

# 楽しく働くために ～現場ナースのモチベーションUPの視点から～

H28年10月28日(金)

(株)麻生 飯塚病院

須藤 久美子



# 本日のアジェンダ

- 1、(株)麻生 飯塚病院の紹介
- 2、セル看護提供方式に変えての変化
  - 1) 開発の経緯
  - 2) その成果
  - 3) 評価指標
- 3、重症度、医療・看護必要度と  
セル看護提供方式で  
医療(ケア)の質向上に貢献できる

# 大正7年 麻生炭坑病院(120床)として診療開始

開設の精神：『郡民のために良医を招き，治療投薬の万全を計らんとする』(麻生太吉翁)



# 病院概況

(平成28年4月1日現在)

**定床数** 1, 116床(一般978床, 精神138床)

**病棟数** 32病棟

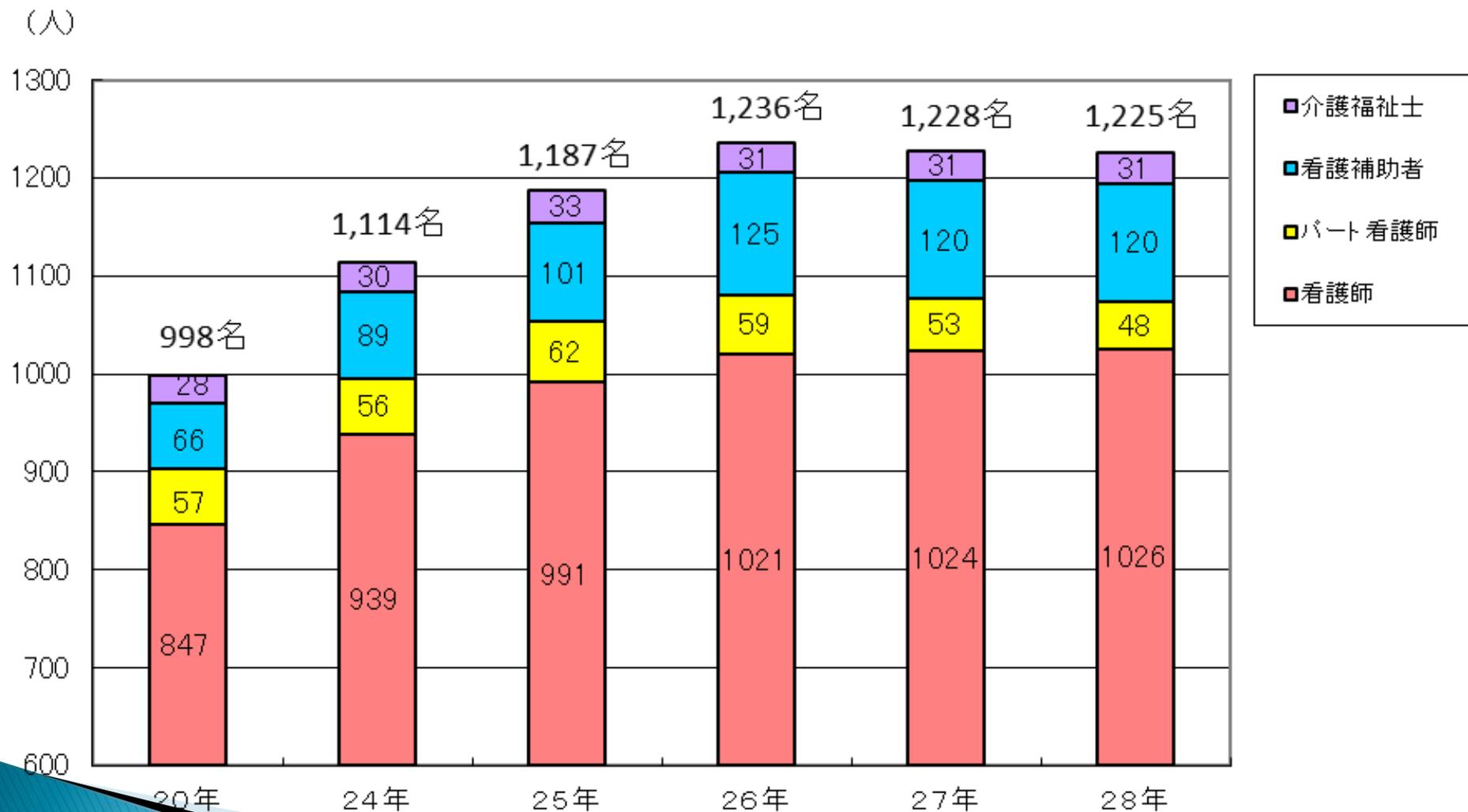
**診療科目** 39科・部

**従業員数**

医師	298名
看護師	1,134名
医療技術者	530名
事務その他	489名
計	2,451名

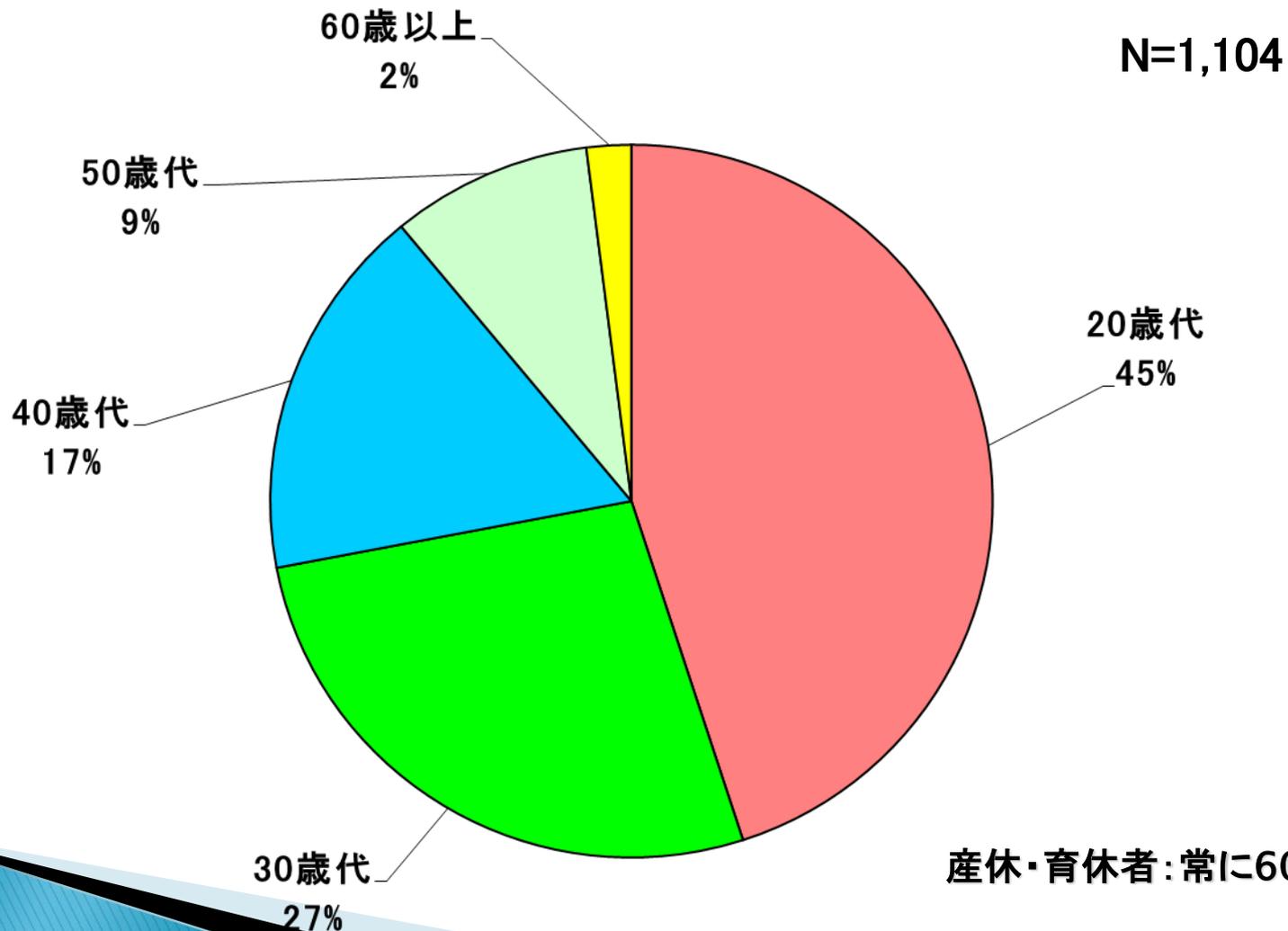
# 看護スタッフ数

(平成28年4月30日現在)



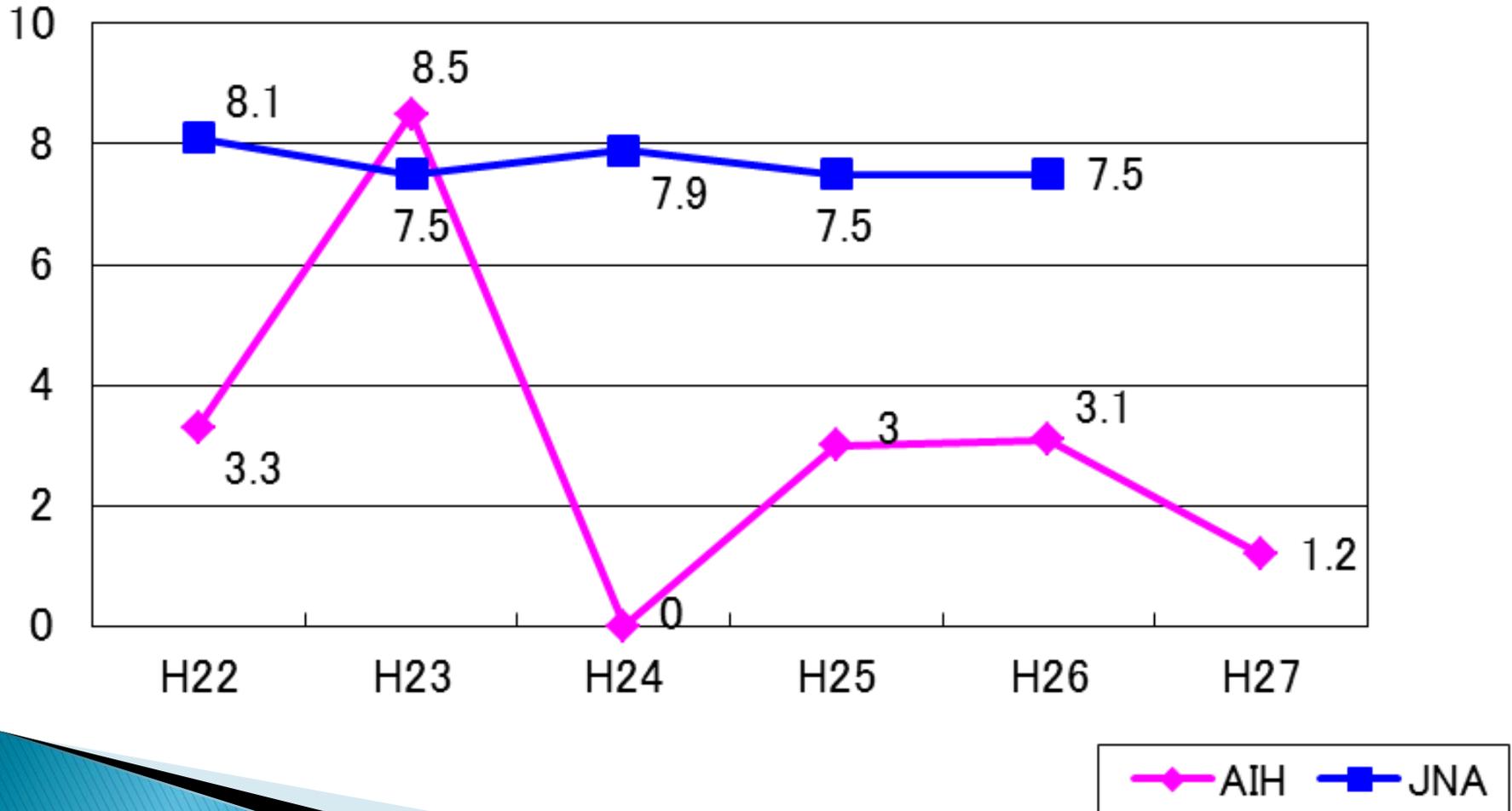
※データ:看護部長室「月間看護職員動向」より(産休育休者含む、退職者・出向者除く)

# 看護師の年齢構成 (平成28年4月1日現在)



産休・育休者:常に60名前後

# 新人離職率の推移



# 経営理念

We Deliver The Best

まごころ医療、まごころサービス、  
それが私たちの目標です。

## H28年度事業計画テーマ

「伝えようまごころ、届けよう心に残る医療、そして受けとろう感動を」

# “WE DELIVER THE BEST”

## 【看護部理念】

豊かな感性を持ち、人を理解し、尊敬し、  
暖かい心で接する

## 【目的】

看護の質の向上

“自ら考え、自ら実践し、

ベッドサイドで

一人ひとりが  
大切にしてもらったと  
感じていただくこと！！

日本一のまごころ病院

# 1、セル看護提供方式に変えての変化

# 1、開発の経緯

当時を振り返ると・・・看護部長に就任して・・・

➤ ナースを増やしても増やしても・・・

ナース不足！ 疲弊感UP 残業時間減らず！

辞めていくナースから「ここには看護観がない！」

➤ 「間抜けな看護観」

ナースの観念

なぜなんだろう

増やしたナースは

ナースを増やしても

**「やり方」を変えないと変わらない！**

??

そのとき！  
good timing

アメリカ シアトル VMMC訪問 (H22年11月)

➤そこで、見たものは……

「スタッフステーションにナースが居ない！」  
ナースは看護助手と共に病室に居た。

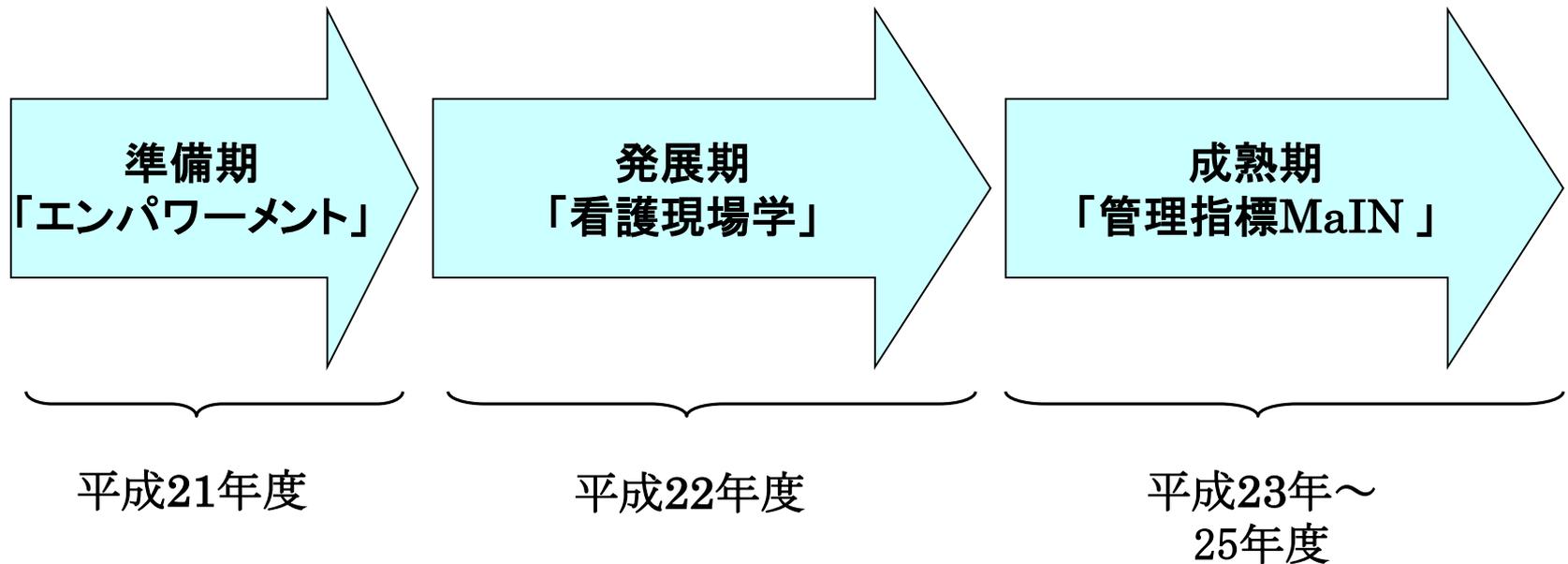
➤産業界の「セル生産方式」がモデルです。

これらを踏まえて…

# 「未来からの反射」実施計画

まごころ医療

## 未来からの反射 ～飯塚病院看護部の5年後を創造する～



➤新棟建設の設計の時期だった(chance!!)

「ナースが

患者のそばに居られるようにしよう！」

(そうすればスタッフステーションに戻らなくてよくなる)

\* スタッフステーションに戻らなくてよい「しかけ」を  
設計に組み込んだ。



天からの声

「ナースは患者のそばに居られるのか???'」

# どうなったか？

標語を作成

- H22年・23年「ナースはベッドサイドに」  
時間になったらスタッフステーションに戻ってくる
- H24年「スタッフステーションにナースがいない」  
ステーションにはいないが廊下に居るようになった。
- H25年「ベッドサイドで仕事ができる」  
病室には居るようになったが……。 (PC見てるだけ)
- H26年「患者さんの声が聞こえますか？」

【目指すものは】

まごころケア

「**楽しんで**」働いてもらいたい！

➤患者に関心を寄せる。

- ・そばにすることで患者の思いに気づくことが出来る
- ・患者の「痛かろう」「苦しかろう」「つらかろう」「楽しかろう」「うれしかろう」が**感じられるナース**

「楽しく、働くために」

「楽しい」って、どういうこと？

# 楽しいことって？

- \* 人は気持ちのよいことに  
「ありがとう」と言う。
- \* 安心できる場所に身をおく
- \* ポジティブ思考は周りを巻き込んでいく

楽しい→モチベーションアップ→生産性の向上

# 人はどんなときにモチベーションが高まるか？

ナースは？

- 自分が提供したサービスで**他者に喜んで**もらったとき
- 自分が**成長した**と感じたとき
- 「**本質**」に触れたとき  
(人は本質に集まってくる)

楽しい→モチベーションアップ→**生産性の向上**

# セル看護提供方式とは

## 【概念】

- ナースの「動線」に着目し、**改善手法**を用いて、動線のムリ・ムラ・ムダを省き、「患者の側で仕事ができる**=**患者に関心を寄せる」を実現する
- **受け持ち患者均等割り振り**

# 業務改善のKeyになったものは？

業務に必要な物品の整備 (PCカートを屋台にした)



# 受け持ち患者均等割り振り

一人のナースの患者受け持ちが4名になった！

看護師の業務負担が軽減するために  
全ての看護師が患者受け持ちをする。

リーダー看護師、早番、遅番、フリー看護師  
も全てが患者受け持ちをする。

入院患者総数 ÷ 日勤者数 = 受け持ち患者数

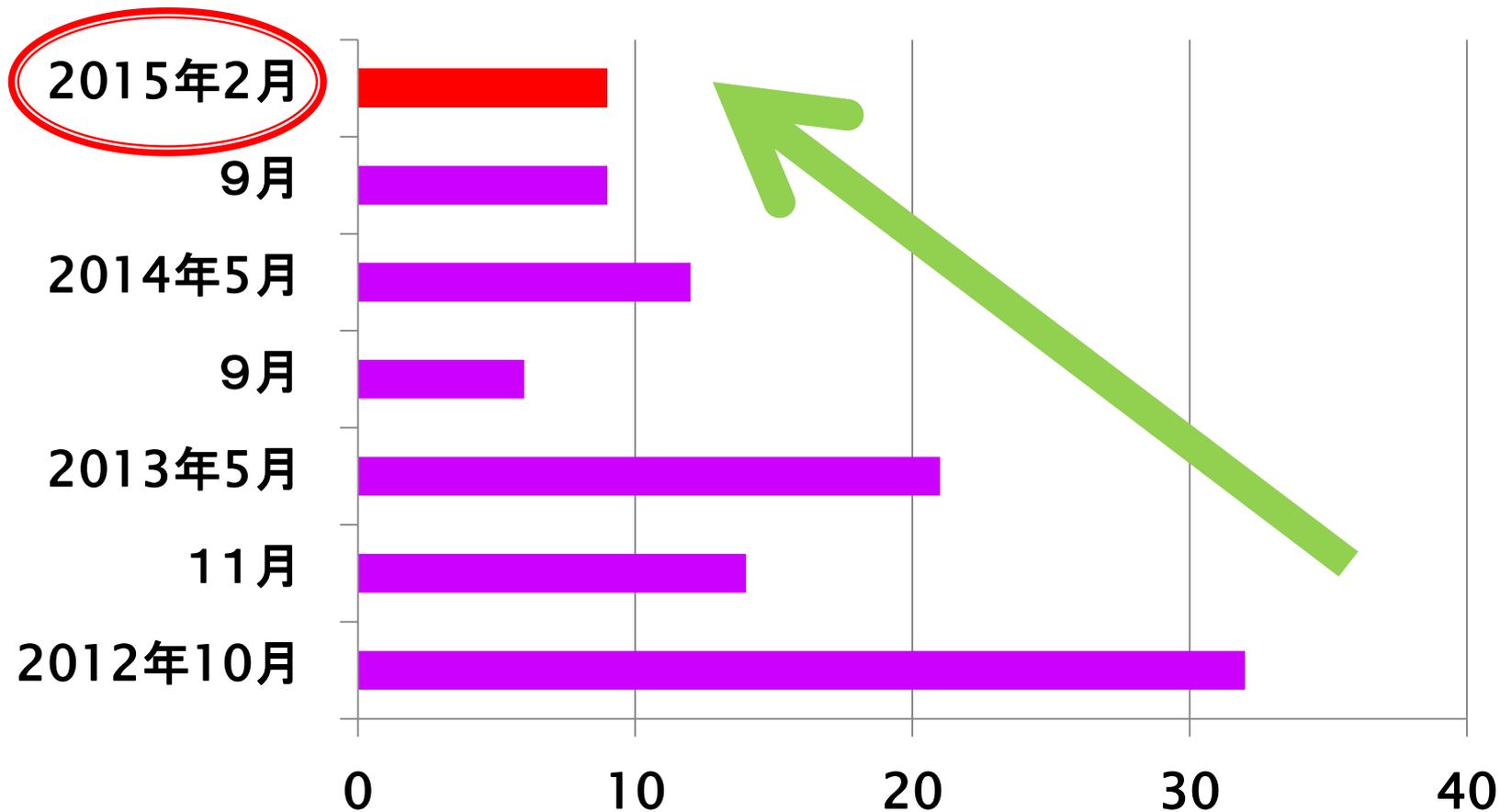
一人の受け持ち患者平均数 約4人

これらの事で一人の看護師の受け持ち患者数を減らす事が出来、  
余裕が持てるようになった。

## 2) セル看護提供方式の成果

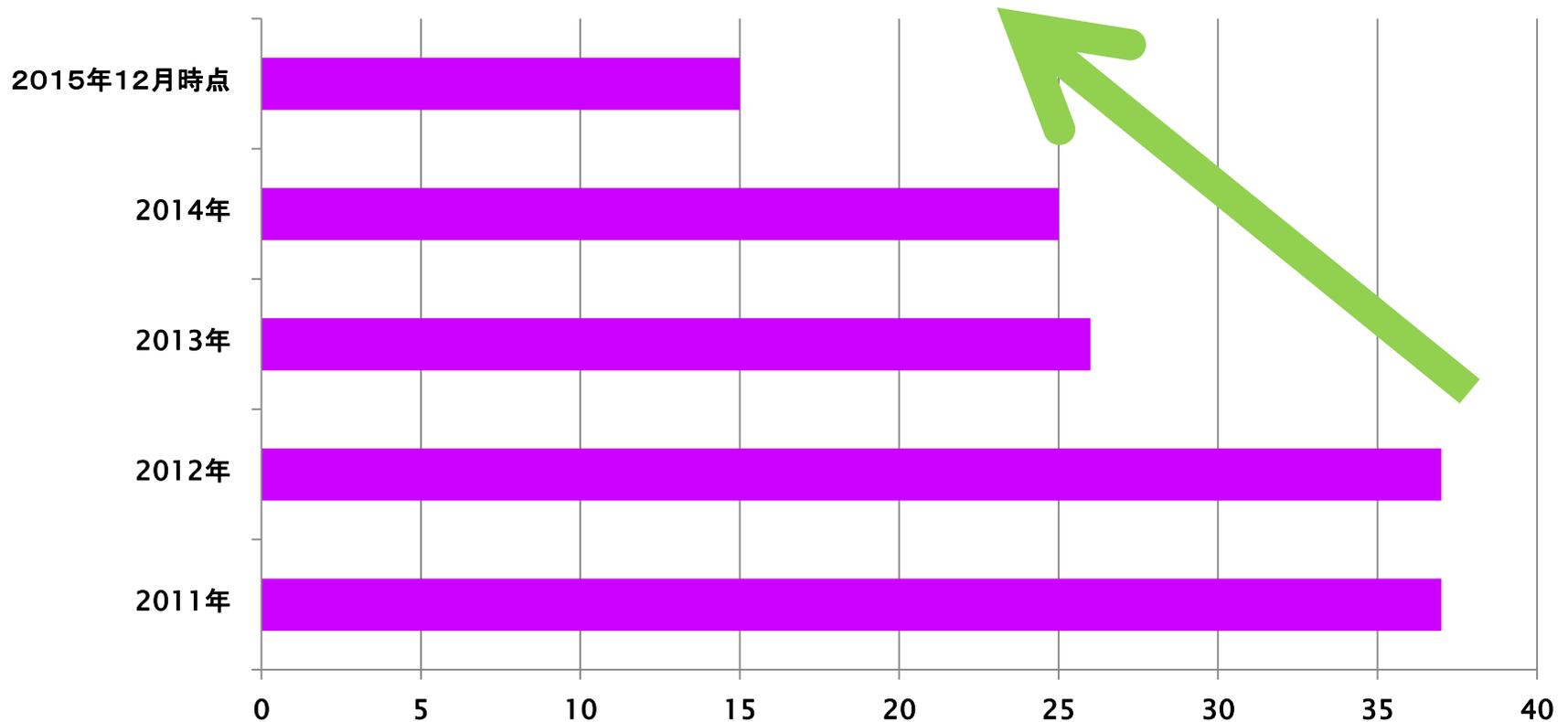
# ナースコールの回数減少 月別平均数

(各7日間平均)



A病棟

# 転倒・転落 件数減少



# 退勤時間(全部署平均)

早く帰れるようになった。

➤2014年11月:18時05分

➤2015年7月:17時50分

➤2015年11月:17時39分

➤2016年6月 :17時34分

しかし、しかし……

- ▶ 中々、看護師達は、  
病室・患者のそばにすることができない？！

# うまくいかなかった事＝つまづいたこと

TQM統一テーマ  
(看護部)

## 1、スタッフ全員への周知

↳ 看護部目標による管理。

## 2、仕事が終わるとすぐにスタッフステーション に戻ってくる

↳ よさを「見える化」する。

## 3、セルマインドの定着・・・患者に関心を寄せる

↳ ナレッジが有効

\* 受け持ち患者の均等割り振りができない

# セル看護提供方式の評価指標

## 1、ナースが患者のそばにいることの証明

- 転倒・転落件数
- ナースコール件数
- 患者受け持ち均等割り振り
- スタッフステーション・廊下にナースがいない
- 必要度B項目3点以上

## 2、モチベーションアップの証明

- ステレス調査
- 退勤時間
- 離職率

## 3、患者にとっての成果指標は、まだまだ・・・です。

### 3、重症度、医療・看護必要度と セル看護提供方式で

ケアの質向上に貢献できる  
(看護提供方式のマインド＝関心を寄せる)

関心を寄せる  
とは？

A項目2点を持つ急性期治療の患者さんには、B項目3点を添えて寄添って見ましょう。

苦い経験

<事例>

▶ 入院当日に転倒転落した患者さん



▶ この患者さんの事を誰が心配してくれたのだろうか。関心を寄せて患者のそばで、お一人でどこまでできるのかや患者の日常を確認してくれなかったのだろうか

最後に

セル看護提供方式の開発、  
「まごころ医療・まごころケア」  
実現のための通過点に過ぎない。

私たちが何をやったかではなく、  
患者さんにどんな価値を与えたか

*Kaizen and Innovation*

\* ご清聴ありがとうございました。