



事例ファイル:7

# 医療法人光善会 長崎百合野病院

西彼杵郡時津町元村郷1155-2



【病院の特徴】

長崎北部の中核病院として、大学病院をはじめ、各医療機関と連携し、地域に求められる救急医療と整形外科を中心とした医療・看護を提供しています。  
医療の質の向上・安全な医療を目指し職員一同努力しています。働く職員の人間関係が良いことが魅力の一つにあります。

- 【設置主体】医療法人
- 【病床数】一般病棟60床  
地域包括ケア病棟52床  
回復期リハビリテーション病棟48床
- 【病床稼働率】91.1%(H26年度)
- 【入院基本料】7対1(一般病棟)
- 【看護職員数】165名 【看護補助者】48名
- 【看護職の平均年齢】34.4歳(平成27年)
- 【離職率】12%(平成26年)、9.7%(平成25年)

主な取り組み(アクションプラン)

平成24年度の取り組み

- プラン1  
◎WLBについて推進体制づくり
  - ・委員会を毎月1回開催・委員会の活動内容を広報
  - ・全職員対象に病院独自で作成し、インデックス調査
- プラン2  
◎委員会の見直し
  - ・ナースを現場に戻そう
- プラン3  
◎時間管理について意識改革
  - ・超過勤務時間の調査
  - ・全職員を対象に「労働時間・休暇・休業」の研修会開催

1年目(平成24年度)

👑 1年目の成果

- ◆委員会の見直し
- ◆会議時間を決めたことで、時間の有効活用
- ◆時間管理の意識向上

インデックス調査やKJ法により病院全体の問題点を抽出し、その中から優先順位を考え取り組みをはじめた。  
委員会を実施することが当然だったことが、委員会の意味・内容を検討する良い機会になり、委員会を整理することができた。  
大半の職員が就業規則の理解が不足していることがわかり、研修会を開催し制度の理解を深めた。



平成25年度の取り組み

- プラン1  
◎WLBを積極的に取り組む
  - ・夜勤手当の見直し
  - ・常勤の雇用条件の見直し
- プラン2  
◎看護業務量の軽減
  - ・業務量調査
  - ・業務分担
  - ・夜勤者の負担軽減対策
- プラン3  
◎時間管理について意識改革
  - ・ノー残業デー開始
  - ・超過勤務時間の調査

2年目(平成25年度)

👑 2年目の成果

- ◆夜勤回数に応じた手当を付加
- ◆看護補助者の増員
- ◆夜勤者の負担軽減対策として、夜勤アルバイトを増員
- ◆お互い様の風土づくり構築

「働き続けられる職場づくり」を目標にWLB活動を展開している事を職員が理解し協力的になった。  
また、病院の経営陣も理解を示し夜勤手当の見直し、看護補助者や夜勤アルバイトの増員など取り組みがはじまった。  
「ノー残業デー」を導入し、「仕事にメリハリができる」・「遠慮なく帰れる」など意見があり、お互い様の風土づくりが構築されてきた。



平成26年度の取り組み

- プラン1  
◎WLBを積極的に取り組む
  - ・1分間スピーチ
  - ・多様なWLB支援策の検討
- プラン2  
◎看護業務量の軽減
  - ・業務量調査、分析、問題点把握
  - ・看護補助者との役割分担
  - ・夜勤専従看護師の増員と業務拡大
- プラン3  
◎時間管理について意識改革
  - ・超過勤務時間の調査
  - ・ノー残業デーの継続
  - ・リフレッシュ休暇の年間計画

3年目(平成26年度)

👑 3年目の成果

- ◆朝礼にて1分間スピーチを開始し人となりがわかり人間関係が良好
- ◆子育て支援の対象者拡大
- ◆感染症での休業を、「特別休暇」とし休業保障
- ◆看護補助者へ業務委譲
- ◆夜勤専従看護師の増員
- ◆リフレッシュ休暇取得が病院全体に拡大

「働き続けられる職場づくり」を目指し、看護部だけではなく全職員の理解と協力のもと柔軟な発想で取り組む事ができた。  
職員が前向きに行動したことで、経営陣の理解が得られ、職場環境も沢山変わった。  
そして、WLB委員会の活動が経営の指標の一つに認知されたと思う。  
一番大切なことは、職員自らが職場を変えていくという意識を持ち続けることだと思う。  
その意識を持ち続けるために、職員と対話しながら、職員を巻き込みいろいろな事に今後もチャレンジしていきたいと思う。

