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3年2月19日 JCHO仙台病院



1. 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384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5月 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

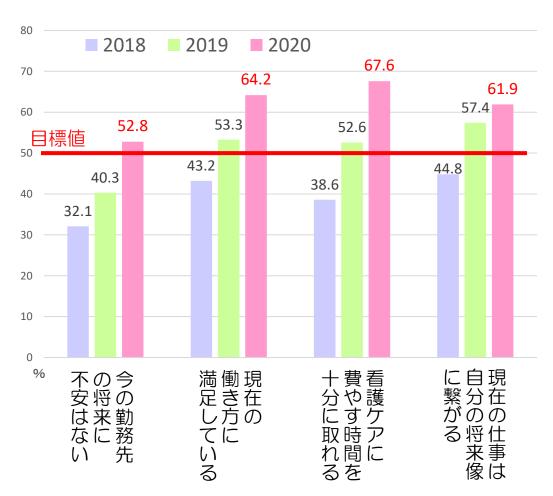
JCHOとしての役割を果たしながら職員がやりがいや 充実感を感じ、ここで働きたい、働きつづけたいと思える 職場を目指す

2. 「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→2019→2020年度で記載)

インデックス調査 2018~2020年度の推移



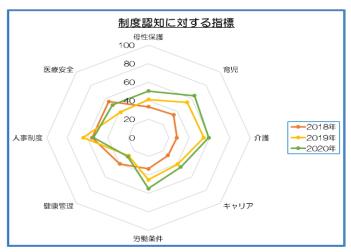
「年休取得率」

(45%: 40%→40%→43%)

「年休日数がわからない」

 $(30\%:50\%\rightarrow64.1\%\downarrow\rightarrow37.1\%\uparrow)$

「WLB支援に関する制度がわからない」 (制度認知を向上)





3. 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



4. 3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 「看護職員用ハンドブック」を活用し、WLB活動の周知
- 2) インデックス調査結果の報告
 - 広報誌を発行し、WLB活動の啓蒙
 - → インデックス調査の結果を報告
 - ・電子カルテトップ画面にアップロード
- 3)院外へのアピール活動
 - インターンシップ・就職ガイダンスで発信 (パンフレット等に掲載)





アクションプラン②:看護師用ハンドブックの作成

- 1) 「看護職員用ハンドブック」の作成 新人看護師・各部署への配布と活用
- 2) 「産休・育休ハンドブック」「育休復帰後のキャリア支援シート」→ 該当者への配布と活用

アクションプラン③:勉強会の企画・開催

- 1) 勉強会実施
 - ①師長・副師長会での勉強会実施 「ポジティブフィードバックについて」
 - ②しゃべり場の開催
 - → コロナ禍の影響で開催できず

管理者に求められる コミュニケーション ~ほめる力~

看護部WLB推進チーム





アクションプラン③:勉強会の企画・開催

- ③「いいね」カードの作成と発行、投函BOXの設置
 - 看護師長と副看護師長を対象にカード発行(3ヶ月間)
 - ・次いで、全看護職員へカード発行
 - → 181通のメッセージが投函

おもて うら 部署 氏名 さんへ 看護部WLB メッセージ いいね♡カード 具体的にいいなと思った所、 キラリと光る職員 感謝の気持ちを に部門を問わず 記入して下さい。 メッセージを送っ ているよう 名刺サイズ

「いいね」カードをもらったスタッフの声

普段言葉にしにくかった 「ありがとう」の気持ちを メッセージで伝える事ができ て良かった。

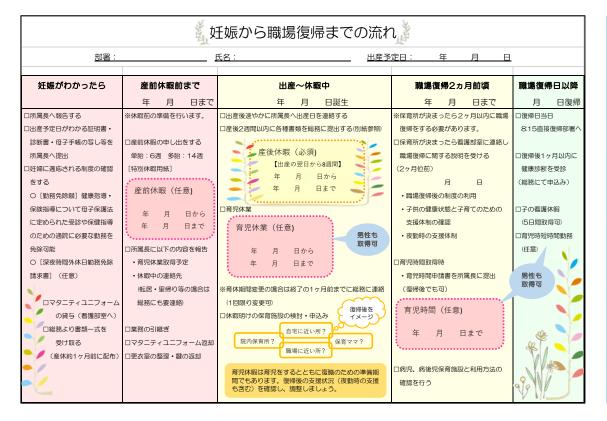


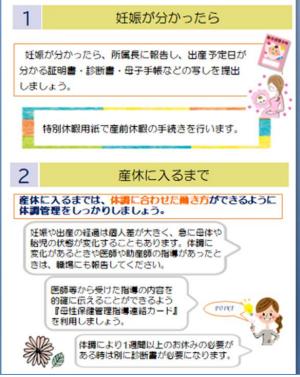
他部署のスタッフからメッセージをもらい、びっくりしたが嬉しかった。日頃の何気ない行動を見てくれている人がいるのだと感じた。



「産休・育休ハンドブック」の活用状況

・産休、育休に入る看護師に配布している妊娠から職場復帰までの流れに沿って、個人が自身のWLBについて考え、自発的に行動できてきた









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は院内全体で使用
 - ⇒5日以上の年休取得に向け、病院全体での取り組みに拡充 勤務表作成時に希望が通りやすく、年休取得に対する受け身での 姿勢が徐々に改善

②看護職員に取得日数だけでなく、年休取得について継続的周知が必要





5. 今後の課題

WLB推進活動の向上・継続

- 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年休取得率の維持・上昇
- ③各ハンドブックの定期的更新と管理
- ④承認と褒め合える職場風土の構築 「いいね」カードの運用継続

