

【事例発表②】

「働きやすい職場づくり」を目指して ～2年目の取組み～

医療法人和光会 恵寿病院
事務長 谷川 敦弘

【恵寿病院概要】

定員133床(療養型)

入院基本料 I

H25.8 233床から100床を
老健に転換



諫早市有喜町

グループ関連施設（職員数 約600名）

（医療法人）

恵寿病院(療養型) 院内保育
恵愛荘（介護療養強化型老健）
恵仁荘（在宅強化型老健）
出口医院(産科、婦人科)

（社会福祉法人）

天恵荘（特別養護老人ホーム）
福寿園（養護老人ホーム）
光明荘（盲養護老人ホーム）
諫早中央(地域密着型特養)

勤務環境改善への取り組み 経緯

注) 報告中、長崎県医療勤務環境改善支援センターを「支援センター」と表記

- H28.4 **START** 支援センターへ相談、申込み
 第一回目 支援センター面談（支援センター、社会保険労務士）
 職員会議で取り組み周知
- H28.5 院内セミナー（管理職への啓発）
 「医療機関におけるワークライフバランスについて」
- H28.6 第二回目 支援センター面談（今後の計画）
- H28.7 ワークショップに向け事前提出
 20名の職員を対象にセルフチェック(現状分析)シート及びコメント提出
- H28.8 「院内 ワークショップ」開催
 取り組み事例報告；平成28年度尾医療環境改善セミナー
- H29.9 「院内 ワークショップ」開催(後述)

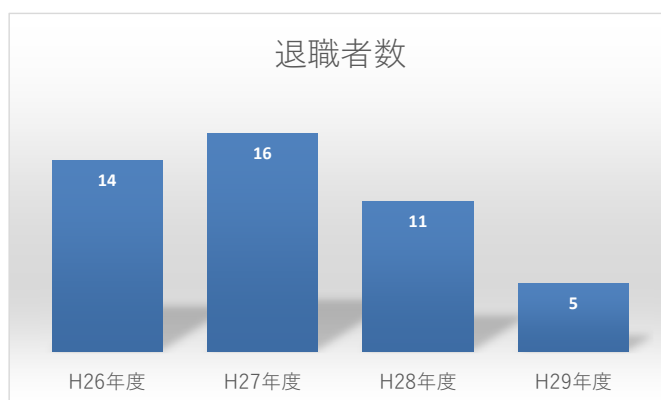
2

退職者数推移

(定年退職者除く)

	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度
退職者数	14	16	11	5

職種内訳	看護	4	7	5	2
	介護	9	8	4	2
	その他	1	1	2	1



H28.4より
 勤務環境改善取り組み

3

現状分析シートと職員コメント例

現状分析シート(5項目 68設問)

H28年度

- I 働き方・休み方改善
- II 職員の健康支援
- III 働きやすさ確保のための環境整備
- IV 働きがいの向上
- V その他

例) I 働き方、休み方改善

職員コメント

「休暇を取りづらい、人手不足」
「職員間で取得に差がある」など

例) III 働きやすさ確保のための環境整備

職員コメント

「フロア毎のセクショナリズムが強い」
「上司に相談出来ない場合の第3者窓口」など

4

院内 ワークショップ「改善についての意見提出」

日時 H28.8.6(土) 9:00~12:00 (時間外 私服で参加)

H28年度

場所 院内会議室

出席者 事務長、看護部長 含むスタッフ10名
支援センター2名、社労士

(内訳) 事務 2名 看護 4名 介護 3名 相談員 1名

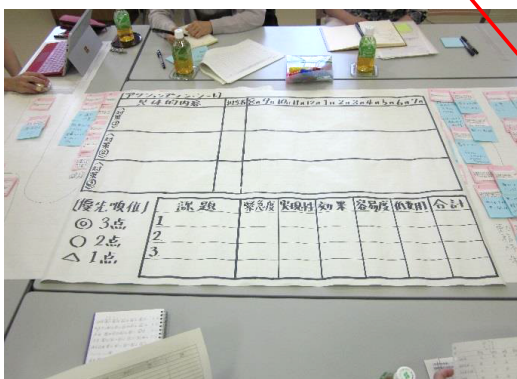


5

時間	進行内容	備考
9:00	スケジュール説明 自己紹介	
9:15	・意見の出し合い(付箋紙) 当日、事前合わせ145の意見	田川社会保険労務士 (必要に応じた助言)
10:15	・分類(意見をグループ化) ・課題の優先順位をつける 分類された項目ごとに「緊急性」「実現性」「効果」 「容易度」「低費用」について ◎・○・△をグループで判断する	意見は8つに分類され た。優先順位は点数を 目安に取り組み内容を 決定する
11:00	・アクションプラン作り ・タイムスケジュール	出来ることは、いつま でに、何を、誰がなど
12:00	まとめ 終了	田川アドバイザー 看護介護部長 挨拶

6

意見提出 → 課題の優先順位 → プラン、スケジュール作成



事前提出 ピンク付箋紙82枚
当日意見 青色付箋紙 63枚
計145の意見(次スライド)

事務長、看護部長がいる中でも
忌憚のない意見

7

休暇に対する対策とスケジュール

具体的内容	担当	H28					H29						
		8月	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7
年休取得状況の把握	事務	実績											
バースデイ休暇取得	看護部長			実績									
周知	事務長		実績										
5連休の検討(リフレッシュ)	看護部長 師長					未実施(検討継続中)							

実績 

8

一年目のまとめ

- ・日々の悩み; 「離職者を減らすためには・・・」
- ・支援センターへ相談(公的機関に対する信頼性)
支援活動; 複数回の面談打ち合わせ、研修会開催
- ・病院全体として取り組むことを職員へ周知
- ・職員を中心としたワークショップ
具体的な取り組み内容とスケジュールの決定
- ・バースデイ休暇及び災害対策の実施
- ・新たな(沢山の)課題 「働きやすい職場づくり」に向けて・・・
2年目に突入

9

年休及びバースデイ休暇取得状況(H29.1～12)

年間休日数(120～124日; 暦による)

【年休取得率:退職時取得除く】

全体	6.4日 (39.4%)
看護	7.2日 (43.2%)
介護	5.8日 (36.7%)
事務	7.5日 (48.0%)
その他	5.3日 (33.6%)

(その他 リハ、外来、歯科、保育士)

【バースデイ休暇】

全体	82.1%
看護	97.5%
介護	97.6%
事務	50.0%
その他	36.4%

(バースデイ休暇) 就業規則の変更

第38条 職員は、バースデイ休暇として誕生月に年次有給休暇を1回取得することができる。勤続6ヶ月に満たず年休付与がない職員については特別休暇として1日付与する

10

子の看護休暇及び病児保育手当

病児保育手当(H29.4～)

(給与規定)

- 第19条 病児・病後児保育を利用する職員に対する手当を支給する。対象児童1人に対して実費の手当を支給する。ただし1日3,000円を上限とする。
- 支給する証明は、領収書で確認する。
 - 領収書(写し可)は所属長の確認印を押印したものを事務へ提出する。

- ・常勤、非常勤問わず
- ・保育日誌と領収書の控え提出
- ・翌月、給与手当

H29年度

実績(9か月経過)

医療法人和光会で7名が利用

子の看護休暇(有給扱い)

(子の看護休暇)

第10条

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために(略)、1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として(略)、時間単位で取得することができる。

常勤、非常勤問わず

H29年度

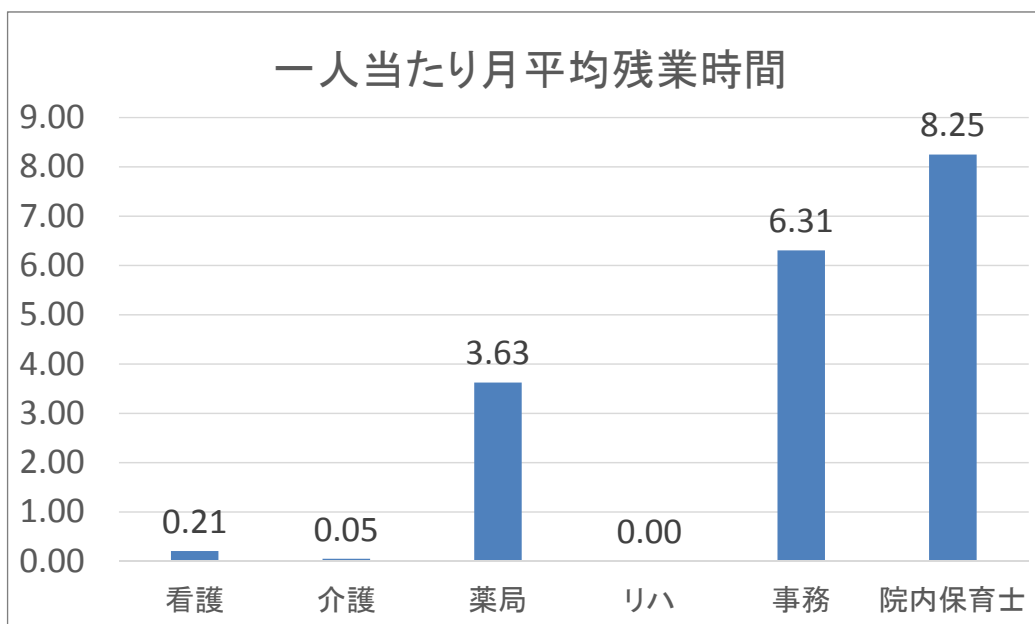
医療法人和光会
附与50名
取得14名(28%)

11

残業時間(H29年度)

「看護、介護、リハは1時間未満」

「一日勤務時間37.5時間」



12

院内 ワークショップ「一年間の振り返りと現状把握」

日時 H29.9.2(土) 9:00~12:00 (時間外 私服で参加)

H29年度

場所 院内会議室

出席者 事務長、看護部長 含むスタッフ10名
(内訳) 事務 2名 看護 4名 介護 3名 相談員 1名



「まだまだ、解決すべき課題はありそうです」

13

新たな取り組み 新入職員のサポート

対象職員	;入社した全職員
サポート内容	;入社後の疑問点、不安等に関する相談
相談者	;経理部長
日時	;入社後7~14日の間で調整し、16時頃から約1時間
場所	;会議室

(サポートの流れ)

経理部長が自身の勤務および対象者の勤務を確認し、各師長に相談後、日時を決定します。

参加にあたっては、更衣を済ませそのまま退社できる体制で参加をお願いします。場合によっては、17時前に終了することもあります、退社して構いません。

(職員へ周知)

「他職種からのサポート」「その後もお互いに声かけ関係構築」

14

新入職員の面接結果

(新入職員)

- ①時間に余裕、気持ちにゆとりができ、家族で食事がとれるようになった
- ②全職場は拘束時間が長く、ストレスだったが、現在は心身ともにいい状態
- ③この職場は自分に合っていると実感している
- ④公休が多く、気持ちに余裕ができた
- ⑤定時に帰宅できるのが良い
- ⑥子供とコミュニケーションが増えた など

(相談者側)

皆さん、福利厚生面が充実しているので、雰囲気や環境が良いとの印象を受けられているようです。

また通勤時間の短縮も疲労感の改善につながっている様子が伺える皆さん定年まで働きたいと希望されるので、嬉しい。

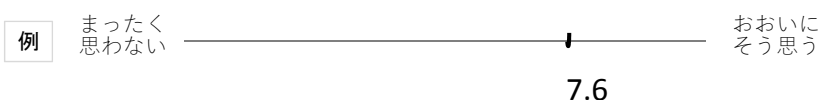
「今後、個々に課題や不満、不安がでると思われるが、良いスタートが出来ている」

15

現状把握のためのアンケート（独自作成）（対象：病棟看護、介護 H29.9）

- Q1. 他職員との人間関係は良好である
- Q2. 有給休暇は取りやすい
- Q3. 仕事にやりがいがある
- Q4. 意見が通りやすい
- Q5. 仕事で相談できる職員がいる
- Q6. 職場の雰囲気は良いと思う
- Q7. 自分が成長できる職場である
- Q8. 他院と比べて働きやすい
- Q9. 仕事に行きたくない日がある
- Q10. 休憩時間はリフレッシュ出来ている

【VAS: visual analogue scale改定】



16

働きやすい職場づくりのためのアンケート結果

配布	95
回答者	86
回収率	90.5

看護	42
介護	39
不明	5

正職	75
非常勤	2
不明	9

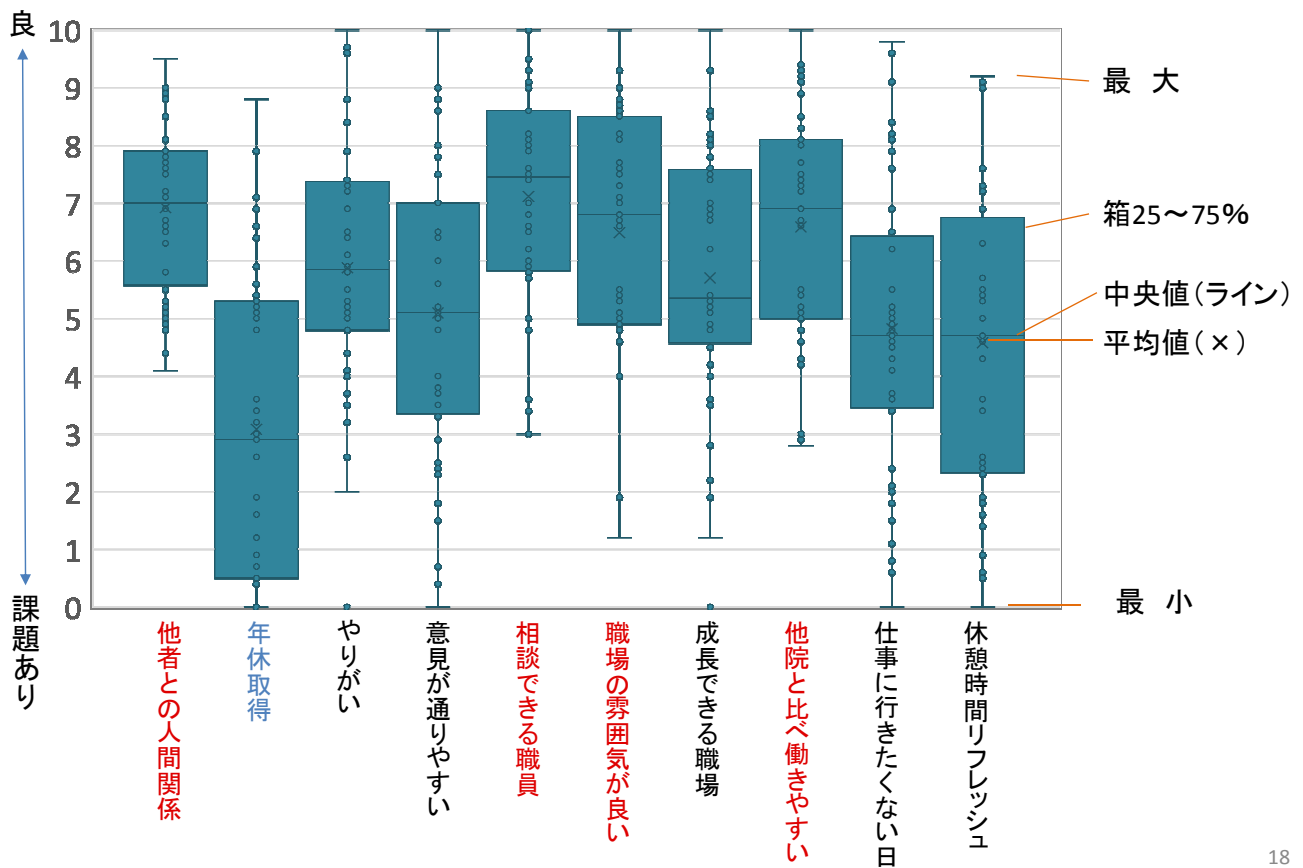
男	7
女	69
不明	10

60代	6
50代	30
40代	22
30代	10
20代	10
10代	1
不明	7

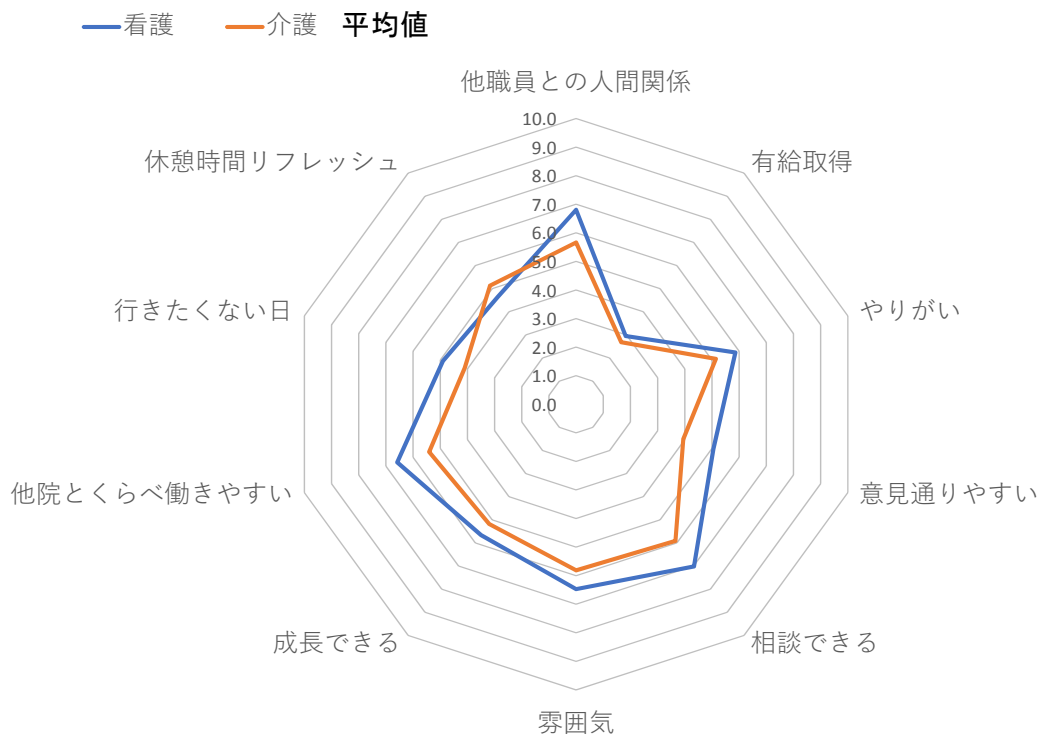
勤続	恵寿看護	恵寿介護
30年以上	7	1
20-30年	10	7
10-20年	8	11
3-10年	13	11
1-3年	9	12
1年未満	9	3

恵寿病院アンケート調査結果（看護、介護）

N=86



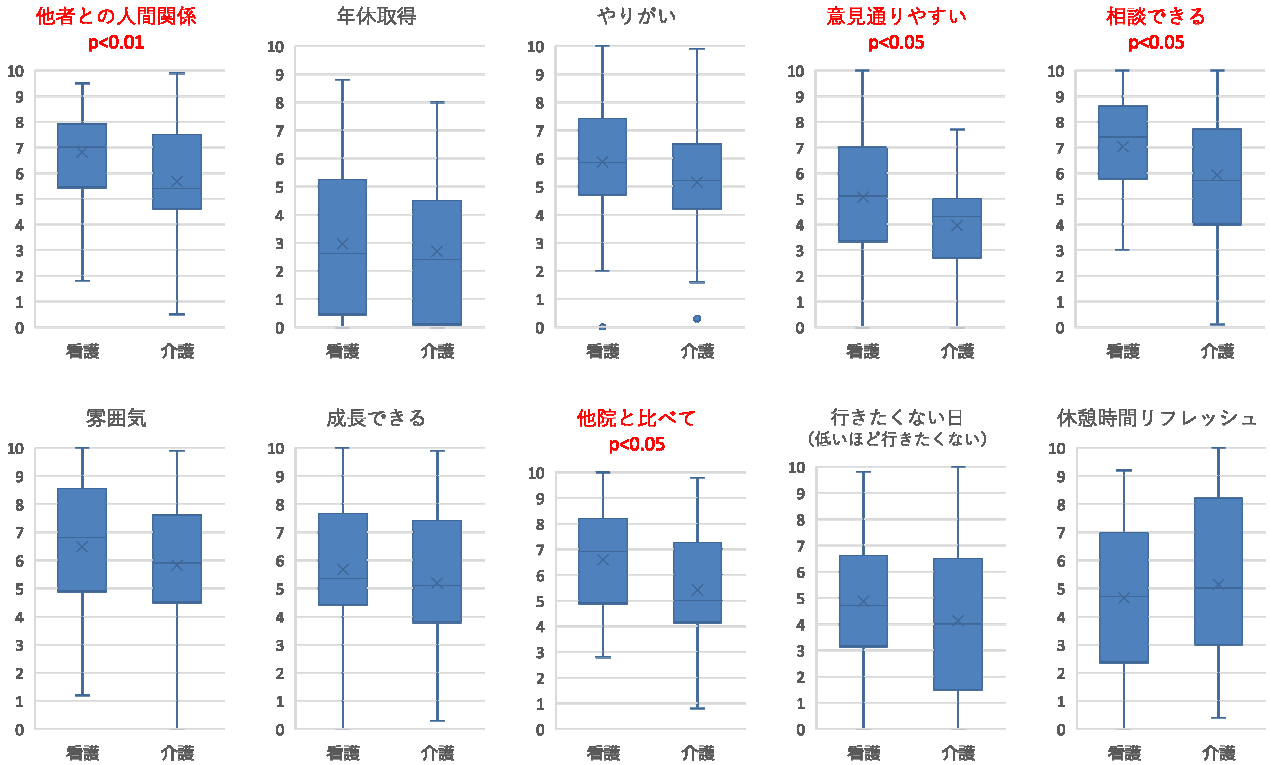
恵寿病院アンケート結果 看護、介護別レーダーチャート



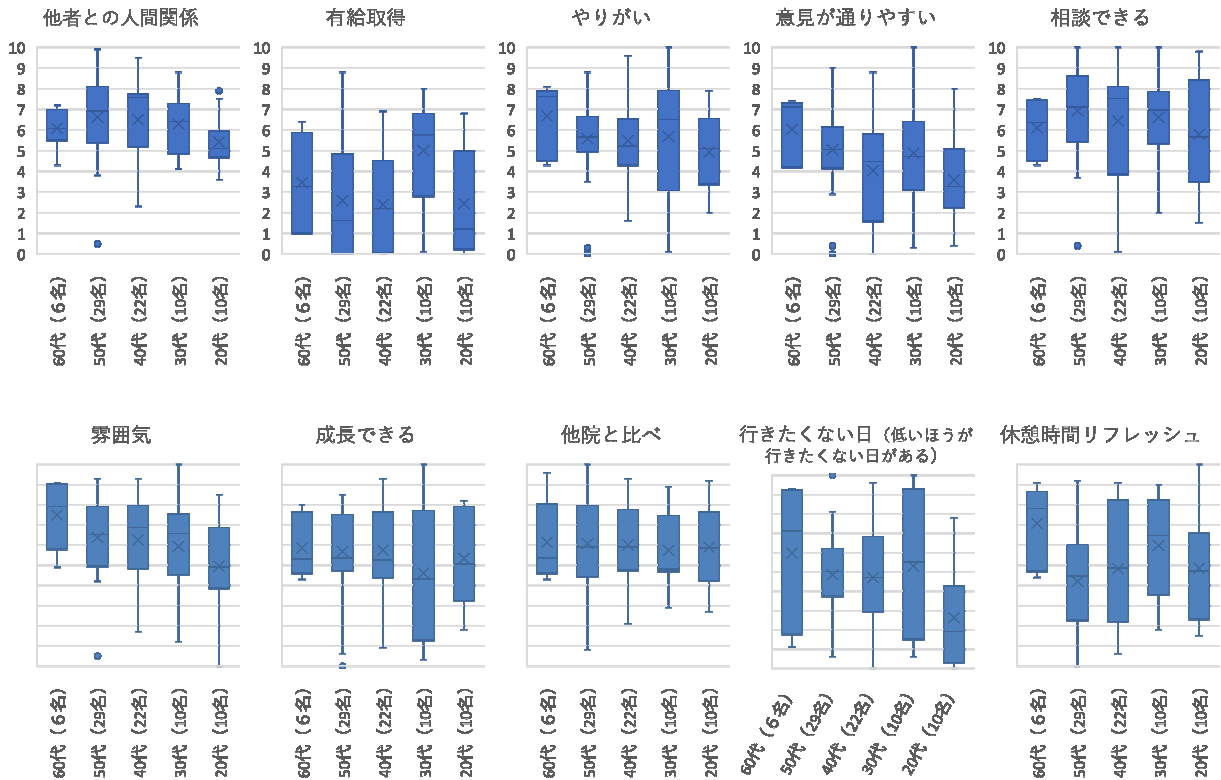
看護、介護比較

(赤字項目は統計上有意差あり)

回答者 看護42名 介護39名



年代別比較



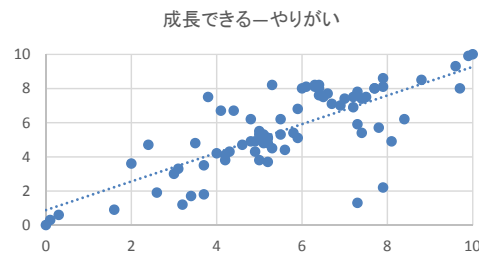
項目毎の相関

201709調査恵寿病院

	他職員との人間関係	有給取得	やりがい	意見通りやすい	相談できる	雰囲気	成長できる	他院とくらべ働きやすい	行きたくない日	休憩時間リフレッシュ
他職員との人間関係		0.155	0.568	0.519	0.633	0.707	0.526	0.435	0.360	0.323
有給取得	0.155		0.275	0.548	0.028	0.113	0.113	0.246	0.280	0.263
やりがい	0.568	0.275		0.598	0.548	0.587	0.761	0.512	0.369	0.476
意見通りやすい	0.519	0.548	0.598		0.375	0.447	0.503	0.432	0.472	0.389
相談できる	0.633	0.028	0.548	0.375		0.696	0.630	0.507	0.167	0.312
雰囲気	0.707	0.113	0.587	0.447	0.696		0.644	0.523	0.287	0.428
成長できる	0.526	0.113	0.761	0.503	0.630	0.644		0.531	0.245	0.479
他院とくらべ働きやすい	0.435	0.246	0.512	0.432	0.507	0.523	0.531		0.143	0.401
行きたくない日	0.360	0.280	0.369	0.472	0.167	0.287	0.245	0.143		0.154
休憩時間リフレッシュ	0.323	0.263	0.476	0.389	0.312	0.428	0.479	0.401	0.154	

【特に相関が高い項目】

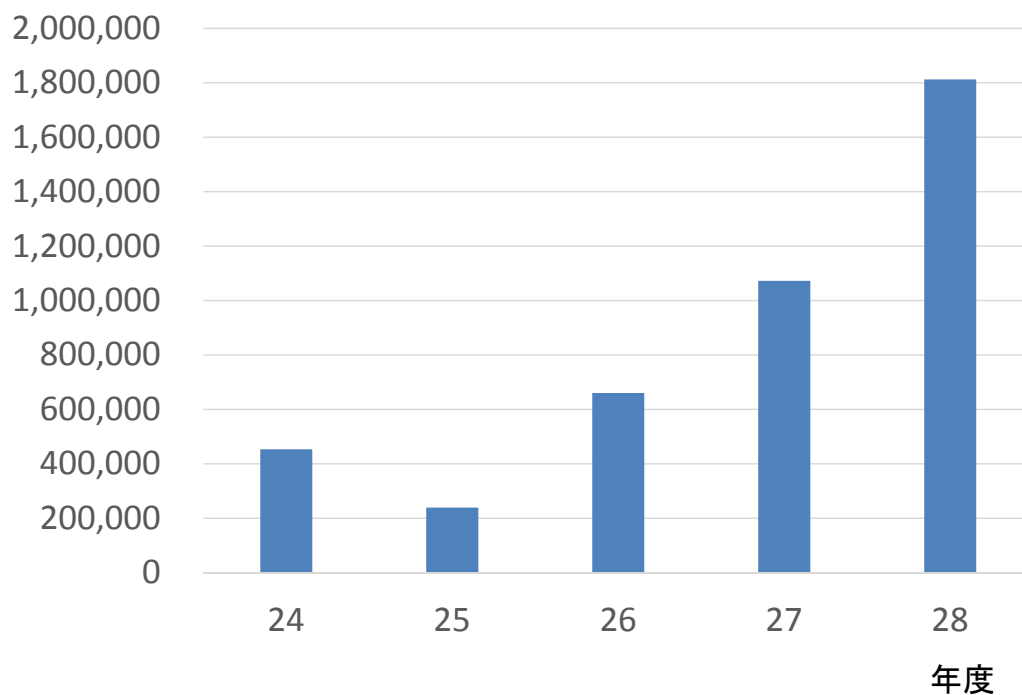
- 成長できる—やりがい
- 人間関係—雰囲気が良い
- 相談できる—雰囲気が良い



22

金額

研修費推移



23

設問と努力義務(私見)

設問	企業努力	管理職努力	職員努力
人間関係	○	◎	○
有給休暇	◎	○	
やりがい	◎	◎	○
意見が通りやすい	○	◎	○
相談できる	○	◎	◎
職場の雰囲気	◎	◎	◎
成長できる職場	◎	◎	◎
他と比べて働きやすい	◎	○	
行きたくない日	○	○	○
休憩時間リフレッシュ	◎	◎	○

24

ワークショップで出された意見(赤字は対応を検討)

		20代	30代	40代	50代	60代
			家庭と仕事の両立の難しさ			
ライフイベント	自身	就職 結婚 出産 育児	結婚 出産 育児 住宅購入	育児一段落 住宅購入	更年期 など	疾患 体力低下
	子供等	病気 保育園 行事など	病気 入学 学校行事 塾など	学校行事 進学 クラブ活動 塾など	進学 就職 子の結婚 子の出産 孫の世話	子の結婚 子の出産 孫の世話
	親			介護	介護 死別	介護 死別
	その他		親戚	親戚	親戚	親戚

25

二年目のまとめ

- ・「離職者は一定減少した。」
- ・H29.4は新卒看護4名、H30.4は2名内定
- ・支援センターからの助言で二年目も動き出し(他力も大きい)
- ・病院全体として取り組んでいることに職員は理解を示している
- ・ワークショップ後にアンケート実施、ライフイベント支援検討

(新たな課題を抽出)

入職時サポート開始

ライフイベントの支援体制検討

働きやすい職場の評価と継続測定