

「ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）」は、こうした職場環境・風土づくりに、組織、管理者、職員一人ひとり、そして患者（利用者）やその家族を含む地域社会が一体となり、主体的に取り組むことによって実現されます。

2. 「ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）」の意義

すでに多くの組織・施設では、職員が働き続けられる環境の整備や、業務上の危険（ハザード）から職員を守るための労働安全衛生の取り組みが行なわれています。その一環として「ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）」を目指す取り組みを位置づけ、職員一人ひとりが参画すると、職務満足度や組織へのコミットメントが高まります。職員の主体的・継続的な貢献が可能となり、多様な人材が確保され、組織力の強化が望めます。さらにこうした組織・施設では患者（利用者）への医療やケアの質向上が期待でき、組織の持続可能で良好な経営へと好循環が始まります。

難しく考えず、そして他人事と捉えず、できることからひとつずつ、「ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）」づくりをはじめましょう。



コラム1 看護職の人権について考える ～あなた・あなたの組織・あなたの地域はどう考えますか～

- 看護職はこれまで、自らの健康を後回しにしても患者（利用者）への看護実践を行ってきました。しかし、看護職一人ひとりが健康でなければ患者（利用者）そして地域や社会の健康支援は望めません。看護職の人権として、看護職自身の健康と安全が保障されなくてはなりません。
- 例えば、2011年東日本大震災の被災地では、多くの看護職とその家族も被災者となりました。患者（利用者）への支援を担う看護職であっても、災害時にはすべての人々と同様に、自分自身の安全を確保するための避難行動が優先されます。そのことについては、組織だけでなく、地域の人々や社会・患者（利用者）の理解も求められます。

第1章

こんな職場で働きたい！ 「ヘルシーワークプレイス （健康で安全な職場）」を目指して

1 「ヘルシーワークプレイス （健康で安全な職場）」とは

1. 定義

保健・医療・福祉の分野の「ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）」は、組織の構成員だけでなく、職場を取り巻く地域社会や、患者（利用者）も含めて、全ての人が互いの人権を尊重しあうことを基本として成り立ちます。

- (1) 一人ひとりが健康で安全に自分らしく働きながら自己実現していくことができる職場環境・風土
- (2) 組織が職員を業務上の危険から守り、一人ひとりの健康支援に取り組む職場環境・風土
- (3) 職員と組織の活力を生み出すことで、患者（利用者）へのケアの質が向上し、社会への貢献を目指す職場

「平成29年度日本看護協会看護労働委員会答申より」



【看護職一人ひとり】

より良い看護を継続的に実践する

～他人事ではない、自己の健康と安全～

人々の健康な生活を実現するためには、より良い看護を継続的に実践し続けることが必要となります。ヘルシーワークプレイスでは、看護職一人ひとりが持てる能力を十分に発揮し、自分らしく働きながら看護職として成長し続けることにより、より良い看護を継続的に実践していきます。

高齢化・人口減少が進む日本では、一人ひとりの看護職が長い年月働いて、社会に貢献し続けることが望まれています。一方、看護職は、24時間を通じて患者（利用者）へのケア提供を担っており、夜勤の負担も引き受けなくてはなりません。また、日常的に緊急対応が必要な場面や、患者（利用者）の生命にかかわる場面に身を置き、強い緊張を強いられながら、適切な休息をとれないまま、ストレスが高い状態で働きつづけ、過労状態に陥ることもあります。

看護職の健康が損なわれては、人々の健康な生活を実現し続けることは難しくなります。また、看護職が健康であればこそ、患者（利用者）との間に感情面、精神面を含めた全人的なケアを提供する関係を築いていくことができます。そのため、一人ひとりの看護職は、「自己の健康を維持し、ケアを提供する能力が損なわれないようにする」こと、および「働きやすい労働環境をつくり出し、安全で正当な社会的・経済的労働条件を維持する」ことが必要となります。国際看護師協会（ICN）「看護師の倫理綱領」（2012年版日本看護協会訳）

具体的には、目の前の職務に集中するとともに、適切な休息・休養をとり、職場の安全衛生対策を理解し実践することが期待されます。また、自身の健康に関心をもち、生涯を通じて健康づくりを行うことが期待されます。

2 「ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）」の構成要素

ここからは、看護職にとっての「ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）」について説明していきます。

1. ヘルシーワークプレイスをつくる人々

ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場） Healthy Workplace

基本的人権を尊重する健康で安全な職場

看護職として持てる能力を十分に活かし、健康に成長し続けることができる環境で、質の高い看護実践を提供できる職場

ヘルシーワークプレイス （健康で安全な職場）の 構成要素

ヘルシーワークプレイスを作る人々

組織全体の取り組み

看護管理者の取り組み

看護職一人ひとりの取り組み

地域・社会・患者（利用者）と共に取り組むこと

「平成29年度日本看護協会看護労働委員会答申より」

ヘルシーワークプレイスは、「働く場」であり、仕事として「看護」を実践する場です。そのため、ヘルシーワークプレイスには、仕事として看護を行う看護職と、その対象となる「地域・社会・患者（利用者）」、また、その看護の提供を支える「看護管理者」「組織・施設管理者」が関わります。

ヘルシーワークプレイスの構成要素は、「看護職一人ひとり」「看護管理者」「組織・施設」「地域・社会・患者（利用者）」の4者です。

この4者がどのようにヘルシーワークプレイスを築いていくのか、それぞれの役割をみていきます。



【看護管理者】

健康で安全な職場環境・風土をつくる

看護管理者は、職場における業務上の危険を管理し、看護職が自分自身の健康づくりに取り組むことを支援する役割を担っています。また、経営陣の一員として各部門と連携・協力しながら、看護職だけでなく、組織内のすべての人々にとってのヘルシーワークプレイスを目指す取り組みの中で、重要な役割を果たします。

看護管理者には、職場で重い責任を担うため、自分自身の健康を大切にする自覚が求められ、その実践は看護職のロール・モデルとなります。



【組織・施設】

業務上の危険を管理し健康づくりを支援する

～健康で安全な職場づくりは「コスト」ではなく、持続可能性を高める「投資」～

職場の健康と安全を守るため、組織の運営・経営に責任を持つ立場の人々は、職員が健康で働くことが質の高い医療提供に不可欠であることを十分に理解し、安全管理、健康管理、そして健康づくりを行っていくことが必要です。職員の健康を守ることは組織の理念として当たり前のように思われますが、目先の経営、生産性やコスト、また、顧客へのサービス向上との優先順位において、職員の健康がないがしろにされてしまうこともあります。しかし、健康で安全な職場作りは、コストというよりは、むしろ、組織の持続可能性を目指す投資と位置づけられます。

そのため、組織・施設管理者が、ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）を作るという方針を明確にすることが重要です。組織・施設管理者が、心からヘルシーワークプレイスづくりを願うためには、ヘルシーワークプレイスの必要性を、十分に理解する必要があります。看護職が健康に働くことが、良い看護を継続的に提供することにつながることを、長期的な視点が大切であることを、看護管理者を中心とする看護職に伝えていくことが必要です。

組織・施設管理者はじめ経営・管理に責任を持つ立場の人々の健康づくりへのコミットメントが、様々な施策に反映されていると、健康づくりの風土が醸成され、取り組みが成功しやすくなります。特に、この人々自身が、自らの健康を大切にし、健康づくりに取り組む姿勢を見せると、ヘルシーワークプレイスづくりは、うまく進んでいきます。



コラム2 「健康経営^{※1}」を目指して

「健康経営」とは、「従業員の健康増進を重視し、健康管理を経営課題として捉え、その実践を図ることで従業員の健康の維持・増進と会社の生産性向上を目指す経営手法^{※2}」です。経済産業省が東京証券取引所と共同で「健康経営銘柄」（上場企業）の選定や「健康経営優良法人」認定に取り組み、厚生労働省はこれと“車の両輪”で「データヘルス^{※3}」の取り組みを推進しています。

（※1）「健康経営」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標

（※2）日本政策投資銀行（DBJ）ホームページ DBJ 健康経営（ヘルスマネジメント） 格付
<http://www.dbj.jp/service/finance/health/index.html>

（※3）厚生労働省ホームページ「『データヘルス・健康経営を推進するためのコラボヘルスガイドライン』を公表します」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000170819.html>



【地域・社会・患者（利用者）】

継続的なより良い看護実践の提供を望む

組織・施設がヘルシーワークプレイスを目指す取り組みにあたって、サービスの受け手である地域・社会・患者（利用者）の理解と協力が欠かせません。組織・施設を取り巻く地域社会・患者（利用者）は、ヘルシーワークプレイスの受益者であり、ヘルシーワークプレイスづくりが継続的な質の高い看護提供につながることをイメージでき、期待し、組織・施設を支えることができます。地域・社会・患者（利用者）はその意味で、ヘルシーワークプレイスの構成要素と位置付けられます。

しかし、患者（利用者）の立場としては、どうしても治療やケアを受けている時に自身が受けられるサービスに関心が向きがちで、自身や他の人々がこの先受ける看護について長期的な視野で考える余裕を持つことは難しいと考えられます。

2. 概念図



基本的人権の尊重を基盤に成り立つ健康で安全な職場であるヘルシーワークプレイスでは、看護職一人ひとりが、持てる力を十分に活かし、自分らしく働きながら看護職として成長し続けることにより、より良い看護を継続的に提供します。

そのようなヘルシーワークプレイスは、組織・施設が職員の健康を大切に考え、業務上の危険をコントロールし、健康づくりを支援すること、また、看護管理者が健康で安全な職場環境・風土を作ることにより醸成されていきます。また、そのような組織・施設の取り組みを促し、保健・医療・福祉の職場をヘルシーワークプレイスとするために、地域・社会・患者（利用者）は長期的な視野を持ち、より良い看護の継続的な提供を期待します。

そのため、現在サービスを受けている人々だけでなく、多くの地域住民にこの問題に関心をもってもらうよう、働きかけていく必要があります。

保健・医療・福祉施設やそこで働く看護職は地域の資源であり、看護職が健康で学び続けることにより地域・社会・患者（利用者）の健康を継続的に支援していくことができます。また、看護職は、住民として地域・社会の一員でもあります。健康寿命の延伸をはじめとする健康づくりは国の重要な目標となっていますが、看護職の健康づくりには地域・社会、国民全体の健康づくり活動を牽引する効果も期待できます。2015年の看護職就業者数は約163万人で、就労者人口6,376万人の約2.6%、およそ50人に一人に、女性看護職は女性就労者の約6.2%、およそ16人に一人にあたります。^{1) 2)} 健康の専門職として看護職が自身の健康づくりに取り組むことは、地域全体の健康づくりの核となる人材を増やすことにもつながります。

そのことを、看護の対象である地域・社会の人々が理解・実感できるよう、看護職自らが発信していきましょう。

コラム3 組織（病院）と地域・社会のつながり

地域とささえあうファミリーサポート

皆さんはファミリーサポートセンターをご存知でしょうか？地域において育児や介護の援助を受けたい人で行いたい人が会員となり、育児や介護について助け合う会員組織です。現在では全国の市区町村に整備されています。東京女子医科大学では子育て支援NPOピッコロに委託し、地域の方々の協力を得て学内でファミリーサポート事業を実施しています。地域の方々や学生の父母の方々が医療従事者の子育て環境の厳しさを理解し、少しでも医療従事者の支援ができたなら、30時間の保育サービス講習会を受講し、提供会員となって支援をして下さっています。保育園の送り迎えや下校後のお預かりなど、地域の方が温かく日常を支えて下さることで、医療従事者が安心して子育てと仕事を継続することができています。

また、看護職が患者に「ありがとう」と感謝の気持ちをメッセージカードにしたり、患者が医師や看護師らに「ありがとう」の気持ちをカードに記して施設に掲示することで、互いを認め合いやる心温まる相互活動を行う組織があります。次はあなたのワークプレイスで！

1) 日本看護協会出版会編：平成28年度看護関係統計資料集，p.2，看護問題研究会監修，2016。

2) 総務省統計局：平成27年労働力調査年報，2015，2018年2月23日アクセス，<http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2015/index.htm>

2. 体制づくりに必要なこと

① 人々の人権の尊重

ヘルシーワークプレイスでは、看護職を含む全ての人々の基本的人権の尊重が必要です。

たとえば医療の現場では、対象となる患者(利用者)が健康の危機状況にあり、時として命の危険にさらされています。その場合、患者(利用者)の家族もまた、大切な人の命の危機という差し迫った状況にあります。危機的状況にあつては、当事者は全ての利用可能な資源をその対処にあてたい、あてるべきだと考えますが、実際には期待通りの対処がされない、または結果が期待通りでないこともしばしば生じ、そうした不満や苛立ちが看護職に対する暴言・暴力につながることもあると考えられます。

命の危機に対処する場面をはじめとして、保健・医療・福祉の職場では、職員は患者(利用者)との関係性の中で、自らの健康と安全という基本的な人権が脅かされやすいことを認識すること、また組織・施設は職員の人権を守るために組織的な対策を講じることが重要です。

② 重要性を認識し、共通の目的を持つこと

日本の人口は2010年をピークに減少に転じ、高齢化率は、2083年(41.3%)まで上昇が続けることが確実です。⁵⁾医療・介護ニーズの増大が予想される一方で、新たなケア提供者の参入は少なくなっていくでしょう。医療・介護提供体制を持続的に支えていくためには、現在働いている看護職が、自己のライフサイクルに合わせてできるだけ長く健康に看護実践を続けていくことが期待されます。基礎教育から一貫して、健康に関わる専門職として自らの健康を意識し、健康づくりに努めながら働いていくことで、社会全体の健康づくりに大きく貢献できるのです。

しかし、医療ニーズの高い患者が増える一方で、組織では効率化を求めて入院

期間は短縮され、看護職をはじめとする職員が「頑張らなければならない」職場が多くなっています。看護職の疲弊による医療事故の増加は多くのエビデンスで示され、医療の質の低下が懸念されます。また、体調を崩しモチベーションが下がることによる離職が増えると、安定したケア提供に支障をきたします。組織も個人も、「頑張りすぎる」ことの負の影響について、危機感を持ち、これまで以上に認識する必要があります。看護職は、仕事の責任を果たすことと自分自身の健康と安全の管理のバランスを正しく理解し実践しなければなりません。

多くの看護職は、職業人生を通じて生涯一つの組織で働き続けるわけではありません。そのため、一つの施設・組織がうまくいけばよいのではなく、地域の施設・組織がそれぞれにヘルシーワークプレイスを築き、地域のどこでも看護職が安心して働けるようにすることが大切です。地域全体で地域の看護資源を守るという共通の目標を描くことにつながります。

③ 一員としての自覚

看護職は、ヘルシーワークプレイスを築く組織の一員としての自覚を持ち、自己の健康づくりを行うことが必要です。看護職として働くなかで、命じられた業務を行うだけでなく、同時に長期的視点から自分の健康と安全を管理することを通じて、より良い看護を考え深めていくことができます。

自分の健康に関心を持つだけでなく、健康づくり実践の「ロールモデル」としての役割を担ったり、周囲の人々に健康づくりを促す教育的役割を果たしていくことも期待されます。

また、自分自身のライフサイクルに合わせて働き方を変化させながらも看護職としての実践と学習を継続することにより、生涯を通じて地域・社会・患者(利用者)のニーズに合わせた看護を提供していくことが望まれます。

5) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計) 出生中位(死亡中位)推計」を基に日本看護協会にて作成

④ 人々との良好な人間関係、関係性の構築

長期的視野にたった人材活用とヘルシーワークプレイスを目指す取り組みにより、継続して質の高い看護実践を提供できる好循環を築くことができます。しかし一方で、当面の医療・介護ニーズの増大に対応して看護体制を維持するため、短期的な視点で看護職に無理を強いれば、看護の質の低下につながり、かえってサービス要求を高める悪循環に陥る危険があります。私たちの社会はいま、まさにその分岐点にあるのではないのでしょうか。

看護管理者を含む看護職だけがヘルシーワークプレイス作りを求めても実現は難しく、組織・施設の管理者および地域・社会・患者（利用者）の十分な理解が必要となります。

ヘルシーワークプレイスを目指す取り組みが、継続的な質の高い看護実践につながることを、多くの人々に理解し実感してもらう必要があります。

特に、現在、医療・保健サービスを利用されている方々だけでなく、より多くの人々の理解を得るために、地域の医療計画や防災計画など、予防的な視点で考える機会や場に責任ある立場の看護職が参画し、長期的視野で看護実践に期待を寄せてもらえるよう、働きかけていくことが重要です。



4 実現するための5つのステップ

1. 実現するための5つのステップとは

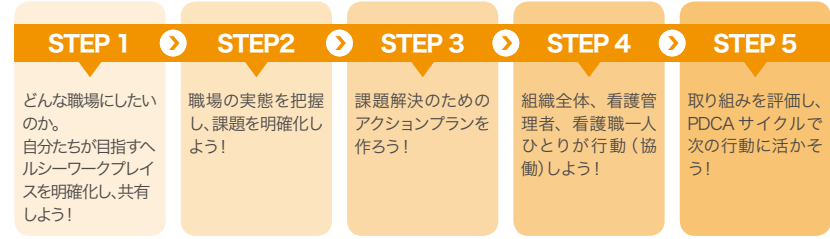
- このガイドラインでは、それぞれの組織が「ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）」を目指し、発展させる成功の鍵（秘訣）を、次の「5つのステップを実践しよう」で紹介します。
- WHO（世界保健機関）の「ヘルシーワークプレイス：アクションモデル」⁶⁾が示す成功の鍵となる基本原則を参考に、看護職一人ひとり、そしてそれぞれの組織が目指すべきヘルシーワークプレイスの取り組みに向け、成功の可能性を高める基本的なポイントとヒントを紹介します。
- 「自施設は〇〇だから」、「〇〇がないから」、「自分は〇〇だから」と理由を探し、難しい / できない（不可能）と結論付けてしまうのはまだ早いのではないのでしょうか？あきらめず、皆さんで取り組みましょう。

*本会は、「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ガイドブック」（2010 初版）を公表しています。体制づくりについては、こちらまでぜひご参照下さい。
http://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/kakuho/2016/wlb_guidebook.pdf

2.5つのステップを実践しよう（取り組みのステップ実践）

- 「ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）」を目指して、それぞれの組織が実態を把握し、主体的に参画するための仕組みを5つのステップで実践的に説明します。

ヘルシーワークプレイス を目指した取り組みの実際



6) World Health Organization: Healthy Workplaces: a Model for Action. For Employers, Workers, Policy-makers and Practitioners, 2010, 2018年2月23日アクセス,
http://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_model_action.pdf

① Step1

取り組みの意思決定と体制づくり
 どんな職場にしたいのか。
 自分たちが目指すヘルシーワークプレイスを明確化し、共有しよう！

- 1) 「ヘルシーワークプレイス」取り組み推進の組織決定（意思統一）
- 2) 取り組み推進の体制づくりと推進チームの公表

組織や管理者のトップが、ヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)を目指し、職員の健康と安全を守ることを宣言します。ヘルシーワークプレイスの取り組みが、組織の事業戦略の一部であることを明確に示しましょう。さらに、取り組み推進をになう推進チームを任命し、公表します。

推進チームの編成

- 取り組み推進チームの主要なメンバーとして、組織の決定権を持つ人や意思決定に影響のある人に加わってもらいます。それが誰であるかを知り、どのような課題提起がその人々を動員しやすいかを検討します。
- 推進チームは、様々な職種・部門や立場、年齢層などの意見が反映できるメンバー構成とすることが望ましく、決定したらメンバーを組織内に公表します。運営が難しい場合には、取り組みの進捗にあわせて、目的別のワーキンググループの設置も有効です。



② Step2

職場の実態を把握し、課題を明確化しよう！

- 1) 既存データの確認・分析（現状把握、データの収集・分析）
- 2) アンケート・ヒアリングの実施（分析結果のフィードバック）

既存の各種データを使って、職場の実態を把握します。不足する情報やデータがあれば、追加の調査やアンケート、職員ヒアリングなどを実施します。とくにヒアリングは、職員に対して組織の取り組みの姿勢を伝え、参画と協力を求める機会になります。これらの分析から、組織が抱えている課題を明らかにしていきます。

現状・課題分析のヒント

- 着目すべき情報としては、①施設の特徴、②職員のニーズ、③一般的な労働環境、④労働安全衛生委員会の現状、⑤その他の指標(定期健康診断の受診率、有病率、受診勧奨率) などがあります。
- 看護職集団の健康状態の評価には、病気休暇の状況や、仕事に関連した傷害や病気などの発生状況などの労働衛生データの分析が役に立ちます。
- 職場巡視や査察も現状把握の重要な手段です。事前に巡視のポイントを定めるには、危険有害性の特定とリスク評価の過程や、安全衛生委員会の記録、従業員の年齢分布(統計)、看護の質評価(インシデント発生率)、患者(利用者)からの苦情などの情報が参考になります。
- 労働者にとって望ましい未来も評価されなければなりません。目先のメリットだけでなく、中・長期的な視点も持ちましょう。
- 情報収集にどのような方法を用いるとしても、労働者には平等(年齢、性別、職位にかかわらず)に発言権があることを心得て、課題を細分化することも重要です。

③ Step3

課題解決のためのアクションプランを作ろう！

- 1) 課題の抽出
- 2) 課題の優先順位づけ、取り組み課題の決定
- 3) ゴール（数値目標）の設定（整備・見直し・強化）
- 4) 対策の立案とスケジュールの策定

「ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）」に向けた計画（アクションプラン）を策定します。アクションプランは組織のミッション（使命）・ビジョン（目標）・バリュー（あり方・価値観）を踏まえたものとし、そのことを周知徹底することが重要です。

アクションプラン作成の手順

1) 課題の抽出

現状分析を通じて課題を抽出します。

2) 課題の優先順位づけ、取り組み課題の決定

抽出した課題について、取り組みの優先順位を決めます。

- 優先順位づけの視点は、緊急性、効果性、重要性、リスクの大きさ、コスト、実現可能性、職員ニーズ、達成までの所要時間などが考えられます。

3) ゴール（数値目標）の設定（整備・見直し・強化）

- 対策ごとに、実現可能性のある達成目標を設定します。
- 達成の評価の観点からは「数値目標」とすることが望ましいといわれています。目標を数値で設定すると評価が客観的にでき、PDCA（plan-do-check-act）サイクルが回りやすくなります。

4) 対策の立案とスケジュールの策定

- 対策（実施スケジュールを含む）を立案します。
- 対策案は、職員の意見を踏まえて補強・修正し、最終的に経営層の理解・了承を得て決定します。
- 対策を組織内外に公表します。

小規模組織（訪問看護ステーションなど）の場合は？

組織の規模や実情に即して、達成しやすい課題から取り組んだとしても、十分な前進です。職員の健康と安全に影響するいくつかの優先事項や、時間軸を示して、最も容易に達成可能な目標に焦点を合わせて計画を策定しましょう。

大規模組織（病院）の場合は？

組織が大きくて一つにまとまらないと嘆くことはありません。組織の規模が大きければ、3年から5年間かけて複雑で「大局的な」アプローチをとることができます。全体的な計画には、成功を測るためにいくつかの長期的な目的や目標を設定することが望まれます。

アクションプラン策定のヒント

- アクションチェックリスト方式を有効に活用しましょう。

「アクションチェックリスト」は、課題解決に向けて、リストアップされたさまざまな対策の中から実施すべき対策を絞り込み、取り組みの優先順位をつけていく際に便利なツールです。アクションプラン策定にあたってこの方式を取り入れて対策リストを作成し、さまざまな職種を交えたグループ・ワークでの討議で活用すると有効だとされています。

策定したアクションプランは職員向けの説明会や組織内外の広報を通じて公表します。施設のイメージアップ、組織の本気度を示すことで、職員のモチベーション向上と組織に対するコミットメントの強化につながります。

第4章 4 国内外の指針・ツールなどをご参照ください。

実施段階でのヒント ～看護職全員でトライ!

- 計画したそれぞれの活動や行動の責任は、実施チーム内の様々な要員に割り当て、フォローアップが確実に実施されるよう心がけましょう。
- 看護職は、計画から評価までの1～5の全てのステップに関与しなければなりません。
- 参画する自覚を持ちましょう。看護職一人ひとは、委員会やワーキンググループのメンバーにくわったり、ヒアリングやアンケート、説明会などの機会に自らの意見やアイデアを述べることで積極的に関与できます。
- 教育の機会を活用しましょう。教育内容や実施時期は、対象者の背景（能力やニーズ）に応じて効果的に設定します。看護学生実習も、教育のよい機会です。

④ Step4

組織全体、看護管理者、看護職一人ひとりが行動(協働)しよう!

- 1) 対策の実施、実施後の新たな問題への対応、継続的な意識改革への働きかけ、教育の提供など
- 2) 試行を実施(必要に応じて)

いよいよ「対策の実施」です。一挙に組織・施設全体で実施することもできますが、まずは一部の部門や部署で試行的に導入し、問題が見つければ修正しながら、段階的に全体に広げることで着実に進めることができます。

対策の実施のプロセスでは、

- 対策の責任者・担当者の役割の明確化
- 委員会の定期的な開催
- 対策の職員説明会(意見聴取)の実施
- 問題があった場合などの窓口の明確化
- 定期的な経営・管理層への報告
- 職員への周知
- 施設内外へのPR などを行います。

進捗の管理は重要なポイントです。思わぬ状況の変化や取り組みの遅延が起きたら、柔軟に計画やスケジュールの修正・変更を行うことも必要です。

⑤ Step5**取り組みを評価し、PDCA サイクルで次の行動に活かそう！**

- 1) 定期的な対策の評価、評価結果のフィードバック
- 2) 定期的な対策の改善・修正

定期的な対策の評価と、評価結果のフィードバックを行います。さらに、新たな課題の発見と対策の改善・修正を通じて PDCA サイクルを回し、次の取り組みのステップにつなげます。

評価は次の観点から行います。

- 推進体制は機能しているのか
- 対策のスケジュールは適切だったか
- 対策の内容
- 目標の達成状況
- 問題の解決状況
- 職員の満足度
- 職員の健康状態
- 患者（利用者）の満足度
- 人件費への影響 など

実施プロセスと成果の両方を、短期・中期・長期で評価しましょう。評価結果は全員で共有しましょう。

評価のヒント 

- 労働者の健康状態と、組織の生産性や収益性には因果関係がある可能性が高いとされています。これらの指標を継続して評価することが大切です。