

【事例発表2】

WLBの取り組み

医療法人
育和会記念病院
看護部長 奥谷正子



取り組みのきっかけ IKUWAKAI MEMORIAL HOSPITAL

- 平成18年に10対1の看護体制になり、32%だった離職率がH21年は12.3%まで低下した
- またスタッフの既婚率が41.1%であり、6歳未満の子どもを持つスタッフも多く、これまでいろいろな子育て支援を行ってきた。

更なる離職防止と看護師の定着を目指して、日本看護協会が取り組む「ワークライフバランス推進ワークショップ（以降WLB）」に平成22年度より参加した。

- ☆ **一般病棟** 7対1 (H25年3月～)
内HCU12床 218床
(現在 65歳以上89.8% 75歳以上67.8%)
- ☆ **地域包括ケア病棟** 13対1 47床
- ☆ **2018年度**
稼働率86.6% 平均在院日数 17.3日
平均外来患者数 303.8人 平均入院患者数 218.4人
- ☆ **診療科目** 23科
総合内科、呼吸器内科、アレルギー科、外科、消化器外科、
肛門外科、乳腺・内分泌科、婦人科、放射線科、消化器内科、
糖尿病内科、整形外科、リウマチ科、泌尿器科、麻酔科(ペイン)、
循環器内科、脳神経外科、神経内科、リハビリテーション科、
皮膚科、形成外科

2

看護師に関する情報 (2018年度)

一般病棟看護体制: 7対1 (H25年3月～)
看護方式: 固定チームナーシング、
継続受持ち方式



夜勤体制: 急性期病棟は3人夜勤2交替

看護職員の平均年齢: 36.2歳

看護師勤続年数: 6年7ヶ月

看護師の離職率: 13.6%

看護師の既婚率: 47.0%

年間休日: 124日 (年末年始5日、夏季3日)

有給休暇取得率: 76.6%

超過勤務: 1.0時間 (月平均1人当たり)



3

第1回「看護職のWLBインデックス調査」

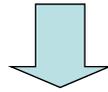
調査時期: H22年7月

158人(有効回答153人96.8%)

対象: 非常勤を含む看護師・准看護師

データを分析し、自院の課題を抽出する

アクションプランを作成し、改善に取り組む

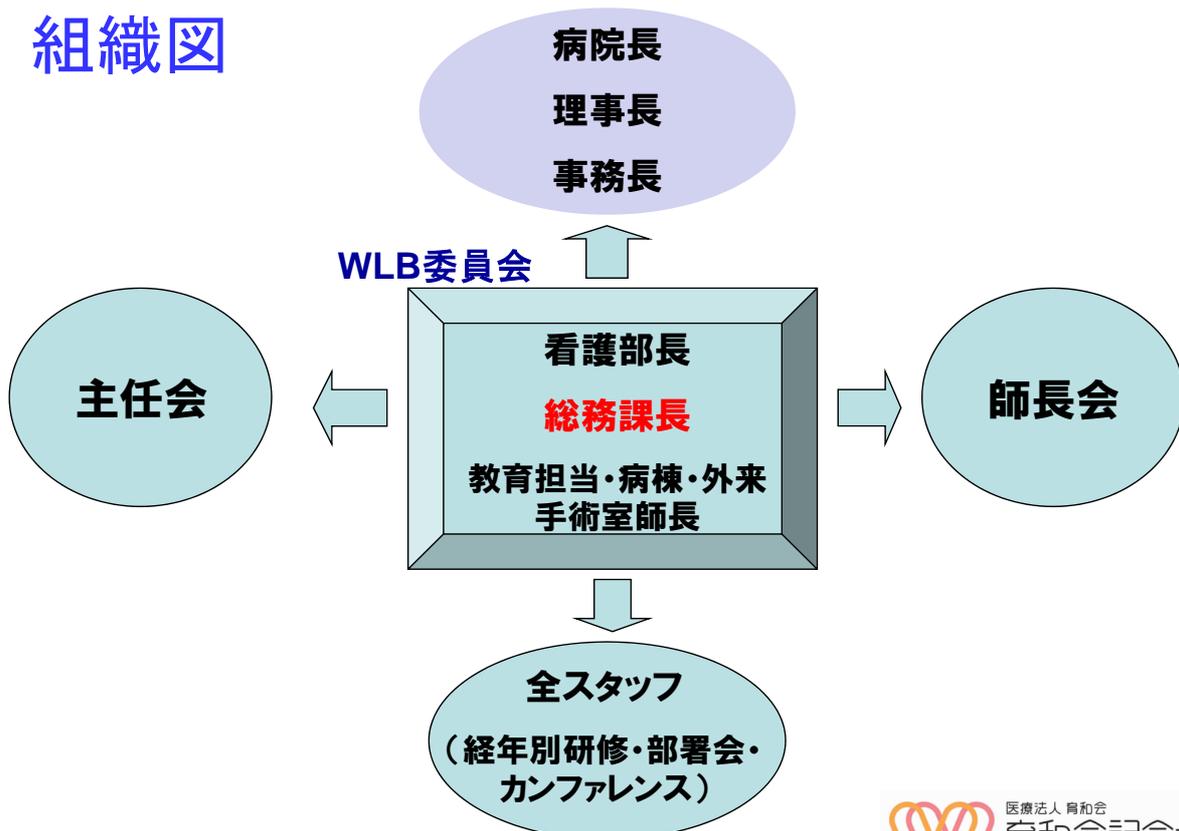


第2回「看護職のWLBインデックス調査」

調査時期: H22年12月

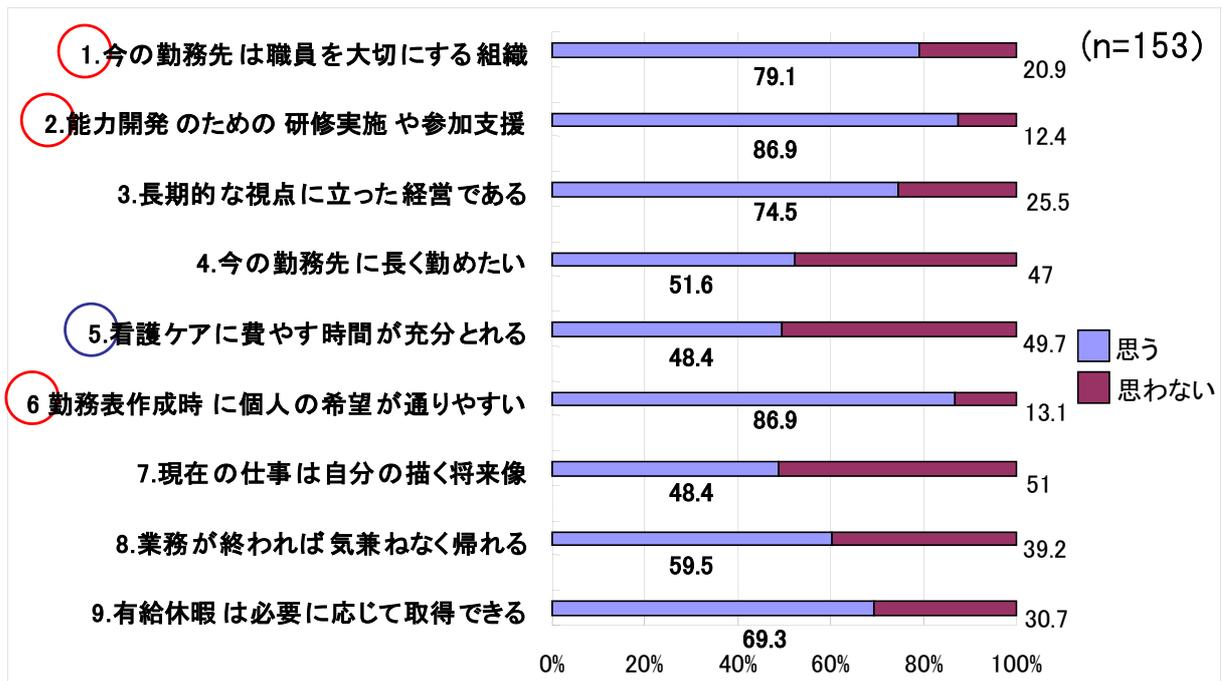
WLBの取り組み

組織図



WLBインデックス調査結果 IKUWAKAI MEMORIAL HOSPITAL

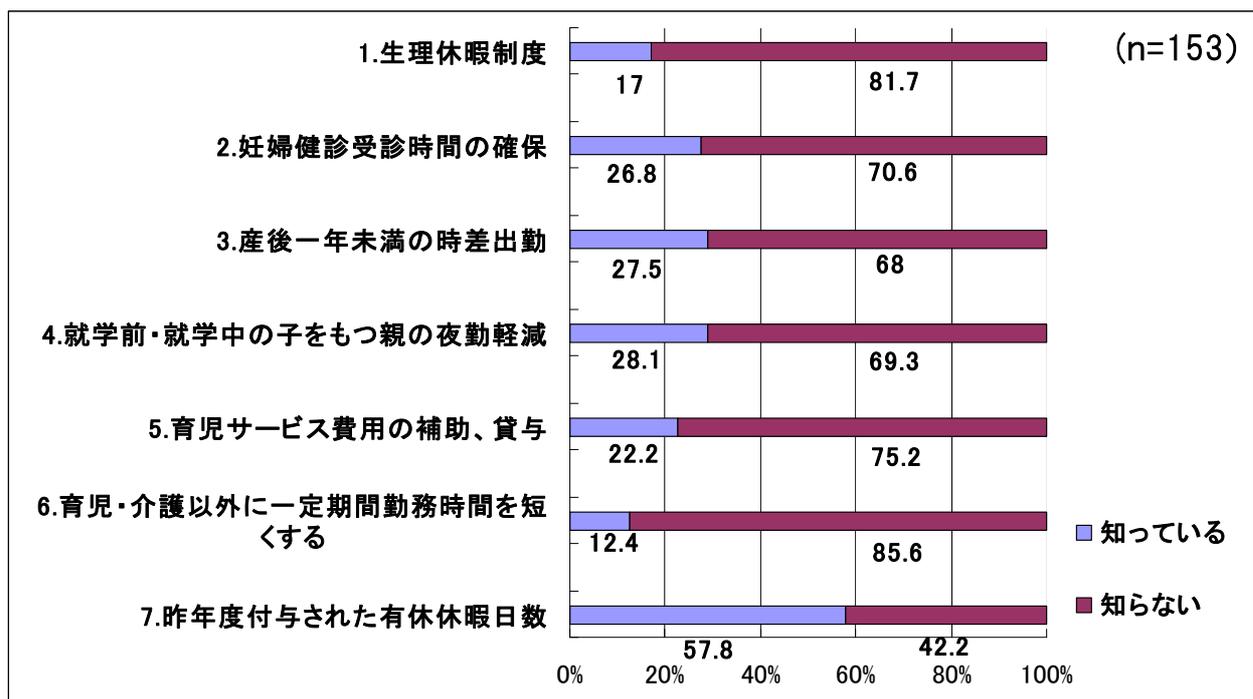
(4段階評価を2段階に集約した)



6

WLBインデックス調査結果 IKUWAKAI MEMORIAL HOSPITAL

4段階評価を2段階に集約した



7

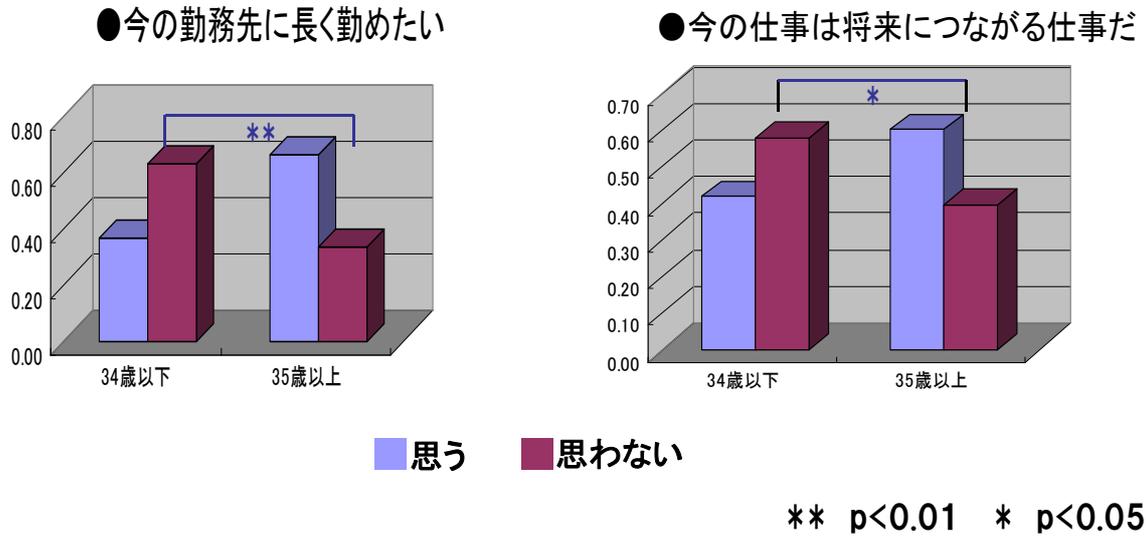


図1. 34歳以下と35歳以上のスタッフと意思の関係

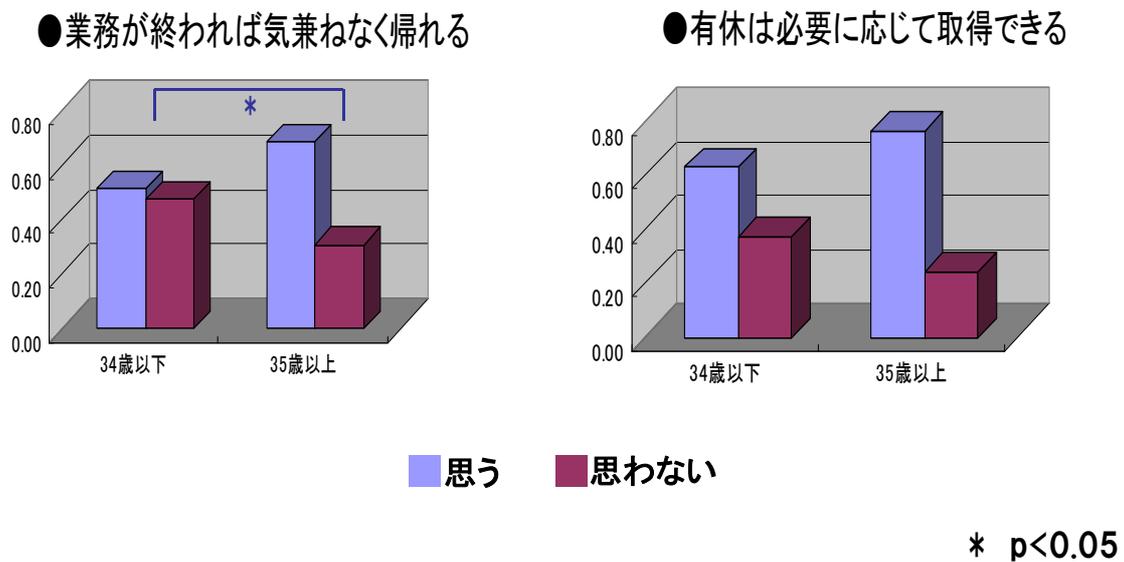


図1. 34歳以下と35歳以上のスタッフと意思の関係

- ①既婚者は一定満足している。しかし、34歳以下独身または子どものないスタッフが不公平感を抱いている
- ②制度の認知度や自施設における現行の諸規定の理解が不十分である
- ③看護ケアに費やす時間を充分にとる事ができないと感じている

1年目の取り組み全体

- (1) スタッフ(特に34歳以下の独身スタッフ)の不公平感の払拭をはかる
- (2) 有休消化数を公表し、有休の所定日数と残数を各自が把握できるように指導(有休促進)する
- (3) 看護ケアに時間がかけているとスタッフが認識できるよう配慮する(個々のキャリア開発)
- (4) 関連法規や自施設の諸規定の周知

(1) スタッフ(特に34歳以下の独身スタッフ)の 不公平感の払拭

- ・一人につき1ヶ月に1回は土日の連休を勤務表に組み込む
- ・土曜日の勤務者の増加による休日の負担軽減
- ・誕生日に有休を優先してとれるバースディ休暇を実施する

12

(2) 有休消化数を公表し、有休の所定日数と残数を 各自が把握できるように指導(有休促進)

- ・給与明細に有休の残数が明記されていることを周知する
- ・有休消化奨励のために、師長は次回発生日と残数を表にして、個別に告知する

13

(3) 看護ケアに費やす時間を充分にとる事ができると 実感できる

- ・目標管理面接の中で、各自のビジョンについて承認する声かけを行う
自分のやりたい看護について話を聞く(キャリア計画)
- ・ケアによる効果をほめ、やりがい感につなげる
- ・他部署研修を行い、病棟外来間の連携を強化し応援体制を整える
- そして、ケアに要する時間を増やす

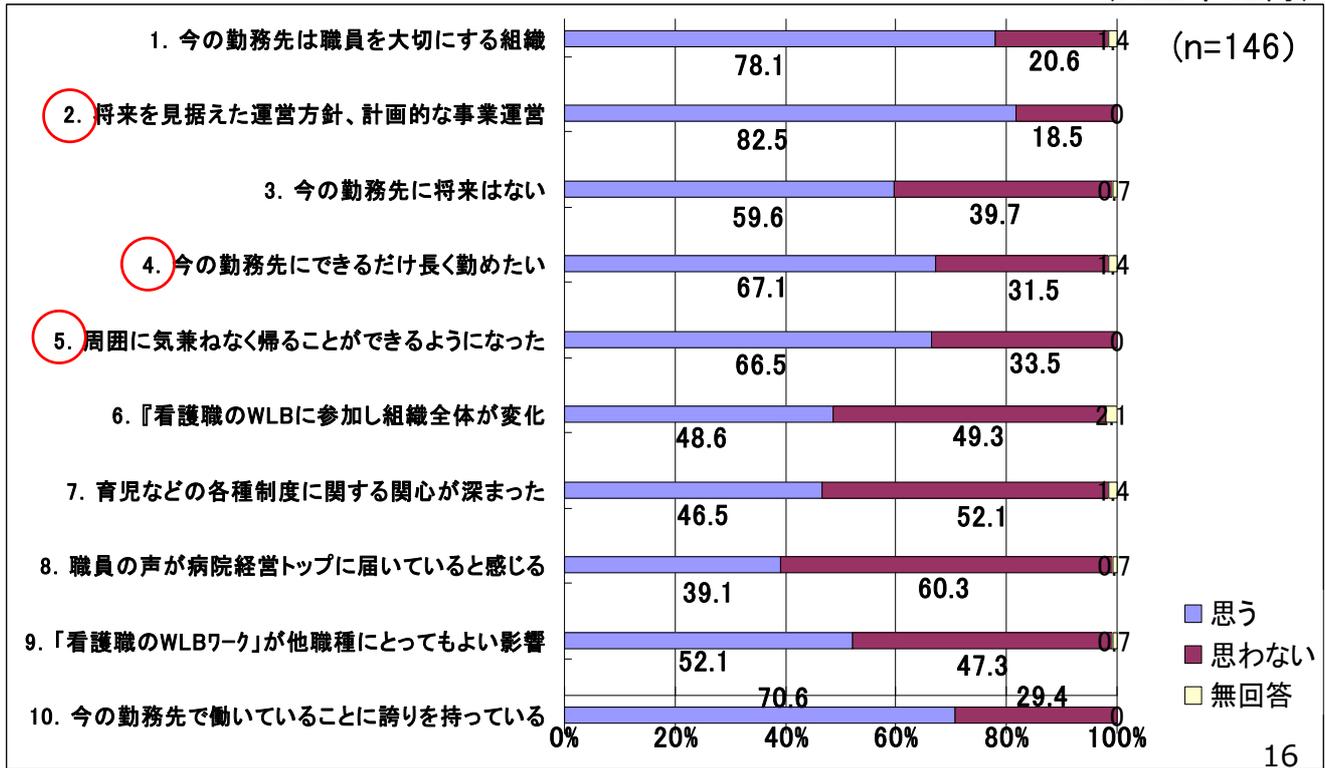
14

(4) 関連法規や自施設の諸規定の周知

- ・各部署における「病院諸規定」の読み合わせ
- ・看護協会からの「WE NEED YOU」を各部署で学習し理解を深める
- ・師長会において「なるほど理解 労働基準法」を抄読し、ファイリングして定位置に保管し、誰でも閲覧できるようにして周知をはかる
- ・改訂した「育児休業規定」を読み合わせ、スタッフに周知する(短時間勤務制度の制度化)

15

(H22年12月)



2年目以降の取り組み

アクション①「スタッフの不公平感の払拭」

アクション②「有給休暇取得促進」

1. 土・日の連休ができる限り平等にとれる

2. バースディ休暇を実施する

- ・1人につき土日の連休を含め、原則2回以上の連休とする

- ・年1~2回の長期休暇(7日)

- ・有休消化状況を一覧表にして公平に管理している事を示す

- ・誕生日ではなくても同月にバースディ休暇をとる

(夏休み中であっても、有休優先で)

- ♣ 育休明けで夜勤ができないスタッフに働きかけ、月1回は土曜日の日勤に入ってもらおうよう交渉

アクション③「看護ケアに時間がかけられているとスタッフが認識できるように配慮する」

・朝のベッドコントロール調整時に、当日の応援体制をきく。夜間は月替わりの応援当番表を作成した

・部署ごとに柔軟な勤務体制をとる
助手の勤務時間(7時早出、8時早出、11時遅出、13時遅出)(2017年)

・看護補助体制を整え、ケアを充実する
看護補助者への業務移行(業務整理)

18

看護補助者の研修と業務整理と拡大

・看護補助者の研修を入職時に「医療安全・感染予防・補助者の役割・医療者の守秘義務」など手厚く行い、年1回は「チーム医療とは」などの講義と、「洗髪・清拭・食事介助」などの演習を実施。

・認定看護師の演習なども追加した

・酸素の取り扱いの研修を行い、修了者には酸素の付け替えができるようにする

・給茶器を設置し、自立している人には自分でお茶を入れてもらう。清拭車の廃止で、清拭車の清掃やおしぼり作成の看護補助者の業務を削減(2013～)

・病院が食事時の箸とスプーンを提供することで、一括洗浄できるようになる(2014)

・リネンを部分的に定数管理にして、毎回の請求業務を軽減した(2014)

看護補助者の業務整理と拡大

- ・入院患者のオムツ・タオル・病衣に関してレンタルサポート物品を導入して管理をしやすくした(2013～)
- ・入院セットの作成を助手業務に組み入れる(2016)
- ・手術後の搬送を看護師と共に行う(それまでは看護師2名でしていた)
- ・物品定数点検・環境整備を助手業務に組み入れる(2017～)
- ・患者のケアを看護師と共に実施



看護師の負担軽減

20

アクション④

「看護師のキャリア開発への意識向上」

- ・目標管理面接時、スタッフ個々のキャリア開発の目標を確認。学習会・看護部セミナーなどの時間外の研修への参加は、機会が平等になるように工夫
- ・院内研修に出たい人の受け持ち患者数を調整し、必ず学習会の開始時間までに業務が終了するように工夫
- ・将来の目標や進みたい方向について支持的に関わりアドバイスし、きめ細かく関わることで将来について悩んでいた非常勤スタッフを常勤に転換させ、意欲的に勤務している

21

3年目以降の新たな取り組み 人員確保とワンピースプロジェクト導入

- ・看護師人員増については予算確保できたが、中途採用職員の増加に指導が追いつかない
- ・中途採用者の早期離職は教える方にも大きな影響が



2012年5月に中途採用者定着を目指した
「ワンピースプロジェクト」の立ち上げ

22

プロジェクトを進めるにあたり

1. 中途採用者を、管理職はじめ全スタッフで共に働く仲間として受け入れ、「ここでやっていける！」と、自信を持ってもらえるような関りをする。
2. 看護師として経験ある1人1人の能力・個性を十分に引き出し、資質や可能性を信じて関わるよう指導する。
3. 管理者として、より良い職場風土を整備する。



23

中途採用看護師の定着のために

2012年5月～
ワンピースプロジェクト導入



「即戦力の確保」から「共に働く仲間を支える」へ

目的：1.中途採用者の支援を強化し、
早期離職を防止する。
2.多様性を認めた組織作りを図る。

24

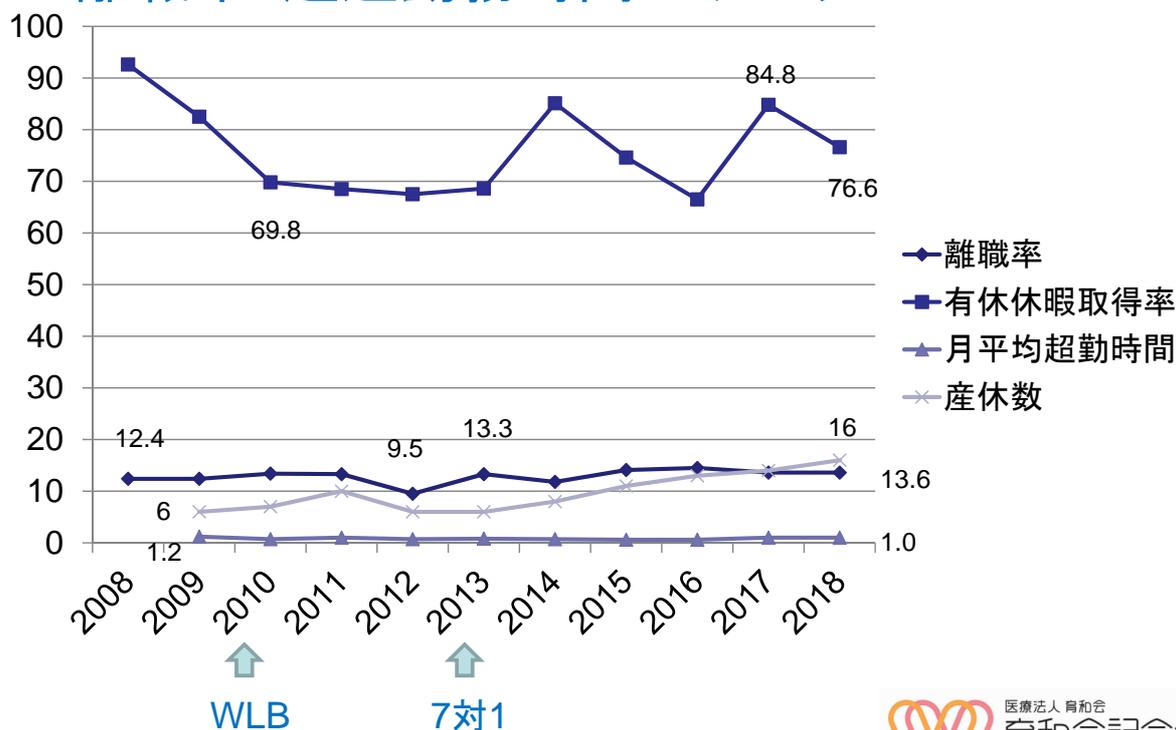
検査部・薬剤部のサポート

検査部：2011年末から外来採血開始
2012年7月から当直開始
夜間の救急外来における心電図検査
夜間緊急検査にも対応
2018年から検体検査結果が早く

薬剤部：以前から、配薬・持参薬の検薬と電子
カルテ入力、薬剤管理指導、毎日の配薬
2012年7月から当直開始
夜間の薬剤開始・変更に対応
TPN混注

25

看護師数・有給休暇取得率・ 離職率・超過勤務時間・データ



26

今後の課題

- 夜勤における業務改善
短時間常勤の増加に伴い、夜勤ができる人数の減少または偏りがある。夜勤での業務改善が必要である。
- 中途採用者の定着
今年度から中途採用看護師の教育を主任会で行い、中途採用者の思いをもっと掬いあげられるようにした。
- 定年退職後の短時間雇用の検討
定年退職する看護師や助手の再雇用については、現在は同じ部署で働き続けることとしているので仕事が重荷になれば退職してしまっている。短時間雇用に可能にすればそのキャリアを活かすことができる

27

ご清聴ありがとうございました