

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11月20日（金） @札幌

## 【事例発表①】

# 自院の強み・弱みを再認識しての 取り組みと経過報告

社会医療法人社団愛心館 愛心メモリアル病院

看護部長 野中 浩美

# 当院の概要

- ・診療科目 心臓血管外科・循環器内科・外科・人工透析内科・眼科  
⇒循環器疾患を専門とする急性期病院

- ・ベッド数 一般病床 71床

- ・DPC対象病院

- ・一般病棟基本料 7：1

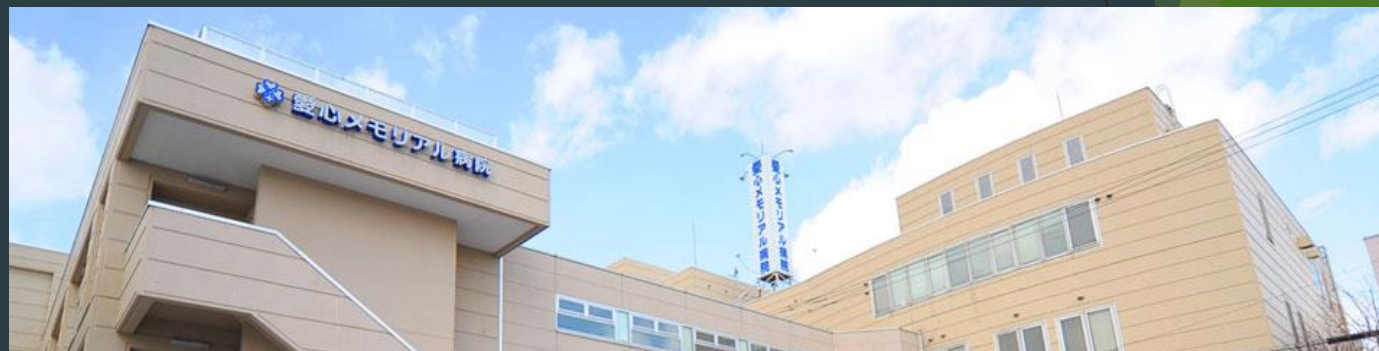
- ・平均在院日数 10.5日

- ・ベッド稼働率 65.5%

- ・職員数 全体 150名 看護師 76名（うち非常勤9名）

看護師 平均勤続年数 8.9年

平均年齢 35.6歳



## 当院の傾向 その1. 強み (2013年度インデックス調査より)

- ▶ 風通しのよい風土 (8割) → 上司にも自由に意見が言える
- ▶ 認められ、支えあえる風土 (8割)
- ▶ 教育が充実している (8割)
- ▶ やりがいを感じられる職場 (8割)
- ▶ 必要に応じた休み、希望の休みの取得ができる (7割以上)
- ▶ 医療安全の制度およびその認知度が高い (8割以上)

### 調査結果以外の強み

- ▶ 個人に合わせた勤務の選択が可能
- ▶ リフレッシュのための休暇取得が可能 (年休取得率5割、永年勤続休暇制度あり)

## 当院の傾向 その2. 弱み (2013年度インデックス調査より)

- ▶ 20代の未婚職員の不安や不満がある  
    病院の将来に対する不安 (7割)、不公平感  
    体調不良 (5割)
- ▶ 医療安全以外の制度の認知度が低い

### 調査結果以外の弱み

- ▶ 時間外の研修が多い
- ▶ 職員スペースや職員駐車場が不足
- ▶ 看護師確保に苦勞している (人員不足気味)
- ▶ 院内保育がない

# 初年度（2013年度）のアクションプラン

## 課題

1. 看護師の確保
2. 20代の職員が不安を持っている
3. 時間外の研修が多い
4. 制度の認知度が低い

3年後のゴール（目標）： 職員が働き続けられる職場づくり

1. 看護師の人数を確保する
2. 20代の職員の不安を減らす
3. 時間外の研修を減らす
4. 制度の認知度を上げる

# 1. 看護師の人数を確保する

評価基準：現状より10名増

## 計画

- ▶ 病院の魅力を院内に伝える ⇒ スタッフが自院の良さを認識できる

WLB取り組みの周知

インデックス調査結果のフィードバック

今後のプランの提示



今後のプランの提示は途中でストップしたが、  
その他の計画は予定通り実施できた

# 1. 看護師の人数を確保する

評価基準：現状より10名増

## 計画

- ▶ 病院の魅力を院外に伝える  
病院HPの見直し  
看護学校訪問の件数を増やす



看護学校訪問はほとんど改善できなかったが、  
病院HPは見直しし、定期的な先輩看護師のメッセージの  
更新を継続している（3.4ヶ月毎）

# 1. 看護師の人数を確保する

評価基準：現状より10名増

## 結果

	2013年度（6月）	2014年度（6月）	2015年度（10月）
正職員	61名	67名	67名
非常勤	8名	9名	9名
2013年度との比較		7名増	7名増

目標の10名増には届いていないが、育児休業等での不在看護師が減少していることもあり、ほぼ達成できた。

不在看護師	2013年度8名	2014年度9名	2015年度6名
入職看護師	2013年度3名	2014年度8名	2015年度9名



## 2. 20代の職員の不安を減らす

評価基準：「不安に思う」が8割から5割に減少

### 計画

- ▶ 不公平感を抱く状況を課長職が理解して接する  
(単身者・子どもがいない者の夜勤・超勤の負担感)
- ▶ 現場の事情を職員が理解して互いに助け合えるような風土づくりをする

現在でも互いを思いやる風土はあるので大事にしたい



課長職が中心となり努力できている

今後は、主任を巻き込んだ取り組みを強化したい

## 2. 20代の職員の不安を減らす

評価基準：「不安に思う」が8割から5割に減少

### 計画

- ▶ ストレスマネジメントのシステム検討

労働安全衛生委員会を中心に構築する



労働安全衛生委員会に要請し、2014年度にシステム作成した。  
システムを稼働させる前に担当部署での対応がされており  
活用実績はないが、現場で困った時の対応策はできた。

## 2. 20代の職員の不安を減らす

評価基準：「不安に思う」が8割から5割に減少

### 結果

	20代の職員が「不安に思う」割合
2013年度	75%
2014年度	63.6%
2015年度	66.7%

若干減少はしたが、目標は達成されなかった。

2014年度末の収益減少の影響が大きく反映された可能性も考えられる。

### 3. 時間外の研修を減らす

評価基準：時間外研修時間を現状から50%減

#### 計画

- ▶ 2012年度の時間外研修時間の把握  
教育委員が1年分の時間を計算
- ▶ 研修企画の見直し  
教育委員会にて時間内への移行が可能な研修の検討



予定通り実施した。

### 3. 時間外の研修を減らす

評価基準：時間外研修時間を現状から50%減

計画

▶ 見直し後の時間外研修時間の確認

不十分な場合には、再度研修企画見直し



可能な限り時間内研修への移行を実施した。

新規企画研修（主任職研修）も、時間内実施で  
確実な参加・積極的参加の傾向がみられている。

### 3. 時間外の研修を減らす

評価基準：時間外研修時間を現状から50%減

#### 結果

	2012年度	2013年度	2014年度
総時間外研修時間（研修時間×参加人数）	193時間	85時間	222.5時間
2012年度との比較		56%減	15.3%増

2014年度は新人の数が多かったことや  
中堅看護師の研修を追加したことが要因となり  
結果的には増えた。

一人当たりの時間計算は困難なためはっきりとは言えないが、個々の研修時間が大幅に増えた印象ではない。

## 4. 制度の認知度を上げる

評価基準：「制度を知らない」現状から50%減

### 計画

- ▶ 制度について全職員にわかりやすい案内をする  
当院の制度一覧表を作成する  
院内HP掲載と休憩室への掲示



予定通り実施した。(2013年度)

## 4. 制度の認知度を上げる

評価基準：「制度を知らない」現状から50%減

### 計画

- ▶ 課長職（院内全部署）の制度理解向上を目指す  
課長職対象に年2回の学習企画を継続して実施する  
課長職の制度理解状況を把握する



年2回の学習会は継続中。課長職の制度理解も目標の8割達成。  
運用に困っている事例等を募り、学習会に反映させている。



# 課長対象の学習会資料例

## 永年勤続休暇について



## 4. 制度の認知度を上げる

評価基準：「制度を知らない」現状から50%減  
→「制度認知」50%増

### 結果

	2013年度	2014年度	2015年度
「制度認知」割合 (認知度指標総得点)	17.1	26.4	27.4
2013年度との比較		54.4%増	63.9%増

医療安全に関する認知は2013年度から高かった。

「母性保護」 1.2→3.4 「産後・育児」 4.9→9.3

「労働条件」 0.9→2.7 の改善が顕著だった。

# その他の取り組み

## 夜勤シフトの見直し

### 正循環での勤務の試行

従来 : 日→休→深→深→準→準→休

試行 : 日→準→準→休→深→深→休

現在は、スタッフの希望に合わせて両シフトを組み合わせ  
課長が勤務表作成している

# 全体を通じた評価

- ★ 制度やシステムはもともとある程度整備されていたため、その制度の認知度向上・活用を目指してきた。  
課長が制度を知ることによって制度を活用し、制度を活用する制度利用するスタッフを見ることで全体の認知度も上がったと考える。
- ★ 病院の特徴や魅力をどう発信するか、という視点が少しずつ病院全体にも醸成されつつある。 → 病院HPの再度の見直し中
- ★ 病院間の競争や診療報酬による影響と、増改築工事が重なることで、職員間に不安感が増強した。  
不安要素を緩和し期待値を伝える対策が不足していた。

# 今後の課題

職員が夢や希望を持って働き続けられるためには、

『病院のビジョンを明確にする』

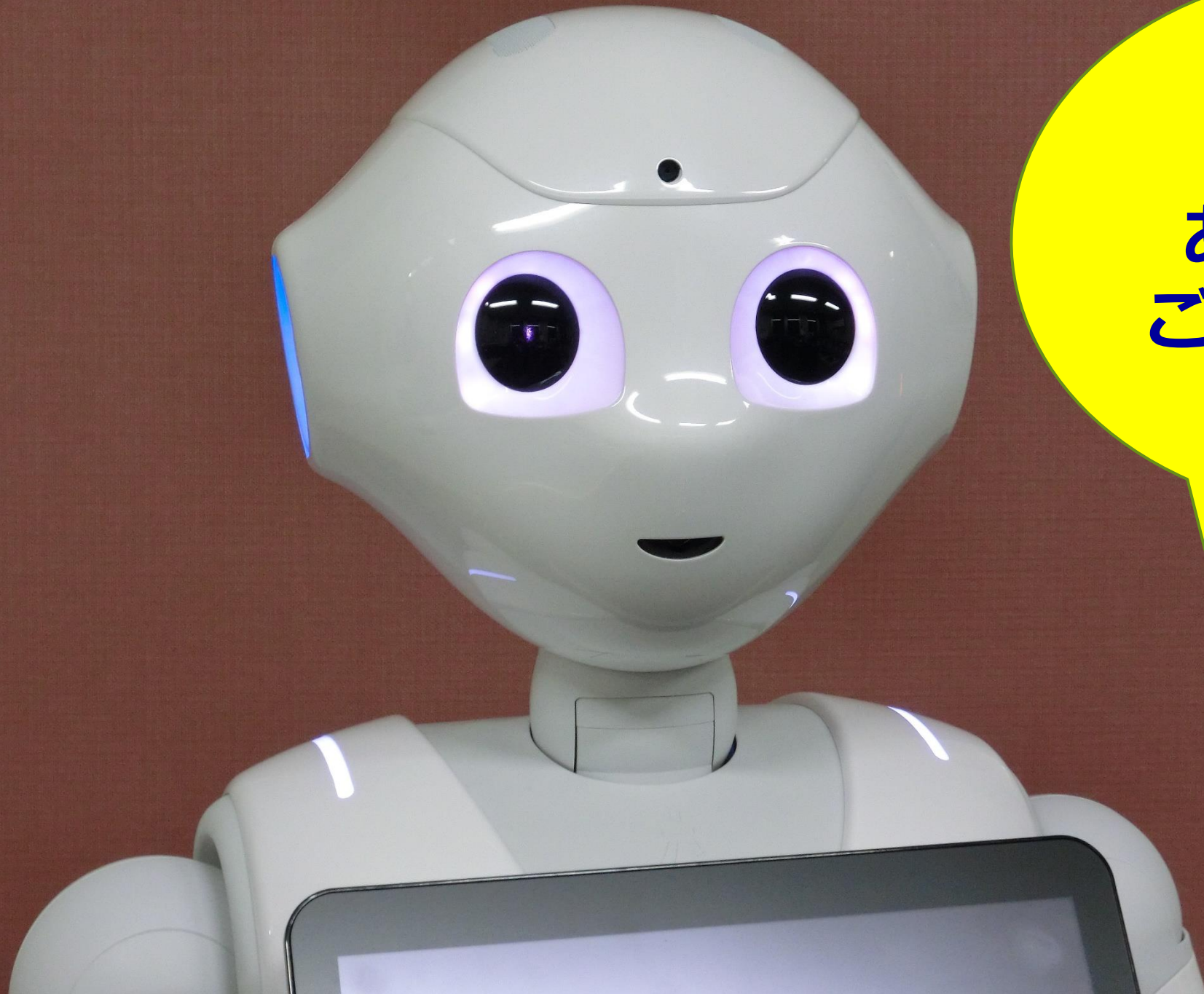
ことが重要と考えている

この3年間の取り組みで、一番成果をあげられなかった

この課題をどう解決するか模索中

病院増改築中でもあり、患者サービス向上のための検討を

各部門から代表スタッフが集まりプロジェクトとして活動中



**ご静聴  
ありがとう  
ございました**