

平成30年10月20日（土）札幌開催

北海道医療勤務環境改善支援センターの取組

本日の報告内容

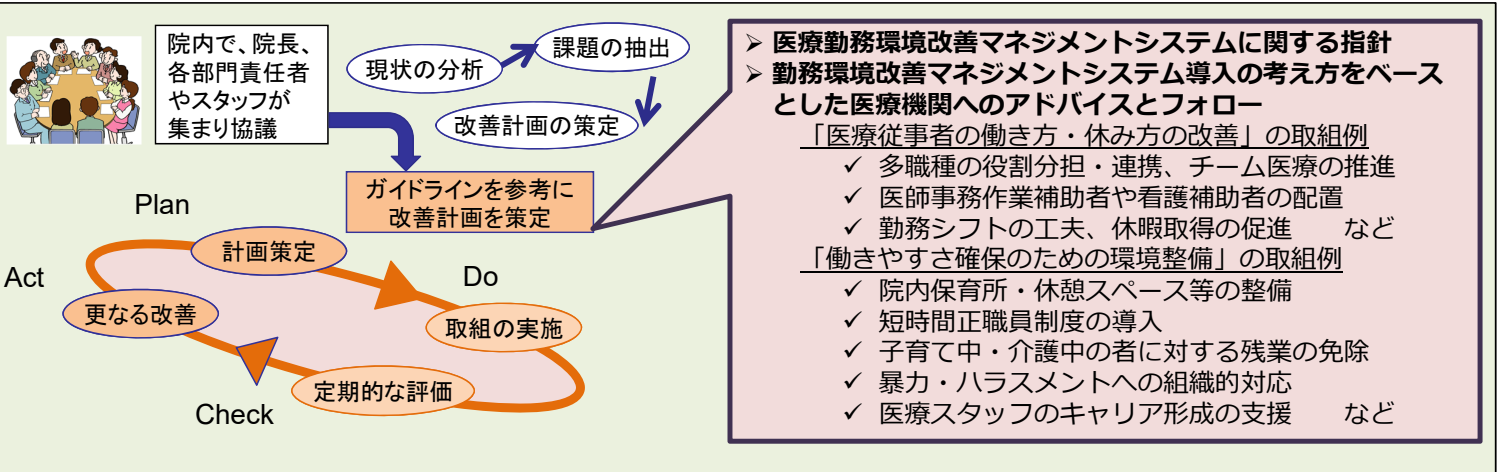
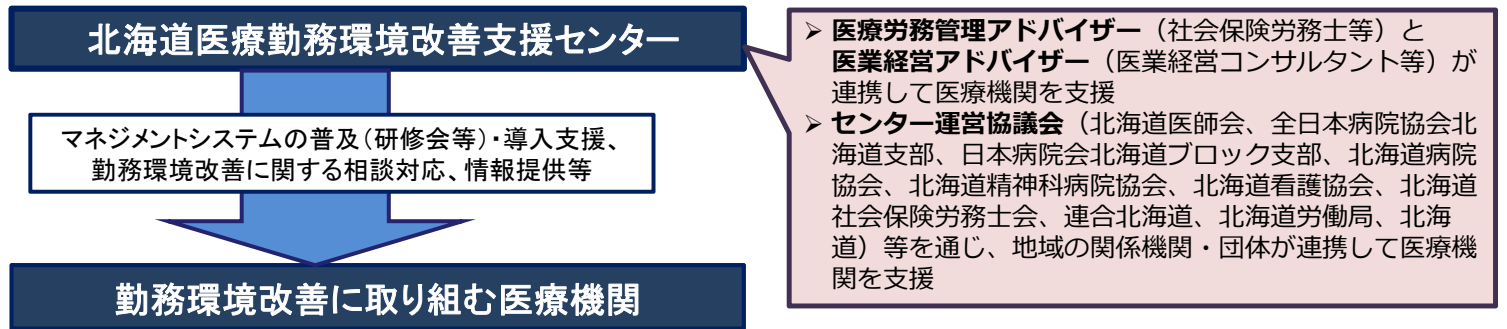
1. 支援センターによる支援スキーム
2. 支援事例から見えてきたこと(私見)

北海道医療勤務環境改善支援センター
副センター長兼事務局長 五十嵐 智嘉子
(一般社団法人北海道総合研究調査会理事長)

北海道医療勤務環境改善支援センター

札幌市中央区北4条西6丁目1番1 毎日札幌会館3階
一般社団法人北海道総合研究調査会 内

Tel 011-200-4005



勤務環境改善支援センターの強化

(1) 支援スキームの明確化

- 訪問支援を実施する医療機関ごとに支援プランを作成。医療機関の状況やニーズに合わせて以下の支援を実施。
 - ① 医療機関全体にわたる総合的な取組の支援
(医療機関全体で課題を洗い出すなどして取り組む意思がある医療機関など)
 - ② 医療機関の一部の部門や個別の課題における取組の支援
 - ③ 「導入研修」の開催
(課題認識はあるものの、具体的な取組が決まっていない、又は、機運が十分でない医療機関など)

(2) 支援テーマの充実

- 支援プランを踏まえ、業務負担の軽減、職場内のコミュニケーションの円滑化、労働条件の改善など、多様なテーマについて支援。
- 医療労務管理アドバイザーや医業経営アドバイザーに加え、医療現場で勤務環境改善に取り組んだ経験をもつ方(事務長や看護管理者の経験者等)に同行を依頼するなど、より現場の実態に即した支援を実施。

3

勤務環境改善支援センターの強化

(3) セミナー等の拡充

- 医師会と連携したセミナーの開催を継続。
- 厚労省「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組について」を踏まえ、各地域で、労働法制に関する説明会を開催。開催後、必要に応じて個別の訪問支援を実施。

(4) 体制の見直し

- 訪問支援、セミナーの講師
⇒ 医業経営コンサルタント協会、社会保険労務士
- 事務局業務(資料作成、支援の進捗管理・分析、庶務等)
⇒ シンクタンク(北海道総合研究調査会)

4

支援スキーム

○医療現場のニーズに即しつつ、継続的な改善の取組を支援します。支援の方法は、次の①～④まで各医療機関の状況にあわせた支援を行っておりますので、お気軽にご相談下さい。

①医療機関全体にわたる総合的な取組の支援

- 医療機関全体で課題を洗い出すなど、勤務環境改善に取り組む意思がある医療機関を対象に、コンサルティングやアドバイスを実施し、勤務環境改善計画策定を支援します。
- 2カ月に1度程度の訪問（通常4～5回程度）

②医療機関の一部の部門や個別の課題における取組の支援

- 一部の部門や個別の課題をターゲットとして勤務環境改善の取り組みをスタートさせる医療機関に対してコンサルティングやアドバイスを実施し、勤務環境改善計画策定を支援します。
- 2カ月に1度程度の訪問（通常2～3回程度）

③導入研修の開催

- 課題認識はあるものの、具体的な取組が決まっていない医療機関に出向き、課題を整理のうえ、勤務環境改善計画の策定を前提として研修会を開催します。
- 通常1回の開催を行い、その後①・②に移行するイメージ

④勤務環境改善計画策定後のフォローアップ

- ①、②の支援を受け、ある程度自主的に運用できるようになった医療機関に対して、成果についての院内のフィードバックの方法や推進上の課題に対するアドバイス等を行います。
- 年に1～2回程度の訪問

5

支援テーマ

○それぞれの医療機関の現状や課題に応じて、アドバイザーがヒアリング・現状分析を行い、医療機関ごとに適切な分野・テーマを設定して、効果的な勤務環境改善の取組を支援します。

改善の分野	支援のテーマ	
組織風土	①モチベーション	専門職としてのキャリアアップ/人事異動によるキャリアアップ /休業後のキャリア形成
	②健康	職員のメンタルヘルス対策
	③生産性	多職種との連携
	④組織マネジメント	職員の安全確保、いじめ・ハラスメント対策/チーム医療/円滑な情報共通のためのシステム導入/ 休暇の取得促進
日常業務	①人員配置	人材確保・定着、職場環境づくり
	②業務量（労働時間）	労働時間管理（時間外労働の削減など）
	③業務プロセス・業務フロー	業務改善・見直し（日勤・夜勤、勤務シフト）/チーム医療（再掲）/多職種との連携（再掲） 医師事務作業補助者の活用/看護補助者の活用
人事諸制度	①雇用形態	多様な勤務形態の活用/短時間制職員制度の導入/非正規雇用から正社員への登用
	②評価制度	人事評価制度の見直し
	③処遇	給与体系の見直し/保育・介護サービス利用料の補助/院内保育所や学童保育所等の整備
	④休暇制度	休暇制度の充実

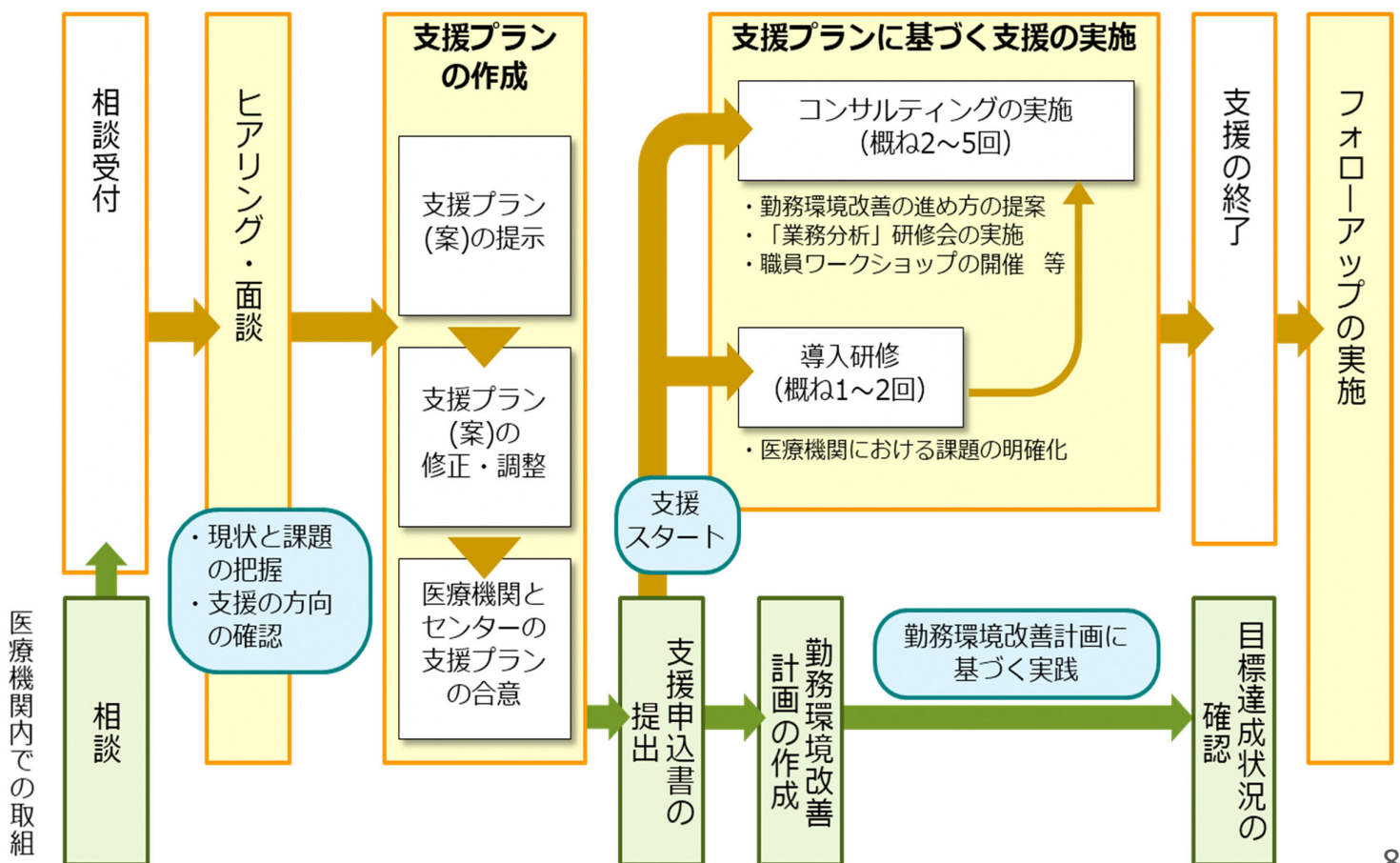
6

(参考) 「勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き」における視点

領域	分野	分類
I.働き方・休み方改善	1)労働時間管理	労務管理
	2)勤務負担軽減	労務管理 組織マネジメント
II.職員の健康支援		健康管理
		労働安全
III.働きやすさ確保のための環境	1)仕事と子育て・介護等の両立支援	両立支援(育児・介護関連支援の制度・実績) 両立支援(上記以外の各種取組・実績)
	2)職員のいじめ・ハラスメント等対策	いじめ・ハラスメント等対策
	3)風土・環境整備	環境・風土
	4)人材の定着化	定着
IV.働きがいの向上	1)キャリア形成支援	組織マネジメント(人材育成等)
	2)休業後のキャリア形成支援	組織マネジメント(復帰後支援等)
V.その他		その他

7

支援の流れ



8

支援の現状（例）

個別医療機関への支援 平成30年10月11日現在

		機関数
支援または予定	支援実施中 (申込み機関)	18
	支援にむけた段階(プラン提示)	3
	支援協議中(初回ヒアリングからやりとり)	11
	小計	32
支援に至らなかった		4
合計		36

内訳

	機関数
公立病院	10
民間病院	22
小計	32

	機関数
道央	17
道南	6
道北	8
道東	1
小計	32

労働法制説明会の開催(8回開催、146機関参加)

(2回開催)○札幌(84機関)

(1回開催)○函館(12機関)、○滝川(7機関)、○旭川(14機関)、○苫小牧(7機関)、○帯広(13機関)、○釧路(9機関)

9

個別機関への支援からみえてきたこと（私見）

【主な相談テーマ】

(1)長時間勤務

- ・事務処理に時間がかかること、あるいは医師からのオーダーが時間ぎりぎりにはいることから時間外勤務が増える
- ・医師の勤務時間を把握できない など

(2)パワハラがあり対応が十分にできない

- ・本人がパワハラと思っておらず、認識が薄い
- ・対応する委員会を設置したが機能しない

(3)人材が「集まらない(特に、地方部)

【主な支援の方法】

(1)院内の勤務環境改善等に関する委員会等の設置のアドバイス

(2)業務分解・業務フロー作成の支援

(3)労働法制に基づく書類作成の必要性のアドバイス など

※支援方策・支援メニューの多様化・専門化・統合化は、今後の課題

10

支援の現状（例）

【勤務環境改善のための3つのポイント】

(1) 院長・理事長などトップの理解と全員への宣言

(2) 取組目標の明確化

(3) 取組の点検と継続⇒不都合があれば見直す柔軟性