

# 医師マネジメント

「ポイント⑦」疲労感のない職場

## 組織ぐるみで環境を整備し 医師の「疲労感」を取り除け

ホワイトボックス株式会社代表取締役社長 一石井友二

疲れを感じさせない  
職場づくりをめざせ

人が「疲れた」と言うときは、エビデンスに基づくのではなく感覚で語ることが多い。精神的な疲れが肉体的な疲労を増幅させることもある。肉体的な疲労は不可避でも、疲れを「感じさせない」職場づくりなら、ある程度は可能なはずだし、それは組織の大きな役割の一つである。

医師について言うならば、まず医師の労働時間を標準的なものとしなければならぬ。病院に「医師なのだから働くのは当たり前」という意識はないだろうか。決められた労働時間は守る。それは人を雇用する組織の守らなければならないルー

ルであり、勤務時間を適正なものとするためにトップ

は責任を果たさなければならぬ。医師不足を理由にどうしてもルールを超えてしまうときには、たとえそれが管理職であっても感謝や敬意を表し、対価を支払う。当たり前のことである。

双方で納得する条件が決定されたとしても、それに依存しきってはいけない。目を配り、気を配ることで、病院トップは通常ではない状況を生まないよう努力し続ける必要がある。過剰な労働時間を何の担保もなく強いることを続ける病院は医師から見放される。

医師が精神的に過度なストレスを感じない環境づくりも大事だ。そのために仕事や円滑に進むよう組織は

医師を支援する。医師の意思を尊重したうえで、職場における当該医師への期待、役割を明確にする。医師の研究課題があれば、病院としてその達成を支援することも必要だろう。

このように、院長の後ろ盾があれば医師として安心してプライドをもち仕事にあたることができる。自分の居場所の確保と働く目標を受容することが、疲れな

### 病院トップによる 環境整備も重要

次に、診療活動における精神的苦痛をなくす段階に入る。スタッフは医師の思いを描く医療を行うためのスキルをもたなければならぬ。スタッフが進んで意思

疎通を図ること、教育訓練を徹底することがその解決策である。

診療部内の上司と部下、他科同士のコミュニケーションを活性化するためには、病院トップによる積極的な

取り組みが必要だ。医療の使命感や病院のビジョンを熱く語り、学会発表の機会や職員との懇親の場をつくること。地域住民を動員し「医師感謝会」を開催するなど、医師が誇りをもって医療に取り組める機会をつくることだ。患者からの理不尽な「いいがかり」から医師を守ること求められる。

医師が組織のなかでルールを守りつつ、尊重されていることを肌身に感じ取れる場面をたくさんつくりあげることが、病院トップの役割である。

### 医師は媚びても やる気にはならない

医師が職場で疲労を感じない、やる気になる——そんな仕掛けを持つ病院は、

それが多ければ多いほど、医師の琴線に触れることができる。疲労を感じない、あるいは感じたとしても、それを払拭し喜びをもって医療に立ち向かう医師を確保できることになる。

医師の側に、どうしても修正すべき姿勢や態度、そしてスキルについて課題があるときは、適切かつ的確に指摘し、親身になつてもに改善に取り組む姿勢が上司や病院トップには求められる。辞められては困るからといって、医師の持つ課題に対して無関心を装ったり、病院全体が医師に阿（あ）ったり媚びたりすることは、絶対にしてはならない。医師は胸襟を開いて話をする相手を失うばかりか、かえって孤立し、疲れるとともに自らの成長機会を逸失することになる。

医師が自分の置かれた環境を自ら変えることは難しい。医師が疲れない職場づくりを病院が、真剣に行わなければならないのである。