



勤務環境改善支援センター モデル支援病院活動紹介



2018.6.8(金) 松江生協病院 勤務環境改善PJ
看護部長 山本こずえ



松江保健生活協同組合の事業所

病院：1

老健：1

医科診療所（クリニック虹含む）：3

歯科診療所：1

高齢者住宅：2

助産院：1

健診センター：1

居宅介護事業所：16



「街の中の総合病院」として地域の方々から
頼りにされる病院を目指します。



松江生協病院の理念

Matsue Seikyo POLICY

安全・安心・満足の医療を行います

総合的な医療活動を展開します

患者様の人権を大切に、「受療権」を守る医療運動を行います



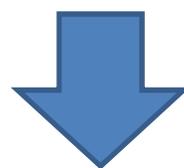
松江生協病院概要

- 標榜診療科：21診療科
- 病床数：351床
一般136床、回復期57床、障害者施設等60床、
地域包括ケア病棟58床、医療療養40床
- 1日入院患者数：330人
- 1日外来患者数：440人
- 平均在院日数：10.8日
- 救急搬入件数：94件/月
- 常勤医師数：37名（内研修医2名）
- 職員数：631人 法人では930人（2018年4月1日現在）



院長が大切にしていること

- 1.「職員に優しい」
- 2.「患者さんに優しい」
- 3.「皆で考える」



という三つの視点



勤務環境改善取組みの経緯

- 平成26年6月の医療法改正により、医療従事者の勤務環境改善の措置を講ずる努力が義務化
- 昨年の中四厚生局の实地調査に於いても指導
- 今後の経営改善、人材育成、働き続けられる職場作りを目指し、島根県医療勤務環境改善支援センターの支援を受けて「勤務環境改善に向けた取組み」を行う



支援スケジュール



2017年2月17	勤務環境改善PJ発足 (院長、産業医、事務長、看護部長、看護副部長、事務次長) 島根県勤務環境改善支援センターの支援導入検討
2017年4月	支援導入決定
2017年8月	島根県より意向確認訪問
2017年9月	第1回訪問協議(医業経営コンサルの方・社労士の方を交えて) ・当院の課題、現状、支援希望の内容等意見交換
2017年10月	第2回訪問協議 ・医療従事者意識調査実施検討・決定、調査票検討  ・ 院長からの取り組みの宣言と職員周知 ・医療従事者意識調査実施・回収・集計⇒分析
2017年11月	第3回訪問協議 ・医療従事者意識調査票分析・仮説設定
2017年12月	医療従事者インタビュー実施
2018年2月	第4回訪問協議 課題抽出と改善案検討、改善案、改善スケジュール決定
2018年3月	全職員対象に報告会開催



勤務環境改善取組みの課題

1. 時間外労働の削減
2. チーム医療、多職種との連携
3. 職場のいじめ、ハラスメント対策



院長からの取り組みの宣言と職員周知

2017年10月20日

職責朝礼にて宣言及び職場に文書通知



2017年10月20日

職員各位

勤務環境改善に向けた取り組みについてのお知らせとお願い

松江生協病院 院長 高濱 顕弘

医療や介護を取り巻く環境は年々厳しさを増し、職員の皆さんには、多忙な業務環境の中、診療活動への多大な貢献をいただき心から感謝致します。

今年度の方針にも掲げております「勤務環境改善に向けた取り組みについて」

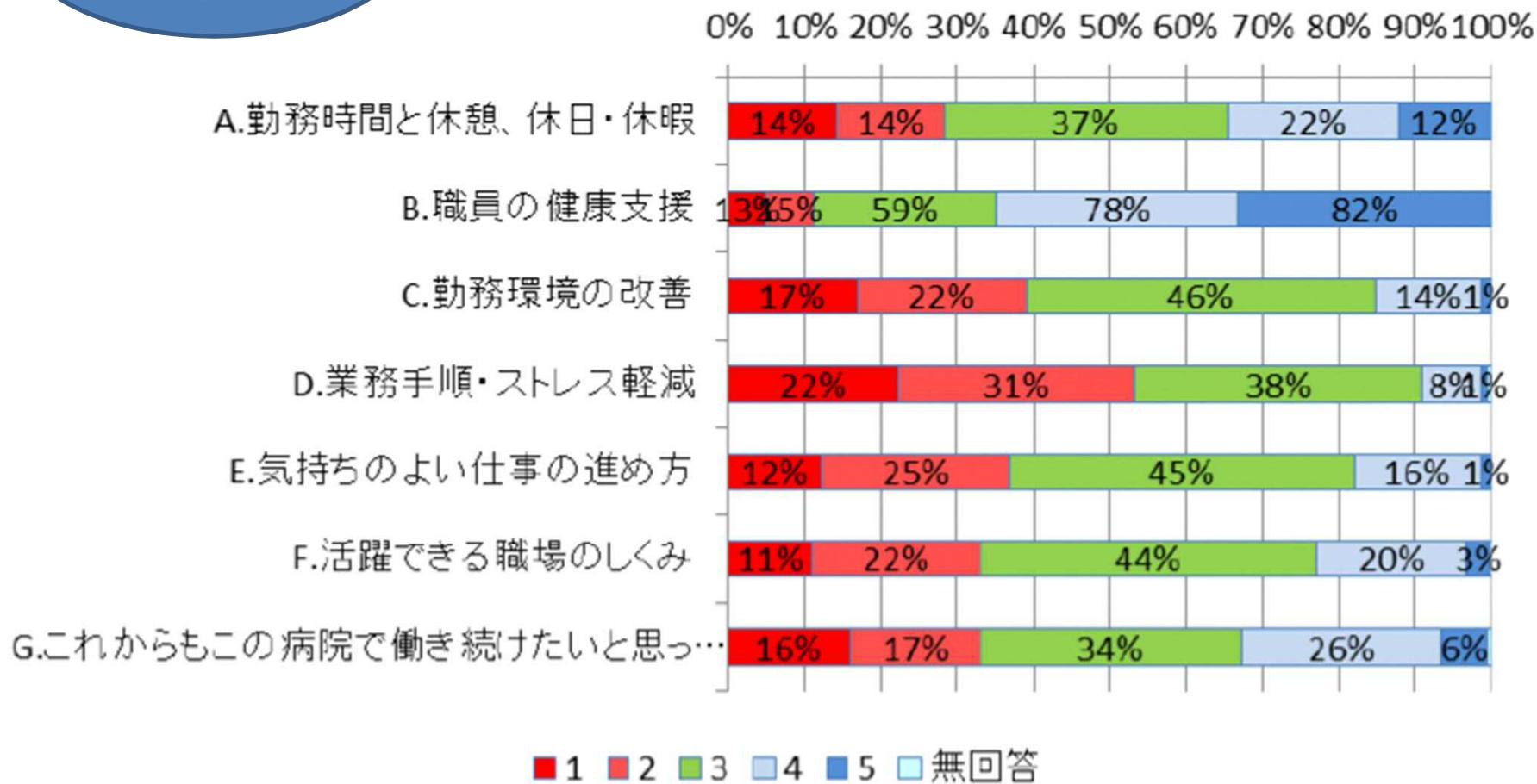
下記の通り今後の計画、実施内容をお知らせさせていただきます。

主旨をご理解頂きご協力宜しくお願い致します。

職員満足度アンケート調査結果

自由記載が多いのも当院の特徴！

総合評価





医療従事者インタビュー結果

職責: 3名

診療科責任医師・看護師長・リハビリ技士長

スタッフ: 8名

医師・看護師・薬剤師・栄養士・MSW・事務・介護士・
看護補助者



- ・勤務時間と休憩時間、休日・休暇について
- ・職員の健康支援について
- ・施設環境の改善について
- ・業務手順・ストレス軽減について
- ・コミュニケーションについて
- ・能力向上、評価について



支援センターより課題のまとめ

1. コミュニケーションに関する課題
2. 周知に関する課題
3. 業務量と人員とのアンバランス感において職員間で不満
4. 施設の課題
5. 残業に関する課題
6. 縦割り意識が強い



総括: 「患者目線」の考え方が少ないように感じられた



支援センターより解決策の提案

1. 横断的な業務共有の意識醸成
2. 上司・管理職による業務の適正な評価
3. 相談体制の整備と周知
4. 改善委員会等の設置が必要



勤務環境改善に向けた提案





職員一人一人が主体的に取り組み、働き続けられるための 勤務環境改善を目指します。



勤務環境改善PJ

ビジョン(目標)⇒3年を目標に
多職種の業務についての理解と、業務を進め、部門間・部署間の垣根を越えた連携
強化と人材育成を進めます。
業務量に応じた人員配置を行います。働きやすさを考えた環境づくりをすすめます。

P-1 勤務環境改善委員会の発足

★改善活動を主体的に取り組む

委員会構成メンバー

リーダー：高濱院長

サブリーダー：三島事務長・山本部長・一二副部長・古川次長

メンバー：各職種の代表者(職責者)



P-2 部門間・部署間の垣根を越えた、連携 強化と人材育成

★自部署での業務分析、洗い出し

★必要な部門・部署への連携強化



病棟クラーク業務配置等



P-3 上司・管理職による業務の適正な評価

★目標管理制度の全職場での取り組みの見直しを行う

★進捗管理の確認

★各部門での「評価表」の作成と活用



P-5 相談体制の整備と周知

★産業医の存在と、役割・業務範囲の周知

★手続きのルール化を進める

★相談窓口

①健康管理について

健診(衛生管理者)→産業医

②上記以外の内容について(ハラスメント・メンタル等)

職場長→管理部→産業医



P-4 コミュニケーション能力の向上

★学習会の開催

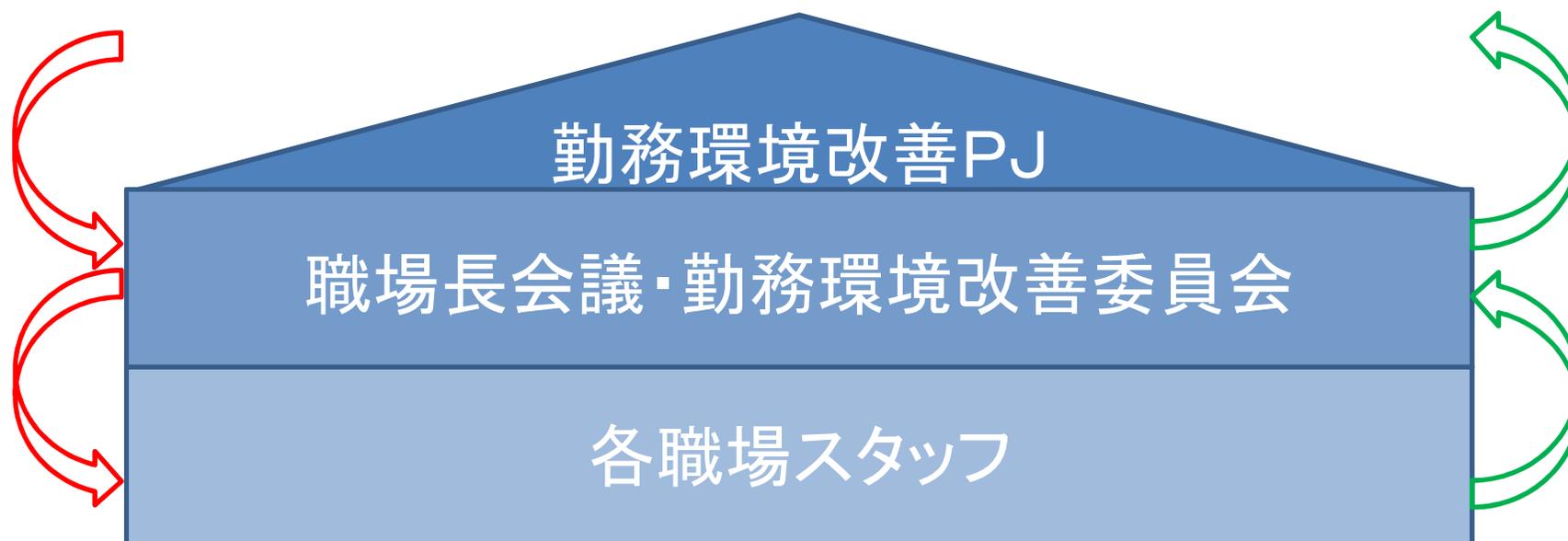
★レクリエーション企画の推進





今年度の取り組み

- 勤務環境改善PJの定期開催
- 定例の「職場長会議」を全体の「勤務環境改善委員会」として位置づけ





今年度の取り組み

- 各職場目標に「勤務環境改善」を掲げた
- 年間計画の作成



- 休日、夜間の人員配置の見直し
- 病棟クレークの配置
- バースデー休暇取得
- No残業デー(かえるデー)の実施
- 時間外申請ノートの活用と分析

今年度の取り組み ～医師の働き方改革～

- 院長面談
- 「お見送り」は原則しない
- 「患者家族への説明」は時間内
- グループ診療
- 当直明け保障
- 医師事務作業補助者の業務拡大



「医師向けの報告会」
も開催！



支援センターの支援を受けて

- 客観的に課題を抽出出来た
- アンケート、インタビューにより職員の本音が聞けた
- 職員全体に報告会で取り組み表明できた
- 解決策を確認出来た
- 職員の「勤務環境改善」に対する意識向上に繋がった
- 医師の「働き方改革」の提案が出来た



ひとりひとりが輝き
働き続けられる職場作りを
目指します。





ご静聴ありがとうございました