

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/

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.2



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。

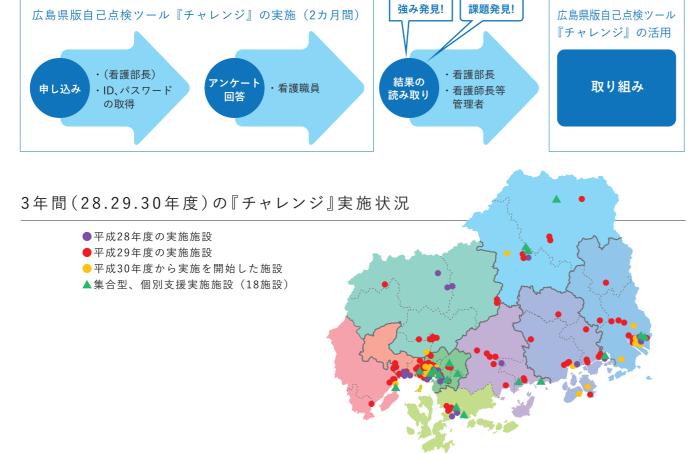
このシステムは、本会のホームページに、病院 や施設の看護管理者の方が代表でアクセスしてI D及びパスワードを取得した後、看護職の皆さん が質問に回答するものです。

VOL2. の発行においては、平成 30 年度個別 医療機関支援事業により『チャレンジ』に取り組 まれた 5 施設、VOL1. でご紹介した 8 施設のそ の後の取り組み、本事業の5年間の実績に関する 内容、実施計画等(平成30年度、令和元年度) を集録しています。

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。

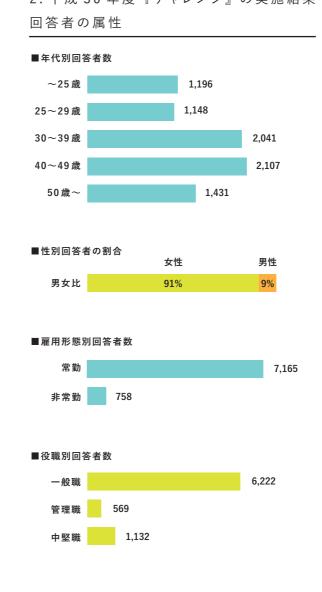
『チャレンジ』の実施から活用までの流れ



1. 平成 28 年度~平成 30 年度広島県版 自己点検ツール『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
平成30年度	80	63	7,923

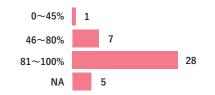
2. 平成 30 年度『チャレンジ』の実施結果



3. 平成 30 年度広島県版自己点検ツール 『チャレンジ』実施・活用状況

平成31年1月に実施した『チャレンジ』実施後のアンケート結果 【実施施設:63施設、回答施設:42施設(有効回答:41施設)、 回答率:65.1%】

■『チャレンジ』回答率別施設数



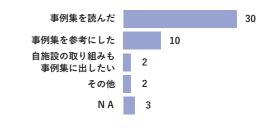
■『チャレンジ』実施・活用状況



■ チャレンジを実施していく上で、工夫や改善したこと



■ 平成30年4月配布の事例集について



マッターホルンリハビリテーション病院

呉市中通1丁目5-25 電話 0823-22-6868





REPORT 看護部長 平松将子

病床数94床の整形外科、脳血管疾患後のリハビリテーション、がんのリハビリ、看取りを中心とした病院です。 「Life is motion | をコンセプトに、「自立して生活できる幸せ | を実現できるよう、病院では集中的なリハビリに取り組み、 在宅復帰後もリハビリを続けられる環境を提供するため、同法人事業として、通所リハ、訪問リハ、グループホーム、クリニッ ク広島健診を運営しています。

呉で生きる人々を医療・介護面で支えています。

看護部についてご紹介ください

「患者の思いに寄り添う看護」を理念とし、「選ばれる」 病院を目指しています。職場は、20歳後半から30歳代 の方が多く、子育てしながら仕事が両立できる環境です。

呉地域の高齢化に伴い、老々介護や重症度の高い 方、在宅での看取りが難しい方が増えています。高齢者 と接する機会のない年代の方が多いのですが、患者さん の声に耳を傾け、回復期病棟ではリハビリに取り組み、 医療療養・介護病棟では穏やかに過ごせることを考慮し ながら、毎日忙しく、笑顔を忘れず頑張っています。

() チャレンジを実施したきっかけや目的は

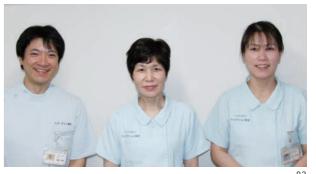
職員の意見、病院の傾向を知るために参加しました。 私自身、平成29年4月から当院に勤め始めたので、 職場風土や職員の様子がよくわからず、チャレンジを通し て、職員の意識や職場の傾向などを知ることができまし た。1年目は情報をデータとして師長たちと共有するのみ でした。2年目に実施した結果は、昨年と同じような傾向 でしたが、若い年代層の職員は当院を悪く思っていない ようでした。全体的に評価は低いが、患者に関わる部分 や看護師のスキルに関する部分はすぐに取り組む課題と して認識しました。

看護をよくするために。

- 01 他職種を交えたカンファレンス風景。 (医師、看護師、リハビリ、介護、ケアマ ネ 栄養十)
- 02 症院の外組
- 03 向かって左から、病棟師長・齊藤秀明、 看護部長・平松将子、病棟看護師長・ 岡本貴美子。前向きにチャレンジするこ とをモットーにしています。

そこで、教育を中心とした3つの取り組みを師長たちと すすめていきました。1つ目は、看護部の教育体制、評 価体制の整備で、ラダー制度を導入し評価方法を見直し ています。ラダー別の教育計画に基づいた継続教育の実 施とその評価をしていく予定です。2つ目は、標準化・ 可視化すること。今まで、ローカルルールとして、職員 の頭の中にあるものを改めて当院ルールとして明確にす ることで、業務内容の標準化を図ることができます。話し 合った内容や、他部署との取り決めなど書面として残し、 それをルール化していくという作業から進めています。ま た、業務内容を標準化すると、技術・知識も一定の物を 習得することになります。技術・知識の標準化は、職員 の質を上げることにもつながっていきます。3つ目は、組 織における体制整備。組織の中に人事考課制度はあり ましたが、今回改めて賃金制度とともに見直しを行ってい ます。これにより、正当に評価されていないと感じていた 職員への説明ができることになり、評価する側も正当な 評価として個人へフィードバックしていけるようになりま す。また、その評価をもとに、昇格や昇給が行われるこ とで職員のやる気につながっていきます。

今年度、以上の内容について具体的にすすめている ところです。教育に関しては、看護師のスキルだけでなく、 ヒトとして、看護師として、管理者として、など幅広い教 育が必要です。教育は一定の質を担保することができま す。今後も質向上に向けての取り組みを継続していく予 定です。



() 個別医療機関支援事業に参加して

2年続けてチャレンジを実施して、問題は山積していま す。ただ、チャレンジをどのように分析するのか、何をど のように進めていくべきか、など悩んでいたところ、この 支援事業で支援を受けることができました。施設の規模 や診療科等は違いますが、施設長の考え方や他施設の 状況を知ることできました。当院はまだまだ変革が必要な ところだと思っています。また、「教育」という言葉に職員 は引いていくということも教えていただいたので、言葉を 変えて「看護師としての自分が誇れるような意識づけ、風 土つくり」を職員と一緒に作っていきたいと思っています。

() 今後に向けて目指していることは

「選ばれる病院」をめざしているのですが、そこに勤 める私たちは「選ばれる看護師」でありたいと思ってい

呉地域は高齢化と共に人口も減少傾向にあり、老々介 護や独居の高齢者に対する在宅支援が困難なケースが 増えています。ただ、電子化や機械化は進み、介護ロボッ トが活躍しつつあります。当院でもロボットスーツHALや ウェルウォーク、ペッパーなど機械を積極的に導入してい ます。電子化、機械化を有効に活用し、ヒトにしかでき ない技術やコミュニケーションを磨くことで、「選ばれる」 機会は増えていくと思います。

この呉地域に根差し、存続し続ける病院で、この地域 で活躍する看護職員を増やし、定着させることが地域社 会を支えていくことにつながると思っています。

脳神経センター 大田記念病院

福山市沖野上町3丁目6-28 電話 084-931-8650







REPORT 看護部長 田中美保子

社会医療法人祥和会脳神経センター大田記念病院は 広島県の福山・府中の二次医療圏に位置する許可病床 213 床の 民間病院で、1976年の開院時より脳神経疾患治療を中心とした高度な専門医療を提供してきました。また 24 時間 365 日の救急体制を持ち、年間約 3000 台の救急車を受け入れ、約 1200 症例の脳卒中患者の治療を行っています。 当院では、SCU、急性期病棟、包括ケア病棟、回復期リハ病棟をもち、疾病の発症時より、速やかに治療を受け、適 切なリハビリなどで社会復帰を目指し、入院から退院までを適切に支さえることを目指しています。

看護部についてご紹介ください

看護部では「あなたへ、あたたかな、おもいやり」のスローガンのもと、患者さんやご家族はもちろん、看護師をはじめ、医療チームのスタッフ、地域の医療従事者まで、つながりあうすべての人に対して、誠実さを持って「ホスピタリティ精神」あふれる看護に取り組み、より高い看護サービスを提供できる病院をめざし、私たちは変化を恐れず、先進的な看護の実現に向けて努力と挑戦を続けています。当院の看護部の看護師数は175名で男子の割合は約12%です。看護体制は一般急性期病棟が10:1、SCUが3:1、包括ケア病棟、回復期リハ病棟が13:1であり、2交替制で、夜勤は看護師と補助者1名で行っています。また、本年1

月よりシーツ交換などの業務について外部に業務委託を 行っています。さらに、EPAからの看護研修生、看護補助者の研修生などを積極的に受けているところです。当院 の看護師は、脳卒中専門看護、急性期看護、地域包括 ケア、回復期リハ看護に分かれ、一般病棟から急性期看 護の経験を積み重ねながら、退院後を見据えた看護を推 進しています。

○ チャレンジを実施したきっかけや目的は

チャレンジへの参加は3回目で、本年度は95%以上が参加しました。しかし、その結果はなかなか有効には生かせていませんでした。今回のチャレンジの結果は、師長会、

看護の質の向上に努めていきたい。

- 01 病院の外観。
- 02 「あなたへ、あたたかな、おもいやり。」 は看護部のスローガン。
- 03 看護部のスタッフ。
- 04 チャレンジの結果を師長会、チーフ会、 教育委員会などで共有。



04

チーフ会、教育委員会で共有しました。

- ①職員は看護部に対する帰属意識が低く、当院で働くことへの満足感が低い。しかし、自身に対する評価は低く自己努力はしていきたいと思っており、承認欲求も感じられる。(これは法人が行うストレスチェックと結果は合致)
- ②全体的に上司の管理、看護部・病院の目標の方向性が理解されていない、説明されていないと感じている。当院は、ここ数年間に、HCU、ICUの廃止、包括ケア病棟、回復期リハ病棟の立ち上げ、看護体制を7:1から10:1〜変更など、看護師を取り巻く環境が目まぐるしく変化し、それに伴う病棟構成の変更、スタッフの異動などが続いているが、その目的、目標が明確に周知できていないのが現実である。

○個別医療機関支援事業に参加して

チャレンジ事業には、毎回参加し、その結果はプリント アウトし、師長会での検討で共有はしてきましたが、看護 部としての具体的な活動に結びついていませんでした。

今回は、個別支援事業に参加ということで、全部署に 結果を配布し、師長会、チーフ会、教育委員会、各部署 会などで結果の共有、検討を行いました。

- ①師長会、チーフ会、各部署で検討し下期活動目標に展開させた。
- ②看護部長の課題として、管理者のスキルアップがある。 各師長が自律した管理ができる為に、師長会運営の活性化を図り師長が自主的に管理運営に参画できることが必要と考え、師長会の運営の方法を検討した。従来、その月の担当はいるものの、結局、看護部長主導となっていた師長会を、その月の各担当師長が会議を組み立て進めていくこととした。具体的には、事前に課題を抽

出し、告知し、その日の師長会の議事進行を行う。課題を明確にして、報告、検討のみの師長会でなく、目標を持った課題解決型の師長会を目指した。

その際、担当者に相談し、会議の進め方のサポートを指導者が行い、その月の担当者が事前に、課題抽出、告知方法、記録の方法などの指導を受けた結果、会議がスムーズに進行し議論も進むようになった。

看護部長が議題を提示し、議事進行を行っているときは 意見が出にくかったが、活発な議論がされるようになった。

管理者は、自分自身を含めよくない結果は、自分の責任と考えがちで気分的にマイナスにとらえがちです。この企画に参加して、他院の取り組みを直接聞かせていただいたり、ご意見をいただいたりしたことで励みにもなりました。こうであろうと思っていたことが、数値で見える化したことで共有しやすくなり、他院との比較で当院の弱みの程度が明らかとなり有意義でした。

Q 今後に向けて目指していることは

当院は祥和会として本年度スローガンを刷新し、「変化に挑み、私たちの医療を未来につなぐ」とし「患者さんのために、良いサービスを提供し続けることができるよう、日々コツコツと誠実に努力する。同時に、時代の流れをとらえて、変化を恐れず、自ら挑戦していく」と掲げています。

私たちは 看護部のスローガンである「あなたへ あたたかなおもいやり」をさらに具現化するために看護方針の「変化を恐れず、常に努力し、挑戦し続けます」を実践し、患者さんに寄り添い、安全・安心、思いやりのある心で信頼される看護の実践、チーム医療において看護の役割・専門性を発揮、常に学習し看護の質の向上に努めることに引き続き努力を重ねていきたいと思います。

広島県版自己点検ツール 『チャレンジ』

活用事例

三次地区医療センター

三次市十日市東3丁目16-1 電話 0824-62-1103







01

REPORT 看護部長 福島貴子

循環器内科・消化器内科・リハビリ科を主とする150床の医師会立病院です。

同法人内に訪問看護ステーション、居宅介護支援事業所、老人保健施設を有し患者が地域で生活するために連携を活かせる強みを持っています。

看護部についてご紹介ください

看護部は外来・透析と機能の異なる3病棟の4単位で 運営しています。

「患者さまの立場を尊重し、地域の人々から信頼される 看護サービスの提供に努めます」という理念のもとに、 高齢の方、障害や慢性疾患を抱えた方に安全・安心・ 優しい看護の提供が目標です。病院理念である「全人的 医療」の実践の一助として、看護補助者は、福祉の専 門職である介護福祉士を88%配置しています。

ケアミックスの多様性を活かし、多職種で生活を見据 えた、患者の望む退院支援に取り組み、平成30年度か らは、入退院支援、在宅患者の療養支援を行う部署として、在宅支援室を新しく開設しました。また平成24年から、広島大学病院心不全センターと連携した県内7施設の心臓いきいきセンターの1つとして、心臓リハビリテーションと慢性心不全患者の包括的ケアの取り組みを行っています。

当院では従来、定期的な職員満足度調査をしておらず、定期的な実施を検討していた時期にタイミング良く、 広島県看護協会の「チャレンジ」が構築されました。看

一体となって目指す看護を提供するための組織再考。

- 01 透析条件確認。
- 02 病院の外観。
- 03 エコー検査の進備中。
- 04 福島貴子看護部長(左)、畑井信子看 護補佐役(右)。



04

護職に焦点化されており、看護部の課題が客観的に見えるツールと聞き、ネット環境も整っていたので初年度より参加しました。

しかし、2年間実施したものの、自身の力が及ばず活用できない状況に葛藤しました。フィードバックできず、実際1年目は72%あったチャレンジの参加率が、2年目は56%に下がりました。部署や年齢に偏りが感じられ、データの信憑性に迷い、3年目の参加を躊躇していたのですが、回答してもらった貴重なデータを活用し、行動として職員に返さなければと考え直し、平成30年度も参加を決めました。師長は、チャレンジ活用ワークショップに全員参加し、取組み計画を立て、チャレンジ参加の動機づけを行いました。3年目の参加率は、85%に改善しました。

3年分のデータを眺め、どこから手を付けようかと悩んでいるときに「個別医療機関支援事業(集合型)セミナー」の話を聞き、参加させてもらうことにしました。

図 個別医療機関支援事業に参加して

集合型セミナーでは、可視化したデータと自施設で分析した結果を他の4施設8名の方と意見交換を行いました。この意見交換で良かったことは、データの読み取りについて、より客観的に分析した意見を聞けたことです。自己分析した場合、データ以外の内情も付加されて課題を複雑にしていたと思いました。

自己分析では、課題ばかりが目に付いていたのですが、「中堅職が全般的に高い項目が多く、自信を持って 患者に向き合った仕事ができている」という強みを再確 認することができました。 当院看護部の課題として、管理者間のコミュニケーションの行き違いがあり、一般職に影響を与えていること、不満がでる部署は師長のマネジメントの不足が考えられること、それらが看護部全体の一体感や活性化を阻害する因子になっていることなど、予測はしていましたが客観的に示されました。

また、続けて課題となっていることに、人員不足があります。チャレンジの結果にも「一般職、中堅職、管理職ともに超過勤務が多く疲れている」「帰りづらい雰囲気がある」と回答がありました。人員の確保、業務の負担軽減、超過勤務を減らすための対策は継続して努力しなければなりません。

これらの課題解決に向けて、思い切った改革をしたいと考えています。看護部を将来的に背負ってくれる人たちの育成につながるような組織活動の改善、運営単位の再編成など役割を担う機会を増やし、役割を担うことが負担だけではなくやりがいに繋がるようにしたいと思います。

今後に向けて目指していることは

「チャレンジ」と集合型セミナーへ参加し、同じような 課題を抱え、悩みながら取り組んでいる他施設の存在と 活動に、踏み出す勇気をもらいました。自施設の組織的 課題について客観視できたこと、取り組みの優先順位に ついて整理できたこと、自身の管理者としての内省がで きたことは一つの成果です。今後は結果を真摯に受け止 め、課題に取り組み、組織改善に向けて成果を出したい と思います。

9

活用事例

廿日市野村病院

廿日市市宮内宇佐原田 4209-2 電話 0829-38-2111







01

REPORT 看護部長 西村久枝

廿日市野村病院は、平成2年5月に開設し、内科、呼吸器内科、消化器内科、神経内科、心療内科、精神科、リハビリテーション科、放射線科の外来診療をはじめ、一般病棟(特殊疾患病棟)34床、療養病床(医療療養病床)68床を有した医療施設として、高齢者を中心とした慢性期医療を提供しています。

法人グループでは医療・福祉・介護分野において介護老人保健施設やグループホーム、小規模多機能ホーム、サービス付き高齢者向け住宅など地域との連携を密にした、幅広い事業所を展開しており、廿日市野村病院がその中核を担っています。

看護部についてご紹介ください

看護部は、廿日市野村病院を中心に、介護老人保健施設、デイケア、2か所のデイサービス、小規模多機能ホーム、4棟のグループホームで部署ごとの特徴を大切にして患者様、利用者様に寄り添い、看護職84名が勤務しています。

法人全体では、認知症や地域連携活動に力を入れています。

訪問看護・認知症初期集中支援チーム活動・認知症 カフェ運営・健康フェア開催・地域での講演・講義など を行い、看護部も様々な地域交流を図っています。

Q チャレンジを実施したきっかけや目的は

2016年から参加しています。

第1回目のチャレンジは44%と回答率が低く少しショックでした。

初めてのことで、どのようなものか、不安なこともあったのではないかと思いましたが結果を分析・報告する中で若い年齢層は、看護部の目指す姿や就業意欲がわかない、人間関係で悩むこともあるということで3ヶ月に1度看護部長と休憩時間に話をしようと企画をたて、看護部を問わず多職種の集まりを計画・実行してコミュニケーションの場「N-カフェ」としました。個別面談希望者はア

3回のチャレンジを振り返って。

- 01 2病棟ナースステーション。
- 02 N-カフェの様子。
- 03 病院の外額.
- 04 管理職 西村看護部長(左から2番目)と 各病棟課長。

ンケートに所属と名前を記入し後日面談をすることにしました。現在は 2γ 月ごとに開催し8回を終了していますが、最近では「次のN-カフェ」はいつですか?と聞かれることもあり、カフェを待たずに面談を行っています。

第2回目は回答率85%とアップ、第3回目は83%、データの結果も信頼度が高くなってきました。就業意欲も上がり、職場環境も良い傾向にあると評価されてきました。しかしまだ、職場環境の整備や業務の明確化など途中段階であり、今後の課題でもあります。

○ 個別医療機関支援事業に参加して

チャレンジの1回目と2回目は、看護部長が分析・報告そして各部署で話し合い、課題や改善方法を考えていくという方法をとってきました。これは、看護部内部で看護部の目で分析していたと気づき、今回より広報営業・人材開発課の係長にも入ってもらい他部署の目からもチャレンジの結果を分析してもらうようにしました。そんな中、看護協会より看護部ではない当法人の事務職員を快く参加させていただき、とてもありがたかったです。看護部の中だけで考えるのではなく、病院全体として他部署の職員にも看護部を理解してもらういい機会になったのではないかと思います。

また、他病院のチャレンジの結果・分析・取り組み・現 状を聞かせてもらい、参考になることが多くありました。 そして、他病院の問題点、悩み、改善点などの話を聞く ことができ、ネットワーク作りもできた貴重な経験になりま した。



04

今後に向けて目指していることは

引き続き、いろいろな角度から看護部全体を分析し、職場改善を図っていきたいと思っています。今後も医療・介護業界は、ニーズが高まる一方、私達の生活環境も含め急速に変化していく社会情勢にも対応していかなければなりません。特に人員の確保はどこの施設でも大きな課題となっています。人員的にみて大きなウェイトを占める看護職は、その動向が法人グループにも大きな影響を及ぼします。チャレンジの結果を分析することによって、強みはさらに伸ばして法人の魅力に結びつけ、弱みは善処します。チャレンジ同様の介護職向け自己点検ツールと合わせ、看護職のみならず法人全体の職員が自他共に認めることのできるより良い職場環境づくりに努めてまいります。

10

広島県版自己点検ツール 『チャレンジ』

安芸市民病院

広島市安芸区畑賀2丁目14-1 電話 082-827-0121



REPORT

副院長兼看護部長 川崎純子 / 統括看護師長 萩原七帆子

広島市医師会運営・安芸市民病院は平成13年12月に開設した公設民営のケアミックス型病院です。開院にあたり病 床数を140床とし、地域調査の結果を踏まえた緩和ケアや透析、小児科外来など経営を支える診療科の設置により、 18年を経過した現在も安定した収支を維持しています。交通アクセスに難があり、さらに歴史的な設立経緯から決して プラスのイメージがあるわけではない当院ですが、設立当初の広島市東部の診療を支えるという一つの理念は継続的に 実践されています。

() 看護部についてご紹介ください

開院当初の看護部は、一般病棟・療養病棟・外来の3 看護単位でした。平成16年に緩和ケア・透析室を含む新 棟が完成し、看護部も5看護単位となり現在に至っています。

病院の理念を受けて看護部の理念を「私たちは、患者 様が自然回復能力を最大限に発揮していただけるような 看護を提供します」と掲げています。診療の補助と同時 に、療養上の世話での自律的な力を能動的に実践できる 人材の育成が重要である、との思いから提示した理念で す。この理念を看護職員に説明するためには、べき論で はない看護への想いを語らなければなりません。それ

は、看護教育の基本であり、開院当初から説明してきた ことが代々引き継がれています。そして、教育環境を整 えれば、自然に人材を育成する風土も醸成されます。そ の根底となるであろうとの思いで、早い段階から小集団 活動としてのチーム活動を推進しました。手始めに、看 護活動の基本となる3チームを提示し、メンバー・チーム 運営・活動評価と次への展望などすべて手上げ方式の 自主運営としました。開始当初こそ組織的な支援も必要 でしたが、時を経て手探りでも自分たちが作ったチームと して育ち、チームが消滅するどころか現在では多職種の 参加者も加わり13チームにも増えました。これこそが、 自律的な看護師の育成、そして看護活動だと思います。

一歩先を見据えた組織運営。

- 01 看護の日フェスタ。
- 02 病院の外観。



そして、その風土の下、認定看護師、認定看護管理者、 特定看護師へのチャレンジが絶えることなく継続してお り、病院としての組織的な支援も得ています。現在認定 看護師8名、認定看護管理者2名、特定認定看護師2 名(再掲)が在籍しています。(加えて、研修を終え認定 試験を待つ者が2名、今年度研修受講予定者が2名) それらがジェネラリストとともに看護職員だけではなく病 院全体を支える力となっています。

() チャレンジを実施したきっかけや目的は

2016年度より参加登録し、今回は3回目の実施でし た。入力率は2回目から100%です。2018年度個別医 療機関支援事業(集合型)に参加し、チャレンジ結果の 分析から課題を見出す方法を指南していただき、今後の 自院での新たな取り組みを見出すことができました。

2018年度看護部全体のチャレンジの結果は、肯定的 設問の平均は3.88と概ね高評価が得られ、ストレス系設 間では課題もありながら平均2.73であり、全体的には働 きやすい職場環境であり、職員は誇りをもって仕事に従 事しているといえる結果でした。これまで、教育環境を整 え、自律的にスキルアップする組織風土の醸成に取り組ん できたことや、前年度から超過勤務・時間外勤務削減へ の取り組みにも着手した結果が反映していると考えます。

しかし、この結果を手放しで喜ぶことはできませんでし た。それは、現状との乖離を感じたからです。この1年、 安定した人員の確保を継続し、業務改善により、休日出 勤としての研修や残業時間も減少しているにもかかわら ず、看護師長や職員から聞こえてくるのは現場の疲弊感 でした。この状況の示唆がチャレンジの結果に現れてい ました。20代後半から30代看護師および、中堅職のス トレス系設問の結果が高く、仕事量や医師との関係等の 負荷を極端に感じている状況が見えてきました。

また、部署を担う中堅職への管理者の過剰な期待感 と、受け手側のポテンシャルの差が、相互の信頼感を揺 るがす結果となる可能性あることが判明しました。看護師 長会での検討は継続しています。

() 個別医療機関支援事業に参加して

今回のチャレンジの結果が全体的に高評価である結果 に一旦は安どしたものの支援事業に参加し、アドバイス を受けることで潜在的な課題を見出すことができました。 また、高評価の項目に対しても、「なぜ良いのか」理由 を把握し、現状維持するのではなく、さらに良い組織に しようという考え方・姿勢で組織運営に臨むことが重要 であると勇気づけられました。

また、他施設と情報交換や共有できる機会でもあり、 組織運営に関する分析方法を学ぶこともでき、有意義な 時間をいただきました。

() 今後に向けて目指していることは

ハーズバーグの二要因理論における衛生要因への改 善により、一定の満足を得ている状況は整いましたが、 組織運営にとって重要なことは、動機づけ要因への取り 組みです。病院を将来的に支える力となる中堅層のモチ ベーションを高めれば、職場がさらに活気づき、変化に 強く向上心の高い組織に発展してくれると信じ、一歩先を 見据えた組織運営への改革に臨んでいきたいと考えます。



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

REPORT

総看護師長 森 麻美



一人ひとりとの対話を大切に。

職員の満足度調査ができていなかった2016年、広島 県看護協会で開発されたチャレンジに出会いました。当 院は中規模病院であり、アットホームな関係が築けてい ると思っていました。しかし、チャレンジの結果から見え てきたものは、やりがい感がもてない、自分が認められ 必要とされていないと感じている職員が多かったことでし た。そこには人間関係を円滑にするコミュニケーション不 足が根底にあると感じました。

まず初めに各部署の要である師長・主任を対象に「ど んな職場にしたいのか」「どんな看護がしたいのか」に ついてワールドカフェ方式による対話の場を数回設けま した。自部署のみでなく他部署の師長・主任の思いを 分かち合えたことで、ネガティブ思考からポジティブ思考 へと、職場の雰囲気が少しずつ変化していったように思 います。次に、スタッフ一人ひとりと対話しようと考え、 手作りのお誕生日カードを作成し声をかけていきまし た。カードを作成するにあたり、所属の師長からスタッ フの長所や頑張っていることなどを教えてもらいました。 このことにより、スタッフのことを今まで以上に身近に感 じられるようになり、本当の意味でのアットホームな関係 に近づけたと思います。2018年度は主任を対象に「人材 育成」について集合研修を行い、「自部署でどのような 人材を育てたいか」についてレポートを書いてもらいまし た。そのレポートをもとに主任一人ひとりと面接を行いま した。このことにより、主任それぞれの看護に対する熱 い思いを聞くことができ、私自身も元気をもらいました。 今年度はその思いを形に変えていってもらいたいと思い ます。

チャレンジへの参加を始めて4年目になります。決して良いことばかりではありません。現実に直面し、愕然とショックを受けることもあります。しかし、ピンチをチャンスに変える。一人ひとりの強みに着目し、その力を発揮させることができるような組織にしていきたいと思います。

住所:広島市中区舟入幸町14-11 電話:082-232-6195 国家公務員共済組合連合会

広島記念病院

REPORT

看護部長 永安千春



"何となく"を"目指す姿"に変える。

当院は、年一回、職員の意欲・満足度意識調査を行い、 組織の活性度を分析しています。結果は、毎年、職員一 人ひとりの意欲は高いが満足度が低いという「従業員奮闘 型組織」タイプでした。満足度を高めるための具体的手段 を見出したいという思いから、2016年「チャレンジ」の導入 を開始しました。まず、看護師長会で調査報告(看護部全 体及び、部署別)をもとに、看護部全体の特徴を共有し、 働きがいのある職場を実現するための取り組みについて話 し合いました。

看護部の特徴として良い点は、良くない情報もきちんと上 層部に伝える組織の健全性が確保できている、失敗も仕事 から学び改善していくことができる、互いにサポートし合い 助け合うことができる等でした。気になる点は、自分が認め られ必要とされているのか自信が持てない、看護部が「目 指す姿」の理由が伝えられていない、上司と部下のコミュ ニケーションが弱い等でした。結果に対して、「何となく傾 向は感じていたが、(スタッフとの) 思いにこんなに差があっ たのか。」という戸惑う場面もありましたが、話し合いを進 めていくうちに、「仕事の評価を返してなかった。」「承認が できていなかった。」「気づくことができて良かった。」という 思いに変わってきました。この思いを活き活きと働く環境づ くりの第一歩と考え、看護師長・主任・副主任は院内外 研修会に参加し、「チャレンジ」の活用方法を学び、活用 方法の手順に沿って、各部署で繰り返し話し合いを行いま した。話し合いの場は、各々が考える「理想の職場」や「本 音」を聴くことができ、また、「部署の目指す姿」を共有す ることの重要性を学ぶ機会となりました。

2017年2月に「部署の目指す姿」と具体策をスタッフの納得できる言葉で説明した後、計画→実践→評価→改善を繰り返しました。現在、最も改善したいと考えていた「主体性と看護への納得度」は改善傾向です。また、意欲・満足度調査結果で、「従業員奮闘型組織」から、意欲・満足度の高い「活性化組織」タイプへ変化したことは大きな成果であり、看護師長・主任・副主任のやりがいに繋がったと考えます。

看護師長は「部署の目指す看護」を実践するための要です。看護師長のぶれない姿勢で、魅力ある職場づくりを行っていくために、今後も「チャレンジ」を活用していきたいと考えています。

住所:広島市中区本川町1丁目4-3 電話:082-292-1271 広島医療生活協同組合

広島共立病院

REPORT

副院長,総看護師長 立石純子



"愛ある看護の手"を新理念に。

2017年チャレンジ結果から「管理職が忙しく部下のマネジメントまで手が回っていない」「自分たちは大切にされていないと感じ対人ストレスが溜まっている」という現状がわかりました。同年12月総看護師長交代を機に看護部理念をリニューアル。チャレンジから導き出された声を活かし「看護ケアを必要とするすべての人に寄り添い

愛ある看護の手と思いやりの心でその人の"生きる力"を支えます」とし愛とケアリング、そして大切にしたいのは私たちの"愛ある看護の手"である事にこだわりを持ちました。時間に追われ殺伐とした環境の中でも「与える愛&受ける愛」、寄り添う、敬う、慈しむ心を思い出してほしいとの願いが込められています。

新理念をより身近に感じる工夫として理念に込められ た想いを語り職場目標へのリンクをイメージしやすくしま した。「ビジョン→ゴールシート」の活用は自身の夢の 語り共感できるツールで自らを受容し表情に変化が現れ ました。一方私は"究極の癒しの居場所づくり"に全力 を注ぎ「総師長室をリラクゼーションルーム」へと変身さ せました。アロマ芳香浴やタッチングセラピーで癒しの 空間。共に過ごす時間に「ほっとします。来てよかったで す」と笑顔で帰っていく傷ついた天使の後ろ姿に、そっ と手を合わせる事もありました。さらに理念をもとに「愛 ある4つのビジョン | は写真のようにまとまりました。ま た緊急性のある心のケア対策として日頃の想いをいつで もきちんと傾聴し患者さんを通じた看護の喜びの体験の 共有はポジティブ思考へと変化する事を実感しました。 ちょっと疲れたなとか、いつでも話したくなったらリラク ゼーションルームで究極のケアリング体験。ケアを必要 とするすべての人に愛と慈しみを、そして自身をしっかり 愛する事ができるように。「私の夢は皆さんの夢を叶える 事! 愛をいっぱい感じて色々な事にチャレンジしてほしい と思います。令和初年度の目標づくりが楽しみです。

住所:広島市安佐南区中須2丁目20-20 電話:082-879-1111 広島県厚生農業協同組合連合会

廣島総合病院

REPORT 看護科長 丸澤葉志子(左) 村中ひろみ(右)





チャレンジンの有効活用を目指して。

平成29年度のチャレンジ終了後、看護科長より「管理者として自部署に必要なマネジメントの課題が見える」「次年度の病棟の課題抽出に役立てることができた」「管理者としてスタッフからの評価を受けるため、自己のマネジメントに対する課題を明確にできる」等ポジティブな意見が多く聞かれました。そこで平成30年度はワーキングを立ち上げ、研修会の企画や看護部通信にチャレンジの目的や活用方法を明示するなど看護職員に参加の呼びかけを周知、協力を依頼しました。その結果、回答率は前年の50%から91%まで引き上げることが出来ました。

実際にチャレンジを活用し、示唆が得られた事例を以下にご紹介します。A病棟では、上司のマネジメント項目の一つである「上司は目標の意義・意味を伝え、部下への期待を語っている」は、県全体が3.42に対してA病棟では2.63と低率でした。そこで平成30年度は年度始め、病棟会、リーダー会などの場を有効に活用し、看護科の方針・病棟の方針などについて管理者としての思いを意識的に伝え、スタッフとのコミュニケーションを計画的に確保することに取り組みました。その結果、平成30年度は県全体が3.41に対してA病棟は3.13とほぼ同率で、前年に対しては0.5ポイント上昇しました。

管理者はチャレンジの結果を有効に活用することによって、自己のマネジメントや職場環境の見える化につながり、マネジメントに役立てる事ができます。また、スタッフと管理者の思いにどのくらい乖離があるか明確になり、課題解決の大きな手がかりになります。「上司は、何かあった時には部下を守っている」の項目で評価が高かった看護科長からは管理者としてのモチベーションにつながる、嬉しいなどの意見も聞かれました。

今後もチャレンジの有用性や活用方法について主体 的に推進し、チャレンジの結果をもとに管理者とスタッフ が思いを伝え合い、部署のより良い職場環境づくりの改 善に活用して参ります。

住所:廿日市市地御前1丁目3-3 電話:0829-36-3111

14



医療法人社団仁慈会

安田病院

REPORT 看護部長 田中明美



看護部全体へ浸透する取り組み。

自己点検ツール「チャレンジ」は職場の現状を映す鏡でもあると言えます。「管理職同士の対話・量の不足」「方針が中堅層以下に伝わらない」の打ち手として、2018年は「師長の対話が出来る環境作り」を目指し、毎朝、連絡や各部署の状況を共有する時間を設けました。看護部の目標説明会も実施し、各部署でも分析した結果をもとに課題・打ち手を考え、病棟目標の評価指標に反映するなど、各部署の分析も定着してきました。2018年度の分析では、「納得するまで話し合う風土がない」

「管理者の思いが伝わってない」という課題に着目し、 会議の設定、事前準備、みんなの意見を聞くための工 夫などを心掛けようという対策が出ました。

また、中堅看護師を対象に病院データを分析し課題を見つける研修も実施しました。スコアの解釈や分析方法の資料と病院データを配布し、現状分析するよう事前課題としましたが、データから組織にどのような問題がひそんでいるか、良い点は何か考えることができ自己の意見をまとめられていました。グループワークでも自己の意見を述べ、共感したり、要因を検討したり、職場内での対応、どうして行けばよいかまとめる事ができました。アンケートでは、「承認する」ことの大切さ、職場内の働きやすい環境づくりを意識した意見がありました。

これまでチャレンジ分析に関しては、師長・主任中心で検討していましたが、各部署でコアとなる中堅看護師が同じ思いを持つ事ができたことは、働きやすい職場環境づくりの取組みに効果があったと考えます。研修後の意見として、他の職員とチャレンジを共有したいという意見、次年度も研修を行って欲しいという前向きな意見もありました。

「チャレンジ」の結果を基に、看護部組織や職場がどのような状態にあるのか考えるツールとして分析し「働きがいのある職場」を実現するために課題を見つけ、解決に向けた取り組みを今後は看護部全体で実行していきたいと思います。

住所: 竹原市下野町 3136 電話: 0846-22-6121 尾道市立総合医療センター

尾道市立市民病院

REPORT

副院長兼看護部長 上谷紀子



情報を共有して一致団結。

「チャレンジ」の結果は非常に良くて、仕事や職場に大きな不満はなく、チームワーク良く仕事をしているという結果でした。しかし、福利厚生が充実しているのにも関わらず、それが職員に周知できていないことで、若い世代が転職を考えているということが問題でした。また、組織が大きいために、他の病棟や看護部全体などの様子や状況に疎いことや、仕事が集中する中堅層で、仕事のやらされ感が強くなっているということでした。

それらの結果を受けて、ワーキングの指導を受け、看 護部・看護師長・看護主任が各部署に分かれて、問 題の把握と対策の検討を行ないました。

看護管理部の取り組みとして、毎月、情報発信のための新聞『看護師長室からこんにちは』を発刊して、院内のみならず、院外の様々な情報を共有しています。

また2013年(平成25年)、日本看護協会が「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」を発行されたことを受けて、「かえるプロジェクト」を発足させていました。各部署から、様々な世代のメンバーを選出して結成しました。元気で、永く、働きやすい職場環境について考えることを目的として、トップダウンではなく、ボトムアップで意見を吸い上げたいという思いで、毎月会議を開催していました。

そして2018年(平成30年)同じく、日本看護協会が「労働安全衛生ガイドライン」ーヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)をめざして一を発行されました。みんなで情報を共有しながら、学んでいます。それまでは、会議録で周知していましたが、『カエル通信』として情報を発信することにしました。

また看護部長と、4名の副看護部長で、各部署のラウンドを始めました。看護の現場を実際に見て、肌で感じることを、大切にしていきたいと思っています。

今後の抱負として、2016年度に発足させた「看護部倫理委員会」を中心に、看護倫理課題に取り組んでいます。各部署において、毎月「倫理検討会」を開催することを目標にして、看護部長、教育専従副看護部長、看護部倫理委員長、GRMが一緒に検討会に参加しています。今後も看護倫理課題に取り組んで、看護の質の向上に努めていきたいと思います。

住所:尾道市新高山3丁目1170-177 電話:0848-47-1155 医療法人社団

日本鋼管福山病院

REPORT

看護部長 比江島文江



「チャレンジ」で作る魅力ある職場。

当院は2016年から「チャレンジ」を活用し、主に看護 管理面のアクションをとってきました。

【2017年チャレンジ結果とその後】

この年の「チャレンジ」では、主任が組織をポジティブにとらえ、スタッフもそれに共鳴して看護部全体が活性化しているという結果でした。しかし、私には問題と感じている部分が2つありました。

1つは、上司評価が微妙に下降傾向にあること、もう 1つは、忙しい部署の20代後半スタッフの仕事のやりが いや主体性が伸びてこないことです。経年の浅い師長・ 主任は、スタッフの育成能力が未熟な場合があります。 私は師長によって業務が「放任」になっている部署があ ることが気になっていました。特に、忙しい部署の師長 には余裕がなく、発生する管理業務の処理に追われて いる状況がみられました。

【2018年チャレンジ結果とその後】

ての年は1月から急性期機能を2つの病棟に集約し、7月に1病棟を地域包括ケア病棟に変更しました。その結果、急性期病棟の師長は、新しい疾患の受け入れ態勢整備、スタッフの勤怠管理で余裕をなくしていました。まさにチャレンジの結果は、現場の状況を反映し部署間の差が大きく開いたものになりました。そして、前年度私が気になっていた問題も悪化していました。私は、経年の浅い師長の成長が急務の課題だと考え、定年退職した師長をベッドコントロール室勤務として再雇用しました。現在、彼女の発案で3回/週、ベッドコントロール会議としてベテラン師長が意思決定し行動している暗黙知を共有する機会を作っています。

【今後の抱負】

今年度、看護部の目標に「中堅看護師の定着強化」をあげました。中堅看護師の定着と能力開発が組織力に大きな影響を与えることは確かです。現在、チャレンジの設問結果を指標として①チャレンジのデータ分析②課題設定 ③対策立案をすすめています。さらに各部署で課題のPDCAサイクルをまわしていく予定です。今後も当院では「チャレンジ」を活用し、魅力ある組織作りを目指します。

住所:福山市大門町津之下1844 電話:084-945-3106 総合病院

庄原赤十字病院

REPORT

看護副部長 寺本辰美



チャレンジは組織を映し出す鏡。

当院は広島県版自己点検ツール『チャレンジ』を活用し3年目になりました。最初は上司のマネジメントや部署の点数に目が行きがちでしたが、回を重ねるうちに、経時的なデータを客観的に分析し課題に取り組みPDCAサイクルを回すことができていると感じています。

前年度は、「承認」が課題でした。その取り組みとして、日本看護協会のJNAラダーを導入しました。当院は赤十字キャリア開発ラダーを導入していますので、赤十字キャリア開発ラダーとJNAラダーの二つを取得することになりましたが、スタッフたちは早く取得してみたいと意欲を持っていました。まだ、完成したばかりで、具体的な働きかけ、タイムリーな承認など十分には実践できていませんが、今年度も継続して実践・評価していきたいと思っています。

当院の過去3年間の『チャレンジ』の結果では、中堅 看護師のストレス項目が上昇し「就業意欲・転職意向」 が悪化していました。役割が増えることに付随するストレ スとともに、診療報酬の改定などによる体制変化による ストレスの増加が考えられました。目まぐるしく変わる医 療情勢、看護師の多様な働方など、個人も組織も大きく 変化しています。それらを映し出しているのが「チャレン ジ」の結果だと考えます。その変化の中で、自分たちの 持てる力を発揮して個人と、組織を発展させていく力を 育てていくことが管理者にとって必要です。今年の課題 解決に向けて看護部では、よいチームの7つの要素の中 の組織の維持機能である「開放」や「相互信頼」、「シェ アド・リーダーシップ」という組織の状態、「フィードバッ ク」の技法に着目しました。鏡に映し出された組織の結 果が、これらの取り組みを通じてどのように変化するか 楽しみながら実践していきたいと思います。

住所:庄原市西本町2丁目7-10

電話:0824-72-3111

魅力ある看護の人材確保総合推進事業(基金事業)

平成30年度 広島県版自己点検ツール「チャレンジ」 の実施について

看護職が働き続けられる職場環境づくりをめざして、広島県地域医療介護総合確保事業に基づ き平成 28 年度から本格的にスタートした広島県版自己点検ツール「チャレンジ」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、ストレス、転職意向、看護部の活性度等をア ンケートで把握して、看護職場の課題などを「見える化」するとともに課題解決の一翼を担うた めのツールです。

平成29年度は、約7.500名の方に回答をいただきました。3年目となる平成30年度については、 これまで参加された医療機関の意見を元に1か月程度遅らせて実施することとし、8月から9月 までの2か月を実施期間として設定します。より多くの方が参加できるよう職場内の取組みにつ いて、ご協力をお願いします。

チャレンジの取組みと今後の展開

施策方針 チャレンジの浸透

一部の医療機関だけでなく、より多くの 医療機関等が参加して輪を広げる。

看護部長の意識改革

職場の鍵を握る看護部長の意識改革により 職員のモチベーションの向上、職場環境を より良いものにする。

平成30年度の取組目標

チャレンジの浸透は一部の医療機関等に 限定されている(約3割の医療機関)

「チャレンジの浸透」

チャレンジの認知度は年々上昇しているが、 個別の医療機関を見ると存在は知られている が、職員が取り組めていない医療機関がある。



認知度・浸透率の上昇

実施医療機関数

(病院数 29年度:78 → 目標:150)

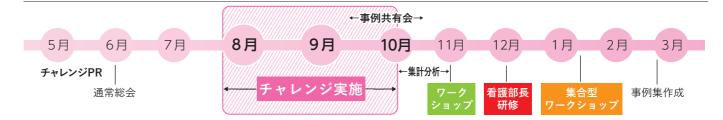
看護部長等が存在を 「知っている|レベル

「看護部長の意識改革|

看護部長はこれまでの「経験 |をもとに職場 の改善に取り組んでいるが、ばらつきがある。

生き生きと働く看護師を増やす。 看護部長を中心とした「働きやすい職場」 に改善することにより、職員のモチベー ションの向上、ひいては患者サービスの 向上につなげる。

平成30年度 自己点検ツール「チャレンジ実施スケジュール |



チャレンジキックオフ 事例共有会

チャレンジの価値をより多くの医療機関に届けることを目標とし、 多くの医療機関にチャレンジの「有用性」「活用方法」を有益な情 報として共有する。

(平成28・29年度に集合型・訪問型 に参加した医療機関から選定)

●共有ポイントの整理 プログラムに基づいて進行テー セッション(パネラーへ側面的支援)



チャレンジワークショップ

チャレンジを実施した医療機関に対して、効果的・効率的なチャ レンジの活用方法を自ら

考えてもらう。

分析ノウハウを実際のプ ロセスを通じて提供する。

●データ加工ツールの提供

8月1日~10月15日

データ加工手法について 事例に基づいて実践



広島県版自己点検ツール「チャレンジ」の実施

チャレンジに参加することにより必要なデータが揃い結果がすぐにわかる状態をつくる。 チャレンジの分析結果により、現在の組織に必要な課題を明確にする。 判別した課題に対して、アクションを起こし、PDCAをまわす。

定着率の向上、 牛き牛きと働ける 看護師の増加

元気な 医療機関の

管理職(看護部長)セミナー

○「管理者の役割」や「人材育成」を学 ぶことで、看護部長の視座を引き上 げ、日々のマネジメント行動を変える ヒントをつかんでいく。

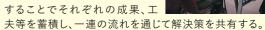
○日常業務をマネジメントフレームを使っ

て整理することで自分自身の考え方や行動の偏りに気づき、マネ ジメント上の改善ポイントが可視化できるようにする。

集合型ワークショップ

○各医療機関が自ら院内にてワー クショップが実施できるよう分析 手法、ファシリテーション技術等 のノウハウを提供する。

○院内で実施後、振り返りを実施





2019年度広島県版自己点検ツール「チャレンジ」実施対象施設への聞き取り調査

目 的:2019年度「チャレンジ」事業を推進するにあたり、「チャレンジ」を実施することを困難にしている要因について把握する。

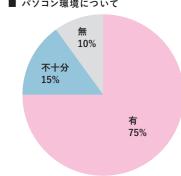
期 間:平成31年3月7日(木)~3月11日(月)

対象施設:平成30年度実施していない施設、地域性、病床数(200床未満)、20施設

■ 平成30年度参加しなかった理由

- 1 2019年3月に管理者になった。よく知らない。
- 前任者の考え方、就任したばかりで災害等もあった。
- 忙しくてできない。小規模には向きません。
- 業務中は難しい。
- スタッフに負担をかけたくない。
- 登録しにくい。スタッフに入力する時間がない。
- 管理者も、職員も困っていない。入力に時間がかかる。 忙しい。必要性を感じなかった。
- 職員に説明することができない。職員には難しそう。会員数維持に精一杯。
- やり方が分からない。皆に説明できなかった。
- 11 30年度に申し込みをした。PC環境が不十分で、事務と話し合った。 12 面談している。忙しい。紙カルテで、電子カルテに慣れていない。
- 13 面談している。余分のペーパーワークは必要ない。
- 14 他の調査もあり、忙しかった。離職はあり、した方が良いと思う。
- 15 施設ができて3年目の28年度に実施した。ワークにも参加した。結果の評価が難しい。 基礎教育や経験など背景がバラバラ、生活中心で介護職も多い現状。
- 16 忙しくてできなかった。
- 17 29年度やってみた。表面的なことしか答えてもらえない気がした。電子カルテもない状況なので、 年齢の高い人は難しい。
- 18 目標管理の導入等でバタバタしていた。「チャレンジ」の案内文書は記憶がある。
- 20 知っているが、職員が高齢化、電子カルテもなく、操作等難しい。

■ パソコン環境について



1 事業の目的

- ○看護職員が働き続けられる職場 環境づくり
- ○看護職不足の解消

2 事業の内容

広島県版自己点検ツール「チャレンジ」の活用により、看護職の職場環境の課題を"見える化"し、働きやすい職場環境をつくるための取り組みを「PDCAサイクル」で進めていくことができる。

平成26年度から平成30年度魅力ある看護の人材確保のための総合推進事業

区分	内 容	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年
目標	【施策のステップイメージ】 期待する成果	【準備期】 魅力ある看護の人材確保総合 推進検討委員会を設置する	【設計期】 ・チャレンジを設計する ・プレテスト質問項目を実態に沿ったものにする	【立上期】 ・チャレンジをスタートさせる ・認知度向上により多くの施設が参加する	【拡大期】 ・参加施設の増加 ・参加施設のエリア拡大	【浸透期】 ・参加施設の増加 ・離職率改善事例報告
委員会	魅力ある看護の人材確保総合推進検討委員会	1回開催	3回開催(5月,11月,3月)	2 回開催(11月,3月)	2 回開催(10月,3月)	2 回開催(10月,3月)
主な内容	【目的】医療機関等における看護職員不足等の課題を分析し改善点の把握と、その取り組みを支援する「広島県版自己点検ツール」を作成するとともに、その活用を図ることや、看護の人材確保のための普及啓発事業等を実施する。	委員会立ち上げ、事業説明設 置要綱等協議	各医療機関等における看護職員不足等の課題の分析、改善点の把握とその取り組みを支援する「広島県版自己点検ツール」を作成するための調査項目など協議	・平成27年度の事業について ・平成28年度の事業スケジュール ・平成28年度の事業の進捗状況 ・平成29年度の事業(案)	・平成29年度の事業について・平成29年度の事業スケジュール・平成29年度の事業の進捗状況・平成30年度の事業(案)	・平成30年度の事業について ・平成30年度の事業スケジュール ・平成30年度の事業の進捗状況 ・平成31年度の事業(案)
広島県版 自己点検ツール 「チャレンジ」	広島県版自己点検ツール「チャレンジ」広報		各医療機関の看護職員の不足の"課題の見える化" *看護ひろしま6月号(事業説明等)	* H P 掲載 * チラシ配布	* チラシ作成 * 11支部説明会実施	*PRスライド作成
	チャレンジキックオフ (事例共有会) チャレンジの価値をより多くの医療機関に届けること を目標とし、多くの医療機関にチャレンジの「有用性 を」「活用方法」に関する有益な情報を提供する。				-	9月18日(火)(7/17日) 場所:看護協会 事例提供:5施設(5人) 事例共有:10施設(19人)
	広島県版自己点検ツール「チャレンジ」実施 チャレンジに参加することにより、必要なデータが揃い、結果がすぐわかる状態を作る。 チャレンジの分析結果により、現在の組織に必要な課題を明確にする。判別した課題に対して、アクションをおこし、PDCAを回す。	システム構築 (アンケート)	試行:7月1日~7月31日 H27.9.28~10.11調査 171法人(病院97、老人保健施設22、訪問看護 ST52)、 回答人数2,292人	7月1日(木) ~8月31日(月) *1か月⇒2か月	7月3日(月) 〜8月31日(木) *2か月	8月1日(水) 〜10月15日(月) *2か月半
	広島県版自己点検ツール「チャレンジ」分析・研修資料作成 ・実施期間中は、事務局がサンアンアドサンズとともに支援・集計・分析(チャレンジ実施後、1か月から2か月かけて整理し、研修資料作成する) ※システム管理サンアンドサンズ⇒リクルート(委託)		・仕事や対人面で強いストレスを感じている・仕事にやりがいを感じているが、病院では人材の流出リスクがある・職場や看護部など組織全体に本音で話し合うことが少なく、表面的な話が多い職場である・満足いく仕事ができていないと感じている・入職する前に必要な情報がない中、就業している	申し込み86施設 参加施設71施設 回答数 5,927	申し込み86施設 参加施設78施設 回答数 7,483	申し込み80施設 参加施設63施設(*回答2以下含めず) 回答数 7,923 H28,29,30年度継続実施の施設:38施設
研修	チャレンジワークショッププラス2回 (自組織のデータの活用方法をワークを通して学ぶ) チャレンジワーク					
	チャレンジワークショップ 2 回(定員100) (分析手法及びプログラム、レジメ資料の作成指導)		①12/15(参加者数55人)	①10/19(参加者36人) ②10/28(参加者38人)74人	①10/17(参加者23人) ② 10/27(参加者35人)58人	①11/1(参加者20人) ②11/21(参加者42人)
	教育担当者セミナー2回(広島・福山) ※中堅職員の研修 ・新任職員が3年以内の離職防止 ・先輩職員が教育担当者となる必要性や指導者として 求められる役割について理解する		①H28.2/3(参加者50人) ②H.28.2/8(参加者51人)101人	①H.29.2/8(参加者42人) ②H.29.2/15(参加者42人) ③H.29.2/28(37人)121人	①11/14(参加者30人)福山 ②11/20(参加者36人) ③11/27(参加者27人)93人	
	管理者向けセミナー2回(広島・福山) (看護部長の意識改革、マネジメント力向上、ファシリ テーターの育成)		①管理者セミナー(参加者44人)	①H29.1/10福山(参加者21人) ②H29.1/26広島(参加者45人)66人	①11/15福山(参加者24人) ②11/21広島(参加者39人)63人	①12/4福山(参加者25人) ②12/18広島(参加者28人)53人
個別医療機関 支援事業	個別医療機関支援事業(訪問型・集合型) (自施設でワークショップが実施できる方法について 体験を通して学ぶ)			4施設(訪問型)	4施設(訪問型) 5施設(集合型)	5施設(集合型)
事例集作成	事例集の作成:(アドバイザーのプール登録、チャレンジ に活用)				事例集作成(8施設)260施設に配布	事例集作成(5施設)2月~
看護の人材確保の	つための情報発信や普及啓発 看護の魅力発進 ナースなひととき		インターネット配信バラエティ番組「ナースなひと とき」制作第1話〜第2話 看護職が働き続けるための情報誌 「看護と生きる」発行	インターネット配信バラエティ番組「ナースな ひととき」制作第3話〜第5話	インターネット配信バラエティ番組「ナースな ひととき」制作第6話〜第8話 11支部での説明を実施	インターネット配信バラエティ番組「ナースな ひととき」継続

令和元年度広島県版自己点検ツール「チャレンジ」推進事業計画

1 目的

広島県版自己点検ツール「チャレンジ」を各医療機関が活用することにより、自組織でPDCAを回し、働き続けられる職場環境づくりを目指す。

2 成果目標

成果指標 現状値(2018年度)		目標値(2019年度から2021年度)			
(目指す姿)○広島県版自己点検ツール「チャレンジ」を各医療機関等が実施し、職場の課題を見える化できる。 ○各医療機関等が課題に取り組み、働き続けられる職場環境を整備する。(自組織でPDCAを回す)					
広島県版自己点検 ツール「チャレンジ」 実施率増加	24,9%(59施設/県内医療施設240施設) 15,8%(38施設/3年継続実施)	50%(90施設/179県内会員医療施設) ・地域ごとの実施率が向上し、施設で活用できる。 ・継続実施施設の増加			

3 事業内容

○インターネット上で、看護管理者が申し込み、看護職員が仕事に感じる価値観・やりがい・主体性と看護への納得度等88 項目のアンケートに回答した結果により、職場環境を「見える化」することができ、そのデータを分析して、職場の課題 抽出、課題への取り組みを実践することで職場環境の改善につなげる。

実施主体:(公社)広島県看護協会	対象施設:(公社)看護協会会員施設
自己点検ツール「チャレン ② チャレンジの実施:8月1日 ③ ワークショッププラス:11 て、ワークを通して学ぶ(④ チャレンジ活用事例集の作	例共有会):6月~7月 県内5地域で開催。実施施設による広島県版ジ」の取組事例の報告を行う。 ~9月30日 (88項目のアンケートに参加) 月・2月(2回)に実施し、1回目:自組織のデータの活用方法についてアシリテーターによる支援)2回目:成果発表及び意見交換成:前年度の取り組み事例を「看護ひろしま」に掲載等 査(アンケート・聞き取り等)を実施し実態把握に努める。

令和元年度広島県版自己点検ツール『チャレンジ』推進事業スケジュール



施策のステップイメージ

(6) 2020年度(浸透期③) ワークショッププラスの継続。浸透活動の継続。 (5) 2019年度(浸透期②) ワークショッププラスの開発と実施。浸透活動の継続。 (4) 2018年度(浸透期①) チャレンジ実施の自走化(告知、回答促進)。 事例共有会による本施作の浸透推進。 (3) 2017年度(拡大期) チャレンジ・管理職研修・中堅社員研修を継続的に実施。 (2) 2016年度(立ち上げ期) チャレンジを初めて実施。管理職・中堅社員研修・個別支援も合わせて実施。

(1)2015年度(設計期) チャレンジを設計。プレテスト質問項目を実態に沿ったものに設計。全面的にリクルートが支援。