

平成29年11月15日（水）富山開催

事例発表①

やりがい・働きがいのある職場作り



医療法人社団 秋桜 **丸川病院**

平成29年11月15日（水）

病棟看護主任

佐々木 幸代

丸川病院は「その人らしく生きる」を応援します

1. 医療法人社団秋桜 丸川病院 について

<当院の概要>

◆許可病床：38床

（H28年2月 新築移転時に、48床→38床へ減床）

◆診療科：脳神経外科、神経内科、
整形外科、リハビリテーション科

平成28年4月～内科、肝・消化器内科が加わる

<理念> 「その人らしく生きる」

<特徴>

◆入院基本料 一般病棟入院基本料 13：1

※H22年8月までは一般病床25床、療養23床の2病棟

◆平均在院日数 22日（H29.10現在）

※以前、一般病床75～90日（亜急性期含）、
療養300日以上

◆脳卒中を中心とした脳疾患リハビリ



1. 医療法人社団秋桜 丸川病院 について

(1) 看護としての取組

- ◆意識障害・寝たきり（廃用症候群）患者への生活行動回復を目的とした看護実践（=NICD）を開始

NICDとは、

Nursing to Independence for the Consciousness disorder and the Disuse syndrome Patient

- ◆認定看護師；6名

(2) 実績

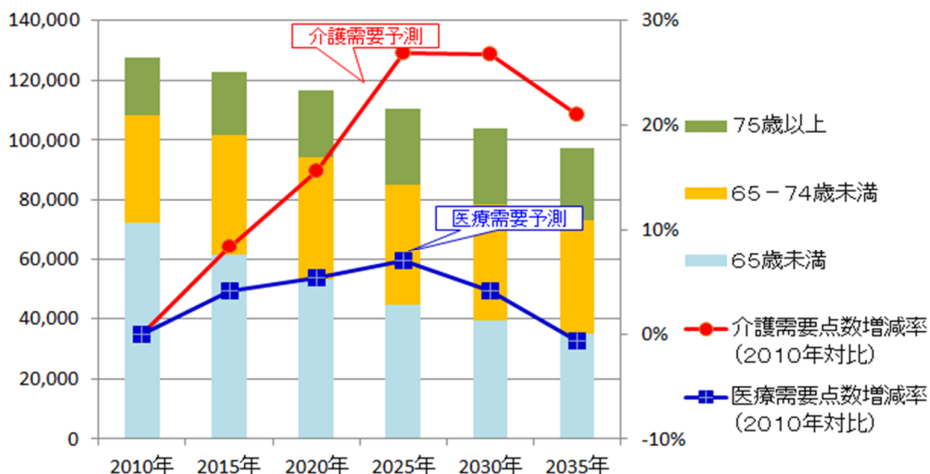
- ◆NICDとの協働による在宅復帰率；98～99％
※6～7年前は、在宅復帰する患者は、ほとんどない状態。

(3) 退院後の生活支援、他

- ◆訪問リハ、短時間型通所リハ、在宅診療による切れ目のない在宅支援
- ◆地域密着・・・地域のケアマネージャー、住民に対して公開講座



2. 当院の外部環境（新川医療圏の医療・介護需要予測）



富山県（新川医療圏）	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年	2035年
総人口	127,672	122,588	116,658	110,335	103,917	97,326
65歳未満	72,102	61,373	53,022	44,850	39,466	35,072
65-74歳未満	36,222	40,294	41,027	40,006	38,855	37,907
75歳以上	19,348	20,921	22,609	25,479	25,596	24,347
介護需要点数	203,564	220,577	235,324	258,372	258,000	246,259
医療需要点数	311,097	323,744	327,749	332,649	323,915	308,959
介護需要点数増減率 (2010年対比)	0%	8.4%	15.6%	26.9%	26.7%	21.0%
医療需要点数増減率 (2010年対比)	0%	4.1%	5.4%	6.9%	4.1%	-0.7%

※介護需要点数＝各年齢別人口に対して、65歳未満0.04、65～74歳1.0、75歳以上8.5という比率を用いて計算

※医療需要点数＝各年齢別人口に対して、65歳未満1.0、65～74歳3.5、75歳以上5.8という比率を用いて計算



3. 看護職員の現状、今後の問題点

- ◆平均年齢 43.4 歳
- ◆既婚者 82.8%
- ◆看護職員 35 名 (H29.10現在)
 - ⇒うち、短時間正職員6名、定年再雇用2名、パート4名
 - ※直近1年間で8人採用**
 - ⇒育児・介護休業法に定める規定以外でも、
本人の希望によって、短時間正職員制度は適用可能。
また、人事考課制度対象となり、常勤職員と同月係数の賞与、退職金制度の適用となる。
 - ※日勤6時間等の短時間正職員にも、
夜勤可能な場合は、月1～2回程度の夜勤従事あり
- ◆採用は既卒・中途採用者がほとんど。
今後、ほぼ毎年定年退職者が見込まれる。
新人採用→教育体制の充実が課題



4. 当院のWLB関連の整備状況

(1)環境面の整備

- ・リフレッシュ休暇の導入
- ・職員のキャリアアップに向けて、
年間3万円の研修参加費・学会加入費等の補助



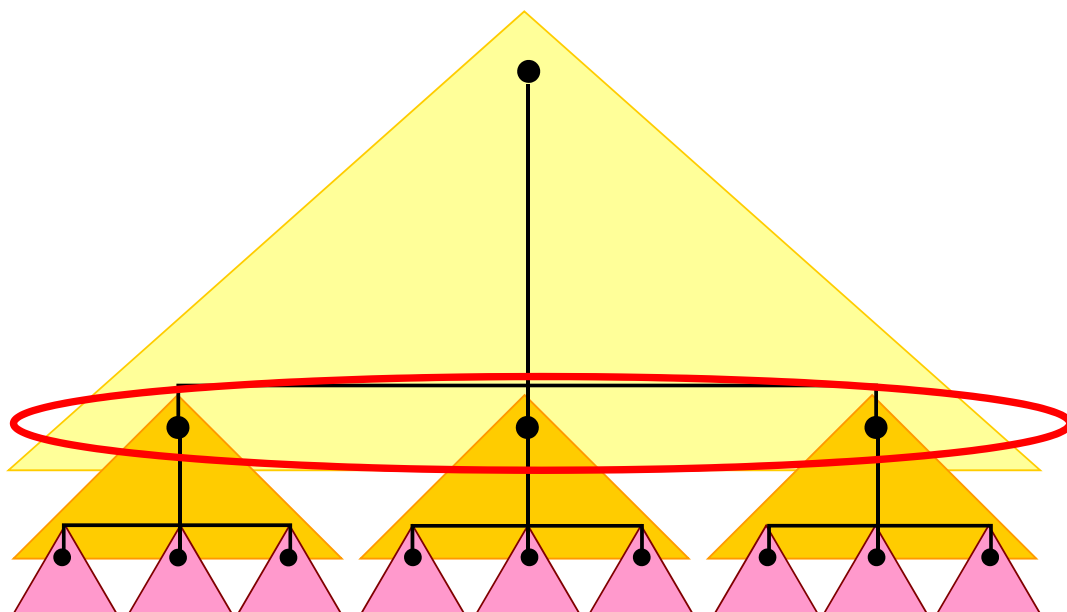
(2)自分たちの意識改革

- ・WLB推進事業への取り組み
- ・人事考課制度導入による面接の実施
 - ⇒当院のビジョン・ミッションの浸透
 - ⇒自分たちが自から組織風土を作っていく自覚
 - ⇒丸川病院で働いている「プライド」



5. WLBに関する取組の概要

(1) 管理者の役割＝連結ピン

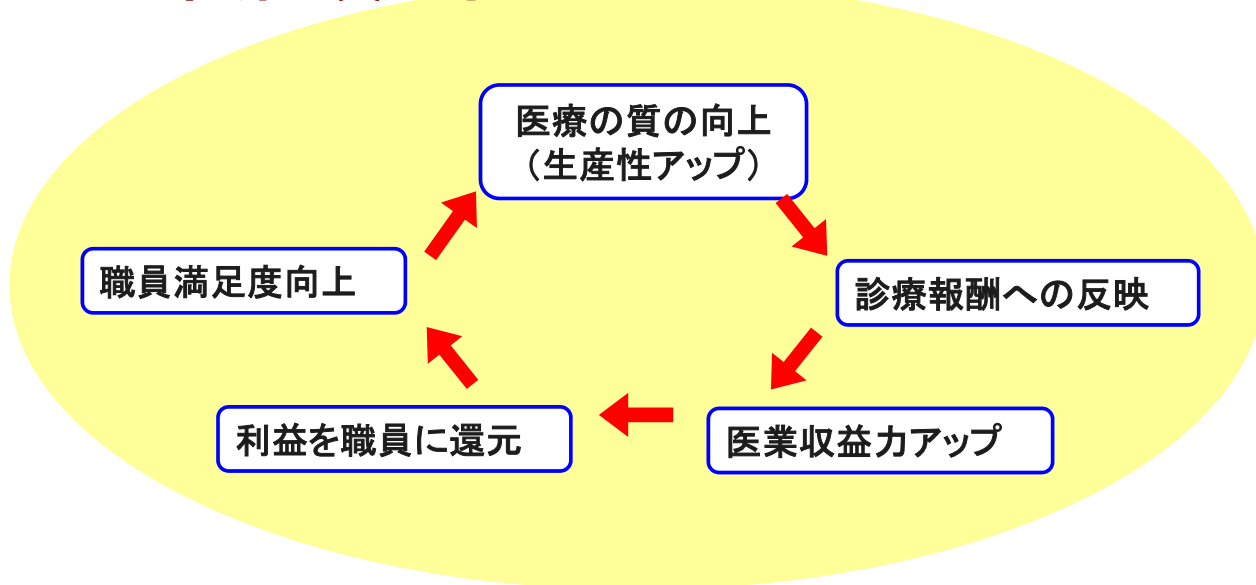


6



5. WLBに関する取組の概要

医療の質の向上によるプラスのスパイラル



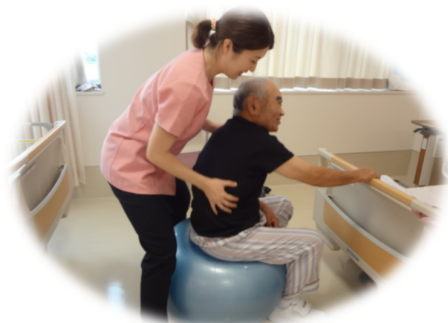
7



6. NICDの概要

●NICD教育担当者を中心に、日々の業務の中で、小さな単位での集合研修もしくはマンツーマンでNICDの基礎を理解してもらう期間を段階的に設け、定期的に計画・指導

- ・ 用手微振動の技術を用いた呼吸リハビリテーション
- ・ バランスボールによるムーブメント
- ・ ボディメカニクスの理論に基づく看護技術
- ・ 顔面筋や口腔内のマッサージ等摂食嚥下機能拡大のためのプログラム



7. 退院前訪問指導





退院前
7~10日
の訪問

退院できる
か心配…

入れたよ！
これで、家
に帰れる！

トイレ、
大丈夫
やった！

こうやって
支えたら
いがやねえ

上がったよ



8. 実施してきたこと（まとめ）

【全体】

- ・ 組織全体や看護部のビジョン・方向性を明示し、目標や価値観の共有化・動機付け
- ・ 人事考課制度の構築に向けた職務等級基準の策定を行う
 ➡ 自分自身がありたい姿・法人として上司として、職員にあって欲しい姿を明確にする。
 また、退職後であっても、丸川病院での経験が活かせる社会人、各専門職でいられるような「人財」育成
- ・ 個人ミッション（自分たちの存在理由）をそれぞれ考える
- ・ 新人レベル、一人前レベルの臨床実践能力の標準化、基準や手順の見直し等の継続教育の枠組みづくり



9. 看護部での成果・評価・課題

【NICD】

- NICDの考え方が病院の特徴であり、このNICDをさらに発展させていくには、看護記録の充実も図る必要がある。今後、記録委員を中心に、標準化と基準の見直し・改善を行う。

【WLB推進事業】

- 看護部での年次有給休暇取得率は、前年度より向上
- リフレッシュ休暇は、今後、全員取得に向けて取組んでいく
※男性職員の育児休暇取得もあり「くるみんマーク」取得
- 今後も働き続けられる職場づくりに全職員一人ひとりが参画し、職員が学べる環境づくりとそこで得られた能力を発揮できるように取組みを続けていく

12



医療法人社団秋桜 丸川病院

9. 看護部での成果・評価・課題

- ◆看護職員の安定的確保が徐々にできてきた
⇒直近1年間での退職者ゼロ
- ◆新卒者に対する教育体制の整備・教育担当者の任命
- ◆既存の看護職に対するキャリアアップのための継続教育
- ◆つながりあるチームづくり、実践が見える記録の再構築、働き続けられる職場づくり



13



医療法人社団秋桜 丸川病院

看護が変われば、看護の対象者の人生が変わる！！



ご清聴ありがとうございました



医療法人社団秋桜 丸川病院