

筆者が1989年(平成元年)に入局した京都府立医科大学放射線科には当時ユニークな伝統があり、教授の方針で国内留学が全医局員に対して積極的に推奨されていた。これは私の目には半ば強制的とも映ったのを覚えている。2年間の大学研修の後に自身で好きな施設を選んで、そこへ留学するというシステムである。私の入局年には他にも2名の同期がおり、全員が当然の流れとして留学した。筆者は聖マリアンナ医科大学、そして2名の同期はそれぞれ慶應義塾大学と大阪市立大学に行った。当時、同様のシステムをとっていた大学は寡聞にて知らず、かなり個性的なシステムだったと思う。

放射線科という分野は医療全体の中で見た場合、必ずしも強固な集団ではない。まだまだメジャーには遠く及ばず、それには相応の理由がある。すなわち我々は常に強力なコンペティター(他診療科)とともに協調的に仕事をしているが、人数的には必要数の半分にも満たない状態なのだ。

激しい競合のある領域で生き残りを考えた場合、とるべき戦略は3種類ある。第1は可能な限り優秀な人材を集めること(質)。第2に可能な限り沢山の人を集めること(数)。そして第3に集めた人材を理想的環境下で鍛えあげること(教育)である。もちろんこれらが全てそろえば完璧なコンビネーションである。中でも3番目に挙げた「教育」はきわめて重要で、そのような観点で考えた場合、自施設でこれを完結できる大学というのは実に過少でもある。

生物学的に強い「種」というものは近親配合によっては生じない、むしろ近親配合はその種を

弱くする。学問の世界においても同じで、欧米においては、大学内に同じ学校の卒業生が蓄積しないようにするシステムが構築されている。例えば社会的なランクが上がる時には同施設の中でエレベーター式に昇進することは例外的事象に分類される。わが国においては逆に内部でランクアップすることがルーチンである。医学部においても同じであり、これは我々を「種」として弱くするファクターのひとつとなっている。

しかし、幸か不幸か全国一律に同じシステムである関係上、これに起因する施設の優劣は生じていない。

ここで放射線科医が「種」としてのサバイバルをかけた場合、現在の状況を逆手にとるという手法が考えられる。すなわち他の診療科が現状維持を計るがゆえに積極的な人材交流を怠り、閥を守ることに腐心していたとしたら、その間に我々放射線科医が先行して大学間で相互交流を前提とする教育システムを作ってしまうのだ。そうすると放射線科医の人材のクオリティーは必然的に向上し、強い組織を形成しえるのである。

昨今、全国的に放射線科業務が急増しており、医局人事が余裕を失って滞っているようだ。その中で国内留学を半強制的なシステムとして運用することは、ますますもって困難となっているのかもしれない。しかし私自身は少しずつ京都府立医科大学でこれを復活させたいと心中で案を巡らせている。同じように人材交流を勘案し、留学生を快く受け入れてくれる施設が多数存在することを心より願うものである。

絶滅危惧種と ならないために —人材交流のススメ—



山田 恵

京都府立医科大学附属病院放射線科部長