

# 働き続けたい職場についての 現状分析



光市立大和総合病院

看護部長 伊藤 節美

# 光市立大和総合病院

光市大字岩田974番地



# 光市立大和総合病院

開設者：光市長 市川 熙

管理者：守田 信義

院長：猪口 博臣

創立年月日：昭和24年9月1日

病床数：243床

一般病床40床

療養病床203床

（回復期リハ病棟44床を含む）

入院基本料：一般病棟入院基本料10対1

療養病棟入院基本料1

回復期リハビリ病棟入院料3

# 医療機能の転換について

光市では、平成16年の合併以後、光総合病院と大和総合病院の同じような医療機能を持つ2つの自治体病院をいかに運営して行くかの検討を続け、

平成22年8月 光市立病院再編計画

平成22年12月 光市立病院事業改革プラン

が作成され、その計画に沿って急性期を中心とした医療から



**慢性期を中心とした医療へ転換した。**

# 地域における役割

- ①地域に密着した信頼される病院として、質の高い医療を提供する。
- ②地域との交流を図り、健康な地域づくり・まちづくりに努める。
- ③地域の医療機関や福祉施設と連携し、保健・医療・福祉・介護の一体的なサービスを提供する。

# 看護部

- 看護職員数 合計約150名  
(正規看護師87名、非正規看護師19名、  
介護福祉士7名、看護助手37名)
- 勤務体制：2交替
- 教育について  
クリニカルラダー制度  
目標管理制度・ポートフォリオ活用
- 24年度正規看護師離職率 0%  
25年度正規看護師離職率 3.65%

# 看護職の多様な働き方と支援制度の現況

看護職の多様な働き方と支援制度の現況	
短時間勤務正職員数	0名
前年度正規看護師有給休暇取得平均日数	3.1日
夏季休暇	6日
リフレッシュ休暇（15年・20年・25年）	各3日
看護休暇、介護休暇の有無	有
長期休暇制度の有無	有
育児休業制度取得率	100%
院内託児所の有無	有
再雇用・育休等からの復職支援研修の有無	無
夜勤免除正職員数	4名
院外研修参加補助	有

（2014年7月1日現在）

# 【働き続けたい職場に関するアンケート調査結果】

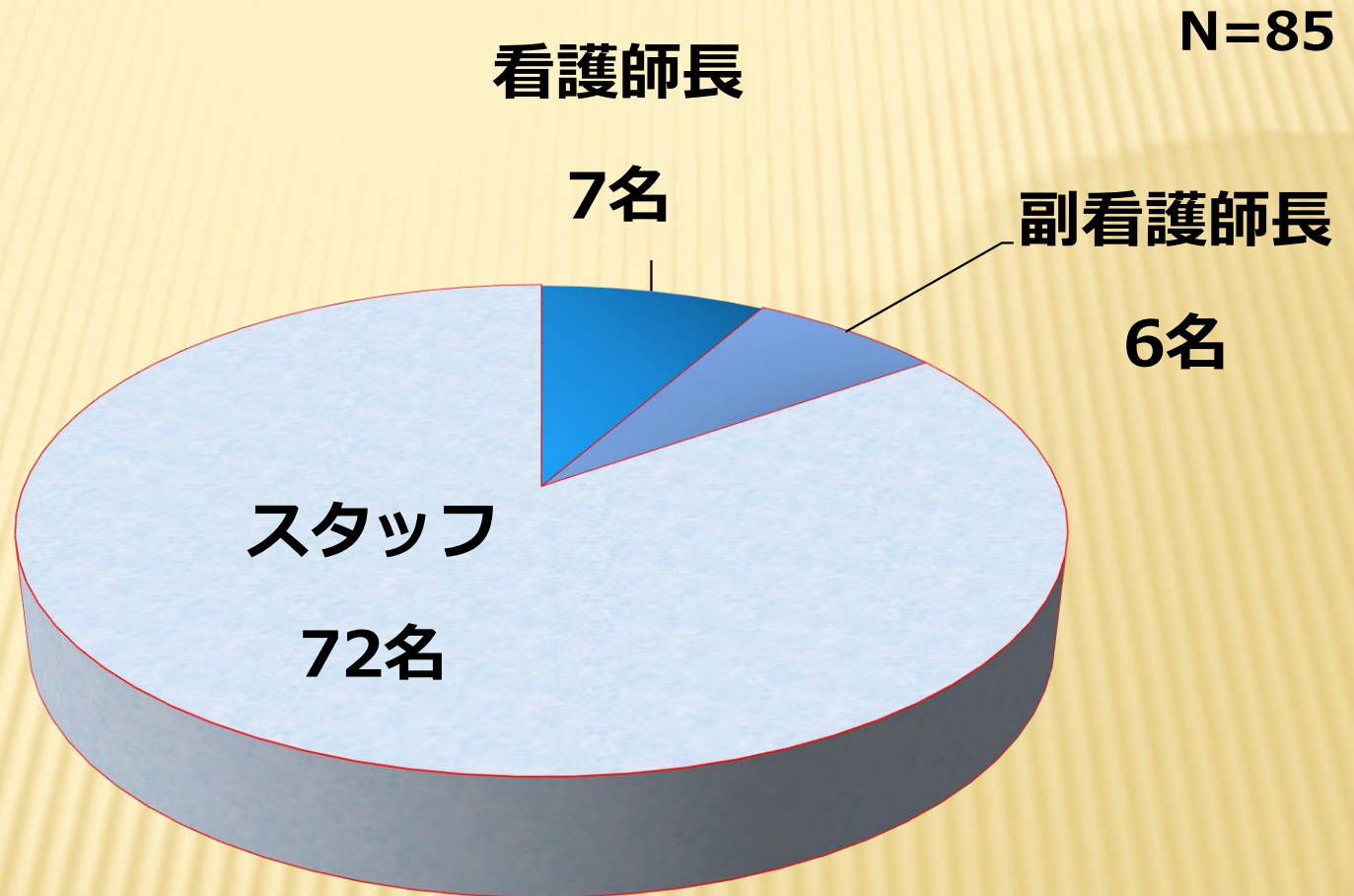
対象：正規看護師 85名

回収率：100%



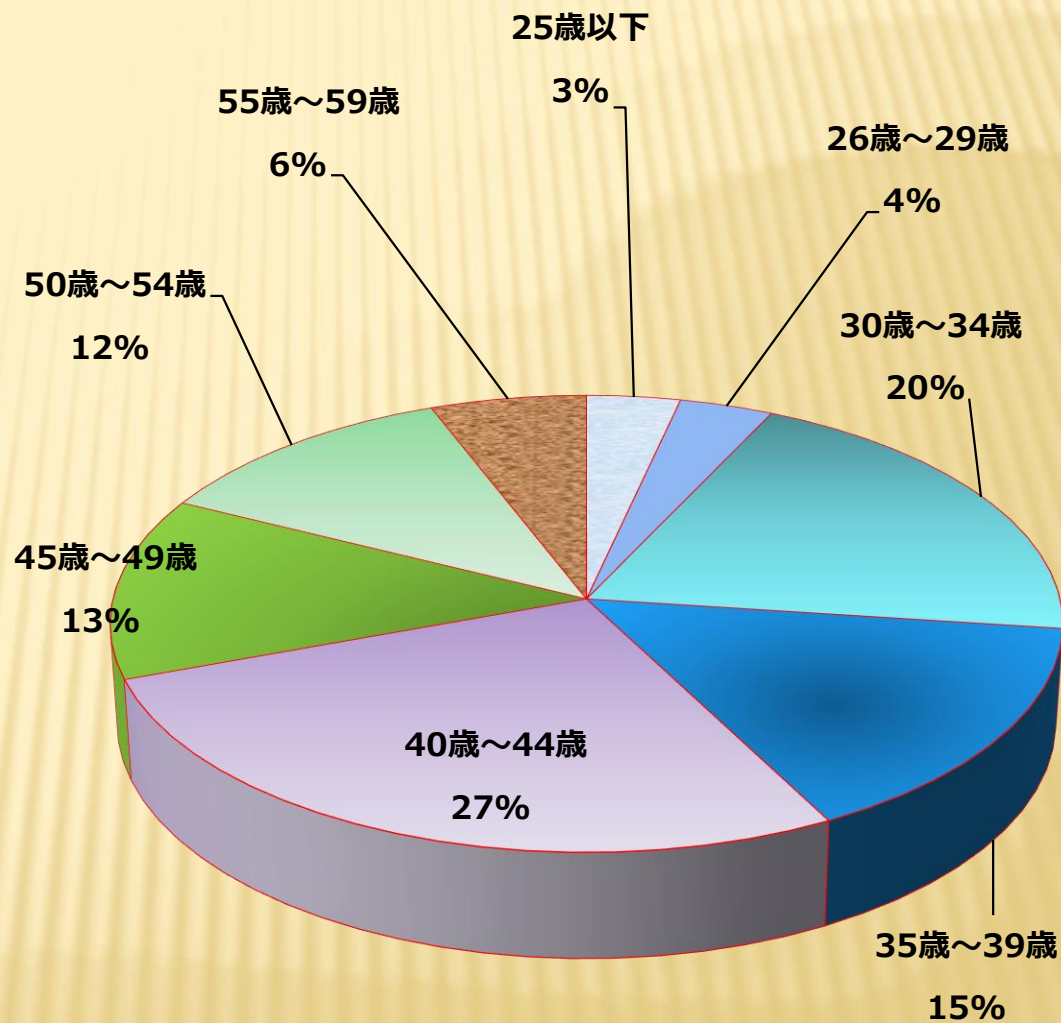
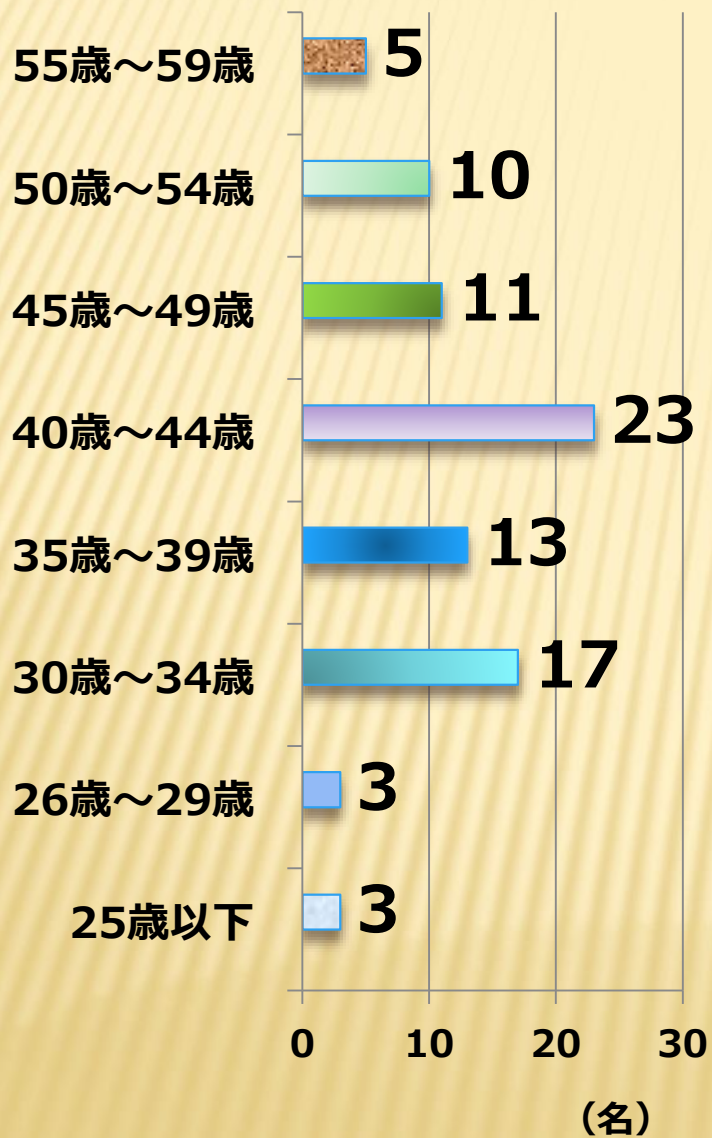


# ◆役職について



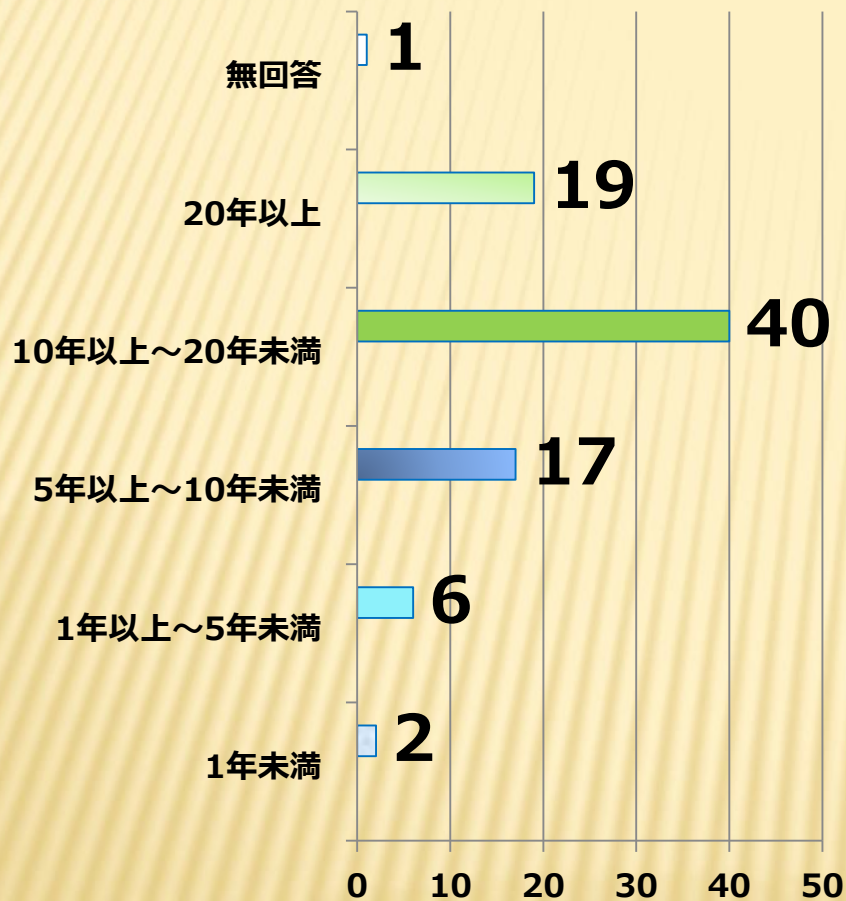
# ◆年齢について

N=85

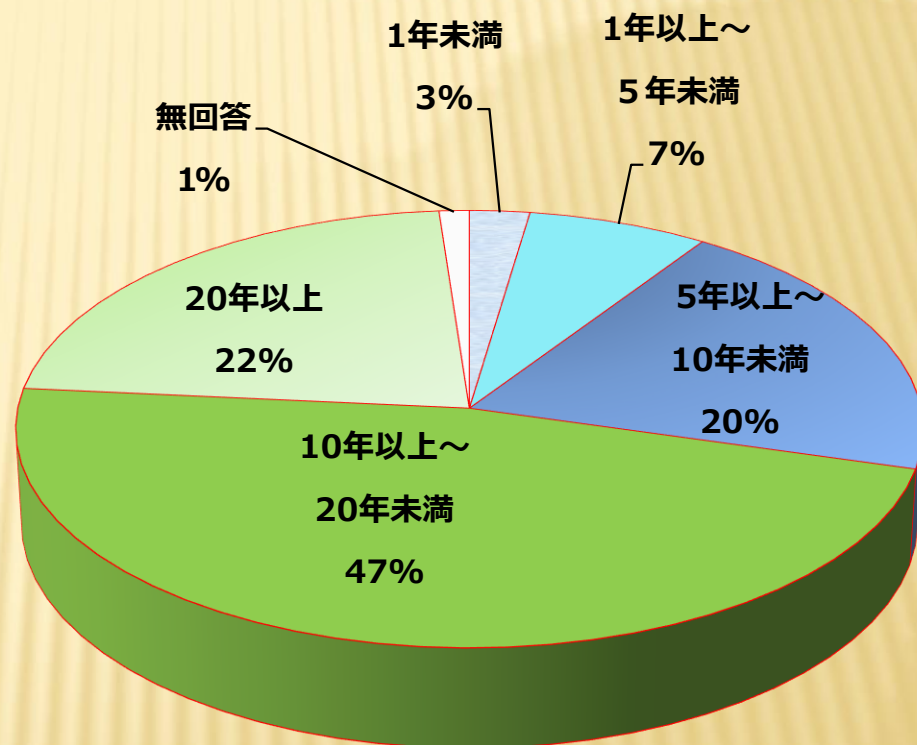


# ◆現在の病院での勤続年数について

N=85



(名)



# ◆属性のライフスタイル

## 婚姻状況

N = 85

無回答

7名

8%

既婚

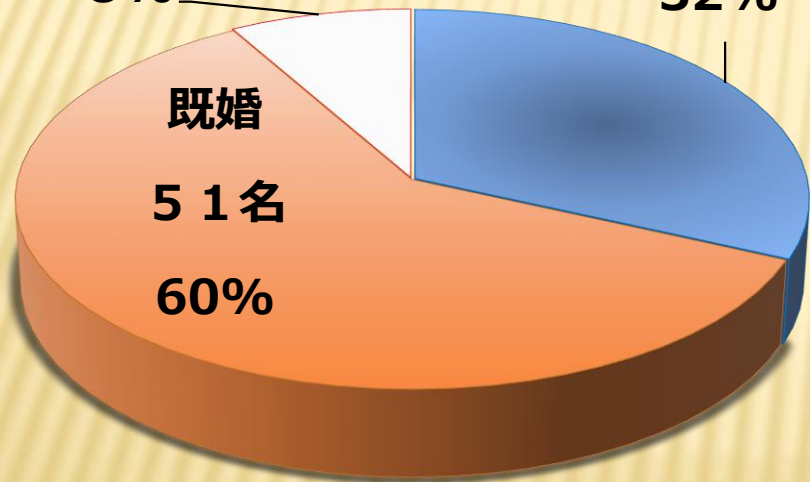
51名

60%

未婚

27名

32%



## 子供の有無

N = 85

無回答

3名

3%

いる

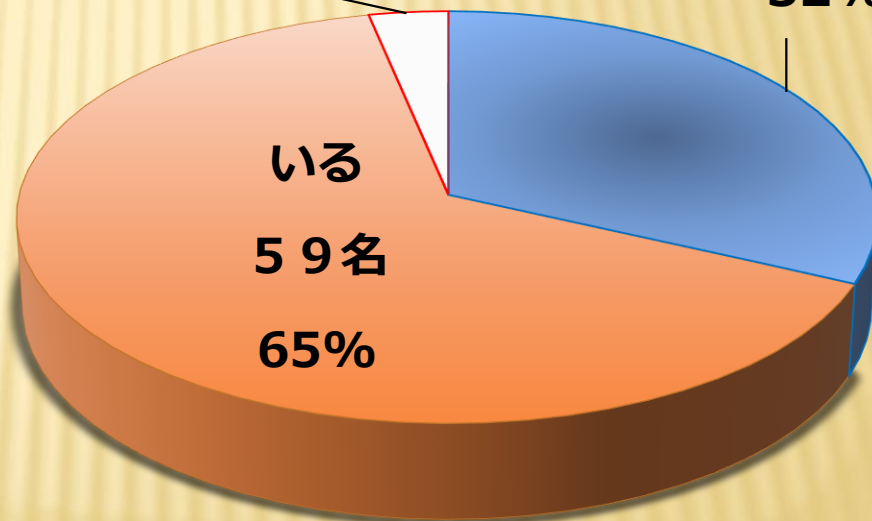
59名

65%

いない

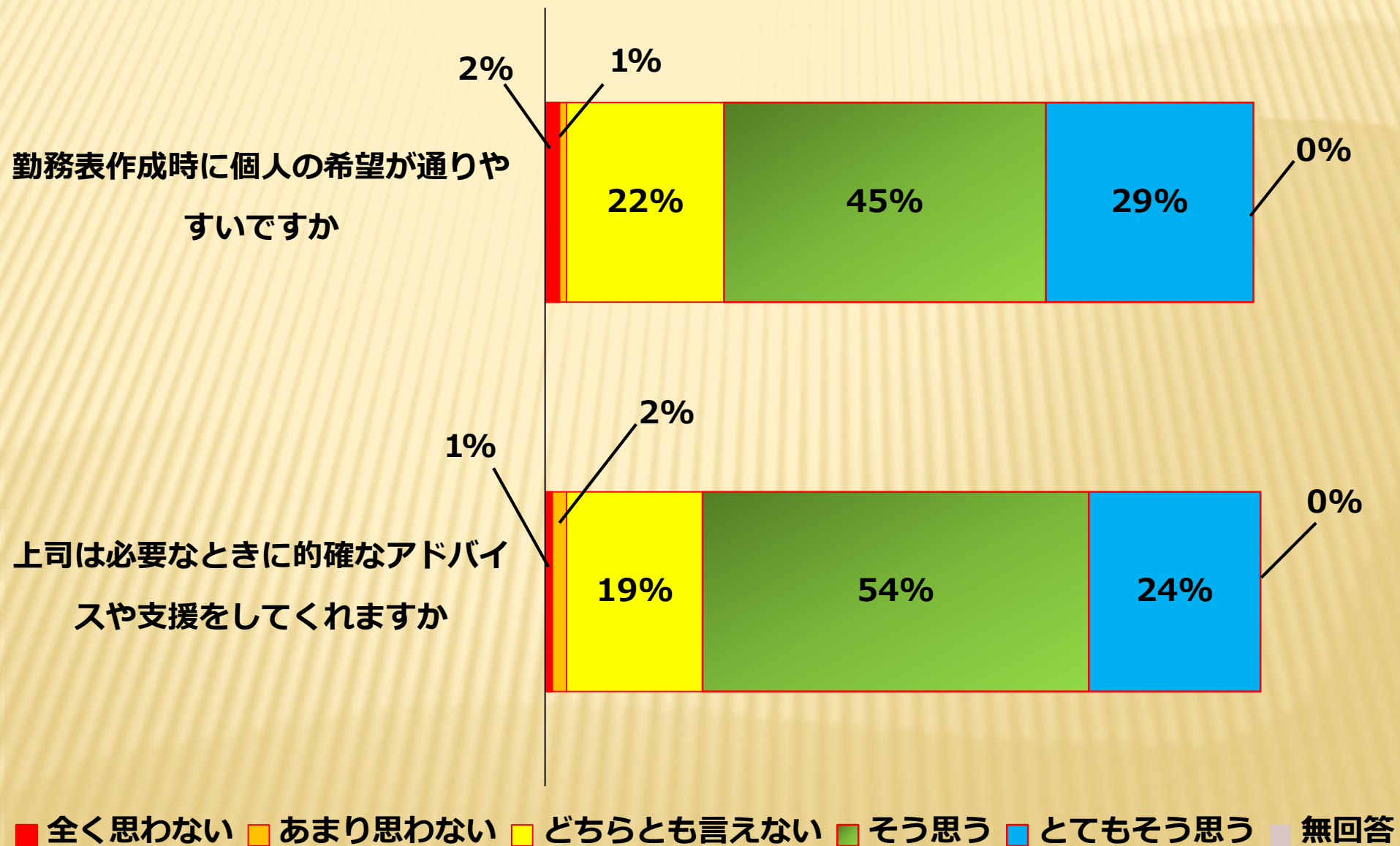
23名

32%



# ◆仕事の管理について（平均値4.0）

N=85



## ◆現状の分析

### × 仕事の管理について

- ・ 勤務表に関しては7割の職員が満足、1割弱が不満足であった。



理由：個人の希望を通した上で、勤務表作成基準に基づき公平、平等な勤務表を作成している。

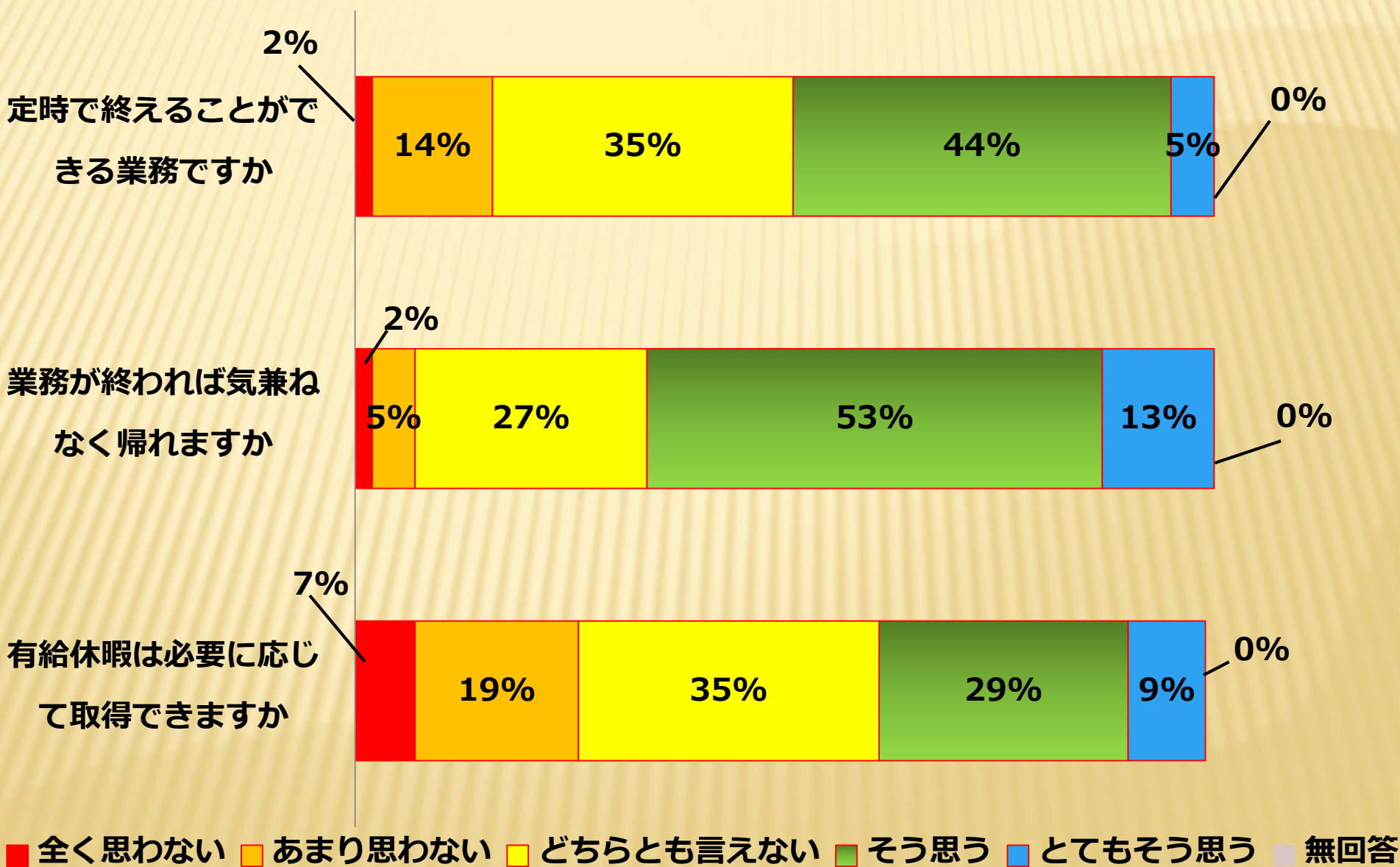
- ・ 上司のアドバイスに対して7割の職員が満足、1割弱が不満足であった。



理由：指示はせず、自らこうしたい、こうしていきたいという発言を引き出す。毎日職員一人ひとりに声をかけ、職員に関心をしめすようにしている。

# ◆生活の調和について（平均値3.6）

N=85



## ◆生活の調和について

- ・ 定時で終わることのできる業務であるが5割、終わることができない業務であるが2割弱。



業務が重なり人員が必要な時間にパート職を雇用し補充できるようにする。

- ・ 有給休暇の取得については4割の職員が満足、3割が満足していない状況である。

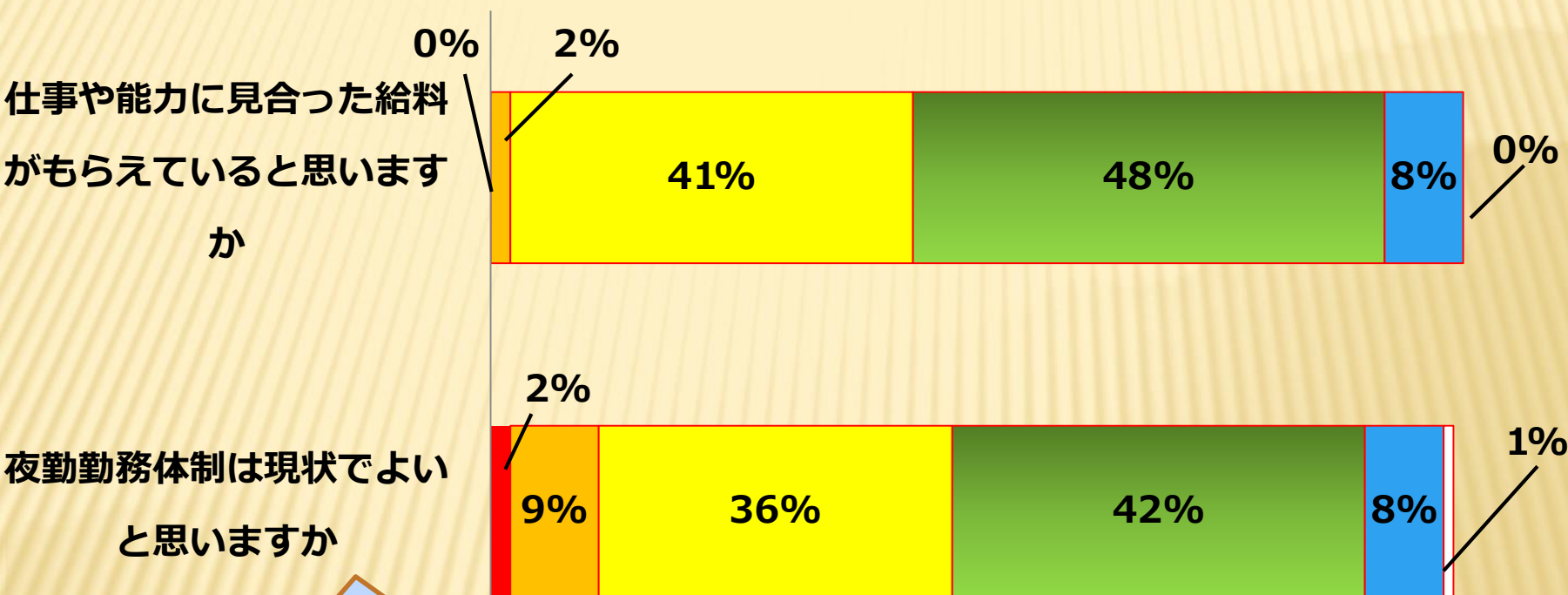


より計画的な取得と取得時の応援体制の充実をはかる。お互い様精神が根付くような職員教育と職場風土の醸成に取り組む。



# ◆労働環境について（平均値3.5）

N=85



## その理由

- ・自分がこれまで続けられたから
- ・睡眠の確保がはかれない部署がある
- ・患者の重症度により、良い時とそうでない時がある
- ・定時に終わることができ、休日が確保できる
- ・拘束時間が長いので緊張感を保つことに疲労感を感じる
- ・看護師2人から3人にしてほしい

- 全く思わない
- あまり思わない
- どちらとも言えない
- そう思う
- とてもそう思う
- 無回答

## ◆労働環境について

- ・ 仕事や能力に見合った給料がもらえているが6割、もらえていないが1割弱。



理由：休みを確保しできるだけ無理をさせない勤務の調整を行っている。

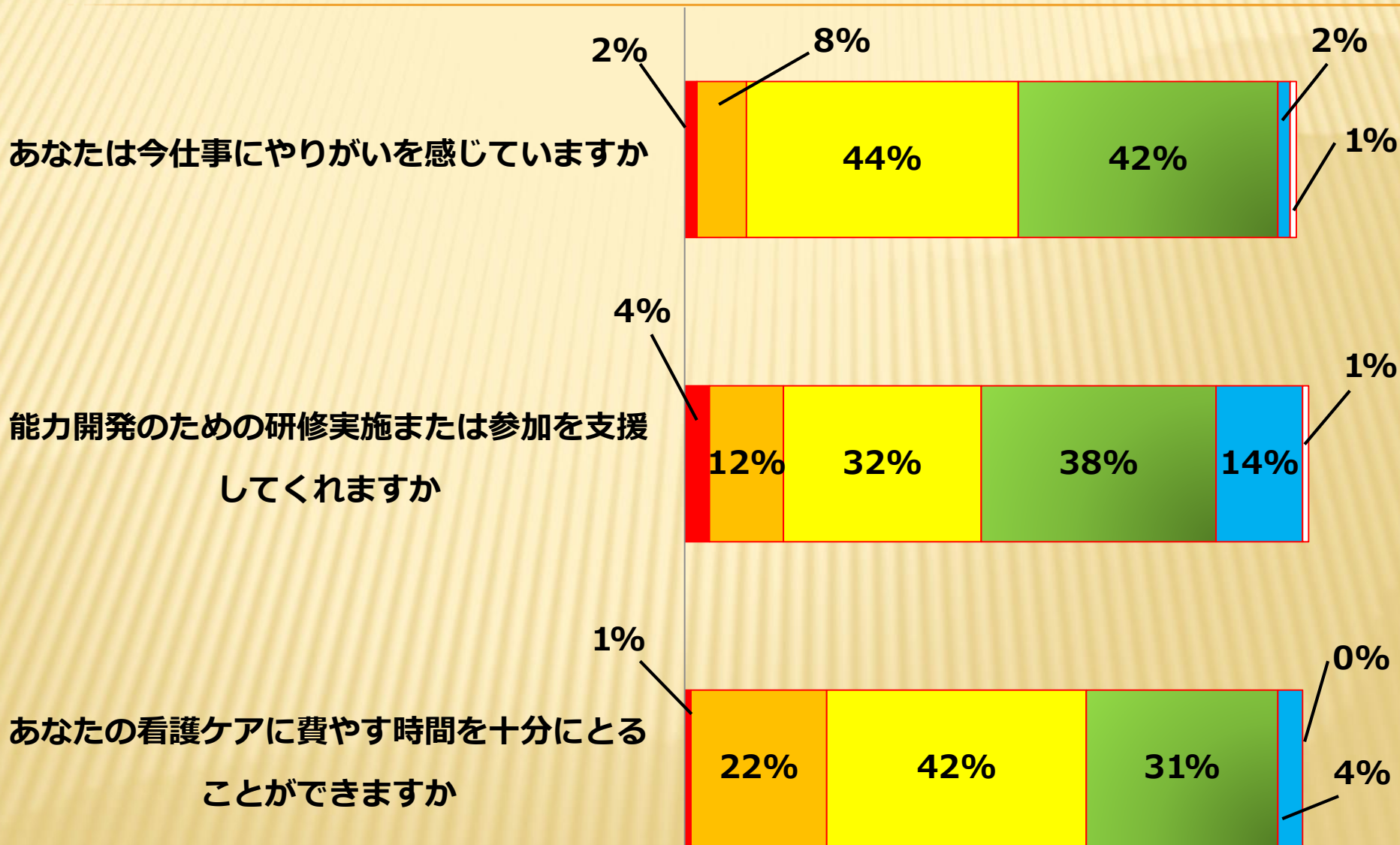
- ・ 夜勤体制については5割が現状に満足しており、1割が満足していない。



休憩、休息時間の確保と拘束時間について再検討していく必要がある。

# ◆教育支援等について（平均値3.3）

N=85



## ◆教育支援等について

- 仕事にやりがいを感じているかについては5割の職員がやりがいを感じ、1割がやりがいを感じていない。
- 研修参加の支援については6割が満足、1割は満足していない。



目標面接時に具体的な目標が設定できるように意図的に関わり、どのようなキャリアデザインを描いているか、それを達成する為にどのような支援が必要なのかを判断し、職員と共にWLBを考え支援していく。

- 看護ケアに費やす時間を十分にとれている職員が4割、いないと思う職員が2割である。



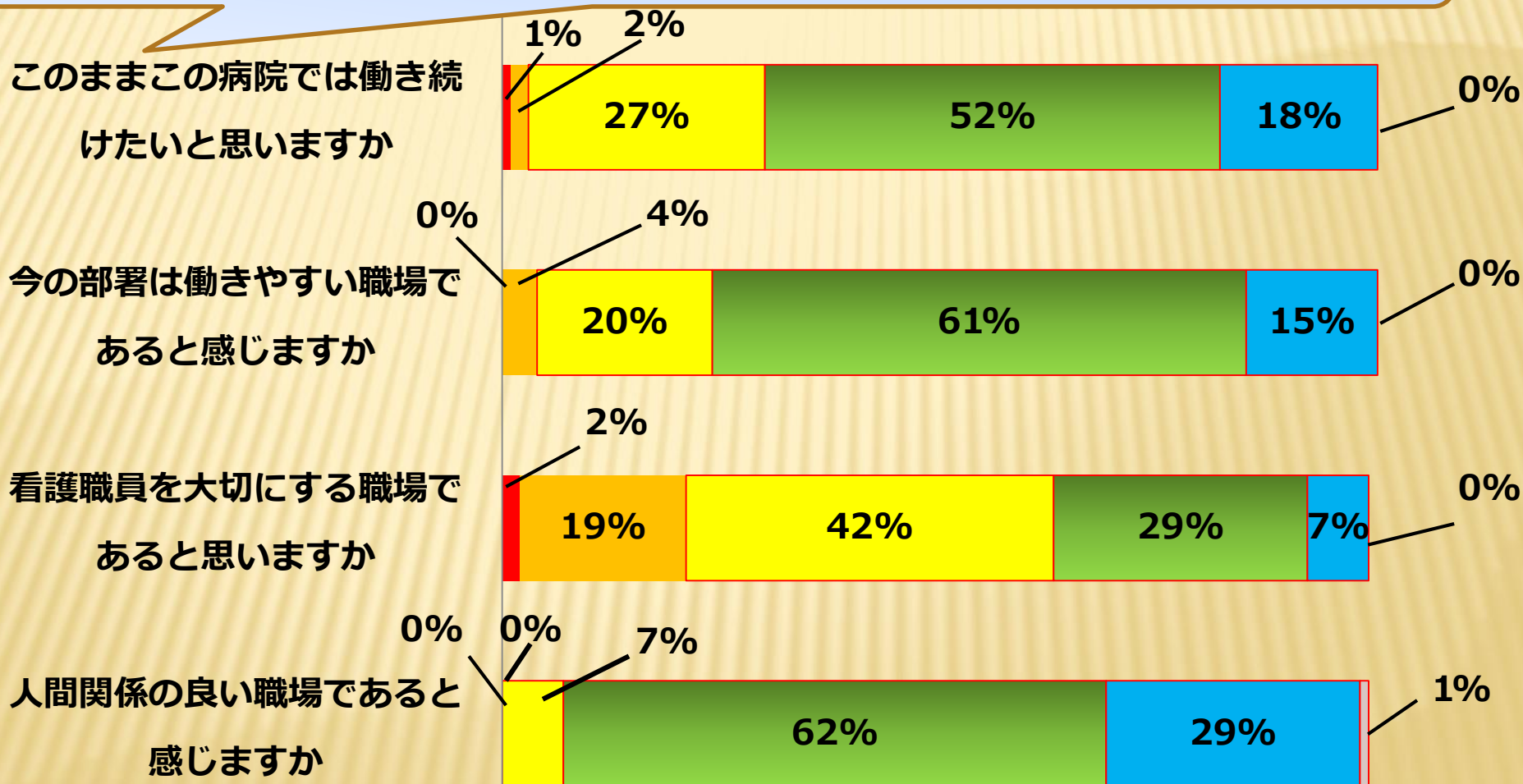
看護師と看護補助者の役割を明確にし、看護補助者の有効な活用を行う。

# ◆職場環境について（平均値3.6）

N=85

## その理由

- ・人間関係が良いから
- ・人間関係もよく働きやすい
- ・他部門との協力連携が取りやすい
- ・現状をうまく消化できておらず悩むこともある



■ 全く思わない
 ■ あまり思わない
 ■ どちらとも言えない
 ■ そう思う
 ■ とてもそう思う
 ■ 無回答

## ◆職場環境について

- 7割の職員がこの病院は働きやすく、このまま働き続けたいと思っている。
- 人間関係の良い職場であるは9割、良いと思わないはいなかった。



お互いの人間関係が良いことが働きやすさに繋がっている。

全体的に6割が満足しており、1割の職員が満足していない

# ◎まとめと今後の取り組み

## まとめ

- 全体的に6割が満足しており、1割の職員が満足していない現状である。また平均値は3.7であり、満足度は良いと言える。
- 今回のアンケート調査により自病院の傾向や課題が明確となり、人材確保や職場環境改善に限らず医療や看護の質とサービスの向上へと大きなヒントとなった。
- 看護師が継続して働くためにはまず働く喜びがあり、自分が職場で認められているという実感と自覚、そしてある程度満足できる自分の業績に見合った報酬と人間関係などの職場環境が必要である。
- WLBの成功のカギは師長マネジメントである。

## 今後の取り組み

- 自ら労働環境を改善していき、長く働きたいと思える職場づくりにする。
- 人材育成のための教育体制の整備と強化を図る。
- 夜勤体制を検討する。
- 業務量調査を実施する。 … ケアの時間・看護補助者との業務分担

## 展望

- 職員のボトムアップによるWLB推進をはかり「人材」を「人財」とし、意見を出し合い提案改善していくことで働き続けられる職場を作り、WLBに繋げていきたい。

**人を大切にし、組織の活性化に向け、雇用の質の向上に今後もしっかり取り組んでいきたいと思えます。**

**ご清聴ありがとうございました。**

