

愛知県医療勤務環境改善支援センター

「医療勤務環境改善ワーキング」の立ち上げやワーキングの構成員として運営助言を行い勤務環境改善の取組みをサポートする取組み



支援先医療機関情報

- ・医療機関名：名古屋鉄道健康保険組合
名鉄病院
- ・病床数：373床
- ・職員数：医師91名、看護師365名、医療
技術職75名、事務職74名



支援実施アドバイザー情報

- ・属性：医療労務管理アドバイザー（3名）
- ・アドバイザー経験年数：9年、9年、7年



今回の取組支援のきっかけ

- ・2019年に当センターが医療機関に対し実施した「勤務医の労務管理アンケート」の回答後フォローとしての訪問をきっかけに定期的な支援を実施しており、当該医療機関との関係性を構築していた。
- ・2021年9月より医療労務管理支援事業で実施された「特別支援事業」の対象病院に選定され、個別訪問支援が開始された。



医療機関の取組みとアドバイザーの助言・支援

①医療勤務環境改善ワーキングへの参画と助言

アドバイザーの助言・支援

ワーキング開催前の体制整備に関する助言

医療勤務環境改善マネジメントシステムの仕組みに基づいた体制整備の提案

2021年に特別支援事業先として定期訪問の開始にあたり、勤務環境改善の取組推進には、活動を主導する体制整備が必要であることを医療機関へ提案した。加えて、アドバイザーも会議へ参加し必要な助言が行えることを伝えた。

医療機関の取組み

医療勤務環境改善ワーキングの組成

体制整備を提案する中で、医療機関でも勤務環境改善の推進に向け体制整備が必要と認識していた。結果、院長・副院長、看護部や医療技術職、事務職、等約20名とアドバイザー（3名）も参画する「医療勤務環境改善ワーキング」が組成された。

体制整備後のワーキング運営に関する助言

会議運営の助言

ワーキング初回開催にあたり、会議目的の浸透のため院長から所信表明の必要性を助言した。

ワーキングには当初からアドバイザーも参加しており、主な役割は会議中の質問への回答で、3名のアドバイザーが知見を活かし助言を行っている。

ワーキング後は、事務担当者で打合せを実施し、他医療機関の取組状況や事例、次回ワーキングで協議するテーマ出し等の相談に応じている。

【2025年度の主な助言内容】

- ・近隣の医療機関の動向
- ・特例水準対象医療機関の医療機関勤務環境評価センター受診状況
- ・医師労働時間短縮計画

ワーキングの開催

ワーキング初回到病院長より、医師に限らず全職員の労働環境改善が必要であると所信表明がなされた。

ワーキングでは様々なテーマが毎月協議され、当初は医師の時間外労働削減を主テーマとして、時短計画作成や宿日直許可、勤怠管理システム導入等についてアドバイザーの助言も参考に協議が進められた。

【過去に協議された主なテーマ】

- ・医師労働時間計画
- ・医師の勤務実態調査、年次有給休暇取得状況
- ・職員の負担軽減及び処遇改善計画
- ・医療職の労働時間短縮の進捗状況
- ・人事制度改革の取組み、等

②院内研修の実施

アドバイザーの助言・支援

医療機関の取組み

院内研修の案内・研修ニーズ確認

チラシの配布とアドバイザーの周知活動

当センターでは、院内研修に力を入れており、事務局が年1回医療機関へチラシを配布し、アドバイザーが訪問時に院内研修を案内している。当該医療機関でも、研修メニューを説明し、院内研修のニーズを確認した。

院内研修の計画

院内研修の説明を受け、ハラスメント研修の実施を計画した。院内決裁後、勤改センターに対して「研修講師派遣申込書*」を提出した。

*どのような研修を依頼するか医療機関から勤改センターへ提出する書類

研修内容調整・研修開催

研修内容の調整

研修講師派遣申込書の受領後、具体的な研修内容について医療機関と調整を行った。ベースとなる研修資料を基に、医療機関のニーズを踏まえてどのような内容にすべきか助言した。なお、研修講師はアドバイザーが担当するが、研修のテーマや内容に合わせて柔軟に設定している。

研修の実施

講師となるアドバイザーと研修の対象や研修資料の打合せを実施し、設定した日時で研修を実施した。ハラスメントをテーマにした研修を行い、部長級、管理職級、一般職員向けに3回の研修を実施し、約50名の職員が参加した。

ハラスメント研修資料（一部抜粋）

医療機関におけるハラスメント対策



令和7年10月、11月
愛知県医療勤務環境改善支援センター
医療労務管理アドバイザー

●なぜハラスメント対策が重要なのか

職場のパワーハラスメントやセクシャルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権にかかわる許されない行為である。

また、医療機関にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題である。

職場におけるハラスメントとは何かを知り、行為者の責任について理解し、職場におけるハラスメントをなくすためにはどうすればよいかを学ぶことが本研修の目的である。



アドバイザーの支援のポイント

インプット

勤改センター（事務局）の組織的な関与とアドバイザーの研鑽

- 医療勤務環境改善ワーキングでは全職種の多様な課題（テーマ）を協議している。アドバイザーへの質問や意見を求める内容も多岐に亘るため、医療機関のニーズに応えられるようアドバイザーを3名体制にしている。
- また、当センターでは、事務局が組織的に機能しており、支援に必要な情報を整理提供してくれている。アドバイザー自らも自己研鑽を行っており、事務局の情報とアドバイザー自己研鑽により必要情報をインプットし支援を行っている。

スループット

実施主体は医療機関であることを念頭に助言に徹する

- ワーキングの実施主体は医療機関のため、アドバイザーは質問があった際に助言する立場として後方サポートに徹し、医療機関の自主的な活動を支援している。

アウトプット

医療機関に対し選択肢を与える助言を行い、進捗を確認する

- アドバイザーの回答は、医療機関が自主的な対応を行うことを重視し、取組みが選択できるような回答を心掛けている。アドバイザーの回答により、医療機関が選択した方法の進捗確認も行っている。



取組み成果

- ・職員全体の時間外労働削減を目指し、PDCAサイクルに基づいた活動を継続したことで（「P：医療勤務環境改善ワーキングで改善方法等の協議」、「D：現場で改善を実行」、「C・A：ワーキングで結果の共有・さらなる取組みの協議・実行」）時間外労働が減少した。
- ・職員間でタスクシフト等の勤務環境改善の取組意識が醸成され、取組みが一過性のものではなく、当該医療機関の風土として根付き、活動が継続されている。



他の勤改センター・アドバイザーへのアドバイス

医療機関の情報のデータベース化

- ・当センターでは医療機関情報のデータベース化に力を入れている。1医療機関ごとに1つのファイルを作成し、電話による相談等や個別訪問支援の結果等、誰とどのような話をしたか担当のアドバイザーが全て記録している。医療機関と会話した内容を全て記録しているため、これまでに誰とどのような経緯で話を進めてきたか事務局やアドバイザーが振り返りを行うことができる。

データベース情報にもとづく過去履歴を踏まえた医療機関とのコミュニケーション

- ・上記の取組みは医療機関とのコミュニケーションにも役立っている。例えば、医療機関の担当者が変わった場合、過去の取組状況が分からない担当者に対し、誰とどのような話をしたか、取組みの実施背景や内容を詳細に共有することが可能である。
- ・ニーズに適した情報を提供できるため、後任者との関係を容易に構築でき、関係性を構築することで今後の相談や個別訪問支援に繋げることができる。

勤改センターの組織的な活動

- ・当該センターでは事務局の体制や役割分担が整備され、（下表参照）、アドバイザーが利用勧奨や相談支援、個別訪問支援等の医療機関対応に注力できる環境が整っている。事務局が組織的に機能することで、アドバイザー活動しやすい環境が整備され負担が軽減されるだけでなく、事務局が利用勧奨や個別訪問支援をリードすることで、年度計画や目標値に基づいた戦略的な活動を行うことが可能である。

事務局が担う主な機能

医療機関への情報発信	・ メールマガジン、各種チラシ作成と医療機関への情報発信
医療機関の情報整理	・ 医療機関ごとの基本情報、アンケート結果、時短計画申請状況、等の整理
利用勧奨	・ 県実施アンケート結果から、利用勧奨先一覧を作成（各医療機関へ何を確認すべきかも記載） ・ 医療機関の課題把握のためのチェックシートの作成（時間外労働960時間超医師の有無、面接指導医配置有無、等） ⇒アドバイザーはチェックリストに基づいたヒアリングにより、医療機関の現状把握や課題把握が容易に行える
個別訪問支援	・ 相談事項に対する「回答情報」の収集や「資料」の準備 ⇒アドバイザーは「情報をインプット」し、「どのように回答するか」に集中できる