

【事例発表①】

ライフステージが変化しても 「働きたい」「働き続けたい」職場づくり -WLB事業3年間の取り組みから-

【ミッション】

モットー和楽仁：仲よく楽しく人と社会を健康に
(職員が仲よく、一人ひとりが生き活きと働き、パート
ナーの皆さんを健康にするヘルスケアサービスを提供
していきたい)

【ビジョン】

ライフステージが変化しても「働きたい」「働き続けたい」職場(ライフステージにキャリアステージも含む)

医療法人 社団 和楽仁

芳珠記念病院 看護局次長

大西真奈美

◆ 病床数:320床 ケアミックス病院

一般病床:200床

○DPC対象病床:86床(3病棟)

HCU:15床 3階病棟:51床

7階病棟:20床

○地域包括ケア病床:82床(2病棟)

4階病棟:40床 B1病棟42床

○障害者病床:32床(1病棟)

療養病床:90床

○医療療養病床:30床(1病棟)

○介護療養病床:60床(1病棟)

以上H27年9月現在

◆ 職員数:618名(非正規職員を含む)

看護局要員数:257名(平成27年11月現在)

◆ 離職率:7.1%(H26年度)

モットー和楽仁(理念)

: 仲良く楽しく人と社会を健康に

看護方式:固定チームナーシング

(WLB事業の取り組みでPNS導入検討中)



◆ 当院が抱えていた課題

1. 夜勤制限者の増加
2. 既婚者と未婚者の比率7対3⇒産休・育休者の増加につながっている
3. 個別に合わせた多様な勤務形態を導入し勤務制限者が増加
4. アクシデント報告件数増加があり看護師1人で複数の患者を受け持つ自己完結の看護体制に限界を感じる
5. 時間外勤務時間の増加
6. 看護管理者は労務管理について知識不足で、適正な勤務作成管理がされていない

平成25年度WLB推進ワークショップと多様な勤務形態導入促進事業に取り組む

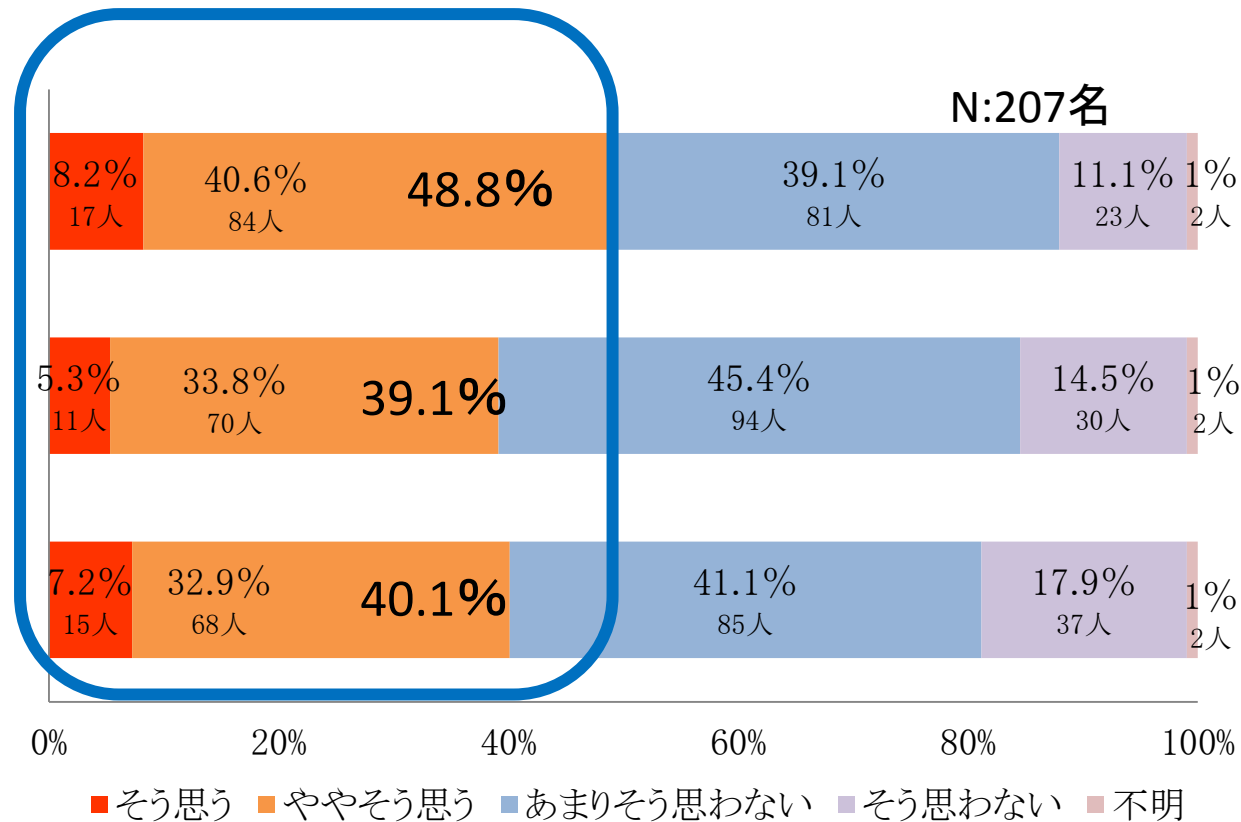
2013年インデックス調査結果

そう思っている人の割合50%以下

1. 看護職員を大切に
する組織である

15. 現在の仕事は
自分の描く将来
像につながる仕事
である

23. 現在の働き方に
満足している



同時に取り組むことのメリット

WLB推進ワークショップ

・推進者、支援者、経営専門者、教育者
で構成された推進委員会が設置



支援が受けられる

・インデックス調査の実施・集計よりデータの
把握(現状分析)と検討が可能



データ集計と現状分析が可能

・公開講座とグループワーク参加



他施設の取り組みを知る機会となる

多様な勤務形態導入促進事業

・予算がつく



* 先駆的病院の視察

* 院外講師を招いての院内講演会などの
実施が可能

* 院外研修会参加



WLB推進メンバーそして職員に向けて情報
発信ができる。

最大限のアクションプランの実現が期待される

3年後のゴール設定

一人ひとりのライフステージを尊重したお互い様意識のある環境・風土の組織に成長し、「働きたい」「働き続けたい」職場になっている

成果指標：インデックス調査項目3項目

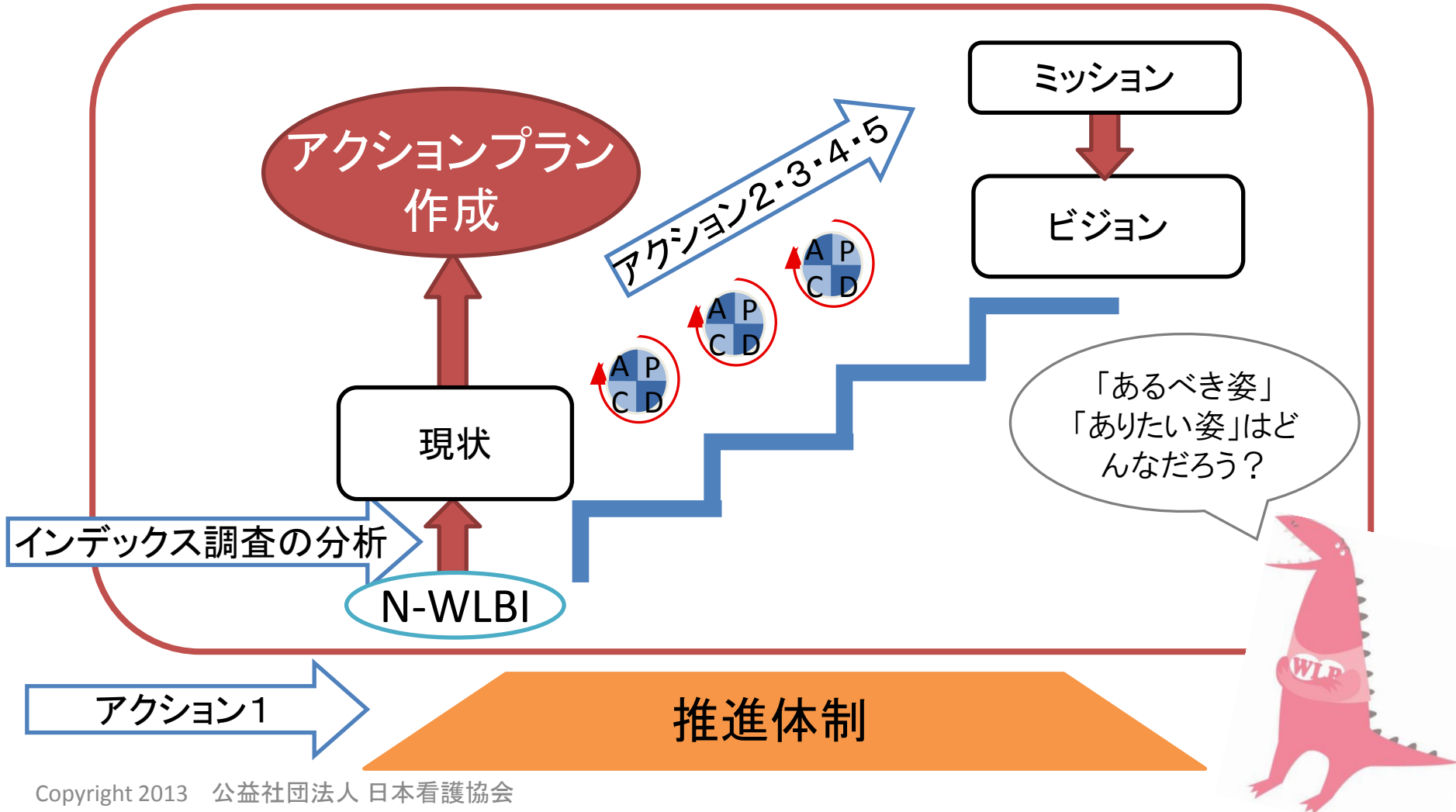
- 1:「看護職員を大切にする組織である」の良い評価(そう思う、ややそう思う)の割合が、前回より高くなる
- 15:「現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である」の良い評価(そう思う、ややそう思う)の割合が、前回より高くなる
- 23:「現在の働き方に満足している」の良い評価(そう思う、ややそう思う)の割合が、前回より高くなる

5つのアクションプラン作成

1. 推進チーム活動を広報する
2. 正循環勤務体制に近づける
3. PNS導入を検討する
4. 適切な労働時間管理を行う
5. 新人事考課システムを構築する

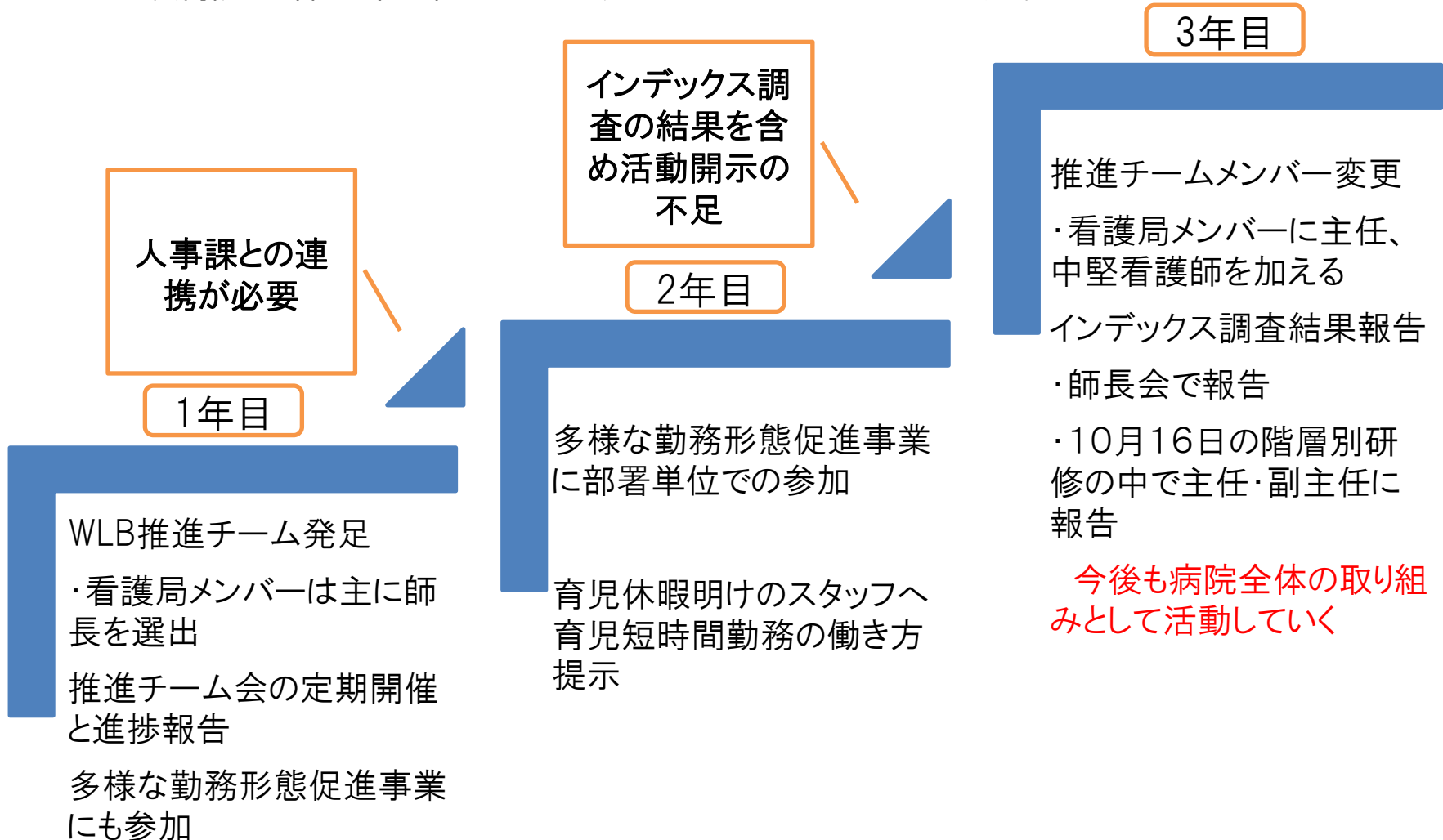
アクション・プランの位置づけ

- WLB実現に向けたアクション・プランは、WLBの視点から最終的にビジョンを実現するためのものです



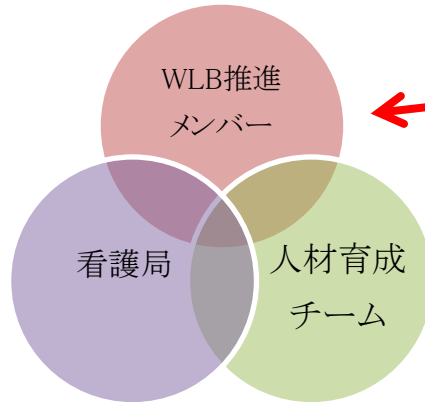
アクションプラン1 推進チーム活動を広報する

WLBの取り組みは子育て世代だけが対象ではなく、ライフステージが変化しても、またいろんな年代の職員もすべての人が対象となっていることを伝える必要がある。また看護職員だけでなく、病院全体の取り組みとして浸透していく風土づくりが必要である



WLB推進チームの立上げ

院内WLB推進メンバーの選定：17名



4局よりメンバー選定

診療局
看護局
事務局
医療技術局



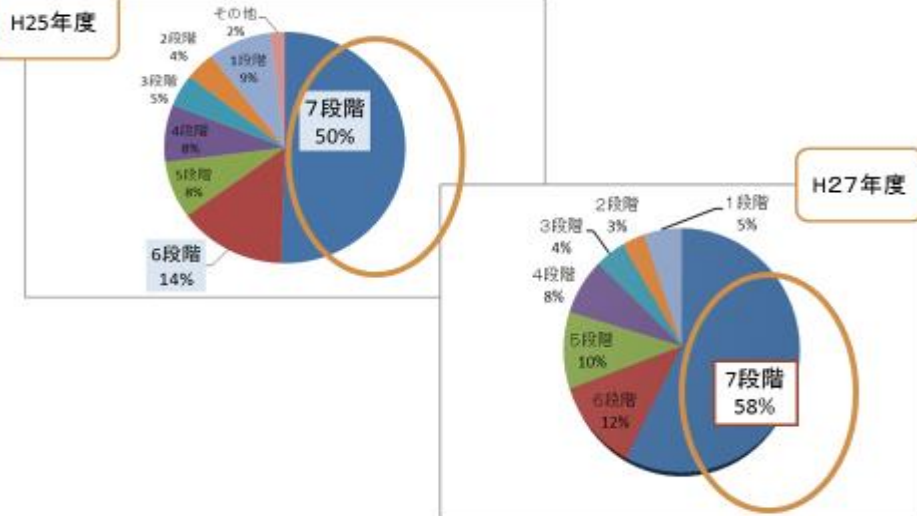
平成25年9月2日 第1回チーム会を開催

- ・院長が、WLB推進チームメンバーに辞令を発令
- ・メンバー紹介
- ・WLB推進チームの活動計画の立案



アクションプラン①の成果

夜勤制限者の変化(働き方調査より)



7段階(勤務制限なし)の割合が増加
7, 6, 5段階(夜勤可能)の割合が増加
育児休暇明けのスタッフの働き方に変化

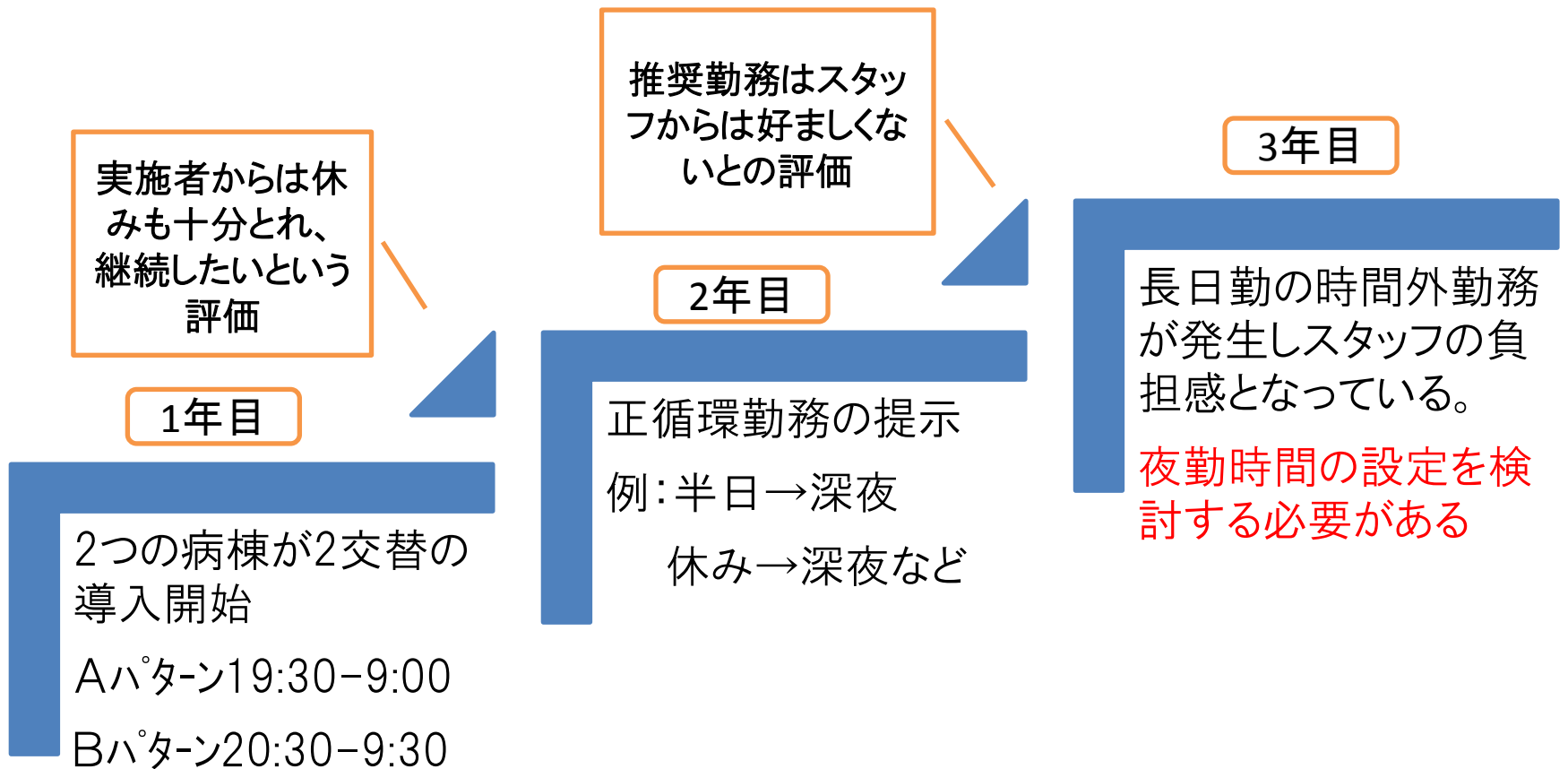
↓
人事課との連携の効果と考える

育児休暇明けの働き方の年度別比較

	H25年4月	H26年4月	H27年11月
育児短時間勤務者	11名	15名	12名
週休3日制	0名	0名	1名
夜勤実施者	1名	2名	2名
産休・育休者数	12名	12名	12名

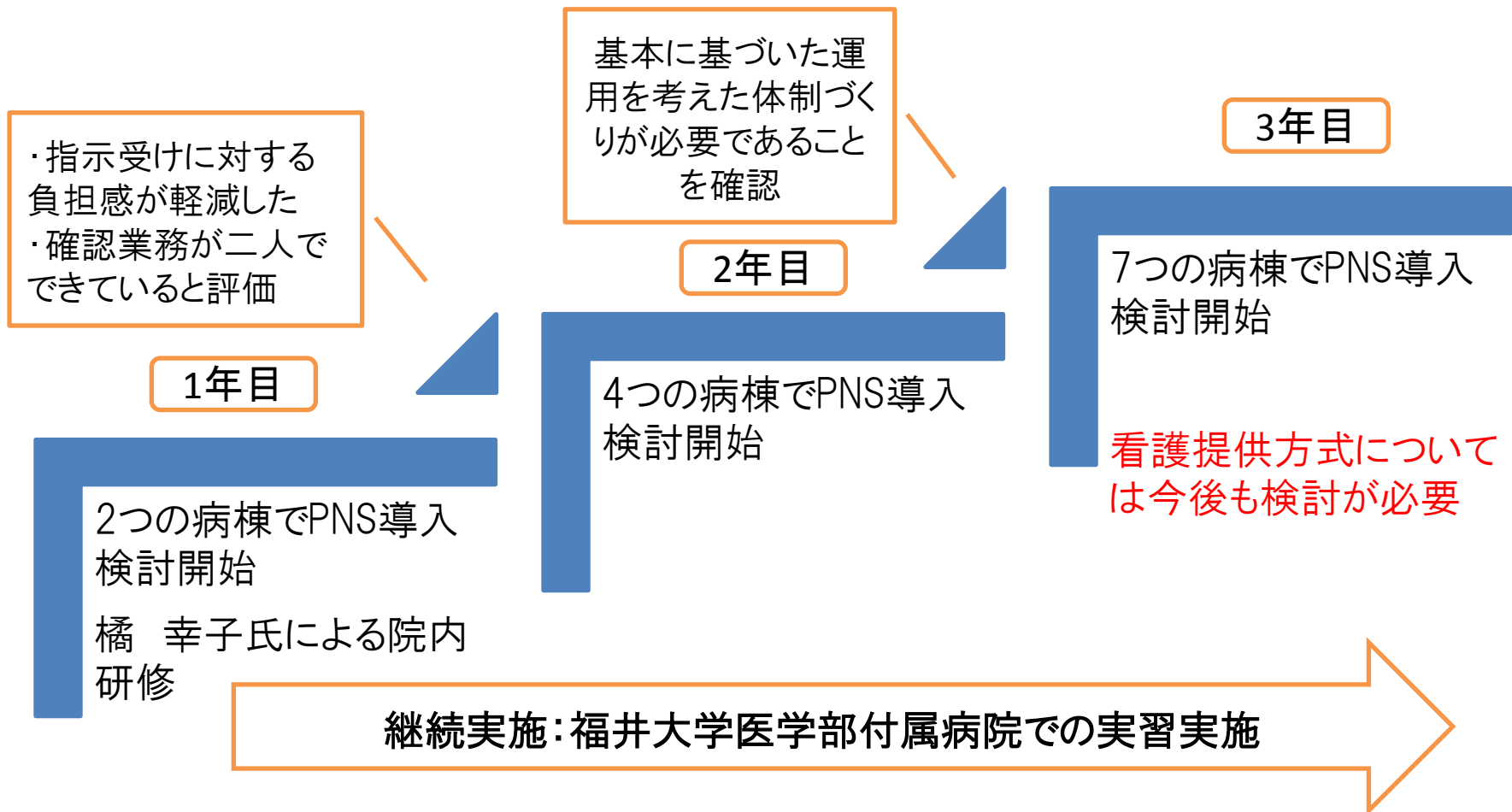
アクションプラン2 正循環勤務体制に近づける

十分な休息がとれないまま次の勤務に出てくるなどでの疲労はアクシデントの発生にもつながる。勤務と勤務の間は十分な休息時間がとれる「正循環」の勤務表に近づけるよう2交代制勤務の導入を検討する



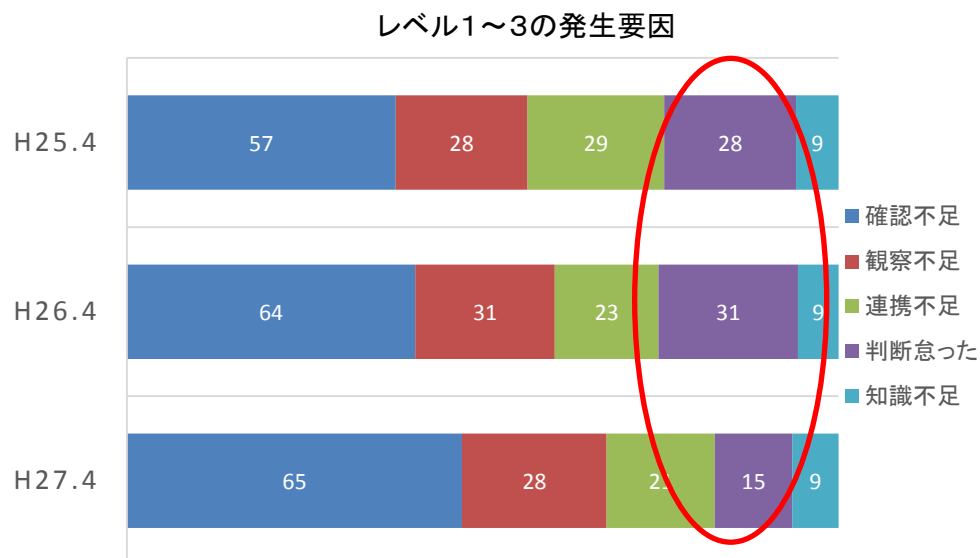
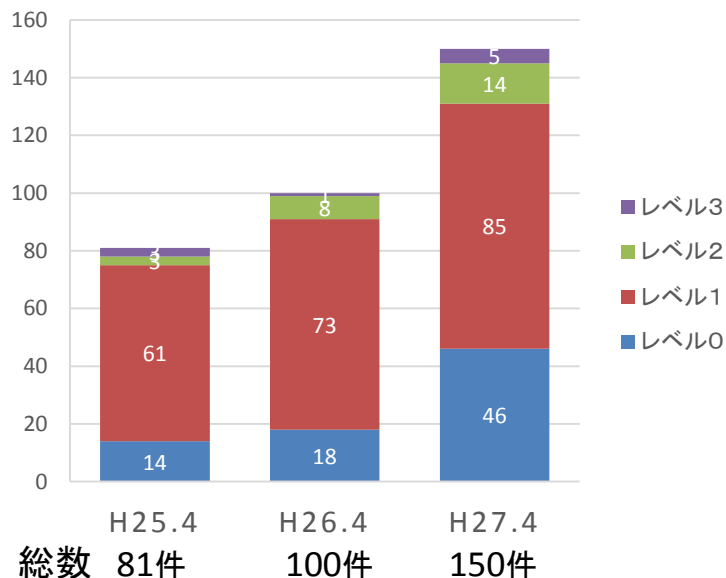
アクションプラン3 PNS導入を検討する

各勤務帯の安全確保を強化するために、指示受けから実施までの業務プロセスの中で確認・観察・判断を二人で実施できるようにPNSを導入を検討する



アクションプラン3の成果

3年間の4月分インシデント報告件数の比較



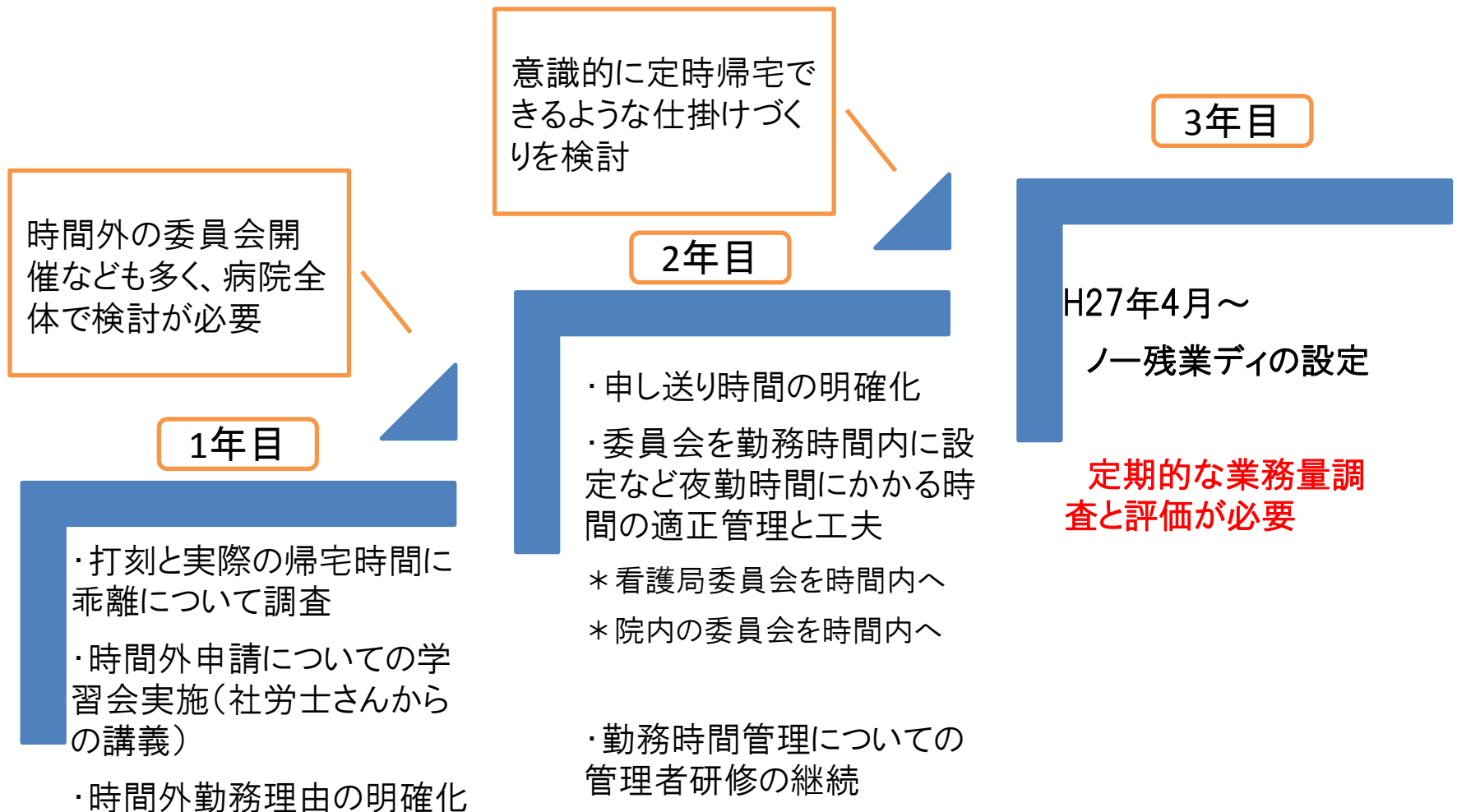
- ・レベル0の報告件数が増加傾向
- ・「判断を怠った」が減少傾向



PNS導入を検討し日勤ペア体制を取った成果と考える

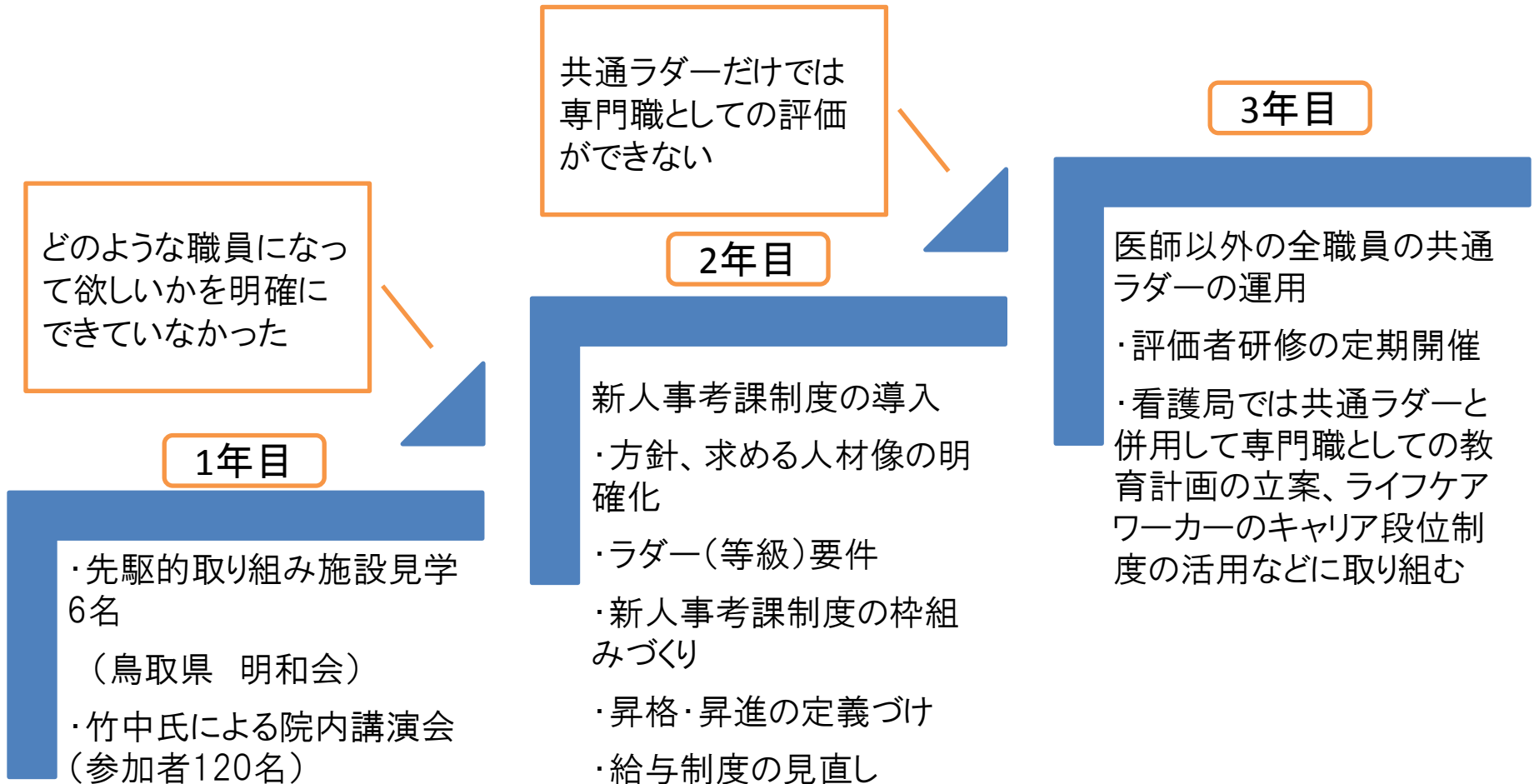
アクションプラン4 適切な労働時間管理を行う

時間外勤務の状況を把握し、適切な労働時間管理ができる体制づくり



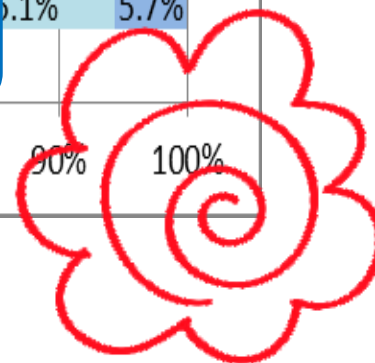
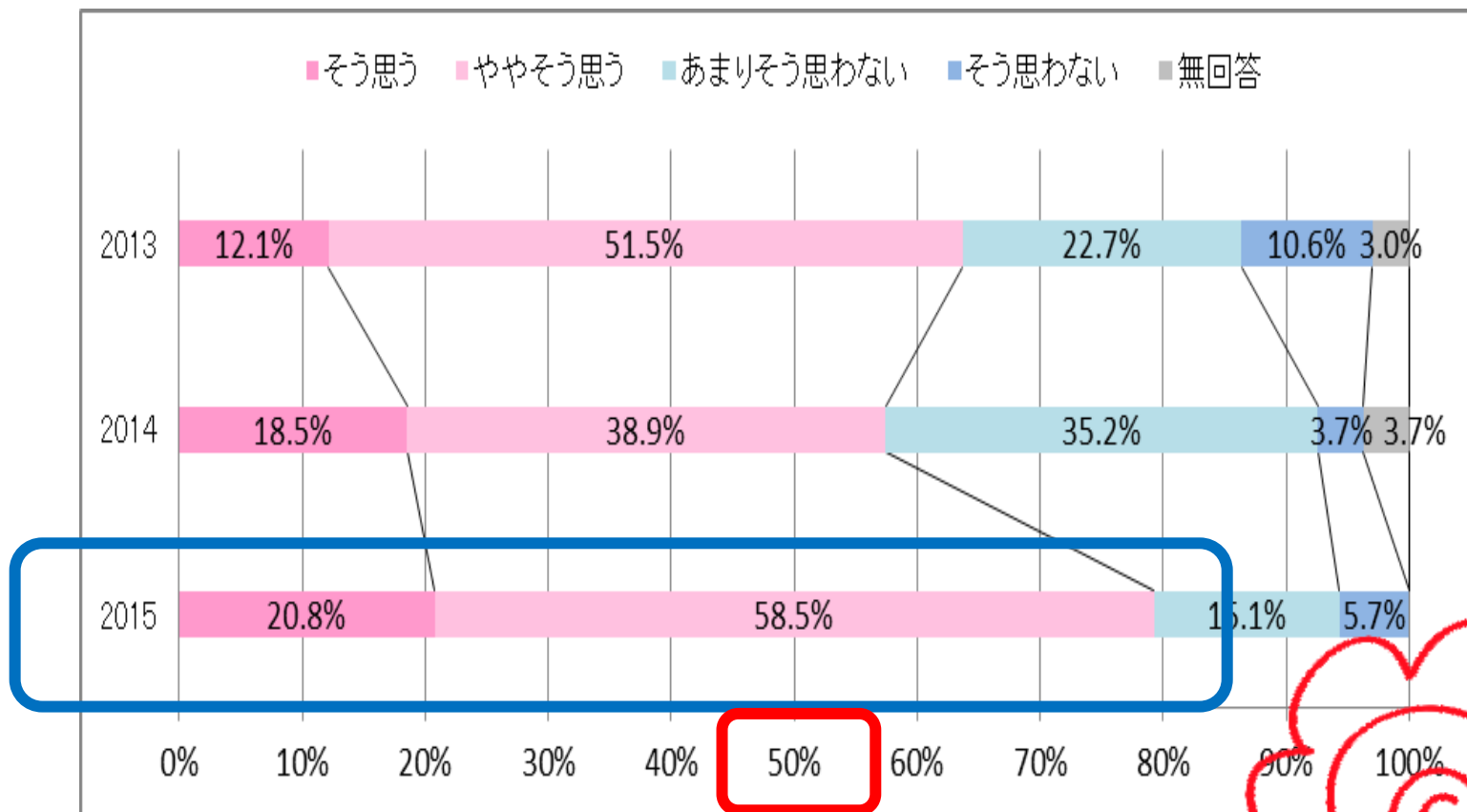
アクションプラン5 新人事考課システムを構築する

自律した看護師を育成するために人事考課制度・クリニカルラダーを活用した教育体系を見直し人事システム(処遇 評価 雇用 就業形態 キャリアパス 人材育成)を構築する



アクションプラン5の成果

インデックス調査番号9.上司は仕事の成果について公正に評価している



今年度のWLBワークショップ後の取り組み —看護局階層別研修—

日時:平成27年10月×日 13:00~17:15

場所:近隣交流センター 会議室

対象:看護局主任、副主任 20名

テーマ:WLB 働きやすい職場づくり

内容:WLB推進チームの成り立ちと主任への期待(病院長)

WLBの取り組み、インデックス調査の比較(看護局次長)

施設基準について(総務課係長)

中間管理職としての意識/考え方(人事課長)

前半:講義

後半:ワールドカフェ方式で意見交換

資料として「はたさぽ」「Are You Happy?」「夜勤交代制勤務に関するガイドライン」を配布しました。

* 事後課題として学びや自分たちができることをレポートし看護局に提出
看護局長の面談の参考資料としました

階層別研修の実際



まとめ

- 1、院内全体の取り組みとして開始したことで他局と連携し活動できた
- 2、インデックス調査の結果を開示する場や広報活動を意図的につくる必要がある
- 3、PNS導入を検討し日勤ペア体制を取ったことはインシデントの発生要因改善につながった

◆ 今後必要と考える取り組み

病院全体として

- インデックス調査の結果の開示とWLBに関する取り組みを院内に広報する
 - ・階層別研修を組織全体の取り組みに拡大していく
- 定期的な業務量調査と適切な労働時間管理を行なうことで時間外勤務の減少をめざす

看護局として

- 固定チームナーシングとPNSの2つの看護提供方式の検討と2交代制勤務導入の評価

ご清聴ありがとうございました



医療法人 社団 和楽仁

芳珠記念病院

創立1983年たつのくち