

平成26年6月27日

公益社団法人 日本医師会
一般社団法人 日本病院会
公益社団法人 全日本病院協会
公益社団法人 日本精神科病院協会
一般社団法人 日本医療法人協会
公益社団法人 日本看護協会
全国社会保険労務士会連合会
公益社団法人 日本医業経営コンサルタント協会

御中

厚生労働省医政局総務課

医療勤務環境改善支援に向けた年次活動計画の策定等について（依頼）

医療機関の勤務環境改善に向けた取組につきましては、ご理解とご協力を賜り感謝申し上げます。

すでに、下記（参考）のアドレスに掲載している医療機関の勤務環境改善のためのツール（通称「手引き書」）につきましては、医療機関等への周知及び活用についてお願いしてきたところですが、このたび、改正医療法の成立を受けまして、別添のとおり、都道府県に対して、各地域において、関係団体と連携を図り、医療機関の勤務環境改善活動を円滑に実施する観点から、医療勤務環境改善に関する年次活動計画の策定を依頼したところです。

つきましては、今後、当該年次活動計画の策定にあたりまして、都道府県より、貴会の都道府県支部等へ相談・協力等の依頼があると見込まれますので、あらかじめ、貴会に情報提供させていただきますとともに、貴会の都道府県支部への周知をお願いいたします。

（参考）

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/quality/dl/houkokusyo-03.pdf

また、先般、貴会からご協力をいただき開催いたしました「シンポジウム」につきましては、約350名の方々にご参加をいただき盛況のうちに終了いたしました事をご報告するとともに感謝を申し上げます。

<担当>

厚生労働省医政局総務課 課長補佐 山崎 剛 (内線:2515)
医療勤務環境改善推進室 室長補佐 井上 泰徳 (内線:4105)
室員 山本 大誉 (内線:2518)
代表 03-5253-1111、直通 03-3595-2189、FAX 03-3501-2048
e-mail : yamazaki-takeshi@mhlw.go.jp (山崎)
inoue-yasunori@mhlw.go.jp (井上)
yamamoto-hironori@mhlw.go.jp (山本)

事 務 連 絡
平成26年6月27日

都道府県勤務環境改善担当者 殿

厚生労働省医政局総務課

医療勤務環境改善支援に向けた年次活動計画の策定等について（依頼）

医療機関の勤務環境改善に向けた取組につきましては、ご理解とご協力を賜り感謝申し上げます。

さて、ご案内のとおり、去る6月18日、いわゆる医療介護総合確保推進法による改正医療法（以下「改正医療法」という。）が成立し、6月25日に公布されたところですが、改正医療法には、各医療機関がPDCAサイクルによる計画的な勤務環境改善に取り組む仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム）を導入するとともに、都道府県ごとに「医療勤務環境改善支援センター」を設置するなどして、地域の関係団体などと連携し、総合的、専門的に医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援する体制を構築する新たな仕組みが位置づけられており、こうした勤務環境改善関連の規定は、本年10月1日より施行されることとされています。

こうした状況を踏まえ、すでに、5月22日に開催した全国都道府県医療勤務環境改善担当者会議の場で別添【参考資料】にてご説明の上、平成26年度の勤務環境改善に係る年次活動計画の策定等について依頼したところですが、改めて、下記のとおり、対応をお願いいたします。

なお、ご不明の点等につきましては、担当あてにお問い合わせ願います。

また、本事務連絡については、関係団体（日本医師会、日本病院会、日本精神科病院協会、日本医療法人協会、全日本病院協会、全国社会保険労務士連合会、日本医業経営コンサルタント協会）にも情報提供することとしておりますことを申し添えます。

<担当>

厚生労働省医政局総務課 課長補佐 山崎 剛（内線:2515）
医療勤務環境改善推進室 室長補佐 井上 泰徳（内線:4105）
室員 山本 大誉（内線:2518）
代表 03-5253-1111、直通 03-3595-2189、FAX 03-3501-2048
e-mail : yamazaki-takeshi@mhlw.go.jp (山崎)
inoue-yasunori@mhlw.go.jp (井上)
yamamoto-hironori@mhlw.go.jp (山本)

記

1 26年度年次活動計画の策定

改正医療法の勤務環境改善に係る部分の施行により、本年10月1日から以下の取組などが求められることとなります。

- ・病院・診療所の管理者の責務として、厚生労働大臣の定める指針（すでに各都道府県宛に配布済みの「手引き書」（※）の内容の骨格を指針として定める予定。）に基づき、医療従事者の勤務環境改善等の措置を講ずるよう努めること
- ・こうした措置を講ずる医療機関に対して、都道府県が中心となり、地域の関係者（都道府県医師会、看護協会、病院協会、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会等の関係団体、労働局等の関係行政機関等）と連携した支援体制を構築し、ニーズに応じた支援を実施すること
- ・都道府県において、こうした支援体制の「拠点」として医療勤務環境改善支援センターの機能を確保すること

(※) 「手引き書」＝「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ための手引き」を言う。下記参照。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/quality/dl/houkokusyo-03.pdf

これらの取組を円滑に進めるため、貴都道府県におかれては、【別紙様式】を参考に、次の内容を盛り込んだ平成26年度における年次計画の策定をお願いいたします。

(計画に盛り込む内容)

- ・平成26年度中に「手引き書」に基づき勤務環境改善計画を策定する医療機関の割合等の地域における達成目標
- ・「手引き書」の周知方法（説明会、研修会、ワークショップ等）
- ・「手引き書」に基づく改善計画に取り組む医療機関に対する支援方法（例：アドバイザー派遣等の訪問支援、支援センター等での相談対応、地区別合同相談会等）
- ・医療勤務環境改善支援センターの設置時期、設置方法、予算確保の見通し等
- ・その他、各医療機関における勤務環境改善計画策定状況の把握、当該計画に基づく勤務環境改善に関する取組等の円滑な実施に必要と考えられる事項（例：計画策定後のフォローアップ等）

2 年次計画策定に当たっての留意点

年次計画の策定に当たっては、次に掲げる点に留意していただくようお願いいたします。

- ・都道府県医師会、看護協会、病院協会、社会保険労務士会、労務管理相談コーナー受託者、医業経営コンサルタント協会等の関係団体、労働局等の関係行政機関等との間で、医療勤務環境改善支援センター運営協議会準備会等の場を活用するなどして、十分な協議を行っていただきたいこと
- ・その際、各関係者間での役割分担等についても協議いただきたいこと
- ・年次計画については、可能な限り、各取組ごとの実施時期についても明示いただきたいこと
- ・医療勤務環境改善支援センターについては、遅くとも平成26年度中の事業スタートを前提に計画を策定いただきたいこと

3 策定した年次活動計画の提出等

策定いただいた年次計画については、策定後、地域の関係者間で共有するとともに、速やかに担当（山崎、井上、山本）宛に8月8日までメールにて提出願います。

平成26年度医療勤務環境改善年次活動計画(〇〇県)【記載例】

【別紙様式】

担当所属： 〇〇県 △△部 □□課 ××係

役職・氏名： 係長・勤務改善

連絡先(電話番号)： ●●●●-▲▲-■ ■■

年次目標(達成目標)
 ・年度末時点での勤務環境改善計画策定医療機関割合:全医療機関の80%
 ・医療勤務環境改善支援センター発足:平成26年12月スタート

本計画策定に向けた協議への参加団体・機関
 〇〇県医師会 〇〇県看護協会 〇〇県病院協会
 〇〇県社会保険労務士会 日本医業経営コンサルタント協会 〇〇県支部
 〇〇県労働局

事項	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	備考
関係者との協議(運営協議会等) 関係団体・行政機関名 〇〇県医師会、〇〇県看護協会、〇〇県病院協会、〇〇県社会保険労務士会、日本医業経営コンサルタント協会 〇〇県支部、〇〇県労働局		各関係団体等との調整	準備協議会の開催(協議事項) ・センター運営方針や実施体制 ・支援方策や関係者の役割分担 等		運営協議会の開催(月1回定例開催)(協議事項) ・各関係団体・機関の取組状況、情報共有 ・事業の実施状況や評価、課題の検討 ・次年度の目標設定や事業の企画立案 等						
「手引き書」の周知 ※各団体等と連携・協同で実施		関係団体等への協力依頼・周知方法に関する企画等 説明会 医療機関の管理者向け(周知・啓発) ・手引き書の解説や先行事例の発表、院内推進体制の整備要請 ・活用できる各種支援制度や県の支援体制等の周知・活用方法 等 研修会・ワークショップ ※詳細別添参照	医療機関の担当者向け(導入編) ・手引き書の解説や先行事例の発表、院内推進体制の整備 ・具体的な現状分析、目標設定・改善計画策定、運用・評価等の方法(演習) 等		医療機関の管理者の会合等を活用した周知・啓発活動を継続的に実施(出前講座等)			医療機関の担当者向け(フォローアップ編) ・各医療機関の取組状況や情報共有・意見交換、課題の解決策 ・取組の評価方法や更なる改善策の方法 等 ※併せて各種専門家による相談コーナーを設けて個別の相談に対応			
個別医療機関への支援 (訪問支援、地区別相談会、相談対応等)		各医療機関のニーズ調査等(説明会・研修会等も適宜活用)	訪問支援 ※研修会等(導入編)実施後のフォローアップ 地区別相談会 ※地区別に相談会を開催(ニーズに応じて各地区を定期的に巡回)		各医療機関内における取組開始						
医療勤務環境改善支援センターの設置 ※詳細別添参照		労務管理相談コーナー事業運用(〇〇県労働局)			一体的な実施等に関する 〇〇県労働局との調整	周知・広報		医療勤務環境改善支援センター運用 ・医療労務管理支援事業と一体的に医療分野アドバイザ事業を実施			
その他(予算関連)		事業企画・26年度補正予算要求		9月議会(補正予算)		契約準備		予算執行			

※上記の事項の具体的な内容については、適宜、資料を添付するなど、年次計画は、A4一枚に収めて下さい。

※なお、上記年次計画はあくまでも一例であり、具体的には、地域の実情に応じて検討してください。

医療法改正案における医療機関の 勤務環境改善に向けた取組内容について

平成26年5月22日（木）
都道府県医療勤務環境改善担当者会議



厚生労働省 医政局総務課・看護課
労働基準局労働条件政策課
医療労働企画官 中野 孝浩

説明内容

- 1 背景と経緯
- 2 医療勤務環境改善の実施体制（改正医療法の枠組み）
- 3 医療勤務環境改善システムの概略
- 4 26年度に求められる対応

1 背景と経緯①

・平成23年6月 看護師等の「雇用の質」向上PT報告（旧PT） + 「5局長通知」

・平成24年10月 医療分野の「雇用の質」向上PT発足（新PT）

・平成25年2月 「新PT」報告公表 + 「6局長通知」 ※厚生労働科

【ポイント1】
看護職だけの取組から医療機関全体の改善へ

・平成25年6月 社会保障審議会医療部会 医療法改正に向けて議論スタート

・平成25年8月 「社会保障制度改革国民会議」報告取りまとめ
→ 秋の臨時国会で「一体改革のプログラム法」成立

社会保障・税一体改革

・平成25年10月 社会保障審議会医療部会で「医療勤務環境改善」等論議

・平成25年12月 社会保障審議会医療部会意見
※医療機関の勤務環境改善システム導入を提言

【ポイント2】
医療政策の観点からの対策へ

・平成26年2月12 一括法による医療法等の改正案 閣議決定
(医療機関の勤務環境改善システムを制度化する内容を盛り込む)

1 背景と経緯②

■ 医療機関の勤務環境改善問題

労働行政だけで解決することは困難

= 背景となる医療行政上の課題（例：医師、看護師等医療従事者の確保対策等）と一体で解決することが必要

■ 医療法を改正し、医療機関の勤務環境改善について、医療政策の観点から位置づけ
→ 都道府県（医療政策担当部局）が主体的に関与

■ 医師・看護職員をはじめとした医療従事者の勤務環境改善を「医療従事者の確保・定着」のための課題として位置づけ、ワークライフバランスなど幅広い観点を視野に入れた取組を推進

2 医療勤務環境改善の実施体制（改正医療法の枠組み）

■改正医療法案の関連条文（医療機関の勤務環境改善関連） ※30条の13～30条の16を追加

第四節 医療従事者の確保等に関する施策等

第三十条の十三 病院又は診療所の管理者は、当該病院又は診療所に勤務する医療従事者の勤務環境の改善その他の医療従事者の確保に資する措置を講ずるよう努めなければならない。

第三十条の十四 厚生労働大臣は、前条の規定に基づき病院又は診療所の管理者が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

第三十条の十五 都道府県は、医療従事者の勤務環境の改善を促進するため、次に掲げる事務を実施するよう努めるものとする。

- 一 病院又は診療所に勤務する医療従事者の勤務環境の改善に関する相談に応じ、必要な情報の提供、助言その他の援助を行うこと。
 - 二 病院又は診療所に勤務する医療従事者の勤務環境の改善に関する調査及び啓発活動を行うこと。
 - 三 前二号に掲げるもののほか、医療従事者の勤務環境の改善のために必要な支援を行うこと。
- 2 都道府県は、前項各号に掲げる事務の全部又は一部を厚生労働省令で定める者に委託することができる。
- 3 都道府県又は前項の規定による委託を受けた者は、第一項各号に掲げる事務又は当該委託に係る事務を実施するに当たり、**医療従事者の勤務環境の改善を促進するための拠点**としての機能の確保に努めるものとする。
- 4 第二項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、当該委託に係る事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

第三十条の十六 国は、前条第一項各号に掲げる事務の適切な実施に資するため、都道府県に対し、必要な情報の提供その他の協力を行うものとする。

医療機関の管理者は？
医療従事者の勤務環境改善等への取組

厚生労働省は？
医療機関の管理者が講ずべき措置の「指針」策定

都道府県は？
医療機関の勤務環境改善を促進するための支援（相談、情報提供、助言、調査、啓発活動その他の援助）

そのため「医療勤務環境改善支援センター」機能を確保

国は？
都道府県の活動をバックアップ（調査研究、情報提供その他）

2 医療勤務環境改善の実施体制（改正医療法の枠組み）

厚生労働省

※医療政策の観点から改正医療法に勤務環境改善の仕組みを規定。労働施策と連携。

医政局

医療労働企画官は
双方兼務

労働基準局

都道府県労働局

都道府県 = 責任主体
医療担当部局

医療勤務環境改善支援センター

相談支援
情報提供
研修会等

病院・診療所

運営協議会（都道府県が主体）
→労働局や関係団体との連携
医師会、看護協会、病院協会、社会保険労務士会、医療経営コンサルタント協会等

厚生労働省は？
医療機関の管理者が講ずべき措置の「指針」策定

都道府県の活動をバックアップ（調査研究、情報提供その他）

都道府県は？
■医療機関の勤務環境改善を促進するための支援（相談、情報提供、助言、調査、啓発活動その他の援助）
■そのため「医療勤務環境改善支援センター」機能を確保
■地域の関係団体・労働局との連携関係を確保

「医療勤務環境改善支援センターの運営について」（H26.3.3 都道府県担当課長会議資料）

医療機関の管理者は？
医療従事者の勤務環境改善等への取組

勤務環境改善マネジメントシステム導入の「手引き書」

3 医療勤務環境改善システムの概略①

「自主的な勤務環境改善活動を促進するシステム」の構築と普及

- ・各医療機関等において、「医療スタッフの安全と健康は、患者の安全と健康を守る」という共通認識の下、
- ・幅広い医療スタッフが協力し
- ・自らの医療機関等の勤務環境の現状を確認し、
- ・PDCAサイクルにより勤務環境改善を計画的に実施



医療機関への「支援」

- ・医療勤務環境改善支援センターによる医療機関のニーズに応じた専門的・総合的な支援
- ・関係者による「連携体制」の構築（医療行政・労働行政＋関係団体）
- ・活用できるデータベース
→どうすれば「解決するか」とセットで支援

3 医療勤務環境改善システムの概略②

■医療機関の勤務環境改善計画づくり

- できる限り多くの医療機関において、
- PDCAサイクルを活用して計画的に勤務環境改善に向けた取組を実施（そのためのツール「**手引き書**」を活用）

※http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/quality/dl/houkokusyo-03.pdf

- 「勤務環境改善計画」には、
 - ・医療従事者の働き方・休み方の改善
 - ・医療スタッフの健康支援
 - ・働きやすさ確保のための環境整備
 - ・働きがいの向上

などの幅広い領域から個々の医療機関のニーズに応じた内容を位置づけることを想定。

想定される「改善」領域とその例示

「手引き書」のポイント

■働き方・休み方等（労働時間管理等）

（例）

- ・ 時間外労働の削減、1回あたりの最長勤務時間の削減、
- ・ 年次有給休暇をはじめとする休暇の促進、
- ・ 夜勤負担軽減策（夜勤帰りの早帰り等）、
- ・ 勤務と勤務の間隔の確保 等

■医療スタッフの健康支援（労働安全衛生）

（例）

- ・ メンタルヘルス対策、腰痛・感染対策、健康チェックの実施 等

■働きやすさ確保のための環境整備（ソフト面・ハード面ともに）

（例）

- ・ 院内保育所の整備、休憩スペースの設置、円滑な情報共有のためのシステム導入 等
- ・ 子育て・介護中の者に対する残業免除等
- ・ 給与制度や人事制度、患者や関係者からの暴力、職場のいじめ・ハラスメント対策の実施 等
- ・ 医療スタッフのキャリア形成支援等

■働きがいの向上

（例）

- ・ 医療スタッフの専門職としてのキャリア形成支援等
- ・ 人事制度によるキャリアアップ 等

勤務環境改善マネジメントシステムの流れ

「手引き書」のポイント

各医療機関の取組

マネジメント
システム
導入準備

Plan
計画

Do
実行

Check & Act
評価・改善

【ステップ1】
方針表明

院長の責任の下、取組の方針を周知し、取組をスタート

【ステップ2】
体制整備

院内に多職種による継続的な体制づくり

【ステップ3】
現状分析

客観的な分析により課題を明確化

【ステップ4】
計画策定

目標と達成のための実施事項を決定

【ステップ5】
取組の実施

1つ1つ着実に継続的な実践

【ステップ6】
評価・改善

成果を測定し、次のサイクルにつなげる

勤務環境改善支援センターによる支援

厚生労働省の支援・協力

- 「手引き書」の「計画策定のためのツール」の例（あくまでも一例。より簡略化して活用することも可能〔簡略版も別途提示〕）
 - ・まずは自らの医療機関の目指す姿（ミッション・ビジョン）を確認し、それに向かう中長期的な取組を検討。
 - ・「現状分析・対策立案シート」：ミッション・ビジョンから中長期（例えば3年後）の勤務環境改善目標を設定、現状分析結果と比較することで課題を発見し、その原因に対して取組を検討。
 - ・個々の取組については、「アクションプランシート」を活用し、1年間の具体的活動スケジュールを検討。

「手引き書」のポイント

【雇用の質向上マニフェストシステム】現状分析・対策立案シート

ミッション （理念）	
ビジョン （中長期の姿）	
勤務環境の現状	1. 1年後の勤務環境改善目標
課題（目標と現状のギャップ）	課題が起きている原因
対策（課題解決策）	
● 中長期の目標	
1. 1年後の目標	

【雇用の質向上マニフェストシステム】アクションプランシート

具体的取組内容	担当者	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
対策①:													
対策②:													
対策③:													

3 医療勤務環境改善システムの概略③

■ 都道府県による勤務環境改善支援センターを核とした医療機関への「支援」

- 都道府県ごとに、「医療勤務環境改善支援センター」を核とした総合的・専門的な支援体制を構築
- 支援センターには、労務管理の専門家（社会保険労務士）、医業経営の専門家（医業経営コンサルタント）なども配置。
- 支援センターの運営協議会として、都道府県医師会、看護協会、病院協会、社労士会、医業経営コンサルタント協会や労働局との連携体制を構築
 - 地域の関係者と連携した支援

※運営協議会等を活用、関係団体との連携＝支援の重層化が重要

3 医療勤務環境改善システムの概略④

■ 関係機関と連携・協働した支援

- 求められる支援内容によっては、支援センターに配置されているアドバイザーだけでは対応が困難な場合も想定。
- その場合、支援センターが「ハブ機能」を果たすことが必要。
 - ・ 関係団体の取組との連携
 - (例) 看護協会WLB推進ワークショップ事業
県医師会女性医師支援相談窓口
県看護協会勤務環境改善アドバイザー 等
 - ・ 他の専門的知見を有する支援機関との連携
 - (例) メンタルヘルス対策支援センター
- また、医療機関の支援に役立つ各種補助制度等の活用の視点も重要。
 - (例) 医療部局のものとしては、「新たな財政支援基金」の活用
＝ニーズにあった活用方策を！
他分野の助成金の活用（県商工労働部・都道府県労働局関連の助成金 等）
※例：地域人づくり事業、キャリア形成助成金など

3 医療勤務環境改善システムの概略⑤

■ 「勤務環境改善計画」推進のための具体的な「支援」のイメージ（一例）

- 勤務環境改善支援センターによる支援に当たっては、
 - ・ 勤務環境改善に関わる診療報酬制度活用も視野に入れながら、医師と看護職員その他のコメディカルスタッフなどとの役割分担の推進、いわゆる医療クランクなどの補助職の活用
 - ・ 短時間正職員制度など多用な働き方ができる環境整備を通じた医療従事者の確保推進
 - ・ 地域の医療機関相互の役割分担推進などの取組を通じた勤務環境改善を促進

＝これまでの「好事例」を分析して効果ある取組を実施

※http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/quality/houkokusyo.html

■ 看護職員の負担軽減の有効策 (保険局医療課 23年度調査より)

複数回答n=804

- 看護補助者の導入・業務分担 70.3%
- 薬剤師の病棟配置・業務分担 31.3%
- 病棟クラークの配置 43.8%
- その他のコメディカルとの業務分担 32.7%
- 常勤看護職員の増員 51.0%
- 非常勤看護職員の増員 38.9%
- 夜勤専従者の雇用 27.1%
- 短時間正規雇用看護職員の活用 13.7%
- 交替制勤務の導入 3.9%
- 2交代・3交代制勤務の見直し(変則への移行含む) 17.4%
- 早出や遅出などの看護ニーズに応じた勤務の導入・活用 35.1%
- シフト間隔の見直し 10.0%
- 長時間連続勤務を行わない勤務シフト体制 19.3%
- 超過勤務を行わない業務配分 28.0%
- 新人看護職員教育担当者の配置 15.5%

- 電子カルテとオーダリングシステムの活用 20.5%
- その他ICTを活用した業務省力化、効率化の取組 7.0%

医療機関内での
役割分担 (チー
ム医療の推進)

看護職員増員

勤務体制の工夫
など

ICT等のツールの
活用

10

■ 病院勤務医の負担軽減の有効策 (保険局医療課 23年度調査より)

複数回答n=804

医療機関内での取組

- 医師・看護職員との業務分担 41.5%
- 医師・薬剤師との業務分担 33.5%
- 医師・その他のコメディカルとの業務分担 33.3%
- 医師事務作業補助体制 47.4%
- 短時間正規雇用医師の活用 11.8%
- 交替制勤務の導入 3.9%
- 連続当直を行わない勤務シフト 26.5%
- 当直翌日の通常業務への配慮 17.0%
- 特定個人に集中しない業務配分 10.4%
- 電子カルテとオーダリングシステムの活用 23.3%
- その他ICTを活用した業務省力化、効率化の取組 7.1%

医療機関内での役割分担
(チーム医療の推進)

勤務体制の工夫など

ICT等のツールの活用

他の医療機関との連携

- 地域の他の医療機関との連携体制 20.1%
- 外来縮小の取組 11.9%

地域全体での取り組み

■「勤務医の就労実態と意識に関する調査」
(労働政策研究・研修機構2011年12月)より

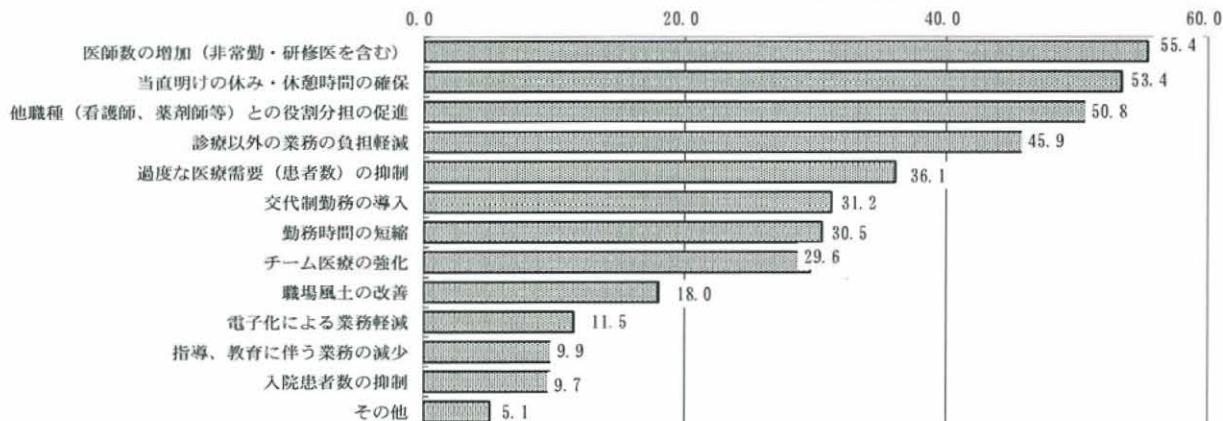
複数回答n=3467

— 勤務医の勤務環境改善のための方策

⇒「医師数の増加(非常勤・研修医を含む)」が55.4%と最も多く、次いで、「当直明けの休み・休憩時間の確保」(53.4%)、「他職種(看護師、薬剤師等)との役割分担の促進」(50.8%)、「診療以外の業務の負担軽減」(45.9%)などとなっている(図表18)。

⇒医師数の増加のみならず、休日確保による疲労回復、役割分担促進による業務量の軽減、診療以外の負担軽減、過度な医療需要の抑制が重要。

図表18：勤務医の勤務環境改善のための方策(複数回答、n=3467、単位=%)

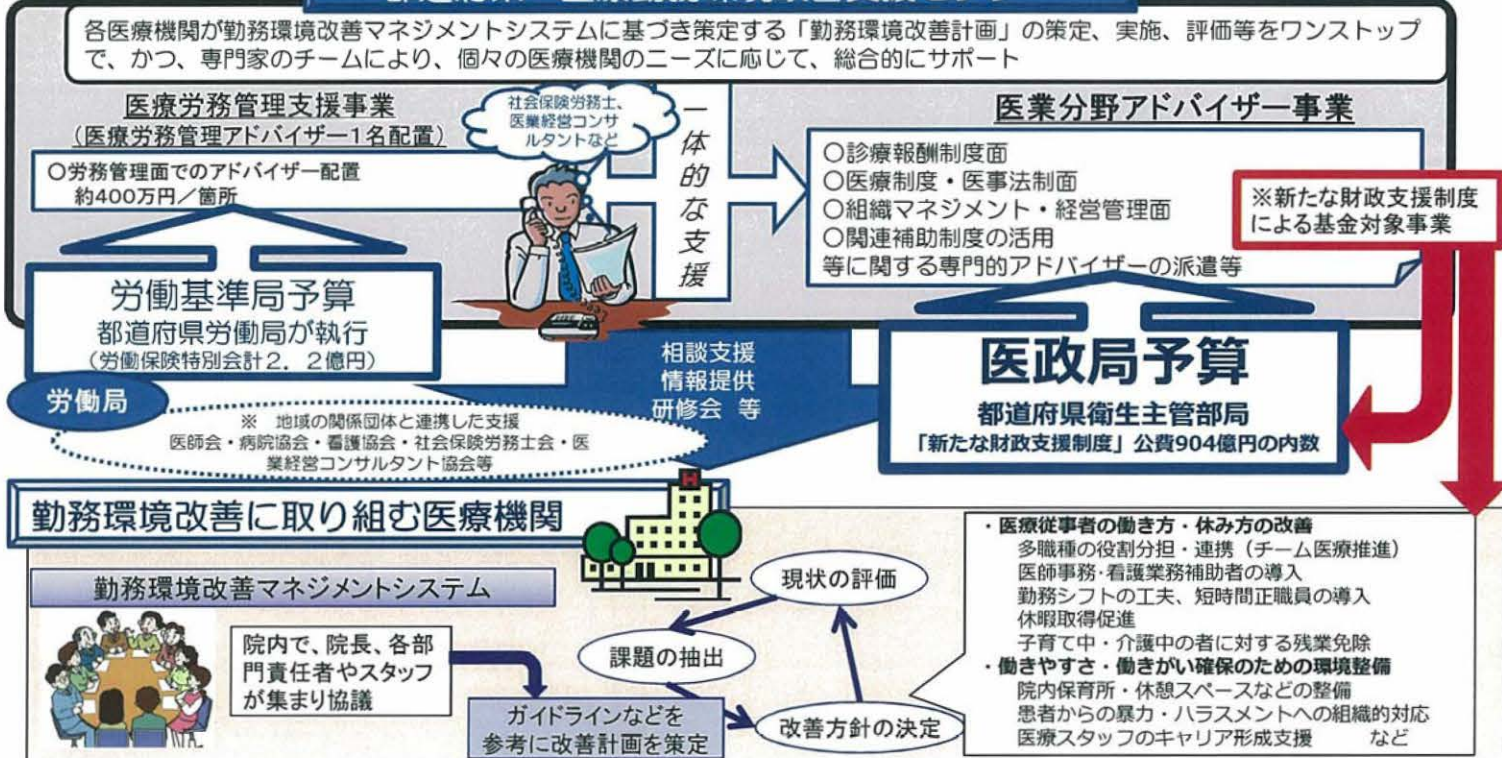


医療機関の勤務環境改善に係るワンストップの相談支援体制の構築

【事業イメージ(全体像)】

医師・看護師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、国における指針の策定等、各医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に勤務環境改善に向けた取組を行うための仕組み(勤務環境改善マネジメントシステム)を創設するとともに、各都道府県ごとに、こうした取組を行う医療機関に対する総合的な支援体制(医療勤務環境改善支援センター)を設置する。事業実施については地域の医療関係団体等による実施も可能(※都道府県の実情に応じた柔軟な実施形態)

都道府県 医療勤務環境改善支援センター



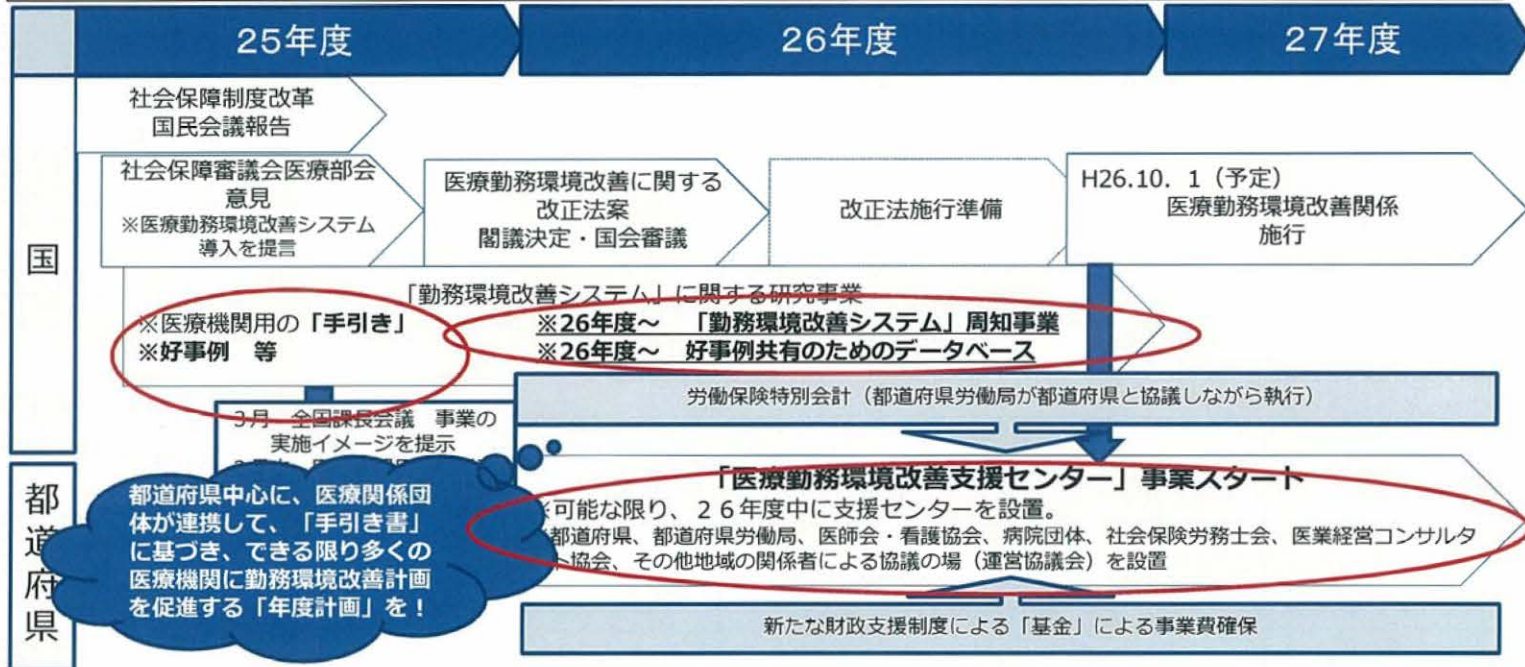
4 26年度に求められる対応①

■医療勤務環境改善に関する取組のスケジュール

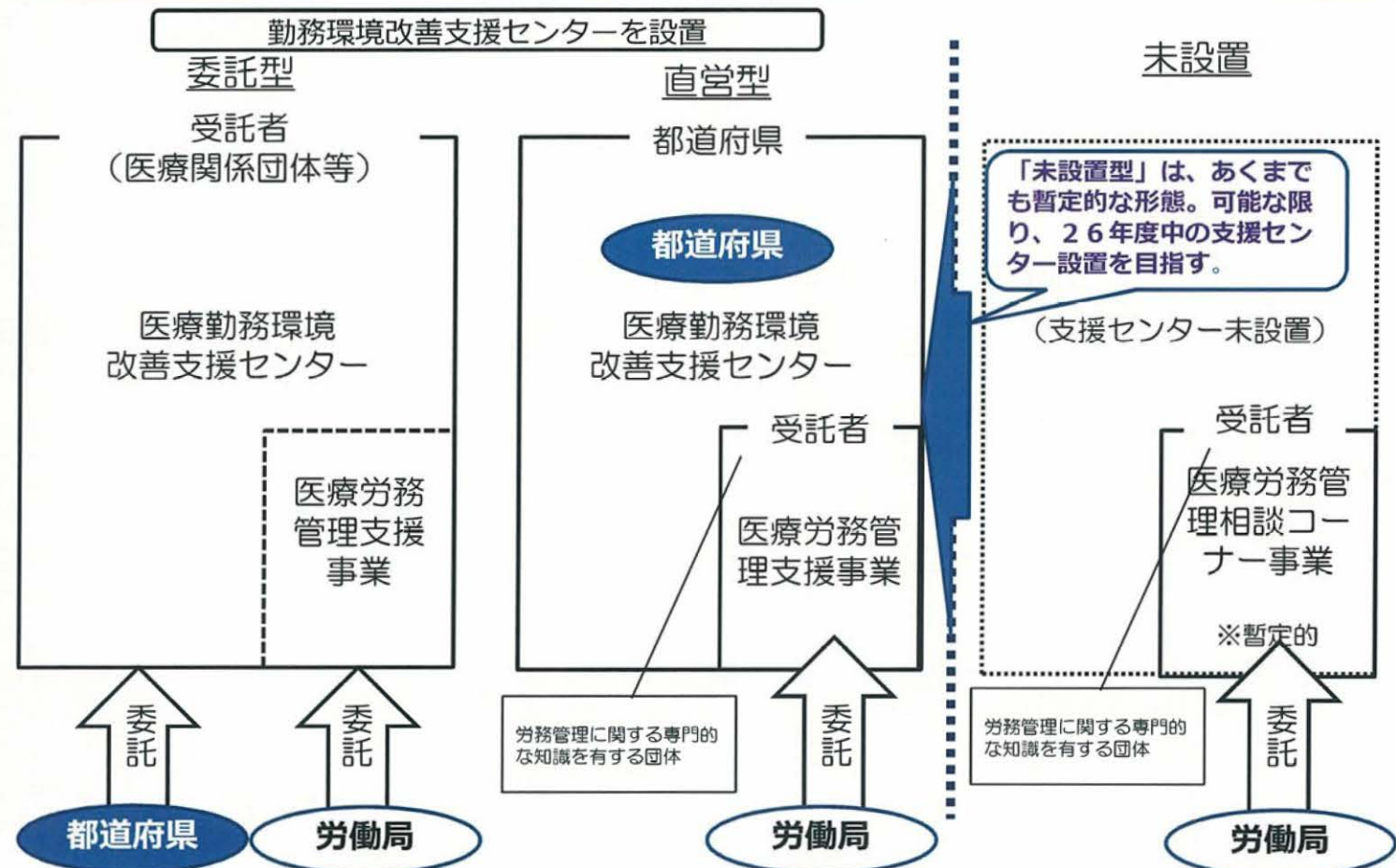
■医療勤務環境改善支援センター事業については、新たな財政支援を活用した「基金」の対象事業。事業実施効果を高める観点からも、都道府県においては、可能な限り、26年度中に支援センターをスタートできるよう、都道府県が「基金」を活用した事業化。

■「基金」に関する情報については、今後、順次、厚労省から提示。

■円滑な事業実施に向け、可能な限り早急に、関係団体（都道府県医師会、看護協会、病院団体、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会その他地域の関係者、都道府県労働局等）との協議の場を設置。



■医療勤務環境改善支援センターの設置形態等



4 26年度に求められる対応②

○医療機関の勤務環境改善計画づくりを促進

- ・都道府県において、関係団体と連携しつつ、個々の医療機関に対して、勤務環境改善計画づくりを促す。
- ・医療機関向けに計画づくりの手法として取りまとめたものが、「手引書」。
→「手引書」をできるだけ多くの医療機関に活用していただくことが当面の目標
→まずは、都道府県中心に、地域の関係者と連携した年度の活動計画づくり

○こうした取組を推進するための「拠点」＝「医療勤務環境改善支援センター」の設置促進を！

- ・都道府県と労働局が地域の関係団体と連携して支援を行う拠点（都道府県に対して、早急な立ち上げを依頼中〔26年度は移行期間〕）。
- ・当面は、多くの都道府県において、支援センターがない状態で、都道府県・労働局・労務管理相談コーナー受託法人・関係団体が連携して対応。

■ 26年度の活動計画の粗いイメージ

あくまでも一例。具体的には、地域の実情に応じた検討をお願いいたします。
なお、6月末までには、改めて、年度の活動計画策定について具体的に依頼をする予定。

