

本院が平成24年から5年間、WLBに取り組んだ内容についてご紹介いたします。

『この地域で必要とされる医療機関』として
～すべての職員が元気で！いきいきと！
働き続けられる職場環境作りを進めるために～

【1】取り組むきっかけ

東日本大震災以後、様々な事情により退職せざるを得ない職員がでてくる中、その沿岸部での人材確保が厳しい状況が続きました。

これから地域包括ケアシステム構築のためには、労働力の確保は不可欠です。

①職員が長く働き続けられる職場環境作り。

②一人でも多くの方がこの地域で医療福祉に携わりたいと思える職場作り。

この2つを組織全体で進め、職員の定着率の向上、新入職員の増加を図りたい。という思いから取り組みを始めました。



WLB新聞(定期発行)

【2】施設プロフィール

小規模の民間病院ですが、この地域で必要とされる役割を担うべく、「思いやりのある医療」実現のために、患者様や医療従事者に選ばれるマグネットホスピタルを目指しています。

WLBの活動は「**やりがい支援隊**」と命名し施設全体の取り組みとして多様な勤務形態を取り入れ、職員が働き続けられる職場環境を推進しています。

【3】主な取り組み内容

1) 就業規則の周知と見直し

- ・インデックス調査により、就業規則の周知が不十分と出た。

WLB新聞等、様々な機会を活用し周知をはかった。

また、実情に合わせ内容の一部改定もおこなった。



職員玄関に設置

2) 職員の声を聞く体制

- ・全職員を対象にアンケート調査（業務改善や有給休暇のとり方）を実施。

- ・「よかったねBOX」（職員へ感謝の気持ちを伝える投書箱）
- 「改善BOX」（色々な改善提案投書箱）を設置。

3) 実践能力向上の為の支援制度や研修システムの導入

- ・オンデマンド研修の導入。（全体、基礎、中堅、管理）
- ・各種認定、資格取得に関する支援。



マイクロ派治療器

4) リフレッシュの為の取り組み

- ・地域の健康センターの法人利用。
- ・リハビリ室の解放。（職員を対象とした物理療法の実施）

【5】実績

着実に効果がでていきます！

- 1) 就業規則の改定・各部署配布
- 2) 有給取得率の向上 平成25年 58.9% → 平成28年 62.4%
- 3) 離職率の低下 平成24年（取組前）11% → 平成27、28年 8.9%
- 4) 新入職員の増加 平成24年（取組前）13人 → 平成27年 16名

長年勤務している職員にとっては、あたりまえのことでも、中途採用（他施設勤務経験有）の方に、驚かれ喜ばれます！

【6】職員の声

- ・短時間正社員制度により、仕事を継続しながら進学ができました。
- ・業務改善により、以前より早く帰宅できるようになりました。
- ・定時帰宅できることによって、気持ちに余裕ができました。
- ・有給休暇が30分単位で使用可能なので、無駄がない&使用しやすいです。
- ・自宅PCやスマホでオンデマンド研修を受講できるのは、助かります。
- ・よかったねBOXに感謝の言葉寄せられ、モチベーションが上がりました。

【7】今後の課題

- ・全職員で取り組む文化は醸成されつつあるも、社会情勢に見合った職場環境の為に活動を推進します。
- ・部署毎有給取得率に偏りがあるので、均等消化できるよう業務改善を進めます。

【8】こんな取り組みも！

いろいろ頑張ってます！

- ・24時間体制の院内保育
- ・誕生日休暇制度の導入
- ・有給休暇の計画的取得に向けた取り組みの推進
- ・育児支援は男女共に
- ・系列施設を活用した介護支援

