

## 取組事例紹介（事例1）

取組タイトル
病棟・担当科の枠組みをなくし事務部門を少人数のチーム制へ移行する取組

取組を行った医療機関の 医療機能 / 病床規模
急性期機能、回復期機能 / 400床以上

取組内容
<ul style="list-style-type: none"><li>・働き方・休み方改善に関する課題</li><li>・働きやすさ確保のための環境整備（ソフト・ハード）に関する課題</li><li>・ワークライフバランスに取り組む組織風土・体制作り（長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進の取組を含む）</li></ul>

取組のきっかけ、取組前の問題点
基本的に時間外労働が多い部署である医事課において、担当する病棟により業務量に差がある。さらに、担当係でも業務量に差が生じており、繁忙な病棟に所属すると1人分のレセプト作成や点検にも膨大な時間がかかっていた。そのような状況でも、子育て期の従業員においては、急に休まなければいけないこともある。結果、一個人の仕事が大量にたまって業務が滞ってしまっていた。

取組の体制・中心人物
医事課の課長・係長

取組の概要
医事課は業務の難易度が高い部類に属する。基本的にベテランが必要なので、新人が配属されると業務の維持が困難になる。しかし配属されるのは、経験年数・業務遂行能力ともにバラバラな職員で、均衡がなかなか取りづらい。そこで業務の標準化が必要と感じ、2018年の初めに構想を練り上げ、無駄な業務の洗い出しを行い徐々に業務量を減らした。2018年の12月から、病棟・担当科の枠組みをなくして、医事課の少人数のチーム制への取組に着手し、以前は

1病棟を1人で担当していたのを、3病棟を3人で担当させた。取組の最初の頃は慣れていないので、業務量が一時的に増えた。しかしその後、一定期間ごとにチームリーダーへ報告を行ったり、チーム内の話し合いを行うことにより、時間外労働が一時期より減ってきた。2病棟2人体制、同じフロアの病棟同士をチームとする変更を2019年6月に行い、職員の能力が向上し休日を取りづらい状況が解消された。作り上げには時間がかかるが、若い従業員には非常に勉強になっていて、有給の取得がしやすくなっている。1病棟を1人で担当すると、手術の請求入力などの知識の共有が出来ないが、ノウハウが共有されているとそれも簡単でかつ申し送りもスムーズになり、それに伴い年に1回の人事異動もスムーズになった。全体の業務総量に変化はなく配置人数も変化はないが、時間外休日労働は明らかに減少した。

#### 実施後の成果や見えてきた課題

取組初期の段階では、内科と消化器科等というようにある程度診療内容が近いとできるチームだったが、現在では内科・外科でも取り組めるようになったので、今後は業務の均てん化を推進していきたい。