



公立黒川病院

WLB推進プロジェクト 活動

「生き生きと働ける職場である
公立黒川病院で、私たちは
達成感をもって働いています」
と、皆が言えるように！

公立黒川病院全景



公立黒川病院概要

- 所在地

黒川郡大和町吉岡

- 病床数 170床

一般急性期 55床

地域包括ケア55床

回復期リハ 60床

- 公設民営（平成17年度から）

経営委託先

（公）地域医療振興協会

- 診療科

内科、外科、整形外科

婦人科、泌尿器科、小児科、

麻酔科、リハビリテーション科

- 職員数

医師 17名

（平均年齢57歳）

看護師124名

（看護部170名）

リハビリセラピスト41名

薬剤師 8名

他コメディカル 10名

MEW・ケアマネ 5名

事務 21名

総計 270名＋派遣7名

公立黒川病院のよくない現状(昨年10月時点)

管理者のアンケートからわかったこと

• 経営

整形外科医師の退職が決定（0名になるかも?!!!）

手術数の減少が予測されることによる、収益減少と重症度・医療看護必要度の低下

病棟稼働率が低い（70%）ことによる人件費の高い負荷

• 看護師の離職率14%（H29のみ）

病院全体では7%程度

*看護部始まって以来の高値

⇒パワハラが存在

⇒急性期病棟のみ、突出して勤務時間が長くなっていた

• 組織風土

パワハラが顕在化しなかったため対処が遅れ、水面下で愚痴や非難、不平を述べる職員が多くなった

経営難が見込まれたことから、病院の将来に不安を感じる職員が多くなった

リハビリセラピスト；回復期リハ病棟の存続如何により、定数が減になる可能性があることによる不安の増大

看護部；稼働率の低下及び7対1看護体制を落とすことにより、職員数が余ることによる不安の増大

• 人件費削減が検討俎上に上がり始めた

人員削減ではないが、職員はそうは考えていない。

WLB推進プロジェクト参加の経緯

- 管理者によるアンケートと聞き取りにより、表面化していない不満を抱えた職員が多いことが分かった
- まず、病院全体で職員の声聞き、できるところから勤務環境改善につなげていきたいと考えた
- ちょうどWLB推進プロジェクトのお知らせが来たため、管理者のすすめもあり参加することになった

インデックス調査で分かったこと

問題点

- 今の勤務先の将来に不安がある
- 専門性を発揮できる業務に十分な時間が取れない
- 定時に終わることが出来ない
- 現在の健康状態 ; 腰痛・肩こりなどに苦しんでいる
- 1週間程度の連続した休みを必要に応じて取得できない
- 今の仕事は自分の描く将来像につながる仕事ではない

全国平均より良かった項目



- 組織は能力開発のための研修の実施、またはその参加を支援してくれる
- 上司は自分の考え方や方針を十分説明してくれる
- 職員を大切にする組織である
- 上司は仕事の成果について公正に評価してくれる
- 勤務表作成時に個人の希望が通りやすい
- 有給休暇は必要に応じて取得できる

10月のワークショップで話し合ったこと

- 初めてのワークショップ
看護部長、事務部長含む多職種10名で参加
- 活発な意見交換、前向きな発言が得られた
- メンバーで考えたビジョン（こうありたい職場）

生き生きと働き続けられる職場

黒川地域の地域包括ケアシステムを主導する

10月のワークショップで話し合ったこと

生き生きと働き続けられる職場を目指すうえで何が問題か

- ①病院の将来について不安がある（70%）
- ②WLBのための組織がない
- ③病院職員のコミットメントが低い（インデックス調査の提出率が低く67%、職種によっては0%）
- ④自分の能力が発揮できていないと考える職員が多い

3年後のゴール

- ① それぞれの専門性を発揮できていると考える人が70%を越す
- ② 職員の病院に対するコミットメントを上げる
 - ・ インデックス調査の提出率が80%以上
 - ・ 病院の将来に不安を感じる職員が50%以下
- ③ WLBをさらに推進していくために、プロジェクトの成果を引き継ぐ組織を作る事を職員の70%以上が希望する

アクションプラン①

WLB推進プロジェクトから発信する情報の共有を職員全体で行う

1、WLB推進プロジェクト設置

- 10月中に管理者及び多職種、各年代を含むプロジェクトメンバーを選定し、11月幹部会で了承
- 第1回プロジェクト 12月5日開催
- 1月4日の職員全体会で発足宣言
- プロジェクト活動内容の広報を検討し、毎月広報誌を発行することにした

アクションプラン

②病院の将来に対する不安に対処する

③専門性を発揮できていると考える職員を増やす

②に対して

職員対象のワークショップを開催（3回程度に分ける）

- ・ 管理者から将来構想を話してもらいGWを行う
- ・ 6月以降に開催する

③に対して

専門性の高い仕事とは何か、職員がどう考えているのかヒアリングを行う。直接対面で聞き取り、職員の半数程度を考えている。2月中に行い3月でまとめをする

その結果をアナウンスして情報共有し、目指すものを明文化する

WLB推進プロジェクトについて

- 管理者、看護部長を含む女性7名、男性4名 **計11名**
事務、薬剤師、PT、看護師、介護福祉士からなるメンバーで年代も様々である
- 一応3年間期間限定プロジェクトとして発足させた
- 楽しくプロジェクト活動を行うことをモットーとしている
- 広報誌（WLB新聞）は、各部署の一番目立つ場所に掲示（トイレ？という意見もあった）
- 細かい内容より、目立つことを目標にする
活動に関心を持ってもらうため