

## 「医師の人生に寄り添う」という考え方

当院は大腸・肛門病を専門とした消化器外科病院ですの  
で、医師の確保はそこにフォーカスをし、努力しております。  
皆様が抱えているご苦労とは、少し趣が異なるかとは思いますが、上部・下部消化管内視鏡検査は年間約 11000 件  
となり、内視鏡が当院の経営の生命線であることがご理解  
頂けると思います。

医師が転職を考える時、自身の人生の岐路に立って悩み、  
迷っています。そういった先生に対して、自らの意思による  
決断を促し、その結果として当院に来て頂けるように、  
先生に対して迎える側の誠意が伝わる工夫、誠意そのものが  
非常に重要と思います。

具体的にいうと、技術的な側面で、その病院にいくと「何  
かいいいことありそう」と思っていたかくこと。新しい技術  
や特殊な技術を身につけることは、先生方は医師として、  
非常に強い思いを持っておられます。「知識を深めることが  
できそう」と思っていたかくこと。これは特に若手の先生、  
あるいは研究を行いたい先生には、『研究』というキーワ  
ードが先生を迎えるためのひとつの要素になると思います。  
当院では学会発表、研究会聴講を自由にして頂いています。  
学会発表の際は出張扱いとし、聴講だけの場合は年間 2 回  
まで出張扱いとしております。論文発表についてもサポート  
しています。

比較的若手の先生は、大学や大病院で若手の医師として  
頑張っているらしいやいますが、なかなかそういうところに  
いると主役になれません。つまり、主治医になれない。あ  
るいは大きな手術ではオペレーターになれない。という状  
況にあります。当院では外来で初診した先生がそのまま主  
治医になる体制を取っていますので、若い先生でも主治医  
になって症例を重ねることができます。オペレーターにつ  
いては、難しい手術となると、カンファにより多少の制約  
が付きませんが、基本的に自分で見つけた症例は自分で治療  
して頂いています。

医師には、四六時中患者と向き合って、論文を書いて、  
学会に出席して、家庭を省みる時間がない。そういった状

況に陥る場合があります。転職を考える先生にはそれが極  
まった状態の方もいます。当院では、たまにはご家族と食  
事をしたり音楽会に行く時間や、夏に 1 週間の連続休暇を  
取得して頂いて、家族と海外旅行の時間を持って頂けるよ  
うに夜討朝駆業務を軽減し、人間性の回復をして頂いてい  
ます。

## 病院の特徴・アピールポイントを 口コミで広げる

こういった当院の特徴を学会での人脈をフルに活用して、  
折に触れて申し上げています。その内容が口コミで広がり、  
若手の先生にも「松田病院」と聞いて、「どこかで聞いたこ  
とがあるね」と言って頂け、頭のどこかにに入れて頂くた  
めには、やはり医療に向かったの正しい姿でのオーラが出  
ている必要があると思います。そのオーラを出す発信地と  
してはやはり学会が一番有効だと思います。当院は内視鏡症  
例数とくに大腸がんの分野では手術件数を含めて静岡県内  
でも有数の症例数かと思ひます。消化器外科、消化器内科  
の先生に頑張って頂く魅力はあります。当院が目指す医療  
の理想の実現のために行っていることを真摯にお伝えし、  
そういったひたむきさが必要かと思ひます。先生がこれま  
で積み上げたことを発揮し、高めて頂くために、我々は努  
力をしたいと伝え、あなたの将来に役立ちますという気構  
えで対応しています。

### 医師をその気にさせる病院のありよう

人生の岐路に立って悩み・迷っている医師に、自らの意思  
による決断を促すための、迎える側の誠意が伝わる工夫

- ・技術：何かいいことありそう  
新規制、特殊性
- ・知識：勉強が深くできそう  
学会発表、研究会聴講⇒出張参加  
論文発表
- ・大学や大病院ではできない主役になれそう  
主治医、オペレーター
- ・少しのんびりできるかな  
人間性の回復（夜討朝駆業務の減少）

学会での人脈を  
フル活用

## 講師のご紹介



中嶋 照夫 先生

特定医療法人社団松愛会 常務理事 法人部長

実際の病院経営に携わるだけでなく、財団法人日本医療機能評価機構の評価調査者、  
日本病院会病院経営管理者協議会の理事としてもご活躍。

松田病院は 111 床のベットを有する胃腸肛門病の専門施設で、胃腸・肛門病、大腸癌・  
大腸ポリープ、炎症性腸疾患（IBD）、各種ヘルニア、排便障害、各種専門外来および検診  
などを診療の柱とし、全国各地から患者さんを受け入れています。職員一同、全身全霊で「奉  
仕の心と高い技術」をモットーに、患者の皆様に満足していただける施設として対応し、  
持続してゆくよう鋭意努力を傾けています。

### 特定医療法人社団 松愛会 松田病院

内視鏡システム VPP ご契約



## TmediX 医療情報通信

## 経営セミナー号

### 第 4 回 医療関係者 のための 経営セミナー

テ ー マ

医師の人材不足対応

日 時

平成 2 3 年 1 1 月 1 1 日（金）1 4 : 0 0 ~ 1 6 : 3 0

場 所

東京ベイ 有明ワシントンホテル 3 階 会議室リンドウ  
ゆりかもめ「有明駅」徒歩 3 分

受 講 料

無 料

ご好評頂いております「医療関係者のための経営セ  
ミナー」の第 4 回が、先日終了致しました。

今年のテーマは「医師の人材不足対応」と致しまして、  
3 名の講師よりご施設で行われている様々な取り組み  
事例をご紹介します。

TmediX 医療情報通信 経営セミナー号では、その講演  
の一部を抜粋してご紹介致します。

第 1 講演では、ティーメディクス株式会社より、厚  
労省や医師会等の公表データをご覧頂きながら、ドク  
ターの雇用動向を振り返るとともに、弊社が運営して  
おります消化器ドクターを中心とした医師の人材紹介  
サービス「スコピストバンク」から、雇用事例をご紹  
介させて頂きました。（2 ページに掲載）

第 2 講演では、医療法人社団三喜会 横浜新緑総合  
病院 外岡様より、非常勤医師採用の効果のほか、実  
体験をもとにした医師の募集方法、人材紹介会社の選  
定のポイントと協力体制の作り方をご紹介します。  
（3 ページに掲載）

第 3 講演では特定医療法人社団松愛会 中嶋様よ  
り、松田病院が考える「医師をその気にさせる病院  
のありよう」をもとにした、内視鏡医師獲得に向け  
た取り組み事例をご紹介します。  
（4 ページに掲載）

### テーマ 医師の人材不足対応

#### 講 演①

医師の雇用動向と雇用事例

ティーメディクス株式会社 スコピストバンクグループ 阿部 伸治

#### 講 演②

人材不足解消のための採用方法 ～紹介業者さんとの協力体制～

医療法人社団三喜会 横浜新緑総合病院 総務課 課長 外岡 至郎先生

#### 講 演③

医師人材不足への対応 How to draw doctor's interest!!

特定医療法人社団松愛会 常務理事 法人部長 中嶋 照夫先生

※過去に開催したセミナー内容をWEBでご覧頂けます。  
<http://www.tmedix.com/keiei-seminar/>



### TmediX 医療情報通信

医療業界、行政の動きなどの最新情報を  
郵送でお届け。隔月発行。



### Manage-Gate マネジゲート

医療の経営と診療のベストプラクティス  
モデルをご紹介します。



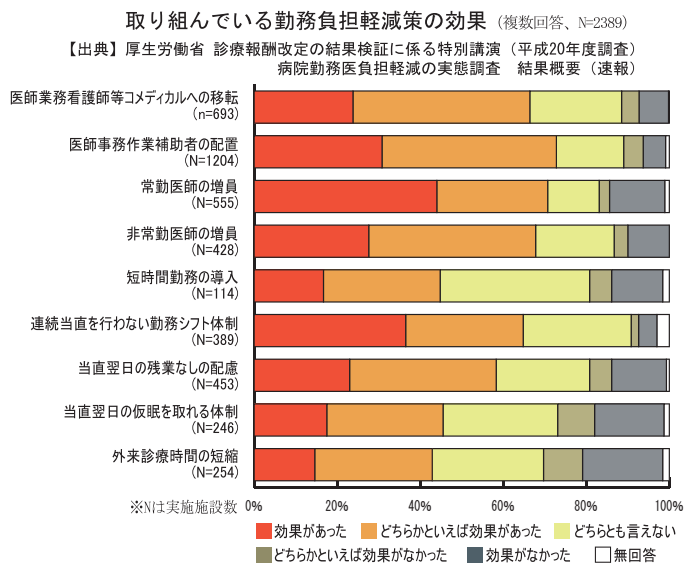
## 講演①『医師の雇用動向と雇用事例』より一部抜粋

### 医師の雇用動向

厚労省で行った医師が充足されない背景のアンケート結果を見ると、「求人している診療科医師の絶対数が県内（地域内）で少ない」「大学の医師派遣機能が低下している」が上位にありますが、これは皆様も強く認識されていることと思います。このような状況の中、勤務医は現状の病院での業務に対し、どのように感じていらっしゃるかというアンケート結果がごございます。東京都医師会勤務医委員会の調査結果です（右表）。患者からのクレーム対応、当直が大変負担と感じており、反対に教育（卒後研修なども含む）、自己学習や研究に対しては負担感が少ないという結果が出ています。技術向上に対する努力には負担が少ない、むしろやりがいに感じているのではないかと考えます。

医師はどのような視点で今後の異動先を選び、今後どのような業務を行いたいかについての、民間の調査会社のアンケート結果を見えます。職場環境・待遇についてのランキングを見ると「学術集会への出席が可能」が1位となっています。先ほどの東京都医師会勤務医委員会の調査結果にあった自己学習や研修に通じるポイントかと思えます。2位には「メディカルが協力的である」であり、働きやすい体制への期待があると考えます。このランキングを弊社医師の人材紹介サービス『スコピストバンク』の登録医師の希望と照らし合わせてみますと、スコピストバンクは内視鏡診療の専門性が強みであることがありますが、ベテラン医師には「専門領域以外の診療が免除される」が多く、若手医師には「内視鏡下処置や手術などの侵襲的医療行為のスキルアップができる」が多くなっております。

厚労省で公表しております医師の負担軽減策の効果を見えます（下図）。調査した 2389 施設中、医師事務作業補助者の配置は 5 割程度の施設が実施し、その中で取り組んでみて効果があったと感じている施設は 7 割程度あるようです。この結果を見ますと「非常勤医師の増員」など、効果があったという割合が多いけれど実施している施設が少ないという対策があることが見受けられます。



| 勤務医の労働環境の問題点と改善策<br>【出典】東京都医師会勤務医委員会 勤務環境改善のための実態調査（平成21年3月） |              |              |              |              |
|--------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 業務内容                                                         | 大変負担         | 負担がある        | 負担でない        | 合計           |
| 患者からのクレーム対応                                                  | 624<br>41.4% | 653<br>43.3% | 231<br>15.3% | 1508<br>100% |
| 当直                                                           | 592<br>40.5% | 701<br>48.0% | 167<br>11.4% | 1460<br>100% |
| 保健書類作成                                                       | 520<br>34.5% | 780<br>51.8% | 206<br>13.7% | 1506<br>100% |
| 救急患者数                                                        | 475<br>32.4% | 750<br>51.2% | 240<br>16.4% | 1465<br>100% |
| 紹介状・報告書・診断書作成                                                | 420<br>27.8% | 827<br>54.8% | 263<br>17.4% | 1510<br>100% |
| 会議の回数                                                        | 396<br>26.7% | 715<br>48.2% | 373<br>25.1% | 1484<br>100% |
| 患者・家族への説明                                                    | 289<br>19.2% | 739<br>49.1% | 477<br>31.7% | 1505<br>100% |
| 指示や予約（検査・処置等）                                                | 278<br>18.5% | 765<br>50.8% | 463<br>30.7% | 1506<br>100% |
| 診療記録の記載・入力                                                   | 269<br>17.9% | 705<br>46.8% | 531<br>35.3% | 1505<br>100% |
| 教育（卒後研修なども含む）                                                | 218<br>14.8% | 801<br>54.3% | 455<br>30.9% | 1474<br>100% |
| 自己学習・研究                                                      | 70<br>4.8%   | 485<br>33.4% | 898<br>61.8% | 1453<br>100% |

### 医師の安心感を得ることが就業へと導く

スコピストバンクの事例から求人施設の視点を中心に、医師を採用できた事例をご紹介します。応募ドクターが勤務先に求める条件は①外来、内視鏡検査、健診等ができること②非常勤勤務③常勤先の都合により勤務できない場合があるためそれを許容してもらえる。対して求人施設がドクターに求める条件は①内視鏡検査含む健診業務②乳房触診ができることでした。応募ドクターはこの求人施設を紹介されるにあたり、乳房触診の経験がないため不安を抱いていらっしゃいました。求人施設としては、乳房触診は業務内容から外すことはできない条件であったため、経験が無くとも習得意思があれば可とし、乳房触診の習得の体制を整え、採用のハードルを下げました。また、応募ドクターの常勤先の都合により出勤できない日は1ヶ月半前に分かるため、分かり次第すぐに連絡してもらえれば休みを取って頂くことを可能としました。さらにこの応募ドクターのためにトライアル期間を設けたことも、ドクターの安心感につながって就業になったという事例です。

不安を抱えるドクターを真正面から受け止め、話をして、ともに歩み寄って解決策を導き出せた良い事例であったと感じております。

### 講師のご紹介

阿部 伸治

ティームデックス株式会社 スコピストバンクグループ



## 講演②『人材不足解消のための採用方法 ～紹介業者さんとの協力体制～』より一部抜粋

### 非常勤医師の積極採用で減少した入院、外来が回復

2007 年、当院では「断らない救急の実施」というスローガンの下、経営改善計画を実施、2009 年度には過去最大の収入、収支を達成致しました。しかし、2010 年度には常勤内科医師が激減、紹介患者のみならず外来診療にも支障が出始め、良好な関係を構築してきた近隣施設との信頼関係が損なわれる問題も憂慮されました。不本意にも患者を受け入れられず診察を断らなければならない現場職員の中にも不穏な空気が生まれ、早急な対策を迫られました。診療体制を維持するため、入院の体制が不十分ならば外来はしっかり行う方針とし、非常勤医師の積極採用を行う事に致しました。

非常勤医師を採用するに当たり、まずは院内の調整が必要なため、常勤内科医師にヒアリングを行ったところ、他科や救急の支援などの負担感が大きい、非常勤医師採用は構わないが入院患者さんを受けると負担が増加し安全面の不安が大きい、などの回答がありました。ヒアリング内容を参考に医師の負担軽減を図るため、外来受付時間を 1 時間短縮、受け持ち病床数を一時的に減らす施策など、院内の運用を変更しました。続いて、必要な外来、内視鏡、当直の枠数を確認し、日勤内科外来、内視鏡担当、当直、スポット健診担当の手配を行い、結果として 2010 年度は麻酔科を除き 230 件の非常勤医師を手配するに至りました。

こうした非常勤医師の積極採用は、過負荷状況を改善し、新たに入职した内科常勤医師の定着につながり、その内科医師の安定が院内の安心感を生み出し、他科の医師定着にも繋がる事となりました。新体制から半年掛かりましたが、減少した入院、外来とも回復基調となりました。人件費はやはり増えておりますので今後はコストとのバランスが課題になると思われます。しかし、昨年度のようなことがないよう、長期的視点での運営を考えたいと思っています。

### 紹介業者選定のポイント

紹介業者さんを選ぶポイントをご紹介します。第一に登録ドクターがいるかどうか、次に個々の先生の状況を把握

しているかどうか、先生の腕前や、論文が書きたいのでゆったりと当直が行いたい、修行中なので検査数をこなしたいなど、先生の志向も把握していることも大切です。病院の特徴を先生に上手に伝達できるかも重要です。また、優秀なコンサルタントがいる業者さんとは懇意にした方がよいと思います。当院には同じ業者さんの紹介で、2 名の常勤の先生に就任頂きました。両先生に、何故その業者さんの紹介で当院に入職下さったか理由を聞いたところ、お二方とも「その紹介会社の担当コンサルタントが良かったから。」という回答でした。真剣に転職を考えている先生にとって、コンサルタントの善し悪しは非常に重要だと思いますので、優秀なコンサルタントに当たった場合は、その業者さんに注目してお付き合いをするとよいと思います。一方、一般企業向けから新たに病院業界に参入したコンサルタントの中には、スポットの当直の穴を空けることの重大さが判らず、簡単に「キャンセルと言われました。」と報告する方もいて、病院の担当者としてストレスを感じることもありました。また、ある紹介業者の A さんに求人案件を伝えてしばらくした後、同じ会社の B さんに求人案件を聞かれたことがありました。どうやらその会社は社員に紹介のノルマが課されている関係から、一人で案件を抱えていたようです。逆に社内で情報を共有していることは、会社全体でドクターを探してくれる期待感・信頼感がありますので、ポイントが高いと考えます。

案件を持っていることは大切ですが、知名度が高い、医師登録件数が多い、情報が多いというだけで、病院が必要とする医師を紹介してくれる訳ではないことは認識しておかなければならない事だと思います。

#### ■紹介業者選定のポイント

- ・案件を持っているか？
- ・医師個人を把握しているか？  
免許の確認、技量、志向確認など
- ・病院の特徴を上手に伝達できるか？
- ・レスポンスは早いのか？
- ・誠意ある対応をしてくれるか？
- ・窓口担当者は付き合いやすいか？
- ・紹介業者さんの得意分野で有効な協力を  
例）ティームデックスさん・内視鏡案件
- ・優秀なコンサルタントがいる
- ・病院業界を理解しているスタッフが多い
- ・社内の情報共有がなされている
- ・緊急案件にも対応してくれる
- ・休日等の対応体制が整っている
- ・担当者との連絡が取りやすい
- ・給与水準等、求人側動向を把握している

知名度が高い、医師登録件数が多い、情報が多いというだけで、病院が必要とする医師を紹介してくれる訳ではない

### 講師のご紹介



外岡 至郎 先生

医療法人社団三喜会 横浜新緑総合病院 総務課 課長

キャリアコンサルティングに係わる資格を所有し、人事のプロフェッショナルとして、人事採用窓口を務める。

開設以来、横浜市北部の地域密着型病院として発展、横浜市「二次救急拠点病院 B」指定、日本医療機能評価機構の認定を受けています。病床 199(うち回復期 37)床、消化器系疾患対応の「消化器センター」、脳疾患対応の「脳神経センター」（常勤医師 5 名配置、24 時間 365 日救急体制を執り、t-PA も実施）開設により、機能特化を図っています。DPC 請求、7：1 看護基準、オーダーリング、PACS 運用等により組織体制を強化、地域における連携強化にも努めています。

医療法人社団 三喜会  
横浜新緑総合病院

内視鏡システム VPP ご契約

