

東邦大学学術リポジトリ

Toho University Academic Repository

タイトル	第74回東邦医学会総会 パネルディスカッション:The Work Shift 働き方改革やCOVID 19感染症における各診療科の現状と取り組み 働き方改革 整形外科の取り組み
別タイトル	74th Annual Meeting of the Medical Society of Toho University Panel Discussion: Current status and efforts of each clinical department in work style reform and COVID 19 infectious diseases The Work Shift In The Case of Orthopaedic Surgery
作成者(著者)	青木, 秀之
公開者	東邦大学医学会
発行日	2021.09.01
ISSN	00408670
掲載情報	東邦医学会雑誌. 68(3). p.111 113.
資料種別	学術雑誌論文
内容記述	総説
著者版フラグ	publisher
JaLCDOI	info:doi/10.14994/tohoigaku.2021 008
メタデータのURL	https://mylibrary.toho u.ac.jp/webopac/TD30999195

総説

働き方改革 整形外科の取り組み

青木 秀之

東邦大学整形外科

要約: 近年医師に対しても「働き方改革」が求められており、東邦大学大森病院整形外科でも独自の「働き方改革」を推進してきた。単純に労働時間を減じたり、休日を増やしたりするだけでは無く、医局員一人ひとりの将来的希望や医局に対する要望を汲み取り改革を進めてきた。具体的には Career plan の作成、給与の改善、パワハラ・セクハラ撲滅、有給休暇取得率の改善を行った。

東邦医学会誌 68(3): 111-113, 2021

KEY WORDS : work life balance, paid holidays

はじめに

2018年6月、働き方改革法案が国会で成立し2019年4月から実施されている。医師に対しては5年の猶予期間が認められ2024年4月からの実施が求められている。この法令の実施に向けて東邦大学大森病院整形外科では2018年10月から独自の「働き方改革」を推し進めてきた。今回は当科で行なった「働き方改革」について報告する。

「働き方改革」とは？

一言に「働き方改革」といっても当時は何を改革すればいいのか全く理解できていなかったため、まずは「働き方改革」がどのような事なのかを調べることから始めた。

厚生労働省のHPには「働き方改革とは、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすること」と記してあった。つまり、単純に労働時間を減じたり、休日を増やしたりするだけが「働き方改革」ではないということがわかった。そこでまずは、医局員一人ひとりがどのような将来的希望や医局に対する要望を持っているのかを理解する為に全ての医局員との面談を行った。医局員の面談と同時に整形外科病棟の看護師、手

術室の看護師、整形外科外来の看護師と事務員の方々とも面談を行い、整形外科の医師や医局に対する要望を伺った。その理由としては、様々な職種でチーム医療を行っている現状を考えると、医師の希望や意見を聞いただけでは正しい「働き方改革」にはならないであろうと考えたからである。

面談結果

整形外科医局員との面談結果から希望の多かった意見上位4項目を表1に示す。看護師、事務員の方々からの意見では「指示入力や処方を遅れずに行って欲しい」、「期限内に合うように書類を記載して欲しい」など医師の取り組み次第で即刻解決できることが多かったが、最も切実な訴えは「些細なことで怒鳴ったり、高圧的な態度を取らないで欲しい」というものだった。以上の結果から当科の働き方改革4本の柱を作成した(表2)。

当科の働き方改革4本の柱

① Career plan の作成

再度、全ての医局員と面談を行い、短期展望(2年以内)、中期展望(5年以内)、長期展望(10年以内)の3つの期間に分けて希望を聞き、医局員それぞれの Career plan を

表1 医局員との面談結果

- 人事が行き当たりばったりなので、将来の Vision が描きにくい
- 収入を増やして欲しい
- パワハラ・セクハラを無くして欲しい
- 可能であればもう少し休みが欲しい

作成した。その後2年をかけて人事異動を行い、現在はほとんどの医局員が Career plan に基づいた職場で働いている。現在は適宜面談を行い、Career plan を変更もしくは更新している。結婚等による生活環境の変化や、自分自身の心境の変化によって Career plan は変化していくものである。今後も医局員の気持ちの変化に寄り添った人事異動を行っていく予定である。

②給与の改善

大学病院からの給与は大学病院の規定で決定している為、当然医局で変更はできない。

医局で変更可能な給与は週に1日の外勤アルバイトの給与である。まずは民間の医療斡旋業者の求人から適正な給与額を算出した。東京都23区内、東京都23区外、関東近郊（神奈川県・千葉県・埼玉県）、関東遠方（茨城県、栃木県、群馬県）の4の区域に分け、整形外科医の1日あたりの給与の平均値を算出した。次に懇意にしている4つの大学の整形外科医局にお願いし給与を比較させて頂いた。これらを検討し新たな給与金額を決定した。この新たな給与額を元に全ての関連病院と給与交渉を行い、新たな給与額に納得して頂けなかった病院、クリニックとは契約を終了とした。

新たな給与の適応は2018年10月からとした。経験年数によって給与の増加率は違いがあるが、年俸ベースで12.5%~31%の増額が可能だった。この給与の改善の効果は今のところ具体的には確認できないが、経済的な理由で退局を希望される先生が減少した印象である。

③パワハラ・セクハラの撲滅

今回の「働き方改革」の中でも、最も困難であり、実は今でも完全には解決していない可能性のある問題である。その理由はどこからがパワハラ・セクハラであるかの境界が曖昧であり、共通の理解が得られないからである。そこで医局員、整形外科病棟の看護師、手術室の看護師、整形外科外来の看護師と事務員に行った面談の中で、2部署以上からパワハラ・セクハラの訴えのあった医師についてはパワハラ・セクハラを行った可能性ありと判断した。その当該医師と個別に面談し現状の確認を行い、パワハラ・セクハラと思われる行為を止めるように指導した。これにより、現状では目に見えるパワハラ・セクハラは無くなったように思えるが、外科医の働く環境はパワハラ・セクハラを生みやすい環境であると思われる為、今後も定期的な

表2 当科の働き方改革 4本の柱

- Career Plan の作成
Career Plan に基づいた計画的な人事
- 給与の改善
- パワハラ・セクハラの撲滅
- 有給休暇取得率の改善

チェックが必要ではないかと考えている。

④有給休暇取得率の改善

2017年度の整形外科医局員の有給休暇取得率は16.7~23.6%であった。厚生労働省のHPの平成30年就労条件総合調査の概況によると、平均年次有給休暇の取得率は労働者全体では51.1%、医療・福祉従事者に限ると52.2%であった。整形外科医局の有給休暇取得率が平均に比し極端に低いことがわかった。そこで有給休暇所得率を増加させることを計画した。

収益の柱である入院・手術の件数を維持したまま有給休暇を取得できるように、整形外科が手術枠を有していない土曜日に有給休暇を取得するように計画し、2020年4月から導入した。その結果、2020年度の有給休暇取得率は、勤続年数によるばらつきはあるが55.2~61.1%と大幅に増加した。

残された課題

①時間外労働

2019年4月から一般職の時間外労働の上限は「月45時間、年360時間」と制定されたが、医師に対する適応は2024年4月まで猶予期間が設けられている。今回時間外労働についての調査は行わなかったが、ほとんど全ての医局員が「月45時間、年360時間」以上の時間外労働は行っていると思われる。今後、整形外科内の時間外労働についても調査を行い、「月45時間、年360時間」を超えないように労働内容を計画することが必要と思われる。

②当直明け勤務

現在整形外科では初期研修医については当直明けは13時までの勤務としているが、整形外科医局員は当直明けも終日通常勤務の体制をとっている。今後整形外科医局員についても当直明け勤務の短縮が求められてくるとと思われる。しかしながら手術件数を維持したまま当直明け勤務を短縮することは現状では困難であり、何らかの抜本的対策を講じるが必要と考えている。

終わりに

今回行った「働き方改革」は整形外科が独自に行った試みであるが、今後は他科もしくは他部署とも連携し病院全体での改革が必要になるのではないかとと思われる。医療で

の連携以上に困難な連携作業である可能性もあるが、整形外科は今後も積極的に「働き方改革」に取り組んでいくつもりである。

Conflicts of interest : 本稿作成に当たり、開示すべき conflict of interest (COI) は存在しない。