

病棟勤務シフト表の作成自動化における 効果と課題



リハビリテーション病院

アルペンリハビレッジ

ALPEN REHAVILLAGE

医療法人社団 アルペン会
アルペンリハビリテーション病院
法人本部 森井 淳

アルペンリハビリテーション病院

所在地: 富山市楠木300番地

開設: 平成20年6月 病床数: 60床(全室個室)

診療科目 リハビリテーション科



- 60床の1病棟。30床ずつABのチームに分けて運用
- Ns24名、CW(ケアワーカー)15名の約40名による病棟シフト
- 勤務シフト表は、看護師長(チームマネージャ)が作成
- シフトの種類・・・ 自動でのシフト7種類
(有休や希望休、研修など指定のものを合わせると11種類)

作成ツール利用のきっかけ

■看護師長の負担軽減

- ・約1週間かけて作成(他の仕事に影響)

■スタッフからの不満対応

- ・勤務シフトが配られるのが遅い
 - ・・・月末25日を過ぎることもあった
- ・希望の日に休みたい → ダメなら有給休暇で休みたい！
- ・特定の人希望を聞いて不公平(・・・と感じている)
- ・夜勤をしたい／夜勤がキツイ ・・・個別の要望

勤務表自動作成ツール導入の手順

- ツールの検討と選定
 - ソフトの特徴を把握。何に対応できるのか？
 - 実際に試すことのできるパソコンソフトで検証
- 病棟職員に記名式のアンケート実施
 - 勤務シフトについて個別の要望を把握
- 「育児や介護など」説明できる勤務上の配慮については、むしろ隠さずに、スタッフの協力と理解を求めた(全員了承)
 - 公開に耐えうるルールづくり

作成条件(ルール)の設定

- ・ 個人スキルを師長が3段階に分け、配置バランスに反映
 - ・ 1日(縦)の条件
 - ・・・・能力を加味した1日の配置、夜勤明けと早番の組み合わせ等
 - ・ 1ヶ月(横)の条件
 - ・・・・月のシフトの回数、連続性、夜勤間隔、土日連続休暇、等
- ↑それぞれ約20項目の設定ルール
- ・ 個人にアンケート実施の反映
 - ・夜勤／早番／遅番の希望回数
 - ・連続休暇の希望や許容、連休の希望

設定

No.	適用	スタッフ名	グループ	職種	スキル	資格	夜勤制限	早番制限	遅番制限	日勤	5連勤	土日休暇希望	明公入
1	✓	指原莉乃				TM級	夜勤不可		遅番不可		5連勤○	土日希望	
2	✓	渡辺麻友	Aチーム	Ns	レベル3	TM級	夜勤不可		遅番不可		5連勤○	土日希望	
3	✓	松井珠理奈	Bチーム	Ns	レベル3	TM級	夜勤不可		遅番不可		5連勤○	土日希望	
4	✓	宮脇咲良	Aチーム	Ns	レベル3	SM	夜勤多				5連勤○		
5	✓	荻野由佳	Aチーム	Ns	レベル3	SM	夜勤多				5連勤△	土日希望	明公入○
6	✓	須田亜香里	Aチーム	Ns	レベル3	SM	夜勤多				5連勤○		明公入○
7	✓	横山由依	Aチーム	Ns	レベル3		夜勤3~2				5連勤△		
8	✓	惣田紗莉渚	Aチーム	Ns	レベル1		夜勤1回	早番多	遅番不可		5連勤△		
9	✓	岡田奈々	Aチーム	Ns	レベル1		夜勤不可	早番多			5連勤△		
10	✓	北原里英	Aチーム	Ns	レベル2		夜勤不可	早番2回	遅番不可		5連勤△	土日希望	
11	✓	高橋朱里	Aチーム	Ns	レベル1		夜勤平均				5連勤△		明公入○
12	✓	白間美瑠	Aチーム	Ns	レベル3		夜勤多				5連勤△		明公入○
13	✓	本間日陽	Aチーム	Ns	レベル1		夜勤3回				5連勤△		
14	✓	古畑奈和	Aチーム	Ns	レベル3		夜勤多				5連勤△	土日希望	明公入○
15	✓	高柳明音	Aチーム	CW	レベル2	SMC	夜勤多				5連勤△		明公入○
16	✓	吉田朱里	Aチーム	CW	レベル2	SMC	夜勤多				5連勤△		明公入○
17	✓	向井地美音	Aチーム	CW	レベル2		夜勤多			日勤少	5連勤△		
18	✓	松村香織	Aチーム	CW	レベル2		夜勤平均	早番不	遅番のみ		5連勤△		
19	✓	峯岸みなみ	Aチーム	CW	レベル1		夜勤少			日勤少	5連勤△	土日希望	明公入○
20	✓	須藤凜々花	Aチーム	CW	レベル2		夜勤多			日勤少	5連勤△		明公入○
21	✓	加藤玲奈	Aチーム	CW	レベル1		夜勤平均			日勤少	5連勤△	土日希望	
22	✓	大矢真那	Aチーム	CW	レベル1		夜勤2回				5連勤○		
23	✓	中井りか	Bチーム	Ns	レベル3	SM	夜勤多		遅番不可		5連勤○	土日希望	
24	✓	小嶋真子	Bチーム	Ns	レベル2	SM	夜勤不可		遅番不可		5連勤○	土日希望	
25	✓	高倉萌香	Bチーム	Ns	レベル3		夜勤平均				5連勤△	土日希望	
26	✓	大場美奈	Bチーム	Ns	レベル1		夜勤不可		遅番不可		5連勤不	土日希望	
27	✓	太田夢莉	Bチーム	Ns	レベル2		夜勤3~2				5連勤△		
28	✓	田中美久	Bチーム	Ns	レベル3		夜勤平均				5連勤△	土日希望	
29	✓	川本紗矢	Bチーム	Ns	レベル1		夜勤平均				5連勤△		明公入○
30	✓	倉野尾成美	Bチーム	Ns	レベル2		夜勤3~2		遅番不可		5連勤○	土日希望	
31	✓	森保まどか	Bチーム	Ns	レベル3		夜勤多				5連勤△		明公入○
32	✓	福岡聖菜	Bチーム	Ns	レベル3		夜勤多	早番2回			5連勤○	土日希望	明公入○
33	✓	加藤夕夏	Bチーム	CW	レベル2	SMC	夜勤不可		遅番少				
34	✓	淵上舞	Bチーム	CW	レベル2	SMC	夜勤多						
35	✓	朝長美桜	Bチーム	CW	レベル1		夜勤多						
36	✓	江籠裕奈	Bチーム	CW	レベル2		夜勤多						
37	✓	矢吹奈子	Bチーム	CW	レベル2		夜勤多						
38	✓	富吉明日香	Bチーム	CW	レベル1		夜勤平均		遅番多				
39	✓	村瀬紗英	Bチーム	CW	レベル2		夜勤多						

個人ごとの設定画面

勤務希望の入力

予定入力

取消

日 日L 研 夜 明 早 遅 公 公希 有 リ 早遅 公集 休集 休夜 希集 日集 明早

スタッフ名	フィルタ 全スタッフ属性	第一週							第二週							第三				
		31 木	1 金	2 土	3 日	4 月	5 火	6 水	7 木	8 金	9 土	10 日	11 月	12 火	13 水	14 木	15 金	16 土	17 日	18 月
指原莉乃	全スタッフ	リ						日							日					
渡辺麻友	全スタッフ	日						日			公希	日	日							
松井珠理奈	全スタッフ	日		公希				日				日	日							
宮脇咲良	全スタッフ	夜	明					日				日	日							
荻野由佳	全スタッフ	明						日L				日L								
須田亜香里	全スタッフ	日L					日L	日L				日	日	日	公希	公希				
横山由依	全スタッフ	公	公希					日						日L						
惣田紗莉渚	全スタッフ	日									公希									
岡田奈々	全スタッフ	早								公希										
北原里英	全スタッフ	日	公希	早							早	公希								
高橋朱里	全スタッフ	公		リ	リ	リ	リ	リ												
白間美瑠	全スタッフ	遅				日L	日													
本間日陽	全スタッフ	明																		
古畑奈和	全スタッフ	公																		
高柳明音	全スタッフ	夜	明					公希												
吉田朱里	全スタッフ	早						日												

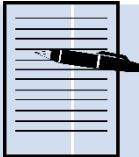
希望休・
リフレッシュ休暇・
会議などでの出勤など、
「予定」の入力画面

この入力後に、
勤務シフトのパターン検索

勤務表作成の役割分担 (看護師長の役割変化)



経験や
感覚

作業項目	看護師長	システム担当 (サポート)	ツール
ルールの作成 (頭の中→明文化)	○		
ルールの具体化 (日本語→パソコンに設定)		○	
勤務希望日の調整	○		
勤務希望日の画面入力		○	
パズル(組み合わせ)求解			○
職員フォロー・調整 → 新たなルール作成	○		

結果(効果)

①作成期間の短縮

実質5日→2日。看護師長のパズルの時間は消滅。
師長自身、病棟の現場に関われる時間が増えた

②希望休の実績増加

基本は2日。平均1.5日→2.5日。**休みたい日に休める！**
有休取得への不満減少。「休みを増やしたい」のではなく、「希望の日に休みたい」というニーズを満たした)

③人事考課との差異表出 → (課題へ)

課題

- ・ パソコン作成後、それでも看護師長による「調整」が発生
 - ・ その調整内容を、追加でルール化(明文化)必要
(個人別の対応であっても明文化は可能)
→「調整」したつもりが、逆に他のルールを満たさなくなる場合がある
「調整」が続くと、現場からはシフト結果への不満が、看護師長に向かう
個別ルールは毎月変化!
- ・ 「実際に頼っている評価」と「人事考課」が違っている!?(効果③)
(視点の違い?)
 - ・ 勤務シフト : 実際の現場で頼りにしているかどうか?
 - ・ 人事考課 : 評価者の視点で良い部下かどうか?**この差に配慮する人事考課が必要・・・優秀な人が辞めていく!**

考察(効果的な導入のために)

- 従来の作成者である看護師長への配慮(説得)
これまで、「勤務表をつくること」≒「看護師長のアイデンティティ」
自信を無くすのではなく、役割の変化を理解してもらうこと
→ 看護師長自身が「その気」になって明文化に取り組むこと
- 看護師長への技術サポート(作成ルールの明文化)
(初回だけではなく毎月必要)
- シフトの自動化は、今後さらに進化。時代の必然。
妥協せずに
「明文化できないものはルールではない」
の信念が必要。

ご静聴ありがとうございました

当院に仲間入りした「ヤギ」
除草の効果はありませんが、
癒やし効果は絶大です。

