

人材不足に悩む病院・クリニック必見

医療従事者が辞めない 職場づくりのアイデア

人材不足が深刻化する原因から、

メディカルウェアによる労働環境改善対策をご紹介します

本書について

医療現場の深刻化する問題として求職者が少ない・離職者が多いことによる「人材不足」があり、早急な対策が必要となっています。

人材不足を解消する方法には、さまざまなものがありますが、方法によっては手間やコストがかかるため、すべてが適切とは言えません。そこで本書では、民間病院や小規模な病院でも始めやすいかつ、効果のある職場づくりのアイデアをご紹介します。

本書の内容が役立つ読者

- ✓ 病院・クリニックにおいて人材不足や離職増加に悩んでいる
- ✓ 人材確保の方法・ポイントについて情報収集をしている
- ✓ 人材確保に向けた対策を行おうとしても、行えるリソースやコストの確保ができない
- ✓ 医療現場における従事者のモチベーション向上・業務効率化を図りたい

etc…

目次

【1章】 医療業界を取り巻く人材確保の状況

- 医療従事者の人材不足問題は深刻化している
- 医療従事者の人材不足が深刻化する原因
- 医療従事者が不足することの弊害

【2章】 医療従事者が辞めない職場づくりはどう実現する？アイデアをご紹介します！

- 医療従事者が離職しないためのアイデア6選
- 労働環境改善を実現する方法とは？
- 現場の労働環境改善に寄与するメディカルウェア
- 【事例】メディカルウェアの2色制で残業時間を削減！
- 労働環境改善につながるメディカルウェアの特長
- メディカルウェアを選ぶ際の7つのポイント

【3章】 デザイン性・品質・環境に配慮したオンワードコーポレートデザインのメディカルウェア

- オンワードコーポレートデザインのメディカルウェアブランド「ラフィーリア」
- ラフィーリアの特長

会社概要・お問い合わせ先

1章

医療業界を取り巻く人材確保の状況

医療従事者の人材不足問題は深刻化している

現在、医療業界の喫緊の問題として、人材不足の深刻化があります。ハローワークが公表している「職業別の有効求人倍率」によると医療従事者の有効求人倍率は平均の2倍以上となっています。また、厚生労働省の調査によると、2025年の看護職員について、需要と比べ、供給が大きく不足すると予測されています。求職者が不足しているだけでなく、全日本自治団体労働組合の調査から、離職を検討している医療従事者が多いことも医療現場の現状となっています。

医療現場の人材不足の現状

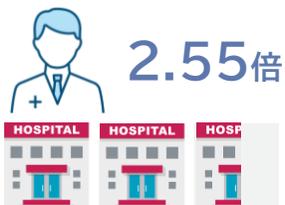
状況①

高い有効求人倍率

平均の有効求人倍率が1.07倍に比べて医療従事者の倍率は、2.55倍、2.73倍と高い数値となっています。

医師・薬剤師等

保険医療サービス



参考:ハローワーク「職業別の有効求人倍率」
<https://www.hwiroha.com/syokugyoubetsu.yuukou.kyuujiinn.bairitsu.html>

状況②

需給のギャップが拡大

厚生労働省のシミュレーションによると2025年、看護職員は185万~225万人必要に対して、供給は約180万人にとどまる。

2025年の看護職員の需要と供給



参考:厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/content/10805000/000554603.pdf>

状況③

離職を検討する方多い

全日本自治団体労働組合の調査(2022年3月)によると、約7割の医療従事者が離職を検討している。

Q. 現在の職場を辞めたいと思っているか



参考:全日本自治団体労働組合 <https://www.jichiro.gr.jp/cncl/11083/>

医療従事者の人材不足が深刻化する原因

人材不足の深刻化が起きている大きな原因として、現場における労働環境・人間関係の悪化が挙げられます。また新型コロナウイルスを機とした感染対策への意識向上による医療従事者の負担増加、高度な技術と命を預かることへの責任、患者・家族との対応など、精神的なストレスも原因です。

このような人材不足は現場にとって大きなリスクを被る可能性があるため、早急な対応が重要です。

人材不足が深刻化している主な原因

原因①

労働環境が悪い

長時間労働、患者からの暴力・ハラスメントなど労働環境が悪く、働きにくいいため不満を感じやすい



環境による問題

原因②

人間関係がうまくいかない

パワハラやセクハラ・いじめ・いやがらせ等の人間関係の悩みがある

原因③

感染対策への意識向上

新型コロナウイルスの感染拡大を機に、世間の感染対策への意識が向上し、医療従事者における負担の増加の原因の一つになっている



医療現場特有の精神的なストレスの問題

原因④

求められる高度な技術・責任

医療従事者は最新のスキルと知識が求められているが、その時間が確保できない。対応して責任が伴うためストレスが増大する

原因⑤

患者や家族からのクレーム・トラブル

患者の命に関わるため、正しい治療をしたとしても、患者や家族から不当なクレームを受けることもある

他にも、医療業界を取り巻くさまざまな原因が絡んで

離職増加・人材不足に陥っており、人材不足によるリスクを被ることも

医療従事者が不足することの弊害

医療従事者の人材不足が対策されない場合、現場では負担が増え、さらなる離職につながってしまうという悪循環が起こってしまうため、注意が必要です。人材不足による忙しさや負担は、医療サービスにおける品質を下げる要因として大きく、医療事故や医療ミスの発生にもつながってしまいます。

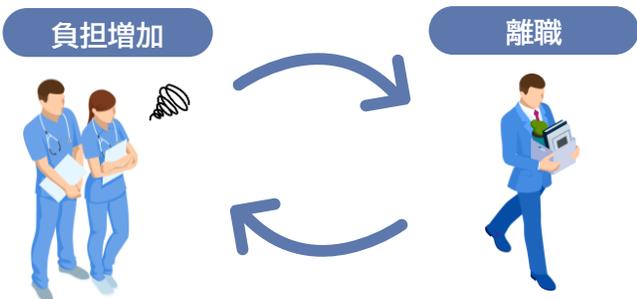
また、人材不足の現場は、能力に見合っていない役職や責任を背負ってしまったり、希望部署で働けなかったりと、医療従事者のキャリアアップにも影響を及ぼします。

人材不足により起こりうる3つの弊害



負担増加による離職増加の悪循環

負担増加することで離職につながり、その離職により人材不足に拍車がかかり、さらに負担が増加する悪循環が起こってしまう



品質低下による事故・ミスの発生

厚生労働省の資料から病床当たりの看護師数が多いほど、患者の安全性が高くなるとされており、人材不足は、品質低下に大きく影響を与えている

参考:厚生労働省 <https://itreat.co.jp/blog/recruit-4114>

医療看護事故が起こる原因

- 慢性的な人手不足による現場の忙しさ **86.3%**
- 看護の知識や技術の未熟さ **37.0%**
- 交替勤務による疲労の蓄積 **22.0%**

参考:2022年看護職員の労働調査
<http://irouren.or.jp/research/a45cbfdb78bdf6ad5d567906ca9cdc1b715e72b4.pdf>



キャリアアップ養成の難化

人材不足は、医療従事者のキャリアにも大きく影響を及ぼし、医療サービスの品質低下や精神的ストレスに



次章では、人材不足解消に向けた病院・クリニックにおける対策や人材確保のポイントをご紹介します▶

2章

医療従事者が辞めない職場は どう実現する？アイデアをご紹介します

医療従事者が離職しないためのアイデア6選

医療従事者の離職を防ぐ一般的な対策としては、職場への満足度向上に向けた仕組みづくり(福利厚生・賃金・研修・学習環境など)やデジタル化による業務効率化、M&Aの実施、労働環境の改善が挙げられます。特に民間病院や小規模な病院にとって、新しい仕組みづくりやデジタル化はコストも大きくかかり、ハードルが高いため、まずは現状の課題を解消する労働環境の改善から進めるべきです。



福利厚生の整備

福利厚生を充実させ、満足度を上げる。

(例)完全個室の寮を完備/院内内の保育所設置 /診療費用の補助制度 /休職中の潜在看護師支援制度/選択型福利厚生制度/通勤手当(準夜勤タクシー送迎など)など



賃金の底上げ

医療従事者の給与と残業代の引き上げを行うことで、離職率の低下を防ぐことに繋がる。しかし、現状の医療業界の傾向から経営上給料を上げるのは難しい部分も多い



研修・学習環境の整備

学習環境を整備することで、看護の知識や技術に対する不安を取り除き、離職を防ぐことができる。
人材不足のために、業務範囲が広く、責任のある仕事も増えるため、ケアをしっかりとする必要はある。



デジタル化の推進

これまで人の手で行っていた業務をデジタル化によって負担を削減することで、離職率低下につながる。実際にRPAや電子カルテの活用による定型業務の自動化は多くの病院で実施されており、業務効率化を推進できる。



M&Aの実施

医療業界は高度な専門性と経験を要求するため、優秀な後継者の育成には多大な時間とコストが必要。
M&Aにより第三者への事業承継を行うことで、後継者不足を解消することができる。



労働環境の改善

医療現場それぞれで労働環境を改善することで、求職者増加や離職率の低下を行う。
(例)残業時間の削減、チーム医療の推進、勤務シフトの工夫、休暇取得の推進など

おすすめ

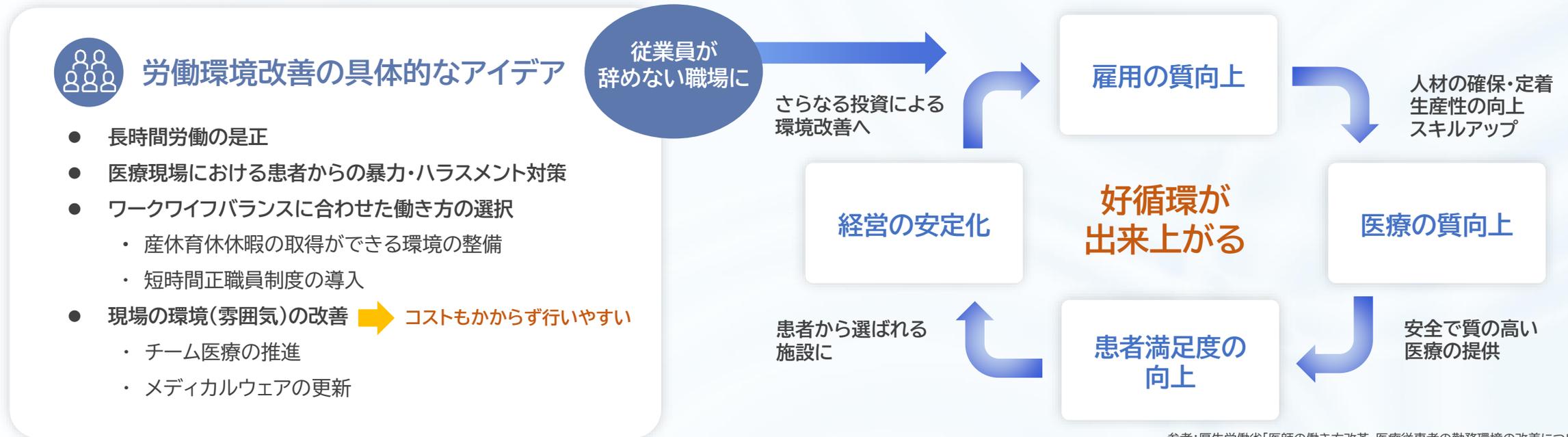


以降では、労働環境の改善に関する効果と具体的な方法を解説します。▶

労働環境改善を実現する方法とは？

医療現場の労働環境改善は、医療従事者が辞めない職場づくりにつながるだけでなく、質の高い医療の提供や、経営の安定化に繋がるため、従業員、患者、経営にとってWIN-WINとなる好循環を作ることができます。具体的な方法としては、長時間労働の是正やパワハラ対策、ワークライフバランスに合わせた働き方の選択(休暇の取得)などが挙げられますが、まずは身近な現場の雰囲気を変えるチーム医療の導入やメディカルウェアの更新がおすすめです。

労働環境改善による好循環と具体的な方法



参考:厚生労働省「医師の働き方改革・医療従事者の勤務環境の改善について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/quality/

チーム医療の推進やメディカルウェアの更新といった**現場の雰囲気を改善する取り組みが、労働環境改善の第一歩**としておすすめ

現場の労働環境改善に寄与するメディカルウェア

メディカルウェアの更新は現場の労働環境改善に加え、多くの効果が期待できます。多くの現場では安全性や清潔感を基準としてメディカルウェアは選ばれていますが、医療従事者の役割やチームをメディカルウェアにて視覚化することで、現場の生産性の向上や、現場のチームワークの情勢に大きく寄与します。また、デザイン性があるメディカルウェアは現場のモチベーション向上に影響し、患者との良好なコミュニケーション・関係性構築にも役立ちます。

効果① 生産性の改善

- メディカルウェアを役割ごとで色分けすることで、視覚的に役割がわかるため、生産性の向上を期待できる。
- 24時間体制で常に忙しく職員が働いている医療機関では、周りから一目で役割がわかることで、残業時間の削減にも

効果③ 現場のモチベーション向上

- おしゃれでデザイン性があるメディカルウェアは現場のモチベーション向上に寄与する。※実際に、ある学術論文によると、好きなユニフォームを着用した場合は40%、話し合いで決めたユニフォームを着用した場合は45%と、仕事に対するやりがい感が強くなったという結果が出ている。

メディカルウェア



効果② チームワークの醸成

- 統一感のあるウェアをチームで統一することで、「チーム」で働く意識が芽生えやすくなる。特に入社したばかりのスタッフは溶け込みやすくなる。

効果④ 患者との関係性構築

- コミュニケーションは、視覚情報から物事を判断するとされ、ウェアの乱れで患者からのクリニックへの印象も変わる。
- メディカルウェアを整えると、患者さんからの印象もよくなり信頼感や安心感を醸成できるため、関係性構築にも役立つ

メディカルウェアを使った労働環境改善のアイデアは、実際に活用が進んでいます。次頁では、メディカルウェアで残業時間削減に成功した病院の事例をご紹介します。▶

※参考：[医療用ユニフォームの採用条件の違いが看護師の心理やチーム医療にもたらす効果](#)

【事例】メディカルウェアの2色制で残業時間を削減！

一般社団法人熊本市医師会 熊本地域医療センター※では、日勤・夜勤のメディカルウェアを色分けしたことで残業時間の削減に成功しています。

取組のきっかけ

- 残業による疲弊や、結婚や出産等の生活環境の変化で、働きやすい職場を求めて退職する方が多かった
- 超過勤務の要因に、引継ぎ可能な業務を残業してまで引き受ける現状があり、業務のスムーズな引継ぎが重要と考えた

メディカルウェアの2色制を導入したことによる効果

- 日勤・夜勤で色分けすることで、視覚的に時間外勤務をしている職員が判断できるようになったため、定時で仕事を終わらせることの意識が高まった。
- 引継ぎ可能な業務は次勤務に引き継ぐという意識の変化が生まれ、協力体制が強化された



取組の成果

■ 年間残業時間数の削減

日勤 → 全体で約5,000時間/年の削減

夜勤 → 全体で約8,000時間/年の削減

■ 看護師や医師の反応・声

- 看護師
 - ・ 仕事にメリハリ・勤務時間外の区別が明確になった。
 - ・ 交代可能な残務の減少につながった。
- 医師
 - ・ ナースの責任者・担当者が探しやすくなった。
 - ・ 遅くまで残っている看護師に早く帰るように促すようになった。

※所在地:熊本県熊本市 病床数:227床

従業員数:418人(うち看護職員数217人) 入院基本料看護配置:7対1

※参考:公益社団法人 日本看護協会

<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000597504.pdf>

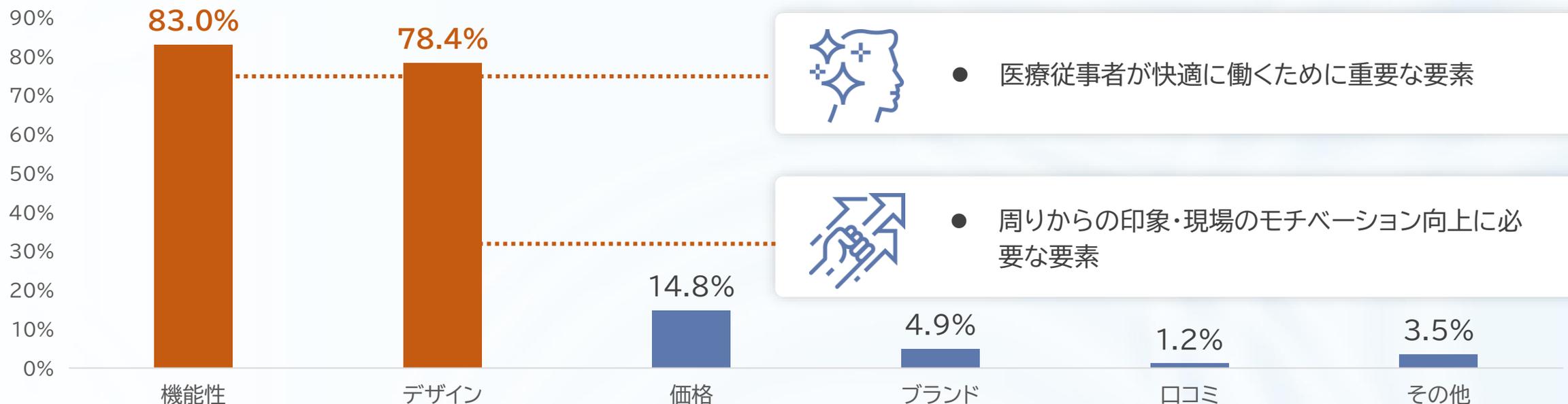
そのほか、メディカルウェアの2色制のみを導入した国立大学法人の事例でも、**取り組み前後で年間900時間の残業時間の削減に成功。コミュニケーションも活発に**

労働環境改善につながるメディカルウェアの特長

では、どのようなメディカルウェアが労働環境につながるのでしょうか？「ナース服と働くモチベーションに関する意識調査(クラシコ調べ)」によると、医療従事者がメディカルウェアを選ぶ時のポイントとして、「機能性」と「デザイン」に支持を集めており、労働環境改善のためには、この2つの要素を押さえることが重要になります。また、先述したようにメディカルウェアを意図をもって使い分けることも重要です。統一させたり、あえて差別化させたりすることで、業務を効率化できます。

医療従事者から見たメディカルウェアの選ぶポイント

Q. ナース服を選ぶ際に、重視するポイントはなにか n=736



参考:「ナース服と働くモチベーションに関する意識調査(クラシコ調べ)」

メディカルウェアを選ぶ際の7つのポイント

実際に、医療従事者に着用してもらうメディカルウェアを選定する際は、先述した機能性とデザイン性の観点を前提として、具体的に以下でご紹介する7つのポイントを確認しましょう。

01 下着が透けにくい素材

透けにくさは現場からのニーズが高い。「透けているかも…」といった心配を防ぎ、安心して働ける



02 高い通気性・接触冷感機能

ハードな業務でも汗じみや汗によるにおいが気になりづらいため、仕事に集中できる



03 動きやすくストレッチが効く

ハードワークをこなす医療従事者にとって動きやすさは重要



04 ポケットなどの高い充実性

聴診器やペン・ハサミ・ペンライトなどの多様な持ち物がストレスなく持ち運べるかも重要



05 デザイン性がありおしゃれ

デザイン性は医療従事者のモチベーションに。ボタンやカラー・シルエットなど色々な観点からおしゃれなウェアを実現



06 肌触りの良い素材

ソフトな肌触りの上質な生地は、医療従事者の快適な業務をサポート



07 周りや患者様からの印象が良いデザイン

原色に近いカラーは刺激が強いので、顔周りが明るく見えて、安心感をもたらすデザインを選ぶことが重要



おすすめはくすみカラーはニュアンスカラー。白なら光沢感のある生地にすることで顔を明るく映す効果も期待できる。



3章

デザイン性・品質・環境に配慮した オンワードコーポレートデザインの メディカルウェア

オンワードコーポレートデザインのメディカルウェアブランド「ラフィーリア」

ラフィーリアは、アパレルメーカーのオンワードグループの医師や看護師向けの医療用白衣ブランドです。総合アパレルグループの一員であるオンワードコーポレートデザインのデザイン力・ノウハウを活かして、メディカルウェアの品質とファッション性を両立させたメディカルウェアを制作可能です。

品質を担保する社内管理体制や、ラフィーリア独自の優しいカラー、高い提案企画力によって多くの企業さまに選ばれています。

オンワードコーポレートデザインが選ばれる理由

理由①

高いデザイン・ファッション性



時代の最先端をゆくアパレルメーカーとして、常に技術とセンスをアップデートし続けてきています。

理由②

品質を担保する社内管理体制



下着が透けにくい素材や、肌触りの良い素材等を使用するための管理を徹底しています。

理由③

ラフィーリアにしかないカラー



患者さんにとって刺激の強くない優しさ・信頼感・好印象を与えられるカラーを使用しています。

理由④

ご納得いただける高い提案力



アパレル会社であるオンワードグループだからこそその企画力で大手ブランドとのコラボレーションも実現可能です。

ラフィーリアの特長

先術したように、メディカルウェア「ラフィーリア」の特長として高いデザイン性と品質・耐久性があります。

また、サトウキビの非可食部分を使用したバイオマス原料を含む環境に配慮した素材や、サンプル作成数の削減、梱包資材への配慮など、持続可能な未来への取り組みも行っています。

ラフィーリアの3つの特長

特長①

アパレルメーカーだからこその
デザイン性



特長②

医療従事者の快適な業務を支える
品質・耐久性



- 機能性

動きやすさやストレッチ、
肌触りなど

- 耐久性

接触冷感性・制菌加工・
工場洗濯に耐えられる
耐久性を実現

特長③

商品の開発からお届けまでにおける
環境への配慮



サステイナブルな社会への貢献を推進

商号 株式会社オンワードコーポレートデザイン

本社 〒102-8115 東京都千代田区飯田橋二丁目10-10
(総務人財課)TEL:03-5226-1333

設立年月 昭和37年4月23日

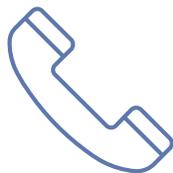
代表取締役社長 村上 哲

資本金 410百万円

事業内容

1. ユニフォーム、セールスプロモーショングッズ、メンズウェア、ジュエリー、レディスウェア、雑貨、健康関連商品の企画・生産・販売、催事販売会の開催・運営
2. ブランディング業務、コンサルティング、広告の企画制作
3. 土木・建築工事の請負施工、店舗事務所のデザイン・空間利用およびディスプレイデザインに関するコンサルティング業務の受託

本書についてのお問い合わせやご相談は
下記までご連絡ください



0120-977-840 (フリーコール)

※営業時間:10:00~17:00(土日祝を除く)



sales-medical@biz.onward.co.jp