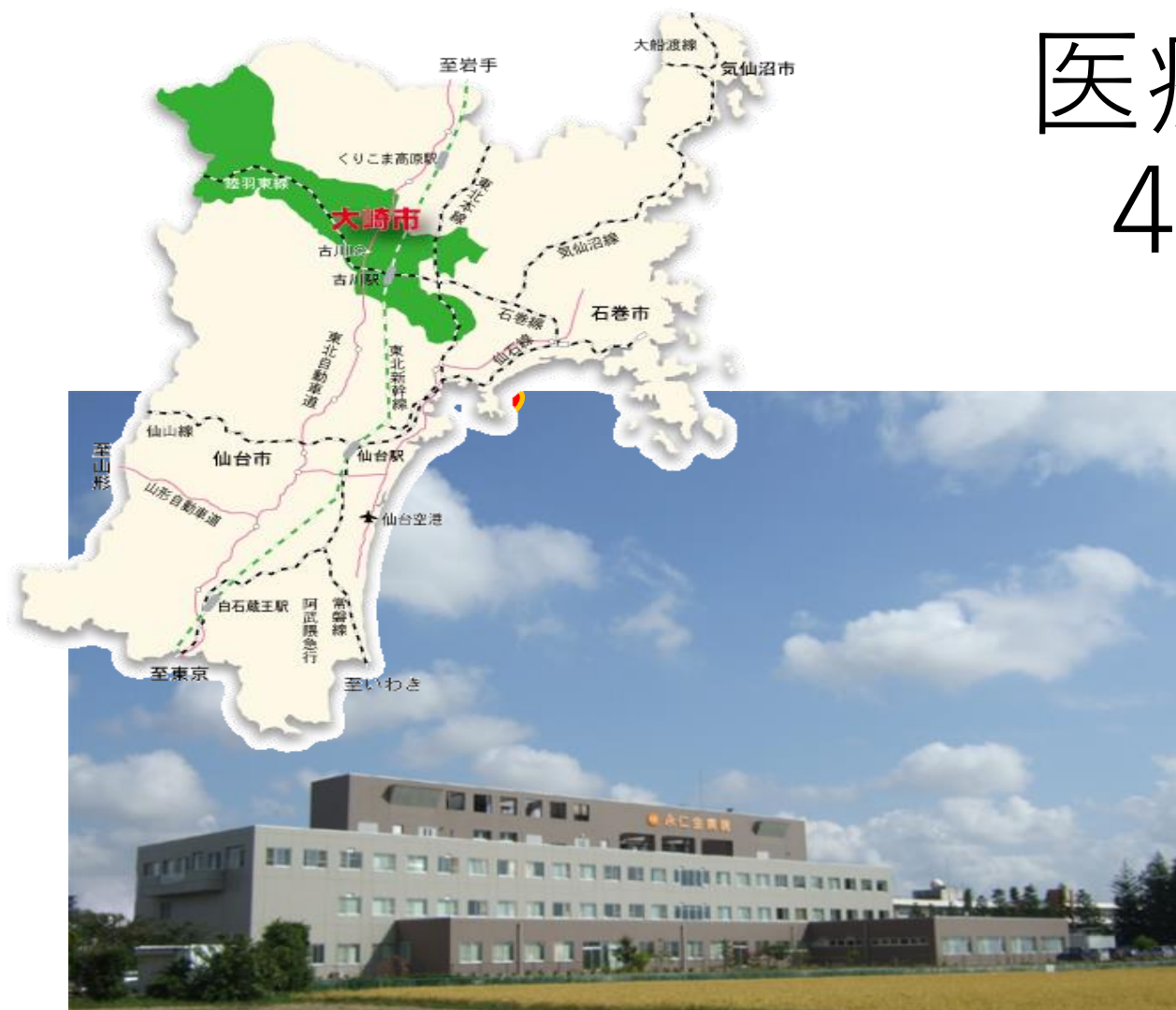


令和2年度医療職の働き方改革推進フォローアップワークショップ

医療職の働き方改革 4ヶ月の取り組み



医療法人永仁会 永仁会病院
WLB推進プロジェクトチーム

【ミッション】

私たちが愛する病院
地域に愛される病院
安全で良質な医療を提供し
地域の人々と職員の心が
通い合う病院を目指します

【ビジョン】

1. 消化器疾患と慢性腎臓病の診断と治療に特化する中で、医療安全体制の推進、医療の質向上を図り、多職種による患者参加型チーム医療を提供する。
2. 職員のコミュニケーションを深め、情報・認識・価値観を共有して互いに成長し、働きがいのある病院を目指す。

【移転・新設】

1999年1月23日

【診療科目】

消化器内科・消化器外科・肛門外科・乳腺外科
腎臓内科・人工透析内科

【病床数】

一般病床 : 80床 (個室58床)
透析ベッド : 60床

【入院基本料】

急性期一般入院基本料2 (10対1)

【特色】

- ◆消化器疾患・慢性腎臓病及び糖尿病の専門病院
 - ◆当院は北海道・東北地区初のNST発足病院
 - ◆(財)日本医療機能評価機構 認定病院
- : 一般病院<3rdG:Ver2.0>

【病床利用率】

54.5 / 50.1 / 55.4%

【平均在院日数】

11.0 / 8.8 / 9.1日

【職員数】

180 / 189 / 197人

【平均年齢】

40.9 / 41.4 / 42.4歳

(2018年4月/2019年4月/2020年4月)

背景

看護職WLB(ワーク・ライフ・バランス)推進ワークショップ

対象	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
看護職員	82名	81名	82名	79名

人数

◆看護職員のインデックス調査結果で看護ケアの質向上を目指す

医療従事者のWLBインデックス調査

2018年度

2019年度

180名

146名

人数



全職員

看護師、准看護師、看護補助者、医師、
薬剤師、臨床検査技師、臨床工学技師、
放射線技師、栄養管理士、
医療ソーシャルワーカー、事務職員、
守衛等

◆2019年度よりデータの精度を高める為に対象者の設定変更

《2019年のインデックス調査 対象者》

1. 2018年4月1日～2019年3月31日在職者
2. 2018年5月1日までに採用になった方
3. 2018年度に産休育休、病休、退職者、中途採用者等は除外する
4. パート含む
 - ・但し、有給休暇付与日数10日未満の方は除く
5. 事業主（理事長）を除く

◆2019年4月以降の採用者も除く

2020年度

人数

160名



今年度のアクションプラン

3年後のゴール

目標Ⅰ：管理職がマネジメントスキルを学び、より良い職場環境を提供する。

1. 管理職の労務マネジメントの基本を学び、安全な職場、安心できる職場に改善する。
2. 就業規則内容(WLB支援制度含む)を理解し、必要な時に自分自身やスタッフが活用できるようになる。

目標Ⅱ：職員ひとり一人が仕事と生活のバランスを保ち、やりがいのある仕事を提供する。

3. 休暇の取り方について、部署間の偏りを外し、就業規則に従い病院共通の制度を検討・実施する。
4. 現状の勤務時間帯において、時間外勤務につながる現状を洗い出し、勤務時間帯の変更や応援体制を検討(全部署)し、実施する。
5. 職種を超えたスタッフの交流の場を設け、情報交換や趣味等を通じ、仲間意識が築ける。

1年間の取り組み(3年目も継続)

目標Ⅰ-1

- 1) 心をこめてやさしく会話する；「ハラスメントとは」を知り、人を育てる

目標Ⅰ-2

- 1) 管理職は、スタッフがWLB支援制度を活用できるようにアドバイスする。

目標Ⅱ-3

- 1) 職員が自分の有給日数を把握し、今年度取得日数や次年度取得日数を把握できる。
- 2) 医師も含め全職員が一週間程度の連続した休暇を取得できる体制を整える(特別休暇以外)。
①長期休暇を必要とする人が遠慮なく取得できる。

目標Ⅱ-4

- 1) 原則、勤務時間内に業務を終了できるように洗い出しを行う。
- 2) 応援を必要とする部署に速やかに応援できる体制をつくる。

目標Ⅱ-5

- 1) 職員がやりがいを持ち、それぞれの専門性を発揮できるようになる。

アクションプラン1：4ヶ月の取り組み状況

【アクションプラン1】

管理職の労務マネジメントの基本を学び、安全な職場、安心できる職場に改善する。

【具体的なアクション】

1) 心をこめて優しく会話する：「ハラスメントとは」を知り、人を育てる

① eラーニングでの研修の開催

テーマ：「ハラスメント”ゼロ”に向けた職場対応

対象者：主任職以上の管理職（リーダースタッフの受講も可）

実施日

2021年
2月開催予定

未受験者
8%

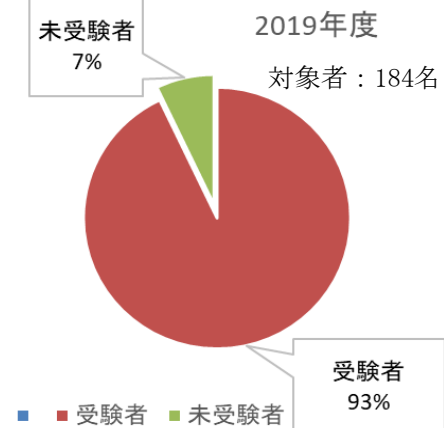
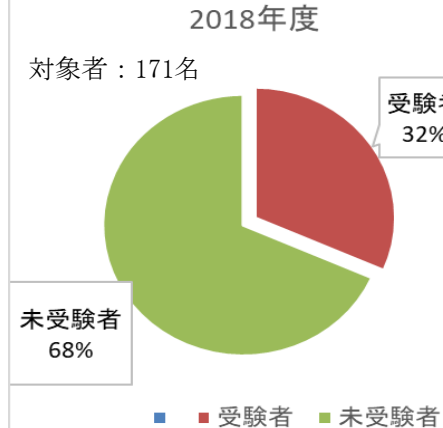
2020年度

対象者：178名

受験者
91.5%

■ 受験者 ■ 未受験者

ストレスチェックの実施：2020年11月



- ◆今年度も受験者90%以上をキープ！
- ◆未受験者15名中10名は医師
- ◆「健康リスク値」は全職種で低下

アクションプラン2：4ヶ月の取り組み状況

【アクションプラン2】

就業規則内容(WLB支援制度含む)を理解し、必要な時に自分自身やスタッフが活用できるようになる。

【具体的なアクション】

実施日

病院の方向性を理解し、職員に
伝達する⇒就業規則の内容を知る

1)

就業規則のわかりにくい項目を職員に確認し、周知に向けて取り
① 組む

●2019年4月から有給休暇5日間は、40時間を1時間単位で取得で
きる

ように改正した。

継続

2) 管理職は、スタッフがWLB支援制度を活用できるようにアドバイス
する。

① 有給休暇が取得できるように働きかける：管理職、職員

2020年12月末

② 人事担当者は、有給休暇が5日/年を職員全員が取得できるように

指導、管理する

2021年

③ 年度末は、ひと月毎に取得状況を確認する

1月～3月

2020年度(4月～)

有給休暇の消化(取得)状況：5日未満の方

対象の職員数：175名

＊除外者；21名

理事長、理事、院長、副院長

年度中途採用者、産休・育休者等

4月～12月の状況・・・14名

＊看護学生、看護部、医事課
総務部、薬剤科

※2019年度は
30名

年度内に全職員の
取得達成へ！！

アクションプラン3：4ヶ月の取り組み状況

【アクションプラン3】

休暇の取り方について、部署間の偏りを外し、就業規則に従い病院共通の制度を検討・実施する。

【具体的なアクション】	実施日
1) 公休、週休の取り方について、偏りが無く公平に修得できるように病院共通の制度？等を検討・実施する。(1月～2月)	全部署で実施を試みる
(1) 医師を含め、全職員が①、②の休暇が取れるかを検討する。 ① 月1回の2連休 ② 年1回の一週間程度の休暇：季節休や有給・公休を使用する ●公平に公休や年休を修得できる為には・・・？	
(2) 継続：勤務予定表の作成について、病院共通のルールを作ることが可能かを検討する・・・作成ルールの案を作成済(2019年度)	
2) 職員が自分の有給日数を把握し、今年度取得日数や次年度取得日数を把握できる。	継続
① 2019年4月より有給休暇申請書の変更となった。 ●取得理由を記載しないこととなった *理由を記載する事で取得ができないことがあったため	
② 有給申請書に『リフレッシュ休暇』も盛り込まれた	
3) 医師も含め全職員が一週間程度の連続した休暇を取得できる体制を整える(特別休暇以外)。	
① アンケート調査を実施する。	
② 結果を含め、各部署で取得が可能か、可能にするには問題は何かを明らかにする。	

【2019年度の取り組み】

臨床工学科で冬休みの期間で試行

【2020年度の取り組み】

◆期 間：夏季・冬季の季節休の期間

◆実施部署：腎センター(臨床工学科・看護部)、外来、総務課
栄養科、2階・3階病棟

◆実施結果

【総務課・外来】

外来休止期間と合わせて全スタッフが連続休暇を取得

【腎センター】

勤務配置人員を調整しながら、全スタッフが3日以上
の連続休暇を取得。最大5日間の取得者あり。

【病棟】

業務改善をした後、週末の勤務配置人員を減らし、希望者へ
連続休暇を付与。また、勤務表作成時に希望の休暇+1日を
付与し連続休暇へ。

アクションプラン4：4ヶ月の取り組み状況

【アクションプラン4】

現状の勤務時間帯において、時間外勤務につながる現状を洗い出し、勤務時間帯の変更や応援体制を検討(全部署)し、実施する。

【具体的なアクション】

原則、各勤務時間内に業務を終了できるように洗い出しを
1) 行う。

① 自部署・部門において、各勤務8時間の中で業務を終了する為に業務の見直しをする。⇒作業計画作成

② 忙しい時間帯に人員を配置するための方法を検討する

実施日

2階病棟
で試行

応援を必要とする部署に速やかに応援できる体制を
2) つくる。

継続；自部署だけでなく他部署や部門・職種を超えた応援体制
①とする

継続

以下の場面について、

- ・ 夕方の入院による病棟への応援
- ・ 不穏やせん妄、認知症患者の見守り
- ・ 食事介助：「口から食べる」の支援者、嚥下チーム

【1)-②についての取り組み】

◆ 日勤者1名を11時～20時の『遅出』とする

- ・ 夕方の入院の受け入れ対応
- ・ 食事介助 等

◆ 月～金曜日に実施する

◆ 2020年8月9日より開始した

【2)-①についての取り組み】

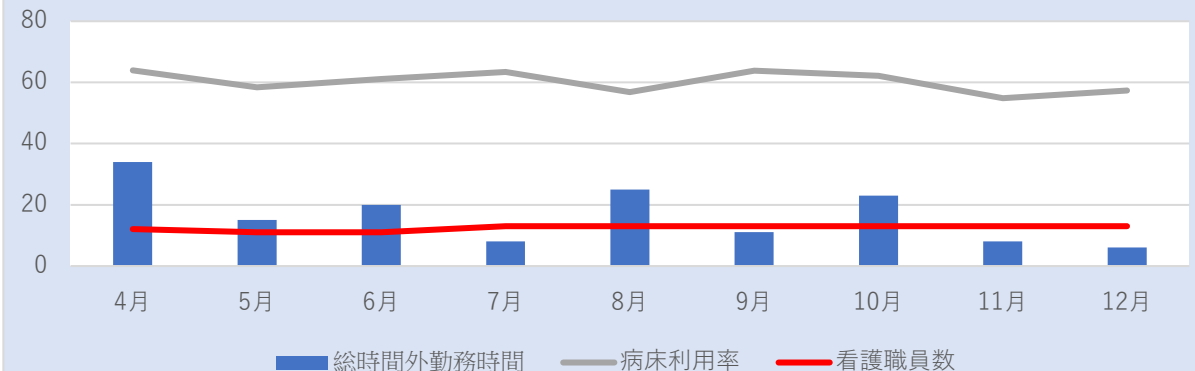
◆ 入院時のアナムネ聴取を外来看護師が実施・記録する

◆ 夕方の入院時は外来看護師が患者を病棟へ案内する



病棟の時間外勤務時間と病床利用率・看護職員数

2020年4月～12月



アクションプラン5：4ヶ月の取り組み状況

【アクションプラン5】

職種を超えたスタッフの交流の場を設け、情報交換や趣味等を通じ、仲間意識が築ける。◆職員がやりがいを持ち、それぞれの専門性を発揮できるようになる。

【具体的なアクション】

実施日	
	職員の共通話題にできる情報の場を提供 1) する。
	①職員の誕生月にバースデylanチ（お弁当）を提供する ◆病院食の行事食を職員に提供する i. 企画書作成 *院長からお祝いワインプレゼント（ノンアルコール） ii. 病院から承認を得て、2020年1月から提供を開始した
	2) 職員が集い・遊びながら情報交換もできる『L（仮称）』を開催する 2019年2月のアンケート調査結果 の趣味や資格を活かし、 フラワーアレンジメント と、病院のガーデニン
今年度は実施せず	最終月 12月はクリスマス



職員の誕生日に『バースデylanチ』でお祝い！！

【企画のねらい、必要性】

1. 企画のコンセプト（全体を通した基本的な考え、企画の意図）
職員の誕生月に患者食の行事食を提供してお祝いする。
2. 課題の背景
 - ①職員は、病院の行事食を摂取したことはない。お膳は、眺めている。
 - ②職員が病院食である行事食を頂くことで、治療食を知ることは言うまでもないが、病院による入院患者への四季を通したおもてなしも知る機会になる。
 - ③職員の誕生月に提供することは、職員として、やりがいや楽しみにつながる。

2020年1月・2月の試行期間は好評で終了！！

3月～12月まで継続し1年間実施

対象者：200名のところ、申込者：174名

【提供を受けて感想】

「ごちそうさまでした。愛情が伝わってきて嬉しかったです」

「大満足です」

「同じ病院で働く仲間としてお互いの仕事を理解し、認め合える素晴らしい企画だと思います」

「今後も続けてほしいです」

「めっちゃ美味でした。この病院で働けて幸せです」

「誕生日をはじめお祝い事への思いを伝えることができるのが料理だと思います」

「クリスマス感満載で、ワクワクするお弁当でした」

今後の課題

1. 今年度は、1・2年目のアクションプランを継続して実施した。
前年度までの試行をもとに定着できるように今後も計画・実行していく。
2. 多職種によるチーム医療に必要な仲間意識と自己の役割を再認識できる
機会となる取り組みを進める。
3. WLBプロジェクトチームとして取り組んできたことを継続しながら、今後は
職員各自が働く意欲につながる改革を実践する必要がある。

