



東京ワークライフバランス  
認定企業

認定部門

育児・介護休業制度充実部門

特別医療法人社団慈生会等潤病院



働き方を見直すいきいき職場を応援!

ワークライフバランスフェスタ東京2012

WORK LIFE BALANCE FESTA TOKYO 2012

R100

古紙/再生紙配合率100%再生紙を使用



# 特別医療法人社団慈生会等潤病院

## 会社概要

会社名	特別医療法人社団慈生会等潤病院
代表者名	伊藤 雅史
創立(創業)	1979年
所在地	足立区一ツ家4-3-4
TEL / FAX	03-3850-8739 / 03-3860-8183
従業員数	266名
URL	<a href="http://www.tohjun.com/">http://www.tohjun.com/</a>



## 事業内容

- ・診療科目  
内科・外科・整形外科・脳神経外科・泌尿器科・皮膚科・放射線科・麻酔科・リハビリテーション科・呼吸器内科・消化器内科・循環器内科・神経内科・消化器外科・肛門外科・外科(人工透析)・リウマチ科
- ・病床数  
一般病床(122床 内亜急性期病床:8床)、回復期リハビリテーション病棟(42床)
- ・標榜  
病院機能評価認定病院・DPC対象病院・二次救急指定病院・地域救急医療センター(東京ルール)・東京都脳卒中急性期医療機関・麻酔科認定病院
- ・届出施設基準  
救急搬送患者地域連携受入加算、急性期病棟退院調整加算I、  
亜急性期入院医学管理料I、医師事務作業補助体制加算、  
一般病棟入院基本料10:1、がん性疼痛緩和指導管理料、  
がん治療連携指導料、透析液水質確保加算、  
ニコチン依存症管理料、薬剤管理指導料、  
運動器リハビリテーション料(I)、呼吸器リハビリテーション料(I)、  
脳血管疾患等リハビリテーション料(I)、画像診断管理加算2、  
急性期看護補助体制加算(I)、回復期リハビリテーション病棟入院料(I)、  
救急医療管理加算、診療録管理体制加算、  
心臓MRI撮影加算、冠動脈CT撮影加算、  
外来科学療法加算(I)、医療機器安全管理料1、  
医薬品安全情報等管理体制加算
- ・関連事業  
常楽診療所(在宅療養支援診療所)、健診センター等潤、  
常楽診療所通所リハビリテーション、訪問リハビリテーション、  
居宅介護支援事業所常楽、地域包括支援センター一ツ家、  
慈生会足立東部老人訪問看護ステーション、グループホーム常楽



## ♡ 目的・理念

### 働きやすい職場環境を作り、子育てを支援

人生の中でその年齢や生活の状況に応じた多様な勤務体制を提供し、職員のワークライフバランスに合わせた職場を目指しています。

特に、出産・育児を契機に離職する女性職員を少なくしていこうと努めています。ワークシェアリングを進めることで、同じ部署の仲間全員でその意義を理解することができます。更に協調体制が深まり、ワークライフバランスを支える体制の整備が進んでいます。

## ♡ 取組内容

### 24時間院内保育施設の設置 (20年の実績)

- ・1991年に設置し20年の実績があり、24時間365日体制で職員の勤務体系に合わせた運営を行っています。出産後の女性職員が早期に職場に復帰し、子育てと仕事が両立できるようサポートしています。

### 時間単位年休の制度の導入

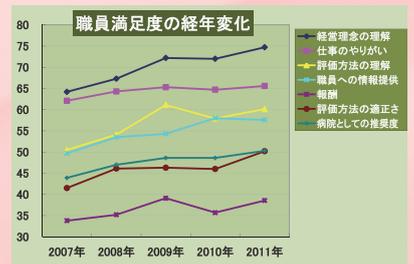
- ・職員、家族の突発的な事情や短時間で済む用件に柔軟に対応できるよう、時間単位での年次有給休暇取得が可能です(4日分32時間)。時間単位での有給が取得できるので職場や他の職員に与える影響も少なくなります。

### 短時間正職員制度の導入 (子が中学校就学前まで) / 夜勤制限正職員制度の導入

- ・職員一人ひとりのワークライフバランスに対応できるよう、正職員の勤務形態に幅を持たせています。正職員としての勤務を継続することにより、専門職としてのキャリアを切らさず高いモチベーションを維持することができます。

### 職員満足度調査の実施 (年1回)

- ・2007年より職員満足度調査を年1回実施しています。職員の立場から法人の問題点や改善事項の提言を集約し、職場環境の改善や医療の質向上の取組みに反映させています。



## ♡ 実現のポイント

### 就業体制の見直し

- ・外部社会保険労務士を中心に就業体制の全面的な見直し、定期的なサポート、院内勉強会を行うことで働きやすい職場を目指し、理事長を中心に法人が一丸となって職場環境の改革に取り組んでいます。



### 仕事の進め方の改善により、業務の効率化、透明化を促進

- ・IT化による情報の共有 (MyWeb Medical、e-Valueを用いたメール機能や職員共有フォルダの活用により迅速かつ正確に情報を伝達することが可能になっている。また、京セラ式原価管理手法の導入により職場の透明化が図られてきています。



### 朝礼・管理会議

- ・月1回の朝礼では、各部署とも可能な限り全員が参加し、理事長から法人の指針が提示され、職員との意思疎通が図られています。また、週2回の管理会議では、各部署より責任者が参加し、よりきめ細やかな問題点の抽出や提案を行える場となっています。

## ♡ 従業員の意見

### 職場への効果

- ・職員一人一人のことを考えた取り組みがあることにより、気持ちに余裕ができ職場での業務が円滑になりました。



### 会社の姿勢や方針について評価できる点

- ・福利厚生面での新しい制度を積極的に取り入れているため、働きやすい環境を与えてくれる点が評価できます。

### 生活や働き方への影響

- ・保育施設もあり子供を安心して預けられるため、勤務中は気持ちに余裕ができ安心して業務に集中できるようになりました。



### 職場での周知方法

- ・朝礼、ITを用いた細かい制度説明等により、職員一人ひとりに対して配慮がされています。

