

第4回医療機能部会 議事要旨

- 1 日 時 令和2年11月6日(火) 16:30~19:22 (非公開)
- 2 場 所 県立北部病院2階会議室
- 3 参加者 医療機能部会委員、事務局、オブザーバー (※詳細は別添のとおり。)
- 4 議 事 基本構想について

——公立北部医療センターの医師の確保策

人材育成(琉球大学病院地域医療教育センター(仮称)含む)
職員数

5 議事概要(主な意見等)

(1) 前回の振り返り

ア 看護師の確保・育成

- (ア) 看護師や医療技術員については、例えば保健医療部の採用枠で採用して県立北部病院に派遣するような仕組みなども、数年前から実施される必要があるのではないか。
- (イ) 看護師確保に係る記載が少ない。その養成、資格認定、キャリア等に関する記載が求められる。
- (ウ) 基本構想が意向調査の元となるのであれば、当事者が解りやすいように基本構想を策定して欲しい。

(2) 医師の確保

ア プロパー医師の採用

- (ア) 「プロパー医師」という用語について、より解りやすい言葉を用いて欲しい。「プロパー医師」は、かえって補完的な医師確保事業の活用が従前同様に続くことを示唆するような言葉に聞こえかねない。
- (イ) 転籍する医師、採用医師の二つを指すものと理解する。
- (ウ) 新規採用職員数のイメージ(15人等)は、看護師以上に厳しいのではないか。

イ 琉球大学医学部地域枠医師養成事業

- (ア) 新病院は沖縄本島に所在し、ある程度の診療科が揃うため、宮古、八重山とも差別化ができる。これに専門科の指導医の確保や民間病院同様の設備投資が可能となれば、地域枠医師は、義務としての地域医療等のイメージではなく、本人が将来的に志望する専門性と繋がる病院というイメージで来てくれるのではないか。
- (イ) 次の段階に向けて成長できる病院というアピールなど、地域枠医師に向けたメッセージとなる記載も必要ではないか。

ウ その他

- (ア) 民間の大規模病院が医師確保に成功している理由としては、臨機応変に必要な機械を導入することが挙げられる。医師の勤務意欲や新病院創造への参画意欲に繋がる事項の記載が足りないのではないか。
- (イ) 新病院の事務局のうちに、医師確保に係る専任職員が配置され、必要な事業の企画立案及び予算編成等の役割を能動的に担う病院事業局同様の仕組みが必要。
- (ウ) 指導医がおり専門医資格の取得が可能であることや、退職を要さず県外・海外の医療機関等で研修可能なシステム、ワークライフバランスに関する事項など、就職の検討において魅力となる内容も記載して欲しい。
- (エ) 医師に評価されるシステム作り、患者に評価される診療科の確保、登録医に信用される医局作り、学会に評価される研究発表の奨励等、どの分野からどのような評価を受けるか、そのためにどのように対応するかを考えていくと人材が残るのではないか。
- (オ) 北部の病院から中部の病院に転籍した医師の転籍理由のほとんどで、子の進学

に適した環境を求めたという理由が、一番大きかった。

(3) 人材育成（琉球大学病院地域医療教育センター（仮称）運営事業）

- ア 琉球大学病院としても全面的に協力し、魅力ある病院にして、共に発展していきたい。
- イ 県立病院との連携が可能であればそこを介してハワイ大学とタイアップし、指導力を活用することができれば、若手医師にとって魅力があるのではないか。
- ウ 元々の病院職員である指導医と、地域医療教育センター教員である指導医との間で、いずれがリーダーとなるか問題が生じないか。看板は立てるものの病院職員である医師に影響が出ない手法を探る必要がある。
- エ 医局を一緒にし、働く仲間としての立場を等しくするような環境、風土作りが大切。両病院（県立北部病院、北部地区医師会病院）とも、顔が見える、アットホーム等を長所として研修医が来ている面がある。
- オ 成功事例・部分のみを参考にせず、失敗事例・部分等の情報も踏まえる必要がある。
- カ 医師確保に係る新たな取組として適当であれば、それを打ち出す形で基本構想にも謳っていきたい。
- キ 地域医療教育センターが設置された場合、看護師特定行為研修のプログラム提供等も可能と考える。

(4) 人材育成

ア 人材への投資

- (7) 臨床研修・専門研修のための事務組織の設置について記載すべきではないか。
- (イ) 留学・学会発表を人材への投資と位置づけ、記載したほうがよい。

イ 看護師・医療技術員の養成

- (7) 名桜大学大学院への進学・連携や看護学校の教員・実習指導者としての連携等が可能であることの記載、認定看護師資格の取得に関する記載を提案したい。
- (イ) ハード整備として、実習室を確保していきたい。
- (ウ) 名桜大学及び北部看護学校との連携が一層強化されると魅力がある。

ウ その他（働きやすい職場環境）

- (7) 女性医師専用の休憩室等の整備が定着のために必要。
- (イ) 医師の働き方改革も考慮に入れる必要がある。
- (ウ) 最新のICTの活用により各専門職が自らの専門に集中できる環境を整える等の記載があれば、若手の医療従事者等に訴求できるのではないか。

(5) 職員数

ア 医師・歯科医師

- (7) 研修して実力をつけるためには「指導医・中堅・若手」の立ち位置が必要。一人診療科では指導体制を組むことが困難となるため二～三名体制にする方策が必要。
- (イ) 一人診療科を含め現場と乖離している部分がある印象。現場の両病院で検討した内容を摺り合わせる、資料として提出する等の手法を検討したほうがよいのではないか。
- (ウ) 歯科医師が必要ではないか。
- (エ) 院内で外部の歯科医師が歯科診療所を開業している事例があり、参考とならないか。

イ 保育士

- (7) 院内保育所と院外保育所のいずれの利用についても、それぞれ希望者がおり、選択肢を与える上でも院内保育所の整備が必要。
- (イ) 院内保育所を整備しない選択肢はなく、方法論を議論するものと認識している。

ウ その他

- (7) 医師クラークと臨床心理士に関し、特別なニュアンスが出せないか。 以 上