

タスク・シフト/シェア進め方のヒント

医師の働き方改革がスタートして労働時間の管理や見直しが本格化してくると、医師の業務を他職種に分担してもらうことで、医師の負担軽減を図るタスク・シフト/シェアが一層注目されてきます。

ニュースレター第61号と第62号でもお知らせしたタスク・シフト/シェアについて、高知大学医学部附属病院で行われたタスク・シフト/シェアのためのワークショップと、高知県の特定認定看護師の情報をお知らせします。

施設内における働き方改革の雰囲気づくり

組織内で改善を進める手法にはPDCAをはじめ、さまざまな方法が提案されています。方向性がトップダウン的であってもボトムアップ的であっても、「帰属意識をもち、一緒に働いている他職種を尊重する」仲間が、「これだけ改善活動に参加した」と感じられることがパフォーマンスの質につながります。

令和5年度、高知大学医学部附属病院では多職種による業務改善に関する意見交換会を開催し、改善の方向性を考える試みが行われました。ご了解をいただいでご紹介します。テーマは「医師の働き方改革におけるタスク・シフト/シェア等業務改善」で、いずれもワークショップ形式でした。まず1回目に「業務改善案、タスク・シフト/シェア案の洗い出し」を行いました。医師、看護師、医療技術部・薬剤部・栄養管理部、事務が『ゴッタ』で、他業種の意見も聞きながら多くの意見を出し合いました。眼差しの持つていき方で問題点が変わること、日常の中にいると気づいていないけれどすでに改善が行われていること、あるいはだれも問題にしてこなかったが実は共通の課題があることなどをディスカッションし、発表に繋げました。

第2回の開催までに、1回目の提案を精査（対応済み、計画中、あるいは未着手）した上で、テーマを「時間外労働に関する上長の意識改革」に変えました。漫然とした議論になりがちなところを、「自分が上長になったとき、スタッフの時間外労働短縮のためにあなたなら何をしますか」と問いかけることによって、より具体的で、実現可能な改革は何かに視野が広がりました。1回目、2回目を通じて、講義形式と違って、参加者は熱心に議論に参加していました。中心になるのは業務量の調整で、その前に上長と中堅・若手職員の面談が必要になり、仕事量の可視化をしなければいけないなどの認識がまとまりました。これらの内容は院内会議で報告され、すでに実行されている内容もあります。また現在、事務サイドで今年度の改善に繋げるべく、検討が進められています。

貴施設でも、改善に向けた空気の醸成のために、全職種参加のワークショップはいかがでしょう。



特定行為研修修了者、認定看護師、特定認定看護師・・・

働き方改革、タスク・シフト/シェアの議論になると、資格を持つ看護師に活躍してもらうことがよく話題になります。日本看護協会のホームページによれば、高知県の医療機関には現在、認定看護師（A課程）が19領域で約90名勤務しています。この認定看護師は1995年に発足した資格認定制度で、当初、『A課程』は付されていませんでした。2015年に看護師の特定行為研修が始まったことを受け、2019年に認定看護師制度が改正され、従来の認定看護師研修に加えて特定行為研修も修了した新しい認定看護師、B課程認定看護師が誕生することになりました。B課程認定看護師は特定認定看護師とも呼ばれます。またA課程認定看護師のみなさんは特定行為研修を受講することでB課程認定看護師に移行できます。（詳細は看護協会ホームページでご確認ください。 <https://nintei.nurse.or.jp/certification/General/GCPP01LS/GCPP01LS.aspx>）

業務量を減らすことが難しい場合、医師だけ、特定の部署だけで限定して考えるのではなく、いろいろな職種が集まり、病院全体で考えてみようという姿勢と意見交換の機会があれば、新しい意見やアイデアが浮かんでくるかもしれません。勤改センターがお役に立てることがあればお声がけください。



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8:30 ~ 17:15まで

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

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

勤務環境のことならお任せ

