

## 福井県済生会病院の取組

### — 職員の満足なくして利用者の満足は得られない —

#### 1 病院の概要

- (1) 名 称 社会福祉法人 恩賜財団 済生会支部 福井県済生会病院
- (2) 所 在 地 福井市和田中町舟橋 7 番地 1
- (3) 管 理 者 病院長 登谷大修
- (4) 労働者数 約 1, 3 0 0 人
- (5) 沿 革 昭和 1 6 年 恩賜財団済生会福井診療所 として開設。  
昭和 2 5 年 福井県済生会病院 と改称。  
昭和 5 7 年 総合病院として承認。  
平成 5 年 現在の場所に新病院開院。

#### 2 病院の取組の概要

平成 18 年頃、出産に伴い退職する看護師が多いことを踏まえ、出産後も働き続けられる職場を実現すべく取り組みを開始（この取組は、後に、ワーク・ライフ・バランスを充実させる取組として継続。）。

平成 25 年に人事労務管理を専門的に扱う人事室を新設し、これらの取組に本格的に着手した。

現在に至るまで、多様な勤務形態の導入、院内保育所の設置、育児目的の短時間勤務制度の利用期間の延長、配偶者や子の出産に伴う休暇制度の導入、資格取得に係る費用の一部負担等キャリアアップ支援など、働き方改革に積極的に取り組んでいる。

これらの各種取組のうち、時間外労働の削減に関連するものとしては、

- ① 多様な勤務パターンの導入による時間外労働の削減
- ② 時間外労働適正把握のための勤怠管理システムの導入
- ③ 労働安全衛生委員会において、時間外労働削減に向けた取組を決定
- ④ 院長の職場巡視による職場の雰囲気づくり、これに併せた職場環境の改善、早く帰る職場慣行・雰囲気の醸成
- ⑤ 労働時間の適正管理等に係る教育の実施
- ⑥ 連続 7 日間のリフレッシュ休暇の取得促進

に取り組んでいる。

それぞれの取組の概要は以下のとおり。

#### (1) 多様な勤務パターンの導入による時間外労働の削減

優秀な看護師がキャリアを断念してしまうのはなぜなのかという疑問から、職員にアンケートを実施した結果、子育てをきっかけに「長時間勤務」と「夜勤」が負担になっていることが判明した。

そこで、平成 18 年に「短時間勤務制度」、「フレックスタイム制度」、「夜勤免除制度」を導入するとともに、「夜勤専従」の働き方を創設した。

日勤の勤務時間は 8:15~17:15 であるが、病棟によっては 19:00 まで業務を行っているという声を受け、新たに「T 勤」(10:00~19:00) を設けた。

新たな勤務時間を設けることで、恒常的に発生していた時間外労働を削減することができた。

現在では 3 交替制 8 区分(日勤 3 区分、夜勤 3 区分、その他 2 区分)であったシフトに「T 勤」や「夜勤専従」が加わり 19 区分(日勤 6 区分、夜勤 8 区分、その他 5 区分)になった。

多様な勤務形態やシフトを導入することで職員は自分にあった働き方を選択できるようになり、時間外労働の削減にもつながることになった。

#### (2) 時間外労働適正把握のための勤怠管理システムの導入

以前は、出勤簿に印鑑を押し、残業は紙様式で申請するという管理方法であったが、平成 25 年 12 月に勤怠管理システムを導入した。

職員全てに IC カードを所持させて、これにより出入管理を行うとともに、時間外労働をする際には、システムに入力して申請させる方式を導入している。

#### (3) 労働安全衛生委員会において時間外労働削減に向けた取組を決定

9 月の労働安全衛生委員会において、時間外労働が長い者に対するヒアリングを実施し、これにより残業を減らしていく努力をしようという決定がなされ、10 月より取組を実施している。

#### (4) 院長の職場巡視による職場の雰囲気づくり、これに併せた職場環境の改善、早く帰る職場慣行・雰囲気の醸成

毎週月曜日(もしくは火曜日)に、院長が、職員の誕生日を祝うために各職場を回っている。

その際、当人に対して誕生日だから早く帰ってという声かけや、所属の管理者に対しても残業を減らすよう話している。

#### (5) 労働時間の適正管理等に係る教育の実施

- ① 病院理念・バリューを共有し、労務管理の基礎、管理職としての意識付けを図ることを目的に管理職を対象に研修会を開催。
- ② 主に中堅クラス以下の職員に対して、労基法の基礎知識を習得し、労働時間管理の必要生等の理解を深めてもらうため、外部講師を招いて研修会を開催。
- ③ 済生会本部が実施する研修において、看護管理者として知っておくべき労働時間の適正管

理等の労務管理のポイントについて教育を実施。

- ④ 看護協会が実施する認定看護管理者研修会に該当看護師を積極的に参加させることにより、適正な労働時間管理の必要性等看護職員の人事・労務管理を含め教育を受けさせている。

#### (6) 連続7日間のリフレッシュ休暇の取得促進

平成23年末頃より、連続した7日間の休暇を取得するよう働きかけを行っている。

特に、医師については、リフレッシュ休暇を与えるに当たっては、緊急時の呼び出しがないよう代替要員（医師）を配置することにより、7日間連続して休暇がとれるよう配慮している。

これにより、年々、医師のリフレッシュ休暇取得人数は増加傾向にある。

↓

以上の取組により、・・・

↓

#### ○職員の満足度が高い

職員満足度に関するアンケートの過去10年の結果を見ても、職員の満足度は高く、特に近年、医師における満足度が高くなってきている。

直近の結果では、医師の8割が満足しているということで、その理由としては勤怠管理がしっかりしていることや、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいることによるものであった。

システム管理により自分の勤怠がきちんと把握されていることなどによる安心感が特に医師に評価されているものと考えている。このようなことが医師の間で伝わったのか、今年度においては研修医の勤務希望が多くなり、昨年に引き続き定員に対して100%の充足となった。

また、平成27年の離職率は全職員で6.5%、看護師で6.6%となっており、年々減少傾向にある（看護師の全国平均 11%）。

#### ○時間外労働の削減

過去5年で見ると年々減少している。

今後とも、以上の各種取組が職場全体、職員一人一人にまで確実に行き届くよう引き続き徹底を図るとともに、早く帰る職場慣行・雰囲気醸成を図り、時間外労働の更なる縮減につなげていき、更には、医療の質の向上につなげていきたい。