人材定着の取り組み

～看護職員の声をキーワードに～

令和5年8月10日

串間市民病院　総看護師長

清水小百合

串間市の紹介

宮崎市

串間市

＜串間市＞

宮崎県最南端、鹿児島県との県境に位置する市

人口：15，747人（7月1日現在）

65歳以上の割合：45．78%

串間市民病院

設置主体：串間市

串間唯一の救急告示病院

病院概要

病床数	９９床（一般病棟５４床・地域包括ケア病棟４５床）
診療科目	内科、外科、整形外科、泌尿器科、放射線科、産婦人科、皮膚科 耳鼻咽喉科、リハビリテーション科、
職員数	１６４名（7月1日現在）
看護体制	一般病棟 入院基本料　１０対１ 地域包括ケア病棟 入院料　1
看護単位	２単位
看護方式	固定チームナーシング＋受け持ち制看護
勤務体制	２階（２病棟）：準夜勤者１名＋夜勤者２名の変則２交替制 ３階（３病棟）：変則２交替制（夜勤者３名）

令和４年度診療状況

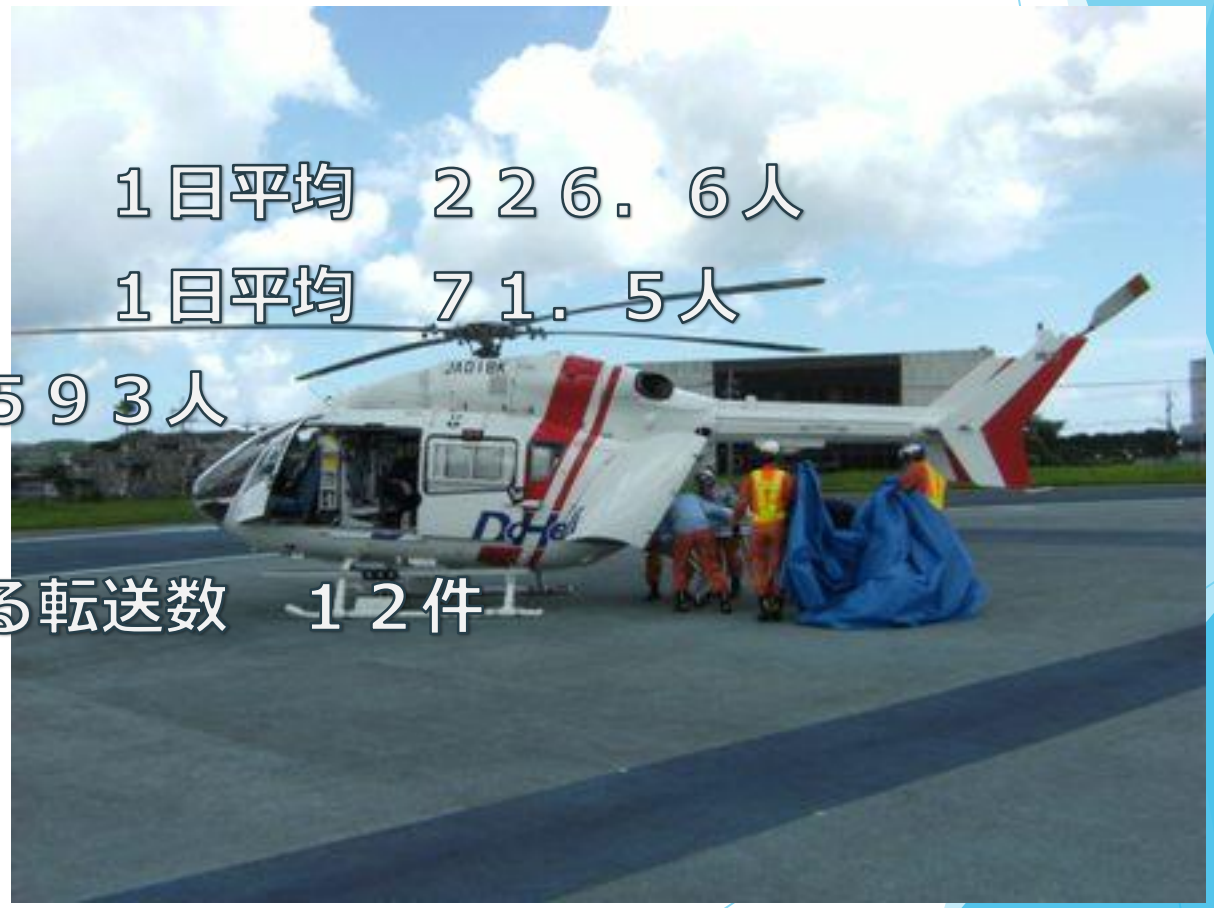
外来患者数　５８，０１２人　　１日平均　２２６．６人

入院患者数　２６，１０２人　　１日平均　７１．５人

休日・夜間受診患者数　１，５９３人

救急車搬入数　６０３件

　そのうちドクターヘリによる転送数　１２件



病棟紹介

（一般病棟：１０対１）

○３病棟：４５床・・・内科・外科・整形外科・泌尿器科

職員配置：看護師２３名・准看護師１名・看護助手５名・クラーク１名

（地域包括ケア病棟）

○２病棟：４５床・・内科・外科・整形外科・泌尿器科・レスパイト入院

入院料１算定（令和５年５月～地域包括ケア病棟）

令和５年４月まで地域包括ケア病床３０床・一般病床１５床

職員配置：看護師１７名・准看護師１名・看護助手４名・クラーク１名

働き続けられる職場作り
ワークライフバランスの推進

仕事と生活の調整の調和（ワークライフバランス）憲章

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階において多様な生き方が選択・実現できる社会」

↓

職員の声を手がかりに何かできないか！？

アンケート調査や職員の声からこれまで取り組んできたこと

- 誕生日休暇（年休を利用）（H27年～）
- 病棟クラーク導入（H27年～）
- 看護助手増員（H27年～）
- 排泄ケアに関する業務改善（H28年～）
- スキルアップ支援eラーニングの導入（H29年～）
- ２交替制導入（H31年～）
- 夜勤専従導入（R元年～）
- 育児支援導入（R3年～）
- 配薬業務改善（R3年～）

看護科目標

看護科目標（令和３年度～令和４年度の２年間）

（優先目標）

<u>◎ワークライフバランスを推進し、働き続けられる職場環境を作る</u>

・年休取得5日以上　　・時間外勤務削減に向けて取り組む

（目標）

○安心で安全な看護の提供および質の維持向上に努める

・教育体制の整備およびラダー別教育内容の充実

・医療安全・感染対策の徹底

○多職種連携を強化し、継続看護の充実を図る

・継続看護充実のための受け持ち看護師の役割の強化

・カンファレンスの充実

○組織の一員として病院経営健全化の取り組みへの参画

・効率的、効果的な病床管理を行う

・コスト削減に取り組む

目標達成に向けた取り組み（病棟編）

	令和2年度
年休取得率	５７．１％
月平均所定外労働外間	７．９時間
離職率	９．７５％
平均年齢	３８．３歳

（優先目標）

◎ワークライフバランスを推進し、働き続けられる職場環境を作る

・年休取得5日以上　　・時間外勤務削減に向けて取り組む

アンケート調査の実施

以下の内容でアンケートを実施

- 時間や労力がかかる業務
- 時間外になる要因
- その他（なんでも記載）

アンケートおよび聞き取り調査結果

- 業務量を減らす対策をしてほしい
  実際に行っている業務は看護師でなくてもいいのでは、、、
  薬剤に関する業務が整理できると、、、大変です。
- 休暇（年休）を取得しやすくしてほしい
  連休がほしい、自分の希望した日に休みがほしい
- 多忙時には他部署から応援にきてほしい
- 医師の指示出しが遅いため時間外勤務になっている

最優先課題
内服薬管理・配薬業務に関すること

- 以前より内服薬管理について時間がかかる、リスクがあり精神的負担があるなどの意見があり業務改善できないか思案していた。

  しかし薬剤部のマンパワーでは業務シフトは難しいと判断していた。
- 内服薬管理（特に持参薬）について医局に提案したが様々な問題点が挙がり改善には至らなかった。
- 内服薬に関するインシデントが多いことを看護部も薬剤部も共有できており、患者様への影響が大きいことを懸念していた。

↓

配薬業務改善（タスクシフト）

配薬業務改善（タスクシフト）方法

薬剤部（薬剤師）と交渉
段階的に薬剤師に業務シフトしていく方向で決定
定期薬からはじめてみる

▼

配薬カートの購入と準備

▼

薬剤師と配薬業務の流れを決定

配薬業務改善（タスクシフト）方法

病棟で看護師に説明

▼

３病棟で試行開始（令和３年５月から開始）

▼

全病棟本格導入（令和３年１０月から）

▼

持参薬についても令和４年３月から薬剤部の管理となる。

配薬業務改善配薬手順（定期薬）

医師に定期薬の依頼
処方されているか確認
毎勤務毎に処方せんと薬袋を確認
　（ダブルチェック）し配薬ボックスにセット
配薬

看護師

医師が定期処方をオーダーする。

医師

薬剤師が確認し、処方漏れ等は薬剤師が代行入力
薬剤部にて配薬カートに１週間分の薬剤を準備する。

薬剤師

各勤務の看護師が処方せんと配薬セットしてある内服薬を確認
配薬

看護師

配薬業務改善配薬手順（持参薬）

持参残薬を確認 ← 看護師

薬剤師が検薬書を作成 ← 薬剤師

医師に定期処方日までのつなぎの内服処方の依頼

処方されているか確認

各勤務毎に処方せんと薬袋を確認

ダブルチェックし配薬ボックスにセット

配薬

} 看護師

↓

持参薬を薬局に提出 ← 看護師

薬局が検薬書を作成 ← 薬剤師

木曜日までの内服を配薬カートにセッティング ← 看護師

（不足分は薬局が代行入力） ← 薬剤師

配薬 ← 看護師

成果・結果

- 業務改善になった
- 定期処方依頼がなくなったことによる時間外勤務時間の減少
- 何工程もの確認作業が減った
- 薬剤師との調和ができた

内服薬に関するインシデント件数

	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
内服薬関連インシデント件数（全件数に占める割合）	６０件（４５%）	４８件（３２%）	２６件（２１%）	２４件（２０%）

苦労したこと

- 薬剤助手のセットミスがあり不満の意見が上がった
- 薬剤師マンパワー不足で作業が一括にできず曜日をずらしたことにより看護師の手順が徹底できないことによりインシデントが起きた
- 薬剤師と看護師の連携不足でトラブルが起きた
- 担当者の配置転換でスケジュールが変更になった

職員の声

- 看護師
  内服関連の業務が楽になった
  薬剤師が関わってくれるのでありがたい、安心感がある
  ストレスが軽減した
  負担が減った

- 薬剤師
  負担が増えているが看護師の負担軽減になっていれば続けます
  仕事だと思っているので特に問題ありません

その他の取り組み
①子育て支援

独自の育児支援制度（最長3年）を導入

【概　　要】３歳に満たない子どもを養育する親の夜勤（当直）
および待機、時間外労働を免除または軽減する

【該当条件】３歳に満たない子ども（３歳の誕生日の前日）
を養育する親

【内　　容】自己申請制・期間における変更は可能

育児休暇を取得する現状と理由

- 時短を希望する職員がいない
- 子育て支援の充実により復職を急がなくなっている
- 育児休暇取得３年の職員がいる
- 夜勤や時間外勤務が無理だから復職できない
- 退職してしまう職員がいる
- 育児と仕事を両立する自信がない

メリット　病院・職員

- 病院のメリット
  看護職員の離職防止および優秀な人材の定着
  早期の復職につながる
  社会貢献

- 職員のメリット
  夜勤や待機等の負荷がかからず働ける
  仕事を辞めず働ける

結果（実績）

令和３年度

　予定より早期復職した：１名／５名

（１名の早期復職者が育児支援申請）

令和４年度

　予定より早期復職した：２名／５名

（１名のみ早期復職者が育児支援申請）

他、３歳未満の子供を持つ職員１名が令和３年に育児支援申請

その他の取り組み
②夜勤について（２交替制・夜勤専従）

- 以前より２交替ですか３交替ですかという問い合わせがあった。
  ２交替であれが応募しますという看護師もいた
- 職員の中には２交替がいいという看護師もいた

⇩

２交替制夜勤の導入　（Ｈ３１年４月より）

⇨　夜勤専従看護師導入につながった

自治体病院のアンケート調査（2022）によると３交替制（変則含む）２３．４％、
２交替制（変則含む）３４．２％、混合体制３８．２％、その他４％

柔軟な勤務および時間の設定

- ２病棟勤務

  早出（１名）　　：７時３０分～
  日勤（７名）　　：８時３０分～１７時１５分
  準夜勤務（１名）：１６時１５分～１時１５分
  夜勤（２名）　　：１６時４５分～翌９時１５分

- ３病棟勤務

  日勤（９名）　　：　８時３０分～１７時１５分
  遅出（１名）　　：１１時１５分～２０時００分
  夜勤（３名）　　：１６時４５分～翌９時１５分

他職種からの応援（タスクシフト）

- 言語聴覚士（ST）による食事介助
- 検査・リハビリ・放射線科職員による患者の送迎
- リハビリ職員による認知症患者の見守り
- 検査技師による一部の採血業務

など

医師・看護師等の負担軽減会議の実施

- タスクシフト・シェアの推進

・話し合いの場（会議）があるということは職員に対して説得力が増す
・あまり好意的でない（協力的でない）職員に対して、社会の変化を知らせることができる
・自身（他職種職員）の業務のみ行えばいい、他部署は関係ないと思っている職員に対して、「協力してください」と正面から言える、検討する機会がもらえる

病棟職員状況（令和2年～4年）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
年休取得率	５７．１％	３５．５％	４８．１％
月平均所定外労働外間	７．９時間	６．５時間	５．６時間
離職率	９．７５％	９．３５％	１１．６％
平均年齢	３８．３歳	３６．９歳	３５．３歳

まとめ

- 大事にしていることは職員の声を聞く
- 日頃から声を聞いていないとコミュニケーションがとれずヒントとなる情報をもらえない
- 一人の人がいくら考えても所詮一人の考えでしかないので、みんなで考える場をつくる（しかし使い分けが必要）
- スタッフ仲間の声を手ががりに自分自身で情報収集し思考し提案してみる
- 人は変化を嫌う。変化させること・改革には多くのエネルギーが必要である
- よかれと思って提案しても反対に遭う。しかし、実行し定着するとよかったと評価される（職員の満足度が上がる）さらに自身のモチベーションになる
- 自身が所属する組織の中で、ルール上可能なこと不可能なことを確認し見極めながら変革していく

都井火祭り

福島港花火大会

ご清聴ありがとう
ございました。