

アドバイザー活動のご報告

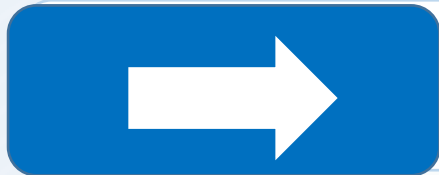
～訪問先病院さまの勤務環境改善の取り組み事例のご紹介～

2021年2月16日

医療勤務環境改善支援センター
労務管理アドバイザー 畑中美和



アドバイザー活動について



川崎病院の取り組み事例について





アドバイザー活動について

① 支援センターの周知・利用勧奨

県下の病院様に、支援センターを認知して頂き、効率的な活用が図られること、及び医療勤務環境マネジメントシステムが導入されることを目指しています。

② マネジメントシステムの導入勧奨（個別支援）

医療勤務環境改善マネジメントシステムの各段階において個別訪問を行い、労務管理全般について助言を行います。

③ 相談対応業務

病院様からの労務管理全般についての相談、照会に対応しています。



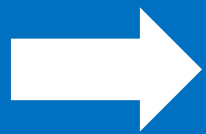
アドバイザー活動について

◆ 活動状況(令和2年度)

	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	合計
利用勧奨		2	3	3	10	4	11		33
個別支援				4	2	7	14	1	28
相談業務	2	3		2	3	8	5		23
フォローアップ	1	2				10	6	14	33

備考 ※ 神戸市内の病院の個別支援を本年度の重点地域とする(6月から順次訪問)

※ 令和元年厚労省実施のアンケート結果のフォローのための個別訪問を行う(10月から順次訪問)



① 支援センターの周知・利用勧奨

◆ 国・支援センターのアンケート結果調査を踏まえて、相談対応実績のない病院様を訪問

その際、マネジメントシステムの導入の意思を確認したり、情報提供を行います。

◆ 毎年、個別訪問を集中的に取り組む地区を決め、早期に県下全体に周知を図る

2018年度は西播地区、2019年度は阪神東地区、2020年度は神戸地区(82病院)を対象としています。

◆ センター事業のリーフレットの配布

病院協会や医師会等へリーフレットを持参し、利用の勧奨を行っています。



③ 相談対応業務

◆ 労働法の法改正等の情報をお伝えする

病院職員向け研修会を実施：

同一労働同一賃金、労働時間法制の改定等をテーマとした研修を行います。

◆ 医師の時間短縮に向けた取組みの助言

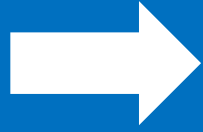
医師の時間外労働規制の概要と今後の手続きの流れをお伝えし、必要なアドバイスを行います。

◆ より良い勤務環境改善のご提案

ハラスメントやメンタルヘルス問題の対応方法についてアドバイスを行います。

必要があれば、職員向け研修も実施します。

「勤務環境セルフチェックリスト」活用のお勧め。



川崎病院様の事例紹介

◆病院概要

- ・名称 医療法人 川崎病院
- ・所在地 神戸市兵庫区東山町3-3-1
- ・設立年 1936(昭和11年)1月6日
- ・職員数 483名(平成30年4月1日現在)
- ・病床数 273床(うち人間ドック5床)
- ・診療科目 全22診療科
- ・県指定がん診療連携拠点病院
- ・医療機能評価認定病院
- ・外来患者(日) : 668.7人
- ・入院患者(日) : 231.9人

◆病院の沿革

- | | |
|-------------|-----------------------------------|
| 1936(昭和11)年 | 川崎グループの企業病院として開設 |
| 1950(昭和25)年 | 医療法人として独立 |
| 1998(平成10)年 | 急性期医療体制の確立
人間ドックをはじめとする予防医学の充実 |
| 2008(平成20)年 | 医療機能評価認定を受ける |

◆基本方針

1. 地域の人々の疾病の治療と健康の維持に、他の医療機関と連携し貢献します。
2. 患者さんの権利と尊厳を尊重し、病状と治療方針を十分に説明し、理解していただくよう努めます。また患者さんの個人情報には決して第三者に洩らすことはありません。
3. 患者さんが心地よく治療に専念できるように患者サービスに努力します。
4. 医療人としての使命感を持ち、より高い知識と技術の習得に努力し、安全で高度な医療を提供します。
5. 働きがいのある職場環境を形成します。



I. 川崎病院様 従来からの取り組み

- ・看護師を中心にしたワークライフバランス(WLB)推進活動を進める

- 目標
1. 時間外労働の削減
 2. 業務のスリム化
 3. 職員満足度の向上

- ・多職種の連携を強化し、チーム医療に力を入れる



◆課題

一方で医師に関しては、労働時間の把握が不十分なところや休暇の取得は個人差が大きい状況にあった。
医師についても働き方改革の規制を2024年4月から受けることになるので、その改善に向けての取り組みが喫緊の課題となる。



Ⅱ. 川崎病院様の今回の取り組み

◎ 医師働き方改革推進室(医師サポート室)を立ち上げる

設置年月 2019(令和元)年7月

体制 室長1名、担当者1名

場所 医局の隣りに推進室を設置(医局への出入りの際、必ず通る場所)

目的 2024年に向け、医師の働き方改革を進める

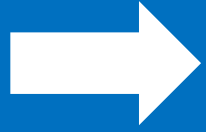


◎ 医師の在院時間の把握が可能になった

- ・従前から導入していたICタグによる勤務時間管理が厳密に行われるようになった
- ・その結果、大方の医師が時間外960時間以内(A水準)に収まることを把握できた

◎ 年次有給休暇の取得が促進される

- ・5日取得義務化を達成する



Ⅱ．川崎病院様の今回の取り組み

◆ 医師働き方改革推進室(医師サポート室)の効果

- 組織(病院)を挙げての医師の労務環境改善に向けた取り組み姿勢が伝わり、医師全体に問題意識として認識が広まった
- 医師との距離感が縮まり、労務上の依頼事項を伝え易くなった
- 医師の動きが把握でき、具体的に医師の働き方の実態がつかめた

◆ 今後の課題

- 一部の医師(診療科)について時間外労働960時間を超えようとしており、どう対処していくか。
 - ・在院時間の把握から更に進めて、実労働時間の正確な把握を行う
 - ・A水準に収まるように時短計画を進める
 - ・診療科によっては、変形労働時間制(フレックス制度)の導入を行う
 - ・医師を巻き込んだワーキンググループを立ち上げ、更に踏み込んだ改革を進める
- より良い労働環境の実現
 - ・時間外労働の削減、有給休暇の取得率アップやその他更なる改善を目指す