

令和2年度医療勤務環境改善モデル支援事業 幡多けんみん病院の取組み

高知県医療勤務環境改善支援センターによるサポートの期間
2020年9月～2021年3月

高知県立幡多けんみん病院



幡多けんみん病院の概要

- 主たる医療機能 急性期機能
- 病床数 322床
- 職員数 515人（令和3年8月末時点）

応募の動機

- ✓ 医師の時間外労働を削減したい
(2024年4月から始まる医師の時間外労働の上限規制に向けて)
- ✓ 年休取得率を上げたい

取組み内容①

Step 1 方針表明

10月に開催された運営会議で院長が方針表明

Step 2 体制整備

職場衛生委員会のメンバーを中心にワーキンググループを発足

〔 医師 3 名、看護師 2 名、診療放射線技師 1 名、
薬剤師 2 名、臨床検査技師 1 名、事務 2 名 〕

取組み内容②

Step 3 現状分析

各部署から聴取した意見や組合アンケート結果から
現状診断・対策立案シートを作成

→取組み内容・優先度を決定

優先度	取組み内容
1	医師の時間外労働削減（特定部署の宿日直許可の適用、時間外業務と自己研鑽の区別）
2	看護部・医療スタッフの年休取得率向上
3	ハラスメント、腰痛、喫煙対策（職場衛生委員会）

取組み内容③

Step 4 目標設定

【優先度 1 位の「医師の時間外労働削減」について】

- 1-1 令和 2 年度中に宿日直許可を受ける
- 1-2 令和 2 年度中に時間外業務と自己研鑽の判断基準を作成

【優先度 2 位の「看護部・医療スタッフの年休取得率向上」について】

- 2 年休取得日数10日

【優先度 3 位の「ハラスメント、腰痛、喫煙対策」について】

- 3 ハラスメント、腰痛、喫煙対策の実施

Step 5 計画策定

独自の「WLB推進PDCAシート」、「ワークライフバランス推進アクションシート」を活用し、今年度（月別）及び3年間の取組み内容を策定

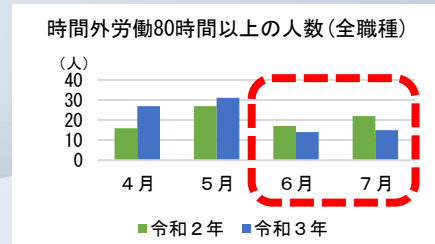
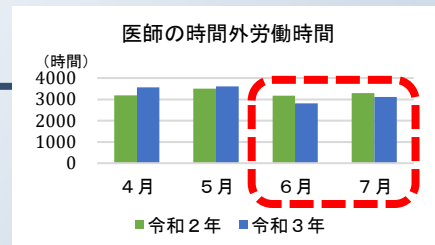
取組み内容④

Step 6 実施

- 1-1 「令和2年度中に宿日直許可を受ける」について
 - ・ 特定部署の勤務実態を3か月間記録
 - ・ 労働基準監督署に相談（高知県医療勤務環境改善支援センターのアドバイザー同行）
- 1-2 「令和2年度中に時間外業務と自己研鑽の判断基準を作成」について
 - ・ 他院の時間外業務と自己研鑽の判断基準例を取寄せ
 - ・ 産業医等と協議
- 2 「年休取得日数10日」について
 - ・ 四半期毎に年休取得状況を評価するシートを各部署共有
 - ・ 可能な部署は勤務シフトに年休組込み
- 3 「ハラスメント、腰痛、喫煙対策の実施」について
 - ・ 令和3年度の実施計画たたき台の策定

結果

- ✓ 特定部署の宿日直許可の取得
(令和3年6月運用開始)
- ✓ 時間外業務と自己研鑽の判断基準作成
- ✓ 年休5日取得率100%
- ✓ 安全衛生計画に喫煙、腰痛対策を追加し、
令和3年度の年間計画策定



支援終了後

引き続き、職場衛生委員会にて各課題の検討・実施を行っている

- 医師の時間外労働状況を毎月分析
 - ↳ 更なる時間外労働削減が課題
- 年休取得状況を定期的に報告、取得勧奨の取組み検討
- パワーハラスメント研修実施（令和3年9～10月）
 - ↳ 苦情相談員の自覚、窓口の周知等が課題
- 禁煙のための講習、腰痛対策研修（令和3年度中）

感想（支援を受けて良かった点）

- ◎ 毎月の会議でアドバイザーに参加してもらうことで、進捗管理ができた
- ◎ 自分たちでは調べきれない他院の例などを提供してもらうことができた
- ◎ 各種シートを利用することで、進め方や検討事項の整理がスムーズだった

感想（難しかった点）

- ▲ 職員が多忙のため、ボトムアップ型の取組みが難しかった
- ▲ 取組みが進むにつれ、課題がどんどん広がっていき、具体的な対策立案に至らない課題が出てきた
- ▲ 年末近くに急速に年休取得勧奨を進めたため、逆に苦しい思いをする職員がいた