

医療勤務環境改善支援センターの活用事例 <市立札幌病院・リハビリテーション科> ～リハ科職員のキャリアパス作成に向け、業務整理作業を行った事例～

●市立札幌病院（札幌市、1869年開設）

・許可病床数：672床（一般626、精神38、感染8）、職員数：1,151名（医師166名、看護師703名など）



（写真：市立札幌病院ホームページより）

○医療勤務環境改善支援センターへの相談経緯

2018年11月1日

・センターによる支援説明会に参加。

- ⇒ 病院の医療品質総合管理部が実施した上記説明会に各科が参加。
- ・支援内容や支援事例を聞き、リハビリテーション科が関心を持つ。

2018年11月27日

- ・リハ科の現状・課題などを把握するため病院を訪問。[ヒアリングを実施](#)。
- ⇒ 職員のスキルにばらつきがあり効率的に業務を進められない。
- ・職員が意欲を持って長く働ける職場づくりを行いたい。

2018年12月

- ・[支援プランの作成・提示、合意](#)。センターによる支援開始。
- ⇒ 今2018年度は、業務やキャリアアップに関する職員の考えを把握する。
- ・現状把握をもとに、次年度から業務整理やキャリアパス作成に取り組む。

2019年3月

- ・[リハ科スタッフ全員へのグループヒアリング実施](#)。（4～5人×5グループ）
- ⇒ キャリアアップよりもまず業務量・業務の偏りの見直しをしたい。
- ⇒ 業務分解、業務整理により「仕事の見える化」がまず必要。

2019年5月

- ・[新たな支援プランの作成・提示、合意](#)。2019年度の支援開始。

○医療勤務環境改善支援センターによる支援の手順

ステップ1

グループヒアリング内容の整理・分析、今後の方向性の検討

○具体的な支援内容の設定

- ・ヒアリング結果より、職員は、業務量・役割分担の不公平感・時間外業務の取扱いなどに課題を感じている。
- まずは業務内容を客観的に把握する、労務管理のルールを正しく知ってもらうなど、職員の共通認識形成が重要。

ステップ2

日報の分析による業務の「見える化」、労務管理ルールの周知

○主な取組・支援

- ・「業務日報」の内容をセンターで集計・分析。管理職含めた全職員の「業務の見える化」を行う。
- ・時間外労働の取扱いなどを文書で周知。残業申請など労務管理ルールについて共通認識を形成。

ステップ3

役割分担の確認や見直し、業務改善プロジェクトチームの立ち上げ

○主な取組・支援

- ・ステップ2の集計・分析結果をもとに、役割分担の確認・見直し・調整を行う。
- ・リハ科スタッフ5名による、業務改善プロジェクトチームを立ち上げ。
- キャリアパス検討メンバーへ。

ステップ4

リハ科セラピストの理想像決定、キャリアパス作成へ

○主な取組・支援

- ・プロジェクトチームが中心となり、リハ科セラピストの理想像を決定。
- 高度急性期医療を担う地域医療病院のセラピストを目指す。
- ・キャリアパスの概念図作成、キャリアパス作成へ。

○ワンポイント

業務整理や労務管理ルールの周知することにより、2019年度は時間外労働が削減し、年次有給休暇取得日数が増加しました。キャリアパスの骨格となる「理想像」が決定しており、今後はキャリアパスを構築し、人材育成の進化を目指して取組を進めていきます。