

## 各職場の実態を共有、取り組みを学び合う

連合北海道は4月26日、第7回医療（看護師）職場の意見交換会を開催した。新型コロナウイルスの影響により4年ぶり開催となった今回は、道内各地の民間・公的病院10労働組合、職種別では看護師・診療放射線技師・理学療法士・事務職などの26名が参加した。参加者からは「他の病院の現状を知れて参考になった。」、「意見交換を通して、交流ができ勉強になった。」などといった声が聞かれ、職場や地域の垣根を越えた交流の場となった。

冒頭、主催者を代表して連合北海道の山田組織労働局長から挨拶があり「人手不足が叫ばれる中、人材定着のためには魅力ある職場にする必要があり、今回の意見交換会を通して、何か1つでも職場へ持ち帰っていただき、職場環境の改善につなげてほしい」と目的を述べた。

その後、座長として選出された連合北海道の永田総合政策局長が進行を努め、各職場の賃金、労働時間、年次有給休暇などの労働条件や、職場風土やハラスメントの対応、コロナ禍の状況など職場実態を報告し合い、情報共有をはかった。

続く学習会では「部下への仕事の任せ方～『自分がやると早い・・・』ではなく、委任力で部下育成をしてみよう～」と題して、えるむ社会保険労務士法人の富樫真紀子代表より



講演する富樫代表

講義を受けた。テーマの背景として、2024年4月から医師の時間外労働の上限規制が適用となることを受け、タスクシフト・シェアの推進がなされている一方で、仕事をシフト・シェアされる側（看護師等）の業務負担増加が懸念され、特に上長の立場にある者が抱え込んでしまうケースが想定される。そこで富樫代表は、部下へ仕事を「任せる」という考え方の必要性を提示した。内容は、任せると振る（丸投げ）の違いや任せる仕事と人選、部下のスキル把握、人事評価と金銭的報酬などについて説明し、任せる仕事については「上司が楽になるための面倒くさい仕事は振っている仕事であり、部下自身の判断が問われる、スキルの限界を少し超えた仕事が任せる仕事であり、部下の成長にもつながる」とアドバイスした。

分散会では、4グループに分かれ、学習会での内容を基に7つのテーマについて活発に意見交換を行った。主に部下に任せたい仕事とその理由、人選の要件や進捗管理の方法、任せた仕事が完了した後の効果などのテーマについて話し合い、議論の中では各職場での仕事の任せ方、コミュニケーションの取り方、部下育成論、悩みなども共有した上で、グループ毎に発表した。



永田局長（左）と山田局長（右）



職場実態報告の様子

- |   |   |
|---|---|
| 1 | 現在、部下に任せたい仕事を3つリストアップし、その中で <b>特に任せたい仕事</b> を1つ選んでください。 |
| 2 | 1で挙げた仕事を部下に <b>任せる理由</b> を挙げてください。                      |
| 3 | 1の仕事に任せる <b>人選で要件や条件</b> はどのようなものがありますか？                |
| 4 | 1の仕事を達成するために <b>掛かる期間</b> はどれくらいを見込んでいますか？              |
| 5 | 1の仕事達成するまで <b>進捗管理</b> をどのようにしますか？                      |
| 6 | 1の仕事が無事完了した後の <b>部下</b> に対する効果をどのように見通していますか？           |
| 7 | その仕事を無事完了した後の <b>上司</b> に対する効果をどのように見通していますか？           |

分散会7つのテーマ

分散会のまとめとして富樫代表は「今後タスクシフト・シェアにより、仕事に移管されて任せる機会が増えていく」と述べた上で「部下も任された仕事に取り組む中で成長していき、次第に任せることを任せるという波及効果もうまれてくる」として「日常の小さな業務からでも意識して取り組んで欲しい」とまとめ、意見交換会を締めた。



分散会の様子



各グループ