

平成30年11月29日（木）岡山開催

【事例発表①】

安心して働き続けられる 職場環境をめざす



社会福祉法人 恩賜財団 済生会

鳥取県済生会境港総合病院

看護部長 山崎みゆき

社会福祉法人 恩賜財団 済生会

★済生会の創立

明治44年に明治天皇が、「恵まれない人々のために
施薬救療による済生の道を弘めるように」との済生勅語
により当時の桂総理大臣が創立された

★済生会の使命

医療に恵まれない人々に医療を提供する事はもちろん
さまざまな**社会的弱者**に対して目を向け、積極的に
手を差し伸べる幅広い対応を行うこと



【生活困窮者事業】（無料低額診療事業）

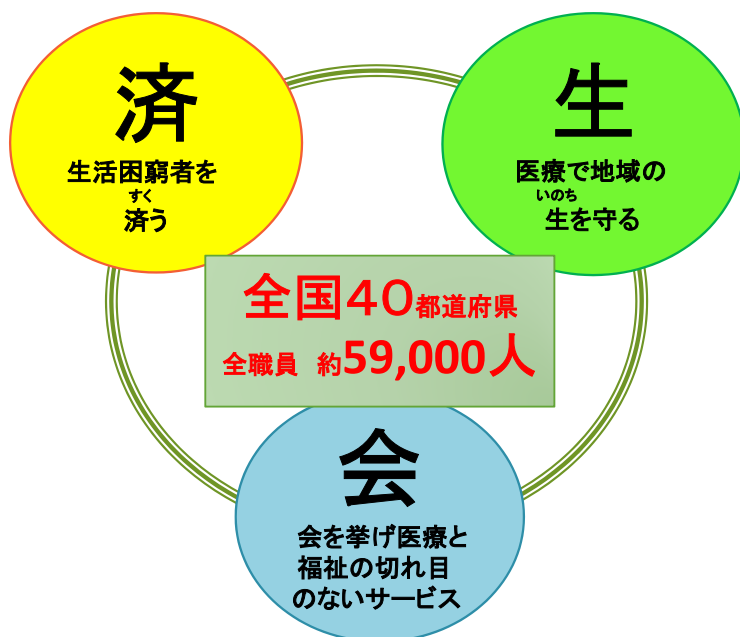
★第6代総裁

秋篠宮殿下（平成25年4月就任）



済生会組織

『すべての命の虹になりたい』



☆我が国最大の保健・医療・福祉の総合的サービスを提供する

☆全施設数
390（病院80）
（平成29年度）



社会福祉法人 恩賜財団 済生会支部
鳥取県済生会境港総合病院²



社会福祉法人 恩賜財団 済生会
鳥取県済生会境港総合病院



当院の概要（平成30年4月現在）

- ☆昭和36年1月設立 境港市唯一の公的医療機関
- ☆診療科：17診療科
- ☆病床数：197床
- ☆内訳：一般病棟 105床 地域包括ケア病棟 60床
- ☆療養病棟 30床 感染病床 2床
- ☆病院体制：ケアミックス型(急性期～回復期～慢性期)
- ☆職員数：約345名
- ☆平均在院日数：17日(H29年度 一般病棟)
- ☆病床稼働率：90% (H29年度)
- ☆併設施設：済生会地域ケアセンター
 - *介護老人保健施設はまかぜ
 - *介護療養型老人保健施設サテライトはまかぜ
 - *訪問看護ステーション白鷗
 - *ホームヘルプステーション白鷗
 - *在宅介護支援センター済生会



院是（当院の基本理念）

病む人に光（あかり）をとともす
より良い医療を目指して
さりげない気くばりと
和顔愛語（わけんあいご）で
心暖まる病院を
築きあげよう

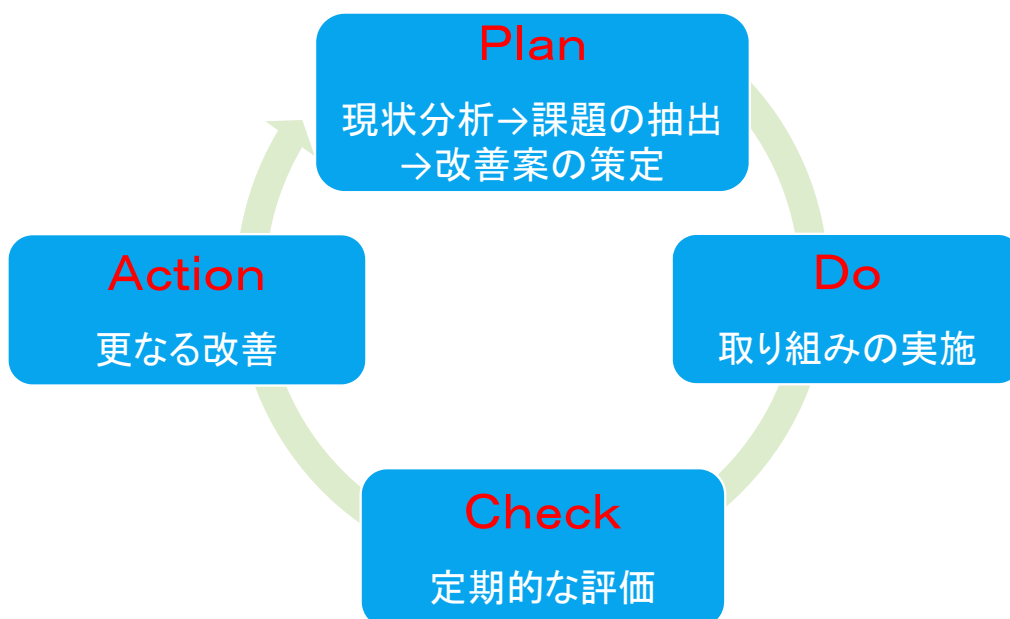


当院のW・L・B事業の取り組み

- ☆鳥取県看護協会のWLBワークショップ事業に参加 (H25年~H27年)
- ☆鳥取県医療勤務改善支援センター事業に参加 (H28年~H30年)
- ☆各事業で**職場環境調査 (インデックス調査)**を実施⇒現状把握



PDCAサイクル (業務改善プロセス手法)



鳥取県看護協会のWLBワークショップ事業での取り組み (H25年～H27年)

☆変則2交代制勤務の導入

【背景】

- ①育児休業取得職員と育児短時間制度利用者の増加
- ②日本看護協会からの看護職の「夜勤交代制勤務に関するガイドライン」が発行され「勤務編成の基準」の11項目のうちクリア項目が5つのみであった



変則2交代制勤務の導入 1

☆変則2交代制勤務について看護師にアンケートを実施

⇒22時までなら勤務出来そうと回答 33%

⇒16時間は長いけど、12時間なら勤務出来そうと回答 70.3%



☆モデル病棟看護師の可能な勤務形態の把握



☆労働基準法や就業規則等を確認し、新たな勤務形態の追加

(長日勤：8:30～21:30 夜勤：21:00～9:00)



☆時間数の調整や職務種別と勤務時間、長日勤者への処遇等を事務部門と協議⇒就業規則の改正



変則2交代制勤務の導入2

☆平成26年5月～モデル病棟で実施



☆平成26年10月～一般病棟と地域包括病棟で実施



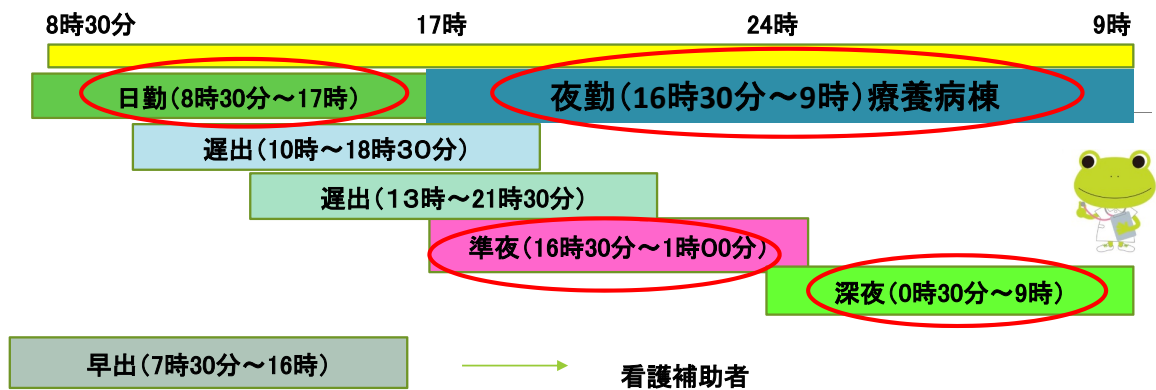
☆平成27年1月～病棟・外来一元化⇒平成28年3月まで



☆平成27年4月～療養病棟で実施し、全病棟で実施



1. 多様な勤務形態導入前の勤務と実際の勤務例

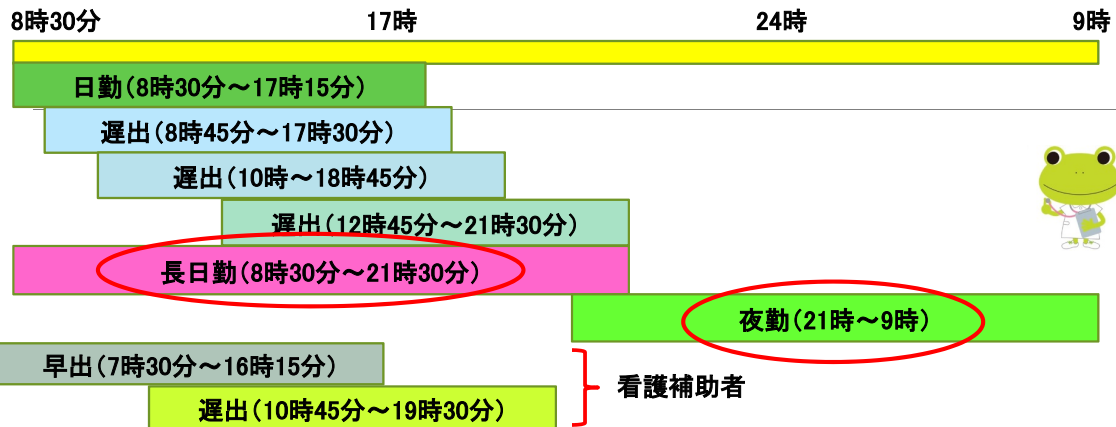


実際の勤務例

	日	月	火	水	木	金	土
休み	日勤	深夜	準夜	休み	休み	日勤	
深夜	準夜	休み	日勤	日勤	深夜	準夜	
休み	日勤	日勤	休み	深夜	準夜	休み	
日勤	休み	深夜	準夜	休み	日勤	休み	
休み	日勤						



多様な勤務形態導入後の勤務と実際の勤務例



実際の勤務例

	日	月	火	水	木	金	土
	休み	日勤	長日勤	夜勤	明け	休み	休み
	長日勤	夜勤	明け	休み	日勤	夜勤	明け
	休み	日勤	日勤	休み	夜勤	明け	休み
	長日勤	夜勤	明け	休み	日勤	長日勤	休み
	日勤	長日勤					



日本看護協会「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」 勤務編成基準の9項目クリア

基準をクリアした項目

項目	基準
①勤務間隔時間	最低11時間以上の間隔をあげる
②勤務の拘束時間の長さ	拘束時間は13時間以内とする
③夜勤回数 (除外項目)	3交代制勤務は月8回以内を基本とし、それ以外の勤務は労働時間に応じた回数とする
④夜勤の連続回数	最大2連続(2回まで)
⑤連続勤務日数	5日以内
⑥休憩	夜勤時は1時間以上、日勤時は労働時間・労働負担に応じて適切な時間数を確保する
⑦夜勤時の仮眠時間	夜勤の中で連続した仮眠時間を設定する
⑧夜勤後の休息(休日を含む)	1回の夜勤後は概ね24時間以上、2回連続夜勤の2回目の夜勤後は概ね48時間以上を確保する
⑨週末の連続休日	少なくとも月1回は土曜・日曜ともに前後の夜勤のない休日をつくる
⑩交代の方向性	正循環の交代周期とする
⑪早朝始業	早出の始業時間は7時より前は避ける



過去5年間の常勤看護師離職率

	平成 25年	平成 26年	平成 27年	平成 28年	平成 29年
当院 看護師	7.8%	7.6%	3.8%	4.8%	6.0%
全国 看護師	11.0%	10.8%	10.9%		



カンゴサウルス賞



鳥取県医療勤務改善支援センター 事業での取り組み（H28年～H30年）

当院のミッション・ビジョン

➤ ミッション（組織の存在理由）

地元で健やかな生活が送れるように、安全で良質な医療を提供する

➤ ビジョン（組織が目指す将来像）

仕事とプライベートのバランスを保ち、心身共に健康で働き続けられる職場



インデックス調査に基づく 現状分析結果と課題

現状分析

- 経営状況は少し安定したが、業務量増加、時間外勤務などが増加し、仕事に対する満足度が低い現状
- やりがいをもった働き方が出来ていないのではないか？

課題

- 1) 病院が目指す将来像、経営計画、経営状況が伝えられていないため、不安がある
- 2) 有給休暇取得は、部門・部署・個人差があるため、計画的な取得方法を検討する必要がある
- 3) 時間外勤務が多い部署があるため、業務整理や援助体制などを検討する必要がある



アクションプランの決定及び 3年後のゴール

☆安心して働き続けられる職場環境をめざす

	アクションプラン1	アクションプラン2	アクションプラン3
	情報発信	計画的年次有給休暇取得	援助体制・業務整理
3年間の取り組み	リアルタイムに情報発信できるツールを確立する	全部署が、計画的に有給休暇取得が可能となる体制づくり	援助体制を整えるためにマニュアルを作成し、部門ごとに業務整理を行う
3年後のゴール (成果指標)	勤務先の将来の不安の調査結果 59.7%→40%	有給休暇取得率 50%以上	マニュアル整備率 70%以上(目標値に対する達成率)



WLB推進委員会の構成メンバー (平成30年度)

委員長	看護部長	1名
書記	副看護部長	1名
オブザーバー	病院長	1名
オブザーバー	地域ケアセンター職員	1名
委員	リハビリテーション科技長	1名
	臨床検査技師長	1名
	診療放射線科技師長	1名
	看護師長	1名
	看護師	7名
	薬剤師	1名
	総務課長	1名
	医療サービス課長	1名
合計		18名



情報発信

年度	取り組み内容
平成28年度	院内ホームページ等について電子カルテ端末に入れることができないか、あるいはその他の方法はないものか等、情報管理室と協議したが現在の状況では、電子媒体での情報配信は困難であると判断し、 ①紙媒体での、広報誌の作成と発行を行った 「WLB推進委員会だより」 約2ヶ月に1回の発行予定とする ②経営状況についてのメール配信の確立 上記の項目については、電子媒体から職員皆に配信が出来るように、情報管理室と連携を取り行った
平成29年度	インデックス調査がない年度であったため、WLB推進委員会の活動（各アクションプラン）について独自でアンケートを行った
平成30年度	アンケート結果を基に、 広報紙のレイアウトの一部変更 や経営状況のメール配信の一時中止を行い、現在は 定期的に広報紙が発行できるように 取り組みを継続している



情報発信 結果・まとめ

3年後のゴール（成果指標）

★勤務先の将来への不安の調査結果 59.7%が40%に減少する

⇒今年度のインデックス調査結果は67.4%に増加した

※今後も「WLB推進委員会だより」を定期的に発行し情報提供を継続していく

WLB推進委員会だより N09発行 2017.6.8

年次有給休暇取得のための取り組みを推進します!!

WLB推進委員会では、以前より年次取得を推進するための取り組みをしております。パースナール休暇や各種記念日等を理由に取得できるようになってまいります。一概して、自分の誕生日のなかで任意の1日を休み方法や、個人的記念日等でも取得するよう奨励したいと思っております。

※現時点では発行での運用となりますことをご理解いただきたいと思っております。
※年次有給休暇を有効に活用していきましょう!!

検査室から検査への移動体制
 援助体制を確立することで、専門分野の知識、技術を生かした業務の充実と各部署の負担軽減を目指しています。そのための検査依頼の院内連携への援助を始めています。

定期的ではありますが、火・水・木 14時～17時までの間、検体採取や検査器具の準備等をおこなっています。

2016年度
 年次有給休暇取得率
 診療部 29.6%
 看護部 55.8%
 事務部 33.7%
 コメディカル 49.5%
 病院全体 49.7%

経営状況の把握
 毎月4日、全職員に当分の経営収支及び患者動向をメールでお知らせします。情報管理室より発信しますので、ご周知ください。メールの無い部署は差報にてお知らせします。

レイアウト
変更



WLB推進委員会だより N013発行 2018.5.2

WLB推進委員会はアニバーサリー休暇取得を推奨します!!

WLB推進委員会では、年次取得を推進するための取り組みをしております。パースナール休暇や各種記念日等を理由に取得できるようになってまいります。
 ※下記の通り過去3年間で年次取得率は年々向上しております。
 各部署所長の方には、計画的に取得できるようご協力をお願い致します。
※年次有給休暇を有効に活用していきましょう!!

年次有給休暇取得率過去3年間の推移

平成27年		平成28年		平成29年	
診療部	32.9%	診療部	29.6%	診療部	40.2%
事務部	22.9%	事務部	33.7%	事務部	44.2%
看護部	45.3%	看護部	55.8%	看護部	62.5%
コメディカル	51.2%	コメディカル	49.5%	コメディカル	54.7%
病院全体	42.9%	病院全体	49.7%	病院全体	56.9%



アクションプラン2

計画的年次有給休暇取得

年度	取り組み内容
平成28年度	個人の有給休暇簿の記入方法の見本を作成し、各自が自身の有給休暇が累計で把握出来るように 休暇簿を整理した
平成29年度	バースデイ休暇等の記念日 を有給休暇で希望することができるよう試行を開始した 有給休暇の計画的付与に関しては、就業規則との兼ね合いもあるためしばらくは試行期間とし、職員に アニバーサリー休暇 として取得方法の意識付けを行った
平成30年度	現在は、 部署ごとの有給休暇取得率を広報紙に掲載し 、有給休暇取得率の低い部署を確認し問題の抽出・業務改善・援助体制の確立を行っている



アクションプラン2

計画的年次有給休暇取得 結果・まとめ

3年後のゴール（成果指標）

★年次有給休暇取得率 50%以上⇒達成

各部門における有給休暇取得率（年度別）

	平成27年	平成28年	平成29年
診療部	32.9%	29.6%	40.2%
看護部	45.3%	55.8%	62.5%
事務部	22.9%	33.7%	44.2%
医療技術部	51.2%	49.5%	54.7%
病院全体	42.9%	49.7%	56.9%



アクションプラン3

援助体制・業務整理

【臨床検査科・リハビリテーション科】

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
臨床検査科	①平日14時以降は、病棟へ行き翌日採決の準備等の援助体制を整えた	①退職者等の関係で一時中止中 ②検査科のスタッフ皆が、出来るだけ多くの分野の検査が実施出来るように、体制を整えた	②マニュアルの整備と検査の標準化を行った ③待機等で夜間勤務をした場合は、出来る範囲で翌日は午後から休暇が取れるように体制を整えた
リハビリテーション科	①「リハビリスタッフが休んだ場合の入院患者訓練対応について」を病棟に配布し、職員に周知する ②現在の患者動作レベルの変化について随時カルテを更新し、病棟スタッフとの情報共有をはかるよう検討した	①周知は出来てきた ②現在使用している病棟スタッフとの共通ツールを使用していくように検討した ③土曜リハビリの実施体制を構築した（時間外勤務からシフト体制への移行の検討）	②病棟スタッフとの共通のツール等を用いて情報がタイムリーに提供出来るようにしている ③退職、産、育休等が重なり実施に至らなかったが、人員不足が解消されたため11月からはシフト体制となる



アクションプラン3

援助体制・業務整理

【看護部・医療サービス課】

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
看護部	①日常生活動作表示をわかりやすく、他職種とも共有可能なものへ変更する ②現行マニュアル（看護手順、看護基準）改訂 ③病棟間、外来、透析、点滴、採血、手術等の援助体制の手順確認	①現在使用中の様式を検討した ②各部署で、診療報酬改定後の業務や看護補助者業務、夜勤業務等の見直しをした ③看護部が行っている援助体制の周知徹底を行った	①リハビリスタッフとの共通のツール等を用いて情報がタイムリーに提供出来るようにしている ②③スタッフ誰もが、どの部署の援助でも出来るような手順の作成と周知を行った
医療サービス課	①超過勤務時間数がトップだったため、削減に向けた取り組みについて聞き取りをした 常勤職員を対象に業務を洗い出し、割振りについて話し合いをした	①話し合いの結果、業務内容を実働と管理に分けるとともに、常勤職員の異動を見据えた業務改善に取り組んだ	①部署内の連携を強化し、常勤職員と非常勤職員の役割分担を決め、援助体制を構築することで、超過勤務時間数を削減出来た



アクションプラン3

援助体制・業務整理 結果・まとめ

3年後のゴール（成果指標）

マニュアル整備率70%以上（目標値に対する達成率）⇒一部達成
各部門における一人当たりの月平均超過勤務時間（年度別）

	平成27年	平成28年	平成29年
診療部	20.1時間	23.9時間	21.5時間
看護部	3.8時間	4.2時間	3.3時間
事務部	31.5時間	26.9時間	19.3時間
医療技術部	15.9時間	18.1時間	14.3時間
病院全体	10.2時間	10.9時間	8.8時間



全アクションプランの まとめと今後の課題

- ☆一カ月に1回の委員会で各部署のプランの進捗状況を把握し、情報を得、他部門の良い取り組みを聞くことで、自部署の取り組みの参考にすることが出来、その他の部署でも実践に繋げることが出来た
- ☆年次有給休暇取得率のアップや、超過勤務時間の短縮等の労務に関する成果は出たと考えるが、「やりがいを持った働きが出来ているのか」「日々の業務に充実感が持てているのか」が今後の課題である



おわりに

☆WLB推進という一つの目標の基で、多職種と共に活動することで、**連帯意識**が高まり、職員間の結びつきが強化された

☆今後も院内のあらゆる**委員会活動**などを通じて、**組織横断的な風通しの良い組織風土作り**を目指したい



ご清聴ありがとうございました

☆当院は、H27年12月21日付けで、鳥取県男女共同参画推進企業の認定を受けました



鳥取県男女共同参画推進企業認定証

企業名 社会福祉法人鳥取県済生会境港総合病院

所在地 境港市米川町44

上記企業は、鳥取県男女共同参画推進企業として認定します。

認定番号 第565号

認定日 平成27年12月21日

鳥取県知事 平井 伸治

