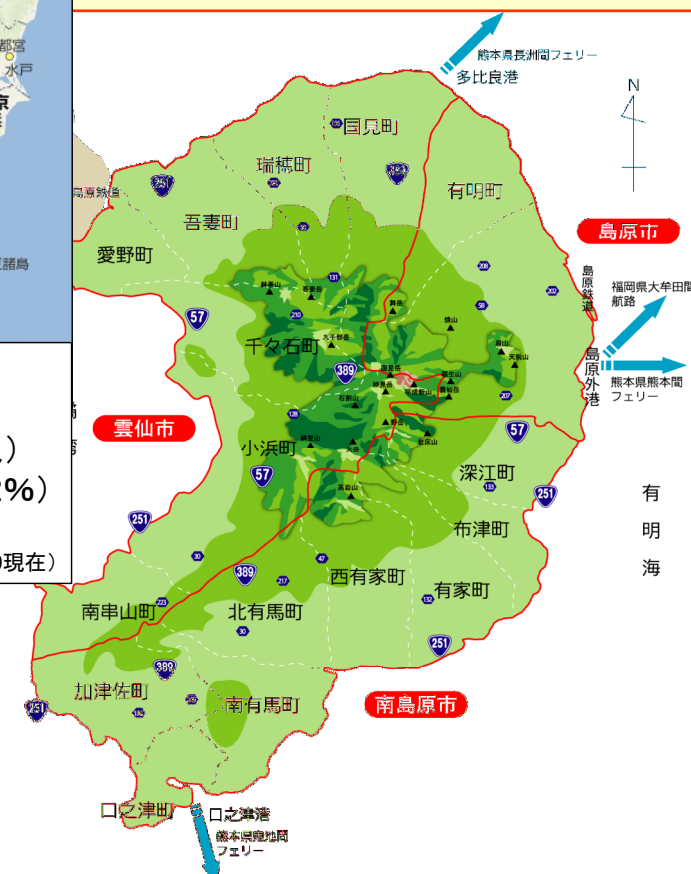
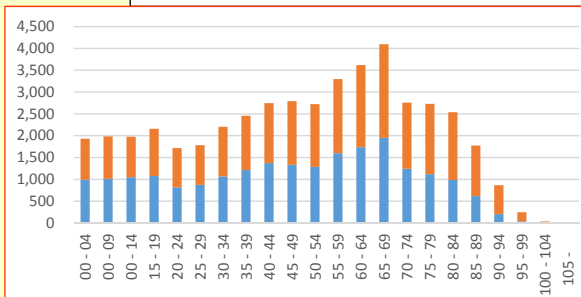


令和元年10月16日（水）福岡開催

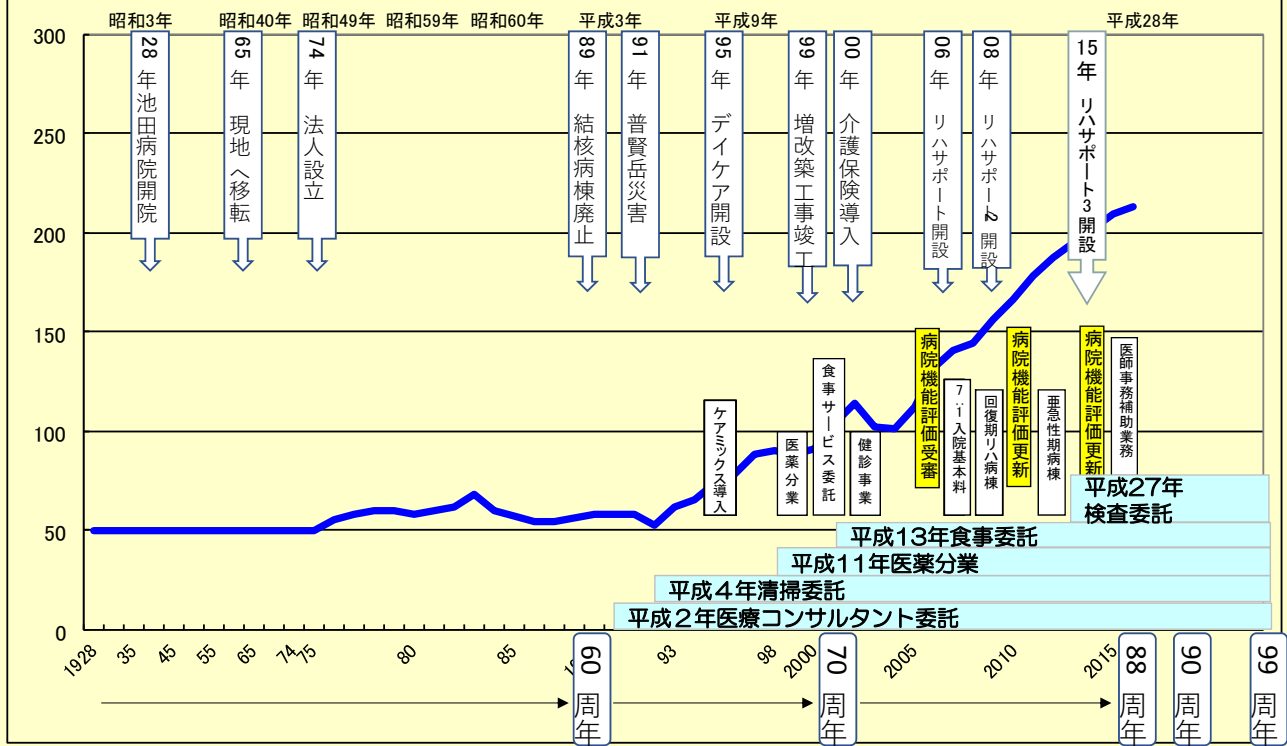
【事例発表2】

医療勤務環境改善 事例報告

医療法人社団東洋会 池田病院
事務管理部長 高柳 公司



東洋会の歩み（医療制度と職員数の推移）



(医社) 東洋会池田病院 紹介

4F レストラン「あいれふ」
レストラン「あおぞら」
リハプラザ「さんさん」

3F 一般病棟(21床)・地域包括ケア
(18床) 全個室ABCDタイプ
フラワーガーデン「ひだまり」

2F 回復期リハ病棟(30床、4床室、
他個室BCDタイプ)
療養型病棟(21床、4床室5部屋、
浴室、特殊浴室)

1F 診察室、内視鏡室、検査室、
放射線室、リハビリテーション、
作業療法、言語聴覚室、
通所リハビリテーション
健診コーナー

診療時間
平日：午前9:00～12:30
午後2:00～5:30
日、祝日：休診
面会時間
午後2:00～8:00

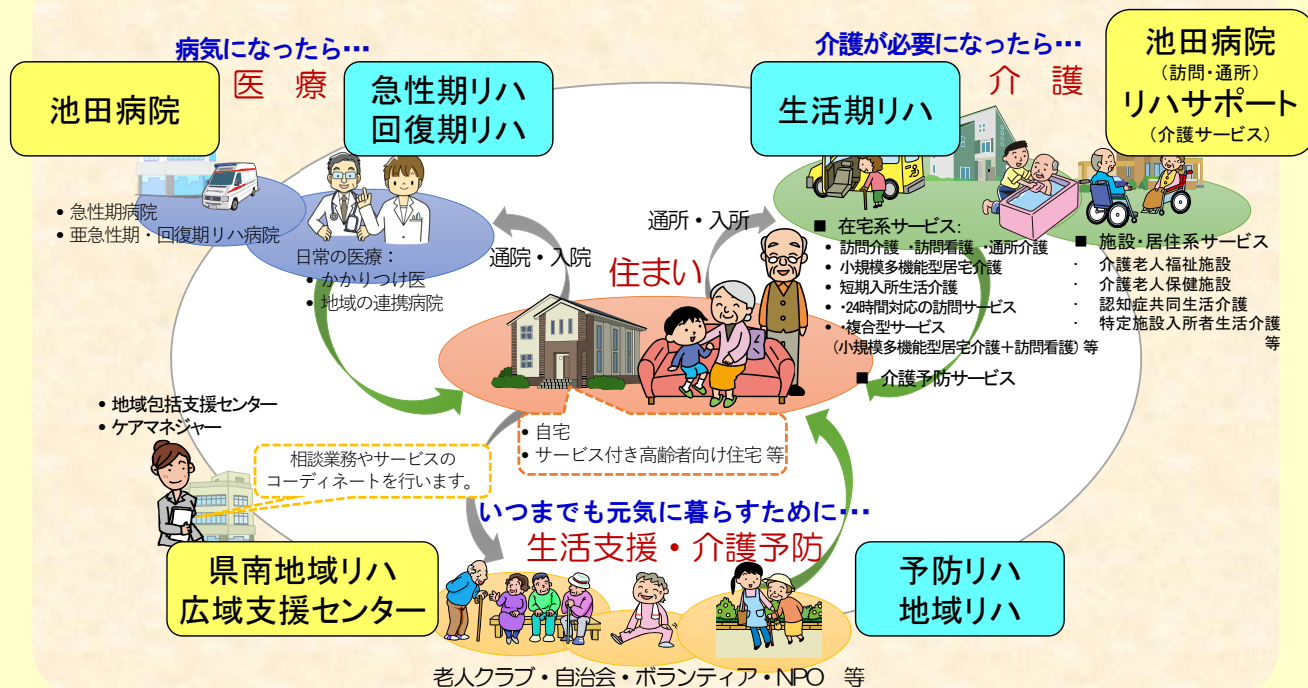
- 長崎県南地域リハビリ広域支援センター協力機関
- 通所介護事業所 リハサポート(定員60名)
- 通所介護事業所 リハサポート2(定員15名)
- 居宅介護支援事業所 リハサポート
- 複合型サービスリハサポート
- 巡回型訪問介護リハサポート



2025年の地域包括ケアシステムの姿

地域包括リハシステム(仮称)

当法人での取組み



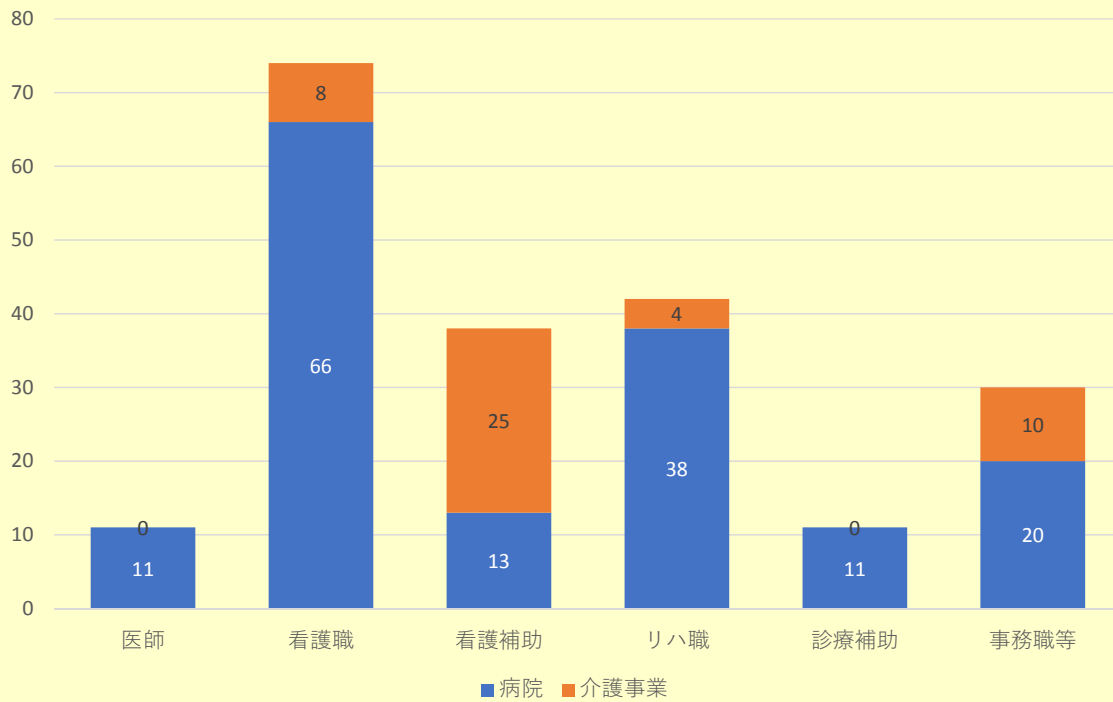
(高柳再編)
5

5

なぜ勤務環境改善に取り組んだのか？

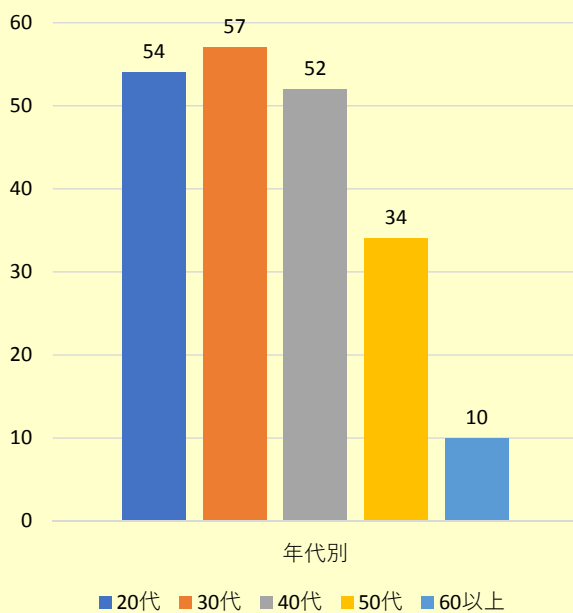
1. 働きやすい職場づくり
2. 人材育成の為
3. 求人・人材確保の為
4. 医療・介護サービスの充実の為

職種別職員数

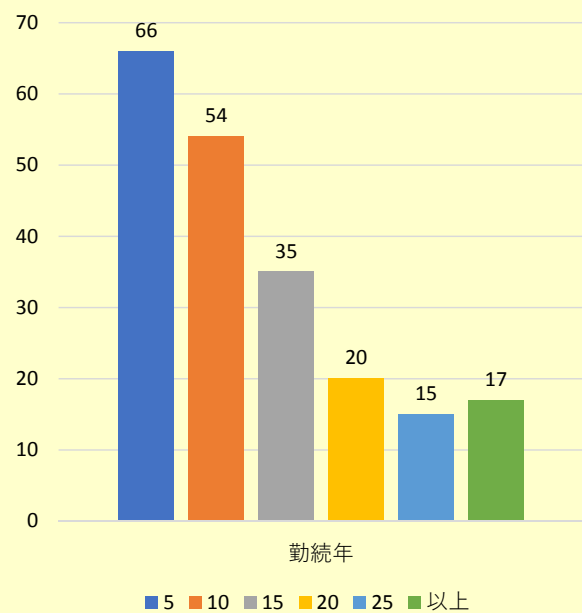


職員の状況

年代別職員数



勤続年代別職員数



長崎県地域医療介護総合確保基金事業 医療勤務改善支援事業実績書（H29年度）

区分	取り組み内容
●働き方・休み 方改善	<p>【取り組み内容】 看護業務の負担軽減と有給や育児休暇など急な休みでも対応できるように、看護補助者を補充する。</p> <p>一般病棟に補助者を配置することで、看護業務に専念できるようになってきている。また、残業が軽減してきているように思われる。</p>
●働きやすい確 保のための環境 整備	<p>【取り組み内容】 現在、職員駐車場を法人契約で確保しているが、不足の為、通路なども利用し日中移動等もしている。よって職員駐車場を拡充し、仕事に集中できる環境整備をする。</p> <p>職員駐車場が増え、業務中の移動がなくなり業務に支障をきたさなくなった。</p> <p>【取り組み内容】 就業に関する相談窓口を設置し、職場環境の改善や個々に合わせた支援を検討する。また、ストレス等への支援へも役立てる。</p> <p>相談窓口の設置により、親の介護の為退職を検討していた職員が相談の結果、介護休暇を取得し、その後短時間勤務へ調整し勤務を継続できた例もあったように、働き方の調整等で継続して働ける環境に効果があったと思われる。</p>

取り組みチーム

●勤務環境改善取組チーム

院長・看護部長・担当医師・担当委員会長
・総務・事務管理部長

アドバイザー

- 1.病院・法人としての取り組み内容の検討
- 2.改善の方向性の検討
- 3.労務管理等の検討

●担当委員会（業務改善委員会）

医師・看護師・その他各部署の委員

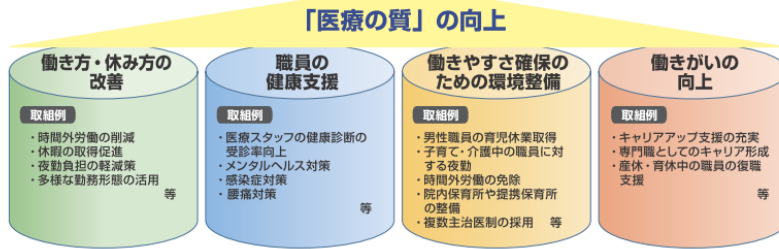
- 1.情報の収集
- 2.改善案等の提案

優先順位の高い領域から、取組を「見える化」しましょう

4つの領域のうち、まずは自機関にとって優先順位の高い領域から取り組んでみましょう

勤務環境改善についての検討には、大きく4つの領域が想定されます。現在の取組状況や医療機関の規模など、自機関の特性を踏まえ、優先順位や着手しやすいような領域から取り組んでみましょう。

<医療機関の勤務環境改善の4つの領域>



指標を設定し、取組の成果を数値で把握しましょう

指標を設定し、数値の変化を把握することで、目標がどの程度達成されたか。それら指標となるデータ例については、「いきサポ」で提供しているデータ例を参考に、分析の際に参考となるデータ例として紹介していますので、ぜひ活用してください。

医療勤務環境改善マネジメントシステム 導入の手引きをご利用ください

<マネジメントシステム 導入の手引き (改訂版)>

1. 勤務環境改善マネジメントシステム導入のねらい・目的
2. マネジメントシステム導入のフローと具体的な進め方
3. マネジメントシステム導入に関する取組事例の紹介
4. マネジメントシステム導入の支援ツールの使い方
5. 「雇用の質」向上の取組メニュー
6. 「雇用の質」向上の取組メニューの実施例
7. その他の支援ツール
8. 参考情報

★「いきサポ」のホームページからダウンロードできます
>「役に立つ情報」>「2.各種通知・審議会等」



現状分析シート

【現状分析シート】

□「表」の「成果」については、比較対象年度の記載がない場合は、前年の実績値と比較してください。

※現状把握・課題抽出のための観点に関する自施設の状況について、「1」の分野に該当する「表」に記載する場合は必ず「表」の「備考」欄に記入してください。

※「表」の「備考」欄には、現状把握・課題抽出のための観点に関する自施設の状況について、優先順位を付けるための視点を記載してください。評価は、「重要度」や「緊急度」であればのみ、「コスト」であれば大中小など、評価の基準を決めようとして現状別に評価を行い、さらに総合的な評価が「総合評価」に記載してください。

領域	分野	No.	分類	現状把握・課題抽出のための視点 (※「成果」については前年との比較(欄外の注も参照))	現状把握					課題の抽出 (課題点を解決するために取り組むべきこと、評価を高めるために必要な事項を列挙。いくつかつでも可)	優先順位付け	
					重要度	緊急度	コスト	その他	総合評価		備考	
I 働き方・休み方の改善	1) 労働時間管理	1	労働時間	残業時間削減が図れている								
		2	労働時間	急病有給休暇の取得率が上がっている								
		3	労働時間	残業時間削減に努めている								
		4	労働時間	1日当たりの職員勤務時間を削減している								
		5	労働時間	急病有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している								
	2) 勤務負担軽減	6	労働時間	勤務負担の軽減(夜勤制)の導入、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の削減、夜勤休憩の確保等)を行っている								
		7	労働時間	夜勤専従者への配慮(夜勤の時間・回数の制限等)を行っている								
		8	労働時間	夜勤・交代制勤務の勤務時間と適切に管理している								
		9	労働時間	労働時間設定改善に関する労務課との話し合いの機会を設けている								
		10	労働時間	補助職(医師事務作業補助員等)の配置数を増えている								
II 雇用の質の向上	1) 雇用の質の向上	11	労働時間	正職員について多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など)を導入している								
		12	労働時間	急病・急病・自傷・自死等の発生等に対する配慮を行っている(連絡当直を行わない、遠隔地に日勤を入れない等)								
		13	労働時間	医師、認定看護師、オンコール対応等に対する働き方・手厚等の配慮を充実・改善している								
		14	労働時間	チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化、補助職の活用等)により負担軽減を図っている								
		15	労働時間	情報通信機器を活用した業務効率化・省力化を進めている								
	2) 雇用の質の向上	16	労働時間	業務・採用を強化するための取組を実施している								
		17	労働時間	地域の医療機関との連携(オープンシステム、地域連携クリニックパス、外来相談の提供等)を実施している								
		18	労働時間	職員の健康診断受診率が改善している								
		19	労働時間	職員の健康教育や身体的健康対策(生活習慣病対策等)に取り組んでいる								
		20	労働時間	感染症予防対策(インフルエンザウイルス、インフルエンザ等)に取り組んでいる								
III 職員の健康支援	1) 職員の健康支援	21	労働時間	通夜・メンタル等により出勤していない者が増えている								
		22	労働時間	通夜労働時間数は増えている								
		23	労働時間	職員のメンタルヘルス対策(相談窓口の設置、復職支援プログラムの策定、職場改善等)に取り組んでいる								
	2) 職員の健康支援	24	労働時間	作業環境対策(騒音対策や照明対策等)に取り組んでいる								
		25	労働時間	有害化学物質(鉛・鉛酸、エチレンオキシド、キシレン、ホルムアルデヒドの取扱い等)の基準予防に取り組んでいる								
		26	労働時間	職業感染症(血液・体液や空気感染)の予防対策に取り組んでいる								
		27	労働時間	安全衛生管理に関する組織体制及び手順を整備している								

図表 13 「現状分析シート」フォーマット

現状分析シート結果（1709月）

※現状把握・課題抽出のための視点に関する自施設の状況について、
「1. 十分に当てはまる」「2. 当てはまるが改善余地あり」
「3. 全く当てはまらない」「4. 把握していない」

領域	項目	内容	集計数値
Ⅲ-1	31	院内保育所等を整備している	75
Ⅲ-3	49	職員向け院内アメニティを整備・拡充している（仮眠室、休憩室の確保等）	60
I-1	2	年次有給休暇の取得率が上がっている	59
Ⅲ-3	50	院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している（職員旅行、イベント等）	56
I-1	5	年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	54
I-1	1	時間外労働時間数が減っている	48
Ⅲ-2	44	患者等からの暴言・暴力への対策に関する体制を整備している（警備員の配置、相談窓口の整備等）	48
I-2	11	正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など）を活用している	47
I-1	3	時間外労働時間の削減に取り組んでいる	46
Ⅲ-1	28	男性職員の育児休業取得者数が増えている/育児休業取得率が上がっている	45

改善への取り組み



- 院内保育所はニーズを調査する。
- 職員向け院内アメニティの整備は、次期の増改築工事の図面打ち合わせに反映する。
- 有給休暇は取得率の調査と上げる方法を検討。
- 時間外労働については、就業規則の周知や所属長の管理体制を再確認。
- その他、休暇やセクハラ・パワハラ等についても就業規則の再確認を促す。

現状分析シート結果（1803月）

※現状把握・課題抽出のための視点に関する自施設の状況について、
「1. 十分に当てはまる」「2. 当てはまるが改善余地あり」
「3. 全く当てはまらない」「4. 把握していない」

領域	項目	内容	集計数値
Ⅲ-1	31	院内保育所等を整備している	81
Ⅲ-3	49	職員向け院内アメニティを整備・拡充している（仮眠室、休憩室の確保等）	56
Ⅲ-1	32	学童期の子どもを有する職員への支援を行っている	55
I-1	2	年次有給休暇の取得率が上がっている	50
Ⅲ-3	50	院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している（職員旅行、イベント等）	49
Ⅲ-2	45	職員へのいじめ・ハラスメント対策に関する体制を整備している（相談窓口の整備等）	47
I-1	1	時間外労働時間数が減っている	46
I-1	5	年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	46
I-1	3	時間外労働時間の削減に取り組んでいる	45
Ⅱ	24	作業環境対策（腰痛対策や眼精疲労対策等）に取り組んでいる	45

現状分析シート結果（1909月）

※現状把握・課題抽出のための視点に関する自施設の状況について、

項目	内容
49	職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)
28	男性職員の育児休業取得者数が増えている/育児休業取得率が上がっている
57	定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている。
59	組織が期待するような職員のキャリア形成(職員の業務遂行能力の向上、期待どおり又は期待以上の能力の発揮等)が実現されている
46	職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力への対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている
24	作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる
32	学童期の子どもを有する職員への支援を行っている
38	子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている
1	時間外労働時間数が減っている
11	正職員について多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など)を活用している

勤務医及び 看護職員等の 負担軽減計画書 (平成31年度)

地域包括ケア病棟・入院医療管理料1

看護職員、看護補助者配置加算には、看護職員の負担の軽減及び処遇の改善に資する体制が整備されている。

項目	平成30年度までの取り組み	現状	平成30年度		平成31年度		備考
			目標	達成状況	目標	達成状況	
医師事務作業補助業務の推進	診療情報提供書、各種診断書、主治医意見書などの作成補助業務体制確立し加算(100:1)	業務として定着した。診断書作成ソフトの導入	各病棟へのクラーク配置 電子カルテ導入に伴う医師事務作業補助業務の体制強化	○	各病棟へのクラーク配置 電子カルテ導入に伴う医師事務作業補助業務の体制強化	○	
医師事務作業補助者の適切な配置	医師事務作業補助者を適切に配置した。	医療事務課内で専従(時間帯)での対応している。					
診察や検査の予約	医師ごとの予約制を一部導入開始	予約の変更や予約外への対応再検討	終了(電子カルテ導入へ)	△	予約の変更や予約外への対応検討		
当直翌日の勤務	原則として、常勤医の当直がないように大学等と医員の派遣を調整する。当直をした場合にも翌日は通常勤務。	当直直後の午後は休みを導入したが、予定等でキャンセル等もあつた。継続	当直直後の午後は担当業務なし。	△	当直直後の午後は担当業務なし。		
入院・検査手順等の説明の分担		入院・検査等の説明は医師と看護師が実施している	新規入院・検査等の説明を多職種での分担を検討実施する	△	新規入院・検査等の説明を多職種での分担を検討実施する		
初診時の予診の実施	既に問診票及び看護師による問診を実施	既に問診票及び看護師による問診を実施	継続して実施し、スムーズな診察を実施	△	継続して実施し、スムーズな診察を実施		
病棟看護補助者の増員および分担	ペットメーカーおよび病室内環境整備、検査リハビリ等の患者移送業務	一般病棟に補助者を配置した。	継続 一般病棟へ増員	△	継続 一般病棟へ増員		研修・教育増員
病棟における薬剤管理、モニタリング等、薬剤師業務の拡大	麻薬、向精神薬、ハイリスク薬剤の管理を薬剤師が行う	薬剤師の退職により業務縮小となった	病棟薬剤師の専任化を目指す。	×	継続		研修増員
病棟患者の服薬指導	入院時および退院時の服薬指導	薬剤師の退職により業務縮小となった	入退院時および必要に応じて積極的な服薬指導を行う。	×	入退院時および必要に応じて積極的な服薬指導を行う。		
検査レポート等の迅速な作成	正確で迅速なレポート作成	内視鏡、超音波、胃腸透視、CT等のレポートは迅速に対応されている。	更に正確で迅速なレポート作成を推進する。	○	継続		研修
育児休業制度の周知と子育てを行っている職員の勤務緩和の周知と実行	育児休業制度周知と復帰後の勤務緩和の周知と実行	常時、7~8名が取得しており各所属長をはじめ職員は周知している。また、子育てをしながらの勤務を支援する体制についても周知されている。	子育てをしながら勤務する職員の支援をアンケート等を考慮しながら制度化へ進める。事業所の託児所等の検討	△	継続 くるみん認定取得		

まとめ

- 就業規則等の基本的な労働条件等の再確認と周知の機会となった。
- 現状分析を通して、就業規則への誤解や理解不足などを知ることができた。
- 残業の取り方や、休暇の取り方など部署間に違いがあったが、統一できるようになった。
- ハラスメントの状況把握の機会となった。
- 働きやすい環境整備への取組がアピールできた。

くるみん認定取得



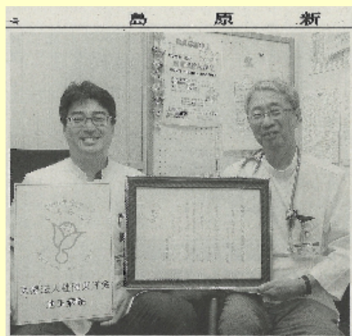
(令和元年7月)

「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。



求人応募数増加



池田病院が半島初の認定 子育て支援企業「くるみん」に

長崎労働局は、子育て支援企業「くるみん」認定を受けた池田病院（島原市）を、子育てサポートに積極的な企業として紹介している。池田病院は、子育て支援企業「くるみん」認定を受けた。認定を受けた企業は、子育て支援企業として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。

女性活躍「えるほし」リンクス 子育て「くるみん」 西海建設、池田病院

長崎労働局は、女性活躍しやすい「えるほし」認定企業に保険業のリンクス（長崎市）を、子育てサポートに積極的な「くるみん」認定企業に総合建設業の西海建設（長崎市）と医療法人社団東洋会池田病院（島原市）をそれぞれ選んだ。

えるほしは女性活躍推進法に基づき、リンクスは労働者数1人（男1、女1）採用倍率1.2、平均勤続年数の男女比がほぼ同じで、管理職に占める女性の割合が約20%、保険業の平均約7%を上回る。えるほし認定は県内4事業所目。くるみんは次世代育成支援対策推進法に基づき、今回で県内の認定企業数は30事業所となった。

西海建設は同一1人（男1、女1）、年次有給休暇の取得を社内ネットワークシステムや朝礼などで従業員に促し、2018年度の取

長崎労働局 3事業所を認定