



救命救急医学 について 一言

「きつい、きけん、きたない」3Kと言われていた救急現場ですが、本学ではシフト勤務や育休産休を促すことで、女性医師も門戸を叩いてくれるようになりました。救急現場では一瞬の判断で人の人生が変わる責任の重さを感じると同時にやりがいも大きいです。他の専門医資格やスキルも併せて持つことで一歩進んだゼネラリストとして視野の広い医師として成長できる領域です。

長時間勤務をなくし、 燃え尽きることを予防

過労やストレスによって医師の離職増加や医療の質の低下がみられると報告がありました。私たちが以前は32時間連続で勤務をするのが当たり前でした。過酷な環境下でみんなが疲弊し、燃え尽きてしまうのを予防したい、もっと前向きに仕事がしたいという思いがシフト制導入のきっかけでした。また、家庭の事情で夜勤免除になる者が不公平感の火種になることがありました。しかし彼らの存在こそがワークライフバランスを考えるきっかけになったことも確かです。そこで人事課とも相談して8時間(休憩1時間含む)を1単位とするシフト制を導入しました。当直で夕方5時から翌朝9時まで16時間勤務すると2単位となり、当直明けは朝9時にオフになります。なかなか定時とはいきませんがお昼には帰れるように日勤者も協力するようになりました。勤務時間の終わりが明確になるなど制度が守られ、サポートが保全されることが安心につながりました。3~4年間試行しながらみんなが納得する制度として機能するようになりました。

有給休暇取得率の向上と 患者受け入れ数の増加が実現

シフト制を動かすには当直や外勤、土日勤務だけでなく、院外研修や学会、有給休暇の希望も汲み入れるので、シフト表を作成する担当者の負担は大きいです。しかし全医局員の動向や把握には欠かせません。有給休暇も積極的に取得するよう指示し、シフト表を見て休みを取るよう声をかけられます。ゴールデンウィークなどでの当直勤務者には土日に平日を加え3連休以上が取れるように配慮しています。こうした取組により有給休暇取得率だけでなく、救急患者受け入れ数も増えています。最終的に仕事の生産性を上げることができたのだと思います。主任教授が「医局長がいいと思うようにやりなさい」と任せてくださったことを感謝しています。シフト制は他の診療科にとってもプラスに働くと思います。診療科によって勤務の特色があるので画一的な導入は困難ですが、まずは前向きにやってみようと思う気持ちが大切ではないでしょうか。シフトを組む手間が少なくなるようなソフトウェアが開発されるともったいいですね。

みんなが納得する シフト制度で仕事も生活も 充実する職場に

未来の女性研究者への応援メッセージ

ライフイベントがあっても復職できる環境を整えていきたい

時間どおりに帰宅できれば子育てとの両立もやりやすくなります。今はまだ十分に機能していないかもしれませんが、制度の隙間に甘んじる不誠実や制度上の不均衡がなくなり、誰しもが希望すれば利用できる育児支援制度とその利用者の成熟に少しでもお役に立てたらと思っています。皆さんは自分自身のペースで自分のやれることをただただやればよいと思います。いろいろなライフイベントがあっても復職できる環境が整うように、医局という組織としてしっかり推進していきたいと思っています。



河井 健太郎

医学科 東京医科大学卒業
救急・災害医学分野 東京医科大学博士課程修了
講師 博士(医学)
2010年より現職

ご家庭での生活

私自身は他の大学を中退して、やはり人の人生に係われる職業に就きたいと医学部に入り直しました。妻は同じ医局の先輩で、結婚してすぐに夫婦で2年間アメリカに留学し、帰国と同時に一人目の出産となりました。子どもは3歳、5歳、7歳の3人で、一人増えるごとに仕事と家庭への責任感が増しました。育児や家事はお互いに協調しながら自然と分担ができました。妻は短時間正規職員制度を利用することで復職を繰り返しました。その後、制度利用期間が3年に短縮され、妻は旧制度のまま制度を継続して利用できましたが、子を持つ他の母達に対し公平に欠けるという思いが強く、今年、退局して非常勤勤務となりました。夫として医局長として複雑な気持ちですが、妻がまた自分のペースで医師としてのキャリアを歩んでくれると思っています。

ボスとして大切な仕事は どのようなことですか？

医局員が抑圧されすぎることなく自分らしく働ける職場を作ることだと考えています。「働きやすさ」と「働きがい」がキーワードです。医局員一人ずつと話す機会を持ち、医局が求めることと本人がやりたいこと、できることを一緒に考えます。短時間勤務中の人とは頻度を多く話し、限られた時間であっても存在意義を発揮できるように働いてもらいます。仲間を信頼し、一人ひとりのバックグラウンドを共有することで団結力が生まれ、チームで仕事ができるのです。また、医師としての達成度もそれぞれ違いますから、ある一定の基礎が出来上がったのちに、院外研修なども含め技術を高めてもらうよう勧めています。