

施設名：尾崎病院

ミッション (組織の存在理由)	地域から信頼され選ばれる最高にやさしい病院を目指す
ビジョン (組織が目指す将来像)	人材確保といきいきと働き続けられる職場環境 を作る

現状分析 (ミッショ・ビジョンに 対して、WLBの観点 から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> ○『看護職員を大切にしている組織である』については昨年度 43.5⇒57.8%と大幅に伸びた。全国平均と比較すると上回っているものの『今の勤務先の将来に不安はない』と答えた職員は過去3年で最も少ない42.1%であり、中堅の20~50代が不安を感じている様子が見えた。国の方針によって2年ごとに変化する診療報酬体制について、スタッフにわかりやすく説明し、組織の一員としての自覚と行動変革を求めるような工夫が必要と思われる。 ○上司について 上司に対しては約7割が『上下関係に関わらず自由に話し合える』『自身の考え方を説明している』『仕事の成果について公平に評価している』『必要時的確なアドバイスをしている』と答え、5項目中4項目がプラス評価となった。 ○労働環境について 『業務が終われば周囲に気兼ねなく帰れる』は徐々にアップし平成26年63.1⇒77.1%となった。これは全国平均54.2%に比べ大きく差をつけた。スタッフ数の増加に伴い後残業時間は減少しているが、就業前残業はどの部署でも多い傾向がみられるため、今後前残業の実態を調査するとともに前残業圧縮に向けた組織としてのルール作りと目標設定を考えていく必要がある。また管理者の超勤の実態も明確にし、将来の管理者候補が理想とする働き方を構築していく必要がある。 ○『必要に応じて休職が認められる』『有給休暇は必要に応じて取得できる』も6~7割を占め、休みが取りやすい環境であると評価できる。しかし『1週間程度の連続した休暇を取得できる』は31.4%と低く、全国平均38%を下回っている。有給休暇を部署に関係なく平等に取りやすくする体制作りと、1週間程度の休暇を平等に取得できる制度上の工夫が必要となる。 ○『看護ケアに費やす時間を十分に取ることができる』は22.3%⇒34.9%にアップした。しかし全国平均41%より低く、特に25~34才はケア時間が十分に取れないと感じていた。6月にアンケート調査を行いケア時間について意識調査を行ったので、その結果を元に満足度の高いケアの在り方を模索していく必要がある。 ○満足度について 『現在の生活(家庭、地域)に満足している』は昨年度より11%アップし、現在の健康状態も『健康』がアップしているが、頭痛、腰痛、肩こり、目の疲れなどが多くみられた。働き続けるためにも体調を維持する対策として『健康教室の定期開催』やノーリフトによる腰痛予防などを取り入れていく。
課題 (ミッショ・ビジョンと現状との 間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ○診療報酬改定に伴う病院の運営方針は、毎年会議の中で述べられ、また『理事長の声』の配信も定期的に行っているが、不安の解消には繋がっていない。中堅層の離職は病院の損失であるため、病院の方向性は国の方針に準じたものであること、その必要性などについて現場レベルで説明していく工夫が必要。 ○就業前残業について、勤怠システムのデータを元に調査し、本来必要な前残業時間を定める。自宅で休む時間を増やし、心身の安静と仕事のバランスを整える。(管理者の超勤も含む)看護管理者の時間外内容を把握する。 ○1日単位の有休は希望に応じて取得できるようになり有休取得率も全国レベルではあるが、リフレッシュのためのまとまった休暇を取るという制度がなく、仕事と休暇のバランスという観点からも連続した休暇を取る体制作りが必要。それによる現場への負担を軽減する方法や取得のルールを検討する必要がある。 ○満足度の高い『看護ケア』について考え、実施できるよう体制を作る。 ○健康(頭痛、肩こり、腰痛予防)を維持するための対策として健康教室の開催、ノーリフトでの患者移乗などの普及。



平成29年 3月の ゴール	<ul style="list-style-type: none"> ○看護ケア時間の確保をする。 ○残業時間の適正化。看護管理者の時間外削減含む。 ○平成29年度より夏季休暇制度導入により『連続した休暇を取得できる』体制ができる。 ○ピラティス教室の開催(年2回以上)
---------------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○短時間正社員制度の導入 多様な勤務形態導入による人員確保。 ○業務内容適正化による時間外の適正化。 ○業務内容見直しによる看護ケア時間増。 ○体調管理・健康促進運動の実施 メンタルヘルス体制含む。 ○新たな介護休業支援実施。
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○前残業時間の実態調査と適正な就業開始時間の設定と工夫 ○夏季休暇制度への取り組み(平成29年度より) ○看護ケア時間の確保 ○健康教室の定期開催(2回/年以上)
今後4カ月の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○看護スタッフ、管理職などの残業の内容、要した時間の把握、業務改善の提案、実施 ○夏季休暇制度導入可能な具体的方法の検討、ルール化 ○看護ケア(コミュニケーションの内容充実)について ○健康教室定期開催(2回/年以上)の計画