

桐島、医局やめるってよ

平成 29 年 9 月

沼尾 利郎



1 昭和の「お礼奉公」

世間一般で「お礼奉公」とは、“奉公人が決められた期間の奉公が済んでも、恩返しとして主家や雇い主のもとにある期間とどまって働くこと”（コトバンク）という意味ですが、医師の間で「お礼奉公」といえば“学位（博士号）の取得後や留学から帰国後に、お世話になった教授や医局のために人気のない遠方の関連病院などに勤務すること”を意味します。平成生まれの若手医師やゆとり世代の研修医には想像できないかもしれませんが、医局制度が全盛だった昭和の時代には医師のお礼奉公は全国どこの大学医局でも日常的によく見られた光景でした。「医局」という制度は日本だけにしかない特殊なシステムであり、若手医師の医局離れが進んでいる昨今ですが、その閉鎖性や旧態依然が指摘される一方で昔の医局は「地方病院への医師派遣」という形で地域医療に一定の役割を果たしてきたのです。新医師臨床研修制度（2004年）導入後の市中病院の研修医増加と大学病院の若手医師減少という傾向が今後どうなるか分かりませんが、働き方に対する若手医師の意識は大きく変化しており、自分の上司や勤務先に対する「お礼」とか「奉公」というマインドが復活することだけはないでしょう。



“奉公” といえば「おしん」

2 平成の「ワーク・ライフ・バランス」

「働き方」といえば、政府は2017年3月に「働き方改革実行計画」を決定し、改革の柱の1つである長時間労働の是正については時間外労働を罰則付きで規制する方針を示しました。ただし、患者の急変への対応や救急という特殊な業務を担う医師については5年間の猶予期間を設け、2年後をめどに労働時間の短縮策などの具体的な対策をまとめることになったのです。日本の医療現場は医師や看護師などの献身的（自己犠牲的）な働き方と過度な士気（使命感）によってこれまで支えられてきましたが、医療提供者が疲弊することなく医療を取り巻く環境の変化に柔軟に対応することが何より大切です。そのためには女性医師を含むすべての医師（特に勤務医）が仕事と生活を両立できるよう（ワーク・ライフ・バランス）、労働環境の改善や医療者・病院管理者の意識改革、医師の業務を他職種に移管する「タスク・シフティング」や業務を協働する「タスク・シェアリング」などがいま求められているのです。

「いろんな制度を導入する前にうちの夫の（古すぎる）意識をどうにかしてもらいたい！」とは、共働きで勤務医をしているある女性医師の声ですが、どんな組織でも人の意識を変えるのが最も難しいようです。いずれにしても時代や社会の変化に応じて医師の働き方も変わるべきであり、変わらなければなりません。がむしゃらに働くのが美談だったのは過去の話であり、家庭をかえりみずに仕事で成功しても幸せは訪れないのですから。



3 バブル世代、ゆとり世代

仕事に対する意識や働き方については、世代間で大きな違いが見られます。特に「バブル世代」と「ゆとり世代」では大きな意見の隔たりがあり、上司と部下の間でしばしばトラブルの原因にもなります。世代論はいわば血液型性格判断のようなものであり、単に生まれた時代だけでその集団特性を決めつけるのは正しくありませんが、「そうそう」とか「あるある」程度に受け止めればよいのでしょう。ちなみに私はバブル世代より前の「しらけ世代」（1950～1959年生まれ）に属しており、学生運動が下火になった時代に成人を迎えて三無主義（無気力・無関心・無責任）が広まり、「新人類」とか「元祖オタク世代」などと言われました。

	バブル世代	ゆとり世代
生まれ (諸説あり)	1965～1970年 バブル期に就職した世代	1987～2004年 ゆとり教育を受けた世代
コミュニケーション	会話中心 人との関わり方がダイレクト	メール中心 ダイレクトな関わり方は苦手
消費	積極的 高価なもの＝良いもの	消極的 モノよりヒトを大事にする
志向	海外志向	地元（ローカル）志向
仕事への姿勢 性格・価値観 など	世渡り上手、要領がいい 組織や会社への依存傾向あり 〇〇らしさというイメージを 強く持つ、見栄っ張り 自分の評価にこだわる ワーク・ライフ・バランスと いう発想なし	現実的な思考、堅実 指示待ち、失敗を恐れる 共感力が高い、自分を優先 自分で考えずネット検索依存 成長欲求が高い ワーク・ライフ・バランスを 重視

世代ごとに仕事への姿勢や働き方は異なっており、世代というフィルターを通じて相手の価値観を理解することは、上司と部下の双方にとって良好なコミュニケーションに役立つものと思われます。



ゆとり

4 きんむいだもの

映画「桐島、部活やめるってよ」は高校のスター的存在のバレー部キャプテンが部活を突然やめることになったのをきっかけに、それまで存在していた学生間の微妙な上下関係や優劣（スクールカースト）の崩壊を、不穏な空気感とリアルな世界観で描いた作品であり（2012年日本アカデミー賞 最優秀作品賞・監督賞ほか）、同名小説は新進気鋭の直木賞作家であ

る朝井リョウのデビュー作でもあります。この映画では1人の高校生が部活をやめることでそれまでの人間関係や集団の雰囲気が大きく変化するのですが、医師が医局をやめる場合はどうでしょうか？ 現代は若手医師が自分のライフスタイルに合った仕事の仕方を自由に選択できる時代であり、多様かつ柔軟な働き方がますます増えているので、勤務医が（あっさり）医局をやめるのも仕方のないこと（やめる人以上に入局する人を確保すればよい）と考えるべきなのかもしれません。

やめたっていいじゃないか
きんむいだもの

最近では私が勤務するNHU宇都宮病院（ベット数370床）のような市中病院でも医師の流動性（回転率）が高まっており、この2年半で11名の医師が退職した一方で新たに14名の医師が入職しました。職業に関係なく若い人が今の仕事や職場をやめるのは、逃げるのではなく新たなチャレンジと思いたい（そうでない場合もありますが）。なぜなら人間は環境に左右される動物なので、自分が変わりたいければ環境を変えることが必要だからです。フラットでオープンな民主的運営の下で、指導力と信頼感と笑顔のあるリーダーが率いる組織ならば、働きやすく働きたくなる医局となるでしょう。

（宇医会報 平成29年9月号掲載 一部改変）