

看護職の人材確保・定着の 取り組み事例紹介



江別市立病院

当院の看護部理念は、「人と人との関わりを尊重しいたわりの心でケアの提供を目指します」です。内部顧客である職員にも「いたわりの心」を提供する目的で、平成 26 年度から WLB 委員会を中心に職場環境の整備を進めた結果、離職率は全国平均以下、新人離職率は 7 年連続 0% という高い定着率を実現しました。今後も職員の声を反映した取り組みを継続し、選ばれる組織づくりを推進します。

施設の概要

施設種別：病院

看護職員数：常勤 218 名、非常勤 81 名 看護補助者職員数：非常勤 47 名

許可病床数：一般病床 284 床、精神病床 43 床

入院基本料：急性期一般 7:1、地域包括ケア病棟、精神科

取組みに至った経緯や取組み前の状況

平成 26 年度に WLB 委員会を立ち上げた目的は、「夜勤交代制勤務者の負担軽減」でした。当時日本看護協会からも「看護職員が患者の健康と安全を守りながら自分自身の健康も守り働き続けられる職場環境の構築」の重要性を唱えていました。この時当院は、逆循環の 4 連続夜勤が基本でした。そこで、321 名の職員に、属性、家族構成、健康状態、今後希望する夜勤体制、WLB の要望を調査し、職員が望む正循環の夜勤体制を試験運用しました。

取組み内容

「夜勤交代制勤務者の負担軽減」の取組みから徐々に、全ての看護職員の WLB の満足度向上を目指した取組みに成長していきました。職員調査から課題を見出し、「超過勤務時間の分析」「勤務表作成のルール明確化」「年休取得率の部署間の格差是正」「帰れる風土作り」「看護部内の応援体制の仕組み」などに取組みました。令和 2 年度、コロナ禍に入り、コロナ禍でも働き続けられる職場環境を目指し、「職員への応援メッセージの掲示」「応援体制の強化」「タスクシフト/シェア」などに取組み、持続可能な職場環境の維持向上のための活動に変化しました。令和 5 年度からは、看護職員ひとり一人がどのような WLB の環境におかれても働き続けられるように、「看護提供体制の見直し」「育児支援明け職員の働き方支援」「定年制度を迎えるプラチナスタッフの働き方支援」に着目し活動を継続しております。最後に、WLB 委員会がこの 12 年間大切にしてきたことは、内部顧客である看護職員の満足度です。

取組み後には実態調査で取組みの評価をし、改善の PDCA サイクルを回してきました。その結果、職員の定着化が図れたと考えます。今後も WLB 委員会の活動を通して、看護職のウェルビーイングの向上を目指した活動を継続していきます。

WLB委員会の取組みの概要

キーワードは人材フロー
マネージメント!!



H26年度～

夜勤・交代制勤務者の負担軽減を目的に委員会を開設。

H29年度～

WLBの目的は、全看護者を対象にする取組みに成長する。

R2年度～

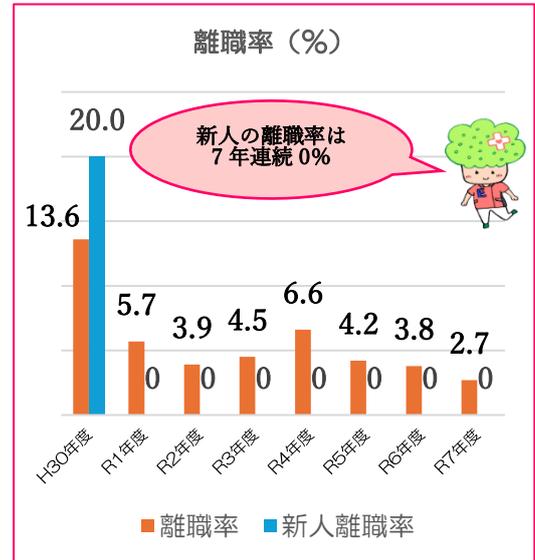
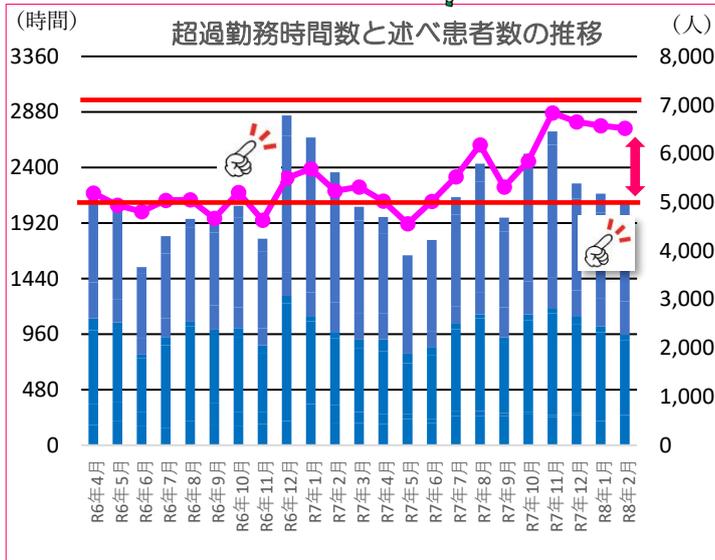
コロナ禍でも持続可能な職場環境が維持できるWLBの活動に変化した。

R5年度～

職員ひとり一人が仕事と生活の調和が図れる働き方を選択できる仕組み作りへ

取組み後の効果

患者さんが増えても超過勤務時間は削減できたね。



病床稼働率は、平成30年度58.5%から今年度は80%代に上昇しています。それでも、超過勤務時間の削減が図れ、年休取得率は向上し、離職率の低下も維持できていることは、これまでの活動の成果と考えます。

- 離職率は全国平均より低く、新人職員は令和元年度から7年連続0%を維持
- 超過勤務時間はピーク時より17%減
- 年休取得数は平均13.3日に増え、外来と病棟間の格差最大4日あったが是正できました。
- 働き続けられる職場環境を示す指標の数値は改善

今後も、職員がより効果を実感できる数値目標を掲げ、働き続けられる職場づくりを推進し、安全で持続可能な体制を整えていきたいと思っております。