

東京都医療勤務環境改善支援センターの 取り組みについて

医療勤務環境改善セミナー
平成29年2月8日（水曜日）

東京都福祉保健局医療政策部
医療人材課長 中島 秋津

都の支援センターの支援内容

医療機関が
無料で利用できます

1 導入支援

(1) 現状分析・課題抽出支援

(2) 改善計画策定支援

2 組織力向上支援(研修講師派遣)

3 随時相談窓口

4 普及啓発活動

1 (1)導入支援:現状分析及び課題抽出支援

◇ 初回訪問

【社会保険労務士、医業経営コンサルタント、都職員】
病院が考える課題やこれまでの取組をヒアリング

◇ 満足度調査・ヒアリング

都の調査票(31項目、管理職用・一般用)を使用し
集計までを病院が実施、アドバイザーによる分析及び
職員へのヒアリング

◇ 結果報告 ⇒病院による改善計画策定に活用



1 (2)導入支援:改善計画策定支援

◇ 対象

病院独自の調査等で課題が判明している病院

◇ 支援内容

改善計画策定の手順、実現方法、進捗確認

◇ 支援終了

改善計画策定後、取組への着手を確認して終了

課題確認

手順、実現方法の選択
進捗管理等をアドバイス

改善計画策定

導入支援を受けた医療機関からの声

- ◇「管理職を含め職員全体の意識向上につながった。」
- ◇「客観的な視点での意見やアドバイスをもらえてよかった。」
- ◇第三者からの書面による効果
「法人に改善の支援を求めやすくなった。」
- ◇外部者によるヒアリング
「率直なスタッフの意見を知ることができた。」

都の支援センターの支援内容

医療機関が
無料で利用できます

1 導入支援

(1) 現状分析・課題抽出支援

(2) 改善計画策定支援

2 組織力向上支援(研修講師派遣)

3 随時相談窓口

4 普及啓発活動

2 組織力向上支援(研修講師派遣)

★平成28年度の新規取組

- 医療機関等が企画する研修会や勉強会等において、社会保険労務士又は医業経営コンサルタントを講師派遣
- 医療機関等の希望を基に概ね30分から60分の講義
- 職員の意識改革を図る機会や自院の勤務環境改善のきっかけづくりとして活用してもらうことが目的

組織力向上支援 講師派遣テーマ

- ・病院経営に関するデータの見方
- ・労働関係法規
- ・安全管理、リスク管理
- ・人事評価制度・給与制度について
- ・ハラスメント対策
- ・組織活性化のための様々なスキル など

◇ 職員全員を対象にしたものや管理職を対象にしたものなど、医療機関等の実情に合わせた形で実施
⇒事前のヒアリングによりテーマや実施方法を決定

都の支援センターの支援内容

医療機関が
無料で利用できます

1 導入支援

(1) 現状分析・課題抽出支援

(2) 改善計画策定支援

2 組織力向上支援(研修講師派遣)

3 随時相談窓口

4 普及啓発活動

3 随時相談窓口

勤務環境改善に関する医療機関からの相談窓口

☎ 03-6272-9345

受付時間：平日9時30分から17時30分まで

- 専門家が相談に応じます。
- 導入支援の応募も受け付けています。

実際の相談事例

- 採用時に労働条件通知書の交付は必要か。今からでも交付すべきか。
- (具体的な事例から)パワハラで訴えられる危険性があるか。
- 試用期間中の解雇の可否について
- パート勤務者の有給休暇比例付与について
- 不利益な就業規則変更行う場合の対応
- 有給休暇の時季変更権行使の方法について
- 勤務環境改善の取組に係る補助金を教えてほしい。
- 「夜勤時間特別入院基本料」の取扱いについて
- 1ヶ月単位の変形労働制を導入している。GWやお盆休みがある月の運用について確認したい。
- 職員が病気で休みを取ることが多くなった。休暇制度についてどのように整理すればよいか。

東京都医療勤務環境改善支援センターでは 引き続き医療機関を支援します！

＜積極的な情報発信に取り組みます＞

- ◇ 導入支援病院の紹介のほか、先駆的な取組の紹介
- ◇ ホームページにおいて労務関係情報の提供

＜研修の講師派遣＞

- ◇ 地域単位や団体での研修にも対応

～是非御活用ください～

都の支援センターの支援内容

医療機関が
無料で利用できます

1 導入支援

(1) 現状分析・課題抽出支援

(2) 改善計画策定支援

2 組織力向上支援(研修講師派遣)

3 随時相談窓口

4 普及啓発活動

4 普及啓発活動

病院管理者(院長)への意識調査

★平成28年度の新規取組

- 目的

まもなく、改正医療法の施行から2年となるため、各病院における医療勤務環境改善に対する考え方や具体的な取組状況を明らかにする。

- 対象

都内病院(648病院)の病院管理者

- 調査期間

平成28年6月22日から平成28年8月5日まで

⇒回答率46.6%

4 普及啓発活動

病院管理者(院長)への意識調査

★平成28年度の新規取組

- 調査項目

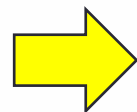
I 医療勤務環境改善に対する基本的な考え方

II スタッフの働き方・休み方への関与

III スタッフの健康支援

IV 働きやすさの理解度

V 働きがいのある組織づくり



全17項目により構成

4 普及啓発活動

病院管理者(院長)への意識調査

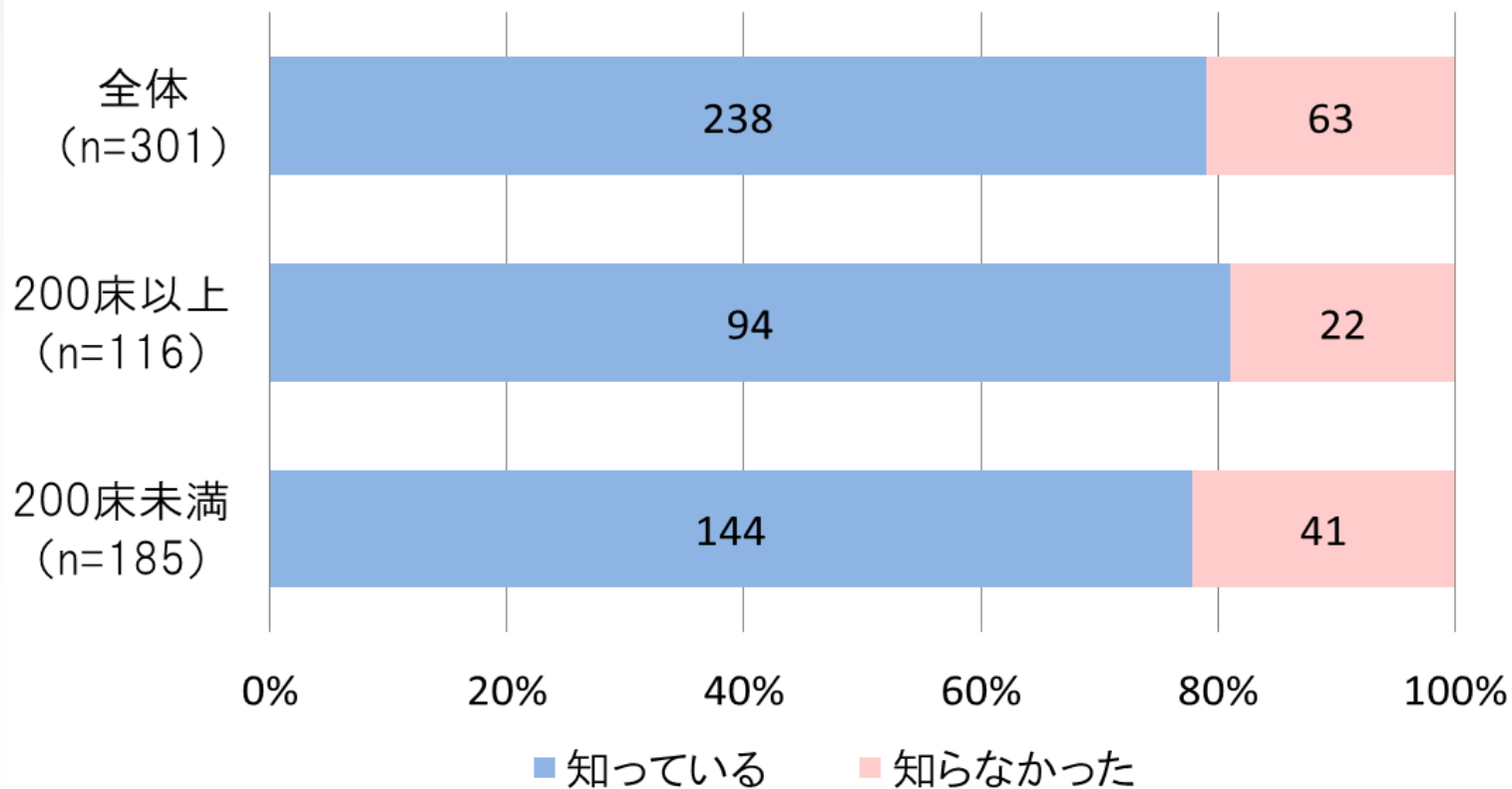
調査結果の構成

- ◇ 調査結果
- ◇ 勤務環境改善に取り組む際に役立てていただくためのヒント

4 普及啓発活動

病院管理者(院長)への意識調査結果概要

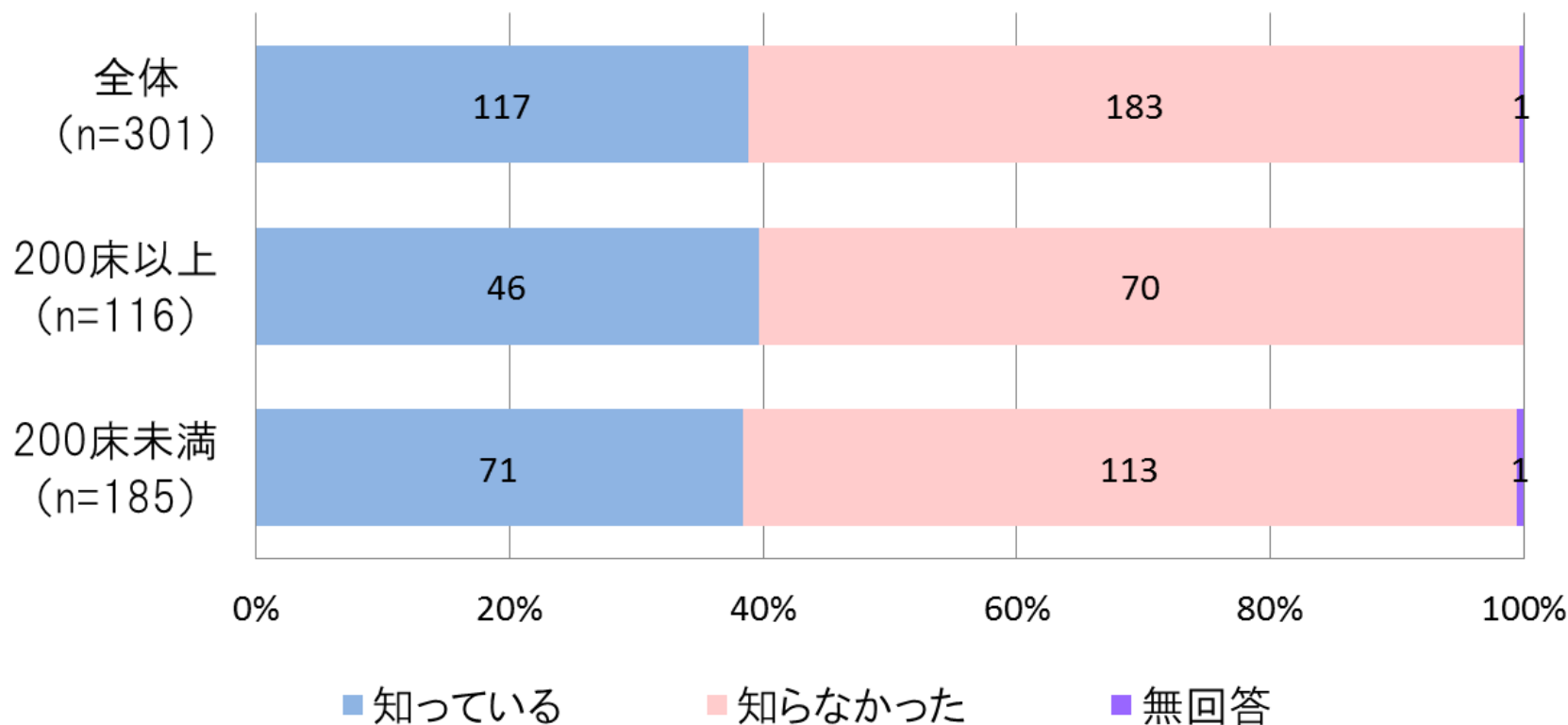
問1 病院管理者における努力義務の認知



4 普及啓発活動

病院管理者(院長)への意識調査結果概要

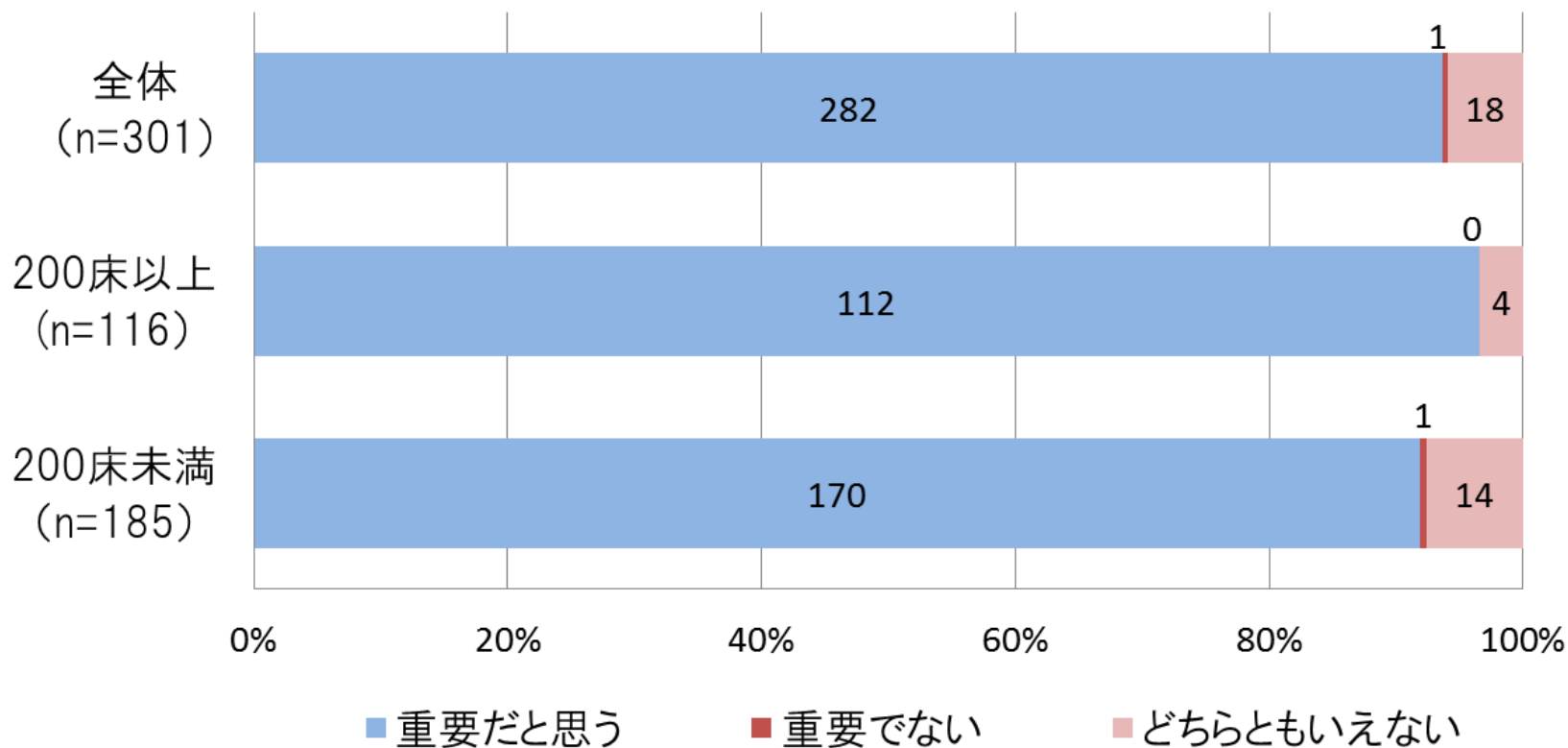
問2 都支援センターの認知



4 普及啓発活動

病院管理者(院長)への意識調査結果概要

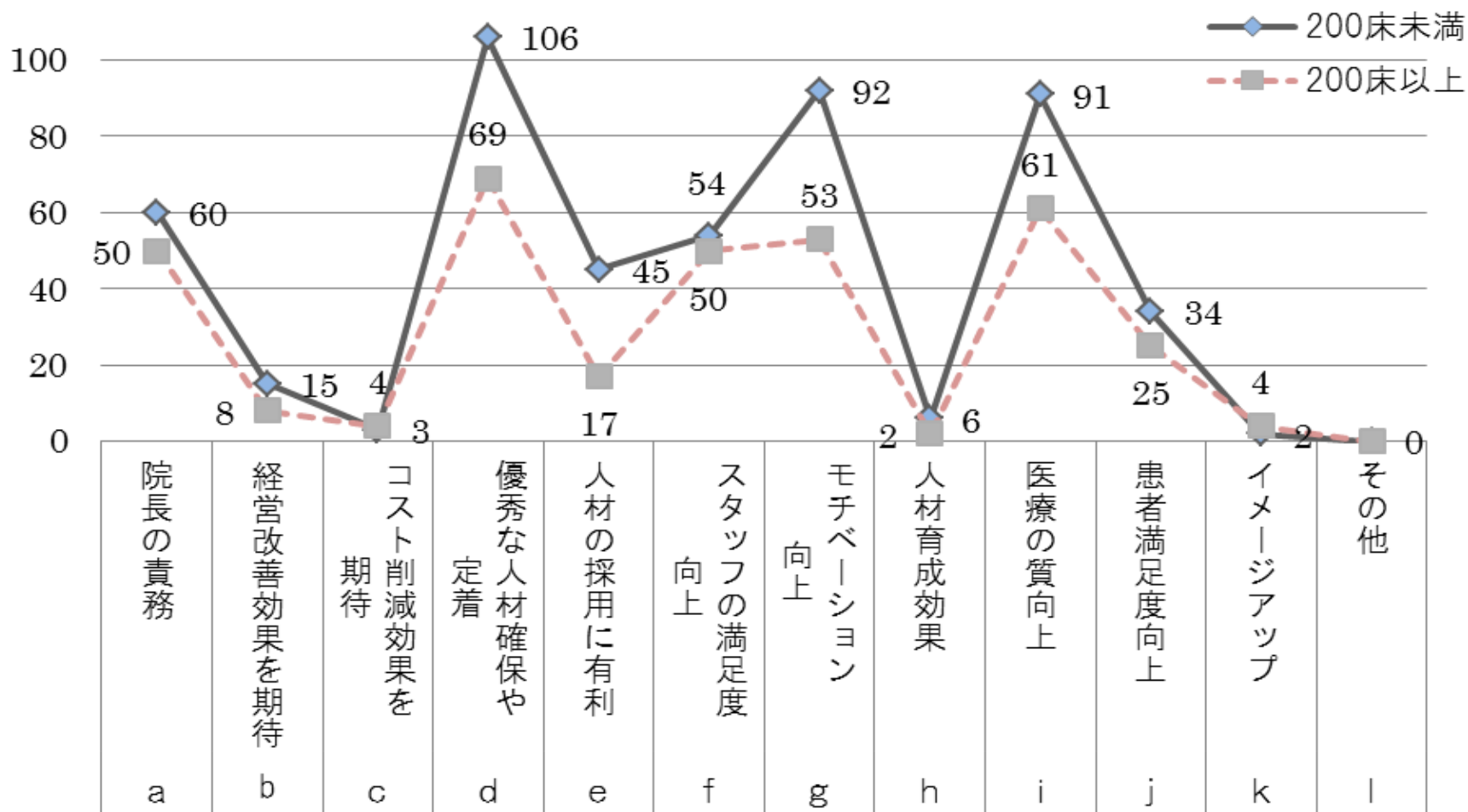
問3 医療勤務環境改善に対する考え方



4 普及啓発活動

病院管理者(院長)への意識調査結果概要

重要だと思う理由(重要であると回答した282病院/3つまで選択可)



4 普及啓発活動

人材の確保はどの業種も苦慮されている？

厚生労働省の公共職業安定所における求人倍率
(平成28年12月分)

上位5業種

教育,学習支援業(14.2%増)

建設業(10.7%増)

生活関連サービス業,娯楽業(8.9%増)

製造業(8.6%増)

医療,福祉(8.2%増)

「看護職員確保に関するアンケート調査」結果

市内134病院の看護職員の需給動向や看護師確保の取組の把握
(平成26年7月28日～8月15日 回答101病院 回答率75.4%)

参考

- 平成25年度看護職員採用数 2,388人
年度当初の採用目標より25人増 2,363人
- **採用目標を超えて採用している病院がある一方、
4割以上の病院では採用できずに不足している状況。**
- 採用目標に満たなかった病院 48病院 273人不足
 - 内訳 不足している人数 1～9人 40病院 142人
 - 10～19人 5病院 66人
 - 20～49人 3病院 65人

H26 横浜市 健康福祉局 医療政策課

「看護職員確保に関するアンケート調査」結果

市内134病院の看護職員の需給動向や看護師確保の取組の把握
(平成26年7月28日～8月15日 回答101病院 回答率75.4%)

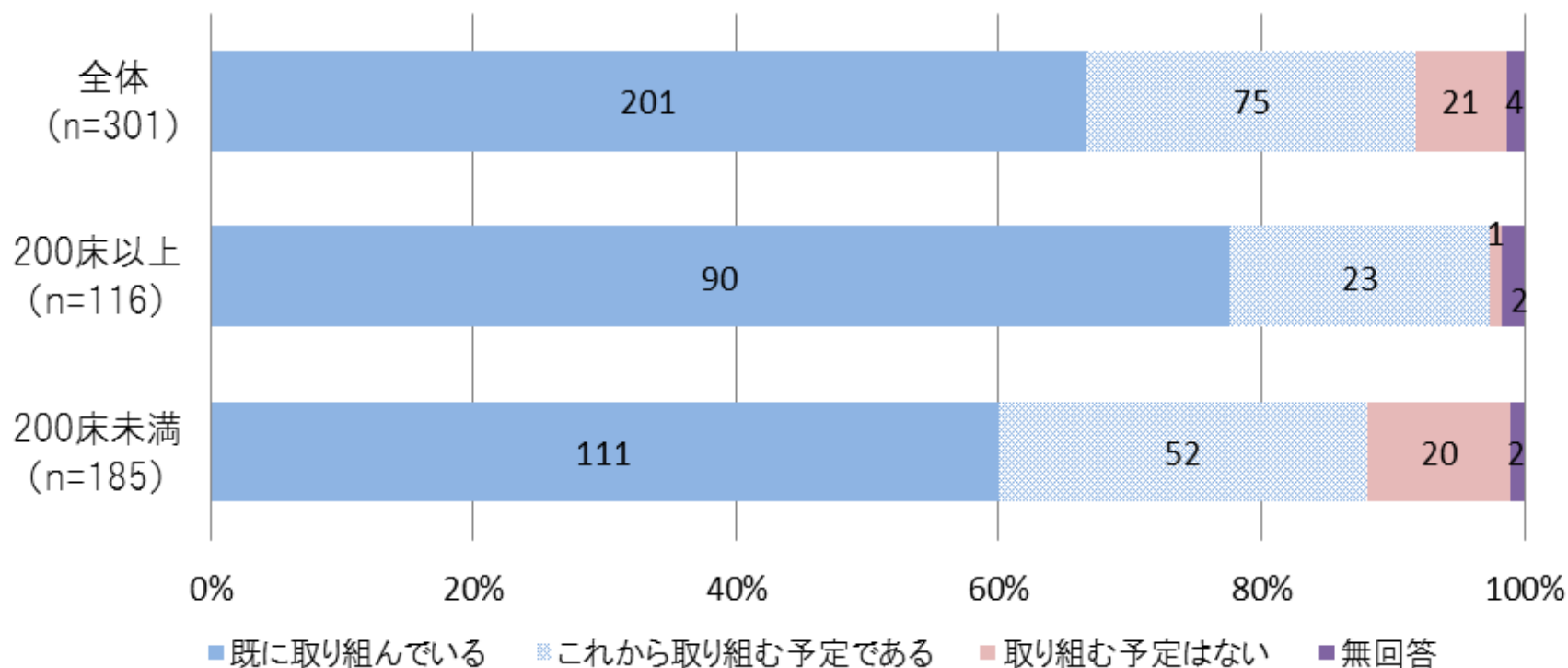
参考

看護師確保のために 行っている対策(%)		更に力を入れたい対策(%)	
夜勤免除	72.2	潜在看護師の採用	64.9
看護補助者の活用	72.2	寮などの施設の充実	63.9
奨学金制度の実施	68.0	教育・研修の充実	53.4
短時間勤務制度	64.9	手厚い看護体制の整備	46.6
夜勤専従者の配置	64.9	看護補助者の雇用	30.1
定年延長・再雇用の実施	63.9	広告等での病院知名度アップ	23.3

4 普及啓発活動

病院管理者(院長)への意識調査結果概要

問4 医療勤務環境改善への取り組み状況



4 普及啓発活動

病院管理者(院長)への意識調査結果概要

「既に取り組んでいる」 「これから取り組む予定である」の理由		
a	職員満足度調査の結果がよくなかった	16
b	スタッフから提案された	15
c	離職率を改善したい	97
d	スタッフの採用に苦労している	52
e	経営改善が必要である	63
f	他院での成果に触発された	4
g	その他	29

※複数回答あり

(件)

「取り組む予定はない」の理由		
a	関心がない	0
b	自院では特に改善の必要なし	15
c	スタッフの理解が得られない	1
d	費用負担が危惧される	4
e	進め方がわからない	3
f	スタッフの不満をあおることになる	1
g	その他	2

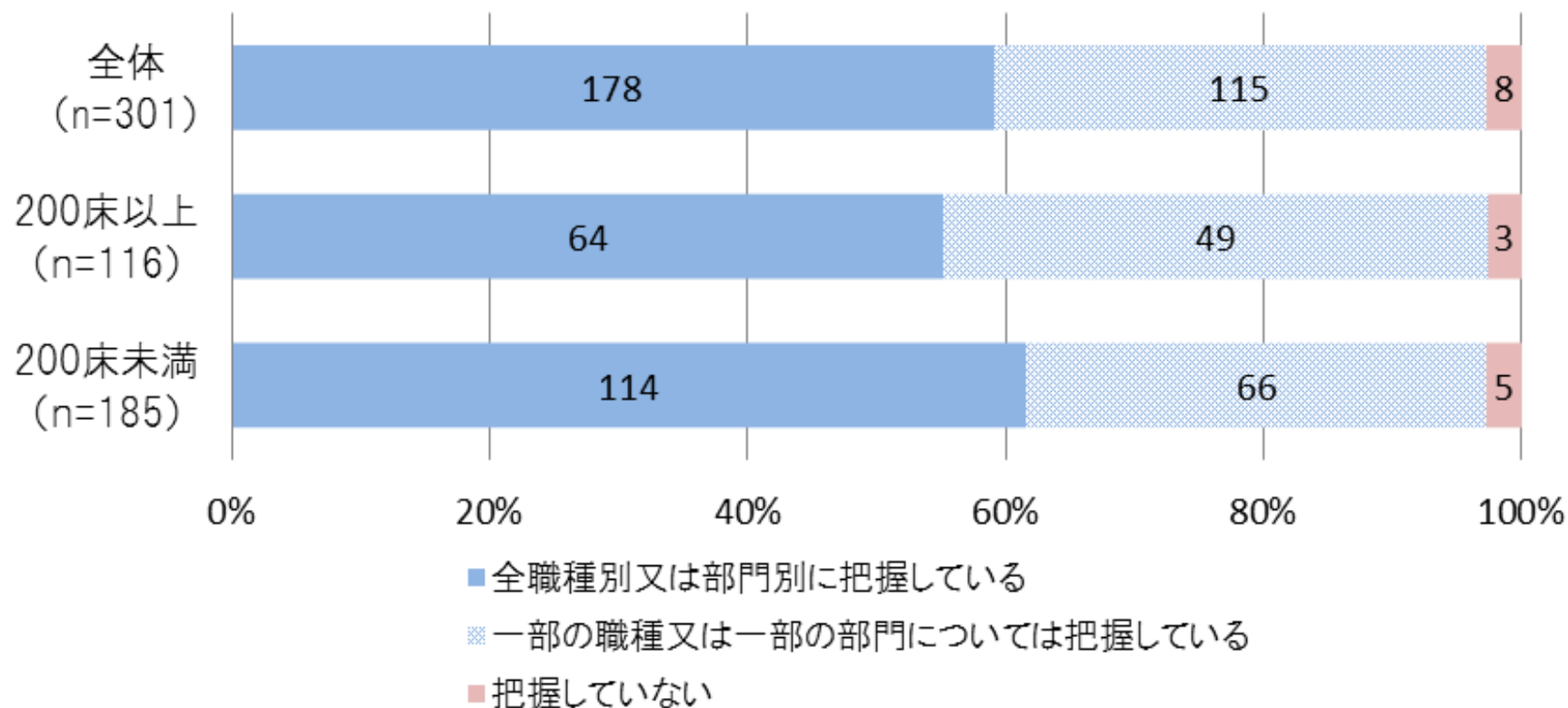
※複数回答あり

(件)

4 普及啓発活動

病院管理者(院長)への意識調査結果概要

問5 スタッフの時間外労働時間の把握



労働時間管理と効率的な働き方に関する調査

労働時間や働き方のニーズに関する調査

参考

独立行政法人労働政策研究・研修機構 平成27年7月27日

(従業員100以上の企業12,000社を産業別に無作為抽出 有効回収2,412社)

Q. 所定外労働時間の削減に向けて取り組んでいることはありますか。 ⇒ ある 92.6%

企業が所定外労働時間の削減に取り組んでいること上位5つ

実際の労働時間等の把握
長時間労働者や上司に対する注意喚起や助言
仕事の内容・分担の見直し
所定外労働時間の事前届出制の導入
休日労働に対する代休の付与

労働時間管理と効率的な働き方に関する調査

労働時間や働き方のニーズに関する調査

参考

独立行政法人労働政策研究・研修機構 平成27年7月27日

(従業員100以上の企業12,000社を産業別に無作為抽出 有効回収2,412社)

Q. 取組の結果、所定外労働時間は実際に短縮されましたか。

短縮された ⇒ 52.8%

変わらない ⇒ 45.9%

この



違いは??

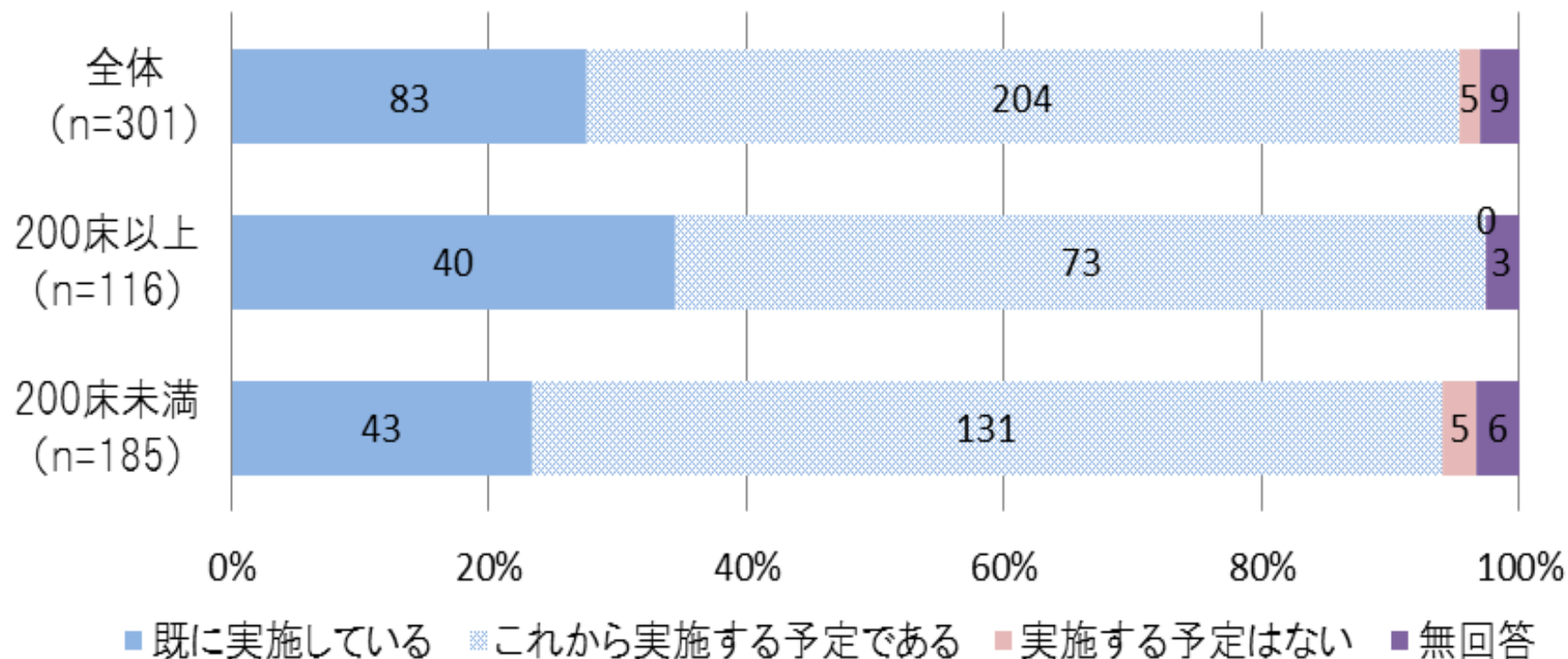
「短縮された」企業と「変わらない」企業の間で取組内容を比較すると、「短縮された」企業ほど、

経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発など、所定外労働の削減を経営戦略に位置付けている!

4 普及啓発活動

病院管理者(院長)への意識調査結果概要

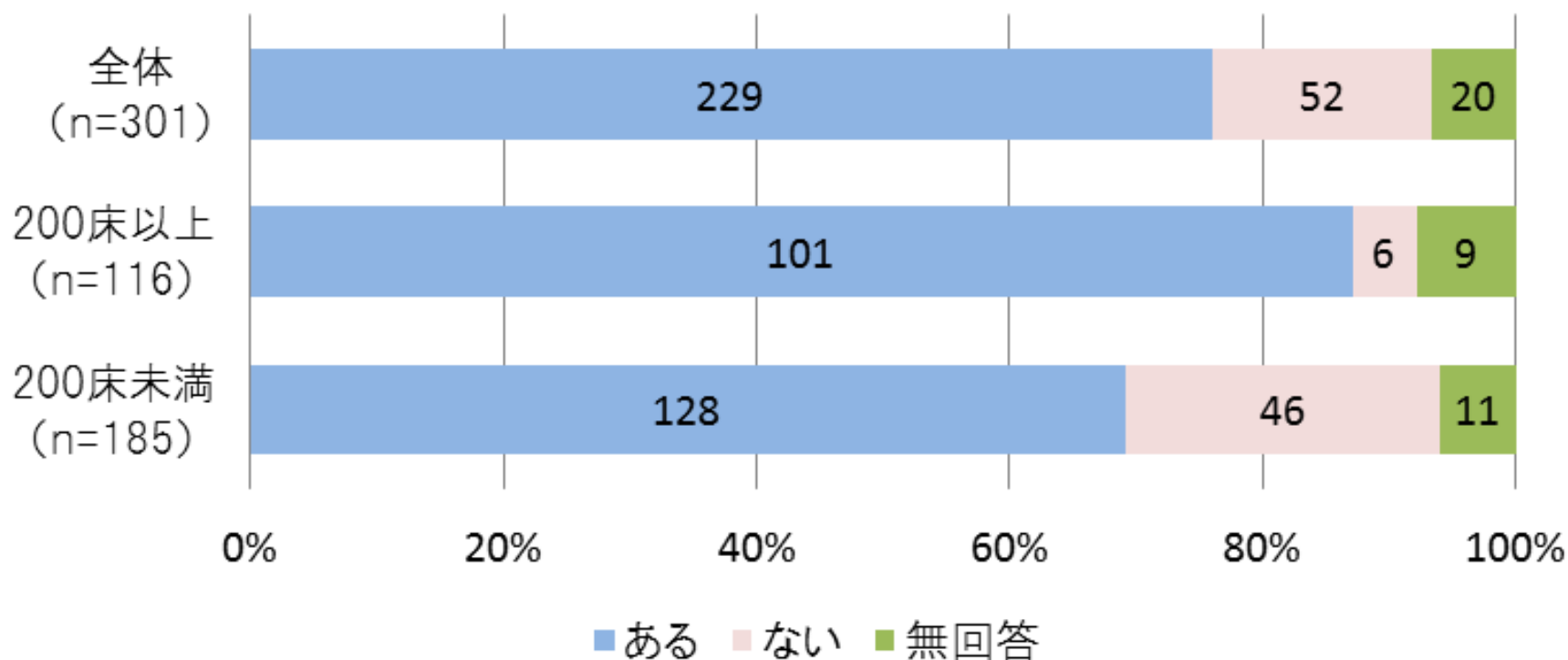
問9 ストレスチェックの実施状況



4 普及啓発活動

病院管理者(院長)への意識調査結果概要

問10 ハラスメントに関する相談体制、制度の有無



支援センターの導入支援を利用した病院でのケースから

○ 相談窓口は設置されているが、相談対応者は**病院長等**幹部職員が担当している。

⇒スタッフからは・・

「相談しにくい」「情報が洩れたら不安で相談できない」

⇒支援センターからのアドバイス

外部の方にお問い合わせすることをおすすめします。

○ 相談窓口を設置していても

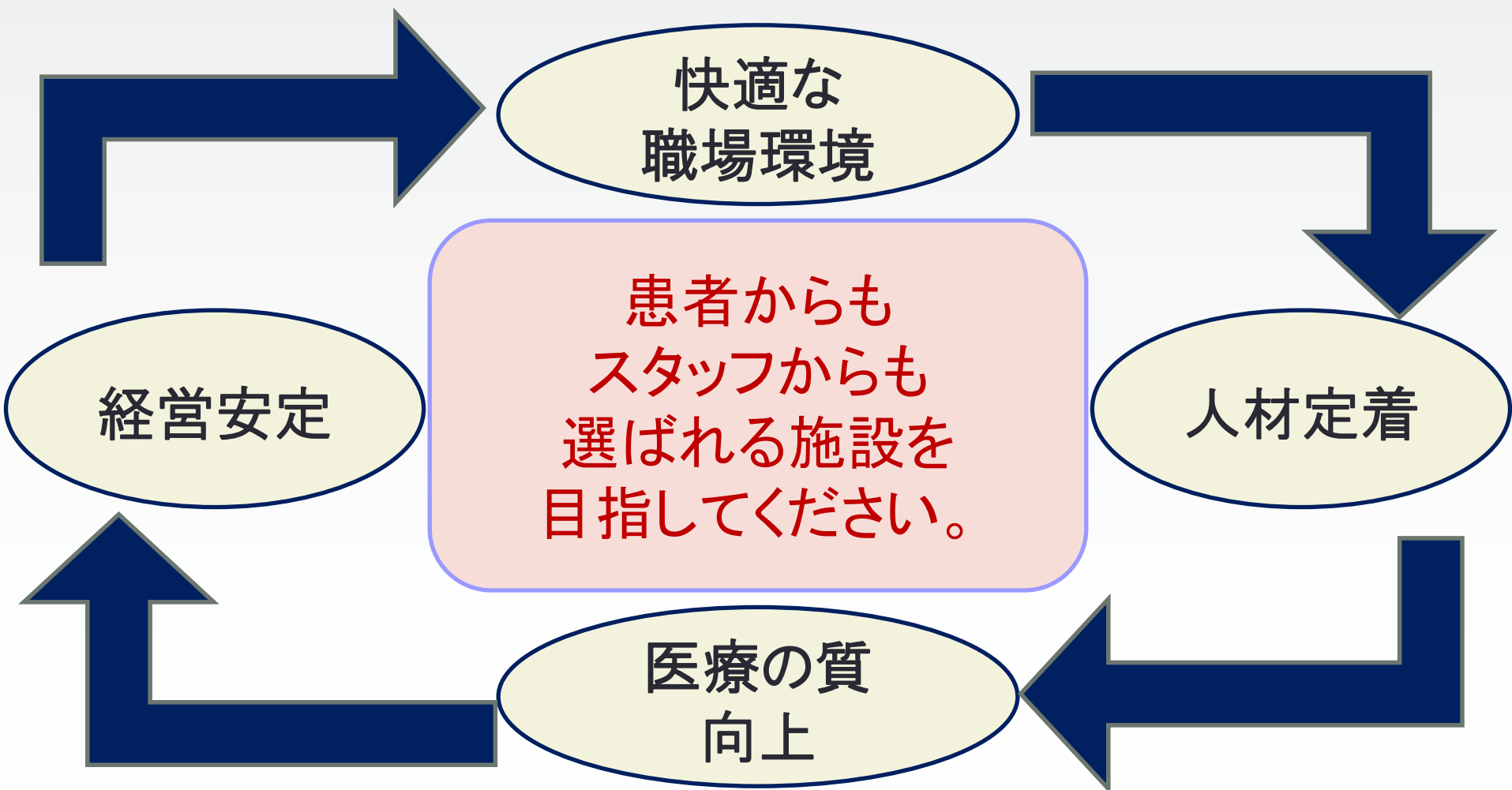
⇒スタッフからは・・ 「**相談窓口がどこにあるか知らない**」
「**どんな相談ができるのかわからない**」

⇒支援センターからのアドバイス

相談窓口を機能させるために積極的な周知・広報を。

2025年に向けて少子高齢化が更に進展します。

医療従事者の争奪戦が起きることも？



支援センターは医療機関の取り組みを応援します！

ご清聴ありがとうございました。

医療機関管理者の皆さまへ

組織の**健康診断**をしませんか？

～東京都医療勤務環境改善支援センター活用マニュアル～



平成27年7月

東京都医療勤務環境改善支援センター

◆最後にお知らせ◆

東京都医療勤務環境改善支援センターでは、医療機関管理者向けの「東京都医療勤務環境改善支援センター活用マニュアル」を作成しております。

ぜひダウンロードしてご活用ください！

* ダウンロードURL (東京都福祉保健局HP)
<http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/iryo/sonota/kinmukankyoukaizen/index.html>