

# AMCoR

Asahikawa Medical University Repository <http://amcor.asahikawa-med.ac.jp/>

看護研究集録(2012.09) 平成21年度:121～125.

働き続けられる職場環境の創造に向けて  
看護職の継続する力を育む職場環境

上田順子

分科会Ⅲ「働き続けられる職場環境の創造に向けて」  
**看護職の継続する力を育む  
 職場環境**



旭川医科大学病院  
 副院長兼看護部長  
 上田順子

## 本日の内容

1. 病院の概要と取り組み
2. 働きやすい職場づくり取組の背景
3. 復職・子育て・介護支援センター  
 (二輪草センター)と支援プログラム
4. 支援するための課題



## 1. 旭川医科大学病院の概要

病床数602床 (ICU6床・NICU6床含)  
 17診療科 20看護単位 23中央部門  
 平均外来患者数 1,400人/日  
 平均在院日数16日 病床稼働率86~88%  
 手術件数6,000件/年 分娩数340件/年



## 旭川医科大学病院の役割

地域医療の拠点  
 道北・道東地区における  
 高度先端医療の提供と医療人の育成

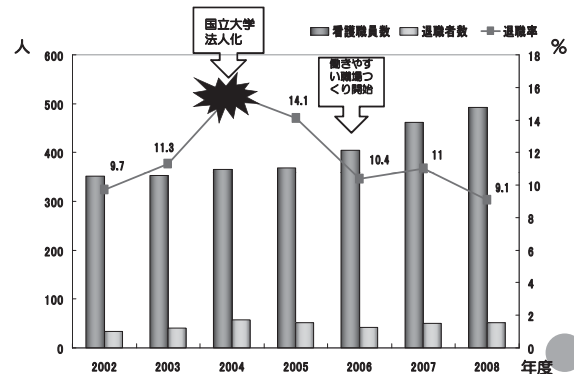
- ・ 特定機能病院
- ・ HIV/AIDSブロック拠点病院
- ・ 地域がん診療連携拠点病院
- ・ 赤ちゃんに優しい病院認定
- ・ 病院機能評価認定
- ・ 救急医療体制の充実
- ・ 道北ドクターヘリ事業の協力基幹病院
- ・ 周産期医療体制の充実



## 2. 働きやすい職場づくり 取り組みの背景

- 2001年：病院増改築開始  
 2003年：工事のため、病床数602床→445床に減少する。  
 患者対看護師の割合が「1.4：1」に相当。  
 在院日数の短縮、NICUの増床、夜間勤務等看護加算の  
 上位取得等にて、増改築中でも病院収益を落とさず医療を  
 遂行する。  
 ・DPC（診断群分類包括評価）導入  
 2004年：国立大学法人化  
 病床数602床にもどり看護職員数は変わらないため従来の  
 「2：1」の割合となる。平均在院日数の短縮は加速するな  
 が、看護師増員計画は進展せず。  
 ・救急部の二次救急受け入れ開始  
 一般病棟の患者の重症化と緊急入院の増加。  
 ・卒後臨床研修制度開始

## 看護職員数と退職率





## 復職支援研修部門

### 看護職復職支援—5段階教育プログラム—

項目	実施(備考)	内容・要件
I期 在宅学習	休職から復職まで(自宅)	休職者が各自の自由と情報を利用して在宅で学習する。 ①本学ホームページ上の在宅学習による学習 ②看護部から送付研修を1か月に1回送付「看護部だより」等 ③学会や研究会などとの交流、DVDを郵送にて送付(郵賃等) ④二輪車センターから無料介護交通に関する情報をメール等で送付提供
II期 在宅研修	復職前6ヶ月から復職まで(自宅)	以下のような条件を自宅に満たし、休職者が在宅で自学研修する。大 学・大学病院の協力を得る。 共通資料:①旭川医科大学概要 ②診療マニュアル ③看護管理研修マニュアル 研修資料:①看護部研修管理 ②看護記録マニュアル ③、費用や不安などについて二輪車センターに質問し、各部署からの 回答を得ることが出来る。
III期 職場環境 適応研修	復職前3ヶ月から復職1週間前まで 研修9日間 (大学病院)	休職中に職務能力の維持を図るために研修する。 ①看護部の選考、看護の期待を知る。 (病状および看護部の組織・運営目標等) ②各部署でのオリエンテーション ③スキルズ・ラボラトリーでの一般看護技術、コンピュータ操作訓練 ④看護実践ランチョンセミナーの開催 ⑤二輪車プランについて説明説明
IV期 職場復帰 直前研修	復職前1週間 研修2日間 (大学病院)	復職前に実践現場の見学や実技訓練を実施する。 ①各部署のオリエンテーション ②看護記録に関するシステム ③外来または病棟における看護職務
V期 職場復帰 直後研修	復職後3週間以内 研修2日間 (大学病院)	復職直後のサポート・キャリア開発支援 ①各部署の指導担当者のもとで勤務後の状況を把握し、不足する知識や 技術について研修の必要性を検討する。 ②必要知識・技術研修の実施 ③二輪車センター・子育て・介護支援コーディネーターによる育児と仕 事の両立についてカウンセリング

## 教育プログラムの実施内容

- 看護職の復職支援研修は、職場適応支援担当師長が担当する。
- 実績：研修終了者23名 研修中9名
- 研修終了者の感想
  - ・段階をおった院内研修があると復帰に向けて心の準備ができる。
  - ・子どもにとっても保育園に慣れるために(馴染み保育)良い機会となった。
  - ・同時期に復帰する仲間との情報交換ができた。
  - ・V期(職場復帰直後研修)の時間が確保されていると安心だが、実際は配属先で実践しながら身につけることができた。

## スキルズ・ラボラトリーの活用

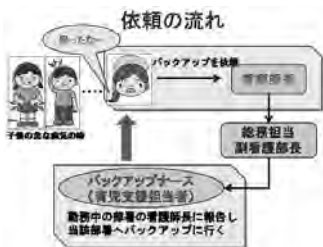
- 技術研修プログラムは職場適応支援担当師長または専属の教育担当看護師が実施する。
- スキルズ・ラボラトリーに専属トレーナーを配置する。

時間	内容	場所
8:30~12:00	1. 服装検入・検入 2. 静脈血採血・検体取 3. 末梢・点滴静脈注射 4. 皮下・筋肉内注射	スキルズ・ラ ボラトリー
13:30~ 15:00	DVD 1. 輸液・シリンジポン 2. 経栄養的栄養カテー 3. 洗滌 4. 口腔ケア・経管栄養法	多目的室A
15:00~ 17:15	1. 輸液シ・リンジポン 2. 経栄養的栄養カテー 3. 洗滌	スキルズ・ラ ボラトリー

## 子育て・介護支援部門

- バックアップナースシステム  
子どもの急な発熱等の場合、自宅で子どもに付き添うことができるように、バックアップナース(育児支援担当者)に代理の勤務をしてもらう制度。小学3年生までの子どもを持つ看護師が利用できる。介護にも拡大予定である。
- 病児一時預かり室  
子どもの急病などで早退する場合、業務を引き継ぐまでの間、子どもを預かるシステム。
- 子育て・介護ランチョンセミナー
- キッズサマー・ウィンタースクール(年2回、3日間ずつ)
- 24時間保育所
- ロールモデル  
子育てや家族の介護をしながらキャリア継続してきた先輩をHP上で紹介する。
- 病児保育「のんの」(アイヌ語で花という意味)12月スタート。

## バックアップナースシステム



- 要件：①副看護師長相当の専門的知識、経験を有する  
②協調性、指導力があり、心身ともに健康である  
③7年以上の看護実務経験を有する  
④2部署以上を経験している

業務：通常は病棟や中央部門で勤務または二輪車センターの活動を支援する。

## 多様なキャリア形成ニーズをサポート

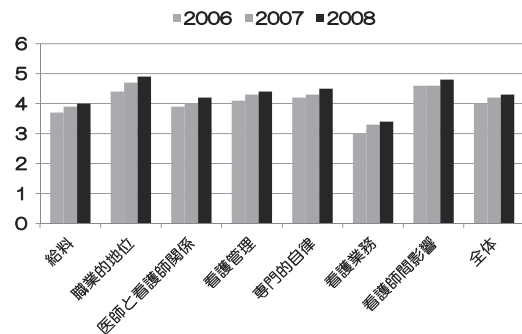
- その他のサポート
  - 小学校就学まで取得可能な「育児短時間正職員制度」
  - 小学校就学まで取得可能な「育児部分休業制度」
  - 3歳になるまで取得可能な「育児休業」
  - 大学・大学院進学や国際貢献活動に2年間の「自己啓発等休業制度」
  - コ・メディカルスタッフの院外研修費の補助
  - 本学大学院進学のための授業料補助

## 成果

- 離職率： 2004年度15.6%→2008年度9.6%
- 育児休業：100%
- 部分育児休業または育児短時間勤務：100%
- 自己啓発等休業：2名
- 看護職員の意見や要望が組織を動かすことを体験できた
- バックアップナース依頼件数：5～10件/月

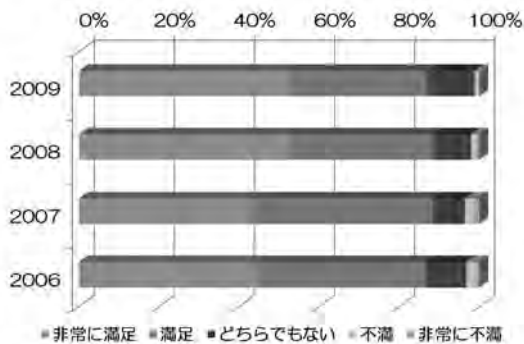
利用者の感想：バックアップナースの存在が安心感につながっている。子どもに坐薬を持たせ保育園に預けていた時は、子どもに申し訳なく罪悪感があった。バックアップナースのおかげで病棟に迷惑をかけずに子どもに付き添うことができる。

## 職務満足度調査結果



## 患者満足度調査結果

問：看護師からの説明のわかりやすさ



## 副院長として果たした役割

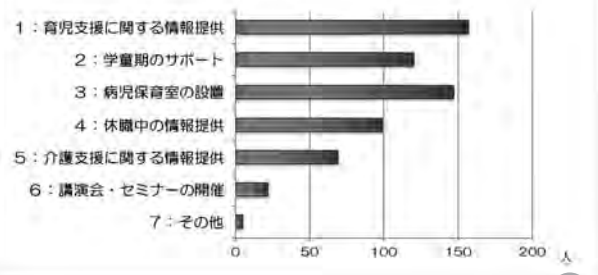
- タイミングをつかむ（逃さない）  
病院長、医療支援課長との病院巡回による職員との情報の共有と意見交換にヒントがある。
- チャンスを待つ  
日頃からデータなどをそろえ準備しておく。  
提案したい事項について会議等でいつも発言する。
- 大学（病院）の事業にする  
継続するためには規程を作り、予算化する。  
看護部内から他職種を含めた全職員で共有する内容とする。

## 4. 支援するための課題

- 1) バックアップナースの育成
- 2) 保育所、学童保育施設の整備
- 3) 介護支援の充実
- 4) 部分育児時間帯以外の人員の確保
- 5) 夜勤専従看護師の活用

休むためではなく、ワークライフバランスを維持しながらキャリアを中断せずに、働き続けられる環境を整える

## 二輪草センターの活動に期待すること



2008年10月職員アンケート結果より

## 看護職の継続する力を育むために

- 1) ワークライフバランスの浸透した組織  
介護や子育て中に気持ちの余裕がない、不慣れで充分に力を出しきれない状況を認めて、待ってくれる職場である。短時間勤務をチャンスと捉える。
- 2) 発想の転換  
できるとすごい、でもできるわけがない、無理と思うことにチャレンジしてみる。
- 3) 看護学生への情報提供  
育児支援等に関する情報提供や体験を紹介する。活動への協力依頼。
- 4) キャリアデザインの確認  
いつでも相談できる体制をつくる。将来の目標、看護を探求する。
- 5) 多様な勤務形態ニーズと組織の人材活用のマッチング  
勤務形態や研修（院内外）など各自が選択できるチャンスがある。

