

働きやすい

職場環境をめざして

人材の活用および育成

医療法人財団 樹徳会

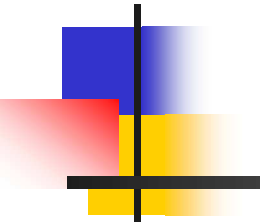
上ヶ原病院

地域と深くかかわる 開かれた医療機関をめざして

医療法人財団 樹徳会 上ヶ原病院



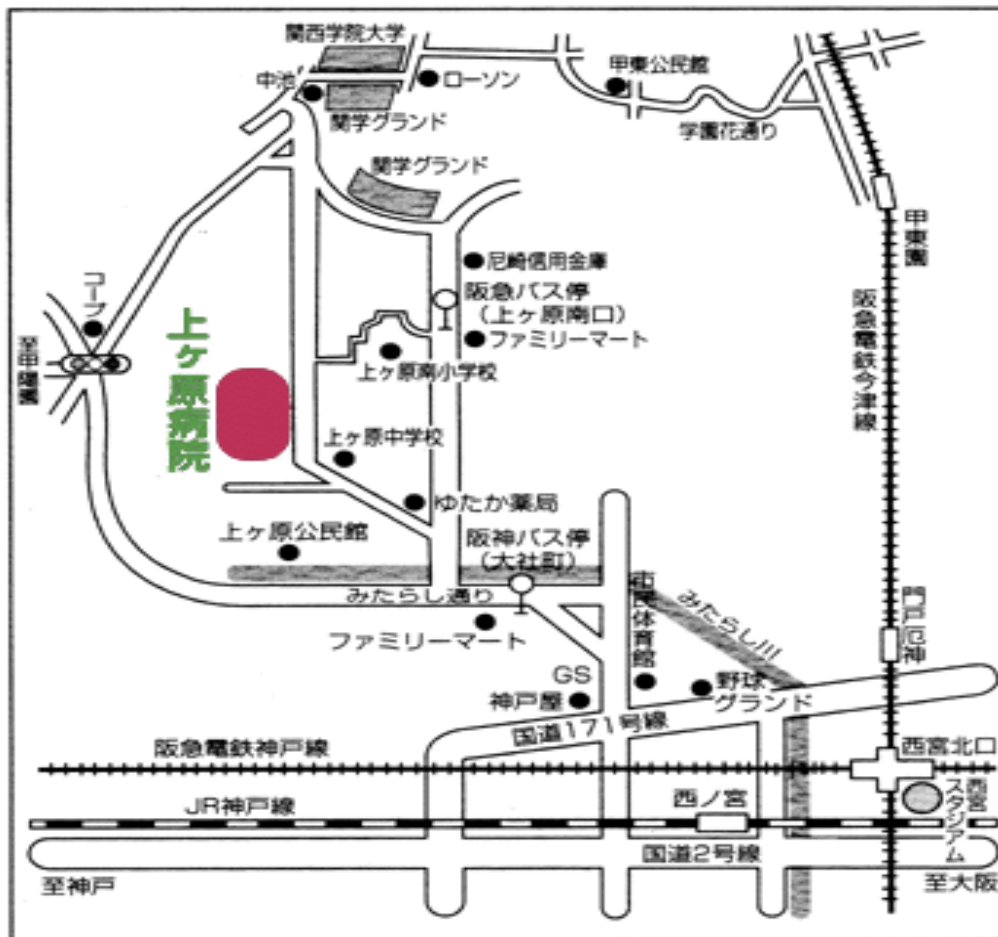
<http://www.uegahara.net>

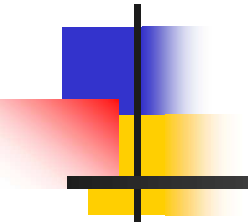


上ヶ原病院の沿革

- 昭和 2年 武庫川脳病院開設 森村真澄 (現森村理事長の祖父)
- 昭和34年 新武庫川病院設立
- 昭和46年 学校法人 兵庫医科大学設立 (設立理事長 森村茂樹)
- 昭和47年 新武庫川病院閉院
- 昭和54年 クリストロア病院を買収し、**上ヶ原病院**を設立
大江与喜子院長就任
- 平成 6年 上ヶ原病院を法人化、「**医療法人財団 樹徳会**」設立
- 平成 7年 阪神・淡路大震災
- 平成 9年 上ヶ原病院新病棟 完成
上ヶ原訪問看護センター **すまいる** 開設
- 平成10年 介護老人保険施設 **陽喜な家** 開設

上ヶ原病院の所在地





上ヶ原病院の理念

- 地域と深くかかわる開かれた医療機関をめざして
- 地域で生活する人たちの健康と生命を守る存在でありたい

ロゴマークについて



上ヶ原のUの形をした一滴の血液から、体のすみずみまで酸素と喜びを与える赤血球が新しく生まれます。

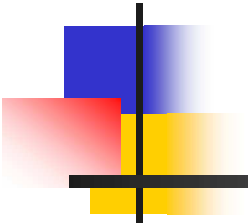
私たちの上ヶ原病院は、すみずみにまで温かい血の通った医療を提供していきたいと考えています。

病院概要 (診療科目)

- 内科 (専門外来: 血液・甲状腺・糖尿病・リウマチほか)
- 外科
- 整形外科
- 眼科
- 小児科
- 消化器科
- リウマチ科
- リハビリテーション科
- 歯科口腔外科
- 神経科



＊血液疾患に関しては、無菌室 (2室)・準無菌室 (3室) を備え、最新の化学療法にも積極的に取り組んでいます。



病院概要 (施設・看護基準)

- 入院施設

124床 (一般病床100床、療養病床24床)

- 看護基準

一般病棟 … 看護職員の実質配置

区分2－10:1

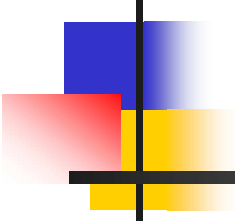
＊2階 (64床) ー固定チームナーシング

夜勤ー看護師3名、看護助手1名

＊3階 (36床) ー夜勤ー看護師1名、看護助手1名

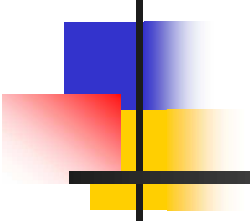
療養病床 (24床) … 20:1 看護 20:1 看護補

＊夜勤ー看護師1名、看護助手1名



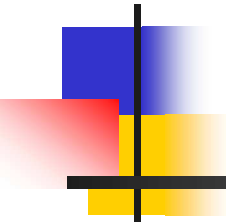
看護部の理念

**地域に愛され、心温まる
質の高い看護を提供します**



看護職員データ

	今回	前回
平均年齢	41.4歳	(40.5歳)
平均在職年数	60.2年	(6.05年)
平均超過勤務時間	2.2時間	(2.4時間)
年休の取得率	(89.2%)	

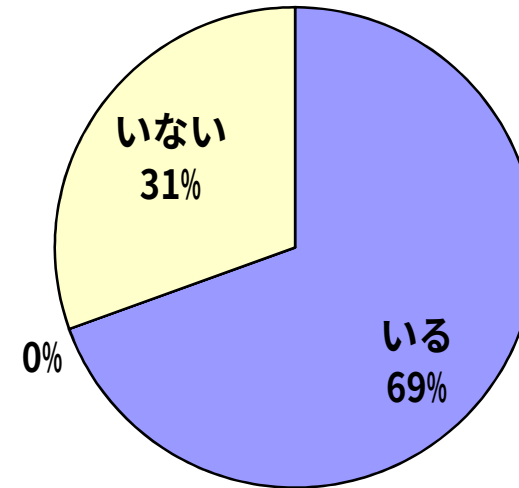


取り組みの動機

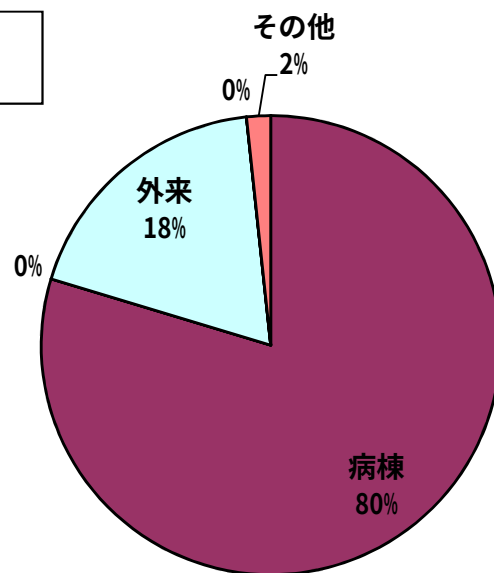
- 仕事中心ではなく家庭生活重視であった
- 専門職としてのやりがいに繋がっていない
- 専門職として医療の質、看護の質の向上に取り組む必要があった。

対象者の属性

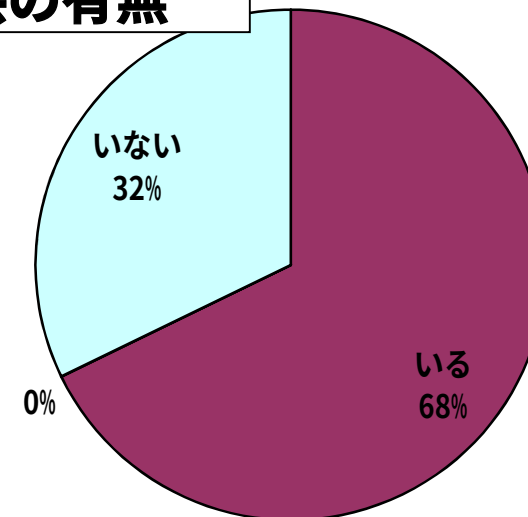
配偶者の有無



配属先



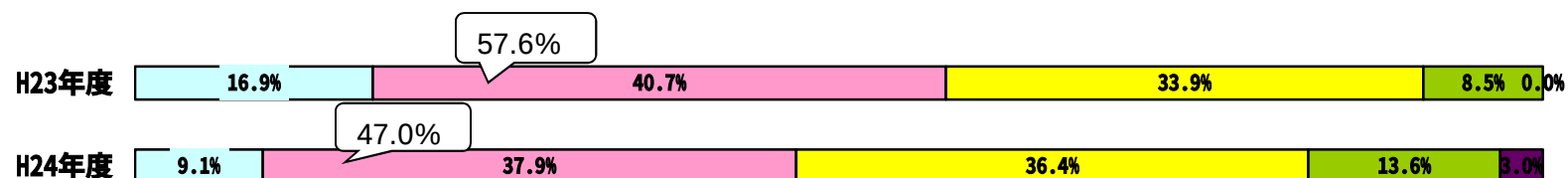
子供の有無



経営・組織について

□1. と思う □2. やや と思う □3. あまりそう思わない □4. そう思わない ■ 無回答

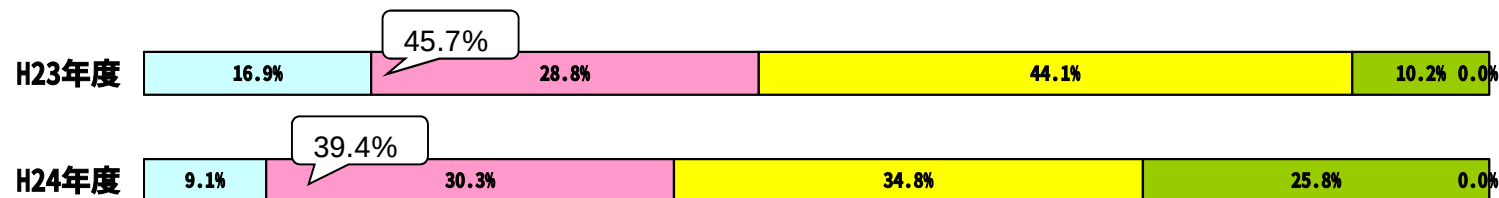
1. 看護職員を大切にする組織である



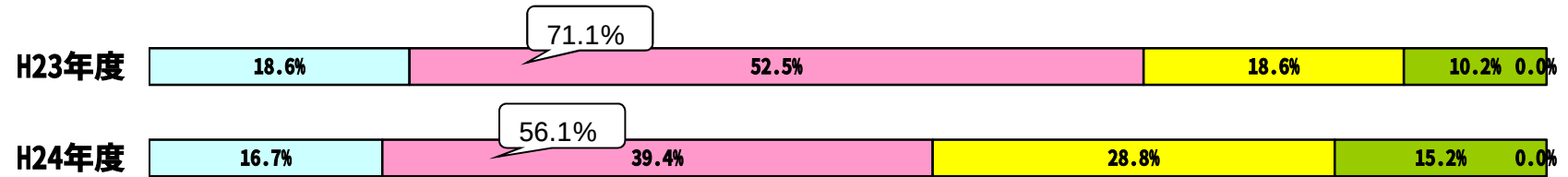
2. 今の勤務先は目先の利益にとらわれず、長期的な視点にたった経営をしている



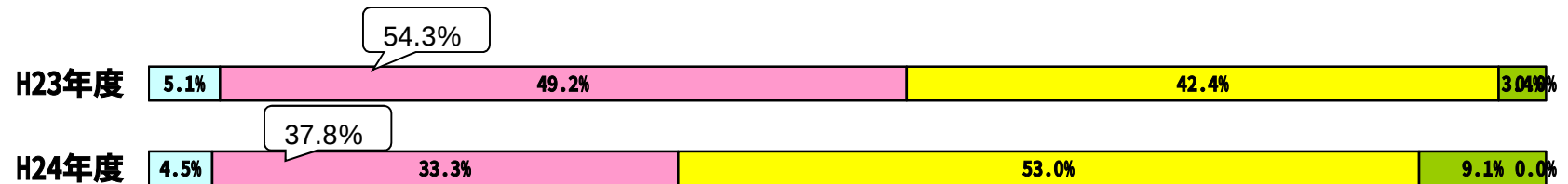
3. 今の勤務先の将来に不安はない



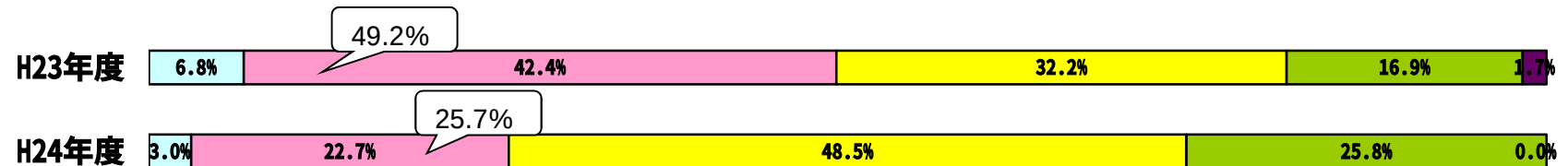
4.今の勤務先にできるだけ長く勤めたい



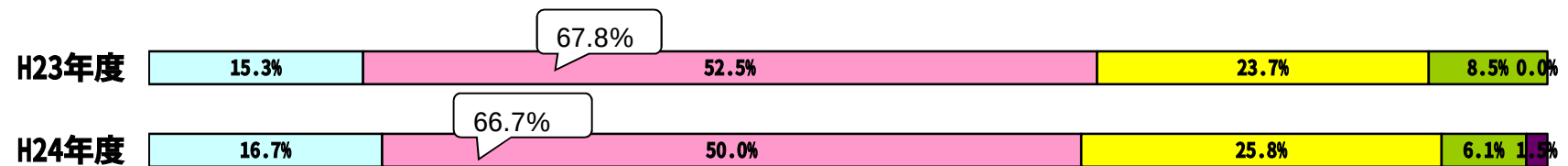
13.あなたの部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる



14.現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当である



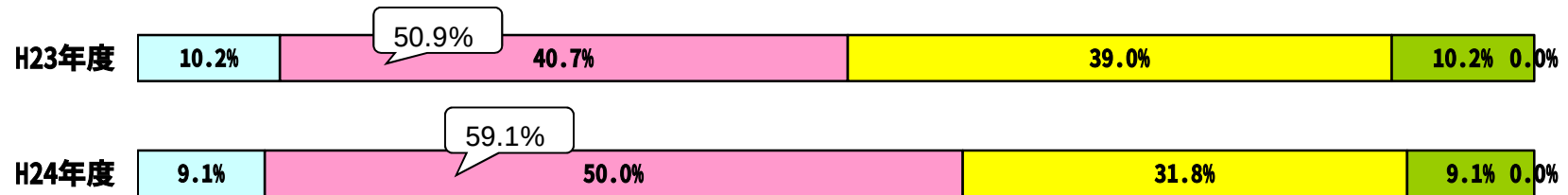
16.組織は能力開発のための研修の実施、またはその参加を支援してくれる



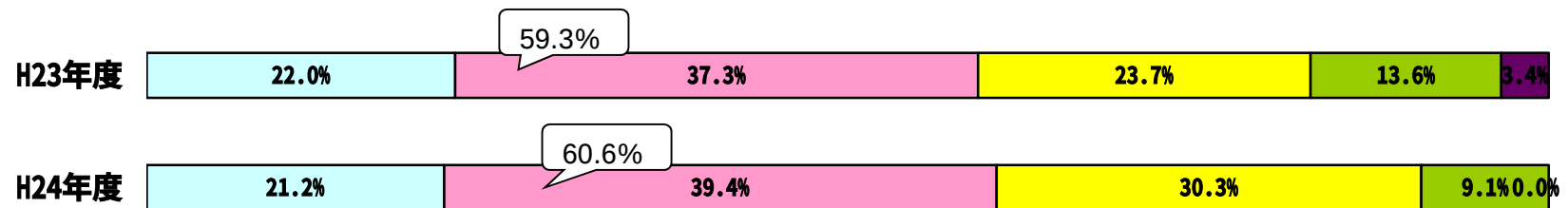
上司について

□1.そう思う □2.やや
 そう思う □3.あまりそう思わない □4.そう思わない ■ 無回答

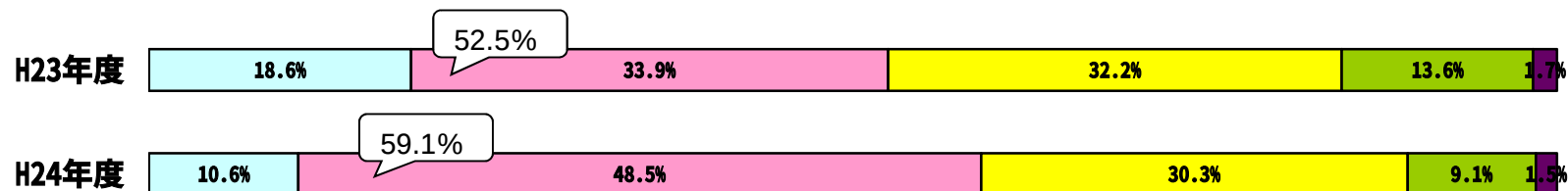
6.あなたの部署では上下関係にこだわらず、主張すべきことを目下に話し直す



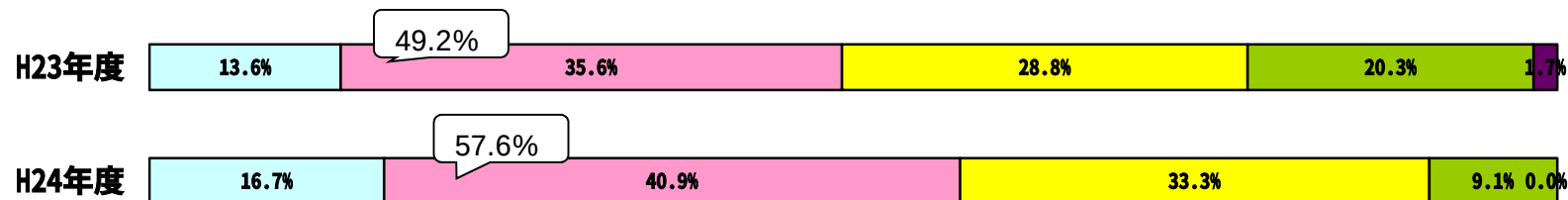
7.上司は自身の考え方や方針を十分に説明している



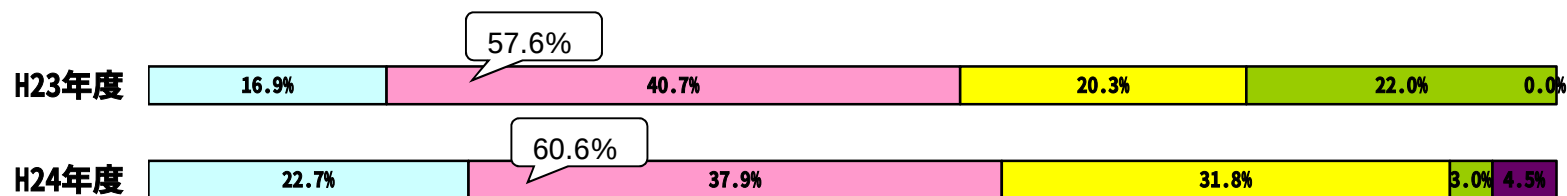
8.上司はあなたの考え方をよく聞いて、理解している



9.上司は仕事の成果について公正に評価している



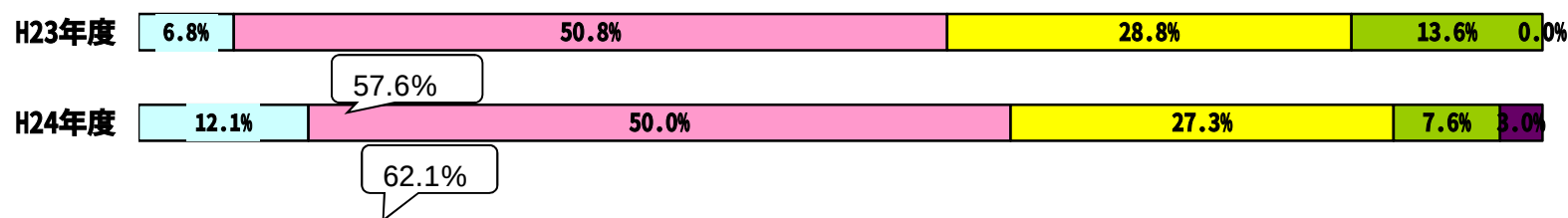
10.上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている



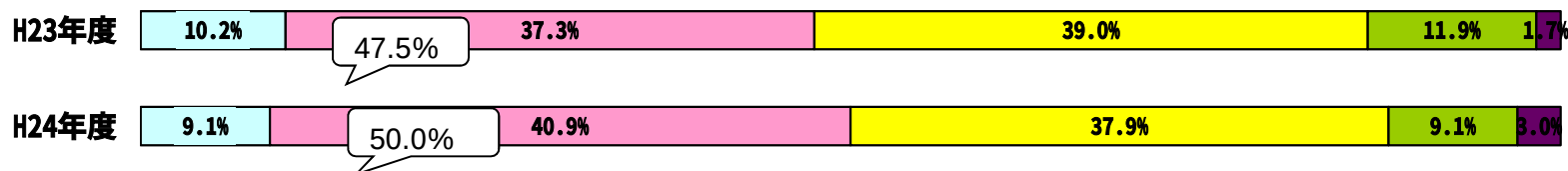
現在の仕事に対する自己評価

□1. そう思う □2. やや
 そう思う □3. あまりそう思わない □4. そう思わない ■ 無回答

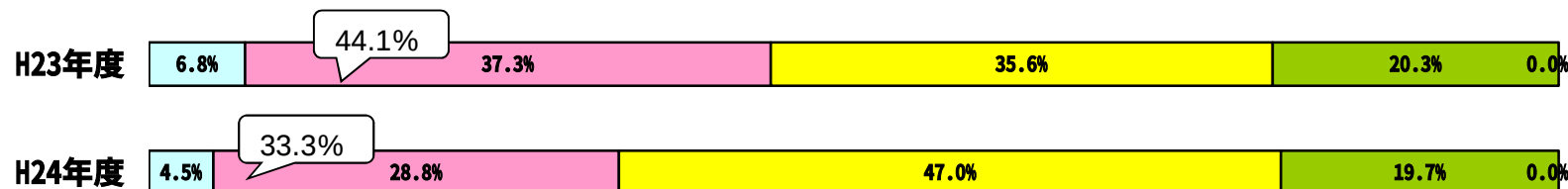
11. 現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である



12. 現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている



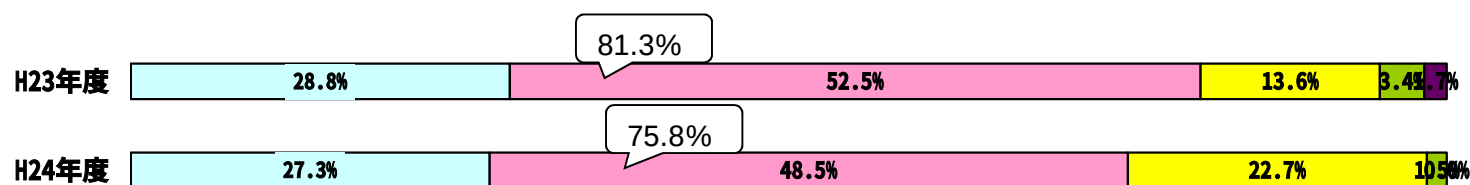
15. 現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である



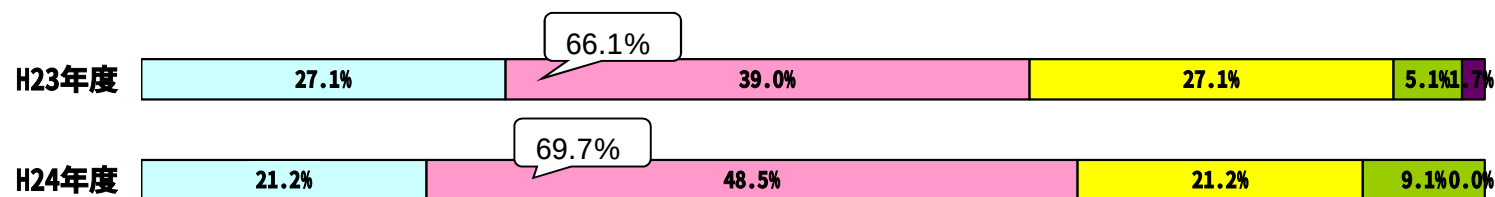
労働環境について

☐ 1. そう思う ☒ 2. やや
 そう思う ☒ 3. あまりそう思わない ☐ 4. そう思わない ☐ 無回答

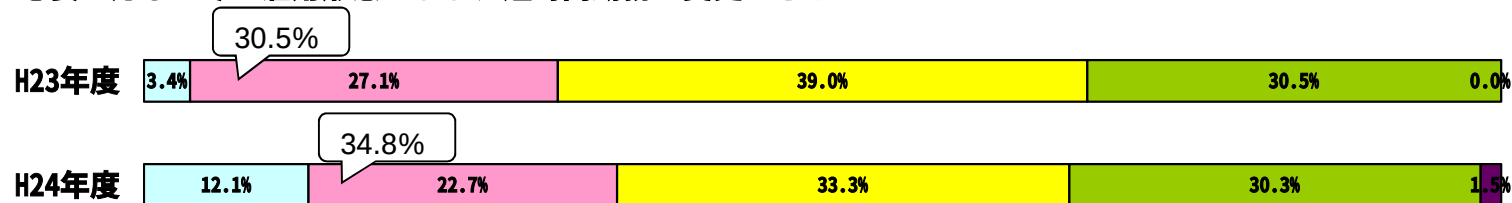
5. 業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる



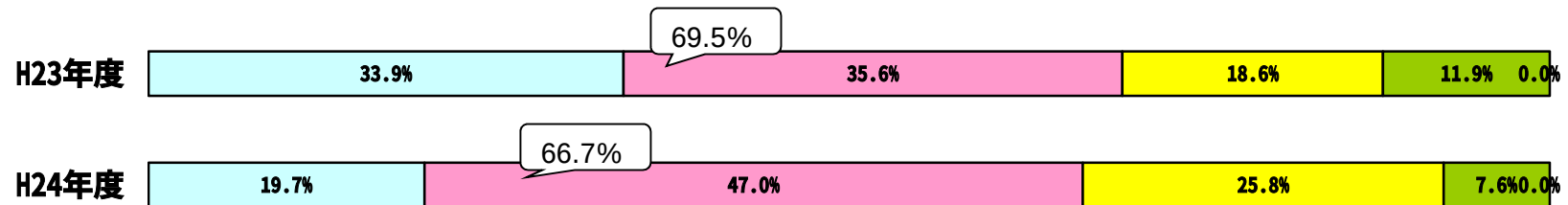
17.必要に応じて休職が認められる



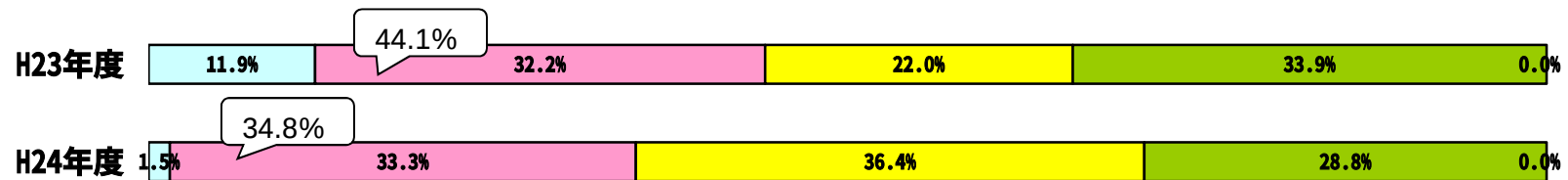
18.必要に応じて今の雇用形態のまま、短時間勤務に変更できる



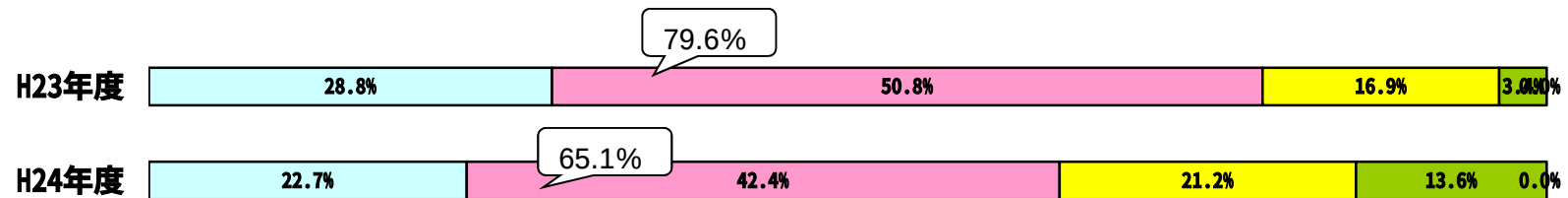
19.有給休暇は必要に応じて取得できる



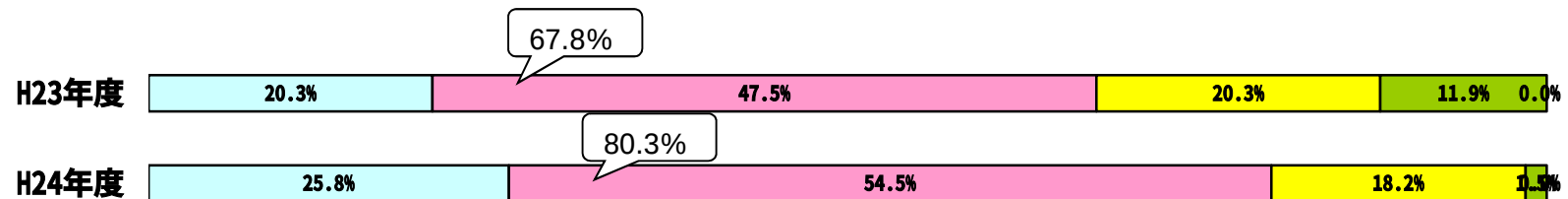
20.一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる



21.定時で終わることができる業務である



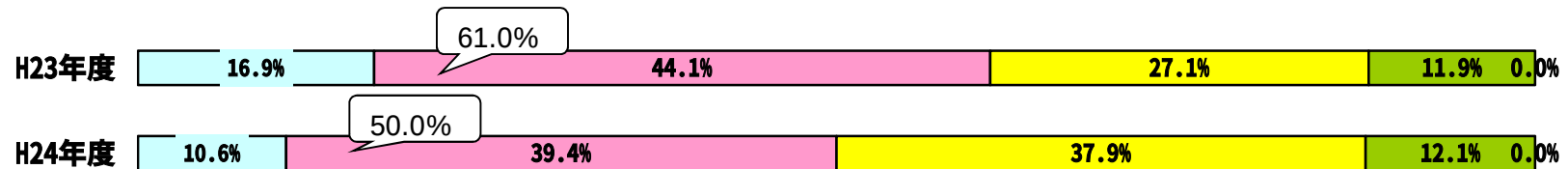
22.勤務表作成時に個人の希望が通りやすい



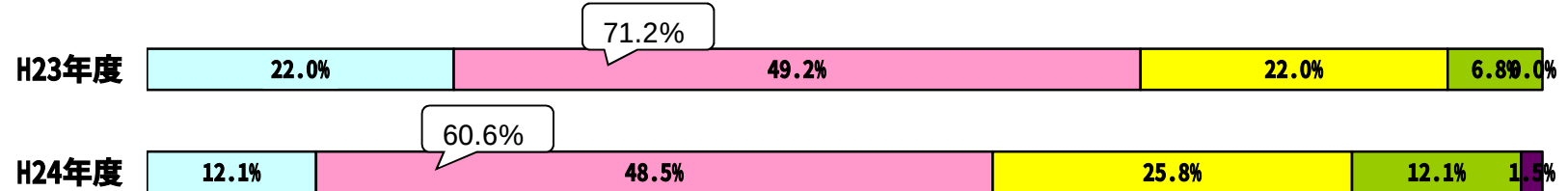
満足度 (働き方/生活) 状態 現在の健康状態

□1. と思う □2. やや と思う □3. あまり と思う □4. と思う 無回答

23. 現在の働き方に満足している

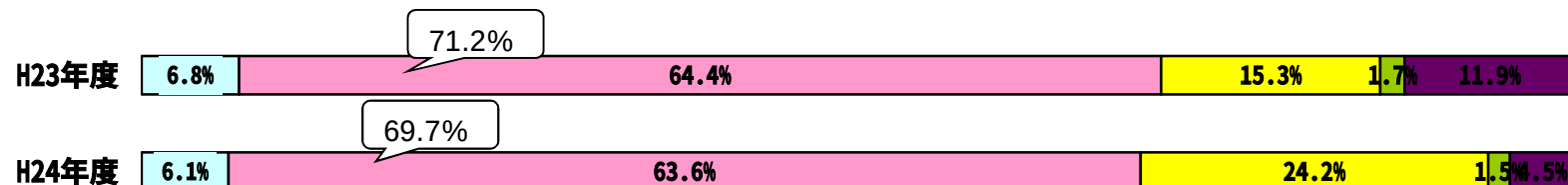


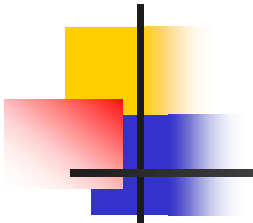
24. 現在の生活 (家庭生活・地域生活等) に満足している



□非常に健康 □まあ健康 □やや不調 □非常に不調 □どちらともいえない 無回答

現在の健康について





WLBの推進ワークショップ アクションプラン

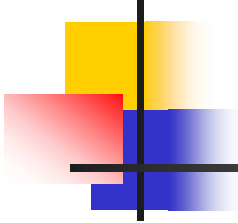
ミッション

地域住民が満足できる医療を提供する

ビジョン

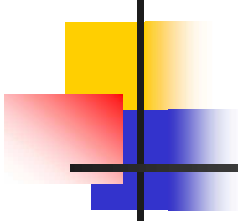
仕事と生活を両立させ、患者満足・職務満足を高める

**－WLBの趣旨の浸透と徹底をはかり、多様な働き方が
選択できる組織になる－**



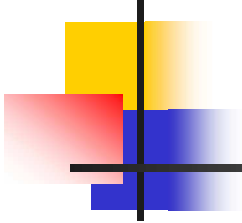
現状分析

- 看護職員を大切にする組織風土である
- 能力開発においても、支援してくれる職場
だという認識がある
- 時間外勤務が平均2.2時間と少ない
- 子育て世代が多く働きやすい環境である



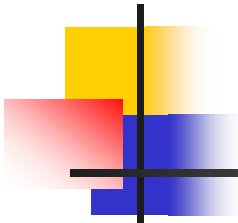
現状分析

- 機能別看護がおこなわれているため、
看護ケアの継続が充分に行われていない
- 優先順位が子育てになっている
- 就業規則が職員に周知されていない
- 病院の将来構想が示されていないため、
不安を感じている



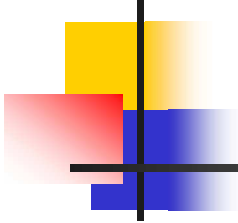
課題

- **組織の将来展望が示せていない**
- **ライフサイクルに合わせた人材育成プランになっていない**
- **就業規則が法改正に則していない**
- **化学療法を受ける患者が多いにも関わらず、専門性を発揮できる体制ではない**



当初4ヶ月の取り組み

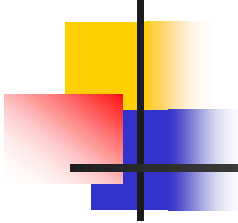
- 全看護職員に面接し、キャリアニーズを引き出す
- 就業規則の見直しと職員への周知
- ホームページの見直し（外注）
- 経営会議において、2ヶ月に一回、WLBの取り組み状況について報告する



アクションプラン①

全看護職員に面接し、キャリアニーズを引き出す

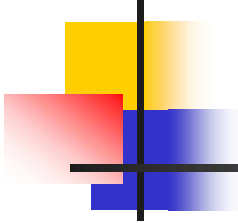
- 看護部長による看護職員の個人面接の実施
- 働き方に関するニーズの把握
- 面接によって抽出された問題の整理
- 面接によって抽出された問題の解決
- 他職種との業務調整



アクションプラン②

就業規則の見直しと職員への周知

- 就業規則の変更点の洗い出しと見直し
- 就業規則の変更（改定）
- 就業規則の周知

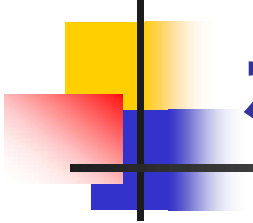


アクションプラン②

就業規則の見直しと職員への周知

1年間の休業取得者 (H24.9月～H25.8月)

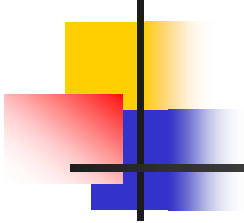
■ 育児休業	看護部	8名
	コメディカル	3名
	その他	4名
■ 勤務時間の短縮	看護部	1名
■ 深夜・時間外勤務の制限	看護部	1名
■ 介護休業	その他	1名



アクションプラン③

ホームページの見直し

- ホームページ作成業者の選定
- 看護部のホームページのレイアウト検討
＜ワーキンググループ発足＞
ホームページから看護職の応募の増加



中期的な取り組み (1～2年後)

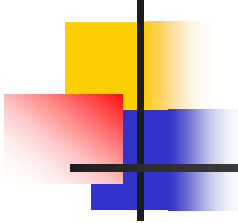
- 血液疾患の専門性を高める
- 認定看護師の育成(感染管理・化学療法)
- 全職員が各自のWLBのニーズに即した、多様な働き方ができるようにする
- 働き方に合わせた評価方法の導入
- 患者満足度調査を実施する
- 電子カルテ導入に向けた準備を開始する

中期的な取り組み (1～2年後)

アクションプラン①

血液疾患の専門性を高める

- 血液疾患の院内研修の実施
- 血液疾患の院外研修の参加
- 小グループによる勉強会の実施



アクションプラン②

認定看護師の育成（感染管理・化学療法）

- 感染管理・化学療法の認定看護師教育
課程への入学に対する条件整備
- 上記入学希望者の院内選考の結果
1名受験
- 上記入学予定者への学習支援の継続

アクションプラン③

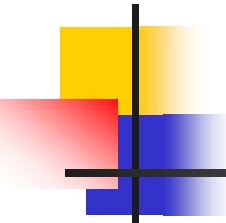
全職員が各自のWLBのニーズに即した、多様な働き方ができるようにする

- 短時間雇用制度創設の検討
- 看護部内での勤務ローテーションを実施

アクションプラン④

働き方に合わせた評価方法の導入

- 多様な働き方のニーズの見直し
- 多様な働き方に合わせた評価方法の見直しと周知



アクションプラン⑤

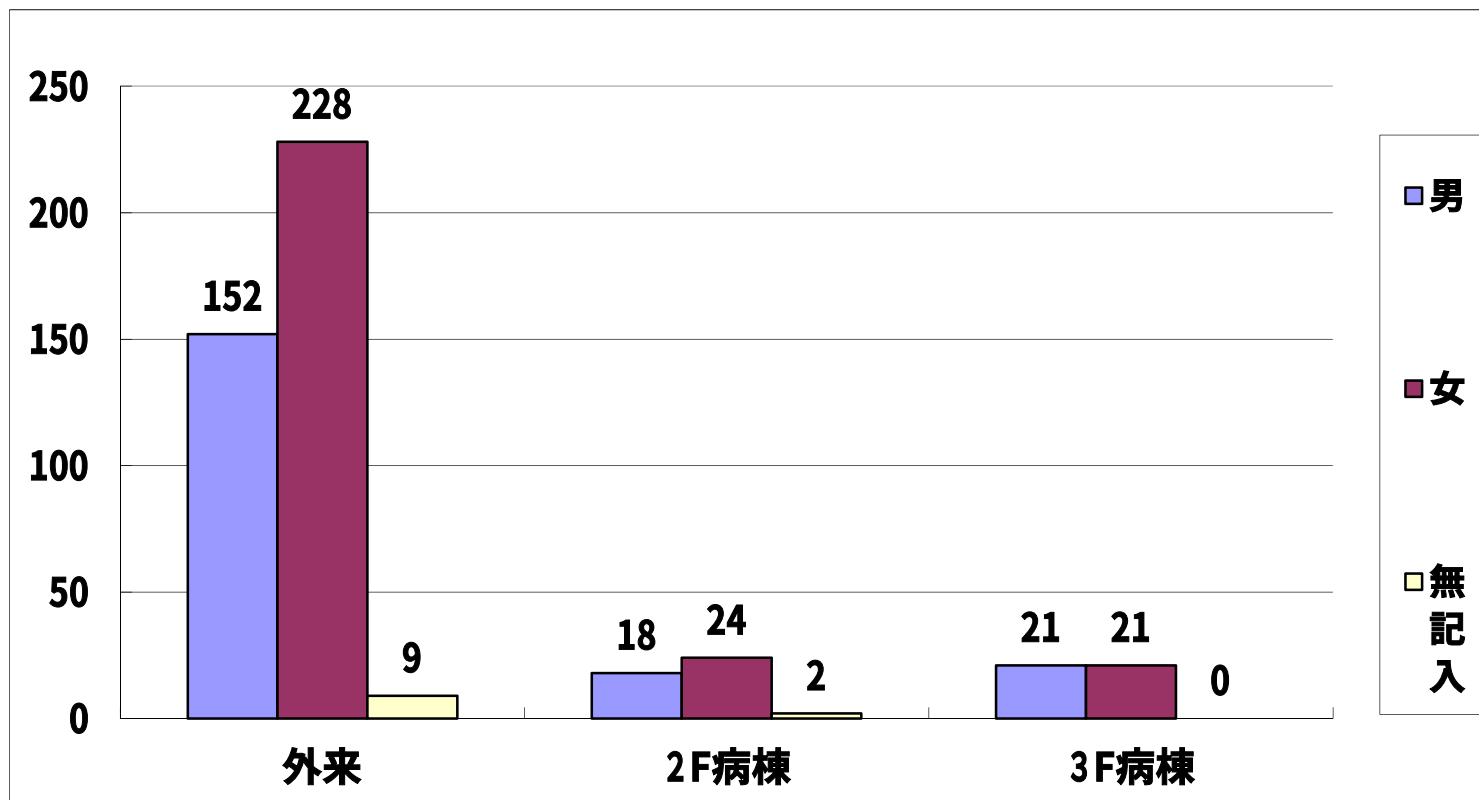
患者満足度調査を実施する

- ワーキンググループを発足
- 調査項目や調査方法を決定
- 調査を実施

満足度調査結果

ご協力ありがとうございました
病院長

調査票回収結果集計



回収率

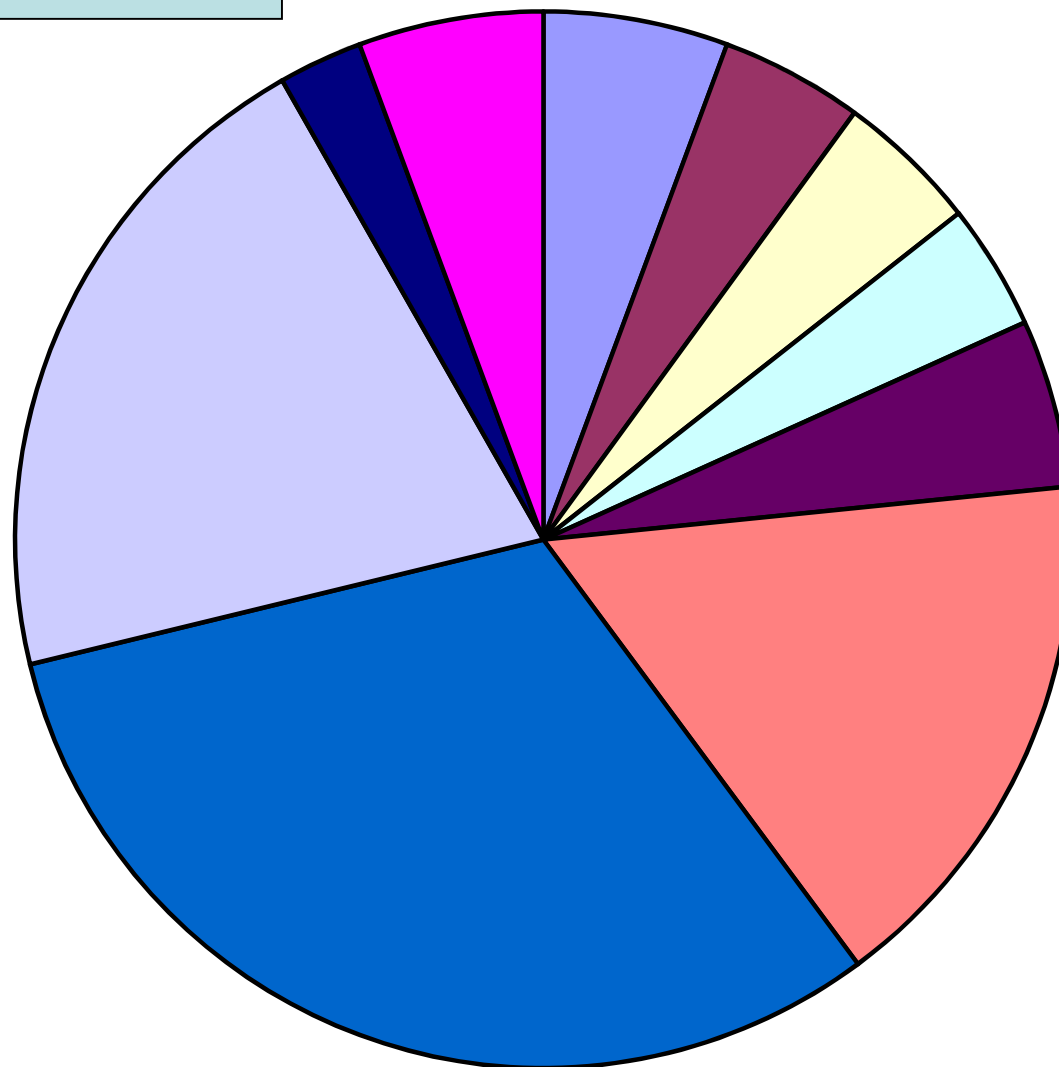
97.7%

74.6%

97.7%

年齢

外来



0-19

20-29

30-39

40-49

50-59

60-69

70-79

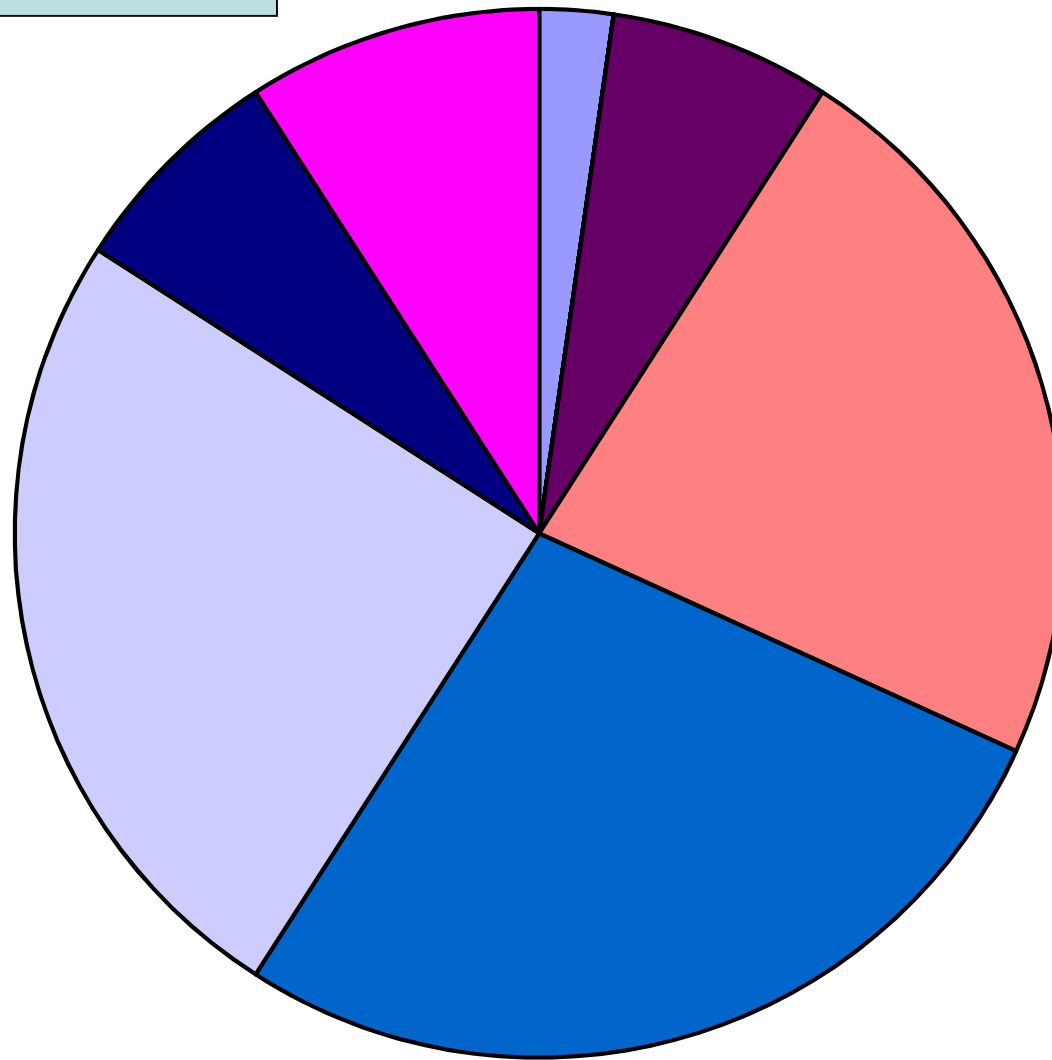
80-89

90-99

無記入

年齢

2階病棟



0-19

20-29

30-39

40-49

50-59

60-69

70-79

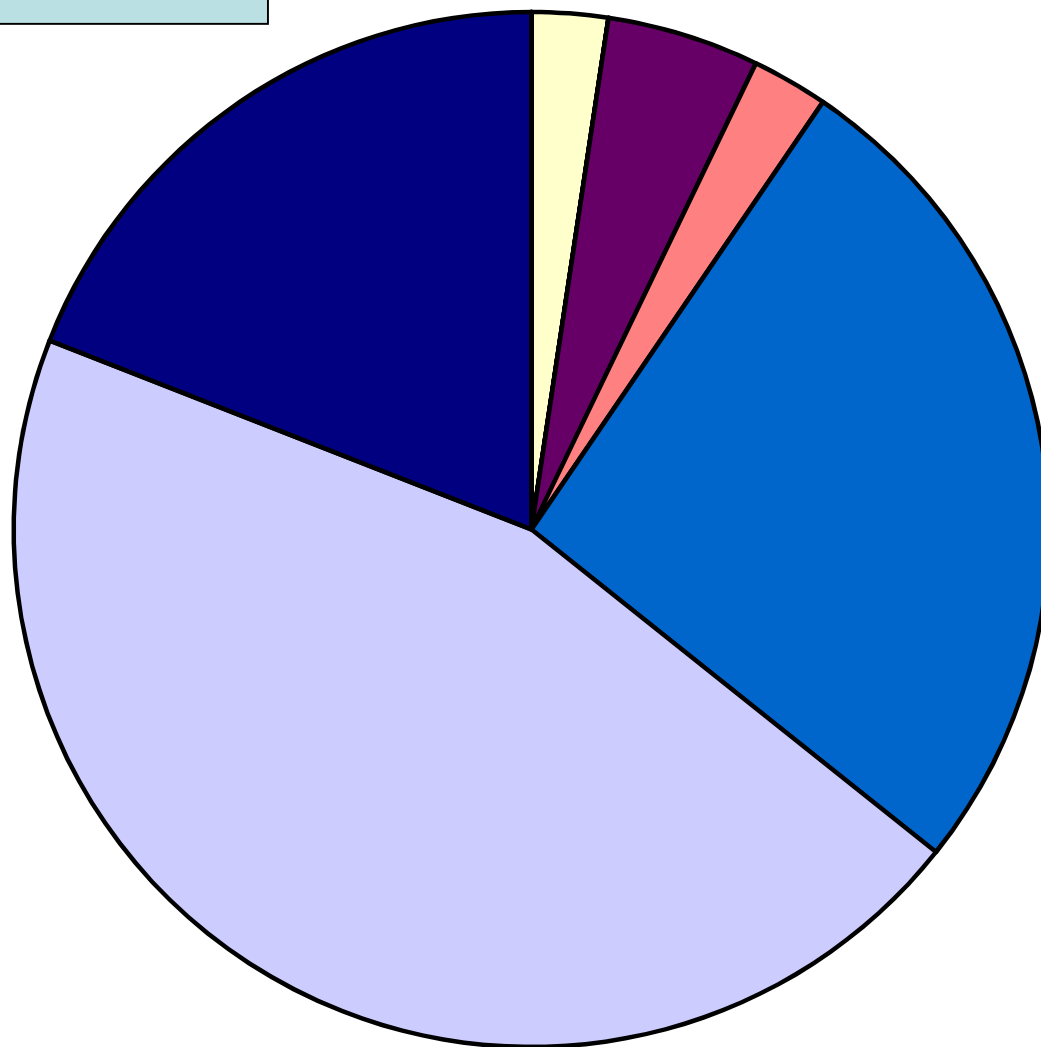
80-89

90-99

無記入

年齡

3階病棟



0—19

20—29

30—39

40—49

50—59

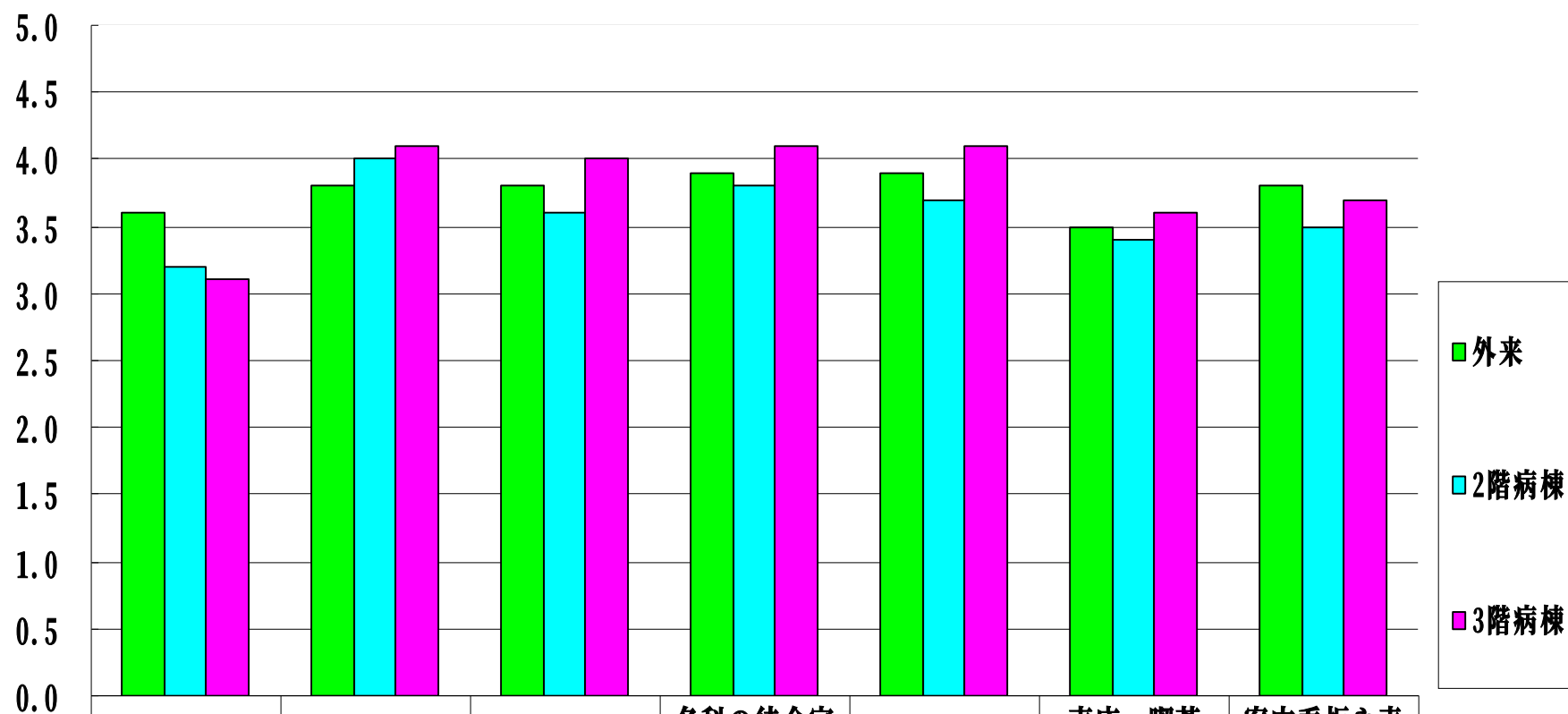
60—69

70—79

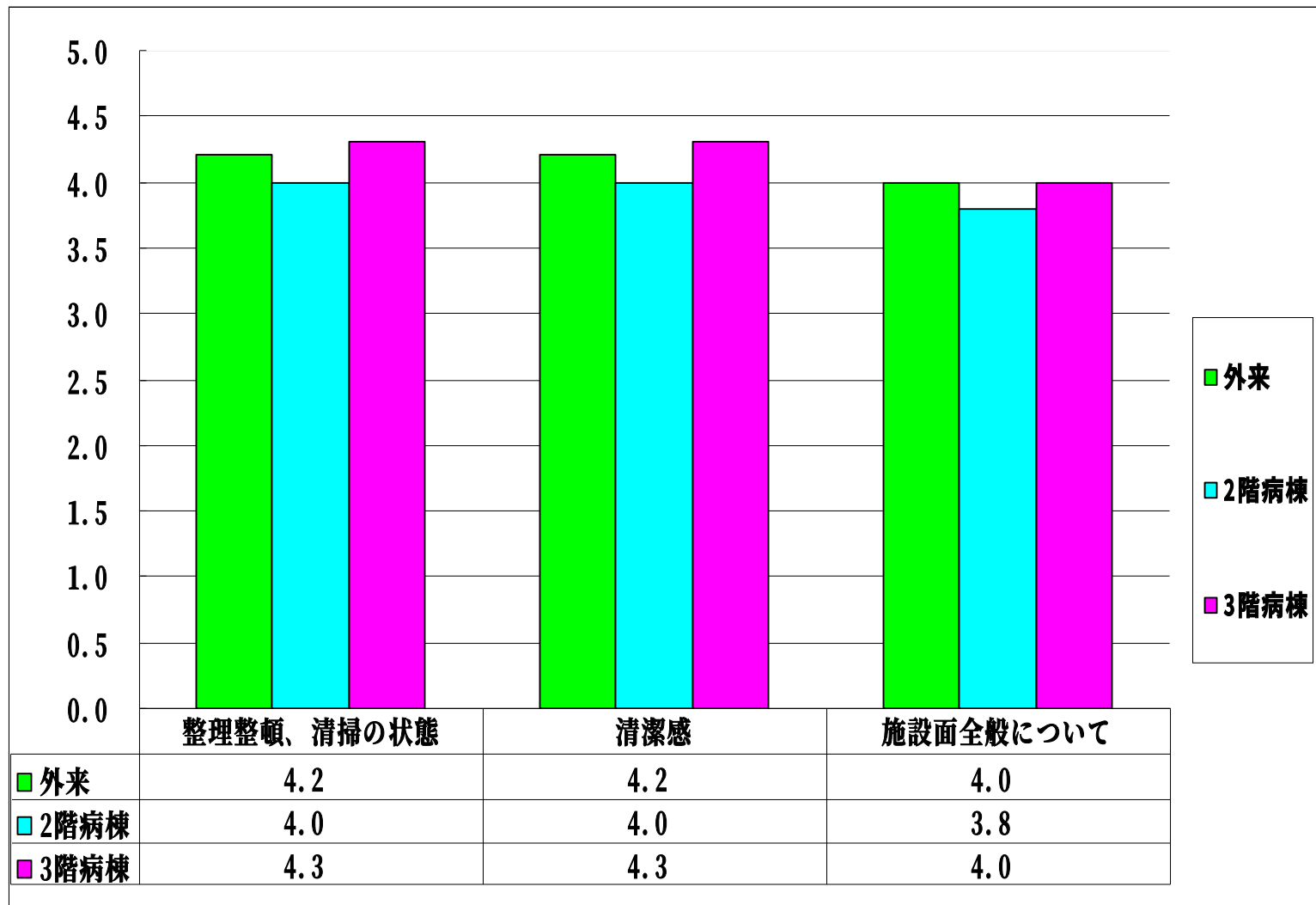
80—89

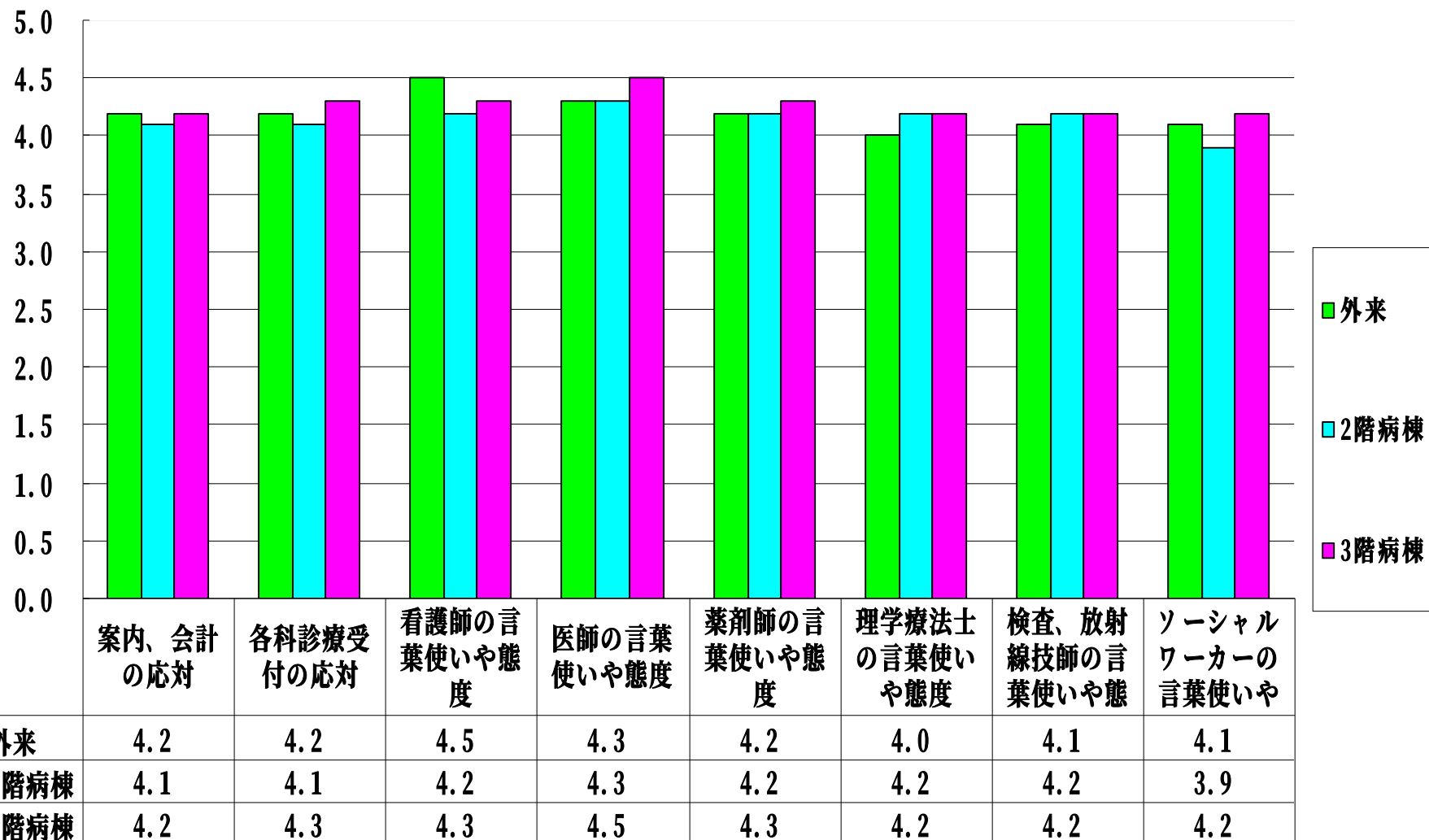
90—99

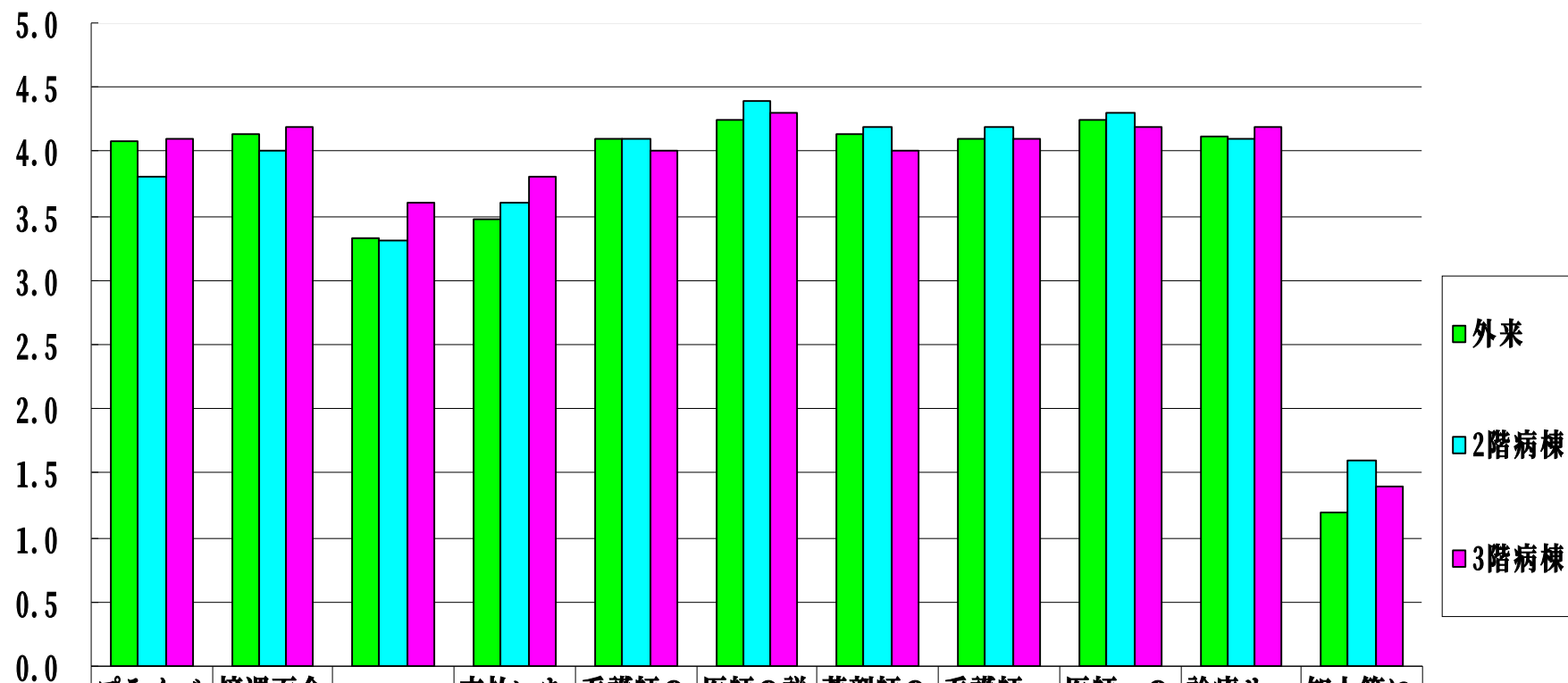
無記入



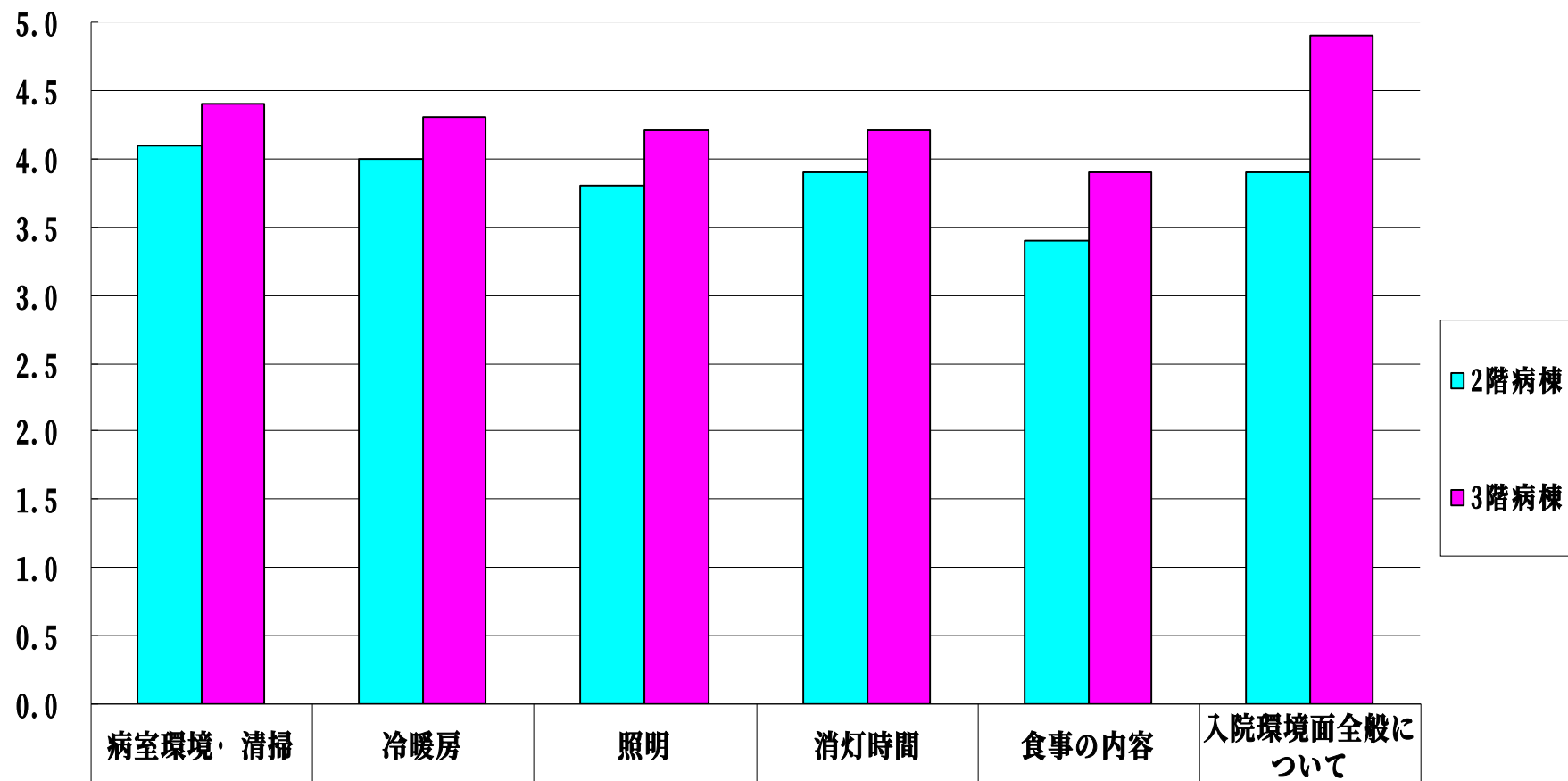
	交通の便利さ	駐車場の広さ や入りやすさ	建物の外観、 つくり	各科の待合室 の設備や雰囲気	トイレや洗面 所の設備	売店、喫茶 店、自動販売 機	案内看板や表 示のわかりやすさ
■ 外来	3.6	3.8	3.8	3.9	3.9	3.5	3.8
■ 2階病棟	3.2	4.0	3.6	3.8	3.7	3.4	3.5
■ 3階病棟	3.1	4.1	4.0	4.1	4.1	3.6	3.7







■ 外来	4.1	4.1	3.3	3.5	4.1	4.2	4.1	4.1	4.2	4.1	1.2
■ 2階病棟	3.8	4.0	3.3	3.6	4.1	4.4	4.2	4.2	4.3	4.1	1.6
■ 3階病棟	4.1	4.2	3.6	3.8	4.0	4.3	4.0	4.1	4.2	4.2	1.4



2階病棟	4.1	4.0	3.8	3.9	3.4	3.9
3階病棟	4.4	4.3	4.2	4.2	3.9	4.9

特に外来看護師の方々の接遇が他の病院に比べて非常に良い、会計が患者の数の割りに「少ないのに」遅い。感染対策が出来ている。

豊中から来てますが、こんなに良い病院が近くにあればといつも思っています。家族みんなで世話になりたいです。

長い間お世話になっております。今後とも引き続きよろしくお願い致します。

入院した時2階のトイレがくさいので洗面所が不快であった。トイレの音が病室まで聞こえてきてうるさくて眠れなかった（2階の廊下がくさかった）

バスの待ち時間が長すぎる。

バスを30分に1本だしてほしい。

バスを利用したい者にとってはバス停まで遠い。病院バスを利用していますがタイミングが合わない

亡父母から大変お世話になっております。引き続きよろしくお願い致します。

他の病院へあまり行かないので

入院相談時の書類の中に、「不要のタオルがありましたらお持ちください」とあったので、入院時に持参しましたが看護師はいらないとのことで持ち帰ったことがある

入院病棟を含めシャワートイレにしてほしい。シャワーだけでも毎日入りたい。（兵医大はOK）消灯時間を22時にするか、談話室だけでも22時まで使用可能にしてほしい。C食にカレーを導入。外来待合室が寒い。売店の閉店時間を18時までに。外来受診時に自動的に診察前に血液検査を受けれるようなシステム改善（待ち時間の短縮）

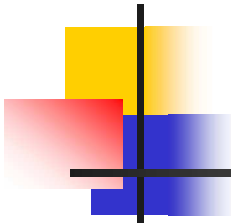
バスの巡回がとても良い。運転手さん達もご親切なので通院も、入院も楽にさせて頂きありがたいと思っている。

バスの送迎に感謝している

病棟のトイレにウォシュレット付トイレがもう1つほしい

麺類、特にかけそばは伸びてしまっていてまずい。これだったら、焼きそばのほうがよい。朝のおかゆは美味しい。

夜間の駐車場をもう少し明るくしてほしい



ご意見からの改善点

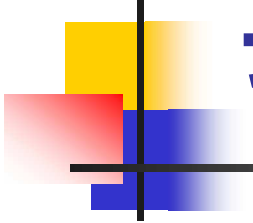
- 病棟・外来のすべてのトイレをウォシュレットに改善いたしました。
- 消灯時間はアンケートを実施し検討いたします。
- おむつとクリーニングについて検討いたします。
- 待ち時間短縮に院内で協議し努力いたします。
- 今後も接遇教育を徹底いたします。

貴重なご意見ありがとうございました。

アクションプラン⑥

電子カルテ導入に向けた準備を開始する

- プロジェクトチームの発足
- 看護業務の見直しと看護記録の見直し
- 電子カルテ導入に関する情報収集
(既導入施設の見学、勉強会参加、業者によるプレゼン3社済)



長期的な取り組み（3～5年後）

- 管理職層および指導者層の育成
- 職能要件を整備（看護師個々の看護実践能力の向上と効果的な人事考課のツールの一つとするため）
- 電子カルテの導入により業務の合理化を図る

長期的な取り組み (3～5年後)

アクションプラン①

今後の管理職の育成および指導者層の育成

- **管理者研修の実施**
- **看護協会主催の管理職研修への参加**
 - ファーストレベル 2名受講
 - セカンドレベル 1名受講
- **臨床指導者研修会への参加派遣**

アクションプラン②

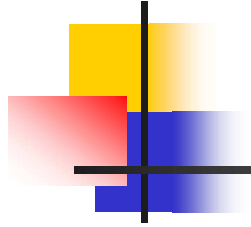
職能要件を整備する

- 職能レベル毎の要件の検討
- 職能レベル毎の要件を作成

アクションプラン③

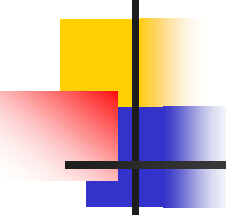
電子カルテの導入により業務の合理化を図る

- 電子カルテにおける記録の検討
- 電子カルテにおける記録に関する
マニュアルの作成
- 電子カルテ導入



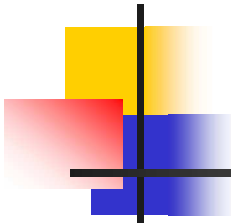
「組織は戦略に従う」

経営学者アルフレッド・D・チャンドラーJr.の名言



取り組んだ結果として

- ◎ **組織が、より成長するには ⇒ ひとり一人に自分の働いている場所を、『今日より明日を少しでも良くしたい。』といった意識づけが自然と出来る職場づくりを目指す。**
- ◎ **目的の基本は ⇒ 組織は人
同じ目的を共感し突き進むことが大切**
- ◎ **中核を担うキーパーソンは ⇒ 各部署・役職者を含む中堅職員
各部署の役職者、中堅職員をいかに同じ方向性（人を大切にする）に向けられるか・・・etc**

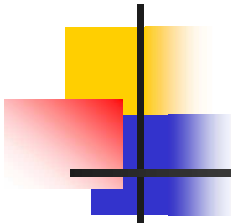


取り組んだ結果として

- ◎ **職員が今まで以上にゆとりと思いやりを持つようになった**
(例) 子供が熱を出した時に他のスタッフが変わってくれるようになった。
- ◎ **各々が部署内での上下関係をより理解できるようになり、伝達系統等がスムーズになった**
(例) 役職者が役職者らしくなるためには、部下が上長を育てることも必要
- ◎ **風通しのよい職場ができた**
(例) ベテランはもちろんのこと新人も疑問があれば意見が言いやすくなる ⇒ 気が付いたことは常に提案でき、全体的に変える必要がある場合はすぐにやる



ただし無理な事もあるので提案した人に「今はこういう理由で無理だけど、また前向きに考えよう」と意欲を失くさないようにしている



取り組んだ結果として

◎ 新入職員に対して先輩の面倒見が良くなった

ベテランの職員はもとより先輩職員が、新しい人がみんなに溶け込める環境を意識して作っている ⇒ 常に声掛けをしたりし、慣れていない環境で孤立しないように心掛けている

◎ 職員の生活の中での仕事への意欲が増した

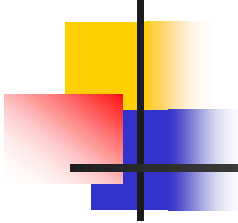
(例) 認定看護師 (感染、高気圧、内視鏡) を目指す看護師
准看護師の場合、進学希望者が増えた (家庭を持っている人

)

介護福祉士を目指す看護助手 等

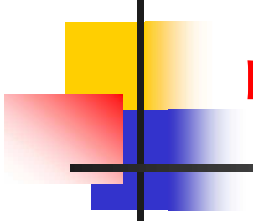
◎ 各部署での勉強会への参加者が増えた

内部、外部問わず参加希望者が増加 ⇒ 子供がいる職員の場合、その時は院内保育にて対応



ワークライフバランスがもたらした 最大の効果

- ◎ **横の連携がよりスムーズになった ⇐ 組織全体が同じ目的に向かって邁進できる**
**医師部門、看護部門、コ・メディカル、事務部門
労務部門 他 が一緒に取り組んでいる**
- ◎ **病院が職員に何をしてくれるかよりも、職員が患者様に何をしてあげられるかを一番に考えるようになった**
- ◎ **同じ一日を過ごすならば、それぞれが成長できるようにみんなで助け合い、悔いのない働き方に変わってきた**

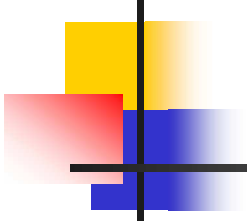


ワークライフバランスの注意点

- ◎ **看護部だけで完結するのは × ⇐ 病院職員全員が同じ方向を目指すことが必要**

その為には、病院経営陣（理事長・院長・事務長・看護部長他）に理解してもらえるように根気強く説明する必要があり、病院をあげて取り組むことが最大の近道。

- ◎ **一度取り組んだら、継続していかないとダメ。**



ワークライフバランスの注意点

- ◎ 職員のモチベーションが切れないように、管理職は常に部下に対しての気遣いと、一緒に考えて取り組んであげる為にも人間的な勉強が必要
- ◎ 職員の権利意識が今まで以上に上がることも想定されるが、『まずは自分のすべきことをしよう』と理解してもらう必要がある。

看護ひょうこ

夏号
Vol.76

ケースのかえるプロジェクト — 安全で質の高い看護が提供できる体制にかえる編 — No.11

上ヶ原病院 島末 喜美子

WLBのインデックス調査に参加し、自施設の現状が明らかになり改善点が見えてきました。看護部長による職員面接から抽出された多様な働き方や、キャリア形成における研修ニーズの把握を行い自施設の研修計画に反映させるようにしました。当初から、時間外勤務も少なく有給休暇の取得率も90%に近い数字であり、子育て世代には働きやすい環境でした。残業がなく早く帰るという点では満足していましたが、納得のいく質の高い看護を提供するという点においては、長年、機能別看護の看護提供体制で行われていたため、看護師は看護に対する熱い思いを持ちながら日々の業務に流されている現状にシレンマを感じていました。

看護にやりがいを感じ患者との信頼関係をさらに強めるために継続受け持ち制を取り入れ、機能別の長所も組み入れながら安全で質の高い看護が提供できる体制にかえる試みを実践しています。それに伴って、専門性を高める教育プログラムをラダー別に作成し実施しています。

院内のWLB委員会が5カ年計画を立て、具体的なアクションプランを示して院内で広報することには多少抵抗もありましたが、看護管理者教育課程への研修派遣や認定看護師教育課程の受験など、教育研修の予算も獲得できるようになりました。

ホームページも新たに看護のページを作りかえることで、今までにはなかったホームページから看護師の応募も見られるようになっていきます。

また、アクションプランの中の電子カルテ導入の動きも一歩前進しています。

WLBの取り組みが、社会保険労務士の支援も得て就業規則の見直しができ、育児時間の取得実績にも繋がっています。就業規則の改定は看護職員だけでなく職員全体の福利厚生に寄与できつつあります。

今後は夜勤従事者の負担軽減や短時間正規職員制度の導入も視野に入れて取り組んでいく予定です。他職種の協働による業務調整を行い、より安全な医療環境を院内全体で構築していくことが課題となっています。



ご静聴
ありがとうございました。
吉田

Thank you.

