

## 事例発表①

# 滝川市立病院におけるWLB 3年間の取り組み報告

滝川市立病院  
第2看護課 主幹  
長岡 由佳



# 当院の概要

標榜科目	内科、小児科、外科、整形外科、産婦人科、皮膚科、泌尿器科、耳鼻咽喉科、眼科、精神神経科、麻酔科（ペインクリニック）、放射線科、リハビリテーション科
許可病床数	314床（一般病床225床、精神科病棟44床 地域包括ケア病棟45床）
看護等の体制	1. 一般病棟 7対1入院基本料 2. 精神病棟 13対1入院基本料 3. 地域包括ケア病棟 13対1入院基本料



平成27年9月4日、3rd G : Ver 1.1 認定

Takikawa Municipal Hospital

# 当院の概要

平成28年度

1日平均外来患者数 : 840.2人

1日平均入院患者数 : 221.9人

平均在院日数 : 19.8日

(一般病棟17.6日)

ベッド稼働率 : 70.6%

Takikawa Municipal Hospital

## 看護師の勤務状況 ～2017年9月1日現在～

正規職員：210名（育児短時間勤務職員7名）

非正規職員：54人

正規職員の平均年齢：37.1歳（2016年）

正規職員の平均勤続年数：12年8ヵ月（2015年度）

*Takikawa Municipal Hospital*

## 病院理念

住民の健康の維持・増進に努め、地域に根ざした  
質の高い医療を目指します。

### 【看護部理念】

『いつでもどこでも、その人がその人らしく生きて  
いくための質の高い看護サービスを提供する』

*Takikawa Municipal Hospital*

# WLBメンバー(カンゴサウルスチーム)

## 看護師

佐々木 衿子  
齊藤 ひとみ  
長岡 由佳  
板垣 文加

## 他職種

事務	鎌塚	芳奈
薬剤師	泰地	淳夫
放射線技師	田畑	基樹

Takikawa Municipal Hospital

# ミッションとビジョン

## ミッション (組織の存在理由)

住民の健康の維持・増進に努め、地域に根ざした  
質の高い医療を目指します。

## ビジョン (組織が目指す将来像)

『職員が元気で働きやすい職場』

『人材の確保・育成のできる病院』

Takikawa Municipal Hospital



## 現状分析 ～インデックス調査から～

- ・WLB支援に関する制度の理解度が低い
- ・時間外勤務が多い H25 13.3時間 \*全道平均 6.2時間
- ・年休取得率が低い H25 26.4%(5.2日) \*全道平均 52.3%
- ・看護に費やす時間の不足を感じるスタッフが69.6%
- ・能力開発の研修を実施し、参加を支援してくれる67.1%
- ・人材確保、離職率低下の取り組みを行っているが、人材確保ができない  
H25離職率 11.6%(全道 8.7%)

## 課題

- 1 職員を大切にすると感じられない  
(時間外が多く、年休取得率が低い、  
WLB支援に関する制度の認知が低い)
- 2 看護に費やす時間が不足していると感じているスタッフが約7割いて  
看護にやりがいを感じられていない
- 3 人材確保の取り組みをしているが、人材確保につながっていない

Takikawa Municipal Hospital

## 3年後のゴール

- ☆ インデックス調査で、介護に関する制度認知  
「わからない」が50%以下
- ☆ 時間外勤務、10時間未満/月
- ☆ 年休取得率50%以上(10日)
- ☆ インデックス調査で、能力開発の研修を実施し参加を  
支援してれる、が80%以上
- ☆ インデックス調査で、看護に費やす時間の不足を感  
じるスタッフが50%未満
- ☆ 看護師職務満足度調査で、職業に対する満足の項目  
が80%以上
- ☆ 新卒退職者：0人
- ☆ 離職率(定年退職者を除く)：8%未満

Takikawa Municipal Hospital

# アクションプラン

- ① WLB支援に関する制度の認知度アップ
- ② 時間外勤務の削減
- ③ 年休取得率アップ
- ④ ケアに費やす時間の満足度アップ
- ⑤ 人材確保

Takikawa Municipal Hospital

## 3年間の取り組み

### アクションプラン① WLB支援に関する制度の認知度アップ

- ☺ WLB支援に関する制度の周知を実施
  - ℞ 院内各所にポスターを掲示・シリーズ化  
(介護休暇・ボランティア休暇・暴力対策・人事評価・  
ストレスチェック)
  - ℞ 就業規則についての意見交換
  - ℞ 制度や給与に関する相談会を実施
  - ℞ わかりやすい就業規則の資料を作成・配布

Takikawa Municipal Hospital



2015/07/10

1

### スタート + 就職

池川つばさ (21)

〓先の看護学校を卒業し、海川市立病院に就職。看護師であると共に公務員となった彼女ですが、この先の長い人生においてどんな休暇を取ることが出来るのでしょうか...

### 年次有給休暇

風邪をこじらせたようで、一日自宅で安静にすることに。

### 特別休暇

#### 夏季休暇

友達と海にキャンプへ行くことになった。最近夏バテ気味なので、焼肉で栄養補給も!

### 病氣休暇

自宅の階段で足を踏み外し、右足を骨折してしまっ...。病院で3週間の入院が必要と診断された。

## 私たちの休暇・休業の種類

### Point 1

#### 事前に届け出を

急な場合を除いては、予め仕事の調整などを済ませておき、決められた書類で事前に届け出をする必要があります。

### Point 2

#### お互い様の気持ちで

思いもよらぬ事故や病氣などによって、自分もいつ休むが必要になるかわからないものです。職員同士で協力し合い、お互い様の気持ちを持って休暇を取りやすい環境を作りましょう。

### Point 3

#### “義務免”や“福利厚生休暇”という制度もあります

職務に専念する義務の免除(いわゆる義務免)が規定されています。その一環として全市連のスポーツ大会などに参加する場合に取得できる「福利厚生特別休暇」があります。

### Point 4

#### 職員の見学休業等に関する条例

- 育児休業
- 部分休業
- 育児短時間勤務

### 特別休暇

#### 子の看護休暇

子ども(未就学児)が熱を出した。

### 特別休暇

#### 介護休暇

親が要介護状態になり、しばらく介護をしなければならなくなつた。

### 特別休暇

#### 結婚の休暇

## 結婚

### 特別休暇

#### 産後の休暇

### 出産

### 特別休暇

#### 産前の休暇

### 妊娠

### 特別休暇

#### 忌引休暇

### 特別休暇

#### 法要の休暇

### 職員の見学休業等に関する条例

- 年次有給休暇
- 病氣休暇
- 特別休暇

### 職員の見学休業等に関する条例

- 夏季休暇
- 忌引休暇
- 法要の休暇
- 結婚の休暇
- 配偶者出産の休暇
- 育児参加休暇
- 産前産後の休暇
- 妊娠等通院休暇
- 育児の時間
- 生理休暇
- 通勤緩和等休暇
- 子の看護休暇
- 要介護者の介護休暇
- ドナー休暇
- ボランティア休暇
- 上記以外の休暇(感染、被災、葬執、選挙権、講演・講義、その他)
- 介護休暇
- 組合休暇

ご不明な点などありましたら、お気軽に人事課庶務係(内線3319)までお問い合わせください。

海川市立病院WLB(ワークライフバランス)推進委員会 2015.11

## 3年間の取り組みの結果

### アクションプラン① WLB支援に関する制度の認知度アップ

#### ◆相談会の実績

H27 9名（3回） 育児休業、時間外勤務に関する事

H28 4名（2回） 退職手当、超過勤務の単価計算方法

#### ◆制度の利用実績

介護休暇：1名（H27）

育児短時間：4名（H25）、10名（H26）、14名（H27）

☆ 介護に関する制度認知「わからない」が50%以下

（インデックス調査）

結果

平成26年：約82%

平成27年：約78%

平成28年：約75%

Takikawa Municipal Hospital

## 3年間の取り組み

### アクションプラン② 時間外勤務の削減

- \* 職種別時間外の把握
- \* 看護部部署別時間外の再調査
- \* 理由別時間外の入力状況の把握
- \* 効率化の視点でのアンケート実施
  - 看護部と他部署間で連携できる業務について協議
  - 連携のスタート・評価・継続
- \* 看護部リリース体制の強化
- \* 新任医師への病棟オリエンテーションの実施（協力依頼）

Takikawa Municipal Hospital



## 3年間の取り組み **アクションプラン②** 時間外勤務の削減

### ☺ 他職種との連携

連携部署	計画
放射線科	1、CT・MRI（造影がない場合）・シンチ・腹部エコーについてはカルテ不要 2、ポーター時の介助は看護助手で可 3、病室での心エコー・腹部エコー検査の実施 4、夜間の検査後の患者移送はできる限り協力する 5、RI検査の患者への説明
栄養管理科	栄養指導実施時の記録
臨床工学科	血漿交換時のFFP解凍作業を実施

Takikawa Municipal Hospital

### ☺ 他職種との連携の一部

連携部署	計画
リハビリテーション科	リハビリクレークによるリハビリ室から病棟への患者移送
薬剤部	1、抗がん剤の受け取りは、看護助手も可 2、時間外処方薬は、できるだけ薬剤師が病棟に届ける
臨床検査科	夜間、輸血が必要な場合、病棟へ届ける
医事課	寝具寝衣貸与表の事前配布
医師	1、指示出しの時間 15:30 2、定期処方への変更 3、若い医師の入院対応：2名/日まで 4、入院指示 予約：前日 当日入院：患者と一緒に病棟へ

Takikawa Municipal Hospital

### 3年間の取り組みの結果

#### アクションプラン② 時間外勤務の削減

◆他職種との連携については、H28年2月に電子カルテの導入により、一部中止、変更したものはあるが、問題なく継続できている。

➤この連携による時間外削減になった時間の把握はできないが、看護師の声としては、「助かる」と継続を希望している。

◆医師との連携の指示だしについては、手術、外来の状況によりできていないことが多い

➤定期処方化の推進(薬剤部の協力)

H27年 2.8 %

H28年(12月21日) 5.0%

◆看護部のリリーフ状況

H26 571時間

H27 1165時間

H28 934時間(12月まで)

☆ 時間外勤務、10時間未満/月 (全道平均：6.2時間)

結果

平成25年：13.3時間

平成26年：15.8時間

平成27年：11.0時間

平成28年：17.0時間

Takikawa Municipal Hospital

### 3年間の取り組み

#### アクションプラン③ 年休取得率アップ

☺ 年休取得状況の把握・調査

☺ 休暇取得に関する意識をアンケートで調査

☺ 各師長へ年休取得アップの協力を依頼

➤所属ごとに年休取得率アップに向けて  
対策を検討・実施・評価(半年ごと)

計画の一部

- ・期首面接時に、休みの取り方の希望を確認(連休・単発など)
- ・夏季休暇取得時に前後で年休を使用する
- ・院外研修参加は年休を使用する
- ・年休取得状況の見える化
- ・手術件数、進行状況に応じて時間休の取得
- ・休日の勤務者数の見直し

Takikawa Municipal Hospital



### 3年間の取り組みの結果

## アクションプラン③ 年休取得率アップ

☆ 年休取得率50%以上（10日） ※ 全道平均：52.3%

結果

平成25年：26.4%（5.2日）

平成26年：27.7%（5.5日）

平成27年：33.9%（6.7日）

### ☆ インデックス調査

- ◆ 有給休暇は必要に応じて取得できる  
そう思う・ややそう思う

H26 40.9%

H27 41.4%

H28 46.3%

- ◆ 1週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる  
そう思わない

H26 38.8%

H27 39.2%

H28 32.4%

平成28年：39.0%（7.8日）

Takikawa Municipal Hospital

### 3年間の取り組み

## アクションプラン④ ケアに費やす時間の満足度アップ

### アンケートの実施

Q1 時間をかけて行いたい看護ケアは？

Q2 看護ケアに費やす時間が十分とれていない要因は？

Q3 行いたい看護ケアを行うために工夫できることは？

Q1

- ・コミュニケーション
- ・基本的な身の回りのケア
- ・ADL拡大・散歩
- ・認知症患者や終末期の患者とのかかわり

◎ 部署目標との連動  
◎ 目標管理の中で  
「看護」「やりがい」に  
向けての支援

Q2

- ・看護師不足
- ・ケアに係る時間の延長
- ・業務量が多い
- ・記録書類が多い
- ・医師の指示出しが時間外になる
- ・センサー、NCが多い
- ・会議、時間外研修が多い

Q3

- ・スタッフ間での協力
- ・業務整理
- ・多職種の協力
- ・職員の増員

他のアクション  
プランを遂行し  
ていくこと

Takikawa Municipal Hospital

## 3年間の取り組みの結果

### アクションプラン④ ケアに費やす時間の満足度アップ

#### ◆部署目標との連動

部署	目標
外来	生活支援、指導面での外来看護の充実
手術室	術前訪問の充実
3階西(外・泌)	がん患者との共同看護計画の実施
4階西(整形)	退院・転院に関する意思決定支援
4階東(地域包括)	在宅に向けての支援
5階西(内科)	高齢者看護の充実
5階東(内・小)	日常生活援助の充実
6階西(循内)	退院支援の充実
7階西(精神)	退院支援の充実

#### ◆個人目標と連動

- 部署目標に関連した個人目標の設定(目標管理シートの変更)
- 目標管理 年3回の所属長による面接の実施・評価・承認

Takikawa Municipal Hospital

## 3年間の取り組みの結果

### アクションプラン④ ケアに費やす時間の満足度アップ

#### ◆看護の体験を語る研修

	実施回数・総時間	参加人数	対象者
平成25年	2回 450時間	23名	ラダーⅡ～Ⅳ
平成26年	2回 450時間	20名	ラダーⅡ～Ⅳ
平成27年	2回 450時間	19名	ラダーⅡ～Ⅳ
平成28年	3回 615時間	39名	ラダーⅡ～Ⅳ 主任 師長

#### ◆「忘れられない看護体験」の見える化

- レポートをまとめるファイルの作成・各所属へ配布

#### ◆新卒研修の講師の依頼をスタッフへ ➢ 承認実感

Takikawa Municipal Hospital

### 3年間の取り組みの結果

## アクションプラン④ケアに費やす時間の満足度アップ

- ☆ 看護に費やす時間の不足を感じるスタッフが50%未満  
インデックス調査「部署では看護ケアに費やす時間を十分取ることができる」  
あまりそう思わない・そう思わない

結果

平成26年	69.6%
平成27年	54.6%
平成28年	59.8%

- ☆ 職業に対する満足の項目が80%以上（職務満足度調査）

結果

平成26年	34.2
平成27年	51.5
平成28年	50.3

※ H26以降、職業に対する満足という項目がなくなったため、「看護への肯定感」の偏差値の推移を比較した

Takikawa Municipal Hospital

### 3年間の取り組みの結果 ビジョン 人材の確保・育成のできる病院

- ☆ 能力開発の研修を実施し参加を支援してくれる、が80%以上  
(インデックス調査)

結果

平成26年	67.1%
平成27年	70.1%
平成28年	74.6%

- ☆ 職務満足度調査(教育の機会)

教育やキャリア向上の機会が十分にある 非常にそう思う・そう思う
H26 36%
H27 37%
H28 49%

適切な教育・研修が受けられている 非常にそう思う・そう思う
H26 35%
H27 32%
H28 57%

- ◆ クリニカルラダー別研修の充実
- ◆ 院内認定看護師研修の開催(皮膚・排泄ケア分野)
- ◆ eラーニングの導入
- ◆ 院外研修への参加支援(年休利用)
- ◆ 看護管理研修参加の支援

Takikawa Municipal Hospital

## 3年間の取り組み

### アクションプラン⑤ 人材確保

- ☺ 看護師募集要項の見直しと作成
- ☺ 人材確保対策の意見集約（院内）
- ☺ 看護師募集用パンフレットの改訂
- ☺ 人材確保対策の見える化  
（看護部総務との連携）
- ☺ ホームページの改訂
- ☺ 離職防止（看護部教育との連携）
- ☺ 夜勤手当の見直し

Takikawa Municipal Hospital

## 3年間の取り組みの結果

### アクションプラン⑤ 人材確保

- ◆看護部総務との連携  
就職説明会にスタッフを同行  
潜在看護師勘取戻し体験  
➢H28年からは、随時ホームページの更新
- ◆看護部教育との連携  
新卒のメンタル支援  
中途採用者の茶話会の開催  
研修内容の検討 「組織」「看護」にポイント
- ◆パンフレット・ホームページの改訂は  
「見やすく」「わかりやすく」「タイムリーに」
- ◆夜勤手当の2.5割増（8回/月以上）

Takikawa Municipal Hospital

3回目の

# 潜在看護師勧取戻し体験

が終了！！

『潜在看護師勧取戻し体験』を  
10月28日（金）に行いました。  
ブランクは3年。そろそろ復職しようかな？と、応募してくれたそうで  
す。



セーフティ機能付  
留置針は...



看護部総務

褥瘡予防のマットが  
全ベッドに？患者さんのために  
は良いですね



いきいきとしています。『来て  
良かったです』と笑顔で帰られ  
ました。  
やっぱり『勧』は現場にでると  
戻るのかも？  
復職の思いが強くなったよう  
です。

育児休暇中看護師職場復帰支援

## カンガルーの会

報告

12月8日（木）に『カンガルーの会』を開催し、  
2名の看護師が参加しました。

2人目の出産後看護師は、復帰に向けて情報収集し準備を進めていま  
した。専門職である看護師としての働き方や復帰に向けての準備について深  
く考える機会となったようです。



育休中に導入になった『電子  
カルテ』を実際に操作！



看護部総務





### 3年間の取り組みの結果

## アクションプラン⑤ 人材確保

☆ 新卒退職者：0人

☆ 離職率（定年退職者を除く）：  
8%未満 ※ 全道：8.7%

結果

平成25年：1人  
平成26年：1人  
平成27年：0人

結果

平成25年：11.6%  
平成26年：8.7%  
平成27年：9.3%  
平成28年：10.2%

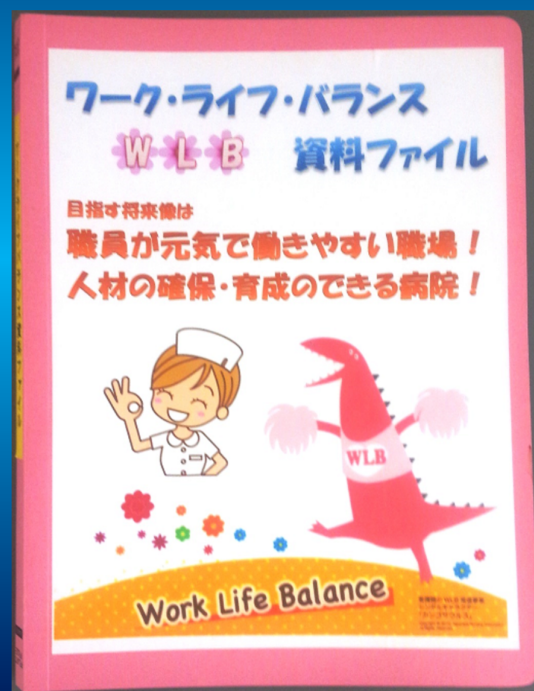
定年除外：7.8%



## 3年間の取り組み その他

☺ WLBの活動内容の見える化を図る

- ☞ WLBの活動内容を綴ったファイルを作成し、各部署に配布
- ☞ 活動内容が追加されたら、適宜資料をファイルに追加



Takikawa Municipal Hospital

## ☺ あいでいあBOXの設置

<目的>

- 1、病院職員のWLBに関するアイデアを受け取りやすくする
- 2、アイデアをWLB活動に反映する

結果

投函件数 5件

アイデアに対しての返答は所属長を通し行ったが、WLB活動に反映できるものはなかった。



# 今後に向けて

- ◎3年後のゴールとしての数値目標を達成できたのは離職率8%以下と、新卒の退職者0人のみであった。看護師の人材確保については現在、充足している状況ではあるが、今後は看護助手などの確保に取り組んでいく必要がある。
- ◎時間外削減や年休取得については目標値に近づくことができた。今後も業務改善や勤務調整を行いながら継続して取り組む必要がある。
- ◎多職種連携については、定期的な評価、見直しをしながら継続していく。
- ◎制度の認知に関しては、全ての制度をスタッフが理解していることは、難しいため必要な時に必要な情報が提供できるような環境を整える必要がある。

Takikawa Municipal Hospital

👉 WLBの推進は、看護職だけのことなく、病院で働くすべての職員が対象となる。今後もこの活動を引き継ぎ、院内全体で継続して取り組んでいく。

3年間を振り返って・・・

- ◎多職種の理解と協力が大切 看護部だけではできない
- ◎楽しみながらやること
- ◎スタッフの力が必要！

Takikawa Municipal Hospital

ご清聴ありがとうございました。

