

医療法人慈恵会

小江原中央病院

長崎市小江原町2丁目1-20

【病院の特徴】

当院は長崎市西部地区に位置し地域医療の一端を担っています。急性期、回復期、医療療養の病棟を有しケアミックス型の施設です。2019年度は、回復期病棟から地域包括ケア病棟への転換を行います。

内科的疾患患者の看護、整形外科疾患患者の周術期看護、リハビリテーション看護、慢性期の看護と幅広い看護を行っています。

当院の理念である“患者さんの身になって、思いやりの医療”の実現に向けて、職員一人ひとりの人間的成長に力を注ぎ、誰に対しても心のこもった医療、看護を提供することで、患者さんにも満足していただき、同時に職員も明るく輝いて働くことができる環境創りを目指しています。



- 【設置主体】医療法人
- 【病床数】一般病床36床、療養病床59床、回復リハ44床、地域包括ケア10床
- 【病床稼働率】91%(2018年度)
- 【入院基本料】一般10対1
- 【看護職員数】75人(正規47人、短時間正規7人、非正規21人)看護補助者45人
- 【看護職の平均年齢】40.2歳
- 【離職率】20.0%(2018年度)



ワークライフ
バランス

主な取り組み		1年目(平成28年度)
平成28年度の取り組み	プラン1 ◎時間外労働の削減 ・WLB委員会の立ち上げ ・インデックス調査の実施 ・リハビリ科残業代実態調査 ・医師からの指示出し時刻設定	1年目の成果 ◆WLB活動が浸透し、意識改革できるかが課題。 ◆職員の労働実態調査で現状が把握と問題点抽出できた。 ◆残業代が一部支払われていなかったのでは正できた。 ◆時間外労働の減少に一定の効果があった。 ◆看護でまず導入できた(年間公休数が97日→108日↑)。 ◆年間3日取得できた。 ◆紹介制度、看護師就職支度金制度導入できた。 ◆多様な勤務形態導入ができた。産休や病気休暇後の復職が段階を追ったスムーズなものとなった。同時に夜勤者を賞与で評価するシステムを設定し、夜勤専従者を採用した。 ◆興味のある職員が多く継続することが決定した。 ◆自身の心の状態を知り、不調者には個別対応した。 ◆同僚に感謝の言葉をカードにして伝えるが、数多くもらった職員は表彰をすることとした。 ◆交代で朝玄関に立ちあいざつしてもらおう。全部署に参加してもらおうことが課題。
	プラン2 ◎休みをとる ・4週8体制導入 ・リフレッシュ休暇取得 ・マンパワー増加のため採用に力を入れる	
	プラン3 ◎制度の利用 ・多様な勤務形態の導入(勤務時間や夜勤可・不可での賞与率の調整) ・就業規則等の制度、メンタルヘルス勉強会実施	
	プラン4 ◎満足度の向上 ・メンタルヘルスチェック実施 ・スマイルカード開始 ・あいざつ運動スタート	
平成29年度の取り組み	プラン1 ◎時間外労働の削減 ・業務量調査からワークシェアの可能性を考える ・電子カルテ導入	2年目の成果 ◆業務を委譲できそうな部署、業務内容を精査することとした。 ◆病棟クラークを各部署に配置した。時間外労働削減に期待したが、逆に慣れるまでは業務が煩雑化した。 ◆年間公休数は増加したが、有給休暇の取得率増加は難しい。 ◆看護補助者の待遇改善に寄与。 ◆退職した職員を数名呼び戻すことができた。 ◆「介護福祉士を目指したい」などのスキルアップにつながった ◆保育士と保護者の意見交換をする機会を得た。 ◆コメディカル部門の昼食スペースの確保ができた。
	プラン2 ◎休みをとる ・4週8体制の定着	
	プラン3 ◎制度の利用 ・看護補助者の賞与基準引き上げ ・介護福祉士の特殊手当増額	
	プラン4 ◎満足度の向上 ・院内保育所保護者会実施 ・休憩室の増設	
平成30年度の取り組み	プラン1 ◎時間外労働の削減 ・残業申請許可制導入	3年目の成果 ・不要な残業時間を減少させることができた。 課題：改善可能な事項と捉えている ・医師のオーダーストップ16時が継続できず、電子カルテ導入後からエンドレスに近い指示受け状況。 ・予定外入院患者が、全体の約半数を占めており、入院時刻が遅くなり業務が押されている状況。 ・実施実現できず。 課題：2019年度からは、法改正により有給取得5日は必須事項となっており、有給積み立て制度は据置きとなった。 ◆キャリア支援に貢献している。全職員自主的な学習がいつでも受けられる環境にある。受講状況から個人の自己啓発心の指標にも活用できる。 ◆看護学生、6名の採用を行った。 ◆野球部、書道部、登山部、アロマ部を設置した。今後、部を増して参加者を募りたい。部署を超えたコミュニケーション、メンタルヘルスの効果に繋がった。更に、活動費の一部としての支援も受けられる状況にある。 ◆2018年9月活動実績を評価していただき長崎市から「男女イキイキ企業表彰」を受賞した。
	プラン2 ◎休みをとる ・有給休暇積立制度導入検討	
	プラン3 ◎制度の利用 ・eラーニングの導入 ・看護学生奨学金制度導入	
	プラン4 ◎満足度の向上 ・院内サークル活動開始 ・長崎市いきいき企業表彰	

WLBの取り組みを振り返って

小江原中央病院は約3年間 ①時間外労働削減 ②休みをとる ③制度の利用推進 ④満足度の向上の4つの柱でWLB活動を行った。その結果、一定数の職員においてWLBに対する意識が芽生え、新たな制度もいくつか導入できたが、実感としては改革と言えるほどの変化は起こせなかった。しかしながら、今後、個人単位で自分の働き方の評価をするうえで、指標となるべき項目は示すことができたのではないかと考える。政府の働き方改革法制度施行も加速化していくなかで、令和以降は、WLB活動が事業の存続する限り当たり前に併走すべき活動になるだろうと実感している。

看護部長 山口ひとみ