

支援センターの取組

～支援事例のご紹介～

鳥取県県医療勤務環境改善支援センター

専任職員：井上 智恵

鳥取県医療勤務環境改善支援センター 設置の経緯について

医療法の改正（平成26年6月成立）

- ・医療機関の勤務環境改善システムを制度化
- ・都道府県に拠点（医療勤務環境改善支援センター）の確保

医療勤務環境改善支援センターを全国に設置

平成27年4月～ 鳥取県医師会内に鳥取県医療勤務環境



改善支援センターを設置

<鳥取県医師会館>

鳥取県医療勤務環境改善支援センターの 主な取り組みについて

1. 運営協議会、推進委員会の設置（その1）

＜運営協議会参画団体＞ ※ 運営及び進捗管理等

鳥取県医師会

鳥取県看護協会

鳥取県病院協会

鳥取県歯科医師会

鳥取県薬剤師会

日本医業経営コンサルタント協会鳥取県支部

鳥取県社会保険労務士会

鳥取大学

鳥取労働局

鳥取県

1. 運営協議会、推進委員会の設置（その2）

＜推進委員会＞ ※ 事業推進の実働メンバー

鳥取県看護協会WLB推進委員 他…事業推進についての助言等

社会保険労務士…労務管理に関する助言等

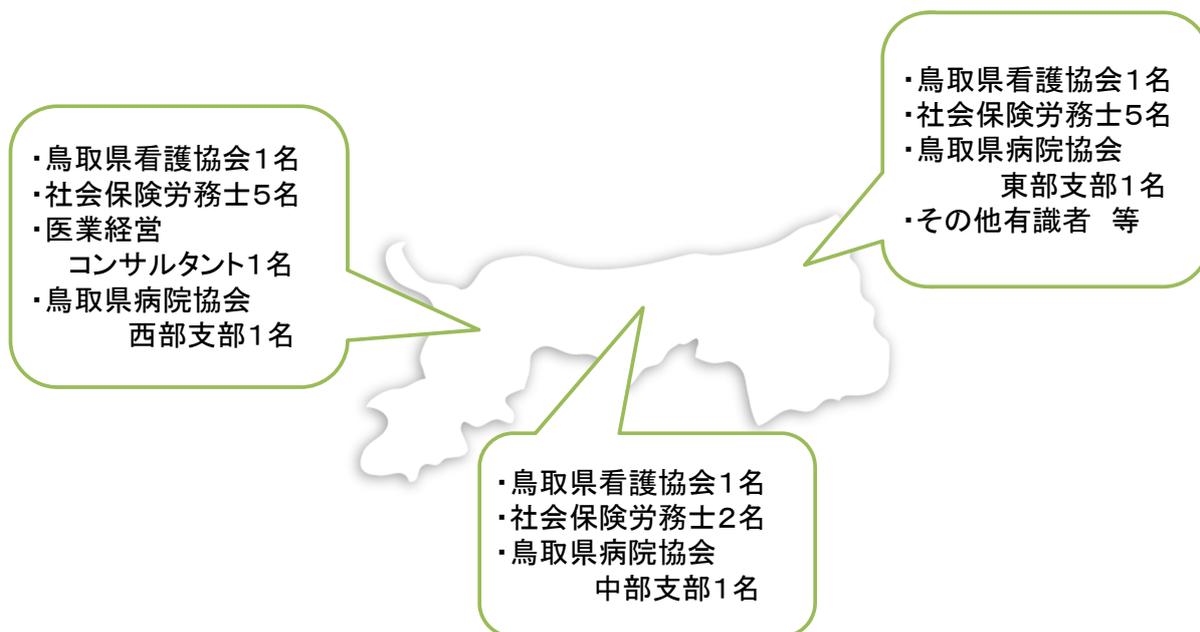
医業経営コンサルタント…経営管理に関する助言等

病院協会委員 他…事業の周知、広報等

鳥取労働局

鳥取県

推進委員の配置状況



2. 研修会の開催

- ・医療機関の管理職等を対象とした研修会の開催
- ・TV会議システムにより、中部・西部地区へ映像を配信
- ・昨年度は支援センター事業に参加している、病院から事例報告を実施

第3回 勤務環境改善に向けたトップマネジメント研修会

主催：＜鳥取労働局・鳥取県委任事業＞鳥取県医療勤務環境改善支援センター（公財団法人鳥取県医師会）

参加無料

日時 平成 29 年 10 月 27 日（金） 13：30～15：30

場所 メイン会場：鳥取県医師会館（鳥取市戎町 317）
サブ会場：テレビ会議システムにより映像配信
①中部医師会館（倉吉市旭田町 18）
②西部医師会館（米子市久米町 136）

対象 医療機関の管理職（院長、副院長、各部門の責任者、担当者（ほか））

安心して働ける 快適な職場を作りましょう！

開会及び挨拶 13：30～13：40

講演 1 13：40～14：20
鳥取県医療勤務環境改善支援センターの取り組み紹介 ①支援センターの紹介（専任職員 井上啓吾）
「医療勤務環境改善事業に取り組み医療機関への支援について」 ②事例報告（三輪道彦病院）
③支援の形（支援センター推進委員）

講演 2 14：20～15：20
「働きやすい職場環境作りに向けた取り組み」
～職員参加型の病院経営マネジメントシステム～
講師：一般財団法人探風会 事務部次長 同山旭東病院 諏訪 仁一 氏

働きやすい職場を目指して

【お問い合わせ先】鳥取県医療勤務環境改善支援センター（鳥取県医師会内）
TEL / 0857-29-0060 FAX / 0857-29-1578 担当：井上、谷口
E-Mail / kinmukaitzen-c@tottori.med.or.jp

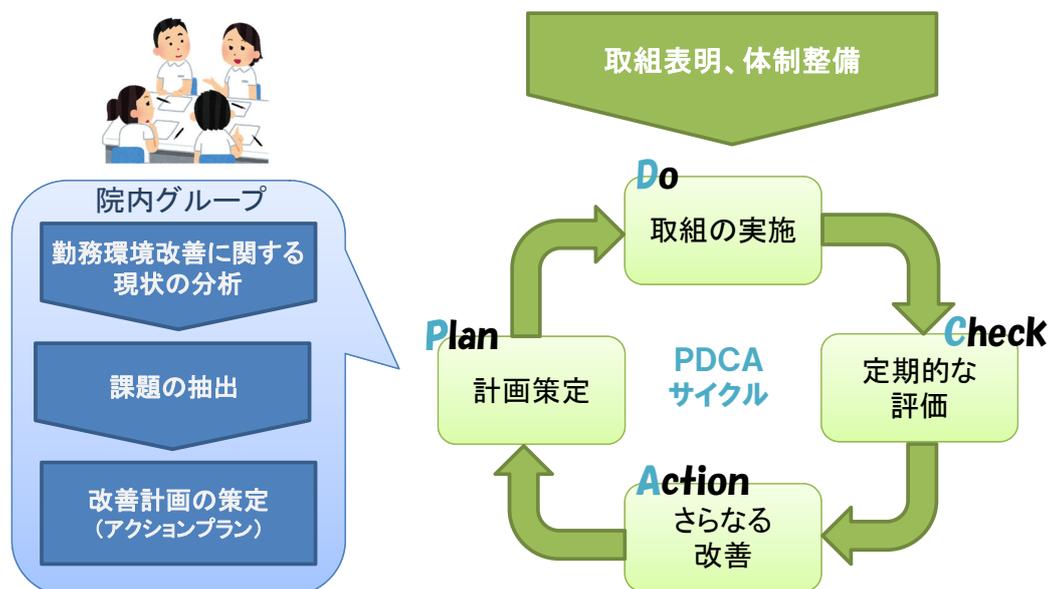
昨年のチラシ

3. PDCAサイクルを活用した医療機関の 勤務環境改善事業の支援

先行モデル事業の実施、事業実施病院への支援

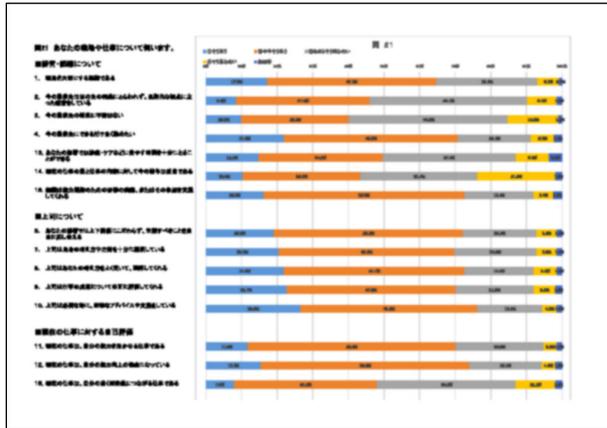
- ・病院が主体となって取り組み、勤務環境改善を継続していくきっかけ作りを目的
- ・インデックス調査の調査票の作成や集計を担当し、分析を支援
- ・様々なアドバイザーが適宜、取り組みに関する助言等を実施

「医療勤務環境改善事業」について ～支援事業の流れ～



集計結果の例 ①単純集計(全体)

支援センターで集計作業を実施



- 【調査概要】
- ・配付数
 - ・回収数
 - ・回収率
 - ・調査期間

平成24年度 調査結果報告書(調査概要)

調査概要	調査対象	調査方法	調査期間
調査概要	調査対象	調査方法	調査期間
調査概要	調査対象	調査方法	調査期間
調査概要	調査対象	調査方法	調査期間
調査概要	調査対象	調査方法	調査期間

【調査概要】

- 調査実施日数: 30日
- 回収率: 83.3%
- 調査対象: 100名
- 調査期間: 平成24年10月1日～10月31日

・平均

・最小値

・最大値

- ・回答項目
- ・回答数
- ・割合(%)

集計結果の例 ②クロス集計(部門別)

1. 診療部門

医師、薬剤師、各種技師等

2. 看護部門

看護師

3. 事務・その他部門

事務職員、管理栄養士、
介護福祉士、ボイラー技師等

部門別

項目	合計	性別				平均
		男性	女性	不明	その他	
年齢	100	47	53	0	0	3.5
婚姻状況	100	30	70	0	0	1.5
子供の有無	100	40	60	0	0	1.5
雇用形態	100	40	60	0	0	1.5

- 【クロス項目】
- ・年齢
 - ・婚姻状況
 - ・子供の有無
 - ・雇用形態

ワークショップの様子①



(元看護協会WLB特別推進委員長)
センターの推進委員がアクションプランの
立て方についてアドバイスを行いながら、
今後の取り組みについて話し合いました。



じっくりと集計結果を読み込まれ、
自医療機関の強みや弱みだと感じる
ところを付箋に書き出します。



ワークショップの様子②



医師も参加してのグループワークでは、
各職種から幅広い年齢層が集まって意
見を出し合いました。



話し合いで出た意見をグループごとに
発表されました。支援センターの推進
委員からも助言等行いました。



アクションプランの例(改善計画)

1. ミッション・ビジョン
2. 現状分析
3. 課題
4. 3年後のゴール

【取組計画】

- ・3年間の取り組み
- ・1年間の取り組み
- ・今後4ヵ月間の取り組み

※記入例
医療勤務環境改善事業 アクションプラン記入シート(全体プラン)
ワークショップ開催日:平成 28 年 〇月 〇日 開催機関名: 東京けやき病院

ミッション (組織の存在理由)	地域を代表する総合病院として在民に満足度の高い医療を提供する。
ビジョン (組織の目指す姿)	仕事と生活を両立してキャリアを継続できる職場(5年後)。
現状分析 (What/Whyに 対して、What/How の現状分析)	<ul style="list-style-type: none"> <病院> 〇外業が盛況し、勤務終了時間19時を超えることが多い。 〇患者数センターがあり、手足の入れ替えが激しく業務負担が大きい。 〇残業は3時間以上ある。女性医師など職員に機能的に取組もうとしている。 <業務面> 〇平均勤続年数は7年と以前より伸びているが、3年未満での離職率は20%と高く、20代前半から30代前半の業務上の離職率が高い。「今の勤務先でできるだけ長く働きたい」20代前半30%、30代前半20%しかない。 〇院内外勤が多くなり(平均14.5時間)、特に夜間スタッフが疲れてまで病院に残り、20代の職員は月20時間を超える人が多い。 〇院内業務制度への関心が低く、「わからない」と回答するスタッフが多数。 〇院内に担当業務がないため、自由や働き方から離れた業務を担っているスタッフが多数。 〇業務負担が大きいと感じ、かつ院内業務の削減、業務量との関係が不明瞭で、整理している部分もある。
課題 (What/Whyに 対しての課題と その原因)	<ul style="list-style-type: none"> 〇外業による業務負担の増加により、スタッフの勤務時間が増え、疲弊が蓄積している。 〇患者の増えに伴って、スタッフの勤務時間が増えるためには、業務上の業務量の削減のほか、他部門との業務分担および連携、スタッフの業務量を軽減することが必要である。 〇業務量の削減、業務の分担、業務の連携を促進する必要がある。 〇職員全体の業務量が増えている現状の改善が急務である。 〇職員全体の業務量、業務、業務量を削減し、業務量を軽減する必要がある。
3年後の ゴール	<ul style="list-style-type: none"> 〇仕事と生活を両立しやすい職場環境に向けた改善を行う。 【就業時間】 患者の待ち時間を減らす(平均90分 → 75分(1年後) → 60分以内) 【勤務時間】 勤務時間の削減(14時間以上 → 10時間以下(1年後) → 8時間以下) 【院内業務】 院内業務の削減(削減率: 削減なし → 1.5%以上(1年後) → 2.5%以上) 【インフラ】 インフラ投資での削減を上げる(今の勤務先で働き続けたい)(45%→60%)。 【仕事と生活の両立】 95%→90% 【院内業務削減率】 削減率
課題解決・ゴール達成に向けた取組計画	
スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①患者中心の医療の実現、チーム医療の推進 ②院内業務削減率の向上を目指す ③平日昼間、夜間業務の削減率を向上し、夜間の業務負担を軽減する ④院内業務削減率の向上を目指す
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①院内業務削減率の向上を目指す ②院内業務削減率の向上を目指す ③院内業務削減率の向上を目指す ④院内業務削減率の向上を目指す
今後4ヵ月間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①院内業務削減率の向上を目指す ②院内業務削減率の向上を目指す ③院内業務削減率の向上を目指す ④院内業務削減率の向上を目指す

取り組みの進捗状況の確認

2ヶ月に1度、右の様式
で取り組みの進捗状況を
報告してもらっている

医療勤務環境改善事業 取り組み状況記入シート【参加病院用】(記入例)
【通知】 通知は、各ワークショップの進捗報告を記入(〇、△、×)

医療機関名: 東京けやき病院

時期【月】	実施した対策【何】	進捗【何】	評価【何】	改善【何】
アクションプランの「何」推進体制の立ち上げ【担当: リーダー 柳田拓哉部長、小川孝徳氏】				
1	記入日: 20 年 月 日			
1 月	1.1 医療改善の立ち上げ体制	推進体制の立ち上げ体制	〇	
	1.2 医療改善の推進	推進体制の立ち上げ体制	△	
	1.3 医療改善の推進	推進体制の立ち上げ体制	△	
	1.4 医療改善の推進	推進体制の立ち上げ体制	△	
2	記入日: 20 年 月 日			
2 月	1.1 医療改善の推進	推進体制の立ち上げ体制	〇	
	1.2 医療改善の推進	推進体制の立ち上げ体制	△	
	1.3 医療改善の推進	推進体制の立ち上げ体制	△	
	1.4 医療改善の推進	推進体制の立ち上げ体制	△	
3	記入日: 20 年 月 日			
3 月	1.1 医療改善の推進	推進体制の立ち上げ体制	〇	
	1.2 医療改善の推進	推進体制の立ち上げ体制	△	
	1.3 医療改善の推進	推進体制の立ち上げ体制	△	
	1.4 医療改善の推進	推進体制の立ち上げ体制	△	
4	記入日: 20 年 月 日			
4 月	1.1 医療改善の推進	推進体制の立ち上げ体制	〇	
	1.2 医療改善の推進	推進体制の立ち上げ体制	△	
	1.3 医療改善の推進	推進体制の立ち上げ体制	△	
	1.4 医療改善の推進	推進体制の立ち上げ体制	△	

4. 医療機関からの相談対応、訪問支援

・医療機関からの相談に対し、専任職員と相談員が支援センターに常駐し対応

＜相談例＞

- ・夜勤専従職員の導入について
- ・育児休暇、介護休暇に関する対処法
- ・就業規則への記載方法
- ・勤務シフトの作成について
- ・相談窓口の紹介
- など

・研修会の講師や医療機関からの要望があれば、専門のアドバイザーが出向いて対応

労務管理研修会の様子

・社会保険労務士2名を派遣し、管理職とその他の職員に分けて実施

・依頼のあった医療機関の就業規則等に合わせた研修内容も可能



5. 勤務環境改善に関する調査・情報提供等 (その1)

・医療労務管理アドバイザーの社会保険労務士による医療機関訪問の実施

独自の取り組みや、法律への対応状況等を聞き取りし、適宜アドバイスも実施

・参考事例や労務管理に関する法改正の紹介

社会保険労務士による労務管理のポイントや判例、法改正の紹介を鳥取県医師会報へ掲載

5. 勤務環境改善に関する調査・情報提供等 (その2)

アンケート調査の実施、集計結果の提供

・県内の医療機関の状況を把握し適切なアドバイスができる体制の整備

・医療機関へ集計結果を提供し、各医療機関の勤務環境改善等に役立てもらっている

医療勤務環境改善へ向けた 取り組みの必要性について

- ・ワーク・ライフ・バランスは組織の人材戦略・経営戦略

働きがい・生きがいのUP ⇒ 離職率の低下・能率UP ⇒ 経営向上

- ・地域、患者、職員、医療機関の将来のために！

たった一度のミスが人命、医療機関の将来を奪ってしまうことも…

- ・できることから取り組みましょう！

大きな改善は小さな一歩から！

例えば… 腰痛体操、運用を規定に明記 など

無理をせず継続させることが大切！