

# 勤務環境改善の現在の取組みと 今後に向けて

2020年2月20日 医療勤務環境改善研修会

社会医療法人神鋼記念会 神鋼記念病院  
総務室 人事グループ 久保

社会医療法人神鋼記念会  
神鋼記念病院

## 病院概要



外来患者(/日) ; 996.6人  
入院患者(/日) ; 311人  
平均在院日数 ; 12.1日

病床数 ; 333床  
標榜科 ; 29診療科

- ・救急告示病院
- ・臨床研修指定病院
- ・地域医療支援病院
- ・県指定がん診療連携拠点病院
- ・医療機能評価認定病院

社会医療法人神鋼記念会  
神鋼記念病院

# 沿革（抜粋）

- 1915年 (株)神戸製鋼所の医療施設開設
- 1943年 神鋼病院本山分院開院(神鋼病院本院の前身)  
神鋼病院本院開院 [9診療科 180床]
- 1955年 新病院を開院(再建) [8診療科 125床]
- 1994年 現病院完成 [19診療科 325床]
- 1998年 医療法人社団 神鋼会を設立 [19診療科 333床]
- 2015年 法人名称並びに病院名称を変更  
[社会医療法人神鋼記念会 神鋼記念病院]

## I . 当院の従来への取り組み

- ・勤務環境等について話し合う場
- ・メンタルヘルス対策について  
(過重労働対策、何でも相談室)
- ・ハラスメント対策
- ・院内暴言暴力対策

## ● 職員の意見をくみ取る場

### 「神鋼記念会労働組合」

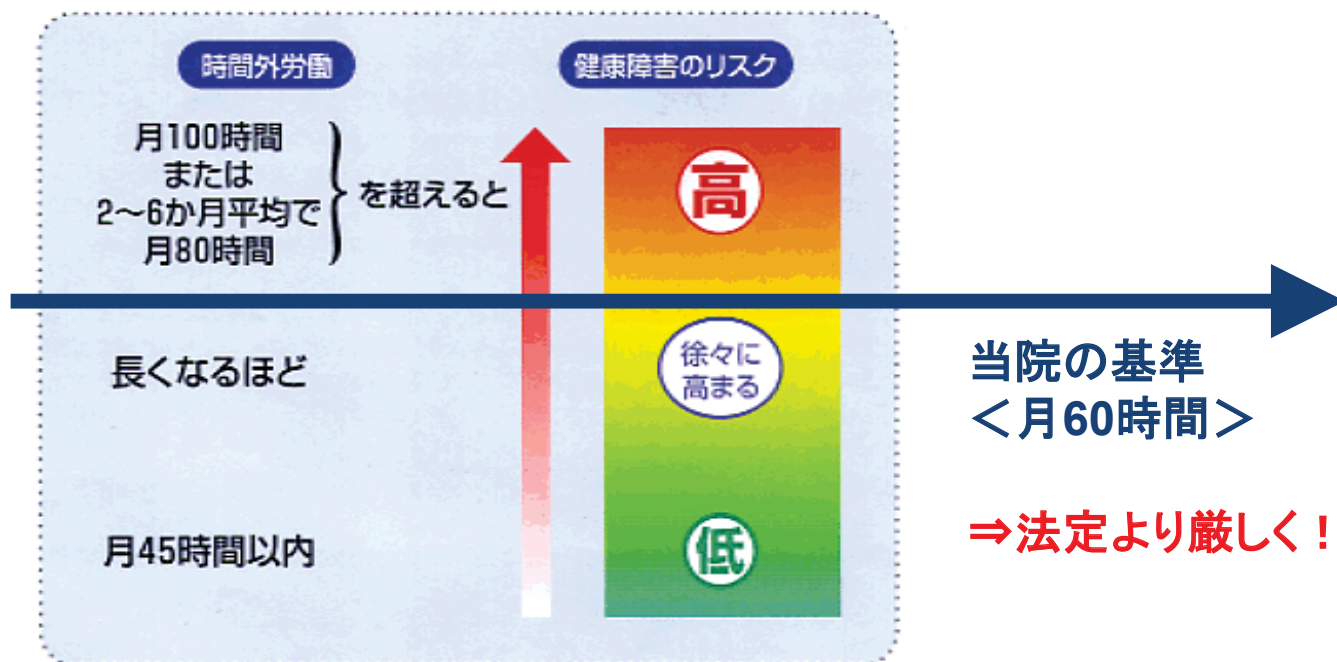
- 「処遇制度全般に関する労使検討委員会」
- 「厚生委員会」
- 「労務協議会」
- 「安全衛生委員会」

### 「勤務環境改善委員会」

## ● 各種制度の一例

- 法を上回る年次有給休暇付与  
（入職時から20日付与）
- 法定の特別休暇（育児・介護）の他に、  
家族のための看護休暇を7日
- 勤続年数に応じたリフレッシュ休暇制度
- 育児配慮（夜勤免除・勤務時間の繰上げ繰下げ）  
⇒ 法定は未就学児であるが、小学校卒業まで可  
・・・など

# 過重労働対策



## ① 月60時間超

⇒「過重労働アンケート」を行い、  
希望者に産業医による面談を行う。

## ② 月80時間以上

⇒必ず産業医面談を行うよう調整。

## ③ 月80時間以上が1年を通じて3回を超えた場合

⇒院長面談を実施する。

# 「なんでも相談室」の設置



中立の第三者である  
臨床心理士による相談室を設置。  
どんな相談でもうけてくれます。

仕事の悩み、家庭の悩み、  
どんな悩みでも受け付けています



# ハラスメント対策

## ハラスメント行為防止マニュアル

2017年4月1日  
社会医療法人神鋼記念会

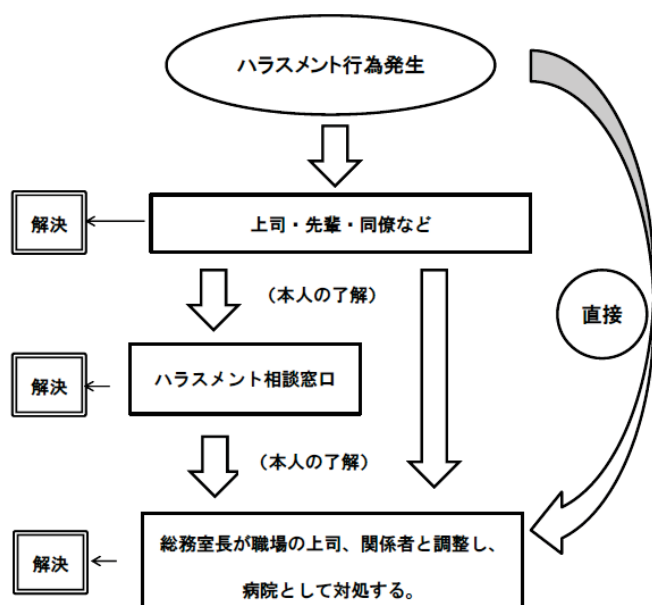
職場におけるハラスメント行為は、職員の間としての尊厳を不当に傷つける、社会的に許されない行為であるとともに、法人にとっても職場秩序を乱し、業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。また、加害者・被害者といった当事者間だけの問題ではなく、職場や法人という組織全体の問題と言えます。これらの行為が生じる、職員への身体的・精神的な悪影響は、間違いなく患者さんや利用者の方にも不利益を及ぼします。これらの行為をしない・起こさないためには、ハラスメント行為についての正しい理解はもとより、相手の考え方・感じ方が自分と異なる場合のあることを理解し、相手の価値観を尊重することが大切です。



### 【目次】

1. はじめに p.2
2. セクシュアルハラスメントについて p.3
3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント p.4
4. パワーハラスメントについて p.5
5. モラルハラスメントについて p.7
6. ハラスメント行為の防止のために p.8
7. ハラスメント行為が起きたら p.9

# 相談チャート



「総務室 人事グループ」の相談窓口をわかりやすく案内。相談内容によって、相談しにくさをなくすため、男女1名ずつ相談員を配置している。

## 人事グループ担当者

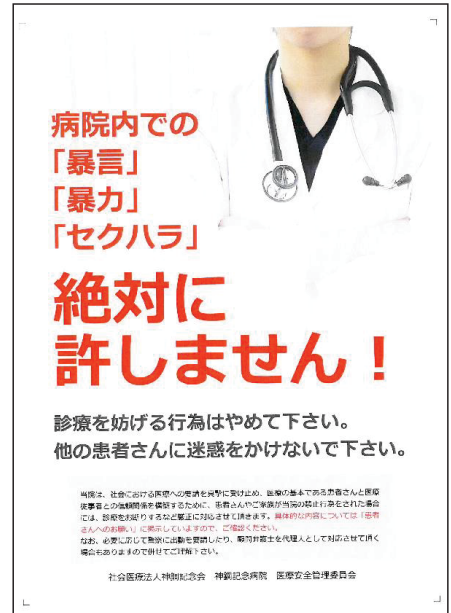
- ・女性事務員1名
- ・男性事務員1名

# ハラスメント研修

- 入職時は必ず、マニュアルを用いた研修を実施  
(マニュアルはイントラで常に閲覧可能)
- ハラスメント相談員 ⇒ 外部研修を定期的に受ける
- 各所属長 ⇒ ハラスメント研修を実施  
(直近2019年にグループワーク研修実施)



# 院内暴言暴力への取り組み



掲示物により、病院としての防犯体制を周知  
 このほかに、入院誓約書などでも、暴力行為などを禁止する文言を明文化

# 安心して働くための警備体制

- **県警OBの採用** (フルタイム勤務)
- **24時間、警備員2名体制**
- **暴言暴力対応マニュアル整備**

## Ⅱ. 医療勤務環境改善支援センター の活用

---

### 勤務環境調査アンケート実施

- ① 管理者(上司)へのアンケート
- ② 従業員(部下)のアンケート)



センターの支援相談員の助言を受ける。



「勤務環境改善マネジメントシステム  
における**院内方針**」の策定



## アンケートの分析(抜粋)

○アンケートは、「**管理者(上司)用**」と「**従業員(部下)用**」の2種類を実施しているが、その内容(項目)は同じ記号・番号で同じ趣旨のものとなるように設定されている。

⇒しかし、記述のニュアンス、回答の方式の違いにより、重要度(管理者)、必要度(従業員)に乖離が認められる。

○両者で一致して高い重要度、必要度のある項目を取組むべき課題とすべきだが、必ずしも一致していない。

⇒重要度の高い項目、または満足度が低い項目、必要度の高い項目をアンケート結果から選定、取り組むべき課題とした。

⇒ 全6項目

### ①必要な休日(少なくとも週1日)や定められた年次有給休暇が計画的にとれるようにする

従来より年休取得実績は安全衛生委員会等で確認していた。

⇒ 今後、「年休5日以上の取得義務化」も踏まえ、より細かく定期的に各スタッフの取得実績を確認し、年休を取れていないスタッフに対し、所属長と話し合いの上、計画付与を行う。

## ②院内に明るくきれいで快適な休憩室や当直室を確保する

2018年度に休憩室(職員リフレッシュラウンジ)の拡張を行なったばかりであり、費用面を考慮しつつ、当直室についても検討していく。

## ③バランスの取れたおいしい食事や軽食が院内で摂れるようにする

当院では、外部業者による職員弁当2種類(栄養バランスの取れたもの、特に制限のないもの)を提供している。

従来より、外部業者の栄養士と当院職員(管理栄養士、人事担当者、組合員)による献立会議を実施し、栄養バランスやメニューについて検討していた。

⇒しかし、食事アンケート調査は数年実施しておらず、

2019年度にアンケート調査を実施した。

## ④職員に著しく時間外労働が多くならないようにする

- 現在、安全衛生委員会の中で、長時間労働者（医師80時間/月以上、医師以外45時間/月超）の実態については確認している
  - 該当部署の所属長は、理由と対応策を書面で提出し、改善に結びつけるようにしている
  - 従業員に対し、60時間/月超の場合、「過重労働労働アンケート」を実施し、その後、産業医面談・人事面談・院長面談等を実施している。
- ⇒ 今後も引き続き、実態把握に努め、改善に繋げていく。

## ⑤職員の仕事を適切にする

ストレスチェックの集団分析、産業医面談の結果を踏まえ、著しく仕事量の多い部署については、人事担当者により可能な範囲で実態調査を行い、改善策を検討していく。

## ⑥職員の業務量の軽減を経営陣によって検討する

○2018年度は幹部会において、長時間労働の多い診療部門に対する改善策を検討し、時間外の患者説明については勤務時間内に行うようにし、また、休日の回診については、主治医ではなく他医師による回診も行う旨の方針を院内に周知した。

○2019年度は、長時間労働の多い救急当番を行う医師について、業務負荷がかかりすぎないように、担当する医師の構成層を見直し、業務量の平準化を行えるように検討した。

## まとめ

アンケート分析をもとに、  
現状を再認識することができた。  
今後、引き続き改善に取り組んでいく。

<<Key Word>>

「改善していこうという組織風土」

「意見の出しやすい環境づくり」

「トップの理解」「第三者の目線」

