

○勤務環境改善マネジメントシステム導入のフローと具体的な進め方

導入するにあたっては、ステップの全体像を確認する必要があります。
所信表明から始まり、評価・改善に至る7つのステップがあります。



勤務環境改善の取組を一時的なものせず、無理なく継続的な活動として取組むことにより、実質的な成果をつくりだすことができます。

勤務環境改善のためのPDCAサイクル（勤務環境改善マネジメントシステム）を確立することが重要です。

一定の手順を踏んで、ステップ・バイ・ステップで着実に取組みましょう。（各ステップの具体的な進め方は「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を参照して下さい）

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）

平成27年3月 医療分野の「雇用の質」向上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・研究委員会

- 医療機関における勤務環境改善マネジメントシステム導入のための具体的な手引き。
- 改訂版では、「推進体制整備シート」「現状分析シート」を追加して支援ツールを充実し、各シートを標準的に使用するものと位置づけ、各シートの使い方や取組メニューの記載の拡充などを実施。
- 「いきいき働く医療機関サポートWeb」 <http://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/> から、手引き（改訂版）の全文や各シートをダウンロード可能。

○その他の支援ツール

(1) 労務管理チェックリスト【すべての医療機関で実施】

すべての医療機関で、労務管理に関する法定事項について、セルフチェックを行って下さい。

1. 労働条件、雇用について

内 容	チェック欄		
①雇用契約書もしくは労働条件通知書を労働者に渡していますか？	はい	いいえ	わからない
②就業規則を作成し、労働者に周知していますか？	はい	いいえ	わからない
③時間外・休日労働を行うにあたっての労使協定（36協定）を締結し、労働基準監督署に届出を行っていますか？	はい	いいえ	わからない

チェックのポイント

- ①労働者を採用する場合、労働条件を伝える文書を「労働条件通知書」といいます。
- ②10人以上の労働者を雇用している場合、就業規則を作成し、労働基準監督署に届出する義務があります。
- ③1日8時間、1週間40時間を超えて労働者を働かせる場合、労使協定（36協定）を結び、割増賃金を支払う必要があります。

2. 帳簿・記録について

内 容	チェック欄		
①労働者名簿・賃金台帳・出勤簿またはタイムカードはありますか？	はい	いいえ	わからない
②労働者の労働時間を把握していますか？	はい	いいえ	わからない
③有給休暇の取得日数の管理をしていますか？休暇簿等がありますか？	はい	いいえ	わからない

チェックのポイント

- ①「労働者名簿」とは、労働者の氏名、生年月日、住所等を記入した名簿です。
- 「賃金台帳」とは、労働者の氏名、労働日数、労働時間数等を記入した台帳です。
- 「出勤簿」とは、賃金台帳の記載事項である労働時間数等を確認するための帳簿です。

3. 労働社会保険関係について

内 容	チェック欄		
①常勤の労働者に対して、労働保険（労災保険・雇用保険）、社会保険（健康保険・厚生年金保険）に全て加入していますか？	はい	いいえ	わからない
②非常勤の労働者に対して、勤務実態に即した適切な労働社会保険の加入をしていますか？	はい	いいえ	わからない

チェックのポイント

- ①労働保険（労災保険と雇用保険）は、原則として労働者が1人でもいれば加入義務があります。また、社会保険である、健康保険と厚生年金保険も、法人であれば1人でも、個人病院であれば5人いれば、加入義務があります。
- ②非常勤の労働者の場合、働き方によって加入義務の要件が変わってきます。お悩みの場合、医療勤務環境改善支援センター等へ相談してみましょう。

4. 職場の安全衛生について

内 容	チェック欄		
①衛生管理者・産業医を選任していますか？	は い	いいえ	わから ない
②常勤の労働者に対して、年に1回以上の定期健康診断を行っていますか？	は い	いいえ	わから ない

チェックのポイント

- ①衛生管理者は、労働災害の防止などを職務としており、常時50人以上の労働者がいる場合、1人以上選任しなくてはなりません。
産業医は、労働者の健康管理等を行う医師で、常時50人以上の労働者がいる場合、1人以上選任しなくてはなりません。

5. 出産・育児・介護について

内 容	チェック欄		
①産前産後休業制度、育児休業制度を導入していますか？	は い	いいえ	わから ない
②妊娠中及び産後1年以内の女性労働者に対する時間外勤務免除・深夜労働（宿直、夜勤等）免除の制度を導入していますか？	は い	いいえ	わから ない
③3歳未満の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度を導入していますか？	は い	いいえ	わから ない
④介護休業制度を導入していますか？	は い	いいえ	わから ない

チェックのポイント

- ①育児休業制度は、労働者が申し出ることにより、子どもが1歳になるまでの間、休業することができる制度です。
②働く女性の母性健康管理措置、母性保護規定として、妊産婦の時間外労働・休日労働・深夜業の制限、妊婦の軽易業務転換、保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保、勤務時間の変更・勤務の軽減等があります。
④介護休業制度は、労働者が申し出ることにより、要介護状態にある家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の休業をすることができる制度です。

チェックを行っていく中で、ご不明な点がある場合は、医療勤務環境改善支援センターにご相談下さい。

(2) 「勤務環境セルフチェックリスト（簡易版）」について

セルフチェックリストを活用して、自医療機関の勤務環境の状況を確認し、自医療機関のミッションやビジョンに照らしあわせ、勤務環境改善の点から特に重要となる課題を抽出します。

関係者で改善内容を検討して、計画（アクションプラン）を策定したのち、内容を組織として承認をしておきましょう。

勤務環境セルフチェックリスト（簡易版）でのチェックにより、どの対策を行えば医療スタッフがより健康で安全で無駄なストレスなく、安心して仕事を続けられるかどうかという視点で対策を選んでください。（以下に、取組例を記載しました）

① 働き方・休み方改善に関する項目

対策項目	改善チェック項目 ・対策をすでに行っている、または該当しない場合→「いいえ」 ・その対策を取り上げたい、または今後必要な場合→「はい」	この対策に取り組みますか？			
		い い え	は い	優 先	メ モ
勤務時間と休憩、休日・休暇	必要な休日（少なくとも週1日）や、定められた年次有給休暇が計画的にとれるようにする	○			すでに実施済
	必要な休憩時間・仮眠時間を取れるよう、勤務体制、交代勤務制を見直す		○		事務作業補助者の導入
	職員の就業時間を把握して、時間外労働の多い職員に対して産業医や管理者による面接の期間を提供する		○	○	特に時間外の多い医師の健康が心配
	地域で連携し小児科・産婦人科等の集約化や、地域における診療連携体制を見直して、特定の診療科や特定の職員の負担を軽減する	○			
	大学や機関病院の医局、医師会やナースセンター等の公的機関の協力を得て、病院の職員確保支援を進める		○		
	職員の労働条件や労働時間管理が法令に沿ったものであるか労務管理チェックをおこなう		○		

上記項目に関する取組として、医師の負担軽減を行いたい場合は、

アクションプラン例A：医師の業務負担が重く、医師の健康面のリスクを軽減したい医療機関

目標：医師が健康面で不安がなく、持続的にその能力を発揮することができるよう勤務環境を整備

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 平成年月日までに、医師事務作業補助者を活用し、医師全員が勤務と勤務の最低休憩時間の当院ルール以上の時間を確保できるようにし、可能な限り、夜勤明けはオフにする。													
医師事務作業補助者に委譲可能な業務の分析		←→											
受け入れ方法や体制について検討する					←→								
トライアルの実施と結果の評価、今後に向け検討							←→						
診療報酬改定で強化された「〇〇加算」の活用検討							←→						
対策② 医師の健康支援として、健康的な生活習慣について見直す機会を提供する													
医師の健康状態を把握する		←→											
健康的な生活習慣を学ぶ研修会を開催する											←→		

