

「働きやすい職場環境を目指して」

慣習的な働き方の見直しと多様な勤務形態の実現



市立加西病院

看護副部長 東郷恵理子

Kasai Municipal Hospital





加西市人口:4.6万人



病院紹介

加西市唯一の急性期病院

【病院理念】

ここは 病めるものが 心を安らげ 信じ喜べる 休息の場である

【基本方針】

1. 信頼と思いやりの医療を行います
2. 安全、良質、高度の医療を行います
3. 地域に広がる医療連携を築きます
4. 教育、研修で良き医療人を育てます
5. 健全運営で活力ある病院を築きます



病院沿革

昭和28年 10月	北条町富田村組合立国保北条病院開設
昭和49年 9月	新築移転工事完了
昭和49年 9月17日	市立加西病院 と改称、開院 (内科、外科、整形外科の 3科でスタート)
昭和59年 4月	第2期増改築工事完了(東館) 小児科、産婦人科、眼科、泌尿器科開設
昭和60年 8月	総合病院 (承認) 295床
平成14年 4月	病院機能評価の認定取得(一般B)
平成15年 3月	増築棟(西館)完成
4月	臨床研修病院(管理型)に指定
平成19年11月	マタニティセンター改築再開 病床数266床(うち感染症6床)
	病院機能評価Ver5認定取得
平成21年 6月	院内保育所設置
12月	地方公営企業法全部適用
平成24年 2月	病院機能評価Ver6認定取得
10月	院外処方(外来)に移行
平成25年 6月	院内保育所 病児・病後児保育開始
平成26年 6月	健康増進センター跡駐車場供用開始
8月	地域包括ケア病棟開設 (5病棟53床)



病院紹介

- 病床数： 266床(急性期病床 207床、 地域包括ケア病床 53床(H27年 8月～)、第2種感染症病床 6床)

- 標榜科目： 17科

(患者数統計)

(平成26年度データ)

- 外来患者数： 136,902人(一日当り561人)
- 入院患者数： 77,927人(一日当り213人)
- 救急外来・時間外患者数 7,655人(一日当り21人)
- 病床利用率： 82.11%
- 平均在院日数： 15.5日
- 手術件数： 1,527件



- 入院基本料看護配置： 7対1
- 急性期看護補助体制加算： 50:1
- 職員数： 466名 (平成27年3月31日現在)
- 常勤職員： 332名、 嘱託・パート職員：93名
- 医師： 常勤医師： 41名、 嘱託医・パート： 25名
研修医： 16名 (初期研修：12名、後期研修：4名)
- 看護部： 272名
 - ・看護師： 248名
 - 正職員： 219名
 - 非正規職員： 29名 (嘱託 4名、 パート 25名)
 - * 平均年齢：38.3歳、平均勤続年数：12年4ヶ月
 - ・看護助手： 24名



診断・治療

信頼と思いやりの 医療

医療支援部門



看護部

看護部理念

「患者様中心で、
良質、安全な看護の提供」



一緒に入職した
医師や他職種と共に研修



入職時からチーム医療を
支える仲間づくり



新人教育



看護の専門性の発揮



看護専門外来と認定看護師（全8名）
リンパ浮腫外来



糖尿病フットケア外来



ストーマ外来



訪問看護ステーション



助産師外来

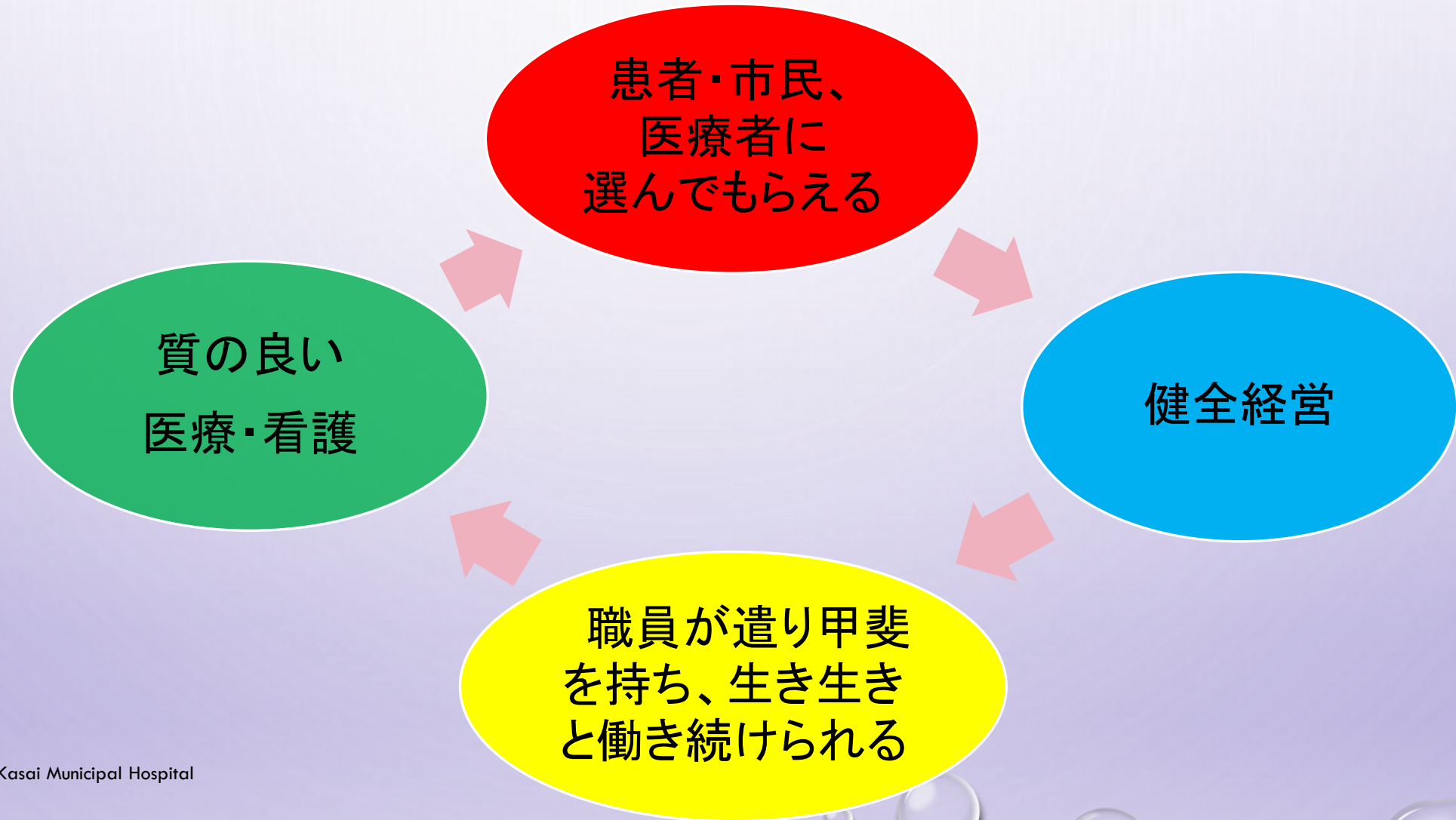


母乳外来

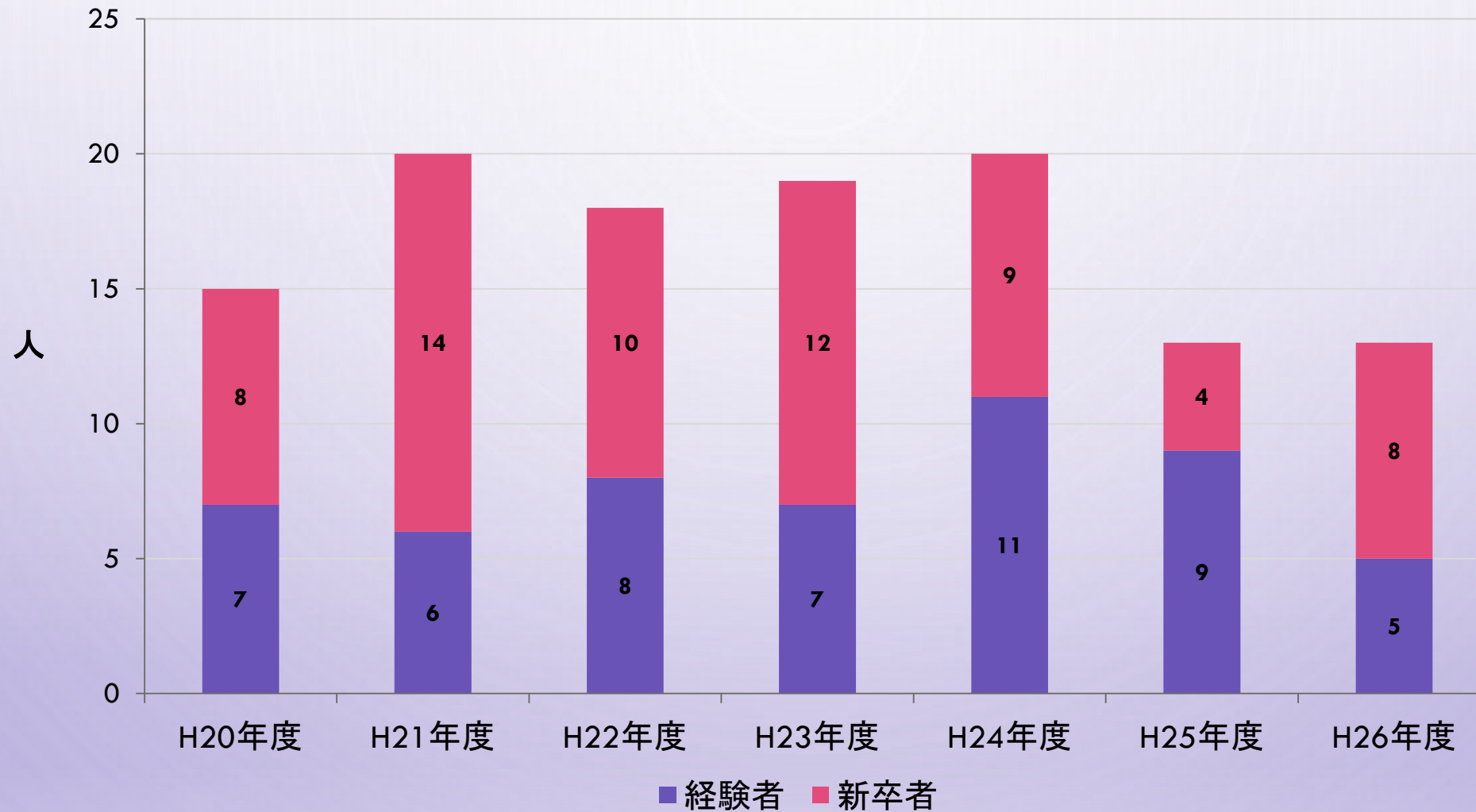
マタニティセンター



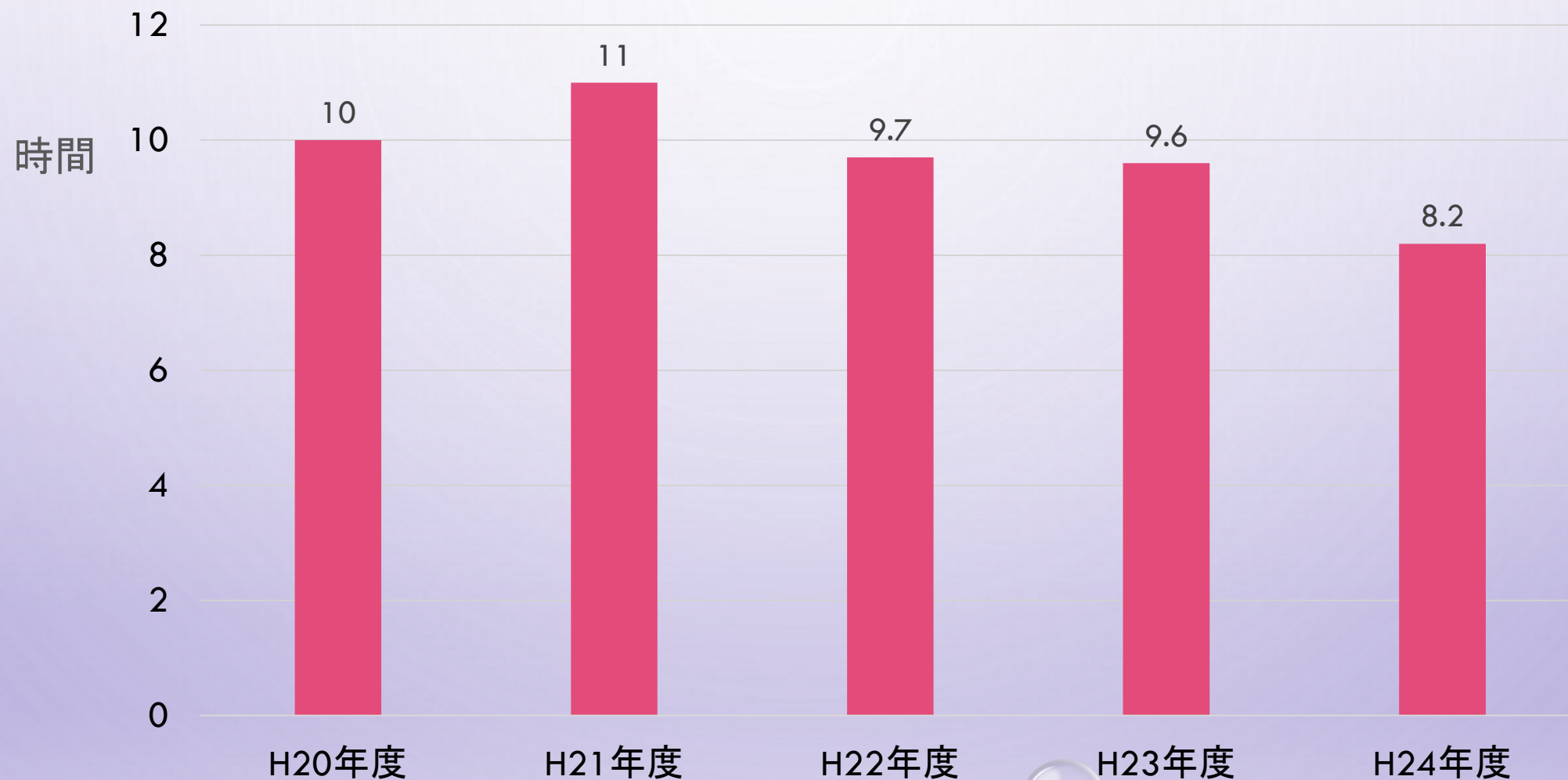
市内唯一の急性期病院としての使命を果たすために



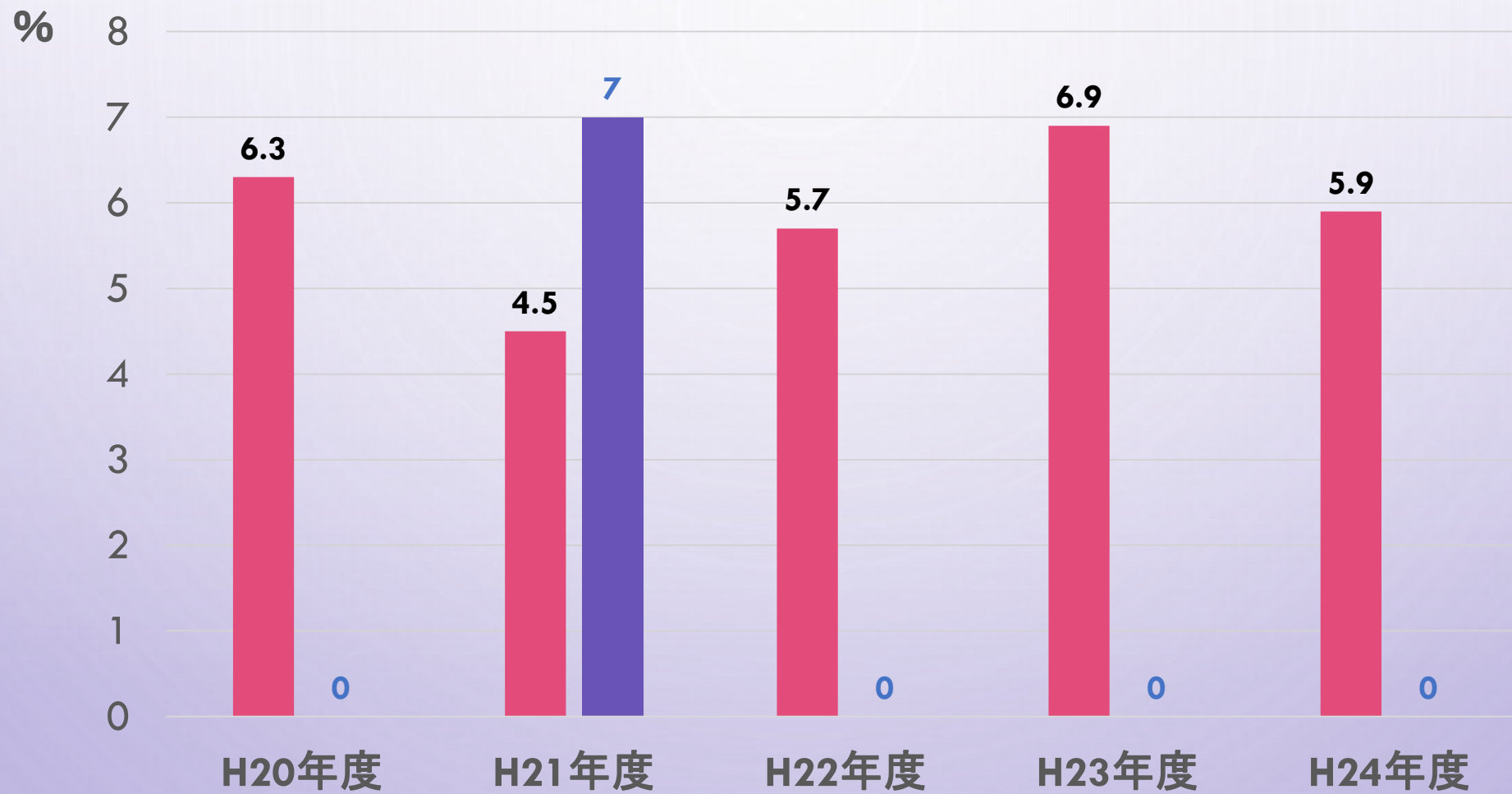
看護師の採用状況



1人当り月平均時間外勤務



離職率



Kasai Municipal Hospital

■ 全看護師 ■ 新人看護師

Kasai Municipal Hospital



WLB推進ワークショップに参加した動機

- 育児や介護のため夜勤ができない職員が増加
- 時間外勤務が多く、疲れている職員がいる 何とかしたい
- 近隣病院の統廃合



- 看護師獲得合戦が厳しい
- 看護師の離職防止や定着対策の強化が逼迫



- WLBについて様々な取り組みを実施
- その取り組みに対する検証と、更なる職場環境の改善が必要
・・・まだ他に取り組める事があるのではないか と模索



職員が遣り甲斐を持ち、生き生きと
働き続けられる職場にしたい！



経営戦略の
一つ

日本看護協会
WLB推進ワークショップに参加

1段階 … インデックス調査で現状把握

2段階 … インデックス調査結果などから 看護職員全員が
WLBの実現を推進する必要性を共通認識する

3段階 … さらなる調査で現状を知る

4段階 … PDCAサイクル



WLB推進 1年目の取り組み H24年度

1. 意思表示と推進体制づくり

事務職を含むWLB推進WGの立ち上げ、看護部目標に提唱、
ワークショップ参加

2. 実態調査 …… インデックス調査

- ・看護業務量調査(看護部業務委員会)
- ・始業前残業および勤務後残業の実態調査
- ・看護管理者の時間外勤務の状況調査
- ・現在の働き方に対する不満足調査(不満足の理由)
- ・あなたが働き続けられる勤務形態……個別ヒヤリング(所属課長)



現状分析

(インデックス調査や実態調査からの課題)

満足度(働き方／生活)

○ 現在の働き方に満足している？

あまりそうは思わない・思わない ⇒ 59.3%

○ 現在の生活に満足している？

あまりそうは思わない・思わない ⇒ 49.3%

その理由は？？？



現在の働き方に満足していない理由

休暇

- 1週間程度の休みを必要に応じてとれない 78.3%
- 有給休暇は必要に応じてとれない 68.8%

残業

- 定時で終われない 74.2%
- 業務が終わっても、気兼ねなく帰ることが出来ない 58.3%
- 時間外が多い
- 持ち帰り残業がある

勤務体制

- 看護ケアに十分な時間がとれない 58.9%
- 夜勤の拘束時間が長い

処遇

- 現在の仕事は自分の描く将来像につながらない 54.3%
- 仕事に見合った給料ではない 71.0%



現状分析

(インデックス調査や実態調査からの課題)

①現在の働き方に満足していない ⇒ 59.3%

理由 1位: 定時で勤務が終了しない 2位: 必要時に年休が取れない

②育児・介護支援制度を含む就業規定の認知度が低い

制度について 約半数が「わからない」、6割が「あれば利用したい」

③支援制度(多様な勤務形態)が十分でない 整備が急務

就学前の子供のいる者 21%

要介護の家族がいる者 19%

(半数が主たる介護者)

両方への支援が必要



ビジョン

職員が遣り甲斐を持ち、生き生きと働き続けられる職場

3年後のゴール

- 満足度の向上 「現在の働き方に満足している」
40.3% ⇒ 60%へ UP
- 職員のニーズに応じた多様な勤務形態を可能な限り取り入れる
- 低離職率の維持 7%以下



WLB推進 1年目の取り組み H24年度

3. 看護職員への情報提供・意識の共有化

- ・インデックス調査結果と分析、アクションプラン、進捗状況を各部署に配布
- ・看護部広報紙「ナースの広場」に掲載
- ・WLB-WG開催（1回／月）
- ・看護課長会・副課長会でも進捗状況を共有
- ・WLB研修会……管理者向け1回 スタッフ向け2回 実施
（外部講師：ひょうご仕事と生活センターより）
- ・「リスクを軽減するための勤務形態」研修…… 課長、副課長対象
- ・看護部広報紙で各部署のWLB推進進捗状況を報告



4. 働き続けられる勤務形態の検討と支援の実施

- ・夜間専従看護師の採用
- ・救急外来の夜勤を 24時間拘束から 17時間拘束へ
- ・院内保育園の充実……夜間保育を 1回／週で開始



WLB推進 2年目の取り組み H25年度

1. 「時間外勤務削減と年休取得率の増加」に対する取り組み

時間外勤務の削減

- ・各部署・・・深夜時間外勤務の削減、リーダー業務の見直し、
変則勤務の積極的導入など
- ・委員会・・・重複記録や不要な記録をなくす取り組み
病棟薬剤師や看護助手との連携強化
- ・病院・・・院内委員会の統合や委員会メンバーの削減（33人減）

年休取得について

- ・時間年休の声掛け 管理者が行う



2. 働き続けられる勤務形態の検討と支援の実施

- ・13時間 2交代夜勤の試行（平成26年1月～3月） 11月：組合交渉成立
- ・救急外来：夜勤専従看護師の配置
- ・日勤におけるフレキシブル勤務の導入
（日勤に限り、勤務時間帯を1時間以内でシフトできる）
- ・夜間保育 2日／週へ増（4月～）
- ・病児保育開始（7月～） 30人利用
- ・育児短時間（産後1歳8ヶ月までの部分的実施）を活用した復帰

3. 育児・介護支援制度を含む就業規定の広報と周知の強化

- ・育児短時間制度の活用
- ・ライフステージに応じて支援内容が閲覧できるように、
“Enjoy ワーク・ライフ ガイド” を作成中



WLBの推進 3年目の取り組み H26年度

1. 時間外勤務削減に対する取り組み

- ・時間外の院内研修の取り扱いについて検討（病院全体で実施）
- ・日勤の時間外勤務の削減 にむけた取り組み 始業前残業廃止へ
 - ・16時以降の業務整理、遅出・残り勤務等の見直し
- ・準夜勤務の休憩時間の見直し

＊労働基準法の学習・・・課長会から各職場へ情報提供、各部署で検討
休憩時間の位置（勤務の途中で取得、長時間連続勤務は違法、
安全最優先）

一斉付与原則（互いに休憩を取り合う風土づくりへ）

- ・日本看護協会インターネット配信研修「オンデマンド」の活用

「労働者として知っておきたい労働基準法の基礎知識～労働時間編～」(管理者対象)



2. 育児・介護支援制度を含む就業規定の広報と周知の強化

“Enjoy ワーク・ライフ ガイド”の完成

院内ウェブサイトに掲載（H26年12月～）

⇒閲覧件数：掲載後 2か月間で 84件

3. H26年度 WLBワークショップ参加

・インデックス調査結果の分析

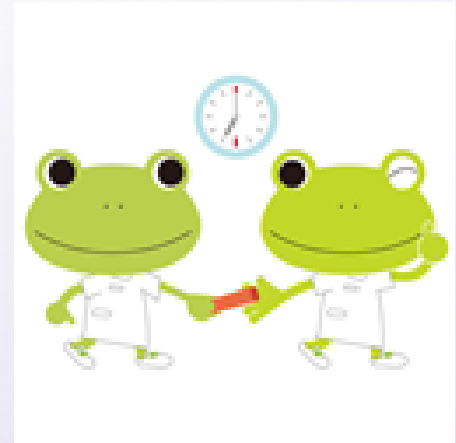
⇒ 25項目中 21項目が改善

看護部広報紙にも掲載し報告





WLB推進だより No.7



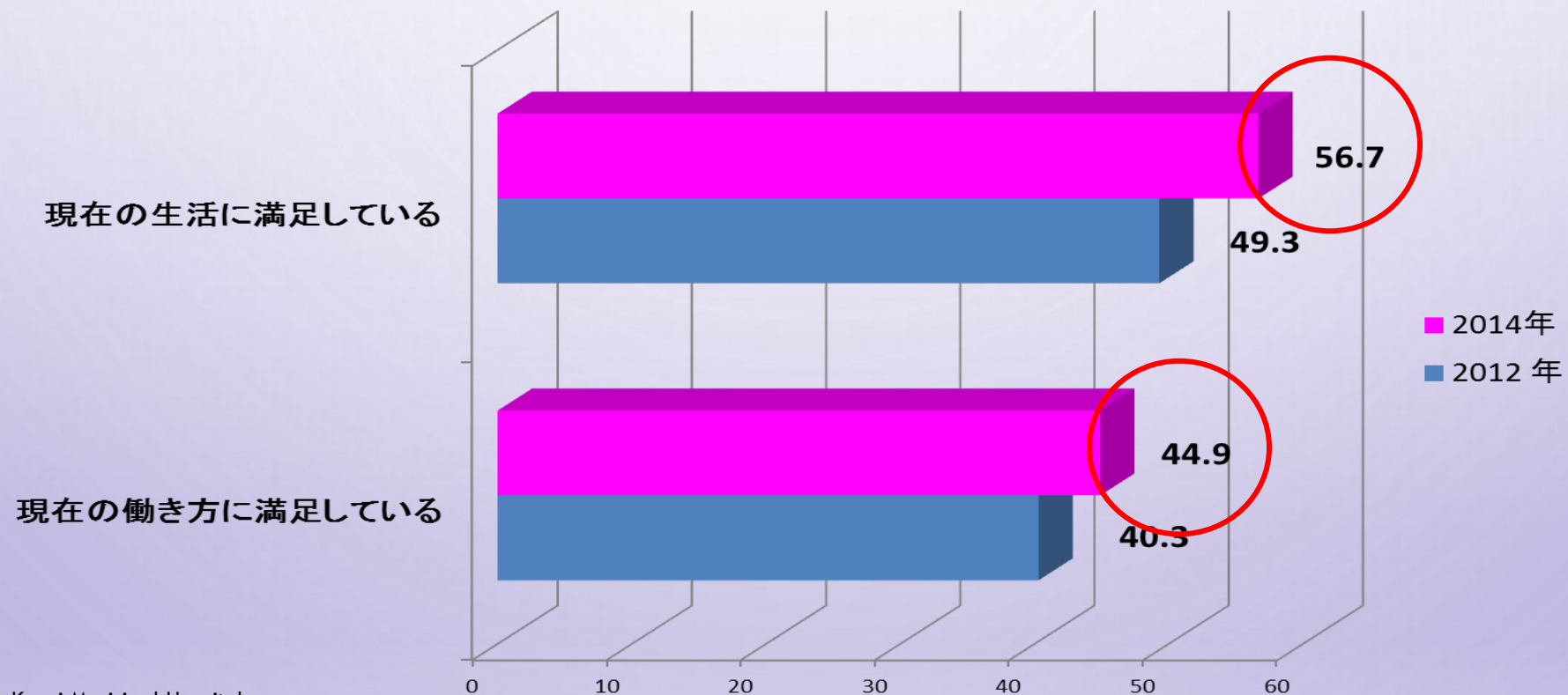
平成24年度から、職員が遣り甲斐を持ち、
生き生きと働き続けられる職場づくりのひとつ
としてWLB推進に取り組んでいます。
取り組み2年後の成果をお知らせします。
皆さんの取り組みが成果を上げています。

WLB推進ワーキングG



WLBインデックス調査の比較

満足度(働き方/生活)



Kasai Municipal Hospital



経営・組織について

組織は能力開発のための研修の実施、または
その参加を支援してくれる

現在の仕事の量と内容に対して今の給料は妥
当である

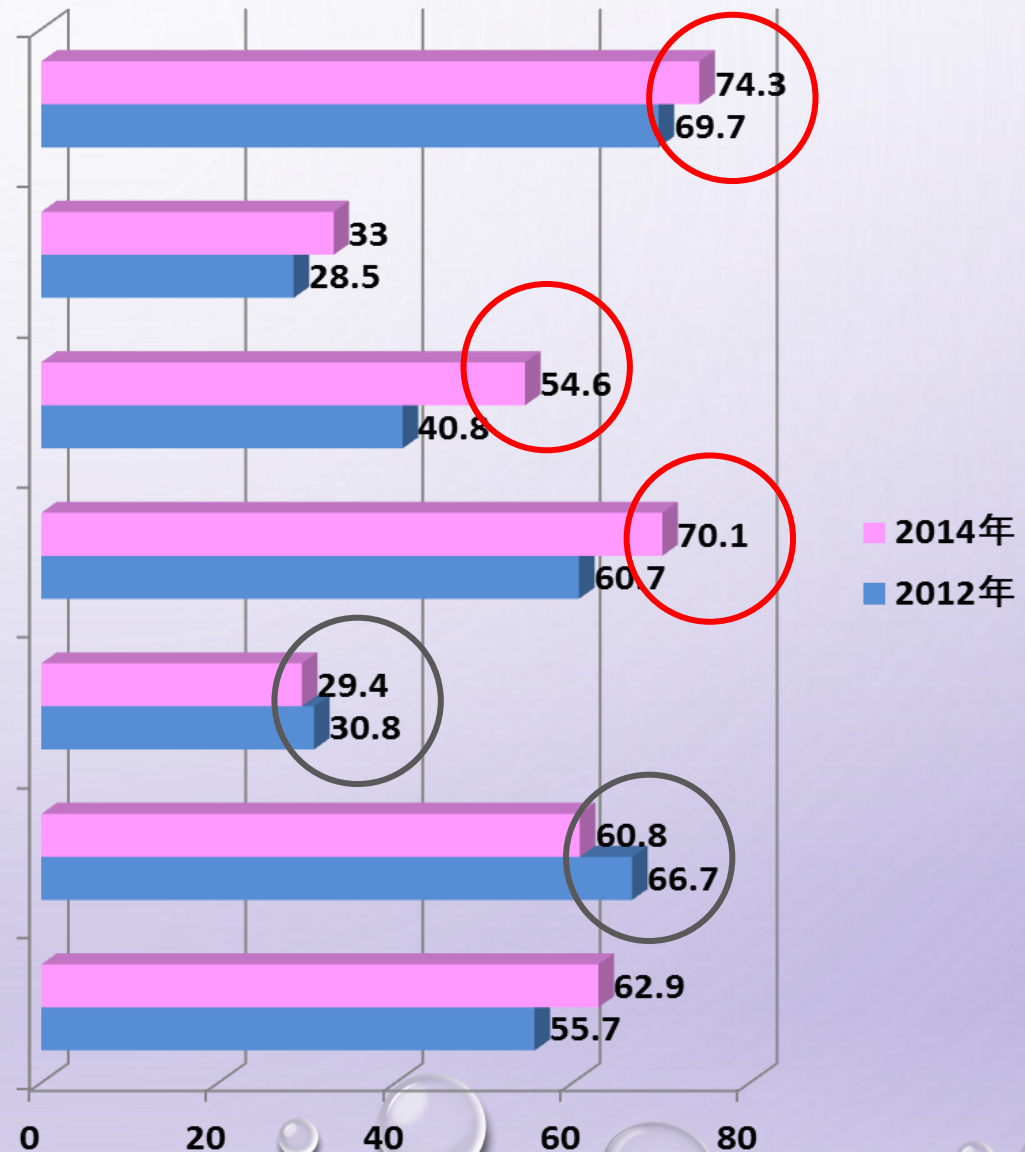
あなたの部署では看護ケアに費やす時間を十
分にとることができる

今の勤務先にできるだけ長く勤めたい

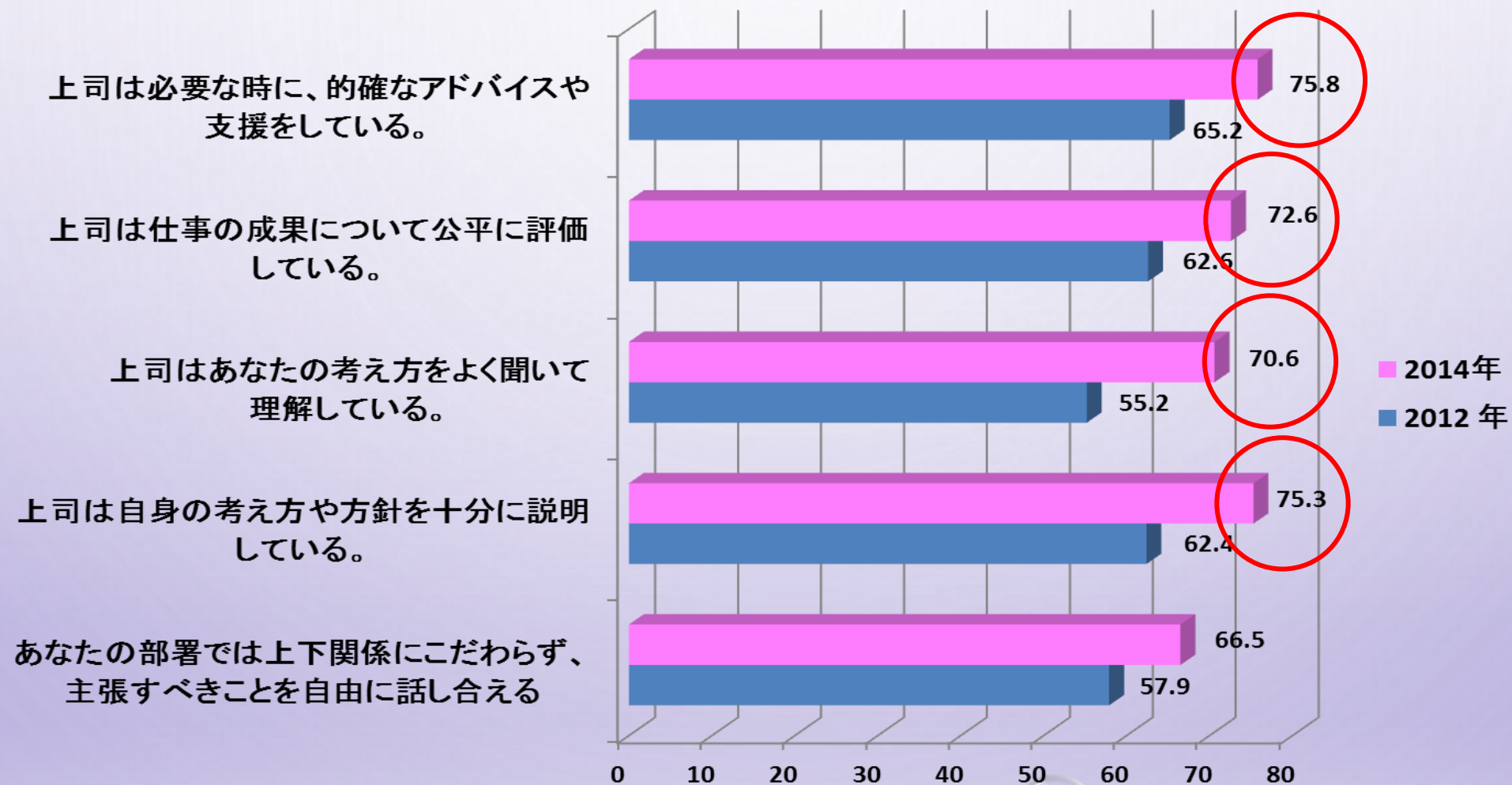
今の勤務先の将来に不安はない

今の勤務先は目先の利益にとらわれず、長期
的な視点にたった経営をしている。

看護職員を大切にする組織である



上司について

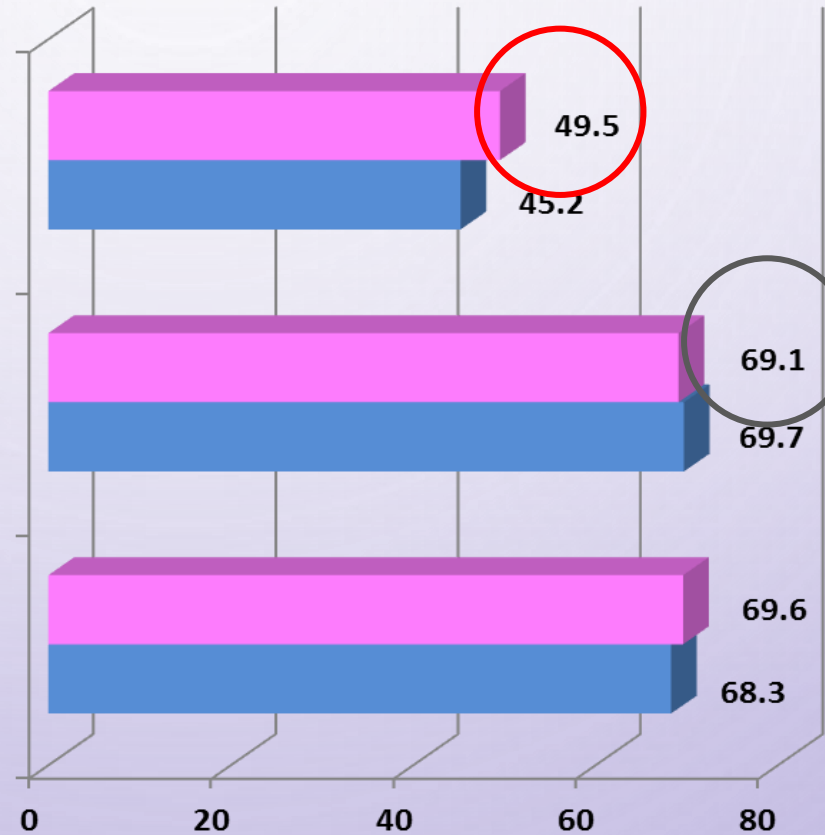


現在の仕事に対する自己評価

現在の仕事は、自分の能力向上の
機会になっている。自分の描く将来像に
つながる仕事である。

現在の仕事は、自分の能力向上の
機会になっている。

現在の仕事は自分の能力を
活かせる仕事である



■ 2014年
■ 2012年



労働環境について

勤務表作成時に個人の希望が通りやすい

定時で終わることができる業務である

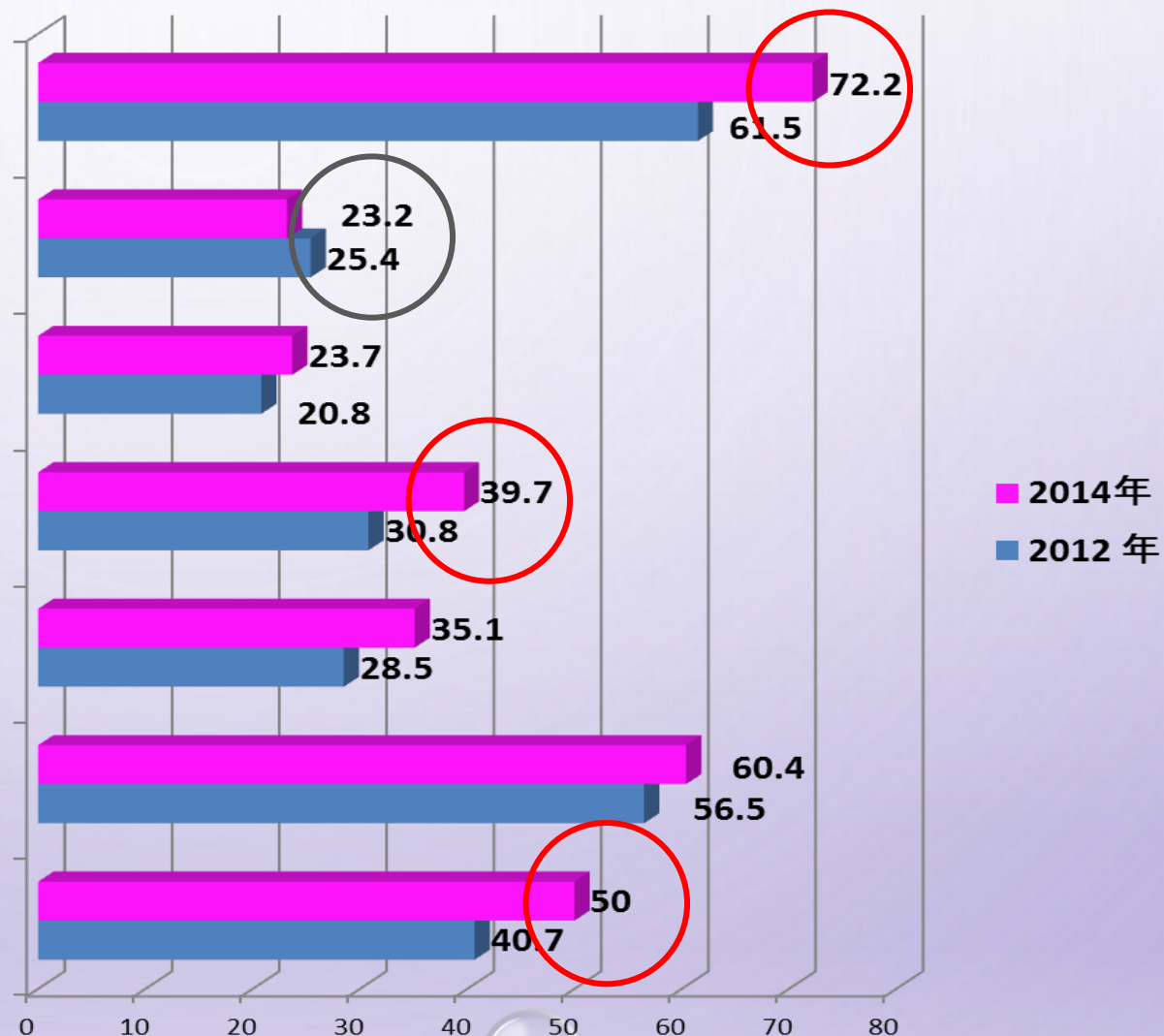
1週間程度の連続した休暇を
必要に応じて取得できる

有給休暇は必要に応じて取得できる

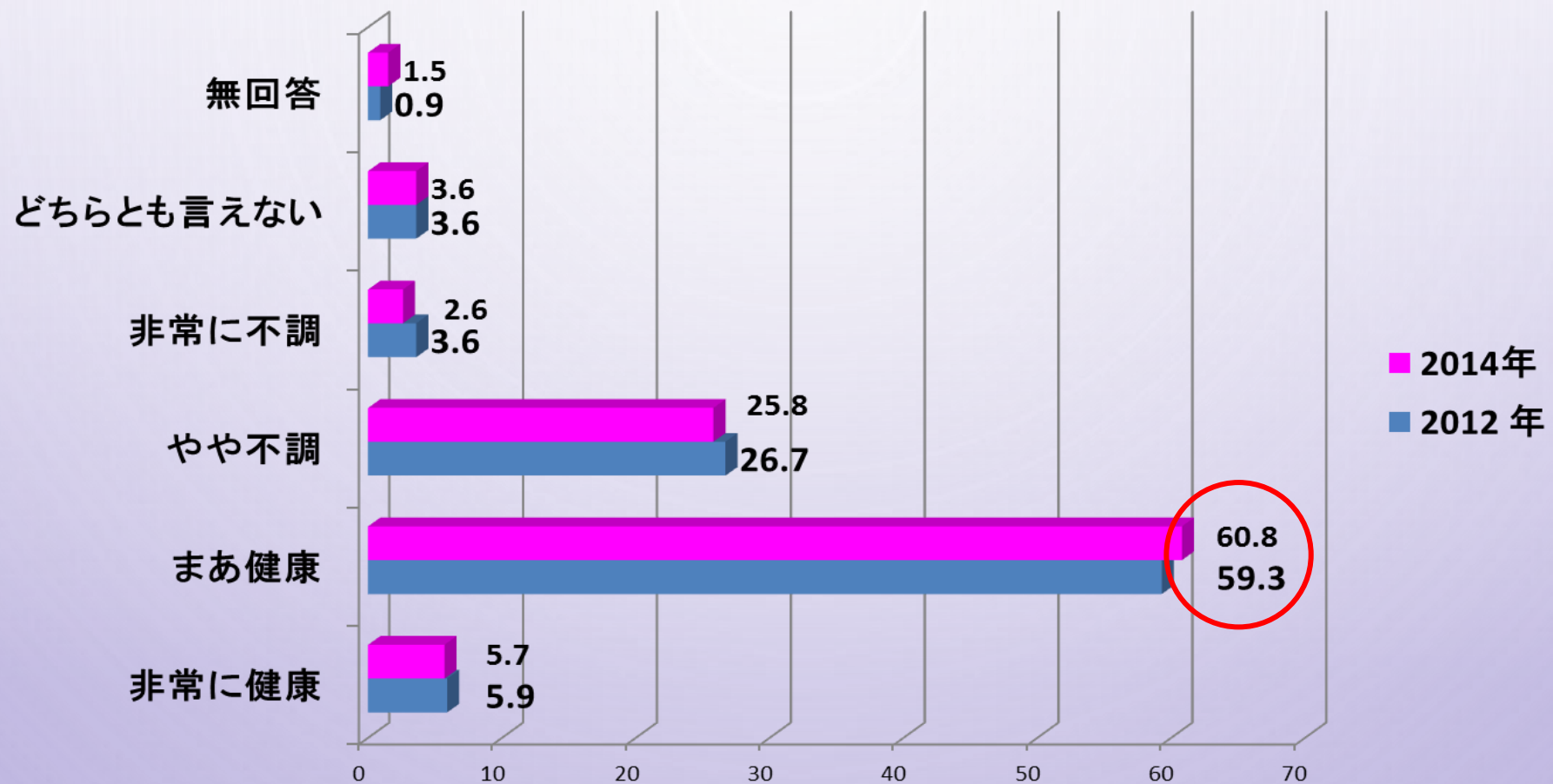
必要に応じて今の雇用形態のまま、
短時間勤務に変更できる

必要に応じて休職が認められる

業務が終われば周囲に気兼ねなく
帰ることができる



現在の健康状態



Enjoy ワーク・ライフ ガイド

～ 各種制度の手引き ～



平成26年9月

市立加西病院

Kasai Municipal Hospital



Enjoy ワーク・ライフ ガイド（各種制度の手引き）

目 次

24. ボランティアをするために休むとき	2
25. 勤続20年に達したとき	2
26. 災害にあったとき	3
Stage7 その他	
27. 住所を変更(転居)したとき	4
28. 扶養を取り消すとき	4
29. 職場で旅行や親睦会等をしたとき	5
30. 人間ドックを受診したとき	5
31. 交通事故、交通違反をしたとき	6
32. メンタルヘルス助成	6
Stage8 退 職	
33. 退職するとき	7

Stage1 就 職	
1. 就職したとき	1
Stage2 結 婚	
2. 結婚したとき	2
3. 結婚のために休むとき	2
4. 新たに扶養する親族ができたとき	3
Stage3 妊娠・出産	
5. 妊娠中に休むとき	4
6. 出産のために休むとき	4
7. 出産後に休むとき	5
8. 配偶者が出産するとき	6
9. 子どもが生まれたとき	7
Stage4 育 児	
10. 育児で休むとき	10
11. 育児から職場に復帰したとき	12
12. 院内保育所を利用するとき	13
13. 子どもが小・中学校に入学したとき	14
Stage5 家族のために	
14. フレキシブル勤務	15
15. 家族の看護のために	15
16. 家族の介護のために	16
17. 親族が死亡したとき	17
18. 親族が死亡し休むとき	18
Stage6 休 暇	
19. 病気で休むとき	19
20. 病気やケガなどで入院したとき	19
21. 公権公務のために休むとき	20
22. 職員組合の業務をするために休むとき	20
23. 骨髄液を提供するために休むとき	21



3年間の取り組みの成果

①時間外勤務の減少

* 時間外労働の減少 ➡ 経営的にも効果あり

②年休取得率の向上

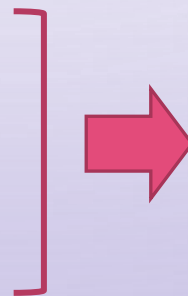
* 計画的付与のため、個人の欲しい時に取れていない、とらされ感がある

③低離職率の維持

* 育児短時間制度

* 夜間保育、病児保育の利用

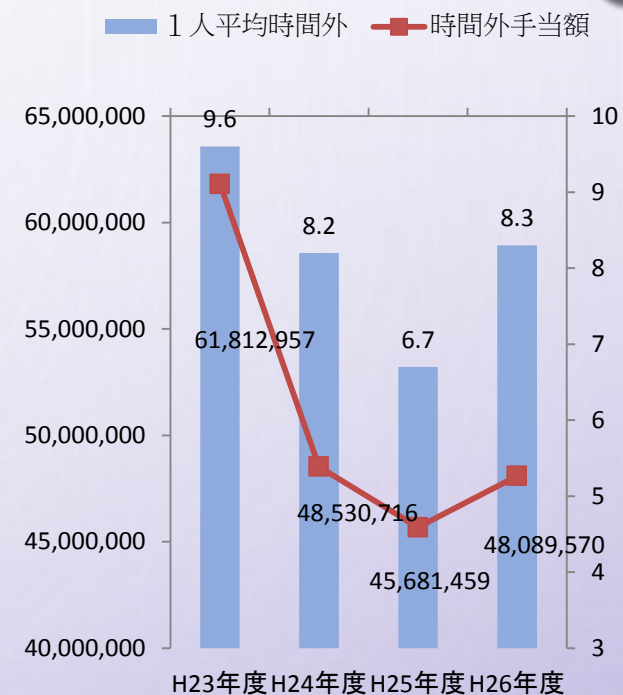
* 夜勤専従看護師の配置



勤務継続が可能となり、
遣り甲斐も感じられ、
働き続けたいと思う人が
1割 増えた



① 1人当り月平均時間外勤務

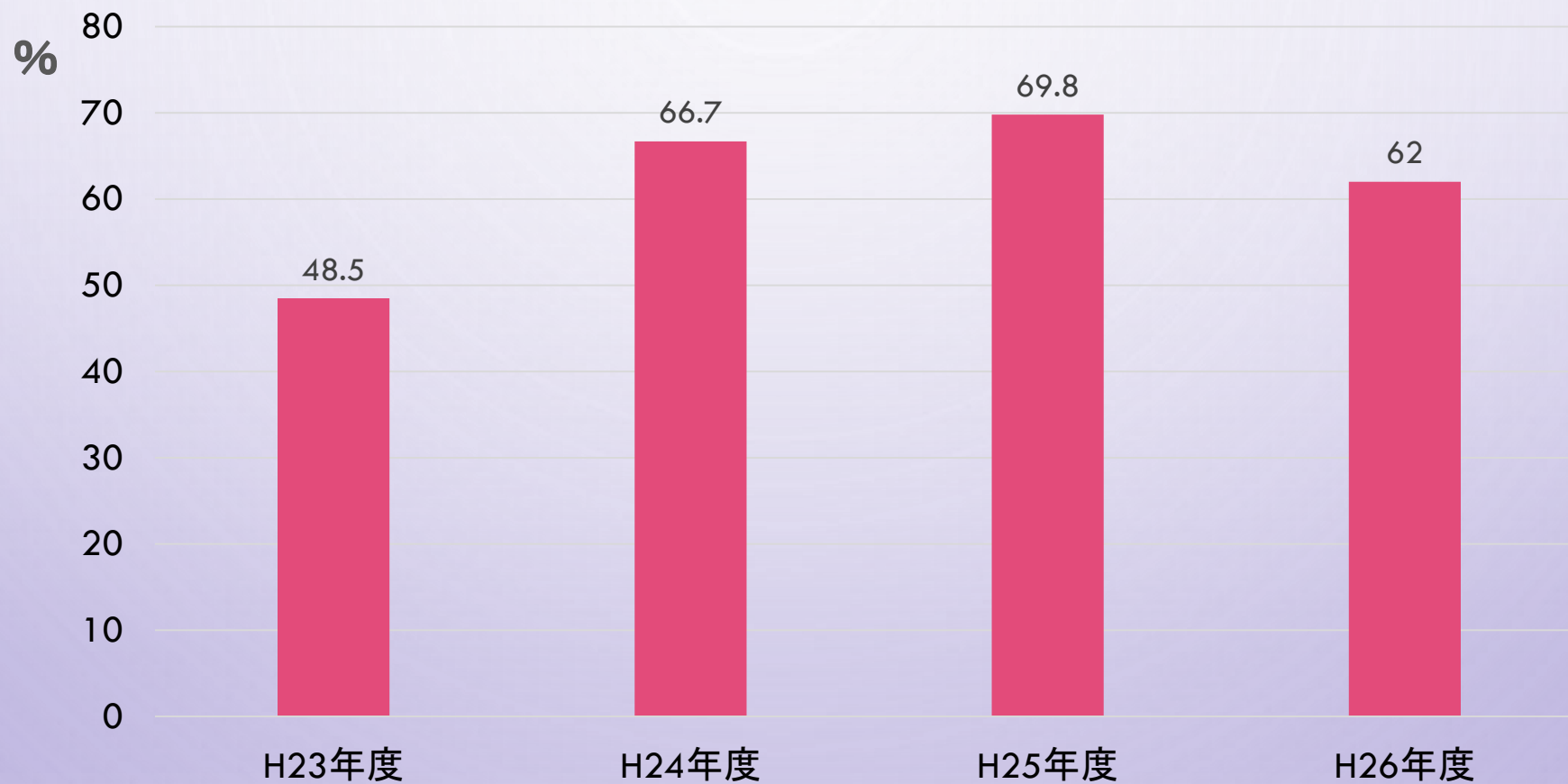


* 時間外労働の減少で
経営的にも効果あり

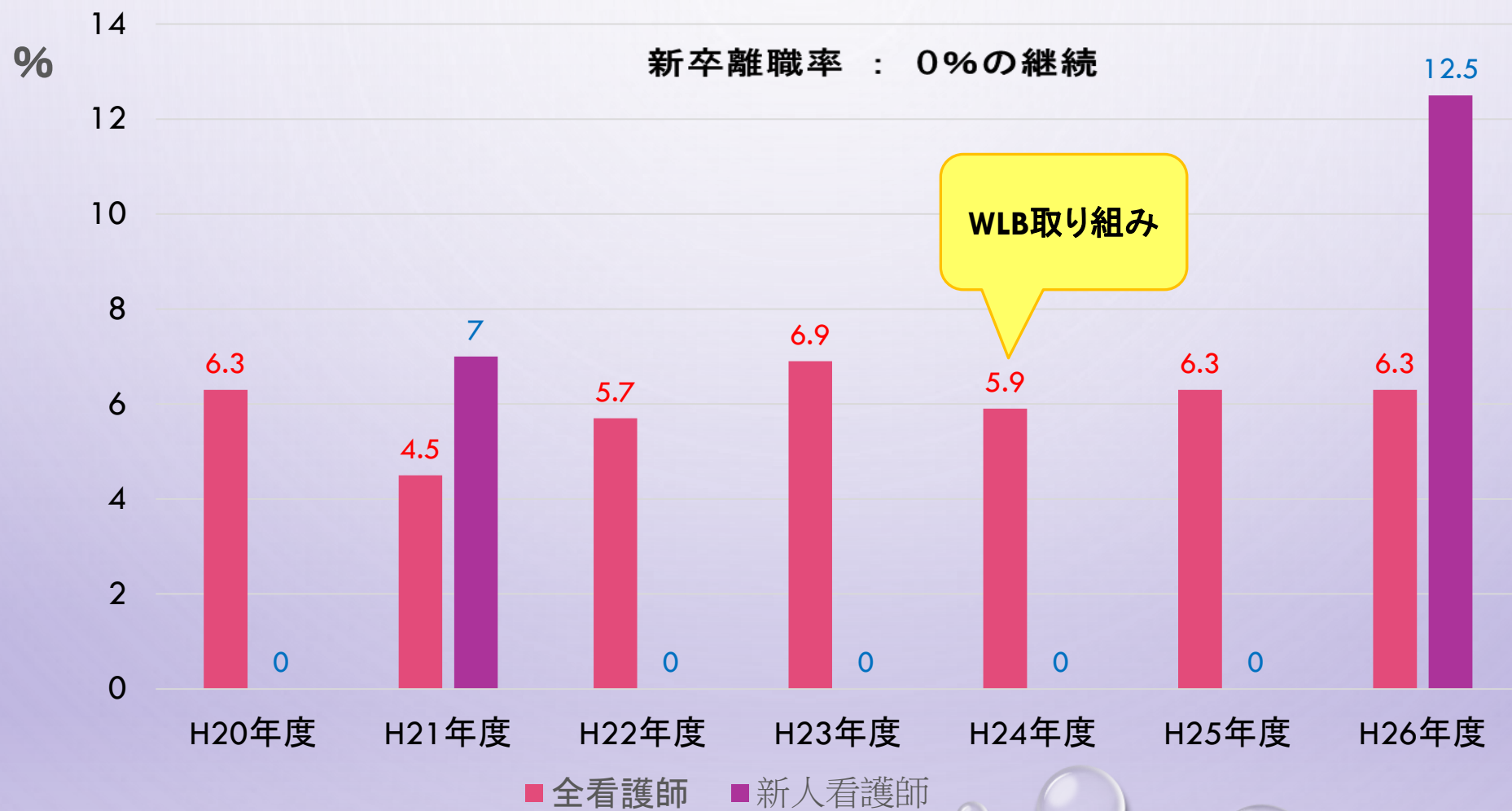


②年休取得率

WLB取り組み



③離職率の推移



3年間の取り組みの成果

④その他

- 満足度（働き方／生活）

「現在の働き方に満足している」は、
40.3% ⇒ 44.9% と僅かに改善（目標の60%には程遠い）

- 上司について

5項目全てにおいて好印象を持っている

- 現在の健康状態 ⇒ 体調が「非常に不調」な人が減少



WLBの推進 4年目の現状 H27年度

活動

＊ 効率的な業務の見直しを押し進め、“WORK” も“ LIFE”も充実させよう

①WLB-WG会議 1回/2ヶ月

- ・委員交代し、より多くのスタッフの新たな視点で取り組み中
- ・各部署の課題や業務改善などの情報共有、課題に対する意見交換・提案

②就業規定の広報と周知

“ENJOY ワーク・ライフ ガイド”の活用

⇒ 閲覧件数： 掲載後H26年12月～約10か月間で165件へ

③各部署の取り組み

- ・多様な勤務形態の見直し・・・2交代夜勤、夜勤専従など働き方に関する問題点
- ・地域包括ケア病棟運用(H27年8月～)に伴う、各部署の新たな課題 等



現状

多様な勤務形態の見直しと活用

【日勤】 時差出勤（多忙な時間帯の人員増による、患者サービスの維持と
時間外削減）

- ・遅出勤務 …… 病棟 5部署
- ・早出勤務（早朝からの手術開始に対応）…… 手術室、病棟1部署

【夜勤】

- ・変則2交代 …… 救急外来、マタニティセンター
- ・3交代夜勤 …… 全病棟
- ・2交代夜勤 …… 全病棟 20名 が実施中
- ・夜勤専従勤務 …… 救急外来 1名、病棟 7名 が実施中

* 各部署で、業務の見直し中
勤務時間、休憩時間と取得方法、
3交代勤務者との業務調整、仮眠室・寝具 など



最後に

WLB推進への取り組み に対するスタッフの声

「急性期病院だから残業は当たり前、忙しいのは仕方ない。」を変えたい！！



☆院内保育(昼間・夜間)の実施

☆多様な勤務形態の実現(2交代制・夜勤専従看護師の導入)

☆時間外勤務削減と年休取得を促進

☆「WLB推進だより」の定期的発行

(スタッフの声)



- 現状を明らかにし、課題を明確化し、目標に向かい各部署で主体的に取り組んだことで、
習慣的な仕事の見直しや既成概念の見直しができる風土に変化してきた。
- お互いに声掛け、協力することで、チームの団結力が増した。
- メリハリをつけて仕事ができ、時間年休でリフレッシュでき、次に繋げることができた。
- 業務改善が図れ、時間外勤務も短縮でき、ゆとりを持って患者対応ができる。等



今後の取り組み課題

- 働き続けられる職場づくりに向けた、多様な勤務形態の見直しと活用
- 30歳台前半や40歳台のスタッフの不満や意見への対応（仕事や生活において責任の大きい、また戦力として期待される）
 - ⇒ 目標管理等を活用し、モチベーションアップに向けた声掛け、活躍の場の提供、承認など
- 他職種との協力体制・連携を強化し、医療の質向上を図る
- WLB活動を病院全職員対象の活動へと広げていきたい

ご清聴ありがとうございました。

