

職場環境について —医療崩壊をふせぐために—

座長 山崎麻美

第62回国立病院総合医学会
(平成20年11月12日 於東京)

IRYO Vol. 63 No. 9 (559-560) 2009

要旨

医療を崩壊させないで、変革するためには、医療の職場環境改善に、真剣に取り組む必要がある。産業保健活動、メンタルヘルス対策、女性職員勤務環境改善、看護師の交替勤務のストレス、患者等からのハラスメント対策、管理者の役割などについて議論した。医は仁術であるという精神や、博愛と奉仕のナイチンゲール精神は、医療の規範・倫理・精神であり、それを継承し、守るために、われわれの職場環境・勤務条件を改善すること、このことが私たちの急務である。

キーワード 医療危機、メンタルヘルス、患者等からのハラスメント対策、勤務条件の改善、女性職員

現在、医療崩壊という言葉が大きく取り上げられてきています。医療が崩壊しようとしているのかどうかは別にして、今までになかった大きな転換期を迎えていることは実感できます。新臨床研修制度の開始に端を発して浮き彫りにされてきた『医師不足』の問題は、長年の医療現場の課題を一挙に露呈する形になりました。

『医は仁術なり』とは、「医は、人命を救う博愛の道である」という精神で、長く日本の医療倫理の中心的標語として用いられてきました。また、私がまだ若いころは、「患者さんが悪くなったらずっとそばにいないといけない」と自己犠牲的の献身を、医師の資質のひとつとして求められてきました。また医療者の中で大多数を占める看護師は、博愛と奉仕のナイチンゲール精神を、その精神的規範としてき

ました。重症患者がいて、何日も家に帰れないような生活や、当直で急患がいて一睡もできなかったことを、一人前の医師になった勲章のように語ってさえいました。しかし、それを持続させるには、何かを犠牲にしなければ不可能だったことも確かです。

医は仁術であるという精神も、博愛と奉仕のナイチンゲール精神も、その精神は正しく、決してそれを否定するものではありません。むしろ永遠に目指すところであることには変わりはありません。しかし、それが個々の医療従事者の献身的努力や生活の犠牲の上にしか成り立たないと考え、それにのみ頼ってきたから、われわれは疲弊しているのかもしれない。新臨床研修制度の開始に端を発した医師不足問題は、このことを明らかにしてくれたのかもしれないと考えています。

国立病院機構大阪医療センター

別刷請求先：山崎麻美 国立病院機構大阪医療センター 副院長 〒540-0006 大阪市中央区法円坂2-1-14
(平成21年5月12日受付、平成21年7月10日受理)

Improvement of Working Conditions for Preventing Disruption of Medical System

Mami Yamasaki, NHO Osaka National Hospital

Key Words: crisis of medical system, mental health, measure for the harassment from patients, improvement of working condition, female medical personnel

すなわち、医師不足が、医療崩壊・医療危機へと突き進むという危機感の中で、やっと、われわれの職場環境・勤務条件を改善することに、高い関心が寄せられるようになってきたともいえます。医療の担い手であるわれわれの生活や、健康を守って、高い精神性をもった医療を築き上げるときがやってきたのかもしれませんが。

このような内容で本シンポジウムを迎えました。

まず福岡産業保健推進センターの織田進先生から『医療崩壊をふせぐために、産業保健活動からできること』と題して、アンケート調査から研修指定病院の産業保健活動の実態について講演をいただきました。そして、医療機関における具体的なメンタルヘルス対策が紹介されました。次に、大阪医療センター麻酔科渋谷博美先生からは、女性医師が妊娠・出産・子育てを経ながらも働き続けることができるような職場環境を作っていくために、これまで実施してきた女性職員勤務環境改善の取り組みについて、その実践とそこに出てくる問題点について報告がありました。タイトルは『医師として、母として、妻として充実した時間を過ごすための、大阪医療センターの取り組み』という斬新なものです。次に北里大学大学院医療系研究科 田中克俊先生からは、『看護師のメンタルヘルスと医療エラー』と題して講演されました。とくに、抑うつ傾向と睡眠覚醒リズム異常がインシデントとの間に因果関係があり、睡眠教育の必要性があるという興味深い内容であり

ました。また東京医療センターの秋谷久美子先生からは、『国立病院機構における労働安全衛生管理体制の現状と問題点』について、お話しいただきました。平成16年の独立行政法人化以降の歩みをアンケートをもとに、指摘いただきました。最後に尾道市民病院山田左登美先生より『患者等からのハラスメント対策の重要性と管理者の役割』という内容で、今話題になっている、暴力対策についての実際の取り組みと、その考え方が紹介されました。

いずれも非常に重要で、興味深い課題でした。討論では、フロアから活発な質問や意見がありました。質問は各病院でいかに取り入れていくかという実践的な内容に結びつくもので、会場一同はその方向の必要性については一致しているという感を持ちました。

これらの問題に対する国立病院機構内の職員の意識は高く、さらに今後どう発展させていくかが大切です。今、働き方を見つめ直し、変えられるところから実践していくこと、それが病院幹部に求められていることです。国民によりよい医療を提供するために、医療が総体として、医療の規範・倫理・精神を継承し、守るために、われわれの職場環境・勤務条件を改善すること、このことが私たちの急務です。国立病院機構はその先頭に立って進んでいけることを確信しました。