

## 一人一人の職員が業務改善に取り組むことで、働き続けられる魅力ある職場環境を実現



### 事業場プロフィール

- 業種 病院
- 所在地 滋賀県栗東市
- 従業員 677人  
(常勤 581人、非常勤 96人)

### 取組のポイント

- 職員に対してアンケート調査や聞き取り調査を行い、課題・改善策を検討
- 他部署との交流による発見
- 職員自身が魅力ある職場づくりを実践

### 職員調査の結果

- 今の勤務先に長く勤めたいと思わない・・・
- 有給休暇が必要に応じて取得できない・・・
- 一週間程度の休暇を必要に応じて取得できない・・・
- 業務を定時で終わることができない・・・
- 前残業が長時間化している・・・



働き続けられる環境の整備が必要

### 主な取り組み

#### ❖ 残業時間の削減に向けた意識改革ができるよう呼びかけ

定時にスムーズに業務が終われるよう、さまざまなポスターを掲示して呼びかけました。

- 「終業の30分前の声かけで交代時間は割り切ってバトンタッチ」
- 「“17時に帰ろう”キャンペーン」 など

また申し送りを撤廃し、ミーティングを簡潔に行うようにすることで前残業を減らし、効率よく業務を行うようにしています。

#### ❖ 時間外労働の申請の徹底

サービス残業の撤廃のため、一日の業務量から判断して残業の事前申請を行うよう徹底しました。残業は業務命令で行うもの、という意識が芽生え、不要な残業が削減されました。また、タイムカードを出入り口ではなく、スタッフステーションへ設置することで、タイムカードと実労働時間とのかい離が少なくなりました。

## ❖ 院内交換留学、ワークショップの実施

他部署の良いところを知ること、職員自身が進んで業務改善を行う雰囲気が出てきています。また職員ローテーションの可能性が広がり、多能工化につながると考えられます。いつでも相談できる人間関係ができ、仕事に対するモチベーションアップにもつながっています。

## ❖ 他職種と連携して業務の無駄を削減

病棟に薬剤師を配置したり、看護補助者を配置することで、本来業務以外の業務が軽減されました。薬剤・検体のオーダーなど締め切り時間をポスターにして掲示することにより、終業間際に仕事の依頼をされることがなくなりました。

## ❖ 年次有給休暇取得の目標を設定

年次有給休暇の取得目標を年間10日に設定し、年間計画表を部署内に貼り出すことで、職員が計画的に取得できるようになり、またお互い様で休める環境ができつつあります。

## ❖ 育児・介護休業に関するリーフレットを作成し、制度を周知

アンケート結果から、既存の制度があまり知られていないことが分かりました。そこで制度を紹介する「育児・介護リーフレット」を作成し、説明会や院内メール・院内広報誌で全職員にPRしました。それにより子の看護休暇（有給）の利用者が増加しました。

## ❖ 院内保育園の開設

以前から要望のあった院内保育園を開設し、夜間保育や学童保育も実施しています。看護部以外の職員も利用でき、子供が1歳になってから保育園に入園するまでの期間利用することで、育児休業を延長せず復職できるようになりました。また、夜勤専従者を配置することで、子育て中の職員だけでなく、新人職員の勤務をフォローしています。

## 取組結果

	平成 24 年度	平成 25 年度
離職率	9.6%	5.2%
年次有給休暇の取得率	42.5%	55.0%



## 勤務環境改善に取り組んだことによる企業としての効果

職員調査による「今の勤務先に長く勤めたい」と答えた職員は平成24年度の39.5%から、平成25年度は47.7%へとアップし、そのことが離職率の減少につながっていると考えられます。また、組織的に継続して取り組んだことで、職員が大切にされていると感じる、という声が多くなっています。

## 今後の取組

勤務環境の改善は、取り組んですぐに効果が表れるものではありません。このため、今後も「自分たちにとって働きやすい職場」を職員自身が考え、主体的に取り組んでいくことでモチベーションを上げていけるよう、継続的に実施していきます。