

特集

産婦人科 働き方改革への ロードマップ

企画者のことば

松村謙臣*¹ 加藤育民*²

2024年4月より「医師の働き方改革」がはじまり、すべての勤務医に時間外勤務の上限規制が適用されます。産婦人科勤務医が法律で定められた勤務時間内で勤務するためには、分娩を取り扱う医療機関を集約化しつつ、病院と開業医がうまく連携を取りながら、医療体制を整備することが必要となります。しかし、現実的にはまだ分娩取扱施設の集約化は進んでいません。

医師の働き方改革に向けて「今、示されている残業時間の上限規制は現実的ではないので、そのままの制度で運用されるわけがない。だから、それに備える必要はない」という考えをもつ病院関係者もいます。そして、例えば隣接する2つの小～中規模病院が分娩を取り扱っていても、経営母体が異なっているため、病院の収益や評判の観点から、それぞれが産科の維持を希望することが多々あります。また、人口減少に悩む地方の市町村長は、その地域の病院の産科を維持し、発展させることを選挙公約としてしている場合もあります。その背景として、高齢化が進む市町村の住民にとって、里帰り出産で娘

が一時的にでも地元に戻ってきてくれることが大きな楽しみである場合、地域から産科をなくしたくないという思いが選挙での一票につながっていたりもします。そのような理由から、分娩数が減少しつつある地域の病院であっても、大学の医局が産婦人科を撤退しようとする、知事、市長、病院長などが大学に訪れて、なんとか産婦人科を維持しようと様々な形で交渉してくることがあります。そして、実際に産婦人科が撤退になった場合には記者会見が行われ、センセーショナルに報道されてしまうこともあります。

本特集は、このような状況下において、産婦人科における働き方改革を実行するためのコンセンサス形成、および多方面との交渉のための資料として役立てていただきたいと考えて企画しました。本特集は、若手医師にとっても、これからの産婦人科がどのように変わっていくかを展望するために役立つと思います。本特集が、持続可能かつ効率的な産婦人科医療の実現、ひいては国民の健康と幸福の実現のために少しでも貢献できれば幸甚です。

*¹Noriomi Matsumura 近畿大学医学部産科婦人科学教室(教授)

*²Yasuhiro Kato 旭川医科大学産婦人科学講座(教授)