

# 理学療法士が知っておきたい社会保障制度

## 研修会「時間外労働について考えてみましょう」を終えて

ワークライフバランス部長 原 耕介

今年の10月15日に、ワークライフバランス部が主催するオンライン研修会が行われました。今年度は、「時間外労働の制度と労務管理上のポイント」というタイトルで、特定社会保険労務士の先生にご講演頂きました。働く上で時間外御労働・残業は身近ではありますが、その制度について学ぶ機会が少ないため、大変勉強になる内容であり、今後もこのような企画を協会員のみなさまにご提供できればと考えております。

講演後には、部員と参加者の方で意見交換会を行いました。今回の記事では、意見交換会で挙げた話題を振り返りまとめていきたいと思います。

まず話題として挙げたことが、カルテ内容の均一化についてです。スタッフによってカルテの記載方法・内容が異なることが、業務時間が不均衡になってしまう原因の1つではないかという意見が挙がりました。その対策として、カルテ記載のフレーム（SOAP など）を作成することで、業務範囲を明確にすることができ、延いては時間外労働を管理する一助になるのではないかというアイデアでした。

一方で、カルテの書き方も個性の1つであり、詳細に記録されたカルテに臨床を含む様々な場面で助けられることがあるという意見もありました。さらに、文書作成そのものにも得手・不得手があり、記載内容を均一化するだけでは時間外労働の削減には至らない可能性についても示唆がありました。時間外労働を削減するための施策・取組みについては、自施設の状況や運営方針に応じて施行していく必要があるのだと考えさせられた話題でした。

次に上がった話題は、時間外労働からは少し離れますが、育児・介護をしている職員としていない職員での業務時間・量のアンバランスについてです。育児・介護をしていると、どうしても急な休みなどが必要になることが増えてしまいます。そういったとき、「お互いさま」と思える雰囲気か、休みの前後で申し送りや声掛けなどの前後フォローができているか、働く人のバックグラウンドに配慮した組織作りについて、話し合いが行われました。

昨今では、「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」であるダイバーシティ経営も注目されています（\*）。様々なバックグラウンドを持つ人が働く職場においては、普段からお互いにコミュニケーションを取り合い、一人ひとりがきちんと受け入れられる環境を作っていくことが大切なのだと感じました。

時間外労働についても、組織として定められたルールに則ったうえで、どうしても時間が掛かってしまう業務があるのであれば、職場の先輩や上司に相談してみてもいいでしょうか。管理監督する立場にある方についても、少し気になる職員がいれば声掛けをしてみてもいいでしょうか。時間外労働を適切に減らしていくためのヒントは、そういったコミュニケーションの中から生まれてくるのかもしれない。

\*経済社会政策室.”ダイバーシティ経営の推進”.経済産業省. 2021-12-09.

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/index.html>, (参照 2022-10-23)