

# 平成30年度とちぎ医療勤務環境改善支援センター 「改善支援モデル事業」実施要綱

## 1 事業目的

医療勤務環境の改善に意欲的な医療機関の取り組みを積極的に支援することにより、モデル的な事例を創出し、その事例を公開することにより、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」）の県内医療機関への普及、啓発を図ることを目的とします。

## 2 支援対象医療機関

県内の病院および有床診療所

## 3 支援期間

平成30年7月～平成31年3月

## 4 支援内容

特定社会保険労務士であり、医業経営コンサルタントなどの資格もお持ちの福島通子氏から、「医療勤務環境改善マネジメントシステム」に基づいた体制整備、現状分析・診断、対策立案等への支援が受けられます。（支援期間中に、モデル医療機関を6回程度訪問する予定です。）

本事業に係る福島氏の派遣費用は無料です。

### 福島通子氏プロフィール

（塩原公認会計士事務所所属の特定社会保険労務士。経営学修士。）

厚生労働省 平成27年度事業「医療分野の勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」委員会委員  
平成29年8月から同省「医師の働き方改革に関する検討会」構成員

医療経営士、認定登録医業経営コンサルタント、雇用環境整備士などの資格も有し、所属事務所において、公認会計士・税理士などとチームを組んで、おもに医療機関・社会福祉法人の労務管理などを担当している。

労務理論学会他の学会・研究会等に所属し、医療労働改善のためのマネジメント並びにクリニカル・ガバナンスに関する研究活動を行っている。

## 5 申し込み及び提出期限

別紙申込書により、平成30年6月25日(月)までに、「8 申し込み・問合せ先」宛て、郵送、FAX、E-mail のいずれかにてお申し込みください。

## 6 モデル医療機関の選定

募集医療機関数は、1～2医療機関の予定です。

申し込み多数の場合は、他のモデルとなり得るとともにセンターの事例紹介等にご協力いただけることを前提に、栃木県保健福祉部医療政策課、栃木労働局等と協議のうえ、モデル医療機関を選定いたします。

## 7 取り組み結果の報告及び事業成果の普及への協力

モデル医療機関には、支援の実施結果を報告していただきます。

なお、センターが行うホームページ、研修会等での事例紹介や取り組み発表に可能な限り協力していただきます。

## 8 申し込み・問合せ先

とちぎ医療勤務環境改善支援センター（栃木県医師会地域医療第一課）

〒320-8503 宇都宮市駒生町3337-1

とちぎ健康の森4階（栃木県医師会内）

TEL:028-622-2655/FAX:028-624-5988

E-mail: iryokinmu@tochigi-med.or.jp

## 9 その他

(1) この要綱に定めるもののほか必要な事項については、センター長が別に定めます。

(2) このモデル事業は、勤務シフトの見直し等の労働時間管理、職員の生活習慣病・メンタルヘルス対策、仕事と育児・介護との両立支援、ハラスメント対策等の勤務環境を改善する取り組みに対して、専門家から無料でアドバイスが受けられる事業です。

ご要望があれば、就業規則の見直し等への助言を行いますが、労働関係帳簿の確認などによる、職員の勤務実態調査を行うことを目的としたものではありません。

是非、この機会に、業務の効率化、雇用の質の向上、経営の安定化を図り、職員の皆様の満足度向上に本モデル事業をお役立ててください。

とちぎ医療勤務環境改善支援センター 行

(栃木県医師会地域医療第一課)

FAX: 028-624-5988

## 平成30年度とちぎ医療勤務環境改善支援センター

### 「改善支援モデル事業」申込書

医療機関名							
院長名							
住所							
担当者	所属部署名	職名			氏名		
電話番号				FAX番号			
メールアドレス							
職員数	医師	看護師※	薬剤師	コメディカル	事務職員	看護補助者	その他

1 裏面の「4つの領域における取組メニュー」をご参照のうえ、特に取り組みたい項目に○を付してください。

(1) 働き方・休み方改善

(2) 職員の健康支援

(3) 働きやすさ確保のための環境整備

(4) 働きがいの向上

具体的な内容を記入してください。

--

2 勤務環境改善に向けたこれまでの取り組みがあれば、ご記入ください。

--

3 その他、ご意見等がございましたらご記入ください。

--

※上記「職員数」の「看護師」は、准看護師を含んだ人数を記入してください。

※申込書で得られた個人情報は、本事業の業務でのみ使用いたします。

## 4つの領域における取組メニュー

### (1) 働き方・休み方改善

- 労働時間管理：時間外労働の削減、1回あたりの最長勤務時間の削減、休暇の取得促進、夜勤負担軽減策（夜勤明けの早帰り等）、勤務と勤務の間隔の確保 など
- 医師の負担軽減：多様な勤務形態（短時間勤務、交代制勤務、連続当直を行わない勤務シフト、主治医制度見直し等）、給与・手当等の処遇改善、チーム医療の徹底（補助者の活用等）、他職種との連携・業務分担、その他の負担軽減（ICT機器、医師の確保等）、地域医療連携（診療所との外来業務の分担等）
- 看護職・コメディカルの負担軽減：復職支援制度、雇用形態や勤務形態が選択可能な制度（働く時間の長さ、時間帯や曜日、働き方等が選べる）、健康・安全に配慮した夜勤・交代制シフト（仮眠時間の確保、夜勤回数の制限、夜勤専従者の雇用及び配慮等）、診療・薬剤・検査・事務部門等関連部門との連携、潜在看護職・コメディカルの把握・職場復帰支援 など

### (2) 職員の健康支援

- 職員の生活習慣病対策：健康診断の受診率向上等
- メンタルヘルス対策：相談窓口、復職支援プログラム等
- 作業環境対策：腰痛対策、眼精疲労対策（健診、作業環境の管理等）
- 有害化学物質対策、感染症対策 など

### (3) 働きやすさ確保のための環境整備（ソフト面・ハード面）

- 仕事と子育て・介護との両立支援：院内保育所や学童保育等の整備、休憩スペースの設置、情報共有システム導入、保育・介護サービス利用料の補助、短時間正社員制度の導入、育児・介護に係る休業・休暇制度の充実、男性職員の育児休業取得 など
- 職員の安全確保（暴言・暴力等への対策）：警備員の配置、相談窓口の整備、対応マニュアルの整備 など
- いじめ・ハラスメント対策：相談窓口の整備、関連する研修の実施
- 職場の風土・環境の整備：職員向け院内アメニティ（仮眠室、休憩室等）の整備 など
- 人材の定着化の視点：定期面談等による職員の事情や希望の把握、職員の事情等を尊重した配置や業務面の配慮

### (4) 働きがいの向上

- 専門職としてのキャリアアップ支援：研修等への参加奨励、子育て等と両立しながらの勤務の継続に関する相談窓口の設置 など
- 人事異動によるキャリアアップ：法人内での人事ローテーション
- 休業後のキャリア形成：産休・育休復帰後のキャリア形成、産休・育休中の職員の円滑な復職の支援 など