

第2回 令和8年度医師の働き方 改革の推進等に関する検討会	資料 1
令和8年9月10日	

医師の働き方改革への取組

(全国衛生部長会資料とHP情報から)

令和8年9月10日

全国衛生部長会長／高知県理事（保健医療担当）

家保 英隆

特定労務管理対象機関の更新の取組状況

- 全都道府県で医療勤務環境改善支援センターと協働して申請手続き等の支援を実施。
B水準 : 403 連携B水準 : 148
C-1水準 : 135 C-2水準 : 13
計 479 ※医療機関の重複あり
- 地域差が大
多 : 東京50 大阪31 神奈川35 愛知28 千葉28
少 : 2が7県、3が10県
- 医療機関勤務環境評価センターによる評価受審の時期が昨年夏頃に決定し、新規受審では評価対象外とされていた項目が追加されるなどの情報提供等もでき、順調に進んでいる模様。

取組主体は医療勤務環境改善支援センター

- 主体

直営型：25都県 委託型：22道府県（令和8年度の状況）

※委託型の内訳

県医師会：11 病院協会：4 私立病院協会：2 その他医療関係団体：1

医業経営コンサルタント協会：2 社会保険労務士会：1 その他：1

- 活動内容

個別相談、研修会、広報誌の発行等とメニューはほぼ同じであるが、実施頻度や結果の広報の仕方（PR）に差。

- 課題と意識されている事項

認知度が今一歩。

医療機関側の熱意の低下（山が超えた感？）。

医業経営に関する相談が少ない。

医療機関の人事異動で継続性が損なわれる場合も。

支援が大規模病院に集中する傾向あり。

対応すべきニーズが多様化。

勤改センターの取組事例 (北海道)

取組事例の紹介

取組の領域	テーマとニーズ	医療機関名	資料
医師の負担軽減	テーマ：医師事務作業補助者のスキルアップ ニーズ：今後必須となる「医師のタスクシフト」のため、医師事務作業補助者を育成したい	国立病院機構函館病院	
医師の負担軽減	テーマ：医師事務作業補助者のスキルアップと多職種間の連携強化 ニーズ：医師の負担減のため、医師事務作業補助者のスキルアップと、他職種間で効率・効果的に業務が実施できる体制をつくりたい	留萌市立病院	
経営の安定化	テーマ：看護職の業務効率向上 ニーズ：看護職の業務効率を上げることで、入院患者数を増やし、病院の収益改善を目指したい	帯広西病院	
ワークライフバランスの実現	テーマ：残業削減・有給取得率向上 ニーズ：残業を削減し、2年後には有給取得率をほぼ100%にしたい	札幌麻生脳神経外科病院	
医療の質の向上	テーマ：部門間での協力・連携強化 ニーズ：業務を平準化し、部門間で協力・連携できる体制をつくり、医療の質の向上に繋げたい	清水赤十字病院	
働きやすさの確保	テーマ：ハラスメントに対応する院内の仕組みづくり ニーズ：ハラスメントに関する知識を深め、それらが起きたときの対応を定めておくことで、職員が安心して働ける環境を整備したい	西堀病院	
働きがいの向上	テーマ：医師事務作業補助者のキャリアパス作成 ニーズ：キャリアパスを作成し、長期就業できる環境づくりと同時に、人事評価制度と結びつけることで処遇改善を目指したい	北見赤十字病院	
働きがいの向上	テーマ：キャリアパスの作成に向けた業務整理 ニーズ：職員が意欲を持って長く働ける職場づくりを行いたい	市立札幌病院 リハビリテーション科	

8件中1から8まで表示

医療勤務環境改善支援センターの活用事例 <国立病院機構函館病院> ～医師事務作業補助者のスキル向上及び教育体制整備に取り組んだ事例～

●独立行政法人国立病院機構函館病院（函館市、1978年4月開設）
・許可病床数：305床（一般300、結核5）、職員数：約365名（医師約30名、看護師約220名など）

○医療勤務環境改善支援センターへの相談の経緯
2019年7月22日
⇒モデル医療機関への申し込みあり。
⇒院内で取りたい内容として、時間外労働削減、医師のタスクシフト、看護師の業務整理など、複数の課題あり。
2019年7月16日
⇒病院を訪問。病院の現状、優先的課題などについてヒアリング。
⇒院内の課題はいくつもあがるが、働き方改革で今後は医師のタスクシフトが必須になっていくと考えている。
・そのために、今のうちから医師事務作業補助者を育成したい

⇒センターより、医師事務作業補助者の教育・研修の仕組みやスキルアップに関して支援可能な旨を説明。
・支援の際には、**医師事務作業補助研究会メンバーからのアドバイスも可能。**

2019年8月
・支援プランの作成・提示・合意。支援開始。
約20名程度令和元年度は、医師事務作業補助者の教育・研修体制構築を目指す。
・医師事務作業補助者のスキルアップにより、医師からのタスクシフトを推進する。

○医療勤務環境改善支援センターによる支援の手順

ステップ1
課題認識及び目指すべき姿の共有
○主な取組・支援
・医師事務を統括する管理者へのヒアリング実施。具体的進め方の検討。
・医師事務のリーダー・サブリダーとの意見交換会・課題整理を実施。
→医師事務の「先輩」である専門家をアドバイザーとして派遣。マニュアル作成等継続的な関わりを持つこと。

ステップ2
マニュアル作成に向けた先進事例の情報収集および視察
○主な取組・支援
・医師事務に類似した先進的な取組を行っている病院を視察。
→体制・業務の流れなどを学ぶ。参考となる資料を導入。継続交流のきっかけ。
・ステップ1で整理された課題のうち実施可能なものに着手（関係の調整あり）。

ステップ3
業務手順の整理、業務マニュアル案の検討・作成
○主な取組・支援
・リーダー・サブリダーが中心となり、各科で書き綴った「業務手順」を整理。
・整理した内容をベースに、先進他院の事例・既存マニュアルを参考にしながら、業務マニュアル案を作成。
→専門家が検討の場にも出席、アドバイス。

ステップ4
新人向けマニュアルの作成、32時間研修カリキュラムの検討
○主な取組・支援
・業務マニュアル案について意見交換。
→マニュアルをベースに人材定数を視野に「新人・1か月研修向けマニュアル」を作成。
・病院独自の32時間研修カリキュラム案を作成。
→院内調整の後、運用へ。

○ワンポイント
経験のある医師事務作業補助者が中心となり自らマニュアル作成に取り組む中で、責任感や意識の変化が生まれました。新人向けマニュアルを作り上げることができたので、このマニュアルを活用。効果こそ、医師事務作業補助者のスキルアップ・定着を回り、医師からのタスクシフトを目指しています。

医療勤務環境改善支援センターの活用事例 <函館市 西堀病院> ～ハラスメントに対応する院内の仕組みを構築した事例～

●社会医療法人仁生会 西堀病院（函館市、1964年12月開設）
・許可病床数：168床（一般108床、療養60床）
・診療科目：内科、消化器科、循環器内科、肛門内科、外科、整形外科、リハビリテーション科
・職員数：約300名（常勤医師9名など）

○医療勤務環境改善支援センターへの相談の経緯
2018年5月
・センターへの電話相談
「管理職向けにハラスメント・セクハラなどの知識や、それらが起きたときの対応に関する研修を行いたい」
⇒「管理職向けの研修を行う必要がある」と病院が判断した旨を詳しく知る必要があると判断、アドバイザーによるヒアリングを実施することとする。

2018年7月
・7/1に、センターアドバイザーによる初回ヒアリングを実施。先方は事務長、看護部長、看護副部長。
⇒ハラスメントを受けた職員が相談窓口として医療安全委員会を位置付けているが、相談を受けた場合にどのように対応するか不明確。相談を受けた側・相談した側の双方が不安に思っている状況が明らかとなる。

⇒院内におけるハラスメント対策の仕組みづくりを行うことを提案。
・仕組みづくりのプロセスの中に、管理者向け、職員向けの研修を位置付けることとする。

2018年8月
・支援プランの作成・提示・合意。センターによる支援開始

○医療勤務環境改善支援センターによる支援の手順

ステップ1
病院の現状・課題認識の把握、課題特定
○解決したい課題の設定
・ハラスメントに対する相談対応の手順を明らかにしたい。
・職員・管理者向けのハラスメントに関する理解を深めたい

ステップ2
課題解決に向けたセンターによる支援の検討
○支援プランの作成
・ハラスメント対応の仕組みづくり支援（研修実施、制度、各種書類、記録等）
・上記の両者を兼ねたハラスメントにかかる院内研修の実施

ステップ3
センターによる具体的な支援の実施
○主な支援
・院内で検討されたハラスメント対応の仕組みや、規定その他研修実施の点検・修正アドバイス（訪問による支援）
・仕組みの周知徹底を兼ねた研修の実施（管理者向け、一般職員向け）

ステップ4
仕組みの運用
○アドバイザーによるフォロー
・相談窓口の運用に関する自主勉強会（管理者を対象とし、相談者のプライバシー保護や二次被害を防止するための知識を深めることを目的）の相談
⇒勉強会へのアドバイザーの出席

勤改センターの取組事例 (愛知県)

・ 広報誌(いきサポ愛知)の発行 (創刊号2018/5/28～第50号2026/7/15)

2026/7/15

いきサポ愛知

いきサポ愛知第50号

いきサポ愛知第50号を発行しました。
掲載内容はこちらになります。

- 第1回医療機関に対する働き方改革セミナー開催
- オプタモを活用した医師の当直表作成 —働き方改革を支える新しい運用— ～愛知県厚生農業協同組合連合会安城更生病院
- 医療労務管理アドバイザーを紹介します
- 令和8年度働き方改革推進支援助成金のご案内

☆当センターでは、医療機関毎の課題に応じた院内研修の講師を無料で派遣しております。
また、医師労働時間短縮計画作成、宿日直許可申請等の各種支援に医療労務管理アドバイザー・医業経営アドバイザーを無料で派遣しておりますので、ぜひお気軽にご相談ください。

資料名

ダウンロード▼

いきサポ愛知第50号

[資料ダウンロード]

医療労務管理アドバイザーを紹介します

社会保険労務士 労働安全・衛生コンサルタント
博士(医学) 藤田医科大学医療科学部客員教授 加藤 善士

こんにちは。医療勤務医臨床改善センターで、医療労務管理アドバイザーを担任しております加藤善士です。私は、社会保険労務士、労働安全・衛生コンサルタントとして、労働基準行政での経験と医学専門分野での研究経験を生かし、労働災害や健康被害の防止に関する教育、研修、事業所の安全衛生活動などに携わっております。

変更センターでは、他のアドバイザーと協働しながら、医療機関の特色を踏まえた課題解決に取り組んでいます。また、働き方改革の推進や安全衛生と健康に大きく関与します。そのため、これまでの経験を生かし、医療機関の改善に向けた支援ができるよう努めています。そこで働く方々自身が健康で安全に働ける環境づくりが大切です。

私の専門分野を通じて、皆さまの医療機関における勤務環境改善の一助になれば幸いです。働く方々を、関係する皆さまが笑顔で働ける環境づくりに貢献したいと考えています。どうぞよろしくお付き合いいたします。

令和8年度 働き方改革推進支援助成金のご案内

令和8年4月13日(月)から申請受付がスタートしています。
本助成金には、「雇務改善推進コース」「労働時間短縮・年休取得促進コース」「医療機関改善コース」の3つのコースがあり、医療機関の課題に応じたコース(複数)が、病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院に特化したコースです。

コース名	対象事業	成功目標	助成金額(円)
雇務改善推進コース	①-1の① 雇務改善推進コース ①-2の① 雇務改善推進コース ①-3の① 雇務改善推進コース	①-1の① 雇務改善推進コース ①-2の① 雇務改善推進コース ①-3の① 雇務改善推進コース	250万円(11月4日21日) 250万円(11月4日21日) 250万円(11月4日21日) 250万円(11月4日21日) 250万円(11月4日21日)
労働時間短縮・年休取得促進コース	②-1の① 労働時間短縮・年休取得促進コース ②-2の① 労働時間短縮・年休取得促進コース ②-3の① 労働時間短縮・年休取得促進コース	②-1の① 労働時間短縮・年休取得促進コース ②-2の① 労働時間短縮・年休取得促進コース ②-3の① 労働時間短縮・年休取得促進コース	150万円(11月4日21日) 150万円(11月4日21日) 150万円(11月4日21日) 150万円(11月4日21日) 150万円(11月4日21日)
医療機関改善コース	③-1の① 医療機関改善コース ③-2の① 医療機関改善コース ③-3の① 医療機関改善コース	③-1の① 医療機関改善コース ③-2の① 医療機関改善コース ③-3の① 医療機関改善コース	150万円(11月4日21日) 150万円(11月4日21日) 150万円(11月4日21日) 150万円(11月4日21日) 150万円(11月4日21日)

※申請期間: 令和8年11月30日(金)まで
※申請先: 各市区町村の労働基準監督署(労働基準監督署長)へ
※申請書類: 申請書、申請書添付書類(申請書添付書類)を提出
※申請期間: 令和8年11月30日(金)まで

ご利用の流れ

1. 申請書類の提出(申請書、申請書添付書類) → 2. 申請書の受付(労働基準監督署) → 3. 申請書の審査(労働基準監督署) → 4. 申請書の決定(労働基準監督署) → 5. 申請書の交付(労働基準監督署)

※申請期間: 令和8年11月30日(金)まで
※申請先: 各市区町村の労働基準監督署(労働基準監督署長)へ
※申請書類: 申請書、申請書添付書類(申請書添付書類)を提出
※申請期間: 令和8年11月30日(金)まで

お問い合わせ

愛知県・厚生農業協同組合連合会
愛知県医療勤務医臨床改善センター
(愛知)公益社団法人愛知医師会
〒460-0008 名古屋市中区4丁目3番26号 昭和ビル6階
TEL 052-212-5766 FAX 052-212-5767
E-mail info@aichi-medsc.or.jp

ホームページでも情報公開中
QRコードを
読み取ってください
https://aichi-medsc.or.jp

いきサポ愛知

第50号

発行/愛知医師会勤務医臨床改善センター
(愛知)公益社団法人愛知医師会

2026.7.15

AIを利用した医師の当直表作成事例をご紹介します。
詳細は中面をご覧ください。

第1回 医療機関に対する働き方改革セミナー開催

令和8年6月3日(水)、栄ガスビル5階ガスホールにて開催しました。
当日は、台風6号の影響により参加できなかった方もいらっしゃいましたが、50名の方が参加されました。

講演 1

日本の労働構造の変容と
医療界における過重労働の克服
～2026年度診療報酬改定と
2040年を見据えた構造改革～

講師/公益社団法人愛知医師会
理事 加藤 善

講演 2

医師の労働時間について
—宿日直許可、自己研鑽等—

講師/愛知労働局労働基準部監督課
地方労働基準監督監督官 橋本 美穂

講演 3

追加的健康確保措置について

講師/愛知保健医療局健康医療部医務課
地域医療支援室 主任 近藤 茂生

HP: <https://aichi-medsc.or.jp/>

より演者抜粋

勤改センターの取組事例 (鹿児島県)

医療機関の経営者・管理者の皆様へ

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター

(通称: きんかいセンター)

勤務環境改善についてお困りごとはありませんか?

医療労務管理アドバイザー(社会保険労務士)と医業経営アドバイザー(医業経営コンサルタント)が、電話による相談のほか、アドバイザー派遣、講師派遣、中長期的な取組みに対する情報提供や支援等を行います。

働き方改革チェックリスト

(2024年4月以降)

- ☐ 新様式による36協定(医師について)を監督署に届け出ている
- ☐ 長時間労働医師に対する面接指導の実施体制ができています

(STEP1) 適切な労働時間管理の実施・継続

- ☐ 労働時間管理は客観的な方法で行っている
- ☐ 副業・兼業先の労働時間を把握するための仕組みがあり、適切に運用されている
- ☐ 休日直許可取得後の適切な労働時間管理がなされている
- ☐ 医師の研修について、医師の意見を踏まえながらルールや手続きを文書で明文化している

(STEP2) 医療機関全体の働きやすい環境の整備と働き方改革の推進

- ☐ ハラスメント対策のための体制がある(相談窓口の設置など)
- ☐ 子育て・介護などを行う職員への支援を整備し、広く周知している(短時間勤務など)
- ☐ 長時間労働を前提としない人事評価体制・キャリア形成ステップ等を整備している
- ☐ タスク・シフト/シェアの推進などの働き方改革を進めていく体制がある(医師を含めた多職種の会議体の設置と取組など)

適切な労働時間管理の実施・継続、医療機関全体の働きやすい環境の整備と働き方改革の推進に取り組む医療機関を支援します。
いままさ聞きにくいことも、お気軽にお問い合わせください!

いきサポ きんかいセンター(鹿児島)

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター
受付時間 午前9時～午後5時まで(土日・祝日を除く)
〒892-0803 鹿児島市祇園之洲町5番
日本医業経営コンサルタント協会鹿児島県支部内
TEL 099-813-7731
<https://www.kagoshima-medsc.jp/>

(FAXでのお問い合わせは裏面をご活用ください)

病院・医療機関向け

研修講師派遣のご案内

社会保険労務士の資格を有する経験豊富なアドバイザーを
講師として派遣いたします!

講師派遣 無料

<研修テーマ例>

- 医療機関における働き方改革
～なぜ今「働き方改革」が必要なのか～
～勤務環境改善マネジメントシステムの導入に向けて～
- 年次有給休暇の適切な取得と業務効率化
～計画的な休暇取得で働きやすい職場を目指す～
- 職場のハラスメント対策と管理監督者の役割について
～被害者、加害者、傍観者にならないために～
- 接遇とアサーティブコミュニケーション
～伝える力と信頼を築くコミュニケーション～
- 働く人のメンタルヘルス対策
～ラインケアとセルフケア～
- 医療従事者のためのワーク・ライフ・バランス研修
～多様で柔軟な働き方の実現に向けて～

上記のほか、事前の打合せにより、貴院のニーズ(職種別、階層別、目的別等)に応じた研修をご提案いたします(事前の打合せから研修実施後のフォローアップまで、相談も無料です)。

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター(*)通称:きんかいセンターでは、医療労務管理アドバイザー(社会保険労務士)や医業経営アドバイザー(医業経営コンサルタント)が専門的・総合的な支援を行っています。
講師への謝金および旅費は当センターが負担いたします(講師手配以外の会場準備・運営等は主催者でお願いします)。お気軽にお問い合わせください。

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター
TEL 099-813-7731
<https://www.kagoshima-medsc.jp>

* 鹿児島県医療勤務環境改善支援センターは、勤務環境改善に取り組む医療機関を支援するため鹿児島県や鹿児島労働局の委託を受けて設置された組織です。

勤改センターの取組事例 (鹿児島県)

1. 労働時間管理に関すること

- ① 時間外労働
- ② 勤務時間・休日・休憩・勤務シフト
- ③ 年次有給休暇
- ④ 夜勤
- ⑤ その他（労働時間管理）

2. 健康管理に関すること

- ① 健康診断
- ② メンタルヘルス
- ③ 腰痛・感染症予防等
- ④ その他（健康管理）

3. 職場の環境整備に関すること

- ① いじめ・ハラスメント等
- ② 職場内施設の整備
- ③ その他（職場の環境整備）

4. 労働条件等に関すること

- ① 労働契約等
- ② 就業規則・給与制度・人事制度
- ③ その他（労働条件等）

5. 働き方改革に関すること

- ① 時間外労働の上限規制
- ② 年5日の年次有給休暇の確実な取得
- ③ 同一労働同一賃金
- ④ 労働者派遣
- ⑤ その他（働き方改革）

6. その他の労務管理Q & A

- ① その他の労務管理

① その他の労務管理 ① その他の労務管理

Q 2022.2.14 医師事務作業補助者や看護補助者等が入職後に定着していくために何か役立つ資料等はありませんか。

Q 2022.2.14 医師事務作業補助者や看護補助者等の人材確保に関して何か役立つ資料等はありませんか。

Q 2021.11.4 医師には、応召義務があるため、長時間労働はやむを得ないのではないのでしょうか。

A 医師については、応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要であることが従来から指摘されてきました。応召義務は実態として職業倫理・規範として機能し、純粋な法的効果以上に医師個人や医療界にとって大きな意味を持ち、医師の過重労働につながってきた側面も指摘されています。

しかし、応召義務については、医師が国に対して負担する公法上の義務であり、医師個人の民刑事法上の責任や医療機関と医師の労働契約等に法的に直接的な影響を及ぼすものではなく、医療機関としては労働基準法等の関係法令を遵守した上で医師等が適切に業務遂行できるよう必要な体制・環境整備を行う必要があり、違法な診療指示等に勤務医が従わなかったとしても、それは労働関係法令上の問題であって応召義務上の問題は生じないと解されています。

こうしたことから、応召義務があるからといって、医師は際限のない長時間労働を求められていると解することは正当ではないとされています。

勤改センターの取組事例 (東京都)

令和8年度の支援内容の詳細

(1) 導入支援

A 現状分析・課題抽出支援

B 課題選択型支援（労務管理相談）

C 課題選択型支援（医業経営相談）

(2) 組織力向上支援（研修講師派遣）

(3) 医師の働き方改革への取組支援

A 医師労働時間短縮計画作成支援

B 医師労働時間短縮計画に基づく取組実施支援

(4) 業務効率化支援 ※令和8年度から追加

対象 医療DXを視野に入れた業務のデジタル化等を含め、職員の勤務環境改善のために業務効率化に取り組もうとする医療機関

(5) 訪問相談支援

(6) 随時相談（専門家による無料電話相談）

出典：

<https://www.hokeniryo.metro.tokyo.lg.jp/iryo/sonota/kinmukankyoukai/zen/kinmukankyoukaizen> より演者抜粋

勤務環境がいぜんサポートナビ

R8.7.30 発行 第75号

発行元：東京都医療勤務環境改善支援センター（東京都保健医療局医療政策部医療人材課）

医療機関管理職
事務部門職員向け

テーマ：PDCAサイクルにおける評価指標の設定

医療機関全体で勤務環境改善に取り組む際は、「医療勤務環境改善マネジメントシステム」を活用し、PDCAサイクルを回しながら継続的に改善を進めることが有効とされています。方針表明や体制整備といった初期の取組が進んでいる医療機関でも、具体的な指標の設定や行動計画の策定の段階になると、検討が難しくなる場合があります。今号では、この「指標設定」の段階に焦点を当てます。

PDCAサイクルは何を回しているのか

PDCAサイクルは、「計画（Plan）→実行（Do）→評価（Check）→改善（Action）」という4つの工程の名称として説明されることが多くありますが、実際にサイクルの中で回っているのは、手順そのものというより「評価指標」です。目標に対する進捗や達成状況を測るものさし（評価指標）が定まっていなければ、Checkの工程が成立せず、Actionの工程も「何を直すべきか」が曖昧のまま進めることになります。結果として、サイクル自体が形だけのものになりやすくなります。

評価指標が決まらないのは、よくあることです

「働きやすい職場を目指す」「職員の負担を減らす」といった目標は、それ自体は重要な方向性であっても、そのままでは評価指標に落とし込みにくいものです。目標を設定したものの、「これをどう測ればよいかわからない」という状態で止まってしまふことは、マネジメントシステムを運用する医療機関で少なからず見られます。指標の設定に迷うこと自体は、特別なことではありません。

指標選びに詰まることは、課題の明確化につながります

評価指標が決まらない、あるいは指標を設定したものの思うような効果が見えなかった場合、指標選びの技術的な問題とある以前に、「病院が本当に改善したい課題は何か」がまだ十分に言語化できていない状態とあることが少なくありません。

例えば、「働きやすい職場を目指す」という目標のよみでは指標化が難しいものの、これを「長時間労働時間を削減する」「業務における記録時間を短縮する」というように具体化していく過程で、病院が本当に対処したかった課題（長時間労働なのか、記録業務の煩雑さなのか）が初めて明確になることがあります。指標を探す作業そのものが、漠然とした目標を具体的な課題へと変換する機会になるといえます。

SMARTは、問いかけのチェックリストとして活用を

目標設定の視点として知られる「SMART」は、以下の5つの視点の頭文字を取ったものです。

- Specific（テーマは具体的か）
- Measurable（測定可能か）
- Attainable（達成可能なレベルか）
- Result-based（成果に基づいているか）
- Time-oriented（期限が明確か）

※出典：医療勤務環境改善支援センターの運営及び活動にあたっての年刊誌（令和7年3月改訂版）

SMARTは、満たすべき固定のルールというよりも、目標を見直す際に自ら問いかけられるためのチェックリストとして活用すると、指標を具体化するきっかけになります。特に、目標が指標化しにくいと感じる場合には、5つの視点のうちどこで詰まっているのかを確認することで、次に何を検討すべきかが見えてきます。

東京都医療勤務環境改善支援センター

勤改センターでは、医療機関における良好な勤務環境の整備に向けた取組みへの支援を実施しております。お悩みのこと等がございましたら、お気軽にお問い合わせください。

随時相談窓口
(平日 9:30-17:30)

03-6272-9345



詳細はこちら

勤改センターの取組事例 (大分県)

「大分県働きたい医療機関認証制度～大分ホスピレート～」の趣旨

労働時間の短縮と質の高い医療の両立を図るため、働き方改革に意欲的に取り組む医療機関の就労環境等の改善や人材育成につながる取組について評価を行い、一定の基準を満たした医療機関に対して認証を付与する「大分県働きたい医療機関認証制度」を創設しました。

認証取得の効果

- (1) 大分県ホームページで認証医療機関を公表し、広く周知します。
- (2) 医療従事者が安心して働くことができる病院として認証されることで、優秀な人材が確保でき、患者さんにも選ばれる医療機関を実現できます。
- (3) 採用活動時等に「大分県働きたい医療機関」であることをアピールできます。
- (4) 大分県特定行為看護師等養成支援事業の補助対象となります。

※診療報酬の「地域医療体制確保加算」を取得している病院と「勤務医の労働時間短縮に向けた体制整備事業費補助金」の交付を受けている病院は補助対象外です。

令和5年度から令和7年度 10病院認証

生産性向上・職場環境整備等支援事業費補助金

人材確保が喫緊の課題となっている中でも、業務の生産性向上と職員の処遇改善を目的として、限られた人員でより効率的に業務を行うための環境整備に要する費用を補助します。

申請期限：令和7年12月15日（月）

補助対象施設 令和7年3月31日時点でベースアップ評価料を届け出ている
病院、診療所（医科・歯科）、訪問看護ステーション

補助対象となる取組 ※令和6年4月1日から令和8年3月31日までの間に取り組んだもの

取組種別	内容
ICT機器等の導入による業務効率化	タブレット端末、離床センター、インカム、WEB会議設備、床拭きロボット、監視カメラ等の業務効率化に資する設備の導入
タスクシフト／シェアによる業務の効率化	医師事務作業補助者、看護補助者等の職員の新たな配置によるタスクシフト／シェア
給付金を活用した更なる賃上げ	処遇改善を目的とした、既に雇用している職員の賃金改善

補助上限額

対象施設	補助上限額
病院	許可病床数×4万円
有床診療所（医科・歯科） ※許可病床数が5床以上の場合	
有床診療所（医科・歯科） ※許可病床数が4床以下の場合	1施設×18万円
無床診療所（医科・歯科）	
訪問看護ステーション	

※「許可病床数」は、交付申請日時点の許可病床数

補助金

取組に要した経費と補助上限額を比較して、少ない方の額を交付します。

<例1>
・取組に要した経費：15万円
・補助上限額：18万円
…交付額 15万円
<例2>
・取組に要した経費：20万円
・補助上限額：18万円
…交付額 18万円

申請方法

電子申請にてお手続きください。
「大分県 生産性向上」で検索されるか、URL、二次元バーコードをご活用ください。

URL:https://www.pref.oita.jp/soshiki/12620/seisanns_eikoujou.html



お問い合わせ先（大分県福祉保健部 医療政策課医務班）

電話 097-506-2775

受付時間8時30分～17時15分（12時～13時を除く）
※土、日、祝祭日は除く

国への要望

- 予算の十分な確保（地域医療介護総合確保基金の区分Ⅵ等）
- 基金の区分の見直し（区分Ⅳ、Ⅵ等）、補助要件の見直し（地域医療体制確保加算との関係）、速やかな情報提供
- 働き方改革推進支援助成金については、中小企業向け助成金で労働者数等の条件が厳しく、活用できる医療機関が限られる。
- 都道府県や医療関係者だけの取組では限界があるので、国の制度的な対応や広く国民に向けた啓発など、国においても積極的な対応を