

労働安全衛生法の一部改正に伴い職場環境を考える

佐野 幹夫

公益社団法人日本診療放射線技師会 副会長



皆さんもすでにご存じとは思いますが、平成26年6月25日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律（第六十六条の十）において「心理的な負担の程度を把握するための検査およびその結果に基づく面接指導の実施等」を事業者に義務付ける制度が創設された。

この法整備の背景には、少子高齢化の到来やIT化の促進、所得格差などの社会環境の変化やコミュニケーション不足、そして成果主義への急速な変化による労働者への過重なストレスにより、精神障害を原因とする労災認定件数や年間自殺者の増加などがあり、国は従来の労働安全衛生法に労働の「質」へ視点の追加処置を行ったことにより、各事業所は労働者に対して総合的なメンタルヘルスへの対策を講じることとなった。

当然ながら、医療施設においても同様な対応が求められている。超高齢社会を迎え国の医療費は40兆円をすでに超えた現状の中で、各医療機関に将来の明るい兆しは一向に見えてこない実情があり、医療労働者への影響も顕著に表れている。近年、患者の医療への関心や欲求は増す一方で、医療の安全や安心、そして医療の「質」が問われる中でIT化は急速に進み、医療現場で働く労働環境は悪化していると言わざるを得ない現実がある。本会の委員会のアンケート調査でも、賃金抑制や人員補充、そして過密化した労働環境など、さまざまな実態が明らかにされつつある。

このように医療経営の厳しい中で、医療従事者であるわれわれ診療放射線技師はどのように対応していくべきなのか。近年は団体より個人、組織より自由、そして自分の利益を求める傾向が顕著であり、長きにわたり築かれてきた日本の医療構造の中で複雑な人間関係を呈し、過密化した労働環境の医療現場において、これからも高度な専門性と医の倫理を掲げ、精神論で乗り切れと言うのだろうか？

さて、労働安全衛生法の改正により、当院も職員全員に一次予防としてストレスチェックが行われ、医師が必要と判断した職員に対して面接指導が行われる仕組みが確立されている。おそらく会員の多くの医療施設においても同様なことが行われていることと思う。

しかしながら、医療機関の現場に焦点を当てれば個々に専門職の集団であり、他職種との交わりの中でセクショナルリズムが弊害となり、コミュニケーションが取りづらい背景がある。そして専門職が故に集団的思考に欠けるとともに、同僚や周囲の変化に気付かない傾向に陥りやすいのも事実であり、そのために本会の活動において「チーム医療」をキーワードに、生涯学習とともに人材育成への取り組みをこれまでに増して積極的に行ってきた。職場組織をつくり上げていく上で、世代間の隙間を埋める人材が現代社会では強く求められている。

現代の医療環境においてストレス因子は氾濫しており、医療安全、そして医療者としての責任的役割から来る緊張など精神的ストレスを伴う業務も多々ある。その中で、個々が「心にゆとり」を持つとともに物事の受け止め方に柔軟性を保つことがとても重要である。硬直化した考え方で物事を常に受け止めていると「硬さ」は心のもろさに通じる。また悩んだり苦しんだりした時、その問題の本質を客観的に捉え一定の距離を保つ必要があり、自身を必要以上に追い込んだり、孤独感を持たないような気持ちの切り替えが必要不可欠である。複雑な構造を呈する現代社会において会員一人一人が高い志を持って業務を遂行し、より良い職場づくりに着手していただきたい。

最後になりましたが、熊本の震災に対し被災者の皆さまに心よりお見舞い申し上げます。