

支援センターの取組

福岡県保健医療介護部 医療指導課
医師・看護職員確保対策室 医師確保班
井美 博道

医療勤務環境改善支援センターについて

<センター概要>

- 設置年月日：平成26年4月7日
- 設置形態：直営
- 設置場所：福岡県 医療指導課
医師・看護職員確保対策室

<業務体制>

- 事務担当職員：1名
- 医療労務管理アドバイザー：5名（日替りで1名常駐）
- 医業経営アドバイザー：4名（センター常駐なし）

<業務内容>

- 1 相談支援業務（電話相談、個別支援）
- 2 研修会の開催
- 3 医療機関の医療勤務環境の実態把握
- 4 医療勤務環境改善に関する情報の提供
- 5 運営協議会の開催

相談支援業務（電話相談）について

- 当支援センター内に、医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士）が常駐。
- 平日の9：00～17：00まで、電話や来所による相談に対応。
- 各医療機関において勤務環境改善に取り組むにあたり、不明な点や困ったことがありましたら、ぜひ、ご相談ください。

- （例）
- ・勤務環境改善に取り組みたいが、何から始めればよいか分からない。
 - ・多様な勤務形態を導入するにあたり、アドバイスをもらいたい。

電話番号：092-643-3330
（福岡県 医療指導課医師・看護職員確保
対策室内）

2

相談支援業務（個別支援）について

<アドバイザー派遣>

- アドバイザーが月1回程度、医療機関を訪問し、助言を行います。
 - 医業経営アドバイザーと医療労務管理アドバイザーが連携しながら支援します。
- ※医療機関の自主的な取組を支援することが、アドバイザーの役割であり、立入検査のような指導・監督をするものではありません。なお、守秘義務を厳守します。

<講師派遣>

- 医療機関や関係団体等が実施する勤務環境改善に関わる研修等に、講師として希望するテーマにあったアドバイザーを派遣。

- （研修テーマ）
- ・医療職のためのメンタルヘルス対策
 - ・労務管理の基礎知識
 - ・待遇とクレーム対応研修
- 等

※派遣は各医療機関1回であり、派遣後、さらに支援が必要な場合は、定期的なアドバイザー派遣により取組みを継続。

3

研修会の開催について

<平成26年度～平成28年度>

平成26年度：3回

平成27年度：4回

平成28年度：4回

(内容)

- 医療勤務環境改善支援センター及び勤務環境改善マネジメントシステムについての情報提供
- 支援医療機関や県内・県外の先進的取組事例の発表
- 勤務環境改善マネジメントシステムの取組方法についての事例演習
- 有床診療所向けに労務管理の基礎やメンタルヘルス対策についての講演 等

<平成29年度>

【第1回】平成29年10月16日(月) (参加者：91名)

- 講演1：「医療機関におけるメンタルヘルス対策の実践」
株式会社健康企業 代表取締役 亀田 高志 氏
- 講演2：「自院の組織体制、組織風土はどうなっていますか？
～勤務環境は良き職場風土作りから！～」
北九メディカル代表、医業経営アドバイザー 立花 雅男氏

4

医療機関の医療勤務環境の実態把握について

「医療機関における医療勤務環境改善取組アンケート」

○平成26年度から県内医療機関における医療勤務環境改善の取組の実態等についてアンケート調査を実施

○平成27年度からは、有床診療所も対象として実施。
アンケートの集計結果については、研修会等で発表。

<実施概要>

(1) 実施期間：平成29年7月12日～8月9日

(2) 調査対象：県内1012医療機関
(461病院、551有床診療所)

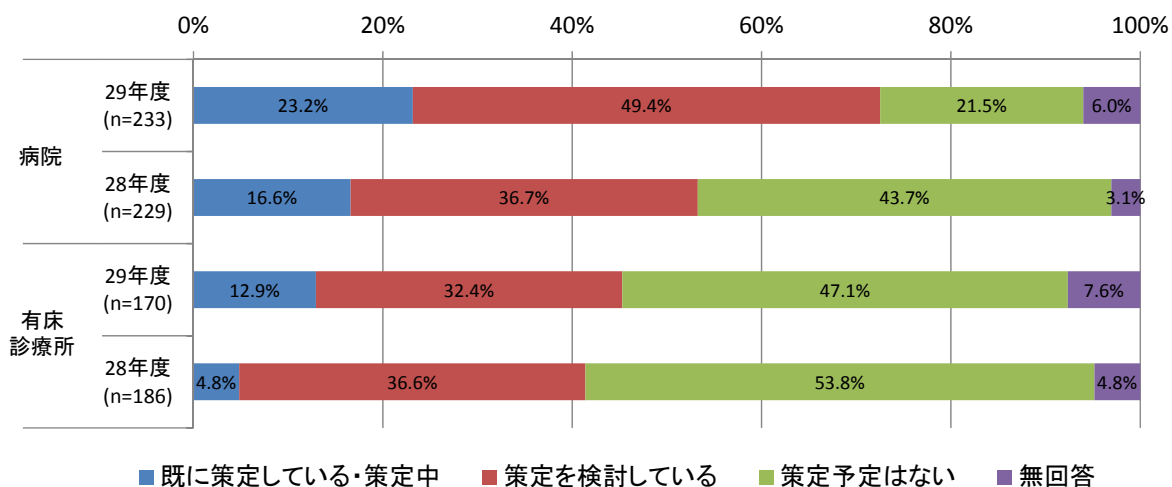
(3) 実施方法：郵送により依頼、FAX又は電子メールで回収

(4) 回答率：39.8% 病 院：233 (50.5%)
有床診療所：170 (30.8%)

5

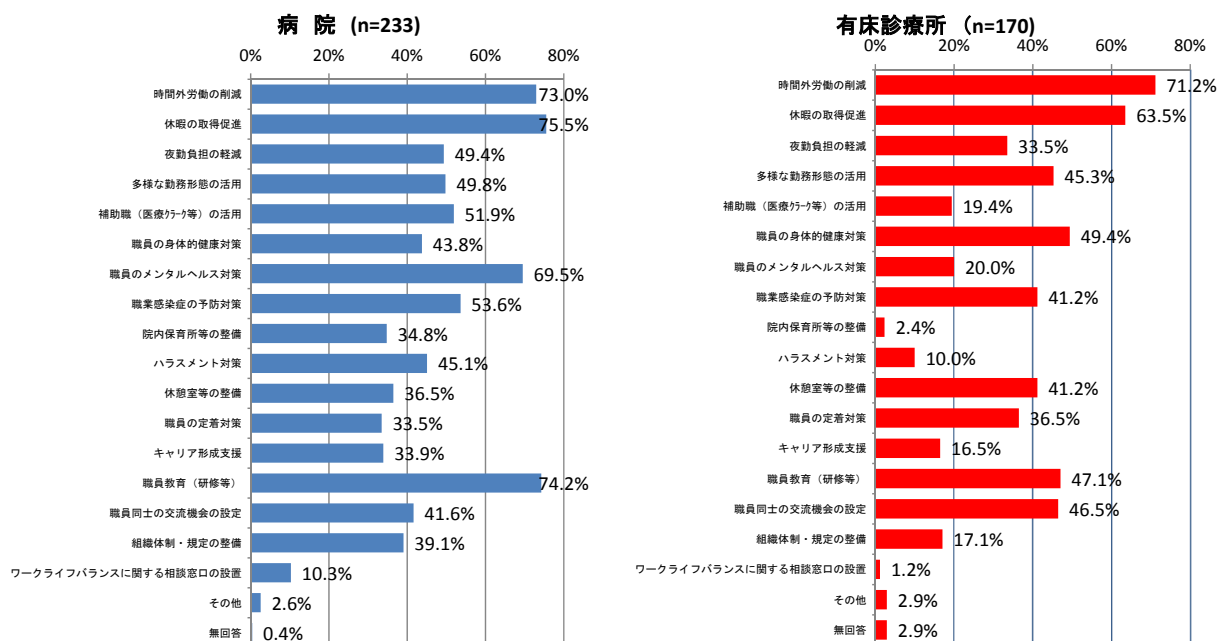
1. 施設における勤務環境について

勤務環境改善計画の策定について



計画策定についての昨年度との比較では、病院、診療所のいずれも、計画を策定している・策定中であるとの回答が増加し、策定予定なしの回答が減少しており、各医療機関の計画策定に対する意識は高くなってきている。

2. 施設において既に取り組みられている内容について



既に取り組んでいる内容としては、「休暇の取得促進」(病院75.5%、診療所63.5%)、「時間外労働の削減」(病院73.0%、診療所71.2%)、「職員教育(研修等)」(病院74.2%、診療所47.1%)が高く、病院、診療所のいずれも同じ傾向である。

その他では、病院では「職員のメンタルヘルス対策」(69.5%)や「職業感染症の予防対策」(53.6%)、診療所では「職員の身体的健康対策」(49.4%)、「職員同士の交流機会の設定」(46.5%)の回答が多かった。

3. 施設において取組みたい課題について

優先度別の取組みたい課題

<病院>

	1	2	3
優先度 1 番目 (n=191)	時間外労働の削減 26.7%	職員の定着対策 14.1%	夜勤負担の軽減 7.9%
優先度 2 番目 (n=176)	職員の定着対策 13.1%	休暇の取得促進 10.8%	夜勤負担の軽減 10.8%
優先度 3 番目 (n=148)	職員の定着対策 12.8%	職員教育(研修等) 11.5%	休暇の取得促進 10.1%

<診療所>

	1	2	3
優先度 1 番目 (n=117)	職員の定着対策 19.7%	時間外労働の削減 15.4%	職員教育(研修等) 9.4%
優先度 2 番目 (n=101)	職員教育(研修等) 15.8%	職員の定着対策 13.9%	夜勤負担の軽減 13.9%
優先度 3 番目 (n=77)	職員教育(研修等) 15.6%	職員同士の交流機会設定 14.3%	職員の定着対策 9.1%

取組みたい課題については、優先度1番目では、病院、診療所いずれも、「時間外労働の削減」(病院26.7%、診療所15.4%)、「職員の定着対策」(病院14.1%、診療所19.7%)の割合が高くなっている。

優先度2番目、3番目については、病院では「職員の定着対策」が、診療所では「職員教育(研修会等)」が最も高い割合となっている。

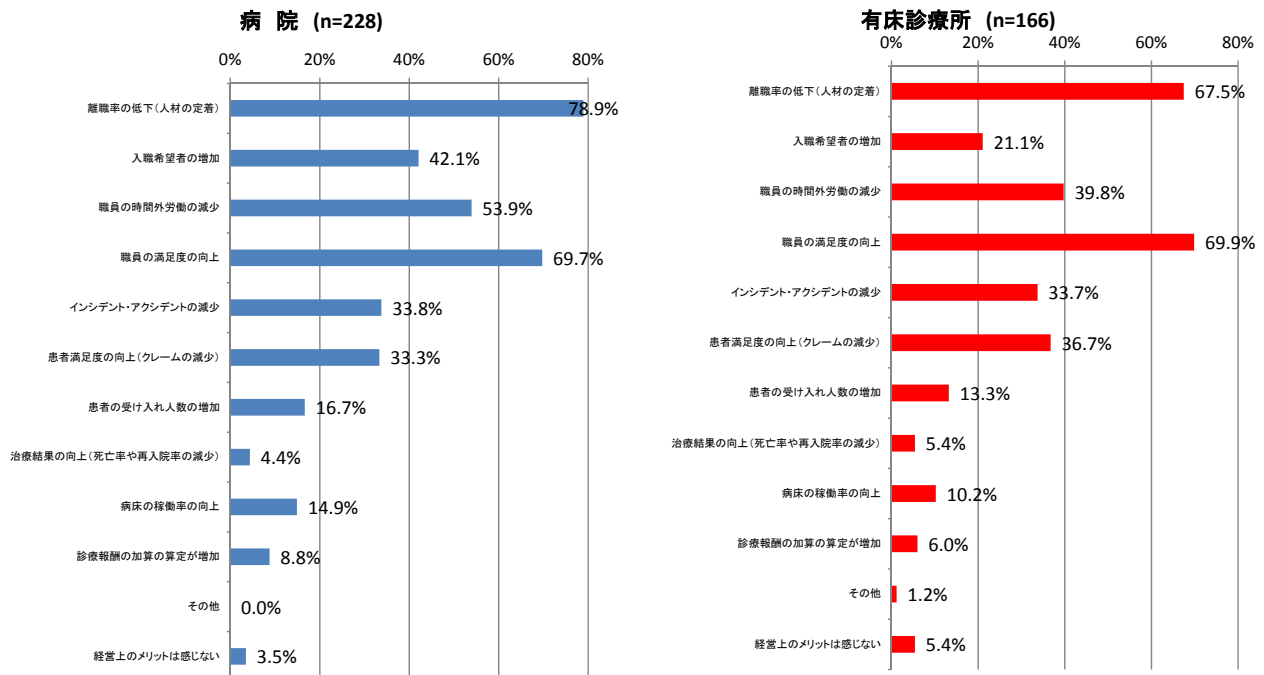
8

4. 勤務環境改善で困難に感じていること

- ・求人活動しても応募者が少ない。
- ・当直や夜勤可能な人材の確保。
- ・医師が不足しているため時間外労働の削減が困難。
- ・人員不足による勤務環境の悪化の懸念。
- ・人材の定着(入職しても続かない)。
- ・子育て世代が多いため、院内保育設置の要望もあるが、夜勤帯の保育・経費を考えると実現は難しい。
- ・休憩室の整備等に係る、新たなスペースの確保。
- ・年次有給休暇取得の促進及び部署間の格差。
- ・経営者の理解、経営者と労働者の意識の違い。
- ・産休、育休等に係る補充。
- ・女性が働きやすい環境の整備、調整。

9

5. 勤務環境改善の効果として感じる経営上のメリット



勤務環境改善によるメリットとしては、病院では「離職率の低下(人材の定着)」78.9%、「職員の満足度の向上」69.7%、「職員の時間外労働の減少」53.9%の順に多く、診療所についても「職員の満足度の向上」69.9%、「離職率の低下(人材の定着)」67.5%、「職員の時間外労働の減少」39.8%の順であり、病院、診療所いずれにおいても、勤務環境改善の取組みは、人材確保や職員の満足度向上に効果があるとの回答であった。

10

医療勤務環境改善に関する情報の提供について

ふくおか地域医療支援サイト (<http://cms.fukuoka.jp/>)



○福岡県内の医療に携わる方をサポートする情報発信の場として設置。

○医療勤務環境改善支援センターの事業内容の説明や研修会等のお知らせ、その他資料等について情報提供。

○その他、福岡県が実施する、地域における医師確保支援や女性医師支援等についても掲載。

11

