



(ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業 「勤務環境改善プロジェクト」報告) 医局内業務マ ニュアルの作成, 導入による若手医師の指導

著者名	小? 麻衣, 長 渚, 藤井 香綸, 浅香 衣里, 櫻井 裕之
雑誌名	東京女子医科大学雑誌
巻	89
号	3
ページ	71-72
発行年	2019-06-25
URL	http://hdl.handle.net/10470/00032317 doi: 10.24488/jtwmu.89.3_70(https://doi.org/10.24488/jtwmu.89.3_70)

として、2017年度、2018年度は、本学教員としてのキャリア形成に向け『女性医師・研究者の所属する医局における勤務環境改善プロジェクト』を実施いたしました。

この『勤務環境改善プロジェクト』を実施する診療科としては、学内でも特に女性医師・研究者が精力的に育成されている科が複数選定され、医局員有志によるワーキンググループが中心となって座談会を開くことにより医局内の課題を抽出、検討し、数か月間をかけて改善を実施してきました。第1回座談会では、我が国の勤務医の勤務環境の現状について情報共有を行い、自らのキャリアイメージについて考え、その実現のための課題について活発な意見交換を行いました。すなわち多様な働き方を可能にするための、研究・教育など診療以外に必要な時間の確保、短時間勤務を当たり前にする意識醸成、不公平感の是正などについて様々な視点で検討し、各診療科における組織としてのテーマを設定しました。その後、第2回、第3回座談会を通して各テーマに関する具体的な取り組み計画を立案・作成し、ワーキンググループのメンバー自身がその計画に沿って各医局の問題解決に適した勤務環境改善を実施してきました。

今回のシンポジウムでは、女性医師のキャリア形成のために各診療科が組織として進めている取り組みを、実際に活動されているワーキンググループの視点からご報告いただきます。このような勤務環境改善プロジェクトにより、本学に所属する女性医師・研究者の誰もが自身の理想とするキャリアイメージを実現できる環境が作られていくものと考えています。

診療、研究、教育の両立と勤務環境改善の試み

(眼科学) 小暮朗子・丸子一朗・内村英子・
出雲令子・河野泰三・石丸侑利子・飯田知弘

〔背景〕当教室は、各分野のエキスパートを有し、第一線の眼科診療を行っている。さらに研究業績も多く、国内外にその研究成果は知られている。加えて医学生および研修医への教育にも力を入れており、例年多くの入局希望者がある。このように診療、研究、教育を3本柱として、いずれも両立した体制を維持することが当教室の使命であると考えている。このような理念の下、医局員は懸命に日々医療に邁進している現状にあるが、多忙な診療環境の中で体調不良を生じたり、出産育児のためにやむを得ず一線から遠ざかったりせざるを得ない医師がいるのも現状である。従前、医療従事者は多少の自己犠牲を払っても教室(組織)のために尽くすことが当然視される風潮が少なからずあった。しかしながら、昨今の医療環境においては、健全な診療を維持しつつ個々の生き方の多様性を鑑みた働き方をすべきであるという考え方に変化しており、当教室においても改革点を検討すべきであると思われた。今回、当教室が「勤務環境改善プ

ロジェクト」の対象に選出して頂いたことは、大変な改革の好機と考え、現教室が抱える問題点を抽出し、当教室の目指す姿である『診療、研究、教育の両立する教室』の維持は堅守しつつ、診療環境を改善する対策を講じた。〔課題〕課題は下記3点である。1) 長い外来診療時間：眼科では、外来予約患者数が非常に多い上、予約外患者も随時受け入れている。朝9時から夕方5時過ぎまでノンストップの長時間診療により、医師の健康被害や医療過誤が生じるリスクが憂慮される。2) 年次有給休暇：これまで当教室では単発的な休暇を取得出来ず、月曜日から日曜日までの1週間まとめでの取得が推奨されていた。また、夏季休暇期間(6~10月)に休暇取得が集中するため、医師不足により外来待ち時間がさらに延長していた。3) 土曜日外来診療：当院は土曜日も外来診療を行っている。緊急手術や処置を必要とする患者の紹介、搬送もしばしばあるため、毎週土曜日に外来診療を行う医師は外来診療の終了が時刻になってしまい、さらに緊急手術や処置を要すると翌日曜日も診療が必要になる。このような状況で週内に休日を取得できない状況となることも多々あった。〔目標〕『診療、研究、教育の両立する教室』を堅守しつつ、診療環境を改善する。〔取組概要〕1) 長い外来診療時間：①初診担当を患者数の多い曜日(月、水、木)に設定する。②教授などに上申する際に紹介状や画像資料の準備などを教授付き研修医が行う。2) 年次有給休暇：各医師の多様性を鑑み通年自由取得とする。就業規則に従い診療に影響を及ぼさないよう留意する。3) 土曜日外来診療：若い医師も月に1回程度は外来診療をフリーにし、病棟業務、データ業務など従来時間外に実施していた業務を行う時間とする。〔成果〕1) 外来診療時間：外来診療が夜遅くまで継続する傾向が減少した。しかしながら、昼食休憩を取れる医師はまだわずかである。2) 年次有給休暇：今年度からの試みゆえ、まだ成果はないが、教室員の反応は良好である。また育児中の女性医師の離職率の減少が期待できる。3) 土曜日外来診療：若い医師の週末負担を分割でき、日曜日には十分に身体を休ませることが出来、より質の高い医療を提供できると思われる。〔感想〕ほとんどの医師は、年次有給休暇などの就業規則についての関心が低く「休暇の権利」や「勤務環境」という話題に疎く、ひたすら目の前の診療および自己の医療レベルの研鑽の日々を送っている。この度のプロジェクトにより、これらの事項を改めて調査し議論することで、教室の勤務環境が改善され、離職率低下に繋がると自負している。

医局内業務マニュアルの作成、導入による若手医師の指導

(形成外科学) 小濱麻衣・長 渚・
藤井香綸・浅香衣里・櫻井裕之

〔背景〕当形成外科医局では本院を含め10か所以上の医療機関に医局員を配置している。医療練士（入局1年目から5年目の医師）は、医療機関による偏りをなくし、より多くの症例を経験するため1年程度を目処に配置転換される。つまり当院でも毎年新たに配属される医師が複数存在するため、カルテシステムや病院独特のルールの違いのため、異動から数か月の間は業務の進行スピードがかなり停滞してしまうことが毎年問題となっていた。今回我々は異動後でもすぐに円滑に業務を行えるよう引き継ぎマニュアルを作成することとした。〔課題〕医師の業務は病棟業務、外来業務、カンファレンス等の医局業務など多岐にわたり、一つ一つを引き継ぎ教えることは、時間がかかるのもさることながら抜け漏れが生じることがあるため、各業務・事柄に対してリスト化を行い、それらを防げるようなマニュアルを作成する。〔目標〕着任したばかりの医師が参照することでスムーズに業務が行えるようなマニュアルを作成し、また変更した点についてはその都度改訂していけるようにする。〔取組概要〕まずは外来、病棟、手術、医局業務のそれぞれの部門に分けて全員で必要事項を抽出した。各部門の担当者がマニュアルを作成し、メンバー内で意見交換し修正を行った。作成したマニュアルは在籍する医局員にも

チェックしてもらいブラッシュアップした。完成したマニュアルは新しく異動してきた医師やローテータ医師に配布し、日常業務での利用を開始した。利用を開始して判明した点やわかりにくい部分などを抽出し、来年度に向けて再度マニュアルを改訂する予定である。〔成果〕新たな人員に本院での業務を事前に理解してもらい、という目的は達成されたが、やはり日常業務中での疑問点や戸惑いは多々あり、それらの大幅な改善には至らなかった。既存のメンバーに改めて業務内容を周知し理解を深めてもらうという点では十分目標は達成された。このマニュアル作成を機に業務内容の一部見直し・改善も検討している。〔感想〕事前に考えた以上に業務内容が多く、新規メンバーによるスムーズな業務が可能になるまでは時間がかかることが改めて実感でき、より積極的に新人へのアドバイスや注意喚起などを行う機会が増えた。4月の時点では、やはり新人が完全に独立しての業務遂行は困難であったが、前年度よりは一人で仕事が可能な範囲が広がり既存メンバーの負担も軽減しているようであった。マニュアルは常に改善点が見つかる上、毎年病院・医局のルール変更もあるため、次年度以降も毎年マニュアルを改訂していく予定である。