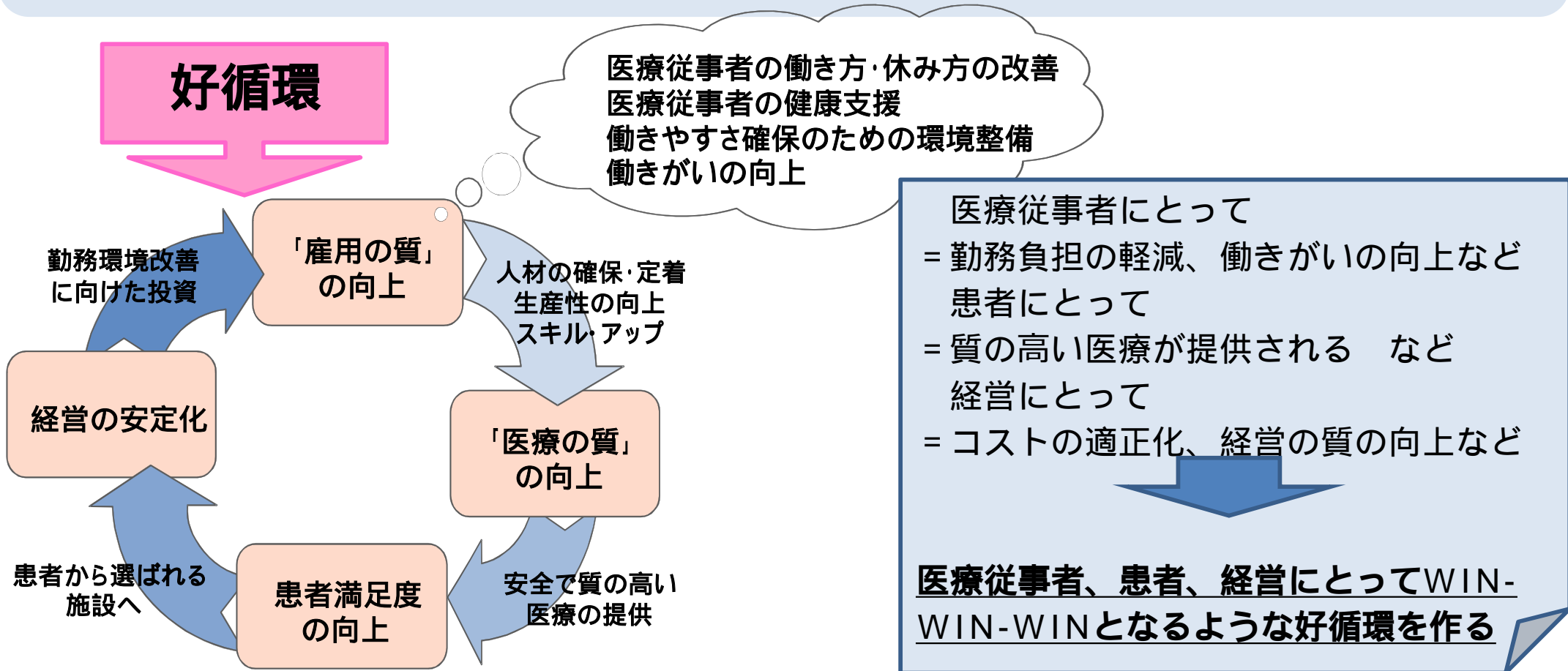


医療従事者の勤務環境改善関係
参考資料
(平成27年3月6日現在)

医療勤務環境改善の意義

医療機関が、「医療の質の向上」や「経営の安定化」の観点から、自らのミッションに基づき、ビジョンの実現に向けて、組織として発展していくことが重要。
そのためには、医療機関において、医療従事者が働きやすい環境を整え、専門職の集団としての働きがいをもつよう、勤務環境を改善させる取組が不可欠。
勤務環境の改善により、医療従事者を惹きつけられる医療機関となるだけでなく、「医療の質」が向上し、患者の満足度も向上。



医療勤務環境改善の実施体制（改正医療法の枠組み）

医療勤務環境改善に関する改正医療法の規定（平成26年10月1日施行）

第四節 医療従事者の確保等に関する施策等

第三十条の十三 病院又は診療所の管理者は、当該病院又は診療所に勤務する医療従事者の勤務環境の改善その他の医療従事者の確保に資する措置を講ずるよう努めなければならない。

第三十条の十四 厚生労働大臣は、前条の規定に基づき病院又は診療所の管理者が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

第三十条の十五 都道府県は、医療従事者の勤務環境の改善を促進するため、次に掲げる事務を実施するよう努めるものとする。

一 病院又は診療所に勤務する医療従事者の勤務環境の改善に関する相談に応じ、必要な情報の提供、助言その他の援助を行うこと。

二 病院又は診療所に勤務する医療従事者の勤務環境の改善に関する調査及び啓発活動を行うこと。

三 前二号に掲げるもののほか、医療従事者の勤務環境の改善のために必要な支援を行うこと。

2 都道府県は、前項各号に掲げる事務の全部又は一部を厚生労働省令で定める者に委託することができる。

3 都道府県又は前項の規定による委託を受けた者は、第一項各号に掲げる事務又は当該委託に係る事務を実施するに当たり、医療従事者の勤務環境の改善を促進するための拠点としての機能の確保に努めるものとする。

4 第二項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であつた者は、正当な理由がなく、当該委託に係る事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

第三十条の十六 国は、前条第一項各号に掲げる事務の適切な実施に資するため、都道府県に対し、必要な情報の提供その他の協力を行うものとする。

医療機関の管理者は？
医療従事者の勤務環境改善等への取組

厚生労働省は？
医療機関の管理者が講ずべき措置の「指針」策定（手引書）

都道府県は？
医療機関の勤務環境改善を促進するための支援（相談、情報提供、助言、調査、啓発活動その他の援助）

そのため「医療勤務環境改善支援センター」機能を確保

国は？
都道府県の活動をバックアップ（調査研究、情報提供その他）

医療勤務環境改善の実施体制（改正医療法の枠組み）

厚生労働省

医療政策の観点から改正医療法に勤務環境改善の仕組みを規定。
医療政策と労働施策が連携。

医政局

医療労働企画官は
双方兼務

労働基準局

都道府県労働局

都道府県 = 責任主体
医療担当部局

医療勤務環境改善支援センター

相談支援
情報提供
研修会 等

病院・診療所

運営協議会（都道府県が主体）
労働局や関係団体との連携
（医師会、看護協会、病院協会、
社会保険労務士会、医業
経営コンサルタント協会等）

厚生労働省は？

医療機関向けの「指針」
「手引書」を策定
都道府県の活動をバック
アップ(調査研究、情報提
供など)

都道府県は？

医療機関の勤務環境改善を促
進するための支援（相談支援、
情報提供、研修会など）
医療勤務環境改善支援セン
ターを設置
地域の関係団体・都道府県労
働局との連携を確保

「医療従事者の勤務環境の改善
等に関する事項の施行につい
て」(H26.10.1 厚労省通知)

医療機関の管理者は？

医療従事者の勤務環境改
善の取組

「指針」、勤務環境改善マネジ
メントシステム導入の手引書

医療勤務環境改善システムの概略

「自主的な勤務環境改善活動を促進するシステム」の構築と普及

- ・各医療機関等において、「医療スタッフの安全と健康は、患者の安全と健康を守る」という共通認識の下、
- ・幅広い医療スタッフが協力し
- ・自らの医療機関等の勤務環境の現状を確認し、
- ・PDCAサイクルにより勤務環境改善を計画的に実施



医療機関への「支援」

- ・医療勤務環境改善支援センターによる、医療機関のニーズに応じた専門的・総合的な支援
- ・関係者による「連携体制」の構築（医療行政・労働行政 + 関係団体）
- ・活用できるデータベース（ウェブサイト）も構築
「どうすれば解決するか」とセットで支援

医療機関における勤務環境改善計画の策定

できる限り多くの医療機関が、PDCAサイクルを活用して、計画的に、勤務環境改善に向けた取組を実施。
その際には、「**指針**」¹「**手引書**」²を活用。

1 医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針（平成26年9月26日厚生労働省告示第376号）
<http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/index.html>（厚生労働省法令等データベース）

2 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
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/quality/dl/houkokusyo-03.pdf

「勤務環境改善計画」には、

- ・ **医療従事者の働き方・休み方の改善**
- ・ **医療スタッフの健康支援**
- ・ **働きやすさ確保のための環境整備**
- ・ **働きがいの向上**

の領域から、各医療機関が、それぞれのニーズに応じた内容を位置づけることを想定。

医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針(平成26年厚生労働省告示第376号)

医療勤務環境改善マネジメントシステムの実施に関し、各段階で取り組むべき事項を示すもの。平成26年10月1日から適用。

指針の概要

1. 目的

病院又は診療所の管理者が、医療従事者その他の職員の協力の下、一連の過程を定めて継続的に行う自主的な勤務環境改善活動を促進。医療従事者の勤務環境改善その他の医療従事者の確保に資する措置の適切かつ有効な実施を図り、安全で質の高い医療の提供に資する。

2. 改善方針の表明

<マネジメントシステム導入準備>

管理者は、医療勤務環境改善を通じて医療従事者の確保・定着や患者の安全と健康の確保を図ること、医療勤務環境改善活動を組織全体で実施すること等の改善方針を表明し、医療従事者等に周知。

3. 体制の整備

<マネジメントシステム導入準備>

管理者は、医療勤務環境改善マネジメントシステムの実施体制を整備するため、多様な部門及び職種により構成される協議組織の設置(安全衛生委員会等の既存組織の活用を含む。)等を実施。

4. 現状分析

<Plan>

管理者は、手引書等を参考として、医療勤務環境に関する現状を定量的・定性的に把握し、客観的に分析。分析結果を踏まえ、病院又は診療所全体の状況を勘案して優先的に実施する措置を決定。

5. 改善目標の設定

<Plan>

管理者は、改善方針に基づき、現状分析の結果等を踏まえ、改善目標を設定し、可能な限り一定期間に達成すべき到達点を明らかにするとともに、改善目標を医療従事者等に周知。

6. 改善計画の作成

<Plan>

管理者は、一定の期間に係る改善計画を作成。改善計画には、改善目標達成のための具体的な実施事項、実施時期、実施の手順等を、病院又は診療所の状況に応じて必要な次の事項について定める。
働き方の改善 医療従事者の健康の支援
働きやすさの確保のための環境の整備 働きがいの向上

7. 改善計画の実施

<Do>

管理者は、改善計画を適切かつ継続的に実施し、改善計画の内容及び進捗状況を医療従事者等に周知。進捗状況を踏まえ、必要があると認めるときは、改善計画に定めた事項について修正。

8. 評価及び改善

<Check & Act>

管理者は、あらかじめ評価の実施手順及び評価の実施者を定める。評価の実施者は、改善計画期間終了時に改善目標の達成状況及び改善計画の実施状況の評価を行い、その結果を管理者に報告。管理者は、次回の改善目標の設定及び改善計画の作成に当たって評価結果を反映する等の必要な改善を行う。

9. 医療勤務環境改善マネジメントシステムの見直し

管理者は、評価・改善の結果を踏まえ、定期的に、改善方針見直し等の医療勤務環境改善マネジメントシステムの全般的な見直しを行う。

10. 医療従事者の参画

管理者は、改善目標の設定、改善計画の作成、評価の実施、改善目標及び改善計画等の見直しに当たっては、協議組織の議を経るほか、あらかじめ医療従事者の意見を聴くこと等により、医療勤務環境改善マネジメントシステムの運用に係る医療従事者の参画を図る。

11. 都道府県による支援の活用等

管理者は、医療従事者の勤務環境の改善に関する都道府県による支援を活用するとともに、手引書等を参考として、病院又は診療所の状況に応じた適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

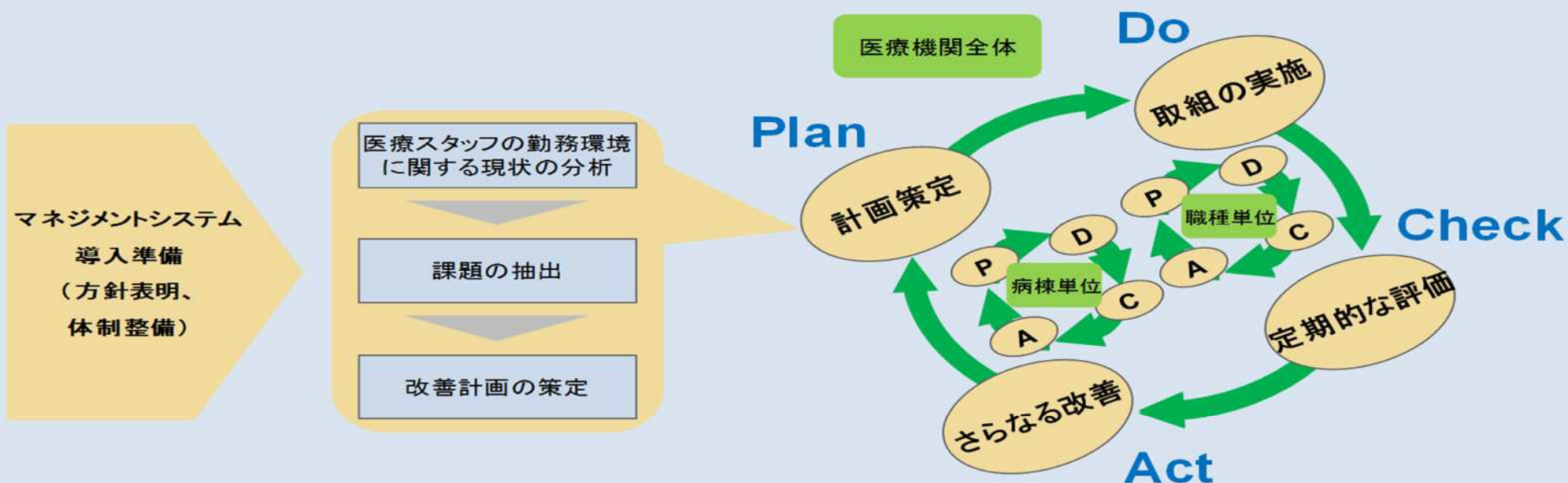
勤務環境改善マネジメントシステムとは？

「手引書」のポイント

「医師、看護職、薬剤師、事務職員等の幅広い医療スタッフの協力の下、一連の過程を定めて継続的に行う自主的な勤務環境改善活動を促進することにより、快適な職場環境を形成し、医療スタッフの健康増進と安全確保を図るとともに、医療の質を高め、患者の安全と健康の確保に資すること」を目的として、

各医療機関において、それぞれの実態に合った形で、自主的に行われる仕組み

勤務環境改善マネジメントシステム 全体イメージ



行政による
医療機関への支援

ワンストップの外部専門家チーム支援
医療勤務環境改善支援センターによる総合的な支援

活用できるデータベース構築
医療機関等の先進的な好事例を幅広く活用できるデータベース構築

働き方・休み方の改善

(例)

【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
- ・年次有給休暇をはじめとする休暇の取得促進
- ・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 等

【勤務医の負担軽減】

- ・多様な勤務形態の活用、勤務シフトの工夫
- ・院内でのチーム医療、他職種との連携 等

【看護職の負担軽減】

- ・雇用形態や勤務形態が選択可能な制度、復職支援制度
- ・健康・安全に配慮した夜勤・交代制シフト 等

職員の健康支援（労働安全衛生）

(例)

- ・職員の生活習慣病対策（健康診断等）、メンタルヘルス対策、感染症対策、腰痛対策 等

働きやすさ確保のための環境整備（ハード面・ソフト面）

(例)

- ・院内保育所や学童保育等の整備、休憩スペースの設置、円滑な情報共有のためのシステム導入 等
- ・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、休業・休暇制度の充実、子育て・介護中の職員に対する残業免除、男性職員の育児休業取得 等
- ・職員の安全確保（暴言・暴力等への対策）、いじめ・ハラスメント対策 等

働きがいの向上

(例)

- ・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等）
- ・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等）

都道府県による勤務環境改善支援センターを核とした、 医療機関への「支援」

都道府県ごとに、「医療勤務環境改善支援センター」を核とした総合的・専門的な支援体制を構築。

支援センターには、労務管理の専門家（社会保険労務士等）、
医業経営の専門家（医業経営コンサルタント）なども配置。

支援センターの運営協議会として、都道府県の医師会、看護協会、病院協会、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会や都道府県労働局との連携体制を構築。

地域の関係団体と連携した支援 = 支援の重層化

都道府県のナースセンターや地域医療支援センターとも連携して、医療従事者の確保、地域医療の確保を推進。

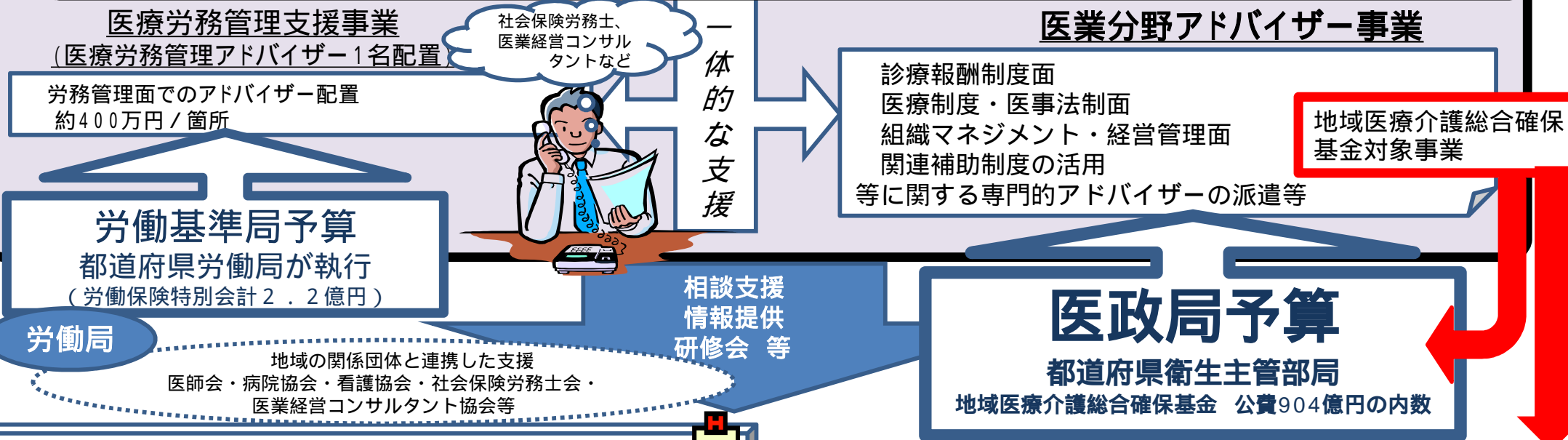
医療機関の勤務環境改善に係るワンストップの相談支援体制の構築（平成26年10月1日施行）

【事業イメージ（全体像）】

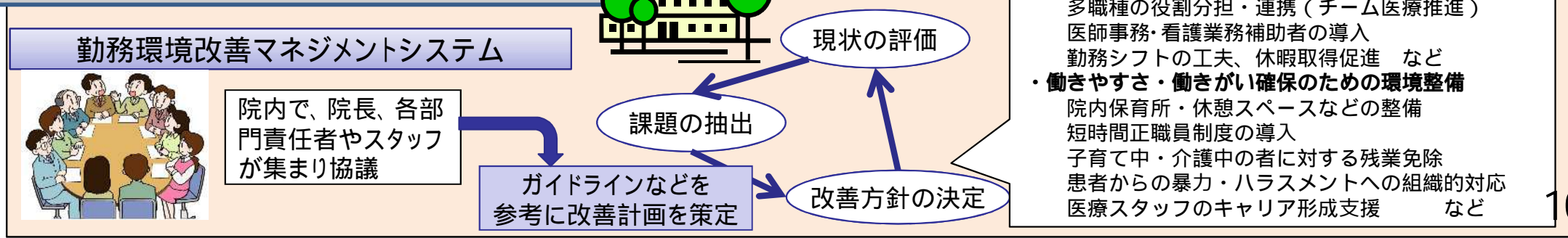
医師・看護師等の医療スタッフの離職防止や医療安全の確保等を図るため、国における指針の策定等、各医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に勤務環境改善に向けた取組を行うための仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム）を創設するとともに、各都道府県ごとに、こうした取組を行う医療機関に対する総合的な支援体制（医療勤務環境改善支援センター）を設置する。事業実施については地域の医療関係団体等による実施も可能。（都道府県の実情に応じた柔軟な実施形態）

都道府県 医療勤務環境改善支援センター

各医療機関が勤務環境改善マネジメントシステムに基づき策定する「勤務環境改善計画」の策定、実施、評価等をワンストップで、かつ、専門家のチームにより、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的にサポート



勤務環境改善に取り組む医療機関



関係機関と連携・協働した、医療機関への「支援」

求められる支援内容によっては、支援センターに配置されているアドバイザーだけでは対応が困難な場合も想定。

その場合、支援センターが「ハブ機能」を果たすことが必要。

- ・ 関係団体の取組との連携

（例）日本医師会 医師の職場環境改善ワークショップ研修会

都道府県医師会 女性医師支援相談窓口

日本看護協会 看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ

都道府県 看護師等就業協力員等 など

- ・ 他の専門的知見を有する支援機関との連携

（例）各都道府県の産業保健総合支援センター（メンタルヘルス、産業医学、労働衛生工学、労働衛生関係法令等の専門スタッフ）

また、診療報酬制度はもとより、医療機関の支援に役立つ各種補助制度等の活用の視点も重要。

（例）医療部局のものとしては、地域医療介護総合確保基金の活用 = ニーズにあった活用方を！

他分野の助成金の活用（県商工労働部・都道府県労働局関連の助成金等）

地域人づくり事業、キャリア形成助成金など

「医療機関の勤務環境改善計画づくり」推進のための 具体的な「支援」のイメージ（一例）

勤務環境改善支援センターによる支援に当たっては、

- ・ 勤務環境改善に係る診療報酬制度の活用も視野に入れながら、
医師と看護職員その他のコメディカルスタッフなどとの
役割分担の推進、いわゆる医療クランクなどの補助職の活用
- ・ 短時間正職員制度など多様な働き方ができる環境整備を通じた
医療従事者の確保推進
- ・ 地域の医療機関相互の役割分担推進

などの取組を通じた勤務環境改善を促進

= これまでの「好事例」を分析して効果ある取組を実施

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/quality/houkokusyo.html
医療従事者の勤務環境の改善に向けた手法の確立のための調査・研究 調査報告書（平成26年3月）

職員の負担軽減につながる好事例（平成25年度にヒアリング調査）

「医療従事者の勤務環境の改善に向けた手法の確立のための調査・研究 調査報告書」より引用
 下記の他にも、モデル事業を実施した7医療機関の取組内容や、文献調査等により収集した取組事例も掲載

病院所在地	勤務環境改善の取組の対象範囲（ ）、取組の概要（ ）
-	産科医師 変則交代勤務制の導入による労働時間の削減
大阪府	看護職員、医師 オリジナルナースバンク制度の導入、夜勤・交代制勤務の改善などによる働きやすく働きがいのある職場づくり 医師事務作業補助者の活用による医師の業務負担軽減
埼玉県	医師事務作業補助者の導入（医療秘書）
静岡県	医師の確保・定着、女性医師の多様な勤務形態の運用 看護職の確保・定着を図るための、ワークライフバランスの実現に向けた取組
広島県	全病棟への専従薬剤師配置 薬剤師の薬物療法への参画 医師との協働による業務の推進
長野県	医師及び看護職の負担軽減
宮崎県	医師の外来業務の負担軽減
大阪府	医師、看護師を中心とした全職員 短時間正職員などライフイベントに対応できる勤務形態の多様化 職員の増員、業務の見直し、複数主治医制、地域の病院との連携などによる業務負担軽減 多様な働き方を選択しても活躍できるキャリア形成支援
福岡県	看護職員 多様な勤務形態と業務改善による働き続けやすい職場づくり 経験・スキルを加味した処遇とeラーニングなどによる学習支援を通じた働きがいの維持・向上
大分県	短時間正社員制度の導入をはじめとした看護職の確保・定着
福島県	システム導入による業務効率化 看護補助者の配置
京都府	看護師 働き続けやすく、また働きがいある職場づくりに向けた、多様な勤務形態の導入、時間外勤務時間の削減、人材育成システムの構築を実施
福島県	看護師、介護職員、リハビリテーションスタッフ他全職員 有休及び育児休暇の取得促進
千葉県	職場満足度向上のための取組
奈良県	医師 医師事務作業補助者の導入 臨床工学技士の役割・業務分担

今後の対応

医療勤務環境改善に関する取組のスケジュール

医療勤務環境改善支援センター事業は、「地域医療介護総合確保基金」の対象事業。

医療勤務環境改善事業の実施効果を高める観点からも、都道府県においては、支援センターの運営について、「基金」を活用した事業化を調整。

「基金」に関する情報については、今後、順次、厚労省から提示。

円滑な事業実施に向け、関係機関・団体（都道府県、都道府県労働局、医師会、看護協会、病院団体、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会、その他地域の関係者）による協議の場（運営協議会）を設置。

25年度

26年度

27年度

社会保障制度改革
国民会議報告

社会保障審議会
医療部会意見

改正医療法の
国会審議、成立

改正医療法施行準備
(指針、施行通知)

H26.10.1 改正医療法（医療勤務環境改善関係）施行

勤務環境改善マネジメントシステムの調査研究事業：26年度も継続中

導入の手引き
好事例 等

26年度～ 普及促進事業（セミナーの開催）

26年度～ 情報発信事業（ウェブサイト）

都道府県を中心に、関係機関・団体が連携して、多くの医療機関における勤務環境改善マネジメントシステム導入を促進する「年次活動計画」を策定し、実行。

H26.3

・全国医政関係主管課長会議で事業の実施イメージを提示
・勤務環境改善マネジメントシステム導入の「手引書」を提示

「医療勤務環境改善支援センター」事業
遅くとも27年度中に支援センターを設置。

都道府県、都道府県労働局、医師会・看護協会、病院団体、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会、その他地域の関係者による協議の場（運営協議会）を設置

医療機関における「手引書」を活用した勤務環境改善計画づくりを促進

地域医療介護総合確保基金による事業予算の確保

医療機関の勤務環境改善計画づくりを促進

- 都道府県において、関係団体と連携しつつ、個々の医療機関における「勤務環境改善計画づくり」を促進。
- 医療機関向けに計画づくりの参考として取りまとめたものが、「手引書」。
「手引書」を多くの医療機関に活用していただくことが必要。
都道府県が中心となり、地域の関係者と連携して、「手引書」の普及を含め、都道府県の年次活動計画を実行し、医療機関を支援。

こうした取組を推進するための「拠点」＝「医療勤務環境改善支援センター」の設置を促進

- 都道府県と労働局が地域の関係団体と連携して、支援を行う拠点を設置。
(都道府県に対して、早急な設置を依頼。)
平成27年3月6日現在、21都道府県で支援センターを設置。
- 支援センターを未設置の県では、県、県労働局、「医療労務管理相談コーナー」(社会保険労務士を配置)、関係団体が連携して対応。

各都道府県における医療勤務環境改善支援センターの設置状況 (平成27年3月6日現在)

平成27年3月6日現在、21都道府県で設置済み。

- ・直営 : 8 (福岡県、岐阜県、静岡県、神奈川県、富山県、北海道、埼玉県、群馬県)
- ・直営(一部委託) : 1 (東京都)
- ・委託 : 12 (県医師会 : 三重県、岡山県、福井県、新潟県、熊本県、沖縄県、宮崎県
 県病院協会 : 滋賀県、奈良県、和歌山県
 私立病院協会 : 京都府、大阪府)

平成26年度中に、23都道府県で設置される予定。

平成27年度までに、さらに20県で設置される予定。

設置時期が未定であるのは、4県。

医療従事者の勤務環境の改善に関する医療法の規定が平成26年10月1日に施行され、都道府県にはセンターの設置に努める義務があることにかんがみ、各都道府県に対して、可能な限り平成26年度中にセンターを設置するよう要請してきたところ。センターを未設置の県に対しては、遅くとも平成27年度中にはセンターを設置するよう要請している。

なお、センターを未設置の県では、社会保険労務士による「医療労務管理相談コーナー」(都道府県労働局の委託事業)を暫定的に設置している。