

平成23年度
多様な働き方実現支援事業
実施報告

平成24年2月29日
医療法人 健生会

目次

- 当院の概要
- 支援事業の推進方法
- ワークライフバランスの現状と課題
- 当院が目指すワークライフバランス
- 支援策と推進状況報告
 - ・ 多様な雇用形態導入の推進（日勤正職員制度）
 - ・ 時間外労働の軽減対策
- 職員への啓発活動
- 今後の推進スケジュール





当院の概要

当院の概要①

病院の理念

無差別・平等の医療、安全、安心で信頼される医療を実践します。

病院の基本方針

- ・安全、安心の医療を実践するため、新しい医学・技術を学び専門的な力量の向上に努めます
- ・患者様の『人権』を守る医療、患者様と共同の営みとしての医療を目指します
- ・安心して住み続けられる街づくり、平和を守る運動、社会保障の充実を求める運動に取り組みます



当院の概要②

病床数：199床

施設認定：

日本医療機能評価機構認定、看護配置基準10対1

職員数：病院 341名（うち常勤230名）

関連事業所：

- ①消化器病センター（土庫病院内）
- ②診療所（こども診療所、大福診療所、日の出診療所、河合診療所、生駒診療所）
- ③介護老人保健施設ふれあい
- ④訪問看護ステーションそよかぜ、はるかぜ
- ⑤ホームヘルパーステーション
- ⑥東洋医学研究所附属鍼灸施術所
- ⑦デイサービスセンターこもれび
- ⑧ひまわり保育所





支援事業の推進プロセス

就業環境改善委員会

対応策の最終検討、
常任理事会への答申など

推進PJチーム

現場からの意見聴取、対応策
に関する問題提起など

労働組合

オブザーバーとして、対応策
に対する意見具申など

アドバイザー

現状分析

課題の抽出

対応策の検討

対応策の試行

対応策の評価

今後の課題検討
対応策の制度化

現状分析から対応策の制度化までの構築、
導入、運用までのアドバイス



職員への啓発活動（説明会、講演会、研修会の実施）

改善委員会と推進チームの活動状況

	就業環境改善委員会	推進プロジェクトチーム
10月	第1回: ①基本方針の策定 ②推進プロジェクトメンバー選定	—
11月	—	第1回: ①主旨説明 ②現状ヒアリング
12月	—	第2回: 日勤正職員制度・夜勤専従職員雇用の検討
1月	第2回: 理事会答申案の確認 ・日勤正職員制度 ・夜勤専従看護師の検討	第3回: ①日勤正職員制度・夜勤専従職員雇用の検討 ②時間外労働軽減対策の検討
2月	常任理事会への答申、労使協議	



ワークライフバランスの 現状と課題

現状①～現行制度上の課題

日勤のみ勤務は非常勤職員

正職員雇用は、夜勤が必須条件であるため、育児、介護により夜勤ができない場合は、退職。勤務を継続したい場合は、日勤限定パート職員として雇用。

看護師の離職者増！

平成22年度 15名(13.0%)

平成23年度 13名(11.3%) H23. 12現在

正職員でいられないなら、他の病院に行くわ！



折角、ここまで育ってきたのに退職なんて残念...



現状②～慢性的な多忙感

半恒常的な時間外勤務、夜間診療、土曜診療等、組織全体で、常に忙しい雰囲気まん延。慢性的な多忙感と疲労感が感じられ、業務に余裕がない。一方で、子育て中の職員は業務が終了しても帰りにくい雰囲気...

労働環境に関する不満増
職員の健康面の不安増

仕事が残っているけれど、保育園のお迎えがあるから、帰らないと...
気がひけるわ



こんなに忙しいんじゃ、
疲れをとるだけの休日

...
全然、リフレッシュ
できないわ！



現状③～有休取得状況と院内保育施設の現状

有給休暇の取得:約90%

ただし、当院は4週6休(年間休日100日)

院内保育施設の充実(24時間保育の実施)

【利用者数】常時利用者:15人、臨時利用者:30人

※うち、医師の利用は、4人

【稼働】1カ月につき、通常勤務時間以外に

①深夜 6日間 ②夜間 4日間

③土曜夜間 1日間 ④休日 3日間

【利用料】有料(公立保育所と同額程度)

※初年度のみ公立保育所の80%の利用料とする。

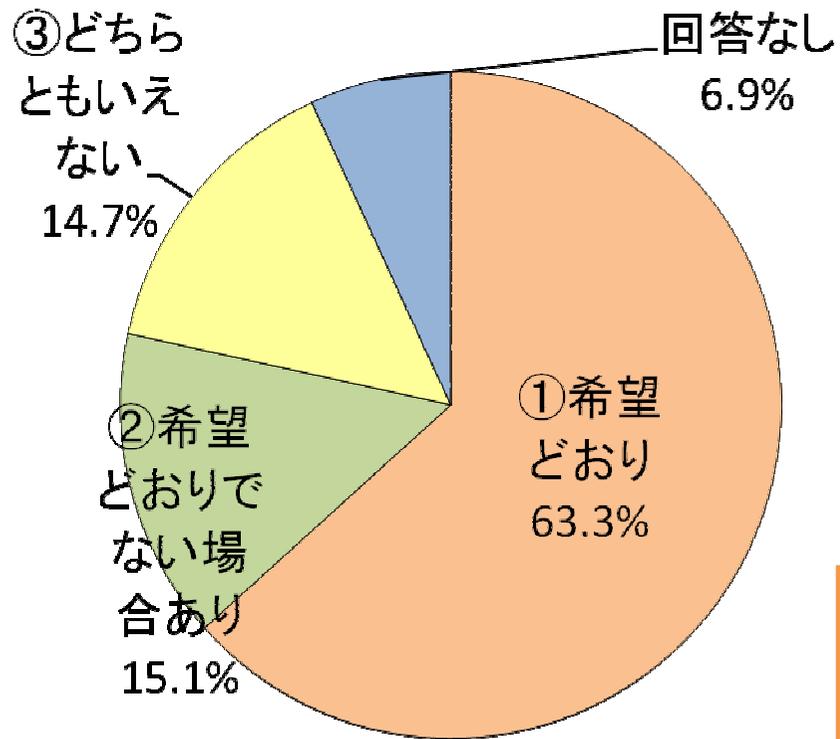
実態把握①

～多様な働き方に関するアンケート調査～

- ・調査対象者：法人全職員
- ・調査方法：無記名自記入式アンケート
- ・調査内容：回答者属性、個別項目評価、自由意見
- ・調査時期：平成23年12月上旬
- ・配布回収数：
回収数・・・450件／589件中（回収率76.4%）

①有給休暇を希望どおりに取得できていますか？

単位：人

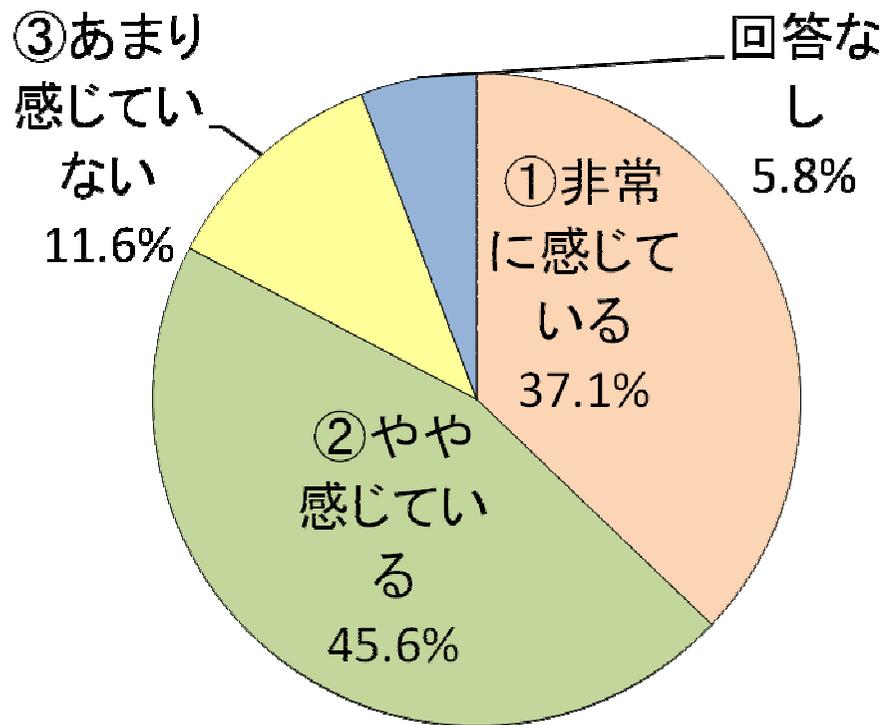


希望どおり	285
希望どおりでない場合あり	68
どちらともいえない	66
回答なし	31

【希望どおりでない場合の理由】

- ・会議・業務の都合
- ・**勤務体制上、休みにくい**
- ・人員不足
- ・**休みにくい環境**

②あなたは、仕事でストレスや疲労をどの程度感じていますか？

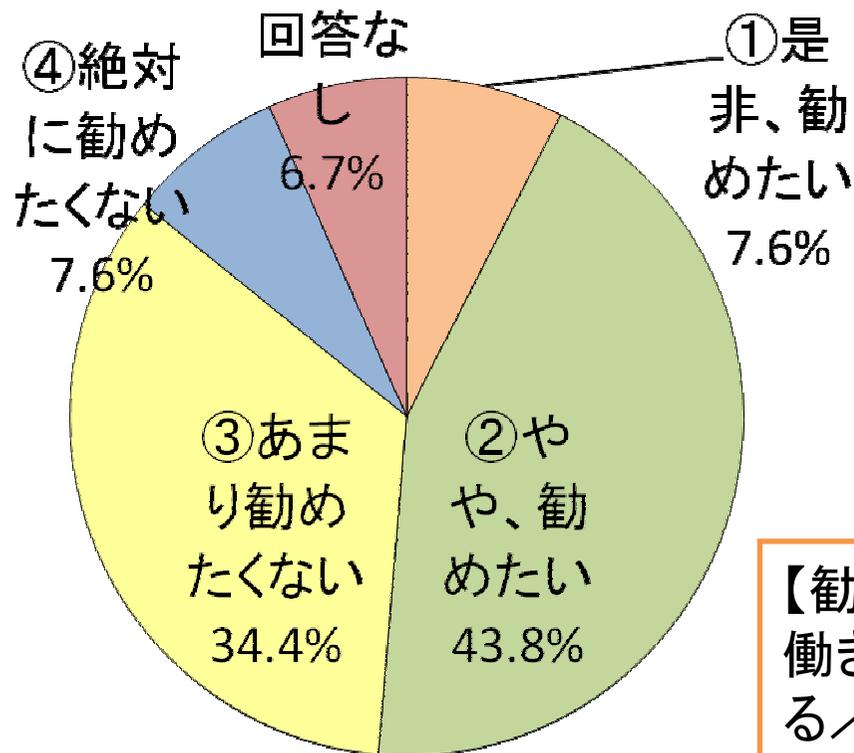


単位：人

非常に感じている	167
やや感じている	205
あまり感じていない	52
回答なし	26

③あなたは、当法人(事業所)を知人に職場として勧めたいと思いますか

単位:人



是非、勧めたい	34
やや、勧めたい	197
あまり勧めたくない	155
絶対に勧めたくない	34
回答なし	30

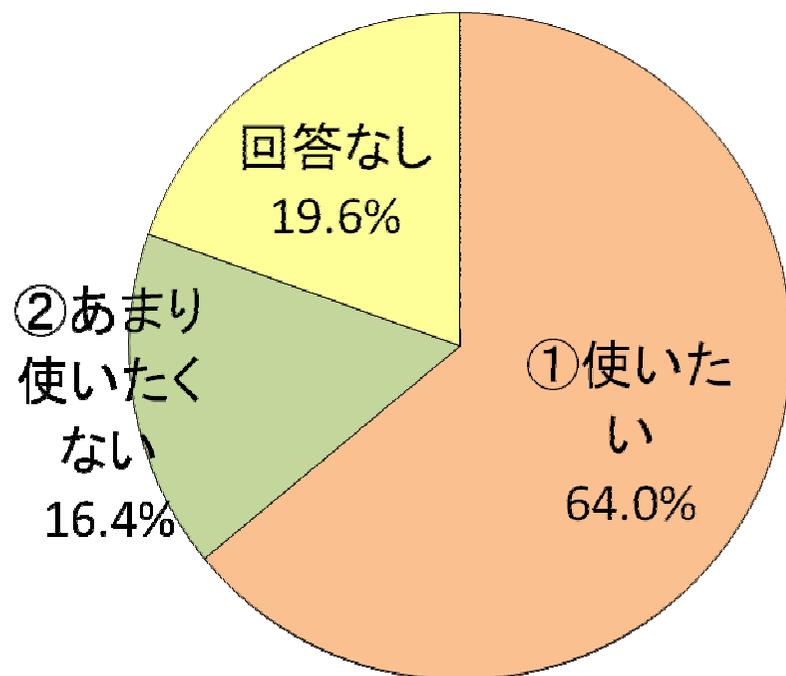
【勧めたい理由】

働きやすい／人間関係が良好／休みがとれる／職場の雰囲気がよい／やりがいがある
他

【勧めたくない理由】

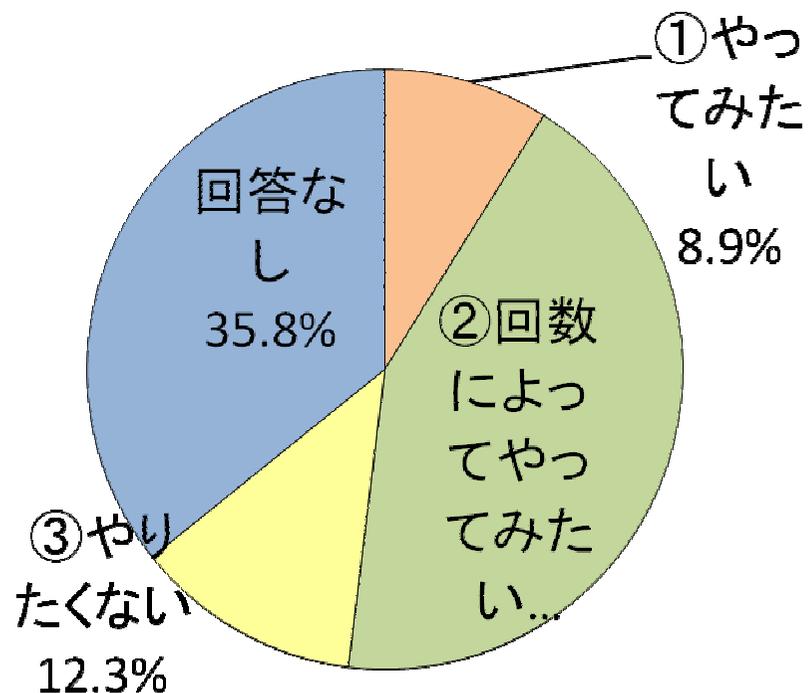
賃金が低い／仕事が大変／疲労度が高い／忙しい／残業が多い／休みがとれない
他

④当法人で日勤正職員制度を導入した場合、 制度を使いたいと思いますか？



使いたい	288
あまり使いたくない	74
回答なし	88

⑤日勤正職員制度導入には、夜勤回数を通常より多く担っていただく職員が必要となりますが、夜勤専従をやってみたいと思いますか？



やってみたい	16
回数によってやってみたい	77
やりたくない	22
回答なし	64

実態把握② ～ヒアリング調査



ワークライフバランス上の対策が必要

- ・3人目の子どもの育児休業終了後、夜勤ができないため、正職員からパート職員に転向。
- ・子どもが中学生になるまで、夜勤なしで、15年間パート勤務。その後、夜勤が可能となり、正職員になった。
- ・50歳を超えると、夜勤が体力的にきつい。
- ・病棟と比較して、外来は有給休暇が取得しづらい。
- ・現場は常に多忙。患者とのコミュニケーションもできず、十分な看護ができていないと感じる。若いスタッフが疲弊している。
- ・仕事は大変だが、それに見合った給与があれば、若いスタッフは頑張ることができると思う。



実態把握② ～ヒアリング調査



既に実現できているワークライフバランス

【カムバックナース(かつて他院で勤務経験あり)より】

- ・育児の都合に合わせた勤務を組んでくれる。
- ・焦ることなくついていける教育制度がある。
 - ⇒ 自分の成長を上司と相談しながら、自分で決められる。
- ・既に育児が落ち着いた職員が、現在育児中の職員をフォローしてくれる。
- ・人間関係がよいので、安心して長く勤務することができる。





当院が目指す ワークライフバランス



当院が目指すワークライフバランスの考え方

- 2013年65歳定年制の義務化に向け、さらにその先を考えた長く働ける職場づくりを目指す
- 個々のライフイベントによる柔軟な雇用形態を整備し、気兼ねなく制度を活用できる風土を醸成する
- 長期的に職業人として、専門職としての個々の能力を伸長できるための教育研修の整備を目指す。

*** 基本方針 ***

働き方の先をいく健生会～3つの働き方～

- ～ ゆとりを持った働き方
- ～ 成長し合う働き方
- ～ 互いを助け合う働き方



支援策の推進状況①

多様な雇用形態導入の推進

(日勤正職員制度の導入、
夜勤専従看護師の検討)

日勤正職員制度の導入

1. 定義

所定労働時間37時間50分勤務できる職員。夜勤ができない場合でも、正職員として継続雇用。ただし、期間限定とする。

2. 適用範囲

当直業務が定められている常勤看護師

※制度に該当しなくなったときは、常勤職員として継続雇用。

※当面、看護職のみの適用とし、以降他職種に適用する。

3. 適用理由

(1) 育児(小学3年生まで)・介護が必要な場合

(2) 勤続5年以上かつ50歳を超えた職員で健康上の理由で必要な場合

(3) その他、常任理事会が認めた場合

4. 処遇

基本給、諸手当は現行規程どおり。賞与は、一定割合を減額とする。



正職員・日勤正職員・パート職員の比較

	正職員	日勤正職員	非常勤(パート)職員
契約期間	無期	無期	有期(6か月更新)
退職金	有	有	無
賃金	月給	月給	時間給
賞与	有	有	総労働時間×約100円
諸手当	有	有	一部有
定期昇給	有	有	無 経験年数に応じ昇給
社会保険加入	有	有	週5日以上且週30時間上
残業	有	選択制	基本無 本人同意の上有
遅出勤務	有	選択制	個別契約で有
宿直勤務	有	選択制	個別契約で有
所定労働時間	37時間50分	37時間50分	37時間50分未満。
認定看護師 奨学金制度	適用有	適用有	適用無

夜勤専従看護師の検討

1. 夜勤専従の適用

日勤常勤制度を導入し、当直勤務が組めない場合、勤務期間を最長3か月を上限とし、本人の希望意思に基づき適用。

2. 適用職員

治療の必要な慢性疾患を持つ職員は除くなど健康上問題のない職員で且つ出勤率が90%以上の職員。

3. 導入後の留意点

職場管理者は、定期的に健康と業務のチェックのための面談を行う。

夜勤専従看護師の検討

4. 勤務形態

- (1) 月夜勤時間144時間以内。夜勤9回。
- (2) 原則日勤は不可。
- (3) 勤務と指定休日以外は休務扱い。

※2012年4月入職の職員が月に4～5回の夜勤勤務ができるまでの限定的な適用とする。恒常的にならないように夜勤勤務体制が組めるよう看護師の確保に努める。



支援策の推進状況②

時間外労働の軽減対策

時間外労働の現状(看護部病棟)

残業内容	2階北	2階南	3階	4階	計	
記録	458:40	191:30	446:30	399:10	1495:50	69.7%
処置	43:50	27:50	51:20	17:00	140:00	6.5%
土曜残※1	101:00	88:00	103:30	56:30	349:00	16.3%
その他※2	50:10	50:10	39:20	22:30	162:10	7.6%
						100.0%
職員数(人)	22	20	18	20	80	
平均残業時間	29:42	17:52	35:35	24:45	26:50	

※1) 土曜日は半日勤務として、8:30~16:30の日勤勤務の内4時間が残業でカウント

※2) その他の業務: ①指示拾い、②会議、③入院手続き、④リーダー業務、⑤患者対応(症状説明等)、⑥申し送り

時間外労働軽減の具体的な対策

『帰れるときは、帰ろう！キャンペーン』

- ①明日できることは、明日やろう。
- ②協力してできることは、みんなでやろう。

目的

- ①職員の健康管理の側面から、多忙感、疲労感の軽減。
- ②家庭での時間を確保する必要がある(子育てなど)職員が退社しやすい雰囲気づくり。
- ③仕事を工夫し業務効率を上げ、かつより高い質の医療・介護を提供する。

方法

- ①平成24年4月より3カ月間の月間キャンペーンとする。
- ②各部署長の時間外労働管理を徹底させる。
- ③3カ月経過後、評価。時間外労働状況を公開する。
- ④管理者対象の人事管理、リーダークラス職員の業務改善に関する研修を実施する。



職員への啓発活動

ワーク・ライフ・バランスの啓発活動①

管理職対象の研修会の実施

- ・実施時期：1月24日 2時間（約50名が参加）

- ・対象者：管理職、リーダー

- ・内 容：

ワークライフバランスに関する
知識、情報提供、ワークライフ
バランスの社会的必要性他

- ・講 師：

法政大学大学院職業能力開発研究所
特任研究員 下田静香氏



ワーク・ライフ・バランスの啓発活動②

管理職対象の講演会の実施

- ・実施時期：2月20日 2時間(約25名が参加)
- ・対象者：管理職
- ・内 容：

『いきいきと働き続けるために
～職場環境づくりと組織活性化』

- ・講 師：
法政大学大学院
イノベーションマネジメント研究科
教授 藤村博之氏





今後の取り組み(24年度計画)

- ① 支援策の推進
- ② 院内外啓発活動
- ③ 継続した能力開発を体系化

① 支援策の推進

日勤正職員制度の定着

3月 就業規則変更の手続き

4月 就業規則の届け出、職員説明会の実施
以降、対象職員の受け入れ、他職種への導入検討

引き続き、「短時間正職員制度」の導入を検討

帰れるときは、帰ろう！キャンペーン

4月 職員説明会の実施、院内ポスターの掲示

7月 実施効果の測定、測定結果を所属長を通じて公表
以降、継続実施可否の検討

引き続き、時間外労働軽減対策・業務効率化の推進

②院内外（法人内外）啓発活動

管理者・一般職員対象研修の実施

4月より、組織活性化を目的とした研修実施（年間計画）

【管理者対象】コミュニケーション、部下面接の進め方、
人事管理・労務管理等

【一般職員対象】タイムマネジメント、業務効率向上等

院外への広報

- ①職員募集パンフレット・リーフレットにワークライフバランスの取り組みを掲載
- ②ホームページ、院外広報誌への定期的な記事掲載

職員全体で取り組む環境・風土の醸成推進

③継続した能力開発を体系化

現行の能力開発体系（看護部）

- ①ラダーを用いた能力開発
（個人の能力、ライフイベントに合わせた能力開発プラン）
- ②目標管理制度と目標面接
- ③復帰支援プログラム

さらに充実した能力開発システムの導入

- ①育児・介護休業等休職者向けの能力開発
⇒ eラーニングシステムを導入し、休職中も継続した能力開発が可能

より個別性（能力レベル、ライフイベント）の高い
能力開発の実現

今後の課題

現在の教育研修体系とワークライフバランスに関する
制度との連動

医師のワークライフバランスの実現
(時間外労働の軽減、研究等への専念時間の確保等)

ご清聴いただき、
ありがとうございました