

トップマネジメント研修

医療機関における働き方改革の事例紹介

一般社団法人 日本病院会 副会長
社会医療法人 大道会 理事長

大道 道大

大道会グループの施設群



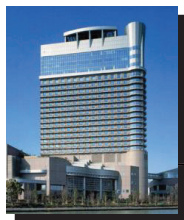
健康ステーション まなぶ
ケアプラザおおみち・
訪問看護ステーションおおみち・
レンタルケアおおみち・



ポバース記念病院



大道会本部・
認定NPO法人A'P総合
リハビリテーション研究所



帝国ホテルクリニック
[人間ドック]

大阪市内地図

北区

都島区

鶴見区



大道クリニック
[人工透析]



森之宮病院

中央区

東



グリーンライフ[老健]



森之宮クリニック [PET]

天王寺区



訪問看護ステーション東成おおみち



東成山水学園
[保育園]



社会福祉法人山水学園
サロースオカ[特養]

OMICHI



大道会での取組み

(2) 2020年度より、**帝国ホテルクリニック(人間ドック)**の営業日カレンダーを繁忙期・閑散期を加味して設定し、所属職員の所定労働日も営業カレンダーに合わせて設定した。

また、営業時間中に業務をスムーズに進めるため、及び職員の年間公休日数を増やすため、1日の所定労働時間7時間15分→7時間30分へ変更。

問題点：1日の所定労働時間が15分長くなる点について、一部の職員からは不満が出る可能性がある。

効果：繁忙期・繁忙時間帯に厚い勤務体制にできる。所属職員の公休日を年間95日→年間99日へ増やすことができる。

今後：毎年、施設営業カレンダーと職員の所定労働日を連動させて設定していく。

(3) 法改正事項について**労務管理説明会**を管理職対象に実施、また**中堅層の研修**に**労務管理に関する項目**を組み込んだ。

問題点：継続させる仕組みができていない。内容が難しい。

効果：職員の関心が高まった。有休取得については、各職場で具体的な対策が行われるようになった。

(4) **労働者代表**を**適正な方法**で**選出するルール**を構築した。

問題点：特になし

効果：労働基準監督署・保健所の確認が入っても問題なしとの評価であった。36協定や就業規則等の規程変更の届出をスムーズに行うことができた。

(5) **<今後の予定>** **同一労働・同一賃金の対応**
各雇用形態の役割を明確化、業務整理・改善へつなげる。

大阪中央労働基準監督署 立入調査

日時 2019年6月12日（水） 9：20～10：50
対象 訪問看護ステーションおおみち
調査内容 業務内容、労働者数と内訳、法定帳票確認、職員の健康管理
指導内容 ・割増賃金計算に食事補助手当も含めること
・職員の健康診断に医師の意見を記録すること

【遡及額】
2ヶ月分
職員 44名

計 48,198円

日時 2019年11月27日（水） 13：30～15：00
対象 本部、ボバース記念病院、大道クリニック
調査内容 時間外労働、所定労働時間、年休管理、職員の健康管理
指導内容 ・時間外労働の抑制、改善報告書の提出
・職員の健康診断で、異常所見があるが就業制限の必要がない場合でもその旨記載が必要

大道会 看護部での
取組み ～WLB～

2008年、労働基準監督署の調査を受け、出退勤時間と時間外勤務申請時間に大きな乖離があることを指摘された。

これを機会に、労働基準法第36条、労務協定に関する事項の遵守を基軸に「**職員の労働上の健康を守る**」視点で時間外勤務の見直しに取り組んだ。



改善プロジェクトを立ち上げる

労働環境の実態を明らかにし、問題点の把握、対策の実践、評価を行う

改善プロジェクトを立ち上げる

労働環境の ① 実態を明らかにし、② 問題点の把握、③ 対策の実践、④ 評価を行う

【① 実態を明らかにする】

■ 管理職の問題意識の共有

- ・ 時間外勤務の実態把握
- ・ 労務管理の知識の向上

■ 乖離時間の調査

- ・ 勤怠システムから算出

■ 職員ヒアリング

- ・ 全看護職員対象（201名）



【② 問題点の把握】

6つの
具体的要因

1. 始業前残業の存在
2. 自己判断で残業申請しない時間
3. 終業時間後の教育・研修・委員会参加
4. 時間外申請単位が30分のため、30分未満の申請されない時間の存在
5. 業務終了後、現場での休養後の打刻
6. タイムレコーダーの設置場所の問題

【② 問題点の把握】

コアカテゴリー	カテゴリー	サブカテゴリー
①始業前残業の存在	業務を段取りよく進めるための準備	始業までに患者情報を十分に把握したい
		処置・ケアのために必要な準備をしたい
②自己判断で時間外申請しない時間の存在	自己ペースでの業務遂行	洩れなく記録を実施したい
		受持ち看護師としての責任
	スタッフ教育への責任感	プリセプターとしての役割・責務を遂行するための業務終了後に後輩指導を行う
		新人・後輩を先輩看護師が教育、病棟看護の質向上を図りたい
	チームの連帯責任と気遣い	日勤者が夜勤者の業務を手伝う
		後輩が先輩を、先輩が後輩の終業を待つ
チームの業務が終わるまで付き合っている		
③定刻後の教育研修・委員会参加時間の存在	専門職として自己研鑽と組織の質向上のための活動	教育研修会・講演会（院内・院外） 委員会活動参加（看護部・院内）
④30分未満の未申請時間の存在	30分単位での時間外申請の定着	残業は30分単位で申請
⑤休養後の終業打刻の存在	休養後の終業打刻	お茶・おしゃべりの時間
⑥設備による乖離時間の存在	設備不足による移動時間の存在	タイムレコーダー設置場所への移動時間の存在

大道会での取組み【看護】

【③ 対策の実践】

- ◆ 労務時間に関する基準の見直しと時間外勤務についての意識の共有化
→院内共通基準の明文化、全職員への周知徹底
- ◆ 1. 始業前残業の存在 → 禁止
- 2. 自己判断で残業申請しない時間
→業務を目的とした時間外勤務であれば、労務時間としての申請を徹底
- 3. 終業時間後の教育・研修・委員会参加
- 4. 時間外申請単位が30分のため、30分未満の申請されない時間の存在
→基準の作成
(ア) 参加義務研修と自主参加研修の区分明示
(イ) 各委員会の開催方法の工夫（業務時間内へ）
(ウ) 時間外勤務申請単位を30分→15分に変更
- 5. 業務終了後、現場での休養後の打刻
- 6. タイムレコーダーの設置場所の問題
→タイムレコーダーの設置場所の見直しと増設
- ◆ 時間外勤務申請用紙の改善（自主申告に任せない）
- ◆ 管理体制の整備（看護部データの管理・チェック機能）



【考察・評価】

- ◆取組み2ヶ月で時間外勤務は減少。時間外短縮による危惧していた看護の質の低下は見られなかった。
(インシデントレポート件数、ベッド稼働状況により判断)
- ◆労働時間についての考え方を根本から変革する。
(看護業務以外の時間を認識していなかった)
- ◆今後の課題として、能力差の是正を図る業務量配分や教育、能力評価・人事考課での個人能力査定と給与への紐づけの仕組み構築。



この取組みを
 「第40回 日本看護学会・
 看護管理学術集会」で発表
 (2009.10.21 大阪国際会議場)

2010年 ワーク・ライフ・バランス (WLB) の ワークショップ事業に参加

大阪府看護協会で、選抜した5病院を対象にWLBのワークショップ事業を展開。森之宮病院も選ばれる。

- 6月 看護職員223名に「WLB指標調査」を実施。
「森之宮病院WLBワーキング委員会」を立ち上げ、調査結果を分析する。
- 9月 大阪府看護協会「看護職のWLB推進ワークショップ」に参加
- 11月 「院内看護研究発表会」
で経過報告。情報共有化を図る。
- 2月 大阪府看護協会の報告会で
今後の取組み等を発表。

森之宮病院看護部の取組み

開院から4年半を迎えた森之宮病院看護部。今年度はさらに魅力あふれる看護部を目指して、働きやすい職場づくりや看護の専門性向上などの活動に力を入れています。最近の取組み事例を2つご紹介いたします。

ワーク・ライフ・バランスのワークショップ事業に参加
 ＊働き続けられる職場づくりに取り組んでいます

ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）とは、仕事と生活の調和がとれている状態を表しています。平成19年に「仕事と生活の調和（WLB）憲章」が制定され、国や地方自治体、企業などが推進に力を入れています。看護業界でも日本看護協会と都道府県看護協会が協同で、WLBに取り組んでいます。

加えられるチャンスに「いたいた」と前向きに捉え、積極的にチャレンジしています。
 今年6月、大阪府看護協会より概略の説明を受けた後、森之宮病院の看護職員223名に対して「WLB指標調査」を実施しました。新たに立ち上げた「森之宮病院WLBワーキング委員会」では、アンケート結果の分析に取り組みました。KJ法にて現状分析の抽出を行い、課題解決



「看護職のWLB推進ワークショップ」の個別ワークの様子。コーディネーターからアドバイスを受けながらさらに検討を加えました。
 いただくことができました。さらにコーディネーターのアドバイスや意見交換を通じて、今後の課題と1年後のゴールを設定しました。この一歩の経過は、11月に開催す

2012年 第24回 NPO法人 日本リハビリテーション看護学会 学術大会を開催

近畿地区はじめての開催。院内に運営事務局を設置し、企画から運営すべてを自分たちの手でやりきる。目標の参加者数700名達成。



2013年 日本看護協会「カンゴザウルス賞」受賞

日本看護協会が進めるWLBの推進に初年度より参加し、3年間取り組み成果をあげた施設（8県27施設/大阪は4施設）として「カンゴザウルス賞」を受賞する。



日本看護協会「協会ニュース」vol.533
(平成23年12月15日発行)



福岡総看護部長が、平成24年度から看護職のワーク・ライフ・バランス普及推進委員としてWLBに貢献したとして、日本看護協会より「カンゴザウルスサポート賞」が贈られました。

2018年 京都私立病院協会 看護部長会 研修・見学

「民間病院と地域医療構想」(大道理事長)、「看護部の取り組み」(森之宮病院・ボバース記念病院看護部長)の講演とグループに分かれて院内見学を行う。約40名参加。

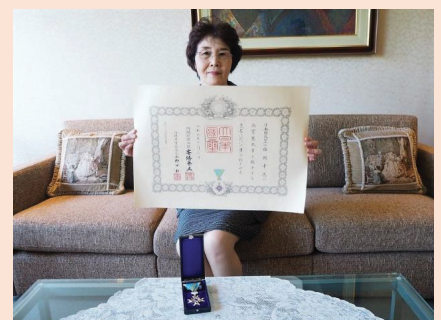


2016年 福岡 法人総看護部長が 「大阪府看護協会会長表彰」を受賞

WLB推進事業に当初より参画し、働きやすい職場環境、労働環境の改善に努めた。



2019年 福岡 法人総看護部長が 秋の叙勲で「瑞宝双光章」を受章



ご清聴ありがとうございました