

# 大阪府医療勤務環境改善 支援センター

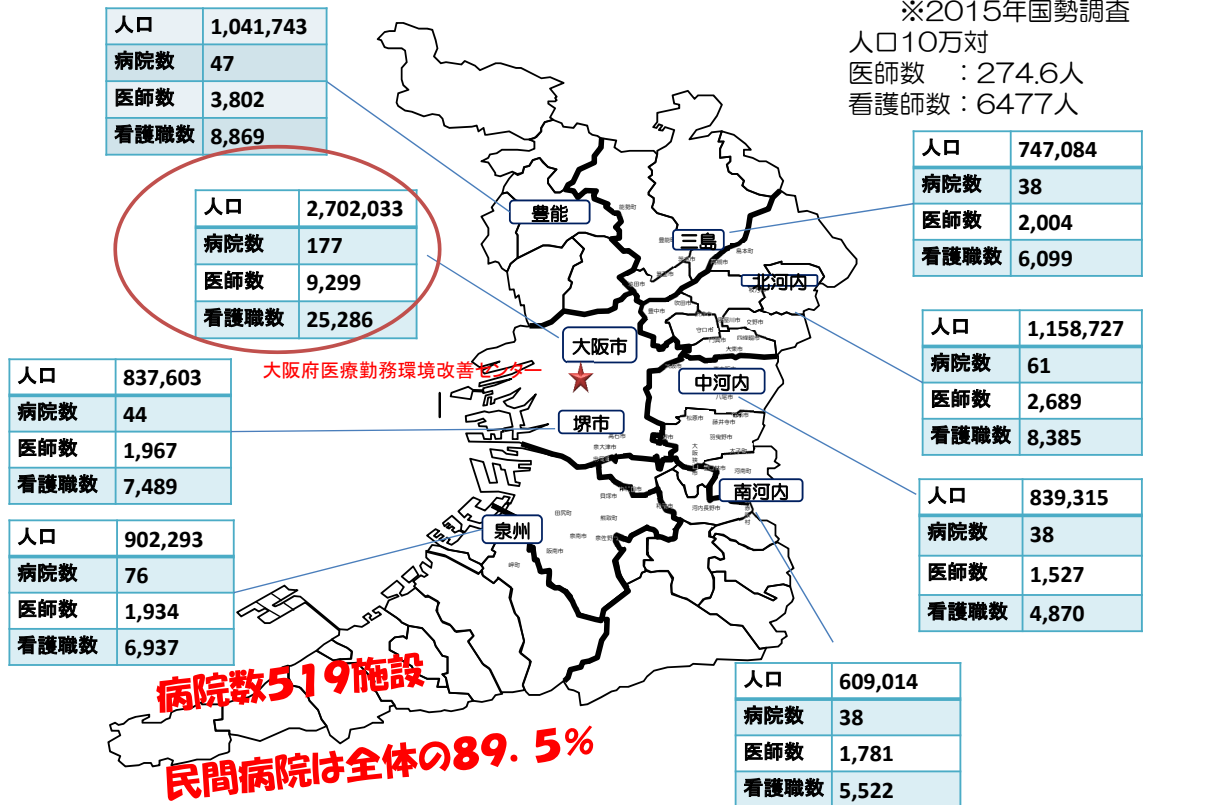
医療経営アドバイザー  
茶木 隆子

## 本日の内容

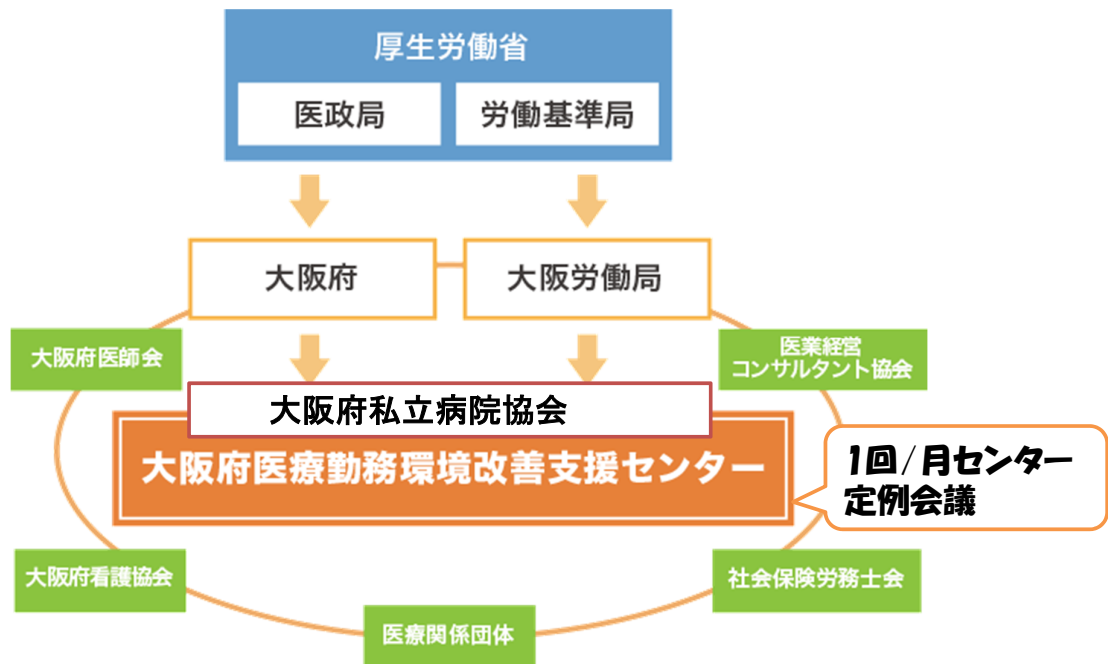
1. センターの概要
2. 医療勤務環境改善支援とは
3. 主な業務内容
4. 活動の経過と実績
5. 今後の取組と課題

# センターの概要

## 大阪府 医療の概要 (二次医療圏)



# 大阪府医療勤務環境改善支援センター 運営協議会（2回/年）



- ・年2回地域の医療関係団体、行政機関と連携を図り、課題解決方策の具体化、効果検証等を協議する

## 概要（体制）

### ○大阪府私立病院協会に委託

2015年1月14日開所、業務開始する  
89.5%が民間病院であり、私立病院協会会員が多く協会には事務部長会、看護部幹事会等の各部会があり、活用が期待できる

### ○体制

- 【登録】 医業経営アドバイザー 6名  
医療労務管理アドバイザー 13名
- 【常駐】 医業経営アドバイザー 1名  
医療労務管理アドバイザー 3名

【定例会議】 月1回 大阪府・看護協会・大阪労働局  
参画により連携を図っている

【利点】 両アドバイザー共に同フロアで勤務しているため  
コミュニケーションを図りながら調整

### ○運営協議会 2回/年

# 医療勤務環境改善支援とは

## 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

取締りや摘発ではなく医療機関の自主的な取組による改善の促進が目的！

## 医療機関の勤務環境改善に向けた取組

- 医療従事者の離職防止や医療安全の確保を図るため改正医療法（平成26年10月1日施行）より、勤務環境改善が医療機関の努力義務とされ、医療機関が講ずべき措置について「医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針」が策定⇒これにより、勤務環境改善マネジメントシステムが創設
- 医療勤務環境改善マネジメントシステムは、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

出所：厚生労働省「いきいき働く医療機関サポートWeb」

8

## 医療勤務環境改善支援とは

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、医師等の偏在などを背景として医療スタッフの確保が困難な中、質の高い医療サービス体制を構築するためには、勤務環境の改善を通じ、医療スタッフ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重要です。

出所：厚生労働省「いきいき働く医療機関サポートWeb」

9

# 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活動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。

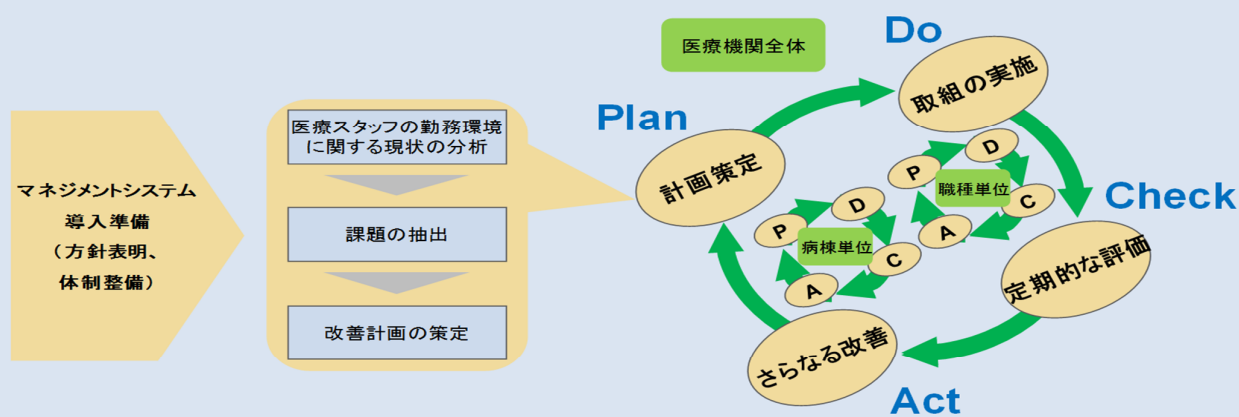
出所：厚生労働省「いきいき働く医療機関サポートWeb」

10

## 医療勤務環境改善マネジメントシステムとは① 概要

- 「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継続的に行う自主的な勤務環境改善活動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
- 各医療機関において、それぞれの実態に合った形で、自主的に行われる仕組み

### 勤務環境改善マネジメントシステム 全体イメージ



行政による  
医療機関への支援

ワンストップの外部専門家チーム支援  
医療勤務環境改善支援センターによる総合的な支援

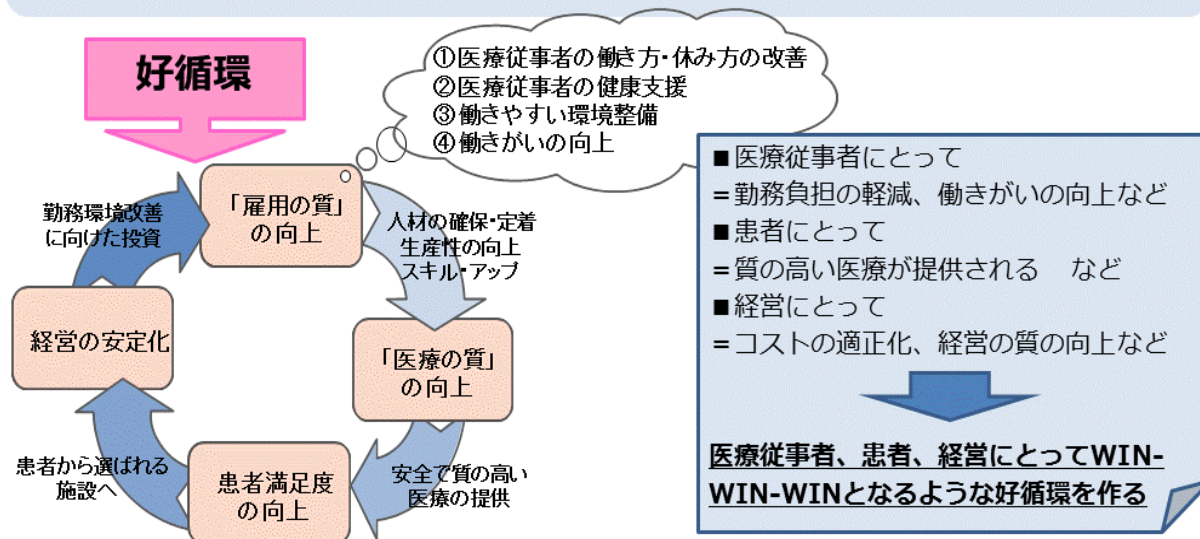
活用できるデータベース構築  
医療機関等の先進的な好事例を幅広く活用できるデータベース構築

11



## 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も高めるよう、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。



12

## 主な業務内容

13

# 主な業務内容

1. 普及啓発活動
  - ホームページ作成 パンフレット作成、配布
  - 研修会開催
  - アンケート調査
  
2. 随時相談支援
  - 電話を中心とした相談対応
  
3. 訪問支援
  - 個別訪問による実態、ニーズの把握支援
  - マネジメントシステム導入支援
  - 講師派遣

14

# 活動の経過と実績

15



# 活動実績

内容	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度 (4月~10月)
広報活動	HP作成 リーフレット	HP更新 リーフレット	HPへ社労士の コーナー 追加	HP更新 パンフレット 完成	HP 更新継続中
研修会の開催	4回	3回	4回	4回	2回
アンケート調査	1回			1回	
個別訪問	8施設 (事例集)			6施設	37施設
相談対応件数等	21件	15件	20件	84件	29件
モデル病院への 支援	1施設	3施設 (2継続) 大阪府看護 協会連携	2施設 (1継続)		
研修会講師派遣			1回	23回	8回

16

## 支援センターの普及・啓発活動

パンフレットの積極的活用

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、「医療職員の勤務環境は、医療改善の勤務環境の改善等の役割を担うべきものである」と定められた。同時に都道府県には、これを推進するため、「相談窓口」の設置が求められることとなった。このため、大阪府では、一般社団法人大阪府私立病院協会に、「医療勤務環境改善支援センター」を設立し、地域の医療機関等を行うとともに、大阪府私立病院協会内に、「医療勤務環境改善センター」を設け、地域医療の発展や労働者に対する支援活動を行うこととした。また、大阪府労働局にも、「医療勤務環境改善センター」を設け、労働者に対する支援活動を行うこととした。

活動内容

医療勤務環境改善 マネジメントシステム導入支援

医療勤務環境改善マネジメントシステムとは

医療勤務環境改善マネジメントシステムの具体的な流れ

医療勤務環境改善マネジメントシステム

医療勤務環境改善における支援・相談対応

医療経営・医療勤務環境に関する調査・周知

運営協議会の設置・運営

医療勤務環境改善取組事例の紹介

ホームページの適宜更新

センターのホームページを是非一度ご覧ください

大阪府医療勤務環境改善支援センター

医療勤務環境改善マネジメントシステム導入支援

医療勤務環境改善を様々な形でサポート

働きがいのある快適な職場環境づくりをサポートします!

大阪府・大阪労働局労働事業 一般社団法人 大阪府私立病院協会

06-6776-1616

相談無料

受付時間 平日 10:00~16:00

http://www.kimukankyo.or.jp/

17

# 研修会の開催



- ・各職種が興味を持って参加出来る
- ・研修方法を画一化しないで分りやすくする

## ○テーマと講師の選定

⇒ 関心の高いテーマと講師の設定、対象の職種の偏りが  
ない

## ○大阪府看護協会と連携

⇒ 勤務環境改善事例をより多く紹介する

## ○研修会の方法

⇒ 講演・事例報告・シンポジウム・グループワーク等

## ○アンケートの実施と活用

⇒ 相談・勤務環境改善マネジメントシステム導入支援の  
施設の掘り起し

## ○開催案内は1施設に3通送付

⇒ 理事長（院長）・看護部長・事務部長宛てに送付

18

## 平成27年～30年 研修会開催実績

方法	内容	講師	回数
事例報告 シンポジウム	勤務環境改善取組事例の報告	病院看護部長等	*16 事例
講演 G W	マネジメントシステムに関する事	大学教授	4回
講演	経営に関する事	経営コンサルタン ト会社社長	2回
	経営に関する事	病院院長	1回
	医師の働き方に関する事	病院理事長	1回
	看護職の働き方に関する事	日本看護協会	*1回
	労働基準法に関する事	大阪労働局	4回
	ワークライフバランスに関する事	病院事務部長	1回
G W	労務管理に関する事	社会保険労務士	1回
	ハラスメントに関する事	社会保険労務士	1回

\*研修会開催4/年

\*事例報告は大阪府看護協会との連携

19

# 電話相談対応

## ■電話を中心とした相談対応

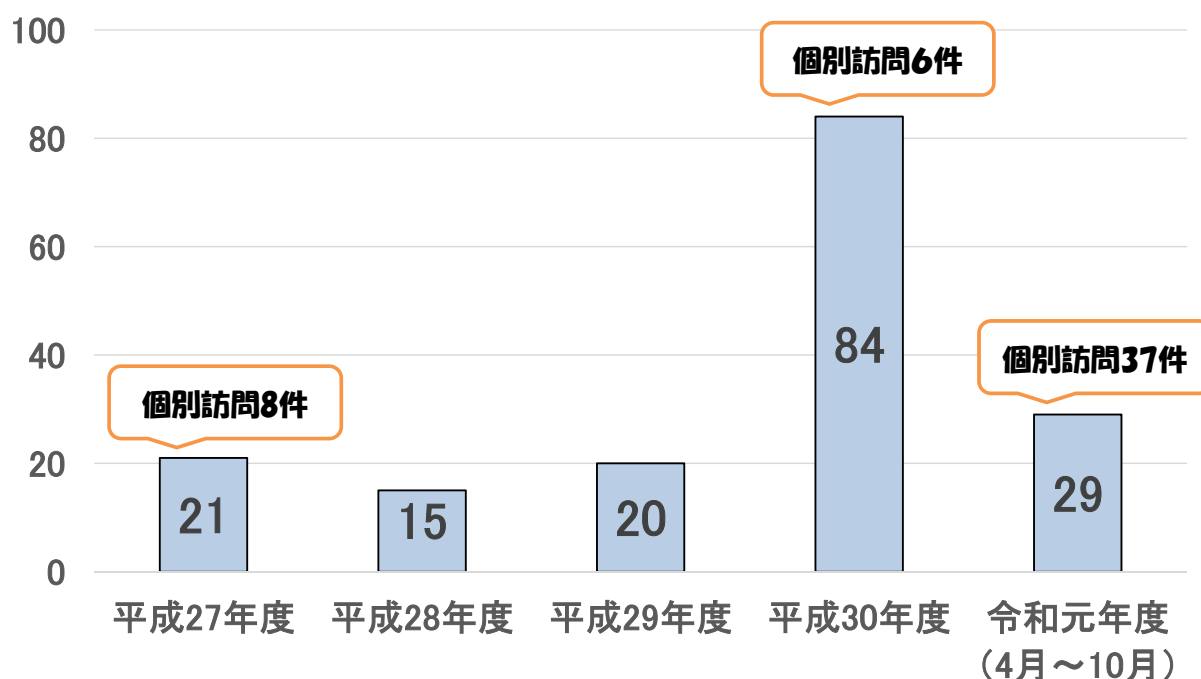
⇒医療労務管理アドバイザー・医業経営アドバイザーが常駐して即時対応できる体制をとっている

⇒勤務環境全般に関する一般的な相談

⇒具体的な内容については、来所または訪問支援

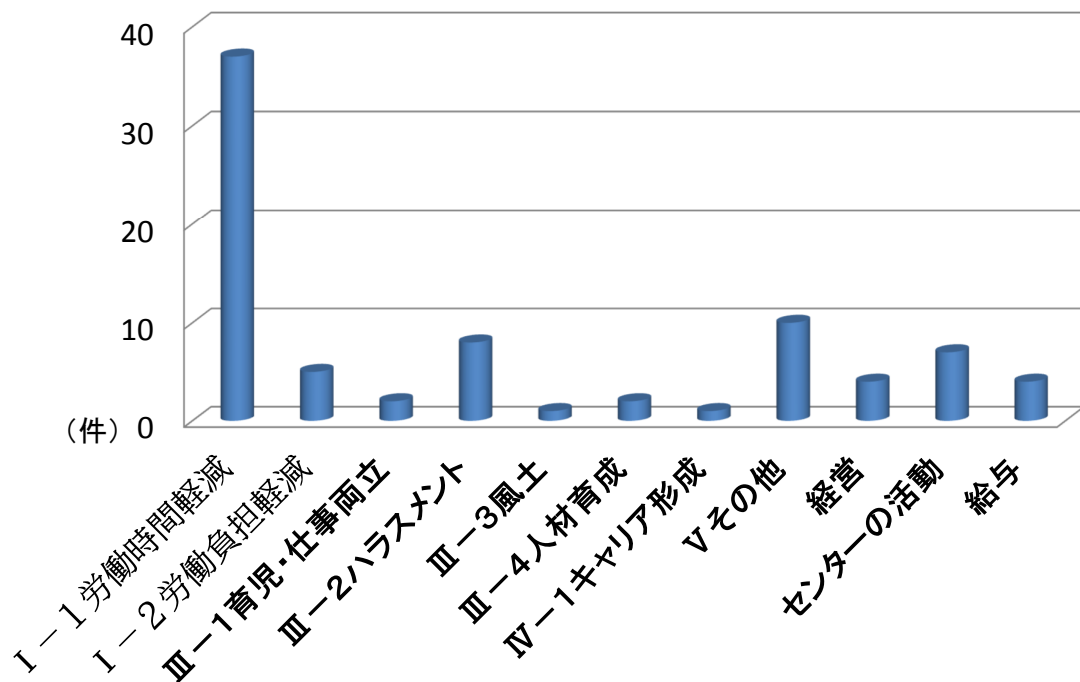
20

平成27年度～令和元年10月  
相談・訪問件数の推移（件）



21

# 平成30年度電話相談内容



22

## 個別の医療機関の訪問

支援施設の  
掘り起し

### 目的

- 訪問により施設の課題を把握し、マネジメントシステムの支援に繋げる
- 訪問によりセンターの事業内容について説明し、理解を得る
- 訪問により施設の管理状況を把握し、問題があれば適宜支援を行う
- 訪問によりコミュニケーションを図り、勤務環境改善の実施状況を把握する

### 方法

- ①大阪府・労働局、センターから各施設へ依頼文送付
- ②センターから各施設へ訪問の予約の電話
- ③訪問施設の概要を把握し、医業経営アドバイザー・医療労務管理アドバイザー2名で訪問

23

## 個別訪問から見えてきたこと

1. 期間：令和元年6月～10月
2. 対象：二次医療圏 豊能地域・三島地域・北河内地域  
200床未満の医療機関 37施設
3. 内容
  - 訪問施設は慢性期、回復期病院が多く残業問題は殆どない。
  - 支援センターについて説明すると概ね理解してもらえ好意的に受け入れられた。
  - 医療スタッフの確保、定着困難から労務管理の改善に取り組んでいる病院が数件あり、今後他の病院にとって参考となる事例が得られた。
  - 時間、人員の関係で研修に参加が難しいというケースが見受けられた。

24

## マネジメントシステム導入支援実施要領

- 医療機関における自主的な勤務環境改善に向けた取組みを支援するため、医業経営アドバイザー及び医療労務管理アドバイザーを派遣し、「医療勤務環境改善マネジメントシステム」の導入を支援します
- **支援対象**  
医療勤務環境改善マネジメントシステムを導入し、勤務環境改善に取り組む意欲のある府内の医療機関を募集します。
- **支援回数**  
アドバイザーを原則として月1回（全5～6回）派遣します。なお、派遣回数は、取組の内容・状況等により相談の上、決定します。
- **費用**  
無料
- **申込方法**  
申込書に必要事項を記入の上、FAX又はメールで提出してください。
- **その他**  
医療勤務環境改善マネジメントシステム導入支援の詳細については、ホームページ及び実施要領をご参照ください

25

# マネジメントシステム導入支援モデル病院の取組

大阪府A病院 病床数170床(一般40床・療養病床群130床)

取組項目 1. 人材育成(目標管理の導入・人事考課票作成)

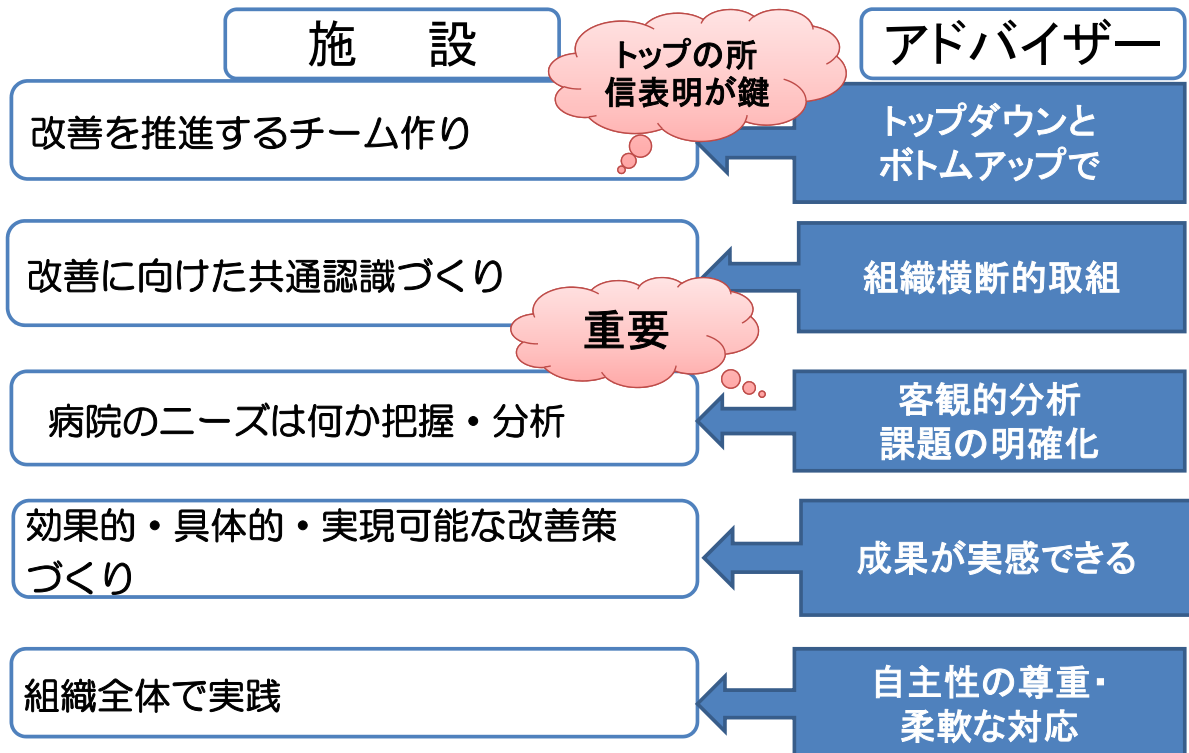
取組みのきっかけ・問題点	取組内容・成果	支援内容
<p>★支援センターからの働きかけをきっかけに勤務環境マネジメントシステムの現状分析シートにて調査。 ⇒ 継続的・体系的なキャリア形成支援が出来ていないことが分かった</p> <p>★看護部長・事務部長を中心に関係部署の師長等も参加してプロジェクトチームを結成</p>	<p>1. <b>職員の意欲・満足度調査の実施と分析</b>⇒ 満足向上のためには「部署目標の取組」「自己決定感」「教育体制の充実度」が重要 ↓</p> <p>2. <b>目標管理の導入</b>⇒ 職員に目標を持ってもらうことで医療の質、やりがいの向上を目指し、まず副主任以上を対象に実施</p> <p>3. <b>人事考課制度の導入</b> 「構造」「プロセス」「アウトカム」の視点で評価票作成。</p>	<p>★自主的活動の尊重 ★問題の明確化 ★方向性の確認 ★必要な情報の提供 ★病院に合った指導・手法 ★委員会に参加</p> <p><b>訪問回数12回</b></p>

## <支援センターの対応について感想>

自らで変わるの難しいが、動機づけしてもらったことで、取り組みを推進することができた  
必要な情報の提供と明確な方向性を示してくれたこと、病院に合った支援を継続的にして貰ったことで一定の成果が得られた 人事考課は看護部から全職員に実施を拡大する予定

26

# マネジメントシステム導入支援のポイント



27



## 講師派遣

- 医療機関や医療関係団体が実施する職場研修等にアドバイザーを講師として派遣
- テーマは、ハラスメント対策、労働時間理、働き方改革等ニーズに応じて派遣

回数：1施設1回

件数：平成29年度 1回

平成30年度 23回

令和元年4月～10月 8回

28

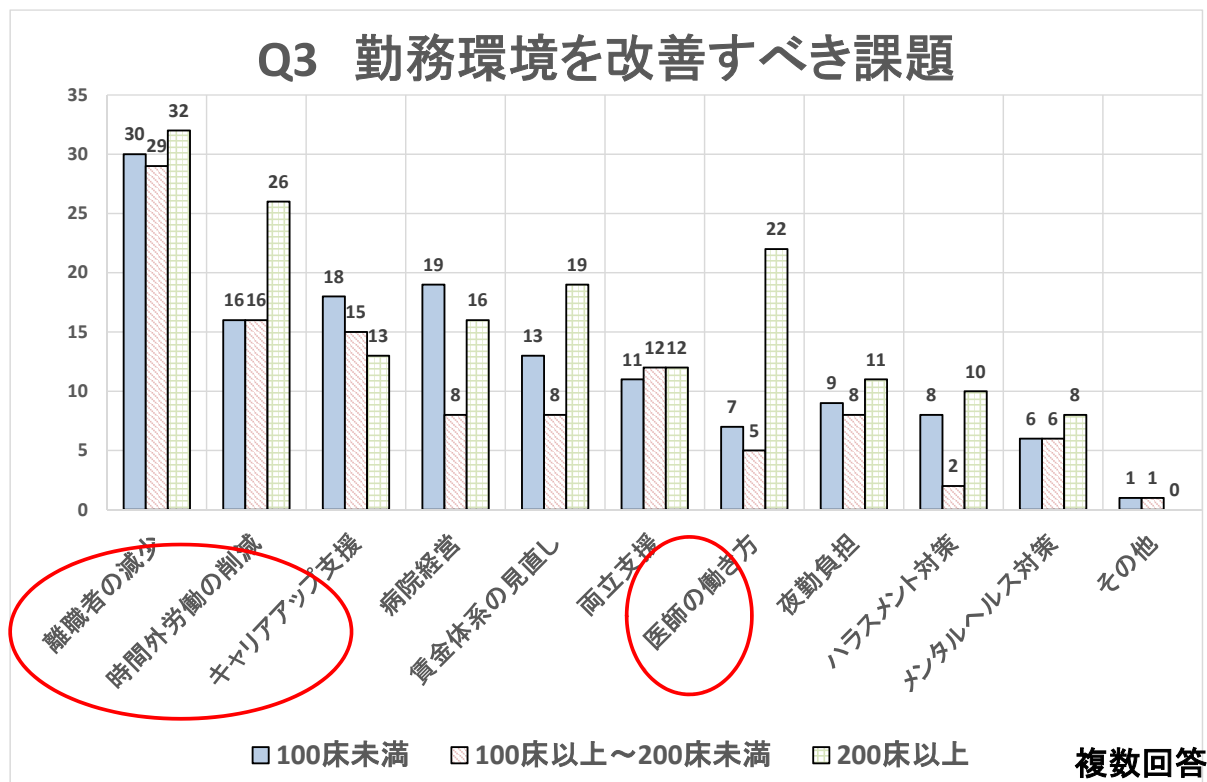
## アンケート調査の実施

- 目的：アンケート結果により3年間の活動の振り返りを行い今後の活動に活かす
- 実施期間：平成30年6月1日～6月30日
- 対象：大阪府内病院522施設  
事務（部）長
- 回答：121施設
- 回収率：23.2%

29

## アンケート結果(規模別)

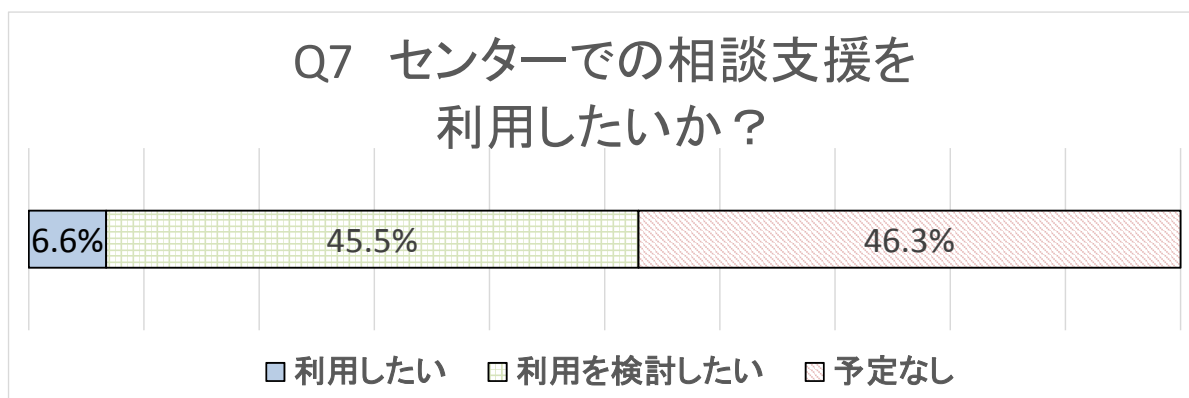
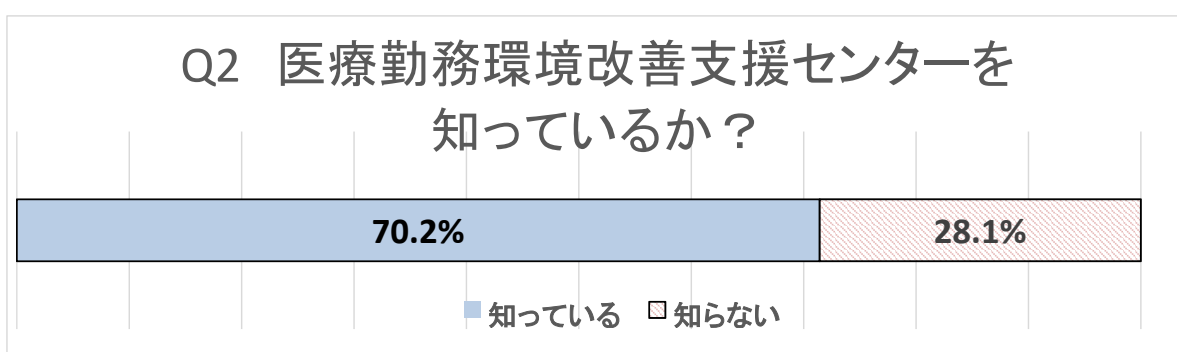
一部抜粋



30

## アンケート結果(全体)

一部抜粋



31

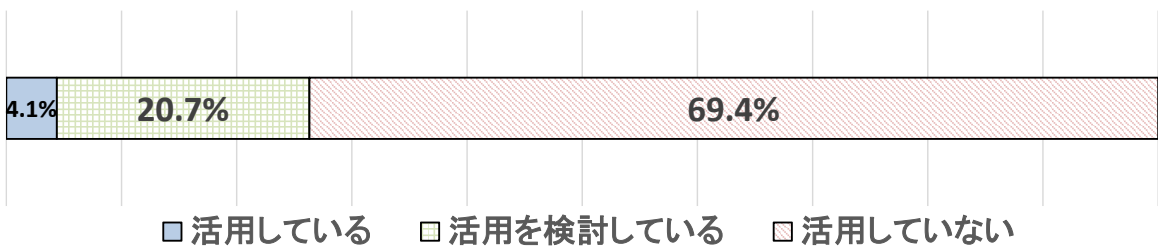
## アンケート結果(全体)

一部抜粋

Q4 課題を改善するための取組を行なっているか？



Q6 医療勤務環境改善マネジメントシステムを活用しているか？

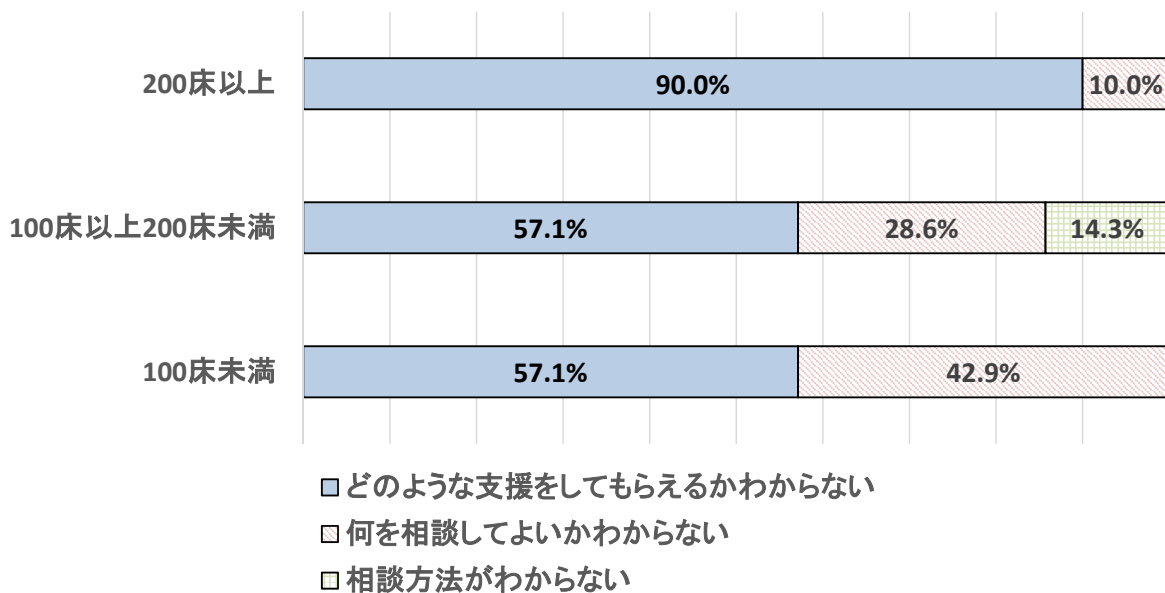


32

## アンケート結果(規模別)

一部抜粋

Q8 支援センターを利用しない理由は？



33

## 今後の取組と課題

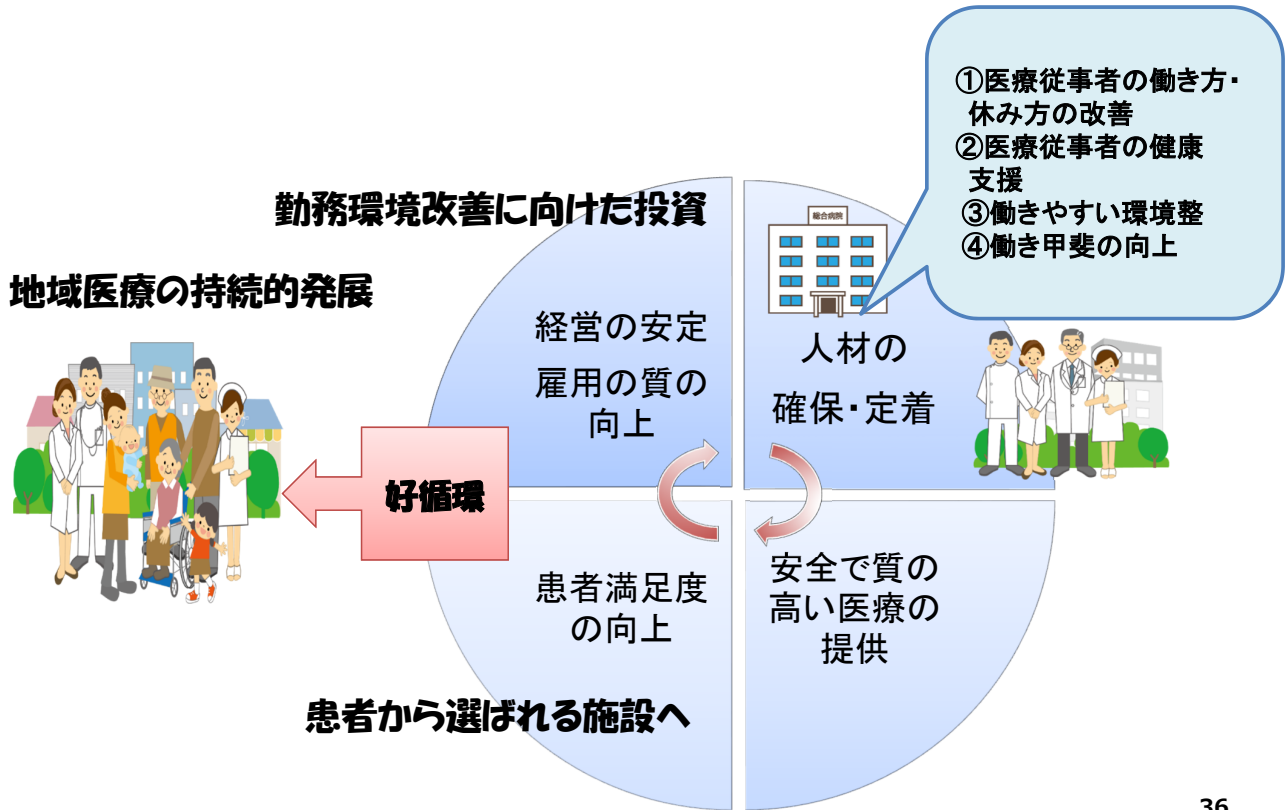
34

## 今後の取組と課題

1. 支援センターの具体的な役割の普及・啓発に努める
2. 個別の医療機関への訪問を継続し、面談することにより、病院側との信頼関係を構築する
3. 個別の訪問により医療機関の実態、ニーズを把握し必要な支援（マネジメントシステム等）に繋げる
4. 管理職研修を積極的に開催する
5. 運営協議会の効果的な運用と関係団体との各種施策の連携を図る

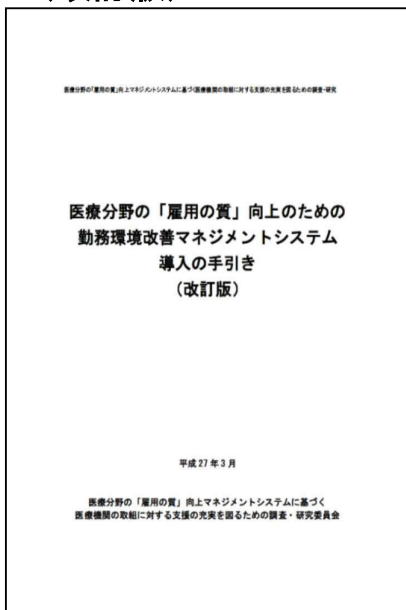
35

# 医療勤務環境改善の目指すところ



36

## 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)



## いきいき働く医療機関サポートWeb(いきサポ)

<http://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>



- 【主なコンテンツ・機能】**
- 国・都道府県や関係団体が行っている施策や事業などを紹介
  - 医療機関が勤務環境改善に取り組んだ具体的な事例を紹介
  - 医療機関の取組事例や勤務環境改善のアイデアを投稿することが可能
  - 掲載事例に対してコメントを掲載でき、意見交換の場として利用することが可能
  - 同種・同規模の病院との比較が可能な自己診断

## 大阪府医療勤務環境改善支援センター

<http://iryou-kinmukankyou.osaka/index.html>

37

大阪府医療勤務環境改善支援センター



働きがいのある快適な  
職場環境づくりをサポートします!

**活動内容**

- 医療勤務環境改善マネジメントシステム導入支援
- 医療勤務環境改善における支援・相談対応
- 医療経営・医療勤務環境に関する調査・周知
- 医療勤務環境改善についての取り組み事例の紹介
- 研修会・シンポジウムの開催

大阪府医療勤務環境改善支援センター  
大阪府委託事業：一般社団法人 大阪府医療勤務環境改善センター

06-6777-XXXX  
<http://www.osaka-medical.jp>

**勤務環境改善支援センターの利用は無料です。  
医療機関の皆様からの積極的活用を  
お待ちしております！！**

ご清聴ありがとうございました