

平成30年12月18日（火）

支援センターの取組

～医療分野支援事例のご紹介～

静岡県医療勤務環境改善支援センター

医業分野等アドバイザー 塩田美佐代

〈NTT東日本伊豆病院 看護部長 認定看護管理者〉

アドバイザー経歴

年度	経歴
2010年～	NTT東日本伊豆病院看護部長
2013年～2015年	静岡県看護協会ワークライフバランス推進委員 2病院担当（3年間のPDCA支援）
2014年～2017年	静岡県看護協会ワークライフバランス推進委員 3病院担当（3年間のPDCA支援）
2017年～	ふじのくに医療環境改善支援センター 医業分野等アドバイザー

アドバイザー実績

アドバイザー実績A<循環器病院65床>

医療勤務環境改善	依頼内容
働き方・休み方の改善	<ul style="list-style-type: none">・不公平感がでないよう勤務規程の変更に関するアドバイス・現在4週6休から、8休にしたいが、看護部だけするわけにはいかないか？・夜勤手当や土日出勤者に対し、手当てを増やしたいが、不公平感がでないか？
職員の健康支援	
働きやすさ確保のための環境整備	
働きがい向上	

アドバイザー実績B<療養型病院142床>

医療勤務環境改善	依頼内容
働き方・休み方の改善	申し送り前の前残業が多く、サービス超勤になっている
職員の健康支援	
働きやすさ確保のための環境整備	
働きがい向上	看護師を必要な研修に出せていない

アドバイザー実績C<一般病院140床>

医療勤務環境改善	依頼内容
働き方・休み方の改善	看護師の時間外労働が多い。 年休の取得にバラつきがある
職員の健康支援	
働きやすさ確保のための環境整備	内科と外科など、お互いを助け合う風土ではない
働きがい向上	看護師の人員が不足しており、やりがいをもっていない

C病院への支援について報告します

C病院の概要

項目	情報
病床数	140床 3病棟 (一般病床:90床 回復期リハビリテーション病床:50床)
標榜診療科	内科、循環器内科、小児科、外科、整形外科、リハビリテーション科、皮膚科、婦人科、眼科、耳鼻いんこう科、麻酔科
看護師数	常勤換算83.3名
病院の理念	この地域の健やかさの向上のお手伝いをさせていただきます
看護部の目指している姿	地域住民の皆さまの健康を守り、在宅看護も視野に地域連携型の人にやさしい病院づくり

働き方・休み方の改善に対する アセスメントと支援

困り事1

看護師の時間外労働が多い。年休の取得にバラつきがある

目指している事

・目指している事は平等に休みが取れ、定時に帰れるようにしたい

アセスメント

看護師全体の時間外労働や年休取得率のデータはあるが、分析がされていないため、対策が講じられない。看護師の不公平感が高まり、不満につながる可能性がある。

アドバイス

時間外労働は、どのような勤務者に多いのか、またどのような業務に多いのか明確にし、業務改善など対策を講じる

計画の立案

計画

- 時間外労働および年休取得に関する現状分析をするための組織を造る
- 業務改善が必要な項目を抽出する

アドバイザーとして

- PDCAサイクルについて説明

実践と成果

実践

- 業務分析の実施から、業務手順などが整っていないことが明らかとなった
- 医師の指示出し時間など、多職種での話し合いが必要であるなど課題を明確に「

成果

- 業務改善委員会の設置により、多職種で課題解決に向けた話し合いをしている

課題

年休取得率や時間外労働時間の変化は検証していないため、量的評価と質的評価を行い成果を見える化する

働きがい向上への アセスメントと支援

困り事2

看護師の人員が不足しており、やりがいをもっていない

目指している事

看護師数が確保でき、一人ひとりが、生き生きと働いて欲しい

アセスメント

- ・施設基準に応じた看護師数は確保されている。しかし、働いているスタッフを含め、「足りない」と感じている。その背景にあることの分析が必要。業務が煩雑であったり、複雑であると、「忙しい」⇒「人が足りない」となる。
- ・働く看護師が、何に対してやりがいを持つか知る必要がある。目指す看護が実現できているか把握する必要がある

アドバイス

各組織ごとに、看護師の経験年数、年代別に数を出し、どのような構造になっているか把握すること。そのうえで組織デザインを描く。また、スタッフの目指す看護や行った看護の言語化を行うと同時に能力開発を行う

計画の立案

教育方式にクリニカルラダーを取り入れる

アドバイザーとして

必要に応じてアドバイスに応じる。

実践と成果

実践

- クリニカルラダープロジェクトを立ち上げた

成果

- 看護実践ラダーが作成できた。次年度より使用開始

課題

- 看護実践能力の獲得により、看護師のやりがいに繋がったか検証する

働きやすさ確保のための環境整備 アセスメントと支援

困り事3

内科と外科など、お互いを助け合う風土ではない

目指している事

お互いに助け合い、チームで医療や看護を実践している組織にしたい

アセスメント

看護部長の想いが、スタッフには伝わっていない。また、多部署との連携を取ることで、患者や地域への貢献に繋がるが、その意味が言語化できず、組織変革に対するスタッフの抵抗が予測され困難感を感じている

アドバイス

- 組織の目指すこと、あるべき姿、どのような看護をしたいのか明確にすること。そのうえで、現状分析をおこない課題を抽出を行う。
- PDCAサイクルについて説明
- 看護師長に、アドバイザーを依頼した経緯と組織改革を行うことを明言するよう指導

計画の立案

看護部の目指すことを、看護師長や主任とディスカッションを今月中に行う



その後、課題抽出を行う

アドバイザーとして

このプロセスにおいてアドバイスが必要であれば、支援する

実践と成果

実践

- 看護職員に対し、看護部長より、看護部の目標に関する説明会を行った

成果

- 看護職員が、看護部の目指していることを共有できた

課題

- 組織の変化を実感することはできていない
- 組織改革プロセスにおける課題抽出が必要

看護管理者である医業分野アドバイザー だから支援できること

働き方・休み方の改善

- 夜勤時間を含めた、複雑な看護師の交代勤務や施設基準に応じた人員配置に関する知識があるため、具体的な勤務管理アドバイスが可能

職員の健康支援

- ヘルシーワークプレイスなど、標準化された看護師の労働安全衛生ガイドラインを熟知し、看護師の看護実践で生じやすい身体的負担や、精神的負負担を軽減するための支援ができる
- 安全管理・感染管理に関する知識が豊富であり、安全な医療環境に整えることができる

働きやすさ確保のための環境整備

- 多職種マネジメントの経験があり、チーム医療のキーパーソンとして組織改革プロセスを具体的に支援できる
- 多様な働き方を推進し組織運営している経験からアドバイスができる

働きがいの向上

- 看護実践能力クリニカルラダーの作成や運営方法のノウハウがあり、教育支援ができる
- ナレッジマネジメント、モチベーションマネジメント支援ができる
- 目標管理プロセスの実践経験からPDCA支援ができる