

「ワークショップで考える医療現場の環境改善」 を開催しました！（令和元年11月14日）

主 催：兵庫労働局
共 催：兵庫県、一般社団法人兵庫労働基準連合会
日 時：令和元年11月14日（木）
場 所：三宮研修センター
対象事業者：医療業
参加者数：19名（19事業所）

兵庫労働局委託事業「医療労務管理支援事業」における「労務管理研修会」として、ワークショップを実施しました。

開会の挨拶



冒頭に、兵庫労働局雇用環境・均等部指導課長が挨拶しました。

働き方改革関連法（同一労働同一賃金関係中心）説明

ワークショップの前に同一労働同一賃金関係を中心に働き方改革関連法の概要について、兵庫労働局雇用環境・均等部指導課長補佐が説明しました。



パートタイム・有期雇用労働法が大企業には来年4月1日より、中小企業は令和3年4月1日より適用となりますのでお早めの対応をお願いします。

企業では正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間に不合理な待遇差を設けてはならないことにご注意ください。

企業内で、どのような待遇差があるのか、あるならばどのような理由によるかを確認する必要があります。

合理・不合理についての判断は司法判断となりますので、まずは取組手順書を使って、各企業で手順に沿って労働者の待遇を整理していただくことをお勧めしています。

手順書は労働局に置いてありますし、厚生労働省のホームページからもダウンロードできますのでご利用ください。

さらに、兵庫働き方改革支援センターでは、中小企業を対象に5回まで無料で専門のアドバイザーが直接お伺いし、雇用管理や就業規則の見直しなどに関するご相談に応じアドバイスいたしますので、どうぞお気軽にご利用ください。

グループワーク

グループワークは、3～4名ずつ5班に分かれて行われました。
以下の3点を主な内容として、参加者の方々から忌憚のないご意見や取組事例を発表いただきました。

①労働時間関係

所定外労働の削減、労働時間管理方法などについて

②休暇関係

年次有給休暇を取得しやすい環境の整備、特別休暇などについて

③勤務環境改善の進め方

身近な勤務環境改善の取組と組織的取組について

※ 各班に働き方・休み方改善コンサルタント又は医療労務管理アドバイザーがファシリテーターとして入り、討議を促進しました。



※班ごとに討議結果をもとに作成したアクションプランは、後ろのページに掲載しています

各班の発表の様子



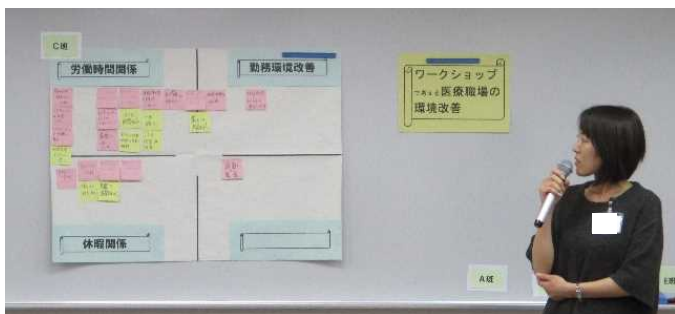
A班発表

医師の勤務環境改善のため、当直勤務を2人体制にする、当直明けは連続勤務をしない、医師の補助クランクの採用等を行っています。

B班発表

個々の意識改革をはかり、
無駄な残業を無くしたい！
業務の効率化が進めば職場
環境の改善になるはず！！





C 班発表

医師も含めた適正な勤怠管理とルール作りがカギ！
そのためには職員の意識改革が必要不可欠。

D 班発表

- ・業務の平準化を図るため、多能化・複数担当者制を進めます！
- ・有給休暇取得については、全体スケジュールを可視化し、院長以下全員の取得を目指します！
- ・イベントやスポーツなどの催しを企画し、部署間の壁を払って風通しを良くします。



E 班発表

新しいことにどんどん取り組める職場にしていこう。そうすれば時間外も減り、有給休暇も取りやすくなる。人を採用しやすくなっていくだろう。

閉会の挨拶



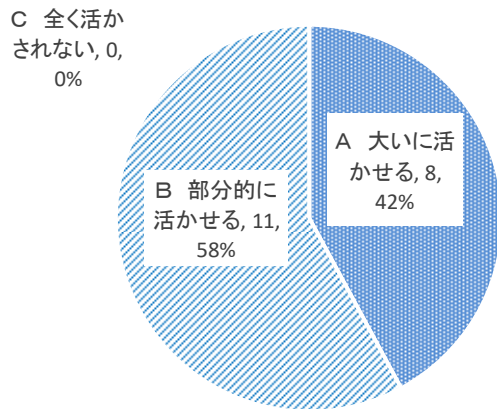
最後に、一般社団法人兵庫労働基準連合会の山口顧問に閉会挨拶をいただきました。

個別相談

閉会后、医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士）による個別労働相談が実施されました。

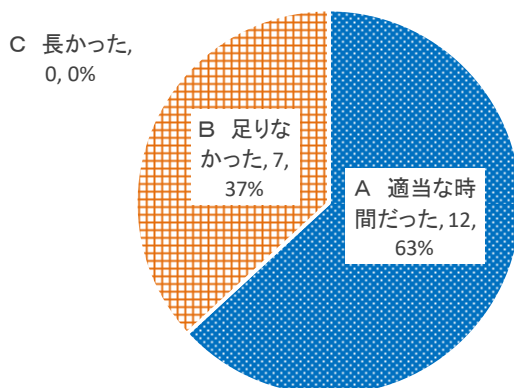


問1 今後の課題解決への取り組みに活かしていけますか？



〈主な回答内容〉

- ・他の病院でも同様の課題を抱えていること、またその取り組みを聞いたことは非常に有意義でした。
- ・活用できそうな他病院の取り組みがあったので参考にしたい。
- ・他病院の話が大変参考になりました。自分の病院に活かせるかは別問題として。
- ・活用できそうな他病院の取り組みがあったので参考にしたい。
- ・状況が違う病院さんがあったが、参考になる部分、ありました。
- ・時間有休の他院の導入状況がしれた。
- ・他病院の方から意見をきけてよかったです。

問2 今回のワークショップの時間配分について
(グループワーク50分)

〈主な回答内容〉

- ・十分に話し合えませんでした。これ以上長いと参加が難しいのでちょうどよいです。
- ・意見交換の機会を充実させたい。
- ・他院の事例をたくさん聞きたかった。

A班 アクションプラン

ミッション(宣言)	働きやすい環境づくりを目指し、意欲的に様々な取組を実施！
ビジョン(将来像)	職員が誇りをもって働き続けたい職場環境の実現。

現状分析	<p>[労働時間・勤務環境改善]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長時間手術が増えることによる残業時間の増加(手術担当ドクター・看護師・放射科技師)。 ・宿直人員が少ない。 ・ドクターがタイムカード打刻を守らない。 ・残業代を稼ぐため必要がないのに残業する職員がいる。 ・国立病院なので、国・県から重複するアンケート調査が多く、時間を取られる。 ・パートシフトが30パターンあり、シフト作成に時間がかかる。 ・職員が高齢となり、腰痛等のけがが多い(ドクター・コメディカルすべて)。 <p>[休日・休暇]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇取得に消極的な職員がいる(特にドクター)。 ・土日開催のイベント対応(キッズセミナー等)により、ドクターの休日出勤が多い(平日診療の為代休が取れない)。
課題	<p>[労働時間・休日・休暇]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ドクターの労働時間の把握。 ・「医師、看護師等の宿日直基準について(基発0701第8号)」への対応。 ・自己研鑽時間の定義。 ・休憩時間の取得。 ・時間単位有休制度の導入。 ・ドクターの労働時間の削減。 <p>[勤務環境改善]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇が取得しやすい体制作り。 ・育児をする職員が働きやすい環境作り。 ・職員の健康対策。



ゴール (年度目標・到達点)	<ul style="list-style-type: none"> ・離職率低下により長期雇用、キャリアアップの達成 ・メリハリある働き方により長時間労働の削減 ・連続した年次有給休暇の取得
-------------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
長期的な取組(3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> ・残業なしで成果を上げる人材の育成。 ・職員がイキイキと働く職場になる。
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・クラウドによる勤怠管理の実施。 ・当直勤務を2人体制にする。 ・短時間正社員制度の導入。 ・医師の補助クラークの採用。 ・連続した計画年休制度の導入。 ・職員の健康作りのための研修制度の実施。
当面(3か月程度)の取組	<p>[労働時間等]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員アンケートの実施。 ・部署管理者の意識徹底(会議での残業時間等報告)。 ・業務マニュアルの作成。 ・業務分担体制の見直し。 ・職員による紹介制度を導入。

※ 時間の都合上、当日はアクションプラン作成に至らなかったため、同席した医療労務管理アドバイザーが、グループワークでの意見交換・討議の内容を踏まえて作成しました。

B班 アクションプラン

ミッション(宣言)	均等な雇用環境を整備し、人材の定着を！
ビジョン(将来像)	個々の意識改革

現状分析	<p>(労働時間)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・残業の考え方に個人差がある ・残業について指導をするが改善しない ・適切な残業時間の管理ができていない <p>(休日休暇)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部署によって有休が取しづらい状況がある ・個人別でも有休の取得にばらつきが見られる ・年5日の取得 ・時間単位年休の導入にふみきれない <p>(勤務環境改善)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント規定をどこまで定めるか ・衛生管理者の活動内容 ・勤怠管理の電子化への取組
課題	<p>(労働時間)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の効率化を検討する ・個々の教育、意識改革を行う ・適正な残業時間の管理 <p>(休日休暇)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇取得率の目標設定 ・有給休暇に関する相談、フォロー <p>(勤務環境改善)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント意識付けのための勉強会等を行う ・勤怠管理システムの導入検討



ゴール (年度目標・到達点)	個々の意識改革による、働きやすい・休みやすい職場環境の整備
-------------------	-------------------------------

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
長期的な取組(3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> ・無駄な残業を無くし業務効率化 ・ワークライフバランスに対する個々の意識改革
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・残業の事前申請の徹底化 ・個々の残業時間削減目標の設定 ・個々の有給休暇の取得率目標の設定 ・管理職による、残業時間と有給休暇取得の把握 ・ハラスメント勉強会の開催
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間法制についての勉強会 ・意識改革のため話し合いの場を設ける ・残業時間、有給休暇の現状を把握する ・残業内容の詳細を把握する ・相談窓口の設置 ・業務分担の見直し ・働き方休み方についてのアンケート実施

※ 時間の都合上、当日はアクションプラン作成に至らなかったため、同席した働き方・休み方改善コンサルタントが、グループワークでの意見交換・討議の内容を踏まえて作成しました。

C班 アクションプラン

ミッション(宣言)	労働時間を適正に管理し、風通しのよい職場をめざす
ビジョン(将来像)	システム化による労働時間の削減と意識改善

現状分析	<p>[労働時間関係]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働時間の客観的な管理ができていない。 ・ドクターの時間管理ができていない。 ・労働時間の実態と打刻時間に乖離がある。 ・部署や職員により残業時間に差がある。 ・自己研鑽との線引きが難しい。 <p>[休暇関係・勤務環境改善]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ドクターが年休を取得できていない。 ・年休を取得したがない人がいる一方で権利主張ばかりする人もいる。 ・年休の付与日を統一しているため、消滅時期直前に年休取得希望が急増する。 ・時短職員のいる部署の同僚から不満が出ている。
課題	<p>[労働時間関係]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤怠システムの導入を検討しているが多額の費用が必要である。 ・ドクターの連続勤務を解消できていない。 ・ドクターの残業時間を行う際の手続き方法が確立されていない。 ・担当や職位・業務内容により業務量の差がある。 ・自己研鑽との線引きが明確でない。 <p>[休暇関係・勤務環境改善]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年休の取得率に格差があり取得率の低い人にアプローチできていない。 ・計画的に年休を取得できている部署とそうでない部署がある。 ・相談窓口としての対応が難しい。



ゴール (年度目標・到達点)	労働時間の適正な管理と人・時季ともにバランスのとれた確実な年休の取得。
-------------------	-------------------------------------

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
長期的な取組(3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> ・業務負荷の見える化による業務の平準化 ・ドクターの労働時間の削減と労務管理の徹底 ・長期休暇によるリフレッシュ
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間管理が簡単になる勤怠システムの導入 ・患者サービス時間や外来時間の検討 ・管理者やドクターの労務管理研修の実施 ・月の途中で労働時間を集計して早めにアラート発信 ・年休積立制度の検討 ・連続休暇や特別休暇の検討
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の棚卸と業務負荷の見直し ・ドクターの勤怠管理のルールづくり ・労働時間と自己研鑽時間の定義の整理と周知 ・労働時間の乖離(実態と打刻時間)の調査と対応策の検討 ・計画年休の導入 ・相談窓口の役割の整理と周知

※ 時間の都合上、当日はアクションプラン作成に至らなかったため、同席した働き方・休み方改善コンサルタントが、グループワークでの意見交換・討議の内容を踏まえて作成しました。

D班 アクションプラン

ミッション(宣言)	職員のESを高め、良質な医療を提供できる人材集団の病院を目指す。
ビジョン(将来像)	風通しの良い職場環境を実現する。

現状分析	<p>【労働時間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部署により残業時間に偏りがある。 ・時間外勤務届を提出しない職員や、始業時間の1時間前から出勤する職員がいる。 <p>【休日休暇】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇を取得しにくい雰囲気がある。 ・部署、職種、個人によって有給取得にバラツキがある。 ・夏休みなどに有給休暇の取得が集中してしまう。 <p>【人間関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部署間や職種間の連携が悪い。 <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員が効率よく働くという意識が低い。 ・頑張っても報われない。
課題	<p>【労働時間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職の労務管理の認識を高める。 ・前例主義を改め、効率的に業務を進める改革に取り組む。 ・適正な人事配置を行う。 <p>【休日休暇】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員全員が気兼ねなく、平等に休暇が取得できる体制を整える。 <p>【人間関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部署間や職種間の交流を深める「場」や「機会」をつくる。 <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・適正に評価される人事制度を構築する。



ゴール (年度目標・到達点)	<p>①職員の多能化を図り、時間外勤務の削減や有給休暇取得率を高め、働きやすい職場環境を作る。</p> <p>②貢献に見合った評価を受けられる人事制度を構築し、効率的な業務運営を行う。</p>
-------------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
長期的な取組(3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> ・多能化や効率的な業務運営を組み入れた人材育成を行う。 ・職員一人一人が働き方の意識を高め、病院はその希望に添った働き方ができる環境を整える。
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・労務管理を習得を目的とした管理職研修を行う。 ・貢献度に応じた評価を行う人事制度を新たに構築する。 ・業務運営の流れを良くするために、主担当・副担当制を導入する。 ・部署間の交流を図るために、スポーツやイベント等の催しを企画する。 ・医療系大学、専門学校からのアルバイトを積極的に採用する。
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・各人、各部署の業務の洗い出しを行う。 ・職場環境改善を目的としたプロジェクトチームを立ち上げ、まずは職員の不満や希望をヒアリングするためにアンケートを実施する。 ・有給休暇取得表作成によって見える化し、取得に向けた声かけを行う。

※ 時間の都合上、当日はアクションプラン作成に至らなかったため、同席した医療労務管理アドバイザーが、グループワークでの意見交換・討議の内容を踏まえて作成しました。

E班アクションプラン

ミッション(宣言)	人材が集まる病院をめざす
ビジョン(将来像)	制限なく休める職場環境を実現する

現状分析	<p><労働時間></p> <ul style="list-style-type: none"> ・申し送りが長いスタッフがいて、年齢が高いとその傾向にある。 ・仕事をする人に仕事が集まる。残業が特定の人にかたよっている。 <p><休日・休暇></p> <ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇が取りにくい、取れていない。 ・台風などでの災害時に勤務者の選定が困難。 ・有給休暇の取得に偏りがある。 <p><人材確保></p> <ul style="list-style-type: none"> ・すぐやめてしまう、3年ほどでやめる。 ・看護師の求人に応募が少ない。医者の数が少ない。 ・看護職、事務職の人材を募集してもなかなか採用できない。 <p><職場環境></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ドクターが気むずかしく話しにくい ・医局の情報を総務を通して共有するので時間がかかる。 ・研修や学会参加に手当てが十分でない。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・トラブル患者、家族の対応に時間外がどうしても発生する。 ・個人情報の保護、管理がとりわけ重要な職場であること。



ゴール (年度目標・到達点)	新しいことの取り組みがどんどん進む職場にしていこう
-------------------	---------------------------

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
長期的な取組(3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> ・研修や学会参加を充実させスキルアップをしていく。 ・休みを制限なくとれるようにする。
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・研修や学会参加の給与手当てを充実していく。 ・年間で休みを取る日を計画的に決める。
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・休めない原因を考える、業務の分析をする。 ・時間外が発生する原因を検討する。 ・その業務が必要かどうかを検討する。 ・バースデー休暇を実施しているが、順次アニバーサリー休暇を拡大していく ・休暇を取らない人に強制的に休暇を取得させる。

※ 時間の都合上、当日はアクションプラン作成には至らなかったため、同席した働き方・休み方改善コンサルタントが、グループワークでの意見交換・討議の内容をふまえて作成しました。