

看護に対するやりがいを持ちながら、 長くいきいきと働き続けられる職場づくりをめざしています。

●取り組みの動機

当院は、全国 143 施設で構成される国立病院機構（以下、NHO）の一つです。政策医療を担う基幹病院として良質な医療を提供するとともに、NHOの一員として誇りをもち、やりがいを持って働き続けられる病院づくりをめざし、平成 25 年度より 4 年間、ワークライフバランス推進活動に取り組みました。

【プロフィール】

施設名：国立病院機構仙台西多賀病院

所在地：仙台市太白区鉤取本町 2 丁目 11 番 11 号

病床数：480 床

特色：政策医療（重症心身障がい児（者）、神経・筋疾患、骨・運動器疾患）とともに、地域包括ケア病棟や認知症疾患医療センターを開設し、地域に密着した医療の提供にも力を注いでいます。また、ロボットスーツ HAL による神経難病患者のリハビリテーションや、デュオドーパ配合経腸用液を用いたパーキンソン病患者の治療（いずれも東北初）など、最新の治療にも取り組んでいます。

看護職員数：看護師（307 人）

看護補助者（23 人）

療養介助専門員（42 人）

看護職員の平均年齢：35.2 歳（平成 29 年 4 月現在）

勤務形態：二交代・三交代のミックス（現在 3 病棟で導入中）

福利厚生：院内保育所完備、

子育て・介護支援のための各種制度

有給取得平均日数：9.5 日（平成 28 年年次休暇平均取得日数）



【ミッション】

政策医療を担う基幹病院として、良質な医療を提供する（重心・筋ジス・神経難病・整形外科）

【ビジョン】

1. 専門性が高く、キャリアアップしながら長く働ける職場づくり
2. 仕事と生活を両立できる職場づくり

【4年間かけてのアクションプラン】

1. 時間外勤務の削減（目標：取り組み前より 10%以上削減）
2. WLBに関連した制度の理解とお互い様意識の醸成

●主な取り組み内容と結果

○副看護師長ワーキング・グループによる時間外勤務の削減の活動

副看護師長が主体となって始めた活動で、まずは事前命令・事後確認の徹底と周知について、看護師長に発信し連携を図りました。また、各部署で超過勤務発生要因を分析、業務改善計画を立案～実施と、PDCAサイクルに沿って活動を進めました。

【結果】

業務改善が進み、13 部署中、10 部署が取り組み前よりも時間外勤務が削減されました。
9 部署が取り組み前より 10%以上削減となりました。（最高 61.7%、最低 14.1%の削減）

○『看護師長の自己研鑽学習会』開催

WLBに関する知識を再確認し、スタッフ支援を強化するために学習会を行いました。

【結果】

WLB推進のキーマンは私達（管理職）！！管理職として、WLB推進＝経営戦略であることを再認識しました。

WLB推進のキーマンは
私たち（看護師長）よ！！



私達も早く
得ましょう！！

○『中堅看護師（40歳前後）対象のWLB研修』

この年代の職員が生き生きと働きながら活躍することが、病院の活性化や看護の質の向上につながると考え企画しました。日頃の労いや指導に対する感謝の言葉など、上司や後輩スタッフからの承認メッセージを渡しました。

【結果】

研修生より「他病棟の同年代の人と話しを聞くことができ、貴重な研修だった」「メッセージをもらったことで、自分の役割や価値に気づかされた」「これまでの経験を活かし、スタッフや医師との橋渡し役となっていきたい」などの声が聞かれ、自己の役割や価値について再認識し、看護に対するやりがいを見出す機会になりました。



同年代の職員が集まり
思いを共有

テーマ：
「なくてはならない存在の私たち」

各職場のスタッフから応援のメッセージ（承認）

○ 育児休業制度について説明（産前休暇1ヶ月前まで）

育児休業制度＝仕事と育児を両立しながら、継続して勤務することを目的とした制度であることを共通理解し、復帰時に戸惑うことがないように説明の機会を設けました。

○『子育て支援のつどい』

平成25年度より開始したこの取り組みでは、子育て支援制度・手続き等の説明の他、職場復帰への不安や悩みを共有する場にもなっています。また、育休復帰した職員からのアドバイスや質疑応答など、安心して復帰するための情報交換の場となっています。

○育児休業中のスタッフと対話

育児休業中の職員に対し近況を確認するとともに職場復帰への不安や要望等を聞き、配置部署の検討や働き方を考慮しています。

【結果】

平成29年6月現在、4名のスタッフより早期復帰の希望がありました。

夜勤免除者が1回でも夜勤業務を行うことで、より「お互い様」の意識が向上しました。

○副看護師長の活動時間を付与（看護部長より）

→副看護師長会議終了後より活動に専念できるよう、看護師長に発信しました。

○適正な時間管理と年次休暇取得（看護師長・スタッフ共に）の推進

→スタッフの労をねぎらうとともに、勤務時間内に業務を遂行できるよう、看護師長自らモデルとなりスタッフに指導しました。年次休暇取得に関しても、計画的に取得できるよう配慮しました。

●職員の声

『育児休業から復帰する際、配置場所や夜勤の回数など、どのように工夫すれば働けるかを一緒に考えてもらい、安心して復帰することができました。家族の協力がもらえる土日に夜勤ができるように勤務計画をしてもらい、現在、月5回夜勤業務を行っています。』

●4年間の活動を通してのまとめ

4年間推進活動を行ったことで、当院の強み（各種制度やキャリアアップ支援体制が整っている等）を再認識することができました。同時に、私たちは専門職業人であり、『看護の仕事』に対するやりがいを持ち、いきいきと長く働き続けられるような支援や体制づくりを組織全体で取り組んでいくことが重要であると考えました。組織にとって『人』は宝物です。職員をねぎらい、大切にしながら、今後もWLB推進活動を継続していきたいと思っております。