

取組紹介【働きやすい職場環境の整備】

社会医療法人慶明会 おび中央病院

働き続けられる職場環境作りを目指して ～お互いを認め合える組織へ～



所在地：日南市飫肥6丁目2番28号
病床数：72床（療養病床60 地域包括ケア病床12）
職員数：102名 医師 3名 医療技術職 16名
看護師 35名 技能労務員 7名
看護補助者 32名 事務職 9名

① 課題・背景

☆取組開始時の状況

- ・職員の9割が中途採用の経験者
- ・職員の年齢層が高い
- ・業務がマンネリ化しやすい

☆取組開始時の問題点

- ・変化を嫌い新しい取組ができない
- ・職員の不満や愚痴が多い



目的・目標

心理的安全性の高い環境を作ることで

職場風土を改善する

※心理的安全性とは

地位や経験に関係なく自分の意見や気持ちを表現できる状態



①ごきげんカードの推進

②CS賞の推進

③経営側も職員一人ひとりを認め、感謝する

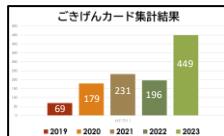
④ライフスタイルに合わせた勤務形態

⑤部活動の推進



取組内容

①ごきげんカードの推進：職員間で有難かったこと、うれしかったこと等を付箋に書き誰でも見れるところに張り出す。



走着に向けて「人材育成委員会」委員が進んで記入したり、ポスターの掲載、強化週間を設定したり等活動している



②CS賞の推進：「グッドケア賞」「改善改革賞」「環境美化賞」「広報支援賞」「ごきげん賞」があり、「人材育成委員会で選出」⇒「経営会議で承認」⇒「職員会議で表彰」している。

③経営側も職員一人ひとりを認め、感謝する：職員のお誕生日には、希望を聞いて個々にプレゼントが手渡される。また、入退院が多く多忙な時期が続いたり、離職が重なり他の職員に負担がかかったり、看護度の高い患者対応に疲弊しているときには、職員にオードブルやお寿司が振舞われる



④ライフスタイルに合わせた勤務形態：パート勤務者の勤務時間は11パターンあり



⑤部活動の推進：「マラソン部」「フットサル部」「サーフィン部」「ガーデニング部」



成果・効果

業務の効率化に向け、職員の意見を積極的に取り入れながら取り組めている

- ・看護師・看護補助者数：2016年（1/1）51名⇒2024年（1/1）67名
- ・看護師・看護補助者の離職率：2015年 20.9%⇒2023年 10.1%
- ・看護師・看護補助者の定着率：2015年 79.1%⇒2023年 89.9%
- ・看護師・看護補助者の年休取得率：2021年 52%⇒2024年 91%
- ・看護師の時間外勤務時間（1人平均/月）：2020年 46分⇒2024年 18分

☆スタッフがいきいきと働くためには「働きやすさ」と「働きがい」が必要である

「働きがい」であるやりがい・誇り・充実感などの内的要素を見落とさないことが大切
「人材」⇒「人財」



看護師の声

- ・自分自身の気づいていない部分まで認めてもらい、モチベーションの向上につながっています
- ・チームで部活動を行うことで現場でのコミュニケーションに生かせています