

医療機関が行う医療従事者の勤務環境改善に向けた自主的な取組をより進めるため、東京都医療勤務環境改善支援センター等が行う事業について引き続きPRを行うとともに、新たな取組を行う。

自主的な取組を推進するための取組について 1/2

〔勤務環境改善取組事項チェックシートの提供等について〕

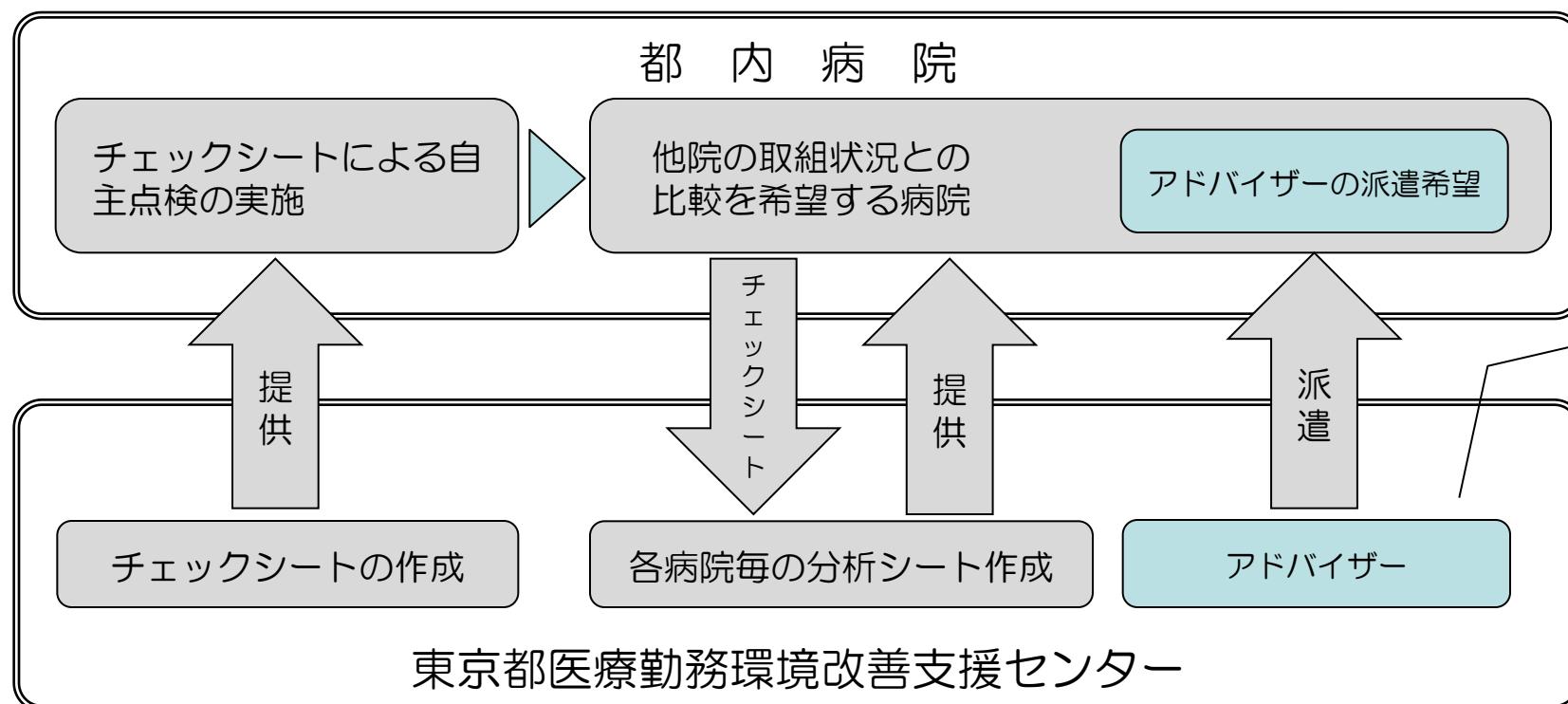
働き方改革が国主導で進められ、労働基準法等の改正の国会審議が行われている。医師の長時間労働の是正等医療機関においても対応が求められており、勤務環境の改善に向けた医療機関が行っている自主的な取組を再確認してもらうことを主眼とし、「勤務環境改善取組事項チェックシート（仮称）」（以下「チェックシート」という。）を都内全病院に配布する。

チェック項目については、平成29年度厚生労働省委託事業「医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」で行われた病院に対する調査項目（以下「国調査項目」という。）に、都独自の項目を追加したものとする。

また、チェックシートについては一律の提出は求めず、他院との取組状況の比較（比較する項目は国調査項目のみ）を希望する病院については、チェックシートの提出を受け、全国、東京都、東京都内の同種の医療機関との比較した分析シートを提供する。

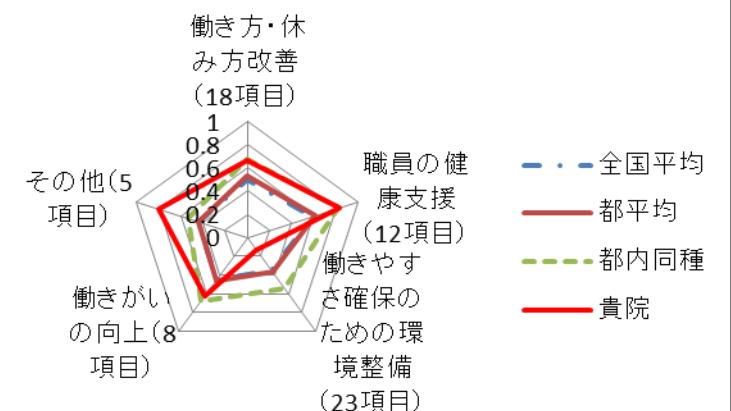
さらに、分析シートの提供を受けた医療機関が希望すれば、アドバイザーを派遣（1～2時間程度）し、取組状況のヒアリングや現場視察を行った上で、取組の方向性等についてアドバイスを行う。

（取組のイメージ）



分析シート（イメージ）

貴院においては、都の平均と比べ「働き方・休み方改善」、「職員の健康支援」、「働きがいの向上」の項目では取組が進んでおります。一方「働きやすさ確保のための環境整備」……



(チェック項目(案))

【働き方・休み方改善】

1. 時間外労働の削減に取り組んでいる。
2. 1回当たりの最長勤務時間削減に取り組んでいる。
3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している。
4. 夜勤負担の軽減(夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等)を行っている。
5. 夜勤専従者への配慮(夜勤の時間・回数の制限等)を行っている。
6. 夜勤、交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している。
7. 労働時間設定改善に関する労使間の話し合いの機会を設けている。
8. 勤務間インターバル制度を導入している。
9. 補助職(医師事務作業補助者、看護補助者等)を配置している。
10. 正職員について多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など)を活用している。
11. 当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮(連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等)を行っている。
12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している。
13. チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化等)により負担軽減を図っている。
14. 電子カルテを活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる。
15. 勤務シフト作成ソフトを活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる。
16. その他の情報通信機器を活用した業務効率化・省力化を推進している。
17. 募集・採用を強化するための取組を実施している。
18. 地域の医療機関との連携(オープンシステム、地域連携クリティカルパス、外来機能の分担等)を推進している。

【職員の健康支援】

19. 職員に健康診断を受診するよう働きかけている。
20. 健康診断の事後措置(医療上の措置、就業上の措置、保健指導等)を実施している。
21. 職員の健康教育や身体的健康対策(生活習慣病対策等)に取り組んでいる。
22. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している。
23. 「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取り組みを行っている。
24. 長時間労働者に対する面接指導を実施している。
25. 職業感染(結核・インフルエンザ等呼吸器感染、HBV/HCV/HIVの針刺し切創対策、ワクチン等)に取り組んでいる。
26. 有機化学物質(抗がん剤、エチレンオキシド、キシレン、ホルムアルデヒドの取扱い等)のばく露予防に取り組んでいる。
27. 作業管理、作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる。
28. 衛生管理委員会を設置し、毎月1回以上開催している。
29. 産業医を選任し、職員に周知している。
30. 衛生管理者(常時使用する職員が10名以上50人未満の場合は衛生推進者)を選任し、職員に周知している。)

【働きやすさ確保のための環境整備】

31. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている。
32. 法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性諸君ともに対象)を導入している。
33. 院内保育所や提携保育所等を整備している。
34. 保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している。
35. 院内や近隣に学童保育を整備している。
36. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を導入している。
37. 本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している。
38. 介護短時間勤務制度を導入している。
39. 法定以上の介護休業制度、介護休暇制度(男性職員、女性職員ともに対象)を導入している。
40. 法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員、女性職員ともに対象)を導入している。

41. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している。
42. 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員、女性職員ともに対象)を実施している。
43. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている。
44. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている。
45. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員、女性職員ともに対象)を実施している。
46. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している。
47. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレーム対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている。
48. 職員の働く満足度の調査を行っている。
49. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している。
50. 院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している。
51. 職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している。
52. 定期的な面談等により職員が抱え事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている。
53. 複数主治医制を採用している。

【働きがいの向上】

54. 施設外の研修への参加を支援している。
55. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている。
56. 正規・非正規を問わずすべての職員のキャリア形成支援(研修等に関する情報提供や研修等への職員参加の支援、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設置や情報提供等)が実施されている。
57. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている。
58. 専門資格の取得を支援する制度を設けている。
59. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている。
60. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている。
61. 産休・育休中の職員の円滑な復職支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている。

【その他】

62. 患者満足度調査を行っている。
63. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている。
64. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる。
65. 医師に対し、医師賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている。
66. これ以外の取組を行っている。

【東京都独自項目】

- 病院管理者が、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等の勤務環境改善に係る方針を明確に示している。
- タイムカードやICカード、電子カルテ等のログ状況等の客観的な方法により労働時間を把握している。
- 管理職が、超過勤務の状況や年次有給休暇の取得日数を把握している。