

京都医療労務管理  
相談コーナー

## 職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなります。それはまた、企業にとって、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。  
職場におけるセクシュアルハラスメントは、いったん発生すると、被害者に加え行為者も退職に至る場合があるなど双方にとって取り返しのつかない損失となることが少なくありません。そのようなことにならないためにも、未然の防止対策が特に必要です。  
今回、平成29年1月より男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、新たに妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても防止措置を講じることが事業主に義務付けられました。

事業主の義務

現行	平成29年1月1日より左記に加えて
事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止	<p>上司・同僚からの、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等(いわゆるマタハラ・パパハラなど)を防止する措置を講じることが事業主へ新たに義務付け。</p> <p>派遣労働者の派遣先にも以下を適用。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止</li> <li>妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等の防止措置の義務付け</li> </ul>

※事業主が行う不利益取扱いが禁止されるのはもちろんですが、改正法施行後は、上司・同僚が、妊娠・出産や育児休業・介護休業等に関する言動により、妊娠・出産等した女性労働者や育児休業の申出・取得者等の就業環境を害することがないよう、事業主として防止措置を講じることが新たに義務付けられます。

# 京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News



November 2016 | Vol. 11

### ① 医療機関への病院訪問

勤務環境改善推進員および社会保険労務士等のアドバイザーを直接、医療機関へ派遣し、現状の勤務環境の把握、勤務環境改善に関する相談・支援を行っています。

※平成28年10月：1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

随時医療経営や労務管理のアドバイザーが医療機関からの勤務環境改善に関する相談、照会等に対応すると共に、ニーズに応じて医療機関に勤務環境改善推進員、社会保険労務士等のアドバイザーを派遣し、勤務環境改善のための取り組みの支援を行っています。

### ③ 勤務環境改善に関する研修会等の実施

医療機関を対象とした勤務環境改善に関する研修会等を開催します。

#### 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」  
講師：奥村 元子氏(公益社団法人日看護協会 労働政策部 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

#### ●病院訪問 平成28年11月：1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2回)

日程：平成28年11月25日(金) 14:00~16:00  
会場：キャンパスプラザ京都  
テーマ：「医療勤務環境改善のためのメンタルヘルスについて～ストレスチェックも含めて～」  
講師：西村 幸秀氏  
(杉本医院 からすまメンタルクリニック 副院長)  
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

#### ●ワークライフバランス実践研修

開催内容：「医療従事者の確保・定着につながるワークライフバランスの取り組みについて(仮題)」

- ①基調講演 講師/中島 美津子氏  
(東京医療保健大学東が丘・立川看護学部/大学院看護学研究科 教授)
- ②ワークライフバランスの取り組みについて(事例発表・3病院)
- ③シンポジウム「ワークライフバランスの取り組み」(仮題)

北部地域開催  
日程：平成28年11月12日(土) 14:00~17:00  
会場：京都府立中丹勤労者福祉会館

京都市内・南部地域開催  
日程：平成29年2月25日(土) 14:00~17:00  
会場：からすま京都ホテル

今後のスケジュール

テーマ及び講師

～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2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2回)」が平成28年8月31日(水)にメルパルク京都において開催されました。今回は、社会医療法人財団慈泉会 相澤病院 理事長・院長の相澤 孝夫 氏を講師にお招きし、「勤務環境改善はこのように取り組む」をテーマにご講演いただきました。

### 社会医療法人財団慈泉会 相澤病院(長野県松本市)

●病床：460床、  
●職員数：約1,400人  
(医師：約150人、  
看護師：約400人)



相澤病院では、病院の特殊性から見た雇用環境は医師・看護師等の必須職種が存在する複雑な職種構成であり、女性職員が多いといった職種の側面と、特に地方都市では医師・看護師不足といった労働市場側面が挙げられるため、これらの雇用環境を配慮した医師・看護師に焦点をあてた工夫、戦略をされています。

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。



相澤病院では、社会的・法的要請への対応として「保育所の整備」、「短時間勤務制度」、「時間外勤務・深夜勤務の制限」等の導入を行われています。多職種協働による負担軽減として、看護師代替職種(生活アシスタント、病棟アシスタント、ER救急救命士、ER看護アシスタント、手術アシスタント、内視鏡センター検査技師、検査説明センター事務職員)、医師事務作業補助者の積極的導入と配置を進め、勤務環境の改善に取り組まれています。

# 1. 社会的・法的要請への対応

**保育所の整備**

- ・男性医師も保育所を活用
- ・受入れ(最大):45名⇒65名へ増加

**短時間勤務者への対応(短時間勤務制度の導入)**

- ・パートの積極的活用
- ・時間短縮者の対応(短時間勤務の選択)

**育児のための制度**

- ・子育て休暇(5日間の有給休暇を付与)

**医師・看護師の負担軽減**

- ・医師事務作業補助者の充実
- ・看護補助者の活用

## 生活アシスタント

- 役割** 看護師と協働し、入院中の患者に対し看護の専門的判断を要しない、患者の生活支援を実施する。
- 業務内容** ・病棟看護責任者の指示のもと、看護師と協働して、患者の生活支援を行う。  
・生活支援スケジュールに沿って生活支援を実施する。

※現在、63名配置。

## 手術アシスタント

- 役割** ・医師・看護師の指示のもと、予定手術、夜間の緊急手術において器械だし業務を行う。

※現在、5名配置。手術看護師は24名。

# 2. 看護師代替職種

業務内容と看護師との役割分担	看護師
<b>手術アシスタント</b> ・手術準備(部屋作り) ・手術介助(医師指示による器械だし) (看護師指示による器械だし) ・手術終了後の清掃 ・衛生材料の補充 など	・術前訪問 ・術中看護 ・術後訪問 ・手術準備(部屋作り) ・手術直接介助(器械だし) ・手術終了後の清掃 ・衛生材料の補充 など

- 役割** 必ずしも医師が行う必要のない書類作成などの業務を分担し、勤務医師の負担軽減をはかり、診察に専念できる環境を整備する。
- 業務内容** ・診察、検査、入院の予約代行入力については、**担当医師の指示により**、電子カルテ上より代行入力を行う。  
・医師のスケジュール管理を行い、医師不在における代診の情報などを関連部署へ連絡する。

- 院内研修の実施**
- ・診断書補助記載の実習時間を大幅に増やし、講師を充実させ小グループによる指導体制をとった。
  - ・診断書作成補助に必要な医学的知識を、病態や検査、手術の実際について画像等を提示、解説することにより、医療の実際について理解を深められるよう工夫した。
  - ・研修内容は、DVDにて記録をして勤務上参加の出来なかった人に対しては後日補習を実施。

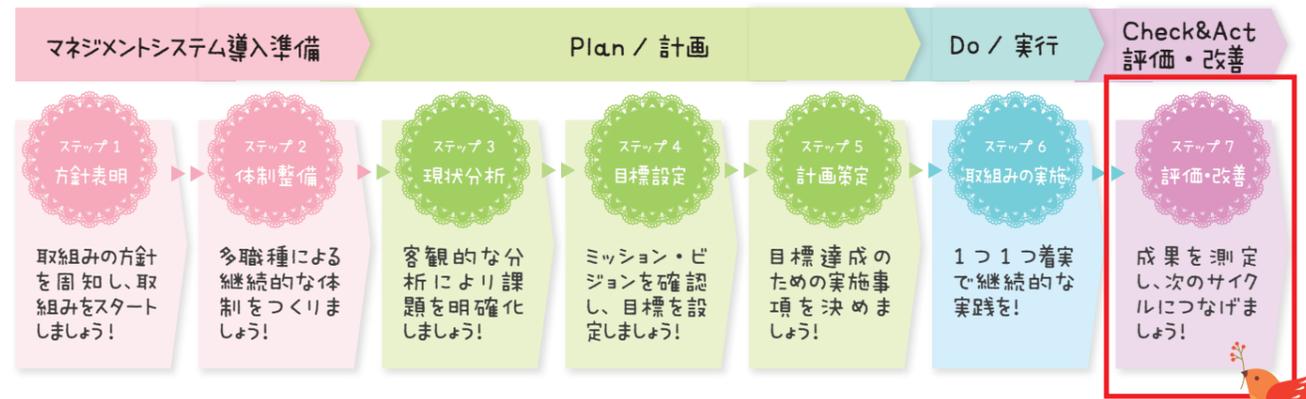
※現在、45名配置。

# 3. 医師事務作業補助者

診療	事務作業
<b>医師</b> 診療に専念・集中 ・診断書等の文書作成補助 ・医療の質の向上に資する事務作業(診療に関するデータ整理、院内がん登録等の統計・調査、医師の教育や臨床研修のカンファレンスのための準備作業等) ・行政上の業務(救急医療情報システムへの入力、感染症サーベイランス(監視体制)事業に係る入力等)	<b>医師事務作業補助者</b> 医師の指示の下に業務を代行 ・診療記録への代行入力

## 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7の「評価・改善」です。



### ステップ7 評価・改善

～成果を測定し、次のサイクルにつなげましょう！～

あらかじめ評価の手順、実施者を定めておき、評価を行いましょう。また、評価結果に基づき、改善策を検討し、これらを緊急に実施すべきものと次期の計画実施の際に改善すればよいものに分類し、必要な措置を実施しましょう。目標設定の際に設定した具体的な数値目標の達成状況を確認し、評価を適切に行うことで、次の計画策定に活かしていくことや、継続的にサイクルを回していくことで、勤務環境改善の取組みを定着させていくことが重要です。また、評価結果については、医療スタッフに迅速にフィードバックすることも大切です。



#### 「雇用の質」や「医療の質」の改善につながっていますか

まずは、「ステップ4:目標設定」で設定した「雇用の質」向上の目標が達成できたかどうか、確認しましょう。あわせて、最終的な「医療の質」向上につながっているかどうか、また、基盤となる「経営」の安定に効果があったかどうか、確認することも大切です。「医療の質」や「経営」への効果を評価する上で参考となる指標には下記(図表)のようなものがあります。下記のデータは異なる環境の他の医療機関と比べるものではありません。あくまでも自機関での改善活動がどのような効果につながっているのか、その変化と成長を確認するために、経年的モニタリングに活用しましょう。

図表 「医療の質」「経営の安定」を評価する評価指標例

「医療の質」を評価する際に参考となるデータ例	機能性	収益性	基盤となる「経営の安定」を評価する際に参考となるデータ例
<ul style="list-style-type: none"> <li>再入院率</li> <li>在宅復帰率</li> <li>院内感染発症率</li> <li>患者満足度</li> <li>紹介率・逆紹介率</li> <li>退院時共同指導の実施率 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>患者単価</li> <li>医師一人あたり入院患者数</li> <li>医師一人あたり外来患者数</li> <li>ケアカンファレンス実施率 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>医療利益率</li> <li>病床稼働率</li> <li>病床単価</li> <li>外来単価 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>患者単価</li> <li>医師一人あたり入院患者数</li> <li>医師一人あたり外来患者数</li> <li>ケアカンファレンス実施率 など</li> </ul>



#### しっかりと一連の活動を振り返り、次期計画を検討しましょう

当初設定した目標を達成できなかった場合だけでなく、目標をクリアした場合でも、ステップ1～6(方針表明から体制整備、現状分析、目標設定、計画の策定、取組みの実施)までの一連のプロセスを評価してみましょう。特にアクションプランの計画性や実行性、推進チームのメンバー選定の評価、改善余地等を検討することで、次のPDCAサイクルをより効果的・効果的に回すことができるようになります。