

平成29年度 第2回 大阪府医療勤務環境改善支援センター研修会

平成29年11月29日(水)、大阪府看護協会、大阪府医療勤務環境改善支援センター主催による、第2回大阪府医療勤務環境改善支援センター研修会が開催されました。

今回の研修会の前半では、特別講演として「うごきだす『働き方改革』と看護職～人材確保・定着の戦略～」をテーマに、公益社団法人日本看護協会 労働政策部看護労働課 看護労働・確保対策担当専門職 奥村元子氏によるご講演をいただきました。

テーマは大きく3つに分かれており下記の通りです。

1. 「データで読む看護マンパワー」

看護職員就業者数の推移について1960年から2015年までの就業者実数は6.7倍に伸びてきており、現在では人口100人に1.3人の需要があり、少子高齢化が進む中で如何に人材確保をするかが課題である。

日本看護協会では、看護職の離職率が12.6%(2007年)とピークを迎えた時に「看護職員確保定着推進戦略プロジェクト」を発足させ、職場定着を図り離職率を下げる。潜在看護師が働ける環境を整える等の取り組みを行った。

また、育児介護休業法改正(2009年改正)で育児のための短時間勤務が義務化された当時は、育児のための短時間勤務と夜勤の減免をセットで受ける看護師の比率が高くなり、夜勤者が減ると言う事は若手中堅層への負担が増えると言う大きな課題となった。

2014年の医療法・看護師確保法の一部改正では、医療勤務環境改善支援センターが各都道府県に設置することが定められ、医療従事者の勤務環境改善に医療機関が自主的に取り組むようになった。

2. 「労働法制の動向(『働き方改革』、時間外労働上限、勤務インターバル制など)」

平成29年1月の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」で示す労働時間の定義は、①業務のための所定の服装への着替えや後始末 ②参加することが業務上義務付けられている研修・教育訓練の受講 ③指示により業務上必要な学習等を行っていた時間となっており、労働基準監督署からこれらを基に指導を受けることが考えられる。その他長時間労働の是正で、勤務間インターバル制度導入の努力義務化は交代制で勤務する看護職の場合は医療現場で影響を受けるのではないかと。

3. 「多様な勤務形態を活かすマネジメントのヒント」

国の方では短時間正社員制度を推奨しており、提案内容としては今のフルタイムの働き方では労働力化する人材には限りがある。今働いている人を辞めさせない。短時間でも働ける良い人材を獲得できる。また、短時間正社員を単なるパートに留まらず、役割や業務の中身をフルタイムに近いところまで持って行くことができないかを検討する。

後半の取組事例報告では2事例の報告があり、最初に「超過勤務時間の削減及び有給休暇取得向上への取り組み～楽しく、いきいき働ける職場をめざして～」のテーマで、社会医療法人生長会府中病院 看護部副部長 小窪幸子氏からご報告があり、超過勤務時間削減への取り組みでは、2001年からQC活動を行い年1回QC大会が全職員参加のもとで開催され各施設の代表が発表し、業務改善の参考になっている。2017

年度では「超過勤務時間の削減」をテーマに取り組んだ部署が看護部5部署、管理部・コメディカル2部署あった。管理課では月平均の超過勤務が44.5時間から15時間まで削減することができた。看護部もノー残業デーを70%以上達成することができた。

有給休暇取得率の向上の取り組みでは、アクションプランで全スタッフに5日間以上の連続休暇取得とパースディ休暇取得の義務化を継続している。結果的に有給休暇取得率は事務部門で21.1%増加、コメディカル部門1.3%増加、看護部門では5.5%増加となった事例報告でした。

最後に、医療勤務環境改善支援センターモデル事業として取り組まれた特定医療法人新仁会病院 看護部長 山本壽美榮氏から「職員のモチベーションアップに向けての取り組み～目標設定と人事考課について～」のテーマで平成28年5月から平成29年11月現在までのご報告があり、職員満足度調査の結果分析から組織全体評価では活性化型組織であると把握できたが、一般職員は、仕事を通じて自己肯定感が低く賃金に対する不満があることが分かり、もっと仕事に充実感を持つ職場にしていかなければならないと強く感じた。

医療勤務環境改善支援センターから目標設定と目標達成を評価できる仕組みを取り入れたらどうかとのアドバイスを受け、職員数の多い看護部の管理者から試験的に導入した。

職員のやる気を向上させ、職員の参加意欲を高め、満足感を持ち病院で活躍できる人材の育成と、環境を改善させるためには、方向性・課題の明確化が必要であり、①管理の手法、PDCAサイクルを理解し、展開できる。②目標管理を推進する。③人事考課制度導入に向けて取り組む。④人材育成に向けて、教育体制の見直しの4点を掲げた。次に平成28年11月から平成29年2月まで内部環境の整備として、①目標管理についての勉強会 ②目標管理シートの作成 ③目標管理シートの活用と記入方法についての勉強会を実施し、管理者の意思統一を図った。平成29年4月から目標管理への取り組みとして、目標管理運営規定を作成し、対象者は看護部長、看護部長、看護主任、CW主任として目標面接を実施しサポートした。そして各自の発想を尊重した目標管理計画を立て実践し、結果を評価して、次のアクションにつなげる思考の訓練と実践力を養うということを共有した。

人事考課制度に向けての取り組みとしては、既存の人事考課表をアレンジして人事考課表作成を行い平成28年冬のボーナス査定で看護補助者へ試行し、平成29年夏冬のボーナス査定では全職員へ試行した。その後、新仁会病院職員が目指すものは何かを踏まえた新仁会病院独自の評価表を作成する方向で作業に入っている。

今後に向けて、①目標管理手法を定着させる。②個人面接の実施とサポート体制を強化する。③急性期病院との連携、施設、地域からの重急性治療を必要とする入院に対応できる看護職員の能力を高める。④教育のシステムを見直す。⑤病院理念が浸透するように努力する。やりがいをもって、生き生きと働き続けられる職場にしていきたいと思っているとの事例報告でした。

記：森 章

(大阪府医療勤務環境改善支援センター 相談員)



開会挨拶 馬場武彦 センター長



講師 奥村元子 氏



発表者 小窪幸子 氏



発表者 山本壽美榮 氏



司会 田口義文 相談員



医療業務に専念できるアウトソーシングへ。

より医療業務にご専念いただける院内環境をお届けする「ワタキューセイモアのセットレンタル」。

医療関係者の皆様はもちろんのこと患者様にもお喜びいただけるアウトソーシングサービスです。

「ワタキューセイモアのセットレンタル」導入の3つのメリット。

メリット 1

手ぶら入院を実現。
患者様とご家族の負担を軽減します。

メリット 2

病院スタッフの雑務を軽減。
患者様の私物管理業務を軽減します。

メリット 3

より清潔で快適な院内環境。
院内感染を予防するとともに清潔な院内を保持します。



健康と快適の明日を考える
ワタキューセイモア株式会社

大阪営業所
〒564-0062 大阪府吹田市垂水町 3-9-30 TEL.06-6192-7120
www.watakyu.co.jp

