

熊本労働局発表
平成30年12月13日

【照会先】
熊本労働局労働基準部監督課
課長 齊藤 将
主任監察官 堀田 英一
電話 096-355-3181

報道関係者 各位

過重労働解消キャンペーンの取組である 「ベストプラクティス企業への職場訪問」を実施しました

～「社会医療法人潤心会 熊本セントラル病院・あおぞら保育園」の職場を訪問～

先月（11月）、熊本労働局（局長 神保 裕臣）では、「過重労働解消キャンペーン」※を実施したところですが、そのキャンペーンの取組の一つである「ベストプラクティス企業への職場訪問」を、平成30年11月27日（火）に実施しました。

この度、その職場訪問の実施結果を取りまとめましたので、公表します。

※ 詳細は平成30年10月24日付け記者発表資料参照。

■ 「ベストプラクティス企業への職場訪問」の実施結果の概要

1 訪問の目的

時間外労働の削減や休暇休日の取得促進などの働き方改革に向けた取組を積極的に行っている県内企業を、熊本労働局長が自ら訪問し、その取組事例を収集するとともに、他の企業に広く紹介する。

2 訪問先

社会医療法人潤心会 熊本セントラル病院・あおぞら保育園
(熊本県菊池郡大津町大字室 955)

面談者：理事長 南野 隆一 氏 等

3 収集した取組の概要【詳細は別紙参照】

(1) 取組の目的

人材の確保・定着のため。

(2) 取組の内容

ア 年次有給休暇の取得率の向上（取得率の目標 80%）

- ① 管理職を対象に労務管理勉強会を開催 月1回（30分）
- ② 管理職が取得状況を把握できる一覧表を作成し活用
- ③ 勤務表作成時に、導入している計画的付与制度の活用を推進
- ④ 年次有給休暇の残日数を、毎月の給与明細書に記載し周知
- ⑤ 申請書類の工夫等による取りやすい環境の整備 など

イ 時間外労働時間の削減

- ① 管理職を対象に労務管理勉強会を開催 月1回（30分）
- ② 業務の見直しによる効率化（例：各種の委員会・会議・院内研修を整理）
- ③ 業務の集約化（移管）
 - ・医師の指示の下で事務的な作業を中心にサポートする「医師事務作業補助者」の配置
 - ・看護判断を必要としない事務的な作業を中心にサポートする「病棟事務員」の配置
- ④ チーム医療で専門性をいかした人員配置
 - ・外来における採血業務を、看護師と臨床検査技師が協働で実施
 - ・病棟における口腔ケアを、歯科衛生士がサポート
 - ・医療機器のメンテナンスや管理を、臨床工学技士がサポート など

過重労働解消キャンペーンの取組である 「ベストプラクティス企業への職場訪問」の実施結果

1 訪問の目的

時間外労働の削減や休暇・休日の取得促進などの働き方改革に向けた取組を積極的に行っている県内企業を、熊本労働局長が自ら訪問し、その取組事例を収集するとともに、他の企業に広く紹介する。

2 訪問先の概要

- ・ 社会医療法人潤心会（熊本セントラル病院・あおぞら保育園）
所在地：熊本県菊池郡大津町大字室 995
創立：1987年4月1日
代表者：理事長 南野 隆一
職員数：447名（平成30年11月1日現在）
 - ・ 訪問当日の面談者：理事長 南野 隆一 氏
事務長 豊原 敬二 氏
事務次長 田上 説子 氏

3 収集した取組の内容

(1) 取組の目的

人材の確保・定着のため。

(2) スローガンの設定と改善点の把握

- ・ スローガンの設定：「働き続けやすい職場」をめざして
- ・ まずは職場の改善点の把握が必要
 - 職場満足度調査の開始（平成22年度～）、退職者面談の実施。
- ・ 職場満足度調査等の結果
 - ＜見えてきた職場の改善点＞
 - ① 部署により年次有給休暇の取得に偏りがある
 - ② 残業（特に看護師）が多い。なかなか帰れない風土
 - ③ 子育てと仕事の両立が困難。出産を機に退職を希望
 - ④ 情報共有ができていない など

(3) 上記(2)を踏まえた働き方改革の取組

- ア 全部署における年次有給休暇の取得率の向上
 - ・ 取得率の目標を80%に設定し、以下の取組を実施。

- ① 管理職を対象に労務管理勉強会を開催 月1回(30分)
- ② 管理職が取得状況を把握できる一覧表を作成し活用
- ③ 勤務表作成時に、導入している計画的付与制度の活用を推進
- ④ 年次有給休暇の残日数を、毎月の給与明細書に記載し周知
- ⑤ 申請書類の工夫等による取りやすい環境の整備 など

・取組効果

平成21年度：79% ⇒ 平成29年度：87%

イ 時間外労働時間の削減

・取組事項

- ① 管理職を対象に労務管理勉強会を開催 月1回(30分)
- ② 業務の見直しによる効率化
例：各種の委員会・会議・院内研修を整理
- ③ 業務の集約化(移管)
 - 医師の指示の下で事務的な作業を中心にサポートする「医師事務作業補助者」の配置
 - 看護判断を必要としない事務的な作業を中心にサポートする「病棟事務員」の配置

<参考>

全体の職員数は増えていないが、事務職員は増えている。

平成21年 全体：478人 事務職員48人



平成29年 全体：460人 事務職員73人

- ④ チーム医療で専門性をいかした人員配置
 - 外来における採血業務を、看護師と臨床検査技師が協働で実施
 - 病棟における口腔ケアを、歯科衛生士がサポート
 - 医療機器のメンテナンスや管理を、臨床工学技士がサポート

・取組効果(月一人当たりの平均時間外労働)

平成21年度：5時間 ⇒ 平成29年度：2時間

ウ 仕事と育児の両立支援

・取組事項

- ① 育児のための短時間勤務制度導入
小学校2年生までに拡充、30分単位の柔軟な働き方ができる制度の導入
- ② 看護休暇 7日(法定5日)
- ③ 男性職員の育児参加を促進
- ④ 病児保育利用料補助
- ⑤ あおぞら保育園の運営(定員50名)

・取組効果

育児休業取得後の復帰率：100%

エ その他の取組

- ① 法人理念・方針の発表と共有
- ② 院内広報誌「潤心」を年4回発行
- ③ 院内デジタルサイネージ（電子掲示版）※による周知
※ 情報共有の難易度が高いとされる病院内の職員エリアに設置することで全職員への迅速・確実な伝達・情報共有を図るシステム。現時点で31台設置。看護部は24時間、他部署は12時間と設定し放映している。
- ④ 誕生日休暇、リフレッシュ休暇（年3日）の取得
※ 年次有給休暇とは別に取得
- ⑤ 年間所定休日の増加 105日→108日（平成30年度より）
- ⑥ ITの活用…ICカードによる勤務時間管理、電子カルテの導入 など

オ あおぞら保育園（平成29年10月1日開園）

・取組事項

- ① 熊本セントラル病院で培った働き方改革のノウハウで運用
- ② 休憩時間（1時間）の確実な確保
- ③ 人事考課による昇給制度

・取組効果

順調な保育士の確保。

(4) 働き方改革をすることで

⇒ 退職者の減少につながり、優秀な人材の確保につながっている。

【今後の取組・課題】

- ・法人の成長と職員の幸せを両立する働き方をめざしていく。
- ・職員や職員の家族にとって幸せな生活ができるように、今後とも継続して職場にあった働き方改革を進めていくことが重要であると考えている。

以上

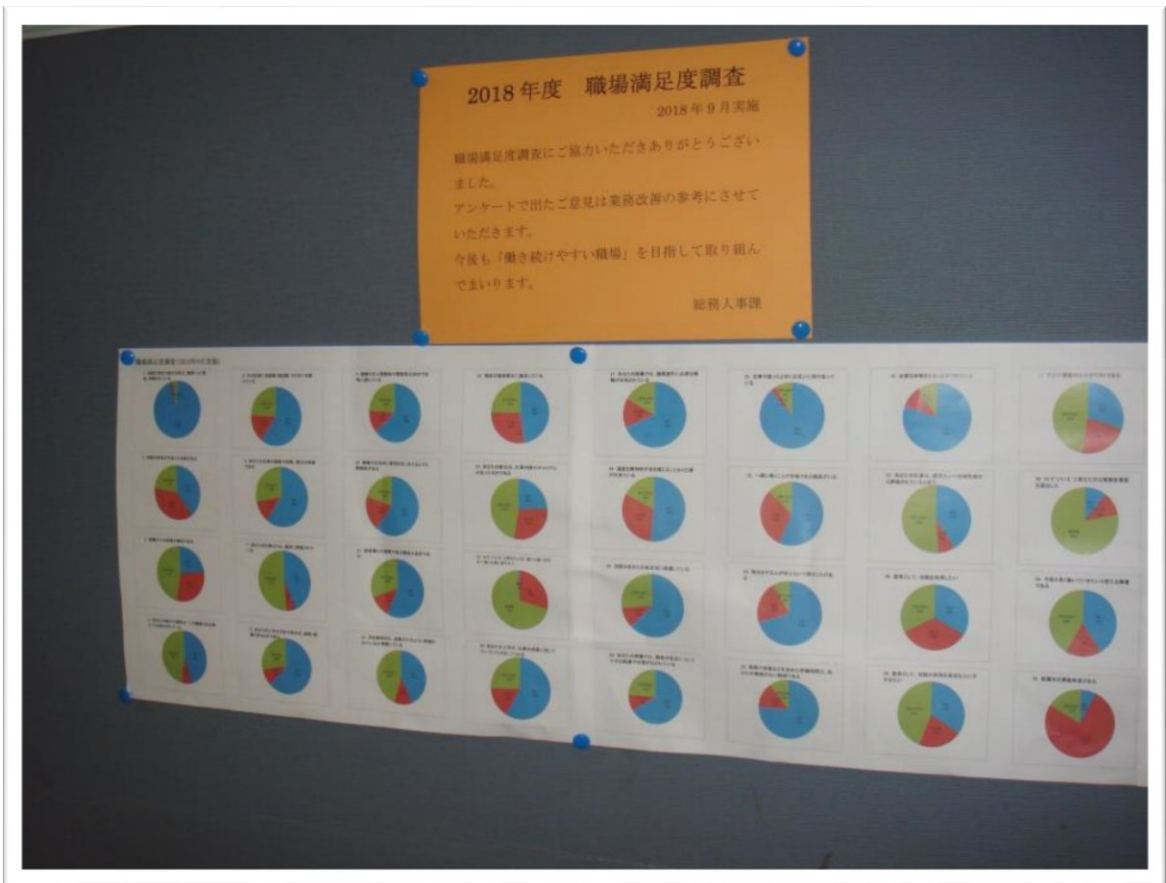
社会医療法人潤心会 熊本セントラル病院・あおぞら保育園 への職場訪問の状況

○ 取組内容の説明を受け、意見交換を行っているところ



・社会医療法人潤心会：南野理事長（左中央）・豊原事務長（左奥）、田上事務次長（左手前）
・神保労働局長（右手前から2番目）

○ 職場満足度調査結果（2018年度）を掲示版で周知



○ 年休やリフレッシュ休暇等の各種申請用紙、職場環境改善意見箱の設置



○ 取組方針等を掲示版で周知



○ 院内デジタルサイネージ (31台設置) による周知



○ あおぞら保育園を見学しているところ



- ・社会医療法人潤心会：田上事務次長（中央左）
- ・神保労働局長（中央右）