

第121回医療部会における業務効率化・職場環境改善に関するご意見

厚生労働省 医政局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第121回医療部会における業務効率化・職場環境改善に関するご意見

(注) 主な御意見を事務局の責任で整理したもの。(御意見の趣旨を踏まえて文言を整理している。)

1. 医療機関の業務のDX化の推進について

- 少ない人手で、いかに質を落とさず、効率的に業務を回して、国民の命や健康を全国で確保し続ける、守り続けるためにはどうしたらいいのかというような問題設定、そのために何をすべきかということを考えることが必要。
- 生産性が上がるであろう個々の従事者の賃金水準なども生産性の上昇に見合ったものに上げていくということは当然。
- DX化ができるだけ負担なく導入できるように、もっと良いものにしていく必要。医療機関が直接DX化に対応できないとしても、何らかの形で支援なり仕組みをつくることでDX化の恩恵が被れるようにすること、あるいは全く対応できないところでも、DX化以外の多様な効率化について様々な支援をしていくことは必須である。業務効率化のためにはDX以外のこと、DXを使いやすくすることをしっかりと書くべきだ。高齢な医療職種がDX化についていけないことがないよう、丁寧な議論を重ねていただきたい。
- 医療現場での人手不足については医療界及び国が取り組む必要がある。
- 限りある人材の中で、業務効率化に資する技術開発の推進は国が積極的に推し進めるべき。
- DX化は、国として投資すべき分野だと思うので、その財源は（保険料ではなく）公費による予算を確保してほしい。
- 急速な医療DXの進行についていけないような高齢者の歯科医師に対する対応、誰も取り残されないような丁寧な議論を重ねていただきたい。

第121回医療部会における業務効率化・職場環境改善に関するご意見

1. 医療機関の業務のDX化の推進について

(国・自治体による支援等)

- DX化は負担がなく導入できるようにすべき。知識や人材、財源について国の支援や団体間の共助等が必須。また、DX化に困難がある場合でも業務効率化の支援を行うべき。
- 特に、効果などのエビデンスの蓄積が組み込まれたことは非常に重要。こういうエビデンスを蓄積して、その分析を踏まえて、例えば人員配置の柔軟化も同時に進めていただきたい。業務効率化にどのような効果があるかのデータの蓄積の際には、業務プロセスの定義づけが重要であり、急ぐべき。
- 業務効率化にどのような効果があるかのデータの蓄積の際には、業務プロセスの定義づけが重要であり、急ぐべきである。データには説得力が必要であり、また簡便に蓄積できるよう研究していただきたい。
- データ収集の際は医療機関の負担にならないよう配慮すべき。DX化した後の運用コストに対応できる報酬の検討をいただきたい。タスク・シフト/シェア、養成所等の支援の際には財政面の支援の強化のみならず技術的支援を強化する等実効性のある施策をお願いしたい。
- 国や自治体などから継続的な支援の在り方を検討すること、効果などのエビデンスの蓄積に向けて統一的な基準で必要なデータを収集することは重要。まずは業務効率化に取り組む医療機関の裾野を広げながら、労働時間の变化、医療の質や安全の確保はどうかなどを検証し、エビデンスに基づいて検討すべきものであり、業務効率化を診療報酬の人員配置基準の緩和へつなげるには時期尚早。
- DX化に際して、経営主体が小さくても共同利用が出来るような仕組み作りが必要。
- 医療勤務環境改善支援センターには労務管理や医業経営に関する専門家が配置されており、医療機関の現状の課題に応じたアドバイスや改善の計画策定を支援する枠組みがあり、多くの医療機関が自施設での対応が難しい状況において大変頼りになる存在。もし今後、DX化の推進をメインにするのであれば、そうしたことに詳しい職員を積極的に配置することをぜひお願いしたい。
- 認定された病院というものは恐らく労働市場の中では非常に有利になると思うので、透明性を持った認定といったものが必要である。
- 病院の認定については、くるみん制度のようなことを想像していたが、それがハローワークや、看護職の方であれば都道府県ナースセンターなどを通じたリクルーティングの際に活用できれば、いいメリットがあるのではない。また、認定に際しては、やはり当事者の方なり職能なり専門職の当事者の方の目線での評価が入ることができればその意義や価値というものがさらに上がっていくのではないか。
- 業務効率化・職場環境改善に計画的に取り組む病院を公的に認定することはメリットが大きい。また、認定時には専門的な目線が重要である。

(医療機関の責務の明確化)

- 医療機関の管理者に業務効率化の責務を付すことで医療機関に負担がかかるようなことは避けるべき。

第121回医療部会における業務効率化・職場環境改善に関するご意見

2. タスク・シフト／シェアの推進等、医療従事者の養成体制の確保、医療従事者確保に資する環境整備等について

- タスク・シフト／シェアにより本来業務ではない部分で業務が停滞することのないよう、AIやロボット等によるDX化があることを明確にすべき。
- タスク・シフト／シェアの受け手側への配慮が必要。
- タスク・シフト／シェア、養成所等の支援の際には財政面の支援強化のみならず技術的支援を強化する等実効性のある施策構築をお願いしたい。
- 看護学校等のサテライト化の活用についても非常に有効だと思うが、現在、補助金としては1個分しか出ていないという現状がある。サテライト化しても、運営にかかる経費はそれぞれかかるので、補助単価も示すなどの対応はお願いしたい。
- 遠隔授業やサテライト化というものは大切だと思うが、それに加えて、学校や養成所が、経営が共倒れにならないように、地域に根づく必要な数の医療職種を安定的に教育し続けるために、学校間の連携や再編も含めたような検討、そういったことを視野に入れた検討を地域ごとにできるように、国として話し合いの枠組みみたいなものを提示していくということも考えてはどうか。
- 各職種の状況に応じた支援のみならず、養成課程そのものについて幅広い検討が必要。職種ごとの最適化ではなく、全体視点での最適化を目指した議論をするべき。
- 将来的な必要数の推計は必要である。養成所がなくなれば地域の医療人材の供給見通しが立たなくなる。厚生労働省には、そうした地域に寄り添う人材確保に重点を置いた財政支援の確保に努めるとともに、自治体に対しても各地域でそういった養成所に対する支援が促進されるよう後押しすることが求められる。
- 育児や介護等の事情を抱えて働く人への支援については、女性職員の割合が多い医療界が率先してその課題に対応して、国全体で他の産業のモデル・模範となれるよう、ぜひ進めていただきたい。
- より少ない人員で対応するためには、タスクシフトやDXも重要だが、根本的には人員の質の確保、量から質への転換が必要。修業年限の柔軟化などは、数の確保には役立つかもしれないが、今後の人口減少・高齢化に伴う医療ニーズの質・量の変化や生産年齢人口の減少を見据えれば、量的確保のためだけの養成課程の議論のみに限定せず、もっと根本的に、2040年の看護のあるべき姿、あるいは看護提供体制の在り方について議論することが必要。勤務環境や処遇の改善などを含めた総合的な検討の場を設置していただいて、早急に検討していただきますよう強く要望する。