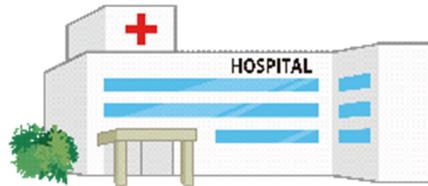


平成30年11月20日（火）神戸開催

支援センターの取り組み



滋賀県医療勤務環境改善支援センター 医療労務管理アドバイザー 特定社会保険労務士 板谷 喜一

滋賀県医療勤務環境改善支援センターのご紹介

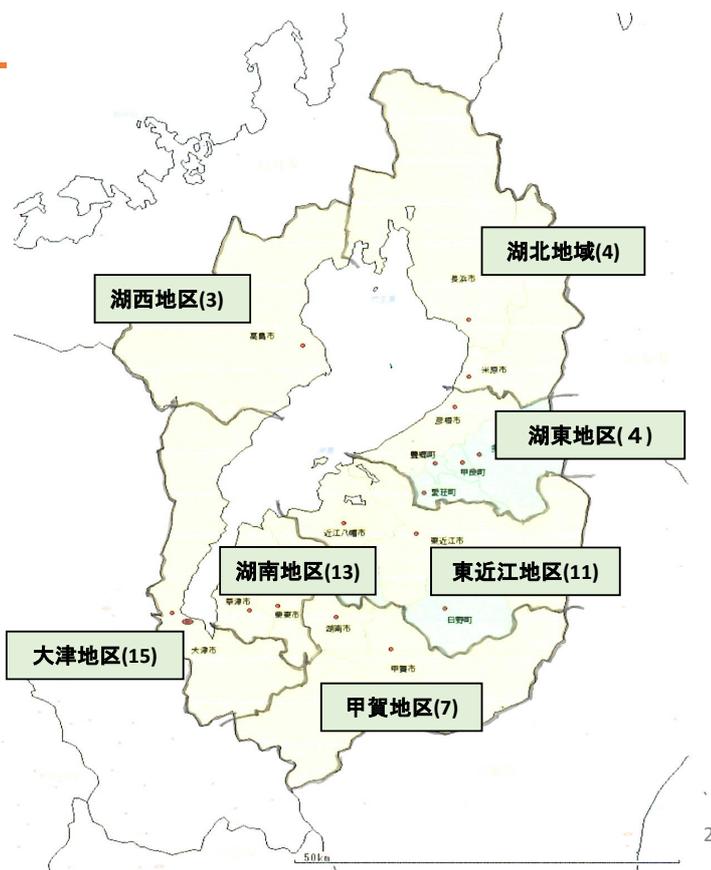
開設 平成26年10月1日
運営方法 委託型
設置場所 一般社団法人 滋賀県病院協会
大津市京町四丁目3-28（滋賀県厚生会館3階）
☎ 077-525-7525（センター専用）500-3106

- 支援センター運営協議会 開催は過去2回のみ（平成26年10月、29年1月）
- 関連機関等個別調整
 - ・ 滋賀県看護協会 労働環境改善委員会 業務連携(随時), 定例会(年1回)
 - ・ 滋賀県医師会 業務連携(随時)
 - ・ 滋賀県社会保険労務士会 労務管理アドバイザー、研修会講師等の派遣調整
 - ・ 日本医業経営コンサルタント協会滋賀県支部 研修会講師の派遣調整
 - ・ その他（滋賀労働局雇用環境・均等室, 滋賀県健康医療福祉部 随時）
- 相談対応
 - ・ 事務所相談コーナー
 - ・ 訪問相談（メール、FAX、電話による受け付け）
 - ・ アウトリーチ型相談（平成30年度開始 これまでに41病院）

滋賀県地域別病院数 (医療圏域別分布)

支援対象医療機関

病院 : 57
有床診療所 : 38
計 : 95



滋賀県医療勤務環境改善支援センターの取り組み

1、平成26～29年度

あまり積極的に動けていない（支援要請も少なかった）

“医療機関側から支援依頼があると、都度、社会保険労務士会に担当アドバイザーの推薦を依頼。社労士会は、全体に募集の上で人選して支援センターに連絡”という方法で実施してきたため大変時間がかかり、即応体制が整備できなかった

2、平成30年度

支援センター専任の社会保険労務士を委嘱。アウトリーチ型活動の導入と支援内容の調整等に、「調整会議」を随時開催。チーフアドバイザーを設け、現在、訪問活動を展開中。今年度は全57病院の訪問を目指す

3、現在までの実績

- ・労働相談件数 49件（文書による回答45件、電話による回答4件）
- ・労務管理研修 12件
- ・マネジメントシステムの支援 3件
- ・アウトリーチ型新規訪問 面談41件



ご参考

都道府県別 平均寿命ランキング(2015)

| 男性 | | | 女性 | | |
|----|------|-------|----|------|--------|
| 順位 | 都道府県 | 平均寿命 | 順位 | 都道府県 | 平均寿命 |
| 1 | 滋賀 | 81.78 | 1 | 長野 | 87.675 |
| 2 | 長野 | 81.75 | 2 | 岡山 | 87.673 |
| 3 | 京都 | 81.40 | 3 | 島根 | 87.64 |
| 4 | 奈良 | 81.36 | 4 | 滋賀 | 87.57 |
| 5 | 神奈川 | 81.32 | 5 | 福井 | 87.54 |

4

1、労務管理の相談内容

| 相談項目 | 件数 | 主な内容 | 相談項目 | 件数 | 主な内容 |
|----------|----|-----------------------------------------------------------------|---------|----|------------------------------|
| 1 有給休暇 | 12 | ①半日有休 ②社員の契約変更と有休 ③一斉付与日 ④買い取り ⑤繰り越し付与 ⑥育児休業後の有休 | 6 給与 | 3 | ①退職予定と昇給 ②兼業の割増等 ③給与体系 |
| 2 育児休業 | 5 | ①育児休業中の就業 ②非正規社員の育児休業 ③夜勤免除 ④短時間勤務 | 7 夜勤勤務 | 3 | ①夜勤の休憩 |
| 3 非正規社員 | 8 | ①就業規則と所定内労働 ②1年契約 ③契約更新 ④無期転換 | 8 オンコール | 1 | |
| 4 障害者雇用 | 2 | | 9 管理職処遇 | 2 | |
| 5 健康・産業医 | 2 | ①病気休暇 ②雇入時の健康診断 | 10 休日労働 | 2 | ①シフト ②電話対応 |
| | | | 11 採用 | 1 | |
| | | | 12 就業規則 | 2 | |
| | | | 13 その他 | 4 | |

5

2、労務管理研修内容

| テーマ | 回数 | 対象 |
|----------------------------------------------------|----|-----------------|
| 1、ワークライフバランス実現のための時間外勤務縮減 (医療機関の取り組み事例、支援システム) | 1 | 病院管理者 (約70名) |
| 2、ワークライフバランス実現のための深夜業務、育児休業制度 (労働時間、育児休業法等法令研修) | 1 | 病院看護管理者 (約40名) |
| 3、働きやすい職場環境 (育児休業法、深夜業勤務制限など) | 1 | 病院看護師 (約60名) |
| 4、医療スタッフの過重労働対策 (時間外労働、労災事例など) | 1 | 院長・事務長 (約100名) |
| 5、働き方改革、医療勤務環境改善に向けて (育児休業、深夜業制限、残業と労災など) | 1 | 病院管理者 (約80名) |
| 6、ワークライフバランスと労働法 (労働時間、残業制限、深夜勤務など) | 1 | 管理職 (35名) |
| 7、ワークライフバランスと労働法 (労働者、労働時間、夜勤制限など) | 4 | スタッフ (20名×4回) |
| 8、働き方改革とワークライフバランス (来年度施行の法令、育児休業、パワハラ) | 1 | 管理職 (約50名) |
| 9、働き方改革とワークライフバランス (来年度施行の法令、育児休業、パワハラ) | 1 | 看護師長、師長補 (約40名) |

6

3、労務管理マネジメントシステムの支援中の病院

| | |
|--------|-----------------------|
| ① O 病院 | 好事例職場の提案で全職場共有を目指している |
| ② K 病院 | チームで自主的に取り組みを開始している |
| ③ N 病院 | 三つのテーマで取り組みを開始している |



7

4、アウトリーチ型新規訪問

- 今年度の大きな取組として、アウトリーチ型訪問による支援センターのPRにより、マネジメントシステム等の支援、病院担当者との人間関係構築
- まず第1弾として、県内全57病院の訪問を完了したい
- 有床診療所38施設については、病院訪問完了後の取組検討課題
- 基本的には、飛び込み訪問であるが、病院協会の支援を受け理事・監事病院については訪問の受け入れを斡旋していただいた
- 面談できていない病院については、3回まで訪問する

8

| 地区 | 対象病院数 | 面談済 | 実現比率 | 未面談 | (うち未訪問) |
|-----|-------|-----|------|-----|---------|
| 大津 | 15 | 10 | 67% | 5 | (0) |
| 湖南 | 13 | 11 | 85% | 2 | (0) |
| 甲賀 | 7 | 5 | 71% | 2 | (0) |
| 東近江 | 11 | 9 | 82% | 2 | (1) |
| 湖東 | 4 | 3 | 75% | 1 | (0) |
| 湖北 | 4 | 4 | 100% | 0 | (0) |
| 湖西 | 3 | 3 | 100% | 0 | (0) |
| 合計 | 57 | 45※ | 79% | 12 | (1) |

※ 面談済みの内3病院は、前年度から引き続き支援中

9

〈主な所感〉

1. 地域総合医療系病院は緊急受け入れもあり医師の残業は多い
2. 精神系病院、介護系病院は、残業問題はほとんどない
3. 三六協定の未締結病院はないが、限度時間設定による厳しい現状も一部にみられた
4. 就業規則や労務管理チェックリストで不具合のある病院はなかった
5. 院長や事務長止まりで、担当部署で支援センターの存在を知らない病院が若干見受けられた
6. 支援センターについて説明すると、おおむね好意的に受け入れてもらえた
7. 医療スタッフ不足などで、労務管理に軸足を移さざるを得ない状況で数年前から改善に取り組んでいる病院が数件あった

10

5、今後の取り組みと課題

1. 今年度アウトリーチ型新規訪問した病院の中で、労務管理に熱心な病院をリスト化し再訪問する
2. 訪問の中では、具体の労働相談もあるが、出来るだけ回答は文書化して面談の機会を増やし、病院側との人間関係を構築していく
3. 研修に興味を持つ病院は多く、労働法令を中心とした管理職研修の要請には積極的に受けていきたい
4. マネジメントシステムの支援は、これらの人間関係の構築の後、時間をかけて支援していきたい
5. 有床診療所の対応について今後の検討としたい

11

ご清聴ありがとうございました。

滋賀県医療勤務環境改善支援センター