

【組織活動部門 優秀賞】 萩市民病院

住 所：山口県萩市萩市大字椿 3460-3
ホームページ：
<http://www.haginet.ne.jp/users/hagicivilhp1/>
従業員数：196人
(内訳：男性53人 女性143人)
業 種：病院

組織風土改善による定着率向上、看護体制の充実化

1. 取組みの概要

ワーク・ライフ・バランスの推進の端緒となったのは「働きやすい勤務体制とは」というテーマで全員参加型の会議をKJ法により行ったことである。この会議によって、職員が求めている「働き方」と現実との乖離が明らかになり、具体化できる取組みを順次、導入していくこととなった。

導入したものは、

- ①臨時職員の多様な勤務形態の導入—子育てや介護など家庭等の都合により、画一的な勤務時間では退職を余儀なくされる職員に対し、各人の事情にあった勤務体系を構築することで、勤務の継続を可能にした。
- ②24時間保育体制の確立—当院の呼びかけにより、山口県看護協会萩支部が子育てに関するアンケート調査を実施し、市へ要望書を提出、その活動が実を結び、2007年4月から市の委託事業として、市民誰もが利用できる24時間保育事業が認可保育所で開始された。
- ③短時間正職員制度の導入—地方公務員法の改正等により2008年1月から市の休業制度を施行し、1名の病棟看護師が配置場所を変更することなく勤務を継続することができた。しかもこのことが本制度を他の職員へ知らせるきっかけとなり、制度の周知が進み、短時間正職員に対する「なぜ勤務時間が短いのか」というわだかまりが解消された。

以上のような取組みにより、全国的な看護師不足が叫ばれる中、最も手厚い看護体制（7対1入院基本料）を圏域内で唯一算定できる医療機関となった。

2. ワーク・ライフ・バランス推進に取組んだ経緯、理由

同院は、移転新築により結核医療を主体とする旧病院から救急をはじめとする急性期医療を担う新病院へと転換し、2000年4月にオープンした。

急性期を担う人員体制を確保するため、開院時に多数の職員を圏域外から採用したが、当時、看護学校を卒業したばかりの若い職員たちも皆、結婚・出産を迎える年齢となり、これを契機に退職が相次ぎ、若い職員の中には「仕事と家庭の両立」について不安を抱く者がかかりいた。

一方で、萩保健医療圏は、人口10万対医師数が県内最下位（2006年度160.8）という実態に象徴されるように医療職の確保が困難な地域であるうえ、過疎化が県内第1位（2008年10月の人口密度72.20人/k㎡）、高齢化が県内第2位（同月の高齢化率34.0%）という状況にあり、年々、急性期病院として果たすべき役割が増大し、住民にとって安心安全な看護をいかに提供するかが課題であった。

3. 取組みによる具体的効果

- ①看護師の意識の変化－「結婚や子育てをしながらでも働き続けることができる」「働くことに関する意見はいつでも良い」という組織風土が醸成され、開院以来10%近くあった離職率が2008年に5.9%、2009年に4.4%と改善され、定着率向上につながった（全国平均で病院の看護師離職率は12.6%、日本看護協会 2008年看護職員需給状況調査）。

- ②看護協会のホームページなど様々なところで、ワーク・ライフ・バランスに先進的に取り組んでいる病院と紹介されたことから、採用への問い合わせ件数が増加し、募集人員を確保できることとなった。2008年5月から7対1入院基本料の算定を開始、看護師の働きやすさを追求するだけでなく、入院収益の増加により病院経営に貢献している。

以 上