

勤務環境改善マネジメントシステム導入の メリットとシステム継続のためのポイント

平成30年6月8日(金)

公益社団法人 日本医業経営コンサルタント協会

眞鍋 一

勤務環境改善マネジメントシステム導入について

平成26年10月1日 改正医療法施行

目的としては

- 医療従事者（医師・看護師等）の離職防止
- 医療安全の確保

この方法として

医療機関がPDCAサイクルを活用して
勤務環境改善に取り組む仕組み

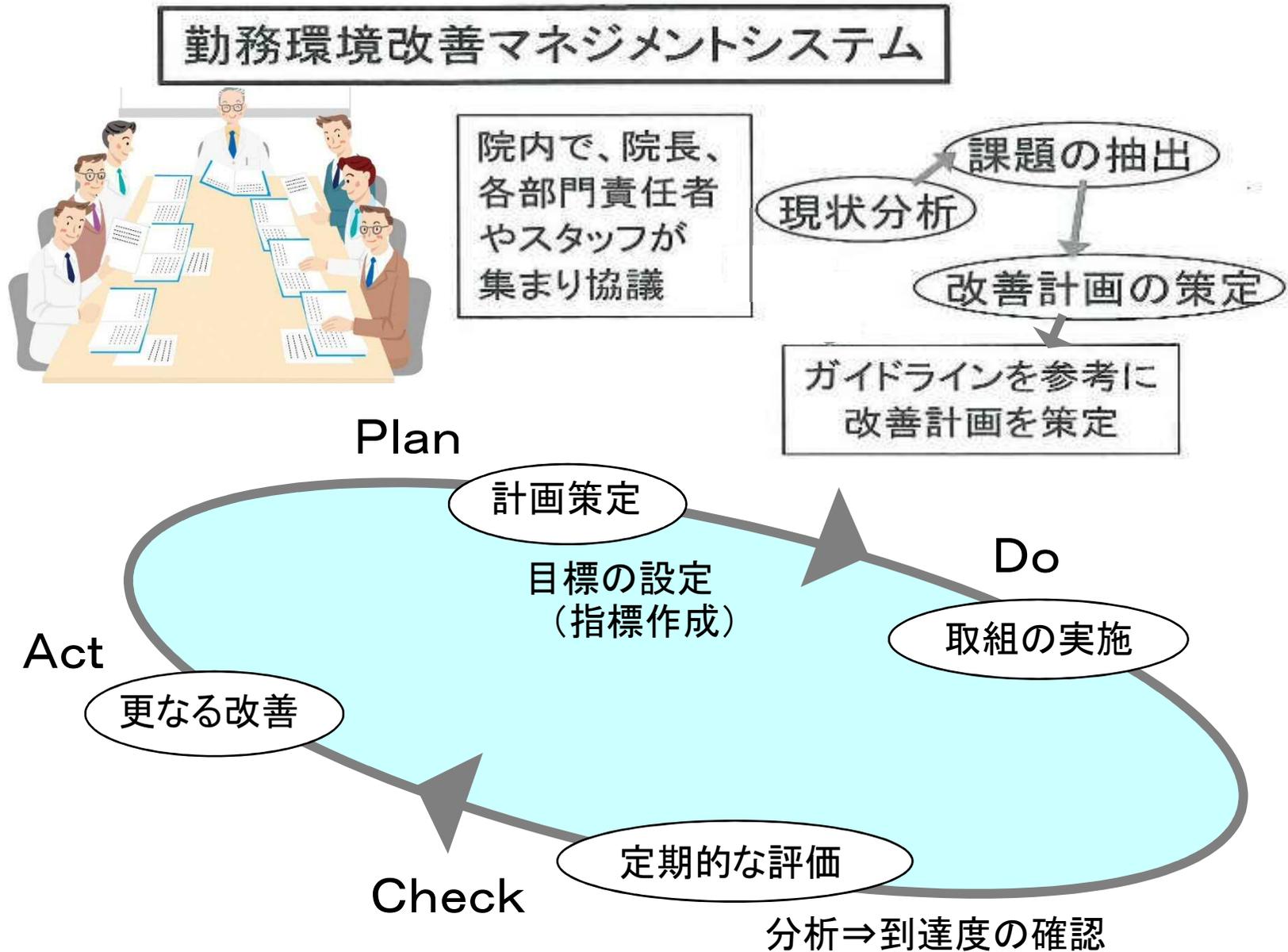


勤務環境改善マネジメント
システムを創設



支援するため、各都道府県が医療
勤務環境改善支援センターを設置

課題集出・策定・PDCAマネジメントシステムの関係図



医療経営を継続するためには

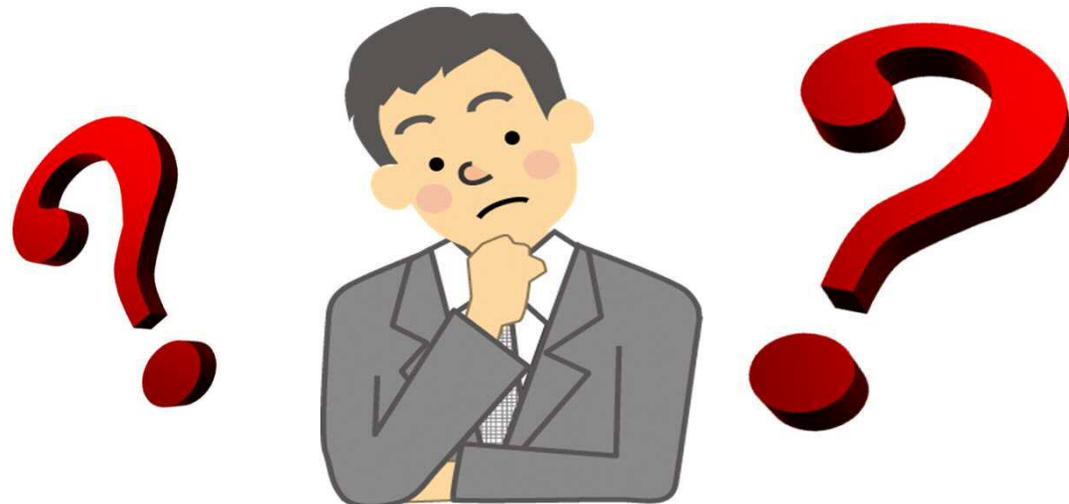
利益をあげ安定化しなければなりません

では何故“今”働き方改革を医療勤務環境を
改善しなければいけないのか

結論としては

医療機関にとって最も大切なものは

職員すなわち**人財**なのです



単純な考え方

医療収入の増加を計る

①患者単価 × 患者数

ここで重要となるのが

患者単価が正確に請求されているか

また患者数の増加ができるか(紹介元との関係)

新規患者—地域満足度

今後の人口構成・疾患状況

再診患者—患者満足度＝職員満足度

職員が生き々働いているか

↓
職員が働きがいをもって働く

↓
医療の質があがる

↓
患者に対していい影響がでる

単純な考え方

②支出の削減

- 医材料・薬品等の購入に関して他院とのベンチワークができているか
- 適正在庫、期限切れ等がないか



「量」から「質」への考え方

職員が残業を毎日のようにするのではなく同じ勤務時間で生産性をあげてもらおう

1時間あたりの付加価値を意味する
(労働分配率の向上)

①、②共に“人”の影響が大きいということです
そして継続的な教育が大切です



厚労省の考え方

「雇用の質」が向上すれば
「医療の質」も向上する

ここで問題になるのが
「雇用の質」の向上のために勤務環境改善を
行うということです



雇用の質の向上のための4本柱

①働き方・休み方改善

労働時間管理の視点、労働管理の視点、職種ごとの負担軽減の視点

②職員の健康支援

職員の健康の確保の視点(ストレスチェックを含む)

③働きやすさ確保

仕事と子育ての両立支援の視点、仕事と介護の両立支援の視点

職員の安全の確保(暴言・暴力等への対策)の視点

いじめ・ハラスメント対策の視点、地域活動支援の視点

職員満足度の向上の視点

④働きがいの向上

(専門職としての)キャリアアップ支援の視点、人事異動による

キャリアアップの視点

休業後のキャリアアップ形成の視点、給与・手当等処置改善

医療勤務環境改善マネジメントシステム

- ① 勤務環境の改善に関する方針の表明及び
勤務環境の改善の実施に係る体制の整備
- ② 現状の分析、改善に関する目標の設定
計画の作成
- ③ 改善計画の実施
- ④ 目標達成状況及び実施状況の評価並びに
これを踏まえた改善目標及び計画等の見直し

体系的・継続的に行う
自主的活動に関する仕組みをつくる



- ・改善方針の表明
- ・体制の整備



評価

次の目標・計画
見直し・作成

Ⓒ

Ⓐ

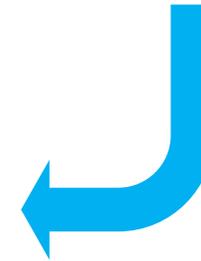
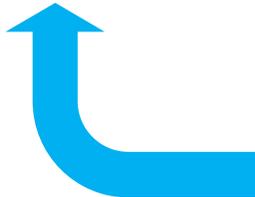
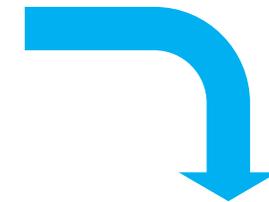
現状の分析

目標の設定(指標作成)

計画の作成

⒫

計画の実施 Ⓓ



支援センターに依頼することのメリット

- 現在勤務している職員の考え方と病院管理者の考え方が一致しているのか確認
⇒ 第三者による評価・分析
- 職員の意識の中に「全員が経営者」という考えを浸透させる手段にもなる
- 労基法等における違反的なものに対する対応（日当直、サービス残業等36協定）

過去の事例では

- 病院管理者と職員との「病院に対する考え方」が違っていた
(目標とする理念・ビジョンに対する解釈の違い)
- 直属上司とのコミュニケーション不足
- 業務の見直し(職員間の縄張り意識など)



支援センター導入

支援センター導入の場合

現場分析（職員満足度調査、面談）



課題を抽出（一般的な解決方法）



医療機関で解決方法を決め
実践する



ご清聴ありがとうございました

医の原点をささえる。

認定登録 医業経営コンサルタントは
健全な医業経営こそがより良い社会づくりへと
つながることを確信し
たゆまぬ努力で活動してまいります。

