

勤務環境改善マネジメントシステム 導入ステップ

平成26年11月1日

熊本労働局労働基準部監督課
働き方・休み方改善コンサルタント

勤務環境改善マネジメントシステム 導入ステップ

マネジメントシステム 導入準備	【ステップ1】 方針表明	取組の方針を周知し、取組をスタートしましょう！
	【ステップ2】 体制整備	多職種による継続的な体制を作りましょう！
Plan 計画	【ステップ3】 現状分析	客観的な分析により課題を明確化しましょう！
	【ステップ4】 計画策定	目標と達成のための実施事項を決めましょう！
Do 実行	【ステップ5】 取組の実施	1つ1つ着実に継続的な実践を！
Check & Act 評価・改善	【ステップ6】 評価・改善	成果を測定し、次のサイクルにつなげましょう！

【ステップ1】方針表明

～ 方針を周知し、取組をスタートしましょう～

トップが活動を承認、実行を宣言する

- ポイント1: 組織的な取組であることの周知
- ポイント2: 具体的な課題解決につながるという「期待感」の醸成
- ポイント3: さまざまな手段を用いて、繰り返し伝える

【ステップ2】体制整備

～ 多職種による継続的な体制をつくりましょう～

- ・チームメンバーは各職種の立場から責任ある発言ができる人を
- ・経営トップが取組を承認していることの表明を

- **ポイント1: 自機関の状況にあった体制づくり**
- **ポイント2: さまざまな職種や属性による多様なチームメンバー構成が効果的**
「部門間の連携、部門を越えた連携」
- **ポイント3: 医療機関内でのチームの位置づけを明確にし、医療スタッフに周知を**
「取組への本気度を示す」

【ステップ3】現状分析

～ 客観的な分析により課題を明確化しましょう～

・定量的なデータ

経営指標や離職率

年次有給休暇取得率

月一人当たり時間外労働時間数 等

・定性的データ (ヒアリング、インタビュー、アンケート等で収集)

超過勤務や夜勤の負担感

業務配分の状況

退職者の退職理由 等

「勤務環境セルフチェック(簡易版)」を活用しましょう！！

- ・ポイント1:既存の定量データを活用し、客観的な分析で冷静に現状を見つめる
「現実には現実として しっかり受け止める」

「雇用の質」の現状を把握する際に参考となるデータ例

働き方や休み方に関する項目

- ・年次有給休暇取得率
- ・所定外労働時間数
- ・夜勤・交代制勤務の勤務間隔
- ・夜勤時間 などが挙げてあります。

職員の健康支援に関する項目

働きやすさ確保のための環境整備に関する項目

働き甲斐の向上に関する項目

・ポイント2: 不足する情報は、定性的な調査で把握
「ヒアリング、インタビュー、アンケート等で収集」

・ポイント3 : 課題抽出と原因分析は、「森」を見て
から、「木」を見ていく
「まず、自機関の状況全体を大局から見る」

【ステップ4】計画策定

～ 目標と達成のための実施事項を決めましょう～

「雇用の質」の向上の目標を明確化する

～ 一定期間に達成すべき到達点の明確化～

「誰が」「いつまでに」「何を」実施していくのか具体的なスケジュール作成

「無理のない、現実的なもの」

- **ポイント1：目標設定は明確に！**
 - ・テーマは具体的か？
 - ・測定可能か？
 - ・達成可能なレベルか？
 - ・成果に基づいているか？
 - ・期限が明確か？

- **ポイント2: 飛躍的な成果より、現実的で継続性の高い計画を**

「一步一步、着実な取組を継続」

- **ポイント3: チームメンバー以外の医療スタッフにも積極的に意見を求めましょう**

「医療スタッフの不平不満にも積極的に対応しましょう」

現状分析・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
- 3年後の勤務環境改善目標
- 課題(目標と現状のギャップ)
- 課題が生じている原因
- 対策(課題解決策)「今年度の取組、今後3年間の取組」

【ステップ5】取組の実施

～ 1つ1つ着実に継続的な実践を～

関係者の理解を得つつ着実に解決し、継続的に運用

- ポイント1: 取組内容の説明会を行い、ひろく医療スタッフを巻き込みましょう
- ポイント2: 定期的に進捗状況を確認し、医療スタッフへのPRもこまめに
「経営トップにも定期的に報告」
- ポイント3: 取組内容やスケジュールの追加・修正は柔軟に
「計画通りに進まない可能性も念頭に」

【ステップ6】評価・改善

～ 成果を測定し、次のサイクルにつなげましょう～

「あらかじめ評価の手順、実施者を決めておく」

- ポイント1: 「雇用の質」や「医療の質」の改善
につながっていますか

「経営の安定に効果がありましたか」

- ポイント2: しっかりと一連の活動を振り返り、
次期計画を検討しましょう

「ステップ1～5(方針表明から体制整備、現状分析、計画策定、改善の実施)までの一連のステップを評価」

次のサイクルに繋げるために

- ・プランの計画性や実効性
- ・メンバー選定

を評価し、

改善余地 等を検討する。

次のPDCAサイクルを

より効率的・効果的に回すように繋げる。

おわりに

本日の説明が、勤務環境改善の取組の
「きっかけ」となれば幸甚に存じます。

本日は、長時間のご清聴
ありがとうございました。

熊本労働局労働基準部監督課
働き方・休み方改善コンサルタント