



事例発表②

働き続けられる環境づくり

豊川市民病院

看護局次長 中尾 久美子



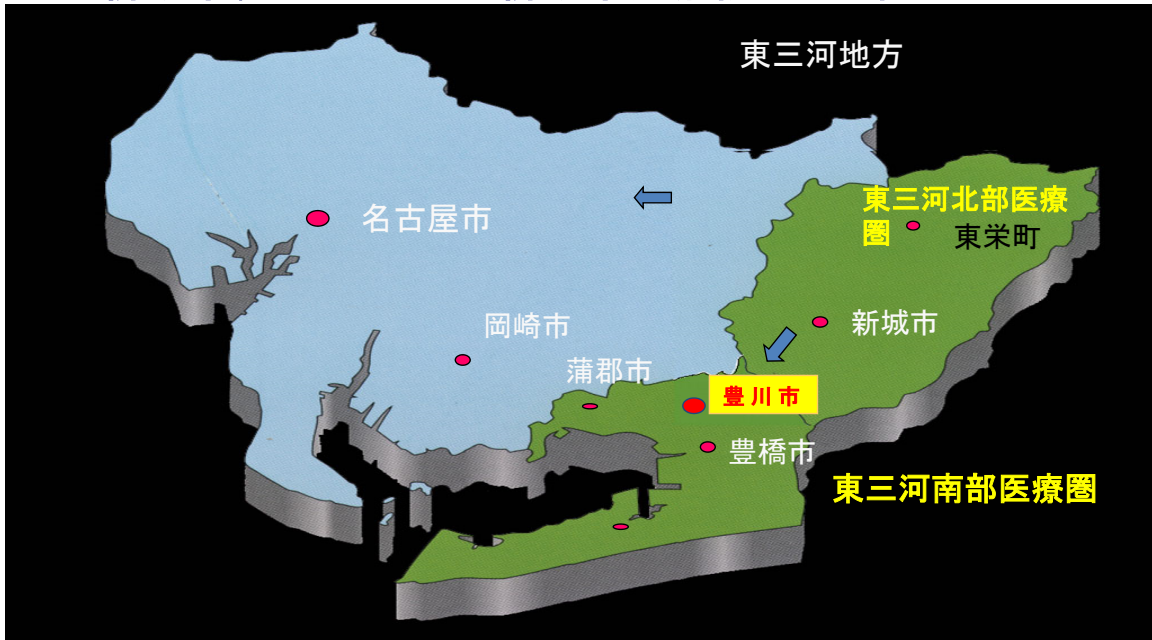
豊川市民病院

豊川市民病院 概要

- ・ 開設年月日：平成25年5月1日（旧病院：昭和21年4月9日）
- ・ 診療圏：豊川市18万人、東三河の中核病院
- ・ 病床数：527床（一般454床、精神65床、結核8床）
- ・ 診療科目：30科目
- ・ 看護基準 一般 7:1 地域包括ケア、精神 13:1
- ・ 常勤職員数 725名（H29.4.1現在）

医師・歯科医師	100名	研修医	21名
助産師	19名	看護師	410名
保健師	1名	看護業務補助者	3名
薬剤師	25名	臨床検査技師	29名
管理栄養師	5名	臨床工学士	10名
理学療法士	12名	作業療法士	8名
言語聴覚士	4名	MSW	4名
放射線技師	26名	歯科衛生士	4名
視能訓練士	2名	臨床心理士	2名 等

- 豊川市;人口 18万 一般 527床(旧豊川市民病院453床)
- 豊橋市;人口 38万 豊橋市民病院 800床
- 蒲郡市;人口 8万 蒲郡市民病院 382床
- 新城市;人口 5万 新城市市民病院 199床



2

基本理念

信頼される医療の提供を通じて、地域住民の健康づくりに貢献する。

基本方針

当院ではこの基本理念を実現するために、以下の基本方針を掲げています。



**病院事業管理者
病院長**

- 心のかもった患者中心の安全で良質な医療を実践します。
- 地域の急性期中核病院として、救急医療の充実と高度・専門医療を推進します。
- 地域医療機関や保健・福祉機関との連携を深め、地域医療の向上を目指します。
- 人権に配慮した適切な精神科医療を実践します。
- 災害拠点病院として、災害時医療救護体制の充実を推進します。
- 健全な経営基盤の強化に努め、安定した病院運営を目指します。
- 医学・医療技術の研鑽と教育・研修により、医療の質の向上と人間性豊かな医療人の育成に努めます。
- 職員が誇りと意欲を持って働ける病院づくりに努めます。

3

豊川市民病院の看護局は

患者中心の心の
こもった看護をいたします



看護局長

方針

1. 安全で安楽な質の高い看護に努めます。
2. 患者の権利を尊重し、信頼される看護に努めます。
3. 人間性豊かな専門職業人をめざして自己啓発に努めます。



平成28年度病院実績

- 外来患者数: 316,798名 (1日1,304名)
- 入院延患者数: 162,497名 (1日485名)
 - 入院数: 11,734名 (1日32名)
 - 退院数: 11,749名 (1日33名)
- 病床利用率: 86.1%(全体) 87.8%(一般)
- 平均在院日数: 11.4日 (一般)
- 手術件数: 4,076件 (内全麻1,992件)
- 分娩数: 451件
- 年間手術件数: 3,168件



WLB推進取り組み

1.取り組みの背景

平成24年 働き方についてアンケート実施

* アンケート結果から、

「勤務形態で辛い時がある」「時間外勤務が多い」と70%のスタッフが回答している。

特に、日勤—深夜勤務時に休息がとれない。(日勤が定時に 終了しないため心身に負担を感じている)

➡ 日勤—深夜について検討が必要
時間外勤務軽減について取り組みが必要

1.取り組みの背景

平成25年5月 病院移転

- ・病床数の増床
- ・看護師数(新規採用者)の増加
経験3年目未満が半数となる
- ・産休・育休職員の増加や育児短時間勤務者の増加により夜勤勤務が行える看護師不足
- ・電子カルテ導入による負担増加



WLB推進取り組み

平成25年度の取り組み

検討を行うが、
WLB推進が
すまず

* 看護師の勤務についての話し合いを開始

(2ヶ月に1回)

メンバー: 看護師長・事務・組合委員

* 看護師長が中心となり、学習会や検討会を実施

・ワーク・ライフ・バランス かわら版 発行

・学習会開催 3回に分けて実施 計247名参加

(リーダー以上のスタッフ対象)

・「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」配布

* 時間外勤務調査の実施

WLBかわら版

ワーク・ライフ・バランス かわら版 NO.1



看護師長ワークライフバランスチーム

寒い日が続きます。皆さん体調管理は万全でしょうか？空気が乾燥しています。感染症には注意をしましょう。新病院に移転して、早いもので8カ月が過ぎようとしています。本当に忙しい毎日を頑張ってくれていると感謝しています。

11月28日に多様な勤務形態についての話し合いがありました。各部署の代表者が参加し、活発な意見交換がされました。今後、どのような工夫をしていけばよいのか、看護職が安全で健康に働き続ける職場づくりを進めていけるのか、一緒に考えていきたいと思っています。

11月28日 話し合いの一部内容

昨年のアンケート結果では、勤務体制について76%のスタッフがつかいと回答している。特に日勤深夜、時間外勤務が多いことである。

交代制勤務についてのイメージがわかないため、漠然とした心配がある。

夜勤回数が8回を超えている。疲労が蓄積することでインシデントにもつながることになる。

新病院への移転をきっかけに、業務の変更が余儀なくされている。今まで通り(旧病院)ではなく、働きやすい職場にするため、工夫・努力を一緒にしていきたい。

みんなで良く
していこう!!!



皆さんと一緒に、考えていくため、日本看護協会が出しているガイドラインなどの内容について、1月に学習会を開催します。

日時:1月9日・14日・23日 17時30分~

場所:講堂1・2

対象者:ラダーレベルがリーダー以上のスタッフ・主任

*3日間ありますので、いずれかに参加をお願いします。

看護職である、私たちの安全と健康が、患者の安全と健康を守ることに繋がります。一人一人の看護職が生活していく中で、どのように取り組んでいけるのか検討するきっかけにしたいと思います。



平成25年度発行

ワーク・ライフ・バランスかわら版 No.2



看護師長
ワークライフバランスチーム

本年度のチームの活動として、「ワークライフバランスの目的」日本看護協会が出しているガイドラインの内容「当院における交代勤務の現状」について かわら版の発行や講演会を開催しました。講演会は第1回 1月9日 99名、第2回 1月14日 76名、第3回 1月23日 72名の計247名の方に御参加いただきありがとうございました。講演会の後、それぞれの所属部署での話し合いや取り組みについて発表していただきました。また、各職場での環境が違うため所属部署で特殊性を踏まえ「それぞれの生活を尊重しお互いさま意識のある環境・風土を作っていく必要があるのではないか」という活発な意見交換となりました。

平成26年度は 当院も看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ事業に参加し、その実現に向けたアクションプランを立て、ゴール目指して取り組んでいきます。

看護職のWLBインデックス調査」を行って調査データの分析することで、医療機関全体として見た当院のベンチマークもわかるようになり、「WLB支援制度」「WLB基盤制度」「個人の制度認知」「個人のWLB評価」など強み弱みなど、ミッションビジョンに対してWLBの観点から現状を分析します。またミッションビジョンと現状との間にあるギャップなど課題がわかることで、病院として所属部署の特殊性を踏まえ働きやすい職場を目指し構築して行きます。



2.医療勤務環境改善の取組内容

平成26年度～

看護協会WLBワークショップ推進事業に参加

ミッション

* 信頼される医療の提供を通じて地域住民の健康づくりに貢献する

ビジョン

- * 職員が健康で働き続けられる環境をつくることで
- 1.仕事と生活のバランスがとれる職場
 - 2.キャリアを継続できる職場

10

2.医療勤務環境改善の取組内容

平成26年度～

看護協会WLBワークショップ推進事業に参加

アクションプラン

- ①多様な勤務体制の導入
- ②キャリアアップ支援
- ③時間外勤務の削減
- ④その他 育児支援
人材確保



11

2.医療勤務環境改善の取組内容

①多様な勤務体制の導入

平成26年11月～2病棟 12時間2交代勤務試行

平成27年6月～精神科・内視鏡センター 16時間
変則2交代勤務試行

10月～1病棟 12時間2交代勤務試行

各部署で勤務体制について話し合い

部署からの要望で試行開始後

運用開始とした。

多様な勤務体制検討会議を開催
メンバー
看護局WLB推進メンバー
労働組合関係者
事務局



12

2.医療勤務環境改善の取組内容

①多様な勤務体制の導入

- ・12時間夜勤
- ・16時間夜勤
- ・長日勤(12時間)勤務
- ・早出・遅出勤務

遅出勤務の時間帯を部署に合わせて設定

- ・夜勤専従看護師

*** 各部署が働き方を検討し、勤務体制を決め、
多様な勤務体制についての検討会議で承認**



13

2.医療勤務環境改善の取組内容

②キャリアアップ支援

- ・平成28年～オンデマンド研修を「学研ナーシング」に変更し、視聴状況を把握した
- ・院内研修プログラムを変更
倫理研修・安全研修を追加
看護過程研修を3段階に変更
- ・認定看護教育機関受講希望者への支援
- ・平成29年度 院内キャリア支援センター設置



14

2.医療勤務環境改善の取組内容

③時間外勤務の削減

ノー残業デーの設定：第2・4金曜日

- ・ノー残業デー推進ポスターの配布
- ・WLB推進ワークショップメンバーによる
病棟ラウンド(16時30分)の実施
終業時間の意識付け(声掛け)
看護師長会で周知

時間外勤務の現状調査の実施



15

2.医療勤務環境改善の取組内容

④その他 育児支援パス

育児支援パス

出産・育児に向け、各種制度について理解しましょう。
円滑に職場復帰できるような環境を調整し準備しましょう。

手続き等	産前	出産	産後・育児休業	復帰準備
	産前休暇(56日)		産後休暇(56日)	
報告・連絡	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠が確定したら看護局に報告し、妊娠証明書を出す。 ・マタニティユニフォームが必要な時は庶務課に申請する。 ・産前休暇の申請を行う。(休暇処理簿に産前休暇の記載後、提出をする) ・看護局に出勤簿・休暇処理簿・印鑑を前日までに届ける。 ・休暇中の連絡先を看護局に伝える。 ・マタニティは洗濯に提出し、庶務課に返却する。 	出産後、看護局へ連絡する。 ・出生日 ・性別 ・体重	<ul style="list-style-type: none"> ・出産証明書(母子手帳コピーでも可)を提出する。 ・育児休業を取得する場合は申請する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場復帰予定を連絡する。 ・働き方の選択と決定 ・院内保育所利用の場合は申し込みする(庶務課)
面談	産前休暇前(1回) 産休・育休復帰支援面談シート(休業前)1・2を活用し、看護師長が行う。 面談後シートをコピーし看護局に提出する。		育児休業中(1回) 育児休業1年前後に産休・育休復帰支援面談シート(休業中)を使用し、看護局室で面談を行う。	職場復帰前(1~2週間前)
その他	＊月に1回、看護局と庶務課を訪問し、連絡事項の確認や配布物を受け取る。 ・協会ニュース、「め」配布 ・人事考課、自己申告(10月) ・むつみ会費(3000円)集金(6月・12月) ・看護協会費等は個人で振り込み ・産後、むつみ会からの税金を受け取る。 ・産後2ヶ月経つたら、看護師長と面談をする(産休・育休復帰支援面談シート(復帰後)を使用)面談後、コピーを看護局に提出する。			
提出物など	＊妊娠証明書 月 日 ＊休暇処理簿(産前記入) 月 日 ＊休暇処理簿・印鑑・出勤簿の提出 月 日		＊出産証明書 月 日 ＊復帰後	復帰後2ヶ月経つたら、看護師長と面談をする(産休・育休復帰支援面談シート(復帰後)を使用)面談後、コピーを看護局に提出する。



2.医療勤務環境改善の取組内容

⑤その他 人材確保・採用

平成25年 外来パート医師事務作業補助者増員

平成26年 病棟パート病棟事務補助者

平成28年 正規看護師採用を年度途中で実施

平成29年 期限付き正規看護職員業務補助者

(介護福祉士免許所得予定者)

パート夜勤専従看護補助者

臨時職員採用

平成30年 介護福祉士



3.成果

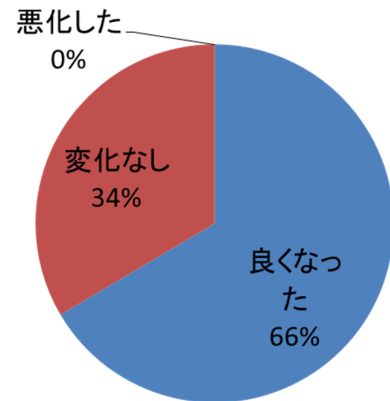
①多様な勤務体制の導入

2交代制導入後のアンケート結果より

・しっかり睡眠時間がとれるようになり、体が楽になった。

- ・生活リズムが整った。
- ・12時間勤務が長く感じる。
- ・体調変化について

良くなった66% 変化なし34%
悪化した0%



・長日勤勤務が辛い。

3.成果

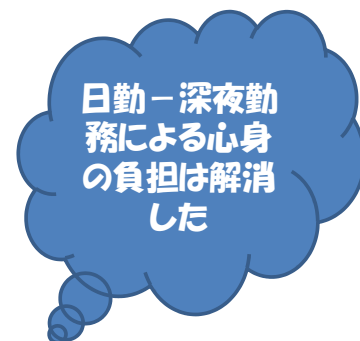
①多様な勤務体制の導入

平成29年11月現在の勤務体制

- ・12時間夜勤 5部署
- ・12時間16時間夜勤Mix 2部署
- ・16時間夜勤 5部署
- ・3交代勤務 2部署(外来・ICU)

* 3交代勤務(日勤-深夜勤務)は日勤勤務が定時に終了する部署が実施

* 3交代勤務の部署でも希望により12時間16時間夜勤を実施しているスタッフがいる。



3.成果

②キャリアアップ支援

オンデマンド研修

- ・学習会などの集合研修に参加できないスタッフが学習の機会になった。
- ・個人のスキルに合わせた研修を選択できる。

院内研修

- ・研修内容を見直したことで、中堅看護師が研修に参加する機会が増えた。

3.成果

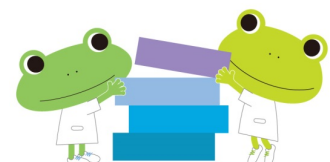
②キャリアアップ支援

認定看護師 受講状況

平成27年度	感染看護	集中治療	救急看護
平成28年度	小児救急		
平成29年度	がん化学療法		

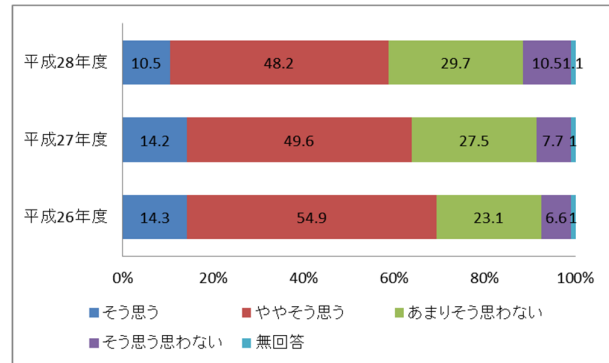
認定看護管理者研修 受講状況

	ファスト	セカンド	サード
平成26年度		2	
平成27年度	7	2	1
平成28年度	3		1
平成29年度	5	2	1

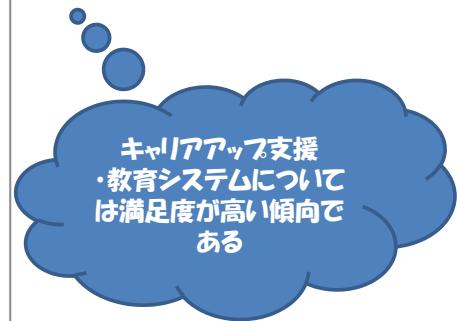
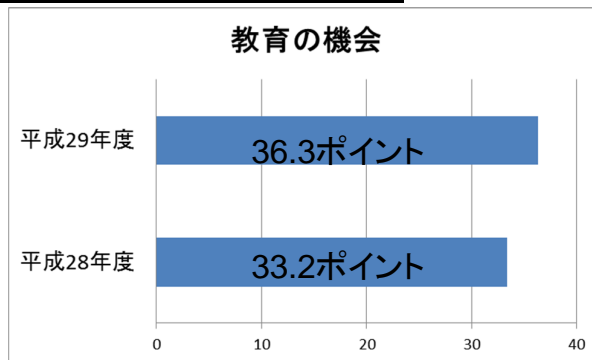


3.成果

②キャリアアップ支援 インデックス調査結果



職員満足度調査結果

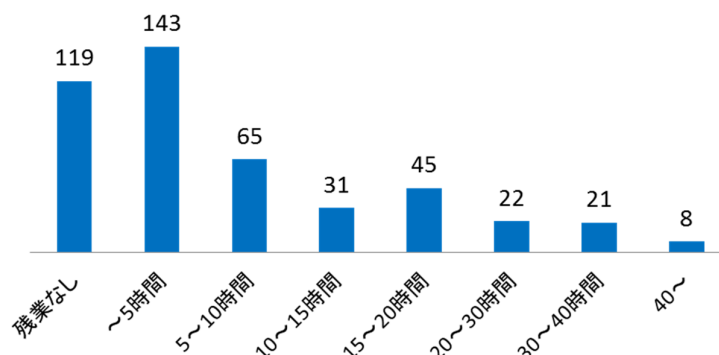


3.成果

③時間外勤務の削減

平成28年度インデックス調査結果

- ・残業なし・5時間以内/月の回答が58%であった。
- ・10時間以内の職員は72%である。
- ・40時間以上と回答した職員が2%いた。



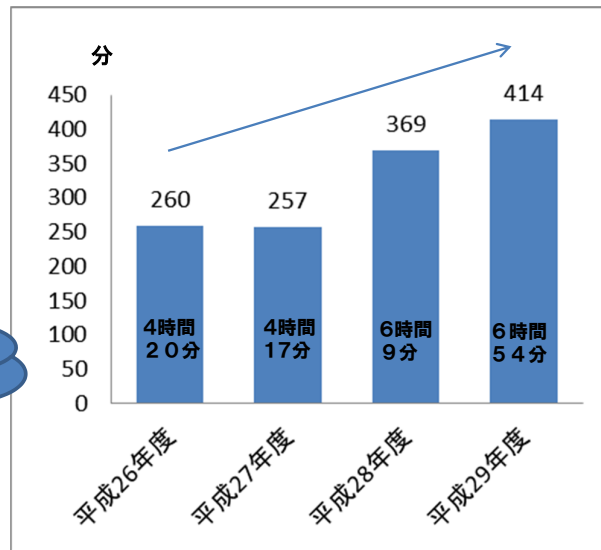
3.成果

③時間外勤務の削減

時間外勤務時間の申請方法を平成28年から、電子カルテ(勤務システム)入力とした。

時間外勤務が申請しやすくなったため、時間外勤務が増加した。

時間外勤務については、改善ができていないサービス残業は減少している結果である



一人あたりの平均時間外勤務(1ヶ月)

3.成果

③時間外勤務の削減

ノー残業デー(第2・4金曜日)について

・ノー残業デーの周知は、看護師長からの声掛けやポスターの配布やラウンドの実施で意識が高まった。

・現在はノー残業デーの設定は、各部署で設定し、定着化が図れている。

ノー残業デーの日は、時間外勤務が少ない。

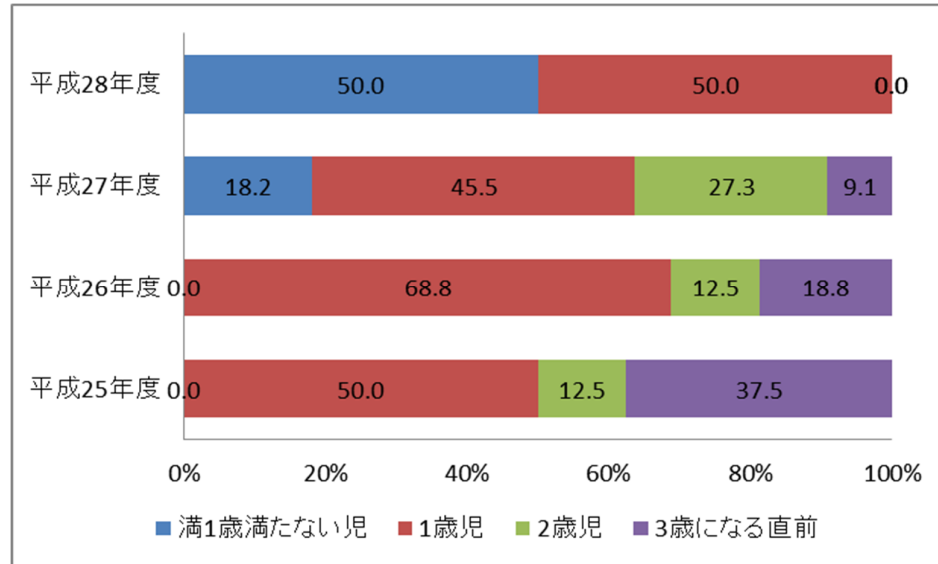
ノー残業デーの時間外勤務:勤務者1人約15分/日
時間外勤務が発生した職員は20%である。

3.成果



④その他 育児支援

復帰時期の分布



職場復帰の時期が早くなってきている

3.成果

④その他 人材確保

- ・夜勤専従看護師
- ・夜勤専従看護補助者
- ・介護福祉士の採用

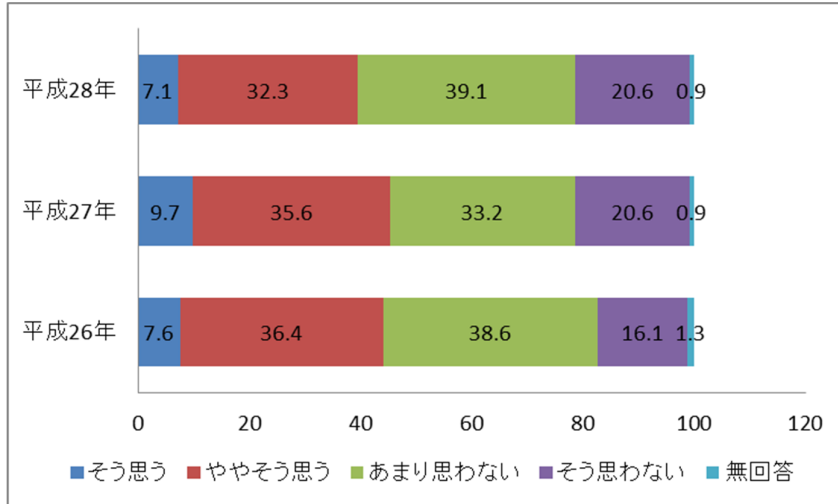
➡ 夜勤勤務の補完が行えている。

(スタッフの意見より)

3.成果

インデックス調査結果

現在の働き方に満足しているか

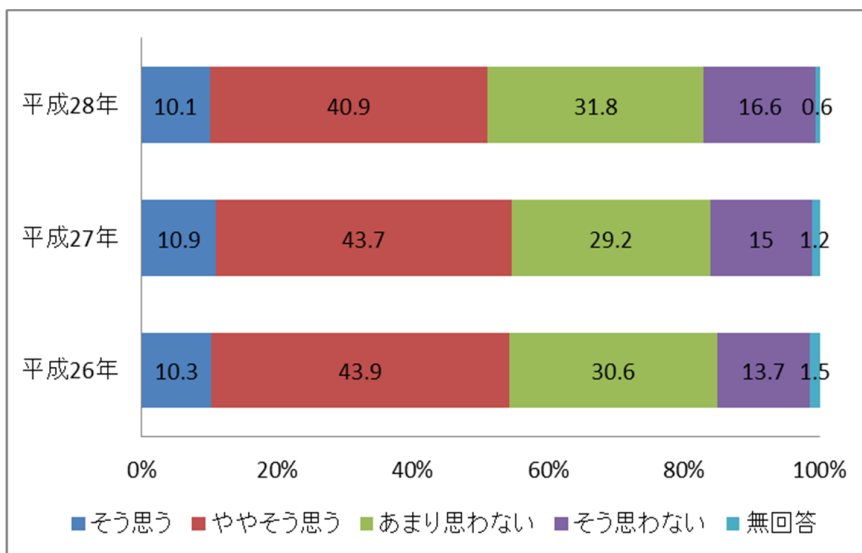


働き方に満足している満足度は平成26年44%平成27年45%平成28年39%若干低下している。

3.成果

インデックス調査結果

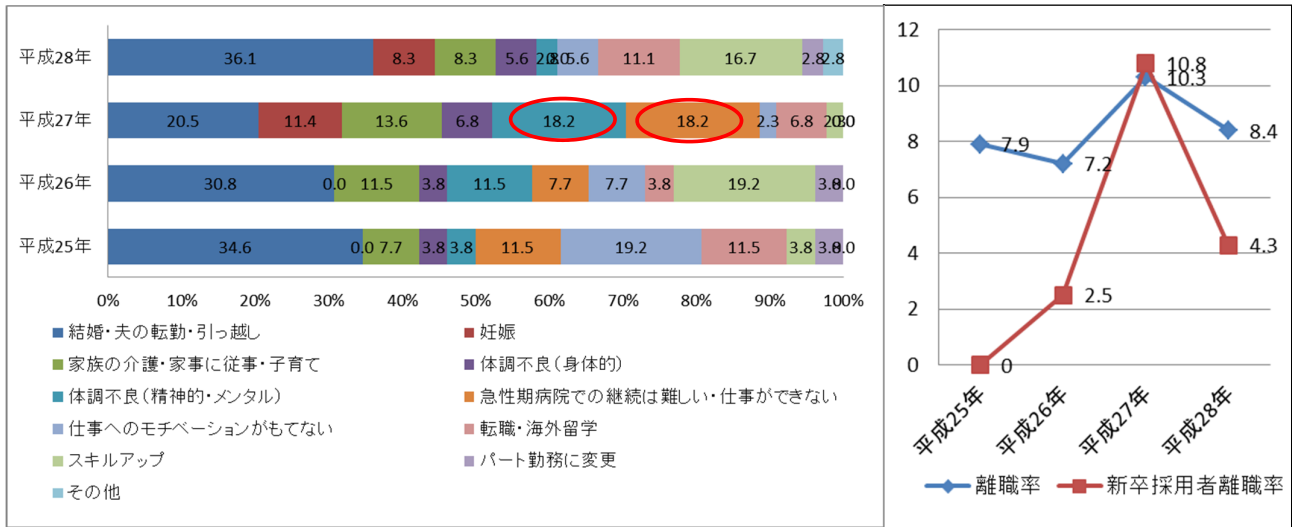
現在の生活に満足しているか



現在の生活に満足している(満足度)は平成26年54%平成27年55%平成28年51%若干低下している。

3. 成果

離職率と離職理由



離職理由で多かった内容は、結婚・夫の転勤・引っ越しであった。
平成27年度は新卒者の離職率が増加し、メンタルや急性期病院での業務継続ができないが特徴的であった。

4. 今後の課題

働き続けられる職場になるために

- ・12時間夜勤勤務率の向上
- ・長日勤業務整理
- ・夜勤専従勤務者の確保
- ・時間外勤務の削減



- ・離職率の低下、人材確保



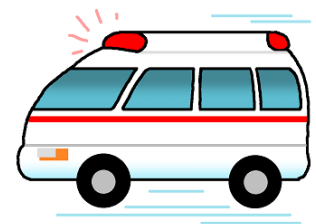
4. 今後の課題

- ・介護福祉士や看護補助者との協働・連携強化
介護福祉士・看護補助者教育システム構築
教育ラダーの作成
介護福祉士・看護補助者業務の基準・手順
- ・メンタルヘルスサポート
臨床心理士によるサポート体制の構築

32

当院の将来像

- 救急医療 救急車お断りゼロ 救命救急センター取得
- 地域連携と地域完結型医療
地域包括ケアシステムの推進
地域医療支援病院取得
東三河の医療は東三河で行う
- 災害時の医療
災害発生時の役割を認識した体制づくり
災害時医療体制について医師会と協力



33



当院の将来像

- 高度専門医療の充実
- 地域における病院の果すべき役割の再確認
公立病院の役割として地域に求められている医療
精神科合併症患者の受け入れなど
- **働き甲斐のある病院**
安全で笑顔で働ける病院

