

兵庫県医療勤務環境改善支援センター  
**医療勤務管理相談コーナー**（一般社団法人兵庫労働基準連合会内）

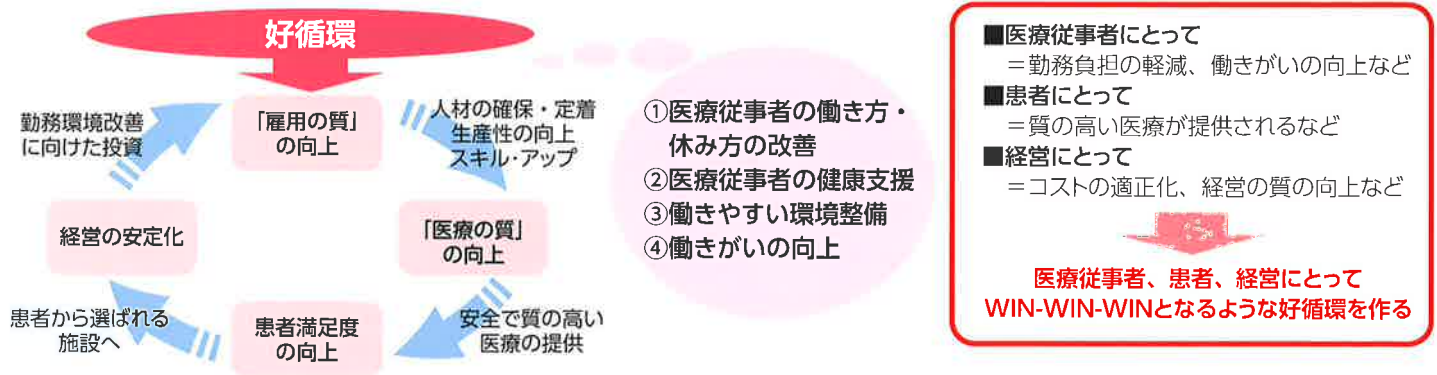
医療機関経営者、院長の皆さま、感染症対策で大変な時期ですが、こういう時ほど医師、看護師、全てのスタッフが健康で安心して働ける勤務環境を整えることが求められています。

# 医療従事者の勤務環境改善に取り組みましょう

## 勤務環境改善の意義

2019年4月から「働き方改革関連法」が順次施行されています。法令順守はもとよりですが、各スタッフが満足いく働きやすい環境を整備し「雇用の質」を上げていくことが「医療の質」、「患者満足」、「経営の安定」につながります。

- 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を高めるよう、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。

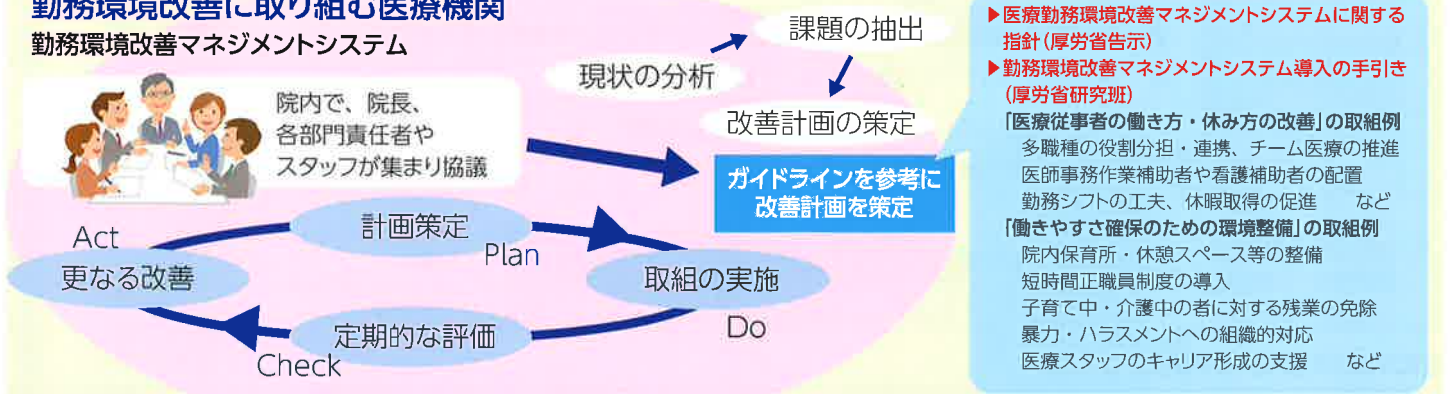


## 医療勤務環境改善マネジメントシステムによる取組み

2014年9月26日付厚労省告示第376号により勤務環境改善のツールとしての「医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針」が示されました。現状分析、課題の抽出により改善計画を策定し実行する。組織的、継続的に実施することが肝要です。その取組みを勤改センターアドバイザーが支援していきます。

- 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



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

- ▶医療勤務管理アドバイザー（社会保険労務士等）と医療経営アドバイザー（医療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、医療経営コンサルタント協会等）が連携して医療機関を支援

# 現状分析 課題の抽出のためのアンケート調査チェックリスト

マネジメントシステムは現状把握、分析からです。従業員へのアンケートを行い、満足度、課題を抽出し、計画目標を明確にしましょう。勤改センターではアンケート集計、分析も協力いたします。

## 勤務環境セルフチェックリスト（簡易版）（一般者用チェックリスト）

対策項目	改善チェック項目 あなたの評価を5段階で評価してください。 1（低）←3（普通）→5（高）		あなたの評価	
			現在の満足度は？	優先度 ○印
A. 勤務時間と 休憩、休日・休暇	1	休日、年次有給休暇が取れる		
	2	勤務時間内で、決められている休憩時間・仮眠時間が取れている		
	3	職員に著しく時間外労働の多い人はいない		
	4	職員の仕事量は適切だと思う		
	5	職員確保に経営側は努力している		
	6	職員の業務の内容を管理職が理解している		
B. 職員の健康支援	7	管理職が職員の健康について気を使っている		
	8	職場で適切な情報提供がある		
	9	産業医への相談方法・手順が確立されている		
	10	職員本人の守秘義務が守られている		
	11	定期的な健康診断が行われている		
	12	特殊な勤務部署の職員は通常健康診断以外にも特殊健康診断を受診している		
	13	職員に対して感染症等特殊な症例について教育を実施している		
C. 勤務環境の改善	14	職員およびその家族に対して、職員の健康状態について正しい情報提供がなされている		
	15	休憩室や当直室は清潔である		
	16	院内で提供される食事については不満はない		
	17	休憩室では十分な休憩が取れる		
D. 業務手順・ ストレス軽減	18	院内での暴力行為に対して、対処方法が決まっている		
	19	パワーハラスメント、セクシャルハラスメントに対して独立した窓口が設置されている		
	20	職員の業務量を軽減することが、経営者側によって検討されている		
	21	業務改善を行い、本来の業務に専念できるように各自が努力している		
	22	業務改善を徹底するために委員会等が設置されている		
E. 気持ちのよい 仕事の進め方	23	同僚間で何事も話し合える雰囲気がある		
	24	職員同士互いに挨拶をしている		
	25	職員間の意思疎通を図るために連絡会、ミーティングを頻繁に行っている		
	26	掲示板等でいつでも情報が職員に正確に伝わっている		
	27	病院の運営に関して、職員の意見も傾聴している		
	28	医療事故等に対して、組織的に対応している		
F. 活躍できる職場の 仕組み	29	給与制度については、ルール化されている		
	30	職員に対し平等に研究会等に参加させ、キャリアアップを図っている		
	31	病院に出入りするスタッフ全員に対して健康についての教育を行っている		

意見がありましたら記載願います

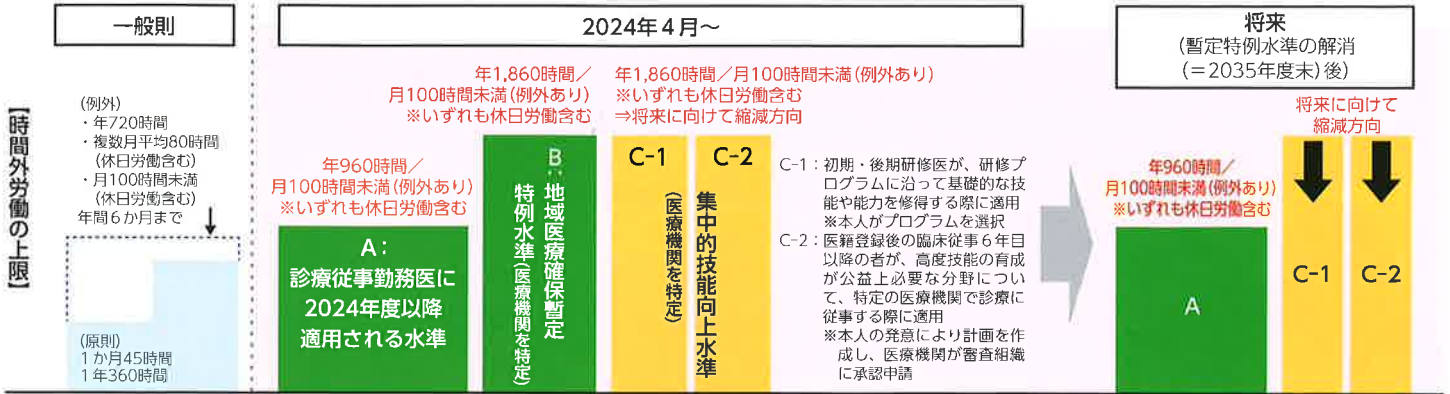


# 医師の時間外労働規制について

医師の働き方改革により2024年4月から時間外・休日労働に上限規制がかかります。年間960時間以内の (A) 水準、1860時間以内の暫定特例 (B) 水準、集中的技能向上の (C) 水準と区分けされます。

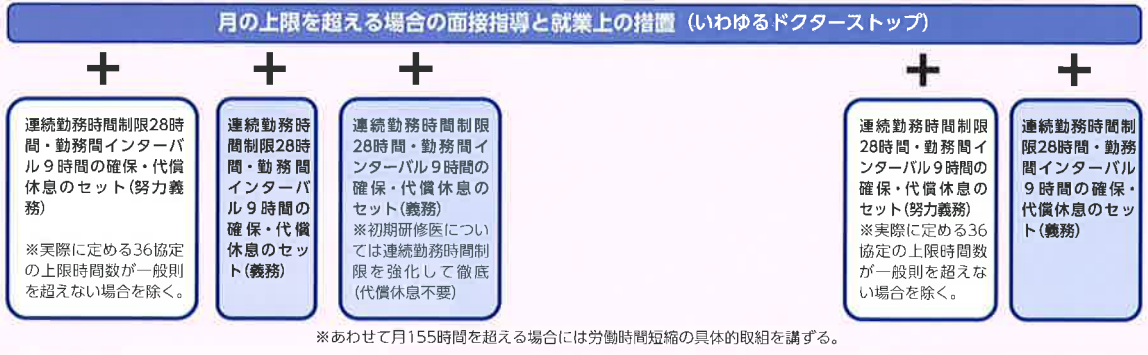
## 医師の時間外労働規制について

※医師の働き方改革に関する検討会報告書(平成31年3月28日公表)による取りまとめの内容



※この(原則)については医師も同様。

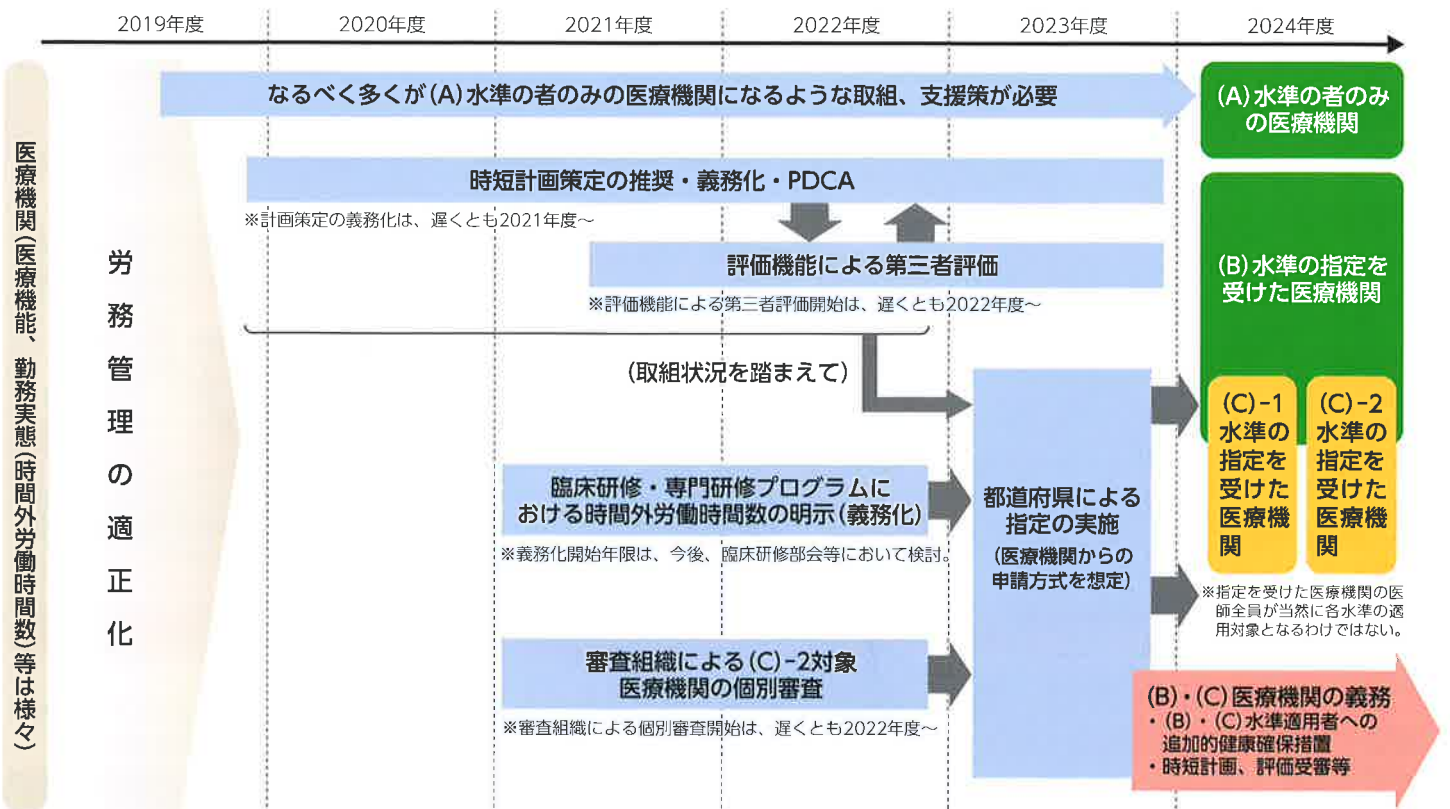
〔追加的健康確保措置〕



## 2024年までの見通し

B、C水準の病院になるためには評価審査機関による指定が必要になってきます。そのためには、医師の労働時間短縮計画の作成が必要になってきます。

### 2024年4月までの見通し(実施主体について)



# 病院、診療所、施設等の医療関係の皆様へ

労務管理全般に関するご相談、労働基準関係法令の内容に関するご質問などに対応します。

例えば、次のようなことがあれば、  
お気軽に相談ください。

長時間労働の課題に  
対応したい

パワハラやセクハラに  
適切に対応したい

メンタルヘルス対策を  
充実したい

労務管理全般の  
勉強会を開きたい

## 医療労務管理相談コーナー利用申込書

医療労務管理アドバイザーを利用したいので、以下の通り申し込みます。

年 月 日

事業場所在地	〒				
事業場名					
担当者氏名			TEL		
役職			ご連絡先 FAX		
業種 (該当に○)	・病院	・診療所(有床)	・その他	労働者数	人
ご希望日	月 ( 上旬 ・ 中旬 ・ 下旬 )				

申込みは、下記宛先に、郵便またはファックスにより直接お申し込みください。後程、医療労務管理アドバイザーからご連絡させていただきます。

(一社)兵庫労働基準連合会内 医療労務管理相談コーナー

住所 〒651-0096 神戸市中央区雲井通4丁目2番2号マークラー神戸ビル12階  
電話・Fax **0120-050-033**(受付時間は9時から17時まで)  
メールアドレス h-iryoku@sage.ocn.ne.jp ホームページ [http://www.hyogo-roki.or.jp/iryoku\\_roumusu/](http://www.hyogo-roki.or.jp/iryoku_roumusu/)