

## 医療従事者にとって魅力ある環境の整備(働きやすさ・教育環境・勤務環境)

医療従事者不足に対応するため、病院としての魅力を高めるためには、医療従事者が新病院にとって誇りとやりがいをもって働ける環境を整備することが必要となります。そのポイントは以下の3点です。

- ・医療従事者の勤務状況の改善
- ・質の高い医療を一人ひとりの患者に提供できる体制整備
- ・自らの医療技術水準を向上させる環境づくり

**【検討事項】(作業部会検討済み。今回の準備会議で法人としての意見をまとめます。)**

新病院建設に伴い、急性期病院に勤務する医療従事者にとって魅力ある環境とは何かを共有して整理します。

これについて、魅力ある環境を整備するために新病院施設整備で解決すべき視点、新病院運用で解決すべき視点、市・地域医療機関と共に解決すべき視点、新病院で解決すべき視点に区分して検討します。

(具体的な運用方針の策定は基本構想・基本計画策定フェーズ後に実施します。)

- 「急性期病院」で働く医療従事者にとって魅力ある環境とは(ありがたい新病院の姿)
  - － 医療従事者として技術水準を高めることが出来る環境
  - － 快適な職場環境を円することで、本来の業務に専念できる環境
  - － 仕事外の時間を快適に過ごせる環境

- ・医療従事者の技術を習得できる研修の場が欲しい
- ・医療技術者が業務に専念できる環境こそ快適な職場環境ではないか
- ・医師、看護師、医療技術者の業務が軽減できる環境
- ・医療スタッフの負担軽減、医療の質と安全性の向上などの点からもチーム医療の実現が魅力ある環境に繋がらないか

### 第3回準備会議における意見（「急性期病院」で働く医療従事者にとって魅力ある環境とは）

- ・作業部会から出された意見は、その通りだと思う。
  - ・「医師、看護師、医療技術者の業務が軽減できる環境」とは、本来の業務以外の業務が軽減できるということだと思うので、それが分かるような表現にしてほしい。
  - ・「医療技術者の技術を習得できる研修の場がほしい」というのは、研修に行くのを補助・支援するというようなことか。
- ⇒そのようなソフト的な意味合いもあるし、研修のための部屋であったり機器といったハード的な意味合いもある。魅力ある環境とは、その両方を含めてである。

## 医療従事者にとって魅力ある環境の整備(働きやすさ・教育環境・勤務環境)

### ■ 新病院施設整備で解決すべき視点【ハード】

- 入院医療の機能(手術、専門医療)充実
- 様々な症例経験が積むことが出来る環境整備
- 医療技術の向上を図ることを可能とする合理的な施設・医療機器の整備
- 院内保育施設の整備・医療サービスや業務効率の向上を支える施設(電子カルテ、当直室等)の充実、福利厚生(院内食堂、休憩室)等の充実

(Aランク:新病院で重点的に取り組みたいもの、新しく導入を強く求めるもの)

- ・ERの実施 ・放射線治療の整備(ライナックの導入)
- ・病院内保育を、安心して利用できる環境(職員の半数以上は女性。看護は育児をしながら仕事しなくてはならない。)
- ・学生及び研修医のスタッフルームの充実 ・働くものが動きやすい動線。

(その他意見)

- ・医療機器の充実 ・売りとなるセンター科の設置(三重県という地区を考え、愛知県に患者が流れないためにも。)
- ・患者が希望しているような、総合病院(なんでもOKの病院)を目指す。
- ・看護師の専門性を活かせる、専門外来(例:生活習慣病外来)の設置
- ・ATMの設置 ・カード払いによる決済設備の整備

### 第3回準備会議における意見（新病院施設整備で解決すべき視点【ハード】）

---

- ・「なんでもOKの病院」だと、一次でもなんでもやるというニュアンスにならないか。  
⇒作業部会での発言のままだったが、意図するところは、救急で患者を断らないとか、今まで市外に流出していた疾患の患者を流出させないとか、診療科が充実しているところだった。
- ⇒それはそうだが、二次医療における範囲でという前提は念頭に置くべき。
- ・「ATMの設置」「カード払いによる決済設備の整備」は、医療従事者にとって魅力ある環境というのとは違うので、削った方がいい。

## 医療従事者にとって魅力ある環境の整備(働きやすさ・教育環境・勤務環境)

### ■ 新病院運用で解決すべき視点【ソフト】

- 専門性を高めるための教育研修、臨床研修プログラムの充実や指導体制の強化
- クラークの充実等による本来の業務に専念できる環境の整備      - 服務規程・勤務体制・働き続けられる環境
- 人事評価制度・給与制度      - 大学医局との連携強化

(Aランク:新病院で重点的に取り組みたいもの、新しく導入を強く求めるもの)

- ・臨床研修プログラムの充実や指導体制の強化 ・大学医局との連携強化及び学閥のない職場
- ・専門的な人材育成制度の整備(給与・休暇等の福利厚生も同時に整備が必要)
- ・専門的な知識習得のための勉強を支える病院内のシステムでバックアップする体制
- ・人事評価制度・給与制度の整備及び評価者研修の充実(面接を重視したフィードバック体制の整備)

(その他意見)

- ・専門・認定技師の取得(医療技術職)
- ・人材を集めるポイントとして働き甲斐、休暇の取得に関する環境の整備
- ・職員の専門性の強化(DPCや、点数化云々も専門性がなくてはついて来れない。)
- ・研修医が集まってくるような、「呼び物」を用意する
- ・看護師確保対策(看護師の離職率が高い中、何が足りないのかを明確化して制度を改革すべき) ・学童保育

### 第3回準備会議における意見（新病院運用で解決すべき視点【ソフト】）

---

- ・「人事評価制度・給与制度の整備」とあるが、頑張った人が評価され、それが給与にも反映するという、つながっているものであることを踏まえておきたい。
- ・例えば臓器別の入院病棟と女性病棟のような、従来の縦割りではなく、医療従事者間の横のつながりを持って他科と相談できるような形、それをソフトというのかハードというのか分からないが、そういうことを入れておきたい。

## 医療従事者にとって魅力ある環境の整備(働きやすさ・教育環境・勤務環境)

- 市・地域医療機関と共に解決すべき視点
  - － 急性期病院としての機能確保のために必要な地域医療機関との連携・協力
  - － 市民に対する適切な受診行動への協力
  - － 応急診療所と新病院の機能分化

(Aランク:新病院で重点的に取り組みたいもの、新しく導入を強く求めるもの)

- ・大学との医局、医師会との連携
- ・地域医療支援病院の認定
- ・がん連携病院の認定

(その他意見)

- ・営業活動という意味で、連携をより深めるようなことを、地域ごと(東、西、南)で実施すべき
- ・急性期を目指していくのは魅力だが、逆説的に、地域医療と急性期は両立し得ないため、整合していくのは困難ではないか。
- ・地域で何が求められているのか。単に急性期であればいいのだろうか。
- ・応急診療所を十分バックアップできる体制ができるというのが地域にもつながる。

### 第3回準備会議における意見（市・地域医療機関と共に解決すべき視点）

- ・「三重県がん診療連携推進病院」の認定に取り組む。
- ・総合診療科や救急における他の医療機関との連携・協力体制を築くのも大切。  
⇒市や地域医療機関と共にという本項目とは別の項目になるかも。
- ・「営業活動という意味で、連携をより深めるようなことを、地域ごと（東、西、南）で実施すべき」は削る。
- ・「急性期を目指していくのは魅力的だが、逆説的に、地域医療と急性期は両立し得ないため、整合していくのは困難ではないか」は削る。
- ・「地域で何が求められているのか。単に急性期であればいいのだろうか」については、今後考えていくことが必要。
- ・「応急診療所を十分バックアップできる体制ができるというのが地域にもつながる」は、応急診療所も頑張ってもらうことで、新病院も十分な体制を取れるので、お互いに協力し合うことが大事。



## 医療従事者にとって魅力ある環境の整備(働きやすさ・教育環境・勤務環境)

- 新病院で解決すべき視点
  - － 急性期病院を目指すためにあるべき外来診療のあり方紹介患者中心/専門外来の強化
  - － 仕事外の時間を快適に過ごせる環境(生活環境全般の充実)

(Aランク:新病院で重点的に取り組みたいもの、新しく導入を強く求めるもの)

- ・急性期病院としての役割機能を果たすため、周辺開業医との連携を重視する。
- ・勤務体系のあり方(多様な働き方の支援、ワークライフバランスの実現、OnとOffを明確にする勤務体系)
- ・総合診療科の設置(専門性を高めるため)
- ・職員の活躍できる場(認定看護師、専門外来)を儲けることが職員のモチベーションに繋がる。

(その他意見)

- ・後方病院の整備、在宅に向けた取組について
- ・法人としての後方についての考え方を明示すべきでは？

### 第3回準備会議における意見（新病院で解決すべき視点）

---

・「職員の活躍できる場（認定看護師、専門外来）」は、認定専門医もいるので、表現方法を検討する。→「職員の活躍できる場（専門認定医、認定看護師、専門外来）」

# 医療従事者にとって魅力ある環境の整備(働きやすさ・教育環境・勤務環境)

