

最新医療経営

PHASE3
フェイズ・スリー
October 2022 vol.458 **10**

特別対談

クラウド化で
医療DXを
推進！



深津 博
医療ISAC代表理事/
愛知医科大学教授・
医療情報部長



永田英三
株式会社Box Japan
エンタープライズ
営業2部部長

特集2

病院の組織力アップへ！
外部認証を
活用せよ

巻頭特集

人材確保と 病院経営の“切り札” 職員満足度 向上のススメ



病院トップの経営者魂
明楽重夫
医療法人財団明理会
明理会東京大和病院 病院長
「病院全体のクオリティを上げる」

病院「伸化」論
特定医療法人社団
研精会
(東京都調布市)

ES向上
2病院の
取り組み

一人ひとりの働き方を支える

働くモチベーションを下げない仕組み

社会医療法人 高橋病院 (北海道函館市)

働き方を「見える化」 3つのシートを導入

高橋病院は働き方改革を推進するうえで、職員一人ひとりの働くモチベーション向上を念頭に、さまざまな仕組みを整備してきた。その取り組みの成果を確認する指標として、職員満足度調査を活用している。



回復期・慢性期を担うほか、グループとして介護施設、在宅サービスを併設。地域包括ケアシステムを支える、医療・介護ネットワークづくりに取り組む。179床。

働き方については見える化する

ために、「課業（業務）シート」「人

事評価シート」「能力開発シート」

の3つを導入した。これらによって自分自身の働き方と評価が明らかになり、さらに個人の特性や家庭環境、年齢などに配慮した対応が可能となる。「希望者については3つの評価を給与にも反映していきます。定期昇給は担保されています。ため、それ以上は望まない職員もいれば、インセンティブ取得に果敢にチャレンジする職員もいます」と高橋肇理事長は説明する。

働く職員を支える取り組みとして、2010年にメンタルヘルス室を開設。新入職員に対しては、入職後1年間は最低4回の面談を行う。コロナ禍の影響で精神的疲労が蓄積する職員へのサポート機能も果たしている。

また、パワハラ・セクハラ委員会を設け、労働組合の執行部をまじえて年3〜4回の調査を実施する。「人間関係の問題は根深いもので、特に医師のように長時間勤務を行う職種にとっては、このようなSOSを発しやすい仕組みはあってしかるべきではないでしょ

うか」（高橋理事長）

このほか、家族の失業や子どもの病気といった不測の事態や資格取得にかかる費用をサポートする奨学金制度、リフレッシュ休暇、有給休暇の取得率達成状況の調査、ICT活用などを推進する。

勤務体制に対する 8割の満足度を維持

働く環境を改善するためには、職員へのアンケート調査を重視している。年2回の人事異動希望調査は、回答は所属長を通さず、直接理事長に封書で届く流れになっている。異動の希望は所定機関を通して、できる限り希望を叶えるようにしており、離職防止にも役立つている。

毎年実施している職員満足度調査では、「勤務時間に無理はないか」「休暇が取得しやすいか」といった設問を含む、全45項目からなる。この2つの設問については、それぞれ80%の満足度を維持できている。