

# 取組事例の紹介

## 1 取組の主要テーマ

「やりがいを持って、働き続けられる職場環境を整備します。」

## 2 医療機関の属性

病 院 名 ..... 一般財団法人筑波麓仁会 筑波学園病院 .....

所 在 地 ..... つくば市横場 2 5 7 3 - 1 .....

病 床 数 ..... 一般病棟 2 8 8 床 (感染症病床 3 床含む)、HCU 1 0 床、結核 3 3 床  
..... 透析センター 5 5 床 .....

入院基本料 ..... 全病棟平均 7 対 1 .....

職員数 ..... 7 3 2 名 .....

## 3 取組課題

医療の質向上をめざし、人材の確保と育成を推進し組織や社会のニーズに応える。

## 4 取組内容

- ◇ライフステージにあわせて活用できる体制づくり
- ◇超過勤務の削減
- ◇有給休暇を取得できる仕組みの強化
- ◇個々の看護ケアに対する認識のズレを改善する
- ◇スタッフが満足できる目標管理の仕組みづくり
- ◇健康で働き続けられる職場環境の構築

## 5 取組のきっかけ、取組前の問題点

他の病院からの参加施設の報告を聞き、当院も参加施設のように活気ある職場を作りたいとの思いや、職員の満足度を高め、離職率を下げたいとの思いから取組みを開始した。

## 6 取組の体制・中心人物

看護部長を中心とした 1 2 名 (経営企画室長を含む)  
月 2 回、ワーキングを開催するなどして話し合いながら取組みを進めた。

## 7 取組の概要

- ◇ライフステージに合わせて活用できる体制作りを行い実践  
20歳、30歳、40歳、50歳に分けてアプローチを実施したことで、現在の働き方に満足している人が6割に改善した。
- ◇労働時間に対する職場風土、慣習を見直し超過勤務の削減  
看護体制の変更を行い、時間管理の徹底と時間内の業務調整を行う。  
また時間外申請の流れと、風土を変更するために申請用紙、申告の方法を変更した。  
その結果平均超過勤務時間が3.5時間の削減が出来た。
- ◇看護ケアに対する認識のズレを改善する  
中間管理者の指導を行い、ファシリテーターとして各部署カンファレンスを実施した。
- ◇平等な有給休暇取得できる仕組みの強化  
長期休暇取得ができないことから、年間を通して長期休暇がとれる仕組み作りを行った。1週間程度の連続した休暇の所得6割から7割に増加し、有給休暇の取得率が84.4%と増加した。
- ◇健康で働きやすい職場環境の構築  
リハビリスタッフと連携し、腰痛体操を作成し各部署で業務開始前に実施。

## 8 実施後の成果や見えてきた課題

- ◇時間管理ができるようになってきており、時間外労働が減少した。
- ◇休暇取得率が向上し、休暇が取りやすい組織であると感じているスタッフが多くなった。
- ◇ワークライフバランスの取組みや結果について、広報誌を通じ報告したことで、スタッフに周知でき、スタッフの満足に繋がった。
- ◇多職種を巻き込み、組織としてワークライフバランスに取り組むこと。
- ◇継続的に課題に取り組む、PDCAサイクルを回していくこと。