

熊本県医療勤務環境改善支援センター

利 用 案 内

熊本県医療勤務環境改善支援センター（以下「勤改センター」という。）は、勤務環境改善に取り組む医療機関を支援するため、熊本県が平成 27 年 2 月に設置し、その運営を公益社団法人熊本県医師会が受託しています。

勤改センターには、医業経営アドバイザー（医業経営の専門家である医業経営コンサルタント等）と医療労務管理アドバイザー（人事・労務管理の専門家である社会保険労務士や医療機関での労務管理従事経験者等）が配置されており、医療機関からの相談に応じて、医療機関の勤務環境改善と医師の働き方改革への取組みについて、助言や情報提供により支援しています。

各医療機関におかれては、職場の勤務環境を見直す契機とするため、勤改センターをご活用ください。

●勤務環境改善について、お困りごとはありませんか

例えば、

- ・働き方・休み方の改善・・・労働時間管理、時間外労働の削減、
年次有給休暇の取得促進、タスク・シフト／シェアの推進、
勤務シフトの見直しなど
- ・職員の健康支援・・・メンタルヘルス対策など
- ・働きやすさの確保・・・仕事と育児・介護の両立支援、
職員の安全の確保（暴言・暴力等への対策）、いじめ・ハラスメント対策など
- ・働きがいの向上・・・キャリアアップ支援、人事考課制度など

●まずは、お気軽にお問い合わせください

医療機関のニーズに応じて、専門のアドバイザーが無料で相談対応・個別訪問・研修講師を行います。

相談内容の秘密は厳守されます。

＜お問い合わせは、電話・メール・ホームページから＞

公益社団法人 熊本県医師会
熊本県医療勤務環境改善支援センター

〒860-0806 熊本市中央区花畑町 1 番 13 号 熊本県医師会館内

TEL : 096-354-3848 受付時間は午前 9 時から午後 5 時まで
(土・日・祝日、お盆、年末年始を除く)

E-mail : i-kinmukaizen@kumamoto.email.ne.jp

HP : <https://iryouroumu.kumamoto.mhlw.go.jp>

●勤務環境改善の勧め

～ 自院の「勤務環境」を「健康診断」しませんか？ ～

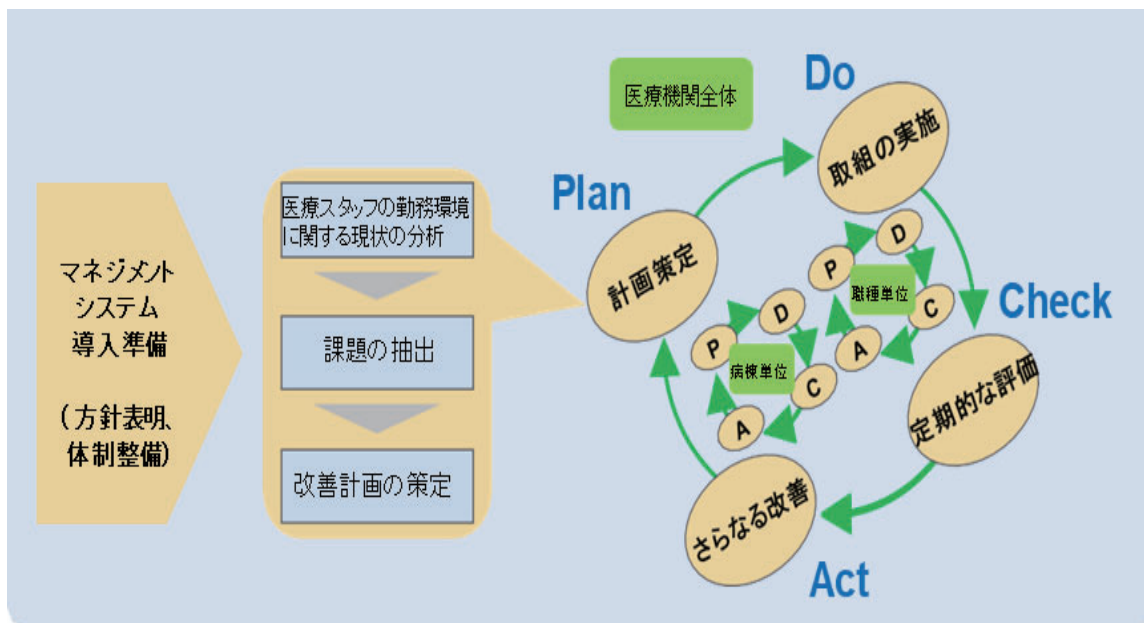
あなたの医療機関の勤務環境は、今、どのような状態にありますか。医療機関では、患者さんに定期的な健康診断を勧められていることと思います。

勤改センターでは、勤務環境改善マネジメントシステム（医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組み）に沿って、現状の分析や課題の抽出といった医療機関の健康診断から、治療計画である改善計画の策定、更には取組みの実施をお手伝いします。

勤務環境改善の取組みには、労働時間管理をはじめとする適切な労務管理や健康支援、働きやすい環境整備はもちろんのこと、ワーク・ライフ・バランスやキャリア形成等も視野に入れて、働きがいの向上を目指した環境整備に関わる幅広いテーマがあります。また、医療機関の病棟や職種固有の課題については、病棟単位や職種単位で行うといったことも考えられます。

一見、健康に感じていても、求人難や離職者の増加といった症状が進行しているかもしれません。あなたの医療機関において、体の健康診断をするように、自院の「勤務環境」を「健康診断」してみませんか。

＜勤務環境改善マネジメントシステム 全体イメージ＞



※ 勤改センターが行う支援については、熊本県及び熊本労働局の委託事業として実施しています。医療機関に代わって医療機関の業務そのものを担うことはできないとされていますので、あらかじめご了承ください。

勤改センターが行う支援

1 勤務環境改善に関する相談対応

- 医療機関が勤務環境の改善に取り組む際に、疑問に感じたことやわからないことなどに関して、アドバイザーが電話・メールにより相談に応じます。まずは、ご相談ください。
- 希望される医療機関に対しては、アドバイザーが訪問し、相談内容に関する助言や情報提供を行います。
- 必要に応じて医療機関の現状に合った勤改センターの支援内容を紹介させていただきます。

2 勤務環境改善に向けた個別訪問

- アドバイザーは、希望される医療機関を訪問し、医業経営面や労務管理面の現状に即して、助言や情報提供を行います。
- 勤務環境に関する改善計画の策定・見直しを希望される医療機関に対しては、勤務環境改善マネジメントシステムの導入・定着支援などを行い、取組みを支援します。
- 医師の働き方改革に関しては、医療機関の医師労働時間短縮計画の策定・見直しなど、取組みを支援します。

3 勤務環境改善に関する院内研修等への講師派遣

- 県内の医療機関・関係団体等が実施する医療従事者の勤務環境改善に関する研修等にアドバイザーを講師として派遣します。少人数での勉強会のほか、職員全員を対象にしたものや管理職を対象にしたものなど、医療機関等の希望を踏まえて対応いたします。具体的な内容等については、医療機関等との調整のうえ決定します。
- 医療機関内における勤務環境改善マネジメントシステムの導入・定着のための説明会等にもご活用ください。

※ 院内研修等のテーマ・内容（例）については、チラシ「医療機関の院内研修等に講師を派遣します（2025. 7）」をご覧ください。

4 勤務環境改善を目的としたセミナーの開催

- 医療機関の取組事例紹介や勤務環境改善に資する行政説明等を行うセミナーを開催します。
- 開催案内については、勤改センターHPに掲載するほか、勤改NEWSくまもと（医療機関の勤務環境改善に関する「お役立ち情報」を速報で提供するメールニュース）で配信します。

[勤務環境改善に関する取組事例の収集と情報提供]

勤改センターでは、勤務環境改善に関する医療機関の取組事例を収集しています。他医療機関への情報提供について、ご協力をお願いします（医療機関名の公表等は、適宜ご相談いたします。）。

勤務環境改善マネジメントシステムの導入・定着支援（例）

勤務環境改善マネジメントシステムの導入・定着では、労務管理面はもとより、職員確保、労働安全衛生、組織マネジメント面のほか、診療報酬や補助制度等の様々な公的支援制度の活用を含めて、多岐にわたる関連分野とセットで取り組むことが効果的です。

（１）現状分析・課題抽出への支援

- ① アドバイザーは、医療機関から現状や医療機関が考える課題等をヒアリングするとともに、内容に応じて実績のデータや関連規程等の既存資料を提供いただきます。
- ② アドバイザーは、医療機関との間でヒアリング結果や既存資料から抽出した現状の問題点と問題点に対する解決の方向性について協議し、医療機関の取組みの進め方と到達点、勤改センターの支援の関わり方を確認します。
- ③ ②の協議と確認を受けて、アドバイザーは、体制整備及び現状分析に当たり留意すべき事項についての助言を行い、医療機関は、体制を整備し、「現状分析シート」を活用するなどして、現状の把握、課題の抽出、課題の優先順位付けを行います。
- ④ その際、既存資料等では情報が不足する場合には、医療機関は、アドバイザーの助言のもと、職員に対するアンケートやヒアリング等を行います。

（２）改善計画策定への支援

- ⑤ アドバイザーは、目標設定に当たり留意すべき事項についての助言を行い、医療機関は、現状分析の結果を踏まえ、「現状診断・対策立案シート」を活用するなどして、目標を設定します。
- ⑥ アドバイザーは、改善計画策定に当たり留意すべき事項についての助言を行い、医療機関は、選択した課題に対して、「現状診断・対策立案シート」や「アクションプラン・シート」を活用するなどして、現状分析の結果と設定した目標のギャップやその原因を踏まえ、具体的な対策とアクションプランを作成します。

（３）改善計画策定後のフォローアップ

- ⑦ アドバイザーは、医療機関の改善計画策定後も、取組みの実施や評価・改善に当たり留意すべき事項についての助言を行い、医療機関が勤務環境改善のPDCAを継続的に回していくようにフォローアップします。医療機関は、「PDCA運営シート」を活用するなどして、勤務環境改善の取組みを進めるとともに、定着を図ります。

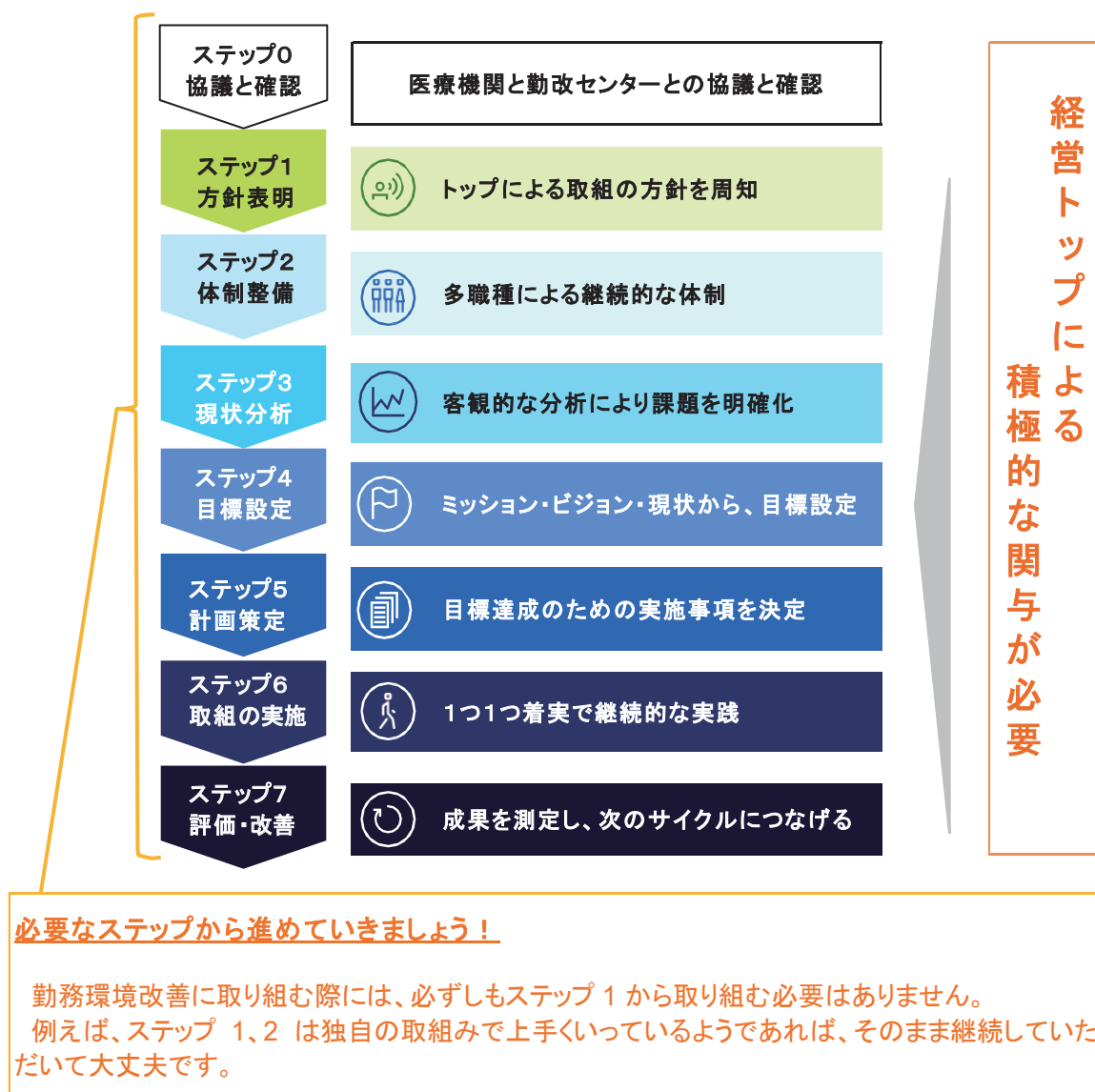
※ ②の協議と確認後、改善計画策定までの支援期間としては、最長で6か月程度を予定しています。

※ 勤務環境改善マネジメントシステムの導入・定着を検討されている医療機関におかれては、勤改センターの「医療機関勤務環境改善支援モデル創出事業」をご活用ください。

<勤務環境改善マネジメントシステムの導入・定着支援の0+7つのステップ>

勤務環境改善マネジメントシステムの導入・定着支援では、医療機関の取組みの進め方と到達点、勤改センターの支援の関わり方について、医療機関と勤改センターとの協議と確認をお願いしています。

勤改センターは、この協議と確認を受けて、医療機関の方針表明から始まり、評価・改善にいたる7つのステップに対して、必要なステップを支援します。



※ 取組開始の初期では小さな成功を積み重ねる

勤務環境改善は継続することが重要ですが、最初から達成困難な目標を掲げた場合には職員のモチベーションが低下し、取組みが止まってしまう可能性があります。まずは達成し易いものから取組みを開始しましょう。

※ 自医療機関にとって必要なステップのみを参考にする

ステップ1から取り組む必要はなく、自医療機関で改善を進めて行く上で必要なステップを参考にしてください。

《お知らせ》

育児・介護休業法の改正（令和7年4月・10月施行）

育児・介護休業法について、男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正が行われ、令和7年4月・10月の二段階で施行されます。

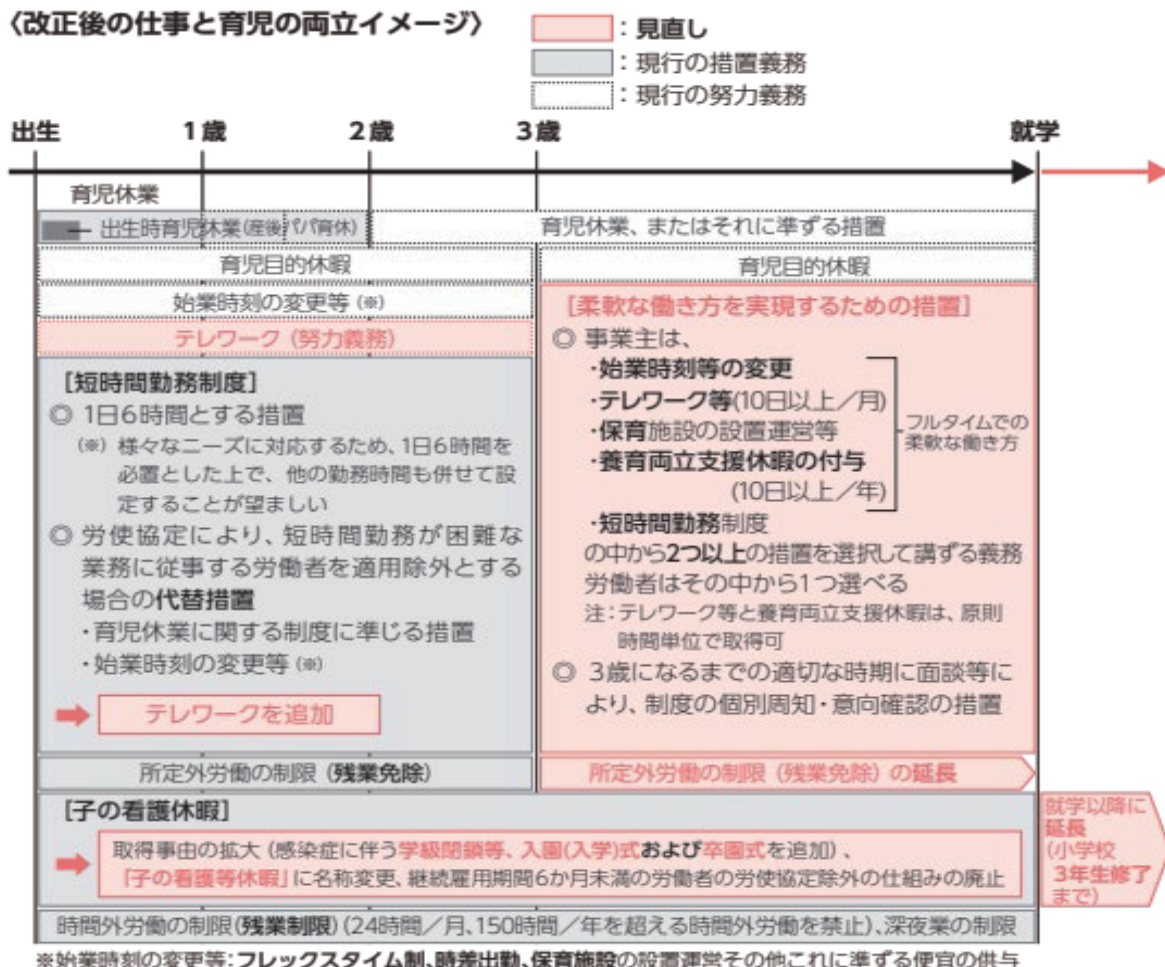
＜令和7年4月1日施行＞

- 子の看護休暇の見直し（感染症に伴う学級閉鎖等の取得事由の拡大ほか）
- 残業免除の対象拡大（3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者も対象に）
- 育児休業取得状況の公表義務適用拡大（従業員数300人超の企業が対象に）
- 介護離職防止のための雇用環境整備（研修の実施、相談窓口設置等）の義務化
- 介護離職防止のための個別周知・意向確認や情報提供の義務化

＜令和7年10月1日施行＞

- 柔軟な働き方を実現するための措置や個別の周知・意向確認の義務化
- 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化

《改正後の仕事と育児の両立イメージ》



☞ 詳しくは、こちらへ（厚生労働省HP「育児・介護休業法について」）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

☞ 勤改センターでは、上記改正内容等に関するご相談を受け付けています。