



## ■病院の特徴 魅力 アピールポイント

当院は平成元年に開院以来約30年間、医療人の矜持として「韌耐の急」を高く掲げ、消化器系の疾患を中心に近隣医療機関と役割を分担して地域住民の皆様の医療・介護の需要にお応えすべく、急性期・回復期・慢性期医療の提供に努めて参りました。平成29年には介護付高齢者住宅ぬくもりとショートステイぬくもりを小金井中央病院の眼前に開所しました。現在は一般病棟42床、地域包括ケア病棟43床、療養病棟50床、人工透析40床及び、介護付高齢者住宅ぬくもり40室、ショートステイぬくもり10室を併設しています。介護保険の分野においても、居住系・通所系・訪問系サービス等を積極的に展開し、高度な医療介護連携を実践しています。

2025年の当院が所在する保健医療圏の病床機能区分別患者流入出の状況では、高度急性期、急性期、回復期の患者さんが他の医療圏から当医療圏に流入し、高い医療需要が推計されています。

このような将来の医療需要を鑑みて近隣医療機関との前方・後方連携を強化するなかで、小金井中央病院が提供する医療機能の更なる強化を図りながら、介護保険サービスとのシームレスな連携を継続して実現することが更に望まれます。今後も地域住民の皆様が毎日を気持ちよく元気に過ごしていけることを祈りながら、地域のお役に立てるように今後とも努力を重ねて参ります。

## 🐸 事業に参加した動機

当院は平成元年に創立し26周年を迎えた。昨今の医療業界の人材確保困難の例にもれず、当院も人材確保が難しい状況にあったことから、より良い職場環境を目指し看護協会のWLB推進事業に取り組むこととした。仕事と生活を生き活きと両立し「当院で働きた

い、働き続けたい」と思える職場にすることで安定した人材の確保と職員の定着率向上を計るため、看護部のみならず病院全体でのWLB実現に向けて、さまざまな部門のスタッフが一丸となって取り組みに参加した。

## 🐸 3年間の主な取り組み内容

- ① WLB推進体制の構築  
 診療部1名、看護部11名、事務部2名、リハビリテーション部2名、デイケア部1名の17名をWLB推進委員とし、病院全体での取り組みを目指すため、まず初めに全職員を対象に説明会を実施した。  
 月1回の定例委員会の開催を継続的に行い、活動報告としてWLB通信を発行し院内ネットワークにて議事録の発信を行った。
- ② 就業規則の周知拡大  
 全職員を対象に就業規則説明会を実施し、更に育児休暇や介護休暇などの制度別の説明会を行った。  
 また入職時には今まで以上に細やかな就業規則

- の説明を行うようになった。
- ③ 残業時間の削減に向けて  
 個別に日割り調査を実施し残業要因を明確にすることで、問題点を見出し改善に努めた。  
 更に業務が終われば気兼ねなく帰れる職場風土づくりを行い、拘束時間および残業時間削減に努めた。
- ④ 年次休暇の計画的取得の促進  
 休みに対する意向調査を実施し希望の多かった長期休暇(年に1度の7日間の連続休暇)取得を促進した。  
 更に計画的な休暇の取得、各々に合わせた休暇の取得に取り組んでいる。
- ⑤ 親睦会の活性化、地域貢献・健康祭りの開催

全職員を対象に親睦会の活性化として、職員の誕生日のお昼にお菓子をプレゼントした。  
 「かかりたい病院」「地域に密着した病院」をめ

ざして地域の方々に病院に招き体力測定などの健康祭りを実施した。

## 🐸 3年間の取り組みの結果(成果)や職員の意識変化

平成26年9月から、各部門からの17名でWLB推進委員会を構成し、病院内での組織的な位置づけが確立した。WLB説明会には全職員の90%が参加し、WLB事業に対する職員の意識の高さを感じた。月に1度の委員会を開催し、お互いの部門の業務上の問題点を共有し、改善策を協議した。院内ネットワークにて議事録を発信し、活動内容が全職員に周知されている。

改めて全職員を対象に就業規則の説明会を実施し制度の周知を図った。また、就業規則については相談窓口を明確にして運用についての疑問点などに対応した。入職者には今まで以上に細やかな就業規則の説明が行われることになり、制度の周知がなされている。

働きやすい職場環境の構築のために人員を確保し、時間外勤務の削減、有給休暇の取得向上を目指した。仕事と生活の調和について全職員にアンケートを取り、意識の実情を知ることができた。結果を踏まえ、業務の見直しと改善を行った。業務終了時の声掛けや「お互い様」の意識改革が気兼ねなく帰れる職場風土となり、拘束時間および残業時間の削減に繋がった。また、連続休暇の希望が多くあったため長期休暇(年に1度の7日間の連続休暇)取得を促進した。年間取得計画を立てることにより連続休暇の取得が可能になった。また「有給休暇取得

率」も45.8%から59.4%に引き上げることができた。有給休暇取得にも独身者と既婚者や子供のいる職員では取得にバラつきが生じていたが、有給休暇の均等取得対策となった。

親睦会とし、職員の誕生日の昼食にお菓子のプレゼントを行い仲間意識と組織への受容感の向上が図れた。地域貢献として平成28年10月、平成29年7月に地域の方を病院に招き、体力測定などの健康祭りを開催し大好評であった。

3年間のWLB推進委員会活動により部署を超えた話し合いができて、一つのことを皆で考え改善するという連携、協力体制が築けたことが一番の成果である。



## 🐸 その後の取り組みと結果(成果) 今後の展開

3年間の取り組みの結果を維持し、継続発展させている。

当院では、育児休暇が最長2年間であったが、平成29年11月より3年間取得出来るよう延長になり、子

育て期の職員には働きやすい環境になった。

新旧委員の交代もあり今までの成果と敬意を踏まえ、新たな委員の新たな視点の考え方も取り入れ発展させている。

### 副理事長からのひとこと



副理事長  
田中 宏幸

日本は、4人に1人が高齢者という社会です。今までの働き方では、生産年齢人口(15歳以上65歳未満)の負担が更に増加します。この問題解決の一つとして、WLB(ワークライフバランス)があります。我々の病院でも、病院管理者を含め職員一人一人が心がけて、患者満足度の向上を忘れず、WLBを継続していきたいと考えています。

### 看護部長からのひとこと



看護部長  
小松 浩子

“職員が生き活きと働ける環境を整えることで良い仕事に繋がる。”という考えのもと、中堅スタッフが集まり、ボトムアップ式に活動しています。開院30年近くを迎え、良くも悪くも落ち着きすぎていた組織が活性化してきている。今後各職員が自分の視点から考え、行動につなげられる組織となることを期待します。

### 職員からのひとこと



有給休暇の取得は他の職員への仕事負担が大きくなる気がして、心苦しく感じ、楽しみではありませんでした。しかし平等に取得できると「お互い様」と思えるようになり、取得が楽しくなりました。誕生日に頂くお菓子は、ちょっと嬉しくやる気が出ました。今後もサブライズな企画を期待しながら、仕事を頑張っていきたいと思えます。

### 支援者からのひとこと

WLB推進委員 仁戸部 富恵

スタッフのWLBを一生懸命考えて様々な提案をしていただきました。その1つが病院祭でした。地域の皆様に医療や看護を提供し、スタッフとともに楽しんでいましたね。地域の皆様に愛される病院として、発展されることを期待しております。