

医療機関管理者 様

一般社団法人 茨城県医師会

会長 諸岡 信裕

(公印省略)

平成 29 年度医療勤務環境改善マネジメントシステム導入の  
モデル医療機関の募集について

平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、茨城県医療勤務環境改善支援センターでは、勤務環境改善に取り組む医療機関を支援することによる事例の創出及び県内医療機関の参考に資するため、勤務環境改善マネジメントシステムの導入による勤務環境改善に取り組む医療機関を積極的に支援するモデル支援事業を実施する事としました。

つきましては、支援を希望される医療機関（モデル医療機関）は、下記のとおり申込書を提出していただきますようお願いいたします。

記

- 1 支援対象施設 県内全ての医療機関（病院及び診療所）
- 2 支援内容 医療勤務環境改善マネジメントシステム導入支援
- 3 支援期間 申込日から平成 30 年 3 月まで（随時受け付け）
- 4 提出書類 別紙「医療勤務環境改善モデル支援希望調書」
- 5 提出先 茨城県医療勤務環境改善支援センター  
（メールまたは FAX にてご提出下さい）  
TEL：029-303-5012 FAX:029-303-5116  
E-mail：[iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp](mailto:iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp)  
担当：小又・江幡・村田

## 平成 29 年度 医療勤務環境改善モデル支援事業実施要領

### 1 目的

医療勤務環境改善に意欲を有する医療機関の取組を支援することによる事例の創出及び県内医療機関の参考に資するため、マネジメントシステムの活用促進による、勤務環境改善を図ることを目的とします。

### 2 実施主体

茨城県医療勤務環境改善支援センター（以下「支援センター」という。）

### 3 支援対象医療機関

茨城県内の病院及び有床診療所で、勤務環境改善マネジメントシステムの導入を希望する医療機関とし、平成 29 年度には、概ね 2 医療機関を募集します。

### 4 支援期間

申込日から平成 30 年 3 月まで

### 5 支援内容

労務管理アドバイザー及び医業経営アドバイザー等をモデル医療機関に派遣し、導入のための支援を行います。

また、茨城県看護協会による看護職のワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」という。）との連携による支援活動も行います。

### 6 申込方法

支援を希望する医療機関は、別紙様式を支援センターに提出してください。

### 7 事業成果の波及について協力

モデル医療機関には、取組内容や結果について、支援センターが行うホームページや研修会での協力をお願いすることがあります。

# 平成 29 年度 医療勤務環境改善マネジメントシステム導入支援

## 1 支援実施内容

医療機関における勤務環境改善に向けた取り組みの各ステップ（下記図参照）に応じて、アドバイザーが必要な助言、情報提供等を行います。

### ステップ2（体制整備）

院内の検討会などにアドバイザーが参加してアドバイスを行います。

### ステップ3（現状分析）

医療機関の現状に関する既存データや調査結果を基に課題の抽出を支援します。

### ステップ4（目標設定）・ステップ5（計画策定）

最優先課題について、課題解決に向けた目標設定と具体的な計画策定を支援します。

### ステップ6（取組の実施）・ステップ7（評価改善）

取組内容・取組成果を確認し、改善点についてアドバイスします。

## 2 留意事項

支援を実施した医療機関は、平成30年3月までに必ずステップ5まで達成してください。

支援を実施した医療機関は、今後開催される研修会での取組発表や事例集等による報告、支援終了後の取組経過調査等にご協力ください。

記



以上

## 医療勤務環境改善モデル支援希望調書

### 1. 基本情報

医療機関名								
住 所								
電 話					E-mail			
担当者部署名				担当者職名		担当者指名		
病院機能				病床数			看護職配置基準	
職 員 数	総計	医師	看護師	薬剤師	事務職	コメディカル	看護補助者	その他

### 2. 取り組みたい番号に○を付してください。(参考資料 別紙「4つの領域における取組メニュー」)

1	働き方・休み方改善	3	働きやすさ確保のための環境整備(ソフト面・ハード面)
2	職員の健康支援	4	働きがいの向上

具体的な内容を記入してください。

### 3. 今年度の取り組み目標に○を付してください。

	ステップ2(体制整備)	ステップ3(現状分析)	ステップ4(目標設定)
	ステップ5(計画策定)	ステップ6(取組の実施)	ステップ7(評価改善)

### 4. これまでの勤務環境改善に向けた取組があれば、ご記入ください。

### 5. 勤務環境改善に取り組む必要性について、ご記入ください。

### 6. その他(ご自由にご記入ください。)

## 4つの領域における取組メニュー

### (1) 働き方・休み方改善

- ◆ 労働時間管理：  
時間外労働の削減、1回あたりの最長勤務時間の削減、休暇の取得促進、夜勤負担軽減策（夜勤明けの朝帰り等）、勤務と勤務の間隔確保 など
- ◆ 医師の負担軽減：  
多様な勤務形態（短時間勤務、交替制勤務、連続当直を行わない勤務シフト、主治医制度見直し等）、給与・手当の処遇改善、チーム医療の徹底（補助者の活用等）、他職種との連携・業務分担、その他の負担軽減（ICT機器、医師の確保等）、地域医療連携（診療所との外来業務の分担等）
- ◆ 看護職、コメディカルの負担軽減  
復職支援制度、雇用形態や勤務形態選択可能な制度、健康安全に配慮した夜勤・交代制シフト、診療・薬剤・検査・事務部門等関連部門との連携、コメディカルの把握 など

### (2) 職員の健康支援

- ◆ 職員の生活習慣病対策：健康診断の受診率向上等
- ◆ メンタルヘルス対策：相談窓口、復職支援プログラム等
- ◆ 作業環境対策：腰痛対策、眼精疲労対策
- ◆ 有害物質対策、感染症対策 など

### (3) 働きやすさ確保のための環境整備（ソフト面・ハード面）

- ◆ 仕事と子育て・介護との両立支援：  
院内保育所や学童保育等の整備、休憩スペースの設置、情報共有システム導入、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、育児・介護に係る休業・休暇制度の充実、男性職員の育児休業取得 など
- ◆ 職員の安全確保（暴言・暴力等への対策）：  
警備員の配置、相談窓口の整備、対応マニュアルの整備 など
- ◆ いじめ・ハラスメント対策  
相談窓口の設置、関連する研修の実施
- ◆ 職場の風土・環境の整備：  
職員向け院内アメニティ（仮眠室、休憩室等）の整備 など
- ◆ 人材の定着化の視点：  
定期面談等による職員の事情や希望の把握、職員の事情等に配慮した配置や業務分担

### (4) 働きがいの向上

- ◆ 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、子育て等と両立しながらの勤務の継続に関する相談窓口の配置 など
- ◆ 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、産休・育休中の職員の円滑な復職支援 など