

タスク・シフト/シェア モデル要求書（解説つき）

2024年〇月〇日

〇〇〇病院 〇〇〇〇様

〇〇〇労働組合
執行委員長 〇〇〇

タスク・シフト/シェアに関する要求書

2024年4月より医師の時間外労働の上限規制が本格導入されました。これにより、良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するため、医師の働き方改革に伴うタスク・シフト/シェアの推進がより一層求められます。

医療現場では、医師の業務を看護師や薬剤師をはじめとした医療従事者へ移管することが検討されており、業務の効率化や医療従事者の専門性の発揮が期待されています。一方で、各職種においては慢性的な人員不足や長時間労働、労働実態の適正な把握が行われていないなど課題が山積しています。このような状況下でタスク・シフト/シェアが実施されれば各職種や職場の負担が増大し、大きな混乱を招くことが予想されます。タスク・シフト/シェアの導入・推進については慎重に判断・検討されなければなりません。

このため、医療現場で働く職員の労働環境、労働条件について、以下の通り要求します。貴職におかれましては、速やかに検討頂き、誠意ある回答を書面でもって●月●日までに示されるとともに、労使交渉による合意の上、決着がはかれるよう要求します。

【ポイント】

- タスク・シフト/シェアの導入前に十分な労使協議を行うことを確認する
- タスク・シフト/シェアを推進する上での3つの留意事項である、①意識改革・啓発、②知識・技能の習得、③余力の確保について当局と確認する
- ・業務の移管や共有を行う場合は「患者にとっての利益」を軸に組織全体の方向性を明確にし、各職種間の合意形成と職員の意識改革を行うことが重要である。
- ・安全の担保と責任の所在の明確化、業務を移管される側の身分保障について確認する。
- ・余力の確保のために、業務全体の縮減と効率化について議論する。

- ・業務を移管する側と移管される側の業務内容を明らかにし、特定の職種に過度な負担や偏りが生じないように配慮し、双方が合意の上で進めていくことが重要である。

記

1. タスク・シフト/シェアを検討するにあたり、各職種の業務内容及び業務量、時間外労働の実態等について正確な現状把握と分析を行うこと。また、適切な人員確保や業務量の縮減、効率化等により労働環境の改善を行うこと。

【ポイント】

- 当局に現場の労働実態を把握・精査させることが重要
 - 法令遵守を求める
 - ・ 正確な時間外労働（サービス残業を含む）の把握
 - ・ 管理者に基本的な労働時間管理の問題について認識させる
 - ・ 組合員の労働時間に対する意識変革も重要
 - 人員確保と業務量の縮減、医療 DX 推進・ICT の導入等による効率化が必要
- ・ 勤怠管理システムなどを整備し、適切な労働時間の把握と法令遵守を行うとともに、適正な労務管理を行うことを当局に求める。
- ・ 休憩時間・時間外労働などの実態把握を行い、その上で正確な現状分析を行うことが重要である。
- ※ 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（厚生労働省：平成 29 年 1 月 20 日策定）を参考にする
- ・ 慢性的な人員不足・長時間労働等の解消に向けては、引き続き各職種の人員確保が重要である。

2. タスク・シフト/シェアについては各職種の業務範囲と責任の所在を明確にし、院内規定等の環境整備を行った上で実施すること。また、何らかの医療事故が発生した場合は、病院当局がその責任を負うこと。

【ポイント】

● 安全の担保と責任区分の明確化

- ・安全な医療を提供するためには、各職種が法律で定められた業務範囲と責任区分について理解し遵守する必要がある。そのため、医療安全を担当する部署の責任者も含めた十分な議論を行い、院内規定の整備など環境整備を行うことが必要である。
- ・医療事故やトラブルが発生した場合の対応については、病院当局がその責任を負うことを確認する。

3. 医療の安全を確保するため、タスク・シフト/シェアに必要な研修機会を十分に確保すること。また、その研修については業務扱いとし、研修に必要な費用は旅費も含めて当局が負担すること。

【ポイント】

● 十分な研修機会の確保

● 研修参加は業務扱い、必要経費は当局負担

● 研修参加による職場への影響についての配慮

- ・医療安全の確保、業務移管・共有される側の不安の解消、知識・技術の習得のためには十分な研修機会を確保する必要がある。
- ・必要な研修は自己研鑽ではなく業務扱いとし、経費は当局負担とすることを確認する。また、研修参加により職場の人員不足で業務遂行に影響が出ることがないように勤務調整等の対策を講じると共に、年休取得の抑制等の事案が発生しないよう、当局の責任において対応するよう求めることが重要である。

4. 特定看護師や診療看護師等の責任に見合った処遇改善を行うこと。また、看護業務を受ける側となる看護補助者等の定着化をめざし、正規職員化を含む処遇改善に早急に取り組むこと。

【ポイント】

- 医師の業務を移管される特定看護師等の責任に見合う評価
 - 業務移管される側（看護師、看護補助者、介護福祉士、クラーク、コ・メディカル、医師事務作業補助者など）の人員確保と定着のための対策
 - 処遇改善と雇用の安定
- ・ 特定看護師や診療看護師、専門看護師、認定看護師等で、医師の業務を移管される者については、その責任の度合いに見合う処遇を求める。
- ・ 看護師だけでなく、医師から業務を移管される医療従事者にも、同様に責任の度合いに見合う処遇を求める。
- ・ 少子高齢化による人口減少や職業選択の多様化、キャリア展開による就業場所の拡大、相次ぐ看護師養成施設の閉鎖、看護補助者の他産業への流出などにより、今後は各職種の確保がますます困難になるとされている。医療従事者の定着対策としても各職種の処遇改善や労働環境改善は不可欠である。
- ・ 看護補助者や医師事務作業補助者のほとんどが非正規職員であり、タスク・シフト/シェア推進のためには正規職員化して雇用の安定をはかることが重要である。
- ・ 処遇改善の手法については、各単組や各職場の実態・事情に応じた方法を検討し交渉する。

5. 業務の効率化を図るために医療 DX や ICT 導入の推進等を行い、負担軽減策に取り組むこと。また、システム導入等に必要な予算確保に努めること。

【ポイント】

- 業務の効率化と負担軽減が職員の定着とパフォーマンス向上に繋がる
 - 効率化とタスク・シフト/シェアはセットで行わせること
- ・ 医療従事者の余力の確保に向けては医療 DX、ICT 導入などにより業務全体の縮減と一連の業務の効率化が重要である。
- ・ 一方で、医療 DX・ICT の導入に際しては、特定の職員に業務負担が集中する傾向にあるため、担当者への配慮も必要である。

以上