

第7章 医療従事者の働き方をどう改革するのか

I 医療分野におけるワークマネジメントによる雇用の質の向上の必要性

急速な少子高齢化の進行により、医療サービスの需要は大きく増大することが見込まれる一方で、医療提供体制を支える医療従事者の確保は困難となることが予想されます。

今後、県民が将来にわたり安全で質の高い医療サービスを受けるためには、医師や看護師をはじめ医療従事者の確保、育成を図ることが必要不可欠となります。そのためには、勤務環境の改善などのワークマネジメントを推進することが必要です。特に、長時間労働や当直、夜勤・交代制勤務等、厳しい勤務環境にある医療従事者が健康で安心して働くことができる環境整備が喫緊の課題です。

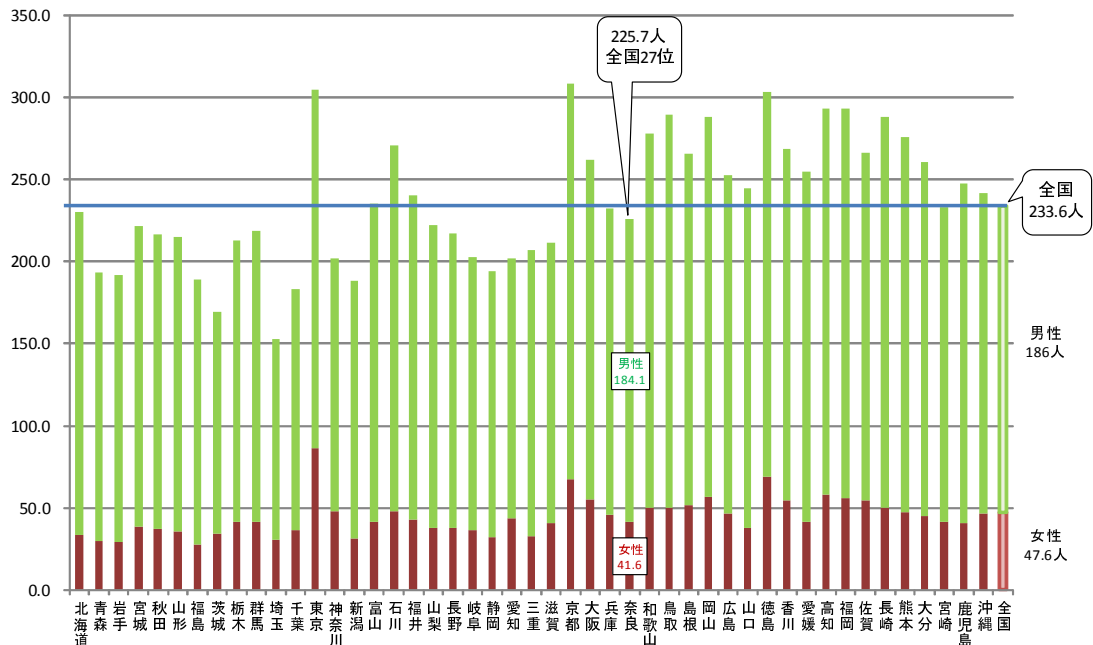
医療従事者が能力を発揮し、働きがいをもっていきいきと働き続けられる職場づくりといった雇用の質を向上させる取組は、医療の質の向上や患者満足度の向上にもつながるとともに、安定的な雇用確保により医療機関の経営の安定にも資するものです。

II 奈良県の医療従事者数について

1. 医師の状況

医療施設に従事する人口10万人当たりの医師数は、平成26年において、全国平均233.6人に対して奈良県は225.7人で、多い方から27番目となっています。

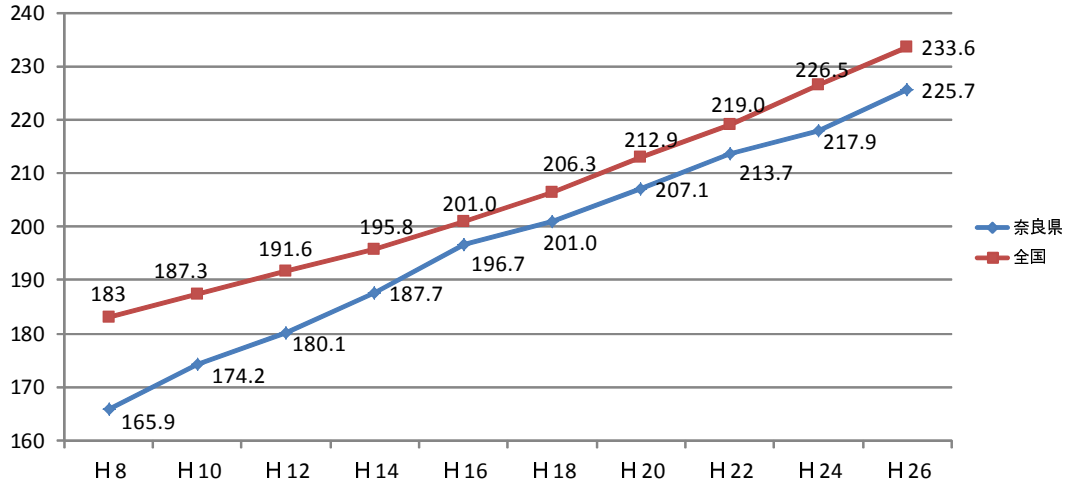
都道府県別人口10万対医師数(医療施設従事医師数)



データ出典：厚生労働省「平成26年 医師・歯科医師・薬剤師調査」

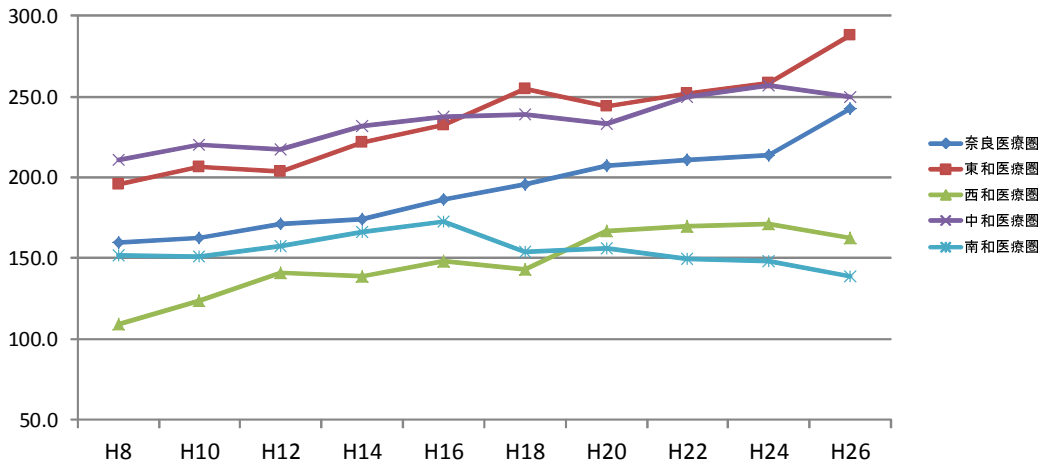
第7章 医療従事者の働き方をどう改革するのか

奈良県の医療施設に従事する医師数の推移を見ると、平成8年と平成26年を比べると165.9人から225.7人となり、59.8人の増加となっています。全国平均との差は縮小してきていますが、なお平均を下回っている状況です。



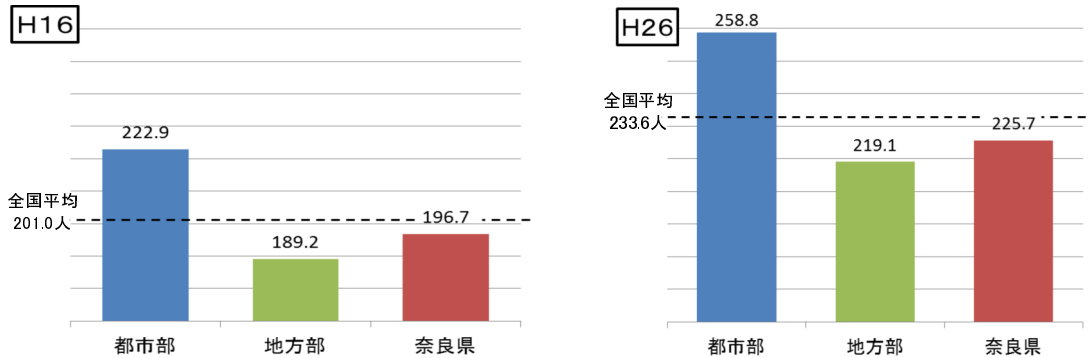
データ出典：厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」 奈良県統計課推計人口(各年12月1日時点)

また、2次保健医療圏別に推移を見ると、南和保健医療圏以外の保健医療圏において増加傾向にあります。



データ出典：厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」奈良県統計課推計人口(各年12月1日時点)

奈良県の人口10万人当たりの医師数は、増加していますが、全国から都市部を除いた地方部の中では平均以上となっているものの、都市部を含んだ全国平均には達していない状況です。

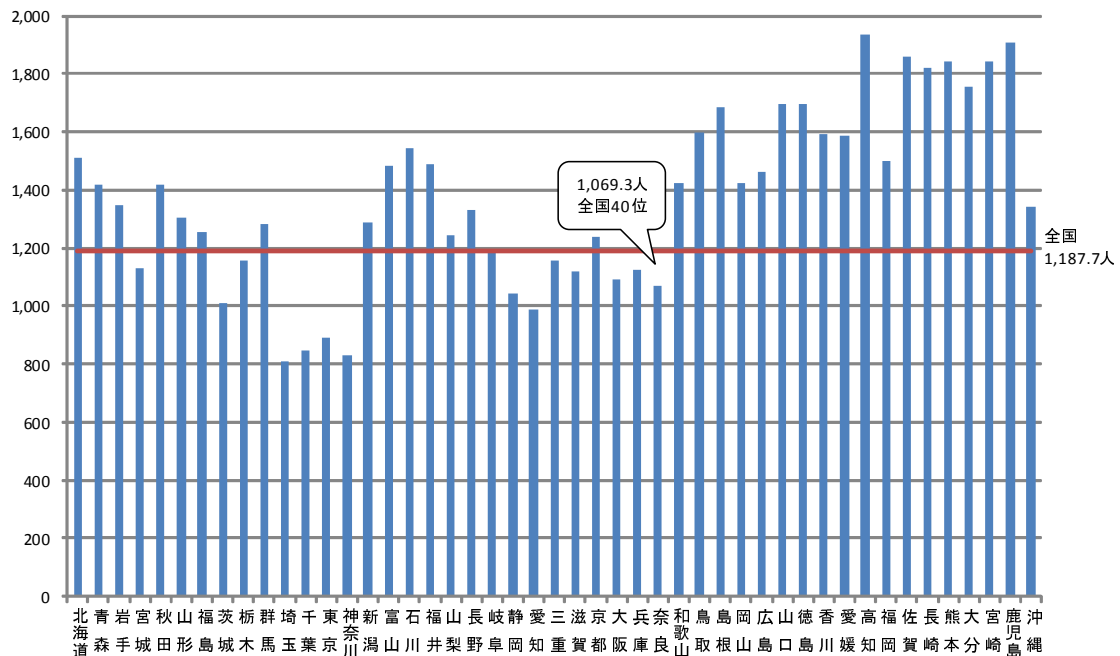


厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」より
 都市部・・・東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、福岡県
 地方部・・・その他

2. 看護職員の状況

人口10万人当たりの看護職員数は、平成26年において、全国平均1,187.7人に対して奈良県は1,069.3人で、多い方から40番目となっています。

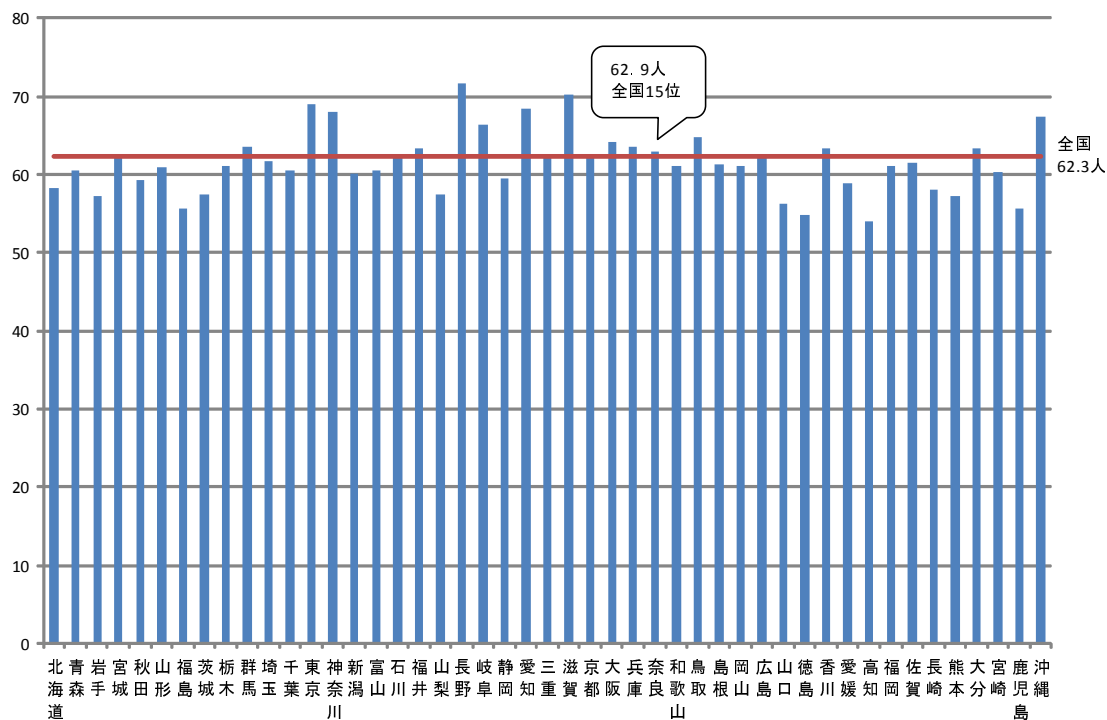
都道府県別人口10万対看護職員数



データ出典：厚生労働省「平成26年衛生行政報告例」

また、病床100床当たりの病院に勤務する看護職員数は、平成26年において、全国平均62.3人に対して奈良県は62.9人で、多い方から15番目となっています。

都道府県別病院勤務看護職員数（病床100対）



データ出典：厚生労働省「平成26年病院報告」

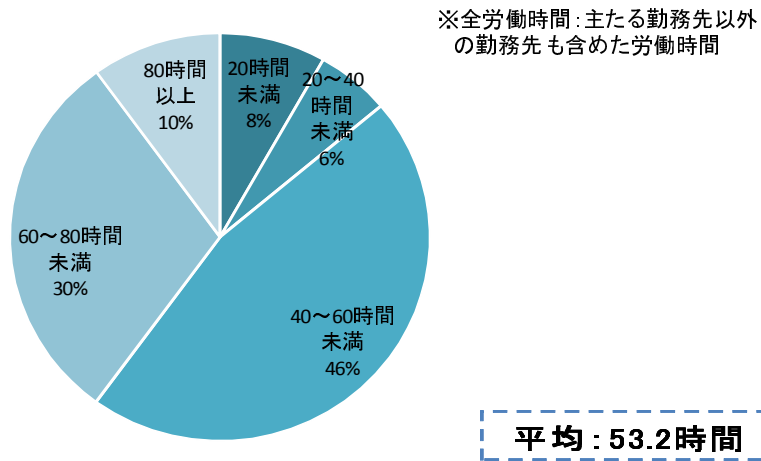
III 医療従事者の勤務の状況

1. 勤務医の労働時間等の状況

勤務医の1週間当たりの全労働時間を見ると、平均53.2時間の労働（時間外労働は約13時間）となっており、時間外労働時間を1月に換算すると50時間超となります。また、若い年齢層ほど長時間労働となっています。これは、あくまで平均のため、救急などの長時間労働が多いと言われる診療科にあっては、さらに多くの時間外労働があるものと考えられます。

一方、パートタイム労働者を除く労働者全体の所定外労働時間数は年間173時間（月平均14時間：平成26年・厚生労働省「毎月勤労統計調査」）であることから、勤務医の労働環境は厳しいことがうかがえます。

<週当たりの全労働時間>



	20時間未満	20~40時間未満	40~50時間未満	50~60時間未満	60~70時間未満	70~80時間未満	80時間以上	60時間以上計	平均時間
計	8.2	5.7	21.8	24.4	20.0	10.0	10.0	39.9	53.2
20歳代	6.5	1.6	9.8	23.6	21.1	17.9	19.5	58.5	60.5
30歳代	10.1	6.4	16.9	20.7	19.9	12.8	13.2	46.0	54.2
40歳代	7.4	5.1	20.7	26.6	20.7	9.1	10.4	40.2	53.9
50歳代	6.2	4.8	27.8	27.4	20.7	7.8	5.4	33.8	51.9
60歳代以上	12.0	13.8	40.7	18.6	10.8	3.0	1.2	15.0	42.0

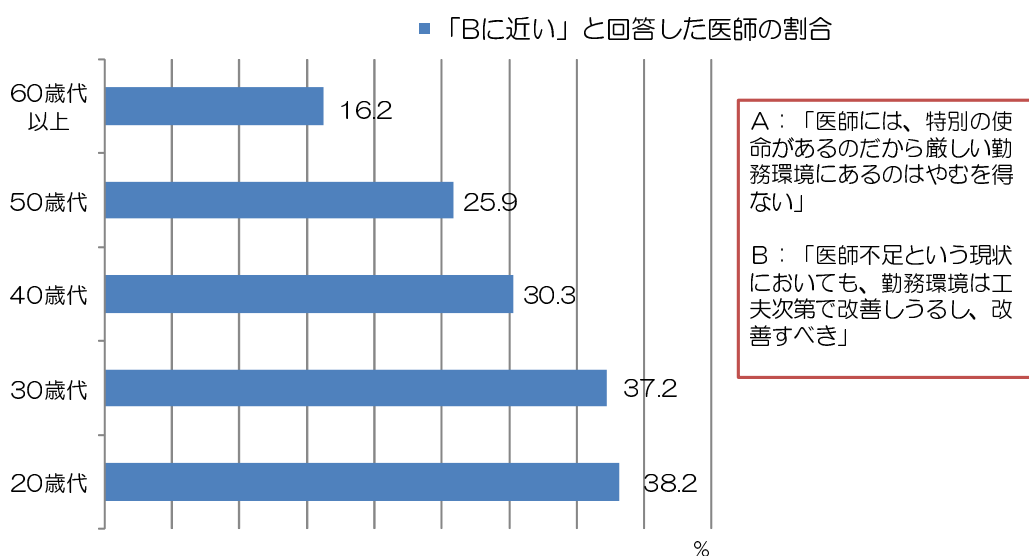
単位：%

出典：平成24年(独)労働政策研究・研修機構「勤務医の就労実態と意識に関する調査」

その一方で、平成24年に独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った勤務医の勤務環境改善に対する意識に関する調査を見ると、若い世代ほど「特別な使命があるのだから厳しい勤務環境にあるのはやむを得ない」との意識よりも「医師不足という現状においても、勤務環境は工夫次第で改善できるし、改善すべき」との意識を持つ勤務医の方が多くなっています。

今後、さらに少子高齢化が進んでいく中で、医療人材の確保がさらに困難になることが予想されますが、働くスタッフが勤務環境をどう思っているかということにも目を向ける必要があると考えられます。

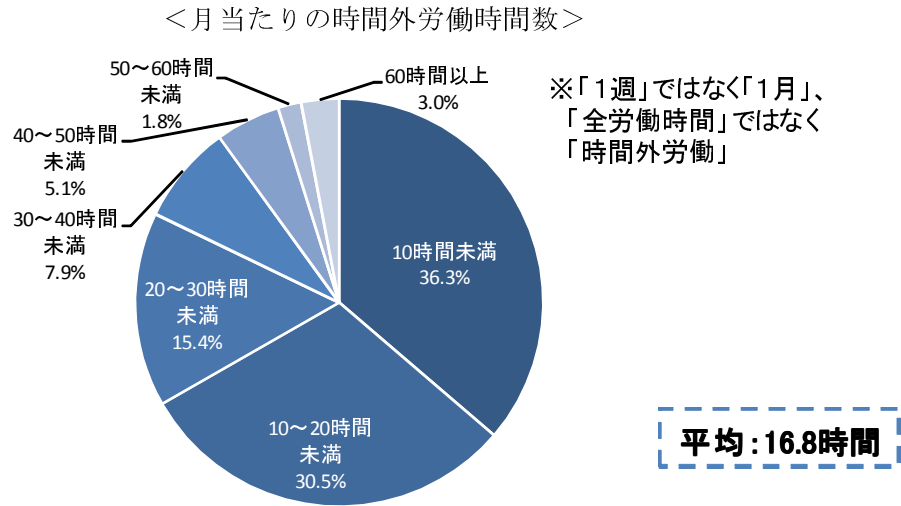
勤務環境の改善に対する認識⇒世代間のギャップが顕在化



平成24年独立行政法人労働政策研究・研修機構「勤務医の就労実態と意識に関する調査」（2011年度調査 n=3467）

2. 看護職員の労働時間等の状況

看護職員の1月当たり時間外労働時間数の平均は16.8時間ですが、約1割の看護師が40時間を超えるという状況です。年齢階級別では、年齢が低いほど、時間外労働時間が多いという状況です。



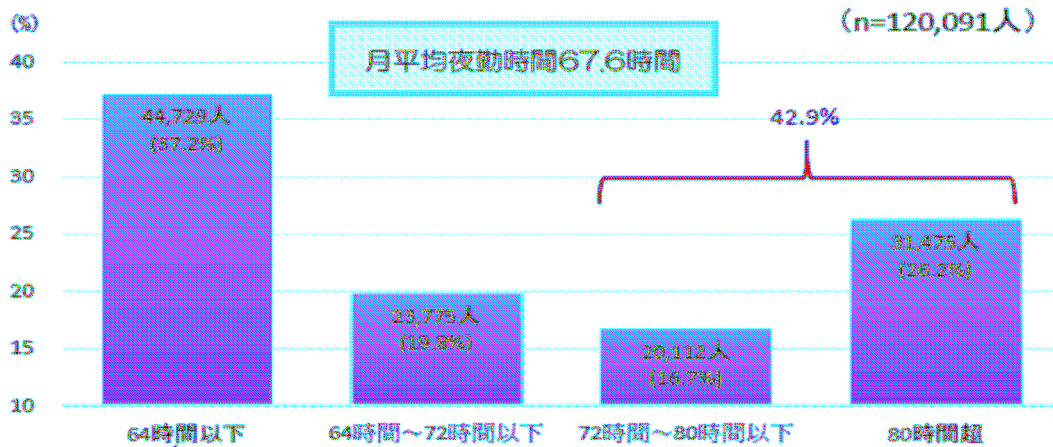
単位：%

	10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40～50時間未満	50～60時間未満	60時間以上
計	36.3	30.5	15.4	7.9	5.1	1.8	3.0
20～30歳未満	31.4	28.8	18.8	8.1	4.8	2.6	5.5
30～40歳未満	34.0	30.8	13.9	9.9	6.2	2.1	2.9
40～50歳未満	42.2	29.7	14.1	6.5	4.6	1.5	1.5
50～60歳未満	41.8	33.6	14.5	4.5	4.5	0	0.9
60歳以上	55.6	44.4	0	0	0	0	0

データ出典：公益社団法人日本看護協会「2010年病院看護職の夜勤・交代制勤務等実態調査」

また、看護職員の夜勤状況については、一般病棟で勤務する看護職員の月平均夜勤時間は67.6時間です。また、80時間を超える夜勤を行う看護職員が26.2%、一方、37.2%の看護職員が64時間以下となっているといった二極化している状況です。

<看護職員の月夜勤時間数の分布>

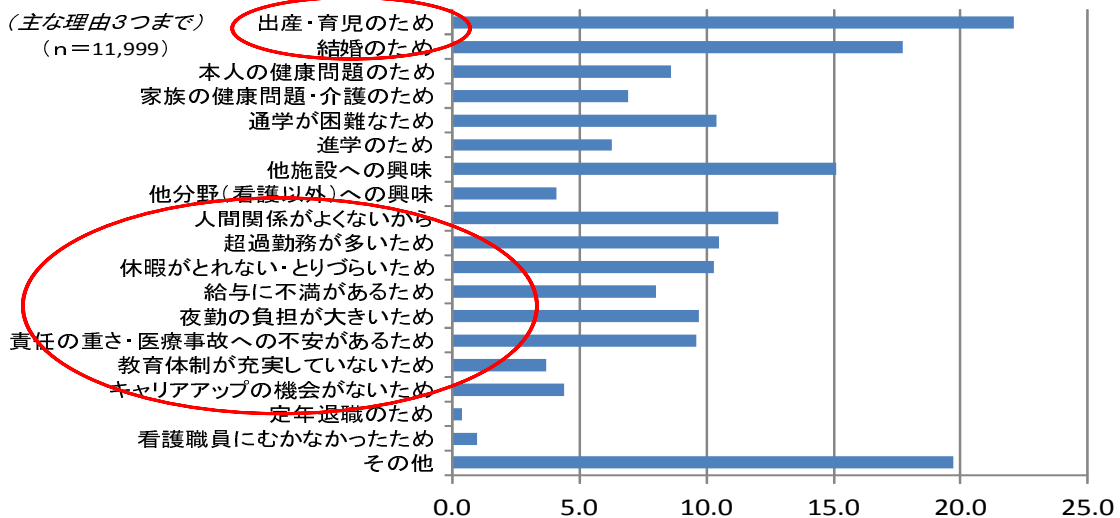


データ出典：公益社団法人日本看護協会「2015年一般病棟における看護職員配置等に関する調査(速報)」

看護職員の離職理由を見ると、出産・育児、結婚といった節目での退職が多くなっていますが、人間関係がよくない、夜勤の負担が大きい、超過勤務が多い、休みがとりづらいといった理由もあります。このことから、働き方の改善など「勤務環境の改善」で離職を減らせる可能性があると考えられます。

<看護職員として退職経験のある者の退職理由>

出産・育児のため(22.1%)が最も多く、結婚のため(17.7%)、他施設への興味(15.1%)など。勤務環境改善で解決できる可能性がある退職理由も多い。



データ出典：厚生労働省医政局看護課「看護職員就業状況等実態調査結果(平成22年度)」

IV ワークマネジメントによる働き方の改革に向けた取組

医療従事者を引きつけることができる医療機関となるだけでなく、医療の質や患者満足度を向上できるように、雇用の質の向上に向けて、働き方の改革に取り組む必要があります。

1. 医療従事者が働き続けられる職場づくり

① 働き方・休み方の改善

24時間365日の医療ニーズに応える医療従事者の健康や安全を確保するためには、時間外労働の削減や休暇の取得促進、夜勤負担の軽減（夜勤時間・夜勤回数の見直し、夜勤に従事する職員の確保や処遇改善等（例えば、健康管理等に留意した上での夜勤専従看護師の導入など））に取り組む必要があります。

特に医師の場合は、当直勤務明けにも通常の勤務といった長時間労働・過重労働が長年慣例化しているため、交代制勤務導入や当直勤務縮小等の検討も課題となります。

また、医師や看護師・コメディカルの負担軽減を図る観点からは、他職種との連携・業務分担によるチーム医療の推進などに取り組むことも考えられます。

② 職員の健康支援

労働のリスクから医療従事者を守るための労働安全衛生の取組等が求められます。

③ 働きやすさの確保のための環境整備

女性の多い看護職員や近年増加している女性医師等をはじめ、医療従事者の育児や介護等のライフステージの変化による離職を防止するためには、短時間正職員制度等の柔軟な働き方を選択できる多様な勤務形態の導入や、病院内保育所の運営等、仕事と生活の両立支援等により、医療従事者が働きやすい環境整備が必要です。

④ 働きがいの向上

育児等により一時離職・休業した医療従事者の円滑な復職のための支援や、専門職としてのキャリアアップ支援による働きがいの向上に取り組むことも重要です。

2. 医療機関の勤務環境改善に対する支援

県では、医療従事者の勤務環境改善を促進するための拠点として、「奈良県医療勤務環境改善支援センター」を設置し、勤務環境改善に係る取組を行う医療機関に対し、専門家によるアドバイスや研修会の開催等により必要な支援を行い、医療従事者の離職防止及び定着促進を図っています。