

## 【事例発表①】

# 働き続けられる職場環境づくり

医療法人 医仁会 武田総合病院  
副看護部長 山本美紀

# 心と心、地域社会との間にかけ橋を



**+**  
医療  
サービス  
のご案内



**人**  
各種健診  
人間ドック  
のご案内



**♥**  
介護・福祉  
サービス  
のご案内

## 武田病院グループの医療体制

地域医療計画に対応

【各項目をクリックすると該当施設が表示されます。】



救急医療



がん



脳卒中



急性心筋梗塞



糖尿病

## 施設のご案内

武田病院グループは、保健・医療・福祉のトータルケア。医療・福祉関連施設の連携、最新の技術と設備で、皆さまに安心を提供いたします。



### 病院・医療施設

京都府下に9の病院（うち5病院が救急告示病院）と、診療所等の医療関連施設で、健診センターや福祉施設と連携し、地域の皆さまに信頼される医療を提供します。



### 健診センター

多様化する疾病の早期発見・予防のために、高度な医療・最新の技術の積極的な導入を図り、人間ドック・定期健診などを実施。幅広い角度から健康的な生活をサポートします。



### 介護・福祉施設

武田病院グループでは、施設から在宅まで地域で生活されている高齢者の皆さまのさまざまなニーズにお応えできる、総合的なサービスの提供を行っています。



### 24時間 救急体制

24時間365日受け入れ体制を整えています。



### シャトルバス 定期便

# 医仁会武田総合病院

◇病院開設 1976年

- ・急性期病院  
救急医療 総合医療 先駆的医療  
地域医療連携
- ・臨床研修指定病院
- ・京都府がん診療推進病院
- ・日本医療機能評価機構認証病院



【 病院経営理念 】 “**思いやりの心**”

- 私たちは 常に“思いやりの心”をもち、患者さんに信頼される病院でありたい。
- 私たちは 人々の生命の尊厳に対する希求、健康への願いに対するニーズに応え、地域社会に信頼される病院でありたい。
- 私たちは お互いに尊敬と協調の心をもち、職員相互が信頼しあう病院でありたい。

- 許可病床数 : 500床(運用病床 460床)
- 一般病棟入院基本料: 7対1 10病棟(443床)
- 特定入院料: ICU(10床)  
SCU(3床) HCU(4床)

平成28年1月1日

**【平成26年度実績】**

1日平均入院患者数 : 383.6人

月平均手術件数 : 251.7件(72.3% 全麻件数)

平均在院日数 : 15.6日

1日平均外来患者数 : 1107.1人

月平均救急患者搬送件数: 343.0件

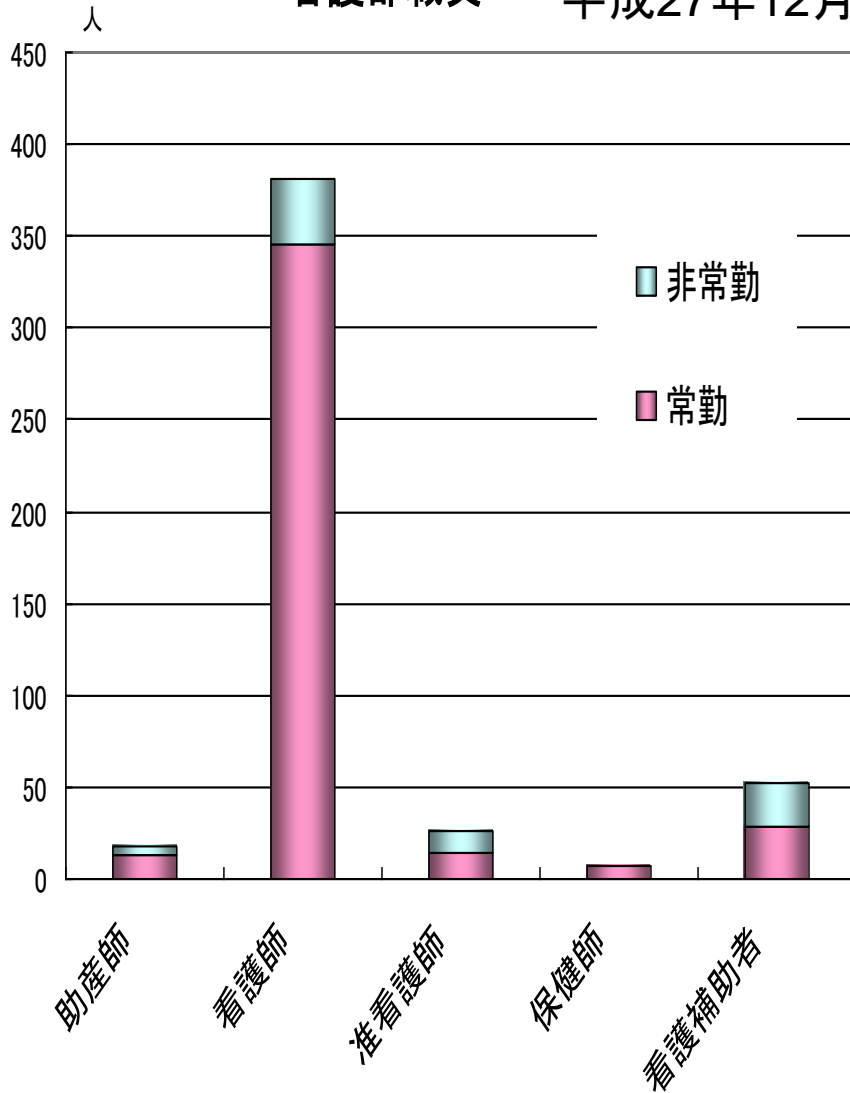
救急搬送からの入院率43.3%

## \* 医仁会武田総合病院 看護部の特色

- **地域の中核病院**として、患者さんや地域の期待に応えることを第一に考え、  
**救急医療から回復期までの総合診療体制**の中で、  
**安全・安心な質の高いケア**を提供しています。
- 21診療科を標榜し、病棟ではそれぞれに専門的な看護を展開しているため、**幅広い領域での看護**が学べます。
- 患者さんとのコミュニケーションを大事に**患者参画の看護**を  
実践しており、患者さん・ご家族から好評を得ています。
- 認定看護師や学会等資格認定の看護師も活躍しています。

# 看護部職員

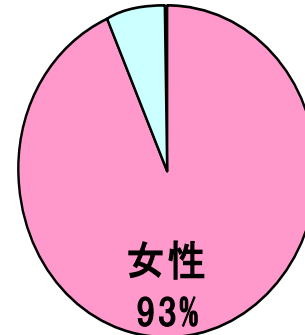
平成27年12月現在



## 看護職員性別

男性

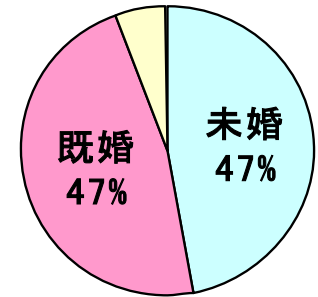
7%



## 看護職員未婚既婚

S

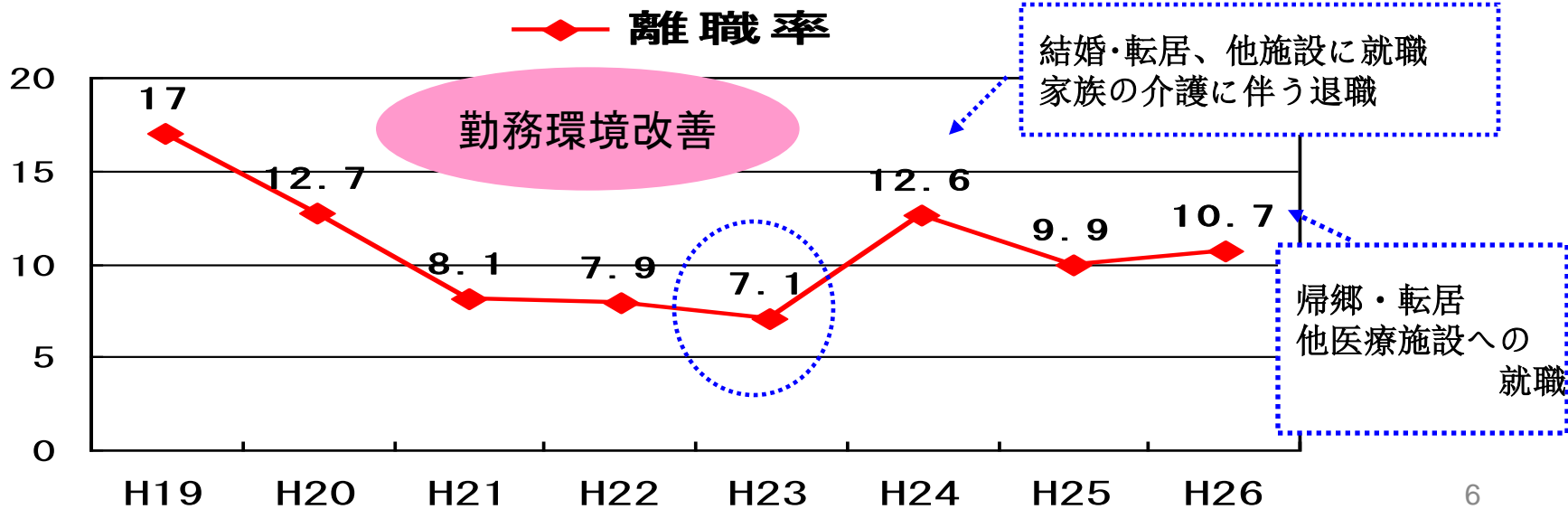
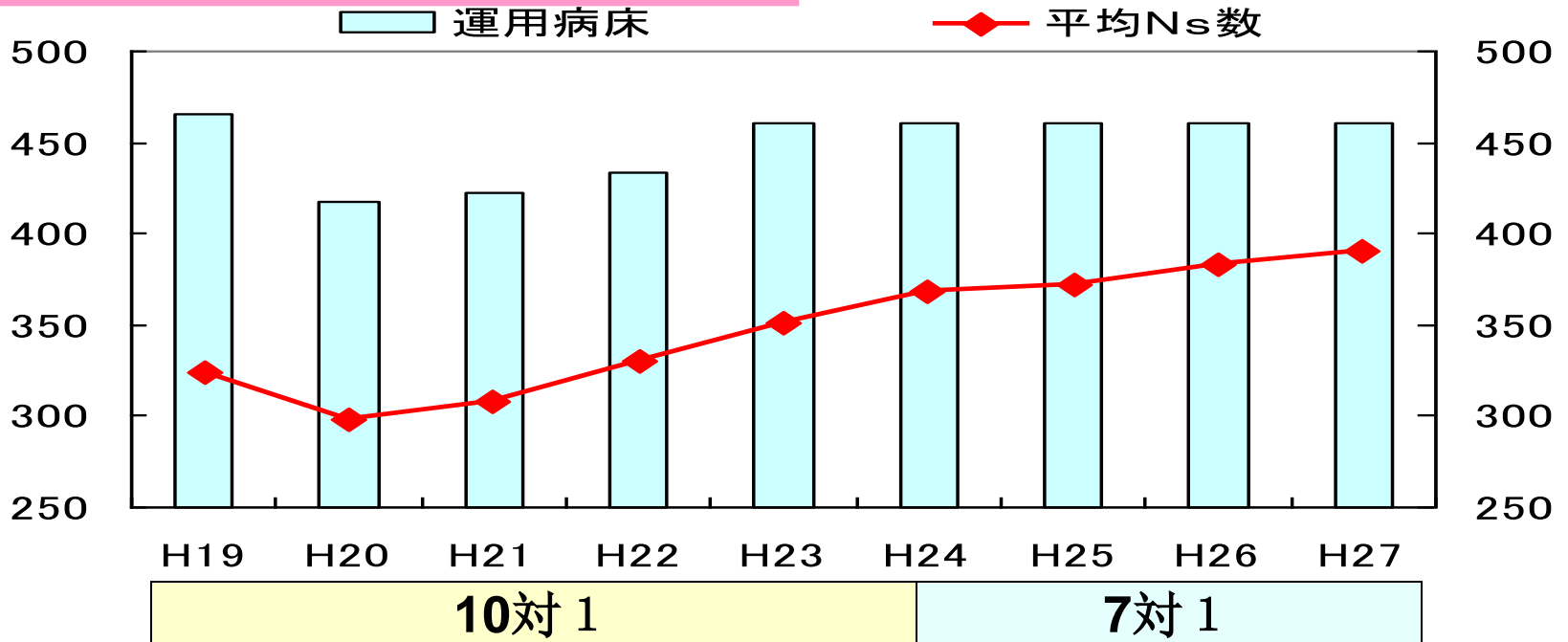
6%



**看護職員(483名)**  
**平均年齢 36.8歳**  
**資格取得後 10.7年**  
**平均在籍年数 7.7年**

**認定看護管理者 2名**  
**認定看護師 11分野 13名**

# 運用病床数と常勤看護職数(年間平均)



## 看護部目標の変遷

平成20～22年度

**いきいきと働ける職場**づくりをめざします。

- 1) ワーク・ライフ・バランスの充実
- 2) 労働環境の整備
- 3) 目標管理制度による支援体制の強化
- 4) キャリア開発システムの再構築(CNの育成)

平成23年度

**働きがいのある職場**づくりをめざします。

平成24年度

**働き続けられる職場**づくりをめざします。



日本看護協会

「看護職のワーク・ライフ・バランス(WLB)推進  
ワークショップ」

京都府看護協会 平成23・24年度 参加

## 労働環境の改善推進とキャリア形成支援

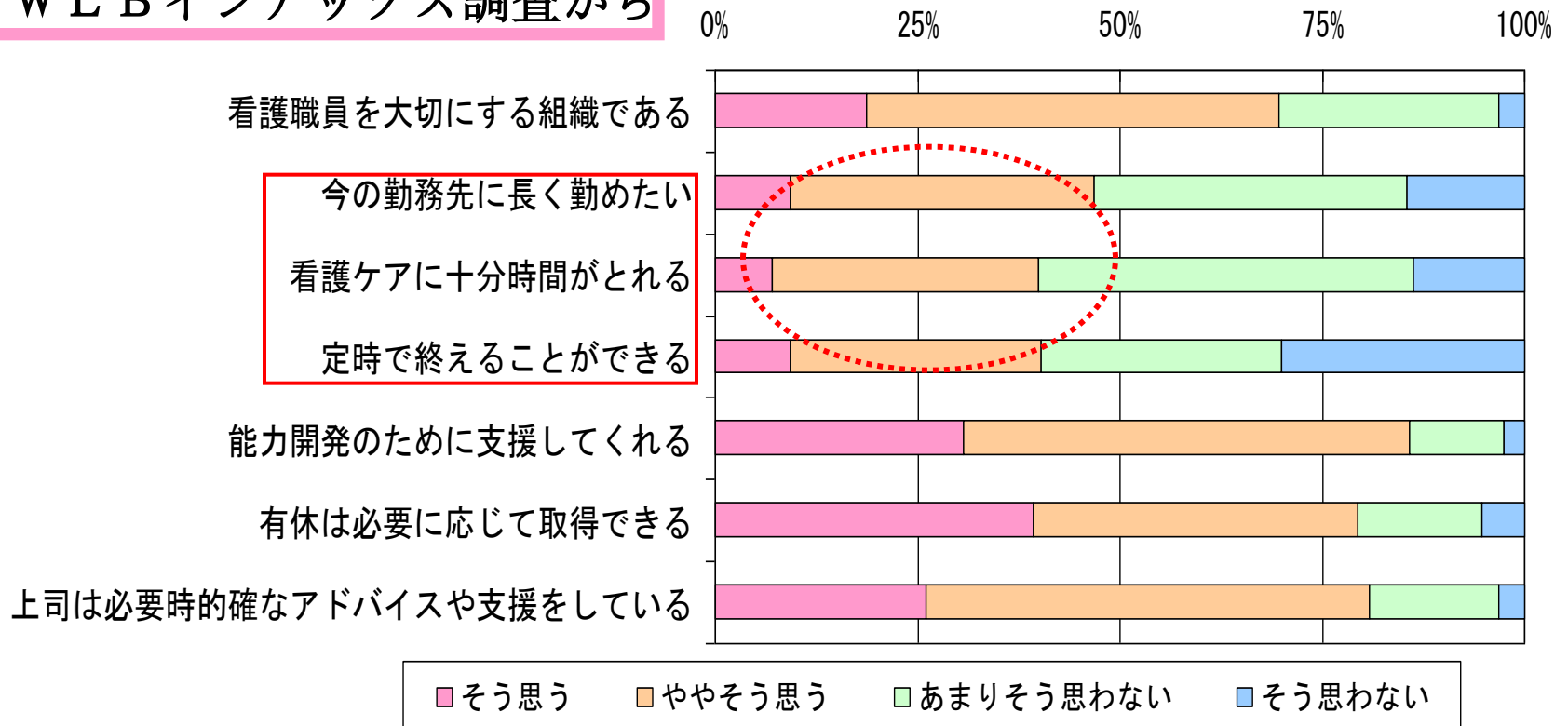
看護部職員の一人ひとりが誇りをもって

看護の仕事に向き合きあえる労働条件・労働環境づくりを  
進めていくことが、より納得のいく看護の提供に繋がる・・・

“みんなで築こう！働き続けられる職場環境づくり”

受身的な姿勢 ⇒ 能動的な姿勢への意識変革

## 6月WLBインデックス調査から



### 働き続けられる職場にするために...

- \* かえる(業務をもらう気持ち、引き継ぐ気持ち。会議・研修は時間内)
- \* 職員の確保 応援ナースの活用
- \* 認定看護師の育成・支援(受講支援システム、受講費用など貸与制度)
- \* 多様な勤務形態(交代制夜勤の多様化、非常勤者の約25パターンの就業時間)
- \* 職員向けのパンフレット作成



# 看護職員に向けたパンフレット作成①



看護職の  
ワーク・ライフ・バランス

## 働き続けられる職場環境づくり キャリアを育み、伸ばし、 活かすために

### 目次

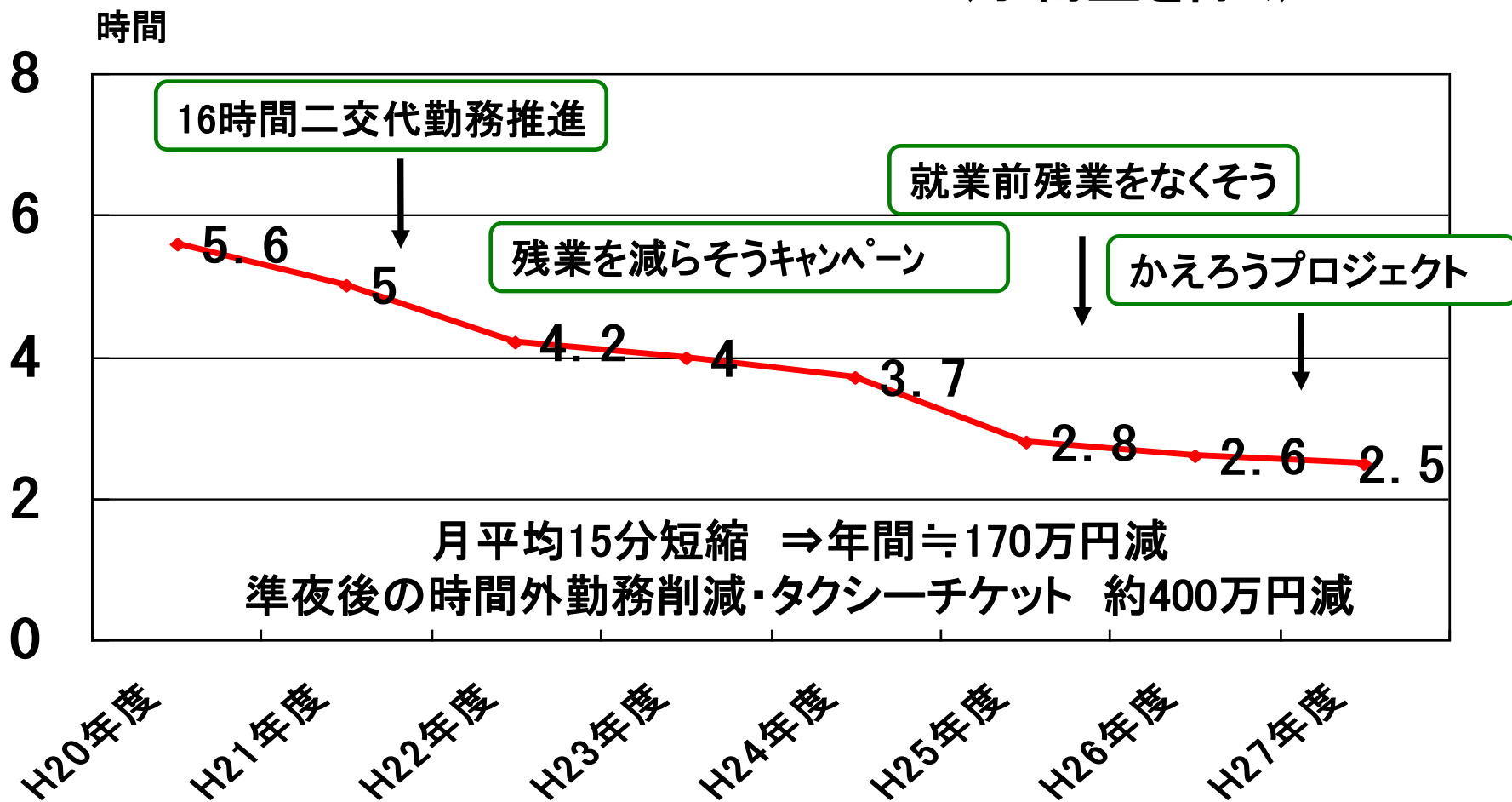
- I 有効な休暇の取得支援
  - 1. 休暇について
    - 年次有給休暇・夏季休暇・特別休暇
    - 生理日の就業が著しく困難な場合の措置
    - 病気休暇・休職等について
    - 子の看護休暇・介護休暇
- II 子育て支援に関する制度や支援
- III 多様な勤務形態
- IV キャリアアップ支援体制

就業規則より抜粋

# タイムマネジメントのしかけ

## 看護職 1人当たり月平均時間外勤務

(手術室を除く)



# 看護職員に向けたパンフレット作成②



看護職の  
ワーク・ライフ・バランス

## ママさんナースのためのしおり ママが安心して 働き続けられるために！

### 目次

- I 有効な休暇の取得支援
  - II 母性保護・母子保護のための制度について
  - III 子育て支援
  - IV 多様な勤務形態
  - V たけだ保育所 規定
- ワーク・ライフ・バランス：タイムスケジュール  
子どもがかかりやすい病気 一覧

就業規則より抜粋

妊娠がわかれば  
パンフレットと書類

## ママさんナースが安心して 働き続けられるための環境整備

- 院内保育所 昭和54年開設【たけだ保育所】
  - 対象者 \* 生後3ヶ月以上3歳未満の乳幼児  
\* 3歳以上学齢に達するまでの幼児で  
公的な保育所の入所時間以外の時間で  
当保育所での保育が必要と認められる者  
\* 学齢に達するまでの幼児で、  
特別な事情がある場合
- 夜間・休日  
長期休み
- 約 1,000人が利用  
当院の看護師
- 夜間・休日保育スケジュールで対応(職員状況で相談)
  - 保育料 一人当たり ¥10,000 + おやつ代 ¥2,000
  - 病後児保育(京都市病後児保育施設)毎月5~10人

# 働きやすい職場環境づくりの主な取り組み

## 多様な勤務形態の推進

### 平成20年：正規職員短時間勤務導入

小学校3年生を修了していない子と同居し、養育する病棟・外来での夜勤勤務を行う看護職員が当該子を養育するために申請した場合は1週間の実働時間を37.5時間から30時間に短縮することができる。

給与・賞与・・・1/5 カット

- ・選択肢：1日の実働時間 6時間×5日 （3人が選択）  
1日の実働時間 7.5時間×4日 （19人が選択）

OFFの回数  
月13～14日

### 平成23年：1時間単位での時間有給休暇の取得可能

朝の送り、  
保育園・学校行事への参加

## 正職員短時間勤務制度利用者の役割

- 利用者 30人・・・常勤換算 24人（約－6人の換算）  
平均キャリア年数 11.9年  
平均在籍年数 9.1年

○キャリアのある看護師が多く、**質の高い看護実践**を提供

○後輩**育成**、看護学生の臨地実習**指導**

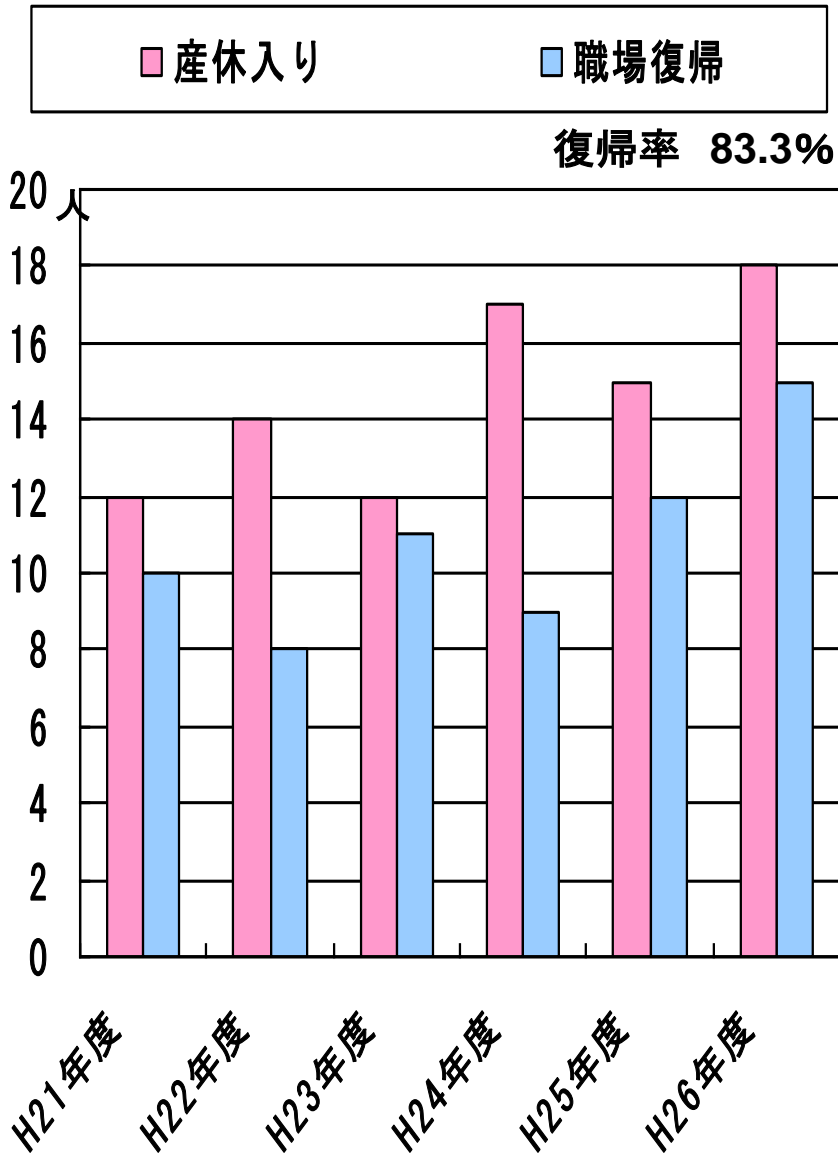
○チーム医療における**リーダーシップ**などに存在力を発揮

○キャリアが**継続**でき、さらに**可能性が拡大**する

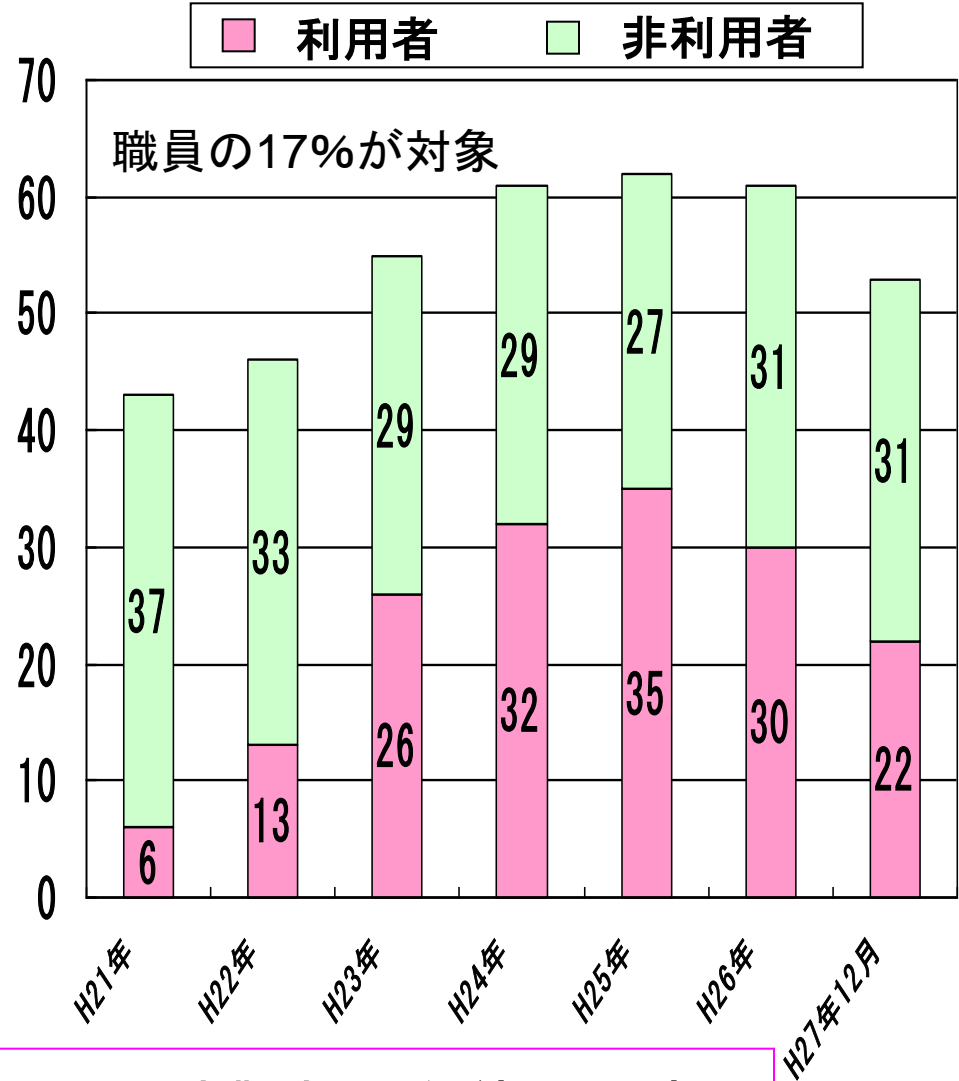
**管理者の考え方**を変化→仲間としての協力体制  
**お互いさま風土の構築**



# 「働き続けられる職場づくりをめざそう！」

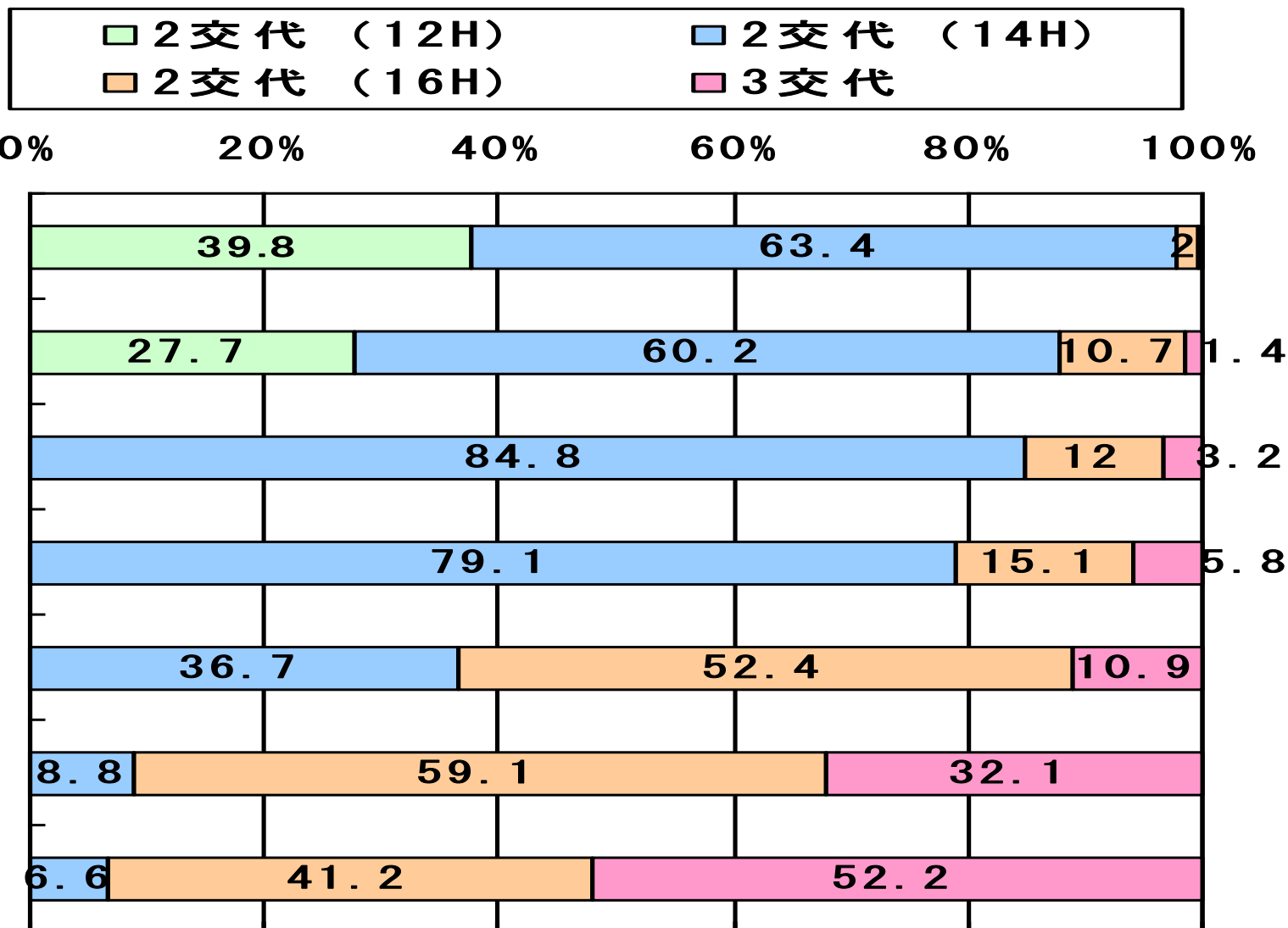


## 正職員短時間勤務制度利用状況



帰れる、夜勤時間の短縮により減少

# 夜勤・交代制勤務に関するガイドラインの活用



# 夜勤時間(3交代・16時間夜勤の廃止、12時間夜勤推奨)

- 日勤 8:30~17:00(実働 7時間30分)
  - 準夜 16:30~1:00 (実働 7時間30分)
  - 深夜 0:30~9:00 (実働 7時間30分)
  
  - 16時間夜勤 16:30~9:00 (実働 15時間)
  
  - 14時間夜勤 18:30~9:00 (実働 13時間)
  - 日勤2 8:30~19:00 (実働 9時間30分)
  
  - 12時間夜勤 20:45~9:00 (実働10時間45分)
  - 遅出3 12:30~21:00 (実働 7時間30分)
- セット勤務  
勤務変更など  
管理が大変
- セット勤務  
ではなく  
管理が容易

# 勤務線表; 変則二交代制; 12時間夜勤(3人夜勤の場合)

拘束時間	実働時間	休憩仮眠時間	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
日勤 8:30-17:00	7時間 30分	休憩 60分	[勤務線表: 日勤 8:30-17:00. 実働時間 7時間30分, 休憩60分. 勤務時間: 8:30-17:00. 休憩時間: 10:00-10:30]																									
日勤 8:30-17:00	7時間 30分	休憩 60分	[勤務線表: 日勤 8:30-17:00. 実働時間 7時間30分, 休憩60分. 勤務時間: 8:30-17:00. 休憩時間: 10:00-10:30]																									
夜勤A 20:45-9:00	10時間 45分	休憩90分 仮眠30分	[勤務線表: 夜勤A 20:45-9:00. 実働時間 10時間45分, 休憩90分, 仮眠30分. 勤務時間: 20:45-9:00. 休憩時間: 0:00-0:30, 1:00-1:30, 2:00-2:30, 3:00-3:30. 仮眠時間: 1:30-2:00. 引継ぎ時間: 2:30-3:00. 半OFF: 18:00-20:00]																									
夜勤B 20:45-9:00	10時間 45分	休憩90分 仮眠30分	[勤務線表: 夜勤B 20:45-9:00. 実働時間 10時間45分, 休憩90分, 仮眠30分. 勤務時間: 20:45-9:00. 休憩時間: 0:00-0:30, 1:00-1:30, 2:00-2:30, 3:00-3:30. 仮眠時間: 1:30-2:00. 引継ぎ時間: 2:30-3:00. 半OFF: 17:00-19:00]																									
夜勤C 20:45-9:00	10時間 45分	休憩90分 仮眠30分	[勤務線表: 夜勤C 20:45-9:00. 実働時間 10時間45分, 休憩90分, 仮眠30分. 勤務時間: 20:45-9:00. 休憩時間: 0:00-0:30, 1:00-1:30, 2:00-2:30, 3:00-3:30. 仮眠時間: 1:30-2:00. 引継ぎ時間: 2:30-3:00. 半OFF: 17:00-19:00]																									
遅出3 12:30- 21:00	7時間 30分	休憩 60分	[勤務線表: 遅出3 12:30-21:00. 実働時間 7時間30分, 休憩60分. 勤務時間: 12:30-21:00. 休憩時間: 15:00-15:30]																									

休憩時間
  仮眠時間
  引継ぎ時間

# 変則12時間夜勤の実際と効果

- 日勤 8:30～17:00(実働 7時間30分)
- 遅出3 12:30～21:00(実働 7時間30分)
- 12時間夜勤 20:45～9:00(実働10時間45分)

**12時間夜勤でも夜勤手当同様**

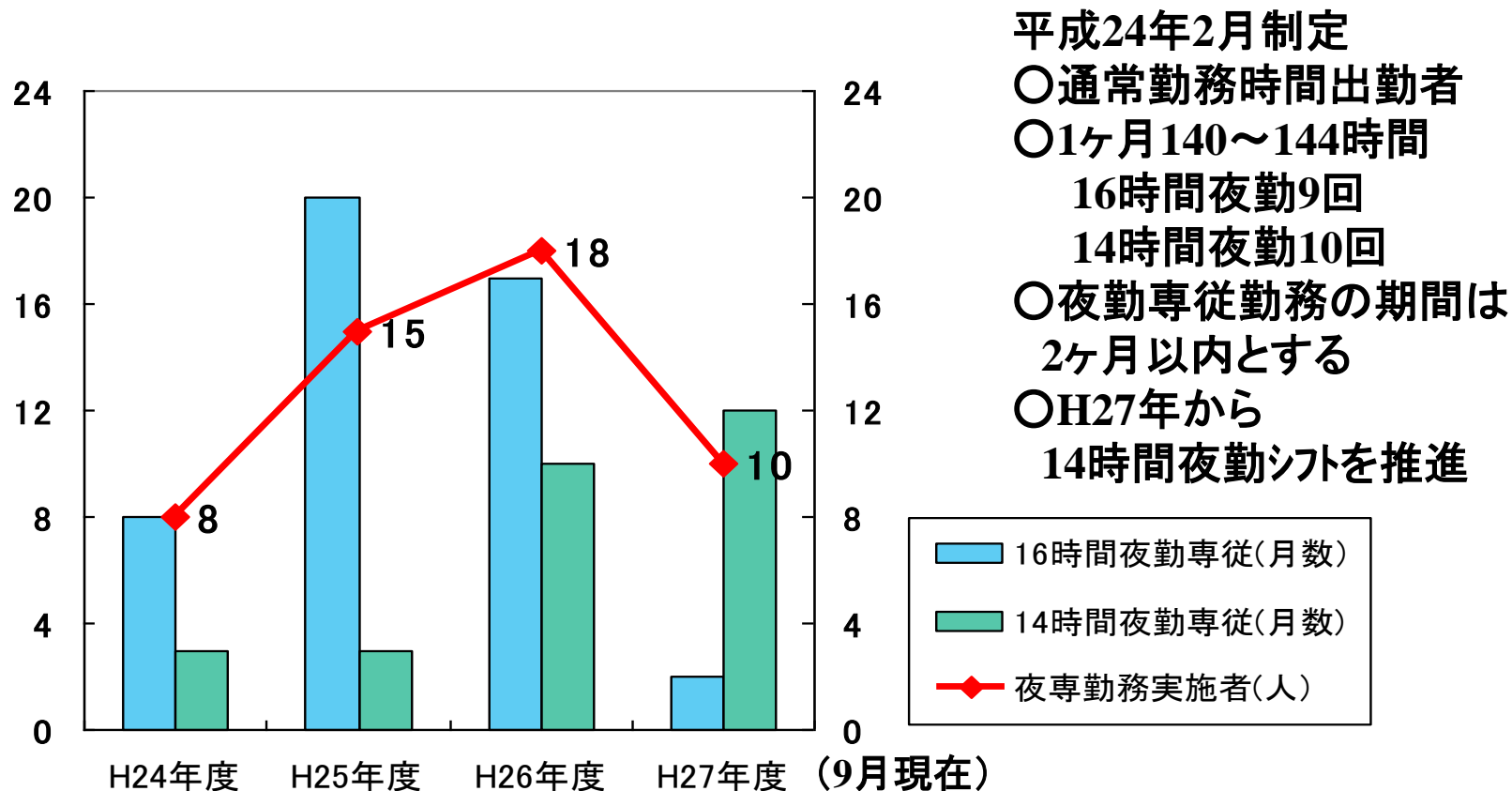
就業規則公休2日のみ半日使用可

→**月4回 12時間夜勤可能**

休み希望で効果的な有給使用

**12時間夜勤** 業務量の多い平日、在籍年数2年目以上  
子育て中看護師(回数増加)、3交代派

# \* 常勤看護師の夜勤専従勤務



- \* 夜勤専従シフト・・・3月・4月・5月(退職・入職異動時期)  
7月・8月・9月(夏期休暇)
- \* 夜勤専従勤務実施者・・・4～6年目が多い

# 今後の取組み

- 12時間夜勤率 45%目標
- 72時間以上夜勤者への手当ての検討と健康管理
- 夜勤専従者の確保と健康管理
- 互いに支えあえる職場 WLBの実現  
(新婚家庭 主婦業の新人、日勤常勤)
- 労働と看護の質向上のためのデータベース事業 (DiNQL)参加  
ベンチマークによる評価(2013年から参加 4年目)
- 患者のニーズ・安全確保・業務量に応じた人数配置  
在宅支援のための看護職員配置(診療報酬対応)
- チーム医療のキーパーソンとして役割を果たせる  
看護職員の育成・支援(特定行為に係る看護師の活用)

働き続けられるための環境とは  
個人に応じた労働条件  
お互いさま意識

専門職としてのやりがい