

図表 14 「現状診断・対策立案シート」フォーム

【現状診断・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	()年後の勤務環境改善目標
<p>※「現状分析シート」で抽出した自機関の優先順位が高い課題(現状の問題点を解決するために取り組むべきこと)と、それに関連する現状の問題点を、4つの領域(①働き方・休み方改善、②職員の健康支援、③働きやすさ確保のための環境整備、④働きがいの向上)に分けて記入します。</p>	<p>※「ミッション」「ビジョン」をもとにして、「勤務環境の現状」の欄に記載した自機関の課題とそれに関連する現状の問題点から、自機関の「ミッション」「ビジョン」の達成に貢献する目標(例えば3年後等の勤務環境のあるべき姿)を、目標の達成を目指す期間とともに記載します。P13を参照し、数値目標を設定することも検討しましょう。</p>

↓

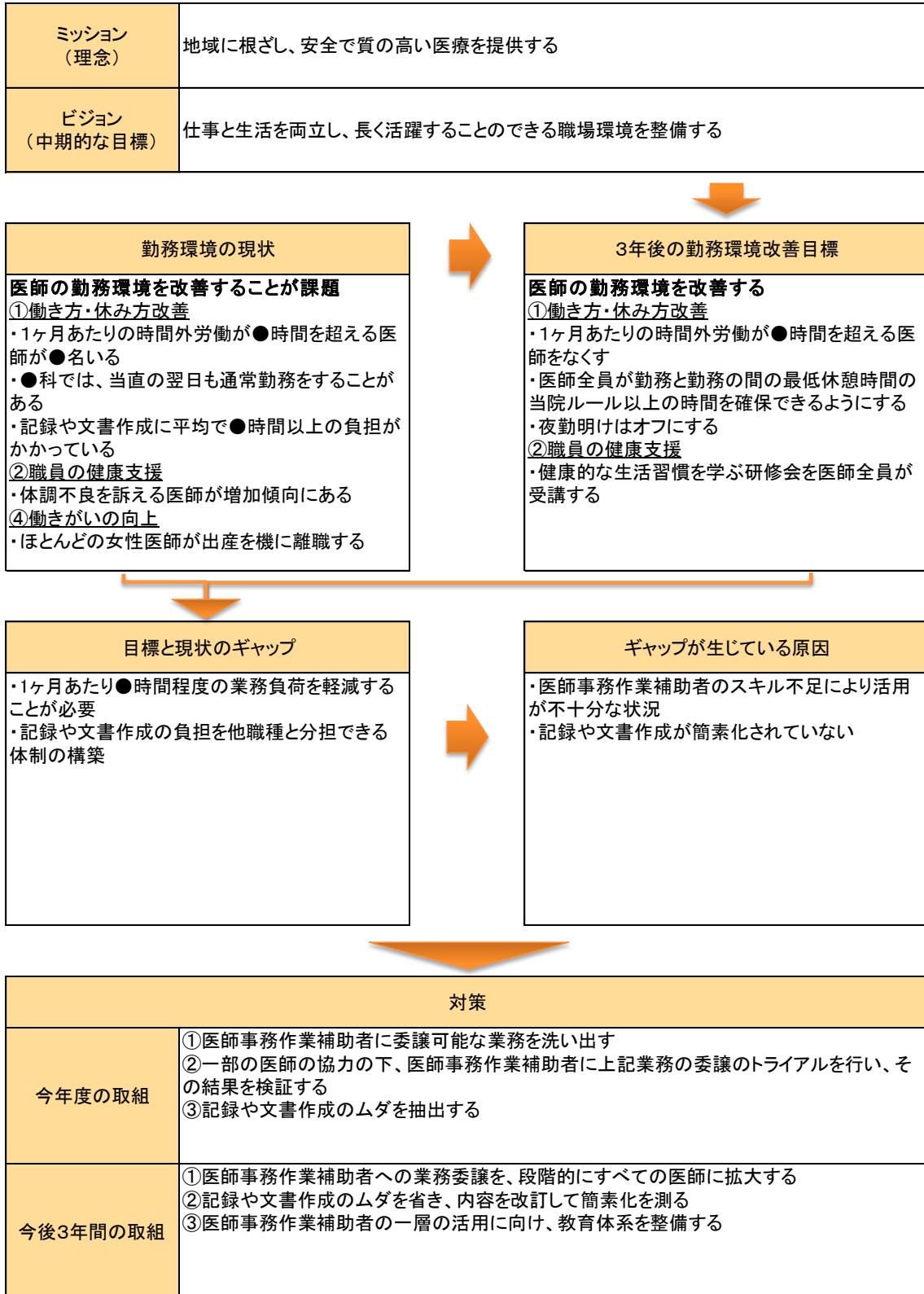
目標と現状のギャップ	ギャップが生じている原因
<p>※「勤務環境の現状」と「()年後の勤務環境改善目標」にはギャップ(差)がありますので、その差を埋めるために何をすべきかを記載します。</p>	<p>※目標と現状のギャップを埋めるために具体的にすべきことが、自機関で現在できていない原因や背景事情を、具体的に記載します。</p>

↓

対策	
今年度の取組	<p>※「目標と現状のギャップ」の欄と「ギャップが生じている原因」の欄の内容を踏まえ、今年度に取り組むべきことを記載します。</p>
今後()年間の取組	<p>※「目標と現状のギャップ」の欄と「ギャップが生じている原因」の欄の内容を踏まえ、3年後等までに取り組むべきこと(今年度すべきことを除く)を記載します。</p>

図表 15 「現状診断・対策立案シート」記入例

現状診断・対策立案例 A



現状診断・対策立案例B

ミッション (理念)	地域に信頼される高度で安全な医療を提供する
ビジョン (中期的な目標)	スタッフが生き生きと働き続けることによって、安全で質の高い医療を提供する

勤務環境の現状	3年後の勤務環境改善目標
<p>有給休暇の取得を促進することが課題 時間外勤務を削減することが課題</p> <p>①働き方・休み方改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇の取得率に偏りがある ・7割の職員が独身で、今後、結婚・出産の可能性が高い ・救急入院が多い(一般病棟入院患者の6割) ・病床稼働率…90%以上 	<p>有給休暇の取得を促進し、時間外勤務を削減する</p> <p>①働き方・休み方改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇の取得促進(平均●日増) ・一般病棟の時間外勤務を削減する(平均●時間削減) ・一般病棟夜勤体制の改善(勤務者2名→3名へ) ・前残業の廃止

目標と現状のギャップ	ギャップが生じている原因
<p>【有給休暇の取得の促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スタッフが誰でも必要なときに有給休暇が取得できるようにすることが必要 ・リフレッシュにつながる連続した休暇が取得できていない <p>【時間外勤務の削減】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・作業量が多く、長時間労働による負担感がある 	<p>【有給休暇の取得の促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇の取得は、既婚者・有子者が優先され、独身で子どもがいない人が後回しとなっている ・スタッフ本人の有給休暇の取得日数の把握が不十分である ・管理職による計画的付与への調整や工夫が不十分である <p>【時間外勤務の削減】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・残業の常態化があり、業務内容の見直し等が行われていなかった

対策	
今年度の取組	<p>①有給休暇の取得促進(新規取得日数の半分を取得できるようにする)</p> <p>→リフレッシュ休暇(連続した1週間の休暇)を計画する</p> <p>→勤務表作成の慣行やルールを見直す</p> <p>②前残業廃止のための業務改善を開始する</p>
今後3年間の取組	<p>①有給休暇取得率向上を目指すための促進計画を立てる(計画的取得)</p> <p>②残業時間を削減する</p> <p>→前残業を廃止する(0%へ)</p> <p>→夜勤後の残業を削減する(夜勤者数の増加の検討)</p>

現状診断・対策立案例F

ミッション (理念)	保健・医療・福祉を一体化させて地域住民の健康な生活を支える
ビジョン (中期的な目標)	健康で安心な暮らしを求めて保健・医療・福祉サービスを提供し、地域の人々とともに歩む施設

勤務環境の現状	3年後の勤務環境改善目標
<p>超過勤務時間を削減することが課題</p> <p>①働き方・休み方改善 ・時間外勤務が多く(平均10時間)、定時に帰ることができていない</p> <p>②職員の健康支援 ・健康不調を訴える職員が他の年齢層よりも多い(約58%)</p> <p>④働きがいの向上 ・「現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である」と60.2%が思っていない</p>	<p>長時間労働が改善され、職員が生き生きと働ける職場にする</p> <p>①働き方・休み方改善 ・時間外勤務を削減し、定時に帰ることができる(平均●時間削減)</p> <p>・看護補助者との連携が進む</p> <p>②職員の健康支援 ・健康不調を訴える職員の減少(約20%)</p> <p>④働きがいの向上 ・「現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である」と思える職員を増やす(80%)</p>

目標と現状のギャップ	ギャップが生じている原因
<ul style="list-style-type: none"> ・1勤務あたり30分～1時間の超過勤務時間を削減する ・業務内容の見直しと改善を行う(部署別・勤務帯別)必要がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外勤務となる業務内容の殆んどが「記録」であった ・自分の仕事が終わっても、同僚の仕事が終わっていないならば帰宅しづらいというものが多い ・病棟クレークが十分活用できていない

対策	
今年度の取組	<p>①主に看護師が記録を行う17:30以降、看護師が集中して記録を行うことができるよう、病棟クレークの勤務時間を9:30～18:30に変更し(平日)、17:30以降の面会者や電話への対応を任せることで、看護師が集中して記録をすることができる環境を整える</p> <p>②「ノー残業デー」を設定し、部長・主任が中心となって帰りやすい部署の雰囲気を作るよう心がける</p>
今後3年間の取組	<p>①土日・祝日の病棟クレークの配置を進める</p> <p>②患者の病室内でも記録ができるよう、病室内の情報端末の整備を進める</p> <p>③記録物の見直し、記録方法の見直しを進める</p>

(4) 「アクションプラン・シート」について

「現状診断・対策立案シート」の「今年度の取組」については、「アクションプラン・シート」を活用し、1年間の具体的活動スケジュールを検討します。

「アクションプラン・シート」には、「現状診断・対策立案シート」の「今年度の取組」の欄に記載した内容を「対策①・対策②・対策③・・・」の欄に1つずつ記載します。

「対策」の下の欄には、対策を進める具体的な手順を記載し、手順ごとに担当者を決めて、「担当者」の欄に記載します。

また、手順ごとにいつまでに実施するかを決め、実施期間を→（矢印）などで明示します。

アクションプラン策定後は、実施手順に沿って取組を進めます。

なお、P14に記載のとおり、アクションプランの策定の際には、現実的で継続できる内容とすることに留意して下さい。

図表 16 「アクションプラン・シート」フォーム

【アクションプラン・シート】

具体的取組内容	担当者	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
対策①													
対策②													
対策③													

図表 17 「アクションプラン・シート」記入例

アクションプラン例 A：医師の業務負担が重く、医師の健康面のリスクを軽減したい医療機関

目標：医師が健康面での不安がなく、持続的にその能力を発揮することができるよう勤務環境を整備する

具体的取組内容	担当者	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
対策① 平成 年 月までに、医師事務作業補助者を活用し、医師全員が勤務と勤務の最低休憩時間の当院ルール以上の時間を確保できるようにし、可能な限り、夜勤明けはオフにする。													
医師事務作業補助者に委譲可能な業務を分析する。													
受け入れ方法や体制について検討する。													
トライアルの実施と結果の評価、今後に向けて検討する。													
診療報酬改定で強化された「〇〇加算」の活用を検討する。													
対策② 医師の健康支援として、健康的な生活習慣について見直す機会を提供する。													
医師の健康状態を把握する。													
健康的な生活習慣を学ぶ研修会を開催する。													

アクションプラン例 B：看護職の業務負担が重く、長時間労働になりがちな医療機関

目標：看護師がその能力を発揮し、ワーク・ライフ・バランスを図り働きやすい勤務環境の整備を行う

具体的取組内容	担当者	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
対策① 平成 年 月までに看護職員全員の所定外労働時間を、1人当たり年間 時間未満とする													
所定外労働の原因の分析等を行う													
管理職を対象とした意識改革のための研修を 回実施													
院内広報誌等による職員への周知													
各部署における問題点の検討及び研修の実施													
対策② 看護師の負担を軽減するために、看護補助者の活用を推進する													
看護補助者に委譲可能な業務を分析する													
受け入れ方法や体制についての検討													
トライアルの実施と結果の評価、今後に向けての検討													

(5) 「PDCA運営シート」について

PDCA 運営シートでは、定期的（例えば1ヶ月・四半期ごと等）にアクションプランの進捗状況を確認した上で、各取組の結果を振り返り、必要な改善策を検討するといった一連の進捗管理を行います。

「PDCA 運営シート」には、「アクションプラン・シート」にも記載した「具体的取組内容（PLAN）」に対し、進捗確認時までに実行した具体的な「実施内容（DO）」を記載します。

また、進捗確認時に「実施内容」がアクションプランのとおりに行われているかの「達成状況」を○・△・×等で評価し、「評価（CHECK）」にその理由を記載します。

さらに、「改善（ACT）」には、「評価（CHECK）」を踏まえ、改善すべき点を記載します。

そして、年度末には、それまで取り組んできた結果を評価し、成功要因・失敗要因を踏まえ、次年度に向けた計画づくりを行います。このように、PDCA サイクルをしっかりと回すことが、勤務環境改善マネジメントシステムの導入につながります。

図表 18 「PDCA 運営シート」フォーム

具体的取組内容 (PLAN)	()月			
	実施内容 (DO)	達成状況 (○・△・×)	評価 (CHECK)	改善 (ACT)
対策①				
対策②				
対策③				

図表 19 「PDCA 運営シート」記入例

勤務環境改善マネジメントシステム PDCA運営シート

		4月			
具体的取組内容 (PLAN)	実施内容 (DO)	達成状況 (○・△・×)	評価 (CHECK)	改善 (ACT)	
対策①: 医師作業補助者に委譲可能な業務を洗い出す					
医師へのアンケート調査を実施し、医師事務作業補助者に行ってほしい業務を明確にする	アンケート票を作成、連休明けに記入依頼を行う準備が整った	○	アンケートは予定通り実施できるが、回収後の集計作業に時間がかかることが懸念される	事務部のスタッフに集計作業のサポートを依頼する→事務部長	
医師事務作業補助者の現在行っている業務を洗い出した上で、今後委譲可能な業務を検討する		—			
医師事務作業補助者の体制を考慮しながら、今年度に委譲可能な業務を決定する		—			
院内での承認を得る		—			
対策②:					