

医師の働き方改革への取り組み

～当直のあり方とタスク・シフティング～

齋藤 剛¹⁾ 美原 玄¹⁾ 大嶋 美奈子²⁾ 美原 盤³⁾

1) 公益財団法人脳血管研究所 法人本部

2) 公益財団法人脳血管研究所 附属美原記念病院 事務部 ドクターズクラーク課

3) 公益財団法人脳血管研究所 附属美原記念病院 院長

[はじめに]働き方改革が推進されている現在、病院においても医師の働き方改革は重要な課題である。当院ではこの対応として、医師当直のあり方の見直しとタスク・シフティングを実施したので報告する。

[取り組み]常勤医師の長時間連続勤務の要因は当直によるものである。そのため当院では、常勤医師の当直回数を削減するため、平成 27 年度から当直担当の非常勤医師の増員を図り、長時間連続勤務の改善を図った。当直スケジュール管理責任者は副院長が担い、具体的な運用は研究室秘書が窓口となり数ヶ月前から調整することで、十分にコントロールする体制を整えた。さらに、常勤医師の事務作業軽減を目的に、平成 28 年 1 月にドクターズクラーク課を創設し、医師事務作業補助者を専従配置した。医師事務作業補助者には診断書などの文書作成補助、診療記録への代行入力などのタスク・シフティングを行った。

[結果]非常勤医師増員の結果、常勤医師 1 人当たりの当直回数は平成 25 年度 8.0 回/年から平成 28 年度 3.5 回/年に減少した。さらに平成 30 年 1 月末においては 0 回であり、当直勤務は非常勤医師のみで運営できるようになった。また、専従配置により医師事務作業補助者は、医師が作成する文書のうち 60%に対応しており、医師の負担軽減となった。また、取り組みの結果、救急車搬入件数は増加、応需困難件数は減少、入院患者数が増加した。医師が専門的な業務に注力できる体制が整い、パフォーマンスが向上したと言える。

[まとめ]働き方改革はともすれば働く側の勤務環境が改善することのみに重点が置かれている印象を与えかねない。しかし、この改革が何を目指しているのかを忘れてならない。労使共通の明確なゴール設定なくしてはこの改革は推進されない。病院における働き方改革の目標は、働きやすい職場の構築とともに病院としてのパフォーマンス向上であることは言うまでもない。