

職場風土改革促進への取組

(札幌市)
医療法人社団 五稜会病院
事務長 田中 倉一

H26.2.21 北海道労働局 研修会
勤務環境の改善に向けた取り組み事例について 資料



五稜会病院

資料目次

五稜会病院の概要

職場風土改革促進への取り組み

- ・ 女性が支える医療現場
- ・ 医療現場の悩み
- ・ 取組む きっかけ
- ・ 院内保育園
- ・ 促進への取組
- ・ 「くるみんマーク」の取得
- ・ 両立支援の意義...

今後の課題

主なエコ 4つ の活動

- ・ 自然環境への取り組み

最後に

「こころと身体クリニック」

理念：情熱と個々への配慮

- ・ 専門医師をはじめ多職種が、患者さんの病前の社会背景と病状を理解し、個々を尊重する治療に努める



外観 （緑に囲まれた静かな病院）

昭和47年 病院開設（同地） 病床130床 職員46名
平成9年 医療法人社団 五稜会病院 名称変更
平成15年 新病棟（思春期・ストレスケア病棟48床
療養病棟53床 開設）
平成17年 日本医療機能評価機構 認定
平成19年 一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法・厚労省）
平成〃年 職場風土改革促進事業 事業主申請
平成〃年 院内保育施設「歩歩キッズ」開設
平成20年 「エコプロジェクト」二酸化炭素削減運動
環境保全事業計画書 提出（札幌市環境局）
さっぽろエコメンバー（レベル3） 登録
平成〃年 北海道両立支援推進企業表彰 受賞
平成21年 病院機能評価更新審査 更新
平成〃年 厚生労働省・両立推進企業表彰（労働局長賞）受賞
平成22年 院内保育園「歩歩キッズ」新築移転
平成24年 くるみんマーク認定
平成25年 大規模 建替え工事 開始
新棟（外来・2.3病棟・医局・多目的ホール）

五稜会病院の概要

医療法人として 精神科病院 1 施設運営

- 診療科目
精神科・心療内科・内科
- 外来部門
外来診療 218.1人/日
内) デイケア 72.6人/日
- 入院部門
精神科病床 193床
病床利用率 90.4%
平均在院日数 107.7日
(H25年度実績)
- 社会復帰施設 (定員)
グループホーム他 30人

平成 2 6 年 5 月
外来・病棟完成 (一部)
平成27年4月 完成



五稜会病院の現在（施設基準）

全病床数 193床 4看護単位

- 1病棟（開放）54床 3病棟（閉鎖）53床
精神科療養病棟（107床）

- 2病棟 精神科急性期治療病棟 38床

- 5病棟（ストレスケア・思春期病棟）48床
精神科一般病床（15：1）

- 精神科デイケア 100人定員（50×2）
【3つの機能分化】
リワークヴィレッジ（復職支援デイケア）
ミニグループ（思春期デイケア）
コラボ・ありびお（生活・就労支援）



ストレスケア・思春期 病棟

□ 平成15年10月開設

精神科急性期医療を中心とし、うつ病・適応障害などのストレス関連疾患、思春期精神疾患に特化した病棟。

患者さんやご家族のニーズにお応えできるような快適な環境造りを心がけています。

□ 48床（開放）

個室 24床（特室2）

2床室 18床

3床室 6床

□ 看護師（准）18名 2交代

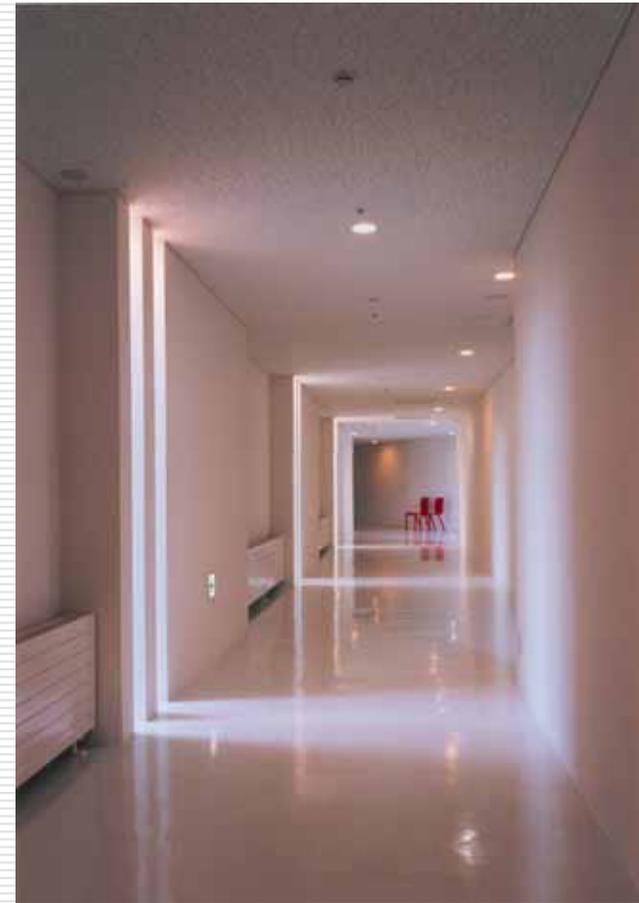
看護助手 5名

コンシェルジュ 1名

・入院基本料 15：1



ストレスケア・思春期 病棟 デイルーム 他



ストレスケア・思春期 病棟 病室・食堂・学習室（思春期）



リワーク ヴィレッジ (復職支援プログラム)

ストレス社会の現代、過労や精神疾患により、
休職・退職を余儀なくされた方が急増しています。
復職・就職前のステップ(心と体の準備期間)として
リハビリテーションを行う場です。



社会復帰施設と訪問看護

1990年開設以来病院の継続的サポートや入居者の生活ぶりが地域に受け入れられ、住居専用にと地主より新築を提案される現在7箇所運営。

H23.4より新・グループホーム（8人）を開設



地域に開けた病院づくり 近隣の子供達にも好評「ふれあい祭り」

平成24年度で一時終了

「地域に開けた病院づくり」をコンセプトに
入院患者さんと地域の方から始まりました。
今では、地域の方だけではなく通院者の家族
など多くの方が楽しみに来場されます。

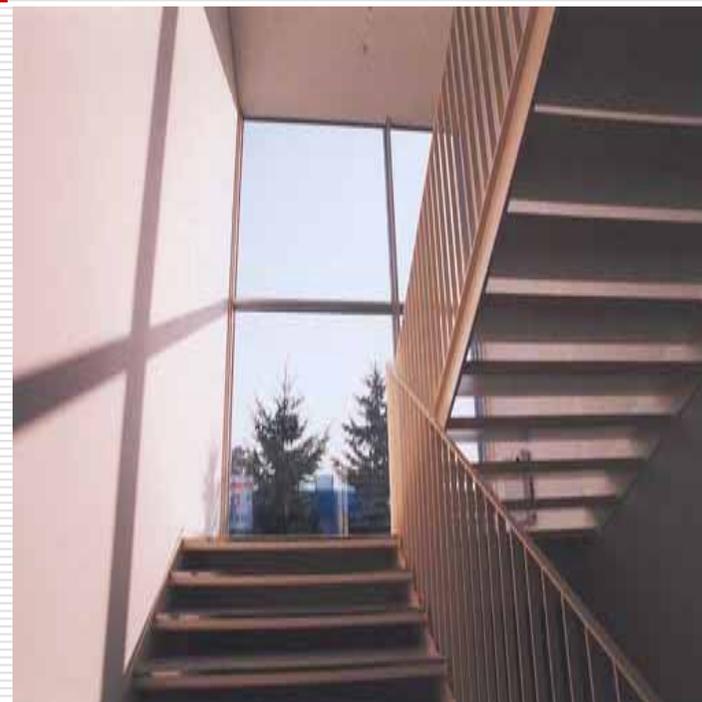


職員構成

- ・ 医師数 9名
- ・ 看護師（准） 87名
- ・ 臨床心理士 8名
- ・ 精神保健福祉士 9名
- ・ 作業療法士 7名

全職員数 218名

- ・ 男女比 女性 79.6%



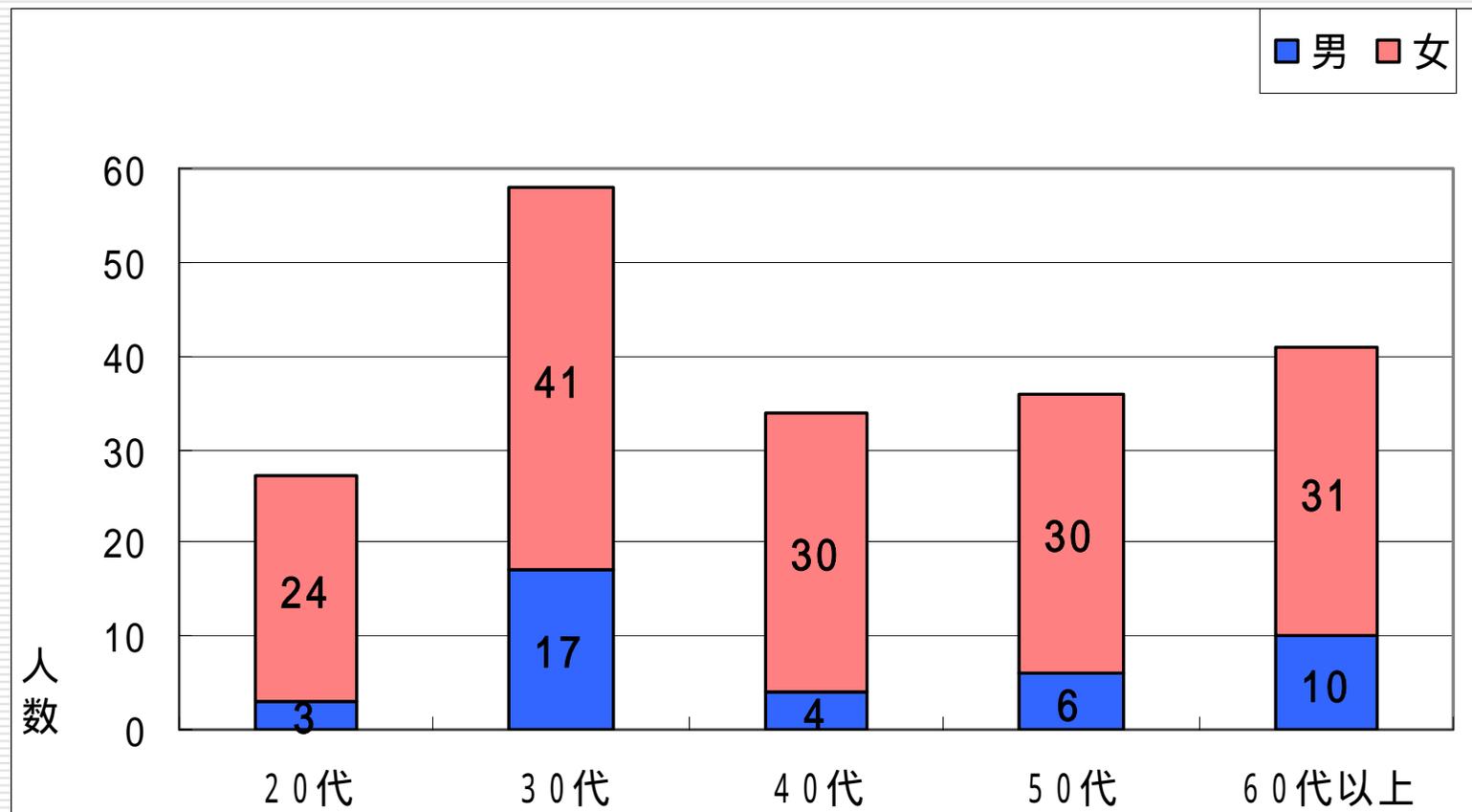
年間離職率（常勤）

平成25年度 全体 14名（8.6%） 看護師 6名（3.7%）

年間採用者数（常勤）

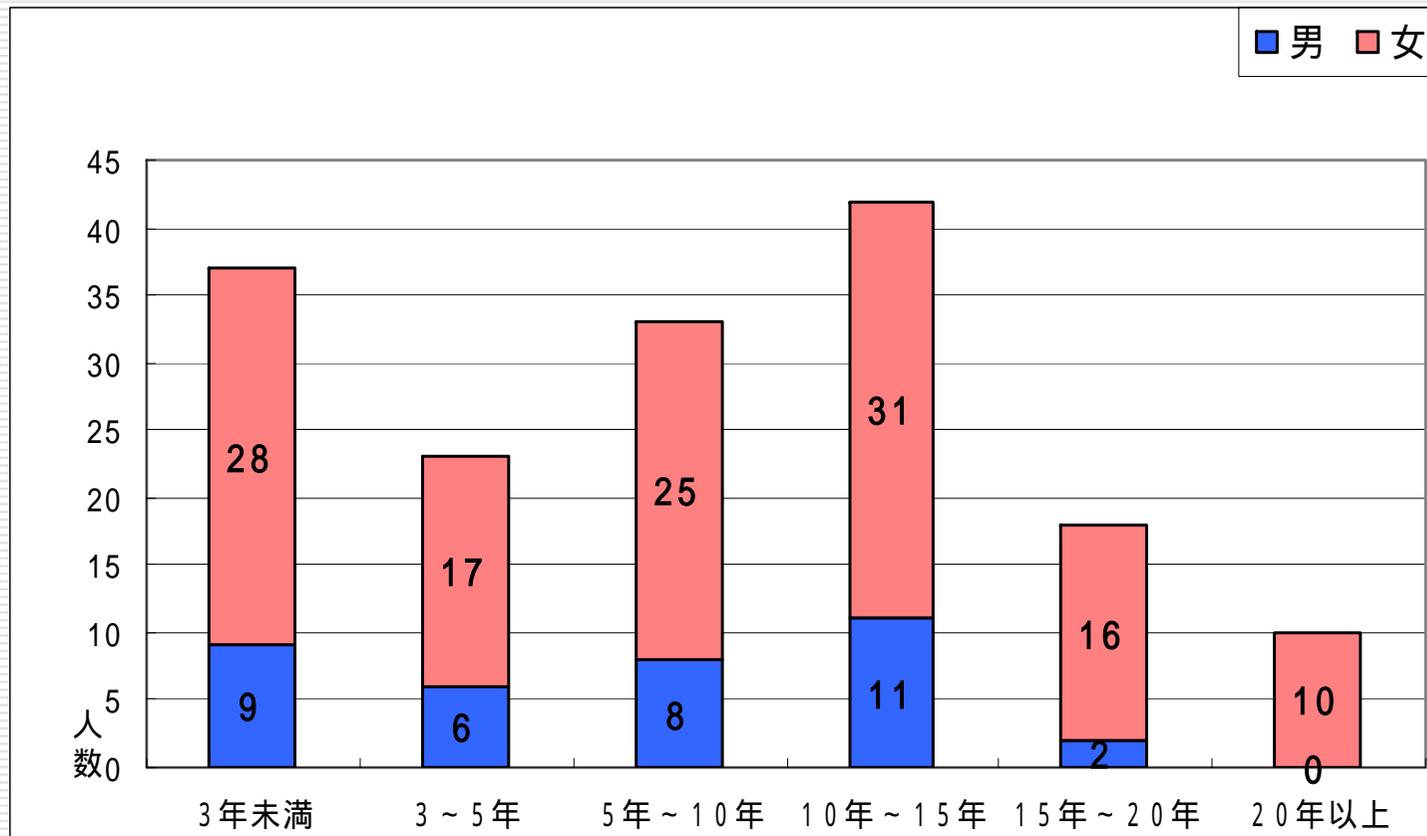
平成25年度 全体 15名 看護師 9名

職員の年齢構成（20～30代で43.4%）



全体の平均年齢：45.2歳（女性45.1歳 男性45.7歳）

職員の勤続年数（常勤のみ）



全体の平均勤続年数： 9.3年（女性 9.8年 男性 7.4年）

職場風土改革促進への取り組み 【女性が支える医療現場】

職員構成として、全職員218名、平均年齢45.2歳、のうち女性が約80%、管理職においても65%が女性、非常に女性が多く活躍する職場です。

当院の特徴として入院患者さんの女性比率が6割以上と非常に高く、医療現場では女性ならではのきめ細やかな対応は当院の医療の質を維持するためには欠かせません。

その様な病棟看護業務では、看護職員が24時間365日、2交代で不規則な勤務が行われています。

【そんな医療現場の悩み】

20・30代・・・結婚・出産・育児、母として父として
30・40代・・・子供との関係、教育方針・進学
40・50代・・・自分の健康・更年期、仕事での役割拡大
50・60代・・・親の介護、子供の就職・結婚、孫の世話

- ・女性の比率が高い医療現場では、仕事と家事の両立が求められる
- ・結婚・出産・育児・介護に伴う離職が多く、常勤職員においても離職率が高い
- ・24時間変則勤務のため育児との両立が難しい
- ・有資格者（看護師等）は、転職に対する不安が低い？

医療機関としての何をすべきかを検討！！

開設者の思い「女性が働き続ける職場を造りたい」 【取組む きっかけ】

平成17年頃より職員の若返りもあり、結婚・出産が目立ってきた
当時は出産を期に退職を考えるケースが非常に多く、
退職者の声として、

「子育てを両立する事は職場にも迷惑を掛ける…」

「保育園などで仕事と育児が両立できれば仕事は止めたくはない」
と言う声もありながらも退職が通例となっていた

そこで、出産後も安心して働ける職場を考え保育園の開設を決断。

【整備目標】

- ・ 制度の見直しを図るなど育児休業や介護休業が取得しやすい環境を整える
- ・ 育休明けには短時間勤務から初め、母子共に負担無く仕事出来る環境を整備する事



院内保育園「歩 歩 キッズ」 H19.4.1開設 （H23.4新築移転）

【設置目的】

五稜会病院に勤務する従業員の仕事と家庭の両立、働きやすい職場の環境造りの一環として、「次世代育成支援対策推進法」に基づき職場内保育システムを導入する。

保育所では乳児又は幼児を保育し、職員の労働環境の改善と入所乳幼児の福祉を増進させる事を目的として院内保育所を設置する

【対象者】

病院職員・関係業者の生後3ヶ月から、小学校就学の始期に達するまでの子で、運営委員会で保育の必要性を認めたものとする

（院内保育運営規定より）

【定員】 15名 現在15名在籍



職場風土改革促進への取組 概要

	取組み項目	年月日	取組内容	実績
1	『歩歩キッズ』 院内保育園 開設	H19.4	「次世代育成支援対策推進法」に基づく 職場内保育システムの導入	H19.10～現在まで 計33名の乳・幼児が利用。
2	一般事業主行動計画 作成	H19.3	職場の離職防止対策として「くるみんマーク」 の取得を目標とする	3カ年計画
3	財)21世紀職業財団 職場風土改革推進指定事業主(指定)	H19.6	両立支援レベルアップ助成金の受給 (2カ年度)	H20.3H21.3の2カ年 職場風土改革助成金 受給
4	就業規則の見直し	H20.10	育児に関する規則を見直し、法を上回る規則に 改訂	
5	北海道両立支援推進企業表彰(受賞)	H20.10	育児制度に関する利用推進に努めた	道内4企業が受賞
6	両立支援制度の職員への周知徹底	H20.11	「両立支援制度に関するアンケート調査の 実施」	所属長への研修を実施
7	平成21年度 均等・両立推進企業表彰 労働局長奨励賞 (受賞)	H21.10	平成19年からの取組が評価される	道内1企業が受賞
8	「くるみんマーク」 「次世代育成支援認定マーク」の取得	H24.4	子育て支援などへ積極的に取り組む企業が 取得できる認定証	3年間の実績

職場風土改革促進への取り組み

1 一般事業主行動計画の作成

2 職場風土改革推進指定事業主（指定）

労働者に対する両立支援を推進するため、両立支援制度を労働者が気兼ねなく利用できるよう、職場風土改革に計画的に取り組む事業主。
財）21世紀職業財団～職場風土改革コース～（H23年度で 終了）

基本方針

仕事と子育て・介護を両立しながら、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、全従業員が制度を利用しやすい職場環境を創造する。

実施計画の項目

- | | |
|-----------------|--------------------|
| (1) 事業主より内外への公表 | (4) 勤務時間等の雇用管理の見直し |
| (2) 管理者層への研修 | (5) 多様な働き方の推進 |
| (3) 労働者への周知徹底 | (6) 労働者への意識啓発 |

3 就業規則の見直しと周知

両立支援に関する表の作成・公表（就業規則より）

制 度	概 要	対 象 者	処 遇（給 与 等）
産前産後休暇	産前6週間、産後8週間	産前産後の従業員	給与は支給しない 賞与は対象期間の勤務日数により日割りで計算した額を支給する
育児休業 （特別休暇）	本人又は配偶者の出産のため 申し出により5日間の特別休暇を与える	本人又は配偶者が出産する 従業員	給与は支給する（特別休暇） 賞与も規定どおり支給する
育児休業	子が1歳（または1歳6ヶ月） に達するまでを限度とする	1歳に満たない子を養育 する従業員	給与は支給しない 賞与は対象期間の勤務日数により日割りで 計算した額を支給する
育児短時間勤務	1日の労働時間を6時間まで短縮する ことができる	3歳に満たない子を養育 する従業員	給与は実労働時間分を支給する 賞与は短縮した時間分を減額して支給する
育児時間外労働制限	1ヶ月につき24時間、1年につき150時間 を超える時間外労働はさせることが できない	小学校就学の始期に達する までの子を養育する従業員	給与は実労働時間分を支給する
育児深夜業制限	午後10時から午前5時までの間に労働 させることはできない	小学校就学の始期に達する までの子を養育する従業員	給与は実労働時間分を支給する
復職前教育訓練	職場復帰プログラムの受講を受けること ができる	3ヶ月以上の育児休業で 休職中の従業員	プログラム実施に要する費用は病院が 負担する
こども看護休暇	子の負傷・疾病による看護休暇 1年度につき5日（1時間単位で支給）	小学校就学前の子を養育 する従業員	給与は支給しない 賞与は対象期間の勤務日数により日割りで 計算した額を支給する
院内保育所	働きやすい環境整備を目的として職員の 乳幼児を院内保育所で預かる （院内保育所運営規定）	院内に勤務する職員の 乳幼児で、運営委員会 で保育の必要を認めたもの	特別な手当の支給はなし 但し、保育料については別途定める規定 による（上限18,000円/月、2人目半額）

導入時の様子（職員の反応）

初めは、該当者のみが優遇される制度と受け止め職員の意識が低かったそこで、制度に関するアンケートの実施、管理職研修や職員への啓蒙活動を行い、意識改革に努めた。

【ポイント】企業努力として職員の増員も行い企業姿勢を職員に示した。

管理者へ研修を行い意見交換を求めた 意見)

- ・制度があるのは知っていたが、内容までは理解不足だった、今回の研修で若手の職員が働きやすい環境整備ができそう。
- ・育児・介護等で休める体制は職場として良い試みだが、人員配置に支障がでるのでは？
- ・こどもの看護休暇は無給となっているが、当院では有給で処理をしては？
- ・採用されたばかりの職員は有給がない、しかし、子供の入学・入園式・授業参観等に関することは有給の前借制度化しては？

両立支援制度促進の成果として（H19年～）

昨年度（H25）は育児休暇後の復職者 （院内保育園の利用）	3名（累計20名）
育児による短時間勤務者 （部署移動により勤務時間の短縮）	4名（累計15名）
男性の育児休暇取得者 （産後 1週間～10日前後）	2名（累計 4名）
現在、産休・育休中の職員 （今後の産休予定者4名）	3名
介護休暇利用者（希望者）	2名（累計 5名）

2年間で何らかの制度利用者13名（全体の6%）

企業において 制度利用は継続的に発生する！

H25年4月 「くるみんマーク」の取得



【認定概要】

少子化対策の一環として、子育て支援などへ積極的に取り組む企業が取得できる認定証のことで、「くるみん（認定）マーク」や「次世代認定マーク」、「次世代育成支援認定マーク」などとも呼ばれています。

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定・実施し、計画に定めた目標を達成した場合等に、一定の基準を満たした事業主を認定するものです。認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を名刺、HP、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることを内外にアピールすることができます。

名前の由来：「くるみん」は包む（くるむ）を表し、赤ちゃんを優しく、暖かく「おくるみ」で包むことを表したもので、赤ちゃんが優しく包まれる事を表すとともに企業とその職場ぐるみの[少子化問題や子育てに取り組む事](#)も表している。

職員向け広報に思いをこめて

当院では平成19年より、子育て支援に積極的に取り組んで参りました。5年目にして最終目標のくるみんマークの認定を頂きました、道内でも医療機関は3番目という大変ハードルの高い基準をクリアしました。今後も『歩 歩 キッズ』をはじめ子育てと仕事の両立を支援して参ります。
しかし、1番重要なことは、職員が互いに助け合える職場環境・風土です。
子育てだけでなく困った時には、同僚として、人として支えあえる職場であり続けて欲しいと思います。

今回の要件で当院の出産予定者の産休・育休取得率・復職率が100%となりました。一般的には、退職者が40%と言われるなか100%の意味するところは非常に大きいと思います。安心して戻れる職場、迎えてくれる同僚が居る、
今回の認定はその様な暖かい職場が評価されたと改めて感じました。
全てにおいてベスト（最高）な環境整備はなかなか出来ませんが、ベター（より良いもの）を求めて常に進化し続けて行きたいと思います。

（2012.4月号 GOGO通信より）

両立支援の促進の意義・・・

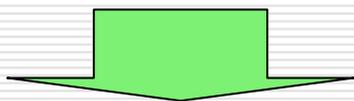
支援制度が不十分であれば

結婚・出産に伴う退職者が増える(中堅職員の離職)

- ・中堅スタッフ分を埋めるのに新人1人採用しても穴埋めが出来ない
(教育の時間・費用が掛かる)

医療機関は労働集約産業(人件費率は非常に高い60～70%)

- ・現状のままでは、良い人材の離職防止は難しい



【同じ費用をかけるのであれば】

職場の環境整備(保育園・メンタルサポート体制、等)

今後の課題

- 雇用環境改善において、子育て・介護における両立支援促進だけでよいのか？
特定の職員だけが利用できる制度
- 制度利用者が気兼ねなく取得できる権利であるべきだが、労働対価に見合った給与体系の構築も必要
給与は実労働時間分を支給する
- 少子化対策に向けて、2人目3人目を生みやすい環境づくりとは？
休めても収入が見合わなければ子育ては出来ない
・給付金(育児休業)だけでも期限がある

戻れる職場・戻りたいと思える職場とは？

現在は「くるみんマーク」も頂き、制度を利用しやすい環境になりました。

今後は、制度利用者を支える他の職員の満足度を上げ、

お互いが助け合う自然な体制を目指して！

昨年秋の広報誌 (職員の活躍はモチベーションアップ)

外来コンシェルジュ 導入しました

当院では、来春の外來部新築移転に伴い、『外來コンシェルジュ』の導入を始めました。スタッフは、当院で急性期病棟のクラークを長く経験したPSWが対応させていただきます。これまでの経験を活かし、初めて受診される患者さんにも安心して頂けるようなサービスの提供を目標としています。



特に、体調が優れない方や待ち時間が長くなってしまった方への配慮を重視し、患者さんの立場に立ち、臨機応変に対応していきたいと思っています。

今後は混雑時の声かけ、診察までの順番や時間の説明、要望等の聞き取りを行い、患者さんにストレスを与えない環境整備を目指していきます。

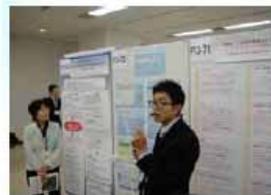
(コンシェルジュ 菅原)



GMCニュース最新号



第二回 日本精神科医学会学術大会



去る平成 25 年 11 月 14 日(木)~15 日(金)の二日間に渡り、第 2 回日本精神科医学会学術大会が埼玉県の大宮ソニックシティにて開かれました。当院からは計 3 題の発表を行い、ストレスケア病棟における看護チームの取り組みや、デイケア・病棟作業療法での症例を通しての考察などを発表してまいりました。この様な場で発表できることや他職種

の発表を間近で見ること、シンポジウムなどを拝聴するなど大変貴重な経験となりました。今回の経験を踏まえ実践の現場で生かせるよう努めてまいります。

(作業療法士 泊り)



病棟建築通信

外來・病棟新築工事の竣工予定は、H26 年 4 月です。着工から半年が経ち建物の規模が確認できるまでになりました。震災の影響と全国的な建築の駆け込み需要が多く、職人・重機が不足している中、何とか来春には 1 期工事が完了出来そうです。この地区は低層住宅専用地域なので 10m 以上の建物も少なく 4 階からの見晴らしが大変絶景です。今後も皆様に状況報告をさせていただきます。(事務長 田中)



GMC 部門紹介! 『栄養課』

当院の栄養課では、安全で美味しい食事の提供と栄養サポートを行っています。食生活改善のアドバイスや食事が摂取できない方には面談を行い個別に対応をしています。またうつ病と関係の深い栄養素を豊富に含んだ、バランスアップ食(うつ病食)にも取り組み始めました。給食はグリーンハウスに委託し業務を行っています。行事食やセレクトメニュー、2ヶ月に1回のデザートフェスタなどすべての患者さんに満足して頂けるよう日々努力しています。(栄養士 糸谷)

クリスマスメニュー



バランスアップ食



デザートフェスタ



日本ストレスケア病棟研究会に参加してきました

平成 25 年 11 月 8 日~9 日、日本ストレスケア病棟研究会が岐阜県で開催され、当院でも医師、看護師、精神保健福祉士が参加をしてきました。この研究会はうつ病を中心としたストレス関連疾患に関して治療を行う病棟を持つ病院による研究会です。今年はストレスケアの最近の動向や、地方におけるストレスケアの取り組み、震災後の状況について等、幅広い内容のシンポジウムや講演会、分科会が開催されました。当院もこの研究会に所属

し毎年の大会に参加をしながら、全国の様々な機関と情報交換をし、治療技術の向上やチーム医療の充実を図りたいと考えています。

(PSW 吉村)



主なエコ 4つ の活動

「さっぽろエコメンバー」として活動中(H19年)
札幌市環境局の指定を受け、環境に優しい取り組みを自主的に行っています



□ 1. 電気に関すること(H15年)

エコ照明管理表の掲示(H15年)

デマンド警報システムの導入(H17年)

CCFL管の導入(H23年)

□ 2. 地下水の利用(H20年)

□ 3. 文房具の再利用(H21年)

□ 4. バイオディーゼル燃料の導入(H21年)



職員で考えたキャラ

エコいち君

1. 電気に関すること

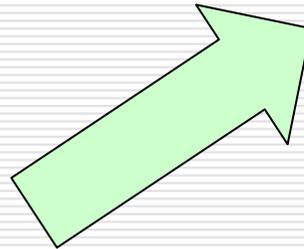
エコ照明管理表の掲示(H15年)

H19年にQCサークルの一貫として職員に周知
管理表のリニューアルを行い、総務課にて徹底指導

初代の表

照明・換気扇管理表

- 日中常時
- 薄暗い日に追加
- 夜間
- 使用時のみ点ける
- 常時点ける



エコ照明管理表

- 0630~1700 日中常時
- 薄暗い時点灯
- 使用時点灯 1700~2200
- 夜間~消灯迄 0630~2200
- 日中~消灯迄 1700~0630
- 常夜 夜間~常夜灯 0630~0630
- 常夜 日中~常夜灯



2. 地下水の利用 (H20年)

地下水飲料プラントの導入(上水の90%供給)

1: 地下資源の有効利用

(何十年・何百年まえの雨や雪がゆっくり地下に浸透し地下深く流れている極めて安全な水が原料)

2: 一定の温度で供給できる

(年中10~13℃で夏は冷たく、冬は暖かい非常に優れたもの)

3: 災害時でも独自に供給

(ライフラインの確保ができ地域住民へ供給も可能となる)

4: 経費削減(年間100万円前後の経費削減になる)

今回のプラントでは最新の膜ろ過システムにより0.1ミクロンまでの不純物・雑菌を取り除きます。システム選定理由として実績も豊富で官公庁にも導入しており安心できるシステム。

総務課長より一言「うまい！水割りで飲んだら最高ですね！」一晩経過し試飲者全員に体調の変化が見られない事を確認し、翌日より供給開始。法令により水道水同様の塩素が入っておりますが、成分はミネラルが非常に多く若干の硬水となっております。(院内広報誌より)



3. 文房具の再利用 (H21年)

リコーの取組「コストダイエツトプログラム」を当院に導入

コピー機活用術の習得のため、リコー北海道株を見学(紙使用量の削減)

・文房具のリユース(文房具狩り)

院内ですぐに実践できる**身近なエコ活動**として文房具に着目。

眠っている資源を有効活用し、院内の無駄をなくす。

個人のエコ意識の向上に働きかける。エコ推進プロジェクト:病棟クラークと医事課職員計7名

文房具狩り方法

文房具狩りに来ました！
不用品はありますか？



文房具を狩る



仕分け後の戦利品置き場



4. バイオディーゼル燃料の導入(H21年)

厨房からの廃油で送迎バスを運行

- 食用廃油をBDF(バイオディーゼル燃料)
送迎車輦に利用

メリット: CO₂削減に効果的である

取り組みとして話題性が高い

デメリット: 給油所が限られている

匂い?

経費削減?



22年度は、約2tのCO₂削減した。

最後に

皆様の貴重なお時間を頂きありがとうございました
当院での試みが少しでも皆様お役に立てれば幸いです

ご清聴ありがとうございました

『札幌CBT&EAPセンター』

五稜会病院では、
職場のメンタルヘルス問題の
発生予防、治療、再発予防、職場再適応まで、
メンタルヘルス対策を包括的に支援します。



<http://www.goryokai.com>