

平成29年11月15日（水）富山開催

## 事例発表②

# ワークライフバランス 3年間の取り組み



富山市立 富山市民病院  
看護部主幹 鍛冶 裕子

## 病院の概要

- ◆施設全体の許可病床数：595床
    - 一般病床利用率：71.7%
    - 平均在院日数：13.1日
    - 一般病棟入院基本料 7：1
    - 急性期看護補助加算 50：1
- （平成29年5月）

- ◆臨床研修指定病院
- 地域医療支援病院
- 富山県がん診療地域連携拠点病院
- 日本医療機能評価機構認定病院
- 救急指定病院



# 看護職員背景

- ◆看護職員数：501人（臨時職員61人）
- ◆看護職平均年齢：31.1歳
- ◆離職率：6.1%
- ◆平均有給休暇取得状況：7.2日/年
- ◆看護体制：PNS（Partnership Nursing System）
- ◆夜勤体制：3交代
- ◆夜勤専従勤務制度の導入
- ◆短時間勤務制度
- ◆院内保育所（夜間・病児保育あり）

平成29年5月現在



2

## 看護部理念

私たちはその人らしさを大切に  
質の高い看護サービスを  
提供します

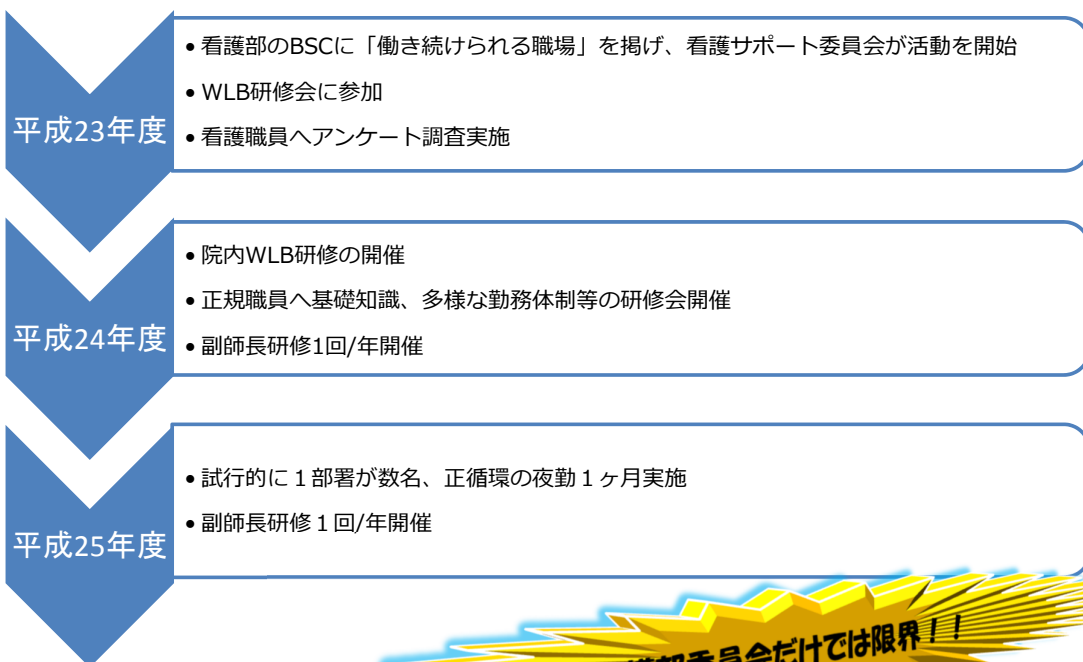
3

# 富山市民病院看護部のWLB ビジョン

目的意識を持って  
生き生きと働きつつけることが  
できる職場をつくる



## これまでのワークライフバランスへの取り組み



看護部委員会だけでの活動から  
病院全体で取り組む必要性を感じた



平成26年度  
看護職のワークライフバランス  
推進ワークショップに参加



インデックス調査実施

6

## 平成26年度インデックス調査現状分析

### 結果

月平均残業時間 11.5時間

育児支援制度を50%が理解している

介護支援制度を60%が知らない

母性保護制度を60%が知らない

業務が終われば周囲に気兼ねなく帰れる 41.4%

看護ケアに費やす時間を十分にとることができる 44.5%

現在の働き方に満足している 32.9%

7

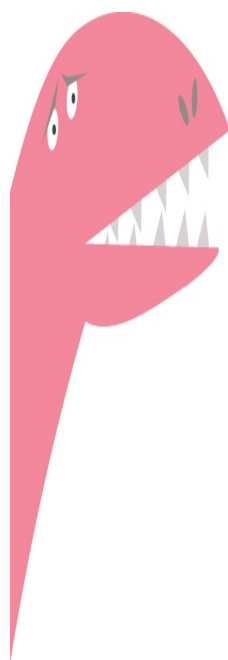
# 課題



残業時間が多い

制度の周知がされていない

現在の働き方に満足していない



8

## アクションプランの3本柱

時間外業務の削減

各種制度の認知度を上げる

看護ケアの充実が図られ、満足度が上がる



9

# アクションプラン1：時間外業務の削減

- 1) 業務終了時間調査を行い、時間外業務の洗い出しと分析
- 2) 時間外業務短縮への工夫を毎月取り組み状況記入シートで提出
- 3) 師長会で部署の課題や対策を報告し情報共有
- 4) プロジェクトチームから提案
  - ・深夜入り看護師の1時間早い帰宅
  - ・ぴたっとかえるデイ

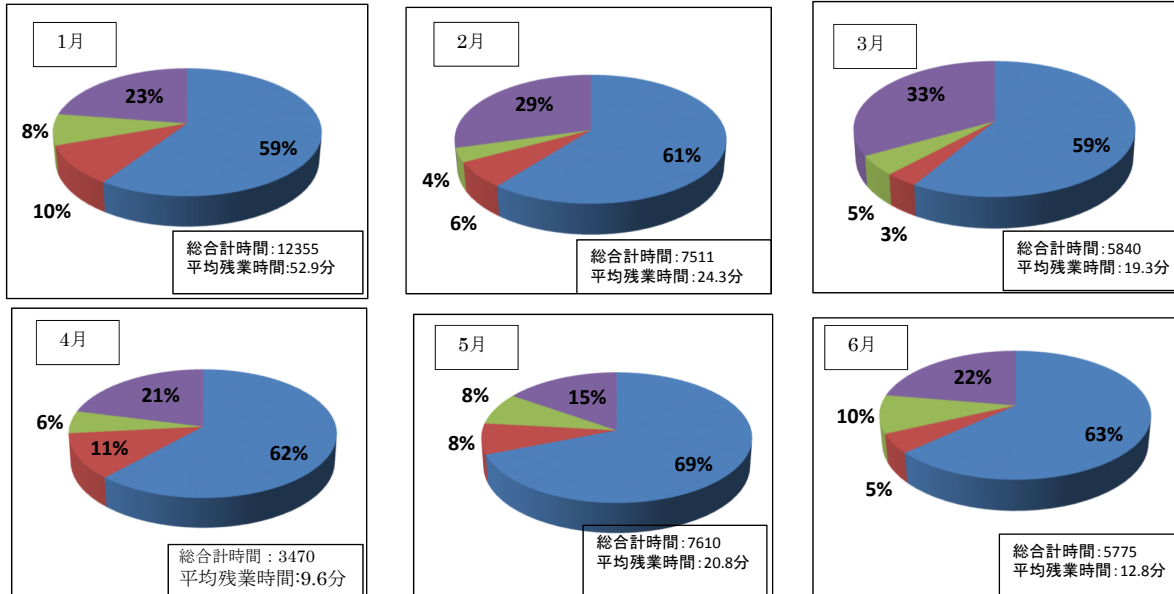
## 1) 業務終了時間調査を行い、時間外業務の洗い出しと分析

業務終了時間記入表

部署( )	月																																				
日曜日	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	合計	平均				
氏名																																					

- 理由
- ① 救急患者対応    ② 看護記録    ③ 検査・処置介助    ④ 重症患者・急変患者対応    ⑤ 患者・家族面談及び指導（カンファレンスな）    ⑥ 入院・退院患者対応
  - ⑦ 手術介助    ⑧ 翌日診察・検査準備    ⑨ 機器点検・調査    ⑩ 管理業務    ⑪ 委員会    ⑫ 必須研修    ⑬ 自己研修    ⑭ 看護研究    ⑮ 院内行事
  - ⑯ 受付窓口業務    ⑰ 電話相談    ⑱ 受付時間外対応    ⑲ スタッフ指導    ⑳ 委員会や研修の準備    ㉑ データ入力    ㉒ その他

# A病棟の業務終了時間の推移



## 理由項目

- ・病棟 ① 看護記録 ② 入院・退院患者対応 ③ 重症・急変患者対応 ④ その他
- ・外来 ① 翌日診察・検査準備 ② 看護記録 ③ 診察介助 ④ その他

## 2) 時間外業務短縮への工夫を毎月取り組み状況記入シートで提出

### 各部署・外来の取り組み状況記入シート

部署・外来名： \_\_\_\_\_ 記入日：平成 \_\_\_\_ 年 \_\_\_\_ 月 \_\_\_\_ 日 ( )

日々の業務終了時間調査を分析され課題が見え始めたら、とりかかりやすい具体的な所から対策をとっていただければと思います。

計画【PLAN】	実施した対策(実施している対策)【DO】	評価【CHECK】 (書き出された問題・課題、成果)	改善策【ACT】

# 取り組み記入シートから

## 1) 病棟での取り組み

- ・ 申し送り時間の短縮
- ・ 申し送りNGワードを毎月ポスターで表示する
- ・ 業務分担・ペアのリシャッフルを行いながら深夜入り看護師1時間早い帰宅を行う
- ・ 即時記録を徹底する

14

# 取り組み記入シートから

## 2) 外来での取り組み

- ・ 業務の見直しをする
- ・ なるべく16時以降の予約は入れない
- ・ 電話対応は17時までとする
- ・ 時間内に診察が終わるように医師にも協力してもらう
- ・ 処置時間の短縮のため、整理整頓・動線を考慮した環境整備を行う

15



### 3) 看護師長会で効果的な取り組み部署の発表

#### (1) 西病棟4階の取り組み

- ・正しいデータ収集の工夫
- ・病棟会での話し合い
- ・スタッフの言っていること（呟き）に耳を傾ける
- ・業務改革
- ・深夜入り看護師の1時間早い帰宅
- ・看護師長のマネジメント
- ・PDCAサイクル

16

### 3) 看護師長会で効果的な取り組み部署の発表

#### (2) 東病棟8階の取り組み

- ・早朝勤務時間短縮の提案  
始業前の超過時間は平均46.5分だったが、8時前出勤をやめた⇒自然と申し送り時間の短縮にもつながった。
- ・他施設のリサーチ
- ・リーダー会での話し合い
- ・変更業務の周知
- ・成功体験からモチベーションアップ  
「やれば、できる」

17

### 3) 看護師長会で効果的な取り組み部署の発表

#### (3) 西病棟6階の取り組み

- ・ペアでの戦略会議
- ・リーダー機能の発揮
- ・即時記録の実施  
記録のセット化
- ・業務改善
- ・看護補助者業務の見直し  
集膳、機器の洗浄、回診車の整理整頓

## 深夜入り看護師の1時間早い帰宅への取り組み内容

ニュースレターで報告

- ・部署別の実施状況
- ・実施者の意見

**WLBニュースレター**  
平成28年1月6日(水) 看護部 第8号

**H27年度看護職のワークライフ・ライフバランス  
2年目取組報告**

12月28日、看護研修センターでWLB 2年目の取り組みを発表しました。

1年目の取り組み施設・・・3施設  
2年目の取り組み施設・・・4施設  
3年目の取り組み施設・・・6施設  
合計・・・13施設

**アクションプラン1の発表内容**

**アクションプラン1**  
1) 時間外業務洗い出し  
取組状況報告  
・全部署の6ヶ月分のデータ推移を師長会で配布  
2) 業務量調査からの課題の抽出  
・研修報告  
3) モデル部署の取り組みレクチャー  
**師長会で情報共有**  
・取り組み効果が出ている部署の発表  
・発表後、ケルワークで各部署の現状を報告。その後、自部署で取り組みを検討し、師長会で各部署の取り組みを情報共有  
4) ひたつかえるデイ・深夜入り1時間早い帰宅の継続  
次回は、アクションプラン2と3を報告します。

**深夜入り看護師の1時間早い帰宅**  
スタッフアンケートより

良かった事		好ましくなかった事	
・1時間早く帰れるだけでなく、洗い出していた質で出席できる	・先任時に、ハラスメントや負担が少なく、この取り組みが、	・先任以上の成功にない、帰宅できる日、出席できない日、個人の差によってはお休みがあり、不公平を感じる。	・帰宅時間ごとの帰宅して帰れない、なかなか1時間早く帰ることができない。
・手帳が小さいので、1時間早く帰宅できる余裕に助かる。手帳では把握前の取組の状況とわからない状態で、この取り組みの結果を把握する方法がなかった。しかも中身の取組は、仕事も進んでいない。	・自分の部署中に帰るまで、準備ができていた。		

深夜入り1時間早い帰宅実施率		ひたつかえるデイ実施率	
8月	病棟 46.6%	8月	病棟 43.7%
9月	病棟 46.6%	9月	外来 86.9%
10月	病棟 53.3%	10月	病棟 56.3%
11月	病棟 50.0%	10月	外来 73.9%
		11月	病棟 50.0%
		11月	外来 80.6%
		11月	病棟 37.5%
		11月	外来 90.0%

現在  
遅休・遅退者 44名  
育児短時間・部分休業制度 29名

## 深夜入り看護師の1時間早い帰宅 取り組み部署数

	病棟数 (15)
平成26年	7(47%)
平成27年	10(67%)
平成28年	13(87%)

20

## ぴたっとかえるデイ (No残業デイ) への取り組み内容

- ・ 各部署にポスター配布
- ・ 月に一回ぴたっとかえるデイを設定し実行
- ・ 定着すれば回数を増やしていく



21

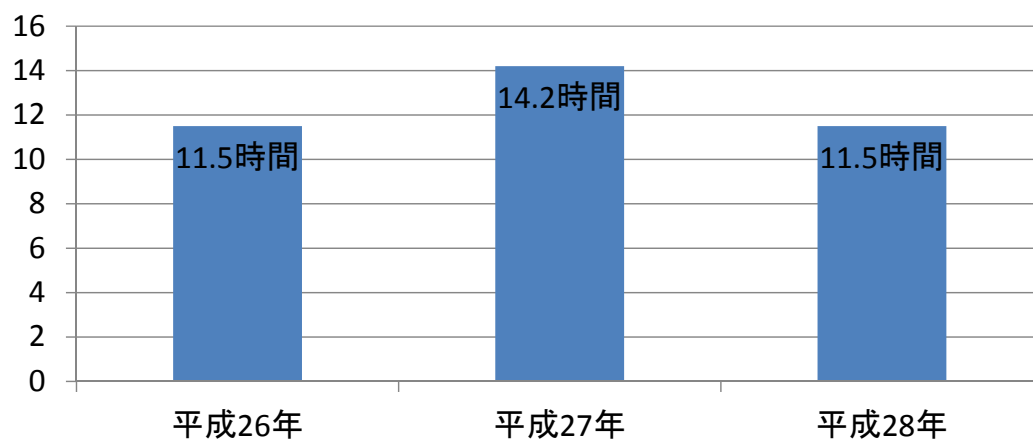
## ピタツとかえるディ（NO残業ディ） 取り組み部署数

	病棟数 (15)	外来 (24)
平成26年	7(47%)	19(79%)
平成27年	10(67%)	21(87%)
平成28年	12(80%)	21(87%)

22

### 3年間の結果

- 平均残業時間数（目標値 9時間/月）

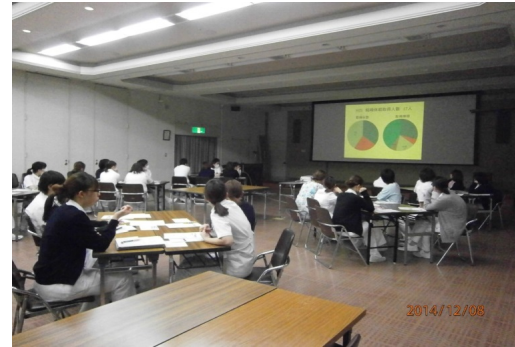


23

## アクションプラン2：各種制度の認知度を上げる

### 1) ミニレクチャーの開催 (10分程度)

- ・妊娠出産にかかわる子育て制度について
- ・職場の子育て支援
- ・育児短時間制度
- ・院内保育所について

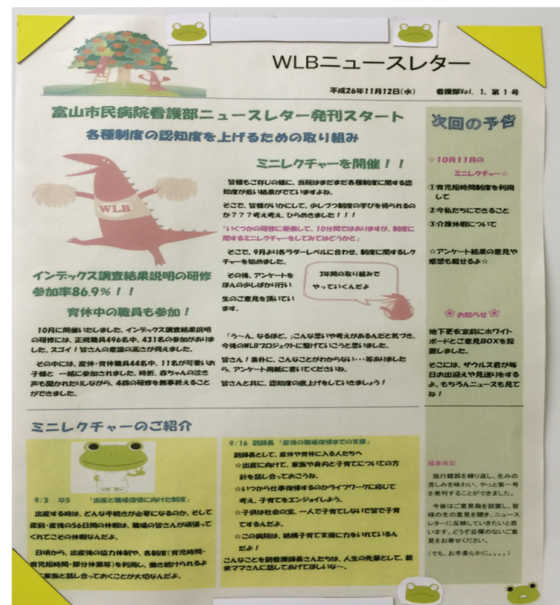


24

## アクションプラン2：各種制度の認知度を上げる

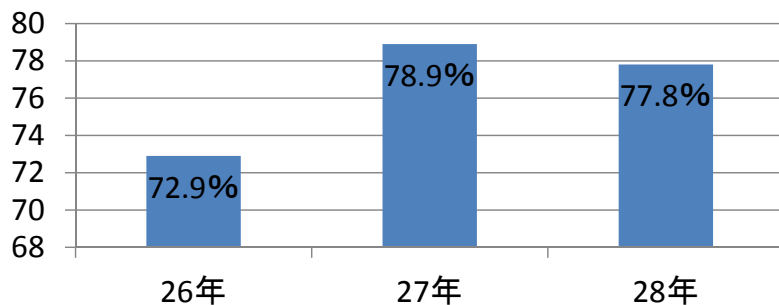
### 2) ニュースレターの発行 (1回/隔月)

- ・ミニレクチャーの内容
- ・各部署の取り組み
- ・トピックス

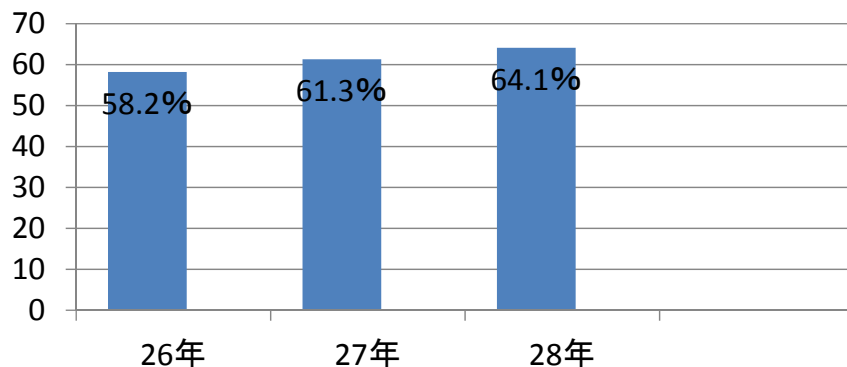


25

● 育児短時間勤務制度の理解（目標値 82.9%）



● 介護休暇制度の理解（目標値 68.2%）



26

アクションプラン3：看護ケアの充実が図られ  
満足度が上がる

1) PNS定着にむけPNS運営企画チームと連携

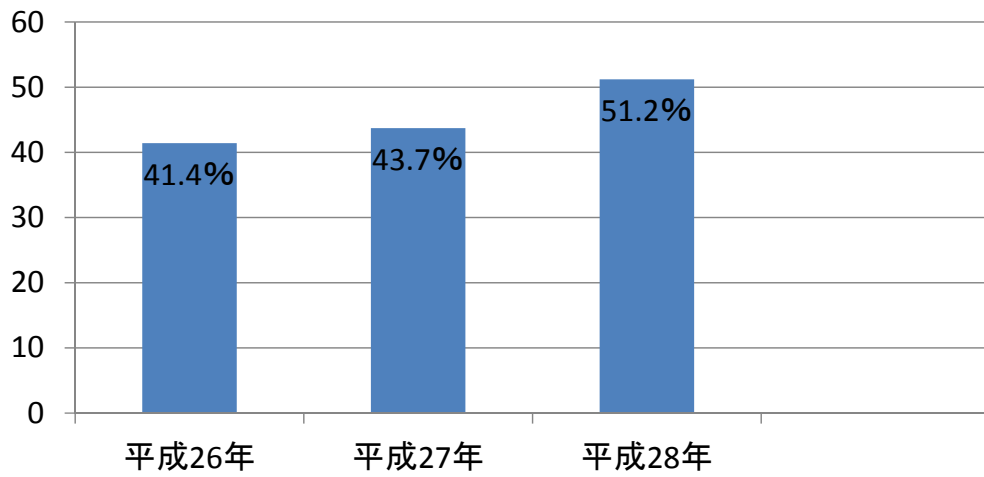
- ・ 研修留学
- ・ 記録に費やす時間短縮
- ・ 看護師長の意識改革

1) 多様な働き方の導入

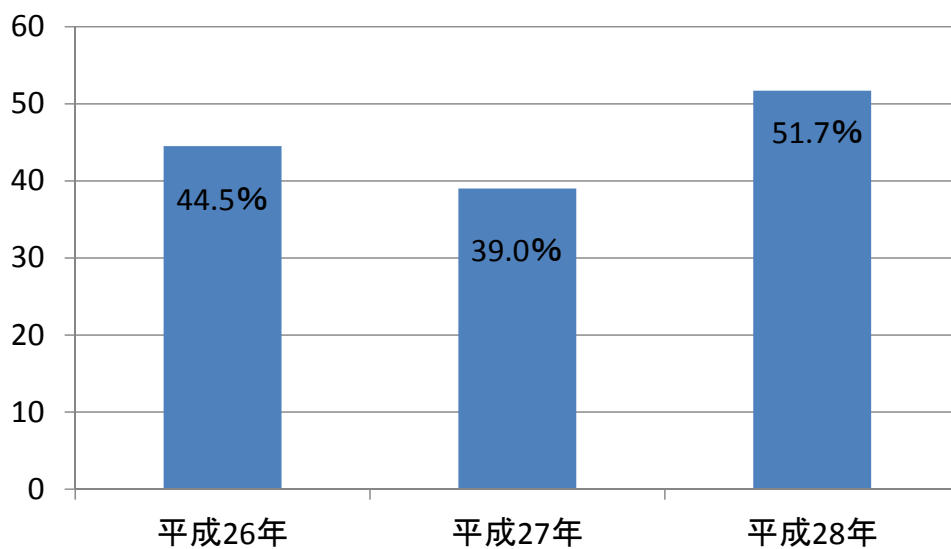
- ・ 夜勤正循環勤務
- ・ 夜勤専従勤務制度
- ・ 看護補助者の変則勤務

27

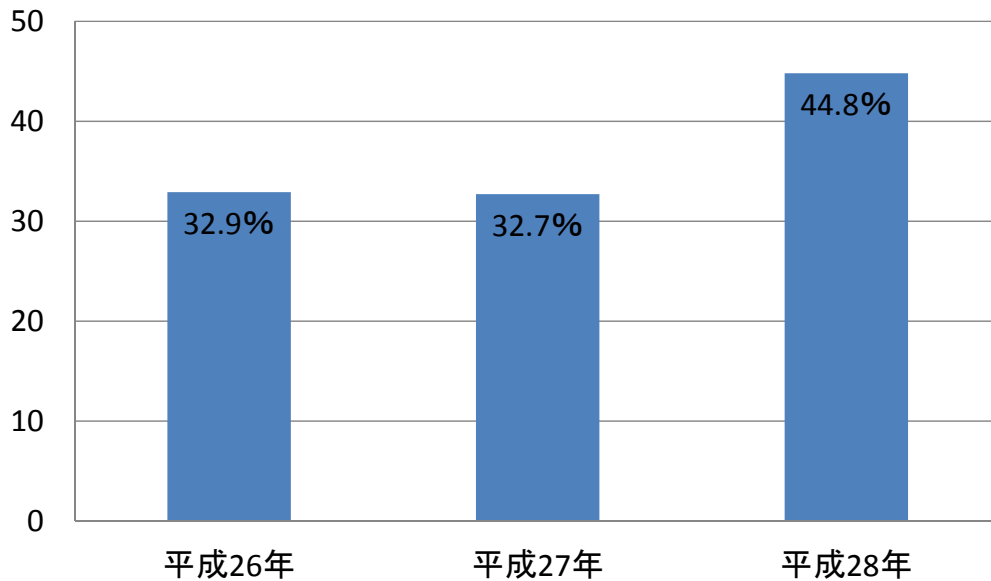
- 「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰られる」  
　　そう思う・ややそう思う　（目標値**51.4%**）



- 「看護ケアに費やす時間を十分にとることが出来る」：  
　　そう思う・ややそう思う　（目標値**54.5%**）



- 「現在の働き方に満足している」  
　　そう思う・ややそう思う　（目標値 42.9%）



## まとめ



### 看護師長会での情報共有

お互いの意識変化につながっている



時には、失敗も発生するが



看護師長が、どうしたら働きやすい職場環境になるかを常に考えるようになった



# まとめ

私たちが目指す、

**「目的意識をもって生き活きと働き続けることができる職場」**

により一層近づけるためには、  
各部署から出た問題解決に向けた意見を吸い上げ、支援していかなければならない。



32

## 現在の取り組み

(WLBプロジェクトチームから看護部と看護サポート委員会移行)

- ・各部署の目標管理
- ・病院滞在時間の削減（自宅学習）
- ・働くパパママの職場見学
- ・ママカフェ
- ・ニュースレター発行
- ・WLBミニレクチャー



33

# 看護職のWLB推進カンゴサウルス 賞を受賞しました



ご清聴ありがとうございました