

医療勤務環境改善マネジメントシステムとは？

勤務環境改善マネジメントシステムとは、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改善活動を促進することにより、雇用の質向上、ひいては医療の質、患者安全と健康の確保に資することを目的としたシステムです。各医療機関の実態に合った形で自主的に行われる仕組みであり、院長指揮の下、医療機関全体で継続的な取り組みが求められます。

センターの主な事業内容

■ 勤務環境改善マネジメントシステム導入支援

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支援をします。

■ 勤務環境改善における支援・相談対応

改善への取り組み課題に対して、助言や情報の提供を行います。

■ 経営・勤務環境に関する調査・周知

勤務環境改善に資する調査・分析とフィードバックを行います。

■ 勤務環境改善についての好事例の紹介

勤務環境改善に取り組んでいる医療機関の好事例を収集し紹介します。

■ 各種研修会の開催

ワークライフバランス研修等を実施します。

今後、医療従事者の勤務環境の改善を促進するための拠点として活動して参りますので、是非ご活用ください。

相談無料

まずはお気軽に
ご相談ください！

大阪府医療勤務環境改善支援センター

(一般社団法人大阪府私立病院協会内)

〒543-0074 大阪市天王寺区六万体的町4-11 大阪府病院年金会館 3階

Tel: 06-6776-1616 Fax: 06-6776-1618 HP: <http://pihao.or.jp/>

働きがいのある快適な職場を作っていきましょう

大阪府医療勤務環境改善支援センター がオープンしました！

大阪府委託事業：一般社団法人 大阪府私立病院協会

大阪府医療勤務環境改善支援センター設立の経緯

平成26年6月に成立した医療法改正において、「医療機関の管理者は、医療従事者の勤務環境の改善等の措置を講ずるよう努めなければならない」とされました。同時に都道府県には、それを促進するため、「相談に応じ、必要な情報の提供や助言を行うとともに、調査及び啓発活動、ならびに支援に努めるものとする」とされたところです。これを受けて大阪府では、一般社団法人大阪府私立病院協会内に、「医療勤務環境改善支援センター」を設立し、医師・看護職員をはじめとした医療従事者の勤務環境改善を「医療従事者の確保・定着」のための課題として位置づけ医療機関の主体的な取り組みを通じて、労務管理面のみならず、ワークライフバランスなどの幅広い観点を視野に入れた取り組みを推進するにいたりました。

大阪府医療勤務環境改善支援センターの設立目的と役割

■ 設立目的

医師・看護師等の医療従事者の離職防止、医療の質向上及び医療安全の確保を図るために、「大阪府医療勤務環境改善支援センター」を開設し、個々の医療機関のニーズに応じた総合的な支援を行う。

医療機関が行う勤務環境改善の取り組み 医療勤務環境改善マネジメントシステム



医療勤務環境改善支援センターの役割 相談対応、支援内容

- ◇医療従事者の働き方・休み方の改善
短時間正職員の導入・休暇取得促進
子育て・介護支援 など
- ◇働きやすさ確保
院内保育所・休憩スペースなどの整備
患者からの暴力等への組織的対応など
- ◇医療従事者の健康支援
メンタルヘルスサポート など
- ◇働きがい向上
医療スタッフのキャリア形成支援など

< 構成 >

- ・医療労務管理アドバイザー
- ・医療経営アドバイザー
- 運営協議会を設置：関係団体との連携

あなたの病院でのお取組みを教えてください！

この度、3名の看護部長にインタビューさせていただき、「雇用の質」向上に向けた4つの視点（働き方・休み方改善、職員の健康支援、働きやすさ確保、働きがい向上）についてお話いただきました。

ご協力いただいた看護部長は、200床未満のリハビリテーション病院のA部長、200床未満の総合病院のB部長、200床以上の急性期病院のC部長の3名です。

皆さんこんにちは。今日は、病院における「雇用の質」向上の取り組みについて、皆さんの病院での仕組みや工夫を教えてくださいたいと思います。まずは働き方休み方についてですが、皆さんの病院ではどのような取り組みがありますか？

こんにちは。私の病院の勤務体系は2交代制ですが、日勤が8時間、夜勤が16時間となっています。夜勤が長いことが問題で、日勤12時間、夜勤12時間に変更しようとアンケートをとり、検討グループで検討しているところです。

私たちは院内保育施設がないため日勤を12時間にするのは難しいと考えました。反対に子育てとの両立を目指して看護師の早出と遅出を廃止しました。夕食の食事介助などは、介護職に手伝っていただいています。その代わり、夜勤を3人体制にし一人あたりの負担が少なくなるようにしています。

一方で最近、準夜の時間帯の手術戻りが増え、遅出がなくなったことで夜勤の職員に負担がかかっていることが分かりました。これについては、交代で居残りを指示して残ってもらうように対応しました。その他にも、勤務体系でいうと、短時間正職員を3パターンの勤務時間で作りました。6時間に加え、6.5時間、7時間で働くことが可能です。師長は大変になりましたが、利用者も多いです。

勤務時間でいうと、当院では「特定勤務者」といって人事課と本人が相談の上で働く時間、働く日数を決められる制度があります。この制度のおかげで子育て後の復帰率が96%となっています。

96%はすごいですね！一方で休み方のほうはいかがですか？有給休暇など消化できていますか？

看護部では70～80%の取得率です。

それはすごい！

うちでは本人たちが意識して消化する風土ができています。これは「勤務報告書」というシステム上で残りの有給休暇日数が表示されるようになっており本人たちが確認できることが風土作りに繋がっていると思います。それと、バースデー休暇といって、誕生日には有給休暇をとらせてあげるように師長が調整しています。

それは本人も嬉しいでしょうね。誕生日なら皆平等ですしね。うちでは、取得率は残念ながら40～50%です。有休は2年間は持ち越せますが、その後更に2年間「療養有休」という形で置いておける制度があります。

つまり最大で80日持っていられるということですね！

そうです。医師の診断が出ればこの療養有休を使えるので、切迫早産などが早めに分かれば利用している職員もいます。

ありがとうございます。では次は職員の健康支援についてですが、皆さんの病院で特徴的な仕組みはありますか？

私の病院は小さいのでなかなか上司の不満などを言いにくい環境にあります。

ですので、できるだけ普段のストレスを溜めないために「ホットライン」という目安箱を本部に作りました。本人が許可すれば、上司にフィードバックして関係を改善するようにしています。

どのくらい利用されているんですか？

別途アンケートも実施していますが、多くの相談が寄せられており、さまざまな意見や現場の実情を知ることができています。それと、メンタルヘルスのサポートは、民間のサービスを利用しています。臨床心理士がいらっしゃって相談に乗ってくれているようです。

いろんな特徴的な取り組みがでてきて興味深いですね。

では、次は注目を集めているテーマで、働きやすさについてです。こちらはいかがでしょうか？

退職する時になにが不満に繋がったのかを聞こうとしますが、なかなか本心は教えてくれいていません。

とても分かります。やはり師長が早い段階で異変に気づき、対応するといった、師長のコミュニケーション・マネジメント能力がポイントになってくるのでしょうか。

うちは小さな病院なので、その面では顔の見える付き合いができてるように思います。

改善という意味では、課長クラスが集まる会議でも検討しますが、「プラス会」という何でもプラスにもっていこうという会議があり、そこには院長も入って主任以上さまざまな職種のメンバーが、病院の収支も含めた各部署の取り組みや方針の発表を行っています。

素敵な取り組みですね！私たちは師長会で話し合って改善しています。この間は前残業について話し合い、改善を行いました。

では次は、働きがいの分野です。働きがい高める取り組みはどのようなことをされていますか？

私たちは採用面接の時に配属希望を聞いており、できるだけその希望先に配属するようにしてミスマッチを減らしています。また、入職後も人事考課の面接が年に2回あるので、その場で異動希望を伝えることができます。

人事考課での面接は確かに働きがい高める効果は期待できますよね。他の皆さんの病院ではどのように活用されていますか？

私の病院では人事考課結果を基本給に反映しています。

うちでは賞与のみです。

うちでは業績によって年度末に3回目の賞与を支給しています。職員の関心も高く、モチベーションの向上、業績に対する意識付けにも繋がっています。

賞与に反映することもよくありますが、看護師の場合は給与や役職は働きがい・モチベーション向上に繋がりにくいことも多いと聞きます。その他に働きがいに繋がる取り組みは何かされていますか？

うちではラダーを卒業すれば表彰しています。

ラダーⅡでは看護部長から、ラダーⅢでは院長から、ラダーⅣでは朝礼で全員の前で表彰されます。

ある病院では年に6回も面談をしていると聞いたことがあります。納得性は非常に高いそうです。表彰制度もあり、倫理的に良いことをすれば院長から表彰されることがあります。

うちでは病院独自ではないですが、法人全体でプロジェクトの発表大会があり、各施設から1チームを推薦し法人全体の大会でいくつかの賞が優秀なチームには与えられます。

皆さんありがとうございます。これまで働き方や休み方、健康管理、働きやすさ、働きがいという4つのテーマで皆さんの病院の取り組みや工夫をお話いただきました。

最後に、“私の病院の強みはここだ！”というコメントをいただいて終わりたいと思います。

私たちは、3パターンの短時間勤務制度や育児休暇を前倒しで取得できるようにするなど、各部署からあがったニーズを制度化し、「みんなの事を考えています」ということをアピールしていることです。このように一つの部署だけがよくなれば良いという訳ではなく、教育面においても全職種のスタッフがキャリアアップできるよう考えています。

私の病院は朝礼を毎週やっていて、院長や副院長の方針を伝えていることです。そして、新人や異動してきた職員、パートスタッフなど誰でも歓迎したり、休みを取るのはお互い様という風土があることです。

私の病院も同じで院長以下、全職員のことを考えていることです。「プラス会」や朝礼、朝会等コミュニケーションを密にとっていることも強みです。

皆さん本当に素敵な病院ですね。もっと具体的にお聞きたいです。当センターではこれからもこのような好事例を数多く、また掘下げた内容で収集し、フィードバックしたいと考えています。今後も協力いただくことがあるかと思いますが、どうぞよろしくお願い致します。ありがとうございました。