

職員やりがい度向上に向けた当院の取り組みについて

～医療法人社団いちえ会 洲本伊月病院の事例～

医療法人社団いちえ会 洲本伊月病院
経営管理部 主任 松野 和美

2001 年 洲本伊月病院 医事課 入職

2010 年 同 経営管理部

2017 年 同 経営管理部 リーダー

2019 年 同 経営管理部 主任



【病院基本情報】

住所：〒656-0014 兵庫県洲本市桑間 428

病床数：178 床（一般病棟：66 床、地域包括ケア病棟：12 床、回復期リハビリテーション病棟：30 床、療養病棟：70 床）

診療科：19 診療科（内科 / 外科 / 整形外科 / 脳神経外科 / 消化器内科 / 呼吸器内科 / 循環器内科 / 糖尿病内科 / 消化器外科 / 肛門外科 / 乳腺外科 / 緩和ケア-外科 / リウマチ科 / 皮膚科 / 泌尿器科 / 産婦人科 / 放射線科 / リハビリテーション科 / 麻酔科）

外来患者数：300 人/日

職員数：302 人（2022 年 2 月時点）

1. 病院概要

医療法人社団いちえ会は、平成元年 12 月、徳島県徳島市に伊月病院を設立した。淡路島から徳島へ通院されていた患者様より、淡路島にも病院を作ってほしいとの要望があり、洲本市に洲本伊月病院を平成 7 年 4 月に開院した。現在は介護施設等も合わせ徳島に 11 施設、淡路島に 13 施設を設けている（図 1）。洲本伊月病院は、開院当初は内科のみの一般病床 100 床から始まったが、現在は 19 診療科を標榜しており、178 床をもつケアミックス病院

となった。理念は「一期一会の心をもって医療・介護・福祉活動を行い社会に奉仕する。併せて自己実現をはかる」とし、一期一会の心を大切にしている。

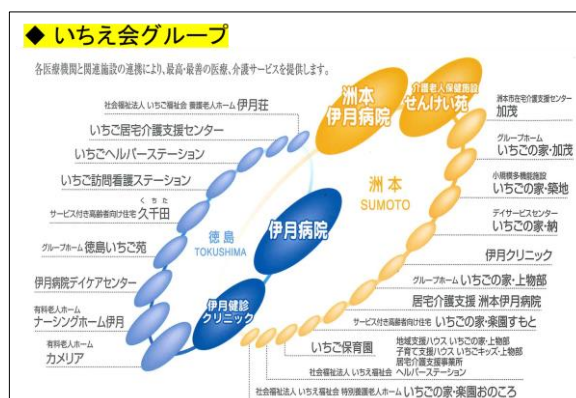


図 1. 医療法人社団いちえ会 概要

2. 職員やりがい度調査を含む改善活動の体制

日本医療機能評価機構の「患者満足度・職員やりがい度活用支援」には、2017年度の試行時より参加している。職員やりがい度の調査方法は、集計業務を効率化するため Web からの回答方法を採用し、調査期間や注意点の周知は朝礼と院内メールを用いて、全職員を対象に実施している。参加当初より未回答者への声掛けを行い、医師以外の職員回答率はほぼ100%を維持している。

参加当初は、医療サービス質向上委員会が入院患者・外来患者・職員に対し3つの調査を行い、結果報告と改善策を立案していたが、改善項目が多く対応しきれなくなったため、2018年度の調査以降、職員やりがい度の改善については労働安全衛生委員会に移行し、各委員会や部署へも協力を依頼し改善を進めるよう変更した。毎年、調査結果と職員のコメント内容に一喜一憂しているが、貴重なデータを無駄にしないため、平均得点等の数値だけでなく、コメント内容も集計し、院内メールにて全職員へ公表している。

3. 調査結果

コロナ禍が長引く厳しい環境下での調査だったが、2021年度のベンチマーク結果(図2)では、全ての項目が全国平均以上あり、また経年比較では11項目中7項目が前年度を上回る結果となった(図3)。「勤務条件」の環境が整ったことで、「雰囲気や人間関係」や「仕事のやりがい」、「勤続意欲」が向上し、全体的な満足度向上に繋がったと思われる。一方で、前年度より下がった3項目のうち「学習や成長」、「精神的な不安」はコロナが長引いてい

る影響が大きいと考える。「適正な評価」の改善策として、全部署共通のキャリアパスの導入検討を進めたい。

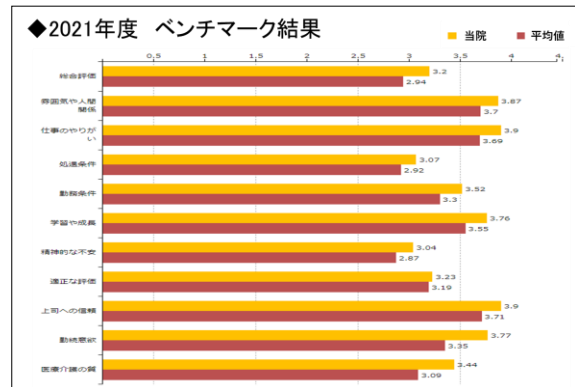


図2. 2021年度 職員やりがい度調査結果
(全国平均との比較)

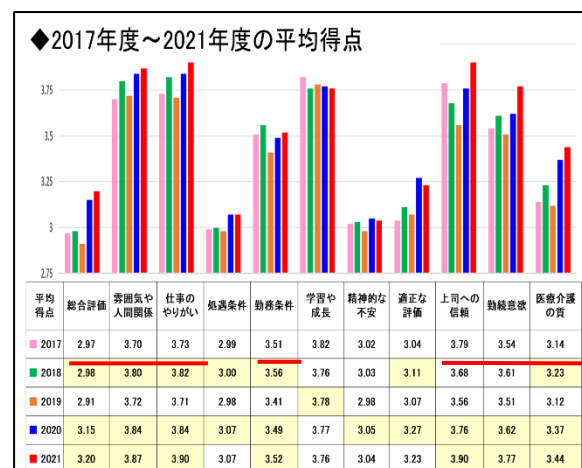


図3. 2017～2021年度の平均得点

4. 改善の取り組み

2017年度以降に導入した当院の取り組みをいくつか紹介する。コロナ禍のためイベント等一部中止しているものもあるが、現在も継続して取り組んでいる。

(1) 職場環境について

◆ Good Job カード

職員同士が「ありがとう」の気持ちを伝えるための『サンクスカード』の導入を企画した。ネーミングを募集した結果

「GoodJob カード」に決まり、投票数の表彰会を行った。カードを送り合う環境が浸透するよう、イベントを提案している。

◆ 「企画運営 夢工房」の発足

「職員、患者様、地域の皆様に選ばれる病院になること」を目的とし、様々なイベントを企画・実行するメンバーを募集した。ネーミングはメンバーが決め「企画運営 夢工房」を発足させた。職員から提案や企画を出すためのワールドカフェを実施し、名刺や広報誌等に使用できる病院のロゴとゆるキャラを院内募集し作成した(図4)。

また、外来患者や入院患者、地域住民を対象とした季節毎のイベントを企画し、交流を図っている(図5)。



図4. 病院のロゴとゆるキャラ



図5. 季節ごとのイベント

◆ お誕生月交流会

他部署の職員との交流を図るため、お昼の休憩時間を活用した「お誕生月交流会」を企画した。対象者へ招待状を送り、お弁当とケーキの会食、お誕生日の記念日にちなんだプレゼントなど、盛りだくさんの内容でもてなし、職員から2クール目を求められるほど好評だった。交流会の第2弾として同期会を検討していたが、コロナ禍のため延期している。

◆ 入職3年以内の職員交流会

入職3年以内の職員を対象に、他部署間のコミュニケーションを深める交流の場として「希いちごの会」を企画した。入職してまだ定着しきれていない職員に同期と触れ合う機会を作り、不安や不満を共有しあう事で仲間意識を持ち、お互いに「頑張ろう」という気持ちを持ってもらいたいと思い開催している。

(2) 処遇条件について

◆ 職員健康診断のオプション無料

職員の健康保持と増進のため、早期発見・早期治療を目的とし、40歳以上の全職員を対象に、健診時にCTまたは腫瘍マーカーを無料で受けられるようにした。利用率は88%あり、職員の健康に対する関心が高まっている。

◆ 禁煙チャレンジモニター募集

職員の喫煙率が高いため、禁煙を促す「禁煙チャレンジモニター」を企画した。内容は、当院の禁煙外来受診後に全6回のアンケート調査を行い、禁煙に成功した際は治療にかかった本人負担額のうち上限2万円を助成することとした。現在までに2名がチャレンジし、2名とも禁煙に成功した。

◆ 永年勤続表彰

令和2年4月に開院25周年をむかえ、「永年勤続表彰」として勤続25年になる職員を対象に、記念品として「旅行券10万円分」と「特別有給休暇5日」を贈呈している。現在は、コロナ禍で旅行に行けない状況下のため、「PETと脳ドック検査無料券」を追加し、どちらかを選択できるようにしている。

(3) 勤務条件について

短時間正社員の条件範囲を、子育て支援だけでなく、介護や自己啓発等の機会提供にまで拡大した。また1時間単位の有給休暇を導入し、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を図った。

(4) 学習支援について

◆ 勉強会

教育委員会主催でeラーニングの定期勉強会や、勉強会をビデオ撮影したビデオ放映型ランチョンセミナーを複数回開催し、参加しやすい環境を提供している。また自主的に昼休みを利用し勉強する職員に対し、慰労をこめて会議室前に無料のコーヒーマーカーを設置した。

◆ 院外・学会発表者の表彰

院外発表や学会発表をする職員のモチベーションアップのために、発表者だけでなく、共同演者にも配慮したポイント制を考案し、表彰と慰労金を支給している。

◆ 資格取得支援

業務に関する資格取得のための通信教育やセミナー、講習会などの費用を支援している。予算に決まりは無く、職員

からの要望があれば運営会議にて審議し支援内容を決定している。

◆ 資格取得表彰

資格手当支給対象となる資格以外にも、自らがスキルアップを図ることを目的に自己負担で資格取得したものについて、各部署での勉強会や将来的に有用になる可能性があるものに対して表彰し、祝金を支給している。

5. まとめ

2020年よりコロナ禍の影響にて各行事の中止、業務負担の増加、精神的な不安の増強など厳しい状況が続くなか、職員間のコミュニケーションの重要性を改めて感じている。

職員の声を聴き様々な支援を進めてきたが、これからは悪い点を訴え改善を要望するだけでなく、改善策の提案を自らが行えるよう職員の主体性を育て、働き続けたいと思う職場づくりを自分たちで作る風土を醸成していきたいと考える。

2022年6月発行

「満足度・やりがい度活用支援」活用事例集 vol.32

発行：

(公財) 日本医療機能評価機構

〒101-0061

東京都千代田区神田三崎町1-4-17

東洋ビル

TEL：03-5217-2320(代)

/03-5217-2326(評価事業推進部)