

社会医療法人春回会 井上病院

長崎市宝町6-12

【病院の特徴】

長崎市指定二次救急医療機関として輪番制に参加し、積極的に救急患者を受け入れています。急性期に必要な手術や透析、内視鏡など多様な専門的医療と質の高い看護の提供など、チーム医療による地域への貢献を目指しています。多職種協働がスムーズにできる環境、つまり職員の仲の良さがセールスポイントです。



- 【設置主体】社会医療法人
- 【病床数】一般病床100床、地域包括ケア12床
- 【病床稼働率】98.8%(2016年)
- 【入院基本料】一般7対1、地域包括ケア入院医療管理料1
- 【看護職員数】148人(正規131人、短時間7人、非正規2人)、看護補助者40人
- 【看護職の平均年齢】37.2歳
- 【離職率】7.1%(2015年)



ワークライフ
バランス

主な取り組み

プラン1

◎インデックス調査結果をもとに実施

- ・将来への不安が多かった年代を対象に追加調査
- ・労働環境等を他の民間病院と比較
- ・申請残業時間と打刻時間を可視化
- ・看護業務指針に沿って業務量調査

プラン2

◎説明会と継続的な広報

- ・11月7日キックオフ
- ・県協会ワークショップの結果を掲示
- ・推進チームポスターを院内18か所に掲示

プラン1

◎労働環境の可視化と職員参加型の活動

- ・ワークショップ「働き甲斐」「職場環境」を開催
- ・育児支援体制を他の民間病院と比較
- ・当院の産休及び育休制度を、Q&A方式でWLB新聞掲載とミニレクチャーで周知

プラン2

◎記録時間短縮へ向けて

- ・サマリーのルールを見直し
- ・経過表マスタを見直し、経過表と看護記録の重複を廃止
- ・パス記録の基準作成

プラン3

◎申請残業時間と打刻時間のズレを可視化して、無償残業を無くす

プラン4

◎継続的な広報

- ・新入職者向けのWLB研修(ルーチン化)
- ・経過と課題報告会開催
- ・ポスター及び広報新聞の発行

プラン1

◎多様な有休休暇取得パターンの検討

- ・他の民間病院の時間休制度及び当院職員の希望調査
- ・看護部BSCで取得を推奨
- ・有休消化率と取得状況を可視化

プラン2

◎労働環境の可視化

- ・院内保育園の希望調査(前回調査H24)
- ・気兼ねなく帰ることができない人の特徴を掴み、補完体制を取る。

プラン3

◎記録時間を短縮し、ベッドサイドケア時間を確保

- ・ノートPCをベッドサイドに持参し、タイムリーな記録を行う。
- ・テンプレートの改善や基準の見直し

プラン4

◎各部署説明会の実施と広報

- ・年2回の経過報告会
- ・広報新聞の継続的な発行

1年目(平成26年度)

👑 1年目の成果

- ◆不安は「職場風土や業務内容など改善できる項目」と「業務規程など可視化が必要な項目」に分けられた。業務量は「観察」「食事介助」「口腔ケア」など『患者の世話』が最も多いという調査結果に反し、看護ケアに費やす時間が少ないと感じる職員が多かった。
- ◆多職種18名で推進チームを結成し、月1回の定例会と定期的な広報新聞の掲示を決定した。活動状況は、ランチタイムレクチャーなど対面式でも報告するようにした。

課題

- ・給与と休暇数、育児サポート等、他民間病院と大差はないことを職員に報せよう。
- ・実際と思いにギャップがある。「やりたい看護」について建設的な意見交換を行い、職員参加型の制度改革にしよう。
- ・業務規程はQ&A方式の具体的な説明やミニレクチャーを!
- ・ルーズな打刻を無くし、終業したら帰るという風土を作ろう。

2年目(平成27年度)

👑 2年目の成果

- ◆給与と不満は単独ではなく、複数の評価因子に繋がっていた。当院の「育児手当」等の育児支援体制は標準以上であるが、職員は知らないことが分かった。産休及び育休制度に関するQ&A新聞は反響が大きかった。
- ◆委員会・病棟師長・医師が協力して、サマリーのルールや経過表マスタを見直し、パスの記録基準を作成した結果、サマリー記載率上昇、重複記録削減が進んだ。
- ◆無償時間外勤務を意識したことで「終業後、気兼ねせずに帰り易くなった」との意見も聞かれている。
- ◆経過や課題の定期的な広報により、WLB改善への取り組みの重要性を共有することができた。

課題

- ・給与増に直接的な働きかけは難しいが、不安に関連する他の因子に着目し、活動目標を設定しよう。
- ・既存の制度を活用できるよう、制度の周知と共に、職員の期待する水準との差についても明らかにしよう。

3年目(平成28年度)

👑 3年目の成果

- ◆対象病院の1/3が時間休制度有り、当院でも4割強の職員が時間休を希望。有給消化率は77%にUPしたが、取得状況に個人差あり。自身の有休数や使用数など把握していない現状から、取得パターン増に伴う混乱も予想される。
- ◆院内保育の希望は少なかったが、定期的に要望調査と結果を可視化することとした。帰りにくいと感じる年代は35~39歳で、職場ではリーダー的立場、プライベートでは子育て中が多い。WLBが必要な年代であり、バランスも取りにくい年代と言える。
- ◆ノートPCのベッドサイド持参により残業時間が若干短縮した実績から、ノートPCを増台。「看護ケアに要する十分な時間がある」と回答した中堅層が若干増加した。
- ◆6回/3年の報告会には毎回多職種40~50名が参加し、院内で関心が高まりつつある。

課題

- ・有休の自己管理に向けた取り組みが優先課題。
- ・一定の年代に負担がかからないよう、職場内のリーダー育成を積極的に行っていく。

WLBの取り組みを振り返って

4年間で2回開催したワークショップが印象に残ります。職種を越えて仕事に対する夢や熱い思いを語り合うことができ、純粋な頃を思い出す機会となりました。企画側が楽しむことが、結果に左右されず継続出来るKeywordだと感じています。

看護部長 能田 美穂