

東京都医療勤務環境改善支援センターの取り組みと展望

医療勤務環境改善セミナー

平成28年2月16日

東京都福祉保健局医療政策部

医療人材課長 中島秋津

本日の内容

- 1 医療現場で勤務環境改善が必要とされる背景
- 2 東京都医療勤務環境改善支援センター（以下「支援センター」）の概要と取組
- 3 今後の展望

1 医療現場で勤務環境改善が必要とされる背景

少子高齢化の進展

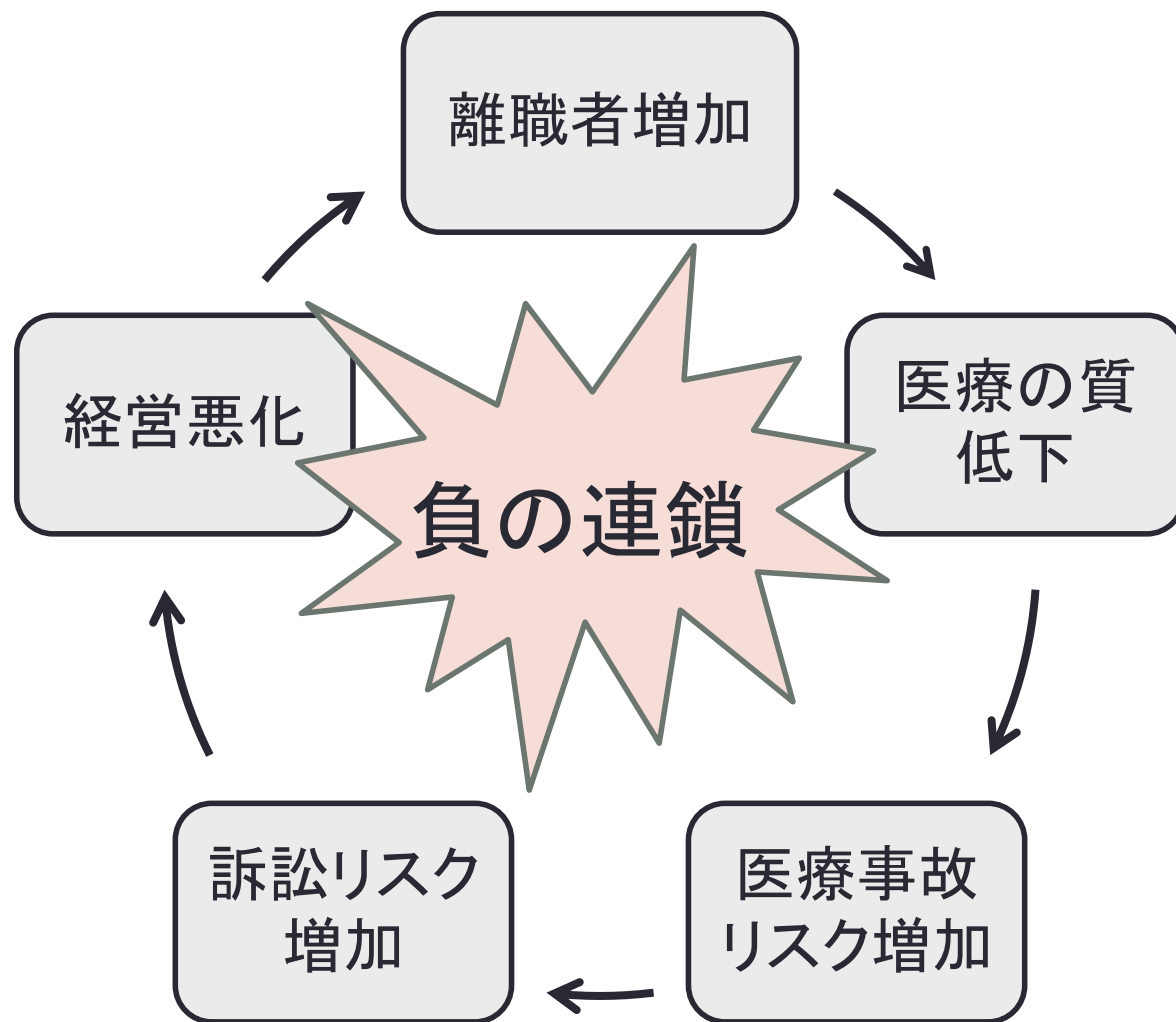
医療需要の
高まり

医療人材の
売り手市場

生産年齢人口
減少

地域医療構想

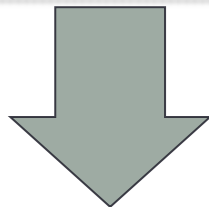
勤務環境・勤務条件への不満



つまり...

医療従事者の売り手市場

勤務環境への不満の蓄積



現状に満足しなければ他の職場へと
医療従事者が医療機関を「選択」で
きる時代

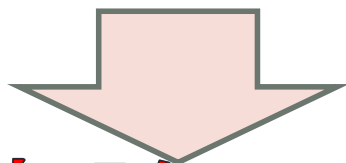
勤務環境改善活動が目指すゴール



勤務環境改善活動の第一歩

病院の現状を**適切**に把握すること！

現状把握は、課題を見つけるだけでなく、魅力を発見・再確認することでもある。



組織の健康診断をしてみましょう！

支援センターで

組織の健康診断を受けませんか。

専門家が医療機関の現状把握をお手伝いします。

医療経営コンサルタント
社会保険労務士

健康診断の効果

第三者の視点により、現状を客観的に把握



- ◆組織の活性化、職員の意識改革
- ◆患者・医療従事者から「選ばれる施設」へ

勤務環境改善を経営戦略に！

東京都医療勤務環境改善支援センターでは、医療経営の専門家である医療経営コンサルタントと人事労務の専門家である社会保険労務士が、あなたの医療機関の取組をサポートします！専門家による以下の支援を積極的に活用し、「人材の定着」「医療の質向上」「経営改善」を目指しましょう！

専門家による支援内容

全て無料で利用できます

導入支援

勤務環境改善への取組の導入部分を支援します

①現状分析・課題抽出支援

スタッフの意識調査から、課題や魅力の抽出までを支援します

②改善計画策定支援

改善計画策定までを、専門的視点に基づきアドバイスします

第三者の視点により現状を客観的に把握できる「組織の健康診断」です。



導入支援を活用し、好循環を生み出しましょう！

随時相談

勤務環境改善に関する全般の相談に応じます

【相談事例】

- ◆労働契約、就業規則について ◆短時間勤務制度、休暇・休職制度について
- ◆患者対応、パワハラ・セクハラ対応について ◆助成金について
- ◆経費削減策について



組織力向上支援

医療機関や医療関係団体での研修講師（社会保険労務士・医療経営コンサルタント）を派遣します

【研修テーマ（例）】 ※以下のテーマは例示であり、詳細な内容は運営御相談ください。

- ◆ストレスチェックを勤務環境改善に活かす ◆医療機関におけるマイナンバーの取扱い
- ◆労務管理・労働契約のポイント ◆人事評価・人事考課の活用
- ◆医師事務作業補助者・看護補助者の導入を考える ◆病院（診療所）経営を考える
- ◆勤務環境改善マネジメントシステムの導入に向けて ◆職員の“やる気”を引き出すために
- ◆管理監督者に求められるコミュニケーションとは？ ◆“組織をマネジメント”するために
- ◆ES（職員満足度）なくしてCS（患者満足度）なし！

専門家を活用し組織力UP!

まずはお電話ください

03-6272-9345

受付時間：平日9時30分から17時30分まで

詳細はHPでも

東京都医療勤務環境改善支援センター



東京都医療勤務環境改善支援センター

2 支援センターの概要 と取組

取組内容

① 専門家による支援

全て無料で利用できます

- 導入支援：医療機関を直接訪問
- 随時相談：電話・来所による相談
- 組織力向上支援：研修講師派遣

28年度新規(予定)

② 普及啓発活動

③ 運営協議会

導入支援について

現状分析・課題抽出支援

本日3病院から
事例発表

- スタッフの意識調査から、課題や魅力の抽出までを支援します。

改善計画策定支援

- 改善計画の策定までを専門的視点に基づきアドバイスします。

勤務環境改善マネジメントシステム

①現状分析・課題抽出支援

導入準備
【方針表明・体制整備】

医療スタッフの勤務環境
に関する現状の分析

課題の抽出

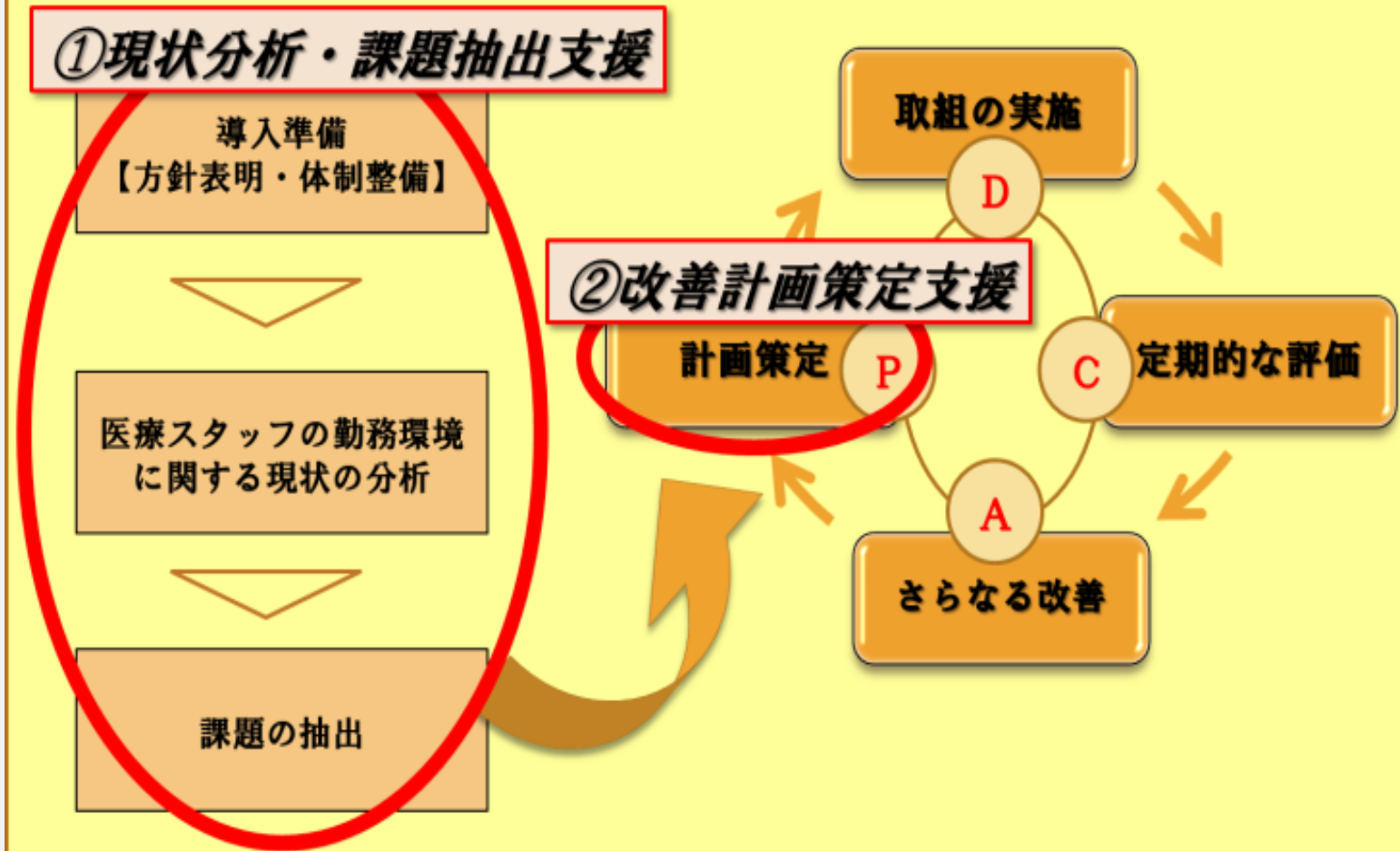
②改善計画策定支援

計画策定 P

取組の実施 D

定期的な評価 C

さらなる改善 A



支援センターは
取締機関ではありません。

「**管理者のよきパートナー**」として、
管理者の視点でお手伝いします。

院内の情報が都の他部署や
外部機関へ伝わることはありません。

医療機関へのお願い

取り組むのは医療機関の皆さんです。

- 「自らの職場環境を自らの手で良くしていこうとする意識」が重要です。

組織全体で取り組んでください。

- 医療機関内の意識は統一されていますか？
- 特にトップの意識が重要です。

随時相談について

勤務環境改善に関する医療機関からの相談窓口

03-6272-9345

受付時間：平日9時30分から17時30分まで

- 専門家が相談に応じます。
- 導入支援の応募も受け付けています。

相談事例

- 採用時に労働条件通知書の交付は必要か。今からでも交付すべきか。
- （具体的な事例を挙げて）パワハラで訴えられる危険性があるか。
- 試用期間中の解雇の可否について
- パート勤務者の有給休暇比例付与について
- 不利益な就業規則変更行う場合の対応
- 有給休暇の時期変更権行使の方法について
- 新規採用者の前勤務先退職理由を知る方法はないか。

組織力向上支援について

28年度新規(予定)

医療機関や医療関係団体での研修に講師を派遣します。

講師: 社会保険労務士・医業経営コンサルタント

【研修テーマ(例)】

- ◆ ストレスチェックを勤務環境改善に活かす
- ◆ 労務管理・労働契約のポイント
- ◆ 医療機関におけるマイナンバーの取扱い
- ◆ 人事評価・人事考課の活用
- ◆ 医師事務作業補助者・看護補助者の導入を考える
- ◆ 管理監督者に求められるコミュニケーションとは？
- ◆ 病院(診療所)経営を考える
- ◆ 職員の“やる気”を引き出すために
- ◆ “組織をマネジメント”するために

3 今後の展望

勤務環境改善の取組 4領域

「雇用の質」
向上の取組

「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導入の手引き」
(平成26年3月)

①働き方・休み方の改善

②職員の健康支援

③働きやすさ確保

④働きがいの向上

企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット

平成20年4月内閣府作成のリーフレットより

- 企業が仕事と生活の調和に取り組むと、以下のように多様なメリットがもたらされることが分かりました。

- 多様な従業員の定着（離職率の低下）

- 優秀な人材の確保（採用）

- 従業員の満足度や仕事への意欲の向上

- 従業員の生活者としての視点や創造性、時間管理能力の向上

- コスト削減（残業代など）

- 生産性や売り上げの向上

- 部下や同僚従業員の能力向上

- 企業イメージや評価の向上

- 従業員の心身の健康の保持増進

Let's TRY

仕事と生活の調和の推進方法

①仕事と生活の調和に関する支援ができる職場づくり

- トップの意識改革・リーダーシップ、経営戦略への位置付け
- 推進機関やキーマンによる取組推進

②従業員が抱える時間的制約等を理解した業務運営の実現

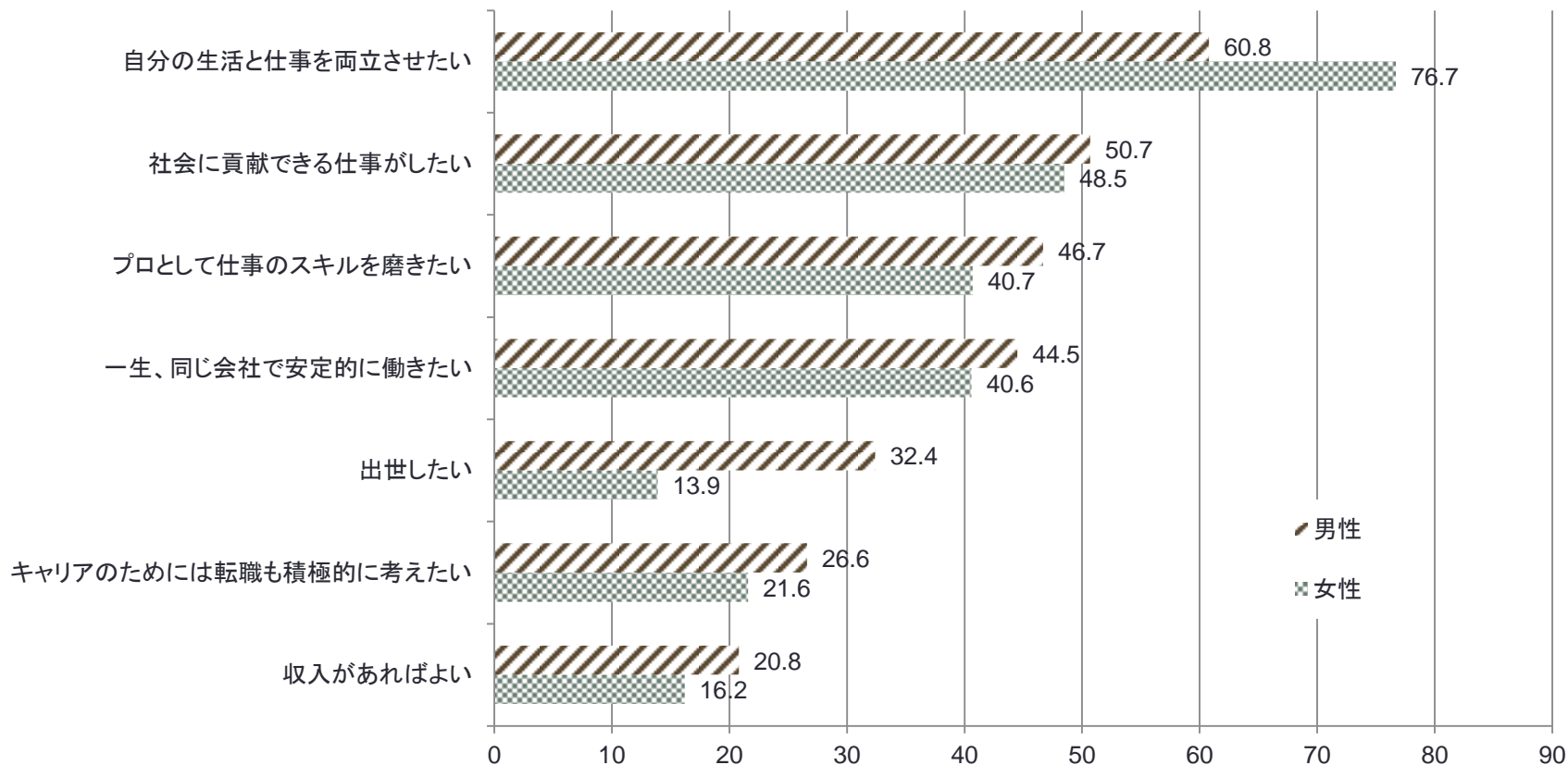
- 効率的な働き方の促進
- 管理職の意識改革・マネジメント能力の向上
- 周囲の従業員の理解促進、能力の向上
- 適正な人員・時間管理、公平感のある人事評価の実施

③企業の枠を超えた取組の促進

- 顧客や取引相手の理解の促進
- 企業間ネットワークの構築

おまけ...

就職観



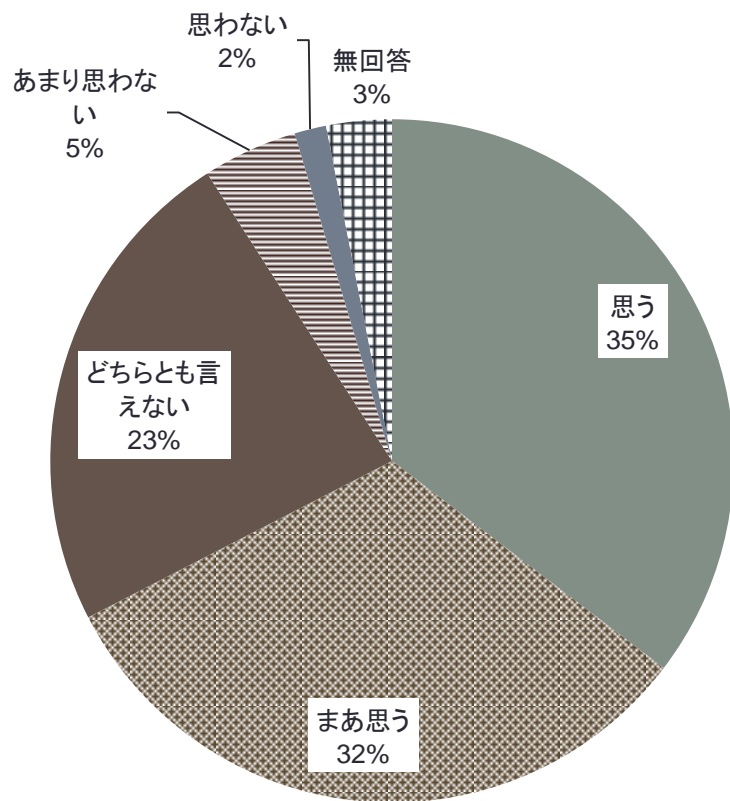
(資料)日本経済新聞社「就職希望企業調査2007年調査」より作成。

(備考)1. サンプル数 全国の大学生・大学院生5,137人

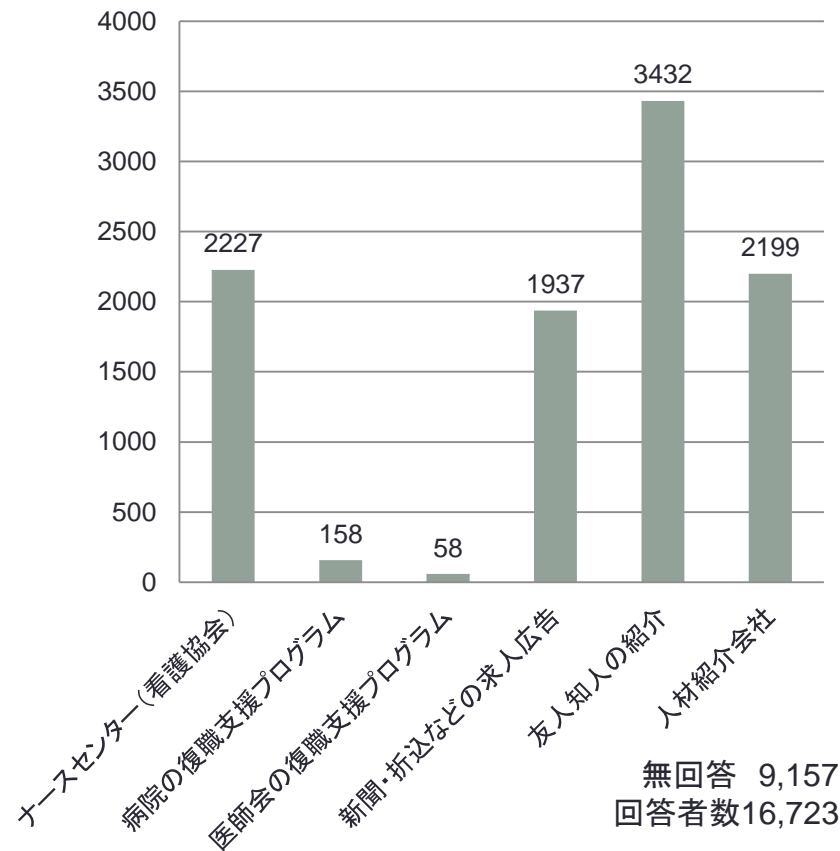
2. 「あなたの就職に対する考え方(就職観)に近いものを選んでください」に対する回答(複数回答)

平成26年度宮城県看護職員勤務環境実態調査より

プライベートを犠牲にしてまで、働き続けたいとは思わない



転職(復職)の際に使った・調べたサービスをお答えください。(複数回答)



ご清聴ありがとうございました。
