

「県医療勤務環境改善支援センターの活動」について

- 勤改センターの主な活動
- 令和6年度の支援状況
- 今後の取組み

〔宮崎県 医療勤務環境 改善支援センター〕

勤改センターの主な活動

■アドバイザーの派遣

〔医療労務管理アドバイザー〕 … 社会保険労務士 19名

- 宿日直許可申請 ○特例水準の指定申請 ○36協定届 ○ 労務管理(雇用契約、ハラスメント等)
- 医療従事者の処遇改善 (「ベースアップ評価料」 等)
- 立入検査関連 (面接指導、就業上の措置、勤務間インターバル、代償休息)

〔医業経営アドバイザー〕 … 医業経営コンサルタント 8名

- 経営改善、経営の建て直し ○特別償却制度の活用 (時短を図るための医療機器等の導入)

■研修会の開催

〔医師の働き方改革 web 研修会〕 … 宮崎労働局、県医療政策課、県医師会(勤改センター)との共催

- 第1回(5月) 「診療報酬改定と医療従事者の処遇改善」 ～ その戦略と実務 ～
「医療従事者の賃上げとベースアップ評価料の活用、賃金管理」 等
- 第2回(8月) 「36協定、医師の研鑽、宿日直許可、労務管理のポイント」
「医療労務管理アドバイザーの支援状況」 等

■研修会等への講師派遣

- 医療機関や郡市医師会で行う研修会や勉強会への講師派遣

【令和5年度】 「医業経営勉強会」 「代償休息についての勉強会」

■周知活動

- 勤改センターのホームページ （令和5年度にリニューアル）
- FAX ニュースによる 「ニュースレター」の配信 → 「勤改センターのホームページ」-「資料」-「FAX ニュース」に掲載

【6月】「勤改センターの利用について」 【8月】「勤務間インターバル、代償休息、面接指導関連」

■利用勧奨活動

- 医療機関への個別訪問支援につなげるため、電話等により、勤改センターの利用勧奨活動を行っています。

■連絡調整会議の開催

- 関係機関との連携を図るため、宮崎労働局、県医療政策課、宮崎大学医学部、県医師会（勤改センター）の実務者やアドバイザーなどが出席する「連絡調整会議」を、令和4年5月から毎月1回、県医師会館で開催しています。

勤改センターの支援状況（令和6年度） * 8月26日現在

■支援した医療機関数 と 主な支援項目

	医療機関数	主な支援項目
医療労務管理アドバイザー	16	○ベースアップ評価料 ○保健所の立入検査 ○宿日直許可申請 ○労務管理 ○働き方改革の全体像
医業経営アドバイザー	4	○特別償却制度 ○定額減税
合計	20	

■主な支援内容

項目	主な支援内容
1 ベースアップ評価料	○「賃金改善計画書」等の記載方法、活用にあたっての留意点、労務管理との関係、提出書類の最終チェック
2 保健所の立入検査	○面接指導、就業上の措置、勤務間インターバル、代償休息、厚労省の作成したFAQやQ&Aの解釈
3 宿日直許可申請	○大学から医師の派遣を受けている医療機関の宿日直許可申請
4 労務管理	○職員の雇用契約・手当、勤務シフトについて
5 特別償却制度	○特別償却制度の活用（時短を図るための医療機器等の導入）

勤改センターの今後の取組み

■ 令和6年度の新しい動き

- 1 保健所の立入検査 （面接指導、就業上の措置、勤務間インターバル、代償休息） ※ 労働基準監督署の監督指導
- 2 診療報酬改定 ※ 「ベースアップ評価料」
- 3 最低賃金アップの動き

■ 最近、よく耳にする声 ～ 医療機関への利用勧奨、連絡調整会議、アドバイザーやスーパーバイザーとの意見交換、各種研修会など ～

- 〔医師の時間外増〕 ○ 救急の受け入れが増えており、このままでは、医師の時間外が、年間960時間を超えるかもしれない。
- 〔医師の確保難〕 ○ 宿日直許可を取ったけれども、宿日直をしてもらう医師の確保が難しい。
- 〔人材流失〕 ○ 看護師や事務職員などが辞めて、他の業種に流出している。そして、流失した後の人材確保が難しい。
- 〔職員の離職〕 ○ 離職の背景に、ハラスメントの存在があるので、ハラスメント研修をして欲しい。
- 〔医業経営〕 ○ 医療機関の経営は、かなり厳しくなっている。
- 〔宿日直許可〕 ○ 宿日直許可を得ただけで安心している医療機関もある。

■厚生労働省の方針

- 2036年3月末 特例水準の連携B水準とB水準の廃止を目標 → 実態調査等を踏まえて、段階的な見直しの検討

■今後の取組みの方向性

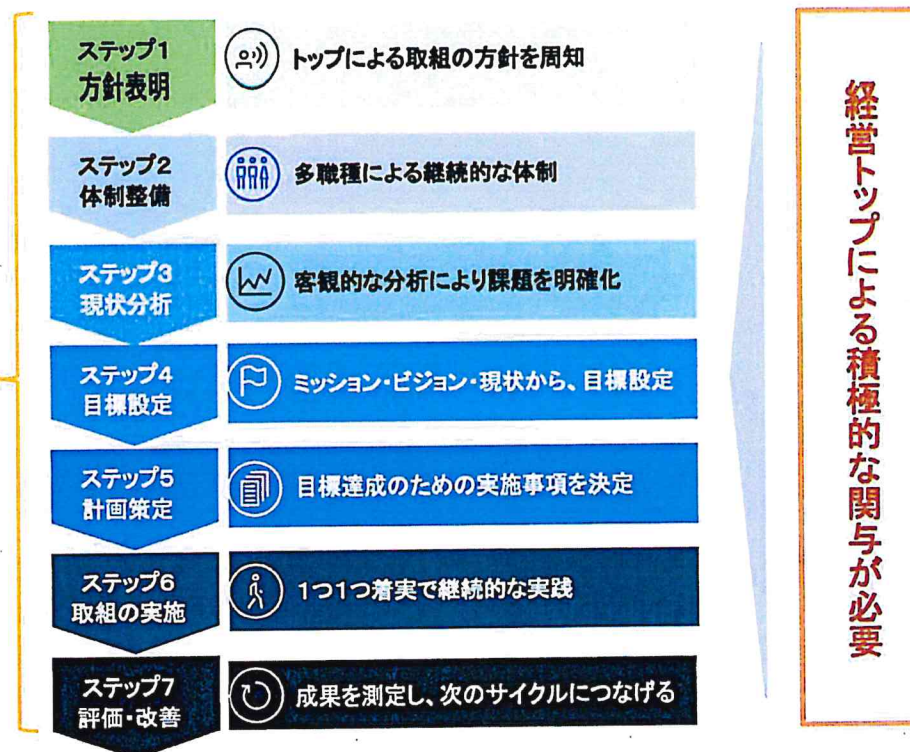
- 1 労務管理への支援 … 時短計画、宿日直許可取得後の労務管理、雇用契約、就業規則、ハラスメント対策 など
- 2 医業経営への支援 … 経営改善、経営の建て直し、特別償却制度の活用 など
- 3 追加的健康確保措置への支援 … 面接指導、就業上の措置、勤務間インターバル、代償休息
- 4 医療従事者の処遇改善への支援 … 「ベースアップ評価料」の活用と労務管理 など
- 5 勤務環境改善への支援 … 働き方・休み方改善、健康支援、働きやすさ確保、ハラスメント対策、やりがい など

※ チーム医療、多職種連携、メンタルヘルス、ハラスメント相談窓口、キャリア形成相談窓口（産休等からの復帰を含む）、意識改革等

→ 「医療勤務環境改善支援マネジメントシステム」の導入支援

「医療勤務環境改善マネジメントシステム」の 7つのステップ

取組みの流れ



必要なステップから進めていきましょう！

勤務環境改善に取り組む際には必ずしもステップ 1 から取り組む必要はありません。

例えばステップ 1、2 は独自の取組みでうまくいっているようであればそのまま継続し頂いて大丈夫です。

仮にステップ 3 のやり方がわからない場合はステップ 3 を参考にしましょう。



医療勤務環境改善マネジメントシステム関係

医療勤務環境改善マネジメントシステム関係（資料ダウンロード）

医療勤務環境改善マネジメントシステム関係

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30年3月）

 [PDF:2,482KB]

医師の「働き方改革」へ向けた医療勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（詳細説明版）（平成31年3月）

 [PDF:2,352KB]

医師の「働き方改革」へ向けた医療勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（簡易版）（平成31年3月）

 [PDF:234KB]

勤務環境改善マネジメントシステム導入の支援ツール（平成30年3月の手引き（改訂版）より）

[XLS:58KB]

勤務環境改善マネジメントシステム導入の支援ツール（平成31年3月の医師の「働き方改革」へ向けた手引きより）

[XLS:41KB]

「推進体制整備シート」「現状分析シート」「現状診断・対策立案シート」「アクションプラン・シート」「PDCA運営シート」については、こちらからダウンロードください。

労務管理チェックリスト（平成30年3月の手引き（改訂版）より）

 [PDF:258KB]

現状分析シート

分類	チェック項目	達成状況	現状
働き方改革の 重要項目	労働時間	年間時間外労働時間が960時間以内	☐
		月平均時間外労働時間が100時間未満（例外あり）	☐
		1日あたり最長労働時間が28時間以内	☐
		勤務と勤務の間の時間が9時間以上	☐
	休日日数	1か月の休日日数が4日以上	☐
		年間の有給休暇取得日数が5日以上	☐
	36協定に関する内容	時間外労働時間は36協定で定めた時間内である	☐
その他重要項目	職員の定着状況	離職率が低い(増加していない)	☐

勤務環境改善に向けた現状の各種取組状況

分類	取り組み内容	対象 職員	取組 み 状況	効果	取り組みがうまくいっていない理由	今後の対応	優先 順位
36協定に関する内容	36協定を締結している	共通	☐	☐			◎
	36協定の内容を職員・管理者共に把握している	共通	☐	☐			◎
働き方・ 休み方改善	労働実態の把握	労働時間、休日日数の実態の把握ができています	共通	☐	☐		◎
		業務・業務外かを明確に整理できている	共通	☐	☐		
	効率化による勤務負担 軽減	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	共通	☐	☐		
		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	共通	☐	☐		
		補助職(医師事務作業補助者等)を配置・育成	共通	☐	☐		
	増員による勤務負担軽減	定年退職者の再雇用に積極的な取組を実施	共通	☐	☐		
		募集・採用を強化するための取組を実施	共通	☐	☐		
		夜勤負担の軽減(夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等)	共通	☐	☐		
	労働間隔の適正化	夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理	共通	☐	☐		
		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)	共通	☐	☐		

職員の健康支援	—	職員に健康診断を受診するよう働きかけている	共通	☐	☐			◎
		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	共通	☐	☐			◎
		長時間労働者に対する面接指導を実施している	共通	☐	☐			◎
		職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	共通	☐	☐			
		「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組を行っている	共通	☐	☐			
働きやすさ確保のための環境整備	相談窓口の設置	ハラスメント、子育て・介護に関する専門のスタッフの配置	女性	☐	☐			◎
	有給休暇取得	有給休暇取得率向上への取り組み	共通	☐	☐			
	保育・介護者支援	院内または近隣に保育所や学童保育の整備、保育・介護サービスの利用料補助	女性	☐	☐			
		多様な勤務形態の選択 (当直・夜勤・時間外労働の免除、短時間勤務、フレックスタイム制、裁量労働制、短日勤務、交代制勤務等)	女性	☐	☐			
		男性職員への育休取得促進	男性	☐	☐			
		育休・介護休暇の延長	共通	☐	☐			
	職場復帰支援	復帰者への研修の実施	共通	☐	☐			
やりがい	適正な処遇の実施	給与・手当等の処遇の充実・改善(緊急対応、オンコール、夜勤等)	共通	☐	☐			
		公平な処遇の実施(配慮を受けている職員とその他の職員)	共通	☐	☐			
	スキルアップ支援の実施	施設外研修への参加支援	共通	☐	☐			
		専門資格の取得の支援	共通	☐	☐			
	キャリア形成支援の実施	キャリア形成相談窓口の設置(産休等からの復帰時も含む)	女性	☐	☐			◎
		職員の状況や希望に応じた配置転換の実施	女性	☐	☐			
その他	—	勤務環境改善に関してトップからの情報発信	共通	☐	☐			◎
		職場内の制度の周知	共通	☐	☐			◎
		管理職等の職員の意識改革	共通	☐	☐			

■現状の勤務実態や離職率に関わらず、優先的に取り組むべき内容

対象職員の記載例は、例えば「女性」となっている項目は、男性でも有効な施策であるが女性にとって有効な場合が多い際に「女性」と記載している

医師の働き方改革・医療従事者の勤務環境の改善について

1-4. 医療現場における暴力・ハラスメント対策

医療現場における暴力・ハラスメント対策は、医療従事者の離職防止、勤務環境改善の観点からも近年重視されています。平成30年版過労死等防止対策白書では、医療分野における労災認定事案のなかで、患者からの暴言・暴力やハラスメントによるストレスが要因と考えられる看護職員の精神障害の事案が多くあげられています。

このような問題に対し、医療従事者が患者やその家族からの暴力・ハラスメント対策について学習することができる教材を作成しました。スタッフ、管理者双方の視点から、基本的な考え方についてコンパクトに学ぶことができます(1コンテンツにつき、約20分)。

各医療機関が適切な対応策を組織的に講じることができるよう、研修や個人学習等でぜひご活用ください。

【総論】

- [1. 患者等による暴言、暴力等の迷惑行為とその対策に係る基礎知識\(1\)](#)
- [2. 患者等による暴言、暴力等の迷惑行為とその対策に係る基礎知識\(2\)](#)
- [3. 日頃の備え](#)
- [4. 発生時の対応](#)
- [5. 発生後の対応](#)
- [6. 応召義務](#)
- [7. 使用者の安全配慮義務](#)

【各論】

- [8. 暴行・傷害](#)
- [9. 脅迫・強要](#)
- [10. 業務妨害・不退去](#)
- [11. 器物損壊・建造物損壊、名誉棄損・侮辱](#)
- [12. わいせつ・ストーカー](#)

宮崎県 医療勤務環境改善支援センター ホームページ

アドバイザー派遣

医療機関の経営者・管理者の皆様へ

医療勤務環境改善支援センターをご利用ください

県下の社会保険労務士と医業経営コンサルタントが県内の医療機関からの医療勤務環境の相談内容に応じて専門的な助言・支援を行います。

医療労務管理相談

- スタッフが長く、安心して働ける職場にしたい!
- 育児・介護中の休み方、働き方は?
- 医師の負担を軽減させたい...

医業経営面

- スタッフのキャリアを磨きたい!
- 補助制度を上手に活用したい。
- 効率良く、経営を安定させたい。

まずは、お電話ください。

宮崎県医療勤務環境改善支援センター
公益社団法人宮崎県医師会内
月曜～金曜 午前10時から午後4時まで

TEL.0985-20-1211

FAX.0985-27-6550 E-mail iryou-kinmukaizen@miyazaki.med.or.jp

相談無料



宮崎県医師会 宮崎県医療勤務環境改善支援センター 行

相談申込書

提出日: 年 月 日

所属機関名					
住 所					
電 話 番 号		F	A	X	
Eメー ル					
担当者氏名					
相 談 内 容	医療労務管理面 ・ 医業経営面				
希 望 日					
病 床 数	一般 (床)、療養 (床)、精神 (床)、結核 (床)			計 (床)	
職 員 数		医 師	看護職	その他	計
	常 勤	名	名	名	名
	非 常 勤	名	名	名	名
相 談 内 容	※具体的にご記入ください。				

ご記入後はFAXまたはメールで送付してください。

FAX.0985-27-6550

E-mail iryou-kinmukaizen@miyazaki.med.or.jp