

「管理職者からみた“残業”」

関越中央病院リハビリテーション科

事務局 ワークライフバランス部 小田 貴弘

一見、部下の心配をしているかのように「早く帰れよ」と言って、仕事を部下に振り、自分は定時退社する上司。これ、時短ハラスメント「ジタハラ」って言うらしいです。私はやっていますね。

「ワークライフバランス」とは仕事と生活を両立させること、それを実現するための企業側の施策のことらしいです。そのため、残業時間を短くすることで、それが実現に近づくという考えのもと、「残業時間短縮」は管理職者の課題の一つとなっています。

当院のリハ職員の残業時間を計算すると、月あたりの出勤日数の内の60%程度「残業している日」という計算になります。「早く帰れる日もあるのですね」なのか、「ほとんど定時で上がれないのですね」なのかは、皆さんに伺ってみたいのですが…。

当院は心リハ、がんリハを含め全ての疾患別リハの施設基準があります。また通所リハ、訪問リハも行っています。地域包括ケア病床もあります。90床の病院ですが、疾患を選ばず、急性期から回復期、生活期、終末期まで切れ間なく、介入できることが強みの病院です。それゆえ、部署によって残業理由は異なります。医療分野の業務は時間との闘いです。当院では1日のノルマが設定されていて、それが業務の大半を占めています。また委員会やカンファレンスなどの間接業務も増加しており、計画的な残業が増えています。

介護分野の業務は医療と同様にクライアント業務がほとんどですが、チームで行う業務が多く、医療分野ほど時間に縛られない環境だと思えます。そのかわり、相談員業務をリハ職が行っているため、ケアマネや家族との連携業務で、突発的な残業が増えます。

残業を少なくするための対策についてはいくつか行っています。例えば、「訓練記載は患者1人概ね10分、新規の場合は1人30分」といった標準的な業務時間を設定しています。これは、標準業務時間よりも時間がかかる職員については指導が必要（質の問題）と判断する材料になります。その他の職員は「量」の問題となり、人員不足が分かりやすくなります。その他、臨床には直接関与しない間接業務については、ノルマを減らし、業務時間内で終了するように設定しています。なお、自己学習、研鑽についても、運営上必要と上司が判断したものについては業務として行います。また、上司への事前申請を残業開始前に行い、退勤時に時間と内容を帳簿に記載するようにしています。仕事を終える目標時間の設定が本人と上司との間で共有されるため、一定の時間短縮に効果があります。

いずれにせよ、残業申請の可否は、当該部署の管理職者の判断に一任となっています。生産性があり、所属する場所に貢献ができるものは全て業務と考えています。しかしながら、基本的には実績は維持したまま勤務時間内に終わるような業務マネジメントを、十分に行った上の時間外労働“残業”でなければいけないと思っています。

最初にお話したジタハラの件ですが、上記の話を踏まえて考えると、ちょっとニュアンスが異なってくると思います。

『(標準業務時間を提示し、時間調整もしたし、業務内容の共有も行った生産性の高い業務なのだから、予定時間までに) 早く帰れよ』です。

【ワークライフバランス部より】

時短ハラスメント（ジタハラ）とは、時間外労働削減の具体策がないままに、社員に対して「定時帰り」を強要したり「残業するな」と、時短を促す上司の言動を指します。

厚生労働省の運営する、『両立支援のひろば』にて『ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた「3つの心構え」と「10の実践」』という、ワークライフバランスの実現に向けた、仕事の効率化や残業削減のための指針とそのチェックリストが提供されています。各施設でご参考にて頂ければと思います。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた「3つの心構え」と「10の実践」

(<https://www.cao.go.jp/wlb/research/kouritsu/pdf/3point10jissen-1.pdf>)

「10の実践」チェックリスト

(<https://www.cao.go.jp/wlb/research/kouritsu/pdf/3point10jissen-2.pdf>)