

テーマ： 医師の働き方改革に向けて

医師の働き方改革といっても、さまざまな事情があるなか、
どんなことから始めれば良いのだろうか？



36協定、応召義務、宿日直の扱いなど、コンプライアンス上、早急に整備しなければならないことがあります。関係する医師の方々の了承を得られるよう、いまから丁寧に話を進めましょう。

- (1) なにがとも、一方的に決定すると摩擦が起きますから、現場のヒアリングから始めることをお勧めします。
- (2) 医師の方々は、被雇用者というよりビジネスパートナーに近い意識の方が多く、なによりも「相談して進める」感覚が大切です。

「働き方改革」は、経営者・上層部だけで行えるものではありません。「みんなで良い職場を創っていく取組」であることを、きちんと宣言し、職員全員で進めていきましょう。さまざまな提案が現場から上がるよう、つまりボトムアップが生まれるようにしましょう。



◆◆ ワンポイント・アドバイス ◆◆
宿日直や自己研鑽の扱いに係る労働時間の考え方について通達が出されています。現場の理解を得たうえで適切な管理を心掛けましょう。また医師の勤務時間は、常設的な部署で把握することが重要です。



★★ 注意！ ★★

- 「医師の働き方改革」といっても医師だけの努力で解決できる課題ではありません。看護職や薬剤師、その他コメディカルスタッフ、事務職員といった全職員の勤務環境を改善し、効果的なチーム医療の取組を推進していくことが重要です。
- 勤務時間短縮や、待遇改善・制度設計だけでなく、医療の質の維持・向上も、各領域に責任者を置くなどして、並行して取り組むことが重要です。

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！ ⇒

勤務環境かいぜんサポートナビ