

医療機関の働き方改革セミナー

令和4年2月21日（月）オンライン開催

組織の健康診断を しませんか？

～医療勤務環境改善支援センターができる支援について～

東京都医療勤務環境改善支援センター
東京都福祉保健局医療政策部医療人材課
主任 田口 雄大

1

あなたの組織は健康ですか？

- ▶ あなたの医療機関は今どのような状態にありますか？ 具合の悪いところはありませんか？
- ▶ 自分では健康だと思っけていても、実は危険な状態かもしれません。
- ▶ 日々の忙しさから、つつい健康診断は後回しになりがちですが、病気になってからでは遅いのです。
- ▶ からだの健康診断をするように、組織の健康診断もしてみませんか？

健康診断では、組織の課題だけでなく、組織の魅力を発見・再確認しましょう！

2

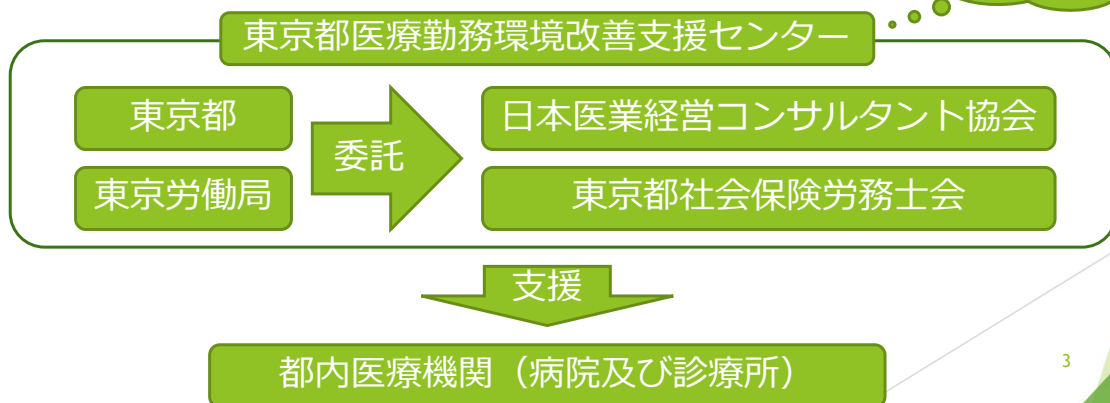
無料で支援を受けられます！

東京都医療勤務環境改善支援センターでは、

- ▶ 医業経営コンサルタント（医業経営アドバイザー）
- ▶ 社会保険労務士（医療労務管理アドバイザー）

といった専門家を配置し、現状の分析や課題の抽出、魅力の発見など「組織の健康診断」をお手伝いします。

4者で連携



3

東京都勤改センターの取組

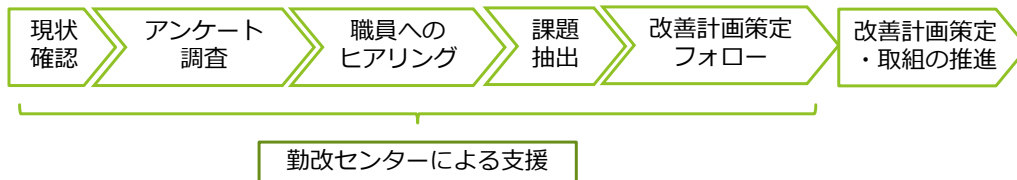
- ▶ 専門家による支援
 - ①導入支援（現状分析・課題抽出支援、課題選択型支援）
 - ②組織力向上支援
 - ③医師労働時間短縮計画作成支援
 - ④訪問相談
 - ⑤随時相談
- ▶ 普及啓発活動
 - 研修会の実施、調査の実施、周知・広報 等

4

①導入支援

(1) 現状分析・課題抽出支援

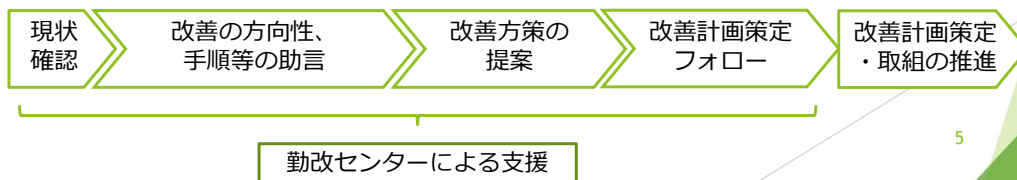
「何から取り組むべきかわからない」という医療機関を対象に、職員へのアンケートやヒアリングにより現状分析・課題抽出を行う



(2) 課題選択型支援

医療機関が選択した課題に対し、各種規程やデータ等を基に助言を行い、改善の方策を提案する

課題例：労働時間の管理、離職率の改善、業務の効率化等



5

②組織力向上支援

医療機関等が企画する研修会等において、アドバイザーを講師として派遣する

テーマ例：労務管理知識、ハラスメント対策、働き方改革等

③医師労働時間短縮計画作成支援

医師の働き方改革に向け、医療機関の実態等を確認し課題や取組等の助言を行いながら、医師労働時間短縮計画の作成を支援する

④訪問相談

訪問による勤務環境改善に関する相談対応

⑤随時相談

勤務環境改善に関する医療機関等からの電話相談窓口

03-6272-9345（平日9：30～17：30）

6

支援事例①（400床程度の病院）

導入支援（現状分析・課題抽出支援）を申込み



電話による申込内容の確認（東京都）

看護職員の勤務環境改善を図りたいとのことであったため、担当を医業経営アドバイザーとして支援を予定



初回訪問（東京都・医業経営アドバイザー）

医療機関の現状をお伺いした上で、看護職員のみを対象としても改善は難しいと判断したため、全職種を支援の対象とすることを提案



院内での意思決定

全職種を対象として支援を受けること、支援後に勤務環境改善に取り組むことを管理者も含めた委員会にて決定 ⇒ 支援開始

7

支援事例①（400床程度の病院）



職員へのアンケート・ヒアリング（医業経営アドバイザー）

医療機関側で組織的に勤務環境改善に取り組むことを職員へ周知した上で、アンケート・ヒアリングを実施。この間、より詳細な現状確認、支援内容の擦り合わせ、経過報告等で計8回訪問。



最終報告（東京都・医業経営アドバイザー）

特に管理職の労務管理に関する知識不足を指摘し、改善に向けた取組の一つとして組織力向上支援を案内



組織力向上支援の申込み

改善計画を作成する中で、管理職に対する労務管理知識等の研修の実施を希望。医療労務管理アドバイザーによる基礎編と、医業経営アドバイザーによる応用編にて実施予定。

8

支援事例②（100床程度の病院）

導入支援（課題選択型支援）と組織力向上支援を申込み



電話による申込内容の確認（東京都）

介護職員等の離職率の改善を図りつつ、並行して管理職へ労務管理に関する研修を実施したいとのことであったが、どのように支援を進めるかについては、**医業経営アドバイザー**と**医療労務管理アドバイザー**を交えて初回訪問時に相談してから決めることとした



初回訪問（東京都・医業経営アドバイザー・医療労務管理アドバイザー）

離職率が高い原因には労務管理以外の原因があるかもしれないため、職員へのアンケート・ヒアリングにより分析・課題抽出をした上で、効果的なテーマでの研修を実施し、改善に向けた取組を進めていくことを提案



院内での意思決定 ⇒ 支援開始（その後は①と同様）

9

支援事例③（300床程度の病院）

医師労働時間短縮計画作成支援を申込み



電話による申込内容の確認（東京都）

労務管理の分野により大きな課題があると判断したため、**医療労務管理アドバイザー**をメイン担当、**医業経営アドバイザー**をサブ担当として支援を予定



初回訪問（東京都・医療労務管理アドバイザー・医業経営アドバイザー）

医師の働き方改革の概要を説明しつつ、医療機関における取組状況等を確認し、支援の方向性を相談



院内での意思決定

管理者の承諾を得るとともに、支援の内容を適宜院内での委員会で周知することとした ⇒ 支援開始

10

支援事例③（300床程度の病院）



支援実施（東京都・医療労務管理アドバイザー・医業経営アドバイザー）

都が作成したチェックリストを用いながら現状を分析し、**各アドバイザー**がそれぞれの専門分野について、改善点の洗い出しや労働時間短縮に向けた取組の提案などを助言。支援の途中で、医療労務管理アドバイザーが宿日直許可申請に関する相談に応じたり、今後の改善に向けた取組の一つとして、**両アドバイザー**による職員への医師の働き方改革の制度理解に関する研修の実施を提案。現在までで計4回訪問。



医師労働時間短縮計画の作成（予定）

作成した計画を確認し、必要に応じて更なる助言をした後、医療機関は計画に基づいて取組を推進

両アドバイザーの連携による支援

11

支援を活用するメリット

- ▶ 第三者の視点により、自院の状態を客観的に把握できる
- ▶ 組織の課題や弱点が明確になるだけでなく、魅力・強みを認識できる



- ▶ 組織の活性化、職員の意識改革が図れる
- ▶ 課題を改善するとともに、魅力を強化していくことで、**患者や医療従事者から「選ばれる施設」**になる

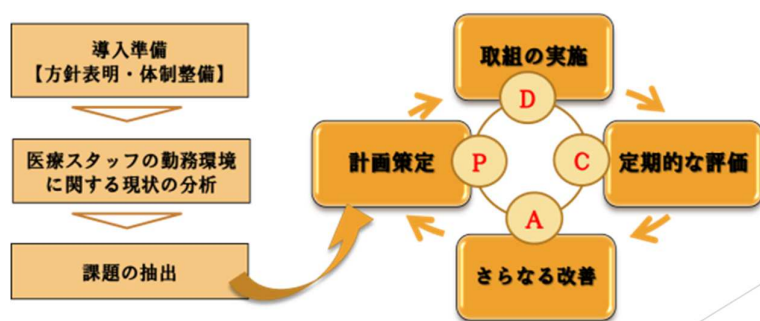


好循環を生み出しましょう！

12

支援を活用する際の留意事項

- ▶ 「指導」ではなく「支援」
- ▶ 「顧問契約に基づく支援」ではなく行政による無料の支援
- ▶ 勤務環境改善への取組主体は医療機関（勤改センターはそのお手伝い）
- ▶ 支援を受けるに当たっては、組織として意思決定すること
- ▶ 支援終了後は、医療機関独自に勤務環境改善に取り組む



13

ご清聴ありがとうございました。

興味のある方は、ぜひ「（都道府県名）医療勤務環境改善支援センター」とお調べください！

14