

みやぎ

医療機関事業主様ならびに労務管理責任者の皆様へ

医療労務管理支援センターだより

勤務環境の改善を支援します！

宮城県社会保険労務士会は厚生労働省からの委託を受け、「医療労務管理支援センター」を設置しております。人事・労務管理の専門家である社会保険労務士が「医療労務管理アドバイザー」として、個別相談、希望される医療機関への個別訪問を実施しております。

医療労務管理支援センター

仙台市青葉区本町 1-9-5 五城ビル 4F 宮城県社会保険労務士会内

平日 午前9:00から午後5:00まで

*土日祝 12/29~1/3を除きます

TEL/FAX : 022-211-9003 (予約・電話相談)

email : iryouroumu@sharo-miyagi.com

【医療機関の勤務環境改善の取組事例】

S病院(山形県米沢市)

～ 職員の勤務負担軽減(短時間勤務正職員制度の導入等) ～

【医療機関の概要】

- ・主たる医療機能: 急性期機能
- ・病床数: 一般病床 188 床(入院基本料 10:1)
- ・職員数: 386 人(医師 26 人、看護職 178 人、医療事務作業補助者 20 人、看護補助者 52 人)

【取組のきっかけ、背景】

- ・慢性的な看護師不足に悩まされていた中、2006 年の離職率が 16.7%と過去最高を記録し、離職防止と定着が急務となっていた。

【取組内容】

- ・ワーク・ライフ・バランスの充実により、看護師から選ばれる病院の施策の 1 つとして、全職種を対象に短時間勤務正職員制度の導入に踏み切った。同制度は、1 週あたりの勤務時間は 20 時間以上で勤務パターンは自由、1 つの業務を複数のスタッフで分担することなどが特徴で、全体の 1 割強の看護職員が活用している。
- ・また、その他の取組みとして、待遇改善(平均 8%の昇給)、認定・専門看護師の取得支援制度、各種学会・教育・研修活動への参加奨励、本人・家庭の事情による夜勤免除制度、労働環境・満足度調査、業務量調査、業務の見直し・改善、ワークシェアリング、他職種の連携なども実施している。

【実施後の成果】

- ・離職率が 16.7%(2006 年度)⇒12.6%(2007 年度)⇒4.1%(2008 年度)と 4 分の 1 以下となり、人材の定着化が図られた。
- ・育児休業制度取得率はほぼ 100%で、近隣保育所と契約し、24 時間対応のほか、保育料の半額を助成しており、仕事と子育ての両立支援が図られた。
- ・医師事務作業補助者を 20:1→15:1 に増員し、医師及び看護師業務の負担軽減が図られた。

【これまでの取組成果に対する院内の声・反応】

- ・制度利用者からは「賃金・福利厚生などの待遇面で満足」「仕事のやりがいも満足」などの意見が聞かれた。
- ・また、看護師長からは「日勤の層が厚くなるのでケアが行き届くようになった」「新卒者よりも指導が容易で、インシデントが少ない」「チームとしての結束力が高まった」などのポジティブな意見が多かった。

あなたの職場は大丈夫ですか？

【労働施策総合推進法】

第30条の2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

※大企業は令和2年6月1日施行（中小企業は令和4年3月31日まで努力義務）。



<パワー・ハラスメントの行為類型>

| | | |
|---|-------------|---|
| 1 | 身体的な攻撃 | 暴行・傷害 |
| 2 | 精神的な攻撃 | 脅迫・名誉棄損 侮辱・ひどい暴言 |
| 3 | 人間関係からの切り離し | 隔離・仲間外し・無視 |
| 4 | 過大な要求 | 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害 |
| 5 | 過小な要求 | 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと |
| 6 | 個の侵害 | 私的なことに過度に立ち入ること |

<ハラスメント防止対策を講じましょう>

ハラスメントが起きてしまうと

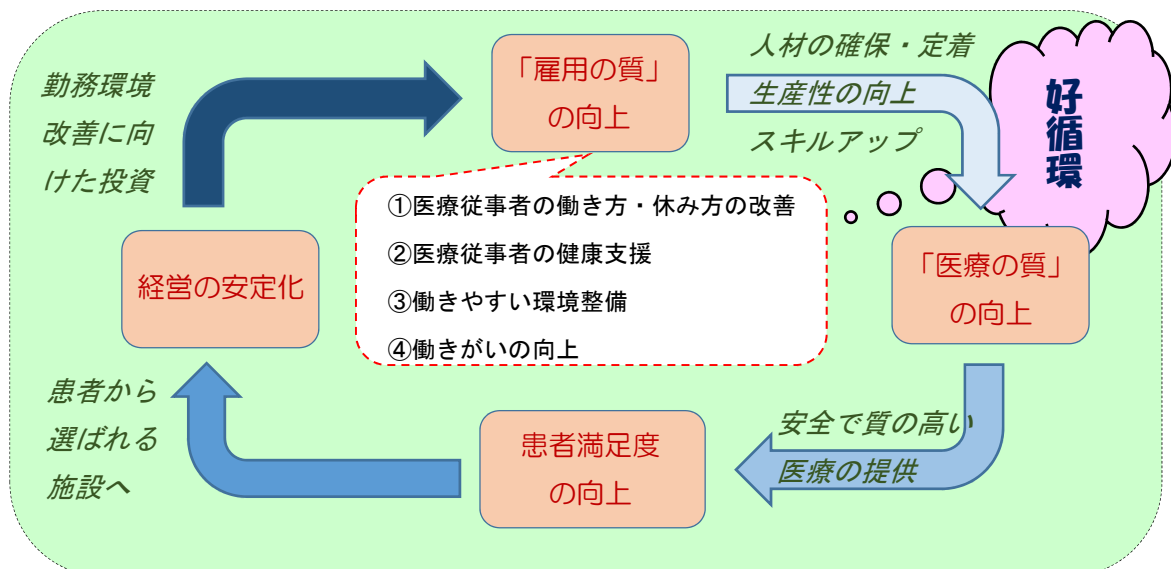
- ① 職場の就業環境が悪化し
 - ② 本人、周囲ともモラルが低下し
 - ③ メンタル不調や離職等につながります。
- ↓
- ④ 貴重な人材が流出し
 - ⑤ 訴訟等により事業所も大きなリスクを負うことになりかねません。
- ↓
- ⑥ 相談窓口の設置、就業規則等の見直し、職員の教育等、早急に取り組みましょう。

詳しくは「明るい職場応援団」

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

「働きやすい職場」づくり→経営の安定化の好循環へ！

勤務環境改善のすすめ



■雇用の質の向上：医療従事者を惹きつける魅力的な医療機関となる ■医療の質の向上：患者にとって質の高い医療が提供され、満足度が向上する ■経営にとって⇒コストが適正化され、経営の質が向上する⇒**医療従事者、患者、経営にとって、WIN-WIN-WINとなる（好循環）。**

【詳細は、医療労務管理支援センターまで】