

取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進) 多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク・勤務間インターバル・選択的週休3日制)



企業名： 医療法人社団仁生会 甲南病院	所在地： 滋賀県甲賀市
社員数：423名	業種：医療・福祉

取組の目的：

日勤者と夜勤者を視覚化することで勤務交替の意識を高め、残業削減とワーク・ライフ・バランスを充実させる

取組の概要：

〈現在の取組〉

○ 日勤者・夜勤者の着用するマスクの色を差別化

日本看護協会の看護業務効率化先進事例集で、ユニフォーム2色制の取り組み事例を読んで以前より興味がありました。ちょうど今年の3月にユニフォームの更新を控えていたため、日勤者と夜勤者の一目で分かる差別化をしたいという思いが強くなり、チームを作って協議したところ、ユニフォーム2色制はランニングコストが増加することが判明しました。しかし、24時間看護を担う看護師が、勤務終了時間にスムーズに帰路に就けるようにするため、そして勤務終了時刻を過ぎている人を視覚化することで残業時間の削減を狙うため、視点を変えて検討した結果、マスク2色制案が浮上しました。マスク着用は習慣化していましたが、コロナ禍によりいっそう定着していたため、今以上の新たな努力を求めることはなく、かつ新たな投資も必要とせず、マスク2色制は導入できました。結果的に残業時間は全病棟において毎月1割以上減少し、勤務終了者への労いの声掛けも増加しました。

世間の方々から多くの反響を頂き、職場内でも「一隅を照らす賞」（世の中の人々に光を与えた（世の中の役に立つ）人物や取り組みに対して表彰する社内制度）を受賞し、職場内の良好な関係の醸成や、スタッフのモチベーションの向上にも寄与していると考えております。



○ 業務効率化に向けた設備投資

医療の質・看護の質を向上させるために、看護現場の業務をいかに効率化させるかが、とても重要なポイントです。出来るだけ記録を簡略化するためにワンタッチで電子カルテに測定データを送信できる機器や、パソコン入力作業が得意ではないスタッフのために音声自動入力の機器も導入しております。現場を担うスタッフの負担軽減を図ることで、生産性の高い労働と質の向上に努めております。

○ 時間外労働が2か月連続で多くならないよう配慮

月に一度、残業30時間を超えている職員の所属長へ「30時間を超えた理由書」を提出してもらうよう連絡しています。

なぜ30時間を超えたのかを所属長に調査・検討してもらい、対策を考えてもらうことで時間外労働増加の抑制に繋がっていると考えます。

○ 年次有給休暇制度の充実

年次有給休暇は、1日単位・半日単位以外にも、1時間単位の使用も可能です。用事があるので1時間だけ早く帰りたい、子供の通学当番後に出勤したい等、ワーク・ライフ・バランスの実現に沿った使用が可能です。

また、法定以上の付与も魅力の一つです。入社日から半年後の付与は10日ですが、その後4月16日の基準日には15日が付与されます。入社4年までは15日付与、その後は最大の20日付与となります。

特別休暇の充実

永年勤続表彰制度

勤続7年、15年、25年、35年の職員には、開院記念日である8月1日前後に永年勤続表彰を行います。受表彰者にはリフレッシュ休暇とお祝い金が支給され、表彰式では幹部との会食を実施しています。職員からも大変好評な制度です。

誕生日休暇

誕生日と前後1か月の合計3か月の間に、3日間の休暇を取得できます。連続で取得する職員、1日ずつ大切に取得する職員と様々ですが、自分だけの特別な日にいただけるお休みは大変好評です。

その他の特別休暇

結婚休暇（最大5日）、忌引き休暇（最大7日）、子の結婚休暇（最大1日）、配偶者の出産休暇（最大2日）など冠婚葬祭に応じた休暇制度も充実しています。

現状とこれまでの取組の効果：

○時間外労働の推移

オレンジマスク導入前の2022年1月～9月とオレンジマスク導入後の2023年1月～9月の病棟看護師、ケアワーカーの1か月当たり残業平均時間比較（常勤）

看護師	5時間3分	➡	3時間24分
ケアワーカー	3時間	➡	2時間49分

○休暇の取得状況

全体の年次有給休暇（2022年度）

取得率 94.8%

一人当たりの平均取得日数 14.14日

○くるみん認定企業（平成27年認定）

2022年度は職員の出産者数が過去最高となりました。

当法人では、出産後も安心してお仕事に就いていただけるよう24時間保育を実施しております。

2022年度より、株式会社キッズコーポレーション様と委託契約をし、最新の保育で職員のお子様をお預かりしています。

全体の育休取得率（2022年度）

女性 21人/21人中 100%

男性 1人/5人中 20%