

6 取組事例の収集

1. 「いきいき働く医療機関サポートWeb」掲載事例

取組事例情報等をもとに15医療機関から医療勤務環境改善の取組事例の収集を行った。

| No. | 病院の属性 | | 病院名・法人名 | 取組の主要テーマ | 分野1 | 分野2 |
|-----|-------|-----------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | 所在地 | 規模 | | | | |
| 1 | 北海道 | 一般71床 人工透析外採用16床 | 社会医療法人社団 愛心館 愛心メモリアル病院 | 自院の強み・弱みを再認識して、看護師確保のための対策強化 | 1.働き方・休み方改善 2.職員の健康支援 | 1-②各職種ごとの負担軽減の視点 |
| 2 | 北海道 | 精神38床、感染症6床 | 札幌市病院局 市立札幌病院 | 働き方改善 | 1.働き方・休み方改善 2.職員の健康支援 | 1-②各職種ごとの負担軽減の視点 |
| 3 | 東北 | 精神240床 認知症100床 | 社団医療法人 新和会 宮古山口病院 | 人材確保のための取り組み | 1.働き方・休み方改善 3.働きやすさ確保のための環境整備 | 1-①労働時間管理の視点 3-①仕事と子育ての両立支援 |
| 4 | 関東 | 一般500床 結核15床、精神40床 | 日本赤十字社 足利赤十字病院 | 医師の処遇改善・負担軽減と医師事務作業補助者の配置 | 1.働き方・休み方改善 4.働きがいの向上 | 1-①労働時間管理の視点 1-②各職種ごとの負担軽減の視点 4-①キャリアアップ支援の視点 |
| 5 | 関東 | 一般340床 | 社会医療法人 さいたま市民医療センター さいたま市民医療センター | 地域医療支援病院における内科体制の構築 ー総合内科と専門内科の一体化で医療の質を向上ー | 1.働き方・休み方改善 | 1-②各職種ごとの負担軽減の視点 |
| 6 | 関東 | 一般57床 療養108床 | 医療法人社団 東光会 茂原中央病院 | 保育室環境の見直し～職員定着率に向けて～ | 3.働きやすさ確保のための環境整備 | 3-①仕事と子育ての両立支援 |
| 7 | 関東 | 一般389床 | 公益財団法人 日産厚生会 玉川病院 | 働き続けられる職場づくりのための「夜勤・交代制勤務」の試行 | 1.働き方・休み方改善 | 1-②各職種ごとの負担軽減の視点 |
| 8 | 北陸 | 一般200床 療養120床 | 医療法人社団 和楽仁 芳珠記念病院 | ライフステージが変化しても「働きたい」「働き続けたい」職場づくり -WLB事業3年間の取り組みから- | 1.働き方・休み方改善 4.働きがいの向上 | 1-①労働時間管理の視点 1-②各職種ごとの負担軽減の視点 4-①キャリアアップ支援の視点 |
| 9 | 東海 | 精神184床 | 公益財団法人 復康会 鷹岡病院 | 病院全体で改善に取り組み風土づくりへの第一歩 | 3.働きやすさ確保のための環境整備 4.働きがいの向上 | 3-⑤職場の風土・環境の整備の視点 4-①キャリアアップ支援の視点 |
| 10 | 東海 | 一般444床 精神106床、結核8床 | 豊川市 豊川市市民病院 | 補助職の配置による医療職の負担軽減、多様な勤務形態の採用による看護師の定着促進と院内保育所の設置による職員の離職防止促進 | 1.働き方・休み方改善 3.働きやすさ確保のための環境整備 | 1-②各職種ごとの負担軽減の視点 3-①仕事と子育ての両立支援 |
| 11 | 東海 | 一般156床 | 医療法人 借行会 名古屋共立病院他 | Daily Innovation ー借行会グループの取り組みー | 1.働き方・休み方改善 2.職員の健康支援 3.働きやすさ確保のための環境整備 4.働きがいの向上 | 1-②各職種ごとの負担軽減の視点 3-①仕事と子育ての両立支援 4-①キャリアアップ支援の視点 |
| 12 | 東海 | 一般1384床 精神51床 | 学校法人 藤田学園 藤田保健衛生大学病院 | 藤田保健衛生大学病院における職場環境改善の取組み | 1.働き方・休み方改善 3.働きやすさ確保のための環境整備 4.働きがいの向上 | 1-②各職種ごとの負担軽減の視点 3-①仕事と子育ての両立支援 3-⑤職場風土・環境の整備の視点 4-①キャリアアップ支援の視点 4-③休業後のキャリアアップ支援の視点 |
| 13 | 近畿 | 一般300床 | 社会医療法人 ベガサス 馬場記念病院 | 新人や他府県入職者の離職防止対策の強化のための『ベガサスマネジメントセンター』の設置 | 2.職員の健康支援 3.働きやすさ確保のための環境整備 | 3-⑥人材の定着化の視点 |
| 14 | 中国 | 一般374床 | 独立行政法人 国立病院機構 福山医療センター | 医師事務作業補助者の業務活用 | 1.働き方・休み方改善 | 1-②各職種ごとの負担軽減の視点 |
| 15 | 九州 | 一般420床 感染症4床 | 独立行政法人 国立病院機構 嬉野医療センター | 職員が生き生きと働き続けたいと思える職場環境作り ～定時運行を促す「かえるハッチ」や育児休業復帰者支援サロン「ママナス」の取組み～ | 1.働き方・休み方改善 4.働きがいの向上 | 1-②各職種ごとの負担軽減の視点 4-③休業後のキャリアアップ支援の視点 |

事例 1 : 社会医療法人社団愛心館 愛心メモリアル病院

自院の強み・弱みを再認識して、看護師確保のための対策を強化

| 項目 | 詳細 |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 所在地 | 北海道札幌市東区北 27 条東 1 丁目 1-15 |
| 経営主体 | 社会医療法人社団愛心館 |
| 主たる医療機能の特徴 | 急性期機能 |
| 入院基本料 | 7 : 1 |
| 職員総数 | 150 名 |
| 病床数 | 一般 71 床 |
| 取組のきっかけ、取組前の問題点 | <p>平成 25 年度、日本看護協会の声掛けで『看護職のワーク・ライフ・バランス推進事業』に参加した。自院の勤務環境についての制度等は、比較的整っていると思っていたが、その事業で自院のシステムや制度について評価し、強みと弱みを認識できたことがきっかけとなった。</p> <p>調査等によってみえた自院の強みは、「風通しの良い風土」「認められ、支え合える風土」「教育が充実している」「やりがいを感じられる」「必要に応じた休み、希望の休みが取得できる」「医療安全制度およびその認知度が高い」のほか、個人にあわせた勤務の選択やリフレッシュのための休暇取得が可能なことなどである。一方、弱みは、20 歳代の未婚職員が「病院の将来」「不公平感」「体調不良」等の不安をもっているほか、医療安全以外の制度の認知度が低いことや時間外に実施する研修が多いこと、看護師確保に苦勞していること等であった。</p> <p>そこで、4 つの課題（①看護師の確保、②20 歳代の職員が不安をもっている、③時間外の研修が多い、④制度の認知度が低い）に対して、3 年後の目標を設定し、職員が働き続けられる職場づくりをめざし、取り組んだ。</p> |
| 取組の概要 | <p>①看護師の人数を確保する（評価基準：現状より 10 名増）</p> <p>○病院の魅力を院内に伝える スタッフが自院の良さを認識できるように、WLB の取組や調査結果の周知、今後のプランの提示に取り組んだ。今後のプランの提示以外は予定通り実施できた。</p> <p>○病院の魅力を院外に伝える 病院のホームページの見直しや看護学校訪問の件数を増やすことに取り組んだ。看護学校訪問はほとんど改善できなかったが、ホームページは見直し、これから看護師になる方へのメッセージとして新設した『先輩看護師のメッセージ』ページは現在も定期的な更新を継続している。</p> <p>②20 歳代の職員の不安を減らす：「不安に思う」を 8 割から 5 割に減少する</p> <p>○相互理解や院内の風土づくり どうしても、子どもがいるスタッフは夜勤の回数や超過勤務に限度があるため、それをカバーするスタッフとお互いを理解しあえる状況をつくること。</p> |

| 項目 | 詳細 |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 取組の概要 | <p>また、カバーしているスタッフを課長職がわかっていることを発信しながらお互いを認め合って進んでいこうということで取り組んだ。</p> <p>○ストレスマネジメントのシステム検討 労働安全衛生委員会に要請し、平成26年度にシステムを構築した。</p> <p>③時間外の研修を減らす ○研修企画の見直し 時間外の研修時間を把握し、教育委員会にて時間内への移行が可能な研修を検討した。可能な限り時間内研修への移行を実施し、新規企画研修も時間内に実施にしたことで、確実な参加や積極的な参加の傾向がみられている。</p> <p>④制度の認知度を上げる：「制度を知らない」現状から50%減 ○制度の認知向上 制度について全職員に周知できるよう、自院の制度一覧表を作成し、ホームページと休憩室へ掲示した。</p> <p>○制度の理解向上 スタッフが制度を知らない場合でも、管理職が知っていれば必要とするスタッフに対してフォローすることができるため、全部署の課長職に対して、年2回の学習会を実施した。学習会は現在も継続して行っており、課長職の「○○制度について知りたい」といった声を反映させている。</p> <p>○その他の取組み：夜勤シフトの見直し 従来のシフトに加え、徐々に時間を遅くした『日→準→準→休→深→深→休』という正循環でのシフトを試行した。現在は、スタッフの希望にあわせて、両シフトを選択することができる。</p> |
| 実施後の成果や見えてきた課題 | <p>看護師の確保については、目標には達していないが、育児休業中の職員が一時期より少ないこともあり、ほぼ達成できた。20歳代の職員がもつ不安を減らす取組みについては、目標を達することができなかった。時間外の研修を減らす取組みについては、評価した2014年が特に新人数が多かったことで、結果的には増加したが個々の研修時間が大幅に増えた印象はない。制度の認知度向上の取組みについては、制度認知度は増加した。</p> <p>制度やシステムはある程度整備されていたため、その認知度向上・活用をめざした。課長が制度を知ることによって制度を活用でき、制度を利用するスタッフをみることで全体の認知度も上がってきている。自院の特徴や魅力をどう発信するかという視点が少しずつ病院全体に醸成されつつあり、ホームページも再度見直しをしているところである。病院間の競争や診療報酬による影響のほか、増改築工事が重なったことで職員間に不安感が増加した。これは病院の収益状況を職員に開示していることから、不安感は時期的なものも影響している可能性があると考えられるが、不安要素を緩和し期待値を伝える対策が不足していたと考える。</p> <p>今後も職員が夢や希望をもって働き続けるためには『病院のビジョンを明確にする』ことが重要と考えている。これらの取組みの中で成果を上げられなかったこの課題をどう解決するか模索中である。</p> |

事例 2 : 札幌市病院局 市立札幌病院

勤務環境改善「働き方改革」

| 項目 | 詳細 |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 所在地 | 北海道札幌市中央区北 11 条西 13 丁目 1-1 |
| 経営主体 | 札幌市病院局 |
| 主たる医療機能の特徴 | 高度急性期機能 |
| 入院基本料 | 7 : 1 |
| 職員総数 | 1,072 名 |
| 病床数 | 747 床（一般 701 床、精神 38 床、感染症 8 床） |
| 取組のきっかけ、取組前の問題点 | <p>育児支援制度利用者の増加に伴う他スタッフへの負担増加や患者の重症度は高くなる一方、在院日数が加速的に短縮しているなか、心身の不調で休務する職員が少しずつ増えている。また、時間外勤務が削減しないことや年次休暇取得率が上がらないといった現状を踏まえ、職員満足はその人のモチベーションやここで働きたいという思いを生み出すだろうと考えた。また、モチベーションをもっている経験豊富なスタッフがいる組織は、顧客サービス価値を高められることから、まず職員満足を高めるために、内部サービス品質＝雇用の質を向上させることが重要であると考えた。</p> <p>雇用の質向上に向けて取り組むなかで行った職員 100 名とのキャリア面談では「目の前の業務に追われ、キャリアビジョンを描けない」という声も聞かれ、毎年実施している職員満足度調査結果は、改善しているものの大きな成果がみられない等から「働き方改革」を看護部の目標に掲げ取り組んだ。</p> |
| 取組の概要 | <p>○メンタルヘルス対策の充実</p> <p>毎年数名の看護部スタッフがメンタル不調を訴えるなど、メンタルヘルスの重要性が高まってきており、特に新採用職員が増加傾向であるなか、専門的支援が不十分であり、スタッフを支える管理者の負担も増大していた。そこで、その年に誕生した精神看護専門看護師と協働して『看護部メンタルヘルス支援体制構築』に取り組んだ。</p> <p>新採用職員に GHQ 精神健康調査を実施し、現状を把握。同意が得られれば早期介入や定期的なフォローを実施。また、全職員対象の精神看護専門看護師が対応するメンタルヘルス相談窓口メールを開設した。原則、非公開だが、精神看護専門看護師が特に重大な状況であると判断した場合は看護課長に報告することを周知している。</p> <p>○看護に専念できる体制構築</p> <p>診療報酬制度に関連した書類作成に加え、職員増加に伴う労務管理上の事務作業が増加傾向にあり、事務作業に追われるといった現状であった。専門性を活かした業務に専念できる体制の整備が不可欠と考え、事務作業を専門とする新たな職種『看護事務補助スタッフ』を導入した。年々増員し、平成 27 年は、ほぼ全部署に 1 人配置した。</p> |

| 項目 | 詳細 |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 取組の概要 | <p>○煩雑な業務の改善 患者の入院時に関わる業務は多岐にわたり、業務が膨大である。これが時間外勤務の要因の1つであることから、看護師の業務負担を軽減するとともに患者サービス向上につなげることが必要と考え、平成27年6月から3診療科で『入院支援担当係』を設置した。病棟看護師業務軽減や患者サービス向上は効果がみられたが、担当する看護師が外来看護師のローテーションだったことから、外来看護師の業務負担感がみられた。これらを踏まえ、実績をみながら診療科を拡大していく予定である。</p> <p>○平成27年度WLB推進かえるプロジェクト 「自分たちの業務を客観的に測り、それをもとに職員一人ひとりが働き続けられる職場づくりに向け、知恵を出しあってほしい」と考え、それを実現する1つの取組みとして平成27年度4月から『WLB推進かえるプロジェクト』をスタートさせた。看護部にはさまざまな委員会活動があったが一部休会とし、WLB推進に向けた看護職や事務職も参加するプロジェクトチームを結成。現状把握から分析・課題の明確化を行い、10月には対策を実施し始めている。</p> |
| 実施後の成果や見えてきた課題 | <p>メンタルヘルス支援体制については、自部署スタッフに早期介入できたほか、アンケート結果からも高い満足度が得られた。看護事務補助スタッフの導入については、事務作業が軽減したという現場の声は聞かれるが、評価は今年度末に実施する。入院支援担当係については、課題の残った外来看護師業務負担増に対する取組みが必要である。</p> <p>看護師たちの満足度を高め、働ける環境づくりを実現し、それが患者サービス価値を高められるような組織づくりにつなげるという『サービス・プロフィット・チェーン』の考え方を大事にし、雇用の質の向上をめざし、これまでの取組みについてPDCAサイクルを回しながら取り組み続けたいと考えている。</p> |

事例 3 : 社団医療法人新和会 宮古山口病院

人材確保のための取組

| 項目 | 詳細 |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 所在地 | 岩手県宮古市山口五丁目 3 番 20 号 |
| 経営主体 | 社団医療法人新和会 |
| 主たる医療機能の特徴 | 精神科病床 |
| 入院基本料 | 15 : 1 |
| 職員総数 | 377 名 |
| 病床数 | 精神 340 床 (うち認知症治療 100 床) |
| 取組のきっかけ、取組前の問題点 | <p>これまで人員確保に苦労することはなかったが、宮古市内にあった准看護学院 (H18.3 月閉校) と高等看護学院 (H20.3 月閉校) の閉校後から特に看護職員を確保することが難しくなっていた。さらに、平成 23 年 3 月に東日本大震災が起これ、宮古市内や近隣市町村が大きな被害を受け、職員も被災した。震災直後から職員が体調を崩し休むようになり、体調が回復せずに退職する、また、家庭環境が変わったことで仕事を続けることができなくなり退職する、被災した家を内陸で再建したいと退職するなどが相次いだ。</p> <p>人材確保が最優先事項となり、看護協会のワーク・ライフ・バランス事業に参加したことがきっかけとなり、WLB 委員会を立ち上げて人員確保等に取り組んだ。</p> |
| 取組の概要 | <p>WLB 委員会では、インデックス調査をして SWOT 分析を行った。その結果、強みは、シフト表作成時に希望が通りやすい、保育園がある、能力開発の研修会に対する支援等が挙げられた。対して弱みは、保育園はあるが利用しにくい、若い看護師が少ない、就業規則が周知されていない等が挙げられた。</p> <p>そこで WLB 委員会内に 4 つのチームを編成し、「看護師入職推進チーム」「保育園担当チーム」「就業規則担当チーム」「広報担当チーム」それぞれが取組を始めた。</p> <p>○看護師入職推進チームの取組</p> <p>看護師入職推進チームは、看護学校・高等学校への PR 活動、就職説明会への積極的な参加、看護体験・職場体験・ボランティアの積極的受入れの 3 つの方針を立てた。</p> <p>まず、プレゼンを効果的に行うために専門家を招いて研修会を開催し、タブレットを使って近くで説明したほうが効果的だと学び、タブレットを購入し、高等学校でプレゼンを行った。平成 18 年から導入している奨学金制度についてもプレゼンし、震災後は 10 名が利用し卒業しており、現在は 4 名が利用し学んでいる。</p> <p>就職説明会へ参加するとともに、毎年管内の高校生を受け入れているふれあい看護体験には、高校生だけでなく、中学生の職場体験も受け入れている。</p> <p>また、自院で毎年開催する運動会と文化祭には、ボランティアとして 40 名の学生が参加し、患者と触れ合うことで臨地実習にスムーズに入れている。</p> |

| 項目 | 詳細 |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 取組の概要 | <p>○保育園担当チームの取組</p> <p>法人内の保育園があるが、利用しにくいとのアンケート結果から、利用しにくい理由について調査を実施した。その結果、職員が公休日及び夜勤の時に保育園を利用することができないことや職員の早番・遅番に対応できていないことがわかった。そこで、WLB 担当職員と保育士の意見交換を行ったところ、未満児の保育は 1 名の保育士がみられる人数が 3 人以下と決められていた。</p> <p>そこで、保護者のシフト表を保育園が確認できるようにしたことで、保育士の人数調整をはかり人員を確保したところ、夜勤に出勤する前の日中や深夜明けの日中のほか、公休日も事前依頼によって子どもをあずけることができるようになった。</p> <p>○就業規則担当チームの取組</p> <p>職員が就業規則をあまり理解していないということが明らかになったため、職員が理解できるように取り組む。</p> <p>○広報担当チームの取組</p> <p>WLB 活動を理解してもらえよう『WLB ニュース』を毎月 1 回発行している。</p> |
| 実施後の成果や見えてきた課題 | <p>これらの取組により、高等看護学院の新卒 1 名、奨学生 2 名が入職することになった。また、保育園の利用しにくさを改善したことで、職員からは休息をとれるようになった、スキルアップのための研修会に参加できた等の声が聞かれた。</p> <p>今も厳しい現状は変わらないが、今後も毎年 1 名でも入職してもらえよう PR 活動は継続し、また、職員が安心して子どもをあずけることができるよう、積極的に改善を図っていきたいと考えている。</p> |

事例4：日本赤十字社 足利赤十字病院

医師の処遇改善・負担軽減と医師事務作業補助者の配置

| 項目 | 詳細 |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 所在地 | 栃木県足利市五十部町 284-1 |
| 経営主体 | 日本赤十字社 |
| 主たる医療機能の特徴 | 急性期機能 |
| 入院基本料 | 一般病棟 7 : 1、精神病棟 10 : 1 |
| 職員総数 | 約 1300 名 |
| 病床数 | 555 床（一般 500 床、精神 40 床、結核 15 床） |
| 取組のきっかけ、取組前の問題点 | これまでの医師の働く環境やモチベーション向上のための取組に加え、2015年2月7日付けで、医療の環境を改善するため、医療の質の改善・向上を図ることを主な目的に、医療施設の国際的な認証機関である JCI (Joint Commission International) の認証を取得した。 |
| 取組の概要 | <p>○研究・研修費等の費用負担 学位取得のための研究活動等を行っている医師に対して、週1日の研究日を出張扱いとして、日当、旅費、宿泊費を支給。また、認定医・専門医の取得のための研修費等についても、出張扱いとして、受講料や登録料、日当、旅費、宿泊費を支給している。認定医・専門医の取得や良好な実績があった場合は、特別昇給として基本給に反映させている。</p> <p>○勤務医師の時間外の改善 各診療部長が所属する医師の時間外勤務状況を確認し、働きすぎがあれば指導や改善を行うなど、医師の時間外勤務の是正を行っている。 また、初期臨床研修医についても勤務状況を確認し、不均衡等あれば是正を行っている。さらに、初期臨床研修医は、毎日、救命センターにおける日当直研修に従事しているため、日直・当直の支給手当を引き上げた。</p> <p>○女性医師支援 全医師 133 名のうち、女性医師は 21 名である。今後も女性医師が増えていくことが考えられるため、短時間正規職員制度の導入、他医師とのワークシェアリング等、女性医師がキャリアを中断することのない働きやすい環境整備に取り組んでいる。平成 20 年度には、「子育てにやさしい事業所」として栃木県知事賞を受賞した。</p> <p>○診療情報管理士取得支援 診療情報管理士はアウトソーシングではなく、職員に資格取得させている。現在、30 人の診療情報管理士資格の保有者に加え、資格取得に向けて 16 名が勉強中である。医師と同様に、事務職でも資格取得にかかる費用は病院側が全額を負担し、資格取得の特別昇給として基本給に反映させている。</p> <p>○医師事務作業補助者の配置 多忙な医師の事務作業を医師の指示のもとサポートする医師事務作業補助者は、2008 年から配置してきた。現在 21 名 (25 : 1)、そのほとんどは診療情報管理士である。</p> |

| 項目 | 詳細 |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 取組の概要 | <p>主な業務は、各種診断書、介護保険の医師の意見書、申請書等の作成支援等である。診断書作成については、2013年に支援システムを導入し、医師事務作業補助者が診断書の下書きを行った上で、医師が確認、加筆等を行うことで作成時間の短縮が図れている。</p> <p>また、各科医師に医師事務作業補助者の介入について聞き取りを行ったところ、6割の医師が介入希望であったため、今年度から医師事務作業補助者による退院サマリー作成補助を開始した。医師事務作業補助者は、退院後2～3日の内に電子カルテ情報から転記を行い、医師はそれを確認し、入院後の臨床経過等を追記し承認する。退院サマリー作成対象診療科の約6割に対応し、月間500件を超える月もある。</p> |
| 実施後の成果や見えてきた課題 | <p>JCI認証を取得したことで、医療の質、安全な職場環境を維持できている。さらに、職場環境改善を推進することで、医師が働きやすい職場となり、勤務医のモチベーションも向上している。</p> <p>医師事務作業補助者を配置したことで、医師の事務作業の負担軽減となり、医師は診療に専念できるようになっている。当初は医師事務作業補助者の業務範囲について異を唱える医師もいたが、社内・社外の研修で医師事務作業補助者がスキルアップしたこともあり、現在は事務職の資格として医師事務作業補助者を認めている。医師との連携が強固となり、医療の質の向上につながっている。</p> <p>これからは診療報酬の動向やDPCの導入などをふまえ、今まで以上に現場をみて、働く意欲を引き出しながら、収益を上げるという病院経営が必要だと考えている。</p> |

事例5：社会医療法人さいたま市民医療センター さいたま市民医療センター

地域医療支援病院における内科体制の構築
 ー総合内科と専門内科の一体化で医療の質を向上ー

| 項目 | 詳細 |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 所在地 | 埼玉県さいたま市西区島根 299-1 |
| 経営主体 | 社会医療法人さいたま市民医療センター |
| 主たる医療機能の特徴 | 急性期機能 |
| 入院基本料 | 7：1 |
| 職員総数 | 481名 |
| 病床数 | 340床 |
| 取組のきっかけ、取組前の問題点 | <p>地域医療問題は、今後高齢者が増える大都市に表われてくるのではないかという問題意識をもっていた。高齢化が進む地域の救急や内科は地域医療崩壊が生じやすく、当該医師はワークライフバランスを実現しにくい環境にある。</p> <p>そこで、本センターはあえて細分化せず、救急総合診療と専門診療を融合させ、内科を統括した組織を設立時から構築し、疲弊させない魅力ある内科づくりに取り組んできた。</p> |
| 取組の体制・中心人物 | <p>内科診療部長 石田 岳史</p> <p>前職のへき地医療の崩壊等の研究で得たノウハウを活用</p> |
| 取組の概要 | <p>内科統括部長を筆頭に、縦糸となる各専門科、横糸となる救急総合診療科で構成し、各科長は総合内科勤務経験者を配置した。カギとなったのは救急総合診療科で、医療レベルの低いものから中程度の患者8割を診ることができ、マルチタスクかつワークシェアリングの文化が浸透した。内科統括部長が医師の業務量や研修医の患者数をコントロールし、「内科のあるべき姿」を日頃から提唱してきた。</p> <p>救急車搬送数は増えた一方でウォークインは減るというあるべき二次病院の姿が総合内科体制によって実現できている。</p> <p>大事にしているのは、IPW (interprofessional work) というチーム医療の概念であり、Transdisciplinary team approach という患者中心のチームアプローチである。毎日開催するカンファレンスには、内科全科が参加することで、チームインテリジェンスを向上させている。</p> <p>○MACT の取り組み</p> <p>現場での事故原因として、アラーム疲労が報道されていた。IPW の実践として、チームで取り組む心電図モニターの安全管理を行った。</p> <p>診療部長をリーダーとした Monitor Alarm Control Team (MACT) を発足。主治医の心電図モニター離脱指示がないことや、看護師の不安感による心電図モニター装着、さらに厳しく設定していたことで、使用台数は増え、アラーム総数は1日2000件になっていた。心電図モニターの電極を正しく貼ること、看護師による波形感度×1で使える誘導選択、心電図モニターの中止基準を設けるなどの心電図モニターに対する意識の向上やスキルアップなどに取り組んだ。</p> |

| 項目 | 詳細 |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 取組の概要 | <p>さらに、アラームに対する迅速な対応が可能となるマルチスレーブモニターを複数配置し、1 か月のアラーム数が 200 件を切るなど、平均アラーム数を激減させることができた。</p> <p>○女性医師に適した体制の構築</p> <p>内科医 24 人のうち、女性医師は 6 人。そのうち、週 4 日勤務で当直ができない医師は 4 名である。「お互い様」の精神や「受援力」を高め、ライフステージに合わせた勤務体系の提案をしている。</p> |
| 実施後の成果や見えてきた課題 | <p>医師の仕事時間は長いですが、充実感のあるチーム活動や成果を「見える化」させることで、仕事満足度を高めることができる。仕事満足度が高いほど、ワークライフバランスも良い。専門職は、『ワーク』の充実があって『ライフ』が充実するということは、『ライフ』の充実がないと医師のスキルは十分に発揮されない。バランスがとれている医師はまだまだ少数であるが、ワークライフバランスという概念を職場で話せる環境づくりが重要だと考える。</p> <p>今後も、『総合医マインド』をもった臓器別専門医が集合し、幅広く、そしてチーム力で深く実践する医療という理想をめざし、WLB を支えるチーム力を推進していきたい。</p> |

事例6：医療法人社団東光会 茂原中央病院

保育室環境の見直し～職員定着率向上に向けて～

| 項目 | 詳細 |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 所在地 | 千葉健茂原市下永吉 769 |
| 経営主体 | 戸田中央医科グループ (TMG) |
| 主たる医療機能の特徴 | 慢性期機能 |
| 入院基本料 | 10 : 1 |
| 職員総数 | 296 名 |
| 病床数 | 165 床 (療養 108 床、一般 57 床) |
| 取組のきっかけ、取組前の問題点 | 療養病床から障害者一般病床の一部変換に伴い、職員数が大幅に増加し、働きやすい環境を整備し、離職防止を推進する必要性を感じた。働きやすい環境整備として職種を問わず利用できる保育室を検討した。保育室の建替え前は看護部限定の託児所で、医療支援部門及び事務部門は利用できず、看護部以外の職員は育児休業復帰後、子供を預ける場所に苦労していた。場合によっては、そのまま離職してしまう職員も見受けられ、保育室環境を見直すこととした。 |
| 取組の体制・中心人物 | 保育室利用の規程について、事務部門及び保育職員、看護部で検討した。また、規程を周知させるため各部署にも協力を依頼した。建替えの問題は、行政機関及び建設業者に打診した。 |
| 取組の概要 | <p>○保育室規程作成：職員利用の拡大 0 歳～お預かり可能と 24 時間対応として、現在の看護部限定利用を撤廃する。利用対象は、全職員（常勤及び非常勤も可能）とし、利用時間・保育料・対象年齢等を見直した規程を作成した。</p> <p>○保育室建替え計画：助成金申請（行政機関） 保育室の建物は、築 20 年以上経過しており、耐震構造の問題及び老朽化に伴い、今後の利用について不安があったため、行政機関と連絡・相談し助成金の申請を行った。 ・助成金申請に当たって、施設概要、工事概要、職員概要等の書類提出。 ・行政機関の条件に沿った、運営方法の基準策定。</p> <p>○保育室内の環境整備 24 時間利用できる環境整備の構築、部屋区切りの整備（0 歳児、1 歳～6 歳児）を行い、また感染症対策として消毒作業や健康チェックを実施している。感染症（インフルエンザ・ノロウイルス）が発生した場合には、当院に受診する体制となる。</p> <p>○保育職員の勤務体制改善 日勤帯 8 時 30 分から 17 時までと、夜勤帯 16 時 30 分から翌 9 時までの変則 2 交代制をとり、日勤及び夜勤ともに常時 2 名以上の体制とした。保育園児 1 名のみの場合でも、必ず 2 名の職員が対応することとした。</p> |

| 項目 | 詳細 |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 実施後の成果や見えてきた課題 | <p>保育室の建替え前に、各部署に説明したことで利用を希望する職員が増加した。また、産休・育休中の職員に対しても、事前に説明をし利用を促した。</p> <p>建替え後、全職員が対象となったことで、育児休業の取得率がほぼ100%となった。また、母子家庭の職員や孫のいる職員なども以前に比べ働きやすい環境となっている。</p> <p>夜勤後、体が疲れている場合には、日中保育室に預けることで、勤務環境改善が可能となり、離職する職員が以前より減少した。</p> <p>課題としては、「病児保育の体制」や「小学生以上の預かり」までは整備できておらず、病気にかかった子供がいる場合、職員を返さざるをえず、他の職員にとっても負担となっている。なお、保育室を利用している職員と利用していない職員に差が生じ、利用していない職員が退職してしまう場合もある。今後、各部署の業務分担や制度の見直しを行い、より良い労働環境を構築していく必要がある。</p> <p>また、小学生以上の利用については、預ける場合は0歳児～6歳児までの部屋を共用できないため（助成金関係）、部屋の確保が難しく、預けられない状態となっている。再度、部屋の区画整備や見直しを行い可能な範囲、対応するよう検討を進める。</p> |

事例 7 : 公益財団法人日産厚生会 玉川病院

働き続けられる職場づくりのための『夜勤・交代制勤務』の試行

| 項目 | 詳細 |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 所在地 | 東京都世田谷区瀬田 4-8-1 |
| 経営主体 | 公益財団法人日産厚生会 |
| 主たる医療機能の特徴 | 急性期機能 |
| 入院基本料 | 7 : 1 |
| 職員総数 | 739 名 |
| 病床数 | 一般 389 床 |
| 取組のきっかけ、取組前の問題点 | <p>看護は人材育成と業務改善の継続が必要なため、さまざまな取組みを行ってきた。産休や育休中、また育休明けの日勤のみの看護師を毎年 10～20 人かかえ、その人のキャリア、病棟の運営、看護部の運営、ひいては病院の運営を考えなければならないことから、2008 年に「ポートフォリオ」を導入。これが習慣として身に付いてきた 2010 年にはクリニカル・キャリアラダーを設定した。これが定着した 2011 年には BSC (バランス・スコア・カード) を導入した。これらのことから、フレームが整備できたため、2013 年には看護の質の充実に取り組み、勤務時間が多様化したことから複雑化した勤務表の自動作成システムを導入した。</p> <p>これからも働き続けられる職場をめざし、看護協会の『夜勤・交代制勤務』の導入を検討した。</p> |
| 取組の概要 | <p>○ 3 交代制の夜勤・交代制勤務の試行</p> <p>2013 年に実施した看護部アンケート調査結果から、現行の 16 時間の夜勤における身体的症状 (ときどき・毎回あるが 6 割)、精神的症状 (ときどき・毎回あるが 4 割) の有無について共有でき、12 時間夜勤についても賛否さまざまな意見が寄せられた。</p> <p>まず、回復期リハビリテーション病棟において、2 交代制 (夜勤 16 時間) から、日勤 (実働 8 時間)、中勤、夜勤 (実働 11.5 時間) の 3 交代制の夜勤・交代制勤務導入を試行した。その際には、看護形態を PNS (パートナーシップ) へ移行し、ペアを組んで分担するのではなく、ペアと一緒に取り組むという体制づくりや、3 交代に伴い子どもの動きが増える保育室との調整、手当てなどの人事制度の検討等、関連する施策に取り組んでいる。</p> <p>新たな夜勤・交代制勤務の試行後アンケート結果からは、16 時間夜勤と比較して身体的な影響があったとの回答 (「ある」43%) が多く、内容をみるといずれも良い影響であった。また、具体的な弊害について聞くと、「ある」が 27%、「ない」が 53%であった。「ある」の内容に、ギリギリの人員のためにインシデントやアクシデントへの不安、アクシデントが増えたという声もあったが、平成 26 年度のインシデント数をみると、試行期間における増加はみられなかった。</p> <p>各勤務帯での問題点は、日勤・夜勤ともに業務負担感や業務整理の必要性が挙げられる中、夜勤では疲れが少ない、精神的に楽といった声も挙がった。</p> |

| 項目 | 詳細 |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 取組の概要 | <p>平成 26 年度の時間外勤務時間の推移をみると、試行期間における特段の増加はみられない。しかし、業務整理の必要性を聞くと、「はい」の回答者が 59%となったことから、各勤務帯の業務整理や調整が必要だということが明らかになった。</p> <p>試行した新勤務体制でやっていけると思ったかを聞くと、「思った」34%、「どちらでもない」38%、「思わない」21%の結果となった。試行の感想では、勤務帯で均等な業務にならないための不公平感があるという声の一方で、業務内容や金銭面で不公平感をなくして納得して新体制にできると良いといった前向きな声も聞かれた。</p> |
| 実施後の成果や見えてきた課題 | <p>今回試行した新勤務体制は、単なる時短ではない。16 時間の夜勤業務内容を 12 時間でどのように分配・構成するか、日勤と夜勤のつなぎなど、自分たちの病棟でどのようにしたらよいかを常に考えられる組織にしておかなければできなかった。これは、ポートフォリオの導入を始めとする 5 年をかけた組織づくりがあったからこそ新勤務体制が成り立つのだと考える。</p> <p>シフトの合意と手当を確定させたいうえで、病院一斉は難しいと考られるため、地域包括ケア病棟、一般病棟の 1 病棟など、できることから新勤務体制の試行導入を進めていく。</p> |

事例 8 : 医療法人社団和楽仁 芳珠記念病院

ライフステージが変化しても「働きたい」「働き続けたい」職場づくり

～WLB 事業 3 年間の取組から～

| 項目 | 詳細 |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 所在地 | 石川県能美市緑が丘 11 丁目 71 番地 |
| 経営主体 | 医療法人社団和楽仁 |
| 主たる医療機能の特徴 | 急性期機能 |
| 入院基本料 | 7 : 1 |
| 職員総数 | 618 名 |
| 病床数 | 320 床 (一般 200 床、療養 120 床) |
| 取組のきっかけ、取組前の問題点 | <p>看護職員の既婚者と未婚者の比率が 7 : 3 で、夜勤制限者や産休・育休者が年々増加していた。これは、多様な勤務形態を導入したことが勤務制限者の増加を招き、各部署の勤務表作成は苦慮することとなった。また、看護師 1 名で複数の患者を受け持つ固定チームナーシングでは、アクシデント発生のリスクが高いなど自己完結の看護体制に限界を感じていた。さらに、時間外勤務時間が増加し、看護管理者が労務管理について十分な知識をもっておらず、適正な勤務管理がなされていなかった。</p> <p>これらの課題解決を目標に、日本看護協会が実施している「ワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ」と石川県事業である「多様な勤務形態導入促進事業」に取り組んだ。</p> |
| 取組の概要 | <p>初年度のインデックス調査では、「看護職員を大切にしている組織である」「現在の仕事は自分の描く将来像につながる仕事である」「現在の働き方に満足している」の問いに対して、そう思っている人の割合が 50%を下回る結果となった。そこで、3 年後の目標として『一人ひとりのライフステージを尊重したお互い様意識のある環境・風土の組織に成長し、「働きたい」「働き続けたい」職場になっている』をかね、この 3 つの調査項目について良い評価の割合が前を上回ることを成果指標として取り組んできた。</p> <p>まず推進委員会で、推進チーム活動を広報する、正循環勤務体制に近づける、PNS (パートナーシップナーシングシステム) 導入を検討する、適切な労働時間管理を行う、新たな人事考課システムを構築する、の 5 つのアクションプランを作成した。</p> <p>○推進チーム活動を広報する</p> <p>WLB の取組は子育て世代だけが対象ではなく、全ての人を対象となることを伝える必要があり、また、看護職員だけでなく病院全体の取組として浸透していく風土づくりが必要である。</p> <p>1 年目は、WLB 推進チームを発足した。その際に、病院長からチーム会辞令交付があり、これが病院全体での取組であるという意識を高めた。2 年目には、育児休暇明けのスタッフへ育児短時間勤務の働き方を提示。毎年実施する働き方調査結果では、「勤務制限なし」や「夜勤可能」の割合が増加し、育児休暇明けのスタッフの働き方に変化がみられた。</p> |

| 項目 | 詳細 |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 取組の概要 | <p>○正循環勤務体制に近づける</p> <p>十分な休息がとれないまま次の勤務に出てくるなどでの疲労蓄積は、アクシデントの発生にもつながる。十分な休息時間がとれる「正循環」の勤務に近づけるよう、2交代制勤務の導入を検討した。</p> <p>1年目には、2つの病棟において2交代制勤務を導入し、十分休みがとれた等継続したいという評価が得られた。しかし、2年目に正循環勤務の提示をしたが好ましくないとの評価があり浸透していない。長日勤スタッフの負担感があり、交代時間や休憩時間等の検討が必要である。</p> <p>○PNS 導入を検討する</p> <p>各勤務帯の安全確保を強化するため、PNS 導入を検討した。</p> <p>1年目は2つの病棟でPNS 導入の検討を開始し、指示受けに対する負担感が軽減したとの評価が得られ、2年目では4つの病棟で検討を開始。3年目には7つの病棟で検討が開始されており、3年間のインシデント報告件数を比較すると、レベル0(=気づき)件数が増加傾向・レベル1～3(判断を怠った)が減少した。これは、PNS 導入を検討し、日勤ペア体制をとった成果と考えるが、看護提供方式については今後も検討が必要である。</p> <p>○適切な労働時間管理を行う</p> <p>時間外勤務の状況を把握し、適切な労働時間管理ができる体制づくりをめざし、取り組んだ。</p> <p>1年目には、打刻と実際の帰宅時間のかい離について調査し、時間外勤務理由を明確化した。2年目は、院内の委員会等を時間内に変更し、学習会などを開催した。意識的に定時帰宅できるような仕掛けづくりを検討し、3年目から月2回のノー残業デイを設定した。</p> <p>○新人事考課システムを構築する</p> <p>自律した看護師を育成するために人事考課制度・クリニカルラダーを活用した教育体系の見直し、人事システムの構築をめざした。</p> <p>1年目は先駆的取組施設を視察し、院内講演会を開催。2年目は新人事考課制度の導入し、医師以外の全職員の共通ラダーの運用を開始した。しかし、共通ラダーだけでは専門職としての評価ができないため、3年目には看護局において、専門職としての教育計画の立案、ライフケアワーカー(介護福祉士)のキャリア段位制度の活用などに取り組んだ。</p> |
| 実施後の成果や見えてきた課題 | <p>これらの取組を院内全体の取組として開始したことで、他局と連携し活動することができた。PNS 導入を検討し、日勤ペア体制をとったことはインシデントの発生要因改善につながった。一方で、インデックス調査の結果を開示する場や広報活動を意図的に作る必要性も得られた。</p> <p>今後は、病院全体として、インデックス調査の結果の開示とWLBに関する取組みを院内に広報することや、定期的な業務量調査と適切な労働時間管理を行うことで時間外勤務の減少をめざす。</p> <p>看護局としては、固定チームナーシングとPNSの2つの看護提供方式の検討と2交代制勤務導入の評価を行う。</p> |

事例 9 : 公益財団法人復康会 鷹岡病院

病院全体で改善に取り組む風土づくりへの第一歩

| 項目 | 詳細 |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 所在地 | 静岡県富士市天間 1585 |
| 経営主体 | 公益財団法人復康会 |
| 主たる医療機能の特徴 | 精神科病床 |
| 入院基本料 | |
| 職員総数 | 159 名 |
| 病床数 | 精神 184 床 |
| 取組のきっかけ、取組前の問題点 | <p>ここ数年、新卒看護師の就職がないなど、人が集まらない厳しい状況であった。看護学校の先生は一般科から就職を勧める傾向があることや、精神科患者に関する報道等によるイメージもあり、看護職の再就職時にも二の足を踏むような状況である。また、病院が富士山を望む風光明媚な環境にあるとはいえ、最寄駅や最寄バス停から病院まで少し時間がかかるため、不便だという印象をもつのだと考えられる。</p> <p>そのような中、平成 26 年度「雇用の質向上」のモデル事業を受託したことを院長が発表し、勤務環境改善に取り組むことになった。</p> |
| 取組の体制・中心人物 | 勤務環境改善委員会（院長の他、6 名） |
| 取組の概要 | <p>勤務環境改善委員会（院長の他、6 名）を発足し、病院の全体会議において方針を表明した。平成 26 年度は、年度内にモデル事業として結果をとりまとめる必要があったため、1 か月に 2 回、1 時間の委員会を開催し、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に従い、勤務環境改善に取り組んだ。（平成 27 年度は 1 か月に 1 回委員会を開催）</p> <p>まず、マネジメントシステムの現状分析シート（改訂前）を用いて現状診断と課題抽出を行った。その結果、労務管理、組織マネジメント・環境・風土で自己点検評価が低いことから、年次有給休暇消化率の把握や職務意識調査、時間外労働の実態把握の必要性が明らかとなった。また、これらと並行して「見える化」に取り組み、『勤務環境改善委員会ニュース』を発行することになった。</p> <p>○取組の「見える化」－勤務環境改善委員会ニュース発行</p> <p>2 交代制の病棟内にある仮眠室のソファベッドが寝にくいという意見があり、新しいソファベッドを購入した結果、「以前よりも良くなり、短時間でも休めた」といった声が寄せられた。このベッド改善についての取組を勤務環境改善委員会ニュースとして発行し、職員食堂に掲示した。</p> <p>○時間外労働と年次有給休暇消化率の把握</p> <p>部署長が部署職員の時間外労働時間と年次有給休暇消化日数を委員会に報告し、委員会で集計した。これらは事務職が取りまとめることができるが、自部署職員がどのように働いているかを把握するため、あえて部署長が取りまとめる、という段階を踏んだ。</p> <p>時間外労働は、薬剤課と事務課が多いことがわかった。これは、外来が増加しているためだと考えられる。</p> <p>年次有給休暇消化率は、病院全体平均は 81.7%であったが、薬剤課を含む診療部と事務課を含む事務部は低い結果となり、時間外労働も踏まえると部署間の差が明らかとなった。</p> |

| 項目 | 詳細 |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 取組の概要 | <p>○職務調査の実施</p> <p>職員に職務意識のアンケートを実施した。部署長から各職員にアンケートを配布し、職員は回答したアンケートを個人封筒に封をして入れ、部署ごとに回収する。回収したアンケートは部署長が院長に提出した。意見等は院長のみが把握することができ、委員会では数字のみを集計することとした。</p> <p>2014年11月の調査結果を踏まえ、「適正な評価(モチベーション)」と「フィードバック(情報共有)」に注目し、改善に取り組んだ。</p> <p>以前より「個人目標管理シート」を病院全体で使用していたが、面接とセットではなく、形骸化してきていた。改めて、目標管理に取り組むことになり、「個人目標管理シート」を使いやすいシートに変更したほか、「個人目標管理シート」を活用し、面接でフィードバックすることでモチベーションアップをめざした。</p> |
| 実施後の成果や見えてきた課題 | <p>平成27年の調査では平成26年度よりも高い評価が得られた。職務意識調査の結果を見ると、「働きやすい環境」86%、「仕事のやりがい」81%、「安全面への配慮」71%と職員の満足につながる項目において評価が高く、その結果「勤続への意欲」も80%(とても続けたい・続けたいの回答率)と高い水準となっている。これは、時間外労働が少なく、年次有給消化率が高いこと、交通の便は悪いものの、敷地が広く、駐車場が敷地内に完備されていることなど、働きやすい職場環境であることが評価されたと受け止めている。</p> <p>人材の確保についても厳しい状況が続いているものの、精神保健福祉士は毎年新卒者が入職しており、看護部でも来年度は新卒者の入職が予定されている。厳しい状況ではあるが、取組の効果が徐々に表れており、明るい未来への兆しと感じている。</p> <p>今後の取り組みについては、今までやってきたことを地道に継続して行くことが大事である。年次有給消化率や時間外労働における部署間・個人の差が明らかになっており、部署間負担・個人負担の平準化を図っていく。また、個人目標管理のさらなる活用、安心・安全な職場づくり等の取り組みをしていくことと並行し、病院内外に取り組みについて情報発信をして、病院全体の意識アップに取り組んでいく。</p> <p>病院の規模にかかわらず勤務環境改善は可能であり、まずは「病院全体で改善に取り組む風土づくり」が必要だと考える。それには、院長の勤務環境改善への関わりや勤務環境改善の目的や目標等を病院全体で共有することが大切である。今後も、勤務環境の改善により、職員の健康と安全の確保およびモチベーションの向上を図り、「患者への医療の質の向上」をめざしていく。</p> |

事例 10 : 豊川市 豊川市民病院

補助職の配置による医療職の負担軽減、多様な勤務形態の採用による
看護師の定着促進と院内保育所の設置による職員の離職防止促進

| 項目 | 詳細 |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 所在地 | 愛知県豊川市八幡町野路 23 |
| 経営主体 | 豊川市 |
| 主たる医療機能の特徴 | 急性期機能 |
| 入院基本料 | 7 : 1 |
| 職員総数 | 729 名 |
| 病床数 | 558 床以上（一般 444 床、精神 106 床、結核 8 床） |
| 取組のきっかけ、取組前の問題点 | 勤務環境及び社会環境の変化に伴い、職員の業務量が増加し、その負担軽減を図り、かつ、子育てを始めとする家庭生活と仕事との両立を図る必要が生じたため。 |
| 取組の体制・中心人物 | 補助職及び院内保育所にあつては病院全体で、多様な勤務体制にあつては看護局が主となって取り組んでいる。 |
| 取組の概要 | <p>○補助職の配置による勤務負担軽減 医師事務作業補助者、外来及び病棟の看護補助者等の補助職を直接雇用し、医師を始めとする医療職の勤務負担の軽減を図っている。</p> <p>○各病棟における多様な勤務体制の導入による看護師の定着促進 病棟ごとに働きやすい勤務体制を話し合い、一律 3 交代勤務であった勤務体制を見直し、病棟職員の合意による 2 交代制を導入し、職員が働き続けることのできる職場作りをしている。</p> <p>○院内保育所の設置による職員の離職防止促進 i. 3 歳未満児の乳幼児を養育する医療職員に対し、院内保育所にて当該乳幼児の保育を実施。 ii. 修学未満児の乳幼児を養育する医療職員に対し、院内保育所にて土曜日、日曜日及び休日における当該乳幼児の一時預かりの実施（当該医療職員が勤務を命ぜられている場合に限る。）</p> |
| 実施後の成果や見えてきた課題 | <p>社会環境の変化に伴う病院業務の増大が目覚ましく、医療職の業務負担は増大する一方であるため、補助職の配置を充実させ、負担軽減をより一層図る必要がある。</p> <p>また、育児休業復帰者が容易な交代勤務に就けるために、院内保育所の夜間開設日の増加を図る必要があるが、保育士の安定的な確保が困難な状況である。</p> |

事例 11 : 医療法人偕行会 名古屋共立病院他

Daily Innovation – 偕行会グループの取組 –

| 項目 | 詳細 |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 所在地 | 愛知県名古屋市中川区法華一丁目 161 番地 |
| 経営主体 | 医療法人偕行会 |
| 主たる医療機能の特徴 | 急性期医療、回復期医療、慢性期医療 |
| 入院基本料 | 7 : 1 他 |
| 職員総数 | 2,347 名 |
| 病床数 | 4 病院の合計 456 床（一般 336 床、療養 120 床） |
| 取組のきっかけ、取組前の問題点 | <p>偕行会グループ（4 つの病院と 18 の診療所を有する）は、3 つの理念・8 つの医療方針を職員に周知し、組織運営を行っている。3 つの理念の中で最も大切にしているのが、「医療従事者の働きがいのある法人運営をめざす」である。これがあってこそ、残る 2 つの理念「総合的な医療をめざす」「真に患者のための医療をめざす」が実現できると考え、職員の働きがいや働きやすさの実現をめざす取組みを行ってきた。</p> |
| 取組の概要 | <p>○キャリア・スキルアップ支援</p> <p>研修期間の給与保証や研修受講費を法人が負担する「認定看護師資格取得支援制度」により、昨年は 3 名の認定看護師が誕生している。また、職種ごとに対象資格を設定し、資格取得時に一時金を支給する「資格取得支援金」や国内外の学会研究での発表にかかる費用を全額法人が負担する「医療従事者の研究活動支援」などがあり、コメディカルスタッフの能力・技術を高めチーム医療の強化を図っている。</p> <p>○院内保育園の充実</p> <p>名古屋共立病院内にある保育園『さくらナーサリールーム』は 24 時間保育を実施しており、当直看護師の場合は保育料を無料にしている。また、病児保育室も完備し、お迎え保育も実施している。</p> <p>○福利厚生施設の充実</p> <p>名古屋共立病院の近くに職員専用福利厚生施設『リフネスかいこう』がある。トレーニングジムやカラオケ、ジャグジー等、魅力的な設備を完備しており、職員と職員の家族は無料で利用できる。多忙なために家族サービスができないことなどを少しでも軽減することや職員のプライベートを充実させることも重要と考え設置した。</p> <p>また、滋賀県には 20 名程度が収容できるゲストハウスを、マレーシアにはコンドミニウムを所有しているなど、福利厚生に力を入れている。</p> <p>○グループ広報誌「かいこう」</p> <p>広報室を設置し、さまざまな事業所の取組等を掲載した広報誌を年 4 回発行し、情報発信に努めている。</p> <p>○その他</p> <p>全自動透析装置を導入し、治療の安全性向上と業務の効率化を図ることや、看護師の業務負担軽減のため、看護助手を夜勤時にも配置している。また、女性医師には、保育支援手当を支給しているほか、労災付加給付及び疾病入院医療保険のほか、医師賠償責任保険や医療従事者包括賠償責任保険等の費用を法人が負担している。</p> |

| 項目 | 詳細 |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 取組の概要 | <p>その他、一般企業等の異業種からや障害者等の採用など、ダイバーシティの推進に取り組んでいる。</p> |
| 実施後の成果や見えてきた課題 | <p>仕事と育児・介護とを両立させることができる「産休・育児休暇制度」「育児短時間勤務制度」などを規定し、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組みを行う「ファミリー・フレンドリー企業」として愛知県から認定をうけている。</p> <p>また、離職率の推移をみると、昨年から今年度は離職率が低下しており、人材定着の傾向がみられている。さらに、職員の紹介による採用制度では、紹介件数の増加だけでなく、紹介する職種が看護師だけでなくセラピストに広がっていることなど、勤務環境改善の成果が上がってきている。</p> <p>今後は、個人も法人も成長するしかけに取り組む。働きやすさが働きがいを生み、それが理念にもとづく行動に結びつくと考え、『働きがいプロジェクト』を発足し、さまざまな事業所からなるチームを結成し、取組みをはじめた。チームが検討した働きがい等のしかけや工夫を提案させる仕組みである。</p> <p>経営層からの指示だけでなく、現場からの意見や提案は行動に結びつき、環境改善につながっている。これからも試行錯誤の繰り返しになると思うが、その繰り返しも大切だと考えている。『働きがいプロジェクト』の取組を通じて、自分たちで働きがいのある法人、職場を創り上げていく取組を進めていきたい。</p> |

事例 12 : 学校法人藤田学園 藤田保健衛生大学病院

藤田保健衛生大学病院における職場環境改善の取組

| 項目 | 詳細 |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 所在地 | 愛知県豊明市沓掛町田楽ヶ窪 1 番地 98 |
| 経営主体 | 学校法人藤田学園 |
| 主たる医療機能の特徴 | 高度急性期機能 |
| 入院基本料 | 一般 7 : 1、精神 10 : 1 |
| 職員総数 | 2,875 名 |
| 病床数 | 1,435 床 (一般 1,384 床、精神 51 床) |
| 取組のきっかけ、取組前の問題点 | 昭和 58 年から 12 時間夜勤二交代制勤務を導入してきた。しかし、多くの職員が結婚や出産で退職していたため、10 年ほど前に結婚・出産・育児に影響しない安心して働ける職場環境をめざす『女性の職場環境改善委員会』が発足された。現在は全職員を対象とした職場環境の改善を検討する『職場環境改善委員会』に引き継がれ、本委員会は病院内全 10 部署の代表から構成されている。 |
| 取組の体制・中心人物 | 職場環境改善委員会 |
| 取組の概要 | <p>①多様な勤務体制の導入</p> <p>○育児短時間勤務の導入</p> <p>8 : 30～15 : 15、9 : 00～15 : 45、9 : 30～16 : 15 という勤務時間を希望に応じて選択できる短時間勤務を導入した。夜勤や日中勤も可能にしているため、現在短時間勤務を利用している 46 名のうち、4 名が可能な日に夜勤を行っている。希望に応じた短時間勤務を導入し子育て支援を充実させた。</p> <p>○職員ニーズに合わせた勤務体制</p> <p>子育て中以外の職員についても 8 : 15～、8 : 30～、9 : 00～、10 : 00～、11 : 00～という出勤時間を設け、職員のニーズに合わせて病棟管理者との調整により出勤時間を選択できる。</p> <p>○夜勤専従者の導入</p> <p>○夜勤回数による手当の導入</p> <p>育児をしている職員が夜勤免除を申し出た場合、その分をカバーする職員が月に 5 回や 7 回の夜勤を行っている状況があった。そのため、夜勤に関する実態調査を経て、5 回以上の夜勤者には回数に応じた手当を設けた。</p> <p>○確実な休暇の確保</p> <p>交替勤務の看護職員を対象にした勤務表作成上のルールとして、月 1 回 4 日間の連続休暇の確保を設定したため、翌月の 4 日連続休暇とあわせると 8 日以上連休が取得可能となっている。職員によっては子どもの学校行事等で単発の休暇を希望する場合があるが、それらは柔軟に対応している。</p> <p>②看護業務の負担軽減</p> <p>○パートナーシップ・ナーシング・システム (PNS) への変更</p> <p>1 人完結型から 2 人 1 組による補完体制『パートナーシップ・ナーシング・システム』への変更をめざし、先進的に取り組んでいる</p> |

| 項目 | 詳細 |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 取組の概要 | <p>施設の良い点を取り入れ、自院に合った看護提供体制を開発中である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○看護補助者の業務拡大 ○他職種との連携強化 検査部が病棟へ出向き早朝採血を行う 等 <p>③福利厚生 of 改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ○施設内保育園の設置 病児保育や延長保育の導入に取り組み、平成 27 年 9 月から 19 時までだった保育を 21：30 へ拡大した。将来的には 24 時間保育をめざし、検討中である。また、施設内保育利用者には、勤務日以外の子ども預かり（2 日／月）も行っている。 ○カフェテリアプランの開始 全職員に対して 45000 円相当分のポイントを支給している。このポイントは、『カフェテリアプラン』という福利厚生メニューを利用する際に活用できる。福利厚生メニューは、医療費補助、育児施設・育児サービス補助、旅行・レジャー補助などバラエティ豊かな全 26 メニューを用意している。 <p>④キャリア支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ○目標管理 能力評価を重視したラダーによる人事考課と給与体系を設置。勤務年数を経れば給与が上がるのではない。実践能力評価と給与が連動しているため、組織が求める能力が系図化されており、自分の目標ステップがイメージしやすいシステムとなっている。 ○教育体制の充実 臨床実践能力の開発支援として、臨床能力項目ごとのステップに合わせて、自らが研修を選択して受講することが可能となっている。役割能力の開発支援として、認定看護師による教育を実施し、より高度な看護の提供が可能で看護師育成をめざしている。 <p>⑤風通しのよい職場づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ○男性看護師支援会 1300 名を超える看護師のうち、120 名が男性看護師である。女性の多い職場のため定期的な集いを開催し、男性看護師間のきずなを深めることを目的として始めたが、現在では性差をこえて専門性を高める取組みや社会貢献活動などにも取り組んでいる。 ○職員用提案箱の設置 投函された意見は関連部署や職場環境改善委員会にて検討・改善し、スピーディーに対応・返答をする。また、投函された意見は全職員へ開示・周知している。 ○多種多様な研修や企画 『産前産後休暇者研修』『復職前研修・復職後研修』は妊娠中の仕事の仕方や出産後の生活、復職前から仕事と育児の両立をイメージできることが目的である。 |

| 項目 | 詳細 |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 取組の概要 | <p>『サマースクール藤田』は学童期の子どもをもつ看護師への支援として始まり、勤務中に小学生の子どもを学園内で預かることで看護師への支援だけではなく、仕事に対する子どもの理解も深まる。今では全職種対象となり、本年は4日間で延べ85名が参加した。</p> <p>その他にも、他部署の看護師が実際に顔を合わせて言葉を交わす場として『トーキングカフェ』、『LIPランチ』に取り組んでいる。</p> |
| 実施後の成果や見えてきた課題 | <p>職場環境改善の取組みによって勤務継続年数が延び、中堅に位置する看護師の増加による「看護の質」の維持・向上につながった。また、既婚率の増加がみられ、女性としてのライフイベントに影響しない働き方ができる環境となっている。年次有給休暇取得率は30%以上を維持できている。年次有給休暇取得率の向上は仕事と生活のバランスを保たせることに影響を及ぼし、生産性の向上につながるため、さらに取得率の向上をめざし取り組んでいきたいと考えている。また、ささいなことでも、できることから取り組んでいく精神で、記録時間の削減や始業前残業時間の削減など、超過勤務の発生しない業務改善を推進していく。</p> <p>職員の働きやすさの追求だけではなく、病院経営の収益向上も視野にいれた「ワーク・ライフ・マネジメント」に取り組んでいきたいと考えている。</p> |

事例 13 : 社会医療法人ペガサス 馬場記念病院

新人や他府県入職者の離職防止対策の強化のための『ペガサスマンター制度』 『ペガサスマンタルサポートセンター』『ペガサス職員サポートセンター』の設置

| 項目 | 詳細 |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 所在地 | 大阪府堺市西区浜寺船尾町東 4 丁目 244 番地 |
| 経営主体 | 社会医療法人ペガサス |
| 主たる医療機能の特徴 | 急性期機能 |
| 入院基本料 | 7 : 1 |
| 職員総数 | 600 名 |
| 病床数 | 一般 300 床 |
| 取組のきっかけ、取組前の問題点 | <p>二次救急指定病院として、地域の救急医療を支える馬場記念病院では、24 時間 365 日、多くの救急患者が搬送されてくる。救急患者を 100%受け入れるために、救急医療のみならず、その後の回復期、療養期、在宅支援を行うことで、救急医療を後方から支援しており、現在では 30 以上の法人内事業所で 1500 名を超える職員が勤務している。</p> <p>救急医療・地域医療に貢献する職員に少しでも働きやすい職場を提供するため、離職率について分析を行ったところ、新卒、社会人 1 年目の職員や他府県からの入職者の離職率が高いことが分かった。</p> <p>安心して生活を送ってもらえるようペガサスマンター制度を導入した。また、職場での小さな悩みや不安を部署内だけで解決せずに、法人全体で精神的に支える取組が必要と考え、メンタルヘルスケア相談窓口を設置した。さらに、職員が増加傾向にある中、様々な相談案件が発生しているが、相談窓口が複数あり、相談内容ごとに職員自身が相談窓口を選択しなければならなかったため、ペガサス職員サポートセンターを設置し、管理部門が一体となって手厚く丁寧に対応する体制を整備した。</p> |
| 取組の体制・中心人物 | <p>①ペガサスマンター制度 理事長・シニアスーパーバイザー・スーパーバイザー・サポート係・新入職員のお兄さんお姉さんの役割を担うメンター</p> <p>②ペガサスマンタルサポートセンター 事務長・人事課・臨床心理室・健診センターの各代表者</p> <p>③職員サポートセンター 職員サポートセンター・センター長を中心に、人事課・庶務課・厚生課・健康保険組合の職員</p> |
| 取組の概要 | <p>ペガサスでは新入職員のサポート担当をするメンターと呼ばれる先輩職員や、メンタル的なサポートを行う臨床心理士によるカウンセリングなど、職員をサポートする制度を充実させている。</p> <p>①ペガサスマンター制度 平成 18 年 4 月の新入職員を対象に、ペガサスマンター制度を導入した。先輩職員 1 名に対し、新入職員 6 名～7 名を 1 グループとして構成。部署内で相談しにくい悩みが発生した時に、少しでも相談しやすいよう、同じ職種で偏ることがないようにグループを構成している。</p> |

| 項目 | 詳細 |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 取組の概要 | <p>それにより相談解決のほか、自分の専門だけにとらわれない広い視野が育まれている。</p> <p>メンターは、精神的サポート、職務遂行上のアドバイス、部署長はじめ、職員間の連携、グループのコーディネートを担い、新入職員をサポートしている。具体的な活動としては、新入職員研修・グループワーク、歓迎会（バーベキュー）、理事長との懇親会、そして日々のフォロー活動が中心となる。</p> <p>活動の中でメンターが得た情報を、スーパーバイザーや人材育成委員会など、法人全体で情報共有し問題を解決している。なお、状況に応じ、メンタル的なサポートが必要な場合には、ペガサスマンタルサポートセンターと協力し対応している。</p> <p>②ペガサスマンタルサポートセンター ペガサスマンタルサポートセンターでは、臨床心理士によるカウンセリングや、健診センターや人事担当等の代表者が面談を行いサポートしている。</p> <p>③職員サポートセンター 平成27年1月1日に人事課・庶務課・厚生課・健康保険組合を集約して『職員サポートセンター』を設置した。職員の相談に対して、様々な分野で検討できるよう、入職・退職やその他の労務関係を担当する人事課、給与関係を担当する庶務課、福利厚生を担当する厚生課、健康保険を担当する健康保険組合の4部署を一つに集約した。</p> <p>なお、職員サポートセンターのみで解決するのではなく、状況に応じて『人材育成委員会』・『勤務環境改善検討委員会』などの委員会で検討・協議を行っている。</p> |
| 実施後の成果や見えてきた課題 | <p>①メンター制度、ペガサスマンタルサポートセンター 新入職員の1年目離職率が、制度導入前は20%を超えていたが、導入後は20%を下回り、平成24年度の新入職員の離職率は0%と実績を残すことができた。</p> <p>②職員サポートセンター 多方面から総合的に検討することができるようになり、また、他の委員会や制度と連携を図ることで、より丁寧で手厚い対応が取れるようになった。管理部門が集約されたことで社会保険の手続きが一元化され、迅速に処理ができるようになり、職員へのサービス向上が図れた。</p> <p>今後は、取り扱った事例によっては、一職員の問題で終わりにするのではなく、法人全体の問題として捉え、勤務環境改善検討委員会で検討していくことで法人全体の勤務環境改善につなげていく。</p> |

事例 14 : 独立行政法人国立病院機構 福山医療センター

医師事務作業補助者の業務活用

| 項目 | 詳細 |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 所在地 | 広島県福山市沖野上町 4 丁目 14 番 17 号 |
| 経営主体 | 独立行政法人国立病院機構 |
| 主たる医療機能の特徴 | 急性期機能 |
| 入院基本料 | 7 : 1 |
| 職員総数 | 778 名 |
| 病床数 | 一般 374 床 |
| 取組のきっかけ、取組前の問題点 | <p>広島市に次いで人口の多い福山市にある本病院でも地方都市の特徴ともいえる勤務医の不足がみられる。また、岡山県との県境に位置することもあり、医療過疎化が深刻な周辺市町から重症患者が流入し、勤務医は慢性的な過重労働となっている。</p> <p>福山医療センターでは、ドクター・アシスタント（医師事務作業補助者）を平成 20 年から導入した。統括診療部に医師業務支援部を設立し、看護部でも事務部でもないドクター・アシスタントの部署を位置づけている。導入時の平成 20 年 7 月には 100 : 1 であったが、平成 26 年 4 月には 15 : 1 と、現在 38 名のドクター・アシスタントが在籍している。</p> <p>ドクター・アシスタントは医師の数にあわせて各科に固定配置してきたが、各科により業務内容がまったく異なる業務であり、急な休みへの対応や勤務者数が少ない日は業務に支障が出ることもあった。</p> |
| 取組の概要 | <p>業務への支障をなくすため、ドクター・アシスタントのローテーションを試みたが、一部の医師からの反対やドクター・アシスタントからも慣れ親しんだ部署を離れる不安の声もあり、ローテーションは中止となった。そこで、昨年サブグループを編成し、ドクター・アシスタントを配置することにした。</p> <p>サブグループとは、内科と内視鏡センター、産科・婦人科と小児科・小児外科など、関連する科をグループとしてまとめたものである。各サブグループにドクター・アシスタントを配置し、各サブグループのリーダーがサブグループ内のローテーションを踏まえた勤務表を作成している。</p> <p>ドクター・アシスタントに対する初期研修は院内で実施し、10 日間 45 時間のプログラムを組んでいる。各研修はあらゆる部署が担当し、病院全体でドクター・アシスタントを育成する体制となっている。</p> <p>ドクター・アシスタントの業務内容は、電子カルテへの代行入力、処方箋の代行入力、退院時のサマリー作成等のほか、勉強会等を開催したり、院内の各種委員会へも出席するなどの活動を行っている。</p> <p>○内科外来（外来診察室 9 室、外来 1 日平均患者数約 180 人、内科病棟ベッド数 114 床）</p> <p>配置当初は、ドクター・アシスタントの業務内容が明確になっていないことやドクター・アシスタントの医学的知識不足等の問題が挙げられた。ドクター・アシスタントの採用は資格を問わないため、医療分野以外からがほとんどである。</p> |

| 項目 | 詳細 |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 取組の概要 | <p>そこで、外来業務・代行業務の統一、ミスの軽減、知識向上をめざし、内科担当リーダーがマニュアルを作成した。習得に半年から1年を要するものの、できる業務を医師に提案するなど、業務範囲を拡げてきている。</p> <p>○整形外科病棟（外来診察室3室、外来1日平均患者数約120人、整形外科病棟ベッド数54床）</p> <p>入院から退院後の退院時サマリー作成までの一連の業務がシステム化されている。例えば、リハビリ転院があった場合にも転院パスの入力で地域医療連携室が介入し、必要書類が準備される。ドクター・アシスタント導入効果が一番得られた部署である。</p> |
| 実施後の成果や見えてきた課題 | <p>内科では外来診察時間が、呼吸器内科では45分、循環器内科では50分、肝臓内科では80分の短縮ができた。患者1人当たりの外来診察時間も最大2.6分短縮することができている。また、診察開始までの待ち時間が短縮され、患者の負担軽減にもつながった。</p> <p>整形外科病棟では、手術件数がほぼ倍増し、医師の勤務時間が1日約2時間短縮することができた。退院サマリートの2週間以内の作成率も20%から99%にアップするなど、大きな成果が得られた。</p> <p>今後は、各科の特徴を習熟し、平均したスキルを求めるなら、より長い時間をかけたローテーションが必要だと考えている。当初、ローテーションに対して不安をもっていたドクター・アシスタントからは、サブグループにしたことで、新しいスタッフに出会えたことや新しい知識を得られたことで、自身の業務等の理解を深めることができた等、前向きな意見も聞かれている。</p> <p>また、国立病院機構であることから常勤採用ができないため、全員非常勤となっている。ドクター・アシスタント・リーダーが他病院から引き抜かれることがあるが、病院としては大きな痛手である。ドクター・アシスタントのモチベーションを保つためにも、医師・患者を守るためにも常勤は必須と考えられることから、要望書等を出しているが今後の改善を期待する。</p> |

事例 15 : 独立行政法人国立病院機構 嬉野医療センター

職員が生き活きと働きたいと思える職場環境作り

～定時退庁を促す「かえるバッチ」や育児休業復帰者支援サロン「ママナス」の取り組み～

| 項目 | 詳細 |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 所在地 | 佐賀県嬉野市嬉野町大字下宿 丙 2436 |
| 経営主体 | 独立行政法人国立病院機構 |
| 主たる医療機能の特徴 | 高度急性期機能 |
| 入院基本料 | 7 : 1 |
| 職員総数 | 731 名 |
| 病床数 | 424 床 (一般 420 床、感染症 4 床) |
| 取組のきっかけ、取組前の問題点 | <p>当院は、救命救急センターを有する急性期病院である。これまで、看護部として超過勤務や年休取得、健康問題など気になる点があつてはいたが、その実態把握はできていなかった。そのころ、看護協会で推進されているワークライフバランスのインデックス調査を知った。</p> <p>調査を行うことで日ごろ気になっていることを明らかにできるのではないかと、そこから今後取り組むべき課題が見いだせるのではないかとということで調査に取り組んだ。</p> |
| 取組の体制・中心人物 | <p>平成 25 年度に、看護師長会が中心となり、『看護協会のワークライフバランス (WLB) インデックス調査』を行い、そのデータ分析から優先度をつけた重点改善事項を抽出した。平成 27 年度では、病棟の中に WLB 推進者を選出し、推進者たちが検討した対策を看護師長や副看護師長が支援していく体制とした。</p> |
| 取組の概要 | <p>○かえるバッチ～定時退庁を促す取組み</p> <p>超過勤務時間縮減に向け、定時退庁を促す取組みとして、『かえるバッチ』を行った。これは、本日の勤務者において、定時 (勤務終了時間) に帰るスタッフを決め、その目印として、バッジを職員の胸 (襟) につけるようにした。バッジをつける人選は、週間業務の中で副看護師長やその日のリーダーが判断したり、職員の自己申告などで行っている。</p> <p>また、職員間で不公平が出ないように、一覧表の作成を行うなど調整も行っている。バッジをつけた職員は、定時に退庁できるような業務のタイムスケジュールを立て、他の職員は、バッジをつけた職員が定時に退庁できるように業務協力を行うなどしている。</p> <p>現在、『かえるバッチ』は、看護部以外では、事務職、看護学校でも利用されている。</p> <p>○育児休業復帰者支援サロン～ママナス～</p> <p>副師長研究会で、育児休業者が職場復帰する際、どのような不安を抱えているか自己の経験なども含めて話し合いを行った。そこから、「職場はかわっていないか」「夜勤は大丈夫だろうか」など不安を抱えているという意見が出た。その不安を少しでも軽減するため、同じような仲間がいることを知ることで安心感を持ってもらえるのではないかと考え、子育て中の看護師との意見交換ができるサロンを企画した。</p> |

| 項目 | 詳細 |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 取組の概要 | <p>師長からのメッセージの VTR を流し、現在育児中の看護師との交流会などを通して安心感を持ってもらうようなプログラムとしている。また、子供同伴のため、手遊びなどを取り入れ子供に気をとられないような配慮を行っている。会場も子供を意識して、かわいい飾りつけを行い環境へなじみやすいようにしている。</p> <p>育児休業者の復帰の時期は様々だが、復帰前に 1 回は参加できるように、案内を行っている。そのため、開催回数を、2～3 回／年で計画している。</p> <p>○年次休暇促進のためのアニバーサリー休暇</p> <p>休暇は、個人の希望を尊重して勤務配慮をしているが、年次休暇の取得において、誰もが遠慮なく申請ができるよう、『アニバーサリー（＝記念日）休暇申請』の取組みを行っている。記念日は、自分の誕生日でも家族の誕生日、その他何らかの記念日を申請する。申請のためのカレンダーを病棟に配布し活用を促した。</p> <p>インデックス調査の結果の中で、年次休暇をどのくらいとっているか知らない看護師がいた。そこで、年次休暇の取得は、基本、本人の申請によるものであり、年次休暇の取得へ看護師一人ひとりが意識できるようにした。</p> <p>○病棟 WLB 推進者による取組み</p> <p>看護師長や副看護師長による推進だけでなく、一人ひとりの看護師が、仕事と生活の充実ができる手立てをスタッフレベルで考えていくことで、帰属意識、職務満足につながると考えた。推進者を中心に病棟内で、様々な取組を立案している。そのために、業務改善に取り組んだり、定時退庁や休暇申請などをより病棟で推進していく手立てを考えたりしている。中間発表を行い、年度末にはまとめ発表を行う。看護師長は、推進者の取組みに対し、動機づけや承認などを行い、成果を見い出せるようにしている。</p> |
| 実施後の成果や見えてきた課題 | <p>当初の取組みは、看護師長会を中心に行ってきた。看護師長が考える取組みも看護師のことを考えたものであるが、職場のワークライフバランスは、現場で働く看護師一人ひとりも「どのようにしたら働きやすい職場になるか」を考えることが必要である。</p> <p>看護師たちが、「何に困っているか」「何があるとうれしいか」など、率直に意見を収集できるよう推進者を病棟内で選出し、対策を検討していくようにした。また、収集した意見を分析した際、超過勤務やかえるバッチに関連する内容で、看護部全体で取り組んだ方が良いと考えられる内容があった。それは、委員会や会議等の記録を勤務時間の中でできるよう業務調整をしていくことを、新たに師長会で取り組んでいる。</p> <p>○かえるバッチ～定時退庁～</p> <p>当初、11 部署での定時退庁実施率は、全体平均は 68.9%であった。80%以上実施できている病棟は 4 ヶ病棟。しかし、50%台の病棟もあった。なぜ、実施率が低いのかを考えていった時、病棟内でかえるバッチを申告しづらい雰囲気があるのではないかと、単にフリーなどに業務を割り振るだけでは定時退庁できないなど課題も出てきている。</p> |

| 項目 | 詳細 |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>実施後の成果や見えてきた課題</p> | <p>そこでその原因を病棟でアンケートや話し合いを持つなどして分析した。病棟内での雰囲気づくりや周知のためのポスター作成や、チーム編成の変更、勤務帯業務内容の割り振りを変更する、などのPDCAサイクルを回しながら改善していく活動につながっている。</p> <p>このように、推進委員を中心に、病棟個々でどのようにすれば実施できるか、検討している。</p> <p>○育児休業者復帰支援サロン～ママナス～</p> <p>3月と7月の2回開催した。2回併せて、20名の育休者に案内を出して13名の出席があった。意見交換を通して「みんな同じ不安や悩みが有り、一緒に頑張っていけそう」「働きやすい環境を目指していることを知って安心した」などの意見があり、参加して良かったという反応が見られた。また、『ママナス便り』を作成し、育児休業者に対して発送も行うことを始めた。</p> <p>○アニバーサリー休暇</p> <p>アニバーサリー休暇の取得について職場内での雰囲気は定着しつつある。しかし、休暇取得希望や実際の取得については個人差があった。それは、個別の家庭背景やアニバーサリー休暇やリフレッシュ休暇をとることの周知不足などが原因と考えられた。誰もが希望しやすいような環境、職員間のコミュニケーションの問題も見えてきた。お互いさま意識の風土づくりについて今後検討していく。</p> <p>○病棟WLB推進者による取組</p> <p>推進者は、病棟内で他の係と協力しながら自病棟の課題に対し取り組んでいる。推進者が主体的に活動できるよう師長・副師長による支援をすることを方針としたが、部署による差があるのではないかと考え、中間ではその取組をポスターとして作成し、お互いに情報交換を行った。</p> <p>1年間が終了した時点でまとめを行うことで、これらの取組を、働きやすい職場づくりとして院内外にアピールしていきたいため、どのような方法がよいか検討している。</p> |

2. 事例の収集

医療機関における勤務環境改善に関する各種の取組事例について、インターネットにより情報検索を実施した。

| | 内容 |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 文献等の種類・形態 | 1) 事例、事例関連資料 2) 報告書、論文 3) その他（提言、国や都道府県等の公的支援策・活用事例、マニュアル・ガイドライン、パンフレット・リーフレット） |
| 領域・テーマ (検索キーワード) | 1) 【領域】 医療 2) 【対象】 医師、看護師、医療従事者 3) 【取組】 ワーク・ライフ・バランス、ポジティブ・アクション、男女均等、男女共同参画、ダイバーシティ、短時間勤務、処遇改善 4) 【医療の質】 チーム医療、分業、当直回数、連携、ICT、電子カルテ、オーダーリングシステム、医師補助、看護補助、長時間勤務、超過勤務、人材確保、業務改善、負担軽減、経営改善、人事制度 |
| 分析内容 | 1) 取組概要（取組主体、取組時期、継続の有無、取組内容） 2) 取組の背景 3) 取組の概要 4) 取組の効果と課題 5) その他 |
| 収集した事例数 | 56 事例 |

(収集した事例一覧)

| 病院の属性 | | | No. | 病院名・法人名 | ① 働き方・休み方改善 | | | | |
|---------|---------|----------|------------|-----------------------------|-------------------|----------------|--------|--------|------|
| 所在地 | | 規模 | | | (1) 労働時間管理 | (2) 各職種ごとの負担軽減 | | | |
| 地域 | 都道府県 | | | | | 多様な勤務形態 | 夜勤・交代制 | 他職種連携・ | 地域連携 |
| 東北 | 03 岩手県 | 170床 | 1 | 社団両法人 盛岡繋温泉病院 | | | | | |
| 関東 | 08 茨城県 | 178床 | 2 | 医療法人財団 古宿会 | | | | | |
| | 08 茨城県 | 206床 | 3 | 医療法人社団 筑波東病院 | ● | ● | | | |
| | 10 群馬県 | 110床 | 4 | 医療法人育生会 篠塚病院 | | ● | | | |
| | 10 群馬県 | 404床 | 5 | 富士重工業健康保険組合 太田記念病院 | | | | | |
| | 10 群馬県 | 316床 | 6 | 医療法人 鶴谷会 | | ● | | | |
| | 13 東京都 | | 7 | 医療法人社団福啓会 | | ● | | | |
| | 14 神奈川県 | 150床 | 8 | 医療法人 花咲会 | | | | | |
| | 14 神奈川県 | 619床 | 9 | 医療法人 沖繩徳洲会 湘南鎌倉総合病院 | | ● | ● | | |
| | 18 福井県 | 117床 | 10 | 医療法人 健康会 | ● | | | | |
| | 18 福井県 | 460床 | 11 | 社会福祉法人 済生会支部 福井県済生会病院 | ● | ● | ● | ● | |
| | 19 山梨県 | 100~299床 | 12 | 病院A | | | | ● | |
| | 19 山梨県 | 100~299床 | 13 | 病院B | ● | | | ● | |
| | 19 山梨県 | 100~299床 | 14 | 病院C | | | | ● | |
| | 19 山梨県 | 100~299床 | 15 | 病院D | | | | ● | |
| | 19 山梨県 | 100~299床 | 16 | 病院E | ● | ● | | | |
| | 19 山梨県 | 300床以上 | 17 | 病院F | ● | ● | | | |
| | 19 山梨県 | 300床以上 | 18 | 病院G | ● | | | ● | |
| | 19 山梨県 | 100~299床 | 19 | 病院H | ● | ● | ● | | |
| | 19 山梨県 | 100~299床 | 20 | 病院I | ● | | | | |
| | 19 山梨県 | 100~299床 | 21 | 病院J | | ● | ● | | |
| | 19 山梨県 | 100~299床 | 22 | 病院K | ● | ● | ● | | |
| | 東海 | 21 岐阜県 | | 23 | 株式会社 エム・ケー・メディックス | ● | ● | | |
| 21 岐阜県 | | | 24 | 医療法人和光会 | ● | ● | | | |
| 22 静岡県 | | 934床 | 25 | 社会福祉法人 聖隷福祉事業団 総合病院 聖隷三方原病院 | ● | ● | | | |
| 23 愛知県 | | 112床 | 26 | 医療法人純正会 | | | | | |
| 23 愛知県 | | 100~299床 | 27 | 病院L | ● | | ● | | |
| 23 愛知県 | | 200~499床 | 28 | 病院M | | | ● | ● | |
| 23 愛知県 | | 20~99床 | 29 | 病院N | | ● | ● | | |
| 23 愛知県 | | 100~299床 | 30 | 病院O | | | | ● | |
| 23 愛知県 | | 20~99床 | 31 | 病院P | | | | ● | |
| 近畿 | 25 滋賀県 | | 32 | 一般財団法人近畿健康管理センター | | | | | |
| | 26 京都府 | 199床 | 33 | 医療法人社団育生会 久野病院 | | | | | |
| | 27 大阪府 | 565床 | 34 | 財団法人 厚生年金事業振興団 大阪厚生年金病院 | ● | ● | | | |
| | 28 兵庫県 | 159床 | 35 | 医療法人社団 医仁会 譜久山病院 | ● | | | | |
| | 28 兵庫県 | 360床 | 36 | 医療法人 古橋会 揖保川病院 | | | | | |
| | 28 兵庫県 | 266床 | 37 | 市立加西病院 | ● | ● | ● | | |
| | 28 兵庫県 | 90床 | 38 | 医療法人社団 十善会 野瀬病院 | | | | | |
| 中国 | 32 島根県 | 600床 | 39 | 島根大学医学部附属病院 | | | | | |
| | 33 岡山県 | 256床 | 40 | 医療法人 創和会 しげい病院 | | ● | | | |
| | 34 広島県 | 110床 | 41 | 医療法人光臨会 荒木脳神経外科病院 | | | | | |
| | 34 広島県 | 120床 | 42 | 医療法人社団 明和会 大野浦病院 | ● | ● | | | |
| | 35 山口県 | 198床 | 43 | 茜会 昭和病院 | | | | | |
| | 35 山口県 | 201床 | 44 | 岩国市医療センター 医師会病院 | | ● | | | |
| | 35 山口県 | 60床 | 45 | 医療法人 岩国病院 | | ● | | | |
| 35 山口県 | 19床 | 46 | 医療法人松永会 | | | | | | |
| 四国 | 38 愛媛県 | 19床 | 47 | 医療法人 創実会 河田外科脳神経外科医院 | | ● | | | |
| 九州 | 40 福岡県 | 248床 | 48 | 医療法人 西福岡病院 | ● | | | | |
| | 40 福岡県 | 199床 | 49 | 特定医療法人 東筑会 | ● | | | | |
| | 43 熊本県 | 205床 | 50 | 社会福祉法人 志友会 くまもと 芦北療育医療センター | | | | | |
| | 43 熊本県 | | 51 | 医療法人社団 徳治会 吉永歯科医院 | | ● | | | |
| | 43 熊本県 | 120床 | 52 | 医療法人 春水会 山鹿中央病院 | ● | | | | |
| | 43 熊本県 | 178床 | 53 | 医療法人 室原会 菊南病院 | | ● | | | |
| | 43 熊本県 | 18床 | 54 | 医療法人社団 仁誠会 | | | | ● | |
| | 44 大分県 | 260床 | 55 | 社会医療法人 惠愛会 大分中村病院 | | ● | | | |
| 46 鹿児島県 | 130床 | 56 | 社会医療法人 白光会 | | | | | | |

21 25 9 10 0

(収集した事例の概要)

| 事例 No. | 都道府県 | 病院名・法人名 | 所在地 | 病床数 | 職員数 | 取組の背景 | 取組の概要 | 取組の効果と課題 | 出品 | 備考 |
|--------|------|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 03 | 岩手県 | 社団法人 栗岡薬品医療院 http://tsunagi-hp.net | 〒020-0055 岩手県栗岡町 栗岡字北入 栗岡4-9 | 急性期一般 病床数 27 回復期リハビリテーション病棟 46床 療養病棟 72床 | 男性67 (6) 女性162 (29) | <きっかけ> 本来女性の多い職場であり、産休・育休の取得率も高かったが、産休・育休をとりながら働き続ける女性も出てきた。産休・育休をとりながら働き続ける女性を増やしたいという声も出てきた。産休・育休をとりながら働き続ける女性を増やしたいという声も出てきた。産休・育休をとりながら働き続ける女性を増やしたいという声も出てきた。 | <取組内容> ① 仕事と家庭の両立、ワーク・ライフ・バランスの推奨 ② 産休・育休の取得率の向上 ③ 産休・育休の取得率の向上 ④ 産休・育休の取得率の向上 ⑤ 産休・育休の取得率の向上 ⑥ 産休・育休の取得率の向上 ⑦ 産休・育休の取得率の向上 ⑧ 産休・育休の取得率の向上 ⑨ 産休・育休の取得率の向上 ⑩ 産休・育休の取得率の向上 | <取組の効果> ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 | ポジティブアクション情報ポータルサイト | 2014年 厚生労働省 次世代育成支援対策推進法に基づく産休・育休取得率向上目標達成に向けた取り組み 平成24年度 厚生労働省 均等・男女推進企業表彰(フューチャーフレンドリー企業部門・岩手県労働局長優良賞) 11月7日子育てにやさしい企業等100選2008年 |
| 08 | 茨城県 | 医療法人財団 古河会 http://www.mitchuo-hp.or.jp | 〒311-1335 茨城県水戸市 水戸長田町 1138-1 | 一般 病床数 90 床 療養病棟 88床 | 男性101 (31) 女性265 (75) | <きっかけ> 女性の診療放射線技師の応募を増やし、採用につなげたい <取組内容> 求人票やハンプレットの原直し | <取組内容> ① 産休・育休の取得率の向上 ② 産休・育休の取得率の向上 ③ 産休・育休の取得率の向上 ④ 産休・育休の取得率の向上 ⑤ 産休・育休の取得率の向上 ⑥ 産休・育休の取得率の向上 ⑦ 産休・育休の取得率の向上 ⑧ 産休・育休の取得率の向上 ⑨ 産休・育休の取得率の向上 ⑩ 産休・育休の取得率の向上 | <取組の効果> ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 | ポジティブアクション情報ポータルサイト | |
| 08 | 茨城県 | 医療法人社団 茨城東病院 〒300-0844 茨城県土浦市 市乙戸9-1 | 206床 | 男性33 女性85 | <きっかけ> 職員にできる看護職の割合が多い、妊娠・出産・育児を両立できる職場を目指して、産休・育休の取得率を上げていく。 <取組内容> 産休・育休の取得率を上げていく。 産休・育休の取得率を上げていく。 産休・育休の取得率を上げていく。 産休・育休の取得率を上げていく。 産休・育休の取得率を上げていく。 産休・育休の取得率を上げていく。 産休・育休の取得率を上げていく。 産休・育休の取得率を上げていく。 産休・育休の取得率を上げていく。 | <取組の効果> ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 | ポジティブアクション情報ポータルサイト | | | |
| 10 | 群馬県 | 医療法人蒼生会 葛塚病院 http://www.ahino-zakur-hp.or.jp/m/dex.htm | 〒375-0017 群馬県桐生市 葛塚105-1 桐生110床 | 一般・回復期リハビリ病棟 110床 療養病棟 110床 | 男性19 (7) 女性76 (130) | <きっかけ> 女性の多い職場のため、出産・育児を両立できる職場を目指して、産休・育休の取得率を上げていく。 <取組内容> 産休・育休の取得率を上げていく。 産休・育休の取得率を上げていく。 産休・育休の取得率を上げていく。 産休・育休の取得率を上げていく。 産休・育休の取得率を上げていく。 産休・育休の取得率を上げていく。 産休・育休の取得率を上げていく。 産休・育休の取得率を上げていく。 産休・育休の取得率を上げていく。 | <取組の効果> ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 ・産休・育休の取得率が向上した。 | ポジティブアクション情報ポータルサイト | | |

| 事例No. | 都道府県 | 事業者・法人名 | 所在地 | 施設数 | 職員数 | 取組の背景 | 取組の概要 | 取組の効果と課題 | 出典 | 備考 |
|-------|------|--------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----|----|
| 34 | 大阪府 | 財団法人 厚生年金事業団 （現）大阪厚生年金病院 | 兵庫県明石市 市北東町1-23 | 565床（一般病棟） 1床？ | 200人 | 1974年4月の開院以来、地域医療の担って来た加山病院。時代の要請に添え、ホスピタリティを重視し、本格的な看護士を育成している。看護士が、結婚や出産など生活の変化に伴って退職する。24時間365日稼働を要する加山病院の看護士不足を補うため、看護士を育成し、看護士が安心して勤務出来るように保育所（託児所）を完備しています。当世代の預かり制度もあり、多くの職員が利用している。 | スタッフの事情に合わせて個別に働き方に関する研修を実施。産休中の給与や復帰後の給与、復帰後の業務負担、復帰後の業務負担軽減策などを説明。また、有給休暇とは別に4日目の「厚生休職制度」を定めている。連戦した体感とすること、子の進路や本人の受診の場合などに時間単位で取得することもある。 | 公認同法入兵 取組の取組 （イ）ジェイネット | | |
| 35 | 兵庫県 | 医療法人社団 仁愛園 山病院 | 兵庫県明石市 市北東町1-23 | 一般120床 長期療養型病棟30床 | 200人 | 1974年4月の開院以来、地域医療の担って来た加山病院。時代の要請に添え、ホスピタリティを重視し、本格的な看護士を育成している。看護士が、結婚や出産など生活の変化に伴って退職する。24時間365日稼働を要する加山病院の看護士不足を補うため、看護士を育成し、看護士が安心して勤務出来るように保育所（託児所）を完備しています。当世代の預かり制度もあり、多くの職員が利用している。 | 研修が少なく、職場によって偏りがあるもの、1人当たり2.75時間中、「たのび」で仕事をせず、時間内に集中して取り組む必要が大きい。院長自ら、自身の経験からアドバイス。院長自ら、自身の経験からアドバイス。院長自ら、自身の経験からアドバイス。 | 公認同法入兵 取組の取組 （イ）ジェイネット | | |
| 36 | 兵庫県 | 医療法人 古橋会 播磨川病院 http://www.bougwa-hospital.jp/ | 千代田市 千代田区 半田703-1 | 360床 286床（うち5第2 種48床、 精神科病棟114 床、 精神科一般167 床） | 男性22(24) 女性178(35) | 当院の職員は全体の95%が女性で、子育て世代の職員は全体の約40%を占めている。女性に働きやすい環境づくりを目標としている。 ＜取組体制＞ 職員が安心して勤務出来るように保育所（託児所）を完備しています。当世代の預かり制度もあり、多くの職員が利用している。 | ＜取組内容＞ 1. 女性の活躍推進のための体制整備 2. 働き方改革の推進 3. 働き方改革の推進 4. 働き方改革の推進 5. 働き方改革の推進 6. 働き方改革の推進 | ポシティブアクション 情報ポータルサイト | | |
| 37 | 兵庫県 | 市立加西病院 | 千代田市 千代田区 半田703-1 | 286床（うち5第2 種48床、 精神科病棟114 床、 精神科一般167 床） | 従業員数470人 （男性130人、女性240人） | 「急性期病院だから業務は仕方ない」といって退職する方が増えている。2019年から、看護士が安心して勤務出来るように保育所（託児所）を完備しています。当世代の預かり制度もあり、多くの職員が利用している。 | ＜取組内容＞ 1. 女性の活躍推進のための体制整備 2. 働き方改革の推進 3. 働き方改革の推進 4. 働き方改革の推進 5. 働き方改革の推進 6. 働き方改革の推進 | 公認同法入兵 取組の取組 （イ）ジェイネット | | |
| 38 | 兵庫県 | 医療法人社団 十津金野瀬病院 http://nos.wbwn-dpr.jp/ | 千代田市 千代田区 半田703-1 | 90床（一般病棟30床、療養病棟60床） | 男性47 女性110 21 | 当院では、女性職員が多く就業しているが、子育て世代の職員は全体の約40%を占めている。女性に働きやすい環境づくりを目標としている。 ＜取組体制＞ 職員が安心して勤務出来るように保育所（託児所）を完備しています。当世代の預かり制度もあり、多くの職員が利用している。 | ＜取組内容＞ 1. 女性の活躍推進のための体制整備 2. 働き方改革の推進 3. 働き方改革の推進 4. 働き方改革の推進 5. 働き方改革の推進 6. 働き方改革の推進 | 公認同法入兵 取組の取組 （イ）ジェイネット | | |

| 事例 No. | 都道府県 | 病院名・法人名 | 所在地 | 病床数 | 職員数 | 取組の背景 | 取組の概要 | 取組の効果と課題 | 出席 | 備考 |
|--------|------|----------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----|----|
| 39 | 高知県 | 医療大学医学部附属病院 uac.jp/hospital/aiminaru | 〒780-8501 高知県高岡郡 市場町志保1-1 | 800床 (一般病床 570床) (精神病床 30床) | 男性67 (7) 女性162 (41) | <きっかけ> 職場の72%が女性職員であること、職種によつて勤務年数が比較的低いこと。 <取組体制> 1. 専任の取組、および連携する 2. 専任の取組、および連携する 3. 専任の取組、および連携する 4. 専任の取組、および連携する | ① 若手医師が自分たちの専門スキルを伸ばす体制づくり ② 若手医師の育成 ③ 若手医師の育成 ④ 若手医師の育成 ⑤ 若手医師の育成 ⑥ 若手医師の育成 ⑦ 若手医師の育成 ⑧ 若手医師の育成 ⑨ 若手医師の育成 ⑩ 若手医師の育成 ⑪ 若手医師の育成 ⑫ 若手医師の育成 ⑬ 若手医師の育成 ⑭ 若手医師の育成 ⑮ 若手医師の育成 ⑯ 若手医師の育成 ⑰ 若手医師の育成 ⑱ 若手医師の育成 ⑲ 若手医師の育成 ⑳ 若手医師の育成 ㉑ 若手医師の育成 ㉒ 若手医師の育成 ㉓ 若手医師の育成 ㉔ 若手医師の育成 ㉕ 若手医師の育成 ㉖ 若手医師の育成 ㉗ 若手医師の育成 ㉘ 若手医師の育成 ㉙ 若手医師の育成 ㉚ 若手医師の育成 ㉛ 若手医師の育成 ㉜ 若手医師の育成 ㉝ 若手医師の育成 ㉞ 若手医師の育成 ㉟ 若手医師の育成 ㊱ 若手医師の育成 ㊲ 若手医師の育成 ㊳ 若手医師の育成 ㊴ 若手医師の育成 ㊵ 若手医師の育成 ㊶ 若手医師の育成 ㊷ 若手医師の育成 ㊸ 若手医師の育成 ㊹ 若手医師の育成 ㊺ 若手医師の育成 ㊻ 若手医師の育成 ㊼ 若手医師の育成 ㊽ 若手医師の育成 ㊾ 若手医師の育成 ㊿ 若手医師の育成 | スクリーンが活用される 取組(イメージネットワーク) | | |
| 40 | 山口県 | 医療法人 朝印会 山口病院 http://www.shiget.or.jp/ahg | 〒710-0951 山口県山口市 市春町2-30 | 256床 | | | ① 専任の取組 ② 専任の取組 ③ 専任の取組 ④ 専任の取組 ⑤ 専任の取組 ⑥ 専任の取組 ⑦ 専任の取組 ⑧ 専任の取組 ⑨ 専任の取組 ⑩ 専任の取組 ⑪ 専任の取組 ⑫ 専任の取組 ⑬ 専任の取組 ⑭ 専任の取組 ⑮ 専任の取組 ⑯ 専任の取組 ⑰ 専任の取組 ⑱ 専任の取組 ⑲ 専任の取組 ⑳ 専任の取組 ㉑ 専任の取組 ㉒ 専任の取組 ㉓ 専任の取組 ㉔ 専任の取組 ㉕ 専任の取組 ㉖ 専任の取組 ㉗ 専任の取組 ㉘ 専任の取組 ㉙ 専任の取組 ㉚ 専任の取組 ㉛ 専任の取組 ㉜ 専任の取組 ㉝ 専任の取組 ㉞ 専任の取組 ㉟ 専任の取組 ㊱ 専任の取組 ㊲ 専任の取組 ㊳ 専任の取組 ㊴ 専任の取組 ㊵ 専任の取組 ㊶ 専任の取組 ㊷ 専任の取組 ㊸ 専任の取組 ㊹ 専任の取組 ㊺ 専任の取組 ㊻ 専任の取組 ㊼ 専任の取組 ㊽ 専任の取組 ㊾ 専任の取組 ㊿ 専任の取組 | スクリーンが活用される 取組(イメージネットワーク) | | |
| 41 | 広島県 | 医療法人 光臨会 常本岡病院 http://www.arahp.jp | 〒739-0921 広島県広島市 市西區下 北2-8-7 | 110床(開放病床 6床含む) SCU 3床 回復期リハビリ センター併設 42床 | | <取組体制> 1. 専任の取組 2. 専任の取組 3. 専任の取組 4. 専任の取組 5. 専任の取組 6. 専任の取組 7. 専任の取組 8. 専任の取組 9. 専任の取組 10. 専任の取組 11. 専任の取組 12. 専任の取組 13. 専任の取組 14. 専任の取組 15. 専任の取組 16. 専任の取組 17. 専任の取組 18. 専任の取組 19. 専任の取組 20. 専任の取組 21. 専任の取組 22. 専任の取組 23. 専任の取組 24. 専任の取組 25. 専任の取組 26. 専任の取組 27. 専任の取組 28. 専任の取組 29. 専任の取組 30. 専任の取組 31. 専任の取組 32. 専任の取組 33. 専任の取組 34. 専任の取組 35. 専任の取組 36. 専任の取組 37. 専任の取組 38. 専任の取組 39. 専任の取組 40. 専任の取組 41. 専任の取組 42. 専任の取組 43. 専任の取組 44. 専任の取組 45. 専任の取組 46. 専任の取組 47. 専任の取組 48. 専任の取組 49. 専任の取組 50. 専任の取組 51. 専任の取組 52. 専任の取組 53. 専任の取組 54. 専任の取組 55. 専任の取組 56. 専任の取組 57. 専任の取組 58. 専任の取組 59. 専任の取組 60. 専任の取組 61. 専任の取組 62. 専任の取組 63. 専任の取組 64. 専任の取組 65. 専任の取組 66. 専任の取組 67. 専任の取組 68. 専任の取組 69. 専任の取組 70. 専任の取組 71. 専任の取組 72. 専任の取組 73. 専任の取組 74. 専任の取組 75. 専任の取組 76. 専任の取組 77. 専任の取組 78. 専任の取組 79. 専任の取組 80. 専任の取組 81. 専任の取組 82. 専任の取組 83. 専任の取組 84. 専任の取組 85. 専任の取組 86. 専任の取組 87. 専任の取組 88. 専任の取組 89. 専任の取組 90. 専任の取組 91. 専任の取組 92. 専任の取組 93. 専任の取組 94. 専任の取組 95. 専任の取組 96. 専任の取組 97. 専任の取組 98. 専任の取組 99. 専任の取組 100. 専任の取組 | ホスピタリティ 情報ポータルサイト | <取組の効果> 各職種の研修参加への意欲は高くなってきた。 <今後の課題> 平均勤務年数の長期化。 | | |
| 42 | 広島県 | 医療法人 光臨会 大野病院 http://www.onoura.or.jp | 〒739-0452 広島県広島市 市東区白土 3-35 | 医療従事者病床 32床 | 男性53 (13) 女性39 (20) | <きっかけ> 女性が多い職場の中で、更に女性職員の活躍の場を創り出していきたい。 <取組体制> 1. 専任の取組 2. 専任の取組 3. 専任の取組 4. 専任の取組 5. 専任の取組 6. 専任の取組 7. 専任の取組 8. 専任の取組 9. 専任の取組 10. 専任の取組 11. 専任の取組 12. 専任の取組 13. 専任の取組 14. 専任の取組 15. 専任の取組 16. 専任の取組 17. 専任の取組 18. 専任の取組 19. 専任の取組 20. 専任の取組 21. 専任の取組 22. 専任の取組 23. 専任の取組 24. 専任の取組 25. 専任の取組 26. 専任の取組 27. 専任の取組 28. 専任の取組 29. 専任の取組 30. 専任の取組 31. 専任の取組 32. 専任の取組 33. 専任の取組 34. 専任の取組 35. 専任の取組 36. 専任の取組 37. 専任の取組 38. 専任の取組 39. 専任の取組 40. 専任の取組 41. 専任の取組 42. 専任の取組 43. 専任の取組 44. 専任の取組 45. 専任の取組 46. 専任の取組 47. 専任の取組 48. 専任の取組 49. 専任の取組 50. 専任の取組 51. 専任の取組 52. 専任の取組 53. 専任の取組 54. 専任の取組 55. 専任の取組 56. 専任の取組 57. 専任の取組 58. 専任の取組 59. 専任の取組 60. 専任の取組 61. 専任の取組 62. 専任の取組 63. 専任の取組 64. 専任の取組 65. 専任の取組 66. 専任の取組 67. 専任の取組 68. 専任の取組 69. 専任の取組 70. 専任の取組 71. 専任の取組 72. 専任の取組 73. 専任の取組 74. 専任の取組 75. 専任の取組 76. 専任の取組 77. 専任の取組 78. 専任の取組 79. 専任の取組 80. 専任の取組 81. 専任の取組 82. 専任の取組 83. 専任の取組 84. 専任の取組 85. 専任の取組 86. 専任の取組 87. 専任の取組 88. 専任の取組 89. 専任の取組 90. 専任の取組 91. 専任の取組 92. 専任の取組 93. 専任の取組 94. 専任の取組 95. 専任の取組 96. 専任の取組 97. 専任の取組 98. 専任の取組 99. 専任の取組 100. 専任の取組 | ホスピタリティ 情報ポータルサイト | <取組の効果> 各職種の研修参加への意欲は高くなってきた。 <今後の課題> 平均勤務年数の長期化。 | | |
| 43 | 山口県 | 善会 昭和病院 http://www.akanokai-shouwa.com | 〒750-0059 山口県下関市 山口入町30-1 | 198床 | 男性228 (40) 女性562 (200) | <きっかけ> 女性が多い職場の中で、更に女性職員の活躍の場を創り出していきたい。 <取組体制> 1. 専任の取組 2. 専任の取組 3. 専任の取組 4. 専任の取組 5. 専任の取組 6. 専任の取組 7. 専任の取組 8. 専任の取組 9. 専任の取組 10. 専任の取組 11. 専任の取組 12. 専任の取組 13. 専任の取組 14. 専任の取組 15. 専任の取組 16. 専任の取組 17. 専任の取組 18. 専任の取組 19. 専任の取組 20. 専任の取組 21. 専任の取組 22. 専任の取組 23. 専任の取組 24. 専任の取組 25. 専任の取組 26. 専任の取組 27. 専任の取組 28. 専任の取組 29. 専任の取組 30. 専任の取組 31. 専任の取組 32. 専任の取組 33. 専任の取組 34. 専任の取組 35. 専任の取組 36. 専任の取組 37. 専任の取組 38. 専任の取組 39. 専任の取組 40. 専任の取組 41. 専任の取組 42. 専任の取組 43. 専任の取組 44. 専任の取組 45. 専任の取組 46. 専任の取組 47. 専任の取組 48. 専任の取組 49. 専任の取組 50. 専任の取組 51. 専任の取組 52. 専任の取組 53. 専任の取組 54. 専任の取組 55. 専任の取組 56. 専任の取組 57. 専任の取組 58. 専任の取組 59. 専任の取組 60. 専任の取組 61. 専任の取組 62. 専任の取組 63. 専任の取組 64. 専任の取組 65. 専任の取組 66. 専任の取組 67. 専任の取組 68. 専任の取組 69. 専任の取組 70. 専任の取組 71. 専任の取組 72. 専任の取組 73. 専任の取組 74. 専任の取組 75. 専任の取組 76. 専任の取組 77. 専任の取組 78. 専任の取組 79. 専任の取組 80. 専任の取組 81. 専任の取組 82. 専任の取組 83. 専任の取組 84. 専任の取組 85. 専任の取組 86. 専任の取組 87. 専任の取組 88. 専任の取組 89. 専任の取組 90. 専任の取組 91. 専任の取組 92. 専任の取組 93. 専任の取組 94. 専任の取組 95. 専任の取組 96. 専任の取組 97. 専任の取組 98. 専任の取組 99. 専任の取組 100. 専任の取組 | ホスピタリティ 情報ポータルサイト | <取組の効果> 各職種の研修参加への意欲は高くなってきた。 <今後の課題> 平均勤務年数の長期化。 | | |

| 事例 No. | 事業 概要 | 事業 名称・法人名 | 所在地 | 施設数 | 職員数 | 取組の背景 | 取組の概要 | 取組の効果と課題 | 出典 | 備考 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 33 | 43 熊本 県 医療法人 聖原 会 熊本 病院 〒861-5517 熊本県 本 田 市 区 東 本 田 53号 田 3丁 目 番 号 53号 | 医療法人 聖原 会 熊本 病院 http://www.hospital.com/ | 〒861-5517 熊本県 本 田 市 区 東 本 田 53号 | 総病棟数 178床 一般 32床 地域包括ケア病 棟 32 回復室 146床 回復病棟 177床 看護病棟 60 介護療養 60 | 男性 4 (0) 女性 183 (29) | <きっかけ> 女性が働き続けたいと悩んでいる原因の大きなものは仕事、これに対して職員が組みあがって、就業が継続できるような働き方と子育てを両立しながらその能力を十分に発揮するための環境整備を行うとともに、仕事と生活の調和を促すための取り組み、介護施設を中心としたり、職員から意見を聴きながら仕組みを整備、周知し、利用しやすい制度へ検討している。 | <取組目標> 1. 女性が働き続けたいと悩んでいる原因の大きなものは仕事、これに対して職員が組みあがって、就業が継続できるような働き方と子育てを両立しながらその能力を十分に発揮するための環境整備を行うとともに、仕事と生活の調和を促すための取り組み、介護施設を中心としたり、職員から意見を聴きながら仕組みを整備、周知し、利用しやすい制度へ検討している。 <取組内容> 1. 女性の活躍推進のための体制整備 産前産後24時間体制の導入、管理本部総務課から利用可能な社内制度の説明を行い、社内力を最大限に活用し、就業を促進する。 2. 就業支援体制の整備 就業支援センターの設置、就業支援センターの運営体制の整備、就業支援センターの運営体制の整備、就業支援センターの運営体制の整備。 3. 就業支援体制の整備 就業支援センターの設置、就業支援センターの運営体制の整備、就業支援センターの運営体制の整備。 <取組内容> 1. 女性の活躍推進のための体制整備 産前産後24時間体制の導入、管理本部総務課から利用可能な社内制度の説明を行い、社内力を最大限に活用し、就業を促進する。 2. 就業支援体制の整備 就業支援センターの設置、就業支援センターの運営体制の整備、就業支援センターの運営体制の整備。 3. 就業支援体制の整備 就業支援センターの設置、就業支援センターの運営体制の整備、就業支援センターの運営体制の整備。 | <取組の効果> 女性の就業継続率は過去7年で98%、現在も就業中の職員が70%と職場への定着が進んでいる。 <今後の課題> 職場ごと、特に介護職の雇止め防止対策の整備を図る。 | ポシティブアクション情報ポータルサイト | 平成19年度 職場風土改革推進事業 熊本県 20年度 熊本県男女共同参画推進事業 熊本県 20年度 熊本県男女共同参画推進事業 熊本県 20年度 熊本県男女共同参画推進事業 熊本県 |
| 54 | 43 熊本 県 医療法人 聖原 会 熊本 病院 〒861-5517 熊本県 本 田 市 区 東 本 田 53号 | 医療法人 聖原 会 熊本 病院 http://www.hospital.com/ | 〒861-5517 熊本県 本 田 市 区 東 本 田 53号 | 仁蔵会クリニック なごみね 10床 | 男性 8 (22) 女性 227 (50) | <きっかけ> 当法人の事業計画の目的として、女性が働き続けたいと悩んでいる原因の大きなものは仕事、これに対して職員が組みあがって、就業が継続できるような働き方と子育てを両立しながらその能力を十分に発揮するための環境整備を行うとともに、仕事と生活の調和を促すための取り組み、介護施設を中心としたり、職員から意見を聴きながら仕組みを整備、周知し、利用しやすい制度へ検討している。 | <取組目標> 1. 女性の活躍推進のための体制整備 産前産後24時間体制の導入、管理本部総務課から利用可能な社内制度の説明を行い、社内力を最大限に活用し、就業を促進する。 2. 就業支援体制の整備 就業支援センターの設置、就業支援センターの運営体制の整備、就業支援センターの運営体制の整備。 3. 就業支援体制の整備 就業支援センターの設置、就業支援センターの運営体制の整備、就業支援センターの運営体制の整備。 <取組内容> 1. 女性の活躍推進のための体制整備 産前産後24時間体制の導入、管理本部総務課から利用可能な社内制度の説明を行い、社内力を最大限に活用し、就業を促進する。 2. 就業支援体制の整備 就業支援センターの設置、就業支援センターの運営体制の整備、就業支援センターの運営体制の整備。 3. 就業支援体制の整備 就業支援センターの設置、就業支援センターの運営体制の整備、就業支援センターの運営体制の整備。 | <取組の効果> 女性の就業継続率は過去7年で98%、現在も就業中の職員が70%と職場への定着が進んでいる。 <今後の課題> 職場ごと、特に介護職の雇止め防止対策の整備を図る。 | ポシティブアクション情報ポータルサイト | 平成20年度 職場風土改革推進事業 熊本県 22年度 熊本県男女共同参画推進事業 熊本県 20年度 熊本県男女共同参画推進事業 熊本県 20年度 熊本県男女共同参画推進事業 熊本県 |
| 55 | 44 大分 県 社会系 医療法人 聖原 会 大分 中村 病院 〒970-0022 大分県 大分 市 本 町 3-2-43 | 社会系 医療法人 聖原 会 大分 中村 病院 http://www.nakamura-hosp.or.jp/ | 〒970-0022 大分県 大分 市 本 町 3-2-43 | 260床 | 男性 35 (9) 女性 317 (46) | <きっかけ> 職員の中で看護職など女性の割合が多いため、産前・産後休業後も働きやすい環境を作りたい。 <取組体制> 女性役員を確保し、相談しやすい体制にする。 | <取組目標> 女性の少ない部署への採用の増加、子の小学校就学後も短時間勤務の延長。 <取組内容> 1. 女性の活躍推進のための体制整備 産前産後24時間体制の導入、管理本部総務課から利用可能な社内制度の説明を行い、社内力を最大限に活用し、就業を促進する。 2. 就業支援体制の整備 就業支援センターの設置、就業支援センターの運営体制の整備、就業支援センターの運営体制の整備。 3. 就業支援体制の整備 就業支援センターの設置、就業支援センターの運営体制の整備、就業支援センターの運営体制の整備。 <取組内容> 1. 女性の活躍推進のための体制整備 産前産後24時間体制の導入、管理本部総務課から利用可能な社内制度の説明を行い、社内力を最大限に活用し、就業を促進する。 2. 就業支援体制の整備 就業支援センターの設置、就業支援センターの運営体制の整備、就業支援センターの運営体制の整備。 3. 就業支援体制の整備 就業支援センターの設置、就業支援センターの運営体制の整備、就業支援センターの運営体制の整備。 | <取組の効果> 現在育児休業取得率が100%で、子育て中の従業員も多数活躍している。 <今後の課題> 女性の採用がなかなか難しい職場に女性を採用し、来年度の女性労働者の割合を上げる。 子の小学校就学後の時短勤務の延長制度の確立。 | ポシティブアクション情報ポータルサイト | 平成20年度 職場風土改革推進事業 熊本県 22年度 熊本県男女共同参画推進事業 熊本県 20年度 熊本県男女共同参画推進事業 熊本県 20年度 熊本県男女共同参画推進事業 熊本県 |
| 56 | 46 鹿児島 県 社会系 医療法人 白 光 会 鹿 嶋 市 産 婦 科 病 院 〒890-0042 鹿児島県 鹿 嶋 市 産 婦 科 病 院 丁 目 19番 22号 | 社会系 医療法人 白 光 会 鹿 嶋 市 産 婦 科 病 院 http://bakkohai.jp/office/hospital | 〒890-0042 鹿児島県 鹿 嶋 市 産 婦 科 病 院 丁 目 19番 22号 | 一般 30床 療養 40床 | 男性 55 (1) 女性 88 (7) | <きっかけ> 当院の職員は、全体の70%を女性が占めている。女性の多い職場であるが、女性の生活に配慮し、働きやすい環境作りを目指している。 <取組体制> 職員が安心して勤務できるよう産前産後休業が取得できる体制を整備し、一時預かり制度もあり、多くの職員が利用している。職員が年次有給休暇を有効に取得できるように促進している。 | <取組目標> 育児取得に対して職員が協力的になり育児休業取得者が増加した。妊婦所がある。出産、育児の準備がなくなり休業終了後も職場復帰している。 <今後の課題> 更に働きやすい職場環境を確保するため、研修や教育制度の充実を図る。 | ポシティブアクション情報ポータルサイト | 平成20年度 職場風土改革推進事業 熊本県 22年度 熊本県男女共同参画推進事業 熊本県 20年度 熊本県男女共同参画推進事業 熊本県 20年度 熊本県男女共同参画推進事業 熊本県 | |

