

JART 企画 ワークフローコントロール

働き方改革とスキルアップ

社会医療法人将道会 総合南東北病院 太田 運良(Ohta Katsuhiko)

医療法人社団共生会 中条中央病院 関川 高志(Sekikawa Takashi)

【座長集約】

今回のワークフローコントロールセッションでは、今年度より始まった有給休暇取得義務化やそれによって生まれた余暇をどうスキルアップに生かすか?という事について発表をしていただきました。

あづま脳神経外科病院の羽田隆博さんには、技師数8名という小人数職場でなおかつ関連施設にも職員を派遣しているという施設での実際をお話していただきました。小人数の職場では与えられるポストもおのずと決まってくるため、それに向けての診療放射線技師としてだけではなく経営的な視点等を養うスキルアップも大切であるとの報告がありました。

一般財団法人 総合南東北病院の鍵谷勝さんには、技師数90名超という大規模組織でのお話をいただきました。働き方改革で変わったことは、勤務表が紙によるものからクラウドで管理されるものに変更したり、従来はリフレッシュ休暇として与えられていた休暇を有給扱いとしたりすることで、年間5日間の有給取得を余裕をもって行えるようになったと報告がありました。また、夜間帯も16時出勤の技師が2~3名で対応するとのことで、長時間労働の是正をはかり、そのおかげで時間外勤務時間ゼロを達成しているとのことでした。

つがる総合病院の船水憲一さんからは、その中間規模の施設の現状報告として、拘束体制でも多忙な施設での時間外勤務削減に向けての対策等や、今後AIが台頭してくると思われるが、その際にも時代の流れに適応し他人にはない技術を習得すること、それに伴う業務のタスクシフトが重要であるとの報告がありました。

フロアの方から、各施設ではどのように研修や学会に参加するように若手職員に向けているのか?という意見もあったが、そこはあまり直接的に行くとパワハラととられかねないために苦慮している面もあるとのことでした。

また、スタッフに大学院に進学した方がいた時に、周りのスタッフも刺激を受けていろんな認定資格を取得して職場にとって良い方向に向かったという声もありました。

今回は、あくまでも男性目線でのスキルアップの議論だったために、女性のライフサイクルを考慮していなかった点は、ほかのセッションの内容も含めて今後の検討課題としたいと思います。

働き方改革を強く進められている現在においても、医療業界では未だに日勤からの当直勤務をしていたりオンコール勤務をしていたりします。また、休日であっても研究会、講習会等の自己研鑽も常に必要とされています。今までのやり方を急に変えるのにはまだまだ時間も必要かと思えます。そのような中でスタッフの満足度を向上させるために管理職の方々は日々苦勞していると思われます。他の施設の方法をすぐに自施設へと反映することは難しいですが、どこかに問題解決のヒントとなるものが隠れていると思えます。

最後に演者の羽田さん、鍵谷さん、船水さん、ご参加いただきました皆様、そして準備をしていただいた実行委員の方々に改めて御礼申し上げます。来年もまた同一メンバーで行う予定ですのでよろしく願いいたします。