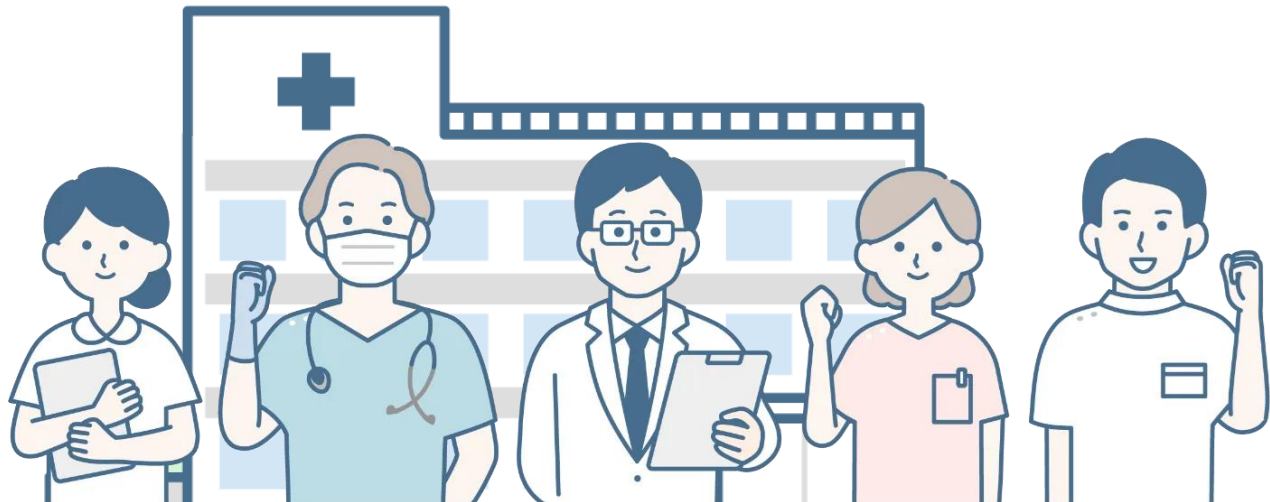


岡崎市民病院における 医師の働き方改革推進会議 実施報告



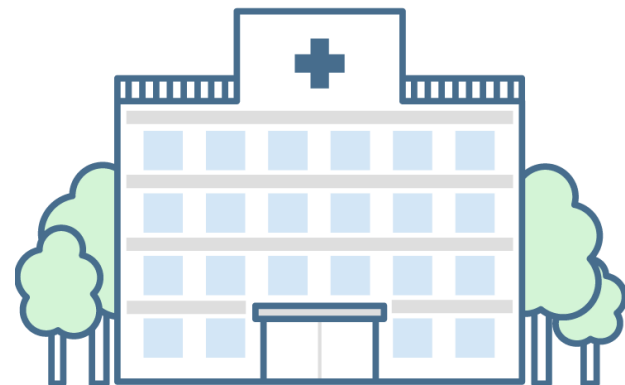
目次



1. 医療機関の概要
2. 意見交換会を開催するに至った背景
3. 意見交換会に向けた準備
4. 意見交換会(当日)
5. コアメンバーから振り返りと今後に向けての展望



1. 医療機関の概要



医療機関の概要(令和5年4月1日現在)

病床数:680床

職員数:1,480名(41診療科)

救急車年間受け入れ台数:9,014台(令和4年度実績)

救命救急センター

災害拠点病院

地域医療支援病院

地域周産期母子医療センター



2. 意見交換会を 開催するに至った背景



医師の働き方改革に関する取組状況

医師の働き方改革の制度施行に向けて、医療機関勤務環境評価センターの評価受審や、研鑽のルールの医師への周知、必要な宿日直許可の取得を進めてきた。地域の基幹病院であるので、特例的な水準（B水準）の取得は必要であるが、年1,860時間を超えるような医師は存在しない。しかし、管理者層や事務部門が努力を重ねたところで、本質的な医師の働き方改革の推進にはならず、やはり現場の医師の意識変革が重要である。東京の聖路加国際病院での意見交換会の記事を見て、当院でも意見交換会を行い、個々の医師の意識を高めていきたい。

意見交換会に期待すること

キーとなる統括部長に、世代の異なる医師達と意見交換を行ってもらい、医師の働き方改革の推進に資する会にしたい。加えて、グループ構成の工夫を行い、各論的なテーマ（有給休暇、子育て支援、手術室の効率的な運用）についても、現場の医師に考えてもらうきっかけとしたい。

3. 意見交換会に向けた準備



意見交換会に向けたコアメンバーとの調整

事前打合せ:令和5年8月1日(火)

【出席者】

コアメンバー(院長、副院長、事務局総務課人事管理係)、司会者(厚生労働省)

【打合せ内容】

- ・働き方改革の取組状況のヒアリング
- ・意見交換会のテーマ、議題、プログラムの方向性、参加者の検討
- ・開催日程、開催方法(対面形式)の決定

コアメンバーと司会との事前ディスカッション

【コアメンバー意見】

院長や副院長は、医師の働き方改革の主意を捉えて、新しく始まる医師の働き方改革のルールに適用していくべく、準備を進めている。しかし、現場の医師までその想いが浸透するためには、まず、各診療科を統括する医師の意識を高めていく必要がある。今回の会議には、各診療科の統括部長に参加してもらい、医師の働き方改革の制度スタートへの機運を高めて行きたい。

また、世代間の働き方改革への受け止めの違いもあると想うため、中堅医師や専攻医にも参加してもらいたい。

コアメンバーと司会との事前ディスカッション

【意見を踏まえた意見交換会の方針】

- ・意見交換会では2つのグループワークを実施する。前半では共通議題として全グループ共通のテーマでディスカッションを行い、後半では、岡崎市民病院において働き方改革に関してホットピックとなっている事項について、テーマを分けてグループ別に議論をしてもらうことにする。グループは、6つぐらいはつくりたい。
- ・診療科の統括部長に参加してもらうことが重要なので、しっかりこの意見交換会の重要性を伝えた上で、定刻通りの参加を呼びかける。中堅の医師や専攻医については、多忙で参加が難しいかもしれないが、大切な機会なので、確実に参加してもらえよう、診療科内で調整をお願いする。
- ・現地開催を基本として、自由にオブザーバー参加を可能とする。
- ・司会は厚生労働省の担当者へ依頼する。

▶その後、8月末までに前半と後半のグループディスカッションのテーマを以下の通り決定

グループワーク① 共通議題

- ・時間外労働時間の削減に向けた具体的な方策(医局全体と各診療科)について

グループワーク② 個別議題

- ・勤務間インターバルの確保と代償休息の取得について(有給休暇)
- ・ワークライフバランスを維持する働き方について(子育て支援を含む)
- ・働き方改革に生かせる効率的な手術室の運用(入退室時間など)について

当日に向けた準備(参加者向けの事前学習・当日の開催に向けた調整)

- ・コアメンバーが参加者の調整、グループ分け、グループディスカッションのテーマ設定を行った。
- ・具体的には、異なる世代や立場同士での認識の違いや考え方の理解を促進するために、各グループに診療科の統括部長と中堅クラスの医師、専攻医と、医師以外の職種を集め、複数診療科間・多職種間でディスカッションができるようにした。
- ・コアメンバーが会場の手配と準備を実施した。
- ・事前学習資料として、厚生労働省が発行している、医師の働き方改革のマンガと勤務環境改善に関する好事例集を活用することにし、事前に参加者へ配布を行った。

<参考として用いた資料>

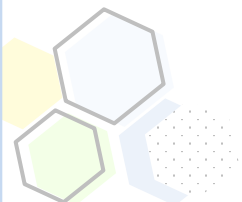
医師の働き方改革解説マンガ「医療を未来につなぐために～マンガでわかる医師の働き方改革～」

(掲載リンク先: <https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/manga/>)

勤務環境改善に向けた好事例集

(掲載リンク先: [https://iryou-](https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/files/Attachment/491/%E4%BB%A4%E5%92%8C%EF%BC%94%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E3%80%80%E5%8B%A4%E5%8B%99%E7%92%B0%E5%A2%83%E6%94%B9%E5%96%84%E3%81%AB%E5%90%91%E3%81%91%E3%81%9F%E5%A5%BD%E4%BA%8B%E4%BE%8B%E9%9B%86.pdf)

[kinmukankyou.mhlw.go.jp/files/Attachment/491/%E4%BB%A4%E5%92%8C%EF%BC%94%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E3%80%80%E5%8B%A4%E5%8B%99%E7%92%B0%E5%A2%83%E6%94%B9%E5%96%84%E3%81%AB%E5%90%91%E3%81%91%E3%81%9F%E5%A5%BD%E4%BA%8B%E4%BE%8B%E9%9B%86.pdf](https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/files/Attachment/491/%E4%BB%A4%E5%92%8C%EF%BC%94%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E3%80%80%E5%8B%A4%E5%8B%99%E7%92%B0%E5%A2%83%E6%94%B9%E5%96%84%E3%81%AB%E5%90%91%E3%81%91%E3%81%9F%E5%A5%BD%E4%BA%8B%E4%BE%8B%E9%9B%86.pdf))



4. 意見交換会(当日)



開催概要

開催日:令和5年9月5日(月)18:00~19:30

会場:岡崎市民病院 会議室

開催方法:対面形式(グループ分け・席配置等はP12~13参照)

開催テーマ:医師の働き方改革ワークショップ in Okazaki2023

【プログラムとタイムスケジュール】

時間	プログラム	担当	所要時間
18:00~18:02	院長あいさつ・趣旨説明	院長	2
18:02~18:14	医師の働き方改革に関する制度説明	司会者	12
18:14~18:19	グループディスカッション説明	医師の働き方改革担当副院長	5
18:19~18:34	グループディスカッション①	司会者	15
18:34~18:49	発表(3分×3グループ)、講評(副院長)		15
18:49~19:04	グループディスカッション②		15
19:04~19:19	発表(3分×3グループ)、講評(副院長)		15
19:19~19:27	まとめ		8
19:27~19:30	院長講評	院長	3

参加者の人数/属性

【参加人数】

37名(医師:31名、看護師・医療技師・薬剤師:6名)

【ディスカッション時のグループ分け】

議題に合わせて6つのグループを用意。

グループ内訳は、統括部長2～3名、中堅医師1～2名、専攻医1名、看護師・医療技師・薬剤師1名で構成した。

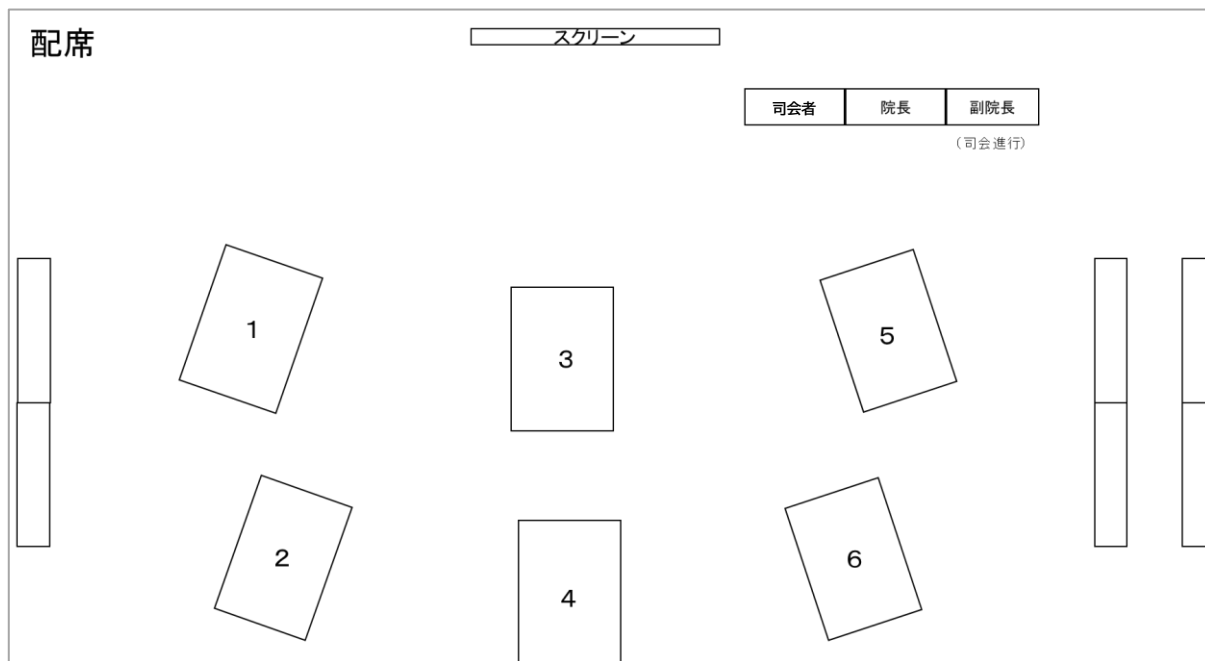
【グループ内役割】

(1)会進行:統括部長 (2)書記:中堅医師 (3)発表者:専攻医

	グループ1	グループ2	グループ3	グループ4	グループ5	グループ6
統括部長・部長	(神経内科) 医師	(呼吸器内科) 医師	(腎臓内科) 医師	(細胞療法科) 医師	(整形外科) 医師	(消化器外科) 医師
	(皮膚科) 医師	(循環器内科) 医師	(小児科) 医師	(救急科) 医師	(脳外科) 医師	(形成外科) 医師
	(放射線科) 医師	(消化器内科) 医師	(産婦人科) 医師	(循環器内科) 医師	(眼科) 医師	(腫瘍整形科) 医師
	(緩和ケア科) 医師	(臨床検査科) 医師	(麻酔科) 医師	(耳鼻咽喉科) 医師	(泌尿器科) 医師	(心臓外科) 医師
				(口腔外科) 医師		
専攻医	(糖尿病内科) 医師	(神経内科) 医師	(内科) 医師	(小児科) 医師	(外科) 医師	(産婦人科) 医師
コメディカル	(看護局) 看護師	(医療技術局) 医療技師	(看護局) 看護師	(薬局) 薬剤師	(看護局) 看護師	(医療技術局) 医療技師

参加者の人数/属性

【当日の席配置】



当日のプログラムの進め方

【テーマ発表・ミニレクチャー】

テーマ：医師の働き方改革ワークショップ in Okazaki2023

▼進め方

- ・司会者から意見交換会のテーマを発表し、ミニレクチャーを実施。
- ・ミニレクチャーでは、司会者によって作成されたスライドを用いて、医師の働き方改革の制度について、厚生労働省作成の資料を用いて解説。

▼ミニレクチャー資料抜粋

研鑽は労働時間に含まれるのでしょうか？



まずは勤務している医療機関での研鑽の取り扱いを確認しましょう

【研鑽に当たるものの具体例】

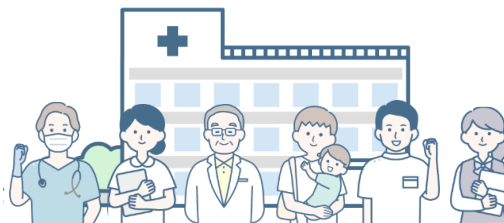
- ・診療ガイドラインや新しい治療法等の勉強
- ・学会・院内勉強会等への参加や準備
- ・専門医の取得・更新に係る講習会受講等
- ・宿直シフト外で時間外に待機し、手術・処置等の見学を行うこと



※上司の指示の下で行われる場合は、労働時間となります。

研鑽について

多様な医療従事者が活躍をしつづけるために、



働きやすい環境を作っていくことが大切です。

我が国の医療と医師の働き方 72



ポイント

意見交換前に参加者に対してミニレクチャーを行うことで、グループワークへの導入をスムーズに進めることができた。

当日のプログラムの進め方

▼進め方

- ・前半のグループワークは、全グループ共通のテーマを扱い、幅広い議論を行うこととした。
- ・後半のグループワークは、各論を取り扱うこととした。
- ✓ グループ1・2は比較的、時間外・休日に呼び出しの多い診療科の医師を集めていたことから、勤務間インターバルなどの休息のルールや、忙しい診療科であっても有給休暇の取得を進めるための議論を行ってもらった。
- ✓ グループ3・4は、子育て医師が比較的多い診療科の医師を集めていたことから子育て支援を含むワークライフバランスを維持する働き方について議論を行ってもらった。
- ✓ グループ5・6は、手術室で多くの時間を過ごす診療科の医師を集めていたことから、手術室の効率的な運用について議論を行ってもらった。

グループワーク①のテーマ(全グループ共通)

時間外労働時間の削減に向けた具体的な方策(医局全体と各診療科)について

グループワーク②のテーマ:

(グループ1・2) 勤務間インターバルの確保と代償休息の取得について(有給休暇)

(グループ3・4)ワークライフバランスを維持する働き方について(子育て支援を含む)

(グループ5・6)働き方改革に生かせる効率的な手術室の運用(入退室時間など)について

- ・各テーマに関して、グループごとにディスカッションを15分ずつ実施。
- ・各グループで出た意見は記載用紙に記載をして、発表者が発表しやすいような工夫を行った。
- ・発表は、全グループ実施。(発表内容はP17～22参照)

意見交換会当日

グループワーク①:時間外労働時間の削減に向けた具体的な方策(医局全体と各診療科)について

グループ発表の概要

▼グループ1の発表

- ・所定労働時間外にカンファレンスや会議をしない(現状、科内での会議・カンファレンスは所定労働時間内になりやすいが、各科が集まると時間が取れず所定労働時間内に開催しにくい)
- ・放射線診断科はすでに、所定労働時刻(いわゆる定時)の開始や終了をずらして対応
- ・電子カルテ端末が埋まっていたり仕事ができない時間がある(分散できるようにシフトを組む)
- ・病棟診療は主治制からチーム制へ移行する
- ・患者、家族への説明を所定労働時間外で行わない

▼グループ3の発表

- ・みんなができることはみんなでやる(一人の医師に仕事が偏らないようにする)
- ・17:00~20:00にやる業務が多い、病棟の連絡は当直医に一本化する
- ・カンファレンスを所定労働時間内にやる
- ・当番制(複数主治医制)を患者さんやその家族の方に理解いただく
- ・専攻医は自己研鑽と仕事(労働)の線引きが難しいと感じている

グループワーク①:時間外労働時間の削減に向けた具体的な方策(医局全体と各診療科)について

グループ発表の概要

▼グループ5の発表

- ・所定労働時間外になりそうな手術は、待機医が引き継ぐ
- ・整形外科では、従来、数時間かけて行っていたカンファレンスの内容を、逆に毎朝カンファレンスをする
ことで、議論が必要となる項目を少なくし、カンファレンスの時間短縮を図っている
- ・当直や待機(オンコール)明けで手術しないようにスケジュールを組む



グループワーク②:勤務間インターバルの確保と代償休息の取得について(有給休暇)

グループ発表の概要

▼グループ2の発表

- ・複数主治医制にシフトしていく必要がある
- ・現状、当直やオンコールの担当者が特に低学年に限られているが、平日も当直やオンコールの担当者を増やす
- ・病棟の患者さんの治療方針については、診療科内である程度コンセンサスが取れている必要がある(そうでないと、複数主治医制が成立しない)

グループワーク②:ワークライフバランスを維持する働き方について(子育て支援を含む)

グループ発表の概要

▼グループ4の発表

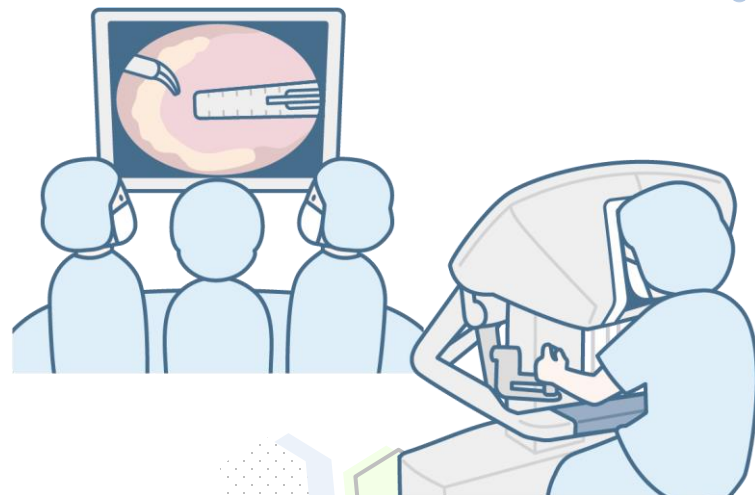
- ・現状、子供のイベントで休みが取れる雰囲気はある
- ・上の人(上級医)が休みを取ると、下(低学年の医師)も休みやすい
- ・男性の育休については今後の課題

グループワーク②:働き方改革に生かせる効率的な手術室の運用(入退室時間など)について

グループ発表の概要

▼グループ6の発表

- ・直列手術で時間のロスが多い
- ・手術室の利用について、統括する部署があるとよい
- ・手術室の看護師を増員してほしい



意見交換会当日

5. コアメンバーから振り返りと 今後に向けての展望



次回に向けたスケジュールや進行等の改善点について

ほぼ定刻通りに参加者が集まり、また想像以上にグループワークでの議論が盛り上がっていた。それだけ、医師の働き方改革は重要なテーマであるということだと思う。他部署のスタッフと話すことは大切であり、今回のワークショップでは新しい気付きが得られたと思う。

また、グループワークの後半は、各論的テーマを3つ置いたことで、意見交換会の話題の幅が広がった。グループではディスカッションしなかった話題についても、発表時間で他のグループのディスカッション結果を聞くことで、学びにつながったと思う。

今回、司会を医師の働き方改革制度に精通した厚生労働省の技官にお願いすることで、意見交換も真摯に取り組んでもらえた。開始時刻が少し遅かったので、働き方改革をもっと進めて、次回以降はもう少し早い時刻で開始できるとよい。

目標達成に向けた改善点、課題点、今後の展望

オンコールが多い診療科は、なかなか働き方改革が進みにくいところもあると思うが、本日腰を据えて少し考えてもらったことは良い機会になったと思う。

また、オブザーバーも含め、参加者が大変多く、様々な意見を共有できた貴重な機会であった。今回は医師が大多数の意見交換会であったが、もう少し医師以外の職種を増やした意見交換会を開催することも検討したい。例えば、看護師も働き方改革は喫緊の課題なので、医師と話をすることで、病棟の業務の効率化につながると良いだろう。

タスク・シフト/シェアの推進と併せて、次回以降も今回のような意見交換会の企画を行い、医療機関全体としても、全ての職員の勤務環境が改善していくように努めたい。



今後に向けて