

組織のブラッシュアップによる マグネットホスピタルの確立



○マックスール異病院 江川 民子
百武整形外科病院 上村 あゆみ
大久野病院 岸下 結花
関東脳神経外科病院 栗原 典子
平成立石病院 佐藤 知子
武蔵野陽和会病院 辻村 淑子

2017年9月9日



マグネットホスピタル

- ・看護師を磁石のように引き付ける魅力的な病院
- ・優れたスタッフナースを引き寄せ、高定着率を維持し、一貫して質の高いケアを提供している看護組織



ブラッシュアップ

手直し＝洗練させレベルアップする

病院を取り巻く社会環境(環境分析)

外部環境

少子高齢化

消費増税・物価高騰
所得動向の変化

診療報酬の改定
地域医療構想計画再編

患者が病院を選ぶ時代

ホスピタリティや医療・看護の
専門性が求められる

内部環境

ネームバリューのある病院に
看護師が集まる

紹介会社を経由しての雇用が
多数を占める

ワークライフバランスへの
配慮が求められる

チーム医療の充実

魅力ある教育支援体制が必要

3

現状の問題

スキルアップ目的で退職してしまう

保育施設がないため出産を機に退職
職場復帰したくても早期復帰できない

組織体制や自分のやりたい看護との
温度差を感じる

看護学校卒業後
他病院施設に就職してしまう

自力でのエントリーが少なく
紹介業者に雇用を頼っている

目指す姿

やりがいをもった看護師が
長く働きつづけられる職場である

育児と仕事が
両立できる組織である

組織のビジョンとミッションを共有できる

当院での就労継続を望み、安心して個
別教育支援を受けられる組織である

紹介業者に頼らず、看護師自ら働
きたいと希望する病院になっている

4

＜K病院・中小規模のモデル地域医療機関＞40床 10:1

2015年第1回日本サービス大賞優秀賞受賞

「職員全員経営」との方針に基づく職員の自律意識と徹底した従業員満足
「ホスピタリティ教育」をベースに患者満足向上に向けたサービス改善
「第1の顧客を職員」においた経営方針・職員にとって価値ある病院を目指す

従業員満足
患者満足
ビジョン・ミッション発信と浸透
スキルアップ
協働

医療従事者満足度向上活動
ワークライフバランス
キャリア・スキルアップ支援
地域密着活動

＜F病院＞ 460床 7:1 ISO9001認証

「2011年ワーク・ライフ・バランス大賞 優秀賞受賞」

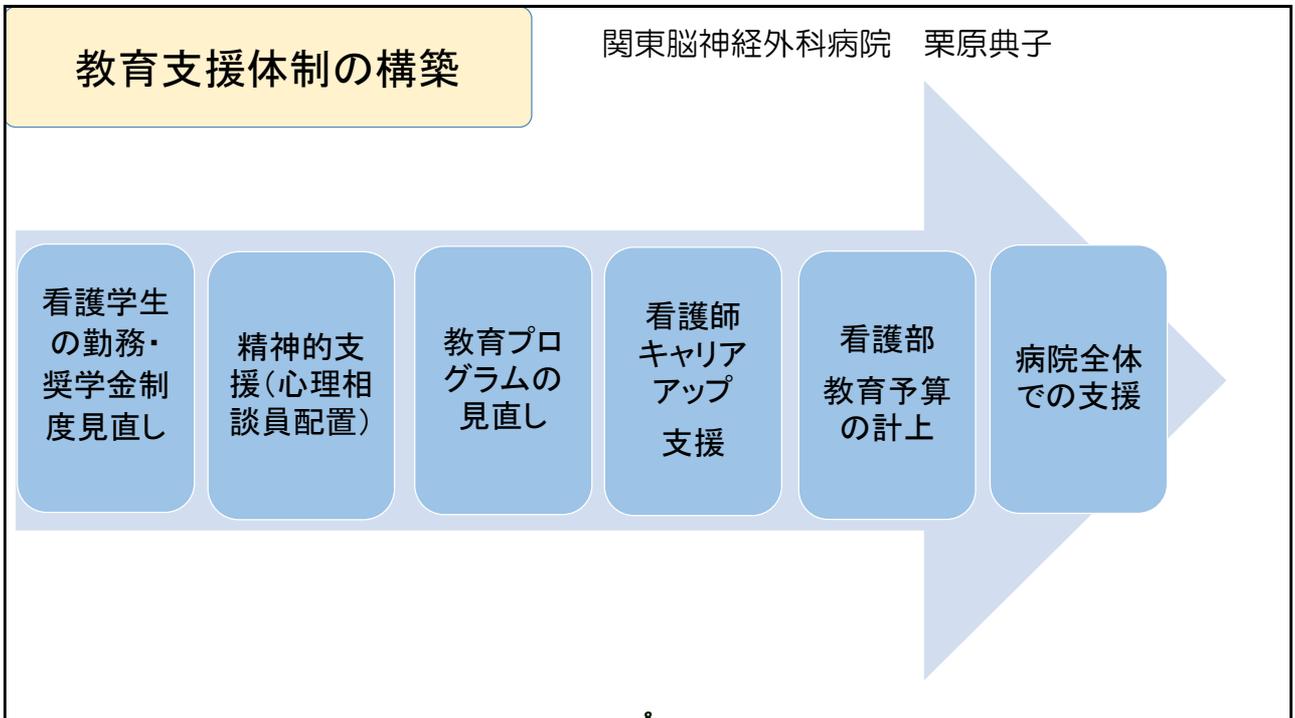
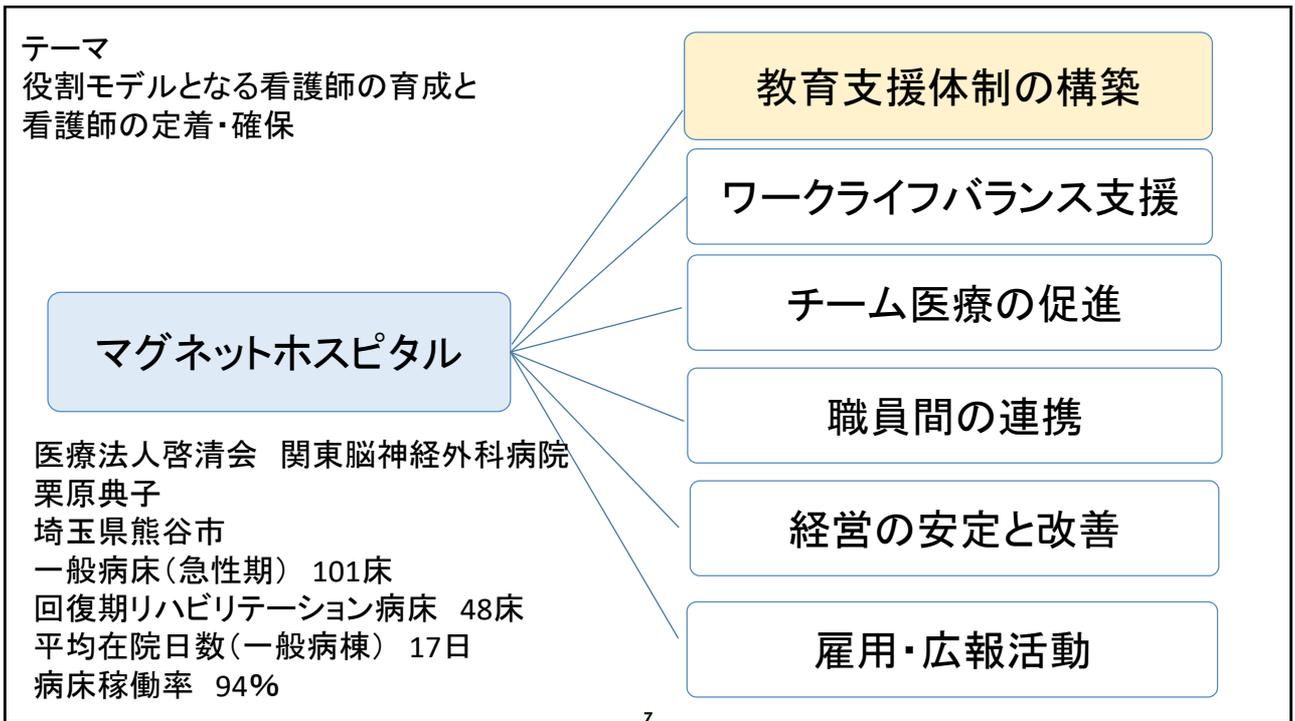
「女性医師・すべての医療従事者にやさしい病院」認定取得

「病院の差は中で働いている職員の差である」

＜看護離職率2006年9.8%⇒2010年5.8%＞

マグネットホスピタルを実現するためのテーマと取り組み

1・教育支援体制の構築	➡	役割モデルとなる看護師の育成
2・WLB支援	➡	保育施設の完備やWLBに考慮した勤務体制をつくる
3・チーム医療の促進	➡	看護師が看護に専念できる環境づくり
4・職員間の連携	➡	生産性が上がる組織づくり
5・経営の安定と改善	➡	組織の理念・方針・役割課題の共有
6・雇用・広報活動	➡	病院・看護部の取り組みや職場環境についての広報活動



教育支援体制への取り組み現在の状態

【うまくいっている事】

- ・看護学生の勤務体系や奨学金制度の見直しが行われた
- ・キャリア、能力別教育プログラムの立案ができた
- ・外部講師を招きスキルアップ目的での研修を開催している

【うまくいっていない事】

- ・組織の役割を認識し、看護実践の手本・見本となる役割モデルをとれる看護師の育成ができていない
- ・外部研修への参加が少ない
- ・認定看護師取得希望者がいない

- ・看護師確保、定着のために看護師キャリアアップ支援が必要であることを病院理事会にて説明し理解を得られた

何故？

- ・看護職員にキャリアアップ支援体制の周知が十分にできなかった
- ・病院全体での支援体制構築に時間がかかる(教育予算計上等)

テーマ
保育施設の完備やWLBに考慮した勤務体制をつくる

マグネットホスピタル

百武整形外科病院
上村あゆみ
佐賀県 佐賀市
整形外科単科病院 1病棟45床
一般病床 25床 包括ケア病床 20床
平均在院日数 15日
病床稼働率 85.6%

教育支援体制の構築

ワークライフバランス支援

チーム医療の促進

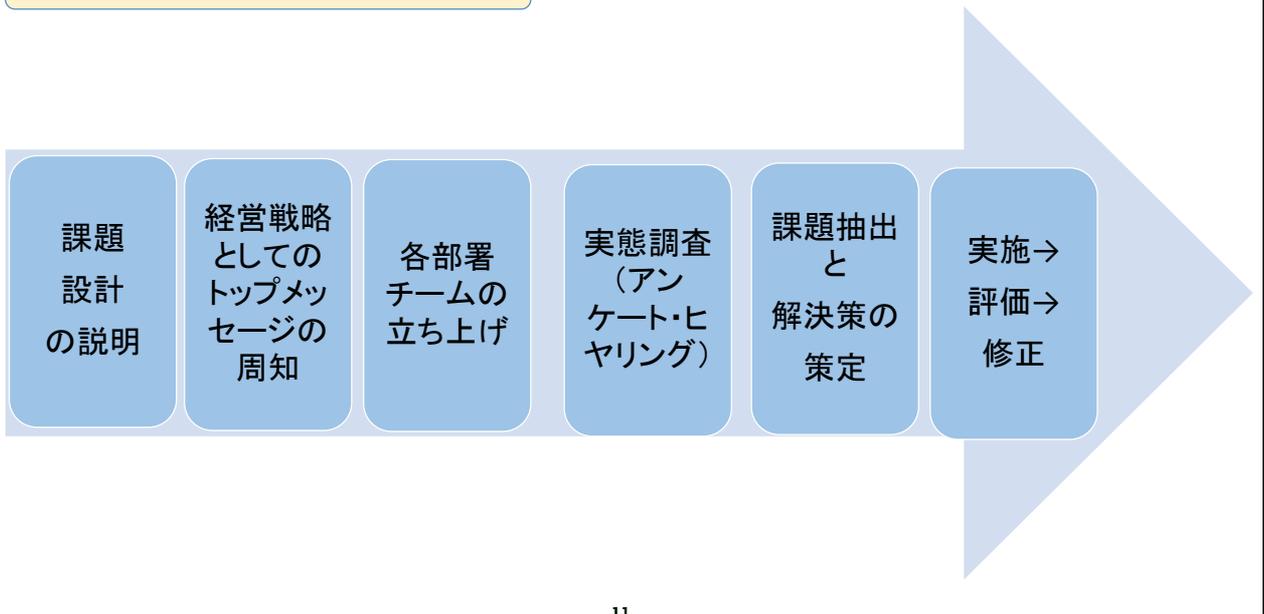
職員間の連携

経営の安定と改善

雇用・広報活動

ワークライフバランス支援

百武整形外科病院 上村あゆみ



11

WLB支援への取り組み現在の状態

【うまくいっている事】

- ・問題点の抽出や工夫点など、子育てスタッフから積極的に意見交換が出来る

【うまくいっていない事】

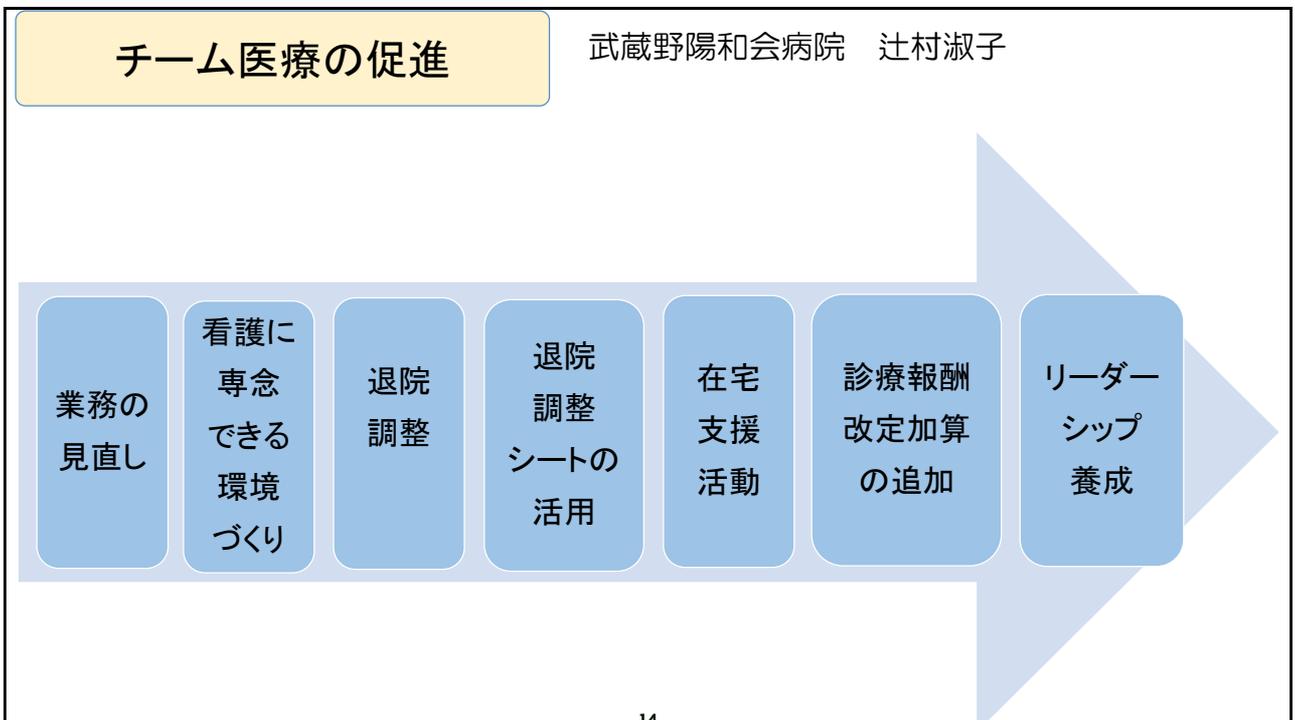
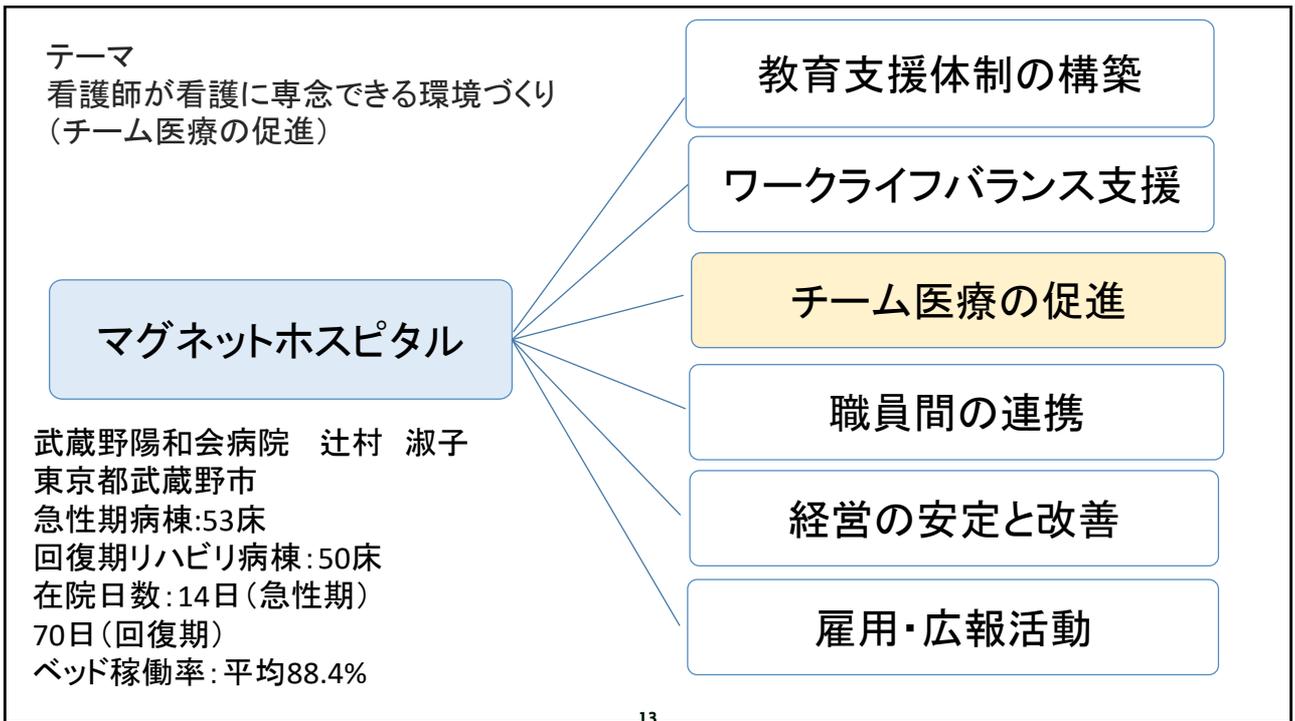
- ・多様な勤務体制(時短)の業務・給与形態及び、整備が出来ていない
- ・人事評価の見直しが出来ていない

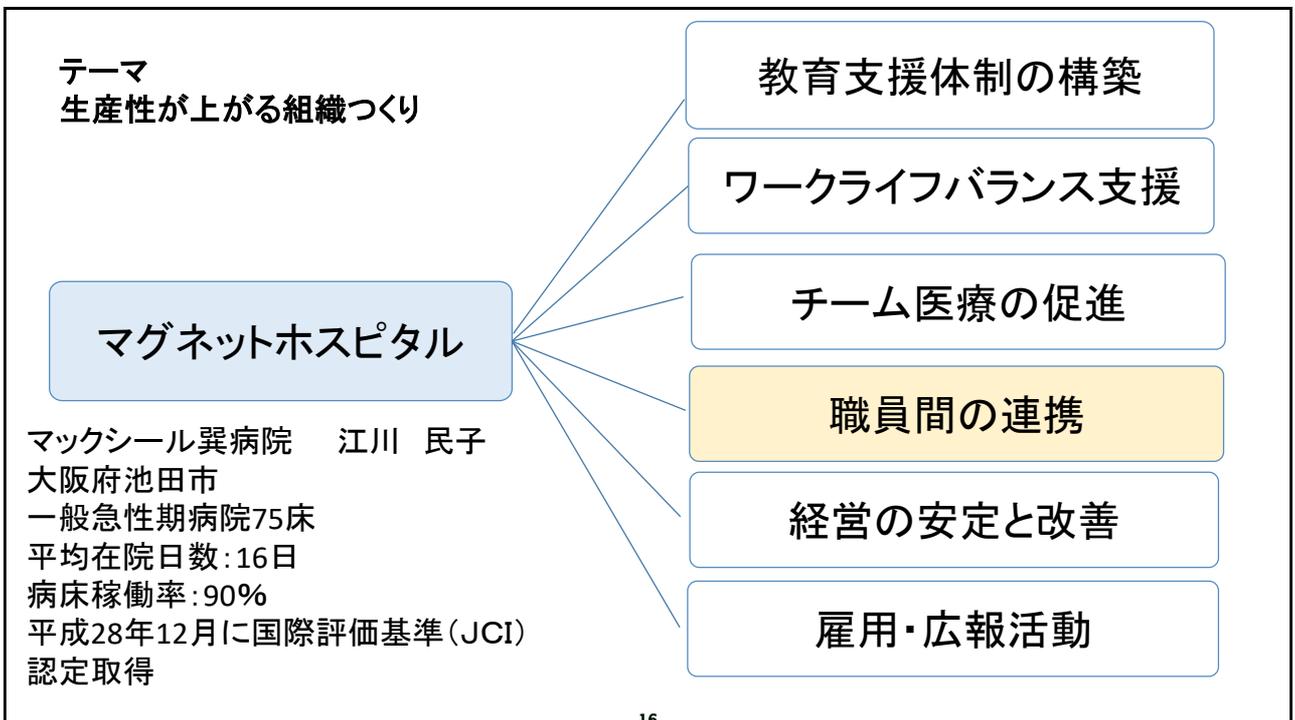
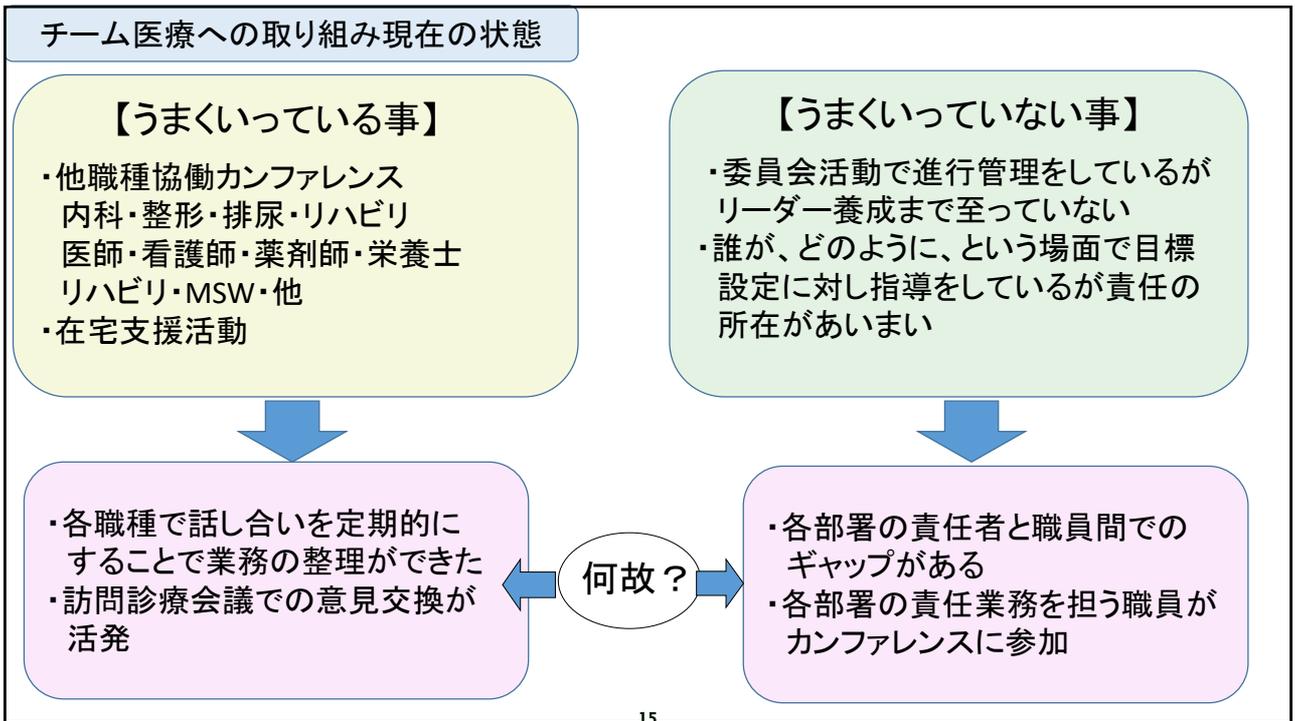
- ・効率化することの期待感があり改善に対して意識が高い

何故？

- ・仕組みの情報・共有不足
- ・課題修正によって、取り組み対応時期が、年度スタートまでに間に合わなかった

12

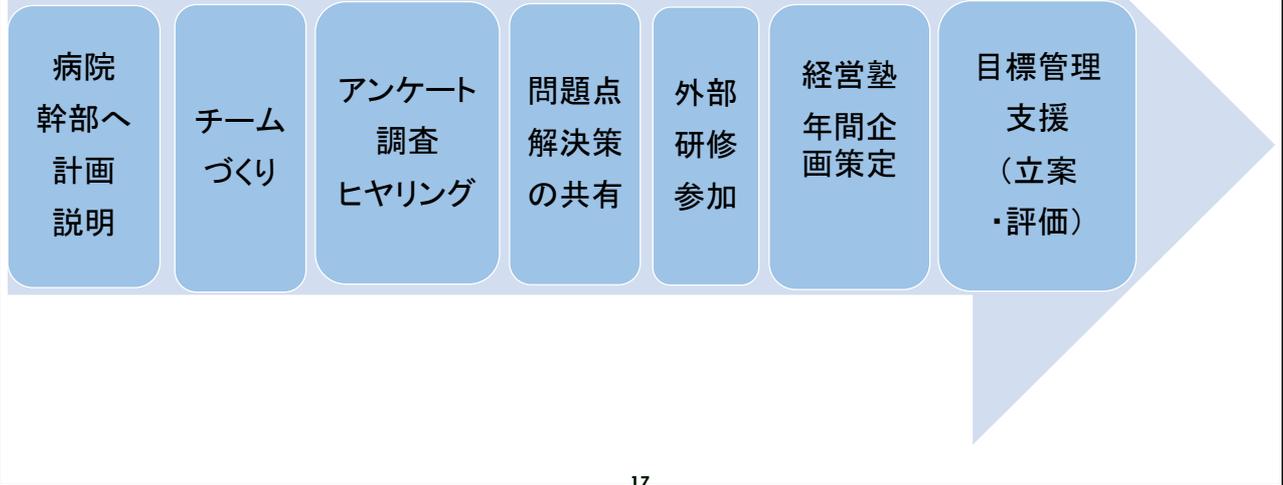




職員間の連携

マックスシール巽病院

江川民子



17

職員間の連携への取り組み現在までの状態

【うまくいっている事】

- ・事務職員の問題点の共有
- ・チーム編成
- ・事務職員全員のヒヤリング
- ・問題点の抽出
- ・今後の対策、年間スケジュールの立案

経営陣の協力が得られた事
★理事長や事務長を含む病院幹部と共通認識が得られた。

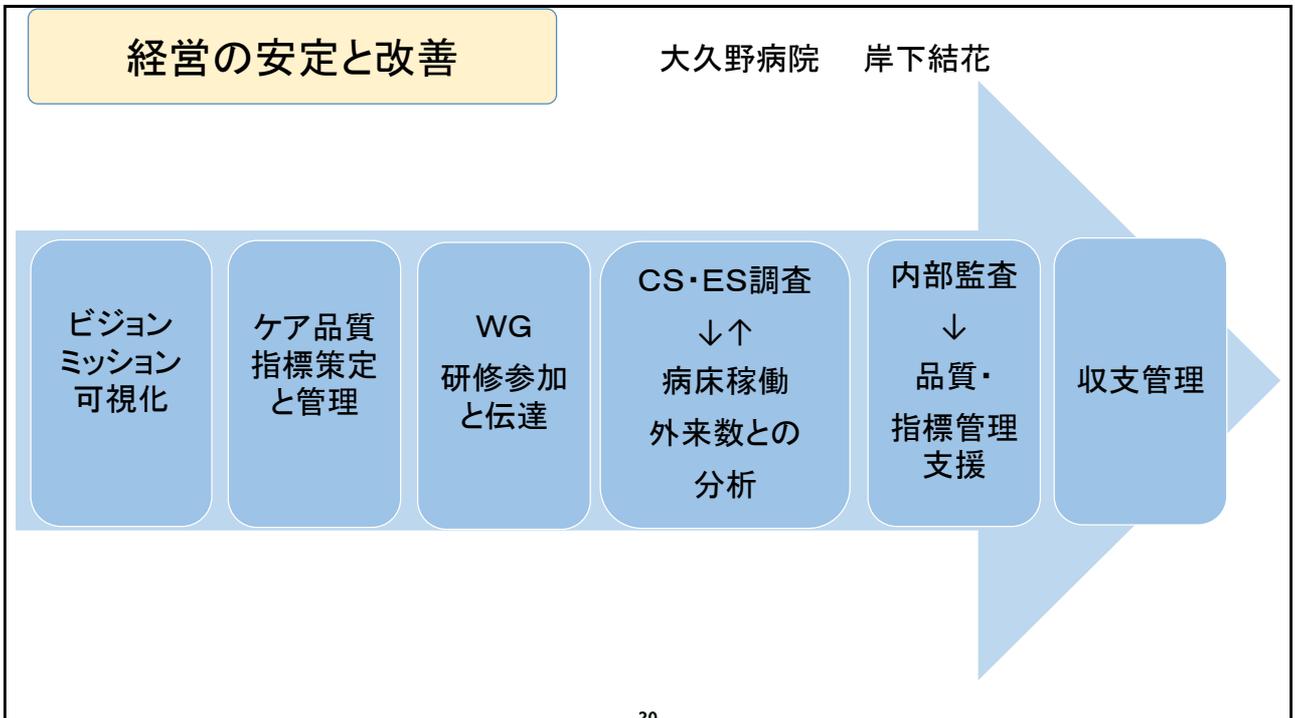
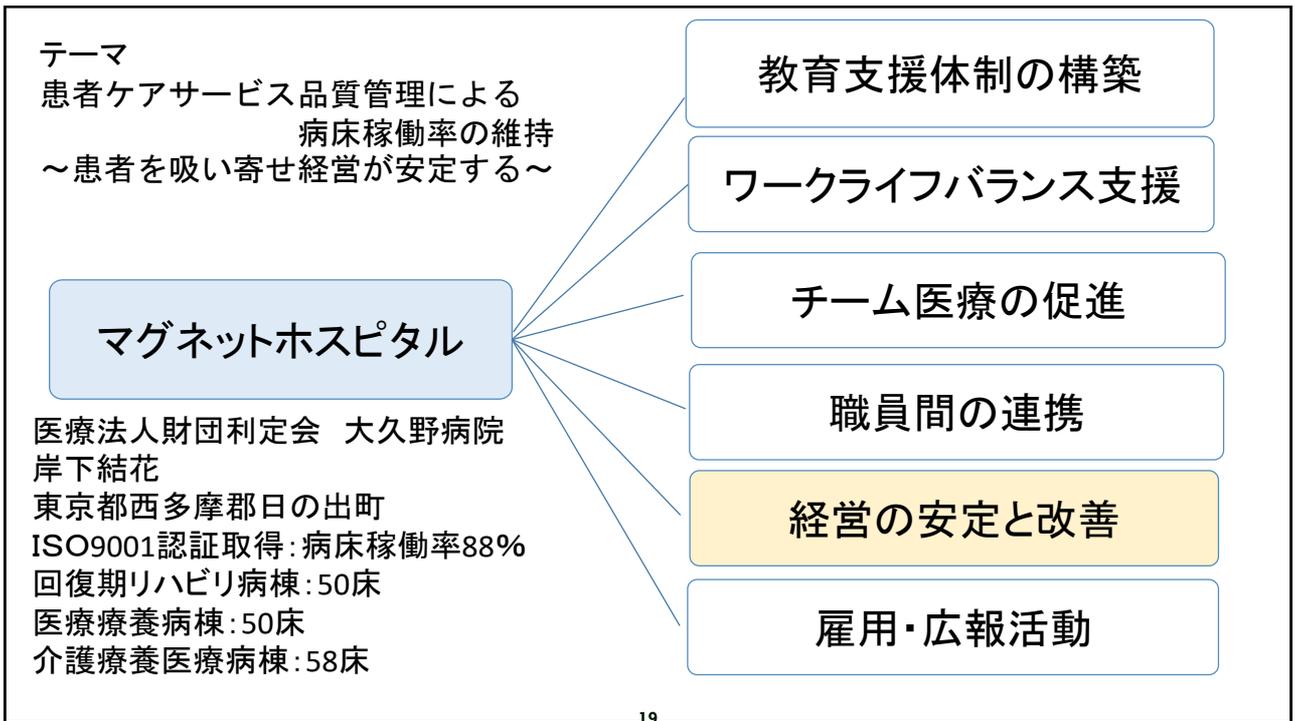
【うまくいっていない事】

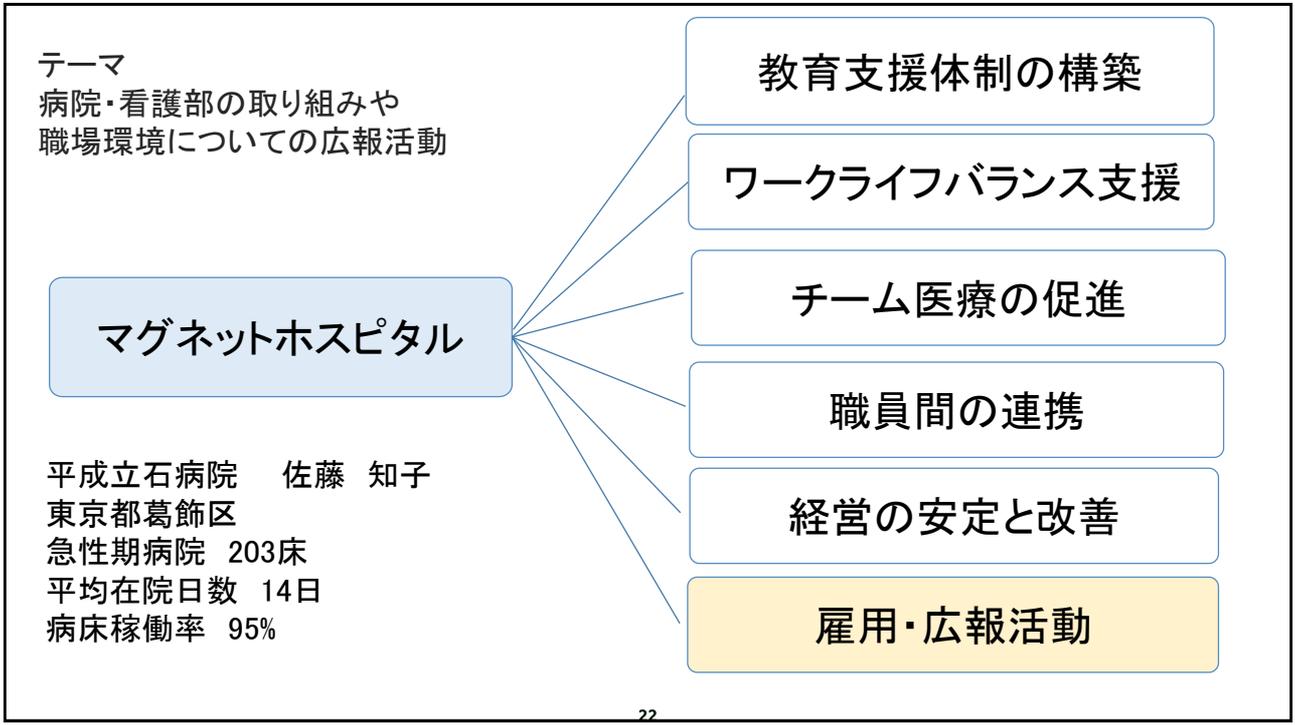
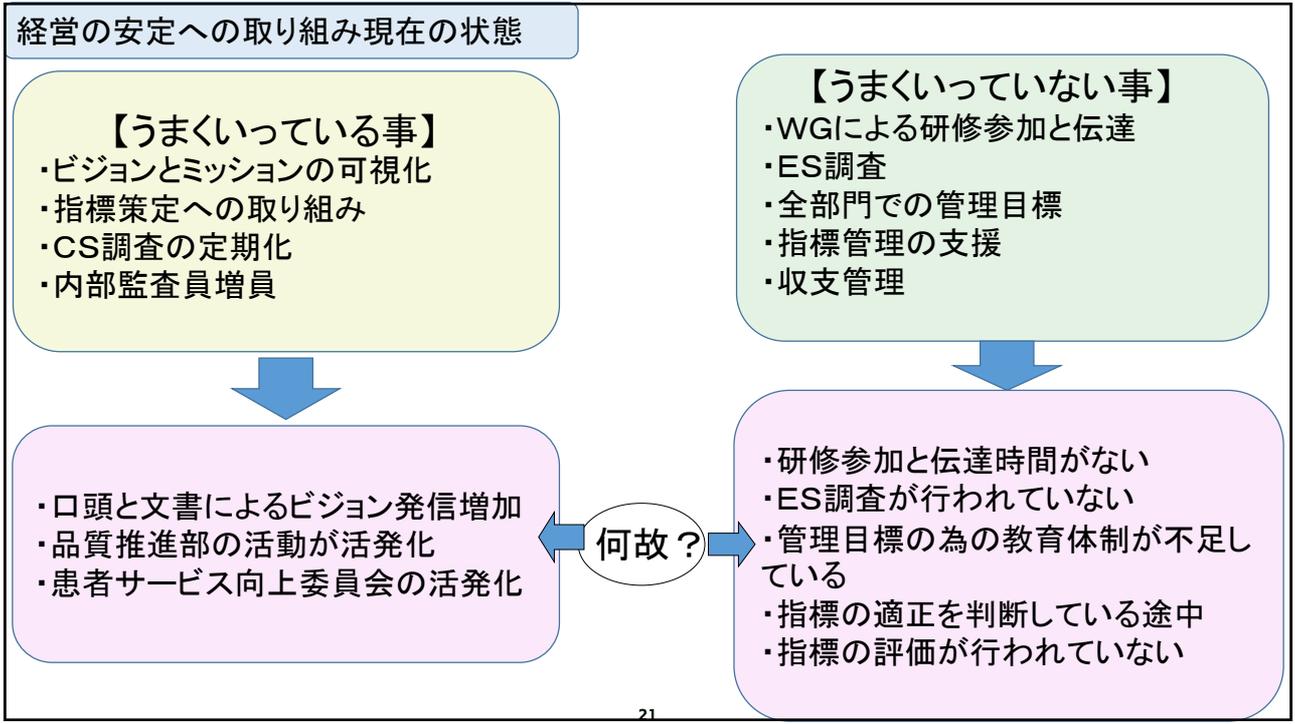
- ・アンケート調査は実施できなかった
- ・外部研修の参加

★共有した問題は即時的、緊急的に取り組む必要があった。
★経営的な視点より管理者としての資質が育成されていないことが明確となった。

何故？

18





雇用・広報活動

平成立石病院 佐藤知子

インナー
ブランディング

入職者
アンケート
実施

アンケート
から
改善点
を見出す

雇用活動に
職員全員で
取り組む
体制構築

ホーム
ページ
刷新
適宜
更新

学校訪問
パンフレット送付
病院見学会
就職フェア
復職支援研修

23

雇用・広報活動への取り組み現在の状態

【うまくいっている事】

- ・インナーブランディング
- ・入職者アンケート実施
- ・ホームページ掲載の素案作成
- ・面接者、入職者対応見直し
- ・資料請求⇒病院見学



- ・看護部の方針を師長・主任に周知ができた
- ・ボトムアップ体制が進んだ
- ・「職場がみえる」資料を追加

【うまくいっていない事】

- ・ホームページの刷新が6月の時点で院内での打ち合わせ段階であり、業者依頼ができていない



- ・金銭的問題、グループ病院内の統一性等の問題から決定までに時間がかかる

何故？

24

みんなが集まる マグネットホスピタル！！

《特徴》

職員が辞めない病院
ES: 職員満足度の向上
帰属意識の向上



《効果》

職員満足度向上
組織力の強化
患者サービスの質向上
求人しなくても集まる
雇用人件費が縮小できる