
8. 健康で働けるようにする



ポイント

- 安全な働き方にしよう

-
- 健康増進に取り組む
 - ・ 肩こり・腰痛予防体操、睡眠セミナー等の開催
 - メンタルヘルス研修会、ハラスメント対策研修会等を必要時開催する
 - 相談窓口の役割を明確にする
-

健康で働けるようにする



東邦大学医療センター佐倉病院【2014(平成26)年度取組み】

健康増進に向けて理学療法士の協力のもと、肩こり・腰痛予防体操を導入
また睡眠セミナーを実施

課題（現状・分析）

- ① インデックス調査において「現在の健康状態」の「やや不調」「非常に不調」の割合が高い
- ② 特に腰痛や肩こり・不眠などを自覚している人が多い。

めざした姿

- ★ 健康状態が不調と感じているスタッフが減少する
「やや不調である」19.5%、「非常に不調である」1.9%（合計21.4%）において18%とする。



取組んだこと

- 師長面接を利用し、スタッフと個々の健康問題について話し合う時間をつくる。
- 部署（看護単位）ごとに健康管理行動についての現状調査、健康増進に向けての取り組みを行なった。（昼仮眠室の確保や休憩時間のアロマオイル、健康体操の実践）
- 理学療法士の協力のもと、肩こり・腰痛予防体操の導入を全部署に行なった。
専門的な立場からアドバイスを頂き、動画、パンフレットを作成し、各部署で毎日時間を決めて実施している。（資料①）
- 2016年3月30日に睡眠セミナーを実施した。睡眠セミナーへの参加者は108名であり、アンケート結果からも興味を持っているスタッフが多くいることがわかった。
- 2017年1月以降、外部講師を招き、ヨガ教室の開催及びInbody（筋肉量測定）を希望者には行った。ヨガ教室には、延べ100名以上の参加があり、定期的に行なってほしいとの意見が多かった。

成 果

- ① 自覚症状について肩こりがあると回答した割合が、68.6%から 63.2%へ 5.4 ポイント減少した。
- ② 全部署共通の取り組みとして、肩こり・腰痛予防体操の導入を行なえた事により、医療従事者に多い腰痛や肩こり予防に着目でき、他職種 の関心も高まっている。
- ③ 健康管理に関する「腰痛を防止する取り組み」の制度認知割合が 11.6%から 83.4%へ 71.8 ポイントと大幅に上昇した。

取組施設からのアドバイス（推進していくための提案）

管理者自らが率先して、健康問題に関する取り組みに参加する。
小さなことでもいいので、長く続けていける実施項目とする。
他職種を巻き込むことで、病院全体としての取り組みに発展する。



資料①

体操

① 腕を前に伸ばし肩甲骨を引き出すようにします。
(5秒間)



② 腕を後ろで組み肩甲骨を内側に引き寄せるように胸をつき出します。(5秒間)



③ 大きく足を前後に開き、腰を低くして前側の足に体重を乗せます(左右5秒間)



④ 足を交差させて身体を前屈します。
(左右5秒間)



Toho University

東邦大学医療センター佐倉病院WLB推進プロジェクトチームSAKURA

健康で働けるようにする



公益財団法人日産厚生会

佐倉厚生園病院【2015(平成27)年度取組み】

睡眠セミナーを実施し良質な睡眠をとるための工夫や睡眠のメカニズムを学習

課題（現状・分析）

2015 年度からワークライフバランス推進活動を開始
インデックス調査の結果

- ① 何らかの不調を抱えながら働いている職員が 39.0%。平均年齢は 50.5 歳と高いこともその要因だが、心身の健康維持に関する取り組みが課題である。
- ② 労働基準法や就業規則など制度認知が低く、働きやすい職場づくりのための知識が不足していることが明らかになった。

めざした姿

- ★ 身体の不調を訴える職員の健康管理に取り組み、看護師の体調が回復し安全と健康を守る。



取組んだこと

- 体の不調には良質な睡眠が必要だと考え、睡眠セミナーを年 3 回計画
- 自己の健康に関心を持ち、体調管理への意識付けの為、機関紙を発行（2 ヶ月に 1 回）
- 各制度の認知度を上げるために、育児介護休業法・男女雇用機会均等法・ハラスメント・時間外労働について、研修会を実施。
- 睡眠セミナーを実施して改めて良質な睡眠を取るための工夫や睡眠のメカニズムなどを学習した。
- 機関紙は、心と体のリラクゼーションになるような内容を掲載。肩こりの改善には小豆カイロの作り方を紹介。
その他、パワースポットの場所や歴史散策など、楽しく読める内容にした。
各部署、持ち回りで 2 ヶ月に 1 回発行。（資料①）
- 総務課（事務長）の協力で、各制度等について研修会を実施した。

成 果

- ① 何らかの不調を抱えながら働いている職員が、3 年目のインデックス調査結果では、30.6%に減少した。睡眠の大切さや年齢による睡眠の質も理解できたとの感想が寄せられた。
健康づくり・体調管理の意識付けになった。

- ② 機関紙について・・・小豆カイロの使用後の感想などが寄せられ、好評だった。
しかし、2ヶ月に1回(年6回)の作成が負担との声が聞かれたため、改めて目的を確認したうえで、4月からは年4回に減らした。
(各部署1年に1回)負担感が軽減したため、以後も継続している。
- ③ インデックス調査の結果、制度等の研修で知識を得たことにより、認知度は上がった。
スタッフには知ろうとする意識が出てきた。

取組施設からのアドバイス (推進していくための提案)

ワークライフバランスの推進は、多職種参加で組織全体に広げ、話し合いを重ねることが重要。職員の改善意識を高める工夫が必要。
色々なアイデアを集め、楽しく継続できる活動が推進する力となる。



資料①

厚生園ワークライフバランス

耳より情報 第3号

みなさんの心と身体のリラクゼーションのお勧め
とある日、とある病棟で夜勤明けのNsが手作りの小豆カイロを肩にあて、記録を
している風景に遭遇
何それは? 「中は小豆、夜勤の時、電子レンジでチンして肩や膝、腰、
目に当てると気持ちよく疲れがとれますよ!」
「殆どのNsが持っています。自分で作る人もいるし作って上げたり、市販で
も出ているけどちょっと高いでしょ」
自分で作ると殆ど小豆の代金と家にある端切れだけでOK!」

小豆カイロ
ご紹介

電子レンジで
1分30秒

＜作り方は、実に簡単＞ 切れ端 50～60cm と小豆 500g 準備 ①袋状に縫い②小豆を入れ4つに縫う

①

二つに折る

②

4つ程度、等間隔で縫う

このように使うと効果抜群

みなさんは是非作ってみてくださいね。

WLB推進委員 青木

第3号

「心と身体の
リラクゼーション」を
テーマに

小豆カイロ
を紹介しました。

健康で働けるようにする

公益財団法人 日産厚生会
佐倉厚生園病院

健康で働けるようにする



医療法人沖縄徳洲会

千葉徳洲会病院【2015(平成27)年度取組み】

ハラスメント対策として医局とのコミュニケーションの改善を図る

課題（現状・分析）

- ① 第1回目インデックス調査結果：「看護職員を大切にする組織である」が37.0%と低値であり、看護師が病院から大切にされていないと感じている割合が高い。
- ② 管理者とのコミュニケーション不足が職員の帰属意識を低下させている。

めざした姿

- ★ 3年後は「看護職員を大切にする組織である」：37.0% → 50%に改善することを目指す。



取組んだこと

- WLB推進委員会：副院長を委員会委員長とし、全部署長をメンバーとした。委員会を立ち上げ、毎月開催した。
- 看護師にインデックス調査項目「看護職員を大切にする組織である」の理由についてアンケートを実施する。
自由記載から「本音」の部分进行分析。

アンケート結果・本音

- ① 委員会への医師出席率が低い。
- ② 医師との関係が円滑でない。
- ③ 医師からのパワーハラスメント発言が要因の一つである。

ハラスメント対策として医局とのコミュニケーションの改善（1～5）を図った

改善 1：就業規程への追加

医療安全委員会・管理部の協力でパワーハラスメントについて、就業規程に追加した。

改善 2：研修会の開催

ハラスメントに関する研修会を開催した。

改善 3：院長面接

ハラスメントに伴うインシデント報告が挙がった医師に対しては、院長がヒヤリングを行った。

改善 4：医師の委員会出席

医師が出席可能な曜日・時間に委員会開催日を変更した。

改善 5：医局会への発言

現場看護師が医師に対して言いにくい場合など、看護管理者が医局会に出席し直接伝達した。

成 果

- ① 医師のパワーハラスメント発言が格段に減少した。
- ② 医師のパワーハラスメントに関連する離職がゼロになった。
- ③ インデックス調査の結果は、数値的には 37%から 29.8%に下がった。調査した時期に影響したものとする。

取組施設からのアドバイス（推進していくための提案）

管理者は現場意見（不満や疑問）に対する理解を深め、迅速に対応する必要がある。

また、管理部門や医療安全と協働し医療の質向上という視点で問題解決に取り組む必要があり、多職種で情報や課題を共有し、組織全体で取り組んだことが問題解決につながった。



健康で働けるようにする



医療法人社団有相会

最成病院【2017(平成29)年度取組み】

管理職員の意識を深めるために研修会を実施

課題（現状・分析）

インデックス調査の結果、制度周知が不十分であることが分かった。

課題は、諸制度を利用できるのに周知が不十分なため利用されていないことであった。

めざした姿

★ 諸制度を利用し働きやすい職場環境を創る。



取組んだこと

○ WLB通信の発行

主に福利厚生の制度について周知目的で発行（隔月）

働き方改革に関する制度など、その時の社会情勢の情報を交えて発信した。

○ ハラスメント研修（外部講師依頼）

メンタルヘルス対策の一環として外部講師（千葉県看護協会からの派遣）を依頼。まずは主任職以上を対象に行った。

成 果

31名の参加者に聞き取りを行った結果、全員から再度行ってほしい、1時間では足りないと申し出があった。

また、具体例を挙げ、実際にどこまで対応したらよいのかといった管理者ならではの悩みも聞かれた。

今後は労働衛生委員会の中で検討し、進めていくことになった。

取組施設からのアドバイス（推進していくための提案）

当初、看護部だけで研修会を行ってはどうかと総務に言われ、それでは意味がないと、まずは主任職以上で開催しました。

病院全体となると総務課との調整がうまくいきませんでした。そこで労働衛生委員会を巻き込み取り組むこととしました。



働き方改革の追い風もあり、事業継続のためにはWLBが整った土壌づくりが必要であることが周知されつつあります。制度の施行と合わせた戦略的な取り組みが功を奏すると思います。

9. 子育てとの両立を支援する



ポイント

- 保育の専門家と協働しよう

-
- 保育所の保育士と子育てとの両立について意見交換を行おう
 - 子育て中の職員に配慮した勤務表を作成する
(夜勤時のお泊り保育、病気になった場合の対応方法など)
-

子育てとの両立を支援する



社会医療法人社団千葉県勤労者医療協会

船橋二和病院 【2011(平成23)年度取組み】

保育施設運営委員会を定期的に開催し、休職中の職員と懇親会を設け育児不安の軽減を図る

課題（現状・分析）

- ① 育児休暇・介護休暇中の職員への情報提供ができておらず、職場復帰に不安を抱いている。
- ② 復帰後の院内保育所利用方法の周知が必要である。

めざした姿

- ★ 保育施設運営委員会には保育士がメンバーの一員として参加し定期的に実施する。そして情報交換から対策案を練り、より利用しやすくしていく。



取組んだこと

- 育児休暇中の職員と懇親会を開催した。（いきいきママのワークライフ懇親会）
- 懇親会の開催要項の作成をした。
 - ・ 開催時期 年間2回（5月・10月）2時間以内
 - ・ 開催場所 フィットネスルーム
 - ・ 担当者 副総看護師長・総務課長・保育主任
 - ・ 対象者 産休・育休で休職中の法人内職員
- 産休・育休者・復帰直後の職員に休職中の不安について、アンケート調査を実施した。

結果

- ・ 保育所の入所時の手続き（院内保育所・公立保育所）
- ・ 仕事と育児の両立ができるか不安（3交替勤務）
- ・ 休暇中にどのように業務が変わっていて、復帰後できるのか不安
- ・ 院内保育所の利用方法を知りたい（夜間・休日・病児保育）
- ・ 子育て経験者からのアドバイスを受けたい。

上記の結果から（資料①：看護ちば126号）の内容について取り組んだ。

- 保育施設運営委員会の定期的な開催（1回／月）の継続（資料②）

成 果

- ① 懇親会を行うことで、同じ悩みや不安を抱える母親同士が、情報を共有でき繋がりができた。また、栄養士の参加をお願いし、離乳食について助言をもらい、役立つことができた。職場復帰の手続きを詳しく総務課より説明が聞けて不安が軽減した。
- ② 保育時間が拡大された。
 - ・ 当直明けや深夜勤務の日は、夕方まで預けることができる。
 - ・ 準夜勤務の日は、深夜に帰宅することなく朝まで保育室を利用し子供と一緒に過ごすことができる。
- ③ WLB 推進メンバーに保育主任 がいたことにより、看護業務を理解した上で、子供の発達を支援する立場として、サポートを継続できるようになった。
- ④ 子育て支援が考慮される職場づくりが進んだことにより、育児休暇取得率が上がり、ママさん看護師が多数就業している。

ママさん看護師の配置部署について

- ・ 透析室の勤務体制は、遅番はあるが夜勤はないために、ママさん看護師が安心して勤務を継続できている。
- ・ このために退職者が少なく、看護師の定数を保持することができている。しかし、ママさん看護師の働き方を配慮する反面、病棟では若者ばかりで中堅層が少なく、定員ギリギリの状態でシフトをまわしている現状である。

取組施設からのアドバイス（推進していくための提案）

院内保育所利用の充実の為に、毎月保育施設運営委員会を開催して、保育士と親の立場で意見交換をしていくことは重要である。更に子育て中の職員の勤務表作成時は、考慮が必要である。「お互い様」と言える職場づくりを推進する。



取組開始時より、「心かよいあう看護が提供できる職場作りのために環境を整備をする」ことを目標として、多職種を含め病院全体でWLBの周知と浸透の継続をしてきました。当院では、従来より“保育施設運営委員会”を設けて院内保育のあり方を検討してきました。WLB推進メンバーの構成員にも保育主任を加えて職場復帰支援に力を入れてきました。

育児休業後の 3交代勤務への不安

- 当直明けや深夜勤務の日は夕方まで預かってもらえる
 - 準夜勤務の日は、深夜に帰宅することなく朝まで保育室で子どもと一緒に過ごせる
- ⇒私も子どもも助かる

職場復帰への不安

- 職場復帰の際の手法方法を詳しく説明してもらえた
 - 懇親会等で、離乳食についての助言をもらったり、母親同士の繋がりができた
- ⇒安心して復帰できた

保育士の立場から

- WLB推進メンバーとなり看護業務の大変さが理解できた
- ⇒看護業務を理解した上で子どもの発達を支援する立場として、サポートを継続したい

「保育施設運営委員会」

目的：院内保育所運営と利用が円滑にいくように、多職種で情報を共有する。

メンバー：総看護師長・管理事務・保育主任・栄養士・総務課長・保護者代表

開催日：月1回 開催

10. 仕事のやりがいを高める



ポイント

- 看護ケアの充実を図り、やりがいを高めよう

-
- 看護ケアについて考え、ケアの質を高めるための組織づくりを行う
 - ・ 看護を語る会、看護を考える会などを開催してみよう
 - ・ 看護の質向上委員会などを設置しよう
 - 看護業務の実態調査から、看護業務を見直しケアができる時間をつくる
 - 看護補助者や他職種との連携を見直す
-

仕事のやりがいを高める



千葉県立佐原病院【2013(平成25)年度取組み】

看護ケアについて意識調査を実施し、「看護ケア」について定義を定めた

課題（現状・分析）

- ① 看護に対する満足度が少なく、看護ケアに十分な時間が取れていないと感じている人が61.9%である。
- ② 看護に対して自己実現、自分のやりたい看護を表現する場がないという不満の声が多い。
- ③ キャリアアップ支援の仕組みが周知されていない。

めざした姿

- ★ 看護ケアに十分に時間が取れていないと感じている人が49%に減少する。



- ・ チームナースの看護体制を整える。
- ・ 看護業務の整理を行う。
- ・ 役割に準じた看護補助者の活用を推進する。
- ・ 患者カンファレンスの充実を図る。

取組んだこと

- WLBへの取組みについて、理解を深めるために説明会や研修会を実施した。
- キャリアアップに重点を置き目標管理の検討をする。
- 看護ケアについて看護職員を対象に意識調査を行った。
- 「看護ケア」についての定義を定めるに当たり、あらためて【ビジョンへの思い】(資料①)を整理した。このことを通して、意識を高めた。
 - ・ 意識調査では、
看護ケアに十分な時間が取れる37%、
十分に時間が取れない63%との結果だった。

看護ケアの定義

スタッフは看護ケアを患者の排泄・清潔・食事に関するものと最初捉えていた。



患者及び家族の身体的・精神的に係ることすべてを看護ケアとした。

- 看護補助者がチームの一員として看護ケアに参加した。
- 業務委員会と協働し業務量調査を実施した。結果を分析し業務改善に取り組んだ。
- 各部署で患者カンファレンスをリーダーが中心になり開催した。
- 看護師長が目標面接をした際に、認定看護師等の専門的分野を目指しているスタッフがいる場合は、資格支援制度等の活用をすすめ啓発に努めた。

成 果

- ① 看護ケアに十分に時間が取れている「あまりそう思わない」「そう思わない」が 61.9% → 41.5%に減少。看護ケアに関する満足度の上昇がみられた。それは、ビジョンについての話し合いの中で出た「職員の意見（考え方や要望）」から、何を伝えれば不満が軽減し、理解が深まっていくのかについてのヒントが見えてきたことが、成果に繋がったと考えられる。
- ② 意識調査ではスタッフの「看護ケア」についての捉え方の相違があることに気づき、「看護ケア」の定義づけをしたことで共通理解することができた。
- ③ 看護補助者がチームの一員として看護ケアに参加した。
また、一緒にケアすることで看護ケアに対して満足感が得られた
- ④ 患者カンファレンスの充実各部署によって相違が生じた。しかし、部署によっては看護を語る場を設ける等の取り組みを行なった。
- ⑤ 看護師長が目標面接時に資格支援制度の説明をしたことで、制度を利用するスタッフが増えキャリアアップに繋がり、仕事への意欲や専門性も高まった。

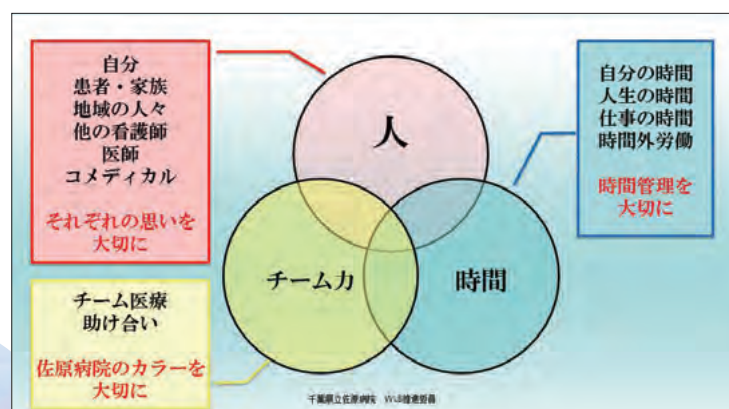
取組施設からのアドバイス（推進していくための提案）

一つの言葉についていろいろな捉え方がある。そのため、定義づけを行い共通理解をするところから取り組む必要がある。

看護補助者もチームの一員として巻き込み協働することでチーム力が高まり質の高い「看護ケア」が提供できると考えられる。更に患者カンファレンスを充実することは、自己の看護に対する思いを表出することができる考える話し合いの中では、問題の抽出だけでなく成果にも焦点を当てて共有するようにした。看護師長が面接等でスタッフ個々の思いを聴き、将来の目標が明確になるよう支援する必要がある。



資料① 【ビジョンへの思い】



仕事のやりがいを高める



東邦大学医療センター佐倉病院【2014(平成26)年度取組み】

「看護ケアを考える会」を設け部署ごとに計画をすすめる

課題（現状・分析）

看護ケアに満足していない。

めざした姿



★ 看護ケアの満足度が上がる。

- ・「部署では看護ケアに費やす時間を十分とることができる」の割合が増加する。
- ・職務満足度調査（看護業務）の点数が上昇する。

取組んだこと

- 看護職員全員に看護ケアに関するアンケートを実施した。
- 看護ケアについて部署毎に「考える会」を設けた。

成 果

- ① インデックス調査「部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」の割合が、「そう思う」「ややそう思う」44.9%であった。
- ② 職務満足度調査（看護業務）の結果は52.8%であった。
- ③ 直接患者に接する事を看護ケアと考えている。例えば検査のための患者搬送や、診療の補助的な仕事を看護ケアとは考えられない。「情報収集」「申し送り」「記録」等は看護ケアと考えていない事がわかった。
- ④ 看護ケアを考える会を開催し、先輩後輩の考える看護ケアについて理解し、情報収集や申し送り、記録が実現したい看護ケアに、どのような意味を持つのか気付くことができた。

取組施設からのアドバイス（推進していくための提案）

看護ケアの語らいを継続し、看護ケアの理解を深めていく必要がある。

看護ケアに費やす時間について考える必要がある。



仕事のやりがいを高める



医療法人社団協友会

柏厚生総合病院【2014(平成26)年度取組み】

看護の質向上委員会を立ち上げ、人材育成計画を作成し活動する

課題（現状・分析）

- ① 看護ケアに対する時間を充分に取ることが出来ないと感じている職員が 56% と高い。
- ② 働き方満足度は 51.2% である。

めざした姿

- ★ 働き方満足度を 75% に向上させる。
- ★ 働き方満足度の改善対策の一つとして、臨床看護の質を高める。



取組んだこと

- 年間教育計画を前年度中に確定し、希望する研修へ計画的に参加できるように改善した。
- 人材育成計画を立案した。
- 研修参加希望調査を年 1 回行った。
- どのような研修に誰を参加させたいのかを看護管理者で共有し、教育委員会で研修参加予定者を把握した。
- クリニカルラダーに基づいた研修への参加を看護管理者や教育委員が対象者に促した。
 - ・ 資格取得の推進をした。
- 認定看護師の養成校の情報や、学会認定資格の取得要件などを各部門に配布した。
- 「看護の質向上委員会」を立ち上げた。(資料①)
 - ・ 認定看護師や日本糖尿病療養指導士、ストーマ認定士、リウマチケア看護師などの学会認定資格の有資格者等が活動しやすい環境を整えた。
 - ・ 有資格者の情報を各部署に配布し、コンサルテーションをしやすい仕組みを作った。

成果

- ① 研修計画が一覧で確認でき、希望する研修へ参加がしやすくなった。
- ② 研修参加希望を把握することで、管理者が面談時に個人の育成計画について話をしやすくなった。
- ③ 様々な資格について情報提供することで、興味を持つ人が増え、特に学会認定資格にチャレンジする人が増えた。

- ④ 認定看護師が活動しやすくなり、看護外来を立ち上げるなど直接患者様へ還元する活動が増えた。有資格者の活動を見ることで、次の資格取得希望者が現れている。また、医師に聞きづらいことを看護師同士で相談でき、現場の不安の解消にも繋がっている。

取組施設からのアドバイス（推進していくための提案）

スタッフの満足度調査、希望調査は必要である。

今後の病院の方向性を看護管理者で共有することは大切で、変化していくニーズに対応するためにクリニカルラダーの認定要件や教育計画を共に検討した。

有資格者は役職者でない場合もあるので、その人が活動しやすいように、看護部長から説明をする必要もあったが、委員会を立ち上げたことで、組織横断的に動けるようになり、活動しやすくなった。

認定看護師が「看護の質向上委員会」メンバーとして委員会で自由に研修企画や、部署のコンサルテーションが出来るようになったため、看護ケアの質向上（褥瘡予防のスキンケア、ストーマ造設時からの関わり、認知症患者の対応、骨粗鬆症患者への関わり等）が見られた。



資料①

「看護の質向上委員会」

目 的：臨床看護の質を高める

メンバー：認定看護師や各種学会認定資格の有資格者

開 催 日：月1回

活 動：各自の「認定分野」や「認定資格分野」に関する知識の普及と実践、指導、相談

- ・ 看護外来を担当し、患者・家族に対して質の高い看護を提供する。
- ・ 看護実践を通じて、または研修会を開催して広く指導を行う。
- ・ 看護師等に対しコンサルテーションを行う。

例) 認知症看護認定看護師の場合

- ・ 認知症サポーター養成研修の企画及び実施
- ・ 看護外来における患者・家族のサポート
- ・ 個別に相談を受けた患者のケア体制作り
- ・ 認知症の行動心理症状の悪化を予防する働きかけ など

これらの活動を委員会メンバーがサポートしたり、相互に意見交換をしてよりよい活動になるように検討している。

仕事のやりがいを高める



医療法人社団誠馨会

千葉中央メディカルセンター 【2015(平成27)年度取組み】

各部署で「看護を語る会」として話し合いの場を設け、やりがいを生み出す源を見つける作業を実施

課題（現状・分析）

- ① 慢性的に忙しいと感じている職員が多い
- ② 看護ケアに費やす時間が取れないと感じている職員が 60% いる
- ③ 看護に時間を費やすことができず、『やりがい』を感じられない

めざした姿

- ★ 看護ケアについての認識を共有し、『やりがい』を生み出す源を明確にし、そのプロセスを自ら構築してワークエンゲージメントを高める



取組んだこと

其々がどう考え・どう行動し・今後それぞれをどう工夫するか、自己を内省し『やりがい』を生み出す源を見つける作業を行った。



日常の些細なことにも自己肯定できる部分を見つけ、明日への活力となるような心持ちを作り上げていくことを目指した。

- 1) 各部署で **看護ケア** について **(全体で) 看護を語る会** として話し合いの場を計画し、実施した。

2)

(個人ワークとして)
業務について

例) 朝早く来て行っている
業務を時間内に出来ないか

(個人ワークとして)
人間関係について

例) 関係を良好に保つために
気をつけること

(個人ワークとして)
**仕事に対する
思いについて**

例) 目指す看護師像とは

やりがい

成 果

- ① 看護について自分たちの思いを語り合い、様々な意見交換ができた。直接的なケアだけでなく、間接的なケアであっても、『看護ケア』であることに気づいた。
- ② 当院での成功体験を積み重ねることが、看護ケアの充実につながることが分かった
- ③ ・自己を内省するだけでは自動的に行動変容までは繋がらないことが分かった。
・『やりがい』に繋げていくためには、普段の心がけや行動をいかに工夫するかを考え、実践してみるなど意識的に行動する必要があることが分かった。

取組施設からのアドバイス（推進していくための提案）

看護について語り合う機会は、人をやる気にさせるカンフル剤となる。

記録は看護ケアに繋がることは分かっている。保助看法で定められており、自分の看護の証となり、自分を守るためのものであると再確認できた。

間接的ケアも含め、「看護」とは何かを考える機会ができた。ここから「看護への充実感」を感じ、「やりがい」へと繋がっていくよう努めたい。



仕事のやりがいを高める



大網白里市立

国保大網病院【2016(平成28)年度取組み】

看護のやりがい感を得るため教育体制を見直す

課題（現状・分析）

当院は地域密着型の一般急性期から、また後方支援病院として他施設との連携、在宅支援等の機能と役割を担う小規模な公立病院である。

しかし地域の公立病院として果たす役割を担う上で、業務改革に取り組む姿勢や自分の将来の目標が見えないことにより仕事の燃えつき感が高い

めざした姿



- ★ 教育体制を見直し、看護の質を高め看護ケアの充実を図る。
そして、看護のやりがい感を得るためにも病床稼働率 90%を目指す。
- ★ 公立病院の使命が自覚でき、経営改善に参画できる体制を整える。

取組んだこと

- 認知症患者を安全にケアするための認知症看護研修会を受講した参加者（5名）を中心に、看護部全体で学習会を実施する。
 - ・ 身体拘束やせん妄対策を見直す。
 - ・ 認知症マニュアルを作成する。
- 入退院支援を強化する。
 - ・ 介護支援連携等の指導計画とカンファレンスの充実を図る。
 - ・ 教育担当師長が中心になり、合同カンファレンスの計画と手順書を作成する。



成 果

- ① 外部の研修会に参加することは、任された責任感を強く感じ後輩達を上手に育てることができ能力が高まった。
- ② 個々が現状を理解し、夜間の入院を断わらないようになった
病床稼働率：76%病床 → 80%へアップ
- ③ 退院支援について、手順書を活用し他施設職員と合同カンファレンスが行えるようになった。
- ④ 高齢者、認知症患者への理解が深まり、看護計画に基づいたケアの実施や身体拘束の評価ができるようになった。
- ⑤ チームメンバーは、お互いに知識や倫理観、看護実践能力の向上ができた。

取組施設からのアドバイス（推進していくための提案）

看護部全体の取組みとして WLB 推進活動をしていく中で、一人ひとりの看護実践力の底上げを図ることで看護ケアのやりがい感を高めることができた。



一方、職員の働く満足度は「看護の実践能力」だけではなく、働く職場の環境が強く影響する。一人ひとりのモチベーションの維持や向上に欠かせないのは安全、安心、信頼される職場環境である。

また、組織改革や業務改善に取り組む上で大切なのは、管理者として常に公的機関が陥りやすい危機意識の低下が起こらないよう、習慣を見直すことである。