

日 時 : 6月29日(土) 17:20~18:20
会 場 : 3階 303・304
配信方法 : Zoom ミーディング

座 長

寺田 修三 独立行政法人 地域医療機能推進機構 桜ヶ丘病院 内科医長
古谷 賢人 日本赤十字社 伊豆赤十字病院

演 者

金子 淳一 磐田市立総合病院 消化器内科 科長
中嶋 裕 山口市徳地診療所 管理者兼診療所長
柴田 綾子 淀川キリスト教病院 産婦人科 医長
石川 由紀子 自治医科大学地域医療学センター総合診療部門 准教授

概 要

医師の働き方改革が4月から施行され、地域医療への影響を評価する時期にある。働き方改革により地域医療における医師確保のハードルが上がった可能性があり、今後地域医療に若手医師を呼び込むためには魅力的な職場環境の確保は必須条件となった。本セッションでは、今回の制度改革を好機と捉えた様々な工夫で、魅力的な職場環境を作っている先生方に登壇いただき、健康的で豊かな地域医療を作るために前向きな議論を行って頂きたい。

座長：寺田修三 (JCHO 桜ヶ丘病院 内科医長)、古谷賢人 (日本赤十字社 伊豆赤十字病院)

病棟診療における休日オンコール制導入は医師の満足度のみならず診療実績の改善をもたらす

金子 淳一

磐田市立総合病院 消化器内科 科長

【はじめに】2024 年から医師の働き方改革が本格化し、医師の業務改善は急務となった。当科では休日も主治医が担当患者の診療にあたる主治医制を行っていた。しかし、この制度には、主治医による一貫した治療計画を遂行できるというメリットがある一方、主治医が休日も患者の回診や急変に対応する必要があり、精神的・肉体的な休養の確保が困難という問題があった。そこで2019年に当科では休日の病棟診療をオンコールの当番医師のみが行うという、「休日オンコール制度」を導入した。今回、休日オンコール制を評価すべく、導入後の医師からの意見、時間外労働時間や有給休暇取得日数、入院診療実績の変化に関して検討を行った。

【方法】当科は静岡県磐田市内の総合病院（500床）の消化器・肝臓内科であり、2018年～2023年の当科医師数は10～14名であった。2019年に導入した休日オンコール制度では以下の規定を定めた：①休日の病棟回診や対応は当番医師3名が行い、その他医師は原則出勤を禁ずる；②問題症例や急変に対しては当番医師内で相談して対応する；③当番医師の対応に対して主治医は文句を言わない；④有給休暇も計画的に取得する。

休日オンコール制導入後（2020年）に医師にアンケート調査を実施した。また2018年～2023年における時間外労働時間、有給休暇取得日数、入院業務成績の変化を調査した。

【結果】休日オンコール制導入後のアンケート調査では科内医師の全例が満足と回答し、その理由は「個人・家族との時間の確保」と「緊張感からの解放」が最多であった。調査期間内において、時間外業務時間の有意な減少は認めなかったが、有給休暇取得日数に関しては有意な上昇を認めた。また入院診療実績において、入院患者数と入院稼働額が有意に上昇し、平均在院期間は有意な低下を認めた。

【結語】当科では働き方改革の一環として2019年に休日オンコール制を導入した。この制度は医師の満足度の向上のみならず、入院診療実績においてもよい影響を与える可能性が示唆された。

【今後の課題】2024年度、医局の人事異動等に伴い、当制度導入に貢献した前部長をはじめとした医師が異動となり、医師数が14→10名に減少した。今まさに当科は医師数の減少に対応した持続可能な働き方改革が求められており、今後の対策を立案する必要がある。

【略歴】

- 2008年 自治医科大学卒業（静岡県31期）
- 2008年 静岡県立総合病院 初期研修
- 2010年 浜松市国民健康保険佐久間病院 内科
- 2012年 公立森町病院 内科
- 2015年 島田市民病院 消化器内科
- 2018年 静岡県立静岡がんセンター 内視鏡科 チーフレジデント
- 2020年 磐田市立総合病院 消化器内科 科長
- 2024年 磐田市立総合病院 消化器内科 科長、内視鏡室 副室長

へき地診療所のなんちゃって DX の取り組みーオジさんも一生懸命頑張っていますー

中嶋 裕

山口市徳地診療所 管理者兼診療所長

山口市徳地にあるとくち地域医療センターは、2021年5月に地域医療振興協会の80番目の施設として開設されました。5000人の人口に1人の常勤医しかおらず、90%以上が広大な山間部の面積を有し、集落は点在しています。新設の診療所であるため、医師も看護師も過去の患者情報や処方内容をすべて記憶しているわけではありません。また平均患者数は45名に上り、多いときは1日70名を越える来院患者さんがあり、訪問診療もその間に行っています。在宅看取りも多くはありませんが、月1-2件程度はあります。

対応する患者数も多く、施設としてはまだまだ新設のため、スタッフも慣れないところがあります。義務年限で勤務してきたような、Theへき地診療所にあるような全部を取り仕切っている親分のような看護師も事務スタッフもまだいません。50歳を前にして、リーダーである医師の私の記憶力も低下傾向にあり、一々覚えていられないことも多くなってきました。

これらの課題を克服するために、とくち地域医療センターは、ネットワークツールを活用した「なんちゃってDX」の取り組みを進めています。また、医療MaaSを走らせて、広い面積をオンラインで繋ぎ、医療の効率化、そして色々なところに看護を届ける取り組みにもチャレンジしています。まず、質問や問い合わせについて対応するため、緊急事態ではない場合、院内コミュニケーションは、地域医療振興協会で採用されているMicrosoft Teamsを用いています。相談内容の見える化、リマインド、チーム内共有により、情報共有は迅速化し、業務効率が向上していると思います。言った言わないが少なくなりました。口頭で診療の合間に言われていた時は、よく忘れていました。

院外の連携はMedical Care Stationを用います。電話の問い合わせや診療の合間を待っていられると、こちらにもプレッシャーになり、頭が回らず申し訳ないのですが、機嫌が悪くなります。また、個別のやり取りはチーム全体に共有できないため、医師以外の看護師など他職種は患者状況の把握が遅れていました。基本的に個別のやり取りはせず、グループを作ってそこでやり取りできるようにしています。

カルテはクラウド型電子カルテ(きりんカルテ; Wemex)を用いています。まだまだ、患者さんやケアスタッフから時間外に問い合わせがあったときに全部を覚えていないので、正確に返せないことが多いです。そのため自宅でも閲覧できるクラウド型電子カルテは役立ちます。

医療MaaSを走らせて、山間部の無医地区(集落)での巡回診療を始めました。月2回ですが、1回は実際に行きますが、もう1回はオンライン診療(D to P with N)を行っています。オンライン診療は診断能には限りはありますが、いつも一緒に活動している看護師がよく話を聞いてくれて、ちゃんと診察をしてくれるので、診療の精度も保て、患者さんの満足度も高いです。看護を地域に届けることがコンセプトでしたが、想像以上に時間が取れて、溜まった診断書や介護保険主治医意見書を作成する時間が日中取れて、とても助かっています。

へき地診療所でも、工夫次第でなんちゃってDXを実現できます。オジさんも一生懸命頑張っています！

【略歴】

2002年自治医科大学卒業。山口県内の山間部小規模病院や離島診療所に勤務。2012年から山口県立総合医療センターへき地医療支援部に所属し、へき地医療支援、へき地医療行政に関わる。2021年より公益社団法人地域医療振興協会とくち地域医療センターセンター長。2022年より山口市徳地診療所管理者兼診療所長として勤務。

気をつけよう！女性医師支援と働き方改革の落とし穴

柴田 綾子

淀川キリスト教病院 産婦人科 医長

本講演では、女性支援において陥りやすいフルタイム症候群とマミートラック症候群について解説し、医療現場で実践可能な女性医師支援や働き方改革について考えます。

2024 年より労働基準法の時間外労働の上限規制が医師にも適用となり、医療現場ではさらなる働き方改革が求められています。いっぽうで女性医師の割合が増加することで、男性医師にさらに負担が増え、働き方改革は難しくなるのではないかという声も聞かれます。

医療の質を維持しながら、女性医師支援や働き方改革をおこなっていくには工夫が必要であり、女性医師だけでなく全ての医師の長時間労働の改善と働き方の多様性を高めることが重要です。女性医師支援と働き方改革、医療の質の維持を両立するために、どのような点に配慮が必要なのか、当科で行っている女性医師支援と働き方改革の実践例3つを紹介します。

＜当科でおこなった働き方改革の例＞

1. カンファレンスを勤務時間内におこなう
2. 主治医制から病棟医制へ
3. 情報共有ツールの導入

【略歴】

2006年3月 名古屋大学情報文化学部 自然情報学科 卒業
2006年4月 群馬大学医学部医学科 3年次 編入
2011年3月 群馬大学医学部医学科 卒業
2011年4月 沖縄県立中部病院 初期研修
2013年4月 淀川キリスト教病院 産婦人科 入職
2021年4月 淀川キリスト教病院 産婦人科 医長

女性医師の立場でみる働き方改革について

石川 由紀子

自治医科大学地域医療学センター総合診療部門 准教授

医師の働き方改革は長時間労働を見直し、時間外労働を減らすことが目的であるため、人材を確保することが求められている。その一方、育児支援が必要な世代が働き方に悩む現状も目の当たりにする。医師に対して多様な働き方を提供できるよう変革が求められている。私が取り組んでいる職場環境の整備としての病児保育の確保、人材育成の取り組み、そしてキャリアを継続するにあたり特に大事にしてほしい考え方について話題を提供したい。

育児世代であれば、子供の病気などでの突発的な休みがあり得る。時間外でも気軽に相談できるよう、私の部署ではSNSでコミュニケーションをとるなど工夫をしているが、さらに、組織側の体制として病児保育が利用しやすいことは大変重要である。大学病院のみならず、どの医療機関でも病児保育は、経営的に不安定な部門であり、保育士の確保も困難である。この問題を解決するため、議論を重ね、今年度より自治体の病児保育事業を受託した。

この予算を活用して保育士を確保し、利用料金を低く抑えることで、経済的負担を軽減することができた。タスクシフトの観点から、他の職種にも利用を促進している。申し込み方法として、これまで電話を用いていたが、職員外の利用者にも対応できるよう申し込み方法のIT化を検討している。

勤務体制の整備と共に、重要なことは人材育成と考えている。職員のキャリア支援においては、現場の悩みを聞き、要望を伝え時短制度の改革に取り組んできた。また、義務年限に従事する卒業生と医学生の交流の場として学内でワークショップの開催や各県へ訪問調査を行っている。キャリア支援のIT化としてはオンラインで医大生と卒業生をつなげる仕組みを作っている。義務年限があるからこそ、プロフェッショナリズム教育や自己肯定感を育てることを重要視した活動を行ってきたため、働き続けるためのマインドセットを共有したい。

【略歴】

- 1994年 自治医科大学卒業（静岡17期）
- 1994年 静岡県立総合病院初期研修
- 1996年 高知県本山町立嶺北中央病院
- 1999年 静岡県庁医療室へき地代診医 静岡県立総合病院総合診療科兼務
- 2001年 焼津市立総合病院 総合診療内科
- 2010年 自治医科大学地域医療学センター 総合診療部門 助教
- 2015年 自治医科大学地域医療学センター 総合診療部門 講師
- 2024年 自治医科大学地域医療学センター 総合診療部門 准教授
自治医科大学 医師・研究者キャリア支援センター センター長