

# 働き方改革

## 「看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアに関するガイドライン」について

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター 医療労務管理アドバイザー  
特定社会保険労務士 産業カウンセラー 新屋 尋崇

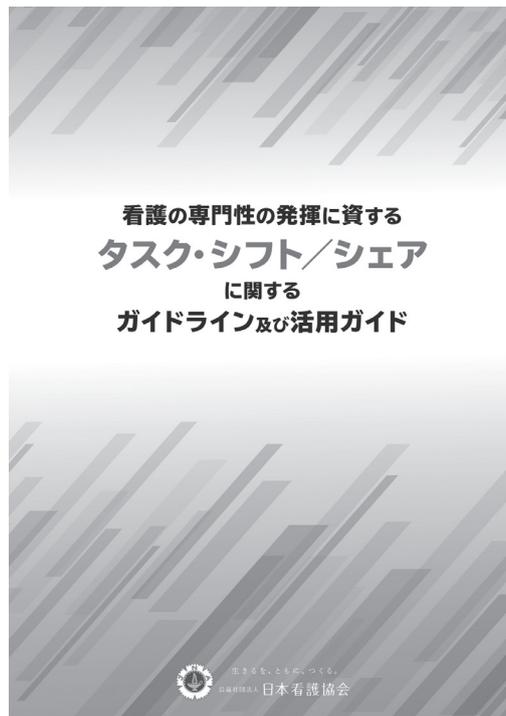
### 1. はじめに

安全で質の高い医療提供体制の維持と医師の働き方改革の両立のために、医師が行う業務のタスク・シフト/シェアを推進する必要がありますが、それにあたり、看護職が現在行っている業務の効率化、及びタスク・シフト/シェアの必要もあります。

「看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアに関するガイドライン」(以下、「本ガイドライン」という)は、医療機関において医師の働き方改革が進め

られる中で、看護師のさらなる専門性の発揮により、国民に必要な医療が安全かつより一層タイムリーに提供されるように、看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアの取組みを進める上で重要となる基本的な考えを示したものです。

今回は、本ガイドラインの内容を抜粋・編集・一部加筆して、簡単にご紹介いたします。医療機関において医師の労働時間短縮を進める際のご参考にしていただければと思います。



(日本看護協会ホームページ より)

## 2. 基本理念について

看護師が判断可能な範囲(裁量)を拡大することで、患者へのタイムリーな対応(患者に提供する医療の質向上)と、医師の業務の効率化を両立させます。そのためには、医療関係職種がそれぞれの専門性を軸に、さらに役割を発揮できる体制や効率的な業務実施体制を構築することが不可欠です。

そして、タスク・シフト/シェアや職種間の業務分担・業務実施体制の見直し等の検討にあたっては、法令で示されている各職種の業務内容や業務範囲、指示のあり方等について理解をした上で、それらを守ることが不可欠です。

「業」に関して規定されている事項としては、①業務の内容(実施できること、できないこと)、②業務を実施する際の指示のあり方、③業務を実施できる場、④業務を実施する際の要件(必要な研修や業務実施体制等)等があります。

職種によってこれらの規定は異なることから、医療機関での業務分担等を検討する際には、各職種の①～④を把握しておくことが必要となります(看護チームにおける業務のあり方については、「看護チームにおける看護師・准看護師及び看護補助者の業務のあり方に関するガイドライン及び活用ガイド」(2021年度改訂版。以下「看護チームガイドライン」という)参照)。

なお、医師の働き方改革が進められる中においても、国民に必要な医療が安全かつタイムリーに提供されるよう、医療機関で働くすべての職種がタスク・シフト/シェアに向き合っていく必要があります。そのため、組織においてタスク・シフト/シェアの検討を行う際には、多職種から構成される検討の場を設け、「患

者にとっての利益」を共通の目標とし、自施設の理念や使命等を踏まえ、各職種がどのように協力・分担すれば、国民に安全・安心な医療を提供し続けることができるのかという視点で検討を行います。

労働力人口の継続的な減少が見込まれる日本においては、業務の効率化を通じて組織全体の業務量を軽減し、限られた人材で効率的に医療を提供できる体制の構築が喫緊の課題です。医師の時間外労働の上限規制の適用を契機に、どのように組織体制を再構築し、どのように職種間で業務を分担していくのか、多職種で検討することが重要です。

タスク・シフト/シェア推進は、国を挙げた多職種が関与する大きな医療の変革であるため、看護師がその専門性をさらに発揮し、患者中心のより質の高い医療を提供できるようにするための契機でもあります。

そのため、①看護師が専門性を発揮し、患者の状態やその変化に応じて判断・対応できるよう医師とのタスク・シフト/シェアに取り組むこと及び②看護師がその専門性を要する業務に専念できるよう他職種との業務分担を推進することにより、「看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェア」を進めていきます。看護師がさらに専門性を発揮することで、患者の意思や意向に沿った医療の提供や、医行為の実施手順、実施のタイミング等、患者にとって適時適切な医療がより一層タイムリーに提供できます。

看護の専門性を高め、その活躍の場を広げていき、「仕事のやりがい」「達成感」といったワーク・エンゲイジメントを高め、「仕事の楽しさ」へとつなげていきます。そのためには、看護管理者が為すべき看護を守りながら、多職種とどのよう

に協働するかが重要です。

### 3. 医師と看護師の間でのタスク・シフト/シェアに関する基本的な考えについて

#### (1)法令等で定める看護師の業務範囲や医師の指示について理解し、看護師の専門性のさらなる発揮に向けて裁量を活用する

看護師が専門職として役割を発揮する上では、法令等で看護師に実施が認められていること及び認められていないこと(業務範囲)や、業務を行う際の医師の指示等の要件等を正しく理解しておくことが欠かせません。また、これらは看護師が業務を実施する場によって変わることはありません。病院、診療所、訪問看護ステーション、介護施設等、どこの場であっても、看護師の業務範囲や医師の指示等の要件等は変わることはありません。そして、これらは医師と看護師の間での業務分担やタスク・シフト/シェアを検討する上でも大前提となります。

現状では電子カルテシステムや診療報酬における「重症度、医療・看護必要度」等の様々な影響により、法律上、医師の指示を必要としない事項についても、医師が指示をしている、もしくは医師の指示を求めている実態も少なくありません。看護師が、認められている判断の範囲(=裁量)を正しく理解した上でそれらを最大限活用し、患者の状態やその変化に応じた判断・対応を行うことは、専門職としての役割を発揮する上で極めて重要であるとともに、医療の質や患者満足にも影響します。

特に、看護管理者は、看護師が裁量を活用し、さらに専門性を発揮できるよう、特定行為研修を修了していない看護師に対する包括的指示や、特定行為研修制度

に基づく手順書(以下、「手順書」という)の活用等について理解を深めることが不可欠です。

なお、「看護師」の免許(国家資格)に加え、日本看護協会が認定する認定看護師や専門看護師、学会や団体が認定する資格を取得する看護師も増加しています。これらの民間資格を有する看護師は、基礎教育に加えて、より専門的な教育や研修を受けており、より高い看護実践能力を有することも多いですが、いずれも有している免許は「看護師免許」であり、看護師免許に基づいて業務を行うため、法令等で定められている業務範囲や医師の指示の要否等は他の看護師と同じです。

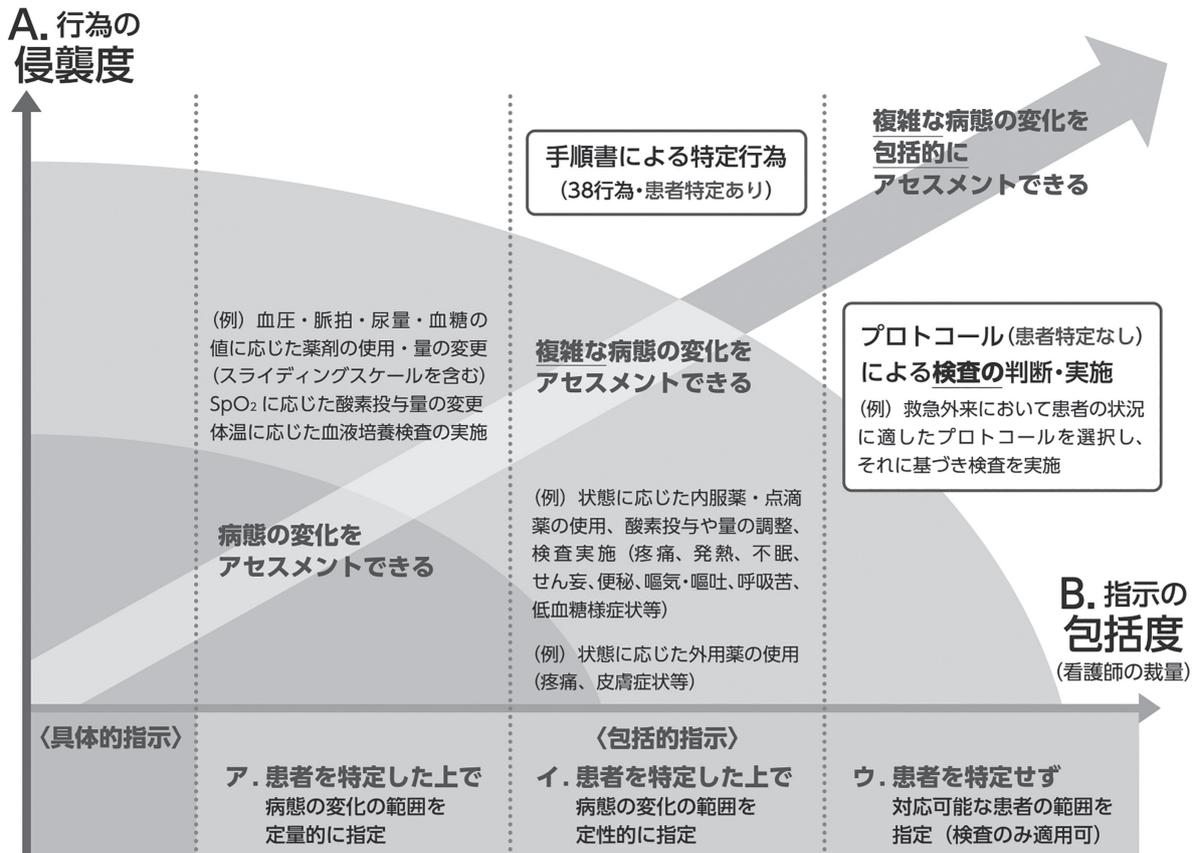
#### (2)包括的指示の活用にあたって、求められる能力に応じた必要な教育を実施する

医師から看護師への診療の補助に関する「指示」には「具体的指示」と「包括的指示」があります。包括的指示は、A)行為の侵襲度と、B)指示の包括度(看護師の裁量=判断できる範囲の広さ)によって、安全に実施するために看護師に求められる能力が異なります。そのため、各施設においては、A)行為の侵襲度と、B)指示の包括度(看護師の裁量=判断できる範囲の広さ)に応じて、包括的指示を活用する看護師に求められる知識・技術・判断の能力を明確にし、必要な教育を実施するべきであるとされます。

図表は、A)行為の侵襲度と、B)指示の包括度(看護師の裁量=判断できる範囲の広さ)、そして看護師に求められる能力、さらには該当する包括的指示の例を表したイメージです。

看護師が診療の補助を実施する際、必要な注意義務を怠ったために有害事象が生じた場合、実施した看護師に対して民

表 診療の補助における包括的指示の難易度と看護師に求められる能力2(イメージ)



(看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアに関するガイドライン より)

事責任や刑事責任が問われる可能性があり、行政処分の対象とされる場合もあります。

なお、看護師が必要な注意義務を怠ったかどうか(過失かどうか)を判断する基準は、当該行為が行われた当時の、いわゆる臨床看護の実践における看護水準とされています。そのため、看護師は、診療の補助を実施する際には、実施者としての責任を自覚し、自己の能力等に照らして安全な実施に疑問がある場合には、その旨を率直に医師に伝える等して患者の安全を守るための行動をとるべきであるとされます。

また、医師の指示の内容を正確に理解するだけでなく、指示の内容に不明点や疑問点がある場合には、指示内容を再確

認する等、同様に安全確保のための行動をとる必要があります。

これらのことは「看護業務基準」(日本看護協会、2021年)の「1-2-4 主治の医師の指示のもとに医療行為を行い、反応を観察し、適切に対応する」にも盛り込まれており、包括的指示の活用にあたっては改めて参照してください。

なお、特定行為研修制度における「手順書」もプロトコール(事前に予測可能な範囲で対応の手順をまとめたもの(診療の補助においては、医師の指示となるものをいう))の1つですが、患者の安全を守る観点及び特定行為研修制度の創設趣旨を鑑み、特定行為は特定行為研修を修了した者が、手順書に基づき実施すべきものです。

#### 4. 医師以外の医療関係職種と看護師の間でのタスク・シフト/シェアに関する基本的な考えについて

組織において、各職種の間での業務分担やタスク・シフト/シェアを検討する際の大前提となるのは、法令で定める各職種の業務に関する規定です。検討に参画するメンバーが、各職種は何ができて、何ができないのか、その業務を行う際の指示や体制整備等の要件は何かといったことを把握しておくことは、法令遵守の観点から極めて重要です。また、チーム医療を円滑に進めるためには、看護師が自分自身の業務に関する規定についてだけでなく、共に働く他職種の業務範囲や業務を実施する際の指示等の要件を理解しておくことも必要です。

今回、厚労省が医師から他の医療関係職種にタスク・シフト/シェアが可能な業務の具体例(厚労省医政局長通知「現行制度の下で実施可能な範囲におけるタスク・シフト/シェアの推進について」(医政発0930第16号・令和3年9月30日)参照)として示したものの中には、臨床検査技師による採血や薬剤師による病棟等での薬剤管理等、過去に厚労省がチーム医療として役割分担を推進すべきと示していた業務が含まれています。これらの業務については、現在でも看護師が担っている医療機関が少なくない一方で、他職種が積極的に引き受けている医療機関もあります。

これらの業務及び今回新たに示された業務(厚労省医政局長通知「臨床検査技師等に関する法律施行令の一部を改正する政令等の公布について」(医政発0709第7号・令和3年7月9日)参照)は、それぞれの職種の専門性の発揮が期待される業務であることから、役割分担が進んでいな

い医療機関においては、必要な人員を確保した上で、タスク・シフト/シェアを進め、看護師が看護の専門性を要する業務に専念できる環境づくりを進めていく必要があります。

医療の質や安全を担保しながら、それぞれの職種が自身の専門性を発揮できる業務実施体制こそが、本来あるべき姿であり、今回の国を挙げたタスク・シフト/シェア推進の動きは、医療現場があるべき姿に向かって体制を再整備していく契機です。

看護師が看護の専門性を発揮できる体制を構築するためには、看護チームにおける各職種の役割、業務の分担についての見直しや検討も極めて重要です。看護師と看護補助者の間でのタスク・シフト/シェアにおいては、看護師が一つひとつの業務について、看護師が行うべき業務であるのか、看護補助者が実施してもよい業務であるのかを、患者の状態を踏まえて的確に判断し、看護補助者に適切に指示を出すことが求められます。

看護管理者には、「看護チームガイドライン」を活用し、医療の質を担保しながら、効率的に、患者に必要な看護が提供し続けられる体制整備が求められます。

#### 5. 看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアを推進する上で欠かせない体制整備に関する基本的な考え

看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアを推進する上で必要な体制整備については、次のように進めます。

まず、「患者にとっての利益」を軸にした組織全体の目指す姿を明確化し、多職種が参画する場で合意形成を図り、組織の方針を決定します。

そして、院内の業務を整理・見直し、組織全体の効率化を図ります。

さらに、役割・業務分担や院内規定等の業務実施体制を整備します。

なお、看護管理者は組織におけるタスク・シフト/シェアに関する検討に参画し、看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアに取り組みます。

最後に、業務実施体制の再構築に伴う変化に職員が対応できるよう、必要な教育・研修を実施します。

## 6. おわりに

今月号では、「看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアに関するガイドライン」の内容を抜粋・編集・一部加筆して、簡単にご紹介いたしました。本ガイドラインには、その他、解説編（「看護師及び他職種の業務について」、「医師から他の医療関係職種へのタスク・シフト/シェアが可能な業務の具体例」）や、参考資料（法令・通知等）、活用ガイド（Q&Aや事例）が付属しています。医療機関において医師の労働時間短縮を進める際のご参考にしていただければと思います（看護師への包括的指示の適用範囲を広げ、医師が直接病棟に行く回数を減らす等）。

なお、精神労働（目的を持つ、将来を構想する、計画を立てる等）を奪われた従業員は、働く意欲や、自ら目的意識性をもって働く自発性を失い、潜在能力を十分に発揮できなくなるといわれています。また、仕事の目的・目標、作業の手順や進め方、集団内の協業の在り方に対する従業員の関わり、参加をできるだけ保障する方が、現場の労働意欲を引き出し、知恵や工夫を呼び起こすとされています。看護師等が判断可能な範囲（裁量）を拡大することには、そのような意味で

の利点もあるものと思われます。

医師の働き方改革や医療勤務環境改善マネジメントシステム等に関するご相談や支援要請は、鹿児島県医療勤務環境改善支援センター（TEL：099-813-7731）までぜひご連絡ください。

## 7. 参考・引用

- ▶看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアに関するガイドライン及び活用ガイド（日本看護協会2022）
- ▶看護チームにおける看護師・准看護師及び看護補助者の業務のあり方に関するガイドライン及び活用ガイド（日本看護協会2021改訂版）
- ▶看護業務基準（日本看護協会2021改訂版）
- ▶現行制度の下で実施可能な範囲におけるタスク・シフト/シェアの推進について（医政発0930第16号・令和3年9月30日）
- ▶臨床検査技師等に関する法律施行令の一部を改正する政令等の公布について（医政発0709第7号・令和3年7月9日）
- ▶Nursing BUSINESS 2022 春季増刊（メディアカ出版2022）
- ▶共に育つ2（中小企業家同友会全国協議会 2019）

