

社会福祉法人恩賜財団

母子愛育会総合母子保健センター愛育病院における

医師の働き方改革の推進に向けた意見交換会実施報告

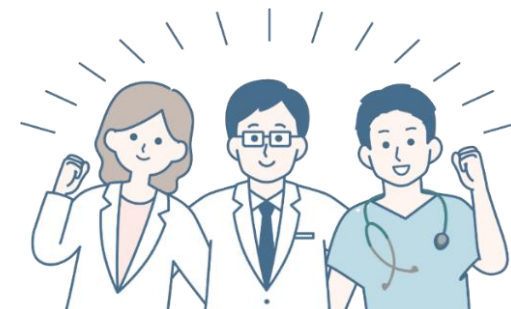
● 開催概要

開催日：2023年2月21日 16:00～17:00

開場：社会福祉法人恩賜財団母子愛育会総合母子保健センター愛育病院 会議室

● 当日プログラム

- (1) 厚生労働省より、意見交換会の趣旨および制度概要について説明 (10分)
- (2) 事務部長より、愛育病院の働き方改革の現状や今後の方針について説明 (5分)
- (3) グループディスカッション
「医師の働き方改革のスタートにあたり、現在の想いと心配事」 (30分)
- (4) グループディスカッション発表
(各グループの最年少の先生にご発表いただく) (3分×5チーム)
- (5) 院長より講評 (3分)



グループディスカッション

医師の働き方改革のスタートにあたり、現在の想いと心配事 グループ配置

						厚生労働省 ※ワザバー、制度照会
A	院長	医師 (新生児科)	医師 (麻酔科)	看護師 (看護部)	事務員 (事務部門)	オブザーバーA
B	医師 (産婦人科)	医師 (産婦人科)	医師 (麻酔科)	技師 (臨床検査科)	事務員 (事務部門)	オブザーバーB
C	医師 (麻酔科)	医師 (産婦人科)	薬剤師 (薬剤科)	技師 (診療放射線科)		オブザーバーC
D	医師 (産婦人科)	医師 (新生児科)	医師 (小児科)	事務部長 (事務部門)		オブザーバーD
E	医師 (小児科)	医師 (産婦人科)	医師 (健診部)	事務員 (事務部門)		オブザーバーE

グループディスカッション

医師の働き方改革のスタートにあたり、現在の想いと心配事 発表

◆Aグループ

院長/医師（新生児科）/医師（麻酔科）/看護師（看護部）/事務員（事務部門）

発表者：医師（新生児科）

◆副業・兼業における自己申告の管理について

- ・自己申告の管理の難しさを感じている。申告の結果、超過勤務時間が出てしまう事が心配。
- ・自己申告は厳しく管理しきれない一面があるので、この管理方法については今後も要検討する必要である。

◆時間外の自己研鑽について

- ・施設によっては時間外の労働と自己研鑽について例示されていたり、内容について申告して管理する施設もあるという事を知った。
- ・自分の科にどのように落とし込むか、当院が研鑽をどう扱うのか知る必要があると感じた。
- ・新生児科は時間外労働に個人差があるため、今後はこれを縮めていきたいと考えている。
- ・特に新生児科はタスクシフトが難しい科ではあるが、事務の方や助産師の方と意見を交わして、医師でなくても対応ができる業務を少しずつ探していけたらいいと感じた。

グループディスカッション

医師の働き方改革のスタートにあたり、現在の想いと心配事 発表

◆Cグループ

医師（麻酔科）/医師（産婦人科）/薬剤師（薬剤科）/医師（診療放射線科）

医師（産婦人科）/ 発表者：医師（産婦人科）

- ・現在の当院の育児子育て支援が女性に限られているという部分が気になる。今後は支援に男性も含める必要があるのではないかという意見が出た。
- ・看護部は時短勤務の方が多いために、時間によっては手術室で並列で手術ができない。このため、医師の勤務時間が長くなるという課題があり、改善の余地がある。
- ・放射線担当者がルートキープ（静脈路確保）ができるようになってきているのに、アナフィラキシーの対応のために医師が必要になり、必ず産婦人科の病棟医がルート取ることが慣例となっており、できるはずのタスクシフトがやりきれない課題も散見される。
- ・検査科では、患者さんが外来が終わってから検査や放射線に回ることになるため、勤務開始直後は落ち着いていても、17時以降に多くの職員が残らざるを得ない状況があることが課題。
- ・様々上がった課題では、勤務開始時間を見直すなどして効率化できるのではという話が出た。
- ・収入面は、勤務時間の圧縮＝費用が浮いてきたのでは？という意見もあり、時短勤務の方の代理で対応ができる方を採用するなど検討してもらいたい。
- ・時短の取組に尽力している医師を評価してもらえると、モチベーションもアップする。

院長より、意見交換会の講評

私自身も昨年度から愛育病院に参画をしておりますが、当院では数年前から計画的に働き方改革に取り組んでいることから、比較的運用が成功している施設であり、A水準で挑戦する方針になっている状況も、恵まれているといえるでしょう。

こういった背景もあったことから、どのような点で議論がなされるのかに関心をもって挑みましたが、やはりディスカッションではいろいろな課題が見えてくるものであると実感をしました。

冒頭で厚生労働省様からお話をいただいたプレゼンテーションにもありましたが、時間外労働の短縮は、労働者側が対応するものではなく、管理側、責任者が検討すべき内容であると考えています。

院長が変われば考えが変わる事もあるかとは思いますが、私の考えとしては、従来の医師の働き方は自己研鑽、トレーニングと両輪で取り組んでいくところがあるため、極端に働き方を制限するような事は意図していません。そのため、A水準で取り組むという当院の方針に沿って、その範囲内で尽力いただければと考えております。

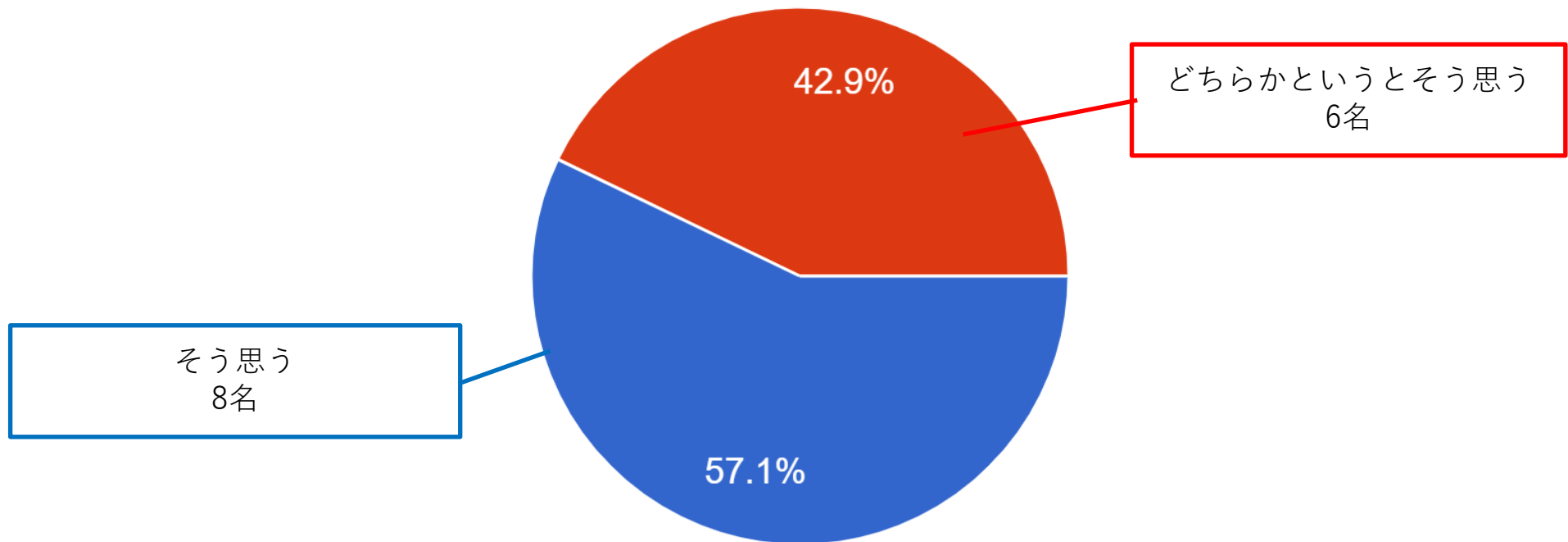
私が管理者として、皆さんに長時間労働について留意するようにお声掛けする事はあると思いますが、皆さんの向上意欲も守りたいという考えであることは、お伝えします。



開催後アンケート

本日の意見交換会は、医師の働き方改革に対する医療機関内の世代・立場間の受け止めの違いについて、お互いの認識を共有するのに有用でしたか。（1つ選択）

（回答数：14）



開催後アンケート

その理由はなぜですか。特に「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」と回答された方は、どのように改善すればよいか、ご意見をください。

(回答数：14)

◆そう思う

- ・多職種の方々の意見が聞けたから。(女性/30代/医師)
- ・働き方の理解が深まったから。(男性/30代/医師)
- ・多くの医師が課題を共有できたため。(男性/60代/医師)
- ・グループディスカッションで話し合えたから。(女性/60代/医師以外)
- ・普段言えないことが言えたり、相手の感じていることが聞けたから。(女性/40代/医師以外)
- ・皆の問題点が一致していたため。(男性/50代/医師)
- ・様々な立場の人の意見を聞くことができたから。(女性/50代/医師)
- ・疑問点が明らかになり、他の医師の考え方などもわかったため。(男性/50代/医師)

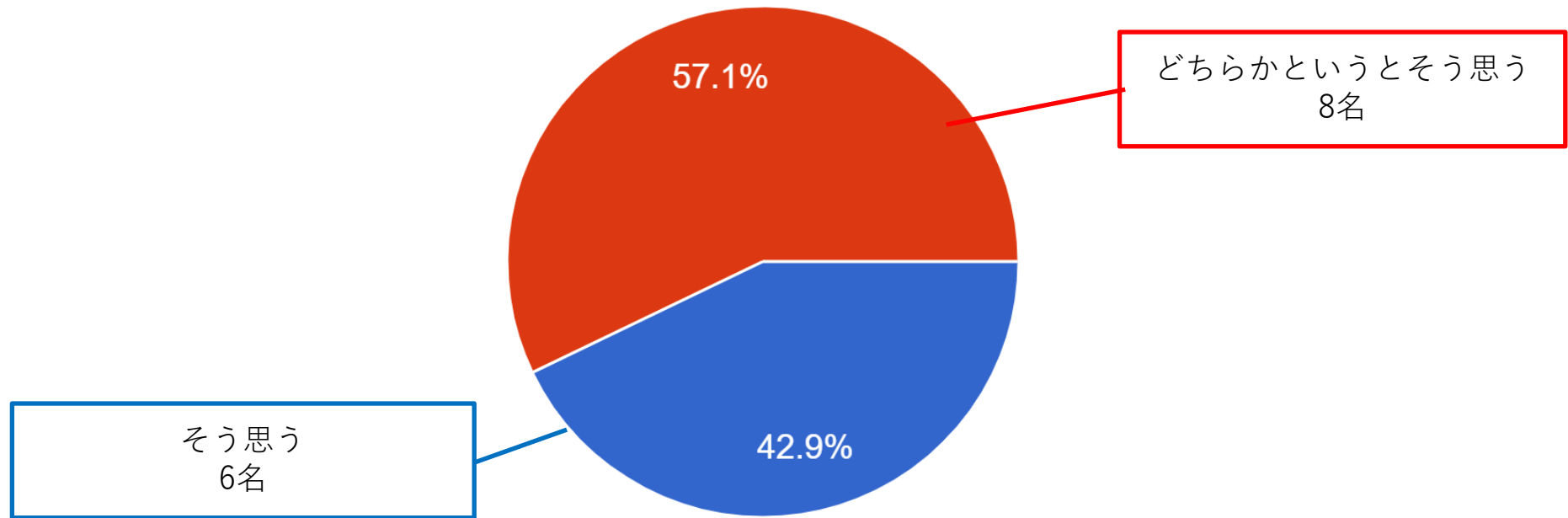
◆どちらかというと思う

- ・他の先生がどう思っているかを知る機会になったから。(女性/30代/医師)
- ・他職種の方にも医師が取り組もうとしていることを知っていただけた。しかし多職種だからこそその見解の違いがあり、ベースの認識がそろわない部分もあったため。(女性/40代/医師)
- ・変形労働時間制の導入時にすでに認識後の内容であったため。(回答しない/30代/医師)
- ・各種専門医を取る前の先生が少なく、研修中の立場としての意見をもう少し聞ければよかったと思う。その一方、その世代の先生方はローテーションで3ヶ月から1年ごとに病院が変わる為、なかなかこのような取り組みに参加するのが難しいと思うから。(女性/30代/医師)
- ・日常話題にならないテーマで、機会を設けることには意義があるから。(回答しない/40代/医師)
- ・医師以外の職場からの意見がきけたため。(女性/50代/医師)

開催後アンケート

本日の意見交換会は、今後、医師の働き方改革を推進していくための、医療機関における必要な取組や課題を認識するのに有用でしたか。（1つ選択）

（回答数：14）



開催後アンケート

その理由はなぜですか。

(回答数：11)

◆そう思う

- ・職員がなるべく多く参加してやって欲しいと思ったくらい、よい意見が出たから。(女性/40代/医師)
- ・事務からの説明や多職種の話聞く機会が普段ないのでよかったから。(女性/30代/医師)
- ・わかりやすい説明だったため。(女性/60代/医師以外)
- ・疑問点を厚労省の方に聞いたこと、当院での課題が見つかったため。(男性/50代/医師)

◆どちらかというと思う

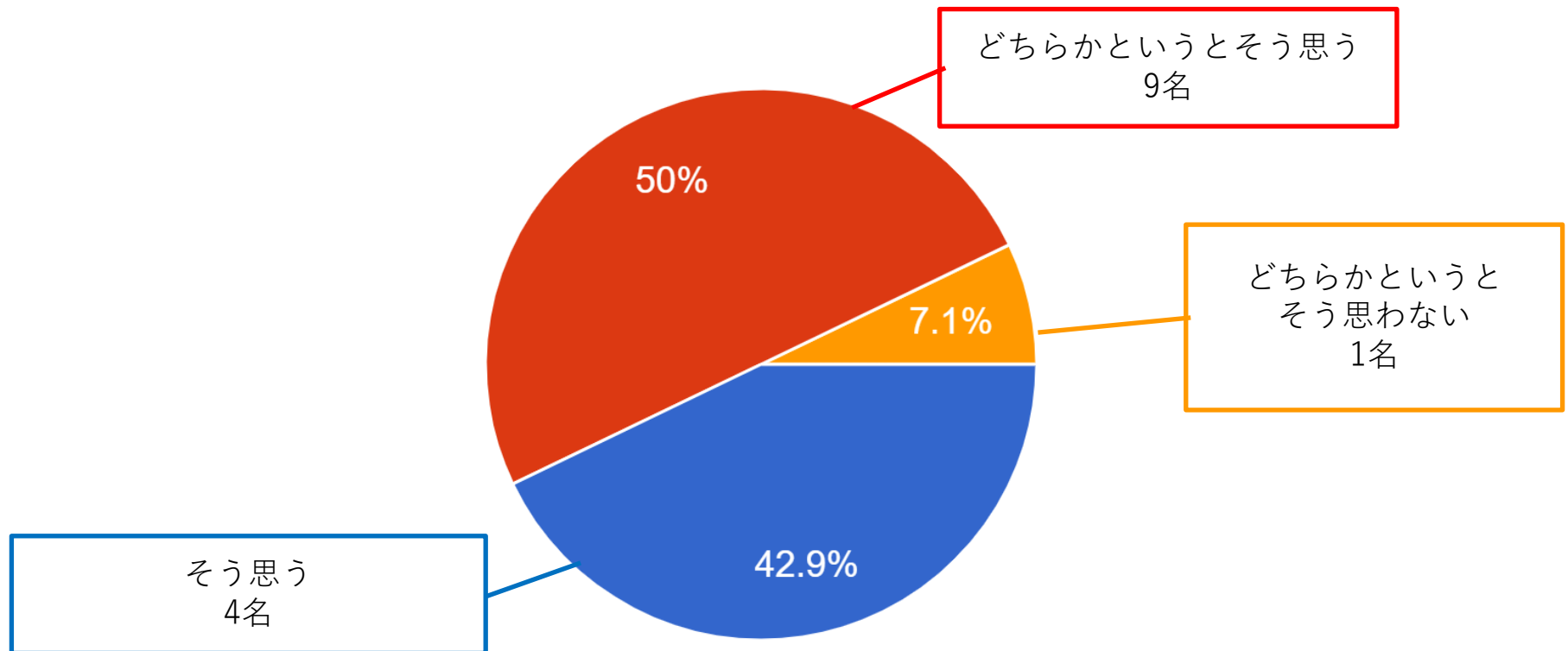
- ・自己研鑽の時間や兼業はどうするのかという課題が出たため。(女性/30代/医師)
- ・事務からの説明や多職種の話聞く機会が普段ないのでよかったため。(女性/30代/医師)
- ・現時点の立ち位置、目標は認識できたため。(回答しない/40代/医師)
- ・有用だとは思いますが、会場の場だけで先に生かす努力が必要であるから。(女性/40代/医師以外)
- ・すでに変形労働を導入しており、大きな問題点はないから。(男性/50代/医師)
- ・すでに必要な取り組みがある程度行われているから。(女性/50代/医師)
- ・当院ではあまり問題が多くない現状がわかったため。(女性/50代/医師)



開催後アンケート

本日の意見交換会で、医師の働き方改革に対するあなたの意識は高まりましたか。
(1つ選択)

(回答数：14)



開催後アンケート

その理由はなぜですか。

(回答数：14)

◆そう思う

- ・取り組むべき課題が明確になったため。(男性/60代/医師)
- ・働き方改革の詳細な内容を知ることができたから。(女性/50代/医師)
- ・日頃の疑問点を聞くことが出来たから。(男性/50代/医師)

◆どちらかというと思う

- ・問題点が明確になったから。(女性/30代/医師)
- ・元々恵まれている環境だと思うから。(男性/30代/医師)
- ・今まで自己犠牲で働いてたところもあったが、医師も休んでもいいと感じたため。(女性/30代/医師)
- ・当院の課題がでてきたので、より取り組む必要な項目が明らかになったから。(女性/30代/医師)
- ・医師の勤務がこれまで通常ではなかったことがよくわかったから。(女性/60代/医師以外)
- ・ここまで、ある程度行われてきた。現時点では現状を確認するためにも、急ぐべきではなく、歩みをゆるめて様子を見る時期だと考えるから。(回答しない/40代/医師)
- ・技師もタスクシフト・シェアに伴う業務拡大の告示研修を行っているし、自分も受講済みなので以前から知っていたいはいるが、改めて組織に対して医師の労働時間に対して法的な制限がかけられたことについて説明会の機会が設定されたから。(女性/40代/医師以外)
- ・すでに変形労働制が導入されており、新たな意識の高まりはないため。(男性/50代/医師)
- ・会議の前に予習する機会がもてたため。(女性/50代/医師)

◆どちらかというと思わない

- ・すでに改革後と感じているので、現状と変わらないため。(回答しない/30代/医師)