

第 73 回泌尿器科中部総会 ダイバーシティ企画 報告書

2024 年医師の働き方改革に向けて、明日から使いたい働き方のヒント

座長：名古屋大学 病態外科学講座泌尿器科学 教授 赤松秀輔 先生
済生会中和病院 泌尿器科 松下 千枝

ポジティブアクションとその結果報告

徳島大学 山本恭代 先生

① 札幌医大泌尿器科医局におけるグループ主治医制と医局運営について

札幌医大 泌尿器科 西田幸代 先生

② 時短勤務とワークシェアリングについて

京都大学 医学教育・国際化推進センター 教授 片岡仁美 先生

③ 認定看護師について

藤田医科大学病院 FNP 長代行 永谷ますみ 先生

④ メディカルクラーク活用法について

京都府立医科大学 泌尿器科 藤原敦子 先生

2024 年 4 月から施行される医師の働き方改革に向けて、まだまだ残された課題は多い。医師の労働時間管理の適正化に向けた取り組み、36 協定等の点検、既存の産業保健の仕組みの活用、タスク・シフティング（業務の移管）の推進、女性医師等に対する支援、医療機関の状況に応じた医師の労働時間短縮に向けた取り組み、自己研鑽時間の取り扱いなどが挙げられる。今回のシンポジウムでは、それらの課題に以前から取り組んでおられる働き方の達人に極意を伺った。

まず、ダイバーシティ推進委員会の山本恭代先生からは、委員会で推進してきた女性医師のポジティブアクションについて、女性座長リストを作成し、総会・地方総会での女性座長率が目標の 3 % 以上を達成したことをご報告いただいた。

西田幸代先生にお話しいただいた札幌医大が行っているチーム制は、従来の主治医制という習わしにとらわれない、外来担当者も固定しないという方法である。チーム内にピラミッド構造があり、スキルアップ、経験年数により役割があがっていくので、リーダーになるときには、すべての役割を経験している状態となっているとのことであった。合併症などの責任は誰がとるのかという質問が出たが、チーム長が対応するという返答であった。今後の働き方改革に必要な選択肢の一つとなる多大なヒントを得ることができた。

片岡仁美先生からは、2008 年から岡山大学病院で行われているオーダーメイドの柔軟な勤務体制についてお話いただいた。外科系医師にとってのワークシェアリングはスキルアップにどのように影響があるのか、職場の意識改革などが今後の泌尿器科の課題となると予想された。

永谷ますみ先生からは藤田医科大学病院で行われている診療看護師の活動（FNP: Fujita Nurse Practitioner）についてお話いただいた。FNP は 21 区分 38 行為全ての特定行為を 2 年間の大学院で習得し、入職後 2 年間のローテーション研修を経て、3 年目以降からは原則希望する科に固定配属となる。特定行為のみならず、医師の直接指示のもとで相対的医行為や、医師不在時のファーストコール対応などを行っている。医療安全面の向上、患者満足度の向上、看護師業務の効率化などの利点があり、これから診療看護師の積極的な活躍が望まれる。その場合、診療看護師が業務過多にならないように注意が必要だとの警鐘も鳴らされた。

藤原敦子先生からは、京都府立医科大学病院で外来に配置され、往年のシュライバーのような働きをしてくれているメディカルクラーク（Doctor Assistant: DA）についてお話いただいた。DA は外来診療の隣で検査、処置、処方、患者対応を行う。受付業務は認められていない。マニュアルを作成し、外来業務を行う上での必要な知識をチームメンバーでシェアし、外来業務の効率化、時短を可能にしているとのことであった。

ご講演いただいた 4 人の先生方には、働き方改革の施行に伴って必要となる勤務時間の効率化と濃密化をはかるための考え方のみならず、具体策をご提示いただいた。明日からの診療のヒントになれば幸いである。

