

勤務環境改善マネジメントシステムについて

1 「雇用の質」向上により「医療の質」向上へ

医療機関等に勤務する医療スタッフが働きやすい環境を整え、また職能専門職の集団としての働きがいを高めるよう、「雇用の質」の向上に取り組むことで、医療スタッフを惹きつけられる施設となるだけでなく、「医療の質」が向上します。

- ✚ 医療スタッフにとって・・・勤務負担の軽減、やりがいの向上 等
- ✚ 患者にとって・・・・・・・質の高い医療が提供される 等
- ✚ 経営にとって・・・・・・・コストの適正化、経営の質の向上 等

2 勤務環境改善マネジメントシステムとは？

各医療機関等において、次のような取組を、それぞれの実態に合った形で自主的に実施する任意の仕組みをいいます。

- ・快適な職場環境を形成することにより、医療スタッフの健康増進と安全確保を図るとともに、医療の質を高め、患者の安全と健康の確保に資するという共通認識の下、
- ・医師、看護職、薬剤師、事務職員等の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たうえで、
- ・PDCAサイクルにより計画的・継続的に勤務環境改善活動を促進する。



3 医療機関の勤務環境改善計画づくり

●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

→ そのためのツールとして

「勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き」を活用

https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/outline/download/pdf/iryoubunya_tebiki_201803.pdf

●勤務環境改善計画には、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

➤ 医療従事者の働き方・休み方の改善

(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

(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

4 勤務環境改善マネジメントシステムの流れ

