

## 第3回 医師の働き方改革を進めるためのタスク・シフト/シェアの推進に関する検討会

# 医療機関がタスクシフト/シェアを進めるために 必要な取り組むべきこと

2019/11/20

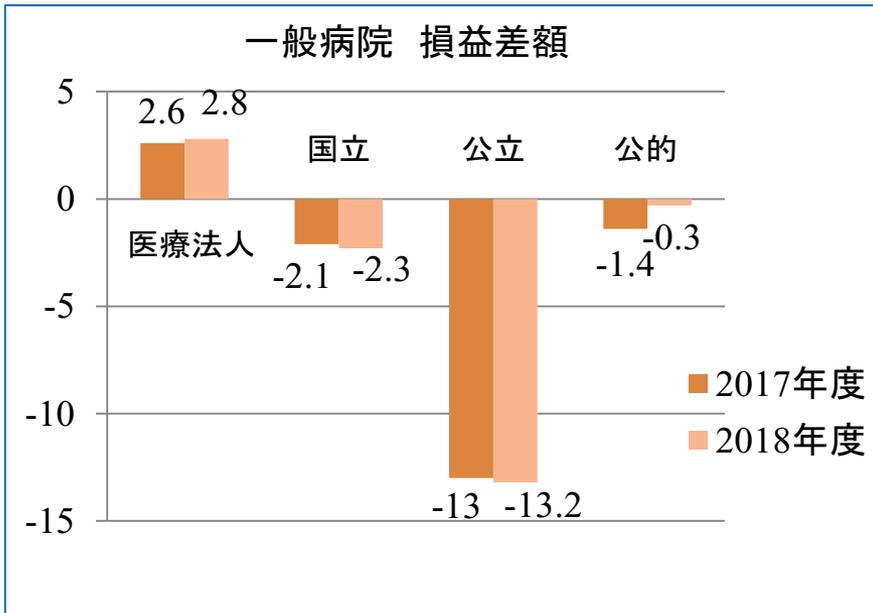
はい えいしゅ

**斐 英洙**

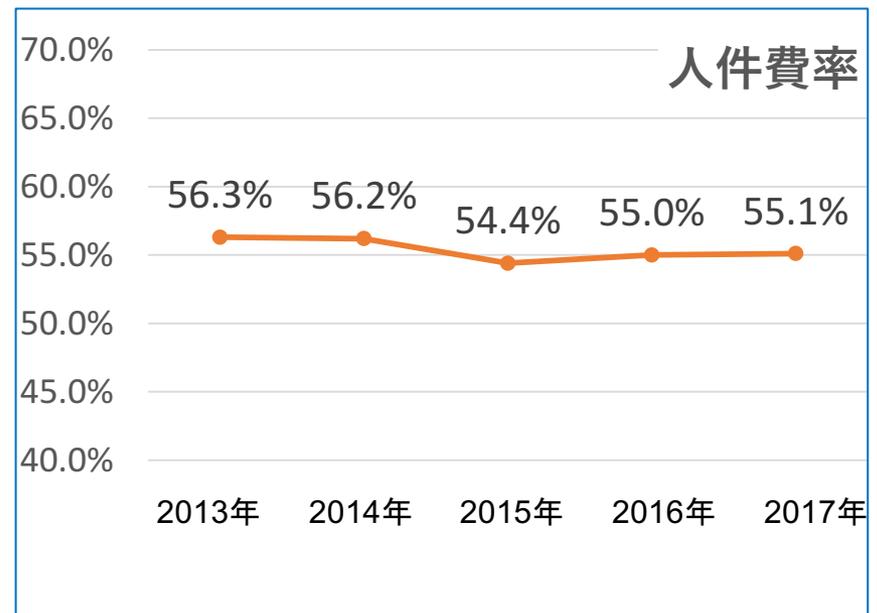
ハイズ株式会社／慶應義塾大学

# 病院を取り巻く経営環境

- 診療報酬の伸び悩み等、厳しい外部環境
- 余裕がない財務環境
- 高止まりする人件費率
- 投資余力の不足



2018年医療経済実態調査を基に弊社作成



平成29年病院経営実態調査報告を基に弊社作成

# タスクシェア/シフトによる経営的メリット・デメリット

## 【可能性のある因子】

|   |      |  |
|---|------|--|
| <br>メリット  | 経済的  | <ul style="list-style-type: none"><li>• 加算</li><li>• 患者数／単位時間の増加</li><li>• 医師等の人件費節約</li><li>• その他</li></ul> |
|   | 非経済的 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 医療の質向上</li><li>• モチベーション向上</li><li>• ブランディング、その他</li></ul>           |
| <br>デメリット | 経済的  | <ul style="list-style-type: none"><li>• 人件費増</li><li>• 教育研修費増</li><li>• その他</li></ul>                        |
|   | 非経済的 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 医療の質低下の懸念</li><li>• 組織・職種間調整コスト</li><li>• その他</li></ul>              |

# タスクシェア/シフトに関する経営課題の構造化

## 【二層目：院内体制】

余力（人員、残業時間、資金等）

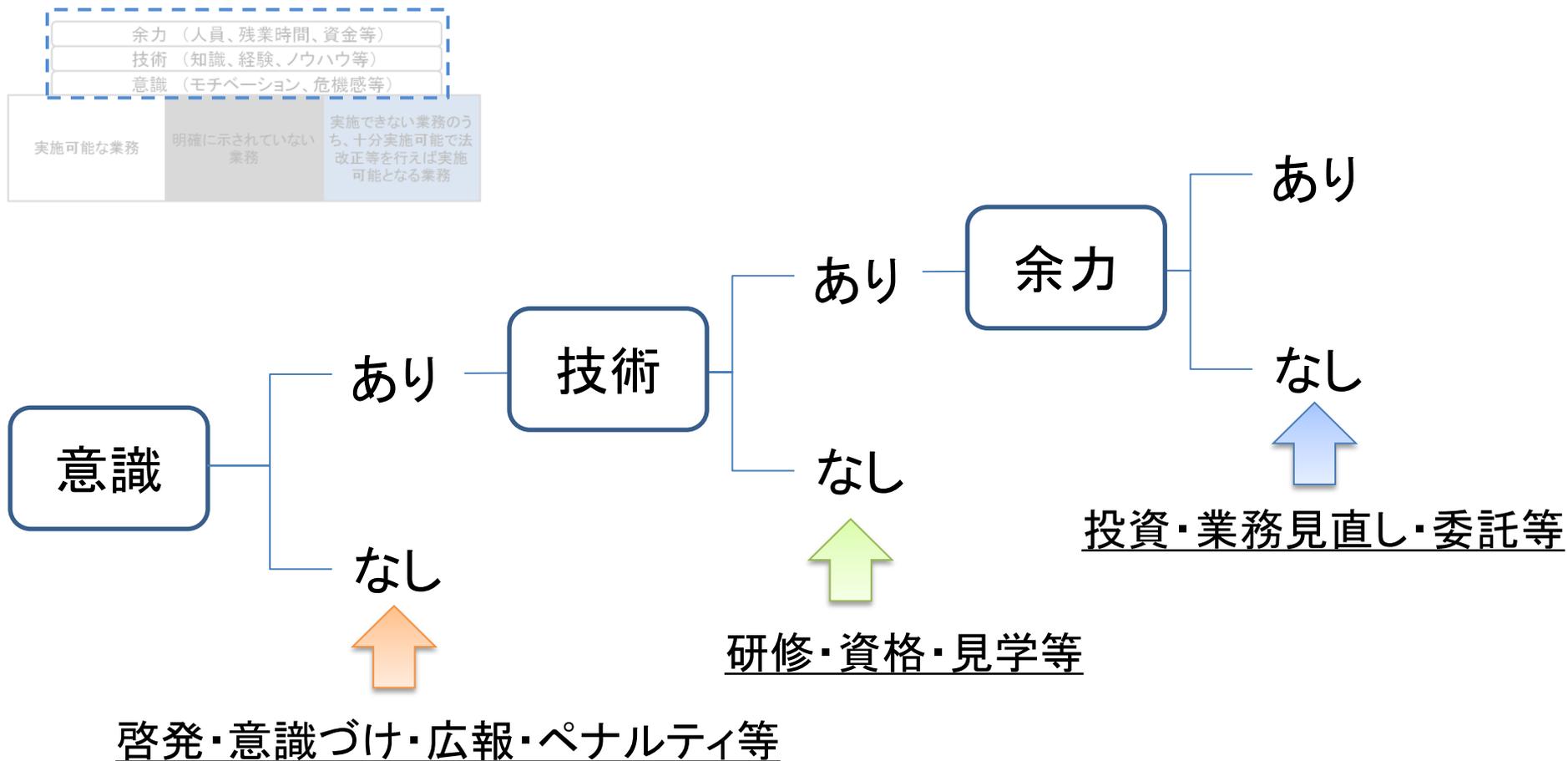
技術（知識、経験、ノウハウ等）

意識（モチベーション、危機感等）

|         |              |                                      |
|---------|--------------|--------------------------------------|
| 実施可能な業務 | 明確に示されていない業務 | 実施できない業務のうち、十分実施可能で法改正等を行えば実施可能となる業務 |
|---------|--------------|--------------------------------------|

## 【一層目：法的体制】

# 経営課題に対するアプローチは異なる



# シフト・シェア“される”側が持つ3つの“ふ”

## ふあん 不安

- したことがない業務
- 慣れてない業務
- 指導不十分な業務
- 責任の所在は？

## ふたん 負担

- ただでさえ忙しく時間がない
- 元来業務が回せない
- 学びなおす必要あり
- 残業が増える

## ふまん 不満

- なんで私が？
- なんで今？
- なんで下請け的？
- いきなり？
- 給料アップは？

# まとめ

- 厳しい外部環境と余裕がない財務環境
- 経営判断として優先度をどう上げるか？
- 投資判断は、経済的因子 & 非経済的因子による
  - 経済的因子のある程度の算出は必須
  - 非経済的因子は丁寧な説明と納得醸成のプロセスへ
- 各医療機関での状況分析からの3つのアプローチ
- 「される」側の視点：タスクシフト・シェア ≠ 丸投げ
- 長期的視点での人材投資戦略の見直し

ご清聴ありがとうございました

ご質問: [hai@highz-inc.com](mailto:hai@highz-inc.com)

病院経営に関するつぶやき

Twitter: [@haieishu](https://twitter.com/haieishu)