

支援センターの取組

富山県医療勤務環境改善支援センター 医務課 中谷 理理子

(1)富山県医療勤務環境改善支援センター

① 概要

背景

- 平成26年10月
・医療法の改正により、各医療機関が勤務環境の改善に取り組むことが努力義務化

本県の対応

- 平成27年2月
・富山県医療勤務環境改善支援センター（医務課内）の設置
- ・医療労務管理相談コーナー（富山県社会保険労務士会）
- ・専門のアドバイザーによる相談、助言
- ・医師・看護師等の医療従事者の
 - ①離職防止
 - ②医療安全の確保を総合的に支援



② 県医療勤務環境改善支援センターでのサポート概要

Q1 どんな相談を受けてくれるの？

A 例えば、次のような相談に専門のアドバイザーが対応

① 労務管理分野

労働法令の解釈、就業規則等の整備、人材の育成(研修、キャリア形成)、採用募集など

② 医業経営分野

診療報酬制度、病床機能再編など医療制度、組織マネジメント・経営管理など

Q2 専門のアドバイザーってどんな人？

A 富山県社会保険労務士会に所属する社会保険労務士(7名)

日本医業経営コンサルタント協会富山県支部に所属するコンサルタント、税理士等

これまで働きやすい
職場づくりに取り組ん
できたけど、なかなか
成果がでない

他の施設ではどんな
取り組みをしているの
かな？

働きやすい職場にしたい
けど、低コストででき
る取組みはないか
な？

看護職員のシフトを
変えたいけど、どんな
やり方があるのか
な？



2

県医療勤務環境支援センターの連絡先

● 支援センター事務局（県厚生部医務課内）

〒930-8501 富山市新総曲輪1-7

TEL 076-444-3218(直通)、FAX 076-444-3495

● 医療労務管理相談コーナー （県社会保険労務士会内）

〒930-0017 富山市千歳町1-6-18 河口ビル2階

TEL 076-441-0432(直通)、FAX 076-441-0255



○まずは、お電話ください(来訪の場合は事前予約が必要)

○相談対応は、9時～17時(土日祝日、お盆、年末年始を除く)

○出張相談にも対応します ○相談料は無料

3

③病院サポート事業

(看護職のWLB推進ワークショップ事業)【県看護協会に委託】

1 目的

- ・看護職のワーク・ライフ・バランスの実現に取り組み、看護職が働き続けられる職場づくりを行うこと

2 事業概要

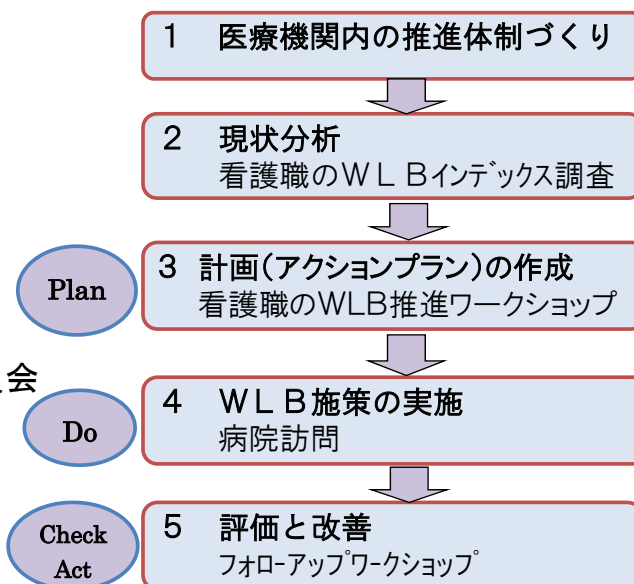
(1) 個別病院支援

- ①現状分析
- ②計画(アクションプラン)の作成
- ③施策の実施
- ④評価と改善

(2) ワーク・ライフ・バランス推進委員会

3 実施期間

- ・各施設 最大3年間 継続
- ・(23～) これまで27施設が参加



4

③病院サポート事業

(看護職のWLB推進ワークショップ事業)【県看護協会に委託】

取組事例の紹介 その1

■ 3年間のアクションプランの実施状況とその評価

- プラン① 多様な勤務形態の検討(希望の勤務形態の調査)
- プラン② スタッフから信頼される看護管理者の育成
- プラン③ 時間外勤務削減(「時間内に仕事を終えること」を意識づけ、仕事の仕組みや流れについて見直し)
- プラン④ 有給休暇・連続休暇の取得促進
- プラン⑤ キャリアアップを支援するための教育体制充実

■ 総括

- 「どうなりたいのか」皆で考え、取り組んだことが、職場の人間関係や働き方にも波及し、職場環境が少しずつ改善されてきた。
- 職場環境が良くなれば、働く意欲にもつながり、退職率が2%台から1%台に減り、応募者も増え雇用は安定した。

5

③病院サポート事業

(看護職のWLB推進ワークショップ事業)【県看護協会に委託】

取組事例の紹介 その2

■WLB研修会の開催

年次有給休暇・病気休暇・特別休暇・介護休暇について、どのようなときに取得できるのか、取得可能な日数、時間など

意見 ・現状では仕事と生活の両立が困難

・2交代勤務、夜勤専従勤務などについても知りたい

■職員満足度に関する実態調査

連続希望の希望日数 5日…37名、3日…36名、7日以上…34名

➔ ○連続休暇取得の促進 年間プラン記入による計画的取得

○研修の工夫 年代別研修の工夫

■バースデー休暇・年1回の連続休暇の所得をめざしましょう！

○バースデー休暇 自分の誕生日を自分のために有意義に使い、リフレッシュするための休暇、誕生月に取得

○連続休暇 前後に夜勤をつけない連続した休暇、部内スタッフの予定が重ならないようにあらかじめ1年間の予定表に希望を記入して取得

6

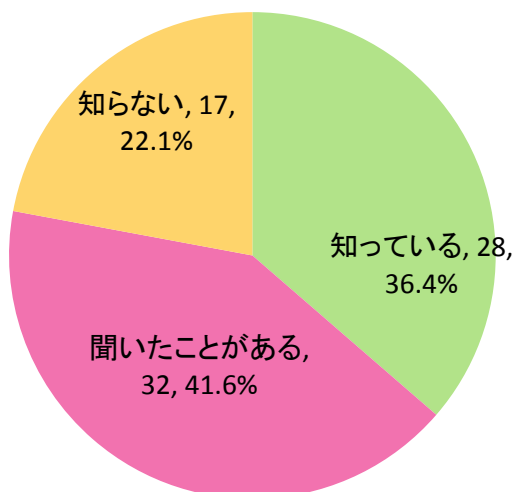
④病院アンケート調査の結果

▼H29.2実施アンケート調査より抜粋

対象: 105病院

回答: 77病院(回答率 73.3%)

勤務環境改善マネジメントシステムを知っていますか。



【参考】27年度アンケート

知っている …… 19病院(24.4%)

聞いたことがある… 39病院(50.0%)

知らない …… 19病院(24.4%)

未回答 …… 1病院(1.3%)

7

④ 病院アンケート調査の結果

勤務環境改善に関して取り組んでいること

『看護職の夜勤・交代制勤務ガイドライン』における勤務体制

- ①勤務と勤務の時間は11時間以上あける
- ②勤務の拘束時間は13時間以内とする
- ③夜勤回数は3交代制勤務は月8回以内を基本とする
- ④夜勤の連続回数は2連続(2回)までとする
- ⑤連続勤務日数は5日以内とする
- ⑥休憩時間は夜勤の途中で1時間以上を確保する
- ⑦夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定する
- ⑧1回の夜勤後にはおおむね24時間以上の休息を確保する
- ⑨2回連続夜勤後にはおおむね48時間以上の休息を確保する
- ⑩少なくとも1か月に1回は土曜・日曜ともに前後に夜勤のない休日をつくる など

その他の例

- ①有給休暇の取得と職員のリフレッシュ休暇の推進・ノー残業デーの確保
- ②看護職員の夜勤負担軽減のため、看護補助者を毎日夜勤配置

8

⑤ 勤務環境の改善に向けた取組み支援 【ケース1】セルフチェックリストを活用して進める簡易な方法

※ 第一歩を踏み出すには、「セルフチェックリスト」の活用が効果的

対策項目 (6項目)	改善チェック項目 ・対策をすでに行っている、または該当しない場合 →「いいえ」 ・その対策を取り上げたい、または今後必要な場合 →「はい」	この対策に取り組めますか？			
		いいえ	はい	優先	メモ
①勤務時間と休憩、休日・休暇	必要な休日や年次有給休暇が計画的に取れるようにするなど6項目				
②職員の健康支援	職員のメンタルヘルスを支援する体制を整えるなど8項目				
③勤務環境の改善	院内に明るくきれいで快適な休憩室や当直室を確保するなど3項目				
④業務手順・ストレス軽減	書類作成の簡素化、補助職導入等、業務に専念できるようにするなど5項目				
⑤気持ちのよい仕事の進め方	掲示板等を活用し、必要な情報が全員に正しく伝わるようにするなど6項目				
⑥活躍できる職場の仕組み	公正で透明性のある給与制度にするなど3項目				

9

■セルフチェックを踏まえた行動計画(アクション・プラン)作成例

【例1】看護職員の業務負担が重く、長時間労働になりがちな医療機関

看護職員がその能力を発揮し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図り働きやすい勤務環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成年月日～平成年月日までの年間
2. 内容

【目標1】平成〇年〇月までに、看護職全員の所定外労働時間を1人あたり年間〇時間未満とする。

＜対策＞

- 平成年月～ 所定外労働の原因の分析等を行う
- 平成年月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修会を 回実施
- 平成年月～ 院内広報誌等による職員への周知
- 平成年月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

【目標2】看護職の負担を軽減するため、看護補助者の活用を推進する。

＜対策＞

- 平成年月～ 看護補助者に移譲可能な業務を分析する
- 平成年月～ 受入方法や体制についての検討
- 平成年月～ トライアルの実施と結果の評価、今後に向けての検討

【例2】結婚・出産を機に退職する職員が多い医療機関

仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成年月日～平成年月日までの年間
2. 内容

【目標1】産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除、復帰後の短時間勤務制度や残業免除などの制度の周知、情報提供を行う

＜対策＞

- 平成年月～ 法に基づく諸制度の調査
- 平成年月～ 制度に関するパンフレットを作成し職員に配布

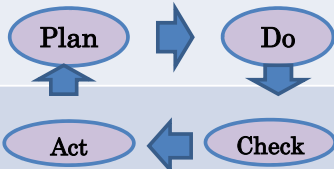
【目標2】両立支援制度を取得しやすい環境づくりのため、管理職の研修を行う

＜対策＞

- 平成年月～ 管理職へのアンケート調査による実態把握
- 平成年月～ 研修内容の検討
- 平成年月～ 研修の実施

【ケース2】課題を明確にして、本格的に進める方法

※勤務環境改善に向けたマネジメントシステムを確立し、継続的にPDCAサイクルを回していくことが重要。

ステップ1 改善方針の表明	<ul style="list-style-type: none"> ・院長(管理者)が勤務環境の改善を宣言し、職員に周知。 ・見直し機運を醸成。
ステップ2 体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ・院長など経営のトップ、各診療科・各職種の代表などからなるチームを作り、勤務環境改善の話合いの場を設定。(既設委員会等の活用検討)
ステップ3 現状分析	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者が、勤務環境の現状を定量、定性的に把握し、客観的に分析。
ステップ4 改善目標の設定	<ul style="list-style-type: none"> ・達成すべき到達点を明らかにした改善目標を設定し、職員に周知。
ステップ5 改善計画の作成・実施	<ul style="list-style-type: none"> ・改善目標を達成するための、具体的な実施事項、実施時期、手順等の計画を作成し、職員に周知。 ・改善計画に定めた事項を適切かつ継続的に実施。 ・説明会を開催するなど取組内容を職員に広く周知し、職員の理解と協力を得ながら改善計画を実行。
 ステップ6 評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・評価の手順、実施者を定め、改善計画の期間の終了時に評価を実施。 ・評価結果に基づき、改善策を検討し、緊急に実施すべきものと次期の計画の際改善すればよいものに分類し必要な措置を実施。

12

⑥取組事例の紹介



ポータルサイト「いきいき働く医療機関サポートWeb(いきサポ)」
<http://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>

13

(2)働き方改革を推進するための国の動き

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法)

○時間外労働の上限規制の導入

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定

2 勤務間インターバル制度の普及促進法(労働時間等設定改善法)

○事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

【医師】

改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。

具体的な上限時間等は症例で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮等について検討し、結論を得る。

III 雇用形態にかかわらず公正な処遇の確保

H29.9.21 第2回 医師の働き方改革に関する検討会資料より

14

おわりに



15