

看護職のよりよい職場環境づくりのために

広島県版自己点検ツール

『チャレンジ』活用事例集 Vol.1



公益社団法人 広島県看護協会

〒730-0803 広島市中区広瀬北町9-2

TEL : 082-293-3362 (代)

FAX : 082-295-5361

<http://www.nurse-hiroshima.or.jp/>

REPORT
2017

広島県版自己点検ツール『チャレンジ』とは

（公社）広島県看護協会は、看護職が働き続けられる職場環境づくりをめざし、広島県地域医療介護総合確保事業の魅力ある看護の人材確保総合推進事業、広島県版自己点検ツール『チャレンジ』のシステムを構築しました。これは、病院や施設等で働く看護職の仕事へのやりがい、就業意欲、転職意向、ストレス、看護部の活性度等をアンケートで把握し、看護職場の課題などが「見える化」され課題解決の一翼を担うためのツールです。

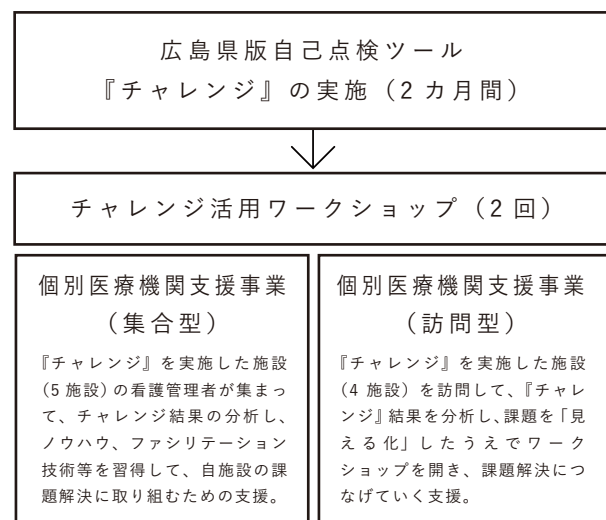
このシステムは、本会のホームページに、病院や施設の看護管理者の方が代表でアクセスしてＩＤ及びパスワードを取得した後、看護職の皆さんが質問に回答するものです。

この度、平成28・29年度個別医療機関支援事業により『チャレンジ』に取り組みされた8施設の取り組みを事例集としてまとめました。それぞれ『チャレンジ』を活用して、ユニークな前向きな取り組みをされています。

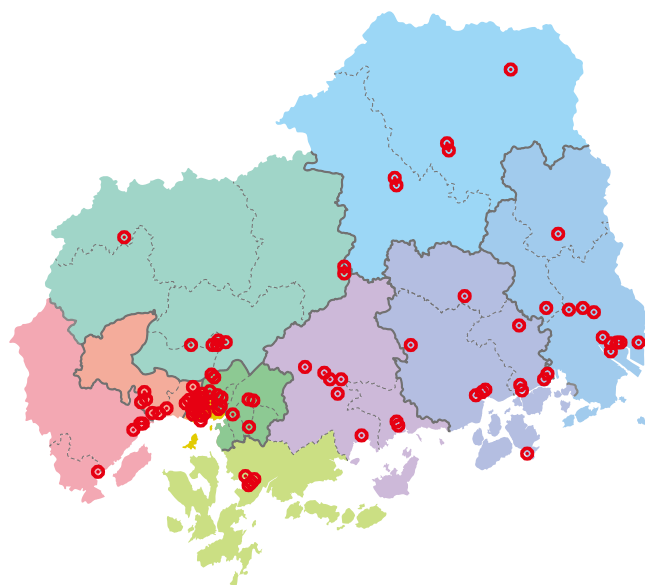
広島県版自己点検ツール『チャレンジ』をすでに活用されている施設や、まだ活用されていない施設の取り組みの参考になれば幸いです。

また、『チャレンジ』を取り組んでおられない施設は、「まずは、やってみる」という気持ちで、一歩踏み出して下さい。小さな一歩がやがて大きな改善に結びつくことを願っています。

『チャレンジ』活用の流れ



平成29年度『チャレンジ』実施状況



平成29年度広島県版自己点検ツール『チャレンジ』実施施設の県内分布

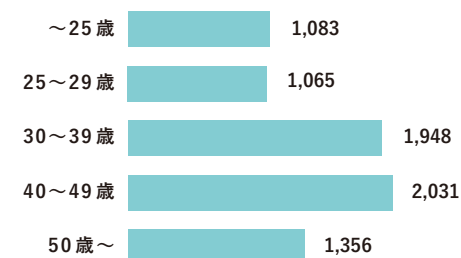
1. 平成28年度・平成29年度広島県版自己点検ツール『チャレンジ』実施状況

①『チャレンジ』実施状況

	申込施設	実施施設	回答者数
平成28年度	89	71	5,927
平成29年度	86	78	7,483

②平成29年度『チャレンジ』回答者の属性

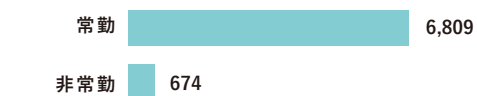
■年代別回答者数



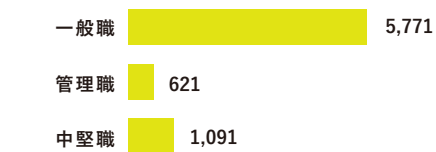
■性別回答者の割合



■雇用形態別回答者数



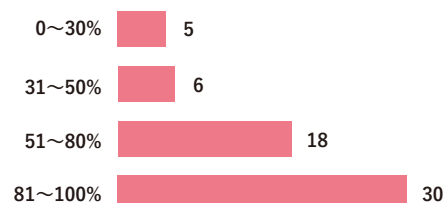
■役職別回答者数



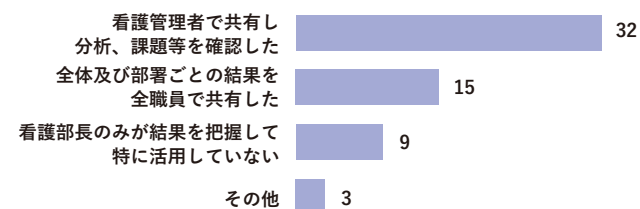
2. 平成29年度広島県版自己点検ツール『チャレンジ』活用状況アンケート

【平成29年度『チャレンジ』実施施設：78施設、回答施設：59施設、回答率：76%】

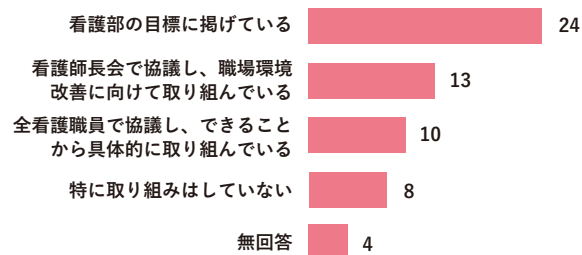
■『チャレンジ』回答率別施設数



■『チャレンジ』の結果データの活用別施設数



■『チャレンジ』で「見える化」された課題にどう取り組まれたか



地方独立行政法人 広島市立病院機構

広島市立舟入市民病院

インタビュー（代表） 総看護師長 澤村睦美さん



『『チャレンジ』は課題のある職場の環境を変えないといけないという動機づけになったと思います。みんながこんな気持ちでいるんだというのが、データとして数字で出てきますから。それを見せられたら、何かしないといけないという気になります」

一般外来診療のほか、第二種感染症指定医療機関として感染症患者の診療や、小児科救急診療を365日24時間体制で行っています。地域の方々と密接につながりながら、支援できる病院を目指しています。

働きやすい職場づくりを『チャレンジ』から模索

Q 『チャレンジ』を実施するきっかけは

当院では全職員を対象にした職員満足度調査を行っているのですが、最近の実施できていなかったのが、『チャレンジ』をその調査の代わりに活用したいと思い、参加することになりました。私は2年前に総看護師長として赴任し、当院で長く働いてきたわけではないので、スタッフが日々どんな思いで働いているのかを知りたかったのです。看護科では、年間目標に「働きやすい職場づくり」を掲げています。良い看護や医療を提供するには、まず働きやすい環境であることが大事。『チャレンジ』は、その目標



総看護師長の澤村睦美さん（右）と副総看護師長の森麻美さん

を達成するための方向性を示してくれるツールになるのではないかと思います。

Q 『チャレンジ』結果から見える課題は

一番気になったのが、スタッフがやりがいを感じていないことや、自分が認められ必要とされていると感じていない職員が多かったことでした。それは人間関係を円滑にするコミュニケーションが、うまくとれていないからではないかと思いました。ひと言、声をかけるだけで、やる気が出ることもあります。

さらに、当院は離職率が高くないのですが、ベテランのスタッフが辞めることに抵抗がないといった結果は予想外でした。福利厚生が充実し、働きやすい制度があるのに、それが周知されていないと感じました。

活発なコミュニケーションが職場の雰囲気を変える

Q 課題解決に向けて取り組んでいること

コミュニケーションがうまく取れていれば課題が解決できると思います、まずはそれまであまりできていなかった師長主任会を開きました。そこでは、どんな部署にしたいのか、どんな看護をしていきたいのかをワールドカフェ方式で話し合い、それを各部署に持ち帰ってスタッフの意見を聞き、再び話し合うということを繰り返ししました。すると目標が「○○ではない職場」といったネガティブなものから、ポジティブな目標になり始めて、いい雰囲気変わってきたと感じました。こうした機会は、これからも継続していきたいと思っています。

Q 今後に向けてめざしていることは

看護の提供の仕方はそれぞれあ

ると思いますが、私がいつもスタッフに話をしているのは、「患者さんの価値観に添った看護をしよう」ということ。それはどの科に行っても共通することで、押し付けの看護ではなく、相手のために自分をどう変えていったらいいのか、そこを考えて看護をしてほしいのです。そんなふうにみんなが目指してくればいいなと思います。常に年間の目標に挙げています。



地方独立行政法人 広島市立病院機構
広島市立舟入市民病院
住所：広島市中区舟入幸町 14-11
Tel：082-232-6195
病床数：156 床
看護師数：153 人
准看護師数：2 人
実施状況：病院全体で実施
対象職員：全看護職員

新しい発想で業務改善の取り組みを
みんなで主体的にやっています。

国家公務員共済組合連合会 広島記念病院

インタビュー（代表） 看護部長 江村陽子さん



看護部長の江村陽子さん（右）と看護部次長の永安千春さん

「新たな取り組みで、何かを形にしていくことを、みんなで話し合っていくのはすごく楽しかったです。形にしていく過程で話し合いの場に笑いがあったり、新たな人間性の発見もありました。また、形にできたことで達成感も生まれました」

Q 『チャレンジ』結果から 見える課題は

管理層あるいは師長などの伝えたいことが、スタッフにきちんと伝わっていないという結果が出て、伝え方の問題もあるけれど、コミュニケーションがうまく取れていないのだろうと思いました。病院の方針や看護部の決め事が、何のために設定されたのか、どうすれば達成できるのか、目指す看護や部署像まで伝えられていないために、単なる義務になり、やらされ感が強くなっている。さらに、実行しても後の承認がな



いので満足度も低かったのです。また、仕事の負荷が多くなる中堅へのフォローが少ないことも課題でした。

Q 課題解決に向けて取り組んでいること

承認実感が弱いという点で、例えば褒めるときはどことが良かったのか具体的に伝えることを実践。また、看護部の運営目標に、働きやすい環境をつくることを掲げ、病棟の現状分析と目指す姿を『チャレンジ』のワークショップ

消化器疾患を中心とした中規模病院です。地域医療支援病院で地域からの患者の紹介率も60%を超えています。それに関連して退院支援を強化し、重点的に取り組んでいます。平成27年には、地域包括ケア病棟も開設しました。

現場が抱える課題を具体的に知りたい

Q 『チャレンジ』を実施するきっかけは

私が看護部長となつて3年が経過、当初より人材確保に苦慮している状況でした。これではいけない、なんとか働きやすく、やりがいのある職場をつくらなければと思っていました。毎年、国家公務員共済組合連合会でも職員満足度調査を行っていて、結果はいつも「孤軍奮闘型」。中規模のため、一人が何役もこなす現状があるので、調査では現場の課題が抽象的にしか分からなかったのです。そんな中、『チャレンジ』のお話を聞き、これまで看護職にフォロカスした調査はなかっただったので、チャンスだと思って参加させていただきました。

で使ったワークシートに書き込み、部署ごとの理想を明確にしました。承認に課題のあった病棟では「THANKSカード」を制作。職員間で感謝の気持ちを付箋に書き込んで送り合っています。

Q 今後に向けてめざしていることは

師長に目指す看護師像があれば、病棟はうまく機能することが『チャレンジ』から分かったので、病棟をどうしたいのかしっかり考えて意見を出し合うための委員会や病棟会を定期的に開いていきたいと思っています。それが、主体的に業務改善に取り組むきっかけづくりになるのだと思います。

国家公務員共済組合連合会
広島記念病院
住所：広島市中区本川町1丁目4-3
Tel：082-292-1271
病床数：200床
看護師数：173人
准看護師数：6人
実施状況：病院全体で実施
対象職員：全看護職員

広島医療生活協同組合

広島共立病院

インタビュー（代表） 総看護師長 立石純子さん



「総看護師長としての夢は、看護業務改善をすすめ（業務の5 S）、看護師が少しでも患者さんのそばに寄り添う時間、ケアする時間を増やす事。その看護ケアの一つとしてアロマテラピーを取り入れます。またアロマテラピーを職員のメンタルヘルスにも活用し、看護部から発信する思いやりと愛のあふれる病院改革を目指します」

お互いを認め合うことが、職場の
やりがいにつながっていくのだと思います。

広島医療生活協同組合を母体に設立された病院で、二次救急医療を担っています。個室率が29%と高く、地域からの紹介率が高いことも特徴です。回復期のリハビリ病棟と緩和ケア病棟も設置しています。

医師との関係性が
スタッフのストレスに影響

Q 『チャレンジ』を実施する
きっかけは

これまで、当院では全日本民医連連合会（等）が主催する、全職員を対象にした満足度調査は実施していましたが、職種別の結果・分析ができなかったのが、分かりづらかったのが難点でした。しかし、『チャレンジ』は広島県版の看護職主体の調査だったので、とても興味がありました。また、『チャレンジ』の質問の中には看護管理者がスタッフに自分の理念や看護感を伝えられているかというようなシビアナ内容もあり、管理者がスタッフにどう評価されているのかを知り



総看護師長の立石純子さん（左）と副総看護師長の菅太佳子さん

たくて参加することにしました。

Q 『チャレンジ』結果から
見える課題は

「患者の治療方針について、担当医師と対等に意見交換できている」「チーム医療の一員として医師から信頼されていると感じている」「私の仕事ぶりは、職場内で評価されている」「自分が認められ必要されていると感じている」という4つの項目が、当院は県平均より低い結果でした。特に医師との関係でコミュニケーションが取りにくいという苦悩は日々スタッフから聞いていましたが、結

果として数字に表れたら、これはなんとかしなければと思いました。他職種、特に医師から認められていないと感じているのは、やりがいを感じないことや、ストレスにもつながっているので、対策を講じる必要があると思いました。

各職場の課題を共有して
プロジェクトを設置

Q 課題解決に向けて取り組ん
でいること

それぞれの職場で課題を特定し、みんなで共有しながら対策法をまとめた中から、「おもてなしプロジェクト」「ノー残業にむけた業務改革」「インフォームドコンセント同席後、患者・家族の理解、反応を確認する場を設ける」の内容を記録に残し共有」という3つのプロジェクトを立ち上げました。たとえば、「おもてなしプロジェクト」は主に接遇対応で、患者だけでなく、職員間でもおもてなしの心を持って接しようとするもの。「おもてなしカルタ」も作り、標語にして各職場に貼っています。今後は、各プロジェクトがチャレンジの結果に反映されているか、各職場の目標や課題とリンクして実践できているかを看護部で討議し、次年度の目標設定への重点課題に着手できればと思っています。

Q 今後に向けてめざして
いることは

スタッフのストレス軽減対策として、日頃の思いを聴くための面談を増やします。また、職場内カンファレンスを行い、患者さんを通じて看護の喜びを獲得した事例を共有し、お互いを認め合う機会をつくります。それがやりがいにつながるのだと思います。



広島医療生活協同組合
広島共立病院
住所：広島市安佐南区中須2丁目20-20
Tel：082-879-1111
病床数：186床
看護師数：195人
准看護師数：10人
実施状況：病院全体で実施
対象職員：全看護職員

広島県厚生農業協同組合連合会

広島総合病院

インタビュー（代表） 看護部長 馬場崎喜美子さん



「若いスタッフからも、こうしたほうが良いという意見が少しずつ出てくるようになったと感じています。すべて聞き入れることは難しいけれど、自分のやりたいこと、考えていることを聞いてもらい、その一つでも採用されれば、やりがいにつながるのではないかと思います」

広島県西部最大の急性期総合病院です。また、地域の方々の健康な生活を守るため、地域包括ケアシステムを築き、住み慣れた地域で安心して住み続けられるサービスを提供しています。

職場内の認識のズレがストレスにつながっている

Q 『チャレンジ』を実施するきっかけは

これまで、日本看護協会が主催するD・I・N・Q・Lを利用し、看護の質について全病棟を評価していましたが、職場環境については評価しにくかったのです。日頃のコミュニケーションの取り方や、上司と部下の関係性など、職場の人間関係について評価し、それ自分たちが客観的に捉えて見ていきたい。その結果を管理職は管理職の、スタッフはスタッフのマネジメントに使ってほしいという思いがありました。上司が良いと思っても部下はそう感じていなかったり、部下が望んでいることでも組織と

してできないこともあります。それらを『チャレンジ』で把握したいということで参加しました。

Q 『チャレンジ』結果から見える課題は

上司と部下の認識にズレがある部署ほど、ストレス値が高くなっていました。また、看護部長の評価でも、現場のスタッフに私の思いがきちんと伝わっていないという結果でした。だから、異動に關しても納得されていなかったり、さらに気になったのが、スタッフたちに自信がないことでした。先端の知識を取り入れた研修会を開

き、学びの場を設けているのに、周知されていないのではないかと思います。また、自分が必要とされているのか、やっていることは評価されているか、という点がとても低かったことが気になりました。科長にはスタッフとの面接で、悩みを聞く機会を設けているのですが、スタッフからこうしてほしいという提案もなく、言い出せない環境があるのかもしれないと思いました。

自分の意思を伝えることで変わることもある

Q 課題解決に向けて取り組んでいること

異動の希望があれば、その理由

をきちんと書いてダイレクトに看護部長に届くようにし、理由によつては優先的に配置することも考えています。きちんと意思表示をすれば届く組織なんだと思つてほしいですし、思いを伝えることから対話が生まれ、認識のズレも解消できるのではないかと思います。また、看護部の動きやさまざまな情報がスタッフに見える形で伝えていることと、「ハートフルナース通信」を作成し、スタッフからの質問もその中で答えています。

Q 今後に向けてめざしていること

中堅スタッフは科長や主任に次ぐ看護の要であり、若いスタッフを育成したり、看護学生の実習指導を行ったりと、一人何役も担っています。その大変さを、やりがいにつけられるように対策をとっていききたい。そうすれば、組織が一体となつていい看護が提供できるようなと思います。



左から看護部長の馬場崎喜美子さん、看護科長の西村留美さん、副部長の坂尻明美さん



広島県厚生農業協同組合連合会
広島総合病院

住所：廿日市市地御前1丁目3-3
Tel：0829-36-3111
病床数：561床
看護師数：461人
准看護師数：4人
保健師：130人
助産師：26人
実施状況：病院全体で実施
対象職員：全看護職員

思いを伝えることから対話が生まれ
認識のズレが解消できるのだと思います。

スタッフに直接話を聞くことで、
気付かなかったことが見えてきました。

医療法人社団仁慈会 安田病院

インタビュー（代表） 看護部長 吉長光恵さん



看護部長の吉長光恵さん（左）と病棟看護師長の田中明美さん

漠然とした思いが
数値化されたことがとても
分かりやすかったです

『チャレンジ』は漠然とした思いが
数値化されたことで、分かりやすかつ
たです。スタッフには、根拠をもとに
自分の言葉で伝えるように心がけて
います。これからも継続して前年度と
の比較した結果も伝えていきたいと
思っています」

Q 『チャレンジ』結果から 見える課題は

看護部や看護部長に対するス
タッフの思いは厳しく、自分はこ
う思われていたんだと正直ショッ
クを受けました。しかし、振り返っ
てみると、スタッフへの声かけや
看護部の年度目標、
看護職のあるべき姿
などをみんなの前で
発表することをして
いなかったのです。
また、師長と部下は
深い絆で結ばれてい
て良い組織という結
果ながら、師長が忙
しすぎて疲弊してい
るということも問題
でした。主任が配置
できていない部署も
あるので、師長が管
理面で相談する相手
がおらず、師長の負
担を軽くできるよう
な体制づくりが今後
の大きな課題です。

『チャレンジ』を継続して 目標設定に生かしていく

Q 課題解決に向けて取り組ん でいること

師長、主任会でデータ分析のや
り方について勉強会を行いました
。その後、師長と主任また少数
の部署では師長とリーダーで各部
署のデータ分析を行い、2度目の
師長、主任会で各部署の評価を
発表。最後に病院全体の2つの課題
についてグループワークを行いました
。この取り組みを通して課題
解決に向けた対策が見えてきたこ
とと、さらに良かったことは各部
署で『チャレンジ』の分析を通し
て、十分なコミュニケーションが
図れたことだと思います。

Q 今後に向けてめざして いることは

部署長会がより活発に役割を果
たしていくために、コミュニケー
ションがとりやすい環境作りを進



200床以下の病院ですが、敷地
内に急性期病棟、地域包括ケア病
棟、医療療養病棟、介護療養病棟
まですべて揃っています。その機
能をフルに生かし、地域に根ざし
た病院としての役割を果たしてい
ます。

『チャレンジ』から管理の 方向性を考える

Q 『チャレンジ』を実施する きっかけは

『チャレンジ』は職員の思いを
ダイレクトに聞くことができる
ということ、当院はネット環境が各
部署に整っているということで、
すぐに参加しようと決めました。
私は、看護部長になって2年目
でした。当院はどちらかというと
「働きやすい職場だ」と思っても
らえているのでは、という甘い考
えがありました。しかし、一方では
どのように管理をしていけばいい
のか不安で、また自分の管理の
評価はなかなか見えていなかった
のです。そんな時、職員の思いを
確認することができて「管理の
ツールとして」役立てることがで
きる『チャレンジ』の存在に魅力
と期待を感じました。

めます。そしてもう一つ、時間は
かかると思いますが、職員全員面
接を1年かけて行います。直接話
を聞くことで、気づかなかったこ
とが見え、スタッフと廊下ですれ
違っても具体的な言葉がかけられ
ます。
今回の『チャレンジ』から実感
したコミュニケーションの大切さ
はこれからの管理の柱にしてい
きたいと思っています。



医療法人社団仁慈会
安田病院

住所：竹原市下野町3136

Tel：0846-22-6121

病床数：193床

看護師数：110人

准看護師数：28人

実施状況：病院全体で実施

対象職員：全看護職員

尾道市立総合医療センター 尾道市立市民病院

インタビュー（代表） 副院長兼看護部長 上谷紀子さん



「『チャレンジ』をして本当によかったと思っています。かなりのデータが集まりましたし、検索のツールが、職位別、年代別、男女別と、いろんな視点から分析することができました。師長・主任を対象に行う看護管理研修で『チャレンジ』を使ったワークを行いたいと思っています」

急性期の総合病院であり、地域医療支援病院として共同診療の実施や、研修会を地域の医療職に開放し教育活動の支援を行っています。また、広島県指定がん拠点病院でもあります。二次救急病院としても頑張っています。

『チャレンジ』は職場の課題に取り組むチャンスに

Q 『チャレンジ』を実施するきっかけは

働きやすい職場づくりについて当院の現状や、看護部職員の思いを把握し、そこから課題を抽出し改善に向けて取り組むチャンスだと思い参加、活用することにしました。当院では、これまで毎年、看護部の職員満足度調査を行ってきました。『チャレンジ』ほど詳しい調査ではなく、また、自分の評価がされていない？ということなどが問題として挙がっていました。『チャレンジ』を実施したのは、そういった問題に対処するためでもありますが、職員の思いをもっと踏み込んで知

る、いい機会になると思ったからです。

Q 『チャレンジ』結果から見える課題は

『チャレンジ』の結果は非常に良い評価で、「仕事や職場に大きな不満はなく、チームワークよく仕事をしている一体感のある職場」ということでした。ただ、福利厚生が充実しているにも関わらず、職員に伝わっていないことや、組織が大きいと、他の病棟や看護部全体の様子や状況に疎いという結果もあり、情報共有の方法が課題になると思いました。気になることとして、上司部下、職場の

地域の在宅医療を支える看護師の育成を目指す

Q 課題解決に向けて取り組んでいること

12月に『チャレンジ』のワークショップを行い管理部でグループワークした結果、当院の福利厚生をのリストを配布し、職員への周知を図りました。時短制度を利用している子育て世代の職員や、家族の介護休暇を利用している職員も実際にいるので、そういう福利厚生を利用した人たちの声を発信することも話し合いました。また、看護部の方針が浸透していないという結果もあり、看護部通信を発行することも考えています。

Q 今後に向けてめざしていることは

当院では、地域包括ケアシステムの構築と推進に取り組んできま



した。患者さんが地域で最期まで安心して暮らせるというコンセプトを担う病院の看護師として、在宅療養を支えていくのが私たち看護部の大きな役割です。急性期病院ですが以前より、退院前訪問、退院後訪問に取り組んできました。今後も、地域の中で活躍できる看護師の育成を目指していきたいと思っています。地域ニーズを担っているということに自信をもつて、働いてもらえる病院でありたいと思っています。



看護部長の上谷紀子さん（左）と副看護部長の秋田伸江さん

一人ひとりの関わりを大切にしたい
思いを伝えます

尾道市立総合医療センター
尾道市立市民病院
住所：尾道市新高山 3 丁目 1170-177
Tel：0848-47-1155
病床数：290 床
看護師数：269 人
准看護師数：1 人
保健師：18 人
助産師：7 人
実施状況：病院全体で実施
対象職員：全看護職員

次代を担う若い人たちが
着実に育ってきているのは希望です。

広島県版自己点検ツール
『チャレンジ』活用事例

FILE 07

医療法人社団

日本鋼管福山病院

インタビュー（代表） 看護部長 比江島文江さん



看護部長の比江島文江さん（右）と副看護部長の花岡真澄さん

Q 『チャレンジ』結果から
見える課題は

部長に就任してから問題だと感じていたことが、実際に数字として明確になりました。師長のマネジメントが効いていない部署のスタッフから、上司に対してうまく意見が伝わっていない、やりがい

がない、自分の価値を感じない、離職したいと思っているなど、さまざまな不満が出ました。また、師長と主任のコミュニケーションが希薄な場合、それが、職場の一体感や活性化を阻害する因子になっている可能性もあることがわかりました。

思い切った改革で
希望のある
未来を築く

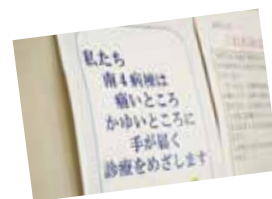
Q 課題解決に向
けて取り組ん
でいること

もともと、企業立の病院で職位は年功序列的なところがありました。それを直し、年齢が若くても能力がある人を師長にあげました。また、師長と主任の年齢や職位の力関係が影響してチームとして回っていないこと

Q 今後に向けてめざして
いることは

ワーク・ライフ・バランスが県の平均よりも低かったため、具体的な対策を取らないといけないと思っています。この目標は達成できないかもしれないけど、大きく意識を変える意味で、残業の50%削減。そのくらいの数値でないとい

も課題だったので、看護部を将来的に背負ってほしい人たちに師長全員で人選。人事や上層部にかけてあって、思い切った主任を一気に各部署に1名ずつ増やしました。それから一年経ち、若い人たちが変わってきているというのは希望です。次世代が育ってきているのを見て、自分たちも元氣をもらっています。



「人は宝。中規模の病院なので、私たちもスタッフの名前はだいたい分かる、顔の見えるいい関係です。自分の病院が大好きなので、先輩たちが大事にしてきたことを、次の世代につなげていかなければいけない使命があります」

もともと日本鋼管（現JFEスチール）福山製鉄所保健センターとして開設された企業立の病院です。なかでも生活習慣病の診療に力を注いできました。長年、JFEの社員やOBに利用されてきましたが、今は福山市内の一般市民に広く利用されている病院です。

マネジメント不足が
職場の不満に

Q 『チャレンジ』を実施する
きっかけは

私自身が看護部長に就いた年は、医療界が大きな転換期を迎えていて、従来のやり方では立ちいかなくなっていました。さらに、その頃はちょうど看護部の世代交代の時期と重なっていたのです。ほとんどが若い師長で、組織の中でマネジメント力を発揮し、師長としての役割をどう果たしていくか、といった点が難しく、スタッフからの不満もある。そういった状況は周りから見えていました。それをデータとして可視化できれば、本当の実態はどうかを知ることができると思い、『チャレンジ』に飛びつきました。

医療法人社団
日本鋼管福山病院
住所：福山市大門町津之下1844
Tel：084-945-3106
病床数：236床
看護師数：200人
実施状況：病院全体で実施
対象職員：全看護職員

発想の転換ができません。それでも、みんながそれぞれの職場で少しずつ取り組みをしてくれています。日勤帯であれば、終業時間が近くなったら音楽で知らせたり、受持ち患者さんの担当を変えたりしていろいろ工夫し、業務が終わったら早く帰宅するという風土になってきています。

総合病院

庄原赤十字病院

インタビュー（代表） 看護部長 谷口理恵さん



「これまでの職員満足度調査は、手計算で集計して、長い時間をかけてやっていたので、担当する人もすごく大変でした。『チャレンジ』では職場の現状を簡単に見える化していただきました。私たちにとって時間もコントロールできるし、課題も見えやすいので、『チャレンジ』に参加して良かったと思います」
写真、前列左から看護師長の妹尾梨沙さん、看護部長の谷口理恵さん、看護副部長の廣田征子さん、後列左から看護師長の福本雅之さん、看護師長の竹岡雅美さん、看護師長の三河内敬子さん

高度医療、急性期医療、地域医療、小児医療という4つの柱で、地域医療に取り組んでいるコンパクトで多機能な病院です。また、訪問看護ステーションも併設し、在宅療養に向けた支援も積極的に行っています。

部署ごとの現状も個別に把握できる『チャレンジ』

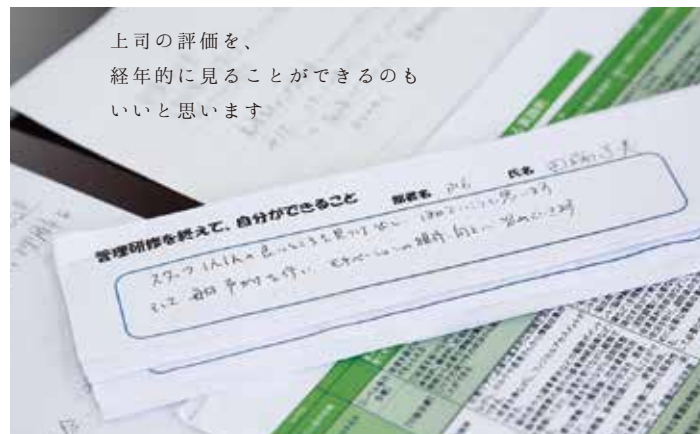
Q 『チャレンジ』を実施するきっかけは

これまで当院独自に看護職を対象にした職員満足度調査を2年に1回行っていました

が、『チャレンジ』は働きやすい職場づくりのためのアンケートということで、その結果を現場に活かしたいと思い参加しました。当院でも時間外が問題になっていたので、『チャレンジ』の開催はちょうどいいタイミングだったのです。

Q 『チャレンジ』結果から見える課題は

『チャレンジ』から出たデータを管理者で読み取りし、今後



明日からできることを一言で書き込む取り組みもスタート

に活かすため、師長を集めて管理者研修を行ったので、看護部全体の結果も自部署の結果も管理者全員で共有できています。病棟ごとに結果はまちまちですが、課題として挙がってきたのは、まず承認されていないと感じているスタッフが多い、時間外の多い病棟は疲弊していること。あるいはワーク・ライフ・バランスの整備や、看護部の目指すところが見えない点への指摘もありました。さらに、訪問看護は一般病棟とは違う課題が出ました。院内のように看護師同士で相談したりすることがないので、一人ひとりにかかるストレスが大きいのです。特に医師との関

係性や夜間待機への緊張感からストレスを感じているようでした。

目指す看護師像を明確にし、承認につなげていく

Q 課題解決に向けて取り組んでいること

管理者研修の結果、全体でプレゼンテーションをして、自分たちの部署で取り組むべき課題を明確にしました。そして、師長と係長が個人レベルで明日からできることを、一言で短冊に書くことも始め、次年度の看護部活動に展開していきたいと思っています。また、承認への課題については、日本看護協会のJNAラダーを使った取り組みを行うことにしました。自分たちの部署が目指す看護師像をレベル1から5まで段階ごとに明確にすることで、スタッフには個別に具体的なアドバイスができ、それが承認や評価につながっていくのだと思います。

Q 今後に向けてめざしていることは

新人や2年目の看護師にはきちんとした教育プログラムがありますが、中間層にはなく、どう育てていくかを模索していた中で、マネジメントクラブが立ち上がりました。このクラブでは、若くても



マネジメントができる人を育てたいと思っています。また、病院として育てたい看護師像は、科学的根拠を持って生活過程を整えて、生命力を高める心のこもった温かい看護が実践できる人。しかし、それは大きくてばんやりしたもので、なかなかスタッフには真意が伝わりにくいと思います。もっと現場に即した言葉で伝え、具現化していければと思っています。

総合病院
庄原赤十字病院
住所：庄原市西本町2丁目7-10
Tel：0824-72-3111
病床数：301床
看護師数：204人
准看護師数：3人
実施状況：病院全体で実施
対象職員：全看護職員

個人レベルで明日からできることを言葉にして看護部活動に展開します。