



働きやすさ 確保のための 環境整備

医療法人 寿人会
木村病院
事務部長 木村 結花

はじめに



看護師

- 📍 仕事と生活の両立
- 📍 自ら納得できる業務

使命感

定着しない職種

- 📍 長時間勤務
 - 📍 夜勤や交代勤務制度の不規則な勤務環境
 - 📍 結婚、出産、育児
- ・・・仕事と生活の両立が困難





質の高い医療
看護師の専門性
医療安全管理



職場環境の整備

業務負担の過密化
超過勤務
慢性的な疲労蓄積

2

勤務環境の現状



- 昭和18年開設以来、建物の経年劣化、看護師の仮眠スペースが手狭
- 個々の看護職員の働き方を加味した中で、環境整備の大切さを痛感
- 看護職員は、日中問わず、不規則な生活リズムの中で心身ともに疲労感が慢性化
- 女性職員の多くが結婚・出産・子育て、更に看護師の場合、離婚などあり、心身共に喪失することがある



3

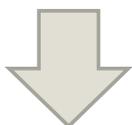
問題点



- 📍 建物の老朽化
- 📍 過重労働 不規則な生活リズム 心身の疲弊
- 📍 仮眠スペースが狭い



環境整備の大切さ



カンファレンス室・ナース室の改修

4

勤務環境改善



Mission (理念)

看護組織において、働くもの全ての職場環境を整備することを目指す

Vision (中期的な目標)

看護職の慢性的な疲労解消対策

5

取り組みの体制・中心人物



看護部長
看護科長
病棟師長（各病棟）5名

事務部長
事務職員

他職種のチームリーダー

目的・情報を共有して円滑に業務を推進

6

病院の属性



	西2階病棟 障害者施設等 (障害者施設等入院基本料 10対1)	西3階病棟 (一般病棟入院基本料 10対1)
病床数	44床	40床
1日病床利用率	98%	96%
延べ患者数（月平均）	40名	53名
平均在院日数	230日	20日
看護師	16名	18名（2名育休）
准看護師	4名	4名
看護助手/クレーク	7名	8名（1名育休）

7

いきいき働ける医療の職場づくり 支援事業に関する計画



平成26年度

● ハンディナーズ子機の導入

平成28年度

● ナースステーションの環境整備

8

平成26年度 ハンディナーズ子機の導入



ハンディナーズ子機

- 病院内のナースコールと連動
- 患者さんの呼び出しに瞬時に対応
- ナースステーションに戻る手間を省ける
- 看護師の労力を軽減、夜間対応にも効果



患者さんへのサービス向上＝「医療の質」
医療従事者の負担軽減
医療安全の確保

9

ナースコール：現状



📍 1990年6月導入

📍 経年的に修理不能と備品供給が困難



更新：ナースコール整備事業計画を申請



10

病棟別 呼び出し内容の実態



順位	西2階	西3階
1	身の回り援助	症状・悪化
2	排泄援助	排泄援助
3	処置	輸液管理
4	症状・悪化	同僚の呼び出し
5	不安・寂しい	処置
6	同僚の呼び出し	身の回り援助
7	食事に関する援助	離床
8	間違い他	食事に関する援助
9	離床	不安・寂しい
10	輸液管理	間違い他
11	服薬管理	服薬管理
	その他	その他

11

ナースコール対応



ナースコール
ナースステーション



誰が取る（動く）…



ハンディナース子機
担当者が責任をもって
コールには迅速に対応する



12

ハンディナース子機の効果



- 📍 迅速な対応
- 📍 看護職員の心の余裕
- 📍 大事な命綱
- 📍 患者・ご家族側と看護師側 温度差



13

平成28年度 ナースステーションの環境整備



看護組織において、働くもの全ての職場環境を整備

▶ 看護師が職場や 働き方を選ぶ条件

仕事と家庭の両立や支援
人間関係のストレスを感じない
など上位

▶ 看護師の離職率

仕事と家庭の
両立に葛藤
心身のストレスで疲弊

高い

休息の時間帯があること
心の安らぎの時間を職場環境の中で整える

14

組織の支援



看護師1人 日勤中4~5人の対応

1人でやらなければならない



病院側（経営者）や管理職が
職場改善のために尽力する姿勢

15

目標と現状のギャップ



「魅力ある職場づくり」の達成

➡ 人材確保

➡ 仕事と生活の充実でモチベーションを高めることができる魅力ある職場を目指す

仕事と家庭の
両立や支援

心の安らぎの
時間

人間関係の
ストレスを
感じない

休息の時間帯が
ある

16

現況



医療法人寿人会 木村病院

- 昭和18年の開設
- 改築を続けているが、建物は経年劣化
- 看護師の仮眠するスペースが限られている



17

対象となる病棟等の 現況および整備計画



病棟等名称		西2病棟	西3病棟
現況	建築年 (1975年7月)	41年	41年
	構造	R C構造	R C構造
	診療科目	全科	全科
	医療従事者数(a)	27 人	30 人
	仮眠室	. m ²	. m ²
	ナースステーション	52.14 m ²	52.14 m ²
	処置室	. m ²	. m ²
	カンファレンス室	20.28 m ²	20.28 m ²
	合計(b)	72.42 m ²	72.42 m ²
1人あたり面積(b/a)	2.68 m ²	2.68 m ²	
整備後	建築年	同上	同上
	構造	同上	同上
	診療科目	同上	同上
	医療従事者数(a)	27 人	30 人
	仮眠室	. m ²	. m ²
	ナースステーション	57.62 m ²	57.62 m ²
	処置室	. m ²	. m ²
	カンファレンス室	15.03 m ²	15.03 m ²
	合計(b)	72.65 m ²	72.65 m ²
1人あたり面積(b/a)	2.69 m ²	2.69 m ²	

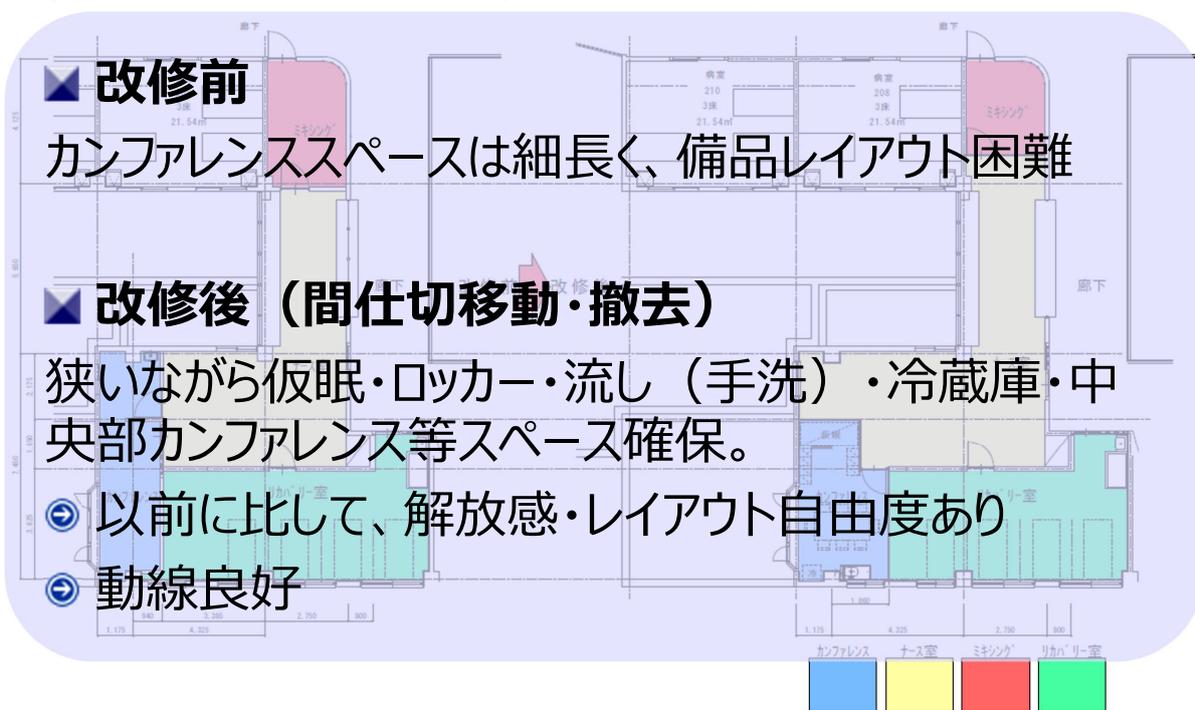
18

改修前 ⇒ 改修後

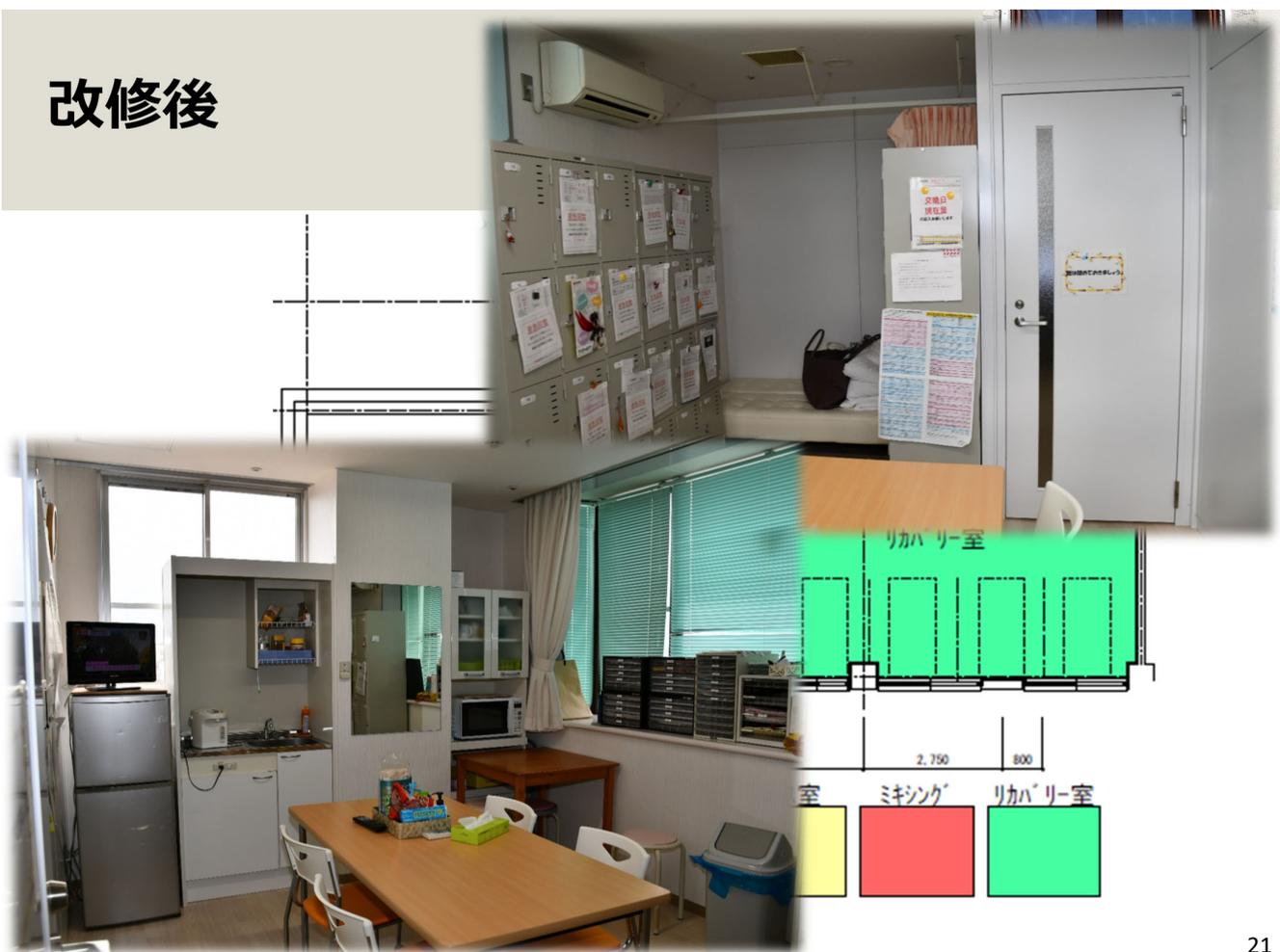


19

改修前 ⇒ 改修後



改修後



取り組みの概要



📍 ミニキッチン整備



📍 蛍光灯型LEDランプ

平成29年度環境省事業

照明消費電力削減

PC等による目への負荷削減



22



📍 カンファレンスルーム

職員間のコミュニケーション

専門的な知識や技術の活用

他職種との連携



心の拠り所
会話ができる環境



23

「職場満足度」調査



職員（環境・福利厚生）満足度調査

3か月ごと



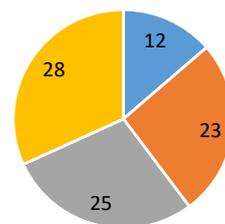
24

看護師・WK全体割合

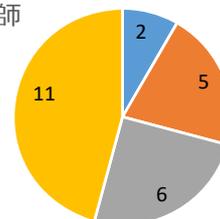


年齢構成

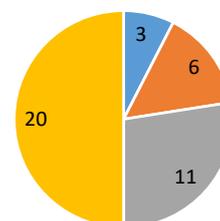
常勤看護師



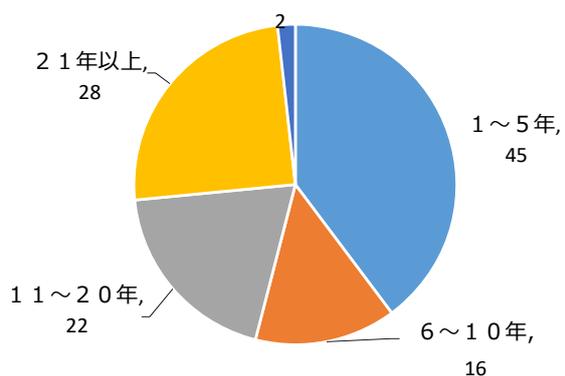
非常勤看護師



ワーカー



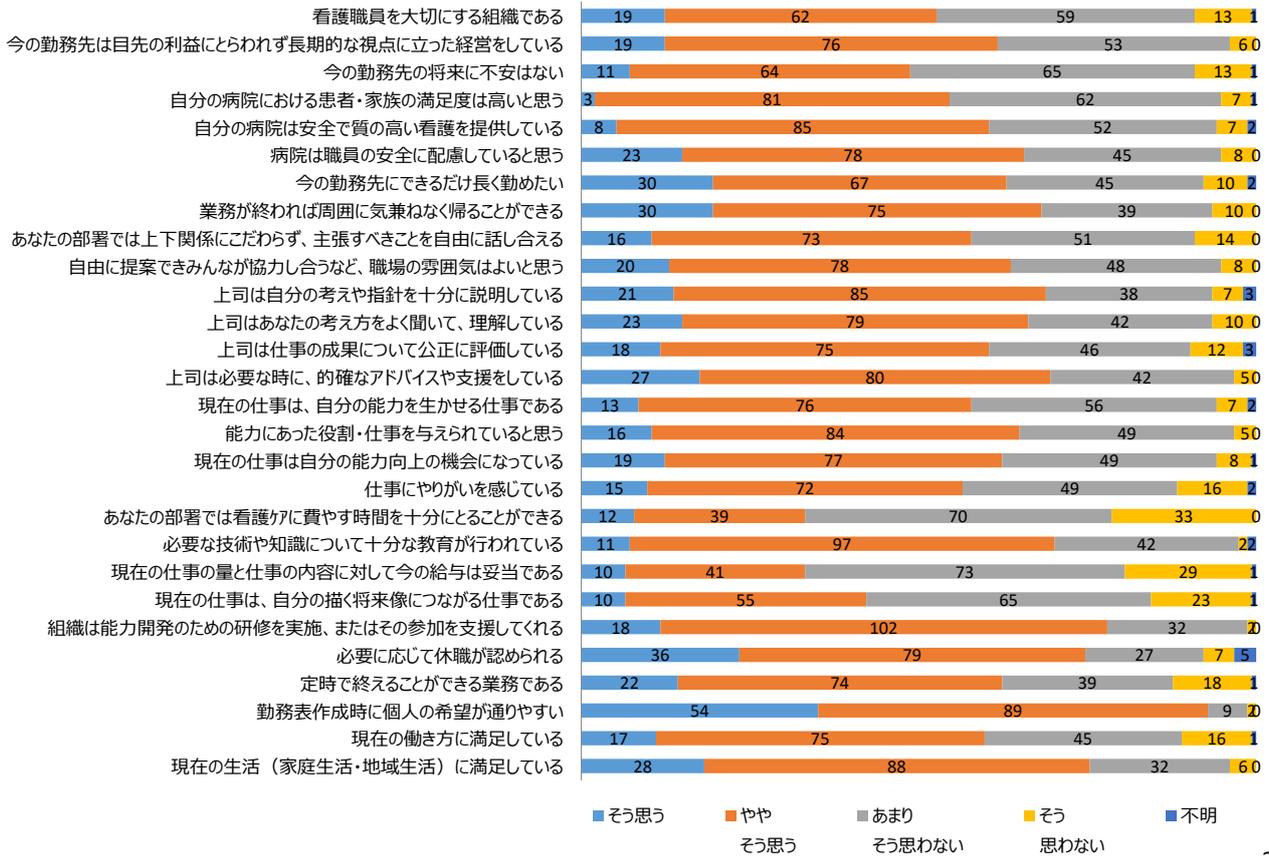
経験年数



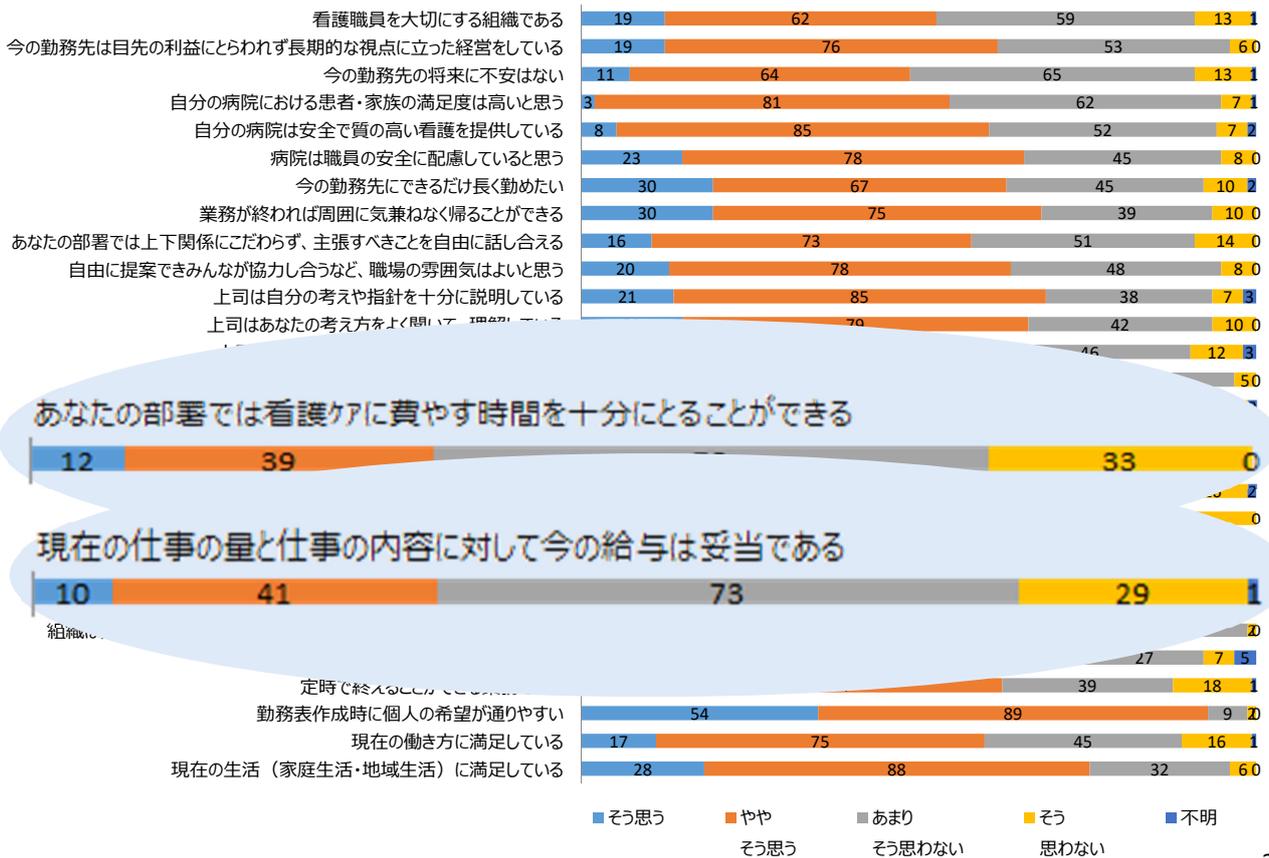
■ 20~29歳 ■ 30~39歳
■ 40~49歳 ■ 50歳以上

25

総合計 (H30結果)



総合計 (H30結果)



課題が生じている問題



看護部職員のアンケート調査より

職場環境を整備しつつ...

- 現在の仕事の量と内容に対する給与が妥当であることには難色をしてしている
- 看護ケアに費やす時間を取ることができることに対する十分ではないと感じる看護職員も多い

28

対策（課題解決策）



看護ケアに充分時間が取れないと感じる

一般に看護ケアにかかる時間は全看護業務の40%を占めると言われている

平成28年3月に電子カルテを導入

- ➡ 電カル操作に慣れないことから、ケアの時間が不足したとも考えられる



29

対策（課題解決策）



取組内容

- ✓ 終業 1 時間前には業務把握・調整を行い、超過勤務の指示をする（手当の支給）
- ✓ 超過勤務削減を目標
- ✓ 時差勤務を積極的に組み入れていく



30

就業規則の改訂 平成26～27年度



職員の事情を考慮した勤務形態を検討する

夏季休暇 5月～10月 5日間

● 職場の体制や上司、同僚に気兼ねしてとりにくい

リフレッシュ休暇 4月～翌年3月 5日間
(繰り越しはなく取得)

- 心身ともにリフレッシュしてもらう
- 積極的に長期休暇がとれる体制づくり
- 休暇申請に余裕がでた

31

今後3年間の取組



- 📍 **看護の質と量（業務内容）を確保する**
（考え方を学ぶ：公平に公正にそして効率的に患者中心の医療を基本することを組織全体で共通認識とする）
- 📍 **公平性の中には部署間や個人的な差がないように**
- 📍 **個人の希望を組み入れた体制を考える一方、希望を出さない看護職員のしわよせのないように考える**

32

今後3年間の取組



- 📍 **人事相談室を設置**
問題と感じた時には、タイムリーに対応できるように相談役を設置
（平成29年4月より準備のため、看護部組織編成を実施）
 - 📍 **看護補助者の活用**
 - ✓ 認知症の患者増加が予測される
 - ✓ 介護に関する業務が多くなる
 - ✓ 夜間においても高齢者患者のトイレ介助なども含め、介護職員の手があると助かる
- 介護職員（看護補助者）の法人内の採用を検討**

33

3年後の勤務環境改善目標



フルタイムで勤務しなければ働き辛いという
職場環境を変える

【短時間正職員制度】を検討

- 常勤職員として
- 労働時間は1か月平均にして
1週間あたり30時間以上40時間未満
- 1日の所定労働時間は6時間以上

34

まとめ



- ✓ 看護師の個々の能力を
最大限に生かす組織の構築
- ✓ 労働環境の支援

法人の務め

看護師の就業の継続
キャリア形成へのモチベーション（育成）



安心の医療を提供
健全な医療経営の実現

35