

平成30年12月18日（火）静岡会場

【事例発表①】

藤枝市立総合病院の 『医療勤務環境改善委員会』の活動

藤枝市立総合病院
副院長兼看護部長

平野 一美

藤枝市の特徴

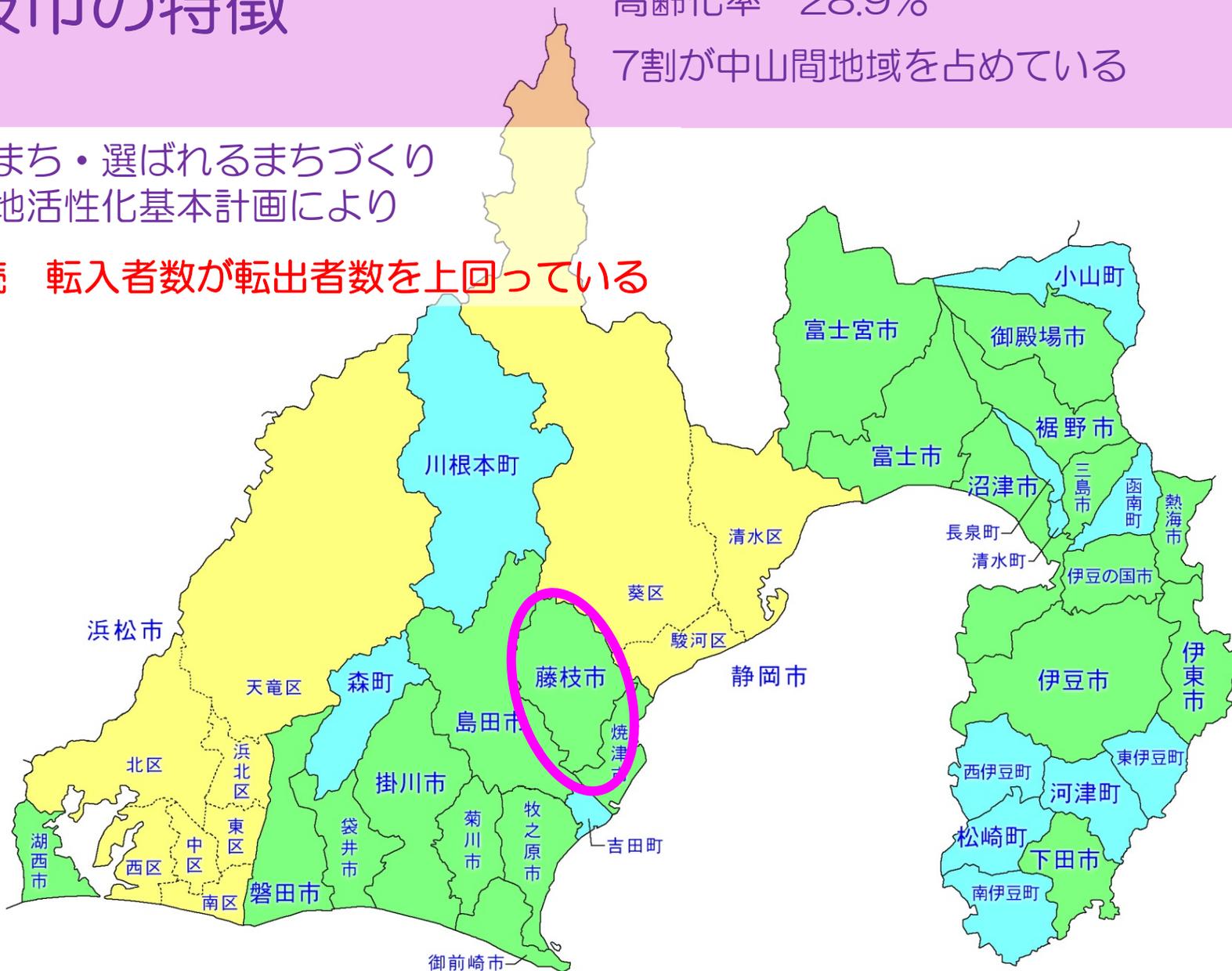
人口(2017.2現在) 約14万6千人

高齢化率 28.9%

7割が中山間地域を占めている

住みよいまち・選ばれるまちづくり
中心市街地活性化基本計画により

10年連続 転入者数が転出者数を上回っている



藤枝市立総合病院について

564床（実稼働545床）

藤枝市（人口約14.6万人）で唯一の急性期の総合病院

「救急」と「がん」に強い病院

「地域連携」に力を入れている病院

<主な指定>

- がん診療連携拠点病院
- 地域医療支援病院
- 救命救急センター（2017～）
- 災害拠点病院
- 周産期母子医療センター（地域）

<2017年度実績>

- 病床利用率 88.8%（稼働）
- 平均在院日数 13.4日
- 平均外来患者数 1060人
- 手術件数 5469件
- 分娩件数 400件

『医療勤務環境改善委員会』設立の経緯

- 2014年10月、「医療従事者の勤務環境改善に関する医療法」が規定された
- 医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組みを創設し、自主的な取り組みを支援するガイドラインを国で策定した
- 2014年10月より「ふじのくに医療勤務環境改善支援センター」が設置された

2015年10月に委員会を設立した

『医療勤務環境改善委員会』の設立まで

- ◆ 2015年4月より委員会設立のための準備を開始
 - 委員会メンバーの検討
 - 委員会の規程の作成
 - 活動内容の案
- ◆ 委員会メンバー
 - 既存の衛生委員会と業務改善委員会の委員
 - 診療部・診療技術部・看護部・事務より選出
- ◆ 委員会規程
 - 毎月第1水曜日開催
- ◆ 活動計画
 - 特定事業主行動計画（第1期）
 - 「医療従事者の『雇用の質』向上のための“医療勤務環境改善”プラン」を策定

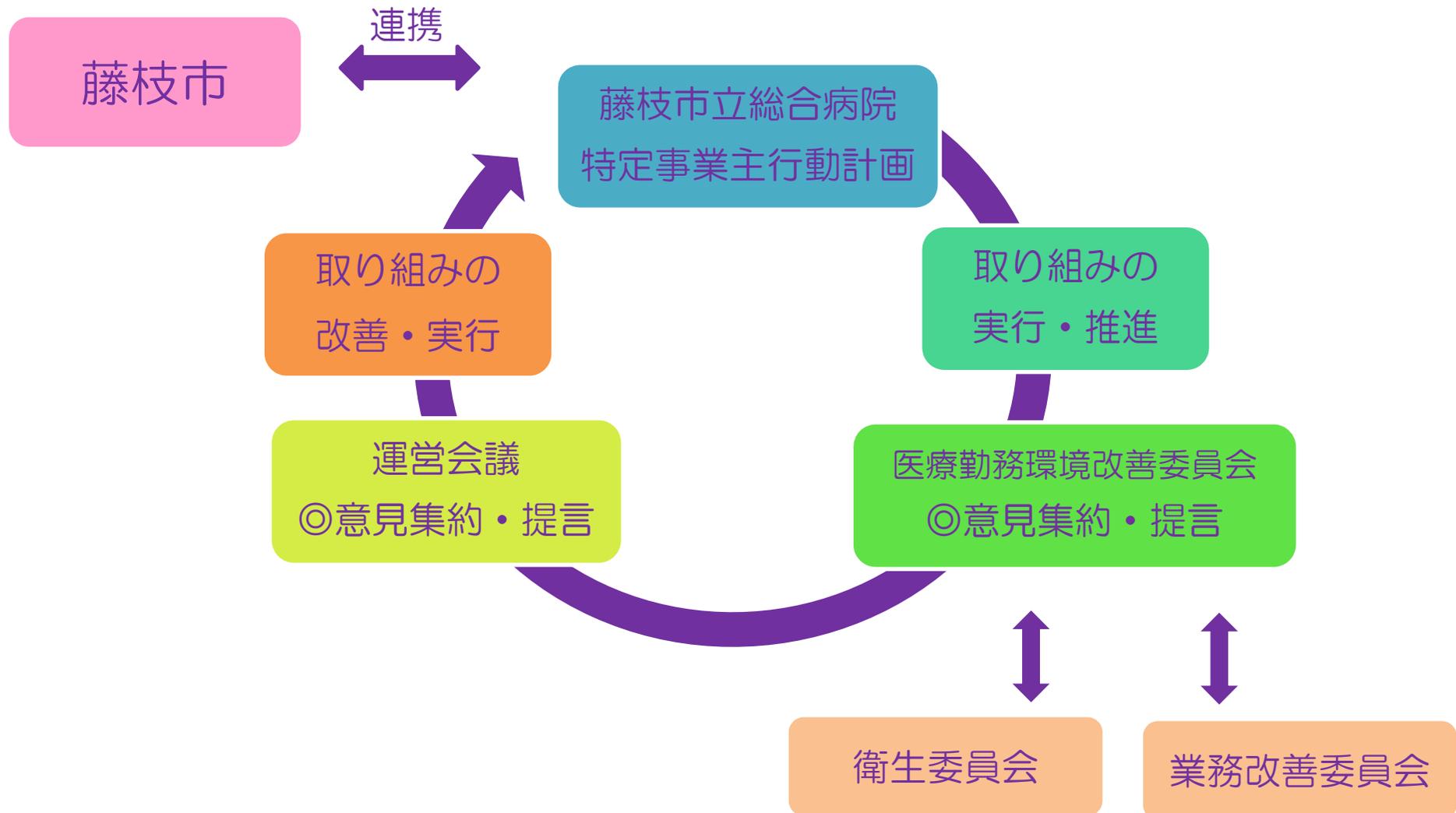
藤枝市立総合病院 特定事業主行動計画（第1期計画）

医療従事者の『雇用の質』向上のための “医療勤務環境改善”プラン

- ◆ 計画期間 2016年4月から2019年3月
- ◆ 対象 当院で勤務するすべての職員
- ◆ 推進体制 図を参照
- ◆ 研修会の参加
医療勤務環境改善の取組のための研修会
- ◆ 現状把握・課題抽出
現状分析シートを用いて
- ◆ 目標 優先して取り組むべき6つの目標

藤枝市立総合病院 特定事業主行動計画（第1期計画）

推進体制のイメージ



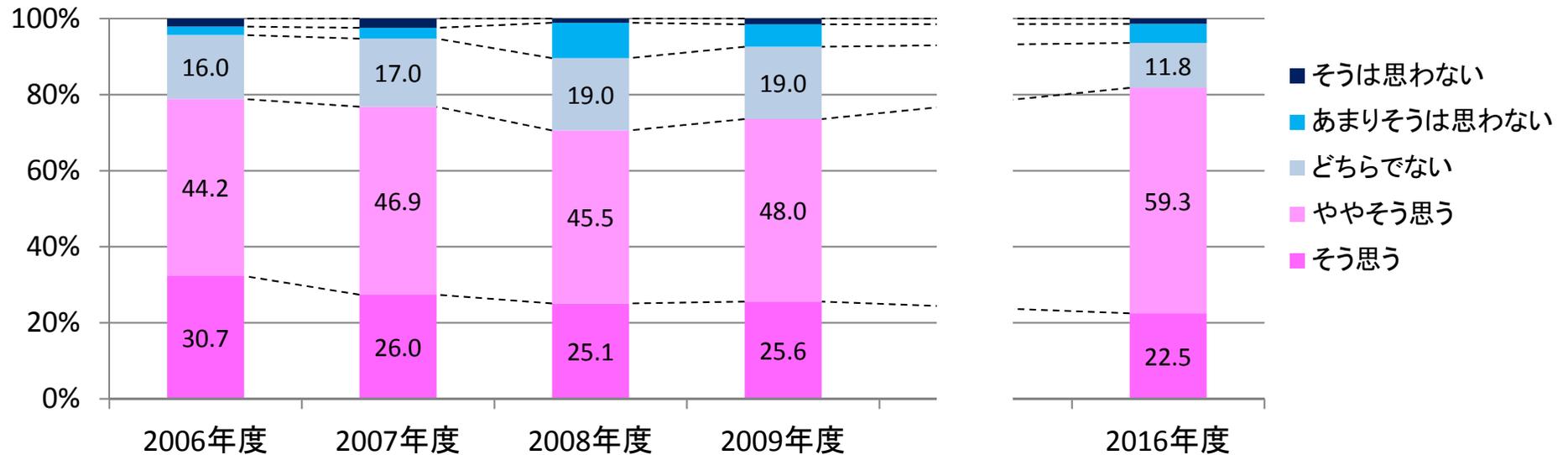
優先して取り組むべき6つの目標

1. 職場環境に対する満足度を向上させます
2. 時間外勤務時間を削減します
3. ワーク・ライフ・バランスを推進します
4. 産休・育休復帰を支援します
5. ハラスメントのない職場づくりを行います
6. 医師及び医療関係職と事務職員等の役割分担を推進します

1. 職場環境に対する満足度の向上

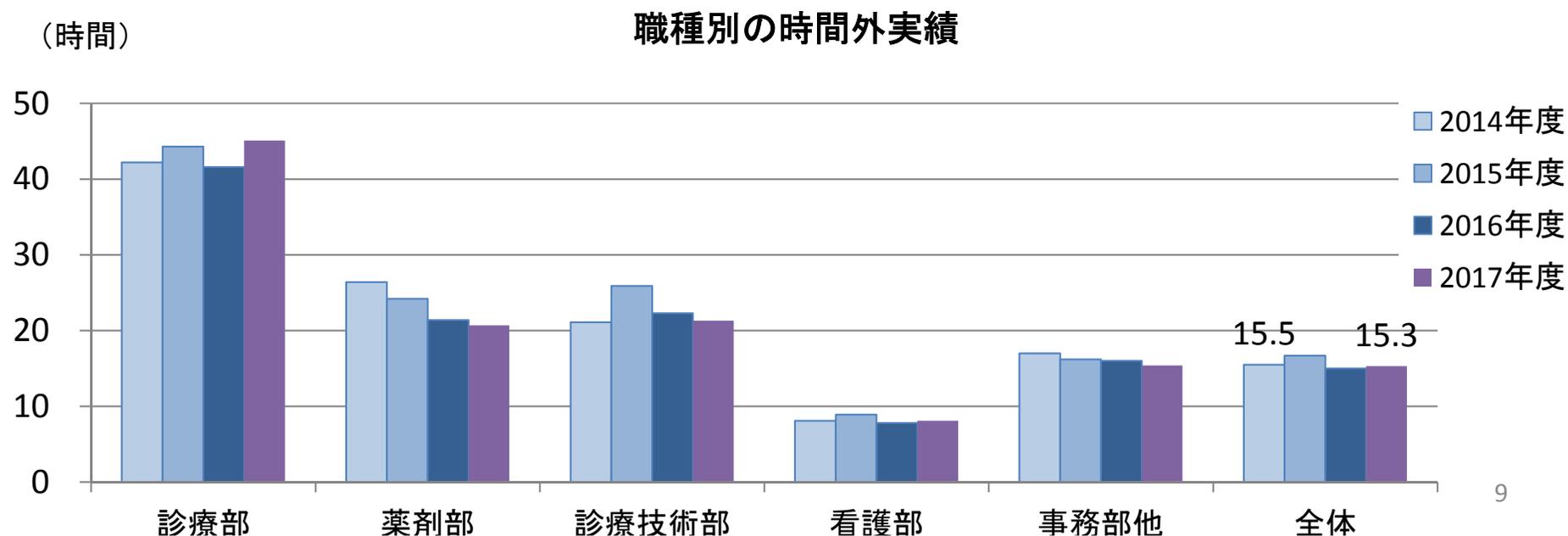
- 2016年2月 職務満足度調査を実施（設問28項目）
- 回収率 36.4%（770配布）

[1. 私は、自分の仕事に誇りを感じている]



2. 時間外勤務時間の削減

- 2014年度のすべての部署の平均時間外勤務は15.5時間/月
(目標) 15.5時間/月 ⇒ 13.5時間/月
- 時間外勤務の実態の解明、部署ごとに発生しているばらつき
の要因、長時間の時間外勤務を行っている部署の削減にとり
くむ



2. 時間外勤務時間の削減

- 60時間/月を超えている職員の把握
- 診療部の時間外が多いため、2016年10月に「診療部時間外削減に関するアンケート」を実施した
- 27診療科に対し、21科が回答した（回収率77.8%）

- **多職種との協働**

- 医師事務作業補助者の業務拡大

- **職場内の勤務体制**

- フレックスタイム
 - 時間外当番制
 - シフト制

- **外来業務の適正化**

- 検査待ち時間の短縮
 - 医師事務作業補助者による問診記録の代行

- **その他（自由な意見）**

- リニアック技師・看護師の増員
 - 手術室の回転を改善する
 - クリニカルパスを増やす
 - 技師によるエコー当直の中止
 - 医師の増員
 - 変形労働時間制の導入
 - いまだにアンケートの段階なのか

2. 時間外勤務時間の削減

■ 各種委員会の開催時刻の見直し

- ① 時間外開催から時間内開催へ
- ② 開始時間を早める
- ③ 開催時間の短縮

時間外に開催している
委員会の40のうち30が
左記のいずれかを対応

■ 出退勤時間管理の開始

※出勤時刻と退勤時刻については全く記録されていなかった

- ・看護部では「勤務管理強化ワーキング」を立ち上げ
出勤時刻・勤務の開始時刻
勤務終了時刻・退出時刻 } の記録を開始した
時間外勤務の命令時間と実勤務時間を申請
- ・医師のタイムカードを2018.7月より導入
約7割の医師が打刻

2019.1月より出退勤管理システムを導入 (ICカード)

■ 夜間スクラブの導入 (看護部)

3. ワーク・ライフ・バランスの推進

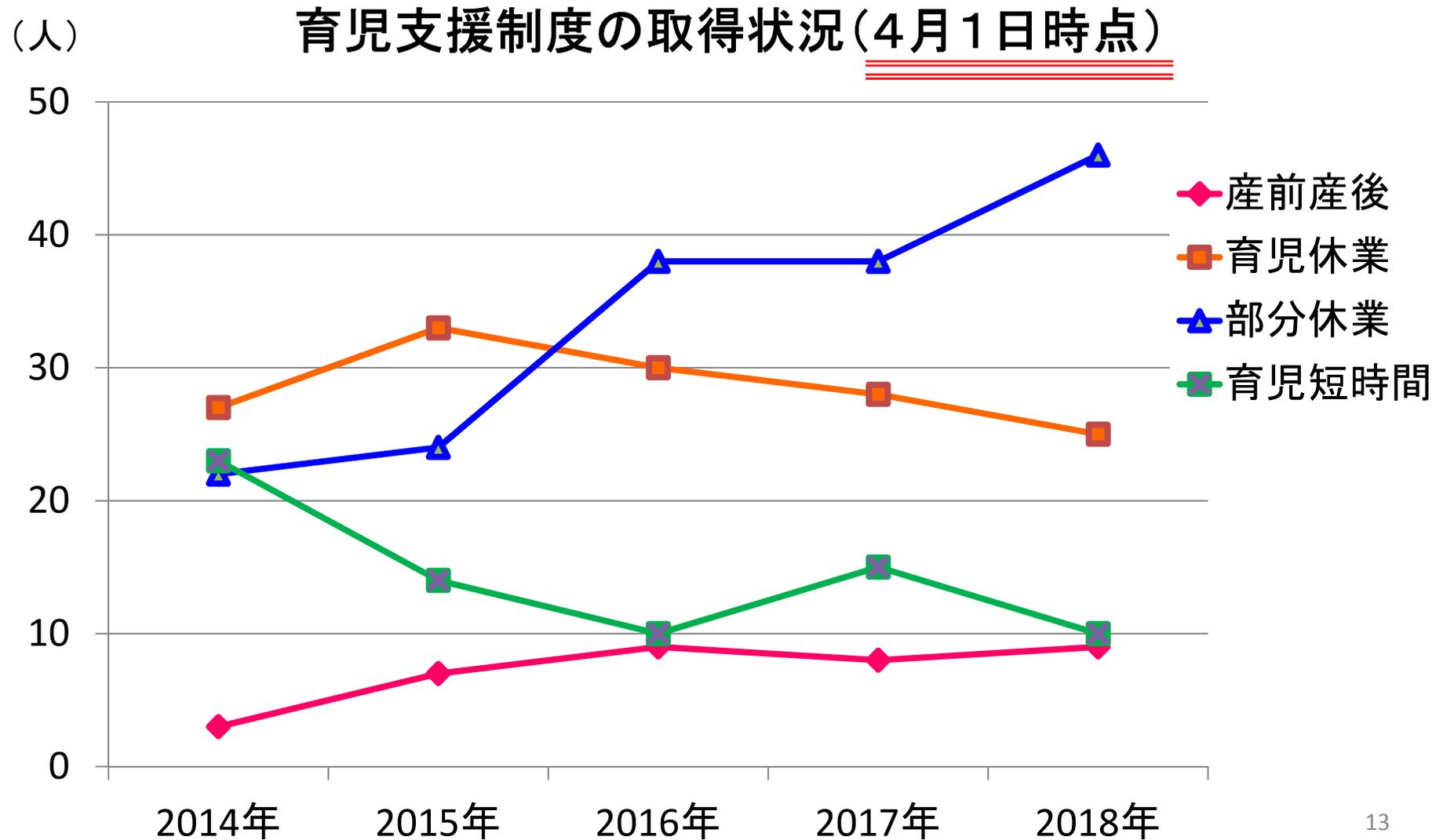
- 働く時間の長さが選べる制度の検討
育児部分休業 介護時間 変形労働時間
- 働く時間帯や曜日が選べる制度の検討
育児短時間勤務 フレックスタイム
- 業務のバリエーションについて検討
裁量労働制

整備されている
休暇・休業制度等を
知らない職員がいる



院内Web
職員ハンドブックで掲載

3. ワーク・ライフ・バランスの推進



4. 産休・育休復帰の支援

- 産休・育休からの現場復帰を支援
 - 電子カルテ講習会の実施
 - 基本的には元の部署へ配置する
 - 夜勤の免除または回数調整
- 育休の取り方や復帰についての相談支援
 - 相談窓口の設置（人事・労務担当の看護副部長）
 - 復帰時期や働き方の相談
- 潜在看護師の復帰研修の協力支援（ナースセンター）
 - 再就業準備講習会の協力（採用につながっている）
 - 採用後のオリエンテーション・教育プログラム
 - 部署でのサポート体制

5. ハラスメントのない職場づくり

- 職員の認識を高めるための研修会
全職員を対象に、2018.12.17と2019.1.8に開催予定
- ハラスメント委員会の立ち上げ
規程の整備
調査委員会の整備
- 院内マニュアルの整備
ハラスメント防止に関する基本方針

6. 医師及び医療関係職と事務職員等の役割分担の推進

■ 医師事務作業補助者の積極的な活用（11名→12名）

診断書の作成・代行入力

■ 医師と助産師の役割分担

産後の2週間健診を助産師が担当

■ 看護補助者の活用

清潔ケア・環境整備・シーツ交換・患者搬送など

■ 医師から看護師へ業務委譲

食事入力・栄養指導入力・点滴と輸血ルート確保など

■ 看護師からME技師へ業務委譲

医療機器の管理とラウンド

■ 薬剤師との協働

病棟での薬剤管理業務・前投薬の調剤

■ 保育士との協働

患児へのプリパレーション

などなど・・・

勤務環境改善のための今後の取り組み

<働き方>

1. 全職員を対象にした出退勤管理の開始（2019.1～）
2. 医師事務作業補助員の増員
3. 診療技術部の宿日直体制の見直し
4. 看護職員の夜勤体制の見直し

<働きがいを感じられる病院へ>

1. 高度急性期・急性期病院の医療を提供する病院として
キャリアアップや学会・研修参加への支援
2. 風通しの良い組織 ⇔ 発言や提案ができる
組織の方針・役割を理解する 組織文化の醸成
職員満足度調査を継続して実施

これから取り組まれる医療機関さまへ

- 組織として委員会を立ち上げ勤務環境改善システムに則った形でPDCAサイクルを回すことには意義がある
 - 病院全体で動かすためには組織化が必須
 - 進捗状況の管理、成果や課題が整理される
 - 軸がぶれない
- しかし、事業を計画通りに継続することは容易ではない
 - 地道にコツコツと活動し続ける！
 - 事務局の役割は大きい

ご清聴ありがとうございました

