

医療勤務環境改善支援センターの活用事例 <北見市 北見赤十字病院>

～医師事務作業補助者のキャリアパス作成を作成し、キャリアアップ・処遇改善を目指す事例～

●北見赤十字病院（北見市、1935年11月開設）

許可病床数：532床（一般490、精神40、感染症2）、職員数：1,164名（常勤医師約100名、看護師約600名）



（写真：北見赤十字病院病院ホームページより）

○医療勤務環境改善支援センターへの相談の経緯

2019年2月

●センターへの来所相談（医事課・診療支援係長）

「医師事務作業補助者（MC）の業務状況について、主に3つの課題を抱えている」

- ①離職：業務に慣れる前の早期離職。継続就業に不安を抱える者がいる。
- ②雇用：MCの多くが嘱託職員であり、処遇改善・正職員登用のルール必要。
- ③業務量：業務量・時間外に差がある。業務の平均化、応援による軽減が必要。これらの問題を改善したいが、どうすれば良いかわからない。

⇒ ●センターより、「みんなで作るキャリアパス」を提案。

●MC自身がキャリアパスを作成することへの支援を行う、という方向性が定まる。

2019年4月

- 支援プランの作成・提示、合意。センターによる支援開始。
⇒ ●年度内にキャリアパスを完成させることが目標。
 - 実効性のある取組とするためには、病院としての考え方を踏まえて進めていくことが必要。

2019年5月

- 事務部長、事務副部長、人事課長、医事課長とのヒアリングを実施。
⇒ ●病院の考え方、目指すところについて、病院とセンターが共通認識を形成。

○医療勤務環境改善支援センターによる支援の手順

ステップ1

キャリアパス作成の土台づくり

○病院の取組

- 「理想のMC像」をMC自身が意見を出し合い決定。→MCの積極的な参画
- キャリアパス作成、処遇改善について、管理会議で承認を得る。

○センターの支援

- 業務マニュアルの分析を実施。キャリアパスの項目の検討資料を作成。

ステップ2

キャリアパスの基本項目の検討・決定（各レベルの目標・知識技術）

○主な取組・支援

- 自ら決めた「理想のMC像」をキャリアパスに落とし込むため、MC研修で意見を出し合い、各レベルの目標・知識技術を検討。
- センターアドバイザーがMC研修を企画立案。講師を務めた。

ステップ3

キャリアパスの評価項目の検討・決定。人事評価制度の検討

○主な取組・支援

- キャリアパス各レベルの評価項目を検討。
→人事評価との連動が必要
- 人事評価制度の構築に着手。
- センターは、病院が作成するキャリアパス・人事考課制度についてアドバイスを実施。
→医事課の取組が診療放射線科に波及

ステップ4

キャリアパスおよび人事評価制度の完成、評価者の育成

○主な取組・支援

- キャリアパスおよびそれと連動した人事評価制度の完成。
→センター同席でMC研修の場で周知
- 実効性のある運用とするため、センターにて評価者への研修を実施。
→院内の多数の部署から参加あり。
取組のさらなる波及。

○ワンポイント

MC自身がキャリアパス作成に参画することで、「自分たちのキャリアパス」が完成するだけでなく、MC自身の業務に対する思いや成長を実感することができました。また、医事課での取組を見て診療放射線科も評価制度に着手するなど、病院全体に勤務環境改善の取り組みが広がっていることも大きな成果です。