

みやぎ

医療機関び事業主労務管理責任者の皆様へ

医療労務管理相談コーナーだより

●医療労務管理コーナーをご活用ください!

宮城県社会保険労務士会・医療労務管理相談コーナーは厚生労働省委託事業です。社会保険労務士のうち、「医療労務コン

〒980-0014 仙台市青葉区本町1-9-5 五城ビル4F

宮城県社会保険労務士会

医療労務管理相談コーナー

電話：022-223-0573 FAX：022-223-0674

医療スタッフを引き付けられる施設にしませんか？ 第2回

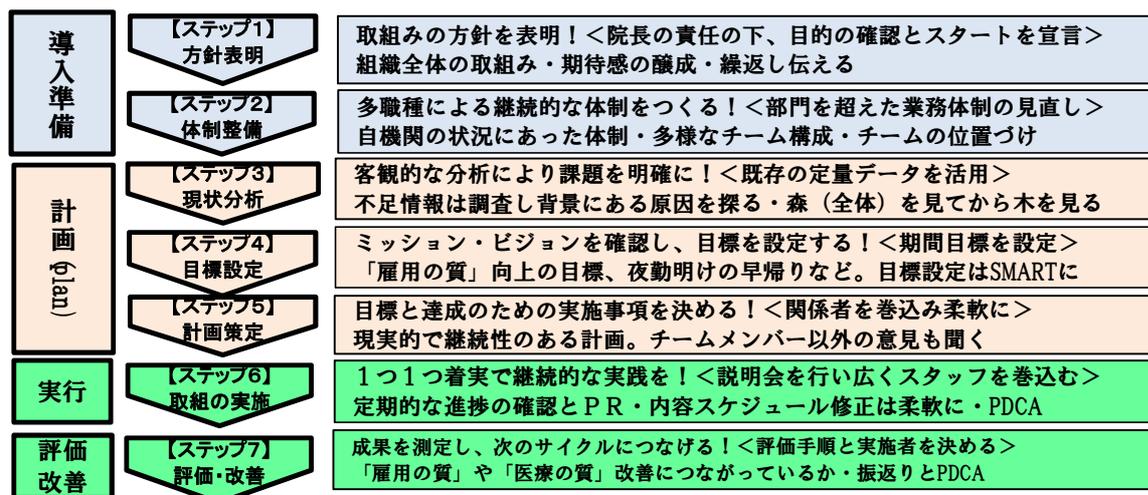
◆”勤務環境改善マネジメントシステム”導入のすすめ

”勤務環境改善マネジメントシステム”とは、「医療スタッフの雇用の質の向上」を図り「安全で質の高い医療を提供」することを目的とした継続的なマネジメントの手法です。**医療スタッフの定着を向上させ、安全で質の高い医療を提供**することで、患者満足度の向上を図ることができ、経営の安定にもつながります。

すでに皆様も様々な取組みをされていることと思います。このマネジメントシステムを参考にさせていただき、さらに全体で取組むことで、より効果的なものにしていただければと思います。

◆取組み方、4つのフェーズと7つのステップ

雇用環境改善の取組みは、状況に応じ「できるところから始める」でも、「本格的に取組む」こともできます。



【勤務環境改善マネジメントシステムの4つの領域】

I 休み方・働き方改善 II 職員の健康支援 III 働きやすさの確保 IV 働きがいの向上

<支援ツール・現状把握のための課題抽出シート>

領域	分野	分類	代表的な取組み・成果
I 働き方・休み方改善	(1)労働時間管理	労務管理	・時間外労働時間の削減に取り組んでいる ・有給休暇取得、休暇の取得促進
	(2)勤務負担軽減	労務管理 組織マネジメント	・多彩な勤務形態を活用している ・チーム医療や多職種連携により負担軽減している
II 職員の健康支援		健康管理 安全衛生	・生活習慣病対策などに取り組んでいる ・職員のメンタル対策に取り組んでいる
III 働きやすさ確保のための環境	(1)仕事と子育て・介護等の両立支援	育児・介護関連支援	・院内保育所を整備している ・学童期の子供を有する職員への支援を行っている ・保育、介護サービス利用の補助制度がある
	(2)職員のいじめ・ハラスメント等対策	いじめ・ハラスメント等対策	・ワークライフバランスに関する相談窓口設置 ・患者からの暴言、暴力対策に関する体制
	(3)風土・環境整備	環境・風土	・職員へのいじめ、ハラスメント対策に関する体制 ・職員向け仮眠室、休憩室などを整備充実している
	(4)人材の定着化	定着	・定期的な面談などにより事情や希望を把握した配置
IV 働きがいの向上	(1)キャリア形成支援	組織マネジメント	・正規、非正規を問わず研修への参加、情報の提供
	(2)休業後のキャリア支援	組織マネジメント	・産休、育休後の業務経験、研修等の機会の付与 ・復職者が利用できる短時間正社員、契約社員制度
V その他		その他	・患者満足度の調査、比較





自施設の現状を分析してみましょう！

課題抽出シート68項目のうち代表的な37項目を抜粋してあります。実際にトライしてみましょう。

【職種別に記入】

充分当てはまる…………… 1点
 当てはまるが改善の余地あり… 2点
 全く当てはまらない…………… 3点
 把握していない…………… 4点

点数の高い項目が重要課題になります。これを元に優先順位をつけます。

領域	分野	分類	現状分析・課題抽出のための視点	医師	看護師	コメディカル	事務・その他
I 働き方・ 休み方 改善	1) 労働 時間管理	労務管理	取組	時間外労働時間の削減に取り組んでいる			
		労務管理	取組	1回当りの最長勤務時間を削減している			
		労務管理	取組	年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している			
		労務管理	取組	夜勤専従者への配慮(夜勤の時間・回数の制限等)を行っている			
	2) 勤務 負担軽減	労務管理	取組	正職員について多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックス タイム制など)を活用している			
		労務管理	取組	当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮を行っている(連続当直を行わない。 当直明けに日勤を入れないなど)			
		組織マネジメント	取組	夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当などの処遇を充実・改善 している			
		組織マネジメント	取組	チーム医療や多職種連携(業務分担・連携強化・補助職の活用など)により負担軽 減を図っている			
II 職員の健康支援	労務安全	取組	職員員の健康教育や生活習慣病対策などに取り組んでいる				
	労務安全	取組	感染症予防対策(B型肝炎ウイルス・インフルエンザ等)に取り組んでいる				
	労務安全	取組	職員のメンタルヘルス対策(相談窓口の設置、復職支援プログラムの策定。職場改 善等)に取り組んでいる				
	労務安全	取組	作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる				
	労務安全	取組	職業感染症(血液・体液・や空気感染)の予防対策に取り組んでいる				
	労務安全	取組	安全衛生管理に関する組織体制及び規程を整備している				
	III 働きやすさ 確保のため の環境 整備	1) 仕事と 子育て・介 護等の両立 支援	両立支援	取組	院内保育所を整備している		
両立支援			取組	学童期の子供を有する職員への支援を行っている			
両立支援			制度	保育・介護サービス利用料の補助制度(男女職員とも対象)を実施している			
両立支援			制度	法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男女とも対象) を実施している			
両立支援			制度	法定以上の育児休業・子の看護休暇制度(男女とも対象)を導入している			
両立支援			制度	法定以上の介護休業制度・介護休暇制度(男女とも対象)を導入している			
両立支援			制度	子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を用意して いる			
2) 職員 のいじめハ ラスメント 対策		いじめハラスメント 対策	取組	患者からの暴言・暴力への対策に関する体制を整備している(警備員の配置、相 談窓口の整備等)			
		いじめハラスメント 対策	取組	職員へのいじめ・ハラスメント対策に関する体制を整備している(相談窓口の整備 等)			
		いじめハラスメント 対策	取組	職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力への対策に関する研 修や、当該研修への職員参加の支援を行っている			
3) 風土・ 環境整備		環境風土	取組	職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)			
		環境風土	取組	院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している(職員旅行・イベン ト等)			
		環境風土	取組	職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援)を実施している			
4) 人材の 定着化	定着	成果	退職者数(定年退職者を除く)が減っている				
	定着	成果	新卒採用3年間の退職率が低下している				
	定着	成果	新卒採用10年間の退職率が低下している				
	定着	成果	妊娠出産を契機とした女性職員の退職が減っている				
	定着	取組	定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し可能な限りこれらを尊重 した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている				
IV 働きがい の向上	1) キャリア 形成支援	組織マネジメント	取組	正規・非正規を問わず全ての職員のキャリア形成支援(研修等に関する情報提供 や研修等への参加の支援、子育て等と両立しながらの勤務に関する相談窓口の設 置や情報提供等)が実施されている			
		組織マネジメント	取組	法人内での人事ローテーションがキャリア形成の視点から適切に実施されている			
	2) 休業後 のキャリア 形成支援	組織マネジメント	取組	産休・育休復帰後のキャリア形成支援(業務経験や研修等の機会付与、産休・育 休経験者による相談対応等)を行っている			
		組織マネジメント	取組	復職者が利用できる短時間正社員制度や有期契約社員制度が導入されている			

医療労務管理アドバイザーは地域巡回を行っています！

宮城県社会保険労務士会は、厚生労働省委託事業として医療労務管理相談コーナーを設置、労務管理に関する様々な相談に対応していくとともに、地域の医療機関を巡回し、皆様の悩みや課題に積極的に取り組んでおります。