

平成29年度医療勤務環境改善マネジメントセミナー及び、
平成30年度「医療従事者のワーク・ライフ・バランス」事業説明会

看護師のワーク・ライフ・バラン スの取組みと成果



2018年3月16日

甲府共立病院

看護部門WLB推進プロジェクトチーム

看護部WLB推進プロジェクトメンバー

委員長	加賀美(総看護師長)
事務局長	村松(副総看護師長)
事務局	内田(副事務長)
	山田(リハビリ室室長)
	岩瀬(看護主任)・小口(看護師長)
委員	成島(看護主任)・曾根(健診センター)
	竹田(若手看護師連絡会担当)・金澤(看護主任)
	花輪((若手看護師連絡会担当)・武藤(看護主任)
	山口(ボランティア委員会)・池谷(手術室)
	白須(HPH推進委員)・向山(外来部門主任)
	坂本(看護補助者)



WLB推進メンバーは、総師長をはじめとし副事務長・リハビリ室室長・看護補助者・看護師も主任からメンバーまで多様な世代を起用しました。

甲府共立病院の紹介



- ◆昭和36年6月1日開設
- ◆許可病床数 283床
 - ・7:1入院基本料 233床
 - ・地域包括ケア病床 50床
- ◆1日平均入院患者数 236.6人
- ◆年間救急搬送受け入れ件数

2014年	3568件
2015年	3781件
2016年	3652件
- ◆ベット稼働率 90%
- 3交代制勤務



当院は2次輪番病院であり毎年3500台を越える救急車を受け入れ病床稼働率は常に90%以上あります。

2017年掲げた大きな3つの柱



1. 看護ケアに費やす時間について

アクション①院内外で自分たちの看護を語る

アクション②「看護ケアできていない・・・」本当にできていないんだろうか？職場運営会議や各委員会で常に話題にしてみよう(WLB推進メンバーに若手起用！)

2. 働き盛りの看護職員が長く働き続けられるために

アクション①魅力ある職場づくり:「ありがとうBOX」を形を変えて継続することで職員を大切にしたい。

3. WLB推進を全職員対象に！

アクション①院内フィットネスクラブを開設して職員の健康づくりをすすめよう

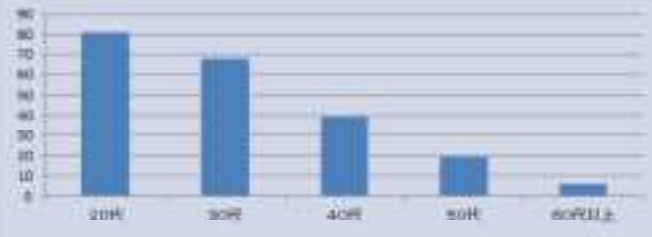
アクション②HPHに加盟して、病院全体がWLBを大切にできる風土をつくろう

今年度、活動の柱を大きく3つあげました。

「看護ケアに費やす時間について」「働き盛りの看護職員が長く働き続けられるために」

「WLB推進の取組みを全職員対象にしていく」としました

2017年度インデックス調査概要

看護職員数	正規雇用 214名 非正規雇用 63名 看護補助者 35名
年齢構成 平均年齢 34.6歳	
男女比	男性19名 女性195名
平均勤務年数	10年11ヶ月

甲府共立病院における離職率の推移



2017年度、インデックス調査の概要です。
男女比は、ほぼ10:1 平均年齢は34.6歳で今年は30代がやや減少しています。
2016年度が離職率10.3%となってしまいました。

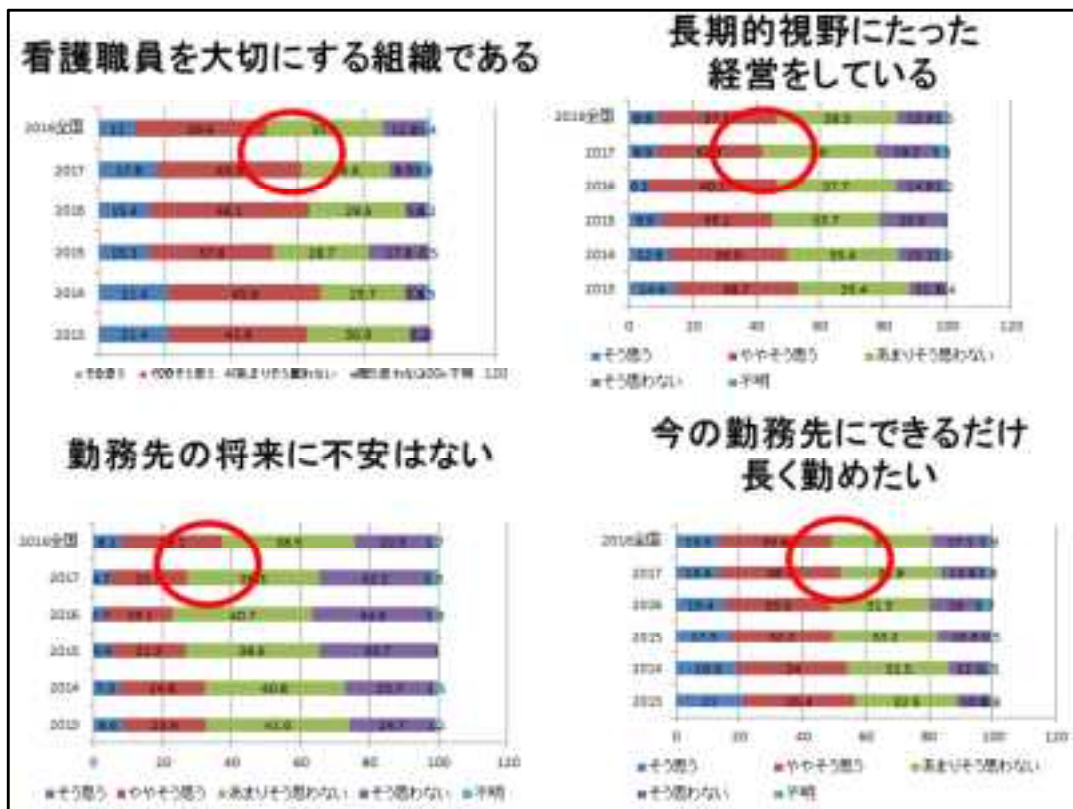


離職率がなぜ増加したのか？詳細を調査したところ、理由の1位は、家族との関係で他県への転居・引越が必要になったため。2位は、「今しかできない看護の経験を活かしたグローバルな活動にチャレンジしたい」等、医療だけでない自己研鑽に挑戦したいという理由からの退職が重なったことにありました。



しかし、中堅で働き盛り、職場においては要であった人材を失うことは病院にとっても大きな喪失となりました。職員一人ひとりの面接の中では、「長い人生・今だから、チャレンジできる。でも、数年経ったらまたここで看護師としてはたらかいたい」という声もきかれていました。そこで、スキルアップに挑戦したい。語学留学したいという気持ちを支援し、経験を重ねた看護師が、キャリアを中断せず働ける制度！まだ仮称なのですが、「海外留学等による看護職員特別休暇制度」を検討していただきたいと管理部門に提案しました。

実際に、昨年挑戦した看護師は語学留学を得てこの春、現場に戻ってきてくれ、初日から「救世主として大活躍してくれています。



一番上が全国平均、その下が今年の数値です。

私たちの病院は、看護職員を大切にする組織なのですが、長期的視野にたった経営と将来には不安がある。でも「長く勤めたい」と感じているというデータが出ました。

◆「看護職を大切にしている組織である」

そう思う・ややそう思うが61.3%(50.6%)であり全国平均を上まわっている。

◆「長期的視野に経った経営」は27.1%(37.2%)全国平均をやや下回っているが

◆不安はあるけど「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」は51.9%(49.1%)全国平均を上回っている。

どうしてだろう？
院内外の動きもみ
てみよう



経営面でシビアな意見は、職員に常に経営状況を報告しているため意識が高いことと、地域医療構想・診療報酬改訂などのよる病院のあり方に変化が求められる「今の医療情勢」にも大きな影響を受けていると感じました。

その中で、「できるだけ長く働きたい」気持ちでいる職員が増加していることに励まされる思いがしました。

では、ここ数年の病院内では、どのような変化が起きていたのでしょうか？

この5年間に看護職が求められてきた 職場の変化と医療活動

2016年患者サポートセンターを立ち上げ、看護師を複数配置した

2016年1病棟を地域包括ケア病棟に変更した



病棟の看護師数が減少している。離職率も上昇



しかし、救急搬送件数は毎年3500台を越え、病床稼働率は、年々増加。病棟では、入退院・転棟の対応に追われている。

この5年間の中では、患者サポートセンターを立ち上げ、1病棟を地域包括ケア病棟に転換し、病棟の看護師が減少してきています。

しかし、地域に求められる役割は簡単に変化できるものではなく、救急搬送受け入れ台数においては、例年に引き続き3000台越え中北保健所管内では2番目の救急搬送受け入れ病院となっています。

看護補助者数が増えたといっても、病棟看護師の体制は減少する中、地域から求められる医療活動は、これまでと変わらない状況で、現場の看護師たちは、緊急入院受け入れ・退院・転棟等の対応に追われている状況があります。

そういう視点でとらえると、現場の看護師が疲弊し不満足感を抱く気持ちも理解できます。

所属別の看護職員数

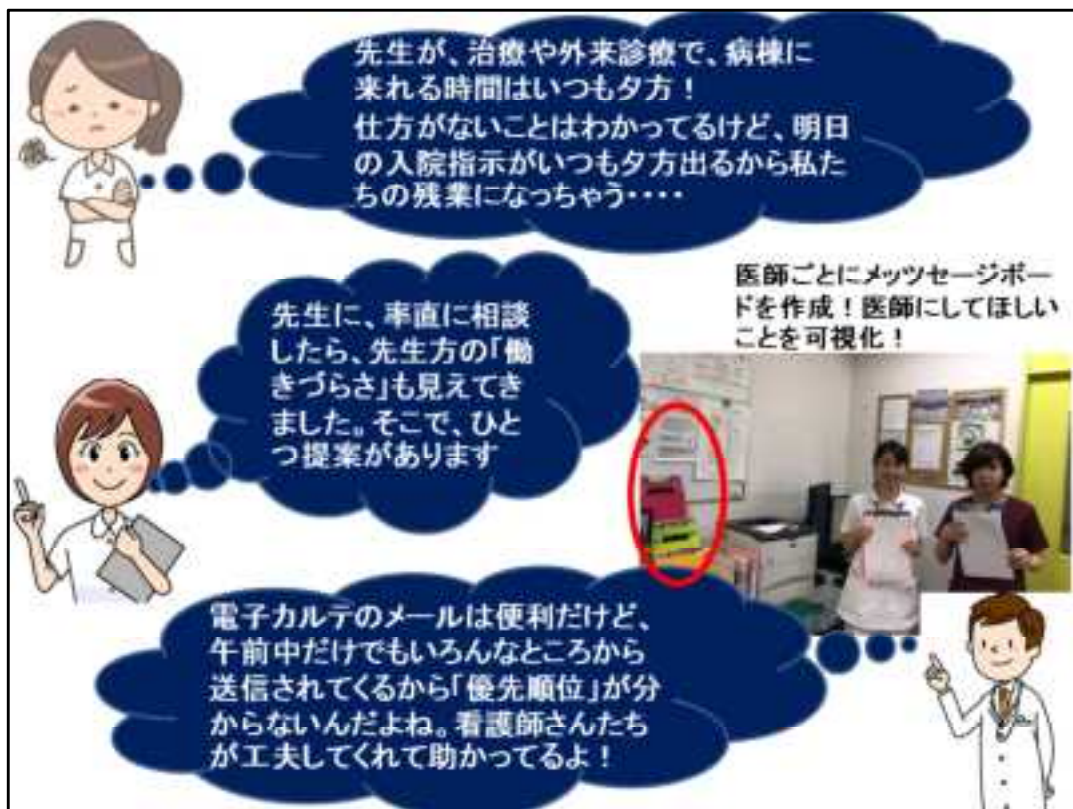


所属別の看護職員数ですが5年前より明らかに、病棟に勤務する看護師が減少しています。しかし、その他のところに、病棟看護師の業務を支援する患者サポートセンターなど新たな部署ができたことも確かです。

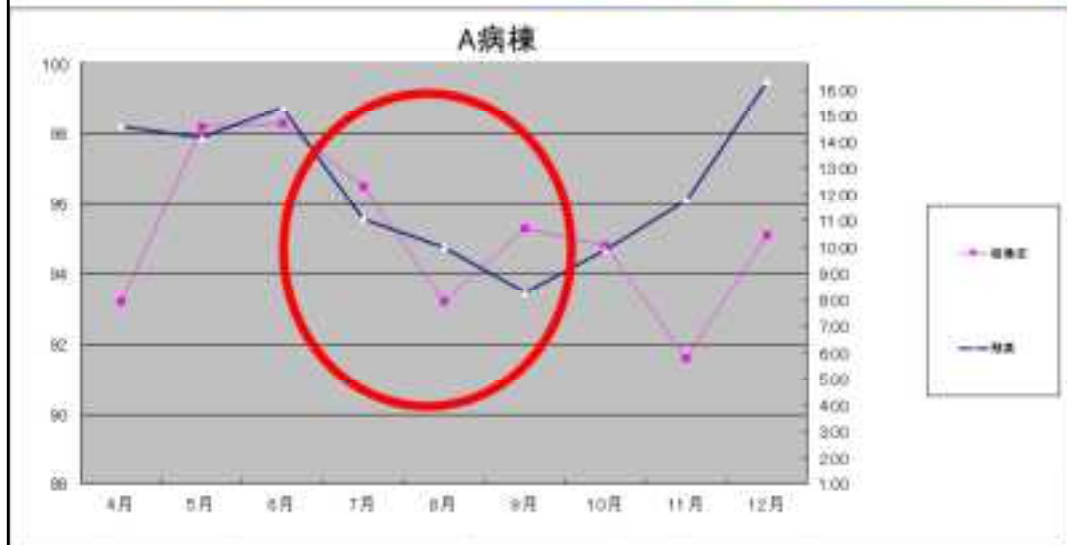
看護師の働きやすさを追求してきたら、
病院で働く職員全体が「働きやすくなる」ことが
大切だということに気付いた。
忙しい現場だからこそ、多職種で協力し合うことが大切。



看護師の働きやすさを追求してきたら、
病院で働く職員全体が「働きやすくなる」ことが
大切だということに気付いた。
忙しい現場だからこそ、多職種で協力し合うことが大切。



A病棟の残業と病床稼働率の変化



医師は仕事の効率化が計れ、看護師は残業時間の短縮につながった。

こちらが、業務改善を図り残業が軽減してきたときの数値です。

「仕事の終わりは、仕事のはじめ」



下膳車の中に、食事介助で使用したエプロンやペーパータオルが、食器と一緒に下ろされます。

洗浄担当者は、食器洗浄器にかける前に、選別業務が加わり残業になっています。

看護師・看護補助者ができることは

洗浄しやすいように、箸・スプーン類を分別しました。

食事介助で出たゴミは、病棟で片付けよう！

下膳用のワゴンに載せない・・・

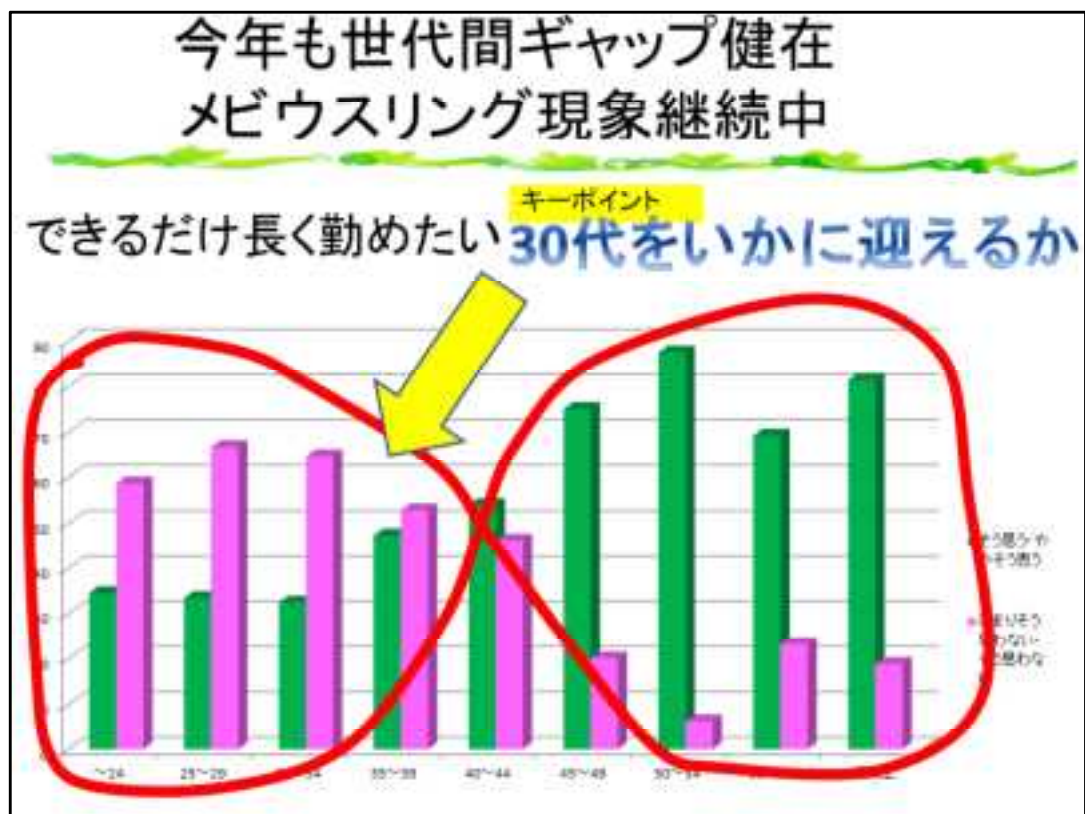


次の事例です

栄養科の科長から、夕食の下膳車に食事介助で使用したエプロンやペーパータオルが、食器と一緒に下ろされます。

洗浄担当者は、食器洗浄器にかける前に、選別業務が加わり残業になっています。という相談が入りました。副総師長が、栄養科の現状と病棟の実態を把握した上で、看護師・看護補助者ができることは、ないかと師長会で議論しました。そこで、洗浄しやすいように、箸・スプーン類を分別すること。食事介助で出たゴミは、病棟で片付けよう！

下膳用のワゴンに載せない・・・ことを決めました。



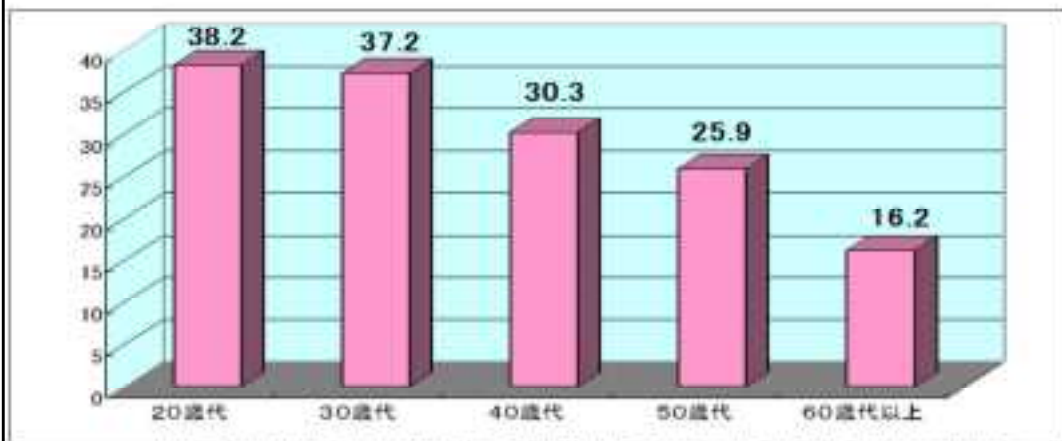
看護ケアに費やす時間・お給料・長く勤めたいなどの項目で、若手看護師は不満を抱いており、経験豊かな看護師たちは満足している
 このような世代間ギャップのグラフを綿知たちはメビウスリング現象と名づけています。
 このことは多職種にも生じている現象です。

医師(勤務医)の労働時間等に関するデータ

勤務医環境の改善に関する認識

→世代間のギャップが顕在化

A:「医師には特別の使命があるのだから厳しい勤務環境にあるのはやむをえない」
B:「医師不足という現状においても勤務環境は工夫次第で改善しうるし、改善すべき」という質問にたいし「Bに近い」と回答した医師の割合



出典:平成24年度独立行政法人労働政策研究・研修機構「勤務医の就労実態と意識に関する調査(2011年度調査)」

平成24年度独立行政法人労働政策研究所 研修機構「勤務医の就労実態と意識に関する調査」2011年度調査における資料です。

このグラフは、A「医師には特別の使命があるのだから厳しい勤務環境にあるのはやむをえない」 Bを「医師不足という現状においても勤務環境は工夫次第で改善しうるし、改善すべき」とした場合どちらの考えに近いと質問したところBの「医師不足という現状においても勤務環境は工夫次第で改善しうるし、改善すべき」に近いと回答したのは、20代30代の若手医師たちであり、50代60代の「医師はAの特別な使命でやむをえない」に近いと回答した数が多かった。という結果のグラフです。

医師の「勤務環境の改善に対する世代間のギャップ」とおなじようなことが私たち看護師にもいえるのではないのでしょうか？

ライフイベント・世代間のしごとにおける価値観の変化に、対応できる柔軟な労働環境の改善が求められます。



新院長に就任した小西院長が常に職員に発していることばは「患者さん・職員が幸せになる病院」です。
これは、まさにWLB推進の取組みと一致します。

同時に国際HPHネットワークにも加盟

HPH
Japan Network of Health Promoting Hospitals & Health Services

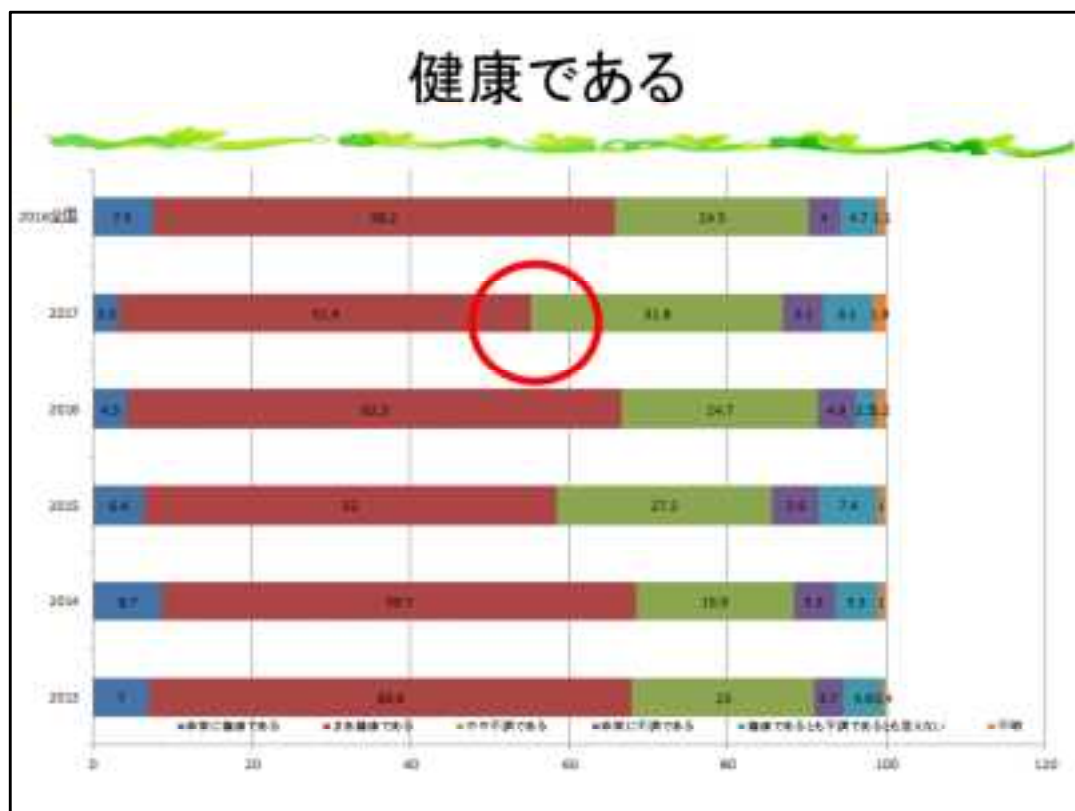
日本HPHネットワーク に6月に加盟しました
Japan Network of Health Promoting Hospitals & Health Services (J-HPH)

そして、HPHカンファレンスでWLB推進の
取組みを報告してきました。



1990年初頭にWHOはヘルスプロモーションに取り組む病院をサポートするために、国際的なイニシアティブをとり始めた。
ヘルスプロモーション活動を組織のアイデンティティーと日常の業務に取り入れることで質の高い包括的な医療と看護サービスの提供を目指している

そのような背景もあり、2017年6月 当院は、日本HPH及び国際HPHに加盟しました。HPHとは、1990年初頭にWHOがヘルスプロモーションに取り組む病院をサポートするために、国際的なイニシアティブをとり始めヘルスプロモーション活動を組織のアイデンティティーと日常の業務に取り入れることで質の高い包括的な医療と看護サービスの提供を目指して組織された機関です。HPHの概念は、患者、スタッフ、地域の健康を向上させ、病院環境を管理するための包括的で総合的なアプローチとしていて、地域住民・医療サービス提供者の幸せを目指していく取り組みです。まさに、病院方針やWLB推進の活動と合致していました。2017年10月には、日本HPHカンファレンスでこの5年間のWLB推進の取組みを報告してきました。報告を終えると、次は是非国際カンファレンスで会いましょうといわれ貴重な経験をすることができました。



HPHに加盟し、真っ先に、取り組んだことが私たち推進チームが企画していた「職員の健康づくり」の課題です。「健康である」の質問では、今年も、全国平均、昨年度の値より更に低下しています。



職員の健康づくりのために開始した、院内フィットネスでは医師や多くの職員が活用し交流できる場となりました。

中央に描かれている応援キャラクターは産婦人科医医師が作成してくれました。

看護ケアに費やす時間が 充分取れているか

「看護ケア」に対するとらえかたの違いがデータに出ている？

2014年 「看護ケアに関する調査」
2017年 若手看護師の本年を語るしゃべくり007

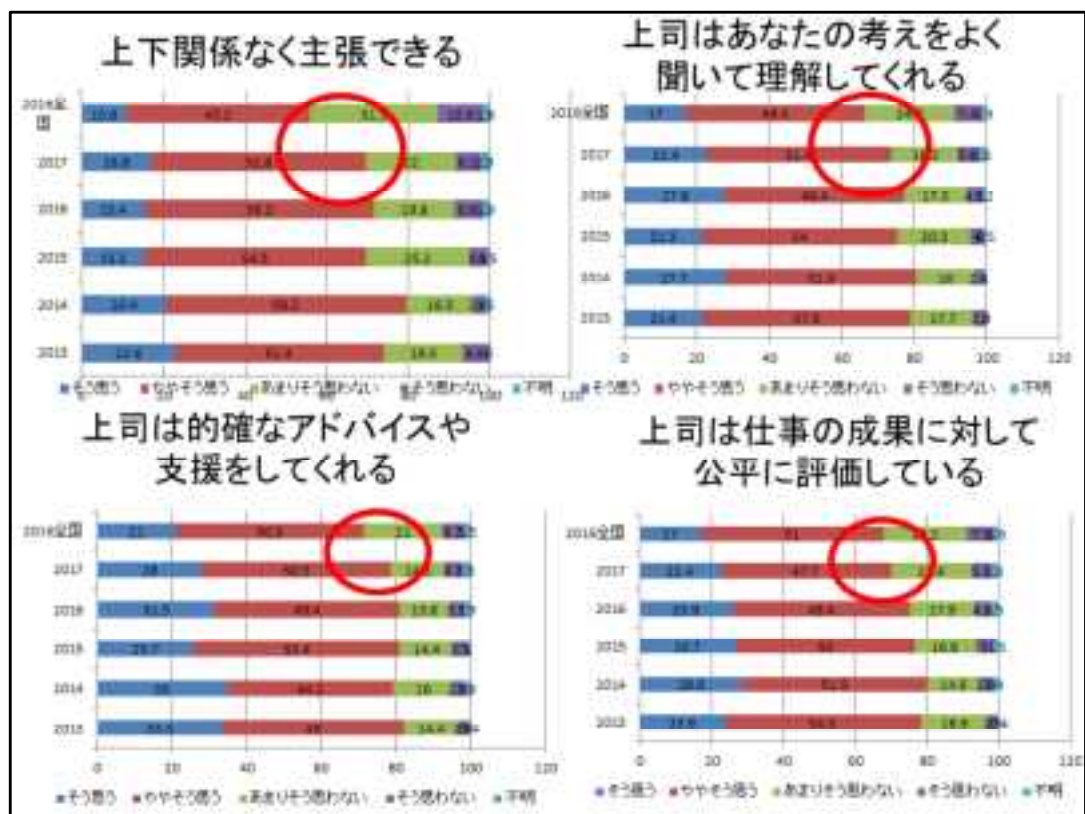
2018年 **現場で「看護を語る」**
・若手看護師交流会
・倫理について語ろう
・「民医連のめざす看護と
その基本となるもの」



看護ケアについては多くの看護師が、看護ケアを広範囲にとらえながらも、「もっとベツトサイドケア」に費やしたいという思いから長年満足度が低いという課題がありました。そこで「私たちの看護を語る」つまりナラティブを取り入れる場面を意識的に持つよう取り組んできました。



そのまず一歩として、毎年開催される看護方針を確認する集会で、例年は師長たちが報告していたのですが、今年は、現場で活躍するメンバーたちが自分たちのことばで職場アピールと2017年度の目標を発表しあう形を取りました。一人ひとりがいきいき発表し、参加者からは「これまでにない記憶に残る方針会議でした」という感想を頂くことができ、「現場で働くあなたが主役」となれるステートを切ることができました。



上司との関係も全ての項目で全国平均を上回っていました。

若手看護師連絡会

一年間に数回交流会を開いています。

若手交流会のお知らせ

日時：11月18日（土）
18時30分～
会費：2000円くらい
場所：これから

交流会飲み会を開催します！
これまで5年目までの若手で
集まって交流会をしていました。
今年は若手だけでなく、先輩
の経験や若手の皆様の参加して
頂き、仕事のことだけでなく
いろんな話をしたり、楽しい時間
を過ごしたいと思っています。
たくさんの方の参加をお待ちして
います。
参加希望の方は各部署の若手
当番までお知らせ下さい。



若い看護師たちが、悩みを共有し働きやすい仲間作りのためにある委員会では、「先輩看護師からココが聴きたい」という交流会を開催し、明日からもみんなでがんばろうというパワーをいただきました。

看護ケアに費やす時間がない ～倫理について学び成長～



接遇での苦情から、
全ての職場で「倫理」について考えた。

「看護ケアに費やす時間がない」というけど、看護師一人ひとりの中にあと5秒、あと少しの心遣いや声かけが患者さんやご家族にできていたらと思えてならない。

「時間がない」のではなく「相手の思いに気付ける心の余裕」を忘れないようにしたい。

長年の課題でありました「看護ケア」についても今年は、職場で看護を語ることに重きをおきました。

ご家族から、「看護師さんは、検温をして電子カルテを見ながら病室を出て行ってしまいます。『おかあさん今日は良い表情ですね』と声をかけていただいたのは掃除の職員の方でした」という内容の苦情をいただきました。

いくつかの苦情をまとめ「看護師としての倫理」について意見交換する時間を、師長会・各職場で設けることにしました。臨床の看護師たちが、毎日の業務で求められる役割は、直接患者に触れない分野でも多様で複雑な役割が求められています。

このように切迫業務の中でいつしか、次の仕事のことを考えながら病室に向かってしまい、目の前の患者さんをしっかり見る！という看護師として一番大切なことが、十分にできていないことに気づきました。私たち推進委員会でも同じように議論した中で出た意見の一つがこのスライドのことばです。

「看護ケアに費やす時間がないというけど、看護師一人ひとりの中にあと5秒！、あと少しの心遣いや声かけが患者さんやご家族にできていたらと思えてならない」

「時間がない」のではなく「相手の思いに気付ける心の余裕」を忘れないようにしたい。目が覚めるような思いになりました。

働き続けたいと思える職場づくりに必要なこと

自分たちの看護を語り、「この職場で看護をしたい」と思えることにある。それは、患者・家族・医療を提供する仲間との出会い



ですが、けして「看護ケア」ができていないというわけではありません。

先日全職員学習会で共有した事例です。若い医師にとって人工呼吸器を持って家に帰す経験がなく、予後が数日かもしれない患者を家に帰すことに悩んでいた時、ベテラン看護師が医師に「このように帰す事例は私たちはこれまで何度か経験してきました。家に帰すことは可能です」と声をかけ2日後退院できた事例です。

事例を語ったりご家族のご理解・協力を得てその様子をDVDにして振り返ることで、自分たちの看護に確信が持てる時間となりました。感想の中に「やっぱりこの病院で働いていて良かった」という声も聞かれました。

「忙しい」と口にするだけではなく、このように立ち止まり事例を振り返ることが出来たら、そこにこそ私たちのやりがいを感じる事が出来る患者さん、ご家族との出会いがたくさん現場にはあることを再認識しました。



セラピストとして 「看護WLB推進」に5年間参加して

ワークライフバランス推進チームに参加して、自分たちの仕事はいろいろな職種の方の協力のおかげで成り立っていることを実感しました。また、看護労働の大変さもよく分かりました。最近ではリハビリテーション室職員の中からも、「看護師の人数が足りないから大変そう」「看護師がもっと余裕を持って働ける環境にすることで、もっといい病院になるのでは」といった意見が聞かれるようになりました。

安心して働ける職場環境があつてこそ、多職種のチーム医療が成り立つことを学びました。



5年間、「看護ワークライフバランス推進チーム」に参加していただいたリハビリ室の山田室長から、このようなことばをいただきました。

自分たちの仕事は、いろいろな職種の方の協力のおかげで成り立っていることを実感しました。

また、看護労働の大変さもよく分かりました。最近ではリハビリテーション室職員の中からも、

「看護師の人数が足りないから大変そう」「看護師がもっと余裕を持って働ける環境に

することで、もっといい病院になるのでは」といった意見が聞かれるようになりました。

安心して働ける職場環境があつてこそ、多職種のチーム医療が成り立つことを学びました。

最後に



今取り組んでいる事は 「育児休業明けの保育園の確保」



病児保育・学童保育の充実は行われてきましたが、
育児休業明けに保育園が見つからない……県へお
話を聞いていただきに行ってきました。

時短勤務の利用が増えていますが、職場の看護の
質をいかに維持するかが課題です。

最後に

去年の課題を引き続き、推進チームだけでなく看護部門全体で取り組んだ一年でした。

目標に掲げた

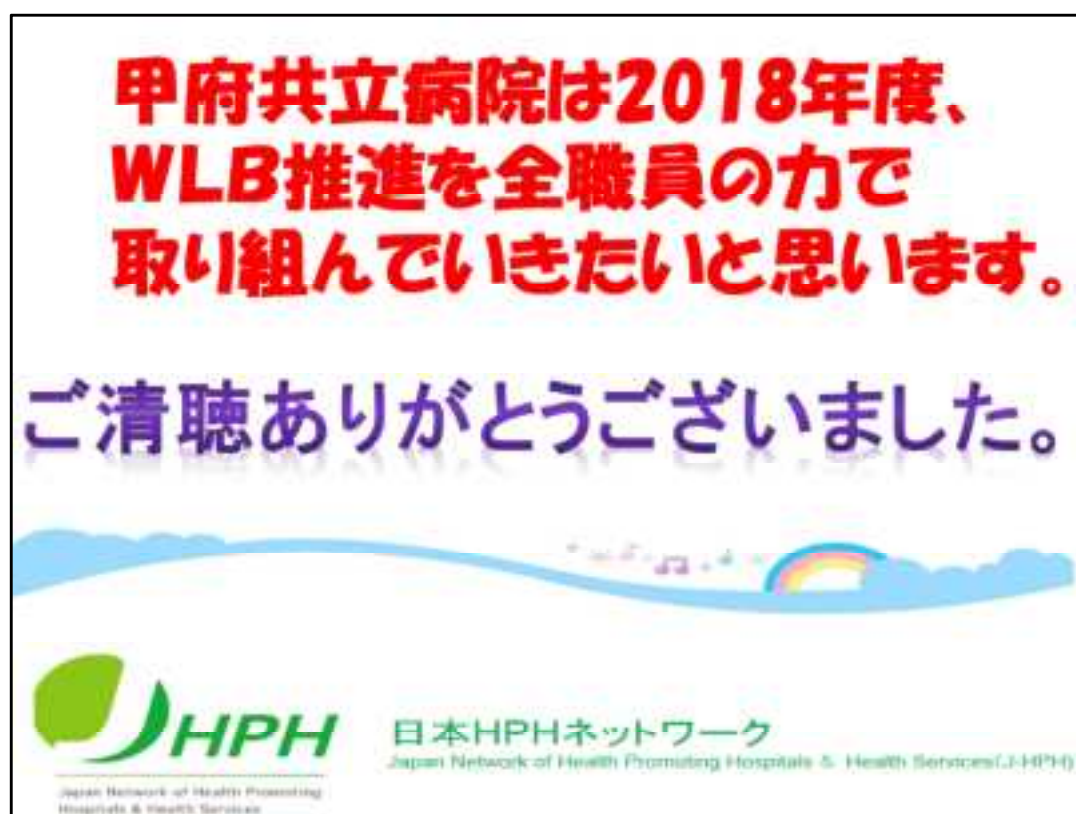
職場で日常発生している出来事、「ありがとう」の思いや「職場で改善してほしいこと」等なんでも気軽に書き込めるBOXの検討については次年度の課題となります。

今、まさに取り組んでいることは「育児休業明けの保育園の確保」です。当院には、病児保育・学童保育・休日の職場保育は整備されていますが、育児休暇明けの職員が地域の保育園での受入れが困難なときに支援する体制がありません。

先日も県にお話を聞いていただきに行ってきました。また、子育て世代としては、時短の活用が増加していますが、一方で、職場の看護活動の質をどのように維持するかが課題です。



これは、私たちが作った「妊娠した職員の皆さんへ」「病児保育利用ポケットマニュアル」です。



私たち医療従事者は、地域における貴重な医療資源です。健康で働き続けられるために、WLB推進をヘルスポモーションホスピタルの活動と連動し
 地域・社会・ヘルスケアサービス提供者つまり、そこで働く職員の幸せのために、病院職員全体でWLB推進に取り組んでいきたいとおもいます。ご清聴ありがとうございました。