

V モデル事業の実施

1. モデル事業の実施内容

モデル事業に取り組んだ5有床診療所の進捗状況は以下のとおりである。

	診療所名	所在地	導入準備	計画			支援方法・協力体制
			STEP1・2	STEP3	STEP4・5	STEP6	
			方針表明 体制の整備	現状分析	目標設定 計画策定 アクションプラン	取組の実施	
01	医療法人社団芳尚会 吉成医院	茨城県 久慈郡	表明 体制整備	実施 ^{※1}	作成	着手	訪問・WS形式(茨城県看護協会) 支援センターと情報共有 スカイプ研修に2回参加
02	医療法人パークレディースクリニック パークレディースクリニック	沖縄県 浦添市	検討中	実施 ^{※1、※2}	検討中		支援センターと情報共有 スカイプ研修に1回参加
03	医療法人成風舎 西原クリニック	熊本県 荒尾市	表明	実施 ^{※1、※2}	作成	着手	メールによる相談対応
04	医療法人南泉会 高山胃腸科・外科	鹿児島県 肝属郡	体制整備	実施 ^{※1、※2}	検討中		スカイプ研修に1回参加
05	名古屋整形外科・人工関節ク リニック	愛知県 北名古屋市	検討中	実施 ^{※1、※2} 回収は職員票のみ	検討中		スカイプ研修に2回参加

※1.現状把握のための調査は、日本看護協会の「医療従事者のワーク・ライフ・バランス(WLB)インデックス調査」職員調査票及び施設調査票(非公開)を活用した。

※2.対象に応じ、弊社で作成した設問を追加している。

参考 マネジメントシステム導入の7つのステップ



2. 取組支援ツール

(1) 職員及び施設に対するアンケート調査

公益社団法人日本看護協会「医療従事者のワーク・ライフ・バランス（WLB）インデックス調査」職員調査票及び施設調査票を使用した（非公開）。また、弊社で作成した設問を追加している。

(2) 支援ツールフォーマット

【推進体制整備シート】

推進体制(チーム等)の概要

チーム等の名称	チーム等の設置年月日	年	月	日
チーム等を承認・関与する経営トップ(院長等)の氏名	職員へのチーム等に関する周知の年月日・方法			
医療機関院内におけるチーム等の位置づけ・組織図				

【留意点】 ※医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針第五条(手引書 P.70)、手引き書P.8～P.9参照

①推進体制の整備については、理事長・院長等経営トップ主導のトップダウンによるチームの組成、問題意識や解決意欲が高い医療スタッフ主導のボトムアップによるチームの組成、人事・事務部門が中心となったプロジェクトチームの組成、既存の委員会(安全衛生委員会、労働時間等設定改善委員会、業務改善委員会等)や会議の活用、といった方法が考えられます。各医療機関における組織作りの特徴を知り、現在の組織体制を踏まえた、継続的な推進体制を整備して下さい。

②どのような推進体制(チーム等)であっても、院長等の経営トップによる承認を受け、医療機関内の正式な組織として位置づけて下さい。また、その運営についても、院長等の経営トップが必ず関与し(院長等経営トップがチーム等のメンバーに加入することが望ましいが、困難な場合は、少なくとも経営トップがチーム等の取組を承認していることを表明する等)、医療機関全体の取組として位置づけて下さい。

チーム等のメンバー:氏名(所属・役職)

リーダー	()	メンバー	()
サブリーダー	()	メンバー	()
メンバー	()	メンバー	()
メンバー	()	メンバー	()

【留意点】 ※指針第五条(手引書 P.70)、手引き書P.8～P.9参照

①上記のとおり、院長等経営トップがチーム等のメンバーに加入することが望ましいです。また、部門を超えた業務体制の見直しや業務の効率化等を検討できるようにするためには、各職種の立場から責任ある発言ができる人をメンバーとして入れることが重要です。②勤務環境改善マネジメントシステムの対象は、特定の医療スタッフではなく、医療機関全体の全医療スタッフです。また、勤務環境改善の取組には、部門間の連携や部門を超えた連携・課題解決が必要なものや、人事・事務部門の関わりが不可欠なテーマもあります。さらに、取組を推進することが本来業務の一つである管理職はもとより、スタッフが自身のごとして取組に主体的に関わることでより高い成果をあげることができます。また、様々な年代・年齢、有期契約の医療スタッフの参加も有効です。多様な部門及び職種でのメンバー構成により、固定観念にとらわれない多様な勤務環境改善策を検討することができます。

チーム等の運営方針等

平成〇年度の運営方針、その他の特記事項

【留意点】 ※指針第五条(手引書 P.70)、手引き書P.8～P.9参照

①チーム等の運営方針として、勤務環境改善マネジメントシステムに関する具体的な議題、議論の進め方、スケジュール等を明確にして下さい。なお、様々な意見が出やすい会議運営や雰囲気作りのため、ワークショップ形式等によることも効果的です。ご検討下さい。

②勤務環境改善マネジメントシステムのプロセス(現状分析、計画の策定、評価等)を文書により明文化・記録化し、医療スタッフ全てが随時アクセスし、確認できるようにしておくことも、運営方針に盛り込んで下さい。

③継続的な取組とするため、チーム等を動かしていくための必要な予算の手当も行ってください。

(記載年月日 年 月 日)

【現状診断・対策立案シート】

ミッション (理念)	
ビジョン (中期的な目標)	

現状分析	
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	
3年後のあるべき姿 (具体的に)	



スケジュール	
3年間の取り組み	
1年間の取組	
3か月間の取組	

【アクションプラン・シート】

具体的取組内容	1月	2月	3月
対策① (担当:)			
対策② (担当:)			
対策③ (担当:)			

3. モデル事業個別事例

(1) 吉成医院

開設主体	医療法人社団芳尚会
所在地	茨城県久慈郡大子町大子 813-1
標榜診療科	整形外科・リハ科・内科
許可病床	一般 17 床
休診	木曜土曜午後、日曜、祝日、お盆、年末年始休診
体制	<ul style="list-style-type: none"> ・医師: 正規 1 名、非正規 3 名 ・看護師: 正規 15 名 (離職率 10%) ・薬剤師: 正規 2 名 ・リハ職: 正規 3 名 ・技術職: 正規 1 名 ・看護補助者: 正規 3 名、非正規 4 名 ・事務職: 正規 5 名、非正規 1 名 正規 36 名、非正規 9 名、計 45 名
就労条件	<ul style="list-style-type: none"> ・週所定労働時間: 40 時間 ・週休形態: 完全週休 2 日制 ・所定年間休日日数: 120 日 ・夜勤交代制勤務: 2 交代 (15 時間 うち休憩 2 時間)
当院の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・2013 年に病床開設
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・開設当初は職員が定着せず苦勞した。ようやく職員が定着しつつある中で、職員のモチベーションアップを図りたい。 ・茨城県看護協会の「WLB 推進ワークショップ」が良いと聞き、茨城県看護協会に相談した。 ・勤務環境や制度を整えることで働きやすい職場を作り、人の好循環を作りたい。給与制度などは古いままなので改善が必要と考えている。
窓口	事務長
スケジュール	<p>○訪問 1 回目 (9 月 27 日 茨城県看護協会及び弊社)</p> <p>今後の進め方について意見交換 (検討委員会の設置依頼等)</p> <p>今後の取組みを明確にし、職員のモチベーションを引き出すため、茨城県看護協会「WLB 推進ワークショップ」への参加を表明した。</p> <p>●「職員及び施設に対するアンケート調査」(10 月 24 日 33 票受領)</p> <p>○訪問 2 回目 (11 月 27 日 茨城県看護協会)</p> <p>インデックス調査結果の見方と今後の進め方についての説明、意見交換</p> <p>「職員及び施設に対するアンケート調査」の結果から茨城県看護協会が行った SWOT 分析結果を報告し、ビジョン・課題抽出シート検討を依頼</p> <p>●「職員及び施設に対するアンケート調査」結果送付 (12 月 5 日 弊社)</p> <p>○訪問 3 回目 (12 月 11 日 茨城県看護協会及び弊社)</p> <p>「WLB 推進ワークショップ」開催。ビジョン・課題の検討を行う。ビジョン・課題を最終化し、アクションプランシート (全体・スケジュール) の検討と提出を依頼。</p> <p>○訪問 4 回目 (3 月 16 日 茨城県看護協会及び弊社 (スカイプ参加))</p>

	「WLB 推進ワークショップ」開催 ※適宜、院内にて検討会を開催
取組内容	<p>【STEP1・2】体制の整備(茨城県看護協会:院内体制整備シート) チーム名称:勤務環境改善プロジェクト チームの設置:10月10日 職員の周知方法:10月26日月例スタッフ会議 チームの体制:人事・総務分を管掌する事務長をはじめとした各部門長(栄養科＝外部委託は除く)計6名(事務長、医事課課長、リハビリテーション科科长、看護部外来主任、看護部病棟主任、放射線科・検査室技師長) チーム等の運営方針等:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎月第4水曜日のスタッフ会議で進捗状況を院長へ報告しながらメンバー間で確認、メンバーによる定例会議を第2水曜日に開催する。 ・年内に現状把握と課題抽出を行う ・院長、事務長のトップダウンによるチーム運営から各部署の長が一枚岩となりボトムアップで推進するプロジェクトへと徐々にシフトさせていきたい <p>【STEP3】現状分析(茨城県看護協会:SWOT分析結果、弊社:調査結果報告書) 「職員及び施設に対するアンケート調査」の結果から、現状分析を行った</p> <p>【STEP4・5】目標設定・計画策定・アクションプラン(茨城県看護協会:アクションプラン(全体プラン)、アクションプラン記入シート(スケジュール))</p>
その他	スカイプ研修 1.2 に参加

職員への周知 (吉成医院作成)

「ワーク・ライフ・バランス」
先日、皆さんに面談を行いました。皆さんが抱えている課題や悩み、私共のサポートについて、アンケートの結果はご覧になりましたか？

29年12月 吉成医院
WLB推進プロジェクト

ワーク・ライフ・バランス
個人それぞれのバランスで、仕事と生活の両立を無理なく実現できる状態のこと

WLB
WLBは、福利厚生の一環でも、一部のスタッフのための子育て支援でもありません。「経営戦略の一つである」と、認識してください。

今後アンケートから集めた課題の中から、各自が利用できる制度や仕組みをより分かりやすくするルーブルブック作りやハラスメントの理解や対策、キャリアパスの整理について学び、組織の理念である「患者さまと、私共の成長を共に進めたい」という思いを、多職種がスムーズに連携できる組織を目指して、年末後に掲げました。

「吉成医院ルーブルブック作成」
皆さん、現に行きまじしたか？アンケートの結果、皆さんのニーズや課題を把握することができました。これをもとに、皆さんが使いやすいように作成しました。今後、皆さんのご意見やご要望を伺いながら、さらに改善してまいります。

29年12月 吉成医院
WLB推進プロジェクト

ワーク・ライフ・バランス
個人それぞれのバランスで、仕事と生活の両立を無理なく実現できる状態のこと

WLB
WLBは、福利厚生の一環でも、一部のスタッフのための子育て支援でもありません。「経営戦略の一つである」と、認識してください。

今後アンケートから集めた課題の中から、各自が利用できる制度や仕組みをより分かりやすくするルーブルブック作りやハラスメントの理解や対策、キャリアパスの整理について学び、組織の理念である「患者さまと、私共の成長を共に進めたい」という思いを、多職種がスムーズに連携できる組織を目指して、年末後に掲げました。

アクションプラン（全体プラン）

ミッション <small>（組織の存在理由）</small>	「医道を宗とし、和を尊ぶ」 <ul style="list-style-type: none"> ・地域住民の健康支援を宗とする ・職員一同、親睦を深め、密接に連携を取りながら業務に励む
ビジョン <small>（組織が目指す将来像）</small>	他職種を尊敬し、多職種がスムーズに連携できるチームワークの良い職場 【多職種連携の基本は他職種尊敬】

現状分析 <small>（ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析）</small>	<ol style="list-style-type: none"> 1 管理職を含め就業規則の内容を熟読していないスタッフがほとんどである（80%以上） 2 労働基準法などの制度や仕組みについて理解していないスタッフが多い（80%以上） 3 吉成医院に長く勤めたくないと思う1/3のスタッフの理由がはっきりしない 4 社会情勢の変化に伴い経済面で不安を抱えている（親の介護や子供の教育など） 5 スキルアップなど教育制度のルールが確立されておらず、将来的なキャリア形成に不安を抱えている 6 平均年齢が高く（41歳）、若い人が仕事にやりがいを感じたり、能力を発揮する機会が少ない 7 院内のハラスメントに対する制度やルールが不明確であり対策が不十分である（86.4%） 8 明らかに長時間残業をしているスタッフがいるのにアンケートに反映されていない 9 介護に負担を感じるスタッフが多い
課題 <small>（ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ）</small>	<ol style="list-style-type: none"> 1 就業規則の不備とスタッフの認識不足による不公平感を解消するための施策が必要である 2 ハラスメントの対策強化（委員会の設立や研修の実施、ルールの周知徹底など）が必要である 3 部署によって残業時間にバラツキがあり、サービス残業も散見される <small>（経営幹部の意識改革、多職種・他部署の連携・協力が必要なのではないか）</small> 4 介護離職対策のための制度づくり



3年後のゴール	<ol style="list-style-type: none"> 1 スタッフ全員が利用できる制度や仕組みを把握しているようにしたい 2 スタッフ全員が伸び伸びと働ける、あらゆる種類のハラスメントが無い職場にしたい 3 サービス残業は当然ながら全部署の残業時間を抑制し、より仕事と生活を両立できる職場にしたい <small>（院内全体直近4か月平均残業時間数=188時間（サービス残業時間数=?） 2017年9月時間外勤務手当支給時間=224時間、10月=156時間、11月=172時間、12月=203時間）</small> 4 介護と仕事を両立する制度を活用している
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取組み	<ol style="list-style-type: none"> 1 患者本位のチーム医療推進のための風通しの良い職場づくり（多職種カンファレンス、ICTなどの活用） 2 就業規則・人事賃金制度の見直しと策定、スタッフへの浸透 3 ハラスメント撲滅に向けた制度の再検討、全スタッフに対するハラスメント教育・啓蒙活動 4 サービス残業や部署間の残業時間数の格差を無くし全スタッフが公平にWLBを享受する 5 介護が必要なスタッフへの援助、仕組みづくり
1年間の取組み	<ol style="list-style-type: none"> 1 サービス残業の実態把握（業務内容の洗い出し） 2 他部署との具体的な連携方法の確立・仕組みづくり 3 ハラスメント対策委員会の発足、意識改革のための研修会の実施、規則/防止策/相談制度の策定 4 就業規則のポイントを抜粋した「ルールブック」の策定、説明会の実施 5 介護に関する制度を把握し、それを活用するための院内ルールを策定
今後4カ月間の取組み	<ol style="list-style-type: none"> 1 サービス残業の洗い出し、原因把握 2 就業規則見直しとルールブックを作成し全員が把握できるようにする 3 セクハラ（ジェンダー含む）、パワハラ、モラハラについての知識習得、相談窓口の設置 <p>（上記取組後）介護の現状・問題点の把握</p>

アクションプラン記入シート（スケジュール）

具体的なアクション	1カ月目	2カ月目	3カ月目	4カ月目
アクションプラン①：サービス残業を無くし、時間外勤務時間を減らす（業務整理）				
各部署の残業時間の把握	● 各部署の残業時間の実態調査・サービス残業の有無の確認	→		
残業内容の洗い出し		● 残業内容の確認、職務内容明細書の作成	→	
業務整理、各業務の担当者の明確化（他職種・部署への業務委託を含む）			● 業務内容明細書を基に他職種・他部門へ委託可能な業務の検討、	→
他職種・部署との業務分担や役割の交渉と調整、職務明細記述書の作成			● 他職種との業務調整、業務	→ 分担・役割分担の試行、改善点の洗い出し 部門別、職種別の職務明細記述書の作成
アクションプラン②：ハラスメントの防止と対策強化				
ハラスメント対策委員会（仮）の立ち上げ	● メンバー選出と委員会発足の意義の周知	→		
ハラスメントについての正しい知識習得		● 院内でハラスメントに関する講習会を実施 ハラスメントについての理解を深める	→	
現状の問題点の洗い出し			● 委員会メンバー（多職種）によるヒヤリング	→
原因究明と防止策の策定、窓口設置				● ヒヤリングを基に原因と防止策をレポートにし、院内で公表。ハラスメント相談窓口の設置。
アクションプラン③：就業規則を整備・見直し、より理解を深めること				
利用頻度の実態把握と利用したい制度の検討	● 就業規則内の制度の利用実態を把握する 就業規則に記載のない慣習上のルールを洗い出し	→		
当院就業規則の明確化、運用方法の見直し		● 規則を基に許認可申請のルールや必要書類を整備する	→	
就業規則内重要事項や就業規則に記載のない慣習上のルールをまとめたルールブックの作成			● 事務長を中心にルールブックを作成し、全職員を対象に説明会を実施、周知徹底する	→
キャリア制度の制定				● 資格取得などキャリアアップを目的とした制度の制定、（業務調整奨学金などの運用）

(2) バークレーレディースクリニック

開設主体	医療法人バークレーレディースクリニック
所在地	沖縄県浦添市当山 2-2-11
標榜診療科	産科・婦人科
許可病床	一般 12 床
休診	金曜午後・日祝休診
体制	<ul style="list-style-type: none"> ・医師: 正規 1 名、非正規 3 名 ・看護師: 正規 10 名、非正規 8 名 ・看護補助者: 正規 4 名、非正規 2 名 ・事務職: 正規 3 名 正規 18 名、非正規 13 名、休職等 1 名
就労条件	<ul style="list-style-type: none"> ・週所定労働時間: 40 時間 ・週休形態: 完全週休 2 日制 ・所定年間休日日数: 113 日 ・夜勤交代制勤務: 2 交代 (16 時間)
当院の特徴	・日本初の医療モール型有床診療所
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・少子化に伴い出産件数が減少してきている。人材の定着率はよいが、出産件数の減少で人件費率の増加が見込まれる。 ・新しいサービスを考えるにしても、浦添市は価格コンシャスが高く、サービスよりも価格が安いほうに流れる。
窓口	事務長
スケジュール	○訪問 1 回 (11 月 7 日 沖縄県医療勤務環境改善支援センター及び弊社) 今後の進め方について意見交換 ●「職員及び施設に対するアンケート調査」回収票受領 (1 月 6 日) ●「職員及び施設に対するアンケート調査」結果送付 (2 月 4 日 弊社)
取組内容	【STEP1・2】 - 【STEP3】 現状分析 (弊社: 調査結果報告書) 「職員及び施設に対するアンケート調査」の結果から、現状分析中
その他	スカイプ研修 1.2 に参加

(3) 西原クリニック

開設主体	医療法人成風舎
住所	熊本県荒尾市西原町1丁目4-24
標榜診療科	外科, 内科, 皮膚泌尿器科, 放射線科, リハビリテーション科
許可病床	一般19床(1床特別室)
休診	木土の午後・日祝休診
体制	<p>医師: 正規1名(外科専門医・がん治療専門医) 非正規1名 看護師・准看護師: 正規10名、非正規4名(離職率15.4%) 薬剤師: 正規1名 看護補助者: 正規2名、非正規7名 事務職: 正規4名、非正規1名 調理員: 正規2名、非正規2名 正規21名、非正規16名、計41名</p>
就労条件	<ul style="list-style-type: none"> ・週所定労働時間: 40時間 ・週休形態: 週休1日半2日制 ・所定年間休日日数: 120日 ・夜勤交代制勤務: 2交代(15時間うち休憩2時間)
当院の特徴	・2013年に病床開設
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・当院はがんの患者が多いが、入院患者の増減が激しく、シフトが組みにくく、現在厚めのシフト体制になっている。(繁忙にあわせ、夜勤2名体制に変更した) ・患者が集中した際に、残業になり、残業代が嵩んでいる。 ・診療報酬が高い正看を採用したいが、近隣でも若い看護師が集まらない状況にある。 ・現在、准看が多く、高齢化しており、中間層を育てたいが、当院は近隣に比べ看護師の給料が低い。 ・但し、月10日は休みを確保。そのためか勤務日は残業を厭わない傾向がある。 ・2交代制で1回夜勤12.5時間を16時間2日分と換算している。 ・看護師間で働き方に差はあるものの、以前、賞与で差をつけたところ評価に対する抵抗感が強くやめた経緯あり。
窓口	管理部長
スケジュール	<ul style="list-style-type: none"> ●「職員及び施設に対するアンケート調査」回収票受領(12月10日) ○電話・メールにて個別相談対応(12月20日～22日 弊社) 内容: 夜勤時間の考え方について 対応: 福島委員から回答をいただき、弊社よりメールにて回答 その他: 社労士との付き合いがないとのことで熊本県医療勤務環境改善支援センターを案内 ●「職員及び施設に対するアンケート調査」結果送付(1月15日 弊社) ○就業規則見直し案を作成し、変更する時間について熊本県医療勤務環境改善支援センターアドバイザー(社労士)に確認いただく ○看護師の夜勤時間の調整と、夜勤の勤務時間変更による病棟看護師の一日の業務体制も変更を行い、幹部会議・法人理事の承認後、スタッフへの説明会を行い、就業規則を変更した(3月1日より適用) ○労働基準監督署に改定した就業規則を提出

取組内容	<p>【STEP1・2】体制の整備(推進体制整備シート)</p> <p>チーム名称:勤務環境改善委員会</p> <p>チームの設置:3月1日</p> <p>職員の周知方法:3月12日リーダー会議</p> <p>チームの体制:医療機関内の組織図では、院長を筆頭に、医療部(看護師、看護補助、栄養)と管理部(事務、送迎)に分かれている。今回設立した勤務環境改善委員会は、医療部、管理部からは、独立した中間的な位置づけとする。</p> <p>5名(院長、管理部長、看護部長、看護師、事務)</p> <p>チーム等の運営方針等:長く働ける勤務環境づくりの理念実践を推進するため、平成30年度は、現状で問題となっている時間外労働の削減に取り組む。</p> <p>【STEP3】現状分析(弊社:調査結果報告書)</p> <p>「職員及び施設に対するアンケート調査」の結果から、現状分析を行った</p> <p>【STEP4・5】目標設定・計画策定・アクションプラン(弊社:現状診断・対策立案シート)</p> <p>※スケジュール・アクションプランは未記入</p>
------	--

就業規則の改定

旧	新
<p>(就業時間)</p> <p>第28条1 毎月1日を起算日とする1ヶ月単位の変形労働時間制を採用し、週の所定労働時間は、1ヶ月を平均として40時間以内とする。</p> <p>2 1日の所定労働時間は、8時間とする。ただし、厨房部門勤務者は、7時間とする。</p> <p>3 各日の始業・終業の時間及び休憩時間は、職種(職場)ごとに勤務時間表で定める。ただし、業務の都合その他やむ得ない事情により、これらを繰り下げることがある。</p> <p>4 勤務割表の作成は、原則として1ヶ月ごとに行うものとする。</p> <p>5 休憩時間は昼食時間を挟んだ時間帯とし、業務に支障を来たさないよう各人交代制とする。ただし、次項の第29条で規定する看護部門勤務者の夜間業務については、3時間の休憩時間を設けることとする。</p>	<p>(就業時間)</p> <p>第28条1 毎月1日を起算日とする1ヶ月単位の変形労働時間制を採用し、週の所定労働時間は、1ヶ月を平均として40時間とする。ただし、医師、薬剤師については32時間とする。</p> <p>2 1日の所定労働時間は、8時間とする。ただし、厨房部門勤務者は、7時間とする。</p> <p>3 各日の始業・終業の時間及び休憩時間は、職種(職場)ごとに勤務時間表で定める。ただし、業務の都合その他やむ得ない事情により、これらを繰り下げることがある。</p> <p>4 勤務割表の作成は、原則として1ヶ月ごとに行うものとする。</p> <p>5 休憩時間は昼食時間を挟んだ時間帯とし、業務に支障を来たさないよう各人交代制とする。ただし、次項の第29条で規定する看護部門勤務者の夜間業務については、1時間の休憩時間を設けることとする。</p>

【現状診断・対策立案シート】

ミッション (理念)	長く働ける勤務環境づくり
ビジョン (中期的な目標)	時間外労働の削減(時間内労働の適正化)

現状分析	<p>看護師 入院患者さんの状態により、時間外労働が増えることがある。日勤の終業時刻は18時だが、20時まで残ることはよくある。時には、22時を超えて時間外労働を行う場合もある。また、平成30年3月より、夜勤の勤務時間の調整を行い、これまで1回の夜勤12.5時間から16時間へと変更を行った。</p> <p>事務 月末月初のレセプト算定期間に、時間外労働が発生している。半日勤務の木曜日、土曜日の終業時刻は12時45分だが、18時から20時まで時間外労働を行っている。</p>
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	ワークライフバランスが取れて、長く働ける勤務環境を整備するためには、時間内労働を見直して、時間外労働を削減する必要がある。
3年後のあるべき姿 (具体的に)	当院は、緩和医療に積極的に取り組んでおり、地域での果たす役割も大きくなっており、スタッフへの負担も増加している。しかし、長期間にわたり医療の質を維持するには、スタッフの育成が必須であり、長期間、勤務してもらえることが望ましい。そのために、時間外労働の削減をはじめとした種々の勤務環境整備を行い、職員の誰もが長く働きたいと思え、個人の目的、クリニック全体の目的を共有できる組織づくりをしていきたい。



スケジュール	
3年間の取り組み	
1年間の取組	
3か月間の取組	

(4) 高山胃腸科・外科

開設主体	医療法人南泉会
住所	鹿児島県肝属郡肝付町前田 923-1
標榜診療科	外科 胃腸科 内科 整形外科 肛門科
許可病床	一般 19 床
休診	木土の午後・日祝(9:00-12:30 14:00-17:30)
体制	医師:正規 1 名 看護師・准看護師:正規 10 名、非正規 1 名(離職率-%) 薬剤師:非正規 1 名 看護補助者:非正規 1 名 事務職:正規 6 名 リハ助手:非正規 1 名 正規 17 名、非正規 4 名 計 21 名
就労条件	・週所定労働時間:40 時間 ・週休形態:週休 1 日半制、看護師は月 9 休制 ・所定年間休日日数:106 日 ・夜勤交代制勤務:2 交代(16 時間)
当院の特徴	・2017 年 3 月設立
課題	①人事評価制度を導入検討 昇給方法及び給与、賞与算出方法 (賞与については年 2.5 を支給(夏 1.0 冬 1.5)) ②残業時間管理 タイムカードで管理(現段階では看護部の残業はほとんど無い) 残業申請の基準整備(残業承認申請制の検討中) ③職員のモチベーションアップ ④リハビリテーションの導入 外来患者についても減少が続いているが対応策をうっていない状態。病床稼働の増加。
窓口	事務次長
スケジュール	●「職員及び施設に対するアンケート調査」回収票受領(12 月中旬) ●「職員及び施設に対するアンケート調査」結果送付(1 月 14 日 弊社)
取組内容	【STEP1・2】体制の整備(推進体制整備シート) チーム名称:業務改善委員会 チームの設置:4 月 1 日 職員の周知方法:職員会議 H30.3 病棟会 チームの体制:問題意識や解決意欲の高い医療スタッフ主導のボトムアップによるチーム編成で院長直属として経営会議でボトムアップされた議案は決定する(3 名 事務部長、看護師、事務) チーム等の運営方針等: ・過去の運用にとらわれることなく事務部、看護部で抱えている問題を抽出し業務改善を行う ・賃金や人員に関する事については経営会議にて決定する ・業務改善委員会で会議を行う(月 2 回程度)

	<ul style="list-style-type: none"> ・議案に関してはメンバーで持ち寄り優先事項から検討に入る ・職務給(階級制)の導入をH30.7に予定 <p>【STEP3】現状分析(弊社:調査結果報告書) 「職員及び施設に対するアンケート調査」の結果から、現状分析を行った</p> <p>【STEP4・5】目標設定・計画策定・アクションプラン(弊社:現状診断・対策立案シート)</p>
その他	スカイプ研修1に参加

【現状診断・対策立案シート】

ミッション (理念)	地域住民に信頼される医療を提供し住民の健康な生活に貢献する
ビジョン (中期的な目標)	仕事と生活を両立させ、職員が大切にされていると思えるような診療所にし地域住民に対しても安心、安全な医療を提供する。

現状分析	<ul style="list-style-type: none"> ①医師の勤務環境の改善 ②電子カルテ運用の再整備(オーダーリングを全てで実施してなく紙運用で行っている) ③薬剤管理、物品管理の徹底化 ④残業時間(現在月平均5時間未満)の維持 ⑤有休休暇取得の公平性 ⑥看護業務の適正化(夜勤回数やシフトにて偏りがある) ⑦院内、院外教育の未実施
------	--

課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ①、②入力支援(医師事務補助作業員or病棟クラークの導入検討) 年齢が高いスタッフがPC操作が苦手 ③納入実績、使用実績の点検をルーチン化できていない 物品使用などのコスト意識が少し薄い ④電子カルテ入力業務による残業をなくする運用 病床稼働率90%以上を目標にして看護師勤務時間帯の再調整 ⑤全有休取得後の欠勤処理のスタッフ減少 ⑥一人夜勤の負担軽減、シフトの適正化 ⑦教育に力を入れて受動的な働き方からの脱却
---------------------------------	---

3年後のあるべき姿 (具体的に)	<p>電子カルテの運用をしっかり構築し情報共有を簡略化しコスト意識をしっかりつけていく。そのなかで業務量が増える事が予想されるが現状の残業時間5時間未満を維持できるように運用面をスタッフからのボトムアップで構築していく。</p> <p>病床稼働90%を目標として入院機能を充実させシフト時間の見直しや偏りをなくす。勤務に応じて看護の職域をわけて不公平をなくす。</p> <p>教育、研修にも力を入れ地域住民に対しても安心、安全な医療を提供する。</p>
---------------------	--



スケジュール	
3年間の取り組み	<p>業務の質を上げ地域住民に対しても安心、安全な医療を提供</p> <p>診療報酬増収に伴い職員の処遇改善</p> <p>地域医療機関とWinWin関係となれるように連携強化を行う</p>
1年間の取組	<p>H30.7期首にてシフト見直しや看護職域を導入予定 その中で有休取得の差異をなくしていく</p> <p>電子カルテ運用を再構築しコスト意識や物品管理を徹底していく</p> <p>病床稼働率90%以上として診療報酬の増収、かかりつけ医の強化、地域医療連携強化、ICTの導入等を行っていく。</p>
3か月間の取組	<p>H30年診療報酬改定に乗じて運用の適正化をはかる</p> <p>電子カルテの運用や業務の見直し項目をスタッフから意見集約</p> <p>残業時間の内容の把握</p>

【アクションプラン・シート】

具体的取組内容	1月	2月	3月
対策①物品管理の徹底（担当:-）			
薬品の在庫管理の簡略化			
納入物品の把握			
診療報酬改定に伴う器材導入等の検討			
対策②看護業務情報収集（担当:-）			
電子カルテ入力に伴う負担の把握			
病棟クラークを導入した場合の業務分担の検討			
医療連携の構築			
対策③電子カルテ運用情報収集（担当:-）			
処方、注射オーダーの運用検討			
マニュアル作成（たたき台部分）			

(5) 名古屋整形外科・人工関節クリニック

開設主体	
住所	愛知県北名古屋市高田寺一本橋7
標榜診療科	整形外科 リウマチ科 リハビリテーション科 人工関節手術
許可病床	計19床
休診	木土午後・日祝(9:00-12:00/15:00-18:00)
当院の特徴	・2017年3月設立
課題	①職員のモチベーションアップ ②残業時間管理・削減
窓口	副院長
スケジュール	●「職員及び施設に対するアンケート調査」回収票受領(1月下旬) ●「職員及び施設に対するアンケート調査」結果送付(2月9日 弊社)
取組内容	【STEP1・2】体制の整備 ー 【STEP3】現状分析(弊社:調査結果報告書) 「職員及び施設に対するアンケート調査」の結果から、の結果から、現状分析中
その他	スカイプ研修 1.2 に参加

4. スカイプ研修の実施

(1) 研修内容

スカイプを使用し、研修を2回実施している。受講希望者には、事前にスカイプに登録を行っていただいた。

研修内容は以下の通りである。なお、開始時間については、各診療所の希望を踏まえ、診療時間に重ならないよう設定を行っている。

研修1

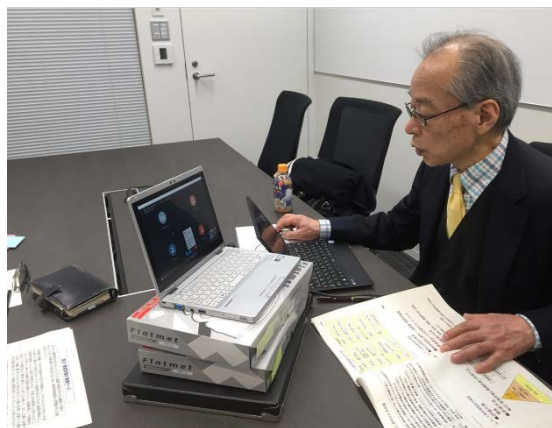
テーマ	人事評価制度について
日時	2月9日(金) 14:00~15:30 (講義1時間・質疑応答30分を予定)
対象	事務部門・評価者(評価をする方)を対象に実施
参加機関数	4有床診療所 (No01.02.04.05)
講師	弊社客員研究員 佐々木 貢
その他	事前に資料をPDFにて送付し、必要部数を各診療所にて用意いただいた。

研修2

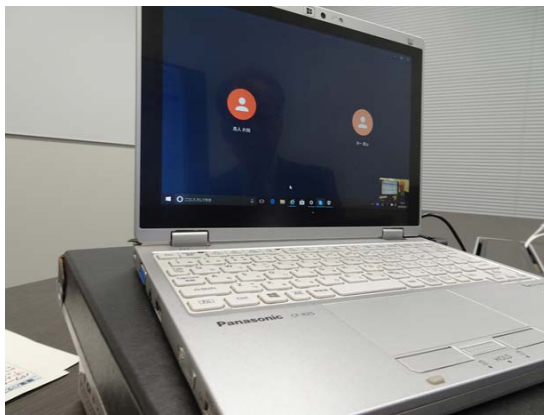
テーマ	ハラスメントについて
日時	3月1日(金) 13:00~14:30 (講義1時間・質疑応答30分を予定)
対象	事務部門・評価者(評価をする方)を対象に実施
参加機関数	2有床診療所 (No01.05)
講師	弊社客員研究員 佐々木 貢
その他	事前に資料をPDFにて送付し、必要部数を各診療所にて用意いただいた。

(2) 研修風景

研修1



研修 2



(3) 受講風景 (研修 2)



参加者 21 名。プロジェクター利用。

(4) 受講者の感想

- ・時間をかけて研修に行く必要が無くなれば、診療時間を削る必要も無くなるし、何より体が楽。(医師)
- ・天候や交通にかかわらず地元で勉強できるのは有難い(看護師)
- ・WEB研修であれば実施日の調整がしやすい(看護師)
- ・気軽に講義を受けられる。(運動指導員)
- ・映像や音響を改善点すればもっと良い(診療放射線技師)
- ・生産性だけではなく、当院のような過疎地の診療所は人財が教育・研修の機会に恵まれず、結果、若手や優秀な人材確保に非常に苦勞している。その場で疑問点を質問でき、職場で手軽に行えるスカイプ研修は人財育成のための教育や地域医療の質を向上させる研修として有用な手段になると感じた(事務)
- ・今回の研修は既存の備品を使い、スタッフの時間外手当も会場までの所要時間が無いので最小限にとどまり経費面では有効なのではないか(事務)
- ・医療系専門学校でももっとITを活用すれば学習成果が上がる可能性があると感じた(専門学校実習生)