



News Letter

平成30年10月5日
発行
第69号

労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー(特定社会保険労務士)

山口 栄一

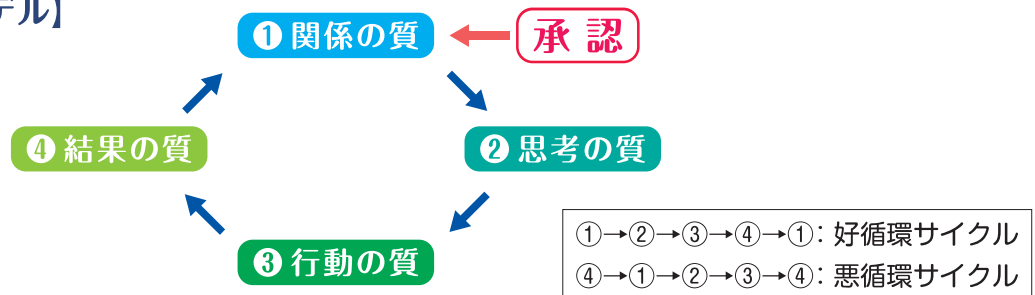
『今、医療現場の環境改善に必要な「承認」について』

「職員のモチベーションが低い」「若手が育つ前に辞めていく」などの問題が起きていないでしょうか？特に医療や介護等の人を相手にする職場で、「承認」を取り入れた風土づくりが必要だと考えられています。

下図にある「組織の成功循環モデル」とは、マサチューセッツ工科大学のダニエル・キム教授が提唱している理論で、組織が成果を上げ続け、成功に向かう過程や仕組みを明らかにしたものです。組織としての「結果の質」を高めるためには、一見遠回りに思えても、組織の所属するメンバー相互の「関係の質」をまず高めるべきとしています。その際に最も効果的な手段となるのが承認なのです。

職員の自己肯定感・自己効力感が満たされ、内発的モチベーションが高まり、自発的・積極的に行動するようになります。組織全体の①パフォーマンスの向上、②メンタルヘルスの向上、③離職の抑制、④不祥事の抑制等に大きな効果が期待できます。「承認」を取り入れた風土づくり・環境改善に、ぜひチャレンジしてみてください。

【組織の成功循環モデル】



いつかはお役に立ちます

労務管理実務Q&A

医療労務管理アドバイザー(社会保険労務士)

外山 博敏

Q. 労働契約法第18条にある「別段の定め」によって、無期転換後は勤務地や職種を限定しないこととし、正職員と同様な責任を負わせる定めをすることは可能でしょうか。

A. 適法に定められた労働協約、就業規則及び個々の労働契約によって、申し込み時点の有期労働契約の労働条件と異なる労働条件を定めることは可能であり、「別段の定め」には、正職員と同様な責任を負わせる定めをすることも含まれると解されます。

ただし、実際上の必要性がないにもかかわらず、無期転換の申込みを抑制する目的で無期転換後の労働者に適用される就業規則に配転条項等を定めることなど、就業規則の制定・変更の合理性が認められない場合もあるものと解され、仮に紛争となった場合、最終的には、個別具体的な事例に即して司法判断がされるものと考えられます。



ご不明な点がございましたら、医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせ下さい。

茨城県医療勤務環境改善支援センター（茨城県医師会内）

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地 TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116
http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyo/ E-mail : iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp

取組事例の紹介

vol.VII

●医療法人社団 平仁会 下館病院

心身ともに健康で、個々のライフスタイルに合わせた働き方ができ、やりがいを感じられる職場づくり



所在地 筑西市野殿1131番地

病床数 164床(うち茨城県指定病床11)

入院基本料 精神科急性期治療病棟入院科1
精神療養病棟 地域移行機能強化病棟
認知症治療病棟1

職員数 186名

取組のきっかけ 取組前の問題点

働きやすい環境づくりに20年前より取組んでおり、離職率も少なく、スタッフ同士がお互い様という雰囲気の職場ではあるが、世代交代の時期を迎え人材の確保・教育に課題が出てきた。そのため職員が心身の健康に不安がなく、自分たちの看護に自信とやりがいを持って、生き生きと働き続けられる職場づくりを目指し、取組みを始めた。

取組の体制

看護師を中心とし、ケースワーカー、事務職員等 計7名で活動しています。

取組の概要

- ◇WLBの周知
WLB推進委員が、職員から吸い上げた病院や上司への要望に対して、法人からの回答と改善策が実施された。
- ◇病院の方針や病院が職員に求めることなどの明示
法人より「職員が幸せでなければ、患者さんに良い医療・看護を提供できない」という強いメッセージの発信と病院の展望・方針が明示された。
- ◇職員同士の交流の場を作り、相互理解を深める
忘年会の参加費無料化、職員旅行での他部署スタッフとの交流、壁新聞に各部署のPR記事を掲載した。
- ◇健康や不安への対策
腰痛予防勉強会の開催と、各病棟で腰痛体操を毎日実施している。
- ◇やりがいを得られるための取組み
顧客満足度調査の実施、バラエティーに富んだ勉強会、クリニカルラダー導入、看護学校通信課程進学へ支援などを取組み、実施した。
- ◇職員の要望の取り入れ
希望に沿ったユニフォームへの切替と裾上げの実施、参加しやすい職員旅行の実施、職員の意見に関するハートメールの利用推進、職員のアメニティー改善など要望を取り入れ、実施した。

実施後の成果や 見えてきた課題

- ◇職員が当院におけるWLBについて、客観的に理解する機会を得ることができた。
- ◇新設された地域移行機能強化病棟の基準取得に伴う病棟機能の変化や、訪問看護ステーションの開設により、看護の果すべき役割や責務について看護職員が認識するようになった。
- ◇当初より看護部内のWLB推進に取組んできたが、病院全体でのWLBに取組みが開始された。
- ◇看護部については現在の働きやすさを維持していくための人員確保が今後も課題である。
- ◇生き生きと働くこと、働くことの喜びを感じることができるよう、新院長を中心に、自然に互いに褒め認め合う風土のさらなる醸成、当院独自のクリニカルラダーの作成と教育・コメディカルと協働したケアによる自己実現ができるよう取組んでいく。

※このコーナーでは、勤務環境改善に積極的に取り組み、顕著な成果が出ている医療機関を対象に掲載します。是非、マネジメントシステム導入の参考にご活用下さい。なお、HPにも掲載中です。

