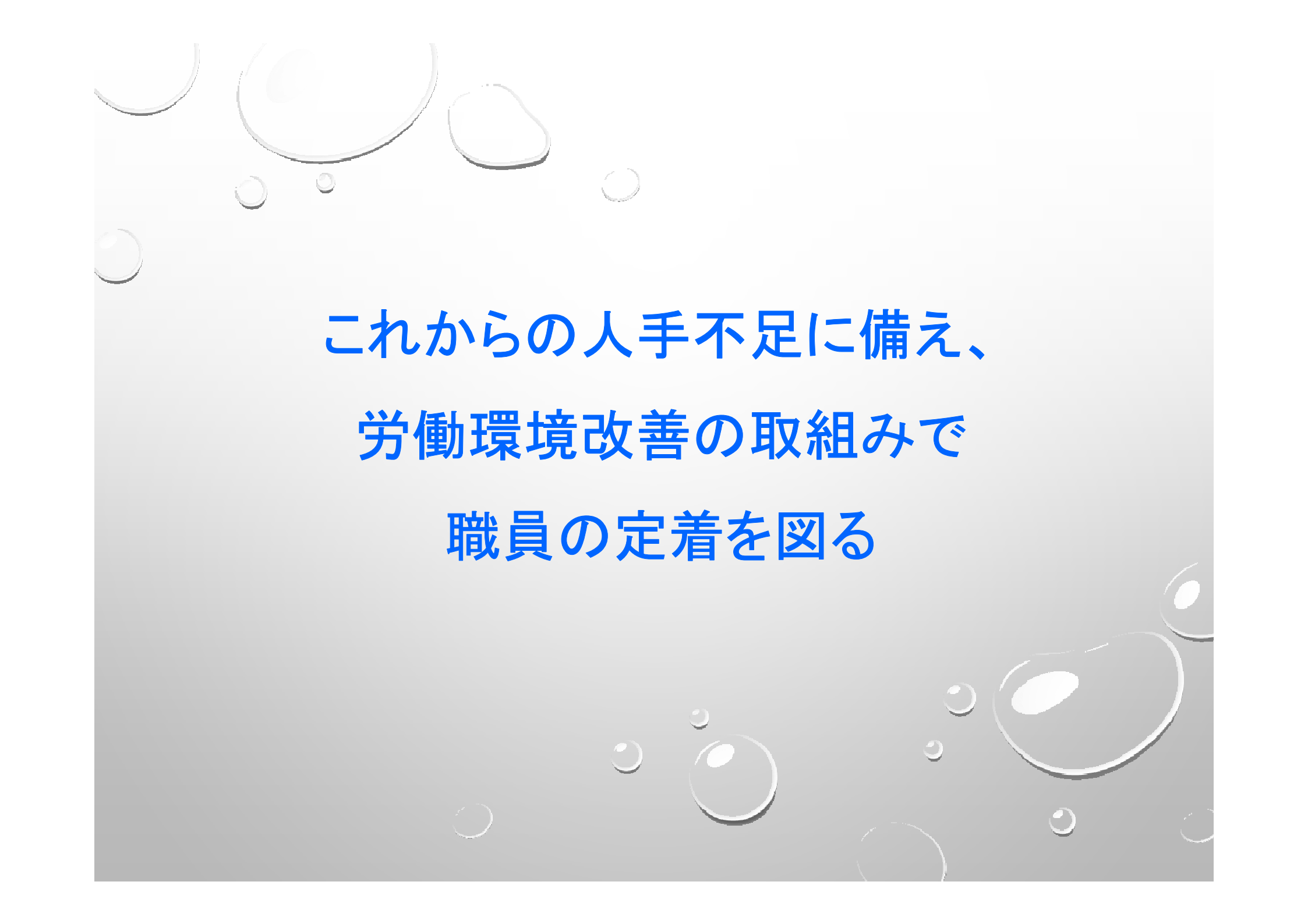


The background of the slide is a light gray gradient. It is decorated with numerous water droplets and bubbles of various sizes, some with highlights and shadows, giving a fresh and clean appearance. The text is centered in a bold blue font.

これからの人手不足に備え、
労働環境改善の取組みで
職員の定着を図る

I . 課 題

少子高齢化と人口減少の影響により、人員の確保が難しい。当院もこの影響を受け、**職員不足**が課題である。2019年度の離職率は看護職員2.6%、介護職員13.6%であった。WLBインデックス調査で「今の勤め先にできるだけ長く勤めたい」の項目が33.3%と低かった。

離職の主な理由⇒**労働環境の不満**

1. 業務量が多い

2. 給料が少ない

3. 夜勤が辛い

4. 休みがとり辛い

Ⅱ. 目 標

業務改善委員会中心に労働環境の改善



委員が主体的に取り組む



活動内容を院内で共有することで
働き続けられる環境や活気ある風土



職員の定着が図れる

Ⅲ. 対 策



WLBインデックス調査結果を基に各部署で労働環境の課題を抽出

多職種からなる業務改善委員会で検討

労働環境についてミッション・ビジョンを掲げる

活動内容はWLBニュースで各部署に発行

優先度や難易度を考慮し課題を決める

現状とのギャップを課題

1. 業務量が多い

➤ 業務改革で無駄な業務量を減らす

おむつ交換の回数が多い



機能性が高く吸収量が多い
パットに交換

尿漏れがよくある



おむつの当て方の
勉強会

患者個々に使用したおむ
つのチェック業務が負担



入院時一式セットの導入



尿漏れが少なくおむつ交換の回数も減らすことができた



チェック業務がなくなった

2. 給料が少ない

➤ 人事評価制度で頑張っている職員を評価

(クリニカルラダーチャレンジ意欲も評価)



S: 抜群段階 特に優秀 A: 優秀段階 優秀 B: 安心段階 普通

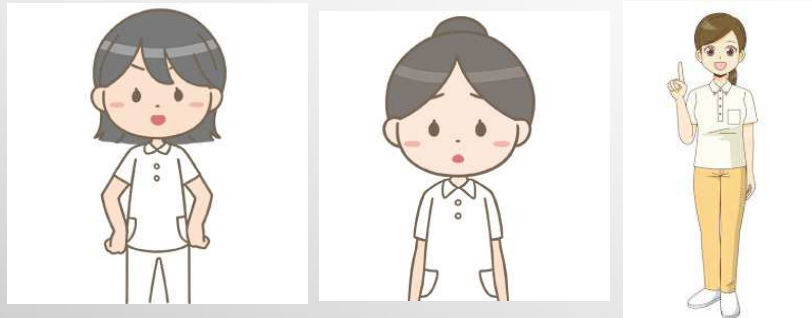
C: 注意段階 やや劣る D: 危険段階 劣る

評価A以上(職員の10%ほど)ベースアップ

2. 給料が少ない

➤ 夜勤手当の見直し

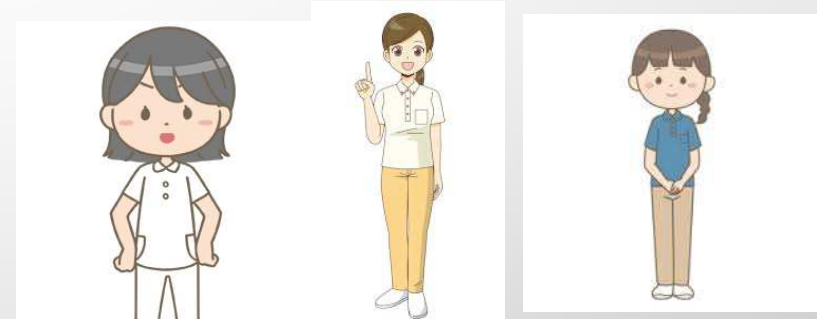
夜勤者3名
看護職員2名と介護職員1名



看護職員2名の夜勤手当
1回単位 A円

介護職員1名の夜勤手当
1回単位 B円 + 1,000円

夜勤者3名
看護職員1名と介護職員2名

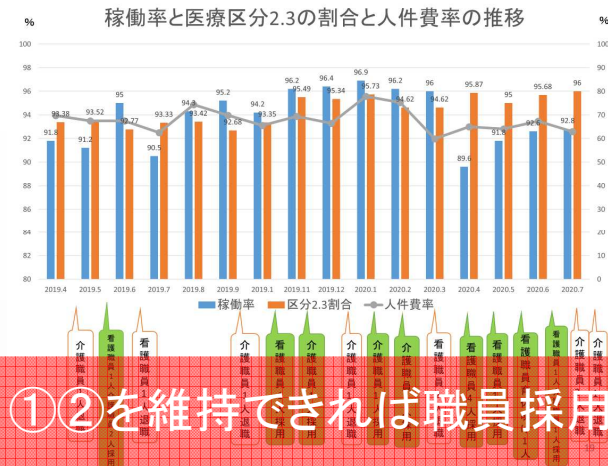


看護職員1名の夜勤手当
1回単位 A円 + 1,000円

介護職員2名の夜勤手当
1回単位 B円

3. 夜勤が辛い

- 病院の健全経営に職員も参画し職員を採用



介護職員の夜勤回数が多い

職員の業務をデータ化し事務長に交渉

①人件費率65%以下

夜勤の業務改革

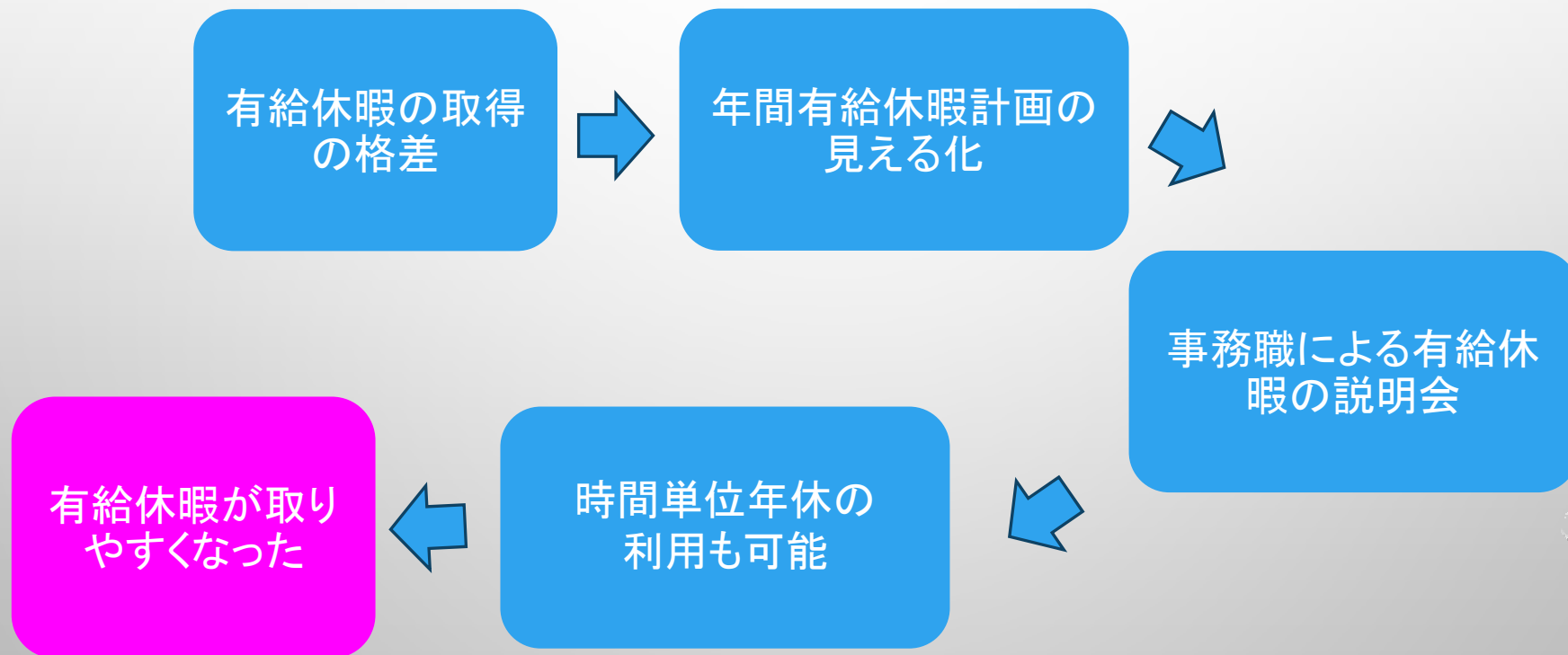
②稼働率95%
医療区分2. 3の割合
85%

看護師4名を採用

介護職員の夜勤回数を削減できた

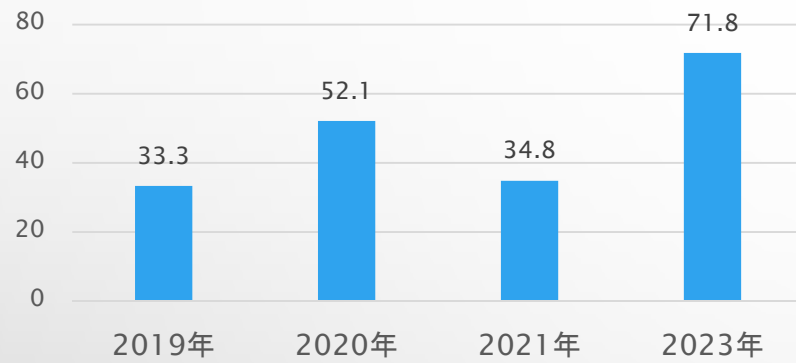
4. 有給休暇がとり辛い

➤ おたがいさまのムードづくり

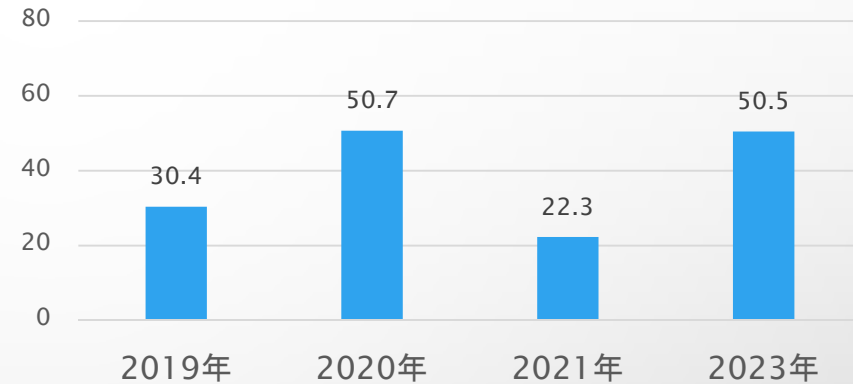


V. 結果

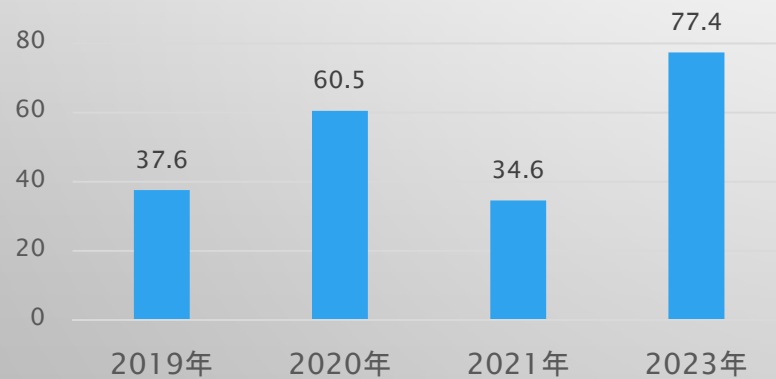
% 今の勤務先にできるだけ長く勤めたい



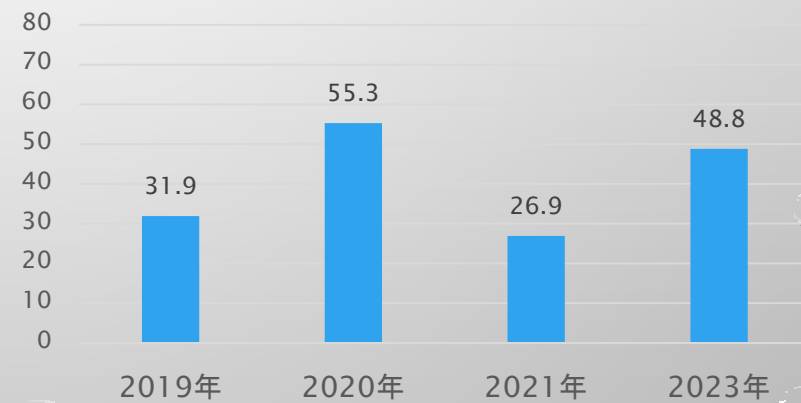
% 現在の仕事の量と仕事も内容に対して
今の給与は妥当である



% 有給休暇は必要に応じ取得できるか



% 現在の働き方に満足



2022年度はクラスター発生で調査できず

V. 結 果

離職率

2019年
看護職員 2.6%
介護職員 13.6%



2023年
看護職員 2.7%
介護職員 8.3%

2023年度 職員からの職員紹介数

看護職員 3名 介護職員 4名

VI. 考 察

- 業務改善委員が中心となり労働環境の改善に取り組んだことで、「やればできる」と委員の主体性が育まれた。
- 活動を見える化したことで職員のモチベーションに繋が
り、活気ある風土がつけられた。
- 事務長の参加は労働環境を知ってもらう機会になった。
委員も「要求するばかりでなく経営を考えることも大切」と
経営参画の意識をもつようになった。

VII. 結 語

今後、人手不足が進む時代に備え、職員と共に労働環境の改善に取り組むことは、職員一人ひとりの持続可能な働きかけに繋がる。