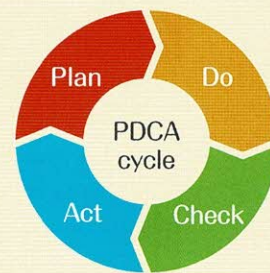


PDCA事例 ～H公立病院～

最近ニュースなどで目にする医療機関の「36協定」。

法令順守かつ職員が納得のできる協定を結びたいとご相談をいただきました。労務管理は市条例に則って運用はしているものの今後より一層その医療機関にあった労務管理は必要となってくる。中長期的に地元で愛され続ける病院であるためにできることはないか？との思いで動き出し、トップダウンで時間外上限の明確化に至った事案です。



今回の問題点

時間外労働・休日労働の上限

- ・ 応召義務
- ・ コンプライアンス（病院側）
- ・ 業務量（労働者側）

過半数代表選出

- ・ 労働組合の組織率（30%）
- ・ 選出方法

| | | |
|---------------|-----------|--|
| 時間外労働・休日労働の上限 | コンプライアンス | <ul style="list-style-type: none"> ・ 国の示す限度基準を遵守するには ・ 協定時間超は“法令違反”の共通認識なし |
| | 業務量 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 限度基準では収まらない業務量 |
| 従業員の過半数代表の選出 | 民主的な選出手続き | <ul style="list-style-type: none"> ・ 挙手や投票など全ての労働者による選出は可能か |

今回の解決策(PD)

| | | |
|---------------|-----------|--|
| 時間外労働・休日労働の上限 | コンプライアンス | <ul style="list-style-type: none"> ・ 順守できる職種については限度基準適用 ・ 守れない協定時間は設定しない |
| | 業務量 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務の分散。コメディカルの活用 |
| 従業員の過半数代表の選出 | 民主的な選出手続き | <ul style="list-style-type: none"> ・ 病院側から労働者代表を推薦しない ・ 労働者代表は立候補者を募った ・ 看護師・技師は公示し、回覧板方式で信任投票 ・ 医師は医局会において信任投票 ・ 事務職はメール等で信任投票 |

今回のまとめ

36協定案は締結前に従業員に周知し、都度説明し理解を求め、何回も作り直されました。その中で“応召義務”や診療科・業務の偏重など課題が挙がりましたが、院長が時間外上限を明確に打ち出した事により医療機関内での意識改革がおこなわれました。その後、無事労使協定し所轄労働基準監督署で受理されました。

（医療労務管理アドバイザー 森本 智恵子）