

---

平成 24 年度  
看護職のワーク・ライフ・バランス推進  
ワークショップ事業報告書 (I)

---

公益社団法人 日本看護協会  
専門職支援・中央ナースセンター事業部

## はじめに

平成 24 年度「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）推進ワークショップ」事業は 3 年目を迎え、新たに 12 県看護協会を加え、全国の 32 都道府県看護協会（227 施設）において WLB 推進の取り組みが行われた。来たる平成 25 年度にはさらに 11 道県協会が参加し、43 都道府県で実施される予定である。また、本事業に参加していない県協会も独自に取り組みを進めており、WLB 推進の取り組みは全国的な広がりをみせている。

本事業に参加する多くの病院において、離職率の低下、看護職の採用増・増員、他部署との連携促進、チームワークの向上、業務整理等を通じた時間外勤務の削減、とくにいわゆる始業前残業の廃止、年次有給休暇の取得率向上、夜勤・交代制勤務の改善等の成果が報告されている。WLB インデックス調査（職員調査）においても、「看護職員を大切にす組織である」「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる」の設問に「そう思う」との回答が顕著に増え、取り組みの成果の一端が数値で示されている。

平成 25 年 2 月 8 日に、厚生労働省「医療分野の『雇用の質』向上プロジェクトチーム」報告が公表され、関係 6 局長連名通知が都道府県知事宛に発出された。同報告および通知は、平成 23 年 6 月に公表された「看護師等の『雇用の質』向上に関する省内プロジェクトチーム報告書」に基づく取り組みを継続・強化し、勤務医や薬剤師等の医療従事者全体の取り組みに発展させるものである。報告では平成 26 年度以降の「雇用の質」向上マネジメントシステムの全国展開やナースセンターの機能強化等の取り組みの工程表も示されている。雇用の質向上のマネジメントシステムの全国展開に際して、その基盤の一つとなることが期待されているのが、WLB 推進ワークショップ事業である。

すでに都道府県看護協会においては、都道府県労働局と県行政、病院団体等と連携しつつ WLB 推進ワークショップを運営していただいております。その結果、参加施設は法人全体、病院全体での取り組みによって、経営パフォーマンス向上につながる成果を得ている。本報告書に収められた多くの好事例を是非今後の取り組みにお役立ていただきたい。

平成 25 年度事業では、WLB インデックス調査のベンチマークと、「看護職のための夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」の普及を図っていく予定である。

最後になるが、本事業は日本看護協会の「地域への WLB 普及推進委員会」の諸先生方をはじめ、都道府県労働局、都道府県行政のご担当の皆さま、都道府県看護協会の推進者、支援者の皆さま、社会経済福祉委員会および看護師職能委員会の皆さまなど、多くの皆さまのご尽力により運営され、成果を得ている。この場を借りて、厚く御礼を申し上げたい。

公益社団法人 日本看護協会  
常任理事 小川 忍



## 報告書（Ⅰ）目次

### はじめに

I. 事業概要	1
1. 本事業の内容	3
2. 「看護職のWLBインデックス調査」実施概要	8
II. 平成24年度の実施報告	15
1. 青森県	17
青森県看護協会の取り組み	18
参加施設概要	20
青森県 青森県立中央病院	22
社団法人慈恵会 青森慈恵会病院	25
黒石市国民健康保険 黒石病院	27
財団法人黎明郷 弘前脳卒中・リハビリテーションセンター	30
一部事務組合下北医療センター むつ総合病院	32
2. 秋田県	35
秋田県看護協会の取り組み	36
参加施設概要	38
財団法人 秋田県成人病医療センター	39
医療法人久盛会 秋田緑ヶ丘病院	41
社会医療法人明和会 中通総合病院	43
3. 群馬県	45
群馬県看護協会の取り組み	46
参加施設概要	48
医療法人大誠会 内田病院	50
医療法人鶴谷会 鶴谷病院	52
医療法人社団三思会 東邦病院	54
利根保健生活協同組合 利根中央病院	56
4. 石川県	59
石川県看護協会の取り組み	60
参加施設概要	62
白山石川医療企業団 公立つるぎ病院	64
小松市 国民健康保険 小松市民病院	66
医療法人社団浅ノ川 心臓血管センター金沢循環器病院	68
志賀町立富来病院	70

<b>5. 静岡県</b>	73
静岡県看護協会の取り組み	74
参加施設概要	76
磐田市立総合病院	78
JA 静岡厚生連 静岡厚生病院	81
日本赤十字社 浜松赤十字病院	84
富士宮市立病院	86
<b>6. 愛知県</b>	89
愛知県看護協会の取り組み	90
参加施設概要	92
春日井市民病院	94
医療法人豊田会 刈谷豊田総合病院	97
南医療生活協同組合 総合病院南生協病院	100
半田市立半田病院	102
<b>7. 滋賀県</b>	105
滋賀県看護協会の取り組み	106
参加施設概要	108
社会福祉法人恩賜財団済生会 済生会滋賀県病院	110
滋賀県立小児保健医療センター	112
公益財団法人 豊郷病院	115
医療法人弘英会 琵琶湖大橋病院	117
<b>8. 鳥取県</b>	119
鳥取県看護協会の取り組み	120
参加施設概要	122
岩美町国民健康保険 岩美病院	124
医療法人友絃会 皆生温泉病院	126
医療法人同愛会 博愛病院	128
社団法人鳥取県中部医師会立 三朝温泉病院	130
<b>9. 岡山県</b>	133
岡山県看護協会の取り組み	134
参加施設概要	136
医療法人 岡村一心堂病院	138
国立大学法人 岡山大学病院	140
医療法人創和会 重井医学研究所附属病院	142
医療法人社団井口会 総合病院落合病院	144
倉敷医療生活協同組合 総合病院水島協同病院	147

<b>10. 福岡県</b> .....	149
福岡県看護協会の取り組み .....	150
参加施設概要 .....	152
医療法人社団親和会 共立病院 .....	154
医療法人社団高邦会 高木病院 .....	156
社会福祉法人恩賜財団済生会 福岡県済生会二日市病院 .....	158
地方独立行政法人福岡市立病院機構 福岡市民病院 .....	161
医療法人医和基会 牧山中央病院 .....	163
<b>11. 宮崎県</b> .....	165
宮崎県看護協会の取り組み .....	166
参加施設概要 .....	167
社会福祉法人恩賜財団済生会 宮崎県済生会日向病院 .....	168
宮崎医療生活協同組合 宮崎生協病院 .....	170
<b>12. 鹿児島県</b> .....	173
鹿児島県看護協会の取り組み .....	174
参加施設概要 .....	176
公益財団法人昭和会 今給黎総合病院 .....	178
医療法人クオラ クオラリハビリテーション病院 .....	180
社会医療法人博愛会 相良病院 .....	182
川内市医師会 川内市医師会立市民病院 .....	184
垂水市立医療センター 垂水中央病院 .....	186
<b>13. 栃木県</b> .....	189
栃木県看護協会の取り組み .....	190
参加施設概要 .....	191
(1年目) JA かみつが厚生連 上都賀総合病院 .....	194
医療法人陽気会 とちの木病院 .....	196
医療法人社団亮仁会 那須中央病院 .....	198
特定医療法人厚生会 西方病院 .....	200
(2年目) 医療法人社団穂高会 佐野中央病院 .....	203
栃木県厚生農業協同組合連合会 下都賀総合病院 .....	204
南那須地区広域行政事務組合 那須南病院 .....	205
<b>14. 千葉県</b> .....	207
千葉県看護協会の取り組み .....	208
参加施設概要 .....	209
(1年目) 稲毛病院 .....	212
医療法人社団三愛会 君塚病院 .....	215
松戸市 国保松戸市立病院 .....	218
医療法人社団保健会 谷津保健病院 .....	220

(2年目)	医療法人新都市医療研究会君津会 玄々堂君津病院	223
	医療法人社団誠馨会 総泉病院	224
	医療法人社団愛友会 津田沼中央総合病院	225
	医療法人社団保健会 東京湾岸リハビリテーション病院	226
	社会医療法人社団 千葉県勤労者医療協会 船橋二和病院	227
<b>15. 富山県</b>		229
富山県看護協会の取り組み		230
参加施設概要		231
(1年目)	朝日町 あさひ総合病院	234
	上市町 かみいち総合病院	236
	富山県立中央病院	239
	公立学校共済組合 北陸中央病院	242
(2年目)	社団法人全国社会保険協会連合会 社会保険高岡病院	244
	社会福祉法人恩賜財団済生会支部 富山県済生会高岡病院	245
	独立行政法人国立病院機構 北陸病院	246
	医療法人社団藤聖会 八尾総合病院	247
<b>16. 山梨県</b>		249
山梨県看護協会の取り組み		250
参加施設概要		251
(1年目)	大月市立中央病院	254
	医療法人銀門会 甲州リハビリテーション病院	257
	公益財団法人 身延山病院	259
(2年目)	公益社団法人地域医療振興協会・上野原市 上野原市立病院	261
	医療法人小宮山会 貢川整形外科病院	262
	医療法人慈光会 甲府城南病院	263
	医療法人恵信会 りほく病院	264
<b>17. 長野県</b>		265
長野県看護協会の取り組み		266
参加施設概要		267
(1年目)	JA 長野厚生連 安曇総合病院	270
	上伊那医療生活協同組合 上伊那生協病院	272
(2年目)	飯田市立病院	274
	依田窪医療福祉事務組合 国保依田窪病院	275
	大町市立大町総合病院	276
	茅野市・原村・諏訪市の組合立 諏訪中央病院	277
	医療法人中信勤労者医療協会 松本協立病院	278

<b>18. 三重県</b> .....	279
三重県看護協会の取り組み .....	280
参加施設概要 .....	281
(1年目) 伊賀市立上野総合市民病院 .....	284
地方独立行政法人 桑名市総合医療センター 桑名東医療センター .....	286
JA 三重厚生連 松阪中央総合病院 .....	288
(2年目) 亀山市立医療センター .....	290
医療法人社団義人会 高木病院 .....	291
松阪市民病院 .....	292
地方独立行政法人 三重県立総合医療センター .....	293
<b>19. 京都府</b> .....	295
京都府看護協会の取り組み .....	296
参加施設概要 .....	297
(1年目) 医療法人徳洲会 宇治徳洲会病院 .....	300
特定医療法人美杉会 男山病院 .....	303
公益社団法人京都保健会 京都民医連中央病院 .....	305
社会福祉法人恩賜財団 済生会京都府病院 .....	307
医療法人健康会 総合病院京都南病院 .....	309
(2年目) 綾部市立病院 .....	311
医療法人同仁会(社団) 京都九条病院 .....	312
社会医療法人岡本病院(財団) 第二岡本総合病院 .....	313
医療法人医仁会 武田総合病院 .....	314
<b>20. 和歌山県</b> .....	315
和歌山県看護協会の取り組み .....	316
参加施設概要 .....	317
(1年目) 海南市民病院 .....	319
橋本市民病院 .....	321
(2年目) 医療法人南労会 紀和病院 .....	323
医療法人恵友会 恵友病院 .....	324
御坊市外五ヶ町病院経営事務組合 国保日高総合病院 .....	325
財団法人白浜医療福祉財団 白浜はまゆう病院 .....	326



## 報告書（Ⅱ）目次

Ⅱ. 平成 24 年度の実施報告	1
2 1. 島根県	3
島根県看護協会の取り組み	4
参加施設概要	5
（1 年目） 出雲医療生活協同組合 出雲市民病院	9
雲南市立病院	11
島根県立中央病院	14
医療法人 日立記念病院	16
医療法人 松江記念病院	19
松江市立病院	21
（2 年目） 医療法人財団公任会 鹿島病院	23
社会福祉法人恩賜財団済生会 島根県 済生会江津総合病院	24
島根県立こころの医療センター	25
医療法人 総合病院 松江生協病院	26
公益社団法人益田市医師会立 益田地域医療センター医師会病院	27
2 2. 長崎県	29
長崎県看護協会の取り組み	30
参加施設概要	31
（1 年目） 医療法人慧明会 貞松病院	34
社会医療法人春回会 長崎北病院	36
医療法人光善会 長崎百合野病院	38
（2 年目） 医療法人伴帥会 愛野記念病院	40
医療法人栄和会 泉川病院	41
社会福祉法人十善会 十善会病院	42
特定医療法人雄博会 千住病院	43
2 3. 熊本県	45
熊本県看護協会の取り組み	46
参加施設概要	47
（1 年目） 医療法人起生会 表参道吉田病院	50
特定医療法人杏林会 鴻江病院	53
医療法人回生会 堤病院	55
（2 年目） 医療法人社団明心会 あおば病院	57
社会医療法人黎明会 宇城総合病院	58
財団法人杏仁会 江南病院	59
医療法人相生会 にしくまもと病院	60

<b>24. 沖縄県</b> .....	61
沖縄県看護協会の取り組み .....	62
参加施設概要 .....	63
(1年目) 沖縄県立中部病院 .....	66
日本赤十字社 沖縄赤十字病院 .....	68
医療法人仁清会 かみや母と子のクリニック .....	71
社会医療法人友愛会 豊見城中央病院 .....	73
(2年目) 社会医療法人仁愛会 浦添総合病院 .....	75
沖縄県立南部医療センター・こども医療センター .....	76
社会医療法人敬愛会 中頭病院 .....	77
地方独立行政法人 那覇市立病院 .....	78
社会医療法人友愛会 南部病院 .....	79
<b>25. 埼玉県</b> .....	81
埼玉県看護協会の取り組み .....	82
参加施設概要 .....	83
(1年目) 医療法人社団誠弘会 池袋病院 .....	87
医療法人財団明理会 春日部中央総合病院 .....	90
医療法人三慶会 指扇病院 .....	92
社会医療法人財団石心会 狭山病院 .....	95
医療法人社団東光会 東所沢病院 .....	98
(2年目) JA 埼玉県厚生連 熊谷総合病院 .....	101
医療法人道心会 埼玉東部循環器病院 .....	102
医療法人啓仁会 所沢ロイヤル病院 .....	103
医療法人社団武蔵野会 新座志木中央総合病院 .....	104
医療法人社団協友会 東川口病院 .....	105
(3年目) 医療法人一心会 蓮田一心会病院 .....	106
医療法人本庄福島病院 本庄総合病院 .....	107
<b>26. 東京都</b> .....	109
東京都看護協会の取り組み .....	110
参加施設概要 .....	111
(1年目) 医療法人社団昌医会 葛西昌医会病院 .....	116
日本赤十字社 葛飾赤十字産院 .....	118
医療法人財団仁成会 高木病院 .....	120
日本私立学校振興・共済事業団 東京臨海病院 .....	122
医療法人社団青葉会 一橋病院 .....	124
(1年目: インデックス調査のみ参加)	
東日本電信電話株式会社 NTT 東日本関東病院 .....	126
医療法人浩生会 スズキ病院 .....	129

	財団法人日産厚生会 玉川病院	131
(2年目)	医療法人社団順江会 江東病院	134
	社団法人全国社会保険協会連合会 城東社会保険病院	135
	医療法人社団東光会 西東京中央総合病院	136
	医療法人財団慈生会 野村病院	137
	医療法人社団陽和会 武蔵野陽和会病院	138
<b>27. 新潟県</b>		139
新潟県看護協会の取り組み		140
参加施設概要		141
(1年目)	独立行政法人国立病院機構 西新潟中央病院	143
(2年目)	医療法人恒仁会 新潟南病院	145
(3年目)	医療法人社団真仁会 南部郷総合病院	146
	見附市立病院	147
<b>28. 大阪府</b>		149
大阪府看護協会の取り組み		150
参加施設概要		151
(1年目)	西日本電信電話株式会社 NTT 西日本大阪病院	156
	社会福祉法人恩賜財団済生会 大阪府済生会富田林病院	157
	医療法人協和会 千里中央病院	162
	社会医療法人愛仁会 千船病院	164
	社会医療法人生長会 府中病院	167
(2年目)	医療法人医誠会 医誠会病院	170
	社会福祉法人恩賜財団済生会 大阪府済生会茨木病院	171
	地方独立行政法人大阪府立病院機構	
	大阪府立呼吸器・アレルギー医療センター	172
	医療法人京昭会 ツヂ病院	173
	医療法人弘善会 矢木脳神経外科病院	174
	宗教法人在日本南プレスビテリアンミッション 淀川キリスト教病院	175
(3年目)	医療法人育和会 育和会記念病院	177
	特定医療法人美杉会 佐藤病院	178
	社会医療法人弘道会 守口生野記念病院	179
	社会医療法人大道会 森之宮病院	180
<b>29. 兵庫県</b>		181
兵庫県看護協会の取り組み		182
参加施設概要		183
(1年目)	加西市立加西病院	186
	特定医療法人三栄会 ツカザキ病院	188
	学校法人兵庫医科大学 兵庫医科大学ささやま医療センター	190

（2年目）	医療法人財団樹徳会	上ヶ原病院	192
	一般財団法人甲南会	甲南加古川病院	193
（3年目）	医療法人社団魚橋会	魚橋病院	194
	医療法人社団つかさ会	尾原病院	195
	医療法人財団姫路聖マリア会	姫路聖マリア病院	196
<b>30. 香川県</b>			199
香川県看護協会の取り組み			200
参加施設概要			201
（1年目）	総合病院	坂出市立病院	204
	高松市民病院		207
	観音寺市・三豊市	三豊総合病院	209
	JA香川県厚生連	屋島総合病院	211
（2年目）	JA香川県厚生連	滝宮総合病院	213
	土庄町国民健康保険	土庄中央病院	214
（3年目）	医療法人社団豊南会	香川井下病院	215
	社団法人全国社会保険協会連合会	社会保険栗林病院	216
	社会医療法人財団大樹会	総合病院 回生病院	217
<b>31. 高知県</b>			219
高知県看護協会の取り組み			220
参加施設概要			221
（1年目）	医療法人須崎会	高陵病院	225
	土佐市民病院		227
	医療法人慈恵会	中村病院	229
	医療法人つくし会	南国病院	231
（2年目）	医療法人五月会	須崎くろしお病院	233
	医療法人竹下会	竹下病院	234
	医療法人創治	竹本病院	235
（3年目）	医療法人聖真会	渭南病院	236
	医療法人精華園	海辺の杜ホスピタル	237
	医療法人川村会	くぼかわ病院	238
	医療法人尚賢会	高知高須病院	239

32. 大分県	241
大分県看護協会の取り組み	242
参加施設概要	243
（1年目） 大分県医療生活協同組合 大分健生病院	246
医療法人恵友会 杵築中央病院	248
医療法人慈恵会 西田病院	251
（2年目） 医療法人社団唱和会 明野中央病院	254
社会医療法人敬和会 大分岡病院	255
（3年目） 医療法人愛寿会 大分循環器病院	256
社会医療法人社団 大久保病院	257
特定医療法人明徳会 佐藤第一病院	258
医療法人健裕会 永富脳神経外科病院	259
総括（地域へのWLB普及推進プロジェクト）	261
<資料編>	263
看護職のWLBインデックス調査【施設調査】調査票	264
看護職のWLBインデックス調査【職員調査】調査票	270
看護職のWLBインデックス調査【施設調査】全体集計	275
看護職のWLBインデックス調査【職員調査】全体集計	291

【施設概要一覧：凡例】

H24	H23	H22	設置主体	施設名	
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床				病床稼働率*
	療養病床				平均外来患者数
	結核病床				平均在院日数(一般)
	精神病床				平均在院患者数
	その他				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)			非正規職員	看護補助者
既婚率**		6歳未満有子率**		平均年齢**	平均在職年数**
年間休日		有給休暇取得率*		所定労働時間(週)	平均超過時間(月)*
週休形態(主な病棟)					
勤務形態					
離職率**i			(2011年度)	(2010年度)	(2009年度)
参加動機					

\*印：前年度（2011年度）実績

\*\*印：保健師、助産師、看護師、准看護師の正規職員を対象に集計した数値  
平均外来患者数、平均在院日数、平均在院患者数：2012年3月～5月の平均値

i：常勤看護職の離職率（年間の退職者数が職員数に占める割合）

例）2011年度退職者数÷2011年度の平均職員数×100

※平均職員数は、（年度始めの在籍職員数＋年度末の在籍職員数）÷2にて算出

H24	H23	H22
○	★	-

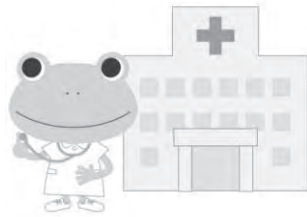
施設参加状況

○：WLB推進事業参加継続施設

★：インデックス調査のみ参加



# I 事業概要







## 1. 本事業の内容

### 1) 事業の背景と経緯

「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）推進ワークショップ」事業は、平成 22 年度より日本看護協会と都道府県看護協会が協働し、地域を主体として WLB 実現に取り組む医療施設を支援することにより、労働環境が改善され、働き続けられる職場づくりを目指してスタートした。

平成 22 年度は 8 都府県 29 施設、平成 23 年度は 12 府県 108 施設、平成 24 年度は 12 県 122 施設が新たに加わり、32 都府県 227 施設で WLB 推進に向けた取り組みを行っている。また、本事業にとどまらず、全国の看護協会において積極的に看護職の WLB 推進事業を行っている。

本年度は、厚生労働省において「看護師等の『雇用の質』の向上に関する省内プロジェクトチーム」に続き、「医療分野の『雇用の質』向上プロジェクトチーム」が発足した。こうした動きと連動し、本年度も「看護職の WLB 推進ワークショップ」に、労働局監督官、医療労働相談専門員、働き方・休み方改善コンサルタントも多数出席し、労働関係法規に関する講義や長時間労働の改善、有休取得の促進について助言等の支援を得た。なかには医療労働相談専門員や働き方・休み方改善コンサルタントが各県の推進体制の一員として、ワークショップのグループワークにおける助言や、参加施設への支援・訪問を行うなど、より一層強固な連携へと進展した。

第Ⅱ部の各県・参加施設の取り組み報告からも分かるように、ワークショップ参加 2 年目、3 年目を迎える施設では、これまでの取り組みが着実に成果となって表れている。開催県間での情報交換やノウハウの提供等も盛んに行われるようになった。

次年度は、新たに 11 道県が本事業に加わり、合計 43 都道府県でワークショップの開催が決定している。

### 2) 事業の目的

<事業目標>

- (1) 都道府県看護協会内に WLB 実現による働き続けられる職場づくり支援体制を構築し、労働環境改善への継続的な取り組みを促進する。
  - ① 都道府県看護協会内に、WLB 普及推進の中心的役割を担う人材（WLB 地域推進者（以下、推進者））を明確に位置付ける
  - ② 都道府県内で、看護職の労働環境改善推進の核となる人材（WLB 地域推進支援者（以下、支援者））を育成する。
- (2) 看護職の WLB 実現に取り組む医療施設が増加し、労働環境が改善された病院が全国に広がる。

### 3) 実施体制

- (1) 各都道府県看護協会

推進者、支援者らで構成される推進体制を設置する。

- (2) 日本看護協会

地域へのワーク・ライフ・バランス（WLB）普及推進委員会（メンバー11名）

事務局：専門職支援・中央 NC 事業部

#### 4) 事業実施の流れ

時期	事業実施内容
平成 23 年 12 月	<p><b>平成 24 年度ワークショップ新規開催県の決定・参加施設の決定</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークショップ開催日程の調整</li> <li>・参加施設の募集・決定</li> </ul>
～平成 24 年 4 月末	<p><b>推進体制づくり</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・推進者を中心に、ワークショップ参加施設への助言・指導を行う支援者（地域の先行施設の看護部長等）を委嘱し、WLB 推進委員会など推進体制を決定</li> </ul>
5 月 21、22 日	<p><b>「第 1 回 WLB 地域推進連絡協議会」の開催</b>（東京・JNA ホール）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成 24 年度新規開催県の支援者、推進者を中心に、本事業への共通理解、効果的な支援について学ぶことを目的として同会議を開催。</li> <li>・地域への WLB 普及推進委員会メンバー、オブザーバーとして各県看護協会、労働局等、約 120 名が参加した。</li> </ul>
6 月 1 日～22 日	<p><b>「看護職の WLB インデックス調査」の実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークショップに先立ち、同調査を実施。</li> </ul> <p>調査結果は、各県看護協会を通じて参加施設へ送付された。参加施設はワークショップまでに自施設のデータを分析することとした。</p>
7 月下旬 ～10 月下旬	<p><b>「看護職の WLB 推進ワークショップ」の開催（全国 32 都府県）</b></p> <p>○ワークショップの例</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1 日目：午前「WLB の基本的な考え方と導入事例」、「看護職の WLB インデックス調査結果の見方」、「WLB 推進にむけたアクションプラン作成のポイント」等について講義。労働局職員や働き方・休み方改善コンサルタントによる労働関係法規の講義。</li> <li>午後は、施設ごとに分かれグループワーク。支援者や WLB 普及推進委員会メンバーらとともにインデックス調査結果の分析を行い、施設の課題を抽出し、課題の優先順位を明確化した。</li> <li>・2 日目：各施設のミッション、ビジョン、ゴールを設定し、課題解決に向けた具体的なアクションプラン（案）を作成し、発表。</li> <li>その後、質疑応答、全体討議、委員、支援者らによる総評を行った。</li> </ul>
4 ヶ月間の とりくみ	<p><b>ワークショップからフォローアップ・ワークショップまでの取り組み</b></p> <p>○参加施設</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・施設に持ち帰ったアクションプラン（案）を経営者や職員に説明、了承を得て、取り組みを開始。</li> <li>・アクションプラン、4 カ月の取り組みスケジュールを完成させ、県看護協会に提出。以後、「取り組み状況シート」（1 ヶ月間の進捗状況を記入）を県看護協会に提出（毎月 1 回）。</li> </ul> <p>○県看護協会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・参加施設への訪問、電話等による相談、支援、「取り組み状況シート」による進捗状況の確認。</li> <li>・本会事務局に参加施設や県看護協会の取り組み等を連絡。</li> </ul>
12 月上旬 ～平成 25 年 2 月下旬	<p><b>「フォローアップ・ワークショップ」の開催（全国 32 都府県）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・フォローアップ・ワークショップを開催し、各施設の取り組み状況を報告、意見交換などを行う。</li> </ul>
2 月 22 日	<p><b>「第 2 回 WLB 地域推進連絡協議会」の開催</b>（東京・JNA ホール）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成 24 年度より本事業に参加した 12 県看護協会の推進者、支援者らが集まり、取り組みや参加施設の状況等について報告を行い、情報共有や意見交換を実施。</li> <li>他県看護協会等からのオブザーバーを含め 145 名が参加した。</li> </ul>
3 月末	<p><b>「平成 25 年度 看護職の WLB 推進ワークショップ事業報告書」発行</b></p>

表 1-1 平成 24 年度 ワークショップ新規開催県協会・開催日程・新規参加施設一覧

開催県	ワークショップ開催日	フォローアップワークショップ開催日	★ index 調査のみ	設置主体	参加施設名
青森県	8/17(金) ~8/18(土)	12/8(土)		青森県	青森県立中央病院
				社団法人 慈恵会	青森慈恵会病院
				黒石市	黒石市国民健康保険黒石病院
				財団法人 黎明郷	弘前脳卒中・リハビリテーションセンター
秋田県	8/21(火) ~8/22(水)	H25 2/5(火)		むつ市	むつ総合病院
				社会医療法人 明和会	中通総合病院
				医療法人 久盛会	秋田緑ヶ丘病院
群馬県	9/12(水) ~9/13(木)	H25 1/18(金)		財団法人	秋田県成人病医療センター
				医療法人 鶴谷会	鶴谷病院
				生活協同組合	利根中央病院
				医療法人 大誠会	内田病院
石川県	8/6(月) ~8/7(火)	12/7(金)		医療法人社団 三思会	東邦病院
				小松市	国民健康保険小松市民病院
				白石石川医療企業団	公立つるぎ病院
静岡県	10/6(土) ~10/7(日)	H25 2/8(金)		医療法人社団 浅ノ川	心臓血管センター 金沢循環器病院
				志賀町	町立富来病院
				磐田市	磐田市立総合病院
				富士宮市	富士宮市立病院
愛知県	8/3(金) ~8/4(土)	H25 1/25(金)		静岡県厚生農業協同組合連合会	静岡厚生病院
				日本赤十字社	浜松赤十字病院
				半田市	半田市立半田病院
				医療法人 豊田会	刈谷豊田総合病院
				南医療生活協同組合	総合病院 南生協病院
				春日井市	春日井市民病院
			★	愛知県	愛知県がんセンター中央病院
			★	医療法人 愛生館	小林記念病院
滋賀県	9/10(月) ~9/11(火)	H25 1/21(月)		国立大学法人	名古屋大学医学部附属病院
				医療法人 尾張健友会	千秋病院
				愛知県厚生農業協同組合連合会	知多厚生病院
				公益財団法人	豊郷病院
鳥取県	8/8(水) ~8/9(木)	H25 1/30(水)		医療法人 弘英会	琵琶湖大橋病院
				滋賀県	滋賀県立小児保健医療センター
				社会福祉法人 恩賜財団 済生会	済生会滋賀県病院
				医療法人 同愛会	博愛病院
				医療法人 友誼会	皆生温泉病院
岡山県	8/28(火) ~8/29(水)	H25 2/1(金)		社団法人 鳥取県中部医師会	三朝温泉病院
				岩美町	岩美町国民健康保険岩美病院
			★	独立行政法人労働者健康福祉機構	山陰労災病院
				倉敷医療生活協同組合	総合病院 水島協同病院
				医療法人	岡村一心堂病院
福岡県	9/8(土) ~9/9(日)	H25 2/6(水)		医療法人 創和会	重井医学研究所附属病院
				国立大学法人	岡山大学病院
				医療法人社団 井口会	総合病院 落合病院
				医療法人社団 親和会	共立病院
				地方独立行政法人福岡市立病院機構	福岡市民病院
宮崎県	10/3(水) ~10/4(木)	H25 1/23(水)		社会福祉法人 恩賜財団 済生会	福岡県済生会二日市病院
				医療法人社団 高邦会	高木病院
				医療法人 医和基会	牧山中央病院
鹿児島県	8/30(木) ~8/31(金)	12/19(水)		社会福祉法人 恩賜財団 済生会	済生会日向病院
				宮崎医療生活協同組合	宮崎生協病院
				公益財団法人 昭会和	今給黎総合病院
				社会医療法人 博愛会	相良病院
鹿児島県	8/30(木) ~8/31(金)	12/19(水)		医療法人クオラ	クオラリハビリテーション病院
				垂水市	垂水市立医療センター 垂水中央病院
				川内市医師会	川内市医師会立市民病院

表 1-2 事業 2 年目のワークショップ開催県協会・開催日程・新規参加施設一覧

開催県	ワーク ショップ 開催日	フォローアップ ワークショップ 開催日	★ index 調査のみ	設置主体	参加施設名
栃木県	9/5(水) ~9/6(木)	H25 2/8(金)		医療法人社団 亮仁会	那須中央病院
				医療法人 陽気会	とちの木病院
				特定医療法人 厚生会	西方病院
				上都賀厚生農業共同組合連合会	上都賀総合病院
千葉県	9/13(木) ~9/14(金)	H25 1/18(金)		松戸市	国保松戸市立病院
				医療法人社団 保健会	谷津保健病院
				医療法人社団 三愛会	君塚病院
				個人	稲毛病院
富山県	8/7(火) ~8/8(水)	12/18(火)		富山県	富山県立中央病院
				朝日町	あさひ総合病院
				公立学校共済組合	北陸中央病院
				上市町	かみいち総合病院
山梨県	7/28(土) ~7/29(日)	12/7(金)		大月市	大月市立中央病院
				公益財団法人	身延山病院
				医療法人 銀門会	甲州リハビリテーション病院
長野県	8/28(火) ~8/29(水)	H25 2/5 (火)		長野県厚生農業協同組合連合会	安曇総合病院
				上伊那医療生活協同組合	上伊那生協病院
			★	日本赤十字社	長野赤十字病院
三重県	9/3 (月) ~9/4 (火)	H25 1/29(火)		地方独立行政法人	桑名東医療センター
				伊賀市	伊賀市立上野総合市民病院
				三重県厚生農業協同組合連合会	松阪中央総合病院
京都府	8/30(木) ~8/31(金)	H25 1/24(木)		医療法人 徳洲会	宇治徳洲会病院
				特定医療法人 美杉会	男山病院
				公益社団法人 京都保健会	京都民医連中央病院
				社会福祉法人 恩賜財団	済生会京都府病院
				医療法人 健康会	総合病院 京都南病院
和歌山県	8/27(月) ~8/28(火)	H25 1/23(木)		海南市	海南市民病院
				橋本市	橋本市民病院
島根県	8/1(水) ~8/2(木)	H25 1/18(金)		松江市	松江市立病院
				医療法人	日立記念病院
				医療法人	松江記念病院
				島根県	島根県立中央病院
				医療生活協同組合	出雲市民病院
				雲南市	雲南市立病院
			★	出雲医療生活協同組合	出雲市民リハビリテーション病院
			★	松江保険生活協同組合	松江生協リハビリテーション病院
			★	国立大学法人	島根大学医学部附属病院
			★	安来市	安来市立病院
長崎県	8/31 (金) ~9/1 (土)	H25 2/2(土)		医療法人 光善会	長崎百合野病院
				社会医療法人 春回会	長崎北病院
				医療法人 慧明会	貞松病院
				医療法人 起生会	表参道吉田病院
熊本県	9/5(水) ~9/6(木)	H25 1/24(木)		特定医療法人 杏林会	鴻江病院
				医療法人 回生会	堤病院
				沖縄県	県立中部病院
沖縄県	9/13(木) ~9/14(金)	H25 1/15(火)		社会医療法人 友愛会	豊見城中央病院
				日本赤十字社	沖縄赤十字病院
				医療法人 仁清会	かみや母と子のクリニック

表 1-3 事業3年目のワークショップ開催県協会・開催日程・新規参加施設一覧

開催県	ワークショップ開催日	フォローアップワークショップ開催日	★ index 調査のみ	設置主体	参加施設名
埼玉県	9/18 (火)	H25 2/13 (水)		医療法人社団 東光会	東所沢病院
				医療法人社団 誠弘会	池袋病院
				社会医療法人 石心会	狭山病院
				医療法人 三慶会	指扇病院
				医療法人財団 明理会	春日部中央総合病院
東京都	9/12 (水) ~9/13日 (木)	H25 2/6 (水)		日本赤十字社	葛飾赤十字産院
				医療法人社団昌医会	葛西昌医会病院
				医療法人社団青葉会	一橋病院
				医療法人社団博栄会	浮間中央病院
				医療法人財団仁成会	高木病院
			★	日本私立学校振興・共済事業団	東京臨海病院
			★	東日本電信電話株式会社	NTT東日本関東病院
			★	医療法人浩生会	スズキ病院
新潟県	8/28(火) ~8/29(水)	H25 1/18(金)		財団法人日産厚生会	玉川病院
				独立行政法人国立病院機構	西新潟中央病院
大阪府	9/24 (火)	H25 2/14		社会医療法人愛仁会	千船病院
				西日本電信電話株式会社	NTT西日本大阪病院
				社会医療法人生長会	府中病院
				医療法人協和会	千里中央病院
兵庫県	10/23(火) ~10/24(水)	H25 2/23 (土)		学校法人兵庫医科大学	兵庫医科大学ささやま医療センター
				市町村	市立加西病院
				特定医療法人 三栄会	ツカザキ病院
			★	神崎町	公立神崎総合病院
香川県	9/5(水) ~9/6(木)	H25 2/6 (水)		香川県厚生農業協同組合連合会	屋島総合病院
				市町村	三豊総合病院
				市町村	総合病院坂出市立病院
				市町村	高松市民病院
高知県	9/26(水) ~9/27(木)	H25 1/11 (金)		医療法人須崎会	高陵病院
				市町村	土佐市立土佐市民病院
				医療法人つくし会	南国病院
				医療法人 慈恵会	中村病院
大分県	8/25(土) ~8/26(日)	H25 1/27(日)		医療法人 恵友会	杵築中央病院
				大分県医療生活協同組合	大分健生病院
				医療法人 慈恵会	西田病院

## 2. 「看護職の WLB インデックス調査」実施概要

### 1) 調査概要

#### (1) 調査の目的

「看護職の WLB 推進ワークショップ」において、参加施設の WLB に関する現状を把握・分析し、今後の取り組みを検討するためのデータを得ることを目的とし、下記の通り実施した。

#### (2) 調査対象

「看護職の WLB 推進ワークショップ」参加施設（新規参加施設・継続参加施設）および「看護職の WLB 推進ワークショップ」開催県内で調査のみを希望した医療施設  
※平成 24 年度は同調査のベンチマーク作成（後述）のため、WLB 推進に先進的に取り組む 11 施設（モデル病院）にも調査を依頼した。

	対象施設数		調査対象者数
平成 24 年度新規参加施設（調査のみ含む）	139 施設	245 施設	54,481 名
平成 23 年度以前の継続参加施設	95 施設		
モデル病院 11 施設	11 施設		

#### (3) 調査方法

①施設調査：留め置き法による質問紙調査

②職員調査：インターネット調査

※個人に ID・パスワードを発行し、調査票が掲載されているサイトにログインし、回答を送信する。

※インターネットでの回答が困難な場合は、質問紙での回答とした。

#### (4) 調査実施期間

施設調査：平成 24 年 6 月 1～24 日

職員調査：平成 24 年 6 月 1～24 日（インターネット調査）

平成 24 年 6 月 1～18 日（質問紙調査）

#### (5) 回収状況

①施設調査：看護管理者、人事・労務担当者等\_\_245 施設

回収率 100%

②職員調査：全看護職員（常勤・非常勤の保健師・助産師・看護師・准看護師）

回答者数 45,691 名、83.9%（インターネット：81.8%・質問紙：91.0%）

#### (6) 倫理的配慮

下記の点を調査票に明示した。

①本調査への回答は自由意思に基づくもので、調査に参加しない場合でも不利益を被ることは一切ないこと。

- ②ID・パスワードは本会（委託業者）が1件ごとに厳封した封筒に入れて準備し、各人には厳封した封筒の状態で配布し、施設には調査対象（個人）とID・パスワードが一致しないようにすること。
- ③WEB 調査票は、ウィルス対策や不正アクセス対策、個人情報保護など十分なセキュリティ技術によって厳重に管理されていること。
- ④各施設の結果は、ワークショップ参加施設へ自施設の結果として報告される。また開催県協会へも当該ワークショップ参加施設の結果として報告される。但し、両者いずれに対しても、調査内容はすべて統計的に処理し、個人が特定される形では一切報告されないこと。
- ⑤本調査は、日本看護協会研究倫理委員会による倫理審査を受け、承認されていること。

なお、WEB 調査の委託業者はセキュリティ管理対策を行っている業者を選定し、本会と個人情報保護契約（機密保持契約）を締結した。

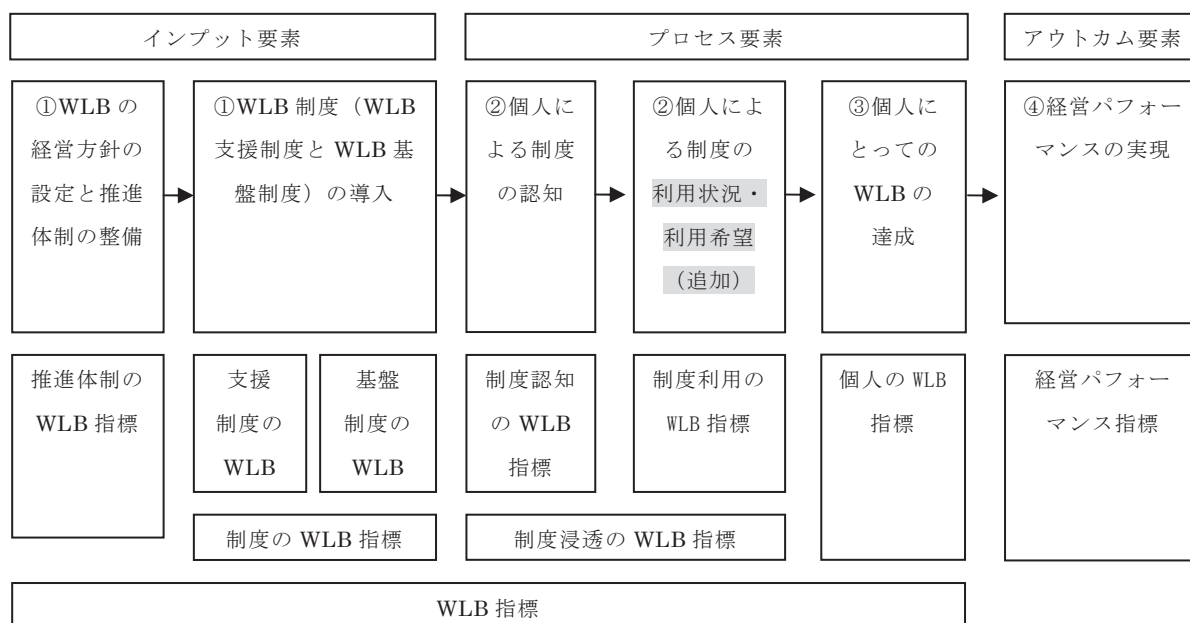
## 2) 「看護職のWLB インデックス調査」の構成と特徴

「看護職のWLB 調査」は、WLB に先進的な企業 39 社が集まって開設したワーク・ライフ・バランス塾と学習院経済経営研究所が、有志企業 9 社のデータに基づいて 2006 年に共同研究・開発した「WLB-JUKU INDEX」をもとに開発された。

「WLB-JUKU INDEX」では、企業調査と個人調査を組み合わせデータを集積し、段階ごとにWLBの状態を評価できるように指標を設定することによって、この一連のプロセスを評価できる点に大きな特徴がある。

図 4 からわかるように、WLB の支援制度と基盤制度が整うことで、両者がうまく機能していく。

図 4 「WLB-JUKU INDEX」の構成





### 3) 「看護職のWLBインデックス調査」ベンチマークの開発

調査データの分析にあたって、医療機関全体として見た場合、自施設の現状（数値）がどのレベルにあるのか判断が難しい。そこで、「看護職のWLBインデックス調査ベンチマーク検討委員会」を立ち上げ、ベンチマークの検討を行った。

＜ベンチマーク開発の経緯＞

1. 施設調査／職員調査の設問項目を整理し、下記4カテゴリーに分類した。
2. 各設問の回答に対する配点を検討し、平成23年度参加施設データを得点化した。さらに検討を行い、得点化（案）を決定。
3. 平成24年度ワークショップ新規開催県の参加施設について得点化を行い、ワークショップで事務局が試用し、その妥当性、有用性を検証した。
4. WLBについて先駆的に取り組んでいる施設、WLB大賞の受賞施設等をモデル病院と位置付け、12病院について調査協力を依頼し、調査を実施した。
5. 参加施設、モデル病院、計248施設の得点化し、代表値（平均値、中央値）、得点分布等を検討し、得点上位20%に該当する値をベンチマークとすることにした。



平成 24 年度 「看護職の WLB インデックス調査」 得点化ルール

(1)施設調査: WLB支援制度に関する指標・得点化				
カテゴリー	調査区分	設問番号	項目内容	得点化ルール
WLBの推進体制	施設調査	問13	WLBの推進体制(8項目)	1項目につき、「はい」3点、「いいえ」0点
母性保護	施設調査	問14:1~20	母性保護(20項目)＜インプット要素＞	就業規則に明記3点、運用で対応1点、未実施 0点
	施設調査		母性保護(20項目)＜プロセス要素＞	利用者あり3点、対象者なし1点、利用者なし0点
育児支援	施設調査	問15	育児支援(法定:6項目)＜インプット要素＞	法定を超える5点、法定通り3点、未実施0点
	施設調査		育児支援(法定:6項目)＜プロセス要素＞	利用者あり3点、対象者なし1点、利用者なし0点
	施設調査	問16	その他、育児支援(1)(10項目)＜インプット要素＞	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施0点
	施設調査		その他、育児支援(1)(10項目)＜プロセス要素＞	利用者あり3点、対象者なし1点、利用者なし0点
	施設調査	問17	その他、育児支援(2)(5項目)	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施0点
介護支援	施設調査	問18	介護支援(法定:3項目)＜インプット要素＞	法定を超える5点、実施3点、未実施0点
	施設調査		介護支援(法定:3項目)＜プロセス要素＞	利用者あり3点、対象者なし1点、利用者なし0点
	施設調査	問19	その他、介護支援(1)(5項目)＜インプット要素＞	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施0点
	施設調査		その他、介護支援(1)(5項目)＜プロセス要素＞	利用者あり3点、対象者なし1点、利用者なし0点
	施設調査	問20	その他、介護支援(2)(4項目)	
キャリア・能力開発支援制度	施設調査	問21-5	能力開発のための休職・休暇制度	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施0点
	施設調査	問21-11	教育責任者の配置	
	施設調査	問21-12	外部研修への参加支援	
	施設調査	問21-30	看護職がキャリアを考える研修の開催	
	施設調査	問21-31	キャリアカウンセリングの窓口(外部も含む)の設置	
健康管理支援制度	施設調査	問21-32	定期健康診断の実施	
	施設調査	問21-33	腰痛防止	
	施設調査	問21-34	メンタルヘルス研修の開催	
	施設調査	問21-35	メンタルヘルス相談窓口の設置	
高齢期支援	施設調査	問21-29	退職した看護職の再雇用制度	
社会活動支援制度	施設調査	問21-6	社会貢献・ボランティアのための休職・休暇制度	

(2)WLB基盤制度に関する指標

カテゴリー	調査区分	設問番号	項目内容	得点化ルール
労働時間	施設調査	問4	所定労働時間	37.5時間以下:3点、37.6~40時間:1点
	施設調査	問7	超過勤務時間(前年月平均)	120分未満:3点、120分以上-240分未満:2点、240分以上-360分未満:1点、360分以上:0点
	職員調査	問14	超過勤務時間	360分未満3点、360以上-480分未満2点、480以上-600分未満1点、600分以上0点
	施設調査	問24①	長時間労働解消対策(15項目)	〇1つあたり、1点
	施設調査	問24②	有給休暇取得促進対策(10項目)	〇1つあたり、1点
労使関係	施設調査	問25	労働者代表(1)	労働組合がある3点、過半数代表者がいる3点、存在しない0点、その他0点
	施設調査		WLB推進・労働者代表との連携(2)	行っている3点、行っていない0点
	施設調査	問26	労使協定の締結状況	締結項目1つにつき得点化
夜勤	施設調査	問21-4	夜勤への配慮	規定に明記3点、運用で対応1点、検討中・未実施0点
	施設調査	問10	勤務計画表・作成基準(6項目)	規制あり3点、規制なし0点
	施設調査【問9】、 職員調査【問10】	夜勤回数/施設調査:3交代(変則含む) 職員調査:夜勤拘束時間数 12時間未満		6回以下 3点、7-8回 2点、9-10回 1点、11回以上 0点
		夜勤回数/施設調査:2交代(変則含む) 職員調査:夜勤拘束時間数 12時間以上		3回以下 3点、4回 2点、5回 1点、6回以上 0点
休日・休暇	施設調査	問5	週休形態	4週8休以上3点、4週7休以下1点 ※選択肢1、2、9→3点、それ以外1点
	施設調査	問6(2)	年間休日数	120日以上3点、110~120日未満2点、101~110日未満1点、100日未満0点
	施設調査	問8	有給休暇取得率	75%以上3点、50-75%未満2点、25-50%未満1点、25%未満0点
人材確保	施設調査	問22	前年度に育児・介護休業制度等の利用者がした場合の人員補充の実施状況	「1」を選択:3点、「2」を選択:2点、「3」を選択:1点、「4」「5」を選択0点
	施設調査	問23	短時間勤務制度利用者がした場合の人員補充の方針	「1」を選択:2点、「2」を選択:1点、「3」「4」を選択:0点 →満点は2点。番号が若い数字を優先して得点化。
労働時間	施設調査	問21-1	育児・介護以外の短時間勤務制度	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施0点
	施設調査	問21-2	裁量労働制	
	施設調査	問21-3	フレックスタイム	
	施設調査	問21-8	年休が半日単位で利用できる制度	
	施設調査	問21-9	年休が時間単位で利用できる制度	
	施設調査	問21-10	その他の休暇制度	
評価	施設調査	問21-13	人事考課基準の有無	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施0点
	施設調査	問21-14	人事考課基準の公開	
	施設調査	問21-15	人事考課結果の個人への開示	
	施設調査	問21-16	人事考課結果を処遇に反映させる制度	
報酬	施設調査	問21-17	短時間勤務者に対する処遇の基準	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施0点
	施設調査	問21-18	給与規定	
配置移動	施設調査	問21-25	施設内公募制や自己申告制等で勤務時間や勤務地、配属先等の希望を聞く制度	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施0点
	施設調査	問21-26	家族が転勤する場合に、職員の勤務を配慮する	
	施設調査	問21-28	配置転換をする場合には看護職の生活に配慮する	
リスク管理	施設調査	問21-19	倫理規定	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施0点
	施設調査	問21-20	医療安全	
	施設調査	問21-21	クレーム対策	
	施設調査	問21-22	職場の暴力対策	
	施設調査	問21-23	職場のハラスメント対策	
	施設調査	問21-24	職場の苦情への対応	

(3)職員調査:個人のWLB評価に関する指標・得点化

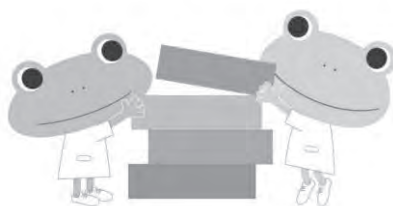
カテゴリー	調査区分	設問番号	項目内容	得点化ルール
第1因子	職員調査	問21:6~10	上司	以下の計算方法に基づき得点化 ・「そう思う」と回答した人数×2点、 ・「ややそう思う」と回答した人数×1点、 ・「あまりそう思わない」と回答した人数×0、 ・「そう思わない」回答した人数×-1点 上記の算出値の合計値を回答した人数で割る → 平均値を当該施設の得点とする
第2因子	職員調査	問21:5、17~22	職場環境	
第3因子	職員調査	問21:1~4、13,14,16	経営・組織	
第4因子	職員調査	問21:11,12,15	キャリア・仕事に対する自己評価	

(4)職員調査:WLBに関する制度認知の指標・得点化

	調査区分	設問番号	項目内容	得点化ルール
	職員調査	問22:1-10	1) 母性保護、産前(妊婦)	1) 施設調査のデータで制度の有無を確認する。 2) 職員調査のデータで、制度の認知状況を得点化する。算出していただいた合計得点を、回答者数でわった平均値を得点とする。 3) 【問】22の制度認知についてもカテゴリーごとに得点化し、最後に合計得点を算出する。(職員平均)
	職員調査	問22:11-37	2) 産後(1年未満の者)・育児	
	職員調査	問22:38-49	3) 介護	
	職員調査	問22:50-54	4) 能力開発や社会活動	
	職員調査	問22:55-60	5) 労働時間と勤務体制	
	職員調査	問22:73-76	6) 健康管理	
	職員調査	問22:61-65	7) 人事考課と処遇	
	職員調査	問22:66	8) 給与	
	職員調査	問22:77-82	9) 配置とキャリア	
	職員調査	問22:67	10) 倫理	
	職員調査	問22:68-72	11) 医療安全・リスク管理	
	職員調査	問22:84	12) 労使関係	



## Ⅱ 平成24年度の実施報告





---

# 1. 青森県

---





# 青森県看護協会の取り組み

## 1. 青森県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

青森県看護協会は、平成 20 年度から重点事項に「看護職確保定着推進事業の推進」を掲げ「看護職が働き続けられる環境づくり推進本部」を設置し、理事会、各委員会、運営本部が一体となり推進してきた。

その間、社会経済福祉委員会が「看護職の離職に関する調査」、看護師職能委員会が「ワーク・ライフ・バランス（以下WLBという）の実態調査」を実施し、課題等の把握に努めた。その結果を受けて、平成 21 年から平成 23 年に、「働き続けられる職場づくり研修会」・「看護職のWLB推進ワークショップに向けた研修会」を実施し、平成 24 年度からのワークショップ事業に取り組むための準備を積み重ねてきた。

ワークショップ事業には、看護職の確保・定着を何とかしたという切なる思いで 5 施設が名乗りをあげた。

ワークショップ事業を効果的に企画・運営・評価するために、多方面の看護職に委員を依頼し、特別委員会として「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」を設置した。

設置された委員会の委員は、全体の運営のみならず、分担して 5 病院のプラン取り組みに責任を持って支援している。

### 委員の構成

支援者：6 人（総看護師長会長・大学教員・行政・看護師職能理事・社会経済福祉委員長等）

推進者：3 人（青森県看護協会常務理事・事業課長・NC担当者）

### 具体的な委員の役割

支援者：①ワークショップ推進事業の企画・運営・評価、②ワークショップのファシリテーター（参加施設インデックス調査結果から課題の分析・アクションプラン策定に向けて支援）、③設定したプランの進捗を訪問・電話等で確認し一緒に対応を検討、④働き続けられる環境づくりのための課題整理や解決策についての検討

推進者：①ワークショップ推進事業の運営方針の提示、②支援者とともに参加施設の支援、③参加施設の取り組みを他施設へ普及、④働き続けられる環境づくりの推進

## 2. 平成 24 年度の県看護協会の活動内容とその成果

会議等	活動内容	成果
4月25日(水) 第1回WLB推進委員会	・WLB推進ワークショップ事業の概要と今後の予定確認 ・参加施設の概要説明と担当者の決定	事業のイメージが共有できた。疑問について意見交換できた。
4月26日(木) 参加病院への事前説明会	・今後のスケジュールの説明 ・インデックス調査について	メーリングリスト作成により、連絡がスムーズにできた
5月21日(月)～22日(火) 第1回WLB地域推進連絡協議会へ出席	・WLB推進委員全員が出席しワークショップの進め方、ファシリテーション等の学習	ワークショップの進め方やファシリテーターの役割が認識できた。

8月6日(月) 第2回WLB推進委員会	・ワークショップの進め方確認 ・インデックス調査結果を基にSWOT分析について学ぶ	調査結果から課題の出し方を確認した。
8月17日(金)～18日(土) 看護職のWLB推進 ワークショップ開催	・講義の部分を公開講座とし、青森労働局の看護師等の「雇用の質」の向上のための研修と共催 ・労働局の「働き方・休み方改善コンサルタント」に講師を依頼	労働局との共催により、公開講座に124名が参加した。ワークショップでは5施設の取り組みを情報交換できた。
10月25日(木) 第3回WLB推進委員会	・参加施設の取り組み状況と支援状況 ・フォローアップワークショッププログラム検討	施設訪問による支援で参加施設と委員の連帯感が生まれた。
12月8日(土) フォローアップワークショップ開催	・青森労働局の看護師等の「雇用の質」の向上のための研修と共催 ・参加施設の4ヵ月間の取り組みの発表・総評	労働局との共催により、140名が参加した。 アンケートでは、自施設でもWLBに取り組んでいきたいと回答した施設が多かった。
2月22日(金) 第2回WLB地域推進 連絡協議会へ出席	・各県のワークショップ推進事業の報告、意見交換	
3月11日(月) 第4回WLB推進委員会	・平成24年度看護職のWLB推進ワークショップの評価 ・平成25年度看護職のWLB推進ワークショップの計画	

### 3.参加施設への支援内容（定期的実施した支援内容）

1) 参加施設への事前説明会を開催した。

①事業の主旨と推進体制②インデックス調査内容③ワークショップ及びフォローアップワークショップの進め方④参加施設の年間のスケジュール等

2) 支援者・推進者による進捗状況の把握と相談への対応等継続して支援した。

①参加施設ごとに、支援者と推進者の担当を決め、相談窓口を明確にした。

②参加施設からアクションプランの取り組み状況の報告を受けて、進捗状況の把握と相談に対応した。4ヵ月間に2回程度の施設訪問の他、電話・メールで情報交換を行った。

### 4. 平成25年度の県看護協会の活動方針・計画等

1) WLB推進ワークショップ事業の新規参加施設を平成24年度～平成26年度の3年間受け付けし、平成26年度に参加する施設が3年後のプランを達成する平成28年度まで取り組むこととする。

2) 平成25年度は、新規参加施設を3施設とし、平成24年度の5施設と合わせ8施設を支援する。

3) 新規参加施設には、平成24年度と同様に事前説明会・ワークショップ、フォローアップワークショップを開催し支援をしていく。

4) 平成24年度の参加施設は、平成25年度のフォローアップワークショップで2年目の取り組みを報告する。引き続き支援者・推進者の施設担当は訪問・電話等で支援していく。また、取り組みが継続されるよう情報交換会を実施する。

5) 新規参加施設以外にインデックス調査を希望する施設は、インターネットで回答できる施設とする。

【青森県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	青森県立中央病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	689床	7対1		病床稼働率*	85.8%	
	療養病床	-			平均外来患者数	1,524.0人	
	結核病床	6床	7対1		平均在院日数(一般)	15.0日	
	精神病床	-			平均在院患者数	564.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		610人(2人)	非正規職員	76人	看護補助者	71人
既婚率**	47.9%	6歳未満有子率**	21.2%	平均年齢**	34.0歳	平均在職年数**	11年2ヶ月
年間休日	122日	有給休暇取得率*	23.0%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	12.6時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	3交代制(変則含む) / 2交代制(変則含む)						
離職率**i			5.0%(2011年度)			4.1%(2010年度)	3.6%(2009年度)
参加動機	インデックス調査から明らかになる客観的なデータに基づき、看護部の問題を病院全体で考えるチャンスとしたい。先行病院の様々な取り組みを参考にしながら、地域推進支援者の指導を受け、アクションプランを実行していきたい。						

H24	H23	H22	設置主体	社団法人	施設名	社団法人慈恵会 青森慈恵会病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	70床	7対1		病床稼働率*	97.4%	
	療養病床	180床	8割以上		平均外来患者数	192.4人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	17.3日	
	精神病床	82床	20対1		平均在院患者数	327.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		151人(2人)	非正規職員	13人	看護補助者	83人
既婚率**	50.0%	6歳未満有子率**	13.0%	平均年齢**	40.6歳	平均在職年数**	7年0ヶ月
年間休日	103日	有給休暇取得率*	44.3%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	3.5時間
週休形態(主な病棟)	月2回週休2日制(4週6休制含む)						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i			15.7%(2011年度)			9.7%(2010年度)	17.9%(2009年度)
参加動機	以前より多様な勤務形態を取り入れ、その人にあった働き方や、院内託児所の設立など対応していましたが、昨年度の離職率が上昇しており、看護職の定着に繋がる何かヒントを得ることができるのではないかと思います。思い参加しました。						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	黒石市国民健康保険 黒石病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	290床	7対1		病床稼働率*	78.8%	
	療養病床	-			平均外来患者数	696.9人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	17.0日	
	精神病床	-			平均在院患者数	225.3人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		152人(1人)	非正規職員	40人	看護補助者	21人
既婚率**	62.5%	6歳未満有子率**	21.9%	平均年齢**	37.4歳	平均在職年数**	11年0ヶ月
年間休日	122日	有給休暇取得率*	27.6%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	10.3時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i			5.0%(2011年度)			2.7%(2010年度)	2.8%(2009年度)
参加動機	自治体病院として、経営改善が求められている。「働き続けられる職場づくり」を構築するうえで、多様な勤務形態や休暇の取り方などを考えていく必要がある。そこで当院の現状を分析し、当院に適した対策のアドバイスを受けたいと考え参加した。						

【青森県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	公益法人	施設名	財団法人黎明郷 弘前脳卒中・リハビリテーションセンター	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	79床	7対1		病床稼働率*	91.5%	
	療養病床	-			平均外来患者数	39.7人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	16.1日	
	精神病床	-			平均在院患者数	217.5人	
	その他	169床	回復期リハビリテーション入院病棟入院料1				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		149人(0人)	非正規職員	4人	看護補助者	31人
既婚率**	45.2%	6歳未満有子率**	18.8%	平均年齢**	35.2歳	平均在職年数**	7年3ヶ月
年間休日	86日	有給休暇取得率*	51.1%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	1.4時間
週休形態(主な病棟)	「月1回週休2日制(4週5休制含む)」 「週休1日半制(土曜日等の半日制)」 ※1週40時間制により月1回週休2日制が組み入れられた						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i			4.1%(2011年度)			5.0%(2010年度)	6.9%(2009年度)
参加動機	若い職員が増え、結婚・出産・育児等により夜勤免除のスタッフがさらに増えると予測している。 人員確保を含めフレキシブルな対応を明確に示す必要を感じたため。						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	一部事務組合下北医療センター むつ総合病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	376床	10対1		病床稼働率*	86.8%	
	療養病床	-			平均外来患者数	1,168.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	16.4日	
	精神病床	54床	15対1		平均在院患者数	346.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		302人(0人)	非正規職員	53人	看護補助者	38人
既婚率**	61.8%	6歳未満有子率**	27.6%	平均年齢**	42.6歳	平均在職年数**	14年8ヶ月
年間休日	122日	有給休暇取得率*	26.8%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	3.2時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i			5.5%(2011年度)			6.3%(2010年度)	4.9%(2009年度)
参加動機	昨年度から、人員不足のため、入院基本料を7対1から10対1とした。 今回、人員確保と離職防止の改善を目標とし、WLB取り組みの指標を知るため。						

# 青森県立中央病院の取り組み

## 1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	県民の健康を支え、安全で高度な医療を提供し、患者さん中心の心温かな病院をめざす
ビジョン (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立していきいきと働き続けられる職場 (3年後)

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	I 看護職員の状況 ・平均年齢：35.82歳 (～24歳 11.9%、25～29歳 21.7%、30～34歳 19.5%、35～39歳 17.1%) ・施設勤務年数：10.03年 (10～19年 23%、4～5年 21%、6～9年 13.5%) ・婚姻：未婚 49.8%、既婚 45.1% (子供：あり 40.8%、なし 57.8%) ・要介護者：いる 17.9% (主たる要介護者の割合：40%) ・長期休暇者：47名・交代制勤務者：68.6% ・時間外勤務：88.1% (平均 14時間 31分) ・時間外院内研修：参加 62.1% (平均 2.65時間) ・持ち帰り業務：した 28.5% (平均 8.06時間)、始業前残業：あり 63.1% (平均 8.8時間) ・年次休暇取得日数：平均 4.21日 (平成 23年度) II インデックス調査の結果 <看護職員を大切に> ・時間外勤務(持ち帰り業務や始業前残業)が多く、また年次休暇の取得率が低い ・現在の働き方・生活に対して、6割以上が不満を持っている(特に40～44歳の年代に多い。) <勤務先の将来への不安> ・新人は70%の割合で長く勤めたいと思っているが、25～29歳及び55～59歳はそう思っていない <上司について> ・上司との信頼関係があると答えた職員は5～6割程度となっている ・院内の委員会や会議では、未婚者又は子育て世代の職員が発言を遠慮している ・中堅者は上下関係の狭間にあり、また子育て時期でもあり、業務と生活の両立で負担を感じている <仕事に対する自己評価> ・希望する外部研修へは自主的に参加できている。また院内研修は時間外となっているが、能力を活かせる、資質向上の機会となっている。しかしながら、過重な業務(急性期医療、高度・先進医療、在院日数の短縮等)に追われ、ケアに費やす時間が十分に取れていないと答えている <労働環境について> ・25～34歳は業務が終了しても周囲に気兼ねし、帰ることができないと答えている ・年次休暇の取得率が低く、4.21日である。また時間外勤務を9割近く行っている <健康状態> ・19.8%がやや不調(特に不調は3.4%)であると答えている <制度に関して> ・介護支援制度の利用や出退勤時間の柔軟な対応を希望しているが、制度内容を分らない職員が多い。(結婚休暇、産前・産後休暇、育児休業等取得する時だけ関心を持っている)
	<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



<b>3年後のゴール</b>	1 仕事と生活が両立できる職場づくり (目標) ●年次休暇の取得率向上…4.21日→10日(50%) ●時間外勤務の削減…14.5時間→10時間 2 業務改善を行い、看護ケアに費やす時間が十分に取れ、達成感・満足度が向上する職場づくり 3 多様な勤務形態を導入し、助け合う職場づくり 4 必要な制度(子育て支援制度や介護支援制度等)を気兼ねなく利用できる職場づくり
----------------	---

## 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<p>仕事と生活が両立して、いきいきと働き続けられる職場を目指すために、業務の見直しや年次休暇の計画的取得、人員確保のための広報活動等の施策、制度の周知及び職員のニーズに沿った多様な働き方に取り組み、看護職員が達成感のあるケア及び働き方の満足度が向上できるようにする</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 WLB 推進体制の周知・浸透 <ul style="list-style-type: none"> <li>・年次休暇の計画的取得を促進し、取得率の向上を図る（10日間に向上）</li> <li>・3年後のインデックス調査（追跡調査）に参加する</li> </ul> </li> <li>2 多様な勤務形態の検討 <ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な勤務形態に係る試行・検証を基に本格運用を実施する</li> </ul> </li> <li>3 業務改善の検討 <ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き、業務改善を検討し、時間外勤務の削減に取り組む（10時間に削減）</li> </ul> </li> </ol>
<b>1年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 WLB 推進体制の周知・浸透 <ul style="list-style-type: none"> <li>・年次休暇の計画的取得を促進し、取得率の向上を図る（6日（30%））</li> <li>・1年後のインデックス調査（追跡調査）に参加する</li> </ul> </li> <li>2 多様な勤務形態の検討 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ニーズ調査を基に多様な勤務形態に係る検討を行い、試行・検証する</li> </ul> </li> <li>3 業務改善の検討 <ul style="list-style-type: none"> <li>・電子カルテの更新等に併せ、業務改善を検討し、時間外勤務の削減に取り組む（12時間に削減）</li> </ul> </li> <li>4 看護職員の人員確保対策 <ul style="list-style-type: none"> <li>・正規職員の採用方法（年齢の見直し）と試験内容（試験科目・試験回数）の検討を行う</li> <li>・非正規職員の業務内容の見直しを行う。また教育内容を充実させる</li> </ul> </li> <li>5 就業規則・制度の周知 <ul style="list-style-type: none"> <li>・各種制度に関するパンフレットの作成</li> </ul> </li> </ol>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 WLB 推進体制の構築 <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理会議で WLB 推進状況について報告する</li> <li>・インデックス調査の結果を踏まえ、職員のニーズ調査を実施する（多様な勤務形態等に関するニーズ調査）</li> <li>・時間外勤務の実態調査を実施する</li> <li>・看護班長で構成する事業推進会議で、年次休暇取得のルール作り等を検討する</li> <li>・取り組み状況を毎月院内 LAN で報告する</li> </ul> </li> <li>2 育児休業中の代替要員の確保対策 <ul style="list-style-type: none"> <li>・募集についての広報を工夫する（HP のリニューアル、ハローワーク、ナースバンク、県の広報媒体、ポスター掲示）</li> <li>・非正規職員に対して、研修等に関するアンケート調査を行い、教育内容を見直す</li> </ul> </li> <li>3 院内保育所の開設（10月開設予定）</li> <li>4 就業規則・制度の周知 <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児支援や介護支援制度等に関するポスターの掲示</li> <li>・看護部職員向け説明会の企画・実施</li> <li>・相談窓口の明確化（窓口：WLB 推進委員）</li> </ul> </li> </ol>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

- ・病院管理会議において、WLB 推進への取り組みについて報告し、承認を得た。
- ・病院局経営企画室から 2 名、看護部長、看護部次長、自主的に看護師長 3 名が加わり、WLB 推進委員会を立ち上げ、看護師長が組織する事業推進会議と各部署が連携する体制を整えた。
- ・インデックス調査結果から、4 つの課題を抽出し、アクションプランを立案した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進体制の構築」

職員のニーズ調査を実施し、得られた結果を参考に事業推進会議と各部署で検討し、年次休暇の計画的取得と時間外勤務の削減に対し、取り組みを進めている。WLB 推進委員は、各部署へ支援していくこととした。

#### (2) アクションプラン②「代替要員の確保対策の実施」

代替要員を確保するために、病院のホームページのリニューアルと、非正規職員のアンケート調査を基に、公募内容を検討した。

#### (3) アクションプラン③「就労規則・福利厚生周知」

看護職員へ「WLB の取り組み」を説明するランチョンセミナーを 2 回実施した。加えて、院内 LAN で配信を行った。

また、窓口となる WLB 推進委員で運営部人事担当者と学習会を実施し、院内 LAN に発信した。さらに、育児や介護に関するポスターを作成し、各部署に掲示した。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 改善したこと

今年度、WLB に取り組み、今まで慣習化していたことが問題視できたこと、そして業務改善や実施に前向きとなる機会となった。

看護師の募集は、「魅力ある看護部」となるような広報活動を工夫しながら努力している。

#### (2) 新たな課題として生じたこと

看護部中心の取り組みには困難が伴うため、病院全体に WLB の理念を浸透させ、支援を得る必要がある。また、700 人余りの看護師に対する情報発信が容易でないことから、電子媒体の活用が工夫が必要である。

#### (3) この事業に参加して気づいたこと

インデックス調査結果から、大半の職員が時間外勤務を行い、業務終了後も気兼ねをして帰宅できないことや、就労規則・福利厚生制度の理解不足が明らかになった。患者満足度を向上させるためには、職員の WLB が充実し、共に支え合う職場の風土づくりが大切である。

#### (4) 平成 25 年度の取り組み予定

1. 年次休暇の計画的な取得を促進し、取得率の向上を図る。
2. 多様な勤務形態を検討し、試行・検証する。
3. 電子カルテの更新等に併せ、業務改善を検討し、時間外勤務の削減に取り組む。
4. 正規職員の採用方法（年齢の見直し）と試験内容（試験科目・試験回数）を検討する。また、非正規職員の業務内容の見直しと教育内容を充実させる。
5. 就業規則・制度の周知のために、各種制度に関するパンフレットを作成する。

# 青森慈恵会病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域に密着した医療・介護・福祉サービスを提供する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	看護職の定着に繋げいきいき働き続けられる職場づくり

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<b>【強み】</b> 地域後方支援が充実している／温泉が併設している／院内託児所がある／休みがとりやすい／研修支援体制が整っている／多様な就業形態をとり得ている／ホスピス緩和ケアに力を入れている／再雇用を支援している／奨学金貸与している為就職する／准看護学生を受け入れている／認知症医療在宅医療の強化／プランクがあっても働きやすい／整形外科のドクター4名 ope 件数が多くなっている／看護学生の実習を受け入れている <b>【弱み】</b> 奨学金を還納して辞める／専門性を求め辞める／中途採用者の教育が不十分／就業規則が周知されていない／配置基準が整備されていない／年俸制（給与形態）が分かりにくい／認定看護師がいない／離職率が高い（15.7%） <b>【機会】</b> 多様な施設を持っている／在宅緩和ケアバックベットの24時間支援体制の確立／地域連携パスを行っている <b>【脅威】</b> 競合する病院が最良な場所に移転した／県内新卒者の獲得が困難 <b>【積極的攻勢】</b> 整形外科の急性期患者を積極的に受け入れる <b>【差別化戦略】</b> 無料送迎バスあり／メンタルサポートアンケートにて早期発見に努める／セクハラ相談窓口を外部に委託している <b>【段階的施策】</b> 認定看護師の育成助成制度確立／主任以上はファーストレベル受講／師長以上はセカンドレベル受講する／就業規則の整備及び周知 <b>【専守防衛または撤退】</b> 就業規則周知についての研修会を設ける
	<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)  中途採用者の定着が困難である



<b>3年後のゴール</b>	中途採用者が職場環境に慣れ定着し、いきいき働ける職場環境の改善 <b>【指標評価】</b> 中途採用者の離職率 25%→10%へ下げる インデックス調査で「今の勤務先で働き続けたい」（55.4%→70%）、 「仕事と生活の満足度」（47.9%→60%）評価を上げる
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	①サポートマニュアルの見直し ②職場制度を周知
1年間の取り組み	①WLBの周知・浸透 ②師長のコーチングスキルアップ ③中堅看護師の負担軽減
今後4カ月の取り組み	①WLB委員会立ち上げ ②中途採用者の定期的な面談 ③慈恵会としての体制づくり（ワーク・ライフ・バランス）④現在の多様な勤務形態の確認



## 2.取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

当院では多様な勤務形態や院内託児所を利用した職員に、その人に合わせた勤務をしていたが、平成 22 年度離職率 9.7%から平成 23 年度離職率 15.7%と上昇している。また中途採用者の離職率が平成 23 年度 25%であったため、看護職を確保するための何か手立てになるヒントが得られるのではないかと思い WLB 推進事業に参加した。

推進メンバーは、看護部長、看護総括副部長、副部長 2 名、看護総括師長、人事部長 6 名の WLB プロジェクトチームとして設立した

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「慈恵会病院における WLB 推進プロジェクトチームの立ち上げ」

プロジェクトチーム会議にて、インデックス調査を分析した結果、経営、組織、上司について、現在の仕事に対する自己評価、労働環境、満足度、現在の健康状態を中心に内容の把握をするため再分析し結果をフィードバックした。

#### (2) アクションプラン②「中途採用者の定期的な面談」

中途採用者の離職率が高いことを理解し、定期的な面談を通して中途採用者を確保し、離職率低下に繋げるための教育の構築が必要である。また、面談の結果「話しやすくなった」など安心感を得たという回答が多く見られた。

#### (3) アクションプラン③「WLB 推進における負担軽減勤務の見直し」

直近 3 ヶ月の残業時間の分析を行い、残業時間が多い病棟をパイロット病棟として選択し、ノー残業デーを設けて試験的に、平成 25 年 1 月より実施した。また、全部署で誕生日休暇も設け同じく平成 25 年 1 月より実施した。

#### (4) アクションプラン④「やる気のでる配置を検討する」

モチベーションがダウンし、退職を希望したスタッフの配置を検討するとともに、子どもや家族の都合で休む職員を分散しその事情を考慮した。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ①中途採用者チェックリストの見直しと作成、中途採用者の定期的な面談のシステム化。
- ②中途採用者オリエンテーションとパンフレット配布によるやりがいの意識向上。
- ③誕生日休暇とノー残業デー導入によるモチベーションの向上。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

①平成 24 年度は看護部が中心に WLB 推進に取り組んで来たが、事務部との密接な関係が必要であり、更なる協力体制づくりが課題である。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

当院は、平成 20 年の院内託児所の設置や、時間短縮勤務、夜勤専従など多様な勤務形態に取り組んで来たが、離職率が上昇している大きな原因について、インデックス調査や詳細な再アンケートによって職員の見えなかった仕事に対する意識がわかった。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ①WLB の周知・浸透を図り多職種と協働する。
- ②師長のコーチングスキル向上を図り、相手が思い描いていることを実現へと導く。
- ③中堅看護師の負担軽減を図り変革の意識を持ち、ゆとりに繋がるライフワークの実現。

# 黒石病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の中核病院として、地域住民から信頼される良質で安心・安全・満足が得られる医療の提供をする。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	生活と仕事を両立して笑顔で働き続けられる職場

<p><b>現状分析</b></p> <p>(ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)</p>	<p><b>【時間外勤務】</b></p> <p>①時間外勤務が日常化しており、定時で帰られないことが仕事と生活の両立を阻害する大きな要因となっている(持ち帰り残業もある)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 産休・育休の補充が充分になされていない。「職員が足りない感」がはびこっている。</li> <li>→ 委員会活動が活発で問題解決が迅速に行われる一方、委員会に参画するメンバーが固定化されており、負担が偏っている現状にある。</li> </ul> <p><b>【休暇】</b></p> <p>①年休取得率は27.6%(全国平均47~48%)にとどまり、部署間にばらつきがあり、不満が大きい。</p> <p>②勤務を要する日の振替が、思うように達成されない状況もあり、年休取得まで結びつかない(病棟は特に)。</p> <p>③その他休暇・休業制度の存在が充分に周知されておらず、取得に結びついていない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ ON・OFFメリハリのある勤務体系の確立をめざす。</li> </ul> <p><b>【給与】</b></p> <p>①緩和されてきているとはいえ、いまだ独自の給与カットがあり、仕事で頑張っても「報いられていない感」がまん延し、仕事の満足感を低下させている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 70%の職員の「勤務先の将来の不安」につながっている。</li> <li>→ 要員の確保がままならない原因となっている。</li> </ul> <p><b>【満足・笑顔】業務</b></p> <p>①ベッドサイドでのケアに費やす時間が限られており、仕事の達成感・満足を感じられない現状にある。</p> <p>②認定看護師の専門性を活かしきれていない。</p> <p>③35~44歳の不満が多く、解消されていない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ ①仕事量が多い ②責任が大きい ③部下の教育・管理</li> <li>→ 管理業務(師長、主任、リーダー)が集中</li> <li>→ 子育て、家庭での責任ある仕事を担う</li> <li>→ 委員会に属するメンバーがこの年代に集中している</li> <li>→ 中堅職員の研修・教育システムが確立されていない</li> </ul> <p>④「WLB=子育て支援」だとの誤解がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 「仕事と生活の調和」というテーマに関するアプローチが足りない。</li> <li>職員本人に対するケア、施策が不足?</li> </ul> <p>⑤育休は取得しやすい。→ 制度が十分周知されている。→ 「お互いさま精神」が発揮されている。</p> <p>⑥「職員数が充足していない感」(育休・産休)</p> <p>⑦悪条件にもかかわらず退職しない。→ 「お互いさま精神」、「近隣に公立病院がない」</p> <p>⑧看護師が看護補助者の仕事までしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 看護師⇄看護補助者の業務分担を明らかにする。また、看護補助者への教育が必要</li> </ul> <p>⑨効率的な業務の流れをめざした医師との協働・連携</p> <p><b>【病院側】</b></p> <p>①7:1看護基準を維持することで、勤務時間数に制約があり、休暇もとれない</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 財政的に不安定な基盤</li> <li>→ 医師不足、不十分な充足数(入院数を事実上制限 → 収入が伸びない)</li> <li>→ 要員の採用に影響</li> </ul> <p>②医師の確保が困難である。→ 医師に魅力ある病院ではない?</p> <p>③魅力ある施策・施設・制度はあるが市民に周知されていないのではありませんか? (My検査、手ぶらでお産など)</p> <p>④教育病院としての機能、高い評価</p>
--	---

<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	①個々の職員が仕事に対する達成感、満足感が得られるよう、業務内容を調査し、業務の見直しと多様な勤務形態を導入する。また、ベッドサイド業務など専門性の高い業務に時間を確保することができる職場づくりを行う。 ②35歳から44歳までの年齢層に不満が集中している傾向が顕著であり、仕事量、役割に応じた業務が行えるよう、業務の見直しや意識改革が必要であり、「勤務時間内に仕事を終える」職場づくりを行う。 ③「お互いさま精神」が発揮できるような職場の雰囲気づくりを行うとともに、WLBの現状や当院の魅力を積極的に内外にPRする必要がある。 ④財政基盤の安定のためには、医師、看護師など専門的スタッフの確保が必要である。
--	--



<b>3年後のゴール</b>	①年休取得率…全国平均47～48%。当院は27.6%であるが、これを最低でも40%まで高める(理想は年8日取得。できるだけ全国平均値に近づける) ②時間外勤務時間数…職員調査では月当たり13時間であるが、30%削減することし9時間を目指す(持ち帰り残業の削減と、昼休みの時間など休憩時間を十分確保する) ③満足度(インデックス調査) ア 看護職員を大切にできる職場 イ 看護ケアに費やす時間を十分とることができる。 ウ 今の勤務先に対する将来の不安 エ 今の勤務先にできるだけ長く勤めたい 現状は80～60%が否定的な意見これを50%が「満足」又は「やや満足」となるようにする。
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	生活と仕事の両立のために、今後行う職員アンケート調査をはじめ各種職場環境改善対策により、仕事の達成感・満足感を得られ、笑顔で働き続けられる職場の環境づくりに努める。
1年間の取り組み	1. WLB推進体制の再構築 ① 病院全体としてWLBの推進に取り組む ② WLB推進のため、継続的なPDCAサイクルを確立する 2. 職場環境の改善を図る ① ノー残業DAYの実施 ② 2交代勤務制の検討 ③ 看護補助者など他職種との業務分担、再教育を行う ④ 任用・給与制度見直しの検討(臨時職員)を行う 3. WLB及び各種制度の周知を図る ① WLBに関する周知活動を行う ② 人事及び福利厚生などに関する各種制度の周知活動を行う ③ H P、院内誌の充実を検討する
今後4カ月の取り組み	1. WLB推進体制の再構築 2. インデックス調査結果を分析し、職員からのWLBに関する現状調査を行う → 現場の声を吸い上げ、職場環境の改善策を検討する ① 看護師の現行業務のうち看護補助者へ分担できる業務内容の確認 ② 看護師本来の業務内容の分析と改善策 ③ 不満に思うことの具体的事例などの聞き取り 3. WLBの勉強会等の開催 ① 「WLB＝子育て支援」との誤解を取り除く ② 危機意識の共有 ③ 諸制度の周知を含めて行う ④ お互いさま精神について など

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

当院は平成 20 年から院長主導のもと院内に WLB 検討委員会を設置し、平成 21 年 4 月から育児短時間勤務制度モデル事業を実施してきた。これまでは「WLB=子育て支援のため」との考え方が強かったが、今回のインデックス調査により「WLB=職員全員のため」のものであることを再認識した。そこで同委員の中から、看護局長、看護局次長、主任看護師 2 名、事務局次長、総務人事係長の 6 名を選出し、プロジェクトチームを立ち上げた。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進体制の再構築」

インデックス調査の結果を病院幹部会及び管理運営協議会へ報告・説明し、今後の施策の提案とプロジェクトチームの方針決定を行った。また、院長自らの提案による「ノー残業デイ」と「看護局次長、看護師長の日直、当直体制の見直し」を実施。さらに人事・組織改善系の研修に参加したメンバーから「問題志向から解決志向への転換」(ソリューションフォーカス)が必要とアドバイスがあり、「どうしたら笑顔で働きつづけられる職場になるだろうか」について看護師長会でワークショップを開催し、現場の声を吸い上げた。

#### (2) アクションプラン②「職員から WLB に関する現状調査を行う」

時間外勤務の多い 2 部署のタイムスタディ調査を実施し、業務量と時間外勤務の実態を把握した。看護補助者の活用に関しては各部署の業務の洗い出しを行った。また、研修会を行い「看護補助者業務手順ファイル」を作成し配布した。ノー残業デイは月 2 回で開始した。始めは気兼ねしていたスタッフも割り切って帰るようになったとの意見が聞かれた。2 交代施行部署の実態調査では、疲労度、仮眠状況、時間外勤務状況、実働日数など 3 交代勤務者との比較調査を行った。

#### (3) アクションプラン③「WLB の勉強会の開催」

インデックス調査結果を院内に回覧して危機意識を共有した。病院全体で情報、意識の共有を図った。また、就業規則や各種制度の周知のため「黒石病院就業関係綴り」ファイルを作成し各部署に配布し制度に関しての共通認識を図った。今後は勉強会の企画を行う。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

看護局次長、看護師長の日直、当直体制の見直しにより当直明けの休暇などが増えることにより生活に余裕ができた。また看護補助者の検体収集業務を臨床検査科に依頼したことで、入院の準備や入浴介助など早く行えるようになり患者サービスにつながった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

ノー残業デイの実施は部署間により取得状況に格差がある。また 2 交代勤務導入に関してはライフスタイルに合わせた夜勤の選択を推進するが、人数の制限があり 2 交代と 3 交代の混在する夜勤体制となるほか、夜勤メンバーの組み合わせを考慮する必要もある。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査の結果を全職員へ周知し、病院全体で危機意識を共有できた。また看護職への理解も深まった。さらに医師の当直明け勤務の検討を始めるきっかけにもなった。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

①ソリューションフォーカスの手法による現場の声を吸い上げ継続、②ノー残業デイの評価と継続導入、③ライフスタイルに合わせた夜勤の選択、④看護補助者の早番、遅番の導入、⑤業務改善や意識改革を行い「時間内に仕事を終える」という職場風土の確立

# 弘前脳卒中・リハビリテーションセンターの取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	質の高い医療・リハビリテーションを実践し地域社会の保健医療福祉に貢献します。 脳卒中医療の要となる。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	仕事と家庭・地域生活を両立して楽しく働くことができ、意欲的にキャリアUPができる 職場

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに 対して、WLBの観点 から現状を分析)	出産の可能性がある看護師（39歳まで）が、107名（72.3%）いる。 母性保護、育児・介護休業に関する制度が理解されていない。制度や就業規則に対する周知不足。 インデックス調査「現在の仕事は自分の描く将来像につながる」50%で、35～40歳代のやりがい感が30%と低い。 未就学の子供を持った看護職員が37.7%と多く夜勤従事が困難。 管理当直の拘束時間16時間後、引き続き日勤勤務（トータル30時間以上）があり身体的なストレスが大きい。
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと 現状との間にある ギャップ)	①育児・介護と仕事の両立への支援体制づくり ②30代後半から40代の中堅クラスが安心して長く勤めたいと思える支援検討 ③連続休暇をとれる体制づくり ④働き方の見直し



<b>3年後の ゴール</b>	仕事と生活を両立して楽しく働ける職場環境の改善  ①-1 制度・規則の認識（育児・介護休業法認知 22%→70%） ①-2 育児短時間制度の利用（0人→5人） ①-3 夜勤者の確保のための取り組み計画  ②-1 「勤務先の将来に不安はない」（59%→70%） ②-2 認定看護師（脳卒中リハビリテーション）の資格取得（1人）  ③-1 有給休暇の取得方法の明確化と環境調整（24.3%→50%） ③-2 年間休日数の増加（86日→116日） ③-3 勤続年数に応じたりフレッシュ休暇の取得  ④-1 インデックス調査による始業前業務の点検・整理（有45%実施、平均6.7時間→0時間） ④-2 周囲に気兼ねなく帰ることができる職場環境づくり（62.4%→80%） ※30代後半～40代前半
---------------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	①処遇改善の働きかけ ②教育支援体制のシステム構築と実施 ③連続休暇の計画取得と実施 ④業務の改善
<b>1年間の取り組み</b>	①保育所のニーズ調査に対する対応策（夜間保育等）、夜勤専従者のトライアル実施 ②研修への支援 ③有給休暇用紙の改善 ④業務の改善に向けた、点検整備
<b>今後4カ月の 取り組み</b>	①保育所のニーズ調査、制度・規則の周知 ②スタッフとの面談、資格取得に関する説明会・ニーズ調査 ③有給休暇日数のお知らせ、リフレッシュ休暇の提案 ④現状の把握

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

平成 23 年 4 月に 2 病院を統合、スタッフ数も集約され、夜勤免除その他人員確保の課題も見え始めた。医療の質を確保するために施設の充実に加え、職員全体が働きやすい環境整備をすることが必要であると考え、インデックス調査に参加。組織の現状を把握し、課題に取り組んだ。構成メンバー：看護部 3 人事務部 2 人を中心に、リハビリスタッフ 1 名を加え活動した。看護部では師長会を通し調査の依頼や情報発信を行い、事務部では制度に関すること、コメディカルとの調整などをリハビリスタッフと行った。理事長・事務局長に目的・計画案について承認を得て具体的に活動を開始した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「院内保育ニーズ調査、制度・規則の周知」

保育所の利用率が低いのはニーズに合っていないのではないかと聞き取り調査を計画したが、夜間保育導入を仮定した試算結果が予想以上に負担が大きいこと、そのことが必ずしも夜勤者確保に結びつかないのではとの視点から調査内容再検討となった。当院ホームページ内に職員専用ページ開設、電子カルテ『掲示板』、ポスター作製で制度・規則の周知及び規則改定版配布と設置場所の確認を図った。夜勤者確保のために現職員内から希望者を募り夜勤専従者導入へのトライアル開始し継続している。

#### (2) アクションプラン②「スタッフとの面談、資格取得に関する説明会、ニーズ調査」

職場活性化のため、やりがい感が持てることを目標に看護部で師長とスタッフの面談を実施した。院内研修委員会を中心に人材育成を推奨するための計画・実践を行った。認定看護師を招いた研修、資格取得に対する具体的支援方法を検討した。

#### (3) アクションプラン③「有給休暇のお知らせ、リフレッシュ休暇の提案」

インデックス調査の結果から、さらに有給休暇について各個人に周知してもらうために有給休暇申請様式を検討し、運用システムも含めて新年度から開始予定である。週休 2 日制度を 10 月導入、連続休暇や誕生日休暇などさらに満足感に繋げる検討をしていく。

#### (4) アクションプラン④「業務改善に向けた点検整備と現状の把握」

一部で始業前業務が常態化し時間外勤務実態が正確に把握されていなかった。今回の調査から現状把握、意識改革を図り業務改善を行い、また当直者長時間拘束も短縮した。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

夜勤専従者が制度化できると見込まれ、夜勤回数に余裕が生まれた。人材育成に関連し資格取得支援が具体化した。週休 2 日制により休日数が増加した。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

夜勤免除その他制限の有無による不公平感がない制度作り。週休 2 日制に伴う日勤者確保、有休取得率低下防止の検討。職員専用 web サイト閲覧数向上など意識改革。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

看護職員の働く環境整備が、病院職員全体の環境を整えることに繋がり、職場活性化のために院内全体で取り組みできたことが非常に良かった。客観的視点も生まれた。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

院内保育の利用ニーズをまとめ、話し合いを進める。全職種で WLB 共有認識を持つ。夜勤専従を制度化する。次年度インデックス調査に浮上した問題・課題に取り組む。

# むつ総合病院の取り組み

## 1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	下北地域保健医療圏の中核病院として安全で信頼される医療を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	仕事と生活の両立を図り、生きがいをもって働き続けられる職場環境づくり

現状分析  (ミッション・ビジョンに 対して、WLBの観点 から現状を分析)	<p>(病院全体に関する事項)</p> <p>①病院のビジョンが職員に示されていない</p> <p>②チーム医療が円滑に機能していない</p> <p>③看護師の業務負担を軽減するための組織が設置されていない</p> <p>(看護局に関する事項 ハード・システム面)</p> <p>①ITソリューションの活用が不十分(システムが24時間稼働していない、患者確認は人力対応)</p> <p>②インデックス調査結果で福利厚生が分からないという意見が多い(採用時の説明不足など)</p> <p>③院内保育所が未整備(病院職員全体:利用したい41.6%)</p> <p>④看護師寮が設置されていない(他エリアからの就職者に対する支援制度が無い)</p> <p>(休暇制度)</p> <p>①有給休暇の取得が少ない(平均5日)</p> <p>②所属によって年休取得のバラつきがある(病棟:平均4~5日、外来・中央部門:7~8日)</p> <p>③希望通りの年休、週休が取得できない</p> <p>④長期休暇(1週間程度)が取得できない(83.4%)</p> <p>(勤務条件)</p> <p>①夜勤の回数が多く(平均7.1回、最大12回)、夜勤の休憩が取れない(45分以下45.1%)</p> <p>②持ち帰り仕事をしている割合が多い(31%、各種委員会報告、グループワーク)</p> <p>③始業前残業が多い(64%)</p> <p>(満足度)</p> <p>インデックス調査結果において</p> <p>①「大切にされていない」という回答が多い(68%)</p> <p>②「現在の働き方に満足していない」という回答が多い(58.5%)</p> <p>③「長く勤めたいと思わない」という回答が多い(56%)</p>
	課題  (ミッション・ビジョンと 現状との間にある ギャップ)



3年後の ゴール	<p>●仕事と生活の両立を図り、生きがいをもって働き続けられる職場環境づくり (成果指標)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇の取得の推進 平均取得日数8日(1年目1日増、2年目2日増、3年目3日増)</li> <li>・長期休暇の取得を目的としたリフレッシュ休暇制度(5日以上)の導入</li> <li>・夜勤従事者の勤務条件改善(夜勤10回以上の従事者に対する割り増し手当の支給)</li> <li>・保育介護支援制度の拡充(院内保育所など)</li> <li>・職員満足度の改善「職員を大切に作る組織である」(32%から50%へ)</li> </ul>
-------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<p>①有給休暇の計画的付与制度の導入拡充</p> <p>②夜勤従事者の割り増し手当支給開始</p> <p>③職員満足度調査に基づく業務改善の推進と評価</p> <p>④業務内容・業務量調査に基づく業務改善の推進と評価</p> <p>⑤看護職の人材確保推進のための支援制度実施</p>

<p><b>1年間の取り組み</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①有給休暇の計画的付与制度の導入</li> <li>②職員満足度調査に基づく分析、業務改善</li> <li>③業務内容・業務量調査に基づく分析、業務改善</li> <li>④病院の方針事項（運営方針、経営状況）を院長から発信</li> <li>⑤夜勤従事者の割り増し手当の検討</li> <li>⑥看護職の負担軽減推進体制による、各種取り組み項目の役割分担と他職種との調整</li> <li>⑦看護職の人材確保を推進するための各種支援制度検討</li> </ul>
<p><b>今後4カ月の 取り組み</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①ワークライフバランスの取り組み報告（職員に対する周知）</li> <li>②看護職の負担軽減を目的とした業務改善のための検討、推進体制の整備</li> <li>③職員満足度の詳細を確認するためのアンケート調査の実施</li> <li>④業務内容・業務量を確認するための調査を実施</li> <li>⑤院内保育施設導入のための組織編制検討</li> <li>⑥福利厚生制度の周知徹底を図るため講習会の開催（全職員対象）</li> <li>⑦リフレッシュ休暇制度（5日以上）の導入</li> </ul>



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

人口10万人対看護師数について全国を100%とすると、青森県内は112%と充実しているものの、下北地区は78%と偏在が顕著となっている。このことから、看護師確保と定着を目的としてワークライフバランスの推進を決定し、平成23年度は、①推進体制作りの提案、②看護局にWLB推進のための委員会設置、③業務分析及び見直し、④教育体制の充実強化など多種多様な取り組みを講じている。平成24年度においては、更なる取組強化を図るべく「看護職のWLB推進ワークショップ」に参画し、「継続して働き続けられる職場」の具現化を図ることとしたものである。

### 2) アクションプランの実施状況

(1) 「看護職の負担軽減を目的とした業務改善のための検討、推進体制の整備」

9月運営会議において、既存委員会（看護局）を活用しWLB委員会とすることが決定され、その後、委員の選考や委員会に対する意見、要望の取りまとめを行った。

(2) 「WLBの取り組み報告（職員に対する周知）」

11月20日看護局を対象とするWLB研修会を開催し86名の参加があった。前向きな発言が数多くあり、本取り組みの重要性について再認識させられる結果となった。

(3) 「職務満足度調査及び業務内容・業務量調査の実施」

インデックス調査において「大切にされていない」という回答が6割にのぼり、その詳細を明らかにするための追加調査と、不公平感の解消や時間外勤務の抑制を図るため、各所属の業務量を適正に把握するための密度調査を実施する予定となっている。

(4) 「院内保育施設導入のための組織体制の検討」

院内保育施設の必要性を確認するため、「設置希望アンケート調査」を分析し、県内公立病院の資料収集を行った。事業化の可能性を担保するため、現有資産のリストアップを行うとともに設置コスト及び運営コストの検討を行う予定である。

(5) 「福利厚生制度の周知徹底を図るための講習会開催」

人事制度を十分に理解することで、公平感、安心感、納得感をもって勤務できる環境を整備するものであり、医師、看護師など3日間で102名の参加があった。

(6) 「リフレッシュ休暇制度（5日以上）の導入」

リフレッシュ休暇は永年勤続表彰受賞者を対象とした、連続5日以上（年次休暇3日間を含む）の休暇付与制度であり、1月時点において12名が取得済みとなっている。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

①リフレッシュ休暇制度導入、②院内保育所設置検討着手、③WLB推進組織の確立

(2) 「新たな課題として生じたこと」

①院長の方針伝達システム未整備、②休憩時間の確保困難による不満、③全職員におけるWLBについての周知不足

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

本事業に参画することが、看護局、事務局両部門が協働するきっかけとなり、直面する諸課題に対する温度差が解消された。

### 4) 平成25年度の取り組み予定

①新たな課題に対する取り組み、②既に行っている取り組みの拡充、③ワークショップ参加施設との情報交換・ネットワーク構築、④夜勤形態の検討

---

## 2. 秋田県

---



# 秋田県看護協会の取り組み

## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

秋田県看護協会では、ワーク・ライフ・バランス推進に関する取組を社会経済福祉委員会事業の中で行ってきた。平成 23 年度は秋田県からの委託事業である多様な勤務形態導入支援事業を社会経済福祉委員会が取り組み、県内 3 カ所でワーク・ライフ・バランス推進のための研修会を行った。講演の中で日本看護協会のワーク・ライフ・バランス（WLB）推進ワークショップ（WS）事業の取組について学ぶこととなり、全国の取組状況をより詳しく知ることができた。

平成 23 年 11 月の理事会で平成 24 年度ワークショップ参加を決定したのを受け、ナースセンターを中心にして取り組みをすすめることとなった。

準備のための委員会と主たる任務の分掌を以下のようにした。

協会事務局長	日本看護協会への補助金申請手続き等
総務部・経理	WS に関する補助金経理管理
ナースセンター	WS 事業に係る行程表の作成とそのことに基づいての推進委員会の統括・各施設との調整 協会内における情報の共有化
WLB 推進委員	推進委員長：常務理事 支 援 者：2 名(看護部長・NC 担当者) 推進委員：看護部長 2 名・県医務薬事課 1 名 (他、協会から会長・局長を会議構成メンバーとした)
H23 年度第 1 回 WLB 推進委員会	H24 年 1 月 委員会の目的、運営等に関する確認。 1 年間の工程表をもとに WS 事業運営のイメージの確認。
H23 年度第 2 回 WLB 推進委員会	H24 年 3 月 H24 年度推進委員及び当面の日程についての確認。 参加予定施設との調整進捗状況についての検討。

## 2. 平成 24 年度の県看護協会の活動内容とその成果

平成 24 年度 WLB 推進委員会（平成 23 年度 WLB 推進委員会を移行）を事業計画の中に特別委員会として位置づけ、WS 事業を取組むこととした。

また、社会経済福祉委員会は県の委託事業である多様な勤務形態導入推進事業としてのワーク・ライフ・バランスに関する研修会をすすめることとした。

WLB 推進委員会及び WS・フォローアップワークショップ（FUWS）の開催状況

第 1 回推進委員会：5 月 第 1 回地域連絡会議報告、WS 開催までの行動日程の確認等。

第 2 回推進委員会：8 月 日程の進捗状況の確認、WS 開催の任務分担及び課題整理。

第 3 回推進委員会：10 月 進捗状況・支援の確認、JNA への提出シート等について。

第 4 回推進委員会：1 月 4 ヶ月間の課題整理、FUWS についての準備・確認等について。

第 5 回推進委員会：3 月 平成 24 年度の総括、次年度の WLB 推進事業について。

WLB 推進 WS：8 月 21 日・22 日

WLB 推進 FUWS：2 月 5 日

事前打合せ：参加施設へは事前に具体的な打ち合わせの時間をとってもらい、個別に訪問し WLB 推進 WS 事業の説明・1 年間の流れ・インデックス調査についての説明を行った。

この際、事業運営の手引の抜粋・インデックス調査サンプル・平成 22 年度 WLB 推進 WS 事業報告書等を持参し、年間行程表と合わせ事業が見えやすいようにした。

参加施設すべてが紙ベースでの参加であったが、調査票・シート提出等におけるトラブルは無かった。

広報活動：県看護協会通常総会で WLB 推進 WS チラシ（当日用）を作成し参加者へ配布、参加施設の紹介と事業の説明を行った。また、看護管理者研修会では取組状況の説明を行い WLB 事業への参加を呼びかけた。他に会報「看護あきた」で WLB 事業の紹介を行い WLB 推進 WS の取組が広くつたわるよう働きかけてきた。

研修会や関連した会議等で WLB 推進 WS のことが話題となり情報交換する場面も見られた。

他機関との協働：労働局からは WS において講師の依頼、県行政からは WS 推進委員として参画してもらってきた。また、関連する研修会への講師派遣を依頼するなど研修の機会をとおして協働関係が深められてきた。

他県との交流：次年度参加予定 5 県からの見学希望があり 2 日間の見学を受け入れ WS のすすめ方やかかえている課題についての意見交換を行った。開催県としても非常に勇気づけられながらすすめることができた。また同時に取組んでいる隣県とも進捗状況の交換や相談をするなど共に取り組んでいることでの友好を深めながらすすめることができた。こうした他県と交流はその後にも問い合わせや意見交換するなど有意義に続けている。

### 3.参加施設への支援内容（定期的に実施した支援内容）

電話での進捗状況の確認・相談

訪問：参加 3 施設のうち 2 施設は徒歩圏内であったこともあり、直接訪問を心がけた。

1 施設については車で移動が必要なため本目的での訪問の他、再就業研修等の事業で訪問した際、WLB 推進ワークショップ事業についても時間を取ってもらった。

その状況：毎月定期的訪問は困難であることや施設側からの求めは少ないことから、委員 2 人で 1 施設を担当し毎月状況確認と報告書の提出について電話ではたらきかけることとした。各委員は電話で把握した状況について事務局へ報告がされた。TEL・メール等で状況が集約され事務局で取りまとめる作業とした。

### 4. 平成 25 年度の県看護協会の活動方針・計画等

#### 1. 初年度参加施設及び平成 25 年度参加施設への支援

初年度参加施設への支援を継続して行う。

新規参加施設へは初年度参加施設と共に支援体制を構築していく。

#### 2. 広報活動の強化

WLB 推進 WS 事業の取組状況や好事例の紹介などを機関会議・ホームページ・会報等を通じて発信していく。

#### 3. ネットワークの構築

WS 参加施設間において WS 及び FUWS 以外の場でも取組状況を相互共有し学び活用し合えるよう、ネットワークの構築を目指す。

【秋田県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	特例民法法人		施設名	財団法人 秋田県成人病医療センター	
○	-	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	127床	7対1			病床稼働率*	68.0%	
	療養病床	-				平均外来患者数	134.0人	
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	10.3日	
	精神病床	-				平均在院患者数	78.0人	
	その他	-						
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		92人(1人)	非正規職員	23人	看護補助者	17人	
既婚率**	43.6%	6歳未満有子率**	8.5%	平均年齢**	37.0歳	平均在職年数**	11年10ヶ月	
年間休日	123日	有給休暇取得率*	28.9%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	1.8時間	
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)							
勤務形態	3交代制							
離職率**i			10.4%(2011年度)			13.8%(2010年度)	14.0%(2009年度)	
参加動機	1.昨年度の看護師採用において、WLBを考慮した対策により人材確保ができたため 2.人材定着の方策として、WLBを考慮した対策が離職者を減少させる兆しがあったため 3.看護職としての意識を高め、看護の質向上において必要とされるキャリアアップ・スキルアップに繋げていくことができるため 4.他職種のWLBについての認識が低いため							

H24	H23	H22	設置主体	医療法人		施設名	医療法人久盛会 秋田緑ヶ丘病院	
○	-	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	-				病床稼働率*	96.9%	
	療養病床	-				平均外来患者数	73.1人	
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	-	
	精神病床	388床	特別入院基本料			平均在院患者数	374.9人	
	その他	-						
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		96人(4人)	非正規職員	0人	看護補助者	73人	
既婚率**	--.-%	6歳未満有子率**	--.-%	平均年齢**	43.6歳	平均在職年数**	10年6ヶ月	
年間休日	91日	有給休暇取得率*	49.8%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	1.6時間	
週休形態(主な病棟)	月3回週休2日制(4週7休制含む)							
勤務形態	2交代制(変則含む)							
離職率**i			19.0%(2011年度)			5.9%(2010年度)	14.1%(2009年度)	
参加動機	本事業に参加する以前からWLBに取り組んできたが、現状を知る良い機会となり、更なる改善を図り魅力ある職場づくりを目指したい。							

H24	H23	H22	設置主体	医療法人		施設名	社会医療法人明和会 中通総合病院	
○	-	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	491床	7対1			病床稼働率*	85.4%	
	療養病床	48床	8割未満			平均外来患者数	776.0人	
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	17.3日	
	精神病床	-				平均在院患者数	438.8人	
	その他	-						
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		424人(0人)	非正規職員	22人	看護補助者	40人	
既婚率**	40.0%	6歳未満有子率**	15.0%	平均年齢**	32.8歳	平均在職年数**	10年9ヶ月	
年間休日	116日	有給休暇取得率*	36.4%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	12.6時間	
週休形態(主な病棟)	4週8体制							
勤務形態								
離職率**i			6.4%(2011年度)			5.7%(2010年度)	9.2%(2009年度)	
参加動機	当院では、平成25年の新築移転に向け「患者さんとの関係性の中で明白に希望を繋げる看護」をコンセプトに「患者さんが安心納得出来る看護機能」及び「働き続けられる職場づくり」の整備に取り組んでいます。「人づくり」「職場づくり」について、全看護職員が目的意識を共有しWLBを推進することが生き生きと仕事を楽しく専門職としてのキャリア継続につながると思え参加しました。また、インデックス調査結果から改善活動を組織的に行い、患者さん看護職員双方にとって「心と体にやさしい組織づくり」を行っていきたくと考えています。							

# 秋田県成人病医療センターの取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	三次救命救急医療機関の対象となる疾患に対し、24時間の緊急治療体制の充実強化を図る。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立させ、専門病院として高度な医療に対応でき、やりがいをもって働き続けられる職場づくり

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>①上司に対しての評価が高い。</li> <li>②院内外研修への参加率が高い(意欲が高い)。一方、時間外研修が多く負担になっている。</li> <li>③自己評価項目が高い。</li> <li>④上司に子育て経験者が多い。勤続10年以上の看護師が多い(子育ての理解が得られやすい)。核家族の増加。トップが保育支援について提案している。</li> <li>⑤健康と感じている人が多い。一方40歳以上の看護師が半数以上で体調不調を感じている。</li> <li>⑥勤務希望が通るが、有休(長期休暇)が取れない。</li> <li>⑦部署によって夜勤回数に差がある(不公平感を感じる) 40歳以上の経験者の夜勤が多い(20歳前半が少ない)</li> <li>⑧制度の認知度が低く、労働環境への不満、不安、将来への不安がある。</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.キャリアに向けての研修参加率が高く、意欲があるが、時間外研修が多く負担になっている。研修時間の検討が必要である。</li> <li>2.40～45歳以上の職員が半数いる。その年代への役割負担が多く、不満が多くなっていると考えられる。働き続けたい職員の割合の低い理由を明らかにし、分析結果より対応策を検討する必要がある。</li> <li>3.勤務の希望は通るが、長期休みや有休がとりにくい現状にある。長期休暇のとれる体制の検討が必要である。</li> <li>4.核家族が増加している中で、保育に対する支援体制がない。自施設、他施設の現状を調査の上、対応策を提案していく必要がある。</li> <li>5.制度はあるが認知度が低く、労働環境への不満がある。制度への正しい理解を周知する必要がある。</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<p>仕事と生活を両立させ、やりがいを持って働き続けられる職場環境に向けた改善を行う。</p> <p>【成果指標】</p> <p>対象者が1週間程度の長期休暇がとれる。 勤務内で研修会・看護部委員会参加が全体の50%以上となる。 インデックス調査で、就業規則制度に対する認知度の「わからない」が30%以下となる。 保育制度のバックアップの制度ができ、実施できる。 インデックス調査で長く働き続けたいという職員が50%以上となる。</p>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①WLBについての看護部以外の職員への周知・浸透</li> <li>②対象者が一週間程度の長期休暇がとれる体制が構築でき、実施できる</li> <li>③委員会、研修会の半数の時間内実施</li> <li>④就業規則、制度の認知度の再調査の実施</li> <li>⑤保育支援体制の整備(職員への説明)</li> <li>⑥「組織・経営」「労働環境」についてインデックス調査の再実施</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①WLBの周知・浸透(看護部職員)</li> <li>②対象者を限定して長期休暇の実施</li> <li>③一部の委員会、研修会の時間内の実施</li> <li>④就業規則、支援制度の認知度の途中調査・分析・課題抽出</li> <li>⑤保育支援に対するニーズの調査、利用に向けた取り組み、一部実施</li> <li>⑥「経営・組織」「労働環境」について不安、不満の多い項目の途中調査 低い理由の分析 課題の抽出</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①WLB推進体制の立ち上げ</li> <li>②1週間程度の長期休暇実施のための実態調査、課題抽出、シミュレーションの実施</li> <li>③研修会、看護部の委員会実施状況の実態調査、課題抽出、シミュレーション案の提示</li> <li>④就業規則、WLB支援対策の周知、看護職員全員への説明会の企画・実施</li> <li>⑤保育支援体制の情報収集、経営層への提案</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

WLB ワークショップへの参加を看護部で検討後、施設長への報告、事務局へチーム参加依頼を行った。ワークショップ参加後は、アクションプラン毎にチームを編成し、毎月の WLB チームで活動状況を確認し、修正を行った。組織に対しては、活動状況を報告するとともに必要時、支援・協力を依頼した。看護職員に対しては、師長会・主任会での報告とともに、部長面接で全員にインデックス調査結果の説明、全体プランの説明を行った。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「長期休暇（1週間程度）取得への取組」

看護部における過去1年間の長期休暇取得状況の調査を「勤務表」により行った。調査結果を整理・分析し、長期休暇が取得できる条件・状況の検討を行った。

#### (2) アクションプラン②「勤務内での研修会・看護部委員会開催の取組」

過去1年間に開催された看護部主催の研修会開催状況及び、委員会開催状況の調査を「研修会報告書」「委員会会議録」により行った。調査結果を整理・分析し、研修会・委員会が勤務時間内にできる条件・状況の検討を行った。

#### (3) アクションプラン③「保育に対する支援体制の取組み」

①調査票を作成し、市内5病院へ保育支援状況調査の依頼を行った。11月中旬までの回答結果の整理・分析中である。

②院内保育関連業者の情報収集、および事業所との打ち合わせを行い、他の施設の導入事例、職員への調査方法、国・県等からの補助金についての情報を得た。

#### (4) アクションプラン④「就業規則、WLB 支援施策の周知」

①各部署にしている就業規則集を整理し、存在を周知できるようアナウンスした。

②就業規則説明会（3回実施）への職員の関心は高く、予想以上の出席率であった。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

事務部門が WLB ワーキングチームに参画することにより、横の連携が強くなり、組織の WLB に対する認識が高くなった。また就業規則を説明会参加者全員に配布することにより、各個人がいつでも確認できるようになった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

委員会・研修会を時間内で行う場合、7:1 維持を念頭においた人員確保、開催時間、内容、回数の検討が必要である。また、保育の支援導入においては職員のニーズの把握、保育施設の形態や保育料支援金額の検討が必要である。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

役割遂行、自己研鑽は看護としての責務であるが、時間外の委員会活動や研修会参加が負担となっていることが、データや面接から確認できた。これらの負担を改善することが WLB 推進の大きな糸口であることを実感した。

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」など

①看護部内の「長期休暇取得」の条件の検討、職員への周知・実施の推進

②看護部主催の研修会・委員会の勤務内実施のための準備・一部実施

③保育支援状況に対する職員アンケートの実施、支援形態の検討・組織への提案

④25年度一部変更予定の就業規則の説明会の実施

# 秋田緑ヶ丘病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	友情を図り、生きる喜びと希望を育み、「安全・安心・信頼」の医療の提供
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	誇りを持って長く働きつづけられる、魅力ある職場づくり

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<b>〈強み〉</b> ・有給休暇として取得できる制度が充実している(年休取得率が60%以上、子の看護休暇など) ・くるみんマークの認定により子育て世代への体制が整っている ・新人教育が充実している(精神科単科病院への新卒入社は多い方である) ・能力を活かし能力向上の機会となっていると思っっている職員が多い方である(院内外の研修が充実している)
	<b>〈弱み〉</b> ・就業規則や各支援制度の周知が十分でない ・中堅層への負担が大きい(新人教育、委員会、責任ある業務など抱えるものが多い) ・看護ケアに費やす時間がとれないと思っっている職員が多い ・人事考課の周知不足(どう評価されているのかわからない) ・人手不足(離職率2011年19.4% 30代・40代が多い) ・将来像につながる仕事だと思っっていない職員が多い
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	・就業規則や様々な制度は充実して整えられているがそれをうまく活用されていない(周知されていない)*利用者からの声を発信したり、制度周知のためのPR活動・説明会の実施などの動きが必要となってくる ・能力を活かし、能力向上の機会となっていると思っっている職員が多いのに将来像につながる仕事だと思っっていない職員が多い。*理由を把握する必要がある。 ・看護ケアに費やす時間が少ないと思っっている職員が多い。



<b>3年後のゴール</b>	*離職率を下げる(2011年19.9%⇒10%以下にする) *就業規則や各支援制度の認知度が向上(「わからない」約50%以上あるものをそれ以下にする) *「ケアに費やす時間が取れる」「将来像につながる仕事である」インデックス調査での評価を現在の評価値よりも上げる。
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	*インデックス結果の分析から対策を立案し実施していくことで、やりがい感を感じ、働きつづけられる職場づくり *安定かつ必要に応じた人員配置、看護師の定着を図ることで長く働きつづけられるようにする *規則制度が周知され「お互いさま」の気持ちで活用できる職場の風土作りをしていく
1年間の取り組み	*インデックス調査用紙の作成、実施、集計、分析など検討を継続 *就業規則や諸制度の周知活動(説明会の実施など)の継続
今後4カ月の取り組み	*WLB推進委員会(仮)の立ち上げ→メンバー選出、役割分担 ・WLB推進ワークショップin秋田の報告会 ・インデックス調査の結果公表、調査継続への協力依頼 ・インデックス調査での結果に基づいて、その理由、原因の把握をするための検討



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

当院では、仕事と子育てを両立させることが出来る働きやすい職場環境を目指し、厚生労働省が認定する「くるみんマーク」の取得に向け取り組みを行ってきた。今回、子育て支援に限らず、当院の現状分析を行い、改善を図ることで、更なる魅力ある職場づくりを目指す機会となるよう看護職のワークライフバランス推進事業に取り組むことにした。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進委員会の設置」

当院ではくるみんマーク取得に伴い、これまで活動を行ってきたチームくるみが委員会へ移行することになり、「職員処遇改善委員会」に改組した。構成メンバーは病院長、事務部長、看護部長、副看護部長、庶務課、栄養科、検査科、医療相談室、関連老健施設職員である。委員会内に看護職のWLBを推進するためのプロジェクトチームを設置し、職員処遇改善委員会の下部組織として活動を開始した。

#### (2) アクションプラン②「インデックス結果公表、協力依頼・研修会の開催」

看護部会議で各所属長に対しインデックス調査の結果と、それから導かれた当院での強みと弱み、今後の取り組み課題についての説明を行った。スタッフへの公表は、看護部会議で説明した内容を文章化し、統一した内容で共有・周知を図った。

インデックス調査で周知度の低かった諸制度について、院内研修会を行った。

#### (3) アクションプラン③「アンケート作成、実施、集計、分析」

インデックス調査では得られなかった詳細内容を把握するため、看護部会議を通して各所属長へ協力を依頼し、次の目的により再度アンケートを作成し実施した。

- ・インデックス調査の結果からみえたネガティブアンサーの理由を把握する。
- ・更なる働きやすい職場づくりにつなげる。

アンケートの回収率は95.3%であり、結果を基にチーム内での分析を行った。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

①研修会の実施により、職員への制度の周知が図られた。

②アンケートの結果、ネガティブな回答であった仕事に対する自己評価や職場環境への理解が飛躍的にポジティブに変わった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

①子育て世代以外の職員についても、諸制度周知の必要性がある。

②インデックス調査で人事考課の開示を希望しない職員が半数を超えていたため、再調査をしたが大きな変化はみられなかった。今回のアンケートから、人事考課の意義や給与制度の理解不足が給料面に対する不満として表出されている。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

これまで、くるみんマーク取得に向けて様々な取り組みを行ってきたが、職員処遇の改善に関する諸制度の周知が十分ではなかった。

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」

①諸制度についての研修

②今回の調査の分析と目標設定を新たに行い、アクションプランを再設定する。

③取り組みした効果を検証するため、アンケートを実施する。

# 中通総合病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	患者さん・ご家族のニーズにあった「明日に希望を繋げる看護」を提供する。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	ライフステージに合わせ仕事と家庭が両立でき、職員一人一人が生き活きと仕事を楽しく働き続けられる職場 ・お互い様精神で優しさと思いやりを持ち感謝しあえる職場 ・ライフステージに合わせ仕事と家庭が両立できる職場 ・仕事が「面白い」「楽しい」といえる職場 ・働きたい看護師が集まり共育できる職場

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護職員を大切にする組織 48.9%、長期的視点にたった経営 52.4%を強みとして強化していく</li> <li>・上司への満足度が 70%と高い</li> <li>・現在の仕事に対する自己評価は 62~65%が能力向上の機会となっている。研修や能力開発の評価は 82%と高い。しかし将来のビジョンが描けないが 56.8%と低い評価になっている。</li> <li>・労働環境について勤務表作成の柔軟性や夜勤回数配慮など 66.4%が評価している。「時間外労働」に対して 70%の職員が問題意識を持っている。患者の高齢化や安全意識の高揚・人権尊重の視点から説明書類や同意書が多くなり業務プロセスが複雑化・煩雑化していることと併せて、医師指示対応などが時間外勤務要因である。20代看護師が「気兼ねして帰れない」が 70%と多い。有給休暇取得率が 32.8%と低い。有給休暇への問題意識を 73%の職員が持っている。夜勤に関連した休日で、月休日の半分以上が消化されてしまう。</li> <li>・現在の働き方や生活への満足度は 30%と低い。 ライフステージ別課題が平成 22 年度調査より明確になっている。</li> <li>・健康状態について、各年代「やや不調・不調」が 46%を占めている。</li> <li>・各種労務管理上の制度利用について認知していない職員が多い (65~70%)。</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>①業務プロセスをスリム化し時間外勤務を減らす (始業前残業をやめる)。</li> <li>②一人一人に将来展望が持てる関わりを行い離職防止に努める。</li> <li>③ライフステージ別対策を具体的に挙げる。</li> <li>④交代制勤務シフトの検討 (2交代制) で、休日を有効利用出来るようにする。</li> <li>⑤有給休暇を取りやすい人員配置を検討し有給休暇取得率向上を目指す。</li> <li>⑥各種労務管理上の制度の周知を図る (母性保護・育児・介護)。</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①時間外勤務時間の削減：月平均 12.6 時間→月平均 10 時間以下</li> <li>②一人一人の看護師に将来展望の見える関わりを行い離職防止に努める。 ライフステージ別対策の実施 離職率 5%以下、「今の勤務先で働き続けたい」(38.7%→50%以上)、「生活と仕事の満足度」(35%→50%以上)</li> <li>③2交代制勤務シフトの導入で休日の有効活用 (2 職場で導入)</li> <li>④有給休暇取得率の向上 (32.8%→40%)</li> <li>⑤各種労務管理上の制度認知率の向上 (母性保護・育児・介護) (30%→70%)</li> </ol>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①看護業務に専念できる環境の整備 (看護専門職として自律した業務遂行ができる)。</li> <li>②2交代制勤務シフトの導入 ③病児保育の開始 ④有給休暇取得率向上</li> </ol>
<b>1年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①WLBの周知・浸透</li> <li>②時間外勤務時間削減のための施策 (業務プロセスのスリム化、標準化、他職種との役割分担強化)</li> <li>③院内保育の充実、病児保育ニーズ調査 (利用規則・費用試算・開始に向けた検討)</li> <li>④目標面接の充実 (キャリアビジョンへの介入)・ライフステージ別対策の実施</li> <li>⑤看護補助者採用促進で看護業務の役割分担</li> <li>⑥夜勤専従制度、2交代制勤務シフト導入準備 (組織への提起と交渉) ⑦人事採用戦略の明確化</li> </ol>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①WLB推進体制づくり (院長・事務長・看護推進メンバー)</li> <li>②WLB インデックス調査結果から今後の改善目標や方法の周知・徹底を図る (ナース通信や説明会)</li> <li>③「かえるプロジェクト中間総括」より今後の時間外勤務対策の明確化</li> <li>④各種制度周知のためのリーフレット準備と説明会企画・実施</li> </ol>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

- (1) 平成 22 年に看護部門内で WLB 調査を実施し年代別課題対応を明確にした。
- (2) 平成 24 年看護協会の WLB 推進ワークショップに参加。病院管理会議で WLB の取り組み及びプロジェクトチーム立ち上げ（院長、看護部門 3 名、事務部門 2 名）について承認を得た。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB インデックス調査からアクションプランの周知」

WLB アクションプランについて看護師長会議で承認及び「ナース通信」で全看護職員が周知できるようにした。

#### (2) アクションプラン②「業務プロセスのスリム化と超過勤務削減対策の明確化」

①今年度看護部門全体が「かえるプロジェクト」に取り組んでいる。

②看護職員が看護過程・チーム医療の展開に集中できる環境の整備

入院～退院までの説明文書、看護記録に伴う書類、入力環境の整備をおこなう。

・入院案内説明文書の見直しと入院後の看護ケア説明文書を整備。

・看護基礎情報入力や書類説明、各種事務業務を看護補助者に委譲する。

③看護専門職として自律した看護実践の提供と効率的業務遂行に向け「申し送り廃止」

④各職種間での役割分担

・医師の指示出しルール遵守と対応の標準化、栄養課への配茶準備と経管栄養配膳時間の変更  
薬剤師の病棟配置について依頼した。

#### (3) アクションプラン③「就業規則・WLB 支援施策の周知」

・就業規則、母性健康管理、育児支援、介護支援について活用しやすいリーフレット「両立支援のしおり」を作成し、活用に向けた取り組みをおこなっている。

・院内保育園への要望調査、介護支援の要望調査をおこない具体的支援策を検討中。

#### (4) アクションプラン④「人事採用戦略の明確化」

・採用、内定、配置、定着など人事採用戦略を明確にした（HP 更新、教育体系見直し）。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

①院長、事務長が参加し組織的に WLB 推進に取り組むという方向性を確認できた。

②看護師長・主任が WLB の概念を学習することで意識変革につながった。

お互い様精神とひとり一人を大切に良いところを活かす視点で病棟運営をおこなう。

③業務プロセスのスリム化、リーフレット作成、人事採用戦略の見直しなど WLB の視点で業務改善が進んだ。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

・時間外勤務の要因別対応 ・有給休暇取得率が向上する看護配置について検討

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査から客観的データを得ることで「事実」を見据えた対応ができた。

また、WLB は多種多様な要因が影響しており、それぞれの環境を整えることが離職防止、人材育成、看護の質向上につながっていくことが認識できた。組織の中の集団として、他職種と良い関係を保ちながら交渉することが重要である。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

・アクションプランの継続 ・新病院への移転と看護体制変更にとまなう課題の明確化

---

## 3. 群馬県

---



# 群馬県看護協会の取り組み

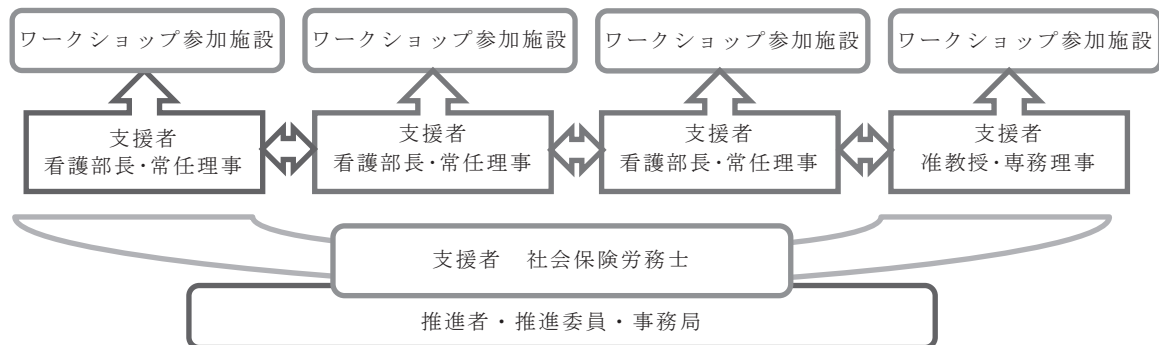
## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

群馬県看護協会は、看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ事業を日本看護協会と協働して、県内の看護職が働き続けることのできる職場づくりのための活動に着手することとした。まず、恒久的な支援体制を構築し、医療施設の労働環境改善への継続的な取り組みを推進していく。

### (1) WLB 推進委員会を組織する

推進体制は、推進者として会長・専務理事、支援者として認定看護管理者(サードレベル取得者または修了者)で県内総合病院の看護部長・県立大学准教授・専務理事・常任理事3名・社会保険労務士の計9名とした。推進委員として行政関係者・社会経済福祉委員長・ナースセンター委員長とした。事務局として事務主任・看護師等就業相談員・就業環境改善相談員とした。

推進者はワークショップ開催時の進行等、全体の管理統括を行い、支援者は参加施設への助言・支援を行った。行政関係者はワークショップ開催時の公開セミナー及び各参加施設への助言、社会保険労務士は支援者を介して参加施設全体に対するフェーズごとの助言・指導等を行った。



### (2) WLB 推進委員会を開催する

推進委員会立ち上げに向けた運営会議を3回開催後、正式に推進委員会を発足し、平成24年度内に委員会を計5回開催、本事業の方針、実施方法の確認、ワークショップの円滑な運営準備、インデックス調査の結果分析と共有、ワークショップとファシリテーションについての研修、各施設への支援方法、フォローアップワークショップの運営と各施設への支援等を検討し、結果と認識の共有化を図った。

特に第2回推進委員会開催時は「ワークショップとファシリテーション」をテーマに社会保険労務士より研修を受け、漠然としていたワークショップのイメージを形作ること、ファシリテーターの役割、ワーク・ライフ・バランスとは何かを理解することができた。この研修を受けたことが、参加施設支援への不安を払拭し、大変効果的であった。

### (3) 参加施設を募集する

平成24年度の募集は、ホームページでの告知、県内131施設に向けて応募用紙の郵送、就労促進相談員会議での応募用紙の配布を行い、応募施設の中から4施設を絞り込んだ。

### (4) 次年度以降の事業推進等に関して検討する

ワークショップは非公開で行ったが、フォローアップワークショップは公開で行い、

次年度の参加が見込まれる施設の担当者と、次年度以降の外部支援者候補者に参加見学を促した。また、次年度以降先細りの懸念もあり、周知広報、ワークショップ公開の是非等の再検討及び当協会としての最終的なビジョンを構築し、恒久継続的に検討を進めることとした。

## 2. 平成 24 年度の県看護協会の活動内容とその成果

### (1) ワークショップ開催前

#### ① 役割の設定

当協会理事と外部の支援者がペアをつくり、1 ペアが 1 施設を支援する、施設との連絡窓口は理事が担当する、外部支援者と意見等支援内容をすり合わせたうえで助言の案をつくり、各フェーズで社会保険労務士の意見、助言及び最終確認を得て、施設へのフィードバックを行うプロセスを構築した。また、成果物の書類はすべて事務主任が取りまとめ役となり、電子メールを活用した。初期段階でこの情報交換等支援システムを構築できたことは大きな成果であった。

#### ② WLB 推進委員会の実施

前項 1 の(2)参照。

#### ③ 事前訪問（訪問日程が合わない施設は電話・メールによる）

ワークショップ開催前に支援者が担当施設を訪問し、参加施設担当者との顔合せ、経営側の理解度及び現場の実情を確認した。

### (2) ワークショップ開催とその後の継続的支援

平成 24 年 9 月 12 日（水）、13 日（木）に当協会大研修室にて開催した。

(1)①の情報交換等支援システムにより支援を行った。

## 3.参加施設への支援内容（定期的実施した支援内容）

- ・リーダーシップのみでは WLB の実現は困難であることを繰り返し助言し、リーダー及びメンバーが気づきを得て、当事者が危機感を持つことにより具体的行動につながった。
- ・期限より早めの取り組み行動とその内容を評価することで、的確な方向性と安心感を与えることができた。
- ・インデックス調査では充実しているという認識結果が出た研修制度について、助言を繰り返し実施したことがサジェスションとなり、数字と実態認識のズレを施設担当者が気づき、教育研修制度の見直しに着手することができた。
- ・実進行動をフィードバックし、PDCA サイクルの軌道修正を行った。

## 4. 平成 25 年度の県看護協会の活動方針・計画等

- ① 平成 24 年度参加 4 施設の 1 年間の取組み達成に向けた支援
- ② 平成 25 年度参加施設のワークショップ開催及びその後の取組み支援
- ③ 支援者の増員（認定看護管理者サードレベル修了者）
- ④ 平成 24 年度参加施設から支援者の候補者を養成
- ⑤ 平成 26 年度以降の WLB 推進事業の中長期計画の策定
- ⑥ 予算確保に関する検討
- ⑦ 看護師等の「雇用の質」の向上に関する企画委員会に定例参加

【群馬県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人大誠会 内田病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	49床	10対1	病床稼働率*	95.6%		
	療養病床	50床	8割以上	平均外来患者数	87.0人		
	結核病床	-	-	平均在院日数(一般)	46.5日		
	精神病床	-	-	平均在院患者数	95.0人		
	その他	-	-				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		43人(1人)	非正規職員	9人	看護補助者	23人
既婚率**	74.4%	6歳未満有子率**	32.6%	平均年齢**	41.0歳	平均在職年数**	7年8ヶ月
年間休日	113日	有給休暇取得率*	57.8%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	2.0時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	2交代制						
離職率**i			8.9%(2011年度)			9.3%(2010年度)	19.5%(2009年度)
参加動機	以前は看護師の離職率が高く、単に職場風土の問題であると考えていたが、教育制度や管理職教育などの課題もあると思われる。また、高齢者医療が中心であるため、若い看護師が急性期医療を求めて退職し、今後再び離職率が高くなっていく可能性がある。今後、看護職員定着はもとより、新人確保のためにも、看護職員一人ひとりが働きやすく、やりがいがある職場作りを行ってきたい。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人鶴谷会 鶴谷病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	174床	10対1	病床稼働率*	98.4%		
	療養病床	52床	8割以上	平均外来患者数	252.0人		
	結核病床	-	-	平均在院日数(一般)	20.0日		
	精神病床	-	-	平均在院患者数	312.0人		
	その他	88床	介護療養医療施設				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		125人(7人)	非正規職員	35人	看護補助者	69人
既婚率**	60.0%	6歳未満有子率**	19.2%	平均年齢**	38.8歳	平均在職年数**	13年6ヶ月
年間休日	119日	有給休暇取得率*	27.1%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	8.9時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i			7.3%(2011年度)			5.4%(2010年度)	7.2%(2009年度)
参加動機	職場環境が離職に影響することを考え、働きやすい職場体制の整備、個々が成長できる環境を整えるため。そして先を見据え、生き残る病院、選ばれる看護部になるため。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人社団三思会 東邦病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	180床	7対1	病床稼働率*	75.6%		
	療養病床	278床	8割以上/8割未満	平均外来患者数	270.0人		
	結核病床	-	-	平均在院日数(一般)	18.0日		
	精神病床	-	-	平均在院患者数	408.0人		
	その他	8床	人間ドック				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		268人(0人)	非正規職員	48人	看護補助者	23人
既婚率**	49.6%	6歳未満有子率**	20.1%	平均年齢**	39.2歳	平均在職年数**	10年2ヶ月
年間休日	109日	有給休暇取得率*	23.2%	所定労働時間(週)	39時間25分	平均超過時間(月)*	2.9時間
週休形態(主な病棟)	月3回週休2日制(4週7休制含む)						
勤務形態	3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i			8.7%(2011年度)			8.3%(2010年度)	10.8%(2009年度)
参加動機	WLBを実現し、看護職が働き続けられる職場づくりに取り組みたいため。						

【群馬県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	医療生協	施設名	利根保健生活協同組合 利根中央病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	282床	7対1		病床稼働率*	63.6%	
	療養病床	-			平均外来患者数	785.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	13.5日	
	精神病床	-			平均在院患者数	188.2人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	209人(0人)	非正規職員	51人	看護補助者	44人	
既婚率**	62.3%	6歳未満有子率**	18.6%	平均年齢**	39.7歳	平均在職年数**	13年1ヶ月
年間休日	111日	有給休暇取得率*	71.2%	所定労働時間(週)	39時間30分	平均超過時間(月)*	3.9時間
週休形態(主な病棟)	月2回週休2日制(4週6休制含む)						
勤務形態	3交代制(変則含む) / 2交代制(変則含む) / 3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	8.6%(2011年度)		12.8%(2010年度)		12.5%(2009年度)		
参加動機	<p>北部山間地という立地条件のため、看護師だけでなく様々な職種の確保にも厳しい状況です。また、4年目・5年目になり、一通りの業務ができるようになると地域外へと出てしまったり、結婚を機に退職してしまいます。看護師の新卒1年目の離職率は0%ですが、離職率は8.6%で決して低い数値ではありません。地域のマグネットホスピタルになるために労働環境を改善し、新卒の確保や定着を図っていくためにWLBに取り組みたいと考えます。</p>						



# 内田病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	「地域のために、あなたのために」 地域社会に根差したシームレスな安全・安心な医療・看護・介護を提供する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	慢性期医療（高齢者・認知症）のエキスパートとしてキャリアアップでき、楽しく働ける職場

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>【病院経営の視点からの看護職員の配置等の状況】 一般病棟のベッド平均稼働率の上昇は、看護師の定着率が上がることにより、病棟稼働を制限しないことも要因 経営安定の為に更なるベッド稼働率の向上が必要</p> <p>【職員の生活支援対策】 ・院内保育園有 ・育児短時間勤務制度有 ・職員生活満足度高い ・将来の見通しが立っている ・就業規則周知不足</p> <p>【職員へのキャリアアップ支援対策】 ・研修制度は充実（院外研修・外部講師による院内研修（OffJT） ・体系的な教育体制（OJT）が未整備 ・個人のキャリアアップと法人のレベルアップのリンクについて要検討</p> <p>【職員からの声】 要改善事項 ・ケアと看護に費やす時間が充分に取れない（57.2%） ・仕事が終わっても気兼ねなく帰れない（42.8%） ・一週間程度の連続した休暇が必要に応じて取れない（61.9%）</p>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>【病院経営の視点からの看護職員の配置等の状況】 看護職員定着向上を図るため、病院の安定経営（ベッド平均稼働率の更なる向上）、稼働率を維持できる看護体制の構築と共に業務精査等を行い、合理的な人員配置、要員計画を策定する</p> <p>【職員の生活支援対策】 ・育児支援体制の周知、WLB 支援に対する制度周知、新たなルールの策定が必要 ・制度非対象の他職種を含めた職員に対する納得性を要確保</p> <p>【職員へのキャリアアップ支援対策】 ・体系的な教育体制の構築が急務 ・教育担当者の育成 ・職員の能力を的確に把握する ・教育委員会の設置 ・SDS(Self Development System)制度導入の検討</p> <p>【職員から声】 ①看護業務の精査及び看護補助者の整備 ②管理者の労務管理教育 ③特別休暇等の休暇制度周知</p>



<b>3年後のゴール</b>	<p>①WLBを他職種にも浸透し、当グループの強みとして対外的にアピールする→人材確保しやすい体制を作る</p> <p>②病棟の安定的稼働による病院経営の安定化とESの向上、法人と職員とのWin-Winの関係構築→病棟平均稼働率95.9%、現在の働き方に満足している職員を57.2%→70%</p> <p>③院内教育制度の整備及び段階的な教育体制の構築</p> <p>④認知症認定看護師を1名輩出</p>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	①教育委員会の安定した運営 ②SDS 制度の導入 ③制度周知の徹底 ④職員満足度の的確な把握→現状把握の常態化による働きやすい職場環境構築 ⑤看護業務の内容を逐次確認→より良い職場環境に向けて業務改善
<b>1年間の取り組み</b>	①教育委員会の立上げ・運営 ②SDS 制度の検討・構築 ③制度周知の徹底→管理者への定期的な労務管理研修 ④他職種のインデックス調査の分析、職員満足度調査の項目等の検討と実施 ⑤看護業務の内容を逐次確認→より良い職場環境に向けて業務改善
<b>今後4カ月の取り組み</b>	①教育委員会立上げに向けた情報収集 ②SDS 制度の情報収集 ③スタッフユニットにおける就業規則、WLB 支援策に必要な制度の精査 ④WLB 推進体制の立上げ→スタッフユニットにおいて他職種を含めたプロジェクトチームを立上げ ⑤他職種に対してもインデックス調査を実施 ⑥看護業務の精査及び適正人員配置の確認

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

他職種が存在する病院でWLBを成功させる為、多職種から成る推進プロジェクトを立ち上げる必要があると判断し、理事長に活動趣旨、メンバー構成の承認をもらい、プロジェクトを立ち上げる。プロジェクトは、定期的（月1回以上）に開催し、アクションプランの進捗状況の確認を行うと同時に、職員の声を聞き入れながら修正作業も行っている。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「教育委員会を立ち上げるための情報収集と体制づくり」

看護職のキャリアアップに繋がる専門性に特化した教育体制が出来ていなかった為、教育委員会を立ち上げた。運営方法や構成メンバーの選出等、体制づくりが完了した。

#### (2) アクションプラン②「SDS制度の情報収集」

職員のキャリアアップ支援に繋がるSDS制度の導入の検討を行う為、他施設から情報収集を行った。

#### (3) アクションプラン③「就業規則、WLB支援策に必要な施策の精査」

職場連携会議を通じ、全職員からのWLBに対する意見要望を聞いた。短時間正職員の導入の声があがる等、「WLB」という言葉が職員に徐々に浸透してきている。

#### (4) アクションプラン④「WLB推進体制の立ち上げ」

看護部だけでなく法人全体として働きやすい職場を実現する為、多職種から成るWLB推進プロジェクトを立ち上げた。

#### (5) アクションプラン⑤「他職種に対するインデックス調査の実施」

働きやすい職場を実現する為、職種間で職場に対する考え方に違いがないか等の現状分析をする為、日本看護協会のインデックス調査を基に調査を実施した。

#### (6) アクションプラン⑥「看護業務の精査及び適正人員の配置」

病棟毎の業務内容について、洗い出しを行った。結果を基にすぐ出来ること、準備が必要なものに分け、各病棟では業務の見直しを開始した。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

WLBというキーワードを職場連携会議を通じ全職員に投げかけた結果、WLBに取り組むという機運が出来た。また、教育委員会を立ち上げたことで、段階的な教育の必要性を共有出来た。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

看護職員のアンケートの中で、“遅くまで残っている人の評価が高く、頑張っていると言われる”という意見が書かれていた等、評価者側の認識の補足及び評価される側の誤解を解く等の対策が必要であることがわかった。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

WLBの持つ意味を推進メンバー間だけでなく経営者や職員全員が正しく理解し、WLBに取り組んでいかなければならないと感じた。看護部だけでなく他職種も取り組むことで病院全体が働きやすい環境となっていくと考える。

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」

- ・多職種によるインデックス調査の現状分析をし、より良い職場環境を目指す。
- ・教育委員会の活動計画の遂行と振り返りを行い、委員会の活動を軌道に乗せる。
- ・SDS制度の導入等、職員のキャリアアップ支援対策を構築する。

# 鶴谷病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	「人間愛」をもってチームワークを大切にし、質の高い医療・看護・介護サービスを地域の方々に提供する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	地域で一番働きたくなる病院をめざして ～職場環境で地域オンリーワン病院～

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	①くるみんマーク取得 ②保育料無料 ③奨学金制度有 ④永年勤続表彰有 ⑤制度不認知度約60% ⑥部署により制度周知法相違 ⑦年休取得しづらい、自身の年休付与日数不知 57% ⑧法定労働時間不知 ⑨定時退勤への気兼ね ⑩新人教育に予算傾注し過ぎ、中堅世代への対策疎かに ⑪キャリアアップ支援制度が整備されている反面、仕事が自分の能力向上につながらない(30～39歳既婚者で40%以上) ⑫職場の愛着度(中堅層)低い⇒仕事が能力開発につながらない・自己評価低い・連動性がある ⑬検査室：夜中呼び出しの代替措置(1時間遅れの出勤)取得不可能
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	①労働環境改善 ・非正規雇用が多い(35/118人 30歳代が中心) ・非正規職員が多いため、正規職員の時間外勤務が増加 ・「パートだから…」と仕事、委員会等に対して消極的 ・仕事と給料が見合わない68% ・50代・60代職員の再雇用、定年延長の検討 ・メンタルヘルス対策⇒365日、24時間体制 ②仕事に対する自己評価が低い・成功体験がほぼない(院内認定看護師1名)・人事考課がない ・将来像につながらない58%、新人教育に傾注し過ぎ・能力向上の機会がない38% ・働き盛りの30～39歳代仕事への満足度・意識低い・愛着薄い・看護職を大切にしない組織⇒38.7% 長く勤めたいと思わない⇒既婚者：42% 有子：44% 病棟勤務：46% 30～34歳：34% ③就業規則・周知 ・制度周知不足により利用者が少ない(母性保護、有給休暇、介護休暇等) ・育児支援制度は利用あるが、介護支援制度の利用少ない



<b>3年後のゴール</b>	WLBを利用して、働き続けたい職場・誰からも選ばれる病院にする ①労働環境改善に対して：・「定時で帰れない」を10%以下 ・短時間正職員制度導入、パートの人数10人以下を目指す ・業務改善、業務分担の改善 仕事と給料が見合わない68%⇒30% ・年休取得率 23%⇒1年後30%⇒3年後50%を目指す ②教育の再構築に対して：・仕事が将来像につながらない58%⇒20% ③就業規則・周知に対して：・「制度がわからない」を0%にする
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	①労働環境改善に対して：・年休の計画的取得促進 ・リフレッシュ休暇(5日間連続)導入 ・チーム医療の実践、短時間正職員制度の導入 ②教育の再構築に対して：・看護職の新教育プログラムの運用 ・認定看護師育成(2名) ③就業規則・周知に対して：・課題全体を定期的見直し、勉強会を対象者(新人・中途等)に年2回以上実施
<b>1年間の取り組み</b>	①労働環境改善に対して：・定時で帰れない 57%⇒30% ・連休取得回数2回以上 ・30時間以上40時間未満/週勤務体制の検討 ・短時間変則勤務制度の活用 ・他職種との協働の促進 ②教育の再構築に対して：・看護研究の啓蒙、学会参加、成功体験者の活躍をアピール⇒発表の場をつくる ・看護新聞を作り院内へ発信 ・看護部総会にて看護師への期待について理事長に講話依頼する ・中途採用者への全体支援体制と情報交流会 ・多様な勤務形態の検討、段階的導入 ・クリニカルラダーの見直し ・看護職員全員にアンケートをとり自己のポジショニングを確認する ③就業規則・周知に対して：・小冊子の全員配布、説明会実施により、「制度がわからない」60%⇒1年後20%
<b>今後4カ月の取り組み</b>	①労働環境改善に対して：・残業時間・手当のギャップ、「定時に帰れない」再調査、原因分析、定時退勤の督促 ②教育の再構築に対して：・インデックス調査の一部を使い、調査票を作成する ・中途入職者用オリエンテーションマニュアルの整備(見直し含) ③就業規則・周知に対して：・法定の制度・法人内の制度の洗い出し

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

当院には、労働環境・看護職確保を検討し、働き続けられる環境を整備する目的として、理事長・院長直轄の委員会が設置されている。今回、WLB 推進委員会を設置し、既に活動中の看護職確保対策委員会と連携を図れるようにした。

委員会は月 1 回 2 時間程度を目安に行い、幹部会議や師長会等で報告を行っている。

メンバー：看護部長・看護副部長・事務課長・組合執行員・栄養士・リハビリスタッフ・看護師（育児短時間制度利用者 1 名・パート 3 名・主任 3 名）

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) 労働環境改善

- ・やむを得ない残業以外、早く帰るように看護副部長がラウンドし声掛けをする事で、意識改善のきっかけとなった。
- ・定時で帰れる環境が少しずつ広がり残業が減少し、意見交換の場ができた。

#### (2) 教育の再構築

- ・自己のキャリアアップに繋がるように、正規雇用労働者育成支援・成長分野等人材育成支援事業への参加検討及び、自己目標を考えていけるように、eラーニングの導入検討を進めている。

#### (3) 就業規則周知

- ・就業規則を読み直すことで、発見する事が多くあった。
- ・休憩時間等に読めるよう各部署に就業規則を配布し、見やすい場所に設置する等工夫をした。

### 3) 4 ヶ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ・帰るという意識、帰っていいという環境が少しずつ出来てきた。
- ・WLB 推進委員会の知名度、スタッフの関心が高まり、意見収集に繋がった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・現行の就業規則は読みづらく、また、規則が一目でわからないため、時間を要する。
- ・多様な勤務形態（短時間正職員）、非対象者から不満が出ないか。
- ・育児制度は充実しているが、介護に対する制度にも目を向け検討。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・誰かに改善してもらうのではなく、自分たちで改善しなければ何も変わらないことを改めて感じた。（一方的ではダメということ）
- ・様々な職種や各世代の方の意見や考え方を知る機会ができた。
- ・インデックス調査を実施したことにより看護部の実態を客観的データから確認することができ、見えなかった看護部の実態に気付いた。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ・就業規則解説本を作成、配布する事で、より理解を深めてもらい周知度を上げる。
- ・定時で帰れるよう、引き続き声掛けをしていくことにより、他職種との業務の協働を促進する。
- ・モチベーションを維持しながら仕事出来るように、看護研究・学会への参加を促す。  
また、成功体験者の活躍をアピールし、現場の意見を尊重しながら、働きたい病院を目指し取り組んでいく。

# 東邦病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域のニーズに対応した安心と信頼の医療を提供する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	ワークライフバランスを実現し、働きやすくやりがいのある職場づくり

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>《経営・制度》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 目先の利益にとらわれず長期的な視点にたった経営をしていると思わない 全体 56.2%</li> <li>・ 色々な制度はあるが知らない職員が多数いる (労働時間と勤務体制・介護支援策などについて)</li> <li>長時間労働の是正や解消の施策 わからない 88.2%</li> <li>有休の取得促進のための施策 わからない 86.8%</li> <li>短時間勤務者に対する処遇の基準 わからない 86.1%</li> <li>介護支援策に対する認知度が低い わからない 88.7%</li> <li>・ 今の勤務先に不安を感じている 59.9%</li> <li>・ 看護職を大切にしていないと感じている 全体 64.5%</li> </ul> <p>《看護の質》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 看護ケアに費やす時間が十分でないと感じている 全体 70.5%</li> <li>・ 気兼ねなく帰れない 全体 58.7% 特に、未婚 64% 20代 63.9%と高い。</li> <li>・ 現在の働き方に満足していない 全体 63.4% 20代後半 78.0% 30代前半 67.4%</li> </ul> <p>《有給休暇》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年次有給休暇取得率は 23.2%</li> <li>有給休暇が必要に応じて取れないと感じている 全体 55.6% 特に、20代前半が 72.7%と高い</li> <li>・ 一週間程度の連続休暇が必要に応じて取れない 全体 72.7%</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営や制度に対して周知徹底する必要がある</li> <li>・ 職員の勤務形態や業務分担を検討する必要がある</li> <li>・ 有給休暇を取得できる環境を整備する必要がある</li> <li>・ 働きやすい環境を整備する必要がある</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<p>病院の経営方針を浸透させる 制度の認知率を上げる (労働時間と勤務体制・介護支援策などについて周知徹底する) 離職率を減らす (8.7%を 7.0%) インデックス調査 (25~34歳) 「現在の働き方に満足していない」 72.7%→50% 「大切にされていない」と感じている 65.4%→50% 有給休暇取得率 23% (施設調査) →40% (全国平均) インデックス調査で「看護ケアに費やす時間が十分取れない」 71%→50%</p>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①病院の経営方針と制度の浸透</li> <li>②他職種との協働による業務改善</li> <li>③不公平感のない業務管理</li> <li>④年次有給休暇の計画的取得の促進</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①所属長会議などを活用し、病院の方向性を周知させる</li> <li>②制度について労働局の方にも協力していただき、研修会等を行い周知する</li> <li>③世代ごとのWLBについての話し合いの場を設ける</li> <li>④業務量調査の結果から他職種へ協力を得る</li> <li>⑤不公平感のない業務管理に取り組む</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①WLBの広報</li> <li>②病院の経営方針と制度の周知</li> <li>③有給休暇取得の実態把握</li> <li>④看護業務の現状把握</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

当院では、看護職員が働きやすく、やりがいのある職場づくりを目指し、WLB 推進事業に参加した。各所属長からの賛同を得ると共に、病院全体の問題として取り組めるよう院長、事務長の承諾を得て、WLB プロジェクトチームを立ち上げた。メンバーは、急性期、慢性期病棟の代表看護師と事務部門代表者の合計8名とした。月2回の定例会議と必要に応じて臨時会議を開催した。会議で出た問題点や課題は看護業務管理委員会で検討、結果は看護部運営会議で報告して、全スタッフへの周知や意見の吸い上げなど協力を得た。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLBの広報」

WLBの不認知度（言葉及び内容）が8割を超えていたため、各部署の所属長向け研修会を開催した。その内容をポスター及びWLB新聞にして貼付することで周知を図った。毎週水曜日にティータイムミーティングを開催して、周知及び意見の吸い上げを行った。

#### (2) アクションプラン②「病院経営方針と制度の周知」

まずは多くの職員に関連する「育児と介護」にポイントを絞って研修を行なった。勤務時間内に2日間で6回に分けて実施し、約7割の職員が受講した。研修終了後は育児に関する質問が多く出され、これをきっかけに制度を利用する職員もいた。

#### (3) アクションプラン③「有給休暇取得の実態把握」

有給休暇を必要に応じて取得できないとする職員が過半数を超えていたので、再度アンケート調査を行なった。結果を集計し、問題点や課題について検討した。

#### (4) アクションプラン④「看護業務の現状把握」

看護ケアに費やす時間が十分でないと感じている職員が7割を超えており、どのような業務を看護ケアととらえているかを話し合った結果、個人によって考え方の相違があった。そこで看護ケアの質と量の認識について記述式アンケートを行い、出された意見をカテゴリーで分類し、看護ケアが十分行なえる環境を確保するための検討をする。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

周知活動の効果が表れ、制度に対する問合せ、時短勤務の希望者及び誕生日休暇の取得者が出た。ティータイムミーティングでは疑問や要望の解決が図れ、好評を得た。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

看護ケアに関するアンケートの実施により、個々の認識に相違があることがわかった。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

毎年、職員満足度調査を行なっていたにもかかわらず、インデックス調査によって「見えていなかった課題」が顕在化した。また、取り組みにより日常職員が感じている職場では言えない不満など本音の部分も知ることができた。

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」

- ① 所属長会議などを活用し、病院の方向性を周知させる
- ② 制度について労働局の方にも協力していただき、研修会等を行い周知する
- ③ 世代ごとのWLBについての話し合いの場を設ける
- ④ 業務量調査の結果から他職種へ協力を得る
- ⑤ 不公平感のない業務管理に取り組む

# 利根中央病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域唯一の総合病院として質の高いチーム医療を提供する。</li> <li>・ 地域の人々が安心して暮らせる健康づくりまちづくりの拠点病院になる。</li> </ul>
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員が働きやすく、人材の確保・育成をすすめる病院</li> </ul>

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>〈強み〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1年以内の離職率0%を維持している。(教育・指導が充実している)</li> <li>・ 同期入職者の他職種にわたる集まりがある。</li> <li>・ 人を大切にする企業文化がある。</li> </ul> <p>〈弱み〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他職種との連携が取りきれないことが業務の不効率につながっている。</li> <li>・ 業務評価が不十分なことが業務の不効率につながっている。</li> <li>・ 人事評価が不十分なことがやりがいにつながっていない。</li> <li>・ 看護ケアに費やす時間が十分とれていない。</li> <li>・ 生協活動等、地域に出ていく趣旨の理解が不足していて、負担に感じている。</li> <li>・ 今ある制度の周知度が低い。</li> <li>・ ライフスタイルの変化に応じた雇用制度がない。</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他職種と定期的な話し合いの場がない。業務整理を行う必要がある。</li> <li>・ 業務評価、人事評価について必要性等の調査を行い、導入に向けての提案をする。</li> <li>・ 目標管理制度はあるが、運用が不十分である。</li> <li>・ 今ある制度の周知ができていない。</li> <li>・ 働き続けるためにはどのような制度の支援を必要としているか把握できていない。</li> <li>・ 必要な制度の整備を行う必要がある。</li> <li>・ 働きやすい環境づくりのために、他職種と連携を強化する仕組みづくりの検討を行う必要がある。</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<p>職員の満足度が高くなるような職場環境の改善を行う。</p> <p>[成果指標]</p> <p>離職率を8.6%→7%以下にする(年齢、雇用形態、配属先等の観点から分析する)</p> <p>「看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」を30%→50%以上にする。</p> <p>「現在の働き方に満足している」を約40%→60%以上にする。</p>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ アンケート結果に基づいた新たな制度の運用。</li> <li>・ 制度周知を継続するために就業規則のポケット版を作成する。</li> <li>・ 他職種との協力で業務整理ができ、看護ケアに費やす時間の確保ができる。</li> <li>・ MBOを効果的に運用することで、モチベーションがアップする。</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他職種との定期的な話し合いの場を持つ。</li> <li>・ アンケート結果に基づいた新たな制度の整備開始。</li> <li>・ 認知度の低い制度についての周知。</li> <li>・ チーム医療や委員会活動に多くの職員が関われるように、定期的にメンバーを入れ替え、交流する機会を作る。</li> <li>・ MBOの有効的な運用方法を学ぶために学習会を行う。</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ WLB推進の取り組みをホームページにアップし、また、院内報への掲載を継続し全職員の理解・周知を深める。</li> <li>・ WLB推進会議の定例化を行い、メンバーの参加しやすい環境を整える。</li> <li>・ 業務整理を行う話し合いを持ち、看護ケアに必要な時間が取れない原因を探る。</li> <li>・ 全職員から制度についての認知度を知るために、アンケート調査を行う。</li> <li>・ 実態調査から問題を明確にし、MBOが活用できるための具体的方法を探る。</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

- ・常勤理事会、病院管理会議に看護協会 WLB 推進ワークショップに参加する目的として、①労働環境の改善、②新卒確保と看護師の定着を図る、を提案した。
- ・推進体制は事務局メンバー(看護部長、副看護部長、事務次長、総務部課長、看護師長、看護主任)と推進メンバー(薬剤師、臨床検査技師、理学療法士、医事課事務、看護師)とした。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「推進体制の立ち上げ」

推進委員会を月2回定例日で開催。議事録は管理部、推進メンバーへ配布。職場責任者経由で全職員へ周知。院内報に掲載。看護職責会議・主任会でWLBの学習会実施。

#### (2) アクションプラン②「希望する制度の実態把握」

職員がどのような制度を求めているか、就業規則を知っているか、全職員に向けてアンケート調査を行った。回答の標準化を図るため、用語集の添付を行い集計した。

#### (3) アクションプラン③「看護業務整理」

事務局メンバーの職場をモデル病棟とし、看護協会の看護業務基準を参考に35項目の看護業務を洗い出し、さらに「現在の状況と改善したい点」7項目に絞り分析した。

#### (4) アクションプラン④「MBO活用の推進」

職責者にMBOの実践アンケートを行った。87%の職責者が学習会を希望していた。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ①推進委員会を月1回の不定期開催から、参加しやすくする為月2回の定例会議とした。
- ②院内報への掲載は月1回を目標に、推進メンバーが交代で行った。
- ③全職員を対象にアンケート調査をすることによって、就業規則や育児支援制度について関心を持つようになってきた。
- ④業務の洗い出しを行うことによって、関連する職場間の話し合いが始まった。他職種から見ても看護業務量が多いことが確認できた。他職種が協力することで効率化が図れる業務提案もされた。
- ⑤MBOのアンケートから、「理解はしている」の回答は高かったが、「活用している」になると約50%という結果であった。また、職責者のみではなく全職員への理解も必要という結果が得られた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

WLBの関心をより高く浸透させ、個々人の課題としての取り組みにしていくために、全職員に向けた学習や広報活動が必要である。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

WLBを推進することで職員のモチベーションが上がり、長く働き続けられることにより看護の資質が向上し、患者サービスにつながる事業であることに気付いた。

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」

- ①WLBについての認知度を高めるために、院内報への掲載を継続する。
- ②制度についてのアンケートの詳細な分析を行い、必要な制度を提案していく。
- ③業務整理については、他職種と協力して業務改善の見直し検討を進める。
- ④MBOの運用は、院内教育委員会と協力し職責者及び全職員向けの学習会を企画する。





---

## 4. 石川県

---



# 石川県看護協会の取り組み

## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

### 1) 本事業に至る経過

平成 22 年度、石川県からの受託事業として「多様な勤務形態導入セミナー」を開催し、20 病院の看護管理者・事務管理者 143 名が参加した。多様な勤務形態導入の必要性和ポイント、実際と評価、運用におけるポイントと留意点の講義及びグループワークを実施した。

平成 23 年度からは、石川県からの受託事業「多様な勤務形態導入促進事業」を実施した。県内病院 36 か所を訪問し、参加を呼び掛けた。10 病院が参加し、平成 24 年 2 月には 1 年間の取り組みと経過を報告した。

2 年間の多様な勤務形態導入事業の実績を踏まえ、平成 24 年度本事業に参加することを理事会にて決定した。

### 2) 体制づくり

①参加施設：平成 24 年 3 月、参加施設 4 病院決定した（3 病院は自主的に希望、1 は参加勧奨した）。

②WLB 推進委員：「平成 23 年度本事業意見交換会」の意見を踏まえ、教授、事務部長、石川県医療対策課、認定看護管理者、ナースセンター担当等 8 名の構成メンバーとした。委員長には石川県看護協会副会長であり、平成 20 年度看護職の多様な勤務形態導入モデル事業に参加された先行病院副センター長とした。

③推進者の役割：日本看護協会、支援者、WLB 委員、参加施設に対する調整役を主役割とし（ナースセンター担当 1 名）、円滑に事業を進められるように事務局として活動した。

支援者の役割：参加施設の相談・助言役とした（参加施設に近い施設の看護管理者 4 名）。

④WLB 推進委員会：第 1 回 6 月開催 事業の説明、実施要項、スケジュール確認等  
第 2 回 7 月開催 参加施設のインデックス調査結果確認  
第 3 回 11 月開催 参加施設の取り組み状況確認  
第 4 回 3 月予定 次年度の事業運営について

## 2. 平成 24 年度の県看護協会の活動内容とその成果

### 1) 参加施設について

2 月に募集し、6 月初旬に 4 施設を訪問し、事業の概要、スケジュール、インデックス調査等について推進者（ナースセンター担当）が説明した。県事業と併用している 3 病院には医療対策課担当者と共に訪問し、協会と県事業を併せて説明した。

施設管理者と推進者との意見交換が直接できたことで、質問や意見が出しやすく良い関係づくりができた。

### 2) WLB 推進委員会と社会経済福祉委員会との連携について

社会経済福祉委員会（10 名）へ WLB 推進委員会活動について情報提供し、ワークショップ事業運営に協力を依頼した。

両委員会が連携することで WLB について正しい理解が得られ、今後の普及活動へつなげることができた。

### 3) ワークショップとフォローアップワークショップの準備と当日運営

- ① 資料作成、当日の必要物品、会場設営準備は推進者が県協会専従のため実施。資料は大量であったため、わかりやすさを優先して作成するべきであった。節約を優先しすぎてカラーを取り入れなかったことや、目次を付けなかったことが反省点であった。
- ② 当日進行は WLB 推進委員会委員長が行い、パワーポイントを使用し、ワークショップでのグループワーク進行にはポイントを進行に合わせて説明。パワーポイントを有効に使用し進行がスムーズであった。質疑応答も活発に行われるよう意見を出しやすく進行しており、参加者からの評価も好評であった。
- ③ 参加者からのアンケート集計は推進者が行き、結果を WLB 推進委員へメールで報告。講義、進行、発表、全体討議すべてにおいて高い評価を得ており、今後の WLB 普及に期待ができる内容だった。

### 3.参加施設への支援内容（定期的に実施した支援内容）

- 1) 日本看護協会から配信されたものは WLB 推進委員、参加施設にメールで送信し、質問を受ける体制を取った。回答者を人選し、連絡を取った。
- 2) 参加施設からの取り組み状況シートを支援者へメールで送信。疑問や質問事項がある場合は支援者と参加施設の調整を行い、解決へ運んだ。
- 3) フォローアップワークショップまでに支援者に参加施設に 1 回は訪問する体制を取った。施設と支援者の日程調整を行い訪問してもらった。訪問結果を支援者から「訪問報告書」として受取った。
- 4) 発表資料への助言を支援者とともに検討し、参加施設へ連絡した。

### 4. 平成 25 年度の県看護協会の活動方針・計画等

- 1) 体制づくりとして WLB 推進委員会を中心に社会経済福祉委員会、看護師職能委員会 I と連携し、WLB の普及方法を明確にする。
- 2) 2 年目のワークショップを効果的に実施するための企画・運営。
- 3) 日本看護協会・石川県事業との連携を行い、相乗効果をあげる。
- 4) 石川県労働局との連携を行い、WLB の普及を行う。

【石川県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	白山石川医療企業団 公立つぎ病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	99床	10対1	病床稼働率*	85.5%		
	療養病床	27床	8割以上	平均外来患者数	301.0人		
	結核病床	-	-	平均在院日数(一般)	20.2日		
	精神病床	-	-	平均在院患者数	139.0人		
	その他	26床	回復期リハビリテーション病棟				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	75人(0人)	非正規職員	21人	看護補助者	31人	
既婚率**	81.0%	6歳未満有子率**	25.0%	平均年齢**	42.6歳	平均在職年数**	16年3ヶ月
年間休日	125日	有給休暇取得率*	33.5%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	4.3時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	3交代制(変則含む) / 2交代制(変則含む)						
離職率**i	1.3%(2011年度)		5.1%(2010年度)		1.3%(2009年度)		
参加動機	慢性的に看護職員の余裕がなく、年次有給休暇の取得率は33.5%(2011年)である。参加することで、知識を深め広い視野を持ち、看護職員・病院職員に知ってもらいたい。現在働いている職員のモチベーションアップと人材確保の一助にしたい。						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	国民健康保険 小松市民病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	300床	7対1	病床稼働率*	75.7%		
	療養病床	-	-	平均外来患者数	175.5人		
	結核病床	10床	7対1	平均在院日数(一般)	13.6日		
	精神病床	50床	15対1	平均在院患者数	241.8人		
	その他	4床	-				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	243人(11人)	非正規職員	35人	看護補助者	30人	
既婚率**	67.0%	6歳未満有子率**	21.6%	平均年齢**	38.7歳	平均在職年数**	13年3ヶ月
年間休日	120日	有給休暇取得率*	22.4%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	3.1時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	2.7%(2011年度)		2.3%(2010年度)		2.4%(2009年度)		
参加動機	小松市職員服務規程には、妊娠・出産・育児など女性のライフイベントに対応した対策が記載されている。現在、産休・育休者が常に30名前後いる。育休明けには、育児短時間勤務を就学前まで希望する職員が大半を占め、夜勤ができない、また、週末などの曜日に夜勤を指定する者も増えている。育休者や短時間勤務者の補充もされないため、ぎりぎりの中で年休消化している。時間外勤務も多い。看護業務以外にも研究・委員会活動などの仕事が多い。自施設内で色々改善してきたが多角的発想によって少しでも改善の糸口が掴めたらと思う。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人社団浅ノ川 心臓血管センター金沢循環器病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	84床	7対1	病床稼働率*	95.3%		
	療養病床	146床	8割以上	平均外来患者数	137.4人		
	結核病床	-	-	平均在院日数(一般)	9.1日		
	精神病床	-	-	平均在院患者数	216.9人		
	その他	-	-				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	133人(2人)	非正規職員	0人	看護補助者	53人	
既婚率**	62.3%	6歳未満有子率**	61.8%	平均年齢**	38.7歳	平均在職年数**	9年4ヶ月
年間休日	105日	有給休暇取得率*	54.9%	所定労働時間(週)	39時間30分	平均超過時間(月)*	4.0時間
週休形態(主な病棟)	月3回週休2日制(4週7休制含む) or 月2回週休2日制(4週6休制含む)						
勤務形態	3交代制						
離職率**i	6.9%(2011年度)		6.9%(2010年度)		3.6%(2009年度)		
参加動機	マンパワー確保に苦慮している。とても働きやすい環境とは思えない。忙しさだけではないが、人材育成ができない。これらを解消するヒントをつかみたい。						

【石川県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	町立富来病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	60床	10対1	病床稼働率*	69.8%		
	療養病床	38床	8割未満	平均外来患者数	183.0人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	20.5日		
	精神病床	-		平均在院患者数	73.0人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	40人(0人)	非正規職員	5人	看護補助者	14人	
既婚率**	88.0%	6歳未満有子率**	13.0%	平均年齢**	44.0歳	平均在職年数**	21年5ヶ月
年間休日	119日	有給休暇取得率*	18.5%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	1.4時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i	4.8%(2011年度)		2.5%(2010年度)		5.0%(2009年度)		
参加動機	1. 病棟スタッフは、勤務時間が過ぎても帰宅できないことが多い(患者数が少ない時も同じである) 勤務体制等を検討し定時に帰宅できるようにしたい 2. 時間外勤務の考え方を共有したい 3. 継続して働ける環境にしたい 4. 有給休暇取得日数を増やしたい						

# 公立つるぎ病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の中核病院として、在宅医療連携の拠点となり、質の高い医療を提供する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	仕事も家庭もバランスを保ち、働き続けられる職場環境・組織づくり（3年後）

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<b>病院</b> ・へき地で知名度が低いため、医師・看護師の人材が集まりにくい ・リハビリに力を入れて、地域連携拠点事業をしている(在宅療養している) ・企業団として、組織が確立されている <b>看護部</b> ・能力開発のために積極的に支援している ・10:1看護で現任看護と新人看護の教育体制を整えている ・看護師不足で残業業務や年休・連休が取りにくい ・十分な将来性を見越した教育体制が整っていない ・離職率は低いが勤務形態に対する不満が多い ・人間関係はいいが、上司に本音で言える職場環境でない(中間管理職の人材が活かされていない)
	<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ) ・院外への研修体制は整っているが、院内のレベル的な教育体制を整える必要がある ・個々の看護師のライフスタイルに合った勤務を行うため人材確保が必要である ・看護師全員が病院のビジョンを理解し、病院にとって必要だと思える職場風土作りが必要である ・中間管理職の育成が必要である(制度の認知度が低い) ・時間外業務(勤務前残業)があるため、業務改善が必要である ・予定年休が取りやすい環境づくり



<b>3年後のゴール</b>	仕事も家庭もバランスを保ち、働き続けられる看護部になる 成果指標 ・年休取得率 33.5%(2011年)を 50%にする ・勤務前残業を減少させる ・「現在の働き方に満足している」49.5%(2012年)を 70%にする ・「現在の生活に満足している」60.8%(2012年)を 80%にする
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	1. 質の高い看護サービスを提供するために、看護職員の仕事と生活の満足度を上げる 2. 業務改善に取り組み、働きやすい職場環境にする 3. 希望に沿った年休の取得ができる 4. 管理者(師長・副師長・主任)が人事管理・時間管理ができる
1年間の取り組み	1. WLBの周知・浸透(定期的な報告会)→CESSに載せる 2. 勤務前残業の削減のための業務改善をする 3. 年休の計画的取得の促進 4. 副師長・主任の役割分担の明確化
今後4カ月の取り組み	1. WLBの取り組みの報告(院長・全職員に向けて周知する) 2. 勤務前残業の把握(アンケート実施) 3. WLBグループ委員会活動を定期的に1回/月に行い、ニュース発行・院内LANに載せる 4. 年休取得への理解を求める(勉強会など)、バースデイ休暇取得

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

- ① WLB 推進委員会としてワーキンググループを立ち上げた。
- ② 病院上層部、職員に取り組み報告を行い、協力と理解を得た。

### 2) アクションプランの実施状況

- (1) アクションプラン①WLB 取り組みの報告・委員会活動
  - ・委員として 30 名、20 代～50 代、独身者・既婚者、看護職以外 9 名を含み選出した。
  - ・委員会の開催は月 1 回とし、内容は、取り組み状況、発表報告、視察報告、意見交換であった。8 月～2 月に 7 回開催した。
- (2) アクションプラン②勤務前残業の実態把握
  - ・勤務前残業把握のためのアンケート調査を実施、結果 5 割強は 11～30 分前は勤務前残業と認識していなかった。また業務改善の必要性を前向きに考えていることであった。
  - ・一般病棟 2 つで、11 月から朝の申し送り時間を 20 分遅らせる取り組みを行い、患者の情報収集などを 8 時 30 分から行うなど良い結果となっている。
- (3) アクションプラン③年休・バースデイ休暇取得への理解を得る
  - ・副看護師長の勤務表作成研修を 11 月 19 日に実施した。日勤に必要な人員や休みの取り方の工夫など看護師長とともに考えることができた。
  - ・看護管理者研修の実施、組織の役割や勤務時間、休暇制度などの内容で 2 回ずつ、合計 6 回、12 月 9 日・10 日、16 日・17 日、2 月 9 日・3 月 3 日(予定)実施 32 名が受講した。終了後のレポートでは管理者意識が高まったという内容であった。全過程を受講した職員には、院内研修修了証を授与した。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したこと」
  - ① 看護部だけでなく、他職種を含む病院全体に WLB 推進の目的、必要性を浸透させた
  - ② 看護管理者が組織の役割や制度を知ることができ、管理者意識が高まった。
  - ③ 委員会開催日に勤務ではない職員は、代行を立て出勤させないようにした。
  - ④ 休日に勤務以外で命令された出務の場合は、別の日に休むこととした。
  - ⑤ 研修運営のため、休日に出てきた職員は、時間外勤務手当を 1 時間申請させた。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」
  - ① WLB の実現のためには、業務改善が必要である。
  - ② 連休など休暇の取り方を工夫する必要がある。
- (3) 「この事業に参加して気付いたこと」
  - ① 自病院の傾向を知ることができた、他施設の情報を得たことで参考にできることが多々あった。自病院の良いところもわかった。
  - ② お互いさまの気持ちを皆が持ち、その思いを職員全体に浸透させていくこと。

### 4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ① WLB 推進委員会の継続と活動内容を院内 LAN に流し、全職員へ啓蒙する。
- ② 組織の役割や勤務時間、休暇制度などの研修会を他職種の管理者および看護職員の新しい管理者に実施する。
- ③ バースデイ休暇、年次休暇、夏季休暇が計画的に取得できるよう、年間を通した休暇取得計画を立てる。
- ④ 働きやすい職場づくりのための、意見を取り上げるシステムを構築する。



# 小松市民病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の中核病院として、安全・安心・満足できる質の高い医療を目指します。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自治体病院の職員としての使命感を誇りに持つ</li> <li>2. それぞれの年代の持ち味を活かす</li> <li>3. お互いを認め合い、仲間意識を高め、働きたくなる病院</li> </ol>

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<b>強み</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 上司とのコミュニケーションが良く {主張すべきことを自由に話しあえる (58%)、上司は考え方や方針を十分説明している (62%)、上司は考え方をよく聞いて理解しているか (66%)}、公正な評価 (63%)、的確なアドバイスや支援 (71%) をもらいながら、仕事が自分の能力を活かせる (67%)、能力向上の機会 (76%) となっている。</li> <li>2. 中堅看護師が多い (30~39 歳 35%、40~49 歳 33.3%)、定着率が高い (通年経年数 16.45±9.56 年、現施設勤務年数 (3.76±10.15 年)、定年後の看護師を再雇用し、モデルナースとなっている。</li> </ol>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<b>弱み</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 30~39 歳 104 名 次主任候補</li> <li>2. 30~34 歳未婚者のモチベーションが下がっている。(続けて働きたいと思わない、大切にされると思わない、休憩がとれていない、気兼ねなく帰れない)</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 制度の認識が間違っていると知られている可能性があり、制度の周知・理解が徹底されていない</li> <li>2. 残業が多く始業前残業がある。有休がとりにくい → 時間管理に問題がある</li> <li>3. 30~39 歳 104 名で人事制度を考えていく必要がある</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	<p>労働環境：始業前残業あり 58%、有給休暇は必要に応じて取得できる 35%、1 週間程度の連続した休暇が取得できる 12%</p> <p>経営・組織について：業務が終われば気兼ねなく帰れる 46%</p> <p>仕事に関する自己評価：看護ケアに費やす時間を十分にとれている 40%、生活に満足している 56%</p>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	モデル事業が浸透する 人事の検討体制ができ、何らかの方向性を知らせることができる
<b>1年間の取り組み</b>	多様化勤務のモデル事業の取り組み (12 時間夜勤、日勤遅出、補助者のずれ勤務、短時間正職員、外来部門への応援 (外来ナース 60 名以上)) 有給休暇の取得を上げる、人事の検討体制をつくる WLB の周知・徹底、残業削減、業務整理
<b>今後4カ月の取り組み</b>	推進チーム (院内全職種) を立ち上げる。 WLB の周知、アクションプランの周知のための研修 記録に関する情報収集、残業削減のための調査 年代別の思いの調査

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

「院内WLB推進チームの立ち上げ」

9月：医師2名、看護部、薬剤科、検査科、放射線科、リハ科、栄養部、総務部からメンバーを選定し、管理者会議で承認を得た。

10月：第1回院内推進チームの会を開催し、各部署の現状を話し合った。

1月：WLBを所属長と考える会を開催し、今までの活動報告と、現状分析からの課題を提起し、話し合いを行った。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「残業削減のための取り組み、風土を変える」

①看護記録時間への取り組み：記録時間実態調査を行い、その後、看護記録マニュアル改訂、看護記録の書き方変更を行った。

②時間外勤務の実態調査：始業前残業、終業後残業の時間及び理由を調査した。

始業前残業の調査結果；16分以上前や30分以上前に出勤し、「点滴薬剤準備をしている」、「他の人が早く来る」、「先輩、上司が早く来ている」との回答→課題として「業務整理の検討」、「働きやすい組織風土づくり」があがった。

終業後残業の調査結果；「薬のセット」、「医師の指示確認」、「診察・検査の介助」、「委員会・チーム会・研修会・病棟会」の理由で残業となっているとの回答→課題として「他職種への業務移譲」、「クランクの導入」、「会の開催時間、時間外手当の検討」があがった。

#### (2) アクションプラン②「WLBの周知、アクションプランの周知」

①8月：先駆的病院への視察 ②9月：看護師対象に「WLB・インデックス調査・アクションプラン・モデル事業について」の研修を開催 ③11月：全職員対象に「働きやすい職場づくり」の研修を開催 ④石川県の多様化勤務モデル事業に参加し、10月から2つのモデル病棟で13時間夜勤・変則2交代勤務を開始。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

院内推進チームの話し合いを持ち、各所属の現状を知ることができた。看護部では看護記録の書き方変更など、業務改善に着手した。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

残業削減のための取り組みや風土改革、WLBの周知など、病院全体の取り組みとして考えていく必要がある。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・調査分析により、病院の強み・弱みが理解でき、取り組み課題が見つけた。
- ・病院全体で取り組まなければならないと思った。  
(看護部の意識改革はもとより、他職の方の思いも含めて、考える必要がある。)
- ・1つ1つ取り組んで行けば、良い方向に向き、改善が図れる。

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」など

- ①全職員がWLBに取り組む組織風土づくり
- ②残業削減のための業務整理や業務移譲の体制
- ③多様化勤務のモデル事業の取り組みと評価
- ④人事の検討体制づくり

# 心臓血管センター-金沢循環器病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	循環器病院として、高度先進医療から老人医療に至るまで『患者様第一』のきめ細かい医療を提供する。患者中心の医療・看護を提供し続ける。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	循環器診療の総合的地域中核病院となること(病院) 全てのスタッフがやりがいを持ち、活き活きと働き続けられる職場環境を提供する。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	収益向上のため、病床利用率95%以上、特に急性期病棟利用率90%以上を目標にしているが、平成23年度は平均88.3%であった。入職希望者が減り毎年マンパワー不足の状態の上、既婚者62.3%、産休・育休者がたえず全体の1割を占めている。そのため子育て中や勤務制限がある職員が多く、未婚者、勤務制限のない職員への負担が増大している。全体の54.9%が自院は職員を大切にしていない、50.8%が長く勤めたくない、また62.3%が自院の将来に不安があると思っている。 現在の健康状態を不調であると答えたものは29.5%いた。有給休暇取得の平均は7.74日であり、一週間程度の連続した休暇を取得できると思うは27.9%と低かった。76.2%が勤務希望が叶う、63.1%が能力向上の機会がある、81.1%は能力開発の支援をしてくれるというプラスの評価もあった。 専門病院でありながら専門・認定看護師がいない。残業時間は平均5.91時間と少なかった。
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	既婚者の増加に伴い、育児期間のため夜勤制限者が増え、フルに夜勤従事できる職員が減少傾向である。未婚者の夜勤や急遽勤務変更など負担が大きく、長く勤めたくないと感じている比率が6割にも達しており、離職防止対策が急務である。 勤務の不公平さ(休日・夜勤勤務の偏り)を改善する必要がある。 短期研修支援の規定はあるが、長期研修支援の規定がないので体制を整える必要がある。 安心して働き続けられるように社会保障制度のしくみが当院にもあるということを周知し、また改善点を明確にし、改善する。 入職希望者が増加する対策が必要である。



<b>3年後のゴール</b>	未婚・既婚、子供の有無に関係なく、全ての職員が公平に、心も身体も健康に勤務できる職場環境を整える。 ①離職率が低下する(長く勤めたくないと考える(未婚)6割→4割に減少させる) ②新規就職者が増加する(前年度退職者プラス3名) ③認定看護師受講者育成(0名→3名 例)感染・集中ケア・救急・認知症など) ④有給休暇の連続取得数を増加させ、職員満足度の向上を図る (有休が思うように取得できない7割 →4割に減少) ⑤現在の健康状態についての満足度向上を図る(63.9%→90%) ⑥現在の働き方についての満足度向上を図る(41.8%→70%)
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	・院内保育所の充実・改善 (保育士の増員・夜間保育日数の増加・夜勤明け看護師への支援・浅ノ川グループ合同保育所運営) ・休日勤務・夜勤手当ポイント制の導入実現 ・リフレッシュ休暇、有給休暇積み立て制度導入
<b>1年間の取り組み</b>	①ポイント制導入のためのデータ収集、シミュレーション実施 ②院内保育整備導入着手 例)週4回(準夜・深夜2回づつ)対応シミュレーション ③リフレッシュ休暇、有給休暇積み立て制度導入のための規程作成、浅ノ川グループ内の現状把握 ④有給休暇の計画的取得推進(勤務制限を条件としている上層スタッフの協力促進)
<b>今後4カ月の取り組み</b>	①WLB推進委員会立ち上げ(事務長参加依頼 11月中) ②ポイント制度導入に向けての他施設見学・情報収集 ③WLB推進委員会の活動を院内、院外に向けて広報する(院内LAN、ホームページに9月中旬に掲載) ④就業規則の周知徹底(就業規則一式をファイルに病棟設置、師長会・副師長会で勉強会) ⑤看護部内規程作成(昇給規程・夜勤専従・長期研修) ⑥看護学生奨学資金制度創設 ⑦二交代制導入に向けて他施設見学・情報収集 ⑧福利厚生充実 アウトソーシング導入に向けて説明会実施 平成25年4月より導入決定 ⑨保育士増員決定 平成25年4月より

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

WLB 推進委員会として平成 24 年 11 月発足。当初メンバーは事務長・総務係長・副院長兼看護部長・看護副部長・病棟師長・病棟副師長 2 名で月 1 回委員会を開催。病院全体に WLB 推進していくために各部署から委員あるいは議題提出を要請。平成 25 年度からは病院全体の委員会として活動する。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「就業規則の周知徹底」

インデックス調査から就業規則の知識がないことが明らかになったため、師長・副師長対象に就業規則についての説明会を実施、ファイルを病棟に設置。

#### (2) アクションプラン②「新たな規程作成」

看護学生奨学資金制度・看護部内昇給・夜勤専従・長期研修規程作成した。今までグレーゾーンであった事項を浅ノ川グループ内施設や他施設の規程を参考に作成した。不備・疑問点に関してはその都度、委員会で検討し改訂することとした。

#### (3) アクションプラン③「福利厚生アウトソーシング導入検討」

豊富なサービスが、便利に格安で利用できるアウトソーシングの説明会を開催し、職員の理解を得て、平成 25 年 4 月より導入決定。

#### (4) アクションプラン④「他施設の情報収集」

制限なしで勤務をこなす職員へのモチベーションキープ・アップのために休日出勤・夜勤のポイント制導入・二交代制導入に向けて県内の 2 施設の見学・情報収集実施。

どちらも現状でのシミュレーションを実施予定

#### (5) アクションプラン⑤「保育室の充実」

保育士免許を持っている看護補助者に保育室への異動を打診、夜間保育回数の増加・夜勤明け看護師への支援を目的としていることを説明し快諾してもらった。

#### (6) アクションプラン⑥「WLB 推進の広報活動」

院内誌・院外誌・ホームページに掲載。病院運営会議・研修会・就職説明会などで WLB に取り組んでいることを広報。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

曖昧だった規程の整備ができ、看護部職員に周知徹底できた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

トップダウンではなく、ボトムアップで進めていくためには、職員の意見を聞き取る重要性を認識した。働く者の権利主張だけが WLB ではなく、健全な病院経営があってこそ WLB が成立するという事を職員に知らせていくこと。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

即戦略を考えるべきこと、長いスパンで考えてよいものに分けて取り組み、何よりも諦めずに継続していくことの重要性

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

全職員の聞き取り調査、ポイント制のシミュレーション、保育室の充実、有給休暇の積み立て制度の基礎づくり

# 志賀町立富来病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の病院として安心、安全な医療を提供する 地域での急性期医療、救急の提供、中核病院への窓口、地域の福祉施設などの後方病院としての役割を果たす
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立し、生き生きと安心して働き続けられる職場

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>平均年齢が45.98歳、平均勤続年数が17.44年と長い。ベテラン看護師が多いことはメリットだが、業務改善がしにくい現状である</li> <li>既婚率は88%である。70%は今後家族の介護で主介護者となる</li> <li>始業前残業が平均8時間/月で66.4%が実施している。以前よりの慣習である</li> <li>時間外手当は、先輩が申請しないとできない。申請しにくい状況である</li> <li>有給休暇の取得率が、平均5.9日/年、個人差がある。希望時に有給休暇が取得しにくい</li> <li>制度について、個人調査と施設報告に大きな差があり現在ある制度の認知度が低い</li> <li>看護職は、定時に帰れない仕事と80%が認識している</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>時間外勤務を減らすためには、看護部での業務整理が必須である</li> <li>勤務実態調査を行い、時間外業務の実態を明らかにする</li> <li>有給休暇日数の周知と有給休暇が自己管理できていない</li> <li>職員全体に施設の制度の周知が徹底されていない</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>WLBの制度を正しく理解し、できるだけ多くの職員が公平に利用できるようにする</li> <li>定時に帰れることで働き続けられる職場とする (成果指標) ①「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」42%→52%以上とする ② 有給休暇取得率を10日/年にする</li> </ol>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>WLBで全職員の意識改革を浸透させる</li> <li>有給休暇の取得(記念日休暇)の定着</li> <li>業務改善</li> </ol>
<b>1年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>WLBの周知、浸透</li> <li>業務が終われば帰れる → ノー残業ディの設定</li> <li>有給休暇取得(記念日休暇)の導入</li> </ol>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>WLB推進委員会の立ち上げ</li> <li>WLB支援策の周知、職員への説明会の企画、実施</li> <li>勤務実態調査の実施(時間外業務の洗い出し)</li> <li>時間外勤務の理解</li> <li>制度の周知</li> </ol>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

事務長・総看護師長・看護師長・主任看護師・看護師の5名が看護協会WLB推進ワークショップ学習会に参加した。講義とインデックス調査結果などから、参加者全員が職場環境の改善を痛切に感じた。「生き生きと働き続けられる職場環境」を目標とした。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB推進委員会の立ち上げ」

委員は、ワークショップ参加者と年代別の看護職員、職種代表とした。委員長：総看護師長、副委員長：事務長・看護師長1名、推進委員：内科医師1名・主任検査技師1名・理学療法士1名・主任看護師1名・看護師4名の11名体制とした。管理会議で承認をうけて看護部のWLB推進するうえで、病院全体の取り組みに拡大していくことになった。

#### (2) アクションプラン②「WLB支援策の周知、職員への説明会の企画、実施」

インデックス調査結果を看護職員全員が聞けるように説明会を3回実施した。他職種の参加もみられた。またWLBについての説明は、院内研修会などを利用しおこなった。

#### (3) アクションプラン③「勤務実態調査の実施（時間外業務の洗い出し）」

勤務実態調査（タイムスタディ）を日勤勤務者に行った。病棟では、時間外が発生している勤務帯は、始業前と日勤終業後であった。始業前残業内容は、一般病棟では、患者情報収集、連絡事項の情報収集、注射などの準備であった。療養病棟では、食事介助などが主であった。日勤終業後時間外業務内容は、一般病棟では、看護記録、退院カルテの片付け、サマリー記載、入院受け入れなどであった。療養病棟では、ほぼ定時に帰宅できていた。

#### (4) アクションプラン④「時間外勤務の理解」

時間外勤務についての明文化と説明会を行った。内容は、「残業に関する看護部の見解で①超過勤務の基本的な考え方②業務調整について③教育的支援について」である。各部署にも配布した。インデックス調査で「先輩が帰らないので帰宅できない」という意見が多くあったため、師長会・主任会に「定時帰宅の声かけ」の協力を依頼した。

#### (5) アクションプラン⑤「制度の周知」

インデックス調査結果で制度やしきみについての理解が低いことがわかった。簡単に閲覧できるように「就業規則ファイル」を作成し各部署に設置した。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

休暇について職員の理解が深まり、以前より有給休暇が取得しやすくなった。また、時間外勤務について明文化することで、サービス残業が減った

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

パート看護師と看護補助者の活用の再検討

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

看護職の現状把握ができ、労務管理上の理解が不足している部分が明確になった

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」

リフレッシュ休暇の取得（有給休暇取得率の向上）、ノー残業デイの設定、業務改善



---

## 5. 静岡県

---





# 静岡県看護協会の取り組み

## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

平成 23 年度の常任委員会にて平成 24 年度に「看護職の WLB 推進ワークショップ」の開催と特別委員会として WLB 推進委員会の立ち上げを決定し、平成 24 年 4 月に WLB 推進委員会を設置した。

推進委員会の構成は事業部担当常務理事を推進委員長とし、専務理事、ナースセンター所長を推進員として位置づけた。支援者は内部支援者として、看護師職能委員長、社会経済福祉委員長、先駆的な病院の看護部長（認定看護管理者）2 名、及び外部支援者として、市内の WLB 推進を自ら積極的に進めている株式会社の代表取締役社長、病院経営部責任者からの意見を得るために総合病院事務長、労働問題について示唆を得るために労働局から専門監督官、調査分析についての支援を得る為、看護大学教授に委嘱した。また、オブザーバーとして県医療人材室職員 1 名が参加している。

当県ナースセンターでは、平成 20 年度より、看護職の退職状況調査を実施しており、看護管理職の回答では、看護職の確保定着及び離職防止に最も効果があった対策として、多様な勤務形態の導入と子育て支援策の充実が調査開始以来 1 位と 2 位を占めている。働きやすい職場環境の整備が重要であることが示唆され、県内医療施設における看護職の WLB の実現に取り組み「看護職の働き続けられる職場づくり」目指し、本事業に参加した。

## 2. 平成 24 年度の県看護協会の活動内容とその成果

### 【推進委員会の開催】

（第 1 回目、2 回目） 4 月、7 月実施。支援者と参加施設の合同会議

WLB 推進体制と今後の予定及び WLB 推進事業全体像の説明。参加施設への支援は担当制とし、組み合わせを決定した。参加 1 施設に対し、支援者 2 名（内部支援者、外部支援者各 1 名ずつ）とした。2 回目の推進委員会ではパワーポイントを使用し、WLB 推進ワークショップ、インデックス調査等の概要について説明した。2 回の会議を重ね、WLB ワークショップの取組みについて参加施設、支援者ともに理解を深めた。

（第 3 回目） 9 月実施。支援者と推進者のみで開催。

支援者の役割が重要となることから、支援者研修として、インデックス調査結果の解釈及びファシリテートについて日本看護協会 WLB 地域推進委員吉村浩美氏の講義を企画した。支援者が支援の方向性、ファシリテーターの役割を共有できた。

（第 4 回） 1 月実施。支援者と推進者のみで開催。

10 月 6 日、7 日のワークショップ以後 3 か月間の参加施設の進捗状況と課題の把握を中心に話し合った。支援者及び参加施設間の情報交換は主にメールを使用した。

【ワークショップ開催（10 月 6、7 日）及びフォローアップワークショップ開催（2 月 8 日）】

10 月のワークショップでは「WLB 推進のために使える労働法規」を取り入れた。講師を支援者である労働局専門監督官に依頼し、労働局と当県看護協会間の緩やかな連携ができた。参加 4 施設からの参加者は看護職のみでなく、病院長、副院長、事務部、本部職員等の参加が得られ、推進体制が強化され、アクションプランを実施していく上で大きな推進力となった。また他職種への波及効果が期待された。

## 【広報】

WLB 推進の取組みを看護協会のホームページに掲載し、随時更新して周知した。  
看護協会外壁に WLB 推進に取り組んでいる旨の看板を掲げた。

10月6日、7日のワークショップ及び2月8日のフォローアップワークショップの開催は地方新聞に掲載された。

### 3.参加施設への支援内容（定期的実施した支援内容）

（参加施設への訪問）

ワークショップ開催前に参加2施設に対し、推進員2名（専務理事、常務理事）が訪問し、当該病院院長、事務長、理事長に挨拶を兼ね看護協会の取組み及びWLBの概要を説明した。ワークショップ開催後は、アクションプラン、取組み状況シートを担当支援者にメールで送付し、文書上のやり取りとなっていた。進捗状況が把握しにくく、どのような支援が必要か解りにくい為、参加施設からの要請はなかったが、施設訪問を実施した。訪問者は内部支援者と推進者とした。各施設1回、3施設を訪問し、院内の推進会議に参加した。結果として、推進の力づけになったとの評価であった。また、訪問先のD施設では再調査の実施や院内への周知にあたり、調査内容についての相談を支援員が受け、アドバイスとともに、A施設やC施設の再調査の実施方法や内容について双方の了解のもと資料等の情報提供をした。また、周知の方法についてはB施設とC施設のWLB便りを送付する等具体的な支援に結びついた。

参加施設の状況は取組みシート等文書による情報交換のみではなく、その施設の会議等に参加することにより、施設の状況を肌で感じ、必要としている支援に結びつくことが解った。

（他県のワークショップとフォローアップワークショップ及び先駆的な取組み施設の見学）

他県のワークショップの開催について情報提供と参加者の調整をし、参加4施設と推進員1名が愛知県、石川県、秋田県のワークショップを見学した。WLBワークショップについての全体像やアクションプラン作成の経過が明確になり、その後の進行がスムーズになった。また、C施設は石川県のフォローアップワークショップと他県の先駆的な取り組みをしている施設を見学した。見学により自施設の取組みの足掛かりとなり、見学した看護部長、副看護部長、看護師長達は前向きな姿勢をさらに強め、病院全体の推進力が強化された。

### 4.平成25年度の県看護協会の活動方針・計画等

看護職のWLBに取り組む医療施設が増加し、労働環境の改善に取り組む施設が県内に広がることを目標としている。平成25年度の活動方針は、①WLBに取り組む施設が広がるよう、新規に4施設を募集する。平成24年度の参加施設には必要時には継続して支援を行う。②県内全域にWLBワークショップの取組みの実際が行渡るよう広報する。③インデックス調査結果の分析が深まるよう、分析方法についての研修を企画する。④参加施設への訪問は外部支援者を含め、訪問の時期や回数をあらかじめ明確にし、具体的な支援や推進の後押しができるよう支援体制を強化する。

【静岡県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	磐田市立総合病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	498床	7対1		病床稼働率*	86.8%	
	療養病床	-			平均外来患者数	1,109.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	14.4日	
	精神病床	-			平均在院患者数	437.0人	
	その他	2床	感染症病床 7対1				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		430人(2人)	非正規職員	52人	看護補助者	48人
既婚率**	--.-%	6歳未満有子率**	--.-%	平均年齢**	32.7歳	平均在職年数**	8年2ヶ月
年間休日	124日	有給休暇取得率*	41.2%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	9.2時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	9.1%(2011年度)		7.0%(2010年度)		8.2%(2009年度)		
参加動機	7年前と比較して看護師数(正規)は128名増えたが、産休育休で休職中の看護師が3倍以上の60名程度に急増し、実際には思うように充足されていないと感じている。子育て中の看護師の夜勤制限や急な休みなどによる他看護師への負担の増加、子どもの就学による退職、年休取得率の格差など、多くの問題を抱えている。親や祖父母の介護をしなくてはならない職員も増えており、WLB推進への取り組みは必須と考えている。						

H24	H23	H22	設置主体	厚生連	施設名	JA静岡厚生連 静岡厚生病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	213床	7対1		病床稼働率*	69.0%	
	療養病床	52床			平均外来患者数	407.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	14.6日	
	精神病床	-			平均在院患者数	159.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		163人(0人)	非正規職員	31人	看護補助者	26人
既婚率**	45.1%	6歳未満有子率**	9.8%	平均年齢**	35.8歳	平均在職年数**	9年3ヶ月
年間休日	98日	有給休暇取得率*	20.3%	所定労働時間(週)	38時間30分	平均超過時間(月)*	5.2時間
週休形態(主な病棟)	月3回週休2日制(4週7休制含む)						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i	21.6%(2011年度)		16.6%(2010年度)		18.0%(2009年度)		
参加動機	系列の看護学校が浜松にあり、西部出身の学生が就職するケースが多い。地元志向が強く3年目退職が多いためリーダー層が薄いこと。また、常態化した超過勤務で看護職員の疲弊が続き、退職理由になっている現状を改善し、働きやすい職場づくりを学ぶ。						

H24	H23	H22	設置主体	日本赤十字社	施設名	浜松赤十字病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	312床	7対1		病床稼働率*	82.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	443.4人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	14.9日	
	精神病床	-			平均在院患者数	247.2人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		227人(10人)	非正規職員	44人	看護補助者	27人
既婚率**	54.3%	6歳未満有子率**	25.3%	平均年齢**	35.8歳	平均在職年数**	8年3ヶ月
年間休日	119日	有給休暇取得率*	43.6%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	7.0時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	3交代制(変則含む) / 2交代制(変則含む)						
離職率**i	7.9%(2011年度)		7.3%(2010年度)		4.8%(2009年度)		
参加動機	子育て中の職員が多く働き続けられる環境をつくり、看護のやりがいを見つけ定着率を上げ、離職防止に繋げる。						

【静岡県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	富士宮市立病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	350床	7対1		病床稼働率*	80.6%	
	療養病床	-			平均外来患者数	653.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	12.5日	
	精神病床	-			平均在院患者数	282.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	269人(0人)	非正規職員	30人	看護補助者	40人	
既婚率**	64.3%	6歳未満有子率**	14.8%	平均年齢**	38.7歳	平均在職年数**	14年4ヶ月
年間休日	126日	有給休暇取得率*	26.3%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	6.0時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i	3.7%(2011年度)		3.4%(2010年度)		4.1%(2009年度)		
参加動機	<p>目的:ひとりひとりの看護師が、仕事と生活との調和をしながら、元気に働き続けるための職場づくり。 そのことにより、サービスの向上に繋げ、患者や看護師さらに医師にも選ばれる病院を目指す</p> <p>1.病院として組織をあげて、WLBに取り組むことの表明のチャンスとする。 2.インデックス調査により自施設の現状を知る。 3.部署管理の師長が、雇用の質に関わる労働基準法を学び、勤務スケジュール作成と職員の状況合わせタイムリーな勤務スケジュール調整を行うことができる。</p>						

# 磐田市立総合病院の取り組み

## 1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	「医療の原点は思いやり」の基本理念のもとに地域住民の医療・保健に寄与する
ビジョン (組織が目指す将来像)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 互いの多様性を認め、助け合い、思いやりのある職場環境をつくる</li> <li>◆ 看護のやりがいを実感できる職場環境をつくる</li> </ul>

現状分析  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 属性 既婚 52.9% 未婚 41.6% 子供有 50.3% (小学校低学年以下が多い) 産前産後休業中 9 名 育児休業中 37 名 離職率は 9.1% で全国平均より低い</li> <li>◆ 当院での勤続年数は 10 年から 19 年が 27.9% と最も多く、比較的長期勤続者が多い</li> <li>◆ 有給休暇の付与日数や取得日数を把握していないスタッフが多い。取得したいときに取得できない、取得日数が少ないと感じるスタッフが多い (23 年度有給取得率 41.2%)</li> <li>◆ 1 週間連続の休暇がとれると感じているスタッフが 31.4%</li> <li>◆ 定時に仕事を終わることができると思ったスタッフは 30.8% で、実際に行った月平均残業時間数は 7 時間 50 分であった</li> <li>◆ 持ち帰り仕事があると答えたスタッフは 28.2% で、月平均 5.98 時間であった</li> <li>◆ 始業前残業は 49.2% が行っており、月平均 8 時間であった</li> <li>◆ 夜勤の休憩時間が規定どおり取れていない (平均 45 分以下と答えたもの: A33.7%, B40.6%)</li> <li>◆ 看護ケアに費やす時間を十分にとることができると思ったスタッフは 36.7% と低い</li> <li>◆ 看護職を大切にしている組織であると回答したスタッフは 56.3% で、世代間による格差があり、25~49 才で低かった</li> <li>◆ 45~49 才の満足度が低い (設問 20・21 の 25 項目中 11 項目で最低)</li> <li>◆ 育児・介護などの支援制度を知らないスタッフが多い</li> </ul>
課題  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 休暇を有効に取得できるように取り組んでいることが知られていない</li> <li>◆ 時間外勤務、始業前残業、持ち帰り仕事が把握・管理されていない</li> <li>◆ 夜勤帯の休憩が規定どおり取られていない</li> <li>◆ 看護ケアの内容や実際の時間の使い方を把握できていない</li> <li>◆ 看護ケアに十分な時間がとれない</li> <li>◆ 25~49 才は組織に大切にされているという実感が乏しい</li> <li>◆ 45~49 才は健康問題や夜勤への負担感・疲弊感が強い</li> <li>◆ 育児・介護支援制度に対する認知度が低い</li> </ul>



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 有給休暇取得率 41.2%⇒60%以上 (年間 12 日以上)</li> <li>② 有給休暇が必要に応じて取得できる 29.6%⇒50%以上</li> <li>③ 連続した休暇を必要に応じて取得できる 31.4%⇒50%以上</li> <li>④ 定時に終わることができる 30.8%⇒50%以上</li> <li>⑤ 始業前残業をしている 49.2%⇒0%</li> <li>⑥ 持ち帰り仕事がある 28.2%⇒15%以下</li> <li>⑦ 夜勤休憩時間が 45 分以下である A33.7%・B40.6%⇒A・B とも 20%以下</li> <li>⑧ 看護ケアの時間を十分とることができる 36.7%⇒50%以上</li> <li>⑨ 看護職を大切にしている組織である 56.3%⇒66%以上</li> <li>⑩ 45~49 才の満足度をあげる 設問 20・21 のうち最低だった 11 項目をそれぞれ 10%以上あげる</li> <li>⑪ 当院で採用している育児・介護支援制度の周知度を 10%以上あげる</li> </ul>
---------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組 (※数字は目指すゴール番号)
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 病棟の再編 (1 病棟当たりの患者数を減らす、病棟の特性がでるような編成)・・・④⑦⑧⑨⑩</li> <li>2. 新たな夜勤・交代制勤務の検討と導入・・・⑦⑧⑨⑩</li> <li>3. 勤務形態による給与体系の差別化・個人の WLB に合わせた夜勤回数の選択・・・⑨⑩</li> </ul>
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 『看護職 WLB 推進委員会』の活動と報告の継続・・・①~⑩</li> <li>2. 業務改善と看護ケアの充実・・・④⑤⑥⑦⑧⑨⑩ ・看護業務内容と時間配分の見直し・業務内容に見合う人員の配置</li> </ul>

	<p>3. 看護師長研修会の継続・・・①②③⑨⑩</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇を希望日に取得</li> <li>・連続休暇を年次で計画できる</li> <li>・45～49才の看護師の満足度をあげる</li> </ul> <p>4. 育児・介護支援制度の周知・・・⑨⑩⑪</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児・介護支援制度の冊子の配布</li> <li>・相談窓口業務の継続と充実</li> </ul>
<p>今後4カ月の 取り組み</p>	<p>1. 看護職のWLB推進体制の整備・・・①～⑪</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・『看護職WLB推進委員会』の事業計画と活動内容報告</li> <li>・インデックス調査結果のフィードバック</li> </ul> <p>2. 看護業務実態調査の実施・・・④⑤⑥⑦⑧⑨⑩</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務時間内の業務の実態把握      ・始業前残業の内容の把握</li> <li>・持ち帰り仕事の内容の把握      ・看護師の考えるケアの内容の把握</li> </ul> <p>3. 看護師長研修会（グループワークを中心）の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・休暇を促す取り組みの周知の工夫・・・①②③⑨⑩</li> <li>有給休暇を希望日に取得      連続休暇を年次で計画できる</li> <li>・45～49才看護師の満足度をあげるためにどのような対策が必要かを検討・・・⑨⑩</li> </ul> <p>4. 育児・介護支援制度の周知・・・⑨⑩⑪</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・医療支援課（相談窓口）の見える化→担当者の明確化（座席表など）、相談日の設置</li> <li>・育児・介護支援制度の冊子の作成</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

推進事業の参加病院へ手上げすることについて病院幹部の了解を得、年度初めに看護職 WLB 推進チームを結成した。構成メンバーは副病院長（産業医）、看護部長、副看護部長、師長、主任、医療支援課課長補佐の 8 名とした。事前準備とインデックス調査の結果を分析してワークショップに参加し、その後新たに 2 名の看護師と 1 名の医療支援課事務職員を加え、正式に看護職 WLB 推進委員会として発足した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「看護職 WLB 推進体制の整備」

委員会を毎月 1 回開催し、各担当からの報告と全体討議を行っている。委員をグループ分けし、担当ごとに活動を行っている。議事録や文書を各部署に稟議・回覧し、活動内容を各会議や病院だよりで報告・周知している。

#### (2) アクションプラン②「看護業務実態調査の実施」

調査方法・内容を検討し、平成 24 年 12 月 6～7 日の 24 時間の看護業務実態調査を行った。始業前残業・持ち帰り仕事についてのアンケート調査も同時に実施した。調査結果を各部署へフィードバックし、今後の業務改善に活かす計画である。

#### (3) アクションプラン③「看護師長研修会（グループワーク中心）の実施」

各部署の要となる看護師長のグループワークを中心とした研修会を、毎月 1 回開催した。そこで課題となっているテーマについて、分析・対策・評価を行っている。

#### (4) アクションプラン④「育児・介護支援制度の周知」

職員が支援制度を有効に使えるようにするため、ハンドブックの全職員への配布と相談窓口の設置、担当者を分かりやすくするための配置表を表示する準備をしている。

#### (5) 長期アクションプラン A「病棟の再編」

看護部の要望を病院計画策委員会に提出した。今後、委員会の動向を確認していく。

#### (6) 長期アクションプラン B「新たな夜勤・交代制勤務の検討と導入」

他施設の見学や情報収集の結果をもとに、13 時間以内の二交代夜勤の試行を、病院幹部や市の了解を得て、平成 25 年 2 月から開始した。今後評価しながら全体に展開していく。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

看護部が WLB 推進に取り組んでいることを発信できた。看護業務実態調査により、業務の実態が見える化できた。新たな勤務体制づくりに看護部全体で取り組んでいる。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

看護職員全員に正しく情報を伝えることが容易でないため、情報伝達は複数の方法で行う必要がある。また、WLB は看護部だけでなく病院全体で取り組むことが望まれる。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

病院事業として組織的に活動できた。この事業に参加したからこそ、大きな取り組みに着手することができた。長年の慣習にとらわれることなく、抜本的な改革ができる。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ・ 時間外勤務、始業前残業、持ち帰り仕事を削減できるような業務改善
- ・ 45～49 才のモチベーションをあげるための対策の立案と実施
- ・ 新たな夜勤・交代制勤務の本格導入と給与体系の見直し

# 静岡厚生病院の取り組み

## 1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	急性期から慢性期までの医療を提供し、地域の人々の暮らしに根ざした病院をめざす
ビジョン (組織が目指す将来像)	地域の人々はもとより職員にも愛され、働きやすく自己実現できる職場をめざす

<p><b>現状分析</b></p> <p>(ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)</p>	<p>&lt;病院&gt; 医師が高齢化しており、人数も不十分である。周辺に大規模病院があり、患者数が入院外来とものびなやんでいる。現在、公床 265 床のうち 34 床を看護師不足のため、休棟している。2012 年 10 月 14 日より新システムによるオーダーリングが始まり、注射等の実施入力が開始された。</p> <p>&lt;看護部&gt; 平均勤続年数は 8.3 年であり、25 歳～29 歳の 46% が長く勤めたいと思っていない。これは、3 年の奨学金貸与期間の免除期間が終わり、帰省のために退職者が増加していることと合致している。また昨年の離職率は 21% であり、中途採用者、3 年目の帰省、結婚、妊娠、出産、育児等の家庭事情が占めている。また、今まで 0% であった新採用者の退職があった。始業前後残業は 70% が行っており、施設調査上超過勤務 5.2 時間に対して始業前 10.94 時間、後 14 時間行っているとしている。「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる」と 60% が思っておらず、24 歳以下、35～39 歳、45～49 歳の年代の 70% 以上が帰れないと思っている。子供もいない先輩が残っているのに帰れない、新人をおいて帰れない、管理上帰れないなどの理由が考えられる。有休取得率は 20% であり、「有休は必要に応じて取得できる」と思わない 62.4% 「1 週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる」と思わない 77.1% である。また独自のアンケートでも半日や時間有休などと共に好きなきに、連続取得への取り組みは優先項目の上位となっている。</p> <p>既婚者が 56.5%、有子者も 50% である。育児休業制度の認知度は 30% である。「要介護がいる」21.7% そのうち主たる介護者は 32.4% である。職員の平均年齢は 36.3 歳であり、45 歳以上の職員は 27.4% が占める。今後の介護支援策の利用希望が 60% 以上ある。しかし、介護休業の制度の認知度は 20% である。上司への評価は 60～70% が満足しており、これは人事考課による面接や評価、勤務表作成時の個人希望の通りやすさ、が理由と考えられる。しかし、勤務に関しては、連続勤務や夜勤回数 9～10 回の割合が 20% であり不満になっていると考えられる。業務量と比較した給与への満足度が低く、始業前後のサービス残業が多いことが理由の一つと考えられる。また近隣の公立病院との比較なども考えられるが、詳細は不明である。独自のアンケートでも職員の優先希望も高い。教育研修に関しては、時間外研修への不満が 86% である。中には研修終了後に業務に戻るスタッフもあり、不満度が高くなる理由になっていると考えられる。</p> <p>新システムによるオーダーリングが始まり、実施入力が開始された。PC の運用上、1 台 2 名での業務が必要となり現行の固定チームナースング+パートナーシップ看護体制へと変更している。新人スタッフ、ベテランスタッフが一緒に業務を行うことで、業務改善、医療安全の向上またスタッフの質向上の機会になることが予測される。</p>
<p><b>課題</b></p> <p>(ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就業前後のサービス残業が多い</li> <li>・ 気兼ねなく帰ることができない。</li> <li>・ 有給休暇を、好きなきに連続して取得できない</li> <li>・ 制度の認知ができていない</li> <li>・ 給与に不満である</li> <li>・ 勤務形態に対する不満がある</li> <li>・ 時間外研修に関する不満が高い</li> </ul>



<p><b>3年後のゴール</b></p>	<p>職員が仕事と生活を両立でき、自己実現できる職場環境に向けた改善ができる。</p> <p>サービス残業への不満が 0 となる</p> <p>有給休暇取得率が 50% となる 半日単位の有給休暇が制度化される</p> <p>インデックス調査 「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」 43%→60%</p> <p>「現在の働き方に満足している」 41%→60%</p> <p>院内アンケート調査 「有休が希望日にとれる」 37%→50%</p> <p>「有休が連続してとれる」 33%→50%</p> <p>パートナーシップ看護体制が醸成される</p>
-----------------------	--



課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 変則勤務の見直し、検討</li> <li>② 気兼ねなく帰ることのできる職場風土づくり</li> <li>③ 連続休暇取得のための年間計画および実施体制の確立</li> <li>④ 他職種のWLB体制の確立</li> <li>⑤ 半日有給休暇取得の確立</li> <li>⑥ サービス残業への不満がなくなる</li> <li>⑦ パートナーシップ看護体制の醸成</li> </ul>
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 病棟別、職員別の日勤業務、就業前後の残業時間の業務内容の洗い出し</li> <li>② 勤務帯の人員配置の見直し</li> <li>③ ノー残業デイ(毎月21日)の確立</li> <li>④ 誕生日休暇(特休)取得への働きかけ</li> <li>⑤ 連続休暇取得のための年間計画作成への働きかけ 実施</li> <li>⑥ 半日有給休暇取得のための制度への働きかけ</li> <li>⑦ 業務改善のための他職種へ協力の依頼 調整</li> <li>⑧ パートナーシップ看護体制の確立</li> </ul>
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>① WLB推進体制の強化</li> <li>② WLBの周知のための広報実施</li> <li>③ 各部署の業務改善の必要性周知(看護委員会)</li> <li>④ 有休取得状況の確認</li> <li>⑤ パートナーシップ看護体制導入実施</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

当院では、離職による看護師不足が深刻化し、早急な対策が必要となり、看護協会の勧めもあり、看護副部長、看護長2名、主任2名で、手探り状態でWLB推進委員会を立ち上げた。途中、委員会は本所(厚生連の統括部門)主催の「問題解決研修」に参加し、事務次長、企画課長、医事課長の参加を得た。院長には文書で本活動を提出し決済を得た。活動開始後本所から委員会活動の説明を求められ看護部長が対応し、活動継続となった。以後活動理解のため本所人事課長が参加している。アクションプランは、経営委員会の承認後、「労務管理」「業務改善」「パートナーシップ看護体制(PNS: パートナーシップ・ナーシング・システム)」の3チームで活動している。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン① 「WLB推進体制の強化」

現在9名の委員で、各チームの活動状況の報告・検討・広報活動を行っている。

#### (2) アクションプラン② 「WLBの周知のための広報実施」

「WLBニュース」を毎月発行。各部署、医局、コメディカル、事務に配布。また、カエルをWLBのシンボルとし、名前を公募「カエラ」「カエ郎」と命名し、現在はニュースやポスターに多く登場し、「カエル=WLB」が定着してきている。

#### (3) アクションプラン③ 「各部署の業務改善の必要性周知」

12月に日勤勤務タイムスケジュール調査と29項目の時間外勤務解消のための具体策の提案、1月結果分析、2月各部署具体策を決定した。また「ノー残業Week」を開始した。

#### (4) アクションプラン④ 「有休取得状況の確認」

有休取得状況を「月毎平均」「年間取得平均」「取得日数別人数」「雇用形態別取得率」の項目で年度末集計準備中。現在、半日有休取得への働きかけ・確認を本所に行っている。

#### (5) アクションプラン⑤ 「PNS導入実施」

独自アンケートで中堅クラスの業務満足度をアップさせ、新人の業務を一人で行うことへの不安を解消する目的でPNSの導入を決定し、当院独自のPNS構築準備中で一部試行実施。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

①看護部、事務職、本所事務の参加でWLB推進委員会が運営され、活動が看護部のみでないこと ②インデックス調査等で、問題が問題として明確になった ③「ノー残業Week」の開始で看護部職員のみならず医師らの反応・協力が得られた ④時間外勤務調査の実施で、各部署で改善の具体策取り組みが開始された。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

厚生連全体での取り組みが必要なものがあり、実施には、多くの困難が予想される。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

今まで漫然とした認識でいた問題を、データという可視化されたもので確認できたことで、具体的な取り組みが裏づけをもって実施できることを再認識した。

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」

①「ノー残業デイ」「ノー残業Week」の確立 ②誕生日休暇取得への働きかけ ③連続休暇取得のための年間計画作成実施 ④半日有給休暇の取得実施 ⑤時間外勤務削減のための業務改善案試行 ⑥PNSの確立 ⑦看護部の主要な委員会として確立し、スタッフ対象の「WLB」研修コースの企画運営

# 浜松赤十字病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	住民に信頼され、安心・安全な医療・看護が提供できる地域中核病院をめざす
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立し、やりがいを持ち続け、キャリアアップできる職場

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<b>【病院】</b> ・平成19年に世帯数の増加傾向にある浜北区へ移転した。浜北区は新東名からも近く、災害・救急医療に対する当院への地域住民の期待は大きい。また、5km圏内に2次救急指定病院はない。 ・入院患者は、緊急入院が多く(70%)、業務が煩雑化し、超過勤務につながっている ・夜間休日保育、病児日帰り入院制度の導入など子育て支援体制は整備されているが、周知されていない。 <b>【看護部】</b> ・看護師の平均年齢は38.3歳、平均勤続年数8年3か月、当院の看護師の45.5%が30代の看護師である。 ・7:1入院基本料、50:1看護補助加算を取得している。 ・新人の確保率が低く、年度初めの看護師確保も困難であり中途採用者が多い。 ・残業時間7時間47分/月、持ち帰り仕事が33.8%である。 ・WLB支援事業の参加率が68.4%と低い。 ・個人の勤務希望が通りやすいと69.6%の看護師が感じており、希望を考慮した勤務表となっている。 ・有給休暇取得率は43.6%であり(平均9日/年)、30代の看護師の79.5%は有休が必要に応じてとれないと感じている。 ・30~40代の看護師の62.9%は大切にされていると感じておらず、将来への不安を77.2%が感じている。また、業務が煩雑で看護ケアに費やす時間がないと感じている。 しかし、離職率は7.9%と高くない。 ・赤十字のキャリア開発ラダー等、教育体制は確立していて、現在の仕事は自分の能力向上の機会となっていると思っているが、自己のキャリアアップと結びつけていない
	<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



<b>3年後のゴール</b>	1. WLB支援制度の認知度がアップし、制度を利用できる 2. 中堅看護師のキャリアアップ意識が向上し、キャリアアップできる。 3. 業務整理が進み、残業が減る 4. 新卒の採用が増え、定着する(採用者のうち50%)
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	1. 生活を大切にしながらキャリアアップを意識した働き方ができる環境を整える 2. 満足度調査の結果から対策実施 比較調査 3. 地元高校との連携、看護学生実習受け入れ体制の強化やホームページの充実・強化 4. 7:1を維持でき、計画的な有休取得策(5月連休・夏季休暇・退職時の有休取得等) <成果指標> 始業前、業務後、持ち帰り残業、離職率、ラダー申請率 キャリアアップや前向きな言葉が聞かれる看護師に対する苦情が減る
1年間の取り組み	1. 看護職へ就業規則の説明会を行い、理解ができる。 2. 他部門との調整(薬剤部・検査部・診療部・医事業務等) 3. 多様な勤務形態の導入(夜勤専従・育短・臨時職員・パート職員の配置) 4. 職員の満足度調査の実施と分析
今後4カ月の取り組み	1. WLB推進委員会設置及び活動の広報作り 2. WLB推進委員会開催 3. WLB労務管理に関する説明会 4. 看護職員インデックス追加調査 5. 看護職員業務量調査

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

院内事業とすることを目的とし管理会議・師長会にて WLB 推進事業の概要・目的等を説明し取り組みの承認を得、日本看護協会に参加の意志を伝えた。同時に WLB 推進委員会を立ち上げ構成メンバーを決定した。構成メンバーは院長を委員長とし、労務管理、看護管理、看護実践者等を考慮し事務部長、総務課長（労務を含む）看護部長、副部長、師長、係長の 10 名とした。その後看護職員 WLB インデックス調査実施、他施設 WLB ワークショップ見学、推進委員会の開催等定期的に開催し体制作りをした。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進委員会設置及び活動の広報づくり」

WLB 推進事業推進委員会を立ち上げ、ミッション・ビジョン・活動内容等を広報として院内掲示および当院ホームページに掲載した。

#### (2) アクションプラン②「WLB 推進委員会開催」

9 月 22 日、11 月 13・27 日、12 月 10・13・21 日、1 月 15 日・24 日、2 月 5 日の計 9 回委員会を開催した。院長、事務部長は定期的には参加できず、看護部門と総務課長で検討する事が多かった。

#### (3) アクションプラン③「WLB 労務管理説明・研修会開催」

全職員対象に看護副部長が WLB の概要、インデックス調査結果、現状分析、アクションプラン等の説明をし、労務係長より就業規則、労基法、子育て支援制度等の法令についての説明会を 12 月 10・27 日の 2 日間実施した。又、係長以上の管理者には、「管理者として必要な労務管理について」をテーマに研修会を実施した。管理者は全員出席であったが、スタッフの参加率が低く 3 回目を追加実施した。

#### (4) アクションプラン④「看護職員インデックス調査の追加調査の内容検討及び実施」

スタッフの思い（不満）を抽出できる表現を追加し、インデックス調査の追加調査を実施する。事前に師長会にて説明し、2 月末に実施する。

#### (5) アクションプラン⑤「業務量調査の実施予定」

他職種に移行できる業務内容を把握し、業務効率と生産性を向上させチーム医療の充実に繋げやりがいい職場環境を目指し業務量調査を実施する

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 改善したこと

WLB の必要性は理解されつつあるが、意識調査、業務量調査が実施されていないので現段階では評価は難しい

#### (2) 新たな課題として生じたこと

法令遵守の必要性は充分理解できるが人員不足、経営的な問題もあり労働者・雇用者の相互関係・理解が重要なキーワードである。

#### (3) この事業に参加して気付いたこと

子育て支援に対する認知度、利用者は比較的多いが、働く上での法的制度の認知度が低く、利用者が少ない。

### 4) 平成 25 年度の取り組み予定

看護職員インデックス調査の追加調査分析・課題抽出、看護職員業務量調査、他施設の WLB 取り組み事例等参考に多様な勤務形態導入を考える。また、管理者の教育体制の充実も図り人を育て、やりがいい繋がる職場環境を作る事を目指し行動する。

# 富士宮市立病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	1. 周辺地域唯一の総合病院として、急性期医療・高度医療を提供する質の高い中核病院としての機能を果たす。 2. 患者や看護師に選ばれる病院をめざす。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	仕事と生活との調和を図りながら、元気に働き続けるための職場づくり

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>制 度：制度について認知不足</p> <p>勤務体制：始業前時間外勤務をしている(75.5%)、定時で終わることができる業務とっていない(72%)、気兼ねなく帰ることができない(58.9%)、夜勤回数が9回以上の人がいる(20.2%)、</p> <p>福利厚生：不健康(16名)の職員の把握不足、有給休暇が必要時取得できない(74.4%)</p> <p>能力開発：現在の仕事が能力向上の機会になっていない(32.1%) 40代の能力が活かしていない(48.8%)</p> <p>上 司：職員を大切にしている組織であると思わない(40代の80%) 内容の把握不足</p>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>1. 40代対策：仕事、健康、生活の満足度、勤務体制</p> <p>2. 時間外勤務(始業前)に対する対策</p> <p>3. 制度の周知</p> <p>4. 有給休暇が必要時取得できない</p> <p>5. 健康状態の把握と分析(強みの強化)</p> <p>6. 夜勤回数9回以上の対策</p>



<b>3年後のゴール</b>	<p>1. 看護職員を大切にしている職場であると思える。(40代の80%→50%以下)</p> <p>2. 就業前時間外勤務を減少させることができる。</p> <p>3. 「利用可能な制度を知っている」が100%となる。</p> <p>4. 年次休暇を年間6日とする。(現在5日)</p> <p>5. 個人の健康状態を把握し対応できる。</p> <p>6. 9回夜勤が連続しない。</p>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	1. 看護助手の夜勤導入
<b>1年間の取り組み</b>	<p>1. ①副主任制度の導入(H24年8月20日 院長・管理課文書提出)</p> <p>2. ①時間外減少のための物的環境の整備(PCなど) ②モデル病棟によるフレックスタイムの導入 ③勤務時間の変更の試行</p> <p>3. ①連続1週間休暇希望の年間計画の受け入れ</p> <p>4. ①病児保育施設設置(H24年8月21日 院長・管理課文書提出)</p>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<p>1. ①職員に対する「看護職員を大切にしている職場とは」の調査・分析</p> <p>2. ①病棟看護業務内容の実態調査 ②始業前時間外を無くすよう師長から指導 ③看護助手業務拡大</p> <p>3. ①リリーフ体制の強化(リリーフの実態調査) ②必要な休みはどのように取得しているか調査 ③上司に話しかけやすい環境作り</p> <p>4. ①制度についての研修開催 ②制度の紹介及びQ&amp;A(院内ポータル利用)</p> <p>5. ①衛生委員会報告書の見直し ②師長の健康状態把握</p> <p>6. ①勤務表チェック ②師長への夜勤9回制限の周知</p>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

WLB 取り組みについては運営委員会・代表者会議にて承認を得て活動を開始した。推進メンバーは、看護部長を推進責任者として院長・事務部門 3 名・副看護部長・看護師長 3 名・主任看護師 1 名の計 10 名で構成した。推進会議は毎月 1～2 回開催し、取り組み状況については、毎月師長会・主任会を通じ職員へ周知した。

また、その他の周知活動としては、院内ポータルや院内メールを利用した情報提供や職員を対象とした経過報告会及び意見交換会を実施した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「看護職員を大切にできる職場であると思える」

看護職員を大切にできる組織だと思えるか、病院・看護部・自部署についてアンケート調査を実施した。病院・看護部については、27%～30%が「いいえ」と回答した。理由は、給与、休暇、他部門との待遇格差、業務分担、休憩室の不足、時間外での研修参加への負担感、職員配置、人員補充に対する不満などであった。自部署については、14%が「いいえ」の回答であった。

#### (2) アクションプラン②「就業前時間外を減少させることができる」

インデックス調査結果から追加実態把握のため、日勤業務開始時間、看護業務内容実態、リリーフ状況、看護助手業務についての調査を行った。始業前時間外は、56%の職員が 30 分～60 分となっており、点滴・内服業務が多い部署に多いことが分かった。また、定時に業務終了している職員の実質労働時間も 8 時間 30 分以上であり 45 分以上の始業前時間外をしていることが分かった。リリーフは、病床稼働率・看護必要度の高い部署が多く受けていた。リリーフの調整は、看護管理室が主に介入し調整を行ってきたが、各部署から提供可能の連絡が入るようになりリリーフ体制が定着してきている。看護助手業務は、清潔ケア・オムツ交換・体位交換・食事介助・洗面介助が業務拡大されているが、病棟格差があるためモデル病棟での看護助手業務研修を実施中である。

#### (3) アクションプラン③「利用可能な制度を知っているが 100%となる」

師長・主任対象とした「休暇制度について」の学習会を実施し、師長会学習会で利用方法や職員への支援方法の意識統一を図った。また、職員に対しては、院内ポータルを利用して「制度について」が閲覧できるように準備中である。

#### (4) アクションプラン④「年次休暇を年間 6 日とする（現在 5 日）」

アンケート調査を実施した。急な休みが必要となったことがある職員は 53%で、その対応は、有給休暇への変更が最も多く、次いで休みを我慢、家族の協力となっていた。上下関係にこだわらず自由に話せる雰囲気かどうかについては、師長・主任に対し「いいえ」の回答は 11%であり、話しかけにくいわけではないことが分かった。

年休取得推進活動は、日勤深夜入り職員の時間年休取得や看護管理室のリリーフ調整の介入、臨時職員採用などにより、今年度の年次休暇取得は、平均 7.96 日となり前年度の 5.25 日より 2.71 日の増加となった。尚、年次休暇以外にリフレッシュ休暇 5 日・夏季休暇の 3 日間は完全消化できている。

#### (5) アクションプラン⑤「個人の健康状態を把握し対応できる」

不定期開催であった衛生委員会が、1 回/3 ヶ月の定期的な開催となり職員の健康状態の把握に努めている。また、健康障害のある職員に対しては、師長や看護部長が面接を行い夜勤免除や配置転換などの意向を尊重し対応している。

#### (6) アクションプラン⑥「9回夜勤が連続しない」

9回夜勤の連続禁止の周知を師長に行い、看護管理室にて勤務予定表及び勤務実績表のチェックを行い、11月以降、9回夜勤連続実績はない。また、平均夜勤回数は、全部署7回～8.4回で推移している。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

4か月間の主な取り組みは、実態を把握するための調査活動であった。特に10月に実施した外部委託による看護職員満足度調査結果では、関心が高いにも関わらず評価が低い項目が、組織・配置、休日・休暇、昇進・昇格、職員意見尊重、勤務時間帯、給料、残業・夜勤、福利厚生であり、インデックス調査結果と同様であったことにより、更に取り組む課題としての確信と根拠となった。

また、この事業への参加が決定した平成24年度初めからWLBの取り組みを開始し、アクションプランと合わせ以下の8項目が実施および継続取り組み中である。

①休日・休暇に対して、研修の時間外手当支給・休日病院催事の代休支給 ②組織・配置に対して、看護助手増員、臨時看護師確保、病床稼働率に合わせた病床再編 ③看護助手活用に対して、看護助手業務内容の統一と拡大 ④昇進・昇格に対して、昇格基準の改定、副主任看護師の役職新設 ⑤育児支援に対して、病児保育室開設決定、保育士採用 ⑥制度周知に対して、学習会実施、⑦院内ポータルによる閲覧の開始 ⑧看護師確保対策として、新規事業として高校生医療セミナー・ふれあい看護の日イベント開催、平成25年度看護学生修学資金貸与制度開始準備、高校・専門学校・短大・大学訪問、更に新規事業として看護部ブログ開設準備中である。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

経過報告会及び意見交換会の実施を通じ、WLBのための職場改善はスタッフ一人ひとりの取り組みが大きな力となる事を実感した。ビジョンである「仕事と生活の調和を図りながら、元気に働き続けられる職場作り」を一人ひとりの職員に浸透させ、職員が主体的に活動に取り組めるよう巻き込んでいくことが重要である。

#### (3) 「この事業に参加して気づいたこと」

院長が組織の方針としてWLBの取り組みを院内に表明し、推進メンバーとして参加してくれたことが大きな力となった。そして事務部門の参加も活動の具現化と各種取り組みの早期実現に繋がった。また、WLBの取り組みは看護職員だけでなく、他部門の職員のWLBにも貢献できた。

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」

今年度収集した基礎データを踏まえ、平成24年度の様々な取り組みを継続し、評価改善し、更なる推進を図る。

- ① 看護師確保に対する事業の継続
- ② 始業前時間外勤務の削減に対する対策
- ③ 年次休暇6日以上取得維持と部署間格差の是正
- ④ 看護職員満足度調査等の継続実施
- ⑤ 病児保育室運営の円滑化

---

## 6. 愛知県

---





# 愛知県看護協会の取り組み

## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

### (1) ワークショップ参加まで

- ・平成 22 年度に、会員を対象として「看護職確保定着」シンポジウム、「働きやすい職場づくりのための雇用・労務管理」研修会を開催、平成 23 年度からは看護管理者（師長・副師長含む）、病院長、事務長等を対象として年 2 回「労務管理研修会」を行った。これらは、主に社会経済福祉委員会が主催して実施。愛知県内の多くの病院管理者が参加・受講し、労務管理に関する知識が広く認知された。
- ・平成 24 年度のワークショップ参加を視野に、平成 23 年度は、看護職の WLB 地域推進連絡協議会への社会経済福祉委員長の参加、近隣県の WLB 推進ワークショップ、フォローアップワークショップに積極的にオブザーバー参加し、好事例の収集等に取り組んだ。また、事務レベルの円滑な進捗を期し、これらの会議に WLB 担当事務職もできる限り参加した。

### (2) 平成 24 年度 WLB 推進ワークショップ事業の推進体制

#### ①看護職の WLB 推進委員会

行政より愛知労働局、愛知県医務国保課、学識経験者として社会保険労務士、看護学部教授、看護管理の視点から看護部長・副部長、それに愛知県ナースセンター所長及び看護協会専務理事、常務理事による 10 名の構成メンバーとし、委員長は看護部長である社会経済福祉委員長を選任した。また、委員会の目的や役割等を明確にするため委員会の設置要領を定め、平成 24 年 4 月 1 日より施行している。

#### ②地域支援者の選出

看護や医療におけるネットワーク、諸会議における WLB に関する活動実態の情報に基づき、また、既に看護職の WLB 推進に成果のある医療機関より、新しい事業の推進者として期待できる看護管理者 3 名を選任、それに、看護職の確保定着に深い経験を有するナースセンター所長を加えた 4 名の体制とした。

#### ④社会経済福祉委員会の事業運営協力

WLB 推進委員長を務める社会経済福祉委員長のリーダーシップのもと、以下に述べる県看護協会の活動にオブザーバーとして参加、また、準備・進行補助・記録係等運営に参画し、事業の円滑な進捗を支援した。

## 2. 平成 24 年度の県看護協会の活動内容とその成果

平成 24 年度事業方針の一つに「看護職の働きやすい環境づくり」を掲げ、WLB 推進のための活動を重点に取り組んだ。

### (1) 活動内容

#### ①看護職の WLB 推進委員会の開催

- ・第 1 回（平成 24 年 6 月）

ワークショップ事業の概要及び推進委員会の役割の確認、ワークショップの開催概要を含む取り組みスケジュールの承認

- ・第 2 回（平成 24 年 9 月）

看護職の WLB 推進ワークショップの報告、参加 4 施設のアクションプランの評価分析、インデックス調査・点数化の問題点の検討

- ・第3回（平成25年2月）

フォローアップワークショップを含む平成24年度事業の実施報告及び評価、平成25年度の事業計画の承認

- ②看護職のWLB推進ワークショップ参加施設説明会の開催（平成24年7月）

- ・インデックス調査後のスケジュール、ワークショップ参加の留意点

- ③ワークショップ担当者打ち合わせ会の開催（平成24年7月に2回）

- ・事業内容と役割、ファシリテーションのポイントの共通理解

- ・インデックス調査結果の分析とアクションプランの立案方法の学習

- ④看護職のWLB推進ワークショップ開催（平成24年8月）

- ・日本看護協会の担当者の講義のほか、「効果的なグループワークの進め方」について推進委員の講義

- ⑤参加施設訪問（平成24年10月）

- ⑥進捗報告会（第1回：平成24年10月 第2回：平成24年12月）

- ⑦フォローアップワークショップ開催（平成25年1月）

- ・10数施設のオブザーバーの参加を得て実施。参加施設の質疑応答により参加者全員にWLBについての情報の共有が図られた。

## （2）活動の成果

- ・事業は概ね予定通り進捗した。運営にあたり推進体制が良好に機能したと考える。
- ・初年度の取り組みとして、参加施設の無理のない目標設定と着実な進捗が図られた。
- ・「進捗報告会」や「施設訪問」の実施は、進捗支援担当者間、参加施設間の情報交換が活発化し、参加施設の取り組みへのモチベーションアップに寄与した。
- ・事務局と推進支援担当者間の情報交換・共有の適時性、迅速性に改善の余地が見いだされ、次年度の課題として対策をとることとした。

## 3. 参加施設への支援内容（定期的実施した支援内容）

### （1）参加施設訪問

- ・基本的に参加施設ごとに1人の地域支援者が担当。地域支援者と地域推進者がペアで担当の参加施設を訪問。WLB推進経過を確認し、意見交換。訪問後、支援者・推進者はより適切な支援が可能になった。看護部管理者のほか、院長や事務長が参加した施設もあり、取り組みへの意欲が高まったという意見も聞かれた。

### （2）進捗報告会

- ・アクションプランに取り組み中の10月と12月の2回実施。地域推進者、地域支援者及び推進委員長及び行政関係の推進委員が参加し、各参加施設に進捗状況と推進上の問題点等が報告された。参加施設間で活発な質疑応答が交わされ、推進委員からの労働時間等に関する効果的な助言もあり、施設側は推進に効果的な情報が得られるなど取り組みのモチベーションアップにつながり、支援者側はより効果的な支援についての示唆を得るなど、高い効果がもたらされた。

## 4. 平成25年度の県看護協会の活動方針・計画等

- ・参加施設数の拡大に伴う推進体制の強化
- ・推進委員のワークショップ等での直接支援（講義・助言など）機会の拡大
- ・合同フォローアップワークショップの開催をはじめとする参加施設間の連携の強化
- ・社会経済福祉委員会の参画の拡大

【愛知県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	春日井市民病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	556床	7対1		病床稼働率*	87.8%	
	療養病床	-			平均外来患者数	1,258.2人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	11.7日	
	精神病床	-			平均在院患者数	481.5人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	470人(20人)	非正規職員	85人	看護補助者	54人	
既婚率**	51.5%	6歳未満有子率**	17.0%	平均年齢**	35.3歳	平均在職年数**	9年2ヶ月
年間休日	121日	有給休暇取得率*	33.8%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	8.6時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	2交代制(変則含む)／3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	10.7%(2011年度)		8.9%(2010年度)		10.5%(2009年度)		
参加動機	看護協会の組織的な支援を受けながら、病院としてWLBに取り組みたいと考えたため。 また、参加することによって職員の意識を高め職場風土を変えていきたい。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人豊田会 刈谷豊田総合病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	635床	7対1		病床稼働率*	101.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	2,041.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	11.8日	
	精神病床	-			平均在院患者数	578.8人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	612人(14人)	非正規職員	28人	看護補助者	41人	
既婚率**	49.8%	6歳未満有子率**	20.9%	平均年齢**	31.4歳	平均在職年数**	7年7ヶ月
年間休日	107日	有給休暇取得率*	65.4%	所定労働時間(週)	39時間00分	平均超過時間(月)*	9.1時間
週休形態(主な病棟)	月2回週休2日制(4週6休制含む)						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	9.3%(2011年度)		9.7%(2010年度)		10.2%(2009年度)		
参加動機	<p>当院の看護職員の実態は次の通りである。</p> <p>1. 働く気持ちはあるが、環境が整わず退職となる場合                      具体的には保育園の待機期間が長い・保育時間が短い、学童保育時間が短い、長期休み期間中の預け先がない、などの問題である。育児支援体制は近隣の市町村により様々で、病院の勤務体制に合わない場合はパート勤務や退職・転職をせざるを得ない現状がある。</p> <p>2. 働くこと自体がイヤになってしまう場合                      中堅看護師の離職理由には、新人看護師の教育期間の長期化などによる先輩看護師への業務量や夜勤回数の増加による負担、チームリーダーや委員会などの役割負担が考えられる。さらに在院日数の短縮、患者の重症化など、急性期病院として求められていることが多く、身体的・精神的な疲労によるバーンアウトに繋がる場合もある。</p> <p>以上により、インデックス調査によって当院の課題を明確にし、働き続けられる職場づくりを実現したいと考えた。</p>						

H24	H23	H22	設置主体	医療生協	施設名	南医療生活協同組合 総合病院南生協病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	313床	7対1／特別入院基本料		病床稼働率*	99.2%	
	療養病床	-			平均外来患者数	855.9人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	13.5日	
	精神病床	-			平均在院患者数	305.6人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	239人(6人)	非正規職員	43人	看護補助者	19人	
既婚率**	32.6%	6歳未満有子率**	20.5%	平均年齢**	33.4歳	平均在職年数**	6年3ヶ月
年間休日	117日	有給休暇取得率*	29.3%	所定労働時間(週)	39時間00分	平均超過時間(月)*	4.7時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	14.3%(2011年度)		12.1%(2010年度)		15.4%(2009年度)		
参加動機	2011年度の退職者が多く、いろいろな働き方を取り入れ看護師定着をはかりたい。						

【愛知県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村		施設名	半田市立半田病院	
○	-	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	499床	10対1			病床稼働率*	87.7%	
	療養病床	-				平均外来患者数	959.0人	
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	11.7日	
	精神病床	-				平均在院患者数	466.0人	
	その他	-						
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	346人(3人)	非正規職員	77人	看護補助者	93人		
既婚率**	83.2%	6歳未満有子率**	10.2%	平均年齢**	35.5歳	平均在職年数**	9年8ヶ月	
年間休日	120日	有給休暇取得率*	37.7%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	9.0時間	
週休形態(主な病棟)	4週8休制							
勤務形態	3交代制(変則含む)							
離職率**i	8.2%(2011年度)		6.5%(2010年度)		9.3%(2009年度)			
参加動機	看護職の確保対策や定着については、病院の設置主体である半田市をはじめとする関連機関を巻き込み取り組んで来た。しかし、十分な対策に至っていないためか、成果が得られていない。							

# 春日井市民病院の取り組み

## 1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域医療へ貢献する
ビジョン (組織が目指す将来像)	看護職が働き続けられる環境にすることで、 1. 地域医療が提供できる人材がそろっている職場 2. 経験知が高い人材が定着でき、キャリアを継続できる職場

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	〈強み〉 1. 休暇(有休・厚生)が10日取得できている 2. 多様な勤務形態がある 3. 職員の年代構成に偏りが無い 4. 休憩・休息の基準が明確で、概ね取得でき、取れない場合も手当が支給される 5. 能力開発に対しバックアップ支援があり、認識が高い 6. 手当・処遇の工夫がされている 7. 子育て支援が充実し、利用者も多い 8. 事務局との連携がよい 9. 夜勤回数の自由性(個人に合わせた夜勤回数) 10. パート職員が長く勤務している
	〈弱み〉 1. 中堅以上のキャリア開発の支援が少ない 2. 海外・進学等のキャリアアップへの支援(休職制度)がない 3. 年休の取得に個人差があり、必要な時に取れないと感じている 4. サービス残業をしていると感じている人が多い 5. 支援制度が子育て中の人に偏っている 6. 主査の人数が少なく昇格のチャンスが少ない 7. 働き方として、仕事を次に渡しにくい環境がある 8. 経験年数が10年以上になると、役割が重荷に感じる 9. 各部署で新人、部外者に対しウェルカム姿勢に差がある 10. 管理職自身がフレックス制を導入していない 11. 40歳代のWLBの満足度が低い
	〈機会〉 1. キャリア開発・能力開発の機会がある 2. 男性看護師も育児休業を活用している 3. 制度を使い始めている 4. 大学卒の看護師の入职が多い 5. 近隣に大学(看護大学、看護学部)が2校ある 6. 急性期25対1看護補助加算が取れている 7. 退職者の再就職希望がある 8. 既卒の就職希望者が多い 9. 定年退職後の再雇用ができています 10. WLB推進業務に参加している 11. 来年度健康管理医療センター(仮称)が新設される 12. 県下公立病院の情報が共有できる組織がある
	〈脅威〉 1. 4～5年後には小学校就学を迎える看護師が多くなると予測され、それに対する支援制度がない 2. 育児休業中の看護師が40名以上いる 3. ワークよりライフに重点を置いている
	《定着に関する分析》 1. 中堅看護師のキャリア継続に対する支援体制が少ない 2. 制度が周知されていない 3. 超過勤務ありきの意識がある(サービス残業の把握ができていない) 4. 時間内に帰れない環境にある

<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと 現状との間にある ギャップ)	1. 40歳代の職員の多くは働き方に満足できていない職員が多い。 中堅ナース以上のキャリア開発の支援がない ・役割が過重になっている ・やりがいを感じない ・役割負担が大きいのに報われていない 2. 年休取得にバラつきがあることより、必要時取れていないと感じている人がいる 3. 時間外のサービス残業をしていると感じている人が多い。 管理職自身がフレックスに対応できていない。師長代行する人材の育成ができていない。 4. 支援が子育てに偏っている。 5. 主査の人数が少ないことにより昇格のチャンスが少ない。 6. 仕事を次に渡しにくい環境がある
--	---



<b>3年後の ゴール</b>	1. 窓口が明確になり、自分の利用できる休暇を知っている 2. 全員が年次有給休暇を13日取得する(平成23年度 8.6日) 3. 離職率を9.4%以下に抑える→1年後10%以下(平成23年度 10.7%) 4. 40歳代全体が職員を大切にしている組織であると50%以上認識する(平成23年度 40%) 5. 超過勤務が申請と実態が一致し、5時間以下となる →1年後6時間以下(平成23年度平均8時間以上) 6. キャリア継続のための休職制度の構築(2年後) 7. 子育て支援は、学童児童を持つ職員への支援も含んで構築されている
---------------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	「渡す・引き受ける・逆算する」に対してのシステムを構築する 職員全てにフレックスタイム制を行う キャリア開発のための休職制度システムを構築する 制度が活用されるために、院内LANに検索機能を構築する 40歳代の働き方についての課題が明確にされ支援策を活用する 学童児童を持つ職員に対しての調査を開始する インセンティブとして(頑張ろうと思える)年次有給休暇取得の促進を行う
<b>1年間の取り組み</b>	個人の働き続けられる課題の把握 小グループでの活動が開始され3年後のゴールに対して行動が開始されている 制度の洗い出しを行い周知する スタッフの時間外に対しての認識調査を実施する 時間外削減に対してのシステム化に対しての検討ができる 中堅看護師の自己のアンカーの確認と検討ができる 中堅看護師の求める能力開発に対しての調査を開始する 主査同士での横の連携ができることにより、各部署でのWLBの取り組みが検討できている 年次有給休暇取得についての計画的取得について検討する
<b>今後4カ月の 取り組み</b>	全職員(パート看護師も含め)が自分の年次有給休暇の付与日数を把握できている WLBの推進委員の立ち上げをし、全部署でのWLBに対しての討議を開始する 院内でのグループ活動を開始する 「渡す」「引き受ける」「逆算する」について、各部署で話し合いが開始される システム化についての討議ができる 超過勤務の実態把握方法の確認について着手を始める 既存の勤務形態の周知をおこなう 県内の公立病院の休職制度を把握し、人事課と検討、調整を開始する WLB広報活動が開始されている

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

#### (1) 全員でWLBに取り組む体制の整備

インデックス調査を踏まえ、WLBにおける当院の課題とその取り組みについて看護師長に説明した。看護師長は担当部署のスタッフに伝達し、その伝達方法を看護師長会で発表してもらうことで、職員への周知を強化した。また、他職種への意思表明を目的にワークショップ参加のポスターを作成し、院内に掲示した。

#### (2) ワーキンググループの立ち上げ

3つのアクションプランを具現化するために、主査を構成員としたワーキンググループを立ち上げた。ワーキンググループは各アクションプランに対し、問題抽出を主とするグループと、対策を考えるグループの2つとし、フットワークをよくするために1グループ5名の計6グループとした。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「春日井市民病院で活用できる制度の浸透」

現在ある制度を見やすいように一覧表にし、職員に配布した。育児短時間制度や、育児時間を利用している職員に対して、学童期を迎える時期と、支援がないことにより働けなくなることが予測される人がどの程度いるか調査を開始した。

#### (2) アクションプラン②「時間外削減（渡す・引き受ける・逆算する）の具現化及びサービス残業の撲滅」

担当患者の情報収集のために始業前から業務を開始し、超過勤務の請求をしていなかったことが明らかになったため、情報収集の時間を設けるようにし始業前残業は減少した。その他超過勤務になる原因を調査するためにアンケートを実施する予定。

#### (3) アクションプラン③「35～45歳の中堅看護師のキャリア開発」

キャリアに関するアンケート調査を行ったが、WLBとキャリア開発が繋がっていなかったため、働き続けるためには、どのように働きたいか、また、仕事にやりがいを持ちながら働くためには、どのような支援が必要かを考えるためであることを職員に伝えた。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

各種の制度の利用促進をアピールしてきたが、これらの制度は勤務継続をするための制度であり、利用後は組織に貢献することを言葉で伝えていくようにした。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

前残業をなくすために情報収集の時間を勤務時間内に取り入れるようにしたが、超過勤務削減をするには、同時に情報収集を効率的に行なう方法を指導するなど、ルールを作ることにとらわれず、本質を見ていくことを課題とした。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

働き続けるためのWLBであることの理解が伴わなければ、システムばかりを検討しても定着することは難しいことに気付けた。

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」

各アクションプラン実施のために問題となる事項を明らかにし、専門職者としての自律を促すとともに、WLBのためのシステムづくりが形骸化しないような基盤づくりを行う。

# 刈谷豊田総合病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	社会に貢献するため、温かい思いをこめた、質の高い保健・医療・福祉サービスを提供する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	病院は、「飛躍的な病院力(医療技術力・看護力)の向上」をスローガンとして、最先端の急性期医療に取り組むとともに、地域連携を強化して県の重要拠点病院の地位を確立する。 看護部門は、病院設立の精神(社会貢献)を基盤として、社会の変化、医療の進歩に伴いその時代の要請に応じた、質の高い医療・看護サービスが24時間を通して提供できている。結果、地域の人々に親しまれ信頼されるマグネットホスピタル(顧客満足、職員満足、経営参画、人材育成、質の高い看護の提供)として機能している。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>&lt;病院&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・H23年度救命救急センター認可を受け、救急車受け入れ件数(2011年9500台)や重症患者が増えている。H24年度は、内容の充実度段階評価A取得をめざし、診療・看護体制の整備に取り組んでいる。</li> <li>・がん治療認定医、認定看護師、専門看護師など専門の医療職を育成・確保するための継続的な活動や研修医研修プログラムを充実し人材確保に取り組んでいる。</li> </ul> <p>&lt;施設調査から&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・病床：635床 病床稼働率：101% (2011年)</li> <li>・1日平均外来患者数(直近3ヶ月)：2041人 ・平均在院日数(直近3ヶ月)：11.76日</li> <li>・年間の休日日数112日、所定労働時間：39時間/週、有給休暇取得率：65.4%</li> </ul> <p>&lt;看護部&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2009年離職率10.2%、2010年離職率9.7%、2011年度離職率9.3%(新人離職率0%)、離職率は徐々に減っている。専従の教育担当者を配置し新人看護師教育体制を含め現任教育の充実に取り組んでいる。</li> </ul> <p>&lt;インデックス調査から&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平均勤続年数6.67年、今の勤務先にできるだけ長く勤めたい59.9%</li> <li>・組織の制度があり認知度が高い項目</li> <li>■給与規定77%、■倫理に関する規定76.11% ■定期健康診断の実施86.1%</li> <li>■医療安全・リスク管理は全ての項目で50%以上認知されている</li> <li>・組織ではいろいろな制度があるが、認知度が低い。</li> </ul> <p>調査項目84項目中23項目は、制度はあるが“ない・わからない”と50%以上の回答があった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「定時で終わることができる業務である」は、“そう思わない”と44.8% (“やや”を含めると79%)が答えている。年齢別では、どの年代も“やや思わない・そう思わない”と答えている。</li> <li>・「一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる」は“そう思わない”と41.6%が答えている。</li> <li>・「有給休暇は必要に応じて取得できる」は“そう思わない”と32.4%が答えている。</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	組織としていろいろな制度があるが、認知度が低く利用されていないものがあり、認知度を上げる必要がある。また、救命救急センターに救急車の受け入れ台数が多く24時間いつでも患者を受け入れており、スタッフは定時に帰れないと思っており、勤務体制の検討や「定時に帰れる」という職場風土を醸成する必要がある。そして、スタッフは「有給休暇を取りたいときに取得できない」と思っており、長期・短期を含め取りやすい環境づくりが必要である。



<b>3年後のゴール</b>	当院の制度を周知し、活用ができています。勤務体制の見直し(12時間夜勤導入など)ができており、新しい勤務体制が導入されている。有給休暇の取得率が上がり、連続休暇(5日以上)が取得できるようになっている。 <b>【成果指標】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度の認知：インデックス調査「制度のある項目」を“ある”と答えた割合30.5%が70%以上になっている。</li> <li>・残業時間の削減：インデックス調査「定時で終わることができる業務である」に対して、“そう思わない”と答えた者が30%以下になっている。</li> <li>・有給休暇の計画的取得：有給休暇取得率が70%以上となっている。</li> <li>・有給休暇の計画的取得：インデックス調査「1週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる」に対して、“そう思わない”と答えた者が30%以下となっている。</li> </ul>
----------------	--

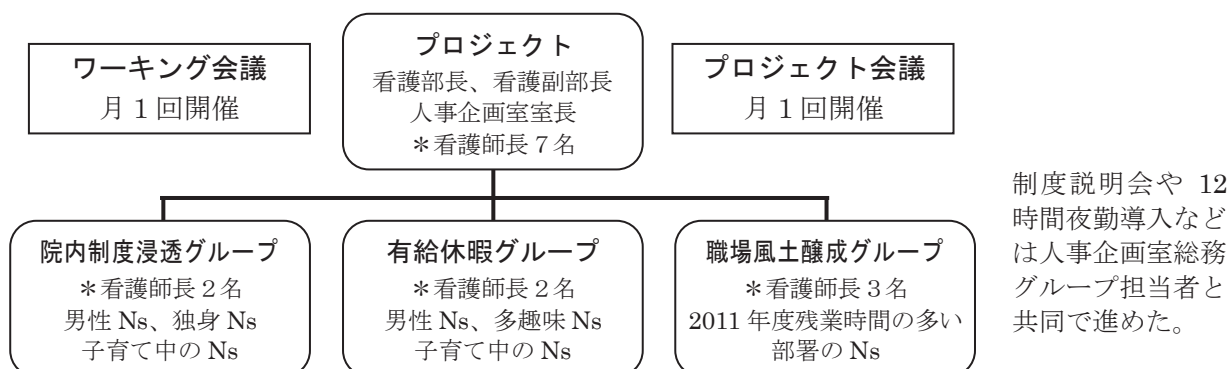


### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	1) 当院の制度について個人のライフステージに合わせた情報がいつでも、どこでも、誰にでも活用できるようなシステムの構築 2) タイムマネジメントの考え方が浸透し、「定時で終わることができる業務である」と言える職場づくりができる。 3) 連続5日間以上の休暇が取得できる。
1年間の取り組み	1) 当院の制度の浸透を図る ①制度の説明会の実施 ②職員に制度の周知と利用方法の検討 ③制度になく運用で実施しているものの洗い出し、制度化する必要があるか検討 2) 職場風土の醸成の具体策を実施する。 ①業務改善による残業削減の継続的な活動推進のため看護助手の業務見直しと拡大 ②タイムマネジメントの考え方が師長・主任・スタッフへ浸透する ③多様な勤務体制（12時間夜勤・パートナーシップをモデル病棟で実施）の検討 3) 連続3日間以上の休暇取得できるような仕組みづくり
今後4カ月の取り組み	1) WLB 推進体制の検討 2) 当院の制度の浸透を図るために制度の説明会の開催 3) 職場風土の醸成の具体策を検討する ①インデックス調査の結果を説明し、師長の意識改革を図る ②「タイムマネジメント」の考え方を師長へ伝達する ③残業削減の現状把握と意識付け ④多様な勤務体制の検討 4) ①有給休暇取得についての現状把握 ②アニバーサリー休暇の取得検討

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり



### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「院内各種制度の浸透を図る」

利用頻度の高い妊娠・出産・介護制度について師長、主任を対象に制度説明会を開催し、各部署での指導を依頼した。また、全スタッフが使いやすい制度の検索方法を検討し、事務部と共にグループウェア (CoMedix) に院内制度検索ツールの作成を開始した。

#### (2) アクションプラン②「有給休暇取得の推進」

有給休暇の年間取得数を 1 日増やすことを目的に、アニバーサリー休暇制度 (案) を策定した。

#### (3) アクションプラン③「定時で帰る職場風土の醸成」

「定時で帰る職場風土」の啓蒙活動のため、「早く帰ろう」ポスター掲示、副部長の終業時ラウンド、タイムアウトの実施、残業時間申告書の活用などを紹介し、実施を推奨した。また、「時間管理」の意識付けのためタイムマネジメントの師長勉強会を開催した。働きやすい勤務体制として 12 時間夜勤、パートナーシップ体制について検討した。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ① 「子育て支援に関する制度一覧」を対象のスタッフに配布し、制度認知が図れた。
- ② タイムアウトの実施や残業時間の自己申告表を活用し、残業削減の意識が高まった。
- ③ 12 時間夜勤は 1 部署、パートナーシップ体制は 5 部署で導入できた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

- ① 職場風土の醸成への取り組みに部署間の格差がみられるため、対策が必要である。
- ② 師長の裁量権で実施している内容の現状把握と制度化の是非の検討が必要である。
- ③ 看護要員、勤務体制の検討のためには看護行為毎の業務時間を調査する必要がある。

#### (3) 「この事業に参加して気づいたこと」

調査分析において自分たちが当たり前に思っていたことが、支援者のアドバイスで問題と気づき、改善に取り組むことができた。また、事務部を巻き込むことで、新しいシステムの構築や勤務体制の見直しなどのアクションをおこし、WLB が推進できた。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ① 各部署の WLB ワーキングメンバー設置を検討しプロジェクトとの連携を強化する。
- ② グループウェア (CoMedix) を活用した院内制度検索ツールの活用の普及を図る。
- ③ アニバーサリー休暇制度を作り、有給休暇・連続休暇の取得を推進する。

# 総合病院南生協病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	①みんなちがってみんないい ひとりひとりいのち輝くまちづくり ②市民の協同でつくる健康なまちづくり支援病院
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	①ともにあゆむ医療で笑顔と「ありがとう」があふれる病院 ②やりがいをもって様々な勤務形態で働き続けることができる組織 ③キャリアアップできる組織

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●労働環境がきつい。(ベッド稼働率99%以上、救急車の受け入れ1.5倍、前後の残業あり、有給休暇とれない、妊婦が多く体制不安定で人手が足りない)</li> <li>●今の勤務先の将来に7割の人は不安がある。</li> <li>●上司との関係はよく、主張すべきことが言え、自由に話し合える人が6割。風通しは悪くない。</li> <li>●大切にされていないと思っている看護師が24歳までは36.2%だが、25歳以上過ぎると70%をと逆転する。</li> <li>●業務が多忙すぎて、看護の実感が持てない。</li> <li>●就業規則、福利厚生は制度はあるが、十分に理解されず分からないと回答するスタッフが多い。</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●今の勤務先にできるだけ長く勤めたいと思っている人が少ない</li> <li>●病院の将来計画が十分皆へ伝えられていない</li> <li>●大切にされていると思われる風土作りが必要</li> <li>●日頃の職場での看護の見える化(カンファレンス、症例検討など)が十分でない</li> <li>●現在ある就業規則、福利厚生は制度を伝えられていない</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●仕事にやりがいを持ち皆が働き続けられる職場環境づくり(残業軽減 平均11時間→8時間、有給休暇取得率アップ 37.9%→40%)</li> <li>●今の勤務先に出来るだけ長く勤めたい 36.6%→50%</li> <li>●現在の働き方に満足している 33.8%→45%</li> <li>●看護職員を大切にされている組織であると思う 33%→50%</li> <li>●看護ケアに費やす時間を十分にとることができる(看護の実感) 17.7%→35%</li> <li>●就業規則、福利厚生に明記されているもの15項目が、分からないという人が50%以下になる</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●働き続けられる制度の活用推進と改善の取り組み</li> <li>●キャリアアップを支援できる取り組み</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●リサーチにより課題を明確化し、対策の立案・実行</li> <li>●計画的な有休取得の推進</li> <li>●残業の削減：業務の整理</li> <li>●多様な勤務形態の周知・運用の検討</li> <li>●職責者への就業規則、福利厚生の周知</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ワークライフバランス(以下WLB)拡大推進プロジェクトチームの立ち上げ(人員構成—各職場1名(主任・子育て中含む)+課長、人事事務職、患者組合員、病院管理等)</li> <li>●ワークライフバランスの広報(病院管理会議への提案・ニュースの発行・、病院ビジョンを職員へ伝える。WLBインデックス調査結果と今後の取り組み報告会：課長：係長・主任等)</li> <li>●満足度を高める取り組みの手段、不満足の原因をリサーチする。(懇談会、アンケートなど)</li> <li>●定時で帰る取り組み：残業申請用紙の検討と運用</li> <li>●就業規則・WLB支援策の周知：職責者向け実施</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

看護師が働き続けられる環境を整えるために、WLBの取り組みを総看護課長より院長、事務長へ報告し、病院管理会議へ提案した。

当院は医療生協母体の病院であり、病院だけではなく法人の事務にも参加を依頼しメンバーを構成した。

人事育成課次長、総看護課長、副総看護課長、病棟課長1人、病棟主任2人の6名、推進拡大メンバーとして各病棟主任とした。

(活動内容) 1回/月のWLB事務局会議、WLBニュースの発行

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「ワークライフバランスの考えを知らせる活動」

- ・WLBチームの立ち上げ；各病棟の主任を拡大推進メンバーとした。主任会議内でWLBワークショップに参加した内容を報告した。
- ・WLBニュース発行；1～3号と発行し、院内イントラに掲載
- ・就業規則の周知、制度紹介；管理者向けに労働基準法（子育て支援を中心に）労務管理・就業規則・福利厚生について学習会を開催した。
- ・主任、課長拡大会議にてインデックス調査報告会を行い、WLBのアクションプラン、取り組み状況について報告した。

#### (2) アクションプラン②「職場満足度を高める取り組み」

- ・承認（アクリッジ）学習会；課長会議にて学習会を実施した。
- ・満足・不満足調査；満足・不満足の内容を各病棟で行った。出された不満足の内容の意見をインデックス調査の項目にそって分析した。

#### (3) アクションプラン③「ナースの帰るプロジェクト」

- ・残業申請の仕組みを整える；残業申請用紙を作成し、看護部で統一した。また残業の申請方法も統一を行った。
- ・残業内容を把握・分析し、改善につなげる；残業申請用紙から残業内容を把握し、主任会議にて分析を行った。その結果マンパワー不足と業務改善が必要と意見が出された。
- ・残業のない職場作り；残り仕事を分担するように、病棟責任者が終業1時間前にスタッフに残り仕事の報告と手の空いた人への仕事の分担をするようにした。またみんなで定時に帰るキャンペーンの実施、ノー残業デーをテスト病棟で開始をした。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

残業申請用紙が統一でき、残った仕事を分担できるようになった。テスト病棟で声を掛け合い、ノー残業デーが作れた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

離職理由についての分析。

#### (3) 「この事業に参加して気づいたこと」

大切にされていると感じる事が、どんなことか分かった。何を持って満足と感じられるのかは個々によって違うことが分かった。

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」

引き続き残業の分析をし、業務改善につなげる。アクリッジへの継続的な取り組み、有給取得を推進するための検討を始める。

# 半田市立半田病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の基幹病院として、質の高い急性期医療の提供に努める。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	1. 患者さんや職員から選んで頂ける職場をつくる。 2. 仕事と生活のバランスを取りながらキャリアアップできる職場をつくる。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<b>【労務環境】</b> ・超過勤務が多い・看護師不足・看護師配置に差がある・有給休暇の取得率が低い ・休憩がとれない・業務整理(看護助手の活用) <b>【組織】</b> ・復職支援・就業規則を知らないスタッフが多い・人間関係・給与関係質問多い ・休職者への情報提供 <b>【上司】</b> ・インデックス調査高値・人事考課制度の充実 ・離職率が低い・勤務希望 100%要望を聞いている <b>【教育】</b> ・現任教育の充実・院外研修が公費負担・院内認定制度の充実・クリニカルラダーの充実 <b>【その他】</b> ・看護師不足により患者1人に対応できる時間が短い ・療養環境が古く、患者のプライバシーが守れない
	<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



<b>3年後のゴール</b>	1. 離職率の減少 8.2%⇒5% 2. 職員が大切にされているという意識 37.9%⇒60% 3. 職員のすべてがWLBに関する就業規則が理解できる(必要な時に必要な制度が利用できる) ⇒100% 4. 有給休暇取得 年間7日⇒10日以上 5. 超過勤務時間 9時間⇒6時間/月
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	1. 安定かつ必要に応じた人員配置ができるように看護師が定着する 2. 制度が理解され「おたがい様」の気持ちで活用できる職場の風土づくりをする 3. 多様な勤務形態の導入(ミックス型夜勤の選択)
1年間の取り組み	1. 委員会への位置づけ(システム化) 2. 意識調査からの解決策の推進 3. キャリアアップの支援・院内認定制度の活用 4. キャリアアップのための短時間勤務の導入
今後4カ月の取り組み	1. 課題解決への推進体制の確立(プロジェクトチームメンバーの適正な人選) 2. 本音を知る意識調査 3. WLBの取組について周知(結果の開示・協力依頼) 4. 広報活動支援(ホームページ・フェイスブック・半田病院だより・産休育休者への情報提供)

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

看護局長から、病院長・副院長・事務局長に対し「愛知県看護協会の WLB 推進ワークショップ事業」に参加したことを伝達した。副院長をトップとした【WLB 推進プロジェクトチーム】の立ち上げに対して、幹部会・運営委員会で承認を得た。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進体制の立ち上げ」

上記の推進体制づくりは整ったものの、年度の途中からの活動であり、新規のメンバーを招集していくことは困難を極めた。そこで、フィッシュ哲学に基づいた既存の有志の会である「わくわく隊」・看護長会で集団活動を通して労務管理に携わっている 1 つのグループを巻き込んだ。推進メンバーは毎回話し合いの場を設定し、活動を共にした。

#### (2) アクションプラン②「本音を知る意識調査」

インデックス調査の結果から、「上司について」「仕事に対する自己評価」が高値であるものの、「看護職員を大切にす組織」ではない、「将来に不安がある」という項目も高値であった。また、調査そのものの回収率が 36% だったことから、インデックス調査内容と比較検討が可能で、コメント欄を設けた「本音を知る意識調査」を実施し、矛盾の原因を探った。意識調査は全職員に実施し回収率は 52.2%・看護職員は 61.4% であった。コメント記載の内容を年齢別で丁寧に拾い上げていく作業を実施している。

#### (3) アクションプラン③「WLB の取り組みについて周知徹底」

インデックス調査の結果を開示した。また、アクションプラン②の結果及びコメント内容全てを看護職員に開示した。全職員に対して「わくわくニュース」を発行し、取り組みを始めた事や WLB という言葉の浸透も図った。尚、意識調査結果は職種別でポイントのみ「わくわくニュース」内で掲載している。

#### (4) アクションプラン④「広報活動支援」

管理課前の掲示板を利用し福利厚生等の情報を掲載した。日本看護協会支援制度の様式を活用し「当院バージョン」を作成し、第 1 弾として「育児との両立支援制度」を載せ、今後シリーズ化していく。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

看護局が主体になるものの病院全体で取り組むというシステムへつなげることが出来た。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

看護管理者として看護課長・看護長は、数年にわたり労務管理や業務改革を展開していた。その中で「これ以上何をするのか?」という声もあったが、病院を動かし、この活動の意図や調査結果を再度丁寧に伝達したことで同意を得た。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

病院幹部に伝達していく事や周知徹底することで、WLB という言葉が院内の共通言語となった。風土を変えるには職員全員が一丸となるのが必須だと感じた。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

看護管理者で構成するグループ活動を推進し病院委員会への課題提案を促進する。



---

## 7. 滋賀県

---





# 滋賀県看護協会の取り組み

## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

- 1) 平成24年度ワークショップの参加をめざし平成22年度から準備を進めていった。
- ・ワークショップ参加啓発にあたり研修活動から開始。平成23年5月の通常総会特別講演には、日本看護協会の小川常任理事から「ワーク・ライフ・バランスを実現するために」、9月には、浅見社会保険労務士から「知っておきたい労働管理」、12月には、近畿地区看護研究学会「支えあうワーク・ライフ・バランス」を滋賀で開催。平成24年3月、日本看護協会職員小村由香氏から「ワーク・ライフ・バランス推進ワークショップが目指しているもの」と題し学習の機会を持った。
  - ・協会担当者がワーク・ライフ・バランスの理解を深めるため、地域推進連絡協議会に平成22年から参加、また近畿府県のワークショップへも参加した。
  - ・施設全体の取り組みを進めるために、平成23年から参加希望の連絡があり次第、看護協会長と担当者が施設訪問し、ワークショップの概要説明をおこない参加を勧めた。
  - ・ワークショップ参加希望施設がワークショップのイメージができるよう近畿府県のワークショップと一緒に参加した。
  - ・ワーク・ライフ・バランス推進委員会を設置した。構成員は、推進員3名、会長、専務理事、教育部長が事務局となり参加施設、委員、日本看護協会との連携調整をおこなった。支援者4名、副会長、看護部長が参加4施設の支援をおこなう。教育関係者1名、県行政関係者1名、労働基準局関係者1名、社会経済福祉委員1名の計11名の構成とした。

### 2) WLB推進委員会開催状況

開催日	内 容
5月30日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・WLB推進委員会設置</li> <li>・WLB地域推進連絡協議会報告</li> <li>・ワークショップ概要と運営について</li> <li>・ワークショップ参加4施設の概要</li> <li>*参加施設の説明会に合流</li> </ul>
8月 8日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークショッププログラムについて</li> <li>・ワークショップの進め方と役割分担</li> </ul>
8月29日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・参加施設のインデックス調査の結果分析</li> </ul>
10月19日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークショップ評価</li> <li>・参加施設のアクションプランの確認と進捗状況</li> </ul>
12月 6日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・参加施設取り組みシートから進捗状況確認</li> <li>・フォローアップワークショップの運営について</li> <li>・次年度の方向性について</li> <li>*参加施設と合流し中間報告会</li> </ul>
3月15日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・WLBワークショップの評価</li> <li>・次年度ワークショップについて</li> </ul>

## 2. 平成 24 年度の県看護協会の活動内容とその成果

- 1) 早期から準備を開始したこと、また参加希望のある施設には事前に会長と担当者が  
出向き趣旨説明をおこなったことで参加につながり、準備体制が図れた。
- 2) ワーク・ライフ・バランスの理解をするための研修会を段階的に開催したことで、  
ワークショップの取り組みについて周知の機会につながった。
- 3) ワークショップを開催したことで、参加した施設においては、自施設の現状把握と  
改善課題が明確化でき、施設全体の取り組みが進みはじめた。また、看護職の専門性、  
看護職労働の本質や原点にもどり改善、改革につながる行動化が始まった。
- 4) ワークショップの公開によって、ワーク・ライフ・バランスの正しい理解と報告事  
例から現状分析の必要性、他職種を上手く巻き込める協力体制の有効性など自施設の  
取り組みへの示唆になったと評価を受けた。
- 5) ホームページ、協会広報に随時掲載することで、会員への普及が図れ、地元テレビ  
の取材と放映により、一般の方へのPRにもなった。
- 6) 県の委託事業の活用により、取り組みが深まった。
- 7) 2月には、看護管理者対象の県の会議において、ワークショップ参加の2施設の報  
告を、労働局が医療機関における労働管理について3機関が合同で研修会を開催でき  
た。

## 3. 参加施設への支援内容（定期的を実施した支援内容）

- 1) インデックス調査前・・・5月
  - ・WLB事業概要、インデックス調査の説明会
  - ・担当支援者の紹介
- 2) ワークショップ前・・・8月
  - ・ワークショップの概要と準備について説明会
- 3) ワークショップ後・・・9月～
  - ・取り組み状況の把握と支援・・・毎月5日
  - ・推進者、支援者が随時メール、電話で支援と連携
  - ・中間報告会を開催
    - 各施設と推進委員で交流、意見交換・・・12月に2回
  - ・各施設の取り組みへの助言・・・10月、12月（県委託のアドバイザー事業）
  - ・フォローアップワークショップの概要と準備について説明会・・・12月
- 4) WLB通信を随時送付
  - ・日本看護協会のわらび一通信に連動し、県協会からのWLB通信を随時送信

## 4. 平成 25 年度の県看護協会の活動方針・計画等

- 1) ワークショップの開催
  - 県下7医療圏を見据えてワークショップ参加施設を拡大
- 2) ワーク・ライフ・バランス推進体制の強化
  - ・事務局体制、支援体制の検討
  - ・インデックス調査回答率の向上と結果分析の向上
- 3) ワーク・ライフ・バランス取り組みへの普及と広報活動
- 4) 県行政、労働局との連携強化

【滋賀県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	施設名	社会福祉法人恩賜財団済生会 済生会滋賀県病院		
○	-	-	済生会				
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	393床	7対1		病床稼働率*	81.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	824.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	13.6日	
	精神病床	-			平均在院患者数	298.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	317人(5人)	非正規職員	58人	看護補助者	42人	
既婚率**	37.7%	6歳未満有子率**	12.3%	平均年齢**	31.7歳	平均在職年数**	6年2ヶ月
年間休日	120日	有給休暇取得率*	17.9%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	8.9時間
週休形態(主な病棟)	1ヵ月毎の変形労働時間制						
勤務形態	3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	9.2%(2011年度)		14.6%(2010年度)		11.8%(2009年度)		
参加動機	1.現状の問題を分析することで人材の定着・人材育成につなげる。 離職率の低下・スキルアップ・モチベーションの向上をはかる。 2.看護部単独の取り組みではない組織としての協働により組織力のUP、経営改善につなげる。						

H24	H23	H22	設置主体	施設名	滋賀県立小児保健医療センター		
○	-	-	都道府県・市町村				
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	100床	7対1		病床稼働率*	68.8%	
	療養病床	-			平均外来患者数	175.6人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	12.4日	
	精神病床	-			平均在院患者数	72.4人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	85人(6人)	非正規職員	13人	看護補助者	6人	
既婚率**	41.3%	6歳未満有子率**	17.3%	平均年齢**	34.9歳	平均在職年数**	7年1ヶ月
年間休日	122日	有給休暇取得率*	45.4%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	18.6時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i	3.3%(2011年度)		5.5%(2010年度)		5.4%(2009年度)		
参加動機	働きやすい職場作りを目指すのにどのように取り組もうか悩んでいた。 ワークショップに参加することで自分達の働く環境や働き方について考える機会としたい。						

H24	H23	H22	設置主体	施設名	公益財団法人 豊郷病院		
○	-	-	公益財団法人				
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	156床	10対1/亜急性期12床含		病床稼働率*	75.6%	
	療養病床	32床	8割以上		平均外来患者数	452.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	18.7日	
	精神病床	120床	15対1		平均在院患者数	255.0人	
	その他	30床	回復期リハビリテーション病棟				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	176人(0人)	非正規職員	39人	看護補助者	61人	
既婚率**	51.8%	6歳未満有子率**	11.8%	平均年齢**	39.5歳	平均在職年数**	8年4ヶ月
年間休日	110日	有給休暇取得率*	86.0%	所定労働時間(週)	38時間30分	平均超過時間(月)*	13.5時間
週休形態(主な病棟)	月2回週休2日制(4週6休制含む)						
勤務形態	3交代制(変則含む)/2交代制(変則含む)/3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	16.9%(2011年度)		11.5%(2010年度)		11.4%(2009年度)		
参加動機	病床の種類や部署によって業務内容や時間外勤務などに格差があり、不平等感をもつ看護職員もいる。夜勤・交代制勤務のガイドラインを参考に職員の健康と安全に配慮した勤務体制を検討したい。また、個々の職員が自らの生活と健康を見直すきっかけとし、働き続けられるようにセルフケアができるような意識付けしたい。						

【滋賀県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人弘英会 琵琶湖大橋病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	147床	10対1/13対1	病床稼働率*	95.3%		
	療養病床	52床	8割以上	平均外来患者数	342.5人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	11.4日		
	精神病床	-		平均在院患者数	187.9人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	101人(0人)	非正規職員	36人	看護補助者	72人	
既婚率**	50.0%	6歳未満有子率**	14.8%	平均年齢**	39.5歳	平均在職年数**	6年11ヶ月
年間休日	114日	有給休暇取得率*	44.6%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	10.0時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	22.9%(2011年度)		18.9%(2010年度)		25.0%(2009年度)		
参加動機	<p>当院看護部では、職員の満足度調査等を実施していませんでした。今回インデックス調査を行うことで、その結果をふまえて職員の思いを把握し前向きに課題に取り組みたいと考えています。病院全体としてワークショップに参加し、看護師確保のための新たな勤務形態や連続した休暇導入等の制度に取り組みたいです。非常勤勤務者と常勤勤務者が現状以上にお互い様意識を高めて勤務するため、さらなる働きやすい職場風土をつくりたいです。</p>						

# 済生会滋賀県病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	超急性期病院として、良質な高度医療を提供することで地域医療に貢献する。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	職員が大切にされていると実感でき、働き続けられる職場。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>(病院) 当院は、3次救命救急センターを有した超急性期病院を目指している。滋賀県全域の人口減少に比べ湖南医療圏域の0歳～65歳人口は緩やかに減少するため医療需要は高い。後期高齢者人口は2025年には4万5千人と倍増するため、介護需要はますます高くなる。社会保障改革成案ではコメディカルスタッフを1.6～2倍に増加させないと対応できない状況である。⇒人員の確保が課題</p> <p>(看護) インデックス調査では平均勤続年数は6.7年、前年度の離職率は9.2%（前々年度14.6%）、職員構成は25歳～34歳が半数を占めている。「今の勤務先に長く勤めたい」の項目では39.5%が「思っていない」と返答、特に25歳～29歳の70%が「思っていない」と返答していた。特に満足度が低かった項目は、「有給休暇の取得」や「給与は業務内容と量に見合っている」への満足度が低かった。現在の健康状態について16名が「非常に不調である」と返答している。また、制度の不整備や制度があるが認知度が低い現状も明らかになった。上司との関係では「満足している」が60%以上であり、強みであると考えられる。健康状態は「やや不調」「非常に不調である」と74人が回答している（全体の28.2%） 事実を調査し現状を把握する必要がある。</p>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>★働き続けられる環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間など労務管理上の問題がある。業務整理と労働環境を整える必要がある。</li> <li>・業務量に応じた給与の不満がある。若い層にはサービス残業の調査、中堅層には仕事量の調整などの現状調査が必要。</li> <li>・働き続けられるよう、休暇促進にむけての環境整備が必要。有給休暇やリフレッシュ休暇の制度としての明文化が必要。</li> <li>・働き続けられるよう、育児・介護の制度整備と認知促進が必要。</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<p>現行制度および新たな制度をスタッフが認知し、自律して活用することで、満足度が上がる。その結果、25歳～29歳の層の満足度が39.5%⇒60%へと上がり、働き続けたいと思う人が30%⇒50%へと上昇する</p> <p>現在の離職率9.2%を8.9%まで低下させる。</p>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児・介護の制度の利用定着</li> <li>・有給休暇取得日数12日</li> <li>・離職率を低下させる（目標値8.9%）</li> <li>・残業時間の短縮。</li> <li>・院内保育（病児保育～学童保育）</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児・介護サポート体制でのあらたな制度の検討</li> <li>・各現場の業務の洗い出しと業務整理によって、残業時間などの改善に着手</li> <li>・職員へのWLB推進活動の周知と浸透評価</li> <li>・管理職の意識改革（制度を活用してもよいという安心感への支援ができる）</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・WLB支援体制整備</li> <li>・時間外勤務時間・有給休暇使用状況の実態調査</li> <li>・WLB（育児・介護）支援施策の充実</li> <li>・体調不良者の実態調査</li> <li>⇒看護部グッドジョブ委員会へ伝達し、方向性を共通理解し、各部署への報告や調査活動を実施</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

管理会議にてワークショップ参加の趣旨を説明し、推進体制づくりの協力を依頼した。推進メンバーは、看護部長・副看護部長・病棟課長 2 名に加え人事課課長補佐・経営管理室室長とした。運営は課長会・係長会と H24 年度に新たに立ち上げたグッドジョブ委員会が中心に行った。職員への広報として、ワークショップ参加の目的・分析結果からの課題・アクションプランなどを、院内広報誌などで適宜報告した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「時間外勤務時間・有給休暇使用状況の実態把握」

インデックス調査で、「前残業がある」の回答が 60%であったため 2 ヶ月の実態調査を行った。その結果、日勤平均 36.6 分・準夜平均 74 分・深夜平均 38.6 分で、特に 2 年目の看護師が長時間化していた。前残業が必要な理由は、「業務に間に合わないから」「情報を取るのに時間がかかるから」などが主な理由であった。そこで、各部署で取り組む WLB 推進として①前残業の削減、②時間帯業務調査、③申送りの撤廃、④簡潔なミーティングの 4 つをキーワードに業務の見直しをおこなった。そうすることで、スタッフが意識して業務に取り組むようになり、前残業時間も短縮してきている。

平成 24 年の平均有休消化率は 8.5 日であった。人事課と検討し、全職員の有休取得日数目標を 10 日とし、全職員の取得促進にむけての発信がされた。

#### (2) アクションプラン②「WLB（育児・介護）支援施策の充実」

インデックス調査より制度の利用希望は高いが周知が不足していることが明確になった。そこで現在ある制度を紹介する「育児・介護リーフレット」を作成した。周知を図るため、職員協議会で説明会を実施し、院内メールや院内広報誌でも全職員へ PR した。対象者には上司から利用を勧めるよう呼びかけた。結果、子の看護休暇取得は、13 名が 47 日間利用しており、介護休暇については、2 名が 10 日間の取得をしている。

「運用で対処」「制度なし」項目については、各部署での実施内容を集め制度化していけるもの・運用を紹介できるものを検討した。

院内託児所から院内保育園への保育体制の機能拡大に向け、院内託児所利用者の意見を聞き、夜間保育・病児保育・学童保育の実施などを看護部からの意見として検討委員会に要望した。平成 25 年 4 月から、院内保育園として開設、要望も検討されることとなった。

### 3) 4 ヶ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

部署の現状分析をおこない、一人一人の職員が改善に取り組むことで、意識の変化と「働きやすい環境に」という職場風土が形成されつつある。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

看護部だけの取り組みでは限界があり、今後はチーム医療の推進を図るためにも他職種と共に働きやすい環境づくりを考えていく必要がある。

#### (3) 「この事業に参加して気づいたこと」

WLB を推進していくためには職員の WLB に対する意識の定着と、この活動を続けていくというパワーが重要と感じた。また、仕事の基盤は WLB であることを実感した。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ・ 育児・介護サポート体制でのあらたな制度の検討
- ・ 職員への WLB 推進活動の周知と浸透評価

# 滋賀県立小児保健医療センターの取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	主に難治・慢性疾患の子どもを対象とした、保健・医療・療育・福祉サービスの県の中枢機関として、安心・信頼・満足の得られる医療ケアの包括的なサービスの提供
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	小児看護の専門性を高め、職員が安心・信頼・満足を感じ働き続けられる職場づくり

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●当センターの看護職の年齢層は30歳代以上が多く、平均年齢35歳である。看護師経験年数の平均は13.5年であり、現在の施設での勤務歴は10.75年平均であった。このように、この小児保健医療センターで看護を続けているものが5割近くいる現状である。</li> <li>●定時で終わることができない業務であるという認識をしているものが、8割以上を占め、年齢層的には、30歳代・40歳代・50歳代はほぼ100%近いものが、定時では業務が終えられないと感じていた。実際、15時間以上30時間の時間外勤務が50%以上であった。</li> <li>●周囲を気にして帰ることができないといった職場風土や夜勤の休憩が十分取れない現状、そしてそのような業務の負担がストレスとなるのにもかかわらず、それに見合った報酬(給料など)が十分でないことを認識している。実際に、時間外勤務の時間数も15時間から30時間が多くを占めている。</li> <li>●働く職員自身の認識の中で、今の勤務先に対しての不安を持つものが6割以上占めている。30歳代から40歳代の年齢層に多い。</li> <li>●育児・介護・能力開発などの制度に関して、どのような制度が現在あるのかわからないといった回答が多い。</li> <li>●そのような状況の中でも、看護職員を大切にしている組織であると認識している割合が8割近く占めている。</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状の間にあるギャップ)	<p>当センターの看護職員の年齢と勤務継続年数の構成から考えると、10年以上、当センターの勤務歴のある看護職員の多くが、将来への不安を抱えている現状がある。この、10年以上の経験者が多い中で、小児の専門性・当センターにおける看護の専門性を可視化していく活動を取り、小児の専門的な看護実践へのモチベーションを高め、将来への不安の軽減につなげていく。</p> <p>また、時間外勤務が多く、業務終了への影響となっていることが業務内容と実際の活動状況の負担となり、将来への不安につながっていることも考える。定時で終わることができない業務として固定認識された風土の中で、実際の業務を客観的にみて、具体的に中身を分析していく必要がある。中身を具体的に検討していくことで、勤務体制の見直し(多様な勤務時間の検討)、看護職・看護助手・保育士などの勤務体系の検討を図る。</p> <p>育児・介護・能力開発などの制度認知が十分でない傾向があるので、職員が安心して続けられる職場として、今現在すぐに利用とならなくても、何らかの時に使える制度があることを周知できる体制づくり。</p>



<b>3年後のゴール</b>	<p>小児看護の専門性を高め職員が安心・信頼・満足を感じ働き続けられる職場となるよう改善できる。</p> <p>【成果指標】時間外勤務の時間数、現在平均18時間のところを10時間に減少できる。</p> <p>看護職員の働き方満足度が7割以上を目指す。</p> <p>インデックス調査にて、定時で終わることができる業務という問いに対して、ややそう思わない・そう思わないが8割以上を占めていた部分が、2割に抑えられる。制度の労働・勤務に関する認知率が現在の24.8%が70%、介護に関して現在平均11%のところを70%となる。看護師の多様な勤務体制の確立と保育士、看護助手の時間差出勤の調整が図れている。</p> <p>小児看護実践の専門性が高められ、日本小児学会・日本看護学会(小児看護)・日本小児保健学会・日本重症心身障害児学会・日本創外固定器学会など各学会に3~4名は参加し、それぞれに学会発表を行うことが定着している。学会・研修会に積極的な参加ができています。</p>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<p>子どもの生活に応じた、必要な時間帯の看護要員が明確になり、適切な勤務体制と人員要請ができる(人員要求が確実にできる根拠をもったデータがある)</p> <p>小児看護実践業務の整理      学会・研修会参加への支援</p>

<p><b>1年間の取り組み</b></p>	<p>①会議の時間を必ず1時間以内に修了できるための取り組みが行われ実際に活動できる          ②研修などの整理ができ、時間外研修にならないように検討する          ③前残業などの内容が整理でき、他部門との調整ができる          ④制度内容などの説明会が行われ、周知できる体制が整われる          ⑤小児看護の専門性が高められる学会・研修会の参加が定着している</p>
<p><b>今後4カ月の取り組み</b></p>	<p>①WLBの取り組み内容を報告・説明していく（看護職を始め、病院全体に）          ②看護職員・保育士の勤務ごとのタイムスタディをとり、業務内容の分析を行い、今後の取り組みの優先順位をだし、具体的な取り組みが明確になり、皆が周知できる          ③職員の手引き・制度（服務規程・勤務・手当などに関して）を周知する方向          ④学会・研修会参加のアナウンスを今年度中に行い、主体的に学会参加できるように支援</p>



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

看護部長 1 名、副部長 1 名、各師長 5 名、事務局 1 名、病院事業庁職員 1 名の構成で取り組む。師長会で活動内容の検討を行い、各部署にアナウンスをし、共有と協力体制を図る。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「ワークライフバランスの取組内容を院内で共有する」

##### 1) 看護部全体への周知

10 月：ワークショップでの評価内容・取り組みに関して看護部長から職員全体に説明

11 月以降：毎月の部署会議において、師長から取り組み現状の説明とファイルの設置

##### 2) 院内全体への周知

10 月：運営連絡会議で分析結果や取り組み内容を報告

11 月以降：毎月の運営会議で進捗状況を報告

#### (2) アクションプラン②「看護業務内容の分析を行い、業務の整理を行う。」

1) 看護職の残業調査。10 月に調査方法の検討を行う。11 月に、プレテスト・調査票の修正を行い、先ず病棟看護師を対象として 2 週間、延べ看護職員 639 人の残業調査を実施した。

12 月には、保育士の業務と外来・手術室の調査を実施する。

2) 調査結果の分析を行う。12 月に前残業・後残業の業務データ化を実施。1 月にデータ分析、今後の取り組み内容を明確化する。

#### (3) アクションプラン③「服務規程・能力開発の制度・規程などの周知」

11 月に各種制度・服務規定の内容の整理を行い、2 月に制度表冊子の配布に向ける。

能力開発の視点として、当施設の小児専門として必要な研修・学会のリストアップを行い、小児専門としてのスキルアップに向けて主体的に活動できるように調整

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

残業内容の分析を行い、問題点の抽出ができた。

会議終了時間の調整。時間外の会議の見直し。時間外研修の見直し。

夜勤入り勤務体制の見直し。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

ワークライフバランス推進委員のメンバー構成。病院全体として取り組みを進めていく必要があるが、看護部が中心になっていることで他部署の理解が希薄になる。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

当施設の強み・弱みが分かり看護業務の見直しができた。

現状分析においては、現状を数値としてデータ化を行い可視化して客観的に評価することが重要である。また、職員全体で取り組むという姿勢が重要である。

ワークとライフをバランスよく調整し働く職員全体でより良い医療に取り組む必要性。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

出てきたデータを職員へ提示し、取り組み内容などの周知、更なる分析を皆で行う。

勤務前残業の業務として行っている「経管栄養剤の準備」「内服薬の準備」に関しての作業内容・実施時間の見直し（必要に応じて、他職種の協力体制を検討する。）

重症心身障害児の看護ケア度を明確にして必要な人員配置に向けてのデータ化。

重心児のケアとしてのスキルアップを図り、専門性を高める体制づくり。

保育士業務の実際から、看護師との協働などを検討する。

# 豊郷病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域住民の心と体の健康を、医療・看護・介護のネットワーク支援体制で支える。 家族を思うように、一人ひとりを大切に誠意をもって質の高いサービスを提供する。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	職員の一人ひとりが、組織から仲間から大切にされていると感じることで、患者さんや家族の方、そして仲間も大切にすることができる。その上で、看護職として自己の責任を果たすことができる。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 当院における子育て支援対策は早くより取り組まれており、子育て中の職員をサポートする意識は風土として存在する。就学前の子どもをもつ職員の夜勤免除者が多く、院内保育所が休みの土、日曜日は休めるという風潮は慣習的になっている。しかし、子育て中の職員を含む病棟勤務者は、時間外勤務が多く拘束時間が長いことから働き方や生活の両方に満足を得にくい状況がある。</li> <li>2. 病棟に配属されている 20 代の看護職員は、先輩への気兼ねから業務が終了しても早く帰れない現状があり、また夜勤回数が多いことから心身への負担が大きくなっている。</li> <li>3. 30 歳以上の未婚者は、夜勤や時間外勤務ができることから一般病棟での配属が多く、産休や育児休業もなく 10 年以上働き続けていることになり、組織や周りから個々に応じたサポートを受けていることはない。特にキャリアカウンセリングやメンタルヘルスケアなどの相談窓口が設置されていない当院においてサポート体制が整えられているとは言えず、お互いの立場を理解しあうという余裕はもたにくい。</li> </ol>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 病棟における時間外勤務が多く、業務内容の確認及びそれに見合った人員配置や業務改善の検討を行う必要がある。その上で勤務体制の見直しや看護補助者の業務の見直しなども必要となる。</li> <li>2. 一人ひとりの職員が抱えている課題に対してタイムリーに相談にのれる環境の整備が必要である。個々の看護職員がキャリアデザインを描くことができるような働きかけが少なく、システムの構築が必要である。</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 看護ケアの時間を十分にとることができ、かつ時間外勤務の少ない病棟勤務体制が確立している。 <ul style="list-style-type: none"> <li>○看護ケアに費やす時間が十分にとれる 42% → 70%</li> <li>○病棟の時間外勤務が減少する 21 時間 → 10 時間</li> <li>○業務が終われば気兼ねなく帰る事ができる 51% → 90%</li> </ul> </li> <li>2. 職員全員に整備された制度が周知され、利用が促進している。 <ul style="list-style-type: none"> <li>○正規職員、子どものいない人の満足度が上がる 39% → 55%</li> <li>○長く働き続けたい人が増える 45% → 60%</li> <li>○働きかたと生活の満足度が上がる 働き方の満足度 50% → 70% 生活の満足度 50% → 70%</li> </ul> </li> </ol>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	[看護部] 個々の看護職員が WLB のとれるような勤務体制が確立している。 どの勤務形態においても時間外勤務が少ない。 個々の看護職員がお互いの立場を理解することができ、認め合うことができる。 [病 院] キャリアカウンセリング、メンタルヘルスケアの相談窓口が設置され活用されている。
<b>1年間の取り組み</b>	[看護部] 勤務体制を考える WG で多様な勤務体制を検討し試行されている。 [病 院] 院内で認め合う制度が確立されている。(お互いの立場を理解しあうような取り組み) 制度の整備と周知
<b>今後4カ月の取り組み</b>	[看護部] 勤務体制を考える WG で業務の洗い出し、業務ごとの役割分担と効率化の検討 応援体制や看護補助者の業務の見直しの検討 説明会 : インデックス調査の結果報告と今後の取り組み及び協力の依頼 [病 院] WLB 推進チームの結成 病院全体における WLB の現状把握 メンタルサポートの具体的方法の検討

## 2. 取り組み結果及び今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

病院全体としては、各部門より委員 2 名ずつで構成する WLB 推進委員会を立ち上げた。安全衛生委員長である管理課長を委員長とした。看護部においては、3つのワーキンググループを立ち上げ、師長会と連携をとりながら進めていった。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「業務の見直し、業務ごとの役割分担と効率化の検討」

各勤務帯の業務を洗い出し、記録、申し送りの効率化に取り組んだ。3月より無線環境を整え、ノートパソコン、ナースিংカート、バーコードリーダーを導入。現場の意見を集約しカスタマイズできるよう現在業者と調整中。クランクへは入院受け入れへの協力を、看護補助者へは清潔ケア等への協力を依頼したことでケアの充実につながった。申し送りの基準を作成し周知することで申し送り時間は短縮した。インデックス調査と院内アンケート結果よりみえてきた不公平感に対しては、師長会で検討し、勤務表作成基準、院内保育所ルール、年間長期休暇予定カレンダーを作成し職員に提示した。

#### (2) アクションプラン②「WLB 推進チームの結成」

WLB 推進委員会にて各部署における WLB の現状を把握し始めた。看護部としては、以前より実施しているナラティブ発表会を各部署で継続し、全体発表会で共有することでお互いを認め合う機会を作り、協力しあう風土作りをさらに進め応援体制を強化した。

メンタルサポートを目的として病院全体で若い職員対象のコミュニケーションスキルアップ研修、中間管理者対象のラインケア研修を平成 25 年度企画した。

#### (3) アクションプラン③「説明会の実施」

11月に4回インデックス調査結果およびアクションプランについて説明会を実施。8割以上の看護職員が参加。看護補助者へは看護部長から、クランクへは師長より業務分担について説明し依頼した。3月には振り返りと今後の取り組みについて説明予定。

### 3) 4ヶ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

個々の看護職員が申し送りという伝言での情報収集から、自らの五感を使って情報を確認するという方法に変更したことでリーダー、メンバーのコミュニケーションが増え報告・連絡・相談が充実した。起立での申し送りに変更したことで30分～60分時間短縮でき、また同じ時間に看護師・看護補助者が協力してケアを実施することで効率よく充実したケアが実践できるようになった。部署間での応援体制が強化された。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

固定チームナースングにおけるリーダーの役割を明確にし育成していくこと。チームで情報共有するために、タイムリーな記録入力と記録内容への意識付けの強化が必要。

#### (3) 「この事業に参加して気づいたこと」

組織風土は、外から眺めることでよい点や改善の必要な点が見えてくる。しかし、組織風土を変えることは容易なことではなく、トップダウンとボトムアップを使い分けながらこつこつと目標に向かってPDCAサイクルを回し続けることが必要である。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

業務の効率化を進めたいうえで多様な勤務形態を検討し、試行してみる。看護部だけでなく、院内全体でお互いを認め合う取り組みを確立させる。

# 琵琶湖大橋病院の取り組み

## 1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	湖西地域における中核病院として、質の高い心温まる医療を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	お互いを認め合い、看護の専門職としていきいきと働き続けられる職場づくりをめざす

現状分析  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>【看護部】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●平均年齢は40.5歳であり、20歳代・30歳代・40歳代・50歳以上の比率に大きな差は無い。</li> <li>●通算経験年数の平均は14.93年、現施設勤務年数の平均は7.11年である。</li> <li>●29歳までの者は「今の勤務先の将来に不安」75%、 「今の勤務先にできるだけ長く努めたい」24歳まで50%・25歳～29歳25%、 「能力向上の機会になっている」24歳まで50%・25歳～29歳45.8%、 「自分の描く将来像につながる仕事である」24歳まで50%・25歳～29歳33.3%であり、 ローモデルとなるはずの中堅層に正規職員が少なく、自分の目指すものが見えず迷いがある。</li> <li>●「始業前残業」43.6%、「時間外残業」63.4%、「看護ケアの時間がとれない」71.8%と高値である。</li> <li>●使用可能な有給休暇が「わからない」「無回答」が90%と制度について関心が持てない。 「有給休暇取得は必要に応じて取得できる」が36.8%である。 「リフレッシュ休暇の利用希望」が53.8%あるが制度がない。</li> <li>●「現在の健康状態不調者」34.2%、定期健康診断制度はあるが、腰痛防止、メンタルヘルスに対する制度がない</li> </ul>
課題  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.WLB推進の基盤作り</li> <li>2.現状制度の認知度を上げる働きかけが必要</li> <li>3.制度の見直しが必要（リフレッシュ休暇、腰痛予防、メンタルヘルス、正規職員の夜勤免除など）</li> <li>4.中堅層の確保・育成</li> <li>5.業務改善</li> </ol>



3年後のゴール	<p>現状制度について認知率が（1年後50%）80%へ上がる 長期リフレッシュ休暇が活用できることで、職員の有給休暇取得の満足度が上がる 新たな制度が出来、活用できる キャリアアラダーⅢの職員が、全体の20%になっている 業務改善（他部署との連携、役割分担）が行われ、「看護ケアに費やす時間を十分にとれると思う」が70%になる</p>
---------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> <li>①現状制度の周知</li> <li>②正規職員夜勤免除、腰痛防止、メンタルヘルスに関する制度の新設</li> <li>③業務改善による他部署との連携・分担により看護ケアが充実する</li> <li>④キャリアアラダーⅢの職員育成</li> </ol>
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> <li>①WLBの活動が職員へ浸透する</li> <li>②制度についての周知活動の実施</li> <li>③制度改定にむけた見込み調査の実施</li> <li>④長期リフレッシュ休暇の運用</li> <li>⑤業務改善における優先順位を決め役割を明確化し、活動に着手している</li> <li>⑥キャリアアラダーの見直し</li> </ol>
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> <li>①WLB推進委員会の立ち上げ</li> <li>②制度の周知方法について検討</li> <li>③業務改善に向けて問題点の洗い出し</li> </ol>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

看護部長から院長へ趣旨説明を行い、院長、事務局長、看護部長、看護部副部長、事務次長、総務課長、薬剤科長、を推進委員として選出した。「所属長会議」や「看護課長・主任会議」、また「看護の質向上委員会」で WLB についての説明を行い、アクションプラン別ワーキンググループのメンバーを決定し、活動した。活動にあたっては、計画的な動きができるように看護部長、看護部副部長が支援した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進委員会の立ち上げ」

メンバーの再編成を行いながら推進委員会を立ち上げ、定期的に推進委員会を開催した。推進活動の広報としてポスターの作成および院内掲示を行った。事務局長より次年度の事業計画に WLB を盛り込むよう院内全部署の所属長に伝達があり、WLB の盛り込まれた事業計画の発表があった。

#### (2) アクションプラン②「制度の周知方法について検討」

「院内共通の諸規則・指針」ファイルの存在を確認し、総務課長より同ファイルについての説明を行うことで認識を深めた。総務課では誰が見ても解りやすい就業規則になるよう見直し中である。インデックス調査後の現状分析にて健康状態不調者の割合が高かったため、腰痛予防対策に取り組んだ。制度化に向けて、腰痛予防対策のアンケート調査を行い、「理学療法士に学ぶ腰痛予防のエクササイズ」研修を実施した（計 2 回）。また、他施設に出向き「腰痛予防の実践研修」を受講した（計 5 回）。

#### (3) アクションプラン③「業務改善に向けて問題点の洗い出し」

看護師・看護補助者の中から担当者を選出し、活動内容を決定した。業務改善にあたり問題点の洗い出しを行うために、アンケートでの聞き取り調査「看護ケアに対する満足度調査」をおこなった。また、様々な角度から問題点の現状把握と改善を目的に、他部署の職員による現場観察「おじゃまむしラウンド」を行った。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

WLB について職員の認知度が上がり、活動（看護職の WLB インデックス調査、再調査「看護ケアに対する満足度調査」、「おじゃまむしラウンド」、腰痛予防実践研修等）に参加することで浸透していった。また、今まで実施したことのない職員へのアンケート調査が出来た。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

色々なデータを数値化し、図やグラフで目に見える形にして、職員へフィードバックして WLB の活動につなげていくこと。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

当院看護職員の思いや要望が解った。病院全体が看護部の WLB に協力的であることを再確認できた。また、看護部職員の積極的な取り組みの姿勢が見られた。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

アクションプラン別ワーキンググループの再編成をおこない、既存の委員会活動と連携して活動していく。再度行ったアンケート調査の分析・評価を行い業務改善につなげていく。長期リフレッシュ休暇取得に向けての取り組みを行う。進捗状況の広報を続けていく。

---

## 8. 鳥取県

---

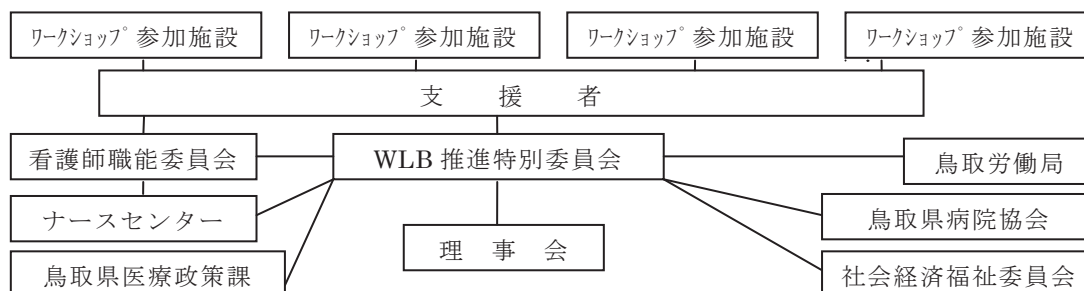


# 鳥取県看護協会の取り組み

## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

従来から看護職確保対策委員会による働き続けられる職場作り、人材確保の検討や看護師職能委員会による職場環境改善にむけた実態調査や研修など行ってきた。しかし、看護職員の需要と供給のアンバランスは、規模の小さい鳥取県であっても重要な課題と認識しており、積極的にワーク・ライフ・バランスへの取り組みを行い、働き続けられる職場づくりと継続的な労働環境改善を推進、支援できる体制の必要性を感じていた。そのため、平成 24 年度のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップに積極的に参加することを理事会で決定し、WLB 推進特別委員会を設置した。（行政関係者、教育関係者、病院協会事務局、WLB に取り組んでいる病院看護部長、鳥取県看護協会関係者など 13 名で構成）

- 1) ミッション：人々の安心・安全な健康生活を支援する看護職が、働き続けられる労働環境を実現できる。
- 2) ビジョン：看護職が働き続けられる労働条件・労働環境づくり
- 3) ゴール：①WLB 推進ワークショップの参加施設の増加②看護職の離職率の低下  
③新たな看護職の確保④職員満足度の向上⑤顧客満足度の向上
- 4) 体制づくり



## 2. 平成 24 年度の県看護協会の活動内容とその成果

第 1 回委員会 (3 月)	①平成 24 年度ワークショップ事業計画、年間スケジュール ②インデックス調査の内容について③参加施設の決定④推進委員会役割分担他
参加施設合同説明会 (4 月)	①病院 WLB 推進プロジェクトの編成、推進体制、スケジュール、書類提出、インデックス調査等参加施設看護部長、事務関係者に対して説明
第 2 回委員会 (5 月) 合同研修会	①推進者、支援者の役割と業務 ②ワークショップ開催計画と広報 ③研修会；インデックス調査の結果の見方（参加病院、推進委員会）
第 3 回委員会 (7 月)	①ワークショップ②インデックス調査結果の見方 ③ファシリテーターの役割と自己評価④支援者の活動内容⑤広報活動について記者クラブ、ホームページ他
ワークショップ (8 月 8・9 日)	①講義 WLB の基本的な考え方導入事例、インデックス調査、調査結果の読み方、アクションプラン作成、医療現場に必要な労働関係法令 ②個別ワーク、発表、全体討議③参加病院の許可を得て公開

第4回委員会 (9月)	①ワークショップの総括、②フォーラムの開催について、③各施設のアクションプラン進捗状況把握と意見交換
第5回委員会 (11月)	①各施設の取り組み状況報告と支援内容と課題、②フォローアップワークショップ企画と役割分担、③平成25年度WLB特別委員会事業計画と予算について
第6回委員会 (1月) 交流会	①フォローアップワークショップ当日の展開、②フォーラムについて企画、③広報について ④目標；進捗状況の把握、4か月の取組みにおいて看護協会の実施上の問題を明らかにし2年目の継続課題をみいだす(参加病院、推進委員会)
フォローアップワークショップ(1月)	①参加施設取組み報告、意見交換・全体討議 ②公開
第7回委員会 (2月)	①フォローアップワークショップの振り返り②フォーラムについて、役割分担③平成25年度WLB推進事業スケジュール
フォーラム開催 (3月)	テーマ：看護職の働き続けられる職場づくり

## 成果

- 1) 推進体制：①県医療政策課：看護職確保対策の一環として連携充実。25年度WLB事業の助成金の確保ができた。②県労働局：働き方、休み方コンサルタント他4名が各参加病院の担当制で継続支援の体制が構築できた。③病院協会事務局：県内の病院長へ広報しWLB事業の理解を深めるためのPRができた。
- 2) 委員会活動：参加施設への事業説明会、インデックス調査分析手法の学習会、ワークショップ、施設訪問や電話、メールによる支援を通じて、参加施設との信頼関係を構築、今後のWLB推進の協会として基盤づくりができた。
- 3) 広報活動：新聞、テレビ、機関誌を通して、広く県民へのWLBの理解と普及が図れた。
- 4) 参加病院の評価：ワークショップ後4か月の取組みは計画通りに進行し成果が得られた。病院長、他部門を巻き込んだ推進体制と活動が職場風土に良い影響を与えている。

## 3.参加施設への支援内容（定期的に実施した支援内容）

ワークショップ開催まで：参加施設へ訪問し病院長、事務長、職員に事業概要の説明  
 ワorkshop開催後：鳥取労働局の支援協力を受け、施設の担当として相談できる体制を構築。1ヶ月に一回アクションプラン進捗状況の報告により取組状況の確認と意見交換を行った。推進者と支援者2名1組で施設訪問を行い、施設の取組みや、問題等の確認相談等の対応をした。訪問では病院長や事務関係者の同席が得られた。

## 4.平成25年度の県看護協会の活動方針・計画等

- 1) 平成24年度参加施設の1年目のゴール達成に向けた継続支援（報告会及び交流会の開催）
- 2) 平成25年度WLB推進事業体制推進のための効果的な運営
- 3) 参加施設への適切な支援方法の実施
- 4) 地域支援者の育成
- 5) 参加施設の拡大（看護管理者研修会での説明）
- 6) 広報活動
- 7) 鳥取労働局、行政、関連団体、地域を巻き込んだネットワークの構築



【鳥取県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	岩美町国民健康保険 岩美病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	60床	10対1	病床稼働率*	86.0%		
	療養病床	50床	8割未満	平均外来患者数	225.9人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	16.8日		
	精神病床	50床	特別入院基本料(休止中)	平均在院患者数	97.2人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		64人(0人)	非正規職員	18人	看護補助者	22人
既婚率**	77.8%	6歳未満有子率**	11.6%	平均年齢**	43.8歳	平均在職年数**	15年9ヶ月
年間休日	125日	有給休暇取得率*	29.9%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	0.5時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i	8.7%(2011年度)		12.4%(2010年度)		6.1%(2009年度)		
参加動機	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中途採用者が辞めないような職場の雰囲気を作りたい</li> <li>・長く勤めているベテラン看護師や中堅看護師が「やりがい感」をもって働くことができる職場を作りたい。</li> </ul>						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人友誼会 皆生温泉病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	42床	15対1	病床稼働率*	67.0%		
	療養病床	133床	8割以上	平均外来患者数	32.0人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	36.0日		
	精神病床	-		平均在院患者数	125.0人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		53人(0人)	非正規職員	6人	看護補助者	49人
既婚率**	89.0%	6歳未満有子率**	9.1%	平均年齢**	49.5歳	平均在職年数**	14年1ヶ月
年間休日	122日	有給休暇取得率*	72.2%	所定労働時間(週)	36時間15分	平均超過時間(月)*	11.6時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代制(変則含む) / 2交代制(変則含む)						
離職率**i	9.7%(2011年度)		7.7%(2010年度)		11.2%(2009年度)		
参加動機	<p>マニュアルや内規定等のルール、業績、仕事の成果等目に見える物を正しく見る力と、そこに影響するチームワーク、コミュニケーション、方針の浸透、仕事の取り組み方、粘り強さ、情報共有の仕方等を整備して、職員がモチベーションを持って働く事が出来るための方法を考え、実践する。</p> <p>又、新人職員の応募を増やし定着する方法を考え、実践する。土壌、風土を変えたい。</p>						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人同愛会 博愛病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	217床	10対1(内29床休床)188床で稼働	病床稼働率*	71.2%		
	療養病床	-		平均外来患者数	394.0人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	17.2日		
	精神病床	-		平均在院患者数	176.0人		
	その他	30床	15対1(回復期リハ病棟)				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		130人(0人)	非正規職員	51人	看護補助者	24人
既婚率**	71.0%	6歳未満有子率**	24.4%	平均年齢**	39.6歳	平均在職年数**	11年7ヶ月
年間休日	125日	有給休暇取得率*	30.5%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	3.9時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制						
勤務形態	3交代制 / 2交代制(変則含む)						
離職率**i	8.7%(2011年度)		6.4%(2010年度)		6.5%(2009年度)		
参加動機	<p>夜勤可能な看護師確保が難しく病床を休床(29床)している。平成24年度は新人看護師の入職がなく、職場も活気が乏しい。人材確保・離職防止のため現職者のニーズを把握し、改善に取り組み働きやすい職場環境を整えたい。また個々の力が発揮できる環境を作り、活き活き働き続けられる病院にしたい。</p>						

【鳥取県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24 ○	H23 -	H22 -	設置主体	社団法人		施設名	社団法人鳥取県中部医師会立 三朝温泉病院		
許可病床数 ・ 入院基本料			一般病床	83床	7対1	病床稼働率*		89.1%	
			療養病床	35床	8割未満	平均外来患者数		147.8人	
			結核病床	-		平均在院日数(一般)		16.7日	
			精神病床	-		平均在院患者数		149.9人	
			その他	60床	回復期リハビリテーション病棟				
看護職員			正規職員(うち短時間勤務)	89人(1人)	非正規職員	10人	看護補助者	44人	
既婚率**			63.1%	6歳未満有子率**	17.4%	平均年齢**	38.2歳	平均在職年数**	8年4ヶ月
年間休日			120日	有給休暇取得率*	55.1%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	5.4時間
週休形態(主な病棟)			4週8休制						
勤務形態			2交代制(変則含む)／3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i			4.3%(2011年度)		5.7%(2010年度)		6.8%(2009年度)		
参加動機			<p>当院看護部では、一般病棟は3交代制、療養・回復期リハビリテーション病棟は2交代制をとっている。一般病棟では、看護補助者との3人夜勤の検討、また、希望に合わせた看護師個々の勤務形態の導入など働きやすい職場づくりを行っているが、検証には至っていない。このたびのWLBの取り組みでスタッフが働きやすい職場とどういう職場だと思っているのか、現状をどうとらえているのか、第三者目線の調査をもとに客観的に知り、他に改善できる点はないのか再考したい。</p>						

# 岩美病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	・地域に根ざした病院として、町民に満足してもらえる医療を提供していく。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	・看護職が信頼されやりがいを持って働く事ができ、定年まで働き続けられる職場。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>①「看護ケアに費やす時間を十分に取れる」が34%と低い。</li> <li>②「定時帰宅ができる」が50%だが、前残業や時間外の委員会などで、サービス残業が多いと思っている人が54%である。</li> <li>③「上下関係にこだわらず、自由に話し合える」が50%であるにもかかわらず、「上司からの説明や部下に対する理解が不足している」と感じている人が50%である。</li> <li>④直近3年間の採用者が22名(中途採用者10名)、そのうち3年以内の離職者が10名(中途採用者4名)であった。</li> <li>⑤「勤務希望は通りやすい」が80.6%と高い。「必要に応じて有休が取得できる」が35%であるが、現在の人数と業務量からすると妥当である。</li> <li>⑥各種制度の利用を約半数の職員が希望しているにもかかわらず、64%の職員がわからないと回答しており認知度が低い。</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>①看護ケアの内容を把握し、ケアに費やす時間を確保する必要がある。</li> <li>②サービス残業の内容を把握し、業務改善する必要がある。</li> <li>③上司に対する不満を把握し、良好な関係を作る必要がある。</li> <li>④年度中途の採用者の離職原因を知り、教育体制を整備する必要がある。</li> <li>⑤計画的な有給休暇取得の継続と必要時に有給休暇が取得できる体制を整える必要がある。</li> <li>⑥制度を周知し、有効活用出来るようにする必要がある。</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護ケアに費やす時間を確保し、スタッフの満足度をあげる。(34%⇒70%)</li> <li>・中途採用者が定着する職場になる。</li> <li>・制度が認知され活用できる。(わからないとの回答 64%⇒0%)</li> <li>・職場の雰囲気良くなる。</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①活き活きとやりがいをもって看護ができるように業務改善をする。</li> <li>②上下関係にかかわらず、意見が出せるような取り組みを継続する。</li> <li>③中途採用者が働き続けられるように支援体制を整える。</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①看護ケア・サービス残業について、プランに添って業務改善を行っていく。</li> <li>②年度中途採用者の教育支援と体制を修正していく。</li> <li>③看護ケア・サービス残業・就業規則に対する変化を知る為に、インデックス調査をする。</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①WLB委員会を立ち上げ、全員に周知させるために説明会を企画する。</li> <li>②推進委員を決定し、活動していく</li> <li>③看護ケアと前残業の内容に対するアンケート調査をして実態を把握する。</li> <li>④中途採用者の不安内容を把握し、教育体制を見直していく。</li> <li>⑤就業規則のパンフレットを作成し、職員へ周知する。</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

院長参画の管理会議で看護職のワークショップ推進事業に参加することを説明し協力依頼をした。職員全体に説明会を開催した。推進委員は、看護部門・事務部門を含めた6名のメンバーで立ち上げ、毎月1回推進委員会を開催し活動した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「病院職員への周知」

今回、看護協会のワークショップに参加し、アドバイスを受けながら、問題解決に取り組んで行く活動を始めることを説明した。全職員に周知し協力体制が得られた。

#### (2) アクションプラン②「業務改善のための実態把握」

「看護ケアに十分な時間がとれない」「時間外残業・始業前残業をしている」「管理職・上司を理解できない」という問題点があった。師長は全員に面接をして同時に聞き取り調査も行い、検温の時間と点滴準備の業務改善ができた。

#### (3) アクションプラン③「中途採用者の為の教育計画の見直し」

中途採用者の不安を解消する為、他部所研修やシャドウ研修等の教育見直しをした。

#### (4) アクションプラン④「就業規則の周知」

インデックス調査結果で、制度があるにもかかわらず「ない」「わからない」と答えた職員が64%あった。「職員を大切にしている」が31%と低かった為、就業規則を読みやすい文章にまとめパンフレットを作成した。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

師長が面接を行うことができ、業務改善に取り組む意欲が出て、検温の時間と点滴準備の改善が出来た。経験者の入職時にも、病院に溶け込んでもらう為の期間はゆっくりと設けなければいけないことを再認識して、教育計画に取入れるようにした。パンフレット作成をきっかけに看護部のリーダーも制度の理解を深めるように意識が高まった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・協力体制を維持して行く為には進捗状況の説明もしていく必要がある。
- ・前残業の朝の食事介助について業務改善に取り組む計画であるが、看護師数の増員は望めない。
- ・パンフレットは作成できたので内容を知ってもらう働きかけが必要である。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

労働条件や労働環境は整っているが職員の満足度は低い。調査結果を見ても聞き取り調査でも具体的な不満は出てこない。中堅やベテランがやりがいを持てるような取り組みを考える必要がある。

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」

- ・看護ケアに費やす時間が増えたと実感できるようにする。年2回全職員に面接をする。
- ・看護記録を充実して、看護過程を展開する。
- ・前残業を減らす為、朝の食事介助の業務改善を検討する。介護保険事業の請求業務について他部署と検討し業務改善を図る。
- ・中途採用者には、適宜教育計画を実行する。
- ・就業規則パンフレットの配布・周知と全職員用パンフレットの作成に取り組む。

# 皆生温泉病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域住民と信頼関係を築き、亜急性期、回復期リハビリ、維持期を担い、地域医療に貢献する。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	1) 職員が、自己の能力発揮ができ、やりがい感、達成感が持てる。 2) 気持ち良く働くことができ、安心して働ける職場環境を築く。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ol style="list-style-type: none"> <li>回復期リハビリテーション病棟2、休日リハビリ提供体制、リハビリの充実が算定できている。</li> <li>「お互い様」意識が高く、勤務希望が通り、休暇が取りやすく、子育てや介護がしやすい。60歳定年後も健康で働く意思があれば65歳まで継続して働くことができる。</li> <li>長期的視点に立った経営をしていないと思っている職員が85.8%おり、経営戦略が見えないため病院の将来に不安を感じている職員が78.5%いる。</li> <li>制度や就業規則に定められていることが認知されていないことが多い。</li> <li>給与に対する不満があり、能力を活かせない46.4%、能力向上の機会になっていない55.4%、等、ひとりひとりが正しく評価されていないため、やりがい感、達成感がなく、自分の将来像につなげっていない。</li> <li>看護ケアに費やす時間が十分に取れていないと75%が感じている。</li> <li>再雇用者や准看護師は仕事量が多い、責任が重い、報酬が少ないと思っている。</li> <li>定年までと定年後では働き方にニーズの違いがあり、やりがい感、達成感に影響している。</li> </ol>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>経営戦略など経営陣の考えや方向性等が認知されていない。</li> <li>職員一人一人を正しく評価する、人事評価システムがない。</li> <li>看護ケアに費やす時間が取れていない理由を把握できていない。</li> <li>定年までと定年後の職員のニーズが正しく把握できていない。</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>経営戦略や方向性が共通認識できる。</li> <li>人事評価システムと目標管理で自己の能力発揮ができ、やりがい感、達成感が持てる。</li> <li>看護ケアに十分時間が取れる。</li> </ol> <p>&lt;成果指標&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・長期的視点に立った経営をしていない 85.8% ⇒20%</li> <li>・能力を活かせない 46.4% ⇒20%</li> <li>・能力向上の機会がない 55.4% ⇒35%</li> <li>・自分の将来像に繋がっていない 64.3% ⇒30%</li> <li>・看護ケアに時間が取れる 25.0% ⇒50%</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①経営陣から定期的な情報発信が行われ、共通認識ができ、職員の病院の将来に対する不安が75.8%から30%になる。</li> <li>②人事評価システムの周知と評価者を育成する。</li> <li>③人事評価システムと目標管理で、自己の能力発揮ができ、やりがい感、達成感が持てる。</li> <li>④看護ケアに費やす時間が取れる。</li> <li>⑤WLBインデックス調査を再々実施する。</li> </ol>
<b>1年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①定期的に経営陣からの情報発信が行われ、情報の共有ができる。</li> <li>②人事評価システムを作成、運用開始する。</li> <li>③60歳以上の就業規則、労働条件を運用開始する。</li> <li>④看護業務の整備ができ、看護ケアを充実させる。</li> <li>⑤WLBインデックス調査を再実施する。</li> </ol>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①WLB推進体制を立ち上げ、継続的なチーム会を開催し、共通認識しながら推進する。</li> <li>②病院経営に関するトップの考え、方向性等の情報発信の場を再設定。</li> <li>③人事評価システムや60歳以上の就業規則、労働条件に反映させるため、職員の就労に対するニーズを把握する。</li> <li>④人事評価システムを確立するため、情報収集と勉強会を開催し、人事評価表案を作成する。</li> <li>⑤看護ケアの認識度とケアに時間が十分に取れていないと感じる理由を調査する。</li> </ol>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

職員の「一生懸命働いているのに、評価があがらない」という想いを受け、実施したこと、これから実施しようとするが見えるようにしたいと考えた。院長に WLB 推進の承諾を得て、院長を含め多職種プロジェクトチームを立ち上げた。アクションプラン全体を把握する担当者を中心に、展開した。スタート時点から 4 カ月後の成果を明確化したこと、及び院長が職員に WLB 取り組みを発信した事が、目標達成の要因だと感じている。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「プロジェクト全体の把握と継続的チーム会の開催」

- ・9/3「ワーク・ライフ・バランス取組中」のポスター掲示し職員の意識づけを行った。
- ・隔週で定期的チーム会を開催し、全体の進捗状況の把握と意見交換、アドバイスをした。

#### (2) アクションプラン②「理事長と当院幹部会が連絡協議する場を再設定する」

- ・職員の不安不満、今後の構想に関する意識調査を実施した。
- ・意識調査から、院長と協議し、直ぐに改善に取り組む内容を抽出した。
- ・12/21 理事長と連絡協議会を開催した。

#### (3) アクションプラン③「職員の就労に関するニーズを把握する」

- ・仕事に対する自己評価が低い理由に仮説をたて、ヒヤリング方式で仕事に対する自己評価の再調査と働き方のニーズ及び定年年齢について調査した。

#### (4) アクションプラン④「人事評価システムを構築する」

- ・人事評価の意義と必要性について理解し、ツール検索した。
- ・当院の人材観を明確にし、評価項目基準を検討し評価表を作成した。
- ・運用システムを確立した。

#### (5) アクションプラン⑤「看護ケアの認知度を調査する」

- ・看護ケアに費やす時間が少ない理由に仮説を立てた。
- ・看護ケアの質評価総合システムマニュアルを基に調査した。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

①理事長と連絡協議会が開催でき、院長と協議した改善事項の承諾が取れた。また 2~3 か月毎に連絡協議会を開催することが確約できた。②新築移転プロジェクトチームの立ち上げができた。③人事評価表ができ、公平な評価ができるようになった。④就労ニーズが把握できた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

①仕事に対する自己評価が低い理由に、上司の業務支援不足やキャリア支援不足があると解った。管理者の育成が必要である。また人事評価者として勉強する。②高齢者の「新たな挑戦はしたくない」「楽に働きたい」等のニーズから業務役割を配慮する。③看護ケアを正しく認知しケアの質を向上させる。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

①インデックス調査で、客観的に組織を捉えることができ、有効であった。②チームの団結力を、今後は職員全体の団結力に変えていきたいと思う。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

**①定期的連絡協議会開催 ②新築移転プロジェクトの開催 ③定年年齢の検討と高齢者の労働条件の検討 ④適正な人事評価を行うための勉強会 ⑤ケアの質に関する勉強会 ⑥自部署での業務改善**

# 博愛病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の中核病院として急性期から在宅まで地域住民が安心して暮らせる医療を提供する。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	職員がやり甲斐をもち安心して仕事と生活を両立し、働き続けられる職場を作る。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<病院> 看護師の不足により、休床している病床がある <看護部> ①勤務先の将来に(年齢に関係なく)不安を持っている人が多い(78.1%) ②給与に不満がある(67%) ③年齢に関係なく大切にされていると思っていない(67%) ④中堅層(25~39歳)が生活・働き方に満足出来ていない ⑤夜勤が出来る人が少ない(出産後夜勤免除・囑託を希望する) ⑥入職者が少ない ⑦時間外の研修が多い ⑧就業規則を知らない ⑨長期休暇が取りにくい ⑩看護部内での上司との関係は良好で話や希望も聞いてくれると思っている
	<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



<b>3年後のゴール</b>	安心して仕事と生活を両立でき、働き続けられる職場環境改善を継続的に行うことができる <b>【成果指標】</b> ①病院の将来に不安を持っている人の割合が減少する。(78.1%→35%) ②全体の働き方の満足度が70%となる(特に中堅層の人たちを上げる 56%→70%) ③夜勤可能看護師が20名増える ④職員に病院の方向性や就業規則が周知でき、活き活きと働ける(満足度アップ 48.8%→70%) ⑤業務改善が図れて定時に帰れ、長期休暇が取れる(連続休暇 37.2%→50%)
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	①職員がやりがいを持ち働き続けられるための仕組みづくりの評価・見直し ②正規職員離職率を6%にするための、人材確保対策の継続的取り組み ③必要に応じて、1週間程度の長期休暇が気兼ねなくとれる風土の確立
1年間の取り組み	①推進組織で定期的に会議を開き課題を検討する(3か月に1回) ②病院の方針が周知されるような取り組みを行う ③働き方に満足できるような仕組みづくりの検討(目標面接、多様な勤務形態の検討) ④夜勤可能看護師を10名増やす ⑤業務整理の結果、定時に帰ることが出来る ⑥就業規則の周知体制を確立する
今後4カ月の取り組み	①WLBの推進体制を整備し、推進PRを行う(他職種、病棟他) ②不安の原因を具体化するためのアンケートの実施 ③夜勤可能者確保のための対応策を検討⇒囑託職員に夜勤の実態調査を行う。夜勤専従増員の検討 ④看護師の人材確保のための体制整備、及び活動(再就職セミナーの開催) ⑤病棟ごとに業務整理をする ⑥就業規則の周知体制を見直す(説明会・広報)

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

病院運営会議でワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」）推進ワークショップ参加について説明了解を得た。コメディカル（総務課長・薬局長・放射線部主任・検査技師長・理学療法技師長）看護部3名で推進委員会を立ち上げ活動した。

### 2) アクションプランの実施状況

- (1) アクションプラン①「WLBの推進体制整備、推進PRを行う」WLBワークショップについて職員に説明会を行い、推進委員会を立ち上げた。委員会のコメディカルメンバーはWLBに対する認識に看護部との温度差があったが、理解・協力を得て活動出来た。
- (2) アクションプラン②「不安の原因を具体化するためのアンケートの実施」インデックス調査結果を踏まえ、良い結果が得られなかった5項目について記述式アンケート調査した結果、“経営に対する方針が明確でない”“成果を職員に伝えて欲しい”“管理者からの声かけが欲しい”“給料が働きに見合っていない”等の意見が出された。経営に関しては幹部会も重く受け止め職員に向けて中長期計画を数回発表した。
- (3) アクションプラン③「夜勤可能者確保のための対応策を検討」嘱託職員に面接し夜勤勤務について話し合ったが、夜勤可能者はいなかった。
- (4) アクションプラン④「看護師の人材確保のための体制整備、及び活動」再就職支援セミナーを11月17日に開催し9名の参加者があった。（離職期間1～16年）参加者からのセミナーに対する評価は良かったが、看護師確保には至らなかった。
- (5) アクションプラン⑤「病棟ごとに業務整理をする」アンケート結果より他部門への業務移譲希望があり各セクションに協力を要請し業務改善した。11月～病棟薬剤師を配置。看護補助者の土曜・日曜勤務。レントゲン技師による患者移送、病棟クラークによる入院オリエンテーション等を実施した。
- (6) アクションプラン⑥「就業規則の周知体制を見直す」管理者が就業規則を理解しなければスタッフ教育は行えないと考え師長会で就業規則の勉強会を開催した。その後ミニテストを施行。6割程度理解出来たが十分とはいえないため研修会を企画予定である。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善した事」

職員にアンケートを実施したことで生の声を知り、経営陣の情報発信及び情報共有が組織運営に重要であることが分かり、次年度の病院運営について全職員に向けて発信した。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」

個々の職員のモチベーションアップは、管理者の声かけ等の日々の積み重ねである。成果のフィードバックは師長が要となるため目標面接のあり方、目標シートを改善する。
- (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

一人一人に目を向け全職種が協働しWLBを推進し働きやすく働き続けられる職場を作ることが、組織発展のための経営戦略であると感じた。
- (4) 平成25年度の取り組み予定
  - ①病院全体でWLBを推進する。
  - ②看護部組織の活性化と外部への情報発信。
  - ③復職支援セミナーの定期開催。



# 三朝温泉病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	安全、安心で良質な医療を提供し、地域から信頼される病院をめざす
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	仕事と家庭を両立し、働き続けられる職場をつくる 一人一人を大切にしたい組織風土を定着させる

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<b>【強み】</b> ・看護職員が大切にされている。(66.6%) ・年齢構成のバランスが良い。(20代～50代) ・上司との関係は70%程度の職員はまあよいと評価している。 ・個人のライフイベントに合わせて勤務形態を考慮している。 ・勤務体制プロジェクトをH.20から立ち上げ看護師の勤務負担軽減に取り組んでいる。 ・離職率が低い。(2011年 4.3%) ・7:1看護体制をとってゆとりを持って看護にあたる。 ・教育システムがきちんとしている。(81.7%) ・勤務希望に個人の希望が通りやすい。 ・現在の仕事は、能力向上、能力が活かせると思っている。(70%) ・毎年募集人員を満たしている。(2011年 新採用5名、中途採用6名)
	<b>【弱み】</b> ・持ち帰り仕事がある。(平均9.19時間) ・看護実践以外の業務がある。 ・有休が取りたい時に取れない。(68%) ・健康状態に不安がある。(40歳以上50%) ・業務に偏りがある。(20代後半～30代) ・仕事量、内容が妥当な給与と思わない。(全体の60%) ・定時に仕事が終わらないと感じている。(全体73%) ・30歳～54歳が将来に対する不安がある。 ・育児、介護支援についてわからない。(全体60～70%)
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<b>1. 役割を持っている人や部署間で業務が多く、偏りがあり、働き方に満足していない。</b> ・定時に仕事が終わらない、時間外勤務が多いと感じている。(全体73% 平均14.2時間/月) ・看護実践以外の業務があり、持ち帰り仕事が多い(委員会、病棟のグループ活動、研修準備) ・部署間の業務量と超過勤務時間に差がある。 ・超過勤務時間の申請と実際に差があり、仕事量・内容に対して妥当な給与でないと感じている。 ・教育システムが整備され、能力は活かせるが、適正な評価をされていないと感じており、人事評価システムの導入をすすめていく必要がある。 <b>2. 育児・介護支援にかかわる制度の認識が低く、就業規則が周知・活用されていない。</b> <b>3. 有休が希望時に取得できていないと感じており、不満の要因となっている。</b> ・年休取得率55.1% 1週間連続した休暇がとれない。・平均取得日数8.56日しか取得できていない。



<b>3年後のゴール</b>	<b>仕事と家庭の両立がしやすい職場環境に向けた改善を行い、働き方の満足度が上がる。</b> ⇒ 50.6% が70%になる ・病棟間の業務の偏りを是正し、時間外勤務を軽減する。 ・制度休暇が導入され、有休が取得しやすくなる。 ⇒ 38.7%が50%になる。 ・人事評価システムが定着し、やりがい感につながるができる。
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	1.制度休暇を導入させ、休暇がとりやすくなる風土づくり。 2.目標管理をさらに充実させ、個人が目標を明確にし、将来像につなげることができるよう支援する。 3.人事評価システムを実施し、仕事の成果を適正に評価する。
<b>1年間の取り組み</b>	1.定期的WLB推進委員会を開催し、アンケート結果から分析し対策を立て実施、評価する。 2.時間外勤務の実態を把握し、軽減に向けた対策を検討する。 3.サポート体制をとるための現状把握、体制を整備する。 4.年次有給休暇の計画的な取得促進。 5.人事評価システムの導入に向けての学習、整備する。
<b>今後4カ月の取り組み</b>	1.WLB推進委員体制の立ち上げ →全職員に周知するため、説明会を企画、実施する。 2.就業規則の周知をする。→WLBに必要な就業規則のマニュアルを作成し、職員へ説明会を実施する。 3.時間外勤務の削減の取り組み ①時間外勤務の実態調査、業務内容の調査。職員へのヒアリング、分析を行い、検討する。 ②病棟ごとに業務整理をし、持ち帰り仕事が時間内にできるような業務調整を行う。 ③時間外勤務削減の広報を行う。

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

①幹部会議において病院としての WLB の取り組みを決定②管理診療会議で看護部長が中間管理職にインデックス調査結果と今後の取り組みを説明③職員全体に説明会を開催④院長、総務課長、リハビリ科主任の他職種を含む 12 名で推進体制委員会を立ち上げた。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進委員体制の立ち上げ」

WLB推進委員会として活動を2回/月、時間内で1時間行い、メンバー全員で各アクションプランの担当者を決定しプラン達成のための活動を検討した。

#### (2) アクションプラン②就業規則の周知

育児と介護にかかわる就業規則の認識が低いことから、総務課がわかりやすい「休暇取得マニュアル」を作成し、職員に配布、説明会を実施、院内LANに掲示していく予定である。まずは、師長会で就業規則について認識を高めるため学習会を実施した。

#### (3) アクションプラン③時間外勤務削減への取り組み

「時間外勤務が多い」が73%と多いことからその実態を把握し組織的に対策をとるため、始業前残業・後残業・持ち帰り仕事についてアンケート調査を行った。始業前残業は、必要だと感じている人がほとんどだったが、その反面、約半数が負担を感じていた。また、始業前残業時間は概ね30分でその内容は、情報収集であった。そこで委員会で「始業前残業の軽減」を目標に掲げ、時間内に情報収集の時間を確保するため「申し送りの短縮」に取り組んだ。タイマーを活用することで時間短縮の意識を高めた。また、申し送り開始時間を検討するなど申し送りの方法を改善した。後残業の時間は、病棟によって偏りがあり、特に一般病棟の整形外科病棟は、日勤・夜勤とも慢性的な超過勤務であった。残業の内容は、看護記録が多く、続いて指示受け、他のスタッフのサポート、委員会や役割業務だった。記録時間の短縮を図るため、記録委員会でフローチャート・夜間の記録の簡素化を検討している。また、サポート体制として療養病棟から一般病棟へ応援体制をとっている。持ち帰り仕事は、予め必要な時間を上司に申し入れ、時間内にできるよう計画的な業務調整を行うことを推奨している。その他「ノー残業デー」を掲示し各部署で取り組んでいるところである。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

①看護部だけでなく他職種にもWLBが認識され、期待と反応がみられた。②超過勤務が「当たり前」の意識がそうではないという意識に変化してきた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

①超過勤務時間削減の対策は、他部署の協力も必要である。超過勤務の共有化、効率的な業務の検討など組織的に取り組んでいかなければならない。②WLB推進委員会の構成メンバーを拡大させ、人事評価システムの導入、制度休暇の導入を検討していく。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

病院としての取り組みは、職員の働く意欲を高める。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」など

①業務量調査、②制度休暇の導入を検討、年休の計画的な取得促進、③「休暇取得マニュアル」の周知、④人事評価システムの導入に向けての学習・整備。



---

## 9. 岡山県

---



# 岡山県看護協会の取り組み

## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

### (1) 取り組みの経緯

岡山県は常勤看護職員の離職率は9.9%であり、全国平均11.0%より低い。しかし、看護職員の不充足感は強く、さまざまな会議でこのことが取り上げられている。

平成23年10月15日の理事会において、「平成24年度看護職のワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）推進ワークショップ」事業への参加について審議、承認を得た後、参加施設の募集やWLB推進委員会実施要綱を作成した。また、この事業は施設全体で推進していく必要があるため、病院協会にも協力を依頼した。

### (2) WLB推進委員会について

#### ①設置の趣旨

看護職のWLBの実現に取り組み、看護職が働き続けられる職場づくりにむけて効果的な事業を推進する。

#### ②委員会の位置づけと構成メンバー

岡山県看護協会は、この事業のために新たに「WLB推進委員会」を設置。委員は推進者2人（常務理事、ナースセンター長）、支援者2人、病院協会理事（医師）、岡山県保健福祉部医療推進課、看護部長等、計8人で構成。なお、看護職者は地域性、病院規模、診療科、就業協力員等から人選した。

#### ③役割

委員会では、WLB事業の普及啓発、体制づくり、ワークショップの開催、参加病院へ支援、この事業の評価と次年度の計画に関することを協議することとした。

#### 【平成24年度岡山県看護協会WLB推進事業経過】

年 月 日	内 容
平成23年10月15日	・理事会で審議：WLB推進ワークショップへの参加承認
平成24年2月	・参加施設の募集 →5病院の申し出、参加
平成24年6月1日	・第1回WLB推進委員会開催 事業概要、設置要綱、スケジュール、ワークショップ開催
平成24年8月28、29日	・看護職のWLB推進ワークショップ開催 推進委員会メンバー全員参加、ファシリテーターの役割 ・第2回WLB推進委員会開催（8月29日） ワークショップの評価
平成24年11月2日	・第3回WLB推進委員会開催 参加施設の進捗状況、フォローアップ、平成25年度事業
平成24年11月7、20日	・参加施設訪問（推進者） 進捗状況の確認と課題等についての意見交換
平成25年2月1日	・看護職のWLB推進フォローアップワークショップ開催 ・第4回WLB推進委員会開催 ワークショップの評価、平成25年度事業計画、推進体制

## 2. 平成 24 年度の県看護協会の活動内容とその成果

### (1) 看護職の WLB 普及啓発活動

WLB 事業の PR として、①ホームページ「看護職の WLB 推進ワークショップ事業」のタイムリーな更新、②広報誌「協会だより」5・8・11・1月号への記事掲載、③メディア、④岡山県、岡山労働局、関係団体、労働組合等との会議時に取り組みを紹介するなど、あらゆる場を活用してこの事業の周知を図った。その結果、看護師等「雇用の質」向上のための研修会で取組事例の報告の機会があった。

### (2) WLB 推進事業推進体制の確立

推進委員に医師が入ったため、病院全体での取り組むといった視点を常に念頭に置きながら協議できた。

推進者は支援者に参加施設の取り組み状況、推進者として気になっていることなど情報提供を行い、それにより支援者が担当施設に面談や声かけをするなどしたケースもあったが、今一步、支援者の力を有効に活用できなかった感がある。推進者と支援者との連携や施設側が支援者を有効活用できるための方略は、次年度の課題となる。

### (3) 参加施設への支援

参加施設は、自発的申込みであったためか施設を巻き込んで自立的に目標達成に向けて積極的に取り組んでおり、推進者はその報告を支持的に聴くことが多かった。しかし、その活動が看護部内だけにとどまり足踏みしている場面での支援は今一步であった。

施設の取り組みで成果を上げている WLB 通信（ニュース）を他の参加施設に紹介するとそれが広がっていき、この活動を施設全体に周知していくことにつながっている。

## 3.参加施設への支援内容（定期的実施した支援内容）

- (1) 毎月、取り組み状況記入シートの内容を確認後、各施設に電話やメールで内容を確認、また、アドバイスをを行う。活動に関して励まし・承認のストロークを実施。
- (2) 参加施設からの質問や相談等への対応
- (3) 各施設の取り組み状況シートを支援者に送付。その際、推進者の意見を添える。
- (4) 参加施設の訪問。進捗状況について説明を受け、その後、意見交換等を実施。病院の参加動機や労働環境等について理解が深まった。
- (5) 日本看護協会からの情報や他施設の取り組みを参加施設に紹介。たとえば、他院での取り組みで成果を上げている院内 WLB ニュース、WLB 支援制度の早見表等

## 4. 平成 25 年度の県看護協会の活動方針・計画等

### (1) WLB 推進事業の普及啓発

- ① 広報誌「協会だより」、ホームページ、特にメディア等活用による広報活動
- ② 行政（岡山県、労働局）、病院協会等他団体との連携による推進

### (2) WLB 推進体制の充実・強化

- ① ナースセンターと職場づくりに関する事業を推進している委員会との連携強化
- ② 推進者と支援者の連携。また、支援者の有効活用と参加施設への支援のあり方

### (3) 平成 24 年度参加 5 施設への継続支援と 1 年後の報告会の開催

### (4) 参加施設の拡大

- ① 平成 25 年度新規参加施設の募集
- ② WLB 推進ワークショップ・フォローアップワークショップの開催、継続支援

【岡山県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人 岡村一心堂病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	85床	7対1			病床稼働率*	89.0%
	療養病床	-				平均外来患者数	283.0人
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	16.0日
	精神病床	-				平均在院患者数	131.0人
	その他	67床	障害者施設等一般病棟10対1→48床／緩和ケア病棟→19床				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		111人(7人)	非正規職員	20人	看護補助者	28人
既婚率**	76.0%	6歳未満有子率**	16.0%	平均年齢**	40.2歳	平均在職年数**	9年1ヶ月
年間休日	119日	有給休暇取得率*	49.2%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	0.9時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i			0.9%(2011年度)			7.8%(2010年度)	2.9%(2009年度)
参加動機	看護部長としては、働きやすい職場を目指して努力はしているが、スタッフにとってどうなのか明らかにしたい。また問題点を出して改善していきたい。						

H24	H23	H22	設置主体	国立大学法人	施設名	国立大学法人 岡山大学病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	813床	7対1			病床稼働率*	87.0%
	療養病床	-				平均外来患者数	2,422.7人
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	14.6日
	精神病床	50床	15対1			平均在院患者数	768.2人
	その他	2床					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		936人(14人)	非正規職員	21人	看護補助者	95人
既婚率**	30.8%	6歳未満有子率**	12.3%	平均年齢**	33.9歳	平均在職年数**	7年10ヶ月
年間休日	122日	有給休暇取得率*	37.8%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	14.6時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i			10.5%(2011年度)			12.7%(2010年度)	11.4%(2009年度)
参加動機	<p>1.看護職をはじめ、職員全体がWLBの推進に向けて取り組み、「働きやすい職場＝患者さんが安心して医療を受けることができる病院」にしていきたいと思ったため。</p> <p>2.設置主体が国立大学法人であるので制度は整備されているが、職員が実際に制度を利用する際、運用面の整備が不十分であると思ったため。また常勤職員と非常勤職員のバランスがとれていないので、少しでも改善したい。</p> <p>3.労働環境、労働の質の改善に取り組む際、共通のインデックスがあることはデータベースとして非常に有用であるから。</p>						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人創和会 重井医学研究所附属病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	154床	7対1			病床稼働率*	74.7%
	療養病床	44床	8割以上			平均外来患者数	360.7人
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	13.8日
	精神病床	-				平均在院患者数	152.4人
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		150人(0人)	非正規職員	8人	看護補助者	31人
既婚率**	60.0%	6歳未満有子率**	26.7%	平均年齢**	36.5歳	平均在職年数**	8年8ヶ月
年間休日	122日	有給休暇取得率*	79.9%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	6.0時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i			11.8%(2011年度)			9.6%(2010年度)	13.7%(2009年度)
参加動機	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護師の定着率を高め、看護職員の慢性不足状態から脱出したい</li> <li>・職員が誇れる、活気のある職場にしたい</li> </ul>						

【岡山県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人社団井口会 総合病院落合病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	137床	10対1	病床稼働率*	89.2%		
	療養病床	36床	8割以上	平均外来患者数	276.3人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	16.5日		
	精神病床	-		平均在院患者数	97.2人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		101人(11人)	非正規職員	5人	看護補助者	16人
既婚率**	81.1%	6歳未満有子率**	37.6%	平均年齢**	38.3歳	平均在職年数**	16年4ヶ月
年間休日	106日	有給休暇取得率*	20.1%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	6.9時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	3.8%(2011年度)		2.8%(2010年度)		0.8%(2009年度)		
参加動機	当院は、岡山県の中山間地に位置し、若者の地元定着も少なく、年々看護師の確保が困難になってきています。少しでも、地元に残る人を増やすためには、魅力ある病院であり、「この病院で働いてみよう」と思える病院でなければなりません。そこで看護師の確保定着は勿論のこと、組織をあげて働きやすい職場作りに取り組みたいと考え、WLB推進ワークショップに参加することを決めました。						

H24	H23	H22	設置主体	医療生協	施設名	倉敷医療生活協同組合 総合病院水島協同病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	222床	7対1	病床稼働率*	85.4%		
	療養病床	-		平均外来患者数	105.1人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	17.0日		
	精神病床	-		平均在院患者数	241.9人		
	その他	60床	障害者施設10対1				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		181人(0人)	非正規職員	15人	看護補助者	39人
既婚率**	54.9%	6歳未満有子率**	17.9%	平均年齢**	37.3歳	平均在職年数**	9年7ヶ月
年間休日	113日	有給休暇取得率*	87.5%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	10.7時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i	7.2%(2011年度)		5.2%(2010年度)		6.5%(2009年度)		
参加動機	当院におけるWLBの推進						



# 岡村一心堂病院の取り組み

## 1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	「より良い医療を地域の人々に」を高度医療・親切医療・チーム医療で達成する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	岡村一心堂病院で働くことにやりがいと誇りを持てる職場を作ります。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<b>【強み】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>能力開発のための研修の実施、またはその参加を支援してくれる (81.5%)</li> <li>上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしてくれる (80%)</li> <li>勤務表作成時に個人の希望が通りやすい (85.2%)</li> <li>多様な勤務体制や子育て支援があり、家庭の事情、個人の希望のある人は働きやすい環境である</li> </ul> <b>【弱み】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>看護ケアに費やす時間が十分にとれないと思っている人が多い (71.0%)</li> <li>定時で終わらない(残業している人 64.4% 平均残業時間 4時間 58分)</li> <li>いろんな施策があるにもかかわらず、看護職を大切にする組織だとは思わないとの回答 (47.4%)</li> <li>就業規則が周知されていない (「わからない」の回答が母性・育児・介護に関する項目で 18.5～83.0%、その他は 0.7～69.6%)</li> <li>研修に関して満足度は高いが、一部の人は全く研修に参加できておらず、偏りがある</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>WLB推進委員会を発足させ、体制を整える。</li> <li>看護をしているという実感が持てる。</li> <li>業務を見直し、また定時で帰る事の意識を高める (看護体制、他部門との連携、業務整理、人員配置の検討、意識づけ)</li> <li>就業規則を周知する必要がある</li> <li>医師とのコミュニケーションが上手くいくように支援する。</li> <li>研修支援体制の見直し</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	看護職員が仕事と生活を両立でき、生き活きと働ける職場環境となる。 -WLBは子育て中の人、パートのためだけではなく、看護職全員が満足できるような職場となる。 -看護におけるシステムの見直しができる。 <b>【成果指標】</b> インデックス調査でのWLBの評価が上がる。 <ul style="list-style-type: none"> <li>看護ケアに費やす時間が十分にとれないと思う人が 71.0→0%になる。</li> <li>定時で終わる人が 64.4→80%になる。</li> <li>就業規則の制度認知について「わからない」の割合が 20%以下になる。</li> <li>看護職を大切にする組織だと思える人が 48.2→80%になる。</li> </ul>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	①残業時間の推移を追いながら、看護体制の見直し、業務整理、人員配置の検討 ②WLB(今回と同じ内容)のインデックス調査実施・評価 ③毎年就業規則の説明会を定期的に行う。 ④研修支援体制の検討
1年間の取り組み	①WLBの周知 ②残業時間の集計と業務整理 ③多様な勤務形態の評価 ④看護について考えられる勉強会、研修会を開催 ⑤就業規則の説明会(労働時間・人的資源管理について部署責任者を中心にミニ勉強会を持つ)
今後4カ月の取り組み	①WLB推進の体制づくり(委員会の発足・協力メンバーは各種勤務形態、部署、年齢、結婚、子供の有無を考慮し選定、また医師の参加を要請) ②就業規則の説明会(母性・育児・介護の興味のあるものから開始) ③看護ケアの意識調査 ④残業時間の実態調査(時間数と内容)

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

運営会議で、看護部 WLB 推進委員会（以下委員会）設置について承認を得た。委員は事務長、看護部長、教育担当師長、病棟師長 2 名の計 5 名とし、サポートメンバーは、各部署から師長とスタッフ 1-3 名（色々な勤務形態の人）を選し、医局からも医師 1 名の協力を得た。9 月 28 日に第 1 回委員会を開催し、第 2・4 金曜日に定期的に委員会を開催した。また、院内広報誌『看護部 WLB 推進委員会通信』（以下広報誌）第 1 号-3 号を発行し、WLB 推進アクションプランの進捗状況、協力の要請やアンケート結果の報告を行っている。

### 2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB 推進の体制づくり」 前述 1) 参照

(2) アクションプラン②「就業規則の説明会」

就業規則の条文の 80 項目についてアンケートを実施した結果、興味・関心がある項目の上位は、休日、給与、福利厚生であった。この内容について部署単位で説明会を行った。また、「職員のとびき」「規約集」を院内ホームページにアップした。

(3) アクションプラン③「看護ケアの意識調査」

看護ケアの意識調査を実施した結果、コミュニケーションや身体ケア等のベッドサイドで行われるものや、注射・処置、観察については看護としての認識が高く、移送等は看護としての認識が低かった。いかなる業務も看護か否かは自分の意識・行動の問題であるということ意識づけるために、意識の変革が必要と考えた。そこで、まず看護部長による「看護って何？今一度看護について考える」をテーマに研修会を開催した。この反響は大きく看護について考える機会となった。

(4) アクションプラン④「残業時間の実態調査」

時間外勤務の実態把握のため、時間外勤務報告書の理由記述欄の内容をカテゴリー化し、選択形式とした調査用紙を作成した。リスト化することで残業の内容と所要時間の傾向が見えてきた。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ①働きやすい職場作りにしよう病院全体で考えていることが職員に伝わっている。
- ②就業規則に職員が関心を持ち始めた。
- ③看護について改めて考えるきっかけができた。
- ④時間外勤務の詳細が見えてきた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

継続していくために、機会あるごと委員会活動の目的・目標を伝えていく必要がある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

「看護ケアに十分時間がとれない」と思っている人が 71%いたことから、「当院の看護は素晴らしいですよ」と看護部長がスタッフへ機会あるごとに伝えることと、師長やスタッフが看護を語る場をもつことの必要性に改めて気付いた。

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」など

- ①推進体制と取り組みの周知（定例会としての委員会の開催、広報誌の発行）
- ②就業規則の周知（抄読会の継続、ポケット版就業規則作成）
- ③看護ケアの意識改革（看護について考えられる勉強会、研修会を開催）
- ④残業時間の実態把握と業務改善

# 岡山大学病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	最後の砦機能を有する国立大学病院として、高度な医療を優しく提供し優れた医療人を育成する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	最後の砦機能を果たす：24時間365日常に安定した質と量の看護を提供する 夢と誇りを持っていきいきと働く

<b>現状分析</b>  <small>(ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)</small>	<b>&lt;強み&gt;</b> ・ 休暇：勤務希望が通りやすい（必要な休暇が取れる 60%） ・ 若手が多く成長が見込める（20歳代 47%） ・ 研修参加の満足度が高い（71%が満足） ・ 若手スタッフの満足度は高い ・ 離職率が急性期病院としては低い（2011年 10.5%） ・ 母性保護・育児制度は充実し、育児に関するWLBは保たれている ・ 医療安全／クレーム対応、メンタルヘルス制度は整っている ・ 上司は適確なアドバイスをくれる（79%） <b>&lt;弱み&gt;</b> ・ 時間外勤務が多い（定時に終わらない 77%） ・ 夜勤のできるスタッフが少なく、ベテランの夜勤負担が多い ・ 利用できる制度を知らない人が多い ・ ベテランナースの満足度が低い ・ 部署によって上司への評価に差がある ・ 働き続けているスタッフの給与満足度が低い（50%） <b>&lt;機会&gt;</b> ・ 看護師増員計画 ・ 看護職の給与カットが免除された <b>&lt;脅威&gt;</b> ・ 人材確保困難が続く（岡山市内の病院の建て替えが続いている） ・ 急患（重症）の増加
	<b>課題</b> <small>(ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)</small> <ol style="list-style-type: none"> <li>夜勤をしている看護職（中堅～ベテラン）の不満解消</li> <li>利用できる制度（休暇／休業制度）の周知が徹底していない</li> <li>勤務形態のステップアップをする人が少ない</li> <li>時間外勤務が多い（特に病棟）</li> <li>部署によって上司への評価に差がある</li> <li>夜勤帯に急患が多い</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	様々な勤務形態のスタッフが、お互いに不満なく働けて、お互いの能力を認めあえる職場になる。 上司との面接時にステップアップ・ステップダウン表を活用し、勤務形態の移行計画を立てることができ、ステップアップ・ステップダウンする人が増える。 指標：インデックス調査項目 そう思う・ややそう思う の値が以下のように変化する 看護職員を大切にしている組織である……55%→80% 現在の働き方に満足している……45.6%→80% 業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる……39.5%→80%
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	①ステップアップ表（仮称）の評価修正と最終版の提示 ②WLB推進委員会を活用し多様な夜勤形態（短時間夜勤制度など）や夜間保育の検討を継続
1年間の取り組み	①ステップアップ表（仮称）の運用を開始し評価 ②WLB推進委員会の運営。検討事項を具現化し実施する。 ③WLBシンポジウムの開催。WLBに関する広報誌の発行（年3～4回）
今後4カ月の取り組み	①ステップアップ表（仮称）第1版の作成 ②WLB推進委員会の立ち上げ（30～40歳代の看護職員／看護部長あるいは副看護部長／事務職員） ③院内の働き方に関して利用できる制度の一覧を、HPに公開し周知

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

当院では、国立大学法人岡山大学職員の育児休業等に関する規程の制定（平成 21 年）後、制度を利用する職員が漸増した。さらに 2 交代制導入と患者の重症化に伴う夜勤配置人数の増員があいまって夜勤人数の確保に困難をきたすようになった。看護職員にとって WLB を推進していくためには、適正な夜勤の回数と質の担保が不可欠と考え、看護職員全員で、病院全体で取り組んでいくために、平成 24 年 11 月に WLB 推進委員会を立ち上げた。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「ステップアップ表の作成および運用」

WLB インデックス調査で明らかになった職員間の不公平感の要因は夜勤回数に起因していると考え、部署ごとの夜勤者数および夜勤回数を調査し、適正な目標値を算出した。これに基づき夜勤導入の促進および WLB に応じた夜勤回数の目標設定のために「勤務時間・夜勤に関するステップアップ・ステップダウン表」を作成した。1 月の師長会で提案し検討後、4 月から運用を開始する予定である。

#### (2) アクションプラン②「WLB 推進体制の立ち上げ」

10 月の病院執行部会議で WLB インデックス調査結果の報告、さらに WLB 推進委員会設置について承認を得た。委員は多様な勤務体系を支援している立場の管理者 4 名（部長、副部長、師長、副師長）と看護職員 2 名（うち一人は制度を利用）に加え、事務職員 2 名（病院総務課人事労務、大学人事課人材活用）、事務局として看護部事務員を加えた計 9 名である。毎月 1 回委員会を開催し、病院執行部会議に報告するとともに、1 月には、学長、理事、外部委員参加の岡山大学協議会で活動報告を行った。加えて、委員会で提案された夜勤回数の多い職員への手当支給について病院及び大学と交渉し、4 月から実施が実現した。

#### (3) アクションプラン③「就業規則、WLB 支援施策の周知」

当院 HP にも掲載している就業規則の再周知とともに、必要時にすぐ閲覧できるよう「諸手続きの手引き」を作成し各部署に配布した。また、年に 4 回発行の広報誌「WLB 通信」第 1 号を 12 月に発行した。3 月には病院職員全体に向けて WLB 推進委員会の活動報告会およびシンポジウムを開催する予定である。

### 3) 4 ヶ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

「諸手続きの手引き」を配布することにより、就業規則の周知度・利用度が改善した。「勤務時間・夜勤に関するステップアップ・ステップダウン表」を作成し、配布することで、WLB を考慮した勤務時間・夜勤のあり方の基本方針を打ち出すことができた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

「勤務時間・夜勤に関するステップアップ・ステップダウン表」がステップアップする職員にとってはチャレンジ目標となり、ステップダウンする職員にとっては、周囲の理解を得られるような、あくまでも WLB 推進のための運用方法を検討し提示する必要がある。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

多様な立場の職員が委員会を通じて率直で活発な意見交換をすることで、「病院全体で取り組む」という意識を共有するとともに、多方面からの情報収集が一度に可能となり迅速な意志決定につながった。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

WLB 推進に向けた「勤務時間・夜勤に関するステップアップ・ステップダウン表」の運用

# 重井医学研究所附属病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域医療の中心的担い手として専門性を活かし、幅広い医療を提供する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	看護に生き甲斐を感じ、職員が生き活きと働ける職場

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>(病院に対して)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・今の勤務先の将来に不安がある人は 全体 65.8%</li> <li>・現在の仕事は自分の将来像に繋がっていないと感じている人は、全体 66.5%いる</li> <li>・看護職員を大切にしないと感じている人 (64%)</li> <li>・現在の生活には満足している (59.5%) ・有給休暇の取得率が高い (79.9%)</li> <li>・年間休日総数 122 日、週所定労働時間 37.5 時間</li> </ul> <p>(看護部の現状)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司が貴方の考え方をよく聞いて理解してくれていないと感じている 47.5% (そのうち、30~34 歳が特に多い)</li> <li>・長く勤めたいと思っていない 55.7% (そのうち、30~39 歳が特に多い)</li> <li>・上司が自分の考えや方針を十分説明していない 51.9%</li> <li>・自由に話し合える環境でないと感じている 56.3% (そのうち、30~34 歳が特に多い)</li> <li>・自分の働き方に満足していない 62.1%</li> <li>・上司から公正に評価を受けていないと感じている 46.2% (そのうち、30~34 歳が特に多い)</li> <li>・業務が終わっても周囲に気兼ねしてすぐ帰れない環境になっている 55.1%</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>①30代の看護師が生き甲斐を感じ、働ける職場にする必要がある</li> <li>②上司が自分の考えや方向性を示し、アドバイスをしながら正しい評価をしていく必要がある</li> <li>③業務が終われば遠慮なく帰れる環境にする必要がある</li> <li>④病院の方針をきちんと伝え、将来に期待感を持たせる必要がある</li> <li>⑤福利厚生など優れているところを明確にし、就業規則を分かりやすくする必要があり</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<p>看護職員が生き活きと働ける職場になり、働き甲斐のある職場となる 働いてみたいと思われる職場になり「看護師不足」が解消される (成果指標)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・離職率が2011年度11.8%から毎年1%ずつ下がり、2014年には10%以下となっている</li> <li>・インデックス調査結果、以下の項目が80%以上になる             <ul style="list-style-type: none"> <li>業務終了後は気兼ねなく帰れる (44.3%→80%)</li> <li>上下関係にこだわらず主張すべきことを自由に話し合える (43.7%→80%)</li> <li>今の勤務先にできるだけ長く勤めたい (43.1%→80%)</li> <li>30代の看護師が、生き甲斐を感じ働ける職場になる (31%→80%)</li> </ul> </li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①一人ひとりの目標面接を実施期間内に確実にでき、個人ファイルを有効に活用する</li> <li>②職場の活性化：医師とのコミュニケーションを図る</li> <li>③就業規則、病院方針を分かりやすく解説し院内に広報</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①WLB推進委員会の広報</li> <li>②残業時間の実態調査に基づき改善</li> <li>③必要な制度を分かりやすくし、当院の優れているところを広報する</li> <li>④スタッフが能力を発揮し生き活き働ける職場風土をつくる             <ul style="list-style-type: none"> <li>・フィッシュ哲学をし活用を広める</li> <li>・面接の実施 (2回/年)</li> </ul> </li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①WLB推進委員会の立ち上げを幹部会議で報告し、承認を得て各部署に伝達する</li> <li>②残業や退勤時間の実態調査：他のスタッフに遠慮して帰れない原因を探る</li> <li>③当院の制度周知の方法の検討：当院の優れているところを整理し明文化</li> <li>④フィッシュ哲学、コーチングの勉強会、面接の実施</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

12月、1月は入院患者が多いにもかかわらず、休日が多く実働日数が少ないため、看護師が不足し、入院患者を制限しなくてはならない状況があった。看護師確保ができず困っていた時、岡山県看護協会のWLB推進ワークショップ事業を知り、事務部長に相談し同意を得て参加することになった。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB推進委員会の立ち上げ」

看護部が主体で、推進委員メンバーは全部署から選出。看護職8名（部長、課長、主任他）と事務課長補佐1名の9名で委員会を立ち上げた。

#### (2) アクションプラン②「残業、退勤時間の実態調査」

インデックス調査から労働環境について「定時に終わることができる」7.6%、「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰れる」10.8%と低かったことから、残業・退勤時間を調査した。その結果、いずれの病棟でもリーダーが医師の指示受けのため退勤できず、メンバーはリーダーに気兼ねして帰れない実態が明らかになった。

#### (3) アクションプラン③「就業規則と病院の方針を周知させる」

有休の取得率79.9%、年間休日総数122日、週所定労働時間37.5時間等、当院は優れている職場と思われるが、「看護職員を大切にする組織である」と答えた人は34.9%と低く、当院の強みが職員に周知されていないことが分かった。

#### (4) アクションプラン④「上司とスタッフのコミュニケーションを良くする」

WLBインデックス調査から新人は大切にされていると受け止めているが、働き盛り、子育て中の30代の満足度が低かった。このことから、公平な評価、モチベーションをあげるためのかわり方など、上司に起因することも多かったため、課長会で勉強会を始め、フィッシュ哲学を学びメッセージカードの活用を勧めている。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

①課長の認識に変化が現れてきている。 ②終業時間に対する意識が高まった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

①WLB委員会の活動状況を広報する。

②当院の強みが理解されていないので、周知する必要がある。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

①インデックス調査から、当院の満足度の高いところ低いところが明確になった。

②福利厚生利用の仕方について、上司も十分理解していない。

③ワークショップで他施設の取り組みを聞き、データの取り方、広報の仕方、考え方等の視野を広げることができた。

#### (4) 平成25年度の取り組み予定

①広報活動：WLB推進委員会の活動を院内に広報する。当院の強みを啓発する。

②業務改善：医師との連携がスムーズに行えるような環境をつくる。介護助手との協働体制の見直しをする。

③上司と部下のコミュニケーションスキルを高める⇒メッセージカードを継続する。

④就業規則を上司が理解して休暇等の利用方法を部下へ説明ができ、就業規則の運用がスムーズにできるようにする。

# 総合病院落合病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域に密着して安全で質の高い医療を提供する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	やりがいを持って、働き続けられる職場づくり ・働き続けられる病院になります。 ・働いてみたいと思われる病院になります。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業前残業 58.7%</li> <li>・有休取得率が低い、長期の休みが取りにくい。</li> <li>・就業規則が周知できていない。</li> <li>・上司が公平に仕事の評価をしてきていない。</li> <li>・希望に応じて有休がとれる。</li> <li>・夜勤では2時間の休憩が取れている。</li> <li>・長期的な視点に立った経営をしている6割。</li> <li>・組織は能力開発を支援してくれる8割。</li> <li>・健康状態は比較的良好7割。</li> <li>・看護ケアに費やす時間がとれない半数(特に外来が多い)。</li> <li>・上司の考えが伝わってこない、意見を聞いてもらえていない半数。</li> <li>・自分の将来像につながる仕事である3割。現在の働き方に満足している半数。</li> <li>・仕事に対して妥当な給与だと思っていない77.1%(特に45~55歳)。</li> <li>・持ち帰り仕事 28.4%</li> <li>・業務が終わっても気兼ねして帰れない半数。</li> <li>・新卒採用が少なく、若手職員が少ない。</li> <li>・勤務先の将来に不安がある6割。</li> <li>・勤務希望が通る。</li> <li>・看護職を大切にしている組織半数。</li> <li>・今の勤務先に長く勤めたい6割。</li> <li>・現在の生活に満足している6割。</li> <li>・必要に応じて休職が認められる8割。</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・始業前に恒常的な残業や持ち帰り仕事があり、実態を把握して改善する。</li> <li>・有休取得率が低く、長期休暇がとれない、取得に不平等があると感じている職員が多い。</li> <li>・就業規則が周知できていないため、方法を検討して周知を進める。</li> <li>・給与体制についての公正な評価の検討。</li> <li>・職員の平均年齢が高いことを強みとするか弱みとするかによって施策が変わる。</li> <li>・福利厚生の充実や能力開発を推進していること等を、新卒採用の際にPRし採用活動を強化する。</li> <li>・上司の方針を伝えたり、職員の意見を吸い上げることができるよう、目標管理などのツールが活かせるように、中間管理職の教育を進める。</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<p>仕事生活を両立させることができ、やりがいを持って働き続けることができる ＜成果指標＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在の働き方に満足していると言う人が45.9%→60%以上になる。</li> <li>・有給休暇は病院全体で取得を促進し、不公平感を減らし、平均8日以上取れるようになる。</li> <li>・上司が自分の方針を伝え、職員は上司に意見を聞いてもらっていると見える人が増える。5割→6割になる。</li> </ul>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事考課制度を検討し、頑張ったことが認められるような組織になる。</li> <li>・目まぐるしい変化の中で、選ばれ、働き続けられる病院になる。</li> <li>・子育て支援を考えつつも、親の介護が必要な人に対する支援を検討する。</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中間管理職者の研修会の実施4回/年以上。(目標管理、リーダーシップ、動機づけ、WLBなど)</li> <li>・新人採用活動の強化。(時期・パンフレットの検討、複数回就職フェアに参加)</li> <li>・法人内で新人研修を実施する。新人教育責任所教育終了後にキックオフ。</li> <li>・就業前残業や持ち帰り仕事に関する実態調査と改善。30%以下に減らす。</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①就業規則の見直しと周知</li> <li>②有給休暇取得の推進(まずは看護部→次第に病院全体へ)</li> <li>③就業前残業と持ち帰り仕事の実態把握と業務整理(看護部内でまずは検討)</li> <li>④中間管理者の育成(職員の意見を聴き、上司の意見を伝える場として目標管理を活用する)</li> <li>⑤新人採用活動の強化</li> <li>⑥評価制度の検討</li> </ol> <p>※ 診療会議を活用して、WLBについて、職員からの意見を吸い上げる。 ・就業規則の勉強会を今年度中に3回(休暇、子育て、退職管理)実施する。</p>

・看護部 WLB 委員会を設置して、有給休暇の促進を進める。(計画的付与、有休報酬の廃止)  
＜ワークショップ終了後に取り決めた内容＞

- \* 幹部会議で全体プランの報告を行い、承認を得る。プランの進行状況は、毎月幹部会議で報告する。
- \* 9 月朝礼で、院長から病院全体で WLB に取り組むことを宣言する。
- \* 毎月第 1 木曜日の診療会議の中で、職員からの意見を聞く。議事録で全体に公表する。
- \* 診療会議で出た意見で、解決が必要な問題は幹部会議で検討する。
- \* WLB 推進委員は、毎月進行状況を確認するための会議を開催し、月の活動内容を看護協会に報告する。
- \* 看護部 WLB 委員会を立ち上げて、各部署からの意見を収集する。
- \* 部署からの意見を参考に、看護部運営会議で問題点を共有して、WLB の推進を図る。
- \* 法人間で連携が必要となる事業（人事考課制度、新人研修）には、法人本部の 2 名が入る。



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

組織を挙げて働きやすい職場づくりに取り組みたいと考え、岡山県看護協会主催の WLB 推進ワークショップに参加することを決めた。推進体制としては、法人本部長、事務長、看護部長、師長 3 人を推進メンバーとして、6 事業を立ち上げ、法人運営会議や病院幹部会議と連携を図りながら計画を推進している。現場の意見を吸い上げるために、師長とスタッフを中心にした小委員会を立ち上げ調査を行っている。さらに、副院長が司会を行い、職員の意見を聞く場である診療会議で、多職種からの意見を聞く機会を設けている。

### 2) アクションプランの実施状況

- (1) アクションプラン①「就業規則の見直しと周知」 各種就業規則についてのアンケート調査の結果、「わからない」と答えている職員が半数あり、現在就業規則の見直しと周知に取り組んでいる。師長、法人本部、安全衛生委員を中心に、「休暇に関する規則」「勤務形態に関する規則」に関する 8 項目を検討中である。その中で、夜勤専従職員就業規則と休暇に関する規則について、見直しを終了し、職員へ周知する会を開催した。
- (2) アクションプラン②「有給休暇取得の推進」 希望に応じて有休が取得できているという意見が 66%あるものの、「連続した休暇が取りにくい」「有休取得率 20.1%」という結果から、再度看護職員に対して意見を聞いた。その結果、「有休報酬は残してほしい」「勤務希望は 8 割以上取れている」という結果を得た。連続休暇取得の検討が今後の課題である。
- (3) アクションプラン③「就業前残業、持ち帰り仕事の検討」 就業前残業と持ち帰り仕事の内容を調査した結果、内容は議事録や勤務表の作成であった。就業前残業は、患者の病状や指示の確認であった。約半数は負担に思っているため、看護部運営会議で検討を進める。
- (4) アクションプラン④「中間管理者の育成」 管理者とスタッフの意見交換不足を解消するために、まず目標管理の充実に取り組んでいる。研修会の開催と目標管理中間発表会は修了し、次は、「目標管理運用における問題点」と題して、中間管理職を対象にしたグループワークを開催する予定である。今後は、リーダーシップ研修会などを企画する予定である。
- (5) アクションプラン⑤「新人採用活動の強化」 地元に残る新人看護師が激減する中で、看護師の確保定着は最も重要な課題の 1 つである。現在、福利厚生 of 充実などを盛り込んだ看護師募集パンフレットを見直し中で、早期から募集活動に取り組む予定にしている。
- (6) アクションプラン⑥「評価制度の検討」 現在育児・介護に対する現状調査を終了した。子育て支援のみならず、家族介護の支援の検討も始める。高齢者雇用促進法の改正に対して、再雇用制度の改正を行い、就業規則変更届けを行うことを決定した。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したこと」 働きやすい組織づくりに向けて、問題を検討する体制づくりができたことが一番の成果である。早急に取り組む課題を 1 プランとし、毎月推進委員が集まりを持ち、6 プランが少しずつ動くことで、働きやすい職場、やりがいを持って働ける職場につながるものとする。診療会議や WLB 通信で、進行状況を発信することも定着している。
- (2) 「この事業に参加して気付いたこと」 インデックス調査で現状を明らかにすることができた。職員を大切にする家族風土はあるものの、環境の変化に応じて、現状を見直すことが不十分であったことに気付くことができた。
- (3) 「平成 25 年度の取り組み予定」 6 プランに職員を巻き込み、組織全体の取り組みにしておくために、WLB 通信を継続し、取り組み状況の共有を図りながら進めていく。

# 総合病院水島協同病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	水島地域で一般急性期病院として、住民にかかりやすく、患者満足度の高い医療を提供する。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	一人一人がやりがいをもって仕事ができる職員が育ち、患者満足度の高いチーム医療が提供できる。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>&lt;病院&gt;・救急車搬入年間約 1500 件あり、水島地域の半数の救急受入を行っている。 ・新入院数が増加傾向にあり予定外夜間入院がある。 平均在院日数 4 月は 17 日→8 月が 13 日と減少しているため、病棟での看護業務が多忙である。 ・経営陣、看護職はもちろん、医師など職員の定着に戦略的に取り組もうとしている。</p> <p>&lt;看護部&gt; (強み)・上司との人間関係が良好、自分の考えや方針を相互理解できていると感じている人は多い。 ・能力開発を支援してくれている、また能力を活かせる仕事であると思っている人は多い。 ・組織より大切にされていると感じているスタッフは全体が 57%であった。特に 50～54 代に多い。 ・勤務希望がとおりやすい (89.2%) であった。・年次有給休暇取得率が高い (2011 年 87.5%)。 ・時間外勤務時間 (10.7 時間) で全国平均より少ないが始業前時間外勤務 (7.42 時間) で特に独身者に多い傾向にある。</p> <p>(弱み)・雇用制度、就業規則について認識度が低いが、あれば利用したいという希望は多い。 ・若年層では、長く働きたいと思っておらず、現在の働き方と生活に満足していない。 また、自分の描く将来像につながる仕事と感じていない (全体で 62.7%)。 ・若年層 (20～24 歳) では、業務内容に給与が見合っていないと感じている人が多い (最高値 86.7%)</p>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>①看護ケアに十分な時間がとれていないと感じているスタッフが多く、間接的業務が増えてきている。看護補助者との役割分担が不十分、特に夜間での看護業務の負担が増加。</p> <p>②看護のやりがいや専門分野の医療活動での活動が見えにくくなっている現状がある。</p> <p>③制度は整備されているが、制度の認知度が低く、活用のしかたを知らない。</p> <p>④若年層 (20～24 歳) での自らの将来像を描くことができない。</p>



<b>3年後のゴール</b>	<p>各人の生活と仕事が充実した「お互い様」意識のある職場づくりと病院理念を実現できる職員が育つ【成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・インデックス調査で出た「今の勤務先で働き続けたい」(55.2%→60%)、「仕事と生活の満足していない」(60.6%→50%以下)の評価を目指す。</li> <li>・終業後時間外勤務時間の削減 10 時間以上→10 時間以下 (1 年後)→8 時間以下 (3 年後)</li> <li>・自分の言葉で看護を語る職員が育ち、やりがいを持って仕事ができる。(全員が自己の看護を発表する)</li> </ul>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<p>①各年齢層の意向調査を基に育成面接を実施。特に20～24歳の将来像を描けるようにする。</p> <p>②夜間業務負担軽減(夜間補助者加算100対1、夜間業務の整理、勤務間隔12時間)を目指す。</p> <p>③リフレッシュ休暇として一定の連続した休暇を増やす。</p> <p>④勤務希望のルールづくりと働きやすい勤務表作成の仕組みづくり、連続有休取得には年間勤務予定表作成。</p> <p>⑤育成面接時に全員に用紙を渡し、「心に残った事例・気になる事例など」自己の看護レポートを、3年間で全員が発表する。</p>
<b>1年間の取り組み</b>	<p>①各年齢層の意向調査(キャリアプラン・就労内容・異動等)</p> <p>②看護ケアの充実感不足の要因調査(全職員対象)→ケア内容または業務時間なのか?</p> <p>③時間外勤務時間は近年増加傾向にあり削減の方向へ(10時間/月へ)→業務改善の取り組み</p> <p>④制度の周知(早見表、相談窓口の明記)</p>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<p>①WLB推進体制の立ち上げ→管理部への報告と説明(病院全体の取り組みへ)</p> <p>②始業前時間外勤務と終業後時間外勤務の内容調査</p> <p>③調査結果報告と職員への周知→職員向け説明会の実施</p>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

看護部長、総務部長、副看護部長 1 名、看護師長 2 名、看護副主任、事務で構成。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進体制の立ち上げ」

基幹会議へ説明し、承認を得た。9 月 25 日第 1 回推進会議を開催し、活動計画・役割について確認した。10 月ニュース 1 号を発行した。2 号を準備中。

#### (2) アクションプラン②「時間外勤務の実態把握」

11 月 12 日～18 日で始業前業務・終業後残業について看護師全職員にアンケートを実施した。現在結果集計中。

#### (3) アクションプラン③「WLB 支援施策の周知」

1 月 7 日から各職場へ推進委員が出向き説明会を開催している。就業規則の早見表を作成し、説明会時に紹介している。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ・夜間保育料補助と病児保育料補助の全額補助
- ・制度紹介用早見表を作成し、職員へ紹介（下表）。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・アクションプラン④の追加。ベテランのキャリアプランが課題であり、クリニカルラダーと組合開催認定看護講座との組合せ、目標面接・評価・管理が今後の課題
- ・看護補助者の夜間補助勤務を試験的に導入し、役割分担の拡大と体制強化の必要性

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・インデックス調査を行い、当院の看護職員の実態把握ができた。
- ・法人全体で看護師の労働環境の理解が進んだ。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」など

- ・各年齢層の意向調査（キャリアプラン、就労内容、異動等）
- ・看護ケアの充実感不足の要因調査（全職員対象）→ケア内容又は業務時間なのか？
- ・時間外勤務時間は、近年増加傾向にあり削減の方向へ→業務改善の取り組み

**水島協同病院 ワーク・ライフ・バランス (WLB) 支援制度の紹介**

**1. 育児との両立支援制度**

妊娠・出産 → 産後休職 (6週) → 育児休職 (1年2月、3年3ヶ月まで) → 1歳2ヵ月まで → 1歳6ヵ月まで

- 全地区の標準に合わせた標準通勤緩和・休憩、作業の制限など
- 業務の軽減等
- 休日労働、深夜勤務時差出勤の制限
- 育児休業 (育児休業申請書)
- 育児休業期間中の給与 (子が高1歳の誕生日の前日まで)
- 育児休業期間中の勤務 (1歳2ヵ月まで、特別な事情があれば1歳6ヵ月まで取得可)
- 育児短時間勤務制度 (育児短時間勤務申請書)
- 所定外労働の免除 (所定外労働免除申請書)
- 夜間保育料補助 (車送等・深夜等保育料補助申請書)
- 病児保育料補助
- 深夜業の制限 (深夜業申請書)
- 時間外労働の制限 (時間外労働申請書) (1ヵ月24時間、1年150時間以上)
- 子の看護休暇 (1歳に8日、子が2人以上なら1歳に10日)

**2. 介護との両立支援制度**

介護休業 (対象家族1名につき1回、1ヵ月の長介護休暇まで1回、連続して93日まで取得可)

- 介護短時間勤務制度
- 深夜業の制限
- 時間外労働の制限 (1ヵ月24時間、1年150時間以上)

**3. スキルアップ・研修支援制度**

- 學術研究活動補助制度 (職能向上、学会等奨励、発表等奨励)
- 専門技能研修等への奨学金貸付制度 (外部研修費用補助、長期研修中の生活保護補助)

**4. 職員が利用できる各種休暇制度・福利厚生など**

- <有給休暇の付与日数>
  - ①常勤職員・パート職員 (3ヵ月8日、2年目11日、7年目20日)
  - ②パート職員 (勤務日数などによって、付与日数が異なります)
- ※年次有給休暇は、8割以上勤務した場合に付与されます
- ※未消化の有給休暇は翌年度まで繰り越してきます
- ※制度によっては、適用されない場合もあります。

- <福利厚生>
  - 住宅補助
  - 看護研修宿泊
  - 在宅手当
  - 育児給付金
  - 災害業の一部補助 (結婚・出産等祝い金、火災、死亡葬儀費金、7カンス補助金、芸術鑑賞補助金)

**5. 退職金・養老金制度など (常勤)**

- <前年勤労表表>
  - ①20年勤労者に特養給・退職金の20万円
  - ②退職金制度 (5年以上勤務した場合は標準制度、5年未満の場合は標準制度の60%とされた年度末勤続年数に即して標準勤続年数の60%まで退職金制度あり)

お問合せ先 総務部人事総務課 (生活会館) 448-6210 内線112~111

---

## 10. 福岡県

---



# 福岡県看護協会の取り組み

## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

### 1) 取り組みの経過

本協会では「看護職の雇用の質向上を目指した働きやすい職場づくりの推進」を重点事業として掲げ、平成24年度ワーク・ライフ・バランス（以下 WLB）推進ワークショップへの参加決定を12月に受け、準備を開始した。

まず、WLB 推進事業実施要綱を定め「県内4地区における WLB 事業の拡大・浸透を図る」という活動方針を明確にした。また、WLB 推進プロジェクト設置要綱を定め、理事会の下に WLB 推進プロジェクトを設置した。

### 2) 参加施設の決定

参加施設の募集は1月～2月に会員へ募集チラシ、文書の配布及びホームページ等で行い、6施設から申し込みがあったが、地域への拡大を考慮し県内4地区から中小規模病院を中心に5施設を決定した。

参加決定した施設に、県協会会長、常任理事等が訪問し、病院長、看護部長、事務長等へ WLB 推進事業の概要、支援体制、インデックス調査概要などを説明した。

### 3) 推進体制

(1) プロジェクト委員は推進者4名（県行政、労働局、病院事務長、社会経済福祉委員長）、支援者5名（看護師職能理事、認定看護管理者、先駆的取り組み病院の看護部長）、事務局5名（会長、専務理事、常任理事、ナースセンター事業担当）から構成することとした。推進者の役割として事業の企画・運営、支援者の役割は、地域の事情を考慮した参加施設への助言及び支援とした。事務局はワークショップ運営、日本看護協会との連絡調整、支援者のサポートを行った。

(2) プロジェクト会議はワークショップ開催前に3回、開催後4回の計7回開催した。当初会議は6回を予定していたが、ワークショップ開催後、支援者から参加施設への介入がスムーズに実施できないとの情報があり、急遽支援者会議を開催した。

時 期	内 容
H24年 5月18日	WLB 事業の概要・年間スケジュールの説明
7月24日	事前研修の反省・インデックス調査集計状況 ワークショップのプログラム検討
8月23日	ワークショップの進め方・インデックス調査集計結果 ワークショップ後の支援方法検討
11月15日	支援状況の確認・今後の支援方法の検討（支援者会議）
11月28日	参加施設の取り組み状況の確認 フォローアップワークショップの進め方の検討
12月13日	施設訪問の状況報告・合同会議での課題の検討
H25年 3月6日	今年度の反省・次年度の計画

## 2. 平成24年度の県看護協会の活動内容とその成果

1) ワークショップ及びフォローアップワークショップを公開することにより WLB の周知につながった。

- 2) プロジェクト委員に労働局から推進者として入ってもらい、参加施設からの労働法規などの相談にすぐ対応できる支援体制づくりができ良かった。
- 3) 事前研修は、参加施設がワークショップをイメージすることはできたが、組織分析の研修が不足していた。また、支援者にとってファシリテーターの役割が明確になった。
- 4) 施設訪問は非常に効果的であったが、施設からの支援依頼を待っていても連絡がなく、介入のタイミングが難しかった。
- 5) インデックス調査結果(エクセルデータ)をメールで送信したが、印刷されていないシートがあった。
- 6) インデックス調査結果の読み込みが難しく、アクションプラン作成に活かしきれない施設があった。
- 7) ワークショップに参加する施設の構成メンバーは、看護部だけでなく事務部等の多職種からの参加がありよかったが、人数は6～7名程度が適当であった。看護部責任者の参加は必須である。

### 3.参加施設への支援内容（定期的に実施した支援内容）

- 1) プロジェクト委員と参加施設との合同会議  
合同会議は年3回開催し、プロジェクト会議と同じ日に開催した。参加施設の現状やアクションプラン進捗状況を共有し、支援者・推進者とコミュニケーションを図ることにより、有効な支援が出来るようにした。
- 2) 施設訪問と支援者の活用  
支援者と推進者が2人1組となり、時には労働局の推進者とともに、施設訪問を実施した。施設訪問は院内WLB委員会に参加し、看護管理者だけではなく、スタッフからの意見も直接聞くようにした。これは職員のモチベーションが上がり、その場で問題解決ができて良かったと高い評価であった。また、施設と支援者との円滑な連携がとれるよう、取り組み状況シートの報告経路を施設から支援者にメールで送信し、支援者と共有した内容を県協会に報告するように変更した。これにより、各施設から支援者に連絡をしやすいサイクルができた。
- 3) 研修会の企画及び参加の呼び掛け  
各施設のアクションプランをより実効性の高い支援とするため、ワークショップ事業と就労環境改善研修事業（県の委託事業）を組み合わせ4回開催した。また、日本看護協会主催のオンデマンド配信研修への参加も呼び掛けた。
- 4) タイムリーな情報の提供  
日本看護協会からの情報等をメールで行っていたが、確認が遅れるなどのトラブルがあったため、慣れるまで電話やファックスでも連絡するようにした。

### 4.平成25年度の県看護協会の活動方針・計画等

- 1) ワークショップ参加施設の拡大
- 2) 支援者の人材育成
- 3) 参加施設への継続的な支援
- 4) WLB推進のための広報活動の強化
- 5) 地区支部での普及・啓発（施設代表者会議における取組み報告）
- 6) 労働局との連携強化
- 7) 日本看護協会との連携

【福岡県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人社団親和会 共立病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	89床	10対1		病床稼働率*	97.5%	
	療養病床	100床			平均外来患者数	56.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	15.9日	
	精神病床	-			平均在院患者数	182.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		55人(0人)	非正規職員	18人	看護補助者	45人
既婚率**	--.-%	6歳未満有子率**	--.-%	平均年齢**	42.5歳	平均在職年数**	4年5ヶ月
年間休日	112日	有給休暇取得率*	24.5%	所定労働時間(週)	36時間30分	平均超過時間(月)*	12.8時間
週休形態(主な病棟)	週休1日以上(公休日は月単位)						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	22.0%(2011年度)		30.6%(2010年度)		34.1%(2009年度)		
参加動機	当地域は、三次救急病院等の病院や老健施設、特養、グループホーム等の施設が多く、看護師確保には大変苦労している。患者様も高齢者が多く若い看護師にとっては、慢性期看護より急性期看護をやりたいと言う希望が多い。20代~30代の応募者は殆ど結婚し家庭と仕事の両立、出産、育児との生活スタイルに合わせた仕事がしたいということで、当院に来られる方が多いことから、今回のワークショップに参加し他の職員とのバランス等考え人員確保と離職を減らしていくことに取り組んでいきたいと考え参加いたしました。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人社団高邦会 高木病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	341床	7対1		病床稼働率*	91.6%	
	療養病床	80床	8割以上/8割未満		平均外来患者数	789.6人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	17.4日	
	精神病床	-			平均在院患者数	441.2人	
	その他	85床	障害施設等入院基本料	10対1			
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		314人(0人)	非正規職員	46人	看護補助者	104人
既婚率**	31.5%	6歳未満有子率**	13.8%	平均年齢**	33.6歳	平均在職年数**	7年9ヶ月
年間休日	110日	有給休暇取得率*	30.8%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	5.1時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	14.1%(2011年度)		16.1%(2010年度)		14.7%(2009年度)		
参加動機	当院は地域医療を担っている基幹病院です。しかし、当院の立地条件により、看護師の確保定着に苦慮しています。看護師が仕事と私生活を両立し、キャリアアップしながら働き続けられる職場環境の改善のため参加しました。						

H24	H23	H22	設置主体	済生会	施設名	社会福祉法人恩賜財団済生会 福岡県済生会二日市病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	260床	7対1		病床稼働率*	90.7%	
	療養病床	-			平均外来患者数	423.3人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	13.8日	
	精神病床	-			平均在院患者数	242.9人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		239人(10人)	非正規職員	8人	看護補助者	29人
既婚率**	34.0%	6歳未満有子率**	22.0%	平均年齢**	29.4歳	平均在職年数**	5年9ヶ月
年間休日	118日	有給休暇取得率*	36.0%	所定労働時間(週)	38時間30分	平均超過時間(月)*	2.7時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	2交代制(変則含む)/3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	10.2%(2011年度)		10.2%(2010年度)		10.8%(2009年度)		
参加動機	働き続けられる職場となり、スタッフ皆が幸せになるためには以下の①②の改善が重要と考え参加した。 ①離職率は徐々に低下している。出産や育児で退職する看護師が減少している事は喜ばしいことであるがその一方で、短時間正職員が増加しており、フルタイム常勤看護師の負担が増加している。 ②適正夜勤時間の導入						

【福岡県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	施設名		地方独立行政法人福岡市立病院機構 福岡市民病院	
○	-	-	地方独立行政法人				
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	200床	7対1			病床稼働率*	93.0%
	療養病床	-				平均外来患者数	240.0人
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	13.9日
	精神病床	-				平均在院患者数	178.0人
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		187人(2人)	非正規職員	31人	看護補助者	26人
既婚率**	33.3%	6歳未満有子率**	15.1%	平均年齢**	33.6歳	平均在職年数**	6年0ヶ月
年間休日	126日	有給休暇取得率*	53.0%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	1.9時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代制(変則含む)／2交代制(変則含む)						
離職率**i	8.8%(2011年度)		15.4%(2010年度)		22.4%(2009年度)		
参加動機	WLB推進体制の構築 夜勤時間、交代勤務等、長時間勤務体制の見直し、看護師の確保、定着、人材育成						

H24	H23	H22	設置主体	施設名		医療法人医和基会 牧山中央病院	
○	-	-	医療法人				
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	143床	10対1			病床稼働率*	78.0%
	療養病床	31床	8割以上			平均外来患者数	220.0人
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	19.1日
	精神病床	-				平均在院患者数	130.0人
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		79人(0人)	非正規職員	6人	看護補助者	29人
既婚率**	53.6%	6歳未満有子率**	13.0%	平均年齢**	45.8歳	平均在職年数**	11年2ヶ月
年間休日	99日	有給休暇取得率*	20.7%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	1.5時間
週休形態(主な病棟)	月2回週休2日制(4週6休制含む)						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	6.0%(2011年度)		5.4%(2010年度)		5.1%(2009年度)		
参加動機	看護職が不満で終わらず、自分達の行動で新たな職場環境づくりに取り組むため。						



# 共立病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	誠心・信頼・向上の3つの言葉が表す精神を理念として掲げ、地域社会に選ばれる病院作り
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	チーム医療を推進し、患者のケアを充実させ職員の満足度を上げる。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病院の機能評価を受けている。</li> <li>・高齢者の患者が多いが、総合的に診察できる医師が不足している。</li> <li>・NST 回診や褥創回診を積極的に行っている。</li> <li>・介護度の高い患者が増えている。</li> <li>・退院支援について、在宅、施設入所等希望に応じて支援している。入院時カンファレンスを行い、他部署（薬剤師、栄養士、リハビリ、MSW、医師、看護師）や患者、家族と今後の方向性の検討をしている。</li> <li>・申し送りの時に、リハビリや栄養科、MSW も参加している。</li> <li>・病院の体制が変化してきて、入退院が増加している変化についていけずに、時間外の業務も増え看護師の退職率が増えている。(減ってきているが、まだ多い：30%→22%)</li> <li>・10対1の人員配置はとれているが、新規採用者の指導への時間がかかるため、慢性的に業務に費やす時間がとれない。</li> <li>・サービス残業が多い。(申請しにくい体制がある)</li> <li>・余裕がないので、使用できる制度が周知されていなかった。考えることができていなかった。</li> <li>・ナース満足：上司に対する満足度はあるが、自分の将来に不安がある。また、病院の経営や方針が見えない。(64%)</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病院がとっている制度の周知が徹底されていない。</li> <li>・チーム医療の取り組みをしているが、機能していない。</li> <li>・他部門が何をしているか理解していない。</li> <li>・病院の方針が職員全体に伝わっていない。</li> <li>・離職率が高い。(22%)</li> <li>・看護ケアに費やす時間が十分にとれていないと思っている看護師が多い。(74%)</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インデックス調査で看護ケアに費やす時間が十分にとれている (90%)</li> <li>・病院の方針や制度が周知徹底できる。</li> <li>・患者中心にチーム医療が機能する。</li> <li>・離職率を下げる (10%)。</li> <li>・仕事に満足している看護師が増える。</li> <li>・自分の病院のことをアピールできる。</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>①人事考課を実施</li> <li>②有休の消化率を上げる</li> <li>③教育体制の見直し、体制が整う</li> </ul>
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>①院内の広報活動</li> <li>②ホームページの充実</li> <li>③実態調査後、業務改善を行う</li> </ul>
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>①WLB 推進体制の立ち上げ</li> <li>②課題に対する実態調査を行う</li> <li>③WLB 支援策の周知</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

ワークライフバランス推進委員会の立ち上げに関しては、参加する委員は看護部のみの意見を取り入れるのではなく、他部署の意見も取り入れることを目的として決定した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「ワークライフバランス推進委員会の立ち上げ」

病棟師長等 5 名をメインとして構成し、その他部署として事務長、事務員、栄養科職員と 9 名で推進委員会を立ち上げ、事務長より法人への承認を得て発足する。

#### (2) アクションプラン②「業務内容の把握」

業務内容の把握し、職員の有休消化率の向上、時間外勤務の減少を目指すためにデータ集計を行う。

#### (3) アクションプラン③「ワークライフバランスの周知」

職員へ周知をするために、ホームページの充実をはかり、院内広報活動として、院内広報誌を作成する。

### 3) 4 ヶ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

職員の有休消化率が平成 23 年 24.5%から平成 24 年 55%と向上した。

時間外勤務に関して平均残業時間が平成 23 年 12.8 時間から平成 24 年 9.1 時間と減少した。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

有休消化率と時間外勤務に関して、データ上では、改善が見られたのにもかかわらず、職員アンケートを実施時職員意識としての改善が見られていなかったこと。

退職者の有休消化が多かったことがこのような結果となり在職者が満足できる有休消化にはなっていなかった。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

委員会で職員の業務内容の改善を提案し、実施するも、職員自体になかなか行なっていることの意味合いが伝わっていないことが分かった。

委員会だけではなく職員全員で取り組んでいく組織づくりが必要だと考える。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

職員自身が当病院のあるべき姿としての現状をわかっていないため、改善に関する提案が認識されないため、現状を認識してもらうために更なる周知方法を提案し、認識する機会を増やす。(各部署の役割、個々の役割等、説明会等を開き病院の取り組みを説明し、周知できたか随時アンケート調査を行なっていく)

# 高木病院の取り組み

## 1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域に根ざした基幹病院として、24時間365日、信頼される医療を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	仕事と生活が調和し、笑顔でイキイキと働きたい職場にする

現状分析  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>インデックス調査結果とSWOT分析の結果より</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●開院100年の歴史があり、506床を有する総合病院で地域の顔である</li> <li>●救急体制はホットラインで対応し、3次救急まで受け入れ年間2,000台以上の救急車搬入がある</li> <li>●小児科外来は24時間体制であり、夜間休日は各科オンコール体制で救急患者に対応している</li> <li>●看護師の平均年齢は32.5歳で、24歳以下36.1%・25～29歳16.1%</li> <li>●勤続年数は、4～5年目は19.1%・6～9年目は15.1%・10～19年目は16.7%で最長は39年である</li> <li>●認定看護師2名いるが、病院の資格取得に向けた支援体制の認知が低い</li> <li>●外部研修支援制度を「無い」26.1%、「わからない」48.8%と認知していない</li> <li>●外来は非常勤看護師が約73.6%で土日祝日の休みが多く人員が不足している</li> <li>●連続した休暇が取れないと感じている職員が多い(40～44歳で62.5%)</li> <li>●現在の働き方に72.2%の職員が満足していない</li> <li>●勤務が定時で終わる事が出来ない業務であると全体の56.5%が感じている</li> <li>●勤務条件や給与等の処遇が職員個々で異なるとの認識を持っている</li> <li>●地域の病院に心臓外科、心臓カテーテル検査、産婦人科の急性期病院がある</li> </ul>
課題  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 当院の制度認知が低い為に就業規則活用率が低い</li> <li>② 今の勤務先にできるだけ長く勤めたいと思えていない職員が79.9%</li> <li>③ 外来は、非常勤看護職が約73.6%である。しかし、土曜および休日勤務者の確保が難しい</li> <li>④ ホームページにキャリアアップのための支援制度に関する内容が少ない</li> <li>⑤ 外部研修の支援制度(大学院進学・認定制度)の周知徹底がなされていないため、活用できていない</li> </ol>



3年後のゴール	<p><b>長く勤めたいと思う人を50%以上にする</b> 成果指標</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 有給休暇の取得に関する制度認知をあげる 6%→25%→50%にアップ</li> <li>2. 残業時間数を削減する 5時間～10時間が24.1%を5時間以内に移行し18%以上とする</li> <li>3. 定時で終わることができる業務であると思う看護職員が増える 17%→30%→50%以上</li> <li>4. 今の勤務先に長く勤めたいと思う人が増える 20%→30%→50%</li> <li>5. 外来の土日勤務ができる人が増える +5名→+10名</li> <li>6. 自主的なキャリアアップのための外部研修(5日間以上)受講者が増える</li> <li>7. 当院のホームページのアクセス数が増える 20%アップ→50%アップ</li> </ol>
---------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 有給休暇の制度をふまえた、計画的な休暇取得を実施する(年次休暇、特別休暇)</li> <li>2. 残業時間の削減を行う</li> <li>3. キャリアデザインの支援体制を確立する</li> <li>4. 多様な勤務形態を導入する</li> <li>5. ホームページを充実し、看護部をアピールする</li> </ol>
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 看護職員へ就業規則を周知・浸透する</li> <li>2. 業務整理:各業務担当者の明確化、役割分担について他部門と調整を行う</li> <li>3. キャリアマップを作成する</li> <li>4. 多様な勤務形態のシミュレーションを行う</li> <li>5. ホームページを見直し、再作成する</li> </ol>
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 管理職へ向けて就業規則を周知・浸透する</li> <li>2. 勤務時間の適正管理を行う             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 残業時間と業務内容の現状把握</li> <li>2) 超過勤務の申請、事前命令、事後確認のシステムの確立</li> </ol> </li> <li>3. 看護職員能力開発プログラムの活用状況を把握する</li> <li>4. 非常勤勤務者の曜日別勤務状況の実態調査を行う</li> <li>5. ホームページ掲載内容の確認、アクセス数を調査する</li> </ol>

## 2.取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

看護師長会議で、今年度 WLB 推進プロジェクトへの参加を伝え、協力を依頼した。看護師長会メンバー11名と人事部課長代理の計12名でチームの構成を行った。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「管理職へ向けての就業規則の周知・浸透」

労務管理に活かすために、法人就業規則についての講義の講師を調整している。

#### (2) アクションプラン②「勤務時間の適正管理」

看護師長により全看護部門に10月の超過勤務時間の実態調査を行い、超過勤務総計は1,411時間だった。業務内容は①時間外手術・緊急心カテ・緊急透析、②入院時対応、③リーダー業務、④看護記録、⑤検査、処置対応であった。超過勤務の短縮に向けて分析を行い他部門へ協力を依頼する予定である。

超過勤務の命令システムとしてフローチャートを作成し、勤務終了前に業務の進捗状況を把握して調整を行い、適正な時間管理が浸透してきた。

#### (3) アクションプラン③「看護職員能力開発プログラムの活用状況把握」

看護師長を対象に調査を行った。結果、「看護職員指導に活用している」が62%、「目標管理面接時に活用している」が46%だった。

#### (4) アクションプラン④「非常勤勤務者の曜日別勤務状況の実態調査」

非常勤勤務者は全体の9%(43名)で、内訳は外来40名、サブライ1名、病棟2名。

#### (5) アクションプラン⑤「ホームページ掲載内容の確認、アクセス数調査」

平成23年ホームページアクセス数は月平均239件、新規アクセス率は56%だった。

#### (6) アクションプラン⑥「WLBに関するスタッフの意識調査」

看護職員が考える「長く働くとは」に関するアンケート調査を実施した。有効回答率91.7%だった。長く働きたいか「はい」23.3%「いいえ」68.4%。

#### (7) 「いいえ」の理由は、①給与・賞与、②時間外労働、③休暇に関する内容だった。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

①業務終了前の残務確認が定着した。②超過勤務命令の浸透により、適正な時間管理ができてきた。③看護職員がWLBに関心を持つようになった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

①超過勤務削減に向けて、他部門への協力依頼と始業前業務の実態調査を行う。  
②WLBの改善で看護職自身が期待している内容への取り組みを検討する。

#### (3) 「この事業に参加して気づいたこと」

①看護職員が自己のキャリアデザインに合わせWLBを考えて働き方を選択し、その支援が出来る組織風土(お互い様風土)の醸成が必要であり、管理者はそれぞれの機会において、組織の制度を踏まえ意識的にかかわる事が必要である。  
②WLB推進は、1部門の努力だけではなく病院全体が一丸となり取り組む必要がある。

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」

①就業規則の研修会を実施し、規則の「見える化」を図り周知と活用を行う。  
②病院職員全体へ、4カ月の取り組み内容とWLB推進の意義を説明し、病院全体の取り組みとして推進体制の再構築を行う。  
③看護職が「長く働き続ける」為に改善する課題を明確にし、組織的に取り組む。

# 福岡済生会二日市病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の中核病院として断らない医療を実践し、患者さんから信頼される病院
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	個人のライフステージに合わせた支援を受け働き続けられる職場

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p><b>【病 院】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>救急部を立ち上げ、夜間緊急入院や手術が増加傾向にある</li> <li>地域医療支援病院の認定を受け、人材育成や地域の向けた教育研修に取り組んでいる。</li> <li>看護職員の定着に向けて戦略的に取り組んでおり、職員も「看護職員を大切にしている組織だと思っている(63.6%)」</li> </ul> <p><b>【看護部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平均勤続年数は6.52年、離職率10.7%、平均年齢31.3歳と以前より改善されてきているが、20代後半の離職意向が強い「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」25~29歳32%</li> <li>時間外勤務(始業前も含む)が多く、特に病棟勤務、未婚の中堅層及び管理者に多い</li> <li>時間外の申請率が低く現在の給与は妥当と思っている人は33.4%と低い</li> <li>特に未婚の中堅看護師の約70%がそう思っている</li> <li>制度への関心が低く、6~7割が制度を「わからない」と回答している</li> <li>育短等子育て支援利用者に不満をもっている職員があり、お互い様風土が育っていない</li> <li>業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができない風土があり、育短者も残業をする時が見受けられる</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>中堅看護師の精神的・肉体的ストレスが大きい。中堅看護師がリフレッシュ出来る対策が必要である</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>時間外勤務短縮のための業務整理の他、育短の職員の活用の工夫、ご褒美制度の検討</li> <li>夜勤時間の人員配置や拘束時間の検討が必須である</li> <li>職員が安心して働き続ける為にも、お互い様風土の醸成が必要である</li> <li>施設が整備している制度の周知が徹底されていない</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<p>仕事と生活を両立してキャリアを継続できる職場環境に向けた改善を行う</p> <p><b>【成果目標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>時間外申請率の向上：30%⇒70%</li> <li>業務が終われば気兼ねなく帰れる：44.5%⇒70%</li> <li>今の勤務先にできるだけ長く勤めたい：46.9%⇒70%</li> <li>全ての部署が4人夜勤 12時間夜勤となる</li> <li>育児支援・母性制度の認知度を上げる⇒70%</li> <li>ノー残業dayを全職種へ拡大する</li> </ul>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<p>患者も看護師も満足できる看護の実践(患者ケアに還元できる)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>全部署の4人夜勤・12時間夜勤の実現</li> <li>中堅看護師のキャリアに対する施策の確立</li> <li>お互い様風土の醸成</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<p>① WLBの周知・浸透 ② 中堅看護師のストレス及びニーズの把握→係長会・補佐会を利用</p> <p>③ 時間外勤務の削減と申請率の向上 ④ 12時間夜勤の施行(1病棟から)</p> <p>⑤ お互い様風土の醸成 ⑥ ノー残業デーを全病棟へ</p>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<p>① 残業時間の削減</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>病棟別残業時間・業務内容の洗い出しを行い業務改善する</li> <li>ノー残業デーを現在の2病棟から3病棟に増やす</li> <li>終礼の実施</li> <li>始業前残業を減らす為のアイデア募集→1年間実践・表彰</li> </ul> <p>② 12時間夜勤の検討</p> <p>③ 育児時短者の活用方法の検討(夜勤の導入等)</p> <p>④ 育児支援制度について利用者及びそれ以外のナースへ説明→広報誌「でんぱ」の活用</p> <p>⑤ 「お互い様」をテーマにヒアリングと意見収集</p>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

推進体制づくりの下準備として、7月24日「看護職員就労環境改善研修会」へ看護部門の他事務部長・総務課長・人事課長と参加し、事務部門への動機づけを行った。9月に幹部会議にて看護部長よりWLB推進委員会設置の承諾を得た。当初看護部5名・人事課課長・総務課長・組合役員1名のメンバーでスタートしたが、月例会議の中で、男性看護師にとっても働きやすい環境を目指すことが真のWLBだとの見解により、男性の看護係長を委員に加えた。

- ① 看護師全員へワークショップ参加と活動の概要説明
- ② 各部署にアクションプランを貼りだした
- ③ 院内広報誌、ホームページにワークショップ参加の記事を載せた

活動していく中で、委員会が示したプランの浸透が部署に寄ってバラツキが感じられたため、委員会の下部組織として、各部署にチームを設置した。人選について委員会より男性や子育て経験者、新人など多彩な組み合わせになるようお願いした。チーム名とテーマは公募した。その結果「チーム W (私らしく) L (両立すれば) B (バリ楽し)」、活動テーマは「済生会二日市病院ナースのお仕事改造計画」となった。

### 2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①推進チームの立ち上げ：1) の項目で前述した通り

(2) アクションプラン②時間外勤務の削減

a. 時間外の実態調査

- ・10月に施行。結果をグラフ化した。一部ペーパーにして各部署に配布した。PC内にWLBのフォルダを作成し、いつでも結果が見られるようにした。結果に基づき各部署の具体策及び数値目標を立案した
- ・実態調査により、会議が長すぎて業務に支障が出るとの意見が多数あり、会議のアジェンダを作った。目標は部署会議1時間・看護部委員会30分として取り組んでいる

b. 終礼の実施

- ・9月には実施できたが、終礼が長すぎる病棟があり、終礼についての話し合いを持ち、目的の再確認と基準書の見直しを行った。現在スタッフからは「時間のメリハリがつくようになった」との声も聞かれている。

c. No 残業 day の拡大

- ・No 残業 day を部署別から個人別へと変更した。当初は、計画的な取得になっておらず、帰れる人が今日のNo 残業 day としている部署がある等問題がでた為「計画的にとることに大きな意味がある」と各課長に説明した。現在は1カ月のNo 残業 day 予定者を勤務表に表示している

(3) アクションプラン③：中堅層ストレス負担感の軽減

- ・実態調査を行ったところ、「夜勤時間を短縮してもらいたい。その為には長日勤もしていい」という切実な声が聞かれたため、早速2月試行開始を目標に活動した。話し合いの結果夜勤時間を現行の16時間から14時間夜勤(2時間休憩実働12時間)とした。試行する病棟看護師への説明と同意を得た。看護部長は幹部会議で説明し承認を受けた。組合との話し合いをもち同意を得、2月1日より試行開始する事ができた。看護師の疲労度調査や意向調査を1ヶ月後毎に3か月目まで、行っていく計画である。

- ・夜勤時間が短縮したことで、1人ではあるが、3月に育児休業明けの看護師が夜勤をしたいと申し出てきたことは、嬉しい効果である。(育短看護師の活用)

### 3) 4 ヶ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ・1 部署のみであるが、適正夜勤時間への前進ができた。PDCA サイクルを回しながら着実に推進したい。3年後には実働 12 時間夜勤を目指している
- ・インデックス調査に加え聞き取り調査を綿密に行いスタッフの思いを知ることが出来た。スタッフの声に耳を傾け真摯に取り組みを行い徐々に成果を出しつつある。
- ・ワークショップ参加をホームページや機関誌等に掲載したことで、職場環境改善に努力している組織であることを病院内外にアピールできた。
- ・推進者の労働局の方から労務管理について院内課長職以上を対象に研修会を開催し学習することができた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・夜勤時間を短縮した為、長日勤の勤務形態が生じた。今後は、長日勤の業務負担や看護師の疲労等が課題として挙げられる。長日勤の時間外や疲労について調査し検討していく必要がある。
- ・お互い様風土の醸成への戦略を今後検討する必要がある

#### (3) 「この事業に参加して気付いた事」

- ・インデックス調査において、残念な結果もあったが、スタッフが課長や組織について好意的な評価を7割以上がしてくれた事に気付いた。この結果は看護部の励みとなった。
- ・管理者として、労務管理や制度に関しての知識不足

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ・夜勤時間適正化に向けての推進：全病棟への拡大
- ・アクションプラン①②③の継続。PDCA サイクルを回しながら、私達らしく楽しく取り組んでいく
- ・他部門へ WLB 推進の拡大

# 福岡市民病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	疾患に特化した高度専門医療と政策医療を担い、地域の人々の健康を守る (病院理念：こころをつくした最高の医療を通じてすべての人の尊厳を守ります)
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立させながら、誇りを持って働き続けられる職場

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「実際の残業時間数」平均14時間23分に対して、「支払われた時間外勤務手当」平均2時間17分で差が大きい</li> <li>・時間外勤務が少ない(1.9時間/月)のに、定時で終わることができる業務であるがそう思わない、あまりそう思わないが64.5%</li> <li>・持ち帰りの仕事をする人が46.5%と多い</li> <li>・委員会、会議が多い、パソコンが少ない→記録が遅くなる</li> <li>・「部署で看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」そう思わない、あまりそう思わないが42.5%で低い</li> <li>・19時から7時までの夜間看護補助者がいない</li> <li>・制度はあるが利用率が低い。制度について知らない、わからない</li> <li>・現施設勤務年数が平均5.43年と短い</li> <li>・看護職員を大切にしている組織であるが、そう思わない、あまりそう思わないが62.5%</li> <li>・将来の不安があるが44.0%が高い</li> <li>・保育施設、託児施設がない</li> <li>・平均年齢33才、未婚率60.5%で、今後結婚、出産予定増加</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実際の時間外勤務が多いことで、スタッフの精神的ストレス、疲労感、負担感がある。プライベートの時間が少なくなることでモチベーションが低下する</li> <li>・制度はあるが制度認知が十分でないために、制度を活用できない</li> <li>・帰属意識が薄い。「市民病院で働いている」ということに誇りが持てない。</li> <li>・今後の出産予定増加に対して育児制度(保育施設、託児施設、病児保育)が整っていない。安心して働くことができない。</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<p>仕事と生活を両立させながら、誇りを持って働き続けられる職場環境に向けた改善を行う。職員がWLBでの改善に対して積極的に取り組む文化が定着する。WLBの改善によって、患者ケアの充実に還元できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・終業時間に帰れる</li> <li>・二交代夜勤時間を12時間に短縮、OP室を変則二交代へ</li> <li>・「大切にされていると思う」が37.5%→70%へup(一年後50%)</li> <li>・「長く働き続けたい」が42.5%→70%(一年後50%)</li> <li>・「現在の働き方に満足」が35%→70%(一年後50%)</li> <li>・「部署で看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」42.5%→70%(一年後50%)</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 病院全体で終業時間に帰れるような取り組みの定着</li> <li>② 個々のライフイベントに合わせた勤務形態の選択</li> <li>③ 病児保育、託児所の提携先の確立</li> </ol>
<b>1年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 業務改善：TQM活動を活用した残業削減への取り組み(残業条件の明確化・他部門との連携のルール化・医師の指示時間のルール徹底・OP室変則二交代の検討)</li> <li>② 託児所及び病児保育の外部提携検討</li> <li>③ 職員対象に人事制度の説明会の実施・管理者研修及び新人研修制度での説明会の実施・わかりやすいパンフレットの作成</li> </ol>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① WLB推進体制の立ち上げ及び周知</li> <li>② 分析内容の検討</li> <li>③ 医師の指示時間のルール再確認</li> <li>④ 空き電子カルテの利用方法の検討</li> <li>⑤ 職員への人事制度説明会の実施</li> </ol>



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

病院命令でWLB推進委員会発足：医師が委員長就任、構成メンバー選定：各職種26名

### 2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB推進体制の立ち上げ及び周知」

毎月第4水曜日にランチョン会議開催、電子カルテ上の掲示版、WLBキックオフ大会、ポスター掲示

(2) アクションプラン②「分析内容の検討（残業時間の現状分析）」

医師の時間外指示現状、時間外勤務命令の実態（ズレの調査）、電子カルテの使用状況、ヒアリング

(3) アクションプラン③「医師の指示時間のルール再確認」

院内ルールの確認と見直し、厳守されていないルールの洗い出し、水面下の本音

(4) アクションプラン④「空き電子カルテの利用方法の検討」

使用時間・空き時間の調査、セキュリティの確認

(5) アクションプラン⑤「職員への人事制度説明会の実施」

制度説明の希望調査、人事制度説明資料の作成、育児に関する説明会開催、パンフレットを作成

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

①育児制度を活用する働き方②外来電子カルテ空き時間の有効利用③人事制度説明会

(2) 「新たな課題として生じたこと」

①時間外命令の出し方が統一されていない（職種毎に異なる）②ローカルルールが散見

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

①多様な価値観やライフスタイルを受容出来る職場が実現できる

②ルールが厳守されず、ローカルルールが多い

③自分に関係ない制度には無関心である

(4) 「平成25年度の取り組み予定」

①残業時間の削減：院内TQM活動の統一テーマ

・全職種に対する現状把握：残業命令と記載時間に認識のズレがないか、業務の見直し

・残業として命令すべき事項の整理：36協定の内容を細かく院内定義

・残業削減対策：どのようにしたら残業時間を削減できるのか、業務改善

効率化の工夫、委員会や会議のあり方検討、定時に帰る雰囲気づくり

②院内ルールの徹底

・調査172項目要望事項の優先的課題の洗い出し

③人事制度説明会

・継続的に複数回実施、ポイントとなる人事制度に関するパンフレット等の作成と配付

④病児保育

・外部提携先の模索

# 牧山中央病院の取り組み

## 1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	患者様の立場に立って真心をこめて全力で対応します (地域に密着した医療を提供する)
ビジョン (組織が目指す将来像)	働きたいと思われ、働き続けられる職場 (各職種間の連携強化とキャリアアップのためのバックアップ体制が出来る)

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに 対して、WLBの観点 から現状を分析)	<b>【強み】</b> ・新病院が出来る、異動が少ない、永年勤続表彰制度がある、医療費負担金補助制度がある、様々な雇用形態がある ・診療科が充実している、卒後教育が充実している、上司と自由に意見交換が出来る、離職率が低い(5~6%) ・ベテラン看護師が多い(平均年齢45.8才)、業務が終われば気兼ねなく帰れる(全体68%、新人100%) ・自分の能力を生かせる仕事である(70%)、自分の能力向上の機会となっている(71%) <b>【弱み】</b> ・4週6休、有休が取りづらい、若い人の入職者が少ない、ホームページの内容に魅力がない、諸制度がわからない、異動が少ない、指導者不足、諸制度の認知度が低い、院内保育所がない、人材確保が上手く出来ていない→人員不足 ・所定の休暇がやや少ない(99日)、年次有給休暇取得率が低い(21%) ・看護職を大切にしている組織であると思わない(30代 50%、40代 60%) <b>【機会】</b> ・新築移転、WLB推進ワークショップ参加 <b>【脅威】</b> ・看護師不足、職員の競争心がない、知名度が低い、地域連携が弱い
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと 現状との間にある ギャップ)	有給休暇を率先して取得できる環境が整えられていない 就業規則等の諸制度を周知させる体制が不十分である 現認教育の体制を整える必要がある リクルート部門が不十分 ホームページに魅力がなく、知名度が低いためPRする必要がある



<b>3年後の ゴール</b>	<b>①有給休暇の消化率UP</b> ・20%→50%へ(毎年10%UP)リフレッシュ休暇、アニバーサリー休暇を入れる <b>②看護師増員</b> (余裕ある10:1看護体制) ・リクルート部門の強化…HPの充実、パンフレットの作成、看護学校訪問、メディア媒体の活用(広告、チラシ)etc… <b>③指導者研修への参加</b> ・3年間で8名を育成する
---------------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	①永年勤続者のリフレッシュ休暇取得(5年→2日、10年→3日、15年→5日、20年→7日、25年→7日) ②若者ニーズに合ったHPの改正 ③臨床指導者研修の継続的参加 ④入職者の定着する職場環境づくり
1年間の取り組み	①全職員のアニバーサリー休暇を取得 有休消化率を現行より10%UPさせる ②平成25年度卒業生に対する学校訪問、採用案内 ③指導者研修に1~2名参加する ④余裕のある10対1看護体制
今後4カ月の 取り組み	①有休消化率UP アニバーサリー休暇を作る ②看護師の集まるホームページ作成 採用要項の作成 ③教育体制の基盤体制作り(リーダー育成研修)

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

看護職が現状の不満で終わらず、自分たちの行動で新たな職場環境づくりに取り組み、働きたいと思われ、働き続けられる職場をめざし更に安定的な人材確保ができることを目的に WLB 推進ワークショップに参加することを病院の理事会に提案し承認を得た。

推進委員は経営陣との折衝の為、事務長・事務課長、看護部門においては看護部長をはじめ師長2名・主任4名及び意見の偏りをなくす為現場のスタッフ5名、コメディカル5名の計20名でWLB推進委員会を構成し推進体制を作った。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①アニバーサリー休暇を作る

取得を誕生日に限定した。以後、取得希望の理由の違いからアニバーサリーを広義に捉え結婚記念日・家族・ペットの誕生日などに変更した。

#### (2) アクションプラン②看護師の集まるホームページ作成

リクルート・福利厚生・研修内容・WLB 取り組み・看護ブログなどを取り込み、求人の媒体として看護師のホームページを作成。

#### (3) アクションプラン③教育体制の基盤体制作り（リーダー育成研修）

既卒者の入職率が高くルーチン化された看護業務はそつなくでき問題がないように感じられた。しかし根拠を持って看護過程を展開する力が弱く業務の効率化が図れないことで時間外労働になり仕事に対する満足感が得られない。効率よく働き喜びを感じられる職場に近づける為、質の向上が必須であり教育体制（ジェネラリストリーダー）の見直しと研修プログラムの改善を行う。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

①アニバーサリー休暇を設けた。②現行のホームページを見直し看護部のホームページを開設。外部への広報手段にした。③研修体制の見直し。（リーダー育成）

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

①10：1看護体制に影響を与えないよう調整を図ること。  
②ホームページ閲覧者数と問い合わせ等のデータ収集。  
③研修体制変更後のフォローアップと継続した評価が必要。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査の分析結果から現状の問題が解った。今まで現状の不満で職場環境を変えるアクションを取ることを考えたことがなかったが、看護師個々の努力で行動をおこすことで、より働きやすい環境に変えられると気付いた。

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」など

①有給休暇取得率を20.7%から30%とすることを目指す。4週6休から4週7休を目指す。  
②定期的な更新とともにパンフレット作成。25年度卒業生への学校訪問と採用案内活動  
③リーダー育成研修PDC Aサイクル。院外研修対象者を選出。

---

# 11. 宮崎県

---



# 宮崎県看護協会の取り組み

## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

- 1) 平成 23 年度は、ワークショップ準備年と位置づけ、本協会内でワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）や労務管理に関する研修会を開催し、正しい WLB の理解を深めるとともに、協会員及び対外的に本事業の取り組みの周知を図った。
- 2) 平成 24 年 2 月、協会内に「看護職の WLB 推進委員会」を設置した。委員は、病院看護管理者、認定看護管理者、事務部門管理者、行政関係者、看護師職能委員長、協会役員、ナースセンター長及び同職員で構成した。委員の看護管理者、事務部門管理者の 4 名を支援者とし、2 名 1 組で 1 施設を担当とし、助言・支援を行った。

## 2. 平成 24 年度の県看護協会の活動内容とその成果

- 1) 看護職の WLB 推進委員会を 7 回開催した。内容は、参加施設の選定やワークショップの運営方法、参加施設への支援方法、ワークショップ事業の評価等を行った。
- 2) インデックス調査について、各施設に推進者が訪問し調査方法の説明、職員調査（質問紙）実施の支援を行った。円滑に調査は実施され、職員調査の回答率は 93.6%～100%であった。
- 3) インデックス集計結果が届いたワークショップ開催前に、参加施設と推進委員が参加して事前説明会を開催した。参加施設には、WLB 推進事業の目的やワークショップの進め方、インデックス調査結果の見方を説明した。この説明会は、参加施設の看護管理者間の交流の場となった。また、支援者は参加施設の情報収集を行うことができた。
- 4) ワークショップでは、参加施設はもとより、支援者のインデックス調査の分析力を高める機会となった。
- 5) ワークショップの個別ワークを次年度参加予定施設に公開したことで、参加予定施設が事前準備を行うための検討の機会が提供できた。
- 6) 看護師等医療従事者の「雇用の質」の向上のための企画委員会（主催：宮崎労働局）にワークショップの情報提供を行い、企画委員会主催の研修会において県内 3 箇所で行った。本事業参加施設を事例紹介する場ができた。

## 3. 参加施設への支援内容（定期的実施した支援内容）

- 1) 協会内推進委員会での決定事項、日本看護協会事務局からの連絡等は速やかに参加施設へ情報提供した。（メール・電話等）
- 2) 参加施設からの取り組みに関する問い合わせ、アクションプランの進め方の不安点などについては、随時メールや電話で相談を受け付け対応した。
- 3) ワークショップ後の取り組み状況シートが提出された後に、推進者・支援者が施設を訪問し、意見交換や助言を行った。参加施設からは、現状分析のための調査等の方法や、調査結果分析のアドバイス、また看護管理者へのサポートについて好評であった。

## 4. 平成 25 年度の県看護協会の活動方針・計画等

- 1) 新規参加施設および 2 年目施設への支援体制の整備（支援者の増員）
- 2) 県内医療施設への本事業に関する啓発を強化し、取り組み施設の拡大を図る
- 3) 行政・労働局等関係機関との連携の強化

【宮崎県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	済生会		施設名	社会福祉法人恩賜財団済生会 宮崎県済生会日向病院	
○	-	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	107床	7対1経過措置		病床稼働率*	100.0%		
	療養病床	50床	8割未満		平均外来患者数	186.9人		
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	18.6日		
	精神病床	-			平均在院患者数	174.8人		
	その他	47床	回復期リハビリテーション病棟入院料1					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		124人(0人)	非正規職員	14人	看護補助者	37人	
既婚率**	48.0%	6歳未満有子率**	25.8%	平均年齢**	38.2歳	平均在職年数**	9年8ヶ月	
年間休日	118日	有給休暇取得率*	32.0%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	7.3時間	
週休形態(主な病棟)	4週8休制							
勤務形態	2交代制(変則含む)							
離職率**i	9.0%(2011年度)		13.5%(2010年度)		8.3%(2009年度)			
参加動機	<p>看護師確保・定着を図るため働きやすい職場環境労働環境を作る必要性を感じ今まで取り組んできたが、時間外勤務あり(少しずつだが短縮されてはいる)中途退職者あり、年次有給休暇取得率の低さ、子育て支援での未婚者への負担等様々な問題が発生している。院内だけの取り組みでは限界があり、第三者のアドバイスをもらうために参加した。各職場での「お互い様」という考えの希薄化と業務終了退室をせず居残りをしている風土を変えていきたいと思う。</p>							

H24	H23	H22	設置主体	医療生協		施設名	宮崎医療生活協同組合 宮崎生協病院	
○	-	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	94床	7対1		病床稼働率*	81.5%		
	療養病床	-			平均外来患者数	236.1人		
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	13.0日		
	精神病床	-			平均在院患者数	94.0人		
	その他	30床	障害者施設等10対1					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		98人(2人)	非正規職員	9人	看護補助者	10人	
既婚率**	52.4%	6歳未満有子率**	26.5%	平均年齢**	34.4歳	平均在職年数**	7年7ヶ月	
年間休日	111日	有給休暇取得率*	35.9%	所定労働時間(週)	39時間30分	平均超過時間(月)*	4.6時間	
週休形態(主な病棟)	4週8休制							
勤務形態	2交代制(変則含む)							
離職率**i	10.3%(2011年度)		6.4%(2010年度)		8.3%(2009年度)			
参加動機	<p>2006年に7対1看護基準を取得し、働きやすい職場づくりを目指し、業務改善をすすめ、2007年から2交代夜勤を導入しました。看護師の定着を目指し、育児休業あけの時間短縮や個別の対応も行っています。今回、ワークショップに参加することで、働きやすい職場なのか客観的に評価し、さらなる改善を進めたい。</p>							

# 宮崎県済生会日向病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	済生会の理念のもと 地域住民のために良質の医療を的確・迅速に真心を込めて提供する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	・ 職員が自慢でき、患者さんから選んでいただける病院 ・ 魅力ある働きやすい職場環境・風土を作る

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 制度周知が不足している</li> <li>2. 時間外勤務が多い(前後)</li> <li>3. 職員が大切にされていないと思っている</li> <li>4. 院内研修が時間外にある(残業になる、手当が出ない)</li> <li>5. 医師不足</li> <li>6. 中堅ナースのストレス大、負担大、体調不良</li> <li>7. 看護ケアに費やす時間が十分にとれない</li> <li>8. パワハラがある</li> <li>9. 将来に不安がある</li> <li>10. 時間外が申請しづらい</li> <li>11. 有給休暇取得率が低い</li> <li>12. 体調不良者が(やや)多い</li> <li>13. 上下関係にこだわらず自由に意見が言える</li> </ol>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	(優先順位) <ol style="list-style-type: none"> <li>1位 制度周知が不足している</li> <li>2位 時間外勤務が多い(前後とも)</li> <li>3位 中堅ナースのストレス(大)、負担(大)、体調不良あり</li> <li>4位 有給休暇取れない (日数把握できていない、申請しづらい、取る人に偏りあり、リフレッシュに使えない)</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全職員制度周知：分かる→70%(245名)にする</li> <li>・ 時間外勤務〔後〕：月平均 11時間→8時間へ</li> <li>・ 30~40歳看護師が元気に働ける：体調良い 60%(46名)→80%(62名)へ</li> <li>・ 超過勤務 11時間→8時間に減 ※委員会・リーダー業務の検討・能力把握をおこなう</li> <li>・ WLBの好循環の為に休暇がとれる：必要な時に有休が取れる 35%→70%へ 連続した休暇がとれる 23%→40%へ</li> <li>* 有給休暇を有効に使い、リフレッシュ・余裕・ゆとりができる →個人のWLB・職場環境・条件・経営パフォーマンス向上へとつながる</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時間外勤務について：業務改善(業務改善委員会を活用、師長含む)</li> <li>・ 25~49歳看護師のストレス負担体調不良軽減について：人材育成</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 制度周知について：勉強会の実施</li> <li>・ 時間外勤務について：ノー残業日の設置、時間内の院内研修(研修は少数で同じ内容を短時間で数回行う)</li> <li>・ 25~49歳看護師のストレス負担体調不良軽減について：業務整理(委員会整理含む)</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 制度周知について：各病棟の休憩室に張り出し(事務長・院長相談)、イントラネット(院内LAN)、ホームページに掲載</li> <li>・ 時間外勤務について：風土改革(師長の声かけ、時間外はきちんと申請する環境)、情報収集時間の設置(勤務時間内)</li> <li>・ 25~49歳看護師のストレス負担体調不良軽減について：業務内容の把握(新人・学生の指導、委員会、リーダー)</li> <li>・ 有給休暇取得と有効活用について：有給休暇の理解</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

先ず看護師長会にてWLBの取り組み目的を説明し協力を得た。**事務長・看護部長・看護師長・主任看護師・スタッフの10名**にてワークショップ院内推進委員会を立ち上げた。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB推進体制の立ち上げ」

推進委員会は、月2回開催している。WLBの取り組みに関する広報は、HP、院内LAN、広報誌等にて実施した。

#### (2) アクションプラン②「制度周知」

その人が使える使いたい制度を選択でき使えるようになるを目標に、『はたさぼ』（日本看護協会中央ナースセンター発行）・就業規則の読み合わせを実施した。全職員対象に労務管理に関する研修会も開催した。

#### (3) アクションプラン③「時間外勤務（前後）の実態把握」

タイムスタディの評価を参考にし、時間外前後のアンケート調査を行い、実態を把握し分析した。前残業については業務の開始時間を定刻にし、また全部署において**NO残業デイ**の設置等決め、取り組んでいる。

#### (4) アクションプラン④「25～49歳の看護師負担軽減」

ヒヤリング・アンケート調査を行い、負担内容・問題を抽出した。負担が高い項目は「時間外研修」「医師の指示受け連絡」「医療事故への不安」であることを明らかにした。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

時間外が申請しやすくなり精神的に救われている。院内全体においてNO残業デイが設定され、スタッフ間では早く帰そうとお互い声かけし、協力する雰囲気が広がっている。子供の病気で休む時には、「**お互い様**」という雰囲気になる、勤務交代を嫌がらず受けてくれるようになった。WLBという言葉がスタッフから聞かれるようになった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

始業時間を定時にしたことで、前残業で業務の準備や心の余裕を図っていたスタッフにとってはそれができなくなり精神的ストレス、前残業分の業務のしわ寄せがあった。NO残業デイで定時に帰る人の残った業務をこなすため、他の人への負担が増す。時間外の申請をしづらいつと感じているスタッフもいる。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

当院の現況を把握する良い機会になっている。WLBに取り組む目的を説明し、意欲的に取り組もうとするスタッフが増えた。また、その必要性が理解でき自分達のこととして取り組んでいる。実際にスタッフから意見をもらうことで今起きている各部署の問題に直面する事ができた。

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」

①策定した時間外勤務軽減策の実施定着と評価 ②中堅看護師の負担が高い項目の対策  
③他部門のWLB取り組み参加の推進：院内研修会予定、各部署への説明会 ④制度読み合わせの評価：来年度インデックス調査との比較 ⑤夜勤時間（現状16時間）短縮に向けた実態調査の実施



# 宮崎生協病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域に根ざした医療機関として、住み慣れた地域に住み続けられる街づくり 地域の願いに応え誰もが安心してかかれる病院
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	職員が看護の喜びとやりがいを持ち、働き続けられる職場にする

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに 対して、WLBの観点 から現状を分析)	<p>&lt;強み&gt;・・・伸ばす</p> <p>①看護職員を大切にしている組織だと思えるのは全体で67%。特に24歳以下では94.5%が大切にされていると感じている。これは卒後3年目までの研修が充実し満足していることが考えられる。</p> <p>②上司との関係はどの項目も63%~70%がそう思うで良好。③平均年齢34.4歳(20代が30%、40代が42.7%。40代が21.4%)で中堅層が多い。④平均勤続年数7年7ヶ月。既婚者が52%で結婚しても働き続けている。⑤出来るだけ長く勤めたいと思っている人が64%いる。</p> <p>&lt;弱み&gt;・・・解決法を考える</p> <p>1. 現在の働き方に満足している人が39.8%と少ない。世代別では24歳までは66.7%がそう思っているが、25歳以上の中堅層が満足していない。未婚者の50%、既婚者の31.5%が満足。</p> <p>2. 自分の描く将来像につながる仕事と思っている人は47.6%</p> <p>3. 看護ケアに費やす時間がとれているのは38.9%と低く、中堅看護師の方がやれてないと感じている。</p> <p>4. 時間外労働が多い(特に始業前)前残業:8.66時間 残業平均:7.44時間</p> <p>5. 育児・介護休業制度がわからないと答えた人が50%以上おり、制度の認知度が低い。</p> <p>6. 有給休暇は必要に応じて取得出来ていると思う人が45.5%。有休取得率35.9%と低い。</p>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと 現状との間にある ギャップ)	<p>1. WLBの理解がされていない、育児休業制度等の周知がされていない。</p> <p>2. 中堅看護師がやりがいを持っていない。</p> <p>3. 働きやすいという職場環境になっていない。特に夜勤の始業前残業が多い、休暇が取りにくい等。</p>



<b>3年後の ゴール</b>	<p>1. WLBの取り組みが病院全体に認知され他職種にも広がる。8割以上の職員が知っている。</p> <p>2. 中堅看護師のキャリアアップ、研修制度が確立され活用されている。</p> <p>3. 多様な働き方が増え、働き方に満足している職員が増える。39.8%→60% 年次有給休暇の取得率35.9%→60%へ。</p>
---------------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<p>1. WLBや育児・介護制度について全職員に周知するシステムの確立。</p> <p>2. キャリアアップの研修が実践され、職員アンケートで評価する。</p> <p>3. 改善した二交代夜勤が定着するために定期的に評価する。前残業、時間外の削減、短時間正職員の配置拡大。</p> <p>4. インデックス調査による評価。</p>
<b>1年間の取り組み</b>	<p>1. WLBの取り組みについて院内、院外で報告し、周知していく。</p> <p>2. クリニカルラダーを改定し、中堅看護師研修を充実する。</p> <p>3. 二交代夜勤の時間短縮についてシュミレーションし導入する。 始業前残業が減らせる。有給休暇50%取得。</p> <p>4. 働き方のニーズをつかみ、多様な勤務形態を検討し制度化する。</p> <p>5. 育児・介護休業制度についてのポケット手帳を作成し全職員に配布する。 世代別研修にWLBを入れる。</p>
<b>今後4カ月の 取り組み</b>	<p>1. WLBの学習会を全職員対象に開催する。ニュースの定期発行を総務部と協力して行う。</p> <p>2. クリニカルラダーを見直し、中堅看護師の研修、キャリアアップ支援について検討する。</p> <p>3. 就業前残業をなくすために二交代夜勤の時間短縮と業務改善に取り組む。 まずは、夜勤や働き方のアンケートを取り、実態を把握する。</p> <p>4. 病院の将来の不安についてアンケートを取り、具体的に把握する。</p> <p>5. 育児・介護休業制度について職員向けに説明会を開催する。</p>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

①WLB推進の取り組みについて院長、管理部、法人看護責任者会議、看護師長会議で説明し協力を依頼した。②看護業務改善委員会メンバー（看護主任1名、看護副主任3名、総看護師長1名）に総務部長1名を含めWLB推進委員会を立ち上げた。③毎月1回定例で会議を行い、取り組みを進めた。推進委員会ニュースを毎回発行した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLBの推進体制の確立及び支援策の周知」

まず、院内全体でWLB、育児休業制度の学習会を2回開催した。他職種も含め60名が参加した。さらに他職種に理解と協力を得るために各部門（医局・検査・放射線科・栄養科・理学療法科・薬剤科・事務）の部会にWLB推進委員が参加し、WLBの学習会を行い意見交換した。内容等は院内ニュースに掲載した。法人全体では「WLBインデックス調査から見えてきたもの」を学術交流集会で報告した。また職責者を対象に「WLBの取り組み」、「労務管理」の学習会を開催した。院内にはポスターを掲示し、ホームページに学習会の様子をアップした。

#### (2) アクションプラン②「中堅看護師のクリニカルラダーを見直し、キャリアアップの支援について具体化する。」中堅看護師のやりがいをアップするためにクリニカルラダーを見直した。

6年目以上の看護師を2段階に分け全体で5段階とした。評価はポートフォリオを活用することとした。また、看護師の研修に対するレディネス把握のために全看護職員94名にアンケートを実施した。組織に望む研修として専門的な研修、院外研修の要望が多かったため、来年度は研修内容に盛り込むこと、資格取得支援制度の活用や院外研修の計画を立てることとした。

#### (3) アクションプラン③「働き方の要求を掴み多様な勤務形態について検討する」

働き方について満足していない職員に対してアンケートを行った。理由として、外来は「夜勤回数が多いこと」「夜勤明けの休みの保障がないこと」、病棟は「夜勤の拘束時間が長いこと」「長期休暇が取れないこと」であった。まずは病棟の前残業が多いため、二交代夜勤の時間短縮を目指して業務調査を4日間行った。看護記録の時間や申し送り等改善すべき点が見えた。また、有給休暇取得率向上に向けては年間計画表の作成や誕生日年休等、各部署で工夫した。今後は、子育て中の職員に対しては短時間正職員の復帰職場の拡大や小学校入学時の時間有給休暇活用の検討もしていきたい。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

①WLBの理解は管理部も含め職員全体に浸透しつつある。②中堅看護師の研修ニーズや働き方の要望が明確になり、具体的な対策を立て取り組み始めることができた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

外来看護部の夜勤シフトについて、夜勤改善の推進委員会を立ち上げる必要がある。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

看護部の実態をデータで確認でき客観的に評価出来た。

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」

①夜勤改善プロジェクト委員会を立ち上げ、夜勤時間の短縮を実現する。②短時間正職員の職場を拡大する。③有給休暇取得率を50%に引き上げる。



---

## 12. 鹿児島県

---



# 鹿児島県看護協会の取り組み

## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

### 1) 取り組みの経緯

平成 23 年度の重点事業にワークライフバランス（WLB）推進（労働環境の整備・看護職の業務範囲の見直し）をあげ、社会経済福祉委員会を中心に、平成 24 年度のワークショップ実施に向け準備を進めた。

準備体制として、事務局をナースセンターにおき、社会経済福祉委員会の協力も得ながら、日本看護協会主催の WLB 地域推進連絡協議会に出席し、WLB 推進に関する共通理解を得、ワークショップやグループワークの運営方法や支援方法について学んだ。

### 2) 参加施設の募集

平成 22 年 3 月、公的看護部長会議でワークショップ参加のチラシを配布し、ホームページなどで参加を呼びかけた。呼びかけに対し早期に 3 施設から申し込みがあり、その後、2 施設からの申し込みをうけ、地域・施設規模・設置主体など様々であったので、5 施設の参加を決定した。

### 3) 社会経済福祉委員会の活動

平成 23 年度社会経済福祉委員会での事業として、各地区での情報交換や労働環境についてアンケート調査を実施した。その結果、働き続けられる職場環境として、ノー残業デー推進があがり、その標語に「ピタッとかえるデー」を決定。ノー残業デー実現のためのポスターを募集し、平成 24 年 2 月優秀作品 2 点を選出した。

平成 24 年 7 月、ポスターの優秀作品は WLB の普及をはかるために、WLB 推進ポスターとして施設に配布し、ワークショップで表彰することを決めた。

### 4) WLB 推進委員の決定

メンバーは、民間病院看護部長、公立病院看護部長、認定看護管理者、看護協会役員（副会長・専務理事）、社会経済福祉委員、事務局担当から選出し、一施設に 2 名ずつ担当者を決めた。推進委員は、ワークショップではファシリテーターの役を担い、施設における進捗状況の把握と相談窓口の役割を担当することにした。さらに、県保健医療福祉課看護係長、大学教授、鹿児島労働局監督課の 3 名を全施設担当とし、参加施設からの様々な相談について、専門的立場からの助言をお願いした。

### 5) WLB 推進委員会

第 1 回：5 月 30 日 第 2 回：8 月 20 日 第 3 回：3 月 14 日

## 2. 平成 24 年度の県看護協会の活動内容とその成果

日本看護協会の運営の手引きに沿って、プログラムなどを作成し運営した。

### \*5 月 第 1 回 WLB 推進委員会を開催

看護職の WLB 推進ワークショップの実施概要について説明、推進委員の役割、鹿児島県看護協会における推進体制、参加施設の概要、推進委員の担当施設、今後のスケジュールなどを説明した。

### \*7 月 施設訪問を実施

5 施設を、担当の推進委員 2 名が訪問。施設長や看護部長への挨拶と施設見学をしたことで施設の概要を把握し、担当者としての役割や WLB 事業について理解を深めた。

**\*8月 県医師会を訪問等**

- ・WLB 推進ワークショップ事業の説明と、協力依頼をした。
- ・県庁記者クラブに取材依頼を行った。

**\*8月 第2回 WLB 推進委員会を開催**

ワークショップの運営、第1回 WLB 推進委員会開催後の取り組み報告（参加施設事前訪問実施状況）、プログラムの説明（WLB 推進ポスター優秀表彰式の実施）、調査結果および調査結果の見方、ファシリテーターの役割とそのポイント、ワークショップ後のスケジュールなどを説明した。

**\*8月30・31日 ワークショップ開催**

当日朝は、推進委員と日本看護協会職員との顔合わせ・自己紹介をし、担当施設のファシリテーターとして関わった。また、ワークショップ終了後の推進委員としての関わり方、看護協会への報告について説明した。

**\*12月 県庁記者クラブへの取材依頼**

**\*12月19日 フォローアップワークショップ開催**

県下の看護部長を対象とした公開講座で開催し、参加5施設からの取り組み状況・今後の計画・課題を報告し、意見交換した。

**\*12月 ワークショップ参加施設への調査**

看護部長へワークショップ参加の効果について、調査を行った。

**\*平成25年2月 ポスターの反応を調査**

施設に、ポスター掲示への職員の反応を調査した。意識付けになったなどの反応があった施設が多い半面、実際はピタッと帰れないため、現実的に効果がないと答えた施設もあった。

### **3. 参加施設への支援内容（定期的実施した支援内容）**

- \*一施設に、推進委員2名を担当と決めた。
- \*推進委員の選定は、設置主体などが同じような施設の看護部長を選出し、効果的に支援ができると考えられるよう配慮した。
- \*推進委員は担当施設の訪問を行い、ワークショップでは、ファシリテーターとして2日間かかわった。
- \*各施設のアクションプラン取り組み状況シートを受けて、施設担当者が中心になり各施設の進捗状況の確認を行い、必要に応じてメール・電話で助言した。
- \*日本看護協会からのワラビー通信を活用し、情報提供を行った。

### **4. 平成25年度の県看護協会の活動方針・計画等**

1. 平成24年度参加施設への継続支援  
ゴール達成にむけ、報告会の開催等
2. ワークショップ参加施設を新たに5施設とし、県内のWLBへの取り組みを拡大
3. ワークショップ参加施設以外の施設へのWLB取り組み推進への支援
4. 推進支援者の新たな確保と人材育成

【鹿児島県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	公益財団法人		施設名	公益財団法人昭和会 今給黎総合病院	
○	-	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	450床	7対1			病床稼働率*	82.7%	
	療養病床	-				平均外来患者数	212.0人	
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	17.5日	
	精神病床	-				平均在院患者数	347.9人	
	その他	-						
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		433人(6人)	非正規職員	10人	看護補助者	52人	
既婚率**	38.1%	6歳未満有子率**	24.9%	平均年齢**	32.7歳	平均在職年数**	6年11ヶ月	
年間休日	123日	有給休暇取得率*	26.0%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	29.7時間	
週休形態(主な病棟)	4週9休制							
勤務形態	3交代制(変則含む)／2交代制(変則含む)／3交代と2交代のミックス(同一病棟内)							
離職率**i			11.7%(2011年度)			10.9%(2010年度)	12.5%(2009年度)	
参加動機	当院はこれまでも職員に対して、『働きやすい職場環境づくり』を目指し、院内保育所・病児保育・短時間勤務制度の導入など様々な対策を行い労働環境の調整を行ってきた。そのことに対する評価と、また、顕在・潜在する課題を見出し、改善できることはないかと考え参加を希望した。							

H24	H23	H22	設置主体	医療法人		施設名	医療法人クオラ クオラリハビリテーション病院	
○	-	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	57床	10対1			病床稼働率*	99.2%	
	療養病床	38床	8割以上			平均外来患者数	207.0人	
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	16.9日	
	精神病床	-				平均在院患者数	154.5人	
	その他	58床	回復期リハビリテーション病棟 I					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		67人(0人)	非正規職員	27人	看護補助者	37人	
既婚率**	56.3%	6歳未満有子率**	26.7%	平均年齢**	37.4歳	平均在職年数**	6年7ヶ月	
年間休日	108日	有給休暇取得率*	78.0%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	6.8時間	
週休形態(主な病棟)	月休9日制							
勤務形態	2交代制(変則含む)							
離職率**i			8.5%(2011年度)			9.9%(2010年度)	4.8%(2009年度)	
参加動機	WLBを推進していくにあたり、現在のWLB実現度を把握し、自施設における課題を明確にする。また、課題を分析し、自施設に応じたWLB支援策を立案、実施していくため。							

H24	H23	H22	設置主体	医療法人		施設名	社会医療法人博愛会 相良病院	
○	-	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	80床	10対1	特別入院基本料／緩和ケア病棟		病床稼働率*	89.8%	
	療養病床	-				平均外来患者数	63.0人	
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	9.7日	
	精神病床	-				平均在院患者数	65.3人	
	その他	-						
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		88人(0人)	非正規職員	0人	看護補助者	10人	
既婚率**	30.9%	6歳未満有子率**	8.0%	平均年齢**	34.9歳	平均在職年数**	4年5ヶ月	
年間休日	122日	有給休暇取得率*	47.6%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	5.1時間	
週休形態(主な病棟)	4週8休制							
勤務形態	2交代制(変則含む)							
離職率**i			8.9%(2011年度)			15.0%(2010年度)	15.0%(2009年度)	
参加動機	当院におけるWLBの実践状況の評価および課題に対する対応策の明確化							

【鹿児島県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	社団法人	施設名	川内市医師会 川内市医師会立市民病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	224床	7対1/13対1/15対1		病床稼働率*	79.3%	
	療養病床	-			平均外来患者数	80.9人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	13.6日	
	精神病床	-			平均在院患者数	159.4人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		140人(13人)	非正規職員	32人	看護補助者	28人
既婚率**	42.8%	6歳未満有子率**	30.7%	平均年齢**	32.1歳	平均在職年数**	5年11ヶ月
年間休日	121日	有給休暇取得率*	13.4%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	8.2時間
週休形態(主な病棟)	週休2日制(1週に必ず2休)試行中						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i			10.0%(2011年度)			8.0%(2010年度)	15.0%(2009年度)
参加動機	当院では、職員のWLBを尊重した取り組みを行い、育児及び介護のための短時間勤務制度、24時間保育、キャリアアップのための支援制度などを推進しており、それぞれ活用されているが客観的な評価を得て改善につなげたい。						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	垂水市立医療センター 垂水中央病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	126床	7対1(4~7月 経過措置)		病床稼働率*	88.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	203.5人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	18.5日	
	精神病床	-			平均在院患者数	111.3人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		88人(3人)	非正規職員	20人	看護補助者	31人
既婚率**	36.0%	6歳未満有子率**	17.5%	平均年齢**	35.2歳	平均在職年数**	8年10ヶ月
年間休日	97日	有給休暇取得率*	42.3%	所定労働時間(週)	39時間30分	平均超過時間(月)*	3.0時間
週休形態(主な病棟)	月2回週休2日制(4週6休制含む)						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i			12.2%(2011年度)			11.3%(2010年度)	10.5%(2009年度)
参加動機	<ul style="list-style-type: none"> <li>・WLBについて、看護職員のみならず病院職員間での共通理解ができる</li> <li>・看護職のWLBインデックス調査により、実態を把握し、分析することで、現状での課題を見出すことができる</li> </ul>						



# 今給黎総合病院の取り組み

## 1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	質の高い医療看護を提供する地域に根ざした救急病院
ビジョン (組織が目指す将来像)	全職員が健康でやりがいを持って働き続けられる職場

<b>現状分析</b> <small>(ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 20代30代が全体の75%を占めているが30代後半から40代(中堅層)が少ない。</li> <li>・ 男性看護師が1割いる</li> <li>・ 未婚率56%であることから今後も結婚・出産するスタッフが多くなることが予想される</li> <li>・ 長く勤務できないと感じているスタッフも20代・30代に多くみられるがその一方で定年(65才)まで働いている人数も多い・子育て支援(院内保育・お泊り保育・病児保育・短時間勤務制度)が整備されている</li> <li>・ 7割の職員が残業しており、実務残業と支払残業の差がある</li> <li>・ 夜勤数・残業数は部署によっても違いはあるが、おおむね、年代、子供の有無、婚姻の有無等に差はない</li> <li>・ 体調不良を訴える職員が3割存在する</li> <li>・ 就業規則の認知度が低い(50%以下)</li> <li>・ 勤務希望はおおむね通っている。</li> <li>・ 自分の有給休暇日数を80%が知らず、有給休暇取得率は26%である。</li> <li>・ やりがいをもち働く職員が65%、能力開発支援も76%が支援されていると感じている</li> <li>・ 要介護の家族のいるスタッフが20%、主たる介護者であるといっているスタッフが32%である。</li> </ul>
<b>課題</b> <small>(ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子育て支援が充実してきた一方で、未婚者、独身者へしわよせが来ているので、独身者の満足度を上げる必要がある。</li> <li>・ やりがい感はあるが、救急病院であるため業務が多忙で残業も多く、不満、体調不良を感じているため残業についての考え方や業務内容の見直しを行う。</li> <li>・ 就業規則の認知度が低いため「見える化」することによって、利用率を上げる取り組みが必要である</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	全職員が健康でやりがいを持って働き続けられる職場 <small>&lt;成果指標&gt;</small> 有休取得率 26%→50%・就業規則の認知度アップ 50%→75% 残業時間数 29.7時間/月→20時間/月/退職率 11.7%→9%
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 看護職員の確保</li> <li>・ 他職との業務分担の確立</li> </ul>
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 4か月の取り組みで行ったアンケートを基にQ&amp;Aを作成し、院内ランや瓦版を作成する</li> <li>・ アニバーサリー(誕生日)に有休を全職員取得</li> <li>・ 土日に夜間の保育園の開園回数をふやす</li> </ul>
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ WLBチームの立ち上げ1回/月の会議</li> <li>・ ぴたっと帰るデイの設定、実行</li> <li>・ 就業していてこんなとき困った、こんなことを利用した制度についてのアンケート実施</li> <li>・ 看護部保健室を定期的に関催</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

当院で H20 年に作られた WLB 検討委員会を WLB 推進委員会として再発足させ看護部主導で活動を開始。構成メンバーは看護部長、看護副部長 2 名、看護師長 1 名、看護副師長 1 名、既婚看護師（男性）1 名、独身看護師（女性）2 名、人事課 2 名を構成員として活動した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「ワークライフバランス推進委員会の再立ち上げ」

委員の選定、会議の開催（1 回/月）、活動について広報（師長会議、主任会議、業務連絡会議（各職種の部署長が参加する会議）、労働安全衛生委員会）。

#### (2) アクションプラン②「ピタッとカエルデーの設定」

11 月より 1 回/月実施中。そのつど達成率を出し、実施後アンケートを行い業務や実施内容の改善点について検討

#### (3) アクションプラン③「就業規則の Q&A の作成」

就業規則に対するアンケート調査を作成・実施。アンケート結果から就業規則の知りたい項目への回答書を作成・配布

#### (4) アクションプラン④「看護部の保健室開催」

看護副部長が 1 回/月看護職員の相談を受けている。毎回数名のスタッフの利用あり。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

職場並びに職員が実態を知る機会となった。また職場が労働環境について考え、改善しているという動きを全職員が知り、「何かが変わっていく」という職場への期待が生まれた。月に 1 回ではあるが、「ピタッとカエルデー」があることで、気兼ねなく終業できる、時間に注意を払い、時間的余裕が生まれた、翌日の疲労感がなかった、等の意見寄せられ、仕事へのやる気につながった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

一部の職員の理解が得られない。他部門からの活動参加要望がある。また「ピタッとカエルデー」の実施により、時間にせかされている、リスクが起きないか不安であるという意見がある。潜在的に悩みをかかえているスタッフの掘り起しと保健室の利用促進。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

大きな組織ではたしてやれるのかという不安があったが、病院全体の取り組みとしたことで、いろいろな部署から反響があり、協力が得られ、大きな団結力を感じた。そのことがメンバーの活動意欲へとつながった。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」など

- 1) 委員会の構成委員を各職種へも広げて活動を展開する。
- 2) ピタッとカエルデーのさらなる定着と具体的な業務改善。
- 3) 就業規則の Q&A を含めた瓦版の発行
- 4) 託児所の夜間、日祝日の保育日数を増やす
- 5) 全職員が誕生日に有休を取得

# クオリティ・リレーション病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	よりよい暮らしを実現するパートナーとして、医療・保健・福祉から生活関連にいたるまで、地域に根ざしたサービスネットワークを構築し、高度な知識・技術を兼ね備えた事業グループを目指す。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	職員が誇りを持ち、主体的に生き生きと働ける職場づくりを目指す。 1.全職員が自身の存在価値を見いだせる職場 2.職員が専門職として役割と責任を自覚し、主体的に能力開発に努める風土の醸成 3.共に働く仲間を尊重しあえる職場 4.働き続けられる職場環境の整備

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>《ビジョン1,2,3への対策》→目標管理制度(H12~)、能力開発システムの整備 結果⇒・上司への信頼度が高い「上司の考え方や方針の説明 70.2%」「職員の考え方をよく聞き理解 85.1%」「仕事の成果について公正評価 75.5%」「必要時に適切なアドバイス・支援 85.1%」 ・研修支援への満足度が高い「能力開発のための研修の実施及び参加支援 84.0%」 ・仲間への思いやりが高い</p> <p>《ビジョン4への対策》→人材確保・定着対策：保育園・託児所、病児保育、子育て中の夜勤免除・勤務開始時間の調整、潜在看護職支援対策、休みの充実：有休 20 日付与、有休取得率 78% (15.6 日取得)、風通しのよい職場風土づくり、業務改善、メンタルヘルス体制整備 結果⇒・風通しがよい職場：経営者の理解がある、多職種との連携がスムーズ、看護管理職の結束力が強い ・経営に対する不安は無い「勤務先の将来に不安はない 61.7%、長期的な視点にたった経営 71.3%」「給与の妥当性 53.2%」 ・離職率安定 (H20：4.8%、H21：4.8%、H22：9.9%、H23：8.5%、新人 0%) ・不満足「今の勤務先にできるだけ長くつとめたい 46.8%」「定時に帰れる 31.9%」「気兼ねなく帰れる 41.5%」 →不満要因：1.超過勤務が多い 2.人員不足 3.看護ケアの不満足感 4.制度の周知不足</p>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	1.超過勤務が多い(優先1) 2.人員不足(対策の継続) 3.看護ケアの不満足感(優先2)→超過勤務の減少による相乗効果も期待される 4.制度の周知不足(優先1)



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●一般病棟の超勤が10時間/月以下</li> <li>●病院全体のNO残業デー実施</li> <li>●看護ケアの満足度が60%以上</li> <li>●WLB制度の研修会の定例化：「わからない」という回答が30%以下</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●毎年のインデックス調査実施による成果確認と修正</li> <li>●超過勤務対策の継続実施及び成果確認</li> <li>●看護ケアの不満に対する検討及び対策実施(2年後から)</li> <li>●WLB制度の研修会継続実施及び成果確認</li> <li>●人材確保対策の継続</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●超勤対策の実施及び評価                             <ul style="list-style-type: none"> <li>①NO残業デーを看護部のみ実施</li> <li>②効率よい働き方の勉強会開催及び成果確認</li> <li>③超過勤務対策の実施及び成果確認</li> </ul> </li> <li>●WLB制度の研修会開催(全職員対象)</li> <li>●人材確保対策の継続</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●超勤対策の実施及び評価                             <ul style="list-style-type: none"> <li>①NO残業デーの導入準備(11月開始)</li> <li>②効率よい働き方の勉強会準備(12月開催)</li> <li>③超過勤務の原因分析</li> </ul> </li> <li>●WLB制度の研修会開催準備</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

理事長及び他部門管理者の承認後に、看護部全職員に対して、「ワークライフバランスへ取り組み、働きやすい職場を作っていく」旨の説明会を実施し、各チームのメンバー参加を呼びかけ、課題に対する取り組みを開始した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「A：No 残業デーの推進」

管理職及びスタッフメンバー合計9名のプロジェクトチーム編成。他部門の協力も得られ、11月、12月に月1回“No 残業デー”を実施。実施後アンケートの意見も参考にしながら、毎回改善を加えている。

#### (2) アクションプラン②「B：効率良い働き方勉強会」

管理職およびスタッフメンバー合計6名でチーム編成。「スタッフの“段取り”力を高めるための知識を得る」を目的にスタッフへのヒアリングを行ない、“準備万端”“タイムリーな記録”“密な報・連・相”をキーワードに勉強会を実施した。勉強会は、看護部全職員が受講できるように同じ内容で5回開催した。

#### (3) アクションプラン③「C：超過勤務対策」

管理職の合計6名でチームを編成。一般病棟の超過勤務対策を考えていくこととし、メンバーで勉強会を実施後、現状把握のため調査を実施した。また、一般病棟の副師長、主任への聞き取り調査も行ない、これらの情報をもとに要因を分析中である。

#### (4) アクションプラン④「D：制度の周知」

事務部職員が中心となり、研修会を企画している。平成25年4月に全職員を対象に研修会を開催予定である。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

“No 残業デー”第1回目の超過勤務時間は1人平均15分、2回目は4分と短縮した。また、No 残業デーを実施した結果、効率よい働き方の勉強会の相乗効果もあり、一人一人が「効率的な仕事」や「優先度」について考えながら仕事をするようになった。またWLB活動にスタッフが参加していくことで、スタッフ自らが職場を変えていくという意識が生まれてきた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

現段階では計画通り順調に進み、新たな課題は特に生じていない。現在要因分析中である超過勤務対策の立案及び実施が今後の重要課題である。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

職員に、組織が“職員が働きやすい環境”を提供したいと考えて常に改善を図っていることを伝えることで、自分たちが大切にされているということを認識し、職場に対する満足感が生まれるということを再認識した。また管理職だけでなく、スタッフと共に活動することが“職員が生き生きと働き続ける職場”を作る一番の近道であることを痛感した。

#### (4) 「平成25年度の取り組み」

- ① 効率良い働き方の勉強会開催とその成果確認
- ② 定期的なNo 残業デーの実施
- ③ 超過勤務対策の原因分析と対策立案
- ④ 全職員を対象としたWLB制度の研修会開催

# 相良病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	女性専門病院、乳がん専門病院として更なる専門性を高め女性の一生をトータルで支援する医療・ケアの質の向上を図り、県乳がん拠点病院として広く地域に貢献する。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	法人の理念『共に在り、共に歩む』の下に、一人一人の職員が自己のキャリアプランを描き仕事と生活の両立を図っていけるような職場を創る。

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 個々のライフスタイルが充実しているという観点～現在の仕事と生活とのバランスに不満があるが、必要に応じた休暇の取得や希望に添った勤務には満足している矛盾した結果。</li> <li>2. 良好な人間関係という観点～支援や評価への満足度は約80%と高いが、組織の将来に対する不安が半数ある結果の矛盾を明確にする必要がある。</li> <li>3. 福利厚生が充実しているという観点～制度があるにもかかわらず、知らない人が多い</li> <li>4. 自己成長ができるという観点～支援する制度があるにも関わらず知らない割合が高く、自律という観点での課題がある。</li> </ol>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 時間外（前残業、持ち帰り残業）が多いと感じている定義の明確化</li> <li>2. 自己の有休についての把握、制度の理解が不足～周知不足と共に職業人としての自律度が低い</li> <li>3. 体調不良と感じている人が多いことの定義の明確化</li> <li>4. 長く働きたいという人が少ない～自己のキャリアプランが描けていない</li> <li>5. 現在の仕事に対して給与が低いと感じているが、研修などへの支援への満足度は高いことの矛盾。</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	自己のキャリアプランが描かれて仕事と生活の両立ができる職場である <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 現在の健康状態がやや不調である:37.7%→25%</li> <li>2. 現在の働き方に満足している:35%→50%</li> <li>3. 今の勤務先にできるだけ長く勤めたい:39.1%→50%</li> <li>4. 現在の仕事は自分の描く将来像につながる仕事である:44.9%→60%</li> </ol>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 一人一人の職員が、自己の描いたキャリアプランにそってステップアップできる</li> <li>2. 組織全体として必要な体制の整備ができ、一人一人の職員が理解し活用できる</li> </ol>
<b>1年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 現状分析に基づき改善項目を明確にして取り組む～健康状態と残業の実態調査と結果分析・改善</li> <li>2. 就業規則の周知徹底、WLBの取組みに対する理解を深めて、法人全体の取り組みとして推進する</li> <li>3. 一人一人の職員が自己のキャリアプランを明確にすることができる。</li> </ol>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 今回の研修結果を報告し、今後の推進体制を強化する～看護部から法人全体へ</li> <li>2. 現状分析をする～健康状態、残業、業務内容の見直し</li> <li>3. 現段階で取り組める課題について取り組む～就業規則の周知、終業前の声掛け</li> </ol>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

今回の WLB 推進メンバーは理事長補佐・人事労務担当者・師長・主任・スタッフ・専任リスクマネージャーの計 12 名を選出。委員会を月 1 回開催し、アクションプランの実施、評価、修正を行い、またチームの活動について院内広報へつとめた。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「今回の研修結果を報告し今後の推進体制を強化する」

看護部内へ報告しコンセンサスを得ることを目的として看護部（師長）会議での進捗報告。組織的な取り組みの強化として第 2 回ミーティング開催時法人本部長出席、取り組み報告と周知への協力を依頼。組織的な取り組み強化として社労士による就業規則についての研修開催。また院内への周知、広報として WLB 通信を毎月発行した。

#### (2) アクションプラン②「現状分析する」

インデックス調査より健康状態をやや不調・不調な人が 43.5%であり、夜勤時間短縮に伴う長日勤の課題検討、残業調査を行い、WLB 取り組み前後の比較を行った。残業時間は個人でのばらつきがあり、残業理由はそれぞれの部署で異なり、スタッフ層、専門性の違いが影響しており、また記録に費やす時間が多いこと、日勤に残業が発生している結果、時間帯別残業、残業内容の検討を行い、業務改善にとり組んでいる。

#### (3) アクションプラン③「現段階で取り組める課題について取り組む」

各部署において就業前の声かけ運動を開始、継続中。制度があるにもかかわらず知らない人が 70%以上あり就業規則について社労士からの管理者研修を開催、管理者以外のスタッフも参加。スタッフからは理解を深める内容であったと高評価を得た。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ・院内に『WLB』の言葉が浸透してきている。・就業規則を意識する機会になった。
- ・残業調査を行ったことでそれぞれの部署の現状について考える機会になった。また他部署を知り互いを理解することに繋がった。
- ・定時退社を目指そうとする職場風土が形成されてきている⇒業務改善への意識化

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

他部門との業務内容の調整をさらに進める必要性。残業時間は減少したにもかかわらず、長時間日勤の負担感のみが表立っている。看護体制の変更など業務改善をさらに進める必要性と共に夜勤時間短縮の意義についての再教育の必要性。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと、今後の課題」

専門病院としての看護の質をどのように保つか。当院における『一人前』とはどのようなことが出来る看護師であり、どのような看護を提供するのかを明らかにしていくことが大切であると考える。そのことをスタッフ一人ひとりが理解し実行していくことが出来るように、業務改善、質の担保、職務満足キーワードとして捉え職員が成果を実感できる仕組みを作り、またその取り組みを法人全体が組織化できるように我々のチームがコツコツと楽しみながら継続していくことが大切であることを感じている。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

現状分析に基づいて、改善項目を明確にする。改善への取り組み。就業規則の周知徹底、WLB の取り組みを看護部から法人全体の取り組みとして推進させる。

# 川内市医師会立市民病院の取り組み

## 1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	信頼される地域医療支援病院として医療を通じて地域社会に貢献する
ビジョン (組織が目指す将来像)	仕事と生活の調和を図り、生き生きとキャリアを重ねられる職場

現状分析  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>○職員の年齢構成は24～35歳で68%を占めており、24時間保育施設、育児短時間勤務制度について活用されており、各種制度はあるが、各項目それぞれに対し、分からないとの意見が50%であり、認知度が低い。職員はWLBの制度が充実していると感じていない</p> <p>○看護部の教育体制・新人教育制度が充実しており、新人の離職率は0%、平成23年度全体の離職率は10%である。平均在籍年数は5年11ヶ月と伸びているが、教育ラダー終了後の4～5年目又は育児が一段落し学童期に上がる前などに退職を考える職員が多い傾向がある。</p> <p>○キャリアアップの支援体制があり、認定看護師もようやく誕生し増えつつあり、70.9%が現在の仕事は自分の能力を活かせると感じている</p> <p>○多種の運動クラブチームがあり、職員間の交流がよく、ホームページなどの広報が充実している。</p> <p>○病院の特徴として、7:1と4:1の看護加算を取得しており、夜勤の看護師数も充実しているが、救急病院で年間1500件の救急車を受け、85%以上の紹介率であることから、予定外の入院も多く時間外勤務が多くなっている。</p> <p>○今の勤務先に長く勤めたいと答えたのは43%であり、現在の仕事の量と給与が見合っていない、有給休暇が取りにくい、業務が終わっても帰りにくい、主張すべきことを自由に話し合えないと感じている職員が多い</p> <p>○年間休日数121日、有給休暇取得率13.7%</p>
課題  (ミッション・ビジョンと現状の間にあるギャップ)	<p>○職員がメリットを感じられるWLB制度検討と職員への周知徹底</p> <p>○働き続けたいと思える職場作り～仕事量と処遇・職員自らの意識の改革</p> <p>○役割と給与が見合っていると感じられる～定時に帰れる職場づくり、休日の業務をなくす</p> <p>○有給休暇取得率向上、リフレッシュ休暇の仕組みづくり</p>



3年後のゴール	<p>◎職員が将来に不安を持たず働き続けたいと思える職場にする。</p> <p>1. 定時に帰ることができる26.3%→70%にする</p> <p>2. 1週間程度の連続した休暇が必要に応じて取得できる20.8%→50%にする</p> <p>3. 離職率10%→8%にする</p> <p>4. 業務・役割が給与に見合っていると24%→50%にする</p>
---------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<p>○WLBの推進体制の整備と充実を図る</p> <p>○どのような職場であれば働き続けたいか調査を実施し、全職員で改善</p> <p>○実態調査(休日の仕事・有休取得・連続した休暇・超過勤務とその要因)を実施し改善する</p>
1年間の取り組み	<p>○WLB推進体制整備と制度の周知</p> <p>○職務満足度調査の中で詳細なデータ収集・分析をして計画を立てる(休暇・処遇など)</p> <p>○連続した休暇をとれるよう整備</p>
今後4カ月の取り組み	<p>○WLB推進体制を作る。(メンバー構成の検討・人選)</p> <p>○調査内容の検討と調査</p> <p>○調査結果を基に職場毎・ナースマネージャー会でディスカッションをする。</p> <p>○連続した休暇取得について具体的検討・理事会への提案</p> <p>○ワークショップ取り組みについて広報にあげる、内部および外部・地域住民にも情報を伝える。</p>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

WLBについて24時間体制院内保育、病児保育、正職員育児短時間制度、研修推進体制等取り組みをしてきたが、WLB推進体制を充実する為に安全衛生委員会の下部組織として各部門の代表者からなるWLB推進コア会議を設置した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB推進体制の充実」

WLB推進コア会議として、院内ポスター募集と掲示、広報活動等積極的に行った。ポスターは9点の応募があり、職員投票により入賞者には賞金と表彰状が院長より授与された。各部門代表者による検討会も開催し課題を抽出したこと等で職員のWLBへの関心と参加意識の向上を図った。

#### (2) アクションプラン②「働き続けたいと思える職場づくり」

長く勤めたいと思える職場づくりを目指して、看護部の休日の出勤や、持ち帰り残業、職員のWLBへの意識調査実施。57名34%が休日に出勤をしており、持ち帰り残業は24名14.5%で延べ68時間であった。要因は委員会と研修参加が主であった。対策として、委員会・研修は日勤で参加できるよう勤務及び業務割り振りの徹底、必須研修は複数回計画し休日に参加しない体制とした。また、個人毎にノー残業デーを設定し、1月の結果は57.7%の人に述べ159日設定し、定時に帰れた日は82日51.6%であった。

更に、夜勤手当の改善に取り組み改善が図れた。

#### (3) アクションプラン③「リフレッシュの為に連続した休暇取得の推進」

10日間のリフレッシュ休暇取得できる体制について検討し、まず10年勤続のスタッフから5年毎に取得できるよう11月より整備した。現在2名取得。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

職員のWLBへの関心の向上・リフレッシュ休暇取得の推進・夜勤手当の改善休日出勤及び持ち帰り残業の減少とノー残業デーの推進

#### (2) 「新たな課題として気づいたこと」

看護体制の見直し

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

WLBの推進について職員の認識が薄く周知不足であったこと

#### (4) 「平成25年度取り組み予定」

看護体制の見直し・・・PNS（パートナーシップ・ナーシング・システム）導入

リフレッシュ休暇100%取得推進

80%ノー残業デーの達成



# 垂水中央病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	病める人とともに、和と向上心をもって、総合的かつ継続的医療の実現を目指す
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	1. 一人ひとりがやりがいをもって働き続けられる職場を作る。 2. 個々のライフステージに合わせたキャリアアップを図り、質の高い医療を提供する。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>「あなたの部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」という質問に対して、あまりそう思わない＋そう思わない＝62.4%である。</p> <p>「現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である」という質問に対して、あまりそう思わない＋そう思わない＝52.1%である。</p> <p>「定時で終わることができる業務である」という質問に対して、あまりそう思わない＋そう思わない＝74.4%である。</p> <p>「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる。」という質問に対して、あまりそう思わない＋そう思わない＝63.2%である。</p> <p>職員は有休を取りやすい人と取りにくい人がいる。上司は有休をあげたくてもあげられない現状がある。病棟間の不公平感がある。</p>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>現在の働き方に満足していない</p> <p>1. 看護のやりがいが感じられない職場である。</p> <p>2. 業務の整理が出来ていない。</p> <p>3. 有給休暇を必要に応じて取得できない。</p>



<b>3年後のゴール</b>	<p>働き方に満足している人を 42.8%→70%にする。</p> <p>看護ケアに費やす時間を十分に取れていると感じる人を 36.7%→60%にする。</p> <p>業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができると思う人を 36.7%→60%にする。</p> <p>10時間以上の残業をした人を 39.3%→20%にする。</p> <p>有休取得率を向上する。</p>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<p>1. 全職員がWLBを周知している。</p> <p>2. 患者様に満足いく看護ができる。</p> <p>3. 公平な計画的有給休暇を取得導入する。</p>
<b>1年間の取り組み</b>	<p>1. WLBの周知・浸透を新人オリエンテーションや新人宿泊研修を利用し活動する。</p> <p>2. 電子カルテ導入に向けて看護業務の整理をする。</p> <p>3. 有給休暇の計画的付与制度の提案をする。</p>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<p>1. WLB推進体制の立ち上げ、周知活動（病棟運営会議で発表、報告をする。）</p> <p>2. 看護ケアに費やす時間を確認する。（タイムスタディ）</p> <p>3. 療養休暇以外で有給休暇を取得している人の分析をする。そして、有給休暇の取得率の具体的目標値を決定する。</p> <p>4. アクションプランの見直し・修正</p>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

WLB 推進委員会のメンバーは看護部長、副看護部長、看護師長 5 名、事務部 2 名、リハビリテーション部 2 名（妻が育児休業後短時間勤務である）であり毎月委員会を開催した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進体制づくり（周知活動）」

看護部長が各部署の運営会議で WLB を取り組む動機や WLB インデックス調査結果、WLB ワークショップの報告をし、WLB の今後の取り組みについて説明をした。院内メールや WLB 推進コーナーの掲示板、回覧板を利用し職員全員へ活動状況や WLB 情報、事例などを紹介した。活動推進に向け副師長・主任との連携をはかった。

#### (2) アクションプラン②「看護ケアに費やす時間を確認する」

WLB インデックス調査の結果「看護ケアに費やす時間を十分取る事ができる」という質問に「あまりそう思わない、そう思わない」と 62.4%が答えている。そこで、十分に時間を費やせない看護業務を具体化する為に看護職員全員にアンケートを行った。結果は身体の清潔、安楽、環境整備、家族指導や相談、自立の援助であった。

#### (3) アクションプラン③「療養休暇以外の有給休暇取得率を把握する」

平成 23 年度の有給休暇取得率は 42.3%であったが、療養休暇以外の有給休暇取得は 35.9%であった。そこで、平成 24 年 11 月は意識的に有給休暇の取得を推進した。その結果 41%となった。

#### (4) アクションプラン④「キャリアアップ計画書について」

WLB インデックス調査の結果「現在の仕事は自分の描く将来像につながる仕事である」という質問にあまりそう思わない、そう思わないと 52.1%が答えている。そこで、キャリアアップを可視化する為にキャリアアップ計画書の開発、作成をした。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

職員全体に WLB について周知しやすくなった。また、事務やメディカル職員の職員も含む WLB 推進委員会が発足し、病院の全部署でインデックス調査結果、WLB ワークショップの説明及び WLB 推進委員会の報告ができた。そして、キャリアアップ計画書の開発、作成をした。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

継続的な WLB の活動を広報していく事の必要性、看護業務に十分に時間を費やせるよう対策を考えていく事、有給休暇の取得を意識的に推進し、その為の勤務環境を整えていく事が今後の課題となった。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

WLB 支援制度や仕組みを正しく理解する事で質の高い医療や看護を提供することにつながる事がわかった。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

WLB の広報、周知活動を継続し、アンケート結果から得られた看護業務を中心に十分に時間を費やせるよう対策を考える。そして、平成 25 年 4 月から各部署の月ごとに取得する有給休暇時間を明確にし、キャリアアップ計画書を使用する。また、看護職の WLB インデックス調査を行い、平成 24 年度と比較し、取り組み状況の評価を行う。



---

## 13. 栃木県

---



# 栃木県看護協会の取り組み

## 1. 平成 24 年度の活動内容とその成果

看護職の労働環境の改善及び雇用の質の向上等、確保定着の推進を重点事業の一つとして、ワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ事業に参加し 2 年目を迎えた。

## 2. 参加施設への支援内容

### 支援体制

平成 23 年度、WLB 推進委員会を設置し参加施設の支援活動及び普及を行った。効果的な支援体制を図るため体制の見直し、24 年度は WLB 推進委員会と社会福祉経済委員会の会議やワークショップを合同実施した。WLB 推進委員は 2 人体制で施設を支援。できるだけフェイス to フェイスできめ細やかな支援を行った。

### ワークショップ参加施設への支援

- 5 月 24 日 ・ 4 参加施設説明会を実施し、事業概要・インデックス調査票及び調査結果の見方、今後のスケジュールについて説明をした。
- 8 月 28 日 ・ インデックス調査結果送付。
- 9 月 ・ WLB 推進委員が 2 人体制で支援開始。訪問延べ 10 日。  
その他、電話やメールで支援をした。

**WLB 委員会の開催** 6 月 25 日、8 月 30 日、12 月 6 日、1 月 29 日 会議

### WLB ワークショップ等の開催

- 9 月 5 日、6 日 ワークショップ開催。概要説明及び、23 年度参加施設の 1 年間の取り組み成果の発表後、インデックス調査結果からミッション・ビジョン・アクションプランをたて、2 日目に 23 年度参加施設の 2 年目計画、24 年度参加施設の発表を行った。一般公開とし、労働基準局を含め延 116 名が参加した。
- 2 月 8 日 (PM) フォローアップワークショップを開催。24 年度参加 4 施設の取り組みと成果及び次年度の計画について発表した。  
成果として、「他職種との連携が出てきた」「今後の目標が見えた」「課題が明確化し楽しく活動している」「施設全体の機運が盛り上がっている」等の発表があった。  
発表 4 施設から 26 名、オブザーバー参加 17 施設 35 名が参加した。

### 学会でワークショップ事業報告

推進委員会は、栃木県学術集会で WLB 推進事業の状況について、また、那須南病院は WLB の取り組みについて発表した。

## 3. 平成 25 年度の県看護協会の活動方針・計画等

- 1) 支援体制の整備、強化：WLB 推進委員会で施設の支援を、社会福祉経済委員会が WLB 普及の推進及びワークショップ等の企画・運営を任務とすることにし体制整備を図る。
- 2) WLB 推進実施施設の拡大：ワークショップの参加施設を募り、また、社会福祉経済委員会は、県下施設に WLB 推進を図るため、研修会を開催し参加拡大を図る。  
また、ワークショップでは、全施設の発表をする。

【栃木県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	厚生連	施設名	JAかみつが厚生連 上都賀総合病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	392床	7対1(うち40床は亜急性期13対1)		病床稼働率*	67.3%	
	療養病床	-			平均外来患者数	723.5人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	18.6日	
	精神病床	50床			平均在院患者数	279.8人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		245人(5人)	非正規職員	48人	看護補助者	32人
既婚率**	63.3%	6歳未満有子率**	17.4%	平均年齢**	38.5歳	平均在職年数**	10年6ヶ月
年間休日	108.5日	有給休暇取得率*	49.3%	所定労働時間(週)	39時間30分	平均超過時間(月)*	5.3時間
週休形態(主な病棟)	月2回週休2日制(4週6休制含む)						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i			7.1%(2011年度)			8.0%(2010年度)	3.9%(2009年度)
参加動機	看護職が働き続けられる環境をつくることは、病院全体で取り組むべき課題である。つまり労働環境や労務管理に関しては、あるべき姿を考える必要がある。よって、今回のWLB事業に参加し、あるべき姿を検討したい。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人陽気会 とちの木病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	165床	7対1		病床稼働率*	63.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	330.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	15.0日	
	精神病床	-			平均在院患者数	105.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		95人(0人)	非正規職員	15人	看護補助者	15人
既婚率**	76.6%	6歳未満有子率**	26.0%	平均年齢**	38.4歳	平均在職年数**	10年9ヶ月
年間休日	123.5日	有給休暇取得率*	21.1%	所定労働時間(週)	39時間00分	平均超過時間(月)*	6.2時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	3交代制(変則含む) / 2交代制(変則含む)						
離職率**i			10.1%(2011年度)			8.7%(2010年度)	6.8%(2009年度)
参加動機	今後の地域医療再編3病院統合に向けて働きやすい職場環境を整え、看護職だけでなく様々な職種が一体となってチーム医療が推進され、活き活きと働き続けられる職場を目指す。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人社団亮仁会 那須中央病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	94床	10対1		病床稼働率*	90.3%	
	療養病床	73床	8割未満		平均外来患者数	192.6人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	20.0日	
	精神病床	-			平均在院患者数	151.1人	
	その他	2床					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		91人(0人)	非正規職員	20人	看護補助者	8人
既婚率**	79.6%	6歳未満有子率**	19.0%	平均年齢**	40.6歳	平均在職年数**	8年2ヶ月
年間休日	107日	有給休暇取得率*	78.8%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	2.1時間
週休形態(主な病棟)	月3回週休2日制(4週7休制含む)						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i			6.3%(2011年度)			9.4%(2010年度)	6.1%(2009年度)
参加動機	<p>当院は今年30周年を迎えました。開院当時は110床の急性期病院でしたが、現在は167床(急性期・療養病床)、老健施設、訪問看護ステーション、総合健診センターを併設し、予防・治療・福祉・在宅など幅広いサービスの提供が可能になりました。</p> <p>しかし、厳しい医療環境の中で慢性的な医師不足、看護師不足もあり、今後さらに、当院が発展し地域貢献していくためにはどうするべきかを検討する必要があると考えます。まず、その一つとして、職員の思いと当院の現状を知り、そこから何か改善に取り組みたいと考え参加しました。</p>						

【栃木県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	特定医療法人厚生会 西方病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	105床	10対1	病床稼働率*	63.8%		
	療養病床	-		平均外来患者数	275.0人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	21.7日		
	精神病床	-		平均在院患者数	74.8人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		55人(1人)	非正規職員	13人	看護補助者	11人
既婚率**	50.7%	6歳未満有子率**	26.2%	平均年齢**	40.6歳	平均在職年数**	10年7ヶ月
年間休日	120日	有給休暇取得率*	71.1%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	1.3時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i			2.9%(2011年度)			3.6%(2010年度)	2.2%(2009年度)
参加動機	10年後の医療の在り方提示に伴い、全職員で当院の現状から課題を見出すための客観的なデータを得たい。看護職員が考える現状からの看護の質向上のために課題を見出す。管理者とスタッフの考えのギャップを知る。地域への貢献と共に考える機会としたい。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人社団穂高会 佐野中央病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	72床	特別入院基本料	病床稼働率*	40.0%		
	療養病床	-		平均外来患者数	18.0人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	52.0日		
	精神病床	-		平均在院患者数	27.0人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		8人(0人)	非正規職員	0人	看護補助者	5人
既婚率**	75.0%	6歳未満有子率**	0.0%	平均年齢**	52.2歳	平均在職年数**	12年8ヶ月
年間休日	95日	有給休暇取得率*	27.0%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	10.0時間
週休形態(主な病棟)	週休1日半制(土曜日等の半日制)						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i			28.6%(2011年度)			- (2010年度)	- (2009年度)
参加動機	ワークショップについての理解を得ると共に、当病院のレベルアップに寄与できればと思っています。						

H24	H23	H22	設置主体	厚生連	施設名	栃木県厚生農業協同組合連合会 下都賀総合病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	346床	7対1(87休床)	病床稼働率*	74.7%		
	療養病床	-		平均外来患者数	512.0人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	14.0日		
	精神病床	121床	休床	平均在院患者数	204.0人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		164人(6人)	非正規職員	62人	看護補助者	29人
既婚率**	57.0%	6歳未満有子率**	14.7%	平均年齢**	39.8歳	平均在職年数**	13年2ヶ月
年間休日	120日	有給休暇取得率*	53.9%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	4.1時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代						
離職率**i			2.8%(2011年度)			11.6%(2010年度)	12.0%(2009年度)
参加動機	当院では病院の新築に向け、人材の確保が重大な課題である。3年前から、クリニカルリーダーの導入やフィッシュ活動を行い、2008年の離職率17%という高い値から徐々に下がり、2011年は2.8%まで減少した。今後は、子育て中の職員と介護を必要とする家族と共に生活する職員に対して、これからも働き続けられるような方策が必要である。その方策を見出したい。						

【栃木県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	南那須地区広域行政事務組合 那須南病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	100床	10対1		病床稼働率*	76.9%	
	療養病床	50床	8割未満		平均外来患者数	295.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	15.9日	
	精神病床	-			平均在院患者数	108.8人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	76人(0人)	非正規職員	17人	看護補助者	29人	
既婚率**	68.2%	6歳未満有子率**	16.0%	平均年齢**	39.7歳	平均在職年数**	8年5ヶ月
年間休日	130日	有給休暇取得率*	74.6%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	6.1時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	1.2%(2011年度)		11.3%(2010年度)		5.1%(2009年度)		
参加動機	看護師を募集しても応募が減少し、地域にとって病院を存続させるためには「看護師の確保」「離職防止」は欠かせない重要課題となりました。働き続けられる職場としての環境づくりを整え離職防止につなげるために参加しました。						



# 上都賀総合病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域社会への貢献
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	「かかりたい」「働きたい」こんな病院ナンバーワンを目指す

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<b>&lt;強み&gt;</b> ・看護師、助産師の人員確保ができている ・(新人)看護職員教育体制が充実している ・メンタルヘルスの支援がある ・老健かみつが、訪問看護ステーションを併設 ・身体合併精神患者の受け入れ体制がある	<b>&lt;弱み&gt;</b> ・医師が不足している ・有休が取りにくい ・就業規則を知らない ・働きやすい勤務体制の仕組みが不十分である ・患者減少により収入が減少している ・院内保育園制度が不十分である ・勤務が定時で終わらない
	<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	
	1.働きやすい勤務体制の検討 ・夜勤体制(長時間夜勤)の見直し ・夜勤明け翌日の休日確保 2.労働環境改善の検討 ・業務改善による超過勤務時間の減少 ・夜勤時の仮眠(休息)の確保 ・有給休暇取得の増加 3.就業規則の周知徹底 4.キャリア開発、キャリア支援 5.広報活動の充実	



<b>3年後のゴール</b>	1.看護職の夜勤、交代制勤務に関するガイドラインを取り入れた勤務体制の改定 2.労働環境改善の検討 ・夜勤時の休息の確保体制規定ができる ・リリーフ体制が整備できる ・計画的に有給休暇が取れる 3.就業規則インデックス調査での意識調査向上 4.ラダーの構築と実践(クリニカルラダー・マネジメントラダー) 5.ホームページの充実と活用
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	①就業規則の周知度調査(H24年度インデックス調査との比較) ②労働環境体制作りの評価(業務量調査) ③キャリア開発構築後の評価 ④ホームページの利用数(アクセス数)増加 患者との共同利用
1年間の取り組み	①WLBを病院全体のBSCとしてカスケードし、全職員が取り組む ②就業規則の浸透(インデックス調査からの比較) ③労働環境に関する調査と改善への取り組み:夜勤業務中における仮眠時間の確保 ④キャリア開発:マネジメントラダーの検討と試行 ⑤企画課による病院全体としての広報活動の取り組み(ホームページの充実)
今後4カ月の取り組み	①WLBの推進体制の立ち上げ(組織化) ②就業規則の周知:説明会に実施 ③広報活動(WLBの周知):院内回覧、上都賀ドットコム

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

WLB 推進委員会を看護部 4 人、事務部 2 人の計 6 人として推進体制作りを行った。さらに院内全体で WLB 推進を図る目的で組織を立ち上げ、組織図として明示した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進体制の立ち上げ」

WLB 推進委員会は、院内組織として考案し、管理会議で説明し、承認を得た。WLB 推進委員を 6 人選出し、会議を月 1 回開催した。今後の活動と役割分担、アクションプランについて検討した。WLB 推進委員会設置の広報活動として院内 LAN や KH ニュース（院内職員対象）に掲載し、職員に対し委員会の発足や WLB 推進の目的等の周知を図った。

#### (2) アクションプラン②「WLB に関する理解と啓発・浸透」

課長師長会議において WLB 推進委員会の説明、活動報告及び職員への伝達を行った。

#### (3) アクションプラン③「WLB 支援施策及び就業規則周知」

職場サポートとして「WLB 推進、就業規則説明会」を 2 回実施し、WLB 推進活動参加の目的及び今後の活動計画と、6 月実施のインデックス調査結果をもとに就業規則に関する理解度が低かった項目について説明した。

参加者は、正職員 487 人中 284 人（参加率 58.3%）。アンケートの結果、理解度は労働時間や産前産後休暇は高いが、母性健康管理についてはやや低い結果だった。その他、退職手続きや出張関係等の質問や、有休の要望が多数あった。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

WLB 推進組織を管理会議、課長師長会、BSC 委員会と連携させたことにより病院全体での活動に繋がった。WLB 推進活動、就業規則説明会の開催により、職員が関心を持つようになった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

- 就業規則周知に関して 1 回の説明会では不十分であり、職種や環境によりニーズが異なる。
- 管理者はより WLB に関する知識を深める必要がある。
- 全職員向けの労働環境改善検討調査を行う予定であり、調査項目を検討する必要がある。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- 「看護職の WLB インデックス調査」と、ワークショップ参加により労働環境や現状が明らかになった。
- この事業により、職員の WLB に対する関心が高まった。
- 職種により、就業規則に対する関心や捉え方が違った。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- WLB 推進委員会活動を推進する。
- 他部門と連携して広報活動を充実する。
- WLB 推進を平成 25 年度 BSC に取り入れ、全部署で WLB 実現に向け改善計画を立てる。
- 新人オリエンテーション時に就業規則を説明する。
- 労働環境に関する調査と改善への取り組みとして、全職員対象の休憩時間調査実施及び、看護師対象のインデックス調査結果を前年と比較する。
- キャリア開発、マネジメントラダーの試行は、看護部教育委員会と連携する。

# とちの木病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人の情愛を携えた医療の提供</li> <li>・地域に密着した医療の提供 (困った患者さんがいれば、365日24時間いつでも診る)</li> </ul>
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	<p>病院：地域の医療ニーズに応え、かかりつけ医の延長線上にあるかかりつけ病院としての役割を果たす。</p> <p>看護部：やりたい看護ケアが提供でき、生き活きと働き続けられる職場づくり</p>

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インデックス調査への参加率が低く63% WLBへの理解、周知ができていない。</li> <li>・就業規則、様々な制度はあっても周知されていない。分からないが50%以上。</li> <li>・やりたい看護ができない88.8% 周辺業務が多く、定時に帰れない88.7%。 施設調査では残業月平均6.2時間だが職員調査では10時間11分と差がある。</li> <li>・年々離職率が上昇(昨年11.3%) 給与への不満がある90% 有給休暇の取得率21%と低い。</li> <li>・自分の能力が活かせる職場である70.5% 平均年齢38歳 勤続12年と中堅職員が多い。</li> <li>・病院に長く勤務したい53.5%</li> <li>・病院統合による新たな組織、人事制度の構築中である。</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・やりたい看護とはどういう看護なのか、なぜ出来ないのかが明確になっていない。</li> <li>・WLB及び制度が周知されていない。制度はあっても利用されていない。</li> <li>・勤続10年以上の中堅職員が7割を占めているが、前残業や超勤が多く、労働条件や給与に不満がある。</li> <li>・離職率が年々上昇してきている。</li> <li>・病院統合による新たな組織、人事制度を構築中だが、まだ明確になっていない。</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務改善が行われ、やりたい看護ケアができるが50%以上になる。</li> <li>・労働環境が改善され、生き活きと働き続ける事ができる。 離職率が7%以下になる。 有給休暇取得率が50%以上になる。</li> <li>・WLBが周知され、インデックス調査への参加率がほぼ100%になる。</li> <li>・制度の理解、周知が図れ、分からないが10%以下になる。</li> </ul>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各部署での業務の見直しを行い、業務分担が明確になる。(各部署)</li> <li>・働きやすい職場作りに向けて各部署との連携を深め、できる所から改善していく。 病棟や外来でのクラークの配置、病棟薬剤師の配置、医師補助事務員の配置、採血業務の検査技士への依頼、夜勤専従や短時間正職員制度の活用等</li> <li>・WLBの周知、理解が深まり、インデックス調査に積極的に参加できる。</li> <li>・新しい就業規則・人事制度の問題点の検討を行い、より働きやすい職場を目指す。</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全職員対象にWLBの周知、理解、多様な働き方の導入(夜勤専従や短時間正職員制度の活用等)について勉強会を開催し、WLBについての理解を深める。(看護部と総務課担当)</li> <li>・新しい組織、人事制度、就業規則等の諸制度が全職員に周知できるよう計画的に説明会を開催する。 (総務課担当)</li> <li>・アンケート調査の結果を分析し、やりたい看護ケアとはどういう看護なのか明確にし、なぜ出来ないのかその原因を探り、どうすればできるようになるのかWLB委員会のなかで検討していく。</li> <li>・看護業務の見直し、他職種との業務分担を行い、業務改善に取り組む。(業務改善委員会の活用)</li> <li>・前残業の見直し、残業時間の削減に取り組む。</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・WLB推進委員会の立ち上げと月1回定例での委員会開催を管理会議で提案する。(看護部)</li> <li>・WLB推進委員会活動の広報を行う。(各部署)</li> <li>・やりたい看護と周辺業務のリサーチのためのアンケート調査を実施する。(看護部)</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

WLB 推進委員会の規程作成、委員選出。診療部 2 名、看護部 6 名、薬剤部 1 名、医療技術部 2 名、事務部 2 名。委員会の開催、毎月第 3 月曜日、14 時から。委員長・病院長、副委員長・看護部長。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進体制の立ち上げ」

WLB 推進委員会の規程の作成と推進委員の選出。委員会は、毎月第 3 日曜日に開催できている。

#### (2) アクションプラン②「やりたい看護ケアと周辺業務のリサーチから業務改善へ」

看護部アンケート調査項目の検討と作成。実施の時期及び方法について検討。

11/27 配布。12/10 回収。回収率・病棟 90%、外来 79%、全体 87%。

アンケート調査結果を病棟と外来とを別に回答された意見で多い順にしてまとめた。

WLB 推進委員会で話し合い、アンケート結果に基づき改善に取り組み始めている。

#### (3) アクションプラン③「就業規則・WLB 支援施策及び新しい組織・人事制度の周知」

病院統合、新法人設立に向けての新しい就業規則の作成に取り組んでいる途中である。賃金制度については、全職員対象の説明会を実施した。有給休暇については、全部署の取得率を出し確認を行ったところ、部署によりバラツキがあるため、病院全体の取得率アップを目指し、誕生日に有給休暇を連休で取得するようにした。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

有給休暇の取得アップを目指し、誕生日有給休暇を前後 2 日とし職員全員が取得できるようになった。看護師の人材確保を看バック再就職支援を活用して行っている。「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」に参加し、仕事と家庭の両立を支援する体制を各部署に周知した。看護補助配置を 75 対 1 から 50 対 1 へ変更し看護補助の増員を行った。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

病棟クランク配置に伴い、看護補助者との業務分担の取り決めが必要。短時間正職員制度や多様な勤務形態の雇用制度についての検討。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

看護部が抱える問題点を、他部署を含めた推進委員会で話し合うことで理解が得られ早く改善が出来る。看護部の問題改善により、他部署の問題改善へとつなぐことが出来る。

病院全体で取り組む事により、根本からの改善ができ、労働環境の改善につながり働きやすい職場に改善できる。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

新就業規則についての勉強会の実施。看護部アンケート結果について、改善策を話し合い実施する。全職員の WLB への取り組みを周知させる。

# 那須中央病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	病院理念 「地域住民から愛され、信頼される病院に」
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	職員から愛され笑顔のあふれる病院 看護部理念「安全で心のこもった看護をします」

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>〈病院〉 地域密着型医療機関として、医療、福祉、予防医学サービスを提供している。院内託児所があり、子育て支援をしている。育児休業取得100%である。能力開発のための研修の実施又、参加支援をしてくれている。病院は30周年を迎えた節目であり、今年度、若くて生え抜きの看護部長が就任した。</p> <p>WLB インデックス調査から見えた問題点</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・今の勤務先の将来に不安がある。</li> <li>・現在の仕事の量と仕事の内容に対しての給与は妥当と思っていない</li> <li>・看護ケアに費やす時間を十分にとれない。</li> <li>・連続した休暇が取りにくい。</li> <li>・看護職員は組織に大切にされていないと感じている。</li> <li>・福利厚生が周知されていない。</li> <li>・80%の職員が既婚者である。30代の看護師が子育てをしながら勤務できている。</li> <li>・現在の働き方や生活に満足している。(54%~68%)</li> <li>・残業時間が1~40時間のばらつきがある。</li> <li>・半数以上の職員が病院の就業規則を理解していない。</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>勤務先の将来へ不安をもったり、また、現在の仕事が自分の描く将来像につながらないと答えた者が60%いることから明確化し対策を講じる。</p> <p>部署による残業時間のばらつきをなくすために、業務の洗い出し、スタッフの人員配置の検討。新人採用に向けて、高校生の職場体験を検討する。</p> <p>キャリアアップのための支援体制の構築。</p>



<b>3年後のゴール</b>	<p>能力開発等の研修会実施、参加の支援により経験を積んだ優秀な人材を維持する。</p> <p>[成果指標]</p> <p>認定看護師の配置(皮膚排泄、感染、認知症、糖尿病) インデックス調査</p> <p>「看護職員を大切にする組織である」50.5%→70%に上げる。 「今の勤務先の将来に不安はない」38.0%→50%に上げる。</p>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	キャリア支援
1年間の取り組み	<p>(1)満足度調査結果からの課題抽出 (4)看護師確保体制の構築 (2)各部門の超過勤務の部門公開、現状把握 (5)就業規則の説明会 (3)キャリア支援の構築</p>
今後4カ月の取り組み	<p>WLB 推進体制の構築。 院内外へWLBの取り組みへの周知 院外：ホームページの活用 院内：グループウェア CoMedix の活用 説明会 就業規則の周知。満足度調査の実施。 アクションプラン①WLB推進体制の立ち上げ。 アクションプラン②就業規則の周知。 アクションプラン③インデックス調査の分析。</p>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

WLB 推進体制は 2 部構成とし、WLB 推進委員会を看護部 4 名総務課 1 名で構成し WLB 委員会のスムーズな運営をめざし月 1 回第 2 水曜日に開催。WLB 委員会は各部署から 1 名選出（役職の有無は問わず）総勢 22 名の委員で第 1 金曜日に開催とした。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進体制の立ち上げ」

H24 年 9 月施設ミーティングにおいて、WLB について説明し、各部署から 1 名の委員選出を依頼した。

第 1 回の WLB 委員会は「当院における WLB の取り組みについて」とし、WLB 参加動機、WLB とは何か、インデックス調査の結果、分析について説明した。

また部署を振り返り現状を把握するために、SWOT 分析について説明し全部署で行い、第 2・3 回の委員会で発表した。看護部以外の委員は SWOT 分析が初めてであり戸惑いもあったが部署内で意見を集約し作成発表することができた。

#### (2) アクションプラン②「就業規則の周知」

WLB 委員会毎にワンポイント就業規則講座として 15 分程度、全 12 回の予定で就業規則について総務課長が中心に行っている。委員は内容を各部署に戻り伝達講習している。

#### (3) アクションプラン③「インデックス調査の分析」

インデックス調査で評価の低かった「今の勤務先の将来に不安はない」「あなたの部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」について追加アンケートを独自に作成し実施した。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ・SWOT 分析から出された看護部の白衣のクリーニングの完全実施。休憩室が確保されていない部署の改善に向けた検討。
- ・就業規則に関心がもたれた。1 名の職員が介護休暇を取得。
- ・スタッフの人員確保とし求人広告、ホームページの活用、県、看護協会の事業に参加 2 名の看護職の採用が決定した。
- ・看護職のスキルアップとし認定看護師・専門療法士研修会参加規定を作成。看護協会への勧誘を実施し会員数が増加した。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

- ①SWOT 分析を活用し次年度の事業計画に反映させる
- ②オーダーリング更新に伴い電子カルテの導入、レントゲンの完全フィルムレス化の検討
- ③看護業務に関する職務規律の明確化
- ④病床運営会議の充実（医師とのコミュニケーションの充実）
- ⑤段階的な卒後教育の実施

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・施設全体で取り組めたことで、横の繋がりができ総合的に施設を評価し取り組むことができた。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ・(2) から①③④⑤に取り組む予定である。

# 西方病院の取り組み

## 1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	あまねく人々の健やかと幸せを願う
ビジョン (組織が目指す将来像)	患者と職員両方の満足度を上げる職場作り

<b>現状分析</b>  <small>(ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)</small>	<p>【病院】 <input checked="" type="radio"/>強み <input type="radio"/>弱み</p> <p>◎病院が新築・改築工事中で建物が新しくなる          ◎退院時患者アンケートがあり患者の声が聞ける          ●将来が不安（組織としての動きが見えない、患者数の減少）          ●託児所はあるが環境が悪い          ●休暇は取りやすいが、夏季休暇がなく長期休暇を取っていない（計画的な休暇の取得）          ●患者教育ができていない</p> <p>【看護師】          ◎オ・タリングの入れ替えにより看護支援システムが導入される          ◎職員同士の仲が良く、和気藹藹としている          ◎看護部の教育や各部署の勉強会が軌道に乗りレベルアップしてきている（時間内教育の実施）          ◎病院としての協力体制が出来てきている          リハビリ：患者の送迎 薬局：定時薬の一包化と配薬と注射薬の一本渡し          検査：翌日検査の試験管準備          ◎申し送り時間を15分遅くして、情報収集時間となっている          （定時の出勤でもゆとりを持って情報が取れる・前残業が不要）          ●中堅の負担が多い              1) 34歳以下の看護職員が長く勤務したいと思っていない              2) リーダー業務が多く負担になっている          ●看護ケアの時間が取れてないと感じている          ●慣れ合いになってしまい、レベルアップに繋がらない（競争心が生まれにくい）</p> <p>【他部署】          ●当直が時間外扱いになっている          ●有休が取れていない部署がある</p>
<b>課題</b>  <small>(ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)</small>	<p>【病院全体】 *喘息患者の増加がない、病院のうりがない          *託児所の環境改善が必要          *就業規則の周知          *退院時患者アンケートの活用がされていない          *院内全体の教育プランの見直しを行う</p> <p>【看護師】          *看護ケアの時間が取れないという看護師が多い（具体的な調査が必要）          *業務の見直しを行い、定時退社を行う。          *研修後の活用のため、報告用紙の改善</p> <p>【他部署】          *男子当直の問題点の把握と規約の作成          *各部署の有休の取得状況を明確にして取得できるようにしていく</p>



<b>3年後のゴール</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>職員間の連携・協力体制が整い、チーム医療が推進できる</li> <li>看護の課題が明確になり、看護の質が向上し評価が上がる</li> <li>地域住民との交流が増し、地域医療が充実する</li> </ol>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	1. 安心して働ける職場環境を作る 1) 休暇の公平化をするために方針を明確にする 2) インデックス調査結果の改善 3) 託児所の保育環境の整備 2. 病院全体の風通しのよい環境を作る 3. 地域住民との交流が行える
1年間の取り組み	1. 託児所の改善、夜間保育の実現 2. 就業規則の周知 3. コメディカル・事務系の就業状況の確認と改善 4. 地域住民への貢献方法の検討
今後4カ月の取り組み	1. WLB 委員会の月一回の実施、職員への情報の周知（WLB News の発行） 2. 看護部アンケート実施・評価 （インデックス調査にて「看護ケアに時間が取れない」と感じていることについて実態の調査を実施） 3. 患者退院時アンケートの公表



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

WLB ワークショップに参加決定し即、推進委員会を発足。委員会規定に基づき月一回開催。職員間の連携、協力体制の構築、看護の質が向上し地域医療の充実などを目標に、メンバーは事務長・看護部長・看護師（7名）・医事課・総務課・検査技師・放射線技師・作業療法士など13名での構成。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB委員会の月一回の実施と職員への周知（WLB Newsの発行）」

WLB 推進委員会は月一回の第2金曜日に実施。また、委員会の取り組み報告や進捗状況についてはWLB News（院内新聞）を作成、職員食堂に掲示した。

#### (2) アクションプラン②「看護部アンケートの実施・評価（インデックス調査にて「看護ケアに時間が取れないと」感じていることについての実態調査に実施）」

6月実施したインデックス調査で72.3%の看護師が「看護ケアに時間が取れていない」と回答している。看護師が考える看護ケアとは何なのか、できない理由は何なのか、看護部の業務改善の必要性も考えて、実態を把握するためのアンケートを作成、実施した。

#### (3) アクションプラン③「退院時患者アンケートの公表」

以前より病院で実施していた「退院時患者アンケート」の有効活用として、頂いた意見や指摘に対して回答を作成し正面玄関に掲示した。

#### (4) アクションプラン④「男子当直についての現状調査」

男子当直者からの要望で男子当直についての実態調査と話し合いを実施。今後、基準を明文化し就業規則とする。

#### (5) アクションプラン⑤「就業規則の周知」

インデックス調査の就業規則制度認知で「わからない」と回答する人が半数以上を占めていた。全部署に就業規則とワンポイント手引きを配布した。

#### (6) アクションプラン⑥「託児所の改善・夜間保育の実施」

H25年3月より託児所を外部委託、西方保育園へ移行。今後は地域に開放していく。

#### (7) アクションプラン⑦「超過勤務の申請改善と現状調査」

H24年11月より超過勤務申請が18:00から17:30に変更となる。今後は規定の作成と課長・職員への周知を行う予定。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

今回の活動に事務職や技師が参加することでアクションプランが病院全体のプランになったこと。また、職員全体で意見が言える環境になり各委員会が活性化してきた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

アクションプラン④～⑦は、当初の活動予定には入っていなかったが、今回の活動をきっかけに病院長や事務長が動き出してくれた新たなプランである。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

今回の活動をきっかけに、病院全体が大きく変化しようとしている。まずは、職員の意識改善ができたといえる。

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」

看護ケアのアンケートの分析と業務の改善。男子当直や超過勤務などを基準化。新規プランとして、地域住民への関わり(交流)について検討し活動していく予定である。

# 佐野中央病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「就業規則の見直し・改正」

旧就業規則の読み込みと未整備事案の改正、新たな追加項目等を行った結果、完全ではないが内容、形式共向上を見ている。これを踏まえ、就業規則の院内定点開示の実施及び周知徹底等に成功した。

### (2) アクションプラン②「短時間正職員採用の実施」

薬剤師、看護師の充足率不足解消策として、短時間正職員採用を実施した。結果、パート職員の正職員化及び充足率の上昇等が見られている。

### (3) アクションプラン③「労働条件・勤務体制について」

当院の最も遅れている分野の一つとして、労働環境に関する課題と問題があり、今後より一層の企業努力の必要性があると痛感している。尚、いくつか改善点が見られているのは光明である。仕事内容や生きがい等、満足度向上にも注意を向けるようになっている。

### (4) アクションプラン④「構造的・根本的マイナス要因への対策－最重要課題」

職員の高齢化対策、(潜在)退職予備軍の問題、特別入院基本料対象からの脱却等が最重要課題として残っており、当病院の存続をかけての取り組み段階にある。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

### (1) 改善したこと

- ・金曜入、土曜明けにおける 0.5 日分代休又は所定時間外賃金払いの実施
- ・短時間正職員制度の実施
- ・待遇改善策、有料労働者紹介事業者活用等による人員確保対策
- ・年次有給休暇やアニバーサリー休日等 (2~3 日/年)、取得促進も一歩前進

### (2) 平成 25 年度における課題・取り組み

- ・院内研修実施の可能性を追求する
- ・WLB 委員会及び看護部長職の設置等
- ・恒常的人員不足の解消
- ・中・長期的視点から見た問題提起や取り組み等も、25 年度には着手していくものとする

# 下都賀総合病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「WLB 推進委員会の継続および看護部 WLB 委員会の設置」

平成 23 年度に方針の決定機関として設置した WLB 推進委員会（委員は本部、院内内の事務部、看護部で構成）は、平成 24 年度も継続し定期的に委員会を開催した。また、看護部の目標に WLB の促進を掲げ、看護部職員で構成する WLB 委員会を設置して WLB 推進委員会の分科会とし、インデックス調査結果から業務改善と子育て支援を中心とする方針をたて活動した。

### (2) アクションプラン②「WLB 推進委員会と看護部 WLB 委員会で労働関係法の理解していない内容を検討し伝える」

委員が労働関係法について理解を深めるために、労働時間、時間外及び休日の労働について抄読会を行なった。

### (3) アクションプラン③「超過勤務対策」

- ・超過勤務時間調査（部署別残業時間の把握、個別残業時間把握）

各部署及び個人別の月別超過勤務時間を一覧にして分析した。

- ・業務整理

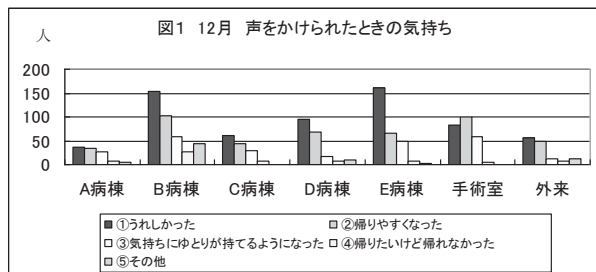
超過勤務に繋がる業務は入院当日の看護に係る内容が多く、中でも記録であった。改善として、各部署で入院時の記録書類（15 種類）をセット化して準備するようになった。また、患者の入院基本情報の聞き取り及び記録（PC 入力）時間の削減に向け検討した。従来から担当している予約患者は入退院センターが担当し、加えて夜間や休日は、概ね救急外来の看護師が担当する。残された平日の日勤帯については、継続の課題とする。

- ・就業時間終了 30 分前の声かけキャンペーン

12 月に実施した。前月との超過勤務時間の差が、-128 時間だった。

また、全ての部署で声をかけられた時の気持ちはうれしいと答えていた。

（図 1）今後、さらに分析を進める。



- ・時間外勤務の把握（時間外勤務カードの利用）、前残業調査（認識の把握）・・・未実施

### (4) アクションプラン④「子育て支援対策の実施」

- ・支援されたい内容の把握
  - ・院内保育所の充実
- 平成 25 年度に他の病院と統合予定のため、今年度は調査用紙の作成にとどめ、4 月以降に調査を予定する。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「改善したこと」：看護部の目標に WLB の促進を掲げ、看護部 WLB 委員会を設置したことで WLB の活動を広められた。

(2) 「新たな課題と平成 25 年度の取り組み」：統合により組織は新体制となる。就業規則等も一新されるので、規則を理解し変更内容の周知が課題である。また、平成 24 年度に予定した未実施の調査を実施し、業務改善に繋げたい。

# 那須南病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「看護師確保・離職防止」

業務量調査の継続、部署間の業務量格差を解消、病棟業務の見直しと平準化においては、2 年目アンケート調査（インデックス調査を踏まえ）を実施した。

平成 24 年 5 月に導入したオーダリングに伴う作業の継続や、IT 化に関する疑問や不満等の問題点が明らかになった。平成 25 年は、電子カルテ化の作業もあり、職員に IT 化を進める意義を浸透させることが重要と考える。

看護師確保 PR では、平成 24 年 10 月 20 日那珂川町、11 月 4 日那須烏山市の健康福祉祭りにおいて「南那須地域医療を守る会」の会員と病院総務課長が、会の案内及び病院紹介・看護師募集のチラシを来場した住民に配布した。

さらに、11 月 14 日付下野新聞の県北・日光版「そこが聞きたい」に「地域医療担う中核病院の現状」として病院長への取材が掲載された。そのなかで、WLB 推進の取り組みをしている栃木県看護協会の労働改善事業に参加していることが紹介された。また、職業病（腰痛）対策を行ったことも強調している。

### (2) アクションプラン②「教育体制の整備」

平成 24 年度慢性呼吸器疾患看護認定看護師領域を 1 人が修了した。現在、認知症看護認定看護師が組織横断的に活躍し、他の看護職員の役割モデルとなっている。

個人においては、「これから深めたい看護領域」「看護職業人としての目標」などの項目で、キャリアアップに関する調査を行った。

### (3) アクションプラン③「ホームページの充実」

ホームページの更新においては、今後、積極的に行っていく予定である。

特に、平成 24 年 11 月 17 日に行われた「南那須地域医療を守る会」でのパネルディスカッションや、12 月 11 日に行われた地元の市・町の保健師及びケアマネージャーに向けた病院の退院支援チームの活動内容について検討したことなどは、タイムリーに掲載すべきであった。

平成 25 年 2 月那須烏山広報誌に看護部長及び看護師が掲載されている情報は、ホームページを通じ PR すべきであると考ええる。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

### (1) 「改善したこと」

①業務負担軽減のために、電子カルテ作業担当者をグループ分けし、定期的に作業ができる体制に勤務調整した。

②教育委員会で院内教育システムの再構築を行うため、平成 25 年度インターネットを使ったオンデマンド研修を取り入れる予算を計上した。

③保育時間の設定を早出・遅出・夜勤に合わせて明記し、保育所設置要綱を改正した。

### (2) 「新たな課題として生じたこと」

IT 化（オーダリングおよび電子カルテ導入）に伴う離職防止と看護師確保を行う。

### (3) 平成 25 年度の取り組み

3 年目のゴールに向けて、個人のキャリア開発のプラン把握と現状分析を中心に行う。



---

# 14. 千葉県

---



# 千葉県看護協会の取り組み

## 1. 平成 24 年度の活動内容とその成果

### (1) 活動の特徴

平成 23 年度に作成した「看護職が働き続けられる職場づくり 3 ケ年戦略」に基づき取り組みを推進している。ワーク・ライフ・バランス(以下「WLB」という)ワークショップ事業は、平成 23 年度 5 施設、24 年度 4 施設が加わり、県内の 5 地区 9 施設が取り組みを開始している。本県の取り組みの特徴は、開始年度からワークショップ事業と短時間正規雇用職員等の多様な勤務形態導入支援事業(県委託事業)を組み合わせることで実施していることから、活動の特徴は後述のとおりである。

- ① **ワークショップ事業**：1)アクションプラン策定の支援として WLB 推進の意義やインデックス調査の分析方法等について事前の研修会を開催、2)ワークショップに二年目の取り組み施設を助言者として活用、3)ワークショップを公開開催
- ② **フォローアップ**：フォローアップ研修会で二年目の施設が取り組み成果を発表
- ③ **WLB の広報戦略**：1)地区部会活動と連動した「WLB 出前研修会」の実施、2)ワークショップやフォローアップを公開研修として開催

### (2) 活動の成果

①**継続支援の成果**：1)二年目取り組み施設の看護管理者をワークショップやフォローアップに助言者として参画してもらったことで、二年目として事業の継続・改革への意欲につながった。2)初めて取り組む施設も実践的な助言が受けられ円滑にアクションプラン策定ができたことと好評を得た。3)二年目の取り組み施設としてフォローアップで2年間の成果を発表、確実に成果につながっていることを協会としても確認でき、発表施設も先行施設としての自覚と期待が得られ、三年目への課題の整理につながった。

②**県内への波及効果**：1)県内 12 地区部会のうち 9 地区部会で WLB 出前研修会を実施、県内の多くの看護職に WLB の思想や取り組みを普及できた、2)ワークショップやフォローアップを公開したことによって、関心の高い施設や今後取り組みを考えている施設の看護部長・スタッフが多数参加し、実践的な取り組み事例から理解を得る機会となり、平成 25 年度応募施設の増につながった。活動の詳細は下表のとおりである。

WLB 推進部会	年 4 回開催 協議事項：取り組み施設の事業計画、インデックス調査分析・課題抽出 ワークショップ及びフォローアップの運営と評価 等
施設への直接支援 (H24 年度取組施設)	施設訪問を主体とした取り組みへの支援 ①事業説明会 (1 施設 1 回、延 4 回)、②院内研修会へ講師派遣 (6 回) ③インデックス調査後からフォローアップまでの施設訪問 (延 17 回)
施設への直接支援 (H23 年度取組施設)	取り組みの進捗状況の把握と課題への助言：3 か月に 1 回程度 電話訪問・意見交換会・年 1 回施設訪問
WLB 普及促進活動	看護協会機関誌 (年 4 回発行) に、WLB 活動の成果等を連載し発信
地区部会活動との連動	県内 12 地区部会のうち、9 地区部会の研修会等で WLB 研修会を実施 (参加者延 308 名、その他個別に病院等で研修会を 2 回実施)

## 2. 参加施設への支援内容

- (1)平成 23 年度参加施設：①3 ケ月に 1 回を基本とし、進捗状況を確認し必要な支援を実施した。②他県の看護協会主催のシンポジウム及び医療学会発表への支援をした。
- (2)平成 24 年度参加施設：①問題解決技法(KJ 法)研修会を実施した、②業務タイムスタディ調査方法について支援、③WLB 推進委員会の効果的な運営への支援と支援者と推進者による定期的な施設訪問を実施した。

### 3. 平成 25 年度の県看護協会の活動方針・計画等

- (1) WLB 推進ワークショップ事業の参加施設の拡大
- (2) インデックス調査のみ参加する施設の公募と支援
- (3) 平成 23 年度及び 24 年度取り組み施設の継続的支援と事業評価

#### 【千葉県】施設概要一覧(2012 年 6 月 1 日現在)

H24	H23	H22	設置主体	個人	施設名	稲毛病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	125床	10対1		病床稼働率*	68.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	149.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	17.3日	
	精神病床	-			平均在院患者数	87.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	42人(1人)	非正規職員	42人	看護補助者	25人	
既婚率**	86.0%	6歳未満有子率**	6.0%	平均年齢**	43.3歳	平均在職年数**	4年5ヶ月
年間休日	112日	有給休暇取得率*	86.7%	所定労働時間(週)	39時間30分	平均超過時間(月)*	12.1時間
週休形態(主な病棟)	月3回週休2日制(4週7休制含む)						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	39.5%(2011年度)		34.3%(2010年度)		23.9%(2009年度)		
参加動機	看護師不足が続いており、定着率の高い働きやすい職場作りを目指し参加しました。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人社団三愛会 君塚病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	18床	10対1	病床稼働率*	99.7%		
	療養病床	73床	8割未満	平均外来患者数	63.0人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	18.0日		
	精神病床	-		平均在院患者数	90.0人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	31人(0人)	非正規職員	7人	看護補助者	27人	
既婚率**	77.4%	6歳未満有子率**	9.6%	平均年齢**	49.2歳	平均在職年数**	12年3ヶ月
年間休日	120日	有給休暇取得率*	15.2%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	10.4時間
週休形態(主な病棟)	月10日休						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	7.8%(2011年度)		5.2%(2010年度)		5.5%(2009年度)		
参加動機	当地域は看護師確保が難しく、慢性的な人手不足が続いている。病院全体で看護師確保が難しいという事実、また病院全体で看護師の勤務体制の問題を共有し、対策の必要性を認識する。病院の将来について病院全体が考えるきっかけとする。						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	国保松戸市立病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	428床	10対1	病床稼働率*	81.9%		
	療養病床	-		平均外来患者数	1,019.2人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	12.8日		
	精神病床	-		平均在院患者数	471.1人		
	その他	185床					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	481人(8人)	非正規職員	69人	看護補助者	55人	
既婚率**	52.2%	6歳未満有子率**	---%	平均年齢**	39.5歳	平均在職年数**	12年10ヶ月
年間休日	129日	有給休暇取得率*	71.2%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	6.2時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代制(変則含む)／2交代制(変則含む)						
離職率**i	9.8%(2011年度)		5.7%(2010年度)		8.6%(2009年度)		
参加動機	・看護師の確保と労働環境の改善 ・インデックス調査の結果から解決の糸口を見つける						



【千葉県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人社団保健会 谷津保健病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	300床	7対1		病床稼働率*	74.5%	
	療養病床	-			平均外来患者数	536.2人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	13.0日	
	精神病床	-			平均在院患者数	154.2人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		121人(0人)	非正規職員	47人	看護補助者	47人
既婚率**	23.1%	6歳未満有子率**	7.4%	平均年齢**	36.1歳	平均在職年数**	7年6ヶ月
年間休日	109日	有給休暇取得率*	74.6%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	8.8時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i			15.7%(2011年度)			13.8%(2010年度)	19.2%(2009年度)
参加動機	自施設の現状把握を客観的にとらえ、将来を見据えた組織作りを行う。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人新都市医療研究会君津会 玄々堂君津病院	
×	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	160床	7対1		病床稼働率*	69.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	431.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	17.0日	
	精神病床	-			平均在院患者数	108.9人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		141人(0人)	非正規職員	53人	看護補助者	84人
既婚率**	50.7%	6歳未満有子率**	10.7%	平均年齢**	40.0歳	平均在職年数**	11年9ヶ月
年間休日	114日	有給休暇取得率*	74.0%	所定労働時間(週)	38時間20分	平均超過時間(月)*	13.5時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代制(変則含む) / 2交代制						
離職率**i			3.6%(2011年度)			6.3%(2010年度)	8.2%(2009年度)
参加動機	働き続けられる職場のためにできる対策を実施してきたが、現状の分析、評価の機会として、今後の職場環境作りにつなげていきたい。看護師の定着確保のために、当院に適したWLBを考え、やりがいをもってキャリアを継続できる支援を検討していきたい。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人社団誠馨会 総泉病院	
×	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	-			病床稼働率*	97.1%	
	療養病床	353床			平均外来患者数	30.8人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	-	
	精神病床	-			平均在院患者数	342.8人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		81人(0人)	非正規職員	26人	看護補助者	127人
既婚率**	61.7%	6歳未満有子率**	12.3%	平均年齢**	43.6歳	平均在職年数**	6年7ヶ月
年間休日	121日	有給休暇取得率*	67.9%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	2.4時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制						
勤務形態	2交代制						
離職率**i			23.8%(2011年度)			17.9%(2010年度)	20.0%(2009年度)
参加動機	様々な工夫はしてきたつもりだが、実際に当院の取り組みが職員に浸透して役に立っているのか、また、職員からの希望はどのようなどころにあるのか、本質をつかみたい。						

【千葉県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人社団愛友会 津田沼中央総合病院	
×	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	300床				病床稼働率*	78.6%
	療養病床	-				平均外来患者数	544.8人
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	16.1日
	精神病床	-				平均在院患者数	243.0人
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		185人(6人)	非正規職員	41人	看護補助者	36人
既婚率**	46.5%	6歳未満有子率**	--.-%	平均年齢**	33.7歳	平均在職年数**	5年4ヶ月
年間休日	120日	有給休暇取得率*	73.0%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	3.6時間
週休形態(主な病棟)	月10日休						
勤務形態	2交代制						
離職率**i			13.6%(2011年度)			12.8%(2010年度)	18.6%(2009年度)
参加動機	看護職の就業について再度考えてみることで、既成概念にとらわれない新しい発想を見出し、一人でも多くの看護職が満足するいく形で就業継続が出来るように体制の構築を検討する機会としたい。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人社団保健会 東京湾岸リハビリテーション病院	
×	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	100床	13対1			病床稼働率*	92.0%
	療養病床	60床	13対1			平均外来患者数	20.6人
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	79.2日
	精神病床	-				平均在院患者数	146.7人
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		57人(0人)	非正規職員	7人	看護補助者	41人
既婚率**	36.8%	6歳未満有子率**	3.5%	平均年齢**	32.3歳	平均在職年数**	3年3ヶ月
年間休日	109日	有給休暇取得率*	92.0%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	0.6時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	2交代制						
離職率**i			14.2%(2011年度)			27.8%(2010年度)	30.0%(2009年度)
参加動機	当院で働いている看護師は20歳・30歳代が65%です。”若い看護師が中心となる職場とは”を課題とし、WLBを積極的に導入することにしました。個々が本来の目的を理解し、離職防止に努め、職員の満足度を向上するため、ワークショップに参加するよい機会と考えました。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	社会医療法人社団 千葉県勤労者医療協会 船橋二和病院	
×	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	299床				病床稼働率*	76.6%
	療養病床	39床				平均外来患者数	97.2人
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	14.3日
	精神病床	-				平均在院患者数	235.2人
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		214人(0人)	非正規職員	24人	看護補助者	36人
既婚率**	69.1%	6歳未満有子率**	11.6%	平均年齢**	38.1歳	平均在職年数**	11年0ヶ月
年間休日	113日	有給休暇取得率*	77.8%	所定労働時間(週)	38時間30分	平均超過時間(月)*	14.2時間
週休形態(主な病棟)	4週6休制						
勤務形態	3交代制/2交代制(変則含む)						
離職率**i			6.4%(2011年度)			7.4%(2010年度)	7.6%(2009年度)
参加動機	当法人は設立以来、職員の健康や生活についても配慮してきましたが、昨今の動向を考えると、この状態に甘んじてはいけなく考え参加する事になりました。						

# 稲毛病院の取り組み

## 1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	安心・安全な医療を提供し、地域住民から信頼される病院
ビジョン (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立して、いきいきと働き続けられる職場

<p><b>現状分析</b></p> <p>(ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)</p>	<p>&lt;病院&gt; 建物が築45年と古く、過去3回の増改築を繰り返してきた病院 2年後に移転を計画中 救急患者の受け入れが月平均150人と多い</p> <p>&lt;看護部 強み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 駅から近く、通勤に便利</li> <li>・ 上司との関係が良い</li> <li>・ 意見が言いやすい、風通しの良い人間関係</li> <li>・ アットホームな職場環境</li> <li>・ 勤務希望が通りやすい</li> </ul> <p>&lt;看護部 弱み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 離職率が高い(39.5%) 平均勤務年数4年5か月 常勤者が少ない(63%)</li> <li>・ 平均残業時間12.1時間と多く、「定時で帰ることができない、自分の業務が終わっても周囲に気兼ねして帰れない」と44%が感じている</li> <li>・ 30%以上の職員が有休の給与・使用・残日数の把握ができておらず、必要に応じた有休の取得ができていないスタッフが半数以上いる</li> <li>・ 職員を大切にしない組織でないと65%が感じている</li> <li>・ 能力開発のための研修の実施または参加を支援してくれない54%</li> <li>・ 自分の描く将来像につながる仕事でない75%</li> <li>・ WLB支援制度への関心が低く、「わからない」と回答する職員が多い</li> </ul>
<p><b>課題</b></p> <p>(ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)</p>	<p>離職率が高く、常にスタッフ不足の状態になっているため、入職希望者や定着するスタッフを増やす必要がある。</p> <p>そのためには、看護部の組織や魅力ある職場を作り上げることが必須である。</p> <p>他職種との連携が不足していて、話し合いの場がないので、今後、計画的に情報交換ができる場を検討することが課題である。</p> <p>職員全体に、就業規則を含めた制度の周知が徹底される必要がある。</p>



<p><b>3年後のゴール</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時間外勤務時間の削減</li> <li>・ 離職率の低下</li> <li>・ 必要な人材の確保と配置ができる</li> <li>・ 各種制度の認知度が上がり、必要な時に利用することができる</li> </ul>
-----------------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務分析と整理</li> <li>・ 教育体制の構築と人材育成を行い、定着率を上げる</li> <li>・ 働きやすい職場環境づくり</li> </ul>
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各部署の業務内容と時間外勤務の実態を把握する</li> <li>・ 時間外勤務に対する意識改革を行う</li> <li>・ 引き続き、職場の問題点や職員のニーズを把握する</li> <li>・ 教育システム立ち上げの準備</li> <li>・ 教育担当者の設置</li> </ul>
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ WLB推進委員会の立ち上げ：各部署から代表を1名ずつ選出し活動内容を周知する</li> <li>・ 時間外勤務削減への取り組み：時間外勤務の実態・意識調査</li> <li>・ 有給休暇の取得・使用・残日数を知らせる</li> <li>・ 就業規則やWLB支援制度の周知</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

当院では、看護師の離職率が高く、慢性的な看護師不足の解消（看護師確保と定着）が大きな課題となっている。2014年新病院の完成、移転と新しい組織への期待も大きい。

そこで今回、これまで行ってきた対策も振り返り“仕事と生活を両立しいきいきと働き続けられる職場”を目指し、WLB推進委員会を立ち上げ、ワークショップに参加した。まず、WLB推進ワークショップ参加に当たり、看護部長から委員会設置について院長に説明し了承を得た。次に総務・看護部から8名を選出し委員会を立ち上げ、月1～2回の委員会を開催、活動計画や具体的方策について話し合った。さらに各部署へ情報を持ち帰りWLBの周知を図り、意見の聞き取りにも努め問題解決に向け、取り組んでいった。看護師のみならず事務局長はじめ、他部門の方々の協力も大きかった。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「時間外勤務の実態把握と評価」

これまでも幾度となく問題になり、調査を行い業務の改善やパート職員の導入等行った。インデックス調査から、一人当たりの平均時間外が11.2時間/月と多いことから、以下のことに取り組んだ。まず、どの部署でどの程度の時間外勤務が生じているのか、また時間外勤務の内容を把握するため「時間外勤務内容調査」を10・11月の2か月間実施した。

その結果、これまでの業務改善の効果が見られた所、さらに必要な所、新たな問題が見えてきた所があり各部署で、時間外勤務削減策について話し合った。

今回の調査で、残務内容と時間数の把握はできたが、勤務状況や勤務環境、労働時間と仕事量、人員配分と業務配分、休憩は取れているのか、恒常的な超過勤務になっていないか等の把握には至らなかった。今後は全般的な業務の調査、業務整理を行う必要を感じた。また、引き続き時間削減にも取り組み、働き続けることのできる職場を目指していきたい。

#### (2) アクションプラン②「就業規則・WLBの周知」

就業規則を知らない、就業規則冊子がどこにあるのかわからない。有休の残日数や記載されているところも知らない、という職員が多く、インデックス調査からも、制度があるにも関わらず、わからないと回答した職員が50～70%いる事がわかった。これまで入職時説明していたと思っていた事に反省させられた。改訂時は病院側よりその都度連絡があり、周知につながるが、以前より記載されているものは周知に至らず、自分に関係する時に初めて理解する事が多かったようだ。今回就業規則に関心を持ってもらうためわかり易くまとめた物を事務局長より、院内で講演、さらに冊子の配布が行われた。講演時は質問もあり、職員の興味が伺えた。加えて古くなっていた各部署の就業規則原本は点検され、新しくなり再度各部署へ配布された。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ・調査結果、時間外勤務は必然的なもので削減が難しい部署があったが、一番多かった部署において技師の協力を得て現在記録物の見直し、早出の勤務時間の調整などを行っている。今後はタイムスタディ調査予定
- ・就業規則の説明、小冊子の配布と就業規則原本の点検、配布の実施

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

部署別に大きな時間外勤務の時間差があり、また病院の体制的な問題も見えてきた。時間差に関しては詳しい調査及び解決策の模索。体制は時間に応じた人員の配置・雇用など新しい課題も浮き彫りになった。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

看護師不足が慢性化しており、すべての原因と考えていたが、意欲を持って働く事のできる職場、働きやすい職場が一番の解決策ではないかと、気づいた。看護師不足の中でも看護師間、看護助手、そして他部門との協力を得て、今現状で出来る職場の改善に目を向けて、取り組んでいきたい。

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ・WLB推進の広報活動
- ・一日のタイムスケジュール調査
- ・他の医療、透析施設の見学  
業務や教育システム、他職種との連携を学び当院に欠けている所や改善すべき点を一つずつ改めて行きたい
- ・教育システムを整える

# 君塚病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	家族の方からも安心していただける看護を提供し 「患者様には優しく」をモットーに信頼される地域医療をめざす
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	20代、30代の看護師が生き生きと働き続けられる職場環境をつくる

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<b>&lt;強み&gt;</b> ・看護職を大切する病院である(76.3%) ・離職率が低い(8.8%) ・今の病院に長く勤めたい(98.4%) ・現在の働き方と生活に満足している(約75.0%) ・平均残業時間が低い(3.5時間/月) ・上下関係にこだわらず自由に話し合える環境である(84.2%) ・病床稼働率が高く(99.7%)経営が安定している	・勤務希望がとおりやすい ・研修参加支援がある(研修費、交通費) ・育児支援制度がある(保育料補助6割)
	<b>&lt;弱み&gt;</b> ・平均年齢が高い(48.16歳) ・有休の取得率(15.2%)が低い ・看護業務以外の煩雑な業務が多い ・人事考課制度がない ・看護ケアに費やす時間を充分に取れない(57.9%) ・就業規則が周知できていなく内容が不十分である ・定年制度がなく能力が低下しても常勤で働いている医療安全上、健康安全上問題である ・近隣に同施設同規模病院が多く、地域に看護師が少ない	・給与、退職金規定がない ・社員寮がなく住宅補助制度が曖昧である ・卒後教育体制が充実していない ・組織の役割分担が明確でない
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	1. 人員に余裕がないため有給休暇の取得率が低い 2. 雑務を整理しベッドサイドケアに費やす時間を多く取れるよう業務改善する 3. 就業規則を含めた制度が不十分で周知がされていない 4. キャリアアップ研修体制がない	



<b>3年後のゴール</b>	1. 有給休暇の取得率を上げ、取りやすい環境にする(15.2%→50%) 2. 業務改善し、病棟クランク・医療ソーシャルワーカーを配置する 3. 就業規則を含めた制度の内容が整備される 4. キャリアアップ研修体制を確立する
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	① 人員確保に向けての求人活動を行なう ② 定年制度の確立 ③ 給与規定、退職金規定の整備 ④ 人事考課制度を導入する ⑤ 教育委員会の円滑な活動
1年間の取り組み	① 有休取得状況を開示し自己管理ができる ② 業務調査後の業務改善ができる ③ 病棟クランク・医療ソーシャルワーカーを雇用できるよう働きかけができる ④ 社会保険労務士による院内研修を行ない病院規定を整備する ⑤ 教育委員会の設立
今後4カ月の取り組み	① WLB推進委員会を周知する ② 業務調査をして各職種の業務を明確にする ③ 病院規定の内容を調査する ④ 教育体制の現状把握

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

看護師確保が難しく、慢性的な人手不足状態と平均年齢も年々上昇している現状があり、まず、WLB 推進の必要性を院長へ説明した。次に事務長、総務課職員へ説明し承諾を得た。推進委員会のメンバーとして、看護部長、師長全員、総務課職員 1 名とした。しかし、病院規程の問題が大きいため、事務長を含め総務課 3 名全員がメンバーとなった。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進委員会を周知する」

委員会は月 1 回開催し、看護職員へ取り組みについての説明を行い、10 月 19 日にインデックス調査結果、アクションプラン、今後の取り組みについて説明会を行った。進捗状況は各部署代表者会議の管理者会議で報告し周知した。院内掲示として、アクションプランを休憩室、食堂、院内掲示板へ掲示した。

#### (2) アクションプラン②「業務調査をして各職種の業務を明確にする」

インデックス調査結果から「看護ケアに費やす時間が十分にとることが出来ない」が 57.9%であった。課題の「雑務を整理して業務改善する」ことから 11 月 30 日（月末）と 12 月 1 日（月始め）の 2 日間、業務量調査を行った。

調査結果から申し送り・記録の時間と、「看護師以外でも出来る業務」の時間が多かった。「看護師以外でも出来る」業務では病棟クランクがいないため、ほとんど事務業務に要する時間が多かった。3 年後のゴールとしての「病棟クランクを導入する」必要性が明確になった。申し送りと記録については今後の改善が必要であり、問題点を明確にしていく必要がある。

#### (3) アクションプラン③「病院規程の内容を調査する」

インデックス調査結果から、「就業規則が周知出来ていなく、内容が不十分である」という結果から、病院規程の現状把握と規程以外の運用事項の調査、規程のない制度の調査を実施した。その結果、はっきりしていない規程が多い事が明確になり、改善するきっかけになった。普段から聞こえてくる疑問を「整備してほしい事項」としてまとめて総務へ提出することが出来た。

#### (4) アクションプラン④「教育体制の現状把握」

3 年後のゴールとして「キャリアアップ研修体制を確立する」としており、キャリアアップ研修体制についての意識調査を行った。調査結果から、キャリアアップ研修体制はほとんどの人が必要と答えており、その理由は、看護の質の向上、自分に不足している技術・スキルを身につけたいと思っている人が多かった。キャリアアップ研修体制の必要性が確認できた。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

病院規程が、運用だけではっきりした規定がなく、今回の取り組みで規程を作成するきっかけになり、少しずつ作成されてきた。病院全体に WLB への取り組みを周知出来、期待している部署も出てきた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

業務調査から、申し送り・記録に要する時間が長いことが表面化し、改善のため問題分析の必要性が明確になった。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査から職員の思いや、病院の状況が強み、弱みとして客観的に見ることができ、取り組みやすかった。

病院の将来を考えると今取り組んで良かったと感じた。

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

1. 有給休暇の取得率の向上
2. 業務量調査結果による業務内容の改善
3. 病棟クランク、医療ソーシャルワーカーの導入
4. 院内規定の整備
5. 教育委員会の設立



# 国保松戸市立病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	東葛北部医療圏の基幹病院として、地域住民に満足度の高い医療を提供する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	多様な働き方を取り入れることにより職員満足度を高め、質の高い看護が提供できる

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>&lt;病院&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・東葛北部の基幹病院であり、3次救急、小児医療を担う急性期中核病院である(市立の公立病院)</li> <li>・平均在院日数12.8日(直近3ヶ月) 入退院が多い</li> <li>・老朽化している建物(築45年)建て替えが検討されている</li> <li>・平日24時間保育および病後児保育あり</li> </ul> <p>&lt;看護局&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平均年齢39.5歳 平均経験年数16.9年 当院での平均勤続年数12.9年 10対1の3交代勤務</li> <li>・正規職員87.6% 離職率9.8% 有休取得率71.2%+夏季休暇8日</li> <li>・正規職員が多く、有休取得率が高いことから離職率が低く、長く働きたいと思っている人が53.8%、既婚者53.3%や有子者51.5%と半数いる。</li> <li>・その反面、現在の働き方に満足しているが38%、看護職員を大切にしている組織であるが37.6% 看護ケアに費やす時間が十分に取ることができるが35.9%と低い。</li> <li>・現在の働き方に満足していると思わないを年齢別に見ると、45歳~49歳が70.6%、35歳~39歳が68.9%、25~29歳が66.6%である。看護職員を大切にしている組織であると思わない年齢別では45歳~49歳が72.5%、50歳~54歳が69.6%、35歳~39歳が67.6%である。</li> <li>・超過勤務時間(6.2時間/月)と多いとはいえないが、前残業(9.51時間/月)や、定時で終わることができる業務ではない34.7%と働き方に満足できていない。</li> <li>・看護補助者加算25:1を算定しているが、看護職の業務軽減が十分ではない。</li> <li>・今の給与は妥当であるは39.1%と低く、満足していない。</li> <li>・有給休暇は必要に応じ取得できるは45.3%、勤務表作成時に希望は通りやすいは66.6%であるが1週間程度の連続した休暇は取得できるが34.7%であることから、希望は通るが長期の休みは取れていると感じていない。</li> <li>・有休取得率71.2%と取得率は高いが、繰り越し日数がわからない者、使用した有休日数がわからない者も多く、無関心さが感じられる。</li> <li>・上司に対する評価は全体によい。</li> <li>・現在の健康状態がよいは64.6%</li> <li>・制度の項目の多くに、あるのに「ない」「わからない」と回答した職員が多く、認知されていないことがわかった。</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 近隣の病院が続々と建て替えや増床している中、当院の建て替え問題が10年以上頓挫しており、将来について職員が不安を持って入る事や働き続けたいと思っているが現状の働き方に満足していない。今後は多様な働き方の検討や他の問題がないか調査する必要がある。</li> <li>2. 就業規則の認知度が低いことから、就業規則の周知を行い、必要な制度を利用でき、働きやすい職場環境を整える。</li> <li>3. 看護補助者が25:1以上配置されているにも関わらず前残業時間が多いことから、業務の見直しを行い看護師が行っている業務を削減し看護ケアの時間も確保する必要がある。</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 多様な勤務形態の実施: 2交代勤務の導入、短時間正職員制度の検討</li> <li>2. 施設の就業環境が認識できイキイキと働くことができる</li> <li>3. 業務整理と人材の確保により質の高い看護が提供できる 看護補助者を活用し看護ケアに費やす時間を十分に取ることができる(35.9%→50%) 現在の働き方に満足している(38%→50%)</li> </ol>
----------------	---

## 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 複数の部署の3交代、2交代のミックス夜勤制度の導入</li> <li>2. 看護師確保</li> <li>3. 多様な勤務形態の検討</li> <li>4. インデックス調査の実施</li> <li>5. 看護補助者のマニュアルの完成と遵守</li> </ol>
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 一部署の3交代、2交代のミックス夜勤制度の試行</li> <li>2. 現状の働き方に満足していない、大切にされてない内容の調査</li> <li>3. 多様な勤務形態の検討</li> <li>4. 看護補助者の業務の標準化、マニュアルの検討</li> <li>5. 各所属ごとの残業時間・業務内容などを知り業務改善の検討</li> </ol>
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. WLB推進のプロジェクトチームの結成</li> <li>2. 多様な勤務形態の検討</li> <li>3. データー分析結果のフィードバック詳細内容の調査、各所属ごとの残業時間・業務内容などの洗い出し</li> <li>4. 制度が職員に周知できる方法の検討</li> <li>5. 有休付与日数と消化日数の周知と他病院との比較の周知</li> </ol>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

病院長へWLB推進ワークショップについての内容と取り組み目的を説明し参加の同意を得た。WLB推進ワーキングメンバーは看護局長を中心に副看護局長、看護師長、副看護師長、主任看護師、事務局(2名)からの合計7名で構成した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「多様な勤務形態の検討」

取り組みとして先行事例の文献を収集し、WLB推進メンバーが理解する事から始めた。当院での活用方法を考え3交代、2交代のミックス夜勤が可能か検討を行なった。

#### (2) アクションプラン②「制度が周知できる方法の検討」

他病院と比較した休暇取得状況を説明し、所属職員へ周知した。所属長は他施設より休暇取得の多さを理解した。また調査表を作成し他医療機関と休暇制度の把握と比較を行なう予定。

#### (3) アクションプラン③「分析結果のフィードバック詳細内容の調査」

インデックス調査結果の公表及び所属職員への周知を行なった。

「看護ケアに費やす時間が十分に取ることができる」が低いことがわかり、どんなケアができていないのか把握の必要性がわかった。業務内容を洗い出し、看護補助者や他の職種に依頼できる業務は無いか検討をしていく必要がある。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

定期的に会議を行なうことで、就業規則や制度の理解に差があることがわかった。

「平成25年度の取り組み予定」など

- ・ 準夜深夜連続勤務の2交代制を取り入れたミックス勤務を試行的に開始しその結果を踏まえて実施を検討する。

- ・ 当院および他施設の就業規則を把握し、目標を明確にできるようにする。

- ・ 育児休業が取得しやすいよう環境整備を続けると共に、夜勤減免で早く職場復帰できるよう選択肢を広げる

- ・ 看護師の現状の業務内容を確認し、看護師でなければならない業務を洗い出す。

- ・ 看護補助者の現状の業務内容を把握し看護補助者でも可能な業務の見直しを行なう。

# 谷津保健病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	・地域密着型の2次救急対応の急性期病院として当院受診希望の患者様の要望を「断らない」病院を目指す ・患者様に提供する医療サービスの全てにおいて「待たせない」・「質の高い」病院を目指す
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	職員が「働く・学ぶ・遊ぶ」を合言葉に安心して働き続けることができ、地域に信頼されて貢献できていると実感できる職場

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<病院> <span style="float: right;">○強み ●弱み</span> 300床、稼働病床数 221床、病床稼働率 74.5% (平成 23 年度)、 看護配置 7:1、急性期看護補助加算 50:1、平均在院日数 13日、救急外来患者数 月平均 570人 <看護部> 2交代制、平均年齢 36.1歳 (内訳 20代:38.8%、30代:23.2%、40代:23.8%、50才以上:14.4%) 当院勤続年数 7.52年、正規職員率 73.1%、離職率 15.7%、既婚率 45.6% 子供あり 38.8% (3歳未満 14人、3歳~就学前 14人、小学低学年 9人) 要介護有 8.1% 有休消化率 74.6% ※前年度の繰越分は含まず 1. やりがいに関して ○師長とスタッフのコミュニケーションが取れている (68.1%) ○勤務表に個人の希望が通る (80.0%) ●自分の描く将来像に繋がらない (57.5% 40代が 63%) ●病院 (院長) 指針がスタッフに浸透していない ●25~40歳までのスタッフは長く勤めたいと思っていない (25~29才 67.7%、30~34才 53.4%、35~39才 72.7%) ●自分の能力が生かされていないと思っている (35%) ●自分に自信がないため、上司との関係に不安がある ●残業の平均時間 8時間 48分 ●始業前残業 56.9%があり (平均 8.32時間) ●夜勤休憩時間 60分以下の回答 30.9% ●看護ケアにもっと時間を使いたいと思っているのは、年齢に関係なく割合が高い (63%) 2. 待遇に関して ○福利厚生がしっかりしていて、アットホームである ○定年時に有休を完全消化できる ●年間休日(109日)が少ない ●給料が安い・妥当でない (75%) ※35~44歳の90%が思っている ●有給休暇がとりづらい ※48.2%が思っている ●有休取得率 74.6%勤務希望が通りやすい 80.0%と高いがまとまった休みが取れていない、取りづらいと意見があるのはもともとの公休数が少ないので満足につながらない。 3. 制度に関して ○院内保育所があり病院からの補助が月 200万円あるため保育料が安くなっている ●就業規則が活用されていない ●介護・育児支援の制度があるが当事者以外は知らない ●復職するための育児支援が少ない ●病児保育が行われていない
	<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



<b>3年後のゴール</b>	3年後の成果指標 ① 働き続けることの出来る体制を作る ・「看護職員を大切にしている組織である」と思える人が 46.9%から 1割増となる ・「今の勤務先に出来るだけ長く勤めたい」と思える人が 45%から 1割増となる ・「看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」と思える人が 36.3%から 1割増となる ・離職率をH23年度 15.7%の1割減にする ・残業時間の削減 (8時間 48分の1割減) ・休憩仮眠時間の確保 (1時間以下 30.9%を 0%にする)
----------------	---

	② 待遇改善 ・夜勤新人指導手当・夜勤救急当番手当・休日救急当番手当等 ・休暇取得の満足度の向上（夏季・冬季休暇、勤続記念休暇等） ③ 多様な勤務形態の検討（日勤常勤など）
--	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	① 看護師の育成を図る ・認定看護師の育成 ・管理者の育成（ファースト・セカンド・サード） ② 計画的・効果的な休暇の取得 ③ 部署間での応援体制のできる風土作り
1年間の取り組み	① 院長が毎年出す当院の指針を周知する ② 調査結果をもとに師長・主任・副主任が他部署を視察し業務改善を提案する ③ 師長面接（目標管理シート使用）年2回行ないスタッフを支援する ④ 管理者研修を行う（労働法などの制度について、院内制度の理解および人事考課） ⑤ 残業の時間と内容を分析する ⑥ 病床稼働目標数値達成に向けて師長が医師と協力してベットコントロールする
今後4カ月の取り組み	① 職員にワーク・ライフ・バランスの調査結果と取り組みを報告し、業務改善の協力を得る。 ② 業務改善による時間管理を目的に現状調査を行い、部署ごとの課題の洗い出しを行う。 （対象:全病棟）

## 2.取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

看護師長全員でワークショップ参加を決定し、病院運営委員会の承認を得た。その後診療部長委員会で医師の協力を得、次に科課長委員会でコメディカルの協力を得た、そして病院全体で取り組むことを院内に発信した。その後、師長、人事課長12名を中心に活動し月1回各委員会に活動内容を報告した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) 「働き続けることの出来る体制を作る」

業務改善を目的に全病棟を対象に出勤時間後の行動、超過勤務の実態、休憩仮眠取得状況の現状確認調査を行った。結果は情報収集・仕事前の精神的準備と勤務交代時の入院対応、医師の指示受けが大半をしめていた。休憩仮眠は合計時間は確保されているが継続して取れていない事が判った。

#### (2) 「待遇改善」

待遇改善を申し入れするには師長が経営に参画し病床有効利用を行う必要がある。その手段として病棟稼働数値及び状況シートを作成し推進委員会で報告し合い全体で共有している。これにより師長が数値を意識し医師とコミュニケーションできるようになってきたという意見も上がり、今後その結果、稼働があがっていけば待遇改善に繋げていけるといった意見になった。高い有休取得率は年間休日が109日と少ない為と考えられるため今後夏期、冬期休暇、勤続記念休暇、計画的有休付与等を提言していき休暇の質、効果的な休暇取得につなげていきたいと考えている。

#### (3) 「多様な勤務形態の検討」

産休、育児休業終了の働き方の提案、日勤常勤の取り入れの方法の検討の提案の実施。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

残業請求理由の第1は勤務交代時の入院対応であるため後勤務のスタッフが対応する規則

とした。師長が数値を意識し部署運営を行えるようになったという意見も上がっている。4月より第3火曜日を「WLBの日」とし全職員が定時で帰る日と決め、病院全体で取り組む事になった。

(2)「新たな課題として生じたこと」

休憩仮眠時間は時間的にはとれているが今後は質の担保を検討していくことが課題である。始業前の自主的出勤の目的は、情報収集と仕事前の心の準備を持つ為でありこれを制限する事はスタッフのモチベーションの低下に繋がる恐れもある。これに対しては師長の業務分担(受け持ち患者)の配慮等により情報収集にかかる時間が減る。また2月導入予定の電子カルテに慣れ有効活用する事により時間短縮の可能性があるので今後の課題とした。

(3)「この事業に参加して気付いたこと」

新人指導手当・夜勤救急当番手当・休日救急当番手当の獲得・休暇取得の満足向上など今後のアクションプランの実践には職員全体で取り組んでこそ効果があり働き続ける事の出来る職場風土に繋がると考えている。師長は看護の視点をもって経営に参画しその結果を病院経営の安定に繋げ病院全体でWLBに取り組んでいくよう師長が中心となり組織変革していく必要がある。

(4)「平成25年度の取り組み予定」

- ①電子カルテの効果的、効率的運用を推進し業務改善に繋げる。
- ②師長主任による他部署視察による業務改善の提案を行う。
- ③スタッフへの師長面接を年2回継続しキャリア支援に繋げる。
- ④看護の視点で経営に参画し待遇改善を提言していく。
- ⑤ WLBの活動を職員全体で取り組む風土を作る。

# 玄々堂君津病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「慢性的な残業を減らす」

残業事前申告ルールを作り、計画的な業務を意識するように働きかけた。また、各部署の業務内容を洗い出し、業務改善に取り組んだ。前残業になっていた業務は部署毎で違ったが、個人の情報収集以外ほぼ改善が図れた。申し送りの見直し、ケア時間の検討と役割分担、看護記録を時間内で書くなど、部署毎にスタッフと共に目標を立てて取り組み、意識する事で残業時間が減少した。8月以降は、12月の電子カルテ導入に向けた準備が始まり、関連した残業時間が増える結果となった。電子カルテ導入後は、業務内容や役割分担の変化がみられている。操作や運用に慣れると共に、再度業務内容を見直し、電子カルテのメリットを活かした業務改善で残業の短縮につなげたい。

### (2) アクションプラン②「有給休暇の取得状況把握と部署の格差をなくす取り組み」

有給休暇自己管理の方法が部署毎に違っていたため、共通のシートに変更し自己管理の働きかけを行った。取得状況把握については、平成23年度の看護部全体取得率と部署毎の取得率を各師長に伝え、部署の状況が把握できるように関わった。また、格差をなくす取り組みとして、師長会で勤務表作成や有給休暇取得について意見交換を行い、他部署の有給休暇の付け方の工夫や考え方を共有する事ができた。師長対象のアンケートでは、今回の取り組みを始め、意識して有給休暇が取れるようになったと言う声が聞かれた。平成23年度の取得率は74%で、今後も仕事とのバランスを大切に取り組みを継続する。

### (3) アクションプラン③「キャリア開発につながる教育システムの構築」

これまでのクリニカルラダーでは継続教育の意義やめざす将来が見えにくい、目標管理と連動が弱いなどの問題があり、それに対して、わかりやすい評価制度、常勤以外のキャリア開発の反映、個人と組織のニーズの合致を目標に新たな教育システムの構築に取り組んだ。それぞれのレベルのスタッフからの意見を反映し、より理解しやすい表現を大切に。「育てたい看護師像」と「めざしたい看護師像」について、院長、看護部長、師長主任、スタッフからの意見を統合しめざすイメージの一致を図った。2月に説明会を行い、理解を深めた上で活用につなげていく。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

### (1) 「その他の取り組みの成果」

各制度の理解のために師長主任が就業規則の読み合わせを行い、制度を理解する機会になった。離職率の減少 2010年(6.9%) 2011年(3.6%)、WLBについて他部門との情報交換。

### (2) 平成 25 年度の取り組み

- ① 残業の実態調査、電子カルテ導入後の業務内容や役割分担の見直し及び業務改善を行う。また、残業事前申告の定着を図り、残業を減らす意識を高める。
- ② 有給休暇の取得状況の把握、リフレッシュ休暇の取得を促進する。
- ③ キャリア開発ラダーに対する管理者、スタッフの理解を深め、運用につなげる。

# 総泉病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「時間外労働の実態調査の継続」

時間外申請時間とタイムカードに打刻された退出時間を調査した。時間外労働の多い病棟が明らかとなる。病棟に所属する職員の意識改革と病棟単位で業務改善の取り組みを行う。定時で帰る意識を高める為に、1月より月1回の「No残業DAY」の実施をし、評価してゆく。

### (2) アクションプラン②「業務量調査の実施」

ワーキンググループを立ち上げる。1病棟でのプレテストを経て、11月に全病棟対象に24時間調査を行った。得られたデータを分析した結果、病棟毎の課題が明確となり、現在データを基にした業務分担や人員配置の見直しに取り組んでいる。

### (3) アクションプラン③「有給休暇取得促進」

「勤務表作成基準」を作成し、勤務表作成時から有給休暇を組み込んでいく。1年間の予定表を作成し年間を通して7日～10日の長期休暇の計画取得を実施する。計画取得は良好に実施できているが、勤務表を作成する師長はやりくりしに苦労している現状がある。

### (4) アクションプラン④「看護ケアの質的向上」

思い描いている看護ケアができないでいる現状を知る為、看護部長は病棟師長と協力し看護師全員に面接を行った。2回目の面接の時は、自分自身のやりたい看護を行うために、様々な工夫している様子が感じられた。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

### (1) 「改善したこと」

有給休暇取得率は前年比5%改善した。離職率は2012年12月現在3%の減少がみられた。取り組みを通して徐々にではあるが一人一人の意識が変化しているのを感じる。

### (2) 「新たな課題として生じたこと」

管理職のマネジメント能力の向上を目的として、できる限り統一した意識が持てるよう継続した教育を行う。さらに、各個人が働きやすい職場づくりを考え、行動できるように活動を周知してゆく。他部門の協力と理解を得て、病院全体のWLBの改善を目指す。

### (3) 平成 25 年度の取り組み

管理職を育てる。風通しの良いコミュニケーション環境を作る。

- 1) 管理者教育の継続をする。
- 2) 業務改善と時間外労働の削減を実施する。
- 3) 各個人のニーズを把握し、短時間正職員の導入を検討する。

# 津田沼中央総合病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「時間外勤務の削減」

時間外勤務の実態調査から勤務時間前に情報収集などとして 30～60 分前に出勤する。

“前残業”に対する取り組みとして、申し送りの基準の明確化をあげた。

全面実施には至っていないが、一部の病棟で実施している。

### (2) アクションプラン②「有給休暇の活用」

計画的付与と取得状況の把握を柱に実施。

バースディ休暇などイベントにかけた有給休暇の取得を推進している。

また、毎月 1～2 日ずつ勤務表作成時に有給休暇を付与（本人と相談の上）し、年間を通じて計画的に取得をしているケースもあり。

取得状況の把握については、4 半期に 1 度の割合で労働衛生委員会など委員会を通じ取得の状況報告をする仕組みを導入した。

### (3) アクションプラン③「ラダーと目標の統合」

前年までは、BSC（バランス・スコアカード）による目標管理を行っていたが、個人目標のフォーマットを改善した。部署の目標はBSCにて立案、個人の目標において部署目標から 1 項目、ラダー別到達目標から 1 項目を選択しそれぞれに行動計画を立てることと、ラダー別の受講すべき研修も明記できるよう変更した。

さらに、自己PRを記載する欄も設け、自分を振り返りチャレンジする目標を明確にすることを目指している。

### (4) アクションプラン④「意向調査の実施」

10 月に実施。来年度にむけた個人の目標や、取得したい資格などの他に退職や休職予定、部署異動の希望などが記載できるような内容とした。

項目としては特に問題はないが、実施時期は 8～9 月が妥当と考える。

年末になると気が焦り、余裕がなくなることが判明。特に休退職対策では早めのアプローチがよいと考えられる。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

時間外勤務について時間数は減少をしているが、新たな問題として前倒しの業務を行っていることや、「記録は時間外にするもの」といった風潮があり、今後の課題と考える。

また、時間短縮勤務や夜勤免除制度を活用するスタッフが着実に増えてきており、子育て世代が制度を活用する傾向が見られている。その分の他のスタッフへの対応が課題。

今年度一部ではあるが実施できている活動について、結果と評価を行い成果がさらに有効と感じられるように調整をしていきたい。



# 東京湾岸リハビリテーション病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「就業規則を理解するための整備ができる」

就業規則の周知方法を検討し、「一目でわかるように」と一覧表をファイルに加え、メンバーで読み合わせを行いながら整理をした。その結果、管理者自身が改めて認識を深めることで面談や職員からの相談にファイルを使用する機会が増え、共通認識された。全職員を対象に就業規則研修を開催しアンケートを実施した結果からは、95%以上の職員が今後役に立つと答え、知りたい内容は「休みに関すること」だった。

### (2) アクションプラン②「有給休暇の有効的な活用の推進」

管理者への意識づけから取り組み、各スタッフの有休残数の確認、誕生日休暇の実施、有休を「夏季休暇」と称し、長期間取得できるようにスタッフに働きかけた。また、スタッフ個々にも有休残数を意識するように伝達し、夏季休暇や誕生日休暇を取得するように意識させた。新卒者には時期をみて里帰り休暇をつけ、リフレッシュできるよう配慮した。その結果、昨年度の有休は、約 92%消化する事ができた。

### (3) アクションプラン③「残業を半分に減らす」

職場環境整備と意識改革をテーマにし管理者が共通意識を持つ事から始めた。1) 安全衛生委員会の充実、産業医による残業時間の確認。残業 40 時間/月を超えるスタッフは上司と面談。残業内容確認と個人の業務量調整を行う。2) 独自の電子カルテシステム導入、帳票整理し情報共有をしやすくした。3) チーム内で、リーダーを中心に経験の少ないスタッフに今まで以上に気を配りフォロー・アドバイスし能力向上する様な関わり方をしていった。管理者として時間内に仕事を終わらせようと声に出していった。その結果「仕事が終わったら帰ろう」と、帰りやすい環境が出来て残業が減少した。

### (4) アクションプラン④「リハビリ看護キャリア計画のプロジェクトチームの立ち上げ」

リハビリテーション看護の体系化に向け活動を開始。卒後経験年数別研修の継続、中堅看護師向けに主任主催によるリーダーシップ研修を開催。4～5 年目には、同グループ急性期病院(脳神経外科病棟)への研修を実施。6 年目以上には、訪問看護師研修を新たに導入した。その他、新たに看護部全体の能力向上を目指し、看護部全体研修を実施(年 6 回)。専門性を習得するために、回復期リハビリテーション認定看護研修への参加を始めた。学ぶ機会を作ることで様々な視点に気づき個々のスキルアップになること、外部研修を通し、個々が刺激され“やりがい”につながることを期待している。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

2 年間の取り組みから、残業時間が削減、有給休暇を取得しやすい環境へと変化していった。それに伴い、個人の意識も変化してきたことで「働きやすい環境」に少しずつ近づいてきたと思われる。3 年目は、私たちが目指す最終的な目標「職員の定着、離職率の低下」に繋げるために、「効率的に仕事をする能力の育成」を方針として掲げ、リハビリテーション看護の体系化の確立に取り組んでいこうと考えている。

# 船橋二和病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「時間外労働の削減」

実施：①引き継ぎウォーキング②リーダー業務③カンファレンス（以下CF）を討議した。

改善：①口頭引継ぎは記録できなかった内容。記録を読む時間の設定をする。ウォーキング時間は30分以内。②職責者とリーダーで午後の業務内容確認後、メンバーに業務の再配分をする。16時に残務確認し、必要時残業の指示をする。新人リーダーには職責者が業務遂行の支援をする。③司会者がCF開始時に目的と所要時間を明言する。決定事項と再検討事項の記録担当者を決め次回の日程を確認する。全員参加の職場は参加者を決める。

### (2) アクションプラン②「休暇中の支援」

実施：推進委員（看護師・保育士・総務）で内容検討し、「生き生きママのワークライフ懇談会」を5月と11月に実施。制度、保育や院内保育所利用方法、院内の医療看護の状況、復帰先輩看護師の体験談等。

改善：2回目からは法人本部の総務担当者も参加で対応し、休暇中の職員の不安が軽減できた。

課題：離乳食や予防注射については、栄養士や小児科看護師の協力が必要。

### (3) アクションプラン③「生活に対する満足の低い層への内容調査と対策を進める」

実施：キャリア1（卒後1～3年）研修会時の心のアンケートは継続。若い看護師の企画、鍋を囲む会・親睦旅行等で交流する。

改善：継続していく中で、出された意見から、改善すべき事を明確化していく。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

### (1) 「改善したこと」

①業務改善：引き継時間や方法。残業指示の徹底。CFの運営方法など再検討できた②休暇中職員の懇談会の実施後、自主的な集まりも開始された。③業務以外の若手職員の交流の場ができた。

### (2) 「新たな課題として生じたこと」

①新師長の育成に合わせ業務改善を遂行する。②企画内容以外の育児中の悩みが出された（離乳食・予防注射）。③働き続けられる若手職員の育成。

### (3) 平成 25 年度の取り組み

①業務改善の評価をPDCAサイクルで実践する。

②懇談会の継続と新たな内容の検討。

③卒後1～3年目の研修内容と若い看護師の会の役割の再検討。

④師長業務について懇談会を実施。



---

# 15. 富山県

---



# 富山県看護協会の取り組み

## 1. 平成 24 年度の活動内容とその成果

### (1) WLB 推進ワークショップの開催 8月7日(火)、8日(水)

平成 24 年度から新しく 4 施設が加わり、合計 8 施設の参加により開催した。1 日目は、1 年目の参加施設を対象に講義「WLB の基本的な考え方」「取り組み方法」や昨年から取り組んでいる参加施設からの「活動報告」を実施し、その後アクションプラン作成の個別ワークに移った。2 日目は、23 年度参加施設が加わり、アクションプランの見直しや活動計画を個別ワークで実施し、その後、支援者や日本看護協会専門職支援・ナースセンター事業部 小村由香氏の助言を得た。

### (2) WLB 推進フォローアップワークショップの開催 12月18日(火)

1 年目、2 年目参加施設から取り組み状況の報告や意見交換、講評等後、講演「ワーク・ライフ・バランスの成果」(講師：昭和大学 市川幾恵氏)を実施。公開講座としたので、多方面からの参加があり、熱心に意見交換がなされた。県内の WLB 推進に役立ったと思われる。なお、ワークショップ及びフォローアップワークショップ共に富山労働局から 4 名の専門監督官等が参加され、労働に関する助言等をいただいた。

### (3) WLB 推進委員会の開催

- ①平成 23 年 5 月 25 日(金) 協議内容：推進体制について等
- ②平成 23 年 8 月 3 日(金) " :ワークショップの運営について等
- ③平成 23 年 12 月 6 日(木) " :経過報告、参加施設への支援について等

## 2. 参加施設への支援内容

### (1) 平成 23 年度参加施設への支援

- ①昨年同様、参加施設担当支援者を決定し、必要時支援を求められる体制を構築した。
- ②富山県看護協会主催「看護職の定着支援シンポジウム」(10月27日開催)で、平成 23 年度参加の 4 施設に WLB の取り組み成果の発表の場を提供し、受講者から好評を得た。

### (2) 平成 24 年度参加施設への支援

- ①平成 23 年度参加施設の看護部長等が支援者として加わり、ワークショップ等の支援を行った。
- ②1 施設に支援者 2 人が担当し、毎月の取り組み状況報告をもとに相談や必要な支援を行った。また、施設訪問で院長や経営担当者等と面談し、WLB 推進への理解や協力を得た。

## 3. 平成 25 年度の県看護協会の活動方針・計画等

- (1) インデックス調査・ワークショップ参加施設を募集し、県内で WLB 推進に取り組む施設を増やす。
- (2) 定期的に WLB 推進委員会を開催し、県内における推進体制づくりを協議する。
- (3) 参加施設において、交代制勤務環境改善について取り入れる施設を支援する。
- (4) 平成 23 年度から取り組んでいる施設は 3 年目のゴール年であり、引き続き支援するとともに、その先行好事例を県内に広く普及する。
- (5) 富山県看護協会の自主運営、日本看護協会との連携のあり方について検討する。

【富山県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	あさひ総合病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	194床	10対1	15対1	病床稼働率*	54.1%	
	療養病床	-			平均外来患者数	473.8人	
	結核病床	5床	10対1		平均在院日数(一般)	16.0日	
	精神病床	-			平均在院患者数	107.7人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		81人(0人)	非正規職員	27人	看護補助者	20人
既婚率**	75.3%	6歳未満有子率**	13.6%	平均年齢**	41.2歳	平均在職年数**	15年6ヶ月
年間休日	123日	有給休暇取得率*	51.1%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	5.3時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	3交代制/2交代制						
離職率**i			5.0%(2011年度)	4.9%(2010年度)		2.5%(2009年度)	
参加動機	再就業事業に取り組んでいることと合わせて、今回のワークショップに参加することにより、看護職員がいきいきと働くことができる職場環境にしていくと共に、再就業を含めた入職者の増加を期待して。						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	かみいち総合病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	159床	10対1		病床稼働率*	75.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	482.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	15.2日	
	精神病床	60床	15対1		平均在院患者数	119.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		119人(0人)	非正規職員	26人	看護補助者	11人
既婚率**	76.2%	6歳未満有子率**	29.2%	平均年齢**	37.7歳	平均在職年数**	12年7ヶ月
年間休日	122日	有給休暇取得率*	38.5%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	3.4時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i			3.9%(2011年度)	2.5%(2010年度)		7.6%(2009年度)	
参加動機	働き続けられる職場づくりを目指し、チーム一丸となって取り組んでいきたい。						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	富山県立中央病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	553床	7対1		病床稼働率*	85.4%	
	療養病床	-			平均外来患者数	1,396.0人	
	結核病床	20床	7対1		平均在院日数(一般)	13.5日	
	精神病床	50床	10対1		平均在院患者数	651.0人	
	その他	112床					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		636人(25人)	非正規職員	60人	看護補助者	54人
既婚率**	50.3%	6歳未満有子率**	18.2%	平均年齢**	35.5歳	平均在職年数**	12年2ヶ月
年間休日	117日	有給休暇取得率*	41.0%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	13.4時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i			5.7%(2011年度)	5.0%(2010年度)		6.1%(2009年度)	
参加動機	看護職の定着・離職防止などの目的で、日本看護協会より「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」が策定されるなど、働き続けられる職場作りを目指すことが必須となっている。当院も幅広い年齢層の看護職が生き生きと働き続けることができるための対策が必要と考える。このワークショップに参加することで、データを基に多様な勤務形態の導入等の取り組み方法を考えることができるため参加希望した。						

【富山県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	公立学校共済組合		施設名	公立学校共済組合 北陸中央病院	
○	-	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	169床	7対1(55床 休床中)	病床稼働率*	50.0%			
	療養病床	-		平均外来患者数	378.0人			
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	16.7日			
	精神病床	-		平均在院患者数	81.0人			
	その他	30床	人間ドック					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		105人(5人)	非正規職員	15人	看護補助者	20人	
既婚率**	77.3%	6歳未満有子率**	33.6%	平均年齢**	36.9歳	平均在職年数**	10年2ヶ月	
年間休日	118日	有給休暇取得率*	42.5%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	2.9時間	
週休形態(主な病棟)	週休2日制							
勤務形態	3交代制(変則含む)							
離職率**i			6.1%(2011年度)	11.4%(2010年度)		6.9%(2009年度)		
参加動機	インデックス調査・ワークショップに参加し、働き続けられる職場づくりについて職員とともに考えたい。							

H24	H23	H22	設置主体	社会保険団体		施設名	社団法人全国社会保険協会連合会 社会保険高岡病院	
○	○	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	199床	10対1(64床 休床中)	病床稼働率*	64.0%			
	療養病床	-		平均外来患者数	248.9人			
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	16.6日			
	精神病床	-		平均在院患者数	88.9人			
	その他	-						
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		81人(5人)	非正規職員	14人	看護補助者	16人	
既婚率**	77.8%	6歳未満有子率**	18.5%	平均年齢**	44.2歳	平均在職年数**	16年7ヶ月	
年間休日	118日	有給休暇取得率*	33.0%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	3.1時間	
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)							
勤務形態	3交代制(変則含む)							
離職率**i			7.3%(2011年度)	3.9%(2010年度)		7.9%(2009年度)		
参加動機	やりがいを持ちいきいきと働きつづけられる環境を整え、看護職員の確保と離職防止を図りたい。							

H24	H23	H22	設置主体	済生会		施設名	社会福祉法人恩賜財団済生会支部 富山県済生会高岡病院	
×	○	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	270床	7対1	病床稼働率*	63.8%			
	療養病床	-		平均外来患者数	502.8人			
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	13.0日			
	精神病床	-		平均在院患者数	172.1人			
	その他	-						
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		198人(11人)	非正規職員	25人	看護補助者	21人	
既婚率**	54.2%	6歳未満有子率**	21.3%	平均年齢**	34.1歳	平均在職年数**	7年4ヶ月	
年間休日	122日	有給休暇取得率*	17.9%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	3.9時間	
週休形態(主な病棟)	月平均10日休み							
勤務形態	3交代制							
離職率**i			11.4%(2011年度)	7.4%(2010年度)		12.3%(2009年度)		
参加動機	仕事と生活が両立でき、生涯を通して働き続けられる職場づくりをめざしているため。							

【富山県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	施設名			
○	○	-	独立行政法人国立病院機構	独立行政法人国立病院機構 北陸病院			
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	80床	15対1/ただし、神経特療Ⅰ 認知症 認知症患者治療病棟Ⅰ 医療観察法 重心障害者施設等13対1		病床稼働率*	83.8%	
	療養病床	-			平均外来患者数	43.8人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	360.3日	
	精神病床	174床	15対1		平均在院患者数	36.6人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		143人(0人)	非正規職員	1人	看護補助者	19人
既婚率**	66.7%	6歳未満有子率**	15.9%	平均年齢**	42.2歳	平均在職年数**	12年3ヶ月
年間休日	113日	有給休暇取得率*	40.0%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	0.2時間
週休形態(主な病棟)	4週8体制						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i			3.5%(2011年度)	5.5%(2010年度)		5.5%(2009年度)	
参加動機	当院は中高年の職員が多く、アットホームな環境にあるが、新しいものを受け入れる風土に乏しいと思われる。						

H24	H23	H22	設置主体	施設名			
○	○	-	医療法人	医療法人社団藤聖会 八尾総合病院			
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	154床	10対1		病床稼働率*	90.0%	
	療養病床	45床	回復期リハビリテーション病棟2		平均外来患者数	430.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	19.0日	
	精神病床	-			平均在院患者数	169.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		105人(0人)	非正規職員	18人	看護補助者	24人
既婚率**	85.0%	6歳未満有子率**	17.0%	平均年齢**	39.8歳	平均在職年数**	9年10ヶ月
年間休日	108日	有給休暇取得率*	48.0%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	1.0時間
週休形態(主な病棟)	1ヶ月単位変形労働時間制						
勤務形態	3交代制(変則含む)/2交代制(変則含む)						
離職率**i			3.8%(2011年度)	4.1%(2010年度)		4.3%(2009年度)	
参加動機	看護職がいきいきと働き続けられる職場環境づくりを行い、看護職の定着を図りたい。						



# あさひ総合病院の取り組み

## 1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域に根ざした病院として、信頼される医療を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	いきいきと働き続けられる職場環境

現状分析  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>〔病院〕</p> <p>①医師看護師不足が緊迫した状況にあり、募集しても入職者が少ない。 ②上記にともない、午前の診療が14時を越え午後からの手術が深夜に及ぶことも時にある。病棟においては入院時間帯が遅くなり時間外勤務が増える。</p> <p>〔看護部〕</p> <p>①平均年齢が42.2歳で、20歳代の職員が7.3%、50歳代が22.7%であり、退職者の補充に不安がある。 ②正規職員は81人、非正規職員は27人で非正規職員が25%を占めている。 ③現在の働き方の満足度は正規職員が27.2%、非正規職員は70%であり、将来への不安を全年齢層がかかえており、長く勤めたいと思っている人が44.1%である。 ④前残業を時間外勤務としてとらえておらず、時間外勤務が多く帰りにくい風土がある。 ⑤WLB支援制度への認知度が低い。 ⑥能力開発のための研修の実施や参加支援をしてくれていると思っている人は、病棟では66.8%、外来では30.9%とばらつきがあり、25歳～29歳は教育支援制度を知らない。</p>
課題  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>① 定時に終わらないと思っている人が半数以上おり、要因の分析と業務改善に取り組み正規職員・非正規職員を問わず、役割を明確にして協調性を高める必要がある。 ② 長期休暇を含めた年次休暇の取得において部署によってばらつきがあり、不公平感がある。 ③ 院外研修参加に差があり、研修参加率を上げ、能力開発を支援する必要がある。 ④ WLB支援制度の周知に努める必要がある。</p>



3年後のゴール	<p>いきいきと働き続けられる職場環境に向けた改善が行われている。</p> <p>①正規職員の働き方の満足度が高くなる (30%→1年後:40%→3年後:50%) ②時間外勤務の削減と風土作り (17時間以上→15時間以下 (1年後) →14時間以下 (3年後)) ③4～7日の連続休暇の取得 (70%→80%以上 (1年後) →90%以上 (3年後)) ④年次休暇取得日数をあげる (9.7日→11日 (1年後) →11.5日 (3年後)) ⑤教育支援制度が周知され研修参加率が上昇する (72%→80% (1年後) →90% (3年後)) ⑥WLB支援制度が周知される (インデックス調査 50%→70% (1年後) →80% (3年後))</p>
---------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<p>① 時間外勤務の削減、業務整理、正規・非正規職員の役割分担と円滑な勤務体制の充実 ② 公平な長期休暇・年次休暇の取得の促進と風土作り ③多様な勤務形態の実施 ④ 参加の促進の取り組みと WLB 支援制度の広報活動と認知度の上昇</p>
1年間の取り組み	<p>① WLB の周知・浸透 ② 公平な長期休暇・年次休暇の計画的取得促進 ③ 時間外勤務の削減、業務整理、正規職員・臨時職員の役割の明確化と役割分担の調整 ④ 多様な勤務形態の検討 ⑤ 教育支援体制、WLB 支援制度の周知</p>
今後4カ月の取り組み	<p>① WLB 推進体制の立ち上げと院内周知 ② 時間外勤務の削減のための業務内容の洗い出しと整理 ③ 年次休暇、長期休暇の取得の把握と促進プランの作成 ④ WLB 支援制度の周知・広報の企画と実施 ⑤ 研修参加の状況の把握と促進プランの作成</p>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

WLB推進事業の概要を院長・事務部長に説明し承諾を得た後、看護部長、副看護部長1名、看護師長1名、各部署の主任看護師8名、事務部次長でプロジェクトチーム（合計12名）を編成した。協議事項の決定は看護師長会で決定し、WLBの意識づけのために看護部全体で取り組み、親しみやすいチーム名を付け、3グループに分かれて活動した。

### 2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「時間外勤務の実態把握と業務整理及び正規職員・非正規職員を問わず役割の明確化を図る」モチベーションUPチーム

時間外勤務の実態調査を実施した。1カ月の時間外勤務の平均は、届出時間が4.8時間、実労働時間が17時間、時間外勤務内容は、記録、検査処置、委員会の仕事が多かった。業務改善、時間管理意識の向上、時間外勤務の基準の明確化、早く帰る職場風土づくりへの取り組みを計画した。

(2) アクションプラン②「公平な長期休暇・年次休暇の取得促進」リフレッシュチーム

年次休暇、長期休暇の取得状況の調査を行った。年次休暇の取得は平均9.7日/年であった。4～7日の長期休暇は76.5%が取得したが、未取得者は部署により格差が見られた。年次休暇取得促進のために、平成25年1月より記念日休暇を1回/年取得し、年間計画を立て長期休暇を組み入れることを推奨した。

(3) アクションプラン③「教育支援体制とWLB支援制度の周知」ハッピーサポートチーム

看護協会短期研修の出張による参加率は72%であり、ラダーに合わせた研修会への参加を勧めることになった。インデックス調査よりWLB支援制度があるにも関わらず、「理解していない・わからない」の回答が77%あり就業規則の周知が必要と考え「制度を知ろう」ニュースを1回/月に作成し、他職種を含めた院内全体に配布し周知した。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ①時間外勤務の削減のために必要な業務改善を各部署で考え、意識づけができた。
- ②業務の見直しをすることで他職種との協働をより拡大することができた。
- ③記念日休暇が1回/年と、計画的な長期休暇が取得できるようになった。
- ④「制度を知ろう」ニュースの発行で就業支援を周知するシステムができた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ①時間外勤務の格差が明確になり、人員配置、応援体制などの対処。
- ②年次休暇・長期休暇の公平な取得のための、応援体制の整備。
- ③研修支援体制の公平な活用と、キャリアアップに繋がる支援。

(3) 「この事業に参加して気づいたこと」

インデックス調査で職員の思いと職場の現状を可視化できたことで、取り組む課題と目指す方向性が明確になった。働きやすい職場環境作りのために職員1人1人が自律していくことを支援し、病院全体で課題を共有して取り組んでいく必要がある。

(4) 平成25年度の取り組み予定

- ①正規職員・非正規職員の役割遂行を図り明確化する。また時間外勤務の明確化と時間外勤務削減のための業務改善を行い、帰りやすい職場風土作りを推進する。
- ②公平な年次休暇と計画的な長期休暇取得の促進をする。
- ③WLB支援制度を周知・浸透し、教育支援体制を活性化する。

# かみいち総合病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	住民が安心して暮らし続けるための、医療の砦として私たちの病院が存在する。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員ひとり一人が思いやりの精神をもって行動でき、住民との交流を深め、地域に開かれた病院を目指す。</li> <li>・医療従事者として研鑽に励み、互いに助け合い働き続けられる職場を目指す。</li> </ul>

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p><b>【病院】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中新川郡で唯一の公的病院として地域住民に必要な包括医療（保健・医療・福祉・介護）を継続・実践している。</li> <li>・訪問診療、在宅での看取り、地域巡回診療、給食の宅配（治療食）、助産師による新生児訪問、レディース健診、糖尿病センターを有している。</li> <li>・中期経営計画の重点目標の一つを「命、産んで育む上市町の病院」とすることにした。</li> </ul> <p><b>【看護部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・WLB 支援制度に対する認知度が低かった。当院の「就業規則に明記されている制度」と「明記されていないが運用で対応している制度」について【ない・わからない】と回答したスタッフは26.0%で全体の約1/4であった。</li> <li>・「今の勤務先の将来に不安はない」の設問に、【あまりそうは思わない】が45.5%、【そう思わない】が29.5%で、つまり、「将来に不安を持っている」が75%と高かった。</li> <li>・「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」と思っている人は49.3%であった。</li> <li>・助産師の確保が困難である。募集しても応募がほとんどない現状である。</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状の間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・住民との交流を深め、地域医療の充実を図る必要がある。</li> <li>・当院の支援制度について職員全体に周知する必要がある。</li> <li>・心身とも健康で、働き続けられる職場づくりが必要であり、やりがいに繋げる必要がある。</li> <li>・住民の声に耳を傾け、臨機応変に対策を検討する必要がある。</li> <li>・助産師の確保が必須である。</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・住民との交流を深める。ナイトスクールを継続し、意見の集約を行い改善につなげる。</li> <li>・年1回「病院祭」を開催し、住民とのコミュニケーション、職員間のコミュニケーション、職員間のチームワークを図る。</li> <li>・支援制度について、説明会を行う。（制度の意義についても説明し職場風土の改善を行う）</li> <li>・「今の勤務先の将来に不安がない」の設問に不安を持っている人（75%→40%）</li> <li>・「今の勤務先に出来るだけ長く勤めたい」（49.3%→70%）</li> <li>・「現在の働き方に満足している」（40.9%→60%）</li> <li>・「現在の生活（家庭生活・地域生活等）に満足している」（59.9%→75%）</li> <li>・助産師外来を充実する。母乳外来を開設し保健指導、個別相談の充実を図る。ベビーマッサージ等を通して母子のスキンシップを推進し、助産師のやりがいに繋げる。</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①思いやりの職員集団となる。（一人ひとりが思いやりのある精神をもって活動する）</li> <li>②チーム医療の推進(医療従事者として研鑽に励み、互いに助け合い、質の高い安全な医療を実践する)</li> <li>③地域医療の確保（住民のニーズに対応し、地域の医療機関、保健福祉分野と連携した包括医療・ケアを実践する。）</li> <li>④住民参加（地域に開かれた病院を目指し、住民との交流を深め、町づくりに貢献する）</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①WLBの周知・浸透。</li> <li>②3年後をゴールとした成果指標に少しでも近づける。</li> <li>③多様な勤務体制の促進、産休前に事前調査実施（育児休業終了後の勤務等についての質問紙を用いて）</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①WLB 推進体制の立ち上げ</li> <li>②職員に現行の制度について知ってもらう。</li> <li>③就業規則など支援制度についての説明会の企画・実施（職員向け）</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

職員一人ひとりが思いやりの精神を持って行動でき、住民との交流を深め、地域に開かれた病院を目指すことで、働き続けられる病院づくりに繋がるのではないかと考え、この事業に参加しWLB推進委員会の立ち上げを行った。病院経営会議で院長、副院長、事務局長、医事課長に承認を得た。推進委員は看護部より副看護部長4名、看護師長7名、業務改善委員会6名、事務部からは事務局長、総務課係長2名の協力を得て活動を開始した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「休暇制度について認知度を高め、利用の推進を図る」

インデックス調査の分析結果より、制度についての認知度が低かった。制度の認知度を高め、制度の利用の推進と職場の理解を目的に「育児・介護休業制度について」院内研修会を開催した。参加できなかった職員には、資料配布と院内報「かわら版」に掲載し周知に努めた。研修会後のアンケートより97%が「理解できた」、「少し理解できた」と回答していた。

#### (2) アクションプラン②「多様な勤務体制、正規職員短時間制度の推進」

育児休業者に育児休業終了後の事前質問用紙を作成し、復帰予定について面接を行い、復帰時の条件を事前に相談できるよう取り組んだ。結果、休業中に家族と相談することによって育児への協力が得られたという意見があった。

看護職員の意向調査（自己申請）表の調査の「あなたの部署のチームワークについて」「今後取り組みたいテーマ（看護）について」「今後取り組みたい活動（委員会）について」「自分自身の困っていること、悩んでいること」等について、個々が考える意向を年齢別に分析した。チームワークについては、「よい」と答えたのが20代で一番多く85.7%であった。今後取り組みたいテーマ（看護）については「ある」と答えたのが40代で一番多く78.5%であった。今後取り組みたい活動（委員会）については「ある」と答えたのが40代で一番多く50%であった。自分自身の困っていること、悩んでいることは、年代別に内容が異なっていて、それぞれの年代で高い項目は、20代では「コミュニケーション」9.5%、30代では「家庭・家族」18.4%、40代では「能力不足」14.3%、50代では「健康・体力」16.2%であった。

#### (3) アクションプラン③「住民との交流を深めるナイトスクールの開催」

今年度はナイトスクールを5回開催し、地域住民との交流を深めた。病院管理者（院長、看護副院長、診療部長）や地域連携スタッフが地域へ出向き、「病院の経営状況」「救急体制」「看護体制」について説明会を行い、また地域住民との意見交換会を行った。住民からの意見を直接聞くことができ、「外来待ち時間が長い」「職員の言葉かけが少ない」「看護師に笑顔がない」等の意見に対し、職場環境改善に取り組んだ。

#### (4) アクションプラン④「第1回病院祭（住民とつくる医療と健康）の開催」

9月より病院祭実行委員会を立ち上げ、「第1回かみいち総合病院祭」が実施できた。地域住民用アンケートより、「地域一体となって、病院を身近に感じられよかった」「地域医療の連携という意味で、健康の意識づくりにもつながりとても良かった」と好評であり地域住民との交流が図れた。職員用アンケートでは「地域住民も職員も楽しく参加でき、来年もぜひ病院祭をしたいです」と好評であった。

#### (5) アクションプラン⑤「命、産んで育む上市町の病院づくり」

母親が安心して育児が出来るよう、「ゆっくり・ゆったり」一人ひとりに合わせて、アタッチメントベビーマッサージの取り組みを行った。母子間の愛着関係など、とてもよい意見が聞かれた。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ・制度（育児・介護）について研修会を開催し、資料配布と院内報「かわら版」に掲載し周知した。
- ・多様な勤務体制、正規職員短時間制度の推進
- ・「ナイトスクール」5回の開催と「第1回かみいち総合病院祭」の実施を行い、地域住民との交流や職員間のコミュニケーションとチームワークを図ることができた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

WLB 推進事業の取り組みとして、休暇制度の有効な利用方法を検討している反面、出産・育児中の職員ばかりが優遇されているという不満もある。全職員が期待する仕事と家庭が両立できるWLBの取り組みを行っていく必要がある

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

制度の研修会やWLB中間報告会のアンケートより、WLB事業は全職員に対する取り組みであり、全職員への休暇制度の充実と理解、利用促進の取り組みが必要である。看護職員の休暇利用状況の調査では、有休利用率に個人差があることが分かった。勤務作成時の勤務希望の考慮と同時に、有休利用率の平均化を検討する必要がある。

WLBは育児支援だけでなく独身者、または子供のいない者がいかにやりがいを感じ働き続けられるか、夜勤や時間外勤務を担っている職員が、少しでも頑張れる環境を提供することも必要がある。

### 4) 平成25年度の取り組み予定

#### (1) 全看護職員が休暇制度を理解し、協力して取得する環境づくりの実践

休暇制度一覧表を総務課と協力して見直し、正規職員や正規以外職員の共有できる休暇制度一覧表を作成し各部署に配布する。休暇取得状況（部署別、年齢別、役職別）の調査・分析を行い、全職員が協力し不公平の無い休暇取得状況を作り上げる。勤務作成時に平均した休暇取得を考慮していく。

#### (2) 育児休業者の育児休業終了後の事前質問調査の継続

復帰時の希望に沿った「多様な勤務体制、短時間正職員制度の推進」を行い、働き続けられる職員が増える職場環境を作る。

#### (3) 次年度もインデックス調査に参加し、比較検討していく。

#### (4) 次年度も看護職員の意向調査（自己申請）を行い、比較検討していく。

#### (5) ナイトスクール、病院祭の取り組みの継続

平成24年度の取り組み以上に、地域住民との交流や職員間でのチームワークとコミュニケーションが円滑になるよう、ナイトスクールや病院祭を継続していく。

(6) 母乳外来を開設し保健指導、個別相談の充実を図る。また、アタッチメントベビーマッサージを継続し、よい生活環境への基盤としていきたい。

# 富山県立中央病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	県内唯一の県立総合病院であり、県民に良質で安全な医療を提供し、地域の医療機関との連携を図り地域社会に貢献する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	1. ずっとイキイキ働き続けられるようライフスタイルに応じた仕事と生活の両立を図る 2. キャリアが継続できる職場作り

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>平均年齢 36.8 歳 有子率 50.4% (内小学生以下：45.4%)</li> <li>要介護者率 16.0% (内主たる介護者率 40.4%)</li> <li>看護ケアに費やす時間がとれるは 37.5%と低い</li> <li>能力開発のための研修やサポート、上司のサポートは得られていると感じている</li> <li>現在の仕事は自己能力向上になっていると思うが、自己の描く将来像には繋がらないと 50.2%が感じている</li> <li>定時に終わることができる業務が 24.6%と低く、平均残業時間も 17.3 時間と長い</li> <li>気兼ねなく帰ることができるは 38.2%と低い</li> <li>長期休暇が取りにくいと 75.4%が感じている</li> <li>制度は整っており、出産・育児に対する認知度は高いが介護に対する認知度が低い</li> <li>現在の生活に満足している 50.9%であるが、働き方に満足しているは 37.2%と低い。特に 40 歳代が生活も働き方も満足していない</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>看護ケアに費やす時間を増加するために業務調査を行い整理する</li> <li>現在の仕事に自分の将来像をみることが出来ていない、スキル習得だけでなく、個々のキャリア開発支援の検討</li> <li>時間外勤務が多いことや気兼ねなく帰ることができないことから勤務形態の検討</li> <li>福利厚生制度が整備されているにもかかわらず、認知度が低いことに対する周知方法の検討</li> <li>40 歳代が生活にも働き方にも満足していないことへの対策</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	仕事と生活を両立しやすい職場環境に向けた改善を行う 看護ケアに費やす時間を 37.5% →50%へ 平均残業時間 17.2 時間 →14 時間へ 働き方に満足している 37.2% →50%へ 生活に満足している →65%へ
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WLB 関連情報誌の継続</li> <li>多様な勤務形態の導入</li> <li>業務量調査などの継続</li> <li>インデックス調査への参加</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WLB 関連情報誌の発行</li> <li>業務量調査などから看護業務の見直しを行い、他職者への移譲を検討・実施する</li> <li>勤続 20 年・30 年休暇 (5 日間の連続休暇) 取得</li> <li>インデックス調査の参加</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WLB 推進ワーキンググループの正式立ち上げ (他職員への周知)、インデックス調査の結果説明</li> <li>看護業務調査 聞き取り調査</li> <li>職場風土の改善 (業務終了時の巡回、ノー残業デー取組み)</li> <li>多様な勤務形態の検討 多様な看護方式の試行</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

WLB 推進ワークショップ参加にあたり、院長・事務局長に説明し、了承を得た。ワークショップでは、WLB ワーキンググループチームメンバーである経営管理課係長・衛生委員・看護副部長・病棟師長・主任が参加した。また職員数が多いことから情報の周知徹底が難しく、個人の意見が汲み取りにくい現状があった。そこで部署のスタッフの意見をまとめ代表として発言でき、また決定した事項を部署内に浸透できるスタッフを、各病棟・外来から WLB 推進協力員として選出し、2 段階の推進体制を構築した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進ワーキング」正式立ち上げ

##### 他職員への周知・インデックス調査の結果説明

WLB ワーキング立ち上げについて院長・事務局長の承認を得た後、多職種（看護部 5 名 経営管理課 1 名 衛生委員 2 名の計 8 名）による WLB ワーキンググループメンバーを選出した。ワーキンググループ検討会議を月 1 回開催し、インデックス調査結果の説明、アクションプランの周知方法を検討した。インデックス調査の結果説明は、看護部運営連絡会議（師長会）において各師長に、WLB ワーキング研修会において WLB 推進協力員に行った。それ以外にも病院職員だより「絆」へ WLB の取り組み、インデックス調査内容を掲載し全職員に配布することで、職員全員に周知できるようにした。

また制度の認知度を高めるため「支援制度一覧」を作成した。特に育児・介護支援制度に関して、子育てハンドブックは部署に一部ずつ配布、電子カルテ上にも提示し、画面上の一部をクリックすると富山県の「子育てハンドブック」にジャンプするようにした。閲覧しやすい環境を整えることで、「制度を身近に感じるようになった」「利用したい」という反応がみられた。

#### (2) アクションプラン②「看護業務調査 聞き取り調査」

看護業務調査を実施し分析した。急性期看護補助体制加算導入により「患者搬送」「医療器具・材料の取り扱い」「リネン管理」「病室外の環境整備」「搬送業務」にかかる時間が減少しており、看護補助者への役割分担がされていた。

WLB 推進協力員へ聞き取り調査を行なった。項目として、「あなたの部署で時間外となっている業務は何ですか。」「何故その業務が時間外になりますか。」「あなたの部署ではどのような看護ケアに時間を費やしたいと思いますか。」「それらができないのは何故ですか。」「あなたの部署でできる業務改善はどのようなことですか。」について意見を聞いた。結果、「もっとベッドサイドケアの充実を図りたい。」「家族への支援を行ないたい。」などの意見があった反面、電子カルテ入力に時間がかかることや医師の指示が時間外に多いこと、人員不足等があげられた。また、満足度の低い 40 歳代を中心に仕事(看護ケア)と生活の現状について個別にヒアリングを計画中である。

#### (3) アクションプラン③「職場風土の改善」

部署の WLB の「核」となるメンバーを推進協力員として選出し、WLB ワーキング研修会を開催した。当初は、部署の不満（人員不足・制度への認知不足）報告だったが、回を重ねるにつれ、部署の現状が明確になり、WLB 推進協力員からの積極的な意見が聞かれるようになった。当院のように大規模な場合、トップダウンでは、「やらされ感」が強く、自分たちの問題として取り組むことが難しい。そこで、職員の思いを吸い上げることで、自分自身の問題として取り組み、組織

としてサポートする体制であることをスタッフに意識づけることが少しずつできてきた。しかし、スタッフ全員の時間管理意識を変える風土までには至っておらず、今後も取り組みが必要である。

#### (4) アクションプラン④「多様な勤務形態の検討 多様な看護方式の検討」

多様な勤務形態として、1 部署においてスタッフの希望から遅出勤務を試行した。また看護方式の検討として、ペアナーシングの試行を1 部署において行なった。ペアナーシングについては、福井大学附属病院へ10 月29 日から31 日まで、看護研修科長、師長、スタッフの計5 名が見学実習に参加した。先行的にペアナーシングを取り入れた部署において、研修で学んだことをもとに更に試行を重ねた結果、「先輩の技術（技）を実際に見ることができる。」「安全な看護が提供できる。」などの意見があった。WLB ワーキング研修会において推進協力員にペアナーシングについての伝達を行った。その後、関心を示した3 部署は、ペアナーシングの勉強会を開催し導入を検討している。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

電子カルテなどを使用し、支援制度を可視化することで、認知度が高まった。

制度の周知が職員に拡大し、WLB への関心が高まったことから、職員自身が自分自身の問題として取り組む姿勢がみられてきた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

アクションプラン計画時、ノー残業 day を病院全体で一斉に導入するように検討していたが、部署ごとの特徴があり、部署に応じた方法での取り組み内容を検討することとした。

40 歳代は、生活も働き方も満足していないことについて、調査研究を行い、結果を分析する。またその分析結果から、キャリアアップを含めた具体的な支援方法を検討する。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

「看護部が変われば病院が変わる。他の職員のお手本（見本）である。そのためにもしっかり取り組んで欲しい。」という院長・事務局長からの応援のもと、慌てず少しずつ風土を変え維持することが大切である。そのためには焦らずスタッフひとりひとりの意見を大切に、組織としてサポートしている姿勢を職員に感じてもらうことが満足につながることに気付いた。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ①WLB 関連情報誌の発行
- ②リフレッシュ休暇制度の活用（勤続20・30 年者は5 連休取得）
- ③看護業務調査などから間接看護業務の見直しを行い、他職種への移譲を検討・実施
- ④多様な勤務形態の試行と実施後評価
- ⑤インデックス調査への参加
- ⑥40 歳代を対象とした調査研究



# 北陸中央病院の取り組み

## 1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	人間愛に基づいた医療を通じて社会に貢献します
ビジョン (組織が目指す将来像)	お互いを大切にし合い、いきいきと働き続けられる職場作りを目指します

現状分析  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護職を大切にしている組織であると思っているが47.4%と低い。</li> <li>・30代が41.4%と経験が豊富な看護師が多いが、今の職場に長く勤めたいと思っている54.3%とやや低い。</li> <li>・1週間程度の連続した休暇を必要に応じてとることができるのは21.5%と低く、連続した休暇が取得できない。</li> <li>・業務が終われば気兼ねなく帰ることができる56%と半数近くが帰りにくい状況にある。</li> <li>・現在の働き方に満足しているが43.9%と低い。</li> <li>・現在の仕事は、自分の描く将来像に繋がる仕事であるのは31.1%と低い。</li> <li>・現在の健康状態について不調が4.3%、やや不調を入れると30.2%で体調不調なものへの対応が必要である。</li> <li>・子育て・介護支援等の制度の認知度は50%以下と低いが、半数以上は制度があれば利用したいと思っている</li> <li>・前残業有り56.9%、持ち帰り仕事がある40.5%で業務改善が必要である。</li> <li>・仮眠・休憩時間45分以下が55.3%でしっかり休憩できる環境作りが必要である。</li> </ul>
課題  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年1回1週間程度の連休が取得できる環境を作り出す必要がある</li> <li>・業務が終了すれば気兼ねなく帰宅できるための職場風土作りが必要である</li> <li>・前残業・持ち帰り仕事の内容を追跡調査し実態を知り業務改善につなげる必要がある</li> <li>・子育て・介護支援等の制度の認知度を上げ、お互いを大切にしよう職場風土作りが必要である</li> </ul>



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> <li>1週間程度の休暇取得率 50%以上</li> <li>気兼ねなく帰宅できる 70%以上</li> <li>前残業 56.9%→30%、持ち帰り仕事 40.5%→20%</li> <li>現在の働き方に満足している 60%以上</li> </ul>
---------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>①就業規則・WLBの周知によるお互いを大切にしよう職場風土の醸成</li> <li>②部署間の連携による安全で効率的な業務管理の推進</li> </ul>
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>①WLBの周知と浸透</li> <li>②業務整理・役割分担の明確化</li> <li>③計画的な有給休暇取得による1週間程度の休暇取得の推進</li> </ul>
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>①WLB推進体制の立ち上げ</li> <li>②業務改善の提案にむけた前残業・持ち帰り仕事の洗い出し</li> <li>③就業規則・WLB支援策の整備</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

インデックス調査を受けるときにWLB推進事業への参加を経営会議で申請、WLBワークショップへ総務課長と共に参加する。経営会議においてアクションプランを説明し、WLB推進ワーキンググループの設置についての承認を得る。事務部および医療技術部職員の参加についても承諾を得て、看護部主体ではあるが推進体制を整えた。毎月の会議開催および経営会議等で進捗状況を報告することとした。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB推進体制の立ち上げ」

院内でのWLB推進者について事務部と医療技術部から各1名、看護部から看護部長、副看護部長1名、看護師長1名、主任1名の計6名とした。看護部では、師長・主任各2名と各部署スタッフ1~2名、副看護部長1名と看護部長の計11名とした。院内の会議では看護部内での協議内容について他部門から意見をもらえ、病院における各業務は各部門の業務と連携していることから、病院全体で働き続けられる職場作りを考えていくことを確認した。

#### (2) アクションプラン②「前残業、持ち帰り仕事の実態把握」

前残業、持ち帰り仕事の実態について各職員に調査を実施する。調査結果では、前残業は情報収集、機器の立ち上げ、持ち帰り仕事は委員会・研修活動の準備、議事録の作成、看護研究等であった。スタッフステーションを離れて集中して委員会等の業務ができるようにパソコンを準備し環境を整えた。時間外勤務時間の申請は少ない現状にあったが、時間外勤務の命令や申請ルールは明確になっていないことがわかった。また委員会活動や固定チーム活動、スキルアップ活動等で役割が重なり負担感を増強させている状況もあった。会議のあり方や業務の見直し、管理者・職員の意識改革も進めていくこととした。

#### (3) アクションプラン③「就業規則、WLB支援策の整備」

就業規則やWLB支援策について理解しているものが少ない結果から、就業規則についての説明会を早急に実施すべきところであったが、周知内容と育児支援に偏らないかとの不安から、開催時期が遅れ3月に実施することとなった。育児支援制度については、すでに看護休暇の利用は高いが、妊婦健診や育児短時間制度についての理解は不十分なことから、管理者をはじめ職員への意識改革がWLB推進への力になると確認した。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

外科病棟では看護師がペアで業務に当たる取り組みを開始、看護職のレベルの差を補うことで患者の安全や業務の短縮を図ることができている。時間内に委員会活動ができる人的・物的環境が整ってきた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

多様な勤務形態への取り組みと固定チームナーシングの充実、委員会活動の整備。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

WLBは育児支援だけではないこと、職員のやりがいに向けて目をつけることが大切。

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」

①WLBの周知と浸透 ②業務整理・役割分担の明確化 ③計画的な有給休暇取得

# 社会保険高岡病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「安全で健康的な夜勤・交代制勤務の検討」

当院は 3 年前より夜勤専従制度を導入し、育児、介護、家庭の事情等で夜勤ができない看護職とのバランスの調整を保っている。

看護職のニーズにあった交代制勤務と夜勤の負担が軽減できる勤務体制を工夫する目的で、安全で健康的な夜勤・交代勤務体制づくりの検討を行った。夜勤・交代制勤務検討委員会を立ち上げ、組合役員 1 名を含む看護職員 11 名で委員会メンバーを構成した。

夜勤・交代制に関するスタッフのニーズを把握するために、各部署で夜勤勤務の現状の問題点を話しあった。①夜勤がらみの休みが多く、休日という感覚が薄い。②月 1 回は土・日の連休を希望する。③長時間の勤務は体力的に困難であり、現状の 3 交代勤務体制を維持していきたい。④食事前後の時間帯は多忙な時間帯であり、医療安全上においても多くの勤務人数配置が必要である。⑤長年「準夜→休み→深夜」の夜勤パターンで勤務し、身体がこのリズムに慣れているため、夜勤と夜勤の間の休みは公休としている 24 時間に満たないが崩したくない等が挙げられた。また、連続した休み取得のために日勤→深夜の勤務を希望する者も少なくない。対策として、①公休が少ない月には、有給休暇を取り入れる、②日勤と準夜の重なる時間帯は業務量が多いため、遅出勤務を考慮し、患者の安全と残業時間の削減に繋げることにした。今後は、さらに具体化し取り組んでいく予定である。

なお、看護科長は、夜勤の回数、夜勤の時間帯など看護職個々の生活を考慮し、患者の安全および看護職員の健康に留意した勤務体制の組み立てに努力している。

### (2) アクションプラン②「院内病児保育施設の検討」

「職場に望むこと」のアンケートより、「院内病児保育」は「院内保育」の 5 倍の割合で子育て中の看護職員が望んでいるという結果が得られた。軽度の微熱やインフルエンザ等の感染症疾患にて子が元気であっても保育園では預かってもらえないのが現状である。病児保育施設は市内には 1 ヶ所しかなく、地域ニーズも高いと思われる。

まず、管理者会議にて病児保育の取り入れを要望した。次いで保育施設業者および市の福祉保健部児童育成課より情報収集を行った。また他市外にある病児保育施設見学を行った。病児保育開設に積極的である小児科医を中心に、病児保育検討委員会を立ち上げ、経営面も考慮しながら、設置場所、間取り、人、必要物品等具体的に進めていく予定である。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

夜勤・交代制勤務を検討するにあたり、有休休暇の取得や残業時間の短縮に絡む施策が挙げられた。また、病児保育施設の検討では、実際に視て、聴くことにより病児保育に関する知識を高めることができた。今後は、委員会活動を活発に運営し、スタッフとの話し合いを重視しながら、WLBの実現に向け、取り組んでいきたい。

# 富山県済生会高岡病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「WLB推進委員会を毎月開催」

WLB推進委員会の活動は2年目となり、計画通り毎月第2水曜日に実施した。平成24年度は委員にリハビリテーション科のスタッフを1人加え、1人増の13人で活動した。委員会の議題はその時々話題を盛り込んだ。当院のビジョンは「『救療済生』の精神に誇りを持って、元気に明るく生き生きと働き続けられる職場を目指す」である。全職員が働きやすい、働き続けたいと思える職場作りを目標に試行錯誤している。委員会はフレンドリーな雰囲気、意見が多かったのは介護支援の議題の時であった。職員の身近な問題であり、当院独自の支援体制の検討を考える必要性を感じた。

### (2) アクションプラン②「WLBニュースを毎月発行」

WLBニュースは毎月発行し、平成25年1月には第16号となった。平成24年4月「休暇についてのアンケート」の際、WLBニュースは役に立つか立たないかを調査した。結果は役に立つ(57.3%)、役に立たない(23.3%)、無記入(19.4%)であった。役に立つと回答した理由は①規程や取り組みを知らなかった事が分かった。②他部署のことなど色々な情報が得られる。③休暇について考えさせられる。④お知らせがまわれば休みが取りやすくなる。役に立たない理由は①ニュースを見たことがない、読んだことがない、有る事すら知らない。②情報を得ることは出来ても、活用されていない。③休暇取得促進の解決策にはならない。④委員会活動が良く分からない。⑤自分の意識が薄いためなどであった。意見を今後の紙面作りに活かすつもりである。

### (3) アクションプラン③「育児について実態調査の実施」

平成24年10月小学生以下の子を持つ全職員に育児についてのアンケート調査を実施した。設問は24項目、内容は職種、属性、育児休業取得の有無、休暇は希望日に取得できるか、休暇を取りやすい雰囲気か、家族は育児に協力的か、家族は「仕事と育児の両立」に理解があるか、今の仕事に満足しているか、今の生活に満足しているか、育児のために退職を考えたことはあるか、WLBの活動についてどう思うか、仕事と育児または家庭を両立する上での悩み、これからもこの仕事を続けていきたいか、WLB推進委員会の活動やWLBニュース等で変化はあったか、どんな制度や規程があると働きやすいか等である。

アンケート配付129人、回収91人、回収率70.5%。100%回収は薬剤師、PT・OT・ST、看護師・助産師は75.6%、看護助手・医師の回収率が低かった。結果は順次、WLBニュースで職員に知らせる予定である。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

院内でのWLB推進委員会の取り組みの認知度は少しずつ上がってきている。それは委員の会議への出席率、発言、諸々の調査の回収率からも窺うことが出来る。院長をはじめ院内の委員会への協力、支援体制は十分である。地道な活動であるが継続していきたいと考えている。

# 国立病院機構北陸病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「プロジェクトチーム活動の継続」

事務職員の転勤のためメンバー変更があったが、管理診療会議の日をチームの活動日と決め、下記のアクションプランの検討・アットホームプロジェクト便り発行・議事録の作成をしてきた。

### (2) アクションプラン②「他部門への働きかけ」

事務長にアクションプランの説明をし（8月）、事務部門のプロジェクトチーム員を中心に誕生日休暇の推進を図った。

事務の業務の関係上翌月に取得したケースを含め、現在 100%の取得率である。「自分の休暇日を考えて業務の調整を図れるため取得しやすく、また取得理由が明確であるため取りやすい。」という声が聞かれた。また、新たな記念日休暇の案が聞かれた。

### (3) アクションプラン③「人的資源管理データの向上」

2 回目のインデックス調査の結果、人的資源管理の項目が 10%の減少を見た。人的資源管理の項目については、看護の質についての問いを考えたアンケートを現在作成中である。（今年度末に実施予定）

### (4) アクションプラン④「お互い様風土づくりのアイデア」

看護師長・副看護師長の合同会議で WLB の勉強会を実施。その後下記のテーマでグループワークを実施し意見交換を行った。各病棟の取り組みの成果は 3 月の合同会議で発表予定。  
看護師長：「WLB2 年目に管理者として何ができるか」 副師長：「WLB は何が大切か」

### (5) アクションプラン⑤「誕生日休暇の続行」

2 年目も継続して誕生日休暇を実践し、現在 100%取得している。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

### (1) 「改善したこと」

看護課では誕生日休暇が受け入れられ、定着をした。また、事務部門へ多少なりとも波及した。

### (2) 「新たな課題として生じたこと」

各病棟の構成メンバーの年齢層が違うため、お互い様風土の条件が違っている。  
事務部門以外の部門は年休取得率にばらつきがあることや理解を得ることが難しい。  
各自が充実度の実感を考える動機付けが重要。

### (3) 平成 25 年度の取り組み

誕生日休暇を基本に置き、各病棟のごとの目標設定をして取り組む。

# 八尾総合病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「多様な勤務形態の検討」

希望の勤務形態を調査。結果をベースにし、夜勤・交代制について負担の軽減や長時間労働を是正するため、ワーキンググループを作り検討中。短時間正職員制度を導入した。現在1名利用している。

### (2) アクションプラン②「スタッフから信頼される看護管理者の育成」

インデックス調査で「上司について」の評価が他項目より伸びなかったことを受け、管理者の「聴く」「伝える」「褒める」のスキルアップを目指し、コミュニケーション研修を実施している。

### (3) アクションプラン③「超過勤務削減」

超過勤務の時間と内容を継続して調査。仕事全体の仕組みや流れについて見直しをし、他部署との協働が必要な業務について協力依頼し、一部改善した。

また、「時間内に帰ること」を意識づけたことで、チーム内での協力体制がよくなり、超過勤務削減に繋がった。

### (4) アクションプラン④「有給休暇・連続休暇の取得促進」

休暇取得状況を各部署「見える化」にし、計画的に取得するよう取り組んでいる。

各々のライフワークに合わせた休暇の取り方を選択し、お互いに譲り合う環境も醸成され、休暇取得率が徐々に上がってきている。

### (5) アクションプラン⑤「キャリアアップを支援するため教育体制を充実」

組織から求められている各人の役割を明らかにし、組織がそのために必要なキャリアアップを支援することを示し、院内教育体制を整備、内容の充実を図った。

また、院外教育へも参加しやすい環境を整え、自主的に参加することを促した。

結果、院内外とも研修受講者が増え、認定看護師も誕生した。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

WLBに取り組んで以下の成果が出た。

①時間外勤務が2～3割減った、②有給休暇の取得率22年度は48%、23年は53%、24年度4ヶ月で19%。同様に連続休暇の取得率26%、51%、34%と増えた、③院内外の研修参加者が2倍に増えた、④自主サークル活動が定着した、⑤インデックス調査結果、「経営・組織」「労働環境」の各項目が取組前に比べ、10～20%伸び、働き方/生活共に満足度も上がり、健康状態もよいと答えたのが15%伸びた。

アンケート調査やインデックス調査等より、現状分析し課題を明らかにして、出来ることから一つひとつ取り組んだ。成果が出て、職場環境が良くなったと実感できたことで、働き方や生活にも満足し、健康状態も良くなったと答える人が増えた。その結果、離職率が4%から2.4%に減り、入職者が増え看護職の確保・定着に繋がった。今後も、多様な勤務形態や教育体制の検討、休暇取得の取り組みを継続し、また、新たな課題として、クリニカルラダーを導入して指導や支援に活かし、仕事に対する自己評価を上げ、やりがいをもって働ける職場を目指し取り組んでいく。



---

## 16. 山梨県

---





# 山梨県看護協会の取り組み

## 1. 平成 24 年度の活動内容とその成果

山梨県看護協会は、本事業 2 年目となり、平成 23 年度の課題を踏まえて企画・運営を行った。平成 24 年度は、1 年目 2 年目参加病院（計 7 病院）について、ワークショップ及びフォローアップワークショップを全日程参加型で行った。但し、ワークショップのグループワークは、1 年目の参加病院を同一会場で一般公開し、2 年目の参加病院は非公開とした。支援者は 1 病院担当制とし、今年初めての支援者には前年度からの支援者をオブザーバーとし 2 人体制とした。

今年度の成果として、①県内 60 病院の中で、参加 7 病院を含む 40 施設（病院・行政他）がワークショップに参加②地区で WLB 推進に関する説明の依頼③ハローワークからの看護職の就職に関するセミナー依頼（WLB に関する事項あり）④平成 25 年度の参加希望病院の中に、ワークショップに参加した看護職からの強い希望で参加を決める等、本事業の推進が確実に定着していると考えられる。

今年からの支援者については、オブザーバーを決めたが、事前説明と事前個別ワーク等で、新規支援者 1 担当で充分に対応が可能であった。

## 2. 参加施設への支援内容

### 1) インデックス調査前(5月)

平成 24 年度参加病院：事業説明会（内容）①事業の主旨②スケジュール③インデックス調査方法・内容

### 2) ワorkshop前

7 月：平成 24 年度参加病院への個別説明（内容）①NC（ナースセンター）の担当が病院に個別訪問（参加前の準備状況の確認等）

7 月：平成 24 年度参加病院、新規支援者及び WLB 地域推進委員会への事前説明会（内容）

①事業の組織体制（担当者役割・当日の流れ・インデックス調査の見方）

②支援者を含めた病院別個別ワーク

### 3) ワorkshop後

支援者及び NC 担当は、病院の希望に応じて病院訪問、電話相談、メール対応を実施

### 4) フォローアップワークショップ前

平成24年度参加病院 11月：事前説明訪問（内容）①当日の流れ②当日の資料作成方法  
平成23年度参加病院 メール及び電話で対応

## 3. 平成 25 年度の県看護協会の活動方針・計画等

- 1) 支援者の拡大：1 病院担当制として、支援者の増員と支援者間の情報共有を図る。
- 2) 本事業の県内への推進：①1 年目の病院は、インデックス調査講義と支援者との読み込み会を実施後、ワークショップ及びフォローアップを公開として開催する。②2・3 年目のワークショップは、支援者及び NC 担当を含めた各病院開催（公開・非公開については選択）とし、フォローアップは 1~3 年目の合同報告会とする。③社会経済福祉委員会が行った「平成 24 年度 県内の WLB 推進に関するアンケート調査の結果」を県協会の看護学会等で報告をする。④本事業の経費は、年毎に増加するため県医務課担当と協議していく。

【山梨県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	大月市立中央病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	183床	10対1	病床稼働率*	44.5%		
	療養病床	36床	8割未満	平均外来患者数	286.0人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	17.1日		
	精神病床	-		平均在院患者数	99.6人		
	その他	4床					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		59人(0人)	非正規職員	23人	看護補助者	20人
既婚率**	61.3%	6歳未満有子率**	24.2%	平均年齢**	40.8歳	平均在職年数**	17年0ヶ月
年間休日	125日	有給休暇取得率*	65.6%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	6.9時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i	6.7%(2011年度)		-		(2010年度)		-(2009年度)
参加動機	看護管理者として昨年赴任してきた。その中で「看護師としての仕事は一生懸命しているが将来の目標は漠然としている」「看護について語ることがない」「自分の意見をはっきり言わない」など、仕事に活気と自信があまり感じられなかった。その折、WLBの取り組みを知り、インデックス調査を受け、当院の強み・弱みを知り組織の活性化につなげたいと思った。また、病院全体を巻き込んでの取り組みは、看護科が変革するチャンスと思い、取り組みを決めた。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人銀門会 甲州リハビリテーション病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	95床	障害者10対1	回復期15対1	病床稼働率*	96.5%	
	療養病床	91床	回復期15対1		平均外来患者数	58.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	318.4日	
	精神病床	-			平均在院患者数	180.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		67人(6人)	非正規職員	23人	看護補助者	37人
既婚率**	53.2%	6歳未満有子率**	19.3%	平均年齢**	39.3歳	平均在職年数**	9年4ヶ月
年間休日	123日	有給休暇取得率*	28.0%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	2.1時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	6.2%(2011年度)		1.5%(2010年度)		5.6%(2009年度)		
参加動機	スタッフの思いを客観的に評価して「働きやすい職場とは」について考え、自分たちでより良い環境を作り出すことができ、長く働き続けられる職場を目指すため参加した。						

H24	H23	H22	設置主体	公益財団法人	施設名	公益財団法人 身延山病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	50床	10対1	病床稼働率*	90.0%		
	療養病床	30床	8割以上	平均外来患者数	253.0人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	15.3日		
	精神病床	-		平均在院患者数	72.0人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		42人(0人)	非正規職員	9人	看護補助者	21人
既婚率**	88.0%	6歳未満有子率**	9.0%	平均年齢**	46.9歳	平均在職年数**	16年2ヶ月
年間休日	111日	有給休暇取得率*	32.5%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	7.5時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	7.1%(2011年度)		-		(2010年度)		-(2009年度)
参加動機	看護師が日頃業務に関わっている中で当院に対してどのような思いを寄せているのかを明確にし、改善すべきところは改善しWLBに役立てていきたい。WLBに取り組んでいることを広く他の地域の看護師や潜在看護師に知っていただき看護師確保につなげていきたい。						

【山梨県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	公益社団法人地域医療振興協会 上野原市立病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	150床	10対1(現在稼働病床数 66床)		病床稼働率*	78.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	350.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	16.0日	
	精神病床	-			平均在院患者数	53.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		53人(4人)	非正規職員	7人	看護補助者	20人
既婚率**	87.6%	6歳未満有子率**	25.0%	平均年齢**	44.7歳	平均在職年数**	10年2ヶ月
年間休日	108日	有給休暇取得率*	67.9%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	6.0時間
週休形態(主な病棟)	月3回週休2日制(4週7休制含む)						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	5.3%(2011年度)		9.0%(2010年度)		3.6%(2009年度)		
参加動機	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インデックス調査の分析結果やアドバイスが得られる事。</li> <li>・看護職の雇用の質の改善に取り組んではいたが、看護部の運用の範囲に留まり、行き詰っていた。さらなる行動の機会にしたい。</li> <li>・事務部門との協働作業になるので、結果や結論が得やすいのではないかと期待して。</li> </ul>						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人小宮山会 貢川整形外科病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	53床	10対1		病床稼働率*	84.1%	
	療養病床	-			平均外来患者数	206.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	14.2日	
	精神病床	-			平均在院患者数	45.3人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		40人(1人)	非正規職員	1人	看護補助者	8人
既婚率**	77.5%	6歳未満有子率**	40.0%	平均年齢**	39.6歳	平均在職年数**	4年2ヶ月
年間休日	127日	有給休暇取得率*	71.2%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	9.9時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休) ※完全週休2日制+祝日						
勤務形態	2交代制						
離職率**i	19.5%(2011年度)		13.7%(2010年度)		9.2%(2009年度)		
参加動機	スタッフの職場に対する思いを知り、働きやすい職場にする。 多様な勤務形態を活かせる職場にする。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人慈光会 甲府城南病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	74床	10対1		病床稼働率*	93.0%	
	療養病床	174床	8割未満		平均外来患者数	131.1人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	17.4日	
	精神病床	-			平均在院患者数	280.2人	
	その他	50床	回復期リハビリテーション病棟入院料2				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		90人(1人)	非正規職員	10人	看護補助者	74人
既婚率**	51.6%	6歳未満有子率**	15.7%	平均年齢**	42.2歳	平均在職年数**	10年3ヶ月
年間休日	108日	有給休暇取得率*	57.8%	所定労働時間(週)	37時間04分	平均超過時間(月)*	2.7時間
週休形態(主な病棟)	月9日休						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	5.5%(2011年度)		9.0%(2010年度)		13.0%(2009年度)		
参加動機	看護職員の確保がままならない状況下で、少しでも現在働いている看護職の労働環境を改善して離職防止につなげたいと考えたため。						

【山梨県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人恵信会 りほく病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	-				病床稼働率*	96.2%
	療養病床	92床	8割以上	8割未満		平均外来患者数	7.3人
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	-
	精神病床	-				平均在院患者数	89.2人
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	25人(0人)	非正規職員	4人	看護補助者	27人	
既婚率**	68.0%	6歳未満有子率**	4.0%	平均年齢**	40.2歳	平均在職年数**	5年2ヶ月
年間休日	110日	有給休暇取得率*	75.0%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	0.2時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	2交代制						
離職率**i	12.0%(2011年度)		16.0%(2010年度)		20.0%(2009年度)		
参加動機	平成23年度、仕事と子育てを両立でき職員が働きやすい環境を作るための次世代育成支援対策に着手した。このことを契機に、当院の現状を分析し、職員の意見を取り入れた職場環境を見直すことで、まさにWLBが図れることを期待し、ワークショップに臨んだ。						

# 大月市立中央病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	・良質な医療を提供し、市民に信頼される病院づくりを目指します。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	・看護の専門性が発揮でき、患者に良質なケアが提供できる。 ・公私のバランスがとれ、魅力ある職場にする。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>〈強み〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の拠点病院であり、市民にとって最もポピュラーな病院である。</li> <li>・国の地域医療再生整備の支援を受け救急機能を持つ新病棟建設が予定されている。(完成平成26年)</li> <li>・3テスラMRIなど最新の機器を備えている。</li> <li>・院内託児所の設置がされている。(夜間保育4回/月あり、現在16名登録)</li> <li>・上司が自分の意見を聞いて理解してくれる。(勤務表の希望約83%・考え方をよく聞いて理解してくれる約75%)</li> <li>・残業時間が少ない。</li> <li>・有給休暇取得率が高い。</li> <li>・看護実習生の評価が高い。</li> <li>・手当等の改善がされている。(夜勤手当・初任給・認定看護師・専門看護師)</li> </ul> <p>〈弱み〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・常勤医師不足(常勤7名・非常勤74名)</li> <li>・看護師不足のため、看護師一人ひとりの負担が大きい。(夜勤回数が月12回以上のこともある。)</li> <li>・専門外の業務や、事務作業が多く十分な看護ケアができない。 「看護に費やす時間がある」との回答35.8%</li> <li>・職場風土に変化がないため組織としてマンネリ化している。</li> <li>・休暇等について周知等不足のため取得状況が思わしくない。 要介護家族が居る(20%)で主な介護者(50%)がいるのに、介護休暇等の申請や利用がない。</li> <li>・休暇等が思うように取れない。</li> <li>・専門性を磨くのに必要な研修が受けられない。</li> <li>・医師とのコミュニケーションが取れない。</li> <li>・30～45才のスタッフが自分の能力を生かす事が出来ていないと感じている。約60%</li> <li>・病院経営に不安を感じている。</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師不足</li> <li>・看護師不足 一人ひとりの負担が多い 夜勤が多い・残業が多い</li> <li>・医師とのコミュニケーションが取りにくい</li> <li>・研修が受けられない</li> <li>・業務量が多い</li> <li>・専門外の業務が多い</li> <li>・職場風土に変化がない</li> <li>・制度が利用できない</li> <li>・病院のアピールが少ない 休暇が思うように取れない・看護師不足</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 医師、看護師の人材確保</li> <li>(2) 経営、組織に対する不安を払拭し、安心して働ける</li> <li>(3) 看護の専門性を高められる支援体制の整備</li> <li>(4) 看護ケアに専念できる時間の確保</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1)看護師の人材の確保</li> <li>(2)経営への不安を払拭する 「今の勤務先に不安はない」 24% → 50% (3年後)</li> <li>(3)認定看護師の育成 →3年後 2名</li> <li>(4)看護ケアに費やす時間を十分に取る事が出来る 35.8%→60%</li> </ol>
----------------	---

## 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	(1)・看護師の人材確保 ・学校訪問 ・実習の受入れの継続のため 指導者の育成 ・スタッフの情報をキャッチする仕組み作り (3) 認定看護師の育成のための研修及び支援（継続）
1年間の取り組み	(1) スタッフの情報をキャッチする仕組み作り (2) 経営状況の定期的な情報発信 (3) 認定看護師資格取得に必要な研修参加支援 (4) 業務負担の軽減 クラークの採用、入退院案内の担当者の増設、 医師への協力要請、他部門との業務分担
今後4カ月の 取り組み	(1) 看護師の人材確保のため随時見学者を受入れる・看護部専門のHPの立上げ (2) 経営方針の説明会 経営状況について定期的な情報発信（数値を示しながら）の実施方法について検討 (3) 認定看護師の育成へのプラン説明とニーズ把握 (4) 業務量調査の具体化

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

看護科の組織を何とか活気あるものにしたいと思っていたところ、WLB の発表を聞く機会があり、参加の気持ちを強くした。師長会議で参加の意思確認を行い、院長・事務長に了解を得、各部署長の会議で参加の説明を行った。推進委員長は院長、副委員長は総看護師長と事務長、委員は看護師 23 名、薬局長・臨床検査技師長・医師各 1 名、事務局として総看護師長、副総看護師長、師長各 1 名と事務職 2 名とした。課題ごとに委員を 4G に分け、それぞれで取り組み、月 1～2 回の全体会を事務局が召集して、意見交換などを行うこととした。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「看護師の人材確保」

メンバーは看護師 5 名、事務局 2 名。幅広く周知する為に、ホームページを立ち上げ、対策室も設け、総師長をトップに臨機応変に対応できるシステムを検討している。

#### (2) アクションプラン②「経営組織に対する不安を払拭し、安心して働ける環境づくり」

アンケート調査を実施し、不安があると回答した項目について、院長・事務長・総師長が説明会を行った。説明会実施後、再度アンケート調査を行った。

#### (3) アクションプラン③「看護の専門性を高められる支援体制の整備」

専門看護師・認定看護師を目指すシステムづくりを目標に、スタッフにアンケート調査を実施。資格取得に関わる様々な疑問には、ポスターを作製し、院内に掲示した。

#### (4) アクションプラン④「看護ケアに費やす時間を十分にとることができる取り組み」

メンバーは看護師、薬剤師、臨床検査技師。業務量調査を行った。インデックス調査と業務量調査の結果に乖離が生じた。原因としてインデックス調査を行った時点は看護体制が「機能別」であったが、業務量調査時は「固定チーム継続受け持ち制」に変わったこともあり、今後検討していく。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

経営などに対する不安は説明会を開いたことで、状況が理解できたという回答があった。認定看護師受験に初めて 2 名がチャレンジした。看護師の意識に変化が見られ、話し合いや、作業

を通して、組織の活性が感じられるようになった。多部門の人との交流で、コミュニケーションが深まった。

(2)「新たな課題として生じたこと」

業務量調査にてインデックス調査と乖離が見られたので、再調査を検討する必要がある。

(3)「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査により、実態が把握できた。問題を看護科全員で共有し、目標を決めて取り組むことで、組織ばかりに責任を求めるのではなく、自分たちもできることをしなくては、という意識が聞かれるようになった。取り組むプロセスの中で、組織の活性化も感じられるようになった。

(4)「平成 25 年度の取組み予定」

- ・ホームページの充実と更新
- ・病院の毎月の経営状況の報告を周知共有できるようにしていく
- ・取得可能な休暇についての説明会の開催
- ・平成 25 年 6 月に経営状況等の不安に関する調査を行う
- ・認定看護師取得などの手続き方法の具体化
- ・看護業務量などの項目について、インデックス調査を再度行い、看護ケアの維持向上に向けて検討する。

# 甲州リハビリテーション病院の取り組み

## 1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	心をこめ、保健・医療・福祉で地域に貢献・・・ご縁ができれば、最後まで・・・
ビジョン (組織が目指す将来像)	多職種協働の中でそれぞれの専門性を認識して責務を全うし、 生き生きと働き続けられる職場

現状分析  (ミッション・ビジョンに 対して、WLBの観点 から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●組織の方針や経営層の考えが十分に浸透していない。 看護職員を大切にしている組織であると感じていない職員が54.5%。</li> <li>●就労環境について満足していない職員が多い。 定時に帰れないと感じている者65%、ケアに費やす時間が少ないと感じている者51.9%(35～44才)</li> <li>●特定の条件の職員に業務が偏る傾向がある。</li> <li>●1週間程度の連続休暇はとり難い、という状況から、遠慮がちな風土であることが読み取れ、管理者からの声かけや就業規則の周知が求められる。また、正規職員、パート、短時間正規職員の責務があいまいであるため、不公平感を感じる職員もいる。</li> <li>●残業時間が多くなる要因として、本来看護が行うべきか疑わしい業務を担っている事もあげられる。</li> <li>●「当院の仕事が自分の描く将来像につながらない」と感じている職員が約53%と多い。特に30代に多い。中でも、短時間制度を利用している職員については、将来像につながらないと100%が感じている。短時間制度を活用している職員は、「期待されている、必要とされている」という実感が持てていないのではないかと推測される。</li> </ul>
課題  (ミッション・ビジョンと 現状との間にある ギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●全ての職種において、業務内容の見直し(効率化)を行うとともに、全職種(正規・パートの範囲CWの位置づけなどを含めて)の責務と役割(業務基準)の作成を行い、他職種の役割に対する認識を共有する必要がある。</li> <li>●当院のリハ看護の魅力が伝えきれないことから、将来像を作れないことが原因と考えられるため患者さんから強く必要とされているという手ごたえを再認識して、改めて多職種連携で生活を支えていくという魅力を共有していく必要がある。</li> <li>●当院として、勤務の多様性と業務の質の確保を行いながら、甲州リハビリテーション病院の“売り”を認識できていないことから、多職種での認識の場を設けたり、スキルミクス・組織編成の効果の判定、実践披露の場を作る必要がある。</li> </ul>



3年後の ゴール	<ul style="list-style-type: none"> <li>①業務の分業化ができて効率的に看護業務ができる。</li> <li>②チーム医療が充実できて職員がやりがいを感じられる職場になる。</li> </ul> <p>*数値目標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①看護職員を大切にしている組織であると感じている職員・・・60%以上</li> <li>②長期的な視点に立った経営をしていると感じている職員・・・60%以上</li> <li>③ケアに費やす時間が少ないと感じている者・・・40%以下(35～44才)</li> <li>④当院の仕事が自分の描く将来像につながると感じている職員・・・60%以上</li> </ul>
-------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>①WLB活動の推進を継続的に行う</li> <li>②看護の売りが明確になるよう話し合いや学習会の開催ができる。</li> <li>③計画的に長期の休みが取得できるよう人材の確保に向けての検討実践</li> <li>④病棟部としての取り組みの強化</li> </ul>
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>①短時間利用者で将来像につながらない意見の集約と改善策に向けての取り組みを実施</li> <li>②時間外勤務の状況把握と業務改善</li> <li>③有給休暇の計画的取得の推進 ④在宅生活に向けての支援が徹底できる</li> </ul>
今後4カ月の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>①WLBの活動の推進委員会立ち上げ</li> <li>②WLBの取り組み内容について理解をする</li> <li>③制度が職員に周知できる方法の検討と周知</li> <li>④短時間利用者で将来像につながらないスタッフの意見を吸い上げる検討</li> </ul>



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

今年度病棟部の目標の一つである WLB 推進活動について、趣旨説明を行い協力を依頼し、経営会議にて承認を得た。委員メンバーは、病棟長を中心に若手、中堅、ベテランと多くの意見がくみ取れるようにし、多職種での 15 名で構成した。「多職種協働の中でそれぞれの専門性を認識して職務を全うし、生き生きと働き続けられる職場」を目標に月 1 回の委員会を開催した。インデックス調査やアンケートを実施してその都度情報の共有と問題点の抽出、具体的な計画を立案し活動をしている。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 委員会立ち上げと活動の周知」

病棟部長を中心に看護スタッフ 5 名、リハスタッフ 2 名、管理部長、事務スタッフ 2 名計 10 名が県看護協会の WLB 推進ワークショップに参加。その後各病棟師長が加わり委員会を立ち上げた。活動内容については病棟会等で周知を図った。

#### (2) アクションプラン②「WLB の取り組み内容について理解する」

アクションプランの再検討を行いプランについての再確認を行った。職員に対してはその趣旨内容を各個人に配布するとともにインデックス調査結果を公表。スタッフルームに掲示した。

#### (3) アクションプラン③「制度を職員に周知できる方法の検討と実施」

有給休暇や残業などの実態をみると、就業規則や WLB を支える様々な制度についての理解不足や誤解があることから、まず管理者を対象に関連制度の説明会を実施して理解を深めた。

#### (4) アクションプラン④「当院での就業生活が将来像につながらない」等原因の考察と改善策の検討

インデックス調査をさらに掘り下げ、職員の意見を集約するためにアンケートを実施した。内容としては業務量や業務分担の妥当性、有給休暇取得の取得状況、時間外申請等である。業務分担の改善や適切な分業化の基礎資料とした。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

看護職員のみでなく病院内の多職種で現状分析を行うことで問題が明確になり取り組む課題を見つけることができた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

アクションプランで取り組んでいる課題以外には生じていない。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

多職種でこの取り組みを行うことで看護職のみならずワーク・ライフ・バランスを意識する機会になり、共に働きやすい、魅力ある職場を作り上げることで、職員の確保や定着につながると確信した。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ・短時間勤務職員で「自分の描く将来像に繋がらない」と考える職員の意見の集約と解決に向けた取り組み
- ・時間外勤務の状況把握と業務改善
- ・有給休暇の計画的取得の推進
- ・入院患者の在宅生活に向けての支援が徹底できる

# 身延山病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	① 少子高齢化が進む峡南地域において、中核病院としての医療を担う。 ② 看護を通じての地域貢献
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	職員一人一人が満足できる職場環境。(仕事に対する充実感・やりがい)

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>〈病院〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○地域住民を支えるという理念が職員全体に浸透している。</li> <li>○職員を大切にするという職場風土がある。</li> <li>○H22年より公益財団法人になった。</li> <li>○長期的な視点にたった経営をしている。(看護職の70.6%が感じている)</li> <li>○管理者が職員の教育の質を上げようとしている。</li> <li>○緩和ケアの認定看護師がいる。</li> <li>○職員の離職率が低い。</li> <li>▼過疎地で職員の確保が困難。▼全職員に就業規則が認知されていない。</li> </ul> <p>〈看護部〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○看護職員を大切にしている組織であると64.7%の看護職が感じている。</li> <li>・勤務表作成時、休みの希望が通りやすく急な休みに対しても配慮がある(お互い様の気持ちがある)</li> <li>・助け合い・協力し合う体制・意識がある。・永く勤務したいと68.7%の看護師が思っている。</li> <li>・意見が言いやすく、アットホーム的な雰囲気の仕事ができる。</li> <li>○看護師不足に加え、本来の看護以外の業務も多く看護ケアに費やす時間が取れないと、68.6%の看護職が思っている。</li> <li>・リリーフ体制を取らなければ看護業務がまわらない。・事務・薬剤部の業務が多い。・委員会についての業務負担がある。・有給休暇が取れないと感じている。・医師の業務を補う。・多様化する患者への対応。・看護に求められる業務の煩雑化。・MSWが居ないため退院調整に関わる時間が多い。</li> <li>○看護職の35.3%が健康に不安を感じている。・要介護の家族がいる職員が27.5%おりそのうち78.6%が主たる介護者である。・看護師の平均年齢が47.59歳。</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人および家族の健康に対するリスクが高く、仕事を続けていけるか不安を抱えている。</li> <li>・看護ケアに多くの時間を費やしたいという気持ちを持ち続けられる様な環境づくり</li> <li>・職員を大切にしている職場風土の継続。</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<p>看護ケアに費やす時間が増え、仕事に対する充実感がある。(不満感68.6%→50%を目標にする)</p> <p>看護管理ができ、安心して働き続けられる。(健康に対する不安感が35.3%から増加しない)</p> <p>WLBの定着(看護職員を大切にしている組織である64.7%から減少させない)</p> <p>WLBへの取り組みをPRし、看護職員の確保につなげる。(1名以上の採用を目指す)</p>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<p>職員の健康を保つために、職員の誕生日月にフォローアップ健診を実施し、休暇及び有給休暇を計画的に取得できる体制を確立していく。</p> <p>業務実態調査の分析結果を踏まえ、業務の流れの整理をしていく。</p> <p>HP等でWLBへの取り組みをPRし、職員確保につなげる。</p>
<b>1年間の取り組み</b>	<p>WLBの浸透・周知</p> <p>看護職員全員に総師長が面接し、健康面・業務に対する満足感などを聞く</p> <p>業務実態調査の分析・検討</p> <p>健康調査の実施(WLB検討事項)</p>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<p>WLB委員会を立ち上げる(院長、事務長、総師長、各病棟代表者等)</p> <p>就業規則を個人に配布し説明会を企画し実施する</p> <p>病欠を除いた有給休暇取得率の調査把握</p> <p>業務実態調査(アンケート調査)</p>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

アクションプランの①に掲げ、組織全体でワーク・ライフ・バランスに取り組んでいけるように、WLB 推進委員会を設置した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進委員会の立ち上げ」

- ・ワーク・ライフ・バランス事業説明会に総看護師長、病棟師長 2 名が参加。管理者会議で承認され、WLB 推進委員会を設置した。
- ・構成メンバーは、院長・事務長・総看護師長・外来看護師 4 名・病棟看護師 5 名を選出、委員会設置要領を作成し、その要領に基づき委員会を開催した。
- ・活動内容は、WLB に取り組むことの利点を話し合い、アクションプランについて情報の共有を行い、プランを実施していった。

#### (2) アクションプラン②「就業規則を個人に配布し説明会を企画し実施する」

- ・事務長により 10 月 25 日に説明会を実施した。

#### (3) アクションプラン③「病欠を除いた有給休暇取得率の調査把握」

- ・全国と比較して取得率が低いことが判明した。

#### (4) アクションプラン④「業務実態調査を行う」

- ・業務の半分以上はベッドサイドで行っているにもかかわらず、看護ケアに費やす時間が取れないと 68.8%の看護職員が思っている。

### 3) 4ヶ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ・就業規則説明会后、特別有給休暇日数の一部改定が行われ管理者会議で了承された。迅速な対応でありがたいとの声が多数寄せられた。
- ・WLB 推進委員会を立ち上げたことにより看護部だけでなく組織全体に WLB の意義が広まってきている。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・有給休暇取得率が全国と比較して低い。
- ・業務実態調査より、ベッドサイドでは多くの時間を費やしているがより質の高い看護ケアを求めていると思われる。

#### (3) 「この事業に参加して気づいたこと」

- ・組織に潜んでいた課題が明確になったこと。
- ・客観的な意見をいただいたことにより、視野が広がり組織を改善していくうえで有効な手段であったこと。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ・WLB 推進委員会の活性化  
病棟会議や主任者会議などで発表する機会を設け、委員会の浸透・周知を図る。
- ・有給休暇が取りやすくなる工夫を WLB 推進委員会で協議する。
- ・より良い看護ケアの追求、業務に対する満足度など看護職員全員に総看護師長が面接を行う。
- ・平成 25 年 6 月～7 月に行われる予定のインデックス調査において就業規則の周知度の確認をする。

# 上野原市立病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「新病院開院を機に理念・方針の共有を図る」

理念・方針を見直す。院長が集約して、新しい理念・方針を掲げた。以後、理念・方針について職員に語るようにしている。また理念・方針は院外に向けた広告・広報にも明示するようにしている。

### (2) アクションプラン②「看護師確保・定着推進委員会の定期開催と議事録の開示」

事務長が委員長、看護部長が事務局を担当し、院長、看護職員の代表、他職種代表で組織された強力な実行戦力型の委員会を設置している。この委員会の審議事項はあらかじめ看護部から積極的に提出している。議事録は全職員に開示している。

### (3) アクションプラン③「1 週間程度の連続休暇の取得について」

夏休みに相当する 3 日間の特別休暇は、現在、取得可能期間を 7 月から 9 月の間に限定しているが、これを通年取得可能とする運用変更を実施した。半日・1 日単位の休暇は年次有給休暇等を当て、この特別休暇は 3 日間は連続して取得する。取得希望者は 2~3 ヶ月前に計画的に申し出て、連続休暇の取得を推進していく事にした。

### (4) アクションプラン④「16 時間夜勤における仮眠時間・仮眠環境の改善について」

看護師 2 人夜勤から補助者を加えた 3 人夜勤体制とし、90 分の仮眠時間を其々連続して取るようなタイムスケジュールを設定した。仮眠ベッドを新規に改め、仮眠スペースの環境の向上を図った。仮眠の効果は、疲労感の軽減として、スタッフから評価されている。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

### (1) 「改善したこと」

「育児・介護休業法」に則った、休暇や部分休業、夜勤免除による雇用のあり方が成熟した。その結果、多様な勤務形態で働く看護師が増え、離職率が 5% 台に留まり、入職者がそれを上回っている。

### (2) 「新たな課題として生じたこと」

①夜勤を割り振る事のできる看護師の夜勤回数が全体的に増え、負担が増加している。

②夜勤免除の対象者が病棟勤務者の 16% を超え、夜勤看護師配置を手厚くする事ができない。

### (3) 平成 25 年度の取り組み

①夜勤勤務の魅力化対策（夜勤専従勤務制度の活用や夜勤勤務手当等の増額の検討、看護補助者を含む 3 人夜勤体制等）

②労働時間管理の成熟した組織への移行（労働時間管理の目的を正しく理解する、労働時間管理者の育成・時間外勤務の無い職場づくり等）

# 貢川整形外科病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

- (1) アクションプラン「看護師定着をめざし、看護の質の向上・看護師のスキルアップをはかる」
  - ①固定チームナーシングの導入：文献や固定チームナーシングを実践している病院の見学により、固定チームナーシングの理解を深めた。固定チームナーシング導入の受け入れができたので、固定チームナーシングの当院の基準を作成し、平成 25 年 4 月の導入をめざす。
  - ②e-ラーニングの導入：既婚率、有子率が高く、場所や時間を選ばず学習できる機会を確保するために e-ラーニングを今年度は 2 社の視聴を行った。e-ラーニングの内容を知ることができたので、平成 25 年度には業者を選定し導入できるようにする。
- (2) アクションプラン「看護師確保をめざし、貢川整形外科病院看護部をアピールする」
  - ①ホームページの充実やネットでの求人：面接者が増加し、当院にあった看護師を選択できるようになった。ネットでの求人を行ったことにより、県外からの入職者も増加した。ホームページに看護部門の掲載まで至らなかったため、平成 25 年度には掲載できるようにする。
  - ②看護協会との連携：職員の子育て奮戦記やワークライフバランスの取り組みを看護協会 NEWS などへの掲載や潜在看護職員復職研修の利用など、ナースセンターとの連携も深まり、ナースセンターの紹介により職員を採用することができた。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

- (1) 「改善したこと」

1 年目は働きやすい職場づくり、2 年目は、やりがいのある職場づくりをめざしワークライフバランスに取り組んできました。意識的にワークライフバランスを行うことにより、病院はスタッフをより愛おしく感じ、スタッフも病院は私たちが大切に思ってくれていることを再認識できるようになり、長く勤めたい職場と思えるようになってきました。スタッフ自身が働きやすい職場にしたいと考えるようになり、24 年度はいまだに一人も離職者がなく離職率 0%という大きな成果を得ることができました。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」

採用者の増加に伴い、新人教育プログラムの整備やプリセプターの育成など教育体制を充実する必要があると考えられた。
- (3) 平成 25 年度の取り組み  
2 年を振り返るとワークライフバランスとは、看護師確保のためだけではなく、看護の質の向上につながる大切な取り組みであると実感しています。

スタッフ一人一人がやりがいのある職場づくりをめざし、行動を起こし、固定チームナーシングの導入など看護の質の向上に努めていく。

# 甲府城南病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「看護ケアに費やす時間が取れない状況の実態調査」

昨年と同様、インデックス調査で「看護ケアに費やす時間が確保できない」という結果となったので、2年目の状況を把握するために実施した院内アンケートに「看護ケアに費やす時間を確保するためにはどんなことが必要か」という項目を追加したところ、業務改善やスリム化、診療物の整理、看護体制の見直しと看護師の自立（指示待ちではなく主体的に）が必要という意見が抽出された。昨年との大きな違いは、自らが主体的に業務改善に取り組んで行こうという意識が芽生えたことである。各部署では看護ケアに費やす時間を捻出するために、看護と介護の相互理解・情報の共有・業務の連携を進め、申し送り時間を短縮し、療養型病棟では入浴時間の調整を行い、患者の個別性を踏まえた看護計画を立案して、実施するために取り組みを進めており、それを看護部全体で支えている。また、専門領域である手術看護師の養成や、褥瘡対策委員会のメンバーが他職種を巻き込んで積極的に役割を実践した結果、日本褥瘡学会に症例発表した。さらに各部門の専門性の向上が外来、放射線部と循環器内科病棟の日本循環器学会での発表にもつながった。

### (2) アクションプラン②「教育プログラムの整理と検討」

院内教育委員会で「循環器疾患」・「脳血管疾患」に関して、職種を問わず疾患別に学べるカリキュラムを策定して実施した。また、「感染・医療安全研修会」および「BLS研修会」の内容を見直した。看護部では教育担当師長を配置し、看護部教育委員会と協力しながら、現場のスタッフのニーズに即した研修内容へ見直しを行った。新人看護師や中途採用者の教育プログラムやプリセプター制度の見直しも行いながら、看護学生の実習や新人中途採用者の受け入れ体制の整備を行っている。

### (3) アクションプラン③「広報活動の充実・WLB取り組みの周知と評価」

院内広報活動は、院内WEBを利用して山梨県看護協会で開催されたフォローアップワークショップでの当院の発表動画を閲覧ができるようにして、「看護職のWLB推進事業」の周知を図った。院外広報活動としては、広報誌「陽だまり」やホームページのリニューアル、「日本看護協会ニュース」・「看護1月号」に当院の取り組みが掲載されたことで、地域住民や当院への就職を考えている方々へのアピールにつながっている。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

この事業に2年間取り組むことで、ある部署では「お互い様」を言語化したポスターを休憩室に掲示して、さらに声をかけ合うことで「お互い様だからね」という職場風土に変化してきた。これが他部署にも波及し、看護部の基盤となりつつある。また、業務遂行に何らかの支障が出た場合には、看護部および事務部が連携して解決策を導き出すための問題解決検討サイクル（ワーキング会議での共有・検討⇒部署での共有・検討⇒看護部門会議での共有・検討⇒部署への周知）が機能して、現場と管理者と病院の隙間を埋める有効な手段となっている。今後も現場の声を第一と考えて具体策を継続して実施し、働きやすい環境づくりは自分たちの課題であるというスタンスを明確にして、地道に取り組みながら人材確保と定着に繋げていきたい。

# りほく病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「業務内容の調査」

各病棟のワーク・ライフ・バランス(以下「WLB」という。) 推進プロジェクトメンバーによる看護職員の業務に関する聞き取り調査を行った。その結果、病棟によって看護補助職員の業務に対する意識が少しずつ違い、業務の内容に差異がみられていた。また、看護職員が行っている業務の一部を他職種に移行できないか検討することが必要になった。こうしたことから、今後検討を重ね、安全に配慮した業務内容の見直しと充実を図っていききたい。

### (2) アクションプラン②「研修内容の把握(院内外)と調査」

WLB プロジェクトチームメンバーが、各部署のスタッフに研修ニーズの把握を行った。その結果、各部署とも実務に関連したものが多かったが、今後、その必要性等も考慮しながら、教育委員会を開催し、次年度以降の研修に反映させていきたい。

また、実務研修ではないがリフレッシュやリラクスのための研修の実施希望もあったことから、実施の可否を含め検討を行っていくこととしている。

### (3) アクションプラン③「就業規則についての説明会」

今年度中の開催について、事務部局と協議検討中。

### (4) アクションプラン④「WLB プロジェクトチームの開催」

毎月一回継続開催している。また、WLB プロジェクトチームの取り組み、活動状況などを職員及び関係者の理解・協力を得られるように病院広報誌『やわらぎ』に掲載を開始した。更に、詳細な活動内容を周知するため院内ニュース第一号を11月に発行し、職員に配付した。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

### ①メンタルヘルスの支援

病院内の人間関係や業務などによるストレス解消の一助のため、法人に働きかけ外部の専門事業所と契約を結び、今年度8月よりメンタルヘルスの個別相談体制を確立した。この契約は、相談人数や時間に制約があることから、今後需要に十分に応えられるかが課題である。また、職員に対するメンタルヘルス対策として精神科医等専門家による院内研修を行っている。

### ②夜勤免除の実施

看護スタッフのWLBの充実を図る取り組みとして、病棟職員の夜勤免除制度を今年度8月から取り入れた。人数制限があり希望にすべて応えられるかが今後の課題である。

### ③倫理の研修の実施

病棟職員の資質向上を図り、なお一層の看護サービスが提供できるよう、今年度6月より日本看護協会の看護職員の倫理綱領を参考に当院の事例を交えた学習会を少人数で開催している。理解・効果について、状況把握を行いながら継続実施する。

---

# 17. 長野県

---





# 長野県看護協会の取り組み

## 1. 平成 24 年度の活動内容とその成果

### 1) 推進委員の一部変更

推進委員会メンバーは 7 人であるが、そのうち社会経済福祉委員長交代に伴い推進委員も変更となった。また県立病院の事務長が転勤となり他の県立病院の事務長と交代となった。他の 5 人の委員は継続した。

### 2) 参加施設の募集

平成 23 年度の募集時は 9 施設の応募があり 4 施設お断りしたが、今年度は個別に電話による誘いもしたが、結果として 2 施設の応募のみであった。

### 3) ワークショップ（8 月 27、28 日実施）開催

1 日目は 23 年度参加 5 施設、24 年度参加 2 施設合同で開催し、23 年度参加 5 施設は 1 年間の取り組みを発表した。午後は 2 会場に分かれ、24 年度参加 2 施設はアクションプラン作成のワークを行い、23 年度参加 5 施設は一般参加者とグループ討議を行い発表内容を深めた。

### 4) フォローアップワークショップ（2 月 5 日実施）

23 年度参加 5 施設は参加 2 年目の取り組み、24 年度参加 2 施設はワークショップ後 4 か月の取り組みの発表を行った。

ワークショップ、フォローアップワークショップとも参加 7 施設合同で行い、事務部門、他職種の参加もあり、成果の共有ができた。

## 2. 参加施設への支援内容

### 24 年度参加施設への支援

#### 1) 施設訪問

個別にワークショップ前後で施設を 2 回訪問し、ワークショップ全容の説明とワークショップ後のアクションプランの進捗状況の確認を行った。訪問は推進者と推進委員である県の健康福祉部看護系の看護アドバイザーと 2 人で行った。

2) ワークショップにおけるアクションプラン作成時、23 年度参加施設がグループワークに参加しアドバイスをを行った。

3) アクションプラン完成後、看護協会において参加 2 施設と推進委員とでプランの確認をし、互いに共有した。

### 23 年度参加施設への支援

推進者と県の看護アドバイザーとでワークショップ後訪問し進捗状況を確認した。

## 3. 平成 25 年度の県看護協会の活動方針・計画等

- ・参加施設を募集しワークショップを開催する。
- ・今年度同様 1 日目は WLB 推進集会として一般参加者を広く募り、県内への「働き続けられる職場作り」を広めていく。
- ・フォローアップワークショップでは、「他の施設の発表が参考になった」という意見が多かったことから各施設の取り組みを共有する工夫をする。

【長野県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	厚生連	施設名	JA長野厚生連 安曇総合病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	222床	7対1	病床稼働率*	93.8%		
	療養病床	-		平均外来患者数	618.2人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	17.1日		
	精神病床	90床	13対1	平均在院患者数	193.7人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		217人(3人)	非正規職員	76人	看護補助者	45人
既婚率**	63.5%	6歳未満有子率**	20.0%	平均年齢**	39.9歳	平均在職年数**	8年7ヶ月
年間休日	116日	有給休暇取得率*	79.9%	所定労働時間(週)	35時間31分	平均超過時間(月)*	3.9時間
週休形態(主な病棟)	月3回週休2日制(4週7休制含む)						
勤務形態	3交代制(変則含む) / 2交代制(変則含む)						
離職率**i	2.4%(2011年度)		2.5%(2010年度)		4.2%(2009年度)		
参加動機	子育て世代が多く、夜勤のできない職員や夜勤回数の制限を希望する職員が多い。そのしわ寄せが夜勤可能者についてしまい、夜勤協定がいつになっても達成できない状況。夜勤時も休憩の取れない職場があり、超過勤務が多くなっている。看護師の夜勤の負担軽減のため、看護補助者の夜勤導入も考えている。						

H24	H23	H22	設置主体	医療生協	施設名	上伊那医療生活協同組合 上伊那生協病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	42床	10対1	病床稼働率*	97.1%		
	療養病床	40床	8割以上	平均外来患者数	139.2人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	16.5日		
	精神病床	-		平均在院患者数	119.1人		
	その他	52床	回復期リハビリテーション病棟病棟入院基本料1				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		56人(0人)	非正規職員	33人	看護補助者	37人
既婚率**	46.0%	6歳未満有子率**	14.0%	平均年齢**	36.1歳	平均在職年数**	6年4ヶ月
年間休日	116日	有給休暇取得率*	53.0%	所定労働時間(週)	38時間10分	平均超過時間(月)*	12.4時間
週休形態(主な病棟)	月3回週休2日制(4週7休制含む)						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	13.2%(2011年度)		14.0%(2010年度)		8.9%(2009年度)		
参加動機	若い職員が多い当院で、働き続けられる職場づくり、正職員で職場復帰できる職場づくりを目指したい。そのための多様な勤務形態など検討し、仕事も生活も充実した病院を目指したい。夜勤時も休憩の取れない職場があり、超過勤務が多くなっている。正職員の待遇改善と他職種との連携・協力を強化していきたい。						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	飯田市立病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	403床	7対1	病床稼働率*	89.4%		
	療養病床	-		平均外来患者数	916.5人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	11.4日		
	精神病床	-		平均在院患者数	330.0人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		336人(12人)	非正規職員	77人	看護補助者	55人
既婚率**	53.3%	6歳未満有子率**	19.9%	平均年齢**	36.6歳	平均在職年数**	11年4ヶ月
年間休日	122日	有給休暇取得率*	15.6%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	5.2時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	2.6%(2011年度)		2.7%(2010年度)		2.6%(2009年度)		
参加動機	WLB施策として、3年前から育児支援策を強化し、育児短時間勤務や部分休業を導入している。取得者も年々増加し、離職率も着実に減少している。現状を評価し、今後介護等に関わるスタッフの支援や、高齢職員の救済策を講じる必要性を認識している。						

【長野県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	依田窪医療福祉事務組合 国保依田窪病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	140床	10対1			病床稼働率*	85.2%
	療養病床	-				平均外来患者数	309.0人
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	15.1日
	精神病床	-				平均在院患者数	115.0人
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		99人(3人)	非正規職員	22人	看護補助者	15人
既婚率**	56.0%	6歳未満有子率**	14.0%	平均年齢**	36.1歳	平均在職年数**	9年3ヶ月
年間休日	117日	有給休暇取得率*	29.7%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	4.0時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i			6.2%(2011年度)			5.7%(2010年度)	6.1%(2009年度)
参加動機	現在、自施設では看護部主導でWLBを推進している。今後、病院全体でWLBを推進していくために、他施設の具体的な取り組みや考え方を学び、今年度中に施設内にプロジェクトチームを設置し推進体制を整備することを目的に参加しました。						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	市立大町総合病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	230床	7対1			病床稼働率*	63.2%
	療養病床	50床	療養病棟 I			平均外来患者数	406.0人
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	13.2日
	精神病床	-				平均在院患者数	176.0人
	その他	4床					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		141人(5人)	非正規職員	34人	看護補助者	51人
既婚率**	75.1%	6歳未満有子率**	19.1%	平均年齢**	42.2歳	平均在職年数**	14年9ヶ月
年間休日	123日	有給休暇取得率*	24.7%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	9.8時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i			4.6%(2011年度)			2.1%(2010年度)	8.9%(2009年度)
参加動機	<ul style="list-style-type: none"> <li>・WLBのとれた職場に育ち新規採用者を受け入れたい</li> <li>・この取り組みにより職場環境の整備を行う</li> </ul>						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	茅野市・原村・諏訪市の組合立 諏訪中央病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	261床	7対1			病床稼働率*	83.9%
	療養病床	45床	8割以上			平均外来患者数	639.1人
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	13.8日
	精神病床	-				平均在院患者数	285.9人
	その他	54床	回復期リハビリテーション病棟→45床、PCU→9床				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		292人(0人)	非正規職員	43人	看護補助者	39人
既婚率**	44.4%	6歳未満有子率**	--.-%	平均年齢**	35.1歳	平均在職年数**	7年6ヶ月
年間休日	120日	有給休暇取得率*	35.9%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	10.0時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代制(変則含む)／2交代制(変則含む)／3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i			11.2%(2011年度)			10.8%(2010年度)	9.1%(2009年度)
参加動機	先進他病院を参考に当院でも導入できる制度の整備と利用者の獲得、院内へのWLB活動を周知するための働きかけ、インデックス調査の比較などから今後の取り組み課題を見出すためにご指導を頂きたい。						

【長野県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24 ○	H23 ○	H22 -	設置主体	医療法人	施設名	医療法人中信勤労者医療協会 松本協立病院	
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	183床	7対1		病床稼働率*	91.1%	
	療養病床	-			平均外来患者数	434.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	15.6日	
	精神病床	-			平均在院患者数	164.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	184人(5人)	非正規職員	22人	看護補助者	13人	
既婚率**	56.0%	6歳未満有子率**	13.0%	平均年齢**	38.6歳	平均在職年数**	10年8ヶ月
年間休日	115日	有給休暇取得率*	66.1%	所定労働時間(週)	38時間27分	平均超過時間(月)*	12.9時間
週休形態(主な病棟)	月3回週休2日制(4週7休制含む)						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i	9.5%(2011年度)		8.5%(2010年度)		8.5%(2009年度)		
参加動機	<ul style="list-style-type: none"> <li>・夜勤労働、残業削減等、厳しい現状の何を改善すればよいか現状分析をし、課題を明確にできる機会としたい。</li> <li>・パート勤務、短時間制度利用子育て世代が増えている中、それぞれが役割を発揮し、職場貢献しつつ生きがいも失わないための対策を考えたい。</li> <li>・人生のステージに合った働き方の提案、育成課題の明確化。</li> <li>・第三者の力を借りて客観的なデータ収集ができること。</li> </ul>						

# 安曇総合病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の中核病院として、地域住民が安心できる医療を提供する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立して、やりがいを持って働き続けられる職場

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p><b>強み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇が取りやすい ・勤務希望が通りやすい ・プリセプター及び、新人教育が充実している</li> <li>・既婚者の割合が多く、長く務めたいと感じている職員の割合も高い</li> <li>・職員を大切にしている組織と感じている割合が高い ・離職率が低い ・医療安全に対する意識の高さ</li> </ul> <p><b>弱み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外の業務が多い ・制度の認識が低く、利用されていない(利用したいときに使えていない。)</li> <li>・将来に対する不安を感じている職員が多い</li> <li>・夜勤回数が極端に多い者がおり、職員間でかなりのバラつきがある</li> <li>・定時で帰ることが出来ず又は、業務を自宅に持ち帰っており、現在の働き方に満足していない職員が60%以上存在している</li> <li>・看護度が高く、介護に要する時間が増し、看護ケア時間が不足していると感じている者が60%以上いる(やりがいや達成感の欠如) ・夜勤時の休憩時間が取れない</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・諸制度が周知されていない</li> <li>・時間外労働を短縮する必要がある</li> <li>・看護ケア時間をとることのできる体制を作っていく必要がある</li> <li>・夜勤回数のバラつきがある</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外労働を短縮する必要がある → 時間外労働を現在の平均値 13 時間 59 分を 3 年後に 10 時間以内にする</li> <li>・諸制度が周知されていない → インデックスにおいて「制度の有無」項目の「有」における「ある」の割合を現在の 29%に対して 1 年後には 50%に、3 年後には 70%にする</li> <li>・看護ケア時間をとることのできる体制を作っていく必要がある → 「看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」項目における職員の満足度を現在の 40.9%から 70%以上にする。</li> <li>・夜勤回数のバラつきがある → 8 日夜勤協定を達成する</li> </ul>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①勤務に応じた「手当」の制度を作る → 「夜勤」へのインセンティブ付与など</li> <li>②外来部門に入院担当者を作る → 看護ケアの充実と時間外の削減を最終的な目標とする</li> <li>③全職種参加型の取組とする → 最終的には管理部から診療部まで</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①WLBの周知、浸透</li> <li>②残業時間の削減(業務整理) → 各業務担当者の明確化、役割分担について他部門との調整</li> <li>③多様な勤務形態の検討 → 短時間正職員制度は実績があるが、夜勤専従なども視野に入れて検討</li> <li>④看護ケア時間を確保するための取り組み</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①時間外勤務の実態把握 看護ケアの実態調査 → 業務改善に向けた実態調査と要因分析 「看護ケアとは」「満足度とは」の認識について確認</li> <li>②WLB推進体制の立ち上げ → 病院全体と組合を含む体制作り</li> <li>③諸制度の周知に向けた取組を実施する → 既存の冊子の利用促進と説明会の実施</li> <li>④夜勤回数のバラつきの是正 → 8日夜勤協定の遵守にむけて</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

- ・看護部長からプロジェクトの設置について管理者会議で説明し、活動の承諾を得た。  
その後職場運営委員会へ提出し了承を得た。
- ・看護部、事務局、労働組合から人選を行った

### 2) アクションプランの実施状況

- (1) アクションプラン①「時間外勤務の実態把握・看護ケアの実態調査」
  - ・時間外勤務の実態調査の実施内容の検討を行った
  - ・看護職のWLBインデックス調査の一部を使い調査表の作成を行った
  - ・各病棟の師長へ実態調査実施の協力を依頼した
  - ・業務整理、役割分担が職種間で機能的に行われている事例を情報収集した（院内外）
  - ・調査票の作成及び、調査を実施した
- (2) アクションプラン②「WLB推進体制の立ち上げ」
  - ・「1) 推進体制づくり」参照
- (3) アクションプラン③「諸制度の周知に向けた取組を実施する」
  - ・説明内容検討及びスタッフの人選を行った
  - ・看護部師長主任会議にて職場長を対象として諸制度の説明を行った
- (4) アクションプラン④「夜勤回数のバラつきの是正」
  - ・実態調査のデータの分析を行った

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したこと」
  - ・看護部師長・主任会議にて説明を行ったことで、WLB推進に向けた意識や職場長の諸制度に対する認知度合いが高まった。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」
  - ・本取組みの対象範囲
  - ・諸制度の周知方法  
取得者のメリットだけでなく、デメリットについても正しく周知しなければ不公平感などの誤解を招いてしまう恐れがある。
- (3) 「この事業に参加して気付いたこと」
  - ・諸制度の認知に対する職員間の格差や誤認
  - ・始業前勤務及び、時間外勤務における最たる理由は「看護記録」である事
  - ・看護ケア時間確保には看護補助者や病棟クランクといった看護部全体の業務の見直しや改善が必要であるという事
- (4) 「平成25年度の取り組み予定」
  - ・広報誌の発行および、看護職員向けの院内説明会の開催
  - ・看護ケアの実態調査の実施
  - ・個々の事情に応じた夜勤回数が可能な看護配置の検討や、夜勤専従などの勤務形態導入の検討

# 上伊那生協病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の中で健康増進・急性期医療・慢性期医療・リハビリ・在宅医療・介護との連携に総合力を持ち、地域医療の要の役割を果たす病院
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	仕事と生活の両立により働き続けられる職場づくり 患者満足度・職務満足度を高め安心・安全な医療が提供できる。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<b>&lt;強み&gt;</b> ・上司について総体的に高評価(どの年齢層においても70~80%) ・看護職が大切にされていると思う(30~34歳 89.5%) ・勤務の希望が通りやすい(90%) ・必要に応じて休業が認められる(90%以上・有給休暇が取得できる(67.4%)) ・医療安全意識が高い(81.5%) ・病院保育所(病児・病後児保育)を運営しており、子育て世代が働きやすい。 ・自分の能力が活かせる職場だと思う(24~29歳・30歳~ 60%以上、*24~29歳 44%)
	<b>&lt;弱み&gt;</b> ・医師不足 ・看護ケアに費やす時間をとることができない(すべての年齢層で70%以上) ・若い看護職が帰りにくいと思っている(残業がある)24~29歳 100%、それ以外 60%、病棟 42.3%、外来 21.1%) ・正規職員の比率が低い(正職員 6割、パート職員 4割) ・制度の周知がされていない ・有給休暇取得に不公平感がある
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	・若い正規職員の看護師が働きにくいと思っている。土曜・日曜日勤務、残業が負担となっている ・勤務に対し不公平感がある(正規職員の比率が低い。正規職員 66%：パート職員 34.0%) ・看護ケアに費やす時間をとることができない ・キャリアアップ制度が不十分 ・目標管理(職員に対する期待・課題)が不十分 ・職員全体に施設が整備している制度の周知が徹底されていない



<b>3年後のゴール</b>	・制度の周知→8割となる ・正規職員の割合 6割→8割となる ・残業時間の削減(14h/月→7h/月とする) 現在平均残業時間：13時間59分 ・看護師が看護ケアができていてと感じる 3割→6割 ・短時間正職員制度の利用者を増やす
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	①患者様中心の医療の実践、地域との連携の強化 ②短時間職員制度を利用して、出産後も正職員で復帰できる ③夜間保育の設置
1年間の取り組み	①短時間正職員制度の周知を徹底、多様な勤務形態の見直しの実施 ②キャリアアップ計画を見直し、職員のやりがいにつなげる ③施設が制定している制度の周知を実施する ④実態調査を元に問題点の抽出、改善策実施の方針を示す ⑤残業時間の実態を調査し残業を削減する
今後4カ月の取り組み	①WLB推進体制の設置(事務長・総務部長・労組委員・総師長・師長) ②他職種との連携を推進するためのワーキンググループを設置(それぞれの業務の洗い出しを行い協力する) ④看護ケアの実態調査(ケアを行えていないと思う理由を聞く・業務の洗い出しを行う)

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

病院管理委員会・法人地域連絡会に WLB の説明を行い、WLB 推進の了承を得た。そして、看護部（部長・総師長、各病棟師長 3 名）、事務部（事務長・総務部長）、労組員で構成し推進体制づくりの調整を行ない、アクションプランに沿って活動を開始した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進体制の設置」

- ・ WLB のインデックス調査結果とアクションプランを報告する事で、WLB の重要性を法人全体に意識づけることができた。また、看護師の待遇改善の必要性が認識された。
- ・ 事務部門の管理者に参加してもらうことで、各部門との調整が迅速に進んだ。
- ・ 法人学術交流会・法人機関紙・看護研修会で WLB 事業への取り組みを発表した。

#### (2) アクションプラン②「他職種との連携を推進するためのワーキング グループの設置」

- ・ ワーキンググループの懇談を持つことで、看護の現在の状況が認知され協力する姿勢が生まれた。
- ・ 自分たちの看護にやりがいや、看護実践の確信がもてるように「きらり看護」報告を開始。また、看護主任以上研修や、看護集会で「きらり看護」を語り合い自分たちの看護の実践を発信し合える機会をもった。

#### (3) アクションプラン③「看護ケアの実態調査」

- ・ 面接により、人員不足による疲弊感、電子カルテ入力のための時間、業務を回すことに追われ、患者・家族の訴えを聞く余裕が無い という訴えがほとんどであり、同時に「研修には出られているが、もっと学びたい」という意見が多かった。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ・ 待遇の改善が進んだ

夜勤をする看護師に看護常勤者手当の支給が決定。土曜日 1 日出勤手当で、院内土曜日保育開始と保育料補助が決定しパート職員が土曜勤務を始めてくれた。初めて短時間正職員制度を利用して 1 名復帰。看護補助者 5 名、クラーク 2 名を採用した。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・ さらに分析を進めることが課題。残業（始業前残業も含め）時間の削減に繋げる。
- ・ 看護師のキャリアアップ制度を充実させる。（やりがいアップにつながる）

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・ 事業に参加するまでは、人員確保のみに重点を置いてきたが、インデックス調査の結果から、WLB、業務の改善、待遇の改善、他職種との連携と協力が重要であることを学び、病院全体に周知することができた。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ① WLB の推進体制、ワーキンググループを定期的開催できるようにして、WLB を職員個人が理解してお互い様精神が持てるようにする。
- ② キャリアアップ計画を見直し、職員のやりがいにつなげる。
- ③ 正職員 8 割は最重要課題としてあらゆる努力をする。
- ④ さらに現状の分析（残業・始業前残業・夜勤時間・適材適所の勤務配置・制度・待遇など）を詳しく行い、対策を検討する。



# 飯田市立病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「看護職の役職の見直し（実績評価として）」

現在、看護部には管理領域のみに役職が設定されているが、認定看護師等特定分野で功績があるスタッフの役職は無い状況である。スペシャリストを目指すスタッフのモチベーションに配慮できるよう『看護技査』の役職を新設し、給与にも反映させた。認定看護師は、今までの実績が評価され、やりがい感につながった。

### (2) アクションプラン②「勤務に関する諸制度の周知と利用者の増加」

企業職部会との共催で学習会を開催したことで、介護休暇の取得者が現れた。しかし、インデックス調査では周知状況は大きな改善には至らず、毎年実施することが必要である。

### (3) アクションプラン③「育児短時間制度導入 3 年後の評価と申合せ事項の変更」

育児支援利用者は徐々に増加しており、現在の看護師の年齢構成から今後さらに増加することが推察される。業務改善のみでは人員不足は補えないため対応策を検討した。対応策 1 として、勤務時間のパターンを決めた。これにより、師長や周囲のスタッフからは、勤務時間が決まっているので業務分担がしやすい等の感想を得た。利用者からも不都合な点についての申し出はなく、家族と相談して選択できている。対応策 2 では、育児休業からの復帰時に、社会人として働き方や勤務時間への配慮を検討するよう依頼した。また、育児支援策を利用しているスタッフへは定期的に勤務形態の見直しを依頼したことにより、育児支援制度を利用しているスタッフ数は増加しているが取得時間は減少していた。個々が勤務できる体制を工夫していることがわかった。

### (4) アクションプラン④「職員の負担感を把握する」

制度説明会後のアンケートで、利用者を支えるスタッフから、制度の必要性は理解できるが、当たり前のような態度で制度を利用している姿を見ると負担感が強くなるという意見があった。そこで、育児支援制度を利用しているスタッフの将来像、抱えている不安を調査した。結果、家族の協力を得ながら現在勤務形態を工夫しており、出来るだけ長く働きたいと思っていることがわかった。しかし、子育てとの両立に対する不安を抱いていることが明確になり、学童期の支援体制の必要性を認識した。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

### (1) 改善したこと

・WLB=育児支援策と考えられていた職場であるが、経年的な取り組みにより徐々に本来のWLBについて注目できるようになってきた。

### (2) 新たな課題として生じたこと

・WLB を正しく理解した上での「お互い様精神」の定着  
・自己の今と未来を考えられる職員の育成

### (3) 平成 25 年度の取り組み

・諸制度利用者（介護休暇等）の増加に対応する体制づくり  
・学童期に対する支援への取り組み（市の子育て支援課との連携）  
・院内保育所の運営方法の見直し 他

# 国保依田窪病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

- (1) アクションプラン①「WLB 推進プロジェクトチーム会を院内の正式委員会として設置し、推進体制を確立する」

院内の正式委員会の「衛生委員会」で WLB 事業を推進することとなった。そして、衛生委員会の設置要綱や構成メンバーも検討し、「医師、産業医、診療技術部代表、労務管理担当者、職組代表者 3 名、保健師、事務部長、看護部長、情報課係長」の多職種で構成する委員会とした。平成 24 年度の病院目標に「ワーク・ライフ・バランスに基づく支援策による人材確保」が立案され、病院全体の目標になることで各部署の活動目標・活動計画に反映され、院内全部署での取り組みとなった。推進体制は徐々に整備されてきている。

- (2) アクションプラン②「就業規則、服務規程等の諸制度を全職員に周知させる。制度の認知度を上げる」

人事担当係長を中心に「職員服務規程、諸制度」が見直された。勤務時間、休暇取得手順、超過勤務、共済事業等、見直された詳細を一覧表にまとめ、各部署に配布した。

職員への周知は、院内 LAN を活用し全職員に周知した。さらに、代表者会議に出席する課長達に詳細を説明し、「服務規程や諸制度」について理解を深めた。先ず、管理者が規則・諸制度を正しく理解すること。そして、各部署での WLB ファシリテーターになれるよう、今後も継続学習が必要である。

- (3) アクションプラン③「平成 23 年度のアクションプランを継続実施していく。経済効果や可視化できるデータを集積する」

ア) 職員満足度調査の実施；帰属意識の向上

イ) 業務整理、効率化；時間外勤務時間を 5 時間以内にする

ウ) 有給休暇の自己管理；有給休暇取得状況を全員が知る。

2 年目のインデックス調査結果では、未婚の 30 代の帰属意識の低下が顕著であった。通常業務を担う者への対策が急務である。有給休暇の促進では、誕生日休暇 3 連続休、夏休み休暇 5 日間は概ね全員が取得できた。特に 7 日間以上の長期休暇取得者は 20 人と前年の 4 倍となり、取得しやすい風土が醸成されてきている。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

- (1) これまでの成果：「衛生委員会」の活動として WLB 推進事業を展開することになり推進体制が整備されてきている。多職種で構成する委員会となり、全部署へ周知しやすい体制となった。WLB 支援策・制度、就業規則を整備し周知することで利用者が増加した。平成 25 年度の育児休業復帰者全員が部分休業を希望している。

- (2) 今後の取り組み：

① WLB 推進体制を院内全体に定着させ、制度を正しく理解し、できるだけ多くの職員が公平に利用できるようにする。

② 全ての職員がメリットを感じられるような制度へと多様化していく。

③ 公平性のある有給休暇の取得促進と有給休暇の有効活用

# 大町市立大町総合病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

- (1) アクションプラン①「看護師が不満に思っている事柄を知る」ヒアリンググループ  
インデックス調査より中堅看護師の満足度が低かった。年代別にラベルを回収し、KJ 法で分析した結果を各方面に働きかけた。2 年間で以下の変化があった。
  - ・臨時職員にボーナスがでるようになった。
  - ・時間外の病棟会、委員会活動は時間を区切り時間外勤務とした。
  - ・給料明細書が見やすいものに変更された。
  - ・休み（療養休暇、看護休暇、介護休暇を含め）が取りやすくなった。
- (2) アクションプラン②「制度の整備と運用の見直し」グループ  
予定した制度の確認 6 項目のうち、3 項目について毎月学習と、話し合いができた。
  - ・育児・母性保護に関すること
  - ・超過勤務に関すること
  - ・研修の取り扱いに関すること職員への周知として育児・母性保護に関するワークライフバランスシートを配布した。院内保育所開設により年度途中で育児短時間制度を利用し、職場復帰するケースがあった。このグループは各部署 1 名以上が参加できていたので、中間管理職の情報共有の場となった。話し合いの中から救護依頼の扱いが話題となった。派遣方法をランク付けし、勤務扱いになれば派遣希望者の増加が期待される。
- (3) アクションプラン③「人材確保」グループ
  - ・若い看護師による新しい発想を盛り込んで活動した結果、3 年前の最低職員数より正規職員は 16 人、臨時職員は常勤換算 6 人分の増員ができた。
  - ・助産修士学生の実習受け入れが成功した。
  - ・看護学生実習病院の指定を受けた。
  - ・外来看護助手教育が順調に進み、貴重な人材に成長できた。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

- (1) 「改善したこと」  
WLB を考える職場風土が誕生したことにより
  - ・短時間勤務者が増加し、全体の職員数も増加して働きやすくなった。
  - ・退職せずに済むケースが増加した。
  - ・多様な勤務形態に魅力を感じ、就職を希望する人が出てきた。
  - ・休暇制度の利用者が増加した。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」
  - ・2 年目のインデックス調査結果では数値が下がっていた項目が多かった。
  - ・精力的に活動したが、まだ看護師長・副看護師長の労務管理認識にばらつきがある。
- (3) 平成 25 年度の取り組み
  - ・3 グループ体制の見直し、活動体制の再構築をする。
  - ・制度の整備と運用の見直し、周知活動をさらに進める。
  - ・多様性を尊重した職場風土が向上し、院内全体へ波及する。

# 諏訪中央病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「看護師長会に WLB チームを設立する」

12 時間夜勤導入に向けて課題を明確にするために WLB チームを設立し、他病院から情報収集を行い、チームメンバーの勉強会を実施しながら共通認識した。

### (2) アクションプラン②「インデックス調査の実施・データ分析」

昨年よりサンプル数を増やすことと確実な回収のため質問紙調査に変え、回答率は 84%であった。健康状態と職員を取り巻く環境に関する傾向は昨年と同じであり、休暇・帰宅時間に関する取り組みが引き続き必要である。制度に関しては昨年導入した制度認知は上がっていたが制度利用者を増やすことに関して周知が必要である。

### (3) アクションプラン③「先進他病院からの情報収集を行う」

看護部長ネットワークにて資料提供を受け、当院で利用できそうなパターンを考えた。

### (4) アクションプラン④「モデル病棟での 12 時間夜勤導入」

師長会 WLB チームメンバーの ICU 病棟にて 12 時間夜勤・ロング日勤を導入し、それに伴う業務改善を行った。その結果、介入前後を比較すると WILLCOXON の符号付順位和検定に有意差が認められ、超過勤務時間は減少した。スタッフからは、日勤・深夜がないことやショート準夜により体が楽との評価であった。

### (5) アクションプラン⑤「業務改善への取り組み 1) 超過勤務時間削減への取り組み、2) 看護記録見直しへの取り組み」

1) 超過勤務時間削減への取り組みに関しては、業務委員会を中心にアンケート調査を行い、回収率は 91.9%であった。結果 93%が超過勤務をしており、特に日勤後の超過勤務が多く、その理由は主に記録であった。皆、超過勤務はしたくないと思っはいるが、自分の勤務以外の手伝いをして超過勤務になっている「お互いさま」「助け合い」職場風土があることも浮き彫りになった。

2) 看護記録見直しへの取り組みに関しては、主任会を中心に行い、入院にまつわる記録が煩雑なためアナムネ内容の精選をした。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

### (1) 「取り組みの成果」

モデル病棟での 12 時間夜勤導入ができ成果が出たため、今後も継続していく。

### (2) 「新たな課題として生じたこと」

制度を作り、利用者も少しずつ増えてはいるが、職員が入れ替わるため看護部・院内へ周知して引き続き WLB 活動を推進する必要がある。看護部職員は上司との円滑な人間関係の下、勤務希望が 100%通ることと、一人ひとりの家庭の状況に合わせた配属部署や勤務表の考慮を望んでおり、何より上司との信頼関係が重要である。今後も、制度利用を増やすと言うより、一人ひとりが働き続けられる職場環境づくりを上司が心がけることが重要である。

### (3) 平成 25 年度の取り組み

看護部職員だけでなく WLB を院内全体に普及するための活動の周知と、当院にあった対策を工夫する。

# 松本協立病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「情報発信＝事務局機能を高め継続した発信を行う」

WLB 推進会議は引き続き定例会議として、毎月継続されている。2011 年 10 月から開始した「推進ニュース」は 2013 年 2 月で 11 号まで発刊された。中断していた「院内報」も復活し、ネット上で情報共有ができる「院内ポータルサイト」に取り込まれ、必要な情報として、職員がいつでも閲覧できる環境が整った。

### (2) アクションプラン②「意識変革＝主体的に取り組む課題にする仕掛けを作る」

2012 年 5 月 31 日「院内報告会」を労働組合と共催で企画し、25 名参加。WLB を学ぶ。制度利用者や支える職場の声を聴き、各自の WLB を考える機会となった。育児短時間制度利用者は、通常勤務に戻る不安、次に利用する職員を支える決意を語り、育休取得の男性看護師からは、前例がない中で勇気がいったこと、父親の自覚を持つ機会ができた喜びが伝えられた。受け入れ職場は、時間どおりに帰してあげたい苦労や業務組みたての工夫をした発言があった。

### (3) アクションプラン③「師長業務軽減のため他職種を巻き込んだ業務改善を具体化する」

病院の経営企画部の提案もあり、師長業務に限定せず、病棟看護業務をアウトソーシングする効果としての検討がされた。師長会が中心となって実際の業務のタイムスタディをとるプレ調査まで実施できた。労働組合と理事で構成する「看護業務改善プロジェクト会議」でも夜勤労働の軽減に焦点をあてた検討に着手している。

### (4) アクションプラン④「くるみんマークの取得を目指す」

推進会議で検討したが、保育所問題で継続課題となった。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

### (1) 改善したこと

院内ポータルサイト開始により情報発信の一元化が計れた。

意識変革のための全体集会の成功（発言する環境づくり）

### (2) 新たな課題

看護だけで抱え込まない。他職種との連携、職員全体の問題としてとらえる意識。

「日々の看護への思い」「共に働く同僚への共感」を身近な職場で語ることができること。

### (3) 2013 年度の取り組み

① 他職種を巻き込んだ業務改善の具体化を図る。

② 主体者として「働く」ということを学ぶ

③ 健康で働き続けられる対策を衛生委員会と共通の課題とする。

---

## 18. 三重県

---



# 三重県看護協会の取り組み

## 1. 平成 24 年度の活動内容とその成果

- 1) WLB 推進ワークショップ事業に、新規の 3 施設と平成 23 年度からの参加施設 4 施設を合わせ、7 施設が取り組んだ。
  - (1) 運営委員会：運営委員会は 6 回開催した。委員は、新たに三重労働局から 1 名が加わり 8 名となった。また、オブザーバーとして医療労働専門相談員 1 名が加わった。
  - (2) 「看護師の WLB 推進ワークショップ」説明会（5 月 18 日）：新規参加施設に三重県看護協会の支援内容と進め方について説明を行った。
  - (3) 施設訪問（7 月～8 月）：ワークショップ開催前に支援者、推進者が新規参加施設を訪問し、個別ワークの進め方を中心に説明、意見交換を行った。訪問によって個別ワークのイメージが具体的になり、ワークショップの準備に取り掛かることができた。
  - (4) ファシリテーター学習会（7 月 2 日）：ファシリテーターの役割について再確認し、支援者間の共通理解を得ることができた。
  - (5) インデックス調査結果検討会（8 月）：支援者間で 7 施設のインデックス調査結果の分析を行った。情報を共有し、支援に活かすことができた。
  - (6) ワークショップ（9 月 3 日・4 日）：7 施設が参加した。
  - (7) フォローアップワークショップ（平成 25 年 1 月 29 日）：終日開催とし、午前には平成 23 年度からの参加 4 施設、午後には新規参加 3 施設が報告を行った。相互の報告、意見交換によって今後の取り組みに対するモチベーションを高めることができた。
- 2) 看護師職能交流集会のテーマを「看護職の WLB 推進」として開催した。また、「看護職のための法律ミニ講義」を三重労働局との協働で看護管理者研修会受講生を対象に 2 回開催し、WLB の取り組みに対する意識を高めることができた。

## 2. 参加施設への支援内容

### 1) 施設別セッション・ジョイントセッション

新規参加施設に対して支援者は 1 施設に 2 名が担当した。ワークショップ後は、施設別セッション・ジョイントセッションを 3 回（10 月・11 月・12 月）行った。施設別セッションでは、個別に参加施設が取り組みの進捗状況について支援者に報告し助言を得た。ジョイントセッションでは、参加施設が集合しこれまでの取り組みと今後の取り組みについて支援者からの助言等を含め報告、意見交換を行った。平成 23 年度からの参加施設に対しては 1 年目と同じ支援者が担当し、施設別セッション・ジョイントセッションを 4 回（5 月・8 月・10 月・12 月）行った。また、三重労働局から、医療労働専門相談員等専門家が加わったことで、参加施設は労働環境に関する助言を得て取り組みに活かすことができた。

### 2) 施設訪問

平成 24 年度参加施設には、ワークショップ開催前に訪問を行った。平成 23 年度からの参加施設には、要望による施設訪問とした（1 施設）。

## 3. 平成 25 年度の県看護協会の活動方針・計画等

WLB 推進の普及啓発を行い、ワークショップ参加施設、WLB に取り組む施設を拡大する。そのために、引き続き参加施設への支援、広報活動、研修会の開催を行う。次年度は新規参加 2 施設を予定している。

【三重県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	伊賀市立上野総合市民病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	243床	10対1(稼働病床89床)		病床稼働率*	79.7%	
	療養病床	38床	8割未満/25:1		平均外来患者数	218.2人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	15.8日	
	精神病床	-			平均在院患者数	70.9人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		96人(3人)	非正規職員	16人	看護補助者	25人
既婚率**	75.0%	6歳未満有子率**	20.8%	平均年齢**	41.5歳	平均在職年数**	14年7ヶ月
年間休日	124日	有給休暇取得率*	67.7%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	5.7時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i	3.1%(2011年度)		10.7%(2010年度)		8.0%(2009年度)		
参加動機	平成22年度よりWLBの取り組みとして正規職員に短時間労働や夜勤免除を取り入れている。最近では育児休業からの復帰者のほとんどが活用している。同じ職場内で支援を受ける側とそれを受け入れる側の本来の思いを知ること。お互いが理解の上、将来性を見据え、働き続けられる体制をつくりたい。						

H24	H23	H22	設置主体	地方独立行政法人	施設名	地方独立行政法人 桑名市総合医療センター 桑名東医療センター	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	307床	7対1		病床稼働率*	73.0%	
	療養病床	42床	8割以上		平均外来患者数	434.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	16.8日	
	精神病床	-			平均在院患者数	179.6人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		169人(1人)	非正規職員	40人	看護補助者	31人
既婚率**	54.4%	6歳未満有子率**	14.8%	平均年齢**	36.2歳	平均在職年数**	8年4ヶ月
年間休日	95日	有給休暇取得率*	53.2%	所定労働時間(週)	39時間25分	平均超過時間(月)*	3.8時間
週休形態(主な病棟)	月3回週休2日制(4週7休制含む)						
勤務形態	3交代制						
離職率**i	11.1%(2011年度)		6.4%(2010年度)		6.6%(2009年度)		
参加動機	女性は妊娠・出産・育児の主たる担い手のため、本人の意思とは異なる生活の在り方、働き方を選択しなければならない場合があり、看護職員の場合、短時間勤務の選択は必須である。しかし、当センターでは、職員短時間勤務者と職場を同じくする職員の心身の負担が大きくなり、それが離職の要因にもつながり、看護職確保に苦慮しているのが現状である。それらの事を踏まえてどのような対策をとるとよいかをWLBの意義を広めていくとともに病院全体で考える機会としたい。また、夜勤が避けられない看護職員が働きやすい職場環境づくりの一端としたい。						

H24	H23	H22	設置主体	厚生連	施設名	JA三重厚生連 松阪中央総合病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	440床	7対1		病床稼働率*	87.1%	
	療養病床	-			平均外来患者数	872.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	14.3日	
	精神病床	-			平均在院患者数	375.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		369人(10人)	非正規職員	46人	看護補助者	57人
既婚率**	52.7%	6歳未満有子率**	18.8%	平均年齢**	35.2歳	平均在職年数**	11年5ヶ月
年間休日	120日	有給休暇取得率*	24.5%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	5.9時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i	7.6%(2011年度)		11.3%(2010年度)		6.4%(2009年度)		
参加動機	当院は、三重県厚生連の病院であり、子育て支援制度や介護休暇制度なども整備されており、利用者も増えている。しかし、今回、インデックス調査を基に、子育て期の看護師に限らず、独身者や中高年期などが、ライフステージに応じて働き続けられる職場環境の整備ができればと考え、参加を決めた。						



【三重県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	亀山市立医療センター	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	100床	10対1		病床稼働率*	61.9%	
	療養病床	-			平均外来患者数	152.3人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	16.7日	
	精神病床	-			平均在院患者数	58.3人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		60人(5人)	非正規職員	12人	看護補助者	14人
既婚率**	68.2%	6歳未満有子率**	20.6%	平均年齢**	38.5歳	平均在職年数**	8年10ヶ月
年間休日	129日	有給休暇取得率*	37.5%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	15.5時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	3交代制/その他						
離職率**i	16.8%(2011年度)		11.1%(2010年度)		5.8%(2009年度)		
参加動機	1.看護師確保・定着の問題を、看護部だけが取り組んでいる現状がある。 看護師が働き続けられる職場づくりを組織全体で取り組むきっかけにしたい。 2.育児短時間勤務制度の申請者の増加に伴い、夜勤配置に苦慮している。 夜勤体制整備をWLBの観点から検討したい。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人社団義人会 高木病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	-			病床稼働率*	95.0%	
	療養病床	79床	8割以上		平均外来患者数	71.6人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	-	
	精神病床	-			平均在院患者数	75.5人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		30人(1人)	非正規職員	14人	看護補助者	28人
既婚率**	58.1%	6歳未満有子率**	19.4%	平均年齢**	44.8歳	平均在職年数**	8年1ヶ月
年間休日	111日	有給休暇取得率*	67.4%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	1.2時間
週休形態(主な病棟)	9~10回/月						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	9.8%(2011年度)		19.3%(2010年度)		10.0%(2009年度)		
参加動機	・職員全体で取り組むことにより組織の活性化を促す。 ・組織体制や労働環境の現状の把握・分析ができることにより、問題点や修正案が見出され、職場環境の改善ができる。 ・将来的な看護職員の確保と離職防止に繋げ定着率を高める。						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	松阪市民病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	326床	7対1		病床稼働率*	77.5%	
	療養病床	-			平均外来患者数	582.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	11.7日	
	精神病床	-			平均在院患者数	251.0人	
	その他	2床	感染症病床				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		237人(9人)	非正規職員	19人	看護補助者	48人
既婚率**	45.6%	6歳未満有子率**	28.9%	平均年齢**	35.5歳	平均在職年数**	9年7ヶ月
年間休日	130日	有給休暇取得率*	33.0%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	6.0時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	3交代制(変則含む)/2交代制(変則含む)/3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	9.0%(2011年度)		6.4%(2010年度)		5.9%(2009年度)		
参加動機	働き続けられる職場作りは当院にとっても重要なことだと考えている。 当院の現状を分析し、具体的な検討を進めたいと思って参加することにした。						

【三重県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24 ○	H23 ○	H22 -	設置主体	地方独立行政法人		施設名	地方独立行政法人 三重県立総合医療センター			
許可病床数 ・ 入院基本料			一般病床	442床	7対1		病床稼働率*	86.0%		
			療養病床	-			平均外来患者数	521.8人		
			結核病床	-			平均在院日数(一般)	12.4日		
			精神病床	-			平均在院患者数	306.0人		
			その他	4床	感染症病床					
看護職員			正規職員(うち短時間勤務)		355人(19人)	非正規職員	48人	看護補助者	31人	
既婚率**			37.5%	6歳未満有子率**		16.7%	平均年齢**	32.0歳	平均在職年数**	6年7ヶ月
年間休日			129日	有給休暇取得率*		62.0%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	10.0時間
週休形態(主な病棟)			完全週休2日制(1週に必ず2休)							
勤務形態			3交代制(変則含む)							
離職率**i			14.0%(2011年度)		8.3%(2010年度)		8.3%(2009年度)			
参加動機			育児休業制度や保育所の整備など子育てしながら働き続けられる制度はあるが、家庭を守りながら、あるいは学業を続けながら働き続けるには制限も多く、見直さなければならない点も多い。							

# 伊賀市立上野総合市民病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	三重県西部地域の基幹病院として、全人的医療を提供し、広く市民に信頼される病院である。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	仕事と生活に生きがいを持ち、イキイキとした職場をつくる。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<b>【病院】</b> ① がん医療体制の充実を目指し、シームレスな体制を整備中である。 (予防―治療―療養―在宅サイクル) ② 時間外入院や緊急手術件数が増えてきている。 ③ 内科医師(1名)、看護師不足による病棟閉鎖中である。人材確保を優先して取り組んでいる。
	<b>【看護部】</b> ① WLBに対する関心が低い(回収率 69%)。 (回答者の年齢構成は、30代以下 26.8%、40代以上 71.8%であった) ② 「看護ケアに要する時間が少ない」と感じている(71.8%)、時間外勤務は平均 12 時間、「現在の働き方に満足していない」(64.8%) ③ 年休取得に対する満足度は高いが、「長期連続休暇が取れない」(74.7%) 「気兼ねして帰れない」(47.9%) ④ 施設就労制度に対する周知ができていない。 (わからないが、あれば利用したいと回答している人が多い) ⑤ キャリア開発に対する相談窓口及び各種制度が確立されていない(あれば利用したい 47.9%)。
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	① WLBの周知が必要である。 ② 看護ケアに対する充実感を高める必要がある(業務内容の整理や他部門との業務連携を検討)。 ③ 長期休暇取得のための勤務作成基準の見直しと周知を図り、仕事に対する責務とスタッフ同士の協力体制を整える必要がある。 ④ 施設制度を明文化し周知する必要がある。



<b>3年後のゴール</b>	仕事と生活に生きがいを持ち、イキイキと働くことができる職場環境をつくる。 <b>【成果指標】</b> ① インデックス調査の数値が好転する：「看護ケアに要する時間が少ない」70%→35%、「長期連続休暇が取れない」74.7%→50%、「気兼ねして帰れない」60%→30% ② 相談窓口を設置し、職員が利用できる(就労制度・キャリア開発)。
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	① 看護師の職務満足度が高くなる。 ② 事務部門との調整も含め、看護ケア展開のための業務の見直しができる。 ③ 就労制度利用促進やキャリア開発支援への取り組みをする。
1年間の取り組み	① WLBの周知、浸透 ② 業務整理を行い、看護ケア及び役割分担の明確化(スタッフ間及び他部門) ③ 勤務表作成基準の見直し及び周知 ④ 施設就労制度の周知と相談窓口設置
今後4カ月の取り組み	① WLB推進体制の立ち上げ ② 看護ケアに対する現状調査(業務内容の洗い出し) ③ 勤務表作成基準と各部署の実態調査 ④ 施設就労制度利用の実態調査

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

WLBのワークショップ参加について責任者会議で承認を得、院内WLB推進委員会を立ち上げた。また、運営要綱を作成し委員会の開催を定義づけた。組織は看護部・事務部・職員組合員で構成し、看護部長が委員長に就任した。具体的な活動は看護部を中心に行い、その活動内容を推進委員会及び院内運営委員会に報告することで理解を得た。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLBの周知」

WLBの広報活動としては、ポスターを作成し院内各部署への掲示、ホームページにワークショップ参加の記事を掲載するなど職員への周知を行った。また、院内研修や詰所会を活用し、職員にWLBについての説明を行った。

#### (2) アクションプラン②「看護ケアに対する現状調査」

看護ケアの意識についてのアンケート調査と業務内容の調査を実施した。もっと時間をかけたい看護ケア、時間を短縮したい看護ケア、委譲を検討したい看護ケア等に分類し、現在集計中である。

#### (3) アクションプラン③「勤務表作成基準と各部署の実態調査」

連続した休暇日数の希望調査を実施した（回収率94%）。その結果、回答者の48%が7日間の連続休暇を支持した。今後は調査結果の希望の連続休暇に沿えるような勤務表作成基準を検討する。

#### (4) アクションプラン④「施設就労制度利用の実態調査」

施設就労制度の洗い出しと過去3年間の看護職員の制度利用状況の調査を実施した。ドック休暇、生理休暇、貢献休暇の利用者は少なかったが、育児休業や短時間労働制度の利用は増加傾向にあった。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ・WLB推進委員会の設置が各部門からの意見を反映する機会となった。
- ・新入職者オリエンテーション項目に施設就労制度を加えた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・看護師職員のWLB活動に対する認識のばらつきは、看護師長の周知いかんによるところが大きい。
- ・看護ケアに対する現状調査から他部門との業務分担について検討を行う必要がある。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・職員にWLB周知のためには、繰り返して説明する必要がある。
- ・施設就労制度の周知は職員組合と協同する必要がある。

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」

- ・WLBの取り組みの周知を行い職員の認識度を高める。
- ・看護ケアの調査結果から関わりたい項目と委譲したい項目の抽出を行い、委譲したい項目については他部門との調整を行う。
- ・連続休暇取得ルールを取り入れた勤務表作成基準を完成させる。
- ・「気兼ねなく帰れる」ための環境調整を行う。
- ・施設就労制度の周知と利用促進のための相談窓口を設置する。

# 桑名東医療センターの取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	働き続けられる職場環境づくりに対する取り組みが、3病院の統合後のモデルとなる。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	職員一人ひとりがお互いを認め合い、働き続けられる職場環境を創造し、地域医療に貢献する。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・始業前残業を46.9%が行い、平均8.93時間</li> <li>・持ち帰り仕事をした人は21.4%、最長30時間、平均5.4時間</li> <li>・残業した人は84.1%、月平均9.58時間</li> <li>・定時で終わる業務でないと思っている人62.0%</li> <li>・気兼ねなく帰れないと思っている人58.3%</li> <li>・看護ケアに費やす時間を十分にとる事ができると思わない人62.7%</li> <li>・働き方に満足していない人59.3%</li> <li>・看護職員を大切にしている組織とっていない人60%</li> <li>・長く勤めたいと思う人40%</li> <li>・勤務先の将来に不安を持つ人73.1%</li> <li>・上下関係にこだわらず話ができる52.4%</li> <li>・産前、産後、育児制度があるにもかかわらず、約50%の人が知らないと答えている。</li> <li>・学童期にある子供の育児支援策で就学中の子を持つ看護師に対する夜勤回数の軽減を希望する人は49.7%いるが、制度がない。</li> <li>・学校休業期間中の休暇・時間休の利用を希望する人は46.2%あるが制度がない。</li> <li>・約70~80%の人が介護制度を知らない。</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・始業前残業、終業後残業、持ち帰り残業を減らす。</li> <li>・定時で終わる業務にする。</li> <li>・気兼ねなく帰れる職場にする。</li> <li>・他部門や他部署の状況を理解しあい、協力が得られる職場になる。</li> <li>・制度の周知を徹底し、必要に応じて新しい制度を提案する。</li> <li>・学童期にある子供の支援策(情報提供など)がある。</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<p>仕事と生活を両立し、働き続けられる職場環境に向けた改善を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外勤務(始業前・終業後、持ち帰り)が減少し、月平均7時間以内になる。</li> <li>・「職員が就業規則や院内制度を認知できる」が70%以上になる。</li> <li>・「上下関係にこだわらず主張すべきことを自由に話し合える職場になる」が70%以上になる。</li> <li>・「看護職員を大切にしている職場である」が60%以上になる。</li> <li>・「現在の勤務先にできるだけ長く勤めたい」が70%になる(離職率が7~8%に下がる)。</li> <li>・学童期にある子供を持つ職員の支援策ができる。</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①部署間・部門間の助け合いや応援がスムーズにできる。</li> <li>②業務の見直しを行い、それを実施して評価をする。</li> <li>③学童期の子供の支援対策を行政とタイアップして検討する。</li> <li>④職員が就業規則や院内制度を理解し活用をする。</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①WLBの取り組みを院内職員に周知する。</li> <li>②時間外勤務(始業前、終業後、持ち帰り)の分析をする。</li> <li>③業務実態調査を行い、業務の見直しをする。</li> <li>④作成された新たな就業規則を職員に周知する。</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①WLBの意義及び支援策を管理者に周知する。</li> <li>②始業前・残業と持ち帰り残業の実態調査を行う。</li> <li>③終業後残業の内容と時間の実態調査を行う。</li> <li>④新たな就業規則作成のための調査を行う。</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

WLB 推進委員として、看護部長、看護師長 1 名、助産師 1 名、看護師 3 名、労務・人事担当課長 1 名の 7 名が中心となり活動している。

### 2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB の意義及び支援策を管理者（病院管理者及び看護管理者）に周知する」

院内管理者への周知については、病院管理職会議および 3 病院合同師長会にて WLB の説明及び活動計画を説明し了承を得た。師長の関わり強化については、師長会で、WLB の目的・意義を説明し、推進委員決定の承諾を得、協力を依頼した。アンケート調査については師長および推進委員が中心となり説明、回収、分析を行った。

(2) アクションプラン②「始業前残業と持ち帰り仕事の実態調査」

始業前残業と持ち帰り仕事の調査項目は、師長と主任を対象に事前調査を行い、その結果から調査項目を抽出した。それをもとに調査票を作成し調査を実施した。また、持ち帰り仕事は、始業前および終業後残業に左右されると考え、持ち帰り仕事の調査は、始業前・終業後残業調査結果の分析後に検討することにした。

(3) アクションプラン③「終業後残業の内容と時間の実態調査」

調査項目は各部署の意見を取り入れながら推進委員で検討した。その結果、「記録と入力」、「薬のセット」、「処置および処置介助」、「患者様の援助」、「検査の介助・患者の移送」など 8 項目を選択し、調査を行った。結果は分析中である。

(4) アクションプラン④「新たな就業規則作成のための調査」

「職員が大切にされていると思う」の項目を推進委員で検討し、各部署の意見を取り入れ、「賃金」、「適切な指導」、「相談への対応」、「福利厚生」、「急な時も安心して休める体制」などの 15 項目の内容を調査項目として抽出した。その中から優先する 5 項目を職員が選択し調査を行った。調査票は 2 月に回収を予定している。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・現状分析を行い、問題点を把握することができた。
- ・WLB に対して、看護師だけでなく病院全体で協力していく必要性が理解できた。
- ・WLB に対しての関心を高めることができた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

新病院に向けてのプロジェクト活動と WLB 推進委員が重なり業務負担が大きくなり、また、推進委員の交代に伴うモチベーション維持の困難さを痛感している。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・入社時に就業規則の冊子を配布し説明しているが、各種制度については、職員だけでなく、管理職の理解も浅かった。働く環境を自分達で作り出す大切さを学んだ。

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ・アンケート結果の分析を行い、今後の対策案を確立し実践する。
- ・アンケート結果から見えてくるものと突き合わせて業務内容の見直しをする。
- ・新たな就業規則への意見を出し、決定後は職員に周知する。

# 松阪中央総合病院の取り組み

## 1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	安心・安全なあたたかい看護を提供し、地域医療に貢献する
ビジョン (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立し、長く勤めたいと思える職場づくり

現状分析  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●業務量が多く、看護ケアに費やす時間が十分に取れないと感じている             <ul style="list-style-type: none"> <li>・定時で終わることができる業務である・・・26.8%</li> <li>・看護ケアに費やす時間を十分に取ることができる・・・29.9%</li> <li>・仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当・・・21.8%</li> </ul> </li> <li>●30代前半の看護師のモチベーションが低い             <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤続年数は11年と長い、30代前半の看護職の離職傾向が高い</li> <li>「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」30代前半 26.4%</li> <li>・「上司について」は全体では、「思う・やや思う」が60%以上であるが、30代前半では50%以下と低い</li> <li>・「看護職員を大切にしている組織である」全体では41.4%であるが、30代前半では29.8%</li> </ul> </li> <li>●連続休暇が取れないと思っているスタッフが、81.1%</li> <li>●制度認知が低い。「わからない」と回答するスタッフが多い</li> </ul>
課題  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 看護ケアの時間を十分に取るために、業務内容を検討する必要がある</li> <li>2. 30代前半の看護師が長く勤めたいと思う職場環境をつくる必要がある</li> <li>3. 制度の全体への周知を行い、WLBへ認識を高める必要がある</li> </ol>



3年後のゴール	長く勤めたいと思える職場環境づくり 【成果指標】 「看護ケアに費やす時間を十分に取ることができる」40%（1年後）→60% 「長く勤めたいと思う」30代前半の看護師：30%（1年後）→40% 「連続休暇が取れる」40%（1年後）→60%
---------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> <li>① WLB 施策を利用し、就業継続者を増やす</li> <li>② 看護ケアの時間確保</li> <li>③ 長期休暇の計画的取得</li> <li>④ 30代前半看護師のモチベーションを向上させる</li> </ol>
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> <li>① WLB の周知・浸透</li> <li>② 看護ケアの時間確保             <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護助手の活用：業務を整理し、看護助手との業務分担 看護助手の夜勤業務の導入</li> <li>・他部門との業務</li> </ul> </li> <li>③ 長期休暇の計画的取得の促進</li> <li>④ 30代前半看護師のニーズ調査を行い、対策を検討</li> </ol>
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> <li>① WLB 推進体制の立ち上げ</li> <li>② 就業規則・WLB 支援策の周知：職員向け説明会の企画・実施</li> <li>③ 病棟ごとの業務内容の洗い出し</li> </ol>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

- (1) 病院の取り組みとしての WLB 推進ワークショップ参加  
院長・事務部長に WLB 推進ワークショップの概要を説明し理解と協力を得、病院として取り組むことの承認を得た。
- (2) アクションプラン①としての WLB 推進委員会発足  
推進チームを看護部長、副看護部長 1 名、師長 2 名、総務課長で結成。随時ミーティングを実施し、アクションプランを立案し、委員会の発足に向けての準備を行った。

### 2) アクションプランの実施状況

- (1) アクションプラン①「WLB 推進体制の立ち上げ」  
委員会の発足を管理会議で承認を得た後、院長を含む診療部 3 名、看護部 3 名、事務部 5 名、技術部 1 名の計 13 名をメンバーとし、11 月から委員会を開催。運営会議にて病院全体への周知を行うこととした。
- (2) アクションプラン②「就業規則・WLB 支援策の周知：職員向け説明会の企画・実施」  
インデックス調査の結果より、制度の周知が不十分であることが分かった。そのため、リーフレットを作成し説明会を行った。3 回開催し、出席率 57.5%。開催時に WLB 推進への取り組みとその進捗状況を説明した。
- (3) アクションプラン③「病棟ごとの業務内容の洗い出し」  
業務量が多く、看護ケアに費やす時間が十分に取れないと感じている者が多いことから、業務内容を洗い出し、職種間の役割分担を検討した。薬剤部門、事務部門に業務調整を希望する内容をリストアップし、交渉への準備を行った。また、看護補助員を活用することで看護ケアの時間が確保できるように、看護補助員の増員と業務内容の変更に取り組んだ。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したこと」
  - ・インデックス調査により、現状を客観的に把握することができ、病院全体の課題として取り組むことができるようになった。
  - ・説明会の開催により制度の周知を高めたことで、育児支援制度（育児短時間制度、看護休暇）の利用者が増えた。12 月 1 日より院内保育園を開設。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」
  - ・看護補助員の増員および業務内容の変更により、看護補助員の業務体制の検討と教育システムの構築が必要となった。
- (3) 「この事業に参加して気付いたこと」
  - ・チームリーダーを担う 30 代前半看護師のモチベーションが低下していることが明確になり、その対策の必要性を認識した。
  - ・インデックス調査結果をデータとして他部門に示したことで、看護部の現状の理解を得たことは、WLB 推進を病院の取り組みとするうえで有効であった。
- (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」
  - ① 看護ケアの時間確保をめざし、看護補助員の活用、他部門との業務調整。
  - ② 30 代前半看護師のニーズ調査を行い、モチベーション UP に向けての対策を検討。
  - ③ 長期休暇の計画的取得の促進。



# 亀山市立医療センターの取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「風通しの良い職場づくり」

職場内の風通しを良くするために、看護部内の意見交換会、レクリエーションを積極的に取り入れた。意見交換会では、活動のアピールを行い、看護師個々の思いを聞くことが出来て効果的であった。しかし、委員会より取り組み状況の報告を職員に行ってきたが、十分に理解されていなかったことがわかった。レクリエーションの実施は、病院職員が親交を深める場となった。フィッシュ哲学の推進は、課題として残った。

### (2) アクションプラン②「時間外勤務削減」(病棟)

時間外勤務削減を行うため、他部門や看護補助者との役割分担について話し合いを持ち、患者を取り巻く職員が協働できるよう働きかけ、業務の調整を行った。

	内 容
看護補助者	・夜間看護補助者を増員し、夜勤看護師の業務を一部分担した
他部門	・薬剤部⇒内服薬の整理全般                      ・栄養室⇒食種別から部屋別食事の並び替え ・理学療法室⇒患者の搬送、訓練中の吸痰実施      ・医事業務⇒退院カルテの整理 ・臨床工学技士⇒病棟管理の医療機器点検、定数管理
病棟内調整	・時間外で行っている業務内容の調査⇒大半が看護記録に関する業務であった *現在業務調整中であり、時間外削減に繋がる改善には至っていない

### (3) アクションプラン③「有給休暇計画的取得促進」

当初の計画では 9.8 日であったが、10 日以上に変更し、計画的に取得できた。

### (4) アクションプラン④「多様な勤務形態の検討」

夜勤負担の軽減、確実な休日確保を目的に 12 時間勤務を提案したが、組合の合意を得ることが出来なかった。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

### (1) 改善したこと

- ① 他部門や看護補助者との役割分担を行い、業務調整を行うことが出来た。
- ② 職場内意見交換会を実施し、これまで、WLB 推進活動内容が十分に伝えきれていないことが分かり、推進体制の見直しができた。

### (2) 新たな課題として生じたこと

多様な勤務形態の検討について、組合の合意を得ることが出来なかった。そこで、病棟の中堅看護師を検討委員に加え、組合との情報交換を行いながら、実施可能な勤務形態を検討していくこととする。

### (3) 平成 25 年度の取り組み

- ① 風通しの良い職場づくり(職場内意見交換会の実施、レクリエーションの開催、フィッシュ哲学の推進)
- ② 時間外勤務削減(業務調整が時間外削減に繋がるように調整する)
- ③ 有給休暇の計画的取得の定着
- ④ 多様な勤務形態の施行

# 高木病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「リフレッシュ休暇の回数を増加し 100%取得できる」

リフレッシュ休暇の増加は看護部門ではタイムスタディ・業務量調査等の結果を基に、業務改善や業務調整を実施し可能となった。しかし、職種や部署を問わず公平に休暇を取得できる環境が必要であり、他部門の業務調整を実施した。

### (2) アクションプラン②「就業規則や制度を理解しやすいように整理して明文化する」

1 年目に就業規則や制度の見直しを図り、2 年目はその就業規則や制度をスタッフに周知徹底、活用しやすいものにするを重点とした。就業規則や制度を解釈に相違が出ない理解しやすい文章に変換し、内容の具体性や表現方法の改善を行い、項目別に表形式の就業規程を作成した。繁用される就業規程や制度を小冊子化して配布し、説明会を実施した。次年度は新就業規則に移行する予定である。

### (3) アクションプラン③「職場風土の改善・向上と活性化を実現するための企画を策定」

職場環境に関するアンケート調査を実施したが、職場や上司への不満の捌け口となってしまった。上司が共感的姿勢を持って総括的な考察・評価を行ない、全スタッフに公表した。その中にジョブ・ローテーション方式の採用の意向を示唆した。しかし、個人のライフ・プランや要望を考慮する目的でキャリア面談を実施した結果、ジョブ・ローテーション方式の採用に懸念を抱いている者が多くいることが判明した。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

### (1) これまでの成果：

①リフレッシュ休暇の 3 日間の増加が実現した。

②就業規則・制度を見直し、理解し易い就業規定を作成した。

③インデックス調査の結果から、時間外勤務とサービス残業が大幅に減少し、有給休暇取得率、今の給与は妥当である、勤務表の希望、気兼ねなく帰れる、定時で終わることができると増加し、働きやすい職場環境が整備されつつある。

④外来から病棟への勤務異動や、非常勤職員から常勤職員への身分変更の希望が数名あった。これは WLB を共に取り組んできた経緯から、働きやすい職場環境に変化していることを実感でき、働くことへの自信と意欲に繋がったと考えられ、モチベーションの向上が図れた。

(2) 新たな課題として生じたこと：病棟の一単位化は法的に不可能なことから断念したが、ジョブ・ローテーション方式の導入により人材交流の活性化、不公平感の解消、業務統一、スタッフの有効活用等、一単位化と同じ効果を期待した方策を講じた。この方策の実現に向け、職員全体の理解を得るために慎重に準備していく。

(3) 今後の取り組み：職場環境の改善と向上を目的としたジョブ・ローテーション方式の導入に向け、看護手順を実践に即した活用できる内容に再構成し、業務統一を図り、不安なく異動に応じられる職場環境の構築を行う。

# 松阪市民病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「お互い様意識の醸成」

今後、育児短時間勤務や部分休業制度、介護休暇を利用し働き続ける職場を作り上げていくためには「お互い様意識の醸成」は欠かせないと考えた。看護師長研修で「お互い様意識」について話し合う時間をとり、「お互い様意識」「お互い様意識が何故大切か」について共通認識を持った。一人ひとりの看護師長が職場で「お互い様意識」を醸成するために努力することを個々に 10 か条として整理した。その意識を継続していく為に、毎月共に意識する事項を 5 か条選択し、日々自己評価しながら行動することにした。看護師長達が先ず「気遣う」ことを見える形で実践しようと行動を開始した。

### (2) アクションプラン②「情報の周知・徹底」

1 年目はインデックス調査の結果を受け「制度の周知」を中心に取り組んだが、「病院方針」や「看護部方針」、各委員会情報などをしっかり周知することが組織や上司、看護ケアの実態などの理解につながり、組織運営や満足度の改善に繋がっていると考えた。各部署の情報伝達の実態を把握し、改善策を提案。又、委員会情報については議事録の活用を検討し、電子情報だけでは周知が不十分な事から最新情報について分散しないよう情報ファイルを作成し活用を開始した。定期的に伝達状況をチェックし、改善案を提案している。

### (3) アクションプラン③「看護師の賃金・職位」

他施設の情報を収集し事務部門との話し合いを昨年度から継続して進めている。

### (4) アクションプラン④「働き方の満足度の改善」

インデックス調査で「働き方の満足度」が H. 23 (52.1%) → H. 24 (44.8%) に低下していることに注目。どのようなことが働き方の「満足」「不満足」につながっているのかアンケート調査を実施した。その内容を分析して改善の為の取り組みについて検討、実践している。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

### (1) 改善したこと

2 年間のインデックス調査の比較から「組織や上司」「持ち帰り仕事・前残業」「能力開発支援」についての改善が確認でき、『やれば変わる』を実感することが出来たことが WLB への取り組みのエネルギーになっている。今年度も「病棟の雰囲気が変わった」と感じるスタッフの声も届いている。「もっと気持ちを伝えるには」「より心に響かせるには」と意識しながら取り組んでいる。又、各取り組みは看護部にとどまらず病院各部署に必要な取り組みなのだという事を発信することにつなげることができた。

### (2) 新たな課題として生じたこと

「働き方の満足」に関するアンケート結果から、今取り組んでいることが「働き方の満足」に繋がると解釈できた一方で、現行の研修計画の見直しと共に「自己研鑽」についての意識をどのように育てていくのかの検討も必要であると認識した。看護師の賃金・職位については引き続き市当局への働きかけを病院課題として進めていく必要がある。

### (3) 平成 25 年度の取り組み

長時間労働の改善やスタッフ育成についての取り組みと共に、病院全体の WLB 改善を目標に組織的活動をどのように進めていくのかについても検討する。

# 三重県立総合医療センターの取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「業務整理、勤務形態の調整」

持ち帰り仕事を減らすための検討：勤務時間内に委員会の仕事が行えるよう、時間保障の仕組みを作った(委員会委員長⇒申請⇒看護部⇒指示⇒師長)。

就業前残業を減らすための検討：電子カルテから効率よく情報収集できるよう、電子カルテの便利機能について説明する機会を計画した。また、副師長職から就業前業務を減らすことを副師長会に協力要請した。

各部署にあった勤務形態の見直し：連日勤務の間隔を延ばす目的で、“ノー残業デー”や“ズレ勤務”導入を設定した。また新シフト導入に向け、個々の希望調査や各部署との打ち合わせを実施、2月より試行予定である。

### (2) アクションプラン②「当院としてのWLB支援策：働きやすい職場風土の検討・実施」

キャリア窓口新設に向け調査を実施、既存のキャリアラダーシステムの質の向上と、相談内容に応じた窓口の設置を求める意見が得られた。現在、実現化を目指し検討中である。

### (3) アクションプラン③「当院としてのWLB支援策：制度周知の為の方法の検討・実施」

就業規則の周知：制度周知のための研修を新人研修(4月)と10月に開催したが、参加率は全看護職員の約35%と少なかった。現在、全看護職員への周知に向けて、説明会の在り方の検討と活用しやすい制度早見表の作成に取り組んでいる。

WLB取り組みの周知、広報活動：WLB活動に皆が関心を持ち、お互い協力し合える体制を作るため、院内電子掲示板とホームページにWLB活動について掲載した。しかし、閲覧状況は全看護職員の38.9%、と関心の低さがうかがわれた。そこで、閲覧しやすいように院内電子掲示板の中にWLB専用フォルダを作成、WLBの毎月の取り組みについて、ポスター広報を開始した。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

### (1) 改善したこと

委員会の持ち帰り仕事に対する時間保障の仕組みを作ることができた。また、各部署での時間外削減および業務負担軽減のための取り組みを実施し、勤務形態については、変則3交代という新シフト試行の準備を行い、承認を受けることができた。制度周知のための説明会は新人研修で実施し、さらに10月にも看護師向け研修会を開催した。また、同時に電子媒体を活用した情報提供を開始した。WLB推進検討のためにメンバーを増員し、情報共有と協力を得やすい体制を整えた。

### (2) 今後の取り組み

①新シフトの試行と評価、導入、②キャリアカウンセリング窓口の設置、③制度周知のための説明会の定期開催、④WLBに有効な情報を常に発信し続けることがあげられる。



---

# 19. 京都府

---



# 京都府看護協会の取り組み

## 1. 平成 24 年度の活動内容とその成果

平成 23 年度 4 施設、平成 24 年度は 5 施設の参加であった。WLB 推進委員会は 5 回開催、委員として平成 23 年度取組施設の看護部長 2 名の参加を得た。開催 2 年目であることから昨年の経験を踏まえて年間計画や行動計画を立案、5 施設の担当支援者を決定した。2 年目取組施設に対しては、特別な支援は行っていないが、各施設ともアクションプランを継続推進し、また 2 回目のインデックス調査を活用して評価を実施し、着実に成果を挙げている。その内容については、平成 24 年度第 1 回施設看護職代表者会議（参加者 231 名、参加施設 147）において 1 施設、第 2 回施設看護職代表者会議（152 名、参加施設 110、労働局参加）において 3 施設が報告プレゼンテーションを実施し、関心を高めた。また、WLB が雇用の質の改善、就業環境改善と一体化するものであることを機関紙、ホームページ、公開講座等で広報し、関心や気運の醸成を図り、会員全体に関心は高まっている。

## 2. 参加施設への支援内容

### 1) 新規ワークショップ参加施設が取組についてイメージ化できるように支援

新規ワークショップ参加施設と WLB 推進委員による打ち合わせ会等を通じて、1 年のプロセス、組織体制づくり・インデックス調査・調査結果の分析・ワークショップ準備・フォローアップワークショップの準備等にあたってのポイント等がイメージできるようにした。委員として、平成 23 年度参加施設の看護部長 2 名及び昨年度委員が継続して参加しているため、具体的な質疑応答や助言ができた。また、昨年度参加施設の経過報告プレゼンテーションを聞く機会が得られたのも効果的であった。

### 2) 情報提供と相談対応

施設訪問等は実施していない。日本看護協会からの情報提供について送信を行い、不明点があれば連絡しやすいように心掛けた。具体的な相談は 1 件であったが、迅速な対応を心掛けた。日本看護協会から提供された制度紹介パンフレットなども活用した。

1 カ月毎の取り組み状況報告の提出により、経過を見守り、委員会で共有した。

## 3. 平成 25 年度の県看護協会の活動方針・計画等

### 1) 参加施設の拡大と普及

25 年度は引き続きワークショップ参加 5 施設を目標とする。ワークショップに関連する公開講座へのより一層の参加を呼び掛け、とくに未参加の地区に対して参加を推進する。将来、各地区での支援体制の構築を検討する。1～3 年目取組施設の報告プレゼンテーションと意見交換を、年 2 回程度継続して実施し、現状や成果を伝えていく。

### 2) 推進・支援体制の充実

確保定着、就業環境改善、雇用の質の改善等に係る組織体制・役割を明確にして、看護協会組織としてより一体化した活動を強化する。WLB 推進委員会には労働局非常勤でもあり、就業環境改善相談事業を担当している社会保険労務士が参加予定である。

【京都府】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人徳洲会 宇治徳洲会病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	400床	7対1		病床稼働率*	85.3%	
	療養病床	-			平均外来患者数	958.6人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	14.4日	
	精神病床	-			平均在院患者数	344.3人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	321人(0人)	非正規職員	84人	看護補助者	57人	
既婚率**	47.0%	6歳未満有子率**	21.3%	平均年齢**	31.6歳	平均在職年数**	4年4ヶ月
年間休日	105日	有給休暇取得率*	60.6%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	9.5時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代制(変則含む)／2交代制(変則含む)／3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	17.0%(2011年度)		19.4%(2010年度)		15.0%(2009年度)		
参加動機	毎年、看護部目標として「職場環境の改善」と掲げているが、7対1を取得しても、看護職員全体には目に見えて何かが変わったかと思っていないのではないか?と考え、看護職員全員が生き生き元気に明るく働ける職場にしたいと思い参加した。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	特定医療法人美杉会 山山病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	104床	7対1		病床稼働率*	94.7%	
	療養病床	-			平均外来患者数	389.3人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	14.1日	
	精神病床	-			平均在院患者数	97.6人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	87人(6人)	非正規職員	26人	看護補助者	15人	
既婚率**	74.7%	6歳未満有子率**	27.6%	平均年齢**	40.1歳	平均在職年数**	4年6ヶ月
年間休日	110日	有給休暇取得率*	84.9%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	3.0時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	7.8%(2011年度)		25.9%(2010年度)		-(2009年度)		
参加動機	平成21年に大学病院の分院(199床)を継承し、急いで多くの新入職員を抱えることになり、組織としてまとまりがなかった。だが、3年が経過し病院の建替えも始まったことで、明らかな目標が見えてきた。そこで、さらに強固な組織作りに役立てたいと思い、参加した。						

H24	H23	H22	設置主体	公益社団法人	施設名	公益社団法人京都保健会 京都民医連中央病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	257床	7対1(238床:ハイケアユニット)		病床稼働率*	92.8%	
	療養病床	48床	8割以上		平均外来患者数	235.3人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	14.4日	
	精神病床	-			平均在院患者数	360.0人	
	その他	106床	回復期リハビリテーション病棟→42床／障害者→50床／緩和ケア→14床				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	290人(0人)	非正規職員	44人	看護補助者	51人	
既婚率**	49.3%	6歳未満有子率**	17.8%	平均年齢**	34.3歳	平均在職年数**	7年4ヶ月
年間休日	108日	有給休暇取得率*	59.7%	所定労働時間(週)	37時間00分	平均超過時間(月)*	18.1時間
週休形態(主な病棟)	月2回週休2日制(4週6休制含む)						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i	10.5%(2011年度)		9.9%(2010年度)		10.8%(2009年度)		
参加動機	働き続けられる職場づくりのために、当院の現状と課題を明らかにする。それらにもとづき、改善に向けた取り組みを実施し、看護職の離職を防ぎ、働き続けられる職場づくりをめざす。						



【京都府】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	施設名	社会福祉法人恩賜財団 済生会京都府病院		
○	-	-	済生会				
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	350床	7対1	病床稼働率*	72.8%		
	療養病床	-	-	平均外来患者数	568.9人		
	結核病床	-	-	平均在院日数(一般)	14.5日		
	精神病床	-	-	平均在院患者数	200.0人		
	その他	-	-				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	326人(3人)	非正規職員	101人	看護補助者	20人	
既婚率**	46.8%	6歳未満有子率**	15.2%	平均年齢**	36.0歳	平均在職年数**	9年1ヶ月
年間休日	123日	有給休暇取得率*	27.7%	所定労働時間(週)	36時間15分	平均超過時間(月)*	10.4時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	16.1%(2011年度)		13.5%(2010年度)		16.3%(2009年度)		
参加動機	今後、なお一層の少子高齢化社会に向かっていく中、安定した人材確保が看護の質を保証し安定した病院経営に貢献すると考える。今回、ワークショップに参加することにより、職員の正確なニーズを把握し、職員が働き続けられるための課題を見出し、改善をはかりたい。また、現状分析や具体的アクションプランを立案する過程で、アドバイスが受けられ、客観的な視点で課題に取り組みめると考えた。						

H24	H23	H22	設置主体	施設名	医療法人健康会 総合病院京都南病院		
○	-	-	医療法人				
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	204床	10対1	病床稼働率*	84.4%		
	療養病床	-	-	平均外来患者数	367.5人		
	結核病床	-	-	平均在院日数(一般)	17.4日		
	精神病床	-	-	平均在院患者数	184.3人		
	その他	-	-				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	118人(0人)	非正規職員	52人	看護補助者	32人	
既婚率**	40.7%	6歳未満有子率**	12.7%	平均年齢**	37.1歳	平均在職年数**	7年2ヶ月
年間休日	107日	有給休暇取得率*	77.0%	所定労働時間(週)	35時間00分	平均超過時間(月)*	7.2時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	10.1%(2011年度)		12.6%(2010年度)		12.0%(2009年度)		
参加動機	働きやすく働きがいのある職場づくりをめざす。職員満足度の現状把握、問題の分析からPDCAサイクルで取り組むことができる。今まで行ってきた取り組みがどれだけ職員満足度につながっているの評価ができ、さらに改善していける。						

H24	H23	H22	設置主体	施設名	綾部市立病院		
○	○	-	都道府県・市町村				
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	206床	7対1	病床稼働率*	88.5%		
	療養病床	-	-	平均外来患者数	583.8人		
	結核病床	-	-	平均在院日数(一般)	13.2日		
	精神病床	-	-	平均在院患者数	175.3人		
	その他	-	-				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	166人(7人)	非正規職員	27人	看護補助者	25人	
既婚率**	67.0%	6歳未満有子率**	26.0%	平均年齢**	35.4歳	平均在職年数**	8年5ヶ月
年間休日	122日	有給休暇取得率*	49.1%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	3.2時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	3交代制(変則含む) / 3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	4.5%(2011年度)		9.8%(2010年度)		8.2%(2009年度)		
参加動機	・当院におけるこれまでの取り組みを評価し、今後の課題を見出すため ・看護職員確保定着のためWLBを推進している病院として先駆けて行っていきたい						

【京都府】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人同仁会(社団) 京都九条病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	207床	7対1		病床稼働率*	90.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	203.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	15.8日	
	精神病床	-			平均在院患者数	181.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	145人(5人)	非正規職員	16人	看護補助者	22人	
既婚率**	42.3%	6歳未満有子率**	26.2%	平均年齢**	34.2歳	平均在職年数**	4年8ヶ月
年間休日	109日	有給休暇取得率*	58.5%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	3.1時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	9.2%(2011年度)		8.5%(2010年度)		16.0%(2009年度)		
参加動機	働き続けられる職場・働きやすい職場環境を目指して努力しているが職員の満足度を評価したい。さらにワークショップへの参加を通して当院に適したWLBを検討したいと考えている。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	社会医療法人岡本病院(財団) 第二岡本総合病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	419床	7対1/10対1/15対1	障害者施設等入院基本料 回復期リハビリテーション病棟入院料 特定集中治療室管理料	病床稼働率*	82.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	171.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	12.5日	
	精神病床	-			平均在院患者数	285.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	262人(2人)	非正規職員	79人	看護補助者	67人	
既婚率**	48.0%	6歳未満有子率**	10.0%	平均年齢**	37.0歳	平均在職年数**	11年1ヶ月
年間休日	105日	有給休暇取得率*	78.0%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	6.2時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	15.0%(2011年度)		8.3%(2010年度)		7.5%(2009年度)		
参加動機	他施設の取り組み等情報収集ができ、自施設の取り組みの参考になる。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人医仁会 武田総合病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	500床	10対1		病床稼働率*	90.2%	
	療養病床	-			平均外来患者数	1,194.7人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	15.0日	
	精神病床	-			平均在院患者数	413.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	353人(32人)	非正規職員	56人	看護補助者	49人	
既婚率**	50.0%	6歳未満有子率**	18.0%	平均年齢**	34.4歳	平均在職年数**	7年6ヶ月
年間休日	112日	有給休暇取得率*	91.9%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	4.8時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代制(変則含む)/2交代制(変則含む)/3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	7.1%(2011年度)		7.9%(2010年度)		8.1%(2009年度)		
参加動機	病院開設当時より院内保育所を併設し、週2回24時間体制の運営をしている。また平成19年度より正規職員の短時間勤務制度や多様な勤務形態を導入するなどの労働環境の整備をしている。これらの制度を利用する看護職員は年次増加しているが、広く看護職員に周知されているのか、また、顕在・潜在する職場の問題を明らかにし、既存するシステムの見直しと改善に向けて取り組む機会にしたいと考えた。						

# 宇治徳洲会病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	徳洲会の理念に則り、医療と福祉のまちづくりという宇治市の期待にこたえるため、住民に満足度の高い医療を提供する。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	職員全員が生き生きと元気に明るく働くために、仕事と生活を両立してキャリアを継続できる職場

<p><b>現状分析</b></p> <p>(ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 24歳～39歳までが72.2%を占めている。 ア) ~24歳 22.9% イ) 25～29歳 21% ウ) 30～39歳 28.3%</li> <li>・ 通算経験年数が3年目4.8%と低く10年～19年目が23.2%と高い。</li> <li>・ 現施設勤務年数は3年目、6～9年目が減少。1～2年目が41.9%と高い。</li> <li>・ 未婚・既婚者数半々数。</li> <li>・ 子供の有無は半々数。うち小学生を抱えている人は50%を占めている。</li> <li>・ 介護が必要な家族を抱える職員が9%。そのうち主たる介護者は33%。</li> <li>・ 雇用形態は正規職員80%、非正規職員は20%。</li> <li>・ 勤務形態は60%が交代制勤務である。主として日勤者が約34%である。</li> <li>・ 残業時間、20時間以上の者が12.4%を占めている。</li> <li>・ 始業前残業が多い。59.7%。</li> <li>・ 時間外院内研修には39.4%の者が参加をし、平均3.4時間である。</li> <li>・ 持ち帰り仕事がある。26.3%。</li> <li>・ 有給休暇日数の使用状況(日数・繰越等)がわからない人が60～70%。</li> <li>・ 現在の健康状態：35%の者が何らかの健康問題を抱えている。 非常に不調であるが5.4%(17名)であり、うち半数(9名)が34歳までが占めている。</li> <li>・ 経営・組織に関して、何らかの不満を抱いている</li> <li>・ 上司については半数(30～39歳)が不満を抱いている。</li> <li>・ 現在の仕事に対する自己評価 仕事は自分の能力向上の機会になっているが、将来像に不安を抱えている。</li> <li>・ 労働環境について、半数以上の者が不満を抱えている。定時で終わることができない。</li> <li>・ 制度に関しては周知されていないことが多い。また、制度がなくても対応している。</li> <li>・ 2交代の場合、休憩時間が1時間程度しか取れていない。</li> <li>・ ~24歳と50～54歳は、看護職員を大切にしている組織であると感じている。</li> <li>・ 30～34歳の75%は勤務先の将来に不安を感じている。(収入や家庭の事ではないか?)</li> <li>・ 30～34歳の70%は業務終了後帰りにくいと感じている。</li> <li>・ 上下関係に捉われず自由に話し合える。</li> <li>・ 30～39歳の50～60%が上司は自身の考え方や方針を十分に説明していないと思っている。</li> <li>・ 看護ケアに費やす時間を十分にとることができない。</li> <li>・ 仕事量と給与が見合っていない。</li> <li>・ 離職率が高い。H23年度17%。</li> </ul>
<p><b>課題</b></p> <p>(ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①就業規則の周知徹底             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 制度の周知(あるものを周知させる)</li> <li>・ 制度の明文化(制度がなくても対応しているもの)</li> <li>・ WLBに応じた就業規則(パス参考)</li> </ul> </li> <li>②労働環境             <ul style="list-style-type: none"> <li>前残業・後残業・持ち帰り業務の実態調査(アンケート・ヒヤリング)</li> </ul> </li> <li>③福利厚生の周知徹底、内容の見直し (医療費・旅行・院内保育所・夜食券・寮・介護支援・徳洲会リゾート等)</li> <li>④教育：キャリアデザインの構築(パス参考)</li> </ol>



<p><b>3年後のゴール</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①2015年離職率17%→13%へ減少。</li> <li>②前残業20時間以上の者を0人にする。後残業40時間以上の者を0人にする。</li> <li>③福利厚生の利用率アップ50%</li> <li>④中堅ナースが退職しないようなキャリアデザインの構築。選択できる教育プログラムの構築。</li> </ol>
-----------------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	①就業規則の活用のUP ②労働環境：業務改善 ③福利厚生の活用状況の調査
1年間の取り組み	①就業規則 ・制度の明文化 ・システムの構築（担当窓口の明確化、イントラネットによる広報） ②労働環境：実態調査から分析・取り組みを検討する。
今後4カ月の取り組み	①就業規則を中間管理職に周知徹底 ②労働環境：前残業に関して実態調査（アンケート、ヒヤリング調査）

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

看護部では、「看護職員全員が生き生き元気に明るく働き続けられる職場作り」を目指し、WLB推進事業への参加を決めた。

病院管理会議にて、WLB 推進事業への参加と、推進委員会コアメンバーの承認を得た。看護副部長を推進担当者とし、事務部長、事務主任、看護部長、看護副部長、看護師長2名の計7名をコアメンバーとした。コアメンバー会議は必要時に召集する形態を取った。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進体制の立ち上げ」

主任・副主任21名と7名の師長、事務員2名、システムエンジニア2名、互助会委員長をサブメンバーとした。サブメンバーは、アクションプランごとのワーキンググループを設定し、看護主任をグループリーダーに置いた。WLBの広報としては、アクションプランや方策の原案を作成後、院長の了解を得て、院内ポスター掲示や、全職員向けに、朝礼でプレゼンテーションを行った。5つのワーキンググループは、リーダーを中心に定期的にミーティングを開催している。就業時間内での開催は難しいが30分で終わる事を意識している。

#### (2) アクションプラン②「就業規則・WLB 支援施策の周知」

アクションプラン②は、4つのワーキンググループで構成されている。1グループは「就業規則を理解する」を目的とし、定期的勉強会を計画的に実施している。2グループは現状の就業規定集の見直しを行い、項目別にWLBテーブルを作成し、全部署への配布を予定している。3グループは「院内イントラネットの活用によるWLBの応報」を担当しており、WLBポスターの定期更新も行っている。4グループは「福利厚生内容の周知」に向けて、年間行事と福利厚生を健康・余暇・育児・キャリアアップ・ご褒美・その他の項目に分け、イラスト入りの一覧表を作成し、院内イントラネットへアップした。

#### (3) アクションプラン③「前残業の実態調査」

前残業の実態調査に向け、看護師326名にアンケート調査を行った。回収率100%であった。データを分析し、介入方法を検討中である。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) インデックス調査を通して、現状把握が出来た。

(2) 調査結果から課題が明確になり、短・中・長期目標を基に取り組みを実践した。

(3) 就業規則・制度については、勉強会や見やすいファイル作成を通して周知度をあげることが出来た。

(4) 職員へのWLBに対する周知が進むとともに、期待度が高まってきた。

(5) 今後もアクションプランの継続でさらなるWLB推進を図る。

(6) 就業規則・制度の明文化⇒システムの構築(担当窓口の明確化、イントラネットによる広報)

(7) 労働環境の改善⇒前残業実態調査を分析し、取り組みを検討する。

(8) 福利厚生の周知と見直し⇒①行事部門別利用率の調査 ②互助会規約の周知

\* 今後も、継続してWLBに取り組むことで、「職員全員が生き生きと元気に明るく働き続けられる職場作り」を目指していきたい。

# 男山病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	医療・保健・介護を包括的に行い、地域社会へ貢献する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立して安心して働ける職場づくりと心温まる看護の実践

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<病院>平成21年に大学病院から継承し、現在建て替え工事中で平成26年3月完成予定。 平成24年10月～回復期リハビリ病棟、平成26年3月～緩和ケア病棟新設。 <経営・組織> ・看護師通算経験10年以上が67%を占めているが、当院経験3年以内が75.5%と多い。 ・既卒者を短期間に多数採用(4月～9月の間に40人) <メリット　：即戦力、人員の確保> <デメリット：指導に時間を費やす、経験値、能力に差がある> ・当院に長く勤めたいと思う人が62.7%と高いが、既婚者70.2%に比べ未婚者33.3%と低い ・ケアに費やす時間を十分に取ることができないと感じている職員が60.7%もいる ・院内調剤に手が取られ、薬剤師による病棟薬剤業務ができていない ・法人の中でライフスタイルに合わせた職場を選択できる <労働環境> ・新入職者の指導に時間を取られている・中堅層に負担 ・業務が終了しても気兼ねなく帰れないが55.3%と高い ・始業前残業が多い・残業有46.8%　5時間未満(36.4%)、5～10時間未満(38.6%) ・院内に託児所がない(工事中のため法人内の保育所を利用している) <制度> ・各種制度の周知度が低い ・有給休暇は希望通りに取得できているが、自己管理ができていない
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	1. 業務の見直しと業務改善を行なう必要がある ・平成26年フルオープンに向けて看護業務整理 ・他職種との業務分担の見直し 2. 中途採用者が多いため指導体制の整備が必要 3. 業務が終わったら気兼ねなく帰れる職場風土づくりが必要 4. 始業前残業の実態を把握する必要がある 5. 各種制度の周知度の向上が必要



<b>3年後のゴール</b>	職場環境を整備する事により働きやすい職場をつくり、職員の満足度をあげる ・看護ケアに費やす時間が十分に取れる事が出る　50%以上 ・長く勤めたいと思う職員の割合を増やす　70%以上 ・離職率　7.9%以下
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	①業務整理、各業務担当者の見直しを行なう ②他職種との業務分担を整理し協働する ③教育システムの見直しを行なう
1年間の取り組み	①キャリアを意識した教育システムの構築 ②残業対策
今後4カ月の取り組み	①WLBの取り組みを周知し推進する ②各種制度を周知する ③残業内容の実態調査と対策

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

法人人事部長、看護部長、病棟師長をメンバーとした推進チームを構成した。また、院長、人事部長からも適宜意見を求めることにした。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「①WLBの取り組みを周知し推進する」

WLB ワークショップ参加への理解を深めるため、言葉の定義や意味づけ、推進事業の流れなどについて幹部会議、朝礼発表等を利用した説明及びポスターによる啓発を行った。

#### (2) アクションプラン②「各種制度を周知する」

##### ワークライフバランスステータブルの改定と広報活動

既にあった WLB に関する各種制度の一覧表「育児・介護休業等に関する規則（ワークライフバランスステータブル）」に連絡先を追加・改定した。また、入職時の法人全体のオリエンテーションに加え、院内の新入職オリエンテーション、更に月 1 回の定例院内勉強会の開始 5 分間を利用し、各種制度について看護部長から説明を行った。

#### (3) アクションプラン③「残業内容の実態調査と対策」

##### 業務内容の実態調査・業務整理

タイムテーブル調査票による実態調査と始業前残業に関するアンケート調査を行った。始業前残業は、個人の不安感によるものが多く、規制されるとストレスになるので反対に自由にさせてほしいとの意見もあった。単純に早く来ることを規制するのではなく、前残業をしなくても業務が終わる環境づくりが必要であると考えた。また、新入職員の支援に時間を取られていることが分かった。特に 30～40 歳代で高い。そこでオリエンテーションのチェック表や勤務表の見方、各種届出用紙の書き方などわかりやすくまとめた冊子を作成した。また、カルテの書き方や綴じ方、検査伝票の貼りかた等、記録勉強会で使用した内容をまとめ、カルテ見本を作成した。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

今回作成した新入職者用オリエンテーション冊子とカルテ見本は、指導者の負担軽減だけではなく、新入職者の「何度も同じことを聞きにくい」との精神的な負担の軽減にもつながったと考える。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

平成 26 年の緩和ケア病棟新設に向け、更に看護師の採用が必要となる。今後、新入職看護師のキャリアに合わせた教育システムの構築が課題である。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査結果により職員の状況が客観的に評価できた。見えなかった部分に気づかされ、今後の看護管理実践における動機づけが得られた。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

##### ①キャリアを意識した教育システムの構築

##### ②残業対策

# 京都民医連中央病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	安全・安心、患者様本位、地域に開かれた医療を推進する。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	働き続けられる職場をつくり、地域の医療要求にこたえられる看護の提供をめざす。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「病院は長期的な視点で経営している」の評価が高く、「人を大切にしている」組織と思っている。</li> <li>●病床増で、病棟が増え働くフィールドが増えた。</li> <li>●看護学校があり、卒業生の6割が京都民医連として確保できる状況にある。</li> <li>●卒後教育、能力開発、研修支援に対する満足度は高い。</li> <li>●子どもがいる職員の満足度が高く、育休明けの夜勤回数制限も配慮して対応している。</li> <li>●時間外勤務が多く(平均19.3時間)、持ち帰り残業をしている人もいる。病棟によって時間外の差が大きい。</li> <li>●卒後教育を終了して、結婚による転居等の理由で退職する人が20歳代に多い。</li> <li>●病休などで急な休暇はとれるが、連続した休暇は取りにくい傾向にある。特に20～30歳代が希望も通りにくく、連休も取りにくいと感じている。</li> <li>●看護ケアの時間の充足度は全体42%、20～30歳代後半は評価が下がる。</li> <li>●病棟勤務、未婚の25～40歳までが「今の職場で長く働き続けたいと思う」の評価が低い。</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>①時間外勤務の実態をつかみ、勤務シフト改善や傾斜配置の検討、助手配置等、業務整理する必要がある。</li> <li>②初期研修後の職員が当院で働き続けられる手立てを考える必要がある。</li> <li>③連続した休暇が計画的にとれるような工夫が必要。</li> <li>④未婚、20歳代後半の意見として、残業が多く業務終了後も帰りにくいと感じており、その対応が必要。</li> <li>⑤職員が結婚、妊娠、出産後も安心して働き続けられるような勤務形態を検討する必要がある。</li> <li>⑥教育や能力開発を病院の魅力とし、継続していけるようにする。</li> <li>⑦制度の周知と要望の高い項目について検討する。</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①時間外勤務(病棟)の減少→現在の約半分10時間にすることをめざす。</li> <li>②離職率の低下 インデックス調査「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」を現在46.7%→60%に上げる。離職率を2%下げる。</li> <li>③有休取得率を上げる。現在60%→80%(取得率アップのため記念日休暇の設定)</li> <li>④子育て支援制度(院内保育、夜勤回数制限)を利用して正職員として働き続けることができる。</li> <li>⑤4～5年目の院外研修、学会参加等の保障、院内教育制度の作成。</li> </ol>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①多様な勤務形態の検討と導入・整備</li> <li>②利用しやすい保育環境の整備</li> <li>③リフレッシュ休暇など、有休取得促進の一環として運用を検討する。</li> </ol>
<b>1年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①病棟別残業時間の分析から、他部門と連携・調整し各病棟の業務量に合わせた支援づくりを検討する。</li> <li>②有休取得率を上げるため、誕生日休暇を設定し運用を開始する。</li> <li>③働く人々を守る正循環シフト導入等、働く環境を守る組織であることを職員にアピールする。</li> <li>④4～5年目がキャリアアップするための研修システムの検討。</li> <li>⑤保育所利用者、対象者の調査</li> </ol>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①WLB推進体制の補充(法人からの参加要請)</li> <li>②WLB、制度(出産、育児、介護)に関わる説明会を開催する。</li> <li>③病棟別の残業時間、多い業務内容の洗い出しをする。</li> </ol>



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

病院長を責任者とし、事務局を看護部長、事務次長、副看護部長の3名、チーム員に総務課長、病棟師長3名を選出、合計8名で推進プロジェクトをスタート。5月から月1回のプロジェクト会議開催、推進ニュースの発行を課題として掲げた。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「推進体制の充実、法人への参加要請」

法人副専務との懇談を行い、当院で取り組んでいるWLB推進プロジェクトの内容について報告し理解を得られた。子育て支援、短時間正職員制度について、労働組合との協議を継続しすすめていきたいという意向を確認することができた。今後も必要に応じて懇談、情報交換を行うこととなった。月1回の推進プロジェクト会議で課題の進捗状況を確認し、取り組み内容を知らせるニュースを全職場に配布した。

#### (2) アクションプラン②「産休、育休制度に関わる説明会の実施」

出産・育児・介護休暇に関わる説明会を対象者向けに実施した。内容は総務課長から産前産後休業、出産育児一時金、妊婦健診休暇、育児休業規定について、副看護部長から手続きと面接のすすめ方、産休・育休明け保育、夜間保育について説明を行った。

#### (3) アクションプラン③「病棟別の残業時間、業務内容の洗い出しをする」

残業につながる業務内容の洗い出しのために部署別に業務内容アンケートを行った。①薬剤課から配置された点滴・注射、定期薬を再度、病棟で整理・確認の上セットしなおしており、その業務が日勤終了間際になって確実に時間外勤務に繋がっている。②検査件数増にともない検査日に業務が集中している。③配下膳など食事に関わる改善要望が出された。それぞれに関係する部門との連携と調整の必要性が明らかとなった。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

①WLB推進事業のとりくみについて、法人担当者と意見交換を行い、法人として短時間正職員制度の検討をすすめることを確認できた。②産休予定者を対象に制度についての説明会を行い、理解を得ることができた。③残業につながる業務内容を調査することで、役責者が部署の業務内容と改善の方向について考える機会となった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

①時間外勤務の削減に向けて他部門（薬剤課、栄養課等）、看護補助者等との業務調整などが課題であることが明らかとなった。②WLBのとりくみが看護部だけではなく、病院全体や法人としても推進する課題であることが明らかとなった。③看護内容の改善、看護の質向上の視点をもってWLBの課題にとりくむことが必要である。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査の結果から、現状の当院の労働条件、教育制度、働く環境の優位性についてあらためて確信をもつことができた。それとともに、看護職員の思い、労働の実態や課題を数値としてつかむことができ、改善が必要な点についても明らかとなった。

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」

①残業時間や業務内容分析結果から、他部門との連携・調整、支援体制を検討する。②短時間正職員制度導入の課題をすすめる。③中堅のキャリアアップのための研修システムの検討。④保育所の利用状況や要望などを把握し、子育て支援策を検討する。

# 済生会京都府病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の中核病院として信頼される質の高い医療を実践し、地域医療に貢献します
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	一人ひとりの価値観を認め、いきいきと輝き続けられる職場

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>&lt;病院&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会福祉法人恩賜財団済生会に所属し、社会福祉活動を積極的に展開し、乙訓地域の地域医療発展に尽力している</li> <li>・長岡京市にある地域基幹の急性期病院</li> </ul> <p>&lt;看護部&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・福利厚生が充実しているが、制度についての認知度が低く、また、有給休暇の取得率が低い</li> <li>・30歳以上の看護職員が50%を占め、現在の仕事が能力向上の機会になっているが、キャリアに関して発展的な支援を希望している(25~29歳が働き方に満足していない)</li> <li>・2交代制と3交代制の勤務体制が混在しており、拘束時間が長く、勤務間隔が短い</li> <li>・始業前残業と後残業が60~80% 離職率16.1%</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・能力開発に関して、各々の状況に応じた方法で実施する必要がある。</li> <li>・夜勤交代制勤務のガイドラインに準じた勤務体制を構築する必要がある。</li> <li>・制度の周知</li> <li>・就業前後の残業を削減する必要がある。</li> <li>・年次有給休暇の取得を上げる</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個々に応じたキャリア支援体制が確立している</li> <li>・制度の適切な運用がなされ、人生のイベントに伴う退職と職場の原因による退職者の割合を半減する(約40%⇒20%) (全体の離職率が16.1%⇒12%に減少する)</li> <li>・時間外勤務の削減 約10時間/月⇒約5時間/月</li> <li>・年次有給休暇の計画的取得</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. クリニカル・ラダーを含めたキャリア支援体制の構築</li> <li>2. 制度の適切な運用ができています</li> <li>3. 交代制勤務の完全実施</li> <li>4. 看護提供方式(パートナーシップ・ナーシング・システム)の完全実施</li> <li>5. 年次有給休暇の計画的取得</li> </ol>
<b>1年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 個々に応じたラダーの構築</li> <li>2. 制度の周知に関して利用しやすい説明文の作成と提示</li> <li>3. ガイドラインに準ずる交代制勤務の検討と一部実施</li> <li>4. パートナーシップ・ナーシング・システムの導入</li> <li>5. 年次有給休暇の計画的取得の促進</li> </ol>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. WLB推進活動の周知と浸透</li> <li>2. 制度について利用しやすい説明文の選択と検討</li> <li>3. クリニカル・ラダーの取組に対するワーキンググループとの連携</li> <li>4. 交代制勤務に対するワーキンググループとの連携</li> <li>5. 時間外勤務の削減とパートナーシップ・ナーシング・システムの導入のワーキンググループとの連携</li> <li>6. 年次有給休暇の計画的取得へむけての検討</li> </ol>

## 2.取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

病院幹部へ WLB 推進ワークショップについての説明し、同意を得た後、WLB 推進委員会を結成した。メンバーは、看護部から 6 名（看護部長、副看護部長、看護課長 4 名）、事務部から 2 名（事務次長、総務課係長）で構成した。WLB 推進委員会を月 1 回開催し、それぞれ担当している課題の活動状況を報告し合い、意見交換を行った。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進活動の周知と浸透」

・全看護職員対象に調査結果とアクションプランを説明、院内報を発行し経過報告した。

#### (2) アクションプラン②「制度について利用しやすい説明文の選択と検討」

・各種制度について看護協作成の制度紹介パンフレット雛形に沿って素案を作成した。

#### (3) アクションプラン③「クリニカル・ラダーのワーキンググループとの連携」

・クリニカル・ラダー受講状況の可視化を行い、個々の背景に応じたクリニカル・ラダー受講方法を検討した。

#### (4) アクションプラン④「交代制勤務に対するワーキンググループとの連携」

・20 歳代、30 歳代、40 歳代から各 1 名と、WLB 推進委員 1 名のワーキンググループを立ち上げ、そのうちの 3 名が 12 時間夜勤を実施している施設の見学を行った。

・職員対象に夜勤・交代制勤務に関するアンケートを実施し、KJ 法、フィッシュボーン法を使用して検討を行い、課題を明確にした。

#### (5) アクションプラン⑤「時間外勤務の削減とパートナーシップ・ナーシング・システム (PNS) の導入のワーキンググループとの連携」

・PNS を導入している施設を見学し、導入の検討を行い、2 病棟で試行している。

#### (6) アクションプラン⑥「年次有給休暇の計画的取得へ向けての検討」

・看護課長 1 名、看護係長 2 名、WLB 推進委員 1 名のワーキンググループを立ち上げ、取得率アップに向けた検討を行った。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

①PNS を試行している 2 部署で、前残業及び後残業が減少傾向にあり、長時間残業をしている人がなくなった。

②職員が WLB を身近な問題として捉えるようになってきたこと、この事業に参加したことで、職員が自分達のことを考えてくれているという反応がある。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

アクションプランを実行していく過程で、業務の進め方を変えることが起こってくるが、特にその影響を受ける医師のコンセンサスを得ること。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

①具体的に可視化していくことが、実現に向かっていると感じられるということ。

②管理者がこのような事業に取り組むという姿勢が、職員にとって「大切にされている」と感じられるということ。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

①個々に応じたクリニカル・ラダー構築 ②制度に関して利用しやすい説明文の作成

③交代制勤務の検討と一部実施 ④PNS 導入部署の拡大 ⑤年次有給休暇の計画的取得

# 総合病院京都南病院の取り組み

## 1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域とのつながりを大切にして、保健・医療・福祉をトータルに提供していく
ビジョン (組織が目指す将来像)	働きがいがあり、生き生きと働き続けられる職場をめざす

現状分析  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	強み
	弱み
課題  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則の周知</li> <li>・今の勤務先に長く勤めたいと思う人の割合を増やす。38.8%→60%</li> <li>・若い世代が自分の能力向上の機会になると思う人の割合を増やす。25～29歳 45.4%→60% ～24歳 33.3%→50%</li> </ul>
---------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組	
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・WLBを継続し京都南病院グループ全体に活動を広げる。</li> <li>・看護師の勤務形態の見直し・業務改善</li> </ul>	
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護ケアの実態調査</li> <li>・業務改善のための聞き取り調査</li> <li>・時間外勤務の削減</li> <li>・就業規則の周知・見直し</li> </ul>	
4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>アクションプラン①WLBの周知</li> <li>アクションプラン②就業規則の周知</li> <li>アクションプラン③始業前残業の削減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全職種参加の南病院学会での報告 ポスター掲示</li> <li>就業規則のリーフレット配布</li> <li>アンケート調査と対策</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

京都南病院グループ管理会議で WLB 推進ワークショップ参加の承認を経て、病院長、事務職員 2 名、看護部長、全看護師長で WLB 推進委員会を立ち上げた。委員会は看護師長、事務部 2 名が主となり週 1 回開催し、アクションプラン実施の打ち合わせ、確認を行っている。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB の周知」

- ・ WLB 委員会を紹介するポスターを全部署に掲示、院内ホームページ院内報にも載せ、職員への周知を行った。
- ・ 当院グループ学会で WLB の目的、インデックス調査の結果と今後の取り組みについて報告した。全部署の職員 139 名が参加。インデックス調査の結果は院内ホームページに掲示し職員がいつでも見られるようにした。

#### (2) アクションプラン②「就業規則の周知」

- ・ 就業規則を詳しく解説した「前略、総務課より」というリーフレットを月に 1 回発行し、現在第 4 号まで発行している。

#### (3) アクションプラン③「始業前残業の削減⇒アンケート調査と始業前残業削減の対策」

始業前残業の時間が最も長い準夜勤務の前残業に絞って取り組みを進めた。残業時間や業務内容、残業に対する職員の意識を知るため、アンケート調査を 2 回実施した。

1 回目のアンケート調査の結果をもとに、始業前残業削減への取り組みを実施し、2 回目のアンケートで評価した。取り組みとして、各部にポスター掲示し、全病棟で統一して情報収集の時間を確保し、早く出勤しないように声かけをしていった。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 改善したこと

始業前残業は不要であるとの意識が上がり、準夜の始業前残業の時間も減少した。引き続き、業務改善と意識を変える取り組みを続けていく必要がある。

#### (2) 新たな課題として生じたこと

現在は看護師長のみが WLB 委員会での活動をしているが、職員が自分の身近な問題としての意識をもって、機動力を発揮してもらうためワーキンググループをつくり、WLB 推進体制の強化をしていくことが必要。

#### (3) この事業に参加して気付いたこと

インデックス調査から現状把握ができ、看護職員の思いを知る機会を得て、当院の課題を明確にすることができた。

#### (4) 平成 25 年度の取り組み予定

看護ケアの実態調査

業務改善のための聞き取り調査      日勤始業前残業のアンケート調査

就業規則の周知・見直し

WLB 推進体制の強化およびワーキンググループの活動強化

# 綾部市立病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

(1) アクションプラン①「定年制度改革に関する個人への情報提供および病院としての選択に際し延長または再雇用を支持する」

平成 25 年から施行される定年制度改革について「ワーク・ライフ・バランスモデル事業委員会」で管理課長を講師として学習会を行った。病院の方針が決定したため、今後就業規則の改定や職員への周知、個人への情報提供を実施していく予定にしている。

(2) アクションプラン②「認定看護師による看護専門外来の拡大(チーム医療における看護の専門性の発揮)」

当院の看護専門外来は自己導尿・カテーテル管理、糖尿病療養指導、ストーマケア、助産、禁煙外来を行ってきた。月 1 回開催している認定看護師会議を中心に、新たにフットケア、リンパ浮腫、緩和ケア外来を計画し実施した。現在進めている第 4 次病院整備事業の中で、専門外来専用の部屋を整備する予定である。

(3) アクションプラン③「子育て中の職員支援(保育所増改築および定員増、休日・夜間保育の検討、学童保育の検討)」

平成 23 年 8 月から月 1 回の祝日保育を開始した。平成 24 年度には、延べ 36 人の職員が利用した。また、警報発令時の災害時保育として学童保育を 2 回実施し、最大 19 名を受け入れた。今後、継続課題として利用状況を確認しながら検討していく。

(4) アクションプラン④「夜勤・交代制勤務に関するプロジェクトチームの立ち上げ、ガイドラインに基づく改善案の検討」

2 交代 12 時間夜勤について看護師長、副看護師長を中心にプロジェクトチームを立ち上げた。日本看護協会の夜勤・交代制勤務ガイドライン(案)を用いて全看護職員で学習会を行った。2 交代 12 時間夜勤制導入目的は、「夜勤負担の軽減」「交代制勤務におけるリスクの低減」とした。平成 24 年 10 月からモデル病棟で試行している。中間評価では 60 分以上休憩ができたと答えた職員が 100%であった。また 2 交代 12 時間夜勤の導入を希望する職員は 70%であった。日勤の時間設定や業務スケジュール、夜勤専従者の取り扱いが今後の課題である。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

看護師長をリーダーとしたワーキンググループを中心にアクションプランの実施、評価を行い、計画通りすすめていくことができた。

この地域では、慢性的な医師、看護師不足が続いている。ワーク・ライフ・バランスの推進は人材確保・定着や職員の資質向上、安心安全な医療サービスの提供に欠くことのできない取り組みである。平成 23 年度からワーク・ライフ・バランス推進体制を院内で整え、まず、看護部から取り組みを行ってきた。今後、3 年後の目標の「病院全体でワーク・ライフ・バランスを推進する」ためにさらに強化する予定である。また、少子高齢化による労働力人口の減少や多様な働き方のニーズなど病院を取り巻く環境の変化に対応した、働きやすい職場の整備と PR 活動を継続して、病院内外に行っていく必要があると考える。

# 京都九条病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「就業規則の周知と利用度アップ」

就労規則ダイジェスト版 1 号（制度や仕組みの有無を記載した一覧表）をもとに、要点を加えた就労規則のダイジェスト版 2 号を作成した。在籍している全看護職員に配布し、病棟課長が説明を行った。また、新規採用者に対しては、入職オリエンテーション時に看護部長が説明した。そして、総務課に就労規則相談窓口を開設した。

その結果、平成 24 年度の WLB インデックス調査では、制度認知はほとんどが 70%以上となった。相談窓口の利用は 11 名あり周知につながっている。今後の課題としては、就業規則の利用度をアップできるようにアクションプランの継続を行うことである。

### (2) アクションプラン②「帰る!キャンペーンパートⅡ」

残業時間の実態の調査と理由の把握を行い、管理者が時間管理を手順にそって行うことで、長時間残業は無くなった。平成 24 年度の取り組みとしては月平均の残業時間の短縮をめざし勤務時間の見直しを計画した。まず、全看護職員に勤務時間の変更（案）を提示し、勤務時間の変更についてアンケート調査を行った。

その結果、現行の勤務時間を希望する者が 54.8%であった。月平均の残業時間は 2 時間 28 分であり、勤務時間の見直しは今後の課題とする。

### (3) アクションプラン③「腰痛対策とメンタルヘルス」

腰痛対策を希望する看護師 17 名（平均年齢 30.4±6.0 歳）に、理学療法士に協力を依頼して、筋量、下肢筋力、片足立位保持時間の測定を行った。そして、腰痛体操の個人指導をおこなった。

その結果、腰痛体操実施 4 週間後では、膝関節の屈曲筋力が向上し片足立位でのバランス能力が改善した。平成 24 年度の WLB インデックス調査では、現在の健康状態で非常に不調と答えた者が 0.7%であった（前回の 3.1%）。今後の課題は継続的な腰痛対策を定期的を実施することと、メンタルヘルスのケアに取り組むことである。

### (4) アクションプラン④「有給休暇取得日数アップ」

前回に引き続き、取得希望一覧表と取得状況カレンダーを作成している。その結果有休取得率は 60%であるが、1 人平均の取得日数が 8.1 日であり、長期休暇が取得できている。

### (5) アクションプラン⑤「7 対 1 入院基本料」

平成 24 年 4 月から 7 対 1 入院基本料となり、手厚い看護体制にすることができた。

### (6) アクションプラン⑥「院内保育所の新設」

従来の保育所から新築した。また、産前産後休業・育児休業を取得中の看護師には、Heart to Heart community 通信を発刊している。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

インデックス調査より、ほとんどの項目にワークライフバランスに取り組んだ成果が表れている。今後は、キャリア開発、業務整理、有給休暇取得日数 12 日/年、短時間正職員制度の充実と看護師確保に取り組む、当院の看護の質向上を図りたいと考える。

# 第二岡本総合病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「各職場におけるNO残業DAY、定時退勤の徹底」

数年前より、土曜日を「NO残業DAY」としてポスター掲示、「定時で帰ろう」の声かけを実践してきた。周知が広がり、土曜日の残業は減少してきたが、一時的なものであった。今回のWLBの取り組みとともに再度、定時退勤の声かけを開始し、超過勤務は2割～3割減となった。

### (2) アクションプラン②「連続休暇制度の確立」

連続休暇の検討を23年度から開始し、取得のシミュレーションを行った。その結果、5年毎に5～7日程の連続休暇の取得は可能であったが、連続休暇希望の調査結果で子育て層は単発的な休暇希望が多く、制度の確立へは繋がらなかった。23年度年次休暇の取得率は81%であるが、所属や個人により取得状況にばらつきがあるため、25年度から制度上の公休を年間5日間増やす事とした。

### (3) アクションプラン③「業務改善に繋がる対策」

－業務の見直し看護方式の見直し

(PNS：パートナーシップ・ナーシング・システムの導入検討)－

平成24年11月から2部署においてPNSの一部導入を実施した。仕事におけるやりがい感や充実感が高まり、また、看護記録の所要時間は著明に短縮が図られ、超過勤務時間の昨年比約50%減(2部署平均)となり成果を見た。

## 2. これまでの成果と今後の取り組み

### (1) 「改善したこと」

連続休暇制度の確立を検討する中で、新たな休暇日の設定(アクションプラン②)へと繋がった。PNSの導入により仕事の満足度や新人看護師には安心できる教育環境が提供でき、超過勤務も減少した。

### (2) 「新たな課題として生じたこと」

制度の周知が進み、育児休業明けの時短勤務、夜勤制限選択が増加し、働き続けられる環境が整いつつある。その一方では、夜勤勤務可能者が減少し、一人ひとりの負担が増している。

### (3) 平成25年度の取り組み

PNSの全病棟導入を行い、働きやすい職場環境づくりを実践する。成果として超過勤務の短縮も見込まれるため、PNSの推進を図る。

病棟クランク、病棟担当薬剤師との調整を図り、看護師業務との協働及び委譲を検討する。



# 医仁会武田総合病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「入院基本料 7 対 1 配置の実現」

平成 23 年度の看護職員退職率は 7.1%と前年度 7.9%から更に引き下げることができ、この結果、平成 24 年 7 月から入院基本料 7 対 1 算定が実現できた。しかし、平成 24 年度においては結婚・転居等による年度途中の退職が例年より多く、安定的 7 対 1 基準の維持に向けては看護職員の定着促進と確保が課題となっている。

### (2) アクションプラン②「変則二交代制夜勤（夜勤時間 18 時 30 分～翌 9 時）の促進」

二交代制勤務全体の実施率は 95%まで上昇し、その内、夜勤時間 18 時 30 分～翌 9 時の変則二交代制の実施が 80%と推進できた。看護職員の家庭的事情や健康上の理由等により三交代制勤務の選択も可能とし、多様な勤務形態を整えてフレキシブルに対応している。

### (3) アクションプラン③「超過勤務時間の短縮に向けての取り組み」

平成 23 年度インデックス調査の「労働環境」に関する調査項目において「定時で終わる業務である」「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる」の問いにくそう思わない・思わない」と回答した者が 20 歳～30 歳代で 6 割と高く、残業の常態化が判明した。また、会議終了後に再び職場に戻り、残業をしている実態も超過勤務管理表から見えてきたため、平成 24 年度看護部目標に「働き続けられる職場づくり」を掲げ、超過勤務時間短縮の取り組みを行った。

看護部主催の定例会議の開催を 16 時 30 分～17 時 30 分に設定し、新たに 9 時～17 時 30 分の勤務時間を制定して会議出席者にはこの勤務をシフトした。会議出席者は業務を引き継いだ上で帰り支度をして参加し、終了後は職場に戻らず、そのまま帰宅する方策を取った。実施率は中間管理者が 94%と高く、各委員会出席者は 84%であった。

これらの「帰ろうプロジェクト」の取り組みにより、平成 24 年度 4 月～11 月の一般病棟の月平均超過勤務時間は 3.2 時間で、前年度の同月間より 1.1 時間短縮できた。

### (4) アクションプラン④「保育所時間の延長と子供への夕食の提供」

保育所の通常開設時間は 8 時～19 時であり、週 2 回～3 回の 24 時間保育を実施している。現在は 42 人の看護職員が利用している。しかし、変則二交代制勤務（14 時間夜勤）とのセット勤務となる 10 時間長日勤（8 時 30 分～19 時）の場合、19 時までの保育所時間内にお迎えが間に合わなくなる。このため、19 時 30 分までの延長保育を事前申し込みにより可能とした。また、保護者看護職員からの要望により夕食の提供を始め、保護者が迎えに行くまでに子供たちに夕食を食べさせることとした。これにより保護者も安心し勤務ができ、親子共々穏やかな気持ちで帰路につくことができると好評を得ている。

### (5) アクションプラン⑤「上限回数を超える夜勤に対する諸手当の検討」

今回は具体的な進展がなく、引き続き喫緊の課題として取り組んでいく。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

今後の取り組みについて

- ①看護職員の定着促進と確保
- ②中堅看護師（4 年～10 年）の院外研修参加率・有給休暇取得率のアップ
- ③WLB 施策に対する継続的周知教育・研修の実施
- ④上限回数を超える夜勤に対する諸手当の検討

---

## 20. 和歌山県

---



# 和歌山県看護協会の取り組み

## 1. 平成 24 年度の活動内容とその成果

和歌山県看護協会は本事業参加 2 年目となり、昨年度の評価を踏まえ活動を行った。

今年度参加の 2 施設を加え 6 施設で、インデックス調査解説と分析について支援者、推進委員が中心となり説明会を実施。それを受けて W L B 推進ワークショップに臨んだ。

ワークショップでは労働環境の専門家も公開講座に参加し、参加施設の発表を基にアドバイスを頂いた。

今年度参加施設を含む 4 施設に担当推進委員がそれぞれ病院訪問を行い現状や取組状況を把握し助言・支援を行った。

1 2 月に施設代表者会において和歌山労働局 労働基準部 監督課長を講師に「看護師等の『雇用の質』向上と医療機関における労務管理」というテーマで講演をうけ、理解を深めた。

2 5 年 1 月にフォローアップワークショップを開催し、取り組みから 4 か月後の成果を発表し積極的に意見交換を行った。また労働局専門監督官からも意見をいただいた。

推進委員会を 2 回、推進者、支援者、推進委員及び参加施設との合同会議を年 4 回開催した。

今年度の活動成果として、ワークショップ、フォローアップワークショップとも公開講座としたため、本事業の重要性を関係機関に周知することが出来た。

担当の推進委員と参加施設が連携を密にして目標に向かって課題解決に取り組むことができた。また、労働局との連携を図ることが出来た。

## 2. 参加施設への支援内容

- 1) インデックス調査の開始前に参加施設を対象に合同説明会を開催し、ワークライフバランスの推進を円滑に遂行できるように実施した。
- 2) 参加施設の W L B 進捗状況や問題点等を共有するために、支援者・推進委員との合同会議を開催した。
- 3) 自施設の現状確認を行うとともに、課題解決に向け具体的な支援や助言を受けるため、各担当推進委員が病院訪問を実施した。この助言・支援をもとにフォローアップワークショップに臨んでもらうことができた。

## 3. 平成 25 年度の県看護協会の活動方針・計画等

- 1) 和歌山県において、看護職員の確保・定着が喫緊の課題であり、平成 2 4 年度に引き続き和歌山県の一部受託事業として県と協働で実施する。
- 2) 既に実施している参加施設と支援者、推進委員との連携を密にし、協力体制を継続し、W L B の推進を図る。
- 3) W L B 推進取組施設の拡大を図る。
- 4) 平成 2 5 年度において今年度同様の支援体制で実施する。

【和歌山県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	海南市民病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	137床	10対1		病床稼働率*	74.5%	
	療養病床	-			平均外来患者数	249.4人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	17.0日	
	精神病床	-			平均在院患者数	97.7人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	120人(3人)	非正規職員	18人	看護補助者	24人	
既婚率**	64.0%	6歳未満有子率**	18.0%	平均年齢**	39.8歳	平均在職年数**	14年3ヶ月
年間休日	127日	有給休暇取得率*	36.3%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	5.4時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i	7.6%(2011年度)		5.8%(2010年度)		2.9%(2009年度)		
参加動機	当院では、ここ2~3年、定年退職者が多く、その上に中途退職者もあり、新採用者の採用人数が大幅に増えている。新採用者が仕事と家庭を両立させられず辞める事、また中堅看護師が日常業務を行うだけで疲弊しており、積極的に研修などの参加もない。インデックス調査で現状を知り、意欲を持って働き続けられる職場にしたい。						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	橋本市民病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	300床	10対1		病床稼働率*	78.5%	
	療養病床	-			平均外来患者数	646.6人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	15.2日	
	精神病床	-			平均在院患者数	235.5人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	165人(0人)	非正規職員	36人	看護補助者	14人	
既婚率**	63.0%	6歳未満有子率**	23.0%	平均年齢**	37.3歳	平均在職年数**	10年5ヶ月
年間休日	121日	有給休暇取得率*	12.3%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	8.0時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	8.3%(2011年度)		6.3%(2010年度)		8.4%(2009年度)		
参加動機	自施設の現状把握・職員ニーズを把握することにより、自施設にあった支援策を検討し、安心して働き続けられる職場づくりやキャリア開発のサポートで、「離職防止」や「やりがい感」に繋げられることを期待して参加した。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人南労会 紀和病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	99床	7対1		病床稼働率*	94.1%	
	療養病床	-			平均外来患者数	41.6人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	17.6日	
	精神病床	-			平均在院患者数	202.4人	
	その他	113床	回復期リハビリテーション病棟入院料1/緩和ケア病棟入院料 障害者施設等入院基本料10対1				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	103人(0人)	非正規職員	37人	看護補助者	48人	
既婚率**	47.6%	6歳未満有子率**	16.5%	平均年齢**	37.4歳	平均在職年数**	6年3ヶ月
年間休日	120日	有給休暇取得率*	54.8%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	7.1時間
週休形態(主な病棟)	完全週休2日制(1週に必ず2休)						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	4.1%(2011年度)		9.3%(2010年度)		11.1%(2009年度)		
参加動機	働き続けられる環境づくりは以前より取り組んできたが、感覚的な側面が多かった。具体的な取り組みと問題点を明らかにし改善することで、より良い職場環境を整えたい。						

【和歌山県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人 恵友会 恵友病院	
×	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	50床	10対1		病床稼働率*	79.2%	
	療養病床	-			平均外来患者数	89.9人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	20.0日	
	精神病床	-			平均在院患者数	38.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		32人(1人)	非正規職員	11人	看護補助者	6人
既婚率**	61.3%	6歳未満有子率**	38.7%	平均年齢**	36.0歳	平均在職年数**	7年4ヶ月
年間休日	99日	有給休暇取得率*	85.5%	所定労働時間(週)	37時間00分	平均超過時間(月)*	11.5時間
週休形態(主な病棟)							
勤務形態			2交代制				
離職率**i			15.0%(2011年度)		3.2%(2010年度)		9.7%(2009年度)
参加動機			・看護師雇用対策 ・多忙の訴えへの対策 ・離職防止 ・労働環境改善				

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	御坊市外五ヶ町病院経営事務組合 国保日高総合病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	300床	10対1		病床稼働率*	69.1%	
	療養病床	-			平均外来患者数	643.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	16.9日	
	精神病床	100床	15対1		平均在院患者数	271.5人	
	その他	4床					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		190人(0人)	非正規職員	28人	看護補助者	49人
既婚率**	72.4%	6歳未満有子率**	26.0%	平均年齢**	41.0歳	平均在職年数**	14年11ヶ月
年間休日	128日	有給休暇取得率*	24.5%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	2.5時間
週休形態(主な病棟)			完全週休2日制(1週に必ず2休)				
勤務形態			3交代制				
離職率**i			6.5%(2011年度)		9.6%(2010年度)		8.1%(2009年度)
参加動機			看護職員の離職が増加する一方で採用者も少ない。 WLB推進ワークショップに参加し、働き続けられる職場づくりを目指したい。				

H24	H23	H22	設置主体	公益財団法人	施設名	財団法人白浜医療福祉財団 白浜はまゆう病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	82床	10対1		病床稼働率*	94.0%	
	療養病床	51床	8割以上		平均外来患者数	291.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	18.0日	
	精神病床	-			平均在院患者数	248.0人	
	その他	137床	回復期リハビリテーション病棟入院料I→48床/介護療養病棟→88床				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		112人(1人)	非正規職員	33人	看護補助者	52人
既婚率**	50.9%	6歳未満有子率**	18.1%	平均年齢**	36.4歳	平均在職年数**	7年9ヶ月
年間休日	123日	有給休暇取得率*	56.1%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	2.4時間
週休形態(主な病棟)			4週8休制				
勤務形態			3交代制(変則含む)/2交代制(変則含む)/3交代と2交代のミックス(同一病棟内)				
離職率**i			10.4%(2011年度)		11.6%(2010年度)		12.2%(2009年度)
参加動機			1.働きやすい職場風土をつくるため 2.人材の定着・育成を図るため				

# 海南市民病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の中核病院として市民に信頼される安全で良質な医療を提供します。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	①患者様に信頼され満足して選んで頂ける病院である。 ②職員がいきいきと働き続けられる職場である。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<b>(病院)</b> ①地域の中核病院である。平成24年7月に7対1看護体制実施。平成25年3月新病院へ移転し同時に電子カルテ導入予定。 ②近隣に病院が多い。三次救急の医大病院が近くにある。 ③最近2～3年で定年退職者が多いため、看護師採用人数が増加している。 ④他施設での勤務経験がある看護師の就職が増え、また中途退職者も多くなっている。 <b>(インデックス調査結果から)</b> ①現在の生活(働き方、給料、手当(残業)、休暇)について、満足していない人が半数以上を占める。 ②看護ケアに費やす時間が充分にとることが出来ないと67%が思っている。 ③残業時間数は週平均6時間27分であり、業務が終わっても周囲に気兼ねなく帰ることができないと64.7%が思っている。 ④年齢のバランスがとれている。また、10年以上の経験者が多い。52.5%が長く務めたいと思っている。 ⑤上司は、自身の考え方や方針を十分に説明している、考えをよく聞いて理解している、仕事の成果について公正に評価していると65%が思っている。 ⑥35～44歳の49%が上司は考えをよく聞いてくれない・理解してくれないと思っている。また、71%が上下関係にこだわらず自由に話し合えるとは思っていないし、60%は、自分の能力を活かせる仕事でない、組織は能力開発の研修を実施し、参加を支援してくれるとは思っていない。しかし、今の勤務先にできるだけ長く勤めたいとは思っている。 ⑦1週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できないと65%が思っている。 ⑧制度について理解している人が少ない。
	<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>看護ケアに充分な時間がとれる。</li> <li>定時に終える職場である。</li> <li>35～44歳も自分の能力を活かせ、いきいきと働けている。</li> <li>全員が年に1回の連続休暇(1週間)がとれる。</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>看護ケアに充分な時間がとれる</li> <li>超過勤務を少なくする</li> <li>連続した休暇がとれる</li> </ul>
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>実際の業務内容を調査する</li> <li>連続した休暇について検討、実施できる体制を整える</li> <li>制度の周知</li> </ul>
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>WLB推進体制の立ち上げ・周知浸透</li> <li>超過勤務内容の実態調査</li> <li>連続休暇の先行(1部署)実施の結果と実施後の聞き取り調査</li> <li>連続休暇の意識調査</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

委員会の設置について院長・事務長に説明し、承諾を得た。WLB 推進委員のメンバーを7名とした。目的・意義・今後の活動について各部署会で説明を行った。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン① 「超過勤務の実態調査」

定時に帰れない理由を把握するため実態調査をおこなった。調査用紙は、属性などを記載した1回のみの実態調査Aと、それに連動した実態調査Bを作成し、毎日勤務終了時に記載した。全看護職員を対象に11月初めに調査票を配布し3週間実施した。

実態調査Aより、定時に帰る人に対して85%が良いイメージをもっているが、46%が定時に帰ることに罪悪感を感じている。実態調査Bより、全職員の34%は定時に帰れていない。外来は16%、病棟は49%が定時に帰れていない。曜日に関しては日曜日は、75%が定時に帰れているが、他の曜日は60%前後であった。定時に終業できなかった理由は、病棟の日勤では、「記録のため」「仕事量が多い」「後片付け」などであった。準夜勤務、深夜勤務は記録のためが多かった。外来は「後片付け」がほとんどであった。インデックス調査の中で「周囲に気兼ねなく帰ることができない」が多かったためそこに注目し、アンケート調査を行ったが、実際の理由は気兼ねで帰れないのではなく、業務が終わらず定時に帰ることができていなかった。

#### (2) アクションプラン② 「連続休暇の意識調査」

連続休暇の取得に対してアンケートを行った。84%が連続休暇を取りたい、12%が取りたくないと答えていた。取りたくない理由として、「今は必要がない」「前後の勤務がきつくなるのでとりたくない」であった。連続休暇実施部署での聞き取り調査では「リフレッシュできた」、「子どもが喜んだ」などの肯定的な意見があった。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ・WLBについて関心が高まり働く環境を考える機会となった。
- ・35～44歳の不満の状況が明らかになり改善のため目標面接の充実と深くかかわるように各部署の管理者と話し合いを持った。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

インデックス調査結果より、帰れない理由の多くは気兼ねだと思っていたが、実態調査の結果より定時に終業できない理由は、業務に関することが多いことが分かった。

#### (3) 「この事業に参加して気づいたこと」

今まで職員に対してわかっていたつもりが、インデックス調査で個々の意見が詳細に数字化され図表で示されたことで、具体的な対策を考えることができた。

#### (4) 「平成25年度の取り組み予定」

1. 残業の業務内容について再度調査する  
(平成25年3月より電子カルテ導入により業務内容が変わるため)
2. 残業時の居残り者を事前に決めておく
3. その日の責任者が、毎日17時15分に「仕事が終わった人は帰りましょう」と声掛けをする
4. 連続休暇を全部署でとれるように推進する
5. 制度を周知できるような方法を検討する

# 橋本市民病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	中核病院として地域住民の健康の保持・増進につくす
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立してキャリア開発が継続できる

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・WLBに取り組んでいる</li> <li>・院内託児所が整備されている (近隣に利用できる病児保育施設がある→調査の結果病後児保育であり院内託児所と同じである)</li> <li>・希望の夜勤体制ができるようになっている(2交代、3交代を選択出来る)</li> <li>・年間の休日は土日祝祭日を含むカレンダーどおりで、公休制をとっている</li> <li>・夏休3日、年末年始6日の休みがあり、年末年始勤務者には時間外手当を出している</li> <li>・看護協会主催の研修、学会参加を出張扱いとして認めている</li> <li>・母性保護や介護制度については、労基法に明記されていない項目にも条例や運用で対応している</li> <li>・認定看護師資格修得のための支援体制がある</li> <li>・キャリア開発に支援として、クリニカルラダー研修や目標管理面接を行っているが「キャリア開発」の言葉の意味が理解されていない</li> <li>・母性保護や介護など制度について、知らないスタッフが60%である</li> <li>・始業前業務が平均12.7時間、超過勤務の平均時間は12時間である</li> <li>・看護ケア時間が十分に取れていないと感じているスタッフが82.4%いるが、看護ケアの言葉の認識について調査する必要がある</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スタッフにキャリア開発を認識させる前に、管理職(師長)が、組織の中の自分の立場を理解し、役割を果たしているのが問題である</li> <li>・まずは師長の強化が必要である</li> <li>・看護業務における役割分担が必要である</li> <li>・看護ケアの言葉の認識について理解する</li> </ul>



<b>1年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・師長が組織の中の自分の役割が認識できる</li> <li>・看護補助者の活用を行うための、役割分担の明確化</li> <li>・スタッフの看護ケアに対する認識を調査する</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理ラダーの作成、実施、評価を行いキャリア開発を継続できる</li> <li>・看護補助者の教育を実施し、業務整理を行い看護師の時間外削減を行う</li> <li>・看護ケアに対する調査の結果を82.4%から60%に下げる</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理ラダーの作成</li> <li>・看護補助者の教育内容を教育委員会にて実施する</li> <li>・看護ケアに対する調査の結果を評価し、対策を考える</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・師長に対し研修会の実施と評価を行う</li> <li>・業務整理と役割分担の明確化</li> <li>・看護ケアの認識についての調査を行う</li> </ul>



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

平成 23 年 3 月に院内の最高幹部会議にて、院内ワークライフバランス推進委員会発足の承認を得た。平成 24 年 4 月に同委員会を立ち上げた。委員会の構成員は、看護部長、看護副部長、看護師長 4 名（うち、1 名が委員長）総務課課長の 7 名である。毎月、定例会を開催して計画の実施状況を確認して修正を行っている。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「師長が組織の中の位置を理解して、自分の役割が認識できる」

スタッフにキャリア開発を認識させる前に、師長が組織の中の自分の役割を果たすために学習の強化が必要である。

そこで研修会（内容は、①労働基準法について、②組織やリーダーについて）を開催した。評価基準として管理クリニカルリーダーを活用した。

#### (2) アクションプラン②「看護業務における役割分担ができる」

看護補助者の活用について検討を行った。看護補助者の配属が各部署になったことで、看護師と同様にチームの一員として行動することに変更した。また、看護部教育員会の協力を得て、看護ケアに必要な技術研修会を実施した。

#### (3) アクションプラン③「看護ケアについての言葉の認識調査と意識の統一を図る」

インデックス調査、問 21-13「部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」という質問に、「あまりそう思わない」「そう思わない」と答えた職員が 82.4%であったことから、「看護ケア」とは何であるかという認識調査が必要と感じられ、アンケート調査を実施した。結果、20～60 歳代のすべての年齢層で「清拭などの清潔ケア」と認識していることがわかった。

### 3) 4 ヶ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

師長が労働基準法を学んだことで、法に基づいた指導ができつつある。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

キャリア開発のための様々な支援体制があるにも関わらず、スタッフに周知されていないことがわかった。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

当院は公務員であり、その為に十分な支援体制がある。しかし、それが当然であると認識しており、権利意識が強くなっていることがわかった。権利の主張も大切だが、義務を果たす事について、説明して理解してもらうことも必要である。

#### (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」など

- ・師長対象の研修会を副師長にも行う
- ・看護補助者の勉強会を継続する
- ・スタッフへのキャリア開発支援を周知する
- ・「看護ケア」とは何かをスタッフ会議等で師長が語っていく

# 紀和病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「時間外労働の削減」

看護補助者を増員することにより、看護師からの業務委譲を行い看護ケアに費やす時間を十分に取ることができたが、相対して看護補助者からの不満を分析すべくアンケート準備中である。今後さらに業務の調整が必要である。

常勤の業務負担軽減策としてパート職員の採用を増やすため賃金配分を見直した。その結果、就職希望者は増加しつつあるが、今までの手当が無くなったという不満もでた。

オムツの見直しにより業務削減をはかるため、まず障害者病棟にてシミュレーションし採用オムツを決定した。これによって患者様の特に夜間の安眠を促すことになるとともに、加えて経済面も支援できるものとする。説明文作成、入院時パンフレット変更中である。

電子カルテのリニューアルに伴い、専任の担当者を配置して効率良いカルテの運用方法を検討し書類の整理をした。

### (2) アクションプラン②「規約・制度の周知徹底」

明文化されていない制度と利用状況の洗い出しを行い、全職員が機会均等に制度を活用できる環境を整備中である。併せて明文化することによって業務に支障が生じる場合の対応方法も検討中である。

教育・研修に対する支援や能力開発につながる就業規則の周知は増加したが、研修後の認定制度の構築が急務である。

### (3) アクションプラン③「ワークライフバランス推進体制の強化」

1 回/月 WLB 委員会継続中

1 回/月 師長・主任会にて常時報告・検討

1 回/月 全体朝礼での「事務長のつぶやき」継続中

あらたに「理事長のつぶやき」「院長のつぶやき」始まる。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

### (1) これまでの成果

- ・WLB に対する他部署との連携、方向性の統一ができた。
- ・昨年より残業時間が減少した。
- ・教育・研修支援、能力開発につながる就業規則の周知は増加した。

### (2) 今後の取り組み

- ・業務への支障を加味した就業規則・制度を明文化することによる、職員の理解への対処と周知徹底。
- ・満足度につながる手当の検討。
- ・超過勤務表により時間外業務内容を洗い出す。
- ・看護師と看護補助者との業務調整。
- ・リニューアル後の電子カルテの運用状況を把握し問題点を知る。
- ・職員の満足度を低下させることなく、やりがいをもって働ける職場環境の整備。

# 恵友病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「残業の削減」

- ・看護補助者の増員 正職員 4 名のところ 6 月 1 名、11 月 1 名と増員。
- ・業務整理 看護補助者への業務移行。
  - 医師事務作業補助者への業務移行 記載業務。
  - 薬剤師への業務移行 配薬業務。
  - 高性能オムツの導入。
  - 記載、転記作業の簡素化 パソコンシステム業者に依頼中。

### (2) アクションプラン②「教育体制の構築」

- ・行動目標管理 平成 24 年 10 月導入。看護部目標について行動目標を立て、毎日デイリーチェックシートにて振り返る。また月に一度所属長評価を行っている。
- ・人事考課制度の導入 平成 26 年 4 月導入に向けて取り組み中。
- ・研修参加制度 県看護協会主催の研修に経験年数別参加スケジュール表を作成、導入を検討中。

### (3) アクションプラン③「公休制度の見直し」

- ・勤務表上シミュレーション 平成 24 年 11 月にシミュレーションを行ったが、現人員数では導入は厳しいものと判断。

### (4) アクションプラン④「継続的な人材確保」

- ・外部広告 2 ヶ月に一度のペースで外部広告掲載。
- ・学校回り 高等学校、看護学校への奨学生募集を継続中。
- ・ハローワーク 随時更新。
- ・ナースセンター 随時更新。
- ・派遣会社 平成 25 年 1 月に契約。

### (5) アクションプラン⑤「その他」

- ・HP の充実 看護部欄の充実を検討中。
- ・新給与体系の導入 平成 25 年 4 月導入に向けて取組中。
- ・「和歌山県男女共同参画推進事業者」第 55 号として登録。WLB の取り組みが評価された。認定式の写真を地方紙に掲載され病院のアピールとなった。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

残業の削減については、看護補助者の増員、業務整理等を行い平成 24 年 1～9 月平均残業時間数は 16.88 時間、10 月 11.75 時間、11 月 8.84 時間、12 月 5.82 時間と大幅な改善がみられた。参加当初は、20 時間を超えていたため、目標時間を 10 時間と設定したことから、数値的目標はクリアする事ができた。

4 週 8 休を導入するためにも、看護師獲得に向けて新たな試みをしなければならないのと同様に、離職者を出さないために仕事へのやりがいや達成感、面白さを追求していきたいと考えている。

# 国保日高総合病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「働き方への満足度を向上させる」

組織（病院、看護部、各所属とする）から大切にされていないと思っている職員が多いとの結果を受け「組織への満足度」「働き方の満足度」の内容でアンケート調査を実施。その結果、組織や働き方に対する満足度の項目をある程度明らかにできた。

現在の仕事に対する自己評価が高くなっている事や上司との関係性が良い事等を活用し、今後働き方への満足度向上につなげていく必要がある。

### (2) アクションプラン②「看護学校設立に向けて指導体制を整える」

指導体制の整備として「看護基準・看護手順の改訂」をあげ、様式の検討と基準・手順の改訂を実施中である。また、教育体制の充実として、看護部教育委員会が主となり「新人教育の充実、実地指導者の育成、現任教育の強化、目標管理研修」等を行っている。

### (3) アクションプラン③「利用実績の多い制度の把握と明文化に向けての検討」

平均年齢が 43.0 歳であることから介護休暇の利用が多くなることが予測される。平成 23 年度に作成した簡易パンフレットには介護休暇については触れていなかったため、介護休暇についての内容や手続きについて今回追加する予定である。

### (4) アクションプラン④「看護師採用の取り組み強化」

看護師採用に関しては病院組織として、ホームページでの呼びかけやハローワークへの登録など広報活動を続行中である。認定資格等、各種資格取得への支援も続行している。また、勤務形態のニーズを把握ということで二交代制勤務についてのアンケート調査を実施した。内容的に不十分なアンケートであったが、181 名中 35 名(19%)の職員が「希望する」という結果であった。これについては更に検討する必要がある。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

平成 23 年度から取り組んでいる前残業の削減については、業務改善、申し送り基準の改訂と周知徹底による時間の短縮、各部署での啓蒙等により 56%削減できた。これについては今後も続行していく。

新たな課題として、WLB の取り組みについて委員以外の職員への伝達や参加が不十分であること、勤務環境改善のための職員の意識改革という 2 点があがってきた。これらをふまえ、平成 25 年度は以下の取り組みを予定している。

1. 働き方への満足度を向上させる
2. 二交代制勤務導入についての検討
3. 看護職員採用の取り組み強化

# 白浜はまゆう病院の取り組み

## 1. 平成 24 年度のアクションプランの実施とその評価について

### (1) アクションプラン①「 超過勤務の削減 」

月単位での、超過勤務のデータ収集を行い、現状を分析し対策を検討した。超過勤務の原因は、午後からの緊急入院・持参薬の整理・医師からの指示が遅い等であった。

対策として勤務形態の変更、病棟担当薬剤師による持参薬の整理、看護補助者の増員と夜勤勤務の導入、パート勤務者を含む業務内容の見直しを行った。超過勤務は、2010 年度 3.7 時間、2011 年度 2.4 時間、2012 年度 2.5 時間と、削減には至らなかったが人材不足のなかで現状を維持することができた。

### (2) アクションプラン②「 組織の愛着、病院理念・ミッションの理解と共感 」

全職員が病院理念・ミッションについて理解を得るために、毎月「院長のつぶやき」を全職員に向け院内メール配信を行った。メッセージが癒しとなり、楽しみにしている職員が多く、浸透してきているとの実感が得られた。

看護職員は大事にされていると思う職員が 40%と少なく、医師の協力が得られないことへの不満が多かった。

院長より医局会で看護師の要望について注意喚起をし、少しずつ改善傾向に繋がっている。



### (3) アクションプラン③「 制度の認知度を上げる 」

各種制度については、採用時のオリエンテーションや院内ホームページ「はまゆう Now」で閲覧可能との説明を行っている。

育児休業は 100%取得、育児短時間勤務の利用者も増加傾向にある。介護休暇の利用者はないが、家族に介護を必要としている人は、2010 年度 5%、2012 年度は 15%に増加している。介護支援の方法としては、短時間勤務・変則勤務などを希望している。今後、制度の認知度が上がることで利用者が増え、夜勤看護師の確保対策が必要と考える。

有給休暇の取得率を上げる対策としてバースデイ休暇の継続・管理職の取得促進を行ったが、取得日数は、2010 年度 9.3 日・2011 年度 9.0 日・2012 年（4 月～12 月）6 日と減少している。12 月～3 月にかけて退職者・産休者が多く有給休暇の目標値取得は難しい状況にある。継続して、管理職の取得促進・リフレッシュ休暇の導入検討を行い目標の年間 12 日取得ができるように努める。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

看護補助者の増員・夜勤導入を取り入れ、ナースコール・認知症の患者の対応・オムツ交換など業務整理を行なった結果、看護師は看護ケアの時間が多く取れるようになった。WLB に取り組むなかで「気兼ねなく帰れる」職員が増え、職場風土づくりができてきた。課題として、地域性もあり看護師・介護士の人員確保が困難になってきている。また、患者の高齢に伴い、ケア・業務負担が大きくなっている。

2013 年度は、以下の取組を行っていく。①超過勤務・有給休暇の目標管理ができる。超過勤務の平均化・リフレッシュ休暇の検討。②介護制度についての周知ができ認知度が上がる。③クリニカルパスのシステム化・活用ができる。④薬局との協力体制が確立できる。⑤看護師は大事にされていると思う職員が 60%に増える。

**平成 24 年度 地域へのワーク・ライフ・バランス普及推進委員会**

＜平成 25 年 3 月 1 日現在、敬称略、50 音順＞

委員長：	原田 博子	九州大学大学院医学部保健学科 准教授
副委員長：	佐藤 とし子	茨城キリスト教大学大学院 看護学研究科ティーチングアシスタント
	品 治 道 磨	社会医療法人財団天心堂 法人本部 人事部長・総合企画戦略室室長・医療支援部 部長
	竹中 君夫	社会医療法人明和会医療福祉センター法人本部 人事主幹
	田林 義則	財団法人三友堂病院 財団本部 財務部部長・人事企画部 部長
	塚 田 聡	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 コンサルティング事業本部革新支援室 コンサルタント
	戸 根 妙子	地方独立行政法人 大阪府立病院機構 大阪府立成人病センター 看護部長
	福岡 幸代	社会医療法人大道会 森之宮病院 看護部長
	森田 なつ子	福山平成大学看護学部看護学科長・教授
	吉村 浩美	社会福祉法人 聖隷福祉事業団 総合病院 聖隷三方原病院 総看護部長
	脇 坂 明	学習院大学 経済学部 学部長・教授

**「看護職の WLB インデックス調査」ベンチマーク検討ワーキンググループ**

	脇 坂 明	学習院大学 経済学部 学部長・教授
	佐藤 とし子	茨城キリスト教大学大学院 看護学研究科ティーチングアシスタント
	井出尾千代美	N T T 東日本関東病院 看護部長
	嶋崎 尚子	早稲田大学文学学術院 教授
	松原 光代	株式会社東レ経営研究所 主任研究員

**公益社団法人日本看護協会 事務局**

担当役員：	小川 忍	日本看護協会 常任理事
担当部署：	日本看護協会	専門職支援・中央ナースセンター事業部
	熊谷 久子	部長
	橋本 美穂	チーフマネジャー
	奥村 元子	看護労働・確保対策担当専門職
	岡戸 順一	調査研究・看護労働担当専門職
	小村 由香	職員
	京島 麗香	非常勤職員
	加藤 明子	非常勤職員

**調査協力**

株式会社 日本能率協会総合研究所

平成 24 年度 看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ事業報告書( I )

---

発行日：平成 25 年 3 月発行

発行者：公益社団法人 日本看護協会

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5-8-2

電 話：03-5778-8831(代)

URL：http://www.nurse.or.jp/

問い合わせ先

専門職支援・中央ナースセンター事業部

電 話：03-5778-8553

F A X：03-5778-5602

E-mail：tayou@nurse.or.jp

---