

人的・経済的負担を抑えた勤務環境改善のすすめ  
～コミュニケーションツールなどによる支援(無料)  
で離職防止につなげる～

'25.9/10

広島県

医療勤務環境改善支援センター

※データ等 詳細については、  
必ず最新のデータ等ご確認く  
ださい。転載・転写、録音等  
はご遠慮ください。

2016.4  
春

広島県 医療勤務環境改善支援センター

News Letter

## 「広島県 医療勤務環境改善支援センター」開設！

昨年10月、広島県健康福祉局医務課内に医師や看護職員など医療スタッフが健康で安心していきいきと働くことができる職場づくりを実現するため、勤務環境の改善に取り組む医療機関を支援する「医療勤務環境改善支援センター」が開設されました。

これは、人口減少、若い世代の職業意識の変化、医療ニーズの多様化に加え、医師の偏在などを背景として医療スタッフの確保が困難な状況の中、質の高い医療サービスを継続的に提供するためには、勤務環境の改善が重要と考えているからです。

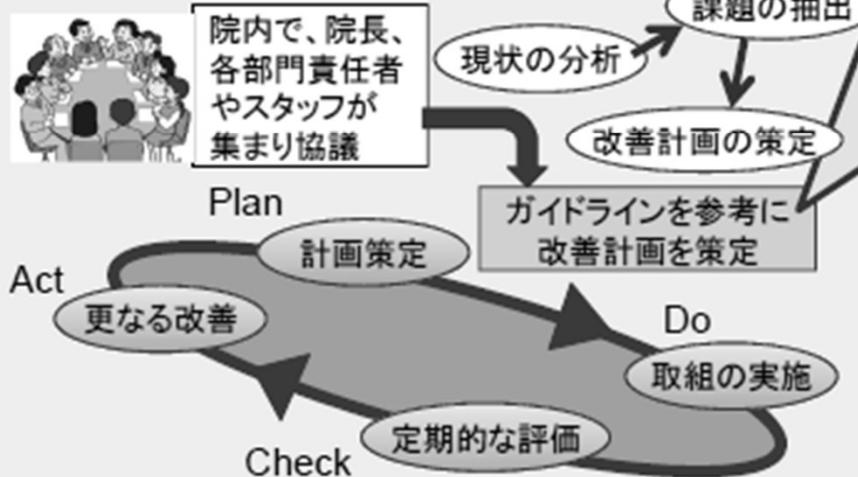
# 医療従事者の勤務環境改善の促進

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



- ▶ 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



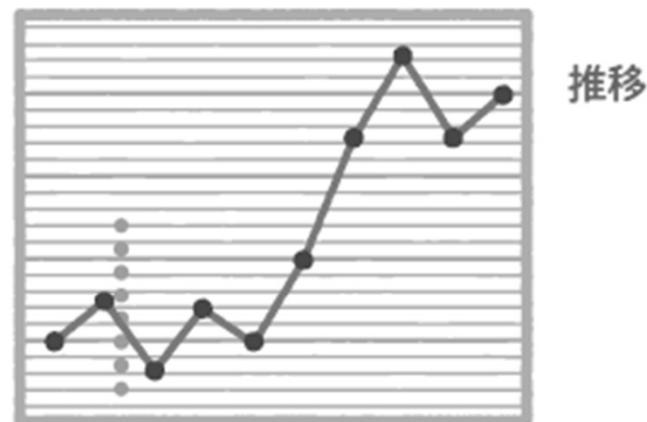
## 都道府県 医療勤務環境改善支援センター

- ▶ 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



定性的モニター  
(足りない部分はヒアリングで)

定量的データ



- 1) 手引き※の現状分析シートや広島県 医療勤務環境改善支援センターの簡便なアンケート(裏面参照)等があります。組織や状況にあったアンケートを選ぶことが重要です。
- 2) KJ法、フィッシュボーン分析、SWOT分析など

※医療分野の「雇用の質」向上のための  
勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き(改訂版)  
平成27年3月より抜粋、編集

【現状分析シート】

色の「成果」については、比較対象時期の記載がない場合は、前年の実績値と比較してください。

※現状把握・課題抽出のための視点に関する自施設の状況について、「1.十分に当てはまる」「2.当てはまるが改善余地あり」「3.全く当てはまらない」「4.把握していない」のいずれかを選択してください。

空欄には「重要度」「緊急度」「コスト」など、「課題の抽出」に列挙した課題に対し、優先順位をつけるための視点を記載してください。評価は、「重要度」や「緊急度」であれば◎△、「コスト」であれば大中小など、評価の基準を決めたいで視点別に評価を行い、さらに総合的な評価を「総合評価」に記載してください。

領域	分野	No	分類	現状把握・課題抽出のための視点 ※「成果」については前年との比較（欄外の注も参照）	現状把握・課題抽出のための視点に関する自施設の状況について選択してください				現状の把握 （「2」「3」「4」と回答した項目を中心に問題点を列挙。各分野で概ね3項目まで）	課題の抽出 （問題点を解決するために取り組むべきこと、評価を高めるために必要な事項を列挙。いくつでも可）	優先順位付け			
					把握	把握	把握	把握			重要度	緊急度	コスト	総合評価
I・働き方・休み方改善	1) 労働時間管理	1	成果	時間外労働時間数が減っている										
		2	成果	年次有給休暇の取得率が上がっている										
		3	効果	時間外労働時間の削減に取り組んでいる										
		4	効果	1人当たりの最長勤務時間を削減している										
		5	効果	年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している										
		6	効果	夜勤負担の軽減（夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数削減、休憩時間の確保等）を行っている										
		7	効果	夜勤専従者への配慮（夜勤の時間・回数削減等）を行っている										
		8	効果	夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している										
		9	効果	労働時間設定改善に関する労使間の話し合いの機会を設けている										
	2) 勤務負担軽減	10	成果	補助職（記録事務作業補助者等）の配置数が増えている										
		11	効果	正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など）を活用している										
		12	効果	当直（夜直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日直を入れない等）										
		13	効果	夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している										
		14	記録やコメント	効果	チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化、補助職の活用等）により負担軽減を図っている									
		15	記録やコメント	効果	情報連携機器を活用した業務効率化・省力化を推進している									
		16	記録やコメント	効果	募集・採用を強化するための取組を実施している									
		17	記録やコメント	効果	地域の医療機関との連携（オープンシステム、地域連携クリティカルパス、外注機能の分担等）を推進している									
II・職員の健康支援	18	効果	成果	職員の健康診断受診率が改善している										
	19	効果	効果	職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる										
	20	効果	効果	感染症予防対策（B型肝炎ウイルス、インフルエンザ等）に取り組んでいる										
	21	労働安全	成果	過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない										
	22	労働安全	成果	過重労働者数は減っている										
	23	労働安全	効果	職員のメンタルヘルス対策（相談窓口の設置、復職支援プログラムの策定、職場改善等）に取り組んでいる										
	24	労働安全	効果	作業環境対策（腰痛対策や眼精疲労対策等）に取り組んでいる										
	25	労働安全	効果	有害化学物質（抗がん剤、エチレンオキシド、キシレン、ホルムアルデヒドの取扱等）の暴露予防に取り組んでいる										
	26	労働安全	効果	職業感染症（血液・体液や空気感染）の予防対策に取り組んでいる										
	27	労働安全	効果	安全衛生管理に関する組織体制及び過程を整備している										

# 訪問状況 と アンケート実施状況

期間	訪問施設	アンケート実施施設	実施%
2016.1 ~ 2016.3	3	0	0%
<b>【 簡便なアンケート導入 】</b>			
2016.4 ~ 2017.3	6 <sup>1)</sup>	3 <sup>2)</sup>	50%

1) うち1施設は16年2月から訪問、6月以降にアンケートを実施した。

2) うち1施設はアンケートを実施したが、回収依頼するも回収できていない。

# 広島県 勤務環境と医療安全研修(30分)で勤環チェック！

## ●勤務環境チェックシート(OK様式)

部署:

チェックポイント	○△×
1 有給休暇を希望どおりにとることができる。	
2 くつろげる休憩場所があり、適切に休憩をとることができる。	
3 保育や介護のことで困っていない。	
4 残業、夜勤、当直等で疲弊していない。(手当も含めて)	
5 日々、ぐっすり睡眠をとれている。	
6 身体も心も、健康的な環境で仕事ができている。	
7 職場で質のよい食事(栄養、安全、手ごろな価格..)をとることができる。	
8 健康診断を定期的に受けている。	
9 暴力・暴言、クレーム対策がしっかりしていると思う。	
10 パワハラ、セクハラ、いじめ等で困ったり、不快なことはない。	
11 補助職(医療クーク、看護補助、パート、アルバイト等)が効果的に導入されていると思う。	
12 仕事量がちょうどよい。(忙しすぎない、ひま過ぎない)	
13 職場安全(医療安全など)の対策がしっかりしており、安心できる。	
14 普段、職場でコミュニケーションが上手くとれていると思う。	
15 5S(整理、整頓、掃除、清潔、しつけ)の風土がある。	
16 どちらかという、いつも笑顔である。	
17 顧客(患者さん、職場スタッフなど)に喜ばれることが多い。	
18 昇格、昇給、給与、手当など、人事評価に納得している。	
19 希望する研修や学会に参加することができる。	
20 自身も、職場も、将来は明るいと感じる。	

医療安全研修も実施しながら、勤務環境をチェックできます。

最後5分で読上げ、○×△で記載  
その場で回収

※使用、転載等の際は、必ずセンターまでお問い合わせください。

医療勤務環境カイゼン読本 簡易版 より抜粋、編集



# 勤改センターによる支援 への反応 (医療安全研修、勤環チェック)

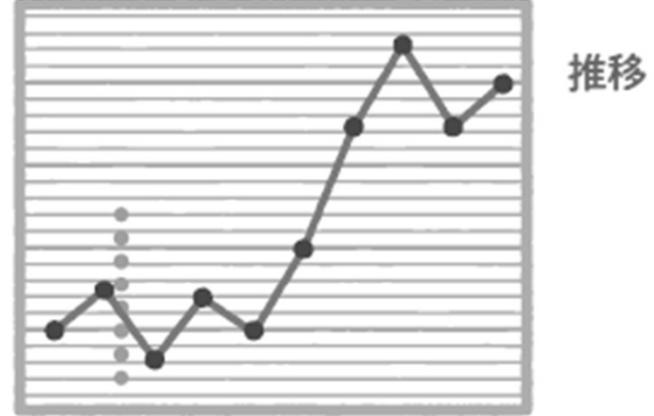
## 支援前・中

- ◆ 勤務環境改善にまた新たに取り組むことは難しい。
- ◆ セミナーに参加し、勤改支援を要望した。
- ◆ 勤務環境改善の次の一手を打ちたい。
- ◆ 自然な導入を行いたい。研修は熱心に聴講。
- ◆ いつもより聞いていた。研修の反応はよかった。
- ◆ 勤務環境改善したい？、全員YES。
- ◆ 全部署の状況をみんなに知ってほしい。

フィードバックも勤改センターで、  
負担が抑えられます・・・全体で実施がお薦め



定性的モニター  
(足りない部分はヒアリングで)



- 1) 手引き※の現状分析シートや広島県 医療勤務環境改善支援センターの簡便なアンケート(裏面参照)等があります。組織や状況にあったアンケートを選ぶことが重要です。
- 2) KJ法、フィッシュボーン分析、SWOT分析など

※医療分野の「雇用の質」向上のための  
勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き(改訂版)  
平成27年3月より抜粋、編集

# 勤改センターによる支援 のその後 (2025年5月～6月、電話調査)

Q. 支援後、勤務環境の改善をしていますか？

- ◆ なんとか人員も増え、いろいろ勤改もしている。
- ✿ 勤改は発生した問題に対処する形でしている。・・2施設
- ✿ 具体的な勤改はできていないが研修だけでも雰囲気はよく。離職は収まった。
- ✿ 勤務環境改善活動は、多忙でまだできていない。
  - ・ 不明 ・ ・ 3施設

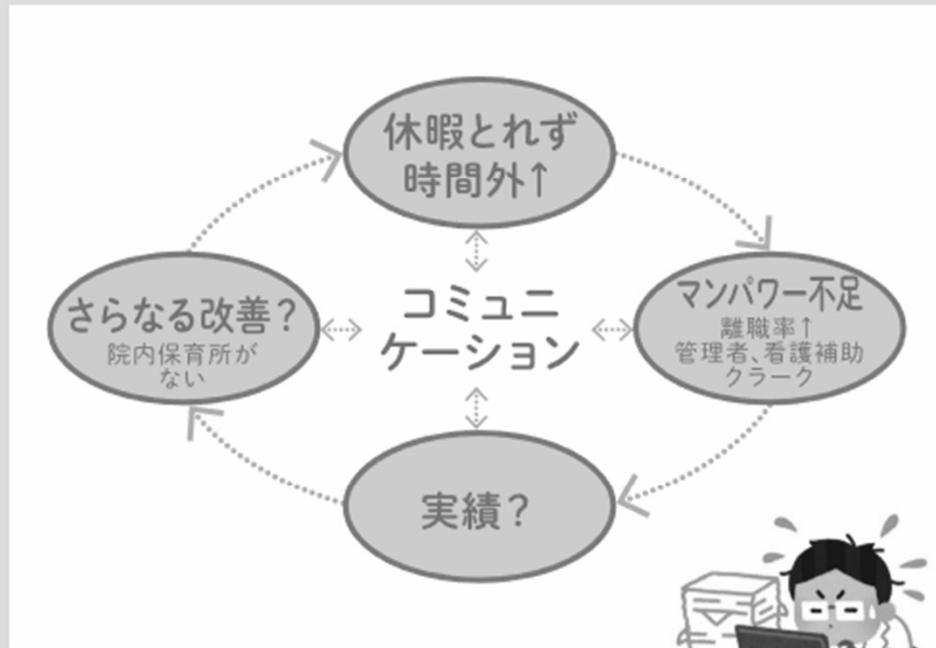
# 勤改センターによる支援 のその後 (2025年5月～6月、電話調査)

Q. 勤環チェック等、勤務環境の再評価をしていますか？

している	3 施設 <sup>1)</sup>
計画中	1 施設 <sup>2)</sup>
していない	4 施設
不明	2 施設

※ 勤改センターによる再評価は、1)のうち2施設、2)が該当。

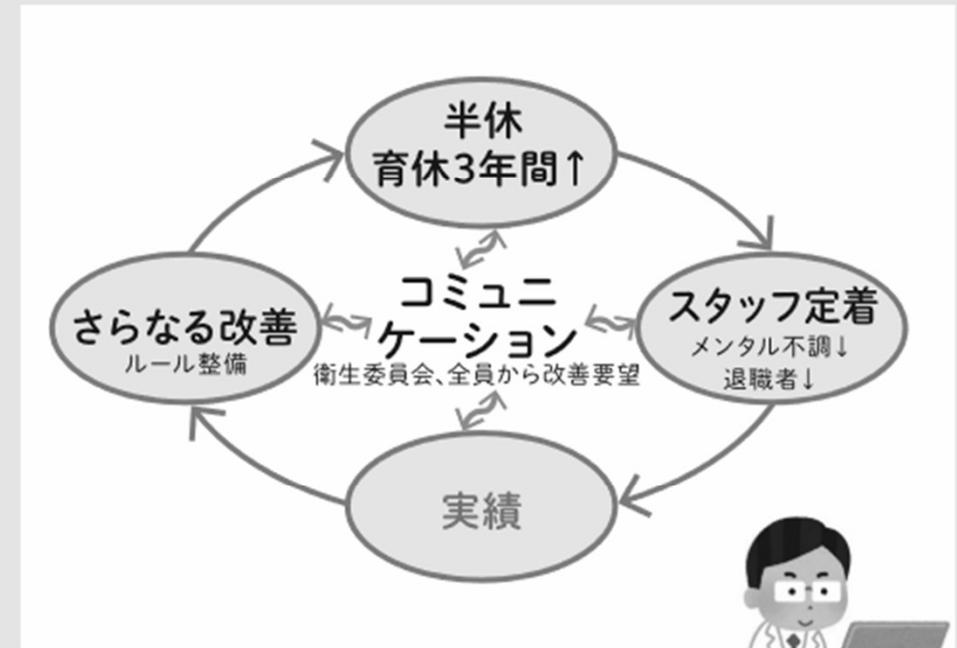
## 「上手くいっていない」施設のイメージ※



- 院内保育所がない
- マンパワー不足(7)、管理者が育たない(2)
- 時間外減らない(5)、休暇とれない
- 具体的取組みされず(3)、取組が上手くいってない
- 看護補助者、医療クランク定着しない
- 新しい制度になじまない(2)
- コミュニケーション不足
- ヒアリング出来てない[アンケートは2ヶ月に1度実施]
- 経営者と温度差あり
- 退職者減らず(3)、若手に退職者、離職率年々増加
- 募集しても来ない

( )内は同様の回答をした人数

## 「上手くいっている」施設のイメージ※



- 時間休はないが、半日休暇あり
- 育休3年間取得者 増
- ルールを整備している
- 衛生委員会(月1回)にて休暇、勤務状況など把握
- 全職員から改善要望を抽出
- メンタル不調少ない
- 退職者少ない

2018.12

冬

広島県 医療勤務環境改善支援センター

News Letter



## Q. 勤務環境改善の取組が上手くいっていると感じるためには？

勤務環境の改善をすすめる際、スタッフが「改善できている」と実感することは非常に重要です。

図は、センター主催の第3回医療勤務環境セミナーにて「Q.勤務環境改善の取組が上手くいっていると思うか?」、「Q.それは何故ですか?」というアンケートの結果です。

アンケートは参加者42名全員から回収とご協力いただきました。そのうち約8割は上手くいっていない、約1割は上手くいっていると答えられています。理由を列挙していますが、理由を連関させ施設のイメージとして図式化すると全体像がみえてきます。

これらから、取組が上手くいっていると感じるためには、勤務環境改善に具体的に取組むこと、改善されたり成果が出てくることが重要であることがわかります。また、コミュニケーションが良いことも上手くいっている施設の注目すべき特徴です。

# 『トーキングエイド』を使った支援 (トーキングエイドWG)

## 目的

トーキングエイドを用いて、5,6人のグループで病院内の課題をディスカッションしながら掘り起こし、またコミュニケーションしながら課題を絞込んでいく。これにより、コミュニケーションと勤務環境改善意欲の向上を目的とする。

## 方法

- ✦ 5, 6人のグループで役割分担(ファシリテーター、書記※)
- ✦ 自己紹介
- ✦ トーキングエイドで課題を掘起し
- ✦ 課題の背景や理由をディスカッション、課題の絞込み
- ✦ 発表(2グループほど) 計15～30分

※ 各グループの資料をセンターでまとめてフィードバックする

# お知らせ 『トーキングエイド』を使った支援も開始

医師の働き方改革では労務管理や勤務時間の短縮を進めるだけでなく、勤務環境を改善していくことが重要です。勤務環境を改善するためには、勤務環境の現状や真の課題を把握する必要があります。勤改センターでは、簡便な勤務環境チェックシート（上図）を用いた医療安全研修で、勤務環境や課題の把握を支援してきました。

課題には対策を立てることとなりますが、医師を含めた職場のスタッフで話し合いながら対策を立てると効果的となります。このため、この度、勤改センターでは話のきっかけづくりや議論を促す『トーキングエイド』（右図）を作成しました。職場でコミュニケーションをとりながら真の課題把握や対策検討に役立つと考えています。時短計画で対象となった診療科だけでなく、勤務環境をさらに良くしたいという部署にもお薦めしています。

勤務環境に関するご相談がございましたら、お気軽に下記センターまでお問合せください。



トーキングエイド（A5版、8枚セット）

ポイント

いかに負担を抑えてコミュニケーションや意欲を向上できるか！

## 『トーキングエイド』を使ったWGの反応等 (広島県勤改センターの支援)

- ◆ 最近では珍しく大人数が集まり、情報交換で盛り上がってよかった。
- ◆ WGでいろいろな課題がでてきた。
- ◆ WGでは勤環チェックと異なる課題も出てきた。
- ◆ 勤務環境改善の雰囲気は1年前より確実によくなっている
- ◆ ベテラン、若手の壁がなくなった。

## 【まとめ】

広島県勤改センターの医療安全研修及び勤環チェックやトーキングエイドWGによる支援を、医療機関での勤務環境改善にお薦めいたします。

どうぞ、ご活用ください。