

医療勤務環境改善

「さくら委員会は出来ることから」

大法山病院勤務環境改善 さくら委員会

平成28年12月2日

福岡県医療勤務環境改善支援センター

特定社会保険労務士・医療労務管理アドバイザー

戸泉由美

はじめに

「福岡県医療勤務環境改善支援センター」
について

❀ 平成26年4月開設 ❀



目的



医師・看護師等の医療スタッフの離職防止や医療安全の確保等を図るため、医療分野の労働環境改善マネジメントシステムを活用して、医業経営、労務管理等、医療機関を総合的に支援することを目的とする。

事業内容



労働局が社会保険労務士会に委託。
医療労務管理アドバイザー1名（5名によるローテーション）が、平日の9:00～17:00 県庁内に常駐。

1 相談支援業務

○電話相談（平日9:00～17:00）

医療労務管理アドバイザーによる電話相談

○個別支援

医療労務管理アドバイザー、医業経営アドバイザーが
医療機関に出向いて勤務環境改善の取組を支援

2 研修会の開催

3 医療勤務環境改善に関する情報の提供

4 医療機関の医療勤務環境の実態把握

5 運営協議会の開催

県が医業経営コンサルタント協会に派遣依頼

個別支援について

- ①アドバイザーは月1回程度医療機関を訪問し、助言を行います。
- ②医業経営アドバイザーと医療労務管理アドバイザーが連携しながら支援します。
- ③勤務環境改善委員会に、アドバイザーが出席して助言する他、必要に応じて助言を行います。

※アドバイザーは助言、情報提供を行います。方針や内容の決定は医療機関の責任の下に行ってください。

※アドバイザーの役割は医療機関の自主的な取組を支援することです。なお、守秘義務を厳守します。





大法山病院 理念

病む人の立場に立って 人権を尊重し
地域医療に貢献します



北九州市

福岡市

田川市

大法山病院

医療法人社団 敬信会 大法山病院 概要

診療科目 内科・心療内科・循環器内科・消化器内科・精神科
リハビリテーション科

所在地 福岡県田川市大字猪国690

開設 昭和35年（1961年） 最初は92床

院長 田中久淳 院長

病床数 534床

看護配置基準 精神一般病棟（1・2・3病棟） 174床

精神療養病棟（8・9・10病棟） 180床

認知症疾患治療棟（7・11・12） 180床

精神科作業療法・理学療法（脳血管リハⅢ/運動器リハⅡ/呼吸器リハⅡ）



続き



- 医師（常勤7名・非常勤22名）
- 看護師 62名
- 準看護師 115名
- 看護補助者 104名
- 薬剤師 5名
- 臨床心理士 2名
- X線技師 2名
- 作業療法士 13名
- 理学療法士 3名

- 精神保健福祉士 6名
- 臨床検査技師 2名
- 管理栄養士 2名
- 栄養士 2名
- 調理員 35名
- 管理・事務他 24名

- 全職員 合計 408名

さくら委員会の名前の由来



桜や季節の花が咲く花園



取り組みの経緯

- 院長が事業承継に際し、何か職員のためになることをしたいとの要望があり、福岡県の勤務環境改善支援に手を上げたとのこと。

勤務環境改善支援にあたって

- **勤務環境改善を職員に理解してもらうことが必要**

⇒職員数が多いので全職員に理解してもらうのは難しい⇒まず管理職に理解してもらう。

- そこで、管理職全員（50名）にモデル病院の北九州の**芳野病院のWLBへの取り組み事例**を紹介した。

- その後、委員会スタート（統括管理部長・看護部長をオブザーバーにして）各部署から委員を選出してもらった。

委員会の立上げ

メンバー構成 (13名)

様々な立場の意見をくみ取るために、他職種でメンバー構成

看護師 5名

准看護師 2名

介護福祉士 2名

作業療法士 1名

管理栄養士 1名

事務職 2名

委員長を全員で選挙し選出 (病棟看護師長)

委員会の名称を決める

「さくら委員会」

大法山病院は、病院が多くの桜の木に囲まれており、

「職員が皆、公私ともに充実し、人生にきれいな花を咲かせることが出来るように」と、委員会のメンバーが願いを込めて名付けました。



委員会開催

定例会議 月に1回の委員会開催（毎月第3木曜日）

委員会活動開始

平成27年2月 第1回委員会を開催

委員会報を作成し、全職員に周知徹底
をおこなう **「さくら通信」**



「さくら通信」

さくら通信 Vol.1

勤務環境改善委員会



昨年11月から当院における、業務環境を少しでも良くしようと、院外から労務士の方も参加して頂き立ち上げた委員会です。

「さくら委員会」と委員会名をしましたが、当院は多くの桜の木に囲まれ、春には立派な花が咲き誇っています。委員会では、立派な花を咲かせ、皆さんが楽しく働きやすい勤務環境や、家庭での生活が充実できるよう「さくら委員会」にしました。



今回は、委員会の主な内容や、委員紹介を掲載します。



趣味：ゴルフ
特技：整理・整頓
一言：気持ちはまだまだ若人！

趣味：登山・ゴルフ
特技：スライス
一言：委員長を全力でサポートします！



副委員長：井手口 功



趣味：ラグビー・テニス・ゴルフ
特技：左打ち
一言：何事にもまずは道具から！

書記：藤江 鉄平

オブザーバー：水上 朝雄 戸泉 由美

アドバイザー：福田管理統括部長 大和看護部長

企画委員：木下真美世 小島茂実 伊藤智則 我有悦子 白木原千香

末松章句 手塚理恵 榎崎みどり 廣畑恵子 毛利崇宏 渡辺了悟 (50音順)

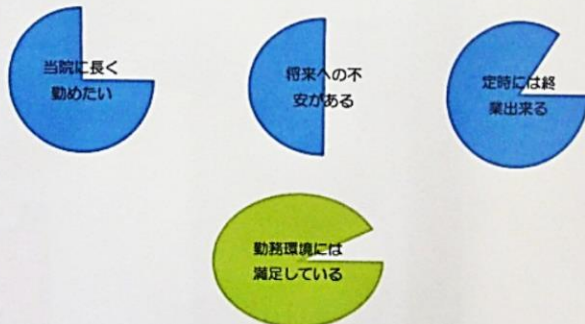
ワークライフバランス

「WLB」と言う言葉を知っていますか???

「仕事と生活の調和」と言う意味で、仕事をしなければ収入が得られず経済的に困窮する原因になり、逆に時間の大半を仕事に費やすことで心身の健康を害するほか、家庭や地域との和を乱す原因ともなります。これらを両立するには、仕事と生活のバランスを取ることが必要であります。

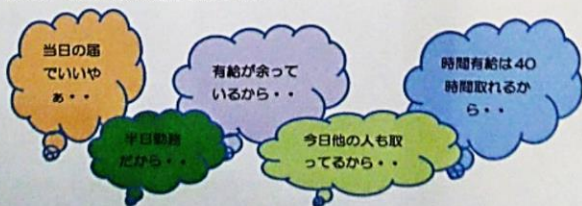


さくら委員会では、6月に全職員にアンケートを実施しました。その主な結果は・・・



でした。

アンケート集計結果をもとに、現在委員会では、労働意欲を高め将来不安のない職場づくり、制度の見直しや制度の周知活動をしています。そこで職員一人一人がもう一度、今ある職場環境・勤務環境を考えなおして下さい。例えば、有給休暇や時間有給について・・・

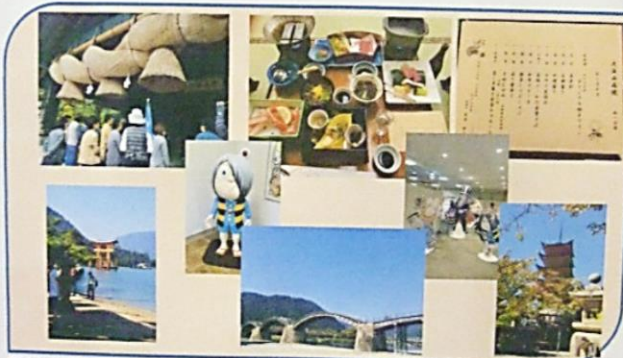


さくら通信 Vol.2

勤務環境改善委員会



今回の「さくら通信」は、当院の福利厚生行事の紹介を行っていききたいと思います。今年度の職員旅行は、10月に島根・広島方面に行きました。各部署から〇名の参加があり、リフレッシュ旅行になりました。



2015年10月14日～16日で玉造温泉・出雲大社・安芸の宮島に行ってきました。天気にも恵まれ楽しい旅行でした。

職員旅行厚生員 山口 敬介

また、11月13日には、毎年恒例の「大山病院親睦会」が開催され、他部署や他院の方との交流が深まり楽しい時間が過ごせました。

浴衣からすみません。今年の親睦会委員長の伊藤です。毎年恒例の親睦会で、少しでも同僚の春闘気を変えようとして取り組んでいき「笑い」の多かった親睦会になったとおもいます。



最初の頃は不満噴出

- 最初は各種の不満が噴出する（どこでも）
- 自分達の勤務環境を本当に理解していない（どこでも）
- せっかくの勤務環境を利用していない
- 部署により、残業や年次有給休暇取得に対する基準が統一されていない

アンケート調査で 職員の意識調査

全職員に対してアンケート実施（H27年6月）

さくら委員会（勤務環境改善委員会）アンケート

●現在の職種（※看護科は病棟まで記入）

看護師 准看護師 補助看（病棟）
リハ科 テイクア 栄養士 調理 事務 その他（ ）

●経営・組織について

○職員を大切にす組織である
そう思う ややそう思う あまりそうは思わない そう思わない その他

○今の勤務先の将来に不安はない
そう思う ややそう思う あまりそうは思わない そう思わない その他

○今の勤務先に出来るだけ長く勤めたい
そう思う ややそう思う あまりそうは思わない そう思わない その他

●上司について

○あなたの部署では上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合える
そう思う ややそう思う あまりそうは思わない そう思わない その他

○上司はあなたの考え方をよく聞いて、理解している
そう思う ややそう思う あまりそうは思わない そう思わない その他

○上司は仕事の成果について公平に評価している
そう思う ややそう思う あまりそうは思わない そう思わない その他

○上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている
そう思う ややそう思う あまりそうは思わない そう思わない その他

●現在の仕事に対する自己評価

○現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている
そう思う ややそう思う あまりそうは思わない そう思わない その他

○現在の仕事は自分の描く将来像につながる仕事である
そう思う ややそう思う あまりそうは思わない そう思わない その他

○業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる
そう思う ややそう思う あまりそうは思わない そう思わない その他

○必要に応じて休職が認められる
そう思う ややそう思う あまりそうは思わない そう思わない その他

●労働環境について

○定時で終わることができる業務である
そう思う ややそう思う あまりそうは思わない そう思わない その他

●満足度

○現在の働き方に満足している
そう思う ややそう思う あまりそうは思わない そう思わない その他

●その他

○実際の残業時間について記入して下さい

約 時間 分（一か月）

○その内時間外勤務手当時間数

時間 分（一か月）

○持ち帰りの仕事をした

はい いいえ

○夜勤時間が長く体調不良がある

はい いいえ

●福利厚生について

○当院の福利厚生について知っている物にチェックをしてください

職員旅行 バスハイク 親睦会 住宅手当 財形貯蓄制度 家族手当

●就業規則（規定）について今後説明会を予定していますがどのような内容を希望しますか
全脱 休職について その他（ ）

集計結果によって再度アンケートを実施いたしますので、その際もよろしくお願いたします。

6月5日に回収しますので期限内の回答をお願いします。

委員長 金子 秀幸

アンケート調査（職員の要望を集める）

- 残業や年次有給休暇取得等について不満が高いことが分かった
- 残業についての分析により、管理職の正確な理解
- どうすれば年次有給休暇が公平に取れるか
- 勤務状況の見直し⇒阻害する要因を減らす工夫（会報で委員会の改善活動を全職員に周知）
- 年1回は長期休暇（年次有給休暇の連続取得）が取得できないか
- リフレッシュ休暇を全ての休暇に優先

就業規則周知のための小冊子

- 折角の勤務環境を理解していないことが分かって来て皆に周知してもらおうためのツールを作ろう⇒小冊子作成の分科会を立ち上げて（数人）そこで作成する
- **リフレッシュ休暇**の付与や事前申請率の向上により全職員が等しく年次有給休暇を取得できるようになり年次有給休暇の取得率が上昇した

福岡県医療勤務環境改善研修会での発表

- 今年の3月16日（水）に行われた福岡県の研修会で、**大法山病院のさくら委員会・金子委員長**が福岡県の各病院の幹部や職員の方々の前で
「**さくら委員会の歩み～1年間を振り返って～**」
と題して事例を発表した。
- 近隣の病院に大きな反響と刺激になった様で、参加病院の中から新たに手あげをして、支援を希望する施設が出た。

専門家のコンサルタントとの協同作業

- 医業経営コンサルタント(日本医業経営コンサルタント協会 理事・副支部長 水上朝雄氏) と協力して、職員への啓蒙を図る
- 病院経営における経営課題を解決する専門家である医業経営コンサルタントと協力して研修会を開催
「勤務環境改善の意義・労働条件と義務について」
- 委員会で、医業面の視点と法律面での協力が委員の信頼を得る

ある女性委員（事務職）からのお話

「私達の意見で自分達の職場の環境が良くなっていく実感がある。委員会を通して他の職種の人たちの立場や考えを理解することができた。こんな経験は初めてで委員会に参加して本当に良かった。」

成功した要因

- 経営者・管理者が勤務環境改善に前向きな考え方を持っていた
- 人材確保が難しい地域であり、福利厚生を含めたレベルは高い
- 管理部門・看護部門の両管理者の意識が高かった
- 参加した委員達が次第に、協力して作り上げる意識が生まれた
- アンケート結果を受けて**まず出来ることからやろうと取り組んだ**
- 経営・労務のアドバイザーが協力して作業が出来た

今後の課題

- 勤務環境改善への取り組みを業務改善にも生かす仕組み作り
- 管理者トップと中間管理職との意識のレベル差を埋める
- 管理職を含めた職員教育の充実と継続が望まれる
- 勤務環境改善を契機に、外部への積極的な発信とアプローチ
- 人事考課制度などを

❀どうぞお気軽にご相談ください❀

医療勤務環境改善支援センター

(福岡県医師・看護職員確保対策室内)

☎092-643-3330

(平日9:00~17:00)

終わりに

最初に申し上げた様に、現場で勤務環境改善を実際に行うことは容易いことではありません。しかし、その施設に合った可能なことから少しずつ作り上げて行くべきではないかと考えます。医療施設には優秀な方々が沢山います。彼らの思いに少しでも応えて行きたいと思います。



ご清聴ありがとうございました