

# 医療勤務環境改善モデル支援事業 取組み報告

高知医療勤務環境改善センターによる支援期間

2020年9月～2022年3月（令和2年度、3年度事業）

医療法人防治会 いずみの病院

## 病院概要



高知市の北東部に位置し、地域の基幹病院として地域医療を行っている。急性期医療から慢性期医療に対応するケアミックス病院

病床数238床（一般119 回復60 療養48 緩和12）

職員数495人（2022年3月現在）



## 応募動機

職場環境の悪化について、相談が多くもたらされるようになっていた。

対策に悩んでいるとき病院長より「医療勤務環境改善モデル支援事業」の紹介があり応募に至った。

# 取組み

2020.9～2022.3

	2020年度	2021年度
ステップ1（方針表明）		
ステップ2（体制整備）		
ステップ3（現状分析）		
ステップ4（目標設定）		
ステップ5（計画の策定）		
ステップ6（取組実施）		
ステップ7（評価・改善）		

初年度はステップ5で終了となったが、ハラスメント対策における基盤整備を専門家のアドバイスのもと実施していきたいという思いもあり、翌年も申し込みを行った。結果継続して支援を受けられることとなった。

ステップ1  
(方針表明)  
2020.9

スローガン:しない、させない、みのがさない

- ハラスメントのない職場をつくる
- アンケート調査を行い、病院内の実態を把握する
- 職員のハラスメントに対する正確な認識を深める

部署代表が集まる会議で表明

ステップ2  
(体制整備)  
2020.9

病院長を中心に衛生委員会メンバーで「働きやすい職場を目指すチーム」として取組みを開始  
(2020年9月3日)

医師 (3名) 看護師 (2名) 事務職 (2名)  
ソーシャルワーカー (1名) 理学療法士 (1名)

ステップ3  
(現状分析)  
2020.10

パワーハラスメントについて  
アンケート調査を実施

回答率 80%

結果から抽出された課題

- パワハラという言葉を知っている人は多いが  
相談窓口の認知度は半数に満たなかった
- パワハラを受けたと認識している人がいる
- 職員は「病院の姿勢」に注目しており  
病院の対策が不十分と感じている

## ステップ4 (目標設定)

- 相談窓口設置が全職員に周知される
- パワハラ防止対策が全職員に周知され、実行できる
- パワハラ問題発生時に迅速に対応する
- 病院トップや幹部、一般職員のパワハラへの意識向上



ステップ5  
(計画の策定)  
2020.12

## アクションプランシートを作成

### <具体的取組内容>

- ①パワハラ対応のフローチャートの作成
- ②研修会の実施
- ③規程やハラスメント相談マニュアルなどの職員  
周知
- ④相談環境の整備

さらに作業レベルまで内容を具体化した。作業ごとに担当者（複数）を決定し、作業開始。

## ステップ6 (取組の実施)

- ・アクションプランシートを用いて、作業完了予定を設定し作業を行う。また、PDCA運営シートを用いて、具体的な作業の進捗状況を1ヶ月ごとに評価した。(進捗状況のモニタリング)
- ・月1回のチーム全体会と各作業グループの打ち合わせを繰り返し、成果物や活動について高知医療勤務環境改善センター支援チームにアドバイスを求めた。



## 取組み成果

- ハラスメント相談マニュアルが完成
- 院内周知を段階的に実行
- 一般、管理職、相談窓口研修の実施

## 今後の課題

- 相談窓口の周知
- 相談窓口担当者の選出と教育
- 研修会の継続的な実施
- 規程やマニュアルの定期的な見直し方法

## 医療勤務環境 改善マネジメントシステム を導入して

### 良かったこと

- ・ パワーハラスメントという難しい事柄に病院の取組としてチームで携わることができた
- ・ 病院職員以外の方の的確なアドバイスがとてもわかりやすかった
- ・ PDCAサイクルで実践できたことが、今後に繋がる
- ・ 繊細な内容を専門家に直接尋ねられたことで、判断材料をもつことが出来た
- ・ 会議中はもちろん会議後でも気になる点についてフォローがあった
- ・ この取組みを通して、自分の働く職場を良い環境にしていきたいと思えた

## 大変だったこと

- 開始当初、どう進行させていくのかシナリオが見えず探し探りであった
- 日常業務に携わる中では、持ったことのない視点、切り口からのマネジメントであったため、自分自身に何を求められているかの理解が難しかった
- 仕事をしながら、取組み時間を捻出すること
- 共通認識を持ち、向き合う姿勢をそろえてチームで活動すること
- コロナ感染拡大に伴う、研修方法の工夫

現在

ステップ7  
(評価・改善)

2022年度はコロナ感染拡大が著しく、ハラスメント対策への取組みが低迷した。計画通りには進んでいないが、ようやくパワーハラスメントに関するモニタリングアンケートと「働きがい、働きやすさに関する」アンケートを実施することができた。現在、集計中である。