

働き方改革

医師の働き方改革関連情報について

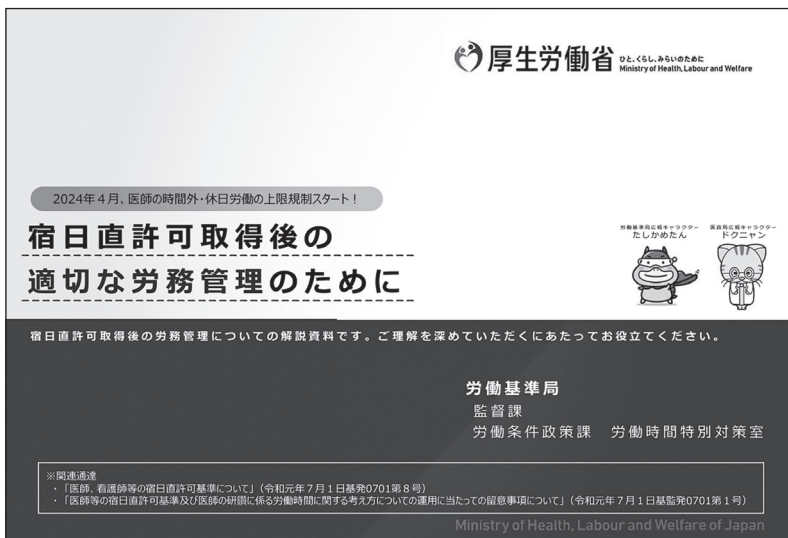
鹿児島県医療勤務環境改善支援センター 医療労務管理アドバイザー
医療労務管理支援事業(厚生労働省委託事業) スーパーバイザー 新屋 尋崇

1. はじめに

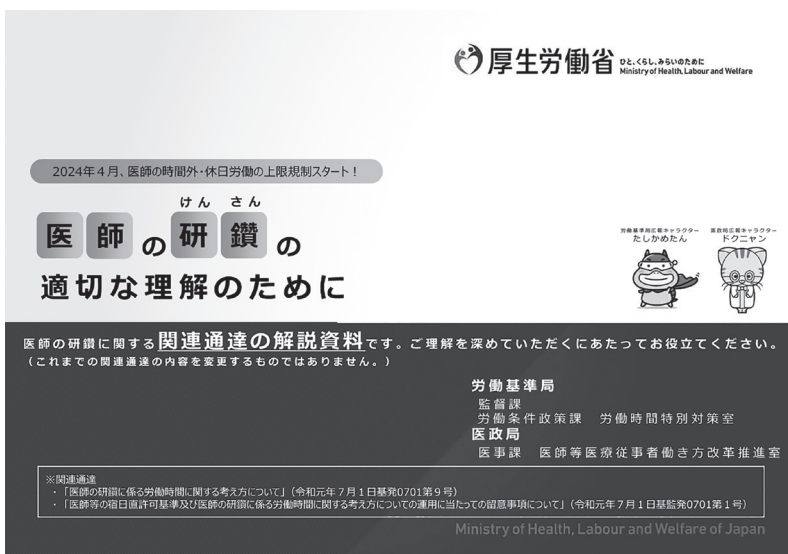
今月号では、医師の働き方改革関連情報について、簡単にご紹介いたします。ご参考にしていただければと思います。

2. 医師の働き方改革に関する各種資料

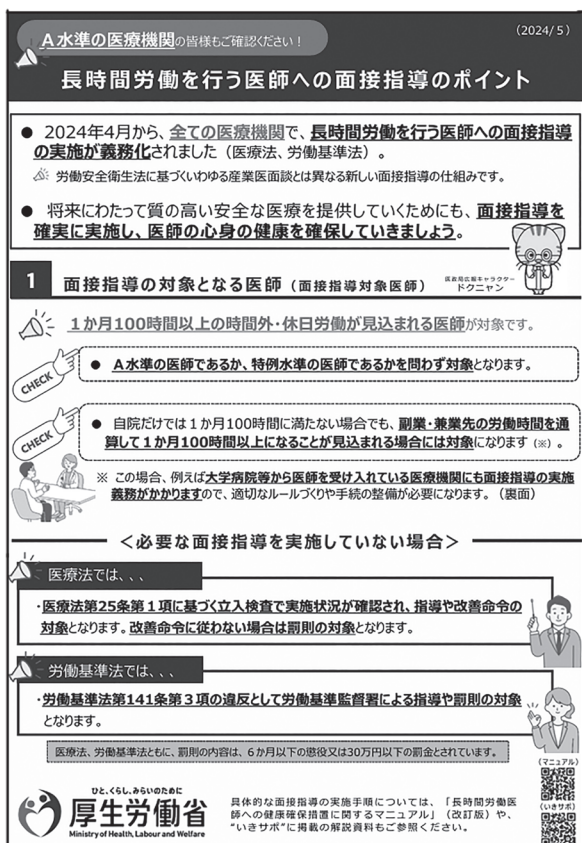
昨年度末以降、様々な参考資料が発出されています。



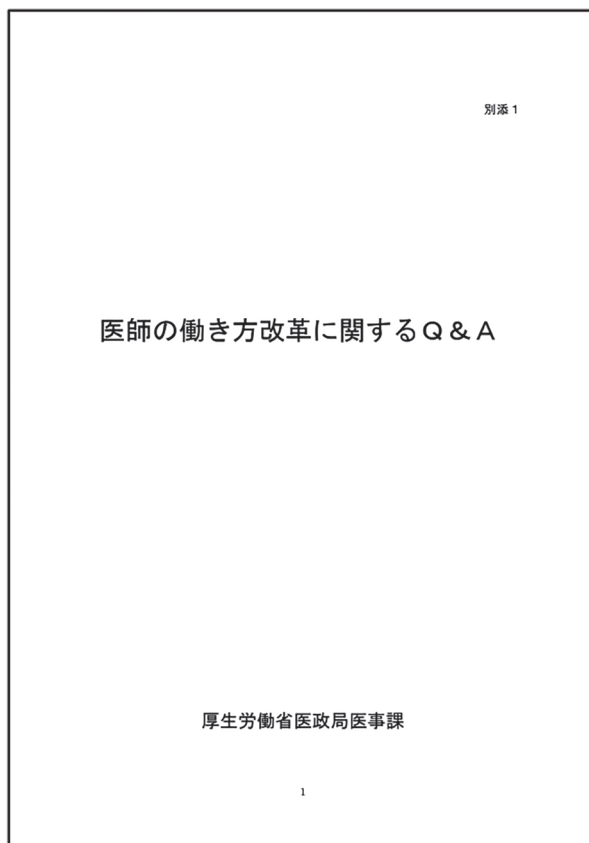
(図1 いきサポ 医師の働き方改革の制度解説ページ より)



(図2 いきサポ 医師の働き方改革の制度解説ページ より)



(図3 いきサポ 医師の働き方改革の制度解説ページ より)



(図4 いきサポ 役に立つ情報 各種法令・通知 より)

3. 看護業務効率化取り組みガイド

(公社)日本看護協会が、看護業務効率化を進めるために必要なヒントやノウハウをまとめた「看護業務効率化取り組みガイド」を作成しました(図5)。本ガイドでは、看護業務効率化の考え方を整理するとともに、看護業務効率化を進めていくうえで必要となるプロセスを解説しています。同ガイドには、「看護職員は、医師が規定の上限時間を超過しない働き方に変わることを念頭に置き、医師からの指示受けや確認等の段取りなどを見直す必要はないか、確認しましょう」とあります。

4. 医療勤務環境改善支援センター

株式会社日本能率協会総合研究所が、55歳以上の保健師、助産師、看護師、准

看護師(以下、「高年齢看護師等」という)の資格を持つ職員の就業継続や再就業支援を効果的に推進するため、就業場所等の働き方、職場の支援の実態を明らかにするとともに、高年齢看護師等の就業継続及び再就職支援に関する好事例を収集したので参考になります(図6)。これらを踏まえ、医療勤務環境改善マネジメントシステム(詳細は、以前寄稿いたしました県医師会報(令和3年7月号)をご覧ください)導入等について、医業経営アドバイザー(医業経営コンサルタント等)と医療労務管理アドバイザー(社労士等)が連携して医療機関を支援する拠点が、各県医療勤務環境改善支援センターです。



(図5 (公社)日本看護協会ホームページ より)

5. トップマネジメント研修

2024年4月より医師の働き方改革関連制度が始まり、医師の時間外・休日労働の削減に向けた取組、働きやすい職場環境の整備、現場の理解構成など、勤務環境改善に向けたさらなる取組を進めていくことが求められています。また、医療法に基づく面接指導は、長時間労働の医師がいる全ての医療機関で実施することが義務付けられました。有限責任監査法人トーマツが事務局を務めているトップマネジメント研修では、医師の働き方改革に関する最新情報を提供するとともに、他の医療機関の事例発表や参加者同士の意見交換を通じて、具体的な取組を推進するためのヒントが提供されますので参考になります。

令和5年度 看護職員確保対策特別事業 55歳以上の看護師等の就業促進に係る好事例収集事業

概要	55歳以上の保健師、助産師、看護師、准看護師（以下、「高齢看護師等」という。）の資格を持つ職員の就業継続や再就業支援を効果的に推進するため、就業場所等の働き方、職場の支援の実態を明らかにするとともに、高齢看護師等の就業継続及び再就業支援に関する好事例を収集し、今後の確保対策検討のための資料とすることを目的として実施。 ・施設担当者への調査：有効回答数755施設（内訳：医療機関10.9%、介護サービス施設事業所64.6%、学校・養成所24.2%） ・看護師等（55歳以上）への調査：有効回答数2210件（内訳：医療機関30.3%、介護サービス施設事業所35.3%、学校・養成所33.8%、その他0.5%）			
制度	働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境整備を図る高齢者雇用安定法が改正（令和3年4月1日施行） 節目①：55歳 節目②：60歳 節目③：65歳 70歳以降 65歳までの雇用確保措置 ①65歳までの定年引上げ ②定年制の廃止 ③65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入 ※事業主は①～③のいずれかの措置を講じなければならない。 70歳までの就業機会の確保（努力義務） ①70歳までの定年引上げ ②定年制の廃止 ③70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入 ④70歳までの継続的・業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤70歳まで継続的に、事業主が自ら実施、または、事業主が委託・アウトソーシング（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業に就事できる制度の導入 ※事業主は①～⑤のいずれかの措置を講ずるよう努めなければならない。			
高齢になっても看護関係資格を活かして働き続けられる環境の整備を事業主に働きかける				
実施と課題	節目①への支援目標 ・高齢になっても働き続けられるよう早い段階から支援を始める	節目②への支援目標 ・労働条件や働き方が変わるタイミングで離職させない・モチベーションが下がらないよう支援する	節目③への支援目標 ・努力義務の推進で、65歳以上でも安心して働き続けられる職場を増やす	
現場の声	●施設調査では、7割弱が看護師等が不足しているとの回答。 ●看護師等就業数は40代をピークに50代前半から減少し始め、55歳以上は全体の21.8%。 ⇒ 生産年齢人口の減少を踏まえ、高齢看護師等の就業をより一層促進することが必要。 ●57歳で、大学院修士課程を修了。また、認定看護管理者資格を取得。医療安全、マネジメントの仕事にやりがいを感じ、全力で業務に取り組んでいる。（看護職 57歳） ●50代で大卒資格を取得。62歳で大学院へ。現在、大学准教員と看護師パート職員のダブルワーク。70歳まで働きたい。（看護職 65歳）	●施設調査では、9割弱が定年制を採用。うち、半数が60歳定年制である。看護師等調査では、現在の職場における就業年齢志向は平均65.3歳。 ●看護師等調査では、定年前（n=1520）の継続雇用制度希望者は4割にとどまり、「希望しない」12割、「わからない」14割と、6割は定年後をイメージできない。なお、継続雇用制度に関して6割以上が説明を受けていない。 ●看護師等調査では、継続雇用制度下で継続就業者（n=390）の7割が定年前と同じ仕事、6割が責任は同じと回答。また、7割が月額賃金が減少と回答。 ⇒ 定年後のキャリアをイメージできていない者が多いことから、定年前の早い時期に対象者にアプローチする必要がある。 ●年に一度、看護部で働き方の希望を把握。ライフイベントが転職や離職の機会になりやすい。当法人では様々な職場があり、希望に合わせ働き続けることができる提案している。（施設担当者） ●60歳を超えてから認知症ケア専門士や終末期ケア専門士の資格にチャレンジして取得。（看護職 66歳） ●個人的には、年齢を働かない理由とすると疑問を感じている。歳だから楽をしたいだろうではなく、むしろ責任感を持って、仕事にしっかりと取り組んでいきたい。（看護職 64歳）	●看護師等調査では、看護師等が最終的に引退するだろうと考える年齢は、「70歳以上」が約4割、「65歳以上70歳未満」が約4割で、平均67歳。 ●看護師等調査では、職場の「介護など家庭の事情や本人の健康上の問題を考慮した働き方を認めている」「介護する働き方ができるよ配慮している」「慣れている仕事に継続して配置される」等の取組が評価されている。 ●施設調査では、「65歳以降も希望者全員が働くことができる」と回答した施設は約3割。「65歳以降は希望者のうち基準に該当した者のみ働くことができる」と回答した施設は約6割。65歳以降の就業機会を確保するための課題として多かった回答は、「管理職であった者の扱いが難しい」、「モチベーションが低い高齢看護師等がいた場合、若年層・壮年層への悪影響の懸念」等。 ⇒ 法の後押しもあり、定年で仕事を辞めるという意識は変化したが、65歳以降も働き続けられる職場は不足している。また、高齢看護師等の意識改革や、モチベーションを保つための取組が必要。 ●年2回の施設長との面談を通じて、希望する部署や処遇改善などに関する意見を聴くことで、改善できることは改善し、お互いに働きやすい職場を目指している。（施設担当者） ●65歳を越えてなお仕事には新しい発見が楽しい。高齢でも働き続けるには、職場を変えずに、慣れ親しんだ環境で働くことが一番。70歳まで働きたい。（看護職 65歳）	
必要な取組	●高齢になってもやりがいをもって働き続けられるよう、55歳よりも前から、一人一人に合ったキャリア支援が必要。 ●高齢になっても看護師等としてのスキルを発揮できるよう、早い段階から生理学等の意識づけや、ICT等のスキル習得のための研修支援を行うことが必要。	●継続雇用制度について、早めに対象者に周知を行うとともに、定年後のキャリアについて考えられるよう、説明会や個別相談などを行うことが必要。 ●継続雇用制度下における処遇について、組織としての考えを丁寧に説明するとともに、実際に果たしている責任や役割に応じた処遇や評価制度について検討することが必要。	●今後、一層の人材不足が見込まれることから、65歳以上の希望者が皆、就業できるよう、職場において、70歳までの就業確保措置を講じる等、環境整備等に積極的に取り組むことが必要。 ●管理職であった者が、チーム医療のスタッフの一員であるという意識を持てるよう、啓発活動を実施することや、高齢看護師等のモチベーションを保つための定期的な面談の実施等が必要。	

(図6 55歳以上の看護師等の就業促進に係る好事例収集事業 より)

6. おわりに

今月号では、医師の働き方改革及びその周辺に関連する情報について、簡単にご紹介いたしました。ご参考にしていただければと思います。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。

7. 引用・参考

▶いきサポ 医師の働き方改革の制度解説ページ



▶いきサポ 役に立つ情報 各種法令・通知



▶看護業務効率化取り組みガイド(公益社団法人日本看護協会2024)



▶鹿児島県医師会報令和3年7月号働き方改革コーナー



▶55歳以上の看護師等就業促進



▶鹿児島県医療勤務環境改善支援センター



▶医師の働き方改革 トップマネジメント研修



貸診療所

所在地：鹿児島県鹿児島市真砂町2-1

交通：鹿児島交通 郡元 乗車0分 徒歩3分
鹿児島市電唐湊線 郡元 徒歩5分

建物：鉄筋コンクリート造 4階建 2階・3階

駐車場：1階4台付き、月極駐車場10台以上契約可

専有面積：175.61㎡ (53.1坪)

築年月：2007年2月23日

契約期間：2年

引渡し可能日：2024年11月以降

設備一覧：電気、LPガス、水道(公営)、排水(公共下水)、エレベーター

連絡先：アパマンショップ 鹿児島店
〒892-8563 鹿児島県鹿児島市樋之口町1-1-1F
TEL：099-226-3333

