

【事例発表①】

病院全体で改善に取り組む 風土づくりへの第一歩

公益財団法人 復康会 鷹岡病院
看護部長 曾根 満寿代

公益財団法人 復康会



鷹岡病院

目的

- 「精神科医療を通して、社会に貢献する」
- 「仕事を通じて、私たち一人ひとりが、成長し、幸せになる」

目標

- 「地域で一番信頼される精神科医療機関として存続する」

ミッション

- 「必要な人に、必要な時に、最適な精神科医療を提供する」

運営方針

- 「必要な人、必要な時に、最適な医療を提供する」ことにより社会に貢献し、地域から信頼される精神科医療機関として存続する

行動目標

- 「開かれた、選ばれる医療機関」として、利用者の視点に立った医療を実践する



鷹岡病院の『厳しい』状況

精神科単科の病院である

☆看護学生の臨床実習・・・2校

☆精神科疾患・看護・心理学などの講義

→ ここ数年、新卒看護師の就職 ゼロ

学校の先生から一般科
の就職を勧められる

風光明媚な環境

→ 最寄駅から徒歩20分

最寄バス停から徒歩15分

さらに、ずっと登り坂

風光明媚 = 不便

精神科単科ということで・・・

→ 再就職時にも二の足を踏む

報道・ニュースでも
なんだか怖い・・・

勤務環境改善委員会の発足

2014年8月・・・



「雇用の質モデル事業」
を受けました。
委員会メンバーを選出します。

厚労省
医療分野の「雇用の質」
向上のための勤務環境
改善マネジメントシステ
ム導入の手引きに従い、
委員会にて実施した

メンバー 6名

院長先生(男性) 事務主任(女性)

病棟看護師(女性) 調理師(男性)

精神保健福祉士(女性・パート)

看護部長

委員会 昨年度 2回/月(1時間)

今年度 1回/月(1時間)



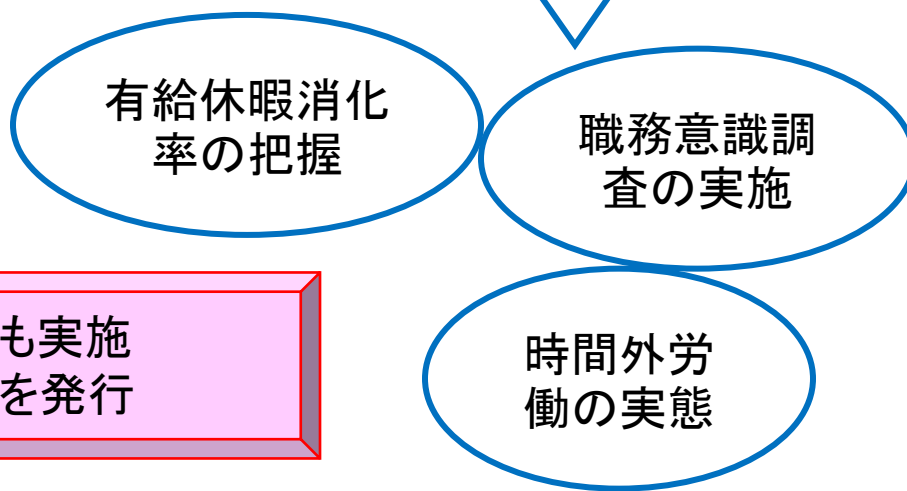
職場連絡会議での方針表明

現状診断・課題抽出

マネジメントシステム【現状分析シート(改定前)】を用いての分析

- I 募集・採用
- II 労務管理
- III 組織マネジメント(人材育成を含む)
- IV 退職
- V ワークライフバランス／両立支援
- VI 労働安全
- VI 環境・風土

分析の結果
II・III・VII で自己点検評価が
低いことに気づいた



これらと並行して、「見える化」も実施
勤務環境改善委員会ニュースを発行

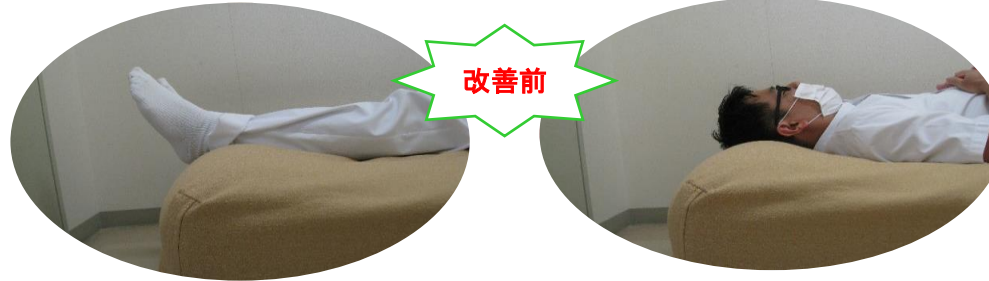
勤務環境改善委員会ニュース

「見える化」

～A2病棟ベット改善編～

A2病棟では、夜勤帯の勤務で活躍するはずの休憩時のソファベットが「寝にくい！！」との意見がありました。

古くてマットレスの部分がへたり気味。ベットにした時の両端が盛り上がっているため、寝転んだ時に頭と足が持ち上がってしまいます。しかも幅が短く、背の高いスタッフが寝るとこんな状態・・・



そこで今回新しいソファベットを購入しました！！



改善後

短い仮眠を快適に横になれることはとても大切です。新しいベットはくぼみを感じないため腰も痛くありません。



以前よりも寝つきが良くなり、短時間でも休めた感があります。

ポコポコ感がなくて寝心地が良いです。2回使用していますが良かったです。

みなさまの感想

たくさんの感想をありがとうございました。物品の購入で改善できることばかりではありませんが、少しでもみなさまの勤務環境が改善していくよう、小さなことからでも取り組んでいきたいと思っています。

勤務環境改善委員会

ニュース
を職員食
堂に掲示



自己点検(現状の把握)

① 時間外労働の把握

- 部署長が部署職員の時間外を委員会に報告・・・月末
- 委員会で集計

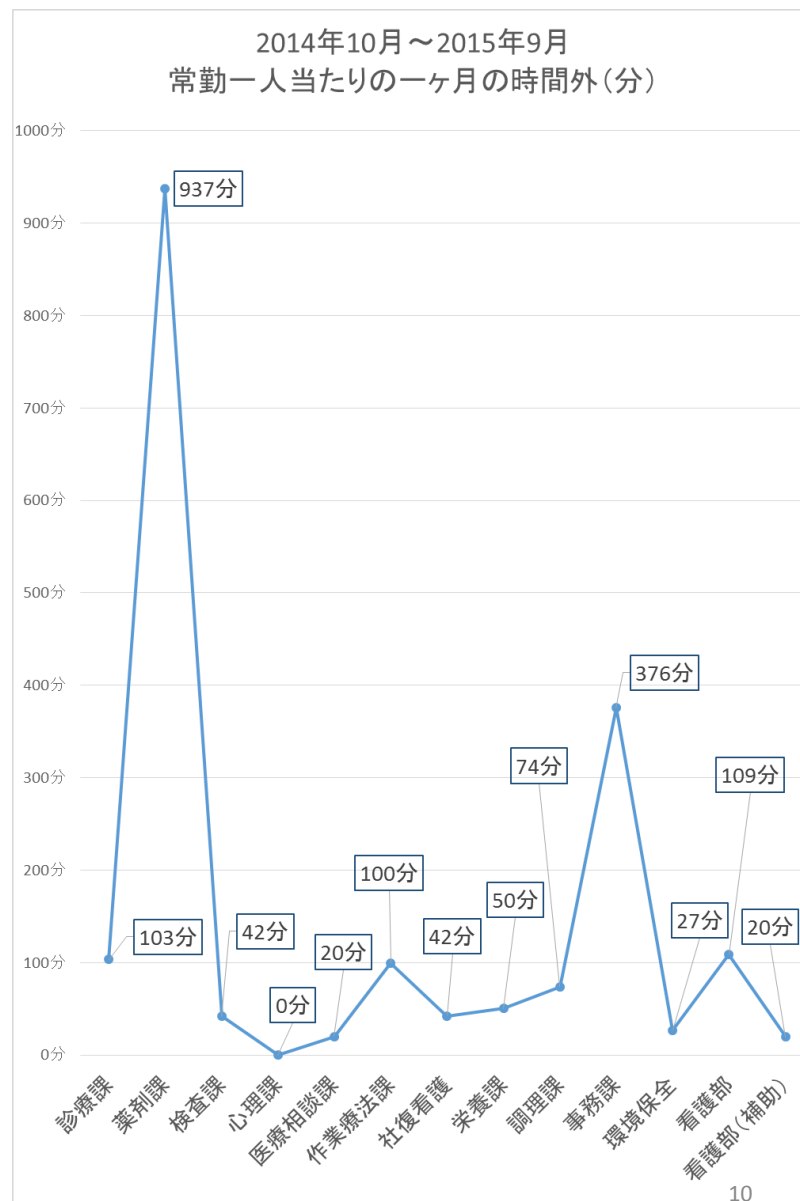
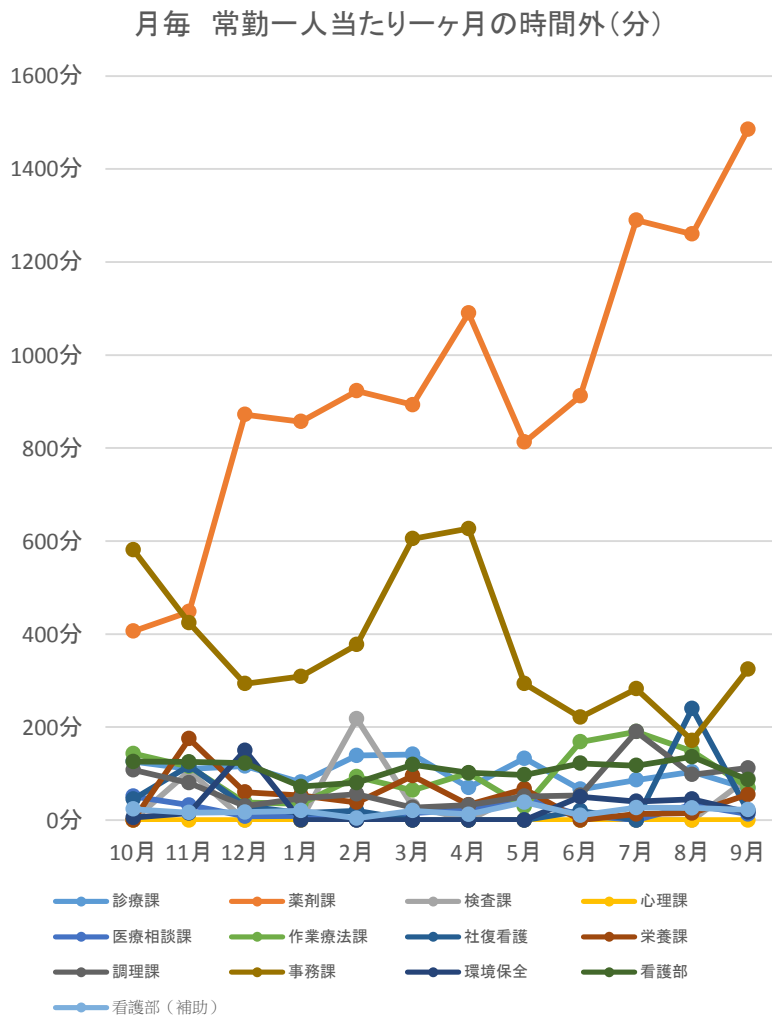
② 有給消化率の把握

- 部署長が部署職員の有給消化日数を委員会に報告・・・月末
- 委員会で有給消化率を計算し集計

③ 職務意識調査

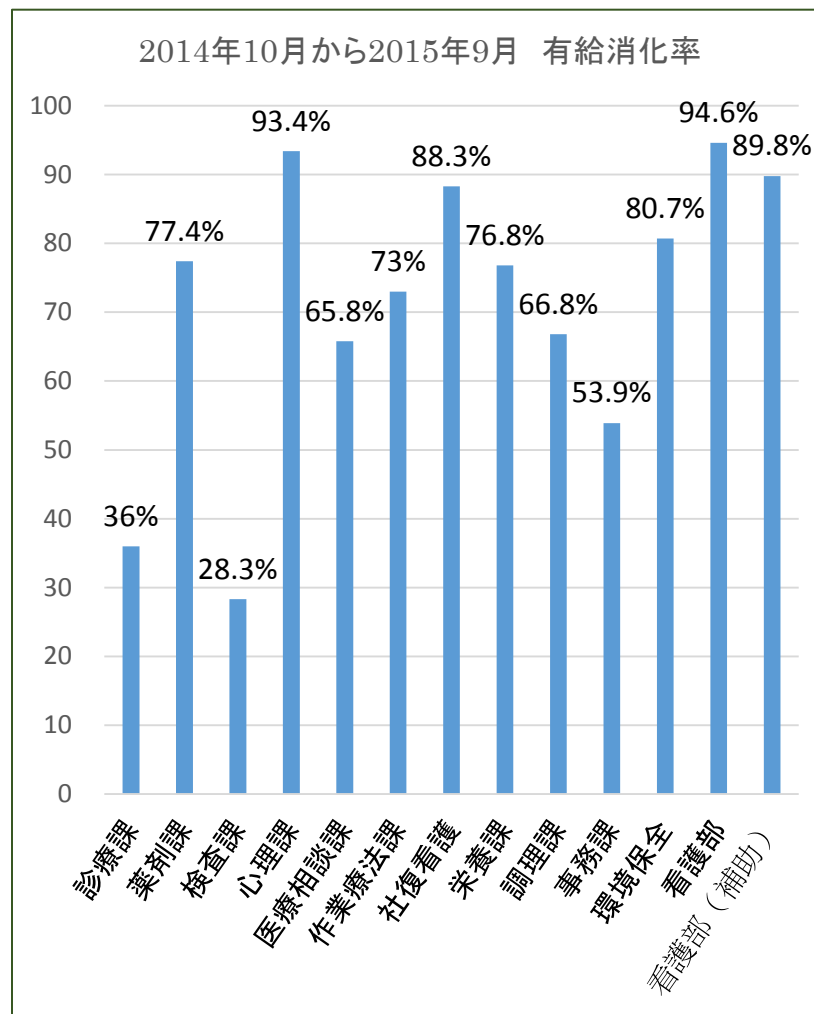
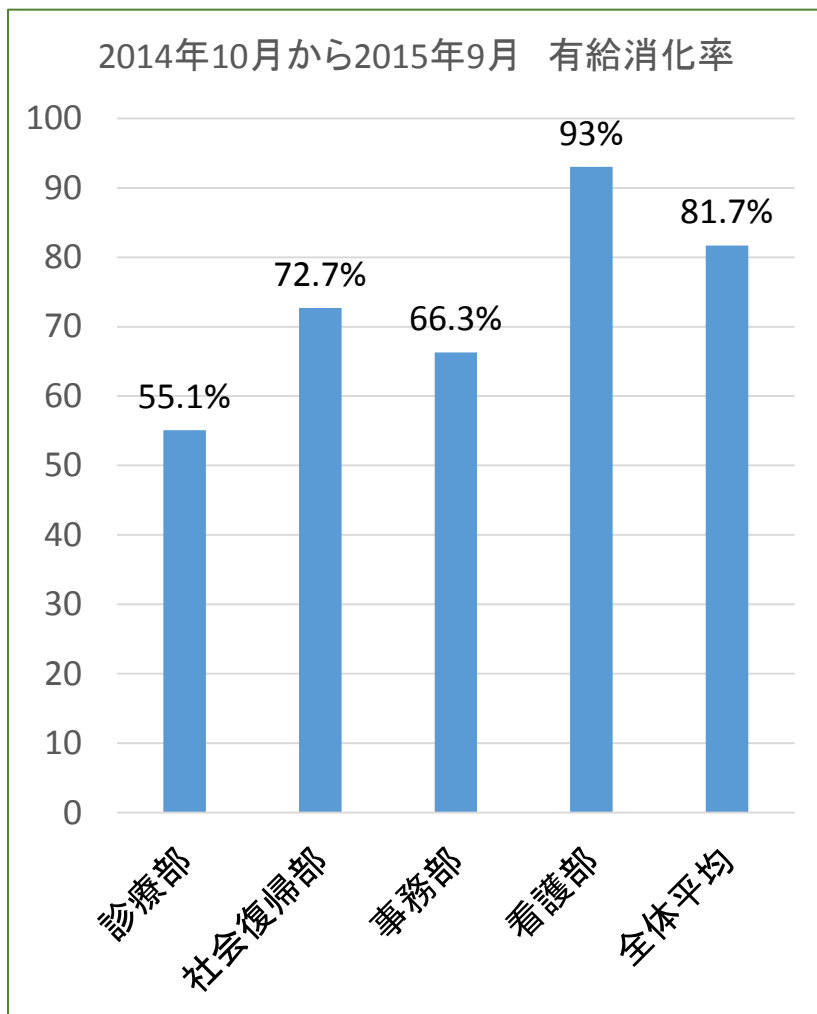
- 職場連絡会議で部署長にアンケートを配布
- 職員は記入し個人封筒に封をして入れ、部署ごとに回収
- 回収後、部署長がそのまま院長に提出
- 委員会で、数字のみを集計(ご意見は院長のみが把握)

時間外労働の把握



有給消化率

診療部=診療課・薬剤課・検査課・栄養課
 社会復帰部=心理課・医療相談課・作業療法課・社復看護師
 事務部=事務課・環境保全係・調理課



職務調査の内容

1. あなたは、病院の理念・使命・目標などを理解していますか？

1. 十分に理解している
2. ある程度理解している
3. どちらともいえない
4. あまり理解していない
5. ほとんど理解していない

2. あなたの病院は、理念や使命に沿った活動をしていると思いますか？

1. 活動している
2. ある程度活動している
3. どちらともいえない
4. あまり活動できていない
5. 活動できていない

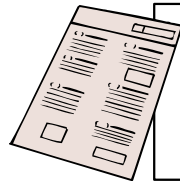
3. あなたは、今の仕事が自分の能力に

1. 非常に合っている
2. ある程度合っている
3. どちらともいえない
4. あまり合っていない
5. まったく合っていない

スタッフの皆様へ、アンケート調査ご協力をお願い

鷹岡病院で働くスタッフの「職務意識」についての実態を把握する為に、病院のスタッフ全員を対象にアンケート調査を実施致します。

この調査の目的は、勤務環境の改善、並びに組織運営の整備をし、より良い医療を提供することです。調査結果は、集計分析し発表いたします。調査目的以外には使用いたしません。



回答内容の閲覧は院長のみです。
個人を特定することはありません。
率直な意見をお聞かせください。

意見が書きやすいように
属性は大まかにした

性別	1. 男 2. 女
所属課	1. 診療課 2. 薬剤課 3. 検査課 4. 栄養課 5. 心理課 6. 医療相談課 7. 作業療法課 8. デイケア課 9. 外来看護課 10. A-2 病棟 11. A-3 病棟 12. B-2 病棟 13. B-3 病棟 14. 事務課 15. 調理課
当院での 継続年数	1. 1年未満 2. 1年以上3年未満 3. 3年以上5年未満 4. 5年以上10年未満 5. 10年以上20年未満 6. 20年以上

職務意識調査の結果

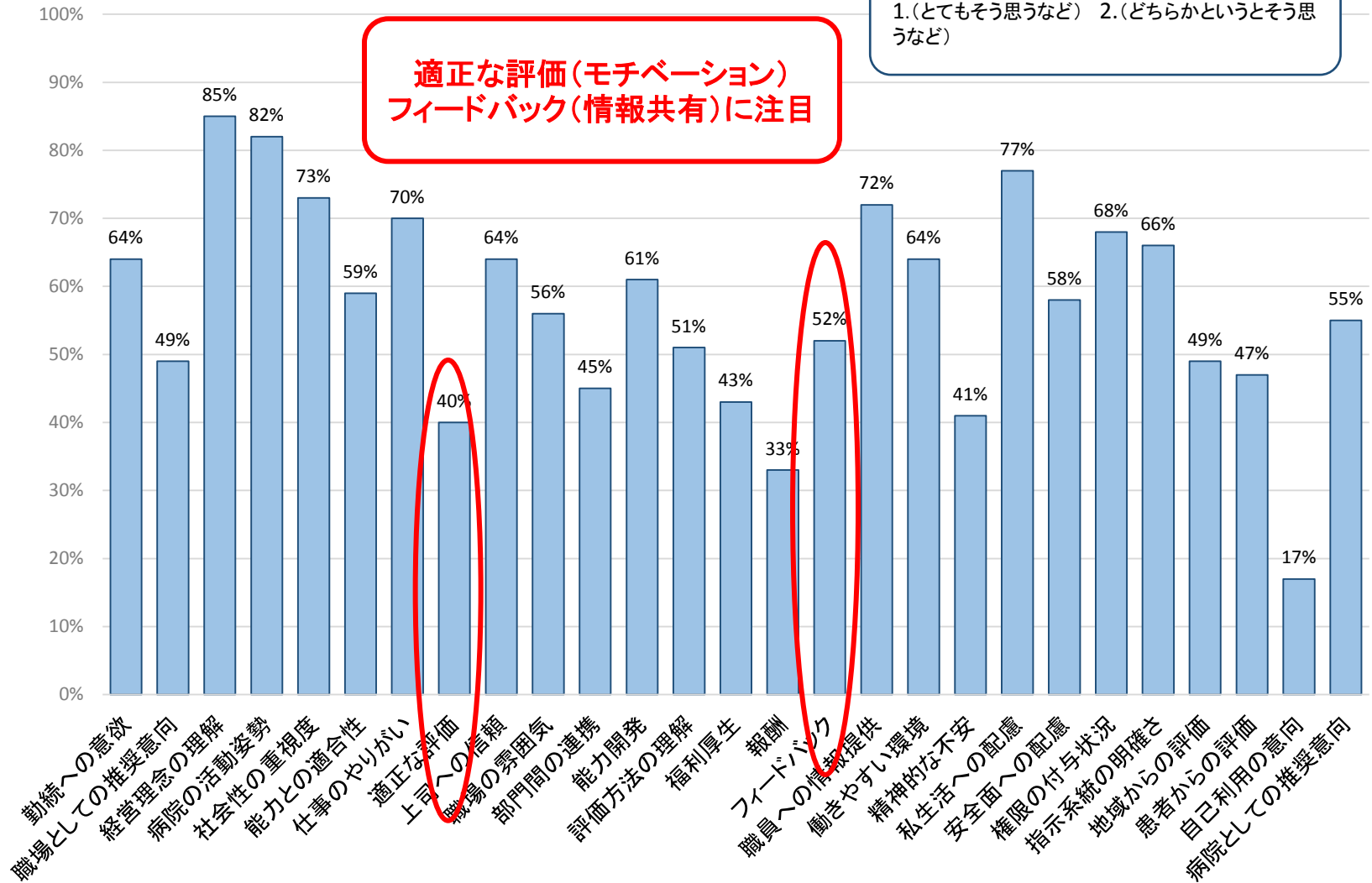
2014年11月に実施
全体的に思っていたよりもいい評価!!



全体

設問に
1.(とてもそう思うなど) 2.(どちらかというと思うなど)

適正な評価(モチベーション)
フィードバック(情報共有)に注目



「アクションプランシート」対策立案・実施

No.	①主要課題	②重点施策	③重点施策の達成基準		④関係部門 (該当箇所に○)				⑤主管 部署	⑥スケジュール (矢印で表記)			⑦具体的取組施策内容 (アクションプラン)
			今年度末迄 の目標	最終目標	診療	看護	医療 技術	事務		1年目	2年目	3年目	
2	職員のモチベーションを高める	① 「個人目標管理シート」を使用する	個人目標管理シートの使用手順の改定と周知	有効活用ができる	○	○	○	○	監督者会議	→			「個人目標管理シート」の手順のやりにくさを調査 「個人目標管理シート」の手順を変更 「個人目標管理シート手順」を周知する
		② 適切なフィードバックを行う	フィードバック面接の実施	決められた通りに面接を実施する	○	○	○	○	監督者会議	→			年度末までに1回は面接を実施する 決められた通りに面接を行う
		③ 「個人目標管理シート」を監督職員が活用ができる	個人目標管理シート の活用方法を 知る	監督者に「目標管理」 の勉強会の 実施し、活 用する	○	○	○	○	教育研修 委員会	→			研修会の企画をする 研修会を実施する 研修会で得た知識をもとに面接を行う
		④ 「個人目標管理シート」をスタッフが活用ができる	個人目標管理シートを 書きやすく 変更する	個人目標管理シートを 変更し、活 用する	○	○	○	○	監督者会議	→			使いにくい点の洗い出しをする 「個人目標管理シート」の変更を行う スタッフに使い方と「目標管理」について周知する

2014年度「アクションプランシート」より、一部抜粋

以前より、「個人目標管理シート」を病院全体で使用しており、手順も決まっていたが形骸化されていた。面接とセットで行われていなかった。



使いやすい「シート」に変更し、使用する



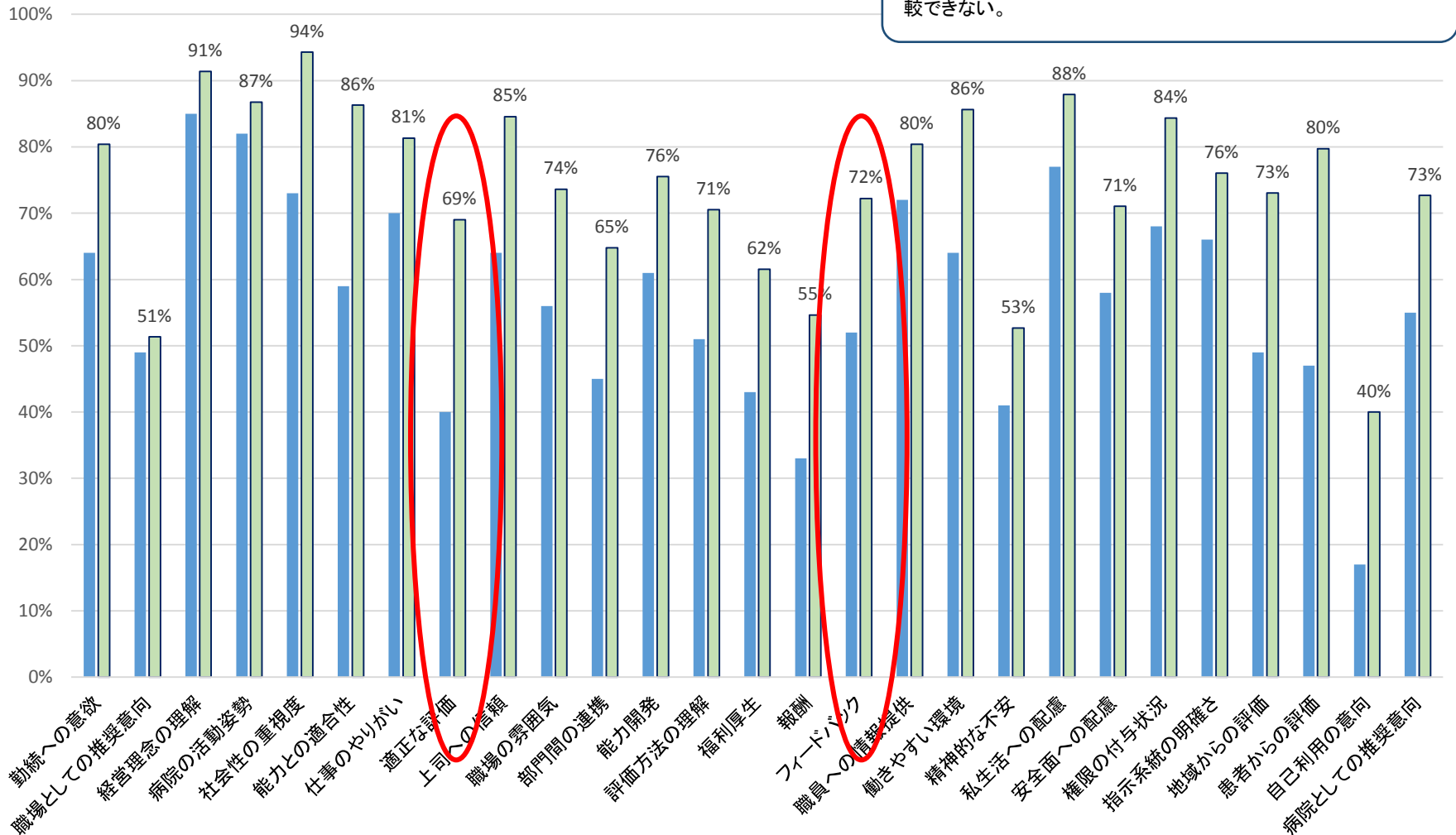
「シート」を活用し、面接でフィードバックすることで、モチベーションアップ

今年度、強化中

職務意識調査(2014年度2015年度比較)

年度別比較グラフ(全体)

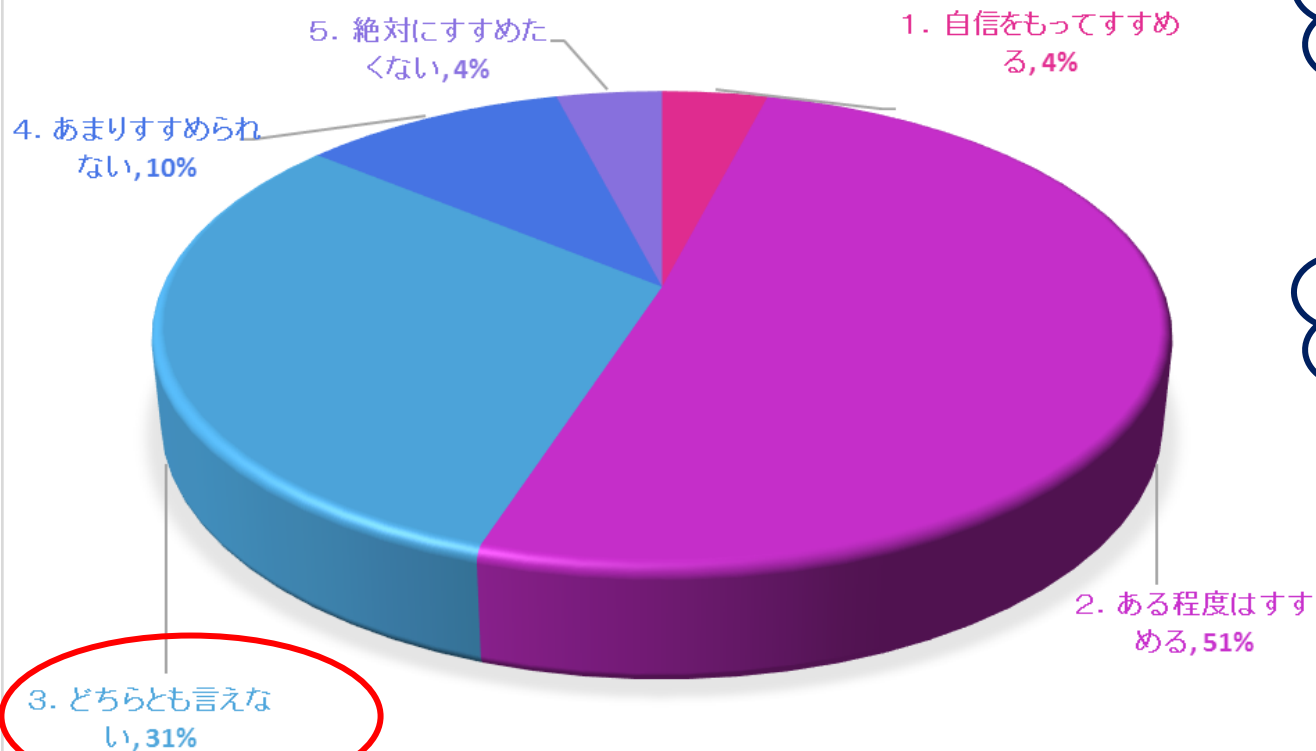
1.(とてもそう思うなど) 2.(どちらかというと思うなど)の割合
5択(2014年度)から4択(2015年度)に変更したため、単純に比較できない。



病院としての推奨意向

31. 病院としての推奨意向

あなたは、あなたの病院を「病院として」患者さんや知人に勧めますか？



1.2を合わせて55%
でも・・・31%の職員は「ど
ちらともいえない」

どっちよりの「ど
ちらともいえない」
なのか？

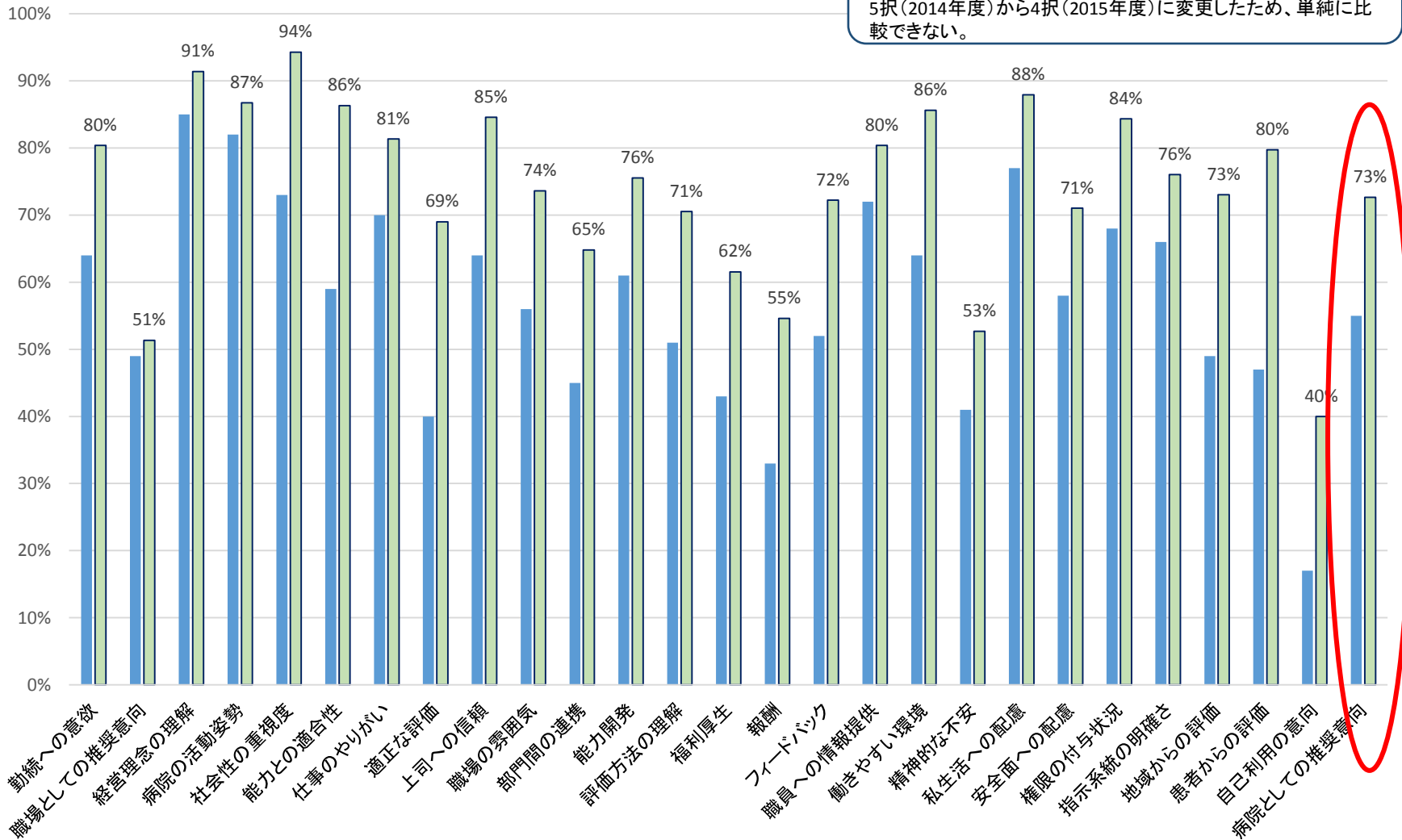
2015年度は5択
を4択にしよう



職務意識調査(2014年度2015年度比較)

年度別比較グラフ(全体)

1.(とてもそう思うなど) 2.(どちらかというと思うなど)の割合
 5択(2014年度)から4択(2015年度)に変更したため、単純に比較できない。



鷹岡病院の『明るい』未来

精神科単科の病院である

☆看護学生の臨床実習・・・2校

☆精神科疾患・看護・心理学などの講義

→ ここ数年、新卒看護師の就職ゼロ



- ・PSWは毎年新卒者の就職あり
- ・看護も来年度新卒者が就職予定
- ・「勤続への意欲」・・・80%

働いてみれば、とてもいいところ

駐車場完備
健康と美容
世界遺産

風光明媚な環境

→ 最寄駅から徒歩20分
最寄バス停から徒歩15分
さらに、ずっと登り坂



・「働きやすい環境」・・・86%

まだまだ、課題です

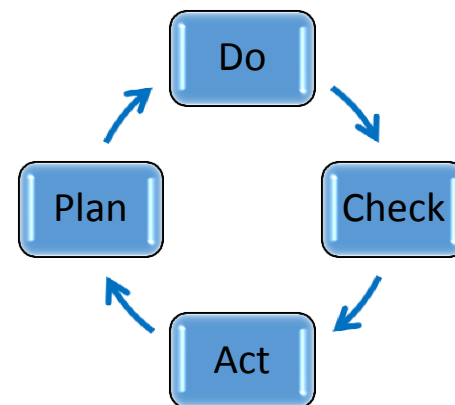
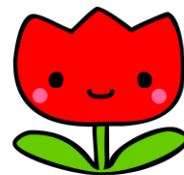
精神科単科ということで・・・

→ 再就職時にも二の足を踏む



- ・「安全面への配慮」・・・71%
- ・「仕事のやりがい」・・・81%

今後の取り組み



今までやってきたことを地道に継続

① 有給休暇消化率・時間外の把握

② 職務満足度調査の実施

③ 見える化

部署間負担・個人負担の平準化
(役割分担の見直し)

個人目標管理の活用
「安心」「安全」な職場

「病院全体」の意識アップ
院内外での発信

取り組みは始まったばかり、成果はこれから

大病院でなくても、勤務環境改善はできる!!
まずは、「病院全体で改善に取り組む風土づくり」が必要

病院全体で共有する

院長の勤務環境改善への関わり

勤務環境改善の目的・目標の共有



ご清聴ありがとうございました

会議室の窓からの富士山

今後も、勤務環境の改善により、職員の健康と安全の確保およびモチベーションの向上を図り、「患者への医療の質の向上」を目指していきます。