



【事例発表①】

働きやすい病院を目指して

～楽に働ける制度だけが「働きやすさ」ではない
「働きがい」を求めて～



社会医療法人財団 大和会
武蔵村山病院

事務部長 松本 高生



目 次

1. 武蔵村山病院の紹介
2. 武蔵村山病院の取り組みについて
3. 現れた効果について
4. 今後の課題について

1. 武蔵村山病院の紹介

◆病床数

300床

- ・ 一般病床
- ・ 療養病床
- ・ 地域包括ケア病棟
- ・ 回復期リハビリ病棟

◆診療科

15科

- ・ 産婦人科 小児科等
- ・ PETセンター 放射線治療



1. 武蔵村山病院の紹介

◆開設

平成17年6月（武蔵村山市の誘致による）

◆立地

某自動車メーカー村山工場跡地へ
大型ショッピングモール隣接 立川駅からバス20分
患者・職員の多くが自家用車通院
利便性が悪い **郊外型病院**

◆法人

社会医療法人財団 大和会

- ・ 東大和病院
- ・ 東大和病院附属セントラルクリニック
- ・ 東大和ケアセンター
- ・ 在宅サポートセンター



1-1.社会医療法人財団 大和会とは

武蔵村山病院



在宅サポートセンター



東大和病院附属
セントラルクリニック



社会医療法人財団
大和会



東大和病院
東大和ケアセンター



1-2.武蔵村山病院の特徴

平成21年4月に東京都で初めて

「社会医療法人」として認可された

「大和会」に属する武蔵村山病院は
平成17年6月に東京都武蔵村山市の誘致を受け
開設した12年目の病院です。

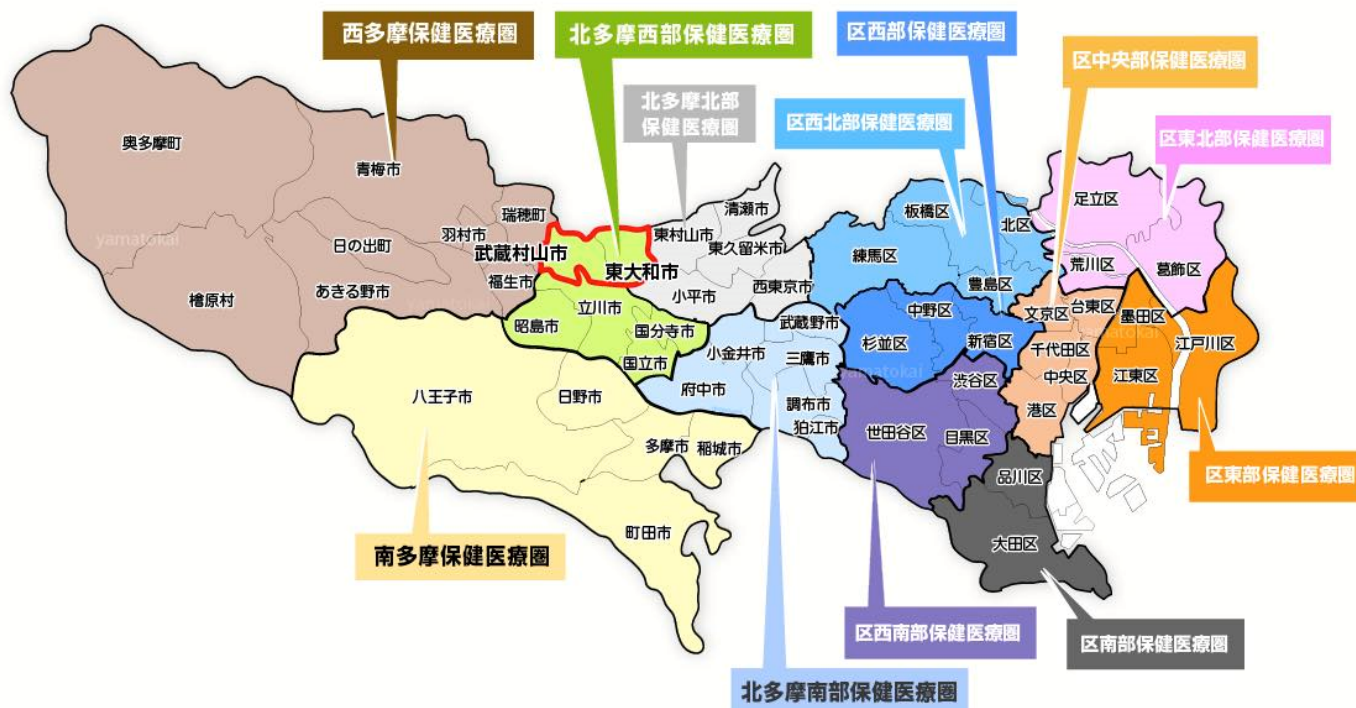
病床数300床、一般病床・療養病床の他
地域包括ケア病棟・回復期リハビリ病棟
産婦人科病棟・小児科病棟を有し
幅広く地域ニーズに対応しています



1-3.武蔵村山病院の業況

- 開設日 : 平成17年6月
- 病床数 : 300床 【平成28年度実績】
- 外来患者数 : 655人／日
- 入院患者数 : 243人／日
- 平均在院日数 : 一般〔7.1日〕 療養〔225.2日〕
地域包括ケア〔36.2日〕 回復期リハ〔44.8日〕
- 救急車搬送数 : 1630台／年
- 職員数 : 672人(内常勤 525人)(平成29年3月末)
- 医師数 : 55.6人(常勤換算)(平成29年11月末)
- 診療科目 : 15科
 内科 小児科 産婦人科 外科
 整形外科 眼科 耳鼻咽喉科 呼吸器外科
 泌尿器科 リハビリテーション科 病理診断科
 放射線科 皮膚科 麻酔科 歯科(入院)

1-4.武蔵村山病院の東京都における位置



2. 武蔵村山病院の取り組みについて

(1) 働きやすい職場環境づくりへのアプローチ

◆スタート地点

- ・ 65歳定年を早期に導入
- ・ **待遇**・・・テーマ決め実施 職員挨拶励行
- ・ 看護部ワークライフバランス
 - ・・・看護協会WLB推進ワークショップ参加
- ・ 規模が小さい⇒**組織がオープン** 風通しが良い
- ・ **院長**の人柄
- ・ 一言で言えば職員が大切な気持ち

様々なことにチャレンジする風土

2. 武蔵村山病院の取り組みについて

(1) 働きやすい職場環境づくりへのアプローチ

* 待遇キャンペーン

待遇強化
スタート宣言!



2月の待遇標語

また来たい 笑顔あふれる わが病院



今月の

争ってみよう!

患者さまへの声かけと笑顔を意識して
行動しましょう

大きく口をあけて

「あ・え・い・お・う」



10月より待遇強化を開始します。
身だしなみチェックや勉強会などを通して
実践的な待遇力アップを目指しましょう!

笑顔と元気が
みなさんに
届きますように♡

にこにこキャンペーン

あなたの今日の
表情は?



待遇委員会



2. 武蔵村山病院の取り組みについて

(1) 働きやすい職場環境づくりへのアプローチ

◆職員満足度調査

- 外部機関を使った職員満足度調査実施（2年毎）
 - 自前⇒外部へ ベンチマーク
- 職員満足度向上へのアプローチシート（分析シート）
 - 当院で働くことを誇れるように
 - テーマ決めて取り組み ⇒職員連携 ストレス
- 職員コメントへの対応
 - 休暇少ない⇒誕生日休暇
 - 食堂が無い⇒増築棟へ職員スペース確保
 - 非常勤職員待遇⇒人事考課 昇給制度

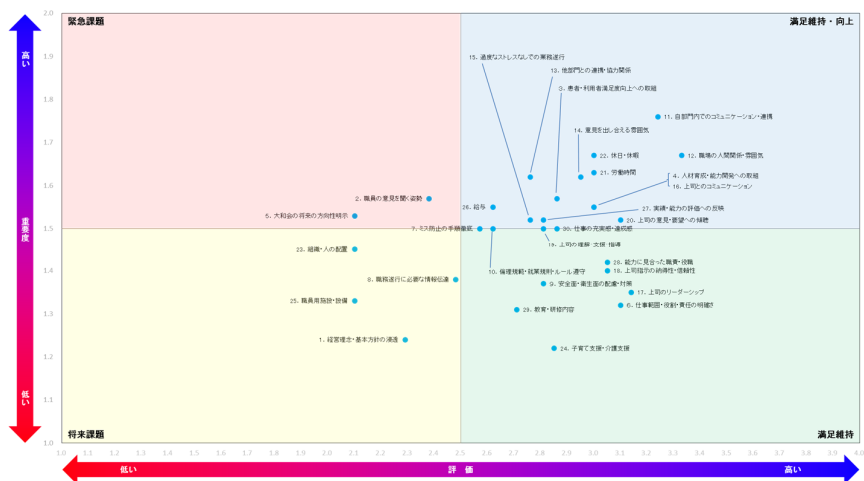
10



2. 武蔵村山病院の取り組みについて

* 職員満足度調査分析

職員満足度向上へのアプローチシート〔分析シート〕



職員満足度向上へのアプローチ〔分析シート〕		平成 年 月 日	
部署名	代表者名 〔内職〕		
(1) 問題点…緊急課題 前回は低評価項目等を分析			
(2) 取組…今後どのような取組を行っていくか			
(3) 阻害要因…取組を阻害している要因は その解決方法			
(4) 提案…他部署に対して 病院に対して 大和会に対して			
(5) 結果 ・中間(28年10月) ・最終(29年 3月)			
(6) 意見(上位部署) ・策定時 ・中間(28年10月) ・最終(29年 3月)			
【回答】 策定時	中間(28年10月)	最終(29年3月)	

*書式は「院内イントラ(NEXT) 書式集_業務関連」に保存してありますのでご利用ください。

11



2. 武蔵村山病院の取り組みについて

(1) 働きやすい職場環境づくりへのアプローチ

◆「働きやすい病院」認定取得

- ・平成22年9月認定、平成27年12月更新

◆働きやすい病院評価事業とは

- ・NPO法人イーজেイネット
- ・認証25病院

「働きやすい病院」認証取得へ



2. 武蔵村山病院の取り組みについて

* 働きやすい病院評価

Ejnet 医療業界の就労環境改善や、適正な人材評価が行われるための仕組みづくりをお手伝いします。

ホーム イーজেイネットについて 活動案内 会員案内 出版・メディア 寄付の申し

ゆたかな医療の未来をつくる医療人ネットワーク

医療サービスの向上は、医療従事者の満足からはじまります。
 ゆたかな医療の未来の実現には、個人を生かす医療サービスの環境をつくっていくべきと考えます。
 イーজেイネットでは「ゆたかな医療の未来」を創造するために、会員の皆様のお力を借り、
 医療業界のダイバーシティ促進、女性医師のキャリア支援向上、働きやすい病院評価の
 3つを柱として活動しています。



○イーজেイネットの活動

平成28年熊本地震の影響により被災された働きやすい病院評価の認証病院／一般社団法人 熊本市医師会 熊本地域医療センの皆様、ならびに被災された皆様に心よりお見舞い申し上げます。



医療業界のダイバーシティ促進



女性医師のキャリア向上支援



働きやすい病院評価

多様な人材の活用により、多様な付加価値を生み出す人材を創出する医療業界への転換を図ることが、ゆたかな医療を創造する鍵と考えます。

医療業界のダイバーシティ促進について

女性医師をとりまく構造的な課題を解決する糸口を求め、女性医師の社会的貢献と地位向上を目指して、キャリア支援を考えます。

女性医師のキャリア向上支援について

病院で働くすべての医師・医療従事者の就労環境向上を目的として、「働きやすい病院」認証を行います。

働きやすい病院評価について

HOSPIRATE 病院の就労環境評価・支援サービス

ホーム 働きやすい病院評価について サービス案内 評価の流れ 審査費用 認証病院一覧

働きやすい病院評価 (ホスピリット) を受けることによって、認証病院には次のようなメリットがあります。

- 優秀な人材確保につながり、病院の質が高まります。
- 働きやすい病院評価の受賞により、病院での働きやすい病院づくりのモチベーションが高まります。
- 患者により良い医療の提供が可能となります。

働きやすい病院評価は好循環を生み出します。

- 病院経営の向上によりホスピリットが向上します。
- 経営者の意識により、「すべての職員が働きやすい病院」としてさらに病院評価が向上します。

働きやすい病院評価がもたらす好循環イメージ図

```

  graph TD
    A[患者に選ばれる病院] --> B[良い医療の提供]
    B --> C[優秀な人材確保]
    C --> D[働きやすい病院]
    D --> E[医療従事者の労働環境改善]
    E --> F[女性職員が働きやすい病院]
    F --> G[すべての職員が働きやすい病院]
    G --> H[病院経営の改善・向上]
    H --> I[財務の改善]
    I --> A
  
```


2. 武蔵村山病院の取り組みについて

(1) 働きやすい職場環境づくりへのアプローチ

◆受審動機は？ ～取得を目指した背景～

- ・ 医師不足に悩む 大学病院医局との関係薄い
- ・ 呼び込める魅力なし
- ・ 離職率高い
- ・ **どうしたら人的問題を解決できるか？**



- ・ 開院して間もない病院外部から集まってきたスタッフ
- ・ 職員は様々な考えを持つ 同じ価値観がない
- ・ 「**働きやすい**」という誰でも分かる且つインパクトがあるテーマで**病院づくり**を!
- ・ 院長のメッセージとして働きやすい病院づくりへ

14

2. 武蔵村山病院の取り組みについて

(2) 具体的な施策

◆安全・快適な職場や暮らしをサポートする

- ・ 病院施設 綺麗 自然に恵まれ 大規模商業施設隣接
- ・ シャトルバス マイカー通勤
 - ・ ・ ・ 短距離の車通勤 (保育所利用者)
- ・ **院内保育** ⇒何かあれば小児科病棟入院へ
- ・ 本部機能 人事財務集約 効率的に職員仕事をサポート
- ・ メンタルヘルスケア 心の健康相談室 (臨床心理士)
- ・ 本部への相談 職員面談制度化 退職予定報告制度
- ・ 警察OB採用
- ・ **5S運動** 働きやすい病院作り キャラクター

15

(2) 具体的な施策

* 院内保育所

* 5S推進キャラクター



(2) 具体的な施策

◆新人事制度（人事考課制度）の導入

- 等級制度の導入（平成20年）⇒能力給導入
- 面接 年3回 フィードバック
- 目標管理シート 異動希望記載
- 非常勤職員人事考課制度 昇給制度 時給見直し
- 医師評価制度（年1回）
- 看護師アンケート調査⇒退職異動意向
離職理由の把握 勤務形態変更柔軟に
- 給与テーブル見直し⇒よりメリハリをつける
- 賞与基準見直し 夜勤回数 働き方によって差を
- 人事交流制度 異動希望申告 社内公募制

人事制度を随時見直し 改正



2. 武蔵村山病院の取り組みについて

* 目標管理シート

平成25年度考課票 (管理職)						
所属	職種	役職	等級	職員NO	印	
氏名					1次考課者	2次考課者
○各考課項目に対して、今年度の達成状況を評価してください。(各100点満点評価。1~4については、BSCの達成状況を参考に評価してください)						
考課項目	考課内容	自己評価	1次考課者	ウエイト	2次考課者評価	
1. 収益貢献 【財務の視点】	大和会の運営方針、重点目標に沿って、コスト意識を持ち収益に貢献したか。	点	点	%	点	
2. 顧客満足度の向上 【患者様/利用者様の視点】	患者様・ご家族・連携先などの満足度を向上したか。	点	点	%	点	
3. 業務の稼取り・改善 【内部プロセスの視点】	業務上の工夫・改善に努め、業務プロセスの効率を向上したか。	点	点	%	点	
4. 人材の活用 【学習と成長の視点】	部署の人材育成に努めるとともに、部下のやる気を引き出し、チームワークを向上したか。	点	点	%	点	
5. 上司の補佐と規律の遵守	上司をよく補佐し、法人・部の規律を遵守しながら運営をスムーズに運んだか。	点	点	%	点	
※ウエイトは5%刻みで、標準は5項目各20%、ただし10~30%の変動は可。また、各地区で異なっても可。 ※増数が出た場合は、各項目ごとに小数点以下を四捨五入する。 ※期待を上回るレベルであった → 76点以上 期待通りのレベルであった → 75点 期待するレベルに達していなかった → 74点以下						
○特に申すべき成果等があれば、コメント欄に記入してください。						
本人	コメント					
1次考課者	評価家					
2次考課者	最終評価					

平成 26年度 非常勤職員 考課票 (1等級)				
等級定義: 個別の指示/手順等に従い補助及び単純定型業務を遂行できる。				
所属	部署	職種	印	
氏名	1次考課者	2次考課者	印	
※ 非常勤職員考課票は、自己評価をしません。				
行動評価				
評価項目	着眼点	1次考課	2次考課	
規律性	法人や各職場の規則、ルールを守り法人の模範となる行動をとったか ・出勤にルーズな面はなかったか ・社会通念に照らし、適切な言動がとれたか	3・2・1	3・2・1	
責任性	自分の職責を自覚し、それを全うしようとしたか ・自分の失敗を他の責任に転嫁しようとしなかったか ・上司に対し、業務上の必要な報告、相談を適時的確に行なったか	3・2・1	3・2・1	
積極性	担当業務の質的向上、量的拡大に積極的に挑戦したか ・めんどろな業務、人の嫌がるような業務を避けようとしなかったか ・業務に必要な知識、技能の向上に努めたか	3・2・1	3・2・1	
協調性	担当外の業務を手伝っていたか ・チームワークをよく保ちながら円滑に業務を進めたか ・同僚との人間関係は良好だったか	3・2・1	3・2・1	
接遇・対応	患者さま、利用者さま、職員間でいつも気持ちの良い挨拶ができたか。 ・正しい言葉づかいを心がけ、身だしなみは常に清潔感を心がけ、相手に不快感を与えなかったか。 ・苦情・相談に対し適切な対応ができたか	3・2・1	3・2・1	
コスト意識	整理・整頓・清掃・清潔・しつけを遵守したか。 ・法人のものを大事に扱っていたか ・残業の削減や業務調整を行い、就業中の時間管理ができたか。	3・2・1	3・2・1	
3・・・期待を上回るレベルであった 2・・・期待通りのレベルであった 1・・・期待するレベルに達していなかった		点	点	
※ 14点以上を昇級の候補対象とする。				
煙煙 有(-5点) ・ 無 点				
コメント				
1次考課者				
2次考課者	※2次合否案			
※2次合否案の中に、昇級させたい場合は○、そうでない場合は×を記入する。				



2. 武蔵村山病院の取り組みについて

(2) 具体的な施策

◆ 福利厚生 (施設・制度) の充実

- ・ 保養所 (草津) 看護師寮 (3階建 23室)
- ・ 公園に面した院内保育所 **24時間対応**
小学3年生まで 低い利用料
- ・ 職員旅行 賀詞交歓会 ボーリング大会
- ・ 医療費補助 予防接種費用負担
- ・ 住宅手当引き上げ 家族手当 (配偶者なし) 増額
- ・ 大和会スポーツ文化活動奨励制度
- ・ 人事交流支援 懇親会費用負担
- ・ 売店コンビニ化 ATM導入

* 賀詞交歓会



20

(2) 具体的な施策

◆ 職員教育の充実

- 教育委員会 教育主任制度 階層別研修（宿泊）
- 本部 **人材開発部門設置** 年間研修プログラム
- 教育研修費 予算化
- 大和会教育基金の設立
- 大和会研究集会の開催
- 免許取得への支援 認定看護師
- **院長賞**の授与

21



2. 武蔵村山病院の取り組みについて

(2) 具体的な施策

◆有給休暇取得率を勧奨

- ・ 高い有給休暇取得率の維持 90%以上
- ・ 特別な休暇制度 誕生日/夏季
- ・ 長期休職 ボランティア (JICA)
- ・ 短時間勤務 通学/傷病
- ・ 育児短時間勤務制度
小学1年入学時 (4月~8月)
- ・ 半日有給休暇
- ・ 男性の育児休暇勧奨
- ・ 人事データの公開分析 取得率/離職率/時間外
⇒採用計画へ反映

常に産休・育休 20人~30人 1病棟できる

22



2. 武蔵村山病院の取り組みについて

(2) 具体的な施策

◆院内コミュニケーションや情報発信ツール充実

- ・ 大和会だより/WILL 本部広報専門部
- ・ IT化 デジタルサイネージ43台⇒ペーパーレス化
院内サイト スケジュール管理
マニュアル規程公開 電子申請 (休暇)
⇒情報共有 見えるか 職場ストレス解消の一助
部署間連携 コミュニケーション不足を補う
- ・ 10周年事業 サイト立ち上げ
⇒市の行事参加 意識の統一 団結
- ・ 市民公開講座 (医師/職員による)
- ・ 人事管理指標のグラフ化 離職理由公開

23

(2) 具体的な施策

* 10周年行事 (記念サイト 健康フェアー)



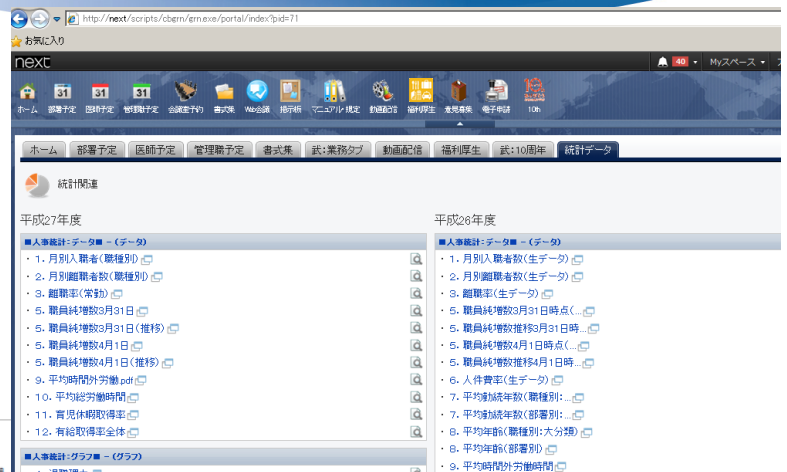
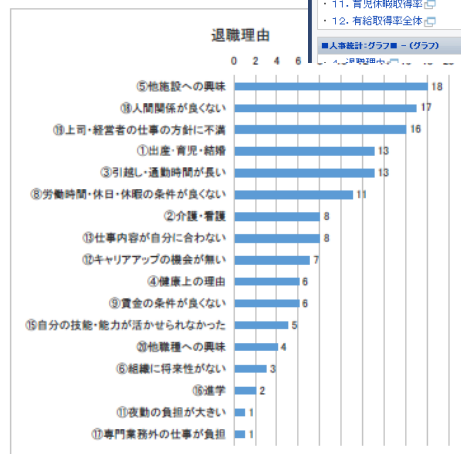
(2) 具体的な施策

* 職員離職理由 公開

4. 退職理由 (H27年度退職者)

退職面談実施者数96名(常勤・非常勤)
回答合計数 139件
※複数回答(2つまで)を含む

退職理由	回答数
⑤施設への興味	18
⑩人間関係が良くない	17
⑩上司・経営者の仕事の方針に不満	16
①出産・育児・結婚	13
③引越・通勤時間が長い	13
⑧労働時間・休日・休暇の条件が良くない	11
②介護・看護	8
⑬仕事内容が自分に合わない	8
⑫キャリアアップの機会が無い	7
④健康上の理由	6
⑨賃金の条件が良くない	6
⑮自分の技能・能力が活かされなかった	5
⑭他職種への興味	4
⑨組織に将来性がない	3
⑯進学	2
⑪夜勤の負担が大きい	1
⑪専門業務外の仕事が負担	1





2. 武蔵村山病院の取り組みについて

(3) 医師勤務環境改善具体的事例

◆女性医師の積極的採用

平成26年 1名/5名 ⇒ 平成27年 2名/4名
 ⇒ 平成28年 7名/11名
 ⇒ 平成29年 1名/4名

◆当直明け勤務免除

小児科⇒産婦人科⇒内科 できる診療科から

◆週4日勤務 常勤化

女性医師 14名 男性医師 1名 (51名中)

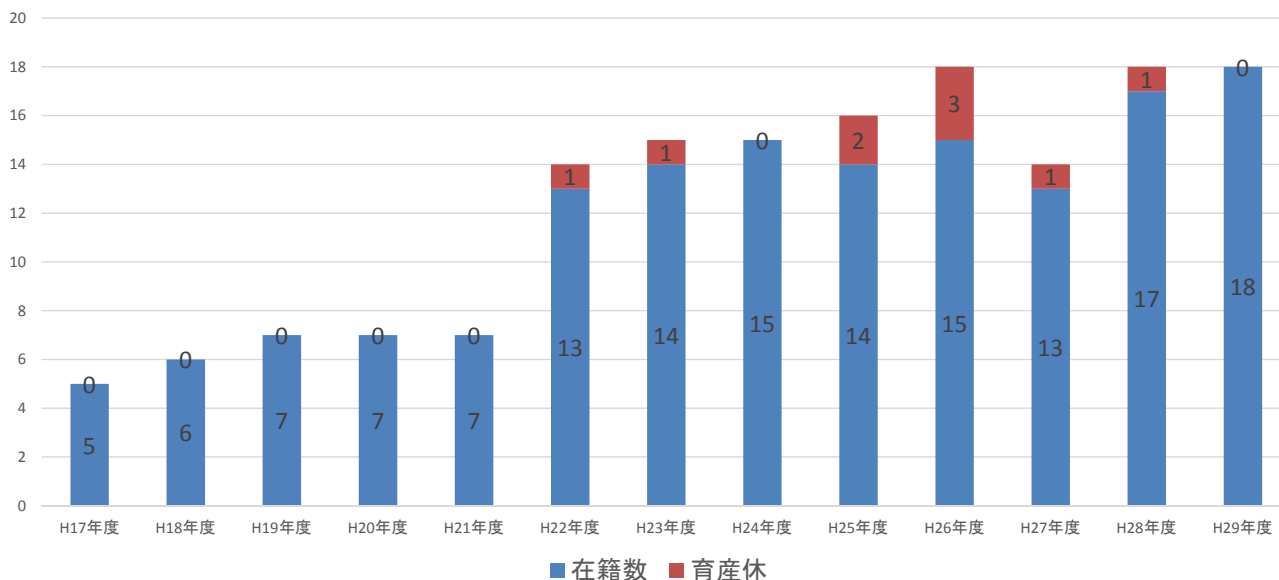


2. 武蔵村山病院の取り組みについて

(3) 医師勤務環境改善具体的事例

* 女性医師数推移

女性医師在籍数(年度初集計)



2. 武蔵村山病院の取り組みについて

(3) 医師勤務環境改善具体的事例

- ◆ 医師事務作業の軽減
メディカルサポート室設置
- ◆ 医師独立支援制度（平成25年～）
病院近隣での開業支援
- ◆ 人事考課（年1回） 理事長以下で面談
- ◆ 当直負担軽減 非常勤採用

28

2. 武蔵村山病院の取り組みについて

(3) 医師勤務環境改善具体的事例

- ◆ 女性医師の継続就業サポート
 - 女医の子育て支援 個別事情に対応
週1.5日から復職 ⇒ 段階的に日数を増やす
 - 週4日常勤、且つ当直免除を選択可
女性医師は日勤（外来） 男性医師は当直 役割分担
 - 24時間保育可能な院内保育所活用
当直は不可 日直なら可 日直時子供預かる
 - 子供の迎え 短時間労働継続支援
 - 家族設計 休職

女性医師の医療に貢献しやすい仕組みづくり

29

2. 武蔵村山病院の取り組み(まとめ)

働きやすい職場環境整備による女性医師や
職員の継続就業サポート及び職員間の公平性の確保

安全・安心な職場

福利厚生充実

人事制度(人事考課)

職員教育充実



30

2. 武蔵村山病院の取り組み(まとめ)

働きやすい職場環境整備による女性医師や
職員の継続就業サポート及び職員間の公平性の確保

有給休暇取得勧奨



院内コミュニケーション
情報発信ツール充実



医師勤務環境改善

女性医師継続就業サポート

31

3. 現れた効果について

◆女性医師比率の増加

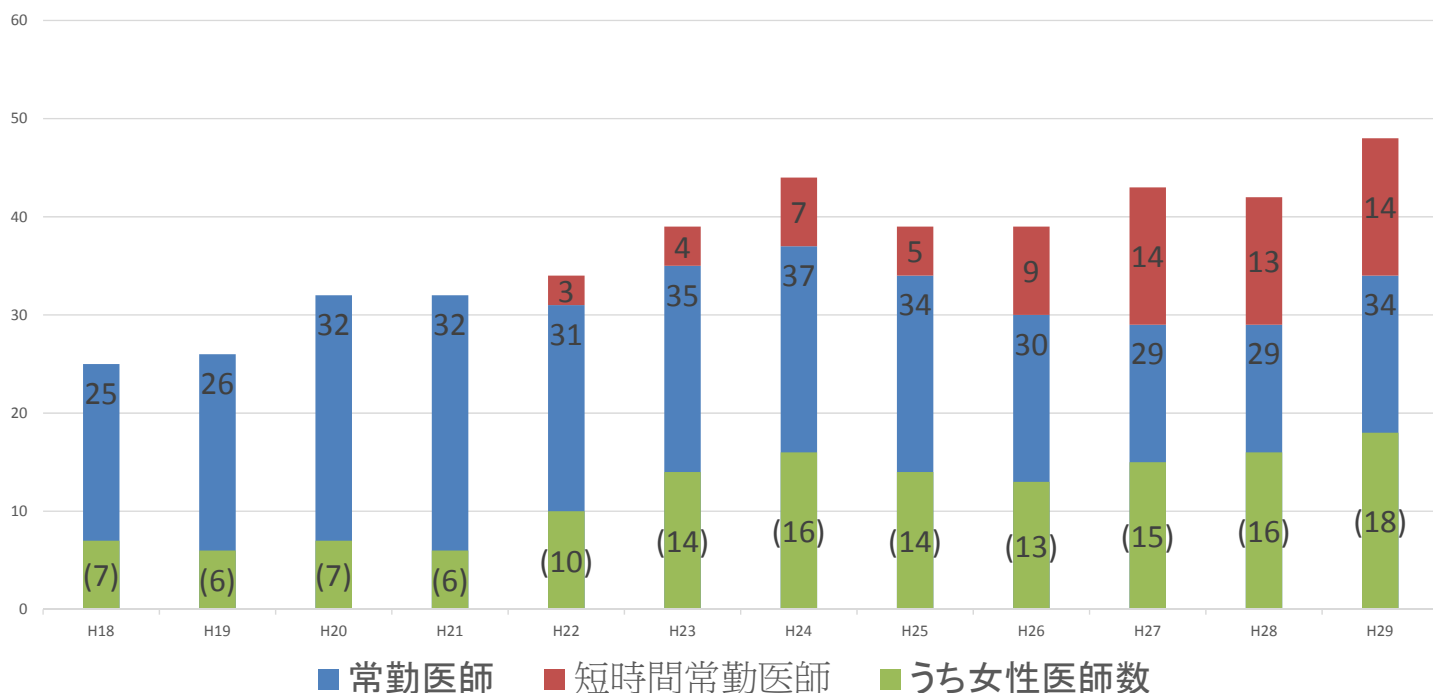
- ・ 常勤女性医師比率：37.3%（平成29年10月現在）
- ・ 平成17年：5名 ⇒ 平成29年10月：19名
- ・ 常勤医師数推移

【常勤医師（内女医 含休職）】

	常勤数	内女性医師	比率	短時間労働
H26/4	39人	15人	38.5%	9人
H27/4	43人	16人	37.2%	14人
H28/4	42人	17人	40.5%	13人
H29/4	48人	18人	37.5%	14人
H29/10	51人	19人	37.3%	14人

3. 現れた効果について

医師数推移(4/1時点)





3. 現れた効果について

◆有給休暇の高い取得率

(平成28年度実績 当年分有給消化率)

- ・ 医師 : 55.0% (取得平均日数 8.8日)
(参考) 平成25年度常勤医師平均取得率28%
- ・ 看護師 : 90.7% (取得平均日数 15.1日)
(参考) 平成25年度常勤看護師平均取得率52.4%
- ・ コメディカル : 69.9%
- ・ 事務 : 60.2%



3. 現れた効果について

◆離職率・・・全国平均レベル以下へ

	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
看護師	15.6%⇒	12.0%⇒	8.7%⇒	7.2%
医師	12.7%⇒	7.4%⇒	14.0%⇒	2.2%
(退職者: 女医/総計)	1/3人	2/4人	4/7人	1/1人

◆採用

看護部 紹介業者利用せず

医師 非常勤⇒常勤へ H29年度 2名入職へ (男性)

退職⇒医局⇒復職 H29年度 小児科8名へ

出産後復職支援 H29年度 外科1名 (女医)

3. 現れた効果について

◆女性医師活躍

女医 子育て中 認知症疾患医療センター長
モチベーション向上 院外講演 **貢献度UP**

◆労働環境改善

医師当直回数

非常勤医師比率 平成27年度20% ⇒ 平成28年度35%

常勤医師当直回数目処 4回/月 左記を越えた回数合計

平成26年1月 20回 ⇒ 平成29年1月 12回

平成27年度 女性活躍推進大賞受賞

3. 現れた効果について

* 授賞式



* 市長へ報告



3. 現れた効果について(まとめ)



人的問題の改善



女性医師の活躍



労働環境の改善

38

4. 今後の課題について

(1) 病院を取り巻く環境

◆医療法改正（平成26年10月）

医療従事者の勤務環境改善に取り組む **努力義務**

◆働き方改革検討開始（平成29年～）

時間外労働上限規制 医師の働き方 長時間労働是正

◆超高齢化社会の到来

医療需要の高まり 生産年齢人口の減少 ニーズ多様化
医療従事者の**確保**が難しくなる！ **医師の高齢化**

迫る環境変化への対応が求められる！

39



4. 今後の課題について

(2) 課題

◆医師の復職支援

東京都 医師勤務環境改善事業に参画 復職研修

10年後、20年後は構成が変わる

女性医師の受け皿づくり⇒H29年度 1名採用（女医）

◆経営上の問題

働きやすさを求め医師数を増やしていく過程で

いかに病院収益を確保していくか？

人件費増を上回る収益増を！

40



4. 今後の課題について

(2) 課題

◆仕事量のばらつき

診療科間や男性医師の不平等感

⇒給与面で差 当直なし⇒年俸・賞与で差⇔人事考課

◆医療環境の変化へ対応

東京都医療勤務環境改善支援センターの活用

転換病棟（地域包括ケア病棟）⇒業務の変化

現状分析⇒課題抽出⇒改善

時代の流れのギャップを埋めていく努力

本当に働きやすいのか！

41

4. 今後の課題について

(2) 課題

- ◎実際は？・・・H30/2～ 女医2名退職 1名復職
- ◆後期研修医で入職 専門医取得 結婚・出産
遠方に引越し 支えられ勤務を継続
⇒家族を大切にしたい
- ◆出産を機に医局を離れ 子育てしながら勤務（短時間）
⇒夫の転勤により
- ◆地元で結婚 子作りを契機に退職 無事出産 復職
⇒子育てしながら、長く勤めたい ⇒将来中核に

ライフスタイルに応じて病院を利用？ それで良い？

42

4. 今後の課題について

(3) 目指す方向は！

- ◆働きやすさから、働きがいへ
衛生要因⇒動機付け要因に働きかけ 待遇は充分？
戦略企画会議の立ち上げ＝事務職からの提案力
自院の評価⇒悪い点だけでなく良い点を
将来の絵図を描く 語る⇒診療科間の課題を共有化

互いに理解を深め やる気にさせる
モチベーションUPへ

43



4. 今後の課題について

(3) 目指す方向は！

◆キャリア設計 成長と教育

専門性重視か総合性志向か

本人の意向・能力と職務内容のマッチング

⇒働きやすさを大きく左右する

ミッションとタスクの明確化

成長の実感 後進の教育 自分の存在意義再確認

⇒働きやすさを支える要素

人生100年 キャリア設計も働き方も更に変わる



4. 今後の課題について

(3) 目指す方向は！

◆若い医療人が求める魅力ある病院へ

後期研修医獲得⇒総合診療 地域密着

優秀な人材確保 定着 医療の質向上

⇒「総合診療医育成プログラム」新専門医制度 認定

◆単に楽に働けるのが働きやすいのではない！

いかに「働きがい」を感じられるか

⇒基準は人によって様々

ニーズの多様化に合わせ働き方を
カスタマイズできる病院へ

4. 今後の課題(まとめ)

- ◆働きやすい環境を作るために必要とされるもの？
先立つもの 医療設備と人員を整えること **財源は限定的**
限られた土俵の中で経営努力により整えてきた



- ◆子育て・介護は女性中心に担うとの文化土壌
- ◆売り手市場 一部に自分本位の医師が存在
- ◆支援される人が増加するとそれを担わない男性や独身女性からの**不平等感**

支援される人と支援する人のコンフリクト回避する
創意工夫が求められる

46

4. 今後の課題(まとめ)

- ◆「チームの一員として協力し合いながら働く」という**意識教育・醸成**が必要
- ◆**院長**の絶妙な舵取りと各部門間の切れ間ないコミュニケーションで実現
- ◆**院長交替**（平成29年6月～）
トップの強いメッセージ発信継続



常に職員と向き合い、全員が一丸となって
課題解決に取り組む職場風土

47

4. 今後の課題(まとめ)

病院全体の「働きやすさ」の実現には？



男女・職種を問わず

医療を行う
周辺サポート充実



働きがい

創意工夫



48

ご清聴ありがとうございました。



49