



地域の一人ひとりに、平等で公平な医療を
いつでも、どこでも、だれもが、より良い医療を受けられる社会へ

R元年度看護職WLB推進 フォローアップワークショップ

公益財団法人宮城厚生協会
坂総合病院

自施設の概要

【病院理念】

わたしたちは、確かな医療と共同で地域の安心を支えます

【病院の特徴】

地域医療支援病院
救急指定病院
臨床研修指定病院
災害拠点病院

【病院の概要】

塩釜市、多賀城市、七ヶ浜町、松島町、利府町の人口20万人診療圏

病床数 : 357床 (一般: 7: 1305床、HCU6床、回りハ46床)

病床稼働率: 91.0% 利用率84.4%

紹介率 84.9%% 逆紹介率157.3%

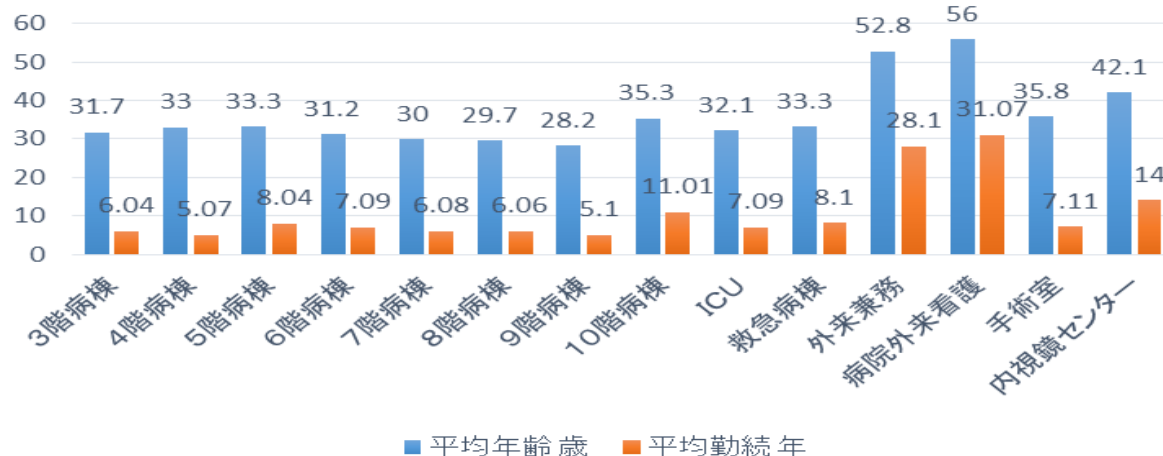
救急車搬送件数 18年度4373件 (月平均364件)

平均在院日数: 12.9日(回りハ除く)

【看護部の概要】

- ・看護配置基準: 7: 1
- ・勤務体制: 3交代勤務
- ・看護職員数306名(常勤換算)
- ・看護補助加算: 50: 1
- ・看護師平均年齢: 33.9歳
- ・平均勤続年数: 9.04年

18年度平均年齢・平均勤続年数



背景

- ・2025年に向け、医療と介護の需要が高まると推測。看護職員需要を約200万人と見込んでいる。
- ・看護師の離職率は10.9%（2018年看護協会実態調査結果）、潜在看護師約71万人 看護職の就業している61%の場所は病院であることから、病院は離職防止と長く働き続けられる職場環境と、働いている看護職員の定着促進が重要である。

日本看護協会 重点課題

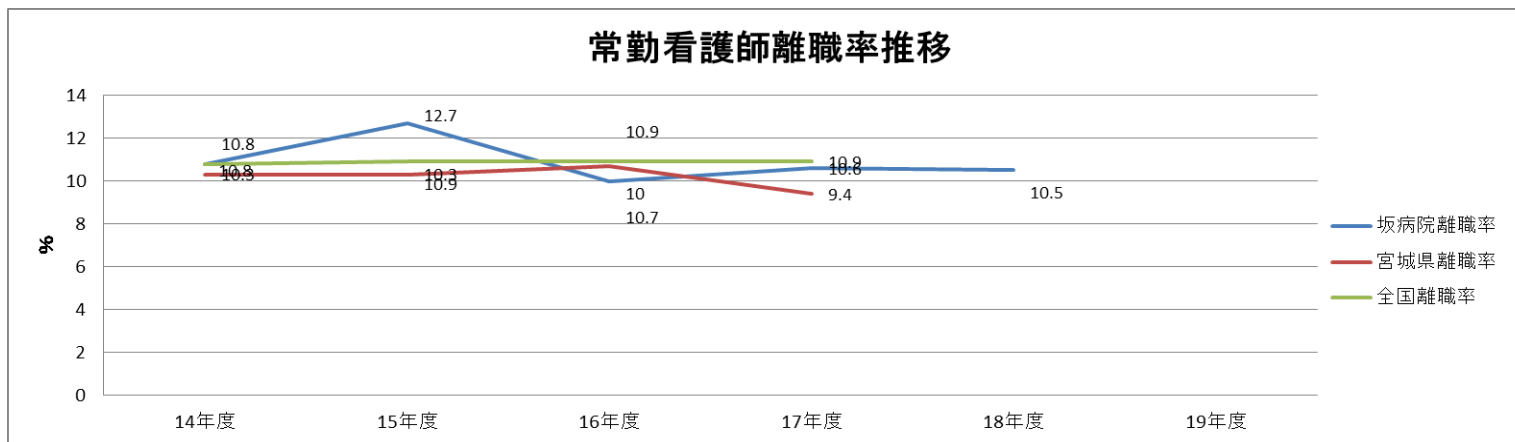
WLB（以下ワーク・ライフ・バランス）推進ワークショップなどにより、病院における看護職の働き続けられる職場づくりは取り組みが進んでいる

2019年度から医療従事者のWLBへ拡大

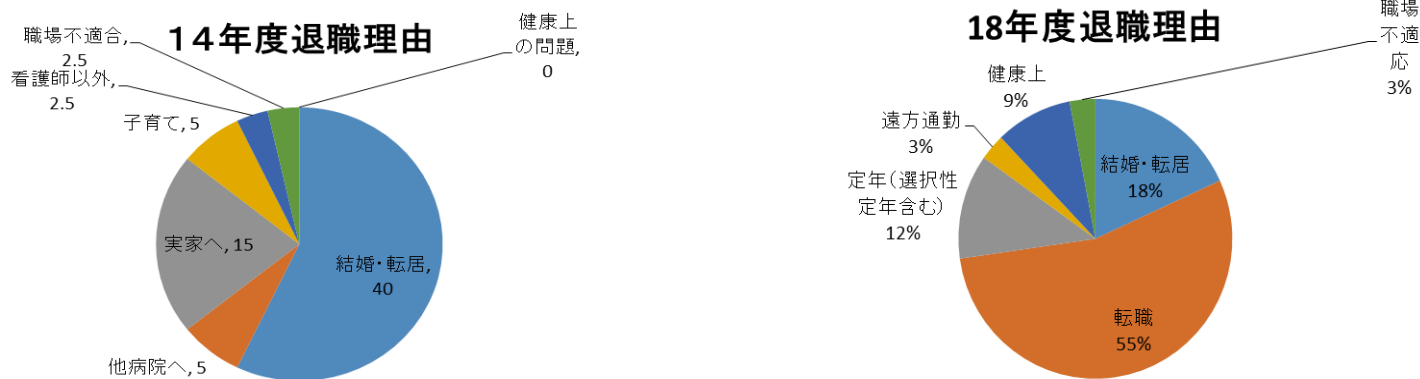
*** 当院は、2017年度から参画**

3年間 看護職のWLBに取り組む

当院の現状



離職率は2014年度と2018年度の離職理由を比べると他施設への転職が増加



【14年度は結婚転居が主だったが、18年度は他病院への転職傾向が強まった】

- ①子育て支援体制の強化(時間短縮制度、日勤常勤の導入)
- ②「自分のやりたい看護」を求める傾向が強まる(全国的にも病床再編等で看護師が流動的)
- ③紹介業者の急増で、簡単に転職できる環境

【看護職のWLBのインデックス調査結果】

満足度が高い

「必要に応じて休暇が認められる」「有給休暇は必要に応じて取得できる」

「勤務表作成時に個人の希望が通りやすい」

満足度が低い

「現在の働き方に満足している」

●ベンチマークでは当院のWLB制度が全国平均を上回っているが、当院の看護師の望むWLB支援でないため、満足に繋がっていないと推測

●離職の割合が高い20歳代から30歳代の中堅看護師層のニーズに沿うWLB支援が行えず、職務満足度の低下をまねき、離職に繋がっているのではないか。

⇒20歳代～30歳代の中堅看護師を無作為に選出し、5名に半構成的面接法によるグループインタビューをした

結果

● 職務満足度が低いと感じる理由

- ・休暇が取りづらい
- ・給与が低い
- ・勤務希望が通らない

● インタビューした看護職員の背景

- 1・プリセプターや日々業務リーダー、且つ夜勤回数が多い
- 2・卒後4～5年目に業務が偏っている
- 3・職場を統括する職責者の不在時は代行業務を担う世代
- 4・勤務希望しても通らない・勤務希望が減らされている・業務の偏りがある

● 満足度が高まるものは

- ・職場内の役割が多く大変さはあるが、その大変さを承認し、期待され評価されていることや働き方の公平性を求めている。
- ・給与・賞与が低く、日々の働き方に報いを望んでいた。

19年度看護職のWLB推進事業の目標

★ミッション

職員が生き生きと働く、地域から選ばれる病院になる

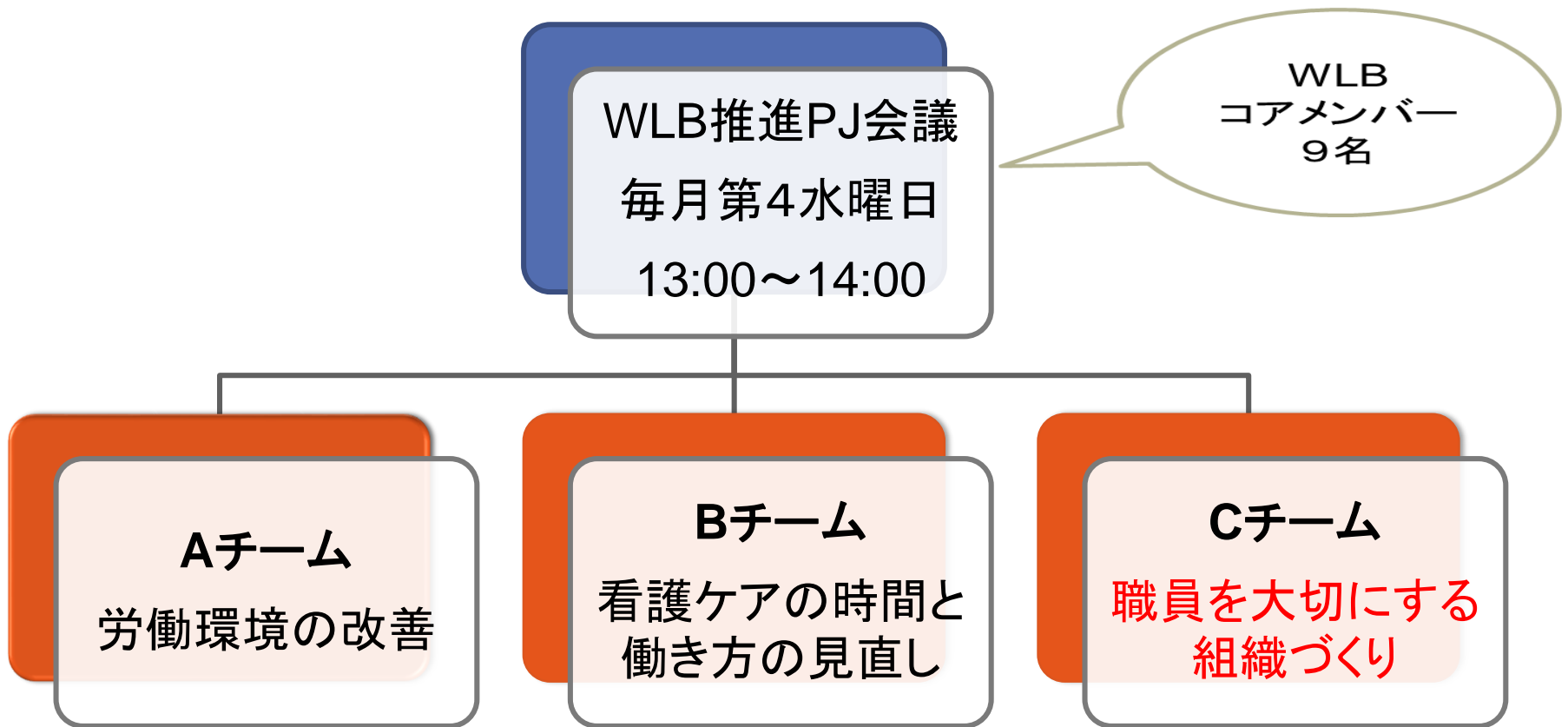
★ビジョン

- ・働き続けられる職場を作る
- ・患者に寄り添う医療を提供する

《3年後のゴール設定》

- ①定時で帰れる(50%へ)
- ②連続した休暇がとれる(80%へ)
- ③仕事量に見合った給与がもらえる(50%)
- ④職場でのコミュニケーションの場がある(70%)

推進体制と計画



職員を大切に作る組織づくり 『業務改善規定にもとづく褒賞』

【提案・推薦内容】

- (1) 病院全体に知らせたいもの
- (2) 患者さんや職員に対しての気配りなどキラリと光るもの
- (3) 業務改善・問題解決に役立つもの
- (4) 経費削減、省資源(電力、ガス、用水)に役立つもの
- (5) サービスの向上に役立つもの
- (6) 地域医療、救急受け入れ促進に役立つもの
- (7) 企画または開発に役立つもの
- (8) 環境改善、保安、安全、衛生に役立つもの
- (9) その他、病院にとって有益なもの

2019年度 褒賞リスト

《2019年4月～2020年1月 53件》

- (1) 病院全体に知らせたいもの 34件
- (2) 患者さんや職員に対しての気配りなどキラリと光るもの 23件
- (3) 業務改善・問題解決に役立つもの 5件
- (4) 経費削減、省資源(電気、ガス、用水等)に役立つもの 2件
- (5) サービス向上に役立つもの 28件
- (6) 地域医療、救急受け入れ促進に役立つもの 4件
- (7) 環境改善、保安、安全、衛生に役立つもの 1件
- (8) その他病院にとって有益なもの 9件
- (9) 企画または開発に役立つもの 0件

* 1件に対し重複も含む

褒賞の一部を紹介

1) 推薦者: 看護部長室 副看護部長

推薦分類: 病院全体に知らせたもの、地域医療、救急受け入れに役立つもの

推薦職場: 4階病棟 助産師 4名

推薦内容: 利府中学校3年生徒に「性に関する保健講和」を行い、生徒たちからは命の大切さがわかった、妊娠・出産について分かった、避妊の方法が分かった、親に感謝したいなどとても良い感想が聞かれ、地域に貢献していると感じたので表彰したい。

2) 推薦者: ICU師長

推薦分類: 業務改善・問題解決に役立つもの、サービス向上に役立つもの

推薦職場: ICU 看護師 4名

推薦内容: 新任育成に活用するラダーの見直しや修正を少ないスタッフで効率的にスピーディーに任務を遂行し、2月からの育成に活用できるものを作成し、業務改善・問題解決につながったと感じたので表彰したい。

2020年度目標は

病院理念や目標に沿って実践できている
取り組みや成果を可視化し、発表や褒賞制
度にしたって表彰する。



職務満足度を高める



看護部だけの課題ではない

病院全体の取り組みとして

2020年度は医療職のWLBへ移行