

## 医療労務管理支援事業

### 医療勤務環境改善研修会 「タスク・シフト/シェアの推進について」

令和2年11月5日(木)、メルパルク京都にて医療勤務環境改善研修会「タスク・シフト/シェアの推進について」が開催されました。出席者は会場14名、オンライン44名、合計58名となりました。

研修会の前半は基調講演として「医師の働き方改革とタスク・シフト/シェア」をテーマに岩手医科大学看護学部共通基礎看護学講座特任教授の秋山智弥氏よりご講演をいただきましたので、概要をご報告します。

#### 1. 「働き方改革」の背景と医師の働き方

2019年4月1日にまずは中小企業対象とし、2020年4月1日では企業の範囲に限らず「時間外労働の罰則付き上限規制」が施行されました。上限の概要として、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定されています。時間外労働の上限を法律で規制することは、1947年に制定された労働基準法において初めての大改革となりました。

医師の時間外労働規制については、2024年4月に年1860時間/月100時間(例外あり)の上限を、2035年度末には年960時間/月100時間(例外あり)を目安に今後検討されていきます。

医師の負担を軽減するために、例えば週80時間の時間外労働時間の水準達成が難しい医療機関に派遣された医師の業務を横断的にタスクシェアすると6%程度(週6時間程度)業務削減が可能とされています。また、特定行為に関わる業務について、タイムスタディ調査等の結果では、全体の3%程度、外科系医師に限れば約7%程度の業務時間に相当します。これらのことから、医師業務のタスクシェア/タスクシフトが重要であると理解できます。

#### 2. 医師から看護師へのタスク・シフト/シェア

医師の労働時間が今後短縮される方向においても、国民に必要な医療が安全かつタイムリーに影響されることは不可欠です。医師から看護師へのタスク



クシフティングには

- ① 特定行為研修制度の活用の推進
- ② 看護師が判断可能な範囲の拡大
  1. タイムリーに必要な検査の判断
  2. 薬剤を用いた療養上の世話をタイムリーに提供
  3. ナース・プラクティショナー(仮称)による医療提供

を行うことが重要である。医師から看護師へのタスクシフティングが実施された場合、看護師から他の医療専門職へのタスクシフティングも必要となるが、現状十分な分担が進んでいないため、議論が必要である。どの職種が担うことが患者・利用者にとって最適なのか?安全性と効果性に加え効率性を求める必要があります。

3. Win-win-winの「働き方改革」を目指して  
経営者、職員、患者それぞれがwin-winの関係であるために、例えば

- ・経営が安定している
- ・安定した給与が得られる
- ・良質な医療が受けられる

そういった病院経営を目指すことが、働きやすい職場環境を作り、質の高い医療を提供することに繋がり、より良いアウトカムへと繋がっていきます。これを看護管理に当てはめると

- ・看護管理者
- ・育児中の職員
- ・その他の職員がwin-winの関係であること

と考えられます。

看護にとって夜間ケアは重要で、院内保育所の整備はもちろんのこと、パートナーシップ・ナーシング



秋山智弥氏

グの浸透も重要です。



後半は事例発表が行われ、洛和会音羽病院 ICU/CCU 主任 山口剛史氏より、特定行為研修を修了した看護師についての現状と課題。三菱京都病院医療支援課主任 中川良子氏からは、医師事務作業補助者へのタスクシフトについて。丹後中央病院事務長 日下部佳子氏より、看護補助者確保の取り組みについてそれぞれ説明いただきました。

タスク・シフト/シエアは今後の病院運営において必要不可欠な課題です。しかし、一部の職種の負担を軽減するだけでは意味がなく、各部門の業務効率化を図ることで横断的な業務の受け渡しが可能となります。今後の当院の働き方改革に向けて、非常に参考となる研修会でした。

(京都市ハビリテーション病院・  
黒田正博＝事務長会常任委員)