

# 勤務環境改善マネジメントシステムについて

平成26年9月11日

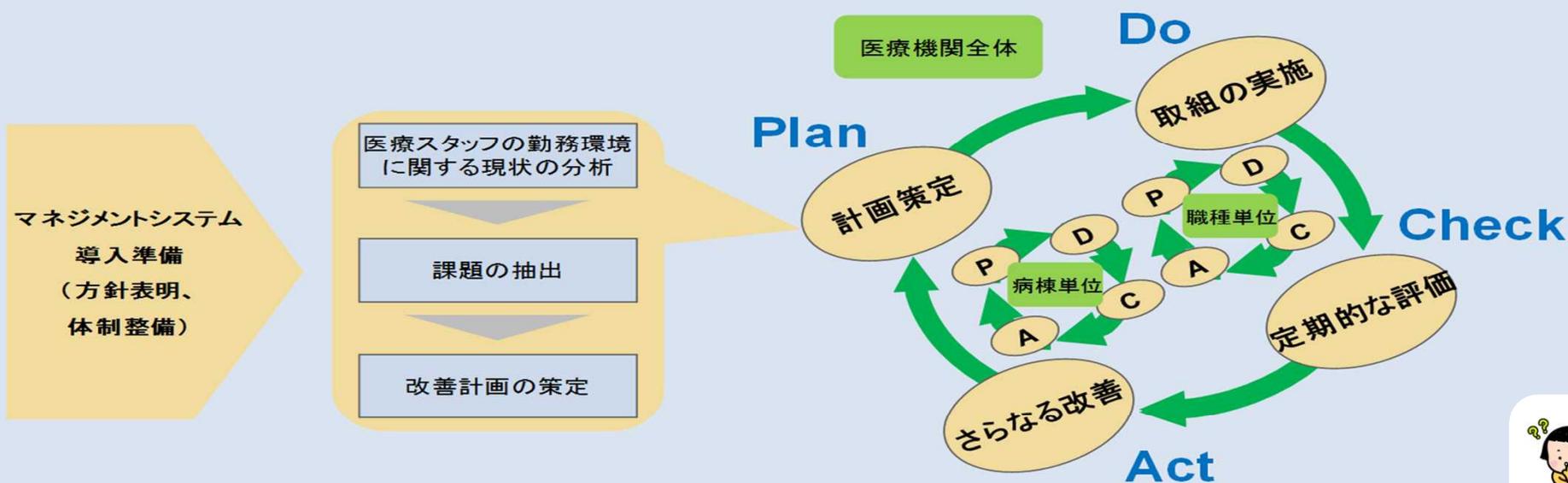
南東北グループ人財開発部 教育看護局長

中島 美津子



- 「医師、看護職、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改善活動を促進することにより、快適な職場環境を形成し、医療スタッフの健康増進と安全確保を図るとともに、医療の質を高め、患者の安全と健康の確保に資すること」を目的として、
- **各医療機関**において、**それぞれの実態に合った形で、自主的**に行われる仕組み

## 勤務環境改善マネジメントシステム 全体イメージ



行政による  
医療機関への支援

ワンストップの外部専門家チーム支援  
医療勤務環境改善支援センターによる総合的な支援

活用できるデータベース構築  
医療機関等の先進的な好事例を幅広く活用できるデータベース構築



## 各医療機関の取組

マネジメント  
システム  
導入準備

【ステップ1】  
方針表明

**院長の責任の下、取組の方針を周知し、取組をスタート**

【ステップ2】  
体制整備

**院内に多職種による継続的な体制づくり**

*Plan*  
計画

【ステップ3】  
現状分析

**客観的な分析により課題を明確化**

【ステップ4】  
計画策定

**目標と達成のための実施事項を決定**

*Do*  
実行

【ステップ5】  
取組の実施

**1つ1つ着実に継続的な実践**

*Check & Act*  
評価・改善

【ステップ6】  
評価・改善

**成果を測定し、次のサイクルにつなげる**





## ■働き方・休み方の改善（労働時間管理等）

（例）

- ・時間外労働の削減、1回あたりの最長勤務時間の削減
- ・年次有給休暇をはじめとする休暇の取得促進、
- ・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 等

## ■職員の健康支援（労働安全衛生）

（例）

- ・職員の生活習慣病対策（健康診断等）、メンタルヘルス対策、感染症対策、腰痛対策 等

## ■働きやすさ確保のための環境整備（ハード面・ソフト面）

（例）

- ・院内保育所や学童保育等の整備、休憩スペースの設置、円滑な情報共有のためのシステム導入 等
- ・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、休業・休暇制度の充実、子育て・介護中の職員に対する残業免除、男性職員の育児休業取得 等
- ・職員の安全確保（暴言・暴力等への対策）、いじめ・ハラスメント対策 等

## ■働きがいの向上

（例）

- ・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等）
- ・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等）



## 勤務環境改善計画策定の事例演習①

下記のA病院の責任者の立場で、各グループで議論していただき、お手元の「現状分析・対策立案シート」を埋めてみましょう。（下記以外の状況・前提等については、突飛なものでない限り、自由に想定していただいて結構です。）

### <A病院の現状>

- ① 中部地方の人口20万程度の地方都市にある地域中核病院（二次救急）  
一般病棟220床、入院基本料10対1、看護師数160名（うち非常勤25名）
- ② 診療報酬改定で7対1が創設された後から、若手を中心に看護師が離職し、大都市の大病院に流出している。特に夜勤の担い手がおらず、若手が夜勤回数を増やさなければならない状況。残った看護師にも更に業務負担が増え何かあれば一言目に「それなら辞めます」という離職の動きを見せている。
- ③ 地域には他にも中小病院があり、どの病院も看護師不足だが潜在看護師は存在する。また、当該地方都市の実情として、一般雇用情勢は悪く、失業率は高い。
- ④ A病院の責任者として、看護師を含め職員が働き続けられる職場づくりを進める等の方針を表明し、院内に対策チームを設置した。
- ⑤ 現状分析をした結果、A病院の看護師の離職率は30%（全国平均は11%）、看護師の時間外労働は平均17時間/月、看護師の職場満足度は15%である。
- ⑥ ⑤を踏まえ、3年後に、看護師の離職率を全国平均の11%まで下げるとともに、看護師の職場満足度を30%まで上げるという改善目標を設定した。



## 勤務環境改善計画策定の事例演習②

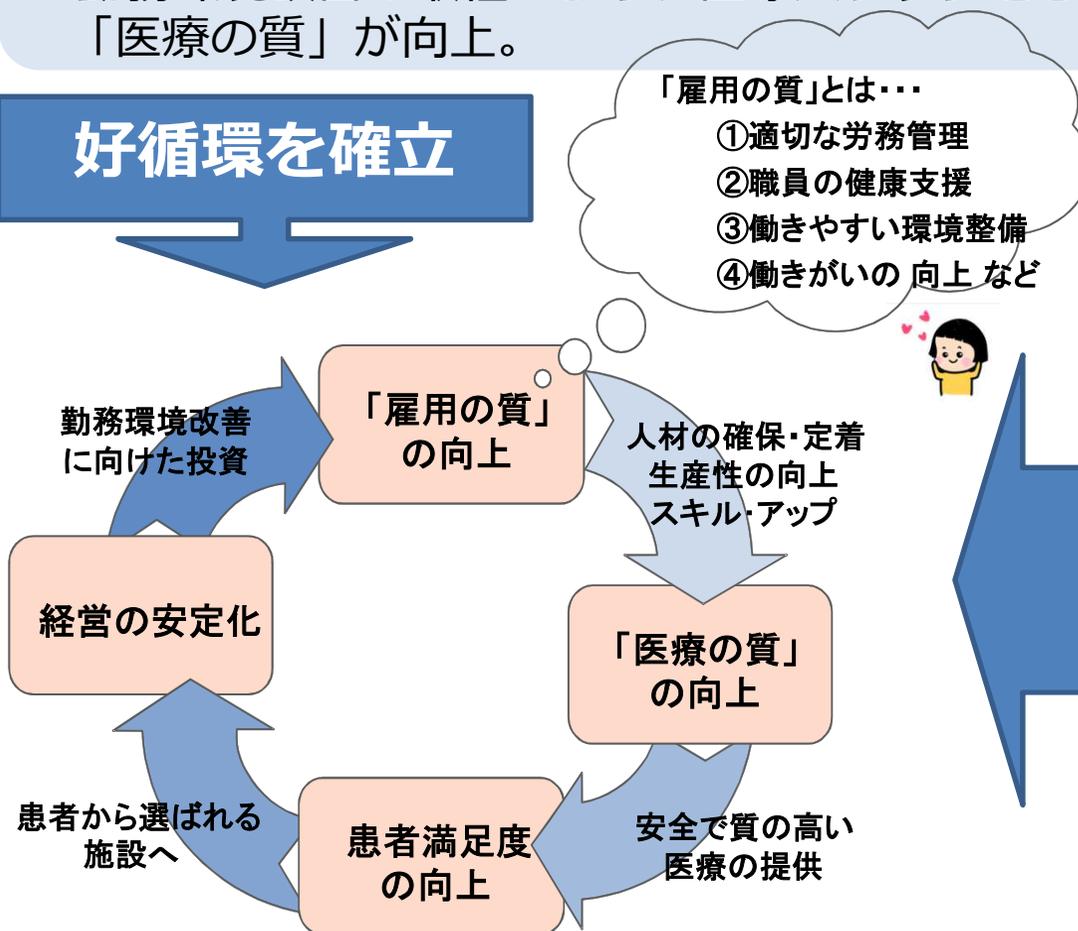
- ① 前ページの「⑤現状分析の結果」を、シートの「勤務環境の現状」欄に、前ページの「⑥改善目標」を、シートの「（3）年後の勤務環境改善目標」の欄に、それぞれ記載してください。
- ② 次に、前ページ④の「院内の対策チーム」のメンバー構成を具体的にイメージしながら、課題（目標と現状のギャップ）と、課題が生じている原因が何かを、各グループで議論していただき、「課題」と「原因」をシートの欄に記入してみましょう。いくつかのグループから、議論の結果を発表していただきます。
- ③ 最後に、対策（課題解決策）として、今年度の取組と、3年間の取組（優先順位も考慮して、「誰が」「いつまでに」「何を」実施していくのかを具体的に。）を、各グループで議論していただき、シートの欄に記入してみましょう。いくつかのグループから、議論の結果を発表していただきます。



# まとめ ～勤務環境改善の意義～

- 医療機関等にとって、経営的視点からも、また「医療の質」向上の視点からも、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は非常に重要なテーマ。そのために不可欠な取組の1つが、医療機関等に勤務する医療スタッフが働きやすい環境を整え、また専門職の集団としての働きがいをも高めるよう、勤務環境を改善させる取組。
- 勤務環境改善の取組により、医療スタッフ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。

## 好循環を確立



- 医療スタッフにとって  
= 勤務負担の軽減、やりがいの向上 など
- 患者にとって  
= 質の高い医療が提供される など
- 経営にとって  
= コストの適正化、経営の質の向上 など

医療スタッフ、患者、そして経営にとってWIN-WIN-WINとなるような好循環を作る取組をスタートし、患者から選ばれる、経営の質の高い医療機関の実現を目指す

# 勤務環境の改善は4つの“WIN”をもたらす！（Ns.編）

