

Part **3** GP **実** 践 事 例

# 困難を乗り越え体制を確立すれば さまざまな事業展開が可能となる

これまでに医師を雇用する際の心得や注意点を見てきた。

もちろんGPの実践は簡単なことではないが、うまくマネジメントできれば診療所の可能性は一気に広がる。  
それは、GPに取り組む先進的な診療所が実証している。



「GPはともに診療所をつくっていく仲間探し」と話す船木良真理事長

若手医師4人が共同出資で開設し、設立当初からGPによる都市型在宅医療専門診療所のモデルを実践している医療法人三つ葉・三つ葉在宅クリニック。同院の船木良真理事長は、「在宅医療を手がけるにあたり、最大のボトルネックは24時間対応でした。そして、これに対する答えがGPだったので。われわれは患者よし、医者よし、地域(連携先)

**CASE 1**  
医療法人三つ葉 **三つ葉在宅クリニック** (愛知県名古屋市中区)

**【GPの目的】**  
質が高く持続可能な24時間対応

**1 GPによりワークライフバランスや質の担保、診療所への求心力が向上**

よし、という『三方よし』の観点から在宅医療を提供してきました」と語る。現在は常勤医6人に加えて十数人の非常勤医によるGPを展開している。

### 主治医制とエリア分け

同院のGPはさまざまなシステムで支えられており、その一つが主治医制やチーム・エリア制を活用した24時間365日体制の構築だ。同院では患者ごとに主治医がつき、かかりつけ医として疾患だけではなく介護の状態や療養環境も把握する。併せて診療圏を3つに分け、医師4〜5人でチームを組み、担当エリアをカバーするエリア・チーム制を採用。チーム内では患者ごとに副主治医を決めているため、各医師は担当の患者を託して休暇をとることができ。船木理事長は、「このくらいの規模が最も活発に議論できますし、

ホームページには、求職者を対象にした専用ページを設け、同院で働くことの魅力を伝えている。



※ <http://www.mitsuba-group.jp/job/index.html>

チームを分けることで互いに補充性が生まれます。また、地域を分けることで訪問看護ステーションなど各連携先との意思疎通も図りやすくなるからです」と、エリア・チーム制採用の理由を説明する。

夜間・休日の当直当番に関しては院内全体でローテーションを組んで対応し、緊急往診に向向く医師は別にもう一人配置するという充実ぶりだ。どの医師が当直になってもスムーズに対応できるように、朝1時間、夕方30分を割いてカンファレンスを開催。緊急往診の可能性の高い患者に関しての対応方針などを事前に協議し、意思統一を図っている。

情報共有に関しては独自に開発した電子カルテを使用。患者の現在の状態や病歴、処方歴をはじめ、主治



朝1時間、夕方30分のカンファレンスを毎日開催し、ほかにも症例検討会やさまざまなテーマの勉強会も行う

医の診療方針、患者の生活背景・療養環境・介護サービスの利用状況など、さまざまな情報が一面面に要約されているのが特徴で、一目でスムーズに情報共有できる。「IT化の推進はGPの背骨ともいえます。この部分への投資は惜しみません」(船木理事)

### 事長) 付加価値はやりがいや環境

在宅療養支援診療所として先進的な取り組みを行う同院には、県内各地から求人の応募が絶えない。採用で重視しているのが、同院の方針や

価値観に共感し、かつ

長期間にわたって働く意欲があるかどうか。

「ともに診療所をつくっていく仲間を求めているからです」と、船木理事長は明快に答える。

それは採用後の教育方針にも表れており、新しく入職してきた医師をいきなり即戦力とはせず、2〜3カ月間は先輩医師に同行し、OJTで同院の診療スタイルをじっくりと学んでもらう。先述の院内カンファレンスは教育の場という側面もあり、週に1回は症例検討会を開き、在宅医療における各医師の診療技術向上を図ってい

る。ほかにも老年学や家族アプローチなど、さまざまなテーマの勉強会も随時開催している。

船木理事長は医師を長期的に雇用するためのポイントを、①仕事へのやりがい、②ともに働く仲間の存在、③人生の充実(ワークライフバランス)——の3つであると強調する。

仕事へのやりがいや仲間の存在は、日々の診療や毎日のカンファレンスで実感できる。ワークライフバランスに関して、同院では月に数回の勤務も可といったように、多様な働き方が選べる環境を整えている。この環境に魅力を感じ、現在は子どもをもつ女医が5人在籍し、活躍している。なかには家庭と仕事の



昨年10月、広々とした新オフィスに移転。今後の人員増加に備える

両立が叶ったことに、「今、幸せです」と、喜びをかみしめている医師もいる。

高い求心力をもつ同院であるが、給与は周辺の相場と同程度に設定している。「当院は仕事へのやりがいや多様性のある働き方を付加価値としているので、必要以上に給与を引き上げるようなことはしません」(船木理事長)

独自の考え方、手法でその名を全国に知られるようになった同院だが、今はまだ道の途中だという。「組織の最適化、取得休暇のさらなる拡大、全スタッフの底上げなどを目指したい」と、船木理事長は今後の目標を語った。



一般企業と見違えるような、同院のエントランス。先進企業なみのワークライフバランスを目指す姿勢の表れか