

平成30年12月12日（水）金沢開催

## 【事例発表①】

# 公的病院におけるWLBの推進 目指せ！働きがいのある職場

独立行政法人 地域医療機能推進機構 (JCHO) 金沢病院  
看護部長 野村 仁美

JCHO 独立行政法人  
(ジェイコー) 地域医療機能推進機構



## JCHO金沢病院の概要

- 診療科数 : 16科
- 許可病床数 : 248床（稼働病床数244床）
- 一般病棟入院基本料：急性期一般入院料1（191）地域包括ケア病棟（53）  
**急性期看護補助体制加算（25:1 5割以上）・看護職員夜間16:1配置加算  
看護職員配置加算（地域包括ケア病棟）取得**
- 併設・附属施設等 : 介護老人保健施設（100）訪問看護ステーション  
健康管理センター  
\* 地域包括支援センター 居宅介護支援事業所
- 看護方式 : 固定チームナーシング・PNS・機能別看護
- 看護職員数 : 252名（非常勤職員20名を含む、併設・附属施設を含む）

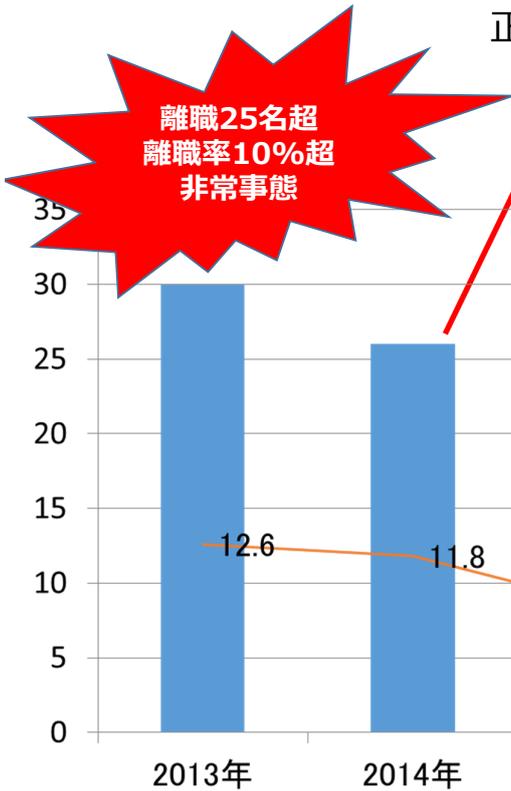
平成29年度（7：1病床稼働状況）

平均在院日数	: 15.2日
病床稼働率	: 85.3%
1日平均外来患者数	: 478.9人
1日平均入院患者数	: 146.4人
在宅復帰率	: 94.2%
重症度、医療・看護必要度	: 27.1%



# 医療勤務環境改善の取り組みの背景

正規雇用看護職員の離職率・退職者数の増加



取り組み  
スタート!



新機構への移行、HCU休止や産科の撤退といった病院環境の変化も影響した模様だが...

離職理由は

- 結婚
- 家事との両立困難
- 超過勤務 など...

病院として取り組むことを決意した...

2

## 2014年※WLB推進ワークショップ 3年間の取り組みスタート! ～明確なビジョンの組立から～

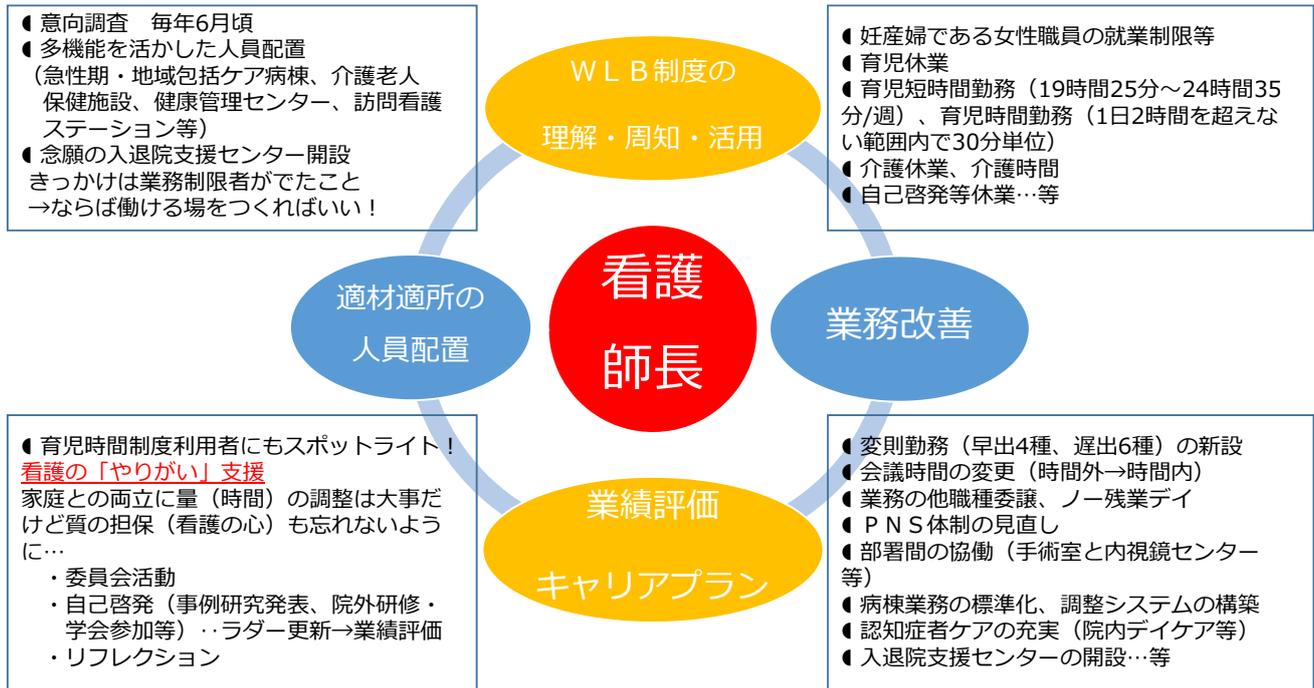
3年後のゴール  
「今の勤務先に出来るだけ長く勤めたい」を  
50%に! (←33.8%)

\*指標: 看護職のWLBインデックス調査



# 医療勤務環境改善の概要

## キーマンは看護師長！



### ビジョンの周知



(2015年 看護部総会で看護部長が周知)

人は「宝」です。WLBを謳うのは、人を大事にしたいから。  
 JCHO金沢病院が目指す「看護」を実践していくための心の土台をつくりたいから。WLBはゴールではありません。  
 看護部の基本方針である「看護の心は愛」を胸に専門職としての責務を果たしていきましょう。

シフト  
 チェンジ

(2017年 看護部総会で看護部長が周知)

JCHO金沢病院看護部は「働きやすい職場」から「働きがいのある職場」へとシフトチェンジします！

働きやすい職場 : 職場や仕事の働き勝手のよさ  
 →働きやすさで人は成長しない

働きがいのある職場 : 大事なものは「達成感」と「成長可能性」

\*働きやすさをサポートして働きがいにつなげる！

～医療の現場で実際に成果を上げている**人事担当者の支援**を受けた～

- ① WLBワークショップ(看護協会)参加により、3年間で5回、県内の他病院と一緒にコンサルテーションを受けた
- ② 2016年には、**病院独自に6時間、講義+現場との質疑応答**で課題の答を探った(綺麗ごとでは済まない質問にも実践的に答えていただき助かりました…)



■講義「WLBって・・・誰のため？」

1. 職員一人一人がやるべきこと、仲間と共に行えること
2. キャリアアップ、スキルアップするための制度利用
3. 制度利用者も利用していない人もWIN-WINの関係

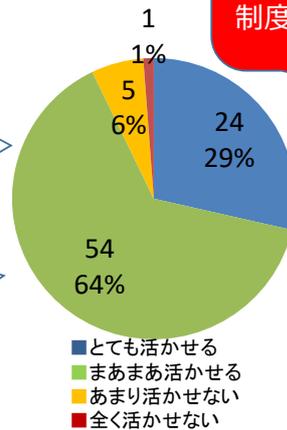
人を守れないルールの壁があれば壊したらいい！  
人より大切なルール(人事制度)は存在しない！

■今後の自己のWLBに活かせるか？

子育て世代で時短などの**権利がある人もない人も満足できるようにという考え方が目からウロコ**だった。当たり前なことを当たり前に行えるシステムが大切であると思った。

自分も子育てをしながら仕事をしているが、**お互いが気持ちよく働ける環境**をこれからも作っていかねばならない。

看護師として**働き続けるために必要なこと**であると学んだ。



講師 社会医療法人  
明和会医療福祉センター  
法人本部主幹 竹中君夫先生

## ※WLB推進ワークショップ 取り組み内容

- \* 業務改善
- \* 適材適所の人員配置
- \* キャリアプラン

## 病棟業務の標準化・調整システムの構築

- 病棟：夕方の緊急入院、食事介助、コール対応等



- 宿直看護師の勤務形態（平日）
  - 当日：8:30～21:00（通常勤務）
  - 21:00～8:30（宿直）
  - 翌日：8:30～12:30（通常勤務）➡ 帰宅

繁忙！

8:30～17:15 自部署勤務（外来等）  
 17:15～21:00 救急外来又は病棟応援、要請がなければ自部署の残務対応  
 （管理夜勤者が業務量を把握し采配する）

- ・看護職員夜間16:1配置加算の条件「業務量を把握・調整するシステム」を補完できる
- ・宿直看護師は、宿直明けに半日勤務で帰宅できる

8

## 患者さんを守ることは職員を守ること

### 【認知症者の支援】

#### ■ 安全環境ラウンド

医療安全管理者・認知症看護認定看護師・理学療法士等によるラウンド  
 ・不必要なセンサー対応の廃止等、アドバイスを行う

#### ■ 院内デイケア（平日10:30～12:00）

認知症者への快適な時間の提供はもとより、その間の看護職員の業務内容にも変化あり…

#### （病棟看護師の声）

～心のリセット～

- ・センサーコールが減り、他の患者さんのケアに専念できる
- ・見守り時間が減り、精神的に余裕をもって業務を行うことができる



#### ■ 顔認証システムの導入

離院の可能性がある場合、ご本人及びご家族の同意を得て顔写真を登録することで離院を未然に防ぐ

9

## 多機能を活かした人員配置①

- 意向調査（6月/年）を参考とする人員配置…多機能を有する強み  
地域包括ケア病棟、介護老人保健施設、訪問看護ステーション等
  - ・ 「もっと退院支援・調整に係わりたい」というやりたい意欲もあれば、「ゆっくり患者さんと係わりたい」「自分は急性期に向いていない」という思いを表出する看護職員も…
  - ・ まずはやりたい意欲が大事、次は個人の適性に基づいた勤務場所の選択…これも働き続ける上では大事なこと
  - ・ 希望部署への配属が、やりたい意欲を高め成果を生む！



こっちより、やっぱりこっちだよな！



強み  
発見！

10

## 多機能を活かした人員配置②

### ■ピンチはチャンス！ 念願の入退院支援センター立ち上げ！

- ・ 2016年冬、地域包括ケア病棟の開設が決まった
- ・ この機会に入退院支援センターを立ち上げコラボさせたいでもこの時期、新部署に配置できる人材はいない
- ・ そんな時2名の業務制限者が出てしまった・困った
- ・ 頭に浮かんだのは竹中先生の言葉…  
「そうだ！2人が働ける場所をつくれればいいんだ！」
- ・ うまく機能できれば、入退院支援への貢献はもとより入院時の受入業務（1～2時間を要する）に対する病棟看護師の負担軽減も図れる…意味はある！



管理会議で検討の結果  
副看護部長・外来看護師長の協力の下  
2名の看護師も立ち上げに貢献！

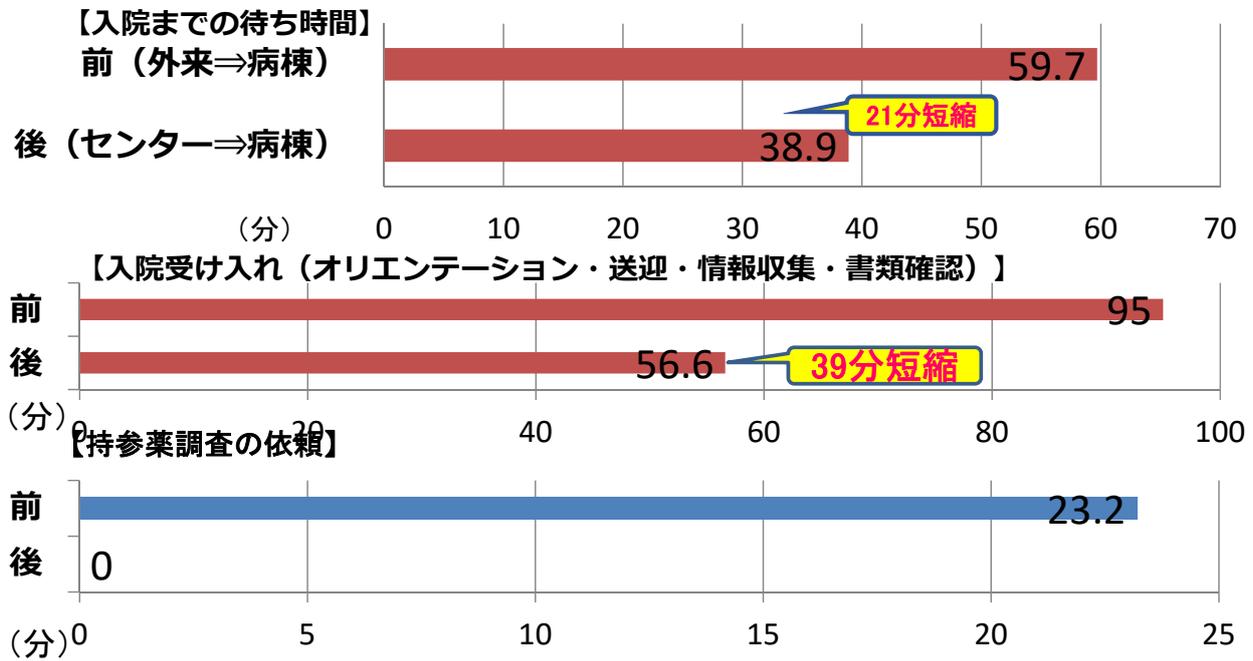
人を守れないルールの壁があれば、壊したらいい！  
人より大切なルール（人事制度）は存在しない！



11



# 入退院支援センター開設後の患者・病棟看護師アンケート



取り組み④  
キャリアプラン

## 育児時間制度利用者のキャリアプラン

チカラを蓄えてキャリアアップ!

WLB制度	部署	夜勤回数	人数
育児短時間	病棟以外 (2名)	0回	2名
		0回	3名
育児時間	病棟 (15名)	1回	2名
		2回	7名
		3回	2名
		4回	1名
		準夜 (透析) 宿直 (外来) 上記以外の 変則	3名
	病棟以外 (17名)	上記以外の 変則	6名
		平日日勤のみ	2名

正規雇用看護職員の14.5%

育児時間制度利用者のキャリアアップにつながる「機会」の提供

○委員会・チーム活動に向けた支援

- ・会議時間の変更  
看護部委員会：時間外→13:00～14:00  
院内の委員会：時間外→15:00～17:15の30分間 (チーム毎設定)

○研修会への参加支援

- ・研修会の時間内開催 (昼時間等)

○看護の「やりがい」支援

- ・中堅看護職員事例発表会への参加
- ・院外研修への参加
- ・学会への参加
- ・在宅療養支援：訪問看護 (同行訪問) 等

➡ 業務実績評価



## JCHO KANAZAWA WLB NEWS VOL. 3 2017 WINTER

2016年11月24日に、竹中君夫先生をお招きし、『WLBって誰のため？』と題し、「職員一人一人がやるべきこと、仲間と共に取り組むこと」「キャリアアップ・スキルアップするための制度利用」「WLB制度利用者も利用していない人にもWIN-WINの関係」について、講演をしていただきました。残念ながら時間的に受講できなかった方には、後日DVDによる講演を予定しています。

園児3人の母として、状況に応じ日々勤務時間を調整し「**仕事に集中する**」「**子供との時間を大切に過ごす**」と、**気持ちを切り替える**よう心がけています。そうすることで、仕事に集中でき子供にも十分に向き合え、充実感を得てモチベーションを高められるのではと思っています。

仕事と子育ての両立は自分1人の力では難しく、**周りの人の協力があるからこそできるもの**だと思います。毎日感謝の気持ちでいっぱいです。1日でも早く即戦力となって、**限られた時間の中でも仕事ができるよう頑張っていきたい**です。

2時間の育児時間を取らせて頂いていました。復帰して半年がたち**育児と仕事の両立にも慣れ**、昨年12月から**1時間の育児時間に短縮**しました。

西5 寺川  
昨年の4月から子供を両立に預け私自身も子供も考え、勤務時間や

始業と終業時間が自分で選択でき、夜勤回数も相談にのってくれるので仕事と育児の両立を行う上で助かっています。**周囲の協力を得て仕事ではやりがいを感じることができ、子供達とのふれあいの時間も確保でき有意義に生活を送る事ができています**

西4 山瀬、西田  
短時間勤務を取得しながらも、できるかぎり残務が出ないように、時間内に終了する事での両立ができるよう努力しています。

3人目の育休後は、夫が単身赴任を終えたので5時間から7時間勤務に延長し、朝の保育園送迎、子供の風呂、寝かしつけなどお互いに**役割分担**しています。準夜勤務や時間外の研修時は、**延長保育**を利用し、休日に**食事を作り置き**して帰宅後は少しでも**楽になる**ようにしています。

西3 山瀬、西田  
1年のプランク、不安を感じることも期間を取得している中でも達成感を持ちながら家族の協力を得ながら、と思っています。

西2 山瀬、西田  
短時間勤務を終えて仕事と子育ての両立ができるか心配でしたが、短時間勤務を取得して、子供と並あり両立することができています。

JCHO 金沢病院 [WLBのスローガン]  
J : じゃ、みんなぞ  
C : チャンスを活かして、病院を変えていこう  
H : 働きやすい環境を  
O : お互いさまの気持ちから



# …育児時間制度利用者からの力強い提案…

## ■基本の夜勤スタイル

勤務の種類	拘束時間
日遅	8:30~20:00
夜勤入り	19:00~24:00
夜勤明け	0:00~9:00



日遅勤務と夜勤のセットは2晩家を空けることになる。夜勤の時間が長くなれば1晩で完結する。  
**これならやれる!**

## ■今年度から導入した夜勤スタイル

勤務の種類	拘束時間
夜勤入り	16:00~24:00
夜勤明け	0:00~9:00

地域包括ケア病棟と病床数の少ない急性期病棟が、このスタイルを活用しています。  
**「〇〇ならできる」という提案**はありがたいです。



**時代には逆行するけど感謝！感謝！**

# 医療勤務環境改善の成果

## 現時点の成果～今後に向けて！

3年後のゴール  
「今の勤務先に出来るだけ長く勤めたい」を  
**50%に！ (←33.8%)**

\* 指標：看護職のWLBインデックス調査

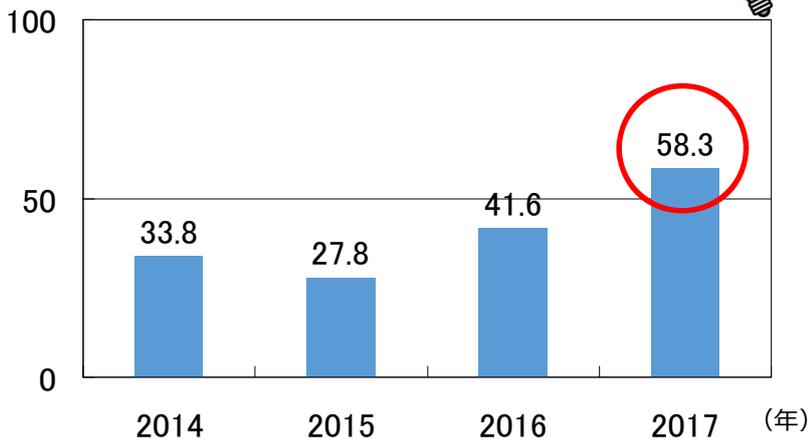
果たしてその結果は？

ヤッター！

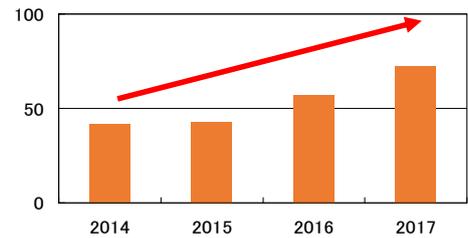


ようやく4年目に  
目標達成！

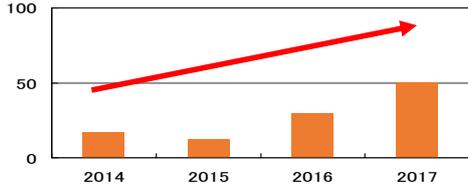
(%) ■ 今の勤務先にできるだけ長く勤めたい



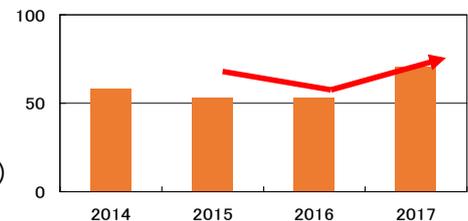
■ 看護職員を大切にする組織である



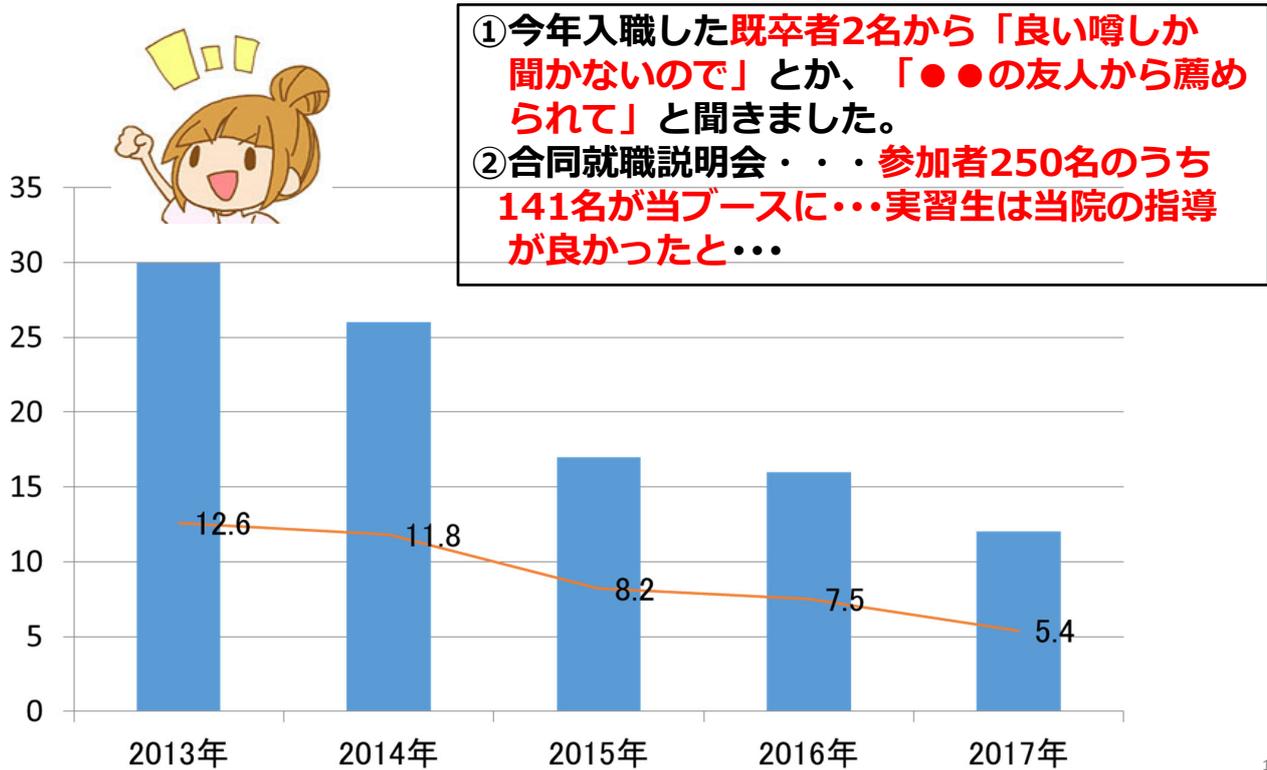
■ 今の勤務先の将来に不安はない



■ 現在の生活に満足している



## 離職率の低下・・・就職希望者数は増加



## 医療勤務環境改善の今後の取り組み

\* インデックス調査の結果、**20代後半～30代前半**の職務満足度が**他の年代より低い**  
(リーダーとしてチームを牽引してくれている年代)



### 負担緩和・職務満足度の向上

私ばかり...



- ・ 超過勤務の削減
- ・ 年次休暇の取得
- ・ 役割分担の明確化
- ・ 自己研鑽の奨励
- ・ 有り難うの心 etc...

皆で力を合わせて!



## これから取り組まれる医療機関への メッセージ

- \* W L B 推進を看護部だけでなく病院全体の取り組みにしましょう。
- \* W L B 推進ワークショップ等、公的なサポートを活用しましょう。  
渦中のメンバーだけでは“●●のせいで●●できない”とか、ないものねだりをする等して、思考の幅が広まりません。  
W L B に関する正しい知識の習得、成功事例の共有等を通して、  
できることから始めていきましょう。
- \* 取り組みにあたり、トップダウンとボトムアップの使い分け、取り組みの時期や内容の見極めは大事です。周囲の気持ちはついてきているか、管理者とスタッフの間にギャップはないか、等々進捗状況を確認しつつ進めていきましょう。

3年間やり遂げました  
カンゴサウルス賞！  
(現在も取り組み中)



20

## 最後に…金沢病院 WLBのスローガン

**J** : じゃあ、みんなで  
**C** : チャンスを活かして病院を変えていこう  
**H** : 働きやすい職場は  
**O** : お互いさまの気持ちから

皆で一丸と  
なって！



ご清聴ありがとうございました