

アドバイザー・相談員相談票

相談等実施日

平成 年 月 日

相談者等相手方	施設名		
	職名		
	氏名		
	連絡先		
病院機能・特性	(例：急性期病院)		
職員数		医師	看護師
	常勤	名	名
	非常勤	名	名
相談内容等			
対応内容			
対応者名			

〇〇医療勤務環境改善支援センターでは、医療機関の皆様が勤務環境の改善に積極的に取り組んでいただけるよう、各種相談サービスの向上を目指しています。

そこで、支援センターをご利用いただいている皆さまが支援センターについてどのように感じになったかお伺いし、いただいた御意見をサービス向上・改善に役立てますので、アンケートへのご協力をお願いいたします。

■医療労務管理アドバイザー・相談員の対応についてお伺いします。

1 医療労務管理アドバイザー又は相談員の説明は参考になりましたか？

とても参考になった まあまあ参考になった 参考にならなかった

2 1で「とても参考になった」「まあまあ参考となった」を選択した方にお聞きします。
どのような点が参考になるとお感じになりましたか。

3 1で「参考にならなかった」を選択した方にお聞きします。
どのような点に問題があるとお感じになりましたか。また、どのように改善したらよいかとお感じになりますか。

4 医療労務管理アドバイザー又は相談員の言葉遣い、態度はいかがでしたか？

とても良かった まあまあ良かった 良くなかった

5 4で「良くなかった」を選択した方にお聞きします。
どのような点に問題があるとお感じになりましたか。また、どのように改善したらよいかとお感じになりますか。

■支援センター／相談コーナーの環境についてお伺いします。

1 案内表示、相談カウンターの配置、待ち時間・待合場所等の支援センター／相談コーナーの環境はいかがでしたか？

とても良かった まあまあ良かった 良くなかった

2 1で「良くなかった」を選択した方にお聞きします。
どのような点に問題があるとお感じになりましたか。また、どのように改善したらよいかとお感じになりますか。

■あなた御自身のことについてお伺いします。

次の項目について、あなたに該当するものを教えてください。

・所属する医療機関について

[病床規模] 1～19 20～99 100～199 200～299
300～399 400～499 500以上

[経営主体] 公立病院 公的病院 医療法人 社会福祉法人 学校法人
その他（ ）

・所属する医療機関におけるあなたの役職（ ）

◎また、支援センター／相談コーナーを利用したいと思いませんか？

ぜひ利用したいと思う 機会があれば利用したいと思う 利用したいと思わない

個別支援業務実施報告書

指導日 平成〇年〇月〇日
作成日 平成〇年〇月〇日
〇〇医療勤務環境改善支援センター
担当：医療労務管理アドバイザー 〇〇〇〇

(〇〇労働局行)
報告日 平成〇年〇月〇日

[個別支援実施医療機関の概要]	
(1)医療機関名	取組事例として紹介することの可・否 紹介が可能な場合、名称公開の可・否 (※いずれかに〇印)
(2)所在地	
(3)病床数（病床機能別）	
(4)入院基本料（7：1、10：1、13：1、15：1の別）	
(5)職員数（〇名（うち医師〇名、看護職〇名…）	

1 個別支援（勤務環境改善計画策定支援）申出の端緒 (例) ○相談コーナーの周知リーフレット、HP ○地域の医療関係団体からの紹介 ○医療労務管理アドバイザーの個別医療機関への勧奨（電話） ○都道府県、地域の医療関係団体と連携した周知PR活動 など
2 勤務環境改善マネジメントシステム導入（又はセルフチェックリスト活用）の狙い (例) ○離職率の低下 ○医療事務作業補助者の活用、育成などを通じた医師、看護師の負担軽減 ○女性医師の積極的活用
3 セルフチェックリストを活用した取組の概要 (1)セルフチェックリストの活用方法 (例) アドバイザーが聞き取りながら一緒にチェック 衛生委員会等の場で組織としてチェック (2)勤務環境改善アクションプランの内容及び実際の取組状況 (3)取組後の職場の評価や効果、残された課題など

4 勤務環境改善マネジメントシステムに基づく計画策定に向けたステップ

(1) トップによる方針表明

※表明に至る経緯、具体的な方針の内容や周知方法など

(2) 体制整備

(3) 現状分析の手法及び内容

※客観的指標を用いた場合は（例えば離職率、満足度、年休取得率など）当該指標を用いた理由

※主観的な手法を用いた場合はその手法（アンケート等）

(4) 勤務環境改善に向けた計画の具体的な内容

(5) 勤務環境改善計画に基づく取組の実施（工夫した点、苦勞した点）

(6) 取組の評価、評価に基づく改善（工夫した点、苦勞した点）

(7) 取組後の職場の評価や効果、残された課題など

5 上記3, 4以外で個別支援を行った場合、その内容

6 勤務環境改善マネジメントシステムを導入（又はセルフチェックリストを活用）した医療機関（管理者だけでなく医療従事者含む）の感想

7 個別支援を通じての医療労務管理アドバイザーの所感（良かった点、改善すべき点など）

個別支援業務実施報告書

(医療機関への講師派遣)

平成 年 月 日

講師派遣先医療機関名： _____

報告担当者職氏名： _____

研修会等の実施日：平成 年 月 日 (第 回目)

主な研修対象者： _____

参加人数： 名 (院長 名、事務局長 名、部長 名、師長 名、その他 名)

研修形式： 講義形式・ワークショップ形式・両方 (該当するものに○)

研修のテーマ (プログラム)： _____

1. 実施内容 (配付資料等一式は添付のとおり)

--

2. 工夫した事項

--

3. 成果があった点 (参加者の声など)

--

様式第4号

運営協議会等報告書（兼 議事録）

平成 年 月 日

報告担当者職氏名： _____

運営協議会等の名称： _____

運営事務局名： _____

開催日：平成 年 月 日（第 回目）

参加者：各参加者の所属先・役職・氏名は以下のとおり。

所属先	役職	氏名

1. 議論のテーマ

2. 議論の内容（検討した内容）

3. 決定した事項

様式第5号

研修会報告書

平成 年 月 日

報告担当者職氏名： _____

研修日：平成 年 月 日 (第 回目)

主な研修対象者： _____

参加人数： 名 (院長 名、事務局長 名、部長 名、師長 名、その他 名)

研修形式： 講義形式・ワークショップ形式・両方 (該当するものに○)

研修のテーマ (プログラム) : _____

1. 実施内容 (配付資料等一式は添付のとおり)

--

2. 工夫した事項

--

3. 成果があった点 (参加者の声など)

--

平成31年度医療労務管理支援事業実施状況報告書

労働局名： 神奈川労働局

【報告期間】 平成 年 月 ～ 平成 年 月

【活動内容】

① 周知・広報業務

・ホームページ掲載 有り ・ 無し

・実施した周知・広報について
パンフレット等の配布 _____部
医療機関への訪問 _____医療機関

・その他(上記以外に周知・広報業務を実施した場合は記載すること)

② 個別支援等業務

実施した個別支援等について

・個別支援業務 _____件

・相談対応業務 _____件

・情報収集等業務 _____件

詳細は、別添「アドバイザー・相談員相談表」「個別支援業務実施報告書」等のとおり

③ 研修会関係

実施した研修会について

_____回(参加者数(延べ): _____人)

詳細は別添「研修会報告書」等のとおり

※都道府県(支援センター)、医療関係団体等が実施する研修会等への講師派遣も含む。

④ 運営協議会関係

参画又は実施した運営協議会(企画委員会)について
_____回

詳細は別添「運営協議会等報告書(兼議事録)」のとおり

⑤ その他

アドバイザー・相談員活動日誌報告書

自 平成 年 月 日

至 平成 年 月 日

活動月	活動日数計	アドバイザー・相談員別活動日数		
4月	日	日	日	日
5月	日	日	日	日
6月	日	日	日	日
7月	日	日	日	日
8月	日	日	日	日
9月	日	日	日	日
10月	日	日	日	日
11月	日	日	日	日
12月	日	日	日	日
1月	日	日	日	日
2月	日	日	日	日
3月	日	日	日	日
計	日	日	日	日

受託者代表者職氏名

_____ (印)

アドバイザー・相談員氏名

満足度調査報告書

□医療労務管理アドバイザーの対応について

- | | | | |
|---|------------------------------------|-------|---------|
| 1 | 医療労務管理アドバイザーの説明は参考になりましたか？ | | |
| | □とても参考になった | _____ | 件 |
| | □まあまあ参考になった | _____ | 件 |
| | □参考にならなかった | _____ | 件 |
| 2 | 1で「とても参考になった」「まあまあ参考となった」を選択した方の記述 | | 別紙のとおり。 |
| 3 | 1で「参考にならなかった」を選択した方の記述 | | 別紙のとおり。 |
| 4 | 医療労務管理アドバイザーの言葉遣い、態度はいかがでしたか？ | | |
| | □とても良かった | _____ | 件 |
| | □まあまあ良かった | _____ | 件 |
| | □良くなかった | _____ | 件 |
| 5 | 4で「良くなかった」を選択した方の記述 | | 別紙のとおり。 |

□支援センター/相談コーナーの環境について

- | | | | |
|---|---|-------|---------|
| 1 | 案内表示、相談カウンターの配置、待ち時間・待合場所等の支援センターの環境はいかがでしたか？ | | |
| | □とても良かった | _____ | 件 |
| | □まあまあ良かった | _____ | 件 |
| | □良くなかった | _____ | 件 |
| 2 | 1で「良くなかった」を選択した方の記述 | | 別紙のとおり。 |

□あなた御自身のことについて

・所属する医療機関について

〔病床規模〕

- | | | | |
|----------|--|-------|---|
| □1～19 | | | 件 |
| □20～99 | | _____ | 件 |
| □100～199 | | _____ | 件 |
| □200～299 | | _____ | 件 |
| □300～399 | | _____ | 件 |
| □400～499 | | _____ | 件 |
| □500以上 | | _____ | 件 |

〔経営主体〕

- | | | | |
|---------|--|-------|---|
| □公立病院 | | | 件 |
| □公的病院 | | _____ | 件 |
| □医療法人 | | _____ | 件 |
| □社会福祉法人 | | _____ | 件 |
| □学校法人 | | _____ | 件 |
| □その他 | | _____ | 件 |

◎また、支援センターを利用したいと思いますか？

- | | | | |
|-----------------|--|-------|---|
| □ぜひ利用したい | | | 件 |
| □機会があれば利用したいと思う | | _____ | 件 |
| □利用したいと思わない | | _____ | 件 |

取組事例報告書

カテゴリ	項目	詳細
医療機関の属性	所在地※都道府県名	
	経営主体	
	主たる医療機能の特徴	
	入院基本料	
	職員総数	
	病床数	
取組課題	働き方・休み方改善に関する課題	
	職員の健康支援に関する課題	
	働きやすさ確保のための環境整備(ソフト・ハード)に関する課題	
	働きがいの向上に関する課題	
取組内容	医師と看護職員との業務分担	
	医師・看護職員とコメディカルとの業務分担	
	医師事務作業補助者の配置	
	看護補助者の配置	
	常勤・非常勤医師の増員	
	短時間勤務の導入	
	医師の交代勤務制の導入	
	「当直」に関する勤務シフトの工夫	
	外来時間の短縮・外来機能の縮小	
	他の医療機関との連携	
	薬剤師の病棟配置	
	職員のメンタルヘルス対策・ハラスメント対策	
	子育て中、介護中の職員への配慮(院内保育所の整備、残業の免除、休暇制度の充実など)	
	職場復帰支援	
	キャリアアップ支援	
ワークライフバランスに取り組む組織風土・体制作り(長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進の取組を含む)		
給与・手当等の処遇改善		
事例掲載項目	取組タイトル	
	団体名	
	取組のきっかけ、取組前の問題点	
	取組の体制・中心人物	
	取組の概要	
	実施後の成果や見えてきた課題	
その他	添付ファイル	

様式第10号

取組事例報告書

カテゴリ	項目	詳細
医療機関の属性	所在地	大阪府
	経営主体	公的病院
	主たる医療機能の特徴	急性期機能
	入院基本料	7:1
	職員総数	1000人以上
	病床数	500床以上
取組課題	働き方・休み方改善に関する課題	<input checked="" type="checkbox"/>
	職員の健康支援に関する課題	
	働きやすさ確保のための環境整備(ソフト・ハード)に関する課題	<input checked="" type="checkbox"/>
	働きがいの向上に関する課題	<input checked="" type="checkbox"/>
取組内容	医師と看護職員との業務分担	
	医師・看護職員とコメディカルとの業務分担	
	医師事務作業補助者の配置	
	看護補助者の配置	<input checked="" type="checkbox"/>
	常勤・非常勤医師の増員	
	短時間勤務の導入	<input checked="" type="checkbox"/>
	医師の交代勤務制の導入	
	「当直」に関する勤務シフトの工夫	
	外来時間の短縮・外来機能の縮小	
	他の医療機関との連携	<input checked="" type="checkbox"/>
	薬剤師の病棟配置	
	職員のメンタルヘルス対策・ハラスメント対策	
	子育て中、介護中の職員への配慮(院内保育所の整備、残業の免除、休暇制度の充実など)	<input checked="" type="checkbox"/>
	職場復帰支援	
キャリアアップ支援	<input checked="" type="checkbox"/>	
ワークライフバランスへの取組 組む組織風土・体制作り(長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進の取組を含む)・給与・手当等の処遇改善	<input checked="" type="checkbox"/>	
事例掲載項目	取組タイトル	●短時間正職員などライフイベントに対応できる勤務形態の多様化、●職員の増員、業務の見直し、複数主治医制、地域の病院との連携などによる業務負担軽減、●多様な働き方を選択しても活躍できるキャリア形成支援
	団体名	〇〇病院
	取組のきっかけ、取組前の問題点	以前、当院は、医師や看護師を中心に、仕事と子育ての両立に不安を感じ離職する状況にあった。特に、産婦人科では、半数近くの医師が離職したことにより、在籍している医師の勤務がさらに辛くなる状況に陥ってしまった。 このような中、育児期間中の女性医師からの「16時に帰ることができなければ働きつづけれられない」との退職の願い出をきっかけに、病院全体でワークライフ・バランスに取り組むようになった。
	取組の体制・中心人物	当院の理念に、「職員全員が働きやすい職場づくりをすすめます」との文言を掲げ、病院全体でワークライフ・バランスに取り組む風土を作っている。 また、院長が委員長を勤める「ワークライフバランス委員会」を設置し、名誉院長、事務局長も出席し、ワークライフ・バランスに対してトップが積極的に関わる体制を取っている。この「ワークライフバランス委員会」は、月1回開催し、職場において何か困っていることがあれば、課題を共有し、対応策について、その場で意思決定できるように進めている。
取組の概要	〇働き続けやすい職場づくり 職員がライフイベントを経ながらも働きつづけられるよう、「短時間正職員制度」を導入した。この制度は、週30時間以上であれば、正職員として勤務できるというものである。この制度は、子育て中の職員だけでなく、制度を必要とする職員全員にメリットがあるように、適用事由を育児のほか、赴任治療、介護、本人の健康上の問題など幅広く設けている。 当院の「育児休業」は、子が3歳に達するまでと期間が長い、家庭における育児環境が整えて、早めに復職してくる職員が多い。しかし、早期復職する職場だと、長めに休業をとらなければならない職員にとって、プレッシャーになってしまい、制度が利用しにくい職場風土になってしまう。そこで、育児休業を利用しやすい職場の風土をつくるため、制度を利用する際は、一定期間はしっかり休業を取るよう定めている。また、上司である管理職に対しても、部下が気持ちよく休業が取れる対応をするように指導している。 また、育児休業などの制度利用時に無給となってしまうと、制度の利用を躊躇する職員も出てくる可能性がある。そこで、安心して制度を利用してもらうため、産前産後休暇、育児休業、出産休暇(男性職員対象)、子育て支援休暇(男性職員対象:5日間)などを有給扱いとしている。 短時間正職員など、働く時間に制約のある職員が増えると、周囲の職員の業務負担が大きくなってしまふ。それを補填するため、職員の増員を行なった。また、看護部においては、他部門で行った方が効率が良い業務を委譲したり、看護補助者の活用によって、看護師が本来の看護業務に専念できる業務体制を整えた。 医師での取組については、「複数主治医制」によるチーム医療体制を整え、カンファレンスや引継ぎで患者の情報を共有することにより、どの医師が対応しても十分な医療を提供できるようにした。また、地域の病院・医師と連携し、土日や夜間の救急は当院が引き受ける代わりに、地域の医師に当直業務に協力してもらうことにより、当院だけでなく、地域の医師が健康的に働ける取組も行っている。 上記の取組に加え、環境面での整備も行っている。近隣の保育所に働きかけて必要となるときいつでも利用できるようにしたり、病児保育室の設置、ベビーシッター費用の半額補助、子育てや介護中の職員に対する駐	

		<p>車場の優先利用などの支援を行っている。</p> <p>○働きがいのある職場づくり 職員のスキルアップに向け、研修担当者が院内や外部の研修情報を伝えたり、病院が受講費用を負担することで、職員が学習しやすい体制を整えている。また、看護職については、クリニカルラダーシステムを導入し、目標管理と連動させることで、一人ひとりの能力向上に資する教育を実施している。 女性職員は、ライフイベントによって働く時間が制約される時期が出てくる可能性が高い。しかし、短時間勤務だからといって、いい加減な仕事の与え方や評価をするのではなく、働く時間が短くてもしっかり働いてもらい、それを適切に評価することが大切だと考える。このような公正な評価と処遇が、本人がモチベーションの維持・向上と成長に繋がるのだ。</p>
実施後の成果や見えてきた課題		<p>長年の取組の結果、職員の採用、育児休業後の復職率、離職率において、良い成果ができており、以前のように、子育てとの両立になやんで離職する職員は減少した。また、キャリアアップにも効果ができており、短時間正職員の女性医師2名が部長に登用されることとなった。このように、取組を続け、成果を出してきた結果、「こつけい子育て支援大賞(2006年)」をはじめとする外部からの評価されるようになった。 今後は、現在利用実績がない男性医師の育児休業利用を促したり、学童保育に対する支援についても検討する予定である。</p>
その他	添付ファイル	