

令和2年2月20日

兵庫県医療勤務環境改善支援センター

医療勤務環境改善研修会

勤務環境改善の取組み

医療法人社団偕生会
偕生病院



偕生病院



アクセス



〒651-2131 神戸市西区持子3丁目2-2

病院の概要



- 名称 医療法人社団 偕生会 偕生病院
- 所在地 神戸市西区持子3丁目2-2
- 設立年 昭和55年岸本外科開設、その後平成19年に現法人となる
- 従業員数 175名
- 病床数 81床(一般病床36床、地域包括ケア病床45床)
- 診療科目 内科・外科・整形外科・消化器内科・糖尿病内科・循環器内科・脳神経外科・リウマチ科・リハビリテーション科
- 急性期一般入院料4 地域包括ケア病棟入院料1



病院の理念

- 患者さんに信頼される医療サービスを提供します。
- 地域住民の健康と安心を支えます。
- 全職員の物心両面の幸せを目指します。
- 病院価値を高め、地域社会の発展に寄与します。

三本柱

- 良質で安全な医療の提供
- 心のかよいあう地域連携の推進
- 経営の健全化

私たちのクレド



私たちは、安全な医療サービスを追求するため、以下の行動規範を徹底する。

- 患者さんの安全を第一に考えます。
- 規則を遵守し、基本に忠実に業務を遂行します。
- 推測に頼らず、必ず確認をします。
- 情報は漏れなく直ちに正確に伝えます。
- 問題、課題に迅速かつ的確に対応します。
- 常に問題意識を持ち、必要な変革に果敢に挑戦します。

これまでの勤務環境改善の取り組み

時期		内容			
2017年	1月	院長号令のもと、勤務環境改善推進チーム 発足 8名 院長／看護師長3人／主任（医事課、総務、放射線科、リハビリ） 毎月1回、委員会を開催			
	3～9月	勤務環境マネジメントシステム導入（いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）） ・勤務環境セルフチェックリストを用いたアンケート実施 ・アンケート結果を医療勤務環境改善支援センターに相談			
		<table border="1"> <tr> <td>ミッション</td> <td>地域住民や友人に自信を持って紹介できる病院</td> </tr> <tr> <td>ビジョン</td> <td>仕事と生活を両立させて職員が大切にされていると思える病院</td> </tr> </table>	ミッション	地域住民や友人に自信を持って紹介できる病院	ビジョン
ミッション	地域住民や友人に自信を持って紹介できる病院				
ビジョン	仕事と生活を両立させて職員が大切にされていると思える病院				

【現状分析シート】

領域	分野	分類	現状の課題 ※「現状」については現状と課題(現状の課題も課題)	課題の現状 (2023年4月1日現在)※現状と課題(現状の課題も課題)※各分野の現状も課題	課題の抽出 (現状と課題)※現状と課題(現状の課題も課題)※各分野の現状も課題	課題の抽出 (現状と課題)※現状と課題(現状の課題も課題)※各分野の現状も課題
I 働き方 の改善	労働時間	1	4.1 残業が労働者の負担となっている			
		2	4.2 残業が労働者の負担となっている			
		3	4.3 残業が労働者の負担となっている			
		4	4.4 残業が労働者の負担となっている			
		5	4.5 残業が労働者の負担となっている			
		6	4.6 残業が労働者の負担となっている			
		7	4.7 残業が労働者の負担となっている			
		8	4.8 残業が労働者の負担となっている			
		9	4.9 残業が労働者の負担となっている			
		10	4.10 残業が労働者の負担となっている			
II 職場環境 の改善	労働環境	11	4.11 労働環境が労働者の負担となっている			
		12	4.12 労働環境が労働者の負担となっている			
		13	4.13 労働環境が労働者の負担となっている			
		14	4.14 労働環境が労働者の負担となっている			
		15	4.15 労働環境が労働者の負担となっている			
		16	4.16 労働環境が労働者の負担となっている			
		17	4.17 労働環境が労働者の負担となっている			
		18	4.18 労働環境が労働者の負担となっている			
		19	4.19 労働環境が労働者の負担となっている			
		20	4.20 労働環境が労働者の負担となっている			
III 働き手 の確保	労働力	21	4.21 労働力が不足している			
		22	4.22 労働力が不足している			
		23	4.23 労働力が不足している			
		24	4.24 労働力が不足している			
		25	4.25 労働力が不足している			
		26	4.26 労働力が不足している			
		27	4.27 労働力が不足している			
		28	4.28 労働力が不足している			
		29	4.29 労働力が不足している			
		30	4.30 労働力が不足している			
IV 働き手 の育成	労働力	31	4.31 労働力が不足している			
		32	4.32 労働力が不足している			
		33	4.33 労働力が不足している			
		34	4.34 労働力が不足している			
		35	4.35 労働力が不足している			
		36	4.36 労働力が不足している			
		37	4.37 労働力が不足している			
		38	4.38 労働力が不足している			
		39	4.39 労働力が不足している			
		40	4.40 労働力が不足している			
V その他	労働力	41	4.41 労働力が不足している			
		42	4.42 労働力が不足している			
		43	4.43 労働力が不足している			
		44	4.44 労働力が不足している			
		45	4.45 労働力が不足している			
		46	4.46 労働力が不足している			
		47	4.47 労働力が不足している			
		48	4.48 労働力が不足している			
		49	4.49 労働力が不足している			
		50	4.50 労働力が不足している			

【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)	

勤務環境の現状	→	()年後の勤務環境改善目標
※「現状分析シート」で抽出した自機関の優先順位が高い課題(現状の問題点を解決するために取り組むべきこと)と、それに関連する現状の問題点を、4つの領域(①働き方・休み方改善、②職員の健康支援、③働きやすさ確保のための環境整備、④働きがいの向上)に分けて記入します。		※「ミッション」「ビジョン」をもとにして、「勤務環境の現状」の欄に記載した自機関の課題とそれに関連する現状の問題点から、自機関の「ミッション」「ビジョン」の達成に貢献する目標(例えば3年後等の勤務環境のあるべき姿)を、目標の達成を目指す期間とともに記載します。P13を参照し、数値目標を設定することも検討しましょう。

目標と現状のギャップ	→	ギャップが生じている原因
※「勤務環境の現状」と「()年後の勤務環境改善目標」にはギャップ(差)がありますので、その差を埋めるために何をすべきかを記載します。		※目標と現状のギャップを埋めるために具体的にすべきことが、自機関でできていない原因や背景事情を、具体的に記載します。

対策	
今年度の取組	※「目標と現状のギャップ」の欄と「ギャップが生じている原因」の欄の内容を踏まえ、今年度に取り組むべきことを記載します。
今後()年間の取組	※「目標と現状のギャップ」の欄と「ギャップが生じている原因」の欄の内容を踏まえ、3年後等までに取り組むべきこと(今年度すべきことを除く)を記載します。

これまでの勤務環境改善の取り組み

時期	内容
2017年10月 ～ 2018年12月	<p>目標：働き方・休み方の改善とし、下記の事を計画・実行</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場改善に関して掲示板への掲示（会議室） ・ 新しい秋季もしくは夏期休暇の導入 ・ 休憩場所の検討 ・ 年次有給休暇の時間単位付与 ・ リフレッシュ休暇 ・ 永年勤続の表彰 ・ 電子カルテ導入及び有効活用 ・ 有効な会議運営について
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年次給休暇の時間単位付与 「2018年度 取得人数合計 43人 取得時間合計 502時間」 ・ 新しい夏期休暇 「2019年度 夏季休暇取得率 98.1%」 ・ 表彰制度導入（永年勤続 院長賞）

これまでの勤務環境改善の取り組み

2019年 働き方改革への対応…年次有休暇の取得 毎年5日

奇数月に委員会を開催（減少） . . .

センターへの相談のきっかけ

- 反省
以前に従業員に対してセルフチェックを行い特に休み方に関してはいくつか取り組んだが、その後のチェック、アクションに継続していけなかった。
- 再度の挑戦
あらためてセルフチェックを行い、何らかの取り組みを行いたいの
で、県医務課(兵庫県医療勤務環境改善支援センター)に相談したと
ころ、医療勤務環境改善アドバイザー（医療労務管理アドバイザー
兼務）を紹介いただいた。（2019年3月）

センター所属の医療勤務環境改善アドバイザーを活用した事例の紹介

時期		内容
2019年	3月	センターにセルフチェックの活用について相談
	5月	医療勤務環境改善アドバイザーの訪問 院内でアンケートに使用するセルフチェックリスト検討
2020年	7月	セルフチェックリストを用いたアンケート実施（2回目）
	9月	アドバイザーによる結果集計・分析
	10月	結果から見た取り組むべき項目の抽出
	12月	今後取り組む事項、担当者、実施時期の検討
		今後 アクションプランに基づく改善の取り組み

アドバイザーの訪問

- 病院全体として取り組むべき事柄は何か、それが明らかになればどのように取り組めばよいかについて支援をお願いしたい旨を伝える。
- 以前に実施した全職員対象のアンケートをわかりやすいものに変えて実施することとした。
- アンケート結果の集計、分析、それに基づく取り組むべき事項の提案をアドバイザーにお願いすることとした。

(2019年5月)

勤務環境セルフチェックリスト

	管理職
--	-----

5段階で回答してください

満足度 5:満足している 4:わりと満足している 3:どちらとも言えない 2:あまり満足ではない 1:不満である
 重要度 5:重要である 4:わりと重要である 3:どちらとも言えない 2:あまり重要ではない 1:全く重要ではない
 重要度・・・今後取り上げてほしい、必要と思われること

対策項目	満足度	重要度
A.勤務時間と 休憩、休日・ 休暇	1 休日、年次有給休暇が取れる	
	2 勤務時間内で、決められている休憩時間・仮眠時間が取れている	
	3 時間外労働の量には満足している	
	4 職員の仕事量は適切だと思う	
	5 職員確保に経営側は努力している	
	6 職員の業務の内容を管理職が理解している	
B.職員の健康 支援	7 管理職が職員の健康について気を使っている	
	8 職場で職員の健康支援について適切な情報提供がある	
	9 産業医への相談方法・手順が確立されている	
	10 職員本人の守秘義務が守られている	
	11 定期的な健康診断が行われている	
	12 特殊な勤務部署の職員は通常の健康診断以外にも健康診断を受診している	
	13 職員に対して感染症等特殊な症例について教育を実施している	
	14 職員およびその家族に対して、職員の健康状態について正しい情報提供がなされている	
C.勤務環境の 改善	15 休憩室や当直室は清潔である	
	16 院内で提供される食事については満足している	
	17 休憩室では十分な休憩が取れる	
D.業務手順・ ストレス軽減	18 院内での暴力行為に対して、対処方法が決まっている	
	19 パワーハラスメント、セクシャルハラスメントに対して独立した窓口が設置されている	
	20 職員の業務量を軽減することが、経営者側によって検討されている	
	21 業務改善を行い、本来の業務に専念できるように各自が努力している	
	22 業務改善を徹底するために各委員会等が設置されている	
E.気持ちのよ い仕事の進 め方	23 同僚間で何事も話し合える雰囲気がある	
	24 職員同士互いに挨拶をしている	
	25 職員間の意思疎通を図るために連絡会、ミーティングを頻繁に行っている	
	26 掲示板等でいつでも情報が職員に正確に伝わっている	
	27 病院の運営に関して、職員の意見も傾聴している	
F.活躍できる 職場の仕組 み	28 医療事故等に対して、組織的に対応している	
	29 給与制度については、ルール化されている	
	30 職員に対し平等に研究会等に参加させ、キャリアアップを図っている	

意見がありましたら記載願います

勤務環境改善セルフチェックリスト (アンケート表)

内容について

- 1 職員区分は、管理職と非管理職に区分する。職種別にすると個人が特定される場合もあるので、職種別にはしない。
- 2 回答は5段階で、満足度と重要度について回答
- 3 自由回答欄を設ける

アンケート実施経過

6月～7月に実施(7月末締切り)

8月回収 一般職員106枚、管理職21枚
(全体の回収率73%)

9月中に集計、分析(アドバイザーにより実施)

チェックリストの集計

以下の項目についてデータを入力して下さい 入力終了後、結果を確認して下さい		満足度分析																			
連番	職種	満足度	重要度(データ入力)	A.勤務時間と休憩、休日・休暇						B.職員の健康支援								C.勤務環境の改善			D.業務
				1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	1
管理職集計	回答(0)			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	
	回答(1)			1	0	3	3	0	2	0	3	3	3	0	0	2	1	3	0	1	
	回答(2)			4	3	5	3	2	2	1	3	8	1	2	0	1	0	9	7	9	7
	回答(3)			3	6	4	7	8	6	6	9	5	8	0	10	7	13	7	8	6	7
	回答(4)			6	8	6	6	10	10	14	6	5	7	11	4	8	5	4	1	5	5
	回答(5)			7	4	3	2	1	1	0	0	0	2	8	6	5	1	0	1	1	1
	回答数(0回答は数えない)			21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	20	21	21	21	20	21	21	
	点数平均			3.7	3.6	3.0	3.0	3.5	3.3	3.6	2.9	2.6	3.2	4.2	3.8	3.8	3.1	2.7	2.5	2.9	2.9
	仮指標:(重要度-1)×(満足度-1)÷16×100			58.3	51.6	39	42.9	55.7	48.6	54.8	29	28.5	47.2	70.8	54.3	57.9	35.5	33.9	26.6	36.3	41.7
一般職員	回答(0)			1	6	2	2	2	1	1	1	6	0	1	9	1	2	6	7	6	6
	回答(1)			8	1	2	6	10	4	3	8	9	6	2	5	2	3	10	15	8	10
	回答(2)			13	6	6	13	8	18	1	9	11	12	11	4	5	7	15	17	19	12
	回答(3)			16	28	35	32	47	27	24	43	55	27	17	58	23	56	40	58	45	54
	回答(4)			31	36	34	41	24	38	45	34	17	38	24	11	50	23	26	5	15	18
	回答(5)			38	30	28	13	16	19	33	12	9	24	52	20	26	16	10	5	14	7
	回答数(0回答は数えない)			106	101	105	105	105	106	106	101	107	106	98	106	105	101	100	101	101	
	点数平均			3.7	3.9	3.8	3.4	3.3	3.5	4.0	3.3	3.1	3.6	4.1	3.4	3.9	3.4	3.1	2.7	3.1	3.0
	仮指標:(重要度-1)×(満足度-1)÷16×100			58.8	57.4	50.6	46.7	44.3	50.3	57.4	40.1	33	51.3	61.6	40.2	54.3	40.4	38.3	27.9	38.2	39.3
全体集計	回答(0)			1	6	2	2	2	1	1	1	6	0	1	10	1	2	6	8	6	6
	回答(1)			9	1	5	9	10	6	3	11	12	9	2	5	2	5	11	18	8	11
	回答(2)			17	9	11	16	10	20	2	12	19	13	13	4	6	7	24	24	28	19
	回答(3)			19	34	39	39	55	33	30	52	60	35	17	68	30	69	47	66	51	61
	回答(4)			37	44	40	47	34	48	59	40	22	45	35	15	58	28	30	6	20	23
	回答(5)			45	34	31	15	17	20	33	12	9	26	60	26	31	17	10	6	15	8
	回答数(0回答は数えない)			127	122	126	126	126	127	127	127	122	128	127	118	127	126	122	120	122	122
	点数平均			3.7	3.8	3.6	3.3	3.3	3.4	3.9	3.2	3.0	3.5	4.1	3.4	3.9	3.4	3.0	2.7	3.0	3.0
	仮指標:(重要度-1)×(満足度-1)÷16×100			58.8	56.3	48.7	46.2	46.1	50	57	38.1	32.4	50.7	63.1	42.5	54.9	39.6	37.7	27.7	37.9	39.7

• データ集計

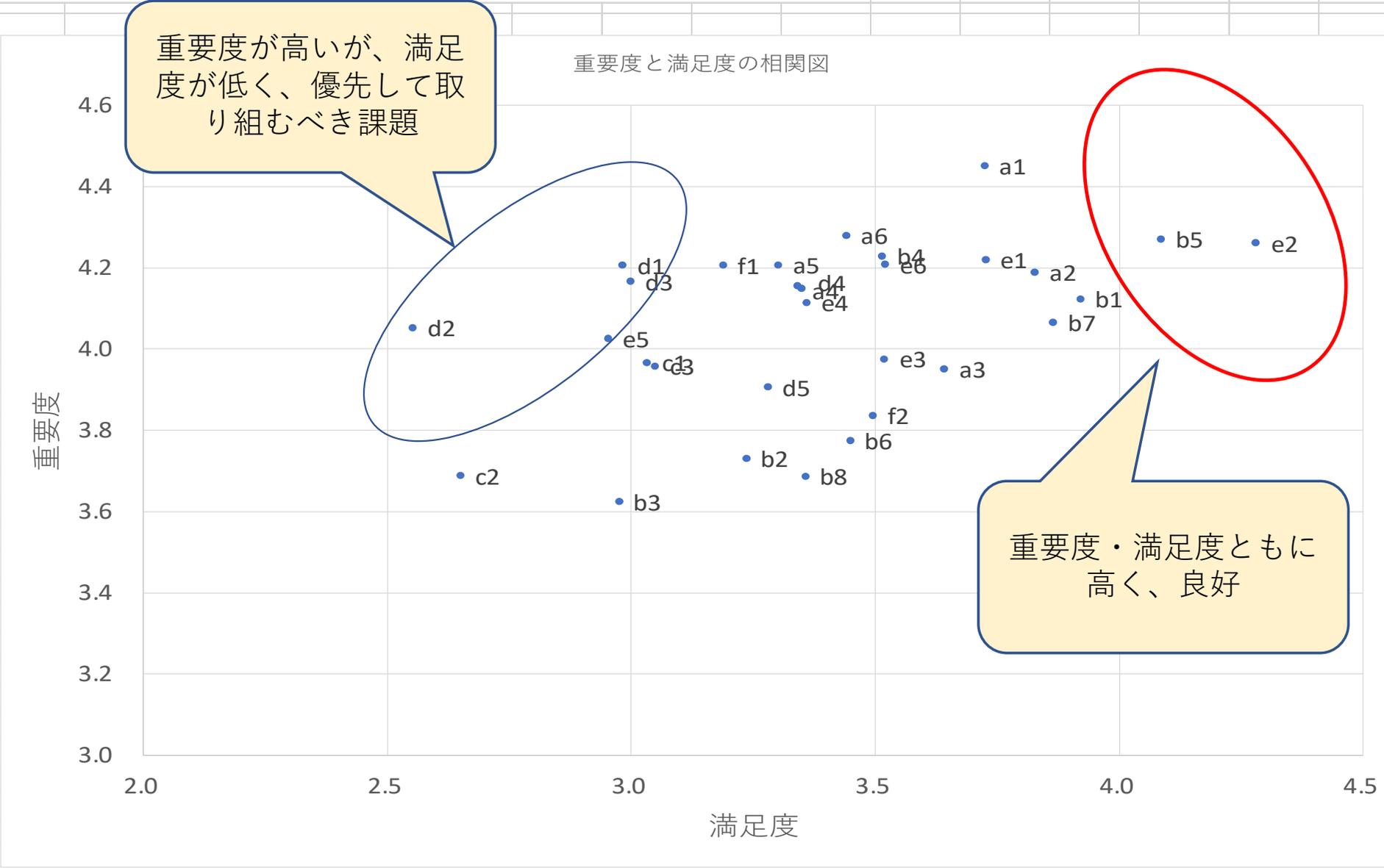
管理職と一般職員及び全体について集計

満足度と重要度を質問ごとに集計し、平均点を算出

仮指標を100点満点で計算

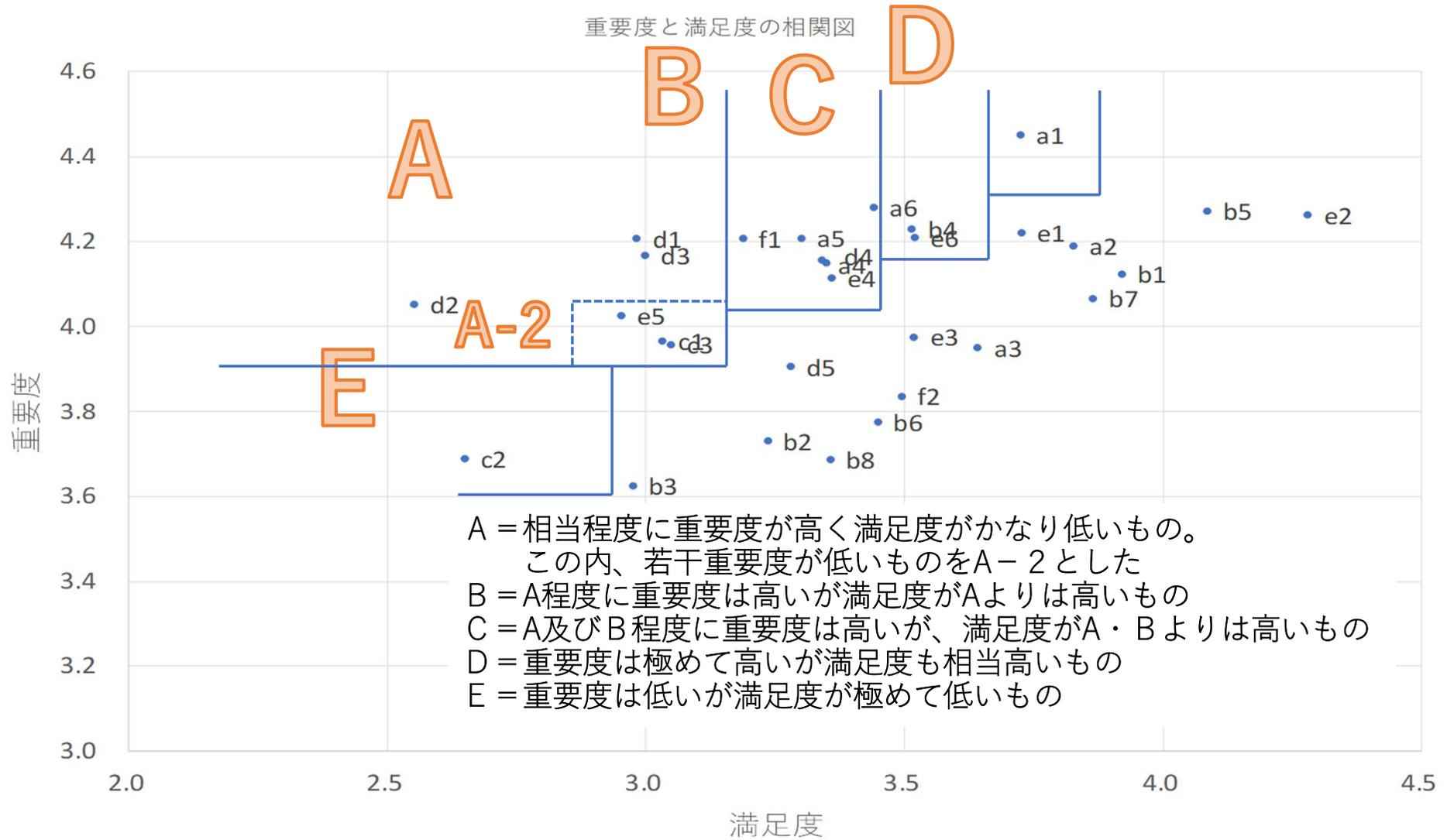
偕生病院 のセルフチェックリストによる結果分析（重要度と満足度の相関図）

全体	満足度	重要度
a1	3.7	4.5
a2	3.8	4.2
a3	3.6	4.0
a4	3.3	4.2
a5	3.3	4.2
a6	3.4	4.3
b1	3.9	4.1
b2	3.2	3.7
b3	3.0	3.6
b4	3.5	4.2
b5	4.1	4.3
b6	3.4	3.8
b7	3.9	4.1
b8	3.4	3.7
c1	3.0	4.0
c2	2.7	3.7
c3	3.0	4.0
d1	3.0	4.2
d2	2.6	4.1
d3	3.0	4.2
d4	3.3	4.1
d5	3.3	3.9
e1	3.7	4.2
e2	4.3	4.3
e3	3.5	4.0
e4	3.4	4.1
e5	3.0	4.0
e6	3.5	4.2
f1	3.2	4.2
f2	3.5	3.8



偕生病院のセルフチェックリストによる結果分析（重要度と満足度の相関図）

全体	満足度	重要度
a1	3.7	4.5
a2	3.8	4.2
a3	3.6	4.0
a4	3.3	4.2
a5	3.3	4.2
a6	3.4	4.3
b1	3.9	4.1
b2	3.2	3.7
b3	3.0	3.6
b4	3.5	4.2
b5	4.1	4.3
b6	3.4	3.8
b7	3.9	4.1
b8	3.4	3.7
c1	3.0	4.0
c2	2.7	3.7
c3	3.0	4.0
d1	3.0	4.2
d2	2.6	4.1
d3	3.0	4.2
d4	3.3	4.1
d5	3.3	3.9
e1	3.7	4.2
e2	4.3	4.3
e3	3.5	4.0
e4	3.4	4.1
e5	3.0	4.0
e6	3.5	4.2
f1	3.2	4.2
f2	3.5	3.8



分析結果からみた取組むべき項目（抽出）

- Aグループ

- パワハラ、セクハラに対して独立した窓口の設置
 - 院内での暴力行為に対する対処
 - 職員の業務量軽減に関する経営側の検討

- Bグループ

- 給与制度のルール化
 - 職員確保に対する経営側の努力
 - 業務改善を行い、本来業務に専念できるように各自の努力
 - 職員の仕事量の適正化

- Cグループ

- 職員の業務に対する管理職の理解
 - 職員本人の守秘義務の順守
 - 医療事故等に対する組織的な対応

セルフチェックリスト自由意見欄への記載概要

- 1 業務の見直し等について
- 2 委員会等について
- 3 患者対応等について
- 4 師長について

今後の取組みについて

- アクションプランに以下の事項を盛り込み、計画的に勤務環境改善に取り組めます。
 - 1 パワハラ、セクハラ研修を行い、体制を整備する。
 - 2 業務量軽減に関する検討を行い、本来業務に専念できるよう労使で取り組む。数多くある委員会等、効率的な運営を検討する。
 - 3 働きたい職場の実現を目指し、職員確保に努める。
 - 4 医療事故や院内での暴力に対し、組織的対応がとれる体制を整備する。
- 取組みに当たって
 - ① トップの方針の表明を行います。
 - ② 推進体制として衛生委員会が中心となって進めます。
 - ③ 計画の実施に当たっては、P D C A(plan,do,check,action)の手法により効果を実感できるよう努めます。