



働き方改革等の取組みに関する相談は ぜひ勤改センターへ



勤改センターの活動事例

ご利用
無料

- 研修会の開催
- 情報提供(メール会員向け定期配信等)
- 電話やメールによる相談支援
- アドバイザーの訪問支援
- 研修・勉強会への講師派遣
- 医療勤務環境マネジメントシステムの導入支援

医療労務管理相談コーナーでは
医療労務管理アドバイザー
(社会保険労務士)が
専門的な助言や
情報提供により支援します



医師・看護職員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、医療法が改正され、平成26年10月1日から各医療機関が勤務環境の改善に取り組むことが努力義務化されました。福井県医療の職場づくり支援センターでは、専門のアドバイザーを配置し、医療機関の皆様が勤務環境改善に向けた取り組みを進める際に、サポートいたします。

医療労務管理
アドバイザー
(社会保険労務士等)

医業経営
アドバイザー
(医業経営コンサルタント等)

連携



専門的な助言や情報提供により
医療機関を支援

いきいき働く医療機関サポートWEB(いきサポ)をご活用ください

いきいき働く医療機関サポートWEB(いきサポ)

- 医療従事者の働き方や勤務環境の改善に関する政策情報を集約・提供しています
- 医療機関の取組事例が検索できます
- 国のセミナー資料や講演動画を見ることができます

🔍 いきサポ



勤務環境改善に取り組む医療機関を応援します

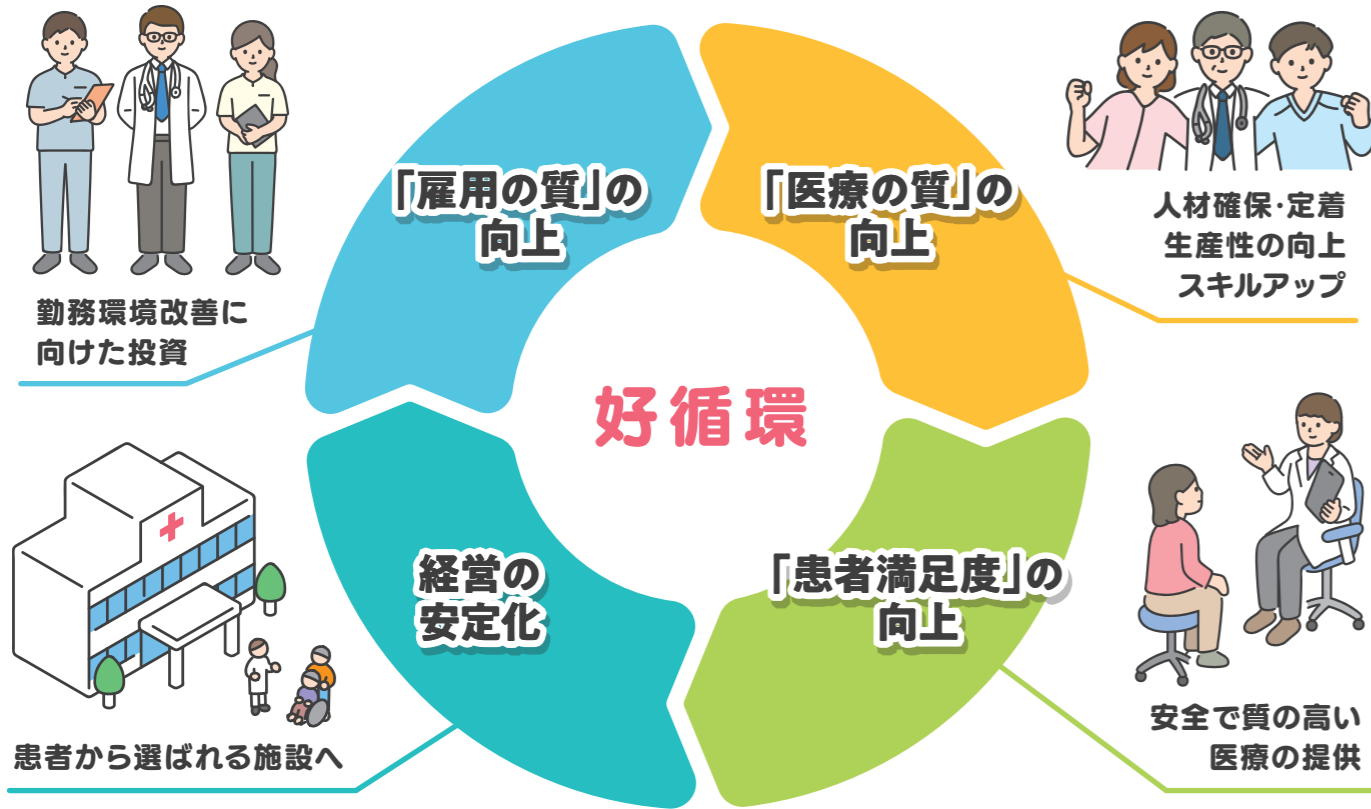
福井県医療の職場づくり支援センターの ご案内

取り組むことが
地域の医療を未来につなげます



勤務環境改善のメリット

勤務環境改善に取組み、「雇用の質」を向上させ、「人材確保・定着」に繋がらしましょう



「医師労働時間短縮計画」を中心に、医療機関全体の勤務環境改善をすすめていきます

- 時短計画は、3か月、半年ごとに経過を見ながら、年に1回見直しの検討を行います。
- 目標が達成できていない場合は、取組みが進んでいないか、取組みの内容が実効的でない可能性があります。

令和6年度 △×病院 医師労働時間短縮計画

(1) 労働時間数

■科医師(●名(連携B:●人/C-2:●人))

年間の時間外・休日労働時間数	●年度実績	令和6年度目標	計画期間終了年度の目標
平均			
最長			
960時間超~1,860時間の人数・割合			
1,860時間超の人数・割合			

(2) 医師の業務の見直し

計画策定時点での取組実績	特になし(診療科ごとの宿日直体制)
計画期間中の取組目標	診療科ごとの体制ではなく、交代で1日当直当たり2人体制とし、宿日直しない診療科はオンコール体制とする

(3) その他の勤務環境改善

計画策定時点での取組実績	特になし(未導入)
計画期間中の取組目標	音声入力システムを導入してカルテの一部を自動作成する



医療勤務環境マネジメントシステムを導入してみよう

「医療勤務環境マネジメントシステム」というと難しく感じるかもしれませんが、普段、皆様が行われている業務の進め方と同じく、「方針・計画を立てて取り組んでいく」という、PDCAサイクルを回していきます。

勤務環境改善マネジメントシステムの流れ

医療分野の「雇用の質」向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き(改訂版)
医師の「働き方改革」へ向けた医療勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き より

導入準備	STEP1 方針の表明	STEP2 体制整備	STEP3 現状分析	STEP4 目標設定	STEP5 計画策定	STEP6 取組の実施	STEP7 評価・改善
	トップによる取組の方針を周知	多職種による継続的な体制	客観的な分析により課題を明確化	ミッション・ビジョン・現状から、目標設定	目標達成のための実施事項を決定	1つ1つ着実に継続的な実践	成果を測定し、次のサイクルにつなげる
Plan 計画							
Do 実行							
Check 評価							
Action 改善							

経営トップによる積極的な関与が必要

- 組織的な取組であることの周知
- 具体的な問題解決につながるという「期待感」の醸成
- さまざまな手段を用いて、繰り返し伝える
- 自機関の状況にあった体制づくり
- さまざまな職種や属性による多様なチーム・メンバー構成が効果的
- 医療機関内でのチームの位置づけを明確にし、医療スタッフに周知を
- 既存の定量データを活用し、客観的な分析で冷静に現状を見つめる
- 不足する情報は、定性的な調査で把握、課題抽出と原因分析は、「森」を見てから、「木」を見ていく
- 目標設定はSMARTに
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?
- 現実的で継続性の高い計画を
- チーム・メンバー以外の医療スタッフにも積極的に意見を求めましょう

●取組開始の初期では小さな成功を積み重ねる
勤務環境改善は継続することが重要ですが、最初から達成困難な目標を掲げた場合には職員のモチベーションが低下し、取組が止まってしまう可能性があります。まずは達成しやすいものから取組を開始しましょう。

●自医療機関にとって必要なステップのみを参考にする
ステップ1から取組む必要はなく、自医療機関で改善を進めていく上で改善が必要なステップを参考にしてください。

お気軽にご相談ください

福井県医療の職場づくり支援センター(医療労務管理相談コーナー)

〒910-0001 福井市大願寺3-4-10(福井県医師会館内)

TEL 0776-24-1666

FAX 0776-21-6641

✉ iryo-shien@fukui.med.or.jp

福井県医療の職場づくり支援センター

