



## ◆ガーデンホスピタルという緑に囲まれた環境の中、ゆとりある勤務が患者様とのコミュニケーションを増やし、信頼関係を構築。

・看護職を始め職員全員のワーク・ライフ・バランスを推進することにより、気持ちにゆとりが生まれ、患者様とのコミュニケーションに多くの時間を割くことができ、最も重要な信頼関係が構築された。

取組前  
(きっかけ)

### 看護職の長時間労働が業務見直しの妨げになっていた

- ✓ 看護職が患者様の看護から事務作業まで担っていたことから長時間労働が避けられず、技能や専門知識を習得する時間の確保が難しかった。
- ✓ 30代から40代の子育て世代の経験豊富な職員が育児による理由で離職することが多く、仕事と家庭の両立支援が不可欠であった。

取組後(効果)

### 看護部門の時間外労働の削減により業務改革が実現

- ✓ 看護業務に集中できる体制となったため、時間外労働が削減されるとともに、看護職としての技能取得や専門分野の知識習得が可能となった。
- ✓ 患者様とのコミュニケーションに多くの時間を割くことができるようになり、信頼関係が強化された。

### 人材の確保、定着率の向上

- ✓ 働きやすい環境整備が、深刻な医療従事者不足(30代から40代)を解消させ、子育て世代の職員の定着につながった。
- ✓ 平成28年6月静岡県こうのとりのりカンパニー認証取得。
- ✓ 平成30年4月くるみん認定取得。

## 取組内容や仕組み

### 看護部の業務改革の推進

- ✓ 部門ごとの縦割り体質を改善するため、看護部門が主体であった各委員会に事務部門や他部門からも職員を参加させ、課題の共有化を図った。
- ✓ 看護職が担っていた事務作業を事務部門に移行し、看護業務に集中できる体制を整備。
- ✓ 業務移行による事務部門の負担増には、経営サイドの決断により人員増加(事務職10名体制から20名体制へ)で対応。
- ✓ 時間外労働の削減により残業代が減少したため、職員への還元として平成26年冬より加算金として賞与に上乗せ支給を実施。

### 職員のニーズに応えるための体制整備

- ✓ 病院の各制度、育児、介護休業等の知識を病院側がさらに理解することを目的に労務専従の職員を配置するとともに、専門的知識のある社会保険労務士と契約し、専従職員と協力して職員からの質問や疑問に対応できる体制を整備。