

働きがい改革

日本病院薬剤師会理事
市立敦賀病院医療情報センター長
荒木 隆一 Ryuichi ARAKI



日本は少子高齢化問題に直面し、その影響が深刻化しています。今年、2つの80万人の数字が発表されました。1つ目は、6月に厚生労働省から、2022年の日本の出生数が77万747人となり、1899年の統計開始以来、初めて80万人を割り込んだことです。もう1つは、7月に総務省から、人口が全都道府県でマイナスとなり、減少幅が1968年の調査開始以降の最大を更新し、約80万人減少したことです。私が住んでいる福井県の人口が約75万人。福井県1つ分が消えてなくなりました。

人口減少とともに、医療機関における薬剤師を含む人手不足の問題も大きな課題となっています。そして、いよいよ医師の働き方改革への対応も2024年3月から実施されるため、各病院では、勤務時間の管理や他職種へのタスクシフトを含む様々な取り組みが議論されていることと思います。

この「働き方改革」ですが、皆様はどのように捉えられていますでしょうか？ これはもちろん、医師だけでなく、すべての働く人にとって重要な問題です。「働き方改革」は、長時間労働の是正や快適な職場環境の整備を目的に、残業の削減や休暇の充実、報酬の条件など、働きやすさを追求した比較的可視化しやすい項目が中心に議論されています。病院の薬剤部では、機械化や薬剤師以外の者へのタスクシフトなどが検討されています。ただ、これだけで十分でしょうか？

もう1つの視点として、やりがいに目を向けた、「働きがい改革」がより重要だと感じています。「働きがい改革」とは、仕事や役割に対する誇り、やる気やモチベーション、病院組織や上司との信頼関係、一緒に働く仲間との連帯感など、一人ひとりがやりがいをもち主体的に働ける環境を整えることです。例えば、医療従事者にとって、コロナ禍での業務は非常に大きな試練でしたが、チームで対応し、他者貢献や社会貢献を実感できるやりがいある業務であったと思います。ただ、これらの働きがいに関連した内容は、個人差が大きく、年齢や役職だけで判断するのが難しく、可視化しにくいという課題があります。そのため、組織の目標を明確にし、上司は、傾聴と承認そして適切な質問を心がけた個人面接などを行い、業務内容の評価や成長の機会を支援することが大切だと言われています。

病院薬剤師が充足しないなかでは、やりたいことまた求められることができない現実があると思います。このような状況下で、中途半端な「働き方改革」への取り組みは業務効率を低下させ、新しい業務に取り組みない負のスパイラルに陥る可能性があります。業務の見直しを行い、時には捨てる勇気をもって、「働きがい改革」をどのように進めるべきかを考える必要があると感じています。薬物治療にかかわるすべての関係者が「働き方改革」と「働きがい改革」の重要性を理解し、働きやすくやりがいのある職場を整え、新たな価値を創造し、患者と地域に貢献していただきたいと思います。