



いきいき働く医療機関サポート Web

医療従事者が健康で安心して働くことができる職場環境作りに取り組む際に参考となる情報を提供するウェブサイトです。医療従事者の勤務環境改善のためにご活用ください。

いきサポ

検索

<https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp>



働きがいのある

より働きやすい 医療機関を目指して



和歌山県医療勤務環境改善支援センター (公益社団法人 和歌山県病院協会内)

〒640-8319 和歌山市手平2丁目1-2 県民交流プラザ 和歌山ビッグ愛6階
TEL 073(488)5131 FAX 073(424)5676 E-mail wabyokyo@silver.ocn.ne.jp

開設時間 平日 9:00~17:00 (土曜、日曜、祝日、12/29~1/3を除く)

相談は無料です。お気軽に和歌山県医療勤務環境改善支援センターをご活用ください。



応援します



あなたの病院の働き方改革!

今だから求められる「医師の労働時間短縮」



医師の働き方改革に関する検討会において、医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取り組みがとりまとめられました。(右記抜粋)

医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取り組みのポイント

- ①医師の労働時間管理の適正化に向けた取り組み
- ④タスク・シフティング(業務の移管)の推移
- ②36協定等の自己点検
- ⑤女性医師等に対する支援
- ③既存の産業保健の仕組みの活用
- ⑥医療機関の状況に応じた医師の労働時間短縮に向けた取り組み



？ 医療勤務環境改善マネジメントとは

医療従事者の勤務環境改善に向け、各医療機関トップの勤務環境改善方針表明から始まり、現状分析にて課題を明確にし、PDCAサイクルにより計画的かつ継続的に勤務環境改善への取り組みを自主的に行っていただく仕組みです。

Plan 計画策定

Do 取り組み実施

Act 更なる改善

Check 定期的な評価

令和2年度
令和元年6月から、5つの病院がモデル病院となり、勤務環境の改善に取り組みました。

※モデル病院とは？ 勤務環境改善マネジメントシステム普及のため、勤務環境改善支援センターの支援を受けながら、勤務環境の改善を行う先行病院です。

医療法人久仁会 宇都宮病院

★★ (平成30年度より)

医療法人 宮本病院

★★ (平成30年度より)

医療法人匡慈会 伏虎リハビリテーション病院

★ (令和元年度より)

社会医療法人三車会 貴志川リハビリテーション病院

★ (令和元年度より)

医療法人共栄会 名手病院

★ (令和元年度より)



支援を受けられた病院様には『支援の証』をお渡します。

勤務環境改善に取り組まれた年数によって、★が増えます。

？ 和歌山県医療勤務環境改善支援センターとは

医療機関の皆さまのパートナーとして、医療勤務環境改善の支援をします。医療勤務環境改善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、助言を行い、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します。(和歌山県・和歌山労働局より運営受託:和歌山県病院協会)

相談事例

医療勤務環境改善への支援・相談に対応しています。(相談料は無料です)

1 働き方・休み方改善について

- ①時間外労働の削減
- ②年次有給休暇をはじめとする休暇の取得促進
- ③夜勤・交代制シフトの負担軽減
- ④勤務と勤務の間隔の確保
- ⑤産休・育休復帰後のキャリア形成
- ⑥短時間正職員の活用

等

2 働きやすい職場環境整備

- ①仕事と子育ての両立支援
- ②仕事と介護の両立支援
- ③いじめ・ハラスメント対策
- ④ワーク・ライフ・バランスへの取り組み
- ⑤職員のメンタルヘルス対策

等

3 研修テーマ例

- 労務管理
- 管理職のための労働関係法令解説
- ワーク・ライフ・バランスへの取り組み
- 労使トラブルを防ぐため
- 雇用助成金活用のポイント
- 医療勤務環境マネジメントシステムの導入に向けて 等

現在の状況等

医療法人久仁会 宇都宮病院

アンケートとヒアリング結果を基に、勤務環境センターの専門家にも参加して頂き、約半年間、毎月会議を開催しました。その中で残業時間等のネックになっていた夕方の診療時間の見直し、16時～19時から14時30分～17時30分に変更しました。その結果、19時まで残らなければならなかった外来担当の職員が17時30分に帰ることができるようになり、残業時間の削減になりました。何より明るい時間に帰れるという声が聞けて良かったです。

医療法人 宮本病院

勤務環境に関するアンケートとそれに基づくヒアリングを実施しました。ヒアリングは職種、職位、年齢、経験年数等に偏らず2回にわたり計42名の職員に実施しました。その結果、部署別の課題や年齢層別の課題が判明し、就業規則の一部を改定して改善できた事もありました。職員からも「忌憚のない意見を言うことができた」と好評でした。未解決の課題についても今後対応していく予定です。