



NEWS LETTER Plus.

働き方改革に取り組む医療機関 好事例

今回は医療法人社団 順仁堂 遊佐病院 副院長兼総看護部長 信夫松子さんに「ワーク・ライフ・バランス (WLB 仕事と生活の調和) の取り組みについて」お話をお伺いしました。

名 称	医療法人社団 順仁堂 遊佐病院
理 念	『仁の心に順じて地域の医療・介護・福祉に力を尽くします』
所 在 地	山形県飽海郡遊佐町遊佐字石田7番地
診 療 科	10科
病 床 数	84床 (医療療養 84床)
入院基本料	看護 20:1 介護 20:1
診 療 時 間	月~金 9:00~12:00 13:00~16:30
職 員 数	94名 (内看護師47名)

取組のきっかけ

当院は過疎化が進む地域にあり、看護職確保は深刻な課題でした。2011年、看護職募集3人に対して応募、採用共に0人という結果になり、そこから『看護職員の確保』のための覚悟の取組みがスタートしました。

取組みの体制

2013年、院長による「WLBを推進する」という方針のもと、副院長兼総看護部長が委員長となりWLB推進委員会を設立。事務長、各病棟看護師長、看護師、介護員、庶務主任、管理栄養士を推進メンバーに選任。

取組みの概要

◇トップの決断

院長が「WLBは病院存続の生命線。働いている職員を支えるサポートは、経営陣の責任においてしっかりやる」という強いメッセージを全職員向けに発信しました。

喫緊の課題への取組み

◇タスクシフティング

・病棟クランク/医療クランクの導入

2012年、モデル病棟で、看護業務の定量分析、役割分担に関する現状把握、看護ケアの質の評価を実施しました。院長への説明、部門長、師長、事務長との話し合いを重ねました。看護の現状を院全体で共有するために、全職員意見交換会の実行委員会を組織、その中での意見や改善策を理事会に提案しました。2013年、院長が全職員向けに「組織改革方針」について宣言。「病棟クランク・医療クランク」の導入がようやく実現しました。

導入の成果

- ① 患者に対する直接ケア時間が確保されたことで、看護職員のモチベーションが向上。
- ② 院長が力強い変革への方針を全職員向けに宣言したことで、院長の方針が浸透。
- ③ 全職員意見交換会が各部門から協力を得られたことで、職員間に一体感が醸成。

全職員意見交換会の成果

「土曜日診療・夜間診療」の廃止。地元からは「いつでも診療のできる病院」という要望がありました。しかし、近くに「総合病院」があることから、トップの決断で土曜日と夜間の当直を廃止。その結果、職員の勤務に余裕が生まれました。

WLBの取組み始動

2013年、インデックス調査をしたところ、「できるだけ長く勤めたいと思っているが、将来を不安だと思っており、上司とは自由に話し合える関係ではない。また、仕事への自己評価は高く、有給休暇の取得は公平でないと感じており、健康問題を抱えている職員が3割いる」という結果がでました。



WLBの取組み

◇労働時間削減に向けた取組み

- ・かえでバッジ
「早く帰る」意味を込めた「かえる」に方言の温かみ加わり、「かえっで」から『かえでバッジ』に名称が変化。定時で帰る職員は胸襟にバッジをつけます。他の職員は定時で帰れるように協力して業務を行います。
- ・毎月の給与支給日を職員全員の『ノー残業デー』として設定



◇休暇取得に向けた取組み

- ・アニバーサリー休暇
自分または家族の誕生日、記念日ならなんでもOK。病棟に配布したカレンダーに事前に自分のアニバーサリーを申請することで、誰もが遠慮なく有給を申請できます。

○平成30年1月ランチミーティング

2018/04/23

4月の定例会は病棟から交流を深め「お弁当」を食べる会になりました。ある情報から、病棟に美味しいお弁当を食べる店があると聞き早速お弁当も届くわいわい、お味もびっくり入っているお弁当も届いた。お弁当で「美味しい！」の声と共に「もう一ついいですか？」「弁当食べらんね〜」等々。「どうやってこのカレー消費する？」とさすがに女性が多い職場。おにぎりを食べることはシェイクアップでした。お弁当を中心に楽しい会話が生まれました。

担当：1病棟



◇風通しのよい職場づくり

- ・「ランチミーティング」「ティータイム」
職位や職種を超えた交流を目的として、所定労働時間中に全職員対象に月1回開催。毎回7割近い職員が参加します。
- ・接遇大賞、接遇優秀賞の創設
コミュニケーション向上のために、「気持ちいい挨拶ができた」など「職員の模範となるような優れた接遇マナー」を実践した職員を表彰します。
- ・アサーティブコミュニケーションの推進
上司・部下に限らず、相手を尊重する姿勢を取り入れた対話で、円滑な職場ムードを作るための取組みを始めました。」

◇多様な勤務形態

短時間勤務制度・日勤限定勤務・夜勤半減勤務・夜勤免除勤務の創設。子育て中や孫の世話など各世代がライフステージに応じた働き方を可能にしました。さらに夜勤手当については、夜勤5回以上の5,000円加算制度も導入。

◇職員の健康確保

- ・安全衛生委員会を中心とした職員の健康維持管理体制の構築
腰痛対策としてリフターやスライドシートの導入、産業医や理学療法士等の協力の下「始業前腰痛予防体操」を実施。現在では、腰痛予防体操は習慣化され、腰痛を抱える職員が減少しました。
- ・健康マイレージIN
独自のポイントカードを作成し、個人での運動の成果や健康診断の結果をポイント化。腰痛予防体操やスポーツジムの利用、地域のスポーツイベント等への参加でもポイントが加算されます。30pt貯まるとQUOカード進呈。

このような院内の取組みを「WLBニュース」として発行し、病院内やHPで公表しています。対外的にも「当院の魅力を他社に発信しようキャンペーン」を実施して、沢山の職員がSNSなどで発信しています。

取組みの効果

【看護職員の採用・離職状況（年度別）】

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
募集	3	3	3	3	3	3	3
応募	0	1	2	4	5	3	4
採用	0	1	2	4	5	3	4
新卒			1				1
既卒		1	1	4	5	3	3
常勤フルタイム			1	2	2	2	2
非常勤短時間勤務		1		1	3	1	1
夜勤専従				1			
奨学生					2	1	1
離職者数	6	4	0	4	1	6	5
定年（再雇用）	2 (2)	1 (1)		3 (3)	1 (1)	1 (1)	
他施設へ	3	3		1		2	2
孫育て	1					1	1
健康問題						1	1
その他						1	1
離職率（%）	17.6	13.8	0	13.5	3.2	12.8	10.5

* 定年後再雇用者も離職者として算定

当院は、WLBに取り組んで7年目を迎えました。職員の定着・確保など成果があり、「働きやすい職場になった」という声が聞かれるようになりました。その土台となるのが、職員意見交換会で聞かれる「生の声」です。「働き続けられる職場づくり」をテーマに、普段感じていること、要望など、世代別グループで意見が交わされます。「逆に辞めたくなくなる時はどんな時か」という視点で話し合ったグループもありました。また、今まであまり交流がなかった職員と親睦を深める機会にもなったという声も多く聞かれました。会では、これからも課題を整理して「1人1人がやりがいを持って安心して働き続けられる職場づくり」を目指して、出来ることから取り組んでいきたいと思えます。