

職員やりがい度調査結果の活用と組織作り

～医療法人社団整志会 沢田記念高岡整志会病院の事例～

医療法人社団整志会 沢田記念高岡整志会病院

総務課長 柴田 真由美

1998年 沢田病院（現 医療法人社団整志会沢田記念高岡整志会病院）
入職 医事課
2003年 医療法人社団整志会沢田記念高岡整志会病院 医事課主任
2005年 同 経理課主任
2013年 同 総務課主任
2017年 同 総務課長
2024年 現職



【病院基本情報】

住 所： 〒933-0039 富山県高岡市大手町8番31号
病 床 数： 70床（一般病棟：70床）
診 療 科： 整形外科、リハビリテーション科、麻酔科
施 設 基 準： 急性期一般入院基本料1
外 来 患 者 数： 132人/日
平均在院日数： 16日
手 術 実 績： 全身麻酔手術 1475例（2023年実績）
職 員 数： 177名（2024.2.1現在）

1. 病院概要

高岡整志会病院は、富山県西部にある人口約16万人の高岡市の中心部に位置した急性期の整形外科専門病院である。

1984年38床で開設、1998年70床に増床し、病院機能評価の認定、入院基本料7対1の取得、早期離床と社会復帰を目指し2019年には全身麻酔手術症例3万件を達成した。



<高岡整志会病院 外観>

当院は、地域における「かかりつけ医」から整形外科専門病院として、基本方針5S『安全(Safety)、専門(Speciality)、情熱(Spirit)、迅速(Speed)、笑顔(Smile)』をかかげ実践している。

2. 職員やりがい度調査の実施体制

職員やりがい度調査は、以前は3年に一度職員満足度調査を行ってきたが、紙で記載された結果の入力作業量が多く、また他の病院とのベンチマークが行えず自院だけの分析では課題の改善に繋がりにくい状況であった。そこで2022年度より日本医療機能評価機構の職員やりがい度調査の利用を開始した。職員やりがい度調査は病院運営委員会が担当しており、年1回8月に実施している。また患者満足度についても日本医療機能評価機構の調査システムを利用し、入院患者は通年、外来患者は年1回7月に行っている。

職員やりがい度調査の対象者は全職員とし、回答はグループウェアの掲示板ツールからログインして回答、または紙回答の2種類で行っている。2023年度の回答率は、96%であった。結果については、2023年11月の月例会にて職員全体へ集計結果を報告している。

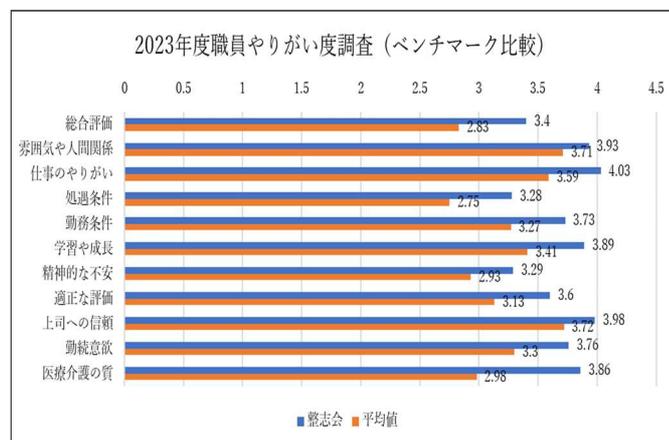
3. 調査結果

調査結果は「全体サマリ(内訳:割合)」と「属性別(種別・部署別)平均点前年度比較」、「ベンチマーク比較」「散布図(部署別)」「コメント分類表」の作成を行った。

1) ベンチマーク比較

ベンチマークの同規模(199床以下)との比

較(図1)では、全ての項目で平均点以上の結果となった。「仕事のやりがい」が最も高く、次いで「雰囲気や人間関係」「上司への信頼」が高い結果となった。

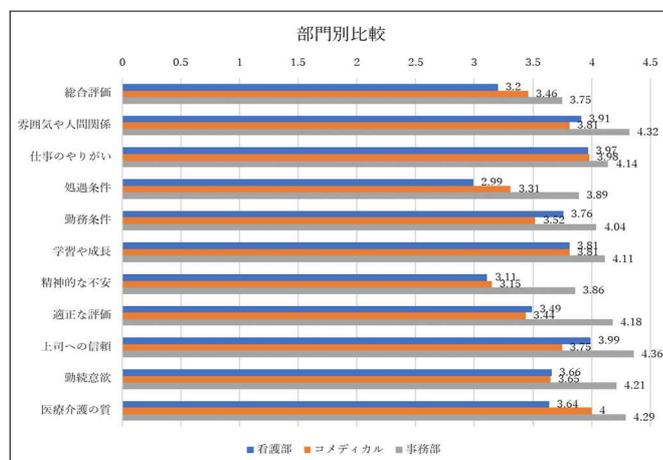


【図1 2023年度調査結果(ベンチマーク比較)】

2) 部門別比較

当院の部門別の平均点を比較した結果(図2)では、事務部門がどの項目も平均点が高く、看護部門とコメディカル部門が比較的平均点が高い項目が多い結果となった。

グラフやコメントを分析した結果、部門ごとに課題は違うことがわかった。そこで2023年度の取り組みを看護部・コメディカル・事務部とそれぞれに対策を講じることとした。



【図2 2023年度調査結果(部門比較)】

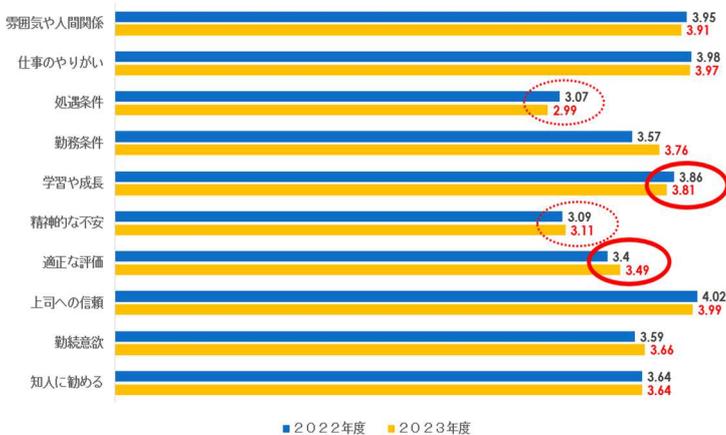
4. 各部門の結果を踏まえた取り組み

1) 看護部の取り組み (図3)

「処遇条件」の項目が一番低く前年度よりも低い結果となった。病院の福利厚生を理解していない職員もいるため、福利厚生の内容の発信、また職員が求めている福利厚生の調査を総務課で全職員対象に取り組む予定である。

次に「学習や成長」「適切な評価」については高い結果となった。整形外科専門病院であり、専門に特化しているため、学ぶ機会が多いと思われる。eラーニングの活用や院内・院外研修に積極的に参加し個々のレベルアップにつなげている。今後も看護教育や人材育成に継続して取り組んでいく。

最後に「精神的な不安」の項目も前年同様低い結果となった。患者さんと良好な関係を持ち、医療ミスを起こさないよう細心の注意を払い続けなければならない業務が多いことが要因と考える。しかし前年の結果より若干高くなったことは、先輩看護師たちの若手看護師に対する配慮や教育体制などの取り組みによるものではないかと考える。今後も教育体制を継続し、精神的な悩みや相談にも組織で対応することが出来る職場風土の確立を目標とした。

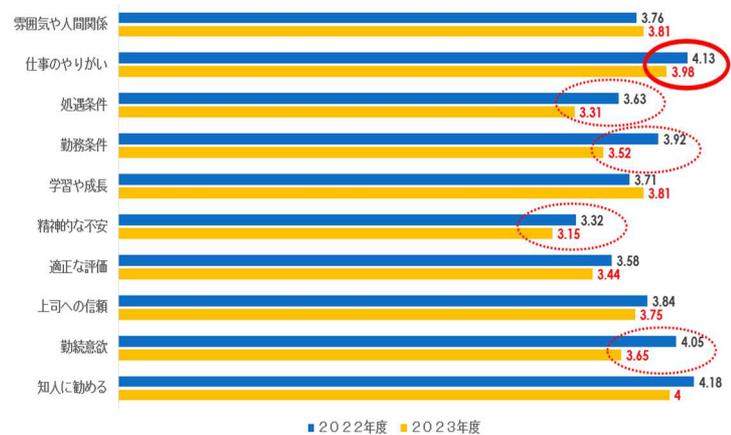


【図3 2023年度調査結果(看護部)】

2) コメディカルの取り組み (図4)

診療部コメディカルは8部門あり多職種にわたっている。それぞれ特色があり、体制も違う。満足度の高い項目は「仕事のやりがい」であり各専門分野は充実していると考える。

前年度に比べ「処遇条件」「勤務条件」「勤続意欲」が大きく低下した。年齢や経験値、個人の考え方、基準の違い、他病院との処遇比較、コロナ禍前後での状況変化、子育て世代の休暇取得、手当など、色々な要素が絡んでいると考える。「精神的な不安」の満足度も低く、「フリーコメント」が看護部や事務部門より多かったことから、どのような不安、不満、意見があるのか知るためにコメディカル対象の意見箱を設置することにした。意見は定期的に回収し、コメディカルの科長で対応策を練りスタッフにフィードバックしていく。

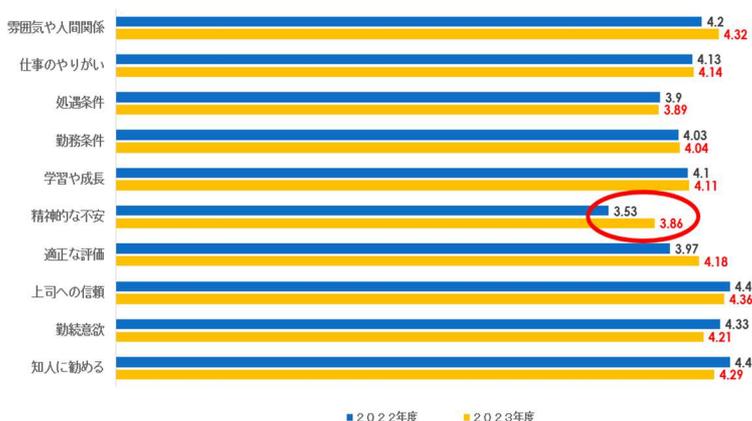


【図4 2023年度調査結果(コメディカル)】

3) 事務部の取り組み (図5)

事務部では、「精神的な不安」が前年度より上がったが、他の項目と比較すると一番低い結果となった。そこで、事務部では「精神的な不安」について取り組むことにしたが、「精神的な不

安」は個人差があり、かなり難しい問題になった。そこで当院では、毎年ストレスチェックを行っているため、ストレスチェックの結果を参考に対策に取り組むことにした。2023年度のストレスチェックの「職場（作業）環境が前回より悪化している」との結果を踏まえ、『働きやすい職場環境作り』を目標としてスタッフから意見を聞き職場環境整備に各部署で取り組んでいる。



【図5 2023年度調査結果（事務部）】

5. 職員やりがい度向上に向けた取り組み（病院全体）

当院は、5つの項目について職員やりがい度向上に向けた取り組みを病院全体で行っている（図6）。

1. 職員の生活の安定
2. 働きやすい職場環境づくり
3. 病院の目標の共有
4. 教育・研修制度の充実
5. 人事評価制度

【図6 職員やりがい度向上に向けた取り組み】

1) 職員の生活の安定

急激な物価高騰となった2023年1月に「支援金」の支給、また2024年1月に発生した能登半島地震時に「災害見舞金」を全職員に支給を行った。

2) 働きやすい職場環境づくり

柔軟な勤務形態の導入、男性職員の育児休暇取得促進、対象となる男性職員には事前に育児休暇についての説明を行い、所属長と連携して取得しやすい環境を整えている。また2023年度は新入職員を対象とした交流会を開催した。

3) 病院目標の共有

部門目標、個人目標は病院目標を意識して作成することで職員全体が目標に向かって一つになると考える。また管理職員は共通の「行動目標」の作成を行っている。

4) 教育・研修制度の充実

毎月1回、全職員を対象にした研修会（月例会）を継続して行っている。研修会の内容は、職員の3分間スピーチ、委員会報告、研修報告、委員会活動の啓蒙などである。さらに年1回、全職員参加の院内研究発表会（表1）を12月に継続して行っており2024年度で39回目となる。毎年テーマを決めて、改善や調査など各部署がチームを組んで研究し発表を行っている。

5) 人事評価制度

情意評価シートを用いて人事考課を行っていたが、評価に対する考え方や評価方法を見直すために2023年11月より部長・科長・師長・課長を対象とした役職者研修を行っている。さらに2024年度は主任を対象とした評価研修を行う予定である。

表 1. 第38回 院内研究発表会集録プログラム「原点回帰 ～発展～」

開会のあいさつ	総合司会
第1部 取り組み	
1 ベッドサイドでの転倒防止に関する取り組み～滑り止めマット仕様についての考察～	病棟B
2 記載基準の充実を目指して	診療情報管理室
3 医事課育成プログラムの作成～専門的な知識の向上を目指して～	医事課B
4 病棟看護師のせん妄対応の現状と今後の課題	認知症ケアチーム
5 知識の統一化とマニュアルのブラッシュアップ	医事課A
第2部 指導・改善	
6 外来の環境整備による業務改善～安全で効率的な外来環境構築に向けて～	外来
7 看護職の健康上の問題点の把握	病棟D
8 多職種での情報共有化を目指して～入退院支援シートを使用して～	地域医療福祉連携室
9 骨密度測定における技師間の解析差の検証	画像技術科
休憩	
第3部 調査・分析	
10 療養環境における騒音の実態調査	病棟C
11 人口膝関節全置換術の術語5か月間の治療成績	リハビリテーション科
12 当院における若手看護師のストレス要因の把握～若手看護師が働きやすい環境を目指して～	病棟A
13 医師事務作業補助者の観点で見る疑義照会	医師事務作業補助室
14 術後の内服鎮痛剤の処方状況調査	薬剤科
第4部 調査・分析	
15 頸椎椎弓形成術と脊椎固定術のSSIに影響する因子の検討	手術室
16 安心への備え～食品ロス対策～	栄養管理科
17 LED導入によるコスト削減と個室改修後の患者満足度の調査	混合チーム
18 SSI予防対策における術後血糖コントロールの取り組み	感染制御チーム
19 職場環境の問題点と改善のポイント	病棟E
20 われわれは良好な術後鎮痛を提供できているか？	医局
終わりの挨拶	院長

6. まとめ・今後の課題

「患者満足度・職員やりがい度活用支援」プログラムへの参加により、同規模のベンチマーク比較を行い、当院の結果を客観的に分析できるようになった。また、継続して「職員やりがい度調査」を行うことで、前年度と比較、各部門によって課題に違いがあることが分かり、2023年度は各部門で課題を解決するための新しい取り組みを行うことができた。今後も「職員やりがい度調査」を継続的に行い、弱みの改善だけでなく、強みを伸ばす取り組みも積極的に行っていきたいと考える。

最後に院長が長年提唱してきた理念「医療の安全と質の向上」をスローガンに「ひと、もの」に大きな投資を行い、職員全員参加で組織改革を図り、大きな成果を上げるといった理念・基本方針をもとにした組織作りが行われてきた結果が「職員やりがい度調査」の結果に結びついていたと考える。

今後も医療は誇り高いもの、そして魅力あるものとして使命感を持って日々研鑽することを誓い、最新、最良の医療の提供を目指し、社会に貢献していきたい。

2024年6月発行
「満足度・やりがい度活用支援」
活用事例集 vol.42
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)