



2020年度 医療職WLB活動報告

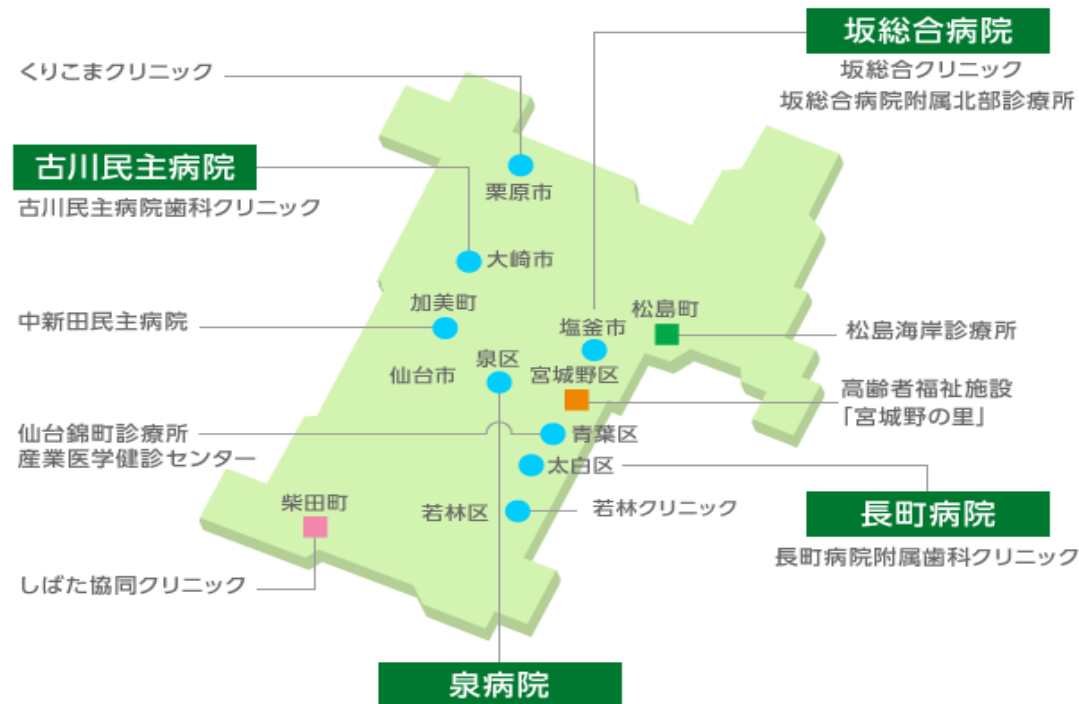
公益財団法人宮城厚生協会坂総合病院

自施設の概要

塩釜市、多賀城市、七ヶ浜町、松島町、利府町の人口20万人診療圏

- 急性期病院 357床
(一般:7:1 305床、HCU6床、回りハ46床)
 - ・病床稼働率:83.6%
 - ・病床回転率:2.30
 - ・平均在院日数:13.3日
(回りハ除く平均在院日数:12.3日)
 - ・紹介率 :73.5%
 - ・救急車搬送件数:2749件)4月～12月
(一日あたり10.0件)

- 看護部
 - ・重症度・看護必要度(一般) 34.3%
 - ・勤務体制:3交代勤務
 - ・看護職員数319名(常勤)
 - ・急性期看護補助体制加算:25:1
 - ・看護師平均年齢:34.4歳
 - ・有給休暇取得率:64.4%(19年度)



【指定】

地域医療支援病院 救急指定病院
臨床研修指定病院 災害拠点病院
日本医療機能評価Ver. 5認定
BFH(赤ちゃんにやさしい病院)認定
無料定額診療

坂総合病院 ミッション・ビジョン

ミッション

(組織の存在理由)

職員が生き生きと働く、地域から選ばれる病院になる。

ビジョン

(組織が目指す将来像)

働き続けられる職場を作る。
患者に寄り添う医療を提供する。

現状分析

インデックス調査から

調査結果が上昇した項目

- ①組織、経営についての項目は1項目を除き上昇した。
- ②現在の仕事に対する自己評価は軒並み上昇した。
- ③労働環境については、全ての項目で上昇した。
- ④満足度、健康状態についても上昇した。



調査結果が下降した項目

- ①上司について、1項目を除き下降、0.9~5.2%の低下がみられた。

課題

- 1) 定時で帰れないこと、連続した休暇が取れず、給料が低いことで将来への不安を抱えている。
- 2) 職場のコミュニケーションの他、他職種とのコミュニケーションが不十分である。



4年後(3年目から延長)のゴール

①定時に帰れる。(目標50%)

今回 50.3% 目標クリア

②連続した休暇が取れる。(目標80%)

今回 52.6%(前年度より3.2%UP)

③仕事量に見合った給与がもらえる。(目標50%)

今回27.7%(前年度より14.5%UP)

④職場でのコミュニケーションの場がある。
(目標70%)



1年間の取り組み

Aチーム
定時で帰れる

- 4週8休運用しての不具合などないか
- 業務改善
- 育休明けの復職支援についての検討

Bチーム
連続した休暇が取れる
コミュニケーション

- 有給休暇年5日取得義務について全職員への再度徹底(広報、院内報など)
- 全職員対象にコミュニケーションの場を設定(管理部へコミュニケーションの場の設定を企画してもらうよう提案する) コロナ禍でもできることの検討

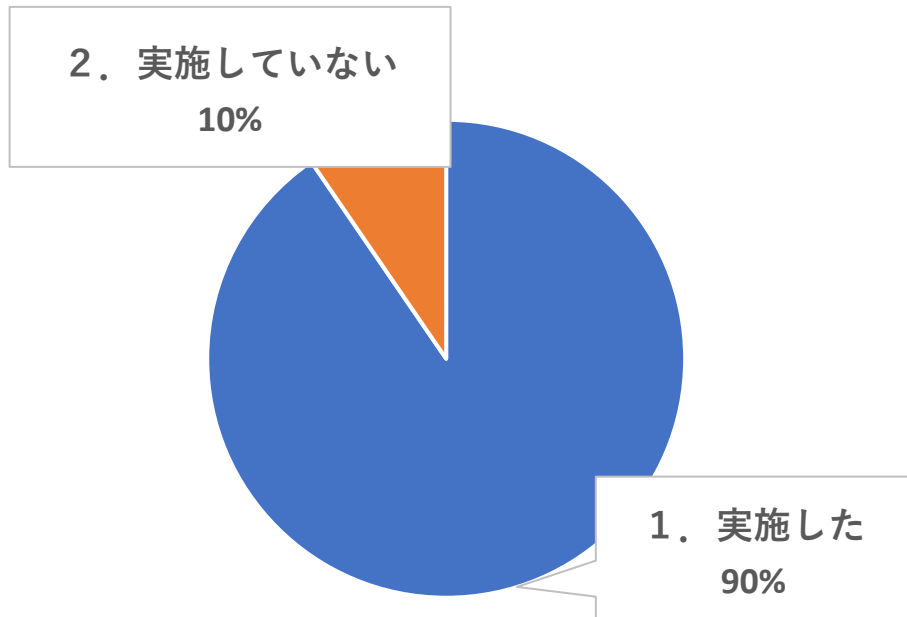
Cチーム
給与UP
WLBの認知度UPを目標に取り組む

- WLB活動と制度の認知度アップを図る
- リーフ作成、配布
- キャリアラダー(特に4年目以上の教育制度)
- 賃金改定の中での処遇アップ

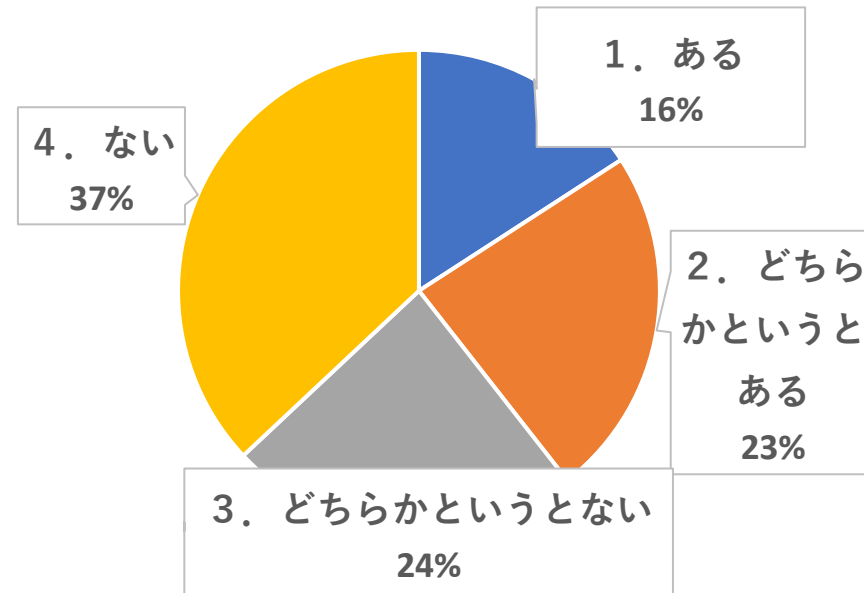
4週8休運用について

- 4週8休試行実施し3か月後にアンケート調査を行った結果
アンケート対象者：4週8休試行実施職場 職員全員
対象者286名 回答者272名 回答率95.1%

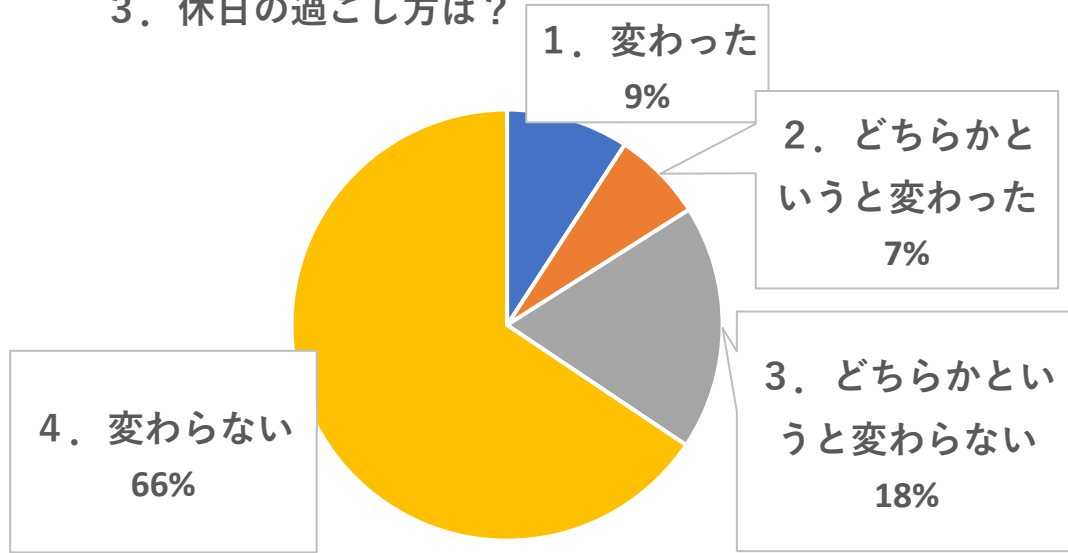
1. 4週8休を実施したか？



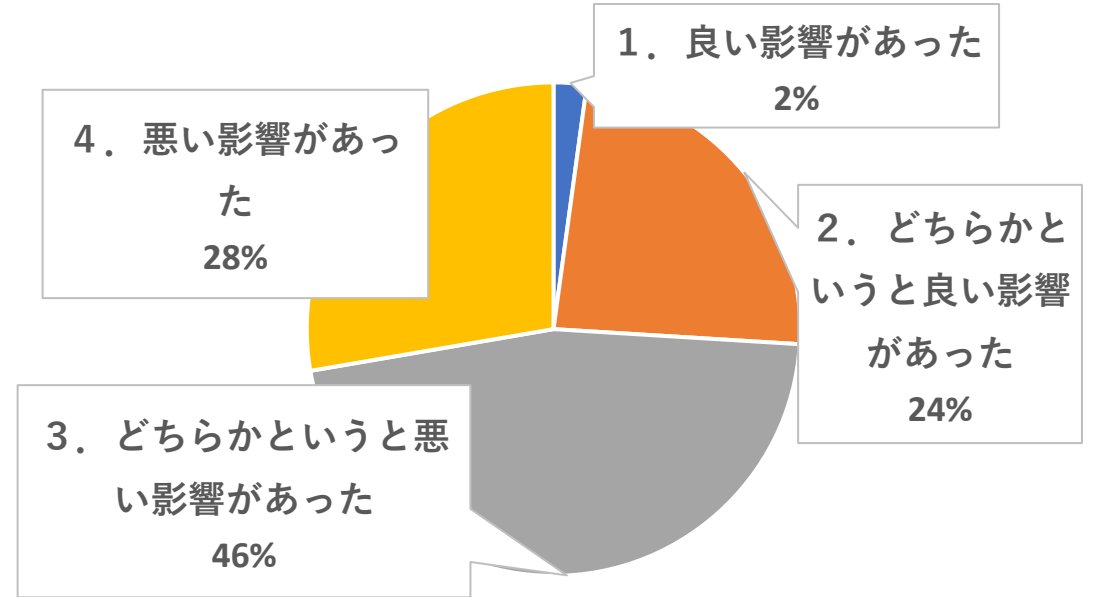
2. 4週6休と同等に振休、有休、リフ休などの休日
が取れた実感があるか？



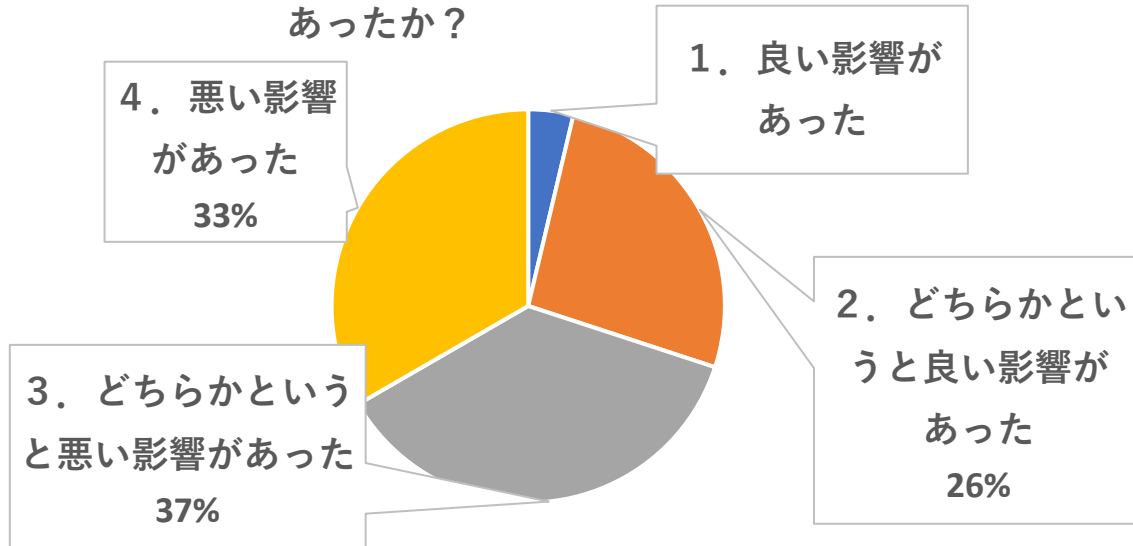
3. 休日の過ごし方は？



4. 勤務時間の変更による生活の影響はあったか？



5. 勤務時間の変更による業務への影響はあったか？



アンケート結果の主な意見

- 子供の迎えが遅くなった。
- 日勤の体制が厳しくなった。
- 勤務時間が長くなり、疲れる。
- 連休が増えて、うれしい、体は楽になった。
- 前は、ほぼ夜勤前の休みしかなく寝るしかなかったが、単発の休みもあった。
- 超勤が減った。
- 17時30分までになったので、出来なかったことが時間内にできるようになった。



職場で出た問題点、課題など

- 17:00～17:30の時間ができたので、ケアの時間、カンファの時間が作れた。
- 勤務時間が変更になったことで、業務改善に取り組もうとするきっかけになったり、職場の意識が変化したように思う。
- 16時頃の入院でも、慌てずに対応できた。
- 準夜勤務者は、17:30まで日勤者が業務しているので、繁忙な時間帯の業務に集中できた。
- 保育所へのお迎えが遅くなった。帰る時間が遅くなり子育てに影響があった。
- 休みが増えた事により、日勤人数が確保できないときがあった。

今後の課題

- 働き続けられる職場作りを病院全体で取り組んでいく。
- 職員一人ひとりの
ワーク・ライフ・
バランスの実現。

