
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 (Ⅱ)

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

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

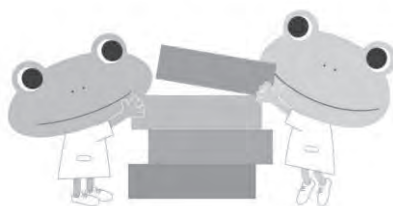
24. 沖縄県	61
沖縄県看護協会の取り組み	62
参加施設概要	63
(1年目) 沖縄県立中部病院	66
日本赤十字社 沖縄赤十字病院	68
医療法人仁清会 かみや母と子のクリニック	71
社会医療法人友愛会 豊見城中央病院	73
(2年目) 社会医療法人仁愛会 浦添総合病院	75
沖縄県立南部医療センター・こども医療センター	76
社会医療法人敬愛会 中頭病院	77
地方独立行政法人 那覇市立病院	78
社会医療法人友愛会 南部病院	79
25. 埼玉県	81
埼玉県看護協会の取り組み	82
参加施設概要	83
(1年目) 医療法人社団誠弘会 池袋病院	87
医療法人財団明理会 春日部中央総合病院	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
26. 東京都	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
27. 新潟県		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
28. 大阪府		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
29. 兵庫県		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
30. 香川県		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
31. 高知県		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

Ⅱ 平成24年度の実施報告



21. 島根県



島根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) 平成 24 年 3 月、参加施設を募集し新たに 6 施設の参加を決定。県内全域での WLB 推進への取り組みの普及を目指し、インデックス調査のみの募集も行い、7 施設が参加した。6 月に 18 施設の看護部門・事務部門の責任者等を対象に WLB 推進事業の説明会を開催し、事業の概要、インデックス調査の内容・回答方法、インデックス調査の分析手法・調査結果の見方、年間の事業内容・スケジュール等について説明した。

8 月 8 日・9 日、労働局・行政と連携し WLB 推進ワークショップを開催した。講義では特に、インデックス調査の分析・WLB 実現のためのアクションプラン立案等に重点をおいた。また、23 年度参加施設からの取り組み発表では、病院管理者の参加、病院全体での推進体制確立が取り組みの成果に影響を及ぼすこと、インデックス調査の分析からアクションプラン立案過程の重要性等の報告があり、新規施設にとって取り組みに活かされると好評であった。

フォローアップワークショップでは、23 年度・24 年度の 11 参加施設が取り組みを発表。平成 25 年度参加を希望する施設、インデックス調査参加施設等のオブザーバー参加を得て取り組みの好事例紹介、成果・課題、工夫等を情報共有した。

- 2) 推進支援者 2 名を新たに委嘱。また、将来的にナースセンターが看護職の働き続けられる職場づくり支援のための拠点として機能することを目指し、ナースセンター事業とリンクし、県内 6 地区レベルで WLB 取り組み施設からの情報提供や交流・情報交換をした。行政、労働局、ハローワークとの連携を図り実施した。
- 3) 看護職の「雇用の質」の向上の取り組みの一環として労働局・行政と連携し「看護師等医療従事者の勤務環境等に関する研修会」を実施した。

2. 参加施設への支援内容

- 1) ワークショップ開催 1 カ月後に、全参加施設の推進プロジェクトとの合同セッションを開催。アクションプラン進捗状況の確認、実施上の問題点と支援策等について意見交換。
- 2) 2 カ月後に推進支援者、推進者で施設訪問。事務長、事務関係者とも交流し、アクションプラン取り組み状況の確認、施設状況等の把握を行い、相談等への対応を行った。
- 3) 参加施設からの取り組み状況シートを推進支援者（各施設担当）にメール転送し、取り組みへの相談・支援を得た。
- 4) 看護師等の「雇用の質」の向上のための取り組み（5 局長通知）、夜勤・交代制勤務編成の基準案など、WLB 推進の上で知っておくべき通知文等について、速やかな情報伝達や説明に努めた。

3. 平成 25 年度の県看護協会の活動方針・計画等

- 1) 参加施設を新たに 5 施設募集し労働環境改善に取り組む施設の拡大を図る。既参加施設の継続的な取り組みを促進する。
- 2) 25 年度からナースセンターが看護職の働き続けられる職場づくり支援のための核となり、推進委員会と協働・連携し機能するよう取り組んでいく。推進支援者・就業相談員の資質向上、相談・支援機能強化のための研修を行う。

【島根県】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	出雲医療生活協同組合 出雲市民病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	120床	10対1		病床稼働率*	74.4%	
	療養病床	-			平均外来患者数	205.7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	134.1人	
	その他	60床	障害者病棟10対1				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	100人(2人)	非正規職員	22人	看護補助者	31人	
既婚率**	60.0%	6歳未満有子率**	20.0%	平均年齢**	40.1歳	平均在職年数**	8年8ヶ月
年間休日	115日	有給休暇取得率*	39.8%	所定労働時間(週)	39時間30分	平均超過時間(月)*	12.7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	9.0%(2011年度)		8.1%(2010年度)		7.3%(2009年度)		
参加動機	正職員看護師の離職率が高い。夜勤が可能な看護師確保が困難で、夜勤回数が増えている、超過勤務が多い特定の職場の改善ができていないなどの問題を抱えています。 当院の看護職の働き方や職場環境の実態を客観的に掴み、評価点・問題点を院所全体で共有し、外部からの支援を得ながら、働きやすい職場づくり・労働環境づくりを、院所全体で進めたいと考えました。						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	雲南市立病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	199床	10対1		病床稼働率*	88.8%	
	療養病床	30床	回復期リハビリテーション入院病棟入院料2		平均外来患者数	404.8人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	22.0日	
	精神病床	-			平均在院患者数	184.8人	
	その他	52床	介護→48床/感染症→4床				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	119人(0人)	非正規職員	57人	看護補助者	44人	
既婚率**	83.4%	6歳未満有子率**	30.7%	平均年齢**	40.6歳	平均在職年数**	13年9ヶ月
年間休日	121日	有給休暇取得率*	19.9%	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)	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	4.7%(2011年度)		4.6%(2010年度)		7.6%(2009年度)		
参加動機	当院には働き続けられる職場づくりのための課題が多くあるが、仕事と生活の両立をサポートするシステムを構築し、看護職のWLBが実現しない限り、人材の確保と定着、看護の質と量の確保は望めない。同時に、看護職のWLBが実現すると、満足度・組織へのコミットメントが高まり、継続性・生産性で貢献することが可能となる。その結果、医療機関としても優秀な人材の確保、組織力のアップ、患者ケアの向上が期待できる。						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	島根県立中央病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	633床	7対1/特別入院基本料		病床稼働率*	89.5%	
	療養病床	-			平均外来患者数	1,176.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	14.2日	
	精神病床	40床	13対1		平均在院患者数	553.0人	
	その他	6床	感染症病床				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	553人(5人)	非正規職員	57人	看護補助者	52人	
既婚率**	--.-%	6歳未満有子率**	27.3%	平均年齢**	31.9歳	平均在職年数**	10年2ヶ月
年間休日	121日	有給休暇取得率*	16.5%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	12.6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)/3交代と2交代のミックス(同一病棟内)/深夜専従						
離職率**i	7.1%(2011年度)		6.1%(2010年度)		5.6%(2009年度)		
参加動機	平均在院日数14.2日。病床稼働率89.5%。看護職員の離職率が年々高くなっている。新人の離職率も高くなってきている。平均年齢31.9歳で、女性のライフイベントを迎える年代の職員も多い。 時間外勤務が多い。夜間勤務時間72時間の要件を満たすことが困難。年休の取得率が低い。 生活と仕事のバランスがうまく保てていない現状であり、病院の危機と判断した。						

【島根県】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 日立記念病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	49床	10対1	病床稼働率*	86.8%		
	療養病床	31床	8割未満	平均外来患者数	211.3人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	18.4日		
	精神病床	-		平均在院患者数	68.2人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	48人(1人)	非正規職員	9人	看護補助者	14人	
既婚率**	80.7%	6歳未満有子率**	--.-%	平均年齢**	43.8歳	平均在職年数**	14年2ヶ月
年間休日	118日	有給休暇取得率*	61.0%	所定労働時間(週)	37時間05分	平均超過時間(月)*	7.3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交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	18.0%(2011年度)		5.8%(2010年度)		10.9%(2009年度)		
参加動機	ここ数年の離職率が平成21年度 10.9%、平成22年度 5.8%、平成23年度 18%と高く、不満や不安を抱えながら働いている職員が少なくない表れであると感じています。 ワークショップに参加し、病院として看護部として少しでも改善できたらと思います。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人 松江記念病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	60床	15対1	病床稼働率*	94.1%		
	療養病床	55床	8割未満	平均外来患者数	119.8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	161.5人		
	その他	56床	介護療養病棟				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	52人(9人)	非正規職員	22人	看護補助者	52人	
既婚率**	65.5%	6歳未満有子率**	32.7%	平均年齢**	38.7歳	平均在職年数**	8年8ヶ月
年間休日	113日	有給休暇取得率*	74.7%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	4.4時間
週休形態(主な病棟)	年間休日制(113日)						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	10.5%(2011年度)		9.3%(2010年度)		8.7%(2009年度)		
参加動機	①短時間正職員・パート職員等、多様な勤務形態に対応しているが、正職員の負担が増大している ②管理職が労務管理について理解できていない ③企業内保育所が設置してあるが、年齢制限があり子育て支援が不十分である ④職員が満足感を得られる、そして、長く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	松江市立病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	416床		病床稼働率*	81.4%		
	療養病床	-		平均外来患者数	853.4人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	14.1日		
	精神病床	50床		平均在院患者数	352.6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)	316人(4人)	非正規職員	61人	看護補助者	46人	
既婚率**	--.-%	6歳未満有子率**	--.-%	平均年齢**	35.8歳	平均在職年数**	11年3ヶ月
年間休日	129日	有給休暇取得率*	29.0%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	8.3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	2.1%(2011年度)		3.0%(2010年度)		2.9%(2009年度)		
参加動機	当院の労働環境の現状を把握し、問題の明確化と改善に向けて、事業部門や組合と情報の共有をし、良好な労働環境づくりに取り組む。育児短時間利用・パートタイム職員の病棟勤務者が増加しており、業務検討が課題である。						

【島根県】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	医療法人財団公任会 鹿島病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	60床	10対1(特殊疾患病棟)		病床稼働率*	94.1%	
	療養病床	93床	8割以上		平均外来患者数	20.6人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	-	
	精神病床	-			平均在院患者数	168.0人	
	その他	27床	療養回復期リハビリテーション病棟15対1				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		49人(0人)	非正規職員	15人	看護補助者	51人
既婚率**	70.2%	6歳未満有子率**	14.9%	平均年齢**	42.5歳	平均在職年数**	7年4ヶ月
年間休日	120日	有給休暇取得率*	34.0%	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)	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	5.8%(2011年度)		8.1%(2010年度)		2.0%(2009年度)		
参加動機	平成15年度から看護職員の仕事と生活の両立支援に取り組んできたが、改めて当院のWLBの現状を分析し、今後の取り組みを考える機会としたい。						

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 島根県済生会江津総合病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	160床	10対1		病床稼働率*	90.8%	
	療養病床	88床	8割未満		平均外来患者数	377.8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	154.7人	
	その他	52床	回復期リハビリテーション病棟2/亜急性病棟				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		155人(1人)	非正規職員	27人	看護補助者	51人
既婚率**	69.0%	6歳未満有子率**	24.5%	平均年齢**	40.7歳	平均在職年数**	14年6ヶ月
年間休日	122日	有給休暇取得率*	31.4%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	6.3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)ノ3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	3.0%(2011年度)		8.6%(2010年度)		9.5%(2009年度)		
参加動機	当院にとって、看護師の働きやすい環境・看護師が大事にされていると感じるには何に取り組んだら良いのか？ 新人1年以内の離職率は少人数のためもあるが0%であり、院内教育や研修参加促進をしてくれているが、他にも労働条件などさまざまな改善を行いながら看護師の就職促進につなげたいと考える。また平均年齢が高いので離職を防止したい。						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	島根県立こころの医療センター	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	-			病床稼働率*	81.4%	
	療養病床	-			平均外来患者数	122.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	-	
	精神病床	242床	15対1		平均在院患者数	195.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		100人(0人)	非正規職員	13人	看護補助者	12人
既婚率**	74.7%	6歳未満有子率**	21.6%	平均年齢**	38.9歳	平均在職年数**	13年8ヶ月
年間休日	123日	有給休暇取得率*	46.1%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	2.0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	1.8%(2011年度)		7.6%(2010年度)		5.7%(2009年度)		
参加動機	仕事と生活の調和を図り、働き続けられる魅力ある職場作りを行いたいため。 そして、看護師の定着に繋げたい。						

【島根県】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	医療法人 総合病院松江生協病院	
○	○	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	333床	7対1			病床稼働率*	85.4%	
	療養病床	-				平均外来患者数	502.5人	
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	13.3日	
	精神病床	-				平均在院患者数	284.6人	
	その他	-	障害者施設等入院基本料 10対1 / 回復期リハビリテーション病棟入院料 13対1					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		177人(0人)	非正規職員	79人	看護補助者	62人	
既婚率**	66.0%	6歳未満有子率**	21.9%	平均年齢**	40.3歳	平均在職年数**	9年	
年間休日	121日	有給休暇取得率*	49.7%	所定労働時間(週)	39時間35分	平均超過時間(月)*	4.4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) / 2交代制(変則含む)							
離職率**i	4.6% (2011年度)		4.1% (2010年度)		4.1% (2009年度)			
参加動機	1.約6割を占める看護職員が参加する調査結果から見える、当院の強み・弱みを把握し、組織作りに活かす。 2.実現可能なWLBに関する課題を明らかにし、組織全体で取り組むことで、働きやすい職場づくりの一助とする。							

H24	H23	H22	設置主体	公益社団法人		施設名	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	
○	○	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	163床	10対1			病床稼働率*	89.0%	
	療養病床	88床	8割未満 / 介護保険移行準備病棟			平均外来患者数	132.0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	300.0人	
	その他	92床	回復期リハビリテーション病棟 / 特殊疾患病棟					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		149人(8人)	非正規職員	0人	看護補助者	15人	
既婚率**	66.0%	6歳未満有子率**	21.9%	平均年齢**	40.3歳	平均在職年数**	9年	
年間休日	121日	有給休暇取得率*	49.7%	所定労働時間(週)	39時間35分	平均超過時間(月)*	4.4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) / 2交代制(変則含む)							
離職率**i	4.6% (2011年度)		4.1% (2010年度)		4.1% (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、そこから更なる改善が図れる。							

出雲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)	一人ひとりの人権を尊重した医療に努め、地域の皆様とともに健康づくりをすすめます
ビジョン (組織が目指す将来像)	みんながやりがいを持って働き続けたいと思う職場をつくる やりがい = 専門職としてキャリアアップ 対象者に、その人らしさを大切にされた質の高いケアを提供する 働き続けたいと思う職場 = 労働環境・職場風土の改善

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)	1. キャリア形成 ⇒ 下記の背景について分析が必要 ①病院の将来に不安を感じている職員が8割いる。(離職率09年7.3%→11年9.0%と増加) ②卒業後3年以内の7割の職員が長く務めたいと思っていない。(未婚者の60%) ③働き方に満足していない20代が7~8割いる。(満足している60代とは反対に) ④今の仕事が、自分の将来像には繋がらないと思っている職員が7割いる。 2. 福利厚生 ①看護部リフレッシュ休暇制度の利用希望90%、56%が取得。 ②休暇や休職が取れるよう調整してくれる上司 ⇒ 職場長の評価は高い。 3. 労働環境 ①看護ケアに費やす時間が十分にとれず不満を持つ人が7割近くいる。 ②8割弱の職員が給与が低いと感じ、業務が終わっても気兼ねなく帰れない20代、40代が6割。 ③夜勤回数9~10回/月が4割以上と多い(夜勤可能なスタッフが不足している)。 4. 制度の周知 : 介護・育児のための制度があるにも関わらず知らない職員が多い。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	1. キャリア支援ができていない。組織が求める看護師像が見えず、現場に看護実践モデルがないため、キャリアプランが描けない職員が多い。 育成政策の提示とキャリア支援が必要。 2. 看護ケアに費やす時間の確保ができない。看護部内での 業務改善と人員配置の検討 。他部門の協力を得て、業務分担・連携を進める必要がある。 3. 病棟では、夜勤回数・時間外が多く、負担感が強い。夜勤業務の分析、業務量調査による時間外業務分析により、 業務負担を軽減 する。多様な勤務形態を導入し、夜勤者を確保する必要がある。 4. 職員が出産後も安心して働き続けられる勤務形態の検討と、 保育環境等を整備 する必要がある。



3年後のゴール	1.WLB推進に院所全体で取り組んでいる。⇒ 多職種型のWLBプロジェクトが活動している。 2.看護実践のモデルとなる、認定看護師が1名以上存在し、活動している。 3.時間外削減・夜勤業務負担の軽減: 多様な働き方により夜勤者の確保。(誰もが9回以内/月) 4.インデックス調査で、自分の能力を活かせる職場だと思う。56% ⇒ 80% 今の勤務先の将来に不安はない。20% ⇒ 50% 5.院内保育所(託児所)の開設も視野に入れ、働くための保育環境が整っている。
----------------	--

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
3年間の取り組み	1.一人ひとりの人権を尊重した医療の浸透と、質の高い看護ケアの実践・チーム医療の実践。 2.キャリア支援制度の活用による、キャリアアップ。 3.効果的な人員配置・職場異動による、部署間の業務密度の平均化。 4.働くための保育環境の整備。
1年間の取り組み	1.WLBの全職員への周知: ニュースの発行、説明会等。 2.キャリア支援にむけての目標面接の実施 職場・ラインで実施されている。 3.夜勤業務負担の軽減: 夜間業務の整理、多様な勤務形態の導入による夜勤回数減、処遇改善。 4.超過勤務の分析と削減: 前残業・超過勤務内容の病棟毎の洗い出しと、時間外削減の施策の実施。 5.保育環境整備に向けて動いている。
今後4カ月の取り組み	1.WLB推進体制の立上げと定例化: 院長・事務長が参加している。 2.キャリア形成: キャリア形成と働き方についてのアンケート調査で職員のニーズを掴む。キャリア開発プログラム(評価基準)を完成し、説明会を実施する。認定看護師育成・活用支援策を作成し、周知する。 3.夜勤業務負担の軽減: 夜勤業務の洗い出しと日勤への移行を進める。 4.保育環境整備に向けて: 情報収集し、年度末までに方向性を示す。

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・事務長・コメディカル・後継者対策室長と看護部長、看護師長1名、看護副主任3名（計9名）で院内WLB推進委員会を立ち上げた。役割を分担し活動を進めている。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「推進体制の確立とWLB活動の周知」

定例日を定め毎月開催。活動の周知に向けて推進ニュースを発行（現在No10）。また、看護職場と外来者向けにWLB推進ポスターを作製。職場と外来掲示板に貼り出している。

(2) アクションプラン②「キャリア支援」

インデックス調査結果の背景をつかむため、「看護師の仕事に対する価値の置き方と満足度」調査を12月実施した。回収率は86.4%で現在分析中。この間に法人WLB検討プロジェクトから起案していた「認定看護師資格取得支援規定」「認定看護管理者制度教育助成」について理事会の承認を得た。日常的な学習環境の整備に向けて、ウェブ学習の導入を起案、施設管理会議での了解を得て導入準備を進めている。

(3) アクションプラン③「夜間業務負担軽減と時間外の削減」

夜勤業務の時間外をなくすことを目標に、他部門の協力を得て業務集中時間への補助者配置のシミュレーション、夜間業務の流れの見直しと日勤帯への業務移行、補助者への業務移譲を進めた。最も時間外の多い病棟に対しては、時間外の要因であった入院関連業務の検討会議を開催し他職場が業務を分担した。この間の取り組みを通して、職員の働き方について、根拠に基づく正しい働き方に改める必要があると判断し、看護師長を労働時間管理者に選任することを目的に、学習を開始した。

(4) アクションプラン④「保育環境の整備」

院内保育所の開設可能性を探るため、職員を対象に院内保育所利用希望調査を行うとともに、補助金に関する情報収集と委託業者からの情報提供を受けた。利用を希望する職員は約50人で、改めてその必要性を確認し、法人常任理事会に現状報告をした。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

看護職のWLBの取り組みに対する他部門からの協力。院内保育所の検討が再開できた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

産休者増加等で体制も厳しく「業務負担が改善しない。現場の意見が反映しない」等の不満がある。労働時間管理者の配置、業務改善への軌道修正が必要である。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

管理者や他職種を含む推進体制を作り、施設の中心課題に位置付けることがWLB推進の鍵になる。また、業務改善は、現場と一緒に取り組む必要があるということ。

(4) 「平成25年度の取り組み予定」

労働時間管理者を配置する。業務改善PJ（プロジェクト）の立上げ活動する。認定看護師候補者を募り動き始める（キャリア支援の具体化）。院内保育所の開設準備を具体的に進める。

雲南市立病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	雲南医療圏の拠点病院として、地域の住民・患者が安心して生活できる医療を提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	人材育成体制の強化と、働きやすい職場環境を整備し、住民、開業医、職員に選ばれる病院を目指す。 <2 次救急（母性・小児含む）・回復期・慢性期・在宅・療養と、専門性と総合性がともに医療に求められるなか、看護の専門職として個々の目指す看護を提供する>

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)	<ul style="list-style-type: none"> ・年休取得は年間平均 4.17 日で、取得率 19.9%であった。希望する有給休暇が取得できない人が 42.2%であった。看護師の採用が出来なかった事や臨時パート職員の増加に伴い正規職員の年休取得が減っていることが考えられる。 ・時間外勤務時間は平均 5.63 時間/月で、給与支給された時間外は 3.55 時間であり、2 時間がサービス残業である。前残業については前残業があった人が、67%を占め、前残業時間は月平均 10.88 時間であった。多い人は 20 時間以上であった。日常的に前残業を行っており、時間外勤務への意識が薄いと思われる。 ・救急外来夜勤体制は、2人で2交代制を行っているが、管理当直者は長時間勤務となっている。 ・65.9%が病院の今後に不安を抱きながらも、長く勤めたい人は 61.8%であった。 ・病院が職員を大切にしないと思わないが 60.8%であった。ただ、上司との人間関係についてはいずれも良好であるとの回答が 65%から 75%を占めていた。給与は、妥当と思わない人が 62.9%いたが自治体病院であり年功序列など体制等に大きな問題がある ・研修については、病院が実施や支援をしてくれると思う人が 57.7%であった。
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"> 1.WLB への関心度が低い。インデックス調査参加者数 51%であった 2.労働環境が整備されていない。 <ol style="list-style-type: none"> ① 年休が取りやすい環境の整備。 ② 時間外労働時間は、平均としては問題ないが一部の時間外労働が多く部署間の差がある。部署別に時間外勤務の実態を調査し、問題点を把握し、時間外労働の短縮を図ることが必要である。 ③ ほとんどの看護師が修業前時間外業務を行っており超勤手当も支給されていない。就業前労働に対する意識や業務内容など実態を把握し問題があれば検討する。 ④ 夜間勤務体制については、管理当直者が・救急外来勤務と管理当直の業務を掛け持ちしており拘束時間や勤務時間が長いことが問題となる。 3.近年、研修参加への支援に力を入れてきたところだったが、さらにキャリアアップできるよう個々の看護師への支援を行い、長くやりがいをもって勤務できる体制作りが必要である。



3年後のゴール	<ol style="list-style-type: none"> 1.WLB への関心が深まる。→インデックス調査参加者が 80%となる 2.労働環境が整備され満足度が上がる <ol style="list-style-type: none"> ① 年休取得日数が現状の 3.9 日（取得率 19.8%）から 7 日（取得率 35%）となる。また、取りたいときに年休取得ができる環境を整える。 ② 時間外勤務が多い部署の時間外の実態を把握し、業務改善を図り一人当たり 9 時間/月の時間外労働時間が 7 時間/月に減る ③ 始業前残業時間が減る。（10.88 時間 →8 時間） ④ 看護管理当直者の救急外来勤務と当直の勤務体制を変える。 3.個々に応じたキャリアアップ支援が出来る <ol style="list-style-type: none"> ① 新人看護師研修教育・現任教育が島根大学の支援をうけ近隣病院と連携しながら実施できる体制を確立する ② 認定看護師の育成と活用が出来る：感染・DM・皮膚排拙・認知症など雲南圏域で必要となる領域の認定看護師の育成や活動の支援体制を構築する
----------------	---

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.WLB 活動浸透 2.労働環境改善 ① 年休取得日数増加 ② 時間外勤務時間の削減 ③ 就業前勤務時間の削減 ④ 看護管理当直者の救急外来夜勤体制の変更 3.キャリア支援 ① 新人看護師教育・現任教育の充実 ② 認定看護師の育成と活動の充実
1年間の取り組み	1.WLB 活動浸透… 1 回/月の推進委員会・WLB ナースチーム会を中心として周知・広報活動をする。 2.労働環境改善 ① 年休取得を阻害している原因を探り、解決法を検討、実施していく。 業務改善も必要と思われる。 ② 時間外勤務時間の多い部署の実態把握。原因を探り、解決法を検討、実施していく。 ③ 就業前勤務時間の削減に向け、業務内容、就業開始時間等の検討を行う。 ④ 看護管理当直者の救急外来夜勤体制を変更する。 3.キャリア支援 ① 新人看護師教育・現任教育… 島根大学・近隣病院と連携した教育プログラムを作成し実施する。新人教育、現任教育の基盤を作る。 ② 認定看護師の育成… 認定看護師育成支援制度を周知し、資格取得を促す。地域医療を担う当院に必要な領域を明示する。現在の認定看護師の活動を評価し、活動を支援する
今後4カ月の取り組み	1.WLB 活動参加の浸透… 委員会を立ち上げ実働開始する。 2.労働環境改善 ① 年休取得日数の調査。年休取得を阻害している原因を探り、解決法を検討する。 ② 部署別の時間外労働時間を把握する。時間の多い部署の実態調査を行う ③ 就業前勤務時間実態調査を行い、問題点を抽出する。 ④ 看護管理当直者の救急外来夜勤の実態調査を行い、勤務形態を検討する。 3.キャリア支援… 現在のキャリアアップ支援体制について意識調査を行い、効果を知る。

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

院長・事務部長を含め、看護部・医療技術部・事務部から委員を選出し、計 11 名で WLB 推進委員会を立ち上げた。毎月定例会を開催した。

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の周知・広報・活動」

WLB 推進委員会、WLB ナースチーム会を立ち上げ、インデックス調査の結果を報告。問題点・アクションプランの進捗状況について検討した。毎月定例会を開催し職員全体が問題意識を持てるように働きかけた。師長会、副師長会では労務管理についての勉強会を行った。

(2) アクションプラン②「労働環境改善」

年休取得日数、一部病棟の時間外労働時間数、就業前残業時間の 3 点について実態調査を行った。インデックス調査では得られなかった情報もあり、より問題点が明確になったことで業務改善につながる具体的なきっかけとなった。看護管理当直者の勤務体制については近隣病院への聞き取りを行い、当院の当直勤務体制を変更するために具体的な方法について検討を行っているところである。

(3) アクションプラン③「個々に応じたキャリアアップ支援」

看護師教育の充実について、25 年度は近隣病院や島根大学と提携し、研修プログラムを構築した。次年度 4 月から実施できることとなった。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

看護部以外の構成員による WLB 推進委員会や WLB ナースチーム会の立ち上げ、定例会開催によって、WLB の意識が看護部だけではなく院内全体に浸透してきた。現状を把握することで、問題点が明確になってきた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

問題点は明確になってきたが、4 か月間の取り組みの成果が目に見える形で現れていない。特に労働環境の問題に関しては、看護職員の確保が大きな課題となるが、経営上の方針も考慮した上での解決方法を模索していかなければならない。

(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参加者が少なかったことで WLB への関心が薄いと感じた。推進委員会やナースチーム会などの場からも、当院の職員は WLB についてあまり関心を持っていない事を改めて認識することとなった。看護師不足を解消するためにもより良い職場環境を整えることは一つの解決策であるので、WLB 推進に向けた取り組みは重要であることを再認識した。

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

実態調査の結果をもとに、成果が見える結果が出せるよう取り組む。各アクションプランについても適宜修正を行っていく。

島根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)	県内全域をエリアとする三次救急機能をもつ基幹的病院として質の高い救急・高度・特殊医療を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	職員が笑顔でやりがいを感じながら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)	<p>[病院] 病院を取り巻く地域の状況、当院の役割の遂行、救命救急センター、Drヘリが導入されたことにより予定外入院や重症患者の増加、緊急手術件数の増加 良：地域連携バス、院内WLBチーム会、研修棟、院内保育所、広報充実、院内教育の充実</p> <p>[看護部] 地域の状況を考慮し、当院の果たすべき役割を果たすことは、時間外勤務増加につながる。勤務者の低年齢化による産休・育休者の増加（全正規職員の全体の1割）、その補充が困難→夜勤回数増加、時間外勤務時間の増加（中堅）、長期傷病休暇（2名）の代替補充困難。 上記の結果：ケアに費やす時間が十分にとれない→看護職員の満足度の低下 組織への満足度が20～30代で低い 仕事に対する給与の妥当性低い、現在の働き方に不満60% 育児や介護休暇などの制度の認知度が低いが利用希望は多い</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>時間外勤務が多いことや妥当な評価（給与）がされていないという思いが働き方への満足度の低下につながっている。 時間外の命令を受けてから時間外勤務をするという運用が徹底していない。 時間外の日々の把握が困難。 前残業の実態は情報収集であるが、業務実施前の情報収集について職員によって差がある。 他部門との連携、医師の指示のスリム化、薬剤師、看護補助者の活用による業務改善。 時間外を減らすための多様な勤務形態の検討。 残業しないモデルナースを作る。（看護の質も高いナース）</p>



3年後のゴール	<p>[成果指標] インデックス調査で出る時間外と実際時間外申告時間の差を減らす （イ：14.56時間 実：12.6時間 2時間の差→0時間に） 長く勤めたいと思う人：38.8%→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
3年間の取り組み	<p>①時間外を減らすための多様な勤務シフトの検討 ②勤務手当の増額への取組 ③看護師長アシスタントの拡充→師長の残業時間の削減</p>
1年間の取り組み	<p>①効率的な情報収集の要点を各部署でまとめ、前残業を減らす（記録委員・業務委員中心に） ②看護の質を確保しながら残業しないモデルナースを各部署で投票、局長が任命する ③他部門との連携：医師の指示の効率化、薬剤師との業務分担、看護補助者との業務分担 ④業務量調査の実施、分析</p>
今後4カ月の取り組み	<p>①就業規則の周知：看護局連絡会、病院長への説明、企画会議（管理会議）にて。 ②時間外勤務管理の徹底及び周知。 ③個人目標管理の充実</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

看護局内に WLB 推進チームを設置。看護局長を責任者として看護局次長 1 名、看護師長 1 名、副看護師長 2 名、各部署スタッフの計 27 名で構成する。WLB 推進チームを 3 グループに分けそれぞれのアクションプランについて活動する体制をとっている。委員会は 1 回/月定期的に開催。必要時、事務局担当者が協議に参加している。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「就業規則の周知」

全看護職員対象に、9 月・11 月・12 月に分散して就業規則について情報提供した。参加率は 6 割程度であった。

(2) アクションプラン②「時間外勤務管理の徹底および周知」

推進チームで時間外勤務管理に必要な「労働法規」について学習した。また、申告のあった時間外勤務の業務実態・病棟モニタリングによる実態把握を 10、11 月に全部署実施した。時間外勤務管理のための時間外業務のフローチャート（時間外勤務アドバイザーが時間外勤務を少なくできるように調整する）を作成し、目的・運用について全看護職員に周知した。時間外勤務削減に向けた業務改善では、看護補助者への業務の委譲にあわせ看護補助者の技術マニュアルを作成。1 回/月のシミュレーション研修も含めた研修を実施し全看護補助者が参加した。平成 25 年 1 月 30 日に看護補助者・看護職の業務量調査を実施した。現在、分析中である。

(3) アクションプラン③「目標管理の充実」

看護管理者も含めポートフォリオを導入し目標管理を実施している。ポートフォリオの講師を年間契約し目標管理の節目に研修をしている。H25 年 3 月全体発表会を予定。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

WLB 推進について看護職員への周知に成果がみられ、職場の風土も変わりつつある。特に時間外勤務アドバイザーを中心とするフローチャート作成の効果は大きい。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

子育て支援に関する制度の利用者が多くなり夜勤免除を希望する職員が多い。病棟勤務看護師のうち、平成 23 年 8 月は 15 名、平成 24 年 8 月は 22 名、12 月は 46 名が夜勤免除の対象となっている。夜勤ができる職員の負担が増加しており、WLB に偏りが出始めていることが課題である。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

職場の環境を良くするためには個々の職員が協力し合い、問題の改善に取り組むことが重要である。子育て中の職員だけでなく全職員にとっての WLB が重要である。“お互い様”意識の風土が根付いていくよう地道に取り組むたい。

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

夜勤専従看護職員の導入、子育てコーディネーター（仮称）の設置に取り組む予定。

日立記念病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	<ul style="list-style-type: none"> ・患者、家族のニーズに応えた地域医療連携を推進する ・地域に根付いた専門外来として満足度の高い医療を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	<ul style="list-style-type: none"> 仕事と生活を両立して働き続けたいと思う職場をつくる (やりがいと愛着を持って働ける職場環境と風土作り)

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)	経営組織について (強み)・・・能力開発に理解があり支援してもらえる(64%) (弱み)・・・将来に不安があり(80%)、給料に不満ある(62%)、長く勤める自信が無い(60%) 上司について (強み)・・・上司に自分の主張が話せる(52%)、話をよく聞き理解してもらえる(58%) (弱み)・・・上司が公正に評価していない(50%)。 現在の仕事に対する自己評価 (弱み)・・・専門職であるのに、自分の能力を活かせる仕事であると思っている職員が54%と低い 労働環境について (強み)・・・気兼ねなく帰れ(60%)、事由によっては休職が認められ(68%)、有給休暇も取りやすい(72%)、勤務希望が通りやすい(86%) (弱み)・・・1週間以上の連続休暇が取れない(76%)、定時に終わることが出来ない(64%) 満足度 (強み)・・・現在の生活に満足している(50%) (弱み)・・・現在の働き方に満足していない(66%)。特に40歳以上が多い 現在の健康状態 (強み)・・・半数以上の方が健康であると思っている。 (弱み)・・・不調である職員がいる(34%) 制度認知 (強み)・・・外部研修の支援を認知している人が半数以上あり、利用希望も(72%)と高い。 (弱み) ・介護支援の制度の利用希望が多い(70%)にもかかわらず制度認知が低い(7%) ・リフレッシュ休暇の利用希望が多い(70%)にもかかわらず制度が無い ・人事考課制度は無いが、ほぼ半数以上の利用希望があるので、検討が必要 ・倫理に関する規定があるにも関わらず30%と認知度が低い。 ・メンタルヘルス等の利用希望が多いにもかかわらず制度が無い(62%) ・職場の暴力対策制度は無いが、利用希望が多い(66%) ・クレーム対策の制度認知はあるが、内容が不十分なため、制度の再確認
	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	①自分の能力を活かせる仕事であると思っている人が70%以上になる。 ②離職率を下げる(10%以下) ③職員一人ひとりが適正に制度を利用できる ④認定看護師(糖尿病看護分野)の配置(1名以上)
----------------	--

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"> ①目標管理の活用 ②病院全体でWLBに取り組む ③職員が就業規則を知り、利用できる。
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①目標管理の導入 ②就業規則の整備・周知（職場の暴力対策、連続した休暇制度、介護休暇制度） ③「病院全体のWLB推進の取り組み」の浸透。 ④認定看護師（糖尿病看護等）の育成の為の支援体制の検討
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①WLB向上委員会の立ち上げ ②病院全体のWLBの浸透を図る。 ③目標管理の導入に向け、看護職員の理解を深める。

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

看護部長、看護師長・主任・スタッフ・事務職員のメンバー6名で構成するWLB向上委員会を立ち上げWLBについて検討・周知する院内の仕組みを構築。「平成25年度の予算会議」で今迄の取り組みについて説明を行う予定である。

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向上委員会の立ち上げ」

師長・主任会議でWLB推進ワークショップの参加について主旨説明し、部署毎に代表者を選び看護職のWLBについて共通認識できるよう勉強会を行った。活動内容について師長・主任会議で報告し、各所属長はスタッフに伝達、周知した。詳細はファイルにまとめ部署毎に配布した。

(2) アクションプラン②「病院全体のWLBの浸透を図る」

WLBの取り組みについて全体説明会を職員全員が参加出来るよう6回に分けて開催。日頃の不満や疑問等この機会を通して多くの意見があり、他部署の事を直接聞くことができる良い機会ともなり情報交換の場としても有効であった。今後も定期的に報告会を行う。

(3) アクションプラン③「目標管理の導入に向け、看護職員の理解を深める」

インデックス調査で自分の能力を活かせる仕事であると思っている職員が少ない結果から、専門職としてやりがいを感じて働く職員の割合を高くするためには、目標管理の導入が必要と判断し導入に向け検討した。メンバーが十分理解するまでには至っておらず、県協会推進支援者による「目標管理」について3月初めに講義を予定している。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

①この事業に参加したことで看護部の問題を明らかにし、働き続けられる職場づくりへの取り組み姿勢が、職員全体に広まりつつあり確実に意識改革へとつながっている。

②事務部がメンバーとして参加したことで制度周知の問題に取り組むことができた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

2交代制勤務による長時間勤務への疲労度（不調を訴える職員がいる・平均年齢43.3歳）が高いこと等から、夜勤・交代制勤務体制の見直しの必要がある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

労働環境について有給休暇が取りやすい・勤務希望が通りやすいなど、看護職員に良い状況であっても、なお離職率が18%と高い。これは目標管理があっても個人の取り組みに終わっており、職員の取り組みを上司が把握し、評価・改善していくというシステムがないために、やりがいや達成感を感じる事が少ない職場になっていたのではないかと考える。今後一人ひとりが目標を持ち、組織で目標達成に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年後のゴールを目指し、取り組みを継続していき、特に事務部長の参加を得て、病院全体で取り組めるようにしていく。

松江記念病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	保健・医療・福祉の3本柱で地域の健康・暮らしを支える
ビジョン (組織が目指す将来像)	ふれあいと健康を求めて保健・医療・福祉の総合的なサービスを提供し地域と共に歩む施設

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)	<ol style="list-style-type: none"> 経営とWLB支援制度についての評価が低い <ol style="list-style-type: none"> ①看護職員の65.5%は「大切にされている」と思っていない ②「長期的な視点に立った経営をしている」と63.7%が思っていない ③「今の勤務先の将来に不安はない」について85.4%が思わないと回答している ④WLB支援制度があり、利用実績があるにもかかわらず、理解されていない 上司についての評価は高い <ol style="list-style-type: none"> ①「上司はあなたの考え方をよく聞いて理解している」について83.6%が思うと回答している 一般的に看護ケアに高い意識がある 30歳代の未婚職員の業務負担が高いと感じている <ol style="list-style-type: none"> ①健康不調(約40%) ②「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58.1%が思っていない
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"> 組織の方向性はあるが、具体的な方針が職員に伝わっていない <ol style="list-style-type: none"> ①職員は制度の詳細を理解していない ②平均年齢38.7歳で今後、介護支援を必要とする年齢層の増加が予測されるが、支援が少ない 30歳代未婚職員への業務負担が高いため、負担軽減ができるよう業務改善が必要である 仕事内容への不満がある



3年後のゴール	仕事と生活を両立し、看護のやりがいを実感しながら働き続けられる職場づくり 【成果指標】 ①「看護職員を大切にしている組織である」の回答が「そう思う」「ややそう思う」34.6% → 50% ②離職率10.5% → 8%
----------------	--

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"> 1. 法人の存在価値・役割を明確にして、将来像・制度の見える化を行い、職員がマイホスピタル精神が持てる 2. ライフサイクルに合わせた制度の利用で継続して働き続けられる 3. 人事考課制度の有効化(仕事へのモチベーションアップ・キャリアアップにつながる)
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. 就業規則・WLB支援策の周知 2. 時間外勤務の削減(業務改善)・他部門との調整 3. 介護支援に対するニーズ調査を行い、制度の運用を検討する
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. WLB推進体制の立ち上げ 2. 時間外勤務の削減(業務整理): 部署別・勤務帯別残業時間 3. 就業規則、WLB支援施策の周知

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

本事業に参加する以前より、企業内保育所の開設・夜勤専従看護師の採用（平成8～13年）・短時間正規職員制度の導入など、ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）に関する取り組みをしてきた。リフレッシュ休暇の試験的实施・ノー残業デーなど実施している。WLB 推進は看護部門だけの取り組みではなく、他部門の協力を得て病院全体の問題として推進体制づくりを行った。

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」

部門責任者会議で WLB 推進について説明・承認を得た。師長・主任が中心となり各部署で取り組み、師長主任合同会で報告後、部門責任者会議で報告し協力・助言を得た。

(2) アクションプラン②「時間外勤務の削減」

7月から時間外業務の内容を師長・主任が確認することで時間外勤務の削減を意識つけた。曜日別の時間外勤務では「ノー残業デー」にも残業をしている現状があり、職員の意見が反映されるよう職場会議の場を活用し検討した。

時間外勤務内容の多くが記録物であるため、病棟クラークの勤務時間を9:30～18:30に変更し、17:30以降の夕方の面会者の対応・電話の対応をクラークに任せることで、看護師が集中して記録を行うことができた。特にカンファレンス記録が残る病棟では、カンファレンス記録方法の見直しを行った。

(3) アクションプラン③「就業規則・WLB 支援施策の周知」

看護職員に対しインデックス調査結果・取り組みの説明会を実施した。師長主任合同会で WLB 関係の研修報告と就業規則の読み合わせを行い、情報・知識を共有した。事務部門が中心となって他部署の協力を得ながら、企業内保育所の休日保育を月2回から3回に増やし、年末年始の休日保育も可能にした。今年度から始まった人事考課の説明を師長主任合同会で事務部門長に実施依頼を提案し、他部門からの参加もあった。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

時間外勤務の集計・病棟クラークの勤務時間の変更・休日保育の拡大について事務部門の協力を得ながら、他部門と協働し WLB 推進ができた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

時間外勤務内容は緊急入院の対応・16時以降の医師指示の対応など診療部門の協力が必要であるため、診療部門連絡会議で協力依頼をする。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

WLB 推進は他部門との協働・職員の参画によって成果が得られるということに気付いた。

(4) 「平成25年度の取り組み予定」

部門責任者会議以外の診療部門連絡会議・安全衛生委員会などの場を活用し、WLB 推進をアピールし、他部署の協力・助言をさらに受けたい。

松江市立病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	松江圏域の急性期医療を担う中核病院として地域の高度・特殊・不採算医療に積極的に対応する
ビジョン (組織が目指す将来像)	個々のライフスタイルやキャリアアップ志向に合わせながら、やりがいを持って働き続けられる職場づくり

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)	<病院> ・松江圏域の急性期を担う中核病院・がん診療連携拠点病院 ・470床(7:1看護体制)、平均在院日数14日の自治体病院であり、病診連携を密にして地域医療の充実を目指している ・業務分担の見直しや組織の改編を行いながら、職員確保を行っている ・採用試験の回数を増やし、試験内容を見直し、受験しやすい環境づくりをしている ・平成23年度の離職率2.1%、新人の離職率0%であり、多様な勤務形態への取り組みをしようとしている <看護部> ●職員の平均年齢は38.5歳で実践能力の高い30代の看護師が40%を占めており、安心安全の医療・看護提供ができる。 ●夜勤は3交代・2交代をミックスで行っている。 ●新人卒後臨床研修を行っており、新人教育が充実している。また、経年者に対する教育や専門分野を極めるための支援を行っており、能力開発に役立っている。 ●目標管理を行っており、適宜達成に向けての支援が行える環境にある(上司との関係性を密に保つことができている) ●産休・育休数が年々増加しており、各部署における人員確保が困難になっている。年休取得平均日数は6.04日である。 ●在院日数短縮、人員不足により、時間外勤務が多くなっている。 ●始業前超過勤務が多く(平均10時間)、労働組合との協議を実施し問題の共有を図っている。
	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	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 【成果目標】 7:1看護体制が取れる人員確保。急性期看護補助者加算25:1の確保。 始業前残業:10時間⇒5時間に減らす } 就業規則に定められている状態になる 年休取得:6.04日⇒10日にあげる } 病棟看護師「働き方に満足している」:病棟29%⇒50%にあげる 就業支援制度の認知度:「わからない」を30%以下とする。個々のライフスタイルに合った周知組織にとって必要な人材の育成と確保ができる。(診療報酬上必要な人材)
----------------	--

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地域の中核病院として、安心安全な医療を提供する ②多様な勤務形態を導入:12時間夜勤・3交代勤務を合わせた、勤務体制の整備 ③人員確保に向け、外部に向けての発信を積極的に行う体制づくり ④年休の取得を計画的に促進 ⑤専門職としてのキャリアアップ支援の基準を明文化、育成支援をしていく

1年間の取り組み	①WLBの周知・浸透 ②超過勤務削減に向けた取り組み ③多様な勤務形態への検討：12時間夜勤の試行 ④取得可能な年次休暇の設置（メモリアル休暇を年次計画として設定：1日間）
今後4カ月の取り組み	①WLBプロジェクトチームの立ち上げ（月定例会）、ホームページワーキンググループの立ち上げ ②超過勤務削減に向けた取り組み：ワークショップでの取り組みを各委員会への周知 ③多様な勤務形態への推進：12時間夜勤の検討、④メモリアル休暇の導入 ⑤就業支援制度の周知

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

ワークライフバランスプロジェクトチームを立ち上げ、看護局を中心に総務課、労働組合と協働し、月1回の定例会を開催した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「ワークライフバランスの周知・浸透」

管理職会議、看護局会議、副師長会、業務委員会を通じ、WLB インデックス調査及びワークショップの結果を報告し、WLB 推進の取り組みについて周知を行った。

(2) アクションプラン②「超過勤務削減に向けた取り組み」

慣習化している前超勤の問題をまず各部署・各人が認知するために看護局会議・委員会を通じアナウンスした。各部署での取り組みとして、「5分遅く来る運動」「情報収集の時間を勤務内に取り入れる」「勤務前に実働しない」など、具体的な活動や業務の見直しを行った。

(3) アクションプラン③「多様な勤務形態の検討：12時間夜勤試行」

16時間2交代制勤務を実施している病棟から、12時間2交代に向けてモデル病棟を決め、業務内容を検討、労働組合との協議を得て、2月から12時間夜勤の試行中。

(4) アクションプラン④「取得可能な年次有給休暇の新設（メモリアル休暇導入）」

平成25年度から年休の内1日をメモリアル休暇とし、希望日に年休取得が出来るように周知し、開始する。

(5) アクションプラン⑤「就業支援制度の周知」

日本看護協会「WLB 支援制度の紹介」書式を活用し、当院の支援制度を書き入れた。これを基に、各種手続き提出書類等、各人に必要な支援制度を理解し活用できる様式を作成中である。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

労働組合と一緒に取り組んだことでWLBの問題を労使で共有できた。インデックス調査結果を受け入れ前超勤の是正等、WLBに対する認識が変わった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

看護部門を中心にインデックス調査を行いWLB 推進に取り組んできたが、コメディカルを含め院内全体での取り組みが必要である。次年度、新たにWLB 推進委員会を発足させるに当たっては、労働安全委員会等既存の委員会との調整が課題である。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

働き続けられる職場づくりに向け組織を挙げて取り組むことの重要性を認識した。絵に描いた餅ではなく、PDCAサイクルを回し、発信し続けることが重要と考える。

(4) 「平成25年度の取り組み予定」

時間外労働時間の短縮・多様な勤務形態（12時間夜勤）の試行、その後徐々に本格実施する。

鹿島病院の取り組み

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「クリニカルラダーが周知され運用できる」

看護部全体でのクリニカルラダー学習会を 2 回実施し参加率は 20%であった。病棟毎に看護課長が運用方法について説明。クリニカルラダー評価用紙を記入し目標管理の面接時に活用。クリニカルラダー各段階に応じた内容の研修会を開催した。参加率は 58%であった。

(2) アクションプラン②「連続休暇取得の促進」

看護課長に休暇取得推進を働きかけ希望者は取得できた。計画的に休暇を取得するために、個々の休暇希望や取得状況を考慮し取得促進を図った。

(3) アクションプラン③「メンタルヘルスサポートの整備」

メンタルヘルス調査を専門機関に依頼し全職員に実施した。看護部は概ね問題はなかった。調査結果とアドバイスを個々に文書で通知。電話や面接での相談窓口を設置した。

(4) アクションプラン④「各制度の周知を図る」

院内研究大会で WLB 取り組みの経緯や制度について報告した。23 年度、24 年度インデックス調査の制度周知状況に大きな変化はなかった。全職員対象に各制度周知についてアンケート調査を実施し、状況把握を行った。制度利用の高い項目の周知度は 70%であり、看護部と他職種の周知度の差はなかった。

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」

クリニカルラダーで自己評価することで看護実践能力の習熟度が分かり具体的な目標設定ができた。25 年度中期ビジョン策定に「人事評価体系の構築」が盛り込まれ、病院組織全体の取り組みに波及した。メンタルヘルスサポート体制として相談窓口を設置。全職員に制度周知のアンケートを実施、各制度の周知状況が分かり参考資料となった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ①クリニカルラダーを面接時に活用するのは初の試みで運用の評価・改善が必要。
- ②連続休暇の取得に向けてはニーズを把握し公正で、個々の満足の得られる休暇のあり方を探っていく必要がある。
- ③メンタルヘルスの周知の低さは依然としてあるが利用希望はあるので、研修会開催を検討する。
- ④各制度で周知度に差はあるが、職員が必要に応じて制度が利用できている現状もある。引き続き工夫しながら周知の働きかけを行う。

(3) 平成 25 年度の取り組み

- ・WLB 推進委員会の定例会の継続開催をめざす。
- ・クリニカルラダーの運用の定着を図る。
- ・連続休暇取得に向けた具体策の立案を行う。
- ・メンタルヘルス研修会の開催及びメンタルヘルスサポートの利用を図る。
- ・制度周知の継続的な働きかけを行う。

済生会江津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「師長の時間管理」

時間外を正しく申告し残業にならないよう、チーム間・病棟間の応援をスムーズに行う。

(2) アクションプラン②「WLB の浸透を図り、離職防止を行う」

- ・ 20 代の看護師の WLB 推進委員会への参加。
- ・ 広報活動との連携。看護部の広報委員会に他部門の参加を求め、特にホームページの情報更新を行った。
- ・ 看護助手業務の見直し。業務委託化や業務廃止を行い、フロアでの業務に重点を置けるようにした。
- ・ 他部門との協議。看護師不足による現状を理解してもらい、検査の移動介助などの業務を委譲した。

(3) アクションプラン③「健康に関する調査」

疲労度アンケートの分析を行い、夜勤者の疲労度を検討した。各病棟にスライド式のストレッチャーを購入し、看護助手業務の使用済み紙オムツ回収を業者に委託した。

(4) アクションプラン④「連続休暇 1 週間取得への準備」

連続休暇 3 日～4 日は現在取得できている。長期休暇が重なれば、勤務繰りに無理が生じる場合が多く、勤務希望を出すスタッフと勤務を組む各師長との話し合いを重ね、連続休暇 1 週間取得への基準作成を行った。

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「雇用の質」、中でも「職場づくり」には労働時間管理者の明確化や職場風土の改善が重要である。師長を労働時間管理者として、残業にならないチーム間・病棟間の応援体制を構築した。時間外勤務が当たり前ではなく、できる業務はチーム・病棟を超えての応援を行いながら、定時には帰る職場風土が生まれ始めている。
- ②看護助手の業務であった「お手元配膳」「紙おしぼり導入」「給茶機廃止」「使用済み紙オムツ回収」「特殊浴槽の掃除」が改善された。業務軽減が図れ看護師と共に行うケアや環境整備・カンファレンスへの参加時間が多くとれるようになり、スタッフ・助手の時間外勤務の短縮に繋がっている。
- ③ホームページの更新や年報・職員間の情報紙の発行が出来るようになり、職種を超えた WLB が考えられるようになってきている。

(2) 次年度の取り組み

- ①WLB 活動、職員一人一人が「働きやすい環境」を考えられるよう活動を行う。
- ②連続休暇 1 週間取得の運用開始を行う。
- ③夜勤ガイドラインに基づく勤務体制（夜勤時間や休日の取得方法）の検討。
- ④勤務者の健康を守るために、看護助手を含む 3 名の夜勤体制に向け取り組んでいく。

島根県立こころの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「WLB 推進チーム会開催の継続」

平成 23 年度に看護職員・事務職の構成メンバーで立ち上げた。24 年度は病院全体での取り組みに発展させたく、医療技術部門の参加を考えたが、部門の気運が高まらず実現できなかった。看護部門には WLB 取組みの意義が十分浸透したと考える。推進チーム活動は、アクションプラン毎にグループで評価及び検討し、全体で協議した。

(2) アクションプラン②「各種制度を全職員に周知する」

平成 23 年度調査において、育児・子育て支援・介護に関する制度が「分からない」と回答した者が 52%あり、制度の認知度が低い結果であった。そのため、職員周知のためにパンフレットを作成した。しかし、今年度の調査結果で認知度の改善はみられなかった。原因として、周知方法の問題やインデックス調査内容が理解できず「分からない」と回答したなどが考えられる。全体的にインデックス調査項目について職員が理解できていないことが調査結果に影響していることが分かったので、看護師長・副師長が学習し、職員に説明することとした。

作成したパンフレットは職員から「分かりやすい」という意見をもらい、制度が改正した部分を追加した。制度の認知度については、来年度の調査結果から分析する。

(3) アクションプラン③「看護師確保に向けたホームページの見直し」

50 代以上の職員が 30%を占め看護師確保が喫緊の課題である。一般的に、就職活動時にインターネットを利用する人が多いが、当院のホームページは、看護部門に関しても、利用者が求める情報提供が不十分で内容の更新も適切とは言えない状況にある。そのため、看護師確保の道具として活用できるように見直しを計画した。実習に来ている看護学生にアンケート調査を行い、就職活動する時に何が知りたいかを尋ねた。その内容を検討し、職場探しをサポートできるように更新することにした。その検討過程の中で病院の強み・良い部分を出し合うこともでき、ホームページ更新への意欲が高まった。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

【これまでの成果】昨年度取り組んだ有給休暇取得率は 46%で目標値を達成した。取得率のみでなく、職員が必要に応じて取得できる割合を高くすることも必要と考える。前残業については業務改善等を行い職員の意識に変化をもたらした。

【今後の取り組み】

1. 職員全員が情熱を持ち WLB 推進を維持していく。
2. 制度の周知を図り、お互い支えあって利用する。
3. 看護師確保に繋がるようなホームページにする。
4. 「持ち帰り仕事」を労務管理の問題として検討していく。
5. アクションプランが評価できるようなアウトカムの設定、調査の方法を検討する。

松江生協病院の取り組み

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「W・L・Bの取り組みを知らせ続ける」

今年度のインデックス調査回収率は 10%増加したが、「看護職員を大切にする組織か」の満足度は 5%低下した。インデックス調査結果や WLB 取り組み状況を知らせる手段としてニュース発行に変更し、7号までに至った。主な反響は、「取り組み内容が分かりやすく伝わってくる」「もっと職場の頑張りを上手く取材し発信して欲しい」など様々だった。

(2) アクションプラン②「大切な情報提供は時間内に」

子育てナースが増加する中、時間内講習会・研修会の開催は必須である。内容を濃縮し、お互いに都合を付けて計画的に参加できるようリンクナースとも話し合い、60%の看護職員が参加する勤務時間内学習会を継続している。

(3) アクションプラン③「キャリアアップコースづくり」

- 認定看護師を志望する看護師が挑戦しやすい環境づくりとして、病院として「認定看護師養成規定」を明確化し、受講料の支援が得られる事となった。
- 保健師資格を有する看護師が増加している強みを活かし、地域での暮らしと病院とをつなぐキーパーソンとして成長できるための育成システムづくりが課題である。
- 事例を通して老年看護を学び実践の場で浸透することを目的に CNS を講師として老年看護講座を継続している。せん妄や BPSD を有する患者の好事例が報告されるようになった。
- 看護管理者に対しては部下育成セミナーを開催し、今どきの若者像とポジティブフィードバックの重要性を学んだ。

(4) アクションプラン④「次世代育成の一環として看護実践を学び合う場づくり」

今年度初の取組みとして、新卒の看護実践発表会にキャリア 20 年以上のベテラン看護師が研修の一環として参加した。患者の不安を傾聴・共感しようとする新卒達に触発され、ベテラン同士の連帯感を深める場ともなった。質疑応答を通じて、当院の看護理念である「その人に寄り添う看護」が、貫かれていることも確認できた。

(5) アクションプラン⑤「ノーリフティングの普及」

80%の看護職員が腰痛対策を要望していた。理学療法士の協力も得て、「ノーリフティング」の考え方を学んだ。また腰痛対策として介護機器を増加した。トランスファーをテーマとした看護助手研修に機器導入の目的や使用方法を組込んだ。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

毎月推進チーム会を継続し、年度計画としたアクションプランはほぼ取り組めた。25 年度は 3 年後のゴール達成を目指し、「看護師としてのキャリアアップを支援する取り組み」にこだわりたいと話合っている。看護をする人が、人とともに看護をする過程での喜びや学びや成長を分かち合えるお手伝いに、推進チームとしてのやりがいを見出したいと決めた。労務改善課題としては「夜勤回数増」や「残業問題」がある。これらの課題は、経営者と労働組合代表者とともに改善案を検討する場があり、引き続きできることから処遇改善に着手する予定である。

益田地域医療センター-医師会病院の取り組み

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「始業前残業の実態調査とその対策」

インデックス調査から「始業前残業」が、平成 23 年度 56%に対し、平成 24 年度は 63%に増加していた。どの程度早く来て、何をしているのか実態が掴めていなかった。そこでまず、看護師全員に始業前残業の認識と実態把握をするため、アンケート調査を実施した。その結果、始業前残業は負担(50%)であり無くしたい(34%)、一方負担ではない(50%)むしろ必要である(32%)であった。また、時間は平均 26 分であるが、最大 1 時間 15 分であった。特に夜勤入りに多い傾向であった。その業務実態は情報収集が 79%と最も多く、処置の準備、点滴や内服の準備、食事介助、口腔ケア、吸引の順であった。これらの業務にはリスクを伴う業務もあるため是正が必要である。前残業をなくすためには、早く来なければならない要因分析を行い、細かな業務改善が必要と考える。

(2) アクションプラン②「中堅看護職員(35~39歳)の負担軽減対策」

この年齢層は、ちょうど当院の看護職員の平均年齢に当たる。人生の充実期であり、また職場では重要なポジションにあり、公私ともに抱えているものも大きい。それ故の結果であるのか、職場に大事にされていない 64%、現在の職場では自分の能力は活かさない 64%、働き方に満足していない 84%、現在の仕事は、自分の将来像と繋がるとは思わない 68%等とネガティブなデータがこの年齢層において顕著であった。そこで、日頃の思いを吐露させ、精神的負担の軽減を図ると共にその会話の中から負担になっている要因を探るために、座談会を開催した。その結果、役割が多すぎて苦しい、時間的余裕がないので他者にやさしくできない。また、そういう自分を責めてしまうなどの発言が聞けた。今後、各々がどのくらいの役割を実際抱えているのか調査し、その内容を精査し、できるだけ役割分担を平均化していく必要がある。

(3) アクションプラン③「制度の周知と利便性対策」

インデックス調査から制度をよく知らないというデータ結果が出たため、平成 23 年度に制度の周知を図るために研修会を実施した。平成 24 年度には、本人が必要な時に必要な内容の情報をリアルタイムで得ることができるよう支援する事とし、院内 HP に既にアップされている就業規則に加え、「こんな時どうする?制度利用の Q&A」作成を進行中である。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

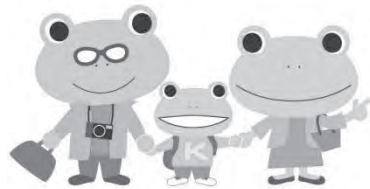
①昨年度の取り組みで新設されたバースデイ休暇については、各部署において取得がみられる。

また、ノー残業デイの実施については、残業時間が 62%軽減した。看護方式の変更については、職員満足度が高くなっている。

②前残業対策については、職員の認識を改めること、業務実態を把握し業務改善を行うことに加え、病院全体としての労働時間の適正な管理について検討していく。

③中堅看護職員の負担軽減については、引き続き座談会を継続し、言語データの集積・分析を行い、その要因に対し対策を検討し、身体的・精神的負担の軽減を図っていく。

22. 長崎県



長崎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

活動 2 年目となり、3 施設が新たに参加し、7 施設での取り組みとなった。地域支援者を 2 名増員するとともに、推進委員に社会保険労務士の参加を得て、体制強化を図った。社会保険労務士の参加で、ワークショップ、中間報告会等において、就業規則等「労務管理」への助言が受けられるようになった。熊本大学の菊池健先生に、取り組み全般について助言を頂いた。先生のアドバイスから、支援者の役割はファシリテーターに徹することとし、ファシリテーション研修を開催するとともに、関連した研修受講の機会を設けた。

また、県委託事業「多様な勤務形態導入促進研修会」を県内 3 か所で開催し、異業種の取り組みとともに、23 年度参加施設の取り組みの紹介を行った結果、WLB についての理解と関心が得られた。さらに、インデックス調査事前説明会での先輩（2 年目）施設の看護部長による具体的説明は、新規参加施設の不安軽減に効果的であった。フォローアップ・ワークショップ時には、どの施設からも「取り組んでよかった」という感想をもらえ、推進・支援の形ができつつあることを確信した。

2. 参加施設への支援内容

（1）平成 24 年度新規参加施設への支援

①施設管理者（院長、理事長等）へ協会長とともに参加を働きかけた。

②2 年目施設による支援

インデックス調査説明会、多様な勤務形態導入促進研修会に経験施設として参加してもらった。不安軽減に役立ったと評価している。

③各施設に対して 2 名の担当支援者

施設訪問や電話訪問を行い、それぞれの雰囲気を肌で感じながら、推進活動を支えた。

④中間報告会の開催

10 月、12 月と 2 回開催した。推進委員や支援者、社会保険労務士からの助言、他施設の状況を知ることにより、取り組みの参考になったと思われる。中間報告会で進捗状況を確認でき、フォローアップでは各施設とも 4 か月後の目標にほぼ到達しており、引き続き 1 年後の目標へ向かい取り組みを開始した。

（2）平成 23 年度参加施設（2 年目）への支援

参加 4 施設の担当支援者を中心に施設訪問や、電話訪問等を行い、支援を継続した。

6 月、10 月、2 月の 4 か月毎に取組状況報告シートをメールで提出してもらい、推進委員会委員と地域支援者にも配布し情報を共有した。行き詰まり感や、空回り感を思わせる施設があったが、委員会で協議し担当支援者が再度訪問を行い、できたことを認め「焦らず、一歩ずつ進むこと」を伝え、同期取り組み施設の看護部長の支えもあり、活動を継続している。

3. 平成 25 年度の県看護協会の活動方針・計画等

活動方針：本事業の認知度を高め参加施設の拡大を図る

活動計画：① 25 年度取組み施設（2～3 施設）を募集、新規参加施設への支援を行う

② 2 年目、3 年目への支援を継続し、その施設に新支援者として協力を得る

③ ホームページ、協会だより等で県内に周知拡大を行う

④ 長崎県看護協会としての継続的な支援体制を検討する

【長崎県】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	医療法人慧明会 貞松病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	76床	10対1／特別入院基本料		病床稼働率*	95.6%	
	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)	16.5日	
	精神病床	-			平均在院患者数	71.5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	4人	看護補助者	11人
既婚率**	73.0%	6歳未満有子率**	10.0%	平均年齢**	40.8歳	平均在職年数**	7年9ヶ月
年間休日	115日	有給休暇取得率*	62.1%	所定労働時間(週)	38時間50分	平均超過時間(月)*	0.8時間
週休形態(主な病棟)	週休1日半制＋指定休日1日以上(月)						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i	11.0%(2011年度)		8.7%(2010年度)		7.7%(2009年度)		
参加動機	当院は、平成22・23年と全職員を対象に労働環境調査を実施したが、その後の分析や改善策が明確に出せず、停滞の状況であった。この事業における調査を活用し、職場調査など職員の状況を客観的に評価するデータを得るとともに、改善策を見出し職場環境に取り組む機会であると考えた。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	社会医療法人春回会 長崎北病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	80床	7対1		病床稼働率*	94.6%	
	療養病床	40床	8割以上		平均外来患者数	134.0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	187.0人	
	その他	80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)		133人(5人)	非正規職員	17人	看護補助者	41人
既婚率**	47.4%	6歳未満有子率**	15.0%	平均年齢**	34.4歳	平均在職年数**	8年0ヶ月
年間休日	107日	有給休暇取得率*	56.5%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	17.6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	13.0%(2011年度)		15.3%(2010年度)		13.5%(2009年度)		
参加動機	脳神経内科に特化した病院であるため、緊急入院が多く、生活ケアを要する重度の患者が多いため、時間外勤務も多く、離職率が高いなどの問題があった。そのため昨年より、医師・看護師の業務負担軽減計画をたて、業務改善の取り組みや院内保育所の設置検討が始まった。ワークショップへの参加がその後押しになればと思った。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人光善会 長崎百合野病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	112床	7対1		病床稼働率*	90.5%	
	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)	15.6日	
	精神病床	-			平均在院患者数	144.8人	
	その他	48床	回復期リハビリテーション病棟／病棟 I 15対1				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		122人(0人)	非正規職員	28人	看護補助者	34人
既婚率**	41.8%	6歳未満有子率**	14.7%	平均年齢**	33.0歳	平均在職年数**	6年9ヶ月
年間休日	102日	有給休暇取得率*	96.4%	所定労働時間(週)	37時間30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	2交代制(変則含む)						
離職率**i	8.6%(2011年度)		9.0%(2010年度)		8.6%(2009年度)		
参加動機	「患者様の満足度を高めること」と同時に「働くスタッフの満足度を高めること」が今後とても重要になる。当院で働きたいとみんなが集まって来てくれる病院になる為の第一歩がワークショップへの参加と考えている。WLBは子育て支援と働いているスタッフが大半だったので、独身者を含め多くの世代の全員で取組みたいと思った。						

【長崎県】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	医療法人伴帥会 愛野記念病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	224床	10対1	病床稼働率*	96.0%		
	療養病床	36床	8割以上	平均外来患者数	363.0人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	17.9日		
	精神病床	-		平均在院患者数	256.0人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		162人(6人)	非正規職員	2人	看護補助者	48人
既婚率**	46.0%	6歳未満有子率**	23.0%	平均年齢**	37.3歳	平均在職年数**	7年4ヶ月
年間休日	110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)*	4.6時間
週休形態(主な病棟)	週休1日制以上の休み						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i			5.2%(2011年度)			7.9%(2010年度)	6.0%(2009年度)
参加動機	1.職場環境の改善・充実を目指す 2.施設のより確実な状況把握の機会であり、今後の指標となることを期待						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人栄和会 泉川病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	120床	7対1	病床稼働率*	86.5%		
	療養病床	-		平均外来患者数	200.0人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	12.6日		
	精神病床	-		平均在院患者数	100.0人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		115人(2人)	非正規職員	10人	看護補助者	7人
既婚率**	84.0%	6歳未満有子率**	24.6%	平均年齢**	37.0歳	平均在職年数**	10年6ヶ月
年間休日	112日	有給休暇取得率*	40.0%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	4.2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)			6.0%(2010年度)	1.4%(2009年度)
参加動機	職員満足度調査で意見があがっていても、その対処方法等について、どう解釈すればいいのかわからないため取りっぱなしとなっている。数的分析もできず結果を活用できていない為。						

H24	H23	H22	設置主体	社会福祉法人	施設名	社会福祉法人十善会 十善会病院	
x	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	173床	7対1	病床稼働率*	80.0%		
	療養病床	-		平均外来患者数	170.0人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	15.4日		
	精神病床	-		平均在院患者数	153.0人		
	その他	20床	亜急性期10対1				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		135人(2人)	非正規職員	14人	看護補助者	29人
既婚率**	36.0%	6歳未満有子率**	12.0%	平均年齢**	42.5歳	平均在職年数**	17年3ヶ月
年間休日	110日	有給休暇取得率*	--.-%	所定労働時間(週)	39時間30分	平均超過時間(月)*	2.1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/2交代制(変則含む)						
離職率**i			8.0%(2011年度)			11.0%(2010年度)	11.0%(2009年度)
参加動機	当院は救急病院で忙しいというイメージがあり、超過勤務時間が多い・休暇が少ない等の批判的な声もあるが、職員教育や研修・勤務形態等は優遇されていることも多く病院の強みである。しかし、就業規則に明示されていない運用も多く、組織としてWLBを推進する体制には欠けている為、他職種と協働して推進し、職員が満足する病院作りをしたい。						

【長崎県】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	特定医療法人雄博会 千住病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	52床	10対1		病床稼働率*	91.0%	
	療養病床	80床	8割未満		平均外来患者数	45.0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	230.0人	
	その他	134床	緩和ケア病棟→19床/障害者施設等病棟→40床/介護療養病棟→75床				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	119人(0人)	非正規職員	8人	看護補助者	63人	
既婚率**	54.6%	6歳未満有子率**	18.4%	平均年齢**	33.6歳	平均在職年数**	8年8ヶ月
年間休日	105日	有給休暇取得率*	33.7%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	1.9時間
週休形態(主な病棟)	年間105日						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	12.8%(2011年度)		10.9%(2010年度)		13.1%(2009年度)		
参加動機	慢性的な人員不足がある。 今回のワークショップに参加することで、職員の状況や思いを客観的に分析したデータを基に解決策を見出す為。						

貞松病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域に密着した急性期から回復期に対応した専門的な治療・リハビリ・看護を提供する病院
ビジョン (組織が目指す将来像)	全職員が心身ともに安定し、患者を中心としたチーム医療が提供できる働きやすい病院

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)	【病院】 ・外来受付は17時30分迄だが、17時以降の外来患者が多い。 ・一般病棟は、①予定外の救急入院がある ②予定手術は午後が主体である。 ・病院は長期的視点に立った経営をしており、安定している。 ・平成24年6月に電子カルテを導入した。 ・組織は能力開発の為に支援をしてきていると答えた人が78%と多い。 【看護部】 ・平均年齢41歳、平均勤続年数9年、20歳代が5%、30歳代が41%、40歳以上が50%以上であり、中途採用者が多い。 ・看護ケアに費やす時間を十分に取りたい(61%)という意識が高い。 ・定時で業務終了できないが70%で、時間外勤務が多くなっている(平均2時間20分)が、残業をしていない人も44%であり、部署や個人により格差がある。 ・外来診療部門の看護業務は、多岐にわたり量も多い。 ・上司に対する評価は高く、部署における雰囲気は良好である。 ・平成23年度年休取得率は62%である。休暇は取りやすいが、連続休暇取得が困難である。 ・健康面の不調を感じている人が47%である。 ・制度や就業規則の認知度が低い。
	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	看護業務の整理ができ、他職種との業務分担および連携が十分にとれる。 患者中心のチーム医療が提供できる。 就業規則が周知され、特別休暇が遠慮なく取得できる。 明るい表情でフットワークも軽く楽しく仕事ができる職場になる。
----------------	---

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	看護部の業務整理ができ、医師クラークの増員を行い業務分担が明確に提示される。 年休休暇の計画的な取得促進。(年休取得率62%→80%) インデックス調査実施(比較評価)
1年間の取り組み	業務改善促進 時間外勤務の削減・スタッフ間の格差減少 就業規則内容の見直しと職員への周知
今後4カ月の取り組み	業務内容の洗い出しと業務量調査(特に外来・一般病棟の時間外勤務) 部署別残業時間・残業の多い職員の属性把握 人員配置増加(パート職員採用と時間差出勤)

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 推進委員会の編成（看護部 9 名、事務部 1 名、リハビリ 2 名）
- ・WLB 推進委員会毎月 1 回実施。インデックス調査の分析、アクションプラン作成。
- ・WLB について看護部で説明会実施

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」

時間外勤務が多かった外来と一般病棟に焦点をあて、業務内容・量の調査を実施、検討した。外来では、あわせて受付終了時間以降の受診者数調査を行い、パートの勤務時間変更を実施。残業時間の減少に繋がっている。受付終了後の受診患者に対しては、患者説明用紙で受付終了時間について説明を強化しており、時間外患者数は減少傾向にある。

一般病棟では、各勤務帯で時間外勤務が常態化。対策として準夜増員（2 人→3 人）と時差出勤時間変更を検討、開始。①助手への業務移譲②準夜サブ業務の検討③助手早出を 7：00 に変更。

(2) アクションプラン②「就業規則の見直し・周知」

インデックス調査の結果、制度や就業規則の認知度が低かった。

- 1) 就業規則閲覧の推進：就業規則ファイルを閲覧、不明点についての意見を聴取。検討中。
- 2) 年休取得率向上：各人が把握できる各部署別年休取得状況資料の作成。
- 3) 特別休暇の見直し：就業規則（特別休暇、褒章）の一部変更

3) 4ヶ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・外来パート職員を 2 名採用し、時間差通勤と勤務時間変更による時間外勤務の減少ができた。
- ・一般病棟は、3 人準夜への変更、助手の早出、遅出の導入や勤務時間変更で、業務を整理。
- ・特別休暇：慶事：（現）結婚 5 日→（新）休日除く 5 日
弔事：（現）義父母 1 日→（新）3 日（現）兄弟姉妹 1 日→（新）2 日
褒章： 10 年勤続 10 万円または同等の処遇継続、永年勤続特別休暇の創設

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・午前外来診察の残業者がいるため、昼当番看護師の人員配置の検討が必要。
- ・今回はインデックス調査が看護部のみの実施であり、他部署の調査も必要である。
- ・制度について全スタッフ周知を徹底する必要がある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・WLB インデックス調査に参加し、現状把握・分析を行ったことで、課題抽出また課題解決に向けての取り組みの重要性を再確認することができた。これまでの子育て支援への取り組みに加え、今後は全職員に目を向け、各部署の格差のない取り組みの実現に向けて計画していきたい。

4) 平成 25 年度の取り組み予定など

1. 業務改善促進（時間外業務量、時間外業務内容の調査を継続、分析）
2. 時間外勤務の削減・スタッフ間の格差減少
3. 就業規則の見直しと職員への周知（職員全員が就業規則を周知し、利用できる風土作り）

長崎北病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	全職員が健康でやりがいをもって働き、患者様最優先の質の高いケアを患者に提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立し看護職としてのキャリアを継続できる職場をつくる。

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)	<ul style="list-style-type: none"> ● 超過勤務時間が前年度平均 17.6 時間と多かった。インデックス調査では、〈労働環境について〉「定時で終わることができる業務である」に「そう思わない」割合が 72.2%と高かった。特に 40 歳代に定時で終われない割合が高く、リーダー業務などが影響していると思われる。「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる」と「今の勤務先にできるだけ長く努めたい」では、20 歳代後半の年代に「そう思わない」人の割合が高かった。プリセプターなどの業務負担が多くなっている状況が伺える。超過勤務時間が多い理由には、電子カルテに関連する記録時間の延長、脳神経内科の病院であるため緊急入院や時間外入院が多いこと、日常生活ケアやリスク対応など業務量全体が多くなっていることなどが考えられる。 ● 昨年の離職率は 13%と高かった。退職理由には結婚・育児、健康問題によるものが多い。一方、育児支援制度を利用している短時間勤務者、夜勤免除者をカバーしている未婚者や子供のいない人の満足度が低い現状がある。 ● 有休取得率は 56.5%であり、インデックス調査では「一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「そう思わない」が 65.3%と多かった。有休取得促進の取り組みが必要である。 ● 総合評価として「現在の働き方に満足している」と感じている人は 39.6%と低かった。 ● 就業規則等の制度について、「わからない」と回答した人が多く、制度の整備、周知の工夫が必要と思われた。
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"> ○ 超過勤務時間を減少するために、看護部内の課題として、看護記録の効率化、申し送りの短縮化、看護補助者との業務分担の見直しに取り組む。 ○ WLB のチーム活動を通して、他部門（リハビリ科、薬剤部、事務部など）の協力による看護職員の業務負担軽減をめざす。 ○ 勤務区分の変更（遅出勤務の設置）とそのために必要な人員の確保に努める。 ○ 本年 11 月開園予定の院内保育所がスムーズに開園できるよう準備を行う。勤務負担の偏りが少なくなるよう保育所の積極的な利用を勧める。 ○ 周囲の協力を得るためのタイムスタディなどによる詳細な現状分析を行い、部署ごとに取り組むテーマを決めて実行していく。



3年後のゴール	<p>—仕事と生活を両立できる職場環境をつくる—</p> <p>【成果目標】</p> <p>超過勤務時間月平均 17.6 時間に対し、3 年後 40%短縮（平均 10 時間以下）を目指す。</p> <p>「定時で終わることができる業務である」と思う人 27.8% ⇒ 50%</p> <p>「今の勤務にできるだけ長く勤めたい」と思う人 43.8% ⇒ 60%</p> <p>「現在の働き方に満足している」と思う人 39.6% ⇒ 60% 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
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ① 遅出勤務などの勤務区分の整備。そのために必要な人員確保 ② WLB の活動を通して他部門の協力を得ることによる看護職の負担軽減 ③ 院内保育園の積極的利用による業務負担の公平化 ④ 看護記録等の看護業務の効率化 ⑤ 就業規則の整備と周知
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ① 看護記録委員会を軸とする記録の効率化に向けた取り組み ② 遅出勤務などの新たな勤務区分の導入、看護スタッフの業務分担の改革・改善 ③ 院内保育園の運営上の問題解決と利用しやすい環境の整備 ④ PF (Patients First) 活動、看護研究など、部署毎の取り組みを支援
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ① WLB アクションプランの作成、活動内容の共有および広報 ② 時間外勤務の実態把握と業務効率化に向けた取り組み計画 ③ 院内保育の開園にあたっての準備および利用促進のための取り組み ④ 就業規則の見直し、有給休暇等の諸手続についての検討

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

病院全体の推進チームは、月曜会（管理者の連絡会議）に参加する病院長、副院長、看護部長、リハビリ科長、事務長、事務課長、事務主任を基本メンバーとした。月曜会は週1回開催され、必要に応じて薬剤師、医事主任などが参加した。また看護部では、管理部門で毎週開催するスタッフ会のメンバー（看護部長、副部長、医療安全担当師長、教育担当師長）を推進チームとした。スタッフ会は、ワーキンググループとしての機能を持ち、月曜会と連携した。推進チームで話し合った内容は、病院全体の運営委員会、看護部の管理会議等で報告し、必要な検討や情報の共有を行いながら実践に取り組んだ。

2) アクションプランの実施状況

(1) WLB アクションプランの作成、活動内容の共有および広報

WLB 推進事業開始にあたって意義や内容を各種会議で説明し、チラシやポスターを作成して協力依頼を呼びかけた。インデックス調査の結果は資料にまとめ各部署に配布した。院内保育園の開園はホームページで紹介した他、地元テレビ局のニュースで紹介された。

(2) 時間外勤務の実態把握と業務効率化に向けた取り組み計画

時間外勤務の現状を把握するため、全看護要員を対象に 16:00～20:00 までのタイムスタディ（自記式）を実施し、残業時間帯の業務実態を調査した。日勤の勤務区分に遅出勤務などの新たな区分を提案し、看護師長にその試用を依頼した。看護記録は、問題点の整理と部分的な改善を行ったが、効率化のための改善には至らなかった。

(3) 院内保育園の開園にあたっての準備および利用促進のための取り組み

院内保育園の設置は、本格的なスタートが WLB 事業の開始と同時期となり、短期間ながら予定期日に開園することができた。業者との打合せ、運営規程の作成、保育園の名称決定、利用者の調査など、設置準備委員会と WLB 委員会が連携して取り組んだ。

(4) 就業規則の見直し、有給休暇等の諸手続についての検討

就業規則は問題点が整理され、事務系会議で修正された。修正点を主要会議、委員会等で確認し、スタッフへ周知をはかった。新しい人事システムの導入に伴い、未整備の部分があったが、有給休暇の取得状況が把握しやすくなるなど、要望点が改善された。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」と「新たな課題として生じたこと」

- ・院内保育園が開園され、利用者が少しずつ増えてきているが、夜勤時の利用が未だない。
- ・平均残業時間は予測以上に短縮できたが、看護必要度（重症者割合）の上昇と比例し再び増加の兆しがある。積極的な業務改善、業務分担の見直しが必要である。
- ・残業時間帯のタイムスタディにより、「リーダー・部屋担当の時間外勤務が多い」「看護記録、食事介助に時間がかかっている」などの問題が明確になった。
- ・離職率は13%と高い。職員のモチベーションや職場風土の改善が必要である。

(2) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・部署間が協力して取り組み成果を上げるためには、目標やアクションプランを具体化し共有することが重要であること。

4) 平成25年度の取り組み予定

来年度は、残業時間帯に多かった看護記録の効率化を図り、他職種との連携を強化した業務改善に力を入れたい。また職場の活性化を目指し、生き活きとした職場づくりと、個人のモチベーションを开花させる、やる気の出る人材育成に取り組んでいきたい。

長崎百合野病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	高度で良質の医療 思いやりのある患者様中心の医療 地域社会に貢献する医療
ビジョン (組織が目指す将来像)	働く環境を整備して、皆が満足して働ける病院をつくる

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)	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師の平均年齢は、34歳と若く、既婚率は50%、交代制勤務ができる人が52.6%と少ない ・インデックス調査では平均時間外勤務を約10時間と回答している。20時間を超えるスタッフが14.6%、25～39歳に集中していた。実際提出された時間外届は平均4.2時間であり大きな差がある。 ・毎月開催される委員会が31会議あり、会議時間が極端に長い委員会や、同じメンバーが重複する会など看護業務に大きな負担になっている。 ・委員会の規定やルールが明確化されていない、議事録が統一されていない。 ・主に中堅スタッフが会議に出席する為、長い時間病棟を留守にするので、病棟が手薄になる ・「看護ケアに費やす時間が十分と思っている」、20歳代は60%、30歳代は40%、40歳代以上は27%であり、30歳代から、看護ケアよりも管理面に時間を取られている。 ・「現在の仕事は定時で終わることができる業務である」と感じているスタッフは、25.5%である。 ・「現在の働き方に満足している」スタッフは43.8%、「生活に満足している」は52.5%である。
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"> ・スタッフが会議や委員会に費やす時間が多い ・委員会の目的が明確でないため、規定を見直し明文化する ・委員会の時間が長く、メンバーや内容が重複しているため、内容を見直し、委員会を整備する必要がある ・議事録を丁寧に書いており、時間外に作成している。議事録フォームと作成時間や方法を検討する ・スタッフの時間管理に対する意識が低いため、意識改革が必要である



3年後のゴール	<p>働く環境を整備し、仕事と生活の満足度を高め、看護ケアの充実と職員のやりがい感を向上させる</p> <p>【成果指標】</p> <p>時間外勤務時間の削減：月平均10時間 → 5時間以下（1年後） → 3時間以下（3年後）</p> <p>業務量調査結果 ケア時間増加：10%（3年後）</p> <p>短時間正社員制度の利用者：5名（3年後）</p> <p>インデックス調査 働き方に満足している：43.8% → 70%</p> <p>生活に満足している：52.6% → 70%</p> <p>定時で終わることができる業務である：25.5% → 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
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①短時間正社員制度等、WLB施策を増やし、みんなが活用できる ②職員の時間管理意識が向上し、業務時間内に質の高い看護サービスを提供できる
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①WLBについての周知：就業規則・制度の説明会を定期的開催。広報誌の発行 ②委員会を整理・統合し、参加人数を限定する ③時間管理について意識向上 業務量調査の患者ケア時間の増加 時間外勤務の減少 会議時間の短縮
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①WLBについて推進体制づくり WLB委員会立ち上げ、ポスター提示 ②委員会の見直し 委員会の種類、時間、参加メンバー、議事録フォーム、規定を見直す ③時間管理について意識改革 業務量調査、時間外勤務時間調査、会議時間を調査し職員へ提示

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へ参加するにあたり、理事長、院長、事務局長へ WLB 委員会設置に向け説明を行い、承諾を得た。その後、師長会や連絡協議会で WLB 委員会設置について説明した。委員会メンバーは、他部門の意見と協力が必要であると判断し、医師、総務部長、看護部長、リハビリ課長、保健師、師長、スタッフ代表（看護師、リハビリ、検査室、事務）計 21 名とし、活動を行った。

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 について推進体制づくり」

WLB 委員会は、毎月 1 回開催し、WLB 委員会の会議内容を、広報誌「WLB 委員会だより」として各部署へ配布し周知するようにした。また、全職員を対象に病院独自で作成したインデックス調査を行い、看護部だけでなく院内全体の問題点を抽出した。

(2) アクションプラン②「委員会見直し」

院内には 31 会議があり、会議参加人数が多く会議時間も長かった。また、内容が重複している会議もあった。スタッフの負担感も強かったため、「ナースを現場に戻そう」と改善に取り組んだ。各委員会へ、書面にて会議の必要性、参加人数、時間短縮、他会議との合同開催などについて検討を依頼した。この結果、31 会議から 22 会議へ減少した。また、3 会議が隔月開催へ変更し、8 会議が会議時間や会議参加メンバーを削減した。各委員会が、会議時間を 15 分、30 分、60 分と目標を定め、時間厳守できるように会議内容を改善した。会議時間を 4 ヶ月間調査した結果、平均会議時間が 51 分から、36.7 分と減少していた。

(3) アクションプラン③「時間管理について意識改革」

超過勤務時間の調査を行い、昨年度より減少している。業務量調査を実施し、記録の時間が取れていないなどの多くの問題点を抽出した。また、職員の時間管理や制度に対する認識不足があり、全職員を対象に「労働時間・休暇・休業」の研修会を行った。

3) 4 ヶ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

会議時間の短縮に向けて取り組むことで、会議内容を見直し整備できた。各委員会から「人数が減ったことでの支障はない。看護師の負担が減った」「会議時間を決めたことで、有効に時間を使うようになった」など、スタッフの時間管理の意識が向上したと考えられる。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

病院全体の WLB に対する意識が高まった。年間休日が少ないと感じているスタッフが多いため、今後この課題について取り組みたい。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

「働き続けられる職場づくり」を目指しスタッフの満足度を高めるために、具体的な計画を立案、行動し改善していくことがとても重要である。構成メンバーに他部署を含めたことで、病院全体の WLB への意識が向上した。各個人の思いを表出する場が提供でき、自分達の職場環境を自らの力で改善しようと前向きな意見や意識が高まった。

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ・年間休日の見直し
- ・多様な勤務形態を導入（短時間パートなど）し、中勤帯の負担を軽減する
- ・看護補助者への業務委譲

愛野記念病院の取り組み

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「スタッフのタイムマネジメントの把握」

24 年は新病院移転と電子カルテ導入が想定以上の多忙をきたした為、このアクションプランは保留とした。25 年に入りまず看護管理者中心にタイムマネジメントの共通認識の為の研修会を行い、それを各部署スタッフへ伝達するようにしている。業務別、個人別タイムテーブルの調査シートを作成し、調査締め切りは 3 月末までとしている。

(2) アクションプラン②「電子カルテのスムーズな受け入れ」(以下電カルと略する。)

- 1) 導入前操作方法の習熟に対するスタッフの不安や開始後の看護業務の遅延・入力に対する勤務時間の延長は、応援指導體制をとることで、不安の解消、時間短縮に繋がった。
- 2) 不慣れな電カル入力の為残業時間が増加したが、4～5 か月後には超過勤務は解消した。
- 3) 電カルに対応出来ないスタッフに対しては、配置変換により負担軽減を図った。
- 4) 病院移転・電カル導入に伴う全職員の働きに対して、一律特別手当の支給、年末賞与の増額を行った。忘年会では全職員への手土産、旅行券などの楽しみ券が多く配布され、病院全体としてのモチベーションのアップにつながった。
- 5) リーダークラスの負担の増加によるベテラン層の疲弊に対して、看護部の要望でリーダー手当の支給が認められた。
- 6) 学生実習受け入れを担当する指導者に対して、実習指導者手当の支給が認められ、夜勤できないことによる減収の不満もなくなり、指導に心がこもってきた。
- 7) 新病院になり外来患者、入院患者数の増加は想定以上で、看護師の補充が間に合わず、看護職員全体に疲労がみられ、より条件の良い病院への退職希望者が発生した。このために、夜勤手当の大幅アップが認められ、退職ムードが食い止められた。
- 8) 定年退職看護師の再雇用、パート職員の雇用で 6 名の補充が出来た。
- 9) 新病院見学者が増え、説明の時に日本看護協会が取り組んでいる WLB の推進活動をしていることを実績とともに自信を持って説明でき、中途採用者の増加につながった。

(3) アクションプラン③「有給休暇取得率のアップ」

変形労働時間体制による休日数が増加した。バースデイ休暇は取得推進で、100%取得。

(4) アクションプラン④「ポートフォリオの作成」

H25 年度より委員会を中心に作成し活用していく予定。

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) WLB についての職員の意識が向上し、病院全体に浸透してきた。
- 2) わずか 1 日ではあるが、バースデイ休暇が気兼ねなく取得できるようになった。
- 3) パート採用枠の解除と看護補助者の増員、夜勤手当アップ、リーダー・指導者手当の支給により職員の比較的早期の補充、職員の疲弊に伴う退職願望がなくなった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

各個人が自分のタイムマネジメントの把握と重要性を理解すること。

(3) 平成 25 年度の取り組み

- 1) タイムマネジメントの把握とより良い業務タイムマネジメントの体制づくり
- 2) ポートフォリオの作成と運営

泉川病院の取り組み

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「インデックス調査：分析結果の説明フィードバック」

平成 23 年度と比較。【思わない】が過半数を超えた 6 項目について、追跡調査（原因と対策）を実施した。その結果、看護職員は「業務が多いため余裕がなく、看護ケアが出来ないことから満足できない」という意見が多かった。新たに生じた問題として、意見は多かったが、その対策について自分達がどうしていくかの欄は、白紙や「どうにかしてほしい」等依存的だった。新たにあげられた問題は業務改善に取り組んでいくが、職員の依存的考え方に対しても今後の取り組みの必要性を感じている。

(2) アクションプラン②「看護業務整理」

病棟業務の必要・不要の振り分けを行なったが、病棟看護師の判断でほとんどが必要となり業務削減には至らなかった。17 時以降の緊急入院は、遅出看護師と夜勤看護師で対応すると一線をひいた事で、引継ぎがしやすくなった。新たな問題として、看護師は事故防止のためにチェック項目を増やし、また一度始めたチェックを止める事は不安があり継続してしまうことで、自ら業務を増やしている傾向にある。

(3) アクションプラン③「他職種との業務調整」

- ①持参薬の薬剤師初期介入を行なうことで、業務の大幅時間削減につながった。
- ②メディカルクラークとの業務調整を行い、外来看護師業務の削減につながった。
- ③看護補助者で可能な業務を振り分け、増員を検討中。

(4) アクションプラン④「中堅看護師教育」

現場で力を発揮する中堅看護師の技術・業務以外の教育を検討中。

(5) アクションプラン⑤「個人面接」

個人面接を行い、意見や希望の確認、長所の賞賛や短所の指導を行なった。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

昨年から WLB に取り組み、職員への周知はアンケート等で徐々にひろがってきた。制度についてはまだまだ周知不足で、今後はアニメや図を盛り込んだスケジュール表など、わかりやすいものを作りあげていこうと考えている。今年度は、昨年度の積み残した課題から、インデックス調査にて評価が低かった点の改善に取り組んだ。看護師の業務は広く、患者さんに一番近いということで他職種の業務まで引き受けている実態がある。今回、薬剤師の持参薬初期介入やメディカルクラークの導入は、直接業務時間削減につながり、スタッフから喜びの声がかけられた。だが、自分達の業務についてはなかなか改善することができないのが、今後の課題である。看護師が満足のゆく看護ケアを行い、家庭との両立ができるよう病院全体で改善を続けていくようすすめていきたい。

十善会病院の取り組み

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：忙しさの要因を調査・分析する」

業務量調査の結果から、看護補助者との協働・看護職の意識・他部署との連携に焦点を当て計画を実施した。

- (1) 看護補助者との協働体制整備では、外来・亜急性期病棟所属の看護補助者による病棟巡回型メッセージ業務、看護補助者の夜間配置、リネン交換業務の委譲を行った。
- (2) 看護職員間では、外来看護師の病棟応援回数を増加し、看護職員の負担軽減に努めた。また、時間外勤務は「申告制」とし、個人のタイムマネジメントを意識づけた。
- (3) 他部署との連携では、WLB 推進委員会へ薬剤部や医事課、検査部等の参加を依頼し、情報交換や業務整理を行う会議として活用した。平成 25 年 1 月から各部署 2 クール目に入るので、看護職との業務分担を具体化していく。

2) アクションプラン②「就業規則の見直し（就業規則の内容や閲覧方法の見直し）」

就業規則に「介護休暇」や「育児のための所定外労働時間の免除」等について追加、修正が行われ、(新) 就業規則ができた。更新された内容は、総務部長から説明を受けた WLB 推進委員が職員へ伝達、周知を図った。また、従来の就業規則は各部署に配布されていたが、(新) 就業規則は職員全員への配布を行い、個人がいつでも確認できる環境とした。

WLB 推進委員が就業規則を共通理解し、制度を活用できる雰囲気を作ったことで、育児・介護中の職員のサポートができるようになった。現在(平成 25 年 1 月)「育児短時間勤務者」2 名、「子の看護休暇」1 名の利用者がいる。

3) アクションプラン③「経営方針を職員が理解できる方法の検討」

初回(平成 22 年 6 月)のインデックス調査結果と WLB 推進委員会の取り組みについて明記した報告書を作成し、理事会へ提出すると共に他部署へも配布した。重要な内容については抜粋しポスターを作成、全職員が利用する廊下へ掲示した。更に地域新聞社から「WLB 取り組み事例」として取材を受け、記事が掲載された事は大きな院外広報となった。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

1) これまでの成果

- (1) 1 年目のゴールであった「時間外勤務時間の削減：10 時間以上の割合が 0%へ」は、「10 時間以上が 4.3%」であり目標達成できなかった。しかし、手術室や救急外来等、やむを得ず時間外勤務が発生する部署も含まれている事、1 年前の割合が「46.3%」であった事を察すると成果はあった。
- (2) 「職員全員へ就業規則を周知する」「不安をなくして働ける」については、2 年目(平成 23 年度)の WLB 推進委員会での活動内容を定着させ、平成 25 年 6 月に予定している 2 回目のインデックス調査で職員の意識変化を数値で評価する。
- (3) 看護職員の確保に関しては、平成 23 年度は採用者 17 名・退職者 12 名で離職率 8%であったが、平成 24 年度は採用者 16 名・退職者 5 名で離職率は 3% (5%減少) と成果があった。働きやすい職場環境へ変革していると考える。

2) 今後の取り組み

他部署との業務分担に取り組むと共に「看護職のための夜勤・交代制勤務のガイドライン」に沿った勤務体制の整備や有休が取れる体制作りを計画する。

千住病院の取り組み

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 の浸透と継続」

月 1 回経営会議や全職種合同の会議で WLB の取り組み進捗状況を報告している。又院外の広報活動の一つとして平成 24 年 3 月に看護部のホームページを立ち上げた。タイムリーに更新するために担当者を 1 名決め、看護部に関する行事や研修の様子、認定看護師などの各種資格の更新状況などを掲載している。就職の応募者からは“ホームページを見て WLB に取り組んでいるので応募しました。”という声が実際に聞かれている。又、広報活動として行っている看護学校・各種専門学校への訪問も継続している。

(2) アクションプラン②「働きやすい職場づくり」

経営層の発案で、職員のキャリア形成のきめ細やかなサポートにより、職員個々がいきいきと働くことのできる医療機関を目指して、平成 24 年 11 月にスキル&キャリアサポート室が設立された。具体的な活動は、個別面談（入職後 1・3 ヶ月者、長期休暇からの復帰者、本人や上司からの希望者、昇任者、異動者など）や人材確保のための各種学校訪問、就職希望者の対応、職員の資格取得・研修受講状況の把握、新しい資格などの情報収集を行っている。また、子育て中の職員支援として、“子育ての集い”を臨床心理士が中心となり開催した。これは同年代の子供を有する職員が交流の場を持つことでストレス解消が少しでもできればという意図の下に企画した。アンケート結果では“参加してよかった”と回答した人が多く、今後の開催希望に関しては殆どの人が“継続してほしい”と望んでいた。業務時間内に開催したため、あわてて業務に戻らないといけないという意見などがあり、開催時間等の検討をしながら、今後も継続予定である。

(3) アクションプラン③「有給休暇の取得促進」

昨年度より導入した“ほっと休暇”（連続 3 日間の有給休暇）の計画的な付与を継続した。これにより有給休暇取得率がアップし、今年度のインデックス調査で、“必要に応じ有給休暇は取得できる”と回答した人が前年度より 16.6%アップしていた。

(4) アクションプラン④「業務改善と残業時間の削減」

業務改善と残業時間の削減については、業務検討会を月 1 回開催し残業に結びつく業務の洗い出し、業務の実態調査を行い検討している。検討例として、院内 LAN を活用し看護必要度と看護計画の連動を行い、業務が 2 重 3 重になっているところを改善できるよう検討を重ねている。

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

スキル&キャリアサポート室が設立され、職員が安心して働く事ができるサポート体制が構築された。有給休暇が取得しやすい基盤作りができた。

(2) 新たな課題として生じたこと

2 年目になると 1 年目の取り組みの成果をみて、このまま継続して行けば良いのではとの思いもあり、WLB 推進者達の意欲が薄れたこと。

(3) 平成 25 年度の取り組み

- ①スキル&キャリアサポート室と各院内教育検討会の連携を図る。
- ②師長サポートと師長教育の充実を図り職場の活性化を図る。
- ③積極的な院外研究発表の奨励。

23. 熊本県



熊本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) 平成 23 年度看護職のワーク・ライフ・バランス（以後 WLB）推進ワークショップ
取り組み 4 施設への継続支援
- 2) 平成 24 年度 WLB 取り組み 3 施設支援
- 3) WLB 取り組みの広報活動支援

活動日時・内容

平成 24 年 5 月 18 日	WLB ワークショップ事前説明会 (ワークショップの概要・インデックス調査の流れ等)
平成 24 年 6 月 29 日 平成 24 年 7 月 26 日 平成 24 年 7 月 31 日	平成 24 年度取り組み 3 施設へ訪問し出前授業実施) ・推進員と施設代表者との顔合わせ ・「WLB とは」について研修会開催 推進ガイドブック・はたさぼ・職場サポートブック配布
平成 24 年 9 月 5 日 平成 24 年 9 月 6 日	ワークショップ開催：AM 公開講座・PM グループワーク（グループワーク・発表・講評）
平成 24 年 12 月 6 日	平成 24 年度取り組み 3 施設の中間報告会開催
平成 25 年 1 月 24 日	WLB フォローアップワークショップ開催（熊本県行政参加） 平成 23 年度取り組み 4 施設・平成 24 年度 3 施設

※ 定例会開催と WLB プロジェクト会議開催合計 14 回

2. 参加施設への支援内容

- 1) 平成 23 年度同様、平成 24 年度も施設ごとの推進担当者を決めて、責任の所在を明らかにした
- 2) 平成 24 年度取り組み施設へ訪問し WLB について出前授業開催
- 3) WLB ワークショップ取り組み病院へ推進状況の確認、電話支援・面談実施
※ ナースセンターと協力体制で支援をおこなった
- 4) 平成 23 年度取り組み病院の PR、外部発表の場と広報活動の支援

熊本県看護管理者研修会、2012 ホスピタルショー、労働局主催「平成 24 年度 雇用の質の向上のための研修会」、医療法人協会看護部長会管理研修、他県の看護協会での発表など、さまざまな場所で取り組み病院の発表ができた。看護師確保数の増加・離職率の低下・保育室の新設・経営層自らの意識変化がでてきたなど発表の場で聞くことができ、取り組み病院の PR と成果につながっている

※ 平成 24 年度取り組み施設選出に関して、自主参加ではなく、推進員が声かけをおこなった

3. 平成 25 年度の県看護協会の活動方針・計画等

看護職の確保定着と「雇用の質」の向上

- 1) 働き続けられる労働環境づくり支援事業
 - ① ワークライフバランス等労働環境づくりに関する普及啓発
・各施設の取り組み好事例を紹介
 - ② 看護職のワークライフバランス推進ワークショップの開催

- ・ワークショップの開催
- ・ワークライフバランスに関する情報の収集並びに提供
- ・日本看護協会との連携
- ・行政機関等との連携

看護師等の「雇用の質」向上のための企画委員会への参画

- ③ 看護職員確保対策支援事業（県委託）
- ④ 会員からの相談対応、情報提供

【熊本県】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	医療法人起生会 表参道吉田病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	37床	10対1	病床稼働率*	91.0%		
	療養病床	42床	8割以上	平均外来患者数	81.0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	113.1人		
	その他	-	人間ドック→5床/介護病棟→42床				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		58人(1人)	非正規職員	8人	看護補助者	20人
既婚率**	36.2%	6歳未満有子率**	8.6%	平均年齢**	41.3歳	平均在職年数**	9年3ヶ月
年間休日	112日	有給休暇取得率*	39.9%	所定労働時間(週)	38時間00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	2交代制(変則含む)						
離職率**i			18.0%(2011年度)	33.0%(2010年度)		22.0%(2009年度)	
参加動機	数年前からワークバランスを意識し、目標にあげ取り組んできたが組織の中の一部では、理想に終わってしまう事が多く、結果につながるデータや根拠が乏しい。今回のWLBの取り組みから現状分析し、働きやすい職場を組織全体で作り上げるきっかけとし、今後の職員の定着につなげたい。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	特定医療法人杏林会 鴻江病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	-		病床稼働率*	98.2%		
	療養病床	-		平均外来患者数	80.1人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	-		
	精神病床	-		平均在院患者数	97.9人		
	その他	99床	障害者施設等入院基本料13対1→50床/介護療養サービスⅠ→49床				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		45人(6人)	非正規職員	0人	看護補助者	38人
既婚率**	61.4%	6歳未満有子率**	31.8%	平均年齢**	40.7歳	平均在職年数**	6年11ヶ月
年間休日	106日	有給休暇取得率*	54.7%	所定労働時間(週)	39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(変則含む)						
離職率**i			14.1%(2011年度)	17.3%(2010年度)		20.5%(2009年度)	
参加動機	1. 組織体制と労働環境の客観的な実態把握と分析を行い、既存する問題点や新たな課題を明確にする。 2. ワークショップでの活動を働き続けられる職場づくりに活用し、看護職員の確保と定着率の向上につなぐ。						

【熊本県】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	医療法人回生会 堤病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	-				病床稼働率*	99.2%
	療養病床	35床	8割未満			平均外来患者数	58.9人
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	-
	精神病床	-				平均在院患者数	34.8人
	その他	30床	介護療養病床				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		36人(0人)	非正規職員	1人	看護補助者	25人
既婚率**	55.5%	6歳未満有子率**	19.4%	平均年齢**	40.7歳	平均在職年数**	9年3ヶ月
年間休日	109日	有給休暇取得率*	22.8%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	2.5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	13.8%(2011年度)		23.5%(2010年度)		24.2%(2009年度)		
参加動機	働きやすい職場づくりに向けて取り組み、看護職の確保・離職防止につなげる。 ワーク・ライフ・バランスへの理解を深め、組織体制や職場環境の現状分析を行い、改善に向けて取り組むことができる。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人社団明心会 あおば病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	-				病床稼働率*	95.6%
	療養病床	33床	8割以上			平均外来患者数	68.4人
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	-
	精神病床	145床	15対1			平均在院患者数	169.7人
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		72人(0人)	非正規職員	3人	看護補助者	21人
既婚率**	64.0%	6歳未満有子率**	21.3%	平均年齢**	43.5歳	平均在職年数**	5年0ヶ月
年間休日	105日	有給休暇取得率*	98.5%	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)	完全週休2日制(1週に必ず2休) ※1カ月を通した40時間制、月8~10日で間隔の規定なし						
勤務形態	2交代制						
離職率**i	18.0%(2011年度)		-(2010年度)		-(2009年度)		
参加動機	あおば病院看護部のWLBを客観的にみる機会						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	社会医療法人黎明会 宇城総合病院	
×	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	175床				病床稼働率*	93.6%
	療養病床	-				平均外来患者数	256.0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	186.2人
	その他	4床					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		143人(0人)	非正規職員	26人	看護補助者	28人
既婚率**	67.2%	6歳未満有子率**	19.1%	平均年齢**	40.4歳	平均在職年数**	9年0ヶ月
年間休日	130日	有給休暇取得率*	52.1%	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)	4週8休制						
勤務形態	3交代制/2交代制						
離職率**i	8.9%(2011年度)		8.6%(2010年度)		6.7%(2009年度)		
参加動機	当院は一般病床179床の急性期病院です。看護職者にとって働きやすい環境を作ることは、離職防止・やりがいにも繋がります。安定した職員確保の為に対策を病院全体で考えたいと思いワークショップに参加しました。 平成24年10月に移転し、宇賀岳病院から「宇城総合病院」へ改名しました。 看護師確保に関しては平成24年度より少しずつ充実してきました。						

【熊本県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	財団法人		施設名	財団法人杏仁会 江南病院	
○	○	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	103床	7対1			病床稼働率*	88.9%	
	療養病床	80床	8割以上			平均外来患者数	154.9人	
	結核病床	17床	特別入院基本料			平均在院日数(一般)	16.0日	
	精神病床	-				平均在院患者数	181.5人	
	その他	-						
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		140人(1人)	非正規職員	4人	看護補助者	25人	
既婚率**	38.7%	6歳未満有子率**	19.7%	平均年齢**	30.6歳	平均在職年数**	5年9ヶ月	
年間休日	110日	有給休暇取得率*	37.2%	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)	4週8休制							
勤務形態	2交代制(変則含む)							
離職率**i	9.4%(2011年度)		17.4%(2010年度)		13.2%(2009年度)			
参加動機	「やり甲斐を持って働き続けられる職場づくり」を目指して取り組んでいることの妥当性を第三者から客観的評価を受け、新たな取り組みの指標とするために参加。							

H24	H23	H22	設置主体	医療法人		施設名	医療法人相生会 にしくもと病院	
○	○	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	80床	10対1			病床稼働率*	93.6%	
	療養病床	30床				平均外来患者数	165.8人	
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	18.2日	
	精神病床	-				平均在院患者数	136.7人	
	その他	36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)		78人(3人)	非正規職員	11人	看護補助者	34人	
既婚率**	48.0%	6歳未満有子率**	23.0%	平均年齢**	35.5歳	平均在職年数**	6年4ヶ月	
年間休日	105日	有給休暇取得率*	76.6%	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)	4週8休制							
勤務形態	2交代制(変則含む)							
離職率**i	9.7%(2011年度)		10.2%(2010年度)		11.9%(2009年度)			
参加動機	現場スタッフと看護管理者、及び経営者の各自が求めるWLBが同じ方向を向いているか、確認したいと考えたため。							

表参道吉田病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	良質で安全な医療を提供し、患者・職員から選ばれる病院を目指す
ビジョン (組織が目指す将来像)	職員が笑顔で働きたい病院 患者が安心して利用できる病院

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>《経営・組織・上司》</p> <ul style="list-style-type: none"> 看護職員を大切にしている組織である 62.3% 看護ケアに費やす時間が取れない 80.4% 今の勤務先の将来に不安を感じている 68.8% 仕事量・仕事内容に対する給与が妥当ではない 70.5% 上司は自分の考えや方針を十分に説明している 45.9% 組織は能力開発のための研修実施や研修参加への支援をしている 75.4% <p>《仕事に対する自己評価》</p> <ul style="list-style-type: none"> 現在の仕事は自分の描く将来像につながる仕事である 37.3% <p>《労働環境》</p> <ul style="list-style-type: none"> 離職率が高い 18% 就業前残業をしている 75.4% 定時に仕事が終わらない 75.4% 有給休暇は必要に応じて取得できる 44.3% 業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる 47.5% 就業規則や制度について認知度が低い。 他部署・他職種間のコミュニケーションの場が少ない。 施設内保育所がある。
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"> 就業規則や制度が周知されていない（既に取り組んでいる内容が伝わっていない） 残業の要因を探り、業務を改善する必要がある。 上司の考えや方針を明確に伝える必要がある。 休暇が希望するときに取れない原因を探り改善する必要がある 離職の原因を分析し、改善策を講じ離職率の低下を目指す。



3年後のゴール	<p>○職員全体がWLBに取り組み、働きたいと感じられる職場</p> <p>《成果と指標》</p> <ul style="list-style-type: none"> 就業規則を理解するための整備が出来る。 上司の考えや方針が周知できる 45.9%⇒80%以上 必要に応じて有給休暇の取得ができる 44.3%⇒60%以上 時間外勤務の削減 12時間⇒10時間以下 現在の離職率 18%⇒12%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	<ol style="list-style-type: none"> 就業規則の周知と制度の利用促進 ノー残業デイの定着 取り組み前後の評価を目的として全職員を対象にアンケート調査を実施
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> WLBの取り組みの浸透 業務整理・改善及びノー残業デイの導入 就業規則と制度利用方法の伝達 全職員を対象にアンケート調査実施評価
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> WLB推進委員会の立ち上げと周知 時間外勤務の実態調査と関連する業務量・業務内容の調査 就業規則の周知に関する企画と準備

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

看護師不足が年々と深刻化する中で数年前からワークライフバランス（以下、WLB）を意識し、時間外勤務の短縮や有給休暇取得率アップなどを目指して取り組んできた。しかし、看護部だけの取り組みでは解決できない問題も多く改善に至らなかった。今回、WLB への取り組みをきっかけに、働きやすい職場環境を組織全体で作り上げ、職員の定着・人材の確保につなげたいという思いから本事業に参加した。

推進体制として、師長会で検討し病院長・事務長の同意を得、病院運営委員会で報告し WLB の参加と委員会の立ち上げについて承諾を得た。次に WLB 推進委員会として看護部長をリーダーとし、看護部・事務部・診療支援部から選出した。

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」

病院運営委員会・看護師長会に WLB 推進事業の内容と今後の取り組みを報告・説明を行う事で理解と承諾を得ることができた。

WLB 推進委員会のメンバーとして、看護部からは部長・師長・様々な立場からの発言を生かせるよう子育て世代の看護師と事務部・診療支援部から選出した。まず、第1回委員会では今後の活動計画・役割分担について検討し、WLB 専用の掲示板を作成した。また院内メール等で委員会の立ち上げとメンバーの周知を行った。

2) アクションプラン②「時間外勤務に関する実態調査と関連する業務量・業務内容の調査」

インデックス調査結果（就労前残業 75.4%）から、11月に前残業の時間・理由・内容や前残業に対する意識調査を実施し、現状把握・分析を行った。また、従来の業務割り当て表を利用し、表記されていない業務をスタッフが直接書き込むことで細かい現状の把握に努めた。現在は時間外勤務の短縮や看護ケアに費やす時間の確保に向け業務改善を進めている。

3) アクションプラン③「就業規則・WLB 支援対策の周知」

インデックス調査結果では、特に制度やしきみについての認知度が低い現状であった。特に就業規則に関しては、就職時の説明・院内 LAN でいつでも閲覧できるようになっているが、職員の理解は不足していた。そこで、先に WLB に関する制度の周知を図ることを目的に各種制度の相談窓口の設置・担当者を明確にし、相談しやすい体制を整えた。

また、出産・育児に関するリーフレットの作成を行い、育児休業から復帰した職員の支援に繋がっている。今後も産後・育児休業から復帰するナースがいるため、対象者に向けた復帰支援プログラムについて検討をはじめた。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

現段階では大きな改善に至らなかったが、委員会での報告・掲示板の作成により、職員の WLB への関心が高まってきている。WLB への取り組みを公表してから看護部内では「休暇が取りやすくなる」という声があった。また、施設内保育を希望する職員や求人も増えてきており、人材の定着に向けての期待が高まっている。掲示板を見て看護師以外の職員も興味を示すようになり、組織全体に WLB への取り組みが浸透してきている。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

現在、WLB は推進委員会が主に活動しており、協力チームへのアプローチが不十分である。WLB を推進していくためには、他職種との連携が不可欠であり、意見交換の場を設けていく必要がある。

(3) 「この事業に参加して気づいたこと」

インデックス調査から、組織に対する職員の思いや、労務管理など法令や制度に関する認知度の低さがわかった。また、既に取り組んでいる内容についても職員に伝わっていない現状も明らかになり、改めて職員へ「伝える」ことの重要性を感じた。

4) 平成25年度の取り組み予定

(1) 病院全体でWLBに取り組む体制を作り活動の理解を深める。

- ・全職員を対象にしたインデックス調査を行う。
- ・取り組む目的や内容を周知する。
- ・他職種と連携し一緒に考える場を作る。

(2) ノー残業デイを確立する。

(3) 就業規則と各種制度の利用方法を伝達する。

(4) 育児休業復帰支援プログラムを作成する。

鴻江病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域に信頼される、質の高い慢性期医療とケアを提供します。
ビジョン (組織が目指す将来像)	職員が入院したいと思える魅力のある病院。 笑顔でやりがいを持って働き続けられる病院。

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)	《弱み》 ・ サービス残業がある (前残業・後残業・風呂敷残業) 75% 夜勤前の残業が1時間ある。 前残業・・・情報収集 (20~30分) 後残業・・・担当患者のケアプラン・モニタリング作成、記録・残務整理、委員会参加 風呂敷残業・・・ケアプラン・モニタリング作成・勤務表作成、委員会や病棟会の準備 ・ 残業に対する認識の違いがある (管理者とスタッフ) ・ 長期 (1週間程度) の休みが取りにくい 63.6% ・ 自分の将来像につながる仕事だと思っている人が47.7%と、半分弱である ・ 給料に不満がある 47.7% ・ 看護やケアに十分時間が取れていない 38.6% ・ 年間休日が106日である ・ 福利厚生や就業規則を理解していないスタッフが多い。特に母性や育児、介護についてわからないと答えた人が50%~80%
	《強み》 ・ スタッフの勤務希望が取りやすい 88.7% ・ 上司に対する信頼度が高い 70% ・ 気兼ねなく退勤できる 59% ・ 長く勤めたい (パート) 100% ・ 年々離職率が低下している 20.5%→17.3%→14.1% ・ 研修制度があり、その支援をしてくれる 93.2% ・ 上司からの適切な支援、アドバイスがある 75% ・ 現在の働き方に満足しているスタッフが多い 72.7% ・ 夜勤をしている看護要員への保育料補助がある
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	①就業規則の周知と有効活用 ②WLBの周知 ③サービス残業の実態把握と削減



3年後のゴール	①ライフスタイルに合わせた制度が周知され、必要時活用されている ②WLBの考え方が病院全体に浸透し、やりがいを持って働ける職場環境になっている ③ サービス残業があると思っている人が、75%→35%になる
----------------	--

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ライフスタイルに合わせた制度の利用と、残業時間が削減できるように支援体制を整える
1年間の取り組み	①アンケート調査による対策実施後の評価をする ②委員会のスリム化と院内ランの活用 ③制度に関する、わかりやすいパンフレットの作成と説明を行う ④残業時間の削減・・・夜勤前残業が30分以内になるよう、業務内容を整える
今後4カ月の取り組み	①WLB推進委員会の体制作り ②WLBの職員への周知 ③残業に関するアンケートから、実態を把握し対策を立て実施する ④パンフレット作成に関する項目や内容の検討

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

- ①経営陣への協力要請；経営委員会で WLB の趣旨を説明し、看護協会の WLB ワークショップ参加に賛同を得る。内容の説明と活動の進捗状況を報告し協力と支援を得た。
- ②WLB 推進委員会の立ち上げ:WLB の考えに基づいた活動やリーダーシップが取れる委員を選出し、委員会を立ち上げた。メンバーは看護部長・各部署の看護課長・主任・介護福祉士・デイケア課長 (OT)・事務の 13 名で理事長・事務長をオブザーバーとした。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「ワークライフバランスの周知」

WLB の推進ブック「Are You Happy?」を看護職全員が読んだり、各部署の課長が中心となり WLB の説明を行ったことで理解を深めた。また全職員に浸透させるため、広報誌に「今、鴻江病院は WLB に取り組んでいます」と趣旨や目的、当院のビジョンを掲載した。更に 2 年前から導入していた「NO 残業デイ」や今回の「WLB」のポスターを各部署に掲示し継続的な啓発活動を行っている。

(2) アクションプラン②「サービス残業の実態把握と削減」

インデックス調査や分析から夜勤前残業が 1 時間あることが分かった。そこでまず、出勤時間を 10 分遅くすることから取り組んだ。業務の一部を日勤へ移行し、患者への挨拶周りを工夫した事で 30 分の削減が出来た。改善後、アンケートで残業の実態調査を行った。結果、就業前後とも残業は 30 分程度との回答が 70~80%で残業が少なくなっている事が分かった。しかし 72%が残業申請していないとの回答であった。

(3) アクションプラン③「就業規則の周知と有効活用」

インデックス調査より育児や介護に関する規定を知らないスタッフが 50~80%を占めたため、パンフレット作成や院内報への掲載を計画。経営委員会で前年度の有休取得状況や時間単位での有休・メモリアル休暇の導入希望者が多いことを伝えた。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ①経営トップに WLB を理解してもらい支援が得られた。
- ②「ムダ・ムラ・ムリ」を意識した業務改善を行い始業前・勤務終了後の残業が削減した。
- ③有休が取りやすい環境になった。
- ④平成 25 年度に時間単位の有休取得やメモリアル休暇の導入が決定。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ①部署や個人で WLB に関する理解度に差がある。
- ②いかに病院全体に WLB の考え方を浸透させるか。
- ③残業の考え方の統一や申請用紙を含めた規定づくりの必要性。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ①労働環境の客観的な実態把握と課題を明確にすることが出来た。
- ②病院独自のアンケート調査で、残業の実態・認識の違いなどが把握できた。
- ③時間管理の重要性に気づきスタッフの意識が変わった。(やればできる!)

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ①「有休の時間単位」・「メモリアル休暇」の取得促進と規定に基づいた適正な運用。
- ②「ムダ・ムラ・ムリ」と時間管理を意識した業務改善の継続。
- ③育児・介護を中心としたパンフレットによる福利厚生・就業規則の周知と活用促進。
- ④残業の考え方の統一と申請用紙の見直し・規定作り。

堤病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	生活習慣病の拠点病院として、地域に密着した質の高い医療・看護を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	キャリアを高め、やりがいをもって楽しく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"> 平均年齢は42.06歳で、30～40歳代が64%、20年以上の経験年数者は50%である 有給休暇取得率は22.8%で、必要に応じて取得できると答えたのは25%で年代に関係なく取りにくいと答えている。自分の使用可能な有休日数、取得した日数を認知していない人が多い 看護ケアに費やす時間を十分にとることができると答えたのは13.9%と低い WLB支援制度の認知度が低く、「わからない」と答える職員が多い 手当に関する制度が無い(扶養、住居、子育て支援等) 時間外勤務は77.8%がしている。 5時間以上の時間外勤務が30%であるが支払われた手当は5時間以内である。 早出業務がフリーとして動き、入院担当となるため業務が終わらないことが多い 能力開発のための研修の実施、その参加を支援する組織との認識は高いが、能力を活かせる、能力向上の機会になっていると答えているのは半数で、将来像につながると答えているのは20%である
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"> 看護ケアに費やす時間がとれない 業務の洗い出し、見直し、明確化 看護記録・看護計画の検討 時間外勤務の洗い出しと削減 必要に応じて休暇が取れない状況にあり、有休取得率が低い 制度に対する周知を高めるとともに、制度・処遇の見直しの必要がある 現在ある制度の周知 不十分な制度の検討・追加



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> 楽しく働き続けられる職場環境に向けた改善を行うことで仕事の満足感があがる 選ばれる職場になる(患者様、職員) 【指標】 インデックス調査における評価を上げる 看護ケアに費やす時間が不足 86.1% → 50%以下 仕事の満足度 25% → 60% 離職率 13.8% → 10%以下 有休取得率 22.8% → 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人材確保と育成に向けた環境づくり ②勤務形態や制度の見直し・・・短時間正職員制度、人事考課制度、キャリアに応じた教育体制 ③PR活動の継続
1年間の取り組み	①WLB支援制度の認知度の向上 ②業務の見直しと明確化 ③有給休暇の取得促進 ④時間外勤務の削減・・・バラツキをなくす ⑤ホームページや広報誌によるWLB取組みPR活動
今後4カ月の取り組み	①WLB推進体制づくり ②業務の洗い出し ④時間外勤務の洗い出し

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

理事長、院長をはじめ各部署の主任者以上が参加する会議で、ワーク・ライフ・バランス (WLB) 推進事業についての説明と協力依頼を行い、承認を得た。推進委員は看護部長、看護師長、看護師、介護福祉士、総務部主任、医師、臨床工学技士の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「推進体制づくり」

推進委員会は月1回開催している。アクションプランの実践とWLBについての認識と現状を把握するために全職員を対象としたアンケート調査を実施した。WLBの取り組みやアンケート結果は掲示し、職員への周知に努めている。また、年4回発行する広報誌にも掲載を行っている。

(2) アクションプラン②「業務の洗い出し」

病棟の日勤帯の業務調査を3日間実施し、看護職と介護職の1日の流れを時間ごとに誰が何をしているかを一覧表にして可視化した。それにより看護職が行わなくてもいい業務や時間配分の調整が必要な業務等があることが明確になった。看護部内で業務整理・分担について他部署との協議も含めて検討を行っている。

(3) アクションプラン③「時間外勤務の洗い出し」

時間外届から残業要因は入院に伴う看護記録が多かった。同時に用紙・手順の問題点が抽出され、用紙の変更と申請手順の見直しを行った。申請の状況や届出以外の時間外勤務の状況を把握するためWLBの意識調査の中に勤務時間の項目を追加した。その結果、業務の効率化だけでなく労働時間に対する知識の習得、職場風土の改善の必要性も明らかになった。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ①時間外勤務用紙と申請手順を変更した。
- ②昨年度と比べると有休取得率は22.8%から28.6%（1月末現在）と多少ではあるが高くなっている。
- ③残業要因の入院対応に対し、外来が情報収集するなどの病棟支援を自主的に行うようになり、少しずつお互い様意識が芽生えてきているところもある。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

推進委員会が看護部と事務部主体の運営になっているため看護部以外の職員へのWLB推進の周知が不十分である。組織としての活動という意識の統一が必要である。

労働基準法や育児休業法等の関係法規の基礎知識を高めていく必要がある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

職員の仕事に対する満足度や組織に対する思い、WLB支援制度についての認識について把握できていなかった。現状を可視化することで、課題の明確化・共有化ができた。

参加することでWLBの意識を高め、組織として改善に取り組むことができる。

(4) 「平成25年度の取り組み予定」

- ①推進委員会の機能の充実を図る
- ②業務整理・分担を行い、時間内に会議や研修会が開催できるようにする
- ③WLB支援制度の周知と休暇制度の検討（リフレッシュ・バースデイ休暇、時間単位での有給休暇取得）

あおば病院の取り組み

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 推進体制の確立」

今年度は、看護部長、副看護部長、看護部所属長（4名）で定期の所属長会議（2回/月）内を検討の場とし、また、今年度の看護部目標内にも WLB に関する事項を盛り込み定期的な確認を行うこととした。

(2) アクションプラン②

「各種制度の認知度が上がり制度理解が進む」

職員手帳内の内容を検討中で大きな進展なし。

(3) アクションプラン③

「経験の長いスタッフの満足度が上がり、やりがいを持って仕事ができるようになる」

WLB 活動報告を「あおば病院院内学会」にて報告、各所属長協力の下「個人目標管理面接」の充実を図った。

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」

看護部目標内に、WLB に関連した目標を掲げることで意識的に進捗の確認が行えるようになった。また、会議自体を所属長内の時間帯に行うことで、新たに会議時間を設けることをせずに集まり討議が行えている。

以下の見直し及び新設がなされた。

平成 24 年 7 月 30 日 育児介護休業規程

平成 24 年 7 月 1 日 退職金支給規則

平成 24 年 7 月 1 日 リフレッシュ休暇規程新設

(2) 「新たな課題として生じたこと」

大きな改善、成果がないためモチベーションの維持が難しい

(3) 平成 25 年度の取り組み

平成 24 年度取り組みを分析し検討する

宇城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「超過勤務減少、適正な超過勤務の指示体制の構築」

終業前 1 時間に部署の管理責任者が業務状況の把握・残務の確認を行なうことを徹底し、就業時間には超過勤務の必要な職員に指示し、看護部長室（管理当直）に報告を行なうシステムをとることとした。そのことにより指示された超過勤務に関して手当ての支給も確実に行なうこととした。結果、業務が終了したものは速やかに帰る雰囲気ができてきている。

(2) アクションプラン②「ノー残業デーの設置」

毎月第 3 水曜日に「ノー残業デー」を設置し実施している。院内 LAN でも掲示し可能な限り定刻で帰れるような采配をする雰囲気はできてきている。しかし今年度は病院移転がありさらに病床稼働率も高く、結果としては残業を余儀なくされた状況だったが、実施後の毎月の調査では「ノー残業デー」当日の超過勤務は減ってきている。

(3) アクションプラン③「就業規則、制度の周知」

本年度は病院移転・病院名変更に伴い、就業規則の一部見直しなどが行なわれた。また、妊娠出産育児等に関する必要書類等については、院内 LAN 上において帳票の整理もなされ見やすく使いやすくなった。正職員短時間労働の申請やパート職員の時間延長申請など制度の中でのそれぞれの働き方についての相談も増えてきている。

(4) アクションプラン④「勤務希望の調整（職員満足度向上のための）」

勤務計画表については、“ライフ”を充実させるという意味から仕事への意欲に直結する場合がある。一定基準で希望を取り「勤務表作成基準」に沿って可能な限り希望を取り入れた勤務表を作成することを推進している。また作成する側にも勤務表はストレスになるものであるため、作成案の段階で看護部長室にてチェックし指導を行なっていることにより、適正配置や師長のストレス軽減にもつながっている。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

適正な勤務時間管理と職員満足を中心に、方向修正行いながら取り組みを続けていますが、平成 24 年度は病院移転、電子カルテ導入とあわただしい一年であり十分な取り組みができなかった。

しかし平成 25 年度も病院の事業計画に「ワークライフバランスの推進」が挙げられているため、委員会活動を活発にし、職員ニーズの調査・インデックス調査を実施し、その結果を元に取り組みを修正・継続していく。

江南病院の取り組み

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「残業時間の短縮」

- ・ 残業時間短縮を目的に、看護部から「ノー残業デイ」を開始し、病院全体で確立した。残業時間の短縮には繋がらなかったが、「お互い様」の組織風土が定着し職員の意識づけに繋がった。
- ・ 残業申請用紙の書式を変更したことで、総残業時間と残業に至った業務内容が月単位で可視化できるようになり、病棟の傾向も確認でき、業務改善の課題とした。また、残業が多いスタッフに対しては各病棟で個人面談をおこない、機会教育の場とした。
- ・ 書式の変更で残業の申請が確実にでき、サービス残業の短縮に繋がった。

(2) アクションプラン②「現任教育・病棟会等の開催時間の変更」

- ・ 新人研修については全て日勤の勤務時間内に実施し、2 年目以降の研修については昨年より開始時間を 15 分早め主体的な参加とした。(人事考課で評価)
- ・ 病棟会については時間外勤務扱いではあるが開始時間を 15 分早め、30 分で終了できるように時間短縮に取り組んだ。

(3) アクションプラン③「中堅看護師の負担軽減」

- ・ 中堅看護師に委員会が偏らないように、2 年目以降の看護師にも委員会メンバーの役割を担ってもらい再編成を行なった。
- ・ 中堅看護師がリーダーの役割を担い、残業時間も多く負担になっているためサブリーダーが必要と考え、一部の病棟で年間スケジュールを立て育成を行なっている。

(4) アクションプラン④「制度の周知」

- ・ 多く利用されている制度(産前・産後・育児休業など)については、認知度は高かったが短時間勤務制度や介護制度等については認知度が低い傾向にあった。グループセッションにて制度内容がいつでも閲覧できる環境は揃っているが、文字ばかりで分りにくいため、産前・産後・育児休業、介護休業等に関する制度を一覧表でわかりやすく作成した。
- ・ 産前・産後・育児休業の職員から、復帰に向けての準備等で不安な意見があったため、情報交換やコミュニケーションの場として、子育て支援サークル(カンガルーサークル)を立ち上げ、10月に第1回を開催した。今後も定期的を開催する予定。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

1) 成果

- ・ ノー残業デイの確立、現任教育開催時間の変更、制度一覧表の作成
- ・ サービス残業の短縮、子育て支援サークルの設立と調整

2) 今後の取り組みについて

- ・ 残業に関するアンケート結果より、入院に関する業務や医師との連携を要する業務に改善が必要と考え、今後、実態の調査を行い業務改善を行なう。
- ・ 各病棟の残業内容の課題を明確にできたため、業務改善に取り組む。
- ・ 産前・産後・育児休業・介護休業に関する一覧表を職員へ周知し、活用していく。

にしくまもと病院の取り組み

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「残業時間の削減（業務の実態調査および業務整理）」

H24 年 10 月に、昨年同様の条件で実態調査を実施。この結果、申請率が昨年比で 45.6%→86.4%と伸びていることがわかった。残業の内容では、恒常性のあるものは各病棟共通にリーダー業務があげられた。一過性の残業は、患者状態（急変・重症者・不穏患者多数）や緊急入院、また職員の急な休みによる人員不足であった。

今回の調査結果をふまえ、さらに各レベルで改善策を検討し、その実施の段階に入っている。

(2) アクションプラン②「意見が言える風土作り」

現状の組織深層風土を把握するため、本年の 11 月に、昨年と同様、看護職の 20%へヒアリングを実施。聴き取りは推進委員の 5 名で担当し、本音が出やすいよう環境にも配慮した中で、一人 30 分程度行った。

⇒この結果、昨年に比べて

- ・ 単に不満な点を述べるだけでなく、改善案まで考えられていた。
- ・ 役割の明確化への不満（看護師でなくてもいいのでは？）はほとんどなかった。
- ・ 言いやすい、声掛けがしやすくなったとの意見が目立った。
- ・ 対象者が、聴き取り者に対し不満な点を伝える時にも、トーンが落ち着いていた。
- ・ 不満の内容は部署や個人で違い、全体で共通する内容は少なかった。

これらの改善が、6 月の新病棟オープンに伴うハード面・ソフト面の変化に影響をうけた一過性のものとならないよう、今後も継続して組織風土をみていく必要がある。

(3) アクションプラン③「推進委員会の活動」

2 ヶ月に 1 回、会議を開催。また 1~2 ヶ月毎に、院内の全体朝礼を利用して進捗状況を報告している。

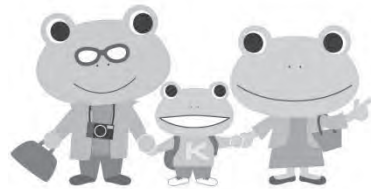
⇒ 職員は、WLB に取り組んでいることは知っているが、取り組みの詳細までは知らず、結果のフィードバックも充分にはできていない。また部署によっても浸透の状況が違う。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

- ・ 有休取得率の向上 : 22 年度 57.6 % → 23 年度 79.6 % へ。
- ・ 残業の内容が「恒常的なもの」から「一過性のもの」に変化しつつあり、申請率も向上。
- ・ インデックス調査の回答から伺える改善 :
 - 業務が終わっても気兼ねなく帰ることができない風土がある 60 % → 45.3 %
 - 現在の仕事量と内容・給与に不満を感じている 75 % → 60 %
 - 看護ケアに費やす時間を充分にとることができる 28.4 % → 48.5 % など
- ・ この他、上司とのコミュニケーションがとりやすくなったとの声も聞かれ、新入職者が入職を選択する要因の一つにもなってきた。

今後の取り組みは、①業務の実態調査で上がった課題に対しての改善策（部署毎・看護部門内・他職種との調整）実践の継続、②WLB の活動内容や成果をフィードバックし、浸透をはかる、の 2 点である。

24. 沖縄県



沖縄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) 2 年目看護協会としての推進体制

推進体制は、2 年目参加施設の看護部長を新たに支援者として加え、12 人とした。これは、先に取り組んだ参加施設の経験を今年度の支援活動に役立てることができるような体制とした。

2) 「看護職の WLB 地域推進連絡会議」への派遣

初めての 4 人の委員を 5 月の日看協主催の看護職の WLB 地域推進連絡会議へ派遣し、看護職の WLB を効果的に推進できるようにした。

3) WLB 推進委員会

年間 5 回計画し、第 1 回推進委員会は、1 年目参加 4 施設と合同で開催した。会議では年間計画、WLB 推進事業概要、インデックス調査等の説明を中心に行った。参加施設が WLB 推進の全体像を理解できるように 2 年目参加施設の取り組みの成果報告や参加施設への助言等を行った。

4) 参加施設のインデックス調査についての指導

調査結果の読み取りや見方は、推進委員の大学教授が個別に施設指導を実施した。

5) 情報の共有

施設からの疑問や確認等は、メールや電話で行い、日看協へ問い合わせ内容等はタイムリーに回答した。WLB 参加施設の進捗は、事務局から早い情報の発信を実施した。

6) ワークショップ開催

WLB 地域普及推進プロジェクトの原田先生・塚田先生を迎え、推進委員が参加施設のファシリテーターとなり、9 月に開催した。ワークショップの開催案内は、次年度参加予定施設や労働局主催の「雇用の質」向上企画委員会に行った。また、広報として当看護協会のホームページや会報に掲載した。参加者は、182 人で前年に比較し増加した。

7) 次年度参加施設の決定

1 月には、次年度参加施設が決定し、2 月の地域推進連絡協議会へ参加施設から 5 人派遣した。当協会の WLB 推進事業は、着々と会員施設へ承知されるようになってきた。

2. 参加施設への支援内容

施設訪問は、推進体制、インデックス調査、新たな課題、組織の変化等の確認を推進委員が 2 人体制で行った。また、2 年目参加施設は、沖縄県看護学会で 1 年間の成果を示説発表した。1 年目参加施設には、ワークショップ後、アクションプラン、取り組み進捗状況を把握し支援した。フォローアップワークショップでの発表は、WLB が推進している内容となった。また、沖縄県からの受託事業として資金確保ができ、運営が円滑となった。

3. 平成 25 年度の県看護協会の活動方針・計画等

平成 25 年度は、今年度同様の計画を実施していく予定である。看護職能委員会、社会経済福祉委員会等と WLB 推進事業のため連携の強化をしていく。推進体制は、先行取り組み施設の看護部長を委員として参加施設への支援を継続していきたい。

【沖縄県】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	沖縄県立中部病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	497床	7対1		病床稼働率*	101.3%	
	療養病床	-			平均外来患者数	762.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	12.3日	
	精神病床	-			平均在院患者数	456.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		531人(2人)	非正規職員	33人	看護補助者	113人
既婚率**	51.2%	6歳未満有子率**	47.7%	平均年齢**	39.4歳	平均在職年数**	6年1ヶ月
年間休日	130日	有給休暇取得率*	34.0%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	4.7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	6.2%(2011年度)		7.3%(2010年度)		5.4%(2009年度)		
参加動機	当院の看護師は、仕事や生活についてどのように考えているのか、それについてどのように問題解決していくのかを看護部だけでなく、管理者・事務等と一緒に考えていく機会になる。						

H24	H23	H22	設置主体	日本赤十字社	施設名	沖縄赤十字病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	314床	7対1		病床稼働率*	87.2%	
	療養病床	-			平均外来患者数	578.0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	253.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		325人(9人)	非正規職員	15人	看護補助者	11人
既婚率**	---%	6歳未満有子率**	---%	平均年齢**	34.4歳	平均在職年数**	8年3ヶ月
年間休日	120日	有給休暇取得率*	38.2%	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)	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	4.1%(2011年度)		6.3%(2010年度)		7.9%(2009年度)		
参加動機	時間外勤務申請と実態の不一致(時間外申請が個人任せ)など、適正な時間管理ができていない。加えて、出産年齢層の増加に伴う、産休・育休者、育児短時間勤務者の増加、変則2交代の長時間拘束勤務などの課題があり、その解決の手段として有効と考えた。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人仁清会 かみや母と子のクリニック	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	19床	有床診療所1		病床稼働率*	69.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	145.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	6.9日	
	精神病床	-			平均在院患者数	14.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		19人(0人)	非正規職員	13人	看護補助者	2人
既婚率**	63.2%	6歳未満有子率**	35.3%	平均年齢**	31.8歳	平均在職年数**	8年3ヶ月
年間休日	102日	有給休暇取得率*	100.0%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	21.8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(変則含む)						
離職率**i	6.8%(2011年度)		5.9%(2010年度)		5.7%(2009年度)		
参加動機	診療所でもよりよい働き方ができ、それぞれのモチベーションが高い職場作りを実現するために、WLBワークショップに参加しました。						

【沖縄県】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	社会医療法人友愛会 豊見城中央病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	356床	7対1		病床稼働率*	98.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	866.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	10.6日	
	精神病床	-			平均在院患者数	353.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		450人(0人)	非正規職員	49人	看護補助者	75人
既婚率**	46.0%	6歳未満有子率**	16.0%	平均年齢**	34.5歳	平均在職年数**	6年3ヶ月
年間休日	114日	有給休暇取得率*	92.7%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	7.1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	9.7%(2011年度)		8.6%(2010年度)		8.3%(2009年度)		
参加動機	2012年度の院長方針である「エクセレントホスピタルをめざして」の具体的な内容について、全職員へ説明がされました。この「エクセレントホスピタルをめざして」の内容の中には、職員の満足度の向上も含まれています。そのため、当院では様々なサービスチームを立ち上げています。WSでは、これらのサービスチームでの取り組みを進めながら、指標を使用して現状を把握したいと考え参加しました。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	社会医療法人仁愛会 浦添総合病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	302床	7対1		病床稼働率*	97.4%	
	療養病床	-			平均外来患者数	326.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	13.1日	
	精神病床	-			平均在院患者数	291.3人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		329人(18人)	非正規職員	84人	看護補助者	99人
既婚率**	51.3%	6歳未満有子率**	35.2%	平均年齢**	34.5歳	平均在職年数**	6年5ヶ月
年間休日	105日	有給休暇取得率*	73.5%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	9.4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)						
離職率**i	15.5%(2011年度)		11.6%(2010年度)		13.2%(2009年度)		
参加動機	当院においてはこれまでも、職員が働きやすい職場を目指してさまざまな取り組みを行ってまいりました。今年度も職員にとって働きやすい職場環境、あるいはキャリアアップできる職場環境を目指して取り組み始めたところです。今回のワークショップの参加により、他病院の仲間と共に看護職の働き方を考える機会ができることは重要なことだと思います。						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	沖縄県立南部医療センター・こども医療センター	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	423床	7対1		病床稼働率*	100.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	598.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	12.3日	
	精神病床	5床	10対1		平均在院患者数	400.0人	
	その他	6床	感染症				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		491人(3人)	非正規職員	50人	看護補助者	75人
既婚率**	55.0%	6歳未満有子率**	--.-%	平均年齢**	38.2歳	平均在職年数**	3年6ヶ月
年間休日	129日	有給休暇取得率*	49.0%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	2.6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	6.2%(2011年度)		5.1%(2010年度)		5.9%(2009年度)		
参加動機	ワークショップに参加することで他施設との情報交換の場とすることができる。また、WLB推進の方法を学び、当院に生かすことができる。WLBの実現度の高い病院と自病院の実現度の相違を知り、推進の機動力にすることができれば良い。						

【沖縄県】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	社会医療法人敬愛会 中頭病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	326床	7対1		病床稼働率*	101.3%	
	療養病床	-			平均外来患者数	318.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	9.2日	
	精神病床	-			平均在院患者数	330.2人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		448人(6人)	非正規職員	4人	看護補助者	48人
既婚率**	42.0%	6歳未満有子率**	--.-%	平均年齢**	32.8歳	平均在職年数**	6年8ヶ月
年間休日	113日	有給休暇取得率*	73.8%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	8.5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)／3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	8.9%(2011年度)		9.3%(2010年度)		10.7%(2009年度)		
参加動機	WLB推進の必要性は痛感しているが、具体的な対策には取り組んでいません。スタッフの離職率の低減、看護の質を高めるためにも現場の状況を把握すると同時に、他施設との情報交換を行いたいと思い参加しました。						

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 那覇市立病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	470床	7対1		病床稼働率*	89.8%	
	療養病床	-			平均外来患者数	878.1人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	11.9日	
	精神病床	-			平均在院患者数	434.7人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		450人(19人)	非正規職員	49人	看護補助者	80人
既婚率**	--.-%	6歳未満有子率**	26.8%	平均年齢**	36.0歳	平均在職年数**	8年6ヶ月
年間休日	124日	有給休暇取得率*	79.4%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	5.6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)／3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	5.3%(2011年度)		5.5%(2010年度)		5.7%(2009年度)		
参加動機	<ul style="list-style-type: none"> ・病院を客観的に評価し働き続けられる職場にするためのヒントを得る ・家庭と仕事を両立できるような環境づくり 						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	社会医療法人友愛会 南部病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	198床	10対1		病床稼働率*	96.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	282.0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	190.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		128人(0人)	非正規職員	14人	看護補助者	30人
既婚率**	46.9%	6歳未満有子率**	33.8%	平均年齢**	39.2歳	平均在職年数**	4年7ヶ月
年間休日	114日	有給休暇取得率*	88.2%	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	15.6%(2011年度)		11.6%(2010年度)		12.2%(2009年度)		
参加動機	看護部の方針として働きやすい環境づくりをあげているが、客観的なデータをもとに働きやすい職場について考える機会としたい。						

県立中部病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	すべての県民がいつでも、どこでも、安心して満足できる医療を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	職員が満足していきい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)	<病院側> ・ 24時間、365日、一次から三次までの救急医療を担う中核病院、病床稼働率101%である。 ・ ワーク・ライフ・バランス推進は看護部で進めている。 ・ 一人平均始業前残業13時間、一人平均残業時間18時間、残業している91%、50時間以上の残業者が23人である。 <看護側> ①経営・組織について：看護職員を大切にしない組織ではない50%、今の勤務先の将来に不安である57%、看護ケアに費やす時間を十分に取ることができない49%である。 ②上司について：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ない38%、成果について公平に評価している73%、必要なときに的確にアドバイスや支援をしている80%である。 ③仕事に対する自己評価：能力を活かせる仕事である70%、能力向上の機会になっている77%と高い評価であるが、自分の描く将来像に繋がる仕事ではない44%である。 ④労働環境：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60%、定時で終わることができない業務ではない84%、連続した休暇を必要に応じて取得できない73%、有給休暇は必要に応じて取得できない70%である。 ⑤満足度について：現在の働き方に満足していない65%、現在の生活に満足していない56%である。 ⑥健康状態：健康状態が不調39%、利用希望では腰痛を防止する取り組み70%、メンタルヘルス等の相談窓口の設置71%である。 ⑦制度の認知：育児短時間勤務制度がわからない58%、育児休業中の情報提供がわからない66%、その他制度についてもわからない60～70%である。また制度利用は60%以上が希望している。
	課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



1年後のゴール	・ 残業時間が一人平均18時間から10時間に減少、月50時間以上の残業者が0になる ・ 働き方の満足度が35%から60%にアップする ・ ポートフォリオによる目標管理が定着する ・ お互いさま意識の職場風土になる ・ 看護補助員の3交代勤務が実施できる
----------------	--

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
3年間の取り組み	1) ワーク・ライフ・バランスが浸透、他部門でも検討されるよう委員会活動の継続 2) お互いさま意識を持つ職場風土の定着 3) 看護職員の健康管理窓口の設置 4) 将来像が描ける自己目標シートの実施、目標管理の定着 5) 看護師・看護補助員の役割の明確化と連携 6) 院内保育施設の利用促進、育児以外の利用者の拡大
1年間の取り組み	1) ワーク・ライフ・バランスの周知・浸透 2) 残業時間の実態を把握し業務調整する 3) 業務改善取り組み・・・残業の原因と業務の整理 4) ポートフォリオによる目標シート案作成 5) 看護補助員の教育計画、看護補助員業務手順の作成 6) 平均年次休暇に近づける計画的取得の促進、腰痛防止対策・メンタルヘルス相談窓口設置検討 7) 院内保育施設策への参画
今後4カ月の取り組み	1) ワーク・ライフ・バランス推進体制の立ち上げ 2) 残業時間の実態把握 3) 病棟毎の業務内容の洗い出し 4) 看護補助員の業務内容の洗い出し、業務手順の見直し 5) 自己目標の可視化に向けたポートフォリオによる目標シート案作成 6) 就業規則・制度の周知：看護師長・主任看護師向け説明会の企画・実施

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

県立中部病院看護部では、看護職員が働き続けられる環境を整えるために、WLB 推進事業に参加することを検討し、管理者への事前説明により事業へ参加の了解を得た。この事業が看護部だけの取り組みにならず、組織全体の問題として位置づけられるように働きかけた。事業の目的、内容及び期待される効果などについて、管理者会議、看護師長会、経営会議、医局会、院内衛生委員会、看護師集会での説明を通して理解と共有を図った。医局会では看護師の問題だけではない・・・と賛同を得られた。推進体制づくりは、他職種からチームへの参加者の選定が難航し、組織全体としての体制の構築に難渋した。

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」

WLB 推進委員会の立ち上げは、推進委員の選定、委員会の開催、委員会設置の広報と計画を行ったが、看護部以外からの推進委員への参加に難渋した。委員会は継続して持ち、職員への周知のため医局会、衛生委員会など看護部以外の委員会へ説明する。

(2) アクションプラン ②「残業時間の縮減」

聞き取り調査、残業時間と業務内容の実態調査を行った。残業時間の原因である看護記録が時間内にできるシステムづくりを行い、時間内に看護記録を行う強化期間を設けた。残業はインデックス調査時期に比べて3ヶ月で約21%減少した。また、看護補助者の活用では、業務内容の見直し、研修を行い、看護補助者のスキルアップになっている。

(3) アクションプラン ③職場風土の改善

速やかに帰る雰囲気づくりについて質問紙調査を行った結果、「気兼ねなく帰ることができない」が、インデックス調査60%から40%へ軽減した。WLB 推進の報告会などで“帰っていいんだ”というメッセージを感じてもらえたと考えている。

(4) アクションプラン ④就業規則・制度の周知

看護師長・主任対象に総務課による説明会を開催した。そのことを病棟会で伝達するよう周知した。自主的に制度を活用する職員が増えつつある。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

・残業の原因が記録であることが分かり、残業を意識し、時間内に記録する工夫が見られるようになった。制度活用している職員に対しても、チームの一員としての役割を与えることでモチベーションが維持でき、生き生きと働いていける環境に近づいている。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

・育児休業など制度利用者が増えている部署では、利用者のバランスを保つため人員の確保が必要になる。制度を利用しやすい体制づくりと部署の理解は重要であるといえる。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

・WLB インデックス調査に参加し、データから現状分析を行い、事実を確認していくことが、課題解決に重要であると再認識した。ワークショップの中で他施設の取り組み情報を得ることができ、参考になることも多くある。

4) 平成25年度の取り組み予定

- ① 気兼ねなく帰れない対策を検討、おたがいさま、気兼ねなく帰ろう、を推進する。
- ② 個々のモチベーションアップとキャリアプラン（将来像）のサポート
- ③ 看護補助者の業務拡大とチームマネジメント

沖縄赤十字病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	博愛の心が伝わる病院をめざして ↓ WLB を踏まえたミッション 多様な働き方の実現で組織力、生産性の向上を図り「人」を支える医療をめざす
ビジョン (組織が目指す将来像)	信頼される一般急性期病院をめざして ↓ WLB を踏まえたビジョン 活き活きと働き続けられる職場 (生産性、継続性の向上をめざす) 目標に向かって「お互いさま」で協力できる職場風土 ライフステージに合わせた働き方、キャリアアップができる職場

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)	【施設の状況】 ・新築移転、電子カルテ導入、ICU開設、HCU開設などのイベント、部署新設に伴う新卒職員の増加による業務負荷、時間外勤務の常態化による疲弊感。経営改善に向けた病院全体の取り組み、新人指導等による中堅層への負担。 ・育児・介護休業制度改正時短導入(H21年8月)以降、 制度活用者の増加 (ピーク時H23年9月:19名) ・時間管理の不徹底： 時間外の申請と実態の不一致 ⇒時間外を申請しにくい風土、記入が個人任せ (同一部署で0~40h) ・時短職員の時間外発生、夜勤者の時間外発生 ・勤務体制：6部署変則2交代 (夜勤拘束時間17時間20分、仮眠時間90~120分確保を条件に昨年導入) 3部署3交代 ・離職率推移：H23年度4.1% H22年度6.3% H21年度7.9% H20年度6.3% H19年度10.8% ・有給休暇取得日数：平成23年平均7.7日 (昨年7月週休2日導入) ・H19年度7:1導入時の増員職員が出産年齢となり 産休・育児休業取得者の増加 (平成22年12名前後、23年20名前後、24年9月現在27名)
	【インデックス調査の結果】 基本情報：正規職員91.9% (時短：1.9% 正規職員以外：5.0%) 平均年齢：35.1歳 出産年齢21~39才が全体の約6割占める 平均子供数：2.2人 ⇒ 出産年齢層が多く、制度利用者のさらなる増加が予測される。 支援制度：制度は整備されているが、WLB推進体制はない。 制度の周知度は低いが、必要な職員には個別で説明されており、利用率は高い。 ⇒ 制度利用者以外の職員の負担増と医療の質の維持向上に対する病院としての対応が必須となる。 時間外の実態：時間外の申請と実態の不一致 (申請：9時間43分 実際：19時間9分) 始業前残業の実施55.9%で平均9.82時間、持ち帰り残業の実施24.4%で平均7.43時間 労働環境について： 「業務が終われば気兼ねなく帰ることができると思わない」52.2%⇒ 職場風土の改善 「定時で終わる業務であると思う」28.8%⇒ 業務改善 上司との関係性、仕事に対する自己評価等は、比較的評価は高いが、 経営・組織については評価が低い傾向があり 「看護職員を大切にしている組織と思う」が24才以下は70%以上だが、25才以上は40%前後と大切にされている感が下がる。
課題 (ミッション・ビジョンと 現状との間にある ギャップ)	WLB推進体制の構築：多様な働き方の推進とそれを「お互いさま」で認めあえる職場風土の醸成 正しい知識に基づいた適正な労務管理：時間管理、業務管理、人的資源管理 ⇒適正な時間管理のための仕組みづくり、勤務体制見直し、ライフステージに合ったキャリア支援 制度活用者の有効活用：メリハリのある効果的な働き方の推進



3年後の ゴール	ライフステージに合わせた目標設定、働き方ができる環境整備 「お互いさま」意識を醸成させ、時間を意識した働き方ができる 成果指標：時間外のバラツキの減少、有給休暇取得率の上昇、長期研修受講者実績、ガイドラインに沿った勤務表の作成、 調査結果の改善「看護職員を大切にしている組織である」(50%⇒70%) 「業務が終了後気兼ねなく帰れる」(50%⇒70%) 「定時で終わる業務である」(29.4%⇒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	ガイドラインに沿った勤務管理表の作成と実践（勤務体制の見直し） 「お互いさま」意識を醸成し、時間を意識した働き方ができる（適切な労務管理の仕組みづくり） 効果的な目標管理の実践（ライフステージに合わせたキャリア支援、働き方のサポート）
1年間の取り組み	育児休業明けの職員の勤務体制の検討 夜勤時の時間外勤務の削減。仮眠・休憩時間の確保。計画的な有給休暇取得（取得目標の設定） 看護補助者の活用方法の検討（業務内容、配置方法、夜間看護補助加算導入等） 目標管理を含めた個人面談を活用したキャリア支援、働き方の支援
今後4カ月の取り組み	WLB 推進体制づくり→病院方針として全体で取り組む姿勢を明示、制度の周知方法の検討 時間を意識した働き方の推進（時間管理、業務改善）→適切な業務分担と調整、仮眠時間の確保、 時間外申請のバラツキの減少 公平な勤務表の作成→看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドラインに沿ったチェックシート作成、 看護師長同志の監査に向けた準備 育児休業明けの職員の勤務状況の把握

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

インデックス調査結果、WLB について幹部会で説明し院内推進体制整備の了承を得る。看護部ワーキンググループ(WG)が9月、院内推進プロジェクトチーム(PT)が11月から活動開始。WGは看護師長7名、係長2名でPTは安全衛生委員会委員長の副院長、事務部長、総務課長、人事係、看護部長、看護管理室師長2名、検査部技師長を構成員とした。

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 推進体制づくり」

院内の各種会議でPT結成の経緯について説明。毎月定例会議を開催し、看護部WGからの情報や院内巡視で現状を把握した。社会保険労務士による労務管理研修会も開催した。

(2) アクションプラン②「時間を意識した働き方の工夫」

時間外の管理状況、方法について看護師長会で討議後、夜勤時の仮眠・休憩、時間外勤務の実態を調査した。2交代での仮眠は平均103分(設定120分)であったが、3交代では深夜勤18%、準夜勤36%で休憩が取れていなかった。時間外勤務は2交代では25%、3交代では40%に発生し、リーダーに多い傾向があった。業務の抱え込み、突発事項発生時の業務・応援調整、入院時記録物の整理が課題であり、WGで時間管理における管理者、リーダー、メンバーの役割、業務調整の方法などを明文化し、看護師長会で説明後活用を開始した。

(3) アクションプラン③「公平な勤務表作成に向けた取り組み」

看護師長会でガイドラインの再確認と改善事項の抽出、WGで勤務パターンを検討し「勤務表作成基準」と勤務表相互チェックのための監査表を作成した。12月以降、看護師長間で監査。休みの偏り、夜勤回数、連続夜勤、夜勤後の休みの確保が課題であったが、取り組み前後の勤務表を比較した結果、取り組み後は、ほぼ全員に連休が確保された。連続夜勤の緩和や夜勤後の休みは確保されたが、夜勤回数は改善がみられなかった。

(4) アクションプラン④「制度活用者の勤務状況把握」

過去2年間の育児休業復帰者40名のうちフルタイム勤務者は16名(夜勤者8名、平成24年度は1名のみ)、時短勤務者16名、夜勤免除者1名、産休者7名であった。面接を通し「時短＝夜勤なし」のイメージがある、「先に帰る」と言えない、経験が浅く業務が終われない、人に頼めず業務を抱え込む等の課題が明らかになった。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

連続勤務の緩和、連休や夜勤後の休みが確保できた。時間外勤務の年次推移では昨年度に比較し2時間増加したが時間外申請のバラつきは減少し、時間外手当支給額の増加もなかった。時間管理を実施し、新人が時間外申請をしにくい風土が改善された結果と考える。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

3交代夜勤時の休憩の確保、夜勤リスクの周知。経験の浅い時短者の教育体制。

(3) 「この事業に参加して気づいたこと」

WG、看護師長会で分析、検討、各部署で実践後、評価する流れ(PDCA)ができた事が成果に繋がった要因であり、マネジメントサイクルの有用性を再認識した。

(4) 「平成25年度の取り組み」

- ①夜勤回数緩和：夜勤専従者、時短勤務者の夜勤導入検討
- ②リーダーの采配指導
- ③夜勤リスクの周知(休憩の確保)
- ④長時間拘束夜勤の改善：勤務体制の見直し

かみや母と子のクリニックの取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	質の良い医療の提供と妊娠から出産子育てまでのトータルサポートを行う。
ビジョン (組織が目指す将来像)	健康、生活面で無理のない勤務環境が整った職場作りのために、各職種の継続的なスキルアップが出来る育成環境を整備する。

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)	<ul style="list-style-type: none"> ・WLB推進体制がない。 ・時間外勤務が多い(平均17.5時間)、過労死レベルの超勤時間(45時間)以上が3人いる。 ・夜勤回数が多い(平均12.3回)。8回以上が75%である。 ・助産師の育成に時間がかかり、現在4人の助産師が自立(分娩・助産師外来)できていない。 ・新卒者採用に不安がある(教育体制、環境が整っていない)。 ・職員を大切にしている施設である(そう思う、ややそう思う100%)。 ・勤務先の将来に不安がある人がいる(21.2%)。
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"> ①WLBの推進体制がない、さらに現在ある制度についても周知されていない。 ②各職種の役割と業務分担を行い、勤務体制を整える必要がある。 ③助産師の育成に時間がかかり、4人の助産師が自立できていないことから、夜勤や超勤する職員に偏りがある。 ④新卒者の採用しにくい要因のひとつである教育体制の整備をすることが必須である。 ⑤施設の方針や施策の内容などが職員に伝わらずに不安に思わせている可能性がある。



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての職員に教育を受ける機会が与えられ、計画的にスキルアップ出来る環境が整い、新卒者の採用が出来る(2人)。 ・院内の役割分担が明確になり業務が整理され、無理のない勤務体制になっている。 ・日勤常勤、夜勤専従制度等多様な勤務体制が運用されている。 ・夜勤回数が8回以下になる。 ・超勤45時間以上の人がない。 ・スタッフ数が充実し、教育体制が整うことでケアの質が安定することで、更に分娩数を増やすためのPRもできるようになる。
----------------	--

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	<ul style="list-style-type: none"> ・他職種間の業務分担が実践できている。 ・教育体制が整って実践できる。 ・制度を活用して、就業を継続できる(介護世代・小学生の養育)。
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒者を採用する準備が整う(プログラムが出来て、担当者の教育が出来ている)。 ・4人の自立していない助産師のうち、2人は自立している。 ・現任教育プログラムが稼働している。 ・オンコール、超勤に関する規定が定まっている。 ・多様な勤務態勢の整備が整う(夜勤専従、日勤常勤等)。
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・超勤45時間以上は「0」人にする。 ・教育プログラムのためのワーキンググループを立ちあげる。 ・WLB推進体制をつくる。今ある制度を周知させる。 ・業務分担のための取り組みをスタートする。

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

推進体制委員メンバーは今回の事業に参加している事務長、助産師長、助産師の3人で始め、今後、各部署から人選し、増員していく予定。

月1回、定例委員会を行うこととする。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB 推進体制の立ち上げ」

WLB 取り組みの必要性を経営者（院長・副院長）に説明し、了承を得た。

経営者との会議の中で、当院では活用されていない育児支援策（看護休暇・3歳未満の短時間勤務・就学時前までの深夜勤の免除など）について、情報提供した。

(2) アクションプラン②「現在ある支援体制の周知・利用促進」

多様性のある働き方を検討する為、就業規則の確認を行った。法律上の改定と各種支援策の改正はされているが、制度の利用が進んでいない。今後、最新の就業規則を小冊子にして利用促進を図る目的で職員に配布したい。

(3) アクションプラン③「新人教育のためのワーキンググループの立ち上げ」

新人教育プログラムの為のワーキンググループの立ち上げが必要であることを職員間で共有し、現在取りかかっている助産師外来（妊婦健診）の為のワーキング内で、どのように助産師を育てるかという項目で一緒に話し合っていくことになった。

現在、新人助産師2名、中途採用者1名をそれぞれ中堅助産師が担当し、助産師外来での指導を始めている。(OJT) 看護師の中途採用者の為の勉強会プログラムの実施している。

(4) アクションプラン④「超過勤務45時間以上を「0」にするための取り組みをする」

超過勤務45時間以上の職員3人は独身で中堅の助産師。夜勤回数が多く、緊急応援の呼び出しも多い。まずは、人手不足の改善、人材確保のために何が必要かを検討し、多様性のある働き方ができる仕組み作りを目指すこととした。

経営者に現状を説明し、夜勤専従制度、日勤常勤制度の導入を提案、日勤のみのパートタイム希望者の採用について打診した。その結果、11月より夜勤専従制度、日勤常勤制度が導入され、加えて、夜勤を行う職員に対する優遇措置で夜勤手当も増額となった。日勤のみのパートタイム者（計2名の）採用もあり、職員全体の超過勤務を減らす方向性が見えてきた。超過勤務45時間を超えていた職員も0人になった。

経営者と、次年度の職員の動向と事業計画、採用希望人数について話し合いを持ち、夜勤可能助産師2名の採用が承諾された。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

この事業に参加して一番の収穫は、自分達の職場の現状分析が出来、課題が明確になったことである。その課題を解決する為に、委員間はもちろん、職員や経営者と話し合いを持つ機会が増えた。4カ月の短期間でも良い方向への展開が多々あり（職員の増員、夜勤専従・日勤常勤制度の導入、夜勤手当の増額、超過勤務時間の減少）ビジョンに少しずつ近づいている手ごたえを感じている。

今後の課題は、ゆっくりだが進み始めた人材教育の体制づくりを軌道に乗せることと、支援体制の周知である。まずは1年後のゴールに向けて努力していく。

豊見城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)	エクセレントホスピタルを目指す 患者満足度、職員満足度が日本一を目指す
ビジョン (組織が目指す将来像)	生き活きと働き続けられる職場環境作り

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)	<病院> 急性期病院。平均在院日数 10.6 日、病床稼働率 98% 地域医療支援病院としての評価の高まり (H23 年 10 月社会医療法人として認可を受ける) 医療ツーリズムへの取り組みバンコク病院との医療連携に取り組んでいる <看護部> 平均年齢 34.5 歳 ・集中治療室ICU(10床)重症率95~98%。 ・ハイケアユニットHCU(外:4床、内:4床)重症率82~87% ・一般病棟看護必要度22~25%育児休業の取得率100% ・平均勤続年数6.6年。 ・離職率9.7% (前年と比べ高くなっている) ・病院基本データ (H23年度) 申請残業時間平均7時間定時に帰宅できないとの回答が374/466名中 (80%) ・始業前残業があったとの回答は53%と半数以上を占める (平均13.15Hと高い) ・夜勤回数5回以上こなしているが57.1% (夜勤専従を除く) ・「ケアに時間を十分に取ることができない」の回答が70%と高い ・メンタル長期休暇: H23年度11名、H24年度上半期8名 メンタルヘルスに対する当院規程復職支援プログラムがない ・法人が整備している制度はあるが周知がされていない ・育児支援制度周知度が低い。時短希望者は44%である ・育児休業後 (一年以内) 夜勤従事をしている者は15%である
	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	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
----------------	---------------------------

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	・働き続けられる職場風土 ・メンタルヘルス (復帰支援) ・残業時間の短縮 (5時間以内/1人/月)
1年間の取り組み	・メンタルヘルス ・夜勤回数 ・復帰支援 ・看護師の業務負担軽減 ・制度周知度の評価 (アンケート調査)
今後4カ月の取り組み	1. ワークライフバランス推進委員会の立ち上げと活動開始 (週1~2回開催) 2. 制度 (終業規則・労働基準法) の案内・周知方法の立案 3. 職員に対し活動策の周知 (院内通達・院内ホームページへの掲載) 4. 残業時間 (前残業・持ち帰り・時間外理由) について部署、年齢層、経験年数を含めた実態調査、分析を行い、改善策を立案

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

病院長に WLB 推進ワークショップ参加について説明し了解を得た。看護局長を中心に副局長、師長、主任、事務部門から事務次長、主任、コメディカル部門から 1 名、計 9 名のメンバーで取り組んだ。メンバーの WLB を考慮し週 2 回、時間内での活動とした。

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」

WLB を推進する為、推進委員会を立ち上げた。推進委員会のメンバーは、看護部門から 6 名、事務部門から 2 名、看護師を妻に持つコメディカルスタッフ 1 名で構成した。週 2 回（木・金）会議を開催し、会議録を作成し活動の周知と活動準備を円滑に進めてきた。

(2) アクションプラン②「時間外勤務の実態調査」

インデックス調査の中から「定時に帰宅できない 80%」「始業前残業があったと答えているスタッフは 53%」という結果を踏まえ、時間外勤務の実態調査が必要と考えた。アンケートの項目は、残業申請された内容とヒヤリングをもとに作成し分析方法や活用方法を事前に検討し統計管理にて活用できる方法とした。アンケートの結果を師長会にて報告し、部署ごとの現状を情報共有し、今後の課題に対する取り組みへの協力をお願いした。

(3) アクションプラン③「制度の周知」

施設が整備している制度の周知がされていない事から、制度の周知を行った。まずは主任以上の管理者に対し「職場の制度を知ろう」講演会を実施した。講演会後のアンケート結果からは、制度に関する理解が得られたという回答が 33%、ほぼ理解できたとの回答が 66%であった。全職員に対しては、院内イントラを整備し就業規則や制度の周知を行なっていく予定である。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ① 現段階での改善はなく取り組み進行中である。無形効果として WLB 推進委員会の認知がされ、WLB に期待する声がかかれ調査に対し協力的である。
- ② 院内イントラが整いつつある。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ① WLB 推進会議の時間調整と回数の検討が必要である。
- ② 改善案をすすめて行く上で診療部への協力要請や WLB の推進への理解が必要である。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ① 多職種への理解を求めするための説明や、協力を得る為の難しさと重要性を感じている。

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ① 時間外勤務の要因となっている業務の改善。
- ② 院内イントラの整備を行いスタッフへ制度の周知を図る。

浦添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

「看護部内の師長が取り組み結果に基づいた法人全体の事業計画書まで昇華する」

平成 24 年度の理事長方針にワーク・ライフ・バランスの確立と超過勤務時間の削減が挙げられた。病院長は浦添総合病院で働きたいと思われる病院作りを方針とし、組織全体がワークライフバランスの取り組みにより積極的になった。一例として、衛生委員会によりメンタルヘルスの改善と労働改善の取り組みがある。その結果、法人全体の月 45 時間以上の超過勤務者は減少し、看護部は約 10 名から 2 名へと減少した。

(2) アクションプラン②

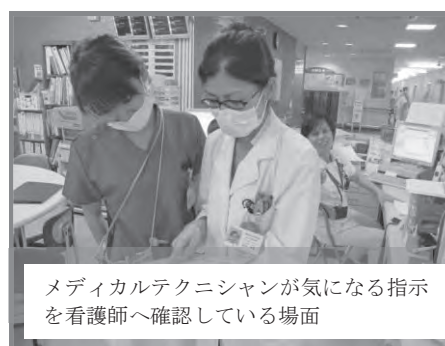
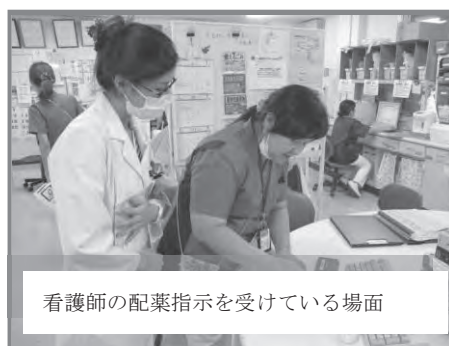
「目標管理の継続」

看護部の各部署のワーク・ライフ・バランスに関する目標管理は、「超過勤務時間の削減」「各病棟の業務内容を洗い出し、業務整理をする」「仕事と生活のバランスがとれるよう職員自らが行動する」等の課題があがった。看護業務整理を行い看護師の業務負担を軽減の一例として、メディカルテクニシャン（配薬業務）をモデル病棟で導入後、他の病棟へ拡大することができた。目標管理として取り組みを強化した「超過勤務時間の削減」は前年比 30%の削減となり、昨年度の看護師一人当たり月平均 9.0 時間から 5.5 時間へ減少した。看護師の充足と記録時間の工夫をした。

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」

メディカルテクニシャンをモデル病棟に導入した。薬剤部と看護部とで協働し、詳細な基準と手順、教育プログラムを作成し、業務を委譲した。付加価値として看護師が安全に与薬を実施する支援機能があった。今後、3 つの病棟への拡大が決定している。



(2) 「新たな課題として生じたこと」

育児短時間正社員や夜勤の出来ない看護師の増加等により業務内容や看護師の勤務体制など検討することが新たな課題となった。各部署の工夫に任せるのではなく、制度利用の増大とともに仕組みとしての改善が必要となり、現在 PNS 導入を検討している。

(3) 平成 25 年度の取り組み

ワーク・ライフ・バランスの確立を組織方針として継続し、平成 25 年度は、看護の提供体制として PNS 導入、勤務体制ガイドラインに添う勤務体制の変更を事業計画とした。

沖縄県立南部医療センター・こども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「超勤時間の縮減及び業務整理」

超勤の事前命令及び申告に関する取り決めについて周知し、業務を引き継いで時間内に終了することを意識できるよう、日々の指導を徹底した。また、深夜勤者を 3 人から 4 人へ増やしたことにより、準夜勤者の超勤が減り、夜間の業務負担軽減につながった。さらに看護補助員を増員し、看護業務内容の整理及び補助員への業務委譲を行った。その結果、年間の超勤時間を前年度より 2000 時間縮減できた。

(2) アクションプラン②「役割負担の軽減」

看護師長を除く全看護師へのアンケート結果から、時間外の委員会活動が負担になっていることが明らかになった。そこで、委員会等の会議の持ち方を検討し、会議時間の短縮と委員会活動の勤務時間内設定を実施した。各委員の声として「負担軽減になった」という肯定的評価を得ている。また、研修参加を「職務専念義務免除」制度を利用することにより、個人の休暇を保障し負担感の軽減を図った。本制度の利用日数は昨年度に比べ 50 日増加した。

(3) アクションプラン③「就業規定・福利厚生等の制度の周知」

総務課職員による諸制度の説明会の後、制度利用の相談窓口を明確にしたことで、制度の活用が促進された。働き続けるための配置部署の変更、夜勤免除、育児時間の取得、短時間勤務、介護休暇等の申請件数が増加した。

育児休業明けに子どもの保育所入所ができず、円滑な職場復帰が困難な現状を病院管理当局に報告したことで、院内保育所設置に向けての準備が開始された。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

これまでの取り組みによって、働き続けられる職場環境が整備され、様々な制度を活用する看護師が増えてきた。一方で看護師の実働数が減少し、看護師充足率にゆとりがない状況である。看護師の実働数を確保するためにも、現在の交代制勤務を見直し、多様な勤務形態の拡大を図る必要がある。現在、WLB 活動の恩恵を受けているのは一部の看護師であり、今後は「お互い様意識」の醸成を図り、支援を必要とする看護師が一人でも多く享受できるよう、循環するシステムづくりが必要である。さらに、看護補助者の夜勤導入による看護師の業務負担軽減を図ること、院内保育所設置を実現させ、いつでも職場復帰ができ安心して働き続けられる職場環境を整えていくことが課題である。

中頭病院の取り組み

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「多様な勤務形態の整備」

WLB 推進事業へ取り組む以前は、育児短時間勤務希望者 0 名に対し、現在では十数名おり、勤務部署も外来・病棟・手術室と拡大してきている。その要因として、短時間勤務者に対し、それぞれの部署で業務内容が確立され、他スタッフの理解と協力により、時間内に勤務が終了していること。その手続きも、各所属長より育児休業申請時に育児短時間勤務希望についての調査や人事課より手続き方法についての説明が丁寧に行われている。勤務時間も個々に応じて対応していることが考えられる。

(2) アクションプラン②「前残業・後残業の短縮」

前残業に関して、各部署目標の 30 分以内は達成し継続している。勤務スタート時間から患者の情報収集や薬剤の準備など行っているが、業務への支障は発生していないことから、定着できたものと評価したい。後残業に関しては、部署によって目標達成にバラツキが発生している。要因は、対策が継続して取り組まれていないことである。部署によって日勤リーダー又は師長が、15 時の時点で、残り業務の確認と残業依頼者の指示が継続できていない。また、勤務交代前後の業務改善として取り組んだ、看護補助者との業務分担や入院患者を受け入れる入院支援業務の人材確保ができず継続できなかったことである。

(2) アクションプラン③「記録が勤務時間内にできる」

即入力の徹底、各部署でテンプレートの普及と活用、サマリー様式見直しを行ってきたが、部署によってのバラツキがある。患者の重症度やケア量、入退院患者状況によって、日々対応が異なる状況がある。

(3) アクションプラン④「モチベーションアップ」

看護職としてのキャリア支援やフィッシュ研修・活動は継続して実施しており評価は高い。しかし、有給休暇取得率は、部署によって目標達成率のバラツキが発生している。

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」

もっとも改善したと思われることは、管理者も含めた職員の WLB に対する認識の変化と組織での取り組みができたことである。毎月開催される労働安全衛生委員会の中で、今後も全職員が働き続けられる組織作りを推進していきたいと思う。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

今後更に育児短時間勤務希望者が増えることが予測される中、現場の状況も加味しながら、勤務時間の条件を拡大して行きたいと思う。後残業に関して、対策が継続して実施されていない状況や改善策が患者の状況や職員の定数不足により中断し、目標達成できなかったことから、PDCA サイクルの徹底を行っていきたい。

部署の業務改善活動が横断的展開できるよう、有休消化率アップのための所属長の勤務表作成に関する情報交換など実施する必要性を痛感した。

(3) 「平成 25 年度の取り組み」

育児短時間勤務希望者の勤務時間の条件拡大。後残業時間短縮に向けたチーム連携による業務改善。看護補助者の傾斜配置と業務整理。看護職の勤務形態・勤務時間の見直し。

那覇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：全職員へ「WLBの基本的な考え方」を周知する
 - ①推進委員会（全職種から成る委員会）の開催は平成25年1月までに4回行った。
 - ②8/14(火)17:15～18:45全職員対象に講演会を開催した。講師は清野佳紀先生（大阪厚生年金病院名誉院長）、テーマは「大阪厚生年金病院におけるWLBの取り組み」で医師、看護師、コメディカル他136名が参加した。
 - ③職員のニーズ調査の実施
講演会后、医師および他職種にWLBについてのニーズ調査を実施。子育て中の医師も増えており多くの改善案がありWLBに対する意識の変化がみられた。
- (2) アクションプラン：看護師（個人）の夜勤回数負担の軽減と夜勤72時間基準の維持
 - ①正職員の夜勤専従看護師制度を6月より運用開始し平成25年1月までに7部署で10名のナースが施行した。子育て中の職員も育休明けより面談を実施し、無理なく夜勤導入ができるように動機づけができた。
 - ②総務課で夜間保育サービスの導入に向けて院内保育所運営規定を整備中。保育士の確保や給食の提供について未確定のため継続した取り組みが必要。
- (3) アクションプラン：時間外勤務の削減 **チーム医療における業務分担の明確化**
 - ①超勤の原因である「薬剤準備」について病棟薬剤師との業務分担や注射カートの導入により一部署で超過時間の短縮がみられた。今後も水平展開し他部署へ拡大していく。ノー残業デーについても導入予定。
 - ②看護部では業務の改善と質の向上をめざし副看護師長の導入を検討中。
- (4) アクションプラン：子育て支援の強化
 - ①11/27(火)13:00～14:30子育てサークルを開催し、管理栄養士による「離乳食講座」を実施した。次年度からは保育所行事（夕涼み会、凧揚げ会）との同時開催を検討。
- (5) アクションプラン：メンタルヘルスの相談窓口の設置
5月より電話相談の外部委託を開始。10件の利用があった。相談窓口の利用は1件。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

看護職以外の職員に「WLBについての意識調査」を実施、ニーズを把握することができた。WLBの周知、超勤対策、業務の改善と効率化、保育園の整備、職場環境などの項目で意見が集約された。WLBの基本的な考え方については、職員の認識が少しずつ変化してきているがまだ周知されていない部門もあるので継続していく。働きやすい職場環境についても全職種が取り組む必要があり、そのためにはチームでの業務分担や個々においても日々の業務計画を作成してタイムマネージメントを考慮した働き方が望まれる。また全職員が継続的に改善活動を展開しながら職場環境を良くしていくことが大切である。

南部病院の取り組み

平成 23 年度のワークショップ終了後も、引き続き働きやすい職場環境づくりに取り組んできた。平成 24 年度は WLB 推進活動の周知、制度の活用、子育て支援、メンタルヘルス対策を重点課題として WLB 推進委員会活動を進めてきた。

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 推進活動の周知」

WLB 推進委員会は毎月開催され、院内保育所の需要アンケート調査や、南部病院職員の WLB インデックス調査について話し合い、実施した。委員会活動として定着しているが、全体への推進活動についてはまだまだ周知不足と思われる。看護学会で掲示した「平成 23 年度ワーク・ライフ・バランス推進活動報告」を院内の外来ロビーに掲示してアピールした。

(2) アクションプラン② 「制度の活用」

1 年間の育休終了後、保育所の待機のため復職できない妻に代わって夫である当院男性職員が「パパ・ママ育休プラス」制度を活用、2 ヶ月の育児休業を取得、育児に専念した。

(3) アクションプラン③ 「病児保育の拡大」

平成 22 年より開始した病児保育は、看護部、リハビリ、放射線、医局からも利用されるようになり病院全体に広がってきた。平成 24 年度は 26 名の利用者があった。(2 月現在)

いつでも対応できるよう各病棟の協力を得て体制を整えることができた。

(4) アクションプラン④ 「メンタルヘルス対策」

当院のメンタルヘルス対策として心理療法士の存在は大きい。平成 23 年度から新入職員 3 ヶ月後のサポート面接を依頼した。2 ヶ月目、3 ヶ月目頃より体力や、心理面に少し疲労が出てくる印象だとアドバイスを受け、病棟師長へフィードバックする。また安全衛生委員会のメンタルヘルス対策の一環として平成 24 年 4 月以降、産休・育休より復職された職員対象のサポート面接も開始された。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

院内保育所需要アンケートを全職員対象に 400 枚配布、339 枚を回収、80%の回収率であった。結果から 0 歳～6 歳までの子供の人数は 99 名いるが、「保育所に預けているか」の問いに 64 名が「はい」と答え、「院内保育所があれば利用するか」との問いには「利用する」55 名、「機能により利用する」92 名の回答があった。重視する保育所の機能として保育環境の安全性の確保が 1 位を占め、安い料金、食事のバランスなど挙げられた。院内保育所について必要性は認めつつも早急に取り組めない現状があり継続課題とする。

日本看護協会の 2 回目のインデックス調査においても、就業規則について 70%がわからないと回答、就業規則の周知度においては大きな改善が見られなかった。

平成 25 年度の WLB 委員会活動として就業規則の内容の確認をしながら周知を図ることを活動の方針とした。

25. 埼玉県



埼玉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

3年目となる今年度は、本事業を担当する看護職確保定着推進委員を12名（推進者2名含む）とし、支援体制を強化し活動を行った。参加1年目の施設に対しては、インデックス調査結果読み込み説明会、ワークショップ、フォローアップワークショップを開催、参加2・3年目の施設に対しては、成果発表会を開催した。インデックス調査結果読み込み説明会以外はすべて公開とし、埼玉労働局の医療労働専門相談員に参加を依頼し広くその役割の周知に努めた。

新規参加施設のうち要望のあった4施設には推進者が出向き、事業の進め方や支援内容について事前説明を行った。また参加1・2年目の施設に対しては支援者、推進者ともに担当制とし訪問支援を行った。参加3年目の施設については、自主活動への移行を目指した支援活動とした。

今年度の活動による成果として、①参加施設がPDCAサイクルをうまく回すことで、成果が得られている。②労働環境の専門家である医療労働専門相談員からの支援が実現した。③研修会に介護施設やクリニックからの参加者があることから、本事業がさらに県内に認知されつつあることが伺えた。

2. 事業総括（3年間の振り返りとその評価）

埼玉県看護協会は本事業が埼玉県内に広く浸透することを目的とし、ワークショップ等を参加施設の協力により公開で実施してきた。それにより、本事業の県内への周知率が高まったと思われる。また今年度からは、埼玉労働局に医療労働専門相談員が配置される等、本事業を取り巻く環境からも、社会における注目の高さが伺えた。

埼玉県では現在12施設が参加し活動を継続している。参加施設の課題や取組方法、変化のスピードは様々であるが、類似した課題等については先行事例を基に検討を重ねるなど、参加施設間での連携が図られるようになった。

参加3年目の施設についてみると、離職率の低下や時間外勤務時間の削減、年次有給休暇取得率の改善、仕事と生活の満足度の向上など、看護職確保定着に向け着実な成果を上げている。看護職の確保定着により入院基本料のランクアップが可能となり、経済的効果ありと算定した施設では、本事業を院内全体の活動として拡大する等の変化も現れている。また「職員の笑顔が増え、自己実現可能な職場作りが進んでいると肌で感じる」という感想を参加3年目の施設から聞くことができ、職員一人一人にも事業が浸透してきていると成果を感じることもできた。

今後、本事業が長く継続する為の方策として、①支援者の更なる育成・強化、②頑張りすぎない実用性のあるアクションプランの作成に向けたサポート、③看護職だけではなく、他職種も含めたWLBへの取り組み、④看護職以外の専門家（労働局等）との連携の強化、⑤取り組みの成果を広く周知していくツールの検討、⑥事業運営に関わる予算の確保、などが挙げられる。

3年間の活動により認知されつつある本事業が県内に定着し、確実な成果を上げる事業とする為にも、地道な活動を継続していく必要性を強く感じている。

【埼玉県】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	医療法人社団誠弘会 池袋病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	60床	7対1		病床稼働率*	77.6%	
	療養病床	-			平均外来患者数	272.2人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	16.3日	
	精神病床	-			平均在院患者数	59.0人	
	その他	16床	障害者施設等一般病棟10対1				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		67人(2人)	非正規職員	3人	看護補助者	20人
既婚率**	78.1%	6歳未満有子率**	12.5%	平均年齢**	41.6歳	平均在職年数**	6年5ヶ月
年間休日	97日	有給休暇取得率*	87.8%	所定労働時間(週)	38時間00分	平均超過時間(月)*	17.9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	2交代制(変則含む)						
離職率**i	8.3%(2011年度)		10.2%(2010年度)		10.2%(2009年度)		
参加動機	職員一人ひとりが「仕事」と「生活」の双方のバランスを図り、充実した気持ちでキャリアアップを目指すことができるよう、建設的な職場づくりをしたいと考えています。職員の多様な価値観やニーズを受け止め、また、組織にとっても優秀な人材を育成し、看護師の定着率・看護ケア・組織力の向上を目指すために、「互いに働く環境や働き方を振り返り、具体的な計画を立案し実践活動につなげ、確実な一歩を踏み出す必要性」を痛感しました。これにより参加を希望しました。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人財団明理会 春日部中央総合病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	272床	7対1		病床稼働率*	76.5%	
	療養病床	40床	8割以上		平均外来患者数	546.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	12.2日	
	精神病床	-			平均在院患者数	293.6人	
	その他	92床	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)		204人(0人)	非正規職員	49人	看護補助者	52人
既婚率**	49.0%	6歳未満有子率**	18.0%	平均年齢**	34.5歳	平均在職年数**	5年7ヶ月
年間休日	107日	有給休暇取得率*	68.7%	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	9.4%(2011年度)		17.5%(2010年度)		13.6%(2009年度)		
参加動機	【看護職員の職場や仕事に関する意識調査】 当施設も様々な雇用形態の職員が従事している。今以上の職場環境を構築するために、当院の看護職員がどのような事を望んでいるのか、意識を確認する事で働きやすい職場作りの参考にしたいと考え参加を希望した。更に同じ地域との取り組みの差を把握する事で改善のポイントを認識する事が出来る。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人三慶会 指扇病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	175床	10対1		病床稼働率*	89.8%	
	療養病床	51床	回復期リハビリテーション病棟2		平均外来患者数	315.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	18.1日	
	精神病床	-			平均在院患者数	145.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		126人(0人)	非正規職員	47人	看護補助者	65人
既婚率**	55.6%	6歳未満有子率**	---	平均年齢**	34.9歳	平均在職年数**	5年6ヶ月
年間休日	122日	有給休暇取得率*	43.2%	所定労働時間(週)	38時間30分	平均超過時間(月)*	2.2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	13.4%(2011年度)		13.4%(2010年度)		10.5%(2009年度)		
参加動機	【やりがい・生きがいを持ち、働き続けられる職場環境を作りたい】 現状を把握することにより、子育てをしている職員だけでなく、すべての職員のため、組織制度の整備や、有給消化率を高めるなどの職場環境改善を行い、職員満足の向上に努め、離職率につなげたい。						

【埼玉県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	社会医療法人財団		施設名	社会医療法人財団石心会 狭山病院	
○	-	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	349床	7対1			病床稼働率*	87.0%	
	療養病床	-				平均外来患者数	57.7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	313.9人	
	その他	-						
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		287人(0人)	非正規職員	24人	看護補助者	52人	
既婚率**	41.7%	6歳未満有子率**	16.0%	平均年齢**	33.6歳	平均在職年数**	5年4ヶ月	
年間休日	104日	有給休暇取得率*	65.5%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	2.2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			16.1%(2011年度)			15.4%(2010年度)	11.6%(2009年度)	
参加動機	「患者・職員を大切に作る看護部」を目指しさまざまな取り組みを行っています。 ワークショップに参加し、職員の思いを客観的データとして把握し、魅力ある病院づくりに努めていきたい。							

H24	H23	H22	設置主体	医療法人		施設名	医療法人社団東光会 東所沢病院	
○	-	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	-				病床稼働率*	93.3%	
	療養病床	153床	8割以上/8割未満/特別入院基本料 3病棟1病棟ごとに2種類算定			平均外来患者数	8.0人	
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	-	
	精神病床	-				平均在院患者数	235.0人	
	その他	98床	認知症治療病棟入院料、回復期リハビリテーション入院基本料1					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		99人(0人)	非正規職員	45人	看護補助者	68人	
既婚率**	44.1%	6歳未満有子率**	13.6%	平均年齢**	34.2歳	平均在職年数**	4年5ヶ月	
年間休日	109日	有給休暇取得率*	61.7%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	4.3時間	
週休形態(主な病棟)	週休2日制							
勤務形態	2交代制(変則含む)							
離職率**i			14.4%(2011年度)			15.0%(2010年度)	11.0%(2009年度)	
参加動機	療養型病床は、今までの「終身お預かり医療」から大きく変化している。急激な重症化に伴い増え続ける業務を少ない配置人数で担っており、現場の負担感や多忙感が急増してきた。「時間外勤務が少なく、ゆったり働ける病院」というキャッチフレーズで働きやすい職場をアピールしてきたが、働きやすさの要件を変える時代になってきた。環境変化の中で職員のWLBにも変調を来していると予測し対策を講じてはいるが、十分に出来ているのかには疑問がある。WLB調査により顕在化している問題に対する職員の認識確認と潜在化している問題を把握し、現状に合った改善を実施したいと考え参加を決定した。							

H24	H23	H22	設置主体	厚生連		施設名	JA埼玉県厚生連 熊谷総合病院	
○	○	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	322床	10対1			病床稼働率*	71.7%	
	療養病床	-				平均外来患者数	410.7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	198.3人	
	その他	-						
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		191人(1人)	非正規職員	74人	看護補助者	45人	
既婚率**	56.0%	6歳未満有子率**	18.0%	平均年齢**	40.5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*	68.0%	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)	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			12.0%(2011年度)			11.0%(2010年度)	10.0%(2009年度)	
参加動機	看護師全員でWLBについて考え、全員が望む働きやすい職場作りに取り組みたいと考えた。							

【埼玉県】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	医療法人道心会 埼玉東部循環器病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	36床	7対1			病床稼働率*	68.5%
	療養病床	-				平均外来患者数	84.0人
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	8.9日
	精神病床	-				平均在院患者数	28.6人
	その他	4床					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		33人(2人)	非正規職員	6人	看護補助者	13人
既婚率**	57.0%	6歳未満有子率**	14.0%	平均年齢**	40.5歳	平均在職年数**	4年6ヶ月
年間休日	125日	有給休暇取得率*	81.2%	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	2交代制(変則含む)						
離職率**i			32.6%(2011年度)			24.3%(2010年度)	26.9%(2009年度)
参加動機	離職率は年々改善されつつあったが、准看護師に比べると看護師の平均在職年数が短く、管理やメンターを担える看護師が少なく看護部の組織体制作りで支障をきたしている状況であった。職員満足度調査の検討を始めている時、埼玉県看護協会主催の22年度「WLB推進ワークショップ」の報告発表会に参加し、看護職員の病院に対する不平不満の現状分析や定着促進の助言をいただきたいと参加を決めた。「看護職員が仕事に誇りを持ち、生き活きと生活するために」病院として何ができるのか、考え行動し支援したいと考える。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人啓仁会 所沢ロイヤル病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	-				病床稼働率*	93.1%
	療養病床	332床	8割以上/特別入院基本料			平均外来患者数	47.6人
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	-
	精神病床	-				平均在院患者数	308.7人
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		84人(0人)	非正規職員	20人	看護補助者	92人
既婚率**	83.3%	6歳未満有子率**	17.9%	平均年齢**	44.4歳	平均在職年数**	8年4ヶ月
年間休日	121日	有給休暇取得率*	89.0%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	1.0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			12.9%(2011年度)			10.9%(2010年度)	13.4%(2009年度)
参加動機	慢性的に看護師不足の状況が続き、看護師確保に苦労している。今回ワークショップに参加することにより、看護師の定着や就労を阻害している要因を明確にしたい。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人社団武蔵野会 新座志木中央総合病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	251床	7対1			病床稼働率*	94.3%
	療養病床	-				平均外来患者数	989.0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	298.0人
	その他	76床	障害者病棟等入院基本料10対1				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		206人(0人)	非正規職員	61人	看護補助者	119人
既婚率**	--.-%	6歳未満有子率**	--.-%	平均年齢**	32.8歳	平均在職年数**	5年8ヶ月
年間休日	112日	有給休暇取得率*	67.6%	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)	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			8.4%(2011年度)			9.0%(2010年度)	6.1%(2009年度)
参加動機	人材確保と定着を図る為、継続的に「働き続けられる職場作りの推進」に取り組んできた。今一度、この機会に自施設の現状を分析することで更なる改善策を見出し、WLBを病院として積極的に導入することで働きやすい職場環境づくりの一助とし、職務満足も向上することを期待する。						

【埼玉県】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	医療法人社団協友会 東川口病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	106床	7対1		病床稼働率*	89.9%	
	療養病床	-			平均外来患者数	405.0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	168.0人	
	その他	92床	10対1				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		129人(4人)	非正規職員	31人	看護補助者	32人
既婚率**	57.0%	6歳未満有子率**	31.0%	平均年齢**	26.3歳	平均在職年数**	7年4ヶ月
年間休日	120日	有給休暇取得率*	80.0%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	0.8時間
週休形態(主な病棟)	4週10休						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i			13.9%(2011年度)			19.0%(2010年度)	- (2009年度)
参加動機	働きやすい環境として、取り組みをしているが、さらに改善できることを明らかにすることで、職員満足度が向上し、組織運営が円滑にいく。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人一心会 蓮田一心会病院	
○	○	○					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	50床	7対1		病床稼働率*	88.5%	
	療養病床	-			平均外来患者数	428.9人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	13.4日	
	精神病床	-			平均在院患者数	39.9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	20人	看護補助者	23人
既婚率**	70.1%	6歳未満有子率**	26.3%	平均年齢**	45.2歳	平均在職年数**	4年3ヶ月
年間休日	127日	有給休暇取得率*	85.1%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	2.3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			18.9%(2011年度)			11.9%(2010年度)	13.8%(2009年度)
参加動機	職場環境を分析することで、自病院の問題が分かり、他病院との比較ができるのではないかと、また改善すべきことを明らかにして、改善したい。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人本庄福島病院 本庄総合病院	
○	○	○					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	185床	13対1		病床稼働率*	87.8%	
	療養病床	102床	8割以上/8割未満		平均外来患者数	276.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	22.0日	
	精神病床	-			平均在院患者数	135.3人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		114人(7人)	非正規職員	30人	看護補助者	63人
既婚率**	40.9%	6歳未満有子率**	6.9%	平均年齢**	33.1歳	平均在職年数**	6年8ヶ月
年間休日	105日	有給休暇取得率*	23.6%	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)	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			8.0%(2011年度)			8.9%(2010年度)	7.6%(2009年度)
参加動機	地域医療の拠点として、安全で質の高い看護サービスを提供したいと考えています。それには人材の定着と共に人材の育成を計り、ひいては病院の経営改善に貢献したく参加させていただきます。						

池袋病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域の基幹病院として、確かな知識と技術に支えられた質の高い医療を提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	職員一人ひとりが仕事と生活のバランスを図り、「成長」を志向するキャリア発達を目指すよう、キャリアを継続できる職場を創る(5年後)。

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)	〈病院〉 ①地域密着型小規模病院であるが、高度な診療機能を保有し、急性期病棟の機能強化と、病院とサテライトクリニックの連携による透析医療の拡充に取り組んでいる。 ②長年にわたる職場の歴史・文化・風土・慣習により、就業規則の見直しや処遇・評価・教育等に関する「職員の意識や働き方」の工夫や改善が困難であり、改革のための推進体制を組織化できない。他部署は「組織全体の改革」ではなく「看護部の問題解決」の視点で捉えており、改革のためのチームづくりが進まない。 ③就業規則に定める所定の年間休日総数は97日であり、4週6休制である。近隣の医療機関圏内20箇所には、4週6休制の該当施設はなく、最低でも4週7休制(105日)が2施設のほか、それ以上の休日・休暇体制にある。3年前から病棟の看護職員による4週8休制(104日)導入を求める声が恒常的にあり、現在、離職を防止するための改善キーワードになっている。 〈看護部〉 ①平均年齢は41.6歳、平均勤続年数は6年5ヵ月であり、勤続6～19年目の職員が51.8%を占めている。 ②離職率は、2009年10.2%、2010年10.2%、2011年8.3%であった。 ③職員の82.1%が超過勤務を行っており、平均超過勤務時間は11.5時間/月であった。超過勤務をしていない職員が17.9%を占める一方、超過勤務20～30時間/月の職員も17.9%を占めている。年齢区分に概ね差異はみられなかったが、「配属先：外来・腎センター」に、「超過勤務時間の少ない傾向」がみられた。超過勤務時間は自己申告により、100%支払われている。 ④施設調査によると、前年度からの繰越分を含まない年次有給休暇の取得率は87.8%であったが、職員調査では、前年度からの繰越日数が「わからない」との回答が46.5%を占めた。年次有給休暇は、「必要に応じて取得できる」、「ややそう思う」を合わせると82.1%であり、「年齢区分」や「雇用形態」に概ね差異はなく取得しやすい傾向がみられた。特に、「既婚者」、「子どもがいる職員」、「配属先：外来・手術室・腎センター」に取得しやすい傾向がみられた。 ⑤勤務表作成時の「個人の希望が通りやすい」、「ややそう思う」を合わせると83.9%であった。年齢区分には概ね差異はみられなかったが、「配属先：外来・手術室・腎センター」に個人の希望の通りやすい傾向がみられた。一方、「現在の働き方に満足している」、「ややそう思う」を合わせると42.8%であった。満足度が低いのは、「49歳以下の職員」、「未婚」、「子どもがいない職員」、「正規職員」、「病棟」が該当した。また、「今の勤務先に長く勤めたい」、「ややそう思う」を合わせると35.8%であった。満足度が低いのは、「年齢区分」、「婚姻状況」、「子どもの有無」、「雇用形態」がいずれも該当し、特に「配属先：病棟」は82.8%の不満足を示した。 ⑥各種制度の有無は、施設調査からみた職員調査の結果が概ね85%適切であり、制度の周知と職員の関心の高さがほぼ同等であった。
	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	職員のニーズと課題に基づき、仕事と生活の両立を目指し、職員満足度の向上を図る。 【成果指標】(現在・1年後・3年後) ①超過勤務時間の削減：平均超過勤務時間 11.5時間/月(現在)→10時間/月(1年後)→9時間/月(3年後) 最大超過勤務時間 30時間/月(現在)→27時間/月(1年後)→24時間/月(3年後)
----------------	---

<p>②年次有給休暇の取得促進：87.8%(現在)→90%(1年後)→92%(3年後)</p> <p>③休暇制度(4週8体制、104日)の実施：4週6体制(現在：97日)→4週8体制(1年後：104日)</p> <p>④インデックス調査による職員満足度の向上： 「働き方に満足している」42.8%(現在)→47%(1年後)→51%(3年後) 「今の勤務先に長く勤めたい」35.8%(現在)→39%(1年後)→43%(3年後)</p> <p>⑤短時間正職員制度の導入： 制度なし(現在)→制度の準備(1年後)→制度の導入(2年後)→制度の利用2名(3年後)</p> <p>⑥看護師定着率の促進：離職率8.3%(現在)→8%を維持(1年後)→7%(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協働と連携によるチーム医療の実践(多職種間の専門性の尊重、ジェネラリスト看護師として看護の専門性を発揮、看護師のリーダーシップとコーディネーター役割)</p> <p>②WLBの実践による看護師の定着促進(離職率の低下)</p> <p>③休暇制度(4週8体制、104日)の維持(職員満足度の向上)</p>
1年間の取り組み	<p>①WLBの周知・浸透</p> <p>②超過勤務時間の削減(役割分担の明確化、多職種との役割の調整)</p> <p>③年次有給休暇の取得促進</p> <p>④休暇制度(4週8体制、104日)の導入</p> <p>⑤職員満足度の向上</p> <p>⑥短時間正職員制度の準備</p> <p>①～⑥の結果、離職率の低下</p>
今後4カ月の取り組み	<p>①WLBの推進体制づくり(WLB推進委員会の立ち上げ準備・推進メンバーの選定・推進委員会の開催・推進委員会発足の広報活動)</p> <p>②インデックス調査による現状分析(超過勤務時間・年次有給休暇・休暇制度・職員満足度・短時間正職員制度・離職率)のフィードバックとWLBの推進チームによる支援策の検討</p> <p>③就業規則・WLBの支援策の周知(就業説明会&職場サポートの企画と実施)</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

歴史・文化・風土・慣習等による「職員の意識や働き方の工夫や改善」や「改革のための推進体制の組織化」が困難である現状と向き合いながら、WLBの推進委員会では5つの「かえる宣言」を行った。①代用や人の交代の「代える」、②変化や変更の「変える」、③別の何かと交換の「換える」、④前の物を新しい物に「替える」、⑤生活や自宅に「帰る」という「かえる宣言」は、疲弊している私達に、知恵と勇気とユーモアを与えてくれた。WLBの推進メンバーは、看護部長・看護部中間管理職6名・地域医療連携室1名・事務職2名の計10名であり、推進委員会を2回/月、4ヵ月間で計8回開催した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「超過勤務時間の削減」……業務終了30分前の声かけにより、「残務の把握」と「重要性和緊急性の視点から優先順位による業務分担」を行い、周囲に気遣うことなく「帰る運動」を実施している。また、各セクションと各正規看護職員の超過勤務時間をグラフで示し、時間数を可視化する仕組みを試みた。4ヵ月間の経過をみると、超過勤務時間は、やや減少傾向にある。

(2) アクションプラン②「4週8休制（年間休日総数104日）の導入」……埼玉県労働局の医療労働専門相談員の助言により、4週8休制（104日）導入の運用ルールが定まった。4週8休制は、「正規看護職員（看護師・准看護師）であること」、「毎月16日から翌月15日締め病棟夜勤帯のシフトに、24時間（8時間×3回）以上、勤務可能な職員であること」を条件とし、2013年1月16日から施行する運びとなった。

(3) アクションプラン③「年次有給休暇の取得促進」……インデックス調査によると、年次有給休暇取得率は87.8%と高い値を示し、概ね良好と判断した。さらに柔軟に適切に取得するために、「組織と個人による計画的な管理」に向けた啓蒙活動を行っている。

(4) アクションプラン④「就業規則・WLBの支援策の周知」……「知っておきたい就業規則」の総論説明会を2回開催した。推進メンバーから職員への伝達講習会を含め、計86名の職員（看護補助を含む）が参加し、出席率は100%だった。

3) 4ヵ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」……WLBの推進メンバーが院内広報誌を活用して、「WLBに対する考え方やその意味」をはじめWLB活動の進捗状況を発信したことや、超過勤務時間をグラフで示し、時間数を可視化したことにより、看護職員の意識と行動に変化が現れ始めた。さらに、社会的資源の活用により、4週8休制（104日）の導入も可能となった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」……年次有給休暇取得率は87.8%と高い値を示し概ね良好と判断したが、休日勤務をした際、一部の職員に（代休ではなく）有効期限のある年次有給休暇から取得している傾向が見受けられた。代休と年次有給休暇の意味を学習し、適切に対応することが急務である。組織と個人における喫緊の課題として認識した。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」……歴史・文化・風土・慣習等による改善・改革の困難さを感じながら、実は、その困難な状況の一端を担ってきたのは、私達自身ではないかと、改めて振り返っている。歴史・文化・風土・慣習等の長所を大切に継承すると同時に、魅力ある組織や環境、働き方に新たな第一歩を踏み出したいと考えている。

(4) 「平成25年度の取り組み予定」……身近な課題と真摯に向き合い、「かえる宣言」をさらに可視化・具現化したい。工夫や改善・改革の手応えを組織と個人で感じとれるよう、アクションプラン①～④を丁寧に振り返りながら、キャリアアップの本質を追求したい。

春日部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)	愛し愛される病院
ビジョン (組織が目指す将来像)	地域住民の健康を守るとともに、然るべき場所でその人らしい生活が送れるように支援する

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>【病院の戦略】</p> <p>1)急性期病院としてシフトし、高度な救急医療の提供 2)地域密着型の病院として、地域の救急医療を担える体制づくり</p> <p>【看護部の戦略】</p> <p>1)循環器・心臓外科に特化した教育体制強化 2)看護の専門性を生かした患者教育の充実（フットケア・心不全） ☆家庭を持ったスタッフでも働ける環境がある ☆上司との関係性は比較的良好である ☆勤務希望・有給休暇は通りやすいと感じている ★日常業務に対する負担感が大きい ★残業時間が延長している。 ★当院および本部組織に対して魅力・愛着をあまり感じていない ★仕事の成果評価に関して公正さは感じているが、給料全体的に低いと感じている ★26～30代前半の業務負担感が高く、組織への満足度が低い。 ★WLBへの関心が低い</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>「WLB 支援体制への関心が低い」「日勤業務負担感が大きい」 地域の患者へ十分なケアの提供、個別性の高い看護の提供が思うようにいかない。ストレスを抱えているまた、WLB 活動に関して認識が薄く、関心が低い職員が多い。26～30代前半の離職率も高い</p> <p>1)WLB への認知度が低いため、WLB の研修会を院内で行い意識の向上を図る 2)組織についての理解を深め、愛着を感じる風土の構築が必要である。 3)日勤業務の負担を軽減するために、看護師業務から看護助手への移行業務を検討し、技術教育を行い、安全に助手業務への移行を行う必要がある。 4)26歳～30歳代前半の満足度を向上させるための、支援体制の構築が必要である 5)キャリアアップが計画的に行えるような、キャリア支援体制の構築が必要である</p>



3年後のゴール	<p>『入職後、ライフスタイルに合わせたキャリア支援を行い、長く勤務できる職場環境をつくる』 成果指標：WLB 活動の認知度が研修前より平均 2 段階以上アップする（5 段階評価中） 時間外勤務の削減→1年後、平均1時間短縮→3年後 8.0 以下 インデックス調査 「今の勤務先に長く勤務したい」（30.2% →70%以上）「定時で終わる業務である」（27.8%→60%） 「現在の仕事は自分の描く将来像につながる仕事」（44.9%→70%以上） 「組織から大切にされている」（41.3%→70%以上）</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地域の住民のニーズに沿ったチーム医療の実践ができる ②研修で得たスキルが実践できる環境の整備 ③業務整理による時間外労働時間の大幅な減少 ④多様な勤務形態の導入→WLB 施策の一部実現</p>
1年間の取り組み	<p>①WLB の周知・浸透（看護部→病院全体へ）WLB 推進体制の構築 ②助手業務の確立と定着 ③26歳～30歳代前半に向けたグループ作成、部署を越えた繋がりをもたす ④多様な勤務形態の検討</p>
今後4カ月の取り組み	<p>①WLB 活動への認知度・関心度の向上 10・11月師長・主任に向けて 12月～1月看護部職員へ研修会実施 ②看護業務から助手業務へ移行業務洗い出し、応援が可能になるよう技術統一、移行業務に関する助手教育各部署単位での業務改善に関わる</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

当院看護部は、看護職員がどのような事を考え、どのような意識を持って就労しているかを調査した結果を基に、働きやすい環境を整えるために WLB 推進事業に参加した。看護部管理者への働きかけを中心に、師長 4 名と人事に携わる事務部門 1 名で推進チームを構成し活動を開始した。

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 の周知、浸透のための研修会の実施」

①師長会での WLB の検討・・・平成 24 年度 5 月より、日本看護協会「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」の 11 項目について自部署の勤務表の検討。項目⑥休憩、項目⑦夜勤時の仮眠時間、に関して 8 月に実態調査を実施したところ、確実な休憩時間がとれていないことが明確となった。「WLB 推進に向けて管理の視点で」という研修会を 10 月に実施した。

②主任・スタッフに向けての研修会の実施・・・平成 24 年 12 月から主任とスタッフに向けて「WLB」についての研修会を 5 回実施した。実施後、アンケート調査にて「WLB」についての意識変化・意見、要望を出した。

(2) アクションプラン②「看護補助者業務の見直しと教育」

①師長会での検討・・・インデックス調査結果で「業務負担感」「残業時間の延長」が明確となり、その改善策として、「看護業務を見直し、看護補助者へ業務移行をする」という方針が出された。各部署の師長に移行業務の検討をするように働きかけを実施した。

②固定チームリーダーへの問題提起・・・固定チームナース推進のための検討会の中で、看護業務・看護補助者業務・看護共同業務の定義づけを再確認し、看護補助者業務・看護共同業務の見直しを実施。

③チームリーダー会と師長会で出された移行業務内容のすり合わせ

④看護補助者の入職オリエンテーションの統一・・・現在、就業中の看護補助者にも再指導。

⑤看護補助者への技術研修の実施・・・平成 25 年 1 月～3 月までに、確実に移行していく業務の基本的技術の習得を目的に、「看護補助者とは・食事介助・口腔ケア」「清潔援助について」「移乗動作、移送について」の研修を各 3 回実施する計画を立案した。技術研修受講後は、各部署の師長および主任がチェックリストを使用し、技術到達の評価をする。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

WLB 事業に参加し、インデックス調査結果の分析で、当院の抱えている問題が明確になった。WLB 研修後のアンケートでも参加職員の 7 割が「WLB 活動」について「知らない・聞いたことがある」と回答していたが、WLB 活動に対して 82%が「関心がある」とした。看護補助者への業務移行の検討は、現任教育委員会と協力し今後も進めていくこととした。インデックス調査で明確となった 26～30 歳の業務負担感、組織への満足度の低下に対しては、今後聞き取り調査を実施し、業務集中の現状改善を行っていくことが課題として挙げられる。平成 25 年度の取り組みは、以下の項目となる。

① WLB 活動を広く知ってもらうための、WLB ニュースの発行。

② 職員の意見や提案を知るための、「看護職員意見箱」の設置。

③ 各部署の部署目標に「時間外削減」に関する活動を最優先に取り組む。

④ 現状実施されている固定チームナースの見直し、日々リーダーの業務負担軽減。

指扇病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	・患者さまを家族と思い、心のこもった医療・看護を提供し、地域に信頼され、地域に貢献できる病院を目指す
ビジョン (組織が目指す将来像)	・職員のライフステージを大切にし、職員一人ひとりがいきい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"> ・昨年の10月に新築移転し、ベッド数が140床から226床に増床し、移転前平均93.0%だった稼働率が89.8%に減少している。 ・74.4%の職員が残業を行っており、支払われた残業手当てより実際に残業した時間が長いと思っている。 ・67%の職員が定時で帰れないと思っている。 ・60.6%の職員が始業前残業を行っている。 ・60%の職員が必要なときに有休がとれると思っているが、実際の有休取得率は43%である。 ・自分の有休に関してわからない・無回答の職員が62.3%いる。 ・夜勤の仮眠時間は平均1時間26分で、夜勤時間16時間に対し、2時間以上という理想の仮眠時間が確保されていない。 ・ケアに費やしている時間が少ないと回答した職員は64%、20代で82%、若い世代でケアに時間が費やせていないと思っている。 ・将来に不安を持っているのは20代後半で76.9%、長く勤めたくないと思っているのも57.7%と多い。 ・全体的に見て満足している職員は、既婚者や有子者で、不満を持っているのは未婚者や子供がいない職員である。 ・すべての質問に対し、分からないと答えた職員が62.5%で、制度や就業規則に対する認知度が低い。 ・離職率が2009年度10.1%だったのが2010年度、2011年度に13.4%と上昇している。 ・新病院移転に伴いハード面では、患者の療養環境が改善され、安全面・感染面を考えたシステムが導入されたことで、職員が働きやすい環境が充実しつつある。また、ソフト面では上司に対する項目が70%と高いことから、上下関係は良好であると思われる。
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"> ・病院の将来に対する不安の原因を明確にし、組織のビジョンをもとに、希望が持てる関わりが必要。 ・就業規則や利用できる制度の周知を図る必要がある。 ・職員の残業に対する認識と現状を明確にし、全職員が共通認識できるようにする必要があると共に、残業を削減する必要がある。 ・有休の仕組みや、使い方を職員が理解する必要がある。 ・有休取得率をあげる対策を考える。 ・未婚者や子供のいない職員も大切にされているという実感が持てる体制や風土作りが必要である。 ・ケアの時間をもっと取りたいという気持ちを大事にし、職員が望む看護が実践できるようにする。 ・職員のスキルアップを支援する体制を整える。 ・夜勤業務の負担軽減をはかり、仮眠時間を確保できるよう、業務を見直す必要がある。 ・離職率を下げる。



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則や利用できる制度が周知できている。 ・看護部だけでなく、病院全体でWLBに取り組んでいる。 ・残業に対して共通認識ができ、業務改善がされ、残業時間が減少している。 ・有休の仕組みや使い方を理解し、有休取得率70%以上になる。 ・看護師のキャリア開発がされ、質の高い看護が実践されている。 ・「現在の働き方に満足している」の項目が60%を目指す。 ・離職率10%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	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則や利用できる制度の周知、各制度の利用率を上げる。 ・個人が有休の仕組みや使い方を理解し、計画的に取得できている。 ・クリニカルリーダーが定着し、キャリア開発の支援ができています。 ・個々のライフステージにあった働き方ができるように支援する。

<p>1年間の取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・WLB 推進活動の周知と浸透。 ・残業時間を減少させる為の業務改善を行う。 ・残業に対する取り決めに明確にして、周知させる。 ・総務課と協力し、就業規則簡易版を作成する。 ・就業規則や利用できる制度の説明会やデリバリー研修を行う。 ・有給休暇の計画的取得の促進。 ・クリニカルラダーの活用。
<p>今後4カ月の取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・インデックス調査の結果を職員にフィードバックし、WLB 推進活動の理解を得る。 ・WLB の活動メンバーを中堅看護師から選出し、プロジェクトに参画させる。 ・下記の実態調査を行い結果に基づき対策を検討する。 <ul style="list-style-type: none"> ① 践したいケア ②有休取得に関して ③残業の内容と時間 ④仮眠・休憩時間 ⑤将来の不安に関して ・就業規則および利用する頻度が高い制度を調査し、職員が周知できる方法を検討する。 ・クリニカルラダーの見直しを行う。

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

当院は2011年10月新病院増床移転に伴い、より地域の皆様に貢献するため、職員一人ひとりがいきいきと働き続けられる職場環境を整えなければならないと考え、看護部責任者が主体となり、看護部13名に事務長・総務課長を加え合計15名でプロジェクトチームを編成し、その後ひと月に一回の定例会にて情報交換を行い、取り組みを進めていった。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB推進委員会の立ち上げ」

看護職員の院内研修を利用し、インデックス調査の結果を報告し、委員会の意義・目的・今後の活動計画などを説明した。広報担当者は「ワーク・ライフ・バランスニュース」を作成し推進委員会の活動や実態調査の報告などを掲示した。

(2) アクションプラン②「5つの項目の実態調査を行い分析する」

●残業に関して●仮眠・休憩時間に関して●有給休暇に関して●実践したいケアに関して●将来の不安に関しての5項目に対しアンケートを作成し、11月に配布、12月に集計、読み込みを行った。回収は中央収集の形をとり、回収率は89%だった。

(3) アクションプラン③「就業規則及び利用する頻度が高い制度を職員が周知する」

総務課の協力を得、職員の利用する頻度が高い制度を調査し、必要項目をリストアップし就業規則簡易版の作成を進めた。職員が知りたい40項目の内容が盛り込まれた可愛いイラスト入りのハンドブックを完成させた。

(4) アクションプラン④「クリニカルラダーを見直す」

2011年度よりラダーを作成し導入したが、進め方や評価基準をあまり検討せずに導入したため、部署ごとの認識が合わず、認定やレベルアップまで至らなかった。2012年4月から改めて検討を重ね、新たに新入職者にはレベル若葉というレベルを設けることで計5段階に増やし、適切な評価ができる評価基準も作成した。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ①院内研修や広報活動を通して、職員のWLBに対する意識が高まった。
- ②就業規則ハンドブックが仕上がった。
- ③新クリニカルラダーと評価基準が出来上がった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ①病院全体のWLBを整えるには医局や薬剤部を始め他部署の理解と協力が必要である。
- ②残業を削減するための業務整理が必要である。
- ③新クリニカルラダーの活用にあたり教育研修計画を充実させる必要がある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ①実態調査を行ったことで今後の課題や取り組みがさらに明確になった。
- ②他部署（総務課）と協力することで新しく出来上がる物もある。

(4) 「平成25年度の取り組み予定」

- ①広報活動を強化し看護部職員への更なる浸透を図る。
- ②実態調査をふまえた業務改善を行う。例）・仮眠と休憩時間確保のための業務整理
・流動的な時差出勤を取り入れ、緊急多忙時の対応を図る・残業の規定を明文化する
- ③仕上がった就業規則ハンドブックを配布しその後デリバリー研修を行う。
- ④新クリニカルラダーを導入し公平で正しい評価を行い個々のレベルアップを図る。

狭山病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域に必要とされ感動をあたえる病院になる
ビジョン (組織が目指す将来像)	働く人の幸の追求 ～患者・職員を大切にす魅力ある組織の創造～

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><強み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の平均年齢は34歳、年齢は25～29歳21.3%、30～35歳19.6%で中堅者が多い。 ・ 看護師の通算経験年数は10.9年、当施設での勤務年数の平均は6年である。 ・ 正職員は、91.9%が高い。 ・ 子供がいる、既婚者、非正職員の満足度が平均より全体的に高い。 ・ 組織は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が思う・そう思う76.6%と高い。 ・ 勤務作成時に個人の希望が通りやすいは、思う・そう思う76.6%と高い。 ・ 育休後、90%以上のスタッフが勤務形態の変更がない。 <p><弱み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 必要に応じて今の雇用形態のまま、短時間勤務に変更できるが、34.5%で低い。 ・ 子供がいるが、36.2%であるが、育児支援制度を使っているスタッフが少ない。 ・ 現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当であるが71.1%が思わない・あまり思わないである ・ 業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができるは、57.1%が思わない、あまり思わないであり、定時で終わることができる業務である63.8%が思わない、あまり思わないである。 ・ 看護職員を大切にす組織であるは、50.6%が思わない、あまり思わないである。 ・ 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、58.7%思わない、あまり思わないである。 ・ 公休が104日と少ない。有休消化率65.5%である。 ・ 人事考課制度があるが、公平に評価しているは、38.3%が思わない・やや思わない。 ・ 離職率16.1%（全国平均11%）である。 ・ 就業規則の認知度が低く、利用者が少ない。わからないと回答する人が多い。
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"> ・ 職員全体に施設が整備している制度、就業規則、労基の周知がされていない。 ・ 勤務作成時に個人の希望が通りやすいが、公休が104日（全国平均115.1日）で、有休消化率65.5%、一週間以上の連続した休暇が取れていない現状があり、計画的な有休消化・長期休暇の取得の必要がある。 ・ 離職率16.1%と全国平均（11%）より高い。 ・ 就業前のサービス残業があり、業務改善の必要がある。 ・ 人事考課制度があるが、公平に評価されていないなど、上司に対しての不満がある。 ・ 教育等の支援体制はできているが、能力向上につながっていない現状にあり、キャリアプランが考えられる体制が必要である。 ・ 新入職者や3年目までの職員は研修の中で、主任・科長は会議の中で、院長・事務長・看護部長より病院の現状や今後の方向性など聴く機会があるが、その他の職員は聴く機会があまりない。



3年後の ゴール	<p>患者・職員を大切にす魅力ある組織になっている。</p> <p><成果指標></p> <ol style="list-style-type: none"> ①インデックス調査で『看護職員を大切にす組織である』が（41.8%→70%）である。 ②新しい看護体制が導入されている。 ③短時間正職員制度が導入され、利用されている。 ④計画的な有休消化が実施でき、有休100%取得できる。 ⑤離職率、全国平均を下回る（11%）
---------------------	--

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"> ①新しい看護体制の導入 ②時間正職員制度が導入 ③有休消化率のアップ（*時間単位の年次休暇の導入 *年間の計画的な休暇取得）

1年間の取り組み	①ワーク・ライフ・バランスの周知・浸透 （*看護部長から病院・看護部の方針を伝える場を設ける（新年度初め・研修 etc）） ②就業規則、制度の周知・浸透 ③看護体制の検討（*業務量調査・アンケート調査 *始業前残業・残業時間の調査） ④有給休暇の自己管理の推進
今後4カ月の取り組み	①院内へワーク・ライフ・バランスへの取り組みについて啓蒙する ②全職員対象にワーク・ライフ・バランスとは何かについて説明会の開催 （*インデックス調査結果・分析結果 *今後の取り組みについて） ③スタッフからのヒヤリングの実施

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、H24 年度看護部方針として、“顔が見えるネットワークの構築”をコンセプトに急性期病院から在宅に向けてつながる看護の実現を目指します。また「患者・職員を大切にする看護部」として、教育の充実を図ると共に、個々のワークライフを尊重した職場づくりをしています。”をかかげ WLB 推進ワークショップに参加した。WLB に取り組むことを、病院運営委員会で、承認を得た。看護部長・副看護部長・病棟科長 2 名が中心となり、随時他職種の協力を依頼し、月 2 回のプロジェクト会議を開催した。

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 の啓蒙」

“WLB とは何か” “インデックス調査結果・分析結果” “今後の取り組み” について、科長会議・主任会議・スタッフ対象の院内研修（リーダーコース）で説明を行った。

(2) アクションプラン②「就業規則の周知」

看護管理者がまず就業規則を理解し活用することを目的に、H24 年 11 月に改訂になった就業規則の読み込みを行った。また産休・育休を取得する前の、人事部からの制度の説明内容を確認し、必要な制度を適切に使用できるようにした。有給休暇取得の推進では、長期休暇を取得する夏季期間に年間公休が重ならないように年間公休配分の調整を行い、3 年後には有給休暇取得 100%を目標に取り組んでいる。

(3) アクションプラン③「看護体制の見直し」

2 交代勤務（一部 3 交代勤務）を導入しているが、長時間拘束されることと、時間前残業がある現状からも業務改善の必要性がみえてきた。業務量調査・始業前残業・後の残業時間調査を行い、看護体制の検討を予定している。

3) 4 ヶ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

各会議や研修などで WLB の取り組みをしていくことを、繰り返し説明してきたことで“WLB”の言葉は浸透してきている。有給休暇の取得推進と、定時に帰る意識が少しずつだが高まってきている。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

看護部が中心となり WLB 推進に取り組んでいるが、病院全体の取り組みとして他部門からもプロジェクトチームに参加をすすめていく必要がある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

25 才から 34 才の中堅看護師が 40.9%を占めていることは、大きな強みでもある。教育支援体制はできているが、やりがいにはつながっていない現状や、勤務希望は通りやすいが連続した休暇がとれないなどの課題がでた。今後の取り組みを通して、強みを強化し、弱みを強みに変えていき働き続けられる職場作りを目指していきたい。

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」など

1. WLB の啓蒙の継続 ①アイデア BOX の設置 ②各研修会での説明
2. 就業規則・制度の周知徹底 ①簡単に理解できるリーフレットの作成
3. 看護体制の見直し ①業務量調査 ②始業前残業、後残業の調査

東所沢病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域に住む方々はもちろん、近隣の医療・福祉施設や職員からも、信頼され選ばれる慢性期療養型病院
ビジョン (組織が目指す将来像)	慢性期医療・慢性期看護を楽しみながら、高齢者に寄り添うケアを自身の誇りと感じる職員が育つ組織

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)	<病院全体> ・病院機能分化により、療養病棟は重症化が進んでいる。 ・入院相談件数は激減しているが、ケースは重度慢性期やがん患者の看取り、医療依存度が低いので長期入院は困難な状況で退院支援が必要など、非常に多彩である。稼働率保持の為に、難しい状況の患者を受け入れることもある。人工呼吸器の患者も徐々に増えており、60床看護師1名介護職2名の夜勤で呼吸器ケアも求められる。 <看護部> ・各種制度について、「わからない」という回答が50~70%と優位に高い。利用希望は概ね60%。制度を利用する立場になってからは、自己の人生設計と仕事を続けることに乖離を感じてしまい将来像を描きにくい。 ・休暇は有休取得率62%、有休、長期休暇ともに取得しやすいと70%が感じている。病院全体の強みでもある。さらに強化することで「選ばれる要素」となる。 ・「職員を大切に作る組織である」「休暇が取りやすい」は共に70%代、「教育・研修を支援」に関しては84%と高い。しかし「長く勤めたい」に関して肯定的な意見は47%と低く、特に30代の満足度が低い。 ・過去3年間の離職に関しても30代が20%を占め、中途採用者は30代が多いにも拘らず早期退職率も高く、平均在職年数は5年。「ケアに費やす時間」に対しても30代の67%が否定的な意見を感じている。又、キャリア不安や健康不安についても、他の年代と比べて有意に高い。経験を重ねたリーダークラスである30代が働き続けられ、20代後半が「明日は我が身」とマイナスイメージを持たないような支援対策が必要。 ・30代は、時間に余裕が無く子どもの進学など経済的にも余裕がない、又「40を前にして、急性期看護を経験してみたい、最後のチャンス」などと慢性期特有の壁にぶつかるともある。自分達が毎日実践している「地味なケア」に価値を見いだせなくなる、など考えられる要因はあるが詳細は不明。 ・時間外勤務については、「お先に失礼しづらい文化」があり、気軽に物が言えない風土についても30代が強く感じている。実際の残業時間と支払われた手当にも4時間の差があり、始業前残業は58%と高い。補助者や他職種へ依頼できる業務の整理と連携を整備する。少ない看護職員で多数の患者を受け持つ現状から、記録に関する業務量も多い。効率化を進めていく。
	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	1. 自分自身のケアに価値を見出し、長く働きたいと思える職場環境を整える <成果指標> ①長期で勤めたいが47%→57%になる ②キャリアカウンセリングの導入準備 ③勤務形態（夜勤時間の短縮と休憩時間の確保） ④いいケア集の作成（院内全体）
----------------	---

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. 労働環境改善に向けた夜勤形態のシミュレーション、試行、評価 2. キャリアニーズの把握と分析、キャリアカウンセリング導入の検討 3. 東所沢病院「いいケア集」作成、広報

1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. 業務整理による時間外勤務の削減 2. 中途採用者サポートパスの評価とシステムの構築 3. 学べる環境、キャリアアップ（慢性期ならではの壁）人生設計も組み込んだ、ライフステージに合わせた制度の一覧表を作成して職員へ周知 4. 看護部の「いいケア集」作成、広報
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. WLB 推進チームの立ち上げと WLB に関する職員教育 2. 中途採用者サポートパスの使用開始、結果の集積 3. 時間外勤務に関する情報収集と記録を含めた業務分析、運用途中にある他職種連携業務の評価 4. 20代後半、30代後半をターゲットに「なぜ長く働きたいと思わないのか」の聞き取り調査

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

- ① 看護部長が、管理会で参加承諾を得た。又、院内各部署の所属長へ、WLB 推進チーム編成について説明した。
- ② WLB 推進への協力が得られた部署から代表者を 1～3 名ずつ選出した。(合計 27 名)
- ③ WLB 推進チームとして発足し、定例会議でアクションプランの運用について討議した。

2) アクションプランの実施状況

- ① 「WLB 推進チームの立ち上げと WLB に関する職員教育」
 - WLB 推進会議を週 1 回開催しアクションプランを作成した。
 - 9 月運営会議でプレゼンをし、院内ニュースで周知した。
 - WLB 推進チームが DVD と職員向けパンフレットを作成した。
 - WLB 推進チームが、DVD 第 2 弾を作成した。
 - 全部署 2 名に「あなたにとって WLB はなんですか？」というインタビュー
- ② 「中途採用者サポートパスの使用開始」
 - 病棟管理者が中心となり、部署ごとに中途採用者サポートパスを作成する。
- ③ 「時間外業務に関する情報収集と業務分析、運用途中にある他職種連携業務の評価」
 - 「時間外勤務とは」について、口頭で部署ごとに病棟管理者が職員へ説明を行った。
 - 個人別の時間外勤務及び業務項目と時間の関係についてデータ収集を行う。
 - 看護補助者業務の見直しを行う。
- ④ 「20 代～30 代をターゲットに「どのようにしたら長く働けるか」の聞き取り調査」
 - インデックス調査のデータを基に WLB 推進チームの会議で他部署の現状を聴取した。
 - 各部署の有給休暇の取得率調査を行う。
 - 各部署の「休みの取り方」について暗黙のルールも含めて調査する。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

- ① 「改善したこと」

従来は、職場環境について話す機会は無かった。しかし、ワークショップに参加し、インデックス調査を基に他職種間で話し合い、他部署の実態も知ることができた。また、「休暇をとりやすくなった」「休暇をとるようにしている」という声が聞かれるようになった。

看護部においては、時間外勤務も減少している。
- ② 「新たな課題として生じたこと」
 - WLB を推進するにあたり、WLB は全職員対象という考え方が浸透していない。
 - 時間外勤務の削減について、補助者業務の見直しが進んでいない。
 - 部署による休日取得の違いが妥当なのか院内で検討していく。
- ③ 「この事業に参加して気付いたこと」

同じ就業規則の基に勤務してはいるが、部門、部署ごとにローカルルールがある。ローカルルールが暗黙化し、不公平感の要素となって職員満足度にも影響している。
- ④ 「平成 25 年度の取り組み予定」
 - WLB に関する職員教育について、WLB は全職員が対象という考え方を浸透させる。
 - 時間外勤務の削減について、補助者業務の見直しを行う。
 - 20 代～30 代をターゲットに「どのようにしたら長く働けるか」聞き取り調査を行う。

熊谷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「ねぎらい面接の実施」

中間面接として9月からおよそ3か月かけて実施。プラス面を表出する面接は、アンケートの結果、面接者にとっても受ける側にとっても好影響であった。

(2) アクションプラン②「マトリクスポスターの作成と掲示」

取り掛かりに時間がかかり、全部署の足並みがなかなか揃わなかったが、ねぎらい面接時にポスターがあることで、自分の目標のふりかえりがしやすかった。

(3) アクションプラン③「制度読本・制度ポスターの作成・説明と配布」

認知度のアップにつながった。制度利用者も増加し、各部署の育児制度利用者や日勤常勤者の理解が若干広まった。WLBの説明に役立ち、入職希望者に好印象。

(4) アクションプラン④「かえるコールの実施」

声かけを徹底していくことで、定時終業につながる。時間内に業務を終えていく工夫もうまれる。職場長の声かけ＝全体の状況把握とマネジメントが重要。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

成果として、「残業の減少」「職場や仕事に対する満足度の上昇」「制度利用者の増加」「介護を含めたフレックスタイムの導入の提起」が挙げられる。しかし、この取り組みを単年ではなく、継続して実施・評価していくことが今後の課題である。平成 25 年度は以下のように「4つの取り組み」を効果判定しながら強化・実施する。

ねぎらい面接

秋の中間面接で実施。

ねぎらい面接後にアンケート調査で効果を判定する。

マトリクス ポスター

年度末に成果の発表と次年度目標を共有。
年度初めにポスター作成。

制度認知

「くまファイル」に目次とポスター挿入。
面接時に活用！

かえるコール

毎週月曜日に実施状況をチェック

平成 25 年度は…

新たな取り組みとして、スタッフの意見を集めるチャンスをつくりながら「交代制勤務の検討」にトライします。
WLB 推進プロジェクトチーム全員で、明るく・楽しく・元気に活動していきます



埼玉東部循環器病院の取り組み

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「就業規則や内部規定の周知」

総務課主催の説明会を開催したが、育児・介護休業法に関係する職員が少なく、参加率は低く、全体に関心が薄かった。就業規則は入職時にオリエンテーション項目の一部に加えているが、入職3カ月後の職員面接時に働き方に関係のある部分を説明し、周知を図る方法を取り入れたい。

(2) アクションプラン②「職務満足度、患者満足度調査の実施」

病院の事業計画として挙げられているプランであるが、調査が実施されていない。今年度の事業計画にも挙げられているので、実施できるように病院へ働きかける。

(3) アクションプラン③「職場・職員の声を聴取し、看護部運営に活かす」

目標管理面接時に職員へヒアリングを行っているが、有効な内容が少ない。昨年2月より各セクションの主任体制を強化し、職員の声や機微を取りやすくした。図らずも業務改善の原動力となり職員のやる気に繋がっている。離職率が昨年の32.6%から今年度9.2%へ減少した。

(4) アクションプラン④「経営会議の情報を伝達し、管理者としての方向性を伝える」

経営方針や事業計画・報告は看護部会議の席で提示している。病院運営会議も含めた伝達を師長に一任しているが効果的な伝達がなされていない。また、4月より9月迄、申し送り時に看護部長より病院や看護部の方向性を発言してきたがマンネリ化と部署が限られるため、一時中止した。一部の職員から再開の希望が出ており、ネット配信などの方法を模索している段階である。目標管理は軌道に乗りつつあり、今後は病院や看護部の事業計画とリンクした個人目標となるよう指導する。

(5) アクションプラン⑤「多様な勤務形態の検討」

今年度は短時間正規職員2名、日勤常勤の採用増員2名、遅番勤務は3名が利用している。それぞれの生活の変化に伴い、退職を考えていた職員へ生活に沿った勤務形態を提示することで利用する職員が増え、離職率が減ったと考える。今後、55歳以上の遅番勤務者を増員したい。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

今回のインデックス調査の結果、すべての項目において『満足、やや満足』の肯定的な回答が増えており、「現在の働き方に満足している」35%→55%「生活に満足している」46%→69%「できるだけ長く勤めたい」と答えた職員は昨年の30%から42%へ増加していた。離職率も32.6%→9.2%へ減少した。

今後は職員の職務満足を上げる仕組みとひとりひとりのライフプランやライフイベントを支援できる柔軟な勤務計画の作成、長期休暇計画表の作成に取り組みたい。

所沢ロイヤル病院の取り組み

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「就業規則など各種制度について周知」

就業規則についての一覧表を作成・配布し、看護職員対象に 2 回説明会を実施、いつでも総務課に相談が出来ることを周知した。就業規則をはじめ様々なことを自分で知ろうとすることの重要性を伝えることができた。

その結果総務課への相談件数が増加し、母性保護、産前・産後制度、育児支援、介護支援について、インデックス調査で「わからない」が減少した。

(2) アクションプラン②「管理者教育」

管理者を対象に法人本部人事部長による「人事考課について」「人事制度について」の研修を開催した。特に 2 回目の研修では啓仁会の各施設の労働条件が地域や施設により異なり、当院が非常に優遇されていることが明確となり、大事にされていることを伝える機会にもなった。また法人本部看護・介護局主催の管理者教育を毎年継続して実施していることは、管理者としての自覚を高めることに繋がっているといえる。

(3) アクションプラン③「時間外労働時間の削減」

業務改善・意識改革などにより残業した人数・時間共に減少したが、残業した時間と実際に支払われた残業手当の差は大きいままであった。管理者とスタッフの残業についての認識がまだ統一されていないと考えられる。ただし、平成 24 年 8 月あたりから看護師の時間外業務手当が増えている。漫然と時間外に行っていた勤務が時間外業務とすべきか否かについて明確になってきたことが伺える。

(4) アクションプラン④「アンケート結果をふまえ、課題分析など検討を継続」

1 年後のインデックス調査の結果、全ての項目において前回より「そう思う」「ややそう思う」が増加している。今後は満足するケアが提供できるよう検討していきたい。

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」

病棟毎に時間外業務を確認したところ、医療療養・介護保険・回復期リハ病棟と病棟の特徴により業務内容に違いがあった。記録・与薬・休日前の点適準備・入浴等の業務改善を行った。また前残業はあたりまえという認識に対し無くすよう働きかけたが不満・不安が続出した。これに対して繰り返し説明したところ管理者により業務命令が出され、時間外業務手当が支払われるようになった。その結果不満・不安が減少傾向となった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

「子育てしながら働ける」のキャッチフレーズを掲げているが、そのため育児中の職員・非常勤職員が多く夜勤ができる職員が少ないのが課題である。

(3) 「25 年度の取組み」

「お互いさま」の気持ちで働ける職場風土を作り、看護師を定着させる。

管理者育成のための教育・研修体制を確立すると共に病棟毎の業務量を調整し、ケアに時間とれ、患者とじっくり向き合ったケアが提供できるような管理等を行う。

新座志木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「WLB 推進のプロジェクトチームの結成」

院長・事務長を巻き込み、幹部メンバーに WLB の取れる働き方を推進する目的やそのメリットを十分に説明し、理解を得ることが出来た。プロジェクトメンバーは事務長・総務人事担当者 2 名・看護部長・看護副部長 2 名・看護部所属長 13 名・スタッフ 2 名である。WLB のキーマンは所属長であり、成功のカギは所属長の意識改革からという思いで各所属長全員をメンバーにして 1～4 回/月の会議を開催した

(2) アクションプラン②「データ分析結果のフィードバック 詳細内容の調査」

インデックス調査のデータ分析した結果を看護部所属長会で説明し、共通認識を得た上で今後取り組むべき方向性が確認できた。インデックス調査結果から、更に詳細内容を知るために「意向調査」(勤務条件・研修参加・資格取得進学の希望)「職務満足度調査」(職場環境・人間関係)を行い、各所属長がスタッフの目標管理に活用している。

(3) アクションプラン③「保育室運営の見直し」

保育室運営の見直しでは今や院内保育室があるのは当たり前前の状況であり、保育室の「質」が重視されている現状が利用者のアンケート結果からわかった。当院の保育室なら子供を預けたい、安心して預けられるなど選ぶ時代になっている。平成 24 年 4 月 1 日より運営を専門の保育委託業者に移行した。保護者からは「子供が喜んで保育室に行くようになった」と喜んでもらえている。

(4) アクションプラン④「制度が職員に周知できる方法の検討」

制度が職員に周知できる方法の検討は、WLB の意味・目的・重要性を日本看護協会から出されている「SHOKUBA SUPPORT BOOK」を活用し説明会を開催した。出席できなかったスタッフには追加で各所属長が現場で説明会を開催。また、総務課人事担当者が制度に関する「WLB テーブル」を作成し、説明会を開催してくれた。内容は入職からスキルアップ・休暇・妊娠・出産・育児・介護・退職に至るまでの制度を一覧表にし、配布した。

(5) アクションプラン④「時間外労働削減の為の情報収集」

時間外労働時間削減の為の情報収集と改善では、より詳細に把握するために時間外に対するアンケート調査を実施した。また、毎日業務終了時間に各所属長の声かけ、時間詳細調査票に時間外労働内容の詳細を記入してもらった。毎日記入していく中で、業務改善の糸口となる状況が見えてきている。医師・薬剤科との調整、看護師や看護補助者の人員増員配置を考えるなど、現在も継続中である。また、NO 残業 DAY の推進ポスターを作成し、各部署が交代で NO 残業 DAY を予定表に組み入れている。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

約 1 年間取り組んだ結果、2 回目のインデックス調査では有休取得率が上がり、離職率が下がった。また、制度の周知度も全体的に上がり、「職務満足」を表す項目の「そう思う」の回答も増えた。これらは WLB への取り組みの結果であると考えられる。また、新たに生じた課題より平成 25 年度の取り組みとしては、①「夜勤」「長時間労働」「超過勤務」の問題への取り組み、②看護補助者の活用(業務整理)、③労働環境整備、④WLB を病院全職員に推進を考えている。

東川口病院の取り組み

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「役割が理解でき、目標管理につなげることができる」

各調査結果より病院の目標が伝わらない、仕事に対する将来像がつかめないと結果より、病院目標が理解でき、目標管理につなげることができる(各個人がわくわくする目標が立案できる)プランを立案した。目標が伝わらない組織風土を変えていく目的で、平成 24 年 12 月より、目標管理を看護部だけではなく、院内全体で行うことで目標に対する意識づけをした。そして、目標面接をする際、将来像がつかめるような目標が立案できるようにするために、所属長が常に vision を語るためのガイドラインを作成、共有するようにした。目標の理解に関しての評価は、再度、各調査を行い継続か見直しを考えていく必要がある。

(2) アクションプラン②「支援制度・福利厚生を伝える」

支援制度・福利厚生の認知度が低く、現在興味のある内容しか確認しない傾向が見られた。支援制度等大型ポスターを作成し掲示をしたところ、パパ・ママ育児休業(育メン)1名の活用があった。今まで、活用がなかった支援制度が認知され活用されるようになった。当院の産休・育休・病気休職復帰は、90%であるが、休職者にも定期的に病院の福利厚生のお知らせを配布した。そして、空いた時間で学びができるようにとオンデマンドで研修が受けられる体制を整えた。家庭の事情は除き、復帰者は90%と変わらない評価である。

(3) アクションプラン③「看護部基準・手順の見直し」

働きやすい環境を整えるうえで、業務改善を行い基準・手順の見直しを行い、見やすく活用しやすいを目標に作成をした。平成 25 年度には、PC 上で手順が閲覧できる仕組みを導入する。その環境は、病院内や家でも閲覧できる。今までと同様に毎年、見直しをしていく。PC 上でのシステムを導入することで、いつでも閲覧できる環境をつくり、基準・手順の理解を深めていければと考えている。これからの導入の為、改訂の時期に再度アンケート調査等を行い評価とする。

(4) アクションプラン④「中途入職者の教育体制の見直し」

看護部職員は、クリニカルラダーを導入している。中途入職者に対しては、入職後 3 ヶ月は、慣れる(病院・環境・職員に慣れる)ことを仕事として、クリニカルラダー導入までそれぞれの個別に合った教育計画を立案し実行している。経験年数を考慮し、中途入職者と話し合いながら実行している。

2.これまでの成果と今後の取り組みについて

今回のプロジェクトに関しては、看護部だけではなく、不公平感が院内で出ないように取り組みをした。また、院内で行うことでさらに、共有する部分が多いため、各委員会等において積極的に活動が見られるようになった。職員がいきいきと働きやすい環境があり、そして、働き続ける職場作りができるようアクションプラン①②③④に関して、PDCA サイクルを繰り返し確認する必要がまだまだある。

3 年後取り組みは、◎個人のキャリアが明確になる支援体制の活用 ◎専門的に特化した看護師の存在 ◎意識調査より見直しを強化する、を考えている。

蓮田一心会病院の取り組み

1. 3年間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「有給休暇の自己管理」

- ・個人別有給休暇表は総務課管理から、各部署単位での管理に変更し各自が1カ月ごとに確認することで休暇日数を把握し、所属長に相談しながらバランスを考え、計画的に使用できるようになった。

(2) アクションプラン②「病院の規定・制度を知ってもらう」

- ・院内 LAN『WIS』環境の充実、活用の案内、院内掲示板、会議、全体朝礼、部署の朝礼でのインフォメーション等、複数の方法で周知活動を行っている。

(3) アクションプラン③「学習意欲を高める」

- ・年間研修、学会開催一覧を作成し、役割に応じた研修が機会を逃さず、受講できるよう勤務調整を行った。効果的に研修・学会に参加できたことで研修・学会報告会を実施、情報を共有することで、次年度の各自の目標設定に活かされている。

(4) アクションプラン④「メンタルヘルスケアの実施」

- ・労働者の疲労度蓄積度チェックの実施
- ・AMG（上尾中央医科グループ）協議会看護局から産業カウンセラーの支援

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 改善したこと

- ・3年間のアクションプランで取り組んできたことが、日常業務（有給休暇の自己管理、院内 LAN の活用：院内規定・規則等の閲覧、行事・委員会・会議、物品の発注など）で使用できるようになった。
- ・勤務希望 100%：勤務表は皆で作る意識が定着した。
- ・ママさんナースの子育て支援から始まった『お互い様の気持』が中高年層の職員のライフイベントにまで広がり個々の休みの取り方が尊重されるようになった。

(2) 本事業参加への感想

- ・平成 24 年は病院の経営方針が変わり、管理職を含めた多くの退職者がでた。しかし、平成 16 年から『子育て支援』を病院全体で取り組み、WLB 推進活動を継続できたことで、職員採用活動も順調に行うことができた。今後も、本活動を継続していくことで、診療報酬改定に揺るがされない、病院としての基礎力を高め、組織構築に繋がるということが体験できた。
- ・2025 年を見据えて、地域における病院の役割と責任を考え、看護部として何が求められるのか十分に吟味し、地域に貢献できる人財の育成に繋げていきたい。

(3) 今後の取り組み

- ・中途採用者：感染予防・医療安全・就業規則等の研修の継続
- ・復職支援研修の開催
- ・子育て支援の理解と協力体制の強化：家族を含めた子育て支援サポーターを広げるためのアクションプラン（父母会、祖父母会の開催）の実施

本庄総合病院の取り組み

1. 3年間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「夏期休暇を特別休暇として取得する」

看護業務の見直しなどにより業務の効率化が図られ活動開始前と比べ連続した休暇が取りやすい環境になってきていた。しかし長期の休暇となると現況の有休の消化だけではまだまだ取得しづらい状況であった。そこで2日間の夏期休暇を特別休暇として設け、有休と組み合わせることで連続した休暇を取りやすくし、リフレッシュ期間に充てやすくした。特別休暇導入に際しては推進委員会として2年に渡るWLBの活動成果を経営陣に粘り強く説明・説得した。職員の夏季休暇消化率は94.4%であった。

(2) アクションプラン②「短時間正職員制度利用者の促進」

活動開始当初は、制度そのものの認知さえほとんどされていなかったが、説明会の開催や所属長による説明を行った結果、認知度は2010年の18%から2012年は70%超、利用者は2010年の2名から2012年は10名という結果となった。

(3) アクションプラン③「リフレッシュ休暇制度の導入」

職員の組織に対する期待値は3度に渡るインデックス調査結果からも徐々に上昇している事が伺えたが、半数前後の職員が何らかの不安を抱えている状況でもある。不安を感じる要因として「組織が職員一人一人の事をあまり大切に考えてくれていない」と職員が感じている事が挙げられる。組織への不安を解消し定着率を上げる意味で更なる手立てが必要であると考え、入職5年目、10年目、15年目の職員を対象としたリフレッシュ休暇制度の導入を検討している。

(4) アクションプラン④「院内保育所の利用者促進」

開所が予定より大幅に早まった事もあり、初期には利用者数も伸び悩んだが、2011年、2012年と年々利用者が増えてきている。今後は学童保育や24時間保育などの実施に向けた検討を重ねていきたいと考えている。

(5) ノー残業デイの実施

始年度から残業時間短縮の取り組みとして「終業30分前の声掛け」を実施し、2009年には平均6.6時間あった残業時間が、2011年には5.38時間に短縮された。2012年は「ノー残業デイ」を設定し毎日1人以上残業しないで帰るよう取り組んだ。その結果、2012年11月には平均残業時間が4.4時間とさらに短縮された。

2. 総括（3年間の振り返り）

ワークライフバランス活動当初は懐疑的な声が多く聞こえたが少しずつ活動の趣旨、目的などを師長・主任に繰り返し説明し理解を得た。具体的なプランを地道に実施してきた効果により、職員の意識の変化はインデックス調査の数値的な結果と共に、日々の仕事に取り組む姿勢などに顕著に表れてきている。今後も活動を継続して行うことにより「スタッフが生き生きと長く働き続けられる」職場作りを行い、「質の高いよりよい看護により地域社会に貢献できる」組織作りを目指していきたいと考えている。

26. 東京都



東京都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 24 年 4 月、WLB 推進ワークショップ参加施設を募集、5 月にワークショップ参加 5 施設、インデックス調査のみ参加 3 施設、合計 8 施設を決定。

5 月 31 日、WLB 推進事業の一環として講師浅見浩氏による研修会「看護師の労働環境を再考する」を開催、ワークショップ参加全施設が受講した。

6 月 2 日、事業の流れについて説明会を開催。インデックス調査は昨年度参加 9 施設を含む 17 施設全て「紙」で実施。配布：5393 部、回収：4631 部（回収率 85.9%）

9 月 11 日・12 日、WLB 推進ワークショップを開催。5 施設 27 名が参加。今年度新たに東京労働局医療労働専門相談員の平塚義夫氏による講義「WLB 実現に向けた働き方・休み方」を追加し、労働基準法の理解につながったと好評であった。ワークショップにも東京労働局働き方・休み方改善コンサルタントが各施設に 1～2 名参加した。また、参加施設も事務職を含む 4-5 名が参加、その後の WLB 推進活動がスムーズに行えるものと思われた。

平成 25 年 2 月 6 日、WLB 推進フォローアップワークショップを開催。5 施設 20 名が参加。午後を一般公開とし 10 施設 18 名が参加。今年度は、インデックス調査では不十分だった項目（職員満足度など）について追加調査を実施した施設が多く、自施設の特徴に合わせたアクションプランが立案され、また看護部だけでなく、病院全体の取り組みとして積極的に取り組んでいた。ワークショップ終了後のアンケートでは、ワークショップ参加目的は「非常に達成できた」36%「達成できた」64%とアンケートに回答した全施設が達成できたと回答していた。

2. 事業総括（3 年間の振り返りとその評価）

①支援体制：東京都看護協会では、平成 22 年度から WLB 推進ワークショップを開催。本事業実施にあたり、東京都看護協会 WLB 推進委員会を設置した。委員には既存の社会経済福祉委員、協会役員、行政関係者、看護管理者、ナースバンク担当者、看護教育担当者等 10 名で構成。協会役員を推進者、その他の委員は支援者とした。今年度まで委員構成はほとんど変わっていないが、昨年度からナースプラザ就業支援員、東京労働局医療労働専門相談員 2 名を新たに加えた。来年度はナースプラザ就業支援員との連携を強化する予定。

②ワークショップ参加施設：一般公募で行い、平成 22 年度から毎年 5 施設が参加。また、平成 23 年度からインデックス調査施設を募集、平成 23 年度 4 施設、平成 24 年度 3 施設が参加。ワークショップ参加施設は中小規模病院が多い。インデックス調査参加施設は大学病院や公的病院など中大規模病院が多いためか、自施設でワークショップを開催しアクションプランを立案するなど、ワークショップ参加施設と同内容で展開できている。

③インデックス調査（個人調査）：平成 22 年度は電子カルテ導入施設には web 調査で行ったが回収率が 30-50%であった。回収率が低いと現状把握が難しいため平成 23 年度から全施設「紙」による調査を実施。集計費用が発生するものの回収率は平成 23 年度 80%、平成 24 年度 86%と大きく改善した。全施設 1 年後に再調査を実施し、アクションプランを評価。制度の周知は改善するが、離職率は施設によりさまざまであった。

④ワークショップ開催時期：平成 22 年度は 8 月 10・11 日に開催した。インデックス調査結果が直前に届き、結果の読み込みがほとんど出来ず、当日初めて見る状況であった。

平成 23 年度からは調査結果送付の 1 ヶ月後に変更。また 4 ヶ月後に実施するフォローアップ研修も、アクションプラン立案後 4 ヶ月を確保するため、平成 24 年度からワークショップ開催月を含まない 4 ヶ月後に変更した。

【東京都】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	医療法人社団昌医会 葛西昌医会病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	133床	7対1			病床稼働率*	74.1%
	療養病床	-				平均外来患者数	229.2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	111.8人
	その他	18床	特定入院基本料(脳卒中ケアユニット→6床/ハイケアユニット→4床/亜急性期→8床)				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		108人(4人)	非正規職員	21人	看護補助者	15人
既婚率**	41.2%	6歳未満有子率**	14.0%	平均年齢**	34.7歳	平均在職年数**	4年2ヶ月
年間休日	120日	有給休暇取得率*	48.5%	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)	週休2日+その他の休み						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i			17.6%(2011年度)	15.0%(2010年度)		16.5%(2009年度)	
参加動機	子育て支援を中心にWLBに対する取り組みを行ってきたが、客観的に取り組みを評価し現状を分析することで、働きやすい職場環境づくりの一助となると考え参加を決めた。また、既婚・未婚・子供の有無に関係なく、WLBに対する理解が大切であると管理者側は思っていたが、スタッフまでは『お互い様意識』がなかなか醸成できない状況であり、取り組みによりWLBに対する意識合わせを行いたいと考えた。						

H24	H23	H22	設置主体	日本赤十字社	施設名	葛飾赤十字産院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	113床	7対1			病床稼働率*	88.1%
	療養病床	-				平均外来患者数	204.0人
	結核病床	-				平均在院日数(一般)	8.0日
	精神病床	-				平均在院患者数	78.4人
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		151人(10人)	非正規職員	10人	看護補助者	7人
既婚率**	29.4%	6歳未満有子率**	15.9%	平均年齢**	29.8歳	平均在職年数**	4年1ヶ月
年間休日	119日	有給休暇取得率*	42.8%	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	2交代制(変則含む)						
離職率**i			10.0%(2011年度)	17.1%(2010年度)		18.3%(2009年度)	
参加動機	病院の方針として、全職員のWLBを尊重した職場環境を確保することを掲げている。看護部としても重点目標として取り組んできた。しかし、この取り組みの中で、一向に改善できない事項として、勤続5年以上の中堅層職員の定着率が上がらないことである。「中堅層の看護職員が働き続けられる職場環境づくり」という課題を早期に解決し、人材育成を促進する手立てを見出したい。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人財団仁成会 高木病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	180床	10対1			病床稼働率*	81.0%
	療養病床	-				平均外来患者数	427.8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	152.1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	23人	看護補助者	18人
既婚率**	67.3%	6歳未満有子率**	34.6%	平均年齢**	38.6歳	平均在職年数**	7年8ヶ月
年間休日	120日	有給休暇取得率*	42.0%	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)	4週9休						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i			9.4%(2011年度)	13.8%(2010年度)		14.2%(2009年度)	
参加動機	これまで取り組んできたWLB支援活動の評価と今後の課題の明確化						

【東京都】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	施設名			
○	-	-	特殊法人	施設名	日本私立学校振興・共済事業団 東京臨海病院		
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	400床	7対1	病床稼働率*	72.8%		
	療養病床	-	-	平均外来患者数	786.0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	243.0人		
	その他	-	-				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	301人(0人)	非正規職員	40人	看護補助者	36人	
既婚率**	38.5%	6歳未満有子率**	11.0%	平均年齢**	32.5歳	平均在職年数**	5年7ヶ月
年間休日	127日	有給休暇取得率*	20.2%	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	2交代制(変則含む)						
離職率**i	14.3%(2011年度)		14.9%(2010年度)		14.5%(2009年度)		
参加動機	年々、採用者数より退職者数が上回り、また突然の退職者などで看護職員数が減っている。職員採用のための方策と共に、働き続けられる魅力ある職場を目指したいと思い参加する。また、他施設の方策を参考にすることや、専門家や施設外の方のアドバイスを受けながら当院の問題に計画的に取り組めることが期待できると考え参加をした。						

H24	H23	H22	設置主体	施設名			
○	-	-	医療法人	施設名	医療法人社団青葉会 一橋病院		
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	99床	7対1	病床稼働率*	90.1%		
	療養病床	-	-	平均外来患者数	245.0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	85.2人		
	その他	-	-				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	62人(0人)	非正規職員	31人	看護補助者	24人	
既婚率**	40.2%	6歳未満有子率**	18.4%	平均年齢**	38.6歳	平均在職年数**	4年1ヶ月
年間休日	112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)*	6.5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	18.9%(2011年度)		23.4%(2010年度)		27.2%(2009年度)		
参加動機	当院は、平成23年7月に入院基本料7対1を取得したが、子育て中の看護職員が半数以上を占め、様々な勤務への要望や夜勤勤務者の確保、定着への対応が困難になっている。労務管理体制も十分ではない。今回、第三者からのご指導を頂くことにより、あらゆる角度からの分析を行い看護業務の改善に取り組み、労務管理体制の確立に繋げたい。						

H24	H23	H22	設置主体	施設名			
★	-	-	会社	施設名	東日本電信電話株式会社 NTT東日本関東病院		
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	615床	7対1	病床稼働率*	81.5%		
	療養病床	-	-	平均外来患者数	2,066.0人		
	結核病床	-	-	平均在院日数(一般)	10.4日		
	精神病床	50床	13対1	平均在院患者数	517.0人		
	その他	-	-				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	610人(94人)	非正規職員	38人	看護補助者	1人	
既婚率**	40.5%	6歳未満有子率**	18.3%	平均年齢**	34.2歳	平均在職年数**	9年11ヶ月
年間休日	125日	有給休暇取得率*	77.0%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	11.2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	9.9%(2011年度)		7.1%(2010年度)		7.0%(2009年度)		
参加動機	今回はインデックス調査のみ実施参加を行った。WLBの制度的なところにおいてはかなり充実していると感じているが、果たしてそれと個人票の感覚や個人の認知がどうなっているのかを知るために参加した。						

【東京都】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	医療法人浩生会 スズギ病院	
★	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	99床	10対1		病床稼働率*	82.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	122.6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	65.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	45人(10人)	非正規職員	1人	看護補助者	13人	
既婚率**	56.5%	6歳未満有子率**	4.3%	平均年齢**	37.9歳	平均在職年数**	3年11ヶ月
年間休日	112日	有給休暇取得率*	48.0%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	0.8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	20.0%(2011年度)		37.0%(2010年度)		28.0%(2009年度)		
参加動機	<p>自院で復職支援セミナーを開催するようになったこと、多様な勤務形態を導入していく計画があり、より導入しやすくすることにつながると考え応募しました。就職相談を受けることもあり、子育てなどの理由で、諸々条件がありながらもやりがいを持って働きたいという人が多いこともわかりました。また紹介会社を介して応募してくるケースが多く、コスト面で採用できないこともありました。人材確保費用を多く掛けられないため、協会の協力を得て復職支援を強化することは有効だと考え、この機会に参加しようと考えました。</p>						

H24	H23	H22	設置主体	財団法人	施設名	財団法人日産厚生会 玉川病院	
★	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	340床	7対1		病床稼働率*	85.3%	
	療養病床	-			平均外来患者数	720.8人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	15.4日	
	精神病床	-			平均在院患者数	234.7人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	300人(7人)	非正規職員	29人	看護補助者	72人	
既婚率**	46.0%	6歳未満有子率**	12.8%	平均年齢**	41.0歳	平均在職年数**	10年5ヶ月
年間休日	125日	有給休暇取得率*	18.6%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	4.1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	11.9%(2011年度)		11.9%(2010年度)		12.7%(2009年度)		
参加動機	<p>当院は患者・家族・職員が「玉川病院でよかった」と思える病院を目指している。看護職員の満足度を客観的なデータで視ることで、自施設の現状把握、問題点を明確にし改善に取り組む機会としたい。</p>						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人社団順江会 江東病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	256床	7対1経過措置		病床稼働率*	90.6%	
	療養病床	-			平均外来患者数	796.1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	260.8人	
	その他	30床	回復期リハビリテーション病棟15対1				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	211人(5人)	非正規職員	44人	看護補助者	53人	
既婚率**	50.7%	6歳未満有子率**	12.3%	平均年齢**	42.1歳	平均在職年数**	4年9ヶ月
年間休日	99日	有給休暇取得率*	80.6%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	8.4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	13.9%(2011年度)		12.2%(2010年度)		13.4%(2009年度)		
参加動機	<p>WLBについて、日本看護協会等の推進する内容に基づいて院内を整備してきた。当院でのWLBにおいて、さらに取り組むことがあるかなど評価を得てさらに改善していきたい。</p>						

【東京都】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	国(その他)	施設名	社団法人全国社会保険協会連合会 城東社会保険病院		
○	○	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	130床	7対1		病床稼働率*	65.7%		
	療養病床	-			平均外来患者数	341.7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	82.1人		
	その他	-						
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		77人(3人)	非正規職員	14人	看護補助者	13人	
既婚率**	--.-%		6歳未満有子率**	--.-%	平均年齢**	37.9歳	平均在職年数**	6年3ヶ月
年間休日	123日	有給休暇取得率*		72.4%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	0.7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交代と2交代のミックス(同一病棟内)							
離職率**i			22.6%(2011年度)		26.7%(2010年度)		19.3%(2009年度)	
参加動機	看護局長アンケートで、看護職員の不満があることが明らかになり、ワークショップに参加することによって、その内容を把握し対応するために参加させていただきました。							

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人社団東光会 西東京中央総合病院		
○	○	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	227床	7対1		病床稼働率*	92.1%		
	療養病床	-			平均外来患者数	650.0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	243.0人		
	その他	43床	障害者病棟10対1					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		157人(2人)	非正規職員	64人	看護補助者	65人	
既婚率**	44.0%		6歳未満有子率**	18.3%	平均年齢**	40.0歳	平均在職年数**	7年4ヶ月
年間休日	112日	有給休暇取得率*		84.7%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	10.2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			16.7%(2011年度)		12.0%(2010年度)		15.0%(2009年度)	
参加動機	職員の働きやすさをインデックス調査で数値化することで客観的に見ることができ、課題が明らかになると考えた。また外部講師等によるコンサルタントが入ることで適切な助言を受けられると思った。							

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人財団慈生会 野村病院		
○	○	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	81床	10対1		病床稼働率*	88.0%		
	療養病床	36床	特別入院基本料		平均外来患者数	203.0人		
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	19.5日		
	精神病床	-			平均在院患者数	104.0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	28人	看護補助者	21人	
既婚率**	50.9%		6歳未満有子率**	1.4%	平均年齢**	40.1歳	平均在職年数**	3年11ヶ月
年間休日	115日	有給休暇取得率*		49.4%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	4.5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			28.0%(2011年度)		22.2%(2010年度)		29.5%(2009年度)	
参加動機	今回のWLB事業に参加することにより、看護職員の動向を把握し、職員の定着に繋がる働きやすい職場環境を整えたい。							

【東京都】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	医療法人社団陽和会 武蔵野陽和会病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	53床	10対1		病床稼働率*	88.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	231.0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	87.0人	
	その他	50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)	58人(0人)	非正規職員	18人	看護補助者	19人	
既婚率**	45.7%	6歳未満有子率**	12.2%	平均年齢**	39.0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*	52.1%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	7.8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	2交代制(変則含む)						
離職率**i	10.9%(2011年度)		13.7%(2010年度)		48.0%(2009年度)		
参加動機	看護部長交代後、職員の動向把握と仕事と生活の両立を無理なく実現できる状態を維持し、看護ケアの質の向上を図る目的で参加。						

葛西昌医会病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	心のこもった高度先進医療の実践
ビジョン (組織が目指す将来像)	一人ひとりが将来像（キャリアイメージ）を的確に捉えられ、やりがいをもって働くことができる職場

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>インデックス調査配布；136名 回答率；97%</p> <p>1. 経営・組織について；「看護職員を大切にしている組織である」39.4%など、6割以上が組織に対し否定的に捉え不安を感じている。(特に25～29歳・30～34歳を中心に)</p> <p>2. 上司との関係について；「上司は自分の考えや方針を十分に説明している」52.3% ・「上司は必要なときに的確なアドバイスや支援をしている」68.1%が肯定的な回答をしている。</p> <p>3. 現在の仕事に対する自己評価；「自分の能力を活かせる仕事である」52.7%、「能力向上の機会になっている」55.3%、「自分の描く将来像につながる仕事である」32.6%</p> <p>4. 労働環境について；「定時で終わる業務である」36.4%（そのうち、88%病棟配属看護師） ・「勤務表に個人の希望が通りやすい」71.9%が肯定的に捉えている。</p> <p>5. 働き方等の満足度；「働き方に満足している」42.4%、「現在の生活に満足している」59.9% ・制度に対する利用の希望があるが周知できていない</p> <p>●平成19年度離職率44%、平成23年度17%と全国平均に漸く近づいてきた。新卒の離職率は4年連続0%。平均年齢34.7歳。通算経験年数平均12.11年（6～19年69.7%）、勤務年数平均4.8年（3～5年47%）既婚率；41.2% 有子率；14.0% 正規職員率；78.7%（2.3%短時間正職員）時間外勤務；平均6時間41分、始業前残業；あり53.8%（平均8時間57分）、有給休暇取得率；48.5%</p> <p>●WLB支援制度への関心が低く、「わからない」と回答するスタッフが多い。</p> <p>●院内に託児施設がないが育児手当として補助の月額支給制度あり。</p> <p>*キャリア支援不足。労働環境の整備不足。制度の説明・周知・ルール化【見える化】の不足。</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「大切にしている組織である」に対して63%が否定的であり、「大切にされている」と思えるのは何かを明確にする。</p> <p>②「将来像につながる仕事である」32.6%と自己の将来像を描けていない。キャリア支援充実が必要。</p> <p>③労働環境の整備（時間外業務・始業前残業・休みの取り方等）と各種制度の周知が必要。</p>



3年後のゴール	<p>①一人ひとりの看護職員が自分の言葉で、5年後・10年後の将来像（キャリアイメージ）を語るることができる</p> <p>②キャリアモデルとしての認定看護師5名を育成する</p> <p>③ワーク・ライフ・バランスを保ちつつ、お互いを尊重した働き方ができる（お互い様風土の定着）</p> <p>【成果指標】離職率10%以下・制度の利用率あげるとともに制度認知「わからない」0%目指す ・インデックス調査項目；「将来像につながる仕事である」「自分の働き方に満足している」60%以上、「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」50%以上</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	キャリアモデルとしての認定看護師5名採用・育成・支援 適正な時間管理によりお互い様意識を醸成
1年間の取り組み	・時間管理を意識した働き方・休み方の周知及び適正化 ・人事考課とキャリアラダーの連動、部署別キャリアラダーの作成 ・キャリアカウンセリングの実施
今後4カ月の取り組み	<p>1. WLBの基本的な考えの説明及びWLB取り組みについて周知</p> <p>①WLBの基本的な考え方の説明と周知 ②看護職員へインデックス調査結果の開示</p> <p>2. インデックス調査結果からだけでは把握できない不明点を明確にする。</p> <p>①「大切にされるとは」「勤務先の将来の不安とは」「看護ケアとは」の把握</p> <p>3. 時間管理の実態を把握する</p> <p>4. 各種制度の整備</p> <p>5. キャリア支援（キャリアイメージの可視化）</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

非常に高い離職率から多様な勤務形態の導入や子育て支援など様々な取り組みにより、離職率は低下してきたが、看護部意識調査では満足度 51%という結果であった。WLB の実現に向け現状の客観的分析を行うこと、また‘お互い様意識’の醸成を含めた改善に取り組むため WLB 推進事業への参加を検討し、理事長・病院長の承認を得た。働きやすい職場づくりは看護部だけの取り組みではなく、メンバーには看護部長以下師長・主任と、法人本部から事務長ら 2 名を加え理解と共有を図った。

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 の基本的な考え方の説明及び取り組みについて周知」

インデックス調査結果をスタッフに公開し、師長・主任向け説明会とスタッフ向け説明会を開催した。周知には至っておらず、少人数での説明会を継続し理解と周知に力を入れている。

(2) アクションプラン②「インデックス調査で詳細が不明確な内容の確認」

‘大切にされる’‘看護ケア’‘不安なこと’について、再調査し師長メンバーで分析した。‘大切にされている時・こと’の中で、「ねぎらいの言葉かけ」「仕事を認められた時」など業務上のコミュニケーションが関与していた。管理者の態度や物事の伝達方法等に着目し、承認することや伝え方の理解及びスキルを高めていくことが必要であると考えた。

‘看護ケア’については、日常的なケアは列挙されたが、当院の特徴である専門的ケアについては認知不十分という状況が浮き彫りとなった。AP⑤に関連づけ計画を展開中である。

(3) アクションプラン③「時間管理の実態把握」

時間外業務の軽減に向け、まず始業前残業に関して再調査を実施し主任メンバーで分析した。残業理由として「業務するうえで必要なことだから…」が挙げられた。時間管理に対する意識と労務管理の視点での知識不足が関与しているという課題が明確となった。残業内容の可視化に向け、他職種への業務委譲も視野に入れ、業務内容を見直し中である。

(4) アクションプラン④「各種制度の整備」

制度はあるが周知度が低く、利用希望の高い項目、また周知不足により不満につながっているものを抽出し、総務課確認のもと、‘妊娠・産休・育休・復職の流れ’‘海外旅行について’のリーフレットを作成した。可視化したことで周知に役立つツールとなった。順次作成予定。

(5) アクションプラン⑤「キャリア支援の充実」

各部署の看護の特徴を可視化し、部署別目標としてキャリアラダーに取り入れた。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

師長・主任メンバーを中心に WLB の基本的な考え方についての理解を深めることができた。説明会を繰り返し開催したことで、WLB=子育て支援という認識は払拭されつつある。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

始業前残業等、時間管理及び労務管理に対する知識不足、意識の差が明確となった。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

現場の要である師長の伝える力がカギであることを再認識した。

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」など

① WLB の基本的な考え方及び取り組みについて、各師長が説明会を開催し参画意識を高める。

② 時間外業務の軽減を目指し、時間管理及び労務管理についての意識の統一を図る。

③ まず師長間で「お互い様ね」を発信していく。

葛飾赤十字産院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	理念：赤十字の精神に基づき女性と子どもとその周囲の人と環境にやさしい病院 ・地域の女性と子どもがやさしい産院として利用できる ・地域社会で周産期医療の中心的役割を果たす
ビジョン (組織が目指す将来像)	周産期ケアのリーダーを担う世代（25～34歳）が生き生きと働き続けられる組織となる

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>I 施設特性：地域周産期母子医療センターに認定、産科・小児科に特化した施設</p> <p>II 施設概要：病床数113床、年間分娩件数約2000件、帝王切開率30.9%、産科外来利用者数116.4人/日、NICU入院件数約600件、小児科外来患者数92.9人/日</p> <p>III 看護部概要：看護職員数160名（内看護師13名）、病棟数3単位、7:1看護配置、変則2交代制</p> <p>IV インデックス調査の結果：</p> <ul style="list-style-type: none"> 回収率＝68%＊職員の1/3は回答していないが、結果の属性分布には大きな偏りはない 職員構成：平均年齢30.25歳、20代53.5%、30代35.1%、既婚者33.3%、有子率21.1% 平均在職年数5.19年、構成：3年以内46.5%、4～5年23.7%、6～9年14% 平均夜勤回数4.1回・残業あり82.5%・平均時間外11時間、支払われた時間外手当5時間以内83% 時間外研修参加53.5%・付与された有給休暇平均13日・離職率は暫減(2011年10%) <p>弱み：リーダーを担う世代(25～34歳)は、今の職場が能力を活かせる、能力向上の機会となっていると思っている(80%以上)反面、今の勤務先にできるだけ長く勤めたいと思っていない(40～50%)。また、現在の生活に対する満足感が低い(20～30%)。その要因として、仕事量と内容に対して給与が見合っていない(30～40%)、必要に応じた有給休暇が取れない(50～60%)、定時では終了できない(40～60%)、夜勤回数が多い(5回)ことが推測できる。 実際の残業時間と支払われている時間外手当に差があり、時間外業務に対する看護職と管理者間に認識のずれがある。職員の多くが就業・服務規程を理解していない。</p> <p>強み：職員を大切にする、公平な評価を得られる、自由に話し合える職場である(80%～90以上)。</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)	<ol style="list-style-type: none"> 1.生活に対する満足度が高まる働き方を整える必要がある。→今の勤務先にできるだけ長く勤めたいと思わない理由についての把握 2.残業時間について管理者と職員が共通認識するとともに、時間外の適正管理を行う必要がある。 3.定時に終了できるよう業務の分析・改善に取り組む必要がある。 4.夜勤回数の減少、偏在を解消するために育児短時間勤務者や育児中の職員を活用しながら、通常勤務へ移行する働きかけが必要である。 5.就業規則や育児支援制度、キャリアアップ支援制度などの認知度をあげ、効果的な活用につなげる



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・リーダーを担う世代(25～34歳)の働き方や生活に対する満足度が高まる。 【成果目標】・6～10年のキャリアを持つ在職者数が増える(目標数値平均在職年数6年代、職員構成の20～25%)・夜勤回数と偏在の解消(目標数値平均4回)・必要に応じた有給休暇が取れる・定時で終了できる・時間外手当や仕事量と内容に対して給与が見合っているなどの評価を上げる。 ・職員個人を大切にする職場風土が続き、働きやすい職場として認知される。 ・お互い様の風土を育て、育児短時間勤務者が夜勤に入るもしくはフルタイムに移行する年数が早まる。
----------------	---

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キャリアアップ推進制度を活用しやすい職場づくり ②お互い様の職場風土の定着 ③夜勤回数や労働時間数の偏在などの調整や労務管理の強化
1年間の取り組み	①就業規則や育児支援制度、キャリアアップ支援制度の周知と浸透 ②リーダーを担う世代（25～34歳）のアンケート調査分析と改善 ③定時に終了するための業務分析と改善
今後4カ月の取り組み	①WLB インデックス調査結果のフィードバックと今後の活動説明 ②リーダーを担う世代の働き方や生活に対する満足感が低いと回答した要因の把握 ③時間外業務の実態把握と分析

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

葛飾赤十字産院では、平成 19 年より「子育て支援グループ」が発足し、未就学児を育てる職員に対して独自のアンケート調査を実施するなど、具体的な支援を展開している。しかし、看護職員の構成は有子率が 21%、20 歳代の職員が 54%、在職年数 5 年以内が 70%を占める若い職場であり、在職 5 年以上の中堅職員の定着が上がらない現状にある。中堅職員が働き続けられる職場づくりを目指し、看護部主導で本事業に参加した。参加にあたり、産院幹部職員、事務・コメディカル課長級職員に WLB 推進事業の概要と活動について説明した。

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 インデックス調査結果のフィードバックと今後の活動説明」

10 月に看護係長会、10～11 月に各病棟会で結果の概要、今後の活動について説明した。説明には共通の PP を用いた。病棟会の参加者は 38～65%であったため、看護部の研修会を利用し、その都度 WLB の取り組みを丁寧に説明した。

(2) アクションプラン②「リーダーを担う世代の働き方や生活に対する満足感が低いと回答した要因の把握」

12 月の 5 年目看護職リフレッシュ研修、1 月の既卒中途採用者リフレッシュ研修会を利用し、働き方や生活に対する満足感を持っていない要因についてグループ討議を実施した。その結果、「スタッフ育成」「時間外業務」「夜勤業務」「体制・制度・設備」の 4 つの要素を抽出した。また、既卒中途採用者が入職後数年で担う役割負担の増大も明らかとなった。

(3) アクションプラン③「時間外業務の実態把握と分析」

12 月に時間外業務に関するアンケート調査を実施した。その結果、管理者とスタッフ間の認識の相違として、「研修や勉強会とその準備に関わる時間」「対象者間、スタッフ間、学生間など様々な場面での振り返り」「チーム活動」の 3 項目が明らかとなった。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

時間外業務の労務管理方法に関して、命令者となる病棟師長、係長間で具体的方法について共通認識した。また、勤務交代時には病棟内の時間外発生状況の把握に努め、業務リーダーの役割負担を緩和した。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・スタッフ育成における、長期的なキャリアデザインを描くための丁寧な個別対応
- ・専門職としての自己啓発とスタッフ育成に費やす研修の位置づけ、およびその時間管理
- ・病棟、産院事業運営におけるチーム活動の再検討

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

リーダーを担う世代が満足感を得られない要因として、「時間外業務」「役割負担感」が大きく影響していた。公平な評価を受けていると実感するためにも病棟管理者の労務管理や、個人を大切にする職場風土を活かした丁寧な個別対応が WLB の重要な要素である。

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ・産院全体での時間外業務に関する共通認識とともに、時間外業務減少のため業務改善
- ・専門職としてキャリアデザインを描くための個別対応と院外研修や卒後教育の支援制度の周知

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)	救急医療を中心に地域に密着した医療活動を展開し信頼を得られるよう努力します
ビジョン (組織が目指す将来像)	<ol style="list-style-type: none"> 救急医療活動の充実化 病病（病院と病院）・病診（病院と診療所）・施設間との連携強化 在宅医療の充実と強化 全職員が安心して働き続けられる組織

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>WLB インデックス調査及び独自調査(WLB 調査回答の理由に対する調査)結果から</p> <p>I. 経営・組織について</p> <p>○「今の勤務先の将来に不安はない」「今の勤務先に出来るだけ長く勤めたい」は 50%がそう思わないと回答している。理由として、多忙・看護師不足・医師との関係・体力的な不安・家庭の事情・通勤時間などがあがっている。</p> <p>○「看護ケアに費やす時間を十分に取ることが出来る」は 70%強がそう思わないと回答している。理由として、多忙・業務量のムラ・書類が多い・医師の指示に振り回されるなどがあがっている</p> <p>II. 現在の仕事に対する自己評価</p> <p>○全て 50%以上がそう思うと回答している。しかし一方では 30 歳代及び 40 歳代後半の職員にそう思わない割合が高い。理由として、医師の治療方針が分からない・業務量の偏り・時間外の勉強会が多い等があげられている。</p> <p>III. 労働環境について</p> <p>○30 歳代後半の職員や病棟勤務者は、業務が終われば気兼ねなく帰る事ができないと回答している割合が高い。その理由として職場風土や特定の職員が残る傾向があること等があがっている。又、定時に終わることができるのは 24.8%に留まっており、外来その他では 82%・病棟では 14%が定時に帰る事ができないと回答している。</p> <p>○有給休暇の取得は、子供有りのほうが取得しやすく外来等の職員の 68%は必要に応じて取得できると回答している。一方、病棟の職員は 33%に留まっている。</p> <p>IV. 満足度（働き方／生活）について</p> <p>○30 歳代後半、50 歳代の職員は現在の働き方に、あまりそう思わないと回答している割合が高くなっている。理由として、時間外活動・医師との関係・細かい業務が多いなどがあがっている。又、就業規則に明記されている制度・規定に関する周知度は 40%となっている。</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>○就業規則の周知促進と共に WLB 支援策の中で利用希望の高いものを制度化する必要がある。</p> <p>○看護ケアに費やす時間を安定的に確保するための応援体制を機能させる必要がある。</p> <p>○残業時間や有休取得に関する部署間の格差を無くし平坦化する必要がある。</p> <p>○時間外の研修会・会議のあり方を工夫し時間内開催を実現する必要がある。</p> <p>○医師と看護師の連携を深め信頼関係を持って働けるような組織をつくる必要がある。</p>



3年後のゴール	<p>○インデックス調査結果で 60%以下であった項目を全て 60%を超える数値に改善する。</p> <p>○看護に費やす時間が十分に確保され、残業時間や有休取得の格差を解消する</p> <p>○医師への不満が減少し信頼関係を築きながらチーム医療を推進することができる</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"> 時間管理を徹底し残業時間を限りなく 0 に近づける。 部署間の有休取得差を 20%以内に改善する。 WLB の考え方が浸透し推進する風土を構築する。
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> WLB 支援の利用実績を定期的に広報すると同時に利用希望が高い項目を制度化する。 看護ケアに費やす時間を多く取る為の応援体制を機能させ明文化する。 時間外の研修会や会議を全て時間内に開催する。 医師との連携を深める為、指示出し時間の遵守をはじめ既存のルールを見直す。
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> インデックス調査結果で 60%以下であった項目の独自調査を実施する。 就業規則をいつでも閲覧できる環境を整えと共に担当者を任命し活用を促進する。 看護ケアに費やす時間を多く取る為の方法を共有し検討する。

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

看護部主導型で行い必要時、院長・事務部長・統括副院長・看護部長で協議する。

又、業務改善委員会や医局運営会議にて進捗状況を報告すると共に看護部管理者会議を通じ職員への広報・周知に努める。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「インデックス調査 60%以下であった項目の独自調査を実施する」

インデックス調査結果で 60%以下であった項目の詳細な回答理由が把握できた。

(2) アクションプラン②「就業規則の周知と制度拡大に向けた取り組み」

院内ポータルサイトの活用と担当者を任命し窓口を一本化した。又、WLB 制度の実態と利用希望実績を比較し職員の要望に合わせた制度導入に向けて検討を始めた。

(3) アクションプラン③「看護に費やす時間を安定的に確保する」

職員が理想とする看護実践について語り合い共有した。又、実現に向けた業務改善について検討した。

(4) アクションプラン④「残業時間・有休取得率を平坦化する」

残業時間格差の実態を分かりやすくする為、残業ランキング表を作成し実態について把握し改善策を検討した。

(5) アクションプラン⑤「医師との信頼関係を築く」

指示出し時間の遵守について周知した。又、その他既存の院内ルールを見直し改正を検討した。又、共同の研修会を院内計画に取り入れる事とした。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・就業規則をいつでも閲覧できる環境ができ担当者が明確になった。
- ・有休取得や残業時間の格差は院内の課題であると認識された。
- ・指示出し時間その他の院内ルールの遵守状況を明らかにする事で現状に見合った改正を検討した。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

職員個々の WLB 推進に対する考え方に違いがある為、調整する必要がある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査結果から看護職の構成要因や傾向・職場環境の客観的な評価ができた。一方で、これまでの取り組み経過を含め院外の人達に伝え発表する事で詳細な課題を明確にする事ができた。WLB の視点で運営する事の重要性を改めて認識する事ができた。

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ・WLB 支援の利用実績を定期的に広報すると同時に、利用希望が高い項目を制度化する。
- ・看護ケアに費やす時間を多く取る為の応援体制を機能させ明文化する。
- ・時間外の研修会や会議を全て時間内に開催する。
- ・医師との連携を深める為、カンファレンスの常設・共同の研修会を企画し実施する。

東京臨海病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域の急性期医療を担う病院として、安全で安心な医療を提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	誇りを持って生き活きと働き続けられる職場環境にする。

<p>現状分析</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>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護師の正規職員が94.8%、男性看護師4.9%、専門・認定看護師は11名いる。平均年齢は33歳、経験年数平均11年。1看護単位33床と個室率が高い。「上司とのコミュニケーション」や「仕事の成果についての公正な評価」、「的確なアドバイス支援」に関しては60～70%の職員がそう思うと答えている。 2. 「看護職員を大切にしている組織である」と感じている職員が37.1%で、「仕事の量と内容に対して給与が妥当でない」と思っている人が70.3%、また「定時で終わる業務でないと思っている」職員が64%である。 3. 「長期的な視点にたった経営をしていないと答えた人」は64.3%、「勤務先の将来に不安はない」と答えた人は32.5%である。 4. 「休暇の希望が通りやすい」と思っている職員が68.2%いるが、「有給休暇が必要に応じて取れない」と思っている職員が69.6%である。また「1週間程度の連続した休暇が必要に応じて取れる」が35%である。25歳以上の職員は7・8割の職員がそう思っている。 5. 制度は充実しているものの、70%前後の職員が制度を知らないと回答している。 6. 職員の25.9%に子供がおり育児時間や院内保育・時間短縮勤務を活用しているが、子供がいる人の73%が現在の働き方に満足していない。 7. 「現在の仕事は自分の能力を活かせる仕事である」と58.8%の職員が答えているが、「自分の描く将来像に繋がる仕事と思っている」と答えた職員は39.9%である。 8. 「できるだけ長く務めたい」と思っている職員が42.3%で、25～29歳と35歳以上の職員は60%の人がそう思わないと答えている。 9. 1か月の平均超過勤務時間は5.4時間/人であるが、調査結果では8時間48分で、各看護単位の1か月平均は2時間/人から10時間/人と差がある。また、「始業前残業をしている」と答えている職員が65%いた。 10. 「能力開発のための研修の実施、また参加の支援をしてくれる」が50%であるが、クロス集計40歳以上の職員はそう思わないが65.7%である。 11. 離職率14.3%で5年目が一番多く、原因としては労働条件、労働環境、人間環境等の職場の原因によるものが多い。 12. 人事考課が公になっておらず、基準もない。また、給与に反映されていない。
<p>課題</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"> 1. 「看護職員を大切にしている組織である」と感じている職員の増加をはかる。 2. 東京臨海病院の現状について「見える化」をはかる。 3. 現在の勤務体制の評価と見直しをする。 4. 安心して安全な看護を提供できる人員を確保する。



<p>3年後のゴール</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 離職率を14.3%から11%にする。 2. 勤務体制・配置人員を再構築する。 3. 適正な時間管理ができる。 4. 現在の働き方に満足している職員を36.7%から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新しい勤務形態の実践	②超過勤務の適正取得（申請時間との乖離がない）
1年間の取り組み	①制度の周知 ③始業時間前残業の減少	②勤務形態の検討とモデルケースの検証 ④年次有休・特別休暇の個人管理制度の確立
今後4カ月の取り組み	①制度を周知するための基盤作り	②現在の勤務形態の評価 ③適正な時間管理の推進

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

インデックス調査の対象者が看護職員であった為、看護部から推進活動を発進させることとした。師長会議で WLB ワークショップの報告を行い、インデックス調査の結果を師長全員で共有した。ワークショップに参加した師長 3 名が推進委員となり活動を開始した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「当院の福利厚生制度をスタッフに周知する」

WLB 推進活動を職員に周知する為に広報委員会で WLB に関するプレゼンテーションを行い、院内広報誌「海風」に年度初めの 4 月から掲載できることが決定した。また、当院の諸規定で利用することの多い規定に関して見やすいリーフレットを作成した。さらに、「制度・諸規定」に関する説明会を新入職者が入職する来年度から実施することを決定した。

(2) アクションプラン②「現在の勤務形態の評価と検討」

インデックス調査や退職時アンケート調査の退職理由の第 1 位は、「夜勤に対する負担」が挙げられていることから、16 時間 30 分拘束の 2 交代夜勤を見直すことにした。まず、師長数名が看護協会が開催した「看護労働のシフトワークの改善」の研修に参加し知識を得て、師長会議で伝達講習を行い現在の勤務形態について検討する計画とした。

(3) アクションプラン③「適正な時間管理の推進をする」

インデックス調査の結果、始業前残業を行っている職員が多いことから「始業前残業をなくす」活動を行った。看護職員に対して「始業前残業」に関する聞き取り調査を行った結果、始業前残業の主な内容が、「与薬準備」と「情報収集」であったことから、与薬に関する手順の見直しと、効果的な情報収集をする為の電子カルテの有効な活用方法について研修を企画した。また、個人の休暇の取得状況を「知らない」と答えていた職員が 48.6%いた為、休暇を自己管理できる様「年次有給休暇個人管理表」を作成し運用を開始した。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

インデックス調査を実施したことで当院の実態が把握できた。そして、師長会議で WLB に関する意見交換を行うことで、責任者同士の考え方を知る事ができ、認識を統一することが出来た。また、WLB 推進活動を組織的に取り組むきっかけとなった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

今回のインデックス調査は看護職が対象であったが、組織全体で WLB 推進活動を行うにあたり、看護職員以外の職員の実態調査をする必要がある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

他施設の現状や WLB 推進活動を知る事で当院の現状を客観的にみる事が出来た。当院は国家公務員に準じた職員規程や給与・福利厚生制度であり、院内保育施設等、職場環境が整備されていると評価されることが多い。しかし、インデックス調査の結果では「看護職員を大切する組織である。」が 37.1%、「勤務先の将来に不安はない」が 32.5%と職員の評価が低い。WLB 実現に向け、当院の組織環境と職員の満足度の差をなくす必要があり、制度や設備の改革、改善よりも職員の意識改革の為の働きかけが必要である事に気がついた。

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ①看護部門の活動から病院全体へと活動を拡大
- ②福利厚生制度についての周知活動を実践
- ③現在の勤務形態の評価と検討
- ④人員確保のための活動を拡充

一橋病院の取り組み

アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	患者様一人一人の意思を尊重し、医の倫理に則した、質の高い最善の医療を真心こめて提供します。地域の皆様を愛し、皆様から信頼され、愛される病院を目指します
ビジョン (組織が目指す将来像)	仕事と家庭を両立し、キャリアを継続、開発できる職場

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"> ◆有子率のうち0歳から就学前の割合が60.6%を占めており、育児に手の掛かる職員が多い。 ◆離職率は、21年27.2%、22年23.4%、23年18.9%、年々減少しているが全国平均より高い ◆今の職場に出来るだけ長く勤めたい、看護ケアに費やす時間を十分にとることができていないと否定的 ◆制度の認知度は低く、制度の周知が出来ていない ◆持ち帰り残業あり、始業前残業ありと30~40%が回答
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"> ◆子育てをしながら、仕事と家庭の両立を出来る環境整備 ◆残業時間削減への取り組み ◆働きやすい職場環境を作るための制度の周知徹底 ◆看護に対する満足度が高められるような、やりがい支援への取り組み



3年後のゴール	<p>仕事と家庭を両立し、キャリアを継続、開発できる職場環境にむけた改善を行う</p> <p>【成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●制度の周知度アップと利用者の増加 周知度(1年後)50%以上→80% ●残業時間の削減(就業前残業ゼロ 通常残業5時間以下 持ち帰り残業あり20%以下) ●今の勤務先で働き続けたい24%→50%以上 生活に満足している44%→60%以上 働き方に満足32%→70%以上 離職率18.9%→10%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	<ul style="list-style-type: none"> ①WLB委員会定着と職員への浸透 ②残業時間の削減(5時間以下) ③全職員への制度の浸透 ④継続的な人材育成 ⑤効果的な目標管理を行いやりがい支援体制の強化
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①多様な勤務形態の検討 ②保育室利用者の満足度調査実施と評価・改善 ③職員満足度調査実施 ④残業時間の削減 ⑤看護ケア実態調査からの業務改善 ⑥目標管理・人事考課の活用 ⑦所属長のスキルアップと時間確保
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①保育室利用規程の見直し ②支援制度周知への取り組み ③残業の現状調査・分析 ④WLB推進会の結成 ⑤看護ケアの実態調査・分析

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 の推進事業説明会参加後、看護部長より、院内最高決定会議（管理会議）にて院長をはじめ幹部に WLB 推進会発足について説明、承認を受け WLB 推進会を立ち上げた。院内には、WLB への取り組みについて説明を行い、WLB 推進会のメンバー選出を行った。WLB 推進会は、毎月 1 回開催。経過に関しては、管理会議・朝礼・院内診療業務委員会・院内 CS 委員会・看護部所属長会議・ポスター掲示等にて活動報告を行った。

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 推進会の開催」

4 つのグループ編成をし、進捗報告・確認、計画の修正を行った。

(2) アクションプラン②「支援制度周知への取り組み」

就業制度説明会 2 回開催。また、手続きリーフレット・入職前雇用条件用紙を作成

(3) アクションプラン③保育室利用規定の見直し

①委託 24 時間保育室利用者の要望調査を実施。委託業者・保育士と月 1 回または、必要時に会議開催し、「リフレッシュ預り」や「夜勤明けほっと預かり」を導入。また、食事・おやつ等の業者の見直しや保育日誌管理システムの見直しを実施。

(4) アクションプラン④「看護ケア実態調査からのやりがい支援」

看護へのやりがい支援として看護のやりがい・看護ケアの意識調査を実施した。また、退院時アンケートの設問内容の見直しを行った。

(5) アクションプラン⑤「時間外実態調査」

時間外の実態調査を 1 週間実施。また、持ち帰り残業の負担軽減として、看護研究の外部講師による指導の実施。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

・就業規則の理解が上がり、制度活用に繋がった。・定期会議の開催で、勤務以外で「リフレッシュ預り」や「夜勤明けほっと預かり」の導入ができた。また、安心・安全な保育環境の提供ができるようになった。退院時アンケートの見直し・看護研究の外部講師での指導を行った結果、スタッフの負担軽減が図られた

(2) 「新たな課題として生じたこと」

・所属長の人材育成、時間確保が必要。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

・WLB への取り組みは、看護部だけで行うのではなく組織全体で取り組まなければならないことを痛感した。また、インデックス調査で自施設の現状がわかり、クロス分析をすることでより課題を明確にすることができた。また、PDCA サイクルをまわす重要性を感じた。

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」など

- ①多様な勤務形態の検討 ②保育室利用者の満足度調査実施と評価・改善
- ③職員満足度調査実施 ④残業時間の削減 ⑤看護ケア実態調査からの業務改善
- ⑥目標管理・人事考課の活用 ⑦所属長のスキルアップと時間確保

NTT 東日本関東病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	NTT 東日本の社会的貢献の象徴として、患者さん、職員の幸せのために医療を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	仕事と生活の将来像を各々が描くことができ、生き生きと働き続けることができる職場

現状分析 <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>【制度整備と認知】 ライフスタイルを考慮した制度は NTT の制度に準じているため、母性保護、育児支援、介護支援などほぼ整備されている状況であり、必要に応じて活用されている。育児のための短時間勤務制度では今年度 92 名の職員が活用している状況である。認知度に関しては“わからない”回答が半数程度のもも少なくはない。特に介護に対しては 70% “わからない”と回答しているが、必要としている職員もそう多くはない現状である。 制度の活用に関しては、必要性の偏りもあるが、出産・育児に偏りがあり、やや不公平感がある。</p> <p>【労働環境、休暇】 職員調査からすると、時間外がやや多いものの実時間外と支払われた時間外は一致。業務終了後気兼ねなく帰れる環境かに対して 25 歳～29 歳が 46.3% が否定的回答である。 また、45 歳以上で“定時で終われる仕事”に対して 70% 以上が否定的回答である。 休暇については、連続した休暇、必要に応じた有給休暇の取得 70～80% が肯定的回答である。実際年休取得率も高い。 給与に関する満足度は低い。</p> <p>【仕事に対する満足】 働き方については 60% が満足している。能力活用や能力向上の機会にはなっていると 70% 以上が回答しているが、自分の将来像につながっていると感じるかに対しては 40% 以上が否定的回答である。特に 30 歳代の否定的回答が高い。また、看護ケアに費やす時間が十分かについては 46.3% が否定的回答であり、25 歳～34 歳の 50% 以上が否定的回答である。また外来の否定的回答が病棟より高い。</p> <p>【生活に対する満足】 生活に対しては 70% 以上が満足している。年齢、部署、雇用形態などでの差異はなかった。</p>
課題 <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>生活と仕事の将来像が描けて、今の仕事の仕事の将来像につながっているか、そのうえで働き続けられ、“人を見る”ことで患者の幸せにつながっているかという点では、課題がある。 特に 30 歳代のキャリアデザインが描け、つながっているか、4 割がそうでない。 その理由を分析していく必要はあると考える。 看護ケアに対する満足度もそのひとつであろうと推察できる。</p> <p>時間外や看護ケアに対する満足、キャリアデザインなどの項目で、25 歳～30 歳代のスタッフにかかる負担と、不明確な方向性があるのではないかと調査結果である。 ビジョンを果たすためには、ここに注目して改善を図っていくことが課題である。</p>



1年後のゴール	<p>仕事の将来像が明確にでき、将来の見た働き方ができるスタッフが増える</p> <p>【成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経験年数 5 年以上のスタッフ 7 割が将来像を描ける ・現在の仕事に対する満足肯定的回答 59.7% ⇒ 65%
----------------	---

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>【キャリアデザイン構築への介入】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特に看護師 6 年目以上の人には、将来のキャリアデザインすることの考え方が浸透しデザインすることが日常となる。 <p>【育児中看護師の働き方を明らかにする】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小学 4 年生の子供を持つ看護師は、夜勤勤務を開始することを認識し開始していく。
1 年間の取り組み	<p>【キャリアデザイン構築への介入】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全看護師に対し、4 ヶ月後前に自分の将来像が描けなかった人、揺れ動いている人は再描写する。 <p>【育児中看護師の働き方を明らかにする】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児中看護師全員がフルタイムに戻ったときの働き方についてデザインする。

<p>今後4カ月の 取り組み</p>	<p>【キャリアデザイン構築への介入】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・WLB インデックス調査結果から当院の課題について全看護師に周知し、キャリアデザインの必要性を看護長と共有する。 ・看護部では、支援差が生じない様、キャリアデザインのスタイルを構築、見える化し看護長と共有する。 ・全看護師は、現時点での自分の将来像を描くことができる。 ・キャリアデザインについて、実現するための（描くための）相談窓口体制を作る。 <p>【育児中看護師の働き方を明らかにする】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児中看護師全員にフルタイム及び夜勤勤務への移行の仕方について説明する。 ・フルタイムに戻ったとき（子供が小学4年生）の夜勤勤務への移行について、書面に描く。
------------------------	--

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

3年前より看護職職務満足度調査を行い、また一方では勤務形態見直しPJを看護長中心の委員会で行ってきた中、今回WLBインデックス調査へ参加した。事前説明会に出席し説明を受け、看護長会議で周知を行い実施してきたが、特に今回推進PJなどを新設はしなかった。1年目のインデックス調査結果をもとに、取り組んでいくべき課題の明確化ができたので、次年度はその課題に焦点をあててしくみをつくり取り組む予定である。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「各々が自分の将来像にむかっている実感をもちながら、仕事がつづけられる」

インデックス調査の結果分析について全看護職員に対して周知する場を設定し、平成25年2月に実施している。その中で自分のライフデザインを考えつつキャリアアップの仕方（内容と時期など）を描くようにすること、当院ではステップⅢ習得レベルをすべての看護師の最低ラインとしていることから全ての看護師がなるべく早い時期に研修を受け次段階に進むことができるようにしてほしいことを説明した。また自分自身のキャリアデザインに関しては、現在年1回提出の「自己申告表」「職務記述書」などを利用しているが、「自己申告表」を改訂して「キャリア・ライフデザイン」を自分自身で描くことができる書式を作り、それに記載し上司と共有、支援ができる体制を作っていく予定である。

(2) アクションプラン②「育児中の看護師の働き方を明らかにする」

育児中看護師の育児支援終了後円滑にフルタイム、夜勤勤務に移行できる体制を看護部内で検討し明確にした。平成25年2月に、育児をする看護職が育休～短時間勤務～フル日勤～夜勤可能とできるような働き方とキャリアアップについて説明会を全員対象に開催している。平成25年6月より新たな考え方で短時間勤務の運用を行う予定で今後個別対応をしていく予定である。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

4カ月は分析と課題を明確にし、それをどう進めていくかという検討、2月から全員への説明会から具体的な施策を始める段階であり大きく改善したところはまだないと考える。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

一部の人のWLBを優先すると、それ以外の人への負担が大きくなり、特に独身者で夜勤を行っている中堅の看護職への負担の偏りがあることはわかっていたが、それを解消すべく経営的な問題や育児中看護職の夜勤への抵抗感の強さなどの大きな課題がある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

WLBを良好に保っていくためにはベースには制度が必要であるが、制度が整っているだけでは全員のWLBは保つことができず、個々組織人としてお互いに他人のことを考えて働くことと、その中でキャリアアップをしていくことが重要な核であると再認識した。

(4) 「平成25年度の取り組み予定」

①キャリア・ライフデザインシートを全職員作成することができ、それを基に面談、支援、研修受講や働き方の選択ができるしくみを作り、実施する。

②育児中看護職の働き方を見直し、子供の成長にあった働き方とキャリアアップをしていくことができる支援を行う。

浩生会スズキ病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域の住民が安心して頼れる病院として機能し、質の良い思いやりのあるケアを実践する
ビジョン (組織が目指す将来像)	メリハリのある効率的な働き方ができ、仕事と私生活を両立し働き続けられる職場を作る

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>＝プラス要因＝</p> <ul style="list-style-type: none"> ○強豪病院が少なく患者は獲得しやすく経営的には良。 ○既婚率が高く(54%)、年齢層も偏りが少ない(20代~40代それぞれ30%程度) こともありアットホームで子育て中の看護師が働きやすい。 <ul style="list-style-type: none"> ・突発休みに対する同僚の理解と支援 ・病気休暇の取りやすさ ○小規模病院では少ない機能評価認定施設であり、委員会や勉強会などの活動が比較的活発である。 <p>＝マイナス要因＝</p> <ul style="list-style-type: none"> ○既婚者率が高いにも関わらず病院の保育施設がない。 未就学児を持つ親は夜勤ができないため、夜勤ができる看護師の確保が困難。 ○タイムカード上からの時間外よりも、多く時間外勤務をしていると思い込んでアンケートに回答していることから、忙しい日の印象が強く、常に遅く帰っている、時間外の申告ができないという思いが強い。 ○新卒採用がないので、教育的なかわりに弱い。新卒者に対する継続教育の実際は未経験。 ○自分の職場の就業規則や制度がわからないもしくはまちがっている割合が高い。 ○介護の必要な親族と同居者が結構多い(15%・主介護者 57%)
課題 (ミッション・ビジョンと現状の間にあるギャップ)	<p>休暇・時間外勤務について(育児・介護の視点重視)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①フレックスや短時間勤務など柔軟な勤務体制をつくること ②業務改善によるケアの時間の確保と時間外勤務の是正 <p>働く環境の理解と資源の利用</p> <ul style="list-style-type: none"> ①就業規則等の説明の機会をつくり理解させる



2年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・看護の直接的ケアの時間が増加し、専門職としての満足度の上昇 ・サービス残業という意識がなくなり、正当な申告と支払 ・自分に合った勤務形態を選択できる
----------------	---

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
3年間の取り組み	①看護の直接的ケアの時間が増加し、専門職としての満足度が上がっている
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①業務量調査(7月に実施)を分析し、十分なケアの時間がないということに対し改善する ②フレックス・時差出勤・短時間常勤の導入
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①業務量調査(7月に実施)を分析し、十分なケアの時間がないということに対し改善する ②業務量調査(7月に実施)を分析し、残業の見なおしを行う ③柔軟な勤務体制をつくるためのプランニング(フレックス・短時間常勤など) 規定にはなくその都度対応していたもので要望の高いもの 規定があるのかわからないという回答の多さに対応する(認知できるように改善) ④職員満足度調査の実施

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) 看護部管理者会議に於いて WLB インデックス調査に参加することの意義を理解した。
- (2) 病院管理者会議で看護職確保のために調査を受ける意味の理解と承認を得た。
- (3) 事務長をはじめ看護職以外にも、調査結果の分析を一緒に行うことなどの協力を得た。
- (4) 分析結果と意見を基に、病院全体に理解と協力を得て計画を立案し実行している。

2) アクションプランの実施状況

- (1) アクションプラン①「勤務体制の改善と新たな形態の導入」
 - ①利用できる制度などを知る：就業規則の見直しを事務長に依頼し周知する。
→就業規則は見直され、回覧された。院内ランでいつでも閲覧できるようになった。
 - ②短時間正職員・フレックスの利用等の導入
→短時間正職員制度の利用条件などを検討し、稟議申請中。
 - ③勤務希望や連休などが計画的にとりやすくなる：有休消化率が上がっている、勤務希望もほとんど叶えられているにもかかわらず、取れないという回答がある。
→勤務予定表の作成を前月 23 日から 2 か月前の月末に仮勤務として作成することに変更した。先の予定が立たないという意見もあり調整しながら継続している。
- (2) アクションプラン②「直接ケアの時間を増やす」
 - ①業務量調査の実施：記録類に費やす時間の割合が多いことが明らかになった。
→記録の簡素化⇒文字表現を減らすためチェックリストを作成中。
記録の能力向上⇒記録監査を継続しているのみで新しい取り組みは未着手。
- (3) アクションプラン③「職員満足度の向上」
 - ①職員満足度調査の実施
→結果分析と活用方法を各職種の代表と行い、傾向の把握・課題項目を挙げ、管理者がどういうことを実施していくか方針を発表することにし、看護職には「満足度調査の結果をふまえた看護部の今後の活動」というテーマで昼と夕、合計 4 回行った。
 - ②職場風土を良くしやりがいを育てる
→接遇コンサルタントに相談しながら、グループディスカッションなど企画し実施予定。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したこと」
 - ①有休消化率：48%（24 年度）→56.4%（4～1 月現在）に改善
 - ②就業規則の見直しは、皆が目を通す機会となり、パソコンから常時閲覧可能となった。
 - ③人員確保、記録の簡素化等により、シャワー浴日数増などケアの充実に繋がった。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」
看護職の改善から全職種（勤務条件など違う）への影響も考え改善していくこと。
- (3) 「この事業に参加して気付いたこと」
データは説得力に有効であることの実感と新たな疑問は更に調査するなどして解決の糸口になった。また管理者間の話し合いの機会が増え、互いの理解と協力が深まった。
- (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」
 - ①学習の機会を工夫し増やす（特に非常勤）
 - ②業務改善（記録改善計画の継続）
 - ③柔軟な勤務体制作りと計画を立てやすい勤務表作成の工夫
 - ④病院全体で WLB の理解を深める

玉川病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	<ul style="list-style-type: none"> ・最善の医療を目指し医療活動を通じて社会貢献を果たす ・確かな知識と技術そして心で人々の生命と生きていくことを支援し地域社会に貢献します
ビジョン (組織が目指す将来像)	<ul style="list-style-type: none"> ・患者・家族も職員も、「玉川病院でよかった」といえる質の高い病院になっている ・働きたい病院（大事にされていると実感できる）、働き続けたいと思える病院 ・支え合いの中で個も組織も成長できる

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)	<ul style="list-style-type: none"> ・WLB支援制度の認知度が低い： (女性の母性保護のための制度、わからないが50～60%。しかし利用希望が高い) ・育児支援制度：わからないが64～72%（有子者には認知されている） ・介護支援制度：わからないが80%と高い ・経営・組織についての評価が低い： <ol style="list-style-type: none"> 1.看護職員を大切にしている組織である（そう思う＋ややそう思うが 43.1%と低い） 2.長期的な視点にたった経営（そう思う＋ややそう思うが 36.1%と低い） 3.将来に不安がない（そう思う＋ややそう思うが 32.5%） 4.長く勤めたい（そう思う＋ややそう思うが 39%） 5.給与は妥当である（そう思う＋ややそう思うが31.1%） ・上司についての評価：考え方、方針の説明がされている（42%と低い） ・仕事に対する自己評価：自分が描く将来像につながる仕事である（そう思う＋ややそう思うが36%） ・労働環境について：肯定的であるが、定時で終える業務である（そう思う＋ややそう思うが44%）、超過勤務平均時間5時間(超勤した70.8%,超勤をしていない(24.8%)（しかしサービス残業が多い） ・満足度(働き方/生活)のアンバランス:働き方に満足している(37.6%)生活に満足している(61.6%) ・有給休暇取得について：自己管理がされていない(有休取得数がわからない 56%) 施設調査と平均取得数に乖離あり（18.6%低） 職員調査では有休は必要時取れていると感じている（50～60%） 偏りがある ・健康状態：やや不調＋非常に不調＋どちらもいえない＝37.2%（メンタル不調者7名） ・属性：回収率88.3% 平均年齢：37.9歳（25～29歳18.6% 30～39歳43%）経験年数：14.16年 現施設勤務年数：7.16年
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"> ・組織に職員が大切にされていると思えない、働き続けたい職場と思えない要因は何かを明らかにする。大切にされていると実感できることは何かを探る必要がある。 組織内のコミュニケーション（チーム医療のあり方） ・教育支援環境は整備され、認知はされているが、参加率(利用率)が低い(ラダー段階別に差がある) ・個も目標が持てる支援が必要である（定期的、必要時面接がされているか、WLB支援制度の周知する機会が必要である（管理者含む） ・超過勤務の基準が曖昧である。（勤務前などのサービス超過勤務の実態調査が必要である）



1年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・各種制度が周知され、活用されている（認知度が60%） ・組織が看護職を大切にされていると実感できる（50%以上） ・職場環境が整備され、満足度（働き方/生活のバランスが取れている） ・退職率11.9%が11%以下になる
----------------	---

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	<ul style="list-style-type: none"> ①病院全職員で協働できるチーム医療の実践 (チーム医療の中で互いがイコールパートナーとしていきいきと働いている) ②仕事と生活の調和がとれる職場環境になっている
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①人材育成（ポートフォリオを活用し、目標管理ができる（チームも個も目標を持ち行動できる）（クリニカルラダー、院内ラダー認定看護師制度が改定され定着する）（中途採用者の活用） ②職場改善（各部署の組織診断でのワークショップとリンクさせた職場改善継続する） ④労務改善（WLB支援制度の周知対策を人事課との連携で検討する）

今後4カ月の 取り組み	※プロジェクトチームを結成する ①WLBの目的、インデックス調査結果を説明し、今後の取り組みへの協力要請 ②労務管理について看護管理者が共通認識し運用することができる ③超過勤務の現状調査と課題抽出（前残業サービス残業など） ④各部署の組織診断でのワークショップとリンクさせた職場改善の継続
------------------------	---

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

当院看護部はビジョンを掲げ、人材育成、業務改善のための取り組みをしてきた。その一環としてWLBの研修、インデックス調査に参加し、自施設の現状を把握し、課題に取り組んだ。メンバーは科長会で取り組みを開始、現在はWLBプロジェクト（副看護部長、科長5名）が活動中である。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「インデックス調査結果の共有を図り、改善に取り組む」

科長会にて①について伝達講習、インデックス調査結果の分析を行った。組織、経営の評価で「看護職員を大切に作る組織である」「長く働きたい」が否定的であった。その要因をフィッシュボーン手法で分析した。その1つに「上司についての評価」との関連があることもわかった。看護管理者としての役割・姿勢について語り合い、管理者としての勉強会実施し、「看護部の取り組み」「WLBについて」をスタッフに説明をした。

(2) アクションプラン②「労務管理を看護管理者が共通認識し運用することができる」

WLB支援制度の認知度が低い要因は管理者の労務管理、職務規程についての知識不足、わかりにくい内容である。制度に関しての勉強会や看護部・人事部が労務管理研修に参加し伝達講習予定である。看護協会からの資料を参考にリーフレットを作成し各部署配布予定、入職しおりの内容にも掲載できるよう準備中である。

(3) アクションプラン③「超過勤務の現状調査と課題抽出」

労働環境については肯定的であるが、超過勤務平均時間5時間（超勤した70.8%、超勤をしていない24.8%）、しかしサービス残業が多いと感じている。現状調査では受け持ちの情報収集、委員会関連業務が主である。注射準備業務をする部署もある。超過勤務申請にも個人差があるなどの課題が明確になった。改善対策を検討中である。

(4) アクションプラン④「各部署のストレス組織診断でのワークショップ職場改善」

ストレスチェックの組織診断から各部署で課題を抽出しアクションプランをもとに活動、中間評価を科長が部長・副看護部長に報告、問題点などを共有する事で支援ができるようになった。25年1月ストレスチェックを実施し、組織診断結果待ちである。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

①WLB推進事業の理解と共有が、管理者としての姿勢、役割を再認識でき、スタッフへの関わり意識改革につながった。②看護部の取り組みに対してのスタッフ評価の現状把握ができ、再検討する項目が再発見できた。③管理者として制度の理解、WLB支援制度の周知のため人事課との連携が図れるようになった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

不平不満をプラスの方向への意見に転換できる風土作りが必要である。WLBの実現のキーワードは、今回の結果を看護部に留まらず、経営層・職員に報告し理解・協力の下、取り組みを

発展させていく事が重要であると感じている。

(3)「この事業に参加して気付いたこと」

自施設の現状を客観的に評価するデータから、職員の思いを知る機会となった。組織としてのビジョン、取り組みをメッセージとして伝え、動機づけが重要であることを再認識した。

(4)「平成 25 年度の取り組み予定」

4 ヶ月の取り組みを継続し、さらに中期的目標の達成のために PDCA サイクルを展開する。看護部の取り組みを報告し、病院全体の活動を目指す。

江東病院の取り組み

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「ワークライフバランス（WLB）に関する制度についてさらに周知の徹底を図る」

昨年作成したワークライフバランスに関する支援制度のリーフレット「働きやすい江東病院のために」を入職時オリエンテーションのタイミングに看護師全員に必ず配布するようにした。看護師が知りたい情報が網羅されており、従来は師長が代行したり、職員本人が人事課に問い合わせしていたため、業務等の煩雑さが解消されたと同時に、口頭で伝えることによる行き違いがなくなった。また、上司（師長や主任）が、職務上の生じる問題や家庭内の問題等についてスタッフから相談を受けた際も、このリーフレットを参考にすることができた。また部長に相談する際にも、問題点が明確になっているため、解決等が早くスムーズに進むようになった。ただ、制度利用が頻回になったことにより、雇用形態の変更手続き等、人事管理上ではやや煩雑でもあり、今後の課題が残った。

(2) アクションプラン②「職員が働き続けられる病院の整備を充実する」

今年度は①勤務計画表作成マニュアルの改訂、②ワークライフバランスへの取り組みが病院年度目標に掲げられ、病院全体の取り組みとなる、③超過勤務時間の軽減策の続行などの 3 点を目標に掲げ取り組んだ。

看護協会発行の「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」に準拠した勤務表作成マニュアルを作成し、利用している。病院全体でも超過勤務時間の軽減策について労働安全委員会でも集中議題として毎回掲げており、各部署のみの解決方法に頼らず全部署の協力態勢が図れるようになった。

(3) アクションプラン③「職員のスキルアップの整備」

①クリニカルラダーの全面改訂、②個人目標管理シートのリニューアル、③専門等看護師資格取得の病院側支援の 3 点を取り組み課題として実施した。

クリニカルラダーも目標管理シートも当院の看護部の看護基準に準じた形に出来上がり、そのため、個々の目標の定めになり教育や目標面接等に活かせる形となった。1 年の使用サイクルを終了した時点で評価したい。

資格支援を利用して感染制御看護師が育成できた。次年度に向けて、種々の資格取得希望の申し出が数名おり、看護の質の向上と江東病院にて長く働こうと考えている看護師らが存在することに頼もしさを感じる

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

今回のインデックス調査による数字的データは明らかに良い方向性とは言い切れないが、これは逆に制度の認知度が上がり、さらに職員が改善方向に興味を示している表れと分析した。1 年目の取り組みでは看護部内から始まったことが病院全体へ波及し多くの職員の興味関心が高まり、これはワークライフバランスに関しての取り組みを長期的に維持していかなければならない使命感として看護部からの発信が周囲への刺激となっていきたい。

すべては「患者のために」「看護」の質の向上へと邁進していきたい。

今後は病院全体に波及したワークライフバランスの充実に協力していきたい。

城東社会保険病院の取り組み

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「病院目標を目標管理を活用して職員と共有する」

部署目標立案時には、少なくとも科長は係長と病院目標からのズレがないかを確認する。また、看護師たちとは初期面接でそれぞれの個人目標と病院目標とのズレがないかを確認することになっていたが、科長が部署目標を単独で立案し、初期面接も対象者全員に行われなかった部署もあったので、目標達成に至らなかった。

(2) アクションプラン②「『看護職員を大切にする』と評価する職員を増やす」

科長間で看護師たちをどのようなことで大切にしているかの共有認識ができず「看護師たちからの意見を参考にする」とのアクションプランを遂行できなかった。

科長たちの「大切にしている」思いと看護師たちの「大切にされている」思いのズレが生じる可能性に気づき、来年度への取り組みとした。

(3) アクションプラン③「目標管理の面接時に、各自の将来像と目標・現在の課題に取り組める」

看護師たちが目標管理を理解して、科長と共有するに至るには一年間では足りず、今回の取り組みで作成した「目標管理評価シート」の書き方も不安な看護師が多かった。そこで、初期面接時に個別指導が行われるはずだったが、空調工事・看護システムの導入・Ns call システム導入がその時期と重なった。そのため、看護師個々との共有が実施できなかった部署があった。目標管理が理解できるよう「目標管理・評価シートの活用方法」を 24 年度中途採用者に 11 月に開催し、さらに希望者対象に、3 月院内研修の開催を予定している。

(4) アクションプラン④「当院用調査用紙を作成し、今後も取り組みの評価ができる」

6 月に調査を実施できるよう、今年度中には質問項目を抜粋し回答基準を作成終了予定で、計画を遂行している。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

今年度は、初期面接の時期に施設の工事等が重なり、プラン遂行に影響が出てしまった。しかし、面接時間の確保方法や面接にこだわらず、日常の関わりで看護師個々の思いを引き出す方法を科長たちで共有していくことが必要である。

また、アクションプラン②については、具体性に欠けていたため、遂行が困難だった。そこで来年度は、看護師たちの「大切にされている」思いとはどのようなことなのかを科長たちが詳細に知り、共有することから始めていこうと考えている。そのためには、作成中の調査用紙にそれを記入する項目を加える。そこから看護師たちの思いを抽出し、アクションプランを展開していこうと考えている。

西東京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「個人面談時に WLB の確認を実施する」

個人面談の基準を 11 月に作成し面接を実施してもらったが、まだ十分にできていない。次年度は面接シートを標準化しもれなく聞き取りができるよう確認していきたい。

(2) アクションプラン②「業務量調査の結果から看護ケア時間確保に向けて業務改善計画を作成する」

11 月に調査を実施した。看護職員を増員したのでケア時間も増加している。また 1 人あたりが実施している時間においても平均 1 日 2 時間ほど増えている。人員が増えたことで余裕を持ってケアが行えるようになったと考える。今後、更に看護ケアを充実させるには記録や書類の簡略化や効率化を推進すること、また薬剤関連の業務をどれだけ委譲していけるかである。

(3) アクションプラン③「夜勤ができる看護師へ報酬を反映させる」

今年度の賞与で日勤常勤者と夜勤者との間にわずかであるが差をつけることができた。また月極め夜勤専従制も取り入れ有休消化にあてるなど実施してきた。今後も看護師の反応を聞きながら、さらにメリットを拡大できるよう他の報酬も視野に入れて考えたい。

(4) アクションプラン④「ラダーレベルⅢ以上の看護師の看護実践を語る会を実施する」

ラダーレベルⅢの看護師対象に「自己の看護実践を語る」を課題とし、3 月に発表予定である。レベルⅡの看護師への影響について調査したいと考えている。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

「互いの WLB を認め合う環境」というのが最終的な目標であるが、部門の管理者も含め一般的に WLB は「子育て支援」と思われている現状がある。2 年間にわたり様々なアピールをしてきたが、なかなか伝わらなかった。ただ、2 回実施したインデックス調査から言えることは「看護のやりがい無くして WLB は無い」ということである。私達看護師は看護師としてのやりがいを多くの先輩方の経験から見出すことが多い。看護をしっかり語れる看護師を育成できることがやがて WLB を考えられる看護師に育っていくということを教えられたと思う。これから実施しようとしている指導者レベルの看護実践を聞くことで後輩たちがどのように反応するのか期待したい。

また子育て支援の側面から見た WLB だが、院内保育よりも近隣の公立の保育室に入れたいという親が多い状況で、土日や夜勤のみ、病後保育など当院の院内保育は利用しやすい環境である。その強みを活かしつつ、保育の質を上げるためにどのような試みが必要か探していきたい。夜勤をしたがらない看護師が多くなる中、いかに 1 人の負担や重圧を少なくできるかが問題である。夜勤の環境整備や報酬についてさらに考えていくことが今後の課題である。

野村病院の取り組み

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

平成 23 年度のインデックス調査から見えたものは、満足度の高い職員と低い職員の二極化であり、一部の職員の犠牲の下に「働きやすい職場」があることが分かった。「組織の将来が見えない・組織は職員を大切にしていらないと思う」の割合が高く、また離職率は全国平均を上回る結果であった。このことから課題を①帰属意識を高め職員の定着を図る、②公平性を担保する勤務体制の整備をする、③個人の発揮した能力に適正な評価を行い満足度を高めるとした。平成 24 年度取り組みのポイントは「管理会議での発信、人事部門と連携強化を行い、看護部の方針を組織的な対応に繋げた」「法人の中期経営計画とコミットする戦略を立案した」「看護の要である師長の役割の明確化と、育成を実践した」である。

(1) アクションプラン①「多様な勤務形態に応じた職員を適正に配置し、効率的な業務改善を行う」

入職時から規格外の配慮をしている職員との面接により、6 名の夜勤や休日勤務の開始が可能となった。常勤夜勤専従体制の導入で、勤務継続が可能となった職員もいる。計画的な師長の異動は、職場の問題発見・業務改善の機となった。看護補助者の育成は系統的な悉皆研修を 6 回実施し、チームの一員として役割認識・業務分担と責任を明確にし、看護師が本来の業務に専念できるようにしてきた。また臨床工学技士を採用し、内視鏡関連業務や医療機器管理業務の分担と責任範囲を明確化した。

(2) アクションプラン②「派遣会社に頼らない病院独自の職員採用を促進する」

人事担当者と定期的なミーティングを開始し、病院として職員採用の推進基盤が整ってきた。募集チラシ、ホームページ内容を見直し、看護師採用の学校訪問を実施した。これまで看護部として紹介会社に方針や要望を説明する機会が限られていたが、病院主導で紹介会社との交渉を行った。その結果、平成 24 年度の採用は紹介会社経由の職員割合は変わらなかったが、年度内の退職者はなかった。退職者は平成 23 年度 13 名 (28%)、平成 24 年度 4 名 (8%) となった。

(3) アクションプラン③「個人目標の取り組みの改善→PDCA が展開できるようにする」

職員の将来像や自己課題が明確となるように、師長が職場のビジョンを語り、具体的な役割と期待を明確に伝えるようにした。独自に「目標設定ガイド」を作成し、その活用によって個々の職員の自己課題が明確になった。

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

①院内教育方法の改善：非常勤職員の研修の機会を広げるために、オンデマンド研修を導入。自宅・職場・ランチョンの 3 つスタイルを選択できるようし、非常勤職員の 8 割が 8～10 科目受講した。

②産休・育児休業へのサポート(面接の導入)、介護休暇について

妊娠初期は制度の確認と活用方法、妊娠中・育児中の職場への考えとイメージの共有を図ること、後期は経過の確認と復帰への期待を明示する面接とした。介護休暇制度は 1 名が活用中である。

(2) 平成 25 年度の取り組み→「組織全体で取り組む魅力ある職場作りの追求」

①過重な負荷が一部に偏らないような人員配置と業務管理ができる。

②学生の実習指導を通して、達成感を持つことができる。

③個人の目標設定が能力開発につながり、自分の将来像を描くことができるようになる。

武蔵野陽和会病院の取り組み

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「制度の周知」

働き続けるために利用できる制度は 66%と目標の 70%に達しなかったが、入職時、また、部署毎制度内容について説明し、介護休暇等の利用に 2 名申し出があり有給休暇と併用しながら退職せずに済んだ。

(2) アクションプラン②「勤務環境の改善」

看護ケアに費やす時間を増やす為に、WINWIN 研修の成果を基にフリー業務の位置づけをした。今年度、診療報酬の改定があり、回復期病棟では回復期ⅡからⅠへ変更するために人員配置を 13 対 1 で調整した。しかし、重症度の比率が高くフリー業務が新規入院対応に追われ、看護ケアに充分時間がとられなかった。

また、複合勤務に対する負担軽減のため夜勤体制を見直し、夜勤専従の増員で夜勤者を部分的に 3 人体制にしたが、平均、10 日から 14 日の組み込みで、全日数補充まで至らなかった。フリー業務の体制と救急外来への複合勤務については引き続き検討が必要である。

今年度の職員満足度調査からも上記の不満が多かった。

(3) アクションプラン③「保育環境の改善」

今年度は、保育室利用者が一部署(外来のみ)でのスタートだったので、保育室利用者と保育士からの聞き取り調査のみで合同の話し合いはなかった。しかし、保護者が積極的に「急変時の取り扱いについて」保育士に講習会を実施し交流出来た点が評価された。今後、話し合いの場を設けながら交流していく。

(4) アクションプラン④「産休・育休・介護休業等の欠員補充」

今年度は産休・育休・介護休業が重なり、人員調整に苦慮した。他部署からの配置転換等で欠員補充を実施。職員の退職はなかったが、働き続けるための体制づくりが次年度の課題となった。

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

保育室利用者と保育士との関係が良好になりイベント等と通じて話し合える状況になった。現在、利用者が増え満室状態で保育室の確保を引き続き検討していく。介護休業の利用について職員に周知できた。

(2) 新たな課題

回復期病棟の体制についての整備。救急外来との複合勤務を解消するために救急外来の整備を実施。夜勤の負担軽減のため業務整理を、人員増を含め検討。

(3) 平成 25 年度の取り組み

回復期病棟の体制についての整備。

救急外来の体制を整備する。(夜勤専従の配置と当直体制の確立)

職員満足度調査から職員研修に対する評価のポイントは上がったが、研修体制について否定的な職員の意見もあったので、受講する体制から「受講内容から当院に適應できる基準等の見直し」が出来るよう研修体制の見直しをする。

27. 新潟県



新潟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

24 年度には新たに 1 施設が加わり、参加施設は 4 施設となった。ワークショップは、8 月 28 日・29 日に開催した。1 日目は WLB 推進委員会の委員が支援者となり、各施設で個別ワークを実施した。2 日目は各施設の発表と意見交換を行った。平成 25 年 1 月 22 日にフォローアップワークショップを実施し、4 か月間の成果を報告した。各施設とも看護管理者のマネジメント力や他職種連携の必要性を認識し、具体的な取り組みをしていた。

3 年目の参加施設の報告や意見交換での発言は、1・2 年目参加施設にとって、アクションプランを進めていくうえで、参考となり具体的な支援となったと思われる。初年度参加施設は、労働局主催の「看護師等の『雇用の質向上』のためのワークショップ」で、2 年間の取り組みの成果を報告し、他施設に広く情報提供することができた。

2. 事業総括（3 年間の振り返りとその評価）

平成 22 年に特別委員会として「WLB 推進委員会」を設置し、支援事業を開始した。目標として、「看護協会における WLB 推進体制の構築、WLB 実現に取り組む施設の増加」を掲げ、ワークショップ・フォローアップワークショップの開催、支援体制の構築、WLB 推進事業の広報活動を実施し、3 年間で 4 施設が参加した。

1) 支援体制および支援方法について

推進委員 7 名（支援者：看護部長 4 名を含む）が担当する施設を決めて行った（1 施設支援者 2～3 人）。支援方法は、施設訪問による体制をとっていたが、実際に訪問の要請があったのは 1 件だけであった。他は、取り組み状況シートに基づいてメールや電話による支援を行った。2 年目には参加施設と支援者とのジョイントセッションを実施した。この合同会議は、参加施設の進捗状況などの報告により、情報共有から直接的な支援につながり効果的であった。実質的には、ワークショップ後の支援は十分とはいえなかったが、4 施設とも看護部長が中心となり、PDCA サイクルを回し、具体的な成果をあげることができた。共通した成果は、組織全体での取り組み、組織横断的な業務内容の見直しによる業務改善・業務委譲、離職率の低下などであった。

振り返ると、支援のポイントは、事前支援（推進体制づくり、インデックス調査データの解釈・分析方法、アクションプランの作成）と、ワークショップ後の取り組みの進捗状況の把握と助言であると思われる。今後はこのことを再認識し、推進者と支援者の役割を明確にしたうえで、施設の実情に合わせた支援を実施していく必要がある。

2) 事業の普及活動と広報活動について

WLB 実現に取り組む施設の増加を目標にして、機関紙へのワークショップの紹介、ポスターによる参加募集を行ったが、期待したような事業普及につながらなかった。今後、ホームページによる参加施設の取り組みの紹介など広報活動を工夫し、また、各施設の成果を情報発信する機会を作り、本事業の認知度を高め、参加施設の拡大を図る必要がある。

最後に、継続してこの事業を実施するために、25 年度は 3 年目の参加施設の看護部長 2 名を支援者として加え、看護師職能委員会や社会経済福祉委員会との連携、行政や労働局との連携など、推進・支援体制を強化して活動していきたい。

【新潟県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	独立行政法人国立病院機構		施設名	独立行政法人国立病院機構 西新潟中央病院	
○	-	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	370床	7対1/10対1			病床稼働率*	88.2%	
	療養病床	-				平均外来患者数	329.1人	
	結核病床	50床	7対1			平均在院日数(一般)	16.9日	
	精神病床	-				平均在院患者数	368.7人	
	その他	-						
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		245人(0人)	非正規職員	11人	看護補助者	17人	
既婚率**	41.6%	6歳未満有子率**	14.3%	平均年齢**	33.5歳	平均在職年数**	9年3ヶ月	
年間休日	121日	有給休暇取得率*	21.0%	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)	4週8休制							
勤務形態	3交代制(変則含む)							
離職率**i	5.3%(2011年度)		10.5%(2010年度)		9.9%(2009年度)			
参加動機	職員満足は患者満足につながるという院長方針を受けて、看護師が生活と仕事の両立出来る体制づくりに取り組んだ。労務管理については、国立病院機構からの脱却を目指し、地域に密着した看護協会との交流をもち、インデックス調査の結果を受け止め、多様な勤務体制作りを実現したいと思い参加した。							

H24	H23	H22	設置主体	医療法人		施設名	医療法人恒仁会 新潟南病院	
○	○	-						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	151床	10対1			病床稼働率*	92.0%	
	療養病床	26床	入院基本料D			平均外来患者数	354.0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	167.0人	
	その他	-						
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		90人(2人)	非正規職員	20人	看護補助者	31人	
既婚率**	51.0%	6歳未満有子率**	--.-%	平均年齢**	44.4歳	平均在職年数**	13年7ヶ月	
年間休日	115日	有給休暇取得率*	50.2%	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)	4週8休制							
勤務形態	2交代制(変則含む)							
離職率**i	5.8%(2011年度)		8.8%(2010年度)		13.6%(2009年度)			
参加動機	"働きやすい職場づくり"を目指し、平成4年に職員のための保育園を開設しました。子供の数の増加とともに病気をした時の対応として、病児保育の開設が望まれています。これを実現させられるのか検討すること、また調査の結果から明らかになった課題への取り組みを実践するために参加しました。							

H24	H23	H22	設置主体	医療法人		施設名	医療法人社団真仁会 南部郷総合病院	
×	○	○						
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	118床	10対1			病床稼働率*	92.3%	
	療養病床	36床	8割未満			平均外来患者数	219.7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	108.9人	
	その他	-						
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		86人(1人)	非正規職員	16人	看護補助者	27人	
既婚率**	68.6%	6歳未満有子率**	23.2%	平均年齢**	39.6歳	平均在職年数**	11年4ヶ月	
年間休日	120日	有給休暇取得率*	48.6%	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)	4週8休制							
勤務形態	3交代制(変則含む)							
離職率**i	0.9%(2011年度)		4.6%(2010年度)		3.1%(2009年度)			
参加動機	働き続けられる職場として、いろいろな対策をとっているが、評価を行いたい。また、今行っている対策の他に、もっと当院に適した対策があるのかを知りたい。							

【新潟県】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	見附市立病院	
○	○	○					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	94床	10対1	病床稼働率*	82.7%		
	療養病床	-		平均外来患者数	156.0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	80.0人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	45人(1人)	非正規職員	19人	看護補助者	12人	
既婚率**	77.7%	6歳未満有子率**	6.6%	平均年齢**	45.5歳	平均在職年数**	13年2ヶ月
年間休日	124日	有給休暇取得率*	56.3%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	11.3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						
離職率**i	8.1%(2011年度)		10.7%(2010年度)		4.2%(2009年度)		
参加動機	看護師の確保と退職しないで働き続けられる職場づくりの為に「職場環境の整備」「勤務条件の改善」が必要だと考えていました。そこで、第三者からの意見をもらえるこの機会を活かしたいと思い参加しました。						

西新潟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)	「患者さんの利益を最優先にする医療」をめざし、脳・神経疾患と呼吸器疾患に特化した最高の医療を心がけます。
ビジョン (組織が目指す将来像)	・ 職員満足が患者満足に繋がる職場 ・ 仕事と生活を両立して、キャリアを継続できる職場環境の整備

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> <ul style="list-style-type: none"> 他職種（保育士・療育指導員・PT・OT・ST・薬剤師等）が今年度から次年度に向けて、病棟担当制に任命されているが、チーム医療としての業務のすみ分け等を含む検討が不十分である。 <p><看護部></p> <ul style="list-style-type: none"> 平成21～23年度は新人が20名ずつ、24年度は30名が採用され、若いスタッフが増加している。 始業前残業（70%）、持ち帰り残業（34%）が多い。 看護ケアに費やす時間が不十分と思う看護師（40～50代）が多い。 現在の生活に満足（53%）、現在の働き方に満足（42%）が低い。自己能力評価が低い。
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"> 病院の将来（新病棟・電子カルテの導入後）がイメージ出来ない事の不安がある。 慢性期に特化した病棟に長く勤務すると、配置換え後順応できるかという不安がある。 休暇制度や福利厚生への認知度が低い（20代に多い）。 電子カルテ導入に伴う、看護師と医師事務作業補助者、クラークの業務のすみ分けが不十分である。 働き続けられる勤務体制に取り組む中で、多様な勤務形態に関する情報不足がある。 子育て中の職員が増加（前年度の2倍）しているが、院内保育園の利用者が少ない。 教育体制の中で、経験5年以上の看護師の教育計画が明確でない。



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> 仕事と生活が両立しやすい職場環境に向けた改善を行う。（業務改善と多様な勤務体制） <p>[成果目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> インデックス調査で、「今の仕事や生活に満足している」 53% → 70%になる。 新病棟の各センター化において、多職種の専門性を活かした業務改善ができる。その中で自病棟のビジョンや取り組みについて話し合いを継続していく。（てんかん・神経難病・肺がん・呼吸器・重症心身障害の各センター化・在宅支援室・外来・手術室の連携）
----------------	---

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"> ●新病棟における多様な勤務体制 <ul style="list-style-type: none"> ①休暇制度や子育て・介護支援制度の周知による、多様な勤務体制の導入と評価 ②2交代・3交代混合勤務の実践と評価 ●自病棟の特色を地域に向けて発信：市民公開講座等の実施 ●院内保育園の利用しやすい体制導入後の利用状況の把握と評価・改善 ●キャリアアップ研修の実践と評価 ●院内研究発表会（まさご集談会等）を利用して、院内全職員にWLB推進の発信
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ●新病棟移転に向けた看護（WLB）の検討 <ul style="list-style-type: none"> ①電子カルテ導入に伴う他職種との業務調整（業務量調査結果を根拠に） ②2交代の導入：多様な勤務形態の情報収集と希望する勤務形態が選択できる体制作り（2交代・3交代・フレックス勤務等） ●「自病棟の特色」の明確化（特性ある病棟毎の看護ビジョン作成） ●院内保育園の利用者拡大と運営内容拡大（土日保育や夜間保育等）の実践と効果の検討 ●キャリアアップ研修の見直し（院内認定制度の推進と拡大：てんかん専門医療者等・多職種との協働研修の企画）
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ●WLB推進体制の立ち上げ ●看護ケアに費やす時間が不十分、超過勤務に対する対策の検討 ・満足度調査実施：看護ケア・将来像・満足できる働き方・生活等について自由記載から抽出 ・業務量調査実施：医師を含む多職種との関係、超過勤務（始業前・勤務後） ●院内保育園の利用しやすい体制の検討 ●多様な勤務体制の取り組み：2交代・3交代混合の試行と評価

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

病院運営会議で委員会を設置した。メンバーは看護部長・副看護部長・看護師長3名・管理課長・企画課長・給与係長計8名、承認を得て9月から月1回定例会議を開催した。

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推進体制の立ち上げ」

定例委員会を行う毎に、病院運営会議及び看護師長会議、管理診療会議（全職場長出席）で委員会の討議内容を報告し、病院全体に周知した。

(2) アクションプラン②「看護ケアに費やす時間を増やす」

インデックス調査、業務量・内容の調査、満足度調査の結果、約半数が現在の仕事や生活に満足しているが、「残業が多い」「看護ケアに費やす時間が不十分」との意見が多かった。看護師はコミュニケーションを大切にし、個別的なケアを心がけ、患者・家族から安心・信頼される看護ケアを目指していた。また勤務時間内・外で他部門に関わる業務の相手を医師・薬剤・検査等に分けると薬剤関連が34%占めていたため、WLB推進委員会に薬剤科、検査科も参加してもらい、互いに改善策を出そうとの合意が得られた。

(3) アクションプラン③「院内保育園を利用しやすくする」

生活と仕事の両立を求めている看護師が多く、定時で勤務が終了し、自己研鑽や子育て・介護支援のための時間確保を要望している。その為に院内保育園の充実は重要である。利用プランの改善を求め、院内保育園を管理している委託業者と病院幹部との話し合いを5回行った。さらに利用している職員と院内保育士との意見交換を行った。

(4) アクションプラン④「多様な勤務体制の取り組み」

各病棟で二交代の賛否のアンケート調査後、各病棟の特徴を考慮した業務調整を行い、夜勤時間を14.5時間で組み立て、職員自身が勤務形態を選び、9病棟中4病棟が二交代勤務を導入した。二交代・三交代混合は4病棟が行っている。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

WLB推進委員会で検討した結果、薬剤科と検査科に委譲できる業務が拡大した。院内保育園は時間外延長保育の実施、土曜日の保育・一時預かりなど柔軟な対応が可能になった。二交代勤務は、自己の生活も仕事も満足できる勤務体制として実践している。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

院内の横（多職種間）の連携と院外の縦（地域医療連携と在宅支援）の連携強化、院内保育園の職員への周知等、WLB推進は病院全体で取り組む必要がある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

看護師の看護に対する意識や自分の職業に対する満足度が明確になり、多職種との相互理解と協調により働く環境の見直となり、患者中心の医療提供が提案できる。また、院内保育園の内部事情を知り、病院と保育園相互の取り組み内容が明確となった。

(4) 「平成25年度の取り組み予定」

WLB推進委員会の定期開催により、多様な勤務体制に向けて二交代・三交代勤務の検討の継続と残業の縮減、院内保育園との情報交換を行う。キャリアアップ研修を見直し、各病棟センター化の看護の専門家を育成するシステム作りを行う。

新潟南病院の取り組み

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「時間単位有給休暇の制度化」

平成 24 年度 4 月より、時間単位有給休暇を制度化した。看護部の利用者数は毎月増加し、12 月現在で看護職員の約半数が利用している。利用時間数は 1～2 時間/回が多く、理由としては家庭・子供・自分の用事をたす為がほとんどであった。4 月～12 月までの平均有休（時間単位有休・長期休暇以外）取得日数は例年と変わらないが、時間単位の取得を加えると昨年より増加している。

(2) アクションプラン②「前残業の是正」

前残業となっている業務の見直しや師長の声かけを対策にあげ、看護部 BSC の項目に追加し経過をみた。全体に時間外労働時間は外来・病棟共に昨年度より減少している。前残業は“30 分前に仕事を始めた割合”を毎月出した。5 部署のうち 2 部署が常に数人の前残業があった。理由としては、情報の収集が多くこれ以上の減少はできなかった。

(3) アクションプラン③「人材育成」

師長会で目標管理・労務管理の勉強会を実施した。面接時は将来像に繋がるような目標設定支援を行った。また、将来像を考えるため“夢地図づくり”の研修を開催した。この研修は、夢を気付かせるよい機会となった。制度の周知不足に対しては、厚労省から出されている“働きながらお母さんになるあなたへ”に加え、当院の就業規則の中から“育児・介護休業等に関する規則”をパンフレットとして作成し、病院の全部署に配布した。しかし、24 年度のインデックス調査では、職員の認知状況に変化が見られなかった。

(4) アクションプラン④「病院全体で WLB を考える」

今まで、各部署が集まり業務改善の検討をしていた会議を“WLB を考える会”とし、視点を変えて開催することにした。

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」

時間単位有給休暇の制度化により、臨時職員も取得しやすくなり職員全体の取得率がアップした。また、制度化されたことや“育児・介護休業等に関する規則”パンフレットの配布は、看護部だけでなく他部署の職員も WLB を意識するきっかけとなった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

育児きゅうか休業明けの看護職に対して、研修企画、制度の周知がされていない。そのため、看護技術や働き方に不安を訴える職員がいる。

(3) 平成 25 年度の取り組み

①育児休業復帰前職員への研修を実施する。

②師長が制度を理解し、職員に必要時説明できるようにする。

③戦略企画室室長が中心になり、病院全体で WLB を考える会を開催していく。

南部郷総合病院の取り組み

1. 3年間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「連続休暇・年次有給休暇の取得率アップ」

連続休暇・有給休暇の取得促進のためには看護師の業務改善が必要であり、そのために業務量調査を行った。その結果、これ以上の業務のスリム化は困難であったため、看護補助者業務の一部を業務委託し、看護補助者が直接介護業務を行える時間を確保した。

連続休暇は、前年度末に次年度年間予定表を部署ごとに張り出し連続休暇予定を書き込めるようにした。平成24年4月～12月では4日以上連続休暇取得者延べ53名、最長日数は19日（冠婚葬祭・病気以外）であった。希望者が連日休暇を取りやすくなり、ライフサイクルに合わせて、海外旅行、家族旅行、遠方の実家に帰省するなど有意義に利用していた。有給休暇取得率は3年間で大きな変化はなく、50%前後であった。超過勤務時間については各年度の9月実績で、病棟2.4時間、2.0時間、1.6時間と減少した。

(2) アクションプラン②「看護師のやりがい感をアップする」

インデックス調査で「30代看護師の不安」が見受けられ、職員が思いを口に出せる取り組みが必要と考えた。そこで、初年度は「看護師としての自分の将来像をどのように感じているか」を年代別フォーカスグループインタビューで話し合った。22年度と23年度のインデックス調査の比較では職員個人のWLB、職場の環境・条件、経営パフォーマンスに関する評価で多くの項目が改善した。24年度は「将来像に近づくために取り組んでいること、または取り組みたいこと」をテーマに話し合い79名が参加した。どちらのテーマでも看護師人材の充足と給与等の経済的保証が必要との意見が多く出された。また、世代間での意見交換では「新たな発見をした」との感想を得た。その他、ホームページでの副看護師長会による看護師紹介や、職員研修の折々に看護部の存在意義について話した。

(3) アクションプラン③「いろいろな雇用形態を継続する」

育児時間短時間制度の延長について変更し、2名の希望職員に対し適応した。職員健康管理体制の充実では、リハビリテーション科職員考案による腰痛体操に取り組んだが定着しなかった。そこで、労働安全管理委員会で職員検診について検討し、検診項目を追加した。院内保育所運営拡充については、夜間保育を平成23年2月より募集し同年10月より1名が利用している。保育児童数増加により床面積の拡張工事を行い、現在は登録数17名、1日12名前後の児童を預かっており、春より更に入園希望者が増える見込みである。

2. 総括（3年間の振り返り）

インデックス調査により自施設の状況を客観的に評価できることに魅力を感じWLBワークショップに参加した。調査結果では30代働き盛りの看護師の現職に対するマイナスイメージが大きい事に衝撃を受け、支援者と共に検討したアクションプランに取り組んだ。大きな変化を起こしたわけではないが、病院組織が働き続けられる職場作りに取り組んでいると職員に認識された。そして、職員自身が委員会活動等を通してアクションプランを実施してきたため、インデックス調査の多くの項目で改善が見られた。離職率も減少した。

これからもお互いさまの風土を醸成し、どのライフステージの職員でも働き続けたい職場として認め合い、地域病院としての役割を果たしていきたい。

見附市立病院の取り組み

1. 3年間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「業務の整理」

業務整理を行う中で、師長・主任ともスタッフ業務が多いことが明らかになった。役割一覧表を提示し各役割の認識と意識改革に努めることで業務改善が行動化されるようになった。また看護業務の洗い出しによって看護師の負担軽減を行う必要があると考え、看護補助者の増員要望を行っていった。2010年4月8名、2011年1月12名、2013年4月には介護福祉士4名の導入で14名になる予定である。WLB活動初年度から看護補助者は6名の増員につながった。現在病院での介護福祉士業務内容を試行検討している。

(2) アクションプラン②「職場風土の改善」

初年度は「働きやすい職場づくり」の話し合いを各職場で行い、内容を分析していった。アイデア募集も同時に行い、職員のWLB意識を高めていった。2年目には全職種とのグループワーク企画を立て実施した。グループワークは4回実施し、45人の参加があった。様々な意見が聞かれ、挙げた課題を科長会議に提示した。3年目にはグループワーク課題を受け、PDCAサイクルを活用した全部署活動計画実施発表会を行った（併設施設を加え11部署）。各部署の取り組みが可視化され、金銀銅賞が授与された。来年度は病院組織としての活動に組み入れられることになった。各部署基本方針に「業務改善」「QC活動」の項目を入れ、“医療サービスの質改善”を目指し活動していく。

(3) アクションプラン③「組織の活性化」

看護部ホームページの刷新を図り看護部の取り組みを可視化することが出来た。子育て支援の提案で市立保育園の保育時間の延長や正規雇用者の夜勤専従化、多様な勤務形態の導入などの取り組みが実現した。また、人材育成としてのキャリアラダーと人事考課制度連動の試行を検討してきた。自己の課題・目標を持って働き、組織に貢献する職員を育成していくことが課題である。

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 「改善したこと」

「働きやすい職場づくり」に全部署参加を目指して活動してきた。他部署の協力で患者搬送や採血業務、ミキシングが行われるようになった。看護部だけでなく、病院職員全体が協働していく組織風土に変化してきたと言える。

(2) 本事業参加への感想

WLBに参加したことでPDCAサイクルを学び、物事を客観的に捉え分析し、根拠を持って実践することができた。インデックス調査は自病院の現状分析をするうえで非常に参考となり、参加病院との情報交換や支援者の意見も参考にして行動計画に反映することが出来た。看護師不足は解消されていないが、課題に向けて積極的に行動することが出来たのは、この事業に参加したことによる成果だと考える。

(3) 今後の取り組み

① 職場環境の改善と人材育成

② 病院全体で考える業務改善計画の実施

働く喜びのある職場づくりを目指して活動していきたい。

28. 大阪府



大阪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

「推進体制と成果」

3 年目となる今年度は委員会の運営基準に基づき、3 年目参加施設の看護部長に加え 2 年目参加施設から看護部長 2 名と、他職種から医師 1 名、事務長 1 名、協会から労働環境担当理事も加え総勢 16 名で支援することとなった。定例運営委員会は月 1 回とした。

平成 24 年度 WLB 参加施設は、前年度の報告会に参加した施設から 6 病院が手あげされ、事業運営の手引き、推進ガイドブック、WLB 事業についてのチラシを作成し配布、事前に説明を行った。また昨年度の反省を踏まえ、最初の段階から支援する病院の担当を明確にし、推進委員でサポートする体制を作った。またワークショップに不参加の施設や看護部長が交代になった施設などへは直接訪問し、説明や支援を行った。

インデックス調査は質問紙が 12 施設、インターネット調査が 3 施設となった。調査なしの施設が 1 施設あり、当初は合計 16 施設が推進。10 月からは 15 施設推進中である。

「参加施設への支援内容と評価」

7 月には「ワーク・ライフ・バランスを無理なく取り入れよう」と題して事前研修会を開催した。WLB の取り組みについてインデックス調査の分析の仕方、アクションプランの立案方法等に加え、委員の医師からの組織マネジメントについての内容で研修を行った。

9 月に 1 日かけて新参加施設のワークショップを開催し、支援者との連携を目的に懇親会を行った。またアドバイザーとして労働局や大阪府にも参加していただいた。この時看護部長不参加の施設があり、自施設に戻ってからの推進が困難となり 5 施設となった。

2 年目、3 年目の施設については委員会と合同で活動状況を確認し意見交換会を行った。また 12 月には「働き続けられる職場づくり」と題して、大阪府済生会吹田病院の事務部、看護部、各部署の取り組みについての発表を、夜勤短縮の具体的な試みの事例発表と日本看護協会常任理事の小川忍氏を招いて「夜勤短縮のガイドラインについて」の研修会を行った。

WLB の PR として大阪府内施設に研修会の情報を提供した。参加施設は 82 施設 約 148 名の参加を得られた。この中から次年度参加施設の希望を確認した。

1 月には新参加施設と推進委員との進捗状況と意見交換を行い、2 月のフォローアップワークショップに向けてのサポートを行った。

2 月のワークショップには発表施設に加え、次年度参加希望施設を招いて研修とした。内容については各担当者からアドバイスもあり最終報告には変更が見られた。

WLB への取り組みが進み、「看護」「師長 主任業務実践」の 2 誌へ 3 施設が投稿した。また第 9 回大阪看護教育管理学会へも 2 施設が発表を行った。

2 年目、3 年目については 3 月に報告会を行う予定。

2. 事業総括（3 年間の振り返りとその評価）

3 年間この事業を推進してきたが、それぞれの施設の背景もあり、途中で管理者が退職した施設が 3 か所あり、前任者の意向を引き継ぎ継続している施設もあるが、やはり支援の必要な施設もある。WLB 委員会のメンバーの技量も試されているところである。報告書など担当者とのやりとりのないまま提出しているので、次年度はさらに委員会活動を活発化して、年間スケジュールの内容を充実して更に進めて行きたいと考える。

【大阪府】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	会社	施設名	西日本電信電話株式会社 NTT西日本大阪病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	389床	7対1		病床稼働率*	83.5%	
	療養病床	-			平均外来患者数	808.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	13.7日	
	精神病床	-			平均在院患者数	269.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		241人(27人)	非正規職員	53人	看護補助者	20人
既婚率**	---%	6歳未満有子率**	---%	平均年齢**	36.0歳	平均在職年数**	11年6ヶ月
年間休日	123日	有給休暇取得率*	86.3%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	10.5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	5.4%(2011年度)		7.7%(2010年度)		9.6%(2009年度)		
参加動機	やりがいを持ち、看護の魅力を感じながら働ける職場にしたい。 働きやすい職場作りのために、自部署の分析をし、病院全体で取り組む機会としたい。						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	社会福祉法人恩賜財団済生会 大阪府済生会富田林病院	
○	★	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	300床	7対1		病床稼働率*	70.4%	
	療養病床	-			平均外来患者数	653.5人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	15.5日	
	精神病床	-			平均在院患者数	189.5人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		197人(0人)	非正規職員	37人	看護補助者	49人
既婚率**	40.6%	6歳未満有子率**	9.3%	平均年齢**	36.8歳	平均在職年数**	7年3ヶ月
年間休日	130日	有給休暇取得率*	21.5%	所定労働時間(週)	36時間15分	平均超過時間(月)*	4.5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)						
離職率**i	14.1%(2011年度)		13.2%(2010年度)		18.9%(2009年度)		
参加動機	昨年度はインデックス調査のみ行い、育児支援が弱かったり、超過勤務についても申告した時間より実態は超過勤務をしていると推察された。調査後、24時間保育や4週8休が導入されたこともあり、病院にとってもWLBの取り組みにより職場の活性化を図れることが示唆された。また、ナースセンターの方々の熱意が伝わり今年度本格的に支援を受け取り組むことにした。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人協和会 千里中央病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	200床	7対1／10対1		病床稼働率*	90.0%	
	療養病床	200床	8割以上		平均外来患者数	7.4人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	95.0日	
	精神病床	-			平均在院患者数	355.5人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		182人(0人)	非正規職員	5人	看護補助者	85人
既婚率**	---%	6歳未満有子率**	---%	平均年齢**	40.5歳	平均在職年数**	3年2ヶ月
年間休日	110日	有給休暇取得率*	48.3%	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)	年間休日総数110日						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	15.1%(2011年度)		18.6%(2010年度)		18.9%(2009年度)		
参加動機	看護師の離職防止を最重要課題として検討していたところ、WLB研修案内があり(行政・看護協会)事務部長と参加した。インデックス調査を含め、導入支援もある事の説明を受け参加した。						

【大阪府】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	社会医療法人愛仁会 千船病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	292床	7対1		病床稼働率*	94.4%	
	療養病床	-			平均外来患者数	840.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	11.2日	
	精神病床	-			平均在院患者数	280.3人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		319人(13人)	非正規職員	25人	看護補助者	34人
既婚率**	38.3%	6歳未満有子率**	23.2%	平均年齢**	32.0歳	平均在職年数**	6年6ヶ月
年間休日	123日	有給休暇取得率*	47.2%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	3.1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)		10.6%(2010年度)		11.1%(2009年度)		
参加動機	職員にとってより働きやすい環境を目標にしている。 様々な取り組みを実施しているが、現在の取り組みが効果的であることかを再度確認する。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	社会医療法人生長会 府中病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	380床	7対1		病床稼働率*	96.3%	
	療養病床	-			平均外来患者数	906.9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	366.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		359人(5人)	非正規職員	59人	看護補助者	57人
既婚率**	62.2%	6歳未満有子率**	18.4%	平均年齢**	31.7歳	平均在職年数**	6年9ヶ月
年間休日	116日	有給休暇取得率*	69.6%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	10.2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	13.9%(2011年度)		11.9%(2010年度)		12.6%(2009年度)		
参加動機	当病院に勤務する看護職は約1200人であり、制度や給与の改訂は時間がかかるが他施設の取り組みを知ることから取り組んでいきたいと思った。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人医誠会 医誠会病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	327床	7対1		病床稼働率*	89.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	384.6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	286.1人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		310人(2人)	非正規職員	17人	看護補助者	41人
既婚率**	--.-%	6歳未満有子率**	--.-%	平均年齢**	32.9歳	平均在職年数**	4年7ヶ月
年間休日	120日	有給休暇取得率*	57.5%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	7.3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	19.8%(2011年度)		16.9%(2010年度)		17.4%(2009年度)		
参加動機	①グループ全体として働きやすい職場環境に改善するため ②取り組み以前より短時間勤務・日勤常勤・フレックス利用など多様な勤務形態はあるが制度化に繋げること、また管理職を含む職員がWLBの必要性を理解し制度を使いこなせるようにする。						

【大阪府】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 大阪府済生会茨木病院	
○	○	-	済生会				
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	273床	7対1			病床稼働率*	77.0%
	療養病床	42床	8割未満			平均外来患者数	375.6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	231.7人
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		203人(0人)	非正規職員	53人	看護補助者	42人
既婚率**	46.7%	6歳未満有子率**	--.-%	平均年齢**	31.3歳	平均在職年数**	5年8ヶ月
年間休日	98日	有給休暇取得率*	28.0%	所定労働時間(週)	38時間30分	平均超過時間(月)*	6.5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			15.0%(2011年度)			18.7%(2010年度)	14.7%(2009年度)
参加動機	離職率が高く、特に中堅看護師の離職率が高い(4年目46%) 育児支援は整っているため、中堅看護師の定着が看護の質向上に繋がると考え、中堅看護師の働きやすい職場にするため参加した。						

H24	H23	H22	設置主体	施設名		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	
○	○	-	地方独立行政法人				
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	395床	7対1			病床稼働率*	83.1%
	療養病床	-				平均外来患者数	610.7人
	結核病床	150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	300.0人
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		334人(25人)	非正規職員	47人	看護補助者	33人
既婚率**	39.9%	6歳未満有子率**	13.6%	平均年齢**	39.5歳	平均在職年数**	15年3ヶ月
年間休日	125日	有給休暇取得率*	81.5%	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交代制(変則含む)						
離職率**i			7.1%(2011年度)			33.3%(2010年度)	31.6%(2009年度)
参加動機	1.WLB推進をセンター全体の活動目標と位置付けるため、WLB推進ワークショップの参加を「外圧」として利用する。 2.WLBインデックス調査結果は、感覚的に認知している「想定内」の数値や「想定外・えらいこっちゃレベル」の数値を客観的に把握することで、部門間のコミュニケーションツール・活動目標指標として有効活用できる。						

H24	H23	H22	設置主体	施設名		医療法人京昭会 ツチ病院	
○	○	-	医療法人				
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	24床	7対1			病床稼働率*	99.4%
	療養病床	75床	8割以上/8割未満			平均外来患者数	119.0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	96.0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	27人	看護補助者	39人
既婚率**	35.5%	6歳未満有子率**	9.7%	平均年齢**	36.8歳	平均在職年数**	6年1ヶ月
年間休日	109日	有給休暇取得率*	71.3%	所定労働時間(週)	35時間00分	平均超過時間(月)*	1.8時間
週休形態(主な病棟)	月9日						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i			37.9%(2011年度)			24.0%(2010年度)	20.0%(2009年度)
参加動機	他病院の情報を取り入れ、6大政策の適正化を図るため参加しました。6大政策とは『看護職人員増・子育て支援・残業時間改善・休暇取得推進・教育研修の導入・資格取得支援』です。						

【大阪府】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	医療法人弘善会 矢木脳神経外科病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	92床	7対1		病床稼働率*	90.5%	
	療養病床	-			平均外来患者数	67.2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	80.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		72人(1人)	非正規職員	45人	看護補助者	20人
既婚率**	---	6歳未満有子率**	---	平均年齢**	38.0歳	平均在職年数**	1年5ヶ月
年間休日	121日	有給休暇取得率*	55.0%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	7.8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	2交代制(変則含む)						
離職率**i			45.3%(2011年度)			61.6%(2010年度)	- (2009年度)
参加動機	開設して3年目の病院であり、組織基盤を確立するため。						

H24	H23	H22	設置主体	宗教法人	施設名	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	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	487床	7対1		病床稼働率*	95.2%	
	療養病床	-			平均外来患者数	920.9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	463.8人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		669人(16人)	非正規職員	70人	看護補助者	78人
既婚率**	25.0%	6歳未満有子率**	12.0%	平均年齢**	31.9歳	平均在職年数**	6年6ヶ月
年間休日	123日	有給休暇取得率*	31.8%	所定労働時間(週)	39時間35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	2交代制(変則含む)						
離職率**i			14.9%(2011年度)			13.7%(2010年度)	19.2%(2009年度)
参加動機	<ul style="list-style-type: none"> 働きがいのある職場環境を実現するため 日本看護協会事業に参画することで他施設とベンチマーキングができるため 						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人育和会 育和会記念病院	
×	×	○					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	222床	10対1		病床稼働率*	77.4%	
	療養病床	43床			平均外来患者数	302.9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	205.1人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		160人(2人)	非正規職員	19人	看護補助者	40人
既婚率**	43.1%	6歳未満有子率**	13.1%	平均年齢**	36.0歳	平均在職年数**	6年4ヶ月
年間休日	124日	有給休暇取得率*	67.5%	所定労働時間(週)	36時間15分	平均超過時間(月)*	0.7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/(日勤:9~17時)(夜勤:16~9時) 療養(長日勤:9~21時、夜勤:21時)						
離職率**i			13.3%(2011年度)			13.4%(2010年度)	12.3%(2009年度)
参加動機	<p>2010年WLB推進事業開始。 離職防止に取り組み、教育体制を整え、有給休暇の取得も2009年度は83.3%と、いろいろな面で改善してきたが、離職率は2009年度で12.3%とまだまだ高い。3年間で徐々に下ってきているが、さらに改善点を見出したいため2010年より参加した。</p>						

【大阪府】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	特定医療法人美杉会 佐藤病院			
○	○	○							
許可病床数 ・ 入院基本料			一般病床	120床	7対1	病床稼働率*	102.5%		
			療養病床	-		平均外来患者数	581.5人		
			結核病床	-		平均在院日数(一般)	12.2日		
			精神病床	-		平均在院患者数	122.6人		
			その他	-					
看護職員			正規職員(うち短時間勤務)	117人(5人)	非正規職員	35人	看護補助者	15人	
既婚率**			62.8%	6歳未満有子率**	22.1%	平均年齢**	38.0歳	平均在職年数**	5年3ヶ月
年間休日			110日	有給休暇取得率*	81.3%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	1.7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			7.3%(2011年度)		5.0%(2010年度)		8.4%(2009年度)		
参加動機			ワークショップに参加し、自施設の現状を分析することで改善策を見出し、今後の働きやすい職場環境づくりの一助とする。						

H24	H23	H22	設置主体	社会医療法人	施設名	社会医療法人弘道会 守口生野記念病院			
○	○	○							
許可病床数 ・ 入院基本料			一般病床	199床	7対1	病床稼働率*	83.1%		
			療養病床	-		平均外来患者数	366.0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	166.0人		
			その他	-					
看護職員			正規職員(うち短時間勤務)	104人(0人)	非正規職員	25人	看護補助者	22人	
既婚率**			45.0%	6歳未満有子率**	23.0%	平均年齢**	35.5歳	平均在職年数**	4年1ヶ月
年間休日			104日	有給休暇取得率*	85.1%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	11.8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			20.5%(2011年度)		21.1%(2010年度)		-(2009年度)		
参加動機			①大阪府看護協会の推薦 ②大阪府下の民間病院は多いが医療関係職員の労働環境についての情報が少ないため、平均的な数字を把握したい。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	社会医療法人大道会 森之宮病院			
○	○	○							
許可病床数 ・ 入院基本料			一般病床	157床	7対1	病床稼働率*	94.0%		
			療養病床	-		平均外来患者数	300.0人		
			結核病床	-		平均在院日数(一般)	10.7日		
			精神病床	-		平均在院患者数	320.0人		
			その他	194床	回復期リハビリテーション病棟151床(15対1→80床 / 13対1→71床) 小児科病棟10対1(43床)				
看護職員			正規職員(うち短時間勤務)	247人(8人)	非正規職員	16人	看護補助者	52人	
既婚率**			36.7%	6歳未満有子率**	18.6%	平均年齢**	30.6歳	平均在職年数**	4年10ヶ月
年間休日			120日	有給休暇取得率*	62.7%	所定労働時間(週)	38時間45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			2交代制(変則含む)						
離職率**i			13.8%(2011年度)		12.7%(2010年度)		19.1%(2009年度)		
参加動機			1.WLBの正式な把握 2.法人大道会への浸透手法の構築の学習						

NTT 西日本大阪病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域医療に貢献し特色ある質の高い医療を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	やりがいを持ち、働き続けられる魅力ある職場づくり (3年後)

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)	病院 【強み】 <ul style="list-style-type: none"> ・リウマチや血液内科などの専門治療が充実している。 ・大阪府がん拠点病院として院外や患者にPR出来るものがある。 ・企業立病院として福利厚生が充実している。 《弱み》 <ul style="list-style-type: none"> ・経営状況が厳しく、人員・施設両面で一層の効率化を必要としている。
	看護部 【強み】 <ul style="list-style-type: none"> ・勤続年数については、10.38年と比較的長い。 ・休職制度等が充実している為、離職率が約8%と低い(全国平均11.0% 大阪平均13.7%) ・全看護師の1/4が35-39歳の年齢構成比から、一般的に子育て世代には働きやすい職場といえる。 ・長く勤めたいと思っている割合が、30代は約60%と高い。 ・自分の能力を活かせる職場であると思っている人が多い(全体で約64%)。 ・就業制度や院内の研修は充実していると認識している。 ・有給休暇を平均17.93日取得している。 《弱み》 <ul style="list-style-type: none"> ・就業後帰れないと思っている人の割合が高い。(20代全体71%・30代全体53%) ・全体の73%が定時に終ることが出来ない業務であると捉えている。(他職種との連携不足が原因) ・始業前準備をしている看護師がいる。 ・委員会などの役割のある人は、持ち帰りの仕事が多い(平均7時間/月) ・自己の有給休暇の管理が出来ていない。(又は、わからない) ・本来の看護業務に費やす時間を十分に取れない(全体の75%) ・介護に関する制度はあるが認知が十分に認識されていない。 ・長く努めたい職場と捉えている人が20代では少ない(20代/30%) ・看護ケアに費やす時間が十分にとれない(30代/70%)
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"> ① 始業前準備及び時間外が多く、就業後すぐに帰宅出来ない職場風土を改善する必要がある。 ② 他職種との業務分担及び連携を検討する必要がある。 ③ 3～5年目の離職意向が高いことと30代後半の看護に対する満足度を改善する必要がある。 ④ 有給休暇の自己管理方法を検討する必要がある。



3年後のゴール	<ol style="list-style-type: none"> ① 始業前準備時間を無くし、時間外残業時間を8時間/月平均(現在11時間/月)にする。 ② 「看護ケアに費やす時間がある」(インデックス調査結果)を50%(現在、37%)にする。 ③ 20代の「長く勤めたい」(インデックス調査結果)を50%(現在、30%)にする。 ④ 各個人で自己の有給休暇管理が出来るようになる。
----------------	---

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	<ol style="list-style-type: none"> ① 業務改善の評価と継続を行っていく。 ② 他職種との連携による患者中心のチーム医療を実践する。 ③ 全看護師の看護のやりがいが向上する研修を実施する。 ④ 有給休暇の自己管理が定着する。
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① アンケート結果の分析と対策を考え、業務整理を行う。 ・勤務時間帯に情報収集の時間を設定する。・看護部内のヘルプ体制の確立をする。 ② 他職種との業務分担を検討し推進チームでの活動を開始する。 ③ 4年目以降の研修と30代後半を対象とした研修を企画・実施する。 ④ 有給休暇管理表を利用した自己管理が出来るようになる。

今後4カ月の 取り組み	① 始業前準備内容の洗出しの為にアンケート調査の実施。朝のミーティングを利用したヘルプ体制の仕組みを作る。 ② WLB 活動内容の看護部内及び他部門への周知。他部門との連携と現状把握を行う。 ③ ・感謝ボードの病棟内展開。看護師同士の「賞賛の声」に対する表彰制度の検討を行う。 ・4年目以降と30代後半を対象とした研修計画作成。 ④ 個人に対して有給休暇管理表の配布を行う。事務部門より有給休暇制度の説明の実施。
------------------------	--

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・事務長へのWLB推進事業への参加の意思表示後、師長会で宣言、推進委員を内科統括部長1名、看護部長、副看護部長2名、看護師長3名、看護主任3名、人事担当事務1名の11人とし、幹部会・師長会で周知後院内広報活動をし、2週に1回の推進メンバーの会議を開催し、新着状況の確認をしながら、全体として取り組んでいけるように師長会・主任会でのチーム活動と共同し取り組みを展開している。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「・始業前準備時間の削減 ・応援体制の仕組みづくり」

始業前準備時間の調査後各部署の結果より情報収集の時間を設定し継続中である。応援体制の仕組みについては、基準やフローを作成し、緊急応援体制を実施した。

応援依頼の12月実績は病棟のみで、協力部署は外来中心であった。成果として協力依頼はしやすくなり、依頼内容も状況に合わせて広がっている。

(2) アクションプラン②「・WLB 啓蒙活動 ・他部門との連携の現状把握」

全職員にWLBについて知ってもらうために新聞を作成し啓蒙活動を行った。

マスコットのキャラクターの名前の募集など行いWLBについて関心を持ってもらうことが出来た。今後も活動の内容が見えるような新聞で啓蒙を継続する。

業務調整として医師の時間外の指示など調査中。業務効率が良くなるための改善へむけて検討をする。

(3) アクションプラン③「魅力ある職場づくりと『賞賛の声』に対する表彰制度の検討」

eラーニング研修『魅力ある職場環境創りーフィッシュ！哲学の導入ー』の全員受講を推進した。その後各部署においてフィッシュ活動の取り組みを検討・展開する（サンキュウカード・スタッフ紹介ボード・癒しの音楽・アロマ・女子会など）

「部署自慢の壁新聞」院内に張り出し、また身だしなみの優れたスタッフへの『さわやかナース』の表彰を実施する。各部署でのフィッシュ活動の実践が出来た。

アクションプラン③「20歳代看護師の半数以上が長く務めたいと思える職場作り」

4年目以降と30代を対象とした研修(ワラビー会・給与制度のポスター作成)の企画を検討した。

(4) アクションプラン④「・個人有休管理表の配布 ・有給休暇制度の説明会の実施」

有給休暇管理票を個人に配布し、個人による管理の意識付けを行った。上司との面談を活用し、有給休暇管理票の配布、活用を各個人へ促した。

休暇制度の説明会を総務課にて実施、利便性を考慮し、ホームページに掲載、各部署へ休暇制度の冊子を配布した。有給休暇取得促進について広報活動の継続、また、有給休暇取得促進についてのアイデアを募集した。

3) 4 ヶ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・ 情報収集の時間確保により始業前準備の改善、時間短縮が出来た
- ・ 緊急の応援体制の仕組みづくりができた
- ・ フィッシュ哲学の取り組みが浸透できた

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・ WLB の認知度を上げていくこと
- ・ WLB の実現には業務改善とチーム連携の強化
- ・ 30 代前後の看護のキャリア継続の仕組みづくり

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・ 制度は充実しているが、個々の認知度が低い
- ・ インデックス調査により客観的データに基づいた組織分析ができた
- ・ 一丸となって同じ目的に向かう姿勢が感じられるようになった

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」など

- ・ 始業前準備の更なる改善と定着
- ・ 緊急の応援時のスムーズな運用
- ・ 他職種との連携のための現状調査
- ・ 業務改善に向けたフィッシュ活動の推進
- ・ 30 代を対象とした研修の企画と実施
- ・ 有給休暇取得推進のアイデアの展開で有給休暇の取得促進

大阪府済生会富田林病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	私たちは常に研鑽し、医療・保険・福祉活動において地域の皆様から安心と信頼を得る病院を目指します。
ビジョン (組織が目指す将来像)	組織と個人が相互補完しながら仕事と生活の調和のとれた働きやすい職場を目指す。

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)	<病院> ・ 地域の特徴として富田林市民の全体の割合が、高齢化（65歳以上）が25%を超え、出生数が800人弱である。人口は毎年1,000人ずつ減少。 ・ 病院の老朽化（設立38年）が進んでいる ・ 地域住民のニーズを受け、平成24年度お産センターが開設。 ・ 開業医からの紹介による午後入院が多く、外来終了時間も延長する傾向にある。 ・ 看護師の人材確保に病院全体が取り組んでいる。 <看護部> ・ 看護部の平均勤続年数は8.71年と伸びているが、5年目未満の離職率は15.7%と高い。 ・ 通算経験年数が15.06年で安定している。 ・ 職員を大切にしていると感じているのは57%であるが、この先も続けたいと思っている人は43.7%と少ない。職員内訳では、未婚者と既婚者の割合も、子供の有無の割合もほぼ同数ある。子供がいる人では大事にされている、いないには大差はないが、子供がいない人は大事にされていると感じている人が大事にされていないに比べて2倍である。 また、所属別では大事にされている感は病棟59%に比べて、外来は40%と少ない。 ・ 24時間院内保育は行っている。病児保育や学齢児の支援策はなく、育児支援策と介護支援策が14項目検討中である。 ・ 制度の認知度が低い。（70%以上の人が知らないと回答） ・ 定時で業務が終わっていないと感じている人が70%。時間外労働をしている人は74%と多いが、実際の残業時間と支払われた時間外勤務手当には差がある。 ・ 夜勤時間が16時間と長い。 ・ 2交代勤務では約40%は正規の仮眠時間が取れていない。3交代勤務では、92%がほぼ休憩時間を取得できている。 ・ 看護助手の夜勤が全部署で実施できていない。 ・ 正規職員の有休取得率は21.5%で、必要に応じ取得できていないと感じているのは63%と高い。非常勤は83%の者が取れていると感じている。
	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	組織と個人が相互補完しながら仕事と生活の調和のとれた働きやすい職場に向けた改善をおこなう。 【成果目標】 ①時間外勤務の削減： 実際の残業時間数に0～60時間/月の幅がある→1年後0～30時間/月→3年後0～10時間/月 ②夜勤時間短縮：現状16時間（2交代）→1年後12時間夜勤の試行→3年後12時間夜勤の確立 ③職員全体に制度の周知徹底：70%が知らない→3年後70%が知っているにする。 ④育児・介護に対する支援の確立：検討中の制度が14項目→3年後制度の実施7項目増加 ⑤有給休暇使用に対する満足度の向上： 現状で不満を感じているのは87%→1年後60%→3年後30% ⑥職員を大切にしていると感じているのは57%→1年後70%→3年後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 残業時間の削減検討の継続（看護補助者の活用） ② 夜勤時間の短縮の実践と検討継続 ③ 制度検討の推進と職員への浸透実践の継続 ④ 有給休暇に対する満足度の向上の検討継続（例：夏期休暇の期間延長・記念日有休・ペット休暇・祭り休暇を検討し、計画的取得の推進・管理者に有給休暇利用についての説明実施等）
1年間の取り組み	① WLBの周知・浸透 ② 残業時間の削減：看護業務の整理（看護補助者の活用） ③ 勤時間の短縮：勤務形態の検討・シミュレーション及び試行 ④ 制度検討の推進と職員への周知（当院独自の制度も検討） ⑤ 有給休暇に対する満足度の向上（例：夏期休暇の期間延長・記念日有休・ペット休暇・祭り休暇を検討し、計画的取得の推進・管理者に有給休暇利用についての説明実施等）
今後4カ月の取り組み	① WLBの周知：職員向け説明会の企画・実施・ポスター作成 ② 推進体制及びメンバー人選、ワーキンググループの立ち上げ ③ 現状分析のための追加調査 残業時間の実態調査(病棟別残業時間・残業の多い職員の属性把握、病棟ごとの業務内容の洗い出し) 勤務体制に対するニーズの調査、育児支援に対するニーズの調査、有給休暇取得日数の実態調査 ④ 役職者に対して制度に関する学習会の実施・職員への周知の方法の検討 ⑤ 制度の必要性の優先度を検討

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

看護部長をリーダーとし、事務局を含めた推進委員会を立ち上げ、診療部の副院長に相談役を依頼した。その後、アクションプランごとに推進委員のワーキンググループの担当者を決定し、さらに協力者として各部署からワーキンググループメンバーを選出した。活動は1回1時間と決め、効率よく行えるよう、グループで準備を進めていくよう調整した。10月から1月までに10回委員会を開催した。

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の周知・職員向け説明会の企画・実施・ポスター作成」

10/1 経営会議・看護師長会、10/15 診療連絡会議、11/26 運営会議でWLBの主旨・ビジョン・プランの説明を実施した。

推進委員会で啓蒙ポスターの検討・作成を行い、10/12 ポスターを全部署に配布した。

11/15・11/28 に看護師を対象に看護部長及び推進委員メンバーよりWLB活動の主旨やミッション・ビジョン・アクションプランの説明会を実施し、78名が参加した。

看護部長や副院長が参加する会議においての協力が得られ、各会議での説明が行なわれた。

看護師対象の説明会では開始時間が非常勤看護師の勤務時間外が多かったため、今後は時間の設定を考える必要がある。

(2) アクションプラン②「推進体制及びメンバー人選、ワーキンググループの立ち上げ」

アクションプラン①での説明がスムーズに行なわれ、推進委員会のメンバーは看護部長をリーダーとし、看護部より副看護部長、看護師長のみでなく副院長、事務局、労働組合よりの参加が得られた。8/6 第1回推進委員会開催し、月2回の定例会とし、定期的に行なわれた。

更にアクションプランの追加調査項目に合わせて、推進委員のワーキンググループの担当者を決定し、協力者として必要メンバーの人選を看護師長、事務局へ依頼し、ワーキンググループを4グループ（残業時間・勤務体制・育児支援・有給休暇）結成した。グループの活動は、WLBの意味からも業務時間内で行なえるよう看護師長会に提案し、2時間/月の範囲で活動できるよう勤務調整が行なえたのは、活動に有効であったと評価できる。

(3) アクションプラン③「現状分析のための追加調査：残業時間・勤務体制・育児支援・有給休暇」

インデックス調査だけでは現状把握が困難な項目を検討し、ワーキンググループに分かれて、調査内容を推進委員会に報告し、再調査・分析は各グループで行なわれた。

- ①残業時間の実態調査：3か月分の超勤業務内容と属性の再調査済み。
- ②勤務体制のニーズの調査：3交代制に不満が多い、16時間勤務には意外にも不満が少ない。勤務シフトのモデルを事務、労働組合と調整する。
- ③支援制度のニーズの調査：制度の認知度を再調査。まったく知らないという評価は30%程度である。
- ④有休取得調査：有休取得についての実態、認識の再調査。有休を希望しても取得できていないスタッフが多いなどの結果を得ている。

(4) アクションプラン④「役職者に対して制度に関する学習会の実施・職員への周知方法の検討」

ワーキンググループ「支援制度」が中心となり実施する方向で検討。再調査の集計終了し、必要な項目を抽出。師長会、主任会、副主任会での説明を計画中。しかし再調査に時間を要し、予定通りには進行していない。

(5) 制度の必要性の優先度

インデックス調査の結果より、×（現在制度なし）と△（検討中）の項目と、再調査の結果をあわせ、制度が確立するとよいと思う項目の優先度を検討中。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

看護部長をリーダーとし、副院長・副看護部長・看護師長・事務局で推進委員会を立ち上げ、会議も定例で定期的に行うことができた。説明会の実施やポスター配布も委員会メンバーだけでなくレントゲン技師や渉外部長等、他職員の力を借りることもでき、WLBの活動も浸透しつつある。就業規則や支援体制、勤務時間や超過勤務の再調査、分析、ワークショップでの発表準備などに時間を要し、アクションプラン①②③についての成果は予定通りであったが、④⑤においてはやや難航しているのが現状ではあるが、活動全体としてはプラン達成度70%と評価できる。

再調査の結果と他院の発表より、当院の休日は128日あり、有休の取得率を向上させるのはかなり難しい。日数自体より「有休取得に不満を感じている87%」の満足度の結果に着眼し、アクションプランを「有給休暇使用に対する満足度の向上：現状で不満を感じているのは87%→1年後60%→3年後30%」と変更する。

【1年後の取り組み】

- ①WLBの周知・浸透
- ②残業時間の削減：看護業務の整理（看護補助者の活用）
- ③夜勤時間の短縮：勤務形態の検討・シミュレーション及び試行
- ④制度検討の推進と職員への周知（当院独自の制度も検討）
- ⑤有給休暇に対する満足度の向上（夏季休暇の期間延長や記念日有給・ペット休暇・祭り休暇を検討し、計画的取得の推進の促進・管理者に有給休暇使用についての説明実施等）

千里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)	地域に根ざした療養型病院として住民に満足度の高い医療を提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立して「療養生活支援者としての専門職」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><病院の特徴>2008年10月に開院した400床の療養型病院。 (緩和ケア25床、一般障害者175床、療養100床、回リハ100床)入院機能に特化した病院。 経営母体が医療法人で1施設の自由度に限界がある。 入院患者の半数が担送患者でセルフケア援助にかなりの時間を要している (清潔援助・オムツ交換・体位変換・経管栄養管理…) 経管栄養の患者が半数を占める。看護配置が病棟によって異なる。 公休 年間110日。保育所があり、週2回の24時間保育を実施している。</p> <p><現在の仕事に対する自己評価> 平均勤続年数は1.9年。離職率は2009年度が18.9%、2010年度は18.6%、2011年度は15.1%と大阪府平均(13.7%)より高い。「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」と思わないスタッフが66.1%を占める。「現在の仕事は、自分の描く将来像に繋がる仕事である」はあまりそう思わない・そう思わない人が44.6%、「現在の仕事は、自分の能力向上の機会となっている」はあまりそう思わない・そう思わない人が59.1%、「現在の仕事は自分の能力を活かせる仕事である」はあまりそう思わない・そう思わない人が61.9%である。</p> <p><経営・組織> 「目先の利益にとらわれず長期的な視点にたって経営をしている」はそう思わない人は50.6%、「今の勤務先の将来に不安はない」はそう思わない人は68.3%、「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」はそう思わない人は51.6%、「現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当である」はそう思わない人は65.6%である。</p> <p><労働環境について> 「定時に終わることができる業務である」はそう思わない人は53.2%、「1週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる」はそう思う、ややそう思う人が52.2%、「定時に終わることのできる業務である」はそう思う、ややそう思う人が46.7%、「勤務表作成時に個人の希望が通りやすい」はそう思う、ややそう思う人が83.4%。</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)	<ul style="list-style-type: none"> ・看護配置の違いから休暇が取得しにくい部署がある。 ・WLBに関する認識が低い職員がいる。 ・整備している制度を知らない職員がいる。 ・セルフケア援助を必要とする患者が多いがケアに費やす時間が足りないと感じている。 ・療養型病院での専門職としてのやりがい感を感じていない職員がいる。



3年後のゴール	<p><数値目標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・離職率を13%以下にする。 ・有休消化率のアップ 2013年度：60% 2014年度：70% 2015年度：80% ・インデックス調査の「今の勤務先に長く勤めたいと思わない」66.1% 「今の勤務先の将来に不安がある」68.3%を50%以下に減少する。
----------------	--

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	<ul style="list-style-type: none"> ・パンフレットを基に職員にWLBについて説明、周知させる ・インデックス調査による効果確認
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・ライフステージごとの制度についてのパンフレット作成 ・看護業務・周辺業務の整理(経管栄養・オムツ交換…) ・「療養生活支援者としての専門職」の役割を認識してもらう…別グループで進行中 ・職員が病院の方針を周知できるしくみづくり。 ・登録ナース制度導入の検討
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・WLBについての説明会を2回実施した。 ・計画的に休暇取得ができるように病棟間の応援体制システムの構築を検討した。 ・ローカルルールが存在を明らかにするために異動経験者より情報収集した。

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) 事務部長をリーダー、看護部長をサブ、看護次長・課長をメンバーとして推進チームを 11 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「看護職員対象の WLB の推進体制説明会の実施」

12/5：看護職対象に日本看護協会の資料を配布し、看護部長・事務部長が WLB 推進の必要性について説明した。(看護職員 186 名中 50 名が参加)

12/18：看護職対象に看護次長が WLB 推進チームメンバーの紹介・進捗状況を説明した。

職員からは WLB の認識が深まったとの声があった。(看護職員 186 名中 50 名が参加)

(2) アクションプラン②「病棟間の応援体制強化のためのシステムが構築できる」

当院は回復期リハビリテーション病棟・一般障害者病棟・療養病棟・緩和ケア病棟で構成されているため病棟間での応援体制は①同じ施設基準の病棟同士で行う②同じ施設基準病棟の業務の標準化を行うこととした。また、応援部署を固定することによって人事交流も図れるのではないかと考えた。

(3) アクションプラン③「病棟間のローカルルールを少なくし、応援しやすい環境を作る」

病棟間に発生したローカルルールが病棟間の応援に妨げになっている可能性があると考え、異動経験者対象に病棟間のローカルルールについて情報収集を行った。その結果、応援時に大きな支障になるようなものはなかった。しかし、勤務希望の収集方法や休暇の取得方法が病棟によって違いがあったことが明らかになり、職員が休暇取得方法の違いによって不公平感を抱かないように毎月の勤務希望の申請方法やリフレッシュ休暇取得方法(少なくとも 5 日間)を統一した。

また、情報収集から経管栄養の患者が多く、準備・実施・後片付けなどに時間・労力を費やしていることがわかった。そこで、経管栄養の種類・実施方法などに要する時間などを各病棟別に調査した。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

毎月の勤務希望の申請方法統一、リフレッシュ休暇(少なくとも 5 日間)の全部署導入を行った。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

病棟間のローカルルールの調査を行ったところ、経管栄養の種類が多く、また医師の指示による経管栄養実施方法も様々であり経管栄養業務が煩雑になっていることがわかった。高齢臥床患者の栄養管理を理解した上で医局、栄養科と共に検討する。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

開院 4 年目で組織風土が十分に醸成されていない時期にインデックス調査から看護職員の意見を知ることができたことは非常に意義あることだと感じた。

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」など

WLB 支援策の制度を周知させるため、ライフステージ毎のパンフレットを作成する。

看護職員に「療養生活支援者としての専門職」の役割を認識してもらう…この部分は法人主催の課長業務改善グループで進行予定である。

登録ナース制度導入の検討。

千船病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	・西淀川区の急性期病院として急性期医療を提供する病院として、地域に住民に信頼される医療を提供する ・大阪府下の地域周産期医療を提供する病院として、高度な周産期医療を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	・自分の看護を考え実践でき、1人1人の職員がやりがいを持って、継続できる職場

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><病院></p> <ul style="list-style-type: none"> 救急医療を提供する病院として、24時間救急医療体制を実施しており、時間外の入院が多い。 職員の定着対策に組織全体で取り組んでおり、医師の夜勤後の帰宅や、看護補助者の夜勤の実施など組織全体で取り組んでいる。 <p><看護部></p> <ul style="list-style-type: none"> 時間外勤務 始業前残業 8.19時間…44.3% 実質残業時間…142時間 持ち帰り仕事…26.5% 9時間残業しているのに支払われている手当…3時間20分 定時で終わることができない… 24歳以下 71% 25～29歳 76% 30～34歳 73% 35～39歳 47% 40～44歳 66.7% 45～50歳 62.5% 業務が終われば気兼ねなく帰ることができない 53.9% <p>【分析結果】 看護部職員は、始業前を含めて大幅な超過勤務となっており、適性な指示で出ないことによって、超過手当の支払いも出来ていない。</p> <ul style="list-style-type: none"> さらに、業務が終了しても気兼ねから帰れない実態がある。 休憩 夜勤拘束時間 16時間7分 夜勤休憩時間 60分以下 21.8% <p>【分析結果】 夜勤帯の休憩時間に関しては、ほぼ休憩がとれている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 教育 組織は能力開発の研修実施に参加の支援をしてくれる 73% 目標管理を行っている 目標シート使用 現在の仕事は自分の描く将来像に繋がる仕事ではない 41.2% 能力開発外部研修 ない わからない 37.1% 人事考課基準の公開 ない わからない 77.6% 人事考課基準の結果の職員への開示 ない わからない 79.3% <p>【分析結果】 教育の支援体制は整っているが、受けた教育を活かせる現場ではないことが、将来の自分の描く姿と乖離している</p> <ul style="list-style-type: none"> 有休休暇1週間程度の休暇を取得できる 24歳以下 66% 25～29歳 56% 30歳～34歳 60% 45歳以上 44% そう思わない 31%(外来?) 勤務希望が通っている 74% 使用可能であった有給休暇 90% 有休休暇は必要に応じて習得できていない 24歳以下 65.8% 25歳～29歳 80% 30歳～34歳 70% 35～39歳 60% 40～44歳 60% 使用した有給休暇数を把握している わからない 67% 有休休暇数 解からない 60.8% 繰り越しの有給休暇数 解からない 93.4% <p>【分析結果】 有休の取得は60%はできている。しかし、職員がどの程度の日数を消化しているのかが分からないことや、必要に応じての有休の取得が出来ていない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 給与 給与は仕事量に比べて妥当でない 24歳以下 59.2%/25歳～29歳 75.5%/30歳～34歳 73.1%/35～39歳 53%(職階手当 役職) <p>【分析結果】 超過勤務が多いが、手当がついていない事も不満に関係していると考え</p> <ul style="list-style-type: none"> 組織理解 経営 帰属意識 勤務年数 平均6年以上 夜勤専従 11.4% 既婚者 37.9% 日勤のみ 21.3% 多様な勤務体系がある 子供のいる人 35.6% 正規職員 88% 職員を大切に 64% 将来に不安はない 63% 経営が安定している 20代未婚者長く勤めたくない 今の勤務先のできるだけ長く勤めたくない 45.5% 24歳以下 67.1% 25歳～29歳 68.2% 30歳～34歳 50% 35～39歳 32% <p>【分析結果】 経営安定していることは理解できているが、これが長年に勤務できる安心感にはつながらない。特に25歳から29歳</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司 仕事の成果について評価している 78.4% あなたの考え方をよく聞いて理解している 80% 自分の考え方や方針を十分に説明している 68.2% <p>【分析結果】 上司との関係性は充実している</p> <ul style="list-style-type: none"> 制度の理解 ほとんどすべての制度が利用できる ほとんどすべての制度がわからないと答えている 産前 産後 育児休業 介護休業 <p>【分析結果】 殆どの制度について理解できていない</p>
---	--

課題 (ミツヨ・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ・超過勤務に対しての適切な指示や判断ができていないことが原因により、サービス残業に繋がっていることが働くものとしての対価に繋がっていない。適切に超過勤務命令の発信と、適切な超過勤務時間(認める)の処理が必要である。 ・経営の安定、教育体制の整備は充実しているが、受けた教育を活かせる実践が出来ていない。これがやりがいにつながっていないために、長期に努めたいと考えられない。 ・有給休暇の計画的取得は行っているものの職員は理解していない。 ・活用できる制度を知らない。
--------------------------------------	--



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・超過勤務時間の削減:9時間を4時間に業務改善の実施 適性な超過勤務単価の支払いをする ・目標管理を導入し、1人1人のスタッフが成長でき、教育を受けた事が実践に活かせる環境づくりをする 今後長く働き続けたい 25~29歳が60%以上となる。 ・働く職場の制度について理解を深める⇒ 60%以上が知ってる 有休の取得数を含める
----------------	--

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	<ul style="list-style-type: none"> ・業務改善により職員が時間内に終了して帰宅ができる ・有休の取得率について1人1人が認識でき、公平に有休の取得ができる ・職場に目標となる職員の存在がいて、支援体制が整う。自己の将来になりたい看護師像が明確にできる
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外勤務の削減(業務整理・他部門との役割分担明確化) ・目標管理の実施と目標となる先輩の育成 5年目以上のスタッフの教育体制の整備 ・人事考課の周知徹底とフィードバック ・有給休暇の定着(計画的取得の促進)
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークショップの推進委員の選出 ・知っておくべき制度の種類を決定する 科長の理解を深める⇒パンフレットの作成を行う ・看護を語り合える体制作りを行う ・有給休暇の取得率の見える化を図る ・定時に帰宅する活動の成果を可視化する (問題点・工夫している点) →定時に仕事を終了することの利点や出来たことを伝える ・DRの指示出し時間の調査を行う ・リアルタイムに記録する時間を設ける

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

看護部長、副部長、看護部課長回プロジェクトメンバーよりメンバーを選出し、看護部より7名、事務1名の計8名で、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超過勤務が多い、超過勤務の手当がつかない

1. 超過勤務につながる実態調査

- ・超過している業務内容の調査を看護師長が実態調査実施超過勤務実態の現状より、適切な超過勤務指示の必要性が明らかとなった。

2. 看護師長による時間管理マニュアルの作成と実施

- ・時間の経過で実施・時間に関係なく、状況を確認して適切な指示をするマニュアルの作成と実施

3. 超短時間勤務者の活用

- ・週2日・3日の1日3時間程度を業務する非常勤勤務者の雇用を積極的に実施、日々の業務を食事介助・清潔介助・入浴介助等の機能別の業務として、常勤者との協働・連携を強化した。

4. 超過勤務指示簿を作成

- ・超過勤務に繋がる残務を確認し、適切な指示をするために業務内容と命令を確認できる指示簿

の作成とこれを用いて全職員の超過勤務の実態を確認。

5. 経営指標（ダッシュボード）による超過勤務時間の推移の可視化

- ・超過勤務の実態について取り組み状況の成果を可視化できるように、月別に超過勤務の合計時間を確認できるシステムを作成した。

結果：病棟別ではあるが、超過勤務の実態が減少し、適切な超過勤務手当につながっている。

実際に、職員から「早く帰れる」といった声もきかれるようになった。また、経営指標では月別超過勤務の合計時間は減少している。

(2)アクションプラン②「有給休暇の60%は取得できている。しかし、職員がどの程度日数消化しているか理解していない」「有給休暇は必要に応じて取得できる20%」

1. 知っておくべき休暇の制度の種類を決定し理解を深める

- ・個人の有給休暇付与日数の把握の方法を説明した。各自の給与明細に記載していることを確認した。所属科長は個人の有給休暇付与日数を把握した。また、休暇の取り方について看護管理マニュアル内に記載し各部署に配置した。科長会議、部署会議で伝達した。

2. 有給休暇の取得の見える化をはかる

- ・経営指標（ダッシュボードの人的管理）表内に前年度有給休暇取得率と今年度の目標値の設定を行った。月次の取得日数を一人あたりの取得数に換算し、月次の消化率、累積消化率を出した。

3. 有給休暇の取得方法についての提示

- ・1年間の長期休暇（7日間）の計画表を各部署提示しスタッフ間で休暇日の設定を調整した。
- ・有給休暇の取得について、年間の予定日数を個別に取得できる方法について2案を提示。

結果：個人の有給休暇付与日数を各自に聞き取り、給与明細内に付与数や残日数があることに気付いた。また、長期休暇取得計画についても他のスタッフと取得する時期の検討をお互いが実施できるようになり、休みやすさ、働きやすさにつながっているのではないかと考える。有給休暇の取得率は部署間での格差があるため、再度問題点の共有と再対策の検討を行い、目標達成に近づく努力をしている。

(3)アクションプラン③「教育体制の整備は充実しているが、受けた教育を活かせる実践ができていない」

1. 目標管理シートの作成と目標面接の実施

- ・当院の教育が経験年数別教育方法の実施となっていることから、クリニカルラダーの考えのもと、自己の成長段階に合わせて、目標の設定が明確にできる様に、教育方法の変更を今後の予定をもとに実施していく。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

アクションプラン①

適正な超過勤務時間と手当での取り組みの効果として、超過勤務時間の減少がみられる。また、帰宅後の過ごし方の変化や「早く帰る事が大切である」との発言が職員より聞くことができている。引き続き可視化し、定着できるように進める。

アクションプラン②

取得目標値を決めて有給休暇の取得を実施した。また、長期休暇の計画的な取り組みを実施した。完全週休2日制である当院の休日数は125日であることから、取得数に加えて、希望するところで休みが取得できるよう、より具体的計画的な取得の在り方を検討する。

アクションプラン③

目標面接の実施に加えて、自己の成長の段階に合わせた教育体制を構築する。

府中病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	医療体制の変化に看護の質・量ともに対応でき、泉州地域から選ばれる病院になる
ビジョン (組織が目指す将来像)	ライフステージが変化しても安心して働き続けられる職場環境をめざす

	現状	分析
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)	① 正規社員が(84.3%)、平均年齢32.5歳である組織であるが、既婚率(44%)、子供がいる人が(44.2%)子供が1人以上いる人が、0～3歳が41.7%、4歳から就業前が19.8%、小学校1～3年が24.5%、小学校4～6年生20.3%、中学校15.6%、高校生10.4%である ② 経験年数(9.76年)、施設勤務年数(6.72年)で、5年前より変わっていない ③ 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が、あまりそう思わないが23%、そう思わないが3.9%いる。 上司は必要な時に的確なアドバイス・支援をしてくれると思わない人が14.3%、仕事の成果について公正に評価してくれていると感じていない人が16.4%いる ④ 現在の働き方に満足していないが39.9%である 現在の生活に満足していないが34.8%である ⑤ 組織は能力開発の研修を実施、参加支援してくれていると感じ(93%)、現在の仕事は自分の能力向上の機会になっている(86%)、自分の能力を生かせる(80%)と答えている人が多い。現在の仕事が自分の描く将来像につながると思っていない人が30%を超え、できるだけ長く勤めたいと思わない人が35%いる。特に若く、未婚で子供のいない人に顕著である ⑥ 実残業時間22時間の内、始業前残業時間9時間42分、「時間外勤務手当」は7時間24分と差がある。9割以上が始業前残業をしており平均9時間42分あった ⑦ 定時で終わることができる業務と思わないが63.1%である。また業務が終わっても気兼ねなく帰れないと感じている人が42%である。年齢的には30～34歳が一番多い。 ⑧ 有給休暇取得日数は9.67日と全国平均(8.4日)より多いが、取得率は66.2%である ⑨ 現部署で看護ケアに費やす時間を充分取ることができないと思っている人が47.5%である ⑩ 現在の仕事量と内容に対して今の給与が妥当であると思わない人が65.2%である ⑪ 人事考課全般についての認知度は低く、特に処遇に反映させることがわからない人が58.3%である ⑫ 有給休暇は必要に応じて取得できると思っている人が75%以上いるが1週間程度の連続した休暇を取得できないと思っている人が46%以上いる ⑬ 勤務表作成時に87.3%が個人の希望が通りやすいと答えている ⑭ 夜勤回数は月平均4.59回と全国平均4.6回とほぼ同じである ⑮ 子育てや介護支援の制度への関心が低く、「わからない」の回答が多い。(子供がいる人44.2%、介護者がいる人14.7%)	① 既婚率、子供がいる人の率はこの数年変化していない。子供がいる人の中でも0～3歳の子どもを持って働いている人が多い。小学校就学前までの子供をもつ人が多く、使える制度の周知が必要。 ② 経験年数5年を一人前看護師としている。そう考えると一人前になってから約1年半は働いていることになるが約4年間は変化していない。もう少し定着をはかることが必要 ③ 上下関係にこだわらず自由に話し合えると「思わない」と「あまりそう思わない」人が4分の1ぐらいいるため、管理職が率先して職場風土を見直していく必要がある。 上司との関係については、管理職にフィードバックし、職場風土を見直し今後も評価していく ④ 年齢別では40～44歳が両方に満足感が低い。また、未婚者が既婚者に比べ満足感が低い ⑤ 組織としては認めているが、自分の将来像につながらなかつたり、できるだけ長く勤めたいと思わない理由は、結婚などのライフスタイルが変わったりした場合、そのまま勤められるかという不安があるのではないか。そのためにも制度の周知が必要 ⑥ 時間外勤務手当に計上されていない残業時間のうち、約60%が始業前残業時間で占めている。 ⑦ 業務終了後の超過勤務時間が多い。既婚者や子育て中の職員が44%を超えている現状から、定時で終わることができる業務調整と気兼ねなく帰れる職場風土づくりの検討が必要。 ⑧ 有給休暇取得率を増加させる対策が必要 ⑨ 管理職にフィードバックし、業務内容と職場風土の見直しが必要 ⑩ 制度の周知が必要 ⑪ 制度の周知が必要 ⑫ 夏期休暇を含む連続5日以上休暇取得の義務付けを継続する ⑬ 勤務希望の通りやすさに関しては維持とする ⑭ 各部署内でのバランスや個人のニーズが反映できるようにしていく ⑮ 制度の周知が必要

課題 (ミツヨシ・ビジョと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員全体に法人が整備している制度の可視化と周知がされていない ・ 定時で終わることができる業務調整と気兼ねなく帰れる職場風土づくりを検討する必要がある ・ 夏期休暇を含む5日以上連続休暇の取得を継続し、有給休暇取得率をアップさせる
--------------------------------------	---



3年後のゴール	<ol style="list-style-type: none"> 1. WLBを配慮した勤務体制の導入→夜勤・交代制勤務ガイドライン(案)に準じた勤務編成の実施 2. 有給休暇取得率 66.2%→90%以上になる 3. 時間外勤務時間の削減：現在 22 時間→13 時間以内 4. WLB 支援策について認知度が 70%を超える 5. 働き方に満足している→「そう思う」15.4%が、30%以上になる 6. 生活に満足している→「そう思う」20.5%が、30%以上になる 7. 離職率 10%以下になる(新人離職率 0%、2 年目以上の離職率 10%以下をめざす)
----------------	---

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	<ol style="list-style-type: none"> 1. WLBを配慮した勤務体制の導入→夜勤・交代制勤務ガイドライン(案)に準じた勤務編成の実施 1年間の取りくみの結果、どこまで導入できるか再検討する 2. 有給休暇取得率 66.2%→90%以上になる 3. 時間外勤務時間の削減：現在 22 時間→13 時間以内 (タイムカード打刻から算出) * 始業前残業 9 時間 42 分、時間外勤務手当の申請、7 時間 24 分→始業前残業時間を 6 時間、終業後残業時間 7 時間以内とする 4. WLB 支援策について認知度が 70%を超える 5. 働き方に満足している→「そう思う」15.4%が、30%以上になる 6. 生活に満足している→「そう思う」20.5%が、30%以上になる 7. 離職率 10%以下になる(新人離職率 0%、2 年目以上の離職率 10%以下をめざす)
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. WLBを配慮した勤務体制の導入→夜勤・交代制勤務ガイドライン(案)に準じた勤務編成の実施 <ol style="list-style-type: none"> 1) 連続勤務日数 5 日以内とする。夜勤後の休息(1 回の夜勤後の 24 時間以上)の確保 2) 夜勤時休憩の有効活用 ・ 夜勤休憩時間 90 分の中で、仮眠時間の確保などの工夫の検討 2. 有給休暇取得率 66.2%→80%以上になる <ol style="list-style-type: none"> 1) 夏期休暇取得期間中に 5 日間以上連続休暇 2) 誕生日に有給休暇をとれるバースデー休暇の設定 3. 時間外勤務時間の削減：現在 22 時間→13 時間以内 * 始業前残業 9 時間 42 分、時間外勤務手当の申請、7 時間 24 分→始業前残業時間を 6 時間、終業後残業時間 7 時間以内とする 4. WLB 支援策について認知度が 40%を超える <ol style="list-style-type: none"> 1) ワークライフバランステーブル(仮称)の作成と周知 (キャリア支援を含む) 2) 育児支援策およびその支援についての認知度を 40%以上にする 3) 人事考課制度の周知 → 認知度 90%以上にする 5. 子育て中の職員の意見交換や情報共有のための育児サークルの設立 6. 離職率 12%以下になる(新人離職率 0%、2 年目以上の離職率 10%以下をめざす)。 7. 働き方に満足している→「そう思う」15.4%が、30%以上になる 8. 生活に満足している→「そう思う」20.5%が、30%以上になる
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. WLBを配慮した勤務体制の導入→夜勤・交代制勤務ガイドライン(案)に準じた勤務編成の実施 <ol style="list-style-type: none"> 1) 院内の勤務表作成のガイドラインの見直し 2) 夜勤時休憩時間の取り方についての実態調査 2. 有給休暇取得率 66.2%→80%以上になる <ol style="list-style-type: none"> 1) 夏期休暇取得期間中に 5 日間以上連続休暇 2) 誕生日に有給休暇をとれるバースデー休暇 3. 時間外勤務時間の削減：現在 22 時間→13 時間以内 <ol style="list-style-type: none"> 1) 始業前残業時間の実態調査 4. WLB 支援策について認知度が 40%を超える <ol style="list-style-type: none"> 1) ワークライフバランステーブル(仮称)の作成 (キャリア支援を含む) 2) 人事考課制度についての周知→フィードバック面接時、人事考課制度の目的、考課結果を必ず説明する 5. 子育て中の職員の意見交換や情報共有のための育児サークルの設立についてのアンケート

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、副部長、科長 主任 2 名（子育て中、独身者）の 5 名に、事務 1 名アドバイザーとして参加し、推進体制づくりを行った。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「夜勤・交代制勤務ガイドライン(案)に準じた勤務編成の実施」

「連続勤務日数 5 日以内」と「深夜勤務後の休日確保」を導入し、改訂した「勤務表作成ガイドライン」を配布し周知した。結果、深夜勤務後の休日確保は 95.7%達成できた。また、「夜間の休憩時間の取り方について」の追加調査を全職員に実施した。休憩の平均取得率は 87.7%、休憩時間の内訳は夜食・朝食でほぼ占めており、今後は身体的・精神的負担を軽減できるような休憩時間の取り方を工夫していきたい。

(2) アクションプラン②「有給休暇取得率の増加」

夏期休暇取得期間中に 5 日間以上の連続休暇を取得すること、誕生日に有給休暇が取得できるバースディ休暇を設定した。5 日以上連続休暇の取得率は 98%で、バースディ休暇の取得率は 88.3%であった。結果、有給休暇取得率は 66.2%から 72.1%に上昇した。

(3) アクションプラン③「始業前残業時間の実態調査の実施」

インデックス調査の結果、時間外勤務時間が 22 時間(タイムカード打刻時間より算出)であった。その中でも始業前残業時間が多く、現状把握のため全職員に追加調査を実施した。始業前残業の理由は「情報収集」が大半を占めており、始業前残業「0」を目標に部署ごとに具体的な対策を講じていきたい。

(4) アクションプラン④「ワークライフバランステーブル(仮称)の作成」

インデックス調査の結果、WLB 支援策の制度やしきみについての認知度がかなり低かったため、日本看護協会作成のフォーマットをベースに、当院の就業規定やキャリア支援を含んだワークライフバランステーブル(仮称)を作成し周知していく予定である。また当院では人事考課制度を導入しているが認知度が低かったため、各所属長にフィードバック面接時には必ず目的と考課結果を説明するよう周知した。この結果は、次のインデックス調査で評価したい。

(5) アクションプラン⑤「育児サークル設立についての検討」

育児サークルの設立について有子職員に調査を実施した。約半数が意見交換や情報共有の場がほしいという希望があり、今後「育児サークル設立」を検討していきたい。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

今年度は、WLB を配慮した勤務と現状分析を中心に行った。そして離職率は 13.7%から 7.9%に減少した。これは、所属長や病院全体の協力体制の成果と考えている。今後の取り組みとしては、①夜勤・交代制勤務ガイドライン(案)に準じた勤務編成の実施と夜勤時の休憩時間の有効活用、②有給休暇取得率 80%以上、③時間外勤務時間の削減、④WLB 支援策の制度や仕組みの認知度をあげる、⑤育児サークルの設置を行い、働きつづけられる職場を作り、離職率 10%以下を継続していきたい。

医誠会病院の取り組み

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「多様な勤務形態の制度化」

*夜勤専従制度の導入

個人的な理由（家庭事情含む）で夜勤専従を希望する人の労働環境改善のため、夜勤専従制度規定を作成し、制度化した。

*看護補助者の短時間勤務導入

看護師の負担軽減、時間勤務による業務分担、見守り業務の導入

(2) アクションプラン②「院内保育の充実」

6 歳未満の有子率が 13.9%であり、院内保育所を活用する看護師が多く、子育てと仕事の両立を目指して入職するケースも多い。24 時間 365 日の保育体制を実施していたが、夜勤での利用者が減少したため（夜勤免除）、夜間保育を 4 日/週とした。1 歳児から 3 歳児が 85%を占めることから保育内容を充実させ、働く母親としての満足度に重点をおいた。

*保育計画の立案と実施（年代別に年間計画・月間計画の立案と実施）

*一日の流れの掲示・年間行事・月刊行事

*保育日誌・お母さんとの連絡ノート改善

*外気浴・食事のアレルギー対応・遠足・行事参観

*園便りのビジュアル化・利用者以外の職員へ育児支援の見える化

(3) アクションプラン③「中途採用者のサポート研修」

中途入職者のストレスおよび受け入れ側の負担軽減のため、従来のサポート研修を見直し一年を通し実施した。

*配属後に発生する電子カルテに対する負担・不安の軽減（1 週間後・1 か月後フォロー）

*転職に対するストレス軽減を図るため、臨床心理士によるサポート研修を実施した。

目的：新しい職場に適応していく 1~3 ヶ月間の精神的ストレスの軽減

問題を共有し抱えることによるサポートを生み出すきっかけとなる

方法：構成的エンカウンターグループという手法を活用し 1 時間の中で 2 つのワークとシェアリングを実施（自分以外を知る・自分を知る・シェアリング）

結果：研修終了後のアンケート結果から 8~9 割が他人の抱える問題が理解でき、これからの仕事に対して前向きに考えることができている。

*フォローアップ面談 所属長による定期面談、副部長による 2 ヶ月後の面談

(4) アクションプラン④「時間外労働時間短縮への取り組み」

就業時間前・時間外労働時間の原因調査の結果、情報収集や記録に係る時間が多く新検温版システム導入とワークシートの有効活用を行った。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

WLB に対する職員への周知及び理解は定着し、子育て支援・制度の見直しは充実してきている。しかし、フルタイムで働く中堅看護師の負担が多く、緊急入院の対応等で時間外労働時間も増加している。他職種との協働と看護補助者の短時間労働者を有効活用できる業務改善に取り組み、時間外労働時間の軽減を図りオフタイムとのメリハリをつけることができる労働環境の改善に取り組む。

大阪府済生会茨木病院の取り組み

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「WLB の周知・浸透」

WLB ニュースを 1 回／月発行し、平成 23 年 12 月に実施したアンケート内容のフィードバックと、WLB の取り組み報告を行った。

また、看護部ブログや雑誌の投稿により、院内外へ WLB に取り組んでいることを PR した。

(2) アクションプラン②「有給休暇の公平取得」

1 年間を通しての有給休暇取得一覧表を作成し、取得状況の見える化をはかった。4 週 8 体制を見据えて「年 12 日以上の有給休暇取得」を目標としたが、人員や看護時間の調整により病棟間で取得状況にばらつきがみられた。

課長を中心に、夏休み 3 日間に有給休暇を合わせて 1 週間連続休暇をとれるように勤務調整をはかり、気兼ねなく休めるようにした。しかし、連続休暇を希望しないスタッフもおり、1 週間の連続休暇取得は強制せずに個人の希望に合わせた休暇取得とした。

(3) アクションプラン③「労務改善」

オムツ交換の時間短縮を目的に、排泄ケアの見直し（個人の排尿パターンの把握とオムツ製品の変更）を行った。それにより、オムツ交換の時間短縮だけでなく、患者の夜間良眠や転倒転落減少、ゴミの削減やオムツ代の減少など、患者や家族にもよい結果となった。

また、その日の看護業務に合わせた柔軟な勤務体制（遅出・中勤）やリリーフ体制をとることにより、残業時間も 17 時間から 11 時間に減少した。

子育て世代の増加により日勤常勤の希望が増え、今後制度化を検討している。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

2 回目のインデックス調査結果から、全体的に満足度は改善しており、取り組みによる成果があったと考える。残業時間・始業前準備時間も共に減少した。

離職率は、取り組み以前は 20% 台であったが、平成 23 年度は 14.7%、さらに平成 24 年度は 13% を下回る予定である。また、WLB に取り組んでいることが周知され、入職者も例年の 2 倍近い状況である。

今後は、引き続き上記のアクションプランを推進すると共に、インデックス調査から制度利用要望の多かった「育児休業中の情報提供」「腰痛予防対策」「キャリアカウンセリング窓口設置と活用」についても取り組んでいきたい。

また、看護補助者や他部門との業務調整・協働・委譲を行い、日勤常勤の制度化により役割を与えて中堅看護師の負担を減らし、看護ケアの充実や退院支援・指導を強化し、患者に喜ばれて看護師もやりがいを感じられる職場づくりに努めていきたい。

大阪府立呼吸器・アレルギー-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: 「休みが取れた感」を感じられる勤務表の作成を全部署に拡大し「休みが取れた感」がアップする 年間の休暇取得16日を目指す」

休みに対する希望調査を個人面談で確認しできる限り添えるよう勤務表を作成、個人の休暇取得の「見える化」も継続した。インデックス調査の結果では「有給休暇は必要に応じて取得できる」⇒「そう思う」「ややそう思う」が昨年度36.1%、今年度50.9%、平成25年2月54.4%、「勤務表作成時、個人の希望が通りやすい」⇒「そう思う」「ややそう思う」が昨年度63.9%、今年度75.6%、平成25年2月86.2%。休暇に関する項目で改善が見られた。年間休日も平均17日を超えた。

休暇取得日数の認知では「見える化」を図り、「付与された休暇日数」「繰り越し有給休暇日数」「消化した有給休暇日数」が「わかる」と答えた職員が増えた。

(2) アクションプラン②: 「全病棟クランク配置に向けて業務内容・システム操作の標準化をすすめる」

病棟クランクは全病棟配置が実現し、看護師の業務軽減につながっている。クランクの業務内容・システム操作については副看護師長会が中心となって進めており業務内容の標準化と病棟の特殊性が明確になった。

(3) アクションプラン③: 「多様な勤務形態の職員の意見をフィードバックし「定時に帰る」職場環境を整える」

新人の打刻時間に注目し遅くなる理由、対策等を看護師長会で検討し意識の継続を図った。また、病棟クランク全病棟導入、遅出ヘルパーの配置、遅出勤務を設定し看護業務の軽減を図った。結果、「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる」⇒「そう思う」「ややそう思う」が昨年39.5%、今年50.7%、「定時で終わることができる業務である」⇒「そう思う」「ややそう思う」が昨年20.0%、今年26.3%でアップした。

(4) アクションプラン④: 「いくともピースの会の開催とメール配信を全職員対象にする」

会の開催は年2回開催した。対象職員には看護師以外にも働きかけたが対象者は医局員が1名のみであった。参加の意思は示されたが当日都合がつかず医局員の参加は叶わなかった。インフルエンザの予防接種・職員健診等の案内で育休中の職員が看護部へ来訪する機会が増え、育休を短縮する職員もあった。

(5) アクションプラン⑤: 「産前・産後・育児支援のリーフレットを評価し、介護支援のリーフレットを作成する」

人事と検討しリーフレットの配布を標準化し全病棟に配布し職員全体の周知を図った。妊娠者には漏れなく配布できるようになった。配布された職員は制度の活用等認識できたと好評である。介護支援のリーフレットは作成できた。職員への周知は今後の課題。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

①～⑤のアクションプランについては一定の成果につながった。3年目の取り組みとしては、若い世代の定着率を上げ、常勤看護職員の定数を確保すること。そのためには、①24時間保育の検討、②看護助手の雇用拡大、③2人夜勤体制の部署は3人夜勤体制移行を検討、④就職準備金貸付制度導入後の評価、⑤介護リーフレット活用等ですすめる。

ツチ病院の取り組み

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「新入職員定着率アップ」

平成 24 年 5 月以降の新入職員者に対し入職後 1 週間・1・3・6・12 カ月の面談を看護と他部署（フォローアップメンバー）で実施。各部署で実施される新入職オリエンテーションの内容統一化。看護職全員のポートフォリオの作成と保管開始。平成 25 年 2 月より退職意向の職員にもフォローアップメンバーの面談実施開始。以上の取り組みにより定着率は今年度 4 月の 93.8%が 2 月の時点で 97.8%（目標値 95%）となった。

(2) アクションプラン②「有休消化率アップ」

有休使用状況の確認。業務のスリム化を図る為、常勤看護師のタイムスケジュールを師長が点検・改訂・統一。また今までなかった非常勤看護師のタイムスケジュールを作成。

看護業務のスリム化（オムツ材料の変更・PEGソフト導入等）を行い効率的な業務が行えるようにした。管理職には会議や朝会等で「有休を工夫して取る様に説明・発信・WLB という単語を用いて日常コミュニケーションに活用。その結果、平成 23 年度の有休消化率 73.4%が平成 24 年度（2 月時点）は 75.8%と僅かながら上昇がみられた。

(3) アクションプラン③「人事考課制度導入に向けた取り組み」

平成 25 年度、人事考課制度導入・管理職年俸制導入を目標に管理職間で共通認識が出来るように「人事考課トレーニング」DVD 学習と理解。看護師・准看護師・看護助手の能力開発プログラムの作成を行った。人事考課制度導入に関しては、平成 25 年度導入の方針を 1 月の全体会議で発表。2 月の全体会議にて評価基準作成に関わる項目を全職員に対し、アンケート方式で実施。3 月に分析・協議・作成の計画で現在進めている状況。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

①に関しては、平成 23 年度の定着率・離職率の結果を反省し、今年度からの取り組みとして看護職の視点からだけでなく、他職種の視点からのアプローチも行なった。新入職員から看護に関わること以外の意見も複数出ており、改善に繋げる事も出来た。定着率アップには効果は見られているが、退職意向のある職員にもフォローアップ面談が必要と考え、2 月から実施している。そこで出た退職理由等の中から、病院として改善を講じれば離職防止に繋げることができると感じた。また質問内容に関しても、より意見が出やすいような項目を検討したり、各所属長がより詳しい情報収集を事前に行いフォローアップ面談に繋げることで効果は上がっていくのではと考える。今後も入職・退職に関わる面談の継続を行っていく。

②に関しても数値的には上昇がみられ、効果は得られているが、職員の中には「有休を取ってもいいんですか」という発言が聞かれることがあった。このことから、有休取得に遠慮している職員も少なからずいる現状である。業務のスリム化で捻出された時間を他の業務に充てるほか、管理職は柔軟な考えで、有休・時間有休の取得を行えるよう取り組み職員が生き生き活躍出来る職場づくりを行っていく必要がある。

③に関して、3 月に方向性を明確にし、新年度より実施し処遇（賞与）に反映し職員のモチベーションアップに繋がるよう取り組んでいく予定である。

矢木脳神経外科病院の取り組み

【インデックス調査の比較・分析】

1 回目調査：平成 23 年 6 月 6 日（月）～6 月 18 日（土）回収率 98%

2 回目調査：平成 24 年 6 月 4 日（月）～6 月 10 日（日）回収率 93%

1 回目と 2 回目を比較すると、全 25 項目中、1 項目だけ悪化し、24 項目が改善した。ほとんどの項目が改善した理由は、「看護職員を大切に作る組織に変革する」ビジョンを掲げ、病院経営陣が現場に出向き、職員の生の声を聞いた結果であると考えられる。さらに現場から出された意見にはスピード感を持って対応したことで、職員との信頼関係が築けた。2 年目の取り組みに当たり、インデックス調査結果を看護師長会で分析した。職員のニーズが高く、離職防止に効果がでる項目に取り組んだ。

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. 院外での研修対象を非常勤看護師まで拡大

昨年度までは、看護協会等の研修は常勤看護師しか対象にしていなかったが、今年度からは、非常勤看護師まで門戸を広げ、参加させることにした。非常勤看護師はママさん看護師が半数近くいる。子育てで時間に制限があるとはいえ、勉強したい気持ちは常勤と変わらないとの意見が聞かれ、24 年度から非常勤看護師にも、研修の支援をすることにした。研修に参加した看護師は、仕事を離れ勉強する機会を持てたことで、自分を振り返ることができたと感謝の言葉が聞かれ、定着に結びついた。

2. 非常勤看護師の働き方の見直し

非常勤職員は毎日勤務しないので、清拭やオムツ交換など、いわゆるフリー業務を行っていたが、「モチベーションが上がらない」との意見が聞かれた。そこで、非常勤看護師と面談し「もっと患者に接したい、看護師としての能力を活かしたい」との意見が聞かれたため、受け持ち患者を持つことにした。これにより、看護師の専門性が発揮され、仕事に対する自己評価が高まったと考える。

3. 残業削減の取り組み

残業の取り組みは最重要課題と考え、毎週金曜日を「ノー残業デー」と設定した。取り組みに当たり「心身ともにリフレッシュし仕事と家庭を両立させる」事を目的に経営陣が各部署を回った。救急病院なので、16 時以降の緊急入院には師長が超過勤務命令を出し、対応した。残業者が決まっているため、他の看護師は安心して帰ることができた。その波及効果もあり、金曜日以外でも速やかに終わって帰る風土ができつつある。7 月から取り組み初めて、昨年度と比較すると 1 人平均 87 分の短縮が図れている。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

WLB2 年目の取り組みを行ったことで、看護師の離職率は 2010 年 53%と大変高かったのが昨年度は 38%、今年度は、23%まで改善してきた。看護師の離職が減少することで、採用に伴う経費の節約、入院基本料 7 対 1 取得が維持でき、経営に貢献できた。今後も看護師定着に向け、働きやすい環境の整備につとめていきたい。

今後の取り組みは、

1. 休日手当、有休の取得推進、常勤・非常勤の不公平感の軽減等、具体策を実施する。
2. 多職種を巻き込み、当院で働く意味を共有し、誇りを持って働ける病院に変革していく。

淀川キリスト教病院の取り組み

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

【年間を通して実施すること】

(1) アクションプラン①「WLB 推進体制の強化」

・定期的に看護課長会で報告を行うが、新病院移転に関する内容に重点が置かれ、強化までには至らなかった。

・係長会では、看護助手の業務見直し・ブロック化を行った。

(2) アクションプラン②「就業時間内に業務を終了する風土作り 業務終了後、速やかに帰る風土作り」

総務人事課より 8 月に「ノー残業推進月間」を設けたが、今年度は移転直後ということもあり残業削減には至らなかったが意識付けにはなった。

12 時間夜勤の導入を開始し、一時的に時間外が増え継続することが難しいと考えた時期もあった。しかし職員から夜勤の負担軽減とストレスが減少したために継続希望があり、職員自らが継続のための考えた結果、就業時間内に業務を終了する風土ができた部署もあった。

【新病院移転前に実施すること】

(3) アクションプラン③「新病院プロジェクトを活用した業務改善」

移転をチャンスと捉えて他職種との業務分担の推進など、下記の内容について業務改革を行った。

- ・病棟設備、備品配置の標準化
- ・ナースコールシステム導入
- ・ベッド管理センター導入
- ・全病棟薬剤師配置
- ・病棟担当栄養士の導入 (9 月 1 日～)
- ・採血業務を検査室に業務移管
- ・12 時間夜勤の導入
- ・一次洗浄廃止

全病棟薬剤師の配置により、持参薬管理など看護業務の削減ができたため、時間に余裕が持てるようになった。

(4) アクションプラン④「看護業務、看護手順の標準化と周知徹底」

看護基準委員会を中心に看護手順の見直しを行った。また、新病院の電子カルテのバージョンアップに伴う看護業務の標準化と統一に向けて取り組んだ。看護助手においては、手順の見直しとともに、ブロック化を進め応援体制がスムーズに行えるようになった。

【新病院移転後に実施すること】

(5) アクションプラン⑤「超過勤務時間と理由を調査」

超過勤務時間は短縮していなかったが、在院時間は短縮しており、超過勤務時間と在院時間の差は少なくなっている。新卒看護師が部署の約 30% を占め、中堅看護師に負担が増え中堅看護師の超過勤務は増加している部署もある。

(6) アクションプラン⑥「多様な雇用形態、勤務形態の構築」

12 時間夜勤の導入により、勤務形態の見直しを行なった。

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」

移転後、病室が広がったことや、院内導線が改善されたこと、電子カルテの台数増加など、旧病院では時間外勤務につながっていたことが解消された。特に電子カルテの台数が増えたことにより、タイムリーに入力することができるようになり、記録に関する時間外勤務は削減できた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

2012年7月に新築移転し、487床の7対1看護配置の病院と120床の10対1看護配置の病院が一つになり、手術室の増室、ICU、NICU、GCU、小児病棟が増床となった。増床による看護師の増員が必要となり、100人近い増員をほぼ新卒看護師で補うこととなった。その結果、一般病棟は新卒看護師が約30%を占めているため、中堅看護師の負担がより高くなっている。平成25年度も新卒看護師の入職は多く、中堅看護師の負担軽減、夜勤負担軽減に取り組む必要がある。

(3) 「平成25年度の取り組み」

移転前の準備、移転後の病床再編成など混乱も相まって、十分な結果を出すことができなかった。今年度はインデックス調査結果もふまえ、下記のように看護部目標を設定し、仕組みを作ることで組織風土改革に取り組みたい。

- ① 夜勤負担軽減への取り組みを行う
- ② 看護業務のスリム化を図るとともに、勤務時間内に仕事を終える職場風土をつくる
- ③ 有給休暇取得率の向上をはかるための仕組みを作る
- ④ フロートナース制を構築し、横断的機能別看護の導入とともに病欠等休暇への対応を行う体制を構築する
- ⑤ 看護必要度を有効活用した人員配置を検討する
- ⑥ 各世代のニーズに合った選択方式の福利厚生制度を構築できるよう取り組む
- ⑦ 制度に関する説明文書やリーフレットの作成を行う

育和会記念病院の取り組み

1. 3年間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「スタッフの不公平感の払拭」②「有給休暇取得促進」

「土日の連休ができる限り平等に」「バースディ休暇」をあげて勤務作成時に工夫を行った。一人につき土日の連休を1回入れ、休み希望の前後にもう1日休みを加え、4日程度の連続休暇を入れた。家庭を持つスタッフには、長期休暇の希望を100%受け入れ、週休を組み合わせることで10日の休みが実現した。また、夜勤ができないスタッフに働きかけ、月1回は土曜日の日勤ができるかを交渉し、子供の年齢などにより調整している。有休消化状況を一覧表にして部署内で公表するなど工夫した。本人からの希望だけでなく、計画的に一覧表で調整していることを明らかにし、公平に管理していることを示した。中央材料室・手術室は待機勤務を考慮し、月1回は連休になるようにした。“バースディ有休は不要”というスタッフには、他の記念日にと工夫している。スタッフの要求は、「土日に休みたい」「日曜日のみ休みに」「長期連休希望」など多種多様であるが、面接時にライフスタイルに合わせた勤務（休暇）の希望を聞き、沿う努力をしている。

(2) アクションプラン③「看護ケアに時間がかけられているとスタッフが認識できるように配慮する」④「看護師のキャリア開発への意識向上」

スタッフが看護ケアに時間がかけられないと感じているのは、患者の高齢化により介護度や重症度が上がっており、ますます病棟が繁忙になっていることが原因と考え、病院全体で「病棟間、病棟・外来間の応援体制」「看護補助者への業務移行（業務整理）」を挙げて、業務改善を行った。日勤ではベッドコントロール時に当日の応援体制を決め、夜間は病棟・外来の月替わりの応援当番表を作成、タイムリーに要請できるようになった。

“前残業”については、2012年3月に調査を行った。前残業が顕著だったCCUを含む病棟では、部署会で対策を話し合った。「習わしでは？」と問題提起し、全体に計30分以上の前残業をなくすことができた。また、残業は業務命令であることを周知し、残業を命じられていないスタッフは、早く帰るように伝え、義務付けていった。

(3) アクションプラン⑤3年目の新たな取り組み「増改築後7対1看護体制の取得のための人員確保とワンピースプロジェクト導入」

7対1の人員は予算確保でき、増員を行なっているが、中途採用職員がさらに多くなってきた。中途採用者の看護師としての経験を認め、共に働く仲間として支援して定着することを目指すプロジェクト、「ワンピースシップ」を立ち上げた。

2. 総括（3年間の振り返り）

ワークショップに取り組んできて良かったことは、各師長が労務管理の重要性をしっかりと認識できたことである。就業規則は整備されていたが、師長自身も深く理解できておらず、周知も徹底していなかった。また、一人ひとりのスタッフは「大切にされているか」を重要と考えていることがわかり、スタッフの不公平感の払拭に力を傾けることができた。2012年は残業時間が0.7時間、平均年齢36歳、推定離職率9%、当院勤続年数は6年4ヶ月に延長した。3月から看護師7対1に変更予定。今後中途採用者の定着を目標に、全看護職員のワークライフバランスのとれた病院を目指したい。

佐藤病院の取り組み

1. 3年間のアクションプランの実施とその評価について

ワークライフバランス(以下 WLB と略します)インデックス調査を利用して、労務管理や働きやすさなど職員の状況を客観的に評価するデータを得るとともに、そこから改善策を見出したいという意図から、この3年間、WLB 推進ワークショップに参加しました。

【調査結果に基づく取り組みと成果】

①看護職が働きやすい体制作り：看護職のライフスタイルに合わせて、常勤から短時間正職員など柔軟な勤務形態の変更を可能にしました。また、看護業務を見直し、看護補助者の活用や、予定手術の分散を行い定時で帰れる職場づくりに取り組みました。

その結果、全看護職員の総残業時間が2011年度に月平均225.3時間(2.12時間/1人当たり)ありましたが、2012年度は130.2時間(1.21時間/1人当たり)に減少しました。「定時で帰る運動」では、こまめな上司の声掛けや遅出看護師の活用などにより「周囲に気兼ねなく帰ることができる」と感じている職員は2010年度63.9%から2012年度は71.3%となりました。

男性看護職員対象に「男性看護師会」の発足や、独身者への配慮として何かあった時のサポート体制や、「一人暮らし防犯マニュアル」も作成しました。

②キャリアプランを意識した教育研修制度の充実：興味のある分野、目指したい資格などキャリアアップ支援に関するアンケートを2010年度から年1回実施することにしました。興味のある分野は研修計画に導入し、外部研修への参加も促しました。

資格取得希望者にはその支援等を行い、この期間に認定看護師が2名増え計7名になりました。

③各種制度が活用できる職場風土作り：各種制度については人事部が中心となり、「これからママになる方へ」というママさんナース支援の冊子を作成し、育児休業中に予防接種が受けやすいようワクチンプログラムも掲載しました。母性・育児・介護に関する各種制度の一覧表も見やすく変更しました。

育児休業者対象に「ママ友会」も開催し、人事部から各種制度の利用の仕方や院内託児所の使い方の説明、看護部長や師長からは復帰に向けた相談や仕事と育児の両立に関するアドバイスなども実施しました。その結果、出産後の制度や仕事と育児を両立させる仕組みについて理解が拡がり、復職後のイメージが得られ、不安の軽減につながりました。

2. 総括(3年間の振り返り)

1年目は、結果に愕然としながらさまざまな取り組みを行いました。2年目以降、データの改善はみられたものの、「もっとしてほしい、聞いてほしい」という要求が高まったようにも感じられました。また、各種制度の周知に関しては、女性の母性保護のための制度や、育児・介護休業法に制定された育児支援等に関しては認知度がさほど上がりませんでした。ライフステージに応じた各種制度については関心が高く、それ以外の項目についての認知度は低いと思われます。

職員の自律という点ではまだ対策が不十分な面もあります。

WLB 指標調査は、これまで見過ごしてきた事に気付かされ、看護管理実践の動機付けとなりました。今後も労働環境改善に止まらず、専門職として働き甲斐のある職場環境を整備していくとともに自律支援に力を入れていきたいと考えています。

守口生野記念病院の取り組み

1. 3年間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「残業時間削減」

2月残業数平均 9.98/月（平均 11.6h/12～1月）稼働率 90～95%（稼働率同じ）と残業時間改善が見られる。看護師の業務整理、看護補助者への業務移譲を行った効果と考える。残された取り組みとして、看護補助者の遅番勤務の導入・看護師の遅番勤務の導入（日勤から夜勤移行時の業務軽減を目的として）、看護記録の時間短縮にむけて看護計画・看護必要度と連動したフローシートの活用をモデル病棟で導入して3月末で評価し4月全部署に導入していきたい。

前残業に関して新人や既卒入職者にみられる（30分前が多い）情報収集・業務の準備の遅さが理由として多い。また他のスタッフを見てという風土が上記スタッフにあるのかもしれない（聞き取り等の確認はしていないが前残業スタッフが比較的多い部署にみられる）

(2) アクションプラン②「就業規約等制度の周知」

職員手帳の見直しと各部署責任者に対する説明及び周知。適宜総務課と連携し、取り組んだ。

(3) アクションプラン③「定着と人材育成」

年度初めより看護補助者研修を取り入れスキルアップに取り組んできた。また看護師と看護補助者で業務分担し業務改善に取り組んできた。しかし看護補助者間のスキルに差があり、この1年ではなかなか縮めることができなかった。この為、看護師と看護補助者間の信頼関係の構築が軟弱であり、看護補助者への業務移行がスムーズにできていない。今後研修体制と評価基準のもと互いに信頼関係を築き更なる業務改善へと取り組んでいきたい。認定看護師の育成は法人として検討中でありスタッフが認定取得に向け通学予定である。外来看護として小児相談外来やフットケア外来の開設ができ少しずつ定着しつつある。

(4) アクションプラン④「WLBに応じた多様な勤務等の検討」

入職時に希望勤務時間や配属部署等を確認するなど、長く勤務してもらえる様取り組んだ。部署責任者は部署の特殊性も踏まえて勤務時間や常勤から非常勤へ（またこの反対も）・部署の変更等、入職されたスタッフは病院として必要としている人材である事をアピールするよう声かけしている。

(5) アクションプラン⑤「休暇取得への周知」

有休取得率 70～80%、部署によっては 90%近く取得できている。有休について自己管理を促し交代で休暇を取るよう周知している。また希望休暇は 100%近く取得できている。

2. 総括（3年間の振り返り）

仕事と生活の充実感を得る職場作りをすることで看護職が常に成長できるよう支援に努めてきた。経験豊かなスタッフでチーム医療を実践して安全な医療の提供に貢献したい思いで、人材育成・離職者の減少・教育と研修・業務改善等に取り組んだ。看護部の理念である、安全な看護・信頼される看護・地域に貢献する看護を継続させるために引き続き WLB の視点に立って活動することが大切である。そうすることで看護職員の定着・育成につながり、経験豊かな専門性が高い看護チームが活躍できる。3年かけて取り組んだ活動は少しずつ膨らみ5分咲きぐらいと考える。これまでの取り組みからして、開花までそう遠くはないのではないかと。患者・家族・スタッフ等が幸せで癒せる花を咲かせたいと思う。

森之宮病院の取り組み

1. 3年間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「仕事への不安を確認する」

前残業の定義づけと前残業の内容調査を実施。前残業の内容から見えてきた問題点に対し、業務改善・工夫できることを各部署で検討し業務改善に繋がった。また、環境調整（風土）と管理者の意識改革にも繋がった。

(2) アクションプラン②「年次有休取得の公平化」

年度有休取得率 2010年 45.6%・2011年 67.4%・2012年 58.3%（H24年12月現在）と目標の50%は達成できた。取り組む中で管理職の意識が変化して、有休を利用してのリフレッシュ休暇に繋がる勤務配慮ができるようになった。更にスタッフは休暇の希望を言いやすくなった。3年目の中間時期アンケート実施結果でも、連続休暇取得について、希望通りに休みが取得でき、満足度が高かった。このことはスタッフ間での「お互い様精神」が定着してきているのではないかと考える。

(3) アクションプラン③「WLBの取り組みを職員が理解し実感できる事で、将来への不安解消に繋がる」

子育て支援だけでなく、全職員にWLBは適応されることが理解されている。今後も個々に応じたWLBの活用が推進され、働き続けられる職場を目指して前進し続けていきたい。

(4) アクションプラン④「就業規則・法定の育児・介護休業を理解するための整備ができる」

出産・復職に関しては人事の協力を得て制度に関するファイルを作成、更には子育ての支援の会を年2回実施して不安の除去に努めている。制度の利用率や復職率は上がってきたが、常勤者への負担の部分もあるため、軽減策を早急に検討していきたい。

(5) アクションプラン⑤「給与調査」

人事課の情報をまとめて、問題点の検討が予定されている。

(6) アクションプラン⑥「看護職員の獲得」

看護部の人員確保が優先課題として承認を得て、募集活動に意欲的に取り組んだ。しかし、現在の入職者比率は自主応募者 60%・紹介会社利用者 40%で、人件費にかかる比率が高くなっている。働き続けられる職場作りのPDCAサイクルを回し続けて、募集の工夫や離職防止につなげる成果を出していきたい。

2. 総括（3年間の振り返り）

WLBの推進ワークショップに参加して、チームの一体感と改善していく事の楽しさ、新たな問題点の発見、一人ひとりの職員の大切さなど、多くの気づきがあった。

働き続けられるために、働き続けられない問題点はどこにあるのか、常にPDCAを意識して取り組み、看護部の魅力を発信し続けて、今後も離職率の改善に取り組んでいきたい。

29. 兵庫県

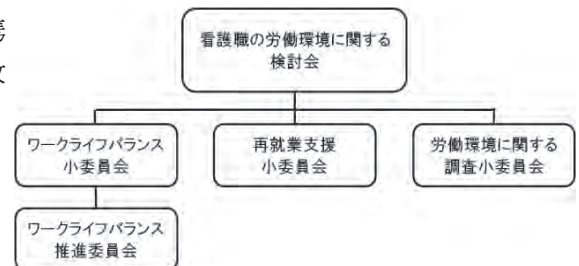


兵庫県看護協会の取り組み

1. 平成 24 年度の活動内容とその成果

1) 兵庫県看護協会内における推進体制づくりの強化について

従来、本推進事業に取り組んでいた「看護職員離職防止および再就業支援ワーキング部会」を「ワークライフバランス推進委員会」とし、ワークショップの企画および、参加施設への支援について検討を行うこととした。また、その上位委員会として「ワークライフバランス小委員会」を新たに設置、兵庫県内におけるワークライフバランス推進の全体について検討、活動を行うこととした。それらは全て「看護職の労働環境に関する検討会」において評価・検討されて、他の小委員会とも連携しながら、兵庫県内における看護職の労働環境の改善に向けて活動することとなった。



2) 今年度の活動内容について

(1) ワークショップの企画と開催

① ワークショップおよびフォローアップについて

平成 24 年度初回の取り組み施設は 3 施設。今回初めてワークショップを公開とした。ワークショップは 10 月 23 日・24 日の 2 日間で講演会とアクションプラン立案のワークショップの 2 部構成とした。講演会の参加者は 18 名、ワークショップの参加者は 6 名であった。フォローアップワークショップは、2 月 23 日午前中に開催した。参加者は 21 名であった。昨年まで非公開として事業を展開しており、ワークショップの周知が不十分であったことが、一般参加者の少なかった要因として考えられた。

② ワークライフバランス推進フォーラムの開催

3 年間本事業に取り組む、参加した施設は、看護職の離職防止や確保定着、職場満足度の向上などで一定の成果を上げており、「仕事と生活バランス企業」として表彰される病院がある等、社会的にも評価を受けている。しかし、前述のように当会の取り組みと取り組み施設のメリットやその成果は、認知が低く、また「ワークライフバランス」そのものに対する誤解が一部ではあるということがわかった。そこで、3 年間の取り組みの総括も兼ねて、ワークライフバランスを正しく理解し、取り組みの実際をイメージするためのフォーラムを 2 月 23 日の午後に開催した。参加者は 57 名。今後も引き続き広報を継続するとともに、取り組みの好事例を蓄積し、事例から見えたことを広く報告することが重要であると考えている。

2. 事業総括（3 年間の振り返りとその評価）

- 1) 支援者を看護管理者だけでなく、社会保険労務士やコンサルタント、行政職員や学識経験者等で構成し、幅広い視点での支援を可能とした。また、取り組み施設の看護管理者を次年度には支援者にするなど、県内で広く支援が行えるような体制とした。
- 2) 取り組みは自施設での自立した推進活動を基本としたため、組織内で特に看護部門と事務部門を中心とした組織全体での推進体制ができ、結果として強力な推進力となっていた。
- 3) 看護職の離職防止、再就業支援、雇用の質向上と連携した取り組みの中にワークライフバランスを位置づけることで、働き続けられる職場環境を整え、質の高い看護の提供と患者の安全につながる。

【兵庫県】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	市立加西病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	260床	7対1		病床稼働率*	86.3%	
	療養病床	-			平均外来患者数	600.1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	228.5人	
	その他	6床					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		223人(2人)	非正規職員	27人	看護補助者	23人
既婚率**	61.5%	6歳未満有子率**	20.8%	平均年齢**	37.2歳	平均在職年数**	13年10ヶ月
年間休日	118日	有給休暇取得率*	45.8%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	9.7時間
週休形態(主な病棟)	4週8休制						
勤務形態	3交代制/2交代制(変則含む)						
離職率**i			6.9%(2011年度)			5.7%(2010年度)	4.5%(2009年度)
参加動機	今まで、離職率が低く看護師確保にも力を入れなくても困ることはありませんでした。しかし、医療や社会の変化により、現場で働き続けることはますます厳しくなっており、また、看護師を支える家族の状況も変化し、働きつづけることが困難になって来ている現状がある。ワークショップに参加することで、客観的に事実を確認し、働き続けられる職場にしていきたい。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	特定医療法人三栄会 ツカザキ病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	161床	7対1		病床稼働率*	87.5%	
	療養病床	-			平均外来患者数	461.0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	144.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		185人(11人)	非正規職員	35人	看護補助者	52人
既婚率**	51.4%	6歳未満有子率**	19.5%	平均年齢**	34.0歳	平均在職年数**	4年8ヶ月
年間休日	110日	有給休暇取得率*	49.1%	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)	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			7.1%(2011年度)			15.1%(2010年度)	21.8%(2009年度)
参加動機	ワークライフバランスについて、様々な取り組みを実施しているが、その取り組みに対する検証と、まだ他に何か取り組む事があるのではないかと模索しており、参加を希望した。また、すでに参加された施設の看護部長の勧めもあった為。						

H24	H23	H22	設置主体	私立学校法人	施設名	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	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	136床	10対1		病床稼働率*	77.6%	
	療養病床	44床			平均外来患者数	296.7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	123.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		87人(5人)	非正規職員	13人	看護補助者	32人
既婚率**	69.9%	6歳未満有子率**	24.1%	平均年齢**	38.4歳	平均在職年数**	7年0ヶ月
年間休日	126日	有給休暇取得率*	40.5%	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)	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			22.4%(2011年度)			8.3%(2010年度)	5.3%(2009年度)
参加動機	病院の存続問題が発生した平成19年度に看護師数は減少傾向だったが、病床の稼働率が50%前後と低かったため、業務に大きく支障を与えるような人員不足には陥っていなかった。平成22年6月に新病院棟が完成し、1年後には病床の稼働率がピークの88%となり、業務の負担感を体感した看護師が様々な理由で退職をしたため、平成23年度の看護師離職率が22.4%と大幅に上昇した。地域的に募集しても人材の確保は困難であり、看護師の定着促進に向けて積極的な問題解決が必要と感じた。						

【兵庫県】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	医療法人財団樹徳会 上ヶ原病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	100床	10対1	病床稼働率*	89.5%		
	療養病床	24床	8割以上/20:1	平均外来患者数	129.0人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	18.4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)		56人(0人)	非正規職員	11人	看護補助者	27人
既婚率**	75.0%	6歳未満有子率**	17.9%	平均年齢**	41.4歳	平均在職年数**	6年2ヶ月
年間休日	111日	有給休暇取得率*	89.2%	所定労働時間(週)	37時間30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	2交代制(変則含む)						
離職率**i			17.3%(2011年度)			12.6%(2010年度)	1.9%(2009年度)
参加動機	職場の現状を分析の上、病院の今後あるべき姿に近付けることを目標に改善策を見出し、職員が仕事と生活のバランスをとりながら働き続けられる職場作りに取り組みたいと考えた。						

H24	H23	H22	設置主体	一般財団法人	施設名	一般財団法人甲南会 加古川病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	210床	129床/7対1 81床/障害者加算一般 10対1	病床稼働率*	62.7%		
	療養病床	40床	休棟	平均外来患者数	351.8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	138.1人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		128人(4人)	非正規職員	10人	看護補助者	17人
既婚率**	49.6%	6歳未満有子率**	18.5%	平均年齢**	36.7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*	40.1%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	1.7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	2交代制(変則含む)						
離職率**i			5.6%(2011年度)			10.5%(2010年度)	11.9%(2009年度)
参加動機	周辺の医療情勢(官民統合、新築移転、建替え、7対1看護配置など)によって就職応募者が減少し、退職率が上昇している(2007年8.76%) 看護師の流出防止と魅力ある病院への工夫が必要であり、客観的なデータで考えたいと思った。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人社団魚橋会 魚橋病院	
○	○	○					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	20床	10対1	病床稼働率*	98.9%		
	療養病床	43床	8割以上	平均外来患者数	108.5人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	16.0日		
	精神病床	311床	15対1	平均在院患者数	334.5人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		97人(0人)	非正規職員	12人	看護補助者	61人
既婚率**	74.3%	6歳未満有子率**	19.2%	平均年齢**	48.1歳	平均在職年数**	13年5ヶ月
年間休日	108日	有給休暇取得率*	34.9%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	0.1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			4.0%(2011年度)			9.5%(2010年度)	17.0%(2009年度)
参加動機	1.看護職定着の工夫を見出したい 2.定着する事の意義を看護職一人一人が理解できるようになる						

【兵庫県】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	医療法人社団つかさ会 尾原病院	
○	○	○					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	49床	13対1	病床稼働率*	87.0%		
	療養病床	49床	8割以上	平均外来患者数	104.0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	85.5人		
	その他	23床	透析センター				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		35人(2人)	非正規職員	15人	看護補助者	25人
既婚率**	58.7%	6歳未満有子率**	11.7%	平均年齢**	43.1歳	平均在職年数**	6年5ヶ月
年間休日	112日	有給休暇取得率*	57.9%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	12.5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	23.9%(2011年度)		22.5%(2010年度)		23.9%(2009年度)		
参加動機	<p>1.既に私どもは制度としての「WLB」を正面から取り入れていかなければならないと考えています。そのために学習しなければならぬことが多過ぎて戸惑っているのが現状です。</p> <p>2.系統的な学習を通して経営に無理がなく、働く人々にとって有効なルール作りをするためにワークショップに参加したいと考えました。</p>						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人財団姫路聖マリア会 姫路聖マリア病院	
○	○	○					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	360床	7対1	病床稼働率*	86.0%		
	療養病床	-		平均外来患者数	753.0人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	13.7日		
	精神病床	-		平均在院患者数	296.1人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		297人(14人)	非正規職員	46人	看護補助者	76人
既婚率**	46.9%	6歳未満有子率**	28.1%	平均年齢**	34.2歳	平均在職年数**	7年6ヶ月
年間休日	126日	有給休暇取得率*	52.7%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	4.9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	11.7%(2011年度)		10.2%(2010年度)		8.0%(2009年度)		
参加動機	<ul style="list-style-type: none"> ・組織全体が内部顧客(職員)の職務満足の実態調査分析から課題を明確にして、効果的かつ具体的対策を検討する。 ・全職員がやりがいや誇りを持って仕事ができる仕組みを、部門を超えて組織全体で検討し、看護職だけでなく全職種に還元する。 ・修道女が経営する病院であり、「仕事は奉仕である」という考えが根底にあり、職員の労務改善は後回しになる傾向があった。WLBの真の意味を理解して頂き、雇用の質を高めることは経営上も有効であるという認識を持っていただく。 						

加西市立加西病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	加西市唯一の急性期病院として、市民に安全、良質、高度医療を提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	職員が遣り甲斐を持ち、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)	<p>○平均年齢 37.2 歳、通算経験年数 13.1 年、20 年以上の者が 43% を占める経験豊富な組織である。</p> <p>○就学前の支援の必要な者が 21%、要介護の家族のいる者が 19%(うち半数が主たる介護者)</p> <p>○時間外労働は平均 13 時間 12 分、30 時間までが 77%。始業前残業の実施は 70%、平均 8.8 時間</p> <p>○現在の働き方に満足している者が 40.3%、満足していないものが 59.3%</p> <p>休暇</p> <p>1 週間程度の休みを必要に応じてとれない 78.3%</p> <p>有給休暇は必要に応じてとれない 68.8%</p> <p>残業</p> <p>定時で終われない 74.2%</p> <p>業務が終わっても気兼ねなく帰ることが出来ない 58.3%</p> <p>勤務体系など</p> <p>夜勤の拘束時間が長い 最大 17 時間</p> <p>看護ケアに十分な時間がとれない</p> <p>現在の仕事は自分の描く将来像につながらない</p> <p>○25～29 歳、50～54 歳で否定的な回答が多かった。</p> <p>○制度の認知度が低い。</p> <p>○勤務体系：病棟 3 交代、夜勤の制限が必要なものは、外来勤務やパートになっている</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>○職員の満足度の向上とそのための方策</p> <p>職場風土の改革が必要である。</p> <p>現状把握(時間外勤務 始業前・後の実態調査)</p> <p>(不満原因の優先順位・勤務形態について望むこと)</p> <p>○支援制度の認知度が低い。</p> <p>○支援制度(多様な勤務形態など)が十分でない。</p>



3 年後のゴール	<p>◆職員のニーズに応じた、多様な勤務形態を可能な限り取り入れる。</p> <p>◆満足度の向上 「現在の働き方に満足している」 40% ⇒ 60%</p> <p>◆低離職率の維持 7%以下を維持</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>◆多様な勤務形態のシステム化と試行的実施(夜間専従配置、2 交替勤務、短時間夜勤の導入など)</p> <p>◆始業前、後の時間外勤務の縮減策の実施</p> <p>◆ニーズに応じた休暇の取りやすい環境作りの実施</p>
1 年間の取り組み	<p>◆始業前、後の時間外勤務の縮減策の立案と実施</p> <p>◆ニーズに応じた休暇の取りやすい環境作りの対策立案</p> <p>◆支援制度の広報・周知 ライフステージごとに見られるような工夫</p> <p>◆院内保育園の充実・・・夜間保育や病児保育の実施</p>
今後4カ月の取り組み	<p>◆始業前の時間外勤務について管理者が声をかけ、業務の内容を記録に残す。</p> <p>◆始業前、後の時間外勤務の内容についての実態調査、傾向分析</p> <p>◆管理者の時間外勤務の実態調査</p> <p>◆あなたの働き続けられる勤務形態・・・個別面談、ヒアリング(各課長)</p> <p>◆現在の働き方に不満足の原因をアンケート調査</p> <p>◆WLB についての研修(管理者・スタッフ向け)</p> <p>◆課長・副課長研修(夜勤交代制勤務のガイドラインと他施設の取り組みについて)</p> <p>◆WG 開催(月 1 回)、課長会、副課長会での報告・検討</p> <p>◆院内保育園の充実・・・夜間保育や病児保育の検討</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

4月に事務1名、看護部9名（部長・副部長・課長・主任・スタッフ）でWLB推進ワーキンググループを結成し、月1回推進計画とその進捗状況の確認を行っている。WLB推進の取り組みは、課長会や副課長会にも報告して協力して推進している。また、看護部業務委員会が行った看護業務量調査結果を参考に各部署で分析し改善策を検討中である。職員を巻き込んで推進していく。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「看護職員への知識や情報提供、意識の共有化」

- ・WLBについての研修（管理者・スタッフ向け）・・・院外講師
- ・課長・副課長研修（夜勤交代制勤務のガイドラインと他施設の取り組みについて）
- ・WLB推進会議の開催（月1回）と課長会、副課長会での報告・検討
- ・看護部通信「ナースの広場」で取り組み宣言を行い、推進計画や取組状況を知らせている。

(2) アクションプラン②現状の把握

- ・始業前の時間外勤務について管理者が声をかけ、業務の内容を記録に残す
- ・スタッフの始業前、後の時間外勤務の内容についての実態調査、傾向分析
- ・管理者の時間外勤務の実態調査
- ・現在の働き方に不満足の原因をアンケート調査
- ・あなたの働き続けられる勤務形態・・・個別面談、ヒアリング（各課長）

(3) アクションプラン③支援制度の見直しと広報、周知

- ・院内保育園の充実・・・12月より、夜間保育の受け入れを可能とした。
来年4月に向け病児保育の検討中

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ①管理者やWLB推進委員は、多少の温度差はあるものの「何故、今WLB推進に取り組まないといけないか」を理解でき、行動しようという動機付けはできた。
- ②各部署や職員の間で「WLB」の言葉が良く聞かれるようになり、業務の見直しや部分的に改善を実施している。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

「WLB」の意味を生活重視と考えるスタッフがいる。継続して、意味や取組む目的、個人も組織も努力する必要があること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」

この事業に参加したからこそ、色々な情報が入手しやすく、支援も受けやすい。義務も課せられるから推進の追い風となる。現状調査で職員の思いが良くわかった。

(4) 「平成25年度の取り組み予定」

- ①始業前、後の時間外勤務の縮減策の立案と実施
- ②ニーズに応じた休暇の取りやすい環境作りの対策立案
- ③支援制度の広報・周知
- ④夜間保育や病児保育の実施

ツカザキ病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	救急医療を原点とする急性期中核病院として地域医療に貢献する
ビジョン (組織が目指す将来像)	救急医療の担い手として職員ひとりひとりを大切に、働き続けられる職場づくりをする

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)	看護職員を大切にしている組織風土である 能力開発においても、支援してくれる職場だという認識がある 多種多様な勤務形態を取り入れている 学童保育・24時間託児所といった設備が整っており、子育て世代が働きやすい環境である 若いスタッフが多い 就業規則が職員に周知されておらず「分からない」と回答するスタッフが多い 短時間正職員及びパートタイム勤務の労働者が約30%おり、常勤者へ負担がかかっている 常勤者が有給休暇を取得しにくい環境風土にある
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	職員全体に就業規則や制度が周知できていない 電子カルテ導入に伴い、看護部内の業務整理・他部門との連携などについて検討しなければならない 人材育成においてキャリアニーズを引き出せていない 有給休暇を取得しやすい職場環境づくりができていない



3年後のゴール	ライフサイクルに合わせた人材育成プランがある 全看護職が専門性を高められるような組織にする 指導者、管理者としての能力が発揮でき、継続して働き続けられる職場になる
----------------	---

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	管理職者層および指導者層の育成 職員の専門性を高める 職員の評価基準の整備
1年間の取り組み	就業規則や制度の周知 電子カルテ導入に伴った業務の合理化を図る キャリアニーズに合わせた人材育成 年次有給休暇の計画的取得の促進
今後4カ月の取り組み	全看護職員に面接しキャリアニーズを引き出す 就業規則の見直しと職員への周知

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

- 1) 師長や院内の業務改善委員会を含めたメンバーで構成
- 2) 月一回の定例会議

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」
- (2) アクションプラン②「就業規則の見直しと職員への周知」
- (3) アクションプラン③「全看護職員に面接し、キャリアニーズを引き出す」
 - 1) 全職員のキャリアニーズを引き出す
 - 2) 面接によって抽出された問題点の整理と改善

3) 4ヵ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したこと」

改善出来た事はなかった。電子カルテ導入や、新病棟オープンに向けて、看護師の増員が先決になり、リクルートスタッフの強化を行い、採用に向けて他の病院との差別化を図った。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」

夜勤体制の見直し
- (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

看護部だけではなく、病院全体で取り組む体制が大事だという事や、1人1人がワークライフバランスについて正しく理解する必要がある。
- (4) 「平成25年度の取り組み予定」

電子カルテ導入に伴った業務の合理化を図る。年次有給休暇の計画的取得の促進。

兵庫医科大学ささやま医療センターの取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	公的病院がない地域で総合病院として、地域住民に安全で質の高い医療を提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	医療者間のコミュニケーションが図れ、看護師確保・定着が促進し、仕事と生活を両立でき、生き生きと働き続けられる職場（5年後）

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> <ul style="list-style-type: none"> ・WLB支援制度は積極的に取り組まれていない。 ・制度認知が低く、利用希望が過半数を上回っているものは事務からも周知を図る必要がある。 ・看護職員は昨年導入した人事考課については、あまり関心はない。 <p><看護部></p> <ul style="list-style-type: none"> ・平均年齢は看護師、准看護師それぞれを全国比較すると2~4歳高い。40歳以上の看護職で業務を支えていて、業務への負担感の高さにつながっている。 ・10年目看護師の給料は全国平均より約5万高いが、実感を感じていない。(調査結果から) ・理念や方針を基に診療体制が組まれているが、その結果看護業務が多岐にわたる。 ・医師不足から医師は業務負担軽減を求めている、看護師はその影響で業務の負担が増している。 ・看護師は、無理のない働きやすい職場を求めている。 ・看護師長は日々の業務に追われ、業務改善や残業対策など具体的な改善活動が停滞している。
	<p>課題</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"> ①WLB推進体制の強化による制度認知の推進 ②地域ニーズに応えられる病院づくり、看護職員づくり、職員を大切にす病院づくり ③安定した看護業務と看護ケアに費やす時間の確保（業務内容見直し、業務改善） ④看護師長の管理能力向上



3年後のゴール	<p>制度認知：「わからない」が50%以下になる（1年後）⇒「認知度」が10%アップしている（3年後）</p> <p>職員の将来不安： 「そう思う」「ややそう思う」が10%減少し、「長く勤めたい」が10%アップ（1年後） ⇒「そう思う」「ややそう思う」が50%以下となる（3年後）</p> <p>残業問題：対策が具体的になり、平均15時間/月を下回る（1年後）⇒平均10時間/月を下回る（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	<ul style="list-style-type: none"> ①WLB支援制度の認知度が80%以上 ②医療者間のコミュニケーションが図れ、チーム医療を実践していると半数が回答する ③過重な負担にならない程度の時間外勤務の実現（月に10時間以内） ④時間単位や3~7日間連続して取得できる有休 ⑤始業開始時間の変更（病棟）：前残業⇒要因分析結果から、勤務開始時間を見直す ⑥学童保育、宅老所の設置 ⑦職員の車送迎（駅から病院）の検討、公用車の活用 ⑧勤続者への報償制度の追加 平均勤続年数7年余りなので5年目のリフレッシュ休暇
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①30分ワンポイントレッスンに参加、資料の活用（部署内で浸透） ②WLB制度(就業規則、法定育児・介護制度)の周知・浸透とインターネットの活用、ホットラインの設置 ③病児保育（預かり）導入の検討 ④看護師長の管理能力向上 <p>【看護師いきいき作戦】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●看護のやりがい、自身の成長を実感できる仕組みづくりと職場づくり ●互いに承認しあう環境づくり：単位認定システムの導入後は年間の上位者表彰 <p>【看護師長あきらめないで！作戦】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①業務の把握と勤怠管理強化 ②安定した看護業務、看護ケアに費やす時間の確保 ③看護管理者の周知徹底。就業規則、法定育児/介護支援制度、運用の制度について4月・10月に確認を事務と行う
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①WLB推進体制の立ち上げ ②WLB推進活動の広報 ③組織体制強化 複数主任制(1部署2名以上) ④勤怠管理強化：残業内容毎月調査⇒傾向と対策の検討 ⑤負担軽減：委員会・チーム会の再検討 ⑥就業規則・WLB支援に関する職員案内 ⑦宿舍の確保、職員食堂(3食)確保の検討 ⑧看護職員の確保・定着促進

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

推進委員会の立ち上げ準備～推進委員会立ち上げについて院内会議で院内に周知した後、コアメンバーとして庶務課長、看護部長、看護次長2名、サブメンバーとして事務2名、看護師長5名、看護主任3名を決定し、以後月1回の定例会を開催した。

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 推進活動の広報」

看護職員に説明会を開催。その後、進捗状況を「看護部通信」と「ホームページ」に掲載し、周知状況を確認するためにアンケートを行い、改善を図った。

(2) アクションプラン②「組織体制強化」

さりげなく職員の勤務継続を支えている中堅ナースに着目し、離職防止を援護してくれている職員を「看護主任」として推薦した。

(3) アクションプラン③「勤怠管理強化」

2011年の離職の要因の一つに長時間勤務による疲労があったので、対策はしていたが、ワークショップに参加して「諦めない」ことを再認識し、取り組んだ。

(4) アクションプラン④「委員会・チーム会活動の再検討」

病棟看護師長の負担軽減に向けて整理した。

(5) アクションプラン⑤「就業規則・WLB 支援に関する職員案内」

庶務課が中心となって、看護職員用に向けてQ&Aで案内することになった。

(6) アクションプラン⑥「宿舎の確保、職員食堂（3食）の確保」

10月末に事務で宿舎建築ワーキングが活動を開始し、実態とニーズ調査を実施した。その結果を元に建築設計（案）が立てられ、次年度会計で予算化、建築が具体化した。

(7) アクションプラン⑦「看護職員の確保・定着促進」

募集に関して、プロジェクトの担当が積極的な活動を行った。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

看護管理職の積極的な勤怠管理への関わり方、スタッフの意識の変化、庶務課職員の協力状況が変化した。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

主任の教育・活動支援、記録する時間の確保、スタッフを交えてのWLB推進活動。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

事業に参加しなければ、日常業務に追われて、WLBには取り組むことなく不満や愚痴だけが増えていたのではないかということ。職員が他施設の取り組みに興味を持つようになった。

(4) 「平成25年度の取り組み予定」など

①継続 定例会の開催、WLB推進活動の広報活動、勤怠管理強化、看護職員の確保・定着促進活動

②ワークショップから

WLB制度の周知・浸透にインターネットの活用やホットラインの設置の検討、病児保育導入の検討、出勤時以外にも預けられる体制、計画的有給休暇付与、看護師長の管理能力向上に向けた取り組み

上ヶ原病院の取り組み

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「血液疾患の専門性を高める」

看護部長による看護職員全員の面接を行い、働き方に関するニーズの把握と抽出された問題の整理と問題の解決に努めた。個々の看護職員のキャリアニーズに沿った研修派遣や今後の研修希望などを聞き、個々のキャリアニーズの把握ができた。

血液疾患の専門病院として院内での小グループでの研修や院外研修などを実施し、他職種も参加するようになった。研修参加率の向上にむけてアンケートを実施し研修時間の工夫を行った。

(2) アクションプラン②「認定看護師の育成」

認定看護管理者研修ファーストレベルの受講者を派遣し、経営者の協力もあり看護管理者育成の第一歩が進められた。今年度はセカンドの受講を計画中である。

感染管理の認定看護師については院内で小論文の提出による公募を行なった。認定看護師教育課程への受験支援を他施設の認定看護師に依頼し受験準備中である。認定看護師教育課程への派遣についての条件整備を経営者と交渉し職務免除とした。

(3) アクションプラン③「働き方に合わせた評価方法の導入」

今年度はクリニカルラダーに沿った教育の見直しを行い、人事考課のツールにしたいと考えて職能要件の作成に取り組んでいる段階である。職能要件については全看護職員が納得できることが重要であり、良い成績評価指標の作成を引き続き検討する。

(4) アクションプラン④「全職員が各自のWLBのニーズに即した、多様な働き方ができるようにする」

働き方に関するニーズの把握によって育児時間の取得や、日勤常勤への雇用形態の変更を行った。また、必要に応じて休職が認められることや現在の雇用形態のまま短時間勤務に変更できることが周知できている。

(5) アクションプラン⑤「電子カルテ導入に向けた準備を開始する」

電子カルテ導入については業者選定の前段階として、業者によるプレゼンテーションを実施した。看護システムについて施設見学などを実施した。

(6) アクションプラン⑥「患者満足度調査を実施する」

患者満足度調査の結果、接遇面では良い評価が得られたが、施設面や外来の待ち時間などでやや評価が低い結果であった。施設面での改善点が明確となり改修工事を実施した。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

一年目に取り組んだ全職員に面接しキャリアニーズを引き出すことにより、個々の職員との距離が短まってコミュニケーションがとりやすくなり上司に対する評価が高まった。

職務満足と同時に患者満足度の向上を目指して患者満足度調査を実施し、改善点が明確となり施設設備の改修や待ち時間の改善などが行われた。看護部のホームページも新たにでき、当初予定ではなかった電子カルテの導入も予算化されつつある。WLBに取り組んだことで人材活用や育成が前進した。看護部だけでなく組織全体で今後の方向性を示すことができ共通認識にいたったと考える。今後は短時間雇用制度創設についても検討中であるが、子育て世代の多い当院においては多くの課題があり今後も引き続いて検討する。

多くの看護職員が経営組織について将来の展望が持てていないことから看護部として経営への貢献が求められている。

甲南加古川病院の取り組み

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「業務改善、サービス残業感の払拭」

A) 残業申請のルールの徹底。看護師長会を通じて、職員への申請ルールの徹底と職員が申請を躊躇するような指導は避けるように依頼した。

B) 各部署が業務改善に取り組みを組織全体の報告会で報告した。

C) H25年2月上旬にアンケート調査を実施した。回収率90%、表1の結果が得られた。また「看護職員を大切に作る組織である」と思える時、思えない時を自由記載形式で意見を募集した。132件の意見が寄せられ、7つのカテゴリーに分類した。寄せられた意見の分析は今後の課題である。

(2) アクションプラン②「WLB推進チームの結成」

9月に医師2名、事務部長、事務課長、薬剤師(部長)の参加を得、委員会が開催できた。初回はWLBについての目的、意見交換やそれぞれの現状報告ができた。

*メンバーの診療部長が職員広報誌にWLB推進チームの紹介と診療部の劣悪な状況について楽しく紹介した。診療部主導の我が施設にとっては大きな収穫であった。

(3) アクションプラン③「キャリア継続を支援する」

各病棟が専門性を発揮できるように編成し、職員の意向調査をもとに年度末の部署移動に活用した。

2.これまでの成果と今後の取り組みについて

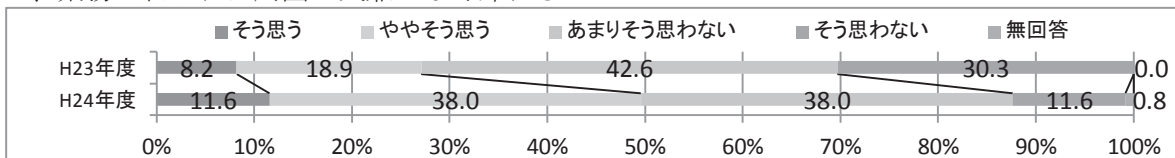
計画通りには進まなかったが、インデックス調査では昨年比で職員調査25項目中20項目に改善を認めた。職員のWLBへの関心や正しい認識が定着しつつあることを実感できる事象も見受けられる。課題は山積でH25年度へつなげたい。〈今後の取り組み〉①職員から寄せられた意見の分析(福利厚生、休暇、教育、コミュニケーション、人間関係)②育児休業職員の増加に加え介護休業希望職員の発生⇒育児・介護支援の充実・検討

〈表1、サービス残業は減ったと思うか〉

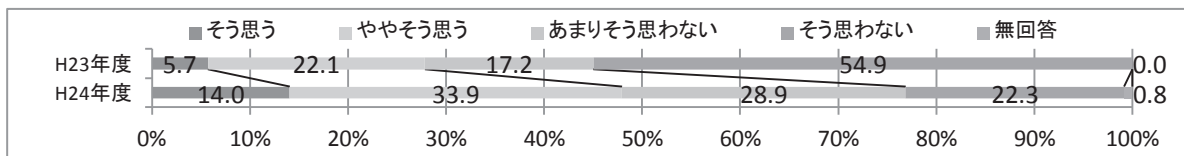
	1.そう思う	2.ややそう思う	3.あまりそう思わない	4.思わない	わからない&無回答
病棟	7	23	28	17	3
病棟以外	4	15	8	4	1

インデックス調査〈職員調査No.5、21〉

5、業務が終われば周囲に気兼ねなく帰れる



21、定時で終わることができる業務である



魚橋病院の取り組み

1. 3年間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「師長による病棟管理体制の構築」

実施した内容は2点で、**第1**に定期的な師長会を開催し、「職場サポートブック」を用いた学習会を実施した。その結果、師長会の定期的開催ができ管理能力が均一化(労務管理に関する現状把握)された。**第2**にキャリア手帳を活用した部長及び師長による病棟スタッフへの面接を行い、師長とスタッフのかかわりが密になった。

今後は若い看護師の育成に師長がより管理能力を高め、質の高い精神科看護管理を継続的に実践することが必要である。

(2) アクションプラン②「病棟間のリリーフ・ローテーションによる応援体制の構築」

実施した内容は2点で、**第1**にプリセプター会で看護手順及び基準の見直しと周知ができたことで新人看護職員の卒後ローテーション研修のサポートとなった。

第2に夜間・休日・外来などへのタイムリーな応援や異動は手順や基準の活用によって病棟間の指導内容のばらつきが少なくなった。今後はリーダーナースを中心とした精神科看護ケアの充実を図っていく。

(3) アクションプラン③「権限委譲を含めた組織図の周知を図る」

実施した内容は2点で、**第1**に院長の諮問機関としての委員会活動を立ち上げ、委員会規定の作成、委員会メンバーの選定、各委員会委員長による委員会を開催した。その結果委員会活動が活性化し、院内禁煙・褥瘡ケアの向上・院内教育の充実・医療安全管理体制の充実・研究倫理審査の実施・部署長会議などが定期的で開催され組織における役割が明確になった。**第2**に看護管理責任者による管理当直を約2年9ヶ月実施したことで休日・夜間の委譲業務が明確になり、看護管理日誌による患者の動態が把握しやすくなった。同時に無資格者との夜勤15対1、20対1の中で休日・夜間にスタッフが患者ケアに集中できたことは、安全な医療と「報告・相談・連絡」の強化につながったと考えられる。今後は管理当直が廃止になったことでスタッフ（特に若い夜勤勤務者）への新たな支援体制が必要である。

(4) アクションプラン④「就業規則の周知を図る」

実施した内容は1点、改訂版の就業規則を師長が熟知し、内容の把握とスタッフへの周知を行なった。このことはスタッフの就業規則の理解と活用により定着に結びつき、さらには魅力ある就業規則により有資格者の採用につながると考える。

2. 総括（3年間の振り返り）

精神科特例が存在する中でWLBを推進することの難しさとWLBへの取り組みがうまく行かないこともあると感じつつ**1) WLBに取り組むことは大切であること2) 見えてくること(情報)は沢山あり組織の改革に活かせること**を経験した。今後はWLB推進委員会としては看護部中心(だけ)の取り組みではなく、病院全体の取り組みにしていくために、毎月1回WLB会議を実施、課題を検討すること、毎月1回WLB便り(グリーンタイムズ)を編集・発行しWLBの周知をしていくこと、精神科看護管理を担っていく立場としては数少ないスタッフの中で、安全な医療を提供するためには特に休日・夜間の委譲業務等の充実とスタッフのキャリア発達が人事考課と連動し、人材の量的不足をカバーする質的効果を期待できる人材育成に取り組んでいきたいと考える。

尾原病院の取り組み

2010年度 WLB ワークショップ参加当初から、経営幹部と事務長が法人全体の課題としての理解をしてくれたことは幸運でした。

1. 3年間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「WLBの理解、周知、広報」

正確な理解が等しく共有されなければ意見交換は成り立ちません。あらゆる機会を利用して WLB の広報に努めました。今では WLB を単なる子育て支援だと考えている職員はおりません。



(2) アクションプラン「時間外勤務の実態調査と業務整理、標準化」

精密に設計されたインデックス調査は、私たちに様々な客観情報を与えてくれました。小さな集団ですが、問題点が定量的に把握できたことは、その後の取り組みに大きな助けとなりました。

一般常勤者以外の業務を具体的に決めることで業務整理と標準化が進み、時間外勤務の短縮と定時退社につながっています。合言葉は「帰る時間よ」です。

時間外勤務を1件ごと目的と所要時間の届け出制にしたことも、職員レベルでの時間外勤務の意味を考え直す契機となり、残業の増加を抑える結果となりました。

(3) アクションプラン「多様な働き方の実現と看護師の復帰」

単純な2交代制に加えて、出来る範囲で職員それぞれのニーズに合わせた短時間常勤、肌理細かな勤務時間、夜勤専従などの制度を積極的に導入しました。管理は大変になりましたが、職場復帰した職員は3年間で10人以上になります。



2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 本事業参加への感想

初年度に設定したアクションプランと2~3年後のプランやアクションとの差を感じていません。しかし、流れとして一貫していることを改めて発見しました。

きっちりとした時間割に沿って課題と対策の確認、施策の見直し、効果の測定などがシステムティックに行われる看護協会のワークショップは、仕事をしながら対応するにはとてもハードなものでした。しかし、それがなければ<自己流で取り組んでいれば>ここまでの成果は期待できなかったでしょう。

(2) 今後の取り組み、方針

働く人がいる限り WLB は永遠の課題だと感じています。長期的、戦略的ではなくても、その場その時の必要な施策を行っていくことが必要です。職員の側にも WLB の正しい理解と「おたがいさま」の気持ちが根付くように継続して指導していきます。

姫路聖マリア病院の取り組み

1.3 年間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（中・長期的な取り組み）の実施

1) 指導教育及び日常業務の負担軽減を図り、時間外勤務時間の短縮と仕事にゆとりを持たせることにより、安全で安心して仕事ができる職場作り。

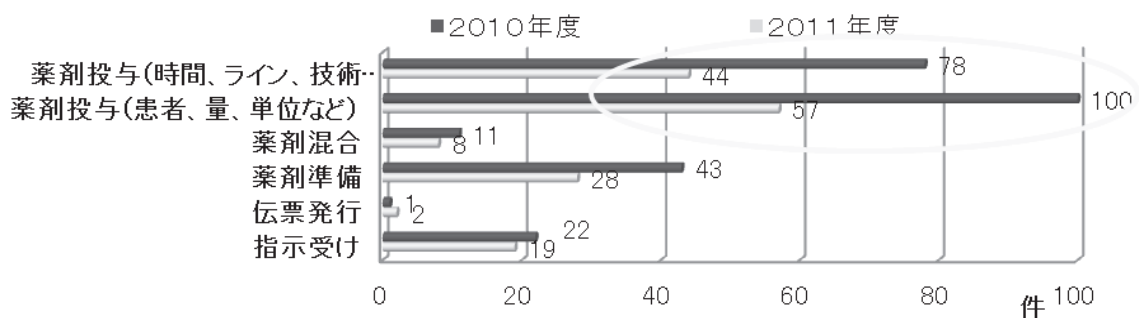
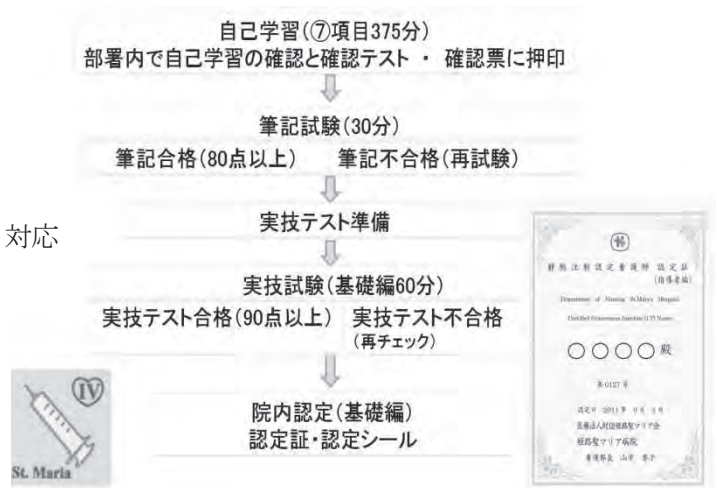
- ① 静脈注射看護師育成認定制度導入(2011年度～)
- ② オンデマンド研修の活用(医師・看護師)(2012年4月～)
- ③ 入院サポートシステム開始(2012年11月～)
- ④ パートナーシップ・ナーシング・システム(PNS)試行(2012年11月～)
- ⑤ ピクトグラムの導入(各ベッドサイド掲示板取り付け作業中)

① 静脈注射看護師育成認定制度の実際

<学習項目(下記項目について自己学習・筆記試験・実技試験有)>

- ① 看護業務と法的責任
- ② 静脈注射に関する基礎知識
- ③ 静脈注射における感染予防
- ④ 静脈注射における安全管理
- ⑤ 薬剤の基礎知識と危険性
- ⑥ 合併症・副作用の予防・早期発見・対応
- ⑦ 静脈注射の実際

静脈注射看護師育成認定制度導入前(2010年度)と導入後(2011年度)のニアミス件数は、23%から14.2%に減少し、2012年度も増加しなかった。継続できている



② オンデマンド・IT活用による安全教育の強化と学習の利便性向上

- ・ 衛生放送受信システム導入によるオンデマンド研修活用で自宅での予習、復習可能。
- ・ 看護手順関係のiPad活用に国際スタンダードによる手順の遵守、自宅閲覧可能。
- ・ 病院内にiPad50台導入(各部署平均4台)

時間外労働の短縮化の取り組み③④（2012年11月試行～2013年4月実施予定）

日勤帯における超過勤務の業務内容は、電子カルテへの入力と緊急入院患者の受け入れによる仕事の中断であった。そこで、2009年に福井大学病院看護部で考案し、新人看護師確保・定着に効果があったとされるパートナーシップ・ナーシング・システム（PNS）の導入に加えて、入院サポーターを養成し各部署に配置した。入院サポーターは、リーダー以上の看護師が担当し、緊急入院患者の受け入れ、ナーシングヒストリーの聴取、初期アセスメント、患者への説明と不安の緩和、情報の電子カルテ入力、患者の問題点や注意点を担当看護師に指示する役割を担う。また、入院サポーターを担当させることがリーダー育成のOJTであると考えている。具体的方法は、下記のとおりである。

③入院サポートシステム開始（2012年11月～）

- ・入院サポート専任者を各病棟1～2名配置
- ・他職種との患者情報共有のために、入院時情報をタイムリーに記録する
- ・熟練した看護師が、まず情報収集及び初期トリアージを含めた面談を行い、入院から2日以内の的確な看護オーダーを、病棟看護師に提示する
- ・緊急入院や予定入院の集中による病棟の混乱を緩和する
- ・予約入院患者の情報が事前に分かることで、入院の受け入れの準備ができる

④パートナーシップ・ナーシング・システム（PNS）（2013年4月～全部署実施予定）

- ・患者の受け持ちを看護職が2名（ペア）で行う
- ・看護ケアと看護記録の同時進行が可能（記録時間の激減）
- ・手伝ってくれる看護師を探す時間の減少
- ・常に薬剤等のWチェックができ安全・安心
- ・患者を待たすことなくケアや相談を受けることができる
- ・仕事が中断されない→患者を待たせない・計画通りに仕事が終わる



<アクションプラン③④の結果>

業務の効率化と時間短縮においては、入院サポートシステムを導入することで、1日平均超過時間11.4分となり、ほぼ定時で帰宅出来るようになった。

2. 総括（3年間の振り返り）

①平成23年度に取り組んだインターネットによる就業規則閲覧システムは新入職員にも周知し、職員全体に定着している。病児預かりは、事前利用登録者が89名、実際に利用した人が延べ180名となり、前年度より85名増え、病児がいても勤務できるという意識が定着した。育児休業明けで復帰する看護職の約80%が育児短時間制度を利用し、出産後継続して勤務できる環境が整備されたと言える。

②今後の取り組みとしては、現在の担当看護師の仕事内容を吟味し必要最小限にとどめ、かつペアで患者を看護してく PNS を定着させて、2013年度下半期から夜勤短時間制が導入できるよう、副部長と労務関係担当管理師長と労務研修担当師長を中心とするプロジェクトを始動させ、勤務時間と就業規則を合わせて検討を進めている。

30. 香川県



香川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

本事業を香川県の【重点事業 1】看護職が働き続けられる職場づくり推進：労働条件・労働環境改善事業、「4）看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップの展開」として位置づけた。推進委員は外部・内部委員それぞれ 1 名追加して 7 名とした。【重点事業 1】の共通研修として 4 月～8 月の間に労働関係法規、先駆的なワーク・ライフ・バランス取り組み施設と企業紹介、夜勤・交代制勤務ガイドライン、ガイドラインに沿った取り組み病院の紹介、労働科学等の 6 回の研修会を持った。9 月以降の活動は、県の委託事業とし、11 月のインターネット研修と 2 月のタイムマネジメント研修は参加費無料で行った。

今年度は新たに 4 病院を加え、3 年目を迎えた 3 病院、2 年目を迎えた 2 病院の合計 9 病院が WLB 推進に取り組んだ。1 年目病院を対象に、5 月に説明会を持った。6 月のインデックス調査までに全施設 2 回、まとめの時期である 1 月に 1 回施設訪問を行った。9 月のワークショップ、2 月のフォローアップワークショップともに 9 病院が一堂に会して開催した。2 回のワークショップには助言者として宮原淳二先生（株式会社東レ経営研究所）を招いた。

さらに県下 93 病院にワーク・ライフ・バランスを浸透させるために、【重点事業 1】として「労働環境改善」と「夜勤・交代制勤務環境改善」の二つのテーマでワークショップ参加以外の 10 病院が取り組んだ。フォーラム形式で 9 月～10 月に課題を発表し、2 月～3 月に取り組み結果を発表した。取り組み結果のフォーラムでは助言講師として浅見浩先生を招いた。ワークショップ、フォーラムは、他病院の発表がよい学びとなり、参加者の満足度は高かった。

2. 事業総括（3 年間の振り返りとその評価）

- 1) 準備：病院幹部が注目する活動となるよう参加病院を訪問して、病院幹部への説明、委員会の立ち上げ、規程の作成、他職種の参画等を説明した。幹部が積極的な姿勢の病院が成果を出している。
- 2) インデックス調査：データはその後の展開の指標となり、1 年間の取り組みの評価となった。病院幹部も注目しており、なくてはならない部分となっている。調査結果を使うためには、真摯な回答姿勢と回収率を高めることから始まることを強調した。特に制度については、どの病院も「知らない、わからない」と回答する者が多いため、24 年度参加病院では調査前に周知活動をした病院もあった。しかし、期待した調査結果は出なかった。
- 3) 参加病院：それぞれの病院の事情を加味して推進していくことを強調し、こつこつと取り組む姿勢を求めた。いずれの病院も丁寧な展開をしている。フォローアップワークショップ後のアンケートでは、今後積極的に取り組む姿勢を示した意見が多かった。また引き続いて協会がリーダーシップを発揮して運営することを期待する声が高かった。
- 4) 推進委員：外部委員 3 名はワークショップに参加して支援した。日頃の支援は協会事務局の委員による活動であった。推進委員は参加病院とともに成長させてもらった。
- 5) 経済的基盤：県委託事業として 9 月～3 月まで展開している。次年度は減額になるが、この活動がさらに積極的に展開できるよう知恵を出し合い次年度を運営したい。
- 6) 労働局との協働：ワークショップへの参加を積極的に検討していきたい。

【香川県】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	総合病院坂出市立病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	216床	7対1		病床稼働率*	69.4%	
	療養病床	-			平均外来患者数	420.0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	140.2人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		113人(0人)	非正規職員	34人	看護補助者	17人
既婚率**	42.4%	6歳未満有子率**	21.2%	平均年齢**	33.1歳	平均在職年数**	10年2ヶ月
年間休日	131日	有給休暇取得率*	36.0%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	8.7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	4.5%(2011年度)		6.5%(2010年度)		5.5%(2009年度)		
参加動機	現在、平成26年秋からの新病院移転に向けて準備中である。 平成24年7月から入院基本料7対1看護を開始した。現在の職場環境を客観的に分析評価することによって、改善が求められる労働環境を是正し、職場環境と職務満足度を維持向上したいと考えている。						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	高松市民病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	311床	7対1		病床稼働率*	67.6%	
	療養病床	-			平均外来患者数	568.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	16.0日	
	精神病床	70床	13対1		平均在院患者数	229.0人	
	その他	36床	人間ドック→30床/感染症病床→6床				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		214人(0人)	非正規職員	27人	看護補助者	26人
既婚率**	59.5%	6歳未満有子率**	--.-%	平均年齢**	40.6歳	平均在職年数**	17年4ヶ月
年間休日	125日	有給休暇取得率*	36.8%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	11.8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)/3交代と2交代のミックス(同一病棟内)/女性病棟での待機制						
離職率**i	4.1%(2011年度)		9.0%(2010年度)		3.7%(2009年度)		
参加動機	<ul style="list-style-type: none"> ・当院の職場環境の現状、問題点と課題を明確にし、改善策を策定し実践する。それによって看護職を含む全ての病院職員が、生活の質を担保しながら働き続けられる職場作りを推進する ・職場環境の改善によって離職者を減らし、応募者を増やす事により、人的資源を確保する 						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	三豊総合病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	482床	10対1		病床稼働率*	88.6%	
	療養病床	-			平均外来患者数	1,049.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	12.0日	
	精神病床	-			平均在院患者数	414.9人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		399人(2人)	非正規職員	41人	看護補助者	40人
既婚率**	58.6%	6歳未満有子率**	23.3%	平均年齢**	37.0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*	31.3%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	5.5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)		6.4%(2010年度)		4.9%(2009年度)		
参加動機	医療の高度化・複雑化、また在院日数の短縮化により、看護師に求められるものは増大してきている。看護師数は年々増加しているが、平成23年度には産休育休の看護師数が増加しているため、実働看護師数は増加していなかった。時間外勤務が多いこと、年休がとりにくいことは満足度調査の結果や提案箱の意見からもよく出ている内容である。働き続けられる職場環境にするために参加した。						

【香川県】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香川県厚生連 屋島総合病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	310床	10対1	病床稼働率*	70.7%		
	療養病床	-	-	平均外来患者数	635.1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	233.0人		
	その他	-	-				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		182人(0人)	非正規職員	27人	看護補助者	17人
既婚率**	66.7%	6歳未満有子率**	22.8%	平均年齢**	38.6歳	平均在職年数**	14年6ヶ月
年間休日	121日	有給休暇取得率*	48.8%	所定労働時間(週)	37時間30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	3交代制(変則含む)						
離職率**i	4.9%(2011年度)		4.9%(2010年度)		6.6%(2009年度)		
参加動機	看護職の確保及び定着を促進し、看護職が働き続けられる勤務体制の実現を目指すため。 (結果的には7:1に必要な看護要員の確保につながる) 家庭と仕事の両立が現状よりさらに改善できるための方策を見出すため。職員たちが仕事をさせられると感じるのではなく、やりがいのある自分自身の生きがいの場と思えるような職場となるため。						

H24	H23	H22	設置主体	厚生連	施設名	JA香川県厚生連 滝宮総合病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	213床	10対1	病床稼働率*	74.5%		
	療養病床	-	-	平均外来患者数	480.4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	152.4人		
	その他	-	-				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		135人(0人)	非正規職員	25人	看護補助者	14人
既婚率**	--.-%	6歳未満有子率**	--.-%	平均年齢**	40.2歳	平均在職年数**	15年9ヶ月
年間休日	121日	有給休暇取得率*	42.9%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	9.0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	4.5%(2011年度)		7.6%(2010年度)		12.2%(2009年度)		
参加動機	働きやすい職場環境を整え、職員がやりがいを感じる職場をつくりたい。 施設全体で取り組むことで、人材確保にも繋げていきたい。						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	土庄町国民健康保険 土庄中央病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	89床	10対1	病床稼働率*	70.6%		
	療養病床	32床	8割未満	平均外来患者数	355.0人		
	結核病床	5床	10対1	平均在院日数(一般)	19.3日		
	精神病床	-	-	平均在院患者数	91.0人		
	その他	-	-				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		48人(0人)	非正規職員	30人	看護補助者	25人
既婚率**	--.-%	6歳未満有子率**	--.-%	平均年齢**	44.0歳	平均在職年数**	17年8ヶ月
年間休日	121日	有給休暇取得率*	49.2%	所定労働時間(週)	38時間45分	平均超過時間(月)*	7.4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	12.0%(2011年度)		-(2010年度)		12.7%(2009年度)		
参加動機	小豆島の医療を守るため病院の存続に向け看護師を確保をする。 看護師が働き続けられる職場作りをする。						

【香川県】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	医療法人社団豊南会 香川井下病院	
○	○	○					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	98床	10対1	病床稼働率*	94.6%		
	療養病床	100床	8割以上	平均外来患者数	501.0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	222.0人		
	その他	45床	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)		147人(0人)	非正規職員	12人	看護補助者	51人
既婚率**	65.1%	6歳未満有子率**	13.7%	平均年齢**	42.1歳	平均在職年数**	11年8ヶ月
年間休日	122日	有給休暇取得率*	51.7%	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	10.9%(2011年度)		8.9%(2010年度)		14.1%(2009年度)		
参加動機	<p>・私たちの病院のように、片田舎で民間の中小病院においては新人看護師の入職希望が殆ど無い状況である。年間を通して随時採用し、子育て中または家庭環境を考慮して、ライフとワークにあわせた働きやすい職場を提供して人員確保につとめている。</p> <p>・ワークショップに参加することは、看護職全体で働きやすい職場作りに取り組み、同時に看護部の組織・体制の見直しにも繋がると考えた。</p>						

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 栗林病院	
○	○	○					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	271床	7対1	病床稼働率*	63.4%		
	療養病床	-		平均外来患者数	396.0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	158.5人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		175人(4人)	非正規職員	14人	看護補助者	15人
既婚率**	55.6%	6歳未満有子率**	--.-%	平均年齢**	35.3歳	平均在職年数**	12年6ヶ月
年間休日	132日	有給休暇取得率*	29.0%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	2.8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	2交代制(変則含む)						
離職率**i	3.2%(2011年度)		4.4%(2010年度)		2.9%(2009年度)		
参加動機	<p>ワークショップ参加3年目、現状を分析・把握し、働きやすいよりよい環境を整え、職員の満足が向上できること。離職率が減少し、当院で働きたいと希望する人が増えること。</p>						

H24	H23	H22	設置主体	社会医療法人	施設名	社会医療法人財団大樹会 総合病院回生病院	
○	○	○					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	351床	7対1	病床稼働率*	86.2%		
	療養病床	-		平均外来患者数	546.2人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	13.0日		
	精神病床	51床	10対1	平均在院患者数	316.2人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		334人(2人)	非正規職員	13人	看護補助者	19人
既婚率**	--.-%	6歳未満有子率**	--.-%	平均年齢**	37.2歳	平均在職年数**	8年5ヶ月
年間休日	121日	有給休暇取得率*	7.9%	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)	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	7.4%(2011年度)		9.3%(2010年度)		5.8%(2009年度)		
参加動機	<p>生き生きと働き続けられる職場作りを実現したい。</p>						

坂出市立病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	自治体立病院および、地域の一般急性期総合病院としての医療の中核を担うと同時に、島・診療所などの僻地医療を推進する
ビジョン (組織が目指す将来像)	平成 26 年度の新築移転後においても、『市民が安心して暮らせ心の支えとなる病院に』をスローガンとして取り組み、医療・看護の質を向上し、市民から信頼され、愛される病院であり続けること。 その実現のために、看護職員の職場労働環境を改善し、職員満足度を向上する。

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)	【強み】 <ul style="list-style-type: none"> 組織的な経営戦略が継続され、20 年来黒字経営であり、2 年後に新築移転の夢がある 平均年齢 35.6 歳、平均勤続年数 11 年、30 歳以上の経験豊富な看護職員の占める割合が多い (106 名/145 名) 公務員制度による特別休暇 7 日・リフレッシュ休暇・療養休暇などの完全取得 子育て支援制度 (育児休業制度) の活用を積極的に推進している 介護休業制度の利用が行える 離職率 (正規職員) が低い: 2009 年 5.5%、2010 年 6.5%、2011 年 4.5% 能力開発のための休暇や経済的な支援体制が整っている (認定看護師育成・学会出張など) 看護補助者配置 (16 名) によって、看護師の業務軽減 【弱み】 <ul style="list-style-type: none"> 救急体制整備と地域連携体制が不十分で、一般病棟に ICU 管理が必要な重症患者と慢性期患者が混在している 時間外労働及び、始業前残業が 11 時間と長い 年休取得日数が少なく (平均 7 日)、特に病棟看護師の取得が少ない 30 歳～34 歳の未婚の病棟勤務看護師に業務の負担がかかっており、最も職場満足度が低い 職員は「有給休暇や長期休暇が取得しにくく定時に業務が終わらず、帰宅するのに遠慮がある」と捉えている 子育て中の看護師が多く在職一子供の病気・学校行事・習い事などの時間のために勤務表に配慮が必要である 育児短時間勤務制度の未実施 / 産前・産後の時差出勤が就業規則にない
	【機会】 <ul style="list-style-type: none"> 組織的な経営戦略が継続され、20 年来黒字経営であり、2 年後に新築移転の夢がある 病院が「7 対 1 看護配置」と「急性期看護補助加算」維持を目的とした人材獲得に理解がある 医師・看護師の業務軽減推進委員会が発足し、組織的な対策を講じるための話し合いの機会がある 薬剤師の病棟配属が開始となり、看護師の業務軽減を図るチャンスである 【脅威】 <ul style="list-style-type: none"> 経営難時代を経験し乗り越えてきた職員が減少している 近隣に規模の大きな病院が存在し、患者及び新人看護師の獲得が困難な状況である 新築増員を計画中の他病院へ看護師が転職するリスクがある 7 対 1 看護体制によって年休取得が困難となり職員の中で不満が拡大している 新人看護師の獲得を臨地実習受け入れ元の学校にしか頼れない 新病院に院内保育システムがなく、育児支援が薄い (育児休業中の看護師数一毎年平均 10～15 名)
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	始業前残業及び時間外労働の日常化と、年休取得日数が少ないことによって、看護師の職務満足度が低い。 新採用看護師の増員が見込めず人材の定着が必要であり、そのための離職防止の対策が必要である。



3 年後のゴール	時間外労働時間が削減し、年休取得日数が増え、職務満足度が向上する
	【成果指標】 始業前時間外勤務時間と残業時間の削減: 11 時間以上→10 時間以下 年休取得日数を上げる: 7 日→9 日 インデックス調査で「今の勤務先で働き続けたい」評価を上げる: (25%→40%) 離職率を維持する

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年間の取組み	①看護職員の職務満足度の向上に向けた取組み ②離職防止対策 ③育児休業後の早期就業者の増員 ④新病院移転後の体制の整備 ⑤教育計画の再構築 ⑥チーム医療の推進
1年間の取組み	始業前残業・残業時間の削減に向けた業務改善 ①業務整理 ②環境調整 ③教育体制の強化
今後4カ月の取組み	①残業時間に対する現状把握と分析を行う ②始業前残業に対する現状把握と分析を行う ③年休取得状況の現状把握と分析を行う

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

WLB 体制を推進することについて院長・事務長の承認を得て取り組みを開始した。インデックス調査等の結果を経営会議で報告している。医師・看護師業務負担軽減委員会で労働環境の改善を検討している。アクションプランの取り組みは師長会で協議している。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「残業時間に対する現状把握と分析」

残業理由を 13 項目に分類し、職員に記載を依頼した。部署別・個人別残業時間と残業理由を把握し師長会で情報共有を図った。看護記録時間の効率化を図るために検温表の自動計算とワードパレットの改善を行い活用することを促した。

(2) アクションプラン②「始業前残業に対する現状把握と分析」

病棟看護師に対して始業前業務についてアンケート調査を行い「部署別始業前残業時間」・「始業前業務の内容と費やす時間」・「情報収集の方法と費やす時間」の把握を行った。

(3) アクションプラン③「年休取得状況の現状把握と分析」

自動計算が可能な入力画面を作成した。集計により、部署別取得日数・個人別取得日数・内訳を調査した。集計結果を師長会で情報共有し改善策の検討を図った。病棟看護師に対しては実働時間の状況に応じて取得を促し、取得日数の少ない外来部門には病棟から応援の人員を配置し、取得日数を上げる努力を行った。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ①夜勤看護師数の増員と PNS の導入によって業務効率が図れた。
- ②病棟以外の看護師間で応援体制を組むことで休曜日数を増やすことができた。
- ③退職者の再任用について病院と交渉した結果、認可に至った。
- ④外来診療科に事務クラーク 7 名を配置したことで看護師の業務軽減に繋がった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ①7 月～9 月の間で取得できる特別休暇の期間延長を要望したが組合交渉にて却下された。
- ②時間外労働時間を電子入力に変更する要望を出したが事務レベルで却下された。
- ③看護支援ネットワークシステムを新病院企画に要望したが病院幹部が反対した。
- ④重症患者の一般病棟への入院、仮眠設備の不備、仮眠がいつ取れるかわからないことなどを理由として 2 交代制勤務に反対者が多い。
- ⑤病院が病棟クラークの配置に否定的である。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ①インデックス調査の結果、自施設の職務満足度の低さに驚いた。
- ②インデックス調査結果と他施設との情報交換によって、自施設労働環境の良い点と悪い点を知ることができ、改善点が見出せた。
- ③各師長に権限委譲を行い、現場の労働環境等に則した勤務形態を考えることが必要であることが分かった。

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

情報収集と分析の結果から改善策を検討する。

高松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)	「生きる力を応援します」 病院の存在理由： 医療機能を果たすことによって地域社会のニーズを満たし高松市の地域づくりに貢献するために存在する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	仕事と生活のバランスがとれ、職員のキャリアアップを応援できる前向きな職場

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)	【強み】 ・教育システムが確立している ・福利厚生が充実している ・9割が正規職員で20年以上のベテラン職員が半数である ・他職種との協働を検討するチームがある ・病院事業管理者の強いリーダーシップがある	【機会】 ・経営改革3カ年計画に着手した ・7対1体制取得による看護職員数の増加 ・50対1補助体制取得による補助者数の増加 ・24年度に電子カルテ導入 ・25年度に病院機能評価受審 ・28年度に新病院開設、新築移転
	【弱み】 ・職員の8割が将来に何らかの不安を持つ ・職員間で気を使う職場風土がある ・情報が伝わるシステムが確立していない ・時間外勤務が多い(月平均13時間) ・夜勤の休憩時間取得45分以下が4割強いる ・サービス残業をしているという意識がある ・有給休暇取得は平均6~7日と少ない	【脅威】 ・在院日数の短縮で病床回転率が上昇し業務がより過重勤務になる可能性がある ・病床利用率の低迷(70%以下)により経営形態(独法化)が変わる可能性がある ・5年後より定年退職者が多くなる ・新人看護師の教育が現場に負担となっている
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"> ・時間外勤務が多いうえに、在院日数の急激な短縮で過重労働になるおそれがある。 ・看護補助者等、他職種との協働が必要であり、職種毎の業務範囲の明確化が必要である。 ・気兼ねなく帰れない、職員間で気を使う職場風土があるので、意識改革をする必要がある ・職員の8割が将来に何らかの不安を持っている。将来計画など正確な情報を伝える必要がある。 ・有給休暇の取得(平均6.6日)が少ないので、取得できる制度が必要である。 ・新人看護師が増え指導する現場の負担があり、新人教育の見直しが必要である。 ・サービス残業(平均5時間/月)をしている現実があり、対策を講じる必要がある。 ・休憩時間の取れない夜勤体制(45分以下の者が全体の40%)を検討する必要がある。 	



3年後のゴール	【仕事と生活のバランスがとれ、職員のキャリアアップを応援できる】 ・職種毎の業務範囲を明確にし、ファインチームワークを維持する ・情報を正確に伝え、意見交換ができるシステムが稼働している。 ・夜勤、交代勤務体制の検討をする組織が活動している。 ・キャリアアップのための教育支援体制が充実している。 ・新病院では保育所を設置している。 ・新病院でタイムカードを導入し、タイムマネジメントの意識を全職員が持っている。 「成果指標」 職員を大切にしている組織である 40%→60% 将来に対する不安感なし 20%→50% 定時に帰れない職員 80%→50% 現在の働き方に満足している 40%→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	<ul style="list-style-type: none"> ・新病院への移行を契機とした夜勤、交代勤務体制の検討 (ガイドラインに沿った取り組み) ・キャリアアップのための教育支援体制の制度化 ・タイムマネジメント意識の定着
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・新人看護師の教育方法の見直し、現場への加配システムの検討 ・人員確保の為に正規職員随時募集、年齢制限撤廃に向けての働きかけ
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・看護補助者の時差出勤(早出勤)をすすめるための検討 ・情報が全体に素早く伝わるシステムの検討 ・業務範囲の明確化と他職種との協働 ・パースデイ休暇の制度化

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

平成 24 年 6 月 1 日 看護体制検討チームを設置した(看護局長、副看護局長、師長 3 人で構成)。看護師長会への報告、指示を得て活動し、コメディカルの委員会と連絡を持つ事とした。また必要に応じ管理会議への報告、決議を得る事とした。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「看護補助者の時差出勤を検討する」

業務過重を軽減する為、嘱託看護補助者の 7 時 30 分からの早出勤務を検討した。ア) 早朝の看護師の業務量調査。イ) 補助者に移譲可能な業務の洗い出し。ウ) 労働組合との協議。エ) 補助者へのヒアリング。これらを段階的に行った。2 月から一部病棟で試行する予定である。

(2) アクションプラン②「情報が全体に素早く伝わるシステムの検討」

情報不足による将来への不安を軽減する為、雑多な情報を整理する方法を検討した。

ア) 情報伝達の現状調査。イ) 伝達目的別にレベルを設定。ウ) ファイリング法の検討。その結果、レベル別伝達法について 2 月より試行。その効果を調査する予定である。また、医療安全管理者と看護局長による定期的な対話集会を検討、2 月より試行する。

(3) アクションプラン③「看護業務範囲の明確化と多職種との協働」

業務過重軽減の為、職種毎の責任範囲を明確化した上で、多職種協働の職場作りを検討した。

ア) 看護師、補助者、コメディカルの業務一覧作成。イ) 看護師と補助者の業務基準見直し、ウ) 補助者の責任範囲の明確化検討。その結果、補助者の業務過重が明らかとなり、補助者業務の整理が必要とわかった。今後、補助者直接ケアマニュアルを看護局で周知する。コメディカルについては検査技師、薬剤師との連絡調整会議を活用し協働する。

(4) アクションプラン④「バースデイ休暇の制度化」

年休取得日数が 6.6 日(インデックス調査結果)と少ない為、年間 1 人 1 日は多く取得できるようになるバースデイ休暇を検討のうえ制度化し、1 月より実施している。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・嘱託看護補助者の時差出勤が可能となった。
- ・情報管理システムの試行と双方向の情報交換が可能となった。
- ・看護補助者直接ケアマニュアルを作成した。
- ・バースデイ休暇を制度化した。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・看護補助者の業務過重状態

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

看護師の業務過重から時間外勤務が常態化し、日勤と夜勤の勤務間隔も過酷な状況にある事が数値からも理解できた。しかし今回のワークショップ参加によって、勤務の現状を把握し、目標を持って行動できる体制が構築されたことは大きな成果と考える。

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」 —業務過重状態の緩和—

- ①人員確保に努める。その為、ア) 離職者対策としての新人教育の充実。イ) 正規職員の随時採用制度の検討および、ウ) 正規職員採用年齢の撤廃について事務局を含めて検討する。
- ②在院日数の短縮から業務量が増えている。管理職による業務整理と職員個々に時間管理意識を持たせる取り組みを検討する。

三豊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)	三豊総合病院は、M:信頼される医療、G:保健・医療・福祉の包括ケアシステムの展開・推進、H:優しさと情熱を提供します。
ビジョン (組織が目指す将来像)	全ての職員が、ライフ（自分の時間）も大切にして、「おたがいさま」の気持ちで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"> ・看護師の平均年齢は38歳、平均勤続年数は16年と長い。 ・「今の勤務先で長く勤めたいと思っている」は、25～29歳の職員で48%で他の年代より低い。 ・「現在の働き方に満足している」45.6%、「現在の生活に満足している」54.6%である。 ・「看護職員を大切にできる組織だと思っている」は、全体では40.4%だが、24歳以下では74.5%の職員が大切にできる組織だと思っている。 ・時間外勤務（実働平均9時間44分・実際に支払われた時間6時間32分）が多い。 ・始業前残業が5～10時間が26.6%、10～15時間が28.8%である。 ・有給休暇の取得は6.43日、「1週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる」と思っているのは22.5%である。（100名が有給休暇取得4日以下である）。 ・育児のための制度は70%の職員が理解しているが、介護のための制度の理解は50%以下である。 ・病棟は2交代16時間夜勤体制、ICUは3交代8時間夜勤体制である。 ・人材確保が困難であり、10対1の看護体制である。
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"> ・職員全体に、施設が整備している制度の周知が必要である（育児・介護）。 ・有給休暇取得促進のための施策検討が必要である。 ・連続有給休暇取得可能な方法の検討（リリーフ体制など）が部署ごとに必要である。 ・夜勤体制の検討が必須である（業務内容・休憩・仮眠）。 ・人材の確保は最優先課題である。 ・時間外勤務の内容分析、改善に取り組み必要がある。 ・なぜ働き方に満足していないのか？組織から大切にされていないと感じているのか？を調査する必要がある。



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇取得日数：平成25年8日以上 平成26年9日以上（個人の希望で連続取得ができる） ・時間外勤務の削減：平成25年実働平均8時間以内 平成26年6時間以内 ・現在の働き方満足度の向上 3年後のゴール目標：50%以上 ・現在の生活満足度の向上 3年後のゴール目標：60%以上 ・実働看護師数30人増
----------------	--

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"> ①育児、介護中も働き続けられる環境を整える ②夜勤業務の負担を軽減した夜勤体制の確立
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①夜勤業務内容・休憩・仮眠時間改善への取り組み ②就業時間前業務の削減への取り組み ③有給休暇の計画的取得の促進 ④時間外業務内容調査（各部署ごと）業務内容、担当者、所要時間の明確化
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①夜勤体制（休憩・仮眠時間）調査 ②有給休暇取得への取り組み ③WLB支援策（育児・介護制度）のパンフレット作成、説明会の周知 ④時間外業務の定義を再確認、周知する

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

当院看護部では、平成 21 年度より看護部の年間目標の一つとして「働きやすい職場環境づくり」を掲げ、暴言・暴力への対応、業務量に応じたリリーフ体制、目標管理の中での承認・やりがい支援などに取り組んできた。今回 WLB インデックス調査や現状分析を行うことで、課題を明確にし改善したいと考え本事業に参加した。WLB 推進メンバーは、副院長（看護部長）1 名、看護師長 2 名、主任看護師 1 名、副主任看護師 2 名、人事課 1 名の計 7 名である。毎月 1 回定例会議を行い、決定事項や調査結果は、師長会・主任会・副主任会を通し伝達を行っている。

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 支援策の周知」

師長会、所属長会（全職種）で今後 4 ヶ月間のアクションプランを発表し、協力を依頼した。インデックス調査結果報告を 10 月 24 日に師長・主任・副主任を対象に行ったが、制度認知の確認など細部に渡る内容は時間的制限もあり、紙面での報告となった。また、育児・介護支援パンフレットの作成は主任会から協力メンバーを募り、イラスト入りでわかりやすいパンフレットを作成することができた。全職員を対象に同じ内容で 3 回説明会を開催し、132 名の参加を得た。そのうち 23 名は看護職種以外からの参加であった。

(2) アクションプラン②「夜勤体制（休憩・仮眠時間）調査」

12 月 14 日から一週間、部署ごとに夜勤での休憩時間の実態調査を行った。調査結果は部署ごとに、休憩の最短時間・最長時間・平均時間をグラフ化し、師長会にて報告を行った。問題が明らかな病棟には聞き取り調査と改善へのアドバイスを行なった。

(3) アクションプラン③「時間外業務の定義の再確認」

時間外業務を職員全員が共通認識するために、労働基準法・三豊総合病院例規集などを再確認し「時間外業務とは・・・」のパンフレットを作成した。パンフレットには労基法の内容や時間外についての Q&A として、アクションプラン①の説明会時に説明を行った。

(4) アクションプラン④「有給休暇取得への取り組み」

各師長は年間目標日数を事前に提示している。所属毎の有給休暇取得日数をグラフ化し、師長会で 2 回報告を行った。平成 23 年 7.2 日、平成 24 年 9.1 日となり 17 部署中 14 部署が昨年より多くなった。目標到達した部署は 8 部署であった。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

WLB 推進に取り組んでいることを看護部だけでなく、病院全体に周知することができた。また調査結果を今後の看護部のビジョンや目標に生かすことができた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

二交代（16 時間夜勤）制勤務の再評価（調査研究の結果より）

(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や SWOT 分析から現状把握を行い、具体性の高い計画が問題解決には重要であると再認識できた。一カ月毎の期限設定は進捗管理には有効である。

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ・夜勤業務見直しと休憩時間改善
- ・時間外業務調査と就業前時間外業務削減
- ・有給休暇の計画的取得

屋島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)	地域住民のニーズに応え、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)	チーム医療の中で看護の専門性を発揮し、活き活きと自信と誇りをもって働ける職場にする

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)	<ul style="list-style-type: none"> 平成28年新病院開院予定である。 経営部門（厚生連）の方針が職員の隅々まで浸透していない。 病院の将来に不安を感じている者が78.5%。正職員は77.7%と低い。 給与に対する満足度は75.5%が妥当ではないと感じている。 今の病院に長く勤めたい看護職は55.9%。30～34歳では35.5%。給与や能力開発支援においても30～34歳は否定的な回答が多く、中堅看護職への教育や子育て支援が必要である。 看護ケアに費やす時間不十分と思う職員が58.8%（40～44歳72.4%）。 有給休暇取得日数平均8.75日であるが、53.4%の半数以上が取得しにくいと思っている。リフレッシュ休暇は各看護単位の取り決めで実施している。 夜勤回数平均8.13回であるが、58.5%の人が9回以上行っている。夜勤パターンは逆循環で、日勤→深夜では7時間30分の間隔。労働組合との協定により、9回目の夜勤より夜勤手当が倍額となる。
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"> 病院の経営方針や給与面での情報を周知し、自分の病院を肯定的に捉えられる機会をつくる。 中堅看護師のニーズに応じたキャリアアップ支援や子育て支援を行う。 看護業務調査を基に、職種を超えた業務整理を行う必要がある。 有給休暇取得日数を計画的に増やす。 夜勤の交代制パターンを工夫して、正循環の夜勤シフトに近づける。



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> 30～40歳代の組織や労働環境、能力開発支援に対する肯定的意見が60%以上となる。 院内保育の充実（病児保育と24時間保育の開始） 「看護ケアに費やす時間が十分にとれる」40.7%→60%に上げる。 超過勤務平均17時間→10時間以下に削減する。 有給休暇取得日数平均8.75→9日（1年後）→10日（3年後）に増やす。 夜勤交代制パターン：日勤→深夜をなくす。
----------------	--

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	<ul style="list-style-type: none"> 超過勤務の削減とケアの充実を目指した業務整理をする。 有給休暇取得日数を平均10日以上にする。 院内保育の充実（病児保育・24時間保育の運用開始）。 夜勤・交代制勤務の正循環へのシフト変更。
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> WLBプロジェクトチーム活動計画についての周知を継続する。 レベルII（中堅看護師）のニーズに応じた研修を実践する。 院内保育の充実（病児保育の運用開始） 超過勤務の削減とケアの充実を目指した業務整理をする。 看護業務調査を基に職種を超えて協力して業務整理を検討する。・部署でノー残業デーを設置する。 計画的有給休暇取得の促進をする。 夜勤・交代制勤務の正循環へのシフト変更（モデル病棟で実践）。
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> WLBプロジェクトチーム活動計画についての周知。 病院の経営方針・再開発の進捗状況、給与と有給休暇取得の実態を周知し、職員の士気を高める。 レベルII（中堅看護師）のニーズに応じた研修計画。 院内保育の充実（病児保育・24時間保育へのニーズ調査運用・費用等の検討）。 超過勤務の削減とケアの充実を目指した業務整理（看護業務を調査、分析を行う）。 夜勤・交代制勤務の正循環へのシフト変更（看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン（案）を基に当院の交代制勤務を検討）。

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

WLBプロジェクトチームは看護部長1名、副看護部長1名、師長1名、看護スタッフ1名とし、各アクションプランに、各部署から1名以上の参加を求め、各自が興味のあるアクションプランを選択してもらった。

	アクション1 WLB活動についての周知	アクション2 職員の志気を高める周知	アクション3 中堅看護師のニーズに応じた研修	アクション4 時間外勤務の削減とケアの充実に目指した業務整理	アクション5 院内保育の充実 病児保育・24時間保育	アクション6 夜勤交代制勤務の正循環への変更
達成時期	H25.1	H25.1	H26.1	H27.1	H27.1	H27.1
責任師長	看護部長1名 副看護部長1名 師長1名	副看護部長1名	師長1名	師長2名	師長3名	師長3名
支援体制	師長会	師長会	師長会 教育委員会	師長会	師長会 庶務課	師長会
協力委員			主任看護師2名	主任看護師6名	主任看護師2名 看護スタッフ3名 (プロジェクトメンバー1名含む)	主任看護師4名 看護スタッフ2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活動についての周知」

計画通り実施できた。内容について約90%の理解度を得られた。

(2) アクションプラン②「職員の志気を高める周知」

病院再開発の進捗が約6ヶ月遅れた。職員への周知会も遅れたが、1月には実施した。

(3) アクションプラン③「中堅看護師のニーズに応じた研修計画」

中堅看護師対象のニーズ調査、データ分析、研修計画立案まで、計画通り実施した。

(4) アクションプラン④「時間外勤務の削減とケアの充実に目指した業務整理」

看護職員の業務整理のための業務調査は、複雑多岐に渡り、調査内容・分析方法を十分検討していないと正確なデータが抽出できない。プレテストを実施するなど、調査内容の検討に十分な時間を費やしている。

(5) アクションプラン⑤「院内保育の充実（病児保育・24時間保育への取り組み）」

病院全職員を対象に院内保育へのニーズ調査を行った。データに基づき病児保育、24時間保育実現への具体案を検討している。

(6) アクションプラン⑥「夜勤・交代制勤務の正循環へのシフト変更」

看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン（案）にある、勤務編成の基準案の⑩『交代の方向性・正循環の交代周期』を実現するため、新たな夜勤シフトを考案し、実現可能な範囲で、テスト的に導入した。看護職員へ、周知・説明を日常的に行っている。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

繰り返しの周知会を開催したことで、広くWLB活動について全看護職員をはじめ多数の職員に理解を得られた。WLBへの意識の変化があり、ほぼ全職員が何らかの活動に関わっている。夜勤・交代制勤務では、全病棟で正循環へのシフト変更が試行されている。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

夜勤・交代制勤務、超過勤務時間に関わる看護業務、年休取得、教育、ほぼ全てのアクションプランにおいて給与体系の改善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」

どのアクションプランでも、まず現状分析のためのデータ収集に取り組み、データに基づいた活動、協力依頼などを行うと、理解が得られやすく、スムーズであるとわかった。

(4) 「平成25年度の取り組み予定」

現在のアクションプラン③～⑥を、予定どおり継続させる。

滝宮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「就業規則の理解と利用者を増やす」

インデックス調査前に就業規則について周知会を開催したが、調査では分からないという回答が約 44%あった。そこで知りたい時に調べる事ができるように「かわら版」にして各部署に配布した。また、職員対象に「就業相談窓口」(担当：看護部長)を設置し、働き続ける支援の用意がある事をアピールしている。正職員で育休明けに短時間、夜勤免除の制度を利用しはじめた職員が 3 名いる。また、このような制度を希望者が遠慮なく利用できるような人員確保が急務である。

(2) アクションプラン②「業務の標準化・業務整理」

昨年、業務の洗い出しを実施して、看護職業務を可視化した。新病院への移設の時期であり IT 化と共に業務の標準化と業務改善のチャンスととらえる事ができた。看護部の業務委員会・記録委員会の協力を得て時間のかかっていた記録業務の改善を行った。しかし、時間の調査ができておらず評価に至らない。また、外来の日当直が月 3 回であったが協力者を開拓し、月 2 回に削減する事ができた。新病院になり外来・病棟看護師の体制の変更に伴い業務改善を行ってきたが、引き続き患者の意見、職員の意見を聴取してさらに業務の標準化と整理を実施していく。

(3) アクションプラン③「WLB 委員会活動を院内・外へアピールし職員の確保に繋げる」

看護部長が執行部に定期的に報告し委員会活動への協力をアピールしている。また、若い世代の意見を取り入れ、HP をリニューアルする事で人材の確保に繋がられるように企画した。教育体制と新人看護師やプリセプターに原稿を依頼し、看護学生が知りたい事を盛り込んだ。

(4) アクションプラン④「イベントを通して職種の壁を無くし働きやすい環境を作る」

執行部に目的を説明し院内イベントの許可を得、患者サービス向上委員会・学術委員会と協力して企画し 2 月 10 日に開催した。この企画を通して院内の盛り上がりが必要と考えている職員が看護部だけではない事がわかった。このような活動を働きやすい職場環境づくりに繋げていきたい。

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サービス残業が 24%減 (前年度比)

②有給休暇取得率が 2010 年度 36.1%、2011 年度 42.9%、4 連休取得推進により向上

③中途採用希望者が 2011 年度看護師 5 名、看護助手 2 名、2012 年度看護師 7 名、看護助手 4 名と増加

④離職率が 2009 年度 12.2%、2010 年度 7.6%、2011 年度 4.5%と減少

(2) 「新たな課題として生じたこと」

①夜勤実施者の不足

②現場管理者等の多様な勤務形態を活用する能力不足

③制度(夜勤免除・短時間正職員)を利用していない職員の負担

(3) 平成 25 年度の取り組み

①人材確保(新人・中途採用者の定着)

②超過勤務の削減(前年度比 1 割減)

③働きやすい職場環境づくり(イベントの継続・院内保育所の運用・業務改善)

土庄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「現在の仕事（勤務体制も含め）と生活に対する不満の把握」

インデックス調査の満足度（働き方・生活）の結果から、満足できない理由・要因について、アンケート調査を実施した。その結果、満足できない理由として「仕事に対する住民の理解がない」の回答が多かった。

また、当院では平成 22 年度から病棟において 16 時間夜勤を導入、平成 24 年度より外来にも導入した。この勤務で働き方・生活がどう変化したかアンケート調査を行った。アンケートの結果、生活の質・満足度の変化について、「良くなった・少し良くなった」が 63%であった。

(2) アクションプラン②「将来の不安を軽減させる」

インデックス調査の経営・組織についての「今の勤務先への不安はない」の結果を踏まえ、不安要因についてアンケート調査を実施した。その結果、「病院統合問題」「医療従事者の不足」「電子カルテ導入」の回答が多かった。なかでも病院統合に伴う処遇問題・人間関係への不安を抱いている人が多いことがわかった。処遇に関して、町長・院長からの説明会が開催され、看護職以外の職員も多数参加した。また、看護師長 4 名（WLB メンバー）が統合病院整備推進委員会へ積極的に参加し、意見交換を行った。さらに看護協会支部研修として、統合病院に向けた友好的な意見交換会が開催された。

電子カルテの導入に対し、パソコンに不慣れで対応できるかと不安を募らせているスタッフが多かったため、操作の習得状況を把握し、操作研修の追加を依頼した。11 月からトラブルはなく稼働している。

(3) アクションプラン③「就業に関する制度・WLB 委員会活動の浸透」

インデックス調査の結果・アクションプランスケジュール・取り組み状況記入シートを掲示した。また、院内研修会においてアンケート調査の結果を発表し、各制度・休暇を利用する際に必要な書類についての説明を行った。11 月にはこれらの活動を全国自治体病院学会で発表し、さらに 2 月には院内研究発表会において発表した。

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」

- ・ 16 時間夜勤導入により生活の質・満足度が高まった。
- ・ 統合病院に向け、新たに友好的な人間関係を築くスタートの年となった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・ 外来と病棟の夜勤における業務量の格差
- ・ 長時間夜勤に伴う身体的、精神的負担

(3) 「平成 25 年度の取り組み」

- ・ 平成 28 年度の統合病院開院に向け、2 町の看護職員の円滑な人間関係の構築
- ・ 外来と病棟の夜勤における業務量の調整
- ・ 長時間夜勤に伴う身体的、精神的負担の軽減

香川井下病院の取り組み

1. 3年間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・介護福祉士・看護補助者のケアの質の向上をはかる」

「介護福祉士・看護補助者の業務について」のアンケートを実施した。その結果、同じ質問でも職種・個人によりとらえ方が異なり、業務分担の必要性とともに、線引きの難しさを痛感した。また、療養病棟における各職種の業務に関しては、「患者中心の看護をするための役割分担と連携について」の研修会を開いたところ、介護スタッフのWLBに対しての理解が深まり、自分達の役割と多職種が同じ目標に向かって取り組む必要性、チーム医療の大切さが理解できたと反応した。

(2) アクションプラン②「看護職員のメンタルヘルスに関するシステムの確立に向け相談窓口の活用促進に努める」

理事長からメンタルヘルス対策支援センター対策促進員の紹介があり、促進員のアドバイスがもらえるようになり、今年度中に管理職対象の研修会を予定した。また、実施した疲労蓄積度診断チェックリストを基に疲労度の高いスタッフに対して面接し原因追究する。

(3) アクションプラン③「有給休暇取得率 50%の目標を達成するためにアニバーサリー休暇の促進を行う」

勤務表作成基準の周知とアニバーサリー休暇の年間取得表を作成したことで、スタッフの意識付けになり、気がねなく有給休暇が取れるようになった。しかし、子育て中のスタッフの取得率は高いが、独身者などは取得できているとは言えない現状である。

(4) アクションプラン④「看護部ホームページをたちあげ、新卒採用者の増加につなげる」

平成 25 年 1 月に看護部ホームページ委員会を発足した。同時期に「ナースそれいゆ」も配信され、病院のホームページとリンクした。今後も自分達で看護部をアピールする。

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 「改善したこと」

- ・看護職員がケアの重要性を認識し、部署間でお互いさま意識をもち協力体制ができ各部署の問題を看護部全体で共有し、みんなで解決していく流れができてきた。
- ・制度の周知、アニバーサリー休暇の推進で、有給休暇が気がねなく取れるようになった。

(2) 本事業参加への感想

WLB に取り組んだことで、地域に根ざした病院を目指し、自分達の病院のあり方を模索し、患者中心の看護、ケアの充実を目標に看護職全員で取り組めた。看護職員全員が相手を思いやる気持ちや、患者を自分の身内と思って接する優しさが育まれてきた。また、ライフワークにあわせた働きやすい職場づくりの風土ができあがりつつある。

(3) 今後の取り組み、方針など

- ・ケアの質向上のため、介護福祉士・看護補助者の業務基準・手順を作成する。
- ・看護職と介護職の連携と協働に向けて、管理職のマネジメント能力のアップを図る。
- ・管理職に対して、講師を招き面接手法を習得するための研修会を開催する。
- ・安全衛生委員会立ち上げに向けての準備をする。
- ・有効に使える有給休暇を平等に取得できるような職場環境づくりをする。
- ・ホームページを立ち上げ、定期的に更新し、看護部の魅力を発信する。

社会保険栗林病院の取り組み

1. 3年間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「サービス残業の減少と職場環境の改善（人員の確保）」

サービス残業の時間は業務改善や制度の再周知により減少したため、24年度より職場環境の改善を新たにプランに追加した。休暇の取得方法についての検討を行い、夏季休暇の連続した取得や有給休暇の計画的な取得について科長会で話し合っている。また、念願であった保育所が開設した。利用しやすい施設となるため延長保育、病児保育などの要望を病院に提出した。人員確保では風評被害、大規模病院の多人数の募集、若者の都会志向により新人採用が望めない状況である。魅力ある職場をPRするために病院ホームページの更新を見直したい。ハローワークやナースバンクの活用を継続する。

(2) アクションプラン②「制度の周知ができ、必要時使用できる」

各制度の周知はパンフレットの配布、イントラネットなどの利用により周知できた。育児支援のための制度の利用率も上がっている。このことは育児支援としては非常に有効だが育児を終えた者や独身者には不公平感が大きい。休暇の取得についての更なる検討が必要になっている。福利厚生については、病院が新機構移行予定で制度の改編が予想されるため周知はしなかった。

(3) アクションプラン③「教育制度の見直し」

面接自体が行えなかった。新人採用者が減少し中途採用者が多くなった。新人教育とともに中途採用者用の教育プログラムの作成や各個人の習熟度のレベルチェック表を教育委員会に依頼し作成中である。また育児休業後の不安解消のために3か月毎に「病院通信」を配信し院内の動向を伝えている。育児休業明けには、看護局長が面談し希望に沿った勤務場所への配置等円滑な復帰を支援している。技術不安がある者へは適宜指導を行っている。

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 「改善したこと」

保育所が設置された。現在、利用者は多くないがこれからの利用が見込まれている。2012年の介護・育児支援法によって休暇の取得も育児休業・介護休業等とりやすい環境が整い制度の利用ができた。残業時間については業務改善や制度の再周知により減少した。中途採用者に対しての教育プログラム作成のきっかけになった。

(2) 本事業参加への感想（気付いた点など）

看護部だけでなく施設全体でのWLBの取り組みが効果的と言われるが、自病院では協力が不十分でなかなか進展できなかった。看護職員確保については、ナースバンク、ハローワークを活用し、安易に有料就業斡旋業者に依頼しないようなシステムづくりを看護協会へもお願いしたい。また、看護職員のメンタルヘルスへの支援は、院内のみでは難しく、看護協会で中堅・役職者に対してメンタルヘルス支援の研修会等を企画して欲しい。

(3) 今後の取り組み、方針など

新機構への移行を踏まえて各職員に情報の提供を行い、病院全体を巻き込みながら患者、家族また求職者から選ばれる病院となるようWLBへの取り組みを継続したい。

回生病院の取り組み

1. 3年間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「時間外業務の削減」

平成 22 年度に全部署を対象に、タイムスタディを行った。看護師でなくても行える業務を洗い出し、薬剤師や看護補助者など他職種への業務委譲を行った。また、申し送りや記録時間の短縮に取り組んだ。その結果、看護師が患者のベッドサイドへ行く時間が増え、時間外業務が削減でき、定時退社の促進に繋がった。

(2) アクションプラン②「人材確保と定着」

奨学金制度を見直し、看護学校などに PR を行い、希望者を募った結果、初年度は 5 名の希望者があった。ホームページや広報誌での PR も内容を改善した。退職者については、退職理由の洗い出しを行い、職場環境の改善に繋げていった。退職後の連絡先などを聞いておき、再就職の機会が持てるよう働きかけた。

(3) アクションプラン③「有給休暇・リフレッシュ休暇の取得促進」

有給休暇取得年間日数は目標を 8 日としたが、平成 22・23 年度共に 7 日と改善がなかったため、平成 24 年度も引き続きアクションプランにあげた。有給休暇 4 日を含む、連続 7 日間のリフレッシュ休暇取得推進も合わせて取り組んだ結果、有給休暇は平成 24 年 11 月末までに 8.2 日取得でき、目標は達成できた。リフレッシュ休暇取得率も毎月 10%の増加が見られ、年度末までには 85%取得の目標が達成できる。しかし、部署間の差が大きい事は、今後の課題である。

(4) アクションプラン④「規則・制度を有効に利用」

制度を有効に利用するために、部署長を対象に総務課職員から説明会を行った。理解は出来たが、制度を利用した場合、人事や給与にどのような影響が出るのか、職員が一番関心のある項目については触れていなかった。今後も 2 か月ごとに説明会を継続していく。

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 改善したこと

記録時間や申し送り時間の短縮、他職種への業務委譲を行うことにより、時間外勤務の削減ができ、定時退社が推進できた。また、有給休暇の取得やリフレッシュ休暇の取得率向上などが行えた。

(2) 本事業参加への感想

インデックス調査の結果から、組織の問題や課題が明確化でき、具体的対策を立てて改善に取り組めたことで、職員の働き方への意識が変化してきた。定時退社に向けて、時間管理を行い、お互い様の精神で声を掛け合い協力して業務を行う姿勢が見られてきた。ライフステージにあわせたキャリアプランを立て、個々人がワーク・ライフ・バランスを推進できるよう、活動は継続していきたい。

(3) 今後の取り組み

改善できたことは継続していけるように、担当者が定期的に評価を行っていく。時間単位の有給休暇の取得や、夏季休暇の導入など課題として取り組んでいく。勤務希望が通りやすい、研修参加への支援があるなど組織の強みをアピールすることで人員確保に繋げていきたい。また、より働きやすい職場環境を作るために関連法規や制度を理解して活用したい。

31. 高知県



高知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) 今年度も看護職の WLB 推進を重点事業に掲げ、WLB 推進体制の更なる整備や WLB ワークショップ参加施設の拡大・普及・広報活動等を行った。
- ①ナースセンター委員長を構成員として組織強化を図った。
- ②H24 年度の新たな参加 4 施設に対して、H22 年度・H23 年度の参加施設及び支援者が連携し継続的にサポートを行った。
- ③WLB ワークショップ参加施設の看護管理者が講師となり、6 地区支部で研修会を開催した。
- ④労働局主催「看護師等の勤務環境の改善のための研修会」に好事例報告した。
- ⑤H24 年度高知県看護研究学会特別講演・シンポジウムのテーマに WLB について企画した。

開催日	推進委員会他	内 容
5月 24日(木)	推進委員会及び ジョイントセッション	H24 年度参加施設の決定及び情報交換、今後の運営について
9月 3日(月)	推進委員会	H24 年度 WLB ワークショップ打ち合わせ
9月 26日(水) 9月 27日(木)	ワークショップ 参加数 55 人	WLB 基本的な考え方、WLB 施策の導入事例報告、インデックス調査結果の見方、参加 4 施設のワークショップ、発表、意見交換、総評
1月 15日(水)	推進委員会	WLB フォローアップについて打ち合わせ、参加施設のアクションプランの進捗状況の確認
1月 11日(金)	フォローアップワーク ショップ参加数 71 名	H22、H23、H24 年度参加施設からの報告及び意見交換。推進委員からの講評、今後の進め方について
3月 14日(木)	推進委員会	フォローアップワークショップまとめ、次年度計画立案、H25 年度参加施設の募集・決定

2. 事業総括（3 年間の振り返りとその評価）

1) **推進体制の構築**について、当県の地理的特徴より 4 つの保健医療圏を見据えてワークショップの拡大を図り 3 年間で 11 施設が取組めた。推進体制にそれぞれ近隣参加施設及び各推進委員のプリセプター制を導入し、経験や体験をより活かせるようサポート体制を整備して行った。その結果、全施設が毎年取組状況を報告会で報告し、情報共有とともに次期新規参加施設の拡大の場となった。

2) **重点事業の取組**として、特に、H24 年度は各地区支部活動の一環として位置づけ、ワークショップ参加施設が所属する地区支部で WLB 推進事業を進めた。参加施設の看護管理者が「WLB 基本的な考え方」や「好事例」を報告、又、労働局主催の研修会でも事例報告を行い、看護職能団体として WLB 取組の広報につながった。看護職の就労に関して、ハローワークと連携し H25 年 2 月より出張就労相談を開始した。

3) **評価**として、日本看護協会と連携し、自施設のインデックス調査データをマネジメント手法で継続して活かすことが労働環境改善につながり、ひいては組織変革の機会となっている。今後は県協会としての事業の拡大とゴールの明確化や評価が課題である。

【高知県】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	医療法人須崎会 高陵病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	26床	7対1	病床稼働率*	90.3%		
	療養病床	104床	8割以上	平均外来患者数	167.5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	167.8人		
	その他	58床	介護療養病床/療養型介護療養施設サービス費 I (介護保険)				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		68人(7人)	非正規職員	12人	看護補助者	47人
既婚率**	66.7%	6歳未満有子率**	16.0%	平均年齢**	43.0歳	平均在職年数**	10年7ヶ月
年間休日	98日	有給休暇取得率*	92.1%	所定労働時間(週)	39時間15分	平均超過時間(月)*	7.5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	10.2%(2011年度)		11.9%(2010年度)		4.4%(2009年度)		
参加動機	長期的な人材確保のため短時間正社員制度を導入していますが、制度利用者として受け入れ側の職員双方が働きやすいと思える活気ある職場づくりを目指して参加いたしました。						

H24	H23	H22	設置主体	都道府県・市町村	施設名	土佐市立土佐市民病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	150床	10対1	病床稼働率*	88.1%		
	療養病床	-	-	平均外来患者数	473.4人		
	結核病床	-	-	平均在院日数(一般)	19.6日		
	精神病床	-	-	平均在院患者数	135.2人		
	その他	-	-	-			
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		116人(3人)	非正規職員	24人	看護補助者	17人
既婚率**	57.1%	6歳未満有子率**	19.8%	平均年齢**	36.4歳	平均在職年数**	11年8ヶ月
年間休日	123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)*	4.4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)/3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i	4.0%(2011年度)		5.0%(2010年度)		7.7%(2009年度)		
参加動機	ワークショップに参加し現状を正確に捉え、職場の環境改善につなげたい。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人慈恵会 中村病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	-	-	病床稼働率*	98.0%		
	療養病床	120床	8割以上	平均外来患者数	64.3人		
	結核病床	-	-	平均在院日数(一般)	-		
	精神病床	-	-	平均在院患者数	161.0人		
	その他	-	-	-			
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		50人(0人)	非正規職員	1人	看護補助者	43人
既婚率**	64.6%	6歳未満有子率**	75.0%	平均年齢**	37.6歳	平均在職年数**	10年7ヶ月
年間休日	116日	有給休暇取得率*	4.2%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	4.6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)						
離職率**i	11.7%(2011年度)		5.8%(2010年度)		-(2009年度)		
参加動機	医療法人としての経営基盤を見直し、職員が「働きやすい職場の構築」を目指し、その為の施策として自施設職員の意識調査データベース評価を参考とし、専門職種のアドバイスを受け、改善課題を抽出、今より少しでも改善出来る事を期待し参加した。						

【高知県】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	医療法人つくし会 南国病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	46床	特殊疾患病棟入院料1	病床稼働率*	93.0%		
	療養病床	56床	8割以上	平均外来患者数	71.0人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	-		
	精神病床	60床	精神療養病棟入院料	平均在院患者数	154.0人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		68人(0人)	非正規職員	5人	看護補助者	28人
既婚率**	69.4%	6歳未満有子率**	19.1%	平均年齢**	44.0歳	平均在職年数**	9年5ヶ月
年間休日	116日	有給休暇取得率*	69.5%	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)／3交代と2交代のミックス(同一病棟内)						
離職率**i			1.5%(2011年度)	17.2%(2010年度)		19.8%(2009年度)	
参加動機	自院の課題を明確にし、精神科看護・神経難病看護に自信を持って取り組める職場環境を目指す。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人五月会 須崎くろしお病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	108床	10対1	病床稼働率*	85.0%		
	療養病床	42床	回復期リハビリテーション病棟	平均外来患者数	254.1人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	15.7日		
	精神病床	-		平均在院患者数	135.3人		
	その他	10床	緩和ケア病棟				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		110人(0人)	非正規職員	5人	看護補助者	23人
既婚率**	59.1%	6歳未満有子率**	11.0%	平均年齢**	41.6歳	平均在職年数**	8年7ヶ月
年間休日	122日	有給休暇取得率*	76.2%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	4.7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	2交代制(変則含む)						
離職率**i			4.2%(2011年度)	2.6%(2010年度)		5.7%(2009年度)	
参加動機	救急病院の職場環境は年々厳しさを増し、必ずしも職員が働きやすい状況とは言えない。 また、高齢者のみならず職員やその家族の高齢化の問題も含めて、将来を見据えたWLBを考えたい。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人竹下会 竹下病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	53床	10対1	病床稼働率*	70.0%		
	療養病床	-		平均外来患者数	110.0人		
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	19.8日		
	精神病床	-		平均在院患者数	61.0人		
	その他	32床	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)		58人(0人)	非正規職員	9人	看護補助者	24人
既婚率**	53.4%	6歳未満有子率**	6.8%	平均年齢**	44.3歳	平均在職年数**	8年6ヶ月
年間休日	121日	有給休暇取得率*	84.6%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	5.2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			15.3%(2011年度)	7.0%(2010年度)		16.7%(2009年度)	
参加動機	看護師の確保定着に向けての改善を管理職だけに委ねるのではなく、現場の職員も一緒に参加して進めたい。 看護部が率先してWLBを実現していくことで、病院全体がよりよい組織になっていくことを目指す。						

【高知県】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	医療法人創治 竹本病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	81床	10対1		病床稼働率*	96.6%	
	療養病床	-			平均外来患者数	74.9人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	19.6日	
	精神病床	-			平均在院患者数	126.6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)		71人(1人)	非正規職員	7人	看護補助者	26人
既婚率**	61.0%	6歳未満有子率**	31.0%	平均年齢**	37.7歳	平均在職年数**	8年9ヶ月
年間休日	110日	有給休暇取得率*	69.6%	所定労働時間(週)	39時間25分	平均超過時間(月)*	3.0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)						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	6.8%(2011年度)		9.2%(2010年度)		9.6%(2009年度)		
参加動機	WLB推進事業に積極的に参加することで、自施設の現状を分析し、課題を明確にした上で、職員の働きやすい職場作りへ向けた取り組みを実践し、継続していきたいと考えています。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人聖真会 渭南病院	
○	○	○					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	30床	7対1		病床稼働率*	96.4%	
	療養病床	40床	8割未満		平均外来患者数	194.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	15.7日	
	精神病床	-			平均在院患者数	101.0人	
	その他	35床	介護療養病棟				
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		51人(0人)	非正規職員	5人	看護補助者	25人
既婚率**	44.6%	6歳未満有子率**	7.1%	平均年齢**	28.7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*	52.0%	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)	4週8休制						
勤務形態	2交代制(変則含む)						
離職率**i	4.0%(2011年度)		6.0%(2010年度)		10.9%(2009年度)		
参加動機	看護職が働き続けることができる病院作りを進めたいと考えています。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人精華園 海辺の杜ホスピタル	
○	○	○					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	-			病床稼働率*	89.3%	
	療養病床	-			平均外来患者数	69.5人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	-	
	精神病床	410床	15対1		平均在院患者数	291.2人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		109人(0人)	非正規職員	5人	看護補助者	56人
既婚率**	62.9%	6歳未満有子率**	29.3%	平均年齢**	40.7歳	平均在職年数**	10年11ヶ月
年間休日	74日	有給休暇取得率*	106.0%	所定労働時間(週)	38時間30分	平均超過時間(月)*	1.8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	3交代制(変則含む)						
離職率**i	13.1%(2011年度)		14.3%(2010年度)		12.5%(2009年度)		
参加動機	現在、当院における労働条件や環境は、決して悪い方ではないと感じている。しかし、それを実証するデータや根拠に乏しい。一方では、常に「人が足りません、何とかしてください」と各部署から懇願され続けているが、実際には、年次休暇消化率が良いために、結果的に日勤者数が少なくなるという矛盾した状況も見受けられる。こうした「感覚的」な労務管理・人的資源管理から、より「科学的根拠に基づいた」管理を実践したいと考えている。						

【高知県】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	医療法人川村会 くぼかわ病院	
○	○	○					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	138床	10対1	病床稼働率*	86.5%		
	療養病床	34床	8割以上	平均外来患者数	224.6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	151.4人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		86人(0人)	非正規職員	7人	看護補助者	38人
既婚率**	54.4%	6歳未満有子率**	13.4%	平均年齢**	41.3歳	平均在職年数**	9年5ヶ月
年間休日	116日	有給休暇取得率*	43.7%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	2.8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	2交代制(変則含む)						
離職率**i	7.7%(2011年度)		10.8%(2010年度)		12.7%(2009年度)		
参加動機	離職防止、定着率向上など働き続けられる職場環境を整えたい。 ・地域性もあり、看護師確保が困難 ・地域の中核病院として、多忙を極めている(残業時間は現在少なくなっている)						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人尚賢会 高知高須病院	
○	○	○					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	63床	7対1	病床稼働率*	74.3%		
	療養病床	-		平均外来患者数	131.8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	51.6人		
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		166人(0人)	非正規職員	5人	看護補助者	68人
既婚率**	55.4%	6歳未満有子率**	23.2%	平均年齢**	37.8歳	平均在職年数**	7年9ヶ月
年間休日	121日	有給休暇取得率*	67.2%	所定労働時間(週)	37時間30分	平均超過時間(月)*	1.5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(変則含む)						
離職率**i	7.0%(2011年度)		10.6%(2010年度)		10.3%(2009年度)		
参加動機	託児所も完備し次世代育成企業の認証を受けている。看護休暇を有給で取得できるように改善し、子供を持つ職員も働きやすい職場を目指していた。今回、高知県看護協会の推薦もあり、参加することになった。						

高陵病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域の実情を踏まえ、患者様の立場に立って質の高い医療・看護・介護を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	働き甲斐のある健全で活力のある職場づくりを目指します

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)	<p><病院></p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則の見直しがされていない ・雇用条件の理解不足(労働条件通知書などの必要性) ・できるだけ長く勤めたいと思っている 66.7% 30代前半は70%が長く勤めたいと思っていない ・組織に大切にされている 54.7% 長期的な視点に立った経営をしていないと 53.3%が思っており、将来への不安 46.7% ・パートや短時間雇用の職員が 25.4%と多く、その負担として受け持ちの業務が増え結果として時間外勤務が多くなる <p><看護部></p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外勤務をした 77.3% 部署の特性により時間外勤務の差がある ・30~40代の看護師のやりがいが多くなく、長く勤めたいと思っていない ・夜勤の休憩時間がとれていない(平均1時間13分) ・看護ケアに費やす時間を十分に取れていると思っている 28.0% ・上司との関係がよい ・離職率 2011年 10.2% 2010年 11.9% ・要介護者の家族がいる 22.7% 今後、職員の高齢化が見込まれる ・有休消化率 92.1%
	<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> <ol style="list-style-type: none"> 1. 制度、就業規則の整備と周知徹底 2. 夜勤の休憩時間の確保 3. 看護ケアに費やす時間を十分に取れないと多くが思っており現状把握が必要 4. 30~40代に合わせたキャリアアップ(教育体制の整備)



3年後のゴール	<p>働き甲斐のある健全で活力のある職場づくり</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 制度就業規則の整備と周知徹底 【成果指標】制度についての周知率が70%になる 2. 夜間の労働環境整備(夜間の拘束時間の検討) 【成果指標】制度上決められた休憩時間を取れる 3. 看護ケアに費やす時間が取れる 【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 28.0%→50% 4. キャリアアップ支援体制の整備 【成果指標】できるだけ長く勤めたいと思う→66.7%(24年インデックス調査結果)を超える
----------------	---

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	制度を利用しやすい環境づくり 教育体制の整備
1年間の取り組み	就業規則の周知 目標管理 「看護ケアに時間を十分に取れない」課題を明らかにし改善の取り組みを行う
今後4カ月の取り組み	WLB推進体制の立ち上げ(推進委員会設置) WLB取り組み報告会の実施 就業規則の見直し(改訂版作成の準備) 制度の周知と活用 「看護ケアに時間を十分に取れない」に関する現状把握調査

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

9月のワークショップに師長全員が参加しWLBを院内で推進するための共通理解の場とし、終了後に看護部長と師長会メンバー・事務長代理の6名でWLB委員会を立ち上げた。協力員として看護主任4名を加え必要時協力を得て取り組みを推進している。

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推進体制の立ち上げ及び職員への周知」

運営会議及び管理者合同会議で管理者全員に周知を図った。11月には全職員対象にWLB院内勉強会を実施した。WLBについての取り組みへの期待を示す声とともに、短時間正社員やパートの増加によるフルタイム職員の仕事の負担感があることがわかった。

(2) アクションプラン②「就業規則の改定と制度の周知」

就業規則の見直しは検討段階である。実施できた内容はa)採用時の労働条件通知書の発行 b)くぼかわ病院の「WLBテーブル」の提供を受け、利用できる制度一覧の当院版を作成し院内全部署に配布し掲示した。c)夜間休憩について、場所の確保や休憩の取り方のルールについて検討した。現在、休憩場所の確保が困難な部署があり、平成25年5月の新築移転に合わせて夜間休憩場所を確保し休憩が確実にとれるようにする。

(3) アクションプラン③「看護に費やす時間に関する現状把握調査と改善への取り組み」

インデックス調査結果で「看護に費やす時間が十分に取れていると思っている」が28%であったが時間だけの問題なのかという疑問が出た。そこで実態把握のために12月に師長を除く看護職員73名を対象にアンケート調査を実施した。

(4) アクションプラン④「目標管理の再開」

開始時期を25年度とし、目標管理シートの見直しや看護管理者の再学習を行った。

(5) アクションプラン⑤「教育体制の整備」

目標管理の際に目標を明確にするため当院用のクリニカルラダーを作成した。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

4ヶ月はほぼ今後の活動の準備に費やした。しかし、制度や労働環境に無関心であった職員がWLBについて理解し少しでも関心を持つに至ったことは、働きやすい職場づくりに向けての一步になっている。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- a) 新採用者が働きやすい職場として定着するための体制の整備
- b) クリニカルラダーを効果的に使うために、現在の看護基準やマニュアル類の見直しと不足するものの整備。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- a) それぞれの課題にはつながりがあり、最終的に組織の活性化につながるものである。
- b) 情報発信の重要性

(4) 「平成25年度の取り組み予定」など

- a) 短時間正社員制度やパワハラ・セクハラ規定等制度はあるが周知されていないことが多くあり、就業規則の改定とともに周知し利用しやすい職場にする。
- b) 新卒や中途採用者の教育システムを確立する。短時間正社員の院内研修参加支援
- c) 看護ケアの満足度を上げる取り組み。フルタイム職員の仕事の負担感軽減対策

土佐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)	地域における公立の中核病院として、公共性と経済性を共に発揮し医療・福祉に貢献する
ビジョン (組織が目指す将来像)	土佐市民病院の職員として一人一人が仕事にやりがいを持ち、働き続ける事ができる職場

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><病院・組織></p> <p>一般病床 150 床 2012 年 4 月から DPC 導入、10 対 1 看護配置 一日 400 人から 500 人の外来患者を受け入れている。入院患者は一日平均 130 人前後で、在院日数は平均 21 日、病床稼働率 86%、看護必要度 18~20%である。</p> <p>○自治体病院であり各種制度は充実しているが、周知度は低い。 ○経営組織に対しては、能力開発のための実施、又は参加を支援してくれと思っている (56.8%) ○看護職員を大切にしている組織である (41.2%) 24 歳までの年齢層では (88.8%) 25 歳以上では大切にしている組織と思わない割合が 50~78%と高い。 ○長期的な視点に立った経営をしていると思っていない (63.5%) ○勤務先の将来に不安がある (71.4%)。その反面、今の勤務先にできるだけ長く勤めたいと半数以上が考えている。</p> <p><看護科></p> <p>○看護ケアに十分な時間が取れない (67%)。 ○現在の仕事は能力を活かせる仕事と思っている、能力向上の機会となっているは半数以上であるが、自分の描く将来像に繋がる仕事であると思っていないが 25 歳以上 34 歳の年齢区分で 80%と多い ○上司は、考えを良く聞いてくれる (71.5%) 的確なアドバイスや支援をしてくれる (81.7%) 仕事の成果について公正に評価してくれる (69.8%) など上司への評価は良い ○勤務年数 10 年以上のベテランが半数を超え、離職率は 5%前後と低い。 ○時間外は月平均 7 時間で手当は支払われているが、定時に終わることができない業務ではない (60.3%)、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 (52.4%)。現在の働き方に満足していない (52.3%)、現在の生活に満足していない (45.2%)。 ○勤務表の希望が通りやすい (76%)、有給休暇は年平均 10.6 日取れているが、必要に応じた有給休暇が取得できない (60%)、一週間程度の連続休暇が取れない (80%)。 ○健康不調 (34%)、40 代 (40%)。</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>《お互い様の職場風土を定着させ、やりがいを感じて働き続けられる職場環境にする》</p> <p>①制度が浸透し必要に応じて活用できる。職員の必要に応じた休暇や、連続休暇が取れるようになる。年に 10%ずつ上げていく。1 年 50%→2 年 60%→3 年 70% ①看護ケアに費やす時間を充分にとることができる。31%→1 年 40%→2 年 50%→3 年 60% ②キャリアアップ支援体制の基盤を作る。やりがい・目標を持てるような動機づけを行う。</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	①各種制度一覧表を利用できるようにする。②必要に応じた有給休暇、連続休暇が気兼ねなく取れるようにする ③看護ケアに時間が取れるような業務改善。短時間勤務者の業務検討・リリーフナースの活用 ④中堅層へのキャリアアップ支援
1年間の取り組み	①制度の一覧表を作成し病院総務科より職員への説明会を行う。入職時、制度についてのオリエンテーションを行う。②有給休暇取得の促進 (全看護職員の年間有給休暇予定表の作成) ③業務の実態把握 ④中堅層へのキャリアアップ支援の検討
今後4カ月の取り組み	①WLB とは何かの周知を行う。病院運営会議、連絡協議会と各部署の業務検討会で説明する。 ②各種制度についての一覧表を作成する。

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

看護協会が推進する WLB 事業の他施設の報告会に参加し、当施設も現状の改善が必要であると考えていた。公的機関であり制度等は整っており労働環境には恵まれているが職員はやりがいを感じているのだろうか。看護科の課題を明確にして解決に取り組もうと、この事業に参加することにした。構成メンバーには経営トップである病院事業管理者、院長、事務長に WLB の取り組みのメリットを説明し賛同を得た。中心メンバーは看護科師長会の 9 名で、さらにアクションプランを実施するため総務課スタッフ 1 名にも加わってもらい推進体制をつくった。推進チームの結成については、病院運営会議で報告し了承された。師長会では月 1 回の定例会および週に 1~2 回の推進委員会を開催し、経過を病院運営委員会、連絡協議会で報告している。

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 推進体制の立ち上げ準備」

師長会が推進の中心となり、看護科の問題改善に取り組むことを申し合わせワークショップに参加した。看護科副師長会でも WLB への取り組み参加の説明を行い推進の協力依頼を行った。看護科のみでは、制度、業務等問題点の解決に結びつかない為、経営トップ、院長、事務長、総務課スタッフ 1 名にも説明し、理解が得られたため推進委員会のメンバーとした。

(2) アクションプラン②「制度の周知」

当院の制度活用状況から項目を絞り、活用しやすい一覧表作成の見直し作業を行った。看護職員へ制度周知の為、制度の説明会を事務長に依頼し承諾を得た。スタッフにはまず人事院の制度表を各部署に配布した。イントラネットでの広報を予定している。

(3) アクションプラン③「業務の実態把握」

看護ケアの捉え方、時間外業務の実態把握のアンケート調査を実施し集計した。これを分析し問題を抽出する予定である。新年度より、業務改善委員会を立ち上げ問題を検討する。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

課題であった労働環境改善の一環である、連続休暇取得計画を作成し 4 月から実施する予定である。また「誕生日休暇」を設けた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

WLB 実施に当たり、育児短時間制度等子育て支援の利用者が多く中堅層を中心に公平な制度利用への要望が強くなった。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査により問題点が数値化され、課題が明確になった。ベストな環境、やりがいには個人差も大きく作用し WLB の取り組み意図を周知するのが難しい。

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

- ・ WLB の取り組みへの理解
- ・ 制度の周知と理解
- ・ 計画的長期休暇（有休）取得の実施
- ・ 時間外業務の削減、看護ケアに時間を取れる環境をつくる為の業務の見直し

中村病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	専門職としての知識・技術を高め、働く私達、家族を含め地域のニーズに沿った医療看護が提供出来る。
ビジョン (組織が目指す将来像)	やりがいを感じて働き続けられる職場作りを目指す。

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>【属性】平均年齢：44.9歳 平均勤続年数：10年7ヶ月（10年以上45%） 既婚者：76%</p> <p>*評価の高い項目 経営組織、安定性（70.9%） 上司との連携・相談満足（70.9～80.2%） 給与、妥当（62.5%） 職員を大事にしていると思う、教育への支援出来ている（72～80%） 能力向上に繋がっていると思う（62.5%）</p> <p>*評価の低い（思わない）項目 施設制度の認知度が低い。制度があるのに利用しない、わからない（60～80%） 有休・連続した休暇取得出来ない（77.1%～100%⇒若年層が取れていない） ケアに要する時間に不満足（87.5%） 今後介護を要する家族のいるスタッフ…将来要介護者（80%が制度を知らない）</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.定時に帰れない、ケアに時間が取れない⇒業務内容調査人員配置の検討、他部所の応援体制</p> <p>2.制度の周知⇒利用希望の多い項目を検討、施設制度の周知を図る</p> <p>3.気兼ねなく帰れる⇒残業業務の明確化、業務内容整理、役割分担の検討（タイムスタディー調査）</p> <p>4.年次有休が取れない⇒部所間格差を無くす。マンパワー補充（定数増加促進・短時間業務雇用）</p>



3年後のゴール	<p>【ゴール設定目標】</p> <p>① インデックス調査結果にて、若年層の不満が軽減出来る（定時に帰れない、気兼ねがある） 80%⇒50%</p> <p>② 年次有給休暇の効率的な取得。5%未満⇒20%取得</p> <p>③ 時間外勤務時間の削減。5時間以上⇒2時間以下</p> <p>④ 業務の実態調査で業務内容を見直し定時に帰れる、気兼ねなく帰ることが出来ない 87%⇒50%以下</p> <p>⑤ 制度の無理解（認知度が低い）⇒認知度 90%以上</p> <p>⑥ ケアの時間が確保出来ない。87.5%⇒40%</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 患者中心のチーム医療の提供とやりがい感を感じられる職場風土作り</p> <p>② 施設サービス規程の周知と公開</p> <p>③ 年次有休取得率の向上…時間単位の取得を導入し有休を有効活用する</p> <p>④ 業務分担の見直しで看護ケアの効率を上げる</p> <p>⑤ 中間職キャリアアップ応援と研修推進</p>
1年間の取り組み	<p>① WLB 支援事業の周知・普及推進…研修会、インデックス調査の公開</p> <p>② サービス規程の周知推進…年間休暇・休業・母子保護法の提示</p> <p>③ 年次有休取得の計画的取得の推進（月1～2日）時間年次休暇取得制度導入（部所格差の削減）</p> <p>④ 看護実践（ケア時間）が十分に確保出来る業務調整及び業務分担…チーム看護の改善</p> <p>⑤ 応援業務制度の導入…業務の分担削減</p>
今後4カ月の取り組み	<p>① WLB 事業の立ち上げ…H24年10月11日委員会設置及び会則作成</p> <p>② 業務改善…看護職全員タイムスタディー1週間調査による業務内容の洗い出し ⇒業務実践者の見直し</p> <p>③ 就業規則の周知…「WLB 支援制度」の説明とポスター貼付（部所単位）</p> <p>④ 職員のニーズの把握、課題の抽出…個別面談</p> <p>⑤ WLB 支援事業の周知、普及活動⇒部所毎での説明</p> <p>⑥ 待遇改善…夜勤手当見直し増額予定</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 推進事業参加の意向を施設管理部に申し入れ、了承を受けた後、各部門責任者参加会議(業務改善委員会)で詳細を説明し承認を得た。WLB 推進委員会を立ち上げ、月 1 回委員会開催(委員会メンバーは事務長・総看護部長・各部所看護長・主任・副主任計 13 名)取り組み経過及び結果を踏まえ課題解決に取り組んだ。職員全体への WLB 事業内容周知に関しては、学習会の一部で詳細を説明し理解と参加による優位性を説明、協力体制が構築できた。

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 推進制度の立ち上げ」と「制度の周知」

委員会規定を作成し、月 1 回定期的に検討会議を開催し、取り組み課題・実践計画を各部署の看護長・主任が可能な限りで参加した。計画案等を管理部に報告し実践協力体制が出来た。

(2) アクションプラン②「サービス規程が理解でき、有意な規程を活用できる」

部所毎の「サービス規程・WLB インデックス調査結果」を説明。質問事項への回答に努める。又部所毎でミニ抄読会を開催し、職員全員の参加を推進、「WLB 支援モデル中村病院版」を各部署に配布、目に付く場所に貼付し理解を促す取り組みで成果が得られた。

(3) アクションプラン③「看護業務の実態把握と処遇改善」

①業務実態把握：ケアの時間が取りにくい、マンパワー不足による疲弊感が強いなどの不満度が高い項目の改善策として業務改善を視野に、24 時間 1 週間のタイムスタディ調査を実施した。協働業務、分散可能な業務の抽出と所要時間等々を集計・分析し、管理部会で公表提示した結果、専従短時間スタッフ、役割業務分散、応援業務等が可能となった。

②処遇改善：近辺医療施設の各種処遇に関して調査報告を行い、「夜勤手当、役職手当」の増額に繋げ、2 名介護士主任を追加し、責任業務の分散が出来た。

3) 4 ヶ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

①サービス規程と処遇を見直す機会となり、周知度の低い諸規定を「支援モデル一覧表」として掲示した事で理解を得る事が出来た。

②業務改善により満足度の実感できる職場風土構築への起爆剤となった。

③中堅看護師のやりがい感向上に繋がるスキルアップ開発が承認された。

④個別面談を通じて個々のモチベーション把握が出来、今後取り組む課題の視点が共有出来た。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

ニーズのギャップを解消する為に個別面談項目をインデックス調査を参考に修正する。

(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は潜在的職員意識が分析され、取り組む指標が明確に示唆された。

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

①平成 25 年 6 月から 1 単位病棟「介護療養型老人保健施設」移行に伴う業務改善。

②「職員全体のインデックス調査」実施により職種別の業務意識を分析し課題を抽出。

③3 ヶ年の到達目標への取り組み整理と実践。

南国病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	精神科と神経難病看護の専門性を高め、質の高い看護の展開を行う。
ビジョン (組織が目指す将来像)	働きやすく、やりがいのある職場環境を整える。

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><属性> 平均年齢 44.25歳 平均勤務年数 10.21年(20年以上の長期勤務11人) 要介護家族が居るスタッフ 23.6% 男性スタッフ 15人</p> <p><強み></p> <ul style="list-style-type: none"> ●看護職員を大切にしている組織である。(77.8%) ●経営方針の説明ができています。(年3~4回実施) ●研修参加への支援ができています。(82%) ●時間外勤務がほとんどなく、勤務表に個人の希望が通る。(95.9%) ●上司との関係は良好で、年2回の面接実施等によりスタッフの意見を吸い上げる仕組みがある。 ●経営や組織についての考え方、方針を周知している。 ●働き方、生活に満足している人が多い。(65.2%) ●離職率2009年19.8%、2010年17.2%、2011年1.5% ●有休取得率が高い。(69.5%) ●有給休暇が必要に応じて取得できる。(76.4%) ●看護ケアに費やす時間を十分に取れる。(63.9%) <p><弱み></p> <ul style="list-style-type: none"> ●労働基準法に基づいた就業規則は整備されているが周知されていない。 ●現在の仕事の量と仕事の内容に対して、今の給与に満足していない。(52.8%) ●自分の能力を活かせる仕事とっていない。(37.5%) ●自分の描く将来像につなげていない。(50%)●有給休暇の取り方にバラツキがある。 ●長期休暇が取り難い。●20代、30代の看護師が22名と少ない。
	<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> <ul style="list-style-type: none"> ●労働基準法に基づいた就業規則は整備されているが周知されておらず、十分な活用がされていない。 ●自分の能力を活かせる仕事と思えず、将来像が描けない。 ●現在の仕事の量と内容に対して、今の給与に満足していない。 ●有給休暇の取り方が部署によりバラツキがあり、長期休暇が取り難い。 ●20~30歳代の人材確保ができていない。 ●当院独自の専門的な知識があり、看護技術の提供が実践されているという認知度が低い。



3年後のゴール	<p>働きやすくやりがいのある職場になるための改善を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●労働基準法に基づいた就業規則の整備を行う。 ●就業規則の周知徹底をする。 ●奨学制度を活用し、20歳代のスタッフを獲得する。 ●キャリアアップを保障する仕組みの構築ができる。 ●誕生日休暇、勤続年数に応じたりフレッシュ休暇の取得ができる。
----------------	--

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
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ●労働基準法に基づいた就業規則の整備、運用。●人材確保に向けた独自の広報活動を行う。 ●時間単位の年次有給休暇利用を導入し、年休の有効活用を行う。 ●誕生日休暇、勤続年数に応じたりフレッシュ休暇の取得。 ●院内研修の充実(eラーニングの導入)。●クリニカル・ラダーの構築。
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ●奨学制度の充実(通信教育、専門看護師、認定看護師研修も含む)。 ●有給休暇の計画的取得の促進(業務改善委員会で取得キャンペーンを行う)。 ●若年者層の新規採用3名(各病棟1名)。●学会発表に向けた看護研究の実践。
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ●WLB推進体制の立ち上げ。●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満足度の高かった項目の再調査(記述式アンケートの実施)。 ●近隣民間病院の給与実態調査の実施。

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

病院運営会議にて、看護部長より院長、副院長、理事長等幹部に本事業の趣旨及びアクションプランについての説明を行い、協力を依頼し承認を得た。

看護師長会に「WLB 推進委員会」を設置。WLB 推進委員は看護部長・事務部長・看護師長（5名）看護主任（8名）計 15 名とした。月 1 回の定例会を開催。

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」

看護師長会に「WLB 推進委員会」設置。月 1 回の定例会を開催。看護部対象に説明会の実施。WLB 推進への思いを共有するため、広報誌「看護部便り」発刊。月 1 回定期的に発行する。

(2) アクションプラン②「就業規則の周知と整備」

就業規則周知のため研修会の実施（事務部長へ依頼）平成 24 年 11 月から平成 25 年 1 月にかけて計 6 回実施。看護部以外からの研修会の希望あり、平成 25 年度の「学術研修会」にて実施予定。

就業規則の見直しに着手（平成 25 年 2 月 7 日～）

(3) アクションプラン③「人材の確保・定着及び育成」

インデックス調査において、満足度の高かった項目について具体例を把握するため、再調査（記述式アンケート）を実施した。ハローワーク募集要項の変更。病院ホームページへの「看護部コーナー」の新設および充実について病院運営会議で承認され検討中。

奨学制度の充実を図るため「資格取得奨励制度（案）」を作成し病院運営会議へ提案する。看護研究の実践を通して、自信とやりがいにつなげるため、学会発表を積極的に行う。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

職員が利用できる各種の制度（ダイジェスト版）の作成、看護部各部署へ配布。看護部職員が就業規則に関心を持ち始めた。全職員対象の院内学術研修会（平成 25 年 1 月 24 日）において、「WLB 推進ワークショップ：4 か月の取り組み」を発表し、他部署から「職員が利用できる各種の制度：ダイジェスト版」の希望があり、院長了承のもと、院内各部署へ配布する。ハローワーク募集要項の変更。病院ホームページ内容の検討。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

看護部全体での「WLB 推進ワークショップ取り組み」の共有の必要性。病院全体での取り組みの重要性（病院運営会議に経過報告、打診をくり返し理解と協力を求めていく）

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

当院独自の専門的な知識と看護技術の提供が実践されているにも関わらず、やりがいや自信につながっていない。ワークの充実を図る必要がある。（ライフ重視）

(4) 「平成 25 年度の取り組み予定」

奨学制度の充実。看護部において有給休暇の計画的取得の促進。若年者層の新規採用（各病棟最低 1 名）。学会発表に向けた看護研究の実践。

須崎くろしお病院の取り組み

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「ワーク・ライフ・バランスの周知・浸透」

WLB テーブルの周知・浸透について全看護職員へアンケート調査を実施した。143 名を対象に質問紙を配布し、129 名が回答した（回答率 90.2%）。役に立ったかの質問では 73 名（56.6%）が役立ったと回答していたが、実際に自分の役に立ったと回答したのは 22 名（17%）であった。自由記載の中で、休暇以外に福利厚生での託児所の負担金や医療費の補助、出張の取り扱いなどに関心がみられた。

半日単位での有給休暇の取得状況は、個人によって差が見られたが、全く活用していない者が 40 名（29.9%）、10%以下の活用が 54 名（40.3%）と活用の少ない実態が分かった。

(2) アクションプラン②「残業時間が発生する原因分析及び対策の検討」

部署別の時間外勤務の実態からは、リーダー業務をしている場合は必ず時間外が発生していた。また、薬袋に日付を記載していたための時間外勤務が見られたことから、薬袋の日付印字の自動化を導入、その後は時間外勤務時間が短縮した。個人により時間外勤務が常態化している状況は、所属の長が個人指導をしている。

(3) アクションプラン③「30～40 歳代を中心に把握した職員の意見の実行」

看護部長が全看護職員を対象にした“心に残った看護体験のレポート”と、看護職員ハンドブックの個人目標をもとに面接し、個別に指導をした。定期的に行うローテーションには、個人の希望も調査し要望について自由に意見を書いて提出して貰うことにしている。

評価としては、面接は全員を対象にしていたが、時間調整が困難で 3 分の 2 を終えた状況である。

(4) アクションプラン④「自由に発言できる環境としくみ作りの意見収集及び対策」

就業環境改善相談・指導者派遣事業でのアドバイザーによる助言から、師長・主任の事例ディスカッションを継続して自由に発言できる環境づくりに取り組んだ。2 月に合同のディスカッションを行い、看護師長・副看護師長の業務を見直すこととした。現在はまだしくみ作りの段階で止まっている。

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」

WLB テーブルにより看護職員への情報開示による制度の可視化ができ、ワーク・ライフ・バランスの周知・浸透ができた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

年次有給休暇の取得率がアップしている反面で、時間外勤務時間数が延長したため、定時で終わることが出来ないと感じている点が新たな課題となった。

(3) 平成 25 年度の取り組み

WLB が病院全体の取り組みとなるように、リハビリテーション部への働きかけをする。

竹下病院の取り組み

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「就業規則の改定と福利厚生・労働環境の見直し」

●育児制度申請の周知

育児休業、育児中の夜勤・時間外免除は他職種も含めた制度の利用者が増加

●提携託児所を 1 施設から 2 施設に

通勤途中に預けやすいように東西に 1 件ずつ契約し 3 名の利用

●職員駐車場規定の見直しを行い、駐車場料金を全額負担から半額負担に減額し、48名の利用

●週休二日制への準備

有給休暇を利用し週休 2 日以上 of 休暇体制で勤務表を作成。有休取得率は 75%→84.6%

●看護師紹介規定・支援金制度：新人 1 名、中途採用者 4 名雇用

●急性期病棟の夜間勤務負担軽減：看護補助者の夜勤を導入し、2.5 名から 3.5 人夜勤へ

休暇の取得については個人格差、部署間格差が生じている。特に病棟の取得は促進出来ていない為、不公平感がある。今後も病棟人員配置を手厚くしていく必要がある。採用ターゲットをフルタイム職員の雇用に絞り、病棟の職員増員を更に強化していく必要がある。

(2) アクションプラン②「ハラスメント、メンタルヘルス対策の規定と窓口の設置」

セクハラ・パワハラに関する院内研修を実施、相談窓口の設置（院内外）と規定を作成し、周知徹底をはかった。その後の窓口への相談はなく、問題も生じていない。

各部署でハラスメントへの意識付けができ、言動に問題ある職員への指導が根付いてきた為、不満や苦情の声がほとんど聞かれなくなった。今後は定期的に教育研修を継続していくことと、面談で聞き取り調査を行い、早期解決ができる体制を整えていく。

(3) アクションプラン③「全部署統一した面談の実施」

目標管理のチャレンジシートを継続し、キャリア支援の為の面談を実施してきたが、現場からは評価に関するフィードバックの要求が強くなった。人事考課の面談について管理職から始めていくように計画し、指標となる管理職のラダーを作成した。現在は、まだ活用できていない為、平成 25 年度の目標として管理職の人事考課と職員への評価のフィードバックを取り入れ、モチベーションアップに繋げていく。

(4) アクションプラン④「教育制度の構築」

看護管理者の増員（昇進 5 名）を行い、看護管理者 12 名の連携と教育を強化した。院内管理者研修の一貫として、看護管理者の 90 日チャレンジを実施。各々が 90 日間の目標設定を行い実践・評価しレベルアップに努めた。このことが、師長・主任がこれまで出来ていなかった面接や業務改善を進める足掛けとなった。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

労働環境の改善により働きやすい環境となり採用応募者が増えたが、病棟の退職者や育休のフルタイムの代替職員が間に合わず、師長がスタッフ業務に入り、マネジメントに専念できない状況が続いている。この為、面談や指導の時間が確保出来ておらずコミュニケーション不足が原因で退職するなど、目標の増員数に至っていない。新年度の新人看護師採用が確保できている為、退職者が出ないよう新人教育体制と評価のフィードバックシステムを構築し、公平な人事考課によるモチベーションアップを図ることとする。

竹本病院の取り組み

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推進体制の強化が図れる」

毎月の管理者会で進捗状況を説明する事で各部署長の理解が得られ「WLB」という言葉が院内に根つき、看護部だけの取り組みに留まらず各部署への広がりにつながっている。

(2) アクションプラン②「看護部スタッフに係わる制度の周知が出来る」

特に子育て支援に取り組んだ。諸規定について要点をまとめた一覧表を作成し管理者会で説明の上配布し各部署内に掲示した。又、職員食堂や休憩室等にも掲示した。

院内誌「菜の花便り」に育児短時間勤務制度を利用して、勤務を継続出来た看護師の事例を紹介した。取り組み中、介護休暇取得にも繋がった。

有給休暇取得率アップへ向けての取り組みについては、個人格差を是正するため個別の取得データを毎月師長会で情報共有する事で、部署を越えての協力体制が取れるようになった。結果、最少取得者が減少し個人取得格差の是正に繋がっている。

(3) アクションプラン③「時間外勤務の削減」

電子カルテ導入前と導入後の時間外勤務について業務内容別に調査した。結果、時間外勤務が極端に減少した外来部門から病棟への応援体制を確立出来た。特に、食事介助、入浴介助、オムツ交換、検査出し、遅い時間の入院等に関連した時間外勤務減少に繋がった。

(4) アクションプラン④「キャリア開発システムの周知が出来る」

実施していたクリニカルリーダー制度、プリセプター制度等の見直し、修正する機会となった。インデックス調査により、クリニカルリーダーレベルⅢ、Ⅳに該当する者の不満度が高かったため、リーダー育成プランの強化に取り組み、外部へのリーダー研修を実施した。その結果取り組み中、回復期リハビリテーション認定看護師・実習指導者育成に繋がった。教育予算の大幅アップが実現した。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 改善した事及び新たな課題

1年後のインデックス調査結果は、当初目標指標としていた数値は達成していないが、院内で「WLB」の取り組みが浸透しつつあると感じている。

時間外労働の短縮、有給休暇の取得率増加、看護師・介護士間の部署を超えての応援体制が出来ようになり、「おたがい様」の精神が根づいた。

処遇面においては、夜勤手当が増額となった。

キャリア開発については、院内でのeラーニング導入に繋がった。

(2) 今後の取り組み

現在実施している時差出勤、二交代勤務を見直し各種のデータに基づき三交代混合の勤務形態の導入に取り組む。業務改善を基盤とした仕組みを具現化することで、更なる各人の働きやすい職場環境を整え、看護の質向上に繋げていきたい。

渭南病院の取り組み

1. 3年間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「業務内容の改善」

業務改善を行った結果、時間外労働の削減に繋がった。マニュアルを活用することで統一した看護技術の提供ができ質向上に繋がった。

(2) アクションプラン②「就業規則の周知」

就業規則が改正され、全職員を対象に説明会を実施し、いつでも閲覧できるように冊子を各部署へ配布し周知を図った。しかし、インデックス調査の結果では、改正前とほぼ変わらず周知できていない現状であり、今後はタイムテーブルを作成し配布することなどを検討していく。

(3) アクションプラン③「満足度・有給休暇取得状況の把握」

・満足度調査結果：2010年 45.8%→2011年 53.1%→2012年 38.7%と2年目に向上したが再び下降しており、現状の把握と問題点を明確にしていく必要性を感じている。

・有給休暇取得状況：2010年 59.2%→2011年 54.9%→2012年 52.0%と年々下降している。その背景には、週休形態が4週8休ということと個人の勤務希望が通りやすいことが関連していると考えられる。実際にも、インデックス調査の勤務表作成時に個人の希望が通りやすいという項目は80%を超える結果となっている。今後は、有休取得率を上げるために、ユニバーサラー休暇などを取り入れることを検討している。

(4) アクションプラン④「WLBの啓発と環境づくり」

事務部長が中心となって、次世代支援育成認定の取得に向けて、行動計画の立案を行い、平成25年4月にくるみ取得予定である。今後は、子ども参観日などの開催も検討している。

(5) アクションプラン⑤「キャリアを継続できるシステムづくり」

当初は、職員への教育体制が構築できてなかったが、教育担当者が着任し看護部の組織強化を図るための取り組みが推進され、師長、副師長が看護管理者研修を受講するなど、ガイドラインに沿った新人看護師研修の実施や、一貫した教育を行うために院内のレベルに合わせたキャリアラダーを作成し活用することで個人の目標設定にも役立ち、現在では教育体制の構築も徐々に進んでいる。

2. 総括（3年間の振り返り）

WLB推進ワークショップに参加するなかで、日々スタッフが取り組んでいる活動の一つ一つが、働きやすい職場環境づくりとなり、WLB推進に繋がっていることに気づいた。今後は、まず3年間の取り組み状況を院内の看護部を対象に報告し、WLB推進ワークショップで得たことを共有することでモチベーションアップに繋げ、職員全員でWLBの好循環を作り上げ、ミッションを果たし、ビジョンを実現していきたいと考えている。



海辺の杜ホスピタルの取り組み

1. 3年間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「強みを外部へアピール」

WLB 調査結果より、「強み」となった項目をピックアップし、5つの goodjob としてホームページを活用し、次年度よりリニューアルされる。また、院内誌の配付エリアを拡大し、学校や企業、他施設へ営業活動を行った。その結果、当院は WLB の良い病院であるとの代名詞が広がった。

(2) アクションプラン②「若年層及び男性の新規雇用」

「強みを外部へアピール」したことにより、目標人数の新規雇用獲得はできたものの、離職率も増加した。しかし、小項目として挙げていた一つであるスペシャリストの育成や採用は順調に伸びている。

(3) アクションプラン③「就業規則の労務規定を全職員に周知徹底」

院内イントラネットで全職員公開を実施した。それにより、一般職員から不備の指摘があるなど、相乗効果が出てきた。しかし、具体的な改訂がなされていない。

(4) アクションプラン④「メンタルヘルス対策の強化及び腰痛防止対策の設置」

健康推進室を設置し保健師を配属しているが、メンタルヘルス対策に偏る傾向があり、身体的健康管理（主に腰痛）については、全く改善に至らなかった。

2. 総括（3年間の振り返り）

取り組み初年度に3ヵ年計画を立て、目標に沿って WLB に関連する様々な業務改善を実施した。その結果、年休消化率は伸び続け、残業時間数の増加を防ぐことができ、看護ケアに費やす時間が向上し、組織に大切にされ、安定した経営を目指していると感じている職員層の安定が図れてきた。しかし、一方では、看護ケアの充実を図るために必要な研修参加率は低下し、50歳代後半のモチベーションが低く、ある一定層の職階に残業時間数が増加していることが分かってきた。20歳代以外は全ての層で給与満足度が低く、就業規則上の問題点が明確であるにも関わらず、3年間改善されてこなかったことが原因であることが明確になった。就業規則は、3年前の働き方にはマッチしていたが、その後、年休の時間取得や交代制勤務の多様性などに対応できず、給与や健康面での不満が高まり、業務改善に伴う看護の質向上に向けた組織風土の変化と業務量の負担感に就業規則の変更や工夫がマッチしていないと考えられる。

WLB インデックス調査から得られた客観的指標は、科学的な労務管理や業務改善を行う上では非常に有益なデータであると思う。当院は、職員にとって「働きやすい職場」を長い歴史の中で培ってきた。しかし、それは「よりよい医療サービスを提供するため」に必要な健全な職場環境であることが併せて必要とされる。次年度からは、就業規則の改訂や運用の工夫に力点を置き、看護職員が心身共に自律し、健全な組織文化の醸成に向けて変革していけるよう努力していきたい。

くぼかわ病院の取り組み

1. 3年間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「時間外労働の調査継続、内容の検討」

時間外労働の主な内容は、①勤務終了後の入院が多い、②単独診療科があるため指示受け業務が終了しない、③電子カルテ入力に時間を要する、がある。①は入院決定した時点で指示など全てが揃わなくても病棟に移動する。②は指示受けの日数は余裕を持って行い、医師が来棟するのを待たなくてもよいようにする。③は現在ほとんどの看護師は電子カルテに慣れ入力に時間がかかることがほとんどなくなった。

(2) アクションプラン②「勤続年数に応じた休暇取得状況の把握」

勤続年数 10 年 20 名、5 年 28 名の対象者のほとんどの看護師は、連続休暇取得ができており、看護師より「1 回だけの取得で終了なのか」と意見があり、師長会に於いて協議した結果、勤続年数 10 年の看護師は毎年 5 日間連続休暇取得が可能という、新たなルール作りを行った。また連続休暇対象外看護師は、3～4 日間の連続休暇取得可能とした。

(3) アクションプラン③「能力向上に結び付く研修が受けられる」

クリニカルラダーを作成し、新人看護職員、看護補助者はラダーに則った教育、研修を実施している。看護職員については、その運用方法をどのようにすればモチベーションの向上ができ、能力向上、キャリア開発に繋がっていくのか現在教育委員会、師長会に於いて協議中である。

(4) アクションプラン④「病院全体でワーク・ライフ・バランスに取り組む」

平成 23 年、病院職員の調査を終了し、平成 24 年初夏に調査結果が出たが、詳細検討ができないまま、新たな取り組みによるアンケート調査を実施、その結果の説明会を 2 月 22 日に実施予定である。説明会終了後、最初のアンケート調査の結果と比較、検討の予定である。

結果を各部署にフィードバックし、各部署でワーク・ライフ・バランスの取り組みに繋がられる支援ができるような体制を計画中である。

2. 総括（3年間の振り返り）

看護職員に関する制度や連続休暇取得、時間外労働の実態調査などは軌道に乗り現在も継続中であるが、クリニカルラダーや働く環境、働き続けられる環境作りなど時間がかかる課題や新たな問題点などが浮上し、計画的に進むことができなかった。看護協会への報告は 3 年で終了するが、ワーク・ライフ・バランスの取り組みは、これからも継続的に実施し、今後も看護職員が働き続けられる環境を整えていきたいと思っている。

高知高須病院の取り組み

1.3 年間のアクションプランの実施とその評価

(1) アクションプラン①「看護部の組織力強化」

平成 24 年 4 月から看護管理室に副看護部長（業務担当）と専従の教育看護師長を置き、各部署の主任・副主任看護師を教育担当と業務担当に分担し、業務を明確化した。

- ・業務委員会の立ち上げ
- ・看護部教育委員会主催の集合教育の充実：
経験 10 年以上のベテラン研修・2 年目研修・1～2 年目看護師の他部署への臨地実習の
新規導入や介護職研修を介護福祉士と看護助手に区別して研修を実施。
- ・各部署の分散教育の評価およびフォローアップ

<評価>

これまで教育看護師長は兼任で、業務も各部署で行っていたことが、教育と業務担当を専従で責任分担する事により、業務内容の拡大と統一性が取れるようになり、看護部各部署の進捗状況や評価がより明確となった。

(2) アクションプラン②「病院行事の委員や安全研修（2 回/年）を業務扱いに変更」

平成 24 年 4 月から時間外や休日で参加していた病院行事や安全研修を、主任以下の一般職は業務扱いとし、従事した時間を他の労働日に振り替えて取得するよう変更した。

<評価>

これまで病院行事の委員でもボランティアで行事に参加したり、安全研修は職員全員時間外で参加していたが、アクションプラン②を実行することにより、「やらされ感」が消失し、積極的な参加へとつながった。

2.総括（3年間の振り返り）

(1) 「改善したこと」（一例）

平成 23 年 4 月から就業規則の改定を実施し、年休の時間単位ごとの取得や 3 歳未満の子どもを持つ職員の短時間勤務・看護休暇は就職日からパート職も含めて取得が可能となり、育児と労働の両立がより可能となった。特に当院の看護休暇は、有休での取得となり、年次休暇がない就職したばかりの職員でも取得でき、とても好評で、2 年目のインデックス調査で 24 項目中 19 項目が満足度の上昇が見られた。

(2) 本事業参加への感想（気付いた点など）

本事業に参加することで、

- ①看護協会が実施している 3 年間の「指標調査」によって、自病院の分析ができた。
- ②事務部を巻き込み、何年も見直しされていなかった就業規則の改定ができた。
- ③WLB の取り組みや就業規則（改定）の周知により、職員に「組織が守ってくれる」という
気風が生まれ、職員のモチベーションが高くなり、離職率が減少した。
- ④口コミで看護師採用に困らなくなった。今後は、インデックス調査の質問項目のアンケートを自病院でも継続していきたい。

32. 大分県



大分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

【活動内容】

- (1) 推進メンバーは 3 年間継続にて取り組み施設の支援を実施
- (2) 委員会開催は 3 回
 - 7 月：年間のスケジュール及びプログラムの確認を行った。
 - 8 月：①WLB 推進ワークショップの開催に向け、企画運営（役割）の確認及びインデックス調査の読み込み、施設毎の現状分析・課題の抽出を委員会でまとめた。
②本年度取り組み 3 施設に対し、各委員の担当する施設を決定した。
 - 12 月：フォローアップワークショップの企画について検討
 - ① 効果的な発表について「発表の時間厳守」「焦点化した発表内容」初めての参加施設は「参加動機の明確化」にする。
 - ② 3 年間の評価を確認するためのアンケート調査内容を検討した。
- (3) 8 月 25 日 26 日：WLB 推進ワークショップの開催
午前中の公開講座では「WLB の取り組み」等に加え、「労働時間管理」（労働局）「夜勤・交代制勤務と WLB」（日看協）に依頼した。
- (4) 10 月 11 月：3 施設の訪問を施設担当者とナースセンター部長で実施（3～4 名）
- (5) 25 年 1 月：WLB 推進フォローアップワークショップの開催

【成果】

- (1) WLB 推進ワークショップの参加者（1 日目 81 名）には、公開講座で最新の情報提供ができた。
- (2) フォローアップワークショップの参加者（84 名）には、焦点を絞った報告で施設の成果が伝わり、各施設の実績を参考に自分の施設でも取り入れたいという意見が聞かれた。
- (3) 施設訪問は施設の希望日に実施、各施設の特徴を反映した相談対応ができた。
- (4) PDCA サイクルを回して取り組んだ結果として、平成 24 年度の取り組み施設では現状の把握や課題が明確になった。平成 23 年度の施設ではリフレッシュ休暇制度（3 日間）の新設等、様々な処遇改善ができた。平成 22 年度の施設では平均在職年数の延長など職員や施設に良い変化をもたらして成果を実感した。

2. 事業総括（3 年間の振り返りとその評価）

- (1) 同じ推進メンバーが 3 年間継続したことで、委員がワークショップの進め方に慣れ 1 回目より 2 回目、3 回目と徐々に充実して運営ができた。
- (2) 2 年目に実施された施設見学は、他地区病院看護管理者を受け入れることで、自施設の課題が明確となった。さらに、バースデープレゼントや意見箱への投書、フィッシュ哲学の取り組みを提供することでモチベーションの向上につながった。また、施設の「職場風土」も良くなった。
- (3) 3 年間を通し取り組んだ施設では、「看護職が働き続けられる職場づくり」の推進のみならず、管理者として自分の役割の振り返りやコミュニケーション力の重要性を改めて認識した等、大きな成果を実感している。

【大分県】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	大分県医療生活協同組合 大分健生病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	130床	7対1/障害者施設等入院基本料	10対1	病床稼働率*	89.0%	
	療養病床	-	回復期リハビリテーション	15対1	平均外来患者数	200.0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	94.6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	17人	看護補助者	13人	
既婚率**	57.0%	6歳未満有子率**	18.0%	平均年齢**	38.6歳	平均在職年数**	9年1ヶ月
年間休日	110日	有給休暇取得率*	44.4%	所定労働時間(週)	39時間30分	平均超過時間(月)*	5.6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	8.7%(2011年度)		6.4%(2010年度)		3.8%(2009年度)		
参加動機	<p>看護師が生き生きと元気に看護を行うことが、患者様に良い看護を提供することになると考えています。しかしながら、この数年間、特に中堅看護師が生き生きと元気に看護ができていないということが、看護課長より問題提起されていました。2011年度に、看護師の状況を知るためのアンケートを実施しました。アンケートでは、慢性疲労を訴える職員が多い、ケアに十分時間をかけることができないと感じている職員が多い等の結果が得られました。しかし、十分な分析と対応ができないまま一年が経過してしまいました。2012年度は現状の問題を改善し、看護師が生き生きと元気に看護ができる環境作りに取り組みたいと考えていました。そして、具体的にどのように取り組んだらよいか悩んでいる時に、WLBワークショップのご紹介を頂き参加することになりました。</p>						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人恵友会 杵築中央病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	60床	10対1		病床稼働率*	91.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	81.6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	51.6人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	36人(0人)	非正規職員	13人	看護補助者	15人	
既婚率**	83.0%	6歳未満有子率**	19.0%	平均年齢**	44.6歳	平均在職年数**	5年6ヶ月
年間休日	107日	有給休暇取得率*	67.7%	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9休						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i	0.1%(2011年度)		0.1%(2010年度)		0.1%(2009年度)		
参加動機	<p>看護師様々な生活状況の中で、就業時間を出来るだけ考慮している。これを組織的に捉え、メリットを活かしたい。又現状の職員のニーズ把握をし、より良い働き方ができる風土を構築したい。この取り組みにより看護業務体制の質改善につなげる。</p>						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人慈恵会 西田病院	
○	-	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	167床	10対1		病床稼働率*	91.4%	
	療養病床	77床	8割以上		平均外来患者数	401.0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	213.5人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)	143人(1人)	非正規職員	20人	看護補助者	44人	
既婚率**	57.0%	6歳未満有子率**	17.9%	平均年齢**	42.5歳	平均在職年数**	8年3ヶ月
年間休日	104日	有給休暇取得率*	15.9%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	0.4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)						
離職率**i	11.9%(2011年度)		10.1%(2010年度)		12.0%(2009年度)		
参加動機	<p>職員がやりがいを感じ、働き続けられる風土をつくる。 看護体制を構築し、スタッフの育成(人財)に努める。</p>						

【大分県】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	医療法人社団唱和会 明野中央病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	75床	7対1		病床稼働率*	97.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	143.0人	
	結核病床	-			平均在院日数(一般)	13.1日	
	精神病床	-			平均在院患者数	72.7人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		52人(3人)	非正規職員	11人	看護補助者	13人
既婚率**	61.2%	6歳未満有子率**	22.4%	平均年齢**	37.2歳	平均在職年数**	5年6ヶ月
年間休日	113日	有給休暇取得率*	36.8%	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)	4週8休制						
勤務形態	3交代制(変則含む)						
離職率**i			30.6%(2011年度)			13.4%(2010年度)	10.5%(2009年度)
参加動機	離職率が高く、夜勤可能な職員の定着が図れない。平成23年度には、働き方を選べる制度(多様な勤務形態)を導入したが、不満の声がある。以上からスタッフがやりがいを感じ、働き続けられる環境を作り、職員の定着を図ると共に、専門性を高め、誇りと責任を持って働いてほしいと考え参加した。						

H24	H23	H22	設置主体	社会医療法人	施設名	社会医療法人敬和会 大分岡病院	
○	○	-					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	231床	7対1		病床稼働率*	81.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	295.0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	168.0人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		208人(0人)	非正規職員	23人	看護補助者	34人
既婚率**	52.0%	6歳未満有子率**	17.0%	平均年齢**	35.1歳	平均在職年数**	7年4ヶ月
年間休日	105日	有給休暇取得率*	79.6%	所定労働時間(週)	40時間00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)／2交代制(変則含む)						
離職率**i			8.3%(2011年度)			8.1%(2010年度)	12.0%(2009年度)
参加動機	数年前より子育て支援や、有給消化率アップへの取り組みをおこなってきた。それらを外部の方に評価いただき、現状を分析し、更に働きやすい職場環境を整えるために自施設の方向付けを行いたいと思い参加した。また、ワークショップ参加メンバーに他職種(人事課・栄養課・検査課)も含め、看護部がWLBに取り組むことで病院全体の組織変革をおこないたい。						

H24	H23	H22	設置主体	医療法人	施設名	医療法人愛寿会 大分循環器病院	
○	○	○					
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	99床	7対1		病床稼働率*	76.0%	
	療養病床	-			平均外来患者数	135.7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	87.5人	
	その他	-					
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		66人(5人)	非正規職員	6人	看護補助者	12人
既婚率**	33.3%	6歳未満有子率**	12.1%	平均年齢**	37.0歳	平均在職年数**	7年9ヶ月
年間休日	108日	有給休暇取得率*	85.9%	所定労働時間(週)	40時間00分	平均超過時間(月)*	3.0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	3交代制(変則含む)						
離職率**i			11.4%(2011年度)			11.0%(2010年度)	11.5%(2009年度)
参加動機	<ul style="list-style-type: none"> ・当院の労働条件と他院の平均的労働条件等の差を知り、改善したい。 ・他院の看護職員確保・定着のための方策を知り参考にしたい。 						

【大分県】施設概要一覧(2012年6月1日現在)

H24	H23	H22	設置主体	施設名	
○	○	○	社会医療法人	社会医療法人社団 大久保病院	
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	58床	10対1	病床稼働率*	92.0%
	療養病床	16床	8割未満	平均外来患者数	119.3人
	結核病床	-		平均在院日数(一般)	14.8日
	精神病床	-		平均在院患者数	124.6人
	その他	62床	特殊疾患病棟入院料1→32床、介護療養病棟→30床		
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		52人(4人)	非正規職員	4人
看護補助者	35人				
既婚率**	76.4%	6歳未満有子率**	29.1%	平均年齢**	35.0歳
平均在職年数**	8年10ヶ月				
年間休日	104日	有給休暇取得率*	56.2%	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)	4週8休制				
勤務形態	2交代制(変則含む)				
離職率**i	6.0%(2011年度)		6.0%(2010年度)		9.0%(2009年度)
参加動機	<p>1.大分市より40キロ離れ、交通の便が悪く職員募集しても応募者が少ない。 2.地域の人口が少なく潜在看護師が少ない。 3.通勤に不安(雪の路面)など職員確保が難しく、法人として奨学金・託児所や看護師宿舎などで対応しているが、他により職員が快適に職務をまい進できる方法や職員確保・離職防止対策を検討したい。</p>				

H24	H23	H22	設置主体	施設名	
○	○	○	医療法人	特定医療法人明徳会 佐藤第一病院	
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	90床	7対1	病床稼働率*	91.8%
	療養病床	40床		平均外来患者数	251.0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	116.3人
	その他	-			
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		94人(0人)	非正規職員	27人
看護補助者	24人				
既婚率**	53.1%	6歳未満有子率**	14.9%	平均年齢**	38.5歳
平均在職年数**	8年10ヶ月				
年間休日	112日	有給休暇取得率*	72.8%	所定労働時間(週)	40時間00分
平均超過時間(月)*	5.0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	5.2%(2011年度)		7.4%(2010年度)		7.7%(2009年度)
参加動機	<p>【やりがいをもって、働き続けられる職場】を目指して、数年前より子育て支援制度の整備・有給消化率UPへの対策・人事考課制度の整備などに取り組んでいますが、管理者とスタッフの意識のずれが大きいに感じています。今一度原点に戻り、職員満足の向上を目指し、組織運営の整備を推進したいと強く希望しています。</p>				

H24	H23	H22	設置主体	施設名	
○	○	○	医療法人	医療法人健裕会 永富脳神経外科病院	
許可病床数 ・ 入院基本料	一般病床	153床	10対1	病床稼働率*	84.3%
	療養病床	-		平均外来患者数	89.6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	127.0人
	その他	-			
看護職員	正規職員(うち短時間勤務)		87人(16人)	非正規職員	3人
看護補助者	34人				
既婚率**	62.0%	6歳未満有子率**	30.0%	平均年齢**	37.8歳
平均在職年数**	8年6ヶ月				
年間休日	120日	有給休暇取得率*	24.8%	所定労働時間(週)	40時間00分
平均超過時間(月)*	1.9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)／3交代と2交代のミックス(同一病棟内)				
離職率**i	13.3%(2011年度)		10.4%(2010年度)		12.8%(2009年度)
参加動機	<p>1.退職理由の多くが「多忙・体力の不安・能力の不安」である。その一方で、脳外科看護にやりがいを感じて定着している者やリターンしてくる者が多いのも事実である。このギャップがどこにあるのか解明したい。 2.多様な勤務形態を今後も導入していきたいが、切れ目のない勤務体制を確立できないでいる。 3.業務の無駄が省けない。</p>				

大分健生病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	組合員、地域住民が安心して暮らせ、心のよりどころとなる病院となる
ビジョン (組織が目指す将来像)	組合員の健康サポーターとして、患者様の療養を支えるパートナーとして看護師が生き生きと働き続ける

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)	<ul style="list-style-type: none"> ①現在の働き方に満足していると答えた職員は10%と低い ②患者ケアに十分時間が取れないと感じている職員が62%と高い ③看護業務が煩雑である(ルーチン業務に追われている) ④35歳~44歳までの職員が46%を占め職場ではリーダー的存在であるが、働き方の満足度が低い ⑤子供のいる職員は68%である(就学前12%、小学生32%) ⑥40.7%の職員が健康状態が不調、やや不調と答えている (2011年度独自に行ったアンケートでも慢性疲労を訴える職員が60%以上であった) ⑦夜勤の勤務間隔が短く疲労を訴えている。特に深夜明けの疲労が強い ⑧インシデントやアクシデントは分析を求められるが、褒められることが少ない
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"> ①日勤-深夜のシフトでは、勤務時間間隔が7時間と短く疲労度が強い(特に育児中の職員や50歳以上の職員の疲労感が強い。)改善のために勤務間隔12時間OFFの勤務シフトへの変更が必要 ②職員の勤務時間帯を分析し、現状に合った勤務シフトの検討(遅出8.5時間から4時間への変更など) ③職務満足度の向上のために、現状の看護提供システム(固定チームナーシング継続受け持ち制)を充実させる必要がある ④子育て中の職員の比率が多く子育て支援の具体化が必要(土、日曜日、夜間帯の支援が必要)



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ①勤務間隔12時間OFFとなっている ②患者ケアに十分時間をとることができる 4%→30% ③現在の働き方に満足している 10%→40% ④慢性疲労を訴える職員 60%→40%
----------------	---

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"> 1.日勤-深夜勤務シフトを解消する 2.職場の特徴を考慮した勤務シフトが実施されている
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①WLBを周知し、職員の意識を高める(取り組みへの関心を高める) ②「看護協会看護職の夜勤・交代勤務のガイドライン」を全体で学び、勤務シフト改善への関心を高める ③職場単位で勤務シフトの改善プランを作成する ④改善の勤務シフト案について労使合意が得られ試行される。
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①WLBの推進委員会を立ち上げる ②ニュースを定期発行し、WLB推進委員会の活動を全職員に知らせる ③管理部会議にWLBの取り組み状況を定期報告し、院所の取り組みとして位置づける ④各職場の勤務シフトの問題点を抽出する ⑤労働組合へWLBの取り組みについて説明を行い、定期労理協議会の議題として扱うようにする ⑥推進委員会、看護課長会議で「看護協会看護職の夜勤・交代勤務ガイドライン」の学習を行う

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) 推進委員会を設置し月 1 回会議を開催している。推進委員会は事務長、看護部長、副看護部長 2 名、看護課長 5 名で構成している。
- (2) 方針を推進するため、立候補制で職場毎に 1 名のプロジェクト委員の配置を行った。
- (3) 取り組みを職員に周知するため、「WLB ニュース」を月 1 回定期発行している。

2) アクションプランの実施状況

- (1) アクションプラン①「勤務間隔 12 時間 OFF」
 - ①職場の勤務実態と職員の要望を把握するために 3 交代勤務者を対象にアンケート調査を行った。アンケート調査では「深夜入り前の平均睡眠時間 2.5 時間」「深夜入り前に希望する平均睡眠時間は 3.5 時間」「深夜入り前の勤務形態は半日の希望者が多い」など、今後の取り組みを示唆する結果が得られた。
 - ②「看護協会看護職の夜勤交代勤務ガイドライン」の学習会に推進委員とプロジェクト委員が参加した。学習会に参加しガイドラインの理解が深まっている。
 - ③労働組合に WLB の取り組みについて説明を行い、協力要請を行った。
- (2) アクションプラン②「職場の特徴を生かした柔軟な勤務シフトの検討」

職場の状況、職員の要望を把握するためにアンケート調査を行った。アンケート調査結果「朝夕の食事の時間帯や保清の時間帯に人手が不足している」と感じている職員が多かった。アンケートをもとに改善内容を検討中である。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したこと」
 - ①看護管理者の WLB に対する理解が深まり、多様な勤務シフトの検討が行われるようになった。
 - ②看護部ニュースを週 2 回定期発行し、職場間の情報交換の促進が図られた。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」
 - ①職員の WLB の取り組みに対する認知度が低いため、全体の取り組みとして発展できていない。
 - ②夜勤協定を結んで 20 年が経過しているため、協定が職員の状況に即しているか検証が必要である。検証するにあたり労働組合との合意が必要である。
- (3) 「この事業に参加して気付いたこと」
 - ①PDCA サイクルを回すことで、積み残してきた課題の取り組みが前進している。

PDCA サイクルを確実に回していくことが重要である。
 - ②できていないことを課題として取り組むだけでなく、できていることに着眼し発展的に取り組むことも重要である。
- (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」
 - ①食事介助、保清等ベッドサイドケア時間の確保を行い、患者、看護職員の満足の向上を目指す。このために 4 時間以下の短時間パート職員等の活用を検討する。
 - ②個人の条件を考慮した、より柔軟な勤務作成に向けて、夜勤協定の内容の再検討を含めて労働組合と協議を開始する。
 - ③日勤深夜勤務シフトに代わる具体的な勤務シフト案の作成を行う。
 - ④WLB の取り組みを職員へ周知し、全体の取り組みとする。

杵築中央病院の取り組み

1. アクションプラン

<p>ミッション (組織の存在理由)</p>	<p>*旧杵築市に、一般病院は1ヶ所しかない。人口は、23,000人程度、高齢化率24.3%。43%の地域も含み高齢者が多く、一人暮らしも多い、救急搬送も年間231件。救急病院との連携を密にし、病院と在宅をつぐ架け橋の病院として、一次救命に対応できる急性期の機能。総合病院から在宅への移行、さらに、在宅支援を充実させる位置付けにある。地域の方が、安心して訪れることが出来る・いつでも、見てもらえる。在宅支援病院としての機能が持てること、さらに、訪問診療・看護の充実を図ることが重要である。</p>
<p>ビジョン (組織が目指す将来像)</p>	<p>*看護に誇りを持ちやりがいを感じられ、看護師の自己実現を支援する組織づくり ・新人が働こうと思える看護部組織 ・中高年の看護師が、安心して働ける、組織作り 理念：感動していただける看護</p>

<p>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>	<p>1. SWOT分析による分析</p> <p>強み：</p> <p>①事務部門が協力的、長期的な視点にたった経営をしている59%、給与改善についてや、勤務時間に関して、就業者の状況に応じて柔軟に対応を看護部から採用時に行う提案について、事務部が快く聞いてくれる。調整相談しやすい。</p> <p>②働きやすい職場：介護を要する家族がいる人が31%、そのうち主介護者である人は53%。子育て中の人が30.9%いる。また、働き方に満足している人が52.4%、生活に満足している人が69%。休暇が必要に応じて取れる71%で、働き方、生活に満足度が高い。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56.7%、離職率0.1%。昨年の就業者18名と多い。病児保育できる院内保育施設がある。看護師を大事してくれる職場54.8%。月平均残業時間9時間。必要に応じて短時間勤務に変更できる61%、有給休暇を必要に応じて取得できる71.5%との回答である。勤務希望は100%取り入れ、勤務作成基準を遵守している。</p> <p>③将来的に働きやすい職場環境体制を作っている：看護師経験10年以上の人が7割いる。勤務先に出来るだけ長く努めたい62%。自分の能力を生かせる職場59.5%。上司は考え方を理解し聞いてくれる62%。上司が的確なアドバイスをくれる62%。能力向上の機会になっている59.5%。看護部の小集団研修は時間内になっている。看護協会入会もふえ、学習意欲が出てきた。</p> <p>④新体制になってきてから、診療体制が充実してきた。医師が増え指示が早くなり、患者様への治療もタイムリーに出来る。協力的な医師ばかりで、スムーズな運営ができています。</p> <p>⑤病院の中・長期計画を明確に事務局長が全職員へ公表し、示されている。近隣の診療所からの紹介が増えている。手術室の改装や、訪問看護在宅支援に向けての準備が出来てきている。</p> <p>弱み：</p> <p>①給与に対する不満：妥当とは思わない47.6% まだ、経営が安定していない。看護職を大切にす組織と感じないが41.8%。平均勤務年数5.63年。組織再建途中である。</p> <p>②新体制に伴う思い・不安：自分の能力を活かせる職場でない39%。自分の描く将来像につながる仕事だとあまり思わない45.2%。働き方に満足していない44%。満足していない人が半分近くおり、現在、業務改善・教育システムがまだ未確立。</p> <p>③深夜帯休憩時間は45分以下と77.6%が回答。交代制勤務者38%、夜勤専従4.8%、日勤のみ45.2%と交代制勤務者が、半数以下である。休憩時間は、以前の体制では全く確保出来ていなかったが、現在は改善途中。</p> <p>④業務が終われば気兼ねに帰ることができない71.4%。業務を助け合い精神で皆で処理し、時間が過ぎる。時間管理できる人と出来ない人がある。時間管理について業務改善中。時間管理の責任は、看護師長や副師長、スタッフ、管理者の役割遂行不足にある。職員に対する時間管理教育。業務遂行能力向上が必要。超過勤務する人に偏りがある。</p> <p>⑤看護師の高齢化：体調不良(本人の病気も含め)33%。介護を要する人がいる33%、家族を抱え働かなくてはならない。平均年齢44歳、50代30%。車がないと通勤できない人が多い。知名度・広報・ホームページ等の不足。夜勤人員が少ない。子育て中のパートが多い。</p> <p>⑥病院組織運営が過渡期：就業規則を知らない人が80%以上いる。運用はされているが、説明等の機会がない。会議組織図に基づいた会議がなされていない。</p> <p>⑦上司に対する思い：上司は自身の考えや、方針を十分に説明している50%。職場内の会議や取り組みチーム作りの過渡期である。</p>
--	--

<p>課題 (ミッション・ビジョンと)</p>	<p>①看護部運営管理システム (看護運営管理：時間管理・教育：やりがいや能力開発キャリア開発の視点)の改善</p>
------------------------------------	--

現状との間にある ギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> * 休憩時間・超過勤務に関する時間管理の改善 * 上司とのさらなる関係構築 * キャリア開発や能力向上に関する取り組みの推進：目標管理・小集団教育の浸透 <ol style="list-style-type: none"> ② 広報や実践を示す活動による看護師の確保 ③ 給与に関する改善：給与規定の整備、経営改善に向けて調整。長期計画となる見込み ④ 会議組織図に基づいた会議の開催の検討 ⑤ 就業規則の周知の必要
-------------------	--



3年後の ゴール	<ol style="list-style-type: none"> 1. 働きやすい職場作り、夜勤の休憩休息の確保や、気兼ねなく帰れる時間管理を 80%以上が回答できるよう看護運営管理システムを構築する 2. 上司に認められ、職場がキャリア開発につながる職場であると、75%以上の者の回答が得られる 3. 広報活動を積極的に行い、ホームページや病院だよりが充実し、入職者が継続的に集まる（人員不足にならない） 4. 就業規則の周知を図り、現状以上に様々な休暇を柔軟に適切に活用できる。
---------------------	---

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
3年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① 看護管理運営システムと小集団教育のコラボレーション：教育と運営の相乗効果をあげる ② 現状のラダー評価を見直し、キャリア開発・給与に反映できる ③ 短時間正職員制度等の検討を行い、育児・主介護者の就業継続者の増加 ④ 広報活動の充実：ホームページ・広報誌の定期的な更新による広報活動
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① 就業規則・WLBの周知・浸透 ② 小集団教育の充実：10グループ内の特にWLBに関連する業務改善・記録等の改善推進 ③ 勤務時間管理：休憩・休息・時間外勤務管理を行い適切に運営できる。 ④ 広報活動の積極的推進
今後4カ月の 取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① WLB推進体制の立ち上げ ② 就業規則・WLB支援策の周知：職員向け説明会の企画・実施 ③ 業務改善チーム活動の推進：看護体制の改善（受け持ち看護師制の充実）と時間管理（気兼ねなく帰る仕組み作り）。定期的な休憩の確保状況・残業時間把握。 ④ 広報活動メンバーの選定と方向性決定

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 の推進チームの結成：メンバー：事務部課長・検査科・栄養科・リハビリテーション科・1名ずつ、看護師長2名、看護部長計7名。その他推進補佐役で、総務(人事)担当1名、改善メンバーで、看護師3名。毎月タイムリーな話し合いをし、推進状況や改善事項等の情報共有
- (2) 看護部内の小集団教育の推進をし、質改善の為の業務改善チームを支援し運営

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・改善推進チーム活動」
WLB 委員会月1回他、タイムリーに検討し推進
- (2) アクションプラン②「看護部内業務改善チーム活動推進」
業務改善メンバーと、①受け持ち看護師制の充実②特に夜勤時間帯の休憩時間も確保についての計画的な取り組みを実施③時間管理では、「気兼ねなく帰れる仕組みづくり」を推進。目標管理の個人面接で、個々人の仕事や働き方のニーズを把握し調整。
- (3) アクションプラン③「就業規則、WLB 支援施策の周知」
①就業規則の各職場への配布や、Q&A に常時対応②正規職員の短時間勤務導入推進
③病児・夏休み・冬休み休暇中の保育の預かりの推進
- (4) アクションプラン④「広報活動推進による人材確保」
広報活動の推進は、主にホームページの作成に取り組み：2月に公開できた

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したこと」
 - ① WLB の推進活動により、事務員の看護部派遣(管理業務補佐)・栄養士の病棟配置・検査技師の検体回収や検査伝票貼付等、多職種の協力が得られやすくなった。
 - ② 看護部内部の小集団教育グループ活動が活気づいた。特に、業務改善メンバーは、時間管理に関する業務改善の成果があがり、日常業務に反映し達成感が得られた。
 - ③ 短時間正規職員の導入：今回の取り組みで、育休明けの職員で1名導入した。他、始業時間を30分遅らせるなどの時間調整を実施した。就業時間も希望に応じた対応としている。非常勤職員は、ほとんどが子育て中で、同様に柔軟なシフトとしている。
 - ④ 事前状況調査で、スタッフの思いがデータ化され、その内容を共有し、改善へ取り組む事で、中間管理者の PDCA サイクルの実践につながり、今後につなげられた。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」
柔軟なシフトの導入では、事務作業で時間を要す等問題あり、ある程度パターンを決め就業規定に明確に示していく必要がある。
- (3) 「この事業に参加して気付いたこと」
現状(職員の思い)を常に、敏感に聴取できる環境を作る事の大切さを実感した。また、働き方の質は、仕事の質につながる事がよく理解できた。さらに、支えあう風土がなければ、WLB の実現は難しいと感じた。
- (4) 「平成 25 年度の取り組み予定」
 - ① 運営管理の充実：勤務時間管理：休憩・休息・時間外勤務管理を行い適切に運営
 - ② 教育の充実：教育システムの改善と小集団教育の充実
 - ③ 広報活動の積極的推進：広報誌の発刊

西田病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	救急から慢性期の医療を中心に地域に根ざした『信頼される病院』として貢献する
ビジョン (組織が目指す将来像)	・職員が専門性を発揮でき、スキルアップを支援する職場環境をつくる ・他職種と協働し、質の高いチーム医療が提供できる

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><インデックス調査からの評価・・・回収率69・9%></p> <p>I：経営・組織</p> <p>①職員を大切にしている組織である(52%) (30,50歳代は、そう思わないが60%いる)</p> <p>②長期的経営をしている(50%)。</p> <p>③今の勤務先の将来に不安はない(50%) (20,30歳代は、そう思わないが60%いる)</p> <p>④今の勤務先にできるだけ長く勤めたい(58.8%) (20,30,40歳代は、そう思わないが60%いる)</p> <p>⑤就業規則制度にはないが対応してくれる(56%) ⑥必要に応じて休職できる(74%)</p> <p>⑦研修参加に支援してくれる(68%) ⑧自分の能力向上の機会になっている(73%)</p> <p>⑨ペットサイドケア(保清・爪きり・会話など)に費やす時間が十分に取れていない(60%)</p> <p>II：上司について</p> <p>①上下関係なく主張すべきことを話し合える(73%) ②自分の考え方や方針を十分に説明している(68%)</p> <p>③貴方の考え方を良く聞いて理解している(69%) ④仕事の成果について公平に評価している(66%)</p> <p>⑤必要な時に的確なアドバイスや支援をしている(75%)</p> <p>II：自己評価</p> <p>①自分の能力向上の機会になっている(73%) ②自分の能力を活かせる仕事である(68%)</p> <p>③将来像に繋がる仕事(52%) (30,40,50歳代は、60%がそう思わない・あまりそう思わない)</p> <p>III：労働環境</p> <p>①勤務表作成時に個人希望が通りやすい(81%) ②必要に応じて休職が認められる(74%)</p> <p>③必要に応じて、今の雇用形態のまま、短時間勤務に変更できる(63%)</p> <p>④有給休暇は必要に応じて取得できる(67%) ⑤必要に応じ、連続1週間程度の休暇を取得できる(48%)</p> <p>⑥定時で終わることができる業務である(40%) ⑦業務が終われば周囲に気兼ねなく帰宅できる(45.6%)</p> <p><病院> 2つの病院の統合、診療科も増え、ハード、ソフト面の違いもあり、今迄とは異なった業務を実施している。又、9月からの電子カルテ導入に向けての会議や操作研修、併行して院内外の研修など全職員で対応している。更に、院内助産開始、小児医療の充実など、2012年は、大規模な変革・飛躍の年に入っている。</p> <p><看護部> 目標管理の考え方が理解できず、教育体制が弱い為、教育研修に積極的に参加し、新人教育・現任教育などの企画運営できるリーダーを育成する必要がある。又、ベテランナースの存在が活用できていない傾向、スタッフの上司に対する評価は良いが管理者とのギャップもある。更に、看護部が組織の中で、何でも屋にならない為の改善策も考慮しなければならない。</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)



3年後のゴール	<p>管理・教育体制が整備され、職員が働きやすい・やりがいを感じる職場環境をつくる</p> <p><成果指標></p> <p>・業務改善や連携を強化する事で病院の機能が健全に稼働できる</p> <p>・科長・主任の連携：科長・主任会1回/月、看護管理者会議2回/月・主任会1回/月(テーマを決定して開催)</p> <p>・他職種との連携：医師(医局会開催日に参加)メディカルスタッフ(各部門別会議、又は全体会議参加)</p> <p>・制度が周知でき、有効活用できる</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	1) WLB 施策を利用し、マンパワー不足の解消 2)就業規則を周知でき、有給休暇の計画的取得 3)二次救急・院内助産・小児医療の充実 4)教育体制（ラダー別）の定着と充実
1年間の取り組み	1)定例会の定着 就業規則制度についての説明会の開催 2)正規職員の勤務パターンの明確化 3)業務内容を充実させる為の定期的なタイムスタディ調査などの実施 4)教育体制の見直し
今後4カ月の取り組み	1)WLB の推進体制の立ち上げ 2)就業規則・WLB 支援策の周知：職員向け説明会又は、文書での説明の企画・実施 → 就業規則・制度の周知 3)業務内容の実態把握と整理 → 業務内容の把握・明文化 4)看護の専門性を活かした将来像が見える教育体制 → 教育体制の見直し → プラン延期

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

経営者（理事長）との合意で WLB 推進ワークショップの参加となった。メンバーは副管理部長 1 名・総務課長 1 名・総看護部長 1 名・看護部長 1 名・看護科長 9 名・看護主任 7 名（合計 20 名）の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) 「WLB 推進体制の立ち上げと実施」

2つの病院が統合され、それぞれの部長・科長と主任のコミュニケーションを図る機会になるため、総務2名を含んだ20名体制を企画した。しかし、想像以上の煩雑さのため「患者様中心」の看護を優先するうえで、会議は最小限となり、毎月の予定が1回のみとなった。（欠席委員には協会へ提出のアクションプラン進捗状況の資料配布）

今後は、委員会メンバーを13名にして定着する予定である。（7名には資料配布）

(2) 「就業規則、制度の周知」

現在、就業規則はファイルで各部署に配置している。読めば理解できるが、表示でさらに、理解を促すよう一覧表を作成した。また、制度の利用者は看護職が多く説明会の開催で周知徹底の推進を予定したが、参加希望者は3名であったため説明会の開催は中止した。

また、制度を知らない正規職員から「不公平感がある」と言う意見がでた。今後は、①夜勤なし②夜勤、休日出勤なしの2つの勤務パターンを追加し、不公平感の解消や勤務意欲の向上につないでいきたい。しかし、病院経営上、慎重に検討する。

(3) 「業務内容の把握、明文化」

時間外勤務の実態把握（ソフト・ハード面の煩雑状況・9月からの電子カルテ導入による事前研修会参加状況と習得状況・業務以外の研修参加状況・人員不足数など）は、各病棟科長に依頼。科長会などで報告、看護部内で共有し、総務へ報告した。病棟毎の業務内容の整理は、タイムスタディ調査を2回実施した。各部署の専門性を考え、直接ケア・間接ケアをそれぞれ評価、改善し、業務内容を明確化できる指標ができた。また、ケアの充実を図るために、看護補助者のケアチームを立ち上げた。今後更に業務内容を具体化していく。

(4) 「教育体制の見直し」

業務改善の取り組みを優先し次年度へ延期した。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」タイムスタディ調査で業務内容を具体的に把握、満足なケアを提供できない原因が人員不足によるものと判明した。ケアの充実を図るため、看護補助者のケアチームをつくった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」制度の認知度合いによる不公平感の発生や看護補助者のケアチームと協働する円滑な体制づくり。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」2つの病院の統合から生じた問題に対し、働きやすい職場づくりに向けた話し合いを重ね、優先順位の重要性を痛感。

(4) 「平成25年度の取り組み予定」特に、制度の認知にまつわる不公平感の解消やケアチーム、他職種との協力により患者ケアの充実を図る。

明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「満足した休暇の取り方の検討」

公平な有給休暇取得と連続休暇取得を目指した。看護部会で説明し、有給休暇取得をグラフで見える化にすることで、スタッフが自分の有休の取得数が分かり、他と比較することで有給休暇を取れない人に優先的に休みを譲る姿や、有休をすべて取得していたスタッフの取得数が減少するなど、「見える化」することで同僚との比較が出来、公平感が生まれてきたと考えている。また、師長たちが連続休暇の取れる勤務表作成に取り組み、2～3 日間の連続休暇を約 90%の者が取り、4 日間以上の連続休暇を 30%の者が取ることが出来た。

(2) アクションプラン②「制度を利用した夜勤可能な人材確保のための広報活動」

多様な勤務形態を平成 23 年度から開始、その制度を利用し、1 回でも 2 回でも夜勤可能な人材を確保するために広報活動を行う事とした。一つは、看護部のホームページ作成を行い、平成 24 年度内には発信出来る予定である。また、新人看護師の確保のためには学校訪問も重要と考えている。しかし、多くの学生が奨学金制度を利用していることもあり、当院も奨学金制度を導入した。今年度 2 名の奨学金制度利用者があった。平成 25 年度に向けて、多様な勤務形態の制度と奨学金制度をホームページや学校訪問で広報し、人材確保に取り組む計画である。

(3) アクションプラン③「役割モデルになる人材の育成」

自分たちで考え行動できるよう看護部の委員会活動を強化しようと考えた。まず教育委員が院外の研修に参加、教育システム及び教育計画を見直すこととし、現在新人看護職員教育を現場目線で見直している。またキャリアを積み自身のやりがいを持つことはもちろん、役割モデルとなる人材を育成するために、院内認定看護師制度を提案し制度化を進めている。また、病院に対する意見を聞き、働きやすい環境作りをしたいと院長、看護部長とのランチョンミーティングを計画していた。しかし、対象者の選択が出来なかった事、また昼休みの時間が確保できなかった等から、計画の実施が出来なかった。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

平成 23 年度、多様な勤務形態制度を導入し、自分で働き方を選択している。同年看護師に業務や働き方の意識調査を行った。働き方に関して不満は軽減したため、公平で満足した休暇、連休の取得を目指した。一部のスタッフの満足度は上がったが、今後は師長や中堅スタッフが疲弊しない公平な休暇の取り方と、有休取得率を 5%引き上げる取り組みを行いたい。さらに、多様な勤務形態の制度と奨学金制度をホームページや学校訪問で広報し人材確保に取り組む計画である。また、教育計画の見直しと院内認定看護師の制度化の継続、昨年出来なかった管理者とスタッフとの気軽なミーティングを実施し、意見を聞きながら働きやすい働き続けられる職場にしていきたい。

大分岡病院の取り組み

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「産休・育休を利用する看護師と面接を行う」

①産休・育休を利用する看護師との計画的な面接の実施

- ・育児休業の確認、時間短縮勤務の確認、保育所利用の確認、保育所利用の場合は、お試し保育の日程調整、母親の職場復帰事前研修の調整を実施。

- ・負担のない範囲で夜勤業務、日曜日勤の依頼。

育休復帰者 7 名中の時間短縮勤務利用者が 4 名、フルタイム者（日勤のみ）が 3 名、夜勤実施者が 1 名

(2) アクションプラン②「勤務表作成基準の作成」

大分岡病院の現状と看護師の希望、日本看護協会の「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、可能な限り看護師の負担を軽減できる基準を作成予定

(3) アクションプラン③「業務改善委員会を中心とした業務改善活動の実施」

①各サービスステーション内の物品収納の統一化

②各部署の救急カートの整備・統一化

③各部署の書類の統一化

④ベッドサイドの掲示物の統一化

等、現在、少しずつ改善中

(4) アクションプラン④「各自のキャリアプランに沿った人事異動の実施」

全看護師にアンケートを行うことにより自身のキャリアプランの動機付けになった。長期的な目標を考慮した人事異動を計画的に実施中

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

平成 23 年度からの取り組みでの成果

- ・リフレッシュ休暇（3 日間）制度の新設
- ・経験年数に応じた夜勤手当の改定
- ・フルタイム勤務者に対し賞与時に評価
- ・業務改善のための人員確保（介護福祉士の増員、薬剤師等の病棟配置の充実）
- ・ライフ活動の充実（就労後の病院内での多種の教室活動）
- ・中途採用看護師に対しフォローアップ研修の実施
- ・リクルート活動（ホームページの充実）

今後の取り組み

- ・夜勤のできる看護師が増え安心して充実した看護が提供できる環境の実現
- ・看護師の業務負担の軽減
- ・フィッシュ哲学の導入
- ・就業規則を周知徹底できる体制の構築（インデックス調査の結果、質問にわからないと答えた職員が多かったため）

今後も看護職がいきいきと働き続けられる職場作りを目指す。

大分循環器病院の取り組み

1. 3年間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推進体制作り」

経営陣への協力要請、看護部推進メンバーの選出を行うとともに、指標調査結果及び今後の取り組みについて職員への説明会を開催した。働きやすい職場になるよう動いてくれているのがうれしい、今後も頑張ろうと思うなどの反応を得られた。

(2) アクションプラン②「制度・処遇等の検討と見直し」

子育て支援として、①短時間正職員制度の導入②託児所紹介・支援③保育所手当の新設、学生受け入れのための①奨学金制度②住宅手当の導入、さらに夜勤手当等、各種手当の改正を行った。現在、短時間正職員7名で、辞めずにすんだとの声が聞かれる。

(3) アクションプラン③「働きやすい職場・働き続けたい職場について意見を聞く」

意見を出しやすい風土づくりとして、楽しかったこと・嬉しかったこと・働きやすいと思える職場とは等、定期的にポジティブ意見を書いてもらった。集計結果の説明会を開催し、自分たちが考えた看護部になれるよう職場風土改革に向け積極的な意見交換を継続することの意識統一を図った。

(4) アクションプラン④「超過勤務削減対策」

前残業・後残業・昼休憩時間について実態調査。

対策として①個人にあった業務の割り振り②終業時刻前の声掛けによる残務確認とその割り振り③指示出しについて医師へ協力依頼④当日の多忙度を考慮した“NO 残業日宣言”などを実施。双方で残務の声掛けがみられるようになり超過勤務削減、協力体制強化につなげることが出来た。

(5) アクションプラン⑤「効果的な休暇取得についての検討」

長期休暇の必要性の有無について調査を行い、これまで通り2～3日間の連休でよい、必要時は取れている、節目での休暇システムを考えてほしい等の意見が得られた。今後、勤続年数等による長期休暇システムについての検討を継続する。

(6) アクションプラン⑥「勤務体制の検討」

検査・手術日の繁忙時間帯の人員確保のため、時差勤務体制の導入と繁忙日の3人夜勤を導入した。ケア・急変・緊急入院等、対応にゆとりができたとの声が聞かれている。

2. 総括（3年間の振り返り）

施設にとっては、処遇改善に伴い、長年の課題であった就業規則の改定につなげることが出来た。看護部においては、職場風土改革の第1歩として、“自分たちの職場は自分たちで作る”という意識改革に向け、スタッフからの意見収集・コミュニケーションに努めた3年間であった。今後も“知恵は現場にある”ことを活用し、スタッフの意見の吸い上げを継続し、発言しやすい職場・働き続けたいと思える職場づくりを目指していきたい。

大久保病院の取り組み

1. 3年間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「法人職員として組織を育む意識が風土となる」

経営者との直接セッションとして 1000 円ミーティングの年度計画への取り組みや職員からの就業規則等の質問・意見の募集、関連施設行事への参加、WLB 委員会による就業規則や制度利用者の声、部活動の紹介などの広報活動をおこなった。有志による防災支援部が発足し、法人のリーダー的存在として防災活動に取り組んでいる。地域の中で個人差はあるが法人の役割を自覚してきた。

(2) アクションプラン②「労務規定が周知できる」

WLB 委員会の広報活動により、就業規則の関心が高まった。今後、就業規則の説明を採用時以外にも実施することを検討中である。今年度、2 時間単位の有給休暇の利用が制度化できなかった。

(3) アクションプラン③「時短正職制度の確立」

平成 24 年 4 月より時短正職制度が導入された。当初パートから 3 名、育児休業明けから 1 名、新規採用 1 名の計 5 名であった。また、新たに週 30 時間の条件で育児休業明けの者が利用を始めた。さらに、病後の復帰者 1 名が本制度を利用することになり、利用者が増加してきた

(4) アクションプラン④「65 歳までの正職雇用の導入」

平成 24 年 4 月より 60 歳からの新規採用者が 2 名あった。現在、60 歳を迎えた者が正職員として継続勤務をしている。今後も現職員が 60 歳を迎えても継続勤務の出来る環境が整った。

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 「改善したこと」

地域の中核的存在としての法人への理解として、地域との関わりのある法人行事や防災活動が自発的に行われるようになった。また、1000 円ミーティングと称して経営者と職員のセッションや時短正職制度・65 歳までの正職雇用の導入により就業環境が改善された。

「大切にされている」と感じている職員が 50.9% (H22) が 74.1%に増加した。

(2) 本事業参加への感想（気付いた点など）

職員の就業規則の理解度の現状がわかり、問題意識化することで契約条件別・年齢別のスタッフ構成による WLB 委員を加え、職員の身近な WLB 推進を考えていくことができた。

(3) 今後の取り組み、方針など

①法人として組織を育む意識が風土となる

法人の地域における役割の理解と協力体制 法人行事への企画アイデア参加

②労務規定が周知できる

全職員対象の労務規定の定期的説明会の検討

③職員の WLB を考慮し、必要に応じて利用できるように浸透させる

就業規則の広報活動の継続 制度の利用者紹介と利用の拡大 職員の託児所利用市場調査 他職種への WLB 推進

④フィッシュ哲学の取り入れによる意識改革

佐藤第一病院の取り組み

1.3 年間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「個々の思いが表出できる」

【実施】①アンケート調査 ②個人面談の充実 ③キャリア健診 ④ホットハートメモやバースデーカードなどで、“誉める・認める”活動に取り組んだ。

【評価】①“働きやすい職場風土は自分たちでつくり出す”意識改革ができた。②管理者は自分の居方や役割について振り返りができ、コミュニケーション力の重要性や伝達の難しさを再認識できた。③個人のキャリアデザインが描けていない事や院内研修・院外研修を負担に感じているなどの課題も明確になった。施設基準上必要な研修は、勤務扱いとし、その他の研修参加は各自の希望で運用している。

(2) アクションプラン②「看護ケアに費やす時間の確保」

【実施】①与薬手順改善（一部、薬剤科へ依頼）②配茶を栄養科へ委譲 ③リネン交換・環境整備を看護補助者へ委譲 ④多様な勤務形態の導入 ⑤夜勤時間の短縮と急性期病棟に看護補助者を夜勤配置 ⑥組織編成の見直し（教育専任課長配置・専従リスクマネージャー配置）など看護業務に専念できる環境整備に努めた。

【評価】①『精神的なゆとりを感じている』との意見が聞かれた。②アクシデント事例が約1割減少した。③超過勤務時間が一人あたり月平均、約2時間短縮できた。④各人が自分の時間管理を意識できるようになった。

(3) アクションプラン③「現在の仕事が将来像へ繋げられる」

【実施】①ポートフォリオの導入 ②資格支援制度の拡大 ③キャリア健診・キャリアカウンセリング（外部カウンセラーへ依頼）④シリーズ研修（リーダー育成塾）など

【評価】①個人が自身のキャリアデザインや人生設計について深く考える機会となった。②シリーズのリーダー研修では、個人が自身の強み・弱みに気づき、自己の目標を明確にでき、カンファレンスで前向きな意見が言えている。又、自己研鑽意欲も高まっている。

(4) アクションプラン④「諸制度の啓発活動」

【実施】①人事課ニュース・看護部広報誌（From ナイチンゲール）発行②相談窓口の開設

【評価】①広報活動と部門内での個別対応が定着できた。②制度は自身の必要性が発生しなければ関心が低い。しかし、家庭環境の変化で現状の働き方の継続が困難になった者、勤務時間の拡大が可能になった者の相談が増加した。

2. 総括（3年間の振り返り）

【成果】日本看護協会・大分県看護協会 WLB 推進委員の皆様にご指導を頂きながら進めてきた。3年経て振り返ると組織の理解が得られ、医局やコメディカルを巻き込みながらの体制が構築できたことが何よりの成果になっている。看護部だけの居心地ではなく、職員全体の「働き方」を考えるチャンスになった。

【課題】WLB の考え方やインデックス調査の結果分析について、多くのご指導を頂いたが、しっかりと活かせていないと感じている。次に繋げるためには、より細やかなアンケートを考え、深く分析しアクションプラン継続、学習意欲の動機付けや夜勤看護師の確保など、新たな課題への取り組みを行う必要がある。「お互い様意識」で職員と共に目標・目的の共通認識を持ち、PDCA サイクルを回しながら、WLB から LWB への推進を目指して、“やりがい”をもって働き続けられる職場風土を構築していきたい。

永富脳神経外科病院の取り組み

1. 3年間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「超過勤務時間の削減」

タイムカードから前残業を含めた超過勤務時間の実態を調査するとともに、全職員に「超過勤務に関する」アンケートを実施しました。その結果、職員の不満は超過勤務の時間数だけにあるのではなく、業務の中で感じる不公平感にもあるのだということがわかりました。また、新人と中堅看護師では疲労度・負担感に隔たりが見えました。直接的な理由は、前残業は情報収集、終業後は残務処理でした。リリーフ制や時差出勤の新体制導入や業務手順の見直し等の取り組みをしました。その際、安全管理や接遇等の委員会の協力を得て質の保証に留意しました。大幅な時間短縮には至りませんでした。職員の不満を共有することができました。今後の課題は、新人のための支援体制、業務手順の整備、中堅看護師の負担感の軽減を実現することです。

(2) アクションプラン②「制度の見える化」

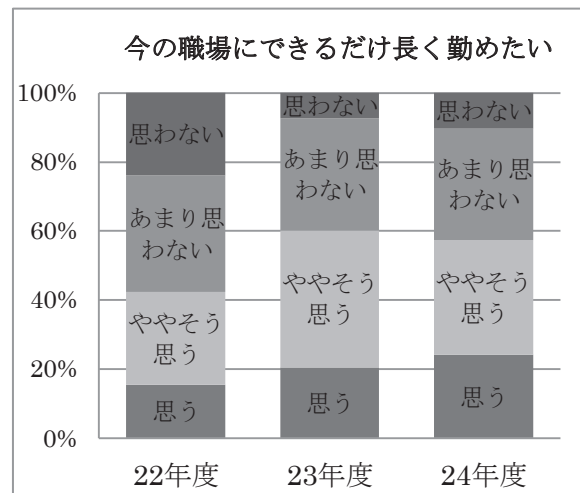
制度一覧表を部門に配布し、利用状況を紹介したり積極的な声かけをしたりすることで、認知度と利用度を上げました。今後は職員満足につながることを目指し、制度利用の恩恵が公平に分配されるような仕組み作りとその定着が課題です。

(3) アクションプラン③「能力・やりがい感の向上」

職員のためのキャリア支援も、時として「笛吹けども踊らず」の状況を招いてしまいます。それぞれの人生設計に無理のないキャリア計画を組み込んでいくことが重要だと考えました。しかしその一方で、個人の意思を尊重し過ぎると、安易な方向へ流れるのではないかという懸念もありました。そこで着目したのが倫理教育です。定期的な勉強会と事例検討会を計画しました。そこでは、自分の考えを自分の言葉で発言すること、相手の意見を尊重することを基本姿勢にしました。初めは戸惑う気持ちもあったようですが、回を重ねるごとに敬遠感が払拭され、議論に熱が入るようになりました。論理的な思考と表現力の訓練の場になったことはもとより、専門職の責務と誇りを再認識する機会にもなりました。その結果、職員間の連帯感や信頼感が高まったように感じます。それ以降、物事を肯定的に捉え、強みに注目するという意識が自然に芽生え、フィッシュ哲学の導入への伏線になりました。この職場風土を維持し、能力ややりがい感の向上につなげていくことが今後の課題です。

2. 総括（3年間の振り返り）

これまで、救急病院だから超過勤務が生じるのは仕方がないという不文律があり、業務改善の壁になっていました。患者に寄り添うように、職員の声を傾聴することが重要でした。活動推進のプロセスでは、職員の頼もしさを発見しました。PDCA サイクルの中で絶え間なく空回りさせるのではなく、強みを見つけ光を当てることで職員は輝くのだと思います。「この組織は自分を成長させてくれる」と思わせるのが、今後の目標です。



総括

地域への WLB 普及推進委員会

委員長 原田博子

平成 22 年度から取り組み始めた「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、今年度で 3 年目になる。初年度から取り組んだ 8 都府県の参加施設では、最終報告になる年度でもあった。本報告書を見ると、やはり PDCA サイクルを回しながら 3 年間取り組みを継続させることの意義を強く感じた。とはいえ WLB は経営戦略であり、3 年で完了するというものでもない。引き続き先行施設として、地域のモデルとなる取り組みをぜひ今後も発信していただきたい。

今年度は、新たに 12 府県でワークショップが開催された。事業開始に先立って近県で開催されているワークショップに参加することにより、着実に準備した看護協会が多く見受けられ、取り組み初年度であるにも関わらず、工夫をこらしたワークショップとなっていた。ここにも、この事業の 3 年間の蓄積が感じられた。一方で、県協会の事業推進者と支援者、日本看護協会の地域への WLB 普及推進委員会委員との役割を明確にし、いかにワークショップを有効なものにするかなど、運営面での課題もまだ残っていると感じた。

フォローアップワークショップでは、どの参加施設も 4 ヶ月という短い期間の取り組みながら、実施・評価を確実にいき、次の 1 年のアクションプランへとつなげていた。

今までの 3 年間の実績をもとに、各施設が WLB に取り組むにあたり課題は 4 点あると考える。

- 1) インデックス調査結果から見えてきた課題に対し、その要因分析と対策の検討が不十分である場合が見受けられる。例えば、「時間外勤務が多い」という結果から、すぐに「時間外勤務削減」という施策に結びつけるのではなく、5W1H でその原因を洗い出し、その原因を改善する施策を導き出すことが重要である。
- 2) アクションプランはアンケートや実態調査だけでなく三現主義とのバランスを考慮して検討することが必要である。アンケートや調査は、看護職が何を考えているのか知る手立てにはなるが、まず現場を見て現実を知り、現状を把握することも大切である。
- 3) アクションプランの実施においては、PDCA サイクルの中でも特に Check（評価）、Action（改善策）が Plan（計画）とつながることを意識することが大切である。Plan を実施しているにも関わらず、取り組み状況報告シート等に記載がないため、「できていない」と自己評価する施設も散見される。
- 4) 施設調査の「母性保護」、「育児・介護休業法に制定された育児支援、介護支援」、「労働時間および人的資源管理について」に挙げられている項目について、「就業規則に明記していない」「制度がない」と回答されている項目の検討をする必要がある。これらは、WLB 支援制度の基盤になるものである。

以上の課題は、地域への WLB 普及推進委員会の課題でもある。来年度は、東日本大震災により甚大な被害に見舞われた被災県でのワークショップ開催が決定している。参加施設の支援がより十分に行えるよう委員会として取り組んでいきたい。

〈参考資料〉



- 「看護職の WLB インデックス調査」 調査票（施設調査）
- 「看護職の WLB インデックス調査」 調査票（職員調査）
- 「看護職の WLB インデックス調査」 全体集計（施設調査）
- 「看護職の WLB インデックス調査」 全体集計（職員調査）

平成 24 年度 看護職のワーク・ライフ・バランス (WLB) インデックス調査 <施設調査>

- <調査にあたってのお願い>
- 回答は特に断りのない限り、該当する項目に一つだけ○をつけ、欄内には該当する数字または文字をご記入ください。
 - 本調査での看護職とは、保健師、助産師、看護師、看護士としてご回答ください。
 - 特に期日・期間の指定がない項目については、**2012年6月1日**現在のものとしてご記入ください。2012年6月1日現在の状況が把握しにくい場合は、直近の状況についてご記入ください。

I. 施設の概況について

【問1】 2012年6月1日現在における貴施設についておたずねします。

(1) 施設名		
(2) 設置主体	1. 国 (厚生労働省) 2. 独立行政法人国立病院機構 3. 独立行政法人労働者健康福祉機構 4. 国立大学法人 5. 国 (その他) 6. 都道府県 市町村 7. 地方独立行政法人 8. 日赤 9. 済生会 10. 厚生連 11. 社会保険団体 12. 特別民法法人 13. 医療法人 14. 私立学校法人 15. 社会福祉法人 16. 医療生協 17. 会社 18. その他 ()	
(3) 許可病床数	(4) 入院基本料の算定状況 (あてはまる区分に○を囲む)	
一般病棟	床	7 対 1 7 対 1 (経過措置) 7 対 1 特別入院基本料 10 対 1 10 対 1 特別入院基本料 13 対 1 15 対 1
療養病棟	床	特別入院基本料 療養病棟入院基本料 1 療養病棟入院基本料 2 介護保険移行準備病棟 特別入院基本料
結核病棟	床	7 対 1 10 対 1 13 対 1 15 対 1 18 対 1 20 対 1 特別入院基本料
精神病棟	床	10 対 1 13 対 1 15 対 1 18 対 1 20 対 1 特別入院基本料
その他	床	特別入院基本料
(5) 病床稼働率	% (2011 年度)	
(6) 直近 3 カ月の 1 日あたりの平均外来患者数	人	
(7) 直近 3 カ月の一般病棟の平均在院日数	日	
(8) 直近 3 カ月の 1 日あたりの平均在院患者数	人	

【問2】 貴施設の看護職員の状況についてお伺いします。
(産休、育休、休職、長期研修など、現在勤務していない職員は除いてご回答下さい)

1) 看護職員の人数

実員数	正規職員 (雇用期間の定めがない者)		非正規職員 (臨時職員、パートタイマー、アルバイト等)		派遣労働者	
	フルタイム勤務 (注1)	短時間勤務 (注2)	フルタイム勤務	短時間勤務	フルタイム勤務	短時間勤務
常勤換算数(注3)	人	人	人	人	人	人

注1) フルタイム勤務とは、病院の所定労働時間を通じた勤務
注2) 短時間勤務とは、フルタイムより短い勤務
注3) 常勤換算数は、フルタイム勤務者を「1」、短時間勤務者をフルタイム勤務者の所定労働時間を「1」として
比例計算のうえ、フルタイム勤務者の相当率の所定労働時間 40 時間の割合
例) フルタイム勤務者は 24 時間、短時間勤務者は 24 時間 ÷ 40 時間 = 0.6 人 となります。

以下の 2) ~ 4) では、産休、育休、休職、長期研修などの職員を含んでご回答下さい。

2) 正規の看護職員の人数 (性別、年齢)

- (1) 性別 女性 人 男性 人
- (2) 年齢
20 代 人 30 代 人 40 代 人
50 代 人 60 代以上 人 平均 歳

3) 昨年度 (2011 年度) の看護職の正規職員の平均勤続年数

- 年 か月
- 4) 3 年間の正規の看護職員の離職率 ※ (小数点以下第 1 位までご記入下さい)
2011 年度 . % 2010 年度 . % 2009 年度 . %

※ 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
ただし、平均職員数 = (年度始めの在籍職員数 + 年度末の在籍職員数) ÷ 2 より算出

【問3】 看護要員の配置状況についてお尋ねします。病棟および外来の看護要員数についてお答えください。(産休、育休、休職、長期研修など、現在勤務していない職員は除いてご回答下さい)

	勤務者総数	看護師数	准看護師数	看護補助者数
(1) 病棟	人	人	人	人
(2) 外来	人	人	人	人
(3) その他	人	人	人	人

【問4】 就業規則で定められた通所定労働時間についてご記入ください。

通所定労働時間 週 時間 分

【問5】 正規看護職員の週休形態について、あてはまる番号に○をつけてください。

- ① 完全週休2日制（1週に必ず2休）
- ② 4週8休制
- ③ 月3回週休2日制（4週7休制含む）
- ④ 月2回週休2日制（4週6休制含む）
- ⑤ 月1回週休2日制（4週5休制含む）
- ⑥ 週休1日半制（土曜日等の半日制）
- ⑦ 週休1日制（4週4休）
- ⑧ その他（ ）

【問6】 正規看護職員の年末年始および夏季休暇、就業規則で定められた所定の年間休日数の日数についてご記入ください。

(1) 年末年始および夏季休暇

年末年始の休暇	日	夏季休暇	日
---------	---	------	---

(2) 就業規則で定められた所定の年間休日数

所定の年間休日総数*	日
------------	---

※週休、国民の祝日、年末年始休暇、夏季休暇、病院創立記念日など就業規則に定める職員の所定の休日の合計

【問7】 正規看護職員の超過勤務時間について、1人あたりの前年度の月平均時間をご記入ください。どなたも超過勤務をされなかった場合は「0」をご記入ください。

超過勤務（前年度の月平均時間）	月平均	時間（小数点第1位まで）
1人あたり		

【問8】 前年度の正規看護職員の年次有給休暇の取得率*（%）をご記入ください。

※取得率（%）＝ 取得日数/各人の付与日数（前年度からの繰越分を含まない）×100
年次有給休暇の取得率 %（小数点以下第1位まで）

【問9】 主な病棟で選択されている勤務形態について、該当するものすべてに○をつけてください。

- ①3交代制（変則含む）
- ②2交代制（変則含む）
- ③3交代と2交代のミックス（同一病棟内）
- ④その他（ ）

【問10】 貴施設における勤務計画表の作成基準についてお伺いします。あてはまる番号に○をご記入ください。また、基準がある場合はその内容をご記入下さい。

	規制の有無	規制の内容
(1) 1か月当たり夜勤回数の上限（夜勤専従を除く）	1. あり → 2. なし	上限（ ）回
(2) 夜勤連続日数の上限（夜勤専従を除く）	1. あり → 2. なし	上限（ ）日
(3) 前の勤務と次の勤務との時間隔	1. あり → 2. なし	最低（ ）時間空ける 最高（ ）時間空ける
(4) 週末にかかる2日以上の連休の回数	1. あり → 2. なし	最低（ ）回/1か月
(5) 業務開始時刻が早くなるローテーションとしない(例：深夜動→連夜動、連夜動→日勤)	1. あり → 2. なし	
(6) 勤務計画表の提示時期	1. あり → 2. なし	（ ）日前までに提示

【問11】 前年度の正規看護職員の採用・退職の状況をご記入ください。なお、該当者がいない場合（新卒採用がなかった場合等）は、「0」をご記入ください。

① 前年度はじめ（2011年4月1日）の正規看護職員数	人
2011年4月1日付の新規採用者は除いてご記入ください	
② 前年度（2011年4月1日～2012年3月31日）の新卒採用者数	人
③ うち、年度末までに退職した新卒採用者数	人
④ 前年度（2011年4月1日～2012年3月31日）の既卒採用者数（既卒採用者とは、新卒ではない看護職経験者をさします）	人
⑤ うち、年度末までに退職した既卒採用者数	人
⑥ 前年度（2011年4月1日～2012年3月31日）の総退職者数（新卒・既卒採用者の退職者、定年退職者を含む、すべての退職者数）	人
結婚・妊娠・出産・育児・介護等の家庭事情による退職	人
転居に伴う通勤困難による退職	人
進学	人
体調不良、けが等による退職	人
職場の原因（労働条件・労働環境・人間関係等の理由）による退職	人
転職（転職種）希望による退職	人
定年による退職	人
施設側からの働きかけによるもの（解雇、希望退職の募集、退職勧奨）	人
その他	人
不明	人
退職理由別の内訳人数	人

【問12】 前年度に休業および連続休暇（7日間以上）を取得した看護職員の数及び、その内訳についてご記入ください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください）。

① 育児による休業者数（正規および正規以外の看護職を含む）	人
② 介護による休業者数（正規および正規以外の看護職を含む）	人
③ 傷病により連続休暇（7日間以上）を取得した正規看護職員の数	人
脳血管疾患および虚血性心疾患による連続休暇取得者数	人
・脳血管疾患…脳内出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症	
・虚血性心疾患…心筋梗塞、狭心症、心停止（突然死含む）、解離性大動脈瘤等	
精神疾患による連続休暇取得者数（うつ病など）	人
妊娠・出産に関するトラブルによる連続休暇取得者数（切迫流産、早産など）	人
その他の傷病による連続休暇（7日間以上）の取得者数	人

II. ワーク・ライフ・バランスの推進体制等について

【問 13】 貴施設のワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」と言う。）の推進体制等について、各項目のあてはまる番号に一つ〇をつけてください。

	はい	いいえ
1. WLB 支援への積極的な取り組みの考え方が、経営理念や人事の方針として明文化されている	1	2
2. 職員の WLB の促進や、WLB を阻む職場慣行の見直し等のために、施設内にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくっている	1	2
3. 各部門・職場が WLB を推進しているかをモニタリングしている	1	2
4. WLB の推進状況を、各部門・職場（あるいはその責任者）を評価する管理指標としている	1	2
5. 職員の WLB に配慮する必要性について、管理職研修に取り入れられるなどして、管理職に徹底を図っている	1	2
6. 施設内アンケートやヒアリング等により、WLB 支援に関する職員の意見・要望を取り上げ、改善を図っている	1	2
7. 看護職に対して WLB 支援制度に関する情報提供を行っている	1	2
8. 全職員に対して WLB の理解を深める働きかけを行っている	1	2

III. 女性の母性保護のための制度について

【問 14】 ①母性保護のための制度または慣行の有無」と制度または慣行がある場合は「②前年度の利用率実績」について、それぞれあてはまる番号に一つ〇をつけてください。

	①制度の有無		②前年度の利用率実績		
	はなして いない	備 置 している	あ る	な い	た ま ま が ない
母性保護					
1. 生理休暇	1	2	3	4	↑
2. 不妊治療休暇	1	2	3	4	↑
3. 夜勤免除	1	2	3	4	↑
4. 夜勤回数減	1	2	3	4	↑
5. 超過勤務免除	1	2	3	4	↑
6. 変形労働時間制の適用除外	1	2	3	4	↑
7. 保健指導・健診受診時間の確保	1	2	3	4	↑
8. 時差出勤	1	2	3	4	↑
9. 業務軽減のための配置転換	1	2	3	4	↑
10. つわり休暇	1	2	3	4	↑
11. 男性看護職が、配偶者が出産したときに取得できる配偶者出産休暇制度	1	2	3	4	↑
12. 育児時間	1	2	3	4	↑
13. 夜勤免除	1	2	3	4	↑
14. 夜勤回数減	1	2	3	4	↑
15. 超過勤務免除	1	2	3	4	↑
16. 変形労働時間制の適用除外	1	2	3	4	↑
17. 保健指導・健診受診時間の確保	1	2	3	4	↑
18. 時差出勤	1	2	3	4	↑
19. 業務軽減のための配置転換	1	2	3	4	↑
20. 保育所受迎のため等出勤時間柔軟化	1	2	3	4	↑

5

IV. 育児・介護休業法※に制定された育児支援について

【問 15】 育児・介護休業法に制定されている育児支援策の「①制度の実施状況」、「②前年度の利用率実績」について、各項目のあてはまる番号に一つ〇をつけ、さらに前年度の利用率実績が「ある」場合は、利用率を記入してください。なお制度が法定内容を超える場合は、その「③内容」を記載してください。

項目	法定内容	①実施状況		②前年度の利用率実績			③法定を超える場合の 制度内容		
		実施 している	実施 していない	あ る	な い	た ま ま が ない			
育児休業制度	■対象となる子の上限年齢 法定：1歳（両親ともに育児休業を取得した場合は1歳2か月）まで。 保育所に入所できない等は1歳半まで延長可能。 ■子1人につき取得可能な回数 法定：1回	1	2	3	↑	1	2	3	■対象となる子の上限年齢 ()歳まで
育児短時間制度	■対象となる子の上限年齢 法定：3歳まで ■勤務時間 法定：1日6時間	1	2	3	↑	1	2	3	■対象となる子の上限年齢 ()歳まで
法定外労働の免除	■対象となる子の上限年齢 法定：3歳まで	1	2	3	↑	1	2	3	■対象となる子の上限年齢 ()歳まで
子の看護休暇制度	■対象となる子の上限年齢 法定：就学前まで ■休暇日数 法定：子1人につき年5日まで、年10日を上限	1	2	3	↑	1	2	3	■対象となる子の上限年齢 ()歳まで
労務調整の制限外	■対象となる子の上限年齢 法定：就学前まで ■制限内容 法定：月24時間、年150時間まで	1	2	3	↑	1	2	3	■制限内容 ()
深夜業の免除	■対象となる子の上限年齢 法定：就学前まで	1	2	3	↑	1	2	3	■対象となる子の上限年齢 ()歳まで

※ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

6

V. その他の育児支援策について

【問 16】小・中学校入学前および就学中の子に対する「①前年度の制度・慣行の有無」と、制度・慣行がある場合は「②前年度の利用実績」について、各項目のあてはまる番号に一つ〇をつけてください。

	① 制度の有無			② 前年度の利用実績		
	対応しない	対応中	対応している	ある	ない	対応しない
就前	1	2	3	→	1	2
就中	1	2	3	→	1	2
就後	1	2	3	→	1	2
就小	1	2	3	→	1	2
就中	1	2	3	→	1	2
就大	1	2	3	→	1	2

【問 17】貴施設の制度や施策の有無について、各項目のあてはまる番号に一つ〇をつけてください。

	制度の有無		
	対応している	対応していない	なし
1. 雇用保険から支給される育児休業給付を除いた、育児休業中の看護職への経済的援助制度（給与の何割かを支給する、休業中も住宅手当を支給する等）	1	2	3
2. 育児休業終了後、原則として「原職」または「原職相当職」に復帰させることのため	1	2	3
3. 育児休業終了後、看護職が復帰しやすくなるための、休業中の資料送付等の情報提供、あるいは提供する旨の定め（インターネットを利用した提供も含む）	1	2	3
4. 育児休業した看護職の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供、あるいは提供する旨の定め	1	2	3
5. 男性看護職の育児休業取得を促進するための対策	1	2	3

VI. 育児・介護休業法に制定された介護支援について

【問 18】育児・介護休業法に制定されている介護支援策の「①制度の実施状況」と「②前年度の利用実績」について、各項目のあてはまる番号に一つ〇をつけ、さらに利用実績が「ある」場合は、利用人数を記入してください。なお制度が法定内容を超える場合は、その「③内容」を記入してください。

項目	法定内容	① 実施状況			② 前年度の利用実績			③ 法定を超える場合の制度内容
		実施している	実施していない	実施していない	ある	ない	対応しない	
介護休業制度	■取得可能な休業期間の上限日数 法定：通算93日まで	1	2	3	→			■取得可能な休業期間の上限日数 ()日まで
	■一つの要介護状態につき取得可能な休業の回数 法定：1回	1	2	3	→	1	2	3 利用人数 ()人
短時間勤務制度	■対象となる家族の範囲 法定：配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）、父母、子 看護職が同居しかつ共働きしている祖父は、兄弟姉妹及び孫、配偶者の父母	1	2	3	→			
	労働時間短縮措置	1	2	3	→	1	2	3 利用人数 ()人
介護休暇制度	■休暇日数 法定：家族一人につき年5日までに10日を上限	1	2	3	→	1	2	3 利用人数 ()人
	■夜勤回数の軽減	1	2	3	→	1	2	3 利用人数 ()人

VII. その他の介護支援策について

【問 19】介護のための制度・慣行の有無と、制度・慣行がある場合は「②前年度の利用実績」について、それぞれあてはまる番号に一つ〇をつけてください。

	① 制度の有無			② 前年度の利用実績		
	対応している	対応中	対応していない	就前 利用している	就中 利用している	就後 利用している
1. フレックスタイム制度	1	2	3	→	1	2
2. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2	3	→	1	2
3. 所定外労働を制限する制度	1	2	3	→	1	2
4. 介護サービス費用の助成、その他これに準ずる制度（ホームヘルパー費用、介護機器の購入、貸与費用など）	1	2	3	→	1	2
5. 夜勤回数の軽減	1	2	3	→	1	2

【問20】貴施設の制度や施設の導入につき、以下の各項目につき、あてはまる番号に一つ〇をつけてください。

	制度の有無	
	認識選考前に行われていない	検討中
1. 雇用保険から支給される介護休業給付を除いた、介護休業中の看護職への経済的援助制度（給付の向側かを支給する、休業中も住宅手当を支給する等）	1	2
2. 介護休業終了後、原則として原職または原職相当職に復帰させることについて	1	2
3. 介護休業後、看護職が復帰しやすいするための、休業中の資料送付等の情報提供の実施、あるいは実施する旨の定め（インターネットを利用した提供を含む）	1	2
4. 介護休業した看護職の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供、あるいは提供する旨の定め	1	2

VII. 労働時間および人的資源管理について

【問21】貴施設の制度や運用の有無について、以下の各項目につき、あてはまる番号に一つ〇をつけてください。

	制度の有無		
	運用がされていない	検討中	なし
1. 育児・介護の理由以外の短時間勤務制度	1	2	3
2. 職責労働制（実際の労働時間と関係なく、労使であらかじめ定めた時間労働したとみなされる制度）	1	2	3
3. フレックスタイム制度	1	2	3
4. 夜勤への配慮（夜勤の免除や回数軽減）	1	2	3
5. 能力開発のための休職・休職制度	1	2	3
6. 社会貢献・ボランティアのための休職・休職制度	1	2	3
7. リフレッシュ休暇制度	1	2	3
8. 年休が半日単位で利用できる制度	1	2	3
9. 年休が時間単位で利用できる制度	1	2	3
10. その他の休職制度（制度名称：_____）	1	2	3
11. 教育責任者の配置	1	2	3
12. 外部研修への参加支援（参加費補助、休暇付与等）	1	2	3
13. 人事考課基準（到達目標、成果指標等）の有無	1	2	3
14. 人事考課基準（到達目標、成果指標等）の公開	1	2	3
15. 人事考課結果の職員個人への開示	1	2	3
16. 人事考課結果を処遇（給与・昇給・昇格など）に反映させる制度	1	2	3
17. 短時間勤務者に対する処遇の基準	1	2	3
18. 給与規定	1	2	3
19. 倫理に関する規定	1	2	3
20. 医療安全・医療事故対策	1	2	3
21. クレーム対策	1	2	3

22. 職場の暴力対策	1	2	3	4
23. 職場のハラスメント対策	1	2	3	4
24. 職場の古傷への対応	1	2	3	4
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	1	2	3	4
26. 家族が専断する場合には、職員の勤務を配慮する（家族の海外勤務時の休職、家族の転居地の施設への異動等）	1	2	3	4
27. 勤務地が複数ある施設のみお答えください。	1	2	3	4
28. 勤務地を限定する働き方を選択できる制度	1	2	3	4
29. 配置転換（ローテーション）時には看護職の生活について配慮する	1	2	3	4
30. 退職した看護職の雇用制度	1	2	3	4
31. 看護職がキャリアを考える研修の開催	1	2	3	4
32. キヤリアカウンセリングの窓口（外部も含む）の設置	1	2	3	4
33. 定期健康診断の実施	1	2	3	4
34. 腰痛を防止する取り組み	1	2	3	4
35. メンタルヘルスの相談窓口（外部、産業医も含む）の設置	1	2	3	4

【問22】前年度に育児・介護休業制度等の利用者が出た施設のみお答えください。

上記等の場合の人員補充（パート、アルバイトの採用、派遣労働者の利用等を含む）に関する施設の実施状況について、もっともあてはまる番号に〇をつけ、新たに人員を雇用した場合は、雇用した人数とその内訳を記入してください。

- 施設として予め休業者を見込んだ人員配置を行っているため、補充対応の必要はなかった
- 休業期間にかかわらず、施設外から新たに人員を雇用した

雇用した人数	内訳		
	常勤フルタイム	短時間正職員	非常勤パートその他
(人)	(人)	(人)	(人)

雇用した人数	内訳		
	常勤フルタイム	短時間正職員	非常勤パートその他
(人)	(人)	(人)	(人)

- 休業期間が長期の場合には、施設外から新たに人員を雇用した
- 人員補充は行わなかった
- その他（_____）

【問23】短時間勤務制度の利用者が出た場合の人員補充（パート、アルバイトの採用、派遣労働者の利用等を含む）に関する施設の基本方針について、あてはまる番号にいくつでも〇をつけてください。

- 短時間勤務者はプラス配置とし、新たに代替要員を補充する
- 常勤換算した不足分の人員を代替要員として補充する
- 代替要員の補充は行わない
- その他（_____）

【問 24】貴施設の長時間労働の是正や解消、有給休暇の取得促進のための施策について、各項目のあてはまる番号にいくつでも○をつけてください。

- ① 長時間労働の解消のための施策
1. 残業時間を経営管理指標としている
 2. タイムカード等による出勤管理
 3. 必要な人員の確保
 4. 管理職層の理解促進のための取組み
 5. 休憩・仮眠時間の確保
 6. 業務上必要な研修を勤務時間内に実施
 7. 勤務間隔を最低12時間以上あげる
 8. ノー残業デーの実施
 9. 長時間労働の発生要因の洗い出し
 10. 長時間労働の者への助言・相談
 11. 長時間労働の者の上司への注意
 12. 終業時刻間際の運動の呼びかけ
 13. 長時間労働の者に対する健康診断や面接指導、カウンセリングの実施
 14. 労働組合との連携
 15. その他()
- ② 有給休暇の取得促進のための施策
1. 年休取得率を経営管理指標とする
 2. 管理職層の理解促進のための取組み
 3. 各職場の年休取得率の把握
 4. 取得率が低い職場の管理者への通知
 5. 取得が少ない者への通知
 6. 一斉年休の実施
 7. 半日年休制度の導入
 8. 計画的取得の促進
 9. 労働組合との連携
 10. その他()

【問 25】貴施設の「労働者代表」についてお尋ねします。

- 1) 貴施設には「労働者代表」*がいますか。
 ※「労働者代表」とは、職員の過半数を代表する者「過半数代表者」を指す。
 それ以外の場合は、職員の過半数を代表する者「過半数代表者」がある
1. 職員の過半数で組織する「労働組合」がある
 2. 「過半数代表者」がいる
 3. 「労働組合」も「過半数代表者」も存在しない
 4. その他()
- 2) 貴施設ではワーク・ライフ・バランスを推進するために「労働者代表」との連携や協働を
 行っていますか。
1. 行っている
 2. 行っていない

【問 26】労使協定の締結状況についてお伺いします。2011年度に締結されている労使協定として、該当するものすべてに○をご記入下さい。

1. 時間外・休日労働に関する協定 (36協定)
 協定による時間外労働時間の上限 月 時間 年 時間
2. 看護職員の夜勤に関する協定
3. 有給休暇の計画的取得に関する協定
4. その他、看護職員の労働条件・労働環境に関する協定
 (内容:)

調査はこれで終わりです。最後までご協力いただき有難うございました。

ご記入日	年	月	日	ご記入者名	(ご職位:)
------	---	---	---	-------	---------



平成24年度 看護職のワーク・ライフ・バランス (WLB) インデックス調査 <職員調査>

「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」とは、働く人が「仕事」と「生活」のどちらか一方だけでなく、個人それぞれのバランスでもにも充実感を持てるように双方の調和を図ること。仕事と生活を調和させることで、両者に好ましい相乗効果を高めようという取り組みです。

このたびは、アンケート調査にご協力をいただきまして、ありがとうございます。

- 本調査は、あなたの病院が参加する「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ」において、自施設のワーク・ライフ・バランス実現度を把握・分析し、今後の取り組みを検討するためのものです。あなたの回答結果が、あなたの施設の施設の取り組みに反映されていきますので、是非ご協力ください。
- ただし、本調査への回答は自由意思に基づくものですから、調査に参加されない場合でも不利益を被ることは一切ありません。
- 回答は統計的に処理をします。あなたの病院へは統計データとして報告し、個人等が特定される情報とリンクさせては一切報告されません。
- 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、承認されています。本調査は22の設問から構成されています。回答時間の目安は約20分です。

【調査票のお問合わせ先】
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
担当：小村・橋本
TEL：03-5778-8553
(月～金 9:00～17:00)
FAX：03-5778-5602
E-mail：taylor@nurse.or.jp

Copyright 2012 公益社団法人 日本看護協会

看護職のワーク・ライフ・バランス (WLB) インデックス調査

- ◇ 該当する項目に○をつけ、□、() 内には該当する数字または文字をご記入ください。
- ◇ 特に期日・期間の指定がない場合は、2012年6月1日現在のこととしてご記入ください。
- ◇ 6月1日現在の状況が把握しにくい場合は、直近の状況についてご記入ください。

【あなた自身についておたずねします。】

【問1】性別

1. 女性 2. 男性

【問2】年齢 …… 歳

【問3】看護職としての通算経験年数(延年数)は何年目になりますか。… 年目

【問4】現在の施設に勤務されて何年目になりますか。… 年目

【問5】婚姻状況についておたずねします。あてはまるものに○をつけてください。

1. 未婚 2. 既婚 3. 離死別

【問6】あなたには子どもがいますか(18歳以上を含む。同居の有無は問いません)。

1. いる → 付問へお進みください。 2. いない → 問7へお進みください。

問6で、子どもが「いる」と答えた方にかがいます。

付問1 お子さんは何人ですか。

□ 人

付問2 お子さんの年齢(学年)の内訳を教えてください。

- 0～3歳 () 人 中学生 () 人
4歳～就学前 () 人 高校生 () 人
小学校1～3年生 () 人 それ以上 () 人
小学校4～6年生 () 人

【問7】あなたには介護を必要とする家族等がいますか。

1. いる → 付問へお進みください。 2. いない → 問8へお進みください。

問7で、介護を必要とする家族等が「いる」と答えた方にかがいます。

付問1 介護が必要な家族等の主たる介護者はあなたですか。

1. はい 2. いいえ

【問8】あなたの雇用形態・雇用契約は次のどれに該当しますか。(1)(2)について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

(1) 雇用形態	1 正規職員	2 短時間正職員	3 正職員以外(パート・アルバイト・契約・派遣等)
(2) 雇用契約期間	1 有期雇用 (雇用契約期間が定まっている)	2 無期雇用 (期間の定めのない雇用)	

Copyright 2012 公益社団法人 日本看護協会

【問9】 あなたの1週間あたりの所定労働時間（契約時間）をご記入ください。
休職時間や超過労働時間を除いた所定労働時間をお答え下さい。※法定労働時間は週 40 時間です。

時間	分
□□	□□

【問10】 勤務形態についてお尋ねします。
(1) あなたの勤務形態は次のどれに該当しますか。該当する番号に○をつけてください。

- 1. 交代制勤務 → 次の (2) へお進みください。
- 2. 夜勤専従 → 次の (2) へお進みください。
- 3. 主として日勤（少数回の夜勤あり） → 次の (2) へお進みください。
- 4. 日勤のみ（夜勤免除を含む） → 問11 へお進みください。
- 5. その他（ ） → 問11 へお進みください。

前問で、「1. 交代制勤務」、「2. 夜勤専従」、「3. 主として日勤」と回答した方にうかがいます。
(2) あなたが前月（2012年5月）に行った夜勤の勤務状況についてうかがいます。

下記の回答欄に、①1回あたりの夜勤（※1）の拘束時間（※2）数、②休憩・仮眠時間数、③夜勤回数をご記入ください。
※1：夜勤とは、午後10時から午前5時の時間帯を含む勤務を指します。
※2：拘束時間とは、実働時間と休憩時間を合わせた時間のことです。つまり勤務の「始まりの時刻」から「終わりの時刻」までを指します。

- 夜勤1回あたりの拘束時間は9時間（うち1時間休憩）と決められているが、2時間残業した場合であっても、1回あたりの拘束時間数の欄には、9時間とご記入ください。
 - 2つ以上の夜勤パターンで勤務された場合は、それぞれの勤務パターンの①夜勤の拘束時間数、②休憩・仮眠時間数、③夜勤回数をご記入ください。
- 記入例) 1回の夜勤時間（19：00～7：00の12時間夜勤）、うち仮眠1時間、休憩1時間で4回夜勤を行った場合の回答は以下ようになります。

例) 夜勤	①1回あたりの夜勤拘束時間	12	時間	00	分
	②休憩・仮眠時間	2	時間	00	分
	③夜勤回数	4	回		

夜勤パターンA	①1回あたりの夜勤拘束時間	時間	分
	②休憩・仮眠時間	時間	分
	③夜勤回数	回	

夜勤パターンB	①1回あたりの夜勤拘束時間	時間	分
	②休憩・仮眠時間	時間	分
	③夜勤回数	回	

管理夜勤	①1回あたりの夜勤拘束時間	時間	分
	②休憩・仮眠時間	時間	分
	③夜勤回数	回	

【問11】 前月（2012年5月）の、当直、管理当直、オンコール等の状況についてうかがいます。
(1) あなたは前月に当直または管理当直をしましたが、該当する番号に○をつけてください。

- 1. 当直をした → 次の付問1、付問2へお進みください。
- 2. 管理当直をした → 次の付問1、付問2へお進みください。
- 3. いずれもしていない → (2) へお進みください。

前問で、前月（2012年5月）に「1.当直」「2.管理当直」のいずれかをした方にうかがいます。
付問1 あなたの前月（2012年5月）の当直拘束時間、当直回数についてご記入ください。

当直	①1回あたりの当直拘束時間	時間	分
	②当直回数	回	
管理当直	①1回あたりの当直拘束時間	時間	分
	②当直回数	回	

付問2 あなたの前月の当直、管理当直の業務内容について、あてはまる番号に○をつけてください。

当直	a. 本来の当直業務のみに従事している
	b. 夜勤に類する業務を含む
管理当直	a. 本来の当直業務のみに従事している
	b. 夜勤に類する業務を含む

(2) あなたは前月にオンコール（特機）をしましたが、該当する番号に○をつけてください。
1. はい → 次の付問へお進みください。 2. いいえ → 問12へお進みください。

前問で、前月（2012年5月）にオンコール（特機）をした方にうかがいます。
付問1 あなたの前月（2012年5月）のオンコール回数についてご記入ください。

オンコール	回
□□	□□

【問12】 あなたの主な配属先は次のどれに該当しますか。○は1つでお願いします。

- 1. 病棟
- 2. 外来
- 3. 集中治療室
- 4. 救命・救急
- 5. 手術室
- 6. 健診センター
- 7. 在宅ケア（訪問看護・地域連携室等）
- 8. その他（ ）

【問13】 あなたは次のどれに該当しますか。○は1つでお願いします。

- 1. スタッフ
- 2. 主任および主任相当職
- 3. 看護師長および看護師長相当職
- 4. 看護部長・副部長や総看護師長、副院長

【問14】 前月1カ月に実際あなたが行った時間外労働は許可時間ですか。残業した場合は「残業した」に○をつけ、時間を記入ください。

- 1. 残業しなかった（0時間）
- 2. 残業した（前月1カ月間）の実際の残業時間（所定外労働時間）約 □□ 時間 □□ 分

【問16】 問14の時間数のうち、実際に時間外勤務手当が支払われた時間数は何時間ですか。

時間 [] 分 []

【問18】 前月1カ月に勤務時間外の院内研修（現在の業務に直接かかわる内容）に参加しましたか。参加した場合は「参加した」に○をつけ、時間を記入してください。

- 参加しなかった
- 参加した 一前月（1カ月間）の合計時間数 約 [] 時間（小数点以下は四捨五入）

【問17】 前月1カ月に事務作業・院内の看護研究等を自宅に持ち帰って行いましたか。持ち帰った場合は、「した」に○をつけ、時間を記入してください。

- しなかった
- した 一前月（1カ月間）の合計時間数 約 [] 時間（小数点以下は四捨五入）

【問18】 前月1カ月に決められた業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めることがありましたか。行った場合は「あった」に○をつけ、下の時間を記入してください。

- なかった
- あった 一前月（1カ月間）の合計時間数 約 [] 時間（小数点以下は四捨五入）

【問19】 今の施設における勤務年数が2年目以降の方にうかがいます。

あなたの昨年度の年次有給休暇について、以下の①～④の日数をそれぞれご記入ください。わからない場合は「b. わからない」に○をつけてください。

※有給休暇とは別に定められている年末年始の休暇や夏季休暇などは除いてお答えください。

① 昨年度（2011年度）に付与された所定有給休暇日数	a.	[]	日	b. わからない
② 一昨年度からの繰り越し有給休暇日数	a.	[]	日	b. わからない
③ ①+② 昨年度に使用可能であった有給休暇日数	a.	[]	日	b. わからない
④ ③のうち、昨年度に使った有給休暇日数	a.	[]	日	b. わからない

【問20】 現在の健康状態について、あてはまる番号に1つ○をつけてください。

- 非常に健康である
- まあ健康である
- やや不調である
- 非常に不調である
- 健康であるとも不調であるともいえない

【問21】 あなたの職場や仕事について伺います。以下の各項目につき、該当する番号を1つだけ選んで○をつけてください。

	そう思う	2	3	4
1. 看護職員を大切にしている組織である	1	2	3	4
2. 今の勤務先は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	1	2	3	4
3. 今の勤務先の将来に不安はない	1	2	3	4
4. 今の勤務先にできるだけ長く働きたい	1	2	3	4
5. 業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる	1	2	3	4
6. あなたの部署では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	1	2	3	4
7. 上司※は自身の考え方や方針を十分に説明している ※「上司」とは、■スタッフ・主任の場合は「看護師長」、■看護師長の場合は「看護部長」、■看護部長の場合は「院長」を指します。	1	2	3	4
8. 上司はあなたの考え方をよく聞いて、理解している	1	2	3	4
9. 上司は仕事の成果について公正に評価している	1	2	3	4
10. 上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている	1	2	3	4
11. 現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である	1	2	3	4
12. 現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている	1	2	3	4
13. 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	1	2	3	4
14. 現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当である	1	2	3	4
15. 現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である	1	2	3	4
16. 組織は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	1	2	3	4
17. 必要に応じて休職が認められる	1	2	3	4
18. 必要に応じて今の雇用形態のまま、短時間勤務に変更できる	1	2	3	4
19. 有給休暇は必要に応じて取得できる	1	2	3	4
20. 一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる	1	2	3	4
21. 定時で終わることができる業務である	1	2	3	4
22. 勤務表作成時に個人の希望が通りやすい	1	2	3	4
23. 現在の働き方に満足している	1	2	3	4
24. 現在の生活（家庭生活・地域生活等）に満足している	1	2	3	4

【問22】あなたの施設では、①以下のような制度や仕組みがありますか。また、②あなた自身にその制度や仕組みの利用希望はありますか。制度の有無や現在の状況に限定せず、将来的なことも含め、利用希望の有無を回答してください。以下の①、②の各項目につき、該当する番号1つに○をつけてください。

	①制度や仕組みの有無		②利用・導入希望			
	あ	わ	あ	わ		
	る	か	る	か		
		ら		ら		
		な		な		
		い		い		
		な		な		
		い		い		
保護者	1	2	3	→	1	2
1. 生理休暇						
2. 不妊治療休暇	1	2	3	→	1	2
3. 夜勤の免除	1	2	3	→	1	2
4. 夜勤回数を減らすことができる	1	2	3	→	1	2
5. 超過勤務の免除	1	2	3	→	1	2
6. 変形労働時間制※1の適用除外	1	2	3	→	1	2
7. 保健指導・健診受診時間の確保	1	2	3	→	1	2
8. 時差出勤	1	2	3	→	1	2
9. 業務軽減のための配置転換	1	2	3	→	1	2
10. つわり休暇	1	2	3	→	1	2
11. 配偶者出産休暇（男性看護職員）	1	2	3	→	1	2
12. 育児時間	1	2	3	→	1	2
13. 夜勤の免除	1	2	3	→	1	2
14. 夜勤回数を減らすことができる	1	2	3	→	1	2
15. 超過勤務の免除	1	2	3	→	1	2
16. 変形労働時間制※1の適用除外	1	2	3	→	1	2
17. 保健指導・健診受診時間の確保	1	2	3	→	1	2
18. 時差出勤	1	2	3	→	1	2
19. 業務軽減のための配置転換	1	2	3	→	1	2
20. 保育所送迎のため等の出勤時間の柔軟化	1	2	3	→	1	2
21. 法定の範囲を超える※2育児休業制度	1	2	3	→	1	2
22. 育児短時間勤務制度	1	2	3	→	1	2
23. 育児のために所定外労働時間を免除する制度	1	2	3	→	1	2
24. 育児のために法定時間外労働を制限する制度	1	2	3	→	1	2
25. 育児のための出勤免除	1	2	3	→	1	2
26. 子どもの看護休暇	1	2	3	→	1	2
27. 育児休業中の看護職員への経済的援助制度	1	2	3	→	1	2
28. 育児休業終了後、休業前と同等の職位・地位への復帰	1	2	3	→	1	2
29. 復職しやすくなるための育児休業中の情報提供	1	2	3	→	1	2
30. 育児休業終了後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会を提供	1	2	3	→	1	2
31. 男性看護職の育児休業取得促進に向けた対策	1	2	3	→	1	2
32. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2	3	→	1	2
33. 育児のためのフレックスタイム制度	1	2	3	→	1	2
34. 施設内の託児施設	1	2	3	→	1	2

※1 変形労働時間制：1か月以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度。

※2 育児休業の法定範囲：1歳まで。保育所に入所できない等は1歳半まで延長可能。

(問22の続き)

	①制度や仕組みの有無		②利用・導入希望			
	あ	わ	あ	わ		
	る	か	る	か		
		ら		ら		
		な		な		
		い		い		
		な		な		
		い		い		
育児	1	2	3	→	1	2
35. 育児サービス費用を補助あるいは貸与する制度（ベビーシッター費用、育児費用の貸与など）						
36. 学校休業期間中の休暇・時間休	1	2	3	→	1	2
37. 就学前・就学中の子を持つ看護職に対する夜勤回数の軽減	1	2	3	→	1	2
38. 法定の範囲を超える※3介護休業制度	1	2	3	→	1	2
※3 介護休業の法定範囲：通算93日まで						
39. 介護のために勤務時間を短縮できる制度	1	2	3	→	1	2
40. 介護のための休暇制度	1	2	3	→	1	2
41. 介護休業中の看護職員への経済的援助制度	1	2	3	→	1	2
42. 介護休業終了後、休業前と同等の職位・地位への復帰	1	2	3	→	1	2
43. 復職しやすくなるための介護休業中の情報提供	1	2	3	→	1	2
44. 介護休業終了後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会を提供	1	2	3	→	1	2
45. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2	3	→	1	2
46. 介護のために所定外労働時間を制限する制度	1	2	3	→	1	2
47. 介護のためのフレックスタイム制度	1	2	3	→	1	2
48. 介護を行う看護職に対する夜勤への配慮(夜勤の免除や回数軽減)	1	2	3	→	1	2
49. 介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度(ホームヘルパー費用、介護機器の購入・貸与費用など)	1	2	3	→	1	2
50. 教育責任者の配置	1	2	3	→	1	2
51. 外部研修参加支援（参加費補助、休暇付与等）	1	2	3	→	1	2
52. 能力開発のための休暇や休暇の制度	1	2	3	→	1	2
53. 社会貢献・ボランティアのための休暇や休暇制度	1	2	3	→	1	2
54. リフレッシュ休暇制度	1	2	3	→	1	2
55. 育児や介護の理由以外に、一定期間、勤務時間を短くする制度	1	2	3	→	1	2
56. フレックスタイム制等の柔軟な労働時間制度	1	2	3	→	1	2
57. 年休が半日単位、時間単位ととれる制度	1	2	3	→	1	2
58. 夜勤への配慮（夜勤の免除や回数軽減）	1	2	3	→	1	2
59. 長時間労働の是正や解消のための施策	1	2	3	→	1	2
60. 有給休暇の取得促進のための施策	1	2	3	→	1	2
能力 社会 活動						
61. 外部研修参加支援（参加費補助、休暇付与等）	1	2	3	→	1	2
62. 能力開発のための休暇や休暇の制度	1	2	3	→	1	2
63. 社会貢献・ボランティアのための休暇や休暇制度	1	2	3	→	1	2
64. リフレッシュ休暇制度	1	2	3	→	1	2
労働 時間 と 勤 務 体 制						
65. 育児や介護の理由以外に、一定期間、勤務時間を短くする制度	1	2	3	→	1	2
66. フレックスタイム制等の柔軟な労働時間制度	1	2	3	→	1	2
67. 年休が半日単位、時間単位ととれる制度	1	2	3	→	1	2
68. 夜勤への配慮（夜勤の免除や回数軽減）	1	2	3	→	1	2
69. 長時間労働の是正や解消のための施策	1	2	3	→	1	2
60. 有給休暇の取得促進のための施策	1	2	3	→	1	2

(問2.2の続き)

	①制度や仕組みの有無 ある ない わからないから	②利用・導入希望				
		ある	ない			
人事考課※4 基準（到達目標、成果指標等）の有無	1	2	3	→	1	2
人事考課基準（到達目標、成果指標等）の公開	1	2	3	→	1	2
人事考課結果の職員個人への開示	1	2	3	→	1	2
人事考課結果を処遇（給与・昇給・昇格など）に反映させる制度	1	2	3	→	1	2
短時間勤務者に対する処遇の基準	1	2	3	→	1	2
給与規定	1	2	3	→	1	2
倫理に関する規定	1	2	3	→	1	2
医療安全・医療事故対策	1	2	3	→	1	2
クレーム対策	1	2	3	→	1	2
職場の暴力対策	1	2	3	→	1	2
職場のハラスメント対策	1	2	3	→	1	2
職場の苦情への対応	1	2	3	→	1	2
定期健康診断の実施	1	2	3	→	1	2
腰痛を防止する取り組み	1	2	3	→	1	2
メンタルヘルス等の研修の開催	1	2	3	→	1	2
メンタルヘルス等の相談窓口の設置	1	2	3	→	1	2
施設内公募制や自己申告制度により、勤務時間や配属先（勤務地を含む）、担当業務等について希望を聞く	1	2	3	→	1	2
家族が転勤する場合に、職員の勤務を配慮する（家族の転勤地の施設への異動、家族の滞り勤務時の休暇等）	1	2	3	→	1	2
看護職をローテーションする場合には看護職の生活事情について配慮する	1	2	3	→	1	2
退職した看護職の再雇用制度	1	2	3	→	1	2
看護職員が自らキャリアを考えるための研修の開催	1	2	3	→	1	2
キャリアアカウンセンシングの窓口の設置	1	2	3	→	1	2
勤務地が複数ある施設のみお答えください 勤務地を限定する働き方を選択できる制度	1	2	3	→	1	2
職員の過半数を代表する「過半数代表者」の制度	1	2	3	→	1	2

※4 人事考課：組織に所属している従業員個々人の仕事の結果または能力の程度を判定し、それを従業員の①適切な処遇（昇進、昇給、昇格、賞与の査定）、②有効活用（異動、配属、配置、職務変更）、③教育・訓練や能力開発の基礎資料となる個人情報を得ることを目的として行うための手続をいし制度のこと。

質問は以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。

看護職のWLBインデックス調査【施設調査】全体集計

問1 (2) 設置主体

設置主体	件数	割合 (%)
国 (厚生労働省)	0	0.0
独立行政法人国立病院機構	3	1.2
独立行政法人労働者健康福祉機構	1	0.4
国立大学法人	4	1.6
国 (その他)	2	0.8
都道府県・市町村	51	20.6
地方独立行政法人	6	2.4
日赤	7	2.8
済生会	7	2.8
厚生連	9	3.6
社会保険団体	2	0.8
特例民法法人	3	1.2
医療法人	113	45.6
私立学校法人	2	0.8
社会福祉法人	2	0.8
医療生協	10	4.0
会社	2	0.8
その他	24	9.7
計	248	100.0

問1 (3) 許可病床数

病床数	件数	割合 (%)
99床以下	29	11.7
100～199床	78	31.5
200～299床	44	17.7
300～399床	44	17.7
400～499床	25	10.1
500床以上	27	10.9
無回答	1	0.4
計	248	100.0

問1 (4) 病床区分

(複数回答 n: 248)

病床区分	件数	割合 (%)
①一般病棟	233	94.0
②療養病棟	85	34.3
③結核病棟	10	4.0
④精神病棟	35	14.1
その他	82	33.1

①一般病棟入院基本料

(複数回答 n: 233)

入院基本料	件数	%
7対1	134	57.5
準7対1	0	0.0
10対1	90	38.6
13対1	5	2.1
15対1	9	3.9
特別入院基本料	5	2.1
その他	10	4.3
無回答	2	0.9

②療養病棟入院基本料

(複数回答 n: 85)

入院基本料	件数	%
8割以上	48	56.5
8割未満	32	37.6
入院基本料E	0	0.0
介護保険移行準備病棟	1	1.2
特別入院基本料	3	3.5
その他	10	11.8
無回答	4	4.7

③結核病棟入院基本料

(複数回答 n : 10)

入院基本料	件数	%
7対1	6	60.0
準7対1	0	0.0
10対1	3	30.0
13対1	0	0.0
15対1	0	0.0
18対1	0	0.0
20対1	0	0.0
特別入院基本料	1	10.0
その他	0	0.0
無回答	0	0.0

④精神病棟入院基本料

(複数回答 n : 35)

入院基本料	件数	割合 (%)
10対1	6	17.1
13対1	8	22.9
15対1	15	42.9
18対1	0	0.0
20対1	1	2.9
特別入院基本料	4	11.4
精神療養病棟入院料	1	2.9
その他	4	11.4
無回答	2	5.7

問1 (5) 病床稼働率 (2011年度)

病床稼働率	件数	割合 (%)
90%以上	89	35.9
80~90%未満	93	37.5
70~80%未満	40	16.1
60~70%未満	20	8.1
60%未満	4	1.6
無回答	2	0.8
計	248	100.0
平均		85.0%

問1 (6) 直近3ヶ月の1日あたりの平均外来患者数

外来患者数	件数	割合 (%)
100人未満	36	14.5
100~200人未満	41	16.5
200~300人未満	43	17.3
300~400人未満	28	11.3
400~500人未満	23	9.3
500~1,000人未満	54	21.8
1,000~1,500人未満	14	5.6
1,500人以上	9	3.6
計	248	100.0
平均		445.2人

問1 (7) 直近3ヶ月の一般病棟の平均在院日数

在院日数	件数	割合 (%)
14日以下	74	31.8
14.1~17.0日	87	37.3
17.1~19.0日	39	16.7
19.1~21.0日	14	6.0
21.1~24.0日	5	2.1
24.1日以上	12	5.2
不明・無回答	2	0.9
計	233	100.0
平均		25.2日

問1 (8) 直近3カ月の1日あたりの平均在院患者数

在院患者数	件数	割合(%)
100人未満	55	22.2
100～200人未満	86	34.7
200～300人未満	45	18.1
300～400人未満	31	12.5
400～500人未満	18	7.3
500人以上	13	5.2
計	248	100.0
平均	221.6日	

問2 (1) 正規看護職員数

正規看護職員数	件数	割合(%)
50人未満	21	8.5
50～99人	60	24.2
100～149人	52	21.0
150～199人	32	12.9
200～299人	27	10.9
300人以上	56	22.6
計	248	100.0

問2 (2) 正規看護職員の平均年齢

平均年齢	件数	割合(%)
30歳未満	6	2.4
30～35歳未満	65	26.2
35～40歳未満	104	41.9
40～45歳未満	62	25.0
45～50歳未満	10	4.0
50歳以上	1	0.4
計	248	100.0

問2 (3) 昨年度(2011年度)の正規看護職員の平均勤続年数

平均勤続年数	件数	割合(%)
5年未満	25	10.1
5～10年未満	139	56.0
10～15年未満	69	27.8
15～20年未満	14	5.6
20年以上	1	0.4
計	248	100.0

問2 (4) 昨年度(2011年度)の正規看護職員の離職率

離職率	件数	割合(%)
0%	1	0.4
0.1～2%未満	6	2.4
2～4%未満	18	7.3
4～6%未満	39	15.7
6～8%未満	38	15.3
8～10%未満	40	16.1
10～15%未満	63	25.4
15～20%未満	28	11.3
20～25%未満	10	4.0
25～30%未満	1	0.4
30%以上	4	1.6
計	248	100.0

問4 就業規則で決められた所定労働時間

所定労働時間	件数	割合(%)
35～36時間未満	3	1.2
36～37時間未満	4	1.6
37～38時間未満	46	18.5
38～39時間未満	87	35.1
39～40時間未満	18	7.3
40時間	90	36.3
計	248	100.0
平均	38.5時間	

問5 正規看護職員の週休形態

週休形態	件数	割合(%)
完全週休2日制（1週に必ず2休）	78	31.5
4週8休制	110	44.4
月3回週休2日制（4週7休制含む）	13	5.2
月2回週休2日制（4週6休制含む）	17	6.9
月1回週休2日制（4週5休制含む）	1	0.4
週休1日半制（土曜日等の半日制）	3	1.2
週休1日制（4週4休）	0	0.0
その他	20	8.1
無回答	6	2.4
計	248	100.0

問6 就業規則で定められた所定の年間休日

年間休日	件数	割合(%)
99日以下	16	6.5
100～104日	7	2.8
105～109日	36	14.5
110～114日	38	15.3
115～119日	31	12.5
120～124日	81	32.7
125日以上	36	14.5
無回答	3	1.2
計	248	100.0
平均	115.9日	

問7 正規看護職員の超過勤務時間

超過勤務時間	件数	割合(%)
5時間未満	117	47.2
5～10時間未満	78	31.5
10～15時間未満	39	15.7
15～20時間未満	9	3.6
20～25時間未満	2	0.8
25～30時間未満	1	0.4
30時間以上	1	0.4
無回答	1	0.4
計	248	100.0
平均	6.6時間	

問8 正規看護職員の年次有給休暇取得率

有給休暇取得率	件数	割合(%)
0～20%未満	17	6.9
20～40%未満	72	29.0
40～60%未満	71	28.6
60～80%未満	57	23.0
80%以上	31	12.5
計	248	100.0
平均	51.0%	

週休形態と正規看護職員の有給休暇取得率

上段：件数 下段：(%)

	調査数	0 ％ 未満	20 ％ 未満	40 ％ 未満	60 ％ 未満	80 ％ 以上
完全週休2日制(1週に必ず2休)	78 100.0	6 7.7	27 34.6	25 32.1	15 19.2	5 6.4
4週8休制	110 100.0	8 7.3	35 31.8	25 22.7	28 25.5	14 12.7
月3回週休2日制(4週7休制含む)	13 100.0	0 0.0	3 23.1	4 30.8	3 23.1	3 23.1
月2回週休2日制(4週6休制含む)	17 100.0	1 5.9	2 11.8	5 29.4	3 17.6	6 35.3
月1回週休2日制(4週5休制含む)	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
週休1日半制(土曜日等の半日制)	3 100.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	2 66.7
週休1日制(4週4休)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
その他	20 100.0	1 5.0	4 20.0	7 35.0	7 35.0	1 5.0
無回答	6 100.0	1 16.7	0 0.0	5 83.3	0 0.0	0 0.0
計	248 100.0	17 6.9	72 29.0	71 28.6	57 23.0	31 12.5

問9 主な病棟で選択されている勤務形態

(複数回答 n:248)

勤務形態	件数	割合(%)
3交代制(変則含む)	103	41.5
2交代制(変則含む)	151	60.9
3交代と2交代のミックス(同一病棟内)	58	23.4
その他	4	1.6
無回答	2	0.8

問10 勤務計画表の作成基準 規制の有無

	調査数	規制あり	規制なし	無回答
(1) 1ヶ月あたり夜勤回数の上限(夜勤専従を除く)	248 100.0	149 60.1	98 39.5	1 0.4
(2) 夜勤連続日数の上限(夜勤専従を除く)	248 100.0	146 58.9	99 39.9	3 1.2
(3) 前の勤務と次の勤務の時間間隔	248 100.0	127 51.2	120 48.4	1 0.4
(4) 週末にかかる2日以上の子連休の回数	248 100.0	120 48.4	123 49.6	5 2.0
(5) 業務開始時刻が早くなるローテーションとしない (例:深夜勤→準夜勤、準夜勤→日勤)	248 100.0	69 27.8	173 69.8	6 2.4
(6) 勤務計画表の提示時期	248 100.0	222 89.5	26 10.5	0 0.0

(1) 1ヶ月あたり夜勤回数の上限
(規制あり:149)

規制内容	件数
4~5回	36
6~7回	22
8~9回	66
10回以上	24
無回答	1
計	149

(2) 夜勤連続日数の上限
(規制あり:146)

規制の内容	3交代制	2交代制
1~2日	65	53
3~4日	33	13
5~6日	5	6
7日以上	0	1
連続しない	0	1
計	103	74

(3) 前の勤務と次の勤務との時間間隔
(規制あり:127)

規制の内容	3交代制	2交代制
~10時間未満	41	4
10~15時間未満	23	26
15~20時間未満	16	12
20~25時間未満	7	14
30~35時間未満	1	1
35~40時間未満	0	0
40~45時間未満	0	0
45時間以上	1	4
その他	1	1
計	90	62

(4) 週末にかかる2日以上の子連休回数
(規制あり:120)

規制の内容	件数
1回	84
2回	31
3回	2
4回	1
無回答	2
計	120

(6) 勤務計画表の提示時期
(規制あり:222)

規制の内容	件数
1~3日前	4
4~6日前	86
7日前(1週間前)	58
8~10日前	45
11~15日前	17
15~20日前	5
20~29日前	4
30日以上前(1ヶ月前)	2
無回答	1
計	222

問 1 1 退職理由

退職理由	件数	割合 (%)
a. 結婚・妊娠・出産・育児、介護等の家庭事情による退職	1,407	29.6
b. 転居による通勤困難による退職	586	12.3
c. 進学	163	3.4
d. 体調不良・けが等による退職	512	10.8
e. 職場の原因による退職	407	8.5
f. 転職（転業種）希望による退職	552	11.6
g. 定年による退職	214	4.5
h. 施設側からの働きかけによるもの	64	1.3
i. その他	764	16.0
j. 無回答	92	1.9
計	4,761	100.0

問 1 2 休業および連続休暇（7日以上）取得者

休業および連続休暇取得者数	件数	割合 (%)
①育児による休業者数	3,751	54.2
②介護による休業者数	108	1.6
③傷病により連続休暇を取得した正規看護職数	3,058	44.2
計	6,917	100.0

問 1 2 ③傷病による連続休暇者 内訳

連続休暇取得者	件数	割合 (%)
a. 脳血管疾患および虚血性心疾患による取得者数	37	1.2
b. 精神疾患による取得者数	612	20.1
c. 妊娠・出産に関するトラブルによる取得者数	897	29.4
d. その他の傷病による取得者数	1,500	49.2
計	3,046	100.0

問 1 3 ワーク・ライフ・バランスの推進体制

(n : 248)

上段：件数 下段：(%)

		上段：件数 下段：(%)	
		いる	いない
1. WLB支援への積極的な取組みの考え方が経営理念や人事の方針として明文化されている	85 34.3	163 65.7	
2. 職員のWLBの促進や、WLBを阻む職場慣行の見直し等のために施設内にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくっている	145 58.5	103 41.5	
3. 各部門・職場がWLBを推進しているかをモニタリングしている	67 27.0	181 73.0	
4. WLBの推進状況を、各部門・職場（あるいはその責任者）を評価する管理指標としている	47 19.0	201 81.0	
5. 職員のWLBに配慮する必要性について、管理職研修に取り入れるなどして、管理職に徹底を図っている	106 42.7	124 50.0	
6. 施設内アンケートやヒアリング等により、WLB支援に関する職員の意見・要望を取り上げ改善を図っている	160 64.5	88 35.5	
7. 看護職に対してWLB支援制度に関する情報提供を行っている	197 79.4	51 20.6	
8. 全職員に対してWLBの理解を深める働きかけを行っている	120 48.4	128 51.6	

該当項目数	件数	割合 (%)
0項目	24	9.7
1項目	33	13.3
2項目	22	8.9
3項目	37	14.9
4項目	33	13.3
5項目	34	13.7
6項目	35	14.1
7項目	13	5.2
8項目	17	6.9
計	248	100.0

問1 4 母性保護のための制度の有無と前年度の利用実績

上段：件数 下段：(%)

		①実施状況						②前年度の利用実績				
		調査数	対応していない	検討中	対規則にて明記はないが	就業規則に明記	無回答	調査数	ある	ない	対象者がいない	無回答
母性保護	1. 生理休暇	248 100.0	17 6.9	1 0.4	10 4.0	219 88.3	1 0.4	229 100.0	57 24.9	167 72.9	3 1.3	2 0.9
	2. 不妊治療休暇	248 100.0	170 68.5	7 2.8	59 23.8	11 4.4	1 0.4	70 100.0	30 42.9	33 47.1	5 7.1	2 2.9
産前（妊婦に対する措置）	3. 夜勤免除	248 100.0	13 5.2	0 0.0	110 44.4	124 50.0	1 0.4	234 100.0	205 87.6	18 7.7	7 3.0	4 1.7
	4. 夜勤回数減	248 100.0	10 4.0	0 0.0	170 68.5	64 25.8	4 1.6	234 100.0	206 88.0	15 6.4	10 4.3	3 1.3
	5. 超過勤務免除	248 100.0	28 11.3	3 1.2	116 46.8	100 40.3	1 0.4	216 100.0	143 66.2	57 26.4	12 5.6	4 1.9
	6. 変形労働時間制の適用除外	248 100.0	93 37.5	5 2.0	100 40.3	48 19.4	2 0.8	148 100.0	72 48.6	58 39.2	15 10.1	3 2.0
	7. 保健指導・検診受診時間の確保	248 100.0	36 14.5	2 0.8	87 35.1	123 49.6	0 0.0	210 100.0	130 61.9	69 32.9	8 3.8	3 1.4
	8. 時差出勤	248 100.0	94 37.9	6 2.4	61 24.6	87 35.1	0 0.0	148 100.0	60 40.5	75 50.7	9 6.1	4 2.7
	9. 業務軽減のための配置転換	248 100.0	41 16.5	2 0.8	159 64.1	46 18.5	0 0.0	205 100.0	99 48.3	85 41.5	15 7.3	6 2.9
	10. つわり休暇	248 100.0	113 45.6	5 2.0	91 36.7	39 15.7	0 0.0	130 100.0	74 56.9	45 34.6	8 6.2	3 2.3
	11. 配偶者出産休暇制度	248 100.0	35 14.1	5 2.0	24 9.7	184 74.2	0 0.0	208 100.0	95 45.7	78 37.5	29 13.9	6 2.9
	産後（1年未満に対する措置）	12. 育児時間	248 100.0	12 4.8	2 0.8	23 9.3	211 85.1	0 0.0	234 100.0	152 65.0	48 20.5	28 12.0
13. 夜勤免除		248 100.0	10 4.0	2 0.8	70 28.2	166 66.9	0 0.0	236 100.0	178 75.4	28 11.9	28 11.9	2 0.8
14. 夜勤回数減		248 100.0	16 6.5	1 0.4	137 55.2	90 36.3	4 1.6	227 100.0	158 69.6	37 16.3	28 12.3	4 1.8
15. 超過勤務免除		248 100.0	18 7.3	3 1.2	73 29.4	154 62.1	0 0.0	227 100.0	135 59.5	65 28.6	24 10.6	3 1.3
16. 変形労働時間制の適用除外		248 100.0	86 34.7	7 2.8	89 35.9	65 26.2	1 0.4	154 100.0	73 47.4	54 35.1	23 14.9	4 2.6
17. 保健指導・検診受診時間の確保		248 100.0	53 21.4	7 2.8	86 34.7	101 40.7	1 0.4	187 100.0	84 44.9	70 37.4	28 15.0	5 2.7
18. 時差出勤		248 100.0	82 33.1	10 4.0	67 27.0	88 35.5	1 0.4	155 100.0	65 41.9	61 39.4	27 17.4	2 1.3
19. 業務軽減のための配置転換		248 100.0	28 11.3	4 1.6	162 65.3	51 20.6	3 1.2	213 100.0	124 58.2	57 26.8	29 13.6	3 1.4
20. 保育所送迎のため等出退勤時間柔軟化		248 100.0	84 33.9	12 4.8	91 36.7	59 23.8	2 0.8	150 100.0	81 54.0	46 30.7	20 13.3	3 2.0

問1 4 母性保護のための制度の有無と前年度の利用実績

上段：件数 下段：(%)

		②前年度の利用実績 (就業規則にないが対応)					②前年度の利用実績 (就業規則に明記)				
		調査数	ある	ない	対象者がいない	無回答	調査数	ある	ない	対象者がいない	無回答
母性保護	1. 生理休暇	10 100.0	2 20.0	8 80.0	0 0.0	0 0.0	219 100.0	55 25.1	159 72.6	3 1.4	2 0.9
	2. 不妊治療休暇	59 100.0	26 44.1	27 45.8	4 6.8	2 3.4	11 100.0	4 36.4	6 54.5	1 9.1	0 0.0
産前（妊婦に対する措置）	3. 夜勤免除	110 100.0	94 85.5	9 8.2	5 4.5	2 1.8	124 100.0	111 89.5	9 7.3	2 1.6	2 1.6
	4. 夜勤回数減	170 100.0	150 88.2	10 5.9	8 4.7	2 1.2	64 100.0	56 87.5	5 7.8	2 3.1	1 1.6
	5. 超過勤務免除	116 100.0	86 74.1	22 19.0	6 5.2	2 1.7	100 100.0	57 57.0	35 35.0	6 6.0	2 2.0
	6. 変形労働時間制の適用除外	100 100.0	52 52.0	37 37.0	9 9.0	2 2.0	48 100.0	20 41.7	21 43.8	6 12.5	1 2.1
	7. 保健指導・検診受診時間の確保	87 100.0	58 66.7	24 27.6	4 4.6	1 1.1	123 100.0	72 58.5	45 36.6	4 3.3	2 1.6
	8. 時差出勤	61 100.0	34 55.7	23 37.7	4 6.6	0 0.0	87 100.0	26 29.9	52 59.8	5 5.7	4 4.6
	9. 業務軽減のための配置転換	159 100.0	80 50.3	62 39.0	13 8.2	4 2.5	46 100.0	19 41.3	23 50.0	2 4.3	2 4.3
	10. つわり休暇	91 100.0	49 53.8	35 38.5	6 6.6	1 1.1	39 100.0	25 64.1	10 25.6	2 5.1	2 5.1
	11. 配偶者出産休暇制度	24 100.0	10 41.7	8 33.3	5 20.8	1 4.2	184 100.0	85 46.2	70 38.0	24 13.0	5 2.7
	産後（1年未満に対する措置）	12. 育児時間	23 100.0	10 43.5	7 30.4	4 17.4	2 8.7	211 100.0	142 67.3	41 19.4	24 11.4
13. 夜勤免除		70 100.0	54 77.1	6 8.6	8 11.4	2 2.9	166 100.0	124 74.7	22 13.3	20 12.0	0 0.0
14. 夜勤回数減		137 100.0	95 69.3	22 16.1	16 11.7	4 2.9	90 100.0	63 70.0	15 16.7	12 13.3	0 0.0
15. 超過勤務免除		73 100.0	44 60.3	17 23.3	10 13.7	2 2.7	154 100.0	91 59.1	48 31.2	14 9.1	1 0.6
16. 変形労働時間制の適用除外		89 100.0	41 46.1	29 32.6	15 16.9	4 4.5	65 100.0	32 49.2	25 38.5	8 12.3	0 0.0
17. 保健指導・検診受診時間の確保		86 100.0	42 48.8	25 29.1	16 18.6	3 3.5	101 100.0	42 41.6	45 44.6	12 11.9	2 2.0
18. 時差出勤		67 100.0	28 41.8	23 34.3	15 22.4	1 1.5	88 100.0	37 42.0	38 43.2	12 13.6	1 1.1
19. 業務軽減のための配置転換		162 100.0	93 57.4	41 25.3	25 15.4	3 1.9	51 100.0	31 60.8	16 31.4	4 7.8	0 0.0
20. 保育所送迎のため等出退勤時間柔軟化		91 100.0	42 46.2	30 33.0	16 17.6	3 3.3	59 100.0	39 66.1	16 27.1	4 6.8	0 0.0

問 1 5 育児・介護休業法に制定された育児支援制度の実施状況

上段：件数 下段：(%)

		①前年度の実施状況				
		調査数	実施していない	法定通り	法定を超える	無回答
育児休業制度	上限年齢	248 100.0	2 0.8	171 69.0	75 30.2	0 0.0
	取得可能回数	248 100.0	2 0.8	224 90.3	15 6.0	7 2.8
育児短時間勤務制度	上限年齢	248 100.0	11 4.4	164 66.1	72 29.0	1 0.4
	取得可能回数	248 100.0	12 4.8	187 75.4	46 18.5	3 1.2
所定外労働の免除	上限年齢	248 100.0	19 7.7	197 79.4	31 12.5	1 0.4
子の看護休暇制度	上限年齢	248 100.0	7 2.8	221 89.1	20 8.1	0 0.0
	休暇日数	248 100.0	10 4.0	236 95.2	2 0.8	0 0.0
法定時間外労働の制限	上限年齢	248 100.0	19 7.7	223 89.9	5 2.0	1 0.4
	制限内容	248 100.0	19 7.7	223 89.9	5 2.0	1 0.4
深夜業の免除	上限年齢	248 100.0	17 6.9	223 89.9	8 3.2	0 0.0

問 1 5 育児・介護休業法に制定された育児支援制度の利用実績

上段：件数 下段：(%)

	②前年度の利用実績				
	調査数	ある	ない	対象者がいない	無回答
育児休業制度	248 100.0	237 95.6	5 2.0	4 1.6	2 0.8
育児短時間勤務制度	248 100.0	157 63.3	76 30.6	9 3.6	6 2.4
所定外労働の免除	248 100.0	59 23.8	159 64.1	14 5.6	16 6.5
子の看護休暇制度	248 100.0	111 44.8	125 50.4	9 3.6	3 1.2
法定時間外労働の制限	248 100.0	50 20.2	168 67.7	17 6.9	13 5.2
深夜業の免除	248 100.0	106 42.7	121 48.8	8 3.2	13 5.2

問15 育児・介護休業法を超える制度内容(上限年齢)と実施施設数

	調査数	制度内容	件数
育児休業制度 (法定：1歳)	75	1歳半	7
		2歳半	1
		3歳	65
		6歳	1
		無回答	1
育児短時間勤務制度 (法定：3歳まで)	72	就学前	58
		7歳	1
		9歳	6
		12歳	3
		無回答	4
所定外労働の免除 (法定：3歳まで)	31	就学前	26
		7歳	1
		9歳	1
		希望に応じて	1
		上限なし	2
		無回答	0
子の看護休暇 (法定：就学前まで)	20	9歳	3
		12歳	12
		15歳	3
		上限なし	2
		無回答	0
法定時間外労働 (法定：就学前まで)	4	9歳	2
		上限なし	2
深夜業の免除 (法定：就学前まで)	8	9歳	2
		12歳	1
		希望に応じて	2
		上限なし	2
		無回答	1

問16 その他の育児支援策の実施状況と前年度の利用実績

上段：件数 下段：(%)

		①制度の有無						②前年度の利用実績				
		調査数	対応していない	検討中	対規則にて明記はないが	就業規則に明記	無回答	調査数	ある	ない	対象者がいない	無回答
就学前	1. フレックスタイム制度	248 100.0	182 73.4	8 3.2	43 17.3	15 6.0	0 0.0	58 100.0	27 46.6	25 43.1	2 3.4	4 6.9
	2. 始業終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	248 100.0	105 42.3	8 3.2	62 25.0	72 29.0	1 0.4	134 100.0	81 60.4	45 33.6	4 3.0	4 3.0
	3. 施設内の託児施設の運営	248 100.0	88 35.5	15 6.0	60 24.2	84 33.9	1 0.4	144 100.0	132 91.7	7 4.9	0 0.0	5 3.5
	4. 育児サービス費用補助/貸与	248 100.0	179 72.2	14 5.6	26 10.5	29 11.7	0 0.0	55 100.0	40 72.7	14 25.5	1 1.8	0 0.0
	5. 夜勤回数の軽減	248 100.0	29 11.7	4 1.6	158 63.7	56 22.6	1 0.4	214 100.0	174 81.3	27 12.6	5 2.3	8 3.7
就学中	1. フレックスタイム制度	248 100.0	196 79.0	8 3.2	35 14.1	9 3.6	0 0.0	44 100.0	19 43.2	21 47.7	1 2.3	3 6.8
	2. 始業終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	248 100.0	159 64.1	8 3.2	57 23.0	21 8.5	3 1.2	78 100.0	44 56.4	28 35.9	4 5.1	2 2.6
	3. 施設内の託児施設の運営	248 100.0	173 69.8	11 4.4	38 15.3	26 10.5	0 0.0	64 100.0	46 71.9	15 23.4	1 1.6	2 3.1
	4. 学休期間中の休暇・時間休	248 100.0	166 66.9	6 2.4	70 28.2	6 2.4	0 0.0	76 100.0	51 67.1	19 25.0	2 2.6	4 5.3
	5. 夜勤回数の軽減	248 100.0	85 34.3	3 1.2	145 58.5	14 5.6	1 0.4	159 100.0	127 79.9	22 13.8	4 2.5	6 3.8

問17 その他の育児支援策の実施状況2

上段：件数 下段：(%)

	制度の有無					
	調査数	明就業規則にてある	運用度ではないが	検討中	なし	無回答
1. 育児休業給付を除いた、育児休業中の経済的援助制度	248 100.0	42 16.9	9 3.6	7 2.8	190 76.6	0 0.0
2. 育児休業終了後、原則として「原職」または「原職相当」に復帰させることの定め	248 100.0	150 60.5	86 34.7	2 0.8	10 4.0	0 0.0
3. 育児休業終了後、復帰しやすくするための休業中の資料等の情報提供あるいは提供する旨の定め	248 100.0	25 10.1	134 54.0	28 11.3	61 24.6	0 0.0
4. 育児休業後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供、あるいは提供する旨の定め	248 100.0	41 16.5	104 41.9	37 14.9	66 26.6	0 0.0
5. 男性看護職の育児休業取得を促進するための対策	248 100.0	44 17.7	60 24.2	34 13.7	110 44.4	0 0.0

問18 育児・介護休業法に制定された介護支援制度の実施状況

上段：件数 下段：(%)

		①前年度の実施状況				
		調査数	実施していない	法定通り	法定を超える	無回答
介護休業制度	上限日数	248 100.0	2 0.8	181 73.0	65 26.2	0 0.0
	休業回数	248 100.0	2 0.8	226 91.1	19 7.7	1 0.4
	家族の範囲	248 100.0	2 0.8	234 94.4	12 4.8	0 0.0
勤務時間短縮等の措置		248 100.0	21 8.5	190 76.6	37 14.9	0 0.0
介護休暇制度	休暇日数	248 100.0	13 5.2	231 93.1	4 1.6	0 0.0

問18 育児・介護休業法に制定された介護支援制度の利用実績

上段：件数 下段：(%)

	②前年度の利用実績				
	調査数	ある	ない	対象者がいない	無回答
介護休業制度	248 100.0	76 30.6	145 58.5	24 9.7	3 1.2
勤務時間短縮等の措置	248 100.0	12 4.8	191 77.0	29 11.7	16 6.5
介護休暇制度	248 100.0	37 14.9	173 69.8	26 10.5	12 4.8

問19 その他の介護支援策の実施状況と前年度の利用実績

上段：件数 下段：(%)

	①制度の有無						②前年度の利用実績				
	調査数	対応していない	検討中	対応しているが明記はない	就業規則に明記	無回答	調査数	ある	ない	対象者がいない	無回答
1. フレックスタイム制度	248 100.0	183 73.8	12 4.8	35 14.1	18 7.3	0 0.0	53 100.0	4 7.5	34 64.2	12 22.6	3 5.7
2. 始業終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	248 100.0	115 46.4	11 4.4	49 19.8	73 29.4	0 0.0	122 100.0	16 13.1	82 67.2	20 16.4	4 3.3
3. 所定外労働時間の制限	248 100.0	83 33.5	9 3.6	54 21.8	102 41.1	0 0.0	156 100.0	8 5.1	118 75.6	23 14.7	7 4.5
4. 介護サービス費用の助成、その他これに準ずる制度	248 100.0	212 85.5	9 3.6	14 5.6	13 5.2	0 0.0	27 100.0	4 14.8	19 70.4	3 11.1	1 3.7
5. 夜勤回数の制限	248 100.0	46 18.5	6 2.4	129 52.0	67 27.0	0 0.0	196 100.0	50 25.5	112 57.1	28 14.3	6 3.1

問 2 0 その他の介護支援策の実施状況 2

上段：件数 下段：(%)

	制度の有無					
	調査数	就業規則に 明記されている	運用ではないが	検討中	なし	無回答
1. 介護休業給付を除いた、介護休業中の経済的援助制度	248 100.0	28 11.3	8 3.2	7 2.8	205 82.7	0 0.0
2. 介護休業終了後、原則として「原職」あるいは「原職相当」に復帰させることの定め	248 100.0	123 49.6	109 44.0	3 1.2	13 5.2	0 0.0
3. 介護休業終了後、復帰しやすくするための、休業中の資料送付等の情報提供あるいは提供する旨の定め	248 100.0	15 6.0	116 46.8	23 9.3	94 37.9	0 0.0
4. 介護休業後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供、あるいは提供する旨の定め	248 100.0	30 12.1	93 37.5	25 10.1	100 40.3	0 0.0

問2 1 労働時間及び人的資源管理について

上段：件数 下段：(%)

	制度の有無					
	調査数	明就業 記業 さ規 れ則 てに いる	運制 用度 では 対 ない が	検 討 中	な し	無 回 答
1. 育児・介護の理由以外の短時間勤務制度	248 100.0	47 19.0	39 15.7	8 3.2	153 61.7	1 0.4
2. 裁量労働制	248 100.0	11 4.4	18 7.3	4 1.6	213 85.9	2 0.8
3. フレックスタイム制度	248 100.0	16 6.5	52 21.0	12 4.8	165 66.5	3 1.2
4. 夜勤への配慮（夜勤の免除や回数軽減）	248 100.0	72 29.0	166 66.9	3 1.2	6 2.4	1 0.4
5. 能力開発のための休職・休暇制度	248 100.0	89 35.9	93 37.5	11 4.4	55 22.2	0 0.0
6. 社会貢献・ボランティアのための休職・休暇制度	248 100.0	87 35.1	51 20.6	5 2.0	105 42.3	0 0.0
7. リフレッシュ休暇制度	248 100.0	103 41.5	44 17.7	19 7.7	81 32.7	1 0.4
8. 年休が半日単位で利用できる制度	248 100.0	181 73.0	53 21.4	1 0.4	13 5.2	0 0.0
9. 年休が時間単位で利用できる制度	248 100.0	129 52.0	20 8.1	12 4.8	81 32.7	6 2.4
10. その他の休暇制度	248 100.0	140 56.5	15 6.0	3 1.2	78 31.5	12 4.8
11. 教育責任者の配置	248 100.0	85 34.3	128 51.6	10 4.0	24 9.7	1 0.4
12. 外部研修への参加支援（参加費補助、休暇付与等）	248 100.0	152 61.3	88 35.5	4 1.6	4 1.6	0 0.0
13. 人事考課基準（到達目標、成果指標等）の有無	248 100.0	121 48.8	43 17.3	34 13.7	50 20.2	0 0.0
14. 人事考課基準（到達目標、成果指標等）の公開	248 100.0	82 33.1	34 13.7	46 18.5	86 34.7	0 0.0
15. 人事考課結果の職員個人への開示	248 100.0	74 29.8	42 16.9	44 17.7	88 35.5	0 0.0
16. 人事考課結果を処遇（給与・昇給・昇格）などに反映させる制度	248 100.0	94 37.9	48 19.4	37 14.9	69 27.8	0 0.0
17. 短時間勤務者に対する処遇の基準	248 100.0	147 59.3	44 17.7	16 6.5	41 16.5	0 0.0
18. 給与規定	248 100.0	243 98.0	5 2.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
19. 倫理に関する規定	248 100.0	220 88.7	15 6.0	6 2.4	7 2.8	0 0.0
20. 医療安全・医療事故対策	248 100.0	234 94.4	14 5.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0

問2 1 労働時間及び人的資源管理について (続き)

上段：件数 下段：(%)

	制度の有無					
	調査数	就業規則に 明記されている	運用ではないが 対処している	検討中	なし	無回答
21. クレーム対策	248 100.0	186 75.0	54 21.8	4 1.6	4 1.6	0 0.0
22. 職場の暴力対策	248 100.0	165 66.5	62 25.0	13 5.2	7 2.8	1 0.4
23. 職場のハラスメント対策	248 100.0	181 73.0	49 19.8	12 4.8	6 2.4	0 0.0
24. 職場の苦情への対応	248 100.0	159 64.1	80 32.3	5 2.0	3 1.2	1 0.4
25. 施設内公募制や自己申告などで勤務時間や勤務地、 配属先等の希望を聞く制度	248 100.0	55 22.2	140 56.5	9 3.6	44 17.7	0 0.0
26. 家族が転勤する場合に、職員の勤務を配慮する	248 100.0	13 5.2	91 36.7	6 2.4	137 55.2	1 0.4
27. 勤務地を限定する働き方を選択できる制度 (勤務地が複数ある場合)	248 100.0	16 6.5	58 23.4	3 1.2	45 18.1	126 50.8
28. 配置転換(ローテーション)時には看護職の生活につ いて配慮する	248 100.0	25 10.1	213 85.9	1 0.4	9 3.6	0 0.0
29. 退職した看護職の再雇用制度	248 100.0	114 46.0	120 48.4	4 1.6	10 4.0	0 0.0
30. 看護職がキャリアを考える研修の開催	248 100.0	68 27.4	135 54.4	21 8.5	24 9.7	0 0.0
31. キャリアカウンセリング窓口の設置 (外部も含む)	248 100.0	29 11.7	72 29.0	36 14.5	110 44.4	1 0.4
32. 定期健康診断の実施	248 100.0	240 96.8	6 2.4	1 0.4	0 0.0	1 0.4
33. 腰痛を防止する取り組み	248 100.0	18 7.3	122 49.2	29 11.7	78 31.5	1 0.4
34. メンタルヘルス研修の開催	248 100.0	83 33.5	107 43.1	29 11.7	29 11.7	0 0.0
35. メンタルヘルスの相談窓口 (外部、産業医も含む)の設置	248 100.0	131 52.8	79 31.9	15 6.0	23 9.3	0 0.0

看護職のWLBインデックス調査【職員調査】全体集計

問1. 問2. 年齢・性別

上段：件数 下段：(%)

	調査数	24歳	25歳	29歳	30歳	34歳	35歳	39歳	40歳	44歳	45歳	49歳	50歳	54歳	55歳	59歳	60歳以上	無回答
【総数】	45,691 100.0	6,104 13.4	7,922 17.3	7,587 16.6	7,100 15.5	5,723 12.5	4,356 9.5	3,564 7.8	2,181 4.8	898 2.0	256 0.6							
女性	42,174 100.0	5,541 13.1	7,151 17.0	6,823 16.2	6,466 15.3	5,396 12.8	4,173 9.9	3,434 8.1	2,113 5.0	866 2.1	211 0.5							
男性	3,047 100.0	522 17.1	696 22.8	688 22.6	572 18.8	274 9.0	136 4.5	85 2.8	45 1.5	21 0.7	8 0.3							
無回答	470 100.0	41 8.7	75 16.0	76 16.2	62 13.2	53 11.3	47 10.0	45 9.6	23 4.9	11 2.3	37 7.9							

問2. 年齢

調査数	平均	最小値	最大値
45,435	36.7歳	19.0歳	82.0歳

問3. 看護職通算経験年数

上段：件数 下段：(%)

調査数	1年目	2年目	3年目	4～5年目	6～9年目	10～19年目	20～29年目	30年目以上	無回答
45,691 100.0	2,746 6.0	2,402 5.3	2,257 4.9	4,261 9.3	7,378 16.1	13,702 30.0	8,008 17.5	4,360 9.5	577 1.3

調査数	平均	最小値	最大値
45,114	13.7年	1.0年	54.0年

問4. 今の施設における勤続年数

上段：件数 下段：(%)

調査数	1年目	2年目	3年目	4～5年目	6～9年目	10～19年目	20～29年目	30年目以上	無回答
45,691 100.0	5,827 12.8	4,686 10.3	4,409 9.6	6,889 15.1	7,777 17.0	9,252 20.2	4,411 9.7	1,842 4.0	598 1.3

調査数	平均	最小値	最大値
45,093	9.1年	1.0年	54.0年

問5. 年齢・配偶者の有無 上段：件数 下段：(%)

	調査数	未婚	既婚	離死別	無回答
【総数】	45,691 100.0	19,348 42.3	23,325 51.0	2,780 6.1	238 0.5
～24歳	6,104 100.0	5,822 95.4	252 4.1	9 0.1	21 0.3
25～29歳	7,922 100.0	5,462 68.9	2,362 29.8	77 1.0	21 0.3
30～34歳	7,587 100.0	3,036 40.0	4,258 56.1	265 3.5	28 0.4
35～39歳	7,100 100.0	2,045 28.8	4,536 63.9	488 6.9	31 0.4
40～44歳	5,723 100.0	1,415 24.7	3,724 65.1	561 9.8	23 0.4
45～49歳	4,356 100.0	801 18.4	3,076 70.6	452 10.4	27 0.6
50～54歳	3,564 100.0	451 12.7	2,667 74.8	423 11.9	23 0.6
55～59歳	2,181 100.0	188 8.6	1,666 76.4	310 14.2	17 0.8
60歳以上	898 100.0	57 6.3	657 73.2	177 19.7	7 0.8
無回答	256 100.0	71 27.7	127 49.6	18 7.0	40 15.6

問6. 年齢・子どもの有無

	調査数	いる	いない	無回答
【総数】	45,691 100.0	22,747 49.8	22,564 49.4	380 0.8
～24歳	6,104 100.0	138 2.3	5,883 96.4	83 1.4
25～29歳	7,922 100.0	1,449 18.3	6,375 80.5	98 1.2
30～34歳	7,587 100.0	3,542 46.7	3,985 52.5	60 0.8
35～39歳	7,100 100.0	4,542 64.0	2,512 35.4	46 0.6
40～44歳	5,723 100.0	3,944 68.9	1,751 30.6	28 0.5
45～49歳	4,356 100.0	3,319 76.2	1,022 23.5	15 0.3
50～54歳	3,564 100.0	2,949 82.7	607 17.0	8 0.2
55～59歳	2,181 100.0	1,899 87.1	276 12.7	6 0.3
60歳以上	898 100.0	818 91.1	77 8.6	3 0.3
無回答	256 100.0	147 57.4	76 29.7	33 12.9

問6付問1. 子どもの人数

調査数	1人	2人	3人	4人以上	無回答
22,747 100.0	5,952 26.2	10,681 47.0	5,281 23.2	800 3.5	33 0.1
調査数	平均	最小値	最大値		
22,714	2.1人	1.0人	7.0人		

問6付問2. 子どもの年齢(学年)の内訳 上段:件数 下段:(%)

	調査数	0人	1人	2人	3人	4人以上	無回答
0～3歳	22,747 100.0	16,717 73.5	5,025 22.1	886 3.9	17 0.1	0 0.0	102 0.4
4歳～就学前	22,747 100.0	18,686 82.1	3,745 16.5	208 0.9	5 0.0	1 0.0	102 0.4
小学校1～3年生	22,747 100.0	17,994 79.1	4,130 18.2	517 2.3	4 0.0	0 0.0	102 0.4
小学校4～6年生	22,747 100.0	18,201 80.0	3,951 17.4	481 2.1	12 0.1	0 0.0	102 0.4
中学生	22,747 100.0	18,456 81.1	3,704 16.3	467 2.1	16 0.1	2 0.0	102 0.4
高校生	22,747 100.0	18,936 83.2	3,239 14.2	461 2.0	8 0.0	1 0.0	102 0.4
それ以上	22,747 100.0	14,464 63.6	2,296 10.1	3,847 16.9	1,842 8.1	196 0.9	102 0.4

問7. 要介護同居家族の有無 上段:件数 下段:(%)

調査数	いる	いない	無回答
45,691 100.0	7,078 15.5	38,291 83.8	322 0.7

問7付問. 自身が主たる介護者か 上段:件数 下段:(%)

調査数	はい	いいえ	無回答
7,078 100.0	2,613 36.9	4,408 62.3	57 0.8

問8(1). 雇用形態 上段:件数 下段:(%)

調査数	正規職員	短時間正職員	正規職員以外 (パート・アルバイト・ 契約・派遣等)	無回答
45,691 100.0	39,160 85.7	807 1.8	5,071 11.1	653 1.4

問8(2). 雇用契約期間 上段:件数 下段:(%)

調査数	有期雇用 (雇用契約期間が 定まっている)	無期雇用 (期間の定め ない雇用)	無回答
45,691 100.0	7,141 15.6	31,453 68.8	7,097 15.5

問9. 所定労働時間

所定労働時間	調査数	割合(%)	調査数	平均	最小値	最大値
6時間未満	215	0.5	39,072	35時間36分	1時間00分	40時間00分
6時間～12時間未満	2,339	5.1				
12時間～18時間未満	647	1.4				
18時間～24時間未満	736	1.6				
24時間～30時間未満	720	1.6				
30時間～36時間未満	4,205	9.2				
36時間～38時間未満	3,865	8.5				
38時間～40時間	26,345	57.7				
無回答	6,619	14.5				
	45,691	100.0				

問10(1). 勤務形態 上段:件数 下段:(%)

調査数	交代制勤務	夜勤専従	主として日勤 (少数回の夜勤あり)	日勤のみ (夜勤免除を含む)	その他	無回答
45,691 100.0	27,718 60.7	524 1.1	3,757 8.2	11,306 24.7	1,783 3.9	603 1.3

問10(2). 夜勤パターンA ①拘束時間

夜勤拘束時間	調査数	割合(%)
【総数】	27,283	100.0
1～2時間	61	0.2
2時間01分～3時間	88	0.3
3時間01分～4時間	51	0.2
4時間01分～5時間	53	0.2
5時間01分～6時間	37	0.1
6時間01分～7時間	131	0.5
7時間01分～8時間	2,815	10.3
8時間01分～9時間	7,129	26.1
9時間01分～10時間	851	3.1
10時間01分～11時間	248	0.9
11時間01分～12時間	960	3.5
12時間01分～13時間	640	2.3
13時間01分～14時間	725	2.7
14時間01分～15時間	595	2.2
15時間01分～16時間	4,700	17.2
16時間01分～17時間	6,080	22.3
17時間01分～18時間	1,500	5.5
18時間01分～19時間	232	0.9
19時間01分～20時間	80	0.3
無回答	307	1.1

問10(2). 夜勤パターンA ②休憩・仮眠時間

休憩・仮眠時間	調査数	割合(%)
【総数】	27,283	100.0
45分以下	5,167	18.9
46分～60分	7,464	27.4
61分～90分	2,731	10.0
91分～120分	7,637	28.0
121分以上	3,391	12.4
無回答	893	3.3

問10(2). 夜勤パターンA ③夜勤回数

夜勤回数	調査数	割合(%)
【総数】	27,283	100.0
1～3回	5,506	20.2
4～5回	13,476	49.4
6～7回	3,786	13.9
8～9回	2,852	10.5
10回以上	1,663	6.1

調査数	平均	最小値	最大値
27,283	5.1回	1.0回	18.0回

問10(2). 夜勤パターンB ①拘束時間

夜勤拘束時間	調査数	割合(%)
【総数】	7,172	100.0
1～2時間	38	0.5
2時間01分～3時間	79	1.1
3時間01分～4時間	36	0.5
4時間01分～5時間	70	1.0
5時間01分～6時間	36	0.5
6時間01分～7時間	59	0.8
7時間01分～8時間	1,424	19.9
8時間01分～9時間	3,877	54.1
9時間01分～10時間	463	6.5
10時間01分～11時間	97	1.4
11時間01分～12時間	123	1.7
12時間01分～13時間	46	0.6
13時間01分～14時間	74	1.0
14時間01分～15時間	85	1.2
15時間01分～16時間	238	3.3
16時間01分～17時間	248	3.5
17時間01分～18時間	79	1.1
18時間01分～19時間	12	0.2
19時間01分～20時間	12	0.2
無回答	76	1.1

問10(2). 夜勤パターンB ②休憩・仮眠時間

休憩・仮眠時間	調査数	割合(%)
【総数】	7,172	100.0
45分以下	2,914	40.6
46分～60分	3,158	44.0
61分～90分	274	3.8
91分～120分	422	5.9
121分以上	144	2.0
無回答	260	3.6

問10(2). 夜勤パターンB ③夜勤回数

夜勤回数	調査数	割合(%)
【総数】	7,172	100.0
1～3回	2,131	29.7
4～5回	3,868	53.9
6～7回	815	11.4
8～9回	258	3.6
10回以上	100	1.4

調査数	平均	最小値	最大値
7,172	4.2回	1.0回	18.0回

問10(2). 管理夜勤 ①拘束時間

夜勤拘束時間	調査数	割合(%)
【総数】	1,422	100.0
1～2時間	2	0.1
2時間01分～3時間	2	0.1
3時間01分～4時間	0	0.0
4時間01分～5時間	2	0.1
5時間01分～6時間	3	0.2
6時間01分～7時間	10	0.7
7時間01分～8時間	78	5.5
8時間01分～9時間	128	9.0
9時間01分～10時間	26	1.8
10時間01分～11時間	13	0.9
11時間01分～12時間	88	6.2
12時間01分～13時間	19	1.3
13時間01分～14時間	28	2.0
14時間01分～15時間	115	8.1
15時間01分～16時間	489	34.4
16時間01分～17時間	215	15.1
17時間01分～18時間	72	5.1
18時間01分～19時間	7	0.5
19時間01分～20時間	5	0.4
無回答	120	8.4

問10(2). 管理夜勤 ②休憩・仮眠時間

休憩・仮眠時間	調査数	割合(%)
【総数】	1,422	100.0
45分以下	138	9.7
46分～60分	244	17.2
61分～90分	78	5.5
91分～120分	310	21.8
121分以上	187	13.2
無回答	465	32.7

問10(2). 管理夜勤 ③夜勤回数

夜勤回数	調査数	割合(%)
【総数】	1,422	100.0
1～3回	1,134	79.7
4～5回	185	13.0
6～7回	25	1.8
8～9回	47	3.3
10回以上	31	2.2

調査数	平均	最小値	最大値
1,422	2.6回	1.0回	18.0回

問11(1). 当直または管理当直状況

調査数	上段：件数 下段：(%)			
	当直をした	管理当直をした	いずれもしていない	無回答
45,691 100.0	4,175 9.1	1,507 3.3	35,062 76.7	4,947 10.8

問11(1)付問1. 当直①1回あたりの当直拘束時間

当直拘束時間	調査数	割合(%)
【総数】	4,175	100.0
8時間	110	2.6
8時間01分～12時間	364	8.7
12時間01分～16時間	1,566	37.5
16時間01分～20時間	1,446	34.6
20時間01分～24時間	116	2.8
無回答	573	13.7

調査数	平均	最小値	最大値
3,602	15時間40分	8時間00分	24時間00分

問11(1)付問1. 当直②当直回数

当直回数	調査数	割合(%)
【総数】	4,175	100.0
1回	434	10.4
2回	588	14.1
3回	534	12.8
4回	821	19.7
5回	661	15.8
6回	321	7.7
7回	107	2.6
8回	113	2.7
9回	96	2.3
10回	57	1.4
11回以上	34	0.8
無回答	409	9.8

調査数	平均	最小値	最大値
3,766	4.1回	1.0回	18.0回

問11(1)付問1. 管理当直①1回あたりの当直拘束時間

当直拘束時間	調査数	割合(%)	調査数	平均	最小値	最大値
【総数】	1,507	100.0	1,319	15時間34分	8時間00分	24時間00分
8時間	31	2.1				
8時間01分～12時間	126	8.4				
12時間01分～16時間	848	56.3				
16時間01分～20時間	235	15.6				
20時間01分～24時間	79	5.2				
無回答	188	12.5				

問11(1)付問1. 管理当直②当直回数

当直回数	調査数	割合(%)	調査数	平均	最小値	最大値
【総数】	1,507	36.1	1,434	2.1回	1.0回	18.0回
1回	474	11.4				
2回	518	12.4				
3回	293	7.0				
4回	100	2.4				
5回	35	0.8				
6回	6	0.1				
7回	2	0.0				
8回	2	0.0				
9回	0	0.0				
10回	3	0.1				
11回以上	1	0.0				
無回答	73	1.7				

問11(1)付問2. 当直の業務内容

調査数	上段：件数 下段：(%)		
	本来の当直業務のみに従事	夜勤に類する業務を含む	無回答
4,175	1,974	1,570	631
100.0	47.3	37.6	15.1

問11(1)付問2. 管理当直の業務内容

調査数	上段：件数 下段：(%)		
	本来の当直業務のみに従事	夜勤に類する業務を含む	無回答
1,507	920	519	68
100.0	61.0	34.4	4.5

問11(2). オンコール実施の有無(前月1ヶ月)

調査数	上段：件数 下段：(%)			調査数	平均	最小値	最大値
	オンコール有	オンコール無	無回答				
45,691	2,598	36,683	6,410	2,490	4.6回	1.0回	18.0回
100.0	5.7	80.3	14.0				

問11(2). 付問1. オンコール回数(前月1ヶ月)

調査数	上段：件数 下段：(%)							
	1～2回	3～4回	5～6回	7～8回	9～10回	11～15回	16回以上	無回答
2,598	849	581	427	312	178	121	22	108
100.0	32.7	22.4	16.4	12.0	6.9	4.7	0.8	4.2

問12. 主な配属先

上段：件数 下段：(%)

調査数	病棟	外来	集中治療室	救命・救急	手術室	健診センター	在宅ケア (訪問看護・ 地域連携室等)	その他	無回答
45,691	29,902	6,164	2,122	917	2,173	283	547	2,407	1,176
100.0	65.4	13.5	4.6	2.0	4.8	0.6	0.6	5.3	2.6

問13. 職位

上段：件数 下段：(%)

調査数	スタッフ	主任および 主任相当職	看護師長および 看護師長相当職	看護部長・副部長や 総看護師長、副院長	無回答
45,691	37,540	4,370	2,409	483	889
100.0	82.2	9.6	5.3	1.1	1.9

問14. 時間外労働の有無

上段：件数 下段：(%)

調査数	残業しなかった (0時間)	残業した	無回答
45,691	8,631	35,800	1,260
100.0	18.9	78.4	2.8

問14. 時間外労働時間数

残業時間	調査数	割合(%)
【総数】	35,800	100.0
5時間未満	9,305	26.0
5～10時間未満	6,849	19.1
10～15時間未満	5,889	16.4
15～20時間未満	2,899	8.1
20～30時間未満	4,604	12.9
30～40時間未満	2,018	5.6
40～50時間未満	1,150	3.2
50～60時間未満	381	1.1
60～70時間未満	290	0.8
70～80時間未満	59	0.2
80時間以上	182	0.5
無回答	2,174	6.1

調査数	平均	最小値	最大値
33,626	13時間23分	0時間15分	150時間00分

問15. 時間外勤務手当支払時間数

時間外勤務支払時間	調査数	割合(%)
【総数】	35,800	100.0
支払われなかった	4,700	13.1
5時間未満	11,297	31.6
5～10時間未満	6,373	17.8
10～15時間未満	3,988	11.1
15～20時間未満	1,893	5.3
20～30時間未満	2,163	6.0
30～40時間未満	774	2.2
40～50時間未満	202	0.6
50～60時間未満	41	0.1
60～70時間未満	19	0.1
70～80時間未満	11	0.0
80時間以上	21	0.1
無回答	4,318	12.1

調査数	平均	最小値	最大値
31,482	7時間20分	0時間00分	150時間00分

問16. 時間外院内研修への参加

上段：件数 下段：(%)

調査数	参加 しなかった	参加した	無回答
45,691	22,168	22,740	783
100.0	48.5	49.8	1.7

問16. 時間外院内研修参加時間

上段：件数 下段：(%)

調査数	5時間 未満	5～10時間 未満	10～15時間 未満	15～20時間 未満	20時間 以上	無回答
22,740	18,973	2,052	297	108	162	1,148
100.0	83.4	9.0	1.3	0.5	0.7	5.0

調査数	平均	最小値	最大値
21,592	2.8時間	1.0時間	60.0時間

問17. 持ち帰り仕事の有無

上段：件数 下段：(%)

調査数	しなかった	した	無回答
45,691	30,551	14,107	1,033
100.0	66.9	30.9	2.3

問17. 持ち帰り仕事時間数

上段：件数 下段：(%)

調査数	5時間 未満	5～10時間 未満	10～15時間 未満	15～20時間 未満	20時間 以上	無回答
14,107	7,080	3,393	1,851	256	936	591
100.0	50.2	24.1	13.1	1.8	6.6	4.2

調査数	平均	最小値	最大値
13,516	6.2時間	1.0時間	60.0時間

問18. 始業前残業の実施有無

上段：件数 下段：(%)

調査数	しなかった	した	無回答
45,691	17,871	26,765	1,055
100.0	39.1	58.6	2.3

問18. 始業前残業時間数

上段：件数 下段：(%)

調査数	5時間 未満	5～10時間 未満	10～15時間 未満	15～20時間 未満	20時間 以上	無回答
26,765	7,262	6,812	6,241	1,800	2,687	1,963
100.0	27.1	25.5	23.3	6.7	10.0	7.3

調査数	平均	最小値	最大値
24,802	8.9時間	1.0時間	60.0時間

問19. ①昨年度付与された所定有給休暇日数

調査数	0日	1～4日	5～9日	10～14日	15～19日	20日	わからない	無回答
39,266 100.0	304 0.8	513 1.3	821 2.1	2,915 7.4	1,067 2.7	12,047 30.7	15,079 38.4	6,520 16.6

調査数	平均値	最小値	最大値
17,667	16.9日	0.0日	20.0日

問19. ②一昨年度からの繰り越し有給休暇日数 上段：件数 下段：(%)

調査数	0日	1～4日	5～9日	10～14日	15～19日	20日	わからない	無回答
39,266 100.0	3,123 8.0	758 1.9	982 2.5	1,269 3.2	1,277 3.3	8,291 21.1	17,634 44.9	5,932 15.1

調査数	平均値	最小値	最大値
15,700	13.4日	0.0日	20.0日

問19. ③昨年度に使用可能であった有給休暇日数 上段：件数 下段：(%)

調査数	0日	1～4日	5～9日	10～14日	15～19日	20～24日	25～29日	30～34日	35～39日	40日	わからない	無回答
39,266 100.0	171 0.4	89 0.2	303 0.8	1,471 3.7	765 1.9	1,860 4.7	648 1.7	958 2.4	1,194 3.0	8,799 22.4	17,433 44.4	5,575 14.2

調査数	平均値	最小値	最大値
16,258	31.6日	0.0日	40.0日

問19. ④③のうち昨年度に使った有給休暇日数 上段：件数 下段：(%)

調査数	0日	1～4日	5～9日	10～14日	15～19日	20～24日	25～29日	30～34日	35～39日	40日	わからない	無回答
39,266 100.0	1,060 2.7	4,245 10.8	5,773 14.7	4,238 10.8	1,927 4.9	1,540 3.9	153 0.4	102 0.3	56 0.1	49 0.1	16,631 42.4	3,492 8.9

調査数	平均値	最小値	最大値
19,143	9.0日	0.0日	40.0日

問20. 現在の健康状態 上段：件数 下段：(%)

調査数	非常に健康である	まあ健康である	やや不調である	非常に不調である	健康であるとも不調であるともいえない	無回答
45,691 100.0	3,995 8.7	26,244 57.4	9,951 21.8	1,564 3.4	3,087 6.8	850 1.9

問21. 職場や仕事についての評価

上段：件数 下段：(%)

	調査数	そう思う	ややそう思う	まああまり思わない	そう思わない	無回答
1. 看護職員を大切に作る組織である	45,691 100.0	5,665 12.4	18,350 40.2	16,222 35.5	4,986 10.9	468 1.0
2. 今の勤務先は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	45,691 100.0	4,922 10.8	18,362 40.2	16,892 37.0	4,981 10.9	534 1.2
3. 今の勤務先の将来に不安はない	45,691 100.0	4,752 10.4	14,525 31.8	17,058 37.3	8,940 19.6	416 0.9
4. 今の勤務先にできるだけ長く勤めたい	45,691 100.0	6,795 14.9	16,227 35.5	14,818 32.4	7,302 16.0	549 1.2
5. 業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる	45,691 100.0	7,662 16.8	16,035 35.1	14,793 32.4	6,752 14.8	449 1.0
6. 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	45,691 100.0	5,461 12.0	20,896 45.7	13,948 30.5	4,972 10.9	414 0.9
7. 上司は自身の考え方や方針を十分に説明している	45,691 100.0	7,997 17.5	21,359 46.7	11,448 25.1	3,718 8.1	1,169 2.6
8. 上司はあなたの考え方をよく聞いて、理解している	45,691 100.0	8,172 17.9	22,250 48.7	11,358 24.9	3,467 7.6	444 1.0
9. 上司は仕事の成果について公正に評価している	45,691 100.0	8,457 18.5	23,151 50.7	10,278 22.5	3,280 7.2	525 1.1
10. 上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている	45,691 100.0	10,587 23.2	22,442 49.1	9,367 20.5	2,802 6.1	493 1.1
11. 現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である	45,691 100.0	5,632 12.3	23,967 52.5	12,924 28.3	2,680 5.9	488 1.1
12. 現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている	45,691 100.0	8,029 17.6	23,915 52.3	10,804 23.6	2,466 5.4	477 1.0
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	45,691 100.0	3,852 8.4	16,081 35.2	19,449 42.6	5,750 12.6	559 1.2
14. 現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当である	45,691 100.0	2,920 6.4	12,802 28.0	17,778 38.9	11,692 25.6	499 1.1
15. 現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である	45,691 100.0	3,728 8.2	18,359 40.2	17,483 38.3	5,540 12.1	581 1.3
16. 組織は能力開発の研修を実施し、参加を支援してくれる	45,691 100.0	8,557 18.7	23,899 52.3	9,863 21.6	2,837 6.2	535 1.2
17. 必要に応じて休職が認められる	45,691 100.0	9,491 20.8	20,368 44.6	10,501 23.0	4,720 10.3	611 1.3
18. 必要に応じて今の雇用形態のまま、短時間勤務に変更できる	45,691 100.0	6,674 14.6	14,587 31.9	13,902 30.4	9,565 20.9	963 2.1
19. 有給休暇は必要に応じて取得できる	45,691 100.0	8,169 17.9	14,812 32.4	12,003 26.3	10,139 22.2	568 1.2
20. 一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる	45,691 100.0	5,700 12.5	11,478 25.1	12,972 28.4	14,945 32.7	596 1.3
21. 定時で終わることができる業務である	45,691 100.0	4,486 9.8	11,218 24.6	13,635 29.8	15,922 34.8	430 0.9
22. 勤務表作成時に個人の希望が通りやすい	45,691 100.0	11,517 25.2	22,070 48.3	8,308 18.2	3,306 7.2	490 1.1
23. 現在の働き方に満足している	45,691 100.0	3,980 8.7	16,855 36.9	16,986 37.2	7,395 16.2	475 1.0
24. 現在の生活(家庭生活・地域生活等)に満足している	45,691 100.0	5,825 12.7	19,734 43.2	13,751 30.1	5,881 12.9	500 1.1

問2.2.制度の認知度および利用希望

上段：件数 下段：(%)

	調査数	①認知度				②利用希望			
		あ る	な い	わ か ら な い	無 回 答	あ る	な い	無 回 答	
母性 保護	1. 生理休暇	45,691 100.0	15,721 34.4	8,374 18.3	20,349 44.5	1,247 2.7	18,828 41.2	19,562 42.8	7,301 16.0
	2. 不妊治療休暇	45,691 100.0	1,890 4.1	11,169 24.4	31,069 68.0	1,563 3.4	16,857 36.9	20,586 45.1	8,248 18.1
産前（妊婦）	3. 夜勤の免除	45,691 100.0	30,087 65.8	2,187 4.8	11,729 25.7	1,688 3.7	24,506 53.6	12,476 27.3	8,709 19.1
	4. 夜勤回数を減らすことができる	45,691 100.0	29,207 63.9	1,696 3.7	12,972 28.4	1,816 4.0	24,779 54.2	11,962 26.2	8,950 19.6
	5. 超過勤務の免除	45,691 100.0	15,149 33.2	5,569 12.2	22,984 50.3	1,989 4.4	24,516 53.7	11,986 26.2	9,189 20.1
	6. 変形労働時間制 *1の適用除外	45,691 100.0	9,419 20.6	3,015 6.6	30,629 67.0	2,628 5.8	19,678 43.1	15,535 34.0	10,478 22.9
	7. 保健指導・健診受診時間の確保	45,691 100.0	16,565 36.3	4,172 9.1	23,026 50.4	1,928 4.2	24,783 54.2	11,457 25.1	9,451 20.7
	8. 時差出勤	45,691 100.0	16,677 36.5	6,518 14.3	20,641 45.2	1,855 4.1	22,772 49.8	13,548 29.7	9,371 20.5
	9. 業務軽減のための配置転換	45,691 100.0	18,037 39.5	3,974 8.7	21,738 47.6	1,942 4.3	23,500 51.4	12,777 28.0	9,414 20.6
	10. つわり休暇	45,691 100.0	5,679 12.4	9,424 20.6	28,668 62.7	1,920 4.2	22,670 49.6	13,870 30.4	9,151 20.0
	11. 配偶者出産休暇（男性看護職員）	45,691 100.0	13,214 28.9	2,800 6.1	24,707 54.1	4,970 10.9	20,289 44.4	13,441 29.4	11,961 26.2
	12. 育児時間	45,691 100.0	25,072 54.9	1,830 4.0	16,161 35.4	2,628 5.8	24,800 54.3	10,885 23.8	10,006 21.9
	13. 夜勤の免除	45,691 100.0	26,617 58.3	1,861 4.1	14,658 32.1	2,555 5.6	24,994 54.7	10,730 23.5	9,967 21.8
	14. 夜勤回数を減らすことができる	45,691 100.0	25,751 56.4	1,540 3.4	15,797 34.6	2,603 5.7	24,964 54.6	10,597 23.2	10,130 22.2
	15. 超過勤務の免除	45,691 100.0	16,866 36.9	3,638 8.0	22,457 49.1	2,730 6.0	24,443 53.5	11,083 24.3	10,165 22.2

問2.2.(続き)

上段：件数 下段：(%)

	調査数	①認知度				②利用希望			
		あ る	な い	わ か ら な い	無 回 答	あ る	な い	無 回 答	
産 後 (1 年 未 満 の 者)	16. 変形労働時間制 *1の適用除外	45,691 100.0	10,553 23.1	2,485 5.4	29,338 64.2	3,315 7.3	21,006 46.0	13,636 29.8	11,049 24.2
	17. 保健指導・健診受診時間の確保	45,691 100.0	12,679 27.7	4,075 8.9	26,085 57.1	2,852 6.2	23,651 51.8	11,600 25.4	10,440 22.8
	18. 時差出勤	45,691 100.0	15,774 34.5	4,612 10.1	22,492 49.2	2,813 6.2	23,211 50.8	12,098 26.5	10,382 22.7
	19. 業務軽減のための配置転換	45,691 100.0	17,424 38.1	3,007 6.6	22,420 49.1	2,840 6.2	23,619 51.7	11,664 25.5	10,408 22.8
	20. 保育所送迎のため等の出勤時間の柔軟化	45,691 100.0	12,185 26.7	5,625 12.3	25,002 54.7	2,879 6.3	24,421 53.4	11,094 24.3	10,176 22.3
	21. 法定の範囲を超える *2育児休業制度	45,691 100.0	14,685 32.1	3,179 7.0	24,871 54.4	2,956 6.5	23,766 52.0	11,205 24.5	10,720 23.5
	22. 育児短時間勤務制度	45,691 100.0	20,782 45.5	2,268 5.0	20,377 44.6	2,264 5.0	24,984 54.7	10,663 23.3	10,044 22.0
育 児	23. 育児のために所定外労働時間を免除する制度	45,691 100.0	13,446 29.4	2,977 6.5	26,940 59.0	2,328 5.1	24,665 54.0	10,878 23.8	10,148 22.2
	24. 育児のために法定時間外労働を制限する制度	45,691 100.0	12,567 27.5	3,057 6.7	27,711 60.6	2,356 5.2	24,590 53.8	10,905 23.9	10,196 22.3
	25. 育児のための夜勤免除	45,691 100.0	19,616 42.9	2,838 6.2	20,947 45.8	2,290 5.0	25,376 55.5	10,316 22.6	9,999 21.9
	26. 子どもの看護休暇	45,691 100.0	16,177 35.4	3,662 8.0	23,572 51.6	2,280 5.0	25,920 56.7	9,869 21.6	9,902 21.7
	27. 育児休業中の看護職員への経済的援助制度	45,691 100.0	9,861 21.6	4,590 10.0	28,848 63.1	2,392 5.2	24,833 54.3	10,814 23.7	10,044 22.0
	28. 育児休業終了後、休業前と同等の職位・地位への復帰	45,691 100.0	17,725 38.8	1,631 3.6	24,056 52.6	2,279 5.0	24,968 54.6	10,591 23.2	10,132 22.2

*1 変形労働時間制：1ヶ月以内の一定期間を平均し、1週間当たり1週間を超えて労働させることができる制度。
時間を超えない範囲において、特定の日または週に法定労働

*2 育児休業の法定範囲：1歳まで。保育園に入所できない等は1歳半まで延長可能。

問2.2. (続き)

上段：件数 下段：(%)

	調査数	①認知度				②利用希望			
		あ る	な い	わ か ら な い	無 回 答	あ る	な い	無 回 答	
育 児	29. 復職しやすくするための育児休業中の情報提供	45,691 100.0	10,807 23.7	4,160 9.1	28,398 62.2	2,326 5.1	10,467 22.9	10,023 21.9	
	30. 育児休業終了後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会を提供	45,691 100.0	8,840 19.3	5,142 11.3	29,377 64.3	2,332 5.1	10,832 23.7	10,076 22.1	
	31. 男性看護職の育児休業取得促進に向けた対策	45,691 100.0	5,544 12.1	5,552 12.2	31,901 69.8	2,694 5.9	12,305 26.9	10,482 22.9	
	32. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	45,691 100.0	12,383 27.1	5,115 11.2	25,818 56.5	2,375 5.2	11,016 24.1	10,099 22.1	
	33. 育児のためのフレックスタイム制度	45,691 100.0	6,280 13.7	6,793 14.9	30,136 66.0	2,482 5.4	11,447 25.1	10,250 22.4	
	34. 施設内の託児施設	45,691 100.0	22,001 48.2	8,541 18.7	12,620 27.6	2,529 5.5	10,961 24.0	10,072 22.0	
	35. 育児サービス費用を補助あるいは貸与する制度 (ベビーマッサージ費用・育児費用の貸与など)	45,691 100.0	2,257 4.9	10,404 22.8	30,758 67.3	2,272 5.0	13,128 28.7	10,050 22.0	
	36. 学校休業期間中の休暇・時間休	45,691 100.0	2,860 6.3	10,596 23.2	29,921 65.5	2,314 5.1	11,423 25.0	9,946 21.8	
	37. 就学前・就学中の子を持つ看護職に対する夜勤回数削減	45,691 100.0	11,056 24.2	5,972 13.1	26,253 57.5	2,410 5.3	10,399 22.8	10,061 22.0	
	38. 法定の範囲を超える ^{*3} 介護休業制度 (^{*3} 介護休業の法定範囲：通算93日まで)	45,691 100.0	10,379 22.7	2,306 5.0	30,654 67.1	2,352 5.1	8,994 19.7	10,188 22.3	
	39. 介護のために勤務時間を短縮できる制度	45,691 100.0	7,088 15.5	4,147 9.1	32,572 71.3	1,884 4.1	8,586 18.8	9,801 21.5	
	40. 介護のための休暇制度	45,691 100.0	17,900 39.2	1,710 3.7	24,221 53.0	1,860 4.1	8,118 17.8	9,711 21.3	
	41. 介護休業中の看護職員への経済的援助	45,691 100.0	3,605 7.9	5,565 12.2	34,653 75.8	1,868 4.1	8,851 19.4	9,749 21.3	
42. 介護休業終了後、休業前と同等の職位・地位への復帰	45,691 100.0	9,871 21.6	1,840 4.0	32,118 70.3	1,862 4.1	8,976 19.6	9,904 21.7		
43. 復職しやすくするための介護休業中の情報提供	45,691 100.0	5,128 11.2	3,958 8.7	34,742 76.0	1,863 4.1	8,959 19.6	9,852 21.6		

問2.2. (続き)

上段：件数 下段：(%)

	調査数	①認知度				②利用希望			
		あ る	な い	わ か ら な い	無 回 答	あ る	な い	無 回 答	
44. 介護休業終了後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供	45,691 100.0	4,383 9.6	4,329 9.5	35,084 76.8	1,895 4.1	26,570 58.2	9,194 20.1	9,927 21.7	
45. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	45,691 100.0	4,646 10.2	5,028 11.0	34,134 74.7	1,883 4.1	26,969 59.0	8,904 19.5	9,818 21.5	
46. 介護のために所定労働時間を制限する制度	45,691 100.0	4,083 8.9	4,672 10.2	35,016 76.6	1,920 4.2	26,900 58.9	8,897 19.5	9,894 21.7	
47. 介護のためのフレックスタイム制度	45,691 100.0	2,763 6.0	5,587 12.2	35,432 77.5	1,909 4.2	26,573 58.2	9,240 20.2	9,878 21.6	
48. 介護を行う看護職に対する夜勤への配慮 (夜勤の免除や回数軽減)	45,691 100.0	6,863 15.0	3,641 8.0	33,241 72.8	1,946 4.3	27,314 59.8	8,460 18.5	9,917 21.7	
49. 介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度 (ホームヘルパー費用、介護機器の購入・貸与費用など)	45,691 100.0	1,998 4.4	5,922 13.0	35,749 78.2	2,022 4.4	26,337 57.6	9,409 20.6	9,945 21.8	
50. 教育責任者の配置	45,691 100.0	20,138 44.1	2,695 5.9	20,882 45.7	1,976 4.3	26,277 57.5	8,892 19.5	10,522 23.0	
51. 外部研修参加支援 (参加費補助、休暇付与等)	45,691 100.0	24,779 54.2	2,639 5.8	16,329 35.7	1,944 4.3	28,970 63.4	6,652 14.6	10,069 22.0	
52. 能力開発のための休職や休暇の制度	45,691 100.0	14,559 31.9	4,640 10.2	24,513 53.6	1,979 4.3	27,493 60.2	8,092 17.7	10,106 22.1	
53. 社会貢献・ボランティアのための休職や休暇制度	45,691 100.0	7,465 16.3	6,722 14.7	29,585 64.8	1,919 4.2	25,849 56.6	9,781 21.4	10,061 22.0	
54. リフレッシュ休暇制度	45,691 100.0	18,777 41.1	6,753 14.8	18,231 39.9	1,930 4.2	30,725 67.2	5,523 12.1	9,443 20.7	
55. 育児や介護の理由以外に、一定期間、勤務時間を短くする制度	45,691 100.0	7,473 16.4	7,628 16.7	28,873 63.2	1,717 3.8	26,984 59.1	8,866 19.4	9,841 21.5	
56. フレックスタイム制度等の柔軟な労働時間制度	45,691 100.0	5,858 12.8	8,588 18.8	29,458 64.5	1,787 3.9	27,376 59.9	8,416 18.4	9,899 21.7	
57. 年休が半日単位、時間単位でとれる制度	45,691 100.0	22,910 50.1	3,375 7.4	17,700 38.7	1,706 3.7	30,230 66.2	5,876 12.9	9,585 21.0	

問2.2. (続き)

上段：件数 下段：(%)

	調査数	①認知度				②利用希望			
		あ る	な い	わ か ら な い	無 回 答	あ る	な い	無 回 答	
労働 務時 間制と	58. 夜勤への配慮（夜勤の免除や回数軽減）	45,691 100.0	19,338 42.3	3,569 7.8	20,975 45.9	1,809 4.0	28,740 62.9	7,170 15.7	9,781 21.4
	59. 長時間労働の是正や解消のための施策	45,691 100.0	9,480 20.7	6,487 14.2	27,867 61.0	1,857 4.1	29,296 64.1	6,660 14.6	9,735 21.3
	60. 有給休暇の取得促進のための施策	45,691 100.0	8,995 19.7	8,654 18.9	26,196 57.3	1,846 4.0	30,414 66.6	5,810 12.7	9,467 20.7
人事 考課と 処遇	61. 人事考課 ※4基準（到達目標、成果指標等）の有無	45,691 100.0	17,415 38.1	2,683 5.9	23,585 51.6	2,008 4.4	24,488 53.6	10,164 22.2	11,039 24.2
	62. 人事考課基準（到達目標、成果指標等）の公開	45,691 100.0	10,796 23.6	6,088 13.3	27,038 59.2	1,769 3.9	22,751 49.8	11,966 26.2	10,974 24.0
	63. 人事考課結果の職員個人への開示	45,691 100.0	10,532 23.1	6,443 14.1	26,841 58.7	1,875 4.1	23,850 52.2	10,882 23.8	10,959 24.0
	64. 人事考課結果を対処（給与・昇給・昇格など）に反映させる制度	45,691 100.0	11,913 26.1	5,326 11.7	26,644 58.3	1,808 4.0	24,780 54.2	10,011 21.9	10,900 23.9
	65. 短時間勤務者に対する処遇の基準	45,691 100.0	7,489 16.4	3,557 7.8	32,700 71.6	1,945 4.3	23,733 51.9	10,820 23.7	11,138 24.4
	66. 給与規定	45,691 100.0	33,271 72.8	472 1.0	10,096 22.1	1,852 4.1	29,503 64.6	4,706 10.3	11,482 25.1
	67. 倫理に関する規定	45,691 100.0	27,676 60.6	654 1.4	15,373 33.6	1,988 4.4	27,624 60.5	6,395 14.0	11,672 25.5
リ医 ス療 ク安 管全 理	68. 医療安全・医療事故対策	45,691 100.0	38,850 85.0	199 0.4	5,152 11.3	1,490 3.3	30,483 66.7	4,305 9.4	10,903 23.9
	69. クレーム対策	45,691 100.0	31,063 68.0	1,195 2.6	11,922 26.1	1,511 3.3	29,822 65.3	5,115 11.2	10,754 23.5
	70. 職場の暴力対策	45,691 100.0	27,444 60.1	2,031 4.4	14,667 32.1	1,549 3.4	29,513 64.6	5,456 11.9	10,722 23.5

※4 人事考課：組織に所属している従業員個々人の仕事の結果または能力の程度を判定し、それを従業員（昇進、昇格、昇給、賞与の査定）、②有効活用（異動、配置、職務変更）、③教育・訓練や能力開発の基礎資料となる個人情報を得ることを目的として行うための手続きないし制度のこと。

問2.2. (続き)

上段：件数 下段：(%)

	調査数	①認知度				②利用希望			
		あ る	な い	わ か ら な い	無 回 答	あ る	な い	無 回 答	
リ ス ク 安 全 管 理	71. 職場のハラスメント対策	45,691 100.0	24,540 53.7	2,746 6.0	16,850 36.9	1,555 3.4	29,352 64.2	5,649 12.4	10,690 23.4
	72. 職場の苦情への対応	45,691 100.0	27,607 60.4	2,086 4.6	14,367 31.4	1,631 3.6	29,838 65.3	5,151 11.3	10,702 23.4
健 康 管 理	73. 定期健康診断の実施	45,691 100.0	40,230 88.0	193 0.4	3,693 8.1	1,575 3.4	32,430 71.0	2,615 5.7	10,646 23.3
	74. 腰痛を防止する取り組み	45,691 100.0	6,058 13.3	13,220 28.9	24,744 54.2	1,669 3.7	28,638 62.7	6,631 14.5	10,422 22.8
	75. メンタルヘルス等の研修の開催	45,691 100.0	17,797 39.0	6,422 14.1	19,803 43.3	1,669 3.7	27,373 59.9	7,711 16.9	10,607 23.2
	76. メンタルヘルス等の相談窓口の設置	45,691 100.0	20,811 45.5	5,557 12.2	17,575 38.5	1,748 3.8	26,967 59.0	8,161 17.9	10,563 23.1
配 置 と キ ャ リ ア	77. 施設内公募制や自己申告制度により、勤務時間や配属先 (勤務地を含む)、担当業務等について希望を聞く	45,691 100.0	20,665 45.2	4,184 9.2	19,226 42.1	1,616 3.5	28,375 62.1	6,613 14.5	10,703 23.4
	78. 家族が転勤する場合に、職員の勤務を配慮する (家族の転勤地への異動、家族の海外勤務時の休職等)	45,691 100.0	7,786 17.0	6,608 14.5	29,715 65.0	1,582 3.5	25,775 56.4	9,224 20.2	10,692 23.4
	79. 看護職をローテーションする場合には看護職の生活事情について 配慮する	45,691 100.0	13,236 29.0	5,804 12.7	25,089 54.9	1,562 3.4	28,722 62.9	6,483 14.2	10,486 22.9
	80. 退職した看護職の再雇用制度	45,691 100.0	20,386 44.6	1,678 3.7	22,085 48.3	1,542 3.4	27,027 59.2	7,939 17.4	10,725 23.5
関 労 係 使	81. 看護職員が自らキャリアを考えるための研修の開催	45,691 100.0	19,323 42.3	3,008 6.6	21,670 47.4	1,690 3.7	27,185 59.5	7,678 16.8	10,828 23.7
	82. キャリアカウンセリングの窓口の設置	45,691 100.0	5,479 12.0	8,184 17.9	30,319 66.4	1,709 3.7	25,062 54.9	9,768 21.4	10,861 23.8
	83. 勤務地を限定する働き方を選択できる制度 (勤務地が複数ある施設のみ回答)	45,691 100.0	4,743 10.4	2,722 6.0	18,554 40.6	19,672 43.1	14,412 31.5	6,329 13.9	24,950 54.6
	84. 職員の過半数を代表する「過半数代表者」の制度	45,691 100.0	6,458 14.1	6,010 13.2	31,161 68.2	2,062 4.5	21,229 46.5	12,941 28.3	11,521 25.2

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(Ⅱ)

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
