

ダイジェスト版

厚生労働省委託事業

病院の雇用管理改善 CHECK&ACTION 25

看護職等の働きやすい
働きがいのある職場づくり

この冊子の使い方

雇用管理改善チェックリスト「CHECK&ACTION25」の目的

- 本書では、職員の働きやすい・働きがいのある職場づくりに重要な取り組みを、雇用管理改善チェックリスト「CHECK&ACTION25」として重点的に整理しています。
- 「CHECK&ACTION25」は、A～Eの5領域・25項目で構成されており、それぞれの内容を点検していくことによって、領域別あるいは項目別に自院の取り組み課題（弱点）を発見することができます。

雇用管理改善チェックリストの活用方法

STEP 1：「CHECK&ACTION25」による現状把握

✓ まずは管理者が自己チェック

雇用管理改善は、自院の現状を把握するところからスタートします。まずは、**管理者が「CHECK&ACTION25」で自己チェック**してみましょう。

✓ 職員にもチェックしてもらいましょう

立場が異なると結果に違いが出ます。**管理者だけでなく職員にもチェック**してもらいましょう。

STEP 2：自院における課題設定

✓ 課題候補を抽出する

管理者と職員の結果を領域・項目別に比較し、課題候補を抽出します。

✓ 定期的を確認しましょう

チェックは1回で終わらせることなく、**1年に1回程度、定期的**に実施し、**推移を見る**ことが必要です。雇用管理改善の取り組みがなされているか、結果は伴っているかについて、中長期的な視点でも確認するようにしましょう。

STEP 3：課題ごとの目標設定と実行計画作成

✓ 具体的な計画に反映する

取り組み課題が決まったら、それを実行計画に落とし込んでいく必要があります。**必要事項を計画書に落とし込んで共有**しましょう。

✓ 職員を巻き込んで実施しましょう

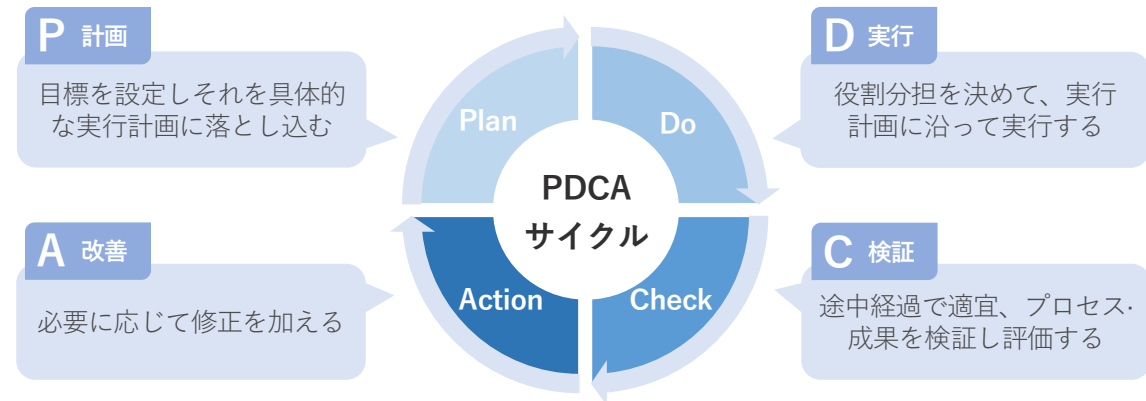
どのようなテーマに取り組むかにもよりますが、改善の取り組みは**できるだけ職員を巻き込んで進める**とよいでしょう。病院のプロジェクト、委員会活動、管理職教育の一環として進めるなどの方法で、職員も参画できるような取り組みを行い、風通しの良い職場風土、職員が主体的に動く職場風土の醸成にもつなげましょう。



STEP 4：取り組みの実施と進捗管理

✓ PDCA サイクルをしっかりと回していく

目標・実行計画に沿って、実際の取り組みを **PDCA サイクル**で進めていきましょう。



「誰が」という主体と「いつまでに」という時期、そして定期的な進捗管理の「場」の設定を明確にし、取り組みが曖昧なうちに立ち消えになってしまうことを防ぎます。



STEP 5：結果の振り返り・検証と次に向けての課題設定

✓ 継続的な改善が必要

どのような取り組みにも「完璧」というものではありません。また外部環境の変化も激しく、組織はその変化に対応していく必要があります。そのため、常に継続的な改善が求められます。必要に応じてSTEP1～3に戻り、「**CHECK&ACTION25**」の再実施や計画の見直しを行います。

本書は、以下のWebページからもダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053276.html>



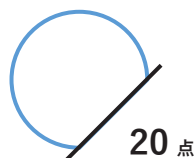
雇用管理改善チェックリスト CHECK&ACTION25

あなたの病院の雇用管理状況をチェックしてみましょう！

A

情報共有・ コミュニケーション

Aの合計点

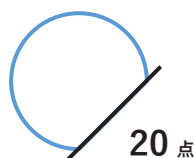


		あてはまる	あてはまる どちらかというところ	あてはまらない どちらかというところ	あてはまらない
1	病院の理念や年度事業計画、目標などを、職員が共感を持って理解できるように周知している	4	3	2	1
2	院内で交流の場を設けるなどして、職員間のコミュニケーションを促している	4	3	2	1
3	記録・報告・ミーティング等で、患者等に関する情報の共有を徹底している	4	3	2	1
4	病院が抱える課題を職員に共有し、アイデアや意見を聞き取る機会を設けている	4	3	2	1
5	職員が安心して不満や不安を表明できる環境を整えている	4	3	2	1

B

労務管理

Bの合計点

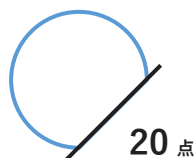


		あてはまる	あてはまる どちらかというところ	あてはまらない どちらかというところ	あてはまらない
6	業務の見直しやタスク・シフト/シェアにより、業務負担の軽減に取り組んでいる	4	3	2	1
7	ICTの導入により、業務負担の軽減に取り組んでいる	4	3	2	1
8	職員が子育てや介護、病気の治療などをしながらでも働き続けられる柔軟な働き方の仕組みを作っている	4	3	2	1
9	パワハラ・セクハラ予防・解決に向けた取り組みを行っている	4	3	2	1
10	勤務間隔や拘束時間、夜勤回数などに基準を設け、働き方改革に取り組んでいる	4	3	2	1

C

評価・処遇

Cの合計点

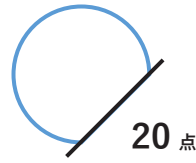


		あてはまる	あてはまる どちらかというところ	あてはまらない どちらかというところ	あてはまらない
11	一人ひとりの果たすべき役割や目標について話し合いを行っている	4	3	2	1
12	職務遂行能力などについて明確な評価基準を示し、面談により評価をフィードバックしている	4	3	2	1
13	職員の職務遂行能力などに応じた賃金制度を設けている	4	3	2	1
14	職務遂行能力などの評価を踏まえ、何らかの処遇改善につなげている	4	3	2	1
15	実態に合った人事制度とするため、検討や見直しを行いながら運用している	4	3	2	1

D

人材採用・育成

Dの合計点



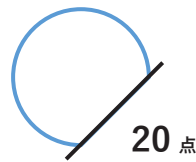
あてはまる	あてはまる どちらかというこ	あてはまらない どちらかというこ	あてはまらない
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1

16	病院の現状分析をもとに、必要な人材の募集・採用を行っている	4	3	2	1
17	職場の魅力をアピールし、求職者に適切な方法で発信している	4	3	2	1
18	中途採用者も含め、各職員の経歴やスキルに合わせた教育を行っている	4	3	2	1
19	研修体制の整備や自己啓発支援などを通じ、職員のスキルアップを図っている	4	3	2	1
20	将来のキャリア形成について、支援やアドバイスをを行っている	4	3	2	1

E

組織風土

Eの合計点

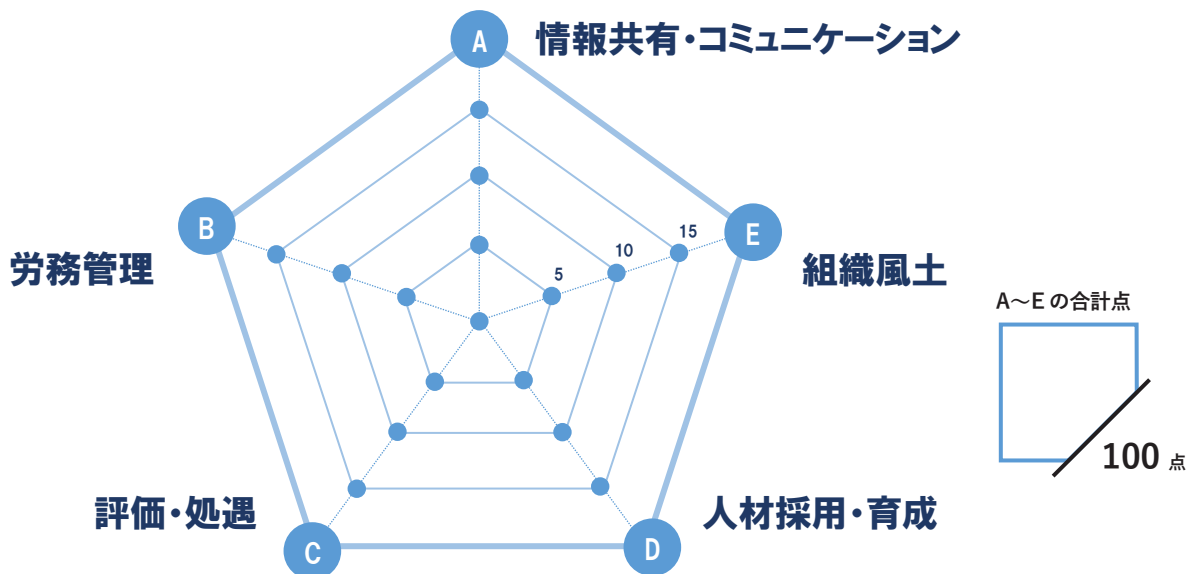


あてはまる	あてはまる どちらかというこ	あてはまらない どちらかというこ	あてはまらない
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1

21	高齢者や外国人など、多様な人材が活躍できる職場を整備している	4	3	2	1
22	職員が有給休暇を取得しやすい体制や風土づくりに取り組んでいる	4	3	2	1
23	インシデントの発生時には、組織として再発防止に向けた取り組みを行っている	4	3	2	1
24	患者や患者家族からのクレームや過度な要求、セクハラ・暴言などのハラスメント行為には、組織で対応している	4	3	2	1
25	職員の主体性を尊重し、働きがいのある職場づくりに取り組んでいる	4	3	2	1

あなたの病院の雇用管理状況

A～E各領域の合計点を下記のレーダーチャートに記入すると、現在の雇用管理状況が見えてきます。この結果を雇用管理改善策の検討・推進にお役立てください。



雇用管理改善の

ポイント



A：情報共有・コミュニケーション

本編ページ

01 病院の理念や年度事業計画、目標などを、 職員が共感を持って理解できるように周知している

P. 10

- 職員が自律的に行動する基準を「理念」として明確にする
- 策定した「理念」は分かりやすく伝える
- 「理念」はあらゆる機会を使って繰り返し伝える

02 院内で交流の場を設けるなどして、 職員間のコミュニケーションを促している

P. 12

- 職員間のコミュニケーションが重要であることを皆が意識する
- 負担感の少ない「できること」から職員間の交流を図る

03 記録・報告・ミーティング等で、 患者等に関する情報の共有を徹底している

P. 14

- 「ホウ・レン・ソウ」を仕事の基本として徹底する
- 情報共有の円滑化に向けて公式なルールを設計する
- 様々なツールを活用して情報共有を行う

04 病院が抱える課題を職員に共有し、 アイデアや意見を聞き取る機会を設けている

P. 16

- 病院の課題等について話し合う機会を設け、職員の問題意識を醸成する
- 職員の運営参加を進め、現場の力を経営に生かす
- 職員が意見や提案をしやすい仕組みをつくる・結果をフィードバックする

05 職員が安心して不満や 不安を表明できる環境を整えている

P. 18

- 職員間の気軽な交流から関係性を構築する
- 「伝えてくれてありがとう」を徹底する
- 職員の不満や不安を経営課題として提案する

B：労務管理

06 業務の見直しやタスク・シフト／シェアにより、業務負担の軽減に取り組んでいる

P. 22

- 業務の見直しにより、時間外労働を削減する
- タスク・シフト／シェアを推進し、業務の効率化を図る
- タスク・シフト／シェアをきっかけに、院内の業務を整理する

07 ICTの導入により、業務負担の軽減に取り組んでいる

P. 24

- スマートフォンやインカムの導入により、業務負担の軽減に取り組む
- 生成 AI や RPA の導入により、業務負担の軽減に取り組む

08 職員が子育てや介護、病気の治療などをしながらでも働き続けられる柔軟な働き方の仕組みを作っている

P. 26

- 妊娠・出産・育児と両立しやすい職場環境づくりを推進する
- 介護や治療などの個人の事情に配慮した働き方を支援する
- 従業員の健康状況に配慮し、健康増進に取り組む

09 パワハラ・セクハラ予防・解決に向けた取り組みを行っている

P. 28

- パワーハラスメントやセクシャルハラスメントに関する認識を共有する
- ハラスメントに対する理解を促し、相談や解決の場を設置する

10 勤務間隔や拘束時間、夜勤回数などに基準を設け、働き方改革に取り組んでいる

P. 30

- 勤務間隔や勤務時間・日数に関するルールを設ける
- 夜勤回数や休憩・仮眠時間に関するルールを設ける
- 業務量に合わせて計画的な人員配置を行う

C：評価・処遇

11 一人ひとりの果たすべき 役割や目標について話し合いを行っている

P. 34

- 目標を設定する場として定期的に個別面談を実施し、話し合いを行う
- 職員一人ひとりに期待を伝え、モチベーションを高める

12 職務遂行能力などについて明確な評価基準を示し、 面談により評価をフィードバックしている

P. 36

- 求められる能力・資質を「評価基準」として明確に示す
- 評価プロセスの透明性と評価の公平性を確保する
- 評価をフィードバックする

13 職員の職務遂行能力などに応じた 賃金制度を設けている

P. 38

- 賃金の考え方、昇給、賞与のルールを明確にする
- 能力を適切に評価する仕組みを整備する

14 職務遂行能力などの評価を踏まえ、 何らかの処遇改善につなげている

P. 40

- 評価結果に応じた処遇の仕組みを作る
- 非正規職員に対しても、処遇改善の仕組みをつくる

15 実態に合った人事制度とするため、 検討や見直しを行いながら運用している

P. 42

- 設計した人事制度が定着するように職員に周知する
- 管理者の運用力向上に力を注ぐ
- 現場を巻き込み、職員とともに運用の見直しを検討する

D：人材採用・育成

16 病院の現状分析をもとに、 必要な人材の募集・採用を行っている

P. 46

- 採用にあたっては、まず、病院の現状分析を行う
- 現状分析は多角的な視点から行き、戦略的な採用活動につなげる
- 多様な人材の活用を進める

17 職場の魅力をアピールし、 求職者に適切な方法で発信している

P. 48

- 採用にあたっての強みとして、職場の魅力を高める
- 職場の魅力が効果的に伝わる情報の発信方法を考える
- WEB や動画などのツールも積極的に採用に活用する

18 中途採用者も含め、各職員の経歴やスキルに 合わせた教育を行っている

P. 50

- 各階層の職員に期待する役割を明確化し、必要な研修機会を提供する
- 集合研修だけでなく、オンデマンド研修も活用する
- 専門性を高めつつ、看護実践能力や管理能力を習得できるようにする

19 研修体制の整備や自己啓発支援などを通じ、 職員のスキルアップを図っている

P. 52

- クリニカルラダーなどを活用し、スキルアップの道筋を示す
- 各職員のスキルや知識の習得度合い、習熟度を把握する
- 必要なスキルや知識を獲得できる機会を提供する

20 将来のキャリア形成について、 支援やアドバイスを行っている

P. 54

- 将来のキャリア目標を描けるようサポートする
- 職員の考えに耳を傾け、具体的なアドバイスを行う
- 多様なキャリア目標に応える仕組みを整備する

E：組織風土

21 高齢者や外国人など、 多様な人材が活躍できる職場を整備している

P. 58

- 多様な人材が活躍できる環境を整備する
- 多様な人材が活躍できる環境整備を組織風土改善のきっかけにする
- 特に外国人については、必要に応じて生活面でのサポート体制も整える

22 職員が有給休暇を取得しやすい体制や 風土づくりに取り組んでいる

P. 60

- トップ・管理職が繰り返し年次有給休暇の取得を促す号令をかける
- 業務分担を見直し、「その人にしかできない仕事」をできるだけ減らす
- チーム全体で業務の分業を進める

23 インシデントの発生時には、 組織として再発防止に向けた取り組みを行っている

P. 62

- 組織的な原因を分析し、再発防止策を講じる
- 職員への情報共有や研修などでの教育を徹底する
- 透明性のある報告体制を整備する

24 患者や患者家族からのクレームや過度な要求、セクハラ・ 暴言などのハラスメント行為には、組織で対応している

P. 64

- 病院として統一した対応方法を確立する
- クレームや過度な要求への対応を人材の離職予防策として位置づける
- 客観的な事実を記録しておく

25 職員の主体性を尊重し、 働きがいのある職場づくりに取り組んでいる

P. 66

- 職員からの意見や提案に耳を傾ける
- 業務に関する定期的な状況把握と支援を行う
- 主体性が自ずと育まれる職場環境をつくる

厚生労働省委託事業

ダイジェスト版

病院の雇用管理改善 CHECK&ACTION 25

看護職等の働きやすい
働きがいのある職場づくり

看護職等の雇用管理改善のための
課題把握支援ツール開発に向けた検討委員会