

令和3年度 医療勤務環境改善特別支援事業実施要領

1 目的

本事業は、医療勤務環境の改善に意欲を有する医療機関の取組を積極的に支援することにより、自律的で効果的な取組への移行を促し、併せて成功事例を創出し、その事例を他の医療機関に紹介することにより県内への波及を図ることを目的とします。

2 実施主体

熊本県医療勤務環境改善支援センター（以下「センター」という。）

3 特別支援事業の対象となる医療機関

特別支援事業の対象となる医療機関（以下「特別支援医療機関」という。）は、医療勤務環境改善マネジメントシステム（以下「MS」という。）の活用による勤務環境の改善を検討又は計画している県内医療機関のうち、特に改善への意欲が高く、かつ成果が見込まれ、他のモデルとなり得るとともに、センターの支援事例紹介等に協力できる医療機関とし、令和3年度は1医療機関を募集します。

4 特別支援事業期間

令和3年7月～令和4年3月

5 特別支援の内容

センターに所属する医療労務管理アドバイザー及び医業経営アドバイザーを特別支援医療機関へ定期的（1ヶ月に1回以上）に派遣し、「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」（平成30年3月厚生労働省委託）に沿って、体制整備から現状分析、勤務環境改善計画の策定及び実施等までを支援します。

年度内の具体的な到達点は、医療機関と相談のうえ決定します。

6 費用

医療労務管理アドバイザー及び医業経営アドバイザー等の派遣並びに支援活動に係る費用はセンターが負担します。

7 特別支援事業の流れ

(1) 特別支援の申し込み

特別支援医療機関として支援を希望する医療機関は、管理者の理解・了承を得たうえで、別紙「特別支援事業実施希望調書」（以下「希望調書」という。）をセンターに提出してください。

(2) 特別支援医療機関の選定

センターは、希望調書を提出した医療機関と面談等を行い、熊本労働局及び熊本県医療政策課と協議のうえ、特別支援医療機関を選定します。

(3) 特別支援の実施

センターは、特別支援医療機関に対し、上記5の支援を行います。

(4) 取組結果の報告

特別支援医療機関には、取組結果をセンターに報告していただきます。（報告内容は、年度内の到達点により異なる。）

(5) 事業成果の波及への協力

特別支援医療機関には、MSの取組内容と結果について、センターや厚生労働省等のホームページや研修会等で紹介しますので、可能な限り協力していただきます。

8 募集期間

5月24日（月）～ 6月30日（水）

9 選考

7月初旬（応募された医療機関には、速やかに選考結果を通知いたします。）

10 問合せ先

熊本県医療勤務環境改善支援センター（TEL：096-354-3848 FAX:096-354-3885）

* 応募に当たっては、「令和3年度医療勤務環境改善特別支援事業申請について」を一読願います。

令和3年度 特別支援事業実施希望調査

記入例

1 基本情報

医療機関名	医療法人〇〇会 ▲▲病院			院長名	〇〇 □□			
担当所属(課)	経営企画部	担当者職名	部長	担当者氏名	△△ ○〇			
電話番号	088-822-99XX		メールアドレス	abcde@houjin-hp.com				
主たる医療機能	高度急性期・急性期・回復期・慢性期・精神		病床数	175	看護職配置基準	13:1時間/月		
職員数	全体	医師	看護職員	事務職員	薬剤師	コメディカル	看護補助者	その他
	163	20	85	15	3	15	20	5

～この項目から選んでください～
 ①本人の結婚・妊娠・出産・育児
 ②親族等の介護
 ③転居による通勤困難
 ④定年退職
 ⑤不明
 ⑥その他

2 勤務環境の現状 (代表的な職種である看護職員の状況についてご記入ください。)

正規看護職員の離職率(R2)	9.4%	正規看護職員の主な退職理由	①本人の結婚・妊娠・出産・育児	
看護職員の勤務形態	二交替制勤務		看護職員の月平均時間外	7.5時間/月
看護職員の月平均夜勤回数	3.9回/月	職員アンケート(満足度調査等)の実施の有無	④実施を検討したことがある	

～この項目から選んでください～
 ①毎年実施している
 ②過去に実施したことがある
 ③職員組合が実施している
 ④実施を検討したことがある
 ⑤実施はできない
 ⑥実施したことがない

3 改善が必要と考える課題 (現段階で認識しているもので構いません。主なものを5つ以内で☑してください。)

- 時間外労働の削減
- 1回あたりの最長労働時間の削減
- (年次有給休暇等の)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
- チーム医療・多職種との連携
- 多様な勤務形態、雇用形態の活用
- 健康・安全に配慮した夜勤・交代制シフト
- ICTを活用した業務の効率化・省力化
- メンタルヘルス対策
- 腰痛・感染症等の対策
- 職員の生活習慣病対策(健康診断等)
- 院内保育所、学童保育等の整備
- 休憩スペース等の整備
- 子育て・介護中の者に対する残業免除
- 職場のいじめ・ハラスメント対策
- 休業・休暇制度の充実
- 給与制度・人事制度
- 職員の安全確保(患者等からの暴力)
- 専門職としてのキャリアアップ支援
- 産休・育休復帰後のキャリア形成支援
- その他 ()

4 今年度の目標 (勤務環境マネジメントシステムの到達点。参考資料「支援の概要」のステップを参照願います。)

- ステップ2(体制整備) 院内に多職種による継続的な体制(チーム)づくり
- ステップ3(現状分析) 客観的な分析により課題を明確化
- ステップ4(目標設定) ミッション・ビジョンと現状から目標を設定
- ステップ5(計画策定) 目標と目標達成のための実施事項を決定
- ステップ6(取組実施) 1つ1つ着実で継続的な実践

5 勤務環境改善に向けたこれまでの取組があれば、ご記入ください。(方針表明、選任の検討、委員会の設置など)

「勤務環境改善委員会」を月1回、第2木曜日に開催し勤務環境改善に取り組んでいる。

6 勤務環境改善に取り組む必要性や決意などについて、お感じになっていることをご記入ください。

以前より、看護職員中心で勤務環境改善に取り組み、離職率がゆるやかに改善するなど一定の成果が出ているが、今後、さらに職員や患者様に選ばれる病院になるためには、病院全体で取り組む必要性を強く感じる。

7 センターによる支援が終了した後の取組予定についてご記入ください。

終了後も、勤務環境改善への取組を継続させ、職員の定着やモチベーションアップを目指す。

8 自由記入欄

当院では、これまで看護職員を中心とした「勤務環境改善委員会」を設け、テーマごとにWGをつくり活動してきた。
 この取組みを院内の多職種に拡げ、医療法改正により「努力義務」とされた勤務環境の改善について、継続的に展開することを考えている。医療勤務環境改善支援センターのサポートを受けながら、多職種間の話し合いの場のファシリテートや計画策定における他病院での事例紹介など期待している。
 また、夜勤・交代制シフトを労働法制的観点からどのような工夫・改善が可能なのか、専門家のアドバイスをいただきたい。