

医師の働き方改革の 取り組み事例等



長崎働き方改革推進支援センター

労働衛生コンサルタント・社会保険労務士 縄本裕俊

01. 取り組み事例紹介

02. 改善に向けた取り組み方

03. 医師の面接指導

04. 長崎働き方改革推進支援センターについて（ご案内）

01

取り組み事例

参考としたのは、「いきいき働く医療機関サポートWeb（<https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>）の「取り組み事例・提案の紹介」に掲載されている事例です。



外傷センターのスタッフが効率よく働ける職場環境を目指した取組

取り組んだ内容

【取組(1)】

Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備

3 風土・環境整備

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）

取り組みのきっかけ、背景、取り組み前の問題点

外傷センターでは24時間365日、長崎県内の重傷患者を積極的に受け入れている。

外傷センターで勤務するスタッフの時間外労働が多く、職員が健康に勤務できるように改善するよう努めたが、なかなか効果が表れなかった。

2024年以降、医師の時間外労働の上限規制が適用され、今まで以上に残業時間の削減や業務の効率化を求められるようになってきた。

働き方改革を推進するコンサルティングを導入し、外傷センターにおける勤務環境改善を図ることとした。

取り組み対象

- 取り組み対象
医師
- 取り組みの中心部署・人物
外傷センター
- 取り組み詳細
働き方改革の必要性を理解した：外傷センターのスタッフで働き方改革の必要性について討議した。ワールドカフェ方式で討議を進めたことによって、相手の意見を聞きやすく、自分の意見も発言しやすい環境を提供した。
「最高の外傷センター」を目標とした：最高の外傷センターとは何かを討議し具体的な定義づけ（計画策定）ができたことによって、スタッフ全員が同じ方向性をもって働き方改革に向けた取組を実施することが可能となった。
定例会にて日々の振り返りを実施した：定例会にて日々実施してきた働き方改革に向けた取組を確認し、改善余地の検討を実施した。
完璧を求めないこととした：取組に向けた内容を固めすぎると計画通りに進められないことがあるので、取組内容を適宜修正することといったように柔軟な対応を行った。

実施後の成果

I. 働き方・休み方改善_成果

1 労働時間管理 成果

時間外労働時間数が減っている

成果の出た対象	<input checked="" type="checkbox"/> 医師, <input type="checkbox"/> コメディカル, <input type="checkbox"/> 看護職, <input type="checkbox"/> 事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】
成果指標	1人当たりの1か月あたりの平均残業時間が平均40時間（2019年平均）から平均20時間（2020年平均）に減少した。

Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備_成果

3 風土・環境整備 成果

スタッフ間のコミュニケーション

成果の出た対象	<input checked="" type="checkbox"/> 医師, <input type="checkbox"/> コメディカル, <input type="checkbox"/> 看護職, <input type="checkbox"/> 事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】
成果指標	スタッフ間のコミュニケーションが増えたことにより、意見を出しやすい職場環境となった。

I. 働き方・休み方改善_成果

1 労働時間管理 成果

年次有給休暇の取得率が上がっている

成果の出た対象	<input checked="" type="checkbox"/> 医師, <input type="checkbox"/> コメディカル, <input type="checkbox"/> 看護職, <input type="checkbox"/> 事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】
成果指標	以前よりも休暇を取得し易い雰囲気に変化した。

これまでの取り組み成果に対する院内の声・反応

院内でも働き方改革を進められている部署なので、他の部署や診療科から羨ましいと言われるコミュニケーションが増えたことによって、言えばやらせてもらえる環境に変化したスタッフの家族からも「働き方が変わった」と言われるようになった

今後の課題等について

現在の勤務体系は大学教官である5名のスタッフが専攻医や研修医とともに緊急手術に対応するスキルを持っているために可能であるが、スタッフの人数が減ったり、経験が劣っている医師が勤務する場合には今の働き方は途端に困難となり、

教官へのスタッフが一気に増える可能性がある。現状では不足の事態（病欠などにもなう欠勤）には余裕を持って対応できるマンパワーではないが、増員は見込みにくく（そもそもの教官増員の予定がない、増えたとしても医局員を派遣できるほどの

人的余裕が整形外科にはない）、継続性が担保されているわけではないので、マンパワーの獲得が最優先課題である。

▼ 取り組み・提案者概要

取組者	病院単体での取組
法人名	国立大学法人
病院名	長崎大学病院
法人（病院）の開設主体	国等（厚労省、国立病院機構、国立大学法人、労働者健康安全機構、国立高度専門医療研究センター、地域医療機能推進機構、その他国の機関）
所在地	長崎県長崎市坂本1丁目7-1

離職者の軽減と有給休暇取得の促進

意識醸成 ICT活用

取り組んだ内容

【取組(1)】

I. 働き方・休み方改善

1 労働時間管理

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

【取組(2)】

III. 働きやすさ確保のための環境整備

4 人材の定着化

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

【取組(3)】

III. 働きやすさ確保のための環境整備

4 人材の定着化

インカムを導入し、業務依頼や応援依頼を行う。頼みやすい職員を探さず、一斉に応援等発信できる。

【取組(4)】

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

院内保育所や提携保育所等を整備している

取り組みのきっかけ、背景、取り組み前の問題点

数年前まで離職者が多く、看護師などの新規採用も苦労していた。H28より勤務環境改善のグループワークを10名程度（多職種）で開催しているが、その中で①有給取得しにくい雰囲気があるとの意見が聞かれた。また、②新入職員は悩みがあっても相談できる場が少ないとの声も聞かれた。③業務中も頼みやすい職員とそうでない職員があり、頼みやすい職員を探して仕事をたのんでいるとの声も聞かれた。

取り組み対象

- 取り組み対象
医師,コメディカル,看護職
- 取り組みの中心部署・人物
看護部長
経理部長
- 取り組み詳細
 - ①（有給取得促進に向けて）
就業規則にパースデイ休暇および年休附与がない職員に対するは特別休暇とする旨を労基署に届け出職員会議及び各部署へメールにて周知を行い1か月後から開始した。
 - ②（離職防止）
新規採用後、1か月以内に経理部長（女性）と面談する場を設けた。他部署のベテラン職員に1時間程度時間をかけて悩みなどを聞いてもらうことで精神的な安心感が生まれる。
またいつでも相談できる関係構築により何かあったら相談できる窓口として不安の軽減につながっている。
 - ③（インカム導入）
全病棟にインカムトランシーバーを導入し、インカムを通じた応援依頼や質問、相談、業務連絡等を行うことで、一斉に通信できる体制となった。
それ以前は頼みやすい職員を探して頼むという職員も多かった。

実施後の成果

I. 働き方・休み方改善_成果

1 労働時間管理 成果

年次有給休暇の取得率が上がっている

成果の出た対象	<input checked="" type="checkbox"/> 医師, <input checked="" type="checkbox"/> コメディカル, <input checked="" type="checkbox"/> 看護職, <input type="checkbox"/> 事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】
成果指標	有給休暇取得率

III. 働きやすさ確保のための環境整備_成果

4 人材の定着化 成果

退職者数（定年退職者を除く）が減っている

成果の出た対象	<input type="checkbox"/> 医師, <input checked="" type="checkbox"/> コメディカル, <input checked="" type="checkbox"/> 看護職, <input type="checkbox"/> 事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(2)】
成果指標	勤続年数1年未満の離職率

Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備_成果

4 人材の定着化 成果

業務連絡や業務依頼がスムーズに行え、ストレスの軽減につながっている

成果の出た対象	☐医師,☑コメディカル,☑看護職,☐事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(3)】
成果指標	職員の移動距離の短縮と職員探しや業務連絡の時間短縮

これまでの取り組み成果に対する院内の声・反応

H27年度19名の離職者があったが、H29年には3名、その後も低い離職者数で経過している。入社後1か月以内の面談は大半の方から職場環境が良いので働きやすいとの声が聞かれる。

元々残業時間が殆どなく、年間休日も平均で122日、1日の平均時間が7.5時間と恵まれた環境ではあるが、それでも離職者が多かった。しかし、職場環境改善を法人全体で取り組んでいるという周知、採用後の面談などにより離職率は大きく低下し、新卒の看護学生を毎年複数名採用できるようになった。

今後の課題等について

看護職と介護職を比較すると、年休取得しやすい、意見が通りやすい、人間関係が良好、相談できる相手がいる等、独自に作成したアンケートで介護職員の方が低い点数配置となっている。介護職員がやりがいを持って、雰囲気の良い中で業務が出来る体制整備も検討していく必要がある。

▼ 取り組み・提案者概要

取組者	法人全体の取組
法人名	医療法人和光会
病院名	恵寿病院
法人(病院)の開設主体	医療法人

タスクシフトの推進と各種制度を利用しやすい環境作りに関する取組

病棟マネジメント・業務マネジメント 働きやすさ確保に向けた風土・環境整備
他職種とのタスク・シフト/シェア 看護師

取り組んだ内容

【取組(1)】

I. 働き方・休み方改善

2 勤務負担軽減

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
短時間勤務制度を利用しやすい看護方式（PNS*¹）の採用（*¹パートナーシップ・ナーシング・システム）

【取組(2)】

IV. 働きがいの向上

2 休業後のキャリア形成支援

産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている
復職後までを見据えた環境整備

【取組(3)】

V. その他

医療クラークによる入院患者情報の事前入力

取り組みのきっかけ、背景、取り組み前の問題点

当院は独立行政法人労働者健康安全機構（厚生労働省所管法人）が運営する医療機関であるため、従来から職員の労働環境には十分な配慮をしてきた（例えば育児短時間勤務制度は希望しない職員を除き全員が取得）

医師については、女性医師の短時間勤務制度や当直免除といった施策等を推進してきた結果、平成26年3月に「働きやすい病院評価」の認定を受けた。ただし、短時間勤務制度等の利用者が増えると残された医師の業務量が増加するという課題が出てきた。看護師については、従来は離職率10%未満で推移していたが、平成28年に平均在院日数が短縮して医療密度が上がり、環境に馴染めない職員の離職や予定退職者が重なり11%程度に上昇した。また、業務の多忙さから短時間勤務制度等の取得率が低い病棟もあった

取り組み対象

- 取り組み対象
医師,ロコモディカル,看護職
- 取り組みの中心部署・人物
- 取り組み詳細
 - 看護師2人が患者8人を受け持つ（従来は看護師1人で患者4人）体制とした。その際、ベテラン看護師には一定の負担があったが、話し合いを重ねて業務のフローや分担を再構築した。結果、業務が効率的になり、引継ぎも円滑になった。また夕方に病棟全体で残り業務のリシャッフルや応援を行い、短時間勤務者が帰宅できるように配慮した
 - 短時間勤務制度の利用者であっても家庭の事情が許す範囲で夜勤に協力してもらう等、コミュニケーションを図り「お互い様」ということを皆が理解できるように配慮している。また、平成29年にe-learningを整備し、育児休業中でも看護知識をアップデートできるようにした（休業中なので義務ではなく、あくまで復職の際の不安を和らげるよう希望者が自主的に利用）
 - 患者情報（使用薬剤等）の入力作業を医療クラークが入院前に行うことで、患者情報を多職種が事前に共有できて医療の質が高まり、医師や看護師が入力する手間も軽減できた

実施後の成果

I. 働き方・休み方改善_成果

1 労働時間管理_成果

その他

成果の出た対象	□医師,ロコモディカル,☑看護職,□事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】
成果指標	看護師については、平成28年度には11%であった離職率が、平成29年度には7.6%に低下した（従来の10%未満という数値と比較しても低く抑えられた）

IV. 働きがいの向上_成果

2 休業後のキャリア形成支援_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

成果の出た対象	□医師,ロコモディカル,☑看護職,□事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(2)】
成果指標	e-learningは看護師全体の8割近くが利用しており、育児休暇や短時間勤務制度の利用者でも2~3割は活用している

1. 働き方・休み方改善_成果

2 勤務負担軽減 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

成果の出た対象	☑医師,ロコモディカル,ロ看護職,ロ事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(3)】
成果指標	医師については、明確な数値はないが、医療クラークの事前入力により業務負担が軽減されている

これまでの取り組み成果に対する院内の声・反応

PNSではペアで動くため、1人が検温して1人が記録する等スムーズに動ける。体位交換でも、以前は手が空いている人を探し回っていたが、現在はすぐできるので非常に効率的である

今後の課題等について

▼ 取り組み・提案者概要

取組者	病院単体での取組
法人名	
病院名	長崎労災病院

業務改善委員会

取り組んだ内容

【取組(1)】

II. 職員の健康支援

1 健康管理

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

【取組(2)】

I. 働き方・休み方改善

2 勤務負担軽減

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

【取組(3)】

IV. 働きがいの向上

1 キャリア形成支援

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

【取組(4)】

III. 働きやすさ確保のための環境整備

3 風土・環境整備

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）

取り組みのきっかけ、背景、取り組み前の問題点

当院は、離島にあり、看護師などの人材確保が難しいため、従来から待遇の改善や人材育成・キャリア形成に力を入れてきた。島民は高齢化しており、また独居老人も多く、住民の健康支援と安心・安全の確保はもとより、良質な医療を提供し、地域に貢献する病院運営を行っている。看護師等の確保については、随時、ハローワーク、専門学校などへ求人活動を行い、求職者へは、病院の熱意と魅力を伝えるようにしている。病院長をはじめ、勤務環境の改善には積極的であるので、これまでの取り組みはスムーズに進められている。これまでも労働局の助成金を活用して職場意識の改善に取り組んできた。

取り組み対象

- 取り組み対象
医師,コメディカル,看護職
- 取り組みの中心部署・人物
院長・事務長・看護部長・他所属長
- 取り組み詳細
人材確保が困難な状況は変わることがないため、これまでの改善の取り組みを強化するきっかけとなり、職員のスキルアップと働きがい向上のために、研修会、学会への積極的な参加や、資格取得を推進している。

実施後の成果

I. 働き方・休み方改善_成果

2 勤務負担軽減 成果

医師の負担軽減

成果の出た対象	<input checked="" type="checkbox"/> 医師, <input type="checkbox"/> コメディカル, <input checked="" type="checkbox"/> 看護職, <input type="checkbox"/> 事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(2)】
成果指標	医師事務作業補助者を3名雇用し、医師の入力代行、データ整理、外来看護業務の補助等を行った。

III. 働きやすさ確保のための環境整備_成果

1 仕事と子育て・介護等の両立支援 成果

グループ内に託児所があり、定員17名の保育サービスを行っている。また、育児中の時短正社員も積極的に実施している。

成果の出た対象	<input type="checkbox"/> 医師, <input checked="" type="checkbox"/> コメディカル, <input checked="" type="checkbox"/> 看護職, <input type="checkbox"/> 事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(3)】
成果指標	育児休業対象者にグループ内託児所のパンフレットを配布し説明を実施。

これまでの取り組み成果に対する院内の声・反応

今後の課題等について

▼ 取り組み・提案者概要

取組者	病院単体での取組
法人名	社会医療法人 玄州会
病院名	光武内科循環器科病院
法人（病院） の開設主体	その他（公益法人、私立学校法人、社会福祉法人、医療生協、会社、その他の法人）
所在地	長崎県壱岐市郷ノ浦町郷ノ浦15-3

働きやすい職場環境づくり

取り組んだ内容

【取組(1)】

I. 働き方・休み方改善

1 労働時間管理

時間外労働時間の削減に取り組んでいる

【取組(2)】

I. 働き方・休み方改善

1 労働時間管理

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

【取組(3)】

I. 働き方・休み方改善

2 勤務負担軽減

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

【取組(4)】

I. 働き方・休み方改善

2 勤務負担軽減

チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等）により負担軽減を図っている

取り組みのきっかけ、背景、取り組み前の問題点

平成24年度に看護協会の勧めで、WLBに参加したことで、インデックス調査の結果、業務内容に隔たりがあり、看護職の超過勤務の時間帯が夕方に集中していたこと、一日の業務スケジュールが看護職の中でも、所属部署によって隔たりがあったことから、看護協会の助言をうけ、業務の見直しを行い、対策を講じた。

取り組み対象

- 取り組み対象
医師,コメディカル,看護職
- 取り組みの中心部署・人物
副院長・看護部長・事務長
- 取り組み詳細
 - ・外来部門の夕方超過勤務が多い事から、外来受付時間30分切り上げた。
 - ・麻酔科医(非常勤)の関係で、午後のみ手術が基本であったが、麻酔科医を常勤雇用し、午前と午後に手術ができるようにした。
 - ・看護職だけでなく、薬剤師と医師クラークを増員し、業務分担が可能になり、残業や休憩時間の超過勤務を削減できた。
 - ・出産育児、子育て、介護等でフルタイム勤務が困難な正職員に、短時間正社員制度を導入し、働き方を選択できるようにした。

実施後の成果

I. 働き方・休み方改善_成果

1 労働時間管理 成果

時間外労働時間数が減っている

成果の出た対象	□医師,□コメディカル,□看護職,□事務職		
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】		
成果指標	時間外労働時間の減少(病院全体)		
	H28.4-H28.12	約2400時間	
	H29.4-H29.12	約1990時間	約410時間の減少
	H30.4-H30.12	約780時間	約1210時間の減少

I. 働き方・休み方改善_成果

1 労働時間管理 成果

年次有給休暇の取得率が上がっている

成果の出た対象	□医師,□コメディカル,□看護職,□事務職		
成果に影響を与えた取り組み	【取組(2)】		
成果指標	有給休暇取得率(病院全体)		
	H28.4-H28.12	約62%	
	H29.4-H29.12	約76%	約14%取得増加
	H30.4-H30.12	約83%	約7%取得増加

Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備_成果

1 仕事と子育て・介護等の両立支援 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

成果の出た対象	<input type="checkbox"/> 医師, <input checked="" type="checkbox"/> コメディカル, <input checked="" type="checkbox"/> 看護職, <input type="checkbox"/> 事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(3)】
成果指標	育児休業取得率 100% 男性職員の育児時間取得は増加傾向

I. 働き方・休み方改善_成果

2 勤務負担軽減 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

成果の出た対象	<input checked="" type="checkbox"/> 医師, <input type="checkbox"/> コメディカル, <input type="checkbox"/> 看護職, <input type="checkbox"/> 事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(4)】
成果指標	医師事務作業補助者 H28 4名 H29 6名 H30 7名

これまでの取り組み成果に対する院内の声・反応

年休取得が容易となりました。時間外勤務が大幅に減りました。特に子育て職員にとっては非常に働きやすい職場と言ってもらえています。

今後の課題等について

いろいろな取り組みにより、看護職やコメディカルは、働きやすい職場となりつつありますが、その分、医師に負担がかかってしまっている。常勤医師の増員と、非常勤医師の増員で、少しでも常勤医師の負担を減らす取り組みを行いたい。又、会議・委員会を時間内開催として、時間外勤務を減らす取り組みを行っていく。

▼ 取り組み・提案者概要

取組者	法人全体の取組
法人名	医療法人 慧明会
病院名	貞松病院

ハラスメント検討部会

コンプライアンス体制の整備

取り組んだ内容

【取組(1)】

Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備

2 職員のいじめ・ハラスメント等対策

職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している

取り組みのきっかけ、背景、取り組み前の問題点

平成22, 25, 28年と過去3回に渡り、ハラスメント調査アンケートを独自に実施した。アンケートの内容は全職員対象で、「①1年以内のハラスメントの有無②相手(患者、患者家族、職員等)③ハラスメントの内容④心身への影響⑤解決の有無⑥相談希望の有無」についてを調査した。H25年とH28年の比較を行ったが、ハラスメントありとの回答者はH25年は28.2%であり、H28年は22.2%であり、大きな減少がみられない結果となった。更なる対策が必要となり平成29年2月に精神科医師と臨床心理士を中心に院長、医師、看護部、事務部、コメディカル、教育センタースタッフ全15名にて当委員会が発足となった。

取り組み対象

- 取り組み対象
医師,コメディカル,看護職
- 取り組みの中心部署・人物
院長、精神科医師、看護部長、副看護部長、臨床心理士、ハラスメント窓口担当者、MSW(医療相談室)、教育センター担当者、防犯担当者、コメディカル、事務など
- 取り組み詳細
 - * 病院長からのハラスメントに対するメッセージを幹部会議で発言し、院内のイントラネット掲示板に掲載した。
 - * 検討部会ではここ1年間に、7事案を検討し、職場管理者への働きかけや人事異動や担当替えの要請、心身の診療やメンタル面へのサポート、外部相談機関の情報提供などを行って来た。また、各スタッフによる個別相談は随時行われ、他職種との連携を図りながら、解決に繋がる方策を検討している。
 - * 個別相談については相談窓口だけではなく、病院長宛の投書箱を設置して対応した。

実施後の成果

Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備_成果

2 職員のいじめ・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

成果の出た対象	☑医師,☑コメディカル,☑看護職,☐事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】
成果指標	・厚生労働省のストレスチェックによる当院の高ストレス者割合は、上昇しているが、職員の満足度調査の設問項目「職場の同僚との人間関係」については、65.8%の職員が良好であるとの回答であった。

これまでの取り組み成果に対する院内の声・反応

病院長がハラスメントに対を許さないメッセージを示した事は、大変重要な事である。委員会のハラスメントに対する抑止活動として、委員会からもメッセージを数回掲載した。

ハラスメント対策委員会は、月1回の定例で開催し、事案の検討は個人が特定できない設定にて行い、公平かつ円滑な解決を目標に話し合いが行われた。

検討事案は7例が検討され、その中で職場管理者への働きかけや人事異動や担当替えの要請、心身の診療やメンタル面へのサポート、外部相談機関の情報提供などを行った。また、各スタッフによる個別相談は随時行われ、他職種との連携を図りながら、解決に繋がる方策を検討した。検討事例の中では、ハラスメントの「行為者」を部署異動を行ったが、異動先で「被害者」になる事例もあり、問題の解決の難しさを実感した。

今後の課題等について

重要な項目としては、担当者の責任(双方からの事実確認、解決すべき立場の人への働きかけ等)、職場としてのハラスメント解決システム、早期対応、双方の溝をうめる、丁寧な人事、ハラスメントについての全職員の理解と自覚、多様性の尊重などが考えられ、今後のハラスメント抑止や解決に繋がる事を期待する。

▼取り組み・提案者概要

取組者	病院単体での取組
法人名	社会福祉法人 恩賜財団 済生会支部 静岡県済生会
病院名	静岡済生会総合病院



「健康経営」の視点を活かし、健康管理室を中心とした職員の健康支援活動 その②～ハラスメント対策～

コンプライアンス体制の整備

取り組んだ内容

【取組(1)】

Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備

2 職員のいじめ・ハラスメント等対策

職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している

【取組(2)】

Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備

2 職員のいじめ・ハラスメント等対策

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・クレーム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

取り組みのきっかけ、背景、取り組み前の問題点

病院内でのハラスメントが解決しにくい要因として、有資格者（国家資格）はハラスメントを解決する労力よりも、資格を活かし次の職場を見つけることの方が容易であるのではないかと考えた。その結果、定着率の低下、職場の人材不足等の悪循環に陥っているのではないかと、さらに経営面でも悪い影響を及ぼしていることが考えられるためハラスメントへの取り組みを行うこととした。

また、投函ポストや相談窓口は設置されていたが、利用されることはほとんどなかった。

取り組み対象

- 取り組み対象
医師,コメディカル,看護職
- 取り組みの中心部署・人物
健康管理室

• 取り組み詳細

2018年の7月の健康管理室の立ち上げに伴い、職員のハラスメント一次相談窓口業務を担うことになった。広報にて周知を行い数件の相談が寄せられたが、相談者からは相談窓口を利用することも悩みためらっているような印象を受けた。

厚生労働省委託事業の「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を参考にし、現状把握のためのアンケートを2019年2月に実施した。アンケート配布時に、窓口の紹介とパワハラについての簡単な説明を加えた。アンケートは封緘して回収し健康管理室で集計を行った。

アンケートを結果から、課題のひとつとしてとして、ハラスメント自体が理解されていないのがみえた。そのため、法人顧問弁護士に依頼し2019年6月に研修を行った。

研修は、管理・監督者を対象に実施したが、希望者は参加でき、研修をビデオ撮影したものを、その後もビデオ研修として開催した。

実施後の成果

Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備_成果

2 職員のいじめ・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）

成果の出た対象	<input checked="" type="checkbox"/> 医師, <input checked="" type="checkbox"/> コメディカル, <input checked="" type="checkbox"/> 看護職, <input type="checkbox"/> 事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】 【取組(2)】
成果指標	職員の声・満足度・研修アンケート結果（ハラスメントの理解が深まった等） 職員のハラスメントの意識が高まったため、相談件数が増加する可能性がある。

これまでの取り組み成果に対する院内の声・反応

実態調査の声として、「今後もこのような調査を行って欲しい。」「もっとはやく調査をしてほしかった。」等、アンケート調査に対し好意的な意見もあったが、「この調査をしても本当に意味があるのか。」「パワハラをする人は変わらない。」などの声もあった。

研修後の意見としては、9割近くが「満足」と回答し、パワハラを職場の問題として捉えること・人権尊重については理解が深められた。

今後の課題等について

職員の理解が得られたことで、今後相談窓口を利用する職員が増加する可能性もあるので、真摯に対応していきたい。
またハラスメント調査や研修も定期的の実施し、意識を継続させていきたい。

▼ 取り組み・提案者概要

取組者	病院単体での取組
法人名	社会医療法人愛生会
病院名	総合上飯田第一病院
法人（病院） の開設主体	医療法人
所在地	愛知県名古屋市上飯田通2丁目37番地

行動計画を基にした職員の離職防止のための取組

労務管理の方法 職員の健康維持、管理、増進体制の整備 意識醸成

取り組んだ内容

【取組(1)】
V. その他
人事部が中心となった実態調査及び取組の実施

【取組(2)】
Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備
2 職員のいじめ・ハラスメント等対策
職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している

【取組(3)】
I. 働き方・休み方改善
1 労働時間管理
時間外労働時間の削減に取り組んでいる

【取組(4)】
I. 働き方・休み方改善
1 労働時間管理
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

取り組みのきっかけ、背景、取り組み前の問題点

- ・一般事業主行動計画*1の策定が求められたことで、実施期間を定めた労働環境整備の具体的な計画が必要となった
- ・行動計画の策定にあたっては社労士等のアドバイスを基に、人事部が当院の現状を調査した。結果として職員の離職率が高く、特に女性職員は男性職員よりも離職率が高い等の課題が浮かび上がった
- ・上記の調査結果を基に、平成28年~31年度にかけて優先して取り組む行動計画を策定し、計画に基づいた取組を実施することとした

取り組み対象

- ・ 取り組み対象
医師,コメディカル,看護職
- ・ 取り組みの中心部署・人物
人事部
- ・ 取り組み詳細
 - ・ タイムカードと時間外労働申請時間の乖離や有給休暇取得率等、人事部が中心となり実態を調査し、行動計画を基に取組を進めた
 - ・ 1名体制で行っていた相談窓口をより多くの職員に気軽に利用してもらうため、女性2名、男性1名とし、職種も看護師、管理栄養士、事務員で構成した。更に、相談に乗る際は、2名体制とすることで、職員の悩みを正確に理解しているか、双方で確認しながら対応が取れるようにしている
 - ・ タイムカードと申請された時間外労働が乖離していたことから、時間外労働を正確に把握する必要がある。時間外労働を申請しない職員がいると考え、申請書の改定と運用に関する研修を顧問社労士を交え行った。時間外に業務を行った場合、必ず申請書を所属長へ提出することを呼びかけた。一方で、所属長には申請された超過勤務の実施の必要性を精査してほしいと伝えた
 - ・ 従来は年3日の夏季休暇としていたが、1月~12月の好きな時期に取得可能とするため、名称をリフレッシュ休暇とした。更に、有給休暇2日分と合わせ、最長5連休にすることを法人として推奨している。休暇はまとめて取得、数日に分けて取得、どちらも可としている

実施後の成果

- Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備_成果
- 2 職員のいじめ・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）

成果の出た対象	☑医師,☑コメディカル,☑看護職,☐事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(2)】
成果指標	相談員を2名体制にすることで情報を共有しながら、相談内容を正確に捉えることができるようになった

I. 働き方・休み方改善_成果

1 労働時間管理 成果

年次有給休暇の取得率が上がっている

成果の出た対象	<input checked="" type="checkbox"/> 医師, <input checked="" type="checkbox"/> コメディカル, <input checked="" type="checkbox"/> 看護職, <input type="checkbox"/> 事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(4)】
成果指標	最長5日間の休日を法人が推奨したことで多くの職員が有給休暇と合わせた長期休暇を利用している。結果として有給休暇取得率が46.7%⇒60.3%に向上した

これまでの取り組み成果に対する院内の声・反応

- ・時間外労働の申請が徹底されたことで時間外手当として支給されるため、以前よりも実態に即した給与が支給されるようになった
- ・法人としてリフレッシュ休暇と合わせた有給休暇の取得を推奨してくれたことで有給休暇がより利用しやすくなった

今後の課題等について

時間外労働の把握をきっかけに、平成30年度は法人全体で時間外労働を削減する取組を実施している

▼取り組み・提案者概要

取組者	病院単体での取組
法人名	社会医療法人 松本快生会
病院名	西奈良中央病院

看護記録を手書きから音声入力システムに方法を変更し 記録時間の短縮を図った取組

取り組んだ内容

【取組(1)】

I. 働き方・休み方改善

2 勤務負担軽減

その他の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

取り組みのきっかけ、背景、取り組み前の問題点

- ・当院では患者情報が入力された看護帳票を使用し、ベッドサイドで観察した情報を追記。看護帳票を見ながら、電子カルテに看護記録を入力していたため、非効率であった。
- ・2020年に業務改善を目的として音声入力システムを試験導入したが、「紙運用への慣れ」などの理由で浸透しなかった。
- ・2021年に新型コロナウイルスによる院内感染が発生し、病室内からの持ち出しが全面禁止になり紙の看護帳票での運用が難しくなった。
- ・状況打破の手段として、試験導入されていた音声入力システムを本格的に導入することとした。

取り組み対象

- ・取り組み対象
看護職
- ・取り組みの中心部署・人物
看護部

取り組み詳細

- ・院内専用SNSを活用し情報共有を活発化させた：院内感染が発生し、それに起因する初期対応や音声入力システムの本格導入について迅速に検討を進めた。
- ・音声入力システムの本格的な活用：音声入力システムは試験導入していたため、まずは現状打破するために看護部主導で本格導入することとした。
- ・院内SNSを活用し効果的な音声入力システム活用方法を模索した
⇒意見の収集と共有：院内SNSを活用し、スタッフにどうすれば音声入力システムが浸透していくか意見を求めた。またスタッフがどのように音声入力システムを活用しているか確認し、効率的に使う方法を情報共有した。
⇒活用方法の模索：音声入力システムを応用し効果的に活用ができそうな場合は意見を出し合い評価し改善余地等を検討した。
⇒院内フォーマットの活用：院内には看護記録用テンプレートがあり、音声入力システムで容易に入力できるようにした。どのテンプレートが活用しやすいか意見を聞きながら少しずつ改修し柔軟に対応した。

実施後の成果

I. 働き方・休み方改善_成果

1 労働時間管理 成果

時間外労働時間数が減っている

成果の出た対象	<input type="checkbox"/> 医師, <input type="checkbox"/> コメディカル, <input checked="" type="checkbox"/> 看護職, <input type="checkbox"/> 事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】
成果指標	看護記録をスマートフォンで行うので、看護記録に費やす時間が削減された。

I. 働き方・休み方改善_成果

1 労働時間管理 成果

時間外労働時間数が減っている

成果の出た対象	<input type="checkbox"/> 医師, <input type="checkbox"/> コメディカル, <input checked="" type="checkbox"/> 看護職, <input type="checkbox"/> 事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】
成果指標	看護記録の電子化に伴う業務効率化により時間外労働時間が減少した。 6.6時間（取組前）→2.2時間（取組後）

V. その他_成果

費用低減

成果の出た対象	□医師,□コメディカル,☑看護職,□事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】
成果指標	費用低減に繋がった 月当たり印刷物が13,000枚減少 PPE着脱回数が減少

これまでの取り組み成果に対する院内の声・反応

- “看護記録の入力時間が短縮され、患者のケアに時間をかけられる。”
- “接触感染、カウン着脱による感染によるリスクが低減され精神的な負担が軽減された。”
- “記録の書き忘れや書き漏れがなくなり効率的に業務を進められている。”

今後の課題等について

音声入力に限定した取り組みではなく、多様な活用方法を構築する病棟に限らず、外来や救急場面、訪問看護などの活用を推し進めたい。

▼ 取り組み・提案者概要

取組者	病院単体での取組
法人名	社会医療法人 柏葉会
病院名	柏葉脳神経外科病院

申し送り事項と夜勤体制を見直し申し送り時間超過をなくした取組

取り組んだ内容

【取組(1)】

- I. 働き方・休み方改善
 - 1 労働時間管理
 - その他
 - 申し送り時間の短縮

取り組みのきっかけ、背景、取り組み前の問題点

- ・外来看護師として勤務していた時、病棟での申し送り時間が長いのではないかと疑問を持っていた。
- ・外来から病棟に部署異動となり、申し送り時間にどのようなことを確認しているか覗いてみた。
- ・電子カルテシステムが導入されていない当院では、患者や医師の要望に確実に答えられるようにするために、看護師は患者の状態を詳細に把握する必要があり、細かい情報まで情報共有していた。このことが要因で申し送り時間が長くなっていることがわかった。
- ・看護部長となり、徳島県看護協会のWLBに関するワークショップに参加したことによって、看護師の働き方を改善しなければならないと思い、当院の申し送りについて見直すこととした。

取り組み対象

- ・取り組み対象
看護職
- ・取り組みの中心部署・人物
看護部
- ・取り組み詳細
 - ・病院として申し送りを改革することを表明し体制を整備した
 - ⇒申し送りの改革表明：看護部で業務負担となっている申し送りを病院として変えていくことを院長と看護部長が表明した。
 - ⇒委員会の組成：申し送り改革を推進するために、看護部で構成されたWLB推進委員会を組成した。
 - ・改革を着実に進めるためにデータ収集と目標設定を行った

⇒申し送り時間を計測した：客観的に申し送り時間を把握するために時間を計測したところ、平均して30分（長くて80分）の時間超過が確認された。

⇒申し送り時間超過なしを目標とした：看護師が定時に帰宅でき、看護ケアに費やす時間を確保できるよう申し送り時間超過をなくすことを目標に取り組むこととした。

- ・申し送り改革に向けた包括的な取組

⇒ワークシートの作成：紙カルテのため、申し送り時に共有すべき内容を整理することで伝達内容の標準化を図った。

⇒夜勤体制の変更：夜勤者1名が病棟を兼務する体制を取り申し送りにロスが生じていたため、伝達内容の標準化だけでは申し送り時間超過なしが実現できなかった。夜勤者の増員や時短勤務者の採用を病院に要望し勤務体制を変更した。

実施後の成果

V. その他_成果

成果の出た対象	□医師,□コメディカル,☑看護職,□事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】
成果指標	申し送り時間が短縮されたことによって、看護ケアに費やす時間が増えた。また、多職種カンファレンスも開催できるようになり、医療の質の向上と仕事のやりがいに繋がっている

I. 働き方・休み方改善_成果

1 労働時間管理 成果

時間外労働時間数が減っている

成果の出た対象	□医師,□コメディカル,☑看護職,□事務職
成果に影響を与えた取り組み	
成果指標	看護師一人当たりの時間外労働時間削減につながった ⇒約1,107時間（2016年）→約491時間（2021年）

これまでの取り組み成果に対する院内の声・反応

- ・職員から「今まで変わらないものはこれからも変わらない」といった否定的な声が聞かれた。それでも継続的に取組を進めると少しずつ成果が出始めると否定的な意見がなくなった。今回の成功体験が他の取組にも生かすことができそう。
- ・定時に帰れるようになることが多くなって、プライベートの時間に充てられる。家族の時間を大事にできている。
- ・申し送り時間の短縮に加え、夜勤体制も変わったので、身体的負担が減った。

今後の課題等について

今回は、申し送り時間の短縮に焦点を置き一定の成果を得る事が出来ましたが体制を維持する為には人材の確保が重要です。以前のアンケート調査で“長く勤めたい、働き方に満足している”と7割が回答しながらも“大切にされていない、将来に不安”とも思っている結果でした。《看護ケアに費やす時間が増えた》結果、看護の質が変わったかを、どう評価していくか、患者教育の充実や専門ナースの育成など、1人1人が目標を持てる魅力ある職場作りに取り組んでいきたいと思えます。

▼ 取り組み・提案者概要

取組者	病院単体での取組
法人名	医療法人雙立会
病院名	碩心館病院

医師事務作業補助者の質・モチベーション向上を目指した取組

取り組んだ内容

【取組(1)】

1. 働き方・休み方改善
- 2 勤務負担軽減
補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している

取り組みのきっかけ、背景、取り組み前の問題点

2016年より「オール九州がんセンタープロジェクト」を立ち上げ、中長期的に病院の改革に取り組んでいる。働き方改革におけるタスクシフト・タスクシェアを推進するには全スタッフがパートナーシップをベースとして認識を共有することが必要と考えた。そこでコーチングによってコミュニケーションを図り、目指したい病院の姿を共有できるようなきっかけも作った。

医師の働き方改革を推進するにあたって、医療の質を担保しないといけない。

そこで以前から勤務している医師事務作業補助者を活用しタスクシフト・タスクシェアを進めることとした。

取り組み対象

- 取り組み対象
医師
- 取り組みの中心部署・人物
オール九州がんセンタープロジェクト
- 取り組み詳細
医師事務作業補助者の業務に関する問題点を分析した：医師事務作業補助者にヒアリング等を実施し、業務内容に関する不安やモチベーションの低下に関する問題点を分析し、課題解決に向けた取り組みを計画した。
医師事務作業補助者が可能な業務を定義づけた：タスクシフトするにあたって、医師に対し、医師事務作業補助者が可能な業務を周知した。
勤務体系の見直し（勤務時間）：医師事務作業補助者の勤務時間は4時間であるが、「やる気」があり部署として中心となる人材に対しては、6時間勤務としている。
勤務体系の見直し（給与の格差）：医師事務作業補助者でリーダー職になる者や資格保有者に対しては、基本給を上乗せした。
医師事務作業補助者定例会を開催した：毎月医師事務作業補助者一堂に会す定例会を開催することで、コミュニケーションの向上を図った。

実施後の成果

V. その他_成果

医療の質の向上

成果の出た対象	☑医師,☐コメディカル,☐看護職,☐事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】
成果指標	医師の業務が医師事務作業補助者にタスクシフトされたことで、患者に向き合う時間が増えたり、医師として専門性を発揮できる業務に集中できたりするので、医療の質の向上に繋がっている。

Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備_成果

4 人材の定着化 成果

退職者数（定年退職者を除く）が減っている

成果の出た対象	☐医師,☑コメディカル,☐看護職,☐事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】
成果指標	医師事務作業補助者の離職率が減少した。 23%（2018年）⇒7%（2019年）

これまでの取り組み成果に対する院内の声・反応

医師事務作業補助者のタスクシフトの他にも病院全体で働き方改革に取り組んでいる。働き方改革には①トップが仕掛けづくりを行う②メッセージを伝え続ける③積極的な職員間のコミュニケーションが必要不可欠である。

今後の課題等について

長期勤務者がいなくても質が落ちないようにスキルの統一化を図り、教育・研修体制を充実させる。
長期勤務者と新入職者の二極化とならないよう相互に支えあい孤独を感じることがない職場環境をつくる。

▼取り組み・提案者概要

取組者	病院単体での取組
法人名	
病院名	九州がんセンター

医師事務作業補助者を導入した救命救急センターの業務改革の取組

他職種とのタスク・シフト/シェア 医師事務作業補助者

取り組んだ内容

【取組(1)】

1. 働き方・休み方改善
- 2 勤務負担軽減
補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している

取り組みのきっかけ、背景、取り組み前の問題点

当院は医科系大学附属の総合病院として、医師の育成、高度先進医療や診療体制の整備により地域医療の発展、災害時の受入れ医療機関として役割を担っている。2012年に医師の業務負担軽減等を目的に全26診療科に1名の医師事務作業補助者（以下DCとする）を配置した。

しかし、DCの役割を正確に認識している職員がおらず、病棟庶務や看護補助の業務が中心で本来求められる役割が果たせず、十分に機能していなかった。

その中で救命救急センターではDCに本来の業務を担ってもらい医師の業務負担を軽減することを目的に業務改革を進めることにした。

取り組み対象

- 取り組み対象
医師
- 取り組みの中心部署・人物
医師
- 取り組み詳細
 - ・ 医師がリーダーシップを発揮した業務改革の推進DCに本来業務を担ってもらうため、医師が主体となり周囲の職員への周知・業務改革の必要性、業務がどのように変わるか説明した。
 - ・ DCの導入効果を最大限に高めるための包括的取組業務の見直し：DCの導入で一定のタスクシフトは可能だが、DCの導入効果をより高めるには、業務自体の改革も必要である。当院では同意書、オーダーリングのセット化、サマリのフォーマットなど過去の慣例に捉われずDCが代行入力が行い易くなるよう改編した。

教育体制の充実：当院では同意書の説明、同意取得をDCが行っている。一人立ちするまでに、説明内容の台本暗記、医師5名との模擬説明演習、医師全員が合格を出した後に医師を含めた患者説明、その後一人立ちと段階的に教育を行っている。また250ページに亘る業務マニュアルを作成するなど教育体制を構築している。

定期面談と日々のコミュニケーション：医師とDCで定期面談を実施しているが常日頃から頻りにコミュニケーションを取っている。日常の会話から信頼関係が構築され、業務改善においても双方から率直な意見交換が実施できている。

モチベーションの向上の施策：DCの取組を院外に発表させるため学会に参加させている。発表に向けた勉強で更に知識が広まり更に院外との関係性を築くこともでき、DCモチベーションの向上に繋がっている。

実施後の成果

1. 働き方・休み方改善_成果
- 2 勤務負担軽減 成果

院内オンラインによる感染リスクの低減

成果の出た対象	<input checked="" type="checkbox"/> 医師, <input type="checkbox"/> ロコモディカル, <input type="checkbox"/> 看護職, <input type="checkbox"/> 事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】
成果指標	<ul style="list-style-type: none">・ DCの業務改革に取り組んだことで医師は診療に尽力する時間を確保することができるようになった。また、医師時間外労働が2015年月平均49.1時間から2017年、2018年は平均42.1時間と14%減少した。・ 業務改革前後で患者受入れ前後で799名⇒913件、手術件数は222件⇒256件に増加した。・ 救命救急センターの医師に対して満足度調査を行った結果、DCの介入により負担が軽減した、今後もDCが必要かという設問に全て医師から肯定する回答が得られた。

これまでの取り組み成果に対する院内の声・反応

DCに否定的な意見をもった職員が学術発表や発表に向けた取組姿勢を評価し、認めてくれたことで仕事がスムーズになった。

これまで課題であったDC早期退職への施策として教育体制に力を入れたことで、退職者を減少させることができた。

今後の課題等について

常勤職員の採用人数には制限があるため、DCは任期5年の日々雇用という仕組みで採用せざるを得ないのが現状である。DCの増員に伴い教育・指導体制を強化するため、任期を定めない専門職としての採用が一部できるようになったが、多くは任期5年の日々雇用での採用となっている。DCを現場で有効に活躍できる人材に育てても、任期が満了すると退職となる。それが実務者・教育者の動機付けの低下にもつながっている。

医師事務作業補助者の呼称は医療機関毎でさまざまである。呼称が統一されていないため、一般社会はもちろん医療業界での認知も十分に確立されていない。この職種が広く認知され、発展させていくために国として統一した名称を設定していただきたい。

DCが誇りを持って業務に従事し、また、プロフェッショナルな人材を形成させるためには、雇用の処遇改善、医療業界での地位の確立が求められる。

▼ 取り組み・提案者概要

取組者	病院単体での取組
法人名	北海道公立大学法人
病院名	札幌医科大学附属病院

時間外支援夜勤を導入し看護師の夜勤負担軽減を目指した取組

取り組んだ内容

【取組(1)】

I. 働き方・休み方改善

1 労働時間管理

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

取り組みのきっかけ、背景、取り組み前の問題点

- ・2病棟合計104床の夜勤を5名の看護師と2名の看護補助者で行っていた。
- ・1か月平均の夜間外来患者数は25名程度であるが、外来看護師の夜勤体制を取っておらず、病棟夜勤者及びオンコールを担う看護管理者が業務を担っていた。
- ・長年看護職員から「夜勤の仕事量が多い」「病棟勤務をしながら外来対応をするのが負担」といった声が上がっていたが、夜勤体制を長年変更できずにいた。
- ・一部の部署に負担がかかる夜勤体制から夜勤がない部署も夜勤に参画できるシステム構築と仕組みづくりを開始した。

取り組み対象

- 取り組み対象
看護職
- 取り組みの中心部署・人物
看護部
- 取り組み詳細
看護職員に対しヒアリングを実施：看護職員にヒアリングを実施し、「夜勤帯における業務の負担感」や「夜勤帯に勤務するにあたっての課題」を把握した。
夜勤における業務の洗い出し：夜勤帯にどのような業務があるか、時間外支援夜勤者にどのような業務を任すことが可能かを確認した。
看護職員に対し説明会を開催した：時間外支援夜勤を導入するにあたり説明会を開催し、看護部長が仕組みや体制について繰り返しメッセージを発信した。さらに協議を進めることで看護職員から意見を吸い上げることとした。
取組開始後は柔軟に運用を変更した：取組開始後に活動内容を振り返った。運用に即さない事項が発生した場合は適宜運用の変更を行った。

ユニフォームを2色制を導入した：時間外支援夜勤者のユニフォームをオレンジに変更することで、時間外支援夜勤者の看護職員が誰かを一目で認識することとした。

実施後の成果

I. 働き方・休み方改善_成果

2 勤務負担軽減 成果

病棟看護師が夜間の外来に対応できる

成果の出た対象	□医師,□コメディカル,☑看護職,□事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】
成果指標	時間外支援夜勤者が病棟業務を支援することで病棟看護師が夜間の外来に対応できるようになった。

V. その他_成果

成果の出た対象	□医師,□コメディカル,☑看護職,□事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】
成果指標	時間外支援夜勤者が外来対応することで、入院患者のケアに専念できるようになった。

V. その他_成果

成果の出た対象	□医師,□コメディカル,☑看護職,□事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】
成果指標	1か月平均の夜勤外来患者数が25名から35名に増加し、収益が増加したとともに地域医療に貢献できている。

I. 働き方・休み方改善_成果

1 労働時間管理 成果

時間外労働時間数が減っている

成果の出た対象	□医師,□コメディカル,☑看護職,□事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】
成果指標	看護職員の時間外勤務が月平均5.4時間から3.6時間に減少した。

これまでの取り組み成果に対する院内の声・反応

“夜勤帯は入院患者のケアに専念することができるようになった。”

“時間外支援夜勤が導入されるまでは常にPHSを持っていたため、安心して仮眠ができず、精神的な不安があった。今は安心できる。”

“夜勤時に困ったことがあれば、支援夜勤者にフォローしてもらえるため心強い。”

今後の課題等について

時間外支援夜勤者の育成が課題。今後は教育委員会とともに、クリニカルラダーの再構築を行い、卒後3年程度で時間外支援夜勤を担える人材を育成したいと考える。

▼ 取り組み・提案者概要

取組者	病院単体での取組
法人名	医療法人共栄会
病院名	名手病院

職員が気軽に有給休暇を取得できるよう意識改革を行った取組

取り組んだ内容

【取組(1)】

Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備

3 風土・環境整備

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）

【取組(2)】

I. 働き方・休み方改善

1 労働時間管理

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

【取組(3)】

Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備

3 風土・環境整備

職員の働く満足度の調査を行っている

取り組みのきっかけ、背景、取り組み前の問題点

働き方改革、多様性、ライフワークバランスなど職場を取り巻く環境の変化に対し、法人が一方向的に提案する事で職員満足度を向上させる事は難しいと考えていた。

そこでスタッフによる働き方改革委員会を設置し、職員による環境改善への取組みを進める事で自律した組織へ成長できないか考えた。

取り組み対象

- 取り組み対象
コメディカル,看護職,事務職
- 取り組みの中心部署・人物
経営企画室
働き方改革委員会

取り組み詳細

- 働き方改革委員会の組成のみ経営企画室が関わった：経営企画室が主導して働き方改革委員会を組成した。委員会の運営やどのようにして職員が働きやすい職場にするかについては、職員同士で考えるようにした。
- アンケート調査を実施：職員が働きやすい職場にするためにアンケート調査を実施した。その結果から、当院の良いところは伸ばし悪いところは改善していくこととした。
- アンケート調査から見えた課題：アンケート調査から職員の有給取得率にばらつきがあった。有給取得率が低い職員に休まない理由を確認すると「仕事を休む理由がない」ということがわかった。
- 有給休暇に名称をつけ取得しやすくした：誕生日休暇やリフレッシュ休暇といったような名称を設け、有給休暇取得に向けたきっかけ作りを行った。2022年に制定したリフレッシュ休暇については、各セクションの職員全員がリフレッシュ休暇を取得するとボーナスが支給されることとした。
- 男性の積極的な育休推奨：父親も育児に積極的に参加してもらうため、男性の育休は積極的に取得できるよう周知している。

実施後の成果

I. 働き方・休み方改善_成果

1 労働時間管理 成果

年次有給休暇の取得率が上がっている

成果の出た対象	□医師,☑コメディカル,☑看護職,☑事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(2)】
成果指標	・有給取得率が増加した 23%（2017年）⇒42.3%（2021年） ・特別休暇取得率 リフレッシュ休暇 27% 誕生日休暇 89%

Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備_成果

1 仕事と子育て・介護等の両立支援 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

成果の出た対象	□医師,☑コメディカル,☑看護職,☑事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(2)】
成果指標	男性職員が育休を取得した

Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備_成果

4 人材の定着化 成果

子育て世代の職員の割合が増えた

成果の出た対象	□医師,☑コメディカル,☑看護職,☑事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(2)】
成果指標	子育て世代の職員割合 62% (2017年) ⇒75% (2021年)

Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備_成果

3 風土・環境整備 成果

取組み前に事前調査を行っていなかったので比較できないが、働き方改革委員会を通して職員が職場環境を考える習慣づけができ風通しがよくなった

成果の出た対象	□医師,☑コメディカル,☑看護職,☑事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】
成果指標	職員による働き方改革委員会の運営

これまでの取り組み成果に対する院内の声・反応

- ・経営企画室が働き方改革委員会を立ち上げてくれたので、職員同士が考えるきっかけになった。
- ・誕生日休暇があったから、「こんなことで休んでいいんだ」という風土が醸成され有給を取得する職員が増えてきた。
- ・年齢が若い世代は休暇を使って家族の時間を大切にしている。
- ・家族を大事にする理念が法人にあるので、この取組みが職員に受け入れられた。

今後の課題等について

- ・休暇だけではなく、様々な働き方改革に繋がる取組みを進んで行う
- ・職員が自法人での働き方を常に考え、経営と二人三脚で労働環境を整える考え方を浸透させる
- ・働き方改革に前向きに取り組んでおり、働く意欲に満ちたスタッフがたくさんいる事を世間に周知させる事で求人能力を高める
- ・地域で一番就職したいと思われる法人となる

▼ 取り組み・提案者概要

取組者	病院単体での取組
法人名	医療法人 明誠会

看護師の勤務負担軽減による職員の定着

取り組んだ内容

【取組(1)】

I. 働き方・休み方改善

1 労働時間管理

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

【取組(2)】

I. 働き方・休み方改善

2 勤務負担軽減

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ない等）

取り組みのきっかけ、背景、取り組み前の問題点

当院は、平成20年10月に運営を指定管理制度に移行した際、職員の大幅な減少が生じてしまった。そこで、平成22年4月に院内保育所を開設し、職員の確保、及び定着を図ってきた。

取り組み対象

- 取り組み対象
看護職
- 取り組みの中心部署・人物
総務課

• 取り組み詳細

【労働時間管理】

採用面接の際に現在勤務している病院の勤務環境についてヒアリングを行った結果、有給休暇が自動的に勤務シフトに組み込まれている病院が多いことが分かった。その為、有給休暇の本来の目的の通り、勤務の支障のない程度に、希望制で有給休暇を取得できる体制を部署毎に図っている。

【勤務負担軽減】

看護師の勤務負担を軽減する為、準夜勤、深夜勤を別々に勤務する体制を廃止し、準深夜勤として通し夜勤を行う体制に変更した。また、夜勤明けの翌日までを休日とするシフトを組むことにより、夜勤勤務の負担の軽減を図っている。

実施後の成果

I. 働き方・休み方改善_成果

2 勤務負担軽減 成果

当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている

成果の出た対象	□医師,ロコモディカル,☑看護職,ロ事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】
成果指標	【夜勤の連続回数】 ・病欠等の緊急の休みの場合を除き、連続夜勤、及び夜勤明けの翌日の勤務実績は無し。

これまでの取り組み成果に対する院内の声・反応

夜勤体制が2交替制となったことで、勤務日と休日の切り替えを行うことができるようになった。また、深夜帯の出勤、退勤がなくなった為、通勤途中の安全面の改善も図れた。

今後の課題等について

【育児休業者支援】

・現状当院では日勤常勤制度が無い為、育児休業復帰後に夜勤勤務が難しい場合、非常勤職員として勤務している現状がある。長期的に働ける環境を整備する為、今後は日勤常勤の制度を検討する必要がある。

【勤務負担軽減】

・夜勤回数により勤務負担が増加することを防ぐ為、夜勤専従非常勤職員、夜勤可能非常勤職員を増やす必要がある。

▼取り組み・提案者概要

取組者	病院単体での取組
法人名	一般財団法人 佐野メディカルセンター

夜勤看護師確保対策

看護師

取り組んだ内容

【取組(1)】

- I. 働き方・休み方改善
- 2 勤務負担軽減

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
夜勤回数に応じた夜勤感謝手当を支給。月9回で5000円、月10回で6000円、月11回で7000円、月12回以上で8000円を支給する。夜勤1回=8時間

【取組(2)】

- I. 働き方・休み方改善
- 2 勤務負担軽減

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
育児中の職員の夜勤免除が認められる要件を決め、判定会で承認する規定を決めた。夜勤協力する職員が増加し、夜勤者確保につながった。

【取組(3)】

- 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

保育サービス（病児保育や夜間預かり保育等）を実施している
夜間預かり保育を利用して勤務している職員が夜勤明けで休養が取れるように月1回夜勤明けで16時まで預かってもらえるようにした。

取り組みのきっかけ、背景、取り組み前の問題点

平成28年頃より育児短時間勤務制度を利用しながら正職員として勤務しているが、夜勤をしない看護師が増加した。育児短時間勤務者は延べ人数60人、全体の14%となった。夜勤ができる看護師は全体の60%となり月10回以上夜勤をしている看護師は36%となった。育児休暇明けで復職した職員が夜勤免除を希望したとき書類の届け出規則がなく所属長の采配で免除としていた。その結果、夜勤看護師不足が深刻な問題となり改善するために取り組みに至った。また夜勤回数が多いことによる身体的負担や不公平感が生まれていた。育児中の職員が夜間保育所を利用するに当たり、夜勤明けに休養が取れないため預かってほしいとの要望もあった。

取り組み対象

- 取り組み対象
医師,コメディカル,看護職
- 取り組みの中心部署・人物
・看護部 看護管理部 ・WLB推進委員会メンバー：看護部職員24名・事務職1名・医師（副院長）1名
- 取り組み詳細
育児短時間勤務看護師集会を開き、現状の説明、夜勤協力を依頼した。次に深夜勤務制限は申請書を提出する必要性について説明して提出を求めた。医療勤務環境改善支援センターの社会保険労務士に相談し、「深夜勤務制限請求」申請を法的根拠に基づいて行うことを決定した。申請結果は個別面談で説明した。家庭事情などを聞き取り、状況により部署異動を行った。また院内保育所を利用して夜勤を行う看護師に対して夜勤明けで16時まで預かってもらえるように働きかけた。令和1年8月より夜勤者不足により夜勤回数が多くなる職員に対しては夜勤回数に応じた手当、「夜勤感謝手当」の支給を行い処遇改善を図った。

実施後の成果

- I. 働き方・休み方改善_成果
- 2 勤務負担軽減_成果
夜勤回数に応じた手当の支給

成果の出た対象	<input type="checkbox"/> 医師, <input type="checkbox"/> コメディカル, <input checked="" type="checkbox"/> 看護職, <input type="checkbox"/> 事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(1)】
成果指標	交代勤務者の夜勤労働時間月80時間以上の者（夜勤専従者を除く） H28年度平均93.4人 H29年度平均104人 H30年度平均95.9人 夜勤感謝手当支給者数（月7.2時間以上）：R1.8~12まで月平均100人

- I. 働き方・休み方改善_成果
- 2 勤務負担軽減_成果
夜勤者確保のために育児中の職員の夜勤免除が認められる要件を決め判定会で承認する規定を決めた。

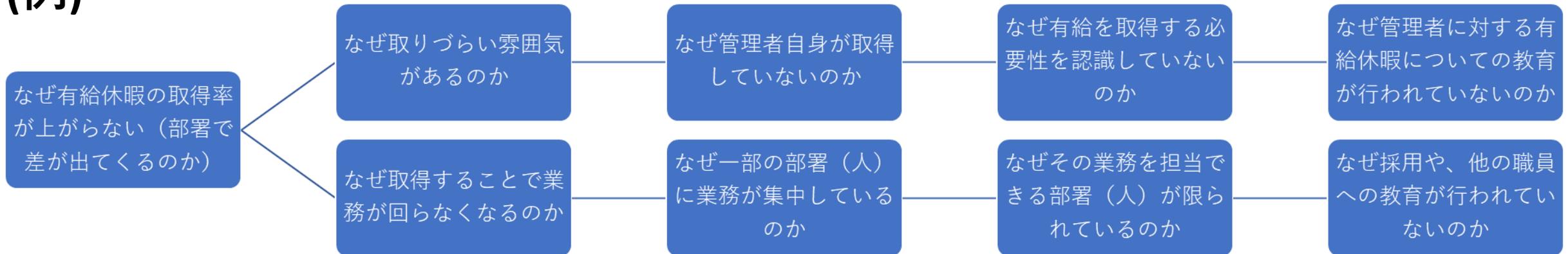
成果の出た対象	<input type="checkbox"/> 医師, <input type="checkbox"/> コメディカル, <input checked="" type="checkbox"/> 看護職, <input type="checkbox"/> 事務職
成果に影響を与えた取り組み	【取組(2)】
成果指標	病棟配属育児短時間勤務看護師の内、夜勤勤務者割合 H28年度33% H29年度61% H30年度51%

02

改善に向けた取り組み方

- なぜ問題が発生しているのか、その原因を追求する必要があります。
- 問題に対して原因を掘り下げていきます。（派生がいくつ増えても構いません。）
- 個人のミスや属人的な原因として片付けないで下さい。（もし属人化が原因であれば、なぜ属人化してしまったのかを考えます。）

(例)



03

医師の面接指導

- 医師の健康確保のため、適切に面接指導を行う必要があります。
- 今回は面接指導のポイントと、副業・兼業時の注意点について解説します。

医師に対する面接指導とは

「追加的健康確保措置」の一つ

①連続勤務時間制限・勤務間インターバル
(A水準は努力義務、B・C水準は義務)

②面接指導と就業上の措置

(時間外・休日労働時間数が月100時間以上になることが見込まれる医師に対して、水準に関係なく必要)

いつ実施するのか

水準に関係なく時間外・休日労働時間数が月に100時間以上となる前。

（A水準の場合、疲労の蓄積が認められない場合は、100時間以上となった後遅滞なくでも可能。）

具体的な実施時期について

面接指導の実施時期の考え方（まとめ）			
医師に適用される水準	A水準	A・B・連携B・C水準	B・連携B・C水準
時間外・休日労働が100時間以上となる頻度			
	低い		高い
睡眠及び疲労の状況の事前確認の実施時期	当該月の時間外・休日労働が80時間を超えた後	ある程度の疲労蓄積が想定される時期（当該月の時間外・休日労働が80時間前後となる時期が望ましい）	毎月あらかじめ決めておいた時期に行うことも可能
面接指導の実施時期	事前確認で一定の疲労の蓄積が確認された場合は当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する 前 に実施しなければならない。	※ただし、当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する 前 に実施しなければならない。	※ただし、当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する 前 に実施しなければならない。

「管理者」からの「面接指導実施医師」への情報提供

- ア 面接指導対象医師の勤務の状況
- イ 当該面接指導対象医師の睡眠の状況
- ウ 当該面接指導対象医師の疲労の蓄積の状況
- エ イ及びウに掲げるもののほか、当該面接指導対象 医師の心身の状況
- オ 面接指導を受ける意思の有無

ア～オを面接指導実施医師に情報提供する

(「長時間労働医師への健康確保措置に関するマニュアル」87頁の「自己診断チェックリスト」を活用)

「面接指導実施医師」は何を確認するのか

- ア 勤務の状況
(労働時間や労働時間以外で留意すべき事項があるか)
- イ 睡眠の状況
(睡眠評価表等により確認)
- ウ 疲労の蓄積の状況
(自己診断チェックリスト等により確認)
- エ 心身の状況

面接指導実施後

面接指導実施医師は、

- 面接指導結果とそれに対する意見
- 本人への指導内容と管理者への意見
- 署名等を記載した書面

を作成する。

面接指導結果及び意見書

面接記録の例（事例2） <面接指導実施医師の記録用にもみ使用>

氏名		面接指導対象医師氏名		年齢	〇〇歳	部署	〇〇科
業務内容				就職	〇〇		

勤務形態	<input checked="" type="checkbox"/> 宿日直 <input checked="" type="checkbox"/> オンコール <input type="checkbox"/> その他
時間外・休日労働時間	X 月度 98 時間 X-1 月度 70 時間 X-2 月度 65 時間
勤怠状況	急患が多く、病棟が多忙。来月以降の予測は困難。

長時間労働の発生理由	急患が多い。
今後の見通し	改善は困難。予定入院数や外来業務量に関しては通常と変わらない見込み。
仕事の負担	質的：急患が多く、忙しかったとの事。当院の宿日直では病棟の状態により、呼び出されることがあるが、十分な睡眠が確保できている。オンコールで呼ばれると病院内に宿泊する事もあるが、睡眠はとれている。重症者が多いと、完全な休日とはとれない事が多い。
仕事の quantity 度	ある程度はあるものの、患者次第になるところが大きい。
職場の支援度	医局みんなで協力できている。支援体制には満足している。
その他	

心身及び生活の状況	既往歴	<input type="checkbox"/> なし	<input type="checkbox"/> 高血圧 <input type="checkbox"/> 脂質異常症 <input checked="" type="checkbox"/> 糖尿病 <input type="checkbox"/> 慢性腎臓病 <input type="checkbox"/> 脳心血管疾患 <input type="checkbox"/> 精神疾患 <input type="checkbox"/> その他 ()
	自覚症状	<input checked="" type="checkbox"/> なし	<input type="checkbox"/> 頭痛・頭重感 <input type="checkbox"/> めまい <input type="checkbox"/> しびれ <input type="checkbox"/> 動悸 <input type="checkbox"/> 息切れ <input type="checkbox"/> 胸痛 <input type="checkbox"/> 消化器症状 <input type="checkbox"/> その他 ()
	抑うつ症状	<input checked="" type="checkbox"/> 該当なし	<input type="checkbox"/> 憂鬱感・気分の沈み <input type="checkbox"/> 興味・喜びの消失 <input type="checkbox"/> 集中・決断困難 <input type="checkbox"/> 睡眠障害 <input type="checkbox"/> 無価値観・罪悪感 <input type="checkbox"/> その他 ()
	食欲	<input type="checkbox"/> 減少 <input checked="" type="checkbox"/> 不変 <input type="checkbox"/> 増加	
	睡眠	平均睡眠時間 5-7 時間 分	<input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有：入眠困難・中途覚醒・早朝覚醒
	嗜好	喫煙 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有：本/日	
		飲酒 週 日 (内容・量：機会飲酒)	寝酒 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有
	余暇の過ごし方	家族と過ごす等、リラックスできている。	
	仕事以外のストレス要因	特になし。	

必要と思われる課題・対策	通常勤務は可能だが、通院時間を確保する等最低限の配慮は必要と考える。本人は通院と内服を継続する必要がある。病状の悪化や通院が難しくなった際は職場も交えて相談する必要がある事をご説明し、その際は産業医に相談するように促した。なお、意見書には病名を記載しないよう希望があったため、就業上の配慮のみ記載した。
--------------	---

長時間労働医師面接指導結果及び意見書（事例2）

面接指導結果・面接指導実施医師意見			
対象者氏名	面接指導対象医師氏名	所属	〇〇科
		生年月日	●●●●年 ●●月 ●●日
勤務の状況 (労働時間、労働時間以外の項目)	今月は通常より急患が多く、全体的に多忙であった。来月以降の見通しは不明。		
睡眠負債の状況	(低) 0 1 2 3 (高)	(本人報告・睡眠評価表)	
	(特記事項) 週に1-2日や宿日直時は睡眠時間が5時間程度になることが多くある。それ以外は6時間以上の睡眠を確保できている。		
疲労の蓄積の状況	(低) 0 1 2 3 (高)	(労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト)	
	(特記事項) 宿日直明けは午前中で帰宅できている。効率の低下やミスが増加等もない。		
その他の心身の状況	・症状・所見なし。職場の支援もある。		
本人への指導内容 及び 管理者への意見 (複数選択可・該当項目の左に○をつける)			
○	就業上の措置は不要です		
	以下の心身の状況への対応が必要です (○で囲む) 専門医受診勧奨・面談を含む産業医連携・その他 (特記事項へ記載)		
	以下の勤務の状況への対応が必要です (○で囲む) 上司相談・面談を含む産業医連携・その他 (特記事項へ記載)		
(特記事項)	通院と内服が継続されるよう配慮すること。就業制限は不要。病状の増悪があれば産業医に相談することが望ましい。		
面接実施年月日	●●●●年 ●●月 ●●日		
面接指導実施医師	(所属)	(氏名) ※署名等	
		面接指導実施医師氏名	

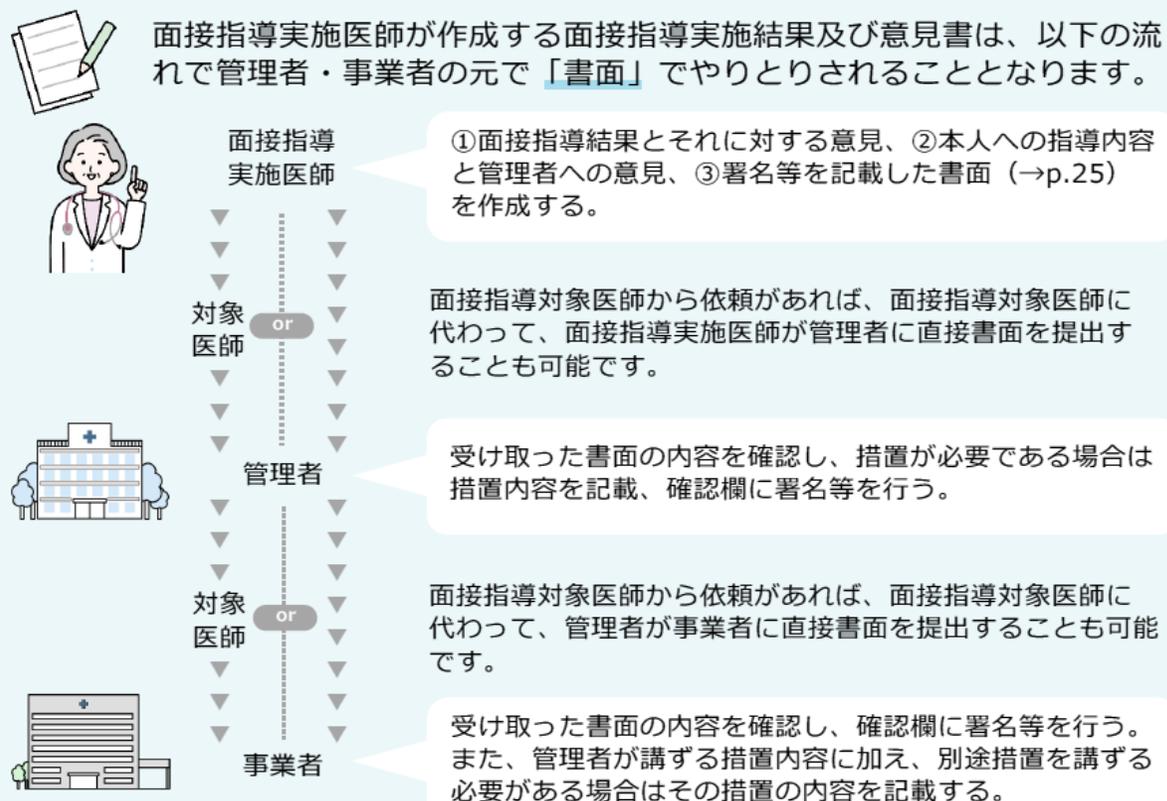
面接指導実施医師は、この点線まで記載した段階 (管理者が「面接指導実施医師意見に基づく措置内容」を記載する前) で、本書面を被面接医に渡してください。

面接指導実施医師意見に基づく措置内容 (管理者及び事業者が記載)
年 月 日

確認欄 (署名等) ※提出を受けた医療機関で記載してください。	
医療機関名	
(管理者)	(事業者)

面接指導実施結果及び意見書作成後の流れ

面接指導実施結果及び意見書作成後の流れ



実施した結果、「管理者」は何を行うのか

- 遅滞なく面接指導を行った医師の意見を聴く。
- 必要と認める場合には、労働時間の短縮、宿直回数の減少その他の適切な措置を実施。（労基則第69条の3第2項）
- 時間外・休日労働時間数が155時間を超える場合は、遅滞なく上記の必要な措置を講じる必要がある。
- 管理者は面接指導の結果の記録を5年間保存しておく。

実施できなかった場合は

- 面接指導を実施しなかった場合は医療法違反となる。
- 面接指導を実施せずに月100時間以上の時間外・休日労働時間をさせた場合は、労働基準法違反となる。

副業・兼業時の注意点

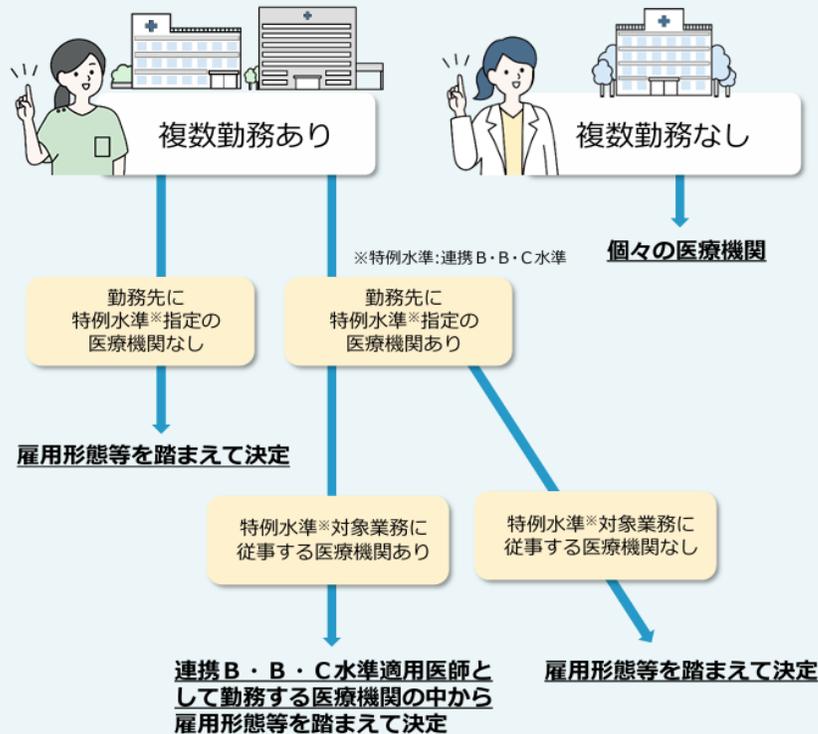
1. 「100時間以上となることが見込まれる」には、副業・兼業先の労働時間も含まれる。
2. 副業・兼業している医師の面接指導は、勤務する全ての医療機関で行う必要がある。（ある医療機関で実施した面接指導の結果を証明する書類が、他の勤務先の医療機関に提出されれば、改めて実施する必要はない。）
この場合、面接指導を実施する医療機関は、医師と医療機関で相談して決定する。

副業・兼業時の面接指導フローチャート

医師が副業・兼業を行っている場合には、
どの医療機関が面接指導を実施するのかを
医療機関同士で話し合うようにしてください。

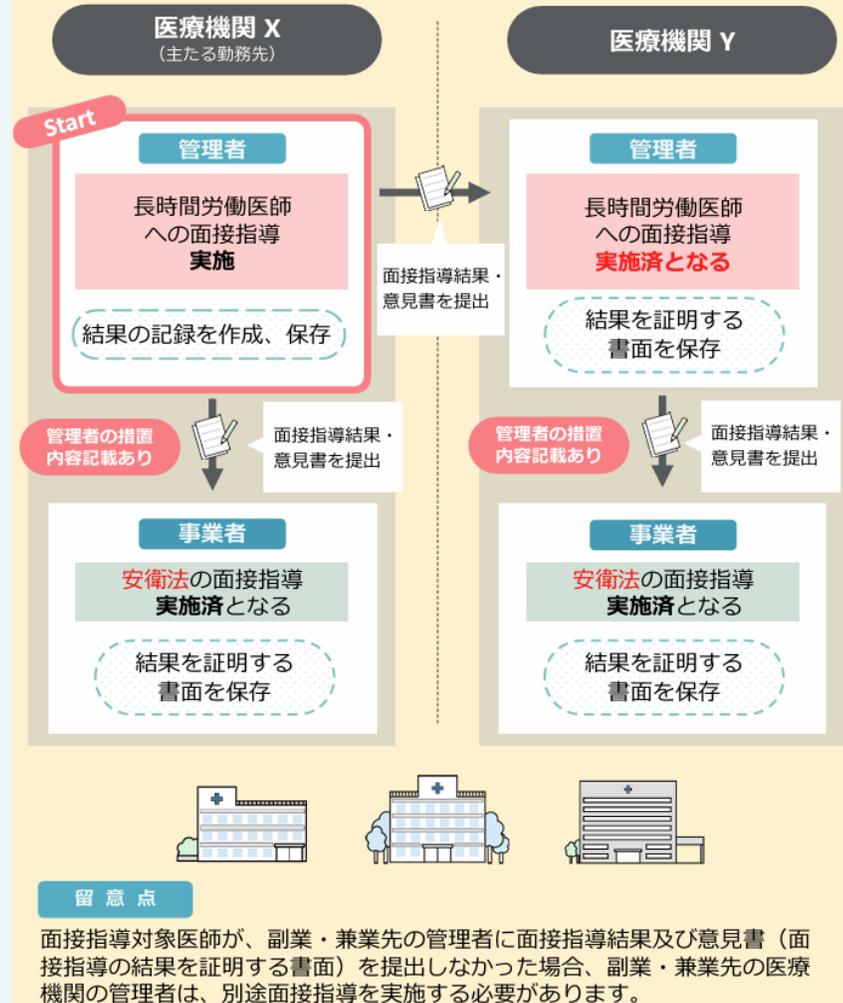
副業・兼業先の医療機関にも、面接指導の実施の義務がかかります。月の労働時間を踏まえた面接指導の時期が遅れないよう、どの医療機関が実際に面接指導を実施するのかについて、**医療機関間で事前に話し合い**を行っておきましょう。最終的には、医師本人の選択により、医療機関との相談の上、個別に決定してください。

面接指導を実施する医療機関の考え方



医療機関 X (主たる勤務先) と Y で副業・兼業している医師について、
時間外・休日労働時間が通算して月100時間以上となる見込みがある場合

Xの管理者が、面接指導対象医師から、Xでの面接指導結果・意見書のYへの提出を依頼されている場合のフローは以下のとおりです。



副業・兼業時の時間管理

- 面接指導は、時間外・休日労働時間数が月100時間に達するまでの間に実施する必要がある。
- 日々の時間の管理（副業・兼業を含む）を行わなければ、「100時間に達する前」に実施することは難しい。
- 実務上は、100時間に達する前の段階で、一律に実施することとなるのでは。

04

長崎働き方改革推進支援センターについて（ご案内）

厚生労働省 長崎労働局 本事業は、厚生労働省 長崎労働局から
株式会社東京リーガルマインドが委託し実施する事業です。

事業主のみなさまへ

**「働き方改革」を
支援します!**

**ご相談
無料**

<p>労働時間の 見直し</p> <p>時間外労働の削減、 勤務体制の確立</p>	<p>同一労働 同一賃金</p> <p>正規・非正規雇用 労働者の不合理な 待遇差をなくし、 公正公平な働きが いのある職場へ</p>	<p>助成金の 活用</p> <p>「業務改善助成 金」「キャリアアッ プ助成金」など による仕事の効率 化・生産性向上</p>	<p>就業規則の 作成・見直し</p> <p>人材の確保・育成。 安心して働ける魅 力ある職場へ</p>	<p>ハラスメント 防止</p> <p>パワハラ・モラハ ラなど事業所単 独でのセミナーも 可能</p>
---	---	--	--	--

などなど...

社会保険労務士など
専門家がサポート!

1. 来所・電話・メールの相談（オンライン相談の要望にも応じます）
社会保険労務士などの専門家がセンターの相談ブースにて相談に応じます。
電話での相談も受付ています。メールでの相談も可能です。ホームページをご確認ください。
2. 専門家による企業への訪問コンサルティング出張相談（秘密厳守）
社会保険労務士などの専門家が事業所を訪問し課題解決の支援をします。
1事業所1回あたり2時間程度3回を標準として訪問します。課題により最大6回まで利用できます。
3. セミナー・研修会、各種団体が実施する相談窓口講師を無料で派遣。
セミナー・研修会に講師を派遣します。テーマ・内容について相談に応じます。
業界団体が実施・設置する相談窓口講師を派遣します。

お問い合わせ先

長崎働き方改革推進支援センター [厚生労働省長崎労働局委託事業]

〒850-0036
長崎市五島町3-3 フレジデント長崎2階

0120-168-610 9:00~17:00
土・日・祝日を除く

FAX 095-832-4316 nagasaki-hatarakikata@lec.co.jp

厚生労働省 長崎労働局委託事業

働き方改革を推進する事業主の皆様へ

**「出張相談」を
利用しませんか?**

長崎働き方改革推進支援センターでは、
県下全域の事業所を対象に
社会保険労務士等の専門家が事業所を
原則3回（最大6回）まで個別訪問し、
課題解決のための改善提案を行う
「出張相談」派遣事業を推進しています。

**ご相談
無料**

長崎働き方改革
推進支援センター FAX 095-832-4316

出張相談 FAX申込書 必要事項をご記入いただき、上記FAX番号に送信ください。

会社名								
業種	農・林・漁業	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融保険業	飲食店、宿泊業
	医療、福祉	教育学習支援業	サービス業	その他()				
住所								
TEL								
Mail								
従業員数								
担当者名 (姓・名・敬称略)								
希望日	第1希望	第2希望	第3希望					
	月 日 時~	月 日 時~	月 日 時~					

ご相談内容

<input type="checkbox"/> 働き方改革関連法全般について	<input type="checkbox"/> 助成金の活用について
<input type="checkbox"/> 正規・非正規雇用労働者の不合理な待遇差の禁止について	<input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得について
<input type="checkbox"/> 時間外労働の上限規制について	<input type="checkbox"/> 人材確保・人材採用に向けた相談
<input type="checkbox"/> 就業規則の作成・見直しなど環境整備について	<input type="checkbox"/> 36協定について
<input type="checkbox"/> その他()	