

医療職の働き方改革推進 フォローアップワークショップ 実践報告



令和2年2月22日
JCHO仙台病院

1. JCHOについて

【理念】

我ら全国ネットのJCHOは地域の住民、行政、関係機関と連携し地域医療の改革を進め安心して暮らせる地域づくりに貢献します

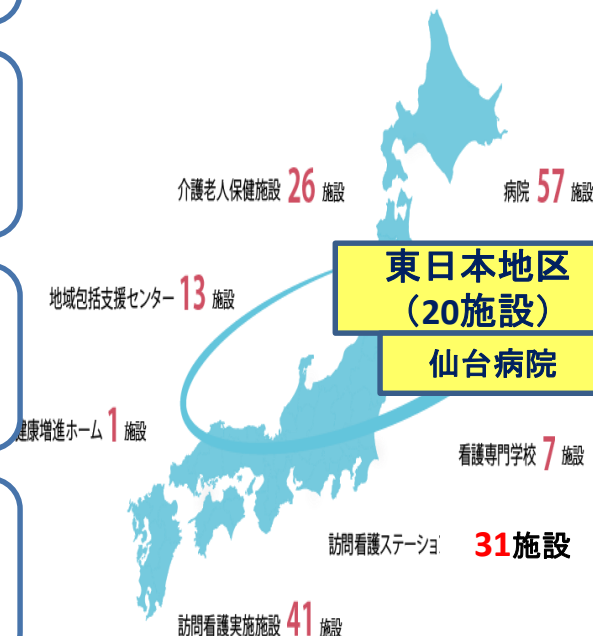
4つのミッション

地域医療・地域包括ケアの要として、超高齢化社会における地域住民の多様なニーズに応え、地域住民の生活を支えます。

地域医療の課題解決・情報発信を通じた全国的な地域医療・介護の向上を図ります。

独立行政法人として、社会的な説明を果たしつつ透明性が高く、財政的に自立した運営を行います。

地域医療・地域包括ケアの要となる人材を育成し地域住民への情報発信を強化します。



2. 仙台病院について

- 当院は20の診療科と5つのセンターを有する病床数428床の総合病院
- 地域医療支援病院、腎・泌尿器科疾患の専門病院として腎不全の初期治療から、末期治療においては血液透析腹膜透析導入、腎移植など一貫した治療に取り組む
- 創傷ケアセンターでは、糖尿病や閉塞性動脈硬化症により下肢の慢性創傷に対する専門治療
- 腰痛・仙腸関節センターでは、難治性腰痛の一因とされる骨盤の一部「仙腸関節」の治療

2021年度
紫山に新築移転



病院理念

全ての職員は
おおらかな気持ちと
プロフェッショナルとしての自覚を持ち
患者と共に闘い、時には励まし、時には見守る
ここに集う人々全てが
満足できる病院に



WLB ミッション

地域医療、地域包括ケアの要として、超高齢社会における
地域住民の多様なニーズに応え
仙台医療圏北部住民の生活を支える

WLB ビジョン

JCHOとしての役割を果たしながら職員がやりがいや
充実感を感じ、ここで働きたい、働きつづけたいと思える
職場を目指す

3. 「医療職のWLBインデックス調査」実施結果

【成果指標】 インデックス調査

「そう思う・ややそう思う」 （目標値：2018年度→2019年度で記載）

「今の勤務先の将来に不安はない」 （50%： 32.1%→40.3%）

「現在の働き方に満足している」 （50%： 43.2%→53.3%↑）

「看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」
（50%： 38.6%→52.6%↑）

「現在の仕事は、自分の将来像に繋がる仕事である」
（50%： 44.8%→54.7%↑）

「年休取得率」 （45%： 40%→40%）

「年休日数がわからない」 （30%： 50%→64.1%↓）

「WLB支援に関する制度がわからない」 （制度認知を向上）

4. 課題 (WLB取り組み当初からの)

- JCHOの理念、仙台病院の理念が看護職員に浸透していない
- スタッフの年代の差により看護ケアの質に違いがあり満足度に差がでている
- 看護に対するやりがいを感じられない
ラダーレベル研修や教育システムは充実している
取得した知識を発揮できていない
長期的なキャリア支援が必要
- 休日数を把握していない
師長から促されて年休申請用紙を提出するスタッフがいる
自主的な行動には至っていない

5. 2年後のゴール（2021年）

1. 看護職員が組織の方向性を理解し、
ここで働き続けたいと思える職場になる
2. 些細な事でもお互いに認め合い、褒め合えるような
職場風土を構築する
3. 当院に勤務する看護職員がやりがいを持ち、
それぞれの専門性を発揮できる
4. 看護職員一人ひとりが自分の取得する制度や休暇を
管理できるようになる

アクションプラン①：制度・理念の周知活動を行う

1) WLB制度について説明

新人職員・中途採用者に対し当院のWLB活動についての説明

2) インデックス調査結果の報告

① 師長会・副師長会で報告

② 広報誌を発行しWLB活動の啓蒙

インデックス調査の結果及びワークショップについての報告
 今後、電子カルテトップ画面にアップロードの提案



3) 院外へのアピール活動

① インターンシップ・就職ガイダンスで発信
 (以前よりパンフレット等に記載)



アクションプラン②：看護師用ハンドブックの作成

- 1) 看護職員ハンドブックの作成（年度内完成予定）
- 2) 産休育休対象者へのハンドブックの作成
師長会で説明・該当者に配布



アクションプラン③：勉強会の企画・開催

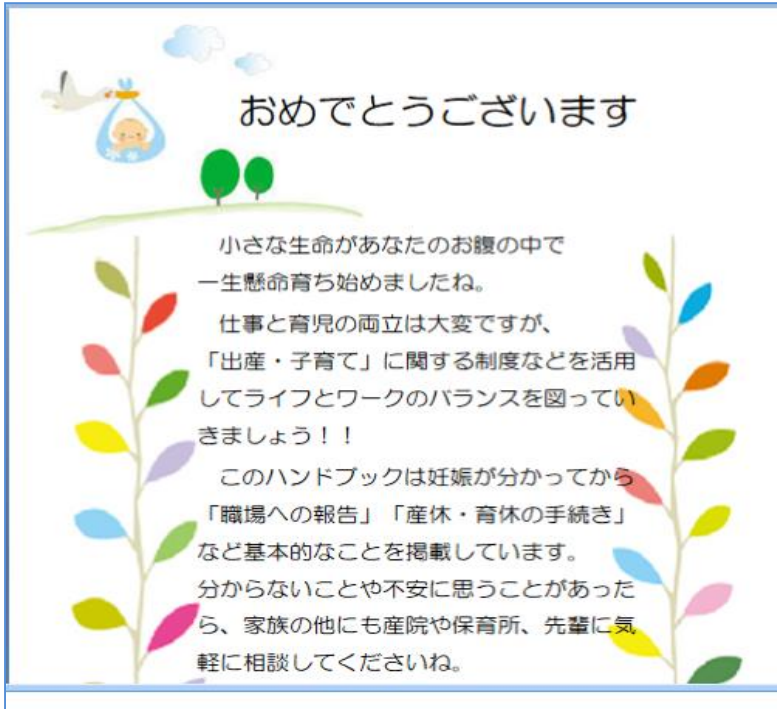
- 1) 勉強会実施
 - ・ 師長・副師長会での勉強会企画（年度内開催予定）
「ポジティブフィードバックについて」
 - ・ しゃべり場の開催
「休暇の取り方について」など
 - ・ サンキューカードの提案

管理者に求められる
コミュニケーション
～ほめるカ～

看護部WLB推進チーム



産休・育休ハンドブック一部抜粋



おめでとうございます

小さな生命があなたのお腹の中で一生懸命育ち始めましたね。

仕事と育児の両立は大変ですが、「出産・子育て」に関する制度などを活用してライフとワークのバランスを図っていきましょう！！

このハンドブックは妊娠が分かってから「職場への報告」「産休・育休の手続き」など基本的なことを掲載しています。分からないことや不安に思うことがあったら、家族の他にも産院や保育所、先輩に気軽に相談してくださいね。

男性職員の育児に関する制度

□配偶者出産休暇

妻の入院から出産日後2週間の間に、入退院の付き添いを行うための2日間の休暇が取得できる（提出書類：特別休暇用紙）



1

妊娠が分かったら

妊娠が分かったら、所属長に報告し、出産予定日が分かる証明書・診断書・母子手帳などの写しを提出しましょう。



特別休暇用紙で産前休暇の手続きを行います。

2

産休に入るまで

産休に入るまでは、**体調に合わせた働き方ができるように体調管理をしっかりとしましょう。**

妊娠や出産の経過は個人差が大きく、急に母体や胎児の状態が変化することもあります。体調に変化があるときや医師や助産師の指導があったときは、職場にも報告してください。

医師等から受けた指導の内容を的確に伝えることができるよう『母性保健管理指導連絡カード』を利用しましょう。

POINT

体調により1週間以上のお休みの必要がある時は別に診断書が必要になります。



アクションプラン④：計画的な年休取得への取組み

①年次有給休暇取得計画表を作成して、計画的に取得できるよう提案

⇒5日以上の年休取得が義務化され、取得に向け働きかけてきた。しかし、各看護職員が主体的、計画的な年休取得には至っていない。各部署内で、月にどの位の年休取得が可能か、病床稼働率や看護師の配置人数も考慮した働きかけが必要となる。

②各看護職員に取得日数だけでなく、年休取得について周知が必要

グループ別年次有給休暇取得計画表（平成 年 月～ 年 月分）

【所属部署】	グループ名											
氏名	取得予定日数											
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月



7. 今後の課題

WLB推進活動の向上

- ①当院のWLB制度についての周知活動を継続し定着を図る
- ②管理者対象勉強会開催
 - ・ポジティブフィードバック
 - ・計画的な年休取得の取り組み
 - ・キャリア支援（面談シート活用）

