

看護職のワークライフバランス 推進ワークショップ



医療法人 栄寿会 天満病院

当院の概要

- ・病床数：36床（一般病床13床 亜急性期18床 特殊病床5床）
老人保健施設名月苑（100床）併設
その他・グループホームひかる（18床）
名月苑デイケア・天満病院通所リハビリ等
- ・内科・呼吸器科・消化器科・リハビリテーション（小児・成人）
小児科
- ・平均在院日数 19.4日（平成26年1月）
- ・職員数：250名
（看護師52名・病棟、外来、名月苑、福本眼科、パート含む）
- ・一般入院基本料 10対1
- ・病床稼働率 98%
- ・糖尿病専門医1名 消化器専門医3名
- ・日本糖尿病療養指導士 17人 徳島糖尿病療養指導士1人
呼吸療法認定士3名

病院基本理念

地域医療に徹し、地域の患者様に信頼される、かかりつけ医を目指します。

患者様の立場にたった、心あたたまる医療を
実践します。

正確な医療情報の提供に努めます。

ワークライフバランスへの取り組み



WLBの現状分析 (H23年7月)

- 看護ケアの時間が十分にとれないと69.7%が回答している。
- 健康状態にやや不調と55.5%が回答している。
- 自由に主張できると72.7%が回答しているが意見がでない。
- 20年間同じ部署で勤務している看護師がいる。(名月苑)
- 平均年齢が高く、定年を越えた(60歳)看護師が夜勤している。(名月苑)
- 有休は希望どおりに取れており、平均有休取得率は78.5%である。
- 部署により勤務時間、休みの数が異なる。
- 若い人材がいない。

課題

看護ケアが十分にできない。

各部署の所属長たちの管理能力に差が見られまとまりがない。

病院全体の職場連絡会、各委員会でも意見があがらず活気がない。

看護師の平均年齢が高く、定年間近の人も多いため人材確保が必要である。

勤務場所により休みの数が異なるため勤務移動が、しにくく不満につながる。

平均年齢が高く変化を好まない。

就職時のオリエンテーションが統一されておらず、指導がまちまちである。

教育委員会、業務改善委員会がなく、看護手順、看護基準などのマニュアルもない。

4 か月間の取り組みと アクションプラン

SWOTを行い現状把握する。

→病棟・施設・事務・外来の師長、主任、副主任に行
う。

SWOTの結果 強みとして

医師、経営者と直接対話ができる。

有休、勤務希望がとおりやすい。

地域に密着した病院、施設が隣接している。

各免許取得、研修に参加ができる。

離職者が少ない。

困った時は助け合おうという気持ちの人が多し

看護協会費を病院が負担してくれる。

弱みとして

危機管理がない。(倫理観が低い)

職員の高齢化。

マンネリ化。

組織図が機能していない。

(明確化されていない)

縦と横の連携ができていない。

変化や改革を好まず従来の業務を惰性的に
続けてしまう。

全員の力量がばらばらである。

一年間の取り組み

課題 看護ケアの充実

- フローシートの活用(看護記録の簡素化)
- 受け持ち看護師の充実
- チームを3編成に変更(一人の担当人数を変更)
- 予定入院者の偏りをなくし午前中の入院予定とする。
- 経管栄養を使い捨て型に変更
- 看護師・介護士の遅出の勤務時間の変更
- 短時間勤務の看護師の配置

課題

リーダー研修

- 各部署の(主任・師長)が中心となり研修の企画、運営、実施を行い新人研修の講師となる。
- 管理者(リーダー)研修を行う

1回目 H25年 7月20日 24名参加
2回目 H25年 11月28日 22名参加
3回目 H26年 2月26日 研修を予定
3回とも外部講師を招き終了後、レポートを提出

- 月1回定例会開催

課題

委員会活動

- 医療安全委員会と院内感染対策委員会のリーダー、開催日を変更し研修や問題の検討をする。
- 従来の用紙を見直しパソコン入力から手書きに変更。(事故報告書・ヒヤリハット)
- 部署ごとにチェックリストを作成し院内感染のラウンドを行う。(H26年2月より予定)

課題

人材確保

- H25年4月1日より看護師は9回休みに統一し勤務交代が可能になった。
- H26年1月と5月の休日が7回 8回に増加
(以前は看護師以外は7回の休日)
- 看護師・介護士職員のパート職員の雇用
 - パート看護師18名・看護学生(准看護師8名)・夜勤専従2名)
 - 週2回4時間
 - 週3回5時間
 - 週4回6時間
 - 週2回6~8時間(日曜出勤含む)
 - 月に4時間 不定期
 - 週に2時間(17時~19時 学生)
 - パート介護士7名(看護学生1名)
 - 週5回 5時間
 - 週に4回 6時間
 - 週5回 4時間30分(早出出勤)
 - 週に5回 2時間(16時~19時・学生)

- ・H26年1月14日から保育所バンビーノ開設
(現在3名利用中、今年中に3名追加予定)

- ・看護学校への奨学金の助成・推進

現在 看護学校(通信) 2名

第1看護学科 2名

新年度通学予定3名 現在介護士として就職している。

- ・キャリアアップの援助(研修費の助成)

- ・看護学校やナースセンターの挨拶まわり

課題

新人オリエンテーション

- ・新人研修を2日間行う。(全職種一緒に)
H25年4月1日・2日 33名参加
H25年6月8日・15日 7名参加
H25年10月12日・19日 21名参加
研修終了後にアンケートを行う。
- ・看護協会で行われた新人看護職員研修責任者プログラムに4名参加する。
- ・新人全員に教育マニュアル(総論編・実技編)を配布(各部署にも配布)

課題

教育委員会 業務改善委員会

- ・マニュアルの作成を行う。
(看護基準・手順等)
- ・各部署の主任・師長・事務主任・経営者が
中心となり研修の企画やマニュアルの作成
等1カ月に1回会議を持ち話し合う。
- ・組織図の明確化→新入オリエンテーション時
にマニュアルに組み込む。
- ・各部署に組織図配布。

成 果

- ・短時間勤務を導入しパート職員を配置することにより患者様の口腔ケアや環境整備等が充実
- ・有休の取得率 78.5%→89.9%に
- ・平均年齢 50.4才→45.8才と若くなった。
- ・フローシートやアナムネ用紙の変更で記録時間や入院受け入れ時間が短縮できている。
- ・時間外は5.45時間→4.2時間に減少
- ・経管栄養の準備、片付けの時間が短縮でき清潔面での観点からも変更してよかった。

- ・事故報告書、ヒヤリハットの用紙を変更前は30件の報告が変更後には50～60件に提出が増加した。(月単位)
- ・出勤時間の変更で職員が多く必要な時間帯に人を配置でき、職員からは早く帰れるようになってよかったとの声が聞かれている。
- ・リーダー研修や講師を行うことにより主任としての自覚と自信につながる。
- ・新人研修で基本的知識の獲得や病院の理念目標・組織図などが明確になる。
- ・パート職員や看護学生が勤務継続を希望しているため将来的に看護師や介護士の確保につながる。

今後の問題

- ・プリセプター制がとれていない。
- ・新人研修後のフォローが出来ていない。
- ・病児保育を希望する職員が多い。
- ・病床数の増加予定。
- ・病院の移転。
- ・電子カルテの導入予定。



長期的な取り組み

業務改善ができ、看護ケアの時間が取れる。

- (患者満足・職員満足)



教育プログラムができ、人材育成に活かせる。

- (新人・中途採用者・中堅・リーダー・管理者)



WLBが実現できる。

- (職員間の受容・共感・短時間勤務・勤務時間の平等化)

ご清聴ありがとうございました。