

ワークライフバランスで、兵庫県より表彰！

神戸新聞 平成 23 年 11 月 29 日（火）掲載



「看護師が辞めない職場作り」で職員間のコミュニケーションが増え、経営改善にまでつながった＝尼崎市、尼崎中央病院

◆勤務環境改善

- ・3交代勤務→2交代勤務へ変更、病棟夜勤3人→4人体制へ。日勤常勤の採用
- ・業務改善による残業時間の大幅な短縮、有給休暇の取得率アップ、部署に合わせた勤務時間の変更
- ・新人教育（新卒1人に対し、2人のプリセプター体制）
- ・看護部長による看護部全員の面接（年1回）

◆子育て支援と仕事の両立

- ・産休育休復帰者の勤務時間短縮および夜勤回数を月2回まで
- ・院内保育所の充実（保育士2人→5人に増員）
- ・時間外勉強会時（1時間）に保育所利用可能

「看護師が辞めない職場作り」で職員間のコミュニケーションが増え、経営改善にまでつながった＝尼崎市、尼崎中央病院

出退勤がなくなり家庭を持った人でも通勤しやすくなる」と話す。採用枠はすぐに埋まり、新病棟のオープンにこぎつけることができた。同じ条件を他の病棟にも広げた。

「一番大切なことはコミュニケーションを取る」と道脇さん。そして「二人一人の生活を知り、希望を聞き、必ず答えをあげる」と、真摯に向き合うことの大切さを説く。朝の始業時間を10分前倒しにすることで、勤務終了後18時までに保育園に迎えに行けるようにし、延長保育料を払わなくて済むようにした

尼崎中央病院はかつて慢性的な看護師不足に直面していた。このため増床した新病棟の一つが稼働できず、これは医療収益の悪化にまで及んでいた。

「看護師が辞めない職場作り」を掲げ3年前に看護部長に就いた道脇まゆみさんはまず280人いる看護師一人一人と面談した。意見を集約し、夜勤のない日勤常勤枠を設けるとともに、3交代制で月8回あった夜勤を、2交代制月4回とする勤務形態を実験的に導入することにした。「2交代にすれば深夜時間帯の

勤務形態見直し離職率改善

のもその一例だ。



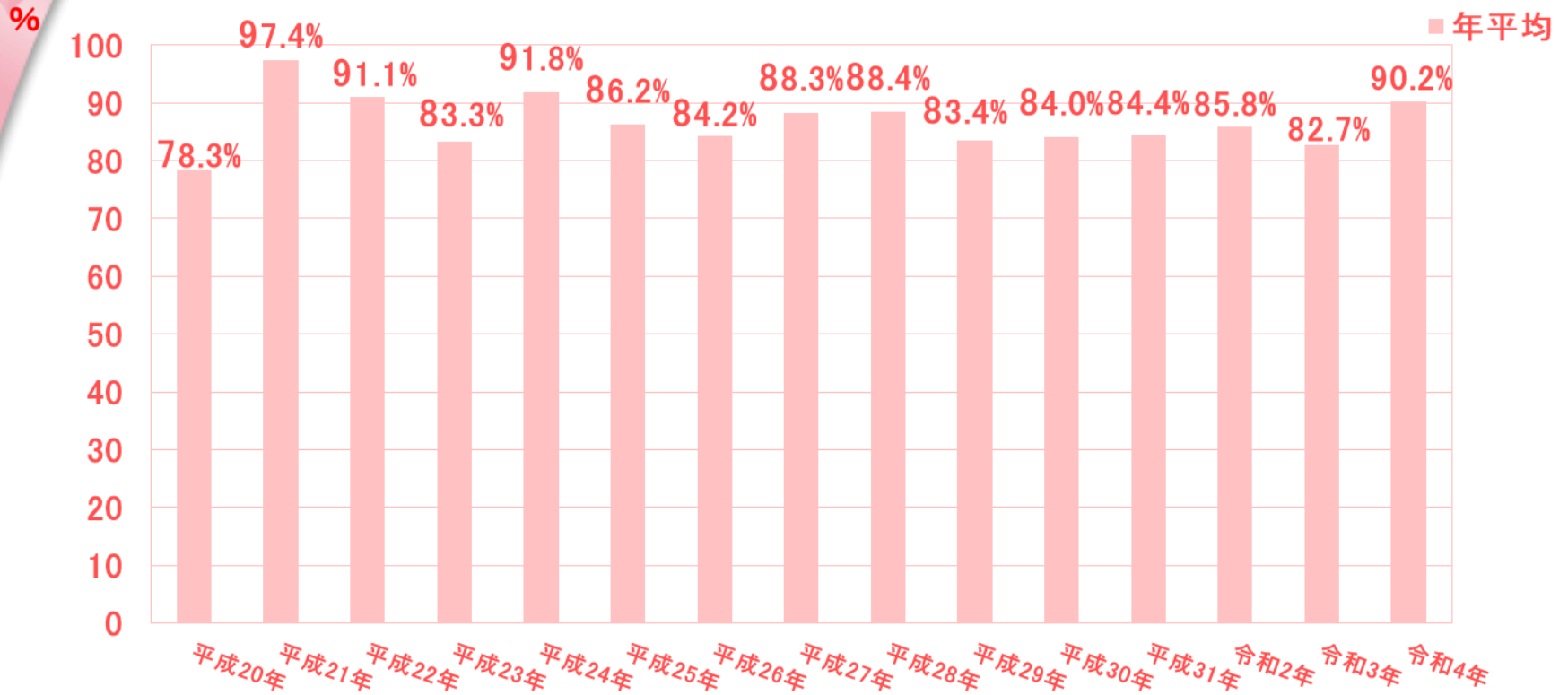
院内保育所の保育士を増員。職員がより安心して勤務できるようになった

昨年、それまで患者10人あたり1人だった看護士の数を7人に1人に増員。残業時間はこの3年で月20時間から3・5時間に減った。有給休暇の取得率は98%、年間の休日も130～140日を実現するなど他の病院がうらやむような数字を達成している。おのずと現場のモチベーションは上がり、20%を超えていた離職率は1けたにまで改善した。

「ここで働き続けてもらいたい」と取り組んできたことが結果的に仕事と生活のバランスにつながった」と道脇さん。病院の収支もここ3年で黒字に転換。働きやすい環境を実現することが看護師の確保につながり、ひいては経営改善にもつながることを実証している。

医療法人中央会 尼崎中央病院 尼崎市

有給休暇取得率

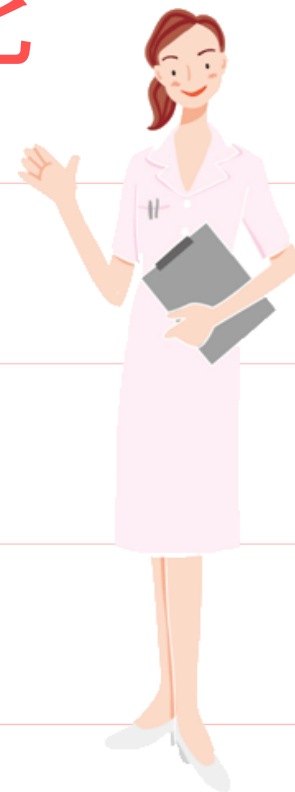


☆1週間の長期休暇は普通に取れます！

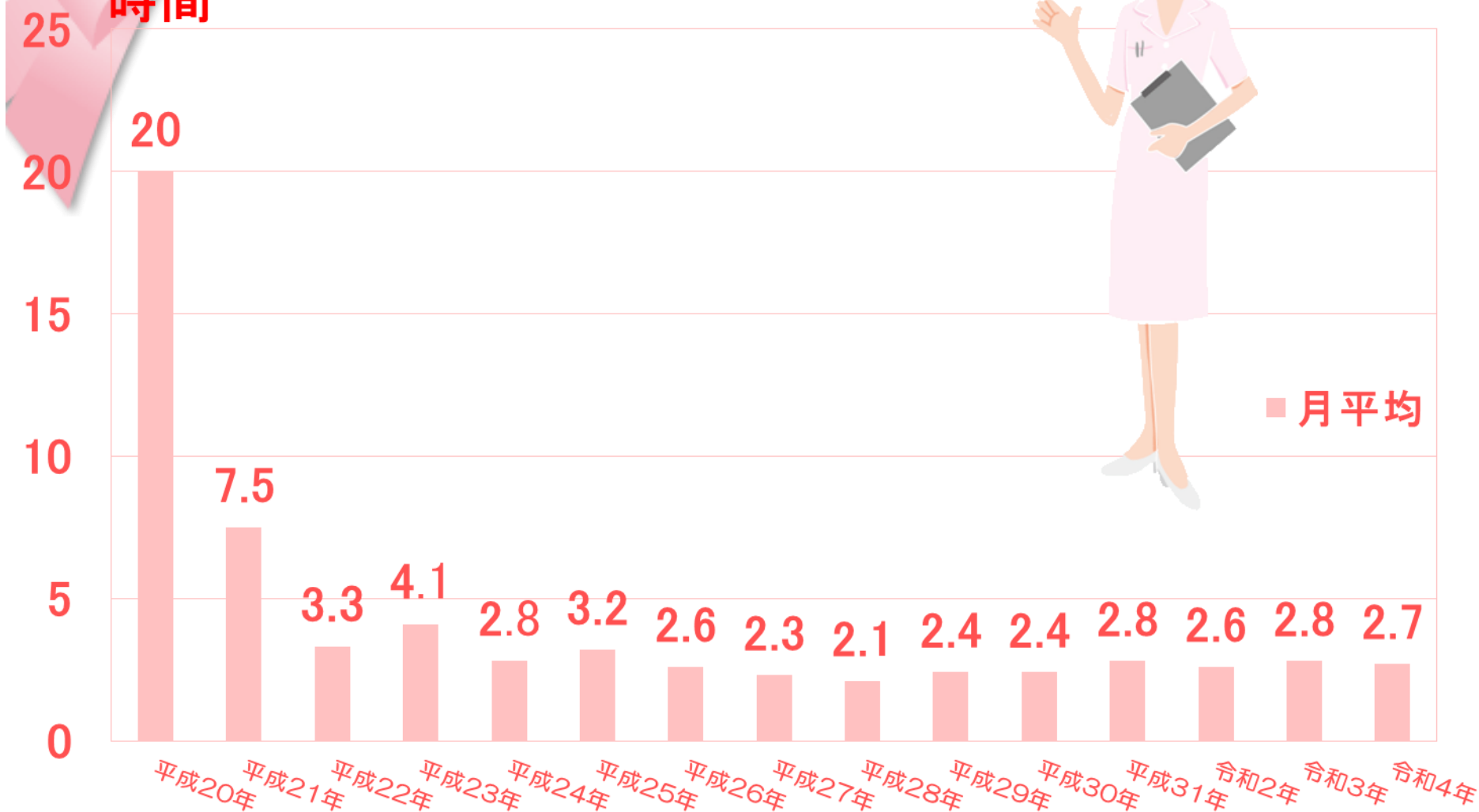
☆1週間以上の長期休暇は、
看護部長に言ってOK！

残業時間変化

時間



■ 月平均



産休・育休取得者数

