

働き方改革

医療機関の勤務環境改善に資する取組が経営に与える影響に関する調査・研究報告書について

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
医療労務管理支援事業(厚生労働省委託事業) スーパーバイザー 新屋 尋崇

1. はじめに

先日、医療機関の経営層に勤務環境改善への理解を一層促し、取組を進めることができるよう、勤務環境改善の取組が医療機関の経営にもたらす影響を明らか

にすることを目標とした調査・研究の報告書が取りまとめられました。今月号では、そのご紹介(抜粋・一部改)をいたします。ご参考にしていただければと思います。

医療機関の勤務環境改善に資する取組が経営に与える
影響に関する調査・研究報告書

令和5年3月

2. 背景・調査目的

医師の勤務環境の改善(特に長時間労働の是正)をすると、医療機関が現在と同じ質の医療サービスを提供できなくなる懸念がある他、同じ質のサービスを提供するために医師等医療従事者を新規に雇用するなどコストが増大する恐れがあることから、医療機関は抜本的な改革に積極的に取り組みにくいと考えられるため、時間外・休日労働の上限規制に先立ち、医療機関が医師の長時間労働の是正のため積極的に勤務環境改善を実施できるよう、医療機関の経営にプラスの効果をもたらす医師等医療従事者の勤務環境の改善の手法について、調査・研究を行い、その結果の集計及び分析をもって、今後の都道府県の医療政策に資することが目的とされています。

3. ヒアリング調査結果要約

(1)推進体制

調査協力を頂いた医療機関においては、「医師及び医療関係職と事務職員等との間等での役割分担の推進について」(平成19年12月28日付厚生労働省医政局長通知)等の関係通知を参考としつつ、医療従事者の役割分担の明確化を行うと共に、ワークライフバランスの向上等、医療機関が組織として求められる課題や、その解決策を検討するための委員会等の既存の仕組みがあり、2024年4月に向けて、それらの活動を発展させた医師の働き方改革への取組が推進されていました。

また、そのような委員会等の下部組織として、医療機関における部門横断的なワーキンググループや部会等を組成し、院内幹部をリーダーに据えて多職種からなる構成員により、定期的に課題の共有

と実行計画の立案、具体的な対策の検討等に基づく活動を行っていました。

(2)取組内容

医師の時間外労働の削減に向けて、まず、医療機関における勤務実態の把握が必要となります。医師の勤怠管理については、医療機関における勤怠管理システムの刷新を行うことで対応を行う施設もあり、これまで、紙媒体で管理していた勤務実態を、正確かつ迅速に把握することが可能となっていました。加えて、勤怠情報のデジタル化は、勤怠管理を行う診療科長等の管理職や、時間外手当の計算を行う事務職員の業務効率化やミス削減効果にも繋がっていました。

また、勤務実態を適切に把握した上で、医師の時間外労働そのものを削減する取組が必要となります。特に、タスク・シフト/シェアについては、有効な対策として、各医療機関においても、多様な職種を対象として取り組まれていました。その中でも共通している事項として、医師事務作業補助者及び特定行為研修修了看護師の活用があげられていました。

医師事務作業補助者には、診療記録の代行入力や診断書等の文書作成補助といった対象業務について、順を追って拡大しつつ、活躍の場を広げていく取組がされていました。また、医療機関としては、医師事務作業補助者の確保や育成といった観点も重要であることから、給与水準の引き上げ、効果的な人材育成を目的とした業務体制の構築を図るための工夫も行われていました。

特定行為研修修了看護師には、特定行為研修の修了者でなければ実施することができない高度な業務のタスク・シフト先として、各医療機関において段階的に増員が進められていました。

その他、外部及び内部の環境に応じて、薬剤師、診療放射線技師、臨床工学技士等のメディカルスタッフや管理を行う部門へのタスク・シフトも併せて実施されていました。また、タスク・シフトされる側に対しては、診療報酬加算等を踏まえながら人員増も検討する一方で、ICTの利活用による業務効率化を並行して進める施設もありました。

また、ICTの利活用による業務効率化に向けた取組には、医師についても実施されていました。医師同士またはメディカルスタッフとの間で院内情報の共有を円滑に行うべく、コミュニケーションツールの活用による患者情報や照会内容の共有の結果、より簡便な情報確認が可能となり、業務効率化に資すると共に、迅速かつ正確な情報共有や職種間の連携に繋がる等、医療の質の向上にもつながっていました。

一方、医師が行う業務を減らす取組の他、医師個人の時間外労働の削減には、一定の医師数の確保も必要です。そのため、各医療機関とも医師が働きやすい職場環境の整備にも注力していました。院内保育や病児保育の受入、短時間勤務制度の導入や休暇制度の改善といった、子育てや介護のためフルタイムで働くことが難しい医師でも働きやすい環境を整えることで、育児や介護等で休職していた医師の復職、医師の離職防止といった、医師の確保に努めていました。

(3)取組の成果

上記の取組を通じて、各医療機関とも医師の時間外労働時間の削減をはじめとした勤務環境の改善を実現していました。また、病院事業における人件費の構成比は維持・低減できていました。このことから、タスク・シフト等の取組によ

り、医師以外の職種の時間外労働や人員増によって人件費が顕著に増加しているわけではなく、ICT等の活用による業務効率化の取組も並行して実施し、成果を上げていると推察されます。

加えて、医師の業務負担が軽減されることにより、医療の質の向上、患者サービスや患者満足度の向上、ワークライフバランスの改善に伴う職員満足度の向上といった、副次的な効果も獲得できていました。

4. アンケート調査結果要約

20医療機関(調査対象施設)のうち、勤務環境の改善に向けた取組が経営状況に「プラスの効果」「ややプラスの効果」と回答があったのは12施設であり、半数以上の施設がプラスの効果を得ているという回答になりました。

病床規模別にみると、「プラスの効果」「ややプラスの効果」と回答があったのは、500床以上は11施設中6施設、300～499床では7施設中4施設であり、300床未満の2施設はいずれも「プラスの効果」との回答でした。

財務数値への影響については、回答のあった17施設のうち、経営状況にプラス面となる「医業収入の増加」と回答があったのは4施設、「医業支出の減少」が5施設でした。一方、「医業収入の減少」と回答があった施設はなく、「医業支出の増加」と回答があったのは9施設でした(いずれも該当する項目に対して複数選択可)。

「医業収入の増加」を挙げた施設では、勤務環境改善の取組を進めることで、働きやすい職場として医師確保・増員への好影響、タスク・シフト/シェアなど医師の本来業務への注力できる環境整備による医療の質・効率性の向上、などの意

見がありました。また、「医業支出の減少」を挙げた施設では、医師の時間外勤務の減少による時間外勤務手当の減少、などの意見がありました。

「医業支出の増加」を挙げた施設では、時間外勤務管理の厳格化・適正化による医師の時間外勤務手当の増加、勤怠管理システムなどの取組に必要なICT等の導入に伴うコスト増、タスク・シフト/シェアに伴う医師以外のスタッフの増員に伴う人件費の増加、などの意見がありました。

同様に、今後の経営状況への影響(今後の見通し)について回答のあった19施設のうち、勤務環境の改善に向けた取組が経営状況に「プラスの効果」「ややプラスの効果」と回答があったのは12施設でした。

財務数値への影響については、回答のあった17施設のうち、経営状況にプラス面となる「医業収入の増加」と回答があったのは7施設、同様に「医業支出の減少」が7施設でした。一方、「医業収入の減少」と回答があったのは3施設、「医業支出の増加」と回答があったのは9施設でした。

それぞれの施設がおかれている経営環境や医療提供体制、勤務環境改善への取組状況は異なり同一の基準で比較することは困難であるものの、勤務環境改善の経営への影響について、「これまで」と「今後(今後の見通し)」の回答結果をみると、勤務環境の改善に向けた取組を進めていくことは、おおよそ経営状況へプラスの効果をもたらす、と示唆されました。一方で取組の推進について、人件費の増加やICT投資など一定の支出が伴うことがわかりました。

勤務環境改善に向けた取組は多岐に渡りますが、代表的な取組(医療機関の勤

務環境改善に向けた好事例集)については、多くの施設で実施済・準備中との回答があり、各施設の実情に応じた取組が進んでいることが示されました。また、特にプラスの効果が大きかった取組としては、「医師事務作業補助者の配置」「客観的な労働時間管理システムの導入」等が挙げられました。

医師の働き方改革をはじめとする医療機関の勤務環境の改善に向けた国等の支援・要望として、タスク・シフト/シェアや事務負担増による人件費増等に対する財政的な支援など、個々の医療機関の取組に対する支援の充実が挙げられると共に、地域医療を持続可能なものとするための構造的な問題である診療機能・施設の集約化の推進や医師不足/偏在対策の推進や診療を受ける側(患者)の意識変革などが挙げられました。

5. おわりに

今月号では、医療機関の勤務環境改善に資する取組が経営に与える影響に関する調査・研究報告書のご紹介(抜粋・一部改)をいたしました。

調査では、勤務環境改善の取組の効果として、勤務実態の把握及びタスク・シフト/シェアや業務効率化による時間外労働の削減、短時間勤務制度や院内保育体制等の働きやすい職場環境が人材の確保等につながり、病院事業の安定的な運営等に資するものと考えられる結果であったと述べられています。

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。

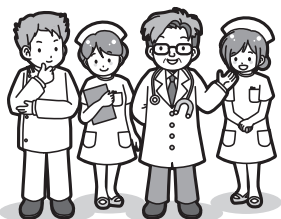
6. 参考・引用

▶いきサポ医師の働き方改革制度解説ページ令和4年度厚生労働省委託事業「医療機関の勤務環境改善に資する取組が経営に与える影響に関する調査・研究報告書」



医業経営改善は メディカル・スタッフの確保から！

医師・看護師・准看護師・診療放射線技師・臨床検査技師
理学療法士・作業療法士 など全ての職種が取扱いただけます



求人登録随時受付中

鹿児島県医師協同組合

医療従事者無料職業紹介所

問合せ先：TEL 099-254-8126

— 多数の求職登録者あり —