

～今から始める2024年度対策・その5～

2024年度から医師の時間外労働の上限規制が始まる予定です

上限を超える医師がいる場合はもちろん、時間外労働をしている医師がいる医療機関は今から計画的に対策を講じていくことが必要です。このため、医師の労働時間短縮に向けた対策をシリーズでお伝えしています

今月号は、「いろいろな勤務環境改善の取り組み」についてです。

新型コロナウイルス感染症の跳梁跋扈で、勤務環境改善どころではないという声も聞かれます。しかし、今回の禍乱が収まったときのためにも、ひととき耳をお貸しください。

前号では、「医師労働時間短縮の取り組み」の ① タスクシフトなど と、② 医師の業務の見直し に掲げられた内容には10年以上掲げられてきた歴史があり、多くの病院で達成されてきていることをお伝えしました。今回は ③ その他の勤務環境改善 です。

ICTの導入、出産・子育て・介護など家庭と仕事の両立支援（短時間勤務、変形労働時間制、宿日直の免除、保育・介護サービス整備等を含む。）更なるチーム医療の推進 など

前号でもお話ししたとおり、これらはすべてを一斉に達成しようとする項目ではありません。また、調査や研究のための予算の裏打ちがあって実現した事例もあり、自分の施設で取り組むときには予算面に配慮が必要なものもあります。

そこで、医療機関の現状に合わせ、優先順位第1位、あるいは取り組みやすさ第1位からスタートすると、よい成果につなげやすくなります。

取り組みやすさ第1位を解決すると、最優先課題のハードルが急に低くなることもあります。

具体的には

厚生労働省 第7回医師の働き方改革の推進に関する検討会 資料4 に取り組み事例が紹介されています
<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000611812.pdf>

女性医師に活躍してもらうための取り組み

院内託児所はすぐに思い浮かびます。しかし、教育コーディネーターや出張健康相談・健康予防活動などの在宅勤務あるいは病棟横断的なマネージメントなどを考えることができそうです。育児中の短時間勤務や宿日直の免除、変形労働時間制も魅力ですが、何歳になったら、何年生になったら、通常勤務に戻るか、そのときの障害をクリアするためにどんな準備をするかを、あらかじめ管理者と女性医師の間で、継続的に話し合っておくことも相互理解に有効です。

ICTの活用

チャット機能を有するアプリケーションを使って、不必要な通話を最小限にする取り組みも行われています。ICカードによる出退勤管理システムの導入は、単に「客観的な出退勤管理ができていないこと」を担保するだけでなく、職員の労働時間管理の意識を高めることにつながります。管理者側から自己研鑽の定義を明文化し、自己研鑽はできるだけ院外で行うように呼びかけることで、労働時間管理の意識はさらに高められるでしょう。Beaconを院内各所に設置して、スマートフォンと連動させて救急対応時間（労働時間）等を明確にすることも可能な時代になっています。

多職種連携とICT

安全管理の責任者等で構成される会議等をICTを活用して実施することも令和2年度の診療報酬改定で認められています。医師とは少し離れますが、外来栄養指導にも情報通信機器の活用が始まっています。今回の新型コロナウイルス感染症の状況を受けて対面からICTへの動きは加速度を増すと考えられます。

みなさんの医療機関の優先課題を考えておきましょう。



医師労働時間短縮計画について、ご相談に応じれていますので当センターまでお気軽にご連絡ください。

高知県イメージキャラクター「くろしおくん」

社会保険労務士や医業経営コンサルタントからのアドバイスも無料で受けられます！

高知県医療勤務環境改善支援センター

（事業受託者：一般社団法人 高知医療再生機構）

TEL 088-822-9910

平日（祝日、年末年始を除く）8：30 ～ 17：15まで

ホームページ <https://www.kochi-mrr.or.jp/kinmukankyokaizen>

E-mail kinmukankyokaizen@kochi-mrr.or.jp

勤務環境のことならお任せ

