

「病院における労働環境の実態把握及び円滑 業務運営につなげる安全衛生対策研究」

1. 研究実施期間

開始	令和3年6月16日
終了	令和6年3月31日

2. 研究概要

本研究では2つのテーマを取り上げ、病院における労働安全衛生対策と円滑な病院運営の両立に資する研究を行うことを目的としたものである。

【サブテーマ1：病院事務局職員の過重労働防止対策】

これまでスポットがあたっていない「病院事務局職員」に着目し、労働環境の実態把握と改善策の提案研究を行う等により、過重労働防止と共に円滑な業務運営につなげる知見を得ることを目的とした。具体的には3つの研究を実施する。なお、ヒアリングでは、研究分担者の在籍する、関東労災病院、九州労災病院門司メディカルセンターおよび本部を対象とし、アンケート調査では実施許可の得られた全ての労災病院の事務局職員および調査会社にモニターとして登録されている医療機関で働く事務局職員を対象とした。

1. 病院事務局職員の労働環境の実態の把握
2. 病院事務局職員の過重労働による健康障害防止のための具体的事例の収集と対策視点の整理
3. 病院事務局職員の過重労働による健康障害防止のための支援ツールの開発

【サブテーマ2：COVID-19とメンタルヘルス】

コロナ禍で一層の負担がかかっている病院事務局職員の精神的影響の把握と、それを踏まえた対策を検討することで、この切迫した社会情勢下であっても業務運営を継続させる方策を模索することを目的とする。具体的には4つの研究を実施した。対象は、実施許可の得られた全ての労災病院の事務局職員および調査会社にモニターとして登録されている一般の医療従事者とした。

1. COVID-19 流行時の院内対策の実態把握
2. COVID-19 流行時のメンタル不調者の割合の把握

3. 病院事務局職員のメンタルヘルスを守るうえでの院内対策や個人要因の効果検証
4. 迅速で柔軟な組織対応を可能とした要因の把握

3. 研究結果及び研究目標の達成度

3-1 研究結果

【サブテーマ1】

令和3～5年度にかけて、(ア)労災病院事務局職員へのヒアリング調査(管理職(n=6)、中堅・若手(n=7)、本部(n=5))と質問紙調査(労災病院(n=441)、一般病院(n=1,000))による病院事務局職員の労働環境の実態の把握、(イ)病院事務局職員の過重労働による健康障害防止のための具体的事例の収集と対策視点の整理などを通じて、(ウ)病院事務局職員の過重労働による健康障害防止のための支援ツールの開発を行った。本研究は労働者健康安全機構の倫理審査を経て実施した。

ヒアリング調査から負担を感じる業務は業務分担内容によって異なることなどが確認された。総務、会計、医事等の職務担当に共通する18項目の特徴的な負担内容を整理され、病院事務職の仕事の負担感に関する9つの質問項目案を作成した。これらの調査結果の視点を参考に研究参加者で意見交換を行い、病院事務局職員の安全と健康支援および業務改善に繋げることができる改善視点を検討した。特に、病院事務局職員の過重労働と円滑な業務運営に資する視点として、1)知識・技能の未習熟、2)業務量・人員不足、3)コミュニケーションエラー(管理職と課員)、4)モチベーション改善を取り入れる方針とした。これらの結果をもとに「A 生産的な仕事のすすめかた」「B 快適で安全な勤務環境」「C 人間関係・相互支援」「D 安心できる職場のしくみ」の4領域に分かれた24項目の職場改善視点を整理した。協力施設において病院事務局職員と仕様版チェックリストの利用と参加型意見交換を行い、修正すべき点や活用方法を検討した。最終的に「いきいき職場づくりのためのアクションチェックリスト(職場改善ヒント集：病院事務職場版 2024 版)」及び「過重労働・メンタルヘルス対策のための参加型職場環境改善の手引き」を開発、公表した。

【サブテーマ2】

本協働研究に先行して実施されていた労災病院事務局職員へヒアリング調査の結果に基づき、令和3～4年度にオンライン調査のモニター登録している病院勤務者(主に医師、看護師、事務職等、n=1,000)を対象に、基本属性、離職意向、これまでの先行研究や発表者らが行った医療従事者へのヒアリング調査

の結果をもとにした新型コロナウイルスへの院内対策 19 項目（標準予防策等）の実施有無への認知とそれら対策への総合的満足度（10 段階評価）業務に関連した負担感や心身の状態、勤務環境改善等について質問紙調査を行ない解析した。本研究は労働者健康安全機構の倫理審査を経て実施した。

対象者離職意向の有無に対して院内対策の数の多さには有意性は示されなかった一方、満足度が低い群に比べて、高い群では調整オッズ比が 0.570 (95 % CI ; 0.426-0.764) で、離職意向が有意に低下していた。令和 4 年度には、院内対策の数の多さに満足度の高低を掛け合わせ、院内対策が多くてかつ満足度が高い群を基準とした場合の調整オッズ比を算出した結果、調整オッズ比に有意性が示されたのは院内対策多い＋満足度低い群で 2.141 (1.410-3.252)、院内対策少ない＋満足度低い群で 1.727 (1.183-2.522) であった。院内対策少ない＋満足度高い群は 1.181 (0.743-1.878) で有意差は観察されなかった。この傾向は労働時間の長さ別の検討でも大きく変わらなかった。医師以外については対策への満足度が低いことが離職意向に結びつく傾向が示された。これらの調査分析により、病院勤務者の離職意向には院内対策の数の多さよりも、院内対策への満足度の関連性が強いことが示唆された。つまり、病院勤務者における離職予防には現場のニーズを把握して、院内対策の立案に反映させるプロセスが重要であると考察された。令和 5 年度には、最終的に研究結果として、①病院勤務者の離職意向には院内対策の数の多さよりも、院内対策への満足度の関連性が強いこと、②とりわけ、看護師、病院事務局職員でその傾向が強く観察され、その背景にはそれら 2 つの職種では長時間労働や抑うつ状態が関連しているように思われた。また、③個々の院内対策の実施を検討した結果、院内対策を実施していることで逆に離職意向が高まってしまう結果が示され、病院勤務者における離職予防には現場のニーズを把握して、院内対策の立案に反映させるプロセスが重要であると考察された。

3-2 研究目標の達成度

【サブテーマ 1】

- ・研究期間が COVID-19 流行中と重なったため全体の研究実施の進捗が遅れたが、これまで業務の過重性や負担要因が明らかにされてこなかった、病院を支える病院事務局職員の過重労働や労働環境の実態について整理することができた。
- ・調査結果に基づいて開発された支援ツールは病院事務局職員の管理職研修や、ストレスチェックと集団分析結果等を活用した職員参加型の職場環境改善の取り組みにおいて活用が期待される。最終的な成果物は HP で公開されている。（過

労死等防止調査センター（RECORDs）「病院事務局職員のための参加型職場環境改善支援ツール」<https://records.johas.go.jp/article/222>）

・一方、病院職場はその機能によって優先すべき改善事項が異なることから、今後の職場環境改善の経験の積み上げと好事例等の共有と活用が必要である。成果物の開発と公表にとどまらず、これらの活用等についてフォローアップが必要である。

・また、中間評価で助言を得て実施した一般病院の事務局職員への質問紙調査結果は手引きに一部反映したのみであり、労災病院事務局職員や規模別等の比較解析を継続中である。研究期間は終了しているが、協力研究者等の協力を得て公表に向けて取り組む。

【サブテーマ2】

・本調査を通じて当初のリサーチクエスションであった COVID-19 と医療従事者のメンタルヘルス等に関連して、離職意向と院内対策の実施状況との関連性に関する新しい知見が得られ、当初の目標を達成した。成果の公表は学術集会でとどまっているので、学術雑誌への投稿等も検討したい。

4. 行政的・社会的貢献度

・第13次労働災害防止計画における「過労死防止等の健康確保対策の推進」に関し、それに資する研究として貢献した。

また、独立行政法人労働者健康安全機構の第4期中期目標の「協働研究」に記載された「過労死等の防止等に関する研究」に関し、それに該当する研究として貢献した（※）。

※独立行政法人労働者健康安全機構 第4期中期目標（抄）

I 労働者の健康・安全に係る業務として取り組むべき事項

1 労働者の健康・安全に係る基礎・応用研究及び臨床研究の推進等

(1) 労働安全衛生施策の企画・立案に貢献する研究の推進

ア （略）

イ 協働研究

機構内の複数の施設が有する機能等を連携させて行う研究。研究テーマは、労働災害の減少及び被災労働者の社会復帰の促進に結びつくことを目的として、過労死等の防止等に関する研究、脊髄損傷等の予防及び生活支援策に関する研究、化学物質による健康障害の予防及びばく露評価に関する研究等、連携による相乗効果が期待されるものについて設定すること。

ウ～エ （略）

5. 協働研究としての視点

本研究の協働研究としての特色・視点は4つある。

第一に、これまで医療・福祉業においてその業務の過重性や負担要因が明らかにされてこなかった、病院を支える病院事務局職員を対象としていることである。医師、看護師等の医療専門職は、それぞれの業務が独占業務の形で医療サービスが行われているが、それらの専門職が安心して働き、その能力を最大限に発揮するためには、病院運営や病院管理を行っている病院事務局職員の安全と健康確保がかかせない。本研究を通じて、病院事務局職員の労働環境の実態の一端が把握され、過重労働に繋がる負担感業務等の研究成果が得られた。労災病院と安衛研との協働研究によって実施が可能となった。

第二に、本研究は職場環境の改善に資する対策ツールを成果物とした。2020年に流行が始まった新型コロナウイルス感染症の影響で、診療体制の変更、リモートワーク等により、病院事務局職員の働き方が大きく影響を受けた。また、2024年（令和6年）4月には、医師の働き方改革に関連した医師の労働時間の上限に関する制度の運用が開始され、令和3年から5年にかけてはその準備期間に該当し、病院事務局職員の負担は非常に大きかったものとする。現状の産業保健体制等を含めた病院事務局職員の負担軽減のために今回の研究に取り組んだことで、現在の課題解決に直結する可能性があり、協働研究を通じて労災病院の実情についてのヒアリングを実施し、その結果により職場環境改善や円滑な業務運営に資するデータを得て、ツールを作成できたのは、同じ機構の職員としての守秘義務に守られたなかでの研究である保証のもと実施することが可能であったためといえる。

第三に、COVID-19に関連した業務による病院事務局職員のメンタルヘルスへの影響と対策に着目した点にある。具体的には、メンタルヘルスへの影響として、COVID-19などの突発的な危機が生じた際、労働安全衛生管理などの職場の体制と労働者側の特性の相互にどのような影響があったかを明らかにする。加えて、対策面では、病院事務局職員に対するヒアリング調査の結果を活用することと、アンケート調査等から得られた対策に関する客観的なストレス指標等を用いた検討を通じて、労災病院事務局職員のメンタル不調を予防するための有効な対策を探る点が独創的であると考えられる。

第四に、単なる横断研究や観察研究でなく、これらを複合した現場の産業医等と労働安全衛生の研究者が協働で研究を行う点である。作成されたツールを実際に利用、運用するところまでの実証研究にはいたらなかったが、協働研究の分担研究者として参画いただいた病院産業医との協働作業が実施できた点である。日々業務のなかで、過重労働対策、過労死防止のための産業保健業務を行っているが、それらについて外部支援者（研究者）と接点をもち協働研究を進めたこと

で、現場での知見、研究での知見の相乗効果が、手引き等に反映された。今回の経験を通じ、現場ヒアリング、質問紙（web も含む。）調査の開発と実施による負担感の測定、過重労働業務マトリックスの作成、それらの活用した職場改善ツール開発といった一連の調査研究手法が定型化されれば、対象労働者が異なった場合（例えば情報通信業のS E、飲食業の営業職等）にも、同様の研究手法や解決手法のパッケージ化も検討できる知見を提供できる研究となった。

6. 関連リンク

RECORDs「病院事務局職員のための参加型職場環境改善支援ツール」

<https://records.johas.go.jp/article/222>