

ミニ講座「働きやすい医療機関づくりサポート講習会」実施報告

1 開催概要

(1)目的

労務管理や人材確保・定着等に関する基礎知識や取組事例、「働き方改革」の動向等について情報提供をする場とし、医療機関管理者等に活用してもらうことで、勤務環境改善への関心をさらに高めるとともに、医療機関における勤務環境改善の取組を一層促進する契機とする。

(2)開催日時・場所

【第1回】平成29年10月26日(木曜日)午後2時30分から5時まで
東京都社会福祉保健医療研修センター(文京区)

【第2回】平成29年11月21日(火曜日)午後2時30分から5時まで
立川市女性総合センター アイム ホール(立川市)

(3)内容 ※各回共通

①医療機関における人材確保・定着策 【医療経営アドバイザー(医療経営コンサルタント)】

7対1看護体制の導入に伴う看護師の囲い込みなど「医療人材が不足する要因」を踏まえ、「人材不足に対する対策」として新規採用より離職防止策が重要であると解説した。また、離職防止策として「辞めたいと思わせない・辞めたくないと思わせる」職場環境の構築のため職員満足度調査の重要性について触れ、職員満足度調査を行う際には支援センターの導入支援を利用することを提案した。

②労働法の基礎知識・「働き方改革」の動向 【医療労務管理アドバイザー(社会保険労務士)】

労働基準法等の規定の解説、裁判例等を交えた医療機関における労働時間、長時間労働に関する論点整理、時間外労働の上限規制の解説等「働き方改革」の動向紹介、ハラスメント対策、人材確保の問題点と対策について、社会保険労務士の視点で解説した。

※各講義約50分。なお、講義開始前に、支援センターの事業説明を行った。

2 申込者数

146名 (内訳:【第1回】78名 【第2回】68名)

3 参加者数・内訳

114名 (内訳:【第1回】62名 【第2回】52名)

病院	94
診療所	9
医療関係団体・法人	3
アドバイザー等その他	8
計	114

医療機関参加者の役職内訳

理事長・院長・副院長	2
事務系管理職	56
その他事務職	23
看護管理者	17
その他・無回答	5

<所在地別>

	医療機関等 参加者数	区部	市町村部	都外
第1回	58	49	7	2
第2回	48	7	41	0

4 アンケート集計結果

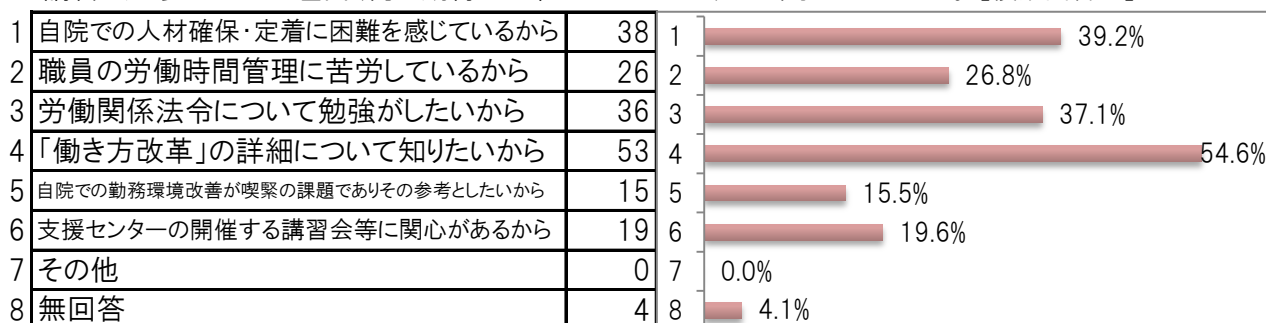
別添のとおり

《アンケート集計結果》

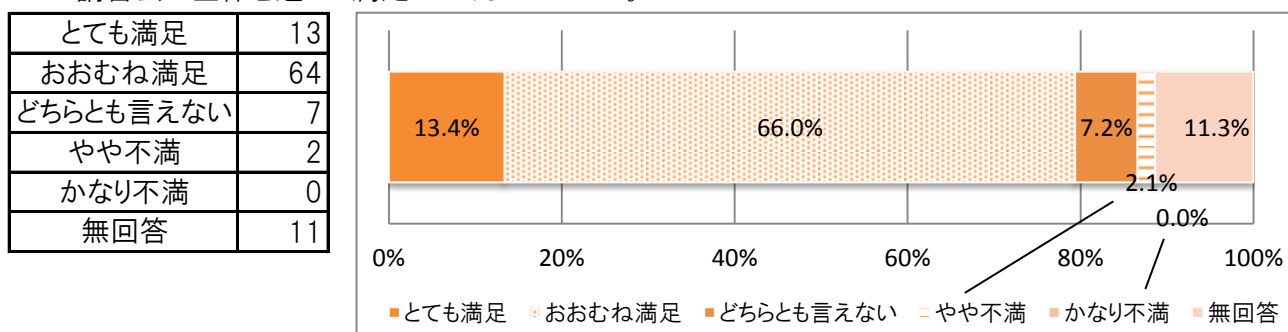
アンケート回収数 97 (内訳: 病院82、診療所7、その他8)

Q1～Q3は属性に関する質問のため割愛

Q4. 講習会に参加された理由(何を期待して申し込まれたか)をお聞かせください。[複数回答可] <n=97>



Q5. 講習会は全体を通して満足のいくものでしたか。



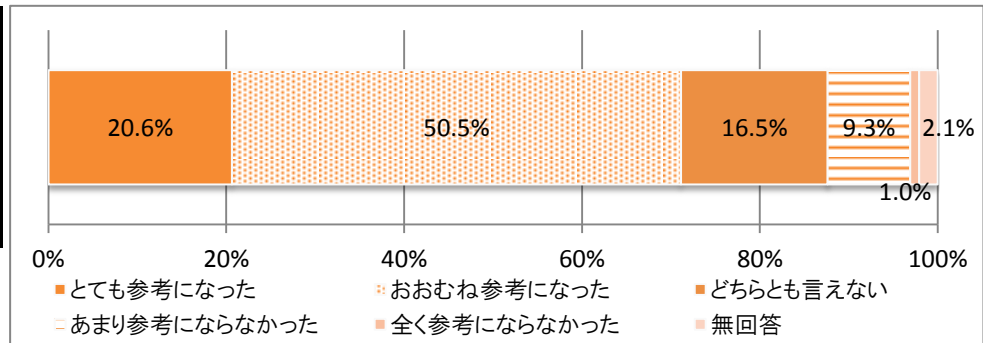
⇒その理由(主なもの)

- 外部でこの様にサポートをしていることを知りました。活用していきたい。
- 内容が充実していて、とても有意義な講義でした。
- 今知りたい基礎知識を知ることができた。
- 人生100年を考えると健康に永く働くことが大切です。その為にも働く環境は大きな影響があります。肝に銘じて職場環境を見直し改善したいと思います。ありがとうございました。
- 支援センターの取り組みを知るきっかけとなった。それぞれの講義も良かったです。
- 最近の動向についてコンパクトに習得することができ、かつ労働法等について認識を新たにする機会となりました。
- 総論的なものが多い。事例研究を増やしてもらいたい。
- 講義の時間が内容の割に短かったように思いました。
- 病院、診療所の違い、有床・無床の違いが大きいので当院に取り入れられるものが期待より少なかった。
- ◇医師向け(労働者として権利、義務等)の講習会を開いてはどうか。

Q6. それぞれの講義内容は参考になりましたか。

①医療機関における人材確保・定着策(医業経営アドバイザー)

とても参考になった	20
おおむね参考になった	49
どちらとも言えない	16
あまり参考にならなかった	9
全く参考にならなかった	1
無回答	2

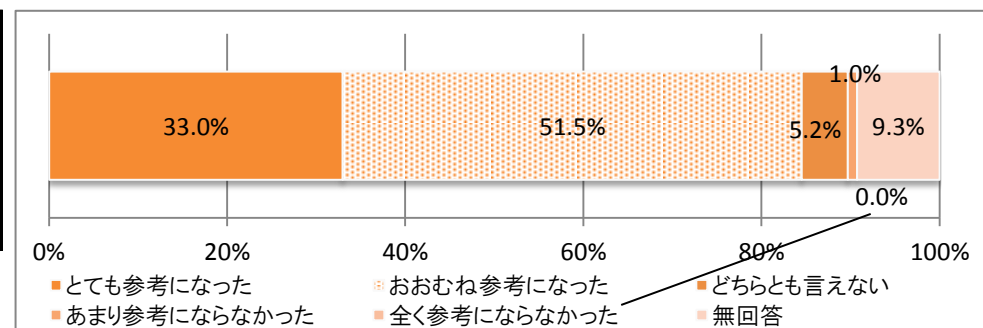


⇒その理由(主なもの)

- 患者満足度を上げるためにはまず職員満足度を上げることが重要だということを改めて考えることが出来ました。
- ES(Employee Satisfaction)なくしてCS(Customer Satisfaction)なし。納得のいくフレーズです。定着率向上には職員満足度の向上は重要です。やはり定期的に職員満足度調査は必要と思います。自院でも取り組む課題です。
- 人材確保の為に大きな視点で分析、対策することが必要だと分かりました。
- 分かり易い資料だった。 ○実態を知ることができた。
- 職員満足度調査(ES)が実施できなかったが、前向きに検討したいと感じた。
- 目先の人材確保だけではなく、中長期的なビジョンを見据えた対策が重要であることがよく分かった。
- コンプライアンス・危機管理への不適切な対処が、職員の不満、不安を引き起こす原因になるというお話には共感できました。
- 現状と対策のポイントがよく分かった。欲を言えばもっとたくさんの実例を紹介して欲しかった。
- 既に導入しているものだから。 ●あたりまえの内容であった。
- もっと具体的に何をするとどうなったか数多くの事例を聞きたかった。
- 目新しいものはなく、つまらなかった。中途半端でした。 ●一般論に重点が置かれていたため。
- 題名に期待していたが、支援センター色が強かった。
- もう少し心理学的なアプローチを示すなど、具体策を知りたい。賃金と労働(務)のバランスについて(納得点)について知りたい。今日の内容は、現場の責任者は毎日考えている事が多かった。人手不足は同業種同士の無駄な競いになっているので、その対策は？

②労働法の基礎知識・「働き方改革」の動向(医療労務管理アドバイザー)

とても参考になった	32
おおむね参考になった	50
どちらとも言えない	5
あまり参考にならなかった	1
全く参考にならなかった	0
無回答	9



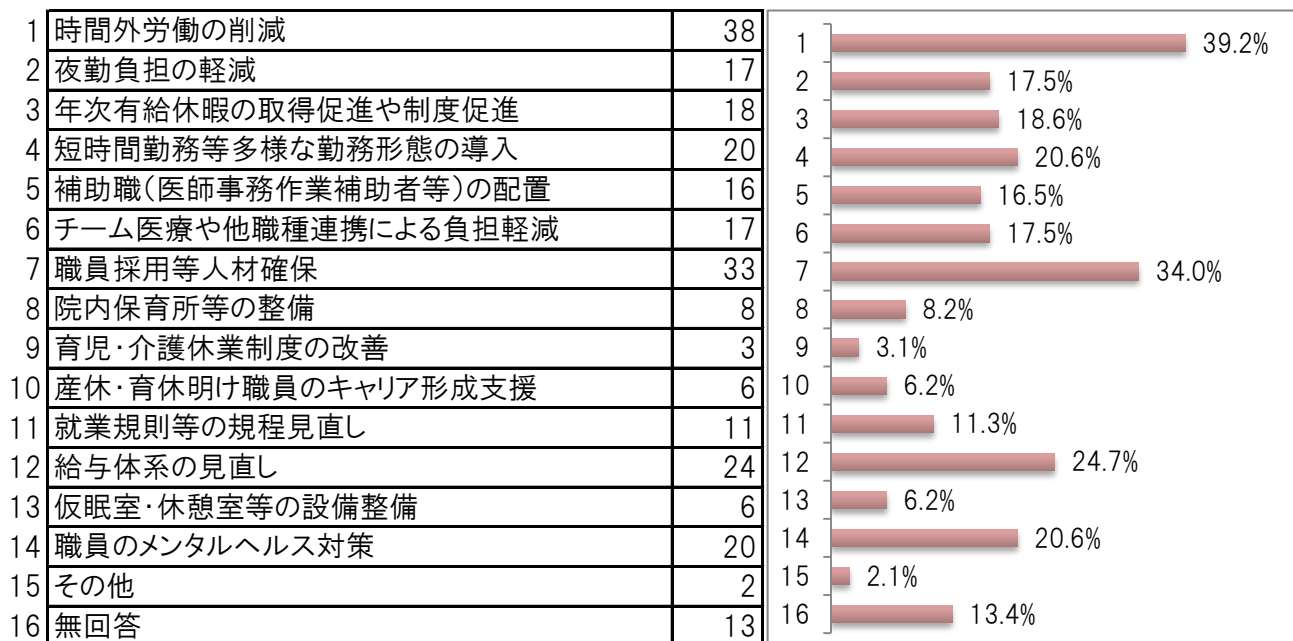
⇒その理由(主なもの)

- 分かりやすかったです。院内で伝達したいです。
- 判例などの具体例を示していただき、大変理解しやすかった。
- 法に基づいた労使間の協定を尊重することが職員の満足度や定着率につながるので職場環境を整えることが重要であることを改めて感じました。労務管理は重要です。
- 様々なテーマを基本的な内容から事例も含めて説明され大変勉強になりました。普段かかわる問題を整理することができた。
- 最新の情報が聞けて大変良かった。ありがとうございました。
- 医療という特別な環境下での労基法の知識がよくわかった。
- 講義が実態に即して大変勉強になりました。とても内容が濃く、参加させて頂いて本当に良かったです。スタッフの満足度が本当に患者の満足度につながるのか、そこについてはまだ充分納得できておりません。例えば、診療終了時間、19時まで診療、スタッフの業務終了は19時30分。スタッフは18時30分には帰りたい。診察時間を18時にしてほしい患者は満足するのでしょうか。
- 実際の例を多くあげて頂き、とても参考になりました。今日のお話を持ち帰り、スタッフを守る経営陣、管理職であるためにどう取組んでいけばよいか見直したいと思います。
- 分かりやすかった。復習になった。法規制と現場で起こっている現実とのギャップには、経営サイドとして悩みが尽きません(宿日直、人件費等)。交替制が望ましいのが分かっているけど人件費が…
- デメリットがあると思われる。 ●具体的事例は多かったが、こうすれば良かったがもっと欲しかった。
- 労基法の基礎をもっと知れたかった。 ●働き方改革の具体的事例、取組みがあるとよかった。

Q7. 勤務環境改善に関する講習会等で、今後取り上げてほしい内容は何ですか。[複数回答可]<n=97>



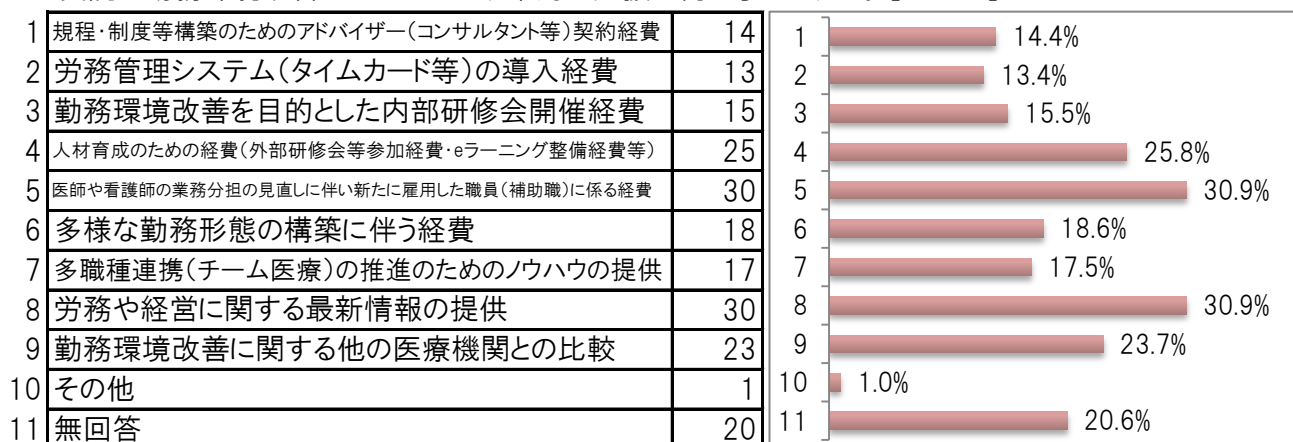
Q8. 貴院において今後取り組みたいと考えている事項は何ですか。[3つまで]<n=97>



★その他

- ・人材確保に関する都内(できればより小さいエリア別)のデータ提供(給料、人事制度など)
- ・働き方改革の主とも言える在宅や直行直帰勤務に取り組む医療機関におけるIT、ITOの運用にかかる費用(例:通信費の補助等ランニングコスト)を行政側で出してほしい。イニシャルは何とかしてもランニングコストが経営を圧迫している。
- ・宿日直対応時、医師確保

Q9. 貴院の勤務環境改善を進めるのに効果的な支援は何と考えますか。[3つまで]<n=97>

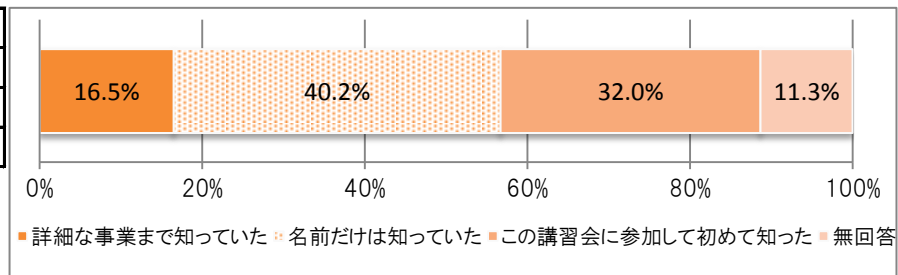


★その他

- ・施設の古さから、従業員の満足度を上げるハード面を整備したい。時間という財産は患者であろうと従業員であろうと同じであって、その大切な時間を自身の決定権に基づき、選択できる環境を提案できるような組織形成をしたい。そのお手伝いをお願いしたい。

Q10. 支援センターについて知っていましたか。

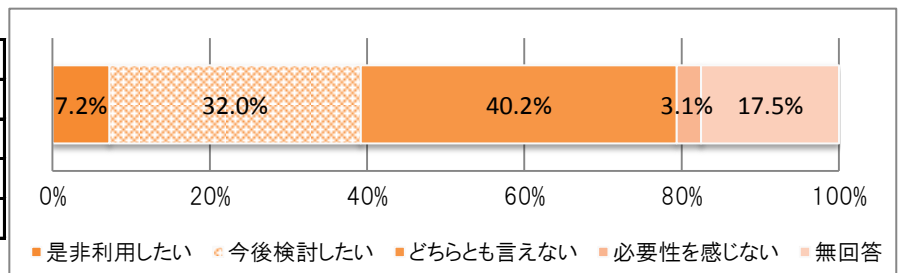
詳細な事業まで知っていた	16
名前だけは知っていた	39
この講習会に参加して初めて知った	31
無回答	11



Q11. 支援センターで実施している支援を利用したいと思いますか。

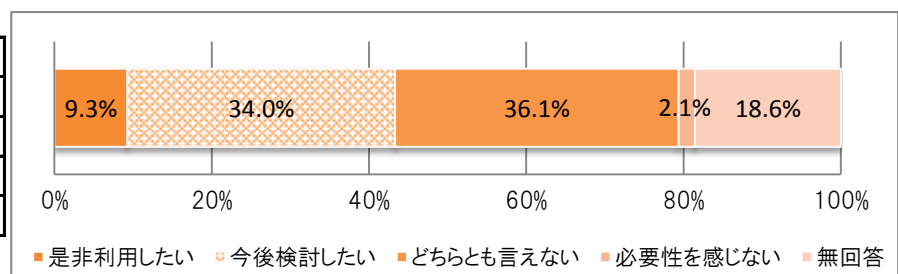
(1)導入支援・組織力向上支援

是非利用したい	7
今後検討したい	31
どちらとも言えない	39
必要性を感じない	3
無回答	17



(2)随時相談

是非利用したい	9
今後検討したい	33
どちらとも言えない	35
必要性を感じない	2
無回答	18



★「必要性を感じない」とお答えいただいた方：その理由

- ・医療従事者そのもののバンクのような機能があればもっとよいのではないかと。
- ・法律が基準ではなく、実際の声を基準に改善したいので目線が違うと思う。
- ・法人内でほぼ実施されている。

★その他コメント(最後の自由記述欄より)

- ・アドバイザーの先生のセミナー参考になりました。ありがとうございました。
- ・病院向け、診療所向けなど分けてもっと具体的なものを行っていただけると嬉しい。
- ・①労働と医療供給・診療報酬のどちら側もソフトランディングする対策を考えているとは思えない(どちらかがこける)。
②労働側は医療供給がこわれても厳格適用をトライしつづけるのか聞きたかった。
- ・センターには随時相談窓口への多様な事案の相談が寄せられているとのことですが、当該内容についてQ&Aのような形でHPに掲載することは可能でしょうか？ 類型問題の解決の一助になるのではと思われるのですが。
- ・補助金の説明を聞きたい。
- ・勤務環境の改善には、即効性のある方法はなく継続的に計画をもって進める必要があると思いますので、支援センターも長期的なスパンで支援して頂きたい。医療職の職員が産休・育休で休んだ際の産休等の代替要員が集まらないのでそのアドバイスが欲しい。
- ・当院はすでに2年前から社労士がコンサルティング(①管理監督者研修、②労務者の細かな対応(主に労基との照合等)を導入している。このようなランニングコストを補助いただきたい。／講習会への参加は医療監視時の評価としてはどうか？／AI、IT、ロボットの導入についても誘導的な補助の充実