

# 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

## 【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

### 医療労務管理支援事業 (医療労務管理アドバイザー1名配置)

○労務管理面でのアドバイザー配置  
約400万円/箇所

社会保険労務士、  
医業経営コンサル  
タントなど

一体的な  
支援

### 医業分野アドバイザー事業

- 診療報酬制度面
- 医療制度・医事法制度面
- 組織マネジメント・経営管理面
- 関連補助制度の活用等に関する専門的アドバイザーの派遣等

※地域医療介護総合確保  
基金対象事業

労働基準局予算  
都道府県労働局が執行  
(労働保険特別会計2.2億円) (26年度予算)

相談支援  
情報提供  
研修会等

## 医政局予算

都道府県衛生主管部局  
地域医療介護総合確保基金904億円の内数(26年度予算)

※ 地域の関係団体と連携した支援  
医師会・病院協会・看護協会・社会保険労務士会・医業  
経営コンサルタント協会等

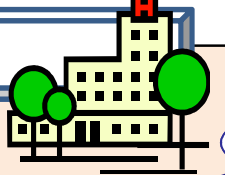
## 勤務環境改善に取り組む医療機関

### 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

ガイドラインなどを  
参考に改善計画を策定



現状の評価

課題の抽出

改善方針の決定

- ・医療従事者の働き方・休み方の改善  
多職種の役割分担・連携（チーム医療推進）  
医師事務・看護業務補助者の導入  
勤務シフトの工夫、短時間正職員の導入  
休暇取得促進  
子育て中・介護中の者に対する残業免除
- ・働きやすさ確保のための環境整備  
院内保育所・休憩スペースなどの整備  
患者からの暴力・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支援 など

### 3 医療勤務環境改善システムの概略①

#### 「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  
→どうすれば「解決するか」とセットで支援

### 3 医療勤務環境改善システムの概略②

#### ■ 医療機関の勤務環境改善計画づくり

- できる限り多くの医療機関において、  
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（そのためのツール「**手引き書**」を活用）

※施行日（H26 .10.1 ）までに「指針」化

※[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/iryuu/quality/dl/houkokusyo-03.pdf](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

などの幅広い領域から個々の医療機関のニーズに応じた内容を位置づけることを想定。

## 想定される「改善」領域とその例示

「手引き書」のポイント

### ■ 働き方・休み方の改善（労働時間管理等）

（例）

- ・ 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

### ■ 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

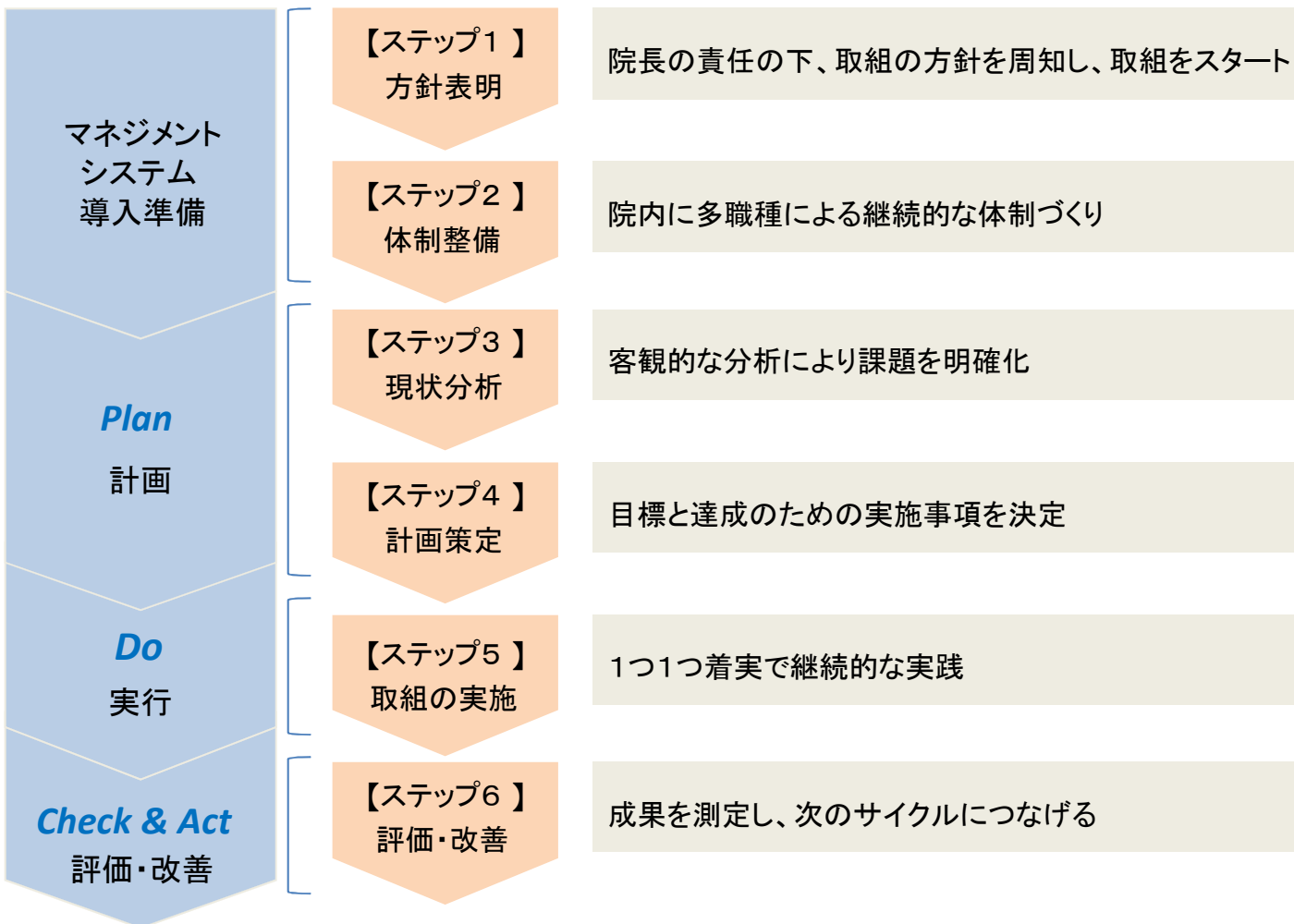
（例）

- ・ 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）

# 勤務環境改善マネジメントシステムの流れ

「手引き書」のポイント

## 各医療機関の取組



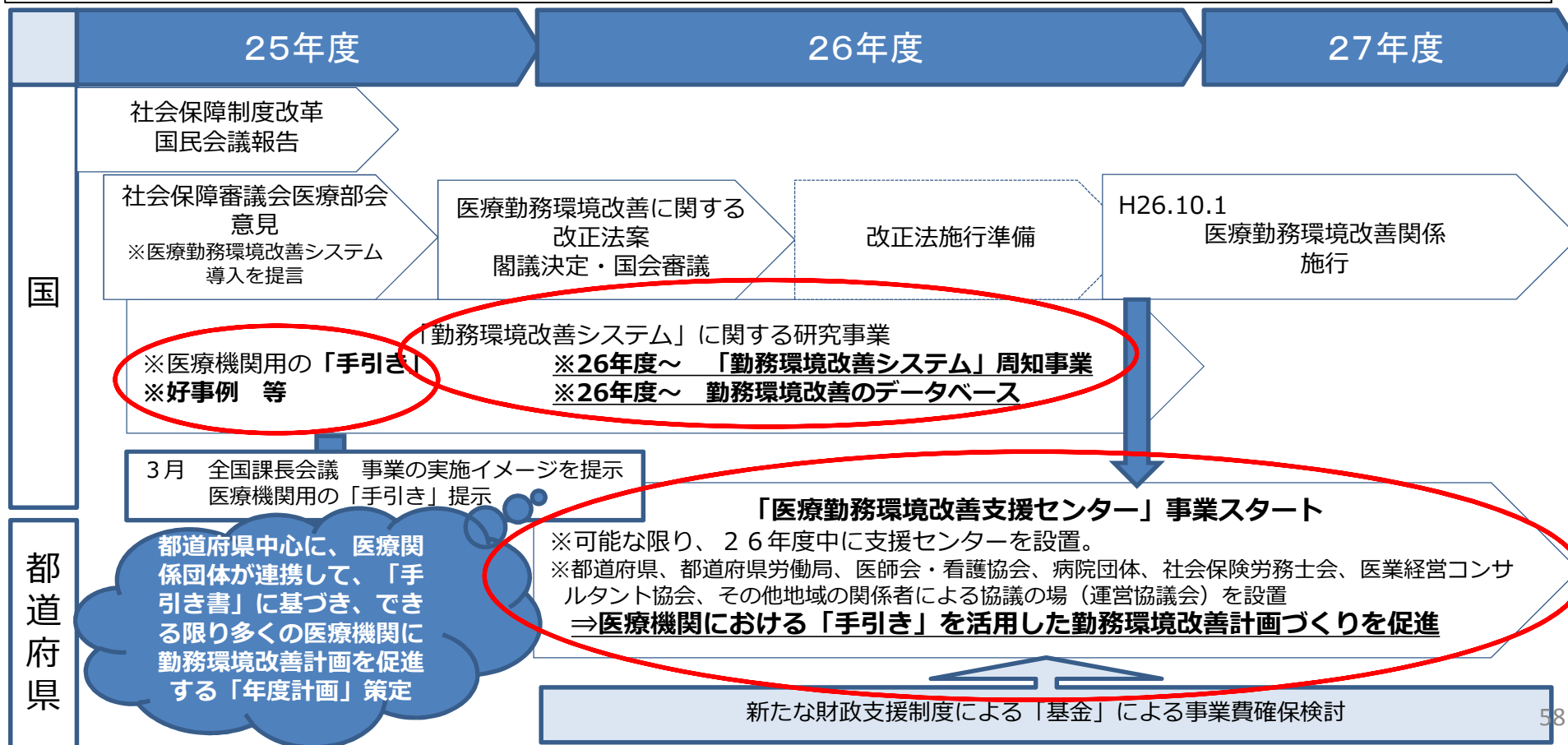
勤務環境改善支援センターによる支援

厚生労働省の支援・協力

## 4 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については、新たな財政支援を活用した「基金」の対象事業。事業実施効果を高める観点からも、都道府県においては、可能な限り、26年度中に支援センターをスタートできるように、都道府県が「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、可能な限り早急に、関係団体（都道府県医師会、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、都道府県労働局等）との協議の場を設置。



## 6. チーム医療の推進

(施行期日)

①特定行為に係る看護師の研修制度:平成27年10月1日

②その他(※):平成27年4月1日

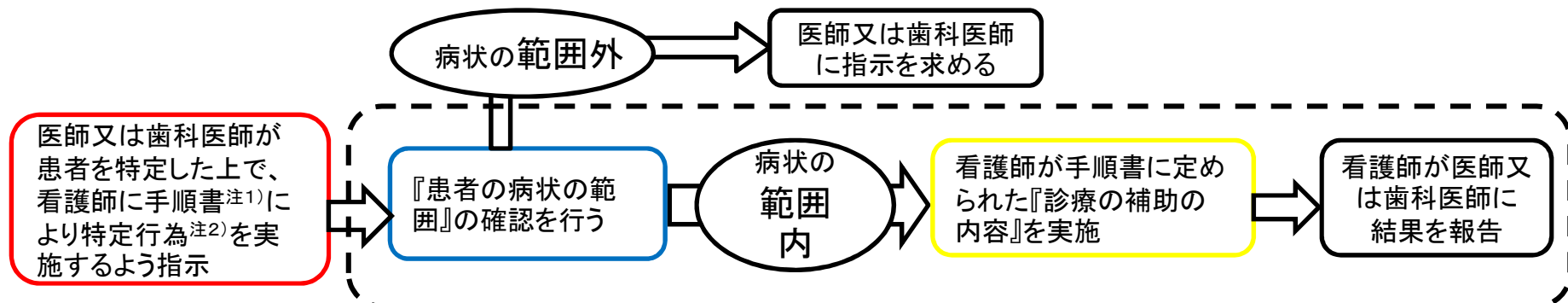
(※)一部公布日(平成26年6月25日)

# 特定行為に係る看護師の研修制度について

## 制度創設の必要性

- 2025年に向けて、さらなる在宅医療等の推進を図っていくためには、個別に熟練した看護師のみでは足りず、医師又は歯科医師の判断を待たずに、手順書により、一定の診療の補助（例えば、脱水時の点滴（脱水の程度の判断と輸液による補正）など）を行う看護師を養成し、確保していく必要がある。
- このため、その行為を特定し、手順書によりそれを実施する場合の研修制度を創設し、その内容を標準化することにより、今後の在宅医療等を支えていく看護師を計画的に養成していくことが、本制度創設の目的である。

## 特定行為に係る研修の対象となる場合



注1) 手順書: 医師又は歯科医師が看護師に診療の補助を行わせるためにその指示として作成する文書であって、看護師に診療の補助を行わせる『患者の病状の範囲』及び『診療の補助の内容』その他の事項が定められているもの。

注2) 特定行為: 診療の補助であって、看護師が手順書により行う場合には、実践的な理解力、思考力及び判断力並びに高度かつ専門的な知識及び技能が特に必要とされるもの。

- 現行と同様、医師又は歯科医師の指示の下に、手順書によらないで看護師が特定行為を行うことに制限は生じない。
- 本制度を導入した場合でも、患者の病状や看護師の能力を勘案し、医師又は歯科医師が直接対応するか、どのような指示により看護師に診療の補助を行わせるかの判断は医師又は歯科医師が行うことに変わりはない。

## 指定研修修了者の把握方法

研修修了者の把握については、厚生労働省が指定研修機関から研修修了者名簿の提出を受ける（省令で規定することを想定）。

## 制度の施行日

平成27年10月1日