

03-22

院内保育所の充実 —子育てをしながら働く職員の支援—

名古屋第二赤十字病院 総務課¹⁾、施設・購入管理課²⁾、看護部³⁾、小児科⁴⁾、管理局⁵⁾

○塚越 杏菜¹⁾、藤本 幸士²⁾、永田 ゆかり³⁾、岩佐 充二⁴⁾、渡邊 勝¹⁾、池上 健二⁵⁾

【はじめに】当院では平成19年度から院内保育所を設置した。当初は話題性が高かったものの、開設間もない託児への保育所への不安感や周知方法や利用手続きの不便さもあり、利用者は伸び悩んだ。子育てをしながら働く職員がより利用しやすく、働きやすい環境づくりを目標に、女性医師や看護師の離職率・再就職率、新採用職員の多数獲得等をも視野に入れ、平成24年度から院内保育所の運用改善に取り組み、一定の成果が得られたので報告する。

【方法】主要な改善項目として、次の四点を挙げる。1. 改装による病児室の設置と、病中病後児の受入れ、2. 24時間保育の導入、3. リトミックや英語教室などの実施による保育内容の充実、4. 大幅な利用制限の緩和である。とりわけ1. の病児室の設置に関しては、小児科部長および小児科病棟の看護師長と綿密な打ち合わせを繰り返し、保育のしやすさと感染対策を両立した病児室となった。

【結果・考察】これらの取り組みが功を奏し、利用にあたっての登録職員数は100名を超えた。女性医師の登録も増え、看護師確保だけでなく診療科の支援にもなっている。また、病中病後児の受入れは当日の申し込みにも対応しているため、急きょ利用する職員も多く、勤務への影響軽減に貢献している。24時間保育を開始したことで、産休育休の復帰後も継続して準夜・深夜勤務従事することができる体制が整った。

利用者を対象としたアンケート結果でも、保育内容、運用方法とともに高い評価を得ることができた。新規利用者だけでなく既存利用者からも好評を得られていることでも改善の効果が確認できる。

今後も、子育てをしながら働く職員を支援するため、関係者一丸となって更なる充実を図っていきたい。

03-24

3回の職員満足度調査データの活用と向上に向けた考察

名古屋第二赤十字病院 管理局業務部経営企画課

○服部 育男、中島 健太郎、高木 真理子、堀 大志、
亀尾 航平、箕浦 伸一、石川 清

名古屋第二赤十字病院では2012年5月より職員満足度調査を毎年実施している。2014年2月に第3回の満足度調査を行い、その結果から職員満足度の向上の課題について考察を行った。職員満足度調査方法は院内イントラネットのナビゲーションを使いウェブサイトからいつでも入力が可能であり、全職員を対象とし31項目を8区分（理念、連携、コミュニケーション、モチベーション、主体性、能力開発、医療の質、総合評価）に分類し、各項目4段階評価とした。回を重ねる毎に僅かではあるが回答者数も増加し、第3回の回答者数は1,257名の参加（全職員の65.5%）から回答を元にデータの集計分析を独自に作成しプログラムで集計を行った。31の設問からは個々の部署での変動があるものの、総計から見たデータ分析では3回に大きな変化はなかった。これらの数値を職種別や年齢別に細かく分析したデータを診療科や看護部等へフィードバックを行い、部署毎にスタッフと情報の共有し検討を行い、年度計画に織り込んで年度毎に検証を行っている。この検証および見直しのPDCAサイクルの中で個人ではなく関連部署がチームとして現状の満足度を評価するかを検討することに大きな意義があり、チーム目線で満足度の向上や業務改善にもデータを役立てている。満足度は試験の点数の評価とは違います。問題は現状の値に個々にどう考えるかのヒントを与えている数値となります。満足度の高い低い、の問題ではなく現状を理解することが重要なことになる。また、これらのデータと経営指数やその他のデータとの相関を見ることができ、職員の満足度や患者満足度などの相関も可能となり、チーム医療を進めていくには満足度調査は、お互いのポジションを理解し合うためのデータとなっている。

03-23

医師の交替制勤務制導入について

武蔵野赤十字病院 人事課

○大屋 誠一、磯本 伸彦、深野 永津子

当院では、平成22年7月に三鷹労働基準監督署の臨検調査を受け、すべての業種における当直業務が認められないとの指導を受けた。労働基準監督署からは、労働実態が連続している勤務であり、通常勤務として扱うべきものであるから、すべての「当直業務」を時間外勤務としての割増賃金を過去半年も含めて支払うよう勧告を受けることとなった。

やむなく、医師をはじめコメディカルについては交替制勤務への移行を図ることとなったが、交替制勤務を行うためには、第1に職員の増員が必須であること、また、第2に医師コメディカル職員の勤務時間管理をシステム化することが条件であった。

第1の条件の医師の増員については、後期研修医をはじめ、現在までで50名近く増員したが、診療科により医師確保が思うように進まず、さらに土日や祭日の夜勤・休日勤務への対応が難しいことから、現在でも一部を時間外勤務となっている。第2の条件の医師・コメディカル職員の勤務時間管理を行うためのシステム構築については、看護師の勤務計画管理システムをベースに改造したものを導入した。

こうして、平成23年4月から一部の診療科において医師の交替制勤務をスタートしたが、土日の夜勤や休日勤務による時間外勤務が増大し、36協定の上限時間の設定や人件費の増大にかかる問題を抱えることとなった。その反面、夜勤明けの勤務に対して可能な限りで退勤を促すことや夜勤前の勤務を極力減らすことを意識する風土も生まれつつある。

現在は、時間外勤務を削減するために、院長はじめ幹部職員の強い声掛けにより、夜勤前及び夜勤明けの勤務を極力減らすよう指導する一方、夜勤専門の非常勤医師の採用や外科や麻酔科医師のオンコール化を試行することにより医師の勤務負担を減らす対策を行っているが未だ問題は山積している。

03-25

当院における職員のメンタルヘルス状況 ～産業医相談内容から～

京都第一赤十字病院 産業医

○小森 友貴

【はじめに】良い医療サービスを提供するためには、病院で働く職員自身が心身ともに健康であることが重要である。2009年より当院では厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を受け、メンタルヘルスケア委員会を設置し、院内の体制づくりを進めてきた。2014年3月には、50人以上の事業所に対しストレスチェックを義務づける労働安全衛生法改正案が閣議決定され、年1回職員全員のストレス状況をチェックし、労働者の申出に対し医師面談の実施、必要に応じ作業の転換、労働時間の短縮など適切な就業上の措置を講じなくてはならないとされている。

【活動報告】当院ではセルフケアの一環として2009年度よりストレス調査を開始した。また翌年よりストレス調査用紙と同時に面談依頼欄を設けた。その結果と過去5年間に実施してきた産業医面談結果について報告し考察する。

【結果と考察】毎年うつ病をはじめとする精神疾患の診断で休職、退職に至ったケースを認めたが、本人から面談依頼があったケースでは過去5年間一件も退職には至っていない。またストレス調査と同時に面談希望した職員についても未然にメンタルヘルス不全を防ぐことができた結果となった。退職事例の中には、上司、看護部（人事課）などが部下の心の不調を気づけず、既に精神疾患の診断がなされ、面談に繋ぐことができず、休職や退職に至ったケースも認められた。こういったケースについては今後、取り組むべき検討課題といえる。以上の結果からセルフケアやラインケア教育の充実化を図るとともに、職員の中で心の悩みが生じた際、早期介入できる相談体制づくりの構築が必要と考えた。