

医療勤務環境改善支援センターの 活用について

福島県医療勤務環境改善支援センター

目次

1. 医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）について
2. 医療勤務環境改善支援センターを活用するメリットについて
3. 医療勤務環境改善マネジメントシステムについて

1. 医療勤務環境改善支援センターについて

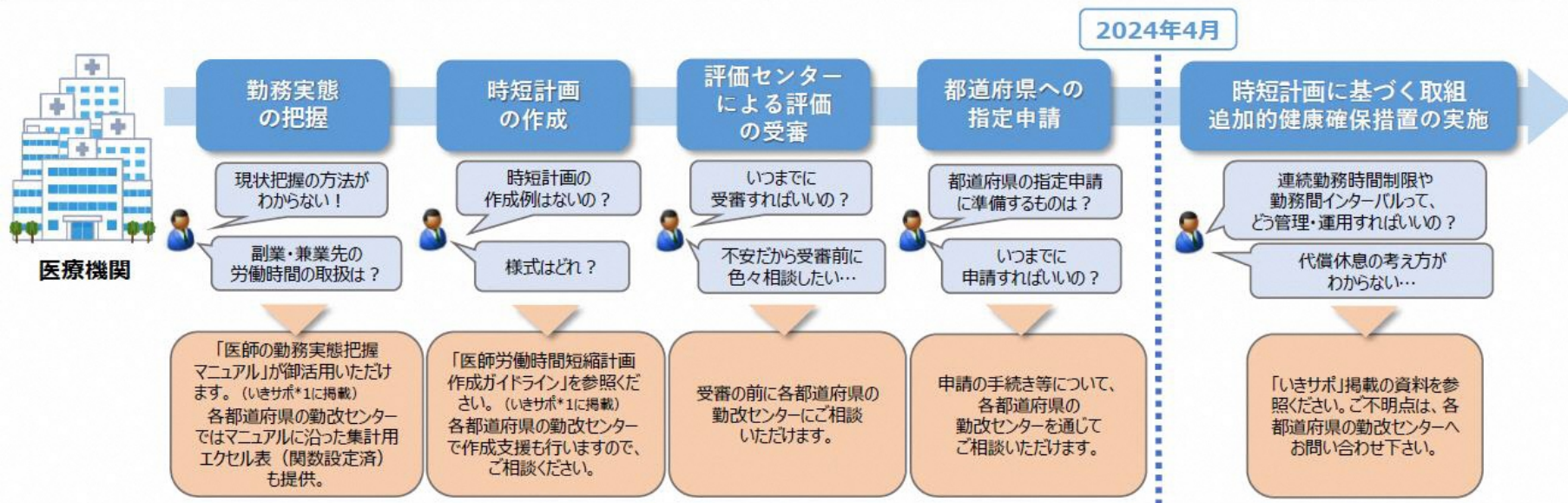
医療勤務環境改善支援センターの活用について

医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）の活用について

- ・2024年4月より医師に対する時間外・休日労働の上限規制が適用される。
- ・「医師の働き方改革に関する検討会」「医師の働き方改革の推進に関する検討会」を経て、令和3年5月に「良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制を確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律」（令和3年法律第49号）が成立した。

医師の時間外・休日労働の上限については、36協定上の上限及び36協定によっても超えられない上限とともに、原則年960時間（A水準）・月100時間未満（例外あり）とした上で、地域医療の医療提供体制の確保のために暫定的に認められる水準（連携B・B水準）及び集中的に技能を向上させるために必要な水準（C水準）として、年1,860時間・月100時間未満（例外あり）の上限時間数を設定

医師の労働時間の短縮を計画的に進めていく上では、医療機関は医師労働時間短縮計画を作成し、その計画に沿って医療機関の管理者のリーダーシップの下、医療機関全体でPDCAサイクルにより働き方改革を進めていくことが重要



働き方改革の過程でお困り事が生じたら、各都道府県の勤改センターにご相談ください

（連絡先は、「いきサポ」*1に掲載されています）

*1「いきサポ」は、「いきいき働く医療機関サポートweb」の略称で、勤務環境改善に関する好事例や、労務管理チェックリストなどの支援ツール、セミナー情報等、勤務環境改善に取り組む医療機関のみならず、参考になる情報を集約・提供する厚生労働省が開設するポータルサイトです。

いきサポ

検索



医療従事者の勤務環境改善の促進

医療従事者の離職防止や医療安全の確保等を図るため、改正医療法（平成26年10月1日施行）に基づき、

- ▶ 医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム）を創設。医療機関の自主的な取組を支援するガイドラインを国で策定。
 - ▶ 医療機関のニーズに応じた総合的・専門的な支援を行う体制（医療勤務環境改善支援センター）を各都道府県で整備。センターの運営には「地域医療介護総合確保基金」を活用。
- ▶ 医療従事者の勤務環境改善に向けた各医療機関の取組（現状分析、改善計画の策定等）を促進。

勤務環境改善に取り組む医療機関

勤務環境改善マネジメントシステム



院内で、院長、各部門責任者やスタッフが集まり協議



- ▶ 医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針（厚労省告示）
- ▶ 勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（厚労省研究班）
「医療従事者の働き方・休み方の改善」の取組例
 - ✓ 多職種の役割分担・連携、チーム医療の推進
 - ✓ 医師事務作業補助者や看護補助者の配置
 - ✓ 勤務シフトの工夫、休暇取得の促進 など「働きやすさ確保のための環境整備」の取組例
 - ✓ 院内保育所・休憩スペース等の整備
 - ✓ 短時間正職員制度の導入
 - ✓ 子育て中・介護中の者に対する残業の免除
 - ✓ 暴力・ハラスメントへの組織的対応
 - ✓ 医療スタッフのキャリア形成の支援 など

マネジメントシステムの普及（研修会等）・導入支援、勤務環境改善に関する相談対応、情報提供等

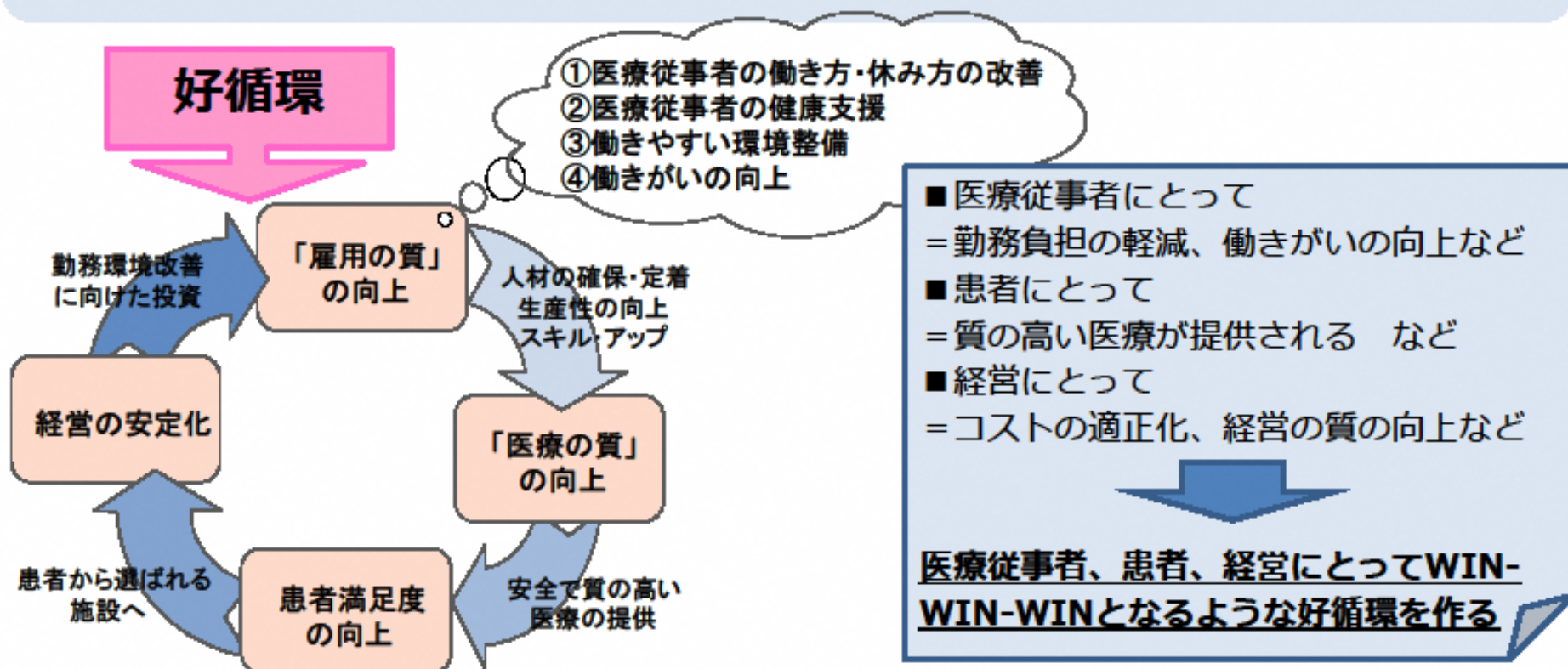


都道府県 医療勤務環境改善支援センター

- ▶ 医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）と 医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント等）が連携して医療機関を支援
- ▶ センターの運営協議会等を通じ、地域の関係機関・団体（都道府県、都道府県労働局、医師会、歯科医師会、薬剤師会、看護協会、病院団体、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会等）が連携して医療機関を支援

医療勤務環境改善の意義

- 医療機関が、「医療の質の向上」や「経営の安定化」の観点から、自らのミッションに基づき、ビジョンの実現に向けて、組織として発展していくことが重要。
そのためには、医療機関において、医療従事者が働きやすい環境を整え、専門職の集団としての働きがいが高めるよう、勤務環境を改善させる取組が不可欠。
- 勤務環境の改善により、医療従事者を惹きつけられる医療機関となるだけでなく、「医療の質」が向上し、患者の満足度も向上。



2. 医療勤務環境改善支援センターを 活用するメリット

(1)宿日直許可申請対応

医療労務管理アドバイザーから、宿日直許可について以下の支援を受けることができます。

- 医療機関からの相談に基づき、許可基準に適合するか等について、助言等を受けることができます。
- 労働基準監督署に宿日直許可申請の対応策について相談したい場合、医療労務管理アドバイザーを通じて相談ができます。
- 宿日直許可の相談や申請を労働基準監督署に行くにあたって、同席し、労働基準監督署の担当官からの説明、質問をともに聞き、内容等を医療機関に分かりやすく伝えるなどの支援を受けることができます。
- 宿日直許可の申請の際に、労働基準監督署から求められた申請内容の再考に対応するために取組について支援を受けることができます。

(2) 医師労働時間短縮計画策定支援

医療労務管理アドバイザーから、医師労働時間短縮計画について以下の支援を受けることができます。 【資料1】

- 時短計画を策定したいが何から手を付けて良いか分からない、という場合は一から策定について支援を受けることができます。
- 既に策定に取り組んでいる場合でも、必要な要件を満たしているか、計画に実効性があるか、定期的に見直す仕組みづくりができていないか、等に対する支援を受けることができます。
- 時短計画の個別の取組（労働時間、自己研鑽時間、兼業副業時間の適正把握、連続勤務勤務時間制限・勤務間インターバル対応、36協定の適正な作成など）について支援を受けることができます。。

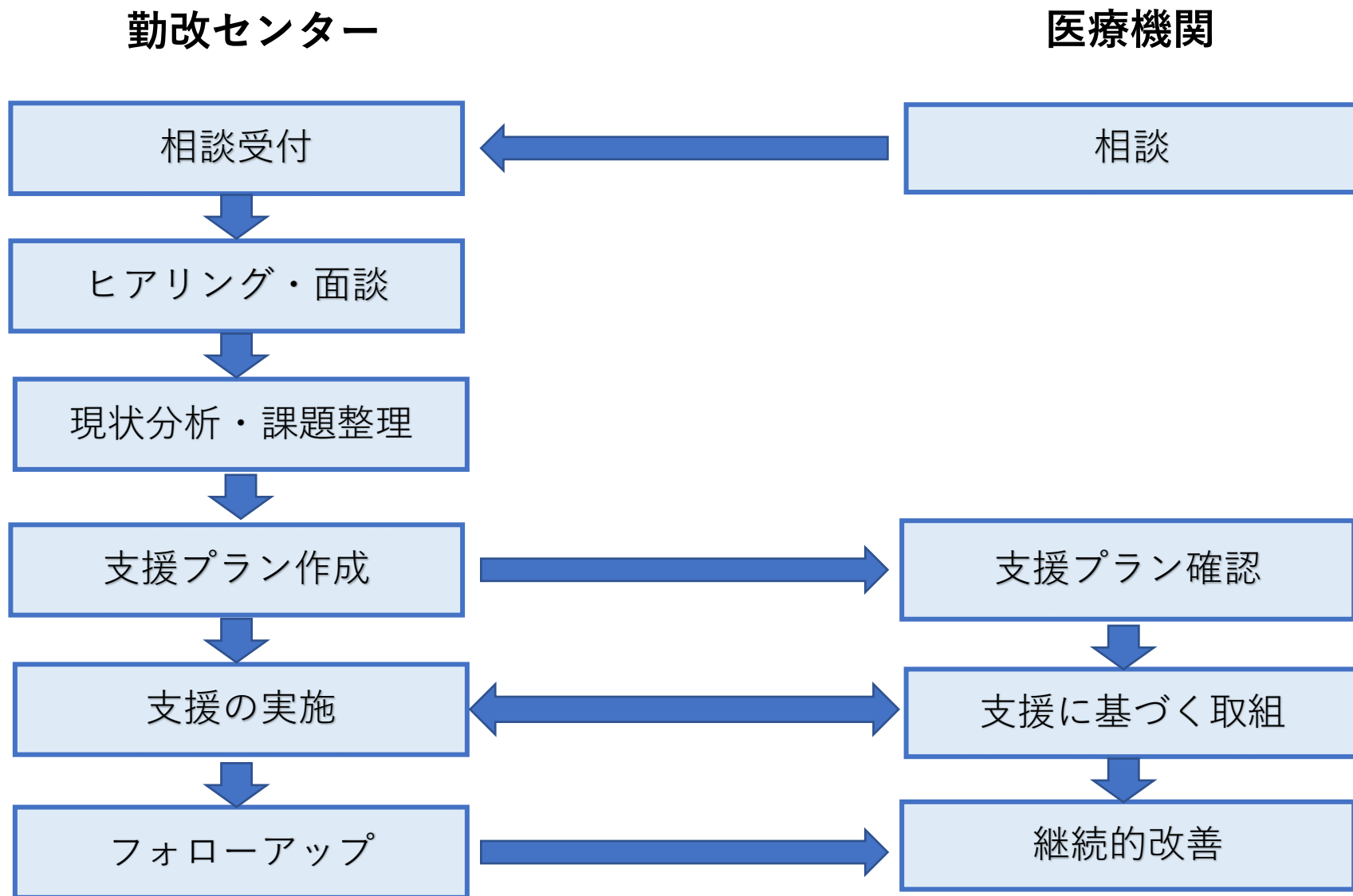
(3) その他の支援事例

宿日直許可申請、時短計画策定支援の他、以下のような支援を受けることができます。

- 医師の働き方改革、労務管理等に関する研修会、勉強会の講師を行うことができます。
- ハラスメント対策等に関する支援、研修会、勉強会の講師を行うことができます。
- 就業規則、同一労働同一賃金、育児介護両立支援、助成金の活用等の相談をすることができます。
- 医療経営アドバイザーから経営管理、診療報酬等に関する支援を受けることができます。

(4)支援の流れ

【資料2】



3. 医療勤務環境改善マネジメントシステム

(5)医療勤務環境改善マネジメントシステム

医療勤務環境改善マネジメントシステムとは

■「医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針」

(平成26年厚生労働省告示第376号)

に現状分析、より示した、医療機関における勤務環境改善に関する仕組み

- ・病院又は診療所において、勤務環境の改善に関する方針の表明、実施体制の整備、現状分析、目標設定、改善計画作成・実施・評価・見直しを体系的かつ継続的に実施する、一連の自主的活動に関する取組。医療機関における業務実施・管理と一体となって運用されるもの。
- ・医師、看護師、薬剤師、事務職員等の幅広い医療スタッフの協力の下、一連の過程を定めて、継続的に行う自主的な勤務環境を改善する活動

⇒ 各医療機関のそれぞれの実態に合った形で、自主的に行われる任意の仕組み

- 国は導入の手引きを作成し様式や手順等を示しているが、この様式や手順等に必ずしも従う必要はなく、各医療機関の状況・課題に応じて取り組むことが大切

4つの領域における取組メニュー

医療分野の「雇用の質」向上のための勤務環境改善マネジメントシステムの手引き（改訂版）より

(1) 働き方・休み方改善

- 労働時間管理**：時間外労働の削減、1回あたりの最長勤務時間の削減、休暇の取得促進、夜勤負担軽減策（夜勤明けの早帰り等）、勤務と勤務の間隔の確保 など
- 医師の負担軽減**：多様な勤務形態（短時間勤務、交代制勤務、連続当直を行わない勤務シフト、主治医制見直し等）、給与・手当等の処遇改善、チーム医療の徹底（補助者の活用等）、他職種との連携・業務分担、その他の負担軽減（ICT機器、医師の確保等）、地域医療連携（診療所との外来業務の分担等）
- 看護職・コメディカルの負担軽減**：復職支援制度、雇用形態や勤務形態が選択可能な制度（働く時間の長さ、時間帯や曜日、働き方等が選べる）、健康・安全に配慮した夜勤・交代制シフト（仮眠時間の確保、夜勤回数の制限、夜勤専従者の雇用及び配慮等）、診療・薬剤・検査・事務部門等関連部門との連携、潜在看護職・コメディカルの把握・職場復帰支援 など

(2) 職員の健康支援

- 職員の生活習慣病対策**：健康診断の受診率向上等
- メンタルヘルス対策**：相談窓口、復職支援プログラム等
- 作業環境対策**：腰痛対策、眼精疲労対策（健診、作業環境の管理等）
- 有害化学物質対策、感染症対策** など

(3) 働きやすさ確保のための環境整備（ソフト面・ハード面）

- 仕事と子育て・介護との両立支援**：院内保育所や学童保育等の整備、休憩スペースの設置、情報共有システム導入、保育・介護サービス利用料の補助、短時間正社員制度の導入、育児・介護に係る休業・休暇制度の充実、男性職員の育児休業取得 など
- 職員の安全確保（暴言・暴力等への対策）**：警備員の配置、相談窓口の整備、対応マニュアルの整備 など
- いじめ・ハラスメント対策**：相談窓口の整備、関連する研修の実施
- 職場の風土・環境の整備**：職員向け院内アメニティ（仮眠室、休憩室等）の整備 など
- 人材の定着化の視点**：定期面談等による職員の事情や希望の把握、職員の事情等を尊重した配置や業務面の配慮

(4) 働きがいの向上

- 専門職としてのキャリアアップ支援**：研修等への参加奨励、子育て等と両立しながらの勤務の継続に関する相談窓口の設置 など
- 人事異動によるキャリアアップ**：法人内での人事ローテーション
- 休業後のキャリア形成**：産休・育休復帰後のキャリア形成、産休・育休中の職員の円滑な復職の支援 など

勤務環境改善マネジメントシステムの流れ

医療分野の「雇用の質」向上のための勤務環境改善マネジメントシステムの手引き（改訂版）より

【資料3】

各医療機関の取組



医師労働時間短縮計画の進め方も同じである。

7つのステップのポイント

■ステップ1：方針表明

- ポイント1：組織的な取組であることの周知
- ポイント2：具体的な問題解決につながるという「期待感」の醸成
- ポイント3：さまざまな手段を用いて、繰り返し伝える

■ステップ2：体制整備

- ポイント4：自機関の状況にあった体制づくり
- ポイント5：さまざまな職種や属性による多様なチーム・メンバー構成が効果的
- ポイント6：医療機関内でのチームの位置づけを明確にし、医療スタッフに周知を

■ステップ3：現状分析

- ポイント7：既存の定量データを活用し、客観的な分析で冷静に現状を見つめる
- ポイント8：不足する情報は、定性的な調査で把握
- ポイント9：課題抽出と原因分析は、「森」を見てから、「木」を見ていく

■ステップ4：目標設定

- ポイント10：目標設定は“SMART”に
- | |
|--------------------------|
| Specific：テーマは具体的か？ |
| Measurable：測定可能か？ |
| Attainable：達成可能なレベルか？ |
| Result-based：成果に基づいているか？ |
| Time-oriented：期限が明確か？ |

■ステップ5：計画の策定

- ポイント11：現実的で継続性の高い計画を
- ポイント12：チーム・メンバー以外の医療スタッフにも積極的に意見を求めましょう

■ステップ6：取組の実施

- ポイント13：取組内容の説明会を行い、ひろく医療スタッフを巻き込みましょう
- ポイント14：定期的に進捗状況を確認し、医療スタッフへのPRもこまめに
- ポイント15：取組内容やスケジュールの追加・修正は柔軟に

■ステップ7：評価・改善

- ポイント16：「雇用の質」や「医療の質」の改善につながっていますか
- ポイント17：しっかりと一連の活動を振り返り、次期計画を検討しましょう

- ・有効な対策の立案には、現状を正しく認識することが不可欠です。
- ・とても悲惨な結果が出たとしても、現実には現実としてしっかりと受け止めましょう。
- ・悪いところばかりを改善しようとするのではなく、組織には必ず、良いところ、「強み」があります。他の組織と比べるのではなく、自機関の良いところ、「強み」をもっと成長させ、発展させるためのデータとして活用しましょう。