

平成 30 年 11 月 27 日

発表者：島津病院田所事務部長

取組事例の紹介

○ モデル医療機関名等

- 医療法人 仁栄会 島津病院
- 許可病床数 69 床（一般病床 69 床のうち、地域包括ケア病床 10 床）
- 急性期一般入院基本料（10 対 1）
- 職員数 206 名

○ 取組前の問題点、応募した動機

- 時間外労働が多いことは、以前から把握していて、勤務環境の改善を図る必要性はあったが、病院として時間外労働の削減には、積極的に取り組んで来なかったという印象を受けたため「高知県医療勤務環境改善支援センター」（「以下、支援センターという。」）に、厚生労働省の医療分野の「雇用の質」向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（「以下、厚生労働省の手引きという。」）のステップ3の現状分析までの支援について応募したところ選ばれた。

○ 支援センターによる支援期間

- 平成 29 年 7 月～平成 30 年 3 月

○ 取組の体制等

- 勤務環境改善委員会（「以下、改善委員会という。」）を発足し、幹部会議において院長から方針表明。
- メンバーは、診療部 1 名（院長）、看護部 5 名、臨床工学科 1 名、リハビリテーション科 1 名、事務部 5 名の計 13 名で構成。
- その他、支援センターから 3 名（支援センター相談員 1 名、医療労務管理アドバイザー 1 名、医業経営アドバイザー 1 名）が毎月改善委員会に参加。

○ 取組課題

- 年次有給休暇の取得率の向上
- 時間外労働時間の削減

○ 取組の概要

- 毎月 1 回、1 時間の改善委員会を開催し、厚生労働省の手引きに従い、支援していた

だき勤務環境改善に向け取り組んだ。

- 厚生労働省の手引きの「勤務環境改善に関するアンケート調査」を活用し、医師及び全職員に対してアンケートを行った。その結果を受け、改善委員会で課題の抽出等の検討を行い「年次有給休暇の取得率の向上」及び「時間外労働時間の削減」の2点を取組課題とし、実態把握を行った。
- 当院の平成25年度から平成29年度までの有給休暇取得率の平均は47%で、平成29年度の単年では50%であった。
- 平成29年度の時間外労働時間は、事務部が一番多く、次に看護部が多かった。

○ 取組実施後の成果や見えてきた課題

- 年次有給休暇取得率が低い要因の1つに、勤務表作成後の有給休暇取得は認められていなかった。これを、勤務表作成後も、業務に支障がない場合は許可することに変更したことから、現在は各部署とも取得率の向上が見受けられる。また、これらに係る就業規則の改正も行っているところ。

また、働き方改革関連法により、使用者は2019年4月から、年間10日以上の子休を付与された労働者に対し、うち5日分は本人の希望を踏まえ、事前に指定して与えることが義務化されるため、当該制度にも期待。

- 時間外労働が多い要因の1つに、看護部及び事務部において産休・育休等によるマンパワー不足や経験の浅い職員の技量不足等の影響により、主任クラスの時間外労働が多かったことから、これらに対処するため、新たな職員の採用、OJTの実施、メンター制度の確立、院内職員合同研修会及び関連グループと毎月勉強会を開催して、労働力の底上げを行い、業務を平準化。

また、要因の2つに、時間外労働が年間360時間までであることを知らなかった職員も一部いたことから、36協定の締結内容等、また、働き方改革関連法により、中小規模の医療機関は2020年4月から、原則として月45時間かつ年間360時間等までとする罰則付きの上限規制が義務化されることについて、幹部会、改善委員会及び医事課勉強会で周知徹底。

さらに、看護部は、時間外労働が多い看護師と看護部長等が面談して、時間外労働の改善の促進。

このような取組みにより、看護部の平成30年4月から9月までの6か月間の時間外労働は、平成29年度の同時期と比較し、約▲50%と大きく減少。事務部は約▲4.5%と若干減少。

○ 今後の取組予定

- 現在、支援センターからの支援は受けていないが、改善委員会は引き続き、自主的に開催して、10月にはステップ5のPDCA運用シートの作成まで行い、各部署が発表

して、意見交換等を行ったところ。

- 今後は、勤務体制を工夫するなどして連続休暇を含め、年次有給休暇の取得しやすい職場環境づくりを進める。さらには優秀な人材の確保、各種研修・会議の充実等により、職員のスキルアップや業務の効率化への意識付けを図りながら時間外労働の削減に取り組む。

○ 取組感想

- 支援センターに支援依頼を行ったことにより、就業規則の改正を行うきっかけとなり、年次有給休暇取得向上の一助となった。
- 発足当初の改善委員会のメンバーは、他部署の問題点などに関しては意見やアドバイス等は殆んど出なかったが、会議の回数が増えるに従い、他部署に関することなどにも関心を持つようになり、今では病院全体で問題点を改善していこうという意識が出てきた。
- 職場の勤務環境の改善は、直ぐに改善できるとは限らないが、病院全体の組織力の向上に向けて他職種が連携・協力し、地道に継続して取り組んでいくことが重要である。