

# ワークライフバランス 支援センター長として

神人 正寿

和歌山県立医科大学皮膚科教授

私自身はワークとライフのバランスをとっていません。趣味がないわけではありませんが基本的に暇さえあれば仕事のことを考えています。それでもいまは病棟業務や当直のように突発的なことが多い業務は外してもらっており、自分でタスクをコントロールできるのでそれほど辛くありません。もちろん周囲の助けがあればこそですし、医局員や家族に自分のように働いてほしいとも思いません。

そんな私が、この4月から職場のワークライフバランス支援センター長なるものを拝命しました。「皮膚科は女性医師が多いから」というのがその理由とのことです。うちの医局員もかなり忙しそうにしていますが、それでも働き方改革のために集計された勤務時間の長さをみると他科にはまったくかなわないので、そんな皮膚科の人間に発言力があるのかなと心配しています。ただ、バランスをとるためにワークのほうをうまく減らすことができれば自分や医局員のメリットにもなるのではないかというモチベーションは正直あります。一方で、ご多分にもれず本学も赤字なので、お金を使う改革はできない中、現時点での腹案としては以下のようなことを考えています。

●患者・家族への病状説明を定時内に：もちろん、夜間や休日のほうがゆっくりとムンテラできる、と考える医師もいるでしょうが、もはや若手には通用しないでしょう。もっといえば、Zoomを使ったらダメなのかな？とも思っています。

●委員会や会議、講習会を減らす：〇〇対策委員会とか〇〇推進研修が年々増えています。大学病院の悪いところを煮詰めたような話で、必要なのはわかっていますが、1本の講習で2つのテーマをカバーするとか、もう少しなんとかならないものでしょうか。



●各科当直を廃止し，浮いた人件費で院外からカルテを閲覧できるシステムを入れたPCを増やして各科に配布：アメリカではPCはもちろんスマホからでも電子カルテにアクセスしてオーダーすらできると聞いていますが，日本も働き方改革の際にそういう議論にまっとならなかったのは残念です。

●職員同士の夫婦は育休を完全折半：女性側が育児負担をすべてカバーして，男性側にはなんの負担もないのが，女性医師の多い皮膚科の医局では寂しく捉えられていると思います。現在本学でも男性側に育休制度を必ず説明しなければならないということになってはいます。ただ，強制にするとそれを理由とした離職につながってしまうのでしょうか……。

すでにこういった動きを始めている施設もあるのですが，うちはまだまだです。勤務医の減少を少しでも食い止められるよう，このあたりの話題を皮膚科学会でも取り上げていただきたいなと思ってます。