

## 医療労務管理支援事業

### 医療勤務環境改善研修会 「今後の労働時間管理と36協定について」

2024年1月22日(月)、ハートンホテル京都において、深澤社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士の深澤理香氏をお招きし、「今後の労働時間管理と36協定について」をテーマに、オンライン併用にて研修会を開催した。会場1名、オンライン82名、合計83名の参加があった。



深澤理香氏

#### 1、働き方改革と医療機関への適応

2014年10月に改正医療法により医療機関での勤務環境改善が努力義務となった。2019年4月からは「働き方関連法」が順次施行され、これにより医師以外の医療従事者の時間外労働時間が一般企業の労働者と同様に上限規制ができた。更に2024年4月からは医師の時間外労働時間の上限規制が始まる。既に各医療機関ではABC水準の届出を行い、宿日直許可を取得されるなど対応をされていると思われる。

この働き方改革関連法は多様な働き方を選択できる労働環境を整備することにより、労働者の生産性の向上や人材確保ができるとされている。経営資源の三要素の「ヒト、モノ、カネ」のうち「ヒト」がいきいきと働く事の出来る職場環境をつくるための労務管理とは

- 職員が帰属意識を持ち、職員間における連帯感を実感できるような経営理念の策定・共有し、その理念の基づく具体策を講じていく
- 就業規則の整備周知や公平で透明性の高い人事評価制度や賃金制度の運用など、職種ごとのわかりやすい職場のルールづくり
- 仕事と家庭の両立を目的とした支援制度や各種

福利厚生を充実させて、職員の「もしも」に備える

- メンタルケアやハラスメント対策を行い人材の損失を防ぐ

であり、現在では「ヒト、モノ、カネ」だけでなく「情報」も大切であると言われている。

また、ほう（報告） れん（連絡） そう（相談）が大切と言われているが、ヒトの育成には ほう・れん・そうに加えて

- お（怒らない）
- ひ（否定しない/比較しない）
- た（助ける）
- し（指示する）

も必要であり、時代に沿った人材育成の為に医療機関が変わらなければならないと感じた。労働人口の減少が予測されている中で少ない労働力を最大限に活かすために、そして人材を集め育成していくために、コンプライアンス意識と職員を大切にする気持ちをより強くして適切な労務管理をしていなければならない。

#### 2、医師の働き方改革について

医師の過酷な長時間労働により支えられていた医療が、「医療の質・安全」の確保また「持続可能な医療提供体制」の維持の為に医師の働き方改革に取り組むこととなった。

- 長時間労働を生む問題への取組み
  - ・地域医療構想による機能役割の明確化
  - ・医師偏在の是正
  - ・適切な受診の推進
- 医療機関における働き方改革の推進
  - ・適切な労務管理の実施



- ・タスクシフトによる業務負担の軽減
- ・法改正による ABC 水準の導入
- ・健康確保

○ 36 協定について

- ・医師（特定医師）にも適応
- ・ABC 水準ごとで特別条項の有無により届出

これらの取組みにより、医師がいきいきと働きやすいと感じる職場環境ができ、これにより医師を確保され、質・安全が保障された医療体制を持続して患者に提供していく。この事を実践できる病院が患者から選ばれ残っていくと感じた。これらは医療機関全体で取り組んで聞くべきことで、つまり自分たち自身で自分の職場づくりを行っていくことである。

「自分の職場はいきいき職場ですか？」これから、この問いかけを自分に投げかけながら職場の仲間を巻き込んで取り組んでいこうと感じた。

(渡辺病院・中川格人)