

2022年シンポジウム：Well-being—誰からも選び続けられる職場環境を目指して— リハビリテーションスタッフによる職場環境を 考える会の活動を通してWell-beingを考える

坂本 浩樹[†]第76回国立病院総合医学会
2022年10月7日 於 熊本

IRYO Vol. 78 No. 1 (29–34) 2024

要 旨

「職場環境を考える会」は、平成28年に国立病院理学療法士協議会九州部会、国立病院作業療法士協議会九州部会、国立病院言語聴覚士九州地区協議会で設立された。委員は各協議会の会長と各協議会から選出された者と各専門職である。目的は職場での問題についての啓発活動と職場での問題事案についての情報共有を行うことである。個別の問題を解決するために設置されたものではない。活動は、各部会に属する理学療法士・作業療法士・言語聴覚士を対象にアンケート調査を行うことと職場環境を考える週間を制定し、自分たちの職場環境に関して考える機会を促していることである。

アンケート調査のテーマは「職場環境調査」「働きやすい職場」「職場の良いところ」「理想の上司像について」「あなたの職場は大丈夫?」「理想の部下像、COVID-19による職場環境の変化」「令和4年度アンケート」である。結果は各施設へフィードバックし他者の考えを知る機会になっている。令和元年から「職場環境を考える週間」を制定した。全施設へポスターを配布し、改めて職場環境について再確認する機会とした。

アンケート結果は、職場は働きやすい、職場に満足しているとの回答が多い一方で、時間内に業務が終わらないとの意見も多かった。職場の良いところとして、コミュニケーションが取りやすい、いろいろな経験ができる、環境が整備されているとの回答が多かった。理想の上司像は、人柄が信頼できるが最も多かった。理想の部下像で求められていたのは、職業人としてのマナーがしっかりできているが最も多かった。

誰からも選び続けられる職場環境を目指すためには、組織全体で現状把握・情報共有を行い、課題解決へ向けて取り組むことが大切である。

キーワード 職場環境, 現状把握, 情報共有, 課題解決

国立病院機構南九州病院 リハビリテーション科 [†]理学療法士
著者連絡先: 坂本浩樹 国立病院機構南九州病院 リハビリテーション科
〒899-5293 鹿児島県姶良市加治木町木田1882
e-mail: sakamoto.hiroki.tu@mail.hosp.go.jp
(2023年3月10日受付 2023年12月15日受理)

I Think about Well-being through the Activity of the Meeting Thinking about the Work Environment of the Rehabilitation Staff

Hiroki Sakamoto

NHO Minamikyushu Hospital

(Received Mar. 10, 2023, Accepted Dec. 15, 2023)

Key Words : work environment, grasping the current situation, information sharing, problem-solving

表1 アンケート調査

	テーマ	方法	対象者	回答率
平成28年	職場環境調査	葉書郵送	OTのみ	20.8%
平成29年	働きやすい職場	用紙配布、同日回収	三士会の各総会に参加した者	32.2%
平成30年	職場の良いところ	用紙配布、同日回収	三士会の各総会に参加した者	21.8%
令和元年	理想の上司像について	用紙配布、同日回収	三士会の各総会に参加した者	20.3%
令和2年	あなたの職場は大丈夫？	「職場環境を考える週間」時、用紙配布、回収	全会員	77.8%
令和3年	理想の部下像、COVID-19による職場環境の変化	「職場環境を考える週間」時、用紙配布、回収	全会員	80.0%
令和4年	令和4年度アンケート	「職場環境を考える週間」時、WEB方式 無記名	全会員	60.5%

はじめに

「職場環境を考える会」（以下、会）は、平成28年に国立病院理学療法士協議会九州部会、国立病院作業療法士協議会九州部会、国立病院言語聴覚士九州地区協議会（以下、三士会）で設立された。委員は三士会の各会長と各協議会から選出された者と各専門職である。目的は職場での問題についての啓発活動と職場での問題事案についての情報共有を行うことである。個別の問題を解決するために設置されたものではない。会では三士会に属する理学療法士・作業療法士・言語聴覚士を対象にアンケート調査を行うことと職場環境を考える週間を制定し活動を行っている。

会の活動内容－1、「アンケート調査」（表1）

7年間に年1回の頻度で行った。テーマは、平成28年「職場環境調査」、平成29年「働きやすい職場」、平成30年「職場の良いところ」、令和元年「理想の上司像について」、令和2年「あなたの職場は大丈夫？」、令和3年「理想の部下像、COVID-19による職場環境の変化」、令和4年「令和4年度アンケート」である。

方法は、平成28年葉書郵送、平成29年からの3年間は各総会時に用紙を配布し同日回収、令和2年からは「職場環境を考える週間」時に用紙を配布し回収、令和4年からはWEB方式とした。

対象者は、平成28年作業療法士のみ、平成29年からの3年間は各総会参加者、令和2年からは全会員である。

全会員に対する回答率は、平成28年20.8%、平成29年からの3年間は20－30%程度、令和2年からは60－80%程度であった。

アンケート結果（代表的な回答）

平成28年「職場環境調査」

あなたは職場でハラスメントを受けましたか？の問いに、受けていないが84%であった。

平成29年「働きやすい職場」（図1）

あなたの職場は働きやすいですか？の問いに、とても働きやすい11%、働きやすい43%、普通32%であった。職場に満足していますか？の問いに、とても満足だ10%、まあ満足だ37%、普通32%であった。時間内に業務が終わりますか？の問いに、楽に終わる1%、まあ終わる20%、終わる13%、やっと終わる25%、とても終わらない39%であった。

平成30年「職場の良いところ」（図2）

上位回答は、人間関係では、コミュニケーションがとりやすい、相談がしやすい、仲がよいであった。仕事では、いろいろな経験ができる、相談しやすい相手がいる、周囲のフォローがあるであった。施設では、環境が整備されているであった。

令和元年「理想の上司像について」（図3）

回答方法は、24項目から3項目の選択とした。上位回答は、人柄が信頼できる、いざというときに部下や後輩を守ってくれる、親しみやすく相談しやすいであった。

令和2年「あなたの職場は大丈夫？」

悩みごとや問題を相談するなら誰ですか？の上位回答は、職場内の同僚、職場長以外の上司や先輩、職場長であった。職場で気になることや要望に関す

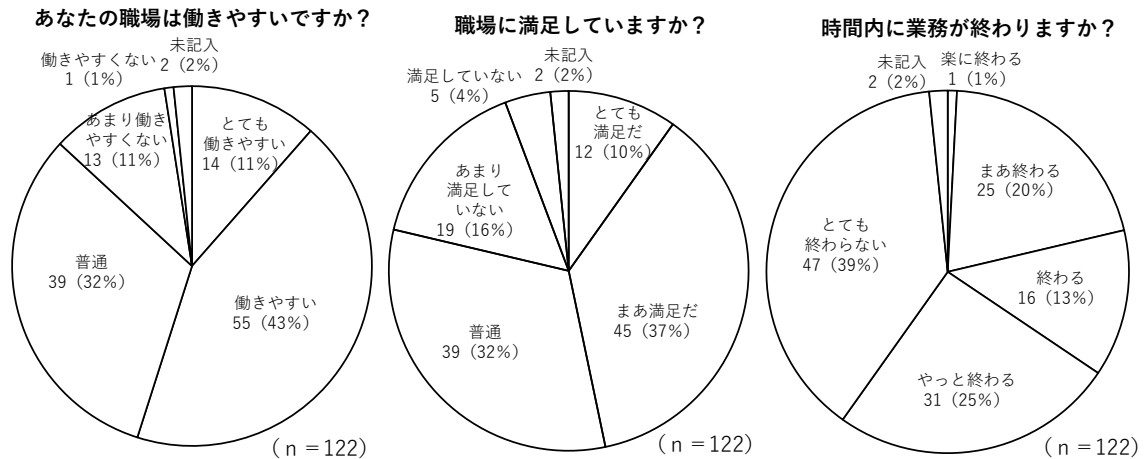


図1 平成29年アンケート 働きやすい職場

る自由記載は37件あった。その中からテキストマイニング分析を用いて出現頻度の多い4つの名詞（スタッフ、職場、上司、仕事）を抽出した。その名詞を2つ以上含む代表的な文章を示す。

- 同じ職場に長期間勤務しているスタッフの発言力が強く、役職のついている職員（上司）さえも威圧してしまう場面が見受けられる。
- 上司が遅くまで仕事をしているのが少し気になる。
- 今の職場はみんなで協力して仕事をする雰囲気、休みも取りやすく働きやすい。職場長の考え方や人柄が職場の雰囲気や仕事のやりやすさに影響していると思う。
- 自分の好きなように仕事を休むスタッフ、自己中心的に自分のやりたいようにやるスタッフなどいるため不平等性が大きすぎてストレスが大きい。
- 大変、よい上司とスタッフに恵まれた中で働いています。

令和3年「理想の部下像、COVID-19による職場環境の変化」（図3）

回答は、17項目から複数を選択する方法とした。役割のリーダーまたは役職者としてメンバーや部下に求めることの上位回答は、職業人としてのマナーがしっかりできている、自己判断のみでなくきちんと相談して動くことができるであった。新型コロナウイルス感染症拡大を受けて職場におこった変化・影響などの自由記載は198件あった。その中からテキストマイニング分析を用いて出現頻度の多い5つの名詞（患者、コミュニケーション、減少、機会、リハ）を抽出した。その名詞を2つ以上含む代表的

な文章を示す。

- コミュニケーションの機会や場が減少し人間関係がギクシャクしている。
- 1病棟を感染症病棟とする病院方針により、一般病床数が2/3となりリハ対象患者数も減少したため、リハ実績の大幅な減少となった。
- 病床数・手術数減少にともなう患者数の減少。
- リハの質向上（患者一人あたりの時間が増えた）。
- 患者数の減少により重心患者にかかわる時間が増えた。マイナスなところばかりではないというのが率直な感想。
- 親睦する機会の減少で職員の個性をとらえにくいことがある。

会の活動内容－2

「職場環境を考える週間」の制定

令和元年から「職場環境を考える週間」を制定し、自分たちの職場環境に関して考える機会を促している。毎年ポスターを作成し全施設へ配布している。

会の活動内容－3

職場環境に求められるWell-beingとは

アンケート結果から求められる職場環境をまとめると「ハラスメントがなく、超過勤務が少なく、コミュニケーションが取りやすく、さまざまな疾患を経験でき、相談しやすく信頼できる上司や部下に恵まれ、電子カルテや物品が整い、肉体的ストレスが少なく、高い専門性が発揮でき、仕事への価値観が見いだせる職場」となる。しかし、これは一方向か

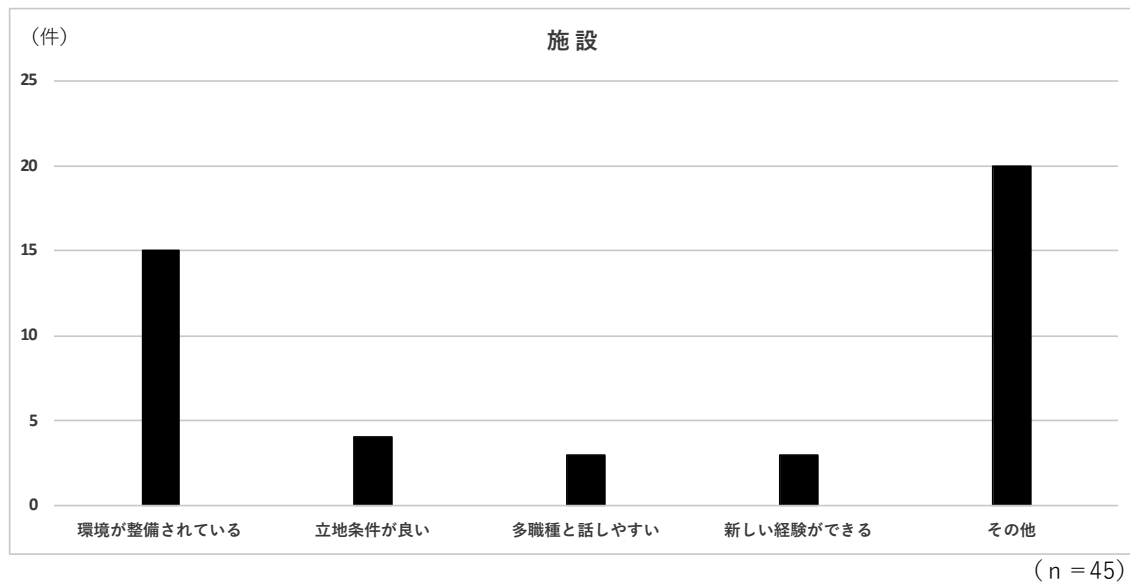
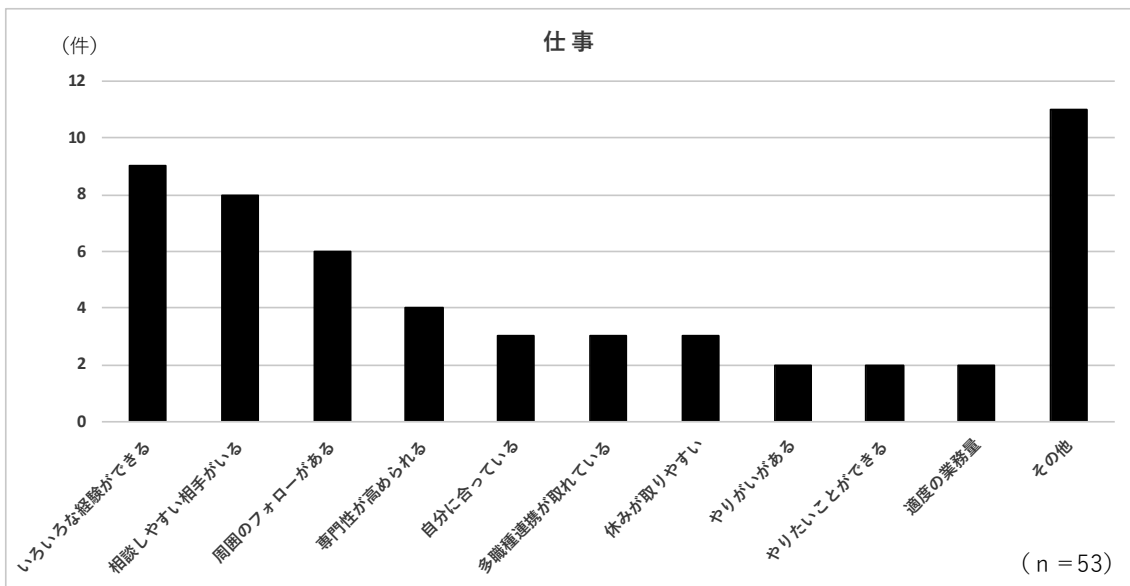
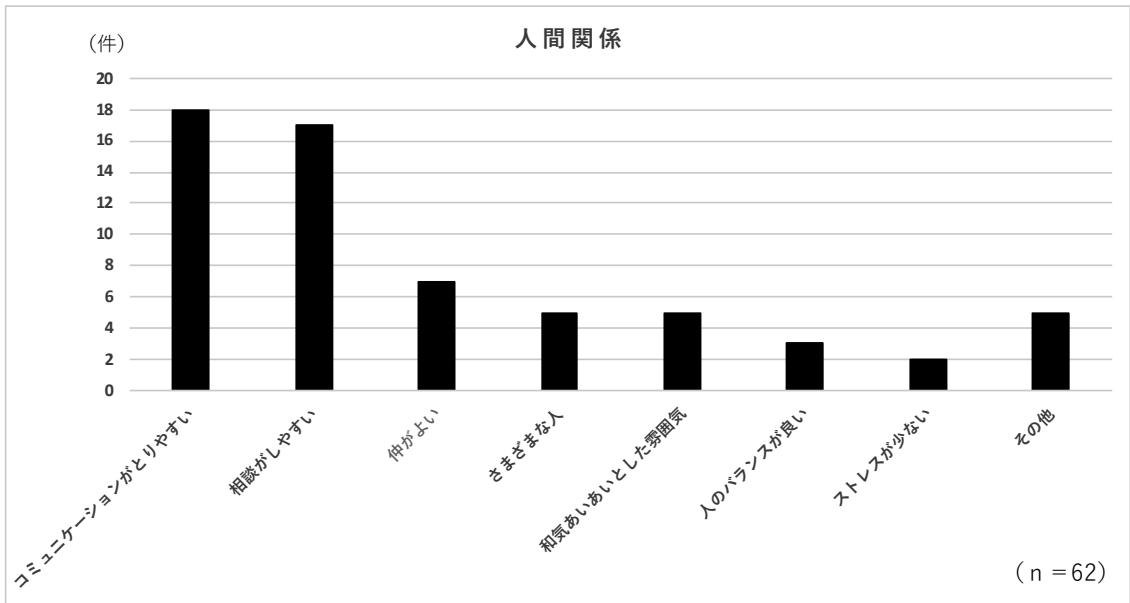


図2 平成30年アンケート 職場の良いところ（自由記載）

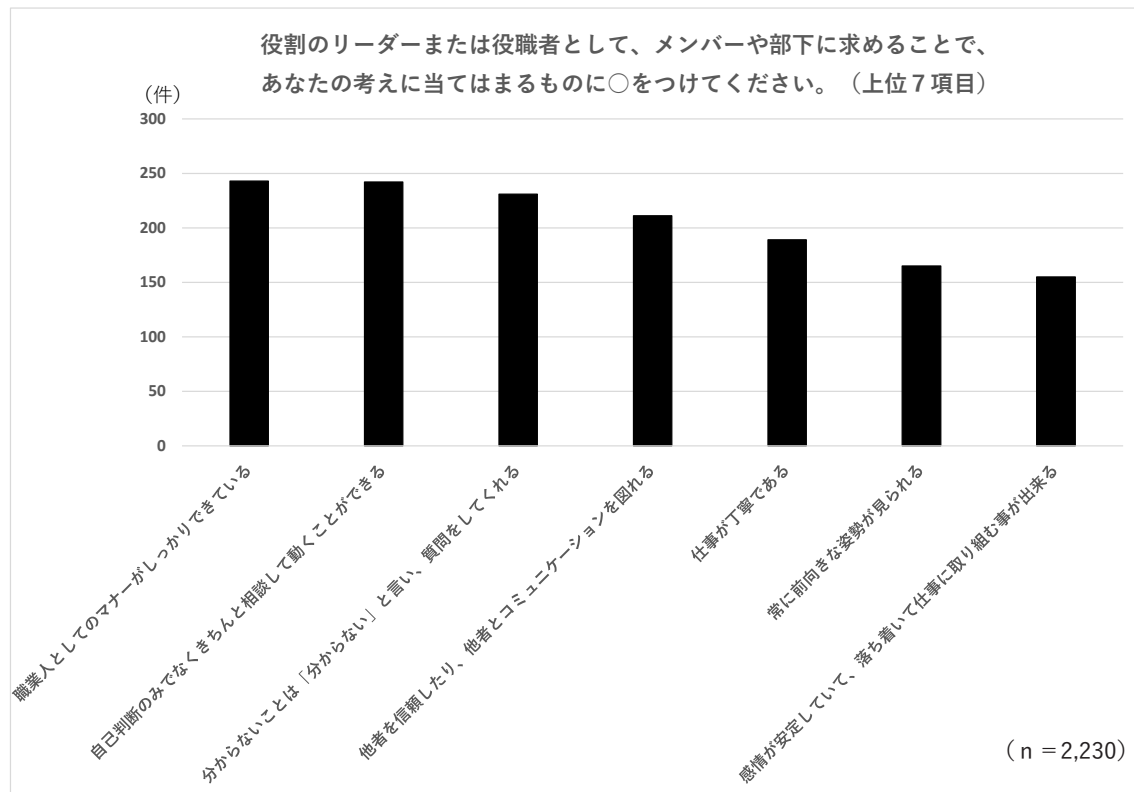
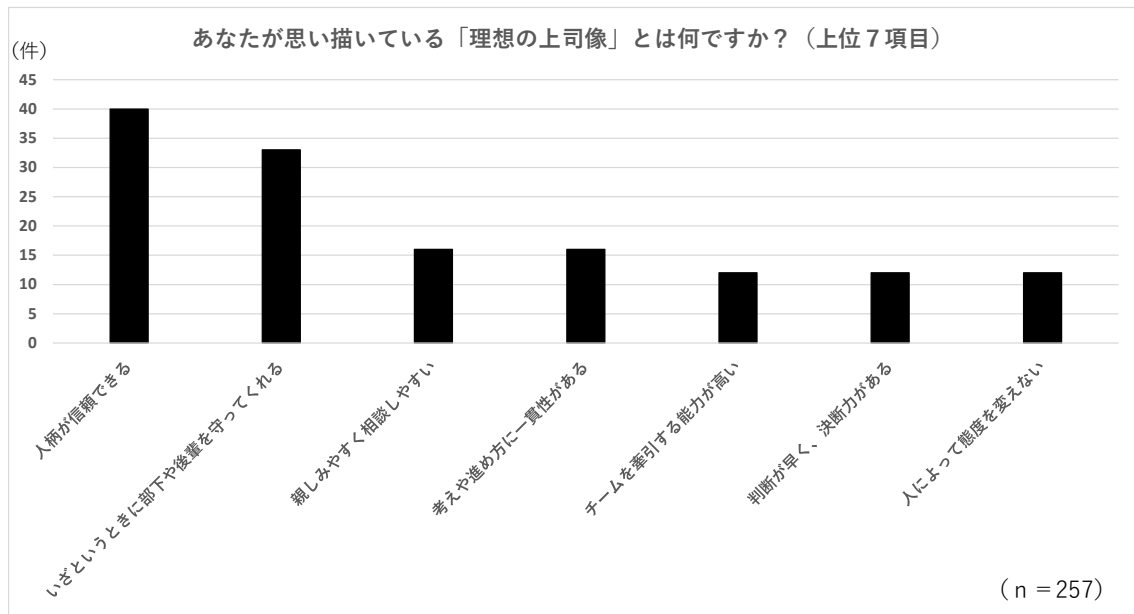


図3 令和元年アンケート理想の上司像と令和3年アンケート理想の部下像

らの視点である。

理学療法士・作業療法士・言語聴覚士の役割は拡大し多様化している。患者の高齢化、障害の複雑化、チーム医療が浸透する中、病院内において多種多様な役割を担うようになってきている。たとえば、褥瘡対策、医療安全、転倒予防などの各種チーム、委員会、ラウンドなど、いわゆる診療外業務が増加している。また、リハビリテーション総合実施計画書

や退院時リハビリテーション指導、目標設定等支援・管理シート、廃用症候群に係る評価表やリハビリテーションサマリーなど、患者あたりに必要とされる書類が増えており、かつその運用は厳格化している。とくに、病床回転率の高い急性期病院においては、臨床業務に加えて、こういった書類業務の負担が大きくなっている。また、そのような環境の変化の中においても、取得単位数、出来高制による診療

実績を求められる基盤はそのままに残っており、結果的にセラピストの業務量は増加しているのが現状である¹⁾。

リハビリテーション部門の役割も多様化している。良質な医療の提供、医療法に適合した診療体制の構築、書類業務の厳格化、人材育成、チーム医療の実践、安定した経営基盤、取得単位数の確保等である。

近年の働き方改革により時間管理は厳しくなり業務効率化を進めていかなければならない。アンケート結果は貴重で価値のあるものであるが、組織の中でリハビリテーション部門の業務量・フローをどう変えていくのかは、リハビリテーション部門のみでなく組織全体で考える必要がある。

ま と め

職場環境を考える会の目的・活動内容に関して報告した。平成29年のアンケートから概ね職場環境に満足しているが、業務過多の現状が読み取れた。平成30年のアンケートから職場の良いところとしてコミュニケーション、いろいろな経験、整備された環境が挙げられた。令和元年のアンケートから理想の上司像は人柄が信頼できる、令和3年のアンケートから理想の部下像は職業人としてマナーができているとの回答が多かった。令和2年のアンケートから職場の現状、令和3年のアンケートからCOVID-19

による職場環境の変化が把握できた。誰からも選び続けられる職場環境を目指すためには、組織全体で現状を把握・共有し、課題解決へ向けて取り組むことが大切である。

本研究にあたり有益なご助言を頂いた職場環境を考える会の委員の方々、またアンケート調査にご協力いただいた国立病院理学療法士協議会九州部会、国立病院作業療法士協議会九州部会、国立病院言語聴覚士九州地区協議会の会員の方々に深謝致します。

本研究は国立病院機構南九州病院倫理審査委員会の承認を受けている。

承認番号2023.6.8（職場環境）

〈本論文は第76回国立病院総合医学会シンポジウム「Well-being－誰からも選び続けられる職場環境を目指して－」において「職場環境を考える会の活動を通してWell-beingを考える」として発表した内容に加筆したものである。〉

利益相反自己申告：申告すべきものなし

【文献】

- 1) 国立病院理学療法士協議会，人材育成指針；国立病院理学療法士協議会学術局育成部：第1版 2022年10月：p4