

看護職員確保対策について

- 看護職員の復職支援
- 医療従事者の勤務環境改善

新たな看護職員確保に向けた施策の柱

【現状と課題】

- 偏在等を背景とした「看護職員不足」、厳しい勤務環境とワークライフバランス確保の必要性
- 社会保障・税一体改革による看護職員の必要数 約15年で +50万人
- 少子化が進む中、抜本的な看護職員確保対策が不可欠

2011(H23)年
看護職員
約150万人

医療・介護サービス提供の改革

質の向上に向けたマンパワー増

2025(H37)年
看護職員
約200万人

【対応策】

(1) 看護職員の復職支援の強化 (看護師等人材確保促進法改正 平成27年10月1日施行)

- ・ 看護師等免許保持者について一定の情報の届出制度を創設し、離職者の把握を徹底。
- ・ ナースセンターが、離職後も一定の「つながり」を確保し、ライフサイクルを通じて、適切なタイミングで復職研修等必要な支援を実施。

(2) 勤務環境の改善を通じた定着・離職防止 (医療法改正 平成26年10月1日施行)

- ・ 医師等を含めた医療スタッフ全体の勤務環境を改善するため、医療機関による自主的な勤務環境改善活動を促進するとともに、医療勤務環境改善支援センターが医療機関の取組をバックアップするシステムを構築。こうしたシステムを普及させることで、看護職員について定着・離職防止を推進。ワークライフバランスなどにも配慮した取組。

(3) 社会人経験者の看護職への取り込み促進 (雇用保険法改正 平成26年10月1日施行)

- ・ 18歳人口が減少する中、社会人を対象とした新規養成の拡充を目指す。
→社会人の「中長期的なキャリア形成支援」

看護師等の復職支援強化のイメージ ※平成27年10月1日施行（看護師等人材確保促進法改正）

- 都道府県ナースセンターが中心となって、看護職員の復職支援の強化を図るため
 - ・ 看護師等免許保持者について一定の情報の届出制度を創設し、離職者の把握を徹底。
 - ・ ナースセンターが、離職後も一定の「つながり」を確保し、求職者になる前の段階から効果的・総合的な支援を実施できるようナースセンターの業務を充実・改善。
 - ・ 支援体制を強化するための委託制度やその前提となる守秘義務規定等関連規定を整備。

ナースセンター

病院等

届出サイト
「とどけるん」

離職時等の「届出」努力義務

ナースセンターの提供サービスの充実・改善

- メール等による情報提供など「求職者」になる前の段階から総合的な支援
- 就職斡旋と復職研修の一体的実施など「ニーズに合ったきめ細やかな対応」
- ハローワークや地域の医療機関との連携、サテライト展開等の支援体制強化

総合的な復職支援、潜在化予防

円滑な復職

離職

■看護師等人材確保法に基づく看護師等免許保持者の届出（平成27年10月1日施行）

- 看護職員（保健師、助産師、看護師、准看護師）は、病院等を離職した場合などにおいて、住所、氏名などの情報を都道府県ナースセンターに届け出るよう努めなければならない。

1 届け出るタイミング

①病院等を離職するなど以下の場合

- 病院等を離職した場合 ※「病院等」とは、病院、診療所、助産所、介護老人保健施設、指定訪問看護事業を行う事業所をいう。
- 保健師、助産師、看護師、准看護師の業に従事しなくなった場合
- 免許取得後、直ちに就業しない場合
- 平成27年10月1日において、現に業務に従事していない看護師等

②既に届け出た事項に変更が生じた場合

2 届け出る事項

- 氏名、生年月日及び住所
- 電話番号、メールアドレスその他の連絡先に係る情報
- 保健師籍、助産師籍、看護師籍又は准看護師籍の登録番号及び登録年月日
- 就業に関する状況

3 届け出る方法

- 届出は、インターネット経由でナースセンターに届出する方法を原則とする。
<https://todokerun.nurse-center.net/todokerun/>（看護師等の届出サイト「とどけるん」）

4 関係者による届出の支援

①以下の者は、上記の届出が適切に行われるよう必要な支援を行うよう努めなければならない。

- 病院等の開設者 ※「病院等」とは、病院、診療所、助産所、介護老人保健施設、指定訪問看護事業を行う事業所をいう。
- 保健師、助産師、看護師、准看護師の学校及び養成所の設置者

②「支援」とは、看護職員に対して届出を行うよう促す、看護職員に代わって一括して届出を行う、学校・養成所においてはキャリア教育の一環として届出制度について学生を教育する 等

■改正看護師等人材確保法施行通知のポイント①（平成27年5月21日看護課長通知）

改正省令

①届出の対象

1. 病院等を離職した場合
2. 看護師等の業務に従事しなくなった場合（①の場合を除く）
3. 看護師等の免許を受けた後、看護師等の業務に直ちに従事する見込みがない場合

②届出事項

1. 氏名、生年月日及び住所
2. 電話番号、電子メールアドレスその他の連絡先に係る情報
3. 看護師等の籍の登録番号及び登録年月日
4. 就業に関する状況

③届出の方法

電子情報処理組織を使用する方法により行うことができる。（中央ナースセンター経由）

④届出が適切に行われるよう、必要な支援を行うよう努める者

1. 病院等の開設者等
2. 看護師等の学校又は養成所の設置者

⑤業務の委託先

ナースセンターの業務を適切、公正かつ中立に実施できる者として都道府県ナースセンターが認める者

施行通知（看護課長通知）

- ①の1の「病院等」とは、法第2条に規定する病院、診療所、助産所、介護老人保健施設及び指定訪問看護事業を行う事業所をいう。
- ①の2の「看護師等の業務に従事しなくなった場合」とは、看護師等の免許を受けた後に進学する場合や、社会福祉施設や事業所等の病院等以外の施設において、保健師助産師看護師法（以下「保助看法」という。）に規定する業に従事していた者が離職する場合が含まれる。
- 省令に定める場合以外であっても、都道府県ナースセンターに届出を行うことは可能

- ②の4の「就業に関する状況」とは、就業をしていない旨又は就業している旨を記載するとともに、就業していない場合はその職歴など可能な限り具体的に記載する。

- インターネットを使用することが困難な者については、書面による届出も可能。

- ④の1の「病院等の開設者等が行う支援」とは、①看護師等が離職する場合に、都道府県ナースセンターに届出を行うことが法律で定められている旨を情報提供し、届出を促すこと、②当該看護師の同意の下、当該看護師等に代わって都道府県ナースセンターに届け出ること、が考えられる。

- ④の2の「学校又は養成所の設置者が行う支援」とは、①看護師等の免許を受けたものの、卒業後に保助看法の業に従事しないことが明らかな学生・生徒に対して、都道府県ナースセンターに届出を行うことが法律で定められている旨を情報提供し、届出を促すこと、②在学中の学生・生徒に、卒業後を想定したキャリア教育の一環として、病院等を離職した場合等には、法律に基づき都道府県ナースセンターに届出を行うことが必要である旨を教育すること、などが考えられる。

- 具体的には、地域において医療に関する公益的な事業を実施する非営利法人等、当該業務を適切に実施する能力を有する法人や、自治体等の官公署等が考えられる。

- ナースセンター業務のうち、無料の職業紹介事業については委託することができないことに留意。

■改正看護師等人材確保法施行通知のポイント②

その他の事項

- 改正法において、中央ナースセンター、都道府県ナースセンターの役員若しくは職員又はこれらの者であった者の秘密保持義務等を規定した。さらに、都道府県ナースセンターの業務の一部の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ものであった者の秘密保持義務等を規定した。
- 中央ナースセンター及び都道府県ナースセンターは、業務に関して知り得た個人情報等の漏えいの防止等の適切な管理のための必要な措置を講ずる必要がある。
- 都道府県ナースセンターは、地方公共団体、公共職業安定所その他の関係機関との密接な連携の下に業務を行わなければならない。関係機関や官公署として、地方公共団体、公共職業安定所、医療勤務環境改善支援センター等が考えられること。特に公共職業安定所との連携については、随時巡回相談や職業紹介に係る情報の交換を行う等の取組が考えられる。
- 都道府県ナースセンターによる看護師等確保対策は、都道府県の支援の下、医師会や病院団体等の地域の医療関係団体、都道府県労働局等の関係機関、その他地域の実情に応じて必要と判断する関係者を構成員とした既存の都道府県ナースセンター運営協議会等において十分に協議して進める必要がある。
なお、日本看護協会、日本医師会及び病院団体等を構成員とした「ナースセンターの運営に関する中央における定期的な協議の場」が設けられたところであり、課題の整理、関係者が協力すべき事項等について議論し、その結果については都道府県ナースセンター等に情報提供する予定。

看護師等免許保持者の届出制度による届出の状況

平成27年11月末現在

届出数

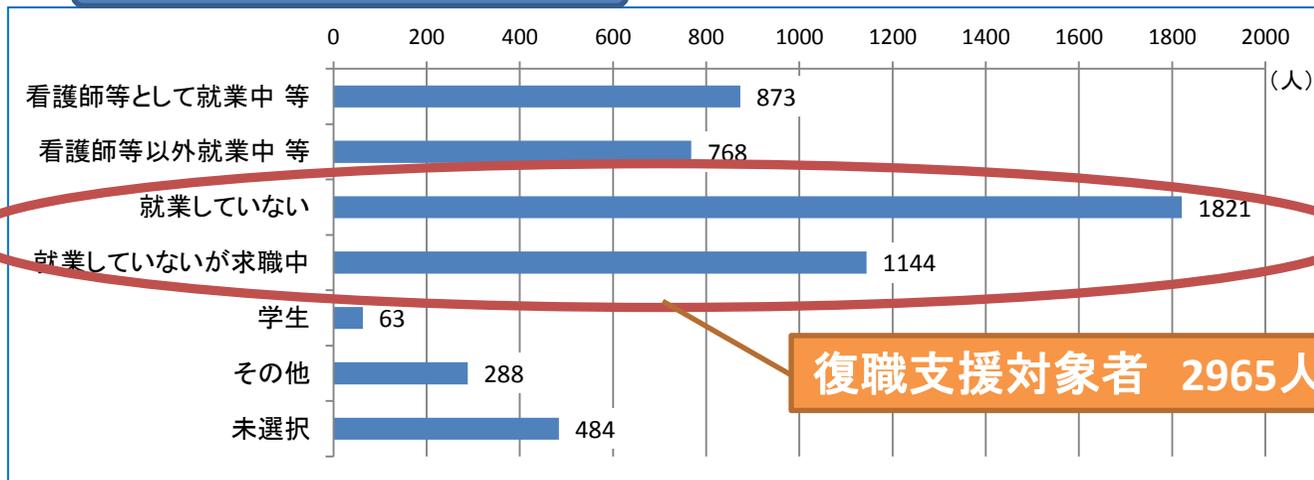
2ヶ月計 5441人

平成27年10月 3044人

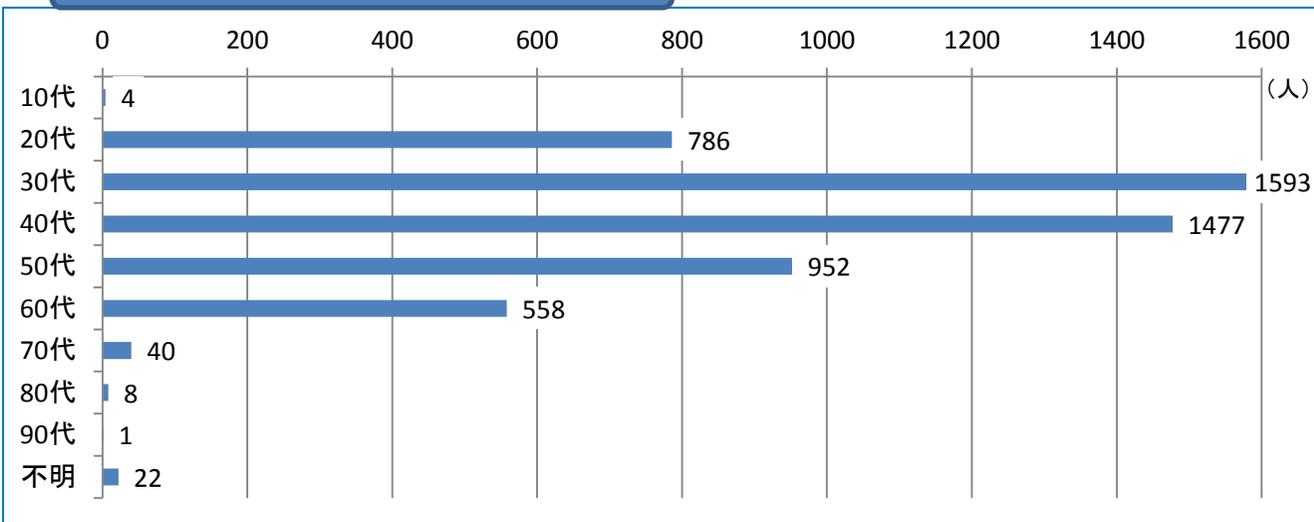
11月 2397人

※届出制度は、
平成27年10月1日施行

届出者の就業状況



届出者の年齢分布



看護師等の届出サイト「とどけるん」

看護師等の届出サイト

とどけるん

文字サイズ

標準 | 大

届出登録

ログイン

[ご利用基本条件](#)

[プライバシーポリシー](#)

[お問い合わせ](#)

とどけるん

届出済みの方はこちら

ID

パスワード

ログイン

[ID・パスワードを忘れた方はこちら](#)

2015年10月より、
「**看護師等の届出制度**」が
始まりました。

保健師・助産師・看護師・准看護師の
免許をお持ちで、お仕事をされていない方は、
「看護師等の人材確保の促進に関する法律」
に基づき、都道府県の「ナースセンター」へ
届け出ることが努力義務になりました。

届出登録はこちら

▶ 届出登録

▶ 代行届出を行う
施設の方へ

[届出制度とは](#)

[ナースセンターとは](#)

[届出者向け
コンテンツ配信のご案内](#)

[よくあるご質問](#)



ナースの皆さん！ 届け出てくださーい！

保健師・助産師・看護師・
准看護師の免許をお持ちで、
働いていない方は
都道府県の
「ナースセンター」へ
届け出るようになりました。

※都道府県ナースセンターは、都道府県知事が指定する、公的な機関です。

10月1日
から



看護師等の届出制度って？

免許を持ちながら看護師等の仕事に就いていない方に、氏名や連絡先などを都道府県のナースセンターに届け出ていただく制度です。

（「看護師等の人材確保の促進に関する法律」による）

届出の方法は？

看護師等の届出サイト「とどけるん」に必要事項を入力。

「必要事項」… 氏名・連絡先・生年月日・免許情報等
「とどけるん」で検索、またはQRコードから。

※「とどけるん」は10月1日から運用開始予定です。

（PC版/スマホ版）<https://todokerun.nurse-center.net/todokerun/>
または、チラシ裏面の「届出票」を、お近くのナースセンターへ郵送かFAXで。



●ナースセンターとは？



復職のための
研修

無料の
職業紹介

相談員による
アドバイス

看護師などの免許をお持ちの方の復職に向けてのさまざまな支援

ナースセンターは、看護師などの免許を持つ方に、無料の職業紹介や復職に向けた研修などの就業支援などを行っています。免許を持ちながらも看護に携わっていない方、子育てなどでお仕事を中断している方でお仕事に戻るのに不安がある場合など、専門の相談員が丁寧に相談いたします！

各都道府県ナースセンターの連絡先は以下のサイトから！

届出サイト「とどけるん」 → 「eナースセンター」 → 「都道府県ナースセンター一覧」

●届け出るとどうなるの？

ナースセンターが、研修や就職相談などの支援をさせていただきます。

届出票

| | | | | | | | | |
|--------------------------------|-------------|-----------------|------------------------|---------------------------|---------------|------------|---|---|
| ふりがな 氏名 ※ | | | 性別※ | 男 ・ 女 | 生年月日 (西暦)※ | 年 | 月 | 日 |
| 現住所 ※ | (〒 -) | | | | | | | |
| 電話番号 (FAX) ※ | (自宅・携帯・FAX) | | | | | | | |
| メールアドレス ※ | (PC・携帯) | | | | | | | |
| 免許 ※ | 種別 | 免許の有無 | 登録番号 | 登録年月日 | | | | |
| | 保健師 | 有 ・ 無 | | 昭和・平成 | 年 | 月 | 日 | |
| | 助産師 | 有 ・ 無 | | 昭和・平成 | 年 | 月 | 日 | |
| | 看護師 | 有 ・ 無 | | 昭和・平成 | 年 | 月 | 日 | |
| 准看護師 | 有・無 | | (昭和 平成) | 昭和・平成 | 年 | 月 | 日 | |
| 就業に関する状況 ※ | 就業して いない | 就業していないが 求職中 | 就業中 就業予定 (看護師等) | 就業中 就業予定 (看護師以外) | 学生 | その他 () | | |
| 以下は任意で お答えください。 | 履歴 | 離職年月(西暦)と理由 | | 復職の意向 すぐに・いずれ なし・未定 | | | | |
| ナースセンターが行う無料職業紹介事業への登録を希望しますか? | | | 希望する ・ 希望しない ・ 説明を聞きたい | | | | | |

ナースセンターの機能強化に向けた取組

1 周知等

- 10月1日に改正法が施行。関係者が一体となって集中的に広報を実施。
(新聞(10/1全国紙)、医療・看護系雑誌への寄稿・記事掲載、
ポスター・リーフレット配布、SNSによる情報提供、関係学会等で講演、等)
- 都道府県ではテレビCM、ラジオ番組、住民向け広報誌、交通広告、ラッピングバス、フリーペーパー等による広報を実施・計画
- 離職者の多いと考えられる年度末等に広報するなど、継続的な広報を実施。
- ナースセンターによる看護職員確保対策について、関係者が協議。

2 中央ナースセンターによる機能強化

- 2015年4月
スマートフォンによるアクセスが可能になるなど、求職者登録・検索・相談・応募システムをリニューアルし、求職者の利便性を向上。
- 2015年10月
看護師等免許保持者の届出を受け付けるだけでなく、復職研修の情報等を参照できるシステムの運用開始。

3 都道府県におけるナースセンター機能強化の例(※都道府県により異なる)

- ナースセンターの職員数増員、支所増設、利用時の保育サービス実施等により、地域に密着したサービスの提供を促進
- ナースセンターの職員がハローワークで巡回相談を実施。
- 今年度からは全ての都道府県において、ハローワークとナースセンターにおける支援対象の求職者及び求人に関する情報の共有等の連携を強化。(ナースセンター・ハローワーク連携事業の全国展開)

医療従事者の勤務環境改善の促進

医療従事者の離職防止や医療安全の確保等を図るため、改正医療法（平成26年10月1日施行）に基づき、

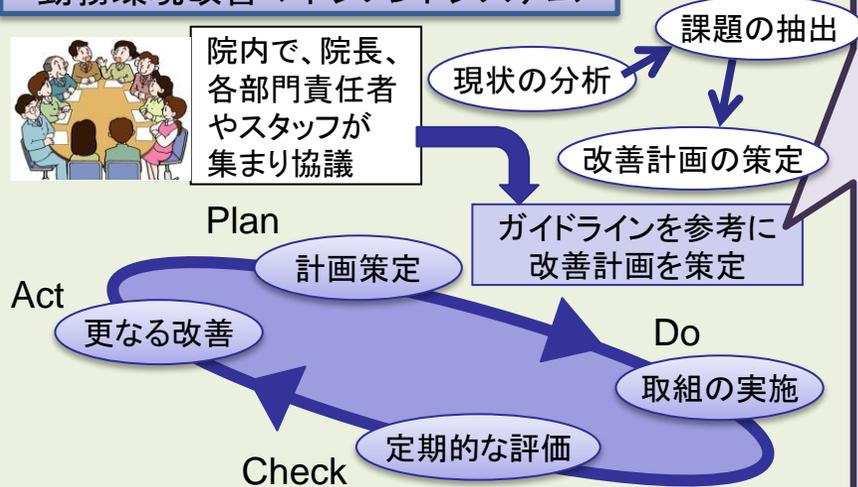
- 医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム）を創設。医療機関の自主的な取組を支援するガイドラインを国で策定。
 - 医療機関のニーズに応じた総合的・専門的な支援を行う体制（医療勤務環境改善支援センター）を各都道府県で整備。センターの運営には「地域医療介護総合確保基金」を活用。
- ➡ 医療従事者の勤務環境改善に向けた各医療機関の取組（現状分析、改善計画の策定等）を促進。

勤務環境改善に取り組む医療機関

勤務環境改善マネジメントシステム



院内で、院長、各部門責任者やスタッフが集まり協議



- 医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針（厚労省告示）
- 勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（厚労省研究班）

「医療従事者の働き方・休み方の改善」の取組例

- ✓ 多職種の役割分担・連携、チーム医療の推進
- ✓ 医師事務作業補助者や看護補助者の配置
- ✓ 勤務シフトの工夫、休暇取得の促進 など

「働きやすさ確保のための環境整備」の取組例

- ✓ 院内保育所・休憩スペース等の整備
- ✓ 短時間正職員制度の導入
- ✓ 子育て中・介護中の者に対する残業の免除
- ✓ 暴力・ハラスメントへの組織的対応
- ✓ 医療スタッフのキャリア形成の支援 など

マネジメントシステムの普及（研修会等）・導入支援、勤務環境改善に関する相談対応、情報提供等



都道府県 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（社会保険労務士等）と 医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント等）が連携して医療機関を支援
- センターの運営協議会等を通じ、地域の関係機関・団体（都道府県、都道府県労働局、医師会、歯科医師会、薬剤師会、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等）が連携して医療機関を支援

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。

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（改訂版）

平成27年3月 医療分野の「雇用の質」向上マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究委員会

- 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のための具体的な手引き。
- 改訂版では、「推進体制整備シート」「現状分析シート」を追加して支援ツールを充実し、各シートを標準的に使用するものと位置づけ、各シートの使い方や取組メニューの記載の拡充などを実施。
- 「いきいき働く医療機関サポートWeb」 <http://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/> から、手引き（改訂版）の全文や各シートをダウンロード可能。

<手引き（改訂版）の構成>

1. 勤務環境改善マネジメントシステム導入のねらい・目的
2. マネジメントシステム導入のフローと具体的な進め方
3. マネジメントシステム導入に関する取組事例の紹介
4. マネジメントシステム導入の支援ツールの使い方
 - ・ 推進体制整備シート
 - ・ 現状分析シート
 - ・ 現状診断・対策立案シート
 - ・ アクションプラン・シート
 - ・ P D C A 運営シート
5. 「雇用の質」向上の取組メニュー
 - ・ 働き方・休み方改善
 - ・ 職員の健康支援
 - ・ 働きやすさ確保のための環境整備（ソフト面・ハード面）
 - ・ 働きがいの向上
6. 「雇用の質」向上の取組メニューの実施例
7. その他の支援ツール
 - ・ 労務管理チェックリスト【すべての医療機関で実施】
 - ・ 勤務環境セルフチェックリスト(簡易版)
8. 参考情報

医療分野の「雇用の質」向上マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究

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 （改訂版）

平成27年3月

医療分野の「雇用の質」向上マネジメントシステムに基づく
医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究委員会

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11月2日現在)

○ これまでに、**41都道府県**で設置済み

- ・ 直営 : 19
青森県、岩手県、秋田県、山形県、群馬県、埼玉県、千葉県、神奈川県、
富山県、石川県、岐阜県、静岡県、島根県、広島県、山口県、徳島県、
香川県、福岡県、長崎県
- ・ 直営（一部委託） : 2
東京都、兵庫県（委託先：いずれも日本医業経営コンサルタント協会）
- ・ 委託 : 20
県医師会：福島県、茨城県、栃木県、新潟県、福井県、三重県、鳥取県、
岡山県、佐賀県、熊本県、大分県、宮崎県、沖縄県
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
日本医業経営コンサルタント協会：北海道
県医療再生機構：高知県

○ 今後、**6県**で設置予定

※ 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。

医療勤務環境改善支援センターの活動例

○医療勤務環境改善支援センターの基本的な活動内容は、①医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する周知・啓発、②医療機関の実態やニーズの把握、③医療勤務環境改善マネジメントシステムの導入・定着支援、相談対応を想定。これらを踏まえつつ、医療機関の支援ニーズや地域の実情に応じて、センターが具体的な活動を実施。

| 都道府県 | 設置年月 運営形態 | これまでの活動状況 |
|------|-----------------------|---|
| 福岡県 | H26年4月 県直営 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 医療機関向けアンケート調査（勤務環境改善の取組の実態把握） ➤ 医療機関向け研修会（先進事例の講話、勤務環境改善計画策定の演習等） ➤ 支援を希望した6医療機関へ月1回程度の支援（医業経営アドバイザーと医療労務管理アドバイザーが出向いて助言等を実施） ➤ 電話・来所相談に対応 |
| 岐阜県 | H26年7月 県直営 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 運営協議会医療系委員の所属団体向けアンケート調査（9団体） ➤ 医療機関向け研修会（H26年度：勤務環境改善推進に関する講義、厚労省モデル事業（委託事業）とタイアップして支援したモデル病院2病院による事例発表、H27年度も同様に実施予定） ➤ センターの広報及び勤務環境改善への啓発活動（関係団体の研修会等を活用） ➤ モデル病院を指定して医療労務管理アドバイザーまたは医業経営アドバイザー、センター職員により重点的に支援（H26年度：2病院、H27年度：6病院） ➤ 医療労務管理アドバイザーとセンター職員による医療機関の戸別訪問（センター及びマネジメントシステムの紹介、課題の聞き取り（H27年度末までに58件:全病院数の56.9%を訪問） ➤ 医療労務管理アドバイザーが電話・来所相談に対応 |
| 三重県 | H26年8月 県医師会へ 委託 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 医療機関向け講習会、ワークショップ研修会 ➤ センターに配置した医療労務管理アドバイザーは、電話・来所相談対応のほか、医療機関での院内研修にも派遣 ➤ 三重県看護協会ワークショップ事業での医療労務管理アドバイザーの活用等 ➤ 県が創設した「女性が働きやすい医療機関認証制度」の運用。認証の有無にかかわらず審査を受けて改善が必要な医療機関に対して助言・支援を実施 |

いきいき働く医療機関サポートWeb

文字サイズ 大 中 小

トップ 勤務環境の改善とは 取組事例・提案の紹介 役に立つ情報 リンク集

お知らせ 一覧ページ

2015.03.27 『いきいき働く医療機関サポートWeb』（いきサポ）を開設しました。（NEW）

このサイトは、医療機関の勤務環境の改善に役立つ各種情報や医療機関の取組事例を紹介しています。ぜひ、皆さまの取組事例やご提案もお寄せいただき、医療機関の勤務環境の改善の取組を進めるためのデータベースとしてご利用ください。

こんな成果が... こんな改善... こんな取組を... こんな工夫...

ガイドラインのダウンロード

取組事例・提案の投稿

セミナーのお知らせ

FAQ
～よくある問合せ～

ツイート フォローする

いきサポ @iki_sapo
『いきいき働く医療機関サポートWeb』（いきサポ）を開設しました。ぜひご利用ください。
iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp
#iki_sapo
閉く

さらに詳しく読む

いきサポさん宛にツイートする

| 検索ワードランキング | | 『参考にされた』取組事例・提案 | |
|------------|------|---|----|
| 月間 | 累計 | 月間 | 累計 |
| 1位 | 業務改善 | 運用交代勤務制の導入による労働時間の削減・業務体制・休配分の最適化・公正な評価・給与・キャリア形成支援 | |
| | | システム導入による業務効率化・業務補助者の活用 | |
| | | 医師のみならず、看護師の負担軽減にもつながる医師事務作業補助者の活用に向けた、医療全体としての取組 | |
| | | 医師事務作業補助者の導入・臨床工学技士の役割・業務拡大 | |
| | | TQM（トータル・クオリティ・マネジメント）活動を通じた、継続的なPDCAの運用と勤務環境改善の取組 | |

※『参考にされた』取組事例・提案は、このウェブサイトをご覧になった皆さまにより『参考にされた』ボタンが押された回数が多い順に取組事例・提案を表示したものです。

【主なコンテンツ・機能】

- 国・都道府県や関係団体が行っている施策や事業などを紹介
(関係法令・通知、医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針・手引き、都道府県の各種助成金・相談事業など)
- 医療機関が勤務環境改善に取り組んだ具体的な事例を紹介
(キーワードで取組事例を検索可能)
- 医療機関の取組事例や勤務環境改善のアイデアを投稿することが可能
- 掲載事例に対してコメントを掲載でき、意見交換の場として利用することが可能