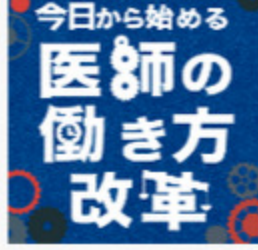


研修医が辞めない医局の仕組み【今日から始める「医師の働き方改革」】第10回

公開日：2022/04/28

[■インデックスページへ戻る](#)

医師への時間外労働の上限規制の適用が、ついに2024年4月からスタート。2021年夏時点では、まだ新型コロナ対応に追われる医療現場も多く、対応は困難を極めると予想されます。本連載では、2012年にメディカル・ワークライフバランスセンターを開設し、働き方の満足度アップや超過勤務時間削減を成功させた長崎大学病院の事例を中心に、医師個人とチームが主体になって行う働き方改革を、実践しやすいツールと一緒にご紹介します。



第10回 研修医が辞めない医局の仕組み

春になると新人がやってきます。「最近の若者はよくわからない」という声はいつの時代も聞かれるものですが、育った環境が違えば価値観も変わります。長崎大学の医療教育開発センター 医師育成キャリア支援室室長の松島 加代子氏に、長崎大学の「メンター・メンティー制度」を紹介してもらいながら、ジェネレーションギャップを乗り越える育成のコツをお伝えします。

—長崎大学のメンター・メンティー制度について教えてください

私は長崎大学病院で研修医と医局をマッチングする役割を担っていますが、すでに10年以上運用している取り組みに「メンター・メンティー制度」があります。研修医一人ひとりにメンターを付け、研修中の相談に幅広く応じてもらっています。

メンターは、医局全体から毎年公募しており、毎年多数の応募があります。年齢は20代から50代まで、診療科も幅広く、育児中の医師もいます。事務局が相手を決めるのではなく、研修医から希望を聞いたうえで、なるべくそれに沿うように決めます。研修医にはメンターから提出してもらった「プロフィールシート」を渡します。これには顔写真、年代、診療科、専門、卒業高校・大学、趣味、メッセージが書かれており、研修医はそれを見て指名する、という仕組みです。

メンターのプロフィールシートの例

	1氏名	長崎大学病院	2年代	<input checked="" type="checkbox"/> 20歳台 <input type="checkbox"/> 30歳台 <input type="checkbox"/> 40歳台 <input type="checkbox"/> 50歳以上 <input type="checkbox"/> 秘密
	3出身高校	長崎大学	4出身大学	長崎大学
	5卒後	<input type="checkbox"/> 5年未満 <input checked="" type="checkbox"/> 5~9年 <input type="checkbox"/> 10~14年 <input type="checkbox"/> 15年以上		
6診療科	耳鼻咽喉科		7専門分野	なし
8趣味	勉強(冗談です!!)・マラソン			
9研修医に対するメッセージおよび自己アピール				
まずは医師国家試験合格おめでとうございます！長崎大学病院ようこそ！！最近、僕は目標としていた熊本城マラソンで念願のサブ4(4時間切り)で完走すること！(最初は走るのも嫌いだと思っていたんですが、人間やればできるものです)自分が医師としてくじけそうなときに先輩医師から支えてもらいました。医師としてはまだまだですが、今度は僕が支える番と思っています。走るのが嫌いな君！勉強が嫌いな仲間達！スマホ依存症！(全部僕です)安心してください！研修をうまくいかにこなす方法を、僕が一生懸命「伝道」します！一緒にドクターライフを満喫しましょう！				

同郷の先輩という理由や、選択する診療科を見据えてという視点でメンターを選ぶ研修医もいます。

しっかりサポートを行えるよう、1人のメンターが担当する研修医は1人です。メンターに対しても「メンター研修」を実施し、コーチングの手法などを伝えています。

研修医には、各科で指導医も付きますが、短い期間ではどうしても技術指導と医局紹介程度しかできません。初期研修はその後の専門を決める大事な期間でもあるので、メンターが研修期間を通してキャリア形成をサポートするようにしています。

—研修医からの評判はどうか

良好です。若手のメンターに経験談を聞いたり、育児中のメンターに時間の使い方を聞いたり、将来自分がどのように働きたいかを意識した相談をしているようです。指導医には言いにくいことを相談しているケースもあると聞きます。

全メンターから月に1度、メールで状況を共有してもらっています。私も積極的に返信し、時間を割いてメンターを引き受けてくれている方をサポートしています。おかげでこの取り組みは、ほかの大学病院から紹介してほしいとリクエストが来るようになりました。何でも相談できる身近な先輩の存在は、診療科に配属された後も力になっていると思います。毎年マッチングの苦労はありますが、これからも続けたいと思います。



〈解説〉

医師のキャリアが多様化し、研修医のキャリアの悩みも多様化しています。医局配属後も、専門医資格を取るか、結婚や子育てとキャリアをどう両立するのかなどの折に、メンター制度でできた先輩との絆が役立つことでしょう。

上司・部下のような「タテ」の関係や、同期などの「ヨコ」の関係以外に、他科の先輩という「ナナメ」の関係が、固定化しやすい人間関係を打破します。コーチングの用語に「オートクライン」というものがあり、自分が話した言葉を自分で聞くことによって、自分が考えていたことに気付く、といった意味です。意見が否定されたり、笑われたりしない心理的安全性の高い場で話すことで自己理解が深まり、孤独にならずに働き続けることができます。長崎大学のメンター制度を参考に、若手をサポートする仕組みを検討してはいかがでしょうか。

[■ページTOPへ](#)

講師紹介



堀江 咲智子(ほりえ さちこ)氏
株式会社ワーク・ライフバランス コンサルタント
中小企業診断士

[略歴]

全国の医療機関・製薬メーカーなどでコンサルティングや講演を行っている。コンサルティングでは担当チームのモチベーションを上げながら、楽しく働き方を見直す手法が特長。気合いややる気に頼らず仕組み自体を変えることで本質的な解決ができるようアドバイスするなど、周囲を巻き込みながら全社的に最適な方法を提案している。経営者や役員との対談依頼も多く、経営戦略とワーク・ライフバランスの関係性などを受け入れやすい形でわかりやすく伝える。インプットを増やしてアウトプットの質を高めれば、日本の産業はこれからもっと伸びる！と考え、日々邁進中。

バックナンバー

- ▶ 第10回 研修医が辞めない医局の仕組み **NEW**
- ▶ 第9回 長崎大学が実践する、医師のキャリア支援
- ▶ 第8回 スタッフの本音を引き出すコツ
- ▶ 第7回 「申し送り」時間が3割減った秘訣
- ▶ 第6回 院内連携をスムーズにした「申し送りノート」と「多職種合同カンファ」