

医療勤務環境改善マネジメントシステム普及促進セミナー

平成27年9月4日（金）@名古屋

【事例発表①】

**藤田保健衛生大学病院における
職場環境改善の取り組み**

**藤田保健衛生大学病院
看護部長 眞野 恵子**

目次

- I. 病院紹介
- II. 医療勤務環境改善の取組の背景
- III. 医療勤務環境改善の取組内容
- IV. 医療勤務環境改善の成果
- V. 医療勤務環境改善の今後の取組み
- VI. まとめ



職員数(総数2,875名)



職 種	人数(名)
医師(歯科医師を含む)	529
研修医	63
看護師(助産師、准看護師を含む)	1,316
診療補助	170
臨床検査技師	110
臨床工学技師	36
薬剤師	87
診療放射線技師	100
他、栄養士、調理師、理学療法士、作業療法士、言語療法士、医療ソーシャルワーカー等	

II. 医療勤務環境改善の取組の背景 職場環境改善委員会の設置と構造

昭和58年 12時間夜勤交代制勤務を開始

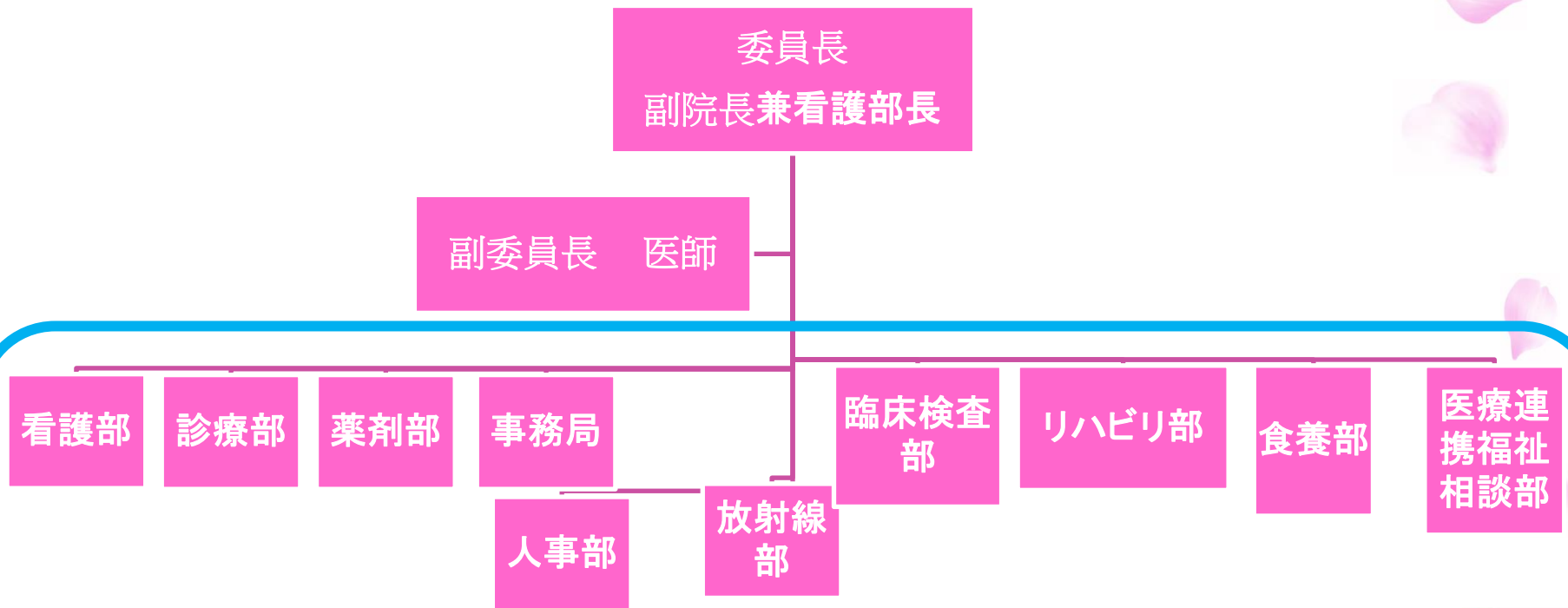
しかし

多くの職員が結婚・出産で退職

結婚・出産・育児に関係なく安心して働ける勤務環境を
目指し改善していく必要がある

⇒ **職場環境改善委員会が発足**

II. 医療勤務環境改善の取組の背景 職場環境改善委員会の位置づけ



全10部署から構成されている。

III. 医療勤務環境改善の取組内容

1. 多様な勤務体制の導入
2. 看護業務の負担軽減
3. 福利厚生の改善
4. キャリア支援
5. 風通しのよい職場づくり



Ⅲ. 医療勤務環境改善の取組内容

1. 多様な勤務体制の導入

① 育児短時間勤務の導入

8:30～15:15 / 9:00～15:45 / 9:30～16:15
希望者は、夜勤や日中勤(8:30～20:45)が可能

② 職員ニーズに合わせた勤務体制

8:15～ / 8:30～ / 9:00～ / 10:00～ / 11:00～
病棟管理者との調整により出勤時間を決定



Ⅲ. 医療勤務環境改善の取組内容

1. 多様な勤務体制の導入

③ 夜勤専従者の導入

育児をしていない看護師への負担軽減

夜勤回数へのインセンティブ(5回以上夜勤者への手当)

④ 確実な休暇の確保(交代勤務の看護職員対象)

月1回の4日の連続休暇の確保を勤務表作成上のルールとして設定

翌月の4連休と合わせ8日以上連続の連休が取得可能

Ⅲ. 医療勤務環境改善の取組内容

2. 看護業務の負担軽減

① パートナーシップ・ナーシングシステム（PNS）へ変更

1人完結型の仕事から、2人1組による補完体制

② 看護補助者の業務拡大

患者への侵襲がなく、患者の状態に左右されない看護業務を抽出し、その技術支援を行う。

③ 他職種連携

検査部が病棟へ出向き早朝採血
理学療法士による病棟へのお迎え





Ⅲ. 医療勤務環境改善の取組内容

3. 福利厚生改善

①施設内保育園の設置

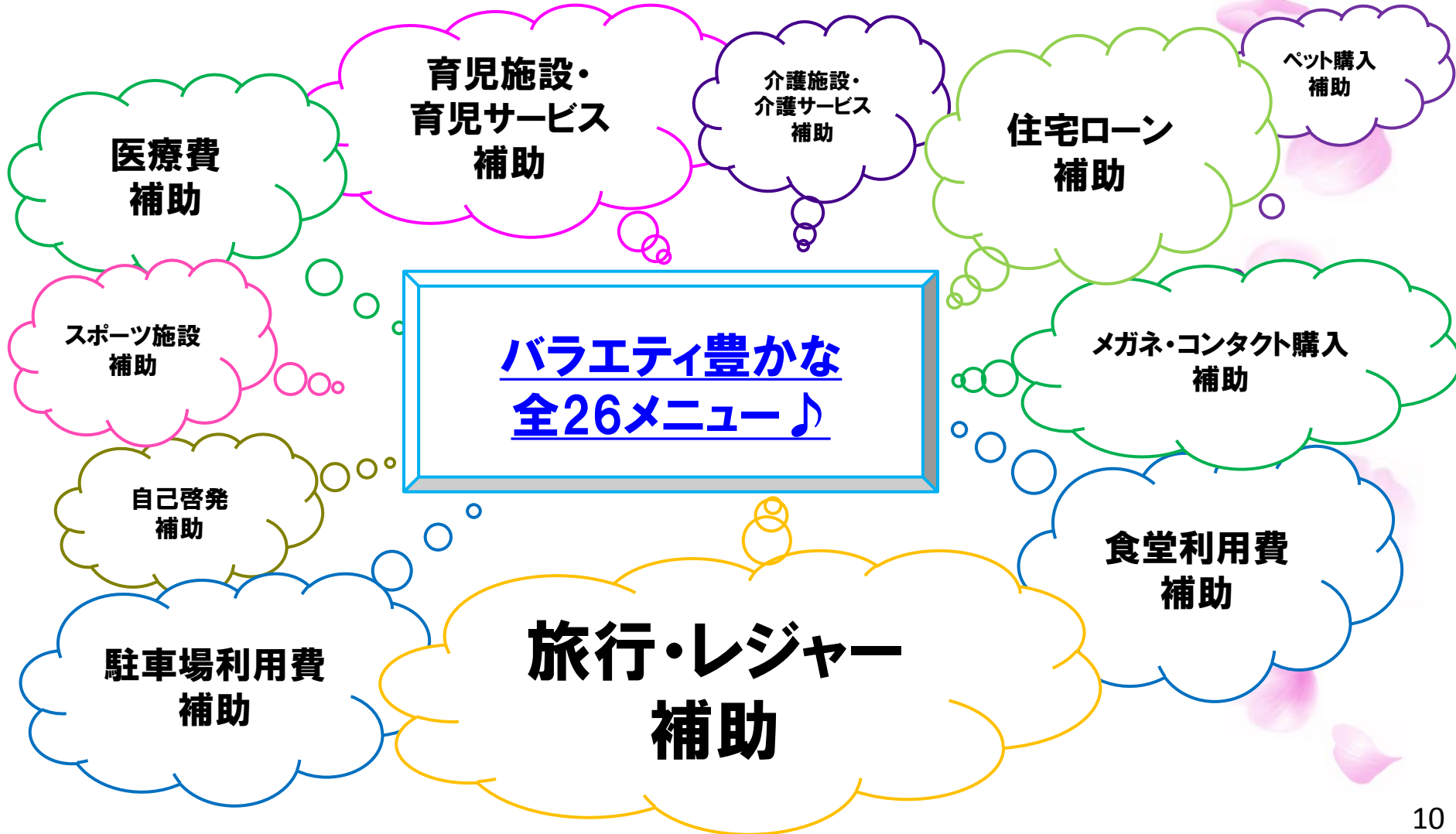
病児保育 / 延長保育 (19時→21時30分へ拡大)

勤務日以外の子ども預かり (2日/月・院内保育利用者のみ)

②カフェテリアプランの開始

福利厚生メニューから、自分のニーズにあったメニューを選択し、所持ポイントを利用して補助を受けること (利用した金額を返金) ができる制度

カフェテリアプラン メニュー例



Ⅲ. 医療勤務環境改善の取組内容

4. キャリア支援

1. 能力評価を重視したラダーによる人事考課と給与体系の設置
2. 教育体制の充実



教育体制の充実 (臨床実践能力開発)

		STEP2 の到達を目指す	STEP3 の到達を目指す	STEP4 の到達を目指す	STEP5 の到達を目指す
臨床 能力 項目	看護 実践	アセスメントスキルⅡ	院内留学研修 急変対応力アップ	静脈注射レベル3 フォローアップ	
	役割 遂行	患者の立場に立つ看護	働きやすい病棟づくり キャリアプランを考える	指導スキル (カンファレンスの進め方) チームSTEPPS	マネジメントラダー とキャリアビジョン
	コミュ ニケーション	自分を知る			
	教育 研究		看護研究Ⅰ 看護研究Ⅱ		
	看護 倫理		グリーフケア	組織の問題解決	

リーダーと一致した能力開発

役割発揮や内省の促進など...

教育体制の充実 (役割能力開発)

業務及び役割遂行に関する教育

静脈注射レベル3 教育

臨地実習指導者研修

教育担当者研修

ER外来(トリアージナース)教育

認定看護師(日本看護協会認定)による教育を実施し、より高度な看護の提供が可能な看護師の育成を目指している。

Ⅲ. 医療勤務環境改善の取組内容

5. 風通しのよい職場づくり

① 男性看護師支援会

定期的な集いを開催

男性看護師間の“きずな”を深め、働きやすい環境づくりへの支援

② 職員用ご意見箱の設置

投書された意見は、関連部署や職場環境改善委員会にて検討・改善

内容や返答は、掲示・配布物、院内ページにてオープンに開示し、全職員への周知に取り組む



Ⅲ. 医療勤務環境改善の取組内容

5. 風通しのよい職場づくり

③ 多種多様な研修や企画

➤ サマースクール藤田

目的: 長期休暇中の小学生の子どもをもつ職員が、
少しでも安心して働くことができる。

内容: 学童期の子どもを持つ看護師への支援
夏休み期間中の子どもへの学習・生活支援



➤ 職場体験(中学生)

➤ 産前産後休暇者研修

➤ 復職前研修・復職後研修

➤ トーキングカフェ: 同じ経験年数のスタッフ同士で勤務環境について
考えたり、話したりする。

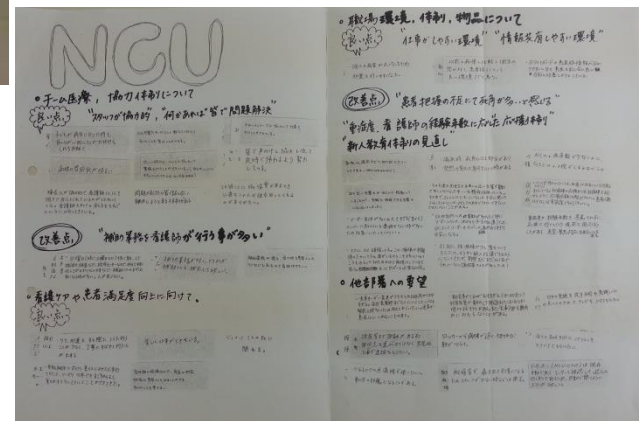
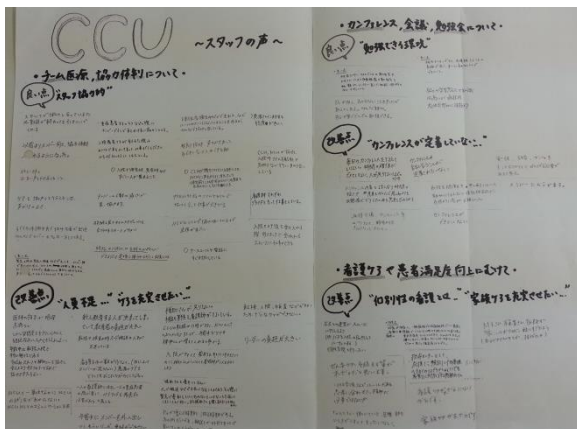
➤ LIPランチ: 看護部長と病棟スタッフが一緒にランチしながら交流する。

LIPランチの風景



今回は、『チーム医療、協力体制』、『職場環境、体制、物品』の良い点・改善点について話しあいました。

看護部長さんと一緒に、話し合ってためました。



IV. 医療勤務環境改善の成果



勤務継続年数の延長

中堅に位置する看護師の増加による「看護の質」の維持・向上となった。

既婚率の増加

女性としてのライフイベントに影響しない働き方ができる環境となった。

有給休暇取得率の30%以上の維持

有給休暇取得率の向上は仕事と生活のバランスを保たせることに影響を及ぼし、生産性の向上に繋がった。

V. 今後の取組み

1. 超過勤務の発生しない業務改善の推進
 - 記録時間の削減
 - 始業開始前残業時間の削減
2. 1人当たりの有給休暇取得率の増加



VI. まとめ

看護部長として、

- 今後も、病院が率先して職員の仕事と生活双方を充実させる「ワーク・ライフ・マネジメント」に取り組む。
- 従業員の働きやすさの追求だけではなく、病院経営の収益向上への貢献も並列で考え取り組みを進めていく。
- これまでに構築した様々な制度を、管理者に対して、病院経営・病棟運営の視点から活用できる指導を行っていきたい。