

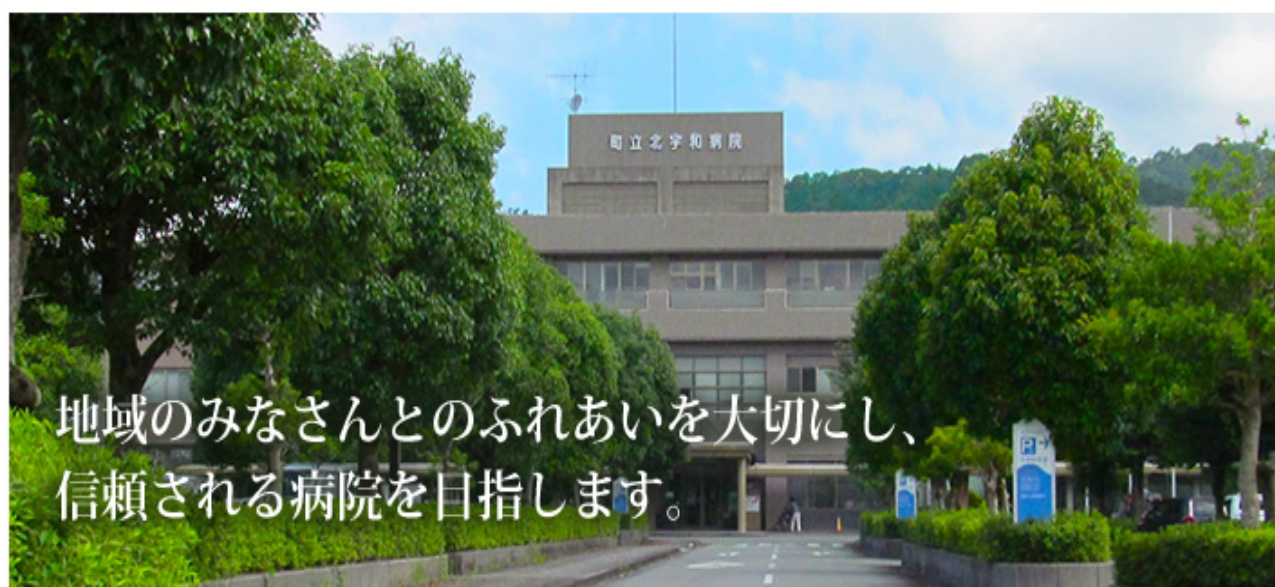
【事例発表 3】

働き続けられる職場づくり

鬼北町立北宇和病院

看護 副院長・惣谷 和子

病院の紹介



基本理念：誠意、努力、信頼

 鬼北町立
北宇和病院
社会福祉法人旭川荘（岡山市）
指定管理者



愛媛県北宇和郡
鬼北町大字近永455番地1



病院概要

開設者	鬼北町	
指定管理者	社会福祉法人旭川荘（岡山市）	
開院	平成18年4月1日	
診療科	内科、整形外科、リウマチ科、泌尿器科、 小児科（休診中）、皮膚科（休診中）	
病床数	100床 一般病棟（55床） 療養病棟（45床）	
一般	地域一般入院料 1	13 : 1
	平均在院日数	19.6日
療養	療養病棟入院料 2	
附帯事業	訪問看護事業（北宇和訪問看護ステーション）	

職員数 R1. 8. 1現在 (H29年度との比較)

医師	6.4人	PT	3.0人
看護職員 看護師38.6人 准看護師7.3人	45.9人	OT	2.0人 (1人増)
看護補助者	8.0人 (4.5人減)	管理栄養士	2.6人 (0.6人増)
薬剤師	1.2人 (0.2人増)	MSW	1.0人
検査技師	2.0人	リハビリ補助者	1.6人
放射線技師	2.0人	整備員	1.55人
医療秘書	1.0人	調理員	委託から病院雇用 (5.75人増)
		事務	4.0人
		合計	91人 ⁴

1 医療勤務環境改善の取組みの背景

- 経営面では人件費率が高く、赤字
- 労務面では応募が少なく人手不足



まずは勤務環境を改善し、経営改善にも繋がっていきたい



H29.2

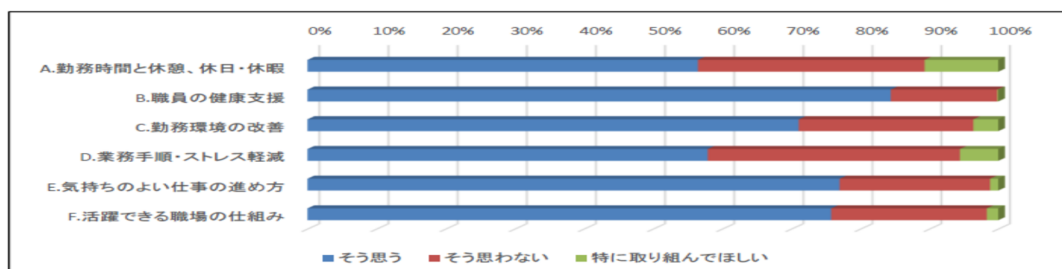
愛媛県医療勤務環境改善支援センターの個別相談会に参加

2 医療勤務環境改善の取組み内容

職員に対して勤務環境チェックリストのアンケート調査を実施 (H29年5月)

勤務環境チェックリスト(簡易版チェックリスト) 集計1

対策項目	回答件数				回答割合				DI
	そう思う	そう思わない	特に取り組んでほしい	合計	そう思う	そう思わない	特に取り組んでほしい	回答なし	
A.勤務時間と休憩、休日・休暇	284	165	54	503	56.5%	32.8%	10.7%	100.0%	12.9
B.職員の健康支援	544	100	1	645	84.3%	15.5%	0.2%	100.0%	68.7
C.勤務環境の改善	157	56	8	221	71.0%	25.3%	3.6%	100.0%	42.1
D.業務手順・ストレス軽減	228	144	22	394	57.9%	36.5%	5.6%	100.0%	15.7
E.気持ちのよい仕事の進め方	384	109	6	499	77.0%	21.8%	1.2%	100.0%	53.9
F.活躍できる職場の仕組み	181	54	4	239	75.7%	22.6%	1.7%	100.0%	51.5



6

H29年度

勤務環境チェックリスト集計結果の概要

基本的には全ての基本項目で半数以上は満足しているという結果であったが、個別の項目では以下のような傾向があった。

・満足度が低かった項目

- 「職員の確保に経営側が努力している」
- 「病院の運営に関して職員の意見も傾聴している」

・特に取り組んでほしい項目

- 「休日、年次有給休暇が取れる」
- 「職員の業務量を軽減することが経営者側によって検討されている」

7

医療勤務環境改善の取組み開始

H29.12～

- ・ 課題抽出と目標設定
- ・ 計画の策定
- ・ 実施
- ・ 評価
- ・ 改善



8

現状診断・対策立案

ミッション (理念)

誠意・努力・信頼

地域の皆さんとの触れ合いを、大切にし、信頼される病院を目指す。

10

ビジョン (中期的な目標)

安全で質の高い医療の提供を行い、スタッフが、生き生きと働き続ける。

11

勤務環境の現状

- ・希望する時に休みが取れない
- ・時間外勤務（サービス早出・残業）が多い
- ・看護職員の離職者が多く、補充できない
- ・夜勤免除者がいる
- ・休み希望を優先すると希望しない人に負担がかかる
- ・看護補助者に対する目標管理の負担
- ・有給休暇の取得率が低い(部署による差)
- ・29年度退職者（看護補助者4.5名）
- ・30年度退職者（看護職員3名）
 - 30年4月（看護職1名）転勤
 - 5月（看護職1名）退職
 - 8月（看護職1名）退職

12

勤務環境改善目標

個々のニーズに対応した職場環境の整備

①働き方・休み方改善

- ・計画的な有給休暇取得の促進
(H29年度より取得日数が増える)
- ・業務改善による時間外労働時間短縮・・・
(H29年度より減少する)
- ・連続休暇・誕生日休暇・研修休暇等、希望どおりの取得ができる
- ・30年度予定退職者以外の離職者ゼロを目指す

②働きがいの向上

13

目標と現状のギャップ

- 定時に終われない部署がある
- 公休の消化優先で、有給休暇を希望する時に取得できない
- 臨時職員と正規職員の特別休暇取得に関する差がある
- 時間外勤務の申請がしにくい

14

ギャップが生じている原因

- 部署により、朝から休みにくい
- 1人職場は休みがとりにくい
- 雇用希望者がなく離職者の補充ができない

15

対策 29年度の取組み

誰もが必要なときに休暇を取りやすい環境整備

院内での応援体制の確立

業務改善による、残業時間の削減(各部署)

時間外職員研修の負担軽減

職員に対する休み・勤務希望調査

16

年休、(特休) 看護休・家族休・介護休 取得に関するアンケート

年休、子の看護休・家族休・介護休 取得に関するアンケート

勤務環境改善委員会
アンケート期限 H30年2月16日(金) 部署名()

※ 氏名は不要です

勤務環境改善委員会では、働き方・休みに関する内容について取り組んでいきます。アンケートは、勤務環境改善の取り組みのための資料とさせていただきます。個人情報を漏らすことはありません。ご協力をお願いいたします。

以下の、1～3の質問に対して(はい、どちらかと言えばはい、どちらかと言えばいいえ、いいえ)の4つの中から該当するものに○をつけてください。

「どちらかと言えばいいえ」、又は「いいえ」と答えられた方は、その理由と希望する改善点等を必ず、記入して下さい。

1. 「年休」について

1) あなたのH29年4月～12月末段階での取得日数 (日 時間)

2) 希望する時に取得できていますか?

はい どちらかと言えばはい どちらかと言えばいいえ いいえ
理由 ()

3) 取得状況に満足していますか?

17

三交替勤務に関するアンケート調査

看護課

H30. 2

3 交替勤務に関するアンケート調査

看護課

1 病棟 ・ 2 病棟 氏名 ()

3 交替勤務者用のアンケート調査です。
個人のライフスタイルに合わせた勤務表作成、勤務環境改善に役立てるための資料とさせていただきます。 個人情報を漏らすことはありません。

毎月の勤務表で、「こんな勤務は過酷だ」「自分はこんな勤務は組んでほしくない」等という勤務がありますか？

※できる限り希望を取り入れたいので、自分の体調等や家庭環境で出来ない勤務を記述してください。

勤務例) 深深・準準・早深・日深・深日・休深・深休・遅遅準準 等

18

対策 30年度の実施

応援体制を確立し、働きやすい環境を整備する

- ・ 旭川荘南愛媛病院との応援体制の確立 (コメディカル)
- ・ 1人部署の人員確保
- ・ 部門間での応援体制の確立

有給休暇の取得促進 (計画的)

- ・ 連続休暇、誕生日休暇(有給)、研修休暇(有給)など休暇取得の推進

特別休暇(家族休・子看休・介護休など)の取得促進

職員のワークライフバランスを考慮した勤務表の作成(看護課)

- ・ 1人1人の、休み・勤務形態など希望を考慮する
- ・ 勤務形態の検討(看護課 病棟)

三交替勤務から、希望者に対する二交替勤務の導入

看護補助者の目標管理を廃止し、看護補助者の精神的負担軽減を図る

時間内職員研修の企画

業務改善による働きがいの向上

19

看護課の取組み

看護職員平均年齢 47.17歳
看護補助者平均年齢 49.63歳

20

H30年度 看護課目標

働き続けられる職場づくりをめざして

1. 安心・安全な看護サービスを提供します。
2. **経営参画の意識を持ち、看護業務の効率化と経済性を考えた業務改善を行います。**

看護課

・職員のワークライフバランスを考慮した勤務表の作成

- ・ 1人1人の、休み・勤務形態など希望を考慮する
- ・ 勤務体制(早出・遅出) の時間変更
- ・ 三交替制勤務から、希望者による二交替制勤務の導入

対象： 一般病棟 看護師4名（18名中）
（ H31年2月～R元年現在 ）

22

9月勤務表 例

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
日	公休	公休	日	日	遅	準/深
日	月	火	水	木	金	土
8	9	10	11	12	13	14
明	公休	日	遅	公休	準/深	明
日	月	火	水	木	金	土
15	16	17	18	19	20	21
公休	公休	公休	日	準/深	明	公休
日	月	火	水	木	金	土
22	23	24	25	26	27	28
日	日	公休	公休	日	遅	準/深
日	月	火	水	木	金	土
29	30					
明	公休					

23

- 看護長に遅出勤務を導入（平日5人平均月4回）

H30年4月～

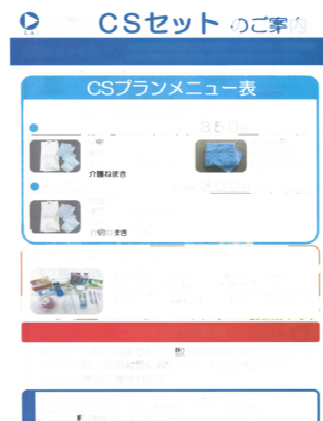
遅出Ⅱ勤務（10：15～19：00）
夕方入院時間帯の病棟応援

- 入院（ケアサポート）セットの導入

H30年5月～

目的

院内感染対策
手ぶら入院による患者の負担軽減
手厚い看護サービス提供
看護師の入院にかかる時間の短縮



24

外来

看護職員 8.5名
看護補助者 1名

業務の効率化を意識した病棟リリース
業務体制を目指します

- 1) 1・2病棟のリリース業務内容を明確にする
- 2) 外来業務の効率化を意識し病棟リリース業務の時間を昨年より増やす



25

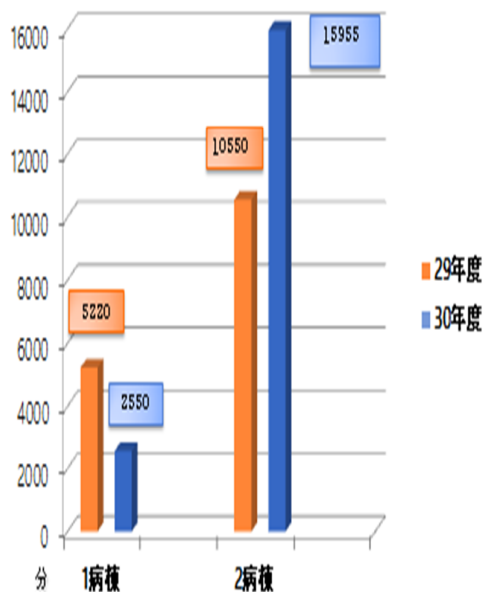
各病棟リーフ業務内容

2病棟	1病棟
入浴に関する事 【入浴介助・搬送】 オムツ交換・昼夜交換	13:00
	13:30 清潔整理
	14:00 オムツ交換
	15:00 検査出し
	着床・分娩後している分 翌日入院予約ベッド作成 入院がなければ受け入れの準備、ネーム作成等 感染性・非感染性のゴミの作成 翌日のお薬が上げればネーム等作る ナースコール対応 注入院準備・実施 オムツ交換・昼夜交換
	15:45 オムツ交換・昼夜交換
	※忙しい中での業務 (数回により作業までには対応、当日業務のごまかり)

外来の業務改善内容

- 書類
- お薬(月々)
- 予約票のチェック
- データ取り
- 翌日受診の準備
- 泌尿器科・内視鏡の片づけ
- ※午後の入院アナムネ聴取
- ※内視鏡の件数が少ない場合は片付の対応へ

リーフ業務時間の比較



外来看護師が行う病棟業務

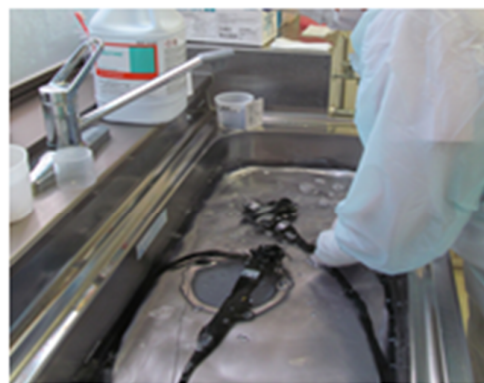
- 午後からの予約外入院患者の入院情報収集・アナムネ聴取・入院カルテ（看護記録Ⅰ）への記録

The image shows a screenshot of a medical record form, likely for nursing documentation. It contains various fields for patient information, medical history, and nursing observations. The form is organized into sections, with some fields containing text and others containing checkboxes or numerical values. The text is in Japanese and appears to be a standard form used in a hospital setting.

部署を超えた看護補助者の業務 (外来看護補助者による)



処置カート内の定数補充・チェック



内視鏡室カメラの洗浄

28

内科診察室の机上 5S活動



○ ゴチャゴチャ



● デスクトップを机の下に配置



医療図書スペース

29

一般病棟

看護職員 17.8名
看護補助者 3名



業務改善

目標

- 業務改善に取り組み、質の良い看護を提供すると共に働きやすい職場をつくります。



30

5 S活動

～入院（ケアサポート）セット

棚の整理～



31

業務内容に関するアンケート

H31.1 業務改善係

1. タイムスケジュールはわかりやすいですか。わかりにくいところ、見直したらよいところはありませんか。

ある ない

[]

2. 業務内容で困っていることはないですか。

ある ない

[]

3. タイムスケジュールを修正し、業務内容を分担、整理したことで、患者ケアの時間が増えたと思いますか。

- ① 思う
- ② どちらかといえば思う
- ③ どちらかといえば思わない
- ④ 思わない

理由

[]

年休(家族休)取得に対するアンケート

H31.1 業務改善係

1. 年休(家族休)はとれやすいと思いますか。

- ① 思う
- ② どちらかといえば思う
- ③ どちらともいえない
- ④ どちらかといえば思わない
- ⑤ 思わない

理由()

2. 年休(家族休)はとれていますか。

- ① 思う
- ② どちらかといえば思う
- ③ どちらともいえない
- ④ どちらかといえば思わない
- ⑤ 思わない

理由()

3. 年休(家族休)は希望通りとれていますか。

- ① 思う
- ② どちらかといえば思う
- ③ どちらともいえない
- ④ どちらかといえば思わない
- ⑤ 思わない

理由()

4. どのようになれば年休(家族休)取得に対する満足度が上がるとお思いますか。

5. 4を実現するための具体的な方法を記入して下さい。

- ・業務内容に関するアンケート実施
- ・年休取得に対する満足度アンケート実施

タイムスケジュールの見直し・修正

環境整備の時間 内容修正
業務の分担・整理ができた
患者の所へ行く回数・時間が増えた



患者ケアの時間が増えた
とは感じていない



看護計画見直し・修正が不十分

満足度調査

昨年度より、年休取得率は**上昇**
しかし、満足度は**上がっていない**…。

課題

療養病棟

業務改善グループ

看護職員 12.6名
看護補助者 4名



目標1

業務量に合わせた勤務改善を行う

目標2

スタッフ間で遠慮ない自由な年休取得を目指す

34

目標1

業務量に合わせた勤務改善を行う

活動計画

①業務改善を行い、タイムスケジュールを調節する

- × 変更したタイムスケジュールにそって修正しながら業務を行なっていた
- × スタッフの意見を取入れタイムスケジュールの追加修正を行った



35

目標2

スタッフ間で遠慮ない 自由な年休取得を目指す

活動計画

- ① 年3日希望年休を取得する
- ② 土・日・祝日に業務に支障がない範囲で1～2時間
時間休を取得する
- ③ アンケート実施と集計

× 時間休取得平均10.7時間取得できた(2月末時点)

× 年休取得はモチベーションアップに繋がる



36

業務改善内容

看護師の転入にかかる時間短縮

看護長による情報収集・記録(看護記録II)

看護記録II	
<p>看護士名</p> <p>所属病室</p> <p>1. 転入が認められる理由</p> <p>2. 看護記録IIに関する事項</p>	<p>3. 看護記録IIに関する事項</p> <p>4. 看護記録IIに関する事項</p>

37

レクリエーション

風船バレー



俳句



タクティールケア勉強会

一般的なマッサージのように人体のツボや筋肉を刺激するのではなく、患者様の皮膚に優しく継続的に触れることで不安を和らげる効果がある



触れる



医療勤務環境改善の取組み内容

職員に対して勤務環境チェックリストのアンケート調査を実施 (H30年12月)

勤務環境チェックリスト (簡易版) 集計1 H29・30年度比較

項目	H29年度	H30年度			
		実施	未実施	改善	未改善
1. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っている	100%	100%	100%	100%	100%
2. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っていない	0%	0%	0%	0%	0%
3. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っているが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
4. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っていないが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
5. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っているが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
6. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っていないが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
7. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っているが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
8. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っていないが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
9. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っているが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
10. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っていないが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
11. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っているが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
12. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っていないが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
13. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っているが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
14. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っていないが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
15. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っているが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
16. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っていないが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
17. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っているが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
18. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っていないが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
19. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っているが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
20. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っていないが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
21. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っているが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
22. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っていないが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
23. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っているが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
24. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っていないが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
25. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っているが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
26. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っていないが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
27. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っているが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
28. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っていないが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
29. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っているが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%
30. 業務時間外に業務連絡が可能な体制が整っていないが、改善の余地がある	0%	0%	0%	0%	0%

勤務環境チェックリスト(簡易版) 集計1

H29・30年度 比較

一般職員		回答件数					回答割合				DI
対策項目	チェック項目 現在の職場におけるあなたの実感を回答してください。	そう思う	そう思わない	特に取り組んでほしい	回答なし	そう思う	そう思わない	特に取り組んでほしい	回答なし		
A.勤務時間と休憩、休日・休暇	1 休日、年次有給休暇が取れる	H29年	38	24	21	2	44.7%	28.2%	24.7%	2.4%	-8.2
		H30年	51	17	3	2	62.2%	20.7%	15.9%	1.2%	25.6
	4 職員の仕事量は適切だと思う	H29年	37	38	10	1	43.0%	44.2%	11.6%	1.2%	-12.8
		H30年	51	25	2	4	62.2%	30.5%	2.4%	4.9%	29.3
D.業務手順・ストレス軽減	20 職員の業務量を軽減することが、経営者側によって検討されている	H29年	31	37	12	0	38.8%	46.3%	15.0%	0.0%	-22.5
		H30年	35	33	6	8	42.7%	40.2%	7.3%	9.8%	-4.9
E.気持ちのよい仕事の進め方	27 病院(診療所)の運営に関して、職員の意見も傾聴している	H29年	31	45	4	6	36.0%	52.3%	4.7%	7.0%	-20.9
		H30年	47	23	4	6	57.3%	28.0%	4.9%	9.8%	24.4

3 勤務環境改善の成果

職員数不足 (29年度より4.5名減・30年度3名減)を、部署・職種間を超えた応援体制で対応

- 応援体制の確立

- 部門間での応援体制の確立

- 放射線技師による病棟～レントゲン室間の担送患者の移動援助

- 1人部署に対して

- 旭川荘南愛媛病院からの応援体制

- 週1日(8H)0.2人の増員による休暇取得

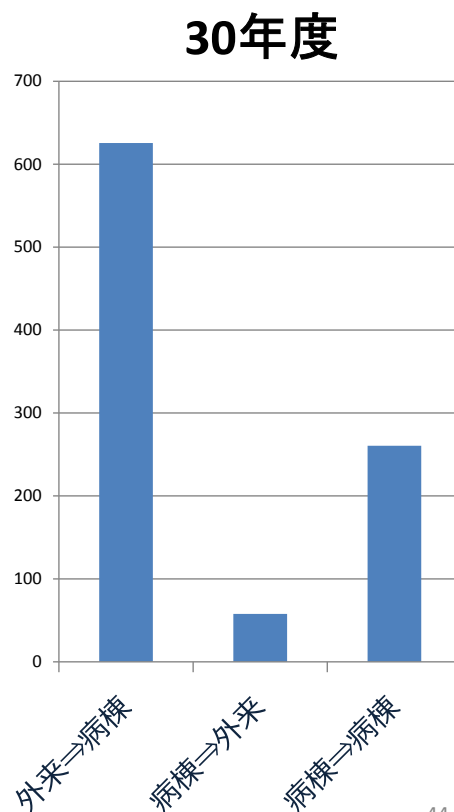
○看護課 部署間

看護職員応援時間

外来→病棟 年**625**時間

病棟→外来 年 **24**時間

病棟→病棟 年**260**時間



44

正規看護職員

○有給休暇の取得日数アップ

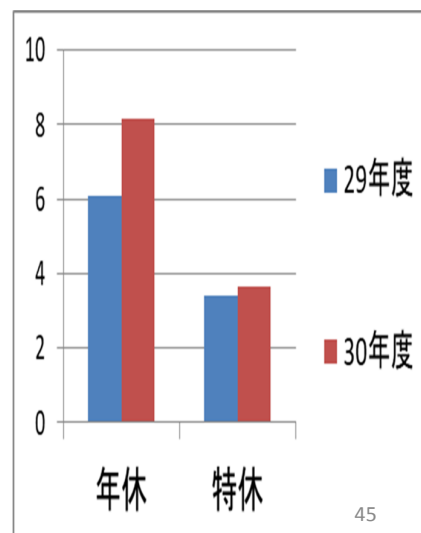
(H29→H30年度)

年間 **6.79**日 → **8.12**日

特別休暇の取得日数アップ

(家族休・子看休・介護休など)

年間 **3.4** 日 → **3.6** 日



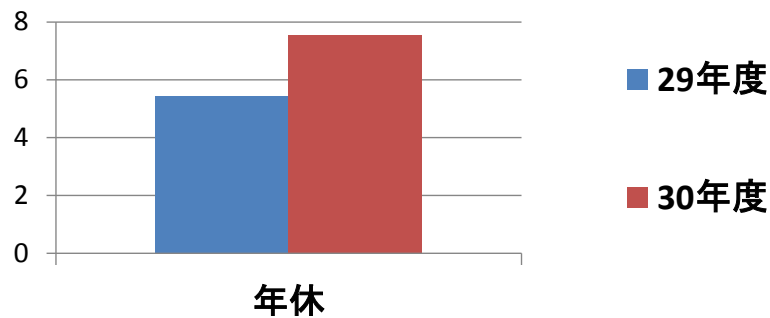
45

臨時看護補助者

○有給休暇の取得日数アップ

(H29→H30年度)

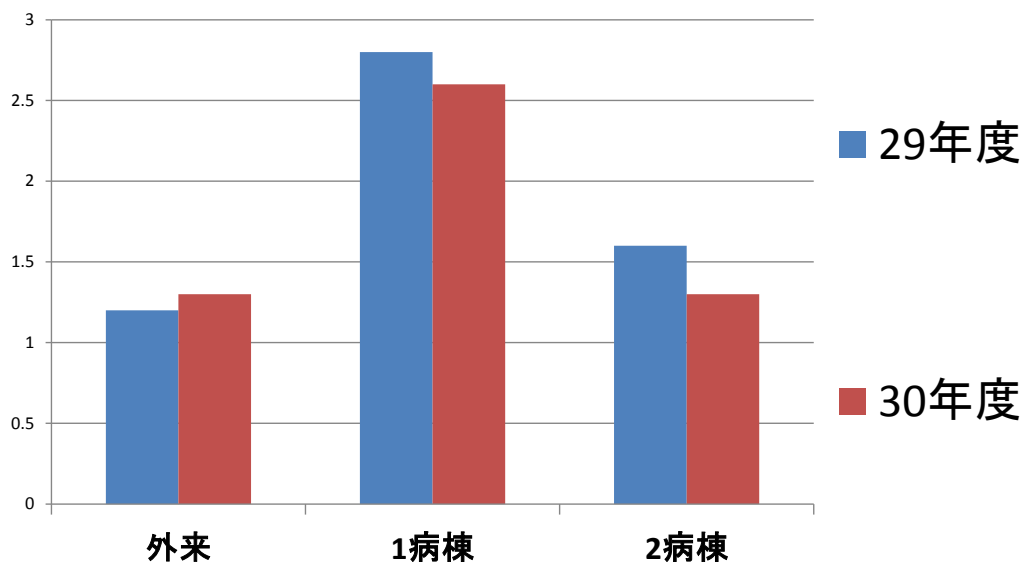
年間 **5.44日** → **7.55日**



46

● 時間外労働時間の短縮 (看護課)

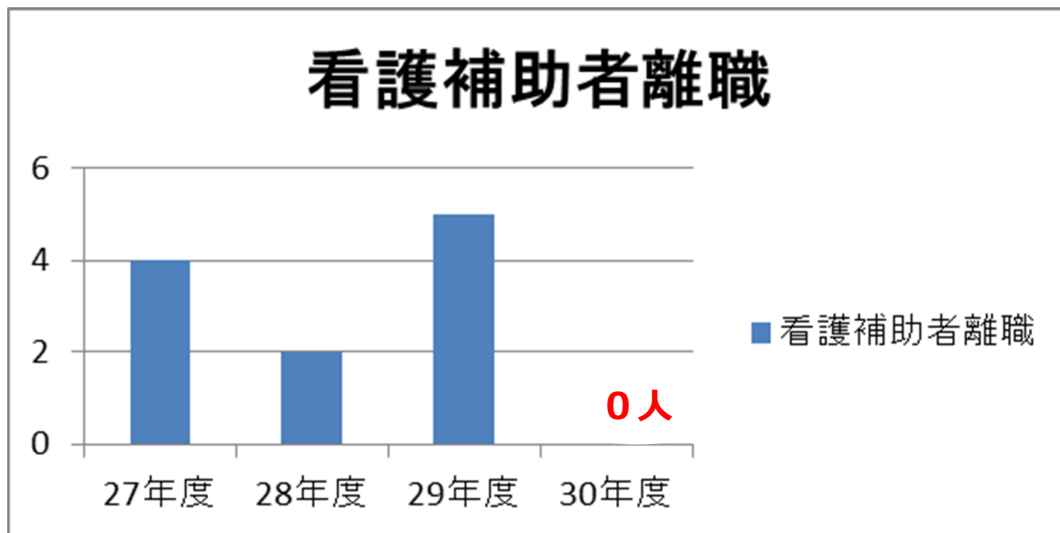
看護職員 1 人当たりの月平均時間外労働時間



47

- 看護補助者の離職防止

H30年度看護補助者 離職者 0人



48

- 労務環境改善

検査技師の早出勤務導入

(H30年4月1日～)

栄養士の早出・遅出勤務導入

(H30年4月1日～)

三交替制勤務＋二交替制勤務の導入

(H31年2月1日～)

49

二交替制勤務者の声

- 日勤深夜の勤務がなくなり、休息を取り、夜勤に臨めるようになった。
- 三交替では、ほとんど仮眠できず深夜入りしていた。
- 深夜勤務前のピリピリした精神状態がなくなった。
- 家族との時間が増え、家族もとても喜んでいる。

50

4 医療勤務環境改善の今後の取組み

• 勤務環境改善委員会の継続

R元年度は安全衛生委員会の中で年3回を
拡大安全衛生委員会とし継続する。

職員の健康管理

経営改善

患者サービスの向上

働き続けられる職場づくり

51

5 これから取組まれる医療機関へ

- トップダウン
- 取組みは皆の力で
- 結果をだす
- やりがいを持ち
- 歩み続けること

52



ご清聴ありがとうございました

53