

# 医療機関の職場環境改善と ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

平成28年2月4日

社会保険労務士 畑中美和

# 目 次

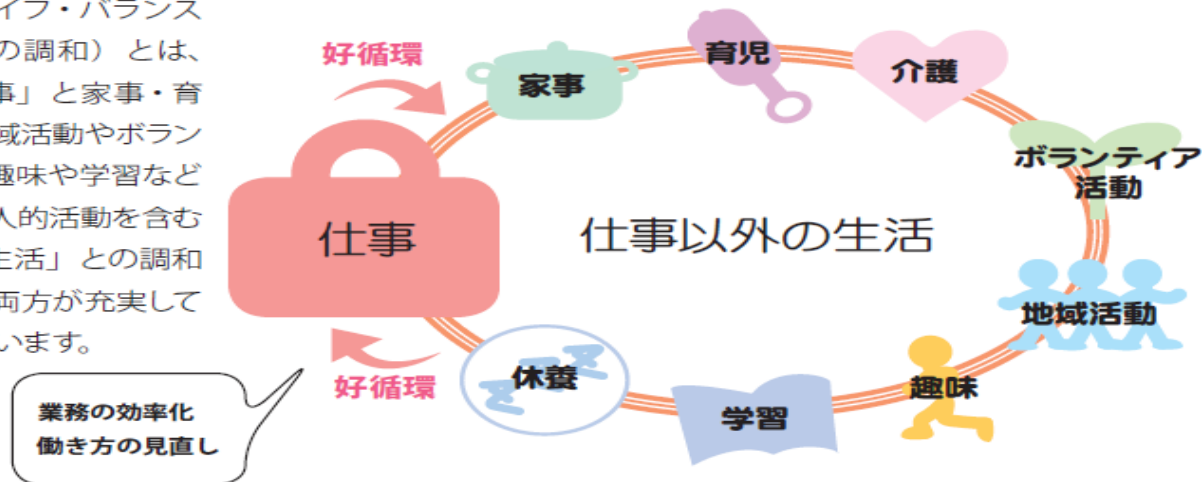
---

1. ワーク・ライフ・バランスとは？
2. ワーク・ライフ・バランスを巡る現状
3. 何故ワーク・ライフ・バランスが必要か？
4. ワーク・ライフ・バランスが目指す社会
5. 医療機関の労務環境の現状
6. 医療従事者の兼務環境改善
7. ワーク・ライフ・バランス支援策
8. ワーク・ライフ・バランスを支える基盤
9. ワーク・ライフ・バランスとは実現に向けた行動

# 1. ワーク・ライフ・バランスとは？

## (1) ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) とは

ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) とは、働く人の「仕事」と家事・育児・介護、地域活動やボランティア活動、趣味や学習などのあらゆる個人的活動を含む「仕事以外の生活」との調和がとれ、その両方が充実している状態をいいます。



業務の効率化  
働き方の見直し

## (2) ワーク・ライフ・バランス憲章

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けて国民的な取り組みの大きな方向性を示すもので、なぜ仕事と生活の調和が必要か、それが実現した社会の姿はどのようなものか、実現に向けて関係者が果たす役割は何か、を示しています。

2007年12月18日策定

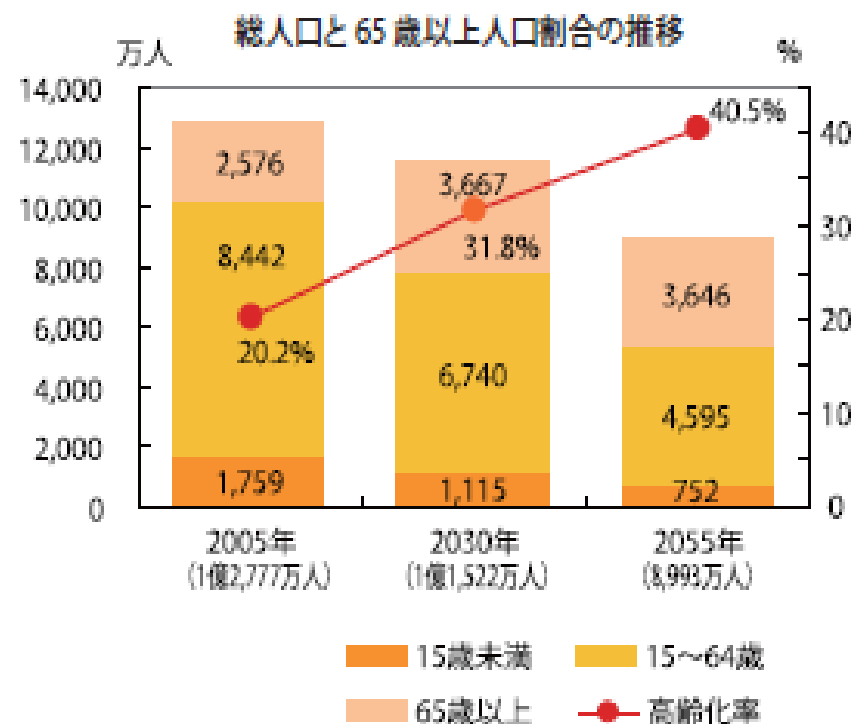
## 2. ワーク・ライフ・バランスを巡る現状①

### ■ 労働力人口の減少

我が国は、2005年に人口減少局面に入り、「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）」によると、2055年には合計特殊出生率（※）は1.26、人口は9,000万人を下回り、高齢化率約4割という姿が示されています。

このような人口減少は、単純な人口規模の縮小にとどまらず、高齢者数の増加と生産年齢人口（15～64歳）の減少という「人口構造の変化」をもたらします。具体的には、生産年齢人口が減少することに伴い、出産数の減少による若年労働力の減少や、高齢者の引退の増加によって、労働力人口は高齢化しながら減少していくことなどが予想され、経済成長にマイナスの影響を及ぼす可能性が懸念されています。

（※）合計特殊出生率とは、一人の女性が一生に産む子どもの平均数を示す人口統計上の指標です。

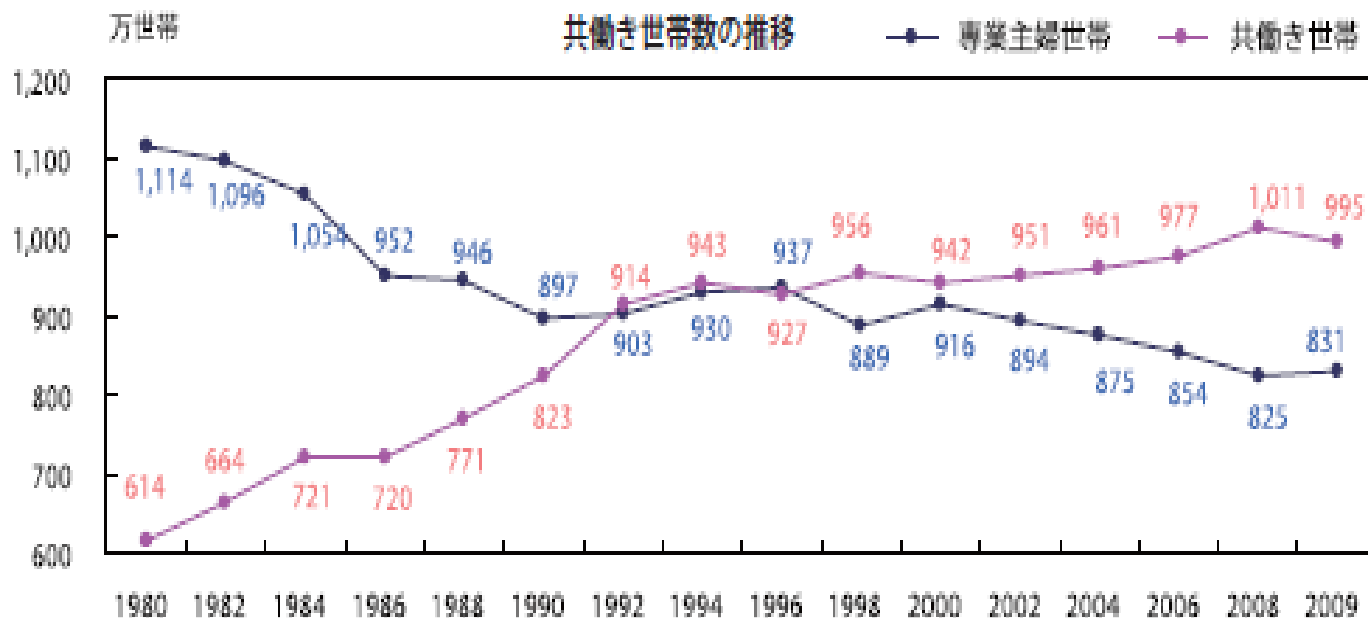


出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）」  
（出生中位・死亡中位の場合）

## 2. ワーク・ライフ・バランスを巡る現状②

### ■ 共働き世帯の増加

1980年以降、夫婦ともに雇用者の共働き世帯は年々増加し、1997年以降は共働きの世帯数が男性雇用者と無業の妻からなる専業主婦世帯数を上回っています。



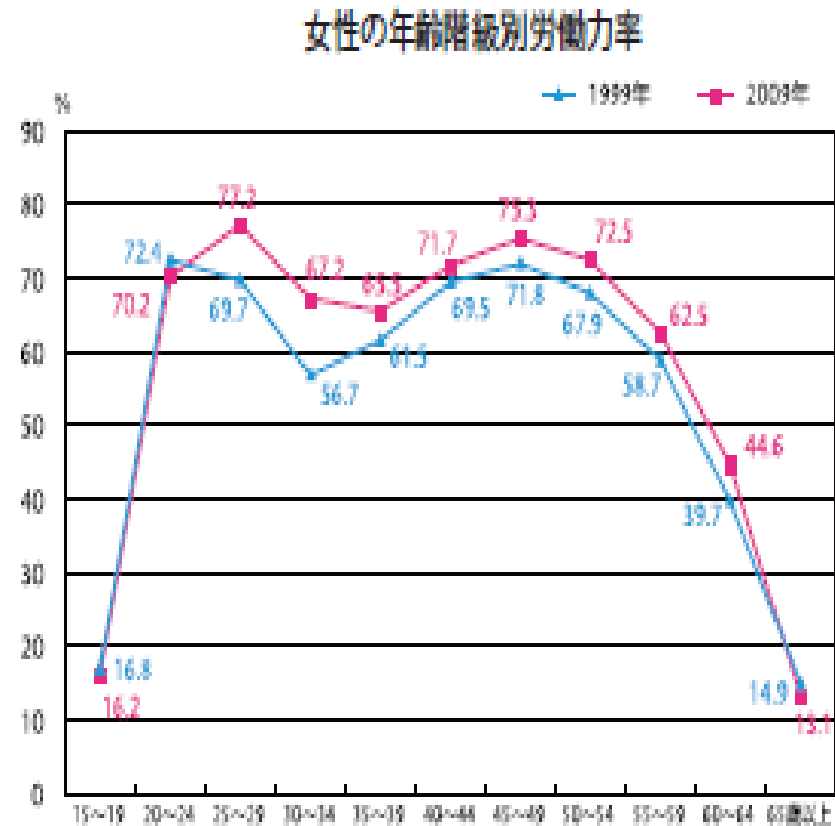
出典：内閣府 男女共同参画局 「男女共同参画白書（平成 22 年）」

## 2. ワーク・ライフ・バランスを巡る現状③

### ■ 女性の働き方の変化

女性の年齢階級別の労働力率は、出産を機に離職する女性が多いため、現在も依然として、「30～34歳」及び「35～39歳」の年齢階級を底とするM字型のカーブを描いています。

また、第1子出産前後で継続して就業している女性の割合は、長期的にほとんど増えていないという調査結果もでており、育児休業後の復職を巡る状況は依然として厳しいことがわかります。



出典：総務省統計局 「労働力調査」(1999年、2009年)

## 2. ワーク・ライフ・バランスを巡る現状④

### ■ 労働時間の二極化

改正労働基準法が施行された1988年以降、週休二日制の定着とともに、労働時間は全体的には緩やかに減少（2000年代は横ばい）してきました。しかし、最近では労働時間の長い雇用者と短い雇用者の双方の割合が増加し、労働時間の二極化の問題が指摘されるようになってきました（「就業構造基本調査」によると、週間就業時間「30時間未満」、「30～34時間」及び「60時間以上」の割合が前回調査より上昇）。

週間就業時間階級別雇用者（役員を除く）割合  
（年間就業日数 200日以上）

週間就業時間	2007年	2002年	差
30時間未満	8.0%	6.7%	1.3
30～34	3.8%	3.4%	0.4
35～42	30.7%	31.5%	-0.8
43～48	25.8%	27.7%	-1.9
49～59	18.6%	18.7%	-0.1
60時間以上	12.7%	11.9%	0.8

出典：総務省統計局「平成19年就業構造基本調査」

### 3. 何故ワーク・ライフ・バランスが必要か？

#### ○仕事と生活が両立しにくい現実

- ・安定した仕事に就けず、経済的に自立出来ない
- ・仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない
- ・仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む

#### ○働き方の二極化

- ・企業間競争の激化、長期的経済の低迷や産業構造の変化を背景に  
非正規労働者の増加  
正社員の長時間労働

#### ○固定的な役割分担意識

- ・働き方や子育て支援などの社会基盤は従来のまま
- ・職場、家庭では男女の固定的な役割分担意識が残る

#### ◇多様な働き方の模索

ディーセントワーク実現の取組み

#### ◇仕事と生活の調和の必要性

個々人の生き方  
人生の各ステージ毎(子育て期等)

#### ◇明日への投資

人材の確保、育成、定着



## 4. ワーク・ライフ・バランスで目指す社会

### ワーク・ライフ・バランスが実現された社会

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域社会などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

#### (1) 就労による 経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済基盤が確保できる。

#### (2) 健康で豊かな生活のための 時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間が確保できる。

#### (3) 多様な働き方・生き方 が選択できる社会

性別や年齢等にかかわらず、誰もが意欲と能力をもって様々な働き方・生き方に挑戦できる機会が提供され、子育て、介護にあたる時には、状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

## 5. 医療機関の労務環境の現状

- 男女の役割意識が根強い中、女性がキャリアを継続していくことが困難となる状況への対応策が用意されていない。
- 正規社員の労働時間が依然長くなる傾向にある。

- **看護職員の離職率が高い**

病院就業の看護職数92.7万人に対し離職した看護職員数10.1万人  
(2011年厚生労働省公表資料及び看護協会調査資料より)

- **所定外労働時間が長い**

病院就業の看護職の推計約2万人が過労死危険レベルの月60時間以上の時間外勤務を行う  
(2008年日本看護協会調査資料より)

- **夜勤・交代勤務が必要な職場**

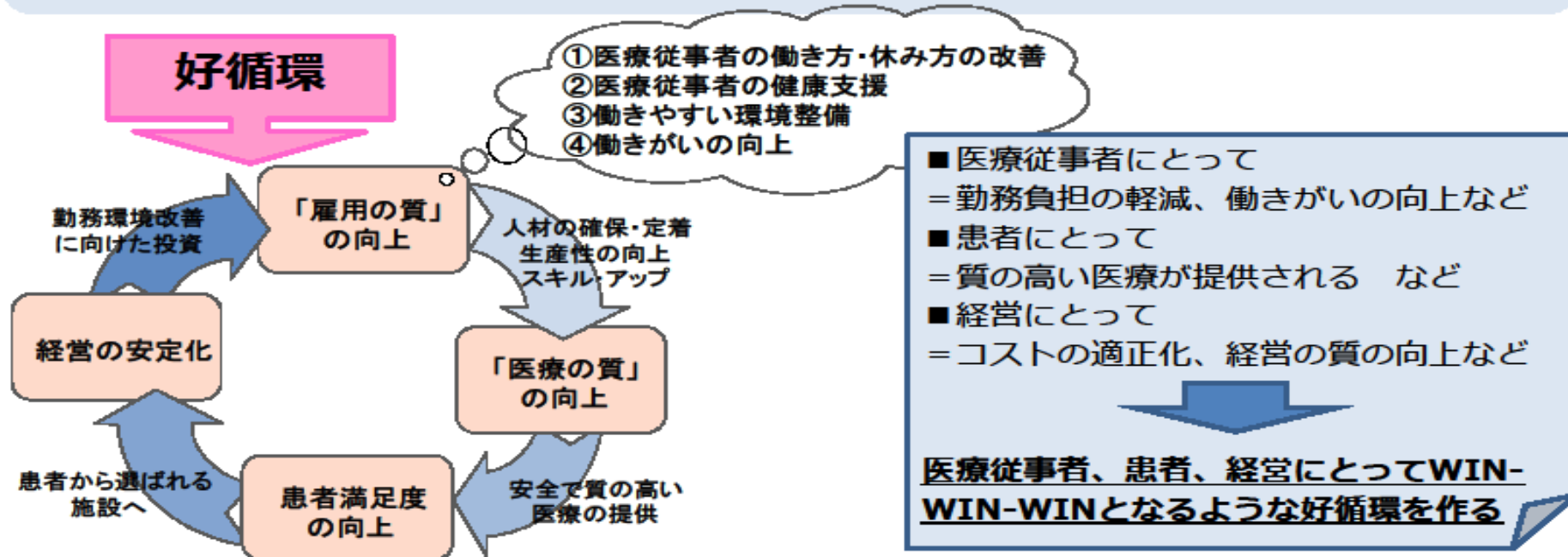
心身の健康に配慮が必要  
夜勤者の確保をどうするか？

等の課題が山積する

## 6. 医療従事者の勤務環境改善

### 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、

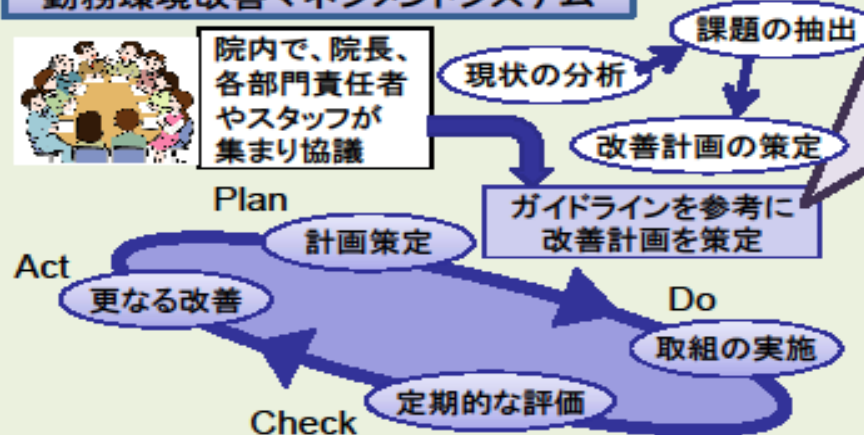
- ▶ 医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム）を創設。医療機関の自主的な取組を支援するガイドラインを国で策定。
- ▶ 医療機関のニーズに応じた総合的・専門的な支援を行う体制（医療勤務環境改善支援センター）を各都道府県で整備。センターの運営には「地域医療介護総合確保基金」を活用。
- ▶ 医療従事者の勤務環境改善に向けた各医療機関の取組（現状分析、改善計画の策定等）を促進。

### 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

## 7. ワーク・ライフ・バランス支援策①

### ○多様な勤務形態

- 働く時間の長さが選べる
  - ・短時間正職員
  - ・変形労働時間制
  - ・ワークシェアリング
- 働く時間帯・曜日が選べる
  - ・複数の勤務時間帯から希望できる
  - ・時差出勤
  - ・フレックスタイム
- 交代制の働き方が選べる
  - ・2交代、3交代の選択
  - ・夜勤の回数を選択
  - ・日勤のみ勤務、夜勤のみ勤務、交代制勤務などの選択

### ○休暇制度の充実

- ・法定以上の育児・介護休業制度  
および看護休暇
- ・男性のための配偶者出産特別休暇
- ・子供の学校休業期間の休暇、時間休
- ・休暇積立制度
- ・就学や留学などのための休職制度

### ○復職支援制度の充実

- ・復職研修  
(eラーニング、個別対応研修など)
- ・短時間勤務の研修生としての雇用

## 7. ワーク・ライフ・バランス支援策②

### ○パート職員・非常勤職員の待遇

- ・パート職員から短時間正職員化への移行促進
- ・同一価値労働・同一賃金の原則の適用
- ・福利厚生、教育制度の整備

### ○子育て支援

- ・院内保育所、病児保育、夜間保育
- ・学童保育
- ・親に代わり子供の送迎
- ・勤務時間以外の「リフレッシュ保育」「夜勤明け保育」

### ○経済的支援

- ・保育費、ベビーシッター費、介護サービス利用料の補助
- ・育児・介護休業中や就学による休業中の給与の一部支給等
- ・就学・進学による学費補てん

### ○相談支援

- ・WLB相談窓口の設置
- ・WLB支援制度の説明会

## 8. ワーク・ライフ・バランスを支える基盤①

### ○労働安全衛生

- ・メンタルヘルス対策
- ・腰痛、感染対策
- ・健康診断、健康教育
- ・人間ドッグ費用負担
- ・カウンセラーの配置
- ・外部相談機関の利用勧奨

### ○労働時間管理

- ・時間外労働の把握、削減
- ・業務整理、チーム医療の推進
- ・年次有給休暇の把握、取得促進、計画的付与
- ・時間単位の有給休暇
- ・リフレッシュ休暇、アニバーサリー休暇

### ○医療安全・リスクマネジメント

- ・医療事故対策
- ・暴力、ハラスメント対策

### ○夜勤、交代制勤務の改善

- ・夜勤のリスクを低減する取組み  
(仮眠の確保、勤務間隔の確保、夜勤時間短縮)
- ・睡眠、仮眠場所の設置

## 8. ワーク・ライフ・バランスを支える基盤②

### ○福利厚生

- 慶弔見舞金
- 財形貯蓄制度
- 住居関連
  - ・住宅、持ち家援助
  - ・宿舎(独身用、世帯用)
  - ・借り上げ住宅
- ライフサポート関連
  - ・職員食堂
  - ・院内コンビニエンスストア
  - ・通勤バス、駐車場
  - ・育児、介護関連支援
  - ・家事代行サービス
- 文化、娯楽関連
  - ・図書室、図書館
  - ・保養施設
  - ・レクリエーション

### ○人事制度

- ・評価制度の整備
- ・目標管理の導入
- ・給与制度の整備
- ・働き方に応じた処遇  
(賃金、昇格、昇進など)

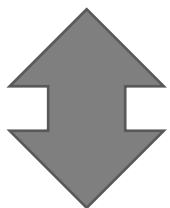
### ○教育、研修制度

- ・キャリア形成支援
- ・資格取得支援
- ・教育責任者の配置
- ・外部の研修に派遣



## 9. ワーク・ライフ・バランス実現に向けた行動

「働き方の変革」を起こすのは  
**あなた**です！



周りを巻き込む



職場全体の取組みにするため  
には、乗り越えなければなら  
ない**多くの壁が存在**

### ◇伝えること

- ・WLBは国をあげての取組みであり、全職員に拡大すべきもの
- ・WLBは病院を存続させる経営戦略（医療・看護サービスが向上し、経営パフォーマンスが良くなる）
- ・採用、退職に伴う人事事務作業量や経費削減にもつながる
- ・安全や質の確保には人が必要であり、経費もかかる
- ・WLB促進の助成制度の存在
- ・表彰制度もあり、PR効果が大きい

### ◇行動すること

- ・WLBのリーダー的な立場の人をバックアップする
- ・身近なところから、組織全体へと巻き込んでいく

# ◇ Memo

---