

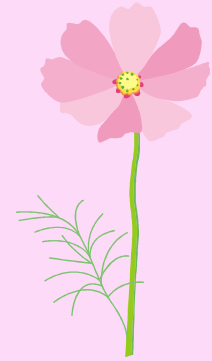
医療法人社団 魚橋会 魚橋病院「雇用の質の向上」の取組

看護師等の離職防止、キャリア及びスキルの維持に向けた取組

看護師等医療従事者の「雇用の質」
向上のための研修会
平成25年2月28日(木)
魚橋病院 服部玲子

【お問い合わせ 看護部長室】
連絡先 電話 0791-28-1395(代表)
住所 相生市若狭野町若狭野235-26
アクセス JR相生駅下車 送迎バス

はじめに



- 自己紹介

入職: 2010年4月1日

WLBへの取り組みに参加: 2010年10月 ~

- 今日の発表で述べたいこと

- ・WLBに取り組むことは大切

見えてくること(情報)は沢山ある

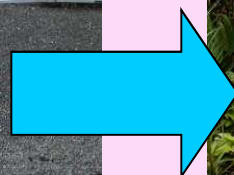
改革に活かせる

- ・WLBへの取り組みがうまく行かないこともある

精神科病院(民間病院)でWLBを推進することの難しさ

魚橋病院の紹介 ~ その1 ~

兵庫県相生市若狭野町



魚橋病院の紹介 ~ その2 ~



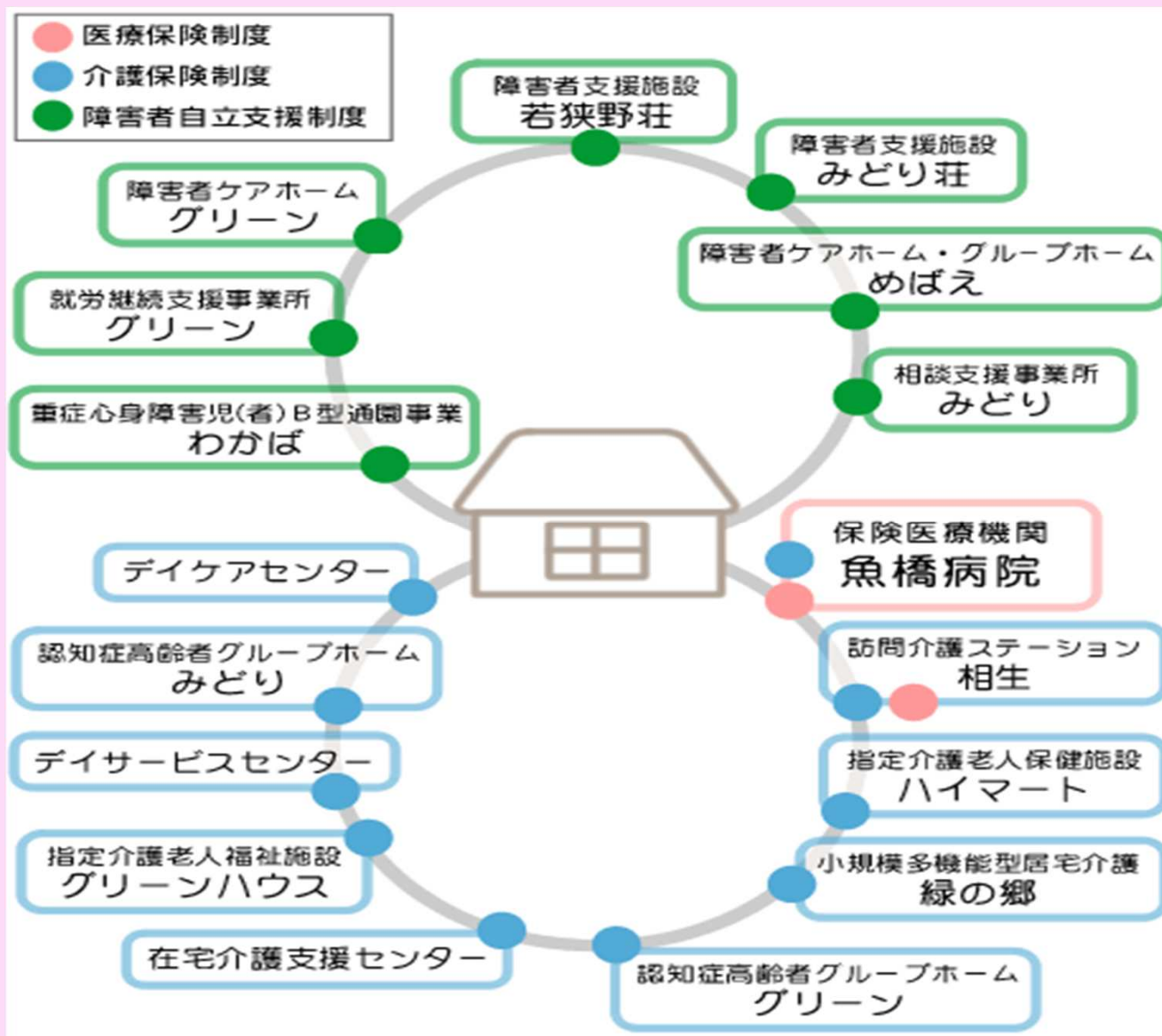
〈理念〉

地域社会と共生する癒しの
医療を目指す

〈目標〉

1. 地域社会の健康と生命を守る
2. 患者様中心の医療を推進する
3. 職員の資質を向上する

魚橋病院の紹介 ~ その3 ~



魚橋病院

- ・ 内科、精神科、神経科、神経内科、皮膚科、呼吸器科、循環器科、歯科、リハビリテーション科
- ・ 訪問診療
- ・ 外来診療
- ・ 入院治療
- ・ 入院療養
- ・ 理学療法
- ・ 作業療法
- ・ 臨床心理

自立支援施設: 7箇所
介護福祉施設: 9箇所

魚橋病院の紹介 ～ その4 ～

- 診療科：内科、精神科、神経科、神経内科、皮膚科、呼吸器科、循環器科、歯科、リハビリテーション科
- 病床数：374床（一般20床 療養43床 精神311床）
- 入院基本料：一般病棟 10対1 認知症・療養病棟 20対1
精神一般・精神療養病棟 15対1
- 病床稼働率：97.87%（2009年度）
- 平均外来患者数：102.2人（直近3ヶ月の1日平均）
- 患者死亡率：30.13%
- 看護職員数：114人（正職員101名 非正規職員13名）
- 平均年齢：46.1歳（最小値 25.0歳 最大値 78.0歳）
- 平均在職年数：10.7年
- 離職率：17%（2009年度）





魚橋病院の福利厚生



- 有給休暇取得率: 49.1% (2009年度)
- 育児・介護休業法を就業規則に追加 (2010年6月30日付)
- 半年休の導入 (2010年6月30日付)
- 定年退職者の雇用
- 66歳以上の高齢者の継続的雇用
- 退職者の再雇用
- 労働時間短縮の実施
- 子育て期の短時間勤務 (小学校3学年終了まで)
- 事業所内保育施設の完備 (24時間保育が可能)
- EPAに基づき入国した看護師に対し、日本人と同様に福利厚生を整備



精神科病院の歴史

(精神病床を有する精神科医療を担う病院)

精神科疾患関連

- ・明治36年東京慈恵医科大学・精神医学講座開講
- ・昭和25年(精神衛生法施行)頃より精神病院
- ・昭和40年精神衛生法改定
- ・昭和49年ケア診療報酬で点数化
- ・昭和62年精神衛生法改正→精神保健法を制定、
人権保護・社会復帰施設
- ・平成7年精神保健法→精神保健福祉法へ変更
- ・平成8年心療内科標榜許可
- ・平成17年医療観察法施行
- ・平成18年障がい者自立支援法施行
- ・平成18年精神病院→精神科病院
(用語整理法成立によって法律用語として改められる)

精神科病院の歴史

(精神病床を有する精神科医療を担う病院)

認知症関連

- ・昭和38年老人福祉法制定
- ・昭和45年以降 高齢者の痴呆に関心
- ・昭和47年 「恍惚の人」有吉佐和子著
- ・昭和48年 老人医療費無料化
- ・昭和49年 「長谷川式簡易知能評価スケール」発表
- ・昭和54年 デイサービス事業創設
- ・昭和57年 老人保健法制定
- ・昭和62年 社会福祉士及び介護福祉士法制定
- ・平成1年 ゴールドプラン作成
- ・平成6年 新ゴールドプラン作成
- ・平成9年 介護保険法制定(平成12年施行)
- ・平成11年 「身体拘束禁止」厚生省
- ・平成16年 「痴呆」→「認知症」
- ・平成18年 介護保険法改正 (地域密着型サービス・小規模多機能居宅介護)

精神科病院の特殊性

- 1 精神医療対策は国公立病院に入院させるべき患者も民間病院に任されている

結果: **患者数の増加** (35万人)、

入院(治療)期間が長期化 (平均在院日数370日以上)、
患者の高齢化 (60歳以上が50%以上)

- 2 有資格者 (医師1/3・看護師2/3・薬剤師1/2) の数が「精神科特例」に則っている

結果: **有資格者が少ない**

- 3 収容や社会防衛と言う国民の意識が根強い

結果: **患者が地域で安心して暮らせない**

患者の特徴

- 1 社会的・身体的・心理的ストレス状況に遭遇している
 - ・身の回りのこと(日常生活)がほとんどできない

能力障害

- ・意思の伝達・判断が欠落、幻覚や妄想に影響される

精神症状



安心・安全の医療を提供する

- 2 生活の場の確保が困難である
 - ・地域に普通の住居を確保することが困難
 - ・地域住民への啓発が困難



行政(行政指導)と連携して患者が地域で安心して暮らせる支援

精神科病院の看護師長の働き方

患者・家族そして看護師に深く関わるべき人=看護師長
(病棟管理に着眼して師長の業務を可視化)

患者ケアの事(治療期間が長い)

- ・安心・安全の医療を提供する
- ・患者が地域で安心して暮らせる支援をする

看護師自身の事(看護職が少ない)

- ・看護職定着の工夫を見出したい
- ・看護職定着の意義を看護職一人一人が理解して欲しい



自律した看護師を育成するための**権限の委譲を可視化**

権限の委譲

患者・家族に関すること

スタッフに関すること

他部門(医療チーム・関連企業も含む)に関すること

設備・備品に関すること

研修生・実習生に関すること

その他の管理

精神科看護の提供

入院・外来(必ず退院することを目指す)



患者・家族
との出会い

対象の理解
問題の把握

患者・家族の
QOLの向上

自立のための
教育・指導・支援・評価・修正

QOLを支える看護師
の役割

退院・地域

深い理解と分かち合う心

支援的関係を保ち
個別的ケアの提供

新たな出発

健康の
回復→保持→増進
に向けての継続看護

安らかな死へのケア



安全で質の高いケアを提供すること / 地域で安心して暮らすことができる

WLB取り組みの動機

看護師の平均年齢：46.1歳（最小値 25.0歳 最大値78.0歳）

看護師の平均在職年数：10.7年

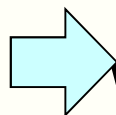
看護師の離職率：17%（2009年度）

中途採用者が多いが、新人看護師の就職がない！！

そ・こ・でっ！！

看護職定着の工夫を見出したい

看護職定着の意義を看護職一人一人が理解して
欲しい



WLB推進ワークショップへ名乗りをあげ、WLB推進対策チームを構成

患者・家族そして看護師に深く関わるべき人



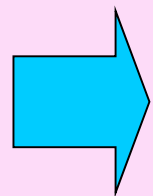
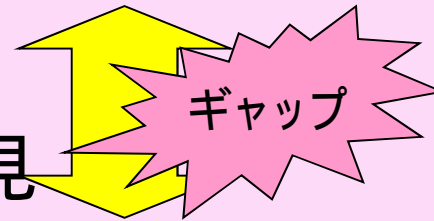
看護師長(看護管理者)

しかし・・・現状分析 - 「仕事」の中身、意識、理解
(2010年7月看護職員103名対象WLBインデックス
調査より)

- 仕事の中身と、それに対する意識に低さ
 - ・ やりがい意識の低さ
 - ・ 病院経営に関する情報不足
 - ・ ケアに対する自信のなさ
- 管理能力(人と物と金と時間)の未熟
 - ・ 看護管理者による勤怠管理にばらつき
 - ・ 就業規則の理解と周知の不足

スタッフナースの思い

- 地域住民の生活に根ざした医療を提供
- 利用患者からは喜ばれている
- 巷に流れる噂
- 精神科病院への偏見
- スタッフのLifeにとっては自由の利く病院
(柔軟性がある)



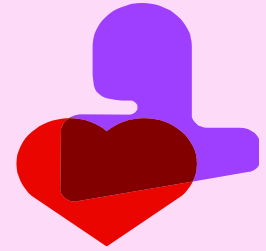
一生懸命頑張っているのに評価されない
魚橋病院のスタッフだと言い辛い(恥ずかしい)
やりがい意識の低さにつながっている

見えてきたことからの課題



- 師長の管理能力の向上
 - ・業務管理の状況把握と勤怠管理
 - ・経営への参加(システム、意識)
- 職員の意識、ケアの質の向上
 - ・組織のミッションに沿った看護サービスの提供
 - ・患者個々のニーズを統合したケア
 - ・院内での協調不足(リリース・ローテーション)
- 時代に対応する制度の見直しと周知
 - ・職務規定、業務基準、看護基準、就業規則

アクションプラン ミッション(組織の存在理由や役割)



地域社会と共生する、癒しの医療の実現。
そのために、患者の「心」と「身体」の双方のケア
を目指します。

アクションプラン ビジョン(組織が目指す将来像)

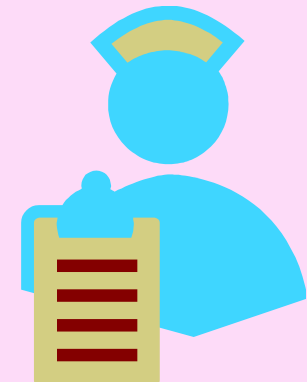
精神科病院のNo.1 **マグネットホスピタル**()を
目指します！

() 患者にとって頼れる、職員にとっても働き
やすいという、魅力があるという意味での
「マグネット・ホスピタル」



取り組み内容

師長による病棟管理体制の構築
機能別看護から固定チーム + 継続受け持ち制へ
内科病棟の入院基本料7対1看護配置加算
病棟間のリ-フ・ローテーションによる応援体制の構築
クリティカル・シンキングを基盤とした看護研究の定着
勤務時間の見直しと、患者の生活を考えた人員
配置（傾斜配置）
権限委譲を含めた組織図の周知
職務規定の周知



師長による 病棟管理体制の構築(2010年)



実践

看護管理責任者(師長・主任)による管理当直を導入

- ・ 看護管理責任者へ管理当直導入に関する説明
- ・ 試行実施 **2010年 3ヶ月間**
- ・ アンケート調査後、試行から定着化へ **(2年9ヶ月間)**

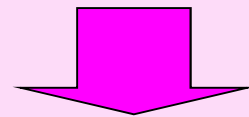
結果

- ・ 休日、夜間の委譲業務が明確になった
- ・ 夜間看護管理日誌による患者の動態が把握しやすくなった
- ・ 看護管理責任者(師長・主任)と看護師の関わりが密になった
- ・ 職場間のつながりとベンチマーキングの意識が高まった

スタッフナース(新人に近い)立場として

無資格者(看護助手)との2人夜勤は不安

いつでも報連相できる存在がいる
助言してくれる存在がいる

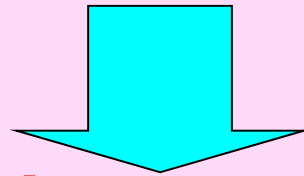


患者のことに集中して仕事ができる
患者も安心してケアを受けられる

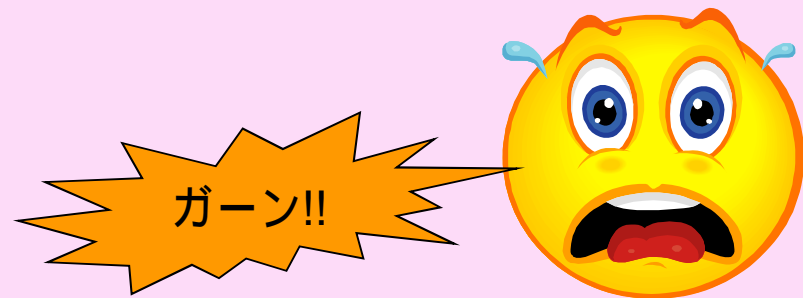


しかし・・・

院長のWLBに対する意識
民間病院としての経営上の問題



看護管理責任者による管理当直の廃止！！(2013年1月31日)



新たな取り組み(2013年)

その1



進化を信じて平成25年2月1日からスタート
管理者→スタッフへ役割を変更

- ・休日、夜間の委譲業務
- ・夜間看護管理日誌による患者の動態の把握

【スタッフナースとしての意見】

- ・夜勤リーダーをする看護師にとって負担が大きい
- ・今後、何か大事があった時にどうするのか？
- ・夜勤リーダーの能力に差がある 不安あり

新たな取り組み(2013年)

その2



進化を信じて2月1日からスタート

管理者の役割の強化

- ・看護管理責任者(師長・主任)と看護師のかかわりが密になった
- ・職場間のつながりとベンチマーキングの意識が高まった

【管理者としての意見】

- ・夜勤看護師にとって負担が大きい
- ・新卒看護師の応募者が無くなるのではないかと(看護師又は准看護師と無資格者)
- ・夜勤リーダーの能力に差がある 不安あり



人的ネットワークとコミュニケーション

人的ネットワーク

(横のつながりを活用した対処方法がとれる)

- 1) 限られた知識と経験から脱皮すること
- 2) 他部署の人的資源を活用する

コミュニケーション(相手への関心を示す)

- 1) 知らせるコミュニケーションをとること
(申し送り)
- 2) 行動を起こさせるコミュニケーションをとること(知らせるだけでなく、理解してこちらの期待する行動を相手にとってもらうことが目的)

管理者の役割の強化

人的ネットワークとコミュニケーション1

- 日々行うこと・・・(22項目)

一日の仕事始め/引継ぎ/翌日の業務分担/患者ラウンド/
病棟ラウンドナースステーションの環境チェック/気になる
患者把握/カルテの点検/(看護必要度評価の点検)/**スタッ
フからの報告・連絡・相談**/スタッフの観察・教育・指導/**看
護部長への報告・連絡・相談**/情報の周知・徹底/日々の労
務管理/病床管理/看護助手の活用/看護助手の業務管理/
医療チームを活用する(多職種協働)/退院・転院調整/指
示・命令・権限委譲/主任看護師の活用と育成/主任看護
師とのミーティング/カンファレンスの運営/スタッフのモチ
ベーションアップ/メンタルヘルスケア/日々の薬品・物品・
備品管理

管理者の役割の強化

人的ネットワークとコミュニケーション2

- 週・月で行うこと…(6項目)

勤務表の作成/データ管理/勉強会の開催と評価/
研修レポートの点検と指導/各種会議/委員会活
動の運営

- 半年から1年で行うこと…(11項目)

目標管理/スタッフ面接と評価/部署の目標設定/
部署の教育計画/年間計画の立案/看護研究の
支援/チーム(固定)活動の支援/臨地実習の受
け入れ/業務改善/年間管理報告書の作成と自己
点検/立ち入り調査

管理者の役割の強化

人的ネットワークとコミュニケーション3

- 随時行うこと…(6項目)

労務管理/薬品管理/物品管理/備品管理/スペシャリストの活用/師長自身のストレスマネジメント

- 非常時行うこと…(5項目)

感染症発生時の対応/インシデント・アクシデント発生時の対応/クレーム対応/院内暴力(暴行・暴言・セクハラ・いじめなど)対策/防災対策

今後の課題



・WLB推進委員会としては…

看護部中心(だけ)の取り組みではなく、
病院全体の取り組みにしていく！！

そのために今、

- ・毎月1回WLB会議を実施、課題を検討
 - ・毎月1回WLB便り(グリーンタイムズ)を編集・発行
- ## ・精神科看護管理を担っていく立場としては…
- ・数少ないスタッフの中で、休日・夜間の委譲業務等の実施
 - ・スタッフのキャリア発達と人事考課を構築して、人材の量的不足はあっても質的充実

勇往邁進中！！ご清聴ありがとうございました