

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.3



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

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

広島県看護協会

REPORT
2023

会長あいさつ

04 『チャレンジ』の概要

『チャレンジ』実施施設の報告

- 08 医療法人社団おると会 浜脇整形外科病院
- 10 地方独立行政法人広島市立病院機構 広島市立広島市民病院
- 12 医療法人 JR 広島病院
- 14 マツダ株式会社 マツダ病院
- 16 広島大学病院
- 18 地方独立行政法人広島市立病院機構 広島市立北部医療センター安佐市民病院
- 20 社会医療法人社団陽正会 寺岡記念病院
- 22 医療法人和同会 広島シーサイド病院
- 24 医療法人社団八千代会 メリィホスピタル
- 26 社会医療法人社団沼南会 沼隈病院
- 28 公益社団法人広島県看護協会 訪問看護事業局
- 30 広島中央保健生活共同組合 生協さえき病院
- 32 地方独立行政法人広島市立病院機構 広島市立リハビリテーション病院
- 34 医療法人杏仁会 松尾内科病院

※チャレンジ実施回数別、支部別順に掲載

36 『チャレンジ』その後

- 広島市医師会運営 安芸市民病院
- 医療法人みやうち 廿日市野村病院
- 社会医療法人祥和会 脳神経センター大田記念病院

38 『チャレンジ』アドバイザー派遣について

- 特定医療法人財団竹政会 セントラル病院
- 社会医療法人千秋会 井野口病院
- 市立三次中央病院
- 国家公務員共済組合連合会 広島記念病院

40 広島県版自己点検ツール『チャレンジ』推進事業の実績

広島県版自己点検ツール『チャレンジ』
活用事例集VOL.3 発刊に寄せて



公益社団法人広島県看護協会会長 山本 恭子

広島県版自己点検ツール『チャレンジ』活用事例集VOL.3の発刊にあたり、ご挨拶申し上げます。

まず、本事業の取組みの経緯を振り返ってみますと、第7次看護職員受給見通しから、広島県における看護職員の確保が課題としてあがりました。さらに看護職員離職者実態調査では、県内中小の医療機関の再就業者の離職率が高く、その対応として、やりがいをもって働き続けられる職場環境を整備することが、看護職確保の要となると考えました。

そこで、広島県社会福祉協議会が、人材確保・定着を図るため、「魅力ある職場づくりのための自己点検ツール」を作成し、就業環境の改善に取り組まれた事業報告書から、ノウハウを看護に活かせると考え行政（医療介護人材課）と協議し、地域医療介護総合確保基金を活用した事業提案に応募して、交付の条件をクリアすることができました。

県内の看護職員不足の現状と課題を多面的に分析し、看護職の安定的な確保に向けた体制の整備を効果的に行うための広島県版自己点検（セルフチェック）ツールを作成するために、全国的に離職率の低い中小規模病院、3施設の看護部長へのヒアリングを業者に依頼して行いました。その後、ヒアリング結果を基に、協議を重ね“看護師の定着支援”というテーマを基点に開発し「広島県版自己点検ツール」として88項目を設定しました。そして、取組みやすく馴染みやすいよう『チャレンジ』と名称をつけました。

その後、広島県看護協会では、2015年から看護職が働き続けられる職場環境づくりに係る支援を目指して、準備を始め、2016（平成28）年から2018（平成30）年までの3年間は、地域医療介護総合確保基金を活用し「魅力ある看護の人材確保総合推進事業」として取り組みその後は、本会独自の事業として継続して実施して、2023（令和5）年で、8年目を迎えました。

今では、職場におけるパソコン等の機器も整備され、2019（令和元）年からは、ワークショッププラスを継続し、2022（令和4）年からは、アドバイザー派遣を開始しております。現在では、この取組みは、新規参加施設の取組みを支援するとともに、現場における課題を可視化することができ、看護師の離職率の低下に繋がった施設もあります。

また、2020年に新型コロナウイルス感染症が発生して以来3年が経過しましたが、コロナ禍においても、チャレンジの結果を基に看護部が一丸となって、業務改善や目標管理に活かし、成果を上げた施設もあります。

VOL.3では、8年間の貴重な取組みをまとめた事例集を作成いたしました。寄稿いただいた皆様に厚くお礼申し上げます。

変化が著しい社会において、看護職は、いつでもどこでも必要とされています。看護は、誇りとやりがいを持てる仕事です。チャレンジを活用し、自分たちの力で職場環境の改善に取り組まれることを願っております。

広島県版自己点検ツール『チャレンジ』とは

看護職が働き続けられる職場環境づくりに係る効果的な支援をめざし、2015年から本格的な準備を始めたこの事業は、2016（平成28）年～ 2018（平成30）年まで広島県地域医療介護総合確保基金を活用した「魅力ある看護の人材確保総合推進事業」として取り組んできました。

その後、2019（令和元）年から、広島県看護協会の独自事業として継続して実施することとなり2023（令和5）年で8年目を迎えています。

この広島県版自己点検ツール『チャレンジ』（以下、チャレンジとする）は、本会のホームページに病院や施設の看護管理者が代表してアクセスしてIDやパスワードを取得することからスタートし、当該病院等の看護職がアンケート形式の質問（88項目）に回答する形で行われます。その後、回答を集計・分析することにより、仕事へのやりがい、就業意欲、転職意向、ストレス、看護部の活性度などの看護職場の課題を「見える化」し、課題解決につなげることができるツールです。

活用事例集 Vol.3 の発行においては、事業の開始当初よりチャレンジを活用している施設及びワークショッププラス等に参加した施設の取組み、Vol.2 で紹介した施設のその後の取組み、そして2022（令和4）年から始めたアドバイザー派遣事業に参加した施設の取組みとアドバイザーの支援について紹介します。

また、事業計画や実施状況及び課題等を収録しました。

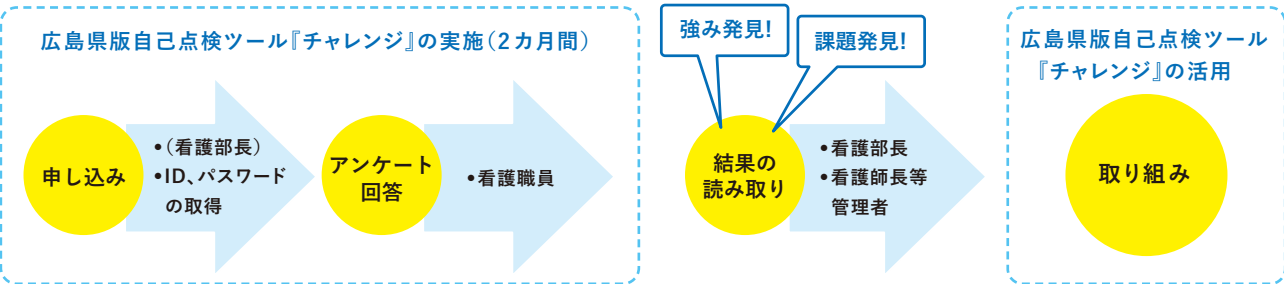
広島県版自己点検ツール『チャレンジ』をすでに活用されている施設や、まだ活用に至っていない施設が取り組む際の参考になれば幸いです。まだ、取り組んでいない施設においては、「まずはやってみる」という気持ちで一步踏み出してください。小さな一歩がやがて大きな改善に結びつくことを期待しています。

『チャレンジ』の活用方法は様々で、看護部長が一人でするものではありません！

【活用方法には様々なパターンがあります】

- ① 看護部長と副部長とで病院全体の特徴を分析し、看護部の施策に反映し改善を実施する
- ② 全師長と病院のデータを分析し、看護部の方針、施策を策定し全病棟で実施する
- ③ 師長と主任とで各病棟のデータを分析し、自組織の改善策を立案し実行する
- ④ 看護部長と副部長とで病棟ごとの特徴を分析し、部下（師長、主任）の指導に活かす

『チャレンジ』の実施から活用までの流れ



広島県版自己点検ツール『チャレンジ』推進事業計画

広島県版自己点検ツール『チャレンジ』とは

看護職が働く職場環境づくりのアンケート、職場環境把握ツール。

事業目的

広島県版自己点検ツール『チャレンジ』を各医療機関等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。

目標

- ・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、職場の課題が「見える化」できる。
- ・各医療機関等が課題に取り組み、継続していくことにより働き続けられる職場環境を整備する。（自組織でのPDCAサイクルを回す）

対象施設

（公社）広島県看護協会会員施設

参加費

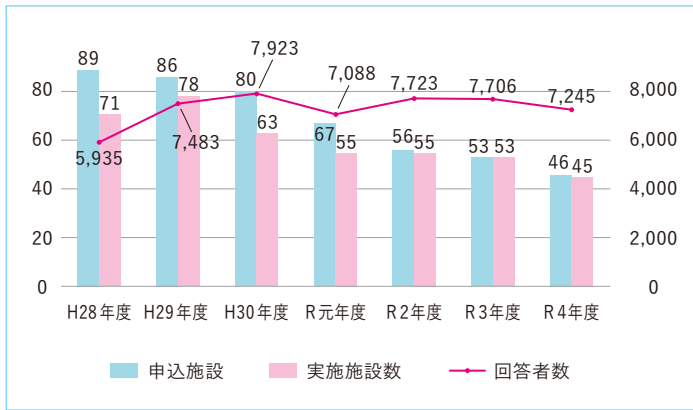
無料

事業内容	① チャレンジキックオフ（事例共有会）：チャレンジ実施施設による取組み事例の報告を行う ② チャレンジの実施：88項目のアンケートに参加 ③ アンケート結果の把握と自組織データ分析の支援 ④ ワークショッププラス：自組織のデータ活用方法についてワークを通して学ぶ アドバイザー派遣事業：自組織のデータの分析方法、課題の抽出、取組みについて個別に訪問して支援を行う ⑤ 事例報告会：ワークショッププラス、あるいはアドバイザー派遣に参加した施設による取組みの報告を行う ⑥ 広報活動：前年度の取組み事例を「看護ひろしま」等に掲載 ⑦ 必要に応じて会員施設へ調査（アンケート・聞き取り等）を実施し実態把握に努める ⑧ 活用事例集の作成
------	---

スケジュール



2016（平成28）年度から2022（令和4）年度の実施状況



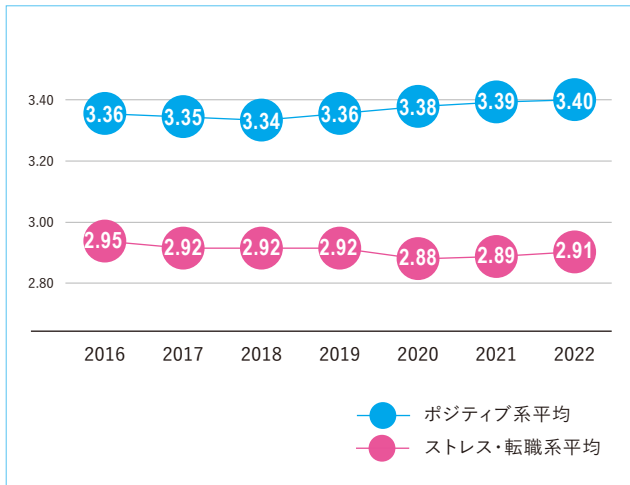
チャレンジ開始当初は、申込と実施施設数に乖離があったが、チャレンジ実施が職員に徐々に浸透してきて回答者数も安定し、申込と実施施設数の差は減少してきている。

2020（令和2）年～2022（令和4）年にかけては、新型コロナウイルス感染症の拡大時期に、病棟編成等の対応によりチャレンジを継続していた医療機関等が実施を見合わせる状況があり、参加施設数の減少が見られた。

『チャレンジ』実施施設のデータのまとめ 2016（平成28）年～2022（令和4）年

チャレンジを開始して7か年の傾向としてポジティブ系の設問、ストレス系の設問ともに全体の平均は悪化することなく、安定的な傾向で推移している。強いというと、ポジティブ系の設問は（+0.04）、ストレス系の設問は（-0.04）とともにごく僅かではあるが改善傾向となっている。

『チャレンジ』実施施設のポジティブ系・ストレス系の推移



数値の読取り方

【ポジティブ系】

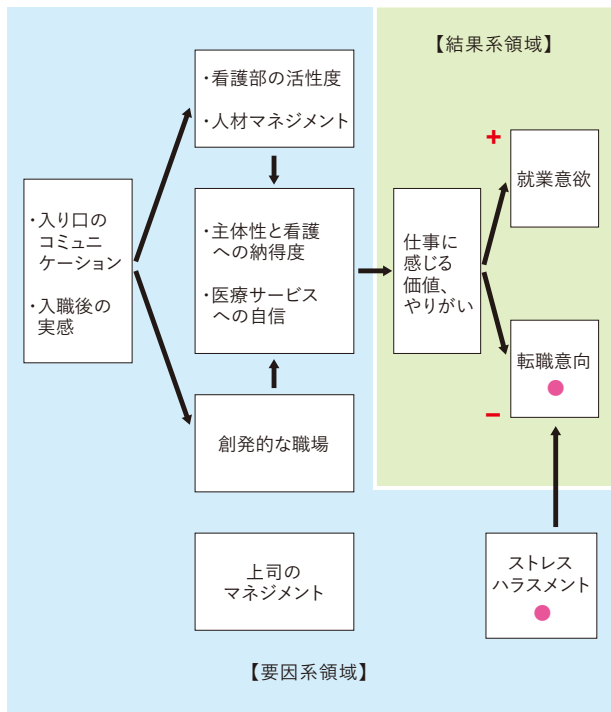
数値が高いほど「良い」 …3.0未満は低い

【ストレス系】

数値が低いほど「良い」 …3.0以上は高い

『チャレンジ』の構造

- 大きく二つ要因系領域と結果系領域で構成されている。
- アンケートの項目は看護師の定着支援というテーマが基点となって開発されている。



●ストレス系設問
※それ以外は、ポジティブ系の設問

看護協会としての今後の課題

■現状

- ・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。しかしチャレンジに取り組んでいる施設にとっては「必要不可欠」なものとなっている。
- ・取り組んでいない医療機関等では、看護部長がチャレンジを「知っている」レベル、あるいは実施したいと思っているが今一歩踏み出すことができない状況がある。また、同様な調査を実施しているため必要と感じていない。
- ・医療機関だけでなく訪問看護ステーションや介護老人保健施設等からの参加もあり、徐々に浸透してきている。反面、様々な要因からチャレンジが継続できていない施設がある。

■『チャレンジ』のメリット

- ・看護職が正直に回答した結果である。
- ・看護の実態、人間関係、マネジメントの結果が表れている。
- ・チャレンジ終了後は、Web上の自施設のマイページからデータの確認ができ、分析につなげることができる。
- ・分析により職場環境の課題が「見える化」し、取り組むべき改善点が焦点化できる。
- ・参加費は無料

■目指す姿



■対策

1. チャレンジの浸透を図る
 - ・ より多くの医療機関等の実施を促すための周知活動、看護管理者等への働きかけを行う
 - ・ 取組み施設への個別支援
 - ・ 新規参加施設の取組み支援
2. 実施施設の自走化の支援

広島県版自己点検ツール『チャレンジ』は、多方面から注目されています！

公益社団法人日本看護協会の「看護業務の効率化先進事例アワード2021」において、広島シーサイド病院が優秀賞を受賞しました！



取組み概要
詳しくはこちらから
▼



優秀賞【業務改善部門】
医療法人和同会広島シーサイド病院（広島県）
改善活動の推進による働き続けられる職場環境づくり
～広島県版自己点検ツール「チャレンジ」を活用した3か年に亘る業務改善の取組～

■2021年アワードの内容が「看護」2022年6月臨時増刊号に掲載されました。



『チャレンジ』への関心度が増えています！

- 認定看護管理者セカンドレベル教育課程「看護組織論」の講師から
・レポート内容に、チャレンジのデータが活用されており、レポートを見るのが楽しみ。

- 中間管理者研究会（2021年）（看護師長対象）での講義で活用
・チャレンジのデータを活用したマネジメントについて

- 他県からもチャレンジについての問い合わせもあり、取組みに関心を持たれている

『チャレンジ』の申込回数別施設名 2016（平成28）年～2022（令和4）年

正式名称省略、支部別五十音順にて掲載

回数	7回（毎年実施）	6回	5回	4回	3回
1	広島はくしま病院	たかの橋中央病院	太田川病院	パークヒル病院	草津病院
2	広島市立広島市民病院	広島記念病院	メリィホスビタル	広島県看護協会訪問看護ステーション	生協さえき病院
3	浜脇整形外科病院	中電病院	廿日市記念病院	ヒロシマ平松病院	県立広島病院
4	JR広島病院	広島市立舟入市民病院	JA広島総合病院	原田整形外科病院	広島市立リハビリテーション病院
5	安芸市民病院	五日市記念病院	マッターホルンリハビリテーション病院	日比野病院	津田診療所
6	マツダ病院	広島グリーンヒル病院	山田記念病院	安芸太田病院	八木松病院
7	原田病院	広島シーサイド病院	沼隈病院	尾道市立市民病院附属瀬戸田診療所	松尾内科病院
8	広島共立病院	本永病院	庄原同仁病院	公立みつぎ総合病院	山陽病院
9	広島大学病院	公立世羅中央病院		市立三次中央病院	村上記念病院
10	北部医療センター安佐市民病院	セントラル病院			下永病院
11	廿日市野村病院				福山記念病院
12	安田病院				庄原市立西城中央病院
13	県立安芸津病院				三次地区医療センター
14	井野口病院				
15	因島総合病院				
16	尾道市立市民病院				
17	日本鋼管福山病院				
18	寺岡記念病院				
19	脳神経センター大田記念病院				
20	庄原赤十字病院				
	20施設	10施設	8施設	9施設	13施設



『チャレンジ』を 活用した取り組み。

1. 病棟の風景。
2. 部署の看護師。
3. 2F受付カウンター。

いることを実感しました。また、全体の考察に関しても、看護部長として考察した内容を師長会に提示し、師長たちに追加意見を求めることで一人では気づかなかった現場ならではの考察がたくさん集まってきます。そういう意味でも、チャレンジというツールを通して自施設の状況を改めて「知る」こと、そして師長たちの考察力を認識する良い機会だと感じています。

そのほか結果の活用としては、看護部長が毎年行う副主任以上のスタッフを集めた年度末の講話の中にチャレンジの結果内容を取り入れるようにしています。例えば「私は最新の医療・福祉の情報を積極的に収集している」という項目があります。その項目が看護部全体で例年低い傾向にあり、令和3年は法人全体で3.02でした。この項目に関して、講話の中で看護職という専門職である以上まずは「職能団体に加入」し、そこから得られる「情報を把握」し、研修会や活動に『参加する』ことを目指して欲しい。そのためには、『協会ニュース』に載っている内容などを話題に出すなどの工夫が必要ではないだろうか」と投げかけ令和5年には3.20になりました。

そのほかの取り組みとして自施設は医師との関係性の項目（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）などが毎年低い傾向（2.77）にあります。過去には医師へ協力をお願いしたりしましたが結果は変わりませんでした。そのため、「チーム医療の一員として多職種から信頼される」「自分が認められ必要とされている」と感じるために、どうすれば感じられるのかと対策を模索した結果「相手は変えられない。変えられるのは自分だけだ」という思考を活用することにしました。「まずは自分に必要な看護力を身につけ、患者が満足する看護の提供を目指してほしい。看護師一人ひとり



広島市中区大手町4丁目6-6 電話 082-240-1166

の看護実践に自信がつくことで医師を含めた多職種から認められるようになるはず。医師との関係性を改善するために看護師個々の行動や視点を医師や他の医療者に向けてのではなく、専門職としての行動や視点をしっかり患者に向けて看護を実践してほしい」と語りました。そして令和3年12月にそれぞれ自部署に必要な看護力が高かを明確にするように師長に課題を提示しました。その後各師長が自部署に必要とされている看護力について改めて見つめなおし、令和4年の4月に企画案の発表会、令和4年度中に看護力の強化に向けて実践に取り組み、令和5年の4月に実践報告会を開催しました。

この一連の取り組みで各師長は自部署に必要な看護力について熟考しそれを実現するための計画を立案し、実践に取り組みました。そして看護師一人ひとりは師長が提示した看護力強化に向けた取り組みを実現するために努力してくれました。結果医師との関係性の改善に直接的な影響はなかったかもしれませんが（令和5年2.78）が、物事の考え方、そして一人ひとりの看護師が自信を持って看護を実践することができる組織作りに貢献できたのではないかと思います。

以上のことからチャレンジに参加することは自部署の現状を知ることはもちろんのこと、得られた結果の活用次第では、組織の強化や風土作り、教育につなげることができます。そしてそのためにはチャレンジへの取り組みを習慣化すること、そして得られた結果のPDCAを回していくことが重要だと私は考えます。

REPORT

看護部長 大西裕美子

おると会浜脇整形外科病院は広島市中心部に位置し、昭和53年開設以来今年で45年目となる160床の整形外科専門病院です。看護師数は124名で平均年齢は34.6歳、日本医療機能評価機構の認定（一般病院2<3rdG:Ver.2.0>）やISO9001の認定などの第三者評価も積極的に取得しサービスの向上や質の改善に取り組んでいる組織です

Q『チャレンジ』への取り組みは

広島県版自己点検ツール『チャレンジ』（以下チャレンジ）への取り組みは平成28年から開始し令和5年で8回目になります。開始当時は、自施設の看護の質や労働環境、また病院のアウトカム評価など、自施設がどのような状況にあるのか看護部長として興味を持ち始めた頃でもあったため、何の抵抗もなく早速参加することを看護部に提案しました。

Q『チャレンジ』に参加した効果は

取り組み当初は研修を受講した私と師長とで協働してチャレンジの結果をグラフなどにまとめ、師長会議で発表し、看護部などに全体発信をするという形をとっていました。回を重ねるごとに師長たちのチャレンジワークショップへの研修参加も進み、看護部長が看護部全体の考察を行い各部署の師長が自部署の結果を分析・考察してパワーポイントなどにまとめ、自部署にフィードバックをする、という形が定着するようになりました。まとめた内容を確認してみても師長たちの分析力や考察力そして発信力の向上に感心し、改めて師長の成長につながって



REPORT

看護部長 長谷川聡子 副看護部長 重本美佐、瀬良栄子、石部洋一、新本知子、
樽本久美子、松谷加代子 看護師長 泉本さとみ

看護部は「私たちは、やさしさと思いやりを大切に、安心・安全な看護を行います。」の理念を掲げ、「やさしさ」「思いやり」「安心」「安全」の言葉の重みを理解し実践しています。当院の役割である高度急性期医療を担う看護専門職として、質の高い臨床実践能力と、豊かな人間性を備える力を身に着けることができるような支援を行っています。しかし、2015年の新人職員の離職率が19.2%、看護職員全体では6.9%となり、離職防止を検討する中で看護提供方式をパートナーシップ・ナースィング・システム®（以下：PNS）へ変更しました。その結果、2021年度の看護師職員の離職率は全国が11.6%と示される中で4.6%、新人職員が2.2%と改善できました。

高度急性期病院で働き続けるため、知識・技術の向上への努力と、共に働く仲間とのパートナーシップ・マインドを醸成することを意識し、患者さんが生きる力を引き出せるような看護を目指しています。

Q『チャレンジ』への取り組みは

チャレンジは、創発的な職場、看護部の活性度・人材マネジメント、上司のマネジメント、就業意欲・転職意欲について役割別、年齢別、勤務形態別に数値化して比較できる利点があります。1000人を超える看護師のデー

タを収集して分析が行え、実施施設全体との比較も可能です。得られたデータを職場改善に活かすべく新任師長を始めとしてチャレンジキックオフに参加し、参加者が伝達講習を行い、師長がチャレンジについて理解することを心掛けています。

そして効果的な活用に向けて正確なデータの収集を目

改革へのチャンスに活かす！

1. 看護補助者との協働。
2. 内科病棟カンファレンス中。
3. 看護師長会。

指し、デジタル掲示板での広報、ポスターの掲示を行い、看護師の入力を啓発しました。チャレンジが始まった当初は406名（職員の35%）でしたが2022年度は906名（職員の88%）が入力しました。

結果・分析については、看護部全体は看護部幹部が、各部署は所属師長・主任が行っています。毎年12月には、看護部全体と新任師長の部署結果・分析・今後の課題など師長会で報告しています。自部署との比較や分析方法などの学びが深まり、管理者の課題解決の一助となっています。

Q『チャレンジ』に参加して

2022年12月の師長会で看護部全体と4部署の報告をしました。その一部を紹介いたします。

○看護部全体

看護部全体の分析からは、サポート体制が整っている、頼みやすい雰囲気などの項目が3.9を超え高くPNSの効果がみられ、ミスをややむやにせず改善に活かす項目も3.93と医療安全意識が高い傾向がありました。しかし管理職とその他の乖離が見られる項目があり、自施設の役割を伝えきれていない現状がありました。また、話し合いの機会が持てていないこと、承認されていると感じられていない、勉強する余裕がないことも明らかになりました。以上のことから自施設の役割について周知コミットメントを高めていくこと、承認を心掛けることが課題として抽出されました。また、話し合いの機会を作り、休暇の取得を推進することも今後の課題です。

○内科病棟の報告

チャレンジキックオフに参加し、分析方法を学び部署



広島市中区基町7-33 電話 082-221-2291

の状態を客観的にとらえ分析しました。内科44床を有し、消化器、呼吸器、血液内科を受け入れており、看護師26名、業務員4名が在職しています。チャレンジ実施時期はCOVID-19の影響もあり、時間外が一人平均30.7時間でした。院内と比較し、ストレス系項目が+0.55と高く、前年度比較においても+0.44上昇しストレスが高い状態でした。強みとして、創発的な職場であり、頼まれごととは快く引き受けるなどPNSによりパートナーシップの醸成が進み、良好なコミュニケーションが浸透していると思われました。一方で、仕事量が多く、時間に追われ自分の納得いく看護ができなと感じており、仕事のコントロール感が低い状態となっていました。今後は、心理的安全性を担保し細やかな声かけや承認を行うこと、看護補助者とのPNS推進、職場環境の改善などが課題と考えました。

Q これからの抱負は

当院は全職員を対象にストレスチェックを年に2回、職場課題把握型調査を毎年実施しています。職場のストレス度を評価し改善案の検討や、高ストレス者への対応を講じています。

しかし、これらの調査のみでは看護職の「仕事へのやりがい」「就業意欲」「看護部全体の活性度」を示せず、データで示せるものはチャレンジのみです。一人でも多くの職員がチャレンジに参加することと、それぞれのデータを合わせた分析・課題解決に向けた取組みを継続します。結果、こうした取組みによって職員ひとり一人が生き生きと働き続けられる職場環境に繋がると信じて、今後も師長会から発信したいと考えます。



REPORT

看護部長 堀江玲子

当院は2016年1月に新築移転し、2016年4月に企業病院から医療法人となりました。現在の病床数は269床(2024年2月)、看護師数280名、看護体制7:1、看護方式は固定チームナースングです。病院理念は「優しさと誠実な医療で更なる地域医療をめざします」、看護部理念は「私達は、心を込めて安心と安全な看護を提供します」と定めています。看護師の年齢構成は20歳代が30%以上で、中堅看護師の割合が低いという組織構造です。

Q『チャレンジ』への取り組みは

チャレンジを実施するきっかけは、私が2018年4月に副看護部長に就任した際、2017年度の新人離職率が30%と知ったことです。2018年に広島県版自己点検ツール『チャレンジ』を知り、働きやすい職場づくりのための課題と対策を明らかにしたいと強く思いました。2018年に初めてチャレンジを導入した際の回答率は50%に留まりましたが、2019年の回答率は80%に上昇し、この取り組みが看護師に認知されてきたと感じました。院長、看護部長、事務部長にチャレンジの結果を報告し、新人看護師の育成が課題であると伝えたところ、院長の発案

でローテーション研修の実施が決まりました。ローテーション研修の目的は、「新人看護師に様々な部署を経験させることにより技能の差を少なくする」ことでした。継続教育委員長が3か月毎に3つの部署を経験するプログラムを作成し、2020年度から研修を開始しました。研修後には新人、クリニカルコーチ、主任へのアンケートを行い、その結果を基に師長勉強会で改善策を検討するなど、先輩看護師が新人看護師の育成に関わる機会を作りました。このことにより世代を超えた一体感ができ、チーム力の向上にもつながったと感じています。2021年度は2か月毎にローテーションするプログラムに変更しました。その後も新人研修の改善に取り組み、2022年度

魅力ある組織づくりを目指して。

1. 新人研修。
2. ベッドコントロール会議の様子。
3. 透析センター部署ラウンド。

はローテーション研修の目的を「自分に適した部署を見極め、自分が実践したい看護を明確にし、働き続けられる部署を見つける」ことに改めました。また、研修プログラムは継続教育委員長が作成を担当し、全病棟（緩和ケアを除く）を各2週間、全ての外来は1日研修としました。チャレンジの結果分析をきっかけに導入した新人ローテーション研修は定着し、2022年度の新人看護師の離職率は5%に減少しました。

Q 結果から見えてきた課題は

チャレンジの回答率は2021年度以降は概ね100%となりました。教育体制の評価は良好でしたが、看護部の活性度、人材マネジメントにおいて、看護部のあるべき姿が中堅看護師や新人看護師に伝わっていないことが明らかになりました。その理由はコミュニケーションが不足していると考えています。また、人間関係のストレスも強く感じているとの結果でした。師長、副師長、主任に対し看護部全体の傾向と自部署の結果を伝達し、その内容を基に自部署の目標を検討し、師長会で発表してもらいました。

現在、看護部長として、部署ラウンド、毎週木曜の師長伝達会議、毎週水曜日のベッドコントロール会議、目標管理をテーマとした年2回の師長・副師長面談を行い、できるだけ多くの看護師とコミュニケーションの機会を作り、経営改善の取り組みが看護師一人ひとりに浸透するよう心掛けています。さらに、2023年8月より副看護部長を2名体制とし、看護部のガバナンス強化を図っています。毎日9時から看護部長、副看護部長と情報共有会議を行い、院長、事務部からの伝達、各部署の問題



広島市東区二葉の里3丁目1-36 電話 082-262-1171

などを検討しています。また、11月27日より、看護部長、副看護部長3人で各部署のラウンドを実施しています。ラウンドをすると現場の生の様子がわかり、環境整備ができているか、業務に対してマンパワーが不足していないかなど見えてきました。また、接遇面においても、笑顔であいさつができていないか、患者・家族やナースコールへの迅速な対応ができていないかを確認し、指導につなげています。

Q これからの抱負は

質の高い看護は、確実な看護技術に基づく安全で安心な看護、患者・家族の立場を理解した良好なコミュニケーション、適切な倫理的な判断に基づいて提供される看護、整えられた療養環境により成立すると言われていています。私は、JR広島病院の看護部が働きやすく魅力ある組織になり、患者・看護学生・看護師から当院を選んでいただけるよう努力したいと思います。マンパワーは数だけではなく、質も大切であると考えます。看護師のやりがいは、休暇や給与にとどまらず、院内外の人的なつながりでもモチベーションに繋がります。そして、職場の雰囲気もモチベーションを保つ上で最も重要であると考えます。JR広島病院は数年後に県立広島病院、中電病院と統合し、1000床規模の高度医療・人材育成拠点となります。私自身も看護部長に就任して2年余りです。病院の中で最も人数の多い看護部が病院の核となり、これからも活き活きとした魅力あるJR広島病院を目指したいと思います。



REPORT

看護部長 尾崎仁美

本院は、19診療科266床の地域包括ケア病棟を有する企業立の急性期病院です。2025年ビジョンとして「愛され選ばれる病院、職員が誇りをもって働ける病院」を目指しています。

職員数は535人、うち看護職員は280人です（2023/10/1現在休職者除く）。看護部は少子超高齢化を見据えて、医療と生活、両方の視点を持った看護職の育成と、医療チームの一員として、多職種のスタッフと協働し、常に倫理観を持って、自律的な判断ができること、看護の対象者に意思決定支援ができることを目標に掲げ日々活動しています。

Q『チャレンジ』への取り組みは

広島県版自己点検ツール『チャレンジ』（以下チャレンジ）には、自身が2017年に看護部長に就任後今年度7回目の参加となります。参加の目的は職場環境の改善です。このチャレンジは看護に特化した内容で対象が看護職であること、また、看護部運営の鍵を握る看護部長の姿勢や評価ととらえ、前向きに参加し改善に活かしています。

Q『チャレンジ』参加を促す取込み

回答率は毎年ほぼ100%と高値です。そのため、結果

の精度は高いと考え真摯に受け止めることができます。開始時には、職員の負担を考慮し、職場環境改善が目的と伝え、終了時には回答へのお礼と感謝を師長経由でスタッフに伝えています。

Q『チャレンジ』実施への体制は

看護部長就任当初は自身でデータ集計をしていました。しかし、速やかに結果を現場にフィードバックし、改善に着手したいにも関わらず、目前の業務に追われ集計が遅れがちでした。そこで、看護管理室の看護事務補助者をアンケート集計担当者に任命しました。今では、その担当者が速やかに集計し心強い存在になっています。

7回目の『チャレンジ』に参加して。

1. めざす看護。

Q 結果から見えてきた課題は

（1）看護部の活性度・人材マネジメントについて：看護部の「めざす姿」の明確化

2018年「看護部長は看護部のめざす姿について機会あるごとに、なぜ実現する必要があるのかを伝えている」「看護部長はめざす姿を本気で実現しようとしている」この2項目が師長・主任とスタッフナースで乖離がありました。師長・主任とは日常的に接点が多く、師長会や主任会での対話を通して自身の考えは伝わりやすいと考えます。しかし、スタッフナースとの対話の機会は少ないため、共通しためざす姿の言語化と看護部長研修を開催することにしました。

2021年9月に「2025年ビジョン」「めざす看護師像」を策定し、徐々に職員へ浸透を図ってきました。看護部長研修はコロナ禍前は対面で開催できましたが、しばらく開催できていませんでしたが、今年度は再開しました。最近では、教育委員会でめざす姿を実現するための看護部研修の内容は？と話題になり嬉しく思っています。さらに、個々の部署内で具体的な「めざす看護」を作成し、部署目標として提示するようになりました。結果、徐々に師長・主任とスタッフナースの乖離も少なくなってきました。

【例】

○3階病棟：『笑顔で思いやりを持ち尊厳を守る看護』

○4階病棟：『気づく、気づける力を発揮し、行動できるナース』

○手術室 『私たちは安全・安心な周術期看護をめざします』

（2）キャリア開発支援の仕組みづくり：「配置転換の規準」の作成

2017年「希望する職場で働くことができて」「配



安芸郡府中町青崎南2-15 電話 082-565-5000

置や異動において個人の成長や能力開発が考慮されている」という項目が広島県の平均値より低い結果となっていました。そこで「配置転換」をテーマにした看護研究の実施や、その結果を活用したキャリア開発支援の仕組み作りを行いました。2019年2月に「配置転換の規準」を公表し、具体的には、「キャリアデザインシート」を1回/年、5月に記載しキャリアミーティングで配置転換を含む自身のキャリアについて所属の師長、主任と話し合いをしています。

以後、2019年度には広島県の平均値を超え、今年度は2017年度と比較し0.37ポイント上昇し成果を実感しています。

（3）ストレス・ハラスメント対策：組織として取り組む「暴言暴力対策」

2019年頃から、患者・家族からの暴言や過度な要求等が増え、現場での対応に限界を感じていました。また、有事の際の窓口がないことも職員を不安にさせていました。「患者（利用者）やその家族との人間関係に悩むことが多い」という項目が、他の項目と比較し低値でした。そこで、事務グループに働きかけ、2020年警察OBの雇用、「暴言暴力対策推進室」が新設され、組織として暴言暴力に取り組む体制が実現しました。その結果、職員への安心感につながり、チャレンジの結果も少しずつ改善しています。

Q これからの抱負は

チャレンジの実施は看護部の年間行事として位置付けています。心がけているのは、結果に一喜一憂せずにおおらかに受け止めることです。今後も看護職が健康的でイキイキと働き続けていけるよう、職場環境改善に取り組んでいきたいと思っています。



REPORT

看護部副看護部長(総務担当) 佐々邊やよい

当院は県内唯一の大学病院であり、特定機能病院として高度先進医療を担うと共に医育機関としての機能を有しています。診療科は内科36・歯科13と多岐にわたっており、一般病棟722床・精神病床20床で、2022年度の病床稼働率は85.9%、平均在院日数10.4日でした。職員数は2,976名、うち看護職員は900名を占めています。看護師の平均年齢は34.6歳、当院就業年数は平均9.7年で、過去8年間の新規採用者では93%が新卒看護師です。25歳未満の看護師が3割を占める構成で、離職率は全国平均を少し下回る程度で推移しています。当院では働きやすい職場環境づくりを目標に、全職種で勤務環境改善に取り組んでおり、看護部でも職員の定着に向けた取組みが急務となっています。

Q『チャレンジ』への取組みは

看護部では勤務環境改善を目的に2014年・2016年に日本看護協会の看護職のワーク・ライフ・バランス(WLB)インデックス調査を行いました。その中で広島県版自己点検ツール『チャレンジ』の開発調査に参加し、県内データとの比較ができ、経年的に評価できる本取組みに魅力を感じ、2016年から現在までチャレンジに参加しています。

取組み当初には、データ解釈の理解と病院全体のデー

タ分析による当院の傾向把握を目的として、看護部長を対象に研修会を開催していました。その後、2019年からは部署ごとのデータを活用し、細やかな分析や対策の立案が可能となるように、各部署にチャレンジ結果をフィードバックすることにしました。同時に研修の対象を副看護部長に拡大しました。

2020年からは過去4年間のチャレンジ結果データを経年比較できるようにグラフ化して提供し、思考の整理のために分析シートを作成しました。分析シートには「チャレンジ結果の解釈」→「課題」→「活動計画」→「評価」を記

PDCAサイクルを回すためのしくみづくり。

1. 目標管理面接。
2. 活動成果発表会。
3. 活動成果発表会表彰式。

載できるようにしました。分析シートの活用により、具体的な対策の立案や、実践の評価を翌年の計画策定に繋げることができるようになり、PDCAサイクルを回すためのしくみとなっています。

Q 結果から見えてきた課題は

病院全体の評価としては、当院で働くことで、「能力・スキルの獲得ができ、サポート体制が整っている」「患者の要望に真摯に向き合い改善に取り組んでいる」という項目は、チャレンジ開始時から現在まで高い評価を維持しており、県全体と比較しても高い評価でした。これは、「全人的医療の実践、優れた医療人の育成、新しい医療の探求」という当院の理念が体现できていることを示している結果といえます。一方で、「忙しく疲れ果てている」「仕事をこなすのが精一杯」といった項目は県全体と比較して低い評価でした。これも当院の特徴から考え、予測され得る結果です。これらの結果から、業務改善や医療DXの推進などによる業務の効率化を推進すると共に、当院でのスキル獲得を「やりがい」につなげることを意識し、動機づけ要因への働きかけを強化する必要がありますと考えます。

また、看護職員の内部コミュニケーションに関する「職場の同僚同士の関係性」は高い評価である一方で、「看護部の意思決定を理解している」の項目は低い評価でした。看護部は多くの職員を抱え、全員が同じ目標に向かって取り組むことが大きな力になる組織でもあります。生涯学習ガイドラインでも、看護職一人ひとりと組織の双方の成長に繋がる取組みとして、一人ひとりが希望する生涯学習の方向性と自組織の人材育成の方向性を、対話を



広島市南区霞1-2-3 電話 082-257-5555

通じてすり合わせるが必要とされています。今年度は看護部長による副看護部長面接を行いました。看護部の意思決定や目指すべき姿とその理由が浸透できるように継続して取り組んでいきたいと思っています。

Q これからの抱負は

動機づけ要因である「やりがい」を高めるために、どのような取組みが必要か、チャレンジの「仕事に感じる価値・やりがい」6項目、「主体性と看護への納得度」14項目について、「職場への満足度」【承認・自己効力感】【スキルの習得と支援】【提供する医療の評価】【積極性・自己実現】【上司との関係】【医師との関係】の7項目に再分類し、検討を始めています。

この中では【承認・自己効力感】【医師との関係】が他の項目と比較して、低い評価となっています。しかし、2023年の調査では評価がわずかではありますが改善しました。特に年代別の25～29歳・30～39歳で評価が向上していました。これまでチャレンジ結果を基に活動してきた成果が表れているのではないかと考えます。

「やりがい」への取組みはすぐに効果が表れるものではありませんが、これからもチャレンジに参加して分析を行いながら、より働きやすい職場となるように努めたいと思っています。



REPORT

副院長(事) 看護部長 松原朱美

当院は、地域医療構想の中で、旧病院527床から機能分化し病床数434床にダウンサイジングとなり、令和4年5月1日に新築移転しました。引き続き地域に根ざした基幹病院の役割を果たすため、救急医療、がん診療連携拠点病院として、高度急性期機能に特化した医療・ケアを提供しています。病院の基本理念は「愛と誠の精神、そして誇りをもって安全で質の高い医療を提供」とし、常に思いやりの心を持ち、さらに基本方針では「支えるべき人をささえる職員を応援し支援する」とあり、患者さんだけでなく働く職員の環境も常に良い環境にしていこうと重要としています。

Q 看護部についてご紹介ください

看護部は移転後、病棟数は11病棟から13病棟に増え、救命救急センター、精神科病棟、救急総合診療科病棟など、病棟再編を行い看護提供体制も整備しました。看護部理念は新病院となったことを機会に『豊かな感性で、ひとり一人を支え、温かい心で思いに寄り添う看護を提供する』としました。地域との連携を図り、病気になっても住み慣れた地域で自分らしい生活ができるよう、看護部の基本方針には「その人らしさ」を大切にすること、そして患者さんの思いに寄り添い、最良の看護実践がで

きる体制づくりに力を入れています。さらに、多職種からなるチーム医療も積極的に展開して、看護専門職としての役割を發揮しながら、患者さんにかかわるすべての職種とのつながりを重視し、各領域の専門性をもった看護師がチーム医療の要として活躍しています。看護職が、看護専門職として、患者さんひとり一人の思いやニーズを把握し看護実践するためには、知識・技術・態度の習得と共に、その人の「生きる力」「回復する力」を引き出す豊かな感性を磨くことも大切だと思います。看護部は、看護職員ひとり一人が、日々の看護の中でやりがいや充実感を得ることができるように、また自己成長がわ

共に成長しあえる 組織を目指して。

1. カンファレンス。
2. 朝ミーティング。
3. 手術室での打ち合わせ。

かるように、教育・研修の充実をはかり、自ら学ぶ気持ちを尊重し働きがいをもって、キャリアアップできるように支援しています。

Q 『チャレンジ』への取り組みは

2016年度より参加登録し、2023年度で8回目の実施になります。以前は、自院で作成した職員満足度調査をしていましたが、医療機関で共通したツールで自院の職場環境の現状と課題が抽出でき、課題解決に取り組めること、評価が厳しいこともありますが、実情に目を向けて改善していくことが大切であること、また、優先課題を焦点化することで、改善すべき方向性を看護師長全員が共有できると考えています。

また、4年前に看護提供体制は1病棟を除いて、固定チームナーシングに変更しました。固定チームナーシングが機能しているかを評価する指標としてチャレンジの88項目のうち16項目を①人材育成②やりがい③小集団活動④看護の継続性の4つの視点で評価をしています。

Q 『チャレンジ』に参加した効果は

新病院に移転後は2回目のチャレンジとなりました。昨年は移転して4か月後であり、スタッフも異動し新たな人間関係を構築しながらそれぞれの病棟機能に慣れていく中で、想定以上の救急患者さんの受け入れや、ハード面に適応している状況下でしたので、全体的には前年度より評価が低くなり、厳しい結果でした。しかし、部署と年齢別によっては、看護にやりがいを感じて、チームの一員として信頼されている、職場の「目指す姿」に



広島市安佐北区亀山南1丁目2-1 電話 082-815-5211

ついて話し合い、理念や目標に向かって一丸となって取り組んでおり、職場でのコミュニケーションや関係性が良好であるという結果もありました。昨年度の結果を踏まえて、新人教育体制の見直しや、看護部の考え方や方向性を明確に伝えていくことができるように取り組んでいきました。

今年度の結果は、部署間によって差が生じていますが、部署の目標をスタッフが理解し同じ方向に向かって活動している病棟は全体的に評価が高い結果となりました。このことから、動機づけと目標管理が改めて重要であることを認識しています。

Q これからの抱負は

新病院となり、2年が経過します。これまで新型コロナウイルス感染症への対応と新病院の移転など、当院および看護部を取り巻く環境は目まぐるしく変化していきました。これからも医療環境は変化をしていきます。

それでも、変化に適応しながら、よりよい看護を提供できるように 看護師が看護に専念できる働きやすい環境と看護のやりがいを感じることができる環境、そしてそれぞれの生活を大切にできる職場づくりになるようにしていきたいと考えます。チャレンジの結果から、現状分析をし、課題を抽出して取り組んでいくことは、継続して改善していくことにつながります。組織は絶えず変化をしますが安定性も担保していくことが必要と考えます。個々のチカラだけでなく、共に成長できる組織になるようにこれからも取り組んでいきたいと考えます。



REPORT

看護部長 中村三鈴

当院は、広島県福山市の北部に位置し、高齢化率は32.5%の中山間地域の医療を担う2次救急指定病院です。「トータル&シームレスケア」—全人的で切れ目のない医療提供の推進—のもと、急性期から回復期、慢性期、在宅療養まで「人々の生活に寄り添う医療」を実現し、地域包括ケアネットワークの中核医療機関としての機能を責務としています。

Q 看護部についてご紹介ください

看護部は6病棟（急性期、地域包括ケア病棟、回復期リハビリテーション病棟、障害者病棟〈一部コロナ患者受入れ病床〉外来部門〈手術室・外来、透析〉、医療安全・感染対策、地域医療福祉センター）で組織され看護要員数230名から成っています。

次世代交流施設（サービス付高齢者住宅、看護小規模多機能、訪問看護等）を陽正会のグループ内に有し医療と福祉のネットワークの統合を実践しているところです。

Q 『チャレンジ』への取り組みは

2017年（平成29年）からこのチャレンジに参加しており、当初回答率は65.9%でした。結果は看護師長会等で結果の共有を図っていましたが課題への検討には至っていませんでした。自施設を点数化することで、客観的に評価できることや病院全体、職位別、属性、部署別とさまざまな方向から結果が得られることで課題が「見える化」でき、根拠に基づいた対策を講じることができたことを目的に以後継続して実施してきました。5年を経過し、次第に看護職員の間では「夏のchallenge」と定着してきたように思っています。2023年度は96.1%と回答

「チーム力」の再発見を目指して。

1. 新採用者研修で「多重課題について」グループワークを行いました。
2. 病棟風景。「記録さえ終われば…」と頑張っています。
3. 令和4年度新採用者。「1年の振り返り」をしました。皆に臨床指導者から「修了証」を渡しました。

率は高く各部門管理者の声掛け等の結果と考えます。

Q 『チャレンジ』への参加意義

2019年度には看護師長会、看護主任会で4グループに分かれワールドカフェ方式で、「チャレンジの結果から分析し対策を立案しよう」と話し合いをもちました。以後も前年度の結果を比較しながら、分析する対象をチャレンジの3点以下としています。

「医師との人間関係」や「上司からの期待」の「やりがい」「評価が見えない」「目指す姿」「話し合う風土がない」「看護部の意思決定プロセスを知らない」などの「職場風土」と「個人の成長や能力開発」が毎年低位となっています。

現場でリーダーシップを発揮して欲しい中堅のモチベーションが低いことが明らかとなり、看護部長、看護主任の管理者の話し合いだけでなく、中堅を含めた話し合いの場を持つことから取り組みました。また、中堅の看護職員が「自分は評価（承認）されていない」と感じていること「話し合う風土がない」と思っており、そのことから管理職と職員のズレが生じていることが分かりました。管理者としては結果を受け意気消沈しましたが、看護部長から副看護部長、各部署看護師長、看護主任から看護職員、看護補助者に至るまでの組織のガバナンスを再構築する必要性を感じました。

2020年12月当院は新型コロナウイルス流行期にクラスターを経験しています。眼の前の業務をこなすことに必死で、看護職員も日ごとに減っていく中、病院一丸となって乗り越えた自負があります。部署の壁を取り払い応援体制を取りながら（もちろん、外部の多くの支援を



福山市新市町大字新市 37 電話 0847-52-3140

いただきました）入院・外来なく専門職としての役割を果たしました。そして、その時に「地域に支えられている」ことを実感したことは今でも忘れられません。今後は地域の中で当院が果たす「高齢者に優しい医療」を考えながらチャレンジし続ける看護部でありたいと思います。

Q これからの抱負は

看護部は理念に「ひとを尊重し、心のこもった看護を提供します」を掲げています。「ひと」の概念はもちろん看護の対象となる患者・ご家族の方ですが、多職種のチームワークで良質な医療の提供が成されます。すべてのひとを尊重すること、そのためにはコミュニケーションの強化を行うことが重要と考えています。チャレンジに参加し5年が経過し、看護師長会・看護主任会で今年度の結果を踏まえグループワークを計画しています。

私自身は、来年度看護職員の「チーム力」「総合力」が発揮できる場を創りたいと考えています。そのなかで、看護部の目指す方向性、目標について十分話し合い、情報共有し実践しながら目標達成へのプロセスを大事にしたいと考えます。

また、看護職員の平均年齢が比較的高い当院は、プラチナナースの存在も大変重要な役割を担っています。「経験知」を会話から、看護の実践から現場で伝えることができるのはプラチナナースです。看護師はその姿を見て触れて感じて看護のやりがいに繋がたいと思います。

多様な働き方が求められる今日、既成概念にとらわれず多くの「ひと」を尊重しながら成長し続ける組織づくりを目指します。



REPORT

看護部長 堀 百合子

当院は、瀬戸内の多島美が広がる県南部に位置し、急性期病院等で治療を受けた方の症状コントロールを主とした慢性期医療（183床）に介護医療院（定員147名）を併設した療養型機能の病院です。また訪問看護ステーション、ショートステイといった在宅サービス事業も展開しており、近隣の急性期病院の後方支援事業所として地域ケア推進を目指しています。

Q 看護部についてご紹介ください

看護部は4つの医療療養病棟、3つの介護医療院フロア、計7ユニットを統括しています。「私たちは、人間性を尊重し、患者さん（看護・ケアの対象者）に信頼される質の高い看護・ケアを提供します」という看護部理念のもと、患者さんご自身が「尊厳が護られている」と感じられ安心して過ごしていただけるよう努めています。そのためには、患者さんの人生に焦点を当て、その方の非日常をいかにその方が望む日常に近づけるかが鍵となります。専門職として必要な技能を身につける活動はもちろんですが、感性を磨き、ケアリングの5つの「C」を念頭に置きな

ケア提供者として ケアリングの5つの「C」
Compassion：思いやり
Competence：能力
Confidence：信頼
Conscience：良心
Commitment：かわり

がら日々のケアを丁寧に、たゆみなく実践していくことが大切だと考えています。

Q 『チャレンジ』への取り組みは

当院は2016年のチャレンジ説明会に参加。2017年度からチャレンジの取り組みを開始し、2022年に至るまで7か年にわたり取り組みを継続しています。

2018年当初にヒアリング及び各部署ラウンドを実施したところ、離職率20%超えが続いている、中間看護管理職のモチベーション不足、看護業務標準化が不十分、部門部署間の連携・コミュニケーション不足、職員アメニティ整備不足といった状況がありました。さらに、当院は紙カルテ運用のため現有のICT環境を活用できていない状況も見られました。一方で、職員同士仲が良い、他病院に比べて残業が少ないといった意見が

ワンチームで取り組む
改善活動推進。

1. 小玉教育師長、三宅医療安全管理者、下河内感染管理者と共に。
2. 部署管理者会議。

多く聞かれました。チャレンジは看護職場の状況を可視化し課題解決の具体策を明確にするのに役立ちます。2017年度の結果においても「仕事に感じる価値・やりがい」や「看護部の活性化・人材マネジメント」の項目数値が比較的低く、転職希望数値が高いという状況でした。特に、看護師長の自己肯定感の状況に注目しました。

このような状況及びチャレンジ結果より、業務改善、中間看護管理者の育成、看護部及び多職種の教育体制整備、情報の双方向性確保が喫緊の課題であると判断し、課題解決に取り組みました。取り組み目的を「働き続けられる職場環境づくりのために業務改善・改善活動を推進し離職率を低下させる」、目標を「『ヒト』・『モノ』・『財』・『情報』の適切なマネジメントを実践し改善活動を推進する」とし、成果指標は離職率低下・職員の反応（アンケート・ヒアリング）及びチャレンジデータの肯定的変化としました。看護部のみならず組織全体で改善活動をスタートしました。取り組み過程で、チャレンジデータを経年的に集積・分析することにより、成果や新たな課題等、現状がより明確になり、改善活動の推進に繋がりました。

Q 『チャレンジ』に参加して

チャレンジデータは目的・目標の達成状況や取り組み成果が可視化されるため、感覚・印象だけでなく、より確かな分析・評価に繋がります。当院では88項目のうち、当院の取り組みに関する54項目の経年の変化を参考にして、取り組み内容の評価、さらなる改善策に活用できました。

第一の成果は離職率が2017年度26.8%→2020年度4.3%と大幅に低下したことです。その後も7%未満を継続しています。また、師長主任研修会の際にチャレンジの取り組み状況や結果を共有しグループワーク等で課題の明確化をはかった結果、部下・上司間の信頼感や関係性



広島市南区元宇品町26-20 電話 082-255-1010

が好転し、中間看護管理者の疲弊感が軽減していったと考えます。看護職員全体の組織への愛着や転職の項目数値も肯定的に変化しました。

このような2018年度から3か年にわたる改善活動の取り組みをまとめ、日本看護協会の「看護業務の効率化先進事例アワード2021」に応募したところ、優秀賞3題のうちの〈業務改善部門〉に選ばれるという栄誉を賜りました。詳細は取組概要（p7）をご覧ください。

しかしながら、中間看護管理者の肯定的変化の度合いに比べ一般看護職の変化が少ないという状況があるため、職位により結果が乖離している項目に着目し取り組みを継続しています。

Q これからの抱負は

チャレンジデータは、改善活動の継続・推進、職場環境づくりを客観的に評価し組織全体で共有できるツールとなるため、組織文化の涵養に繋がります。私たちケア提供者は、対象者の人生に関わり、そのひとの「暮らし」を専門職としてひととして支える役割があります。「こんな専門職、こんなひとでありたい」という一人ひとりが自己成長のめあてを常に意識しつつ、相互成長を目指して共に歩める看護部でありたいと思っています。そして、超高齢多死社会は看護界にも影響を及ぼし、今後の看護人材不足・確保困難という問題をはらんでいます。中間看護管理者のモチベーションアップは看護部の活性化、看護の未来に、より求められる「人財」の輩出に繋がると信じています。

そのためにも、これからも相互承認・相互信頼・相互支援を念頭に置き、チャレンジを看護部全体・組織全体の、より円滑なコミュニケーションをはかるツールとして活用したいと思っています。



REPORT

副看護部長兼病棟師長 迫井恵美

八千代会グループは昨年創立30周年を迎え、メリィホスピタルをはじめ複数の介護施設を運営しています。自施設は2018年4月安佐南区に開院し、患者様の退院後の生活や身体機能の維持向上に着目し、回復期を中心とした199床の病院です。さらに昨年より、短時間のうちに専門的治療が行わなければ生命や機能的予後に悪影響を及ぼす恐れのない高齢者を受け入れています。

Q 看護部についてご紹介ください

看護部は「一人ひとりの持てる力をサポートし 人生に寄り添い幸せを届けられるケアを実践します」の理念を掲げています。院内の看護職員数は約160名で、新人看護師から60歳以上の現役看護師が在籍、うち認定看護師4分野・認定看護管理者が2名おり、メリィホスピタル看護部を中心に、法人内施設への兼任業務や支援、派遣、施設職員への育成・研修や直接入居者のケアに携わっています。そして、特定行為研修修了者は7名在籍中ですが、同一建物内の訪問看護ステーションへの異動者も含め、特定行為が必要である方のケアを手順書に基づき実践しています。

Q 『チャレンジ』への取り組みは

開院後間もない病院であり、既卒看護職員の教育体制や目標管理が十分に確立できていないことや、将来を見据えての看護職員の離職防止や現状把握に生かすデータとして、経年的に活用していくことを目的としています。

Q 結果から見えてきた課題は

開院後毎年チャレンジに参加する中、経年的に個人や組織内を客観視することができていると考えます。まず、「職員を大切にしている」「上司のもとでは仕事は進めやすい」3.5ポイント（以下、Pと記載）以上、「スキルや知識の学び」4 Pであり「創発的な職場」「上司のマネジメント」は、全項目において3.5～4 P以上と高

新設病院の『チャレンジ』。

1. 看護集団を支える師長たち。
2. 患者参加型退院支援カンファレンス。

値を推移しています。さらに「ワークライフバランスに配慮している」は毎年3.5 P以上、「ハラスメントで悩む」は2.2 P程度と低値でした。当院は新人看護師の退職率は5年間0 %が続いており、医師をはじめ多職種がチームメンバーの一員として受け入れてくれる温かい体制が存在し定着しているからだと考えます。

しかし、「転職に抵抗がない」3 P以上、「長く勤めたい」3 P程度、「納得する看護が提供できていない」が2.5 Pであり「仕事に感じる価値・やりがい」「就業意欲」は毎年低値を推移しています。現在卒後6年目以内までの看護師は6～7割、看護師平均年齢は38歳であることから、ワークライフバランスの継続の必要性や看護力にも大きく期待できると考え、転職に関しては、若い看護師が今後のキャリアデザインを考えているとして捉えることが考えられます。以上より、学んだ技術や知識が十分に発揮できていない環境下の改善や職員一人ひとりが主体的に活動していくための職場作りが重点課題と考えられました。

Q 『チャレンジ』から導いた取り組み

チャレンジの結果は、面談や直接対話では把握しにくい事項も含め数値化されるため、職場運営を行う指標として毎年、有効活用しています。毎年10月には、チャレンジの結果をもとに、各師長は振り返りを行い、師長会議で報告を行います。その内容を協議することで、自分には見えなかった視点が明らかになり、他者評価により、職場の良いところがより明確になり自信につながることで、また今後の課題として、各職場共通の課題などを認識し、職場を超え共に取り組んでいくことができる看護管理者の育成の場となります。

各職場においては、結果を共有し、今後の職場運営を



広島市安佐南区大塚西3丁目1-20 電話 082-849-2300

検討する際に活用しています。また、職場目標は、チャレンジの結果も踏まえ検討してきました。

「就業意欲」項目の中で、評価のしくみについては、毎年課題としてあがってきましたが、2024年4月から人事考課制度を開始します。準備にあたっては、看護部が主体となり、全職場・職種で取り組んでいます。目標管理制度のもと、目標の達成度、実践能力をクリニカルラダーで評価、理念を実現する職業人としての在り方を評価する情意考課では360度評価の導入の準備を手掛け、現在、システムエンジニアと仕組みの構築を行なっています。そして、2024年度職場・個人の成果は収支決算後に報酬として個人に分配されます。

また、2023年10月からグローバルな人財育成、現行の教育・評価制度を効果的に活用するため、キャリア開発部署を設置し、広い視野で活躍できる組織づくりに取り組んでいます。

Q これからの抱負は

「医療DX令和ビジョン2030厚生労働省推進チーム」設置案が出され、これからは、より良質な医療やケアを受けられるように、社会や生活のスタイルが変わることが予測されます。また、人口減少が更に進む未来を見越していく必要があります。

2024年度は、見直しを行っている教育・評価制度を軌道にのせ、職員の描くキャリアデザインをサポートしていける組織づくりを目指します。

私たちの組織は、生活者として患者を捉え、対象者がより自分らしくより良く生きていくことができるサポートの専門家としての成長、そして、職員自身もワンランク上の生活を手にいれることができる環境づくりを組織的に取り組みたいと考えます。



REPORT

看護部長 森本由美

当院は、福山市の西南部に位置する沼隈半島で唯一の有床病院であり、急性期医療から在宅医療までのトータルケアで地域に貢献することを理念としています。様々な介護施設や訪問看護ステーション、居宅介護支援事業所を併設し、自施設で地域包括ケアシステムを構築してきました。診療科目は18科、病床数は118床で、地域包括ケア病床16床（地域包括ケア入院医療管理料1）を含む60床の一般病棟（急性期一般入院基本料2）と58床の療養病棟（療養病棟入院基本料1）があります。看護職員は88人、平均年齢は33.6歳で子育て世代が多くなります。看護部の理念として、妥協を許さない観察の「目」と、ぬくもりのある「手」で、地域の皆様に心を込めて確かな看護・介護を提供することを掲げ、地域住民の期待に応えるべく取り組んでいます。

Q『チャレンジ』への取り組みは

初めて取り組んだのは5年前で、きっかけは、看護師の離職が増えてきたことでした。特に、中堅看護師の離職が続いていました。離職理由としては、結婚や引っ越しといったライフイベントに伴うものもありましたが、業務量や業務内容、人間関係といった職場環境への不満の声を聞くこともあり、離職を決定づける本当の理由が何かあるのではないかと考えていました。組織での中心的役割を担い、看護の質を支える中堅看護師の離職が及

ぼす影響は大きく、課題と捉えました。そこで、チャレンジを活用し看護職員の思いを把握することで、長く働き続けられる職場に改善したいと思い、参加を決めました。

Q『チャレンジ』に参加して

（1）『チャレンジ』結果

1年目は、参加者が少なく、分析には至りませんでした。そして2年目は、目的の周知を行い、参加状況をみな

思いを共有し 職場環境を改善する。

1. 看護師長・主任会議でチャレンジの結果を分析しているところ。
2. ナースステーションに掲示されている看護部便り。

ら声掛けを繰り返すことで、90%以上の参加がありました。それ以降、95%以上の参加率を維持できています。これは看護師一人ひとり、思いを届けたいということの表れであると思っています。しかし看護管理者にとっては、厳しい結果もありましたので、まずは病院全体の結果を公表し、3年目から、各部署の結果を看護師長と看護主任に公表しました。

結果の内容は、「医師と対等に意見交換ができている」「チーム医療の一員として、医師から信頼されている」はスコアが低く、医師との関係が問題として挙げられました。また、「看護部の決定事項についてなぜそう決まったかを知っている」、「よい取組みを承認する仕組みがある」など、看護部の人材マネジメントにも問題が見えました。中堅層においては特にその傾向が強く、同時に、やりたい看護を見出せず、やりがいを感じられていないと読み取れました。漠然と感じていたことが、具体的に数値として示されたことで、改善に向けて取り組まなければと、強く思うことができました。

（2）取組みの実際

さまざまな関係性において、思いを伝える、お互いを理解する、承認し合うことが必要だと思い、そのための取組みをはじめました。

まず、看護師長会議、看護主任会議として別々に開催していた会議を、看護師長・主任会議とし、看護部長からの報告事項が主になっていた会議内容を見直しました。その中でチャレンジの活用方法の学習を行い、各部署の結果をそれぞれで分析し、打ち手の発表を行いました。その後、病院全体の結果をグループワークで分析し、取り組むべきことを明らかにしました。これらの過程は、考えや価値観を共有する機会となり、とても有意義な時間となりました。



福山市沼隈町中山南469-3 電話 084-988-1888

一番スコアが低く気がかりな項目が医師との関係です。改善するためには、医師の理解が不可欠であるため、院長に結果を報告し協力を依頼しました。同時に看護師個々の発言力を高める必要があり、積極的に実施できていなかった患者カンファレンス・倫理検討会を多職種で実施することに取り組みました。看護を語り、倫理的感受性、倫理的問題に対する考え方を深め、医師とポジティブな議論ができるようにしたいと思います。

看護部については、目標管理の充実をはかることに取り組みました。看護部目標から部署目標、個人目標へと連動した目標管理と、定期的な目標管理面接を行っています。その中で、スタッフの思いを受け止め、将来を見据えたキャリアアップ支援をしています。また、普段からさりげなく声をかけ、頑張りを認めていると伝えるようにしています。そして、病院や看護部の目指すことについて、情報伝達・共有していくために、「看護部便り」の発行をはじめました。スタッフが読んだ感想を伝えてくれることもあり、そこからまた思いの共有につながっています。

Q これからの抱負は

今後も、チャレンジ結果の経年的な変化を捉えていきながら、PDCAサイクルを回し、継続的に取組を進めていきます。そして、看護管理者と看護職が思いを伝え合い、ベクトルを合わせ、団結力を高め、長く働き続けられる職場づくりに努めていきたいと思っています。

また、目標管理・目標管理面接の充実を図りながら、継続していきたいと考えています。そうすることで、看護師がやりがいを持って、やりたい看護を実践することができ、定着につながっていくと考えます。



REPORT

訪問看護事業局 訪問看護事業部部長 松井善子

広島県看護協会は平成4年に訪問看護ステーションを広島市に開設し、現在は広島県内に5か所の訪問看護ステーションと併設する居宅介護支援事業所、広島市から委託された地域包括支援センターの運営を行っています。訪問看護事業局は統括部門として局長、部長が所属し、各事業所の管理は所長が行っています。職員総数は110名で、看護師、理学療法士、作業療法士、介護支援専門員、事務職員が在籍しています。

「住み慣れた地域で最期まで安心して暮らせるよう、質の高い看護サービスを提供します」という基本理念のもと、難病や小児の方など医療依存度の高い方にも多く対応しています。令和4年度の在宅看取り総数は140名と、終末期看護にも力を入れており、その人の思いに寄り添った看護実践に職員一同取り組んでいます。

Q『チャレンジ』への取り組みは

チャレンジは平成29年度から参加し、職場の課題が明確化され大変有意義でしたが、訪問看護事業局全体での取り組みに繋がっていなかったため、令和2年度からは、組織全体で課題解決に取り組む体制としました。

①各事業所の個別課題と全事業所の共通課題の明確化

まずはチャレンジ結果から、課題の明確化と焦点化に取り組みました。当部署の特性として、5か所の訪問看護

ステーションが別々の場所にあり、職員構成や地域特性も異なるため、事業所別の課題を抽出しました。事業所により「上司のマネジメント」や「創発的な職場」の項目などそれぞれの課題が出てきましたが、その過程の中で全事業所共通の課題が明確化されました。それは、“常勤職員の忙しさと余裕のなさ”でした。限られた人員での業務や24時間対応に加え、新型コロナウイルス感染症への対応もあり、職員への負担が大きくなっていることは分かっていましたが、チャレンジによりそれが全事業所共通の課題であることが明確化されました。

課題解決への継続した取り組み。

1. 所長会の様子。
2. タブレットで電子カルテを確認するスタッフ。
3. 利用者宅での訪問看護の様子。

②課題解決のための取り組み

各事業所の課題に対しては、“チャレンジGuide Book”のワークシートを参考に、所長が課題を分析し具体的な対策を立て自事業所で取り組みを開始しました。

全事業所共通の課題“常勤職員の忙しさと余裕のなさ”は所長会で協議を行い、職員の業務負担軽減のために、「ICTの活用による業務の効率化」と「事務業務のタスクシフト」に取り組むこととしました。ICTに関しては、平成30年に全職員にタブレットを貸与しクラウド型電子カルテを導入していましたが、職員や事業所によりICTの活用度合いに差があることが課題でした。ICTの有効活用による業務時間の短縮を目標に、音声入力活用の推進、電子カルテの項目追加による記録の簡素化などに取り組みました。この取り組みは記録委員会が中心に行うことで、職員が主体的に取り組む体制としました。

タスクシフトに関しては、事務職員にシフトできる業務を看護師が行っている現状があったため、各事業所の事務業務調査を実施し、事務職員にシフトできる業務をリストアップし移行を行いました。事務業務のタスクシフトにより看護師の業務量が減り、看護に専念できる環境整備ができました。

Q『チャレンジ』に参加して

各事業所での課題抽出と課題への取り組みは各所長が主に行いましたが、令和2年度に取り組んだ課題は次年度のチャレンジでは数値が改善される結果となりました。チャレンジで抽出した課題を分析し、解決に向けて取り組みを行うことは、所長のマネジメント能力向上にも大きく役立ったと思います。



広島市西区己斐上1-14-2 電話 082-527-0587

全事業所共通の課題、“常勤職員の忙しさと余裕のなさ”へは、令和2年度から現在まで内容を修正しながら取り組みを継続し、記録時間の短縮や時間外勤務時間の削減など、取り組みの結果が出ています。

チャレンジにより明確化された課題への取り組みが、「看護業務の効率化先進事例アワード2023」奨励賞を受賞することになりました。課題を「見える化」し実効性のある解決策を立てること、PDCAサイクルで取組内容をブラッシュアップさせていくこと、取り組みのアウトカムを数値化することなどの課題解決への一連の取り組みが評価された結果であると思います。

有効な結果を出すためには課題を明確化することが重要となりますが、チャレンジはそのためにも有効なツールであると実感しています。

Q これからの抱負は

訪問看護に対する社会のニーズは大きく、医療的ケア児の通学支援や施設への訪問など、求められる役割は拡大しています。役割を果たすためには、訪問看護を支える職員が、安心して働き続けることができる環境を整備することが重要です。そのためには課題解決の取り組みと同時に、私達が持っている「強み」も大切にしていきたいと思っています。

チャレンジで高評価の項目、「訪問看護ステーションが提供している医療サービスは、利用者やその家族に信頼されている：4.18」、その思いを持ち続けることができるためにも、これからもチャレンジを続けていきたいと思っています。



REPORT

看護部長 浜田 望

自法人は2つの病院と4つの訪問看護ステーションの他、内科・歯科・介護・福祉・保育の事業所を複数有しています。そして当院は広島市佐伯区に2005年に開院した、地域包括病棟54床と医療療養病棟60床の2病棟、計114床を有する病院です。病院の理念は「あんしん、なっとく、きょうどうの健康づくりをすすめます」で、地域の方が安心して暮らせるよう、多職種と協同して行う在宅療養のサポートが私達に求められていることであると考えています。

看護職員は中途採用者が多く、「ゆっくり患者に関わりたい」「地域医療・看護に興味がある」といった理由で入職される傾向があります。職員の平均年齢は42.4歳で臨床経験10年以上の者が全体の71.3%とベテランが多く、また勤続年数が3年未満の職員が全体の38.8%であることが特徴です。

Q『チャレンジ』への取り組みは

私は2017年に当院の総看護師長に任命されました。病棟師長の時に研修で一緒になった他施設の方からチャレンジについて話を聞き興味を持っていましたが、いざ自分が始めるとなると大変そう…と参加を迷っていました。そして就任から数年たち業務も慣れた頃、サポートしていただけることも後押しとなり2021年より参加しました。

参加動機はチャレンジ結果をベンチマークとして比較・分析することで、看護管理者として自身がすべきことが明らかになるのではないかと考えたことでした。そこで病棟師長1名に協力をお願いすると「ぜひやりましょう！」と快く引き受けてくれ、結果の分析・評価と一緒に行いました。また“チャレンジワークショッププラス”で先行施設等の意見を聞く機会があることも大変心強かったです。

『チャレンジ』の結果から見えてきた課題改善への取り組み。

1. ロビーコンサート。
2. 申し送り。
3. 院内研修会の様子。

Q『チャレンジ』に参加して

結果は意外なものでした。参加前に行った自己評価とは違うスタッフの思いが明らかになったのです。まず良い評価は“仕事に感じる価値・やりがい”のカテゴリーで、県平均に比べ高い評価でした。また当院の強みと考えていたワークライフバランスについての項目も県平均3.4に対し3.85と高い評価でした。やりがいや働きやすさが高評価であったことに安心しました。一方で悪い評価は、カテゴリー“創造的な職場”の、“職場の「目指す姿」について話す機会がある”という項目で、県平均3.2に対し2.97と低い評価でした。そしてカテゴリー“看護部の活性化・人材マネジメント”で“看護部の意思決定事項について、結論だけでなくなぜそう決まったかを知っている”という項目はすべての年齢・性別で低かったのですが、中堅職（職責者）も低かったことが特徴的でした。この結果から“チャレンジワークショッププラス”のグループワークの中で「意思決定の伝達に課題があるのではないか」、特に「職責者が知らないと言っている状況を変えないといけない」という意見をいただきました。そこで施設に戻り、チャレンジ担当師長と“中堅職員（職責者）が組織の方針や経営状況を理解し、看護管理者の実践をサポートすることができるよう育成する”という目標と実践計画を立てました。

はじめにチャレンジ結果とその分析内容を師長会議の中で共有しました。師長たちは各項ごとに一喜一憂していましたが、目標と計画について説明し協力をお願いしました。

次に毎月行う主任・副主任会議の中で学習の時間を作りました。2022年4月は“予算案の見方、経営概況”に



広島市佐伯区八幡東3丁目11-29 電話 082-926-4511

ついて事務長に講義をしてもらいました。それ以降も毎月“今年度の自部署の目標と課題”について各部署の師長と連携室課長が順に語る場を設けました。参加した職責者からは「予算や経営について深く聞けて良かった」「他部署の師長の話は聞く機会が無かった」などの感想がありました。その後は看護部の意思決定は書面で残し、各師長から職責会議を経て病棟会議に伝えるようにしました。また個人面談を年に3回行う中で本人の考えを聞くと同時に、看護管理者の思いも伝えるようにしました。

Q これからの抱負は

さて、ワークショップの力も借りて行った当院の改善計画でしたがその実践中に2022年度のチャレンジの実施時期がきました。課題と考えていた“看護部の意思決定事項について、結論だけでなくなぜそう決まったかを知っている”の項目ですが、中堅職（職責者）は2021年3.14から2022年3.86と改善が見られました。改善計画の途中ででしたが早くも結果が出始めていると師長たちと喜びました。今後は1項目の数値にとらわれすぎず経年的な変化も見れるよう分析の精度を上げていきたいと思えます。組織分析と評価は時間も費用も掛かり、看護管理者の負担となっています。しかしこのチャレンジのシステムを活用することで負担が軽減し、かつベンチマーク分析により思わぬ課題が明らかになりました。今後も取り組みを継続させることでより良い職場づくりに活かせたいと思えます。



REPORT

総看護師長 奥田加世

“私たちは、利用者の皆様が住み慣れた地域でいきいきと心豊かな生活ができるよう、良質で信頼される総合的なリハビリテーションサービスを真心をこめて提供します。”この使命を理念に掲げ、2008年4月、広島市総合リハビリテーションセンターが開設されました。センターでは、広島市立リハビリテーション病院、広島市立自立訓練施設、広島市身体障害者更生相談所の3施設を一元的かつ一体的に運営することにより、医療・訓練・在宅復帰・就労支援など、医療と福祉が一体となった総合的なリハビリテーションサービスを提供しています。

Q 看護科についてご紹介ください

看護科は『私たちは、利用者の皆さんの立場を尊重し、「その人らしい生活」の再構築を支援するため、質の高いリハビリテーション看護を提供します』という理念のもと、専門性の高い安全な看護に努めています。そのため当院は、各専門領域の認定看護師が5名（1名は特定行為研修修了者）と回復期リハビリテーション認定看護師2名（回復期リハビリテーション病棟協会認定）を育成しています。また、介護福祉士の有資格者を配属し、個々の専門性を活かしながら多職種と協働し質の高い看護を実践しています。患者さんの生活を多角的な視点か

ら全体像を把握するために、ICF（国際生活機能分類）を活用し、疾患だけに着目するのではなく、全人的な視点で患者さんと関わることができています。

看護教育はクリニカルラダーに沿って、看護師育成とキャリア支援を行っています。今後も社会の変化やニーズに対応できる主体的で自律した看護師の育成を目標にしながら、看護教育に力をいれていきます。

Q 『チャレンジ』への取り組みは

当院では、病院独自の職員満足度調査を実施していました。しかし、客観性のない自施設における評価にとど

寄り添い支える 看護の実現のために。

1. 救命蘇生研修。
2. カンファレンスの様子。
3. 退院後訪問指導に行ってきます。
4. 4年ぶりの餅つき。
5. 近隣園児によるどんぐり拾い。

まり、課題の明確化と具体的な改善策に結びつかない現状がありました。2020年度の離職率が14.5%（前年度8.6%）に上昇したこともあり、この年から、チャレンジに登録し、2021年度は、チャレンジワークショップの参加をして、症例発表を行いました。1回目の調査では、「就業意欲・転職意向」「ストレス」の項目で広島県全体の数値と比較して要注意の結果となりました。年間3回の個人面接を実施していますが、直接上司には話せていなかった不安な気持ちや意見をこのチャレンジで改めて知ることができ、ワーク・ライフ・バランスの徹底、メンタルヘルスサポートなどに重点をおいた取組みを始めました。その結果もあり、2021年度離職率8.7%、2022年度離職率は6.8%に改善することができました。

職員のモチベーションアップには、上司からの承認が欠かせません。しかし、相手が何を求めているのか知らないとは動かないし、響きません。そのためには、日頃からのコミュニケーションが何より重要です。職員を大事に思っている気持ちを自分の言葉で直接伝えていきながら、信頼関係を構築していきたいです。

Q 『チャレンジ』に参加して

他施設のチャレンジの結果・分析・取組みなどの具体策を知ること、自施設の現状を客観的に捉えることが可能となりました。また、他施設のデータを参考にし、分析方法を学ぶことで、自施設の課題が明確になり、より効果的な改善策を考える視点を持つことができました。当院のように職員数の少ない病院では、データの数値の変化だけに着目してしまい、根底にある問題点を見逃してしまいがちになります。チャレンジに参加することだけが目的ではなく、いかにこのアンケート結果を職



広島市安佐南区伴南1丁目39-1 電話 082-848-8001

員満足度の向上や看護の質につなげていくのが重要であると考えています。貴重な職員の意見を無駄にしないように、原因分析をしっかりと行いながら課題を抽出し、エンゲージメントを高めることができるような組織作りを行っていきたいです。

Q これからの抱負は

少子高齢化に伴い、医療・介護需要の高まりが予想されるなか、看護師の人手不足が社会問題となっています。看護師の人材不足がもたらす影響は、看護サービスの質低下や安全性に影響を与えるなど、さまざまな悪影響が起り得るため、看護師の離職防止や定着化に向けて取り組む必要があります。

職員満足度調査のツールでもあるチャレンジを活用することで、現場で働く看護師の心の声に耳を傾けながら、看護師としてやりがいを感じ、自分が求める看護ができるように、職場環境や体制を整備していきたいと考えています。

病床の機能分化と再編が進む中、回復期リハビリテーション病院のニーズは極めて高く、質の高いリハビリテーション看護を地域につなげていく役割があると考えています。

リハビリテーション看護は、疾患を看るのではなく、その人を看ること、その人の生きてきた人生、そしてこれからの人生を共に考え支えるという志を胸に、職員一丸となって取り組んでいきたいと考えています。

患者さんからは「この病院を選んで良かった」、職員からは「この病院で働き続けたい」、この言葉を一人でも多くの方から聞くことができるよう日々努力してまいります。



REPORT

看護部長 徳重美登恵

当院は昭和55年に医療法人の認可を受け110床の病床数を持つ内科専門病院です。腎臓内科・神経内科・消化器内科・呼吸器内科を中心に内科疾患の治療を行い、地域の人々の身近な病院として信頼を得ています。また、法人内には介護老人保健施設、訪問看護ステーション、居宅介護支援事業所等を有しており、住み慣れた地域での生活を大切にする医療・福祉の提供を行っています。

Q 看護部についてご紹介ください

看護部は2つの一般病棟と外来の併せて3単位で運営を行っています。看護師46名、准看護師7名の合計53名と20名の看護補助者が所属し、看護体制は急性期一般病床と地域包括ケア病床の混合病棟は10対1、特殊疾患病棟は13対1です。「質の高い看護を患者の思いに寄り添って提供します」を理念として、安全で質の高い看護の提供を目指しています。

Q 『チャレンジ』に参加した動機は

当院の看護部は、看護師の看護実践能力育成の充実と明確化を図ることを目的に2019年度に看護師のクリニ

カルラダーを日本看護協会版に修正して教育体制の見直しを行いました。看護師の意欲を高めていこうと運用を開始しましたが、2020年初めにコロナウイルス感染者が確認され、医療機関においてはコロナウイルス感染症に対する情報収集や対策に努める日々となり、当院でも看護職員は先の見えない不安を感じる状況となりました。そのような中で、看護師の思いや当院の課題を明確にしたいと考え2020年度から広島県版自己点検ツール『チャレンジ』に参加することにしました。

Q 『チャレンジ』の活用は

日々の業務の忙しさの中で部署の課題を抽出することや改善に向けた検討をすることが進んでいない現状を

当院における『チャレンジ』の活用。

1. カンファレンス風景。

チャレンジに参加することで可視化したいと考えました。

結果から「先輩、上司に相談できるなど、サポート体制が整っている」「同僚同士、頼まれごとは快く引き受けている」「仕事上で行き詰まったときには、お互いに相談に乗ったり、知恵を出し合っている」「患者の要望に真摯に向き合い対応している」等の項目で評価が高く、サポート体制があり協力し患者に対応していると感じることが分かりました。

評価が低かった項目を年代別に見ると、25歳から29歳と50歳以上で「看護部の活性化・人材マネジメント」「上司のマネジメント」、30歳から39歳では「主体性と看護の納得度」「ストレス・ハラスメント」の категорияでした。その中から、「超過勤務が多く勉強する時間がないと感じている」「能力やスキルに自信がないと感じている職員が多い」という課題を抽出し対策を検討することにしました。

最初に、学習にむけての時間を確保するために超過勤務削減に取り組むこととし現状把握を行いました。日勤帯のタイムスタディ調査結果では、観察や記録に多くの時間を費やしており、超過勤務での業務のほとんどが記録でした。記録にかかる時間は個人差があり最小と最大では2倍の時間差があることや夕方までにまとめて記録していることが多く見られ、超過勤務の要因になっていることが明らかになりました。

記録時間の個人差を改善するための対策として、検査や処置時の観察項目を統一し記録時間が短縮できるようにテンプレートの作成を行うことと、新人看護師や中途採用看護師が不安なく電子カルテ入力ができるように指導を徹底しました。また、記録を終業前にまとめて入力することをやめ、検温時などリアルタイムに記録を実施することを推奨することで記録時間短縮にむけての取組



三原市城町3丁目7-1 電話 0848-63-5088

みを実践しました。まだ記録の充実や記録時間の短縮についての課題はありますが、2021年度と2022年度の超過勤務時間は看護師一人あたり月平均1.12時間短縮しました。

さらに、能力やスキルに自信がないと感じている職員が多いことに対して教育体制を見直しました。2019年度に看護師のクリニカルラダーを日本看護協会版に修正し運用を開始しましたが、教育ツールを院内で整備することが難しいという課題があり2021年度から日本看護協会のインターネット配信研修を活用することにしました。看護部で選定したクリニカルラダーやマネジメントラダーに即した配信研修会を院内で開催しています。受講後には得た知識をテストで確認し、その後の看護実践で受講者が得た知識を活用できているかを部署責任者が評価してラダー認定指標のひとつとしています。

Q これからの抱負は

チャレンジ結果の3年間推移では、「仕事に感じる価値・やりがい」「上司のマネジメント」「ストレス、ハラスメント」の категорияにおいて評価が向上しました。しかし、「創発的な職場」の categoria では評価が低下しています。コロナ禍において制約されることが多くなったことで、研修会などの院外から受ける影響が少なくなっていて看護職員のモチベーションが低下していることや上司もどのように部署の運営を進めていけば良いのか不安になっていることが要因であると考えています。

今後は今まで以上に看護部の方針・部署のビジョンを職員に分りやすく示し、それぞれの立場で行う役割や看護を議論できる職場づくりを目指していきたいです。

『チャレンジ』その後——



広島市医師会運営 安芸市民病院

REPORT

看護部長 萩原七帆子



『チャレンジ』を組織診断活用へ

自院の『チャレンジ』の取り組み

2016年より実施し今年で8回目になります。2018年に取り組み報告をいたしました。毎年、看護師長による自部署の分析と課題抽出を行い、部署運営に活かしていききました。2021年に主任看護師会より、中堅看護師を元気づける支援がしたいと相談があり、チャレンジの活用を勧め、中堅世代を対象とした分析・対策立案が展開されました。そして今年から、看護師長と主任看護師合同で部署分析を今まさに取り組んでいます。

取り組み報告後の変化

報告時は全体的に高評価でしたが、その結果に安心せず、取り組む姿勢は続けていました。しかし、看護部長や看護師長の交代があると、如実に結果が変わり、全体的に変化による不安や上司への信頼度が浮き彫りとなる結果になりました。自分のものさしで判断してはいけないことや、現場が求めているものは何かを考える機会になり、より一層現場に足を運ぶようにしています。

今後の抱負

チャレンジの結果はまさに、現場を表す「鏡」であると切実に感じています。結果に一喜一憂することなく、現場の声・気づきを見出せるチャレンジを活用し、今後も問題を正しく捉え、課題抽出・改善活動に努めてまいります。

医療法人みやうち 廿日市野村病院

REPORT

看護部長 西村久枝



『チャレンジ』を振り返って

当法人は102床の病院を主に80床と110床の介護老人保健施設、2か所のデイケア、2か所のデイサービス、6か所のグループホーム、小規模多機能、サ高住と多施設の中で看護職が働いています。

そのような中で、第1回からチャレンジに参加させてもらい、2019年の「看護ひろしまNo226」に「チャレンジで職場を変えよう」と記事を掲載していただきました。当時、看護部の目指す姿や就業意欲がわからない、人間関係に悩むことがあるということで、定期的にカフェ風にお茶やお菓子をいただきながら看護部長室で休憩時間を過ごし、コミュニケーションの場としていろいろな話をしてきましたが、その取り組みもコロナ禍で中止せざるを得ませんでした。残念ながら現在も再開の見通しはたっていません。

チャレンジを実施していく中で、毎回、約80%以上の回答率を維持しており、その声は率直かつ貴重な声であり、実施結果は書面におこし、回覧として一人ひとりの職員に届けるとともに、分析した結果をもとに管理者で課題検討を行っています。今後も職場環境の改善に向け、働きやすい職場を目指して、職場で感じている課題が見える化されるツールとしてチャレンジを活用していきたいと思います。

社会医療法人祥和会 脳神経センター大田記念病院

REPORT

看護部長 長谷川理香



ひとり一人が取り組む意識改革へ チャレンジ!!

当院では2016年より広島県版自己点検ツール『チャレンジ』を活用しており、毎年8月を実施時期としています。

チャレンジへの参加当初は、予想はしていましたが、県の平均と比較するとかなり低値でした。前看護部長は管理者のマネジメント力の底上げが必要と考え、師長・主任への研修を重点的にを行い、現在はチーフ会を中心に看護補助者と看護師の協働の取り組みを行っています。様々な取り組みの結果、2016年と比較するとポジティブ系0.47、ストレス系0.27と改善していますが、まだまだ課題は多いと考えています。

2023年度は、新設した介護課の看護補助者や、同一法人内の訪問看護ステーションやクリニックの看護師もチャレンジの対象としました。アンケートの結果から各部署で取り組みたいテーマを取り上げ、改善に向けた対策を計画し、部署内でも活動することにしました。職場環境の改善は、管理者だけが旗振りするだけでは不十分で、スタッフ一人ひとりが、自分に何ができるのかを考える必要があります。改善のためにどのような行動をするべきか、個人からチーム、チームから部署で取り組む、という意識改革へのチャレンジをしたいと考えています。

『チャレンジ』アドバイザー派遣について

チャレンジアドバイザー派遣支援を受け入れて

REPORT

特定医療法人 財団竹政会
セントラル病院

看護部長 奥永恵美



当院は広島県版自己点検ツール『チャレンジ』を看護部長就任時の2017年から開始をしました。初回チャレンジ結果は、不安な気持ちを抑えながら確認しました。その後もワークショップ研修に参加して、チャレンジの理解を深める機会がありましたが、責任者を巻き込んだデータ分析はできていませんでした。チャレンジ結果に基づき、入職前オリエンテーション方法の改善や就業意向調査開始、社労士による相談窓口の設置などをしました。しかしチャレンジ結果は、責任者会議にて開示し、部署内には掲示だけであったため浸透していませんでした。チャレンジ結果の活用が頭打ちのようになっていることを感じていました。2022年度のチャレンジは、コロナクラスター対応のため、中止しようかと迷いましたが、師長達の後押しもあり、実施しました。その後、広島県看護協会のチャレンジアドバイザー派遣支援の案内要項があり、チャレンジ活用評価のためにやってみようということになり、支援を受けることにしました。

アドバイザー派遣支援されたことで、自組織を客観的に見直す機会になりました。組織の課題を抽出することができていたように思えても、偏った見方だったように感じました。広島県看護協会にアドバイザー選定していただいた看護部長さんも当院と同じような形態の病院施設であり、組織の課題や悩みも共感することができました。データの見方や打ち手についても、なぜそうするのか、そうするとどのような変化がもたらされるのかを熟考することができました。そして全部署責任者がチャレンジ結果分析をしたことで、看護部の課題を共有することに繋がりました。中小規模病院の自施設だけで行うには、現場優先にしてしまい、課題を後回しにしがちです。アドバイザー支援があったことで、やるべき課題が明確になり、次年度の看護部活動計画に盛り込むことができました。やはり職員の声が詰まったチャレンジ結果は、自組織の生のデータです。やりっぱなしにしないことが重要であると改めて実感しています。チャレンジ結果の有効活用に悩まれている施設には、アドバイザー派遣支援をぜひお勧めします。看護管理者が新たな課題に取り組むチャレンジが必ず職場改善に繋がっていくと思っています。

アドバイザーとして『チャレンジ』に参加して

REPORT

社会医療法人千秋会井野口病院

看護部長 藤井佐栄子



井野口病院看護部としてチャレンジの結果について本格的に分析、検討を開始したのは2017年度からです。当初はシビアな結果に何から始めたらよいのかとても悩んだ記憶があります。その後、広島県看護協会での研修を受講し、当看護部の課題の見つけ方や、改善のために着眼するべき点をアドバイスしていただき前進することができました。その経験からこの度、初めてアドバイザーとして他の施設のチャレンジに参加させていただきました。

介入させていただくにあたり、私自身が参加当初感じていた、「自身の施設・看護部の特徴をとらえることの重要性」、「働いているスタッフの背景や特徴を捉え、結果とどう結びついているのか」、「看護部として取り組むことのできる課題は何かを明確にすること」を意識して話し合いを進めさせていただきました。看護管理者として他の施設の方と交流する中で、看護管理者の方たちの前向きな姿勢に刺激を受け、自施設の強み、弱みを再確認する機会にもなりました。いきいきと働ける職場づくりには、看護管理者自身が課題を的確にとらえ、明確なビジョンを持ち、それをスタッフに語ることが大切なのだという事も気づかせていただきました。



アドバイザーと一緒に。

看護部の元気を取り戻すための第一歩に

REPORT

市立三次中央病院

看護部長 阿川純子



当院では2021年度に前看護部長によりチャレンジの取り組みが紹介され、その時は手挙げした一部署で実施しました。そして2022年度には看護部全体でアンケートを実施し、当院の傾向を知って具体的な改善活動につなげようと、2人の副師長を中心として取り組みました。その背景には、地域の中核病院として急性期も引き受けながら、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う陽性患者を受け入れた現場の看護師の疲弊感が強いことがありました。さらに看護部メンバーの交代も加わり、先行きが見えない濃い霧の中を自分達はどう進めばよいのかという不安の大きさもありました。また、2022年度は、新たにチャレンジのアドバイザー派遣が開始されることも知りました。チャレンジの結果から現場の声を把握し、アンケート実施後の分析も含めて、先駆的に取り組まれている他施設から助言をいただけるのならば、今の自病院のありのままを見ていただき、少しでも改善につなげていきたいとの思いで申し込みました。

チャレンジのアンケート結果は想像以上のものでした。わかっていても前年度よりもかなり悪化した状況は、現場の疲弊感そのものを物語っていました。マイナス要因しか考えられない現状の中でのアドバイザーの豊富な経験と客観的な評価により、自分たちの課題が明確になっていきました。職場で対話する機会が少なくなり、ストレスを抱えている看護師の現状から、日頃の何気ない会話やケアに関する看護の対話がどれだけ重要かがわかりました。そして、自分達では気づかなかった「患者・家族・同僚を大切に、相手の気持ちに寄り添う姿勢」、その素地はあるのだというアドバイザーからのコメントをいただきました。自分達だけでは気づかなかった「強み」の部分も活かした助言は、前向きな気持ちに切り変えていける、大きな励みの機会となりました。2023年度は、看護部方針について現場で説明し、お互いが認めあえる職場風土づくりを重点課題として掲げています。まだ始まったばかりですが、チャレンジにより継続的に評価しながら、自分たちの強みを活かし、地域に貢献できるよう、看護師一人一人が生き生きと活躍できる職場環境づくりを目指して今後も取り組んでいきたいと考えています。

“何となく”を“見えた”に変える鏡

REPORT

前職 国家公務員共済組合連合会 広島記念病院
現職 医療法人昭和 原田整形外科病院

看護部長 永安千春



「広島県版自己点検ツール『チャレンジ』は、職場の多面評価であり、職場の現状を映す“一つの鏡”だ」と述べられています。私は、アドバイザーとして、市立三次中央病院看護部がチャレンジの結果を基に“働きがいのある職場”をつくり上げていくための第一歩を、第三者の視点（＝鏡）から支援できたらと考えました。

訪問前に看護部組織がどんな状況にあるのかを把握することが大切であると考え、2017年に受けた個別指導時（株式会社リクルートキャリア）の「考察する場合の3つの観点（①全体を俯瞰する ②設問に注目する ③気になる部分、設問にフォーカスする）」で考察しました。考察から見えてきたことを基に支援目標を決めました。このことは、看護部長・副看護部長・看護主任との対話が促進し、要因（思い当たるふし）が明確となり、取り組むべき課題と具体策を導きだすきっかけになったのではないかと考えます。また、第三者が強みを言葉で伝えることは、自施設の強みを再確認でき、自信に繋がる（前向きになれる）力を得る機会となることを実感しました。

私自身、阿川看護部長達の“スタッフが看護のよろこびを実感できる時間が増える病院にしたい”という熱意に寄り添うことができ、改めて魅力ある職場づくりが重要であることを考える機会になりました。

広島県版自己点検ツール『チャレンジ』推進事業の実績

区 分	内 容		令和元年（2019）	令和2年（2020）	令和3年（2021）	令和4年（2022）
目 標	【期待する成果】 各医療機関等の自走化実現 チャレンジの浸透を図る		【浸透期】 ・各医療機関等の自走化と協会の支援 ・ワークショッププラスの開発と実施 ・浸透活動の継続	【浸透期】 ・各医療機関等の自走化実現 ・ワークショッププラスの継続 ・浸透活動の継続	【浸透期】 ・各医療機関等の自走化実現 ・ワークショッププラスの継続 ・浸透活動の継続 ・参加施設の増加	【浸透期】 ・各医療機関等の自走化実現 ・アドバイザー派遣の実施 ・浸透活動の継続 ・参加施設の増加
浸透の段階	ゴールの状態	対策案				
認 知	チャレンジを知っている	チャレンジの広報 ・「看護ひろしま」掲載 ・お知らせ、チラシ	*看護ひろしま掲載：『チャレンジ』で職場を変えよう ・廿日市野村病院紹介 ・チャレンジ活用状況の報告 *HP掲載 *チラシ配付	*看護ひろしま掲載：『チャレンジ』で職場を変えよう ・浜脇整形外科病院紹介 ・ワークショッププラスの紹介 *HP掲載 *チラシ配付	*看護ひろしま掲載：職場環境の改善に向けて チャレンジアンケート参加のお願い *HP掲載 *チラシ配付	*HP掲載 *チラシ配布
理 解	チャレンジの目的や活用方法の 理解ができる	チャレンジキックオフ（事例共有会） ・チャレンジの概要の説明や、活用 している施設の発表を通して事例共 有を行う。	6～7月 開催：5地域 ① 6/30 広島市内・廿日市 29人 ② 7/6 東広島・竹原 14人 ③ 7/14 呉 5人 ④ 7/7 尾道・三原・福山・府中 27人、 ⑤ 7/27 三次・庄原 10人 事例提供：1地域に2施設（2人）で説明	8月21日（金） 開催（広島） 事例提供：1施設 ・本永病院 15施設、参加者：23人	7月2日（金） 開催（広島） 事例提供：2施設 ・広島シーサイド病院 ・井野口病院 28施設、参加者：46人 ハイブリッド開催	7月7日（木） 開催広島 事例提供：2施設 ・浜脇整形外科病院 ・脳神経センター大田記念病院 35施設、参加者：53人 ハイブリッド開催
共 感	看護協会の実施するチャレンジ の有用性・必要性を感じている					
具体化・実践 （行動化）	チャレンジの結果を受けて、職 場開発のための具体的な行動に 起こせる	チャレンジ実施	8月1日（木）～9月30日（月） 参加施設 55施設、回答数 7,483	9月1日（月）～10月31日（土） 参加施設 55施設 回答数：7,723	8月1日（日）～9月30日（木） 参加施設 53施設 回答数：7,706	8月1日（月）～9月30日（金） 参加施設 45施設 回答数：7,245
		チャレンジワークショッププラスの実施 ・自組織のデータの活用方法をワー クを通して学ぶ	12月19日（木） 5施設参加 12月20日（金） 5施設参加 （同じ内容を2日間実施、対象施設は異なる） （見学13施設）	開催なし（コロナウイルス感染防止対策のため）	11月29日（月） 開催（福山） 6施設、13人 12月16日（木） 開催（広島） 6施設、14人 *ファシリテーター各2名ずつ	
		チャレンジアドバイザー派遣の実施 ・自組織のチャレンジデータの分析 方法、課題の抽出、取組みについ てアドバイザーが個別に訪問して支 援を行う				アドバイザー派遣（2施設 1施設2回ずつ訪問） ・広島記念病院 → 市立三次中央病院 ・井野口病院 → セントラル病院 ・10月事前説明会 ・第1回派遣 11月 ・第2回派遣 1月～2月
		取り組んだ施設の事例報告会	令和2年2月27日（木）事例報告8施設 参加者：25人	開催なし	令和4年2月24日（木）事例報告12施設 ワークショップ報告会 参加者：40人 32施設 Web開催	令和5年3月2日（木）事例報告2施設 アドバイザー派遣報告会 参加者：37人 19施設 ハイブリッド開催
区 分	内 容					
自走化の支援	チャレンジに取り組んでいる医療機関等への活用支援 ・初回実施施設への支援 ・実施施設からの質問対応 ・チャレンジ実施期間中は、事務局が委託業者とともに支援 ※システム管理（委託業者の契約期間は7～10月）		・フォーマットの作成 ・【マニュアル 広島県版自己点検ツール『チャレンジ』 推進事業データ分析フォーマットの使用方法】の作成 ・希望施設へフォーマット配付（42施設）	・チャレンジキックオフ （初参加施設にフォーマット等配付）3施設	・7施設にフォーマット送付	・チャレンジ初回参加施設、希望施設にフォーマット等 活用方法に関する資料送付 1施設 ・1施設にZoomで『チャレンジ』について説明 ・質問対応
	ワークショッププラスの企画・実施		・ワークショッププラス用にデータ編集 （対象施設のデータ読み取り、コメントを作成）	開催なし	・ワークショッププラス用にデータ編集 （対象施設のデータを読み取り、コメント作成） ・ワークショップ用参考資料I・IIの作成と配付	
	アドバイザー派遣事業の企画・実施					・アドバイザー派遣について、事前に派遣施設とアドバ イザーにZoomで説明会の実施 ・アドバイザー派遣施設のデータ読み取り、コメント作成 ・『チャレンジ』活用方法に関する資料の送付
事例集	事例集の作成等		広島県版自己点検ツール『チャレンジ』活用事例集 Vol.2作成			