

医療機関の開設者・管理者 殿

佐賀県医師会副会長
佐賀県医療勤務環境改善支援センター
森 永 幸 二
〔 公 印 省 略 〕

令和2年度「佐賀県医療勤務環境改善支援センター」のアンケート調査の
実施について（協力依頼）

時下、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、本会では、県からの委託を受け、医療従事者の勤務環境の改善に関し、医療機関からの相談に応じ、必要な情報の提供、助言等の支援を行う「佐賀県医療勤務環境改善支援センター」を開設しています。

今般、今後の当支援センター業務の参考とするため、昨年度に引き続き標記調査を実施することと致しました。

つきましては、本アンケート調査の主旨にご理解を賜り、ご協力頂きますようお願いいたします。

なお、回答については、別紙にて、令和2年3月10日（水）までに県医師会事務局業務課宛て、FAXにより送付下さいますようお願い申し上げます。

佐賀県医師会事務局
業務課 担当 佐藤・中山・富吉
E-mail : staff-sato@saga.med.or.jp
Tel 0952-37-1414 Fax 0952-37-1434

【別紙】

佐賀県医師会事務局業務課（佐藤） 行

令和 年 月 日

（FAX 0952-37-1434）

令和2年度「佐賀県医療勤務環境改善支援センター」のアンケート調査の
実施について（回答）

◇調査目的

医療勤務環境改善の取組みが医療法に位置づけられ、平成26年10月1日より施行されています。医療法の中では、医療機関の管理者は、勤務する医療従事者の勤務環境の改善その他の医療従事者の確保に資する措置を講ずるよう努めることが規定されています。また、都道府県には、「医療勤務環境改善支援センター」を設置し、医療機関が取り組む勤務環境改善のために必要な支援を行うことが求められています。

本会では、佐賀県の委託を受け、平成27年10月1日付けで佐賀県医師会事務局内に「佐賀県医療勤務環境改善支援センター」（代表窓口TEL 0952-37-1414、専用窓口TEL 080-8364-1808）を設置し、「医療労務管理及び医業経営に係る相談対応、普及啓発活動など医療機関を支援する事業を実施しています。

本アンケート調査は、今後の当支援センター事業の参考とするため、県内の医療機関における勤務環境改善の取組みに関する実態について把握することを目的としています。

◇回答期限 令和3年3月10日（水）

◇フェースシート

郡市医師会名 _____

医療機関名 _____

医療施設種類（該当箇所に☑を記入ください。）

 病院（救命救急センター 救急告示病院・輪番制病院） 有床診療所 無床診療所

◇データの取扱い

支援センターの活動を検討するための資料として利用します。個々の医療機関名や個別のデータ等を公表することはありません。また、ご回答いただいた個別のデータをもって労働行政機関の指導等につなげることはありません。

◇調査項目（それぞれ該当箇所に☑を記入ください。）

1. 医療法改正により、医療機関の管理者に対して医療従事者の勤務環境改善、その他医療従事者の確保にかかる措置を講じる努力義務が規定されたことについて知っていますか？

 知っている 知らない

2. 佐賀県医療勤務環境改善支援センターが設置されていることを知っていますか？

 知っている 知らない

医療機関名

3. 設問2で「知っている」を選択した場合にご回答下さい。センター設置をどのようにして知りましたか？
- センター開設以降に、県医師会から医療機関宛てにお知らせした通知
本通知 センターや県医師会が主催する講演会・研修会
その他 ()
- 4-1. 医療機関の勤務環境改善への取組みの参考「指針」「手引き」として、厚生労働省が「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」を作成し、公表していることを知っていますか？
- 知っている 知らない
- 4-2. 設問4-1で「知っている」を選択した場合にご回答下さい。マネジメントシステムを導入していますか？
- 導入している 導入を検討中 導入の予定はない
5. 勤務環境改善に関して、医療機関内で課題の抽出や対策の検討などを行う組織または会議等を設置していますか？
- 設置している 設置していない 今後、設置する予定
6. 医療機関での勤務環境改善に対し、課題がありますか？（複数回答可）
- 特にない
働き方・休み方の改善について（医師 医師以外の職員）
職員の健康への支援について 働きがい向上のための対策について
勤務環境改善の取組み方法について マネジメントシステムの導入について
働きやすさ確保のための環境整備（ソフト面・ハード面）について
その他 ()
7. 現在、医療機関で勤務環境改善に係る改善計画を策定していますか？
- 策定している 策定していない 今後、策定する予定
8. 現在、勤務環境改善への具体的な取組（事業）を実施していますか？
- 実施している 実施していない 今後、実施する予定
9. 設問8で「実施している」「今後、実施する予定」を選択した場合にご回答下さい。具体的な取組みとして実施しているものを選択ください。（複数回答可）
次ページでご回答ください。
- 10-1. 佐賀県医療勤務環境改善支援センターの利用意向について
- 積極的に利用したい 必要に応じ、利用したい 利用する予定はない
- 10-2. 設問10-1で「積極的に利用したい」、「必要に応じ、利用したい」を選択した場合にご回答下さい。相談内容を選択ください。（複数回答可）
- 労務管理の内容 医療経営の内容

医療機関名

10-3. センターの社労士等による無料出張相談（訪問相談）の利用意向について

- 利用したい
 必要に応じ、利用したい
 利用する予定はない

_____ (連絡窓口：所属課 _____ 御氏名 _____)

→利用したいと回答された医療機関には、追って具体的な日程調整の連絡を差し上げます。

10-4. センターの社労士等による無料電話相談（代表窓口TEL）の利用意向について

- 利用したい
 必要に応じ、利用したい
 利用する予定はない

→利用したいと回答された医療機関には、追ってセンターの社労士より連絡を差し上げます。

10-5. 厚生労働省が開設する医療機関の管理者等を対象とした医療従事者の勤務環境改善に役立つ情報を提供するポータルサイト「いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）」を利用していますか？

- 利用している
 利用したことがある
 知っているが利用したことがない
 知らない

設問9. 勤務環境改善に係る具体的な取組

[I. 働き方・休み方改善]

1. 労働時間管理

- 労働時間実態の把握。
 時間外労働時間の削減。
 1回当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取得促進。
 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）。
 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。
 勤務と勤務の間隔の確保
 2. 各職種の負担軽減
 (1) 医師の負担軽減
 勤務医の多様な勤務形態（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）の活用。
 当直明けの勤務医に対する負担軽減の実施（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない、勤務シフト体制等）。
 手術、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等処遇の充実・改善。
 院内でのチーム医療の徹底（業務連携の強化、補助職の活用等、複数主治医制の採用）。
 多職種との業務分担（医師業務と看護職との分担、医師業務と薬剤師との分担、医師業務のその他のコメディカルとの分担等）。
 多職種の新たな配置・活用。
 ICT機器の活用（医師へのICT機器の配付、地域の医療機関と共同のデータシステム構

築等）。

- 医師の確保（医師の増員）。
 モチベーション（研修会、学会等への参加促進、資格取得の促進等）。
 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、外来機能の分担等）を推進。
 その他
 (2) 看護職・コメディカルの負担軽減
 各種支援体制（ワーク・ライフ・バランスの取組、復職支援制度の整備、雇用形態や勤務形態が選択可能な制度の整備、相談窓口の設置等）。
 超過勤務対策（時間外労働の把握・削減、業務整理、業務内容の見直し、ノー残業デーの設定等）。
 必要な休憩・休日が取れる人員配置等（安全に働くために必要な休憩、休日を確実に確保できる人員の確保及び配置等、年次有給休暇の把握、取得促進、計画的付与、時間単位での付与等、当直明け勤務改善等）。
 労働時間管理に関する院内ルールの設定。
 夜勤対策（仮眠時間の確保、仮眠室の確保、夜勤回数の制限、夜勤専従者の雇用・増員及び配慮、夜勤後の暦日の休日の確保）
 必要な休暇・休日が取れる勤務スケジュール管理。
 管理者に対する勤務支援（スケジュールリングソフトの導入、夜勤者に対する給与面での評価等）。

医療機関名

- 各種休暇制度の設定（ボランティア休暇、スクールイベント休暇、休暇積立制度、男性のための配偶者出産特別休暇等）
- ニーズに応じた勤務時間の導入（短時間制職員制度、短日勤、早出や遅出等）
- 他職種との連携（オーダー時間、検査開始時間、入退院時間等の調整、夜間人員配置体制の見直し等）。
- 他職種の新たな配置や活用（補助者の配置・業務分担、病棟クラークの配置等）。
- 処遇改善によるモチベーションの向上。

〔Ⅱ. 職員の健康支援〕

- 職員の生活習慣病対策の充実（職員の健康診断の受診率向上の取組、職員の禁煙率向上の取組）。
- 職員の予防接種率向上の取組（風疹、麻疹、B型肝炎ウイルス、インフルエンザ等）。
- 職員のメンタルヘルス対策（セルフケア（自己健康管理）に役立つ情報の提供、研修の実施、組織的・計画的なメンタルヘルス対策の取組、復職支援プログラムづくり、暴力・クレーム対策研修の実施、相談窓口設置等）。
- 職員の作業環境対策（腰痛対策、眼精疲労対策等）。
- 長時間労働対策（残業ルール作り、職員面談）。
- 有害化学物質対策（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い等）。
- 感染症対策の充実。

〔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
 - 有給休暇取得状況の管理等による取得率向上。
 - 院内保育所や連携保育所の整備。
 - 学童保育の整備、学童期の子どもを有する職員への支援。

- 病児保育、夜間預かり、小学校等の長期休暇中の対応。
- 保育サービス利用料の補助。
- 相談窓口の整備。
- 法定以上の育児休業制度、看護休暇制度の導入。
- 子育て中や介護をしている職員に対する残業免除。
- 法定以上の介護休業制度、介護休暇の導入。
- 介護サービス利用料の補助。

2. 職員の安全確保及びいじめ・ハラスメント対策

- 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）。
- 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）。
- 関連する研修の実施。

3. 風土・環境整備

- 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）。
- 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）。
- ボランティア休暇の導入。

〔Ⅳ. 働きがいの向上〕

1. キャリアアップ・キャリア形成支援
 - 研修会等への参加奨励。
 - 手当、交通費等の支給。
 - 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。
 - 法人内での人事ローテーション。
2. 休業後のキャリア形成支援
 - 産休・育休復帰後のキャリア形成。
 - 短時間制職員の効果的な活用。
 - 有期契約職員の効果的な活用。
 - 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援。