

岡山労働局長によ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。

厚生労働省では、過労死等を防止することの重要性について、国民の皆さまの関心と理解を深めるため、11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、周知・啓発の取組などを行っています。

また、同月間の一環として実施している「過重労働解消キャンペーン」では、過重労働や賃金不払残業などの撲滅に向けた監督指導などの取組に加え、新たに労働局長によ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。

岡山労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問を実施

金田弘幸岡山労働局長は、平成28年11月11日に、時間外労働削減に向けた積極的な取組を行っているベストプラクティス企業を訪問しました。

訪問したのは、一般財団法人操風会岡山旭東病院（岡山市中区倉田567-1）で、土井章弘院長から、部署毎に全職員が参加して残業時間削減のための年間計画を作成するなどの取組により成果をあげていくことについて、説明を受けました。

説明の後、金田弘幸岡山労働局長は、病院内で働く看護師や理学療法士と取組の効果などについて意見交換をしました。



1 岡山旭東病院の時間外労働削減に向けた主な取組～全員参加で業務改善～

(1) 取組の背景

医療機関への要求の高まりから、診断書や同意書作成等の事務負担が増大しており、医療の質を維持・向上させるため、医師の負担を軽減する必要があった。

医師不足や看護師不足への対応として、子育て等の理由による離職を防ぐため、ワークライフバランスの確保が不可欠であった。

(2) 経営理念

(一財)岡山旭東病院の4つの経営理念の一つである「職員一人ひとりが幸せで、やりがいのある病院」の理念追求の一環として、仕事と子育てを両立させ、職員全員が働きやすい環境を整備することにより、職員がその能力を十分に発揮できるようにするため取組を推進している。

(3) PDCAサイクルによる業務改善

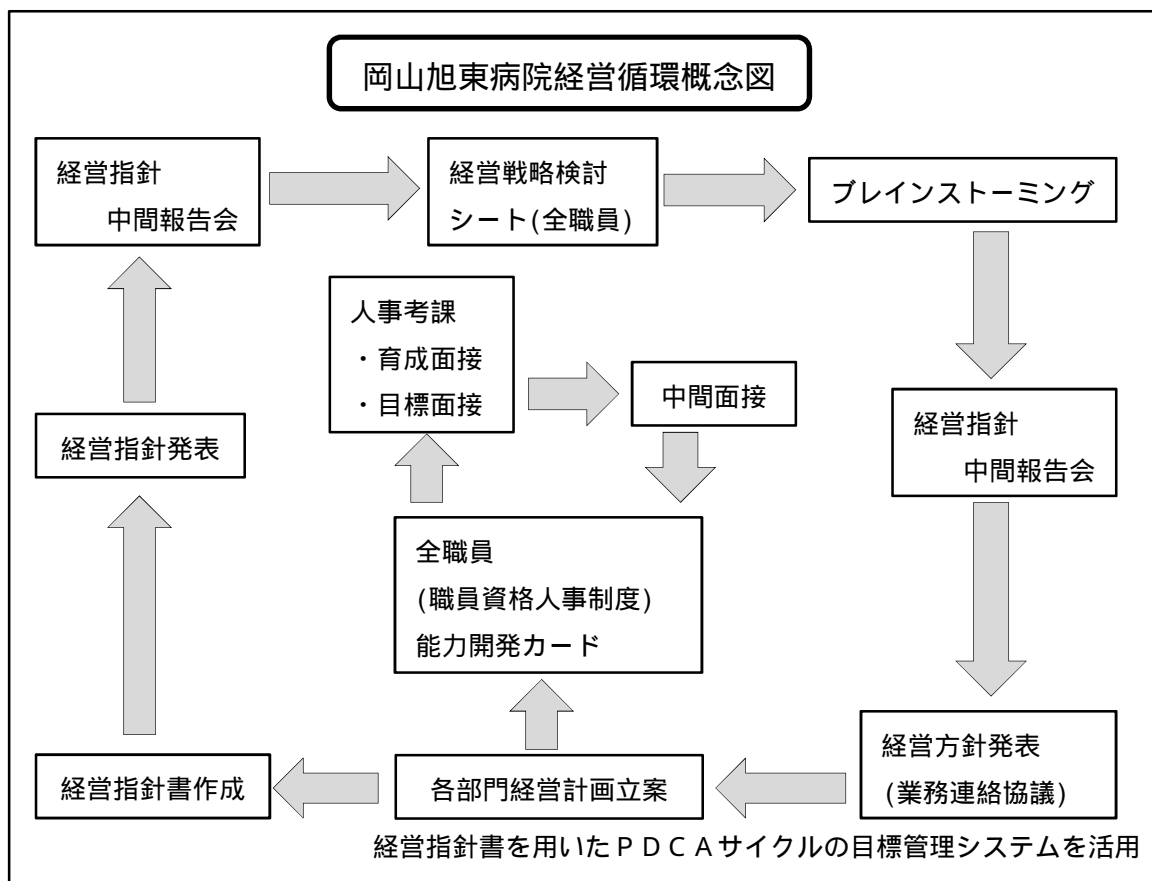
職員全員が参加する

経営指針書を用いたPDCAサイクルの目標管理システムを活用し、各部署で計画を立て時間外労働を削減した。

平成26年度「職場環境の最適化(ワークライフバランス)」

時間外労働削減に努力する(時間外労働0を目指す)

平成28年度「職場環境の最適化(ワークライフバランス憲章に準じて運営)」



時間外要因の絞込

- 仕事内容（カテゴリー）を分析し、垣根を見直す
- 時間外労働の平均時間、延べ時間、人数を確認
- 時間外労働の要因を洗い出す
- 問題点（誰がいつ何の業務で時間外労働が多いか）を理解し、分析
- 問題点（全体）を把握し、具体策を練る
- 時間外労働の内容についてブロック図で優先順位（効果の大小、実施の容易さ）を示す
- 優先順位の高いものから改善点を議論する

（４）時間外労働削減の取組事例

ア 事務部の取組

時間外要因の絞込を行い、優先順位の高いレセプト業務等について見直しを行った。

前月分についてレセプト期間（１日～１０日）にレセプトを出力し事務点検（点数計算漏れチェック、点数算定誤りチェック、病名漏れチェック）を行っており、この期間に時間外労働が多く発生していた。

対策として、退院した時点でレセプト出力を行い、１１日から月末までの間にもレセプト事務点検を行い、業務の平均化を図った。

イ 医師業務の取組

（ア）医師事務作業補助者の導入

常勤医師 36 名、非常勤医師 29 名に医師事務作業補助者 17 名と充実したサポートを行っている。

（イ）外来業務支援

主な診療科の外来診察室に医師事務作業補助者を 1 名ずつ配置し、電子カルテ代行入力業務を行っている。

（ウ）病棟業務支援

各病棟スタッフステーションに医師事務作業補助者を 1 名ずつ配置し、病棟における下書き業務を行っている。また、診断書作成支援システムを導入し、医師事務作業補助者が下書き後に医師が発行している。

ウ 看護部の取組

（ア）部署内の取組

- ・電子カルテへの申し送り事項の記載を徹底することにより、口頭による定例的な申し送りを廃止し、ケア時間を確保
- ・多様な勤務時間者の組合せで勤務割り
- ・夜間専従看護師の導入
- ・チームナーシングの導入し、小グループ制による支援体制を構築等

（イ）他部署との連携による取組

- ・診療部と連携し、17 時以降の手術を避けるなど手術スケジュールを調整
- ・リハビリテーション課と連携し、リハビリ室への患者送迎の時間を削減、病棟内でのリハビリを実施

- ・臨床検査課と連携し、採決の準備と検体回収を協力して分業
- ・放射線課と連携して、検査実施時間を調整

(ウ) 取組の結果

一人平均一か月の時間外労働の時間が、平成 24 年度 5.3 時間から平成 28 年度 0.9 時間まで減少した。

エ 診療技術部の取組

(ア) 業務の見直し

今年度は、時間外要因の絞込を行った結果、労働時間の有効活用のため日常業務スケジュールの見直しを行った。

対策として、カルテ記載時間の改善、書類業務の適正化を行った。

(イ) Q C 活動

業務の改善点や不満、より快適な職場にするために必要な項目を無記名で意見収集、仕分け後、各職制で解決を図っている。

(ウ) NO 残業デーの実施

業務を見直す機会として、毎月第 3 木曜日を NO 残業デーとして制定、イベントを開催するなど部内の親睦を図った。

(5) 取組の結果

ア 時間外労働の減少

各部門で業務の見直しなどの取組を行った結果、労働者一人あたりの月平均時間外労働時間数が、病院全体で平成 24 年度の 5.3 時間から平成 27 年度の 2.8 時間まで 47% 削減した。

イ 医療の質の向上に寄与

医師の事務作業の軽減により、医師が診療行為に集中できるようになり、患者との対話に時間を割けるようになるなど、医療の質の向上につながった。

ウ 産休・育休の取得促進

産休・育休の取得率は 100% (平成 26 年度 19 名、平成 27 年度 14 名) で、男性も平成 26 年度は 9 名、平成 27 年度は 3 名が育休を取得した。

エ 短時間正職員制度の定着

短時間正職員は、平成 28 年 3 月現在で 36 名在籍しており、制度として定着した。

2 金田弘幸岡山労働局長の所感

ワークライフバランスを実現するまでには大変な労力を要するが、克服した先には、これに勝るより大きな成果を得ることを今回の訪問で目の当たりにすることができました。

特に、専門性の高い多種多様な職種を抱える病院においては、時間外労働縮減のために部門ごとに異なる問題を解決していかなければならず、この難題を労使で問題意識として共有することにより克服できるものであると感じました。

3 当日の様子

