

取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・仕事と家庭の両立・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)

企業名：医療法人社団順仁堂順仁堂遊佐病院	所在地：山形県飽海郡遊佐町
社員数：101名（うち看護師・准看護師49名）	業種：病院



1 取組の目的

長く看護職員の確保が課題になっていた地方の病院である。

2012年度、院内にワーク・ライフ・バランス推進委員会を設置し、看護職員の確保・定着を目的として、働き続けられる職場づくりに取り組んできた。その中で最も力を注いだのが「職員の健康づくり」である。医療職は、患者への医療の提供を優先し自分のことを後回しにしがちだが、地域の需要や機能分化を踏まえ、地域社会や患者も含めて地域医療を守っていくということを職員が理解し、過重労働を防止する取り組みから始めた。

2 取組の概要

<現在の取組>

1. 病院長によるWLBを推進するという方針のもと、副院長兼看護部長を中心とするWLB推進委員会を立ち上げ8年目である。地域の需要や機能分化を踏まえ土曜日を休診と決めたことを始め、以下のような取組を実施してきた。
 - 施設基準より手厚い看護職の配置
 - 看護職でなくてもできる業務を洗い出しタスクシフティングで、クラークを配置
 - 非常勤介護職員の正職員化
 - 夜勤者の負担軽減策として3人夜勤体制とした
 - ライフスタイルにより多様な働き方を選択できる(夜勤の免除・回数のステップアップ・ダウンなど)
 - 「健康マイレーJIN」で職員一人ひとりが自主的に健康づくりに取り組むきっかけを支援し食生活の改善や運動の習慣化の実践でポイントが加算され表彰
 - メンタルヘルス対策としてハラスメント防止セミナーを開催し相談窓口を設けている
 - 始業前腰痛予防体操を継続し、リフターなどの機器も導入し活用している
 - 毎月、年次有給休暇の取得状況を委員会で確認し、そのデータを基に、取得状況が低調な社員に対し、各所属長が取得を促している。

- 年次有給休暇 取得促進のため、誕生日に 年次有給休暇 を取得するよう推奨している。
- 風通しのよい職場づくりと、職責・部署を越えた交流を図ることを目的とし、全社員を対象に、所定労働時間中にティータイムミーティングをに数回開催している。情報共有の場として毎回7割近い参加がある。
- 給与支払日をノー残業デーとして、家庭団らんの日と定めている。
- 各社員が残業をしないと決めた日に、そのことを周囲にも明らかとなるよう、かえる帰るバッジを着用して就業する。
- 定年後の職員の再雇用を進め、ほとんどの職員が働き続けている
- 2. これらの取組について WLB通信を発行し、病院内に掲示やHPで公表して周知している。

<今後の取組>

- 夜勤拘束時間の短縮、さらなるタスクシフティング

<現状とこれまでの取組の効果>

- 看護師の 離職率が 取組前 2012年 13.6%から、取組開始後 2013年には0%、2018年には5.2%と大きく改善した。
- これまで、看護師募集をしてもなかなか集まらなかったところ、2018度7人に増え、管理栄養士の産・育休時の代替職員や臨床検査技師の退職補充、社会福祉士の採用等も円滑にできた。
- 地域医療連携室や教育担当に専従の看護師を配置でき、看護の質が向上し地域での自院の役割を確実に果たしている

《新規雇用増加につながった方策で効果があったと考える取組》

1. 病院長による「WLBを推進する」という力強い宣言。
2. 求職者が 働くことのできる条件に応じた多様な勤務形態を提示したこと。
例えば育児、孫育てのために 夜勤回数の半減、免除を認めたこと。
また、採用後の必要な期間、当面は日直のみの勤務希望を受け入れたこと。
3. 職場の雰囲気が良いので、必要に応じ、他人に気兼ねすることなく自由に年次有給休暇を取得できること。

《新規雇用者が、この事業場を選んだ理由》

1. WLBを積極的に推進しているところに魅力を感じた。(WLB通信・メディアでの紹介)
2. 仕事と 家庭の両立ができ、働き続けられる と思った。 等の意見があった。