



部会企画・教育講演



座長：絹川 常郎 (JCHO中京病院 院長)

医療を未来へつなぐために、医師の働き方改革 － No Change, No Future －

厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 医療労働企画官／
医政局 医療経営支援課 医療勤務環境改善推進室長
安里 賀奈子

1 働き方改革の背景

超少子超高齢社会は人口減少社会。縦割りから連携へ転換し、多様な働き方を前提に協働する社会へ変わらなければ、地域が保てない時代になる。

2 医師の働き方改革:5年後のX-DAYに向けて

残業時間規制が2019年4月から開始。「医師の働き方改革に関する検討会」は昨年度末に、休日労働込みの年の時間外労働について、診療従事医師一般には960時間（一般則と同水準）、地域医療提供体制確保のためにやむを得ない場合の暫定特例水準として1860時間（2036年度までの解消が目標。医療機関特定）、一定期間集中的に研鑽を積みたい研修医等や高度な技能の習得を目指す医師には1860時間（医療機関特定）とする等の報告書を取りまとめた。今後制度化に向けて更なる議論を行うが、いきいきと働ける環境へ医療界全体がシフトすることが未来に医療を繋げるために必要。

単に労働時間を削減するだけでなく、働きがいのある環境を整える取組（医療環境マネジメントシステムの導入：当事者が関わりながら継続的に勤務環境改善のPDCAを回していくこと）が重要。

3 リーダーシップの発揮を／笑顔に繋がる場へ

医師の長時間労働是正には、医療機関内マネジメント改革と、地域における、医療提供体制の見直し・偏在対策の実施等が必要。病院長は自院の立ち位置を確認し双方に取り組むリーダーシップが必要。同時に各現場でタスク・シフト／シェア等働き方改革をリードし体現する者が必要。すべての医師が、今、ここから、改革を始めることが大切。

行政も、都道府県医療勤務環境改善支援センターを通じ、タスクシフティング等勤務環境改善を行う場合の経費の補助や医師等勤務時間短縮計画を策定した場合の税制優遇措置など様々な支援を実施。

座長：井出志賀子（JCHO仙台病院 看護部長）

看護職の働き方改革を実現するための ダイバーシティマネジメント

塩原公認会計士事務所 特定社会保険労務士

福島 通子

「働き方改革」が声高に叫ばれる昨今、医療機関にも時代に沿った組織変革が求められている。医師の働き方改革に伴い、看護師の役割は、これまで以上に重要性を増し、負担増になる可能性がある。

労働力人口が減少していく中で、ますます看護職の確保は難しくなっていくにもかかわらず、限られた人員で、限られた労働時間を使って、期待される役割を完遂するのは容易ではない。当然ながら看護職にも働き方改革が求められる。

看護師が、様々な役割を担い、本来業務に専念する環境を整えるためには、今以上に、正職員一辺倒ではなく様々な働き方を容認し、少しでも多くの人材を確保することが必要ではないだろうか。

しかし現実には、本来は最高にうれしいライフイベントである妊娠・出産・育児さえ、働き続けるには高いハードルとなっている。様々な法律で保護されているにもかかわらず、十分に理解されていないことも多い。同性の理解すら得られていないケースも見聞きする。制度があるだけでは不十分である。組織全体に周知し、共有しなければ意味がない。

まずはどのような働き方であっても働き続けることを歓迎して、多職種が連携しながら、隙間時間を埋める等の工夫で働きやすい環境を整えることが必要ではないだろうか。法律上の縛りなどからやむなく働き方の多様化を受け入れるのではなく、むしろ違いを活かすことによりプラスの効果を生むことを考えていただきたい。

積極的にダイバーシティマネジメントを推進することによって、誰もが働きやすく、活躍できる医療機関を実現できるのだという感覚をもってほしいと考える。