

4 支援センターアンケート結果

1. 支援センターの人員体制

	回答数	平均人数	最大値	最小値
支援センター担当職員	36 件	2.4 人	5 人	1 人
うち、専従職員	34 件	0.5 人	2 人	0 人
医療労務管理アドバイザー	33 件	6.5 人	26 人	0 人
うち、1日当たり常駐人数	34 件	0.8 人	1 人	0 人
医業経営アドバイザー	28 件	4.9 人	25 人	0 人
うち、1日当たり常駐人数	30 件	0.2 人	1 人	0 人

2. 支援センターの開設から平成 27 年 10 月 31 日までの活動状況

(1) 支援センターやその役割に関する周知活動

ア. ホームページの開設	閲覧数：平均 592 件/月
イ. 説明会・セミナー等の開催	開催回数：平均 3.1 回（参加者数：平均 71 人/回）
ウ. パンフレット等の配布	配布部数：平均 1488 部（配布先：医療機関平均 469 か所、医療関係団体：平均 7.5 団体）
エ. 医療機関への訪問	平均 16 か所訪問
オ. その他	講演や事業説明、広告（病院大会抄録、病院協会報）、メールマガジンでの周知 等

(2) 医療勤務環境改善マネジメントシステムの仕組みに関する周知・啓発活動

ア. ホームページで紹介	
イ. 説明会・セミナー等の開催	開催回数：平均 2.7 回（参加者数：平均 70 人/回）
ウ. 手引き、パンフレット等の配布	配布部数：平均 574 部（配布先：医療機関平均 434 か所、医療関係団体：平均 5.8 団体）
エ. 医療機関への訪問	平均 19 か所訪問
オ. その他	マネジメントシステムの手順や検討領域に則した「病院の勤務環境に関する調査」実施

(3) 医療機関の実態やニーズの把握方法

1	医療機関に対し、ヒアリングを行った	(13 件)
2	医療機関に対し、アンケート調査を行った	(24 件)
3	地域の医療関係団体（医師会、病院団体、看護協会等）に対し、ヒアリングやアンケートを行った	(4 件)
4	その他（具体的に）	(3 件)
5	実施していないが、今後、実施する予定である	(7 件)
6	特に実施する予定はない	(1 件)

→ その他研修会の事後アンケートで支援希望を収集、訪問、医療労務管理相談コーナーにおいてアンケートの実施

(4) 医療機関の実態やニーズについての把握事項

1	医療機関の労務管理の状況	(15件)
2	医療機関の経営の状況	(3件)
3	医療従事者の勤務実態	(11件)
4	勤務環境改善の取組み状況	(23件)
5	支援センターによる支援へのニーズ	(20件)
6	勤務環境改善のニーズ	(21件)
7	その他	(5件)

(5) 地域の医療機関の勤務環境について、最も問題となっていること

1 番目	人員（医師・看護師・夜勤の人材）確保・定着の問題、勤務時間の長時間化、時間外労働時間の削減、メンタルヘルス対策 等
2 番目	管理者・院長の勤務環境改善の必要性の認識の向上、年次有給休暇を取りにくい、産休・育休後の復職支援、保育の問題、不公平感のない夜勤体制の確保 等
3 番目	従業員への労働関係制度（産前・産後・育児・介護休暇・労働時間等）の理解促進、夜間救急体制の維持、給与制度や人事制度の見直し、キャリアアップ支援体制の整備、腰痛対策、周囲との関係構築方法 等

3. 平成 27 年 4 月 1 日から 10 月 31 日までの活動状況

(1) 医療勤務環境改善マネジメントシステムの導入・定着支援、相談等対応の件数

①	医療勤務環境改善マネジメントシステム導入・定着支援先件数	平均 3.18 件
②	医療機関への訪問件数	平均 7.71 件（延べ：平均 11.8 回）
③	医療勤務環境改善マネジメントシステム導入に関する相談対応件数	平均 2.21 件
④	上記③を除く相談対応件数	平均 7.38 件
⑤	ハブ機能としての他の支援機関の紹介件数	平均 0.85 件

(2) 実施した医療勤務環境改善マネジメントシステムの導入・定着支援項目

<ul style="list-style-type: none"> ・ 医療勤務環境改善マネジメントシステム講習会を開催 ・ アンケート調査結果からアプローチ ・ 改善計画策定支援 ・ 現状分析・課題抽出支援 ・ 先駆的・モデル的な取組に対しその経費の一部を補助 ・ 相談窓口の設置 ・ 看護職員のワークライフバランス推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職員等を対象とした研修の実施 ・ 病院の状況に応じた改善策をステップに沿って支援 ・ 時間外勤務削減に向けた業務の見直し ・ 年次有給休暇取得等の労務管理に関するルールの明確化 ・ 推進体制の整備（構成や運営等） ・ 勤務環境改善に関する職員の意識啓発研修 等
---	---

(3) 医療勤務環境改善マネジメントシステムの導入・定着を支援するに当たっての「手引き」の活用度

1	手引きに即して、その支援ツールを使用して支援している	(8件)
2	手引きとともに、それ以外の支援ツールもあわせて使用して支援している	(4件)
3	手引きは使用せず、それ以外の支援ツールを使用して支援している	(1件)
4	その他(具体的に)	(13件)

→ 手引きを活用できるところは活用しているが、病院ごとに対象項目が異なるなど一律に同じ対応はできないところもあり、各アドバイザーの知識・経験に基づく助言も行っている。

(4) 支援センターが受けた具体的な相談内容

<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事・労務・総務関係 ・ 就業規則改定関係 ・ メンタルヘルス対策 ・ 勤務環境改善の取組体制の構築・現状分析方法・職員への啓発方法 ・ 病院独自の奨学金の創設 ・ 手引きを用いた勤務環境改善計画の作成医師・看護師・介護職員の確保方法 ・ 勤務環境改善マネジメントシステムの概要 ・ マイナンバー管理体制 ・ 中期経営計画の策定、中期戦略や当期目標の策定 ・ 県庁所管補助事業 ・ 労働基準監督署の指導 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職種間の連携 ・ ワークライフバランス ・ 勤務環境改善に関する委員会の構成メンバー、課題の優先順位、記録用紙の活用方法職員への調査 ・ 「勤務環境改善計画への計上」に関する取扱い、手順等 ・ 支援センターが無料で対応する範囲 ・ ストレスチェック制度 ・ 支援センターの業務内容 ・ 勤務環境改善計画の策定を要件としている県のハード整備事業の申請関係 ・ 勤務環境改善計画の書き方・考え方(支援ツール「現状診断・対策立案シート」を参考として提供)等
---	---

(5) ハブ機能として他の支援機関を紹介した相談の具体的な相談内容と紹介支援機関

相談内容	紹介支援機関
長時間勤務労働者への対応、就労上の個別トラブルへの対応 歯科医師会の子育て支援の現状 キャリアアップ助成金 地域住民団体と共催した患者学の勉強希望 パワーハラスメント対策に関する研修会の開催希望 パワーハラスメント事案 産休等における不利益取り扱い	都道府県労働局、 歯科医師会、 最低賃金総合相談支援センター、 取組実績のある NPO 法人、 その他 都道府県労働局総合労働相談コーナー、 労働基準監督署

(6) 行政機関や地域の医療関係団体（医師会、看護協会等）が行っている医療勤務環境改善の取組についての情報収集

<ul style="list-style-type: none"> ・講習会・セミナー等の共催や参加 ・運営協議会等を通じた情報共有 ・各団体等のホームページからの情報収集 ・県及び労働局からの随時の情報収集 ・医師会や看護協会との情報交換 ・アドバイザーの関係団体からの情報提供 ・いきサポの「各都道府県における取組」ページの閲覧 	<ul style="list-style-type: none"> ・新聞紙面やインターネットによる研修情報や調査等の情報収集 ・医療関係団体への訪問、会合出席等 ・関係団体からの聞き取り ・男女共同参画部会の活動内容の把握 ・社会保険労務士会の労務管理相談コーナーの実施状況の把握 ・看護協会のワーク・ライフ・バランス推進事業への参加
--	---

4. 支援センターの支援事業の運営

(1) 医療労務管理アドバイザーと医業経営アドバイザーの間の情報共有や緊密な連携のための取組

<ul style="list-style-type: none"> ・医療勤務環境改善に関する内部研修の実施 ・定例会議の開催支援センターの意思決定時に必ず両者に連絡するとともに、医療機関訪問時には必ず両者が一緒に訪問 ・コーディネーターを配置 ・医療労務管理アドバイザーと医業経営アドバイザーのペアでの医療機関訪問 	<ul style="list-style-type: none"> ・日本医業経営コンサルタント協会との協定の締結 ・相談スペースの共有 ・年に数回の担当者会議の開催 ・課題のある時に集まり協議・情報共有を実施 ・アドバイザー全員参加の会議の随時開催 等
---	---

(2) アドバイザーの支援スキル向上に向けた取組内容

<ul style="list-style-type: none"> ・医療勤務環境改善に関する内部研修の実施 ・具体的支援に関する研修の開催 ・各種セミナー等への参加 ・医療機関への訪問懇談時におけるアドバイザーの帯同(医療機関の生の声を聞く) ・アドバイザーとしての活動開始前に、本支援センターの事業目的や事業内容、医療勤務環境改善マネジメントシステムの説明等を行う研修会の開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・アドバイザーの関係団体からの情報提供 ・アドバイザーを対象とした研修会開催 ・医療労務管理アドバイザーに向けた「医療界の現状」についての講義 ・顧問社会保険労務士及び都道府県労働局による定期的な研修の実施 ・勤務環境改善に関する助成金の説明 ・先進地の視察の実施
--	---

(3) 医療労務管理アドバイザーと医業経営アドバイザーが連携して医療機関に対し支援を行った事例の有無

1 ある (10 件、平均 3.5 件)	2 今のところない (25 件)
----------------------	------------------

(4) 「医療勤務環境改善支援センターの業務のポイント」の活用状況

	内容を理解しており、活用している	内容を理解しているが、活用していない	内容をあまり理解していない	内容をほとんど理解していない
①業務のポイント	18件	13件	5件	0件
②手引き【本体】	17件	14件	5件	0件
支援ツール				
ア. 推進体制整備シート	11件	22件	3件	0件
イ. 現状分析シート	12件	21件	3件	0件
ウ. 現状診断・対策立案シート	14件	19件	3件	0件
エ. アクションプランシート	12件	20件	4件	0件
オ. PDCA 運営シート	8件	24件	4件	0件
カ. 労務管理チェックリスト	10件	22件	4件	0件
キ. 勤務環境セルフチェックリスト (簡易版) ※1件無回答	11件	20件	4件	0件

(5) 「いきいき働く医療機関サポート Web」の活用状況

1 活用している (28件)	2 活用していない (7件)
----------------	----------------

↓ (具体的活用状況)

<ul style="list-style-type: none"> ・ 取組事例の情報収集 ・ 講習会やワークショップでの支援ツールの活用 ・ 医療関係者への周知 ・ 取組事例の情報提供 ・ センター内での検討時に参考として活用 ・ 業務の参考 ・ 医療機関訪問の際にリーフレットを利用 ・ 県内医療機関への周知 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 厚生労働省主催のセミナーの県内病院への案内 ・ 研修会や個別訪問時における医療機関への紹介 ・ 各都道府県の取組内容の確認 ・ 先進取組事例の検索 ・ 手引き等の資料のプリントアウト ・ 「好事例 (取組事例)」を講師の依頼や取組内容の紹介に活用 ・ 医療機関に訪問のためのアポイントを取る際に「いきサポ」を紹介
---	--

(6) 各都道府県内の医療機関の勤務環境改善の取組事例の情報収集と活用方法

- ・ 支援センターのアドバイザー間での情報共有、医療機関の管理者への情報提供
- ・ モデル的な取組として医療機関に情報提供
- ・ アドバイザーとの情報共有
- ・ 支援センターの事業の方向性の検討時の参考資料として活用
- ・ 次年度の事業の参考資料として活用
- ・ 県内の医療機関に向けた事例報告会の実施
- ・ 研修会等で先進的取組事例としての発表
- ・ 病院訪問の際に取組事例として紹介
- ・ 好事例として相談対応、支援業務等の参考とする
- ・ 支援センターが開催する研修会における講演内容の参考とする支援センターの講習会で発表し、参加者の参考に供する
- ・ モデル事業として実施している病院の取組を冊子等の形にとりまとめ（予定）

(7) 支援センターの活動における問題点

■支援対象に関する課題

(医療機関の意識)

- ・ 勤務環境改善の取組についての関心・意識が薄い
- ・ 診療所に対する支援の推進
- ・ 勤務環境改善に時間や労力がかかり負担となることに抵抗がある
- ・ 医療機関からの相談が少ない、又は、ない。
- ・ 支援センターの利用希望が少ない、又は、ない。

■センター運営上の課題

(予算の確保)

- ・ 基金の内示額が少なく、他の事業が優先され、本事業に係る予算確保が困難だった。
- ・ 事務費の費用負担が大きい。

(都道府県と都道府県労働局の二本立ての予算管理)

- ・ 国と県の二本立てで予算を管理するため煩雑になる。
- ・ 労働局が担当する医療労務管理の部分と都道府県が担当する医療労務管理以外の部分の一体的運営に苦慮（各労働局と都道府県がそれぞれにアドバイザー（医療労務管理及び医業経営）を確保するが、両アドバイザーは専門分野や所属団体が異なるため連携に苦慮。また、契約主体が違うため動きづらい等）。
- ・ 医師会が県と労働局から委託を受けて運営しているが、両方の委託元に了承を得る必要があり、両アドバイザーの運営のバランスを取ることが難しい。

(マネジメントシステムの普及)

- ・ マネジメントシステムがわかりにくい。

(支援センターの支援業務の範囲)

- ・ 支援センターの活動が医療機関にわかりにくい。
- ・ 支援センターが医療機関をどこまで支援すればよいかの線引きに苦慮。
- ・ 医療機関の個別相談に対する支援センターの支援範囲を明確にすることが必要。

(アドバイザーと連携)

- ・ アドバイザーがセンターに常駐していない場合には、情報共有に無駄や漏れが生じやすい。

(アドバイザーの業務範囲・役割分担)

- ・ アドバイザーとしての活動と社会保険労務士や医業経営コンサルタントとしての本来業務との線引きが難しい。
- ・ 2種類のアドバイザーからどのような異なる支援を受けられるのか説明しにくい。
- ・ アドバイザーによる受動的な相談体制だけでは、医療機関の自主的な取組には至りにくい。
- ・ 都道府県労働局の事業で委託される社会保険労務士が、マネジメントシステムの導入段階から積極的に介入することが必要である。
- ・ 本事業は医療機関へマネジメントシステムを普及させる事業であり、単に相談や依頼を待つ事業ではないことを支援センターに周知徹底させることが必要である。

(アドバイザーのスキル)

- ・ アドバイザーがアドバイスできる分野が少ない。
- ・ アドバイザーの支援スキルの向上

(ニーズの把握)

- ・ 支援センターが医療機関の勤務環境改善のニーズを把握することが難しい。

(8) 支援センターが国に期待する推進方策

■医療機関が自ら取り組む方策

(医療機関がメリットを感じられる仕組みの導入)

- ・ 診療報酬等で勤務環境改善の取組を評価するシステムがあるとよい。
- ・ 勤務環境改善に取り組んでいる医療機関について、「都道府県認定〇〇〇」のような認証制度等があるとよい。

(医療機関がメリットを感じられる情報提供)

- ・ 医療勤務環境改善に関するさまざまな補助金・助成金・支援金等を分かりやすく一覧にまとめた資料の作成

■支援センターの柔軟な運営

(支援センターの柔軟な運営)

- ・ 契約や事業計画等について柔軟な対応を可能にする。
- ・ 弾力的な運用を可能にする。

(予算の確保)

- ・ 安定した財源の確保
- ・ 予算の一元化
- ・ センター担当職員の常駐に係る経費の確保

■支援センターの機能強化

(権限の強化)

- ・ 勤務環境改善計画を策定するまでの期限の設定、センターへの報告の義務づけ
- ・ 保健所等の監査における勤務環境改善の取組状況のチェック

(バックアップ体制の整備)

- ・ 病院長が直接見なければならないような表現・内容の通知の発出
- ・ 診療報酬面についてアドバイスが受けられる体制づくり（厚生局の協力等）
- ・ 病院訪問等で相談を受ける内容に対する全般的な支援
- ・ 各種医療従事者確保対策事業と連携して実施できる制度の整備
- ・ 都道府県相互の情報交換の場の設定
- ・ 取組事例や助成・相談事業等の関係情報の集約

(周知活動の支援)

- ・ 支援センター、マネジメントシステムや勤務環境改善の必要性等の周知
- ・ 医療機関への対応方法や成功事例等の情報提供（事例集の作成等）

(人材育成の支援)

- ・ 地域や県ごとの研修会の開催
- ・ アドバイザー研修（社会保険労務士、医業経営コンサルタントを対象）、支援センターのためのマネジメントシステム導入についての研修
- ・ アドバイザーの支援スキルの向上のための対策

(手引きや支援ツールの改善)

- ・ 手引きや支援ツールの改善（「現状分析シート」は、内容が細かく多すぎるため使用しにくい。）
- ・ 中小規模の病院や有床診療所における勤務環境改善に向けた方策の検討