



溝口病院

Medical Corporation LYRE Mizoguchi Hospital

どこよりも安らげる空間。
ガーデン・ホスピタルの名のもとに。

平成28年から平成29年度の行動計画を達成し
くるみん認定を受けることができました。

今後も「子育てサポート企業」として
働きやすい環境をつくっていきます！

病院の紹介



溝口病院は、精神科専門の病院として開院し、50年以上の歴史がある病院です。

現在は認知症疾患医療センターとしての機能もあり、その他にも、訪問看護ステーションや特定相談支援事業所、地域活動支援センターを法人で運営をしております。



★取組のきっかけ

- ・業務の住み分け、業務の合理化等を目指した。
- ・職員の2／3を占める女性労働者の働く環境やワークライフバランスを考えた。

★問題点の拾いだし

- ・縦割りであった業務の改革。
- ・得意・不得意分野の分析。
- ・労働者が活用できる院内の制度、法律を病院側が理解する。

★行った取組

・各委員会への他部門の参加

職員数が多い看護部が院内にある各委員会を行っていたが、この委員会へ事務部門、他部門の参加を行い病院内の横通しを行った。

・主要業務へのサポート

看護師の事務業務を事務部門に移行し看護部の時間外労働を減らす取組を行った。

・院内制度の周知、労働者のニーズに対応

短時間正社員制度、子の看護休暇等、子育て世代の30代から40代職員のニーズを理解

★ 看護部の業務改革 ★

看護師の時間外労働の削減

改革前

看護師は看護業務の後に事務業務を行っていた為、看護師としての技能取得や専門分野の知識習得の時間を阻害していた。



改革後

- 看護師の行う事務作業を事務部門に移行させて看護業務に集中。
- 時間外労働が減少、更に技能取得・専門知識の習得が図れた。
- 改革前20～30h／月、の時間外労働が10hに削減した。

**事務部門の負荷を人員増加で早期に対応、法人の理解もあり
10名であった事務員を20名へと増加を決断！**



時間外労働の 削減に成功！



ワーク・ライフ ・バランスの推進

- 職員個々のワークライフバランスが可能となった。
- 30代から40代の子育て世代の職員の人材確保、定着となった。

生産性の向上

- 時間外労働の削減から残業代が減少。その分を平成26年12月より職員に対して、賞与時に加算金として還元。

人手不足の解消

- 時間外労働の減少で、求人・募集に対してアピール。
- 他の院内制度もあり定時で帰れる等、口コミも広がり30代、40代の申込者が増え、求人の際の強みとなった。

★ 職員のニーズに応えるため 労務専従者の配置 ★

取組前

病院側も職員も社内各種制度の知識が少なかった…

院内に「子の看護休暇制度」「短時間正規職員制度」等はあったが、どんな時に？どのようにして？等疑問や質問があった。



取組後

病院の各制度、育児、介護休業等の知識を病院側がよく理解することを目的に労務専従の職員を設置。

併せて専門的知識のある社会保険労務士と契約、専従職員と協力して職員からの質問、疑問に対応。

病院側も法律や制度を熟知したことにより、職員のニーズを理解することに成功した。

質問・疑問の相談時だけでなく制度の周知を広めたことにより職員の多様な働き方に成功した。



制度等の知識を高めたことにより職員と病院側の信頼関係に成功！



成功したら……

子育て支援の向上・人材確保・定着向上

- 働きやすい職場環境が、深刻な医療従事者不足（30代から40代）を解消させ、子育て世代の職員の定着につながった。
- 職員のニーズを拾い上げ併せて周知を行い子育て世代職員の制度希望者が増加した。

人手不足の解消

- 時間外労働の削減と併せて30代、40代の申込者が増え、応募者に職場環境について説明。
求人の際の強みとなり採用に繋がるケースが増えた。