



「仕事と生活の調和を目指して」

東北医科薬科大学病院 WLB チーム

【取り組み動機】

当院では「満足と安心」を基本方針に看護師の専門性の追求と自律した人材育成を目指しています。また働く人たちが生き生きと笑顔で仕事ができるような職場作りに積極的に取り組んでいます。そのためにも多様な勤務形態や休暇の取り方などを考えていくなど、働き続けられる労働環境を考えていく必要性を認識しました。平成 23 年度より看護科長会活動の一環として WLB チームを作り取り組んでいき、平成 25 年度には宮城県看護協会の看護職の WLB 推進ワークショップ事業に参加し、推進体制を整備していきました。

【施設プロフィール】

当院は仙台市東部にあるベッド数 466 床、診療科数 29 科の急性期型総合病院です。また日本医療機能評価機構認定病院、救急告示病院、地域医療支援病院、災害拠点病院、DMAT 指定病院となっています。職員数 708 名、平均外来患者数 711 名、病床利用率 78.4%、平均在院日数 14.6 日です。

ミッション：院是『忠恕』（真心を尽くし思いやりの心で努める）の精神に基づき、親切的な医療、新しい医療、納得される医療の実践に努める。

ビジョン：看護職一人一人が生き生きとやりがいや充実感を感じながら働き続けられるように職場環境を改善する。

【取り組み内容と結果】

日本看護協会のインデックス調査に参加し、その結果を基に現状分析を行い、病院のミッションとビジョンを意識した課題を明らかにし、活動計画を立案しました。

課題①：WLB 体制の整備

成果指標：WLB の取り組みが病院全体に認知され他職種にも広がる

結果：WLB 体制の整備については、管理者会議の承認を得て、病院全体で取り組む事項として既存の「安全衛生委員会」「処遇改善委員会」と連携を図り行っていました。メンバーは看護局と事務局で、看護局主導型としました。

WLB ニュースを発行し活動の状況を広く院内に周知に努めるとともに、病院ホームページにも掲載し内外に発信しました。

課題②：職場環境の整備

成果目標：仕事と休息のバランスがとれた働き方ができる

結果：職場環境の整備については、日本看護協会「夜勤交代制勤務の勤務編成の基準案」を基に現行の勤務表との整合性の確認、勤務表作成基準改定案の作成、夜勤交代制勤務の勤務編成の基準案の優先順位の高い 3 項目の遵守率の調査を実施しました。また e-ラーニングでの学習体制の整備、育児環境の整備を目的とした院内保育所のアンケート調査等を実施しました。その結果、夜勤後の休息や週末の連続休暇や交代の方向性を考慮した勤務表の作成、ライフスタイルに合わせたスキルアップの方法の提供、夜間保育回数の増加や保育所定員の増員の検討につながりました。

課題③：看護の専門性を活かして働く

成果目標：他部門と連携しながら業務を見直し分業化をすすめることができる

結果：多職種との連携の推進については、看護業務の中の周辺業務を整理し、看護補助者と協働し業務分担できることを見出した。更には看護補助者のチーム制を導入し各病棟業務を横断的に行うことができ、他病棟の応援の機会が増え仕事の効率性が上がるようになりました。また、配薬業務において、限られた病棟ではあるが病棟薬剤師との協力を得ることができ、薬剤師とも共通の問題として取り組む必要性があることが分かりました。

課題④：職員の健康づくりの推進

成果目標：健康管理への支援をする（腰痛や肩こりなど）

結果：職員の健康作り推進については、安全衛生委員会と共同のもと「ヨガ教室」の開催と、褥瘡ケアリンクナース会と共催し理学療法士の協力のもと「トランスマスター育成」を企画しました。その結果、腰痛や肩こりを訴える職員の減少がみられました。



【職員の声】

院内保育所を利用しているスタッフからは、夜間保育回数の増加の希望が多く検討につながったことで夜勤の曜日が固定されないようになるとの声が聞かれました。また、ヨガ教室に参加したスタッフからは、看護職だけでなく他職種が参加しており交流の場にもなったとの声も聞かれました。

WLB 推進活動について、全職員へ発信することによって WLB に対する関心が高まったと思われます。



【今後の課題】

看護職が仕事と生活のバランスの良い調和を実現させ、長く働き続けられるためには、看護職一人ひとりが個々のライフサイクルに応じた働き方を選択できることが必要です。

今後、病院職員全てが協力し合い、お互いに支え合えるチームが作れば職員全員が「やりがい」と「充実感」を感じながら長く・満足し続けられ、さらにチーム医療の推進へとつながるのではないかと考えています。