

テーマ： 医師の働き方改革（管理者の意識改革）

いよいよ医師の働き方改革を推進することになるけれど、なにから、どう始めたらよいか・・・？



業務以外の改革は、トップが明確な考えを持って進めなければ、決してうまくいきません。
まず、理事長・院長などの管理者が意識改革をすることが不可欠なんです。



最初に管理者から打ち出せる施策として、3つの例を挙げておきましょう。
特定の医師に患者さんが集中しないようにすることも一つのタスクシフティングと言えます。

1つ目は、医師個人宛の紹介状を減らし、「診療科宛の紹介状」を増やすこと、2つ目は、「かかりつけ医の活用」、3つ目は「複数主治医制」です。

■「診療科宛の紹介状」

近隣・連携先からの紹介状を、「〇〇先生宛」とされてしまうと、その医師の担当業務を軽減できません。そこで、連携先に「紹介状には、〇〇科宛」と診療科宛にさせていただくように依頼することです。診療科内の医師間で、担当患者数が偏らないように、調整することが可能となります。

■「かかりつけ医の活用」

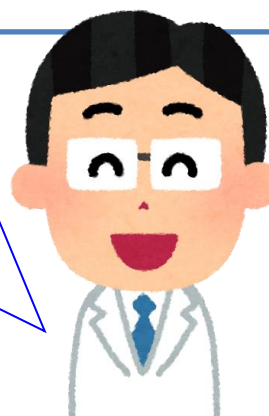
地域連携で重要なのは、連携先医療機関に患者さんを積極的に紹介すること。周辺のかかりつけ医と協力して患者さんを診ることで、病院医師の負担を軽減する発想も大事です。

■「複数主治医制」

さらには、主治医を複数とすることで、院内において、医師の業務の集中を避ける方法も、検討の余地があるのではないのでしょうか。

◆◆ 働き方改革は全職員の課題 ◆◆

どの部署もどの職種も多忙です。「うちは余裕があるので、業務を引き受けますよ」ということはありません。なので、医師の残業時間の短縮のために仕事を受けてもらおうとすると理解を得られません。あくまで、病院全体がスマートな運営を実現するための取組であることを、忘れてはなりません。



◆◆ 注意 ◆◆

だれにでも事情や言い分があります。職員の理解と協力を得るためには、実は「十分に聴くこと」が一番の近道です。

無料

お困りのことやご不明な点などがございましたらお気軽にご相談ください！
社会保険労務士と医業経営コンサルタントがアドバイスいたします（秘密厳守）。

東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345（平日9時30分から17時30分まで）

詳細はこちらから検索！ ⇒

東京都 勤務環境

検索



勤務環境かいぜんサポートナビ