

# 医療勤務環境改善支援センター の事業内容について

厚生労働省 東京労働局

# 勤務環境改善マネジメントシステムについて

- ▶ 勤務環境の改善を通じ、医療従事者が健康で安心して働くことができる環境整備を促進することが喫緊の課題となっております。
- ▶ 平成26年に医療法が改正され、医療分野の「雇用の質」の確保のため、各医療機関がP D C Aサイクルを活用して計画的に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）が導入されました。
- ▶ 勤務環境改善マネジメントシステムとは、各医療機関において、  
『医師、看護師、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』

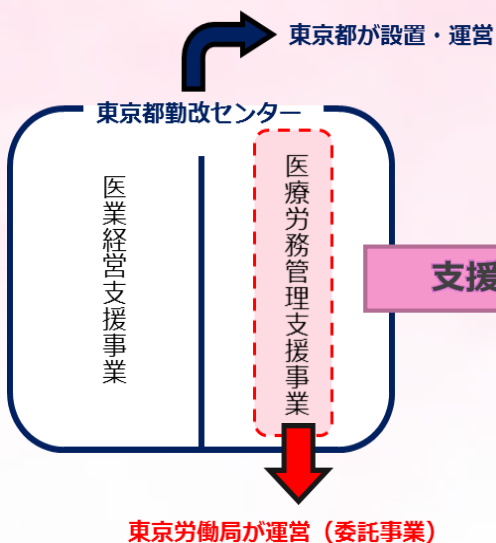
を目的として、各医療機関のそれぞれの実態に合った形で、自主的に行われる任意の仕組みです。

マネジメントシステムの導入によって各医療機関における勤務環境の改善が期待されています。



# 東京都医療勤務環境改善支援センター における支援について（令和2年度）

- ▶ 東京都医療勤務環境改善支援センターは東京都が設置し、医療機関に対し「医療労務管理」と「医業経営」について支援を行っております。
- ▶ 東京労働局ではこのうち、「医療労務管理支援事業」を運用しております。



## 令和2年度における「医療労務管理支援事業」の支援メニュー

### 1 導入支援（訪問支援）

#### 1-1 現状分析・課題抽出型支援

医療機関に対し、職員へのアンケートやヒアリングにより現状分析・課題分析を行う。

#### 1-2 課題選択型支援

医療機関が選択した課題に対し、助言や事例紹介等により、改善の方策を提案する。

### 2 組織力向上支援（訪問による研修講師派遣）

医療機関や医療関係団体において実施する研修会等にアドバイザーを講師として派遣する。

### 3 随時相談（電話相談・来所相談）

# 東京都医療勤務環境改善支援センター における支援について（令和2年度）

## 1 導入支援（訪問支援） / 1-1 現状分析・課題抽出型支援

### ◇対象

- (1) 自機関の課題・魅力が把握できていない医療機関
- (2) 課題は把握しているが、それが自機関の最優先課題なのか、また、一般職員の認識とのずれはないか等、現状分析を行いたい医療機関
- (3) 職員の意識調査を第三者機関によって実施したいと考えている医療機関

### ◇実施内容

以下の手順で支援します。

- ① 初回訪問時に現状や医療機関が考える課題等をヒアリングします。
- ② 職員に対してアンケート調査及び個別ヒアリングに基づく意識調査を実施します。
- ③ アドバイザーが分析し、課題及び魅力を抽出します。
- ④ 結果報告後、アドバイザーの助言により、医療機関において改善計画を作成し、勤改センターへ提出していただきます。

### ◇支援期間

支援決定後、医療機関との協議の上、アドバイザーが策定する支援計画に基づいて支援を実施します。（訪問回数6～7回程度が目安となります。）

# 東京都医療勤務環境改善支援センター における支援について（令和2年度）

## 1 導入支援（訪問支援） / 1-2 課題選択型支援（その1）

### ◇対象

労働時間の管理や職員の労働条件等、労務管理に関して専門家の助言が必要と考える医療機関

### ◇実施内容

以下の手順で支援します。

- ①初回訪問時に現状や相談内容等をヒアリングします。
- ②相談内容に応じて各種規程等のデータ等を提供していただき、専門家が現状を分析します。
- ③専門家から改善に向けたアドバイスを改善提案書として提示します。
- ④改善提案書を基に、アドバイザーの助言により、医療機関において改善計画を作成し、支援センターへ提出していただきます。



うちの病院の課題は何だろう？

きっちり分析いたします！



# 東京都医療勤務環境改善支援センター における支援について（令和2年度）

## 1 導入支援（訪問支援） / 1-2 課題選択型支援（その2）

### ◇支援期間

最長で6ヶ月程度（訪問回数4～5回程度）を予定しています。支援決定後、医療機関との協議の上、アドバイザーが策定する支援計画に基づいて支援を実施します。

### ◇支援対象分野

- ①労働時間等の管理②雇用契約・人事制度
- ③両立支援制度④ハラスメント対策・メンタルヘルス対策

### ◇支援例

- ・労働時間管理の適正化、長時間労働の抑制対策、年休の取得促進  
→問題点の指摘、取組事例の紹介、改善の方向性の提案
- ・有期雇用契約者の無期転換申請の対応  
→対応方法の提案、労働条件通知書等の内容チェック
- ・育児・介護に係る両立支援制度の見直し  
→問題点の指摘、取組事例の紹介、現制度の活用促進策や新制度の提案

# 東京都医療勤務環境改善支援センター における支援について（令和2年度）

## 2 組織力向上支援（研修講師派遣）

### ◇対象

医療機関及び医療関係団体等

### ◇実施内容

医療機関及び医療関係団体等が企画する研修会や勉強会等において、アドバイザーを講師として派遣します。

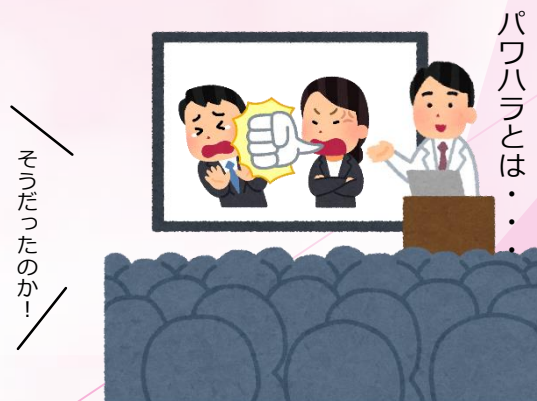
具体的な内容等については、医療機関及び医療関係団体等と調整の上決定します。

なお、講師派遣については、原則1時間程度とします。

※ワークショップや少人数での勉強会等にも御活用いただけます。

### ◇研修テーマの例

- ・働き方改革関連法のポイント
- ・ハラスメント対策
- ・労務管理、労働契約のポイント
- ・ストレスチェック結果の活用方法 等



# 東京都医療勤務環境改善支援センター における支援について（令和2年度）

## 導入支援応募に当たってご留意いただきたい事項等（その1）

～勤務環境改善への取組主体は医療機関です～

◇本支援の目的は、「支援を受けた医療機関が、その後、自主的に勤務環境改善に取り組める環境を整備すること」です。

◇取組主体は医療機関自身であり、アドバイザーは補佐的な立場です。「アドバイザーがすべてやってくれる」という「受け身の姿勢」ではなく、医療機関が自主的に考え、積極的に行動してください。

～応募について、組織として意思決定してください～

◇管理者が本取組について十分な理解をしていないと、効果的な取組となりません。必ず管理者の意向を確認してください。

◇職員に対しては、取組の経緯や目的について丁寧に説明し、組織的な取組であることの十分な理解を得てください。

～支援終了後は、医療機関独自に勤務環境改善に取り組んでください～

◇東京都の支援は「勤務環境改善に取り組むきっかけづくり」であり、課題の把握や改善計画の策定がゴールではありません。「勤務環境改善マネジメントシステム」を参考に、出来ることから実行してください。



# 東京都医療勤務環境改善支援センター における支援について（令和2年度）

## 導入支援応募に当たってご留意いただきたい事項等（その2）

～以下について、御協力をお願いいたします～

◇東京都による取組内容のヒアリング（支援終了後の経過調査も含む）

◇事例集への取組事例の掲載

◇研修会等での取組事例の発表

※他医療機関への情報提供について御協力をお願いいたします（医療機関名の公表等については、適宜御相談いたします。）。

～本事業は、東京労働局の委託事業です～

◇いわゆる「顧問契約に基づく支援」とは異なり行政としての支援であることから、相談内容によっては支援に応じかねることがありますので、御了承ください。

【受付時間】 平日 9 時30分から17時30分まで

【受付場所】 公益社団法人日本医業経営コンサルタント協会内  
03-6272-9345

ご清聴ありがとうございました

