



【ビジョン】
 私たちが愛する病院、
 地域に愛される病院
 安全で良質な医療を提供し
 地域の人々と職員の心が
 通い合う病院を目指します

【診療科目】 消化器外科・消化器内科
 肛門外科・乳腺外科
 腎臓内科・人工透析内科

【病床数】 一般病床：80床（個室58床）
 透析ベッド：60床

【入院基本料】 7：1

【特色】

- ◆消化器疾患・慢性腎臓病及び糖尿病の専門病院
- ◆当院は北海道・東北地区初のNST 発足病院です
- ◆(財)日本医療機能評価機構 認定病院
 ：一般病院<3rdG:Ver1.0>

自己成長でき働きやすい職場、そして仕事と生活を両立できる 職場環境への改革を進め、魅力ある職場にします

WLBに取り組むきっかけ

- 平成22年度の看護職員の離職率が21.6%と全国平均を上回り脅威を感じる！
- 時間外勤務時間が多い傾向にあり、職員満足度が高いとは言えない！
- 病院の求める内容が職員に理解されているとは言い難く、進むべきベクトルが不一致！



職員が何を考え・望んでいるのかを知ろう。そして魅力ある組織に！！

2014年度より
 WLBワークショップへ参加決



I. 【主な取り組み内容】

1.恒常的に発生している時間外勤務を緊急時・必要時以外はゼロにする

- ◆電子カルテの導入（2017年5月稼働）
 時間外勤務として看護記録の時間が多くを占めていました。
 稼働後2か月、電子カルテ入力も慣れ時間外勤務削減につながってきています。
- ◆入院受け入れ時間の制限
 17時以降の入院が多いことに対して、病院側の配慮が得られました。
 入院は、緊急入院のみとし、それ以外は翌日の入院とすることとなりました。
- ◆言語聴覚士(ST)採用
 高齢者の入院増加に伴い、摂食嚥下に関する専門的なアドバイスを得ることで、
 より安心・安全な食事援助が出来るようになりました。

2. やりがいへ繋げるための意見交換の場をつくる（部署の枠をこえて）

◆意見交換の場「しゃべり場」を開催

対象者を新人看護師と中堅看護師に分けて行い、有意義な意見交換を図ることが出来ました。

*アンケートの結果より、新人が不安を抱えている検査・処置についての研修の開催

3. 制度の導入

◆保育費用の一部負担

院内保育所設置が不可能（立地条件等の問題）であるため、未就学児の保育費用の一部負担が運用されました。

◆夜勤手当の増額

夜勤可能看護師が不足のため、指導的役割のスタッフに夜勤手当の増額措置が図られました。



II. 【実績（結果）】

	月平均超過勤務時間(h)	離職率(%)	年次有給休暇取得率(%)	短時間勤務者(人)	育児休業者(人)	介護休業者(人)
2013年度	7.1	14.8	81.9	3	3	0
2014年度	6.1	15.4	79.6	1	5	1
2015年度	5.8	16.7	79.4	6	8	1

時間外勤務は減少

家庭の事情によるもの

増加傾向

III. 【今後の課題】

●時間外業務削減への取り組みの継続

今年度より電子カルテ導入となり、記録に関する問題解決に取り組めます。さらに、業務整理を図ることで仕事の効率・成果を上げて、時間内に業務が終了しプライベートの充実へ繋げられるようにしていきます。

●各部署が「お互いさま」意識をもった職場風土づくり

現在一部行っていますが、看護部全体として部署間での助勤体制などを図っていきます。短時間勤務者が気兼ねなく帰れる職場風土づくりの実現をめざします。

●目標管理の徹底

目標管理を徹底することにより、個人のスキルアップを目指し、職員の満足度に繋げていく。

