

平成29年10月17日（火）仙台開催

事例発表①

働き続けられる職場づくりのために ～看護職のWLB推進ワークショップに参加して～

医療法人社団 脳健会 仙台東脳神経外科病院
看護部長 佐藤 三枝

本日の内容

- I 施設の概要
- II 医療勤務環境改善の取り組みの背景
→ 看護職員の状況
- III 医療勤務環境改善の取り組み内容
→ WLBワークショップへの参加と取り組み・成果
- IV 今後の課題

I 病院の概要

平成29年9月現在

- ・ベッド数93床 脳神経外科専門病院
- ・入院基本料:一般病床10:1入院基本料
- ・平均稼働率: 84.4% 平均在院日数: 21日
- ・年間休日: 125日+メモリアル休暇1日



II 医療勤務環境改善の取り組みの背景 看護職員の状況

平成29年9月現在

- 看護師数:64名
(看護師 60名 准看護師4名)
- 看護補助者:19名 看護補助体制加算25対1
夜間50対1急性期看護補助体制加算
- 夜勤体制:2交代
2階病棟:看護師2名・看護補助者1名(2交代)
3階病棟:看護師3名・看護補助者1名(2交代)
外来・手術室・救急外来:2交代
- 重症度、医療・看護必要度: 20 %

看護師の採用・離職状況（平成22～24年度）

●常勤看護職員離職率(日本看護協会)								
常勤看護職員離職率＝当該年度の総退職者数/当該年度の平均職員数×100								
平均職員数＝(年度当初の在籍職員数+年度末の在籍職員数)/2								
	4月1日	年間	年間	3月31日	離職率	1年未満	新卒者	新卒者
	現在数	採用者数	退職者数	現在数		退職者数	採用数	1年未満 退職者数
22年度	50	16	11	48	22.9%	4	0	0
23年度	56	14	10	51	18.70%	4	4	0
24年度	59	15	16	53	28.6%	6	1	1

退職理由（平成22～24年度）

	H22年度	23年度	24年度	計
家庭の事情	5	6	6	17
人間関係(メンタル含)	3	2	3	8
健康上の理由			2	2
スキルアップ(受験・転職)	3		4	7
結婚		1	1	2
定年		1		1
待遇				
計	11	10	16	37

看護師の採用・離職状況

	採用別										離職率
	採用	紹介会社	新卒 応募	ハロー ワーク	ホーム ページ	ナース センター	自分で 応募	就職 ガイダンス	職員紹介	退職者	
H22年度	16	9(4)	1	1	1	0	1		3	11(2)	22%
H23年度	14	5(3)	4	2	1	0	2		0	10(2)	18%
H24年度	15	5(2)	1	1	0	2	5		1	16(2)	28.6%
計	45	19(9)	6	4	2	2	8		4	37(6)	

()内赤字は、紹介会社から採用の退職者数

()内赤字は、紹介会社からの採用で1年未満退職者数

看護師の定着化・離職防止に向けた改善策

【看護部として】

1. 新入職員を受け入れ、育てる土壌の醸成

- ・中堅職員との面接
- ・プリセプターの育成
- ・教育指導者の育成

2. 人間関係の調整

- ・中間管理者の育成
- ・ローテーション
- ・個人面接

3. 士気の上昇に向けた取り組み

- ・リーダー・メンバーの育成
- ・チームカンファレンス・病棟勉強会の開催
- ・外部研修会・学会発表への積極的な参加
- ・認定・専門看護師への奨励

【病院組織として】

1. 病院として、看護師確保に取り組む姿勢

- ・就職ガイダンス
- ・学校訪問
- ・募集広告
- ・奨学金制度
- ・給与体系

Ⅲ WLBワークショップへの参加と取り組み

平成25年 宮城県看護協会からの
ワークライフバランス推進ワークショップ **参加施設募集！**
に飛びついた。

・ワークショップの目的

看護職の働き続けられる職場づくり

・ワークショップの目標

協会内で支援体制を構築し、労働環境改善への継続的な
取り組みを県内全体に広める。



・看護職のWLB推進ワークショップとは……

看護職の働き方を何とかしたい……。看護職が定着する組織にしたい！
という病院が集まって改善策を検討します。

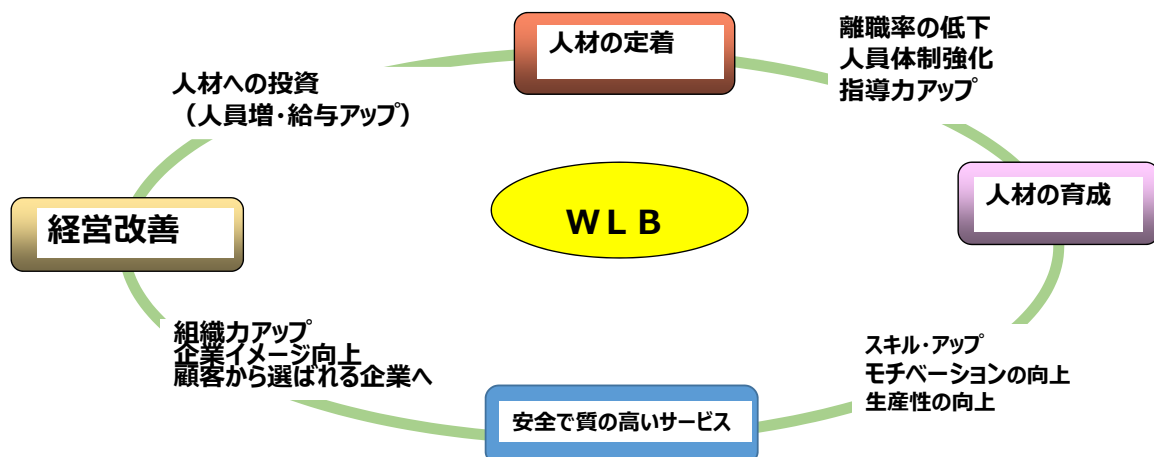
・インデックス調査結果から、客観的に施設の現状を把握

・WLBの有識者や行政、地域で先行してWLB推進に取り組んでいる病院
の看護管理者らが、サポートします。

・ワークショップ終了後も、支援体制は継続。中・長期的な取り組みを
支援します。

看護職ワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ 参加申し込みにあたって

- ・宮城県看護協会宛に、施設長の同意・署名が必要。
- ・院長に説明し、同意・署名を得て参加申し込んだ。
- ・事務長はじめ管理者にも説明した。
 - ①WLB推進ワークショップとは・目的・目標について。
 - ②WLBは**経営戦略**である。



ミッション (組織の存在理由)

- ・地域住民および職員の幸せ・健康・生命を尊重する組織づくりを進める。
- ・地域社会から信頼・支持され、安心して受けられる医療を提供し発展する。

ビジョン (組織が目指す将来像)

- ・職員が生き活きと働き続けられる職場づくり。
- ・脳・神経系のエキスパートをめざす。



インデックス調査とは、

- ◆「WLBインデックス調査」とは、「ワーク・ライフ・バランス塾」(日本IBM,ニチレイ、電通、資生堂を幹事企業とし、WLBの研究・実践に関心をもつ企業35社が参加して開発)と、学習院大学経済研究所が有志企業9社、2871人のデータに基づいて、2006年に共同研究・開発した「WLB-JUKU INDEX」を、看護職用に作成したもので、**信頼度の高い調査**になります。
- ◆特徴 ①WLB制度の整備→周知/認知→利用を通じて、**職員のWLB実現まで一連のプロセスを評価できる指標。**
②職員調査は、職員によるWLB制度の利用、WLB実現の状況の評価するための指標が含まれており、**職員の意識、行動の観点からWLBの実現度を評価する指標。**
- ◆現状を客観的に把握し、当院に適した取り組みを行うための調査。
- ◆**施設調査64項目、職員調査72項目、制度についての調査84項目**あります。
- ◆定量的アプローチ(数値データ:客観的)の結果から、**当院や職員の「本当の姿」が見えてくるので、職員は調査参加率100%を目指そう。**
- ◆調査結果は、当院全職員のWLB支援に反映させていきます。

1年目 インデックス調査から

(調査参加率98%)

強み	そう思う ややそう 思う	全国
残業時間が少ない。 4.7時間/月		
上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしてくれる	62.6%	72.3%
勤務表作成時に個人の希望が通りやすい	73%	73%
定時で終わることができる業務である	39.6%	34.4%
今の勤務先にできるだけ長く勤めたい	43.8%	50.4%
健康状態非常に健康、まあ健康が 62.5% と高い		

1年目 インデックス調査から

(調査参加率98%)

弱み	そう思う・ ややそう 思う	全国
離職率が高い(2012年度正規看護職員の離職率 28.6%)		
勤務先は目先の利益にとらわれず、長期的な視点に立った経営をしている	16.7%	51%
勤務先の将来に不安はない	14.6%	42.2%
看護ケアに費やす時間を十分にとることができる	31.3%	43.6%
現在の仕事量と内容に対し給与は妥当であるか	31.3%	34.4%
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	39.6%	71%
夜勤の仮眠平均取得時間 31.25分 と少ない		
制度認知が全体に低い 分からない、知らないが 7割		
現在の仕事は自分の能力を生かせる仕事である	48%	64.8%
現在の仕事は自分の描く将来像につながる仕事である	35.3%	48.4%
有給休暇は必要に応じて取得できる	22.9%	50.3%
1週間程度の 連続した休み が取れる	14.6%	37.6%
定時で終わることができる業務である。	39.6%	34.4%
気兼ねなく帰れる	41.7%	51.9%

1年目の取り組み課題

(ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)

①長期的な視点が周知されておらず、勤務先の将来に不安がある。 83.4%

②夜勤の仮眠時間が確保できない。 31.25分

③制度の周知・整備が不十分である。 60~70%

❖ WLB推進委員会の立ち上げ

委員会メンバー: 看護部長・副看護部長・各病棟師長・総務課長
 支援メンバー: 各病棟主任

❖ 全職員に「WLBとは」について説明のニュースを発行した。
 毎月「WLBニュース」を発行し各部署に手渡した。

WLB (7-7-ライフ・バランス) ニュース

WLBとは、職員が仕事上の責任を担いつつ、地域や家庭で充実した生活が送れるよう「仕事と生活の調和」を目標にしていることです。

第1報 平成25年11月10日

※2015年度、日本看護協会と都道府県看護協会が協賛して、地域を主軸に働き続けられる職場づくりを目的とした推進事業に参画し、宮城県から5つの機関が選ばれました。

※WLB推進メンバーが決まりました。
 推進メンバー: 看護部長・副看護部長・看護師長・丹野総務課長
 支援メンバー: 看護主任

①	仙台東照神外科病院
②	石巻赤十字病院
③	東北薬科大学病院
④	西多賀病院
⑤	長原病院

※WLB推進委員会は、「仕事と生活の調和」がなれて働き続けられる職場となるように、WLBの実現に向けて取り組んでいきます。アクションプランを立てて3年間継続して取り組みます。随時WLBニュースを発行していきますので、全職員にご理解と協力を宜しくお願いします。

まずは、WLBを正しく理解してもらうために、WLB支援に関する説明に答えます。

×	○
子育てや少子化対策が目的である	すべての職員のWLB支援が目的です
仕事中心のライフスタイルを改善するものである	多様な就業スタイルやワークライフバランスを実現できる職場を実現すること
「ほどほどの働き方」への転換のことである	バリエーションある働き方の実現がWLB支援推進の必要条件
労働時間短縮が目的である	就業意識が異なり、結果として労働時間の短縮が実現できるが、短縮が生じる目的ではありません。
WLB支援はコストがかかる	コストを要する施策は少ない

※看護師の交代制(16時間)で夜勤のついでない勤務が実現したため、安全と健康を守るために夜勤場所を確保し、特設の仮眠時間確保に向けて働き出しました。(10月21日~)

WLB推進委員会

WLB (7-7-ライフ・バランス) ニュース

WLBとは、職員が仕事上の責任を担いつつ、地域や家庭で充実した生活が送れるよう「仕事と生活の調和」を目標にしていることです。

第6報 平成26年4月14日

※新年度になり13名の新人職員が仲間に加りました。新人職員の感想は「明るくみんな元気に働いている職場」でした。職員全員の日頃の挨拶がよいようです。新入職者に、ぜひ元気に大きな声をかけてください。

看護師	4名	医師専任作業補助者	4名
理学療法士	1名	事務	3名
作業療法士	1名		

※いよいよ5-OUE増枠1000名予定が実現しました。すべてのプログラムを1度は病院で公開しますので、奮ってご参加ください。職員は、脳・神経系のエキスパートを目指して成長していきましょう。

※ユニフォームが更新されました。看護師とリハビリは初めて「スクラブ」に挑戦しました。看護師はどなもろカラー・リハビリはロイヤルブルーのユニフォームで新しく元気に働いています。検査室はジーンズ決めました。

WLB推進委員会

1年目の取り組み① 勤務先の将来に不安→現在良いと思うこと

WLB (ワーク・ライフ・バランス) ニュース

第3報

平成26年1月14日

WLBとは、職員が仕事上の責任を果たしつつ、地域や家庭で充実した生活が送れるよう「仕事と生活の調和」を目指していくものです。

昨年インデックス調査の結果、「今の勤務先にできるだけ長く働きたい」は43.8%でした。WLBの取り組みとして、さらにパーセントを上げるために職員にアンケートを行いました。結果をご報告します。ご協力ありがとうございました。

看護部・コ、メディカル 112名中105名 回収率 94%



この病院で働いていて、良いと思うことは何ですか？

・人間関係が良い	43名	41%
・専門的知識が学べる	17名	16%
・自宅から近い	17名	16%
・超過勤務が少ない	13名	12%
・休みが多い	11名	10%
・院内研修・勉強会が多い	10名	6%
・その他		



さらに良くするために、どうすればいいと思いますか？

・病院の目標・方針が明確で職員に周知される	14名	13%
・必要な人員が確保される	36名	34%
・待遇・福利厚生が改善される	35名	33%
・他部署との連携が強化される	7名	7%

・看護部は 各病棟として・看護部としての努力内容が出ていました。

詳細については、各部署に結果報告書を配布しますのでご覧ください。

コメント

＊良いことの中で①人間関係 ②知識・学習に関すること
③超過勤務が少ないは、職員1人1人の努力で%が上がる可能性があります。

＊さらに良くなるための項目は、病院・組織としての目標・方針を職員に周知し、職員を大事にする努力が積み重ねれば少しずつ前進する、と3年間のWLB取り組みの中で期待していきます。

＊看護部は、各病棟・看護部としてさらに良くなるために努力していきます。

WLB推進委員会



1年目の取り組み② 夜勤の仮眠時間確保

WLB (ワーク・ライフ・バランス) ニュース

第11報

平成26年10月6日

WLBとは、職員が仕事上の責任を果たしつつ、地域や家庭で充実した生活が送れるよう「仕事と生活の調和」を目指していくものです。

- ◆公益社団法人 日本看護協会 「協会ニュース」9月号にWLB推進に取り組んでいる当院が掲載されました。「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」に基づいて、夜勤時の仮眠時間を確保していることについてです。「協会ニュース」は、日本看護協会員65万人に配布され、反響が大きく日本看護協会にコメントが届いているようです。1例として「夜勤では、ほとんど仮眠がとれず翌日の夜勤明けは寝て終わることが多い中、仮眠室がある」という話は興味をもてました。スタッフのやる気につながる事だと思います」

- ◆今年度の課題の業務改善の中で始業前残業について、現在調査中です。

WLB推進委員会



1年目の取り組み ③ 制度の認知度が上がる

❖ 制度の説明会を行った。

- ① 総務部から「就業規則」「育児・介護休業制度」について
- ② 労働基準局から「労基法」について

WLB (7-7・717・1717) ニュース

WLBとは、職員が仕事上の責任を軽減しつつ、地域や家庭で充実した生活が送れるよう「仕事と生活の調和」を目指してつくられた。

※WLBのミッション・ビジョンが組織長の承認のもと、最終的に決定しました。

ミッション (組織の存在理由)	・地域住民および職員の幸せ・健康・生活を尊重する組織づくりを進める。 ・地域社会から信頼・支持され、安心して受けられる医療を提供し発展する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	・職員が生き生きと働き続けられる職場づくり。 ・脳・神経系のエキスパートをめざす。

ミッション：「病院 基本理念」そのままです。「職員の幸せ・健康・生活を尊重する組織」という文言が、WLBにピッタリです。
ビジョン：職員が生き生きと働き続けられて、脳・神経系のエキスパートをめざす組織は、職員の定着化にもつながります。

●11月19・20・21日 全職員対象に総務部長から、「就業規則」の説明がありました。

6月に実施した「有休取得のWLBインデックス調査」結果、制度が分からない、知らない人が6〜7割いました。当院の就業規則に載っていないにもかかわらず知らないということからは、説明を受けていないことなるので、改めて説明会を開きました。59名参加されました。主に職員の関心深い休日について（育児・育児・育児・育児・育児）説明がありました。当院オリジナルの特別休暇である「メモリアル休暇」といったことがない、とりづらいという職員が多かったです。今後、年休の代わりにまずメモリアル休暇（年に1回）を取りましょう。
・制度の改訂に際して、就業規則も改訂中です。後日、新しくなった時点で変更内容を説明する予定です。
・「WLBと労働法」についても説明会を開く予定です。



WLB (7-7・717・1717) ニュース

WLBとは、職員が仕事上の責任を軽減しつつ、地域や家庭で充実した生活が送れるよう「仕事と生活の調和」を目指してつくられた。

H25年・26年のインデックス調査の結果、制度について分からないと考えた人が看護部全体の6〜7割でした。このことは、全職員にも共通すると考えられます。そこで、WLB推進委員会では、次の目的で制度の説明会を行いました。（5月18・20・22日）
（出席率：全職員の93% 看護部は70%）

- ① 当院は、法律で定められている制度については、本人の申し出があれば、念のため活用していることを職員に伝えてもらう。
- ② 制度を知り、必要時制度を活用できる職場の雰囲気・風土を作っていく。
- ③ 必要時に制度を知り、働き続けられる職場となる。



説明会でのQ：介護休業が必要でも職場の人員不足で我慢しなければならないか？
A：制度上、職場は本人の申し出があれば休業を与えなければならない義務がある。
Q：育児・介護休業制度は、どんな場合が適用になるか？
A：申し出の時点で正職員であることなど。
Q：年休の期間はないのか？
A：当院では、平日休・1日休のみ。

※制度について分からないことがあれば、いつでも総務部に相談しましょう。



2年目インデックス調査（1年目との比較）

強み	1年目	2年目
残業時間が少ない	4.7時間	1.2時間
離職率が下がった	28.6%	13.3%
夜勤の仮眠時間の確保	0~30分	1時間

弱み 「そう思う・ややそう思う」の合計が昨年より下がった項目	1年目(%)	2年目(%)	差
・看護職を大切にしている組織である	43.8	31.6	-12.2
・看護ケアに費やす時間を十分にとることができない	31.3	22.8	-8.5
・自分の能力向上の機会	48	38.6	-9.4
・自分の将来につながる仕事	60.4	52.7	-7.7
・現在の健康状態について	62.5	54.4	-8.1

ワークショップ2年目の危機

離職率が、また上がった。

	年間	年間	離職率	1年未満	新卒者	新卒者
	採用者数	退職者数		退職者数	採用数	1年未満
						退職者数
22年度	16	11	22.9%	4	1	0
23年度	14	10	18.7%	4	4	0
24年度	15	16	28.6%	6	1	1
25年度	11	8	13.30%	2	2	0
26年度	13	13	23.9%	1	1	0

2年目の 取り組み課題

- 1) ポジティブ思考の土壌づくり
 - ① 教育体制・ラダーの取り組みの見直し
 - ② リーダーナース・指導者の育成
 - ③ ケア時間の確保
 - ④ カンファレンスの充実
- (2) 業務改善が必要
 - ① 定時で終わる
 - ② 業務が終わったら気兼ねなく帰る
 - ③ 始業前残業をなくする
- (3) 組織の長期的な視点が周知される
 - ① 組織の方針・運営が見える風土
- (4) 肩こり・腰痛を自覚している人が減る
 - ① トランス・体交技術の習得

WLB (ワーク・ライフ・バランス) ニュース

第13報

平成27年1月5日

WLB とは、職員が仕事上の責任を果たしつつ、地域や家庭で充実した生活が送れるよう

「仕事と生活の調和」を目指していくものです。

新しい体制で新しい年が始まりました。

新院長の挨拶 が年始の朝礼でありました。

- 当院は仙台市とその近郊周辺で数少ない脳神経外科専門の急性期病院です。急性期病院とは3ヶ月以内に退院しなければならない。このことを入院時から患者さんに伝えることと、職員全員が理解して対応していくことが必要。
- 今まで病院としての方針・目標が明確に出されていなかった。脳健会のあり方、仙台東脳神経外科病院と仙台リハビリテーション病院の役割の明確化、統合的な目標を出して明文化していくことが必要。
- これからは、全職員が病院の運営・目標も含めて全て情報を共有していくことが必要。運営の良い時は職員に還元し、悪い時はみんなで一致して頑張っていく病院にしたい。

昨年1月WLB推進委員会全職員に「病院がさらに良くなるためにどうすればいいと思いますか？」のアンケートをとったところ、①病院の目標が明確にあり、これに向かう個人・部署の目標があって、頑張れば、頑張りが認められる病院。②病院の経営もできる限り情報が共有できる病院。③「経営者が職員を大切にすれば職員は患者さんを大切に。業務に真剣に向き合う。そうすれば経営も良くなる」という良い循環が出来る病院。 という内容に関連した意見が多くありました。院長の挨拶に、これらの内容が含まれていましたので職員一同感銘し、新たな思いで新年がスタートできたと感じています。

新しい環境で新しい年が始まりました。

各階のカーテンが一新しました。



処置用エフロンに色がつきました。



WLB推進委員会

看護師採用プロジェクトチームが発足した

- ・メンバーは、事務部3名・看護部4名の7名。
- ・看護師募集パンフレット作成。
- ・看護師募集ホームページが更新された。

2年目の取り組み

院内統一したおむつの導入

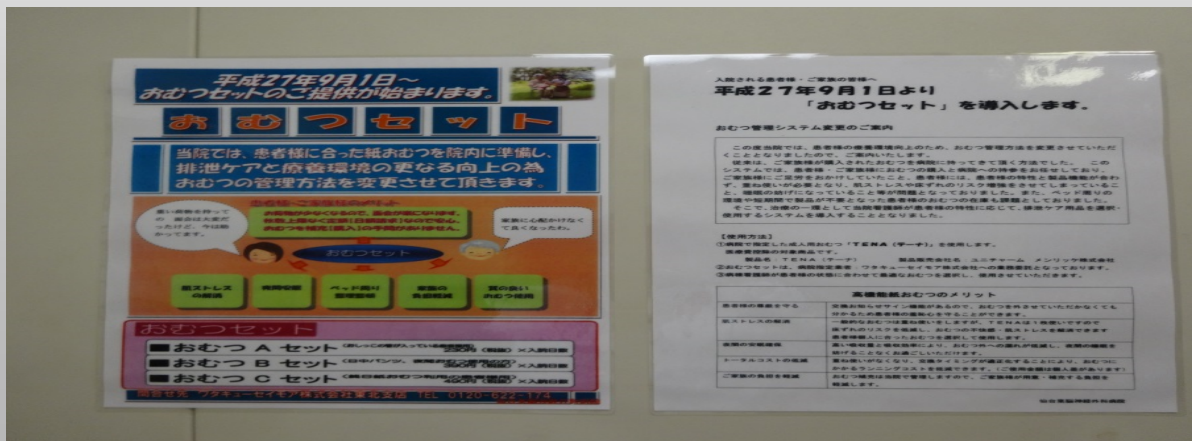
- ・高機能おむつの導入で
交換回数が8回→3回
- ・腰の負担軽減
- ・おむつ交換が、業務から
患者の尊厳を守る看護へ
- ・ベッド周囲が整頓された
- ・一般ゴミの量が減少



おむつが溢れている



下着のようにスッキリ収納



3年目インデックス調査3年間の比較から

調査回答率 100%

【強み】 「そう思う」「ややそう思う」の割合が

3年間で1番上がった項目

①「今の職場は目先の利益にとらわれず、長期的な視点に立った経営をしている」
16.7% → 30.9%

* これは、病院の経営状態やビジョンが病院管理者から
職員に伝えられるようになったから と考える。

②「上司は自身の考え方や方針を十分に説明してくれる」 50% → 56.4%

③「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」
33.3% → 56.4%

④「有給休暇は必要に応じて取得できる」 23.9% → 43.6%

⑤「現在の働き方に満足している」 27.1% → 36.4%

弱み:「そう思う」「ややそう思う」の割合が 3年間で1番下がった項目

- | | | | |
|------------------------------------|-------|---|------|
| ①「看護職員を大切にしている組織である」 | 8.8% | → | 3.6% |
| ②「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」 | 14.6% | → | 7.3% |
| ③「上司は仕事の成果について公平に評価している」 | 19.3% | → | 7.3% |
| ④「上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援している」 | 21.1% | → | 9.1% |
| ⑤「上司はあなたの考え方を良く聞いて、理解してくれる」 | 17.5% | → | 9.1% |
| ⑥「現在の仕事は、自分の能力を活かせる職場である」 | 17.5% | → | 3.6% |
| ⑦「現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている」 | 21.1% | → | 7.3% |
| ⑧「組織は能力開発のための研修の実施・またその参加を支援してくれる」 | 12.3% | → | 5.5% |
| ⑨「看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」 | 5.3% | → | 1.8% |

3年目の取り組み

インデックス調査結果、3年間で1番下がった
9項目について、看護職全員に
「本音を聞く」調査を行い、改善につなげる。

- **目的** : 看護職員の率直な意見を聞いて改善し、働きやすく長く勤めたいと思う病院を目指す
- **方法** : ①個人が特定できないようにパソコン入力で項目の番号と意見を記入する。
②9項目について「**そう思わない**」理由を**率直に正直に、具体的に**記入する。
②1枚プリントして病棟の所定の場所に置く
③入力した文章は削除する。
④病院組織・病院のシステム・病院管理者・看護部管理者・医師・他職種・待遇・教育などあらゆることを何でも記入する。
- **期間** : 10月後半15日間
- **回収率** : 95パーセント

インデックス調査で「そう思わない」項目と割合

①「看護職員を大切にしている組織である」	96.4 %
②「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」	92.7 %
③「上司は仕事の成果について公平に評価している」	92.7 %
④「上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援している」	90.9 %
⑤「上司はあなたの考え方を良く聞いて、理解してくれる」	90.9 %
⑥「現在の仕事は、自分の能力を活かせる職場である」	96.4 %
⑦「現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている」	92.7 %
⑧「組織は能力開発のための研修の実施・またその参加を支援してくれる」	94.5 %
⑨「看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」	98.2 %

「そう思わない」項目ごとの意見件数

項目	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	計
件数	46	52	13	11	11	17	12	22	31	215



意見を受け止めて

・上司に関する内容について

看護部長から師長・主任・副主任に下記の内容について講話。

- ①当院の師長・主任・副主任の職務規定について
- ②師長・主任・副主任の心構えについて
- ③スタッフが望む師長・主任・副主任とは

・組織について・仕事について

- ①給与体系の見直し
- ②人事考課の導入
- ③患者の療養環境の改善
- ④職員の就労環境の改善

・教育に関すること

- ①研修費助成規程・旅費規程
- ②医師からの講義開始
- ③ラダーの院内研修充実

3年間の集大成として 4年目インデックス調査を受けた 結果

	1年目	2年目	3年目	4年目
1. 看護職員を大切にする組織である	4.2	8.8	3.6	<u>10.9</u>
2. 今の勤務先にできるだけ長く勤めたい	14.6	14	7.3	<u>16.4</u>
3. 上司は、あなたの考え方をよく聞いて理解している	10.4	17.5	9.1	14.5
4. 上司は、仕事の成果について公正に評価している	14.6	19.3	7.3	10.9
5. 上司は、必要な時に的確なアドバイスや支援をしている	18.8	21.1	9.1	14.5
6. 現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である	12.5	21.1	7.3	14.5
7. 現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている	12.5	21.1	7.3	14.5
8. 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	10.4	12.3	5.5	<u>12.7</u>
9. 看護ケアに費やす時間を十分にとることができる	2.1	5.3	1.8	1.8

4年間で一番上がった項目の理由

1. 看護職員を大切にする組織である 3.6 → 10.9%

- 病院のビジョン・基本方針・また適時病院経営の状況が、職員に伝えられることで、モチベーションが上がった。
- 患者の療養環境・職員の就労環境が整えられてきた。
- 仮眠室の整備
- 看護職員の増員が計画されている。

2. 今の勤務先にできるだけ長く勤めたい 7.3 → 16.4%

- 脳外科のエキスパートを育成するための各ラダー研修を看護部役職者が研修企画して実施した。
- 看護部職員が、脳外科看護に興味・関心が高くなってきている。

8. 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 5.5 → 12.7%

- 研修費助成規定ができて研修支援が受けられるようになった。
- 学会発表は、どんなに遠い所でも支援が受けられる。

WLBワークショップに参加して

4年間の変化 その1

1. 短時間正職員制度の利用促進・活用

○契約職員が全員短時間正職員になった。

2. 夜勤負担の軽減

○仮眠が60～70分とれる。

○病院で仮眠室を設置し、リニューアルしてくれた。

○高機能おむつの導入により、夜間のおむつ交換が4回→1回になった。

○救急外来は、朝7～8時、夕方18～21時に救急搬送が多いため、

早番・遅番制を導入し、1人夜勤の負担軽減を図っている。

3. 有給休暇の取得促進

○年休消化を公平に近づけるため、取得の少ない職員には、

師長が意識的に年休をつけるようにした。

取得率は、平成25年度28% → 28年度41.8%になった。

4. 連続休暇・長期休暇制度の導入

○制度が分かり、必要時制度を利用できる職場の風土ができた。

○介護休暇を気兼ねなく取れるようになった。取得者1名

○交替で1週間/年の休暇をとれるようになった。

4年間の変化 その2

5. 看護ケアの充実

○高機能おむつの導入により、日中のおむつ交換が4回→2回になり、空いた時間をケアに回せるようになった。

○「看護ケアについて語り合おう」研修を実施し、自発的にケア時間を確保するようになった。

6. キャリア支援

○研修費助成規定・旅費規定ができ、外部研修参加・学会発表が盛んになった。

○コメディカルも意欲的に外部研修に参加するようになった。

○各ラダー研修を看護部役職者が企画して実施できるようになった。

○各委員会研修が盛んになった。

○院内研修参加者の意欲が向上してきた。

○今年、院内学術集会で31の演題発表予定。(医師・看護師・コメディカル・事務の全職種)

7. 看護職員の確保定着

○WLBワークショップ参加動機が離職率30%だった。目標は離職率10%以下を

目指していたが、**4年目にしてなんと5%に低下した！！**

8. その他

○始業前残業を廃止した。(始業前は情報収集のみ)

○脳外科医師体制が整った。(常勤医師4名・内血管内治療医1名)

○救急外来をリニューアルし、救急車同時2台受け入れ可能になった。

○おむつ交換が業務から排泄ケアの意識が高くなり、看護に変わった。

○一般ゴミの量が減少した。

離職率 (WLB取り組み年度)	年間	年間	離職率	1年未満	新卒者	新卒1年未満
	採用者数	退職者数		退職者数	採用数	退職者数
24年度			28.6%			1
25年度 (1年目)	11	7	13.3%	2	2	0
26年度 (2年目)	13	13	23.9%	1	1	0
27年度 (3年目)	10	9	16.2%	0	0	0
28年度 (4年目)	11	3	5%	0	0	0

退職理由

	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	計
家庭の事情	6	1	1	5	1	14
人間関係(メンタル含)	3	2	2	0	0	7
健康上の理由	2	1	3	1	0	7
スキルアップ (受験・転職)	4	1	3	3	2	13
結婚	1		1	0	0	2
定年			2	0	0	2
待遇		2	1	0	0	3
計	16	7	13	9	3	48

WLBの取り組みが推進できたのは、

1. 「看護職のWLBインデックス調査」(職員調査)で、施設や職員の「本当の姿」が見えた。 (参加率100%)

- ・データから自施設の弱みを知る → 結果を分析 → 課題に取り組む。
- ・課題取り組みは、ミッション・ビジョンに戻って、方法を考える。
- ・インデックス調査は、WLB実現の状況を評価する指標になった。

2. 病院管理者の理解があった。

- ① 病院・組織としての目標・方針を職員に伝え、職員を大事にしてくれていることが感じられた。
- ② 職員が生き生きと働き続けられるように、ハード面を整備してくれた。
- ③ 職員のスキルアップと人材育成のための制度を導入してくれた。
- ④ 看護職の負担軽減が良い看護・医療につながると考えてくれた。

WLB 取り組み初年度に掲げた 3年後の目標と評価

1)職員1人1人が病院方針を理解し、不安なく勤務ができる

- ①制度が分かり、必要な時に利用できる
- ②ミッション・ビジョンが周知される

2)労働環境が改善され離職率が下がる

- ①夜勤仮眠時間が確保できる
- ②業務終了後、気兼ねなく帰宅できる
- ③離職率10%以下を目指す

3)教育体制が整備され、能力開発ができる

- ①研修支援体制が整備され、利用者が増加する
- ②能力開発の機会が増え、参加者が増加する

4年目になり、**ほぼ、目標は達成されてきている。**

IV 今後の課題と要望

課題

- ・医療職全員が、個人の思いを出せる調査を受けられ、分析・改善につなげる。
- ・WLBのサイクルを回し続ける。



要望

- ・医療勤務環境改善のために、国または県の支援として医療職全員が調査を受けられるシステム または、支援を要望したい。

まとめ

組織一体となって
「全職員が働き続けられる
職場づくり」を目指して
WLBの取り組みを続けていきます。

ご清聴ありがとうございました。