働き方改革について

事務部長　日 向　登

働く人が個々の事情に応じた多様な働き方を選択できるようにするための「働き方改革関連法」が 2018 年 6 月に参議院本会議で成立し、法案の一部を除き 2019 年 4 月に施行となり、全ての企業にとって「働き方改革」は重要な経営テーマの一つとなっています。

働き方改革関連法案の主なポイントは、

1）残業時間の上限規制（原則月 45 時間 / 年 360 時間、特別な事情ある場合月 100 時間 / 年 720 時間、但し「医師」に関しては諸要因を勘案し 5 年後の規制適用予定）
2）勤務間インターバル制度の導入促進
3）年 5 日の年次有給休暇の取得を義務付け
4）労働時間の状況の客観的な把握を義務付け
5）フレックスタイム制の拡充
6）高度プロフェッショナル制度の新設
7）同一労働同一賃金（2020 年 4 月～）。

等であり、これらはあくまでも**働きやすい環境を整えることが主眼**となっています。

国を挙げて「働き方改革」を推進する背景には、これまでの「長時間労働」を肯定する風潮から、昨今のワークバランス重視やサービス残業の是正が当然といった変化が挙げられます。長時間労働を是正することは「業務効率＝生産性向上」により一人当たりの労働時間を減らして従来と同じ結果を得ることが不可欠となります。意図した業務効率が上がらず、働き方改革の規制に従うばかりでは単に「コスト上昇」を招き、企業の損益を圧迫することになります。

病院として求められる「働き方改革」は、
患者様に対して提供する医療サービス内容を充実させながら、院内各部門、或いは他部門との連携において業務効率を上げていくことと考えています。

① システム変更（改革）による省力化
② 業務内容見直しによる重複作業と不要な作業の大幅削減
③ 職種間・部門間業務移管による業務の平準化

等の施策により効率アップを図ってまいりますが、これはあくまでも**働きやすい環境**を整えるステップです。

本来的には職員が、働くこと自体が楽しく、職員ひとりひとりが自分の担当する業務の意義を正しく理解し、努力を惜しまない態度で仕事に向き合える**「やりがい」を感じられる仕組みを構築**し、これに働きやすい環境を併せて初めて「働きがい」が生まれ、業務効率の向上つながるものと考えます。

職員が働きがいを感じてこそ患者様に喜んでいただける医療・介護サービスを提供できる、との思いで今後は「働きがい改革」を基に「働き方改革」を進めてまいります。