

【推進体制整備シート】

推進体制(チーム等)の概要

| | | | | | |
|---------------------------|--|-----------------------|---|---|---|
| チーム等の名称 | | チーム等の設置年月日 | 年 | 月 | 日 |
| チーム等を承認・関与する経営トップ(院長等)の氏名 | | 職員へのチーム等に関する周知の年月日・方法 | | | |
| 医療機関院内におけるチーム等の位置づけ・組織図 | | | | | |

【留意点】 ※医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針第五条(手引書 P.70)、手引き書P.8~P.9参照

①推進体制の整備については、理事長・院長等経営トップ主導のトップダウンによるチームの組成、問題意識や解決意欲が高い医療スタッフ主導のボトムアップによるチームの組成、人事・事務部門が中心となったプロジェクトチームの組成、既存の委員会(安全衛生委員会、労働時間等設定改善委員会、業務改善委員会等)や会議の活用、といった方法が考えられます。各医療機関における組織作りの特徴を知り、現在の組織体制を踏まえた、継続的な推進体制を整備して下さい。

②どのような推進体制(チーム等)であっても、院長等の経営トップによる承認を受け、医療機関内の正式な組織として位置づけて下さい。また、その運営についても、院長等の経営トップが必ず関与し(院長等経営トップがチーム等のメンバーに加入することが望ましいが、困難な場合は、少なくとも経営トップがチーム等の取組を承認していることを表明する等)、医療機関全体の取組として位置づけて下さい。

チーム等のメンバー:氏名(所属・役職)

| | | | |
|--------|-----|------|-----|
| リーダー | () | メンバー | () |
| サブリーダー | () | メンバー | () |
| メンバー | () | メンバー | () |
| メンバー | () | メンバー | () |
| メンバー | () | メンバー | () |
| メンバー | () | メンバー | () |
| メンバー | () | メンバー | () |

【留意点】 ※指針第五条(手引書 P.70)、手引き書P.8~P.9参照

①上記のとおり、院長等経営トップがチーム等のメンバーに加入することが望ましいです。また、部門を超えた業務体制の見直しや業務の効率化等を検討できるようにするためには、各職種の立場から責任ある発言ができる人をメンバーとして入れることが重要です。②勤務環境改善マネジメントシステムの対象は、特定の医療スタッフではなく、医療機関全体の全医療スタッフです。また、勤務環境改善の取組には、部門間の連携や部門を超えた連携・課題解決が必要なものや、人事・事務部門の関わりが不可欠なテーマもあります。さらに、取組を推進することが本来業務の一つである管理職はもとより、スタッフが自身のこととして取組に主体的に関わることでより高い成果をあげることができます。また、様々な年代・年齢、有期契約の医療スタッフの参加も有効です。多様な部門及び職種メンバー構成により、固定観念にとらわれない多様な勤務環境改善策を検討することができます。

チーム等の運営方針等

| | |
|---------------------|--|
| 平成〇年度の運営方針、その他の特記事項 | |
|---------------------|--|

【留意点】 ※指針第五条(手引書 P.70)、手引き書P.8~P.9参照

①チーム等の運営方針として、勤務環境改善マネジメントシステムに関する具体的な議題、議論の進め方、スケジュール等を明確にして下さい。なお、様々な意見が出やすい会議運営や雰囲気作りのため、ワークショップ形式等によることも効果的です。ご検討下さい。

②勤務環境改善マネジメントシステムのプロセス(現状分析、計画の策定、評価等)を文書により明文化・記録化し、医療スタッフ全てが随時アクセスし、確認できるようにしておくことも、運営方針に盛り込んで下さい。

③継続的な取組とするため、チーム等を動かしていくための必要な予算の手当も行ってください。

(記載年月日 年 月 日)

【現状分析シート】

色の「成果」については、比較対象時期の記載がない場合は、前年の実績値と比較してください。

※現状把握・課題抽出のための視点に関する自施設の状況について、「1.十分に当てはまる」「2.当てはまるが改善余地あり」「3.全く当てはまらない」「4.把握していない」のいずれかを選択してください。

空欄には「重要度」「緊急度」「コスト」など、「課題の抽出」に列挙した課題に対し、優先順位をつけるための視点を記載してください。評価は、「重要度」や「緊急度」であれば◎○△、「コスト」であれば大中小など、評価の基準を決めたうえで視点別に評価を行い、さらに総合的な評価を「総合評価」に記載してください。

| 領域 | 分野 | No | 分類 | 現状把握・課題抽出のための視点 ※「成果」については前年との比較（欄外の注も参照） | 職種毎に、視点に関する自施設の状況を選択肢から選んでください。※ | | | | 現状の把握 （「2」「3」「4」と回答した項目を中心に問題点を列挙。各分野で概ね3項目まで） | 課題の抽出 （問題点を解決するために取り組むべきこと、評価を高めるために必要な事項を列挙。いくつでも可） | 優先順位付け | | | 総合評価 |
|------------------------|--------------------|---------------------|--|--|--|--|--------|--------|---|---|--------|--|--|------|
| | | | | | 医師 | 看護職 | コメディカル | 事務・その他 | | | | | | |
| I 働き方・休み方改善 | 1) 労働時間管理 | 1 | 労務管理 | 成果 | 時間外労働時間数が減っている | | | | | | | | | |
| | | 2 | 労務管理 | 成果 | 年次有給休暇の取得率が上がっている | | | | | | | | | |
| | | 3 | 労務管理 | 取組 | 時間外労働時間の削減に取り組んでいる | | | | | | | | | |
| | | 4 | 労務管理 | 取組 | 1回当たりの最長勤務時間を削減している | | | | | | | | | |
| | | 5 | 労務管理 | 取組 | 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している | | | | | | | | | |
| | | 6 | 労務管理 | 取組 | 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）を行っている | | | | | | | | | |
| | | 7 | 労務管理 | 取組 | 夜勤専従者への配慮（夜勤の時間・回数の制限等）を行っている | | | | | | | | | |
| | | 8 | 労務管理 | 取組 | 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している | | | | | | | | | |
| | | 9 | 労務管理 | 取組 | 労働時間設定改善に関する労使間の話し合いの機会を設けている | | | | | | | | | |
| | 2) 勤務負担軽減 | 10 | 労務管理 | 成果 | 補助職（医師事務作業補助者等）の配置数が増えている | | | | | | | | | |
| | | 11 | 労務管理 | 取組 | 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など）を活用している | | | | | | | | | |
| | | 12 | 労務管理 | 取組 | 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れられない等） | | | | | | | | | |
| | | 13 | 労務管理 | 取組 | 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している | | | | | | | | | |
| | | 14 | 組織マネジメント | 取組 | チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化、補助職の活用等）により負担軽減を図っている | | | | | | | | | |
| | | 15 | 組織マネジメント | 取組 | 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 | | | | | | | | | |
| | | 16 | 組織マネジメント | 取組 | 募集・採用を強化するための取組を実施している | | | | | | | | | |
| | | 17 | 組織マネジメント | 取組 | 地域の医療機関との連携（オープンシステム、地域連携クリティカルパス、外注機能の分担等）を推進している | | | | | | | | | |
| II 職員の健康支援 | 18 | 健康管理 | 成果 | 職員の健康診断受診率が改善している | | | | | | | | | | |
| | 19 | 健康管理 | 取組 | 職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる | | | | | | | | | | |
| | 20 | 健康管理 | 取組 | 感染症予防対策（B型肝炎ウイルス、インフルエンザ等）に取り組んでいる | | | | | | | | | | |
| | 21 | 労働安全 | 成果 | 過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない | | | | | | | | | | |
| | 22 | 労働安全 | 成果 | 過重労働面談者数は増えていない | | | | | | | | | | |
| | 23 | 労働安全 | 取組 | 職員のメンタルヘルス対策（相談窓口の設置、復職支援プログラムの策定、職場改善等）に取り組んでいる | | | | | | | | | | |
| | 24 | 労働安全 | 取組 | 作業環境対策（腰痛対策や眼精疲労対策等）に取り組んでいる | | | | | | | | | | |
| | 25 | 労働安全 | 取組 | 有害化学物質（抗がん剤、エチレンオキシド、キシレン、ホルムアルデヒドの取扱等）の暴露予防に取り組んでいる | | | | | | | | | | |
| | 26 | 労働安全 | 取組 | 職業感染症（血液・体液や空気感染）の予防対策に取り組んでいる | | | | | | | | | | |
| | 27 | 労働安全 | 取組 | 安全衛生管理に関する組織体制及び規程を整備している | | | | | | | | | | |
| III 働きやすさ確保のための環境整備 | 1) 仕事と子育て・介護等の両立支援 | 28 | 自立支援 <small>（育児・介護休業支援の制度・取組）</small> | 成果 | 男性職員の育児休業取得者数が増えている/育児休業取得率が上がっている | | | | | | | | | |
| | | 29 | 自立支援 <small>（育児・介護休業支援の制度・取組）</small> | 成果 | 育児休業取得後の復職者数が男性職員・女性職員ともに増えている | | | | | | | | | |
| | | 30 | 自立支援 <small>（育児・介護休業支援の制度・取組）</small> | 成果 | 介護休業取得者数が男性職員・女性職員ともに増えている | | | | | | | | | |
| | | 31 | 自立支援 <small>（育児・介護休業支援の制度・取組）</small> | 取組 | 院内保育所等を整備している | | | | | | | | | |
| | | 32 | 自立支援 <small>（育児・介護休業支援の制度・取組）</small> | 取組 | 学童期の子どもを有する職員への支援を行っている | | | | | | | | | |
| | | 33 | 自立支援 <small>（育児・介護休業支援の制度・取組）</small> | 制度 | 保育・介護サービス利用料の補助制度（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している | | | | | | | | | |
| | | 34 | 自立支援 <small>（育児・介護休業支援の制度・取組）</small> | 取組 | 法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している | | | | | | | | | |
| | | 35 | 自立支援 <small>（育児・介護休業支援の制度・取組）</small> | 制度 | 法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している | | | | | | | | | |
| | | 36 | 自立支援 <small>（育児・介護休業支援の制度・取組）</small> | 制度 | 法定以上の介護休業制度、介護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している | | | | | | | | | |
| | | 37 | 自立支援 <small>（育児・介護休業支援の制度・取組）</small> | 制度 | その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している | | | | | | | | | |
| | | 38 | 自立支援 <small>（上記以外の各種取組・実績）</small> | 取組 | 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている | | | | | | | | | |
| | | 39 | 自立支援 <small>（上記以外の各種取組・実績）</small> | 制度 | 職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度（短時間勤務制度、フレックスタイム制度、裁量労働制等。男性職員・女性職員ともに対象。）を整備している | | | | | | | | | |
| | | 40 | 自立支援 <small>（上記以外の各種取組・実績）</small> | 制度 | 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている | | | | | | | | | |
| | | 41 | 自立支援 <small>（上記以外の各種取組・実績）</small> | 取組 | その他の子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスの推進策（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している | | | | | | | | | |
| | | 2) 職員のいじめ・ハラスメント等対策 | 42 | いじめ・ハラスメント等対策 | 成果 | 職員へのいじめ・ハラスメント、患者等からの暴言・暴力に関するトラブルの件数が減っている | | | | | | | | |
| | | | 43 | いじめ・ハラスメント等対策 | 成果 | 職員へのいじめ・ハラスメント、患者等からの暴言・暴力に関する対策への職員の評価が改善されている（相談内容、関連調査結果が改善している等） | | | | | | | | |
| | | | 44 | いじめ・ハラスメント等対策 | 取組 | 患者等からの暴言・暴力への対策に関する体制を整備している（警備員の配置、相談窓口の整備等） | | | | | | | | |
| | 45 | | いじめ・ハラスメント等対策 | 取組 | 職員へのいじめ・ハラスメント対策に関する体制を整備している（相談窓口の整備等） | | | | | | | | | |
| | 46 | | いじめ・ハラスメント等対策 | 取組 | 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力への対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている | | | | | | | | | |
| | 3) 風土・環境整備 | | 47 | 環境・風土 | 成果 | 職員の働く満足度が前回調査と比べて向上している | | | | | | | | |
| | | 48 | 環境・風土 | 成果 | 職員による職場環境・風土に関する評価が前回調査と比べて改善されている | | | | | | | | | |
| | | 49 | 環境・風土 | 取組 | 職員向け院内アメニティを整備・拡充している（仮眠室、休憩室の確保等） | | | | | | | | | |
| | | 50 | 環境・風土 | 取組 | 院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している（職員旅行、イベント等） | | | | | | | | | |
| | | 51 | 環境・風土 | 取組 | 職員の地域活動への支援（ボランティア活動支援等）を実施している | | | | | | | | | |
| | 4) 人材の定着化 | 52 | 定着 | 成果 | 退職者数（定年退職者を除く）が減っている | | | | | | | | | |
| | | 53 | 定着 | 成果 | 新卒採用後3年間の退職率が低下している | | | | | | | | | |
| | | 54 | 定着 | 成果 | 新卒採用後10年間の退職率が低下している | | | | | | | | | |
| 55 | | 定着 | 成果 | 妊娠・出産を契機とした女性職員の退職が減っている | | | | | | | | | | |
| 56 | | 定着 | 成果 | 退職者の平均勤続年数（退職時）が増えている | | | | | | | | | | |
| 57 | | 定着 | 取組 | 定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている | | | | | | | | | | |
| IV 働きがいの向上 | 1) キャリア形成支援 | 58 | 組織マネジメント <small>（人材育成等）</small> | 成果 | 研修・学会への参加職員数や、職員による学会への発表数が増えている | | | | | | | | | |
| | | 59 | 組織マネジメント <small>（人材育成等）</small> | 成果 | 組織が期待するような職員のキャリア形成（職員の業務遂行能力の向上、期待どおり又は期待以上の能力の発揮等）が実現されている | | | | | | | | | |
| | | 60 | 組織マネジメント <small>（人材育成等）</small> | 取組 | 正規・非正規を問わずすべての職員のキャリア形成支援（研修等に関する情報提供や研修等への職員参加の支援、子育て等と両立しながらの勤務の継続に関する相談窓口の設置や情報提供等）が実施されている | | | | | | | | | |
| | | 61 | 組織マネジメント <small>（人材育成等）</small> | 取組 | 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている | | | | | | | | | |
| | 2) 休業後のキャリア形成支援 | 62 | 組織マネジメント <small>（復帰支援等）</small> | 成果 | 休業から復帰後の職員のキャリア形成（復帰職員の業務遂行能力の回復・向上、実施可能業務の拡大等）が実現されている | | | | | | | | | |
| | | 63 | 組織マネジメント <small>（復帰支援等）</small> | 取組 | 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている | | | | | | | | | |
| | | 64 | 組織マネジメント <small>（復帰支援等）</small> | 制度 | 復帰者が利用できる短時間勤務制度や有期契約職員制度が導入されている | | | | | | | | | |
| | | 65 | 組織マネジメント <small>（復帰支援等）</small> | 取組 | 産休・育休中の職員の円滑な復帰の支援（e-learning、英技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている | | | | | | | | | |
| V. その他 | 66 | その他 | 成果 | 患者満足度が前回調査と比べて向上している | | | | | | | | | | |
| | 67 | その他 | 制度 | 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている | | | | | | | | | | |
| | 68 | その他 | 取組 | 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる | | | | | | | | | | |

合計

【現状診断・対策立案シート】

| | |
|------------------|--|
| ミッション (理念) | |
| ビジョン (中期的な目標) | |

| | |
|--|---|
| 勤務環境の現状 | ()年後の勤務環境改善目標 |
| <p>※「現状分析シート」で抽出した自機関の優先順位が高い課題(現状の問題点を解決するために取り組むべきこと)と、それに関連する現状の問題点を、4つの領域(①働き方・休み方改善、②職員の健康支援、③働きやすさ確保のための環境整備、④働きがいの向上)に分けて記入します。</p> | <p>※「ミッション」「ビジョン」をもとにして、「勤務環境の現状」の欄に記載した自機関の課題とそれに関連する現状の問題点から、自機関の「ミッション」「ビジョン」の達成に貢献する目標(例えば3年後等の勤務環境のあるべき姿)を、目標の達成を目指す期間とともに記載します。P13を参照し、数値目標を設定することも検討しましょう。</p> |

| | |
|--|---|
| 目標と現状のギャップ | ギャップが生じている原因 |
| <p>※「勤務環境の現状」と「()年後の勤務環境改善目標」にはギャップ(差)がありますので、その差を埋めるために何をすべきかを記載します。</p> | <p>※目標と現状のギャップを埋めるために具体的にすべきことが、自機関で現在できていない原因や背景事情を、具体的に記載します。</p> |

| 対策 | |
|------------|--|
| 今年度の取組 | <p>※「目標と現状のギャップ」の欄と「ギャップが生じている原因」の欄の内容を踏まえ、今年度に取り組むべきことを記載します。</p> |
| 今後()年間の取組 | <p>※「目標と現状のギャップ」の欄と「ギャップが生じている原因」の欄の内容を踏まえ、3年後等までに取り組むべきこと(今年度すべきことを除く)を記載します。</p> |

【PDCA運営シート】

| 具体的取組内容 (PLAN) | ()月 | | | |
|-------------------|--------------|-----------------|---------------|-------------|
| | 実施内容 (DO) | 達成状況 (○・△・×) | 評価 (CHECK) | 改善 (ACT) |
| 対策① | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| 対策② | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| 対策③ | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |