

テーマ：「長野県医学生修学資金貸与医師の組織・組織として取り組む課題」

目標：

長野県医学生修学資金貸与医師が、長野県の地域医療に心・技を充実して貢献する。

方法：

16 人の参加者（初期研修 1 年目医師 9 名、初期研修 2 年目医師 1 名、3 年目医師 3 名、4 年目医師 2 名、5 年目医師 1 名）が 3 グループに分かれて、長野県医学生修学資金制度ならびに長野県医学生修学資金貸与者の組織の分析、ならびに、その課題について、SWOT 分析・クロス SWOT 分析を用いて検討した。

1. SWOT 分析

1970 年代初頭に、経営学者ケネス・R・アンドリュースが提唱した組織のビジョンや戦略を立案する際に使用する現状分析の手法。SWOT とは、分析の 4 つの枠となる、“Strength 強み”，“Weakness 弱み”，“Opportunity 機会”，“Threat 脅威” の 4 つの頭文字を並べたもの、である。

SWOT分析のフレーム

	強み (S)	弱み (W)
内部環境	S 1 : S 2 : S 3 : それぞれで最大10個程度 組織の持っている強みは？	W 1 : W 2 : W 3 : 組織の持っている弱みは？
	機会 (O)	脅威 (T)
外部環境	O 1 : O 2 : O 3 : 組織を成長させていくために利用可能な環境要因は？	T 1 : T 2 : T 3 : 組織が成長していくうえで妨げとなる環境要因は？

- 「強み」と「弱み」は、現在の時間軸で考えられ、内部環境で自分達の組織でコントロールできる内容である。自組織にとってプラス要因であれば、「強み」とする。自組織にとってマイナス要因であれば、「弱み」となる。1 つの現象には「強み」の側面と「弱み」の側面があるので、そういう場合は両方に入れる。
- 政治動向や規制、経済・景気、社会動向、技術動向、医療業界の環境変化、など組織の努力では変えられないことを外部環境とし、「機会」と「脅威」に分ける。プラス要因であれば、「機会」、マイナス要因であれば、「脅威」となる。

2. クロス SWOT 分析

目標を具現化していくために、重点的に取り組むべき課題を検討する。

クロスSWOT分析のフレーム

		内部環境	
外部環境		強み (S) S1:..... S2:.....	弱み (W) W1:..... W2:.....
	機会 (O) O1:..... O2:.....	S1×O1 : 積極的戦略 (強み×機会)	W1×O1 : 弱み克服策 (弱み×機会)
	脅威 (T) T1:..... T2:.....	S2×T1 : 差別化戦略 (強み×脅威)	W2×T2 : 最悪事態回避策 (弱み×脅威)

- 積極的戦略 (強み×機会)

目標の達成に向け、強みを活かし、機会を最大限に活用するために取り組むべき課題

- 差別化戦略 (強み×脅威)

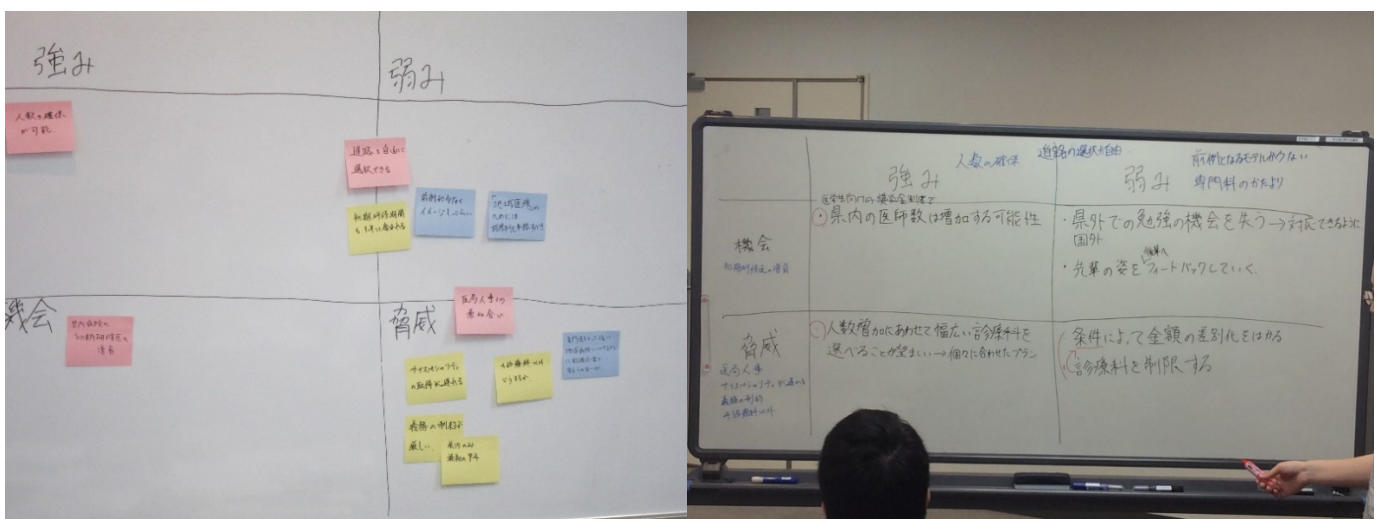
目標の達成に向け、「強み」によって「脅威」による悪影響を回避するために取り組むべき課題

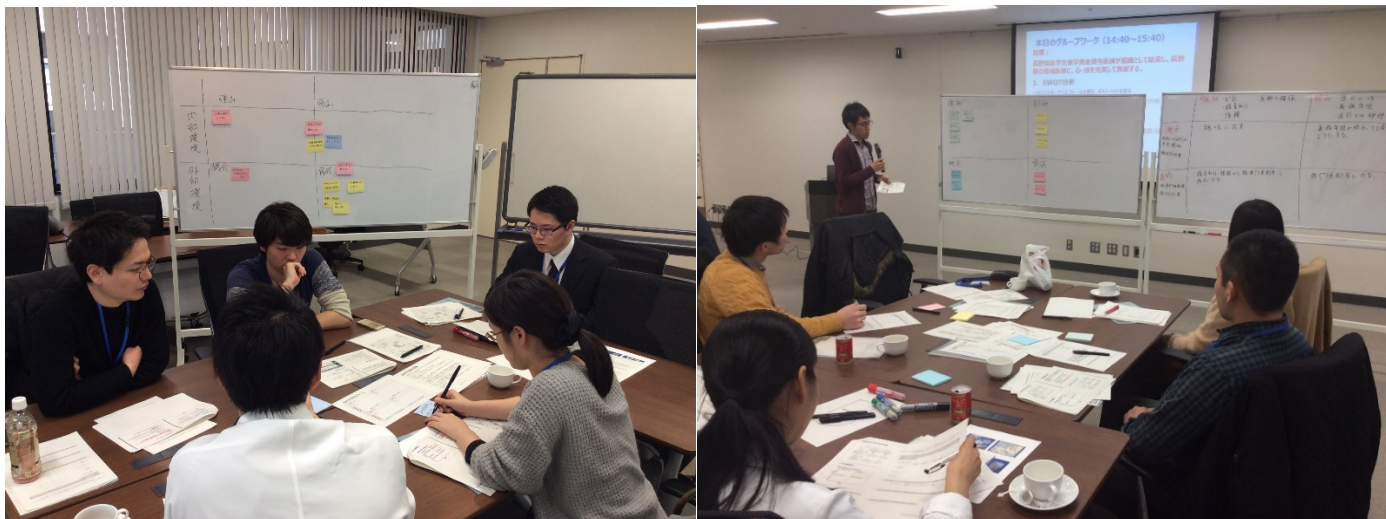
- 弱み克服策 (弱み×機会)

目標の達成に向け「弱み」によって「機会」を逃さないために取り組むべき課題

- 最悪事態回避策または撤退 (弱み×脅威)

「弱み」と「脅威」により最悪の結果となることを回避するために取り組むべき課題





結果：

◆ SWOT 分析において（3 グループ全体のまとめ）

● 強み

- ✧ 長野県内で働く医師の確保へ直接貢献できる。
- ✧ 専門研修の診療科を自由に選択できる。
- ✧ 初期研修の2年間も義務年限に含まれる。
- ✧ 経済的（金銭的）なサポートにより生活に幅・余裕ができた。
- ✧ 出身地、出身大学に関わらずの縦横の人脈ができる。
- ✧ 独自では得られない様々な情報が得られる。

● 弱み

- ✧ 専門研修の診療科を自由に選択できるため、実際に地域医療の現場で必要とされる診療科の医師の養成が必ずしも行われない。
- ✧ 制度の歴史が浅く、働き方等についての前例（モデル）が少ない。
- ✧ 大学の医局人事との兼ね合いが難しくなる可能性がある。
- ✧ 返還免除のための義務年限が決められている。
- ✧ 義務年限中の県外での専門研修を受けにくい。
- ✧ 現状ならびに今後について意見交換する会の参加者が少ない。
- ✧ 義務年限の後半時期において、外科系診療科において手術例が少ないなどの手技の習得が遅れる。

● 機会（組織を成長させていくために利用可能な環境要因）

- ✧ 県内の初期研修医を初めとして医師数が増加している。
- ✧ 医師一人当たりの患者数が増加している。
- ✧ 医師の働き方改革が始まる。
- ✧ 所属している診療科が様々である。
- ✧ 修学資金貸与医師を対象とした独自のイベント（今回のような）がある。

● 脅威（組織が成長していくうえで妨げとなる環境要因）

- ✧ 医局人事との連続性・整合性が保たれない可能性がある。
- ✧ サブスペ専門医の取得が遅れる。
- ✧ 制度そのものの、特に、働く病院、4診療科のしぼり、9年間の義務年限、必ず専門医資格が取れるとは謳っていない、など義務・制約が厳しい。

- ✧ 新専門医制度施行により様々な影響を受ける可能性がある。
- ✧ 働き方改革の悪影響の可能性はある。

◆ クロス SWOT 分析による取り組むべき課題の抽出（3 グループ全体のまとめ）

- 積極的戦略（強み×機会）（目標の達成に向け、強みを活かし、機会を最大限に活用するために取り組むべき課題）
 - ✧ 修学資金貸与制度は、県内へ定着する医師を増加させることに大いに貢献する。
 - ✧ 修学資金の経済的余裕をベースとした趣味などへの投資は仕事の充実にも関わる。
 - ✧ 先輩医師による修学資金貸与者の働くモデルを作る。
- 差別化戦略（強み×脅威）（目標の達成に向け、「強み」によって「脅威」による悪影響を回避するために取り組むべき課題）
 - ✧ 人数増加に合わせて7年目以降も幅広い診療科を選べるように、個別に勤務条件を設定できるように制度を変える。
 - ✧ 縦、横のつながり、人脈、それによる情報を使って新専門医制度に適応する。
 - ✧ 先輩医師による修学資金貸与者の働くモデルを作る。
 - ✧ 制度そのものに貸与者の意見が反映できるようにする。
- 弱み克服策（弱み×機会）（目標の達成に向け「弱み」によって「機会」を逃さないために取り組むべき課題）
 - ✧ 県外・国外での勉強・研修の機会を失わせない制度を作る。
 - ✧ 先輩医師の勤務条件や現状を後輩医師に報告、フィードバックしていく。
 - ✧ 義務年限が終わっても長野県に残ってもらうような制度へ改変する。
 - ✧ 修学資金貸与者の意見交換する会などへの参加を促進する。
- 最悪事態回避策または撤退（弱み×脅威）（「弱み」と「脅威」により最悪の結果となることを回避するために取り組むべき課題）
 - ✧ 診療科などの条件により貸与する金額を設定し差別化を図る。
 - ✧ 専門診療科を地域医療に直結するような診療科へ限定する。
 - ✧ 専門医制度にのる。
 - ✧ このような会に多くの貸与者が参加しまとめ、意見が言える組織へ成熟する。