

【事例発表①】

**『働き続けるを実現する』
勤務環境改善への取り組み**

大阪府済生会吹田病院

副看護部長 尾上 淳子

大阪府済生会吹田病院の概要



病床数：500床（一般）実働 487床
診療科目：24科目
常勤職員数：806名（看護部職員 455名）
平均在院日数：12.0日
病床稼働率：81.0%

H16年 1月～ 電子カルテ導入
H18年 5月～ DPC対象急性期病院
H19年 2月～ 看護体制 7：1
H19年 8月～ 地域周産期母子医療センター
H21年 3月～ 大阪府がん診療拠点病院
H21年11月～ 地域医療支援病院

看護部の現状 平成27年現在

- 公休・・・122日（均等割10日／月平均）
- リフレッシュ休暇・・・4日
- 有給休暇・・・20日付与

日勤…………… 8時間15分（実働）
 10～12人
中日勤……………
夜勤…………… 12時間00分（実働）
 4 or 5人

■ スタッフ数

- ◆ 師長1名 主任2～3名
- ◆ 看護師 29名～33名
- ◆ 看護アシスタント 3～5名
- ◆ 看護ワーク 1名
- ◆ 新人看護師の配置 2～4名



看護部の動き 1 (平成19年～)

H16～H18年；離職率が20%以上を超える【暗黒時代】

H19～；離職防止にむけての取り組み

- 看護職員採用活動の強化 (H19～)
- 完全週休2日制の導入 (H20～)
- 夜勤看護体制の充実 (H19～)
- 専門・認定看護師資格取得支援制度
- 院内保育所の運用拡大 (H20～)
- 多様な雇用形態の構築
 - ◆ 短時間勤務職員制度 (H19～)
 - ◆ 夜勤免除制度 (H21～)
 - ◆ オリジナルナースバンク制度 (H20～)



▶ 看護職員採用活動

ホームページの見直し
看護部のパンフレット・DVD作成
ノベルティグッズの作成
学校訪問・就職説明会への参加
就職情報誌・その他広告への掲載
職員へのアプローチ
(入職紹介者には謝礼制度)
独身寮設立



▶ 専門・認定看護師資格取得支援制度 全面病院支援

- *出張扱い 給与保証
- *費用の負担
授業料など必要経費全て



▶ 院内保育所の運用拡大

◆近隣の幼稚園と提携

幼稚園に行かせたい。
という理由で退職??



- 朝、子供を院内保育所へ
- 幼稚園ワンワンバスがお迎え
- 保育士がバスに乗せる
- 14時、幼稚園から院内保育所へ
- 仕事終了時、院内保育所にお迎え

◆院内保育運用

- 対象年齢拡大
- 一時預かり料金安く
- 休日もお預かり
- ワクチン等
無料接種



▶ 夜勤看護体制の充実

3人夜勤

4人体制 (必要時5人)



▶ 完全週休二日制の導入

年間公休数 108日

122日

平均10日/月の公休日



▶ 多様な雇用形態の構築

- ◆ 短時間勤務職員制度(H19年4月1日～)
 - ▶ 正規職員が一定の理由により常勤として勤務することが困難となった場合に、その身分を失うことなく、一定の期間短時間勤務を認める
- ◆ 夜勤免除制度(H21年1月1日～)
 - ▶ 育児や諸事情により夜勤勤務が困難な職員の負担軽減を図る
- ◆ オリジナルナースバンク制度(H20年～)

くわいプロジェクト発足の経緯・・・

【問題】

- 人員不足
- 育児や介護中の看護師の離職

わたし、くわいちゃん



そんなときに・・・

◆ 『多様な働き方を実現する・新しい人材確保システムを目指して』 (中島美津子先生)

◆ 師長プロジェクト
『女性に優しい職場作り』

コラボレーション

必見!! であ...日本初!

済生会吹田病院オリジナルナースバンク制度

くわい   project

くわいナースとは・・・

【仕事内容】

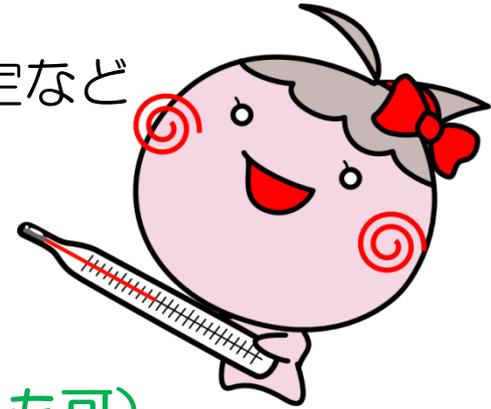
保清・環境整備・患者搬送・点滴作成・バイタル測定など
看護師の基本的な業務

【勤務時間】

勤務時間 2時間以上 / 日

好きな時間帯、曜日OK（週1日、土・日・休日のみも可）

時給 1,400円（交通費 全額実費支給）



ちなみに・・・嘱託 時給1700円 300円の差別化

【くわいナースの特典】

特典1 急な子供の発熱・学校行事等のお休みにも、
いつでも 対応できる

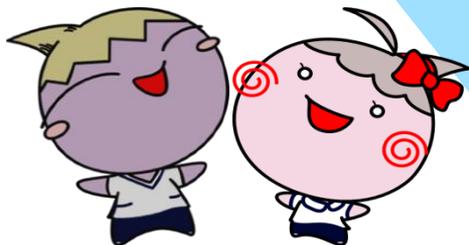
特典2 院内保育所が低料金で 利用できる（事前申込み）
1日あたり500円

特典3 自宅に居ながら、看護ケアの確認ができる
「くわいらーニング」を導入

くわいproject立ち上げ後の意見

職員の認識・反応

- 欠員のカバーが出来た
- 残務時間が減った
- 業務量が減った
- 受け持ち患者のケアに時間が取れた
- 来てくれてすごく助かった
(保清や搬送etc.)
- 経験者なので、自分で仕事を見つけて働いてくれる
- 新しいくわいNSの指導もしてくれる



くわいNsからの感想

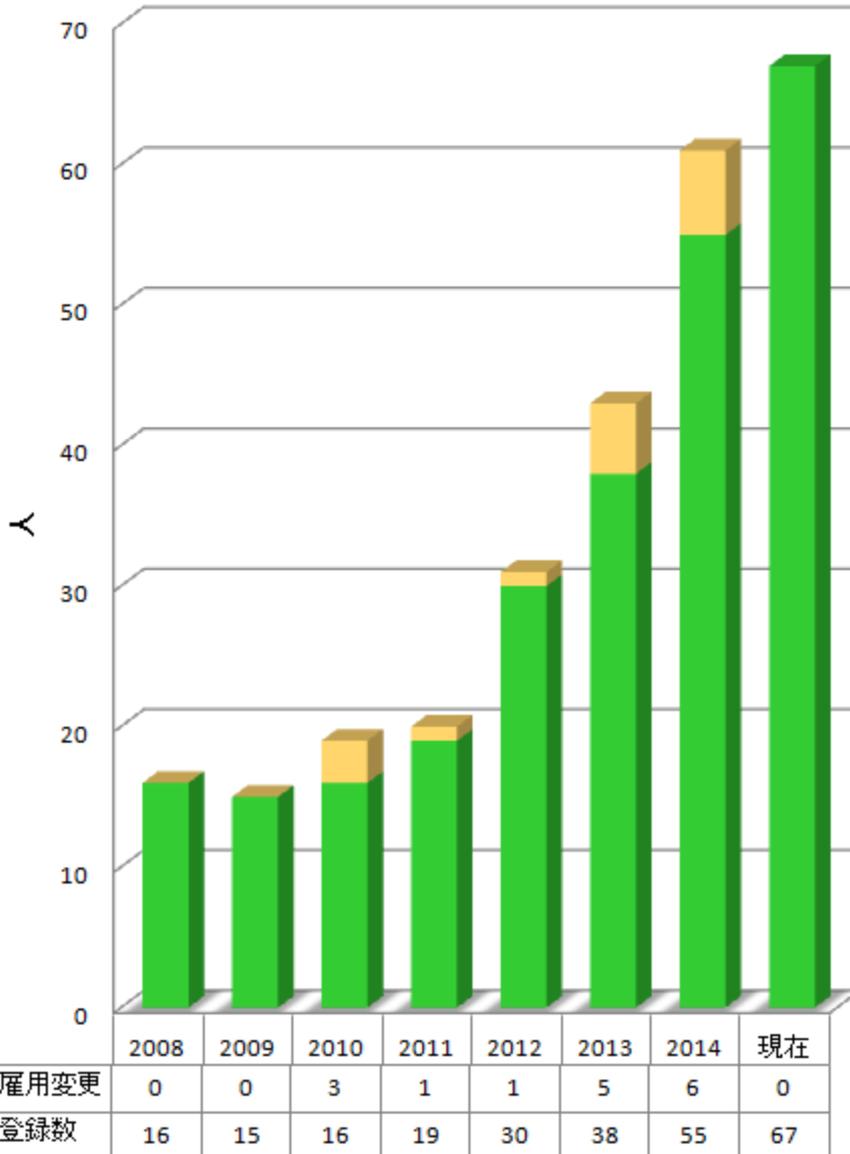
- 子供の発熱など、急な休みが遠慮なく取れる
- 時間の融通が利く
(育児にあわせることができる)
- ブランクがあったので仕事に慣れていくのに最適である
- 患者と関わって、うれしい
- 看護業務(アナムネ・点滴etc.)出来て嬉しい
- 電子カルテのIDを教えて欲しい
- 保清ばかりでなく、他の仕事もしたい



くわいナースの現状



くわいナース登録数(各年度末×)



【導入から7年が経過】

- +αの人材の確保
- 潜在看護師の発掘
- ワークライフバランスの浸透
 - 多様な雇用形態を活用し、育児中の離職防止に貢献
- 部署を超えた協力体制の促進
- 組織を変えるという自信

期待していた目的達成だけでなく、相乗効果もあった

看護部の動き 2 (平成24年～)



夜勤時間短縮への取り組み



交代制勤務への配慮ある労務管理

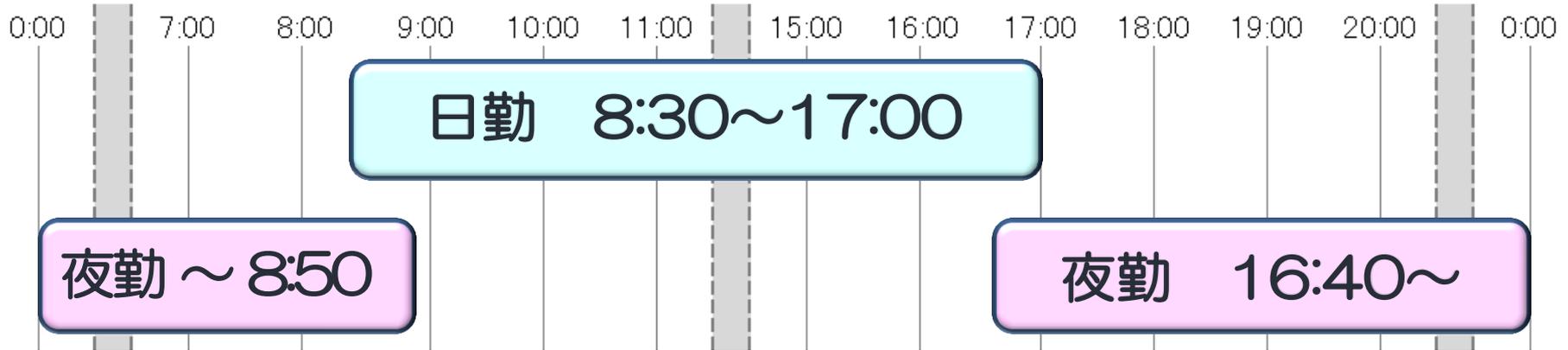
基準 1 : 勤務間隔	勤務と勤務の間は11時間以上あける
基準 2 : 勤務の拘束時間	勤務の拘束時間は1 3時間以内とする
基準 3 : 夜勤回数	3交代制勤務では月8回以内を基本とし、それ以外の交代制勤務では労働時間に応じた回数とする
基準 4 : 夜勤の連続回数	2連続(2回)までとする
基準 5 : 連続勤務日数	5日以内とする
基準 6 : 休憩時間	夜勤の途中で1時間以上、日勤時は労働時間の長さや労働負荷に応じた時間数を確保する
基準 7 : 夜勤時の仮眠	夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定する
基準 8 : 夜勤後の休息 (休日を含む)	1回の夜勤後は概ね2 4時間以上、2回連続夜勤の2回目の夜勤後は概ね4 8時間以上を確保することが望ましい
基準 9 : 週末の連続休日	少なくとも1か月に1回は土曜、日曜ともに前後に夜勤のない休日をつくる
基準 10 : 交代の方向性	正循環の交代周期とする
基準 11 : 早出の始業時刻	7時より前を避ける



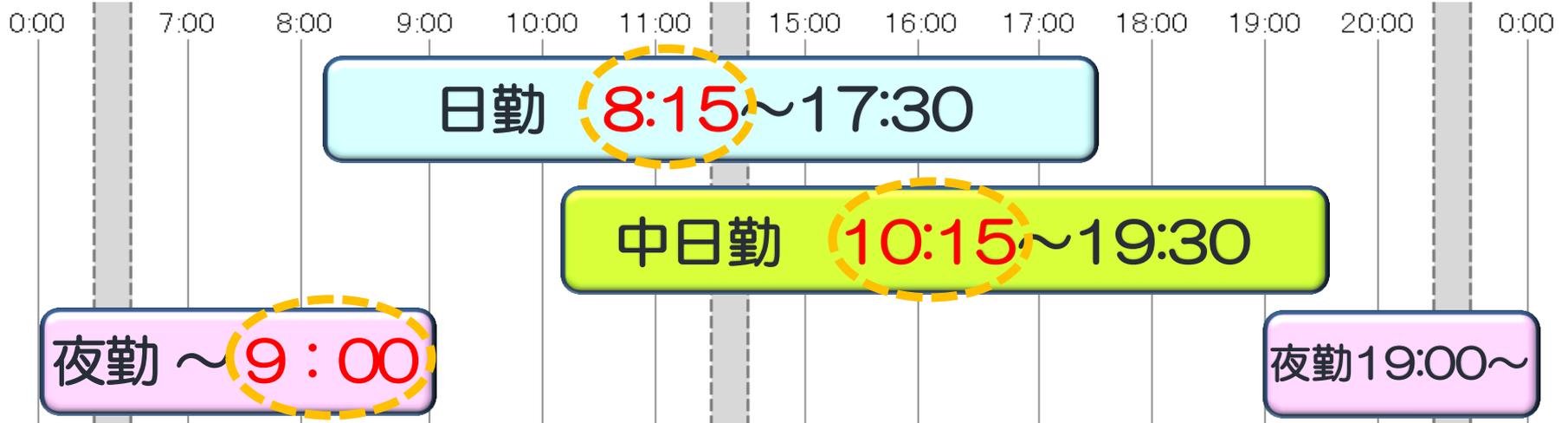
夜勤体制



●従来の勤務時間



●変更後(現在)の勤務時間



所定労働時間の比較

●運用前

モデルケース

	始業	終業	休憩	勤務	日勤のみ		夜勤5回		夜勤4回		夜勤3回	
					年間	月平均	年間	月平均	年間	月平均	年間	月平均
日	8:30	17:00	1:00	7:30			922:30		1102:30		1282:30	
夜	16:40	8:50	2:00	14:10			850:00		680:00		510:00	
計					1822:30	151:52	1772:30	147:42	1782:30	148:32	1792:30	149:22

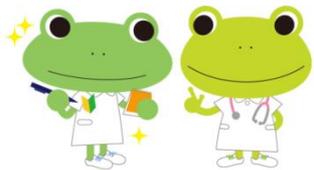
●本稼働(H24年8月)

	始業	終業	休憩	勤務	日勤のみ		夜勤5回		夜勤4回		夜勤3回	
					年間	月平均	年間	月平均	年間	月平均	年間	月平均
日	8:30	17:00	1:00	7:30								
日	8:15	17:30	1:00				507:22		606:22		705:22	
中	10:15	19:30	1:00				507:22		606:22		705:22	
夜	19:00	9:00	2:00				720:00		576:00		432:00	
計					1822:30	151:52	1734:45	144:33	1788:45	149:03	1842:45	153:33

夜勤の付加価値
&
早帰り制度
OK

約4時間
差

約4時間
差



夜勤時間短縮において

良かったこと

夜勤が楽である

- 時間が短いため、疲労が少ない
- 集中力が持続し易い
- 夜勤開始まで、ゆっくり過ごせる
- 夜勤明けが楽
- 少し落ち着いて仕事の準備ができる
- 業務量が減った

出勤時間が遅いので、家でゆっくり過ごせる

- 夜勤入り前に家事や仮眠ができる
- 学校帰りの子供と会ってから出勤できる
- 当日の朝ゆっくりできる
- 中日勤ができた事で、日勤の残業は減った
- 夜勤がスタートしてからの食事介助・イブニングケアでバタバタすることがなくなった

夜間に集中力が持続できる

好ましく無いこと

- 日勤が長い（45分長くなった）
- 中日勤が来るまでが（～10:15）バタバタする

中日勤が大変、忙しい

- 1日何も出来ない感じがして、損した気持ちになる
- 帰り道病院の周りが暗く、ちょっと怖い
- 中日勤ができたことで、中日勤後の疲労が現れる
- 残業で21時近くなると、翌日とてもしんどい
- 中日勤後の帰宅が遅くなるので家事が大変





夜勤専従制度



平成25年4月より開始

- ◆ 夜勤回数・・・・・・・・月11回
- ◆ 1ヶ月の労働時間・・・・・・・・132時間（12時間×11回）
19:00～翌9:00（休憩2時間）
- ◆ 基本給・・・・・・・・変更なし
- ◆ 夜勤専従勤務手当・・・・・

Ⅱ等級	130,000円
Ⅲ等級	140,000円

※ 夜勤専従勤務手当は、深夜勤務手当の定額払いとして支給し、重ねて深夜勤務手当は支給しない。

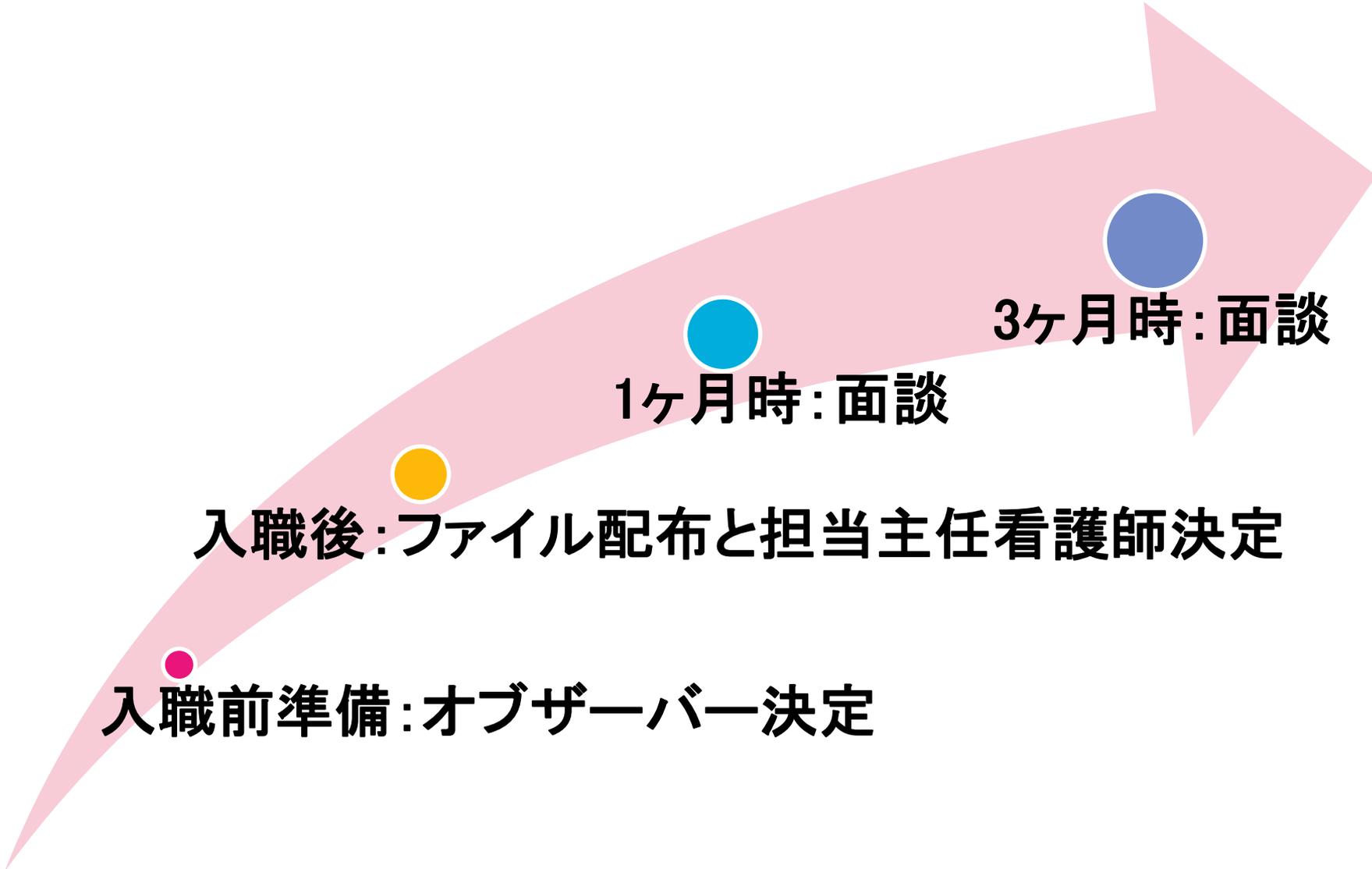
仮眠室



看護部の動き3 (平成25年～)

中途採用者支援システムの構築

中途採用者支援システムとは



入職前準備: オブザーバー決定

入職後: ファイル配布と担当主任看護師決定

1ヶ月時: 面談

3ヶ月時: 面談

中途採用者支援システム

各病棟は知識・技術・精神的サポート
を行う看護師(オブザーバ)を決定



3ヶ月時：面談

入社後：ファイル配布と担当主任看護師決定

入社前準備：オブザーバ決定

中途採用者支援システム

- ・年間計画書、オリエンテーション、マニュアル、技術チェックリストが記載されたファイルの配布
- ・他部署の担当主任看護師を決定

1ヶ月時：面談

入職後：ファイル配布と担当主任看護師決定

入職前準備：オブザーバ決定

中途採用者支援システム

中途採用者の担当主任看護師から
病棟内で困っている事はないか
確認が行われる

3ヶ月時：面談

1ヶ月時：面談

入職後：ファイル配布と担当主任看護師決定

入職前準備：オブザーバ決定

看護部の動き 4 (平成26年～)

再就職に向けての勉強会開催

看護補助者活用促進

潜在ナースさん! 必見! 再就職へ向けての勉強会開催決定

目的:

- 潜在看護師に現場復帰を検討してほしい
- 当院の採用に繋げる
- 潜在看護師に色々学ぶ場を提供する
 - ◆ 『今の医療はどうなっているの?』
 - ◆ 『採血とか看護技術は出来るだろうか?』
 - ◆ 『病院の雰囲気は?』

開催日: 毎月第3水曜日 10:30~14:00 (昼食付)

内容: 講義 (看護の動向・感染管理・スキンケアなど)

実技演習 (採血・吸引・静脈注射など)

月毎に変更します (毎月参加可能)

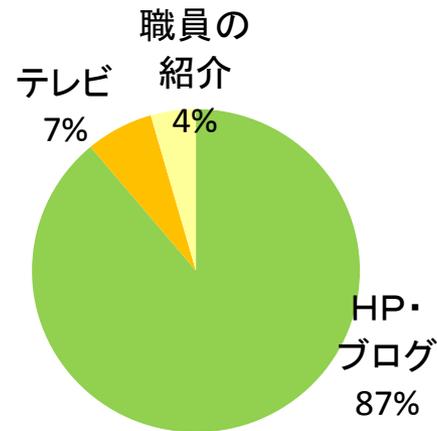
* 他院での就職を考えている方も参加可能



	研修参加者	くわい	正職
H26年	24	12	1
H27年	21	9	1



どこで知ったのか?



看護補助者活用推進

急性期病院で
介護福祉士の
資格を生かそう！！



急性期病院で
介護福祉士の
資格を活かしませんか

ナースアシスタント（看護補助者）ではなく、
介護福祉士として医療チームの一員とする

パイロット運用開始（1部署 循環器病棟 4名勤務）

専門的な
知識・技術

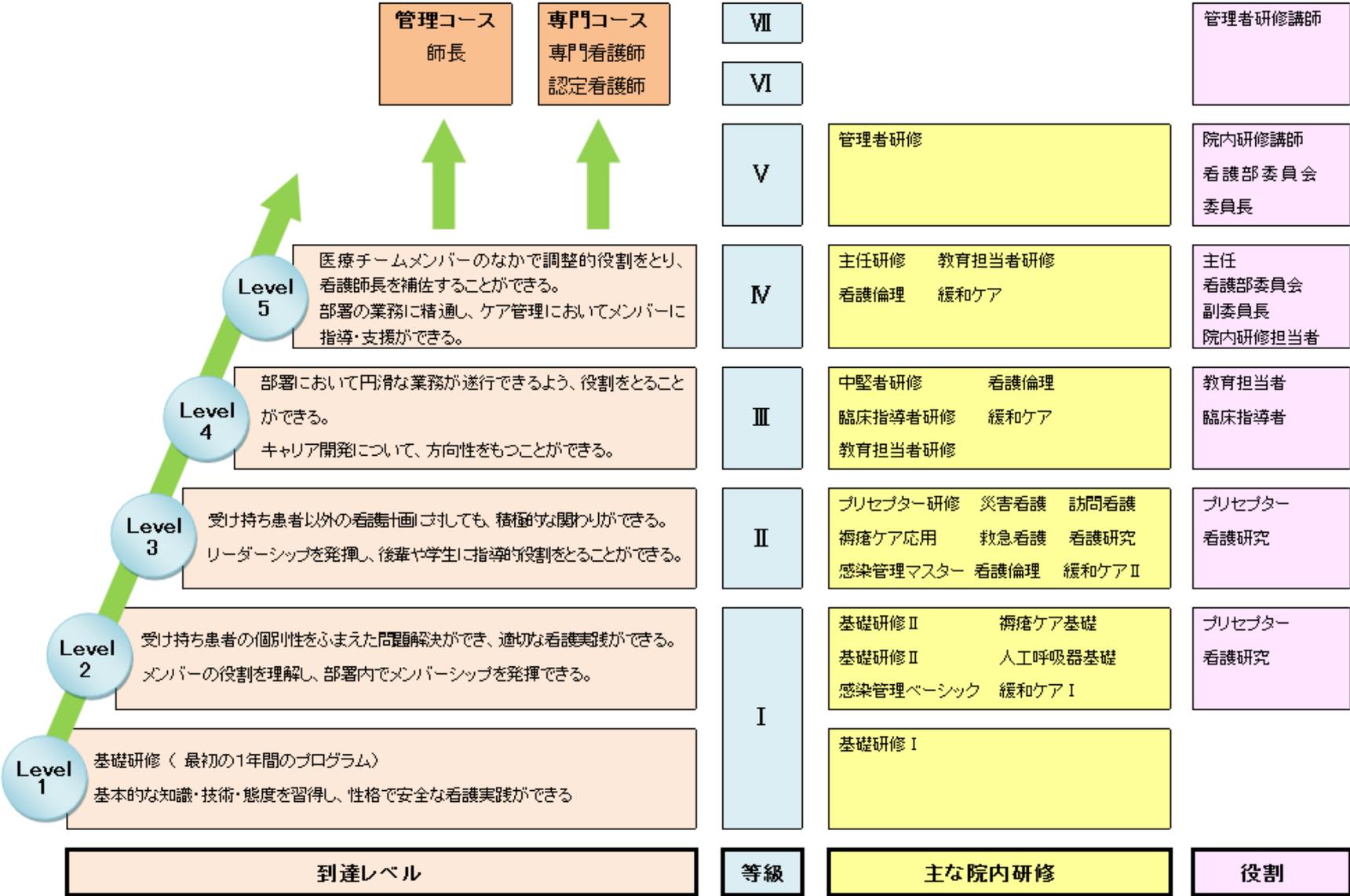
安全な医療

勤務環境
の改善

- ・専門的教育修了したフロ
- ・看護師の負担軽減に直結

医療の
質の向上
(良質な医療)

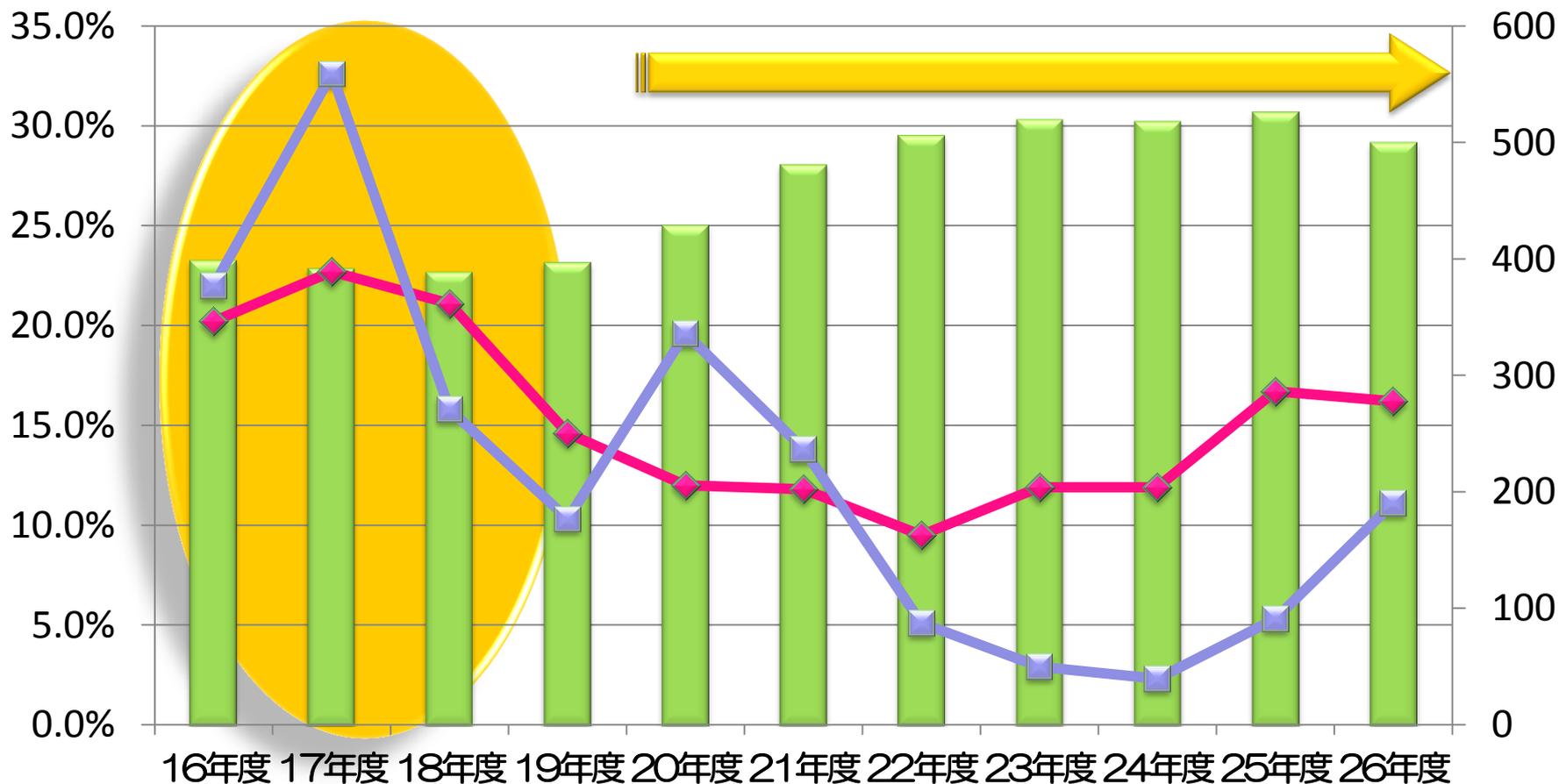
臨床看護実践能力の習熟段階(クリニカル・ラダー)と人事制度(等級)及び院内研修との関係



管理コース 師長
 専門コース 専門看護師 認定看護師



離職率と看護師数の推移(過去11年間)



H26年度

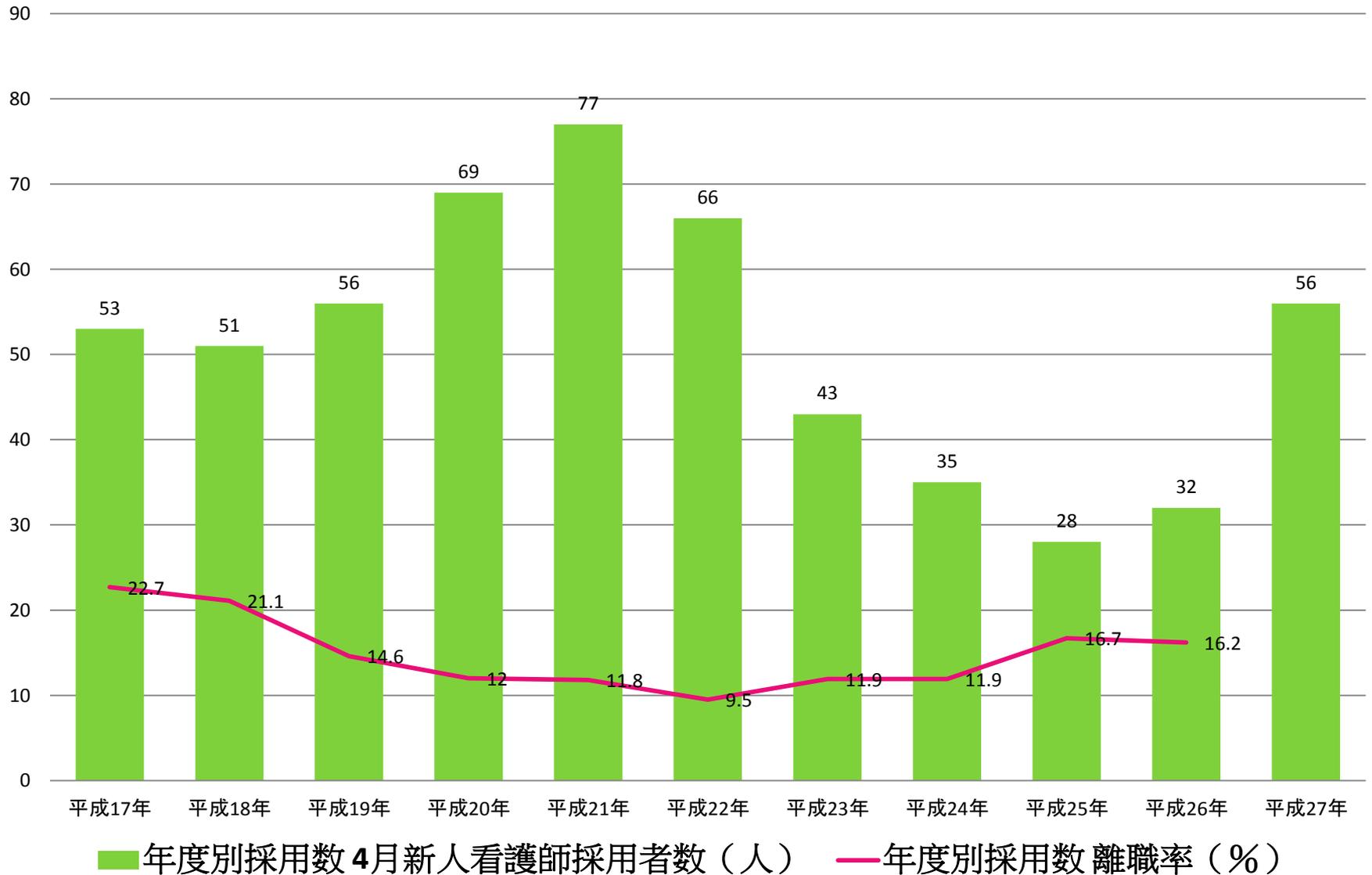
■ 平均年齢 34.6歳 ■ 平均在職年数 7年

■ 年度当初看護師数

◆ 離職率全体

■ 離職率新入職者

離職率と4月採用者数の推移



医療勤務環境改善の今後の取組み

1. 働き方・休み方改善
2. 職員の健康支援
3. 働きやすさ確保のための環境整備
4. 働きがいの向上





Saiseikai
Suita*
Hospital

ご清聴ありがとうございました。