

京都医療労務管理
相談コーナー

次世代育成支援対策推進法に基づく
一般事業主行動計画を策定し、
くるみんマーク認定を目指しましょう!!



次世代認定マーク(愛称:くるみん)

次世代育成支援対策推進法 (次世代法)とは?

次世代法は、企業のみならず、国・地方公共団体に次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するための計画を策定することを求めている法律です。
これまで、平成27年3月31日までの法律とされていましたが、平成26年4月に改正法が成立し、有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

▶ くるみんマークの認定とは

行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定(くるみんマークの認定)を受けることができます。

次世代認定マーク(愛称:くるみん)を、商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることをPRできます。その結果、企業イメージの向上、従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。

▶ プラチナくるみん認定制度とは?



プラチナくるみん認定は、認定を取得した企業の一般事業主行動計画の策定業務に代えて、次世代育成支援対策の実施状況を公表いただければよい制度として、平成27年4月1日から始まりました。プラチナくるみん認定は、くるみん認定を受けたことのある企業のみならずが申請・取得できます。

プラチナくるみん認定を取得した企業は、毎年少なくとも1回、次世代育成支援対策の実施状況を公表いただく必要があります。

7月の活動内容

① 医療機関への病院訪問

平成28年7月:3施設

② 勤務環境改善に取り組む 医療機関への 個別支援・相談対応等

③ 勤務環境改善に関する研修会等の実施

◆平成28年度医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修(第1回)
日程/平成28年7月12日(火) 14:00~18:00
テーマ及び講師/[テーマ①]「先進事例に学ぶ①~勤務環境改善はこのように取組む~」
講師:馬場 武彦氏
(社会医療法人ペガサス 馬場記念病院理事長)
[テーマ②]「医療法人改革」
講師:石井 孝宜氏
(石井公認会計士事務所所長・公認会計士)

●平成28年度医療従事者確保・定着のための 経営・勤務環境改善研修(第2回)

日程:平成28年8月31日(水) 14:00~18:00
会場:メルパルク京都

テーマ及び講師
[テーマ①]:「先進事例に学ぶ②~勤務環境改善はこのように取組む~」
講師:相澤 孝夫氏(社会医療法人財団慈泉会 相澤病院理事長・院長)
[テーマ②]:「骨太の方針2016と経済財政一体改革(医療計画と療養病床見直し)」
講師:石井 孝宜氏(石井公認会計士事務所所長・公認会計士)

対象:病院理事長・院長・事務長・看護部長をはじめ経営・労務管理職等

今後のスケジュール

●病院訪問 平成28年8月:3施設

●平成28年度京都府医療勤務環境 改善支援セミナー ワークショップ(第1回)

日程:平成28年10月18日(火)
14:00~16:00
会場:キャンパスプラザ京都

テーマ及び講師
テーマ:「看護要員・夜間勤務管理と看護職の負担軽減について(仮題)」
講師:奥村 元子氏
(日本看護協会労働政策部看護労働課 看護労働・確保対策担当専門職)

対象:京都府内病院の理事長・院長・事務長・看護部長等の管理職

京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News



August 2016 | Vol. 8

~理事長・院長・事務長・看護部長等管理職対象~

平成28年度 医療従事者確保・定着のための 経営・勤務環境改善研修(第1回)

「平成28年度 医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修(第1回)」が平成28年7月12日(火)にキャンパスプラザ京都において開催されました。今回は、社会医療法人ペガサス 馬場記念病院 理事長・大阪府医療勤務環境改善支援センター センター長の馬場 武彦氏をお招きし、「ペガサスにおける勤務環境改善への取組み」をテーマにご講演いただきました。



ペガサスメンター制度
の導入により

新入職員
1年目の離職率

制度導入前(平成17年)・・・32%

平成24年度……………0%

社会医療法人ペガサス

社会医療法人ペガサスは、雇用の3つの視点として、「1.働きやすい環境か?」「2. やりがいのある仕事か?」「3.仕事以外も充実しているか?」と考え、勤務環境改善に取り組んでいられます。また、新入職員を先輩職員がサポートする「ペガサスメンター制度」を要し、職員を精神面から支援を行い、職員の離職率を大幅に改善されました。

お気軽にお電話またはご来訪下さい。

※ご来訪される場合、事前にご連絡をお願い致します。
病院訪問のご希望があれば、ご連絡下さい。

京都府医療勤務環境改善支援センター
TEL 075-354-8830 FAX 075-354-8834

京都医療労務管理相談コーナー
TEL 075-354-8844 FAX 075-354-8834

業務時間 月曜日~金曜日(土日祝日、年末年始を除く)9時30分~17時30分

場所 COCON 烏丸8階(京都市下京区烏丸通四条下ル水銀屋町620番地)

相談内容など秘密は厳守します。



1 働きやすい環境

ペガサス院内保育所

- ・24時間保育 ・日勤、夜勤一時預かり可能
- ・幼稚園後の預かりも可能 ・病児保育実施
- ・生後9週目からお預かり可能

ペガサスキッズルーム

- ・学童保育終了後、小学校までお迎え
- ・小学校教諭、臨床心理士の有資格者がスタッフ
- ・宿題・勉強のサポート

職員サポートセンター

- ・人事課、庶務課、厚生課の3部署を集約、さらに健康保険組合をプラスして「職員サポートセンター」を設置。職員からの様々な相談に対応。これまでは相談内容によって部署を選択したが、職員に関するサービスが一元化された。

2 やりがいのある仕事

看護師キャリアアップ支援 (社会医療法人ペガサスの認定看護師制度)

受講期間中に係る給与、受講費は全て法人負担。
 <認定領域>

- ・救急看護 ・急性期看護 ・医療安全 ・感染管理 ・脳卒中看護 ・回復期看護 ・訪問看護

院内留学制度

- ・主任、副主任のサポートを受けながら、数日間留学先の看護業務を体験
- <対象>ペガサス勤務4年以上の看護師、准看護師

3 仕事以外の充実

ペガサス英会話教室

- ・月曜日から金曜日の夕方 (17:45~19:00)、毎日、英会話教室を開催。
- また、毎週火曜日にはランチタイム (12:15~13:00) の教室も開催。
- 職員なら、どちらも参加無料で誰でも学ぶことができます。

イベント

- イベントでは、日頃の仕事ではあまり顔を合わせることの少ない他部署、他職種の職員との交流もできますので、交友関係も広がります。
- ・ペガサス大運動会 ・ペガサス球技大会 ・職員親睦旅行 ・ボウリング大会 ・スキーツアー

ペガサスマンター制度

「マンター」とは、経験を積んだ先輩職員のこと。

- 病院全体で職員を精神的に支える仕組み
- 新入職員5~6名のグループに、マンターが1名
- 看護師以外のさまざまな職種の先輩が、新入職者の職種や部署を限定せず、部署を越えたグループで、定期的に交流会を開き、お互いの悩みを打ち明けたり、情報交換をすることで、自分の専門だけにとらわれない広い視野が育まれることになる。

マンター制度の導入

- 目的
- ①ペガサスの職員、また医療人としての自覚を高める
 - ②新入職員同士で悩みや疑問を共有し、お互いに支えあう
 - ③心身の不調を呈している職員を早期発見し、問題解決に努める

マンターの役割

- ①新入職員の精神的サポート
- ②職務遂行上のアドバイス
- ③人材育成委員会、新入職員の所属部署の責任者等との連携
- ④グループのコーディネーター

マンター組織図



ペガサスマンター制度の効果

新入職員 1年目の離職率

制度導入前(平成17年)・・・32%

制度導入後(平成18年)・・・18%

平成24年度……………離職率0%

医療勤務環境改善マネジメントシステム導入ステップ

医療勤務環境改善マネジメントシステムの各ステップの具体的な勧め方についてご説明します。今回はステップ3の「現状分析」です。



現状分析

～客観的な分析により課題を明確化しましょう！～

勤務環境改善の取組みとしてまず必要となるのが現状の把握と分析です。自機関や働いている医療スタッフの意識や実態を自らが正しく認識することが、適切な対策を講じることに結びつきます。

現状を把握する方法としては、定量的なデータへのアプローチと、定性的なデータへのアプローチがあります。具体的には、自機関の経営指標や離職率、年次有給休暇取得率等の定量的データを把握する方法と、超過勤務や夜勤の負担感、業務配分の状況、さらには退職者の退職理由、働きやすい職場とするにはどうしたらよいかといった定性的データをヒアリングやインタビュー、アンケート等で集める方法があります。



既存の定量データを活用し、客観的な分析で冷静に現状を見つめる

自機関の勤務環境が具体的に改善されるという成果創出に向け、有効な対策を立案するためには、現状を正しく認識することが不可欠です。既存のデータ等を活用し、定量的・客観的な分析を行いましょう。現状分析の参考となるデータの例としては下記のようなものがあります。

- 「雇用の質」の現状を把握・分析する際に参考となるデータ例
- 働きやすさ確保のための環境整備に関する項目
 - 男性職員の育児休業取得者数・育児休業取得率
 - 育児休業取得後の復職者数
 - 介護休業取得者数
 - 職員へのいじめ・ハラスメント、患者等から暴言・暴力に関するトラブルの件数、対策への職員の評価
 - 退職者数(定年退職者を除く)、職員純増数
 - 新卒採用後3年間・10年間の退職率など
- 働き方や休み方に関する項目
 - 時間外労働時間数
 - 年次有給休暇の取得率
 - 夜勤の時間・回数、夜勤免除率
 - 夜勤・交代制勤務の勤務間隔
 - 短時間勤務の活用率など
- 職員の健康支援に関する項目
 - 職員の健康診断受診率
 - 過労・メンタル等により出勤していない職員数など
 - 研修・学会への参加職員数、職員による学会への発表数
 - 職員のキャリア形成支援に資する研修の実施回数など
- 働きがいの向上に関する項目



不足する情報は、定性的な調査で把握

既存データで把握していない情報がある場合や、既存データからある程度、問題が見えてきた点について、さらに詳細を確認すべき点がある場合には、アンケートやヒアリングを行い、背景にある原因を探っていきましょう。また、職員の協力を仰ぎながら、各々の医療機関の事情に即した施策をスムーズに展開するための共通の物差し(判断指標)として、職員満足度調査を実施するのもよいでしょう。



課題抽出と原因分析は、「森」を見てから、「木」を見ていく

勤務環境改善の取組みにあたって、最初から課題ありきでスタートしてしまうと、思わぬ問題を見逃してしまったり、現場の医療スタッフが望んでいる改善につながらなったりする危険があります。まずは自機関の状況全体をひろく俯瞰して、優先的に解決すべき問題を浮き彫りにし、次に個々の問題を深掘りして、その背景にある原因を特定していくと効率的です。