

医療機関における“働き方改革”のための提言 ～「職員保健推進室」設置を含めた“健康経営宣言”～

社会医療法人敬和会大分岡病院
立川洋一

社会医療法人敬和会 敬和会ヘルスケアリンク



大分岡病院の全景

乙津川



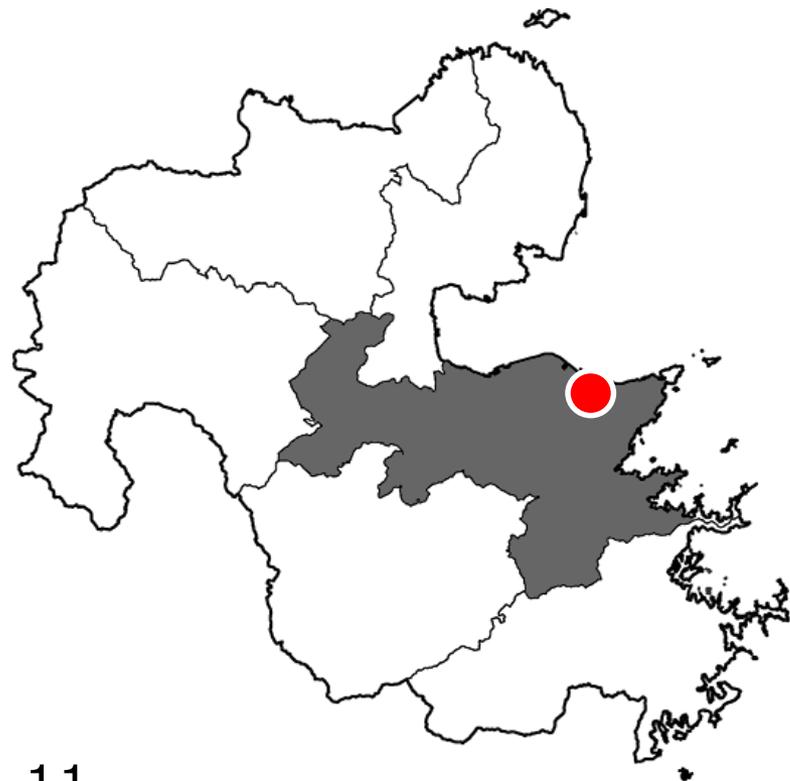






病院基本情報①

創業65年



開設日：1954年5月22日

所在地：大分県大分市西鶴崎3-7-11

二次医療圏：中部医療圏

病院基本情報②

診療科 : 内科, 循環器内科, 呼吸器内科, 外科, 心臓血管外科, 整形外科, 神経内科, 産婦人科, リハビリテーション科, 肛門科, 麻酔科, 形成外科, 脳神経外科, 救急科, 皮膚科, 放射線科, 歯科, 歯科口腔外科, 矯正歯科, 腫瘍内科, 精神科, 病理診断科, 泌尿器科, 消化器外科, 消化器内科, 血液内科, 糖尿病内分泌内科, 血管内科

(28診療科)

病床数 : **224床**

病床種別 : 急性期一般入院料1 (7:1) 病床 218床
特定集中治療室管理料3 ICU6床

DPC対象病院 (H18年4月~)

職員数 : 571名 **医師47名** (2017年5月末現在 研修医9名含む)

二次救急指定病院 (救急車搬送数 2,333台/2017年度)

医師臨床研修指定病院 基幹型 協力型 (H17年4月~)

地域医療支援病院 (H18年10月~)

大分県DMAT指定病院 (H21年3月~)

日本医療機能評価機構認定病院 (Ver6.0)



迫られる生産性革命 働き方改革法が成立 時間より成果に重きを

2018/6/30付 | 日本経済新聞 朝刊

政府が今国会の最重要法案と位置づけた働き方改革関連法が29日の参院本会議で可決、成立した。日本の企業に多かった無駄な残業をなくし、時間ではなく成果を評価する働き方に一歩近づく。企業は欧米と比べて低い水準にとどまる生産性の向上に取り組まなければ、新しい働き方の時代に成長が望めなくなる。（関連記事総合1、総合3面に）

単純作業は機械に

企業がIT（情報技術）を使った業務の効率化を急いでいる。帝人やJFEスチールは定型の事務作業を自動化するソフト「RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）」の導入を推進。コンビニエンスストアではローソンが約1万4千の全店で商品発注を容易にするタブレット端末を導入した。

単純な作業は機械にまかせ、不必要な残業はしない。日本企業では最近、残業をなくそうとする動きが盛んだ。東京都内の大手企業に勤める30歳代のある男性は「仕事量は変わらないのに、午後9時までには退社しなければならなくなった」と苦笑いする。

労働生産性は上がってきたが、米独は遠い



残業時間の上限規制	導入時期
残業を年720時間以内、 毎月100時間未満に	大企業 2019年4月 中小 20年4月
脱時間給制度の創設	
高収入の一部専門職は 働いた時間でなく成果 で評価	2019年4月
同一労働同一賃金の実現	
正規と非正規の不合理 な待遇差を解消	大企業 20年4月 中小 21年4月

働き方改革とは・・・

- 狭義には、「時間外労働を削減して生産性（労働生産性）を向上させること」ととらえ、時間外労働をいかにして削減するか注力されている。
- 果してそれでいいのか・・・？
- もっと広義にとらえ、働きやすさ、働きがいを向上させる必要がある！

働き方改革とは・・・

- **生産性向上**
- **エンプロイー・エクスペリエンスの改善**

この2つの目的を達成するための職場、組織風土、
価値観の改革につながる取り組み

女性や高齢者の巻き込みにとどまらず、すべての労働者のための改革

職員、組織のみならずそれらを取り巻くコミュニティ全体、社会全体をより良いものとする努力

生産性向上

- 職員一人当たり時間当りの提供付加価値
- 短時間当りのアウトプットの最大化
- 同一アウトプットに対する投入工数/時間の最小化
- 業務プロセス、制度、システムの合理化・効率化
- 成果は、単位当りの投入工数（時間）の減少、一人当たり時間当りの不可阿智増大による売上や利益の拡大で測定

エンプロイー・エクスペリエンス

- 職員の経験価値の向上・改善
- より合理的で、より人間的なやりがいや成長が実感できる働き方を通じて、職員の期待する質の高い、優れたワーク・エクスペリエンス（仕事を通じて得られる経験価値）を提供し、職員の幸福（Employee Happiness）とよりよい人生（QOL：Quality of Life）の実現に貢献すること

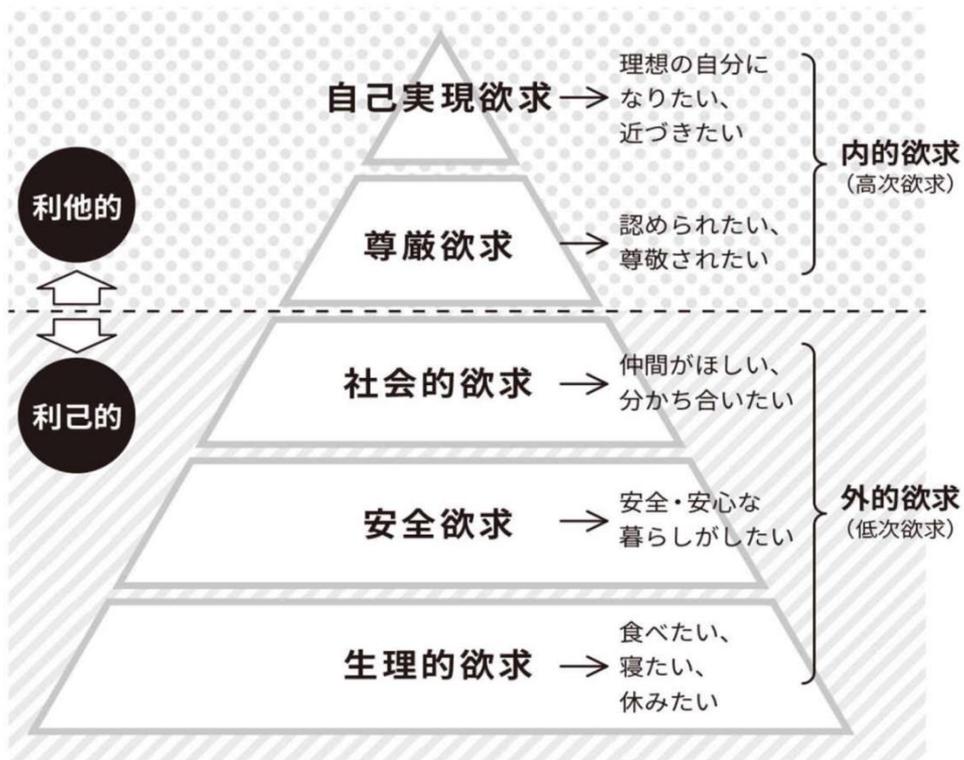
生産性向上とエンプロイヤー・エクスペリエンス

- 生産性向上
 - 経営者目線
 - これだけに注目すると“働かせ方改革”
⇒上手くいかない
- エンプロイヤー・エクスペリエンス改善
 - 職員目線
 - 精神論が強すぎると“働く人改革”
⇒上手くいかない

両者バともランス良く取り組むことが重要

エンプロイー・エクスペリエンス と職員満足・職員幸福

〈欲求五段階説〉



働きがい
EH 職員幸福
Employee Happiness

働きやすさ
ES 職員満足
Employee Satisfaction

働き方改革の目的

企業（病院）の視点

経営の安定・持続的成長

生産性向上

業務標準化・効率化
ICTの導入
人材育成
多様な人材活用
(ダイバーシティ・インクルージョン)
リスク対応力強化
(事業継続計画:BCP)

個人（職員）の視点

生活の安定と充実・自己実現

職員の経験価値

エンプロイー・エクスペリエンス改善

自己効力感
(セルフ・エフィカシー)
ワークライフバランスの実現
ワークエンゲージメント
職員満足
(Employee Satisfaction)
職員幸福
(Employee Happiness)

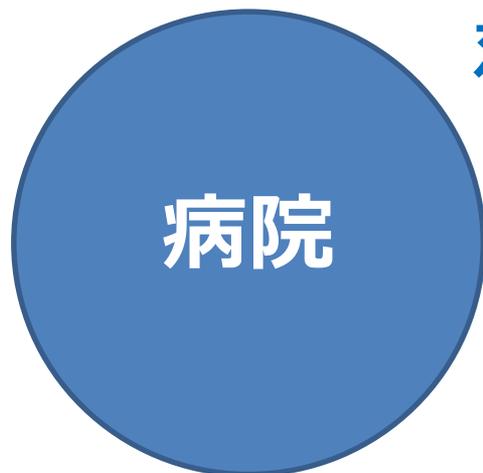
病院の働き方改革

究極の目的は、

「選ばれる病院」である続けること



双方にとって成果がでる
働き方改革を目指す



働き方改革のアプローチ

総合的なデザイン

目的	生産性の向上 -経営の視点-	エンployee・エクスペリエンスの改善 -職員の視点-
アプローチ	理論/技術による解決	⇐ 機能的サービス
	感情/価値による解決	⇐ 情緒的サービス
7つの 具体的取り組み	エンployee・エクスペリエンス	スマート・ワーク
	RPA/AIを活用した生産性改革	パフォーマンス・マネジメント 組織風土改革 健康経営
	1つの組織に依らない働き方 (パラレル・キャリア)	

働き方改革のアプローチ

総合的なデザイン

目的	生産性の向上 -経営の視点-	エンployee・エクスペリエンスの改善 -職員の視点-
アプローチ	理論/技術による解決 ⇐ 機能的サービス	
	感情/価値による解決 ⇐ 情緒的サービス	
7つの 具体的取り組み	エンployee・エクスペリエンス スマート・ワーク RPA/AIを活用した生産性改革 パフォーマンス・マネジメント 組織風土改革 健康経営	
	1つの組織に依らない働き方 (パラレル・キャリア)	

健康経営



特定非営利活動法人
健康経営研究会

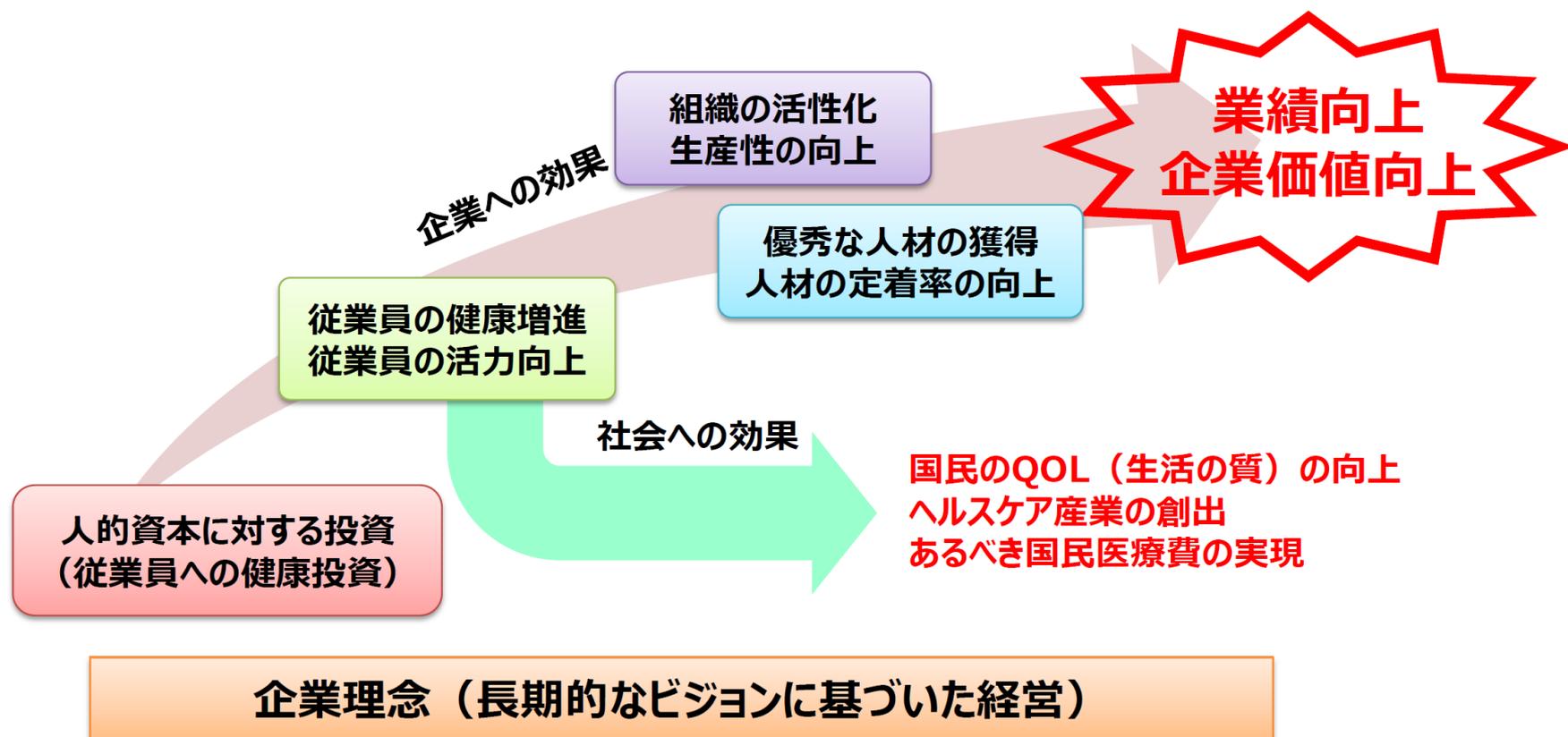
- 職員の健康増進を重視し、健康管理を経営課題として捉え、その実践を図ることで**職員の健康の維持・増進と企業の生産性向上を目指す経営手法**。
- 「健康」と「経営」を統合的にとらえる考え方。
- 企業視点では**生産性向上**、職員視点では**Well-Being**促進。
- アメリカで1992年に出版された「The Healthy Company」の著者で、経営学と心理学の専門家、ロバート・H・ローゼン（Robert H. Rosen）が提唱。
- 特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標

Well-Being 「ウェルビーイング」 とは

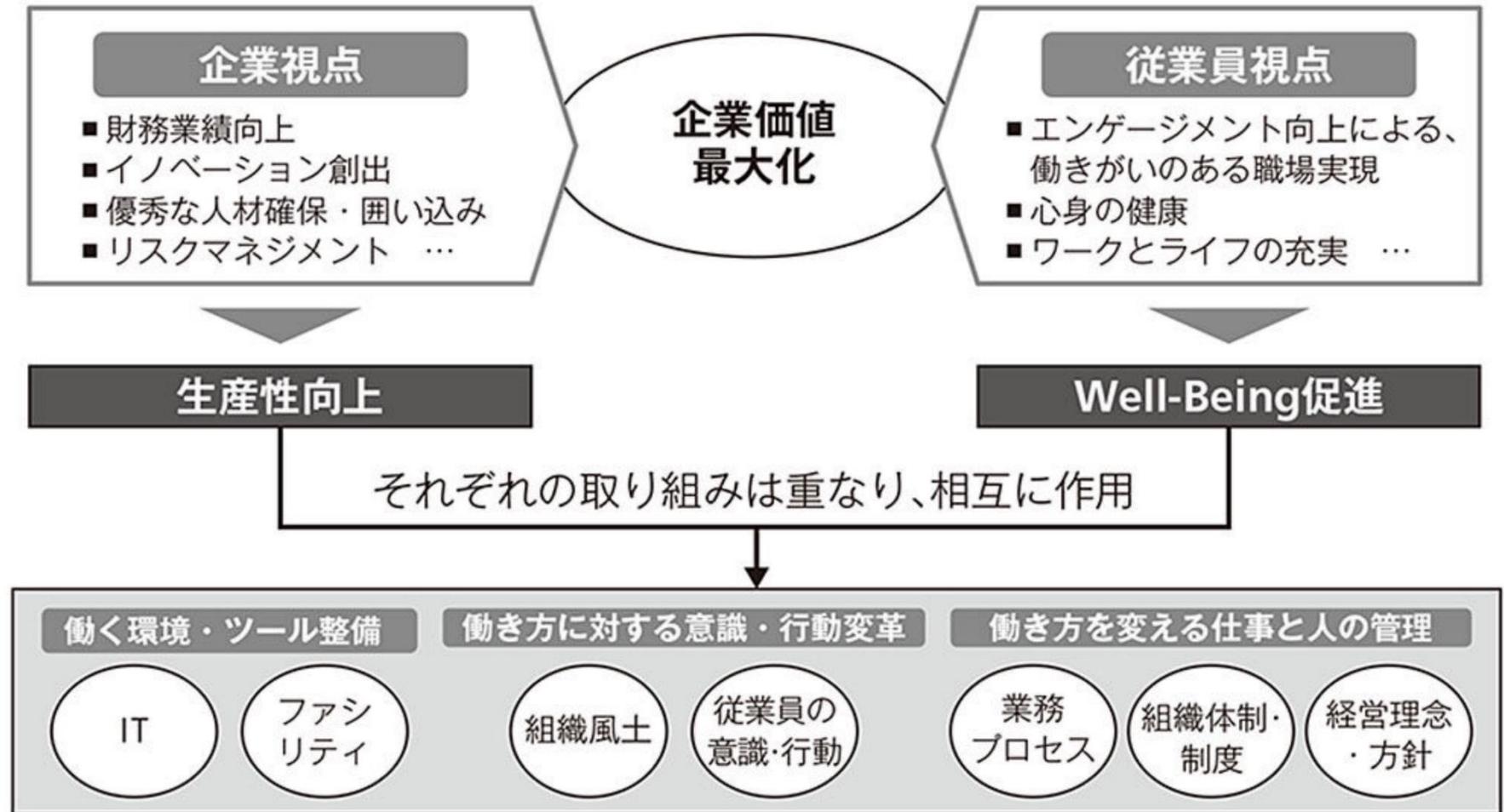
- **身体的、精神的、社会的に良好な状態**にあることを意味する概念で、「**幸福**」と翻訳されることも多い。
- 1946年の**世界保健機関（WHO）憲章前文**の中で、「健康とは、病気でないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、**すべてが満たされた状態（well-being）**にあることをいいます（日本WHO協会：訳）」と用いられている。

「健康経営・健康投資」とは

- 健康経営とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、**健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。**
- 健康投資とは、**健康経営の考え方**に基づいた具体的な取組。
- 企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に**業績向上や組織としての価値向上へ繋がる**ことが期待される。



健康経営のコンセプト



出所：デロイト トーマツ コンサルティング作成

健康経営の2つの側面

- **政策的側面**

- 国、都道府県の政策的取り組み

- **実践的側面**

- 企業、組織の実践的取り組み

経済産業省の取り組み

- 健康経営優良法人認定制度



2018

健康経営優良法人

Health and productivity

ホワイト500



2018

健康経営優良法人

Health and productivity

平成30年2月20日(火)、日本健康会議が「健康経営優良法人2018」を認定。
「大規模法人部門」541法人、「中小規模法人部門」776法人を認定した。



「健康経営優良法人2017」発表会の様子



「健康経営優良法人2018」プレスリリースと認定法人一覧



(プレスリリース本文)

「健康経営優良法人2017」認定法人一覧

平成30年2月20日

「健康経営優良法人2017」大規模法人部門(1,000人以上)認定法人(541名)

順位	認定法人名	従業員数(2017年12月31日現在)
1	株式会社アールエス	10,000
2	株式会社日立	9,500
3	株式会社日立製作所	9,000
4	株式会社日立システムズ	8,500
5	株式会社日立グローバルプロダクツ	8,000
6	株式会社日立システムズ	7,500
7	株式会社日立システムズ	7,000
8	株式会社日立システムズ	6,500
9	株式会社日立システムズ	6,000
10	株式会社日立システムズ	5,500
11	株式会社日立システムズ	5,000
12	株式会社日立システムズ	4,500
13	株式会社日立システムズ	4,000
14	株式会社日立システムズ	3,500
15	株式会社日立システムズ	3,000
16	株式会社日立システムズ	2,500
17	株式会社日立システムズ	2,000
18	株式会社日立システムズ	1,500
19	株式会社日立システムズ	1,000
20	株式会社日立システムズ	500

(大規模法人リスト (一部))

「健康経営優良法人2018」中小規模法人部門(100人以下)認定法人(776名)

順位	認定法人名	従業員数(2017年12月31日現在)
1	株式会社アールエス	100
2	株式会社日立	90
3	株式会社日立製作所	80
4	株式会社日立システムズ	70
5	株式会社日立システムズ	60
6	株式会社日立システムズ	50
7	株式会社日立システムズ	40
8	株式会社日立システムズ	30
9	株式会社日立システムズ	20
10	株式会社日立システムズ	10

(中小規模法人リスト①)

順位	認定法人名	従業員数(2017年12月31日現在)
101	株式会社アールエス	100
102	株式会社日立	90
103	株式会社日立製作所	80
104	株式会社日立システムズ	70
105	株式会社日立システムズ	60
106	株式会社日立システムズ	50
107	株式会社日立システムズ	40
108	株式会社日立システムズ	30
109	株式会社日立システムズ	20
110	株式会社日立システムズ	10

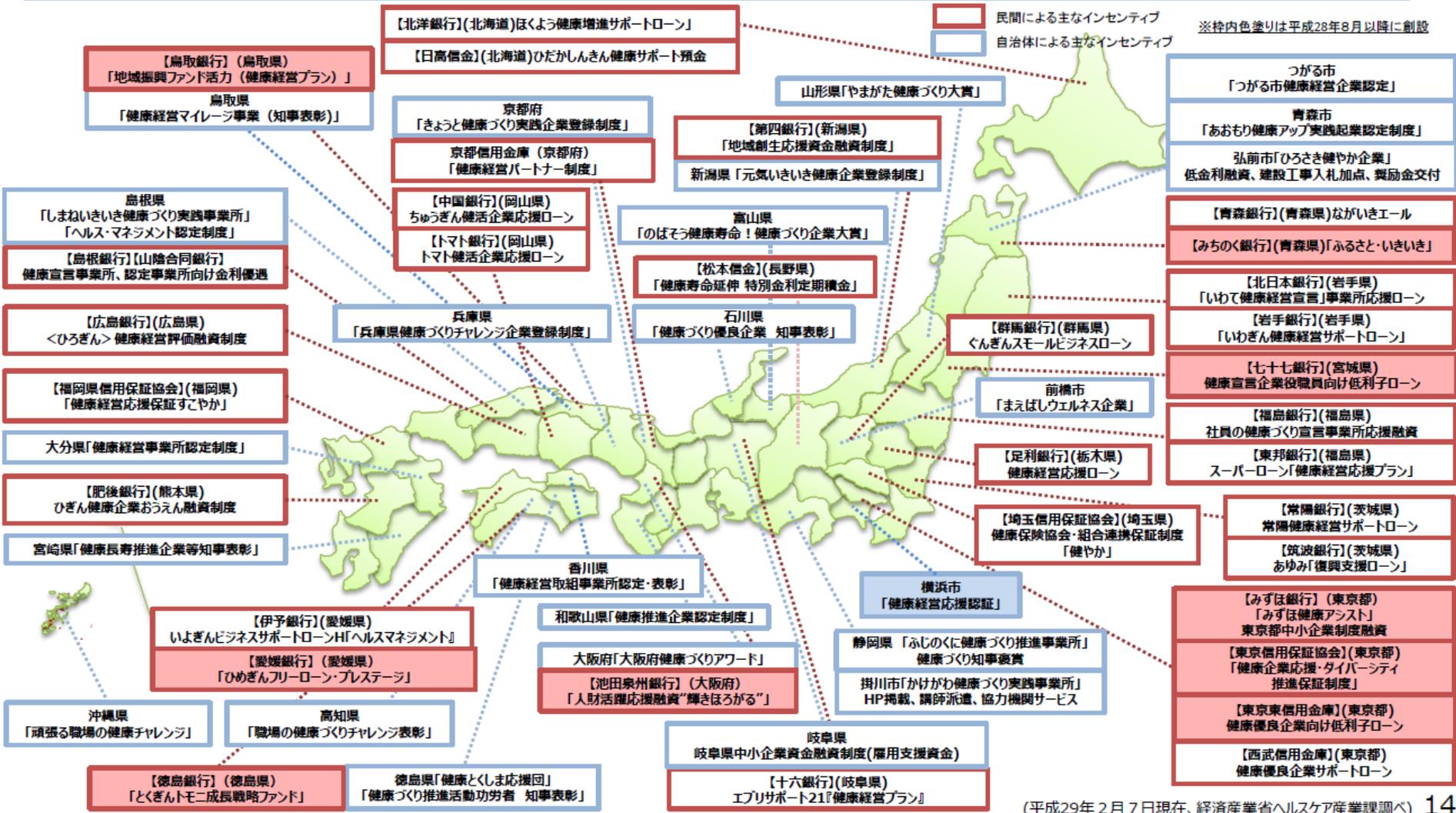
(中小規模法人リスト②)

<http://www.meti.go.jp/press/2016/02/20170221008/20170221008.html>

<参考> 健康経営の推進に関連する地域のインセンティブ措置例

○ 自治体による表彰制度や、地銀、信金等民間企業による低利融資など、企業による従業員の健康増進に係る取組に対し、インセンティブを付与する自治体、銀行、機関が増加している。こうした取組の一層の拡大を図る。

民間による主なインセンティブ
自治体による主なインセンティブ
※枠内色塗りは平成28年8月以降に創設



(平成29年2月7日現在、経済産業省ヘルスケア産業課調べ) 14



大分県の取り組み

 全国健康保険協会 大分支部
協会けんぽ



健康推進企業 一社一健康宣言

一社一健康宣言にエントリーすると
協会けんぽが社員の健康増進を
サポートします。

社員の健康、企業の力！



平成30年4月1日現在 宣言事業所数

1073社

大分県「健康経営事業所」の認定制度



従業員の健康を支えたい事業所を応援!



「健康経営事業所」を認定します



「社員の健康が気になるな・・・」
「会社で健康づくりに取り組みたい!」
「健康管理って何をしたら良いの?」



まずは登録!



次に実践!



めざせ認定!

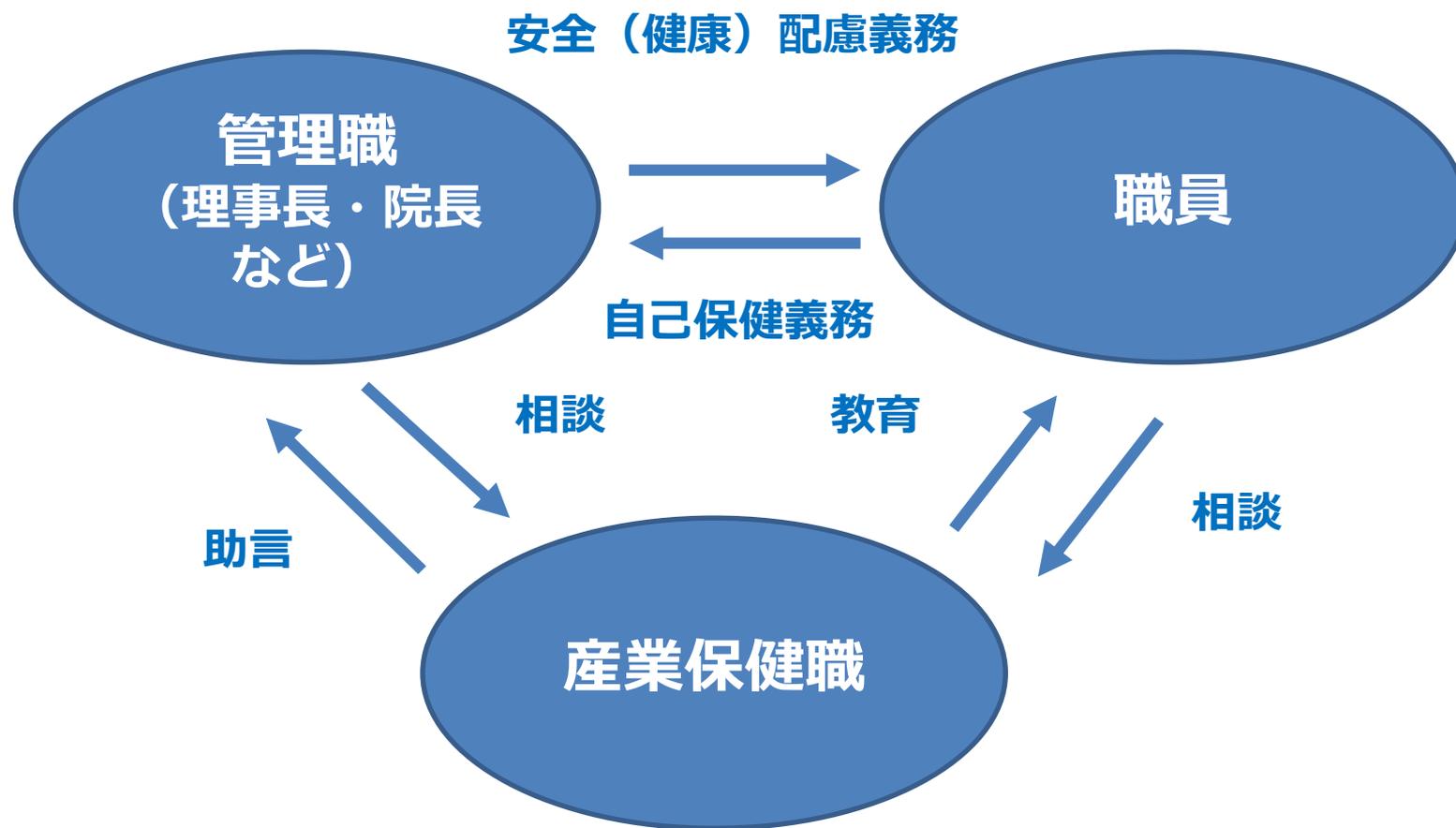


<http://www.pref.oita.jp/site/kenkozyumyo-nipponichi-oita/kenkoukeiei-syoukai.html>

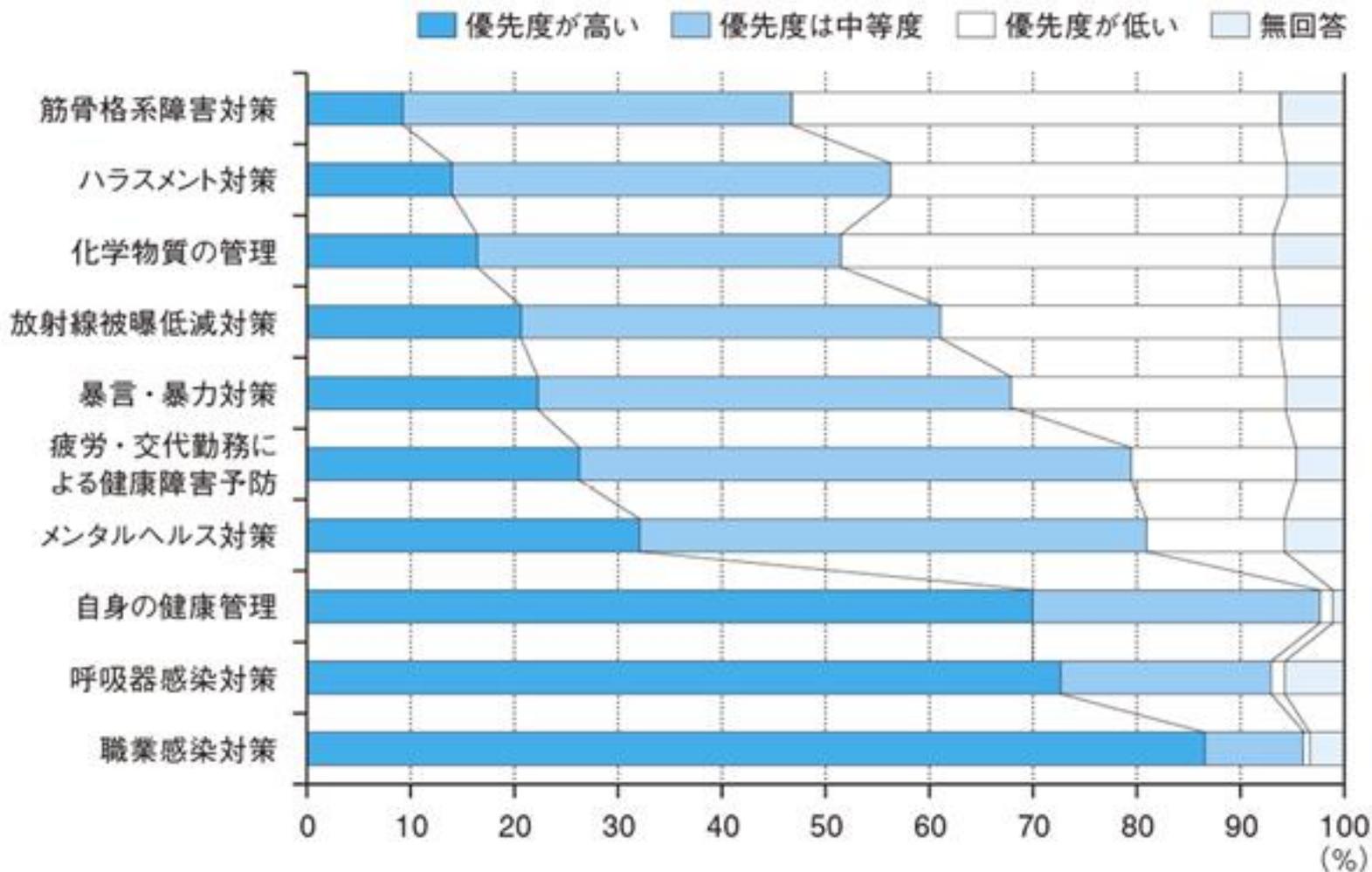
医療従事者の健康と安全を脅かす要因

- 心理・社会的要因（ストレス、暴力、ハラスメント、人間関係など）
- 生物学的要因（針刺しなどの職業感染、呼吸器感染症など）
- 化学的要因（消毒薬等の化学物質など）
- 物理的要因（電離放射線など）
- 人間工学的要因（腰痛、夜勤、交代勤務など）
- 職業性疾患、外傷

管理者・職員・産業保健職の関係



産業保健活動での課題優先度の割合



アブセンティーズム

- 「アブセンティーズム」
(absenteeism) とは、病気や体調不良などにより従業員が会社をたびたび、あるいは無断で欠勤すること、習慣的な仕事の欠席(habitual absence from work)を言う。
- 日本語では「**病気欠勤**」。

プレゼンティーイズム

- 「プレゼンティーイズム」(Presenteeism)とは、従業員が出勤しているにもかかわらず、何らかの不調のせいで頭や体が思うように働かず、本来発揮されるべきパフォーマンス(職務遂行能力)が低下している状態のこと。日本語では「**疾病就業**」。
- 頭痛や胃腸の不調、軽度のうつ、花粉症のアレルギー症といった、つらくても無理をすれば出勤できる程度の疾病が原因で発生するプレゼンティーイズムによって、全米では年間約1500億ドルの損失が出ているといわれる。
(2012/4/23掲載)

健康経営の基本は・・・

- **まずは産業保健活動**
 - 産業保健活動に積極的投資
- **同時に健康投資**

健康投資と投資効果

健康投資

安全衛生費用

保険事業費

健康増進・疾病予防費

関連人件費・設備費・・・



投資効果

生産性向上

医療費抑制

有能人材の定着

企業ブランド向上

健康経営の4つの柱

1. 経営者が進める健康経営
 - トップダウンで進める戦略構想
2. 管理監督者が進める健康経営
 - 職場の快適化
3. 働く人（職員）が進める健康経営
 - 自ら築く健康と体力、well-being
4. 産業保健スタッフ（産業医など）が進める健康経営
 - 職員に対する健康経営のコンサルティング

経営者が進める健康経営

- **健康経営の実践**
 - － 健康経営者としての役割
 - － 健康経営事業の展開
- **経営方針としての職員の「健康推進」**
- **将来の企業を支える「資産」として職員を育成**
 - － 管理監督者に対する教育と啓発
 - － 安全（健康）配慮義務
- **組織的・長期的な展望に基づく戦略構想**
- **経営者自身の良好な健康維持**
- **厚生労働省の4指針の運用**
 - － 事業場における労働者の健康保持増進のための指針
 - － 健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針
 - － 労働者の心の健康の保持増進のための指針
 - － 労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導の結果に基づく事後措置の実施に関する指針

管理監督者が進める健康経営

- 職場の快適化
 - 職場の環境改善とコミュニケーション
- 職場の健康づくり風土の醸成
- 管理監督者自身のタイムマネジメント
- ラインによるケア
 - いつもと違う部下に気づく
- 部下の価値観の多様性を認める
 - ダイバーシティ・インクルージョン

働く人（職員）が進める健康経営

- 自ら築く健康と体力
- 自己保健義務（労働契約法）
 - 自分自身の健康は自分で管理する義務がある
 - チームでの職務遂行上、健康は自分自身だけのためではない
 - セルフケア
- 健康投資（自分自身の健康に投資する）
の視点

産業保健スタッフが進める健康経営

- **健康経営推進者**

- 健康経営者が全体を俯瞰して打ち立てた構想に基づいて健康経営事業の実践活動を行う

- **職員に対する健康経営アドバイザー・コンサルタント**

- 職員の健康保持増進の推進者
- ポピュレーションアプローチ、サブポピュレーションアプローチ、ハイリスクアプローチ

大分岡病院 これまでの産業保健の取り組み

2006年（平成18年）労働安全衛生法 改正

2007年（平成19年）大分岡病院労働安全衛生委員会規定改訂

2010年（平成22年）労働安全衛生委員会 再編・規定改訂

- ・ **臨床心理士 雇用**
- ・ **3つのワーキンググループで産業保健の取り組み開始**
健康診断 メンタルヘルスケア 職場環境改善活動

2011年（平成23年）**産業保健師 雇用**

2015年（平成27年）労働安全衛生法 改正

ストレスチェック開始

2017年（平成29年）**健康経営宣言**

2018年（平成30年）**職員保健推進室 開設**

～健康経営宣言～

社会医療法人敬和会大分岡病院では、職員の心身の健康保持・増進は継続的な病院の発展を支える基盤と考え、病院の経営幹部、管理職およびすべての職員が一丸となって、職員およびその家族の心と身体の健康保持・増進に向けた取り組みを積極的にサポートします。また、急性期病院として健康寿命の延伸に取り組み、地域医療を通じて、健康で活気に満ちた地域づくりにも貢献します。

2017年12月1日

社会医療法人敬和会大分岡病院 院長 立川洋一

職員保健推進室の設置（2018年1月）

これまでの職員保健推進活動を統括 専従保健師の配置



職員保健推進室の業務

- ① 職場快適化対策（職場環境改善）
- ② 職場活性化
- ③ 職員健康管理・職員ヘルスリテラシー（健康意識・知識）の向上
一次健康診断、二次健康診断（二次検診）の推奨
- ④ メンタルヘルスケア・ストレスチェック
- ⑤ ハラスメント対策、患者暴言暴力対策
- ⑥ 職員感染対策
- ⑦ 腰痛対策・職業性疾病対策
- ⑧ 過重労働・長時間勤務対策 ⇒ 働き方改革（狭義）
- ⑨ 禁煙活動・受動喫煙防止活動
- ⑩ 疾病治療・就労の両立支援
両立支援コーディネーターの養成
- ⑪ 健康づくり・健康普及啓発活動
- ⑫ その他職員保健・働き方に関する活動
ワークライフバランスの推進
保険者との連携（コラボヘルス）など

職場快適化対策（職場環境改善）

- **KAIZEN室と協力**
- **職場巡視**
- **照度、騒音、室温、振動等の調査や健康への影響の喚起、相談対応**
- **職場環境に伴う従業員・部署の健康障害へのリスクアセスメント**
- **化学物質等の適正使用、管理**
 - **安全データシート（Safety Data Sheet : SDS）による情報共有**

KAIZEN室

整頓

整理

清掃

3S

夏だ!
スッキリ

キャンペーン

キャンペーン期間

8/15 ~ 8/26

古きものよ、
さようなら。((



安全データシート (Safety Data Sheet : SDS) 作成

安衛法では、労働者に危険や健康障害を及ぼすおそれのある物質について、ラベル・SDSによる情報伝達を行うべきことを規定

ホルムアルデヒド		CAS No. 50-00-0
Formaldehyde		HCHO
		劇物 特定化学物質第2類
危険性	 	ホルマリン:35~38%水溶液 危険 可燃性液体
人体への影響	<p>飲み込むと有害(経口)</p> <p>皮膚に接触すると有毒(経皮)。皮膚刺激、強い眼刺激</p> <p>吸入すると生命に危険(気体)</p> <p>吸入するとアレルギー、喘息又は呼吸困難を起こすおそれ</p> <p>アレルギー性皮膚反応を起こすおそれ</p> <p>遺伝性疾患のおそれの疑い。発がんのおそれ</p> <p>長期又は反復ばく露による呼吸器、中枢神経系の障害</p>	
取扱上の注意	<p>熱、火花、裸火、高温のもののような着火源から遠ざける。</p> <p>局所排気装置を使用し、ばく露を避ける。目、身体洗浄のための設備を設置する</p> <p>汚染された作業衣を作業場から出さない。再使用する場合には洗濯する。</p> <p>呼吸用保護具、保護手袋、保護衣、保護眼鏡、保護面を着用する。</p> <p>環境への放出を避ける。</p> <p>日光から遮断し、容器を密閉して涼しく換気の良いところで施錠して保管する。</p>	
応急処置	<p>吸入した場合:新鮮な空気の所へ運び、安静保温に努め、直ちに医師の診断を</p> <p>皮膚に付着 : 汚れた服・靴を脱ぎ、大量の水で石鹸を用いて洗う。医師の手当てを</p> <p>飲み込んだ : 口をすすぎ、大量の水で薄めて吐かせる。直ちに医師の診断を</p> <p>眼に入った : 多量の水で15分以上、まぶたの裏をめぐって隅々まで注意深く洗う。</p> <p>直ちに医師の手当てを。コンタクトレンズを容易に外せる場合には外して洗う。</p> <p>医師の診断・手当てが必要: ばく露又はその懸念がある。皮膚刺激又は発疹</p> <p>気分が悪い。 眼の刺激が持続する。</p>	
漏出時	<p>換気を行う。</p> <p>保護具を着用し、皮膚への付着、ガスの吸入を避ける。</p> <p>ウエス、雑巾等で吸着させて、密閉できる空容器に回収する</p>	
火災	<p>保護具を着用。周辺火災の場合は、含まれているメタノールに引火することがある。</p> <p>消化剤: 水、粉末、二酸化炭素、泡</p>	

職場活性化

- **コミュニケーションの促進・活性化**
 - コミュニケーション能力認定講座参加推進
 - メディエーション講座参加推進
- **ポジティブメンタルヘルスの推進**
- **ハラスメント防止**
- **良好な組織文化の醸成**

コミュニケーション能力研修

日本コミュニケーション能力認定協会

- コミュニケーションントレーナー
 - 1名
- コミュニケーション能力 1 級認定者
 - 2名
- コミュニケーション能力2級認定者
 - 27名

研修受講費用を病院負担で認定者育成中



JAPAN COMMUNICATION ABILITY ASSOCIATION

日本コミュニケーション能力認定協会

YOICHI TATSUKAWA

has acquired the advanced applications of the methodology and technology of Practical Communications and has demonstrated abilities in utilizing those skills in everyday life and in business.

Japan Communication Ability Associations confer upon the holder of this Certificate to have the ability of

Communication Skills Level 1

コミュニケーション能力 1級認定

26th, February, 2017

Date

Hiroyasu Bando

JAPAN EDUCATION CENTER
President

職員健康管理

職員のヘルスリテラシーの向上

- 一般健康診断の推奨
- 二次検診の受診勧奨
- 特定保健指導
- 健康情報の統計処理・フィードバック
 - ポピュレーションアプローチ・サブポピュレーションアプローチ
 - ハイリスクアプローチ
- 職員のヘルスリテラシーの向上

メンタルヘルスケア・ストレスチェック

- **臨床心理室・人事・総務と協力**
- **メンタルヘルスケア相談対応**
- **ストレスチェック実務・調整業務・フィードバック**
- **高ストレス者面談対応、産業医面談調整業務**

メンタルヘルスケア -職場における4つのケア-

メンタルヘルス指針

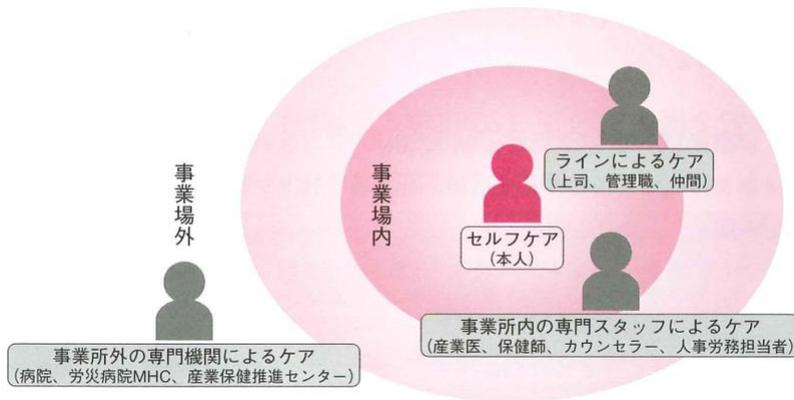
(労働者の心の健康の保持増進のための指針)

2006年(平成18年)3月31日

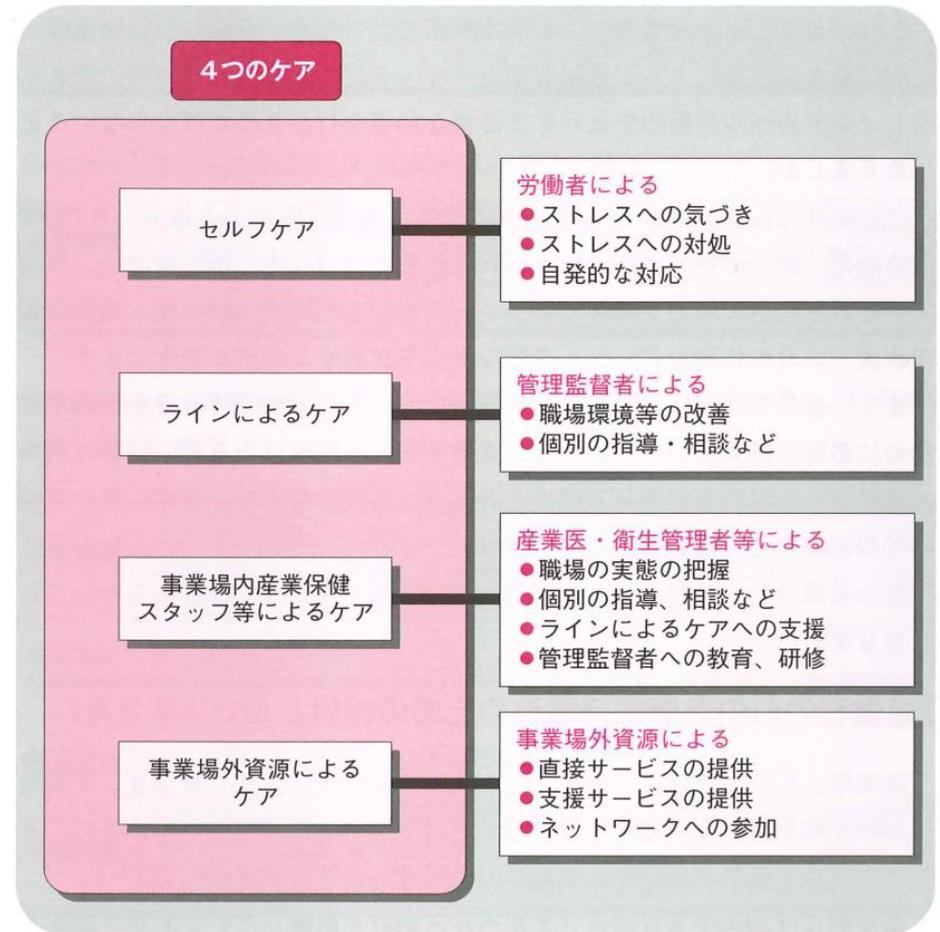
健康保持増進のための指針公示第3号

2015年(平成27年)11月30日 改正

健康保持増進のための指針公示第6号



4つのケアが**継続的かつ**
計画的に行われることが
重要



新入職員研修の一つ

研修目的

- ①労働安全衛生委員会・職員保健推進室の活動を通して健康保持増進の理解を深める。
- ②ストレスへの気づきと対処、自発的な相談について基礎知識を学ぶ（セルフケア）。

メンタルヘルス

新入職員研修
社会医療法人 敬和会
大分岡病院 職員保健推進室
産業保健師 高橋 あゆ

メンタルヘルスマネジメント検定

大阪商工会議所

- **メンタルヘルスマネジメント検定 1 級**
 - マスター
 - 1名
- **メンタルヘルスマネジメント検定 2 級**
 - ラインケア
 - 8名
- **メンタルヘルスマネジメント検定 3 級**
 - セルフケア
 - 9名

ハラスメント対策

- 啓発活動
- ハラスメント相談対応
 - パワー・ハラスメント
 - セクシャル・ハラスメント
 - マタニティー・ハラスメント
 - モラル・ハラスメント
- コミュニケーションの促進
- コミュニケーション能力向上支援

職場のハラスメントは許しません!!

働くすべての人(パート・派遣含む)が対象となります ~相手の立場にたって自らの言動を振り返りましょう~
ハラスメントについて総合的な判断を行い、場合によっては就業規則に沿った処分を行います。

STOP!

セクハラ

問題事例

- ・性的な冗談、からかい、質問
 - ・わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
 - ・不快感を与える性的な言動
 - ・身体への不必要な接触
 - ・性的な言動により就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為、性的うわさの流布
 - ・交際、性的関係の強要
 - ・拒否を行った部下等に対する不利益取り扱い など
- 〈注〉
- ・同性に対する行為も対象です。
 - ・性的指向または性自認にかかわらず、性的言動はセクハラです。
 - ・顧客、取引先の社員等も行為者になりえます。

マタハラ※

問題事例

- ・上司や同僚による妊娠、出産、育児に関する制度の利用を阻害する言動
- ・制度を利用したことによる嫌がらせ
- ・制度を利用したことによる解雇ほか不利益取り扱いを示唆する行為
- ・部下または同僚が妊娠・出産等をしたことによる嫌がらせなど

※ここでいうマタハラは広義の意味のものです。
(男性に対するものも含む)

〈注〉

日ごろから円滑なコミュニケーションづくりをしましょう!

パワハラ

問題事例

- ・身体的、精神的な攻撃
- ・人間関係からの切り離し
- ・過大な要求、過少な要求
- ・個の侵害(私的なことに過度に立入ること)

モラハラ

問題事例

- ・無視した行動を取る(本人を避けるような行動を取る)
- ・必要な情報を与えない(わざとメールを送らない)
- ・雑用を押し付ける
- ・皆が参加するような集まりに呼ばない
- ・中傷するメール・文書を回す

性別役割分担意識に基づく言動や妊娠・出産・育休等を否定する言動はハラスメントの原因や背景となるので注意しましょう!
所属長は、妊娠・出産・育児や介護を行う労働者が安心して制度利用できるよう業務体制の見直しを、実情に応じて行います。

職員感染対策

- 感染対策室と協力
- 針刺し事故・皮膚粘膜汚染事故フォロー
- エピネット入力、データ集積
- 結核対策・結核暴露後フォロー
- 抗体獲得状況のデータ管理（入職時健診結果からの管理）
- ワクチンプログラムの実行（B型肝炎ワクチン、麻疹・風疹・水痘・ムンプス）
- インフルエンザワクチン接種勧奨、接種後の管理
- 新型インフルエンザ対策
- ノロウイルス対策
- 感染症対策としての呼吸用防護具の試着・使用

① 針刺し・皮膚粘膜汚染事故フォロー

- ・ 直後→ご本人に状況を確認、聞き取り調査
エピネット記入

- ・ 3か月後、6か月後

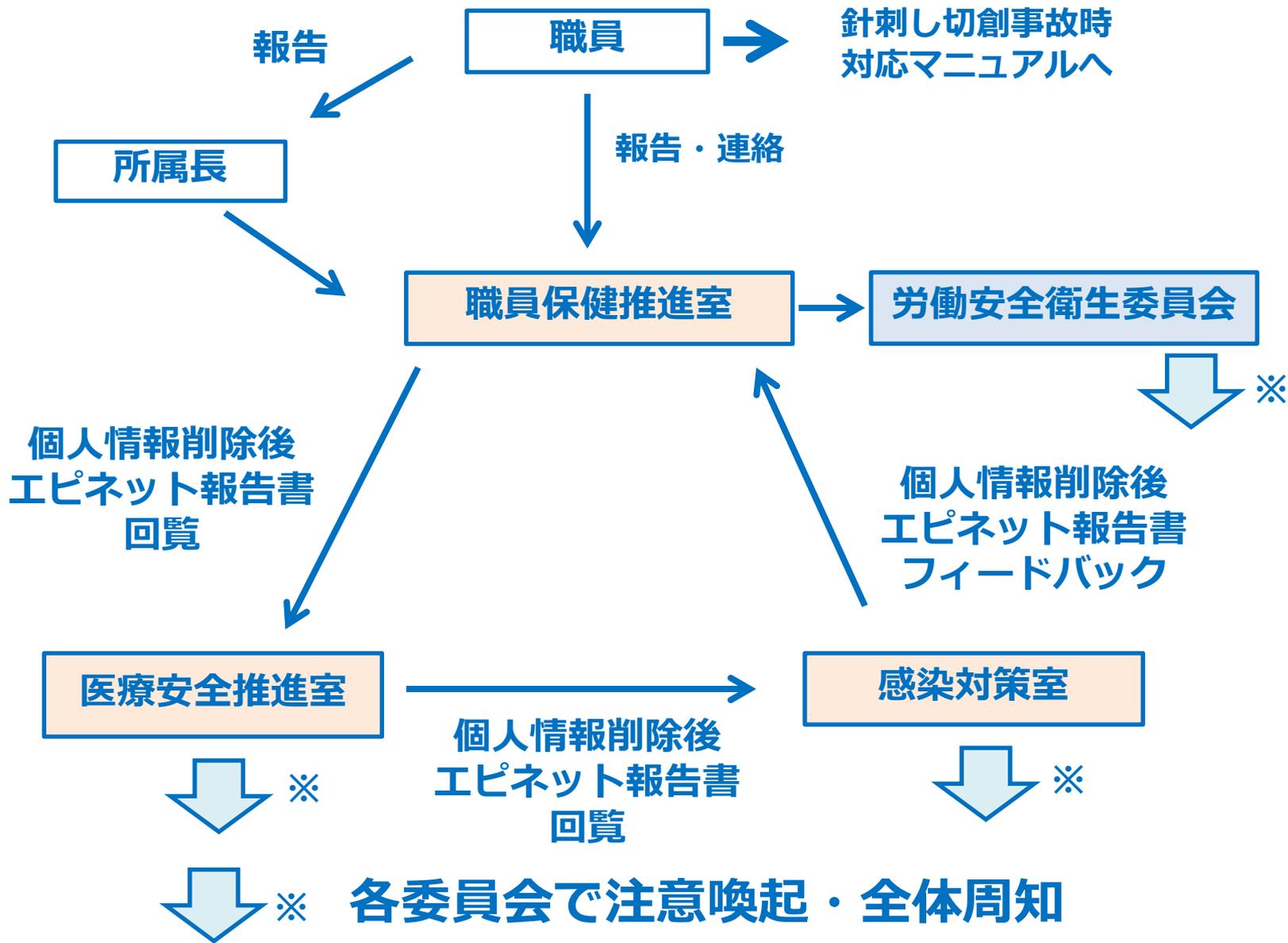
- 産業保健師よりフォロー検査案内
検査結果返却

② エピネット入力

- ・ エピネット入力し、統計を感染対策室に提出

針刺し・体液曝露対策

- 曝露リスク場面の洗い出し
- 曝露リスクの高い作業者群の特定
- リスクの大きい作業と実施可能な予防対策の整理
- サーベイランスや事例分析を利用した優先対策の検討
- 作業チーム・グループによる実施可能策の提案による評価



③抗体獲得状況のデータ管理

- ・ 入職時健診結果より、抗体獲得状況を作成、健診結果と一緒にお渡し
- ・ 名札の裏に入れて管理・保管！！
- ・ 現在、レイアウト見直し中

④結核曝露後のフォロー

- ・ 結核患者さんに接触した職員の胸写の結果を確認（主には健診結果から確認）
- ・ 保健所に書類を提出

⑤ ワクチンプログラムの実行

⑥ インフルエンザワクチン接種勧奨、接種後の管理

- ・ B型肝炎プログラム→年3回実施
- ・ 麻疹ワクチン接種
- ・ 風疹ワクチン接種
- ・ 水痘ワクチン接種
- ・ おたふくかぜワクチン接種

今後定期的に接種の案内予定

- ・ インフルエンザワクチン接種→接種案内など調整を行う

腰痛対策・職業性疾病対策

- **KAIZEN室、リハビリテーション課、労働安全衛生委員会と協力**
- **腰痛対策研修会や移動介助の方法、**
- **腰痛に関連する疾患の調査、腰痛による労災の管理**
- **腰痛対策のための組織体制づくり**
- **職業性疾病の評価、課題解決**

過重労働・長時間勤務対策

- 人事・総務、各関係者部署と協力
- 職員の過重労働・長時間労働勤務者の把握
- それに付随する関連疾患の予防活動
- 過重労働対策におけるマニュアル・システムの整備
- ワークライフバランスの推進

診療時間について

日本の医療は、病める人に対する医療職の奉仕の精神と使命感の上に成り立ってきました。このことは今後も変わることのない事実と信じております。しかしながら、昨今、病院に勤務する医療職の長時間労働・過重労働が社会的に問題視されております。当院では、これを解消し、適切な労働環境のもと、より効率的な質の高い医療を確実に提供していくため、以下のように医師の診療時間を明確にして、医師および医療スタッフの働き方改革に取り組んでおります。

診療時間 平日 8 : 30 から 17 : 30

診療時間外 平日 17 : 30 から翌 8 : 30
土曜日・日曜日・祝祭日 8 : 30 から翌 8 : 30

つきましては、診療時間外の時間帯は、当直体制となり、緊急の場合を除き、原則として担当医・主治医の対応ができかねる場合がありますので、皆様方のご理解とご協力をお願い申し上げます。

また、医師をはじめとするすべての医療スタッフは、各種の診療業務を効率的かつ効果的に、全ての患者さんに対して公平に行っておりますが、限られた時間の中で対応せざるを得ないため、診療等に関する説明の時間は、診療時間内（平日 8 : 30 から 17 : 30）もしくは病院側のご提案する時間に合わせて頂きますようご協力をお願い申し上げます。

当院は、病院職員一丸となり、患者さんにも積極的に診療に関わって頂く患者参加型のチーム医療を実践し、安心・安全で質の高い医療を提供し続けるよう努力して参りますので、何卒皆様方のご理解、ご協力のほどをよろしく願い申し上げます。

15:30



先生方へ



15:30までの指示出し
ご協力お願いいたします



KAIZEN室は
時間外労働削減を
推進しています



KAIZEN室

職場での喫煙

- **健康上の問題**
 - 喫煙による健康障害
 - 受動喫煙による健康障害
- **労務管理上の問題**
 - 労働生産性の低下
 - タバコ休憩は職務専念義務違反になる可能性

禁煙活動・受動喫煙防止活動

- 労働安全衛生委員会、KAIZEN室と協力
- 職員の喫煙率の統計管理・フィードバック
- 禁煙普及活動
 - 煙草に関するワークショップ
 - 禁煙支援イベント
 - 研修会の開催
 - アンケート実施
- 敷地内禁煙の徹底・就業時間内禁煙の実現

東京都独自の受動喫煙防止条例可決 従業員雇う飲食店で原則禁煙 国よりも厳しい規制

6/27(水) 14:20配信

産経新聞

従業員を雇っている飲食店を原則禁煙とする東京都独自の受動喫煙防止条例案は27日、都議会定例会本会議で賛成多数で可決・成立した。国会で審議中の健康増進法改正案よりも厳しい規制を敷く内容で、2020年東京五輪・パラリンピック直前の平成32年4月に全面施行する。

国の法案は客席面積が100平方メートル以下で個人などが営む既存の飲食店を喫煙可能としている。これに対し都条例は店の規模にかかわらず従業員を雇っている飲食店は原則全面禁煙。飲食のできない喫煙専用室を設置を認めるが、都によると都内の飲食店の84%が規制対象になる。

また幼稚園や保育所、小中高校で屋外に喫煙場所を設けることを認めている国の法案に対し、都条例は「敷地内禁煙」として喫煙場所設置も認めない。病院や大学、官公庁は国の法案同様、敷地内禁煙で屋外への喫煙場所設置は可能になる。改善命令に従わない施設管理者や禁煙場所で喫煙を続けた違反者には5万円以下の過料が適用される。

一方、加熱式たばこについては、「受動喫煙による影響が未解明」などとして、罰則は適用せず、加熱式のみを喫煙できる禁煙専用室で飲食可能とし、国の法案と足並みをそろえた。



受動喫煙防止条例の骨子案を
発表する東京都の小池百合子
知事 = 4月20日午後、東京
都庁



ヘビースモーカー



健康日本21 (二次)

喫煙

項目	現状	目標
① 成人の喫煙率の減少 (喫煙をやめたい者がやめる)	19.5% (平成22年)	12% (平成34年度)
② 未成年者の喫煙をなくす	中学1年生 男子 1.6% 女子 0.9% 高校3年生 男子 8.6% 女子 3.8% (平成22年)	0% (平成34年度)
③ 妊娠中の喫煙をなくす	5.0% (平成22年)	0% (平成26年)
④ 受動喫煙 (家庭・職場・飲食店・行政機関・医療機関)の機会を有する者の割合の減少	行政機関 16.9% 医療機関 13.3% (平成20年) 職場 64% (平成23年) 家庭 10.7% 飲食店 50.1% (平成22年)	行政機関 0% 医療機関 0% (平成34年度) 職場 受動喫煙の無い職場の実現 (平成32年) 家庭 3% 飲食店 15% (平成34年度)

疾病治療・就労の両立支援

- がんへの対策
- メンタルヘルスへの対策
- 動脈硬化性疾患への対策
 - 脳卒中
 - 心疾患

疾病治療・就労の両立支援

- 職場復帰支援
- 疾病治療・就労の両立支援
 - 両立支援を行うための環境整備
 - 「両立支援プラン」の策定
 - 「両立支援プラン」等に基づく取組の実施とフォローアップ
 - 周囲の者への対応
- 両立支援コーディネーターの養成
 - 独立行政法人労働者健康安全機構
- 両立支援広報活動

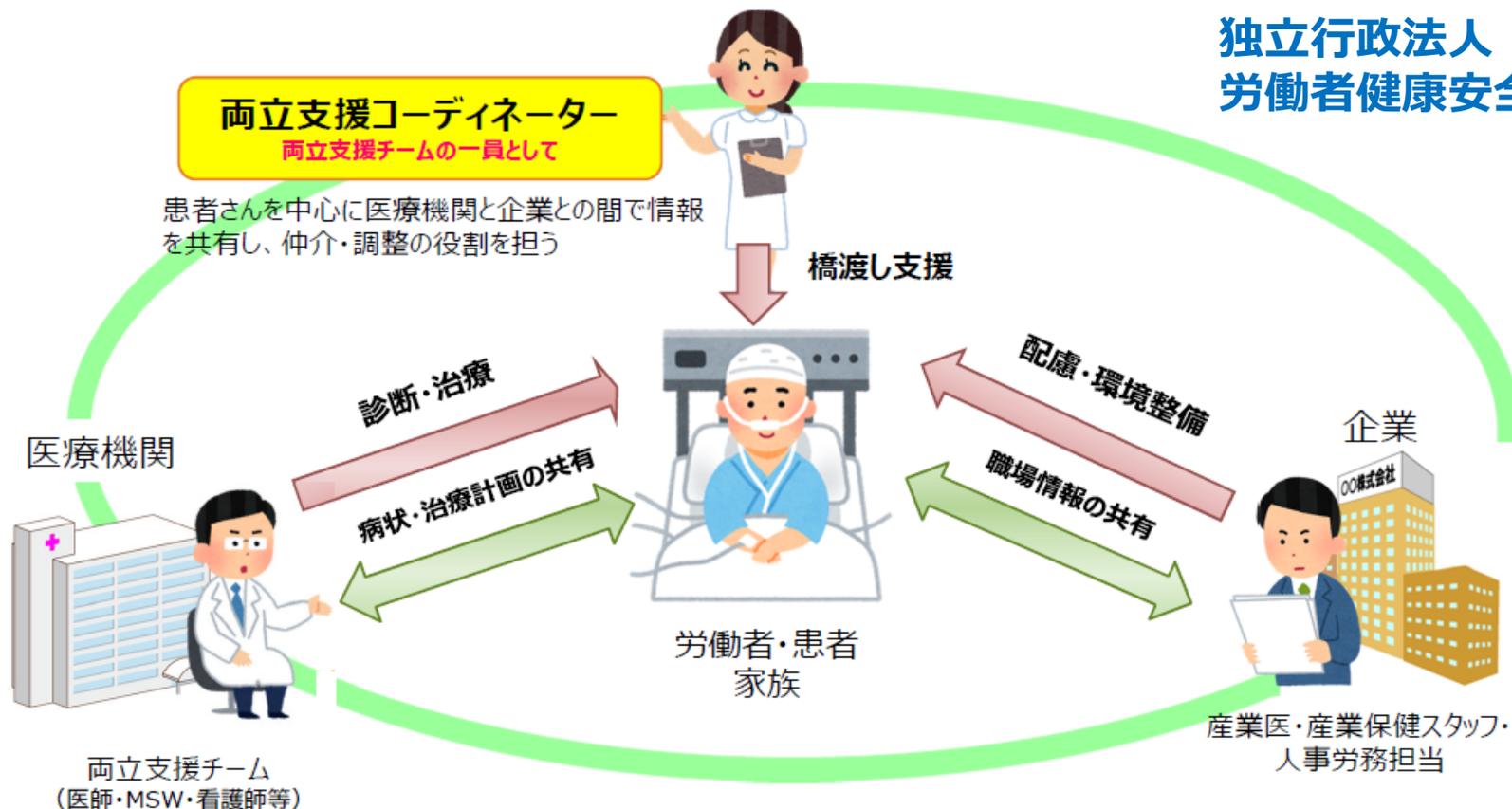
事業場における治療と職業生活の 両立支援のためのガイドライン

平成28年2月

厚生労働省

治療と仕事の両立支援体制の確立

独立行政法人
労働者健康安全機構



【目標】

職場復帰や治療と仕事の両立を希望する患者(労働者)さんの同意を得た上で、治療や業務等の状況に応じた必要な配慮内容やその見通しを整理して、本人に提供する「両立支援コーディネーター」の配置と養成

療養・就労両立支援は診療報酬でも評価

療養・就労両立支援指導料 1,000 点
(6月に1回)
相談体制充実加算 500 点

就労中のがん患者について、患者の同意を得て、産業医への情報提供、状態変化等に応じた就労上の留意点に係る指導、産業医からの助言の踏まえた治療計画の見直し等を行った場合を評価

健康づくり・健康普及啓発活動

- 健康に関する相談、食事・栄養に関する相談対応や健康に関する情報提供
- 保険者（健康保険組合）との連携
 - コラボヘルス
 - データヘルス計画の立案、実践

その他職員保健・働き方に関する活動

- ワークライフバランスの推進
- 傷病による休職と職場復帰の支援・管理
- 労災に関連する職員の支援（メンタルヘルス等）
- 職員保健推進室の広報・普及啓発活動
- 職員健康情報の管理（従業員保健ファイル作成、人事管理システムと連携）
- 職員健康推進リンクスタッフの育成（労働安全衛生委員会のスタッフ等）
- 健康経営アドバイザーの育成
- タイムマネジメント研修・推進
- 通勤途中災害対策
- 労働安全衛生法に関連したその他の産業保健活動

ワークライフバランスの取り組み



1997年

- 病児保育センター「ひまわり」開設

2002年

- 継続雇用制度
(60歳定年継続雇用)

2006年

- 大分県男女共同参画推進事業者表彰

1999年

- 育児休業制度
介護休業制度

2005年

- 男性育児参画
配偶者出産休暇新設

2007年4月

- 事業所内保育所
「ふたば保育園」開設



育児休業を取得した「イクメン」からのメッセージ



育児休業を経験して
総合リハビリテーションセンター
理学療法士 安部 徳樹

5日間の育児休業を経験した中で、娘が以前に比べて笑顔が多くなったことや、物に興味を持ちいろんな物に手を伸ばした事などの成長を間近に感じることができました。また、人見知りの時期で自分と妻以外では話しかけられるだけで泣き出していました。できるだけ外出して第三者と触れ合う機会をもつことにより、徐々に解消されてきました。娘のための育児休業としてはとても有意義な休暇だったと思います。これからの課題点としては「妻の手助け」を挙げ、家事にも育児にも活躍していければと思います。この5日間の育児休業を頂いたことを深く感謝致します。



ワークライフバランスの取り組み



2010年

- 大分県指定「仕事と子育て両立支援モデル事業」

2014年

- 学童保育開始（春・夏・冬休み）
- 時間外削減の取り組み

2009年

- 「臨床心理士」採用
- メンタルヘルス対策

2011年

- リフレッシュ休暇新設（3日間）
- 次世代育成支援「子育てサポート企業」
- 医療質向上改善推進室設置

「職員のみなさん、早くおうちへ帰ろう」プロジェクト

2016年4月

- 敬和会ダイバーシティセンター設立
- KAIZEN室へ再編



ワークライフバランス推進優良企業表彰

表彰状

社会医療法人 敬和会 殿

貴法人は従業員の仕事と生活の
調和を図るための職場環境の
整備に積極的に取り組まれ他の
模範となるべき顕著な成果を
挙げられましたのでここに
表彰します

平成二十九年十月十七日

大分県知事 広瀬勝貞



産業保健相談窓口の設置

- **産業保健師 1名**
 - メール
 - 院内PHS
- **臨床心理士 2名**
 - 院内PHS

健康経営 職員保健推進室による推進

- ① 職場快適化対策（職場環境改善）
- ② 職場活性化
- ③ 職員健康管理・職員ヘルスリテラシー（健康意識・知識）の向上
一次健康診断、二次健康診断（二次検診）の推奨
- ④ メンタルヘルスケア・ストレスチェック
- ⑤ ハラスメント対策、患者暴言暴力対策
- ⑥ 職員感染対策
- ⑦ 腰痛対策・職業性疾病対策
- ⑧ 過重労働・長時間勤務対策 ⇒ 働き方改革（狭義）
- ⑨ 禁煙活動・受動喫煙防止活動
- ⑩ 疾病治療・就労の両立支援
両立支援コーディネーターの養成
- ⑪ 健康づくり・健康普及啓発活動
- ⑫ その他職員保健・働き方に関する活動
ワークライフバランスの推進
保険者との連携（コラボヘルス）など

ご静聴どうも
ありがとうございました！！



院長 立川洋一