

看護業務改善in山形

施設間の連携による マンパワーの確保

最上町立最上病院

岡野恵美子

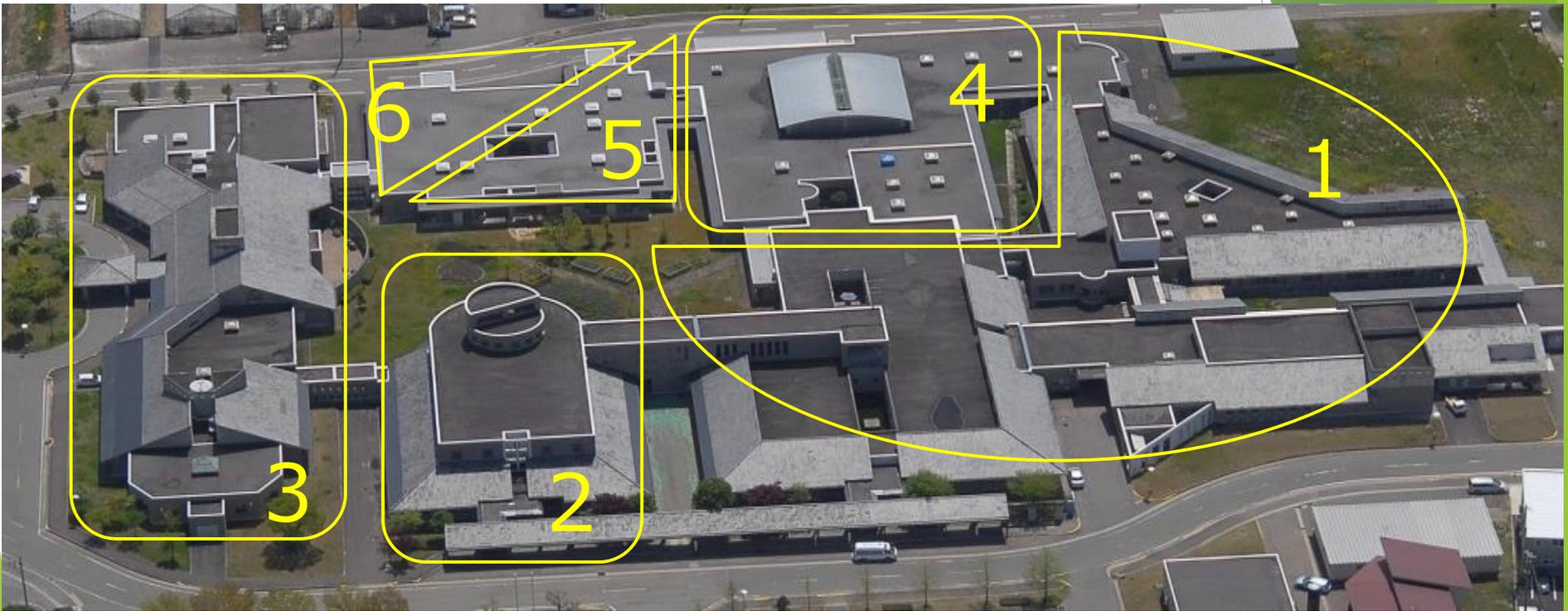
1. 施設の概要

- ・所在地：最上町大字向町 6 4 - 3
- ・病床数：60床（一般）
- ・入院基本料：15対1
- ・職員数：72人（看護師数：37人）
- ・診療科：5科
（内科・外科・整形外科・眼科・婦人科）
訪問診療・訪問看護（みなし訪問看護）

地域の皆様から信頼されるあたたかい
医療を提供していきます。



・ ウェルネスプラザ内施設



1. 最上病院
 2. 健康センター：職員数 20 人 （保健師数：7 人）
 3. デイサービスセンター
高齢者総合センター
健康クラブ
- 職員数：38 人
(看護師数：4 人)

4. 介護老人保健施設

やすらぎ（入所50人・通所18人）

職員数：44人（看護師数：7人）

5. 認知症グループホーム

やすらぎの家（入所9人・通所3人）

職員数：8人（看護師数：0人）

6. 高齢者生活福祉センター

陽だまりの家（入所定員10人）

職員数：1人（看護師数：0人）

・ 関連施設

1. 特別養護老人ホーム

紅梅荘（看護師数：7人）

2. 障害者支援施設

最上ふれあい学園（看護師数：2人）

3. 小規模多機能型居宅介護

さくら（看護師数：1人）

2. 取り組みの背景と課題

(1) 背景

- ・ 地域の人口減少に伴い、若い世代の働き手不足がある
病院においても年々退職者はいるが、採用希望者がいない
- ・ 採用しても離職があり、定着しない

(2) 看護師の現状分析

- ・ 人員構成

正規職員：26人 ・ 会計年度職員：11人

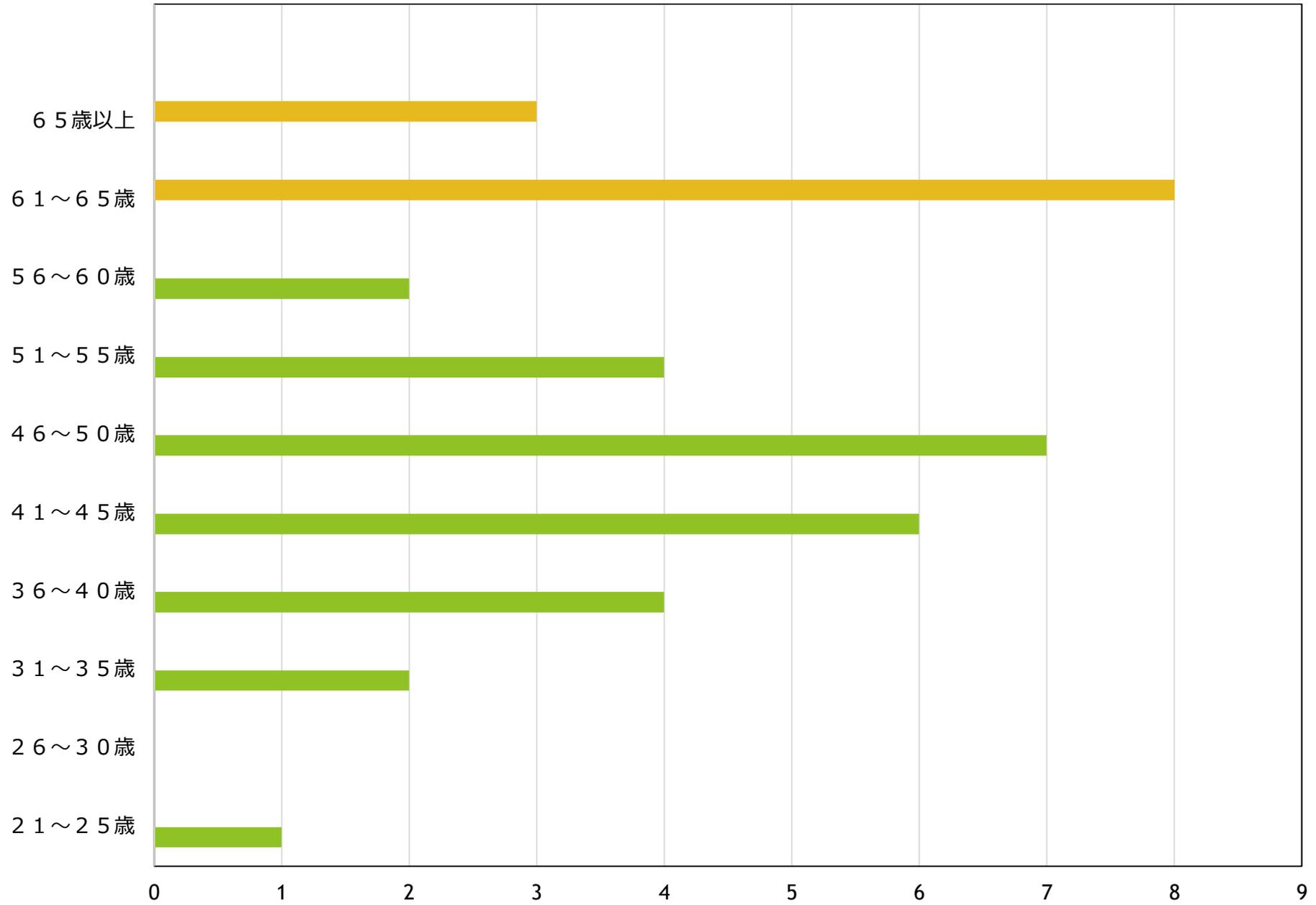
外来：13人

(正規職員 8人・会計年度職員5人)

病棟：24人

(正規職員18人・会計年度職員6人)

・ 年齢分布



- ・ 会計年度職員には、働き続けてもらうために個々の希望に沿った勤務形態を採用

平日午前中勤務・夜勤なく日勤のみ勤務・時間短縮勤務など



(3) 課題

- ・ 正規職員は

外来

- ・ 宿直回数の増加 (5回/月) 当直制
- ・ 訪問看護の拘束回数 (5回/月) オンコール制
- ・ 内視鏡の拘束回数 (10回/月) オンコール制

病棟

- ・ 夜勤回数の増加 (9~11回/月) 三交代制
- ・ 土日、祝日の出勤日の増加
- ・ 連休が取得できない
- ・ リーダー業務による時間外の増加

- 1) 慢性的な看護師不足
- 2) 今後も続く看護師不足
- 3) 正規職員の負担の増加

3. 取り組みの目的

地域を守る病院として、関連施設と連携し

- ・ 看護師不足の緩和
- ・ 看護師の負担の軽減 を図れないかと考えた

4. 取り組みの流れ

- (1) 町内の関連施設へ希望者を募り、病院の実働数を増やす
 - ・ 初めての取り組みのため、同敷地内の老健やすらぎ看護師 7 人に研修の声掛けを行った



- (2) 施設内で検討
 - ・ 施設内の看護師 1 人 1 人に目的を説明し、研修希望者を募った (1名の希望者あり)

(3) 研修希望看護師、老健施設担当者、病院担当者と面談

- ・ 研修希望看護師の研修目的の把握
- ・ 研修希望部署の確認
- ・ 働き方の確認（夜勤などの勤務時間）
- ・ 給与・休暇等
- ・ 研修期間の確認（1月～3月までの3か月間）



(4) 病院研修先部署看護師への説明

- ・ 研修目的
- ・ 研修希望看護師の働き方と研修内容



(5) 研修開始

- ・ 本人の希望を取り入れ、外来での研修
- <研修内容>
- ・ 処置係（各種検体の採取方法・検体容器の選択）
（外傷等の処置方法・処置材料）

- ・各種注射の取り扱い（エピペン・インシュリン等）
- ・ワクチンの種類と接種間隔
- ・輸液ポンプ・シリンジポンプの取り扱い
- ・モニターの取り扱い
- ・感染対策（PPEの着脱・検体の採取・ゾーニング・トリアージ）
- ・急患・救急車対応業務
- ・夜間診療業務
- ・新型コロナウイルスワクチン接種業務（集団接種）



（6）現在研修継続中

- ・3か月の研修予定であったが、次の研修希望者なし
- ・1か月半経過時点で、救急対応以外は単独で業務可能
- ・研修看護師より、単独業務可能となり研修延長の希望があった

5. 取り組みの内容

- (1) 内科・眼科外来に配属（前歴に眼科勤務あり）
- (2) 外来マニュアルに従い実施
 - ・電子カルテの操作方法・外来業務の流れ
- (3) 救急対応
 - ・土日、祝日の日直（OJT）
- (4) 各部署との連携
- (5) 各種研修会への参加
 - ・感染対策・褥瘡予防・地域連携・ACP・新規採用薬
ポジショニング・針刺し事故・各種医療機器等

6. 取り組みの効果・成果

- (1) **病院は**
 - ・発熱外来、コロナワクチン接種など増加した業務に対応出来た

- ・ 外来看護師の年休取得につながった
- ・ 眼科外来配属により、他の職員の配置を工夫することが出来た
- ・ 情報共有により施設と理解を深めることが出来た
- ・ 土日、祝日の勤務により、正規職員だけでなく、会計年度職員の負担軽減につながった
- ・ 眼科について他の看護師も一緒に学習を深めることが出来た
- ・ 午後の外来職員配置の確保が出来た
- ・ 外来に配属したことで、午前勤務の会計年度職員を病棟に移動し、注射、点滴業務、食事早番をしてもらうことが出来た
- ・ 研修だけでなく、看護師 1 名増員になったことにより負担の軽減につながった
- ・ 1 名のみでの研修受け入れだったため、スタッフの負担は軽減された
- ・ ウエルネスプラザ内施設からの研修であるため、研修経過の報告も速やかに行えた

(2) 研修看護師は

- ・施設内では、経験できない業務や研修がありスキルアップにつながった
- ・診察介助により疾患の理解が深まった
- ・看護師としてのやりがいを感じた
- ・前歴経験を活かした配属により、患者さんへの指導を行うことが出来た
- ・経験を活かした配属により満足度がアップした
- ・楽しく業務が出来た

(3) 研修を当院で行う利点

- ・近くで手軽に研修し、個々のスキルアップにつながられる
- ・施設単独での研修会企画や参加は難しく、病院での研修会に参加することでスキルアップにつながる事が出来る（研修内容を病院で実践することが出来る）

- ・面識者間の研修であり、心理的ストレスが少なく出来る
- ・施設利用者が、どのような治療や診察を受けているか知ることにより、利用者との気持ちが共有しやすくなる
- ・所属施設が同敷地内にあり、孤独感を減らすことが出来る

7. 課題

- ・研修を受け入れる当院の看護師不足で、1名ずつ3か月～6か月交代の予定であった。しかし次に続く希望者がいなかった。
- ・研修開始時、老健施設の看護師に余裕はあったが、その後体調不良、コロナ感染、定年退職予定者がおり、人員不足が生じ、来年度の取り組みが未定となっている。

8. 今後の展望

- ・ 町内で手軽に研修し、個々のスキルアップにつなげる。
- ・ 病院の研修会に参加し、病院と施設の知識の向上を図る。
- ・ 研修を終え施設に戻った際、研修経験を施設内で共有し業務に活かせる。
- ・ 今後も町内関連施設と連携し、看護師不足の改善につながるような働きかけが出来る。