

---

平成 25 年度  
看護職のワーク・ライフ・バランス推進  
ワークショップ事業報告書 (I)

---

公益社団法人 日本看護協会

労働政策部看護労働課



はじめに

平成 25 年度は WLB ワークショップ事業 4 年目であり、今年度は 43 都道府県看護協会  
で事業展開を行い、参加医療施設は毎年増加し続けています。3 年間の参加が終了した後も、  
インデックス調査に継続して参加し、職場改善の PDCA サイクルを自主的に回し続けてい  
る施設も増えてきています。本事業に参加した医療施設のうち、WLB の推進による勤務環  
境改善が実施できた共通因子としては、組織文化に「おたがいさま意識」が浸透しており、  
また「残業時間が減少した」「離職率が減少し、いままで看護師を募集しても応募がなかっ  
たが、就職希望者があり看護師が集まるようになった」などの目に見える成果も報告され  
ています。

WLB の推進は医療領域だけではなく、さまざまな企業や産業で取り組んでいます。ワー  
クショップに参加協力した県労働局の働き方・休み方改善コンサルタントからは、「インデ  
ックス調査を実施して、ここまで踏み込んで組織全体に働きかける仕組みをもったワー  
クショップは他の産業では前例がなく、私たちはその方法論や成果がとても勉強になります」  
と評価の声が聞かれ、着実な成果がでていることを広く認められるようになりました。

平成 26 年度の医療法改正案の中に都道府県に医療勤務環境改善支援センターの設置案が  
あります。その改正案に先行して、26 年度の予算に都道府県単位での支援センター設置に  
向けた予算措置がされています。医療勤務環境改善支援センターは、医師や看護師、薬剤  
師、放射線技師などの医療機関で働く医療職の勤務環境を改善するために、医療組織の自  
主的な取り組みの相談支援者を派遣することが当初の目的になっています。この制度は  
WLB を含む職場環境改善に大きな役割を果たすことが期待できます。

これまで順調に WLB ワークショップ推進事業が拡大してきた要因に、WLB 推進委員の  
みなさまの優れたファシリテーションがあり、さまざまな立場や職種の方々にご支援いた  
だきました。今後はファシリテーターの質と数の充実が重要と考えています。全国どこ  
でもそれらの人材を確保できるように、今後も平成 29 年度まで事業を継続していきます。

今後のさらなる展開については、都道府県看護協会と県労働局や医政局との強い連携に  
よる財政支援、医療法改正の後押しのもとで、多くの医療組織で働きやすく職員が生き活  
きとする職場環境が実現できることを目標に、次のステップに進みたいと考えています。

消費税増税分の社会保障制度推進は地方分権の様相を呈しています。都道府県看護協会  
は今まで以上に地方行政や職能団体、病院団体との強いきずなを築かなければなりません。  
日本看護協会はその動きを全面的に支援していきたいと思えます。いままで日本看護協  
会・都道府県看護協会が協働して推進してきた WLB ワークショップ事業を益々発展させ、  
医療施設全体の職場（勤務）環境改善運動として全国に広がるようにしていきたいと願っ  
ています。

その成果は、短時間・短期間就業から段階的にステップアップして、フルタイム就業を  
可能とする仕組みにより多くの医療組織で根付き、50 万人の看護師不足が推計されている  
2025 年問題への重要な看護師確保対策になると確信しています。





## 報告書（Ⅰ）目次

### はじめに

I. 事業概要	1
1. 本事業の内容	3
2. 「看護職の WLB インデックス調査」実施概要	10
II. 平成 25 年度の実施報告	17
各県看護協会の取り組み	
参加施設の取り組み	
参加 1 年目	
1. 北海道	19
2. 岩手県	29
3. 宮城県	43
4. 山形県	57
5. 福島県	73
6. 茨城県	81
7. 福井県	93
8. 岐阜県	103
9. 奈良県	115
10. 愛媛県	127
11. 佐賀県	141
参加 2 年目	
12. 青森県	149
13. 秋田県	161
14. 群馬県	171
15. 石川県	183
16. 静岡県	199

## 報告書（Ⅱ）目次

II. 平成 25 年度の実施報告	23
各県看護協会の取り組み	
参加施設の取り組み	
参加 2 年目	
17. 愛知県	25
18. 滋賀県	49
19. 鳥取県	59
20. 岡山県	75
21. 福岡県	91
22. 宮崎県	107
23. 鹿児島県	117

<b>参加3年目</b>	
24. 栃木県	133
25. 千葉県	151
26. 富山県	171
27. 山梨県	193
28. 長野県	209
29. 三重県	223
30. 京都府	237
31. 和歌山県	257

## 報告書（Ⅲ）目次

II.平成25年度の実施報告	19
各県看護協会の取り組み	
参加施設の取り組み	
参加3年目	
32. 島根県	21
33. 長崎県	45
34. 熊本県	59
35. 沖縄県	75
参加4年目	
36. 埼玉県	95
37. 東京都	113
38. 新潟県	135
39. 大阪府	145
40. 兵庫県	167
41. 香川県	175
42. 高知県	197
43. 大分県	209
総括（地域へのWLB普及推進委員会）	216
<参考資料>	219
看護職のWLBインデックス調査【施設調査】調査票	220
看護職のWLBインデックス調査【職員調査】調査票	226
看護職のWLBインデックス調査【施設調査】全体集計	231
看護職のWLBインデックス調査【職員調査】全体集計	246

# 施設概要( I )





## 【施設概要一覧：凡例】

施設概要は、平成 25 年度「看護職の WLB index 調査」(施設調査：2013 年 6 月実施)に基づいて作成。

### <主な入院基本料>

○対 1 (経)：○対 1 (経過措置)、○対 1 (特)：○対 1 特別入院基本料、  
特別：特別入院基本料、療養 1：療養病棟入院基本料 1、  
療養 2：療養病棟入院基本料 2、介護移行：介護保険移行準備病棟、  
回ハ：回復期リハビリテーション病棟、介護：介護療養病床、  
緩和：緩和ケア、ICU：ICU、障害者施設等：障害者、感染：感染病床、  
ドック：人間ドック、その他：その他

### <職員の人数>

非正規職員：非正規職員＋派遣労働者（いずれもフルタイム、短時間勤務）の合計  
看護補助者：外来、病棟、その他の合計人数

### <平均年齢> 正規看護職員が対象

### <週休形態>

3交代制：3交代制（変則含む）  
2交代制：2交代制（変則含む）  
ミックス：3交代と2交代のミックス（同一病棟内）

### <離職率>

2012 年度 正規看護職員の離職率：  
 $2012 \text{ 年度退職者数} \div 2012 \text{ 年度の平均職員数} \times 100$   
※平均職員数は、(年度始めの在籍職員数＋年度末の在籍職員数) ÷ 2 にて算出

H25 年度より開催道県 参加施設概要 (2013 年 6 月 1 日 現在)

北海道									
目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.22	H25	医療法人社団 愛心館	愛心メモリアル病院	71	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.24	H25	社会医療法人 北楡会	札幌北楡病院	223	-	-	-	8	-
				7対1	-	-	-	ICU	-
p.26	H25	医療法人社団 豊生会	東苗穂病院	60	60	-	-	41	-
				7対1	療養1	-	-	回りハ	-

岩手県									
目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.32	H25	公益財団法人	総合花巻病院	174	-	-	-	110	-
				7対1	-	-	-	回りハ	-
p.34	H25	医療法人社団	高松病院	40	55	-	-	-	-
				15対1	療養2	-	-	-	-
p.36	H25	社団医療法人	盛岡つなぎ温泉病院	48	120	2	-	-	-
				10対1	療養1	10対1	-	-	-
p.38	H25	社団医療法人 新和会	宮古山口病院	-	-	-	377	-	-
				-	-	-	5対1/20対	-	-
p.40	H25	日本赤十字社	盛岡赤十字病院	438	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-

宮城県									
目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.46	H25	私立学校法人	東北薬科大学病院	420	-	-	46	-	-
				7対1	-	-	15対1	-	-
p.48	H25	医療法人社団 脳健会	仙台東脳神経外科病院	93	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.50	H25	日本赤十字社	石巻赤十字病院	436	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.52	H25	独立行政法人 国立病院機構	西多賀病院	200	-	-	-	40	240
				10対1	-	-	-	亜急性期	障害者
p.54	H25	医療法人 医徳会	真壁病院	53	78	-	-	-	-
				13対1	療養1	-	-	-	-

看護職員				平均 年齢	勤務形態	週休形態	年間 休日	有休 取得率	所定 労働 時間(週)	平均超過 時間(月)	離職率
フルタイム 正職員	短時間 正職員	非正規 職員	看護 補助者								
60人	1人	8人	4人	35.2歳	3交代制 /4交代制	4週8休制	121日	51.8%	40時間	5.3時間	10.0%
301人	12人	19人	43人	33歳	2交代制 /ミックス	4週8休制	121日	79.2%	40時間	5.2時間	12.0%
97人	-	15人	40人	42.6歳	2交代制	4週8休制	111日	59.3%	39時間30分	8.1時間	15.2%

看護職員				平均 年齢	勤務形態	週休形態	年間 休日	有休 取得率	所定 労働 時間(週)	平均超過 時間(月)	離職率
フルタイム 正職員	短時間 正職員	非正規 職員	看護 補助者								
135人	-	8人	45人	44.7歳	3交代制	月2回 週休2日制	98日	69.5%	40時間	2.2時間	7.6%
31人	-	9人	29人	46.6歳	3交代制	月3回 週休2日制	104日	55.8%	40時間	3.1時間	14.7%
80人	7人	89人	56人	32.2歳	3交代制	4週6休制	97日	75.4%	40時間	1.8時間	4.7%
160人	7人	-	41人	47.5歳	ミックス	4週8休制	117日	44.7%	40時間	1.5時間	5.9%
299人	25人	33人	30人	38歳	3交代制	4週8休制	125日	48.0%	38時間45分	10.5時間	2.4%

看護職員				平均 年齢	勤務形態	週休形態	年間 休日	有休 取得率	所定 労働 時間(週)	平均超過 時間(月)	離職率
フルタイム 正職員	短時間 正職員	非正規 職員	看護 補助者								
336人	-	21人	17人	33歳	2交代制 /ミックス	4週8休制	129日	23.6%	40時間	5.7時間	12.3%
47人	3人	7人	13人	36.8歳	2交代制	4週8休制	125日	43.1%	40時間	4.7時間	30.2%
448人	22人	26人	66人	33.7歳	3交代制	完全 週休2日制	125日	50.3%	38時間45分	3.4時間	7.0%
270人	5人	5人	60人	34.4歳	ミックス	4週8休制	121日	56.6%	37時間25分	2.2時間	6.5%
48人	2人	15人	35人	41.6歳	2交代制	その他	116日	60.3%	30時間30分	2.9時間	18.6%

山形県									
目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.60	H25	医療法人社団 順仁堂	遊佐病院	-	84	-	-	-	-
				-	療養1	-	-	-	-
p.62	H25	米沢市	米沢市立病院	349	-	-	70	-	-
				10対1	-	-	13対1	-	-
p.64	H25	置賜広域病院 組合	公立置賜総合病院	480	-	-	20	-	-
				10対1	-	-	10対1	-	-
p.66	H25	医療法人 篠田好生会	篠田総合病院	161	52	-	-	58	108
				10対1	療養2	-	-	障害	回リハ
p.68	H25	高島町	公立高島病院	89	41	-	-	-	-
				10対1	療養2	-	-	-	-
p.70	H25	鶴岡市	鶴岡市立荘内病院	507	-	-	-	3	-
				7対1	-	-	-	NICU	-

福島県									
目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.76	H25	国見町、桑折町、 梁川町	公立藤田総合病院	299	-	12	-	-	-
				10対1	-	10対1	-	-	-
p.78	H25	社会福祉法人 恩賜財団済生会	済生会川俣病院	90	-	-	-	-	-
				13対1	-	-	-	-	-

茨城県									
目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.84	H25	特定医療法人 愛宣会	ひたち医療センター	223	50	-	-	-	-
				10対1	療養2	-	-	-	-
p.86	H25	医療法人社団 同樹会	結城病院	88	58	-	-	-	-
				10対1	療養1	-	-	-	-
p.88	H25	医療法人社団 光仁会	総合守谷第一病院	203	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.90	H25	医療法人社団 善仁会	小山記念病院	194	30	-	-	-	-
				7対1	療養1	-	-	-	-

福井県									
目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.96	H25	福井県	福井県立病院	672	-	10	279	-	-
				10対1	-	10対1	15対1	-	-
p.98	H25	公益社団法人地 域医療振興協会	越前町国民健康保険織田病 院	55	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.100	H25	医療法人 福仁会	福仁会病院	-	33	-	222	-	-
				-	療養2	-	15対1/20対1	-	-



看護職員				平均 年齢	勤務形態	週休形態	年間 休日	有休 取得率	所定 労働 時間(週)	平均超過 時間(月)	離職率
フルタイム 正職員	短時間 正職員	非正規 職員	看護 補助者								
26人	-	13人	19人	44.7歳	2交代制	4週8休制	121日	35.7%	37時間30分	2.2時間	13.6%
272人	-	28人	69人	40.39歳	3交代制 /2交代制	4週8休制	124日	42.5%	38時間45分	13.2時間	2.8%
353人	2人	12人	66人	36.2歳	3交代制	4週8休制	121日	41.6%	38時間45分	11.5時間	5.0%
132人	-	32人	46人	36.5歳	3交代制	4週8休制	127日	19.1%	36時間40分	3.8時間	17.4%
80人	-	10人	28人	44.6歳	3交代制	完全 週休2日制	126日	45.8%	38時間45分	7.2時間	4.5%
405人	3人	34人	78人	37.2歳	3交代制 /2交代制	4週8休制	121日	3.8%	38時間45分	10時間	4.1%

看護職員				平均 年齢	勤務形態	週休形態	年間 休日	有休 取得率	所定 労働 時間(週)	平均超過 時間(月)	離職率
フルタイム 正職員	短時間 正職員	非正規 職員	看護 補助者								
203人	-	21人	38人	40.9歳	2交代制	完全 週休2日制	120日	35.0%	38時間	2.5時間	2.0%
46人	-	7人	17人	42.9歳	3交代制	月2回 週休2日制	112日	58.6%	37時間50分	6.5時間	11.8%

看護職員				平均 年齢	勤務形態	週休形態	年間 休日	有休 取得率	所定 労働 時間(週)	平均超過 時間(月)	離職率
フルタイム 正職員	短時間 正職員	非正規 職員	看護 補助者								
84人	7人	-	32人	37.9歳	2交代制	その他	113日	20.0%	40時間	25時間	4.1%
91人	3人	22人	42人	35.3歳	2交代制	月2回 週休2日制	98日	41.0%	39時間30分	7時間	4.6%
117人	54人	-	76人	39.2歳	3交代制/2交 代制/ミックス	月3回 週休2日制	109日	72.0%	40時間	10時間	7.2%
149人	21人	26人	56人	38.5歳	3交代制 /ミックス	その他	105日	57.2%	40時間	5.4時間	7.0%

看護職員				平均 年齢	勤務形態	週休形態	年間 休日	有休 取得率	所定 労働 時間(週)	平均超過 時間(月)	離職率
フルタイム 正職員	短時間 正職員	非正規 職員	看護 補助者								
584人	-	43人	36人	36.6歳	3交代制	その他	131日	8.9%	38時間45分	4.9時間	4.2%
32人	-	7人	12人	41.2歳	2交代制	月2回 週休2日制	111日	64.3%	39時間30分	4.1時間	3.2%
73人	-	6人	27人	47.1歳	2交代制	月3回 週休2日制	112日	24.6%	40時間	8.4時間	10.9%

岐阜県									
目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.106	H25	地方独立行政法人	岐阜県立下呂温泉病院	214	-	-	-	41	-
				7対1	-	-	-	回りハ	-
p.108	H25	公益社団法人地域医療振興協会	市立恵那病院	148	41	10	-	-	-
				7対1	療養2	7対1	-	-	-
p.110	H25	羽島市	羽島市民病院	281	-	10	-	-	-
				7対1	-	特別	-	-	-
p.112	H25	社会医療法人厚生会	多治見市民病院	250	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-

奈良県									
目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.118	H25	宇陀市	宇陀市立病院	176	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.120	H25	社会福祉法人恩賜財団済生会	済生会御所病院	192	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.122	H25	奈良県	奈良県立五條病院	199	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.124	H25	医療法人拓生会	奈良西部病院	117	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-

愛知県									
目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.130	H25	社会福祉法人恩賜財団済生会	今治病院	171	-	-	-	20	-
				7対1	-	-	-	緩和	-
p.132	H25	社会福祉法人恩賜財団済生会	松山病院	170	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.134	H25	一般財団法人積善会	十全総合病院	232	60	-	-	8	50
				10対1	療養2	-	-	ドック	休床
p.136	H25	医療法人和昌会	貞本病院	60	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.138	H25	日本赤十字社	松山赤十字病院	614	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-

佐賀県									
目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.144	H25	医療法人社団如水会	今村病院	90	89	-	-	-	-
				7対1	療養1	-	-	-	-
p.146	H25	医療法人社団敬愛会	佐賀記念病院	120	57	-	-	57	-
				7対1	療養2	-	-	回りハ	-

看護職員				平均年齢	勤務形態	週休形態	年間休日	有休取得率	所定労働時間(週)	平均超過時間(月)	離職率
フルタイム正職員	短時間正職員	非正規職員	看護補助者								
178人	5人	18人	31人	38.3歳	2交代制	完全週休2日制	121日	25.2%	40時間	7.2時間	5.3%
92人	-	43人	23人	39.1歳	3交代制/2交代制	4週6休	108日	29.3%	40時間	10.1時間	12.3%
189人	17人	41人	64人	37.5歳	2交代制	4週8休制	124日	39.0%	38時間45分	7時間	5.1%
94人	3人	36人	16人	39.6歳	2交代制	その他	118日	37.2%	37時間30分	5.9時間	13.2%

看護職員				平均年齢	勤務形態	週休形態	年間休日	有休取得率	所定労働時間(週)	平均超過時間(月)	離職率
フルタイム正職員	短時間正職員	非正規職員	看護補助者								
98人	-	30人	20人	42.8歳	2交代制	4週8休制	121日	35.1%	38時間45分	2.9時間	6.4%
122人	3人	11人	38人	39.8歳	2交代制	月2回週休2日制	94日	50.9%	37時間	4.5時間	16.7%
128人	3人	14人	8人	36.2歳	2交代制	完全週休2日制	120日	10.1%	38時間45分	5.4時間	3.8%
52人	5人	34人	15人	35.7歳	2交代制	その他	112日	94.6%	36時間	4時間	12.1%

看護職員				平均年齢	勤務形態	週休形態	年間休日	有休取得率	所定労働時間(週)	平均超過時間(月)	離職率
フルタイム正職員	短時間正職員	非正規職員	看護補助者								
197人	6人	24人	21人	34.7歳	2交代制	月3回週休2日制	113日	72.8%	40時間	1.6時間	6.7%
150人	7人	27人	35人	34.8歳	3交代制/2交代制/ミックス	4週8休制	109日	48.7%	40時間	3.8時間	10.0%
186人	-	27人	27人	37.4歳	ミックス	その他	124日	59.8%	40時間	1.2時間	9.2%
30人	3人	16人	20人	38.3歳	3交代制	その他	121日	51.1%	40時間	7.4時間	16.2%
600人	19人	62人	75人	35.7歳	3交代制	完全週休2日制	128日	35.8%	38時間45分	12.6時間	5.6%

看護職員				平均年齢	勤務形態	週休形態	年間休日	有休取得率	所定労働時間(週)	平均超過時間(月)	離職率
フルタイム正職員	短時間正職員	非正規職員	看護補助者								
99人	1人	25人	39人	37.9歳	3交代制	4週8休制	120日	40.9%	37時間30分	5.1時間	9.4%
119人	-	26人	39人	36.2歳	2交代制	その他	108日	0.0%	40時間	8.1時間	8.1%

H24 年度より開催県 参加施設概要 (2013 年 6 月 1 日 現在)

青森県									
目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.151	H25	青森保健生活協同組合	あおもり協立病院	133	-	-	-	90	-
				7対1	-	-	-	回リハ	-
p.153	H25	青森市	青森市民病院	505	-	-	-	8	25
				7対1	-	-	-	ICU	HICU
p.155	H24	青森県	青森県立中央病院	689	-	16	-	-	-
				7対1	-	7対1	-	-	-
p.156	H24	社団法人慈恵会	青森慈恵会病院	48	36	-	82	144	22
				7対1	療養1	-	20対1	回リハ	緩和
p.157	H24	黒石市	黒石市国民健康保険黒石病院	290	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.158	H24	一般財団法人黎明郷	弘前脳卒中・リハビリテーションセンター	79	-	-	-	169	-
				7対1	-	-	-	回リハ	-
p.159	H24	一部事務組合下北医療センター	むつ総合病院	376	-	-	54	4	-
				10対1	-	-	15対1	感染	-

秋田県									
目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.163	H25	独立行政法人労働者健康福祉機構	秋田労災病院	142	-	-	-	46	62
				10対1	-	-	-	回リハ	その他
p.165	H25	秋田市	市立秋田総合病院	367	-	22	60	25	6
				7対1	-	7対1	13対1/特別	小児7対1	ICU
p.167	H24	社会医療法人明和会	中通総合病院	491	48	-	-	-	-
				7対1	療養2	-	-	-	-
p.168	H24	医療法人久盛会	秋田緑ヶ丘病院	-	-	-	388	-	-
				-	-	-	特定入院料	-	-
p.169	H24	財団法人	秋田県成人病医療センター	119	-	-	-	8	-
				7対1	-	-	-	CCU	-

群馬県									
目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.173	H25	特定医療法人慶友会	慶友整形外科病院	117	-	-	-	12	-
				7対1	-	-	-	亜急性2	-
p.175	H25	桐生地域医療組合	桐生厚生総合病院	506	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.177	H25	医療法人社団ほたか会	ほたか病院	55	144	-	-	-	-
				10対1	療養1/療養2	-	-	-	-

看護職員				平均 年齢	勤務形態	週休形態	年間 休日	有休 取得率	所定 労働 時間(週)	平均超過 時間(月)	離職率
フルタイム 正職員	短時間 正職員	非正規 職員	看護 補助者								
147人	-	6人	24人	38.31歳	3交代制	月2回 週休2日制	98日	32.3%	37時間30分	6.5時間	6.0%
329人	-	54人	74人	39.5歳	3交代制	4週8休制	124日	20.0%	38時間45分	6.1時間	4.2%
635人	1人	78人	67人	35.7歳	3交代制	4週8休制	124日	29.1%	38時間45分	14.5時間	4.8%
157人	4人	9人	84人	39.9歳	2交代制	月2回 週休2日制	103日	59.1%	40時間	4.4時間	6.1%
160人	-	64人	28人	37.2歳	3交代制	4週8休制	124日	43.0%	38時間45分	10.7時間	5.1%
159人	-	8人	35人	35.1歳	2交代制	完全 週休2日制	112日	51.5%	40時間	3.1時間	7.8%
288人	1人	85人	37人	41.1歳	3交代制	4週8休制	121日	36.5%	38時間45分	3.8時間	6.9%

看護職員				平均 年齢	勤務形態	週休形態	年間 休日	有休 取得率	所定 労働 時間(週)	平均超過 時間(月)	離職率
フルタイム 正職員	短時間 正職員	非正規 職員	看護 補助者								
142人	-	20人	7人	37.7歳	3交代制	4週8休制	122	45.8%	40時間	2.5時間	6.9%
301人	-	64人	67人	37.6歳	3交代制	完全 週休2日制	121	26.0%	40時間	7.5時間	5.4%
422人	-	17人	41人	32.4歳	3交代制	その他	114	37.9%	40時間	10時間	6.2%
95人	-	3人	78人	42.5歳	2交代制	月3回週休2日制 (4週7休制含む)	91	58.5%	40時間	3時間	9.9%
84人	-	12人	17人	37.7歳	3交代制 /ミックス	完全 週休2日制	123	36.5%	38時間45分	2時間	18.3%

看護職員				平均 年齢	勤務形態	週休形態	年間 休日	有休 取得率	所定 労働 時間(週)	平均超過 時間(月)	離職率
フルタイム 正職員	短時間 正職員	非正規 職員	看護 補助者								
110人	3人	27人	36人	37.5歳	2交代制	週休 1日半制	106日	40.0%	40時間	4.6時間	4.8%
373人	4人	54人	20人	37.4歳	3交代制/2交 代制/ミックス	完全 週休2日制	126日	73.5%	38時間45分	1.2時間	4.2%
73人	5人	17人	47人	40.3歳	2交代制	その他	121日	40.3%	40時間	1.1時間	7.2%

群馬県									
目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.179	H24	医療法人鶴谷会	鶴谷病院	180	140	-	-	-	-
				10対1	療養1	-	-	-	-
p.180	H24	利根保健生活協同組合	利根中央病院	282	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.181	H24	医療法人大誠会	内田病院	49	50	-	-	-	-
				10対1	療養1	-	-	-	-
p.182	H24	医療法人社団三思会	東邦病院	200	178	-	-	-	-
				7対1	療養1/療養2	-	-	-	-

石川県									
目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.185	H25	加賀市	加賀市民病院	184	-	-	-	42	-
				7対1	-	-	-	回リハ	-
p.187	H25	医療法人社団和楽仁	芳珠記念病院	200	60	-	-	60	-
				7対1/10対1/13対1	療養1	-	-	介護	-
p.189	H25	石川県	石川県立中央病院	555	-	-	-	107	-
				7対1	-	-	-	ICU系	-
p.191	H25	津幡町	河北中央病院	80	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.193	H25	羽咋郡市広域圏事務組合	公立羽咋病院	174	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.195	H24	小松市	国民健康保険小松市民病院	300	-	10	50	4	10
				7対1	-	7対1	15対1	感染	緩和
p.196	H24	白山石川医療企業団	公立つるぎ病院	99	27	-	-	26	-
				10対1	療養1	-	-	回リハ2	-
p.197	H24	医療法人社団浅ノ川	心臓血管センター金沢循環器病院	84	146	-	-	-	-
				7対1	療養1	-	-	-	-
p.198	H24	志賀町	町立富来病院	60	22	-	-	16	-
				10対1	療養2	-	-	介護	-

静岡県									
目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.201	H25	医療法人社団三誠会	北斗わかば病院	-	130	-	-	-	-
				-	療養1	-	-	-	-
p.203	H25	医療法人弘遠会	すずかけヘルスケアホスピタル	-	54	-	-	106	-
				-	療養1	-	-	回リハ	-
p.205	H25	御前崎市	御前崎市立御前崎総合病院	140	54	-	-	60	-
				7対1	療養1	-	-	回リハ	-
p.207	H25	医療法人社団静岡メディカルアライアンス	下田メディカルセンター	105	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-

看護職員				平均年齢	勤務形態	週休形態	年間休日	有休取得率	所定労働時間(週)	平均超過時間(月)	離職率
フルタイム正職員	短時間正職員	非正規職員	看護補助者								
126人	14人	36人	73人	41.9歳	2交代制	4週8休制	120日	34.0%	40時間	4.5時間	9.7%
215人	-	43人	33人	37.7歳	3交代制/2交代制/ミックス	月2回週休2日制	112日	55.2%	39時間30分	5.7時間	2.5%
39人	1人	12人	20人	41歳	2交代制	完全週休2日制	124日	60.5%	40時間	0.9時間	3.7%
249人	-	50人	31人	37.2歳	ミックス	月2回週休2日制	108日	28.5%	39時間25分	2.5時間	7.1%

看護職員				平均年齢	勤務形態	週休形態	年間休日	有休取得率	所定労働時間(週)	平均超過時間(月)	離職率
フルタイム正職員	短時間正職員	非正規職員	看護補助者								
176人	-	14人	24人	38.5歳	3交代制/2交代制/ミックス	完全週休2日制	129日	13.7%	38時間45分	9.3時間	1.9%
193人	-	18人	66人	39.6歳	3交代制	4週9休制	120日	36.2%	40時間	2.3時間	3.6%
561人	-	34人	44人	38.2歳	3交代制/2交代制	完全週休2日制	121日	34.0%	38時間45分	4.6時間	3.0%
36人	-	9人	5人	44.4歳	3交代制	4週8休制	128日	40.1%	38時間45分	3.5時間	8.2%
97人	4人	14人	25人	42.6歳	3交代制	4週8休制	121日	41.8%	38時間45分	3.6時間	10.0%
276人	9人	30人	38人	39.2歳	ミックス	完全週休2日制	120日	26.4%	38時間45分	10時間	2.9%
86人	1人	23人	29人	40.2歳	3交代制/2交代制	完全週休2日制	126日	45.0%	40時間	3時間	7.5%
175人	2人	4人	58人	40歳	3交代制	月3回週休2日制	117日	52.4%	38時間5分	1.5時間	16.0%
38人	-	7人	13人	44.8歳	3交代制	4週8休制	121日	19.6%	38時間45分	2.2時間	9.6%

看護職員				平均年齢	勤務形態	週休形態	年間休日	有休取得率	所定労働時間(週)	平均超過時間(月)	離職率
フルタイム正職員	短時間正職員	非正規職員	看護補助者								
38人	1人	12人	39人	45歳	2交代制	完全週休2日制	112日	80.0%	40時間	1時間	5.0%
46人	-	25人	49人	37.4歳	2交代制	完全週休2日制	123日	40.8%	40時間	1時間	7.0%
113人	4人	25人	73人	39.6歳	3交代制/2交代制/ミックス	4週8休制	124日	18.2%	38時間45分	8.5時間	7.8%
52人	-	17人	26人	39歳	ミックス	その他	112日	74.4%	39時間30分	10.4時間	10.8%

静岡県

目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.209	H24	磐田市	磐田市立総合病院	498	-	2	-	-	-
				7対1	-	7対1	-	-	-
p.210	H24	富士宮市	富士宮市立病院	350	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.211	H24	JA静岡厚生連	静岡厚生病院	213	52	-	-	-	-
				7対1	療養1	-	-	-	-
p.212	H24	日本赤十字社	浜松赤十字病院	312	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-



看護職員				平均 年齢	勤務形態	週休形態	年間 休日	有休 取得率	所定 労働 時間(週)	平均超過 時間(月)	離職率
フルタイム 正職員	短時間 正職員	非正規 職員	看護 補助者								
386人	5人	55人	93人	33.3歳	3交代制 /2交代制	4週8休制	121日	50.7%	38時間45分	8時間	6.3%
276人	-	27人	43人	39.4歳	3交代制	完全 週休2日制	126日	52.8%	38時間45分	6.1時間	4.0%
140人	-	33人	37人	35.2歳	3交代制/2交 代制/ミックス	月3回 週休2日制	98日	38.5%	38時間30分	7.5時間	15.5%
204人	19人	36人	27人	35.9歳	3交代制 /2交代制	4週8休制	122日	42.0%	38時間45分	4.7時間	12.1%



# I 事業概要





## 1. 本事業の内容

### 1) 事業の背景と経緯

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

平成 22 年度の参加は 8 都府県 29 施設であったが、平成 23 年度は 12 府県 108 施設、平成 24 年度は 12 県 122 施設、4 年目となる平成 25 年度は 11 道県 160 施設が新たに加わり、43 都道府県 363 施設が WLB 推進に向けた取組みを行うに至った。また、本事業にとどまらず、全国の看護協会において積極的に看護職の WLB 推進事業を行っている。

事業 4 年目となる平成 25 年度をもって新規開催県の募集を終了し、WLB の啓発に努めてきた事業の一つの節目を迎える。平成 26 年度からは、本事業をさらに発展させていく新たな段階に入り、この 4 年間に蓄積した知見・ノウハウを共有し合うとともに、「看護職の WLB インデックス調査」データの活用促進、インデックス調査地域の人材活用と育成の強化を図るための支援体制の強化を図っていく予定である。

### 2) 事業目標とその成果

#### 事業目標

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

#### 成果

1. 全国に地域を主体とした WLB 推進体制が構築され、行政、労働局との連携が進んだ。
2. 業務分担、業務整理、業務終了後は気兼ねなく速やかに退勤できる職場風土づくり等により、超過勤務時間が短縮され、長時間労働の是正につながった。
3. 12 時間夜勤の試行・導入など、「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」に沿った健康・安全な夜勤交代制勤務への意識づくり、取組みが進んだ。
4. 短時間正職員制度、時差出勤の導入・活用など多様な勤務形態の導入が進んだ。
5. 役割分担の見直し、業務移譲など、他部門・他職種との協働・連携が強化された。
6. 「おたがいさま」風土の醸成、職場の風土改善
7. 有給休暇の計画的付与、リフレッシュ休暇、バースデイ休暇等の導入による有給休暇の取得促進、週休形態の見直しによる休暇日数の増加
8. 上記、取り組み・成果による看護職の人員確保（離職率の低下、求職者数の増加）
9. WLB の理解・啓発、WLB 支援制度等の周知・理解

### 3) 実施体制

(1) 各都道府県看護協会

推進者、支援者らで構成される推進体制を設置する。

(2) 日本看護協会

地域へのワーク・ライフ・バランス (WLB) 普及推進委員会 (メンバー11名)

事務局：労働政策部看護労働課

### 4) 事業実施の流れ

時期	事業実施内容
平成 24 年 12 月	平成 25 年度ワークショップ新規開催県の決定・参加施設の決定 ・ワークショップ開催日程の調整 ・参加施設の募集・決定
～平成 25 年 4 月末	推進体制づくり ・推進者を中心に、ワークショップ参加施設への助言・指導を行う支援者を委嘱し、WLB 推進委員会など推進体制を決定
4 月 22、23 日	「第 1 回 WLB 地域推進連絡協議会」の開催 (東京・JNA ホール) ・平成 25 年度新規開催県の支援者、推進者を中心に、本事業への共通理解、効果的な支援について学ぶ (ワザバー含む参加者約 145 名)
4 月 22 日	第 1 回「看護職の WLB 推進 カンゴサウルス賞」授賞式 (東京・青山ダイヤモンドホール) 受賞者：平成 22 年度から事業に参加した 21 施設、8 都府県看護協会
6 月 1 日～22 日	「看護職の WLB インデックス調査」の実施 ・ワークショップに先立ち、同調査を実施。 調査結果は、各県看護協会を通じて参加施設へ送付された。参加施設はワークショップまでに自施設のデータを分析することとした。
7 月下旬 ～10 月下旬	「看護職の WLB 推進ワークショップ」の開催 ○1 日目の午前中：WLB の基本的な考え方、「看護職の WLB インデックス調査」データの分析からアクションプラン、労働法規に関する講義を受講。 ○1 日目の午後～2 日目の午前中：施設ごとに分かれグループワーク。支援者や WLB 普及推進委員会メンバーらとともに、インデックス調査結果をもとに現状分析、課題抽出、ゴール、課題解決に向けた具体的なアクションプラン (案) を作成。 ○2 日目午後：アクションプランの発表、質疑応答、全体討議、総評。
4 ヶ月間の とりくみ	ワークショップからフォローアップ・ワークショップまでの取り組み ○参加施設は、施設に持ち帰ったアクションプラン (案) を経営者や職員に説明、了承を得て、取り組みを開始。 以後、「取り組み状況シート」(1 ヶ月間の進捗状況を記入) を県看護協会に提出 (毎月 1 回)。 ○県看護協会は、参加施設への訪問、電話等による相談、支援、「取り組み状況シート」による進捗状況の確認。 ・本会事務局に参加施設や県看護協会の取り組み等を連絡。
12 月上旬 ～平成 26 年 2 月下旬	「フォローアップ・ワークショップ」の開催 ・フォローアップ・ワークショップを開催し、各施設の取り組み状況を報告、意見交換などを行う。
2 月 21 日	「第 2 回 WLB 地域推進連絡協議会」の開催 (東京・JNA ホール) ・平成 25 年度より本事業に参加した 11 道県看護協会の推進者、支援者らが集まり、取り組みや参加施設の状況等について報告を行い、情報共有や意見交換を実施。(ワザバー含む参加者約 145 名)
3 月末	「平成 25 年度 看護職の WLB 推進ワークショップ事業報告書」発行

## 5)「看護職のWLB推進 カンゴサウルス賞」の設置・授賞式の開催

「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ」事業に、3年間取り組んでいただいた参加施設、それを支援した都道府県看護協会に対して、「カンゴサウルス賞」を贈呈することとなった。第1回目の受賞対象は、平成22年度より本事業に参加した21施設とそれを支援した8都道府県看護協会である。東京・青山ダイヤモンドホールにて行われた授賞式には、受賞者だけでなく他県の担当者ら100名余が出席して盛大に開催された。

授賞式では坂本すが会長より、受賞者へ賞状と記念品（本事業のイメージキャラクターである「カンゴサウルス」のぬいぐるみ）が手渡された。ピンクの恐竜「カンゴサウルス」は、環境の変化に適応して、みずから「変革」し、滅びることなく生き残り、繁栄する。そして、人々に幸せをもたらすためにやってきた、という設定で、ワークショップ事業担当部署が生み出した、ちょっとゆるめの、日本看護協会のオリジナル・キャラクターである。授賞式には、このカンゴサウルスの着ぐるみも登場し、会場を沸かせた。この着ぐるみについては、好評であったため、各県への貸し出しも行うこととした。



表 1-1 平成 25 年度 ワークショップ開催県協会・開催日程・新規参加施設一覧

開催県	ワークショップ 開催日	フォローアップ ワークショップ 開催日	★ index 調査のみ	設置主体	参加施設名
北海道	7/19(金) ~7/20(土)	12/7(土)		医療法人社団愛心館	愛心メモリアル病院
				社会医療法人北楡会	札幌北楡病院
				医療法人社団豊生会	東苗穂病院
岩手県	8/23(金) ~8/24(土)	H26 1/18(土)		公益財団法人	総合花巻病院
				医療法人社団	高松病院
				社団医療法人	盛岡つなぎ温泉病院
				社団医療法人新和会	宮古山口病院
				日本赤十字社	盛岡赤十字病院
宮城県	9/20(金) ~9/21(土)	H26 2/8(土)		私立学校法人	東北薬科大学病院
				医療法人社団脳健会	仙台東脳神経外科病院
				日本赤十字社	石巻赤十字病院
				独立行政法人国立病院機構	西多賀病院
山形県	9/11(水) ~9/12(木)	H26 1/30(木)		医療法人社団社団順仁堂	遊佐病院
				米沢市	米沢市立病院
				置賜広域病院組合	公立置賜総合病院
				医療法人篠田好生会	篠田総合病院
				高島市	公立高島病院
				鶴岡市	鶴岡市立荘内病院
			★	社会福祉法人恩賜財団済生会	山形済生病院
福島県	8/29(木) ~8/30(金)	H26 1/28(火)		国見町、桑折町、梁川町	公立藤田総合病院
				社会福祉法人恩賜財団済生会	済生会川俣病院
茨城県	9/26(木) ~9/27(金)	H26 2/5(水)		特定医療法人愛宣会	ひたち医療センター
				医療法人社団同樹会	結城病院
				医療法人社団光仁会	総合守谷第一病院
				医療法人社団善仁会	小山記念病院
福井県	8/5(月) ~8/6(火)	12/5(木)		福井県	福井県立病院
				公益社団法人地域医療振興協会	越前町国民健康保険織田病院
				医療法人福仁会	福仁会病院
岐阜県	8/9(金) ~8/10(土)	H26 1/11(土)		社会医療法人厚生会	多治見市民病院
				地方独立行政法人	岐阜県立下呂温泉病院
				羽島市	羽島市民病院
				公益社団法人地域医療振興協会	市立恵那病院
奈良県	9/3(火) ~9/4(水)	H26 1/24(金)		宇陀市	宇陀市立病院
				社会福祉法人恩賜財団済生会	済生会御所病院
				奈良県	奈良県立五條病院
				医療法人拓生会	奈良西部病院
			★	大和高田市	大和高田市立病院
愛媛県	10/3(木) ~10/4(金)	H26 2/7(金)	★	社会福祉法人恩賜財団済生会	済生会奈良病院
				社会福祉法人恩賜財団済生会	今治病院
				社会福祉法人恩賜財団済生会	松山病院
				財団法人積善会	十全総合病院
				医療法人和昌会	貞本病院
				日本赤十字社	松山赤十字病院
佐賀県	8/1(木) ~8/2(金)	12/10(火)		医療法人社団如水会	今村病院
				医療法人社団敬愛会	佐賀記念病院



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

開催県	ワークショップ開催日	フォローアップワークショップ開催日	★ index 調査のみ	設置主体	参加施設名
青森県	10/11(金) ～10/12(土)	H26 2/1(土)		青森保健生活協同組合	あおり協立病院
				青森市	青森市民病院
			★	医療法人謙昌会	総合リハビリ美保野病院
秋田県	10/24(木) ～10/25(金)	H26 2/12(水)		独立行政法人労働者健康福祉機構	秋田労災病院
				秋田市	市立秋田総合病院
群馬県	10/10(木) ～10/11(金)	H26 2/6(木)		特定医療法人慶友会	慶友整形外科病院
				桐生地域医療組合	桐生厚生総合病院
				医療法人社団ほたか会	ほたか病院
石川県	8/8(木) ～8/9(金)	12/13(金)		加賀市	加賀市民病院
				医療法人社団和楽仁	芳珠記念病院
				石川県	石川県立中央病院
				津幡町	河北中央病院
				羽咋郡市広域圏事務組合	公立羽咋病院
静岡県	9/20(金) ～9/21(土)	H26 1/17(金)		医療法人社団三誠会	北斗わかば病院
				医療法人弘遠会	すずかけヘルスケアホスピタル
				御前崎市	御前崎市立御前崎総合病院
				医療法人社団 静岡メディカルアライアンス	下田メディカルセンター
			★	社会福祉法人聖隷福祉事業団	総合病院聖隷浜松病院
★	国立病院機構	静岡医療センター			
愛知県	8/2(金) ～8/3(土)	H26 1/31(金)		愛知県	愛知県がんセンター愛知病院
				公立大学法人名古屋市立大学	名古屋市立大学病院
				社会医療法人財団新和会	八千代病院
				常滑市	常滑市民病院
				豊橋市	豊橋市民病院
				一般社団法人日本海員救済会	名古屋救済会病院
				医療法人澄心会	豊橋ハートセンター
				名古屋鉄道健康保険組合	名鉄病院
				国立大学法人	名古屋大学医学部附属病院
			★	医療法人香徳会	メイトウホスピタル
★	社会保険	社会保険中央病院			
滋賀県	9/12(木) ～9/13(金)	H26 1/21(火)		医療法人友仁会	友仁山崎病院
				公益財団法人近江兄弟社	ヴェアーズ記念病院
			★	滋賀県	滋賀県立成人病センター
鳥取県	8/6(火) ～8/7(水)	H26 1/23(木)		智頭町	国民健康保険 智頭病院
				鳥取県	鳥取県立中央病院
				社会医療法人仁厚会	藤井政雄記念病院
				社会福祉法人恩賜財団済生会	鳥取県済生会境港総合病院
岡山県	8/24(土) ～8/25(日)	H26 2/22(土)		社会福祉法人	新さかいこうほうえん
				岡山医療生活協同組合	岡山協立病院
				岡山市	総合病院 岡山市立市民病院
				公益社団法人赤磐医師会	赤磐医師会病院
福岡県	8/17(土) ～8/18(日)	H26 1/24(金)		医療法人和風会	中島病院
				医療法人聖恵会	福岡聖恵病院
				医療法人敬天会	東和病院
				地方独立行政法人	大牟田市立病院
				医療法人博愛会	瀬田病院
			★	医療法人親仁会	米の山病院
			★	医療法人	原三信病院
★	日本赤十字社	福岡赤十字病院			
宮崎県	10/3(木) ～10/4(金)	H26 1/22(水)		医療法人宏仁会	海老原総合病院
				一般財団法人潤和リハビリテーション 振興財団	潤和会記念病院
				特定医療法人耕和会	迫田病院
鹿児島県	10/8(火) ～10/9(水)	H26 1/29(水)		公益財団法人慈愛会	今村病院
				公益財団法人慈愛会	今村病院分院
				医療法人恒心会	おぐら病院
				公益社団法人鹿児島市医師会	鹿児島市医師会病院
			★	鹿児島市	鹿児島市立病院

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

開催県	ワーク ショップ 開催日	フォローアップ ワークショップ 開催日	★ index 調査のみ	設置主体	参加施設名
栃木県	9/5(木) ～9/6(金)	H26 2/7(金)		社団法人全国社会保険協会連合会	宇都宮社会保険病院
				社会福祉法人恩賜財団済生会	済生会宇都宮病院
				医療法人徳真会	真岡病院
				日本赤十字社	那須赤十字病院
千葉県	9/12(木) ～9/13(金)	H26 1/17(金)		匝瑳市	国保匝瑳市民病院
				地域独立行政法人	さんむ医療センター
				千葉県	千葉県立佐原病院
				自動車事故対策機構	千葉療護センター
			★	医療法人社団青嶺会	松戸整形外科病院
			★	社会福祉法人 千葉県身体障害者福祉事業団	千葉県千葉リハビリテーションセンター
富山県	8/20(火) ～8/21(水)	12/17(火)		JA富山厚生連	厚生連高岡病院
				射水市	射水市民病院
				砺波市	市立砺波総合病院
				特定医療法人財団五省会	西能病院
				医療法人社団秋桜	丸川病院
				医療法人財団正友会	中村記念病院
山梨県	8/29(木)	H26 2/15(土)		財団法人山梨厚生会	甲州市立勝沼病院
				山梨勤労者医療協会	甲府共立病院
				医療法人康麗会	笛吹中央病院
長野県	8/27(火) ～8/28(水)	H26 2/4(火)		医療法人(社団)健和会	健和会病院
				日本赤十字社	諏訪赤十字病院
				JA長野厚生連	下伊那厚生病院
三重県	8/22(木) ～8/23(金)	H26 1/22(水)		医療法人尚豊会	みたき総合病院
				医療法人尚徳会	ヨナハ総合病院
京都府	8/19(月) ～8/20(火)	H26 1/16(木)		社会医療法人弘仁会	大島病院
				特定医療法人	桃仁会病院
				医療法人栄仁会	宇治おうばく病院
				社会福祉法人京都社会事業財団	西陣病院
				国民健康保険山城病院組合(市町村)	京都山城総合医療センター
和歌山県	9/17(火) ～9/18(水)	H26 1/29(水)		該当なし	
島根県	8/1(木) ～8/2(金)	H26 1/17(金)		国立大学法人	島根大学医学部附属病院
				邑智郡公立病院組合	公立邑智病院
				大田市	大田市立病院
				出雲市	出雲市立総合医療センター
			★	日本赤十字社	益田赤十字病院
長崎県	9/6(金) ～9/7(土)	H26 2/8(土)		医療法人常葉会	長与病院
				社会医療法人	長崎記念病院
			★	長崎県病院企業団	長崎県上五島病院
熊本県	9/4(水) ～9/5(木)	H26 1/23(木)		社会医療法人社団熊本丸田会	熊本リハビリテーション病院
				社会福祉法人恩賜財団済生会	済生会みすみ病院
				医療法人清和会	平成とうや病院
沖縄県	9/25(水) ～9/26(木)	H26 1/24(金)		医療法人おもと会	大浜第一病院
				医療法人祥杏会	おもろまちメディカルセンター
				公益社団法人北部地区医師会	北部地区医師会病院
				医療法人博愛会	牧港中央病院
			★	公益社団法人北部地区医師会	北部地区医師会附属病院
			★	公益社団法人北部地区医師会	ちゅら海クリニック

表 1-4 事業 4 年目のワークショップ開催県協会・開催日程・新規参加施設一覧

開催県	ワークショップ開催日	フォローアップワークショップ開催日	★ index 調査のみ	設置主体	参加施設名
埼玉県	9/5(木)	H26 2/25(火)		医療法人康麗会	越谷誠和病院
				社会福祉法人シナプス	埼玉精神神経センター
				医療法人秀和会	秀和総合病院
東京都	9/11(水) ~9/12(木)	H26 2/6(木)		国立大学法人	東京大学医科学研究所附属病院
				医療法人社団創生会	町田病院
				社会医療法人財団大和会	武蔵村山病院
				社会医療法人財団大和会	東大和病院
			★	医療法人財団	荻窪病院
			★	学校法人	東京医科大学八王子医療センター
新潟県	9/4(水) ~9/5(木)	H26 1/23(木)		医療法人社団真仁会	北日本脳神経外科病院
				医療法人新成医会	総合リハビリテーションセンター・みどり病院
				医療法人立川メディカルセンター	立川総合病院
			★	医療法人社団白美会	白根大通病院
大阪府	9/9 (月)	H26 2/18(火)		東大阪市	東大阪市立総合病院
				医療法人社団生和会	彩都リハビリテーション病院
				医療法人正雅会	辻本病院
				医療法人微風会	浜寺病院
兵庫県	10/24(木) ~10/25(金)	H26 2/22(土)		地方独立行政法人加古川市民病院機構	加古川東市民病院
香川県	9/4(水) ~9/5(木)	H26 2/8(土)		香川県	香川県立白鳥病院
				香川医療生活協同組合	高松平和病院
				独立行政法人国立病院機構	高松医療センター
				医療法人社団赤心会	赤沢病院
				社会医療法人財団エム・アイ・ユー	麻田総合病院
				三豊市	三豊市立永康病院
				医療法人社団和風会	橋本病院
			★	国家公務員共済組合連合会	KKR高松病院
高知県	8/28(水) ~8/29(木)	H26 1/17(金)		医療法人地塩会	南国中央病院
				医療法人森下会	森下病院
			★	医療法人畏敬会	井野辺病院
大分県	開催せず	H26 1/16(木)	★	日本赤十字社	大分赤十字病院
			★	国東市町	国東市民病院
			★	医療法人信和会	和田病院

## 2. 「看護職の WLB インデックス調査」実施概要

ワークショップでは、参加初年度の施設に対して「看護職の WLB インデックス調査」の実施を義務付けている。参加 2 年目以降については任意としているが、アクションプランにおいて取り組みの成果指標としてインデックス調査での数値を目標設定しているケースが多いため、ほとんどの施設が継続して調査を実施している。

### 1) 調査概要

#### (1) 調査の目的

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

#### (2) 調査対象

「看護職の WLB 推進ワークショップ」参加施設（新規参加施設・継続参加施設）および「看護職の WLB 推進ワークショップ」開催県内で調査のみを希望した医療施設

	対象施設数		調査対象者数
平成 25 年度新規参加施設（調査のみ含む）	182 施設	378 施設	78,540 名
平成 24 年度以前の継続参加施設	196 施設		

#### (3) 調査方法

①施設調査：インターネット調査

②職員調査：インターネット調査または質問紙調査

※施設調査・職員調査のインターネット調査は、施設・個人に ID・パスワードを発行し、調査票が掲載されているサイトにログインし、回答を送信する。

※職員調査においてインターネットでの回答が困難な場合は、質問紙での回答とした。

#### (4) 調査実施期間

施設調査：平成 25 年 6 月 1～22 日

職員調査：平成 25 年 6 月 1～22 日（インターネット調査）

平成 25 年 6 月 1～14 日（質問紙調査）

#### (5) 回収状況

①施設調査：看護管理者、人事・労務担当者等\_\_369 施設

回収率 97.6%

②職員調査：全看護職員（常勤・非常勤の保健師・助産師・看護師・准看護師）

回答者数 64,651 名、82.3%（インターネット：80.4%・質問紙：88.7%）

#### (6) 倫理的配慮

下記の点を調査票に明示した。

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

一切ないこと。

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

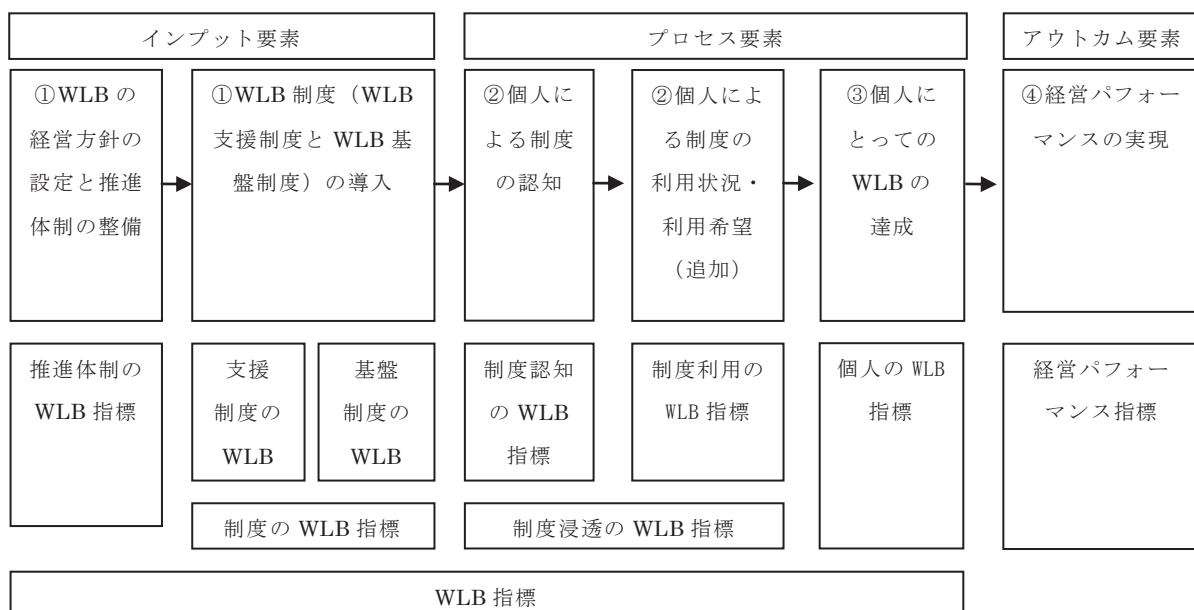
なお、WEB 調査の委託業者はセキュリティ管理対策を行っている業者を選定し、本会と個人情報保護契約（機密保持契約）を締結した。

## 2) 「看護職のWLB インデックス調査」の構成と特徴

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

「WLB-JUKU INDEX」では、企業調査と個人調査を組み合わせることでデータを収集し、段階ごとに WLB の状態を評価できるように指標を設定することによって、この一連のプロセスを評価できる点に大きな特徴がある。図 1 からわかるように、WLB の支援制度と基盤制度が整うことで、両者がうまく機能していく。

図 1 「WLB-JUKU INDEX」の構成



### 3)「看護職のWLB インデックス調査」ベンチマークの活用

調査データの分析にあたって、医療機関全体として見た場合、自施設の現状（数値）がどのレベルにあるのか判断が難しい。そこで本事業の参加施設を中心に、平成24年度「看護職のWLBインデックス調査」ベンチマークを開発し、平成25年度より本格的に使用開始した。

＜ベンチマーク開発の経緯＞

1. 施設調査／職員調査の設問項目を「WLB 支援制度」「WLB 基盤制度」「個人の WLB 評価」「個人の制度認知」の4カテゴリーに分類した。
2. 各設問の回答に対する配点を検討し、平成23年度参加施設データをもとに得点化ルール（案）を決定。
3. 平成24年度の調査結果について得点化ルール（案）に基づいた得点化を行い、平成24年度ワークショップ新規開催県のワークショップで事務局が試用し、その妥当性、有用性を検証した。
4. 上記3と併せ、平成24年度調査において、WLBについて先駆的に取り組んでいる施設、WLB大賞の受賞施設等をモデル病院と位置付け、12病院について調査協力を依頼し、調査を実施した。
5. 平成24年度調査の参加施設、モデル病院、計248施設の得点化し、代表値（平均値、中央値）、得点分布等を検討し、得点上位20%に該当する値をベンチマークとすることに決定した。

本年よりインデックス調査とベンチマークを施設に返却し、自施設の現状把握と分析に活用した。



平成 25 年度 「看護職の WLB インデックス調査」 得点化ルール

(1)施設調査: WLB支援制度に関する指標・得点化						
カテゴリー	調査区分	設問番号	項目内容	得点化ルール	最高点	
WLB	WLBの推進体制	施設調査	Q13	WLBの推進体制(8項目)	1項目につき、「はい」3点、「いいえ」0点	24
育児支援	母性保護	施設調査	Q21-1	母性保護(20項目)＜インプット要素＞	就業規則に明記3点、運用で対応1点、未実施0点	60
		施設調査	Q21-2	母性保護(20項目)＜プロセス要素＞	利用者あり3点、対象者なし1点、利用者なし0点	60
	育児支援	施設調査	Q22-1～6	育児支援(法定:6項目)＜インプット要素＞	法定を超える5点、法定通り3点、未実施0点	30
				育児支援(法定:6項目)＜プロセス要素＞	利用者あり3点、対象者なし1点、利用者なし0点	18
		施設調査	Q23-1	その他、育児支援(1)(10項目)＜インプット要素＞	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施0点	30
		施設調査	Q23-2	その他、育児支援(1)(10項目)＜プロセス要素＞	利用者あり3点、対象者なし1点、利用者なし0点	30
		施設調査	Q24	その他、育児支援(2)(5項目)	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施0点	15
介護支援	介護支援	施設調査	Q25-1～3	介護支援(法定:3項目)＜インプット要素＞	法定を超える5点、実施3点、未実施0点	15
				介護支援(法定:3項目)＜プロセス要素＞	利用者あり3点、対象者なし1点、利用者なし0点	9
		施設調査	Q26-1	その他、介護支援(1)(5項目)＜インプット要素＞	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施0点	15
		施設調査	Q26-2	その他、介護支援(1)(5項目)＜プロセス要素＞	利用者あり3点、対象者なし1点、利用者なし0点	15
		施設調査	Q27	その他、介護支援(2)(4項目)	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施0点	12
キャリア	キャリア・能力開発支援制度	施設調査	Q28	能力開発のための休職・休暇制度	規定に明記3点、運用で対応1点、検討中・未実施0点	3
		施設調査		教育責任者の配置	規定に明記3点、運用で対応1点、検討中・未実施1点	3
		施設調査		外部研修への参加支援	規定に明記3点、運用で対応1点、検討中・未実施2点	3
		施設調査		看護職がキャリアを考える研修の開催	規定に明記3点、運用で対応1点、検討中・未実施3点	3
		施設調査		キャリアカウンセリングの窓口(外部も含む)の設置	規定に明記3点、運用で対応1点、検討中・未実施4点	3
生活支援	健康管理支援制度	施設調査	Q28	定期健康診断の実施	規定に明記3点、運用で対応1点、検討中・未実施5点	3
		施設調査		腰痛防止	規定に明記3点、運用で対応1点、検討中・未実施6点	3
		施設調査		メンタルヘルス研修の開催	規定に明記3点、運用で対応1点、検討中・未実施7点	3
		施設調査		メンタルヘルス相談窓口の設置	規定に明記3点、運用で対応1点、検討中・未実施8点	3
	施設調査	高齢期支援	退職した看護職の再雇用制度	規定に明記3点、運用で対応1点、検討中・未実施9点	3	
	施設調査	社会活動支援制度	社会貢献・ボランティアのための休職・休暇制度	規定に明記3点、運用で対応1点、検討中・未実施10点	3	
					合計得点	366



## (2)WLB基盤整備に関する指標

カテゴリー		調査区分	設問番号	項目内容	得点化ルール	最高点	
労働時間	労働時間	施設調査	Q11	所定労働時間	37.5時間以下:3点、37.6~40時間:1点	3	
		施設調査	Q14	超過勤務時間(前年月平均)	120分未満:3点、120分以上-240分未満:2点、240分以上-360分未満:1点、360分以上:0点	3	
		職員調査	問14	超過勤務時間	360分未満3点、360以上-480分未満2点、480以上-600分未満	3	
		施設調査	Q31	長時間労働解消対策(15項目)	〇1つあたり、1点	15	
		施設調査	Q32	有給休暇取得促進対策(10項目)	〇1つあたり、1点	10	
労使関係	労使関係	施設調査	Q33-1	労働者代表(1)	労働組合がある3点、過半数代表者がいる3点、存在しない0点、その他0点	3	
		施設調査	Q33-2	WLB推進・労働者代表との連携(2)	行っている3点、行っていない0点	3	
		施設調査	Q34	労使協定の締結状況	締結項目1つにつき得点化、1つあたり1点	4	
夜勤	夜勤	施設調査	Q28	夜勤への配慮	規定に明記3点、運用で対応1点、検討中・未実施0点	3	
		施設調査	Q17-1	勤務計画表・作成基準(6項目)	規制あり3点、規制なし0点	18	
		施設調査 職員調査	Q16-1 問10	夜勤回数 施設調査:3交代(変則含む) 職員調査:夜勤拘束時間数 12時間未満 夜勤回数 施設調査:2交代(変則含む) 職員調査:夜勤拘束時間数 12時間以上	6回以下 3点、7-8回 2点、9-10回 1点、11回以上 0点 3回以下 3点、4回 2点、5回 1点、6回以上 0点	3	
休日・休暇	休日・休暇	施設調査	Q12	週休形態	4週8休以上3点、4週7休以下1点	3	
		施設調査	Q13-2	年間休日数	120日以上3点、110~120日未満2点、101~110日未満1点、	3	
		施設調査	Q15	有給休暇取得率	75%以上3点、50-75%未満2点、25-50%未満1点、25%未満0点	3	
人事制度	人材確保	施設調査	Q29	前年度に育児・介護休業制度等の利用者がした場合の人員補充の実施状況	「補充対応の必要はなし」を選択:3点、「新たに人員を雇用」を選択:2点、「募集をしたが、採用できなかった」を選択:1点、「人員補充は行わなかった」「その他」を選択:0点	3	
		施設調査	Q30	短時間勤務制度利用者がした場合の人員補充の方針	「短時間職員はプラス配置とし、新たに代替要員を補充」を選択:2点、「不足分の人員を代替要員として補充」を選択:1点、「代替要員の補充なし」「その他」を選択:0点	2	
	労働時間	施設調査		育児・介護以外の短時間勤務制度	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施0点	3	
		施設調査		裁量労働制	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施1点	3	
		施設調査		フレックスタイム	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施2点	3	
		施設調査		年休が半日単位で利用できる制度	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施3点	3	
		施設調査		年休が時間単位で利用できる制度	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施4点	3	
		施設調査		その他の休暇制度	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施5点	3	
	評価	施設調査		人事考課基準の有無	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施6点	3	
		施設調査		人事考課基準の公開	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施7点	3	
		施設調査		人事考課結果の個人への開示	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施8点	3	
		施設調査		人事考課結果を処遇に反映させる制度	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施9点	3	
	報酬	施設調査	Q28	短時間勤務者に対する処遇の基準	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施10点	3	
		施設調査		給与規定	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施11点	3	
		施設調査		施設内公募制や自己申告制等で勤務時間や勤務地、配属先等の希望を聞く制度	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施12点	3	
		施設調査		家族が転勤する場合に、職員の勤務を配慮する	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施13点	3	
	リスク管理	リスク管理	施設調査		配置転換をする場合には看護職の生活に配慮する	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施14点	3
			施設調査		倫理規定	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施15点	3
			施設調査		医療安全	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施16点	3
			施設調査		クレーム対策	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施17点	3
施設調査				職場の暴力対策	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施18点	3	
施設調査				職場のハラスメント対策	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施19点	3	
施設調査		職場の苦情への対応	就業規則明記3点、運用で対応1点、検討中、未実施20点	3			



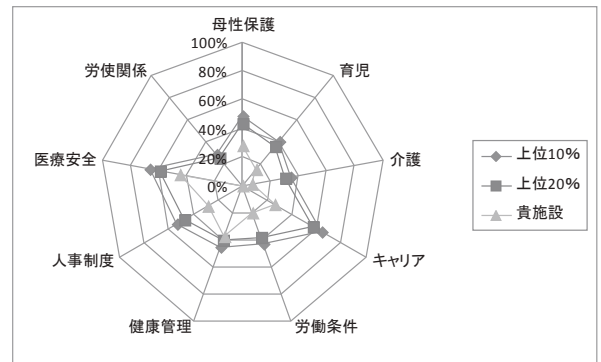
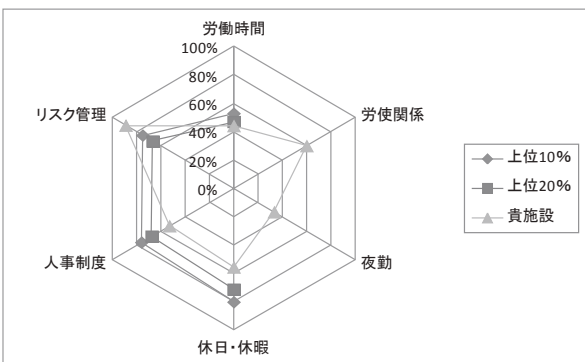
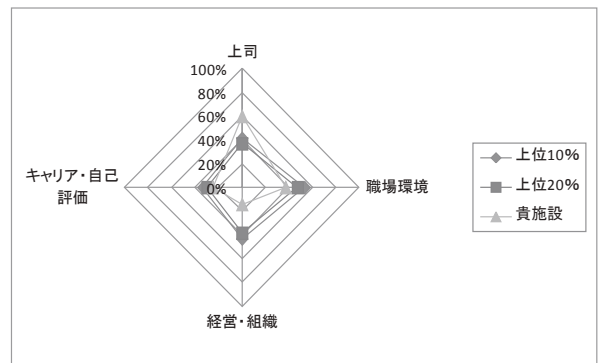
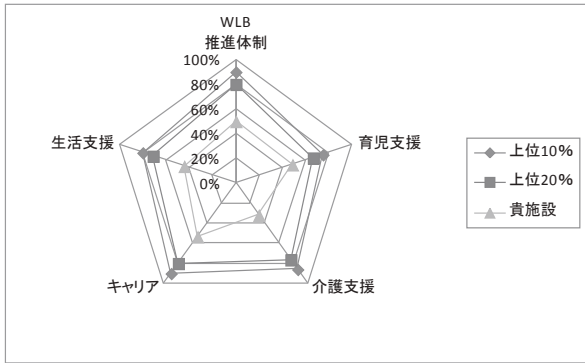
(3)職員調査：個人のWLB評価に関する指標・得点化

カテゴリ	調査区分	設問番号	項目内容	得点化ルール	最高点
上司	第1因子	職員調査	問22:6~10	上司	10
職場環境	第2因子	職員調査	問22:5、17~22	職場環境	14
経営・組織	第3因子	職員調査	問22:1~4、13,14,1	経営・組織	14
キャリア・自己評価	第4因子	職員調査	問22:11,12,15	キャリア・仕事に対する自己評価	6

(4)職員調査：WLBに関する制度認知の指標・得点化

カテゴリ	調査区分	設問番号	項目内容	得点化ルール	最高点
母性保護	母性保護、産前(妊婦)	職員調査	問23:1-10	1) 施設調査のデータで制度の有無を確認する。 2) 職員調査のデータで、制度の認知状況を得点化する。算出した合計得点を、回答者数で割った平均値を得点とする。 例) 制度がある→ 職員が「ある」と回答の場合 1点、それ以外は0点 3) 【問】23の制度認知についてもカテゴリごとに得点化し、最後に合計得点を算出する。(職員平均)	10
育児	産後(1年未満の者)・育児	職員調査	問23:11-37		27
介護	介護	職員調査	問23:38-49		12
キャリア支援	能力開発や社会活動	職員調査	問23:50-54		5
労働条件	労働時間と勤務体制	職員調査	問23:55-61		7
健康管理	健康管理	職員調査	問23:74-77		4
人事制度	人事考課と処遇	職員調査	問23:62-66		5
	給与	職員調査	問23:67		1
	配置とキャリア	職員調査	問23:78-83		6
医療安全	倫理	職員調査	問23:68		1
	医療安全・リスク管理	職員調査	問23:69-73		5
労使関係	労使関係	職員調査	問23:84		12

ベンチマーク例





## Ⅱ 平成25年度の実施報告





---

# 1. 北海道

---



# 北海道看護協会の取り組み

## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

### (1) 取り組みの経緯

北海道看護協会では、これまでも看護職の確保定着、働き続けられる職場づくりの推進を重点事業として取り組んできたが、看護職のワーク・ライフ・バランスをより一層推進していくために、平成 23 年度の常務理事会及び理事会において、本事業の参加を決定した。

### (2) WLB 推進ワークショップ事業プロジェクトチーム設置

プロジェクトチームは、看護職のWLB普及啓発、ワークショップ事業の効果的な展開を図り、円滑な運営、実施及び評価を行うことを目的として、メンバーの構成を推進者 5 名（推進担当常務理事、病院事務部門責任者、道行政、労働局、ナースセンター）、支援者 3 名（地区理事、支部長、看護管理者、社会経済福祉委員等）とした。また、担当事務局は、プロジェクトチーム・日本看護協会との連絡調整、打ち合わせ会議設定・記録、公開講座準備運営、WLB 推進ワークショップ事業に係る情報提供等を行った。

### (3) 取り組みの概要

開催日	内容
平成 24 年 11 月	WLB 推進ワークショップ事業プロジェクトチーム設置承認（常務理事会・理事会）
平成 25 年 2～3 月	プロジェクトメンバー・参加施設訪問（推進担当常務理事・事務局） ・事業概要・支援体制・スケジュール説明
	ホームページで事業の情報提供 ・ホームページ等で参加施設募集案内
4 月 22～23 日	第 1 回 WLB 地域推進連絡協議会の参加 ・推進者 2 名・支援者 1 名・事務局 1 名出席
6 月 8 日	事前研修会 対象：参加施設・プロジェクトチーム
	第 1 回プロジェクト会議 （WLB 地域推進連絡協議会の報告・今後の予定確認等）
7 月 11 日	第 2 回プロジェクト会議 （ワークショップの運営確認・インデックス調査結果の一部確認等）
7 月 19～20 日	ワークショップ運営・実施
12 月 7 日	フォローアップ・ワークショップ運営・実施
	第 3 回プロジェクト会議（平成 25 年度評価・来年度企画）
2 月 21 日	第 2 回 WLB 地域推進連絡協議会

## 2. 平成 25 年度の活動内容とその成果

### (1) 推進体制の整備・運営

- ① 事業を円滑に実施するため、参加施設、プロジェクトメンバーを対象に事前研修会を行った。事業の具体的な知識を学び、共通理解とともにファシリテーターの役割が明確になり効果的だった。
- ② プロジェクトチームは、看護管理者、行政、労働局、病院の事務部門責任者、社会経済福祉委員会から選出し、意見交換ができた。
- ③ プロジェクトメンバーに労働局から推進者として入ってもらい、労働法規に関する相談に対応できる支援体制ができた。

### (2) プロジェクトチームとの連携

- ① プロジェクト会議は3回開催し、そのほか主にメールを使用し、意見交換等を行った。
- ② 各施設のプラン実行状況等は、プロジェクトチームで情報共有し、進捗状況等を確認し、進めることができた。

### (3) 道内への波及効果について

- ① WLBの普及、啓発活動は、看護師職能委員会、社会経済福祉委員会活動、会員・看護管理者懇談会（22支部）、研修会、広報媒体（協会ニュース・ホームページ・掲示板等）等で実施した。
- ② ワークショップは、地方看護月刊誌、地方新聞に掲載され、医療機関や道民に周知することができた。

## 3. 参加施設への支援内容（定期的実施した支援内容）

- (1) 各施設の進捗状況や相談内容、希望に合わせ、効果的な支援方法（メール、電話、施設訪問等）で、対応する体制をとった。
- (2) 参加施設毎に推進者・支援者の担当者を決め、相談窓口を明確にした。各施設のペースを守り、病院の希望や進行状況に合わせ、メール、電話、施設訪問により対応した。
- (3) 参加施設の取り組み状況記入シートからのプロジェクトメンバーの感想・意見・アドバイス等を施設毎にまとめ、メールで、情報提供等を行った。
- (4) ワークショップ後からフォローアップ・ワークショップまでの中間確認として、各看護管理者に電話し、意見交換、進捗状況の確認を行った。
- (5) 日本看護協会からの情報は、参加施設看護管理者にメールで提供した。

## 4. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

- (1) 「看護職のワーク・ライフ・バランス」の推進を強化するため、平成 27 年度まで新規参加施設の受け入れを継続する。平成 26 年度新規参加施設は、3 施設程度募集する。
- (2) WLBの普及、啓発活動の継続  
WLBに関する広報活動を行うとともに、参加施設の好事例を周知していく。
- (3) 新規参加施設には、ワークショップ（8月上旬）、フォローアップ・ワークショップ（1月下旬）を開催する。
- (4) 新規参加施設には、11月中に調整の上、推進者又は支援者が訪問する。
- (5) 継続施設の支援は、現プロジェクト担当メンバーが継続する。
- (6) 継続施設は、ワークショップ、フォローアップ・ワークショップで取り組みの報告を行う。

# 愛心メモリアル病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	心臓血管外科を主とした急性期病院として、急患には 24 時間対応する。 また、地域に根ざした病院。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	医療の質向上と、職員の能力アップ。教育の充実。 職員が働き続けられる職場、その環境作り。

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・風通しのよい風土 → 上司にも自由に意見が言える(8割)</li> <li>・認められる風土・支え合える風土(8割)</li> <li>・教育が充実している(環境が整っている)(8割)</li> <li>・20代の若手の不安・不満の割合が高い → 病院の将来に対する不安(7割) ・体調不良(5割)</li> <li>・やりがいを感じられる職場 ・看護師確保に苦労している ・職員駐車場が不足している</li> <li>・職員スペースにゆとりがない ・院内保育所がない ・建物が老朽化している</li> <li>・動線が長い(特に新館)・リフレッシュできる休暇が取れる → 年休取得率(5割)</li> <li>・個人に合わせた勤務の選択が可能 ・必要に応じた休みが取得できている</li> <li>・制度はあるが、職員の認知度は低い → レーダーチャートから医療安全以外の認知度が低い</li> <li>・小学校低学年の支援が少ない ・会議が多い ・給与(賞与)が減額するかもという不安がある</li> <li>・給与は高めに保証されている</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 看護師の確保</li> <li>2. 20代の職員が不安を持っている</li> <li>3. 時間外の研修が多い</li> <li>4. 制度の認知度が低い</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	<p>職員が働き続けられる職場作りを行う。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 看護師の人数を確保する → ①現状より10名増 ②HPで職員の声を発信していく(年4回)</li> <li>2. 20代の職員の不安を減らす → 「不安に思う」というアンケート結果を8割から、3年後は5割へ</li> <li>3. 時間外の研修を減らす → 現状より50%減</li> <li>4. 制度の認知度を上げる → 「制度を知らない」というアンケート結果を3年後は現状より50%減少させる</li> </ol>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	院内保育所の検討 ・職員駐車場の確保 ・病院の魅力を伝える ・研修プログラムの時間調整
1年間の取り組み	HPの更新(PR) ・人員の確保 ・将来構想の周知 ・メンタルヘルス対策
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・院内へのWLB取り組みの周知 ・学校訪問の件数を増やす ・病院の魅力を伝える</li> <li>・時間外研修の実態を把握する ・課長職に制度を教育する</li> <li>・見やすい制度の一覧を作成し掲載する</li> </ul>



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

- ・ワークショップに参加した看護師3名＋事務職2名で活動
- ・運営会議・院内ホームページを活用して病院職員への啓蒙  
WLB推進事業の目的と取り組み開始の案内
- ・看護部課長主任会に協力依頼

### 2) アクションプランの実施状況

- (1) アクションプラン①「院内へのWLB取り組みの周知」  
インデックス調査結果から見えた病院の魅力・傾向を職員にフィードバックした。  
運営会議や院内HPを活用し、活動状況を伝え、継続している。
- (2) アクションプラン②「病院の魅力を伝える」  
病院のHPを見直し、病院の魅力や特徴を明確にした内容の検討と修正を実施中。  
看護学校訪問の強化・看護師募集案内や広報の見直しを行った。
- (3) アクションプラン③「職員への制度の周知」  
制度一覧表を作成し、院内HP掲載・休憩室に掲示をした。  
全職員に制度に関するP.Pを作成し院内HPで啓蒙、課長職対象にQ&Aでの学習機会を設けた。
- (4) アクションプラン④「時間外研修の実態を把握する」  
昨年度の時間外研修時間を確認した。  
数年前から可能な限り時間内への移行に努力していたため、看護部の時間外研修時間は2012年度は2011年度の半分以下であったが、まだ年間80時間を超える実態だった。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したこと」  
WLBに関する取り組みを通して、運営会議の討議が活発化した。  
病院の魅力が客観的データから明確にすることができ、発信することができた。  
病院HPの充実につながった。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」  
病院のビジョンが明確にできていない現状である。  
2014年度にはある程度提示できる状況になりそうである。  
WLB・魅力の発信以外に、病院のHP自体に修正が必要な状況が確認された。  
勤続年数が伸びた半面、産休・育休取得者が急増しており、そこを見込んだ人員確保が必要である。
- (3) 「この事業に参加して気付いたこと」  
病院全体を巻き込んで何かに取り組むということが、組織を活性化するきっかけになる。  
自施設の魅力・強さの再認識の機会となった。
- (4) 「平成26年度の取り組み予定」  
病院HP・その他広報の継続的な見直し  
課長職（中間管理職）の制度理解への取り組みの継続  
時間外研修の時間内移行へのプログラム再検討  
職員のメンタルヘルス対策の検討  
病院のビジョンの明確化（ビジョンについては病院別会議にて検討予定）

# 札幌北榆病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	・急性期高度医療の提供 ・患者さんにとって最適な医療を行う
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	各部門がそれぞれの専門性を発揮でき、働き続けられる職場環境を整える

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○年休取得率 79.2%。しかし、年休が必要に応じて取得できていない 50.9%。</li> <li>○勤務表満足度 62%</li> <li>○長く働きたい             <ul style="list-style-type: none"> <li>・24歳以下の看護師は74%が働きたいと思っている</li> <li>・しかし子供がいる、いないに関係なく、働きたいと思えていない 25～29歳 72.3%、及び30～34歳 50%と長く働きたい看護師の割合は低下している。</li> </ul> </li> <li>○満足(生活・仕事)している割合が低い             <ul style="list-style-type: none"> <li>・生活に不満 30～34歳 50%</li> <li>・働き方や子供がいる、いないに関係なく 50%不満</li> </ul> </li> <li>○超過勤務             <ul style="list-style-type: none"> <li>・35～39歳 26%</li> <li>・業務が終われば帰れるか？気兼ねして帰れない全世代、年上は帰りやすい</li> <li>・超過勤務 15H/月以上 16%(5月データ-新人指導原因?)</li> <li>・急性期、専門性→毎日の入院が多い、即入が毎日夕方によく(月 120～130人)、手術や骨髄穿刺・抗がん剤など、入院直後に実施されることが多い。</li> <li>・介護度が高い→必要度B項目高い、高齢者が多く入院患者の70歳以上 60%程度</li> <li>・入院患者の看護記録と伝票類が多く、対応に時間がとられる</li> </ul> </li> <li>○就業規則を知らない人が多い</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>各部署の特徴や多忙さへの対応がうまくできていない</li> <li>看護師のキャリア・目標設定がうまくできていない</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各年代が役割を果たし、やりがいを持って働ける(インデックス調査 Q23 働き方に満足している Q15 将来像につながる→10%上げる)</li> <li>・中堅層の離職率減少(長く続けたいと思わない 25～29才 72.3%→50% 30～34才 50%→40%にする)</li> <li>・恒常的な超過勤務の減少(15時間/月 20%→10%へ)</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①看護記録の効率化:電子カルテへの移行(全ての看護記録の電子化)</li> <li>②業務改善:他部門との業務の見直し(役割・機能の発揮について検討)</li> <li>③役割・責任を果たせるリーダーの育成</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①看護記録の効率化:電子化に向けた看護記録3号紙の記載内容・形式の検討。転倒転落・褥瘡ケアプランの電子化。</li> <li>②業務改善:看護補助者の活用。各部署の特徴に合わせたラダー別の人員配置。</li> <li>③クリニカルラダーに沿った教育プラン・具体策を立てる</li> <li>④ラダー面接を有効に活用し、自己課題を達成できるように日々関わる</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①看護記録の効率化:不足している標準看護計画とクリニカルパスの作成。 一部看護記録の電子化へ移行(看護記録1号紙・2号紙、看護要約、看護添書、現在ある標準看護計画・クリニカルパス) 電子化に向けた転倒転落・褥瘡ケアプランの内容・形式の検討。</li> <li>②業務改善:勤務体制の見直し(多忙な業務の洗い出し、多様なシフトの導入・多忙時の人員配置の検討)</li> <li>③現行教育実施要綱の面談の目的・方法を全体に浸透させ、看護科長が面談を実施する</li> <li>④WLB 取りくみの目的周知</li> <li>⑤事務局及び看護部が就業規則の周知(育児・介護・休暇にかかわること)</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

推進委員は、看護部長・看護科長・看護副科長・事務局長の6名で構成。毎月1回推進委員会を開催し活動した。また看護職員へ、ワーク・ライフ・バランス推進事業へ参加する目的やアクションプランの説明会を開催した。さらに看護科長会議及び副看護科長会議で定期的に報告を行い、取り組むべき課題やアクションプランの理解を深めるようにした。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「看護記録の効率化」

現在使用しているクリニカルパス・標準看護計画の評価を行い、修正した。さらに不足しているクリニカルパス・標準看護計画を新たに作成した。また現在は一部のみ電子化になっている看護記録のすべてを電子化に移行することを提案し、平成26年度からの開始に向け準備中である。

#### (2) アクションプラン②「業務改善」

各部署長が、超過勤務の原因となっている要因・時間を要する業務内容と勤務時間帯を分析した。その結果、部署の特徴に合わせた変則シフトの活用・看護チーム内における業務分担・看護補助者との業務調整など、意図的に取り組んだ。

#### (3) アクションプラン③「現任教育実施要綱の見直し」

看護職員が個人目標を設定し、やりがいを実感できるようなラダー面談を効果的に実施するために、目的及び方法の見直し、教育計画・研修内容の見直しを行った。

さらに看護補助者の到達目標とラダー評価表を作成し、看護補助者の役割を認識し看護師との連携について理解が深まるよう取り組んだ。

#### (4) アクションプラン④「ワーク・ライフ・バランス推進事業取り組みの目的を周知」

看護職員へ、ワーク・ライフ・バランス推進事業へ参加する目的やアクションプランの説明会を開催した。さらにアクションプランに対しての意見や要望を確認した。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

アクションプランを実施することによって、チームナーシングが効果的に機能したこと、看護記録に要する時間の見直しができ超過勤務が減少する結果となった。さらに看護師一人ひとりが個人目標を設定できるよう教育計画及び教育内容を見直し取り組むことができた。これまで以上に働き続けられる職場環境をつくり、やりがいを実感できるようにしていきたいと考えている。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

ワーク・ライフ・バランスのための職場環境の改善は、職員一人ひとりの取り組みが大きい。看護職員だけでなく、他部門にも活動を浸透させる必要がある。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査から看護職員の満足度を再確認することができた。看護師一人ひとりが看護の役割が発揮できるよう部門間の連携を強化することを、これまで以上に取り組む必要がある。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ①看護記録の電子化の運用を推進し、業務改善につなげる
- ②各部署の業務改善に向けての分析方法を見直す
- ③ラダー面談を効果的に行い、キャリア開発につなげる
- ④ワーク・ライフ・バランスの活動を職員全体で取り組む風土をつくる

# 東苗穂病院の取り組み

## 1 アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	1. 地域に根ざした豊かな医療と福祉を創造する 2. 利用者の満足と幸せの追求 3. 集う人の幸せの追求
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	1. 人材の確保と成長による職場づくり 2. 仕事と生活の両立による働きやすい職場づくり(活き活き働ける職場づくり)

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	1. 人材の確保と成長による職場づくり (ギャップ) ・離職率が高い ・将来像が繋がらない ・人事考課が個人評価に反映されない (強み) ・教育研修が充実 ・仕事の成果が公正に評価されている 2. 仕事と生活の両立による働きやすい職場づくり (ギャップ) ・小学生の保護者は働きづらい ・介護度の高い患者が多く負担 ・有休取得に個人差がある ・夜勤体制が不十分 (強み) ・24時間保育が完備、低料金である ・腰痛対策が積極的 ・休み希望がとりやすい 3. 活き活き働ける職場づくり (ギャップ) ・現在の生活に満足していない ・入退院が激しく多忙 ・仕事の内容と給与が合わない ・夜勤をできる人が少ない
	・看護ケアの時間が取れない ・資格取得する希望者がいない ・職員健診の内容が充実 ・夜勤時間が長い ・健康に不安 ・定時で帰れない ・メンタルヘルスの相談窓口がある ・有給休暇が取りやすい ・福利厚生が充実 ・就業規則の周知が不十分 ・休憩室が不十分 ・定時で帰れない
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	1. 離職率が高い(15.2%:1年以内→23.5%) 新入職者の離職率が高い。離職理由が明確に分からない。 2. 職場環境が悪い 3. 定時で帰れない状況の分析がされていない 4. 夜勤体制が不十分 5. 健康に不安(37.9%):



<b>3年後のゴール</b>	1. 離職率を12%以下にする(現状15%)ことができる 新入職員(24%→12%↓) 2. 十分な看護ケアを行う時間が取れる(インデックス調査で70%を目指す) 3. 就業時間後30分以内に帰宅することができる
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取組み</b>	1. 有給休暇取得の適正化へ 2. ミスマッチをなくすための入職前対応(十分な説明、職場体験の充実) 3. 職員休憩スペース確保へ 4. 療養環境充実へ
<b>1年間の取組み</b>	1. WLBの周知、就業規則・福利厚生制度の周知と活用 2. 離職理由を明らかにし、課題を抽出 3. 業務調査結果を分析し、課題を抽出
<b>今後4カ月の取組み</b>	1. ワーク・ライフ・バランス取り組みの周知 2. 就業規則をわかりやすくする 3. 現在行われている福利厚生事業の周知 4. 離職の理由を明らかにし、傾向を探る 5. 業務内容調査で実態を把握する

## 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

理事長の承認を受け、看護部長、看護師長3名、人事・労務関連についての協議が必要になるので法人本部から運営管理部長、次長、人事課長、病院事務部長、(計8名)でWLB推進委員会を発足した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「 WLB 取り組みを周知する 」

アクションプランの策定前に行うインデックス調査は職員のWLBへの関心を高めることにつながり、「WLBとは」を考えるきっかけになった。

講師に渥美 由喜氏をお迎えし『WLB・ダイバーシテイのすすめ』と題して職員対象の研修会を実施した。職員93名参加。アンケート結果はWLBという言葉を知らないという回答が43%であったが、研修終了後WLBの意義がわかったが96%という結果となり、非常に意義のある研修会であった。以後法人内の各会議の中でWLB推進ワークショップ参加とその経過をアナウンスした。

#### (2) アクションプラン②「 就業規則を分かりやすくする 」

法人全体の就業規則を分かりやすく整理し、法人内webに載せるための項目だてなどを、情報企画課と調整をした。

#### (3) アクションプラン③「 現在の福利厚生事業の周知 」

すべての福利厚生事業を一覧としてビジュアルなデザインに作成した。項目だてをして法人内webに載せるために情報企画課と調整をした。

#### (4) アクションプラン④「 離職の理由を明らかにし、傾向を探る 」

離職率が15%と高いが離職理由が明確でなく対策に生かされないため、離職理由の傾向を探るために面接シートを作成することとした。面接シートの運用方法を検討した。

#### (5) アクションプラン⑤ 「業務内容調査で実態を明らかにする」

インデックス調査から労働環境への不満があるということが分かったので、業務実態調査を11月に8日間で実施した。今後は調査結果を分析し、対策をたてていく。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

法人の事務部門と一緒に取り組んだことで職員のWLBへの意識が芽生えた。また、働き続けられる職場づくりの重要性が認識され法人全体の問題としてとらえるようになった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

専門職としてのキャリア開発への意識向上、そのための時間の確保と自立支援。  
多様な生活価値観との融合。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

WLBは制度を作っていくだけでなく、職員の意識改革、風土づくりが働き続けられる職場になると感じた。また、専門職として又、社会に貢献していく職業人としての自立を支援して行く重要性を感じている。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」

業務量調査の結果を分析し課題抽出、業務改善を行う。  
離職理由の傾向を知る。  
就業規則・福利厚生事業を周知し利用しやすくする。



---

## 2. 岩手県

---





# 岩手県看護協会の取り組み

## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

当協会では、平成 23 年度より事業に“看護職の労働環境等の改善による働き続けられる環境づくりの推進に関する事業”を掲げ、WLB ワークショップ開催に向けた準備委員会を設立した。しかし、推進にあたっては震災直後でもあり、当協会のみならず多方面にわたり多大な労力を費やしながらの事業の展開であった。

県内看護管理者対象にWLB 実現にむけた労務管理やいきいきと働き続けられる職場を目指して研修会を開催し、WLB 取り組みに向けた情報提供及び基盤整備に努めた。平成 24 年 3 月に第 1 回 WLB 推進委員会（支援者 6 名、推進者 8 名）を開催し、看護職の WLB 推進事業について共通認識した。

平成 24 年度は「夜勤交代制勤務に関する」研修等に加え、さらにワークショップ開催の看護協会（青森・秋田）の視察を行い、委員会で各県のワークショップの状況について情報共有し各々イメージ化を図った。また、平成 25 年 2 月に協会長が盛岡地区病院事務局長会定例会議の席で「平成 25 年度 WLB 推進ワークショップ開催について」説明、ワークショップの PR 等事業の推進が図れるよう努めた。同時に、県内 87 病院にワークショップ開催案内通知し、10 施設より参加申し込みがあり受付順の 5 施設と決定した。

委員会の構成

支援者：6 名（看護管理者、大学看護学部教授）

推進者：8 名（県医療政策室、県看護協会会長・副会長、専務理事・常務理事・看護職能理事・社会経済福祉委員長・ナースセンター事業部長）

## 2. 平成 25 年度の活動内容とその成果

各研修会や関連会議等で WLB 推進事業について PR に努めた。

会議等	内容	成果
H25. 4. 22～23 日看協主催第 1 回地域推進 連絡協議会	支援者・推進者各 2 名参加 WLB 推進ワークショップの概要等 及びアクションプラン作成演習	
H25. 5. 8 ・H25 年度看護職の WLB 推進ワ ークショップ開催事前説明 会（参加 5 施設に対して）  ・H25 年度第 1 回 WLB 推進委員 会	・WS 事業概要や推進体制、参加 施設及び委員会・協会の 1 年間 の流れ等について  ・WS プログラムについて 支援者・推進者の役割分担につ いて、ファシリテーターの役割 等、  ・フォローアップ・WS プログラ ムについて	事業運営の手引きの抜 粋、インデックス調査 サンプル等、“はたさ ぼ”“看護職の WLB 推 進ガイドブック”“H24 年度日看協 WLB 事業報 告書”等配布したこと でイメージが持てた



<p>H25. 8. 23～24</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・H25 年度看護職の WLB 推進ワークショップ開催</li> <li>・H25 年度第 2 回 WLB 推進委員会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一日目 A m 講義を公開講座 P m より個別ワーク（支援者・推進者並びに日看協 WLB 普及推進委員は各担当施設に）</li> <li>・WS を終えて</li> <li>・今後の支援について</li> </ul>	<p>日看協の委員のアドバイス等で、各病院活発な意見交換ができた 公開講座（27 施設 46 名・労働局 2 名）等についてのアンケートの実施が必要であった</p>
<p>H26. 1. 18</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・フォローアップ・WS 開催 事前打ち合わせ</li> <li>・フォローアップ・WS 開催</li> <li>・H25 年度第 3 回 WLB 推進委員会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フォローアップ・WS スケジュール確認及び開催における役割確認</li> <li>・4 ヶ月の取り組み報告（パワーポイント使用によるプレゼンテーション）</li> <li>・フォローアップ・WS を終えて今後の支援について次年度に向けて</li> </ul>	<p>地域・規模の違いはあるが、各病院の WLB 推進で取り組んだ成果が浮き彫りになった報告であった それぞれの参加者が生き生きとし各施設への質疑・全体討議も活発に行われた</p>

各種研修会や関連会議等で WLB 推進事業について P R した。

### 3. 参加施設への支援内容（定期的に実施した支援内容）

進捗状況の確認、相談を電話及びメールにて行った。毎月の取り組み状況シート提出に対する確認・助言、また支援者との情報共有及び助言・意見の確認のやり取りを中心に行った。

訪問：5 施設に対し、10 月～11 月に支援者・推進者が施設訪問し各施設の進捗状況の確認・相談等で支援した。お互いに顔のみえる関係にしてナースセンターが窓口となってかわり、進捗状況を密にしていくことを基本姿勢とした。

### 4. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

看護職の WLB 推進事業の浸透がまだまだ不十分であり、労働環境の改善に取り組む施設が県内に広がることを目標とし、平成 26 年度の活動方針を①初年度参加施設への継続的支援 ②新規参加施設への支援 ③WLB 推進の周知・強化に努める ④広報誌の発行及び研修会等で取組施設成果発表の実施

# 総合花巻病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域に根ざした病院として医療連携を推進し、患者さんにとって最善の医療とリハビリテーションを提供する。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立し、質の高い看護でホスピタリティーサービスができる職場。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	○制度関係 ・就業規則の不備 ・まとまった休みがない ・経営方針が不明確 ・給料が妥当でない	○業務関係 ・1時間休憩なのに45分しか取っていない ・定時で帰宅できない ・看護ケアが十分にできていない ・上司は部下の話を聞いていない ・時間外労働の申請をする時としない時がある	○いいところ ・リスク管理が高い ・職員の年齢層が幅広い ・医療安全の認知度が高い ・勤務の希望が通りやすい
	<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)		



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①全職員にWLBを浸透させる。(意識調査8割を目指す)</li> <li>②人員の確保、ナース10人増</li> <li>③時間外労働の削減、月10時間以内</li> <li>④決められた休憩時間が取れている(意識調査8割以上)</li> <li>⑤分かりやすい就業規則を作成し、制度が十分に活用される。(認知度9割以上を目指す)</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①労働安全衛生委員会への移行</li> <li>②WLB推進により課題改善した事項を外部に知らせる</li> <li>③、④BSCに織り込みながら、PDCAサイクルで継続できている</li> <li>⑤職員に浸透し適正に制度が活用できている</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①課題を抽出しPDCAで改善し続ける</li> <li>②WLB推進により、課題の改善結果を広く外部へ広報(求人票への記載等)ができている</li> <li>③、④現状の課題を元にPDCAで改善し続ける</li> <li>⑤変更内容について労働基準監督署に提出(職員向けに初版ダイジェスト版を発行)</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①プロジェクトチームの立ち上げ(WLBの広報活動、意識調査)</li> <li>②WLB推進により職員定着を図る</li> <li>③時間外現状調査(BSC)</li> <li>④休憩時間の現状調査(BSC)</li> <li>⑤就業規則の見直し</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

- ・WLB推進体制の構築のため、病院経営陣（理事長、院長、局長、次長）に説明を行い承認を得た。さらに病院管理職会議において、まずは看護局がWLB推進のスタートをし、次に院内の他職員にもWLBを推進していくことを説明した。
- ・WLB推進プロジェクトチーム編成を行い、各部署より委員を選出し体制を整えた。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB推進体制の構築」

- ・上記の取り組みを踏まえて、WLB推進プロジェクトチーム編成まで行った。
- ・看護師には、各師長を通じて周知を図り、看護師以外の職員には月1回発行の職員用広報誌にWLBの説明を掲載した。今後は院内にポスター等を掲示して広報を図る予定。

#### (2) アクションプラン②「マンパワー不足を改善し、看護ケアが充分できるようにする」

- ・各病棟・外来はBSCで目標管理をしているので、下半期の目標設定に取り入れるようにした。さらに、新看護方式のPNSの導入を試みるため一部の師長・主任が外部研修を受け、スタッフへの伝達とBSCに反映させた。

#### (3) アクションプラン③「時間外労働の適正な請求」

- ・時間外の実態調査（就業前・就業後）を1ヶ月間行った。
- ・その結果、時間外の多い業務は、記録・リーダー業務・与薬の準備及び指示処方との割合があげられた。
- ・与薬の準備等に関し薬局と検討を重ねたが、与薬の実施者責任のリスク上の問題から今まで通り看護師が確認業務と与薬の準備を継続することとなった。
- ・記録とリーダー業務は、何に時間がかかるのか、記録の仕方に問題がないか？等をチェックする。記録は随時記入するなど意識改革の必要性がある。
- ・各病棟の時間外の結果を病棟師長に渡し、特徴を把握し改善に役立てる資料とする。

#### (4) アクションプラン④「適正な休憩時間の確保」

- ・休憩時間の調査は行ったが、まだ集計は出来ていない。現在、休憩をとれるよう時間になったら「休憩を促す」、「時差で休憩する」などの方法をとるようにしている。

#### (5) アクションプラン⑤「就業規則の周知」

- ・就業規則の内容に不備などないかをチェックした。分かりづらい文言の修正など行った。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ・WLB推進体制の構築、各種制度を利用する職員の増加、適正な時間外（後残業）請求がされるようになった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・WLBに対応するための業務改善と人材の確保。処置の改善が求められる。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・当院のWLBは経営戦略としてはほど遠い。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ・BSCの重要項目にWLB推進を反映させ、PDCAサイクルを継続する。
- ・前残業、休憩時間に対する意識改革を行う。
- ・制度の使い勝手をよくするための広報活動を行う。

# 高松病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域密着型二次救急病院として、三世代の患者家族に受け入れられる町医者の医療機関としての存在
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	おたがいさま意識を持ち、働きやすい職場環境を目指す

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 離職率が高い(14.7%)しかしながら家族の介護、夫の転勤等が主な理由である</li> <li>② ナースの高齢化(40代 21.1% 50代以上 23.7%)</li> <li>③ 定時で帰れない(60%以上が感じている)</li> <li>④ 子育て世代には働きにくい環境(例えば、育児短時間制度知らない 76.3%)</li> <li>⑤ WLB制度の認知度の低さ(90%以上知らない)</li> </ul> <p>&lt;強み&gt;・病床稼働率(90.4%) ・長く勤めたい(71.1%) ・中途入職者も働きやすい環境 ・勤務形態の多様性 ・再雇用制度あり</p>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① WLB制度の認知度を上げる(知らない人 90%)</li> <li>② 中堅層の確保</li> <li>③ 業務改善(改善内容:定時で帰れない、子育て中の者への環境、チャート記入に時間かかる、助手の適正配置・時間、スタッフ増員)</li> <li>④ 有休の時間単位取得への整備(有休残数の明確化など)</li> <li>⑤ 経営面:収入増へ向けての改善(療養病棟でADLの低い患者さんの退院調整等) → 職員データで病院への将来の不安が55%である</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全ての看護師が気持ちよく働ける環境整備</li> <li>・再雇用制度の整備(60歳時 働き方)100%目標</li> <li>・看護基準、入院料を上げる方向で看護師3名の増員 → 離職率を下げた 14.7% → 10%へ</li> <li>・働き方の満足度 46% → 60%にUP</li> <li>・病棟スタッフの有休取得 55.8% → 65.8%にUP</li> </ul>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 再雇用制度の見直し、ベテランマンパワーの確保</li> <li>② 人材育成(中堅層が若い世代に指導、育成できる環境作り)</li> <li>③ 各個人のライフプランに合わせた業務改革</li> <li>④ 長く働き続けたい職場環境作り</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 人材確保と有給休暇の取得の促進</li> <li>② 業務改善(残業時間の削減、NO残業デーを作る)</li> <li>③ 業務内容の見直し(看護師 ⇄ 看護補助の連携)(正職員 ⇄ パートの役割分担)</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 全職員へWLBの周知に向けて文書作成、説明会の計画</li> <li>② 就業規則の周知(個人の有休残日数などの把握)</li> <li>③ 残業時間、業務内容の問題点の洗い出し(スタッフへアンケート配布、調査、聞き取り)</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

- ・WLB推進委員が中心となり、全職員にWLBを理解してもらえるような資料作り、アンケート項目のしぼりこみなど、職員集会を開催できるまでに組織体制を構築した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLBの推進」

- ・職員集会を開き、WLBについて説明したことで約60%以上(アンケート結果による)の職員から理解を得ることができた。

#### (2) アクションプラン②「就業規則の周知」

- ・就業規則を各部署に配布することで、職員の認知度が上がった。
- ・有給休暇残数など具体的な項目は、給与明細に記入してもらえるよう検討した。

#### (3) アクションプラン③「残業時間・業務内容の改善」

- ・職員集会の場でも発言があり、又アンケートでも指摘されたが実際、改善の余地はまだまだである。
- ・集会の場で理事長から「スキルアップ」するようなモチベーションをもってほしいと発言があり、それにより各個人のスキルの違いからくる業務能率の低下が緩和されるのではないかと思う。
- ・「おたがいさま意識」がまだ低く、浸透するまでには時間がかかる。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ・職員集会を開催し、理事長の考えや各部署からの発言を実際に聞く場をもてたことは、とてもよかったと思う。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・集会への参加率が50%、その中でWLBの理解が60%という数字をもう少し上げる努力をする。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・それぞれが仕事について、それぞれの考えをもっているのだから、それを聞くきっかけになってよかったと思う。
- ・日頃、仕事のことや職場環境についてあまり語ったり、考えたことがなかったので、それができてよかった。なにより医師から職員への思いを知ることができてよかった。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ・職員集会を開催し、トップと現場との意見交換を活性化し、職場環境の改善をすすめる。

# 盛岡つなぎ温泉病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の医療ニーズに的確に対応し、思いやりのある心で信頼される優れた医療を目指す
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	明るく楽しく活き活きと働き続けられる職場

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護職を大切にしている組織とっていない(69.6%)</li> <li>・残業調査が施設調査では1.8時間なのに実際は20~30時間と差がある</li> <li>・連続した休暇が取れていない(86.1%)</li> <li>・制度はあるが理解されていない(制度に対する認知が低い)</li> <li>・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(64.5%)</li> <li>・組織全体では離職率は低い、看護職は高い</li> <li>・休憩時間がとれない</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サービス残業が多い</li> <li>・夜勤・日勤ともに休憩時間が法令どおり取れていないことが多い</li> <li>・連続した有給休暇が取れていない</li> <li>・夜勤に関わる休みが多い(準夜、深夜)</li> <li>・施設が整備している制度はあるが認知されていない</li> <li>・他病院を離職した看護師の受け皿になっていることもある(精神的に不安がある看護師)</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	(看護)職員を大切にしている組織である→「思う」「ややそう思う」を合わせて70%以上を目指す *現在30%
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ノー残業デー」には全員が定時に帰る</li> <li>・残業の要因を解決できるように実践する</li> <li>・申請により1年間1週間の連続した休暇を取得できる</li> <li>・新採用者の年次休暇制度が定着する</li> <li>・モデル病棟で二交代制を導入し評価する</li> <li>・ワーク・ライフ・バランスで推進委員会が主導で業務整理をする(業務委員会が実践する)</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ノー残業デー」を週2回としスタッフの半数を定時に帰す</li> <li>・残業の要因を分析したものに行動計画を立案する(優先順位をつけて整理する)</li> <li>・1週間の連続した休暇が制度化できる</li> <li>・新採用者の年次休暇を制度化できる</li> <li>・二交代制導入に向けて意向調査をする</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ワーク・ライフ・バランス推進委員会を立ち上げる(権限の委譲)</li> <li>・制度の周知方法を検討する</li> <li>・新採用者の年休取得を検討する(3ヶ月まで3日、3ヶ月過ぎたら7日、1年間で10日)</li> <li>・病院として年間1週間の連続する休みがとれるように聞き取りにより現状調査をする</li> <li>・「ノー残業デー」を週1回としスタッフの半数を定時に帰す</li> <li>・残業の要因を分析する</li> <li>・2交代制勤務モデルを作成する</li> <li>・医師の協力が必要なのでインデックス調査の結果を伝える</li> </ul>



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

看護部だけではなく病院組織全体で取り組むため、それぞれの部署の代表を決め役割を明確化した。4ヶ月間は月2回第2・4水曜日13:30～とし、職員向けの広報誌のなかの月別病院予定表に組み込み確実に開催できるようにした。

### 2) アクションプランの実施状況

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

ワークショップに参加したメンバーを中心に委員会の委員を決定し役割の明確化、委員会組織図を作成した。第1回委員会は役割・権限委譲、アクションプラン推進について、定例委員会の開催について話し合った。職員一人ひとりのWLBについての理解を得るために全職員に向けての説明会を開催した。参加できなかったスタッフをチェックし担当する部署の委員が責任を持って伝達した。結果を委員会で報告、全職員に説明することができた。

#### (2) アクションプラン②「残業時間の削減について」

医師の協力が必要であり医師を対象とした説明会を職員とは別枠で実施した。「ノー残業デー」を週1回としスタッフの半数が定時に帰宅することを目標に実施した。目標達成できなかった部署の残業要因分析を開始、委員会で対策を検討し担当部署の委員が各部署の管理者に対策を伝えプランを推進し半数帰宅が全部署可能となった。

#### (3) アクションプラン③「有給休暇について」

【新採用者の年次有給休暇取得について】新採用者の休暇付与を採用日からにしてほしいとの要望があり検討した。正職員、短時間正職員については採用日から3日、6ヶ月過ぎたら7日とし、平成26年4月採用者より実施予定である。【連続した1週間の休暇取得について】聞き取りにより現状調査を実施した。「くれるならほしい」「連続した休みはほしいが現実には難しいのではないか」との意見が多かった。結果をもとに委員会で話し合い、ある程度平等に平均的に休暇取得できるように『個人付与される有給休暇の30%を取得する』を目標にアクションプランを変更した。【2交代制勤務について】看護師の場合、夜勤に関わる休日が多く「休んだ気がしない」「夜勤に関係ない休みがほしい」との意見が多く、2交代制勤務について検討した。勤務モデルを作成、提示しアンケート調査を実施した。その結果、2交代制勤務について十分理解できていないと思われる回答が多くみられたため再度検討することとなった。

#### (4) アクションプラン④「制度の周知」

4月の制度説明会は新採用者だけでなく職員は誰でも参加できるようにし、年2回、説明会を実施することにした。また、職員向けの広報誌に制度周知コーナーを設けることにした。制度についてはいつでも必要な時に確認できることが重要であり、担当部署は聞きやすい雰囲気作りを心がけることになった。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

4ヶ月の取り組みは月2回のWLB委員会を中心にWLB委員と各部署の管理者が連携をとりながら積極的に進めた。アクションプラン推進のためには、各部署の管理者の姿勢が重要でありWLB委員と各部署の管理者の連携を深めながら進めていきたい。また、「ノー残業デー」を週1回としスタッフの半数を定時に帰宅することを重点目標に進めたことが、残業の要因分析へと進み業務改善へとつながっているのをさらに推進する。

# 宮古山口病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域に根ざした病院として精神科・老年・在宅医療を提供する。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	ライフステージに合わせた仕事と家庭が両立でき、職員一人一人が生き活きと仕事を楽しみ働き続けられる職場。

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<b>強み</b>	進学する為の奨学金制度がある。能力開発の研修を実施・支援している。52.9% 職員寮がある。 保育園がある。 連続した休日がとれる。 勤務表作成時に個人の希望が通りやすい。77.1%	<b>弱み</b>	現在の仕事に対して今の給与に不満がある。76.5% 今の勤務先の将来に不安がある。71.2% 自分の描く将来像につながる仕事でないと思っている。78.5% 現在の働き方に不満がある。64.7% 看護ケアに費やす時間が十分にとれない。66% 若い看護師が少ない。 保育園の利用が不便である。 就業規則が周知されていない。 上司は方針を十分に説明していない。 WLB推進委員会の活動の認知度が低い。
	<b>機会</b>	新棟建設予定である。 実習施設である。 地域との交流がある。 居宅、老健、訪問看護ステーションがある。 電子カルテ導入予定	<b>脅威</b>	市内に看護学校が1校のみ。 医療圏の人口が少ない。 精神科のベッド数削減が言われている。
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業規則が分かりにくく、あまり周知されていない。</li> <li>各委員会の担当者は活動内容が理解できているが、担当者以外は中身や活動内容が知られていない。</li> <li>院内保育園はあるが、夜勤の時など利用に不便がある。</li> <li>看護ケアに費やす時間が十分にとれない。</li> <li>新人看護師の入職が少ない。</li> </ul>			



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業規則(福利厚生)を十分に理解し必要時利用される。(認知度 70%を目指す)お互様が芽生える。</li> <li>各委員会の活動について理解できる(活動の理解度 80%を目指す)</li> <li>保育園が夜勤明けにも利用できる。(利用満足度 90%)</li> <li>新卒の看護職員が2名入職する。</li> <li>奨学金制度利用者を5名に増やす。</li> </ul>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業規則が職員へ浸透し適正に制度が活用できている。</li> <li>WLB推進の取り組み、課題、改善した情報を公開する。</li> <li>夜勤明け、入り、休日に90%保育園が利用できる。</li> <li>新人看護師が入職し新人教育が実施できる。</li> <li>奨学金制度を利用した看護師が増え看護ケアに費やす時間が確保できる。</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業規則の説明(文書・各部署にて説明会)</li> <li>WLB認知度の向上(職員聞き取り、働きやすい職場作り、将来に対する不安の軽減)</li> <li>試験的に夜勤明け、一時預かり保育が利用できる体制を作る</li> <li>看護学校への説明会の実施</li> <li>高校への説明会の実施(在職看護助手への説明)</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全スタッフにWLBを説明(広報活動ニュース作成)</li> <li>保育園のアンケート実施、分析</li> <li>看護学校へのPR資料の作成。訪問と次年度の為の情報収集</li> <li>沿岸地域の高校(岩泉～釜石地域)への奨学金制度利用について訪問、説明会の資料作り</li> </ul>



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

当院の推進委員メンバーは、院内の顧問である副理事長・病院長・施設長の3名と委員長である看護部長、そして副委員長として総看護師長・事務次長の2名、さらに6名の委員で構成されている。

アクションプラン毎に委員を中心としたワーキンググループを組織した。入職を増やすチームには、就職担当、看護学校へ講師として派遣されている職員、卒後間も無い看護師をグループに加えた。保育園グループには、現在保育園を利用している職員と保育士を加え、要望を把握し課題解決に向け取り組むこととした。

### 2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「情報提供し職員全体で情報共有でき、仕事が円滑にできる」

1) 制度・規則の情報を提供し、認知してもらう。制度・規則に関する職員の認知に関するアンケートの集計から、看護・介護休暇に対する認知・利用度は高いものの取得要件、対象家族の範囲が分かりにくい、未就学児には看護休暇が適応になるのに就学すると適応されなくなり年齢を限定しないで利用できるようにしてもらいたい等、多くの意見を聞くことができた。今後これらの意見を集約して法人の運営委員会へ提案する予定である。

2) WLB委員会の周知

ワーク・ライフ・バランスの活動の周知を図るべく、ワーク・ライフ・バランスニュースを作成し、各部署に出向き全職員へ説明した。

(2) アクションプラン②「新卒の看護職員の入職を増やす」

地元の県立宮古高等看護学院へ事務部長・看護部長の2名で訪問し、宮古山口病院のPR活動を行った。今年度の入職は厳しい状況となったが、来年度へ向け奨学金制度のパンフレット作成の着手や、新和会ホームページの見直しを行っている。

(3) アクションプラン③「利用しやすい保育園にする」

未就学児及び、院内保育園を卒園した小学生の子供を持つ職員を対象とし、アンケートを実施した。「勤務日以外にも子供を預かって欲しい」「給食にして欲しい」「保育園に看護師を在籍させて欲しい」「保育料について」など多数の要望を把握出来た。この要望の中から実現可能な課題を優先し取り組むこととした。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

就業規則担当チームとしては、法人の運営委員会より承認された事項を元に、職員に分かりやすい資料を作成し、各部署へ出向き説明をする。また、看護・介護休暇に次ぐ職員の間心は何かを把握した上で、次の資料を作成していく事が必要と考える。

看護職員を増やす担当チームとしては、法人の紹介や奨学金制度のパンフレットを完成させ、春には看護学校や高校を訪問しRP活動を行う。さらに、院内行事に学生をボランティアとして受け入れ、地域との交流を図り、病院を紹介していきたい。

保育園担当チームとしては、保育園の保育士と相談し、親が勤務日以外の時に園児の受け入れが可能か試験的に実施し、本格導入に向け取り組んでいく。

広報担当チームとしては、今後も定期的にニュースを発行し、全職員へ周知を図っていく。また、インタビュー形式の聞き取りなども行い、職員の理解度や関心事などを把握し、院内WLB推進委員会活動に役立てていきたい。

# 盛岡赤十字病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	赤十字精神に基づき、生命と健康を守るため、信頼される医療を実践する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	夜勤交代制勤務と自分らしい生活を両立し、安全で質の高い看護を提供する

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「経営組織」に関する調査項目が全体的に低い。</li> <li>・時間外勤務は全国平均並で申請時間と実時間との差も少ないが、部署や個人による差が大きい。</li> <li>・業務が終了しても他の人が残っていれば、周囲に気兼ねなく帰ることができない(特に34才未満)。</li> <li>・WLBの推進体制が整備されていない(管理職への不徹底、職員への働きかけ不十分)。</li> <li>・労働環境(時間外勤務・年休)についての評価が低い。</li> <li>・病棟は3交代制勤務に慣れているが、その評価がされていない。</li> <li>・交代制勤務を見直すことについて、組合との合意がされていない。</li> <li>・患者満足度調査の結果、「家から近い」「総合病院だから」「紹介」が91.8%を占めていた。</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・夜勤交代制勤務の見直しが必要かについて、看護職員に周知する。(W11・12、O1)</li> <li>・WLBの戦略はプロジェクトメンバーだけでなく、師長・係長が全員参画して策定する。(W8 O1)</li> <li>・育児中や介護中・年齢など生活背景の違うスタッフがどのような交代制勤務を望んでいるかを把握する。(アンケート調査?聞き取り?)(W11、S2、O1)</li> <li>・WLBのプロジェクトやワーキンググループは看護管理者のみでなく、スタッフや多職種なども含めて構成する。(W12 O1)</li> <li>・時間外勤務を減少させるための業務改善を推進する。(例:各チーム1人「残業なしの日」をつくる、看護方式の見直し=現在の患者受け持ち制がベストなのかを検討、採血時間の見直し等)(W5、3、9、O1)</li> <li>・患者サービスの向上や病院のウリを持つことにより、選ばれる病院にする。</li> <li>・病院経営状況の改善。</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インデックス調査の「経営組織」に関する調査項目がそれぞれ10%ずつ上がる</li> <li>・時間外勤務を1年毎に全体平均の1割ずつ減らし、定時終業を目指す</li> <li>・入院・外来患者満足度調査で看護職に関する評価が上昇する</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①看護協会のガイドラインを踏まえ、看護職員のライフステージや部署の状況に合った夜勤・交代制勤務を導入する。</li> <li>②夜間も含めたタイムリーな部署間応援ができるような体制を構築する。</li> <li>③患者満足度調査の実施から結果活用までをシステム化する。</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①WLBのワーキンググループの活動により、看護職員のライフステージや部署の状況に合った夜勤・交代制勤務を試行する。</li> <li>②各部署で作成したアクションプランを実践し、時間外勤務を減らす。</li> <li>③患者満足度調査の結果から、病院委員会を活用して患者サービスの向上に向けた取り組みを行う。</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①WLB推進体制の立ち上げと職員への周知を行う。</li> <li>②各部署で時間外勤務削減のためのアクションプランを作成する。</li> <li>③患者満足度調査を行う。</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

\*平成 25 年 5 月より看護師長・係長で構成する WLB 推進プロジェクトチームを作り、月 1 回の定例会議を行っている。8 月のワークショップには事務職員 2 名も参加した。

\*平成 26 年 2 月からは、上記に加えてスタッフレベルのワーキンググループを作り、夜勤交代制勤務の検討を行う予定である。

### 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 推進体制の立ち上げと職員への周知を行う」

\*平成 25 年 10 月に当院看護職員の WLB 推進に関する説明会を行い、約 200 名の看護職員が参加した。また活動内容に関する冊子を作成し、各部署に配布している。

\*WLB 推進プロジェクトの定例会議の他に、平成 26 年 1 月からは労働組合と、夜勤交代制勤務に関する月 1 回の話し合いを行うこととした。討議の場が確保されていることから推進体制の整備はされたと考える。

(2) アクションプラン②「当院の夜勤交代制勤務の問題点を明確にし、改善に向けた試案を作成する」

\*11 月から看護職員対象別に夜勤交代制のヒアリングを行い現在も継続中である。

(3) アクションプラン③「時間外勤務削減のためのアクションプランを作成する」

\*時間外勤務削減については各部署で 10 月末までにアクションプランを策定した。年度末までに取り組んだ成果を 3 月に報告予定である

\*平成 25 年 1 月、急性期看護補助加算 25:1 取得の為に 4 名の看護補助者を採用し、入職時研修プログラムを作成・実施した。

(4) アクションプラン④「患者サービスを向上させるための満足度調査を行う」

\*昨年度の患者満足度調査から出された問題点を、病院の医療の質向上委員会と外来運営委員会で取り上げ、今年度は院内案内表示の見直しを行っている。

\*患者満足度調査の各設問項目から改善すべき内容が明らかになるように用紙を改定した。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・各部署で、時間外削減のための取り組みを行っている。
- ・患者満足度調査用紙の改訂
- ・看護補助者の増員（急性期看護補助加算 25:1 の取得）

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・組合と合意しながら多様な勤務形態を検討していくこと

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・既存の病院・看護部の委員会を活用しながら進めていくことで、WLB 推進活動が効果的に行うことができる。
- ・看護職員だけでなく、病院として多職種のワーク・ライフ・バランスを考えていくことが必要である。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ・看護部ホームページの更新
- ・平成 26 年 2 月から各部署の看護スタッフで構成されたワーキンググループを立ち上げて、プロジェクトチームと共に夜勤交代制勤務の改善に向けた試案を作成する。また、モデル病棟を作り試案の実施評価を行う。
- ・各部署の時間外削減の取り組みを評価する。



---

## 3. 宮城県

---



# 宮城県看護協会の取り組み

## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

- 1) 平成25年度ワークショップへの参加をめざし平成22年から準備を進めた  
WLBの啓発として、平成23年度から関連研修会を開催すると共に、WLB地域連絡協議会への参加及び他県ワークショップにオブザーバーとして参加し情報収集を行った。
- 2) 平成24年より推進体制を整えワークショップ開催に向け検討を進めた  
平成24年度の理事会において、WLB推進準備委員会設置及び平成25年度ワークショップ参加の承認を受け、11月より平成25年度ワーク・ライフ・バランスワークショップの企画を行った。構成員は、7名とし宮城県看護協会社会経済福祉委員、ナースセンター委員、看護職能委員、ナースセンター相談員、常任理事で構成した。

## 2. 平成25年度の活動内容とその成果

### 1) WLB推進体制

平成25年5月より推進準備委員に支援者5名を加えWLB活動部門とし、社会経済福祉委員会内にWLB推進会議を設置し、参加施設の支援及びWLBの普及を進めた。

第1回推進会議：5月 第1回地域推進連絡協議会報告、ワークショップ後の支援体制検討

第2回推進会議：9月 ワークショップ運営、インデックス調査結果及び読み方

第3回推進会議：10月 ワークショップ反省、参加病院訪問と支援検討

第4回推進会議：12月 進捗状況報告会反省、参加病院進捗状況確認

第5回推進会議：1月 フォローアップ・ワークショップ運営、次年度支援体制検討

第6回推進会議：3月 WLBワークショップ評価予定

WLB推進ワークショップ：9月20日・21日

WLB推進フォローアップ・ワークショップ：平成26年2月8日

2) 事前説明会：5月インデックス調査前に参加5病院担当者を対象に、WLB推進の意義・インデックス調査・参加1年間の流れについて説明を行った。

3) インデックス調査：参加病院のインターネット環境が整っていることから、ネットで実施した。

4) WLB普及啓発：第1回ワークショップの講義及びフォローアップ・ワークショップを公開講座として開催したことにより、他施設参加者にWLB推進の意義を伝えることができた。

5) 広報活動：でWLB事業状況を会報「看護みやぎ」に随時掲載した。

6) 行政との連携：ワークショップ開催にあたり宮城県及び労働局より後援を受けた。「WLBと労働法規」の講師を労働局雇用均等室長に依頼した。また、プラン作成において参加病院全体に対して法規に関する相談役を務めて頂いた。その結果各施設の就業規則等の検討に役立った。

7) 進捗状況報告：ワークショップ2ヶ月後に参加病院間での情報交換を行うことにより、各病院の協力体制を深めることができた。

### 3. 参加施設への支援内容（定期的に実施した支援内容）

ワークショップ後定期的に取り組み報告内容を支援者間で共有し、施設支援を行った。

- 1) 取組み状況の把握と支援：各施設からのシート提出期限を毎月20日とした
- 2) 通信方法：事務局はメールで報告を受け、支援者間で検討し支援内容をメールで返信を行った。
- 3) 参加施設訪問：ワークショップ1ヶ月後に支援者と推進者が施設訪問を行い、アクションプラン・推進スケジュールの確認と施設内での推進体制について支援を行った。
- 3) 進捗状況報告会：参加施設がそれぞれ報告することにより、参加施設間の交流、支援者との意見交換が図られ有意義な会となった。

### 4. 平成26年度の県看護協会の活動方針・計画等

- 1) ワークショップ開催  
平成26年度参加病院と平成25年度参加病院も参加できる体制とする。  
支援者のインデックス調査結果分析能力の向上のため事前研修会を開催する。
- 2) 支援体制の整備  
平成25年度参加病院への継続支援体制の構築を行う。  
平成26年度参加病院への支援者依頼及びファシリテーターの育成。
- 3) 行政との連携強化
- 4) 日本看護協会との連携



# 東北薬科大学病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	忠恕(真心を尽くし思いやりの心で努めます)の精神に基づき、親切な医療、納得される医療の実践を行う。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	看護職1人1人が生き生きと「やりがい」や「充実感」を感じながら働き、(看護職が)定着し、働き続けられる環境づくりを目指す。

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ol style="list-style-type: none"> <li>WLBの推進体制がない。</li> <li>労働環境が整備されていない。 定刻で終わることができる業務 26% 1週間程度の連続休暇を取得できる 30% 自己の有給休暇の取得日数がわからないスタッフ 57.6% 今の勤務先にできるだけ長く勤めたい 52.3% 現在の働き方に満足している 45.1% 現在の生活に満足している 49.2%</li> <li>看護業務以外の周辺業務が多い。 看護ケアに費やす時間を十分にとることができない 47% 業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる 41%</li> <li>安全衛生対策が不十分である。 腰痛を訴える職員 49.6%、肩こりを訴える職員 66.2%いるが安全衛生対策がとられていない。</li> </ol>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>WLBの推進体制を整備する必要がある。</li> <li>職場環境の整備をする必要がある。</li> <li>看護の専門性を活かして働く必要がある。</li> <li>職員の健康づくりの推進をしていく必要がある。</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	<p>看護職1人1人が生き生きと「やりがい」や「充実感」を感じながら働き続けられるように職場環境を改善する。 【成果指標】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>WLBの取り組みが病院全体に認知され、他職種にも広がる。</li> <li>仕事と休息のバランスが取れた働き方ができるようになる。 1週間程度の連続休暇を取得できる 30%→50% 自己の有給休暇の取得日数がわからないスタッフ 57.6%→20% 今の勤務先にできるだけ長く勤めたい 52.3%→70% 現在の働き方に満足している 45.1%→60% 現在の生活に満足している 49.2%→65%</li> <li>他部門と連携しながら業務を見直し、分業化をすすめる。 看護ケアに費やす時間を十分にとることができる 53%→70% 定時で終わることができる業務 26%→50% 業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる 41%→60%</li> <li>腰痛を訴える職員 49.6%→35% 肩こりを訴える職員 66.2%→45%に減少する。</li> </ol>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>WLBの取り組みについて全職員に周知する。</li> <li>日本看護協会 勤務編成基準に即した勤務表ができる。</li> <li>他部門と連携しながら業務を見直し、分業化を検討する。</li> <li>腰痛・肩こり対策を実施し評価する。</li> </ol>
<b>1年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>WLBの取り組みについて看護局に周知する。</li> <li>既存の勤務表作成基準を見直し、改訂する。</li> <li>看護業務のタイムスケジュールを調査する。</li> <li>腰痛・肩こり対策の企画を行う。</li> </ol>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>WLBの推進体制を整備する。</li> <li>インデックス調査の結果を伝達する。</li> </ol>



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

当院では、平成 23 年度より看護科長会活動の一環としてWLBチームを作り取り組んでいた。平成 25 年度からWLB推進に向け積極的に活動することになり、推進体制を整備した。推進体制を検討していく中で、WLBインデックス調査の結果と病院の現状を分析し課題と活動方針を管理者会議で報告した。その結果、病院全体で取り組む事項として承認を得た。推進体制は看護局主導型とし、メンバーは、看護次長 1 名、看護科長 3 名、事務局 1 名で構成している。(現在、毎週火・水曜日に定例で会議を開催している)。WLB推進が看護局だけの取り組みにならないように、病院既存の委員会である「安全衛生委員会」・「処遇改善委員会」と連携し、病院全体に活動の認知度を高めることとした。これらの委員会には看護科長がメンバーとして活動しているので、看護科長を通じてWLBの活動主旨を説明した。委員会では医師が関心を示したこともあり、理解協力が得られやすくなった。また、管理者会議ですでにWLB推進活動の承認を得ていたことが後押しになりスムーズに進んだ。

### 2) アクションプランの実施状況

- (1) アクションプラン①「WLBの推進体制を整える」は1) 推進体制づくりを参照
- (2) アクションプラン②「インデックス調査の結果を伝達する」

看護科長会・係長会で調査結果を報告し、スタッフには各科長を通じて伝達した。WLBが個々人に身近な問題となるように、科長・係長にはWLBが経営戦略のひとつで看護管理上必要なこと、スタッフには個人のキャリアデザインを考えていくときに、生活と仕事とのバランスを調和させることが大切であるということを強調した。また、WLBニュースを発行し広く職員へ周知した。

- (3) アクションプラン③「勤務表作成に対する実態調査」

日本看護協会「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」の勤務編成基準と現行の勤務表の整合性を確認し、また各科長に「勤務表作成時、配慮している事・苦慮している事」について聞き取り調査を行った。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したこと」

①看護局単独の活動ではなく病院全体活動として承認をされ、病院既存の委員会「安全衛生委員会」「処遇改善委員会」等と連携しサポートを得た。

②看護科長は、WLBが経営戦略の一つになることを自覚し、率先して取り組む内容であることを意識した。

- (2) 「新たな課題として生じたこと」

残業削減・看護の質向上を目的とした業務整理や風土改革、WLBの周知など、より多職種と共に働きやすい環境づくりを考えていく必要がある。

- (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

調査結果から客観的に組織をとらえることができた。また、ライフサイクルに合ったWLBを実現することが職員満足につながるということがわかった。

- (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

①WLBの取り組みについて看護局に周知する②既存の勤務表作成基準を見直し、改訂する③看護業務のタイムスケジュールを調整する④腰痛・肩こり対策の企画を行う

# 仙台東脳神経外科病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域住民および職員の幸せ・健康・生命を尊重する組織づくりを進める。</li> <li>・地域社会から信頼・支持され、安心して受けられる医療を提供し発展する。</li> </ul>
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員が生き活きと働き続けられる職場づくり。</li> <li>・脳・神経系のスペシャリストを目指す。</li> </ul>

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>【強み】・残業時間が少ない 4.7 時間/月</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしてくれる」そう思う・ややそう思う 62.6% 全国 72.3%</li> <li>・「勤務表作成時に個人の希望が通りやすい」そう思う・ややそう思う 73% 全国 73%</li> <li>・「健康状態」非常に健康、まあ健康が 62.5%と高い</li> </ul> <p>【弱み】・離職率が高い(2012 年度正規看護職員の離職率 30.2%)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「勤務先は目の利益にとらわれず、長期的な視点に立った経営をしている」そう思う 0% ややそう思う 16.7%</li> <li>・「勤務先の将来に不安はない」そう思う 2.1% ややそう思う 14.6% しかし、今の勤務先にできるだけ長く勤めたい 43.8%</li> <li>・「看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」そう思う・ややそう思う 31.3% 全国 43.6%</li> <li>・「現在の仕事量と内容に対し給与は妥当であるか」そう思う 0% ややそう思う 31.3% 全国 2つ合わせて 34.4%</li> <li>・「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」そう思う・ややそう思う 39.6% 全国 71%</li> <li>・夜勤の仮眠平均取得時間 31.25 分と少ない</li> <li>・制度認知が全体に低い 分からない・知らないが 7 割</li> <li>・「現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である」そう思う・ややそう思う 48% 全国 64.8%</li> <li>・「現在の仕事は、自分の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 35.3% 全国 48.4%</li> <li>・「有給休暇は必要に応じて取得できる」22.9% 「一週間程度の連続した休みが取れる」 14.6% 全国 37.6%</li> <li>・前年度の年次有給休暇の取得率 43.1%であるが、部署により偏りがある</li> <li>・「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 39.6% 気兼ねなく帰れる 41.7%</li> <li>・残業が少ない割には、定時で帰れると感じているスタッフが少ない。年齢別では 40～44 歳の中堅層でリーダーを担っているスタッフに集中している。</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>(1) ミッション・ビジョンが周知されていない ①勤務先の将来に不安がある 83.4%→離職率が高い</p> <p>(2) 労働環境の改善が必要 ①夜勤の仮眠時間が確保できない 31.25分/120分 ②制度の周知・整備が不十分である 知らないが70% ③業務終了後も気兼ねなく帰れないと感じているスタッフがいる 58%</p> <p>(3) 教育体制の整備 ①研修参加への支援が不十分</p>



<b>3年後のゴール</b>	<p>(1) 職員一人一人が病院方針を理解し、不安なく勤務ができる</p> <p>①制度の認知度が上がる ②ミッション・ビジョンが周知される。</p> <p>(2) 労働環境が改善され離職率が下がる</p> <p>①夜勤仮眠時間が確保できる ②業務終了後気兼ねなく帰宅できる ③離職率 10%以下を目指す</p> <p>(3) 教育体制が整備され、能力開発ができる</p> <p>①研修支援体制が整備され利用者が増加する ②能力開発の機会が増え参加者が増加する</p>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<p>(1) ①制度が分かり、必要な時に利用できる ②ミッション・ビジョンが周知される</p> <p>(2) ①夜勤体制の充実 ②看護師の定着・離職率の低下をめざす</p> <p>(3) ①研修支援体制の整備 ②能力開発の機会を提示</p>
<b>1年間の取り組み</b>	<p>(1) ①各制度の説明と認知度の確認(インデックス調査 2 回目実施) ②ミッション・ビジョンの実現に向けて WLB の取り組みを通して働きかけていく(WLB ニュースの発行を継続する)</p> <p>(2) ①夜勤の仮眠時間の定着と時間延長をめざす ②「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」に近づく取り組みをする ③勤務表作成基準を検討する</p> <p>(3) ①教育研修計画を見直す ②研修支援規定を作成する</p>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<p>①WLB推進体制の立ち上げ ・他部門への周知 ・ワークショップの結果を伝えて職員と検討する</p> <p>②管理者会議でミッション・ビジョンの周知について伝える</p> <p>③看護部全体に夜勤・交代制勤務について伝える</p> <p>④就業規則の見直し、周知。 ⑤業務が終われば、気兼ねなく帰れる風土づくり</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

①H25年5月、管理者会議で看護部長からWLB推進事業へ参加の意志を表明し承認を得た。推進委員は看護部長、副看護部長、看護師長3名、看護主任4名、総務課長1名の10名とし、月1回プランの確認と進捗状況の報告。病院全体には、WLBニュースを発行し、月1回の連絡会（各所属長参加）で活動報告を行うとともに配布している。

### 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体制を立ち上げる」

H25年5月全看護職に a. WLB推進事業への参加 b. インデックス調査を受けることの説明。9月全職員に調査結果（参加率94%）を報告。10月アクションプランを管理者・職員に伝えるとともに、「WLBニュース」で全職員に通達した。

WLBの取り組み内容・結果など毎月「WLBニュース」で全職員に報告している。

#### (2) アクションプラン②「ミッション・ビジョンが周知される」

ミッション・ビジョンを管理者に再検討してもらい、最終決定した内容を院内に掲示した。インデックス調査結果の中から「勤務先の将来に対する不安がある 83%」を管理者に伝え、ミッション・ビジョンが職員に伝わる努力をお願いした。また、職員の不安を聞いて改善していくためのアンケートを行い、結果を管理者・全職員に伝えた。改善点は、これから順次取り組んでいく。

#### (3) アクションプラン③「夜勤の仮眠時間を確保する」

夜勤・交代制勤務に関するガイドラインから、仮眠時間の必要性を各病棟で師長が説明し、スタッフの納得を得て仮眠場所を確保した。1カ月間の実態調査の結果、どの病棟も1時間の仮眠時間が確保可能になった。仮眠時間延長については検討していく。

#### (4) アクションプラン④「制度の認知度が上がる」

母性・育児・介護制度について知らない職員が7割いたことから、総務課長より全職員対象に「就業規則」の説明会を行った。また、宮城労働基準局講師による「安心して働ける職場づくりのために一労働者保護法・WLBについて」の説明会を行った。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1)「改善したこと」①WLB推進体制のメンバーが決まり、活動していることが全職員に周知されたので、体制は立ちあがった。②管理者が少しずつWLBを意識するようになった。③仮眠時間を1時間確保できるようになった。④制度の認知度が少し上がった。

(2)「新たな課題として生じたこと」

①職員のアンケート結果で改善できることを行っていく。

(3)「この事業に参加して気付いたこと」

①はじめ「WLB」の意味を管理者は知らなかった。コ・メディカルは看護師だけの問題と考えていたが、職場全体にWLBの理解が深まった。②「看護師の離職率低下・定着化」を目標に、職員が働き続けられる病院となるためにWLB推進に取り組んでいることを、管理者が認識し、職員のことを少しずつ考えてくれるようになっていく。③インデックス調査から職員の本音が把握でき、改善の糸口が見つかった。④事業に参加して大勢の支援者からアドバイスを受けて、取り組みを進めていくことができる。

(4)「平成26年度の取り組み予定」など

①各制度の説明と認知度の確認（インデックス調査実施）

②看護師の定着化・離職率低下を目指した業務改善（夜勤体制の充実を含む）

③教育・研修計画の見直しと研修支援規程の作成

# 石巻赤十字病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	①石巻 30 万人医療圏の地域から信頼される中核病院を目指す ②高度急性期医療に対応できる質の高い看護を目指す
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	①信頼され、質の高い看護の実践のために、人材が定着する労働環境のある職場 ②患者、地域の人々が満足できる看護の提供のために、看護職がやりがいを感じることができる職場

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>【病院】 東日本大震災後の地域の病床不足と二次医療圏の再編という外部環境の変化から当院の基幹病院としての役割課題は増大している。平成 27 年には ICU・救急センター等の重症棟を増築予定であるため、看護職は約 60 人の増員が必要であるが、今までの採用状況では需給見通しは立っていない。病床稼働率 96.8%、平均在院日数 11 日というデータから、看護業務が過密、煩雑な状況がある。</p> <p>【看護部】 看護職は、長期的な視点に立った経営であると思っている(56%)、勤務先の将来に不安はない(47%)と答えており、組織の方針が浸透し安定した組織であると評価している。能力開発のための研修の実施や支援をしてくれる(72%)と感じている一方で、看護職員を大切にしている組織である(34%)、今の勤務先に長く勤めたい(38%)とは思っていない。特に 20 代前半の看護師が長く勤めたいと答えていず、離職につながるリスクがある。さらに、自分の能力を十分に活かせる仕事だと思っている(56%)、看護ケアに費やす時間が十分取ることができる(27%)と感じている看護師は少なく、仕事内容に満足していない現状がみえる。仕事内容に対して給与は妥当である(17%)と考える職員は少ない。時間外労働では、施設調査と職員調査の差からサービス時間外労働が 7 時間発生している。定時で終わることができず(特に病棟)、気兼ねなく帰ることもできない。有給休暇、長期休暇が取りにくく、取得率には個人差があり、働き方に満足していない。(有給休暇取得率平均 50%)上司からの理解や評価には、一定の満足度は得られているが、上下関係にこだわらずに自由に話し合える職場風土ではない。様々な制度(特に介護休暇)の認知度が低い。</p>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>①時間外勤務が多く、さらにサービス時間外労働となっている給与に関する満足感を低下させている ⇒サービス時間外労働をなくす</p> <p>②休暇の取り方と働き方に満足していない ⇒WLB の推進</p> <p>③煩雑な看護業務のなかで、満足する看護ケアを行えていず、やりがい感につながっていない ⇒看護ケアの時間の確保</p> <p>④自由に話し合える職場風土ではないため、看護ケアや業務改善の提案や意見が上がりにくい ⇒職場風土の改善</p> <p>⑤制度が周知されていないために活用が足りない ⇒制度の周知と活用推進</p>



<b>3 年後のゴール</b>	<p>生活と仕事の両方が充実し、長く勤めたいと思える職場環境となる。</p> <p>【成果指標】</p> <p>①有給休暇 公平感のある有給休暇取得の推進(特定の職員に偏らない) 全職員 一人当たりの消化率 50%以上</p> <p>②時間外労働 サービス時間外労働をなくす 気兼ねなく変えることができる 38%⇒50%</p> <p>③仕事の満足度 ケアに費やす時間がとれる 27%⇒40% 長く勤めたい 38%⇒50%</p> <p>④職場の風土改善 主張すべきことを自由に話し合える 40%⇒58% ※改善後の数値はベンチマークを指標とした</p>
-----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3 年間の取り組み</b>	①WLB 推進の継続的な活動(評価と改善ができるシステムの構築) ②院内全体での WLB 推進体制の構築 ③上下関係を問わず、自由に話し合える職場風土の醸成
<b>1 年間の取り組み</b>	①有給休暇・時間外労働のデータ分析(部署別・年代別など) ②年休の計画的付与 ③サービス時間外をなくすための取り組み ④看護職員の意識改革のための活動(スタッフも含めた検討組織を作る) ⑤業務改善と看護助手・多職種との協働を推進する
<b>今後4カ月の取り組み</b>	①制度の周知(人事課と協働) ②看護管理者の意識改革・管理者教育を開始(休暇や時間外手当の取り方について) ③課題となった優先項目の現状分析(ヒアリング調査・アンケートの実施など)



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

WLB ワークショップへの参加について、病院幹部会議で了承してもらった。今年度は、看護部長、看護副部長、看護師長、人事課労務管理担当者、計5名で構成するワーキンググループを中心に、看護師長会で課題を共有しながら活動した。今後は、他部門の職員を加え、病院全体の組織として活動する予定である。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「制度の周知（人事課と協働）」

人事課が中心となり、就業規則を、院内情報ページに Web 版で検索しやすく、アクセスしやすい資料として作成した。12 月に管理会議で承認のうえ、全職員に周知した。今後、周知状況の評価をする予定。

#### (2) アクションプラン②「WLB に関する看護管理者の教育」

看護師長が、看護職員の WLB の課題を落とし込むために、WLB インデックス調査結果を看護師長会で分析、課題を共有した。休暇や時間外手当の取り方について理解を深めるため、部署ごとの有給休暇取得率データを共有したうえで、情報交換をし、取得推進を呼びかけた。25 年の休暇取得率は今後評価する。

#### (3) アクションプラン③「看護助手との協働業務や配置に関する検討」

看護師がケアの時間を十分に取れるよう、病棟看護助手の配置体制の検討と、協働業務の見直しに着手した。既存の看護助手の教育を中心とした委員会を、組織改編し業務の検討も行った。日常生活自立度から配置数の見直しを行い、また、病棟横断的に効率的な業務を行う助手の配置も検討した。次年度、実施予定である。

#### (4) アクションプラン④「次年度の活動に向けた課題の整理と組織化」

WLB の改善に向けて様々な側面から取り組む必要があり、優先課題の洗い出しや推進体制の強化を図るための組織化など検討中である。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

現場の労務管理にあたる看護師長の WLB に対する関心が高まった。有給休暇や時間外労働に関する理解が深まった。就業規則に関する分かりやすい資料が完成した。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

看護職員一人ひとりが、WLB についての関心を持てるよう働きかける必要がある。それぞれの立場で改善活動に取り組めるような体制作りが必要である。労働環境の改善とともに、働き方について考えることができる看護師として教育が必要である。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査結果より、職員の考えを知ることができた。休暇や時間外労働など量的なデータだけでなく、職場風土などの普段見逃しがちな内容まで客観的に把握する材料となった。

#### (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

今年度、作成した制度の資料に関して、評価していく。看護助手の配置や業務に関して、検討したことを実施・評価していく。今年度は看護師長を中心に行ってきた WLB の課題の落とし込みを、スタッフも交えて行っていくよう組織化を図る。そのうえで、時間外削減ための取り組み、公平な年休の取得、看護師の仕事満足度調査、キャリア支援や教育などを行っていく。

# 西多賀病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	政策医療を担う基幹病院として良質な医療を提供する。 (重心・筋ジス・神経難病・整形外科)
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	①専門性が高くキャリアアップしていきながら長く働ける職場。 ②仕事と生活を両立できる職場。

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>&lt;制度に関すること&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・インデックス調査結果が25%と低くWLB支援制度への関心が低い。</li> <li>・各制度はあるが、分からないと答えている職員が30~40%いる。</li> <li>・生活と仕事の両立ができるように夜間保育制度もあるが、利用率が0%である。</li> <li>・看護職員の人数は確保できているが、育休を取っている看護師が現在15名いることなどにより、看護師の実働数は減少している。また、中途採用等は難しい現状である。</li> <li>・ライフに関する制度は利用されているが、育児短時間などワークに関する制度に対しては関心が低く利用されていない傾向にある。(前年度利用12名、インデックス調査で制度を知らないと答えている看護職員50%)</li> </ul> <p>&lt;スタッフのやりがい感&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・離職率が6.5%と低く長く勤めたいと思っている職員が多い。</li> <li>・現在の職場は、能力を生かしているが将来像に繋がらないと思っている職員が40%いる。</li> <li>・インデックス調査で、組織は能力開発の研修を実施し、参加支援してくれるとの設問に、30歳以上の看護師の35%があまりそう思わないと答えている。</li> <li>・インデックス調査で、看護職員を大切にす組織であるとの設問に、45歳から55歳の30%、55歳以上の50%の看護師があまりそう思わないと答えている。</li> <li>・1~4年目までの院内教育研修には100%参加できている。</li> <li>・1~4年目看護師の経験年別の教育支援体制があり、支援されていると答えている看護職員が60%</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>①職員のWLBへの関心が低く、制度への考え方がわかっていない。</p> <p>②各種制度が認知されていない。</p> <p>③5年目以上の看護師に対する教育支援がない。</p>



<b>3年後のゴール</b>	<p>①職員一人一人のWLB支援制度の理解を深める。</p> <p>②職員が自分に必要な制度を利用できる。 インデックス調査において制度について「ある」と答える職員が各項目5%上昇する。 育児短時間制度を利用する職員が増える。</p> <p>③職員一人一人がやりがいと目標を持って看護ができる。 インデックス調査において「現在の仕事は自分の描く将来像に繋がる仕事である」と答える職員が40%→60%に上昇する。</p>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<p>①WLB推進の継続的な活動</p> <p>②必要な制度が利用できる</p> <p>③看護スタッフの教育支援体制の確立</p>
<b>1年間の取り組み</b>	<p>①教育委員会で次年度の集合研修の見直しを行う。ジェネラリストと呼ばれる看護師のやりがいに関する項目を上げる。</p> <p>②WLBの周知、浸透を図る</p> <p>③必要な制度の周知、浸透を図る</p>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<p>①9月25日の幹部会議でWLBの報告</p> <p>②10月9日師長会議で報告、伝達</p> <p>③師長会でWLB推進のための検討、プランの立案:2月までのタイムスケジュール作成</p> <p>④院内報の作成</p> <p>⑤事務部が全職員に対して規定をか活用し研修を行う。</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

1) 良質な医療サービスを提供するためには、人材確保・定着を戦略的に行っていく必要があると考えて今回看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ参加に至った。

WLB 推進担当：看護部長・庶務班長・看護師長(3名)の計5名

活動内容：病院幹部へ報告し承認を得たのち、WLB 推進担当者から看護師長・副看護師長へ目的の共有・活動内容の報告を実施した。看護職員に対しては、各看護師長から情報を周知している。

### 2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLBの推進体制を病院全体で共有する。」

・幹部への報告と、師長会を通じて情報の共有を行った。

(2) アクションプラン②「職員へ各種制度の周知を図る」

・WLB 担当者(事務部)と協力し「各種制度の学習会」を実施。

・看護師長対象に子育て支援・介護制度に関するアンケートを実施し分析した結果を2月26日、院内の成果発表会にて発表する。

・育児休暇者対象(17名)に「子育て支援のつどい」と題して子育て支援の説明並びに育児休暇中の不安を話し合う会を開催する。

・ホームページにWLBの取組みを掲載した。

(3) アクションプラン③「スキルアップとやりがい感の維持」

・教育委員会でインデックス調査結果を報告した。来年度は経年別特徴を捉え対象に応じた研修計画を実施する。

・ジェネラリストについては経験知の意味づけができ後輩に伝えていくことを取り入れた研修内容を企画する

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

・事務部と協力し各種制度の学習会を企画実施。

・看護師長対象に子育て支援・介護制度に関してアンケート実施。

・WLB 窓口を事務部に設置し、職員に対してホームページに掲載しアピールする。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

経年別に対象を適切に捉えた教育計画を次年度実施する。

教育計画立案は従来通り問題はないと考えるが次年度はWLBに繋げた研修企画を立案する。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

子育て支援・休暇制度に関しては利用されていることから、今後も継続して制度利用に取りくんでいく。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

▶ 今年度行ったWLBの取組みをさらに継続して行っていく。

▶ 次年度の看護管理(BSC)の中にもWLBを盛り込む。

# 真壁病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	患者様の立場に立った「思いやりのある医療」の実現を目指し地域医療に貢献する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	患者様や医療従事者に選ばれるマグネットホスピタルを目指し、働き続けられる職場環境を整備する

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<インデックス調査結果> 満足度が高い項目 ①組織は能力開発の支援をしてくれる(80.9%) ②必要に応じて休職(産休、育休)がとやすい(79.3%) ③勤務希望がとやすい(71.5%) ④有給休暇は必要に応じて取得できる(68.3%) ⑤職員を大切にしている組織である(63.5%) ⑥経験が積み能力向上の機会になっている(61.9%) ⑦24時間体制の保育所を併設している
	満足度が低い項目 ①平均残業時間 2.9時間/人(宮城県平均は10時間) 低値ではあるが、 ・部署や個人によってばらつきがある ・周囲に気兼ねなく帰れる(12.7%) そう思わない(44.4%) ・定時で帰れる(15.9%) そう思わない(61.9%) 平均残業時間が短いにもかかわらず、定時で帰れない、気兼ねなく帰れないのは残業時間として計上(届出)されていない、サービス残業時間が多いのでは？ また、 ・時間外での研修が多い ・他職種との連携不足 などの理由も考えられる ②働き方に満足していない(68.2%) 看護ケアに十分な時間がとれない(63.5%) ・ケアミックスにより、多領域の業務が混在している ・正職員であっても勤務状況に制限がある看護職が全体の7割を占める → 残りの3割の負担が大きい ③離職率(H22 21.2% H23 20.2% → H24 18.6%)は低下してきたが、全国平均(10.9%)に比べると高い ④就業規則の認知度が低い ・育児、介護支援にかかる制度がわからない(60%) ⑤組織の経営方針が浸透していない ・長期的な視点にたった経営をしていない(54%) ・上司は自身の考え方や方針を十分に説明していない(62%)
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	1) 就業に対する満足度の高い項目が多いが、働き方に満足していない割合が高い ① 平均残業時間は低い、定時で帰れない割合が高い ② 働き方に満足していない(68.2%) 2) 組織の運営方針が浸透していない さらに就業規則の認知度が低い ③ 病院の方向性や、育児介護支援制度に対する認知度が低い



<b>3年後のゴール</b>	1) 全職員で問題を共有し、意識改革(業務改善)が浸透する ① 定時で帰れる 60%超(帰れない61.9% → 40%) ② 働き方の満足度 60%超(満足していない68.2% → 40%以下へ) 2) 組織の経営方針が浸透し、制度の認知度が高まることにより職員が定着する ③ 離職率の低減
----------------	---

### 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 全職員で問題を共有し意識改革を浸透させる ② 看護業務の見直し、他職種との業務分担の見直しによる業務改善 ③ 職員が病院の事業、方針、規則等を確認できるよう働きかけの継続
1年間の取り組み	① WLB推進体制の定着 ② 就業規則の周知(育児休暇、介護休暇等の利用率の提示) ③ 看護業務の見直し、改善(WLB推進委員会と看護部業務改善委員会と連携しておこなう) ④ 各職種間での交流会実施
今後4カ月の取り組み	① WLB推進体制の立ち上げ(WLB推進委員会 1回/月 当面は2回/月開催) ② WLBの取り組みを周知 ③ 病院の事業及び方針等の周知 ④ 働きやすい職場とは？職員が不満とと思っていることを抽出するアンケート調査実施



## 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

当院では看護師離職率が高く、定着に対して早急な対応が必要であった。看護師定着は看護部だけの問題ではなく、施設全体の問題として捉え、組織全体の最適を目指し「長く働き続けられる環境作り」の為に WLB に取り組む事にした。取り組みについては、運営会議、管理診療会議において承認を得て各部署に参加協力の依頼をした。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進体制の立ち上げ」

- メンバーは、看護部長を委員長として各部署（多職種）、法人事務次長、医事課長など 14 名にオブザーバーとして院長、事務長が参加。
- 委員会の開催は毎月 1 回としたが、4 ヶ月の取り組み期間中は月 2 回の開催とした。

#### (2) アクションプラン②「WLB の取り組みを周知」

- 毎月 1 回全体会（全職員が参集する会）で、取り組み状況を報告、周知と協力を依頼。
- 毎月 1 回 WLB 新聞を発行し周知をはかる。

#### (3) アクションプラン③「病院の事業及び方向性等の周知」

- 毎月の全体会で院長や事務長から事業報告などをしてもらう。
- 就業規則について総務課から説明をおこなってもらう。

#### (4) アクションプラン④「働しやすい職場とは？」

- 職員はどんな職場が働きやすいと思っているのかを抽出する為にアンケート調査をおこなう事とした。全体会や WLB 新聞などを通じてアンケート実施の趣旨説明をおこない選択式アンケート調査をおこなう。

##### 1) 働きやすい職場とは何が求められているのか？

##### 2) 定時に帰れないと感じるのはなぜか？など

アンケート結果から見えてきたものを真摯に受け止め今後の対策を検討する。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- 少しずつではあるが WLB 推進の必要性が理解され、組織全体の取り組みとして取り組む必要性や協力できる事は何かなどの声が出てきた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

- 有給取得率は高かったものの個人や、部署のばらつきがあり計画的に取得してもらう体制作りが必要。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- 就業規則（労務管理）についての周知がほとんどされていなかった。
- インデックス調査によりデータが可視化された事で、漠然と捉えられていた事が明確になり根拠を持って問題提示でき取り組み事ができる。

#### (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- 看護師定着（確保）に対する取り組みの継続。
- 年次有給休暇の計画的取得と個人・部署の格差の是正。
- 職員満足度向上のため意見が言いやすい職場環境の改善。
- 看護部教育体制の見直しと業務改善。
- 夜勤時間の検討や夜勤休憩時間の確保に取り組み、安全や健康管理に務める。



---

## 4. 山形県

---



# 山形県看護協会の取り組み

## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

### 1) 看護職の WLB 推進会議設置まで

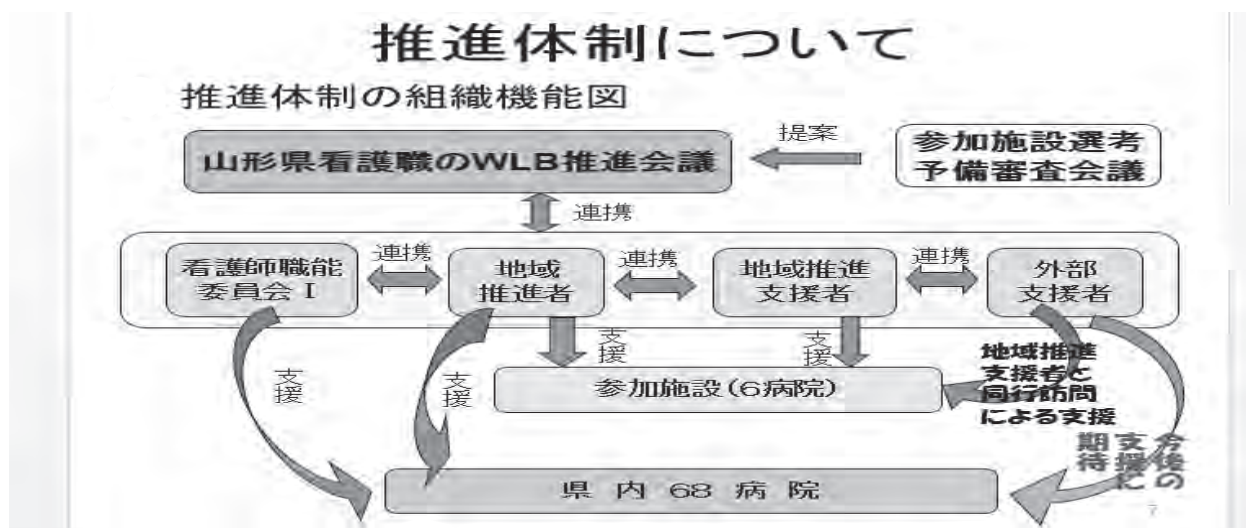
山形県看護協会では、「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ事業」への参加を視野に、担当理事が平成 23 年 WLB 地域推進連絡協議会にオブザーバー参加をした。しかし、当時看護師職能委員会と社会経済福祉委員会が「働き続けられる職場づくり」に取り組んでいることと、労働局の「看護師等の『雇用の質向上』の取り組み」が始動したこともあり、平成 25 年度参加を目指すことになった。

そこで平成 24 年度に特別委員会「看護職の WLB 推進委員会」を設置し、委員会に地域支援者として役割理解とともにワークショップ開催に向けた推進体制の検討を諮問した。委員会は 3 か所の開催県のワークショップにオブザーバー参加、第 1 回 WLB 地域推進連絡協議会へのオブザーバー参加を経て、当協会の推進体制について理事会へ答申を行った。

ワークショップの平成 25 年度開催の決定とともに、平成 24 年 12 月には委員会が中心となって「ワークショップ説明会」を開催し、平成 25 年 3 月には「山形県看護職の WLB 推進会議」が設置された。また、参加施設の募集に対し 6 施設より応募があり、当協会としては、参加施設に地域の偏りはあるが全ての施設に支援をしていこうと決めた。

### 2) WLB 推進体制について

山形県看護職の WLB 推進会議構成員は、会長、常任理事、総括理事、事務局長、推進員 2 名（ナースセンター担当者）地域支援者 6 名（看護職の WLB 推進委員）外部支援者 3 名（労働局働き方休み方コンサルタント 2 名、看護学部教授 1 名）とし、下記の図のように連携し支援を行った。



## 2. 平成 25 年度の活動内容とその成果

### 1) 活動内容

- (1) 山形県看護職の WLB 推進会議の開催（4 回開催）
- (2) 参加施設の支援（事前説明、ワークショップ前後の 3 回訪問）
- (3) 山形労働基準局担当者との訪問前打ち合わせの開催
- (4) 平成 25 年 9 月 11・12 日 ワークショップの開催（1 日目午前は公開講座）
- (5) 平成 26 年 1 月 30 日 フォローアップワークショップの開催（全日程公開講座）

## 2) 成果

### <参加施設>

- (1) WLB 推進体制が整ってきている。他職種にも波及し、施設全体としての取り組みになってきている。
- (2) 進捗状況はそれぞれであるが、WLB の理解、推進を通して、勤務環境の改善に意欲的に取り組んでいる。
- (3) 勤務環境改善の取り組みが地域にも広がり、就職希望者が増えるなど、マグネット効果が見えてきている。
- (4) 今後の進め方についての課題、目標が明確であり、継続への意欲が見られた。

### <当協会>

- (1) ワークショップの進め方を理解しながら準備ができた。
- (2) 特別委員会「看護職のWLB推進委員会」の委員が地域推進支援者として役割発揮ができた。
- (3) 地域推進者が、参加施設、地域推進支援者、そして、外部支援者との調整役として情報提供に努め、全体がスケジュールに沿ってスムーズに進められた。
- (4) 労働局の外部支援者が地域支援者と共に参加施設に訪問したことにより、今後の施設へのサポートに期待ができる。
- (5) ワークショップは公開とし、県内の勤務環境改善の喚起を図り、効果的であった。

### 《まとめ》

看護職のWLB推進ワークショップは各職場における“職場づくり・人づくり・ネットワークづくり”を推進することや人材確保につながる事が分かった。また、行政や労働局の協力を得ることで、参加施設の取り組みが前進できている。このことから、当協会は県内の施設の勤務環境の改善のマグネット役を担う役割があると再確認できた。今後も継続して取り組んでいくことが大切である。

## 3. 参加施設への支援内容（定期的実施した支援内容）

### 1) 参加施設訪問

- (1) 地域推進者が、事前説明（WLB 事業概要、インデックス調査）を行い、インデックス調査の準備、施設内推進体制づくり等への支援をした。
- (2) 地域支援者が2名1組でお互いに担当施設の主担当・副担当となり2回訪問した。
  - 1回目（ワークショップ前）：インデックス調査結果や事前訪問時の情報を共有し推進体制や病院全体へのWLB参加の周知状況について確認をした。
  - 2回目（ワークショップ2か月後）：外部支援者の労働局働き方休み方コンサルタント2名と共に訪問し、アクションプランの取り組み状況の把握と支援をした。

### 2) 「取り組み状況記入シート」からの進捗状況の把握と支援を行った。

推進者・支援者によるメール・電話での支援と連携

### 3) WLB 推進に関連する研修会等の情報提供を行った。

- (1) オンデマンド研修の呼びかけ
- (2) WLB 通信、わらびー通信の随時送信

## 4. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

- 1) 平成 25 年度参加 6 施設の 1 年間の取り組み達成に向けた支援を行う。
- 2) 平成 26 年度参加施設のワークショップ開催及びその後の取り組みへの支援を行う。
- 3) 初年度参加施設の好事例について、看護職能 I 研修会等で事例報告会を企画する。
- 4) 広報については、広報誌「山形いぶき」やホームページ等で発信していく。

# 順仁堂遊佐病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の医療・介護・福祉に仁の心で力を尽くします
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	職種(の垣根)を超えてそれぞれの強みを活かした風通しのよい職場

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>KJ法で6課題を抽出</p> <p>&lt;経営組織&gt;長期的な視点に立った経営をしており、職員はできるだけ長く勤めたいと考えているが病院理念を一人ひとりが理解しているとは言えない。また、将来に対しては不安があると言っている</p> <p>&lt;上司&gt;上司自身の考え方や方針を十分説明し必要な時に的確にアドバイスや支援してくれるが、自由に話し合える関係ではなく気を遣う</p> <p>&lt;労働環境&gt;業務終了後気兼ねなく帰ることができ、勤務も個人の希望が通りやすい職場だが、有給休暇は平均7.14日の取得であり公平ではないと職員は感じている</p> <p>&lt;健康&gt;健康問題を抱えている職員が34.1%いる</p> <p>&lt;働き方・生活の満足度&gt;働き方に満足している職員は43.9%だが生活に満足している63.4%である</p> <p>&lt;仕事に対する自己評価&gt;自分の能力向上の機会になっており能力を活かせる職場だと思っている職員が大半である</p>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>腰痛等健康問題解決に早急に取り組み全職員の健康管理体制を確立する</li> <li>上司は、職員の意見に耳を傾け風通しのよい職場環境に改善する</li> <li>現行のWLB支援策について全職員への周知・広報が必要である</li> <li>公平に有給休暇が取得できる職場風土づくりに取り組む</li> <li>キャリア開発支援を充実させる</li> <li>人事考課制度の導入を検討する</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	<p>職種(の垣根)を超えて、それぞれの強みを活かした風通しのよい職場環境になる</p> <p>&lt;成果指標&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>現在の健康状態がやや不調である8名→まあ健康であるに移行する</li> <li>上下関係にこだわらず自由に話し合える職場→自由に話し合えない63.4%→50%以下になる</li> <li>WLB支援策について全職員に周知し必要時利用できる</li> </ol> <p>有給休暇の取得平均7.14日→平均10日になる</p>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>衛生管理者を中心に健康維持・増進に取り組む</li> <li>腰痛予防対策を習慣化できる</li> <li>上下関係にこだわらず自由に話し合える職場環境の定着</li> <li>有給休暇が平均10日間取得できる</li> </ol>
<b>1年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>「腰痛予防対策」について職務規定に盛り込む</li> <li>腰痛予防体操を患者・スタッフで実施する</li> <li>有給休暇取得率アップのために全職員に取得を呼びかける</li> <li>風通しのよい職場づくり</li> <li>当院独自の休暇について検討(例)リフレッシュ休暇、孫育て支援休暇(祖母である職員が多い)など</li> <li>WLB相談窓口設置検討</li> <li>新人採用者、中途採用者への定期的面談のシステム化</li> </ol>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>腰痛等健康問題の解決、健康保持増進に取り組む</li> <li>風通しのよい職場づくり</li> <li>WLB支援策について全職員への周知・広報</li> <li>公平な有給休暇の取得</li> <li>キャリア開発支援</li> <li>人事考課制度導入の検討</li> </ol>



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

経営会議で WLB 推進ワークショップに参加し病院として取り組むことの承認を得た。副院長兼総看護師長が中心となり WLB 推進委員会を立ち上げ委員長となった。委員には各病棟看護師長(2名)、主任・スタッフ1名、事務長、庶務課主任の計6人を人選した(各年代1~2名)8月8日に第一回委員会を開催し、9月は3回、10月以降は第4月曜日に定期的に委員会を開催した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「腰痛等健康問題の解決、健康の保持増進に取り組む」

「腰痛予防対策指針」を作成・各部署へ配布。腰痛健康問題問診票を作成し秋季職員健診より使用。腰痛のある職員には産業医が指導し内容を個票に記載。理学療法士の指導のもと、始業時、全部署で腰痛予防体操を実施している。

#### (2) アクションプラン②「風通しのよい職場づくり」

ティータイトミーティングを実施(1回/月)。「テーマ」について話し合う機会を企画し、年代別意見交換会を実施した。出された意見の具現化に向け、検討していく。

#### (3) アクションプラン③「現行のWLB支援制度について全職員へ周知・広報」

ワークショップ参加報告説明会・アクションプラン説明会を開催。また、アクションプランの進捗状況を WLB ニュースに掲載し発行(第1号~6号)WLBの取り組みがより身近に感じられるよう委員会をチームと改め活動中。「チーム名」「キャッチフレーズ」を職員より募集。選考は職員投票で行い大賞には賞状・副賞を贈呈。職員研修の場で表彰

#### (4) アクションプラン④「公平な有給休暇の取得」

有給休暇取得の実施把握を行った。「誕生日休暇」を制度ではないが運用することの承諾を経営会議で得た。有給休暇を取得していない職員へ所属長が誕生日等有給休暇等の取得を勧めている

#### (5) アクションプラン⑤「キャリア開発支援」

院内研修にeラーニング導入を検討。現在、複数の業者より選定中。

#### (6) アクションプラン⑥「人事考課導入検討」

今年度中に人事考課・短時間正職員制度(案)を作成する。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

①腰痛のある看護職67%が腰痛予防体操実施2カ月後に56%まで減少した。②ティータイトミーティングでは、他職種との交流や情報交換・リラックスの場となり、フランクに話し合える場になってきているとの声がある。③WLBへの取り組みがWLBニュースで職員へ周知された。④所属長の呼び掛けにより、有給休暇が取得しやすくなった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

職員が「やらされている感」ではなく自主的に参加できる工夫を検討した。これまでの取り組みを振り返り、自施設の「強み」を職員同士で再確認する必要がある。推進チームとして職員からのアイデアを具現化できるようファシリテーターに徹する。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査により自施設の現状・課題が明確になり「職員の健康管理・健康増進」に取り組むこと、対話の場を提供することの大切さ、具現化することの難しさがよく理解できた。「フォローアップワークショップ」に参加したことで自施設の「強み」「魅力」に気づくこともできた。また、他施設の特徴ある取組みが参考になった。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」アクションプラン①~⑥を継続

# 米沢市立病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の急性期病院の砦として安全で温かな医療と看護を提供する。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	WLBを推進し、働きがいのある職場づくりを目指す。一般病棟に多様な勤務形態導入

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<b>&lt;強み&gt;</b> ・上司は仕事の成果について公正に評価している。 ・病院に対する愛着心が強い(60%) ・平成23年2月調査で二交替、夜勤専従など選べる勤務を希望している職員が55%いる。 ・急性期看護補助者加算 25:1、夜間看護補助者加算 100:1、医師事務補助者加算 20:1を導入して看護師の勤務負担軽減したことで離職率が5.8%から2.7%に減少した。 ・組織は能力開発のための研修実施、その参加を支援してくれる(78%)
	<b>&lt;弱み&gt;</b> ・夜勤の拘束時間を8~12時間と思っている職員が52.6%いる。 ・健康状態に不安がある職員が32.9% ・自分の有休休暇取得数がわからない職員が32.3% ・就業規則の周知がされていない(処遇制度 80%) ・働き方に満足している人が31%
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	1. 3 交代勤務(逆循環)の夜勤交代制勤務で心身への負担があり交代制勤務を検討する必要がある。 2. 働き方に満足している人が31%であり、多様性のある勤務体制を作る必要がある。 3. 交代制勤務の選択制の導入について組合の理解が必要である。 4. 組織の意思決定が必要である。 5. 制度認識が低い。



<b>3年後のゴール</b>	1. 全病棟に選べる夜勤交代制勤務を導入する。 2. 全職員に制度が理解される。 成果指標:インデックス調査での評価をあげる。 ・働き方満足度 39.5%→60% ・業務が終われば気兼ねなく帰ることができる 39.9%→70% ・定時で終わることができる業務 28.8%→60% ・育児や介護の支援制度の認知 44.4%→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全病棟で選べる夜勤交代制勤務を導入 ガイドラインの学習、事前調査、机上シミュレーション 業務改善 ②制度の周知、利用者の増加 ③30代の教育体制の充実
1年間の取り組み	①新たに3病棟に選べる夜勤交代制勤務を導入 導入病棟でガイドラインの学習 事前調査、机上シミュレーション、業務改善、試行 ②制度の周知 広報活動
今後4カ月の取り組み	①WLB推進プロジェクトの定期的な開催、カエル通信の発行 ②看護師長、副看護師長への説明 ③経営陣に了解を得る。 ④組合への申し入れ ⑤全職員への説明 ⑥モデル病棟での選べる夜勤交代制勤務の導入 ⑦導入後の評価、報告会 ⑧看護師長、副看護師長会で就業規則、WLB制度について学習



## 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 年度より看護部のWLB推進のかえるプロジェクトを立ち上げ活動した。平成 25 年度 5 月からWLB推進委員会になり、看護部以外に事務部門 2 名、労働組合代表 2 名がメンバーとなり病院全体として活動を開始した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「選べる交代制勤務の導入」

①モデル病棟で 3 交代、2 交代の選べる勤務を導入する。

モデル病棟で看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドラインに基づき学習会を実施し、スタッフにアンケート調査（勤務に関する満足度調査、職業性ストレス簡易調査、家族調査）と業務量調査、インデックス調査を実施した。勤務の机上シュミレーションをし、業務改善を行いスタッフの希望に沿った 2 交代、3 交代のミックス夜勤を 10 月より導入した。導入後は反応確認のため定期的に面接を実施した。看護師長、副看護師長会でモデル病棟の進捗状況を共有した。職員の相談窓口を明確にし、看護師長の負担軽減を図った。

②職員へ周知する。

看護師長会、副看護師長会、全職員対象報告会でインデックス調査の結果とアクションプランの報告をした。WLB 推進委員会が定期的に「かえる通信」という広報を全職場に配布した。WLB 推進委員会主催でWLB 推進週間を企画し、職員が気軽にWLB について意見交換ができる場づくり（WLB カフェでお茶を飲みながら話をする）やポスターを作成して全職場に掲示し周知した。

③組織の意思決定

経営会議で副院長兼看護部長がアクションプランを起案し、経営陣の了解を得て、診療会議で内容を報告した。労働組合との協約書の取り交わしを行った。

#### (2) アクションプラン②「WLB 制度を周知し理解を深める」

看護師長会、副看護師長会で労務管理について、総務課より就業規則についての学習会を実施し制度について理解を得るようにした。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

モデル病棟で選択できる 2 交代 3 交代のミックス夜勤の交替制勤務を導入することができた。WLB の意識を高めることができた。病院全体として取りくみ、労働組合の協力を得ることができた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

2 交代勤務で長日勤の時間外が発生し業務改善の必要がある。WLB 推進委員のいる部署とない部署でWLB に対する意識の差があり全体として意識の向上を図る必要がある。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査から①病院に対して愛着心を持つ職員が多い②上司が公正に評価している③能力開発のための研修実施支援をしている等、職員の思いを客観的に把握でき、強みを活かしていくことが大きな力となった。看護部だけでなく、事務、労働組合が委員会のメンバーになり病院全体として取り組むことができた。ワークショップに参加することがチャンスとなり組織的に改善することができた。

#### (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

選べる交代制勤務の導入を 3 病棟に拡大する。時間外勤務の削減を図る。WLB 推進委員会に現在の看護部、事務、組合以外の他部門からも選出し推進する。

# 公立置賜総合病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	置賜地域の中核病院として、地域に愛され、人を大切にする医療を提供し続ける。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	互いに認め合い、誇りを持って生き生きと笑顔で働ける職場作りを通して、地域に必要な医療を提供する。

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実働人員不足のため職員自身に余裕がなく、互いを認め合えない。(離職率 5%前後)</li> <li>・業務量に合わせた人員配置となっていない。時間外時間平均は 11.5 時間だが、部署格差がある。</li> <li>・看護ケアに十分な時間が取れず、自分の描く将来像につながらないと感じている人が 60%以上いる。</li> <li>・休みが取りにくく、十分な休養が取れない。私生活を犠牲にしていると感じている。(30~40 代)</li> <li>・健康の問題を抱えている人が約 5%いる。</li> <li>・自分の能力と役割にギャップを感じ、負担になっている。(30~40 代)</li> <li>・医師とのコミュニケーションが悪い。(仕事上の情報が共有できない。組織としての一体感がない。)</li> <li>・処遇、人事考課、健康管理、キャリアアップ制度の周知度が 50%以下と低い。(特にキャリア関係は 10%台)</li> <li>・頑張った人を認め、褒める制度が少ない。</li> <li>・自由に意見が言える「場」がない。年代毎の悩みや問題を話し合う「場」や「相談窓口」がない。</li> <li>・組織や自分の将来に不安を持っている人が 60%以上いる。</li> <li>・約 80%が大切にされていると感じていない。</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.慢性的なマンパワー不足のため、職員が心身のゆとりを持ってない。</li> <li>2.世代や職種毎に課題が違う。又、世代毎に話し合う場がなく、ストレスを抱えている。</li> <li>3.勤務形態の柔軟性や多様性に欠け、WLB が取れない。</li> <li>4.組織に大切にされていると感じられず、将来への不安が大きい。</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 多様な勤務体制を選択でき、1 人 1 人が「ゆとり」を感じる事が出来る。</li> <li>2 1 人 1 人が組織に大切にされていると感じ、看護専門職として仕事に専念できる環境になる。</li> <li>3 年代別の課題を解決し、満足度の格差をなくす。</li> </ol> <p>《成果指標》 インデックス調査での評価を上げる。  「組織に大切にされていると感じる」を 20%→80% 「現在の働き方に満足する」40%→80%  WLB 推進制度の認知度 40%→80%以上 業務量に応じた人員体制の実現</p>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.個々の職員が看護専門職として病院職員として誇りを持って働ける職場環境を作る。</li> <li>2.個々の WLB に合わせた勤務形態選択性の導入</li> <li>3.職位任期制の導入</li> <li>4.週休 3 日制の導入</li> </ol>
<b>1年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.多様な勤務形態が選択できる制度の試行</li> <li>2.リフレッシュ休暇制度の導入</li> <li>3.年代別・階層別研修の実施:年 1 回以上</li> <li>4.地域住民や職員家族を巻き込んだ病院祭や院内イベントの開催:歓迎会、クリスマス会など</li> </ol>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.WLB 推進体制の強化</li> <li>2.WLB やその支援策の周知と意見聴取:各部署訪問、ポスターやチラシの作成、就業規則集の活用</li> <li>3.勤務形態の検討と試行:2 交替制、週休 3 日制、夜勤専従制など</li> <li>4. WLB に関する相談窓口の設置</li> <li>5.独自の表彰制度の検討:患者や職員が選ぶ「ベストドクター」「ベストナース」など</li> </ol>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

院長・副院長・事務局長の了承の下、病院運営会議でWLB推進に取り組むことを宣言。既存の「福利厚生委員会」を拡大した委員会を平成25年8月に設置した。

委員は、医師・看護師・事務職・放射線技師・薬剤師・臨床検査技師・作業療法士・労働組合から幅広く選出した。又、20代・30代・40代・50代の各年代と副院長・看護師長・主任看護師・主任など各職位からも選出し、病院組合全体で取り組むためサテライト3医療施設からも委員を出してもらった。月1回の定例会議のほか、4つのグループ活動を展開している。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLBやその支援策の周知と意見聴取」

病院内各職場訪問（27部署）、ポスターと広報誌（月1回）の発行、就業規則等は広報誌で『豆知識』として掲載、各職場からアンケート形式で意見聴取（2回）看護師のみ年代別意見交換会を実施（20代、30代、40代、50代）

#### (2) アクションプラン②「勤務形態の検討と試行」

看護部では、『夜勤交代制ガイドライン』及びスタッフの希望を取り入れた勤務形態を検討し、2月から2交替と夜勤正循環交代の試行に入る予定。

#### (3) アクションプラン③「WLBに関する相談窓口の設置」

相談員は、WLB推進委員が兼務しスタッフからの相談を受けることとした。

相談のフローや相談員の役割等の明文化が未整備である。

看護職員（主として子育て世代）から個別の相談を受けている。

#### (4) アクションプラン④「独自の表彰制度の検討」

職員が選ぶ『クリスマスディスプレイコンテスト』を実施し、一般職員選出5職場と院長賞など個人賞5職場の10職場を表彰した。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ・『WLB』や『働きやすい職場作り』という言葉が広まった。院長が年頭の挨拶で取り上げて話した。
- ・自分たちの意見や要望を出していこうという雰囲気盛りが盛ってきた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・スタッフの期待が予想以上に大きいため、余裕ある仕事をするための対策の進捗状況の伝達と着実な成果が求められている。看護職員だけでなく、病院職員全体が取り組める内容にする必要がある。
- ・育児に限らず、各年代の要望や意見が多数出されたため、優先順位の再検討が必要。
- ・委員会や管理者と職員1人1人が実践すべきことを明確にし、周知する必要がある。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・看護協会や労働局・県など多くの支援者に支えられ、同じ課題を実践する施設と情報共有しながら活動することが励みになる。
- ・様々な施設の取り組み成果など情報が得られる。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ①リフレッシュ休暇制度や長期休暇制度などの検討
- ②多様な勤務形態の検討と選択制の導入
- ③働く環境（ハード面）の充実
- ④WLBに関する年代別、職位別研修の企画実施
- ⑤地域住民や職員家族を巻き込んだイベントの企画実施

# 篠田総合病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	常に患者様の権利を重んじ、地域に根ざし信頼される病院を目指す
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続して働き続けられる環境づくりをする</li> <li>・職務満足を通して最良な看護を提供する</li> </ul>

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成24年度、離職率が17%と高い</li> <li>・20代の70%が働きがいが無いと感じている</li> <li>・将来への不安を感じている者が50%である</li> </ul> <p>時間外が一般病棟で一人平均10時間/月(最少1時間・最大40時間)、回復・療養病棟は月平均1時間未満。人員が不足しているため、休暇がとれない。夜勤月9～10回、健康不調である者が50%、20代後半と40代後半が多い。子育てや介護支援の体制が薄い(学童期のサポートがない。深夜保育が週に1回しかなく固定曜日である。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な勤務体制がない</li> <li>・病院のPRが不足している。上司の考えが伝わってこない。</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人員不足や子育て支援が薄い、また時間外が多く休暇がとれないという環境の中、健康不調である者が多く、離職率が高いことから、院内の環境改善が必要である。</li> <li>・三交代勤務ができないと正職員になれない、二交代制勤務がないなど多様な勤務体制がない</li> <li>・病院のPRが不足しているため、院内・院外に対し、アピールが必要である。</li> </ul> <p>広報活動が薄い、就業規則が見にくい、上司の考えが伝わらない</p>



<b>3年後のゴール</b>	<p>ビジョン達成へ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 離職率8%以内へ(定年・村山地区エリア外への引越しを除く)</li> <li>2. 多様な勤務形態を取り入れる</li> <li>3. 看護部のホームページから情報発信ができる</li> <li>4. 制度利用者を増やす</li> </ol>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<p>マグネットホスピタル(稼働率90%・離職率8%以内)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 多様な勤務形態の導入</li> <li>2. 学童保育の充実(時間延長・日曜日の実施)→行政や各種団体への働きかけ</li> </ol>
<b>1年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 深夜保育を週2回にする</li> <li>2. 多様な勤務形態の検討</li> <li>3. 衛生管理委員会の充実(健康不調者30%以下へ)</li> <li>4. 一般病棟の深夜勤3人(二交代制の場合4人)</li> <li>5. 業務のスリム化</li> </ol>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 看護部のホームページを立ち上げる</li> <li>2. 就業規則を整理する(見やすくする)</li> <li>3. 多様な勤務形態の検討(二交代制勤務検討会の継続)</li> <li>4. 時間外勤務・連続休暇の実態調査</li> </ol>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

WLB 推進事業の参加を管理者会議で概要・目的等を説明し承認を得た。看護部と事務部門計 12 名でチームを編成した。管理者会議にはワークショップの報告、アクションプランを提示し今後の取り組み内容を提示した。毎月 1~2 回の会議を開催し、話し合われた内容については看護師長会で報告しスタッフへの周知に努めた。また、WLB メンバーは部署内の問題提起や意見の吸い上げ、広報委員会との連携を図るなどの体制作りをした。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) 「看護部のホームページを立ち上げる」

院内・院外に対し看護部の情報を発信できるよう、看護部理念、教育体制、病棟紹介、研修風景、WLB の取り組み、看護師募集、復職支援に関しての研修等について掲示できるよう準備中である。今春の完成予定を目指し取り組んでいる。

#### (2) 就業規則を整理する（見やすくする）

就業規則の内容に関して組合側と検討を重ねている段階である。今後は紙ベースだけではなく、パソコンからも閲覧できるようにする予定である。

#### (3) 多様な勤務形態の検討について

昨年から二交代制勤務についての検討を重ねてきたが、今後 WLB でも検討する。現在、夜勤人員が少ないため二交代制には至らないが、人員が確保できれば希望で導入を検討する。三交代勤務ができないと正職員から離れざるを得ない状況から離職にも繋がる為、多様な勤務形態について検討を重ねている。短時間正職員制度導入セミナーや勤務環境改善研修会等へ参加予定である。

#### (4) 時間外勤務・連続休暇の実態調査

時間外の時間を調査したところ、一般病棟は月平均 10 時間であった。昨年と比較し大きな差はみられなかった。その為、業務のスリム化に向けできる範囲内で実施できることを検討した。また、週 1 回の NO 残業デイの実施に取り組んだ。

連続休暇の調査では、ワークショップ前（4 月～9 月）は 2 連休以上の休暇は一つの病棟で平均 8 回であった。ワークショップ後の 10 月～12 月の平均は 11.5 回と増えた。交代制勤務の研修会で、勤務表作成を学んだことが活かされた。

#### (5) 業務のスリム化

時間外勤務について話し合っている中、繁杂な業務を洗い出した。即解決できる項目については事務部門に依頼し対応することができた。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) ワークショップ事業に参加して気付いたこと

部署や部門が違えば院内の状況を知らないことが多かった。検討会を通し情報の共有と新たな課題を見出すことができた。WLB 事業を通し、働きやすい環境を組織風土（お互い様精神）とし、管理者は意識的にかかわっていくことが必要となる。

#### (2) 改善点

- ①看護部の HP が今春より開始予定
- ②NO 残業デイを意識化
- ③連続休暇を意識した勤務表作成
- ④看護業務のスリム化に向け他部門が協力

#### (3) 新たな課題

病院全体で WLB に取り組み、成果をフィードバックしていく

#### (4) 次年度の取り組み

- ①多様な勤務形態の検討を重ね早期実現へ
- ②時間外勤務削減の継続と連続休暇の充実



# 公立高畠病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の方々に質の高い医療を提供し信頼される病院
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	職員が仕事と生活に安心満足して働き続けられる職場

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>①高齢、認知症患者が多く、特に夜勤での対応に負担を感じている職員が多い</li> <li>②書類準備や周辺業務を看護師が担っている部分が多い</li> <li>③混合病棟、複数診療に伴い一つの病棟で多くの医師との関わりがあり、指示受け指示待ちに時間を費やしている</li> <li>④看護業務が煩雑になっており前残業、サービス残業、持ち帰り残業の実態がある</li> <li>⑤慢性的な医師不足(特に内科)</li> <li>⑥多職種間でチーム医療推進は図られつつあるが、その中に医師の関わりが希薄</li> <li>⑦仕事上の「ほう・れん・そう」を含めたコミュニケーションを図るのに医師に対して大きなストレスを抱えている</li> <li>⑧「長く勤めたい」と感じている人は63%と高いものの、将来に不安を感じている人が76%と高い</li> <li>⑨働き方に不満を感じている人が63%と高い</li> <li>⑩定時で帰れないと思っている人が76%と高い</li> <li>⑪町・事務部門と看護職との協力体制がとられている</li> <li>⑫看護職の既卒者の入職者が増えている</li> <li>⑬30代の子育て世代が増えており保育施設を望んでいる</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>①夜勤負担が大きい</li> <li>②看護ケアの時間がとれない</li> <li>③連続休暇(リフレッシュ)がとれない</li> <li>④医師とのコミュニケーションがうまくとれない</li> <li>⑤勤務先への将来の不安が大きい</li> <li>⑥保育サポートが不足している(病児、24時間)</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①一般病棟夜勤3人体制、療養病棟夜勤2人体制確立</li> <li>②業務分担ができ看護ケアに専念する</li> <li>③全職員がリフレッシュのための長期休暇を年1回5～7日必ず取る</li> <li>④医師とのコミュニケーションが良好にとれる</li> <li>⑤町と共同して保育施設を開設する</li> <li>⑥インデックス調査における働き方の満足度が60%に上がる</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①について一般病棟3人夜勤、療養2人夜勤への導入</li> <li>②PDCAサイクルを活用して取り組みを随時評価</li> <li>③年次有給休暇を利用した長期休暇を導入</li> <li>④職種間での業務分担の確立</li> <li>⑤町との協議を定期的に行い保育施設の認識を得る</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・WLB推進委員でオンデマンド配信研修(日看協主催)の受講をした内容を職員へ周知(院内研修など)</li> <li>・ホームページで院内・外へPR活動を行う</li> <li>・看護体制に関する意識調査の実施</li> <li>・療養病棟深夜勤務2人体制導入</li> <li>・病棟クラークの導入、リハビリ科・薬剤師などの業務分担の明確化、役割分担について他部門との調整(話し合いの場を立ち上げる)</li> <li>・看護業務の整理、見直し(時間外業務の洗い出し)</li> <li>・保育サポートに関する施設の必要性についての調査を実施</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務量測定の実施</li> <li>・長期休暇のためのアンケート調査</li> <li>・衛生委員会への報告・活用</li> <li>・ワーキンググループの立ち上げを行う(現場のスタッフも含める)</li> <li>・WLB推進委員でオンデマンド配信研修受講</li> <li>・他病院の取り組み情報収集</li> <li>・院長へワークショップ結果を報告する。看護職へ9/11と1/30の結果を報告する(9月中)</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

看護部長が WLB 推進活動を行う意義と必要性について、経営会議で説明し承認を得る。病院組織と協働した活動となるよう、衛生委員会（院長・産業医・職員組合・事務部門・看護部長）が諮問機関となり、既存の看護部体制検討会を看護職の WLB 推進委員会（産業医・看護部長・各部署師長・副師長 3 名うち 1 名は組合執行委員長兼ねる・総務課長）に発展させ、アクションプラン実現に向け検討を行う。検討内容を実現するため、業務改善委員会、師長会、リンクナースが調査・分析・評価を行う。※推進体制組織図（図 1）

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進のための意識付け強化」

- ・衛生委員会へ活動報告 ・ 広報ポスター試作中
- ・ WLB 推進委員会を定期開催および WG としてリンクナースを選出
- ・看護部正規職員に 9 月のワークショップに参加した報告会を通じてフィードバック

#### (2) アクションプラン②「長期休暇取得体制の構築」

- ・調査内容の検討と実施 ・ 調査結果をもとに取得体制作りや方法について検討中

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ・経営会議および衛生委員会を通じて、WLB 推進活動への組織理解が得られた。
- ・報告会を通じて、看護部正規職員の 94% が WLB 推進活動に理解を示した。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・電子カルテではない現状を踏まえて、タイムリーに看護記録が行える業務環境の改善
- ・看護ケアに費やす時間と達成感の乖離の是正（患者一人の平均ケア時間 34.2 分）

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

看護部 WLB 推進活動が、病院組織としての活動に発展し、働く職場環境の改善や職員、そして組織の意識改革につながるということが重要である。

#### (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

##### ① WLB 推進活動の広報

（HP 掲載とポスター掲示さらに多職種を含めた正規職員への報告）

##### ② 長期休暇取得の実現

##### ③ 時間外業務の洗い出しと改善策の検討

##### ④ 多職種との業務分担の明確化

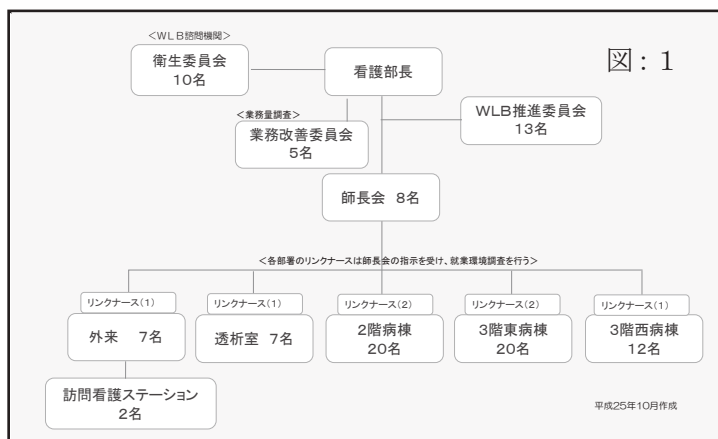
（多職種との交渉・調整）

##### ⑤ 病棟クラークの導入

##### ⑥ 現看護方式の評価・見直し等の検討

##### ⑦ 療養病棟深夜勤務 2 人体制導入

##### ⑧ 求められる保育サポート体制について調査を実施



# 鶴岡市立荘内病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	診療圏域住民の生命と健康を守り、高度且つ良質な医療を提供する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	看護師1人1人が仕事への満足感を持ち、働き続けられる職場

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<病院側> ・24時間、365日、一次から三次救急までの救急医療を担い、地域支援病院・地域周産期母子医療センターとして地域の中核病院として機能している。病床稼働率90%台である。 ・WLB推進は看護部主体であるが病院全体で進めている。 <看護部側> ・看護職員背景は、20・30代の看護職が62%を占め、結婚・妊娠・出産に係る年代が多い。 ・既婚率：61% 既婚者の有子率：87% 小学校以下の有子率：53%であり、子育てに多くの時間を要し、家庭と仕事の両立が求められる。 ・平成24年6月より入院基本料7:1を取得しているが、常時20人前後の産休・育休中の職員が存在し、病床稼働率が高いために看護実績時間の確保が厳しい現状がある。 <現状分析から> ●希望した有給休暇が取れない ・年休取得日数：3.73日 病院全体：5.11日 ・休み希望を聞いてもらっていないと感じている：47% ・1週間程度の連続した休みを必要に応じ取得できない：92.5% ●制度が活用されていない ・労基法・就業規則・労働安全衛生法などを含むWLB支援制度がわからない：40～60% ・看護職員を大切にしない職場ではない：57.3% ・就業前・中の子を持つ看護職に対する夜勤回数軽減を知らない：58.9% ・退職者定年以外の離職者数：10名 ・子の看護取得者数：9名 ●今の働き方に満足していない ・働き方に満足していると思わない：74.1% ・生活に満足していない：65.4% ・勤務先の将来に不安がある：74% ・健康状態不良・やや不良：38.7% ・今の給料は妥当でない：72.2% ・ケアに費やす時間が少ないと感じている：59.6% ・能力開発のための研修の実施・支援している：73.4% 長期派遣制度がある：静岡がんセンター・昭和大学横浜市北部病院・新潟市民病院 ・専門領域受講者数：163名 ICLS受講者：38名 等専門職としての意識は高い ・上司は必要とときに的確なアドバイスや支援をしている：78.5% ●定時で帰れない ・定時で終われない業務である：75.9% ・就業後時間外平均10h/月/人 ・周囲に気兼ねなく帰れない：59.6% ・看護業務への協力が得られない他部門がある ・当院救急搬送率：82% で夕方にかけて入院が多く時間外で医師の指示受けや処置介助を行っている ・看護部門内(中央・外来)での入院棟に対する支援体制ができていない
	<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



<b>3年後のゴール</b>	1. 現在の働き方に満足している 25% ⇒ 50%以上 2. 看護職の年休取得日数 3日 ⇒ 5日 3. 多様な勤務形態の導入
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	1. 職員満足度調査の実施：毎年 2. 勤務体制の検討 3. 個人の希望・休暇を取り入れられる長期間の勤務表作成 4. 時間外業務の減少：10h ⇒ 5h
<b>1年間の取り組み</b>	1. 時間外業務内容の洗い出し調査・分析・課題抽出 2. 業務改善(他職種への業務分担) 3. ナーンズメモリー(看護部職員全員に配布する個人目標等を記入する冊子)の有効活用 4. 職員満足度調査の実施 5. 定時帰宅への働きかけ
<b>今後4カ月の取り組み</b>	1. WLB推進委員会開催：1回/月 毎第3月曜日 16:30～ 2. 各部署リンクナースの選出・リンクナース学習会の開催 3. 看護部WLB推進に関する他部門への周知と協力依頼(病院科長会議) 4. WLBに関する部署内学習会の開催とディスカッション 5. WLBに関する管理職の学習会開催：部署責任者のWLB支援制度についての理解 6. 労働基準法・就業規則・労働安全衛生法・WLB支援制度の職員への周知 : 労働環境に係る各制度の冊子作成・周知・配布



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

- (1) WLB 推進委員会の立ち上げ・開催：
  - ・院長・事務部次長に働きかけ承認を得る
  - ・推進委員会の組織体制作り：
    - ・推進委員会組織図：看護部長・推進担当者・推進委員・リンクナース・事務局
- (2) 各部署推進委員とリンクナースの設置：
  - ・推進委員：WLB の理解・周知、アクションプランのグループ活動担当
  - ・リンクナース：部署学習会・適時帰宅に向けて具体的アクション担当
- (3) WLB 取り組みへの院内他部門・他職種への広報活動
  - ・WLB ニュースの発行
  - ・院内科長会議（1 回/月開催）への議題提出：配布と周知

### 2) アクションプランの実施状況

- (1) アクションプラン：WLB に関係する制度の学習と職員への周知
  - ・「山形方式看護師サポートプログラム」を参考に看護師のキャリア・ライフイベントに合わせた内容の検討と用紙の作成
- (2) アクションプラン：時間外業務時間の減少
  - ・時間外に繋がる要因・業務内容調査用紙の検討・作成・プレテスト
  - ・医師事務作業補助者の業務内容調査
- (3) アクションプラン：職員満足度の向上
  - ・職員満足度向上のための再調査実施：満足度の低い項目の満足度・重視度

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したこと」
  - ・WLB 推進委員会の開催：1 回/月 ⇒ 2 回/月 に変更し活動を実施
- (2) 「新たな課題として生じたこと」
  - ・医師事務作業補助者の業務拡大について業務内容の理解と医師・医事課の協力
- (3) 「この事業に参加して気付いたこと」
  - ・WLB 推進は看護部だけでの問題ではなく、病院全体で「Win-Win の関係作り」が重要である
- (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」
  - ① WLB 推進委員会の前進的な活動
    - ・2 回/月の定期的な開催とアクションプランの活動促進
    - ・広報活動の継続
  - ② WLB に関する制度の周知と活用
    - ・ミドルリーダーの労務管理学習会の開催・年代に応じた役割研修での制度の紹介
    - ・Nurse's Memory の有効活用
  - ③ 時間外業務の減少
    - ・時間外に繋がる要因の分析と業務改善
    - ・医師事務作業補助者の業務拡大と他職種への業務分担検討へ
  - ④ 職員満足度アップ
    - ・職員満足度調査：毎年
    - ・個人の希望・休暇を取り入れられる長期的な勤務表作成検討へ
    - ・適時帰宅の推進とリンクナース活動の活性化
    - ・多様な勤務形態の検討へ



---

## 5. 福島県

---



# 福島県看護協会の取り組み

## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

### (1) 取り組みの経緯

平成18年～24年迄は、社会経済福祉委員会活動として、魅力ある働き続けられる職場づくりへの取り組みをしてきた。平成23年度には、東日本大震災後の県内病院看護実態調査を実施し、WLB取り組みの必要性を認識した。平成24年度WLB推進ワークショップ開催のため準備してきたが、日本看護協会より平成25年度取り組む県として方向性が示されたため、ワークショップ参加施設の募集・選定、2病院へ参加意思の確認を行い、準備にあたった。一方で、事務局の体制づくりを行いスタートした。

### (2) 参加施設の募集・選定

広報誌「看護ふくしま」により参加施設を募集したが、手を挙げる病院がなかった。そこで、本協会が行った「平成23年度福島県内病院看護実態調査」から、病院の規模や看護管理者の変革の情報から絞り込みを行い、2病院を参加施設として選定した。

### (3) WLB推進委員会の設置

委員構成は、行政機関関係者より県保健福祉部地域医療課感染・看護室長および福島労働局から1名、学識経験者より看護学部教授1名、本協会理事（会長、副会長、専務理事、看護師職能理事）4名、看護職より看護部長1名、社会経済福祉委員長1名、ナースセンター職員1名の10名で構成した。

### (4) WLB推進委員会と社会経済福祉委員会との連携

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

## 2. 平成25年度の活動内容とその成果

### (1) 委員会活動

会議等	活動内容	成果
4月22日(月)～23日(火) 第1回WLB地域推進連絡協議会への参加	・事業概要の説明、ワークショップの進め方、参加施設への効果的な支援方法	・推進者、支援者の役割、必要な知識、スキルが習得できた。
5月23日(木) 第1回WLB推進委員会	・事業概要、事業計画、今後のスケジュールについての確認 ・参加施設への支援者の決定	・全体的な事業の流れが共有できた。
7月31日(水) 参加施設と合同勉強会開催 第2回WLB推進委員会	・WLB推進ワークショップ事業のポイントおよびインデックス調査データの見方について勉強会を開催 ・ワークショップの進め方、役割分担の確認	・勉強会をしたことで、事業のポイントやインデックス調査の見方が習得できた。 ・進め方、役割が認識できた。
8月29日(木)～30日(金) 看護職のWLB推進 ワークショップin福島開催	・講義および個別ワーク(2日間)を一般公開で開催	・一般公開で開催したことでオブザーバーも含め、活発な意見交換ができた。

10月24日(木) 第3回 WLB推進委員会	・ワークショップの評価 ・参加施設の進捗状況及び支援状況について	・参加施設の取り組み状況について情報共有が図れた。
12月20日(金) 第4回 WLB推進委員会	・フォローアップ・ワークショップのプログラム、進め方 ・次年度の計画について	・プログラムの内容、進め方について確認できた。
1月28日(火) 看護職のWLB推進フォローアップ・ワークショップ in 福島開催	・参加施設の4ヵ月間の取り組みの発表、討議、総評(一般公開で開催)	・一般公開で開催したことで情報共有が図れ今後の取り組みに活かすことができた。
2月21日(金) 第2回WLB地域推進連絡協議会への参加	・各都道府県のワークショップ推進事業の報告 全体討議、意見交換	
3月14日(金) 第5回 WLB推進委員会	・25年度WLB推進ワークショップ事業のまとめ、評価 ・26年度WLB推進ワークショップ事業の計画	

#### (2) WLB推進地域研修会の開催

県の委託を受け、県内の医療機関へWLBを推進することを目的に、社会保険労務士と日本看護協会・福島労働局から講師を迎え、3方部(会津・相双・いわき)で研修会を開催した。

#### (3) 広報活動

WLB事業の取り組みについて広報誌「看護ふくしま」やホームページに掲載し、会員へWLB事業の普及が図れた。

### 3. 参加施設への支援内容(定期的実施した支援内容)

#### (1) ワークショップ開催まで

- 1) 参加施設へ訪問し、①事業の概要 ②インデックス調査内容 ③ワークショップ及びフォローアップ・ワークショップの進め方 ④年間のスケジュール等について説明を行った。
- 2) 参加施設と福島県看護協会WLB推進委員を対象に顔合わせも兼ね、日本看護協会より講師を迎え、事業のポイントやインデックス調査データの見方について勉強会を開催した。

#### (2) ワークショップ後

- 1) フォローアップ・ワークショップまでの4ヵ月間、各施設担当の支援者を決め、支援者がペアをつくり、1施設1ペアが月1回程度施設を訪問し、進捗状況の確認と相談に対応した。施設訪問が難しい時は、支援者より電話で進捗状況の聞き取りを行った。

### 4. 平成26年度の県看護協会の活動方針・計画等

- (1) 平成25年度参加施設への継続支援と平成26年度新規施設への支援
- (2) 推進体制の強化(支援者の増員および人材育成)
- (3) WLB取り組みへの普及啓発と広報活動
- (4) 県行政及び労働局との連携

# 公立藤田総合病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	患者さんと患者家族中心の医療を行う
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	チーム藤田でお互い様の精神で職員一丸となる 働きがいのある活気に満ちた病院職場にする

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・患者がいれば、患者さんの状況に合わせた看護をしていかなければならないと思っている。(時間が足りない、人が足りないと感じている) 10:1 入院基本 看護補助加算 25:1 取得している。</li> <li>・希望が通りやすい環境(上司に話しやすい)</li> <li>・スキルアップできる職場環境がある。</li> <li>・長く勤めたいと思っている。</li> <li>・制度の認知度が低く(明記されていない)利用率も低い。</li> <li>・残業申請をしにくい職場風土がある。</li> <li>・残業等の時間管理が不徹底(委員会、研修等)</li> <li>・育児休暇、介護休暇制度に対するニーズが多い。</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>(ビジョンに対する課題) 1.諸制度の周知徹底(育児、介護、休暇関係、時間外勤務、仕事量に対する給与を含む人事考課) 2.看護システムの改善が必要(残業、業務量)</p> <p>3.他部署との業務の理解不足、部署によりローカルルールがある。 4.委員会、研修(現在は自分の時間を使っている)の在り方 5.他部門の連携調整を図り、その場で出来るケアを病院全体に広げる</p> <p>6.看護部としての教育体制は出来ており、教育は充実しているが、そんな看護部の良さを内部でも理解し、外部へも伝えていく 7.育児休暇を1年取れるよう体制を整える。8.新卒を増やす努力をする。</p> <p>(ミッションに対する課題) 1.業務に追われ、患者さんに十分なケアが提供されていないと思っている。業務とは何か、ケアとは何か明確にする。 2.病院における、超高齢患者に対応した看護師の役割は何かを考える</p>



<b>3年後のゴール</b>	労働環境が改善されたと思える職場にする。「業務が終われば気兼ねなく帰ることが出来る」が 48.8% → 70%、「定時で終えることが出来る業務である」が 26.8% → 50%現在の働き方の満足度を 45.5% → 70%にする。ケアは看護師だけのものではないことの共通認識を持ち、他部門との相互理解を得ることができる。
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各部署の業務が統一され、ローカルルールを減らしていく。</li> <li>・新卒者 10名は必ず確保できるよう働きかけを継続する。</li> <li>・介護休暇や、育児休暇が取りやすい風土づくりができるよう、お互い様の精神を根付かせる</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各部署の手順書の見直し、全病棟で業務の標準化</li> <li>・就職説明会等への広報活動</li> <li>・福利厚生制度の職員への公開(院内 LAN、プリント、職員ハンドブック)</li> <li>・業務の洗い出し院内研修、委員会業務の改善を図る。</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・福利厚生制度を全職員へ周知し、諸制度の知識不足を解消していく。</li> <li>・看護師向けに、ワークライフバランス立ち上げ説明会を実施</li> <li>・ワークライフバランス推進のため、病院への立ち上げ表明とスタッフへの理解を進める。</li> <li>・以上を理解したことで、今後は看護職がどのようにしていくか考えていく。(課題を再度明確化する)</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

看護部長・副部長・病棟師長を筆頭に、20~50代別に各部署から1名ずつ選出し、総務課より事務次長・事務の合計16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 福利厚生制度を全職員へ周知し、諸制度の知識不足を解消していく→「休暇に関して」の説明会を2回実施した。勤務表が出来上がった時点での説明会実施となり、参加率は看護職員の63%であった。
- (2) アクションプラン② 看護師向けに、ワークライフバランス立ち上げ説明会を実施→①の説明会時に行った。
- (3) アクションプラン③ ワークライフバランス推進のため、病院への立ち上げ表明とスタッフへの理解を進める→WLB参加時に病院に報告する。推進委員会立ち上げ時院長に説明する。
- (4) アクションプラン④ ①②③を理解したところで、課題を明確にして解決していく→4回の委員会を実施し2つのチーム①制度を周知したいチーム②定時で帰りたいチームが誕生した。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

説明会を2回実施（参加率63%）する。「聞きたかったことが聞けた」と答えた人は73%であった。欠席者に対しては、推進委員から伝達を行った。また院内LANで各自閲覧できるようにし、確認や申請しやすい環境を整えた。さらに、制度説明後の質問への回答や、期間限定で「質問・回答窓口を設置」し、新たな質問を受け付けることを検討している。他に、月1回発行の「院内報」に「WLB推進委員便り」の枠を設けて「WLB」は、全職員のものであることを自覚してもらうために、進捗状況を随時報告していくことを考えている。

業務のスリム化として、1部署にてコーディネーター介入にて検証しているケア方法を、他部署でもできるかを検討している。また電子カルテ更新時に、スポットチェックシステムを導入(2013年10月より)した。今後業務改善に繋げるようにしていく。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

3年後のゴールを踏まえて、他部門との相互理解を得ていくために、病院全体、全職員に対してWLBを推進していくこと。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

2回目の委員会で、委員が「まず、自分たちが変わる」ことに気づいた。そして3回目の推進委員会では、各自自己紹介を行うことで「楽しく働いていきたい」との思いが再確認され、推進委員会が動き出したこと。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」

- 1) 業務を効率的に行い改善していくこと。結果的に出来るだけ定時で帰るという方向につなげていく(26.8%から40%目標)。
- 2) 人を対象としていくため、看護の専門性という点では効率化は不可能である。最低10対1の人員は確保していく。そのため、スキルアップができる職場環境であることを、内部外部にPRし、新卒者は10名確保する。また退職者を防ぐため、お互い様の精神を根付かせる。



# 済生会川俣病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	やさしさといわりのある医療 開かれた地域医療のための病院
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	人材確保と人材育成のバランスが保たれ、職員が働きやすい職場
<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>①人材確保 (強み)・進学のための奨学金、休暇(特別休暇20日)があり、支援サポートが充実している。 (上司はあなたの考えをよく聞いて理解している。*そう思う70.8%) (上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている。*そう思う72.9%) (弱み)・人材確保に対する行動計画がない。・地元に対するPRが確立していない。</p> <p>②人材育成 (強み)・研修参加の環境が整っている。(参加費、旅費支給) (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。*そう思う72.9%) (弱み)・自己開発力が弱く、人材育成の重要性が理解されていない。 (現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である。*そう思わない60.5%)</p> <p>③働きやすい環境づくり (強み)・残業が少なく、休日は希望どおり取れている。(年間休日112日) (今の勤務先にできるだけ長く勤めたい。*そう思う64.6%) (弱み)・有休は、希望する日数が取れない。・病院の制度の説明と理解が不十分。 (有休取得に関することがわからない。*そう思う56.3%) ・勤務時間が多様化(フレックス、短時間、交代制)していない。</p>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・進学及びキャリアアップのサポートが充実しているのに人材確保ができない。</li> <li>・休日が希望どおり取得できるのに有休(連休)の取得が難しい。 (一週間の取得ができない。*感じている62.5%)</li> <li>・勤務時間形態の多様化が必要である。</li> <li>・病院の規則制度が職員全体に周知されていない。</li> <li>・地域(行政機関)との連携強化が必要。</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な勤務形態を構築する。</li> <li>・人材確保のPRを強化する。</li> <li>・新人を含め3年間で10名採用する。</li> </ul>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	・交代制導入 ・パンフレットの作成 ・潜在看護師復職者の受け入れ研修の構築
<b>1年間の取り組み</b>	・フレックス、短時間勤務体制導入 ・ホームページ及び院内広報の充実、地域広報誌の定期発行
<b>今後4カ月の取り組み</b>	・インターネットの整備(地域の魅力、職場の楽しさ、サークル等のアピール) ・学生及び学校へのアプローチ強化、奨学金制度のPR強化 ・ポスター、パンフレット等の作成 ・院内職員への周知徹底(WLB推進内容と就業規則の整備等)



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

- (1) WLB推進ワークショップに参加した理由  
川俣町内唯一の病院として、地域住民の健康を支えてきた。東日本大震災後、看護師の確保が更に困難となった。住民も自分たちの望む看護がされていない等、指摘を受けたことで、自分たちの看護のあり方を見直す時期ではないかと思い、WLBの風土を構築し人材確保につなげたいと考えた。
- (2) 看護職WLB推進ワークショップ導入までの経過  
看護部長と事務部長で聞き、病院の意識改革と社会的ニーズにつながると思い、院長の許可を受け経営管理会議に報告し導入することとした。
- (3) WLB推進委員会のメンバー構成
  - ・コアメンバー10名（看護部8名、事務部2名）いろいろな立場を考慮し人選した。
  - ・サポートメンバー11名
- (4) 毎週水曜日に会議を開催し、意思の疎通を図った。

### 2) アクションプランの実施状況

- (1) アクションプラン①「人材確保」  
「ホームページの整備」「パンフレット等の作成」「就業規則等の整備」  
「WLBの周知」のため「委員会だより」を10月から毎月発行
  - ・地域の基幹病院として役割を遂行できるように行政と協議した。
  - ・町内のイベントに参加し地域住民へのアピールをし、また、地域住民からの意見を伺い、医局と看護部で話し合った。
- (2) アクションプラン②「人材育成」
  - ・キャリアラダーの充実
- (3) アクションプラン③「働きやすい環境づくり」
  - ・変則勤務等の導入を視野に入れ、夜勤交代勤務に関する調査を実施し分析中。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 改善したことは、WLB推進委員会を立ち上げ活動を続けるうちに、病院全体としてWLBについての認識が出てきた。特に医師との話し合いの中で、医師の意識改革に影響できたことがよかった。
- (2) 新たな課題として生じたことは、地域のイベント活動に今後も、継続して参加するためには、休日出勤の取扱い等体制づくりが必要であり、制度化の推進が急がれる。
- (3) この事業に参加して気づいたことは、病院全体で変革の必要性和地域への関わり方を見直し、取り組む時期と感じていたので、良い機会となった。この事業に参加するときに「大変だ」と思った気持ちをメンバーで乗り越えて「プラス思考」に捉えたことが良かった。
- (4) 平成26年度の取り組み予定
  - ①人材確保  
地域医療の貢献には、人材確保が必須で看護師及び看護助手の増員（5人）をめざす。
  - ②人材育成  
今後、レベルⅡを目指し、計画を立案し、キャリアラダーの充実を図る。
  - ③働きやすい環境づくり  
多様な勤務形態を確立し、残業を削減する。リフレッシュ休暇（5日間連休）取得をめざす。



---

## 6. 茨城県

---

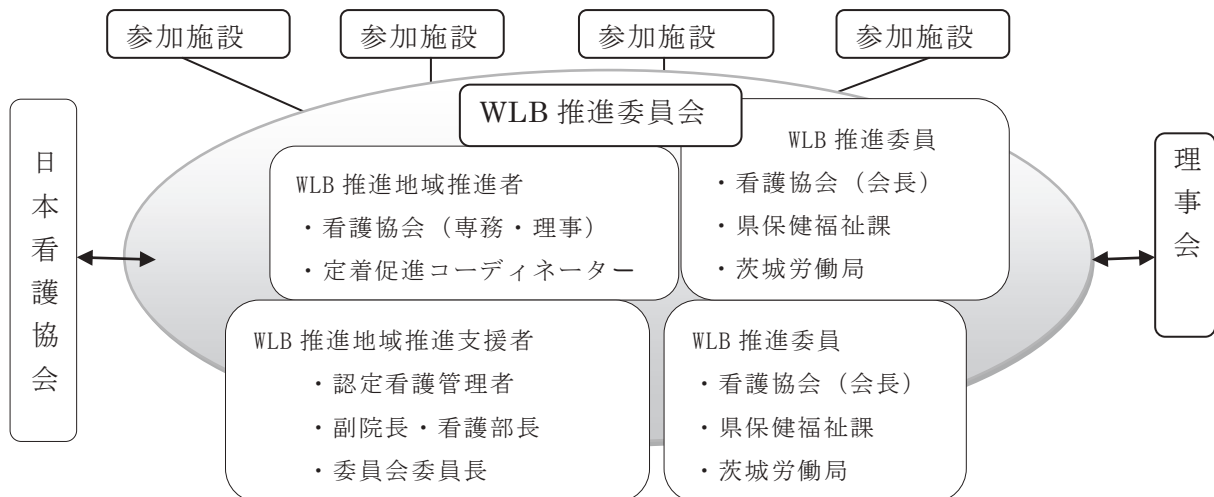


# 茨城県看護協会の取り組み

## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

茨城県は医療資源が乏しく、加えて地域格差や地域偏在等課題が多い。看護師は人口10万人あたり44位と低位にあり、当初は看護師確保に向けた活動を中心に推進してきたが、平成21年度より魅力ある職場づくりの実現に向け、未就業看護職の確保から、看護職の定着に軸足を移し、看護職員定着を推進することを重点目標とした。平成23年よりWLB推進ワークショップへの参加準備を開始し、「茨城県看護協会WLB推進委員会設置要項」により推進委員会を設置した。本県は300床未満の施設が約8割を占めることから、二次保健医療圏4地区の中規模施設を参加施設として選考した。

推進委員会の構成は、協会役員を推進者、外部を支援者として大学教授、病院事務局長、労働局から専門監督官、県医療対策課、病院の副院長及び認定看護管理者、看護師職能委員会委員長、看護労働改善事業委員会委員長の計17名で構成した。平成25年度重点事業の一つとして「健康で安全に働き続けられる職場づくり『ワーク・ライフ・バランスの推進』」としてこのワークショップを位置づけ実施した。



## 2. 平成25年度の活動内容とその成果

会議等	活動内容	成果
平成24年11月12日 第1回WLB推進委員会	・事業概要等の説明 ・参加施設の募集について ・事業計画について	事業目的、計画等が理解出来、委員の共通理解の上スタート出来た。
平成25年4月22日 第1回WLB地域連絡協議会参加	・WLB推進委員が参加、ワークショップの進め方、ファシリテーターの役割について受講	ワークショップの進め方、ファシリテーターの役割について理解が得られた
9月12日 第2回WLB推進委員会	・平成25年度WLB推進ワークショップ開催について ・参加施設情報について ・推進者、支援者の役割について	参加施設の理解、各委員の役割の理解が得られた

9月26日・27日 WLB推進ワークショップの開催	・講義部分を公開講座とした。 ・茨城労働局、医療労働専門相談員による講義	公開講座は36名参加。 「WLBとは」の理解を深めた。
9月～1月 施設訪問	・推進者、支援者の2名1組で1施設担当、助言・支援の実施 ・各施設のアクションプラン進捗状況の情報共有 ・医療労働専門相談員による出前講座の実施、施設訪問の支援	施設訪問で支援者はより取り組みに関する理解を深めた。
平成26年2月5日 フォローアップワークショップ開催	・各施設の4か月間の取り組み発表・総評、意見交換 ・公開講座、アンケートより参加予定施設の回答あり	公開講座参加40名。ワークショップ参加の成果を感じた参加者が多かった他部門との協働での取り組みが、各施設とも実施されている
2月21日 第2回WLB地域連絡協議会参加	・新規参加県からの取り組み状況報告、全体討議、意見交換	

### 3. 参加施設への支援内容

- 1) インデックス調査の理解を得る為、定着促進コーディネーターによる直接訪問は各施設の理解に応じ、数回実施し十分な理解を得た。
- 2) 施設の計画に応じて、他施設の訪問、出前講座等に支援を行った。
- 3) アクションプランをもとに、月1回各施設からの進捗状況の報告をメールや電話、関係書類の送付などにて受け、必要に応じ訪問を実施した。
- 4) 支援者には県協会から毎月報告書を送付し、意見交換を実施した。
- 5) 支援者と推進委員合同での各施設訪問を4か月間に1回実施。意見交換を行った。
- 6) 参加4施設は、これまで定着促進コーディネーターが関わっており、支援の基盤を活用した繰り返し丁寧な支援が出来た。

### 4. 平成26年度の県看護協会の活動方針・計画等

WLB推進にワークショップは効果的であり、取り組みの継続と新規参加施設を増やし、平成26年度も重点事業として取り組む方針である。

- 1) 平成25年度ワークショップ参加4施設の中期目標達成に向けた継続支援。
- 2) 平成26年度新規参加施設のワークショップ開催及びアクションプラン取り組み支援。
- 3) 支援者の確保・体制の充実。
- 4) 平成26年度重点事業としての取り組みと予算の確保。
- 5) ワorkshop取り組み事業の広報及び魅力ある職場づくりのための管理研修での報告会実施。
- 6) 行政、労働局他団体との連携。
- 7) 日本看護協会との連携。

# ひたち医療センターの取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域医療の充実のために、救急医療を軸として、全職員が一丸となって良質な医療を提供する。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	充実した仕事・生活を両立できる職場環境にする。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	① 職員の就業状況に関すること ・年間の就業時間が他の病院よりも長く、残業も多い。 ・職員各々が人員不足により日々の仕事に追われており、業務改善について議論する場がない。 ・中間管理職等など特定の職員に業務が集中しており、部下が帰りにくい雰囲気がある。 ② 人事・研修に関すること ・職員採用に計画性がなく、職員を評価する機能も低い。 ・看護学生からそのまま病院に就職した看護師が多く、人事異動もないことにより、人間関係の慢性化が広がっている。 ・研修会参加の機会の増加など、徐々に職員教育環境が向上してきている。 ・メンタルヘルスの相談の場がない。 ③ 休暇取得の意識及び子育て中の職員の支援策に関すること ・育休は比較的取りやすい環境にあるが、有休は取りづらい雰囲気があり、連続休暇の取得はまず不可能である。 ・時間単位の有休取得、育児短時間勤務等のニーズはあるが内部規程が整備されていない。 ・夜勤ができないことを理由に正職員になれない、院内保育所が整備されているが夜間保育は月2回しか行っていないなど、子育て中の職員への支援策が不十分である。 ④ その他 ・アウトホームな職場であると認識している職員が多く、離職率も低い。 ・給料が低いと感じている職員が多い。 ・法人の社会医療法人化、経営陣の一新、外部職員の増加など病院自体が変革期を迎えている。
	<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



<b>3年後のゴール</b>	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。 <b>【成果指標】</b> ・時間外勤務時間の削減: 20時間以内 → 10時間以内 ・有給休暇取得率7割、1週間の連休がとれるようになる。 ・職員アンケートにより8割の職員が「現在の仕事・生活が充実している」となる。 ・職員アンケートにより子育て中の職員の8割が「子育て中職員の支援策が充実している」となる。
----------------	---

### 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 業務改善を更に実施(申し送りの時間を15分以内に短縮する) ② 年休の計画的付与制度の導入      ③ 保育所の在り方について決定
1年間の取り組み	① 業務改善内容の実施(申し送りの時間を30分以内に短縮する) ② 就業規則が見直され、職員に周知徹底ができる ③ 職員・患者満足度調査の実施 ④ WLB支援策の実施 ⑤ 時間単位の有休取得を可能にする      ⑥ 保育所の在り方を検討する
今後4カ月の取り組み	① WLB推進チームの立ち上げ    ② 各病棟ごとの業務内容の洗い出し    ③ 就業規則の見直し ④ WLB支援策の検討    ⑤ 保育所の利用アンケート結果の分析・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推進委員会（意思決定・各担当への指示）…事務部長、看護部長、事務副部長
- ・WLBワーキングチーム（現状把握及び支援策の検討等）…看護部4名、事務部2名、医療技術部1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「看護部各セクションの業務内容の洗い出し」
  - ・共通フォームを作成し、各セクションの現状把握と業務分析を実施
  - ・看護業務の見直し及び実施
  - ・看護師以外が行える業務を他の職種に委ね、看護業務に専念できる体制の検討
- (2) アクションプラン②「就業規則等の見直し」

区 分	現 行	改 正 後
所定休日等	基本 8日+半日出勤2日/月	基本 9日/月
就業時間	8時～17時	8時30分～17時
有給取得単位	1日単位	1時間単位
人事考課	無	有（昇給、賞与に反映）
業務分担	不明確	明確化（分担業務を規定化）
定数管理	無	有（計画的に職員採用）

- (3) アクションプラン③「WLB支援策の検討」
  - ・国、地方公共団体等が行う各種WLB支援策の情報収集及び職員への周知について検討
  - ・管理職向け研修機会創出の検討
- (4) アクションプラン④「保育所の在り方検討」
  - ・以前院内で行った院内保育所に関するアンケートの結果を職員へ周知
  - ・市内の保育所についての情報収集

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したこと」

個別課題が改善されたことはもとより、院内全体で業務改善及び組織改善の風土が高まった。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」

何を行うにも職員不足が課題となる。経費削減を追求して人員を抑制すると職員のワークライフバランスが崩れる、全国的に医療従事者が不足する中コストを無視して無理に人員を確保すると病院経営に支障をきたしてしまう、といったジレンマがある。
- (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

外部からの視点を入れ、これまでの病院運営を異なる視点から見つめ直すことができた。組織を動かすには、個人でなくチームや外部の力が必要であると痛感した。
- (4) 「平成26年度の取り組み予定」
  - ・業務改善の検討及び実施…今年度検討した取組案の実施と更なる業務改善の検討
  - ・職員・患者満足度調査の実施…調査フォームの検討開始
  - ・就業規則等の見直し及び周知…今年度の改正内容の周知及び更なる改正の検討
  - ・WLB支援策の検討及び実施…組織及び院内規程の見直し後の状況調査・分析及び新たなWLB支援策の検討・実施
  - ・保育所の在り方検討…院内保育所に対する職員要望の取りまとめと病院への提起



# 結城病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の中核ケアミックス型病院として地域住民の健康回復促進のための満足の高い医療を提供する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	仕事においても生活においても、やりがいと充実感をもって、職員一人ひとりが実りのある生き方ができる職場作り

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>&lt;病院&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・150年以上の歴史を持つ病院である。</li> <li>・看護師の年代構成のバランスがよい。</li> <li>・地元看護学校より毎年6~7人の入職者がいる。</li> <li>・看護師の離職率が低い。(2012年 4.6%)</li> </ul> <p>&lt;看護部&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護に必要な人員の客観的指標を把握していない。</li> <li>・部署や個人により時間の使い方、仕事の仕方の管理がされていない。</li> <li>・職員の健康作りについて消極的である。</li> <li>・自分の仕事や生活に満足していない。</li> <li>・職員全体のWLB制度への認知度が低い。</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>①データに基づく客観的な業務量の把握</li> <li>②時間管理と仕事の仕方への情報共有</li> <li>③積極的な健康作り</li> <li>④一人ひとりがやりがいと充実感を持てるような取り組み</li> <li>⑤WLBの認知度を高め活用できる体制を整える</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康に自信がない人 30%→15%</li> <li>・病棟での時間外のばらつきをなくす 10時間以内 79.7%→90%</li> <li>・満足度を高める 不満足65%→30%</li> <li>・制度認知度を50%に高める</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	時間管理と仕事の仕方への情報共有 <ul style="list-style-type: none"> <li>①現状分析方法を学ぶ(KJ法など)</li> <li>②プロジェクトチームを発足し、タイムマネジメントに関する勉強会を実施</li> <li>③各部署における仕事の段取りの実態を把握</li> <li>④タイムマネジメントに必要な内容を検討</li> <li>⑤評価指標項目の明確化</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	データに基づく客観的な業務量の把握 <ul style="list-style-type: none"> <li>①業務量のデータ化</li> <li>②各病棟におけるデータをもとに情報共有</li> </ul> 積極的な健康作り <ul style="list-style-type: none"> <li>①労働安全委員会で健康対策について検討し職長会議で報告・提案</li> <li>②プロジェクトチームの発足、具体的な予防対策の検討と実施・評価</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	WLB制度の認知度を高める <ul style="list-style-type: none"> <li>①院長への報告と体制の基盤固めと委員会活動</li> <li>②報告会に向けた資料作り(インデックス調査結果)とスタッフに向けた報告会の開催</li> </ul> やりがいや充実感を持てる取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>①取り組み内容の検討と実施(表彰)・評価</li> </ul>



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

WLB 推進体制の基礎作りとして、茨城県看護協会主催によるワークショップに看護部の他に事務部で参加した。ワークショップ参加後、看護部長より病院長へ報告し、管理部会議の承認を得て、平成 25 年 10 月、正式に WLB 推進委員会を設置した。さらに、委員会発足を全職員に通知するため、「WLB 推進委員会発足ポスター」を作成、掲示した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 制度の認知度を高める」

発足した WLB 推進委員会の活動について、全職員に周知するために説明会を実施した。WLB とは何か・委員会発足の経緯・インデックス調査の結果とこれからの取り組みについて説明し、できるだけ多くの職員に参加してもらえよう、同内容を 2 回実施した。参加した職員は看護職だけでなく、医師、事務職、技術職の参加もあり、関心の高さがうかがえた。

#### (2) アクションプラン②「一人ひとりがやりがいと充実感を持てる取り組み」

インデックス調査の結果と実際の職場環境を照らし合わせてみると、職員のモチベーションを向上するには、感謝や承認の文化を広げることが必要と考え、そのきっかけとして表彰制度を導入した。この制度では「公平性」と「納得感」を重視し、投票方法や選考基準を定め受賞者 2 名を決定し、毎年行われている病院イベントで発表と表彰式を行った。後日、賞の設立の経緯と表彰式の様子、受賞者 2 名からの喜びの声を掲載した広報紙を発行した。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ・ WLB 体制作りによって、全職員が WLB に関心を持つようになった。また、職員が就業規程を意識し行動するようになった。
- ・ 表彰制度導入によって、承認の雰囲気が職場全体に広がった。表彰式を恒例の病院行事に組み入れたことで、多くの職員の参加があり、様々な職種の職員との交流を深める場となった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・ WLB のイメージはついたが、さらに浸透させ、実際の活用範囲を拡大する。
- ・ 表彰制度は承認の文化を作るきっかけとして継続していくことはもちろんのこと、職員の様子や職場の状況を見極めながら適切な制度になるよう修正を加える。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・ 取り組みが弱いと感じる部分は、行動に起こすことの必要性を痛感した。
- ・ 満足度ややりがいなど内面的な把握ができたことで具体的な対策につながった。
- ・ 他職種を交えた WLB 推進活動を通し、PDCA を展開することで、他の活動にも導入できるようになった。

#### (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ・ WLB 制度の認知度をさらに高める活動（年代別関連制度説明会、広報誌発行など）
- ・ 安全衛生委員会と連携した健康促進のための対策検討
- ・ 業務や配置数を見直すデータとして活用できるよう、業務量調査や看護必要度による看護師充足率の算出など調査を通して現状を把握する。

# 総合守谷第一病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	患者様に安心していただく事が私たちの使命です
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	地域のニーズに応える為に仕事と生活が両立でき、職員の満足度が高められ働き続けられるマグネットホスピタルを目指す

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	[病院]急性期を担う中核病院・24時間救急医療体制(2次救急) 第三者評価(病院機能評価・ISO9001) [看護部]・平均年齢39.2歳 経験年数10~19年33.7%(当院のみ・6~9年20.9%) ・正規職員66.9% 正規職員以外(パートタイマー)31.3% ・2交代・3交代制をミックスで行っている。ORはオンコール体制。 ・離職率 2011年度12.5% →2012年度7.2% [強み]・職員の勤務可能な状況に対応し、多様な勤務形態をとっている(常勤(三交代二交代選択・夜勤専従・日勤常勤)・準常勤(日曜祝日休み)・パート) ・24時間保育園・幼稚園通園支援・小学3年生までの学童支援(夜間・土曜及び休日のみ)が行われており、子育て支援が充実している ・上司との関係が良好で、自由に話し合える環境・的確なアドバイスや支援をしてもらえるなどの評価が高い(60%以上) ・有給休暇積立制度を用いている ・時間外手当がほぼ100%支払われている [弱み]・20~30代の夜勤が多い。平均は6.58回だが、最大14回実施している職員がいる ・残業をしていないスタッフ(23.9%)もいるが、5時間以内22.1%、5時間以上30時間以内34.4%、30時間以上6.7%と偏りがある。 ・有給休暇取得率は72%。5~14日が全体の51.8%であるが、1~4日が10.8%であり取得に偏りがある。30~40代は5~9日が多く、50代は10~14日が多かった。 ・能力・役割に応じた支払いがされていないと感じている職員が70%と高い ・職員を大切に思っていないと感じている職員が46%。30~50代がそう思っていないと感じている職員が多く、外来では58.6%と高かった。病棟は44% ・平均取得仮眠(休憩)時間は45分以内が65%と最も多く、勤務中の休憩が取れていないと言えるが、とれている職員もいる為公平性が無い。 ・多様な対応はされているが、支援制度に対する認知度が低い
	<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



<b>3年後のゴール</b>	①ライフスタイルに合わせた制度が周知され、必要時活用できる ②業務改善がされ時間外勤務の減少ができ、職員満足度の向上が図られ、働き続けられる職場になっている(職員を大切に思っていると感じている54% → 70%) ③年間看護職員採用者数を増やし、離職率を現状維持し(7.2%)、増員20名とする
----------------	---

### 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全職員がWLBを周知する ②業務改善を継続的に実施する ③夜勤者の仮眠(休憩)時間取得および夜勤に関する問題解決に向けて、業務改善の継続 ④人員確保に向けた体制の強化 ⑤職員満足度調査の実施
1年間の取り組み	①WLBの取り組みに対して職員への周知 → 文章化 ②業務内容の現状調査の結果から課題を明確にし、業務改善に向けた体制作りを行い実施 ③夜勤者の仮眠(休憩)取得調査の結果から課題を明確にし、仮眠(休憩)時間取得および夜勤に関する問題解決に向けて、業務改善を行っていく ④人員確保に向けた体制の強化
今後4カ月の取り組み	①WLB取り組みに対しての体制作りを行い、職員への周知方法の検討をする ②時間外削減に向けた取り組みとして、各部署における業務内容の現状調査についての計画と実施 ③夜勤者の仮眠(休憩)取得時間の現状調査についての計画と実施

## 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

WLB推進への取り組みについて理事長、院長、事務局長、事務長に承認を得た。WLB推進ワークショップメンバーには、看護部長、看護師長、看護副主任、事務系幹部2名の5名に加え、看護部各部署から9名協力メンバーとして選出をし開始した。そのうち2名はパート勤務者を加えている。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLBの取り組みに対する体制作りと周知」

院内のWLB推進ワークショップ会議を月1回定例会とし開催した。看護職員へ「WLB支援制度を理解し考えよう」のテーマにて研修会を日勤勤務中、5日間同内容にて実施した。内容は就業規則を更に理解しやすくするためと、休暇の取り方（産休育児休暇、看護休暇、介護休暇）や育児支援、介護支援などの説明を行った。質問をうけ返答を行った。

#### (2) アクションプラン②「時間外削減（業務整理）」

インデックス調査で得られた結果から、更に部署別の現状を調査する必要がありアンケート調査を実施した。アンケート結果より時間外の原因となっている業務と業務改善についての各自スタッフの意見が得られた。業務改善については今後具体化していく。

#### (3) アクションプラン③「夜勤時休憩時間の確保」

②同様部署別の現状を調査する必要がありアンケート調査を実施した。WLBメンバーがアンケート配布回収にかかわり回収率は97.5%であった。同病棟にて2交代・3交代の勤務者が平等に休憩（仮眠）が取れる様統一したパターンを設定中である。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

WLB推進メンバーと各部署からのWLB協力メンバーと定例会を開き、各部署毎に積極的に声かけをしたことによりアンケート調査や研修会が実現した。アンケート結果より同病棟で2交代3交代の組み合わせた夜勤を行っているが、夜勤手当の件について差が生じるのはおかしいとの意見があり、病院側に要望を提出した。それにより手当金額の差がなくなった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

パート勤務者については働きやすいと感じている回答が多かったが、更に常勤者、パート勤務者の意見をすい上げること、改善策が必要である。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

常勤者の役割遂行など委員会活動、残業時間の増加などが負担になっていることがデータから明らかになった。組織を良い方向で維持しつつ改善策を検討していくという環境を作っていくことが大切である

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ・WLB推進のメンバーが積極的に活動を継続する
- ・時間外削減に向けて業務整理を実施する
- ・夜勤者の休憩（仮眠）取得時間を改善する

# 小山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)	地域医療の充実を図り、地域の人々に愛される病院になる
ビジョン (組織が目指す将来像)	全てのライフステージで、情熱を持って働きつづけられる平等でゆとりある職場 (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>《強み》・離職率が年々低下傾向にある(2011年-9.1%、2012-7.0%)・30~40代の職員が多い(59.6%)・経験年数が高い職員が多い(10年以上が120人:62.5%)・子育て中の職員が多い(72.8%)・子供は小学校1~3年が最多(48%)・子供がいても夜勤をやっている人が多い(54%) ⇒子供がいても働きやすい環境にある(家庭環境・職場環境ともに)多様な勤務形態をとることができている・勤務表作成時に個人の希望が通りやすい(79.1%)・月の残業時間:5時間~10時間程度で済むことができている(67.5%)・定時退社できている人も多い(残業0時間:19.9%)・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ている(76.4%)⇒病院の取り組みとして研修費の支給・勤務扱いなど優遇された環境にある・自分の能力向上の機会となっていると答えている人が多い(60.2%)・施設、設備の充実(ユニフォーム、ホームページなど)</p> <p>・福利厚生(奨学金制度)・思いやり、お互い様精神から、多様な勤務形態ができる</p> <p>《弱み》・20代の66%が「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」と思っていない⇒他を見てみたい?将来的に魅力を感じないのか?多忙・休みにくいなどがあるのか?(30代では48%と長く勤めたいと考える人が増える)・1週間以上の長期休暇は取りにくい(69.6%)⇒年齢や既婚・未婚、子供の有無などに大きな差はなかった 取れる環境にあるが、個人の理由でとらない人(子供のために、など)も多い?</p> <p>・ケアに費やす時間の確保ができていない(61.3%)⇒看護師としての仕事ではない部分や、記録の時間などがかりすぎる、満足感の欠如につながっているのではないかと。業務分担をする(事務的な部分など)必要である。事務的なことは医事課と相談が必要である。</p> <p>・上司は自分の考え方や方針を十分に説明しているという項目でそう思わないと回答している人が多い(56%)⇒上司が考えを十分に説明する機会があまりない?・30~40代の人たちがそう思わないと回答しているところが多い⇒新人の頃は何かと悩み、上司と話をする機会もあるが、年齢が上がると、上司と話をする機会が減ってしまうのでは?</p> <p>・自分の将来像につながる仕事であると思っている人が少ない(30代と40代は58.8%)⇒中堅の能力開発にはどのようにかかわりたいのか?30~40代の上司との面談の機会を増やす、認定看護師を増やし、周囲の刺激になるように取り組む、専門職として常に目標をもち、勉強に取り組む姿勢をもつことも必要なのではないか?・WLBの取り組みについて知らないスタッフも多い(65.2%)⇒実際にWLBについて周知徹底の勉強会などは実施しておらず、中途採用者の面接時のみにしか話ができいないために知らない人もいるのでは?相談してもらおう機会をもつ、迷いがある、悩んでいても他にやっている人がいるということを知ることで「自分もできるのでは」と励みになる</p> <p>・新人看護師の入職数が少ない・業務負担(業務内容や時間)にばらつきがある⇒子育てをしていない人への負担が多くなって定時で帰れない、時短で帰ることに引け目もある・医師への不満がある・仕事量に見合った給料をもらっていない(76.9%)・情報共有ができていない</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>業務負担</p> <p>○ゆとりがないため、部署による業務量や勤務形態のばらつきが発生し不公平感がある。</p> <p>○上司とスタッフのコミュニケーションがうまくとれていないためお互いに不満がある。</p> <p>○新人看護師のキャリアモデルが少ない為、仕事への将来像が見えにくい ○給与への不満がある</p>



3年後のゴール	<p>ゆとりと情熱を持って長く働くことができるような人員配置を行う。・勤務形態ステップアップ職員の人数目標を設定する。・研修や委員会を時間内に行なえるようにする。</p> <p>・インデックス調査での評価を上げる:「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」(50.7%→70%)</p> <p>「看護職員を大切に作る組織である」(44.5% → 70%)</p> <p>「あなたの部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」(37.7% → 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	①研修や委員会を時間内に行なえるようにする。②勤務形態ステップアップ職員の人数目標を設定する。③マスメディアに病院をアピールできる
1年間の取り組み	①賞与に対するポイント制の導入(平成26年冬)②院内研修及び看護部の委員会を時間内に行なう ③残業時間の削減(業務整理)、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 ④ノー残業デーを設ける ⑤WLBの相談窓口の設置 ⑥役職者の短時間正職を1人出す
今後4カ月の取り組み	①WLB推進体制の立ち上げ ②モデル病院の選定・訪問 ③ポイント制考課制度の一部導入 ④就業規則・WLB支援策の周知:職員向け説明会の企画・実施 ⑤定時内に世代別、勤務形態別の話し合い⑥適正人員配置と病院の経営指標の作成、公開 ⑦人員確保の為に採用活動の活性化



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制作り

WLB 先行メンバーとして活動を開始し、1月からメンバーを募り、事務局1名、看護部13名、診療技術部2名(栄養科、リハビリ科)の計16名で1回/月のWLB推進会議を実施した。

### 2) アクションプラン実施状況

#### (1) アクションプラン①WLB 推進体制の立ち上げ

インデックス調査の結果を公開し、WLB 推進について説明会を実施した。推進メンバーは、多様な勤務形態のメンバー構成で広い視点で意見を拾い上げられるようにした。

#### (2) アクションプラン②モデル病院の選定・訪問

看護協会の紹介により当院と規模等が類似している病院に WLB 先行メンバーで訪問した。

#### (3) アクションプラン③ポイント制考課制度の一部導入

H25 年冬の賞与についてプラスポイント制度を実施し、プラスポイントの項目について公表した。

#### (4) アクションプラン④就業規則・WLB 支援策の周知

社会労務士による勉強会の実施後アンケートより、52%の出席者が理解できた。就業規則については勤務や休暇への不満・要望が多かった。インフルエンザ特別休暇を導入した。

#### (5) アクションプラン⑤世代別・勤務形態別の意見交換会実施

積極的な発言が多くあり、WLB 推進会議で内容を分析し内容はフィードバックした。

#### (6) アクションプラン⑥適正人員配置と病院の経営指標の作成・公開

師長、主任、主任補佐に各部署の人員配置表と経営指標を公開し理解を促した。

#### (7) アクションプラン⑦人員確保のための採用活動の活性化

看護学生のモデルナースをめざし、臨床実習指導者研修修了者による研修を2回実施した。

当病院職員による紹介制度の実施(1月より)、看護部紹介 DVD、HP のリニューアルを行った。

### 3) 4ヵ月間の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

①現状分析と課題の明確化 ②WLB 推進体制の確立

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

①勤務形態の多様化による業務負担の偏りに対する問題の明確化

②WLB についての正しい知識を再認識してもらえよう活動していく

#### (3) 「この事業に参加して気付いた事」

自施設のデータを客観的に見る事で、職員の思いや課題を知る事ができ、今後取り組んでいくべき方向性が明らかとなった。又、就業・賃金の問題もあり、看護部だけでなく、事務局や技術部、しいては病院全体で取り組んでいく必要がある。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」

賞与へのポイント制考課制度導入と明確化、残業時間の削減(業務整理)、NO 残業デー設置

WLB の相談窓口設置、役職者の短時間正職員を一人出す、利用しやすい託児所作り



---

## 7. 福井県

---





# 福井県看護協会の取り組み

## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

### 1) 本事業に至る経過

- (1) 平成 20 年度から本事業の準備態勢に入り、平成 22 年度からは看護管理者、病院長、事務長等を対象として「看護職が働き続けられる労働条件・環境づくり」「超過勤務を減らす取り組みの実際」等の研修会を 3 回開催した。

平成 23、24 年度は「看護師等の「雇用の質」の向上のための研修会」「福井大学 PNS 方式による WLB 推進への効果」など 4 回の研修会を行った。

これらは、社会経済福祉委員会主催だけでなく、職能委員会、管理者研修担当者等福井県看護協会全体で取り組んだ。

- (2) 社会経済福祉委員会は、WLB ワークショップ参加を視野に、平成 21、22 年度と福井県ナースセンターと共同で「看護職の WLB の取組み」についてアンケート調査を実施した。

平成 23、24 年度は、社会経済福祉委員会の理事及び委員が、看護職の WLB 地域推進連絡協議会への参加、近隣県の WLB 推進ワークショップ、フォローアップワークショップに積極的にオブザーバーとして参加した。また、事務レベルでは円滑な進捗を期し、これらの会議に社会経済福祉委員会担当事務職も参加した。

- (3) WLB 推進ワークショップ参加施設募集

平成 25 年 2 月に全会員施設にワークショップ参加募集のチラシを配布し呼びかけた。呼びかけに対して 1 施設から問い合わせがあったが、申し込みには至らず、3 月に電話や施設を訪問し、説明を行った。4 施設から申し込みがあったが、1 施設が辞退し、結果 3 施設の参加になった。

### 2) 平成 25 年度 WLB 推進ワークショップ事業の推進体制

- (1) WLB 推進委員会新規立ち上げ

平成 25 年度看護職 WLB ワークショップ開催決定に伴い、委員会の構成メンバーとして、行政より福井県地域医療課参事、学識経験者として看護学部教授、看護管理者の視点から副院長・看護部長、そして福井県看護協会会長、専務理事による 8 名と決定した。

なお、8 名には支援者 4 名を含み、すでに看護職の WLB 推進に成果のある医療機関より、新しい事業の推進者として期待できる看護管理者 4 名を選任した。

委員長には副院長・看護部長であり、社会経済福祉委員会担当事務職を選任した。

- (2) 社会経済福祉委員会の事業運営協力

社会経済福祉委員は担当事務職のリーダーシップのもと、以下に述べる県看護協会の活動にオブザーバーとして参加する。また、準備・進行補助・記録係等運営に参画し、事業の円滑な進捗を支援した。

## 2. 平成 25 年度の活動内容とその成果

会議等	活動内容	成果
3月27日(水) WLB推進委員会	・WLB推進ワークショップ事業の概要及び推進委員会の役割の確認 ・ワークショップの開催概要を含む取組みスケジュールの確認 ・支援者の施設担当割り当て確認	WLB推進委員会の立ち上げができた。事業の流れが共有でき、イメージ化された。支援病院が決定した。

会 議 等	活 動 内 容	成 果
4 月 22 日(月)～23 日(火)第 1 回 WLB 地域推進連絡協議会へ出席	・WLB 推進委員で支援者が出席しワークショップの進め方、ファシリテーション等の学習を行った	ワークショップの進め方やファシリテーターの役割が認識できた。
5 月 9 日(木)支援者部会	・第 1 回ワーク・ライフ・バランス地域推進連絡協議会の報告 ・今後の流れについて、ファシリテーターについて説明	4 月会議の復命を行い、支援者全員がファシリテーターの役割が認識できた。
7 月 31 日(水)WLB 推進委員会	・インデックス調査までの説明 ・インデックス調査結果の分析 ・ワークショップの流れを確認 ・社会経済福祉委員会との連携	調査結果の見方と課題の出し方を確認した。 ワークショップの流れを社会経済福祉委員会と分担できた。
8 月 5 日(月)～6 日(火)看護職の WLB 推進ワークショップ開催	・講義の部分を公開講座とし、労働局による「WLB 推進のために使える労働法規」の講義も施行した。	公開講座に 19 施設が参加した。ワークショップは 3 施設が参加し取り組んだ。地方紙 2 社に掲載された。
11 月 20 日(水)WLB 推進委員会	・病院の進捗状況報告、確認 ・フォローアップワークショッププログラムの確認 ・社会経済福祉委員会との連携	メール、電話での支援はできていた。 社会経済福祉委員会と支援者の分担ができた。
12 月 5 日(木)フォローアップワークショップ開催	・参加施設の 4 か月間の取組みの発表・総評 ・「2 年目に向けての取組み方と WLB 施設の導入事例」の講義を依頼した。	13 施設がオブザーバーとして参加した。全体討議では活発に意見交換できた。
平成 26 年 2 月 21 日(金)第 2 回 WLB 地域推進連絡協議会へ出席予定		
平成 26 年 3 月 5 日(水)WLB 推進委員会予定	・次年度に向けた課題、方針、委員メンバーについて予定	

### 3. 参加施設への支援内容（定期的実施した支援内容）

- 1) 参加施設へ推進委員と推進者が個別訪問して事前説明を行った。1 施設に、推進委員 1 名を担当と決め相談窓口を明確にした。
- 2) 各施設のアクションプラン取り組みシートを受けて、支援者・推進者による進捗状況の把握と共有を行い、担当施設と連絡を取り、継続して支援した。
- 3) 発表資料を支援者とともに共有し、参加施設への助言を行った。

### 4. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

- 1) 平成 25 年度参加施設への継続支援を行う。
- 2) 新規参加施設には初年度参加施設と顔の見える連携が取れるよう支援体制を構築する。
- 3) WLB 推進ワークショップ事業の取組み状況の紹介などを会報、ホームページ等を通じて広報活動の強化を図る。
- 4) ワorkshop参加施設間の取組状況を相互共有し学び合えるよう、ネットワークの構築を目指す。
- 5) 支援者の新たな確保と人材育成に取り組む。

# 福井県立病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	私たちは、総合的かつ高度な医療の提供を通じて、県民に信頼され、心あたたまる病院をめざします
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	学び続ける姿勢と創意工夫する姿勢を持ち、誇りと喜びを持ちながら働き続けられる職場作り

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	・平均年齢 37.92 歳であり、20～30 歳代が 59.7% を占める。→子育て年代が多い。 ・通算経験年数は 16.14 年であり、20 年目以上が 37.2% を占める。→経験を重ねた看護師が約 4 割いる。・通算経験年数 3 年目以下は 10.3% であるが、現施設勤務年数 3 年目以下は 20.7% と増えている。→他施設経験ありの職員が約 1 割いる。 ・既婚者が多く、子どもの数は平均 2.16 人、0～3 歳の子がいる割合が高い。→子育て年代への支援【制度】・介護を必要とする家族がいる者が 19.9%、その中の 31.5% が主たる介護者であった。→介護を必要とする職員の支援【制度】・平均夜勤回数は、準夜 3.85 回、深夜 3.76 回である。夜勤時の平均取得休憩時間 45 分以下の者が準夜 64%、深夜 57.3% いる。→夜勤時、十分な休憩が取られていない。【労働環境、人員】・オンコールが月 7～8 回の者がいる。【労働環境、人員】・78.9% の者が時間外労働を実施している。【労働環境、人員】・時間外労働は、25～39 歳の年代が 49.8% を占めている。→子育て年代の時間外労働【制度、労働環境】・残業時間数と実際に時間外勤務手当が支払われた時間数との間で違いがある。→サービス残業の可能性あり【労働環境、人員】・60.3% の者が前残業ありと回答している。【労働環境】・昨年の平均有給休暇日数は 8.13 日。34 歳以下の年代において、使用した有給休暇日数がわからないと答えた者が多い。【制度】・現在の健康状態について、やや不調 22.4%、非常に不調 2.5% であった。自覚症状で憂鬱感を訴える者が 20.4% いる。【健康管理、メンタルヘルス支援】・職員を大切に組織、長期的な視点での経営、勤務先の将来、勤務継続意思、気兼ねなどの項目で、組織や経営に対する批判、不満、不安がうかがえる。・上司に対する評価は肯定的である。・看護ケアに費やす時間が取れないことや、業務量と給与に対する妥当性について、葛藤や不満を抱いている。・短時間勤務に変更できないことや業務が定時に終わられないこと、休暇の取得に対して不満があり、現在の働き方に対する不満足がうかがえる。・制度や仕組みについてわからないと答えている項目が多い。
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	・労働環境を改善するためには、人員確保が必須である。 ・短時間勤務など、子育て年代が働き続けられる勤務形態を検討する必要がある。 ・時間外労働を減らす、サービス残業や前残業をなくす、夜勤時の休憩時間を確保するための対策を検討する必要がある。 ・看護ケアに費やす時間が取れるような、業務が定時に終わるような対策を検討する必要がある。 ・必要に応じて有給休暇が取得できるような、連続した 1 週間程度の休暇が取得できるような対策を検討する必要がある。 ・介護を必要とする職員への支援、健康やメンタルヘルスへの支援について検討する必要がある。 ・労働時間等に関する正しい知識を普及する必要がある。 ・職員に、整備されている制度や仕組みについて周知する必要がある。



<b>3 年後のゴール</b>	・7 対 1 看護体制を確保する。・短時間勤務など、多様な勤務形態を取り入れる。 ・PNS を導入する。・夜勤の休憩時間が 45 分以上取ることができる。 ・有給休暇が希必要に応じて取得できる。: 「そう思う」が 4.8% → 10% ・1 週間程度の連続した休暇が取得できる。: 15.9% → 20% ・職員を大切に組織である: 「そう思う」が 7.5% → 10% ・今の勤務先の将来に不安がない: 「そう思う」が 9.1% → 15% ・今の勤務先にできるだけ長く勤めたいと思う: 「そう思う」が 14.5% → 20% ・看護ケアに費やす時間が十分とれる: 「そう思う」が 5.4% → 10% ・自分の描く将来像につながる仕事である: 「そう思う」が 5.0% → 10% ・現在の働き方に満足している: 「そう思う」が 4.3% → 10%
-----------------	--

### 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	・整備されている制度や仕組み、労働時間等に関する正しい知識を普及するための説明会の実施・短時間勤務の導入・有給休暇、1 週間程度の連続した休暇の取得促進・職員満足度調査の実施 (毎年)・インデックス調査への参加 (毎年)・PNS 導入病棟の拡大
1 年間の取り組み	・短時間勤務や 2 交代制を取り入れるための検討会の開催・PNS 導入に向けた職員への説明会の企画、実施・お互いが承認の言葉をかけあえるような職場環境作り (PNS の一部導入)
今後 4 カ月の取り組み	・推進チームを補強する (地域医療課、副院長、組合)・整備されている制度や仕組み、労働時間等に関する正しい知識を普及するための説明会の企画・病棟別残業時間の見える化、残業の多い職員の属性把握・PNS についての研修の企画、実施・インデックス調査の結果及びアクションプランについての報告会の企画、実施・WLB 推進事業参加報告、進捗状況についてホームページに掲載する・労働環境の整備プロジェクトによる出前講座の実施

## 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

「看護職員が誇りと喜びを持ちながら働き続けられる職場」を目指し、看護部内で WLB 推進ワークショップ事業参加を決め、経営管理課長補佐に協力を求めた。院長・副院長・事務局長等には文書で事業参加の承認を得た。看護職員には、会議や管理者研修の機会に事業参加を伝えた。看護部長が推進委員長、看護次長 2 名・労働環境整備プロジェクト担当師長 2 名が推進員となった。地域医療課・院長・副院長・事務局長・経営管理課長・課長補佐・職員組合病院支部長・看護職員等に、アクションプランの概要や進捗状況を適時報告し、少しずつ協力を得ながら、看護部主体で活動を推進した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進ワークショップ事業の周知」

WLB 推進は職員全員で取り組む姿勢が大切である。師長にインデックス調査結果を事前配布、熟読して報告会に参加するよう伝えた。推進員である労働環境整備プロジェクト担当師長が結果報告を行った。グループワークを行い、現状と課題を共通認識すると共に、師長もアクションプランを考えた。

看護部長は、管理者研修の時間を利用して、師長を含む看護職員対象に調査結果やアクションプランの内容を説明、WLB 事業は共に進める事業であることを強調した。

ホームページに WLB 推進ワークショップ事業参加を掲載し、院内外に WLB に取り組む病院であることをアピールした。

#### (2) アクションプラン②「労働環境整備プロジェクトによる出前講座の実施」

プロジェクトメンバーが部署まで出向き、2025 年問題、夜勤・交代制勤務のリスク、夜勤交代制勤務のガイドライン等の出前講義を行った。日本看護協会のオンデマンド配信研修「新人看護職員のための夜勤・交代制勤務を充実させるセルフマネジメントスキル」の施設配信を申込み、閲覧できるようにした。

#### (3) アクションプラン③「所属別超過勤務時間の見える化」

2 か月毎に所属別超過勤務時間、病床利用率を 24 年度と比較してグラフ化し配布した。

#### (4) アクションプラン④「PNS 導入の検討」

新看護体制について理解を深めるため、師長全員に PNS に関する雑誌記事を配布した。福井大学医学部附属病院副院長・看護部長をお招きし、PNS 研修を企画した。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

労働環境整備プロジェクト等の活動を通して、勤務間隔が短い状況の回避が浸透してきた。日勤-深夜の回避率 25 年 4 月 9.1%⇒9 月 19.8% 10.7 ポイントアップ、準夜-日勤の回避率 25 年 4 月 83.7%⇒9 月 87.7% 4 ポイントアップ。WLB 推進について、経営トップである院長・事務局長の理解と承認が得られ、組合とは互いの協力・支援を確認できた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

新人看護師が不安や責任の重さを訴えるケースが増えたため、新看護体制（PNS・2 交代制）を検討することが新たな課題として生じた。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

調査結果（データ）に基づいて客観的に自施設の課題を見出すことができた。慢性的な欠員状況が労働環境や満足度に影響を及ぼしていることが明確になった。

#### (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

①一部の病棟での PNS 導入、②WLB 推進の進捗状況の発信、③看護師確保活動の継続



# 越前町国民健康保険織田病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	町立病院として、医療を通して地域の発展を支援する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立して、やりがいを持って働くことのできる職場

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<b>S (強み)</b> ・平均年齢が42歳で即戦力になる ・有休がとりやすい ・夜勤、日勤ともに休憩時間が十分に取れる ・長く勤めたいと思う人が54% ・上下関係にこだわらず主張ができる <b>W (弱み)</b> ・現在の働き方に不満足である職員が49%いて、長く勤めたいと思わない職員が43.2%いる ・看護職員を大切にする組織であると思っていない職員が37.8%いる ・入職者が少なく、20代職員が3名しかいない ・能力開発支援や介護等の各種制度の認知度が低い ・4週6休のため休みが少なく、1週間程度の連続休暇取得制度がない ・長期的な視点にたった経営をしていないと思う職員が51.3%いて、病院の将来が不安であると思う職員が67.5%いる ・上司は自分自身の考え方や方針を十分に説明していないと思う職員が43.2%いる <b>O (機会)</b> ・H24.4から設置母体の変更があった ・H25.12月より電子カルテ導入
	<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



<b>3年後のゴール</b>	② 将来に不安はないと思う職員を50%以上にする ③-1 働き方に満足している職員を60%にする ③-2 「1週間以上の連続休暇を必要に応じて取得できる」という職員を30%以上にする ④ 看護師数を43人に増やす(現在38名)
----------------	--

### 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	② キャリアアップ支援 ③-1 勤務形態の見直し ③-2 計画的年次有給休暇利用を導入し、年休の有効活用 ④ 看護師募集活動
1年間の取り組み	②-1 WLBの周知 ②-2 キャリアアップ支援(クリニカルラダーの見直し) ③-1 多様な勤務形態と雇用形態の検討と見直し ③-2 年次有給休暇の計画的取得の促進 ④ 看護師募集活動
今後4カ月の取り組み	① WLB推進体制の立ち上げ ② 就業規則、WLB支援策の周知：職員にわかりやすくニーズの高い制度をリストアップしファイリングする ③ 働き方に関する調査を行う：夜勤回数等 ④ 人材確保チームの立ち上げ

## 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

・病院全体として取り組むことを目標としたため、他部署の意見も取り入れられるように看護師以外の各部署から WLB 推進メンバーを選出した。さらに、病院長をメンバーに加えた WLB 推進委員会も立ち上げ、病院長の承認のもと計画を進めていくことにした。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進体制の立ち上げ」

- ・各部署から WLB 推進ワーキングメンバーを選出した。
- ・病院長を加えた 10 人を委員会メンバーとし、病院長承認のもと計画を進めた。

#### (2) アクションプラン②「WLB 支援策、就業規則の周知」

・就業規則、各種制度について職員がわかりやすくまとめた冊子の作成を検討し、H26 年 1 月から作成を開始する。

#### (3) アクションプラン③「働き方に関する調査」

・全職員に対してアンケートを行い、年休の取り方に対する希望や看護師のみに夜勤の希望回数を調査した。今後は、希望を取り入れたシフトや現在の 4 週 6 休から 4 週 8 休に変更可能か検討する。

#### (4) アクションプラン④「人材確保チームの立ち上げ」

・全職員にアンケートを行い、現在の募集活動にないものの中で効果がありそうな内容のものを募集し、記載があった案について、実現可能か検討した。今後、さらに内容の検討をする。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

これまで WLB 推進事業について周知してきたが、自分たちがどのようなことに取り組んでいるかが、職員にも理解が広がってきたと思う。引き続き、アクションプランを実行し全職員がよりよい環境で働くことができるように改善していきたいと考えている。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

WLB を進めていく上で、職員間に不公平感が生まれてはならないので、病院全体に波及していくように、更なる周知の徹底が必要である。また、アクションプランの中には院外の施設や団体と協議が必要なものも多く、慎重な計画の進行が必要であると考えられる。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

職員に対するアンケート調査によって、普段、わかりにくい職員の働き方に対する満足度の低さや、年休の取り方に関する希望や夜勤の希望回数を知ることができた。職員の意見や希望をしっかりと聞くことで、看護師のみではなく病院全体に波及し、さらによりよい病院風土を作っていくことができると考えている。

#### (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

平成 26 年度は、(1) WLB ワーキング、委員会の定期的な開催 (2) 職員に制度利用の際に利用方法のわかりやすい冊子の作成を行なう (3) 働き方について意見や希望を尊重して職員満足度の向上を目指す (4) 看護師の人材確保に向けて募集活動の見直しと検討を行うといった 4 つの項目について取り組んでいきたいと考えている。

# 福仁会病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	常に患者様を第一とした、地域密着型の病院であり続けること
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	職員が安心して医療に取り組める、活気あふれる魅力的な職場

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>【強み】・定時で業務を終えることができる (73.7%) ・上下関係にこだわらず、自由に話し合える (75%)          ・勤務希望が通りやすい (88.2%) ・上司は考え方をよく理解してくれる (73.7%)</p> <p>【弱み】・職員を大切にしない組織ではない (59.2%) ・長期的な視点で経営していない (68.5%)          ・勤務先の将来に不安がある (60.6%) ・仕事量に対して給与が妥当ではない (71.1%)</p> <p>【機会】・組織は研修の実施や参加を支援してくれる (63.2%) ・必要に応じて休職が認められる (75%)</p> <p>【脅威】・看護職員の高齢化 (50代…全体の約37%, 60代以上…約16%) ・健康状態が不調である (29%)</p> <p>【考察】インデックス調査の結果から分析して、自院は【強み】を活かしきれていない印象を受けた。例として、「定時で業務を終えることができる」「勤務希望が通りやすい」と答えている一方で、「仕事量に対して給与が妥当ではない」と感じていることや、「上司と自由に話し合える」「考えを理解してくれる」と答える一方で、「組織から大切にされない」「将来に不安がある」と感じていること等が挙げられる。その原因の一つとして、情報による誤認識が考えられる。職場環境が良いと理解しているが、評価・待遇など外部から受ける情報によって悲観的な想いが強まり、【弱み】に変わっているのではないだろうか。また、未解決のまま滞っている問題が多いことも関係があると思われる。</p> <p>一日一日は働きやすいが、組織の方向性が曖昧で問題が改善されていないと感じることで、将来への不安に繋がっているのではないだろうか。</p> <p>ここまで述べた内容は、組織全体に焦点を当てたものである。では、職員は【機会】を活かしきれているだろうか。</p> <p>「組織は研修の実施や参加を支援してくれる」⇒つまり、個人の意欲次第でキャリアアップが望める職場である。これを活かすことによって、先に述べた外部から受ける情報を良い方へと変えるきっかけになるのではないだろうか。最後に【脅威】だが、50代以上の職員が全体の半数以上 (約53%) を占めており、20代・30代の職員 (合わせて約28%) を大きく上回っている。健康状態とは、身体面のほかに精神面も関係していると考えられるが、身体面に限ってはやはり年齢層の上昇も不調を自覚する職員が多い一因となっているのではないだろうか。</p>
	<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



<b>3年後のゴール</b>	離職率を下げる (10%以内) 会議の定期的な開催と決定事項の周知徹底
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	①経営者と看護管理者との話し合いを定期的にもつ ②院内研修率を上げる ③中間管理職の院外研修を年1回以上参加させる
<b>1年間の取り組み</b>	①各病棟に意見箱を設置する ②WLB活動の周知 ③研修参加制度の見直し (明確な評価基準を作る) ④病棟毎に教育担当者を配置する (新入職員が速やかに適応できるよう支援する)
<b>今後4カ月の取り組み</b>	①WLB推進体制の確立 (チームメンバーの選出・ワークショップの報告会) ②インデックス調査結果の開示 (病棟毎にWLBカンファレンス開催)



## 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) 看護師の離職率が高く、日常業務の負担が増え今後も看護師不足が考えられる。看護協会への相談にてWLBに取り組むことにより現状の分析を行い業務改善をし、職員および経営者が同じ方向を向いていけるようにする。

### 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推進体制の確立」

全病棟師長を対象にワークショップ報告会を行い現状の把握はできたが実際に行動するにあたっては何からどう進めて行けば良いのかイメージできないとの意見が多数あったが、チーム会議を開催するなど、周知の努力をした。

#### (2) アクションプラン②「インデックス調査結果の開示」

報告会にてインデックス調査結果を配布し意見交換を行った。結果は経営者の反応とは真逆であったが少しでも経営者と同じ方向がむける様に各会議で発信していった。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

ワークショップ参加者を中心に全病棟師長を対象に報告会を行いインデックス調査に興味を示す者がいた。管理者の中にはWLBに対する意識が高くなってきている者もいる。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

電子カルテ稼働時期決定の影響もありWLB活動に対する職員の意識が薄れている。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

電子カルテに限らず何か新たな試み始める際、それらが落ち着いてから活動を再開するのではなく、そこから生じる問題をWLBの一環として認識し解決することが必要。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」など

- ①電子カルテ導入をスムーズに行える様に体制を整え、導入による離職者を出さない。
- ②看護部組織の確立
- ③就業規則の徹底
- ④より良い看護ケアの追求、業務に対する満足度など看護職員全体に看護師長が面接を行う。



---

## 8. 岐阜県

---



# 岐阜県看護協会の取り組み

## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

(ワークショップへの参加まで)

平成 19 年内閣府から、仕事重視から生活と仕事のバランスを重視する「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本方針が出され、岐阜県看護協会は、平成 20 年度から県の委託を受け「看護職員就労環境改善普及・啓発事業」として、看護職の離職率の低下及び就業率の向上に向けて「看護職員就労環境評価マニュアル」を作成した。県内の病院はマニュアルを用いて自己評価をしながら就労環境改善に努力した。平成 23 年度には一部修正した「看護職員就労環境評価マニュアル改訂版」を作成し、看護職員の就労環境改善に向けた資料として各施設での活用を推進した。

平成 21 年度と 23 年度の調査結果（参加施設のみ）の比較から時間外勤務の減少や有給休暇取得率に微小ではあるが成果を得た。

(WLB 推進ワークショップ事業に参加)

平成 25 年度は、就労環境改善にさらなる進展を目指して、継続的な取り組みができる「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」に参加することとし、5 月に岐阜県 WLB 推進委員会を発足した。

委員会メンバーは委員長に会長、推進者に常務理事、支援者として事業部長、委員として社会経済福祉委員長・岐阜県内看護部長協議会長・ナースセンター主幹の 6 名とした。推進者は、ワークショップ開催時の進行等、全体の管理統括を行い、支援者は参加施設への助言・指導・支援を行った。

## 2. 平成 25 年度の活動内容とその成果

岐阜県看護協会の事業方針に「健康で安全に働き続けられる環境づくり」を掲げ、WLB 推進のための活動を重点に取り組んだ。

### (1) 活動内容

#### ①岐阜県 WLB 推進委員会

- ・第 1 回岐阜県 WLB 推進委員会開催（7 月）

事業の概要及び推進委員会の役割、ワークショップの概要やスケジュールの確認、参加施設担当者の決定、インデックス調査の結果から問題点の抽出

- ・社会経済福祉委員会（7 月・10 月）

ワークショップ及びフォローアップ・ワークショップの準備

#### ②先進病院の見学（7 月）

- ・WLB 推進・業務改善の先進病院として「福井県済生会病院」へ参加 4 施設の看護部長や推進委員を含む 20 名が参加

#### ③ワークショップの開催（8 月 9 日・10 日）

- ・参加者：ワークショップ参加 4 施設から 25 名

#### ④フォローアップ・ワークショップの開催（平成 26 年 1 月）

- ・参加施設の 4 か月間の取組の経過・結果・課題の報告会。

- ・県内の病院の看護管理者も参加しての意見交換。

参加者：124 名（参加 4 施設 25 名、一般参加 79 名《31 病院》、県外参加者 7 名他）

## (2) 活動の成果

- ①4 施設への事前訪問等により、看護部以外の関係者が組織全体の課題であることが理解された。
- ②ワークショップは公開にしなかったが、フォローアップ・ワークショップを一般公開したことにより多くの参加者があり WLB の周知になった。
- ③フォローアップ・ワークショップでの発表や進行については高い評価で好評であったが、質疑応答や全体討議の意見が少なかった。今後、工夫が必要である。
- ④支援者はファシリテーターとしてグループワークに参加したが力不足で十分に役割を果たすことができなかった。次年度はファシリテーターの研修会を行うことにした。

## 3. 参加施設への支援内容（定期的を実施した支援内容）

### 1) 参加病院事前訪問を実施

院長、事務局長、看護部長、病院内の担当者に①事業の主旨と推進体制②インデックス調査の方法③ワークショップ、フォローアップ・ワークショップについて④参加施設が行う年間スケジュールなど事前説明をした。参加施設の幹部に直接説明することで、WLB の理解が得られスムーズに導入できた。また、ワークショップやフォローアップ・ワークショップには4施設共に事務局の参加があった。

### 2) 推進者・支援者による継続的な進捗状況の把握と相談への対応・支援

参加施設からアクションプランの取り組み状況の報告を受け、進捗状況の把握と相談に対応した。取り組み中には、看護部長1年目の施設を優先に施設訪問し、アクションプランの内容やスケジュールについて修正や見直しの必要がないか一緒に検討しながら、より具体的に実践できるよう支援した。また、施設の推進委員等が看護協会に来所された時には直接指導を行うことでより情報の共有ができた。その他は電話・メールで頻回に情報交換を行った。

### 3) タイムリーな情報の提供

日本看護協会からの情報等はメール等で速やかに行った。

## 4. 平成 26 年度の活動方針・計画

- 1) 平成 25 年度参加 4 施設への継続的支援（目標達成に向けて）
- 2) 平成 26 年度新規参加施設のワークショップ開催及びその後の取組み達成支援
- 3) ワorkshop参加施設以外の施設へのWLB取組み推進の支援
- 4) 支援者の育成

# 岐阜県立下呂温泉病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域住民および県民から信頼され必要とされる病院づくりを目指します
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	生活と仕事を両立して生き活きと笑顔で長く働き続けられる職場づくり

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・下呂市の高齢化率 33.1%、高齢世帯は 11.9%で県内 7 位、入院患者の平均年齢 75.6 歳、75 歳以上の患者割合 65.1%、介護度の高い患者が多い</li> <li>・平成 26 年 5 月に新病院移転</li> <li>・変則 2 交代勤務を平成 24 年 9 月より試行、夜勤の前残業が減った</li> <li>・99%の人が長日勤の疲労があると答えた</li> <li>・勤務先の将来に不安がある、と全ての年代で答えている (80%)</li> <li>・定時で終わることが出来る業務であると思っている人は 33.2%</li> <li>・気兼ねなく帰ることができていると答えている人は 58%</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護師が長く働ける環境にする必要がある</li> <li>・長日勤の疲労を減少させる対策が必要</li> <li>・地域に必要とされる病院づくりが必要</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・楽しく働き続けられる勤務体制に向けた改善を行うことで仕事の満足度が上がり、選ばれる病院になる</li> <li>・看護職員を大切にす組織、そう思う 50.3%→70%</li> <li>・定時で終わることができる業務である、そう思う、ややそう思う回答が 33.2%→60%</li> <li>・今の勤務先にできるだけ長く勤めたい 48%→70%</li> <li>・定年退職者の再雇用の推進</li> <li>・病院の人的資源が地域で活用される</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	働きやすい勤務の構築 病院から地域へ向けての学習会及び開催方法のシステム化
<b>1年間の取り組み</b>	かえる通信の発行 (WLBの推進状況、福利厚生の情報発信 地域貢献に関する取り組み紹介) 長日勤の負担軽減に向けた看護職者の積極的な参加 院内の地域貢献に関する取り組みの検討
<b>今後4カ月の取り組み</b>	月1回のワーキング、他職種職員の参画 かえる通信の発行 病院で行われている地域貢献の洗い出し

## 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

4月にWLB推進事業ワーキンググループを立ち上げた。メンバーは、看護部長、看護指導監1人、看護師長5人の7人体制でスタートした。8月には総務課長、H26年2月から職員組合代表として、理学療法士1人がメンバーに加入した。WLBについて、全職員に目的、経過等を「かえる通信」にて周知した。

### 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推進体制の確立」

インデックス調査結果、アクションプランの説明会を、3日間実施。151人が参加。委員会は月1回開催予定であったが、検討事項が多く、臨時の委員会を6回行った。WLB啓蒙活動の一環として「かえる通信」を11月に発行した。内容は、WLBの目的、これまでの取り組みを中心とし、全職種がWLBに取り組めるよう、当院の全部署の名称、勤務人数を掲載した。今後は、各部署の仕事内容を掲載予定である。

#### (2) アクションプラン②「長日勤の現状把握」

変則2交替制を行っている病棟に、長日勤に関するアンケートを施行。アンケート結果を各部署の看護師長、看護師長代行に報告した。アンケートの結果を部署毎にまとめ、部署の特徴を考えながら、長日勤の負担を軽減する具体策を考える様、各部署の看護師長、看護師長代行に指示した。

#### (3) アクションプラン③「病院で行われている地域貢献の洗い出し」

G市のイベントに救護員として看護師12人、G市内10箇所の中学校へ「命のふれあい講座」講師として助産師6人、地域の施設に認定看護師を講師として派遣。また、地域の医療者を対象とした褥瘡研修会を3回施行、74人の参加者があった。これらを一覧表にして「かえる通信」に掲載予定である。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

WLBについて講義・説明会を行うことにより、WLBに対する理解が得られた。アンケート結果より、看護師の勤務改善に対する意識が高まっていることが分かった

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

現在取り組んでいる課題が、看護師の労働環境に関することも含まれることから、職員組合員にワーキンググループ参加を依頼した。長日勤の負担を減らすためには、師長代行者が積極的にアクションプランに参加する必要がある。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

労働環境を良くしようとする、アイデアを持っている看護師がいることが分かった。また、他職種の業務について、お互いに知らないことが分かった。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ・長日勤中に休憩時間が取れる業務改善を、師長代行者を中心に行う
- ・「在宅療養支援センターの設置」：地域から愛される病院づくりのための、病気をもち地域で暮らす人への相談、指導、助言など医療に関する窓口設置の検討。(訪問看護ステーションと連携を図る)
- ・「かえる通信」発行の継続
- ・他職種のワーキンググループ参加定着



# 市立恵那病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	質の高い信頼され思いやりあふれる病院として地域社会に貢献します
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	患者様が満足できる病院 職員がやりがいを持ち、働き続けられる魅力ある病院

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>1) 支援制度について WLBの推進体制がない。(体制・職員周知・モニタリングなど) 育児支援、介護支援、生活支援・キャリア支援は制度はあるが認知が低い。</p> <p>2) 労働条件について 労働組合はないが「労働者の代表」がある。 7:1看護必要度や25:1看護補助加算など、施設基準を守るため年休取得率が低い。また、病気休暇時にも有給休暇を利用・・・リフレッシュのための休養がとれず疲弊している。 時間外超過が月平均10時間で、プリセプターやリーダー業務をする人の時間外が多い。 4週6休で休日数が少ない。夜勤の負担が多い(2交代2人夜勤)</p> <p>個人評価について 24歳未満:「今の勤務先でできるだけ長く勤めたいか」の問いに、あまりそうは思わない、思わないが、72.8%と高い。24歳未満の奨学金対象者11名中、地元出身は3名のみであった。 また、平成18年以降の奨学金受給者の57%が退職しており、返済期間終了後、地元に戻ったり、結婚退職などが多かった。 25~29歳:将来への不安定さがある。プリセプターやリーダーなど業務負担は多い。休みも少なく、働き方に満足していない。しかし、生活への満足感はある。 30~34歳:子育て世代であり、パート職員が多い。パート職員は、外来・病棟において重要な役割を担っており、リーダーシップが求められている。パート職員の中には、正職員からパートへ移行した職員や採用時から子育てのためにパートを希望している。 40~45歳:「現在の仕事は、自分の描く将来像に繋がる仕事である」「現在の働き方に満足している」「職員を大切にしている組織である」の項目で、「あまりそうは思わない」「思わない」の数値が高く、マイナス思考の傾向にある。主任などの中間管理職も含まれるが、病棟以外の看護師や他施設からの転職者が多い。 離職率アップ:2010年8%から2012年12.3%と増加している。 離職理由は、定年退職・結婚退職・引越し・転職・帰郷などである。 キャリア:目標管理・人事考課はしているが、評価が昇給や昇格に反映しない。</p> <p>3) 制度認知について 認知度が全体に低い。看護管理者も同様に認知が浅いことから十分な説明ができていない。</p> <p>4) 「組織は、能力開発のための研修支援の実施、または、その参加を支援してくれる」は、そう思う、ややそう思うで71.6%と高い評価であった。</p>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て世代の正職員が減少し、業務負担が一部の年齢に偏り疲弊しているため、制度の周知と利用促進を図り、働き続けられる職場とする。</li> <li>・休日が少ないため(4週6休・年休の中には病休が含まれている)、リフレッシュのための休暇促進</li> <li>・プリセプターやリーダーなどの役割に偏りがあるため、時間外勤務が減少できるよう調整する</li> <li>・安心安全な看護を提供するための人員確保</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・離職率の削減 12.3%→8%・時間外勤務の削減 10時間/月→9時間/月(最大と最小の平均化)</li> <li>・職員全体への制度周知 周知率・利用率をアップする。</li> <li>・休日の日数増と年休取得増 4週8休制度変更と平成25年度より有給取得率をアップする。</li> <li>・3人夜勤体制</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働環境改善に向けた人員確保(4週8休、産休・育児休暇のための見込み採用、支援制度の活用促進)・WLB施策の利用促進(有給休暇、育児部分休業など)</li> <li>・離職率の削減 平成28年度の新病院開院時、3人夜勤体制実施</li> </ul>
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援制度・WLBの周知、浸透・正職員として働き続けられるよう業務調整・分担</li> <li>・中途採用者の教育(キャリアアップ応援と研修推進)・4週8休への働きかけ</li> </ul>
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・WLBの推進体制立ち上げ 就業規則、制度説明</li> <li>・実態調査(年休のうちの病休、残業時間、育児休業からパート職員に移行した職員)</li> </ul>

## 2.取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

看護師一人ひとりがやりがいを持ち働き続けられる職場環境を作るためにはどうしたらいいのか、看護部だけでは改善できないこともあり、組織全体で取り組む必要があると考え本事業に参加した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①WLB 推進委員会立上げ

病院幹部、事務部、医療技術部、看護部長室の12名で推進委員会を立ち上げた。主に、看護師長会で協議をすすめる、推進委員会に報告・助言を受けた。また、ボトムアップを図るために、各職場から1名選出し看護小委員会を立ち上げ、新病院を見据え働きやすい魅力ある病院づくりについて話し合うこととした。さらに、他部門へのアピールのため電子カルテ上に掲示。

(2) アクションプラン②実態調査(時間外超過勤務時間、有給休暇取得状況、育児休業からパート勤務になった職員の理由、24歳以下の看護師の現状)

リーダーやプリセプターの時間外超過勤務時間が、メンバーの4～5倍あり、実態調査を行った。夕方の多忙な状況では夜勤者には頼めないという思いもあり、17時～18時ごろまで出た指示を受けていた。プリセプターはマンツーマンで指導、業務が終わってから評価・指導していたため、時間外超過勤務が多くなっている。平成26年度は新採用者24名と多いため、教育・指導方法を見直す。当院の有給休暇取得困難な理由は、ぎりぎりの人員で、7:1看護体制、25:1看護補助加算取得のためである。有給休暇の中には、体調不良、受診・入院などの病気のためが15%～40%含まれている。有給休暇取得促進のため、勤務予定を組んだ段階で、委員会や研修、予定のある有給休暇など必要除外時間数を減算。さらに7対1看護、25対1看護補助加算取得可能日数を割り出し、休暇促進を図ることができた。新卒の看護師は、全て奨学金貸与者であり、平成18年度から始まった奨学金貸与者の内、57%が退職しており、返済終了時期になると結婚や他施設、都会へと考える傾向にある事が分かった。

#### (3) アクションプラン③就業規則、制度説明

看護師長間で就業規則・制度の学習会を3回実施し、各部署で説明した。また、わかりやすいリーフレットを作成し、看護部だけでなくすべての部門に配布した。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

4カ月の取り組みで改善したことは、①推進体制ができた②有給休暇取得促進に向け取り組み取得促進が若干増えた。③就業規則や制度に対し、職員の意識づけとなったことである。今回の推進事業に取り組む中で、まずは離職防止にしっかり取り組む必要性を感じた。職員間の信頼を築き、病院への帰属意識を持ってもらう。この病院で、安心して働き続けたいと思える病院作りが大切である。看護の楽しさ、喜びなど語り合える病院にしていく。そして、看護管理者としては、人員確保である。3人夜勤体制の構築、支援制度利用の向上、有給休暇の取得促進のためには看護師確保が最重要取り組み課題である。その上で、4週8休、看護の質向上、教育・研修支援で人材育成へのサポートをしていく。また、育児支援のための夜間保育・病児保育が可能な院内保育所の充実など、3年後の新病院に向けた取り組みをしていきたい。

# 羽島市民病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	心のかような医療を通じて地域に貢献します
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	やりがいのある、働き続けられる職場づくり

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<経営、組織について> ・経営に関する情報、考え方が伝わっていない ・将来に不安があるが 68.8% ・できるだけ長く勤めたくないと考えている人が 49.4%である ・仕事量と内容に給与への不満 69.7% ・組織が個人の能力開発に支援していると思っている ・業務命令のような研修になっている <労働環境> ・業務が終われば気兼ねなく帰れる 57% ・新人は先輩に遠慮して帰れない ・自分の年休で大学へ行っているが進学について休職できない、認められない 40%以上 ・定時で業務が終わらない 70% <上司について> ・上司がスタッフの意見や考えを傾聴する機会 62% ・上司との関係が良好 的確なアドバイス 54.7% 仕事の成果について公平に評価している 59.3% <自己評価> ・看護の仕事が好き、能力向上につながっていることを自覚している 65.2% <満足度> ・働き方に満足していない 54.1% ・現在の生活に満足していない 41.9%
	<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



<b>3年後のゴール</b>	1. 目先の利益にとらわれず長期的な視点に立った経営。 思わない 66.6%→50%以下 2. 看護ケアに費やす時間を充分にとることができる。 思わない 58.3%→55% 3. 年休の利用方法の周知 知らない 58.7%→10%以下 4. 現在の仕事は自分の描く将来像につながる仕事である。 そう思う 43.6%→50%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	1. 組織の方向性が職員全員に周知できるシステムの構築を図る 2. 看護補助者の業務拡大を図る(業務の明確化と教育体制の確立) 3. 職員全体に施設が整備している制度(産前・産後・育児休暇等)を理解し活用できる 4. 自己のキャリアデザインを描き、自己啓発できる
1年間の取り組み	1. WLBの周知・浸透 2. 看護業務・看護補助者業務の洗い出しを行い看護業務の明確化(業務体制部会との協力) 3. 多様な勤務形態の検討: 育児短時間職員制度、日勤専従・夜勤専従者の雇用形態 4. 施設が整備している制度の中で職員が必要としている制度を洗い出し、各部署に周知する
今後4カ月の取り組み	1. WLB推進体制づくりと周知 2. 看護師の夜勤業務内容および看護補助者業務内容の調査・見直し 業務拡大の実施 3. WLB支援制度周知ツールを当院用に修正(知りたい情報を知り得るシステムの構築) 4. 看護部長面接、副看護部長面接の実施(スタッフの目標が明確になる)

## 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

看護職がキャリアデザインを描きつつ、働きやすい職場づくりを構築していくために、インデックス調査の結果を基に、多職種を巻き込みながら業務改善等を実施し、看護師でなければできない業務に専念できる環境づくりを目指していきたい。WLB推進メンバーは事務局長・看護部長・看護師長・技術主査2名の5名が中心となり、業務体制部会のメンバー、薬剤部等の協力を得て、進捗状況の把握、今後の対策等を情報共有するため月1回の会議を開催した。

### 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の推進体制づくり」

WLB推進ワークショップでの内容について組織で共有するために、経営管理会議、看護師長会、看護部の業務体制部会でインデックス調査、分析結果、今後の取り組みについて説明を行った。

#### (2) アクションプラン②「看護師の業務整理ができる」

業務改善部会で各部署の看護師の夜勤業務内容について現状把握を行い、業務基準に沿って業務内容を整理し看護補助者へ一部業務を移行した。チェック表を用いて現場で実践されているかを確認した。看護補助者（ヘルパー・クラーク）の業務内容の把握、業務基準に沿って、看護補助者責任者と内容を整理し改訂版を作成。業務改善部会・看護師長会で共有しチェック表を用いて現場で実践されているか確認した。

#### (3) アクションプラン③「知りたいことを知り得るシステムの構築」

看護協会から紹介された制度周知ツールを基に総務課と協力し、当院の休暇制度等に照らし合わせて「WLB支援制度の紹介」の用紙を作成した。

#### (4) アクションプラン④「スタッフの目標が明確になり、個々のキャリアプランを把握することができる」

看護部長面接、副看護部長面接を実施し、キャリアプラン及び目指す看護師像等について把握した。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

看護師の夜勤業務で行っていた物品の補充、回診車等の清掃、期限切れチェック等を看護補助者へ移行できた。看護部長・副看護部長面接を実施したことで、個々の看護師のキャリアプランや勤務上の課題が明確になった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

WLB推進について、計画立案の時点から多職種を巻き込んでおく（4月の時点で）アクションプランを進めていく中で、担当者の役割や進捗状況等の情報共有を密にする必要がある。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査を実施したことにより、看護職員の組織に関する満足度を知ることができた。施設における委員会や部会活動がWLB推進の取り組みになることが理解できた。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」など

当院のWLB支援制度周知ツールを各部署に配布し活用状況について調査する。各勤務帯における看護師業務、看護補助者業務の見直しを継続する。多様な勤務形態を検討する（日勤専従、夜勤専従者の雇用形態等）。看護部長・副看護部長面接後の情報拡大として人事、研修会、学会参加、役割等に活用する。



# 多治見市民病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	病める人の立場に立った医療、地域から求められる医療サービスの提供
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	一人一人の看護師が、仕事と生活の調和をとりながら、働き続けられる職場を目指す

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>&lt;インデックス調査より&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・組織の規定についての認知度は、全体に低い。</li> <li>・経営・組織について、「看護職員を大切に」「長期的な視点に立った経営」「勤務先の将来に不安」「長く勤めたい」の項目が、評価が低い。</li> <li>「職員を大切に」は、関連の項目として給与は全国平均とほぼ同じ、超過勤務は、勤務が終われば気兼ねなく帰れる、定時に帰れるが高い評価で、有給休暇の取得の評価は低かった。また、上司は必要な時に的確なアドバイスや支援をしてくれるがかなり高い評価であったことから、「職員を大切に」は有給休暇の取得が低いことや組織の規定についての認知が低いことから評価が低くなっていると考えられる。</li> <li>・現在の仕事に対する自己評価では、「自分の能力向上の機会になっている」「自分の将来像につながる仕事」の項目が低い評価である。</li> <li>自らキャリアを考えるための研修に対して「ある」と答えたものが25.6%、「わからない」が66.4%であった。また、キャリアカウンセリング窓口の設置に関して「ある」が1.6%、「わからない」が77.6%であった。ラダーシステムについて十分認知されていない状況であった。これらは、2010年からの設置主体の変更により、看護職員の大幅な移動で、3年以内の看護職員が約半数であることが影響していると考えられる。</li> <li>・労働環境については、「必要に応じて休暇が認められる」「有給休暇は必要に応じて取得できる」「一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる」の項目の評価が低かった。</li> <li>有給休暇の取得率は、37.2%で、平均5.6日であった。休日日数と合わせて年間124日であるが、リフレッシュになっていない。</li> </ul>
	<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①当院の制度を周知し、組織の諸制度の活用ができています。</li> <li>介護休暇に関する規定について「わからない」80%⇒10%以下となる</li> <li>育児休業中の支援について「わからない」70%⇒10%以下となる</li> <li>母性保護の制度について「わからない」50%⇒10%以下となる</li> <li>②ラダーシステムを理解し、キャリアアップのために活用できる。</li> <li>インデックス調査「自分の能力向上の機会になっている」の「そう思う」10.4%⇒20%以上となる</li> <li>インデックス調査「自分の将来像につながる仕事」の「そう思う」4.0%⇒10%以上となる</li> <li>③連続5日以上休暇を取ることができる。</li> <li>インデックス調査「一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる」の「そう思う」8.8%⇒15%以上となる</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①周知された制度の活用の促進</li> <li>②個人にあったキャリアアップができる支援体制の確立</li> <li>③継続した連続休暇取得の促進</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①全職員に対し制度の認知を高める活動の定期的な、継続した実践</li> <li>②ラダーシステムの説明会の定期的な実施 2014年の教育プログラムで実施</li> <li>③看護部で統一した休暇取得の仕組み作りをする。(年間の長期取得方法含む)</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①当院の制度について、全職員にどのように周知していくかの方法を検討する。 ex 院内の広報紙、職員向けのリーフレットの作成、研修会、オーダーリングトップ画面への掲載等</li> <li>②ラダーシステムの説明会の開催準備、看護部教育プログラムの来年度に向けての見直しと説明方法の検討</li> <li>③来年度の看護部の目標の中に取り入れていく。</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

・WLB 推進チームを立ち上げた。メンバーは、事務長・総務課人事担当主任・看護部長・師長 4 人の 7 人とした。メンバーと活動方針について、病院運営会議にて承諾を得、会議を月 1～2 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「制度の周知と活用」

制度の周知方法として広報紙を作成することにした。院内広報誌は「ちょっとみて!かわらばん」として、毎月 1 回発行することにした。また、作成者の負担軽減を図るために A4 用紙 1 枚とした。広報誌は各部署の読みやすいところに掲示し、1 カ月後にはファイリングすることにした。

#### (2) アクションプラン②「ラダーシステムの理解とキャリアアップ」

看護部教育委員会は 2012 年 10 月に発足した。メンバーは主任級とし、委員会でインデックス調査の結果報告と勉強会を行った。また 2014 年の目標に、ラダーシステムの全員理解を上げ、研修計画を立案した。研修は、年間 4 回(2・3・4・9 月)開催予定とした。2・3・4 月は、現在在職しているスタッフと新採用者を、9 月は中途採用者を対象に行うこととした。

#### (3) アクションプラン③「連続 5 日以上 of 休暇取得」

看護部での統一した取得方法について師長会で検討した。「連続 5 日休暇取得計画」のカレンダーを作成し、各部署で計画的に行う。平等に取得するため 6 つのルールを決定した。(取得期間・対象・年次休暇 2 日含む等) カレンダーには、テーマの「おたがいさま精神で気持ち良く休みを取ろう!!」を明記し、A2 の大きさに掲示した。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ①看護職が主体となるこの事業を病院全体で取り組むという認識が他職種にも広がった。
- ②広報誌の掲載内容が、看護職員からの質問にすぐに役立つことができたという師長からの意見があり、徐々に制度の周知が図られつつある。
- ③現在、休暇取得のカレンダーを貼りだしたばかりであるが、スタッフからは「自分たちのために動いてくれている」「より働きやすくしてくれようとしている」という意見を貰い、「大切にされている」という実感が芽生えつつある。

#### (2) 「新たに生じた課題」

広報誌については、5 月頃までは規則の認知と活用のために作成していき、その後は院内のコミュニケーションツールとして活用したいと考えているが、具体的な内容は今後の課題である。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

組織全体で「WLB に取り組んでいる」という共通の意識が大切であること。インデックス調査の結果を分析するに当たり、ワークショップでの意見交換が当院の現状をより理解するのに大いに役立った。

#### (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ①広報誌発行の継続 制度の周知としての掲載内容が終了した後広報誌の有効活用に取り組む
- ②看護補助者の活用 看護職チームの一員として育て、活用していく  
教育研修の確立 夜勤看護補助者の業務拡大





---

## 9. 奈良県

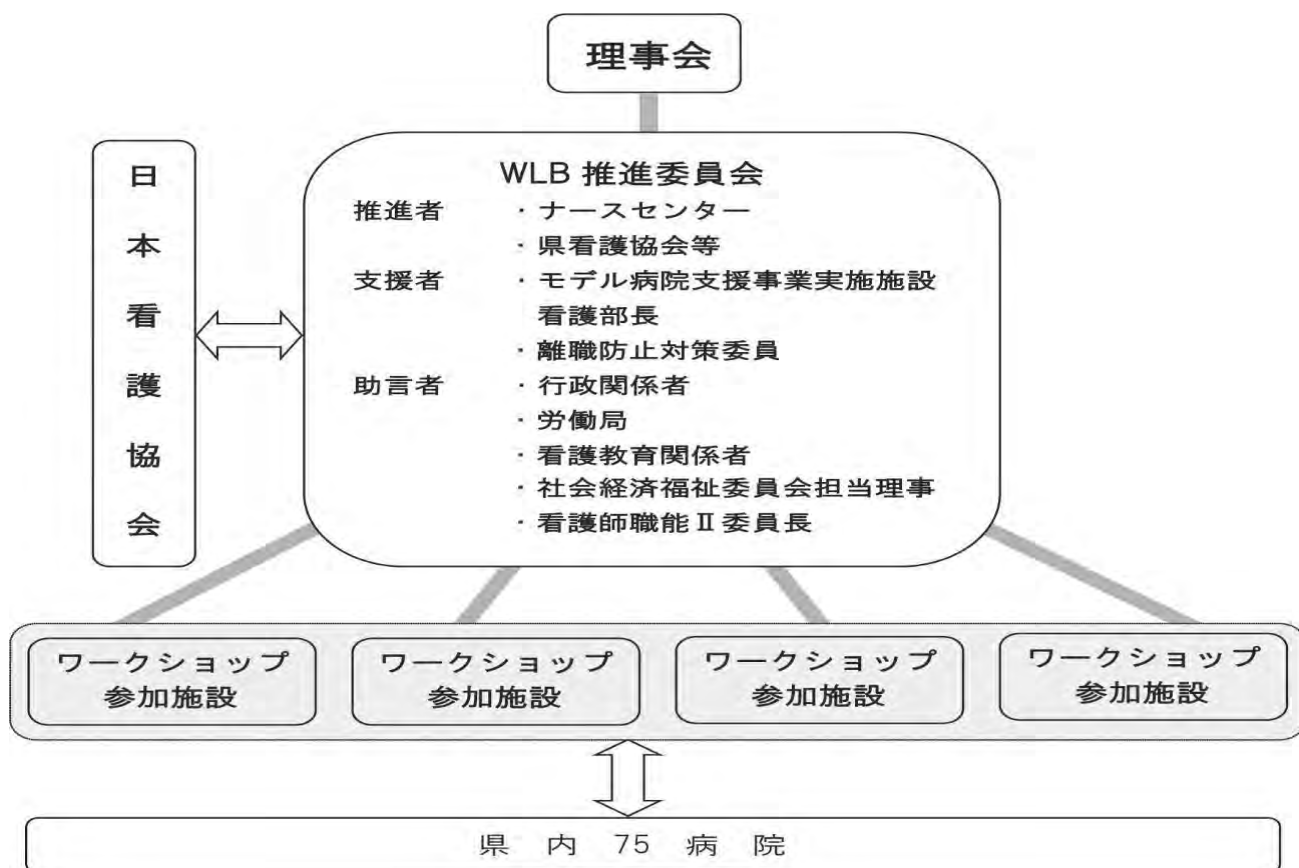
---



# 奈良県看護協会の取り組み

## 1. 奈良県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

平成 24 年度 WLB 事業への参加準備として多様な働き方実現支援事業研修会を受託実施し、県下施設への参加の機運を図った。一方、平成 18 年度奈良県の常勤看護職員の離職率が全国ワースト 2 であったことをきっかけに離職防止対策委員会が創設され、離職防止・定着促進のため調査・対策等に取り組んできた。これまでの経過と基盤を生かし、離職防止対策委員会と多様な働き方実現支援事業モデル病院の看護部長を中心に、推進者・支援者を決め WLB 推進委員会を設置した。下表のように推進者・支援者・助言者という役割を明確にし、参加施設と関わることにした。日常的には参加施設の担当支援者と推進者を決め施設訪問をはじめ相談体制をとり、助言者はワークショップ、フォローアップ・ワークショップ、推進委員会等での助言の役割を持つことにした。



## 2. 平成 25 年度の活動内容とその成果

看護職が県内に定着するために「奈良県の看護職がどうなればよいのか」という視点で協議して活動方針を以下のように決定した。

ミッション：働き続けられる職場環境づくりを推進し、奈良県の看護職の確保・定着を促進する。

ビジョン：各世代を通して、いきいきとした元気な看護職が増える

- 目標：①看護職の WLB 推進体制の円滑な運営ができる  
②確保困難地域に看護職の確保、定着ができる

③参加施設の職場環境、職場文化を改善することができる

④「働きがい」と「やりがいのある看護」が実感できる

参加施設については、手上げしていた施設が参加できなくなり急遽入れ替えというハプニングもあったが、4施設の参加が得られスタートした。4月には各施設の看護部門の目標提示の必要性から3月中に事前説明会を開催、看護部・施設が一体となって取り組めるよう配慮した。5月・8月・12月・2月の4回にわたり推進委員会を開催、事業計画・ワークショップ及びフォローアップ・ワークショップ・事業評価等について委員全員で内容や進め方について協議し常に共通理解しながら進めた。5月には参加施設に調査の説明会を実施、また同月アクションプラン演習のファシリテートのため支援者・推進者対象に協議会報告会を開催、ワークショップのイメージ化を図った。6月のインデックス調査には4施設共熱心に取り組み、回収率は平均97.0%と全国でも最高値であった。9月3・4日にワークショップを開催、1月24日にフォローアップ・ワークショップを開催した。

### 成果

- 1) 推進体制：①行政との連携が事業説明・参加案内や関連補助事業の説明等を通して一層充実する機会となった。②労働局から常に推進委員と相談コンサルタントの参加があり継続支援体制ができたと共に労働局企画委員会においてWLB事業について取り組みの報告をして連携が発展した。
- 2) 支援体制：①支援者と推進者がペアで担当施設に関わることにより幅広い視点で参加施設に対応できた。②支援者間の情報交換や地域推進協議会への参加により支援者としてのキャリアアップが図れ、意欲・自信が深まった。
- 3) 参加施設の評価：①働き続けられる職場・WLB推進へ向け全員で取り組む意識と職場風土が芽生え始めた②ワークショップ後4カ月が経過して、就業規則の一部改善、中途採用者応募の増加、夜勤の開始・終了時間をずらし記録時間の確保等各施設共成果を出している。
- 4) 広報活動：新聞、機関誌を通して県民や会員に対してWLB推進の理解と普及の第一歩が図れた。

## 3. 参加施設への支援内容（定期的実施した支援内容）

毎月の取り組みシート提出時に進捗状況の確認と共に電話・メールで定期的に意見交換した。ワークショップ1カ月後に担当の支援者1名と推進者2～3名が全員で施設訪問を実施した。推進チームの意気込みや施設環境を見聞することによりアクションプランがより現実的に理解できた。また、日常的には施設からの相談が少なかったため、推進委員会に施設から代表者が出席する機会を持ち進捗状況の報告や意見交換の場を持った。

## 4. 平成26年度の県看護協会の活動方針・計画等

看護職の働き続けられる職場環境づくりを重点課題と掲げ、平成25年度からの3年間事業と位置付け、平成26年度も引き続きワークショップに取り組む予定である。新規参加施設については2月中に募集・決定し、継続の4施設と共に調査・ワークショップ・フォローアップワークショップと推進体制としてのPDCAサイクルを回して、参加施設を支援していく方針である。

県内75施設の内、「WLB推進」や「多様な働き方実現支援事業」、「奈良看護」等で職場改善に取り組んだ施設が約13施設に上がっている。今後、参加施設の取り組みをより周知するため関係団体とも連携して、報告の場を作ったり、広報に力を入れ、WLBの推進を施設および地域に広げていく計画である。

# 宇陀市立病院の取り組み

## 1. アクションプラン 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域医療を守る自治体病院として、住民に満足度の高い医療を提供する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	仕事と生活の調和を図りながら、やりがいを持って働き続けられる職場づくり

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>1 制度について</p> <p>1)労働環境制度 ①制度化されているが認知度が低い ②介護のための制度が充足していない ③勤務形態に平等性がない…育児支援を支えている世代に対して</p> <p>2)看護部の制度 ①休職時の情報提供がない ②制度の利用に対する公平性がない、制度を利用していない人に対する公平性がない ③人事考課はないが利用希望者が40%ある</p> <p>2 看護ケアについて①看護ケアに費やす時間を取れていないと思う人が60%いる ②業務量調査では詰所にいる時間が長い、業務の統一ができていない</p> <p>3 キャリア開発 ①能力開発のための休暇や休職の制度の認知度が31%、利用は72% ②キャリアカウンセリングの窓口設置はないが利用希望者は62%</p> <p>4 人材確保 ①産休委員がない ②退職後の再任用制度がない</p> <p>5 病院の組織体制①看護師を大切に思っていないと63.2%が思っている ②長期的視点に立った経営ができていないと74.8%が思っている ③病院の将来に不安がある77.4%が思っている</p>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>①制度の周知ができていない</p> <p>②看護師の勤務条件の公平性が保てていない</p> <p>③業務の統一が図れていない</p> <p>④看護部のキャリア開発に対する病院の認識が低い</p> <p>⑤多職種チーム医療に対する取り組み姿勢が低い</p>



<b>3年後のゴール</b>	<p>看護師が将来像を描け、やりがい感を持ち働き続けられる職場環境を作る (成果指標) ①組織が職員を大切にしている30%⇒50% ②制度の認知度をあげる平均30%⇒50% ③看護ケアに費やす時間を十分にとれる35%⇒80% ④キャリア開発に対する病院体制の構築</p>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<p>1. 制度について*多様な働き方の勤務形態に応じた評価方法の構築…人事考課の導入</p> <p>2. 看護師の公平な勤務形態の構築</p> <p>3. 看護ケアの質の向上</p> <p>4. キャリア開発にむけての体制づくり *組織図の作成 *窓口設置 *サポート体制</p> <p>5. 人材確保活動の継続</p> <p>6. 病院経営に参画できる環境づくり</p>
<b>1年間の取り組み</b>	<p>1. 制度に関するマニュアルの作成 *周知方法の検討</p> <p>2. 看護師の勤務形態の整備 *看護部の勤務体制に関するマニュアル作成 *勤務基準</p> <p>3. 看護ケアに対する実態調査 *業務委員会活動の実施</p> <p>4. キャリア開発に向けての病院の方針確認(広報活動・退職者の再任制度の導入)</p>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<p>1. WLBの推進体制を作る</p> <p>2. 制度についての職員周知一覧表作成</p> <p>3. 人事考課委員会立ち上げ(地域住民1000人への職員像に関する調査実施)</p> <p>4. 市の研修に参加できるシステムを作る(新人・管理者研修)</p> <p>5. 看護の質を考える小委員会(*H24実施の業務量調査結果の内容を検討し伝達)</p> <p>6. 業務改善委員会の立ち上げ準備</p> <p>7. 看護の質を考える小委員会</p> <p>8. 看護師の人材配置の基準設定</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

当院は、制度がありながら活用できていない。看護職員の中で子育て期を支えている職員が多いため双方が気兼ねなく働ける処遇の検討が重要な課題と捉え、院長、事務局長、人事担当課長・課長補佐、庶務、医務課長、看護部は看護課長5名、副部長、部長の計13名を構成メンバーとし運営委員会での報告からスタートした。看護部全職員に対しては計5回、紙面を添えて看護部長が説明を行った。「12時間夜勤も考えてほしい」との意見も聞け、今後の課題を知る機会になった。長期休職者には郵送をした。

各メンバーに担当を決め、推進委員会では進捗状況の報告を行い、全員の共通理解を行った。看護部は管理職による小委員会を立ち上げ、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「制度について」

①制度の認知が低いことから、職員周知一覧表の作成と管理職への説明及び部署マニュアルへの添付、誰でも閲覧し、活用できる仕組み作りを行った。②市町村共済研修参加は25年度の研修に参加し、内容の確認、26年度の参加者の決定を行い、教育プログラムと併用し人材育成に活用をする仕組み作りを行った。③人事評価の希望者が40%あり、人事考課導入計画を立案するため、住民が求める病院像・職員像を知るための1000名アンケートの実施、その結果と専門職としての評価内容をコラボレーションした評価項目の検討を今後行う。人事考課委員会を2月、看護部小委員会を4月に立ち上げる。

④休職時の情報提供は早期復帰にむけ、宇陀看護部ニュースの発送を年4回実施する。

#### (2) アクションプラン「看護の質について」

①業務量調査の再分析と全職員に再度周知、ナースカートの運用、看護記録も含め業務改善委員会を立ち上げ、看護に費やす時間が取れるよう改善を行う。②看護の質を考える小委員会を立ち上げ4月から活動を行う。

#### (3) アクションプラン「看護師人材配置の基準設定」

認定看護師や専門性を深めるための研修参加や勤務異動の配置基準を定め計画的な看護職員の配置を行う仕組み作りを検討中《申請方式》

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ①制度の職員周知一覧表の作成とマニュアル添付、②勤務表作成基準の一部変更
- ③早期復帰に向けて休職職員に対する情報提供で宇陀看護ニュース年4回発送
- ④業務改善委員会と看護の質を考える小委員会の立ち上げ⑤人材育成のための配置基準の一部変更

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」 ①12時間夜勤の導入

#### (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実施は、職員の病院に対する期待や不安、看護実践に対する思い、また制度・組織・キャリア開発・仕事に対する満足度を知る機会になった。多職種からも興味を得た。他県多施設との情報交換は自施設の問題解決に繋がるよい機会となった。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ①病院全体、看護職員の参画を促すための周知方法の充実
- ②WLB実現にむけたPDCAサイクルの実施



# 済生会御所病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域住民のために満足度の高い優しい医療を提供する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	救急医療体制を充実させる職場作りを目指す 救急医療体制を整えるために人材確保、人材育成に努める

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに 対して、WLBの観点 から現状を分析)	① 医師との連携不足 ② 経営に対する不安 ③ WLB推進体制についての知識不足 ④ 健康への不安 ⑤ マンパワーの不足 ⑥ 職務規定の周知不足 ⑦ 時間外勤務に対する不満 ⑧ 有給休暇は比較的取得できているが偏りがある ⑨ 職務満足度が低い ⑩ 職員を大切にしている組織でない ⑪ 上司への評価 ⑫ 勤務希望は通りやすい ⑬ 専門職としての満足度が低い ⑭ コミュニケーション不足 ⑮ 人材育成 ⑯ 救急を断る
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状 との間にあるギャップ)	① 看護職を大切にしている職場であるが4割弱であった ・ 職務規定が周知されていない ・ 専門職としての満足度が低い ・ メンタルヘルスの働きかけが不透明である ② 離職率が高い(15%台) ・ マンパワー不足 ・ パワーハラスメント ・ 医師との連携が悪い ③ 人事考課がない(計画のみで止まっている) ・ 自分たちの能力を認められている感じがなく正しい評価がされていないようで満足度が低い ④ 勤務時間に対する不満がある ・ 時間外が多い・サービス残業がある・不公平がある



<b>3年後の ゴール</b>	・ 看護職を大切にしている組織であるの数値を70%に引き上げる ・ 離職率を全国平均(9.1%)にする ・ 多様な勤務モデルの検討
---------------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	① インデックス調査の継続 ② 職務規定の周知と窓口・体制作り ③ 人事考課の実施(やったことを評価してもらえるシステム作り) ④ 多様な勤務体系の検討(週休2日・週休3日:時短を週休3日にシフト・12時間夜勤・ステップアップシステム等) ⑤ 育児・学童制度の見直し
<b>1年間の取り組み</b>	① 職務規定の見直し ② 人事考課のシステム作り ③ 多様な勤務体制で何を希望しているかを洗い出す ④ 院内保育所の運用方法の取り決めをする ⑤ 他病院の見学・・・済生会福井病院等
<b>今後4カ月の 取り組み</b>	① WLBの取り組みを職員に伝える ② 職員規程制度を職員に伝えていく *職員に周知しながら様々な意見を集めまとめていく ③ 時間外勤務の実態調査を行う ④ 院内保育所の充実を図るための調査と試算作成

## 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

看護部長を中心に、看護部長方針に理解協力のある副看護部長1名、意識改革の高い看護師長2名、子育て世代の男性副看護師長1名、人材確保担当の総務課長1名、看護部について職員数を多く管理している放射線技師長1名を推進委員とし、毎月2回の会議を開催し、議事内容は院長・事務部長に報告した。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「看護職員への周知」

ワーキンググループ：看護部長・副看護部長・看護部長補佐（各1名）

WLB専用室を確保し、WLBに取り組む理由と経過等の説明をし、看護職員が感じたことを用紙に記入してもらい99件の意見を得て、6つのカテゴリーに分類した。

#### (2) アクションプラン②「職員規程制度を職員に伝える」WG：総務課、放射線科技師長

規程を利用度別に分類し、各規程について聞き取り調査を行い、職員が要望する規程を選択し、マニュアルを作成、担当者とその業務内容の明確化、記入方法のサンプルをつけた冊子を作成配布した。

#### (3) アクションプラン③「時間外勤務の実態調査」WG：看護部長補佐、業務委員会

超過勤務以外にサービス残業や就業前勤務をしている不満があり、実態調査を11月と12月に実施した。現在データ分析中である。傾向としては、夜勤帯の休憩は100%が取得、日中は15分程度、超過勤務時間の申告制には大きな時間差はみられていない。

#### (4) アクションプラン④「院内保育の充実をはかるための調査と試算作成」

WG：事務部長、事務管理部長、総務課長、看護部長、副看護部長、保育士

現状、院内保育は病院敷地内で、感染症・医療安全上も問題あり、敷地外保育所の確保が必要となっている。利用者は保育の向上を望み、長期休暇中や学童保育を要望している。費用の問題が大きな課題であり、地域保育所への委託等の検討も行われている。

#### (5) 多様な勤務体系の検討 WG：看護師長、副看護師長、主任

現在、日勤、常日勤、時短を採用しているが、さらに職員が働きやすい勤務体制をとり、夜勤の短時間労働等も検討し、看護職が長く看護師として働ける体制を検討していく予定。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

WLBの周知がはかれ、看護職以外の職種からの要望も聞かれている。WLB専用室では、職員の声がきけ、解決の糸口が見つけられた。職員間の要望を直接聞いたことは改善の指標となる。職員規程に関しては、(案)がしめされ、労働組合との交渉が残っている。パンフレットの作成や担当者を明示し、職員が活用しやすくなった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

雇用条件により金額での査定問題がある。保育所の施設外設置による経済的負担の問題。

#### (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るベンチマークは当院のレベルが可視化でき継続により病院が変化できる機会となった。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」など

- ・職員規程の見直し
- ・人事考課システムの内容の再検討と実施へ
- ・多様な勤務体制づくり（週休2日制・時短を週休3日制に移行・12時間夜勤等々）
- ・院内保育の充実（運用方法の拡大）



# 奈良県立五條病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域に愛される病院として信頼される医療を提供する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立していきいきと働ける職場をつくる ・患者や家族がこの病院でよかったと思える ・職員がこの病院で働いてよかったと思える

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>地域：高齢化率 30～40% 過疎化が進み広大な山間部をもつへき地の医療圏</p> <p>病院：3年後に急性期公立病院が統合編成される新医療体制を控えている（H24年度データ） 160床運用 病床利用率 70.6% 平均患者年齢 70歳 在院日数 19.2日 救急患者を積極的に受け入れる方針 外来 14診療科 1日平均受診者数 280人 院内保育所 10人の定数を超えて希望者がいる</p> <p>看護部：看護要員 160名 看護師 140名 インデックス調査回答 平均年齢 37.4歳 30歳前半が最も多い 有子率 61.4% 時間短縮勤務者 3人 離職率 3.8% 超過勤務申告 5.6 実際の超過勤務支払い 4.3（差 1.3）時間 定時に終わることができない 51.5% 持ち帰り仕事有り 52.1%（申告時間 8.65/月） 年休消化率 10.1% 日 平均夜勤（16時間） 3.30回/月 平均夜間休憩時間 28.3分 夜勤 2人（1病棟 3人） 健康不調 21.7%（肩こり 69.3% 腰痛 42.1%） 上司に対する評価よい 生活に満足 58.5% 今の勤務先の将来に不安 68.5% できるだけ長くつとめたい 60.0% 現在の働き方に満足 66.5%</p>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. WLB制度をほとんどの人が知らない</li> <li>2. 超過勤務に該当する業務の認識に差がある</li> <li>3. 夜勤時間内の休憩時間が確保されていない</li> <li>4. 院内保育の利用人数が不足、病児保育が無い</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	<p>仕事と自分の時間を明確にし、健康で安心して働き続けられる</p> <p>成果指標： 1. 超過勤務に該当する業務の認識の差が無くなる（1時間以下） 2. 超過勤務が月1人3時間以内になる 3. 夜勤で休息が60分は確保できる 4. 院内保育所・病児保育を利用しながら安心して早期に就労復帰ができる</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
<b>3年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. できるだけ時間内に業務を終え、自分の時間がもてる</li> <li>2. 保育所の拡充と、病児保育の必要性が提言できる</li> </ol>
<b>1年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 実際の超過勤務時間が少なくなる（月時間平均 5時間→3時間）</li> <li>2. 夜勤で休息が60分は確保できる（できる限り3人夜勤にする）。</li> <li>3. 自分の時間を使つての仕事（持ち帰り）時間が少なくなる（月平均時間 8.65→5.00）</li> </ol>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. WLB推進体制の立ち上げおよびWLB制度の周知ができる</li> <li>2. 超過勤務に該当する業務の認識の差を限りなく少なくする             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 超過勤務手当該当内容の見直し</li> <li>2) 超過勤務の縮小のための業務改善</li> </ol> </li> </ol>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

院内の幹部会で、WLB の取り組みとインデックス調査の結果および取り組み課題を提示し、全看護職員へ向けインデックス調査結果を配布した。そして、WLB についてとインデックス調査結果（経営・組織、上司、仕事に対する自己評価、労働環境、働き方/生活の満足度、健康状態）を院内職員の目につく場所に張り出し他職種にも提示した。取り組めることから取り組むという考え方で、まず看護部内での課題に取り組むため、看護管理者と現場の看護スタッフと県の条例等に詳しい庶務係長を推進メンバーとした。

### 2) アクションプランの実施状況

超過勤務（以下超勤）に該当する業務の認識の差を限りなく少なくする

#### (1) アクションプラン①「超勤の内容と認識についての調査」

一部の集合研修の出席などについて、超勤として認める規定を毎年見直してきたが、月平均ひとり 1.3 時間が認められていないという結果であった。そこでまず、もっと超勤として認めてほしいことを現場の中堅看護師による聞き取り調査を行った。それに対する対策を行い、次に、対策後の超勤を認めてもらえているかの認識と、自分の時間で行っている業務（持ち帰りの仕事を含む）について質問紙による調査を行った。

#### (2) アクションプラン②「調査結果からの対策（業務改善）」

就業前の情報収集については自分の時間でゆっくりしたいという要望があった。また、超勤として認めてほしい内容は、昼休憩や夜勤帯の休息時間が確保できなかった時間、自分の時間で行う（持ち帰り）仕事であった。

調査結果から解った持ち帰りの仕事それぞれについての対応を提案した。

対策；チーム活動・委員会活動・看護研究・実習記録点検・勤務表作成・超過勤務整理などの実施者が特定されている場合は、勤務作成時に予め時間を設定するか、自己申告による超勤を発生させることとした。サマリー記録は用紙の変更で記録を簡便化し、転棟・転院のサマリー（看護紹介状）は記録時間を多く必要とするため超勤として認める。また、ヒヤリハット記録は医療安全担当者と検討することとした。

#### (3) アクションプラン③「ケア計画の見直しと引き継ぎ時間の調査」

ケア計画の見直しを主任に依頼し、現在の引き継ぎ時間は記録委員に依頼し調査した。引き継ぎ時間は個々様々で、改善に要する更なる調査が必要となった。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

超勤について個々の思いと対策の内容が解り、改善の方策を検討することができた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

定時に業務終了に導く業務改善として、記録方法と記録時間と引き継ぎの方法の検討が必要となる。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査では比較的よい結果が得られていても、現場の声を丁寧に聞くことで、更に検討し改善する必要性がわかった。

#### (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」モデル病棟から開始していく

##### ① 固定チームナーシング+デイパートナー方式の導入

タイムリー記録の実現による引き継ぎ時間の削減で、定時業務終了に近づける。

##### ② 夜勤の開始・終了時間の変更

夜勤時間 16:00～9:00 を 16:15～9:15 に変更することで、記録時間を確保する。

# 奈良西部病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	豊かな地域医療を提供する。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	看護師の能力が十分に発揮でき、働き続けられる施設となり、質の高い心の通った医療・看護の提供を目指す。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護職員数 計91人(常勤換算83人)                      正規職員 57人(短時間正規職員5人、勤務していない4人)                      非正規職員 34人</li> <li>・院外研修の機会が多いが参加希望者が少ない</li> <li>・制度の認識がされていない(93%)</li> <li>・母性、育児制度が充実している(100%)</li> <li>・有休、長期休暇が取得しやすい(取得率94.6% 平均16.07日)</li> <li>・欠勤者が多い(欠勤者21人 22%)</li> <li>・職務基準以外により本来の看護が削られている為、業務改善が必要(時間外労働月平均4.5時間)</li> <li>・離職率が12.1%</li> <li>・上司から個人評価がされていないと感じている(51.8%)</li> <li>・上司からの必要時、的確なアドバイス支援がされていない(55.2%)</li> <li>・20代に体調不良者が多いが、全体的には(63.5%)が健康</li> <li>・仕事に対する自己評価で将来像に繋がる(25.9%)</li> <li>・中途採用の求人に対して希望者が多い</li> <li>・新卒採用の希望者は少ない</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・欠勤率を減らす</li> <li>・休憩場所の確保</li> <li>・制度の周知徹底</li> <li>・目標管理の活用で個人の主体的学習意欲を支援する</li> <li>・管理者のマネジメント能力、リーダーシップが発揮できる</li> <li>・病院の経営方針や現状を理解できる</li> <li>・中途採用者を辞めさせない</li> <li>・病院への愛着心が向上する</li> <li>・メンタルサポートシステムの周知と活用</li> <li>・全職種の業務整理を行う</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・誇りを持って働き続けられる職場をつくる。                      (誇りとは：各個人も病院にも愛着・自信・やりがいを持つこと)</li> <li>・職種間の業務が整備され、看護ケアに費やす時間が十分にとれ、達成感・満足度が向上する職場をつくる。</li> </ul>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休憩室のスペース確保</li> <li>・新卒採用者の雇用促進に力を入れる。(教育システムの整備とPR)</li> <li>・職員全員にウェルカム風土をつくる。</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・4ヶ月に1回WLB推進の進捗状況の報告を職員に行う。</li> <li>・就業規則の周知徹底・病院案内の更新・中途採用者の定着</li> <li>・業務量調査を実施し業務整理及び改善の評価をする。</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークライフバランス推進委員会の位置づけと役割を明確に伝える。※広報活動(WLBに関するスタッフの意見を吸い上げ、検討し対応する)</li> <li>・事務職から病院の経営方針と制度への取り組みの講演をしてもらう。</li> <li>・職種間の業務整備について話し合いをする。</li> <li>・ホームページの更新。・中途採用者の背景の理解と育成プランの充実。</li> <li>・管理者研修により管理能力(コミュニケーション・マネジメント・リーダーシップ・看護の評価能力)の向上を図る。</li> </ul>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

病院管理会議で WLB 推進事業とワークショップ参加の主旨説明により合意を得た。WLB 推進委員会を立ち上げ、「WLB 推進委員会規定」を作成した。メンバーは、事務長、看護部長、教育専従師長、病棟師長 2 名、外来主任 1 名、総務課主任の 7 名とし、運営は看護部の各推進委員メンバーと協働した。WLB 推進事業の目的や意義を職員に説明し、事業進捗状況を院内 LAN で開示しながら必要時説明や学習会を実施し動向の理解と周知に心掛けた。

### 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 推進委員会の位置づけと役割を明確に伝える」

看護部全員とコメディカル部門の代表者を対象に WLB の説明会を実施し、推進事業の進捗状況を院内 LAN で各部署に配信し閲覧できるようにした。

#### (2) アクションプラン②「事務職から病院の運営方針と制度への取り組みの講演をする」

事務長より就業規則、内規の説明と病院運営・将来の展望に関する説明会を 2 回実施した。就業規則を各部署に配備し制度の周知を図りその後、金・土曜日夜勤の代休が改善された。説明会后 4 ヶ月目に制度の理解度が 45.2 ポイントアップした。

#### (3) アクションプラン③「職種間の業務整備について話し合いを行う」

まず看護師個々の日常の「業務量調査」を看護部業務推進委員のメンバーが中心に実施し、看護師独自の業務、看護師以外で実施可能な業務を分類した。この結果を病院業務委員会に図り協議の上関係部署との業務調整に繋いで行く準備段階である。

#### (4) アクションプラン④「中途採用者の背景の理解と育成プランの充実」

問題点を明確にして新育成プランを作成した。スタッフ参加型のプランにすることにより、スタッフの技術のフィードバックの機会にした。指導側の評価表を作成し次への指導に繋げた。面接、採用、配属、個人指導プラン作成までをシステム化した。

#### (5) アクションプラン⑤「管理者研修により管理能力（コミュニケーション・マネジメント・リーダーシップ・看護の評価能力）の向上を図る」

管理者のジェネリックスキルの明確化により、管理能力の必要性を再認識する事から始めた。MaIN を指標に自己評価し、自部署の管理運営の現状から管理課題を明確にした。その課題を目標管理に加え実践に繋いだ。管理者としての自己評価・相互批判をする過程で、管理能力及び管理者としての人格形成に繋げようと研鑽途上である。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

働き続けられる施設・WLB の推進へ、全員で取り組む意識と職場風土が芽生え始めた。就業規則の一部が改善された。夜勤時の仮眠調整が出来た。中途採用者育成プランが完成し実施に至った。中途採用者の応募がこの 4 ヶ月間で 7 名あった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

管理者研修を拡大し主任や実習指導者を加えて技能の向上と各自の能力の活性化が必要。

#### (3) 「この事業に参加して気づいたこと」

組織分析と事業推進データの可視化の必要性。PDCA サイクルを展開し継続することの重要性。

#### (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

部署の特殊性に応じた看護技能の向上。効率良いチーム医療の展開。退職者を出さない。



---

# 10. 愛媛県

---





# 愛媛県看護協会の取り組み

## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

愛媛県看護協会では平成 24 年からワークライフバランス推進委員会を設置して、看護職を中心としてワークライフバランスの実態調査等を独自に行っていた。

平成 25 年度にはより体制を強化するために学識経験者や労務管理経験者、看護教育関係者、行政関係者等 12 名からなる「ワークライフバランス推進協議会」を立ち上げ、具体的な活動を開始しようとしていたところ、予算的にも方法も確保されている日本看護協会が実施する本事業への参画を促され、本事業の最終県として参加する事となった。

急遽、協会内の常勤理事を推進者とし、先の推進協議会の中から認定看護管理者、教育関係者、労働局相談員、6 人に支援者をお願いした。

また予算の確保策として、日本看護協会からの助成金と共に県の看護職員の就労環境改善事業の委託を受けることとした。

## 2. 平成 25 年度の活動内容とその成果

### 1) ワークショップ開催まで

日時	活動	内容	成果
平成25年2月	参加施設の募集	公文書にて参加施設を募集	県内5病院が参加希望し、決定した。
4月22.23日	第1回WLB地域推進協議会 (日本看護協会)	推進者と支援者が参加、概要を受講した。	事業の概要を理解する事ができた。
5月2日(木) 14:00~16:00	第一回WLB推進協議会 (愛媛県看護協会)	①WLB推進協議会設置要綱 ②WLB推進事業計画 ③看護職のWLB推進ワークショップ事業	推進協議会の委員10名(欠席2)に事業の概略を理解していただき、推進体制と役割を決定した。
5月23日(木) 10:00~12:00	参加病院説明会 (愛媛県看護協会)	①自己紹介と参加動機 ②平成25年度看護職のWLB推進ワークショップ事業の概要説明 ③看護職のWLBインデックス調査について ④今後の予定	参加28人(5病院19人、支援者6人、関係者3人)参加病院の意気込みを共有し、担当支援者を紹介できた。インデックス調査回答率を上げることに理解を得た。
6月1日~26日	インデックス調査(各病院)	回答率の速報の仲介と調査回答を促進した。	愛媛県91%(全国80.5%ネットのみ)
9月2日	インデックス調査結果送付	集計結果の受理と各病院への送付	
9月6日(金) 10:00~12:00	参加病院、支援者連絡会 (愛媛県看護協会)	①ワークショップ参加準備 ②各病院推進体制の確認	インデックス調査結果を見て、ワークショップに参加することに理解を得た。担当病院の調査結果を支援者に渡し、ワークショップ参加準備をお願いした。
9月6日(金) 13:00~16:00	病院経営者向けフォーラム (ナースセンター機能強化事業)	看護職のワークライフバランスに取り組む先進施設(大阪府済生会吹田病院、香川井下病院)の活動報告で参加病院支援の一環とした。	参加91人(参加病院から28人)活動への激励と取り組みの参考になった。
9月26日(木) 13:30~15:30	支援者打ち合わせ会(ワークショップ開催準備)	①インデックス調査結果のよみとり ②ワークショップ開催時の役割 ③参加施設への支援	担当施設のデータを見ての意見交換とファシリテーターとしての役割を確認した。各参加施設のデータを並列にして担当施設を見やすく工夫した。

平成 25 年度のワークショップ開催までの活動内容とその成果は表のとおりで、日本看護協会で開催された第一回WLB地域推進連絡協議会の資料を基に愛媛県の推進協議会委員、参加病院に事業の概要等を説明した。特に5月の病院説明会では取り組みの基本となるインデックス調査の回収率を上げる事について協力をお願いした。調査は5病院ともネット調査だった。職員調査の対象が660人と多い施設もあったが、先に紙で配布し、勤務時間を確保して入力する等の工夫で最終的には愛媛県91%(全国ネット80.5%)と高い回収率となった。また、9月に開催した病院経営者向けフォーラムに他県の先進病院の事例報告をお願いする等、参加病院、支援者ともに研修の機会を多くして、取り組みに対するイメージアップを図った。



## 2) ワークショップ開催以降

日時	活動	内容	成果
10月3日(木) 4日(金) 9:30~16:00	看護職のWLB推進ワークショップ開催 (愛媛県看護研修センター)	①講義「WLBの基本的考え方と導入事例」 福岡幸代 ②講義「看護職のインデックス調査と結果の読み方」小村由香 ③講義「WLB実現のためのアクションプラン」田林義則 ④個別ワーク 330時間 ⑤発表 他	参加69人(参加病院37人、その他16人、関係者16人)。マスコミはNHKが当日放映、愛媛新聞が翌日掲載した。
12月5日(木) 10:00~12:00	愛媛県病院看護部長・教務責任者会議	看護職の就労環境改善事業(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)の取り組みの必要性和事業内容説明	参加88人(県内病院看護部長、教務責任者) 取り組みの重要性について理解を得た。
12月19日(木) 13:30~16:00	看護職員の就労環境改善研修会(愛媛県八幡浜市)	①講義「看護職員のWLBの基本的な考え方と現状分析に基づくアクションプランの立案」明和会医療福祉センター竹中君夫 ②実践報告 済生会松山病院 貞本病院	参加15施設38人。取り組みの重要性は理解してもらった。
12月20日(金) 13:30~16:00	看護職員の就労環境改善研修会(愛媛県新居浜市)	〃 ②済生会今治病院 十全総合病院	参加14施設43人。取り組んでいる施設への刺激ともなった。
平成26年2月7日(金) 13:00~16:45	看護職のWLB推進フォローアップワークショップ開催 (愛媛県看護研修センター)	参加病院からの活動報告と支援者からのアドバイス。次年度へ向けての参加勧奨とした。	参加87人(参加病院40人、その他29人、関係者18人)参加病院の報告はそれぞれの施設の特性に応じて成果をあげていた。WLB推進に関心をもつ人が多くなった。
2月21日(金)	第2回WLB地域推進協議会 (日本看護協会)	今年度から参加の11道県の取り組み報告	
3月(予定)	第一回WLB推進協議会 (愛媛県看護協会)	今年度の活動報告と次年度検討	

10月3.4日のワークショップ開催以降は1か月毎の取り組み状況シートの報告を受け、支援者、日本看護協会からの質問や疑問等の仲介を行った。

一方、次年度に向けて12月に開催された県内病院看護部長・教務責任者会議で取組の必要性を説明して理解を得ると共に、県内全域への広がりを願って看護職員就労環境改善研修会を東予と南予で開催した。

## 3. 参加施設への支援内容(定期的実施した支援内容)

定期的な個別の支援は特に計画せず、必要時に調整する事にしたが要望がなく、個別訪問指導には至らなかった。5月の病院説明会や9月の病院経営者向けフォーラム、12月に開催した研修会には参加病院や支援者の参加をお願いし、極力参加病院と支援者が顔をあわせるように努力した。また、12月に開催した県内東予と南予で開催した研修会では講師として招聘した日本看護協会推進委員から個別に指導を受ける事ができた。

支援者も初めてという事もあり、多忙な本来業務の中で、必要時の個別指導を期待する事は難しかった。個別支援に向かうための支援者同士の検討や意見交換が必要であると感じた。

## 4. 平成26年度の県看護協会の活動方針・計画等

体制的には25年度に設置した愛媛県WLB推進協議会が中心的な役割を担い、推進者を窓口として支援者の役割と実践部隊としてのWLB推進委員会の役割を強化したい。ワークショップ推進事業の参加病院を新たに募集し、1年目参加病院には経験と実績を示しながら、支援者と共に指導的役割を期待している。

予算的には県の看護職の就労環境改善事業を受託活用して、地域での研修を開催し、県内での取り組みの地域格差を是正し、事業を通じて看護職員の確保定着につなげたい。いずれにしてもこれまでの取り組み事例を豊富に蓄積されている日本看護協会の支援が不可欠であり、継続的な支援をお願いしたい。

# 済生会今治病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	済生会の精神に基づき、地域の急性期中核病院として、人々が安心して生活できる質の高い医療を目指します。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	職員が仕事と生活の調和がとれ、やりがいをもって生き活きと働き続けられる職場

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 超過勤務時間が多い（申請していない時間外労働は18.4時間/月、5～10時間の超過勤務時間が55.6%。「定時に仕事が終わる業務でない」と60%が思っている、時間外の研修が多い）</li> <li>・ 職場風土（「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる」と思っていないのは、病棟勤務の若年層単身の看護職が多く、負担を感じている）</li> <li>・ 勤務形態（夜勤ができるのは77%、そのうち未婚者が81%で、若年層単身者に負担がある。短時間勤務利用者の代替要員の補充がされない。16時間長夜勤である）</li> <li>・ キャリア（「現在の仕事が自分の描く将来像につながらない」54.8%）</li> <li>・ 病院の将来への不安（「病院の将来に不安がある」67.7%。病院の経営方針が見えない）</li> <li>・ 「職員を大切に作る組織である」25～44歳では41%と低い。教育体制は整っている</li> <li>・ 制度の認知度が低く、WLB推進認知度が0%。長時間夜勤の心身への負担について知らない</li> <li>・ 給与（「今の給与は妥当でない」67.7%。人事考課の反映なし。夜勤手当が低い）</li> <li>・ 年次有給休暇は72.8%の取得率であるが、公休日が113日と全国平均より低い</li> <li>・ 育児支援（託児所があるが、病児保育がない。夜間保育日が指定されている）</li> <li>・ 休暇制度（4週7休制。連続した長休暇、希望が入りやすい64%）</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>&lt;生活と仕事の調和サポート&gt; 時間外労働が多く、帰れない職場風土、夜勤可能な看護師の不足、長時間夜勤等による疲労感がある</p> <p>&lt;やりがいサポート&gt; 病院の運営方針への不安、仕事・キャリアに見合う給与体系でないことの不満など中堅職員へのやりがいサポートが必要である</p> <p>&lt;生き活きサポート&gt; WLB推進活動、制度の認知度が低い、公休、年休を含めた休暇取得</p>



<b>3年後のゴール</b>	<p>WLB推進体制が普及し、院内の職員全体がやりがいをもって生き活きと働くことができる</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「個人のWLB評価に関する指標」で15点をめざす</li> <li>2. 就業前後の時間外労働を短縮する（日勤：73分/回/人→30分/回/人未満）</li> <li>3. 多様な勤務形態を定着させる</li> <li>4. 年間休暇日数125日/人/年以上をめざす</li> </ol>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 院内のWLB体制が整っている</li> <li>2. 院内全体で時間外労働の短縮をめざして各部門の協力体制を整える</li> <li>3. 多様な勤務形態の定着と、導入後の改善点見直し</li> <li>4. 年間休暇日数を125日/人/年以上にする（当院公休113日+年次有給休暇12日以上の取得）</li> </ol>
<b>1年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. WLB委員会の構成人員を他部門まで広げる</li> <li>2. 看護部での業務改善の見直しと、他部門との業務調整を行う</li> <li>3. 看護部門での多様な勤務形態の導入実施と、交代勤務の改善を行う</li> <li>4. 年間休暇日数（年次有給休暇）の実態調査を院内全体で行う</li> </ol>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. WLB推進活動の啓蒙と、情報の開示をする</li> <li>2. 時間外労働の実態調査を行う</li> <li>3. 夜勤交代勤務の時間変更と、多様な勤務形態の実態調査の検討を行う</li> </ol>

## 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 2 月 WLB ワークショップ参加について院長、事務長の承認を得、病院運営会議で報告した。平成 24 年 4 月、看護部に WLB 推進委員会（看護部長、看護科長、各部署 1 名の計 11 名）の発足、さらに業務改善委員会看護科長、人事課係長を含めたコアチーム（9 名）を設置した。後者が WLB 推進方針の決定、前者が WLB 推進の実行部隊としての役割機能を持つ。看護科長会や病院運営会議との連携を密にし、院内全体に WLB 推進が浸透できる体制とした。

### 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 推進活動の啓蒙・情報の開示」

WLB 推進活動の進捗状況について看護部長が病院運営会議で、担当看護科長が看護科長会で、各委員が自部署で随時報告した。また、ポスターやホームページ上での WLB 推進活動通信により、当院が WLB 推進を行うことを広く広報した。

#### (2) アクションプラン②「時間外労働の削減」

前年 10 月の電子カルテ導入のためスケジュールが遅れ、時間外労働の実態調査を平成 25 年 1 月の 1 か月間実施した。また、12 月業務改善委員による業務量調査を実施した。両調査の現状分析により、今後改善策を検討予定である。

#### (3) アクションプラン③「夜勤交代勤務の時間変更の検討」

夜勤時間短縮はまずパイロット病棟で始める計画とし、その現状分析として、アクションプラン②の業務量調査、疲労度調査、職務満足度調査を実施し、長時間夜勤時での現状把握を行った。さらに、夜勤時間短縮に向けての理解を得るための、長時間夜勤の弊害や今後の方針についての説明を当該看護職員に実施した。夜勤交代勤務の変更時間については人事、庶務課と検討中である。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

病院運営会議で WLB 推進について周知した事で、時間外労働削減に向けての意識が高まり、院内全体の時間外労働の実態調査を行うことになった。また、WLB の認知が高まり、病院全体の取り組みに繋げる機会となっている。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

業務量調査の結果では、記録が時間外に多いことが分かった。電子カルテが導入されたが、効率的な記録・業務改善に取り組めていない状況である。また、自己の業務時間管理ができていない看護職員の存在も多く、WLB に繋げた意識改革の必要性がある。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査を行うことで、看護管理者と看護職員の意識のずれがあり問題発見ができた。WLB は大きなテーマだが、課題を絞り込み PDCA サイクルを回す、院内全体を巻き込むことの重要性を再認識した。

#### (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」など

- ①時間外労働削減に向けて、業務改善、他部門との業務調整を行う。
- ②多様な勤務形態の導入と、夜勤交代勤務の改善を行う。
- ③院内全体で年次有給休暇に関する実態調査を行う。
- ④WLB 推進委員会の構成人員を他部門まで広げる。

# 濟生会松山病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	私たちは濟生会精神に基づき地域の医療・保健・福祉の充実に努めます
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	看護職が、働き続けたい就職したいと思えるような働きやすい魅力ある職場をつくる

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<病院> 病床数:170床、7対1看護、看護単位7(外来、HD、手術室、HCU/ICU、3病棟) DPC対象病院 電子カルテ導入 松山市内の2次救急を輪番制で担っている(昨年度1976件の受け入れ) 病床稼働率:93% 看護補助者(夜勤の導入)、検査技師・薬剤師との業務連携が進んでいる 2013年院内保育所設置 <看護部> ①労働時間と給与:残業あり、始業前残業(月平均:10時間)が多い、時間外研修がある、サービス残業が多い 休憩時間・仮眠時間が取れてない、労働に対する給料が妥当でないと感じている等 ②年次休暇:年次休暇取得率48.7%、1週間程度の連続した休みがとれない、病棟看護師、独身が取れていない等 ③満足度:看護ケアの時間がとれていない、24歳以下・未婚は現在の働き方に満足していない、長く勤めたくない等 離職率:平成22年度(11.9%) ④満足度の理解:一般的に制度の理解度が低い、特にWLB推進体制の関心が低い ⑤その他:メンタル面での長期休暇者がいる、看護師は、看護業務以外のことに時間をとられている(物品や施設管理) 院内保育所が本年7月にオープンし利用者が少ない等
	<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



<b>3年後のゴール</b>	看護職が働き続けたい、就職したいと思えるような働きやすい魅力ある職場をつくる(3年後) <b>【成果指標】</b> 時間外労働の削減(月平均残業時間:549分)→月平均30時間している6.1%を0%にする。 年次休暇取得率(48.7%→70%)できるだけ長く勤めたい(55%→70%) 離職の防止(10.0%→8.0%)
----------------	--

### 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	①1.WLB推進体制・全職員への周知・意識の向上と統一化を図る(推進メンバーの増員・年1回WLB推進大会開催) ②2~9各アクションプランの確立
1年間の取り組み	①1.WLB推進体制・全職員への周知(推進メンバーの増員・開始後と1年後の推進大会開催) ②2~9各アクションプラン確立に向け取り組み続行
今後4カ月の取り組み	1.WLB推進体制・全職員への周知(推進メンバーの増員・推進大会開催) 2.多様な働き方・休暇制度の導入:アンケート作成 3.「PNS」導入:情報収集・チーム立ち上げ・導入にむけての検討 4.時間外労働時間の削減:業務量調査、データ集計分析。 5.始業前労働の削減:1病棟で実態調査、実践。開始後実態調査分析。他病棟での導入 6.年次有給休暇取得の推進:昨年の取得状況把握。意識調査検討中。 7.制度の理解を高める:現状利用可能な制度の洗い出し。申請書類の電子化。 8.ベットコントロール再構築:現状把握。課長朝礼で情報交換 9.院内保育所の利用者を増やす:利用者から情報収集。適宜対応し利用者増員。



## 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

経緯：新人の定着率は上がってきているが、離職者による人員不足は続いている。就職したい、働きたいと思う魅力ある職場づくりに役立てたいと考えた。

構成メンバー：看護部長・事務長・看護副部長・看護課長 7 名・係 1 名・主任 1 名・男性看護師 1 名・事務員 3 名（立ち上げ時 10 名から現在 17 名と増員）

活動内容：アクションプラン①から⑨までに担当者を決めて分担し並行して活動。

### 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」

H25 年 6 月 WLB 推進委員選定。院長の承認を得る。以降毎月推進委員会を開催し現在まで 6 回開催した。12/25 WLB 推進大会開催（全職員対象で WLB 立ち上げからインデックス調査・ワークショップでの分析・アクションプラン立案・各アクションプランをポスター形式で報告）。

#### (2) アクションプラン②「多様な働き方・休暇制度の導入」

当院での制度利用状況の把握。現在アンケート作成中。

#### (3) アクションプラン③「『PNS』導入」

情報収集、推進チームの立ち上げ、病棟への導入に向けての検討、スタッフへの情報提供。

#### (4) アクションプラン④「時間外労働時間の削減」

11 月に業務量調査を施行し、現在データ集計中。今後データの分析を施行予定。

#### (5) アクションプラン⑤「始業前労働の削減」

1 病棟で実態調査を経て実践。開始後 1 か月の出勤時間・休憩時間・退勤時間調査とアンケート結果を分析評価し、有効であったことから現在他病棟でも導入中。

#### (6) アクションプラン⑥「年次有給休暇取得の推進 47%→70%」

昨年の看護部有給休暇取得状況の把握。情報をふまえ現在意識調査のアンケートを作成中。

#### (7) アクションプラン⑦「制度の理解度を高める」

現在院内で利用できる制度の洗い出し。申請書類の電子化の整備中。

#### (8) アクションプラン⑧「ベットコントロール再構築」

地域連携室と連携し、現状理解と問題把握をした。ベットコントロール構築に向けての準備中。現在は、病棟課長が毎朝集まり、情報交換・転棟交渉など実施中。

#### (9) アクションプラン⑨「院内保育所の利用者を増やす」

利用者からの情報収集。適宜対応を検討し、2 名から 8 名に増員した。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」：アクションプラン⑤⑨で改善が見られている。

(2) 「新たな課題として生じたこと」：担当者の負担、協力体制の強化(多職種の増員)。

(3) 「この事業に参加して気付いた事」：インデックス調査で様々な問題が客観的に可視化され、気づかなかった問題が見えてきたこと。チームワーク力で推進していくこと。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」：WLB 推進体制の実施（9 つのアクションプランの活動継続・第 2 回院内 WLB 推進大会開催予定にて進行状況などを報告）

# 十全総合病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域に根差した病院として、安心できる医療提供に努めます
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	職員が仕事と生活に満足して働き続けられる職場環境の創造

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)	定性	定量
	<経営・組織> ・手当や給料に対する不満がある ・人事制度が理解できていない ・制度について利用されていない	・大切にされていない (35~39歳: 70.6% 全体: 50.3%) 既婚者>未婚者 ・長く勤めようとは思わない (25~39歳: 59~70%) 病棟>外来 ・将来不安 (55~59歳: 80%) ・給料に不満 (25~49歳: 73~85%)
	<上司> ・評価に不公平感を感じている ・フィッシュ活動が十分活かされていない	・大切にされていない (35~39歳: 70.6% 全体: 50.3%) 既婚者>未婚者 ・長く勤めようとは思わない (25~39歳: 59~70%) 病棟>外来 ・将来不安 (55~59歳: 80%) ・給料に不満 (25~49歳: 73~85%)
	<自己評価> ・目標面接が活かされていない ・キャリアラダーが活かされていない	・将来に繋がる仕事である (25歳~54歳: 60~70%) ・能力を活かせる仕事でない (未婚: 50.7%) ・自分の能力を活かせない ・将来像に繋がらない (25歳~44歳: 47~60%)
	<労働環境> ・サービス残業が風土化している ・制度はあるが利用されていない ・夜勤者と日勤者で処遇に不公平感がある	・時間外労働時間 (1.7時間) と回答者感覚時間 (8.8 時間) に差がある ・有休取得休暇が取りやすい 外来>病棟 ・定時で帰れる 外来>病棟 ・勤務希望が通る (25~60歳: 80% 60歳以上: 90%) ・運用で行っている制度が知られていない事が多い
	<満足度> ・委員会や役割増大で負担が大きい	・働き方に満足していない: 病棟>外来 (30~34歳: 66.7% 35~39歳: 67.6%) ・生き方に満足していない: 正社員 (47.2%) > 非正社員 (24%)
	<健康状態> ・病棟で腰痛者が多い	・体調不良 (30%)
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状 との間にあるギャップ)	1. サービス残業が常態化している 2. 風通しの良い組織風土とは言えない 3. 運用で行っている制度が知られていない 4. 生活に満足していない 5. 現在の仕事が、自分の描く将来像に繋がらない	



<b>3年後の ゴール</b>	離職率: (現在: 9.2%) 3年後 6%以下 ・定時で帰れると感じる: (現在: 45.7%) 1年後 60% 3年後 70% ・大切にされていると感じる: (現在: 49.3%) 1年後 60% 3年後 70% ・長く勤めたいと感じる: (現在: 45.4%) 1年後 60% 3年後 70%
---------------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	1. 既存制度の周知と社会的制度の情報収集をし、職員へフィードバック 2. 定時で帰る意識改革 3. 人事考課について再検討
<b>1年間の取り組み</b>	1. 制度の整理、理解、周知 2. 時間外発生時のサポート体制の構築 3. 目標面接の内容の見直し、人事考課のフィードバック方法の統一 4. 夜勤従事者とそれ以外の者の評価の見直し
<b>今後4カ月の 取り組み</b>	1. WLB推進運動、意識変革 2. 看護部門で時間外発生の要因の調査 3. 社会的支援制度の情報収集、既存制度の洗い出し、整理

## 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

以前より看護部ではWLBの推進を掲げ、独自の活動を行ってきた。

今回、WLB推進ワークショップ参加にあたり、病院全体の取り組みとするため、看護部長、副看護部長、看護師長3名に総務人事担当2名を加えWLB推進委員会を立ち上げた。その推進委員会がインデックス調査を基にアクションプランを作成し、経営者会議で承認を得た。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「ワーク・ライフ・バランス推進体制作り」

推進委員会は毎月1回開催し、アクションプランの進捗状況の確認、課題や改善案の検討を行った。その内容については、経営者会議へ報告、スタッフへフィードバックを実施。

また、院内各部署の所属長が集まる会議にて活動内容を報告し周知するとともに、各部署から参加者を募り、院内ワークショップを開催することで、WLBの推進についてより理解を深めてもらった。

#### (2) アクションプラン②「時間外労働の削減」

時間外業務量調査を実施し分析を行った。分析の結果、時間外労働発生要因は情報収集、記録、食事介助が上位であった。また、実際に時間外労働を行った時間数と、請求した時間数には開きがあること、休日の多い月で時間外労働が多く発生していることが判った。

手始めに時間外労働を削減する取り組みとして各部署において「帰るキャンペーン」を実施した。今後、「ノー残業デー」を実施することとした。

#### (3) アクションプラン③「既存制度の周知」

既存制度を洗い出し、運用で実施している措置の制度化を図るため、就業規則へ規定を追加、パンフレットの作成を行うこととした。

また、自院の制度以外に社会的支援制度の情報収集を行い、育児サポーター制度、民間の放課後児童クラブについての情報提供が可能となった。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

WLBに関する認識が病院全体に浸透しつつある。

時間外発生要因の現状分析ができ、検討すべき業務や取り組むべき課題が明確となった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

WLBをより一層浸透させるには、現在の推進委員会のメンバーに他職種を加えること、看護部内にプロジェクトチームを発足させる必要があると感じた。

制度の周知については、その状況に直面しないと制度について意識しない傾向があることから、頻繁に周知を行う必要があると思われる。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査の結果に落胆したものの、当院の現状・課題が明確となり取り組みやすくなった。

WLBの取り組みを病院全体の取り組みとすることで、それぞれの立場からの意見を聞くことが出来、非常に参考となった。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ・看護部でのプロジェクトチームの立ち上げ。
- ・現状の勤務形態の見直し。(休日数、勤務時間数等)
- ・看護体制の見直し。



# 貞本病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	患者さまや利用者さまの権利を尊重し、地域に密着した、良質かつ適切な医療、介護、福祉サービスを提供する。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	WLBを実行して貞本病院を愛してやまない看護部を創る

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>【SWOT分析クロス分析】</p> <p>①看護師の構成は、20代10%、30代44%、40代27%、50代12%、60代以上12%で、非常勤看護師4割、夜勤のできない看護師75%が、脳神経外科の急性期、地域密着の医療、介護、福祉サービス提供に対応している。</p> <p>②20代の80%、30代の53%、40代の77%、50代の50%が、働き方に満足していない</p> <p>③20代全員が、上下関係にこだわらず自由に話せない、上司からの仕事の評価が公平でない、80%が上司は部下の考えをよく聞いて理解していない、長く勤めたいと思っていない。</p> <p>④高齢化、脳卒中患者や認知症患者の増加、在宅医療ニーズが増す中、30歳代の働き盛りの看護師43.7%の6割が能力向上の機会、自分の描く将来像につながらないと思っている。</p> <p>⑤未婚者や子どものいない者の8~9割が、将来不安、長く勤めたくない、看護職を大切にしない組織と思っている。</p> <p>⑥病棟は、83.4%が定時で終わらない業務と思い、6割の看護師が、月に5時間超の残業をしている。</p> <p>⑦平均在職年数は5年8カ月と伸びているが、離職率は16~17%と高い。⑧有休休暇は50~100%取得している。⑨80%の看護師が、能力開発の研修支援があると答えている。⑩制度認知が低い。(インデックス調査結果 9.2)</p> <p>【発想法での分析】 5チームの結果(①~⑤)および、5チーム27カテゴリーを総合的に分析した結果(⑥⑦)</p> <p>①外来ナースチーム ◆知識・能力・コミュニケーション不足で実力が発揮できず非能率的で実践力低下を補う人材育成体制が未整備な環境。</p> <p>②病棟3階ナースチーム ◆病院の理念に沿ってサービス提供をしたいが、問題が山積しステップアップできず上司もスタッフも苦悩している。</p> <p>③病棟4階ナースチーム ◆マンパワー不足により、指導力低下と看護の質の低下に伴い、業務全体の流れがうまく調節できていない。</p> <p>④看護助手チーム ◆経験や勉強不足と自己能力レベルを知る基準がないことで過大評価し、患者の状況に応じたケアができていない。</p> <p>⑤医事課チーム ◆明確な指導内容が浸透していないため、各々がその場しのぎに対応してしまい、現場が混乱している。</p> <p>⑥5チーム総合結果(師長・主任・副主任) ◆慢性的マンパワー不足で過重労働が続き健康維持困難で、キャリア開発に消極的で看護の質低下や事故につながる。</p> <p>⑦5チーム総合結果(看護部長) ◆5年先、10年先の自分の姿を思い描き、一度きりの人生に信念を持ってキャリア開発に挑む人材に育っていない。</p>
	<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



<b>3年後のゴール</b>	<p>①WLBをとりながら、計画的に自己の能力やキャリア開発をする。</p> <p>②WLBをとりながら、計画的な働き方を実践する(漫然と同じ働き方をしない)。</p> <p>③業務内容を整理し、人員配置、関連部署との連携を検討し、実践する。</p> <p>④組織が支援できる能力開発の手立てについて提案する。⑤施設で整備している制度を認知させる。</p> <p>【アウトカム】①能力向上の機会になっている 30歳代 60%⇒80%</p> <p>②働き方に満足している 20代20%・30代47%・40代33%・50代50% ⇒ 60%</p> <p>③病棟看護師の残業時間 月5時間超 6割 ⇒ 月5時間以内 6割</p> <p>④看護師の離職率 27.6% ⇒ 10%以内</p> <p>⑤制度認知 インデックス調査指標 9.2 ⇒ 16</p>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	①WLBを図ってキャリアを積み重ね、地域に密着した良質かつ適切な医療、介護、福祉サービス提供を実践する。②検討した雇用形態、勤務形態の導入、見直しを繰り返し、働き続けられる環境を整える。③WLBサポート体制を利用し、働き続けられる人材を増やす。
<b>1年間の取り組み</b>	①WLBの普及 ②院内ローテーションの仕組みづくり ③勤務形態の整理、組み合わせの検討 ④WLBを推進するためのサポート体制の検討 ⑤多職種と連携して、業務整理
<b>今後4カ月の取り組み</b>	①WLBに関する調査結果のフィードバック ②院内でチャレンジできる看護業務の洗い出しと提案 ③今後3年間の希望する勤務形態の調査 ④非常勤を選択する状況の調査、常勤を続けるための工夫調査 ⑤就業規則、WLB支援策を周知する ⑥残業時間の削減 (業務改善委員会)

## 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

理事長の承認を受け、WLB推進チームを立ち上げた。看護部（看護部長、師長、主任、副主任、アドバイザー、業務改善委員会メンバー）、事務部（事務部長、常任顧問）のメンバーでスタートした。「WLB研修会」の後に推進チームメンバーを公募し、医事課スタッフとリハビリテーション部主任が加わった。数名の医師がサポーターとなった。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLBに関する調査結果のフィードバック」

- ・ 定量的データ分析：インデックス調査結果を基にSWOT分析クロス分析を行った。
- ・ 定性的データ分析：「仕事上で充実感が持てなかった時」の事実を発想法で分析した。
- ・ フィードバック：データ分析結果を全部署対象にプレゼンテーションした。

#### (2) アクションプラン②「院内でチャレンジできる看護業務の洗い出しと提案」

- ・ 看護業務内容や役割を洗い出した。
- ・ 面接で習熟状況に合わせて、チャレンジ可能な業務について提案した。

#### (3) アクションプラン③「今後3年間の希望する勤務形態の調査」

- ・ 看護師全員に来期の勤務形態についてヒアリングした。

#### (4) アクションプラン④「非常勤を選択する状況の調査、常勤を続けるための工夫調査」

- ・ 非常勤を選択する状況、常勤を続けるための工夫についてヒアリングをした。

#### (5) アクションプラン⑤「就業規則、WLB支援策を周知する」

- ・ 就業規則、職員が利用できるWLB支援策をまとめた表の作成と研修会を企画中。

#### (6) アクションプラン⑥「残業時間の削減」

- ・ 業務量調査結果から、看護師の多能工化推進、看護計画の見直しと運用しやすい仕組みづくり、医療材料管理の中央化を実施中。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ・ ひとり一人と話し合いを持ち、ライフステージと照合しつつ、キャリア開発を挑戦した。これまで経験のなかった業務に就くなど、多能工化を推進することができた。
- ・ 結婚、妊娠、出産などのライフステージの変化に、「よかったね感」が漂っている。休業に入る際は「いってらっしゃい」、復帰の際には「おかえりなさい」があたりまえの風土になってきた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・ 子育て世代の看護師は、扶養範囲内を重要視する傾向がある。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・ WLB支援は、人材育成と組織活性化のツールとして有効活用する。きめ細やかなWLB支援を行うことで、組織や社会に貢献できる人材を育てることが可能である。
- ・ 特にライフステージが変化する20歳代、30歳代は、仕事も生活も自分を成長させることのできる絶好の機会。各自の抱える不安要素をセルフコントロールしつつ、数年先の達成した姿をイメージできる課題をともに考え、着実に実践する。
- ・ WLB推進は、医師の要所要所でのバックアップが鍵となる。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ・ WLBを普及する。
- ・ 勤務形態の整理後、組み合わせを検討し、院内ローテーションを実践する。
- ・ 多職種と連携して、業務を整理する。

# 松山赤十字病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	人道・博愛・奉仕の赤十字精神に基づき、医療を通じて地域社会に貢献します。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	職員にやさしい組織を目指す 一人一人が生き生きとし、働き甲斐のある職場を目指す。

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	(属性) ・平均在院日数 11.5日 ・7:1入院基本料 ・病床稼働率 91.0% ・急性期病院 ・地域医療支援病院 ・地域がん診療拠点病院 ・2次救急輪番制病院 ・災害拠点病院 ・ホットラインを開設し 24時間紹介患者受け入れ ・救急車受け入れ約 3,500台/年 ・手術件数約 5,700件/年 ・救急法等地域住民への講習事業、訓練等に派遣 ・外来待ち時間が長い(予約制ではあるが急患もあり予定通りにならない) ・年間休日 128日+夏休等7日 =135日 ・平均 11.5日/月の休みが取れている ・有休取得率 35.8% ・離職率 5.6%(出産後の退職ゼロ) ・新卒離職率 10% ・産休・育休 64人、育短 19人、介護休暇 4人 ・傷病による連続休暇取得者 35人/年 ・看護師 ここ10年で約 100人増加 (付属看護専門学校を有している。入職予定者定員確保) (特に中央部門にスペシャリスト配置、専門および認定看護師取得者 11人、認定看護管理者 3人) ・看護師平均年齢 35.7歳 ・看護補助者 74人 50:1確保 (診療アシスタントとして外来配置 10人含む) ・病棟夜勤専従 ゼロ (時間外) ・持ち帰り仕事あり (32.6%) (個人情報を持ち出しに関し問題あり) ・時間外研修参加 (30%) ・外来が混雑し終了時間が遅い (外来パート者の時間外が多い 2,000分越えあり) ・そもそも定時で帰れるとは思わない。定時で終わらない (75%) ・休憩時間が取れない (41分) ・始業前時間外がある (80%) (職場風土) ・上司は仕事の成果を公平に評価している (72%) ・気兼ねして帰れない (30歳までの人が 60%)、50歳以上は (50~70%) 帰れる。 (制度) ・BSC導入で病院の方向性が分かっている ・全体に制度の認知不足 ・制度があるが認知が少ない (母性、育児、介護) ・育休 3歳まで、育短 6歳まで取得制度あり ・つわり休暇がない。希望あり (52.6%) ・パート職員に産休・育休がある ・必要に応じて休職が取れると思う (68%) ・有休は必要に応じて取得できる (43%) ・一週間以上の連続した休日がとれない (70%) ・柔軟な働き方の選択肢がない ・WLB推進体制未整備 (業務) ・持ち帰り業務が多い。持ち帰り仕事あり (32.6%) ・日⇒深 勤務間隔が短い (3時間) ・看護業務に費やす時間が少ないと感じている ・専門性以外の業務が多い (満足度) ・勤務希望はとおりやすい (68%) ・勤務表作成ソフトを使用 (勤務作成マニュアルがある) ・看護ケアに要する時間はとれていると思う。(42%) ・現在の働き方に満足 (46%) ・多様な勤務シフトが選べない (健康) ・健康不調者 (28%) ・肩こり、腰痛、倦怠感、疲れ目を感じている (50%以上) ・外来待ち時間が長く、スタッフの精神的ストレス、疲労感がある
	<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



<b>3年後のゴール</b>	職員が余裕を持っていきいきと働く事ができる。 <成果指標> ○超過勤務時間が削減できる (17時間⇒10時間以下) ○定時で帰れる職場である (23%⇒50%) ○多様な働き方が選択できている (時差勤務、夜勤専従の導入) ○看護師が看護業務に専念できる ⇒ケアに費やす時間を十分にとることができる (42%⇒60%) ○働き方に満足 46%⇒60% 風通しの良い職場になっている。 <成果指標> ○上下関係に拘らず意見が言える (48.5%⇒60.0%) ○気兼ねなく帰ることができる (45%⇒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
1年間の取り組み	①WLBの周知浸透 ②超過勤務時間の削減 ○他部門との協働○看護助手の活用○多様な働き方の検討
今後4カ月の取り組み	①院内 WLB 推進体制の立ち上げ ○魅力ある職場づくりプロジェクト(院内)の立ち上げ ○WLB推進ワーキンググループ(看護部内)の立ち上げ ②超過勤務時間の削減 ○意識づけ ○ルール作り

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

院長他幹部の集まる委員会にて、趣旨説明を行い、承認を得た。医師をはじめ各部門の代表者によるプロジェクト「魅力ある職場づくりプロジェクト」を立ち上げた。

看護部門は、看護部ワーキンググループ（看護部コアメンバー会と各部署担当者会）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「院内 WLB 推進体制の立ち上げ」

将来構想委員会にて「魅力ある職場づくりプロジェクト」の立ち上げを提案した。WLB 推進ワークショップの報告を師長会で行った。

H25. 12 月「魅力ある職場づくりプロジェクト」の開催、計画を作成した。月 1 回定期的に集合し検討・協議の場とする。

看護部全体で取り組むためには、看護部ワーキングコアメンバーと各部署担当者が必要と考え、メンバーを決定した。2 会議とも、第 1 回会議は 1 月に開催した。

#### (2) アクションプラン②「超過勤務時間の削減」

職員への意識づけ

師長間の情報の共有・認識の統一が課題であるため、看護師長会において WLB 推進事業の概要説明を実施した。

「超過勤務時間削減に向けて」全部署が取り組み、師長会にてグループワーク「超過勤務時間削減に向けて」「今、何ができるのか」、のディスカッションを通しお互いにヒント・アイデアを出し合い、各部署の取り組みに繋げた。

師長会を利用し、H25. 9～H26. 9 末までの「超過勤務時間の削減」に向けた取り組みの企画案を作成した。H25. 12. 3 時点での「部署の課題」「取組案」を提出した。

成果評価を実施し、発表会を H26. 9 に予定している。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

「超過勤務時間の削減」に向けて、各部署それぞれの状況に合わせて、看護提供体制の変更や様々な業務改善が始まっている。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

なし

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

看護部門のことしか見えていなかったが、「魅力ある職場づくりプロジェクト」を通して、各部門の問題点が見えてきた。WLB は経営戦略であるという事を実感した。

#### (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

平成 26 年度病院 BSC、看護部 BSC で WLB 推進が大きく取り上げられている。

松山赤十字病院の全職員が WLB に関心を持ち、推進できるような職場風土を構築する。看護部門は、師長会と看護部ワーキングコアメンバー・担当者会のメンバーを中心に、「超過勤務時間の削減」に向けた積極的な取り組みを行う。

1 部署のみであるが、PNS を導入し、その効果がみられているので他病棟でも導入出来るよう分析し実践に繋げる。



---

# 11. 佐賀県

---





# 佐賀県看護協会の取り組み

## 1. 県看護協会内の本事業実施のための推進体制づくり

### 取り組み経緯

本協会では、平成 25 年度ワーク・ライフ・バランス推進ワークショップへの参加決定を受け、準備を開始した。

参加施設の募集は平成 24 年 11 月から会員へ文書配布を行い希望を募り、2 施設から申し込みがあった。

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

### 推進体制

平成 25 年度佐賀県看護協会 WLB 推進委員会を設置した

委員会のメンバーは総合病院看護管理者、看護教育関係者、行政関係者、大学病院 WLB 有識者、ナースセンター事業担当、協会役員の内計 11 名で構成した。

支援者は総合病院看護管理者、前総合病院看護管理者で前熊本県看護協会 WLB 担当理事の 2 名を決定した。

支援者と推進者である協会役員、協会看護教育関係者、ナースセンター事業担当が 3 名で 1 施設を担当し、助言・支援を行うことにした。

### 平成 25 年度佐賀県看護協会 WLB 推進委員会 開催状況

5 月 9 日	WLB 事業の概要・年間スケジュールの説明
7 月 27 日	ワークショッププログラムの確認と進行確認、インデックス調査集計結果、読み込みについて
8 月 2 日	ワークショップ終了後、今後のスケジュール確認
10 月 25 日	参加施設の取り組み状況の確認（参加施設参加にて進捗状況報告）フォローアップワークショップについての説明
11 月 27 日	フォローアップワークショップの進め方検討
3 月 14 日	今年度の反省・次年度の計画

## 2. 平成 25 年度の活動内容とその成果

### 【参加施設への訪問】

会長、推進委 2 名で施設訪問を行い、看護部長、理事長、事務長等へ WLB 事業の概要、スケジュール、インデックス調査等について WLB 担当理事が説明した。

参加施設への出前講座を行った。講師：熊本大学医学部准教授 菊池 健先生  
事務長、院長等、事務部 の参加あり。

ワークショップ 2 か月後アクションプランなどの提出、メール等では進捗状況が把握しにくく、参加施設からの要請はなかったが、推進者、支援者で施設訪問を実施した。

参加施設の状況は文章等の情報交換のみでなく、その施設のWLB担当委員との意見交換は、施設の状況を肌で感じ、各施設が必要としている支援の方向性を見つけることができた。

**【他県施設のWLBへの先駆的な取り組み施設の見学】**

看護協会推進委員（WLB担当理事、協会教育担当看護認定管理者）は福岡県でWLB推進に先駆的な取り組みをしている施設を見学した。見学により参加施設への支援の足掛かりを得ることができた。

**【支援者・推進者研修】**

インデックス調査結果の解釈及びファシリテートについて当看護協会推進委員会委員でもある熊本大学医学部准教授 菊池 健先生の講義を企画し、推進委員、支援者が支援の方向性、ファシリテーターの役割を共有した。

### **3. 参加施設への支援内容（定期的実施した支援内容）**

- 1) 看護センターにて、事前説明会開催した。
- 2) 参加施設への出前講座にてWLB推進ワークショップについての講義を行った。  
講師:熊本大学医学部 准教授 菊池 健先生
- 3) 支援者・推進者による進捗状態の把握と相談への対応継続し支援を行った  
施設訪問、電話、メール、委員会での施設からの進捗状況報告を受けて、進捗状況の把握と相談に対応していった。  
日看協WLB普及推進プロジェクト委員会では メール、電話で助言を貰い、当協会WLB委員で情報共有し、支援を行っていった。

### **4. 平成26年度の県看護協会の活動方針・計画等**

- 1) 参加施設への継続的な支援  
ワークショップ、フォローアップワークショップの開催
- 2) WLB取り組みへの普及と広報活動
- 3) 県行政、労働局との連携強化

# 今村病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の中核病院として、住民に良質で満足度の高い医療を提供する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	職員がやりがいを持ち、仕事と家庭を両立して、永く勤務できるようになる事で、職員はキャリアを継続でき、結果として患者さんにレベルの高い看護の提供ができる

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 179床(一般90床、回復期44床、療養45床)救急告知病院</li> <li>2) 予約入院がほとんど少なく、予約外入院が多いために残業が多い(月平均5,1時間)</li> <li>3) 一般病床は入院基本料7対1、DPCであるために入退院が多い(平均在院日数16~17日)</li> <li>4) 標榜科が18と多いために一般病棟が混合病棟になっている</li> <li>5) 2014年7月にER, ICU, HCUが併設され、新外来棟ができる</li> <li>6) 離職率:2012年度 9,4%                      2011年度 21,8%                      2010年度 9,4%</li> </ol>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 急な入院が多い、緊急OPの為に残業が多い</li> <li>2) 目標管理は存在するものの実際に活用できていない事や病院の方向性等の周知ができていない事などの理由から離職率が高い</li> <li>3) 新人職員が多い(看護職員が集まらない環境、定着しない環境のために在職中の職員の有休消化率が悪い)</li> <li>4) 5) 病院の内規やシステムが職員に浸透していない</li> <li>5) 複合科が病棟に混在しているために業務や看護技術等を習得するのに時間がかかる</li> <li>6) 看護業務以外の業務(抗がん剤のミキシング)等を看護師がおこなっているために、看護師のストレスに繋がっている</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 職員のモチベーションがあがる</li> <li>2) 職員が組織に対して帰属意識がめばえる</li> <li>3) 残業の時間が減る(4時間以下)</li> <li>4) 職員が定着している</li> <li>5) 定時に帰れる</li> <li>6) 連続有給休暇(1週間)を年2回取得できる</li> <li>7) 一人あたりの夜勤回数が8回以下</li> <li>8) 新卒看護師の定期入職:毎年5人</li> </ol> <p>※看護職員が仕事のやりがいを見いだす事ができ、仕事と家庭の両立ができる</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
<b>3年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 定期的な面接、満足度調査</li> <li>2) 有休を定期的に取得できる</li> <li>3) 院内保育所の設置</li> <li>4) 入職オリエンテーション(5日プログラム)</li> <li>5) 管理者教育を年4回行う(主任、師長)</li> <li>6) キャリアアップが出来るシステムを造る</li> </ol>
<b>1年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) WLBの継続</li> <li>2) 多様な勤務形態の検討、実施</li> <li>3) 夜勤の2交替制の部分的な導入</li> <li>4) 院内保育に向けての試算、職員の需要の把握</li> <li>5) 業務体制の見直し(複合科→科別)</li> <li>6) 固定チームナーシングへの変更と定着</li> </ol>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) WLBの周知、浸透、職員向けの説明会の企画、実施</li> <li>2) 残業時間の削減、(業務の整理) 固定チームナーシングの周知、徹底</li> </ol>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

H26年1月20日に病院運営会議にて許可を得ることができたため、推進委員を選定中

### 2) アクションプランの実施状況

- (1) アクションプラン①「WLBの周知・WLB推進委員会の設置」
  - ・上層部への周知、WLB推進委員会を設置し、委員会を定期的に行う。
  
- (2) アクションプラン②「残業時間の削減・固定チームナーシングの浸透」
  - ・残業時間のデータに基づき業務内容を洗い出し、残業時間を削減する。
  - ・固定チームナーシングの浸透
  
- (3) アクションプラン③「入職時オリエンテーションの実施」
  - ・入職時の職歴、経験年数、技術の個人差を考慮したオリエンテーションプランの作成

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したいこと」
  - ・WLBの推進チームを設置したものの、職員全体への周知が悪く、広報活動等に問題があるものと思われる
  
- (2) 「新たな課題として生じたこと」
  - ・上層部からWLBの取り組みについて許可は得たものの、看護部以外の介入が消極的である（結局看護部しか良くならないと考えられている）
  - ・今後の取り組みとして、さらに労働安全衛生委員会と協力して病院全体での取り組みとして全職員にアピールしていく
  
- (3) 「この事業に参加して気づいたこと」
  - ・WLBは看護部だけでなく、全職員対象に行っていることであるということを理解していただくことが難しい
  
- (4) 「平成26年度の取り組み予定」
  - ・WLBの周知浸透
  - ・残業時間の調査、業務改善継続
  - ・入職時オリエンテーションの充実

# 佐賀記念病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	子供から老人まで人生の全てをサポートし、地域の方々から愛される開かれた病院を目指す。患者様・ご家族が心安らぐ環境を提供する。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	回復リハビリ病棟より在宅・デイケアセンターへと継続し、デイケアセンターの拡大を図るとともに、健診センター設立し、包括的な医療・介護・福祉サービスの提供ができるシステム化。

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>&lt;病院&gt; 診療科も増え、外来患者数がのべ 11,000 人/月である。そんな中、内科医師が不足し、入院患者 30 名/人を担当しながら外来診療にあたっている。大学病院の後方支援病院及び病病連携を図っており、入院患者の平均年齢は 75 歳を越えている。</p> <p>&lt;看護部&gt; ・超過勤務時間の平均は 9 時間 その内訳は病棟勤務者が 89 人/96 人中 (92.7%) であり、外来勤務者は 13 人/28 人中 (46%) であった。特にリーダー業務や入院系の残業が多い。 ・帰りにくい職場風土がある ・大切にされていないと感じている職員は 67% にのぼり、長く勤めたくないと感じている職員も 60% であった。両方に共通するのは病棟看護師であった。 ・有休消化は、5.6 日。消化率は 42.8% であった。 ・就業規則の内容・福利厚生、WLB の支援制度については関心がなく、認知度が低い。</p>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>・医師不足もあり、入院患者の指示受け・処理のためリーダー業務の残業となり、負担が大きく、ストレス・疲労感がある。また、入院が午後から夕方にかけて集中するため、入院系の残業が多くなっている。</p> <p>看護部門の業務整理・申し送り短縮・スタッフの人員配置などの検討</p> <p>・記録（電子カルテ）中にナースコール対応などで中断し時間を有している。また、個人差（記録・内容・時間など）があり、改善を必要としている。</p> <p>・前残業などは、薬剤確認業務などの問題があり、他部署との業務分担及び連携を図ることが必須である。</p> <p>・職員全体に施設が整備している制度の周知がされていない。</p>



<b>3年後のゴール</b>	<p>働き続けたいと思う職場環境に向けた改善を行う (成果目標) インデックス調査結果より 看護ケアに費やす時間があるとの回答 43.1%→60% 超過勤務平均時間 9時間→4時間 オーダーリングシステム完成 薬剤師の病棟配置ができる 医師の指示時間が 16 時までとなる ノ残業 day の定着</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チーム医療の実践 ②半日単位で年次有給休暇取得利用し、有効活用 ③多様な勤務形態の検討 ④ノ残業 day</p>
1年間の取り組み	<p>①WLBの周知・浸透 ②リーダー業務見直し・看護方式の検討 ③申し送りの短縮 ④年次有給休暇取得推進 ⑤就業規則およびWLB支援の説明会・企画実施</p>
今後4カ月の取り組み	<p>①WLB推進体制の立ち上げ ②残業時間の業務内容の実態把握 師長による声かけ ③インデックス調査結果公表</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

運営会議にて、WLB ワークショップへの参加の主旨を説明し了承を得た。病院全体の取り組みであることの周知ができるように、病院長を推進委員長とし事務部長もメンバーとし参加、協力を得ることができた。

### 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 推進体制の立ち上げ」

推進委員会のメンバーは、院長・事務部長・看護部長・師長 6 名で計 9 名とし、1 回／月委員会を開催している。さらに看護部では各師長のもとに各年代の生活環境の異なるスタッフで構成した小グループを設置し、スタッフへの周知や情報収集の役割として活動している。広報活動として、WLB 新聞を 1 回／月発行し、院内 27 箇所に掲示している。

#### (2) アクションプラン②「時間外勤務の実態把握」

時間外勤務簿の書式変更を行い、時間外勤務の内容が明確になるようにした。9 月～12 月にデータを集積し、現在洗い出しを行っている途中である。また、日勤終業 1 時間前に音楽を流し病室を訪問するなどして援助を行う「先取りケア」の準備中である。

#### (3) アクションプラン③「職場風土の改善」

師長による声かけとし、日勤終業時に「終わった人は帰っていいですよ」と声かけを行っている。職業倫理教育として標語を決め、WLB 新聞の横に掲示するようにしている。また、お悩み相談窓口として、ポストの準備中である。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

WLB に取り組んで働きやすい環境づくりへと、病院長・事務部長の支援を得られている。師長による声かけなどで、帰りやすい雰囲気となり自分の業務整理ができるようになり、良かったと言う意見が聞かれている。また、看護師以外の病院スタッフの WLB への関心もみられるようになりつつある。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

早く帰りたいが、帰れないという、時間外勤務の短縮には結びついてはいない。アクションプラン②での分析を急ぎ、業務や看護体制の見直しに早く着手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」

インデックス調査から、病院の状況や組織に対する職員の思いを客観的に見ることができた。また、取り組んでいる内容が職員に伝わっておらず、改めて職員へ伝えること・職員の思いを理解することの重要性を感じた。

#### (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ・業務・看護方式の見直し
- ・「先取りケア」を実施
- ・お悩み相談ポストを実施
- ・就業規則・各種制度の広報及び見直し
- ・リフレッシュ研修の実施





---

## 12. 青森県

---



# 青森県看護協会の取り組み

## 1. 平成 25 年度の活動内容とその成果

会議等	活動内容	成果
5月8日(水)午前 新規参加施設(2施設)への 事前説明会	・今後のスケジュールの説明 ・インデックス調査について ・2年目の参加施設からのアドバイス	2年目の参加施設からのアドバイスは、今後の進め方をイメージすることができた。
5月8日(水)午後 2年目参加施設(5施設)の 情報交換会	・2年目のアクションプランの確認 ・WLBを推進していく上での課題等	自施設の問題点など話し合うことで、参加施設間の連帯感が生まれた。
10月11日(金)～12日(土) 看護職のWLB推進 ワークショップ開催	・午前参加施設はオンデマンド配信研修の労働時間編を受講、午後からワークショップを開催	ワークショップでは2施設の取組を情報交換できた。
10月11日(金)午前 2年目参加施設(5施設)の 情報交換会	・アクションプランの進捗状況 ・2回目のインデックス調査結果についての分析	・ワークショップの講師2人に助言して頂いたことにより2年目の方向性を再確認できた。
H26年2月1日(土) フォローアップワーク ショップ開催	・公開講座とした。 ・新規施設の3ヵ月間の取組みの発表・総評 ・2年目施設の取組みの発表・総評	アンケートでは、自施設でもWLBに取組んでいきたいと回答した方が多かった。

## 2. 参加施設への支援内容

- 1) 新規参加施設への事前説明会を開催した。2年目参加施設の看護の長からアドバイスを頂いたことで、今後の進め方等イメージすることができた。
- 2) 2年目参加施設への支援として情報交換会を2回開催し進捗状況を確認。参加施設の実施内容は良い刺激となり、続けることの重要性を確認した。
- 3) 支援者・推進者による進捗状況の把握と相談への対応等を継続して支援した。
  - ①参加施設ごとに、支援者と推進者の担当を決め、相談窓口を明確にした。
  - ②参加施設からアクションプランの取組み状況の報告を受けて、進捗状況の把握と相談に対応した。施設訪問の他、電話・メールで情報交換を行った。

## 3. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

- 1) 平成 26 年度は、新規参加施設募集を 3 施設とし、平成 24・25 年度の 7 施設と合わせ 10 施設を支援する。
- 2) 新規参加施設には、平成 25 年度と同様に事前説明会・ワークショップ、フォローアップワークショップを開催し支援をしていく。
- 3) 平成 24・25 年度の参加施設は、平成 26 年度のフォローアップワークショップで 2 年目・3 年目の取組みを報告する。引き続き支援者・推進者の施設担当は訪問・電話等で支援していく。また、取組が継続されるよう情報交換会を実施する。

# あおもり協立病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	医療生協の病院として、医療と健康づくりを通して健やかに最期まで住み続けられる地域づくりに貢献する。 ロマンとパッション。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	職員にも患者にもやさしい組織。 ここで働いていることを笑顔で誇れる組織。

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>看護職の平均年齢 38.31 歳 51.7%に子供がいる(小学生が多い) 経験年数は 16 年 離職率 6% 年間休日 9 8 日 有給取得率 32.3% (部署により差がある 最大部署 50.9% 最少部署 4.3% 病院全体 44.5%)、有給取得者の中で有給取得 1 日以下(0も含む)の職員は 33 名</p> <p>○強み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務の希望は受け入れてもらえる。</li> <li>・残業時間は少ない。</li> <li>・今の仕事へは満足している</li> <li>・職員にやさしい制度(働きやすい)がある</li> <li>・研修が保障されている。</li> <li>・昇進が年功序列ではない。</li> <li>・上司はスタッフの意見をよく聞き、的確なアドバイスや支援をしている</li> <li>・能力開発プログラムがあり研修が企画されている</li> </ul> <p>○弱み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・休みは少ない(法人で決められた休日が少ない)</li> <li>・休憩時間が取れない(特に夜勤)</li> <li>・勤務形態は日勤深夜の逆循環のシフトがある</li> <li>・前残業を行うことがある</li> <li>・働き方の満足度は 30 代(子育て世代) 50 代(親の介護世代)が多く不満を抱いている</li> <li>・ケアの時間がとれない(事務作業が多い)</li> <li>・職場の将来像に不安がある(特に 30 代前半)</li> <li>・出産、育児、介護休業制度等が周知されていない</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>①体に負担の多いシフトがある。 ②中堅からベテランのやりがいがない。</p> <p>③有給取得率の部署間の差がある。 ④看護ケアの時間がない⑤働きやすい院内の制度が周知されていない。</p>



<b>3年後のゴール</b>	<p>①体に負担の少ないシフトが必要。 ・正循環のシフトになる・日勤→深夜をなくす。勤務時間 11 時間あける。・4 週 8 休へ</p> <p>②中堅からベテランのやりがいを持てる。 ・61.4%が働きがいに満足していないため、満足度 60%まで引き上げる。 ・現在の仕事は自分の描く将来像につながる仕事と思っているは 35%のため、60%へ引き上げる。</p> <p>③有給取得率の部署間の差をなくす: 病院全体の取得率 44.5%</p> <p>④看護ケアの時間を確保する。 ・35.9%しかケア時間時間を十分にとれていない→全国平均 43.6%まで引き上げる</p> <p>⑤働きやすい制度を周知する: ・ホームページに制度を組みこむ・制度が「わからない」という人を 2 割へ</p>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<p>①体に負担の多いシフトがある: 就業規則の改定・労組との協定結びなおし</p> <p>②中堅からベテランのやりがいがない: ラダーシステム確立</p> <p>③有給取得率の部署間の差がある: 有給取得のための体制の構築</p> <p>④看護ケアの時間がない: 看護ケアの実施率を評価し、対策を検討する。</p> <p>⑤働きやすい制度を周知する・全体のシステムの確立</p>
<b>1年間の取り組み</b>	<p>①体に負担の多いシフト ・人員配置や外来診療日などのシミュレーション(診療報酬改定も考慮しながら対応する) ・法人全体へ関わることになるため、看護師自らが安全で健康に働くための勤務シフト、人員体制等を検証する。</p> <p>②中堅からベテランのやりがいがない・看護師教育クリニカルラダーの実施・評価</p> <p>③有給取得率の部署間の差がある: ・全員、記念月に最低 1 日有給をとる ・目標値を達成するための人員配置のシミュレーション</p> <p>④看護ケアの時間がない: ・看護ケア実施の目標を立て、看護ケア実施活動報告会などを企画し病棟間の学びの場を作る</p> <p>⑤働きやすい制度を周知する: ・勉強会の継続・相談窓口の設置</p>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<p>①体に負担の多いシフト ・日勤・深夜から半日・深夜のシフトが可能であるかシミュレーションする(7:1 看護師配置が可能であるか) ・正循環の勤務シフトが可能であるかシミュレーションする(勤務パターンを提案し作成してみる)</p> <p>②中堅からベテランのやりがいがない: 看護師教育クリニカルラダーの改定中(2014 年 4 月施行)</p> <p>③有給取得率の部署間の差がある: ・記念月を全員に周知する・有給取得率低い病棟看護長へ働きかける ・年間 1 日も有給休暇取得しない職員がいないよう配慮する</p> <p>④看護ケアの時間がない・看護助手との業務分担を明確にし、看護師が実施しているケアを明確にする。 ・「看護ケア」について今一度振り返る期間とする(病棟毎に検討をする)</p> <p>⑤働きやすい制度を周知する: ・ホームページや院内サイボーズに制度を組み込む・勉強会を企画し実施する ・新入職員・中途採用者のオリエンテーションを改定し、制度を盛り込む</p>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

\*看護部主導型：看護長室（総看護長、副総看護長2名）、事務長、病棟看護長2名、看護師3名の9名です。総看護長を委員長と位置付ける。

\*特徴：今後全職員へ展開していく課題であること、管理者だけで取り組むのではなく、全職員で取り組むことが重要であることを意識した人選です。

\*WLB推進PJ会議：毎月第4金曜日13時30分～1時間程度

### 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を病院幹部職員、看護職員へ説明し、課題の共有を図る」

病院4役会議、病院上期総括会議において、インデックス調査結果を説明する。看護部集会を12月9日、16日開催し調査結果と病院の傾向、課題と改善策を説明する。

(2) アクションプラン②「体に負担の少ないシフトについて検証する」

逆循環シフト⇒正循環シフトが可能かどうか検証する。午後休み一深夜を実施する。

(3) アクションプラン③「有給休暇取得率の向上と、部署間の取得差を改善する」

現状把握をする。全看護職員が「記念月有給」を取得することを方針化する。

(4) アクションプラン④「看護ケア実施するための時間確保と実施率を向上させる」

看護ケアについて振り返る期間と位置づける。急性期看護補助者加算を取得し補助者が増え、看護師業務の改善を行い、業務移譲を行っている段階。

(5) アクションプラン④「働きやすい院内の制度を周知する」

一目で分かり易いよう図式化しサイボウズやホームページに掲載する。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・インデックス調査結果、改善プラン等について、看護部集会を2回開催し看護部全体へ向け周知できた。集会を開くことで職員の要望を聴き、今後の課題が明確になった。
- ・来年度より記念月休暇を全看護職員が1日取得することを周知した。
- ・育児休業制度、母性保護制度について一目で分かるよう図式化すると共に申請の流れについて掲載した。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・有給休暇取得率を向上させるためには、適正な人員配置、計画的な有給取得ができるかどうか検証しなければならない。
- ・働き方の満足度を高める取り組みが必要である。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

看護労働環境を整えるためには様々な課題があり、あきらめずに継続した取り組みが重要であること。また、病院職員全員で取り組み、改善したことを実感できる場が必要であると感じた。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

①「記念月有給」を位置づけ最低1日／年は取得する。②看護ケア実施について検証した結果を基に方針化していく。③新看護教育ラダーを定着させる。④日勤一深夜⇒午後休み一深夜の定着を図り、課題を改善する。

# 青森市民病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の中核病院として、患者さん中心の医療の提供に努める
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立していきいきと笑顔で働き、患者さんも満足できる職場

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職員の平均年齢は41.26歳、平均勤続年数13年4か月、412人中休職者35人(産休29人、病休6人)</li> <li>○ 年代別の割合は20歳代17.4%、30歳代27.9%、40歳代30.0%、50歳代16.5%</li> <li>○ フルタイム非正規職員は12.6%の52人、パート非正規職員は0.5%の2人</li> <li>○ 既婚者の割合は53.6%、子どもがいる職員は52.7%(うち就学前が45人、子どもの人数は平均1.9人)</li> <li>○ 正規看護職員離職率4.2%</li> <li>○ 定時で終わることができる業務であると思わない割合は74.2%。業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができると思わない人は57.2%、特に20歳から30歳代前半が多い。(60~70%)</li> <li>○ 時間外勤務は施設調査では平均6.1時間だが、職員調査では平均9時間で意識にギャップがある。</li> <li>○ 残業時間が多い人と少ない人の差が大。(時間外をしていない12.6%、時間外勤務20時間以上8.4%)</li> <li>○ 勤務表作成時に個人の希望が通らないと思っている割合が40.2%</li> <li>○ 有給休暇取得率は20%、平均4日/年。有給休暇が必要に応じて取得できていないと感じている割合が63.5%</li> <li>○ 所定年間休日数は124日だが、夜勤明けの休みも含まれおり休日の実感が低いという意見がある。</li> <li>○ 職員を大切にしている組織であると思っている割合は19.8%(全国平均52.6%)</li> <li>○ 現在の働き方に満足している割合は26.1%(全国平均45.6%)特に40歳代の80%~90%が不満足。</li> <li>○ 勤務先の将来に不安がないと思う割合は27.3%(全国平均42.2%)</li> <li>○ 今の勤務先にできるだけ長く勤めたいと思う割合は38.9%(全国平均50.4%)</li> <li>○ 組織は能力開発の研修を実施・支援してくれると思う割合は40.4%(全国平均71%)</li> <li>○ キャリア支援が足りないと感じている。(キャリア支援のための休職制度がない。相談窓口がない)</li> <li>○ 就業規則・制度は整備されているが、利用者が少ない。(特に休暇、育児関係の制度)</li> <li>○ 人事考課制度が理解されていない。(人事考課基準は公開されているが周知・認知不足)</li> <li>○ 看護ケアに十分時間を取ることができると思わない割合は61.1%</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 就業規則・制度が整備されているにもかかわらず、活用されていないため、広く周知する必要あり。</li> <li>◆ 有給休暇の取得率が低く、取得できない不満感があり、必要に応じた有給休暇を取得しやすい環境整備。</li> <li>◆ 仕事に対する達成感、満足感が得られていない、大切にされていないと感じている職員が多く、その原因を究明する必要あり。</li> <li>◆ キャリア支援に対する制度、体制の充実が求められている。</li> <li>◆ 気兼ねして帰れないなどの意見が多いため、組織・職員の意識改革が必要。</li> <li>◆ 育児休業者が多いことから非正規職員を募集しているが、応募が少なくスタッフの確保が困難な状況。</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	① 休み方の満足度向上 ② 働き方の選択肢の理解を深める ③ 勤務状況及び職場環境の改善 【評価指標】 ◆ 有給休暇取得率…20%→40% ◆ 有給休暇は必要に応じて取得できると思う…11.1%→20% ◆ 制度認知の回答「わからない」の数値を下げる ◆ 働き方の満足度…26.1%→40% ◆ キャリア支援・研修支援してくれると思う…40.4%→50% ◆ 大切にしている組織と思う…19.8%→40% ◆ 時間外勤務20時間以上…8.4%→4% ◆ 看護ケアの時間を十分にとることができると思う…37.4%→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
<b>3年間の取り組み</b>	① WLB推進体制の更なる院内周知と浸透を図る。 ② 有給休暇取得率向上、および休み方の満足度向上に対する取り組み。 ③ 業務調査に基づく業務改善の推進と評価。 ④ 正規職員の採用方法、採用試験(試験科目・試験回数・実施時期)の変更について検討。 ⑤ 人員確保としてインターンシップ制度の導入の検討 ⑥ 院内保育所設置の妥当性の検討。
<b>1年間の取り組み</b>	① WLB推進体制の更なる院内周知と浸透を図る。 ② 業務調査の結果を基に、役割分担の明確化と業務改善を図り多様な勤務形態を検討。 ③ 非正規職員の任用制度の見直しの検討、および人員確保対策として就職説明会への積極的参加。 ④ 看護補助者、ドクターズクラークの業務分担の明確化を図る。 ⑤ キャリア支援相談体制の確立、および人事考課基準の周知を図る。 ⑥ 計画的な有給休暇の取得を可能にし、有給休暇は必要に応じて取得できると思う割合を向上させる(11.1%→15%)(1年に1回「記念日休暇」、気兼ねなく帰れるように計画的にノー残業DAY設定)
<b>今後4カ月の取り組み</b>	① WLB推進体制の立ち上げ。院内周知を徹底。 ② インデックス調査結果の分析を基に、業務調査と職員の満足度・不満足度の調査を実施。 ③ 就業制度の周知方法の検討。(勉強会の実施、パンフレットの作成) ④ 有給休暇の取得日数の調査と検証。 ⑤ 非正規職員の募集活動の強化。(HPの充実など) ⑥ 看護師の業務から看護補助者へ委譲できる業務の検討。



## 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

5月のワークショップ事業参加施設説明会に出席してから、具体的な体制作りが始まった。院長や事務局長、他部署の長が集まる管理会議で正式に了承を得た。事務局からは熱烈的なラブコールに応じて2名が参戦、人事課との交渉窓口として大きな戦力になっている。看護局内からは、管理と現場の両面から意見を吸い上げるために主任看護師2名を加えた。

### 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と院内周知の徹底」

看護師長会議、主任会議のほか、看護局の方針を伝える研修会で看護局長からスタッフへ周知をはかった。また、インデックス調査の結果をニュースレターにして各部署へ発信。ペーパーと院内ネットワークの2つの方法で、今後も定期的な発行を目指す。

#### (2) アクションプラン②「業務調査と職員満足度・不満足度の調査を実施」

時間外勤務の内容と傾向を把握するため、業務調査を計画。日本看護協会の業務区分を基にタイムスタディ方式で、現在試行に向け準備中である。

#### (3) アクションプラン③「就業制度の周知方法の検討」

就業制度について、現場で相談を受ける看護師長を対象に勉強会を計画。さらに、いつでも院内ネットワークで制度内容を閲覧できるように、「手引き」を作成配布した。

#### (4) アクションプラン④「有給休暇の取得日数の調査と検証」

昨年度の勤務表の実績から有給休暇の取得状況を部署ごとに集計し、現状を把握した。また、有給休暇について満足度および取得率向上のための意見を主任会議に求めたところ、目標掲示や、年間計画、時間休の取得などが挙げられた。今後は具体的な対策について、主任会議や看護師長会議で検討してもらう予定である。一方、実働を確保するために、臨時職員の「調整休み」のあり方を検討してもらえよう人事課へ要望中である。

#### (5) アクションプラン⑤「非正規職員の募集活動の強化」

働く場所として選んでもらえる病院を目指し、生活にあわせた勤務形態を選択できるよう、以前あった短時間パートによる勤務形態を復活させた。

#### (6) アクションプラン⑥「看護師の業務から看護補助者へ委譲できる業務の検討」

昨年度、病棟看護補助者の業務内容および教育について看護師長会議で検討した経緯があり、今後も師長会議での検討課題としたい。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

自分の生活にあわせた勤務形態を選べるパート看護師の採用が可能となった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

看護師数の更なる減少によって夜勤回数、7対1クリアが厳しい状況となり、人員確保が急務となった。しかし、自治体病院として人事課の了解なくして休暇制度や雇用制度の変更が困難であることが、大きな壁になっている。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

キャリア支援や職場環境など、看護職員の組織に対する不安・不満などが明らかになった。ただし、具体性に欠けるため、その要因を特定していく必要がある。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」

今年度の活動を踏まえ、時間外削減および有給休暇取得率向上のための対策を立案し、実施、評価する。また、看護職員の組織に対する不安・不満の要因を特定、キャリア支援のための取り組みとして、ラダー制度やWeb研修会、相談窓口の設置を検討する。

# 青森県立中央病院の取り組み

## 1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

### (1) アクションプラン①「WLB 推進体制の構築」

業務改善を目的に、病棟看護職員及び看護補助者を対象に業務量調査を実施した結果、看護業務の実態を客観的に把握できた。また勤務表の作成基準を緩和し、看護職員の希望に沿うような勤務作りをしたことで、まとまった休暇が取得できるようになった。必要に応じて、家族介護や看護休暇制度を取得することにより、年休取得率がやや減少傾向にある。3 交代勤務の深夜入りの日勤者は、時間休暇を取得している。また患者状況に合わせて、日勤者数や勤務時間の調整、部署間でのリリーフ体制を定着させた。

### (2) アクションプラン②「代替要員の確保対策の実施」

コンビニエンスストアに看護師募集のチラシを設置したが、効果がなかった。途中退職等による、定員割れが生じた場合は、正規看護師採用の募集をしている。また応募者との面談では経験や条件を聴取し、採用後の部署配置を決定している。

### (3) アクションプラン③「就業規則・福利厚生への周知」

看護師長が組織する事業推進会議や看護職員には、院内 LAN を通して、会議内容や状況を発信している。長期休暇者には、看護部通信(部署の紹介、制度に関すること)を郵送している。休暇中の看護師からは、病院や部署の状況、復職した看護師の状況などが把握できると好評であった。「WLB 新聞」や制度のチラシを作成した。また、相談窓口として、各部署の看護師長が対応している。メンタル的な相談には、本人の状況に合わせた勤務体制を提供している。

## 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」

子育て支援として、平成 24 年 10 月に小規模ながら院内保育所を開設した。看護業務量調査により、他職種への業務委譲が検討できるようになった。WLB 推進を広報していることで、職員間で支援しようとする意識づけができてきた。深夜入りの時間休暇の取得が定着してきたため、日勤の業務量を調整するようになった。

### (2) 「新たな課題として生じたこと」

7 対 1 入院基本料取得による若年層看護師の大量採用により、結婚、産休や育児休暇の取得、育児休業制度や育児短勤務時間制度の利用、夜勤免除を希望する看護師が増加したため、他職員への夜勤の負担が拡大している。地域保育所の収容人数に制限があることから、院内保育所の収容人数や設備等への要望があり、次年度に検討予定である。メンタルヘルス相談(業務関係・人間関係等)が多くなり、休暇者が増加傾向にある。今後は、長期休暇者のスキルアップやキャリアプランの構築が課題である。

### (3) 平成 26 年度の取り組み

部署により業務量や時間外勤務に格差が生じているため、日毎の業務状況による勤務者数の見直しや他職種への業務委譲を行い、年次休暇取得率の向上を目指す。また記録による時間外勤務削減を図ること、委員会等は時間内に開催できるように検討していく。病院のホームページを再検討し、公募者の PR に努める。非正規看護職員や看護補助者へは対面式の教育を充実させ、顔の見える関係を構築する。長期休暇者には、広報誌に看護職員の声を取り入れ、情報提供に努める。

# 青森慈恵会病院の取り組み

## 1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

### (1) アクションプラン①「WLBの周知・浸透」

WLBの周知・浸透の計画の取り組みとして、主任・介護リーダー会議にてWLB取り組みの説明を実施し各スタッフへの周知と、院内広報誌巻頭一面にWLBの取り組みについて昨年8月に掲載し、周知を図りました。

平成25年度看護部目標「働きやすい職場づくり」として「1.ワークライフバランスを取り入れる」、「2.NO残業デーや誕生日休暇取得を図る」、という内容を盛り込んでおり自己目標管理の面談時にも周知しています。

### (2) アクションプラン②「師長のコーチングスキルアップ向上を図る」

相手が思い描いている事を現実に導いてモチベーションアップに繋がるように努めている。対策として、コーチングの輪を広げて働きやすい職場と自分の意欲に繋がるコーチングを継続している。また、シェア会を実施してコーチングの理解度をアップできるように、人の話を聞く関わりの中で人材育成に繋げ、やりがいのある職場へ導く為のコーチングを身に付ける努力をしている。

### (3) アクションプラン③「中堅看護師の負担軽減を図りゆとりに繋げる」

できるだけ負担を減らし気持ちにゆとりを与えるため、ノー残業デーを実施した。誕生日休暇については全病棟が実施している。しかし、一般病棟では勤務表上にはノー残業デーの予定者を決めています。入院、手術件数が大幅に増加し取れていないのが現状である。平成26年度4月から病棟の編成予定となっており、手術内容で病棟区分けをし、業務内容も整理できれば現在よりも業務負担軽減できるのではないかと考えている。

緩和ケア病棟については勤務表作成の時点で、ノー残業デー取得日を決めて、病棟全体で声掛けし浸透していたところ、昨年10月より夜勤専従者が病休となり、現在ノー残業デーの取得が困難となっている。

## 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」

離職率については、平成23年度15.7%から昨年度は6.1%に低下した。中途採用者の離職率については、平成23年度25%だったのに対し、平成24年度は8名入職し離職率は0%である。

### (2) 「新たな課題として生じたこと」

業務の負担軽減を図り心にゆとりを持つためのノー残業デー取得が困難になっているため、今後業務内容を見直し問題解決に向けた対策を講じる必要がある。

### (3) 平成26年度の取り組み

①看護要員の業務負担軽減として、今後もノー残業デーや誕生日休暇、その他負担軽減に繋がる形態を検討し実施に繋げる。

②看護職のコーチングスキルを図るについて、今年度は副師長、主任が取り組んでいる。相手が思い描いていることを実現へと導くことによって、モチベーションアップに繋がると考える。

③看護師確保対策を図る。これについては、看護師確保対策委員会を設立し、人事課、関連施設と協働しながら取り組んで行くことになっている。

# 黒石病院の取り組み

## 1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

### (1) アクションプラン①「WLB 推進体制の再構築」

当院は平成 20 年より、院長主導のもと院内に WLB 検討委員会が設置され育児短時間モデル事業を継続して子育てがしやすい環境に努めてきた。平成 25 年度も継続事業とし制度利用者を募集したが、応募者がなく今後の制度見直し等が検討課題となった。また、看護師確保に努めるため職員定数条例改正に至ったが、募集人数を確保できなかった。

### (2) アクションプラン②「職員から WLB の現状調査を行う → 現場の声の吸い上げ」

時間外勤務実態調査を行った際の業務量結果から、午後入院が多い部署において看護師の遅番勤務を導入した。また、個人の生活に合わせた勤務形態の導入として短時間勤務者（臨時看護師）を募集し、外来に配置することで患者の待ち時間短縮につながった。

また、看護補助者の増員を行い、雇用条件の変更、給料の見直しを行った。看護補助者の早番・遅番勤務の導入により、看護師本来の職務に専念できる環境になった。医療クラークの増員をし、医師事務作業補助業務を強化することで、看護師業務の負担軽減につながった。

2 交代夜勤の試行を行い、実態調査（疲労度調査・時間外数・日勤数・仮眠状況などの 2 交代と 3 交代の比較）の報告を病院幹部会や院内集談会で発表することで、各部署の理解を得た。また、仮眠室の環境整備に努めるため、ベッドを新たに購入し、部屋はカギ付き個室タイプとした。ライフスタイルに合わせた夜勤選択を試みたが、人員の調整から 2 交代夜勤希望者であっても、2 交代と 3 交代が混在する勤務形態となっている。

ノー残業デーを継続実施したが、25 年 10 月から電子カルテ稼働のために準備・研修・自己学習などが続き、取得できない日が多かった。アンケートでは「ノー残業デーを継続したい」と答えた人が 75% だったため、今後も継続していきたい。

臨時職員からの聞き取り調査では「正職員との差別を感じる」という声が聞かれた。臨時職員の処遇については、今後の検討課題となった。

### (3) アクションプラン③「WLB 勉強会の開催」

管理職の範囲見直しを行い、師長の待遇改善を行った。就業規則の整備や各制度の周知を行った。また、当院の WLB の取り組みが日本看護協会ニュース「現場からのレポート」で紹介された。協会ニュースへの掲載は当院の「強み」として、病院 HP・院内誌でも紹介した。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

看護補助者と医療クラークの増員により、看護師本来の業務に専念できる環境になった。また、看護師確保のために、条例改正までこぎつけることができた。病院全体で働きやすい職場を目指した 1 年間であった。

今後の取り組みとしては、業務改善や意識改革を行い「時間内に仕事を終える」という職場風土をつくること。また、看護補助者のリリーフ体制の確立やリーダーの育成、ノー残業デーの継続、ライフスタイルに合わせた夜勤の導入・夜勤専従の検討、また休暇取得向上のため、記念日休暇の導入を検討していきたい。



# 弘前脳卒中・リハビリテーションセンターの取り組み

## 1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

### (1) アクションプラン①「保育所のニーズ調査、制度・規則の周知」

夜間保育には限界がある事が分かり、全体の調査は実施していない。しかし院内保育利用者との個別相談をした事で8名の内、保育時間延長で夜勤可能となった職員が2名となり評価できる。看護職以外も含め利用者は定員に近く稼働率は良好である。育児・介護休業等支援制度の認知度UPのため対象者を絞り個別の説明会を実施した。他職種では既に実績のある育児短時間勤務を看護職で初の取得者が出た事は評価できる。平均年齢が若く、夜勤者の確保が差し迫った課題である。1年目の夜勤専従トライアルがスムーズに実行できたが、未だ制度が確立していない。毎年の新入職員入職時の対応の為にも、制度化が急がれる。制度・規則の周知方法に検討の余地が有り、活動不足と活動結果のフィードバックが不十分であった事が反省される。

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

面談を全職員に実施、目標管理に関連してラダーがようやく完成し、ラダーに沿って次年度を見据えたローテーション（案）が作成できた。資格取得説明に始まり、支援制度により認定看護師誕生に向かっている事は評価できる。今後は認定看護師の職務規定等明確にするべき内容が課題である。人材育成推進の環境が整いつつあり、一層加速していくと思われる。

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

休暇用紙を刷新し、有給休暇・連続休暇に対する意識も高まった。週休二日制導入により休日数は増えたが余り満足感に繋がらなかった。日数だけでなく「希望した休みが取れない」など、個人意識の向上に対し丁寧に対応し、また提案中の誕生日休暇をぜひ実行に移したい。看護部で実践している有給休暇を含んだ連続休暇5日は、制度化はされていないが管理者と職員の調整で、業務に支障なく可能であることを証明しており評価される。

### (4) アクションプラン④「業務改善に向けた点検整備と現状の把握」

始業前業務の改善に取組み 24 年度平均より 1.29 時間減少した。今後も減少に努める。当直者の拘束時間短縮ができた。さらに業務整理を実施して負担軽減に繋げる。その為の現状調査をし、検討の場に提示する必要がある。現場の意見を出し合える風土作りが更に必要である。W・L・B・推進委員会月1回、師長会月2回の会議で業務改善の検討を図り、月1回の病院運営会議で業務改善、看護師負担軽減対策の明確な数値データを提示する。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

採用時の就業規則説明に留まらず、定期的・必要時制度の説明と実態把握など制度・規則の周知に対する対策充実に目を向けられるようになり、個人の意識が向上したことが成果である。今後も積極的活動とフィードバックに努めていく。その方法について今後計画案を作成する。年間休日数の不足が、勤務時間を変えることなく週休二日制の導入で解決した事が大きな成果であった。これから目に見える結果を残す為には、職場代表との連携が鍵となる。夜勤専従のルール制度化を目指し、夜勤確保を維持しなければならない。支援制度・規則の周知・活用を勧めるのと平行し、それを支える側への配慮も検討継続し、「お互い様精神」を大切にしていきたい。看護部の連続休暇取得実践を計画年休取得として位置づけ、院内に定着できるよう働きかけていく。看護師が元気で働ける環境が患者・家族の満足と直結し、質向上に繋がることを証明し、3年目院内全体の成果として残せるよう取り組んでいく。

# むつ総合病院の取り組み

## 1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

平成 25 年 5 月 WLB 委員会においてアクションプラン毎にグループ分けを行い活動。

- (1) アクションプラン①「業務内容・業務量調査、職務満足度調査：(平成 24 年度実施)に基づく分析と業務改善」

各部署において 24 年度の調査結果を基に業務上の問題点を抽出、アクションプランを立案。WLB 推進取り組みシートを活用し、PDCA サイクルに沿って計画実行。毎月の委員会で各部署の進捗状況を報告、3 ヶ月毎にプランを評価・修正。アクションプランの一例として、薬剤師の病棟活動を導入することで持参薬の確認や服薬指導業務が委譲され、ベッドサイドケアの充実を図ることが可能となった。一年間の総括として、平成 26 年 2 月 19 日に院内 WLB 取り組み報告会を開催。

- (2) アクションプラン②「勤務形態の検討」

6 月各部署で勤務形態についてアンケートを実施、7 月現状分析と問題点の抽出、8 月各部署に勤務形態見直し案を提示。9 月夜勤 12 時間勤務試行を立案、10 月委員会で試行病棟の検討、師長会議で試行病棟を決定、病院幹部及び職員組合に対する報告・説明、11 月夜勤 12 時間勤務試行、12 月看護助手の一部に夜勤を試行。平成 26 年 2 月試行病棟のスタッフ全員によるアンケート及び業務量調査を実施、評価。

- (3) アクションプラン③「院内保育所設置に向けた取り組み」

小学校入学前の児童を保育する職員 65 名を対象とする院内保育所ニーズ調査の実施。アンケート回収数は 40 名、回収率 61.5%。設置されれば是非利用したいなど早期設置を希望する声も多くあるものの、継続審議として方針決定。

(調査結果の概要)

現在保育施設を利用している回答者の中で、病気になった場合の対応が困難である旨の回答が多く、回答者の半数が病児保育や病後児保育を希望する一方、一時保育や夜間保育の希望者は少ない。

## 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」

有給休暇の取得率アップ。23 年度は平均 5.35 日、24 年度は平均 7.75 日に向上。リフレッシュ休暇（5 日間、24 年度導入）は、対象者 76 名中 42 名取得。

育児短時間勤務の積極的取得、夜勤専従職員の配置などライフスタイルに応じた多様な勤務形態も増加。

- (2) 「新たに課題として生じたこと」

他職種との連携や院内保育所設置など、看護職としての WLB から病院全体としての WLB へ変容させる必要性が高まっていること。

- (3) 平成 26 年度の取り組み

夜勤 12 時間勤務及び看護助手夜勤の正式導入と実施場所の拡大。夜勤 10 回以上の職員及び夜勤に従事する管理職に対する割増手当の支給。有給休暇の計画的付与制度の推進。院内保育所設置に向けた設置場所・規模・運営費など詳細検討及び最終決定。インデックス調査に基づく改善・向上のための対策。





---

# 13. 秋田県

---



# 秋田県看護協会の取り組み

## 1. 平成 25 年度の活動内容とその成果

### 1) 取組 1 年目施設と 2 年目施設

開催時期が 10 月末であることから実質 2 ヶ月でフォローアップワークショップをむかえることとなる。このため新規取り組み施設へは W L B 事業を継続的に取り組んでいくための機会として支援していくこと。2 年目施設にはプランに基づいて自施設での取り組みを推進してもらい、WS 開催時には 1 年目の施設及び今後の取り組みを検討している施設に対してこの間の報告と、先行施設からのエールメッセージを発信してもらうこととしてプログラムを企画した。

### 2) 関連事業との協働

理事会で平成 25 年度からの W S 事業が社会経済福祉委員会の協力事業として位置付けられた。WS 開催前の推進委員会は拡大委員会として情報共有をおこない、当日の運営には社会経済福祉委員会が大きな機動力となった。また秋田県の多様な勤務形態導入支援事業の一環として、社会経済福祉委員会が県北・県南 2 地区で取組む多様な勤務形態導入研修事業と連動して行った。

### 3) 成 果

①フォローアップワークショップでは取組 1 年目施設から、短い期間ではあるが課題が明確になってきていることの報告や、先行施設からはインデックス調査をもとにして取り組んできた 2 年間の取組み結果について具体的な形で報告された。オブザーバー参加も含めた WS アンケートから、取組みの状況が良く伝わり参考になった。WS 事業への参加を検討したいなどの声が寄せられた。

②社会経済福祉委員会との協働事業として位置付けて取組をすすめる中で、看護協会として多くの医療機関が今後の W L B 推進事業へ関心を持って取り組んでいく機会を提供できた。

③「秋田シニアのためのフリーペーパー」でも昨今の看護職不足の事情について、看護協会がすすめる W L B 推進事業を取材し紹介するなど地域での反響もみられてきた。

## 2. 参加施設への支援内容

1) 取組 1 年目施設には参加申込相談の段階で訪問し、看護師長会を対象に事業の趣旨・実際の取組について説明し、事業のすすめ方と施設が抱える課題について意見交換をおこない過度の負担として抱え込むことの無いように課題整理に努めた。

2) 訪問説明・相談の後、進捗状況の確認・取組をすすめる中での相談は主に電話での対応を行った。

3) 多忙な医療現場にあって電話での連絡がスムーズにつながらなかったり、提出物の滞りがみられたりした。参加施設への情報発信としてメール配信で「W L B 連絡」を発行し、推進委員会からの連絡や提出物の確認、日本看護協会からの情報提供をおこなった。

## 3. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

1) 新たな参加病院の拡大を図る。

2) 取組 2 年目・3 年目をむかえる施設への支援・施設間の連携を図る。

3) W L B 通信の充実を図る。

4) 平成 27 年度以降の W L B 推進事業の推進について検討をすすめていく。

# 秋田労災病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	勤労者や地域の人々の健康増進と疾病の予防、治療に取り組み、患者様の人権を尊重し、あたたかく思いやりのある安全な医療を提供します。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	『大切にされている』と感じることで、『思いやり』のある看護を実践できる (5年後)

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>能力支援・開発・研修：研修参加率は(63.9%)、能力開発・研修への支援をしてもらっていると感じている(50%)。</li> <li>職務満足度：経験年数が長く(平均年齢 37.7 歳)、今の施設に長く勤めたいと考えている(61.4%)。30歳未満の若い世代は大切にされていると感じている(61.4%)。勤務表作成時の希望が通りやすい(57.6%)。時間外勤務は平均 2.5 時間/月で、平成 24 年度全国平均 7 時間 20 分と比較すると低い傾向にある。</li> <li>施設の現状：病床稼働率が低く(76.4%)、在院日数が長い(20.2 日)。現在の仕事量と内容から今の給与は妥当でないと感じている(64.5%)。WLBについて情報は提供されているが体制が確立していない。</li> <li>職務満足度：今の働き方・生活に満足していない(33.5%・47.4%)。超過勤務時間(平均 2.5 時間/月)があり、定時で終わることができず業務が終わっても帰るのに気兼ねする(45%)。年次有給休暇を必要に応じて取得できない(34.8%)。自己の将来につながる仕事だと思っていない(43.7%)。施設の将来に不安がある(72.1%)。年次有給休暇取得率(25%)、全国平均(全国平均 28.4%)より取得できていない。</li> <li>制度：母性保護・育児・介護の制度についてわからない。機構本部としての規定制度の有無についてわからない。「職員就業規則」についてわからない。暴力対策・ハラスメント対策があることを知らない(42.6%)。メンタルヘルス・キャリアカウンセリングのニーズ(76.6%)はあるが制度がない。労働時間と勤務体制(時間短縮・有給休暇の取り方)についてわからない。</li> <li>回復期リハビリテーション病床がある。(経営面において強みになる)</li> <li>医師不足である。(医師不足により、地域住民への安定した医療の提供ができない。収入に繋がらない。病院存続への危機感を増幅させる。)</li> </ul>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 制度を理解し必要に応じて自分で選択できるシステム作りを整えることと、制度はあるが認知度が低く活用できていない制度を周知する必要がある。</li> <li>2. 制度・超過勤務時間・年次有給休暇の取得等について改善を図ることで、職務満足度を高める。</li> <li>3. WLBに参加することで、全世代の満足度アップを図り強みをさらに強化する。</li> <li>4. WLBについての情報は提供されているが、体制が確立していないため看護部の体制作りを進める。</li> <li>5. 働き続けたいと思える職場環境や風土の醸成を強化する。</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	<p>「大切にされている」と感じ、職員満足度が高まり、働き続けたいと思える職場環境や風土が醸成される。</p> <p>【成果指標】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 制度に関するフローシートを活用できる。(制度に関するインデックス調査結果が上昇する)</li> <li>2. 職務満足度調査結果に基づく対策件数の増加 (3件以上)</li> <li>3. 気兼ねなく帰れるという回答の割合の上昇 (24.1%を50%へ)</li> <li>4. 希望年次有給休暇取得率の上昇 (30%以上)</li> <li>5. 看護管理者が制度や労務管理について学習を深め、現場で活用できる。</li> </ol>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 制度に関するフローシートの活用と改善を行う。</li> <li>2. 職務満足度調査を行い、対策を立てて取り組む。</li> <li>3. 気兼ねなく帰れる風土作りが醸成され、超過勤務時間が減少する。</li> </ol>
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 病院としてWLBに取り組むことができる。</li> <li>2. 制度に関するフローシートを作成する。</li> <li>3. 看護管理者研修で制度について学び知識を深める。</li> <li>4. 超過勤務時間の現状調査を、看護師長・看護師長補佐で行う。</li> <li>5. 職務満足度調査・希望年次有給休暇取得などの現状分析を行う。</li> <li>6. 業務環境・応援体制の整備を行う。</li> </ol>
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. WLBに取り組むための看護部の体制作りを行う。 (運営会議や幹部会議で看護部長が取り組みについて説明を行い、他部門にもアピールしていく。)</li> <li>2. 平成 26 年度の活動計画の作成</li> <li>3. 職務満足度調査の検討</li> </ol>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

院内の委員会として、WLB 推進委員会（仮称）の設立に向けてのために、先に看護部の体制作りを行った。10月のWLB推進事業に参加した看護部メンバー（3名）に看護副部長と総務課長を追加し、計5名のメンバーで「WLB ワーキンググループ」を設立した。今後、幹部会や運営会議などにてWLB推進委員会（仮称）の設立に向けて取り組みたい。

### 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に取り組むための看護部の体制作りを行う」

5名でWLBワーキンググループを設立し、定例会議を開催し進捗状況の確認をすることにした。病院内の委員会として設立された時には、各取り組みに対して具体的な活動内容と担当者を決定する予定である。委員会が設立されるまでは、幹部会や運営会議などを通して取り組みを広報していく。

#### (2) アクションプラン②「平成26年度の活動計画の作成」

- ①制度の現状把握・分析は、インデックス調査の洗い出しの結果から、取り組み内容の計画全体を見直した。
- ②制度に関するフローシート活用の提案は、総務課と協力しながら作成していく。
- ③フローシート作成（母性保護・産前・産後・育児・介護）は、機構本部の「職員就業規則」の項目と内容を調べることにした。
- ④4月に看護管理者研修を行い制度に関しての学習を深めることにした。

#### (3) アクションプラン③「職務満足度調査の検討」

- ①毎年、10月に機構本部が施行している全職員を対象とした「職員アンケート調査」の当院の結果を参照予定である。
- ②超過勤務時間の現状調査は、超過勤務時間調査用紙（案）を作成した。調査方法については、事務部門と検討することにした。
- ③希望年次有給休暇取得の現状分析は、平成25年4月～12月までの取得日数調査用紙を準備しデータ入力を行った。今後は結果を分析する予定である。
- ④業務環境整備は、応援体制と研修体制について文章化していくことにした。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

看護部全体でWLBに取り組んでいることが職員へ周知できた。看護師長・看護師長補佐はWLBの概念を学習したことで、業務改革への意識付けに繋がった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

全国組織であるため取り組み内容により単独で進められないことや、機構本部に確認が必要な場合がある。超過勤務時間削減や希望年次有給休暇取得に向けて、平成26年度のBSCに反映させたいが、看護師数が確保できていないためBSCに反映できるかどうか懸念される。

#### (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、看護師の業務態度や目標面接などを通しては読み取れない要素が多々あった。また、明文化していない業務内容があったことが判明した。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ①病院内の委員会としての設立を推進し職員全体でWLBに取り組む。
- ②諸制度に関する勉強会を行い、フローシートを作成し運用する。
- ③職務満足度調査・希望年次有給休暇取得などの現状分析を行う。

# 市立秋田総合病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域住民の健康を守る
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	職員が当院のすばらしさを語り自慢できる病院

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>&lt;病院&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成26年度より独立行政法人化となり、経営形態が変更になる。</li> <li>一般外来の他に小児・耳鼻科救急があり、予定外入院や夜間の緊急手術件数が増えてきている。</li> </ul> <p>&lt;看護部&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>離職率は5%と低い。「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」と思っている人が51.7%であるが、勤務先の将来に不安を持っている人が多く、長期的な視点にたった経営に不満を持ち、自分の描く将来像に不安を持っている。</li> <li>時間外勤務に病棟格差が多く、定時で帰れない、周囲に気兼ねして帰れない、始業前残業が多いと不満を持っている。有給休暇の取得が必要に応じて取得できず、一週間以上の休暇が取れないスタッフが多い。</li> <li>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。</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>福利厚生など当院の制度について認知されていない</li> <li>独立法人化、経営形態変更による不安</li> <li>労働環境に不満</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	<p>課題1・2 制度や福利厚生について浸透を図り、職員自ら制度を選択し利用できる 明文化され、閲覧する場所がわかる:(60%(制度がわからない)→閲覧場所がわかる100%)、</p> <p>課題3 自分たちの働き方に満足できる インデックス調査での評価を上げる:「自分たちの働き方に満足できる」(33.8%→60%)、</p>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<p>課題1・2 独法化への経過、変更点などのお知らせを継続し、職員に理解してもらう</p> <p>課題3 多様な勤務形態の導入の実施と評価 看護提供システムを変更するか決定した後、実施評価する</p>
<b>1年間の取り組み</b>	<p>課題1・2 制度、福利厚生等の内容について職員がいつでも閲覧できるようなイントラネットの活用 病院のホームページの活用(職員がアクセスし利用できる福利厚生ページ)を作成</p> <p>課題3 立案したアクションプランの実行 多様な勤務形態の導入を検討、実施 看護提供システムを変更するか決定する</p>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<p>課題1・2 制度について説明し浸透を図ることにより、職員自ら制度がわかり利用できる 独法化について、再度説明会を行い職員の理解を深める(組合との折り合いで日程を決める)</p> <p>課題3 師長が残業を命令する(残業者が申告し、それに対し師長が勤務命令を出す) 残業(始業前等)・・・各病棟師長が調査(何時からどのような業務を行っているのか) 調査内容を分析→課題を見出す→アクションプラン立案 時間外研修(リーダー会。チーム会)の在り方を検討 時差出勤、多様な勤務形態の導入を検討(労働組合との交渉) 現看護提供方式を評価し検討する</p>



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

平成25年度看護部の戦略目標にワーク・ライフ・バランス推進を掲げ、4月よりプロジェクトチームを立ち上げた。ワークショップ事業への参加について病院長・事務局から承認され、病院全体で取り組むことに決定した。また当院は、平成26年4月から独立行政法人化（以下、独法化）に移行する。そこで現状の問題点を明らかにし、看護職員の労働環境を整えるためにも推進事業に参加した。病院全体で取り組み、構成メンバーは看護部長・副看護部長1名・看護師長2名（委員長1名）・主任2名・独法化準備室職員3名とした。

看護部プロジェクトチームは、毎月1回定例会議を行い、院内のワーク・ライフ・バランス取り組みを遂行している。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「制度の周知」

独法化準備室職員が、「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ」に参加。インデックス調査結果から、諸制度・独法化に向けた経営形態の変更について未周知であることが明らかになり、師長全員に制度の説明会をおこない、準備室のメンバーが各部署へ出向き説明会を開催した。

#### (2) アクションプラン②「師長の管理業務の強化および残業時間の削減（業務整理）」

全看護師対象に各部署の始業前残業の実態調査を実施した。

#### (3) アクションプラン③「多様な勤務形態の検討」

チーム内で「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」を参考に学習会をした。

多様な勤務形態・時差出勤を導入しているF病院看護部のスケジュールを見本に、チーム3のメンバーが所属する病棟のスケジュールを作成した。作成しての新たな気付きや、問題点等を共有した。

#### (4) アクションプラン④「看護提供方式の見直し」

固定チームナーシングについての評価基準項目を検討し、調査を実施した。

アクションプラン②～④に対して、各師長が3チームのワーキンググループを結成し目標達成に向け活動している。

### 3) 4ヶ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

平成25年度戦略目標としてのWLB推進の取組みが、事業に参加し各部署への説明など具体的な取り組みをすすめる中で浸透してきている。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

病院全体、職員が受け身で、自ら進んで行う事が少なく、プロジェクトチームが主導ではなく、ボトムアップでWLBに取り組みたい。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

今まで当たり前と思っていた労働環境がWLB推進をすすめていくうえで問題となっている。

#### (4) 「平成26年度の取組み予定」など

制度・経営形態の変更について職員向けホームページで周知を図る。

始業前残業改善に向けてのデータを収集、分析・検討をおこなう。

モデル勤務表について試行できるようにする

看護提供方式の見直しについて分析・評価し決定する。

# 中通総合病院の取り組み

## 1.平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

### (1) アクションプラン①「病棟外来プール制導入による子育て支援」

病棟外来プール制の導入により、妊娠中や育児休暇明けの看護職員が、病棟配属のまま外来業務を担える環境ができあがり、夜勤回数や超過勤務の配慮が出来るようになった。また、退院後の患者情報の共有がスムーズで継続看護の視点で連携しやすくなった。

### (2) アクションプラン②「救急病棟運用による安全安心な救急看護の提供と超過勤務の削減」

新病院では、安全で安心できる救急看護の提供と一般病棟夜勤業務の負担軽減を目的に、救急病棟の運用を開始した。15時以降の緊急入院を救急病棟で受け入れることで、一般病棟は患者ケアに集中できる環境が整い、同時に緊急入院対応分の超過勤務の削減にも貢献することを期待している。新病院オープン直後であり、3か月の実績で評価していきたい。

### (3) アクションプラン③「業務プロセスのスリム化とかえるプロジェクトの実践」

看護職員が患者ケアに集中できる環境の整備として、入院案内センター説明文書の見直し、看護記録の整備、看護ケア計画書の運用をおこなった。また、基礎情報入力や入院時オリエンテーション、各種書類整理を看護補助者に委譲した。結果、入院時から看護師が患者の観察とアセスメントに集中できるようになっている。摂食嚥下療法、リハビリテーション、退院支援などチーム医療との連動も効果的になっている。加えて3月から「申し送り」を廃止することで、若手看護師の主体性が生まれ業務効率も改善している。超過勤務は10月までは、前年比を下回って推移したが、11月～12月は新病院オープンの影響もあり前年比を超過している。

### (4) アクションプラン④「お互い様精神の職場風土づくり」

本年度の部門目標に掲げ、各部署が創意工夫した取り組みをおこなった。風通しの良いお互いに感謝しあえる職場づくりは、一人ひとりが大切にされる職場でありWLBの根幹となるものである。

### (5) アクションプラン⑤「就業規則・WLB支援策の周知」

就業規則、母性健康管理、育児支援、介護支援について活用しやすいリーフレット「両立支援のしおり」を作成し活用している。育児時間や夜勤免除などが活用されている。

### (6) アクションプラン⑥「人事採用戦略の明確化」

採用・内定・配置・定着など人事採用戦略を明確にした。

ホームページ更新や教育体系の見直しをおこない可視化することで、看護師・看護補助者など途中採用者が増加した。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

2010年～2011年で、「WLBの推進」に向けた独自調査から課題が明確になり、2012年からワークショップ事業に参加することにより改善のためのアクションをとることが出来た。今後は、取り入れた仕組みを効果的に活用しながら、「看護者として患者さんへの看護に喜びの持てる集団づくり」と「新病院オープン後の看護体制を患者満足と職員満足の視点で評価」し、改善に努めていきたい。

# 秋田緑ヶ丘病院の取り組み

## 1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

### (1) アクションプラン①「WLB 支援制度の周知」

平成 24 年度のインデックス調査の結果から、諸制度について「わからない」との回答が多く見られた。周知が不足していると思われた規定・制度について全職員を対象とした院内研修会（WLB について、子育て支援、介護休業給付金、障害者雇用など）を上半期、下半期にそれぞれ開催した。取り組み 4 ヶ月の新たな課題として生じた、子育て世代以外の職員の WLB に対する理解を深め、お互い様意識を高めることを目的として、全世代に研修参加を呼び掛けた。研修会終了後には、全世代での就業規定や育児介護休業規定への関心が高まり、自身の生活に直接影響する身近なものとして捉え、率直な意見や要望が多くなった。

### (2) アクションプラン②「当院の弱みについての分析」

1 年目のインデックス調査で、特にネガティブな回答となったものを選別し、更に詳細な調査分析が出来る様に回答理由を自由記載とした調査用紙を作成し再調査を行った。今回は看護職員とあわせて看護補助者に対しても同様のアンケートを行った。その結果、「現在の仕事は自分の描く将来像につながる仕事である」という項目に「そう思わない」と約 4 割の看護職員が答えており、その理由として将来像が思いつかない、体力的、年齢的なものによる不安が挙げられていた。

また、「現在の働き方に満足している」という項目に「そう思わない」と約 4 割の看護職員が答えていた。その理由として業務に追われ、患者と関わる時間が少ない、あわせて個々の知識不足、能力不足が挙げられており、思うように自分の能力を發揮出来ていないと考えている職員が多かった。

### (3) アクションプラン③「②で策定されたアクションプランの実施」

②の結果をもとに、配属希望調査を行い人事異動に反映させた。目的意識をもって異動することで、自己の能力を發揮する機会や離職防止にもつながった。

また、看護補助者に対する資格支援制度のリーフレットを作成・配布した。その結果、介護福祉士を目指す職員が増え、ケアマネジャーの試験にもチャレンジし 2 名の合格者があった。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

継続的に規定や諸制度の研修会を開催し、対象を拡大して行ったことで各世代に対して周知が出来、お互い様意識が広がった。また配属希望の調査を行ったことで、個々の希望を反映した人事異動が行え、各職員のモチベーションアップに繋がっている。今の職場に長く勤めたいとの回答が前回 59%から 72%に改善した。

今後は、病棟外業務の負担軽減を図り直接看護の時間を増加させる。また、職員の能力開発と資質の向上を目的として、クリニカルラダーの導入を検討していく。さらに、子の看護休暇を含め、WLB 諸制度の取得状況の調査・評価に取り組んでいきたい。

# 秋田県成人病医療センターの取り組み

## 1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

### (1) アクションプラン①「WLB 推進体制」

平成 24 年度看護部と事務部門で始めた「WLB ワーキングチーム」の活動内容を運営会議で随時、報告し院内全体への理解を促した。平成 25 年度にはセンター長に相談、運営会議で院内委員会の発足を提案し、「職場環境改善委員会」として他部門から委員が選出され活動を開始した。活動内容は毎月、運営会議で報告し院内全体の理解が深まってきた。

### (2) アクションプラン②「長期休暇（1 週間程度）取得への取り組み」

平成 24 年度は看護部内の実態調査、長期休暇を取得するための状況、条件の試案を作成し実施した。

平成 25 年度には夏期休暇期間の延長を行い、夏季休暇等と組み合わせて 5 日以上の休暇の取得を看護部内で提案し、実施している。お互い様の意識の中で希望者の長期休暇取得はほぼ実施できている。また、他部門での長期休暇取得への取り組みも検討された。

### (3) アクションプラン③「勤務内での研修会・看護部委員会開催の取り組み」

平成 24 年度は看護部内の実態調査、会議の持ち方についての提案を行った。最初に師長会が見本となれるよう、会議の持ち方、報告方法、時間について改善を行った。

平成 25 年度は、負担にならない委員会の開催の工夫について各委員会に意見を確認した。その結果、開始時間の変更（勤務時間内へのシフト）、開催回数検討、参加免除条件の確認、報告方法の工夫等を行った。

### (4) アクションプラン④「保育に対する支援体制の取り組み」

平成 24 年度は意向調査を全職員に実施した。

平成 25 年度は近隣保育所への優先入所が可能となった。また、保育料支給の提案を行い、平成 26 年度 4 月より実施することとなった。

### (5) アクションプラン⑤「就業規則、WLB 支援対策の周知」

平成 24 年度は看護部への就業規則の説明会を実施した。

平成 25 年度は、他部門への就業規則の説明会を実施した。また年金の説明会の希望が多く、担当者がセミナーに参加し、希望者に還元することとした。

## 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】

看護部内のワーキングチームが院内委員会として発足し、全職員の WLB への意識が高まり、取り組みが開始された。

### 【今後の取り組み】

- 1) 全職員のインデックス調査を実施し基礎データを把握する。
- 2) 夏期休暇期間を延長し、より多くの職員が長期休暇を取得できるよう工夫する。
- 3) 勤務年数に応じたりフレッシュ休暇を新設する。
- 4) 院内委員会の開始時間を検討する。
- 5) 時間外研修を少なくするため、ビデオオンデマンド研修を開始する。
- 6) 平成 25 年度より保育料支給を開始する。
- 7) 保育に関する希望を随時確認し、優先的取り組み課題の検討を行う。
- 8) 制度の周知を図るための報告会を実施する。



---

# 14. 群馬県

---





# 群馬県看護協会の取り組み

## 1. 平成 25 年度の活動内容とその成果

群馬県看護協会は、看護職のワーク・ライフ・バランスに取り組む施設が増加し、最終的には県内すべての施設において取組みが実現することを目的に、事業化する、研修として取り入れる等を実施するとともに、主体的にワークショップを開催し、ワーク・ライフ・バランス推進を恒久的に継続することをビジョンとして活動した。

まずは、参加施設への個別支援体制の強化充実を目的に、特別委員会としてワーク・ライフ・バランス推進委員会を位置づけ、支援者を4名増員し、12名体制を整え、平成24年度参加4施設、平成25年度参加3施設を支援した。

ワーク・ライフ・バランス推進委員会を7回開催し、1回目は、ワーク・ライフ・バランス推進事業と今年度の事業方針の共通理解を確認し、ワークショップとファシリテータの役割について社会保険労務士より講義を受け、ワークショップの進め方を学習し、2年目の支援者は再確認をした。

2年目を迎え、1年目では実現できなかったインデックス調査データの見方とベンチマークの活用方法についての勉強会、プレ・ワークショップを開催したことで、ワークショップ当日の作業量を減少させ、時間どおり充実した成果をまとめることが可能となった。プレ・ワークショップ、ワークショップともに、新規参加施設と過年度参加施設を別の日程で行った。

さらに、新規参加施設の取組み状況に停滞が見えてきた12月に、特別推進会議を開催し、社会保険労務士よりスケジュール管理及び取組み状況の記録の重要性について講義を受けた。各施設は即時に対応し、停滞を解消することができた。

フォローアップ・ワークショップは7施設の発表を行い、公開講座とした。過年度参加施設は、新規参加施設のモデルケースとなり、今後にも相互作用を期待できる。

## 2. 参加施設への支援内容

- ・取組みの初期段階で各施設を訪問し、課題の把握や施設メンバーとの関係づくりができた
- ・推進委員会で各施設の取組み状況等について情報交換し、それぞれの進捗状況を確認し、担当施設へ向けて的確な支援を行い、足並みを揃えた
- ・必要に応じて担当施設へ情報等を提供した
- ・目標値を達成可能な適正域へのアドバイスをした
- ・分かりやすい文章表現をアドバイスし、提出期限の意識づけを定期的に行った
- ・参加施設から支援者へ提出書類の一斉配信を行ったことで、短時間で情報共有が可能となり、早めのアドバイスを返すことができた

## 3. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

- ① 平成 24 年度参加 4 施設の 3 年間の取組み達成に向けた支援
- ② 平成 25 年度参加 3 施設の 2 年間の取組み達成に向けた支援
- ③ 平成 26 年度新規参加施設募集に関する検討
- ④ 支援者のスキルアップ
- ⑤ 平成 27 年度以降のワーク・ライフ・バランス推進事業の中長期計画の策定
- ⑥ ワーク・ライフ・バランス推進事業のルーチンワーク化及びマニュアル化
- ⑦ 予算確保に関する検討
- ⑧ 看護師等の「雇用の質」の向上に関する企画委員会に定例参加

# 慶友整形外科病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	整形外科専門病院として、質の高い医療・看護を提供し、地域社会にとってなくてはならない病院を目指す
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	仕事にやりがいをもって、生き活きと働き続けられる職場であること

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<b>【経営・運営について】</b> ・全ての項目で全国平均を上回っているが部署間の回答には差がある ・大切にされていると捉えている職員は77%、能力開発のための研修の実施・支援では91.5%の職員が肯定している ・「看護ケアに費やす時間がとれる」と61.6%の職員が思っている。しかし、外来では約80%、手術室は約70%が否定している ・現在の勤務先にできるだけ長く勤めたいと74.6%の職員が思っている <b>【上司について】</b> ・「上司自身の考え・方針の説明」がされていないと40.8%の職員が思っている ・「公正な評価」がされていないと39.2%の職員が思っている <b>【現在の仕事に対する自己評価】</b> ・現在の仕事が自分の能力向上の機会になっていないと32.3%の職員が感じている ・現在の仕事が自分の描く将来像に繋がっていないと52.3%の職員が感じている。特に外来、手術室職員が否定的に捉えている <b>【満足度】</b> ・現在の働き方に満足しているのは54.6%である。また、現在の生活に満足しているのは60%であり、約半数近い職員にWLBの対策が必要である <b>【労働環境について】</b> ・今の雇用形態のまま短時間勤務に変更できないと思っている職員は62.3%で、制度の認知度が低い <b>【現在の健康状態】</b> ・「非常に不調」が2.3%で、「やや不調」を合わせ23.8%の職員が不調と答えている
	<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



<b>3年後のゴール</b>	仕事にやり甲斐を持ち、生き活きと働き続けることができる職場にする <b>【成果指標】</b> 1. 35～44歳の職員の満足度、及び外来・手術室職員の満足度が上がる（仕事に対する自己評価及び働き方の満足度がそれぞれ10%以上あがる） 2. 上司についての評価が10%以上あがる 3. 健康状態の「やや不調」「非常に不調」の計23.8%→20%以下に改善する
----------------	--

### 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	職員がやり甲斐を持ち、働き続けることができるための仕組み作りと取り組みを継続的に行う ① 35～44歳の職員、手術室・外来職員の満足度を上げる取り組み ② 職員が認められていると思える職場・労働環境を作る ③ 仕事、働き方に満足できる職場を作る
1年間の取り組み	① WLB推進委員会の毎月開催と課題への取り組みを行う ② 各種制度やWLBに関する周知活動の実施（研修会、制度説明会〈集団・個別〉、広報） ③ 「仕事・働き方の満足」があがる仕組み作りの検討（人材育成制度の精度向上と多様な勤務形態、看護体制の見直し） ④ 職員のニーズに応えられる取り組み（意見が言える職場、お互いを認め合える職場づくり、協力・協働する職場づくり） ⑤ 健康で働けるための体制を整備する（有給休暇取得推進、夜勤体制や時間外労働時間の削減に向けた取り組み実施）
今後4カ月の取り組み	① WLB推進体制を整備し推進活動をPRする ② 各種制度の認知度を上げる（師長会で就業規則を始めとした現行の各種制度について知識を共有する。職員への周知方法を検討する） ③ 職員のニーズを把握し、課題を明らかにする ④ 健康状態の不調者の把握

## 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

理事長、病院長、事務局の病院幹部に本事業参加への趣旨を事前に説明し承諾を得た。WLB 推進体制は看護部長、師長 5 名と師長補佐 1 名、主任 1 名、看護師 4 名、事務局補佐 1 名、メディカルアシスタント 1 名の計 14 名で推進委員会を組織し活動を開始した。

### 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 推進体制の整備」

WLB 推進委員会は毎月 1 回の定例会を設け、活動内容は院内ホームページで閲覧可能とした。また、アクションプランの取り組みが計画に沿って実行できるようプラン①～③の担当者を決め、1 ヶ月毎のスケジュール調整と全体調整を図った。

#### (2) アクションプラン②「各種制度の認知度を上げる」

就業規則や人事考課規定、育児・介護休業規定など、制度に関する認知度が低い結果から、職員研修会での説明会及び各部署単位で「制度に関する研修会」を開催した。また、広報活動として、ポスターや WLB たより（月 1 回発行）の中で、制度の紹介記事を掲載した。さらに、制度に関する疑問や質問にはいつでも応じられることを PR した。

#### (3) アクションプラン③「職員のニーズの把握、課題の抽出」

各部署のカンファレンスを活用し、「インデックス調査結果について」や職場環境改善に向け、話し合いや意見交換をした。また、インデックス調査をクロス分析で見ると、年齢別、部署別で満足度が非常に低い項目もあり、個々の問題を把握するためのアンケート調査用紙を作成中である。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ① 制度に対する認知度が上がり、短時間正職員を希望する職員が増えた。
- ② 夜勤時の仮眠・休憩が気兼ねなくできるように、仮眠室と休憩室のスペースを新たに作った。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

- ① 院内保育所について利用者の要望など具体的な把握が必要である。
- ② 現在は看護部を中心とした取り組みであるが、病院全体で取り組んでいくための体制づくりを検討する。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査により、当院看護部の状況を客観的に捉えることができた。また、WLB 推進への取り組みはトップダウンではなく、「職員一人一人が自分たちのこととして取り組む」という意識が出てきた。そして、WLB 推進は育児支援だけではなく、お互いさまの思いやりの気持ちと業務改善を通して看護の質向上と患者の満足度の向上に繋がっていくことがわかった。

#### (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ① 病院のビジョン共有及び WLB 推進のため部署勉強会や全体研修会を継続的に開催する。
- ② 院内ホームページや WLB たよりを通して広報活動を継続的に行う。
- ③ インデックス調査結果で評価の低い項目についてアンケート調査やヒヤリングを行い、要因を明らかにするとともに、支援策や改善策の見直し・修正を行う。
- ④ アンケート調査により、健康状態不調者の把握をする。
- ⑤ 有給休暇の取得推進及び夜勤体制や時間外労働の削減に向け、業務の見直しを行う。
- ⑥ 外部講師による、メンタルヘルスに関連した研修会を開催する。

# 桐生厚生総合病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	命を育み、病を癒す、安心で最良の地域医療
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	いつも楽しく笑顔で長く働き続けられる

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>【休暇】年休取得率 73.5% 年休取得は各年代共 50%以上取得できていると回答し希望休は休めている現状である。しかし、業務調整のための半日遅出勤務では、半日年休を使用することがあり希望しない年休の取り方をしている。また、研修担当のための資料作りや、委員会・会議等にも公休で出席することもある。誕生日休暇・夏季休暇は個人希望で指定できるが、他の休み希望については公休か年休を、看護師長の采配で勤務表作成を行っている現状がある。急遽の休みについては、取りづらいという院内推進メンバーからの情報があった。</p> <p>【残業】前残業と後残業を区別して考える。前残業は、職員無料駐車場の収容台数が少ないことから、駐車場を確保するために勤務開始 1 時間前位早く来ている現状がある。また、勤務開始 45 分前位から勤務者の 1/3 は出勤し患者の情報収集を行う現状がある。後残業は、25~29 才で 62.5%、気兼ねをしての定時で帰れないと回答している。1 人当たりの前年度月平均超過勤務時間は 1.2 時間。残務内容は記録が予測されるが、業務采配のリーダーシップが取れていないことや、バスの活用が部署により違うこと、業務改善が行えていないことも要因と考えられる。</p> <p>【制度】制度認知に対する指標としては、医療安全以外すべての項目で認知度が低い結果となっている。制度を知らない、制度があっても気兼ねして取れない項目も多い。夜勤・出産・育児・介護に対する制度利用の要望が多い。院内託児所はないが短時間勤務の選択ができる。未就学児を持つ職員は 106 人いるが離職率は低い。(2012 年 4.2%・2011 年 5.2%・2010 年 2.8%)</p>
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>【休暇】①連続休暇が取れているか ②部署間・個人の年休取得数の比較 ③急遽の休み発生に対する対応について ④休暇所得希望の入れ方(能率休暇・夏季休暇・誕生日休暇) ⑤リフレッシュとしての休みが取れているか調査する。</p> <p>【残業】残業の内容・時間調査 業務量調査の結果から業務量を比較し、他職種との調整・協力ができるか検討する。</p> <p>【制度】制度の周知をどのような方法で行うかを検討する。スタッフに必要な制度取得ができるように看護師長から制度について勉強会を開催して学ぶ。人事課との協働で行う。</p>



<b>3年後のゴール</b>	「今の勤務先に長く勤めたい」という 25~34 才の看護師の割合が 45%から 56%になる 「現在の働き方に満足している」という看護師の割合が 37%から 50%になる 能率増進休暇・誕生日休暇はそれぞれ連続した 2 日間の休暇として取得できる
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<p>①WLB体制の強化と他部門を交えた活動の推進を行う。</p> <p>②残業時間と提出された超過勤務時間記入用紙の時間に差がないことを調査する。 時間外勤務にならないように業務調整とクリニカルパスを整備する。</p> <p>③必要な制度が利用できるように体制を整備する。 要望に応じた制度をインデックス調査結果から確認検討し整備する。</p> <p>④連続した休日(祝祭日の日数に応じた)が取得できるように勤務の調整を徹底する。</p> <p>⑤中堅スタッフ(25~34才)の満足度を上げるための対策を検討し実施する。</p>
<b>1年間の取り組み</b>	<p>①WLBの取り組みを他職種に周知する。</p> <p>②一定期間の残業時間と業務内容の調査を実施し、提出された時間外勤務命令書と実時間に相違の有無を調査する。</p> <p>③認知度の低い制度について確認し学習内容を検討する。 看護師長向けに制度を理解するための勉強会を行う。 職員向けには制度の認知を上げるために必要な項目の勉強会を行う。 希望休暇の入れ方を調査する。基本どおりに休暇が取れない場合看護師長会で検討する。</p> <p>④誕生日休暇の基本的な考え方を師長会で勉強会を実施する。</p>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<p>①WLB推進体制を整備</p> <p>②業務量調査から残業の内容・時間を洗い出す。</p> <p>③制度の認知度を確認し、対策を検討する。研修会を実施する。</p> <p>④看護師長が勤務表作成時に希望日休暇を入れているか、年休取得日数が病棟・個人毎の差の有無について調査を行う。</p> <p>⑤看護師長が勤務表作成時に希望した日に休暇を入れているか、年休数が病棟・個人毎に差はないか日数の調査を行う。</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

「いつも楽しく笑顔で長く働き続けられる」働きやすい職場環境づくりを目的とし、病院幹部へWLBインデックス調査の実施と活動について説明し承諾を得た。委員会は看護師長会・推進メンバーと共に、月1回を目安に行なっている。推進メンバーは、看護部長・副看護部長・総務課長補佐兼人事係長・WLB推進メンバー6名を中心に活動している。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「推進体制の立ち上げ」

子育て世代の経験が活かせるメンバーを選出し当初9名で発足した。アクションプランを検討する中で全職員に周知するためには各部署看護師長と、看護部業務委員会、看護方式検討委員会所属の2名の協力が必須と考えメンバーを追加した。

#### (2) アクションプラン②「残業の内容・時間の洗い出し」

インデックス調査の結果、平均して月20時間以上勤務前残業があり、職員の1/3は勤務開始45分前に出勤をしている実態が把握できた。そこで、毎年行っている業務量調査から現状調査をしたところ、約1時間程度情報収集に時間を費やすことのほか、職員用無料駐車場の確保のために早く出勤していることがわかった。

#### (3) アクションプラン③「制度について知る」

制度認知に対する指標では、医療安全以外のすべてが低く、夜勤・出産・育児・介護に関する制度の利用希望が高いことが分かった。職員への制度周知のために人事課に協力を得て学習会を開催した。

#### (4) アクションプラン④「有給休暇・誕生日休暇取得状況の把握」

インデックス調査による有給休暇は73.5%の取得率であった。しかし、病棟により休暇取得率に差が生じており、年休・誕生日休暇の勤務表作成時の取り扱いについて看護師長から聴き取り調査をした。本人の希望以外でも勤務調整のために年休を使用している実態が判明し、2日間取得できる誕生日休暇取得日数は平均0.72日間であった。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

看護師長を推進メンバーにしたことで、各部署の職員に向けてのアナウンスが行き届き、WLB推進の周知が深まった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

調査の結果を伝達している段階であり、今後は、分析を行い、対策を検討し、実施する必要がある。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査により、項目ごとに具体的なデータの確認ができた。残業時間と休暇取得状況等の改善すべき課題に看護部が取り組む必要がある。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ①WLBの認知度を上げるために、WLB通信の発行を継続する
- ②残業時間と残業時の業務内容を調査し、時間外勤務命令書との相違を比較分析し、課題を抽出する
- ③制度について理解を深めるための研修会を継続して行う
- ④誕生日休暇を2日間取れるように環境を整える
- ⑤勤務時間前残業の無料駐車場確保に関する課題を提言する

# ほたか病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の高齢者医療の中核となり、自分らしくすこやかに生きるための医療を提供する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	・自己啓発やキャリアアップを楽しみながら行える人材育成を支援する職場 ・職務満足度の向上を図り、働きつづけたくなる職場

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>①労働環境</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>未婚で子供のいない職員が帰りづらいと感じている (63.6%)</li> <li>業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる (25~29 歳 44.4%、45~49 歳 46.2%)</li> <li>有給休暇が取得できると感じている (40~44 歳 25%、45~49 歳 38.5%)</li> <li>連続した休暇が取得できると感じている (30~34 歳 27.3%、50~54 歳 25%)</li> </ul> <p>②30~40 歳代の職務満足度が低い</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>能力の向上になっている (30~34 歳 27.3%、35~39 歳 37.6%)</li> <li>働き方に満足している (35~39 歳 37.6%、40~44 歳 37.5%、45~49 歳 38.5%)</li> <li>満足したケアができていない (30~34 歳 36.4%、40~44 歳 37.5%、45~49 歳 30.8%)</li> </ul> <p>③仕事量と内容に対して給与が妥当でないと感じている (53.8%)</p> <p>④全体の 51.3% が勤務先に不安をもっている。特に 40~45 歳 (75%) の傾向が高い</p> <p>⑤上司について 60% 以上の職員が満足している</p>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>病院のビジョンはあるが浸透していないため、将来に不安をもっている職員がいる</li> <li>定時に帰れず、労働環境に満足していない</li> <li>有給休暇や連続した休暇が取れない</li> <li>30~40 歳の職員に多くの負荷がかかっており、健康状態にも影響を及ぼしている</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<p>職務満足度を高めキャリアアップを楽しみながら働き続けたい職場環境の改善</p> <p>①有給休暇取得率の向上 (8.7 日→10 日)</p> <p>②満足度の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>今の勤務先の将来に不安はない (43.8%→70%)</li> <li>有給休暇は必要に応じて取得できる (40~44 歳 25%→50%、45~49 歳 38.5%→50%)</li> <li>連続した休暇が取得できると感じている (30~34 歳 27.3%→37.6%、50~54 歳 25%→37.6%)</li> <li>能力の向上になっている (30~34 歳 27.3%→50%、35~39 歳 37.6%→50%)</li> <li>働き方に満足している (35~39 歳 37.6%→45%、40~44 歳 37.5%→45%、45~49 歳 38.5%→45%)</li> <li>満足したケアができていない (30~34 歳 36.4%→45%、40~44 歳 37.5%→45%、45~49 歳 30.8%→45%)</li> </ul>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<p>① 有給休暇取得の向上</p> <p>② 人事評価システムの確立</p> <p>③ 時間外労働時間の短縮</p>
<b>1年間の取り組み</b>	<p>① 有給休暇取得の促進</p> <p>② 人事評価システムの見直し、仕組み作り</p> <p>③ 業務内容の見直し (時間外労働時間の業務内容を含む)</p>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<p>① WLB 推進体制の立ち上げ</p> <p>② WLB 取り組みの職員への周知</p> <p>③ 病院の将来ビジョンと経営方針の職員への周知</p> <p>④ 時間外労働時間の実態把握</p> <p>⑤ 有給休暇取得の実態把握・情報の共有</p>



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

看護部長、看護科長、看護主任、看護師、総務課主任の5名をコアメンバーとし、さらに、看護部・事務部・コメディカルから役職・子育て中・介護など様々な状況下の職員を選出し、院内 WLB 推進チームを立ち上げた。チームは、院内の労働衛生関係を取り扱う「安全衛生委員会」に所属して、病院全体での取り組みとして位置付けた。月1回の定例会議にてアクションプランの取り組み状況報告を行っている。看護部内では、週1回の看護部役職者会議にて、経過や協力依頼等を行っている。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLBの推進体制を立ち上げ」

各部署より計12名をメンバー構成とし、月に1度WLB推進会議を開催している。

#### (2) アクションプラン②「WLB取り組みの職員への周知」

看護部通信「H0Takango」へWLBの紹介記事を掲載した。育児支援制度・各種休暇制度について、別紙資料を作成し配布した。就業規則は院内ネットワークにて再配布した。また、WLB推進を呼びかけるポスターを作成し院内に掲示した。

#### (3) アクションプラン③「病院の将来ビジョンと経営方針の職員への周知」

全職員に対して、経営者より将来ビジョンと経営方針についての講話を行った。講話内容は書面でも配布した。

#### (4) アクションプラン④「時間外労働時間の実態把握」

時間外労働時間のデータを集計した結果、部署ごとの違いなども分かってきた。内容についての細かい分析を進めている。

#### (5) アクションプラン⑤「有給休暇取得の実態把握・情報の共有」

有給休暇取得日数のデータを集計し、分析を進めている。データ集計をしやすくするためのシステム構築も始めている。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

①WLBは育児支援という認識であったが、すべての年代のスタッフが働きやすい職場にするための取り組みであるということを広報活動から周知できた。

②有給休暇取得率の上昇や時間外労働時間の減少を実現化するため、業務改善を含めた具体的な方法を管理職と一般職で話し合うきっかけができた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

①WLB活動は、一部のスタッフの努力で成り立つような取り組みではないということ念頭に置き、多くの支援者を確保するために継続的な働きかけが必要である。

②業務規定を閲覧しやすいものにするため、デザインの変更やインデックスの活用などが必要である。

#### (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データを用いて客観的に分析できたことで、特定の職員層に負担がかかっていた事がわかり当院の課題を明確にすることができた。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」

①WLBの取り組みについて、より理解を深められるように広報誌の発行を継続する。

②有休・連続休暇を取得しやすい制度の導入を検討する。

③人事評価システムの見直し、モチベーションアップへつながる仕組み作りを進める。

④ワークとライフの調和をめざし、業務内容の見直し・職場整備に取り組む。

# 鶴谷病院の取り組み

## 1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

### (1) アクションプラン①「労働環境改善について」

「定時で帰れない」を「早く帰ろう運動」実施により、残業時間が約 8 時間から 3 時間 48 分へ減り目標はほぼ達成した。

部署内での「おたがいさま」の気持ちができ、連休の取得率も 70% から 90% にまで定着し、年次有給休暇取得日数の増加にも繋がった。育児短時間勤務制度利用者は 100% (就学前まで) で平成 25 年度は、出産・育児が理由の退職者は 0 人だった。

### (2) アクションプラン②「教育の再構築」

病院のバックアップにより認定看護師は 1 名から 2 名になった。准看護師から正看護師への支援制度は継続的に 10 名前後が利用している。

中堅以上の看護師のやりがいにつながる対策として、新人教育及び中途入職者への再教育を、中堅看護師(パートを含む)に委ねた。その結果、自ら指導者研修に参加し、モチベーションを上げることが出来た。

中途入職者を新人教育・再就職支援事業を、希望により参加させることで、さまざまな立場の参加者と話ができ視野が広がり、ポジティブシンキングになれると評価され、結果として平成 25 年度は中途入職者の退職はいなかった。

### (3) アクションプラン③「就業規則の周知」

看護職のインデックス調査での制度内容の理解度は、1 回目 40%、2 回目 60% と活動を通して少しずつ改善した。男性も、配偶者の出産休暇・育児休業を現在 100% 利用している。子の看護休暇の制度は、口コミにより利用が始まった。

周知徹底のため WLB 新聞を年に 4 回の発行を計画し、平成 25 年度は 2 回発行でき、各部署の休憩室等に掲示した。

## 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」

① WLB 推進委員がスタッフの質問に対し、自ら勉強して答えるようになり、制度に対して理解力がアップした。新聞発行などで活動が法人全体に広がった。

### (2) 「新たな課題として生じたこと」

① ベテランと若手看護職の看護への思い(看護観)の隔たりを埋める手段を検討する。

② 60 歳以上も、やりがいを持って働き続けられる支援対策を検討する。

③ 新人教育・再就職支援事業は充実してきたが、中途入職者の教育内容についての検討が急務である。

### (3) 平成 26 年度の取り組み

① 就業規則を 3 世代別 (独身/結婚・出産・育児/介護) の小冊子を作り、各個人に配布する。(差別に繋がらないよう配慮する)

② 講師を招いて、看護研究に取り組み、看護学会で発表できるよう勧める。

③ ベテランと若手看護職との「看護を語る会(仮)」を実施する。

④ 介護世代を支援できるように、制度の見直しと正しい情報の発信に努める。

⑤ 当院独自の短時間正職員制度を導入し、夜勤を含めた週 35 時間勤務制を設け、選択肢を広げる。

⑥ 「No 残業 DAY」を 4 月から実施する。

# 利根中央病院の取り組み

## 1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

### (1) アクションプラン①「ワークライフバランス（WLB）推進体制」

WLB推進委員会を定期的開催した。途中で出席率が悪くなってしまったが、これは電子カルテ導入や新病院建設に向けた会議と重なってしまったことが主な理由である。推進委員会の年間スケジュールを立て、委員会内で共通認識とした。現在は70～80%の出席率により委員会を開催している。

広報活動では、ホームページにWLB推進事業の参加を紹介し、WLB活動の報告（制度アンケートの結果やMBO学習会開催案内など）を院内報に掲載した。このことにより、WLB活動が周知されてきた。委員会議事録は「委員会・会議報告書」で毎月報告している。

### (2) アクションプラン②「希望する制度の実態把握」

全職員に対する就業規則アンケートを実施し、回収率は85%であった。院内保育園対象3歳児までの要望が57%と高いため、院内保育園改善要望として管理部へ提案するための準備中である。また、「結婚、出産、産休、病欠」などの問い合わせが多いことから「出産育児サポートブック（案）」を作成中である。

### (3) アクションプラン③「業務整理」

他職種との話し合いにより、看護業務改善に取り組んだ。技術系職責者会議に参加し、WLBについての説明を行い、業務分担への協力について検討が始まった。看護業務のメリットだけでなく、病院全体としてのメリットの打ち出しが必要であることがわかった。心臓カテーテル後リハビリの理学療法士の協力や薬剤師の病棟業務改善の協力が得られた。現在全看護師対象に業務改善アンケートを実施し、分析中である。

### (4) アクションプラン④「MBO（目標管理システム）学習会」

副主任以上を対象としたMBO学習会を開催し、MBOを理解できた85%、活用できそう75%、悩みが解決できた75%という結果が得られた。中間面接状況は新人に対してほとんどの職場が実施できている。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 他職種の代表から構成されるWLB推進委員会を継続することにより、他職種の協力を得やすい体制を構築することができた。3年後のゴールに向け、アクションプランごとの年間スケジュールを立て、共通認識を持って推進する。

(2) 就業規則アンケートをとることにより、インデックス調査で制度の認知度が上がると考えていたが、前回の結果を下回る結果となった。これを受け、制度の周知を図るために各種サポートブック作成を目指す。院内保育園への要望に対しては、新病院建設の課題として管理部へ提案していく。併せて育児休業中の情報提供方法について具体化する。厚労省指定「くるみんマーク」の取得を目指す。

(3) 業務改善では、看護業務を洗い出し、提案することで他職種の協力を得ることができた。再度業務の洗い出しを行い、他職種との連携で移譲し合える業務を整理し、提案していく。NO残業DAYの設置も進める。

(4) MBOについては、全職員に向けた学習会を開催し、活用を推進する。さらに人事評価に関連できるよう提案していく。

(5) 定期的にメンバーを入れ替える方法を検討する。

# 内田病院の取り組み

## 1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

### (1) アクションプラン①「教育委員会の立ち上げ・運営」

教育委員会は毎月 1 回開催中。25 年度は、段階的教育として 2 年目フォローアップ研修、中堅者研修を企画した。2 年目フォローアップ 4 名、中堅者研修 4 名が参加できた。また「看護師レベル策定プロジェクト」を立ち上げ、クリニカルラダーの作成と活用による看護師のレベル策定に着手した。

### (2) アクションプラン②「SDS 制度の検討・構築」

他施設から SDS 制度についての導入の有無や導入によるメリット、デメリット、制度の内容や利用に伴う条件などの情報から当院に合った制度を構築するため、育成方針の具体化と、認定看護師資格取得の自己推薦職員募集を開始した。さらにグループ内の看護部で資格取得後、法人への還元方法や地域への貢献などを踏まえ、具体的な支援（研修費、勤務扱い、資格手当など）についてのたたき台に着手した。

### (3) アクションプラン③「制度の周知と管理者の研修」

①ワークライフバランスの更なる充実を実施する為、就業規則を改正した。

ア. 妻の出産に係る特別休暇を 1 日から 2 日へ拡大した。

イ. 短時間正職員制度の適用要件を「子が 3 歳未満」から「未就学児」へ拡大した。

②子育て世代に比重を置いた取組が多いため、55 歳以上の職員を対象に定年後の働き方、年金受給等の研修（シニア研修）に社労士を迎えて開催した。

③高年齢雇用安定法に関連して、就労時間の要望に係る意見書を 60 歳以上の職員を対象に管理者から聞き取りを実施した。

④介護休暇に関する制度の整備は未着手。

### (4) アクションプラン④「多職種へのインデックス調査の実施」

多職種インデックス調査実施、集計まで済んだが分析は未実施。

### (5) アクションプラン⑤「看護業務の調査・改善」

病棟業務洗い出しを終え、業務の効率化と改善に 5S 活動を開始した。また病棟風土に対し「フィッシュ哲学」、「グッドジョブカード」を継続。看護職員確保策実施（就職ガイダンス等への参加、広告掲載）し、看護師 3 名、准看護師 1 名を採用することができた。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1)教育委員会で今年度企画した研修は参加した職員から好評であった。今年度の企画運営を振り返り、さらに院内教育制度を整備し、段階的な教育ができる体制の構築とクリニカルラダーを完成させ、目標管理に組み入れられるようにしていく。

(2)SDS 制度の運営に向け、システムを完成させ、認定看護師の育成を支援していく。

(3)以前から取り組んでいた「くるみん」マークを取得したこと、就業規則の変更による出産・育児支援対策の強化を図った。来年度は好評だったシニア研修の開催や要望の多い介護に関する制度について整備していく。

(4)多職種のインデックス調査の分析を行い、課題の抽出と改善策の検討を進める。ワークライフバランスが多職種にも浸透し、人材確保をしやすい体制を作る。

(5)5S、「フィッシュ哲学」、「グッドジョブカード」を定着させ、看護業務の整備と職場風土の改善を続け、より良い環境を確保する。



# 東邦病院の取り組み

## 1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

### (1) アクションプラン①「所属長会議などを活用し、病院の方向性を周知させる」

「将来に不安はない」は 33%、「長く勤めたい」は 36.5%と特に若い世代の評価が低い結果であった。所属長会議で現状の経営状況や病院の方向性を説明した。

また、今後も継続した報告ができるよう、所属長会議での説明や WLB 新聞に載せ、周知していく。

### (2) アクションプラン②「労働環境について、特定社会保険労務士の協力を得て、研修会等を行い周知する」

制度に対する職員の認知度が低いことから、11月に制度について研修を行った。WLBについても話して頂き、職員の認識が高まった。また、研修を行うことで、育児短時間勤務制度、介護に関する制度などを利用する職員も増えてきている。

### (3) アクションプラン③「世代ごとの WLB について話し合いの場を設ける」

ティータimeミーティングを再開した。(以下、「TM」という)10月～12月の期間で計3回、一般職員の希望者のみを対象とした。1時間の中で、途中参加、途中退席可とし、気兼ねなく参加できる形とした。勤務の都合などもあり、前回と比べると参加人数は減ったが、要望事項など有意義な意見交換がされた。

### (4) アクションプラン④「業務量調査の結果から、他職種への協力を得る」

「看護ケアを十分行える」に対しての評価が 28.2%と低いため、業務量調査を実施した。看護ケア以外の業務に費やす時間の調査を行い、他職種へ依頼することで看護ケアに専念する時間を増やせるよう改善していく。

### (5) アクションプラン⑤「不公平感のない業務管理に取り組む」

TMや休暇に対するアンケートから意見を抽出、その結果から各部署の管理上の問題点や管理方法などを検討し、所属長の認識のずれを調整した。また、看護業務管理委員会にて、職員が公平に休暇を取得できるよう検討している。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

### (1) 「改善したこと」

WLBプロジェクトチームが中心となり、WLBの実現に向けて取り組むことで、個々の職員がWLBについて理解を深め、改善に向けることに繋がっている。特にTMの継続やWLB新聞を毎月発行したことは、WLBの実現に向けて有意義な取り組みであった。また、アクションプラン(PDCAサイクル)に沿って実施してきたことで、離職率が8.7%から7.4%、有休取得率が23.2%から23.5%とわずかではあるが徐々に成果があらわれている。

### (2) 「新たな課題として生じたこと」

TMや休暇、看護ケアについてのアンケートを実施してきたが、改善に繋がれず、結果が出ていない内容もあるため、今後さらに分析、検討の必要がある。

### (3) 平成 26 年度の取り組み

目標の有休取得率40%に向けて、バースディ休暇の他にハーフバースディ休暇や時間単位有休の利用などを実現可能にする。また、看護ケアに費やす時間が十分取れないという結果を改善する目的で、全看護職員に業務量調査を実施した。このデータを分析して、他職種へ依頼・連携・協働することで、看護ケアに費やす時間を増やせる取り組みなど、WLB実現に向けた取り組みを継続していく。

---

# 15. 石川県

---





# 石川県看護協会の取り組み

## 1. 平成 25 年度の活動内容とその成果

### 1) 参加施設決定

3月に募集し、6施設から参加希望があったが、1施設は次年度参加とし5施設に決定した。希望が多かったのは、前年度のフォローアップワークショップでの呼びかけの効果と思われる。

### 2) WLB推進委員会

8名で企画運営をしていたが、支援する施設増加に伴い、労働局から1名、先行病院から看護部長1名を増員し10名とした。委員会は年3回開催し、その結果労働局との連携が強化され、情報共有ができるようになった。

### 3) ワークショップ開催

8月、1日目の午前は公開講座とし講義を実施。「基本的な考え方」を竹中君夫氏、「インデックス調査」をWLB推進委員の事務長、「アクションプランの作成」を看護局長（看護部長）、「労務管理について」を労働局職員の講義とした。参加者からはわかりやすいと好評だった。午後のグループワーク（GW）は1年目の参加施設のみとした。2日目のGWは2年目参加施設も加えた。

発表は2年目施設から行ったが、1年目参加施設から「取り組みの素晴らしさに圧倒された。自分たちから先に発表させてほしかった」との声があった。また、施設間の意見交換では1年目参加施設から今後のヒントになると好評であった。

ファシリテーターはWLB推進委員と看護師職能I委員、社会経済福祉委員とし、各施設2名ずつの配置とした。ファシリテーターの関わりや竹中氏の助言も好評だった。

### 4) フォローアップワークショップ開催（公開）

アンケートの結果は、発表施設以外の施設からは「具体的でわかりやすく自施設でも取り組みたいと思った」や「WLBの理解ができ取り組むための参考になった」など、公開にしたことで参加施設以外の施設にとっても有意義な会となった。

### 5) WLBの普及

県企画の「多様な勤務形態導入促進事業」の参加施設に県の担当者と共に訪問した。

参加施設の希望に応じて、インデックス調査の説明、事例の情報提供、日看協のWLB担当講師の紹介等を行った。また、日看協訪問による説明を希望する施設には担当者の紹介を行った。県の事業と併用することで、講師の旅費の節約や効果的な講師派遣となり、WLB事業の普及にもなった。

## 2. 参加施設への支援内容

1) 5参加施設へ5月に訪問。県事業との併用参加を勧め、事業の詳細を説明した。

2) 各施設からの質問、相談を電話・メールで受け、アクションプランが効果的に実行できるように、施設の求める講師を紹介した。日看協への問い合わせや回答はなるべく迅速に行うように心がけた。

3) 2年目参加施設にはワークショップでのGW時、WLB推進委員と社会経済福祉委員がファシリテーターとして支援した。気づきや他施設の状況がわかると好評だった。

## 3. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

1) WLB推進体制の変更を予定。WLB推進委員会を廃止し、社会経済福祉委員会を中心に実施、支援者とアドバイザーを委嘱し、ワークショップ事業を実施する予定。

2) ファシリテーターの研修会を予定。ワークショップの運営は今年度とほぼ同様の予定。

# 加賀市民病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の中核病院として患者中心のおもいやりのある医療を提供する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	看護職員が、働きがいを感じ、働き続けられる職場環境をつくる

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●病院：H28年4月の統合新病院に向けて、市民も職員も大切にす病院を目指し、意識の向上がある</li> <li>●看護部：60.4%が職員を大切にす組織と思っておらず、58.1%が働き方に満足していない(時間外勤務)平均9時間19分だが、最長20時間59分の部署がある。就業前残業が多い。(夜勤交代制勤務)3交代では日勤・深夜勤務、2交代の夜勤時間は16時間と負担が大きい。子育て世代が多く、日勤のみの看護師が26.4%あり、40代看護師にしわ寄せがきている。(有給休暇)有給休暇取得は平均2.9日/年であり、取得率は13.7%である。(WLB支援)市の例規集はあるが、病院の就労規則や制度を明文化したものがなく、制度の認知度が低い。(年代別の評価)新人看護職員の早期離職率は0%であり、20代の評価は良い40～49歳では、「職員を大切にす組織」が25.2%、「働き方に満足」が23.7%、40～44歳では「自分の能力を活かされている」が35%、「ケアに費やす時間が十分」が15%など、40歳代の満足度が低い。主任が34名で全体の21.4%を占めるが役割が明確でない(主任の職務規定がない)</li> <li>●まとめ：上司に対する評価や離職率も低く定着は良いが、約6割が職員を大切にす組織ではないと感じ、働き方に満足していない。その要因として、①時間外勤務の問題②有給休暇取得率の低さと取得の仕方③夜勤・交代制勤務の負担④40代以降の働き方と負担⑤働きがいの問題が考えられる。</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. WLB推進体制の立ち上げ、当院の就業規則の作成、体制・制度の周知・浸透</li> <li>2. 個々の職員が仕事と生活の満足感を得られるよう、働きがいと働きやすさの両側面から調査を行い、支援や業務・勤務形態の見直し(①夜勤交代制勤務の見直し②時間外勤務の削減③有給休暇取得など)を行う</li> <li>3. 40～49歳の満足度が低い。その年代への役割負担が多いためと推測されるが、その原因や詳細を明らかにし、分析結果から対応策を検討する必要がある</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●仕事と生活の両立がしやすく、やりがいをもって働くことができる職場環境に向けた改善ができる</li> <li>●成果指標(インデックス調査)             <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度認知に対する指標・・・得点10.7点⇒15点</li> <li>・全体で「職員を大切にす組織」37.8%⇒60%、「働き方に満足」38.9%⇒60%</li> <li>・時間外勤務時間の削減(特に多い部署の削減)・・・平均9時間19分⇒7時間</li> <li>・有給休暇の計画的取得・・・有給休暇取得日数2.9日⇒7日以上</li> <li>・40～49歳の働き方についての課題が明確にされ支援策を実施しインデックス調査で改善がある</li> <li>・40～49歳「職員を大切にす組織」25.2%⇒50% 「働き方に満足」23.7%⇒50%</li> <li>・40～44歳「自分の能力を活かされている」35%⇒50%</li> <li>「ケアに費やす時間が十分」15%⇒40%</li> </ul> </li> <li>・正規短時間職員勤務制度の確立</li> </ul>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①有給休暇の計画的取得の促進</li> <li>②職員のニーズに沿った多様な勤務形態の拡大、評価・改善</li> <li>③時間外勤務時間の削減 ④正規短時間職員勤務制度の確立</li> </ol>
<b>1年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①有給休暇の計画的取得制度の検討・導入</li> <li>②職員満足度調査に基づく分析、改善策の立案、実施</li> <li>③時間外勤務時間の削減：実態調査の結果より改善策を計画・実施</li> <li>④多様な勤務形態の検討・シミュレーション・モデル病棟での導入</li> <li>⑤WLB推進体制の周知・浸透：当院の就業規則の周知、主任看護師の役割の明確化と周知</li> <li>⑥人事考課制度の適正な評価と賞与への反映</li> </ol>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①WLB推進体制の立ち上げ：構成メンバーの選出</li> <li>②WLB推進体制の周知：職員への説明会を企画・実施し、全部署でWLBについての討議を開始する</li> <li>③当院の就業規則の作成</li> <li>④時間外勤務・就業前残業の実態調査(部署毎の時間や内容)</li> <li>⑤職務満足度調査の実施、夜勤・交代制勤務に関するアンケート調査の実施・分析後、多様な勤務形態の検討</li> </ol>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

インデックス調査をもとに、自施設の問題点や課題・アクションプランを抽出し、管理者会、師長会の承認を受け、WLB 推進プロジェクトチームを立ち上げた。構成メンバーは院長・事務長・看護部長・看護副部長・師長 2 名・総括主任 6 名・主任 2 名の計 14 名とした。全部署より選出したのは、労働環境を共通理解し、部署間で応援しあう体制の構築や、全体として取り組むという意識の向上を期待するからである。課題毎の 2 チームに分かれ、それぞれチーム内で検討したのち、月 2 回の委員会にて討議を行っている。委員会での内容は師長会にて随時、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・強化・広報」

全看護職員対象にインデックス調査の結果や問題点・課題・アクションプランについて説明会を行った。WLB の取り組みや重要性を周知するために、病院のホームページ、市の広報に記事を掲載した。また、WLB に関しての知識を深めるため、「労務関係法令の基礎知識」と題して全職員対象に研修会を開催、他部門からの参加も多くあり関心の高さがうかがえた。今後も外部講師によるグループワーク研修や、WLB の先進的な取り組みをしている施設見学を予定している。

#### (2) アクションプラン②「多様な勤務形態の導入」

多様な勤務形態に関する調査を行った。その結果をもとに、新しい勤務体制を検討し、12 月よりモデル病棟で変則 2 交代と 3 交代のミックス勤務体制を試行しており、問題や課題を出しながら少しずつ改善を重ねている。今後も疲労度やスタッフの意見などの調査、評価を行いながら検討していく予定である。

#### (3) アクションプラン③「時間外勤務時間の削減」

時間外勤務時間の実態などの調査を実施し、部署間の差、サービス残業、就業前残業などの問題が抽出された。今後、調査結果より、解決策を検討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」

WLB 実現に向けての推進体制づくりができ、職員の関心が芽生えたこと、多様な勤務形態について検討し、新しい勤務体制を試行し一歩踏み出すことができたことである。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

変則 2 交代制と 3 交代制のミックス勤務体制において、引き継ぎの改善や看護記録の見直しなどが課題と考える。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

新しい勤務体制など変革を起こす時には、目的や信念を持ち続け、あきらめないことが大切である。そして実際に現場で働くのはスタッフであり、スタッフの意見をよく聴くこと、意見交換を繰り返すことで自分自身の働き方ということを自覚し、前向きに考えることができ WLB の定着につながる。これまで看護部が主体となっていてすすめてきたが、病院の全職員が丸となって組織として取り組むことが大切である。

#### (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ①モデル病棟で実施している多様な勤務形態の評価・改善行い、他病棟への拡大を行う。
- ②時間外勤務削減に関して、各部署にて解決策を考え、実施する。
- ③職員満足度調査を行い、分析・改善策を計画、実施する。
- ④就業規則の周知・浸透を図る。

# 芳珠記念病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	仲よく楽しく人と社会を健康に (職員が仲よく、一人ひとりが生き活きと働き、パートナーの皆さんを健康にするヘルスケアサービスを提供していきたい)
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	ライフステージが変化しても「働きたい」「働き続けたい」職場(ライフステージにキャリアステージも含む)
<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>属性：平均年齢 39.6 歳 勤続年数 11 年 離職率：3.6% (減少傾向) 退職理由は、家庭事情、体調不良、転職である</p> <p>【強み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務希望がとりやすい(80%) ・院内保育所がある(認知度 72.9%)</li> <li>・能力開発に対する研修の支援がある(72%)</li> <li>・キャリアの在る看護師が多い(勤続年数 11 年)</li> <li>・傷病に関する休暇取得者が 2 名と少ない</li> </ul> <p>【弱み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務制限のあるスタッフがいる</li> <li>・子育ての職員が多く、急に休むことがある(既婚者で子持ち看護師の割合 67.1%)</li> <li>・日勤のリーダー残業が多い(リーダー業務の内容とは？残業した 73.4%。定時で仕事が終わらない 72.5%)</li> <li>・夕方に仕事が集中する</li> <li>・個々の人材育成になっていない(横の研修がない。キャリアを伸ばすシステムや動機付けがない)(自分が描く将来像がない 68.1%)</li> <li>・就業規則を管理者、スタッフに対して周知されていない(制度指標に対する認知が低い。制度があるにもかかわらず制度の認知が低い。前例があると利用しやすい)</li> <li>・公務員志向で、機会があればいつでも転職する</li> <li>・院内保育所がある認知度は高いが利用が少ない(利用希望者が 50%以上)</li> <li>・ラダーと人事考課がつながっていない(人事考課に対してわからないが 30%も示している)</li> </ul> <p>【機会】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・WLB 事業に参加、電子カルテ導入、JCQHC 認定更新に向けて改革の年である</li> </ul> <p>【脅威】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・近隣に自治体病院があり、学生及び経験看護師は公務員志向で就職する傾向である。</li> <li>・当院の目玉となる診療科がない。</li> <li>・病院が機能分化したことで看護師としてのスキルアップができなくなり退職となっている。</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>1.職員を大切にする組織ではないと思っている人が 102/207 人と 49%いる</p> <p>15.自分の将来につながる仕事ではないと思っている人が 130 人/207 人と 60%いる</p> <p>23.現在の働き方に満足していない人が 130 人/207 人と 60%いる</p>



<b>3年後のゴール</b>	一人ひとりのライフステージを尊重したお互い様意識のある環境・風土の組織に成長し、「働きたい」「働き続けたい」職場になっている 【成果指標】インデックス項目が良くなる(3項目)：1.職員を大切にする組織である 15.現在の仕事は自分の将来につながる仕事である 23.現在の働き方に満足している
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<p>1.院内外の人に当院の WLB ビジョンを広報し、職員からの提案事項をメンバーと共に改善できる</p> <p>2.各勤務のリスクを低減するために、2交代・3交代の病棟選択ができる</p> <p>3.各勤務帯の安全確保を強化するために、全病棟で PNS が導入できる</p> <p>4.時間外勤務を減少させるために、適切な労働時間管理ができる</p> <p>5.自律した看護師を育成するために、人事考課制度・教育研修制度を見直し人事システムを導入できる</p>
<b>1年間の取り組み</b>	<p>1.院内外の人に当院の WLB ビジョンを広報し、WLB に関する要望を職員から聴く</p> <p>2.各勤務のリスクを低減するために、同一病棟内で 2交代(夜勤時間：16 時間から 12 時間勤務へ移行)・3交代(勤務間隔を 11 時間開ける勤務に移行)の選択ができる</p> <p>3.各勤務帯の安全確保を強化するために、モデル病棟で PNS を導入する</p> <p>4.時間外勤務を減少させるために、業務改善を行い適切な時間管理を行う</p> <p>5.自律した看護師を育成するために、人事考課制度・教育研修制度を見直し人事システムを検討する</p>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<p>1.院内外の人に当院の WLB ビジョンを広報する</p> <p>2.各勤務のリスクを低減するために、業務内容を把握し看護師の勤務人数・勤務時間を検討する</p> <p>3.各勤務帯の安全確保を強化するために、モデル病棟で PNS 導入準備を行う</p> <p>4.時間外勤務を減少させるために、勤務の正確な業務内容・時間調査を行う</p> <p>5.自律した看護師を育成するために、人事考課制度・教育研修制度の現状を把握する</p>



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

看護職員確保対策として個々の看護師の勤務希望を重視し対応を行ってきた結果、複雑な勤務パターンが増え、約半数の看護職員が交代制勤務になんらかの制限があり、勤務制限の無い看護職員に負担がかかっている。そこで看護局長が病院幹部会議と全ての看護局要員に対し現状を説明し WLB 推進チームを立ち上げると説明した。チームの構成は、4局（診療局・看護局・医療技術局・事務局）からメンバーを選出し院長が辞令を発令した。チーム会は毎月1回実施している。

### 2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「院内外の人に当院の WLB ビジョン（ライフステージが変化しても“働きたい”“働き続けたい”職場環境をつくるため）に基づいた推進チーム活動を広報する」 ビジョン達成に向け職員向けに、WLB 推進チームを立ち上げ広報用ポスターを作成・各局会議で各メンバーが報告・広報誌を活用し院内外に広報した。

(2) アクションプラン②「各勤務のリスクを低減するために業務が集中する時間帯の業務内容を把握し、看護師の勤務人数・勤務時間を検討する⇒2交代・3交代の病棟選択ができる」現在の働き方に関する調査と疲労度蓄積度調査を実施中である。2交代勤務案を作成し2/24よりモデル病棟で2交代を実施する予定である。

(3) アクションプラン③「各勤務帯の安全確保を強化するために、指示受けから実施までの業務プロセスの中で確認・観察・判断を二人で実施できるように PNS を導入する」看護管理者が PNS を理解するために師長と主任のペアで院外研修に参加した。院外講師を招き院内で PNS 研修を行った。2つの病棟から取り組み、現在4つの病棟で取り組み中である。

(4) アクションプラン④「時間外勤務時間を減少させるために、勤務帯の正確な業務内容・時間調査を行い適切な労働時間管理を行う」看護局全ての職員において過去3ヶ月間の残業時間とその理由について調査を行った。また現状把握のために業務量調査を実施し、日々の業務量を明確にしたが、時間軸での業務内容と量を明確にしていく必要がある。労務管理に関しての勉強会を行い、出退勤管理に関するシステムと勤務表作成基準の見直しを行った。

(5) アクションプラン⑤「自律した看護師を育成するために人事考課制度・教育研修制度を見直し人事システムを導入する」新人事考課制度の見直し、昇給・昇格の定義の見直し、院内職員共通のクリニカルラダー導入に向けて活動中である。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

管理者の労務管理に関する知識が向上した、電子カルテ導入に伴い出退勤管理に関するシステムを新規導入

(2) 「新たな課題として生じたこと」

病床の再編成を予定されているためその対策が必要（看護師確保と質向上）

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

看護職員だけでなく院内の職員の WLB に貢献できるアクションプランを策定することにより全職員の WLB につながる

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

働き方に関するステップアップ・ステップダウンシステムの構築、2交代制の導入、医療安全に関するデータを検討しながら PNS 導入部署を増やす、検討し見直した人事考課・教育研修制度・院内共通クリニカルラダーの活用と評価

# 石川県立中央病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	患者さんに安心・満足・信頼して頂けるよう思いやりの心を持って、質の高い医療を提供します。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	①満足できる患者サービス ②職員一人一人が大切にされ、笑顔で働き続けられる職場 ③高度医療を支える知識や技術を高めるキャリアアップ支援

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 看護ケアに費やす時間を十分にとれる(全体 42% 30～49歳 34～38% 55～59歳: 25%)</li> <li>② 看護職員を大切にしている組織(全体:32% 25歳以上:35%以下 特に 45～49歳:23%)</li> <li>③ 看護職員を大切にしている組織(24歳以下:53%)</li> <li>④ 現在の働き方に満足している(全体:29%)</li> <li>⑤ 現在の生活に満足している(全体:45%)</li> <li>⑥ 時間外労働時間の実施(85%)</li> <li>⑦ 残業時間(5時間以下:47%)</li> <li>⑧ 残業時間(実際と給与がわかれた時間のギャップがある→サービス残業をしている)</li> <li>⑨ 定時で終わることができる業務である(全体:20% 29歳以下、45～49歳、55歳以上:11～17%)</li> <li>⑩ 持ち帰りの仕事が多い(63%)</li> <li>⑪ 周囲に気兼ねなく帰れる(全体:41% 24歳以下:22% 25～29歳:34% 55～59歳:55%)</li> <li>⑫ 一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる(6.3%)</li> <li>⑬ 有給休暇が必要に応じて取得できる(12.3%)</li> <li>⑭ 有給休暇取得(4日以下:32% 5～9日:27% わからない:33%)</li> <li>⑮ WLBの認知度が低い</li> <li>⑯ 時間内・外の研修、会議、委員会活動が多い</li> <li>⑰ 組織が大きいと部門間の連絡、調整が困難</li> <li>⑱ 制度の認知度が低い</li> <li>⑲ 制度が利用できない(全体 60%)</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 看護職員が大切にされていると感じていない</li> <li>② 看護ケアの満足感に欠けている</li> <li>③ 定時出退社ができていない(残業や持ち帰り仕事が多い)</li> <li>④ 必要に応じて有給休暇が取れない</li> <li>⑤ キャリアアップ支援体制の充実</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 看護職員を大切にしている組織(32%→60%)</li> <li>② 看護ケアに費やす時間を十分にとれる(42%→70%)</li> <li>③ 定時で終わることができる業務である(20%→50%)</li> <li>④ 周囲に気兼ねなく帰れる(41%→60%)</li> <li>⑤ 持ち帰りの仕事が多い(63%→50%)</li> <li>⑥ 有給休暇の取得 5～9日(27%→50%)</li> <li>⑦ 有給休暇が必要に応じて取得できる(12%→30%)</li> <li>⑧ 組織は能力開発の研修を実施し参加を支援してくれる(60%を維持する)</li> </ul>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	病院職員に対してWLB推進の周知、浸透を図る 多様な勤務形態の試行と評価を行う 業務整理、計画的年休取得病棟の拡大を図る
1年間の取り組み	看護部職員に対してWLB推進の周知、浸透を図る 多様な勤務形態の試行に向けての計画 パイロット病棟での業務整理、計画的年休取得を行う
今後4カ月の取り組み	WLB推進体制を立ち上げる 多様な勤務形態を検討する 年休取得および残業時間の実態調査をする



## 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

平成23年度から活動している看護部勤務体制検討委員会に総務課職員を加え、看護協会 WLB ワークショップ学習会の参加、アクションプランに関わる活動を進める。

院長ミーティングで勤務改善委員会（管理局、放射線室、検査室、薬剤部）の立ち上げが承認され、病院全体で活動を行う体制づくりを進める。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「WLB 推進体制を立ち上げる」

院長ミーティングにおいて勤務改善委員会の立ち上げが承認された。

#### (2) アクションプラン②「多様な勤務体制を検討する」

##### ① 労務規制・休暇制度の理解

WLB、労務管理への関心と理解を高めるため、職員全員を対象に労働局監督官による労働関係法令の研修会を実施、また看護管理者を対象に社会保険労務士による「ひとり一人のゆとりとやりがいつくり」の研修会を実施した。病院の状況や職員から募った質問を講師に伝え、現状に即した研修内容になるよう検討した。

##### ② パイロット病棟の選定

残務が多く業務や勤務形態の改善が必要と考えられ、病棟師長、主査の協力が得られる外科系病棟を選定し、現状把握、分析を進める準備を行う。

##### ③ 現在実施している勤務形態の問題を分析する

- ・多様な勤務形態の運用とスタッフのモチベーションアップへの取り組み方を知ることがを目的に先駆的に WLB を推進している施設訪問を行った。
- ・病棟間の情報交換、年代別の声を捉えることを目的にしたランチミーティングの計画。
- ・師長が WLB 推進の Key になっていくため師長会で職場風土や病院の今後について話し合った。今後も継続した機会をもち、課題、改善策の共有をすすめていく。

#### (3) アクションプラン③「年休取得・時間外業務の実態調査をする」

パイロット病棟の現状分析、各病棟の現状分析を進めていく。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

インデックス調査や現状分析で働き方の問題を客観的にみつめなおすことができた。職員の相互理解や共通認識の機会が増え、病院全体で WLB に取り組む基盤整備の方向性を見いだすことができた。

TQC 活動で WLB に関する報告が4題あり、院内で主体的に取り組む姿勢が高まった。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

これまでの慣習を改め、個々の関心を高めていく難しさがある。

WLB に関する制度は整備されている。その利用が促進できるよう職員個々の状況に合わせた環境を整え提供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」

働き方の改善に関し、職員個々の主体的な意識を高め行動する必要性が大きい。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ・病院職員に対してさらに WLB 推進の周知、浸透
- ・様々な制度が利用促進できる環境整備、職員個々の状況に対応できる体制づくり
- ・多様な勤務形態の拡大と子育て支援として時短勤務導入を検討
- ・業務整理、計画的年休取得病棟の拡大

# 河北中央病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域住民に必要とされ 貢献できる医療を提供する
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	<ul style="list-style-type: none"> <li>全てのスタッフがやりがいと充実感を持って働くことが出来る</li> <li>お互いを認め合い、仲間意識を高めて一丸となって働くことが出来る病院</li> </ul>

<b>現状分析</b>  (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<b>【強み】</b> 地域住民のための公立病院としての役割がある。平均年齢が43.9歳、平均勤続年数が20年と長く、ベテラン看護師が多く、看護が安定している。残業時間がないもしくは5時間未満が67%と時間外勤務が少ない。能力開発の研修を実施し、参加を支援してくれる79%。今の勤務先に来るだけ長く勤めたいと思っている57%。現在の生活に満足を感じている69%。過去3年の離職率2~8%と低い。今年度電子カルテの導入が決定している。
	<b>【弱み】</b> 新人の雇用や新規採用者の確保が困難。平均年齢も高く、勤続年数も長く慣れ合いの慣習があり、若い人の意見が通りにくい時がある。職員も病院の強みを感じていない。地域への働きかけや医療連携が弱い。高度医療が提供できない。多様な勤務形態での常勤採用をしていない(三交代制勤務でできることが常勤採用の条件)
<b>課題</b>  (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<b>【機会】</b> 看護職員を大切に組織と感じていない80%。長期的な視点に立った経営をしていない85%。今の勤務先の将来に不安を持っている80%と看護職員は、病院としての経営方針に不安を持ち、危機を感じている。
	<b>【脅威】</b> 病床稼働率が低迷している。多様な勤務形態がなく、夜勤回数も多く夜勤要員が不足している。職員は上司の評価に期待をしている。他職種との連携やコミュニケーション、お互い様の関係が不足している。行政との密接な関係構築が必要。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域住民に必要とされる病院作りが必要(病床稼働率が低い・外来患者数の減少)</li> <li>多職種との連携を深め、「お互いさま」の関係を高める</li> <li>経営状態に関して職員への周知・協力体制が必要である。</li> <li>看護師が働きやすく、仕事を継続できる環境作り (業務整理と部署間の連携・スタッフの人員配置の検討) ・人員確保</li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	仕事と生活を両立しやすく、やりがいのある職場環境となる
	1. インデックス調査での評価を上げる <ul style="list-style-type: none"> <li>①看護職員を大切に組織である (そう思う・ややそう思う) 19%→40%(1年後)→60%(3年後)</li> <li>②今の勤務先は目先の利益にとらわれず、長期的な視点に立った経営をしている (そう思う・ややそう思う) 14.3%→40%(1年後)→60%(3年後)</li> <li>③今の勤務先の将来に不安はない (そう思う・ややそう思う) 19%→40%(1年後)→60%(3年後)</li> </ul> 2. 多様な勤務形態を試行し、納得した勤務で働くことが出来る 3. 地域住民に必要とされる病院(病床稼働率が70%以上・外来患者数の増加)

### 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. 待遇レベルをあげ、患者が満足できる医療サービスを提供できる 2. 職員が確保できる 看護学生・新規採用者へのアピール、地域へのアピールを行う
1年間の取り組み	1. WLBの周知・浸透 2. 挨拶・接遇研修(院内職員のお互いさま関係作り) 3. 多様な勤務形態の導入 4. 各部署間の連携作り(特に病棟と外来の連携)
今後4カ月の取り組み	1. 病院のWLB委員会を立ち上げる (院長・事務長・事務・MSW・放射線部・検査部・薬剤部・リハ) 2. WLBについての周知・浸透 (研修会の開催) インデックス調査の結果報告 3. 接遇研修で病院職員のチームワークを強め、病院が変わったとすることが出来る 4. 多様な勤務形態の導入 (二交代制勤務の試行) 5. 町内イベントに出向き病院アピール(健康祭り・津幡リレーの救護班・防災訓練参加等) 6. 病院経営の現状報告、目標達成を職員に周知し、病院運営や自分達の役割について認識する (診療委員会での事務部からの報告内容改善や各部門からの積極的な発言)

## 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月に看護部 WLB 委員会活動を開始し、9月に院内 WLB 推進委員会を立ち上げ、活動開始した。委員は病院長・事務長をはじめ各部署からの代表者 12 名で構成。毎月第 3 金曜日に定例会議を行っている。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン ①「WLB の周知・浸透」

- ・ WLB ワークショップに事務長とともに参加。
- ・ インデックス調査結果の報告会を看護セミナーとして行い、看護職員に周知した。
- ・ WLB についての研修会開催（10月17日） 講師：日本看護協会 奥裕美先生  
病院職員全員を対象とする研修であり、研修後アンケートから看護師以外の職員からも多職種の協力が必要、お互いに思いやりが必要との意見があった。

#### (2) アクションプラン②「仲間意識を高め、患者の立場に立った医療サービスを提供する」

- ・ チームワークを深め、各部署の連携を深める意識を高めるために、接遇研修を行った。
- ・ 全職員対象として「接遇研修&コミュニケーションⅠ」「接遇研修&コミュニケーションⅡ」の、2回研修を行った。看護部として看護師長・主任対象に「管理者研修」を行った。講師：Office・CanDo

研修効果はすぐには出てこないと思われるが、部署間の交流も深まり今後も研修を続けていく必要性を感じ、接遇研修は来年度も継続することになった。

#### (3) アクションプラン③「多様な勤務形態の導入」

- ・ 二交代制勤務について検討  
二交代制勤務を理解してもらうために研修会を行い、資料と具体的な勤務表を提示しグループワークを行った。三交代制勤務と二交代制勤務のメリット・デメリットを理解できた。研修後にアンケート調査を行い、二交代制勤務をしてみたい人は病棟看護師の65%で、絶対にしたくない人は0であった。
- ・ 今年度は意向調査しかできなかったが、来年度に再度調整することとなった。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ・ 病院として WLB について取り組む組織ができた。
- ・ 研修後各部署の連携を深めていこうという意識が生まれた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・ 病院内他職種との連携をさらに深めて、「おたがいさま」という意識を高めていくこと
- ・ 二交代制勤務に付いての関心が深まり、多様な勤務体制を検討していくこと

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・ 看護スタッフの病院に対する不満や要望が明らかになり、それを受け止め病院として一つ一つ取り組み、改善していくことが大切であること。
- ・ 病院の理念や方針をしっかりと認識し、活動すること。

#### (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ① 看護体制の検討：固定チームの再編成・業務改善
- ② 勤務体制の検討：二交代制勤務・夜勤専従者の検討
- ③ 働きやすい職場にするために WLB 推進を更に深めていくこと

# 公立羽咋病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<p><b>現状分析</b></p> <p>(ミツヨシ・ビシヨシに対して、WLBの観点から現状を分析)</p>	<p>&lt;病院&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地方公営企業法・全部適用移行後も健全経営を維持できている。</li> <li>・入院患者数の増加にともない、「みなし入院患者数」をもとに設定されている看護師数では施設基準を保持するが困難な状況である。</li> <li>・チーム医療推進の一環として薬剤師・管理栄養士・医師事務補助作業員が病棟配置になっているが、業務分担に関しては発展途上の段階である。</li> <li>・組織運営に関する新たな企画などが病院管理者までスムーズに届き、検討され採用されるケースが多々ある。</li> <li>・多職種との連携を検討する業務連絡会があり、常に連携に向けての取り組みが行われている。</li> <li>・平成 27 年度から修学資金制度の運用のもと平成 27 年度 5 名、平成 28 年度 3 名の適業者があり、平成 27 年度から看護学生が就職する予定である。</li> <li>・リフレッシュ休暇等の制度はあるが円滑に運用されていない。その一つの原因として職員に対しての周知が行われていない事が考えられる。また運用に関して整っていないことが問題であると考えられる。</li> <li>・マンパワーが少ない（看護師・薬剤師含む）夕方にかけての入院が多い。</li> </ul> <p>&lt;看護部&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・離職率が上昇傾向にある。（H22 10.2%、H23 7%、H24 10%）5～6 年後にはさらに退職者が多くなることが年齢分布からも予測されている。</li> <li>・若い世代の育児休暇や育児短時間制度の影響もありベテラン層の看護師の負担が大きい。</li> <li>・ベテラン看護師（平均年齢 42.4 歳）の年度中の退職が続いた。（平成 24 年度 10 人）</li> <li>・夜勤回数が 9 回以上の割合が高い。（75%）</li> <li>・アンケート結果よりベテラン看護師は夜勤を負担に思っている。</li> <li>・上司とスタッフ間のコミュニケーションが不足している。</li> <li>・急性期看護補助加算 25：1 を取得している。</li> </ul>
<p><b>課題</b></p> <p>(ミツヨシ・ビシヨシと現状との間にあるギャップ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・5～6 年後に退職者が多いことから若い年齢層の看護師確保は必須である。若い看護師に選ばれる病院としての条件である二交代制勤務を導入する必要がある。</li> <li>・ベテラン層の退職を低減するためにはベテラン層が負担と思っている夜勤体制を検討する必要がある（二交代制、三交代制の選択制も含む）。</li> <li>・ベテラン看護師にとってメリットとなる「短時間正職員制度」の整備、導入を検討する。</li> <li>・上司やスタッフ間でのコミュニケーションの活性化に向けた取組が必要である。</li> <li>・病棟には手厚く看護補助者や多職種が配置されているので業務改善を行い、効率的に業務遂行をスムーズにする取組が必要である。</li> <li>・看護師のスキルアップ支援を行う。研究支援の継続、専門性の高い看護師の活動支援を行う。長い期間同じ部署での勤務をしている職員のスキルアップを支援するために「長い人リスト」による管理を行う。</li> </ul>



<p><b>3年後のゴール</b></p>	<p>ベテラン層にも働きやすい職場環境となる。負担の少ない夜勤体制を整える。</p> <p>【成果指標】離職率が6%以下となる。（自治体病院の平均値を下回る）</p> <p>インデックス調査で「看護師は大切にされていると感じる」26.5%→50%以上</p> <p>” ” “病院に勤め続けたい” 39.3%→60%以上</p> <p>” ” “現在の働き方に満足している” 31.7%→60%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
<p><b>3年間の取り組み</b></p>	<p>①ベテラン看護師が短時間正職員制度を利用し、できれば定年退職まで就労できる。</p> <p>②新夜勤体制モデル病棟が成功し他の病棟にも波及する。</p> <p>③上司、スタッフ間のコミュニケーションが活発になる。</p> <p>④職員が1週間の連続休暇の取得ができる。</p>
<p><b>1年間の取り組み</b></p>	<p>①二交代制に関する職員アンケート</p> <p>②新夜勤体制モデル病棟での二交代制勤務導入（三交代制勤務とミックス）</p> <p>③短時間正職員制度の検討と導入準備</p>
<p><b>今後4カ月の取り組み</b></p>	<p>①WLB推進体制の周知（7月にすでに立ち上げた）</p> <p>②夜勤の負担の少ない12h～13h二交代制の可視化（勤務表、日課表等）</p> <p>③二交代制勤務に関する研修会の企画、運営</p> <p>④リフレッシュ休暇の周知と取得のためのシステム再構築、年休はほしいところに取得できるよう年間計画</p> <p>⑤労働安全委員会とリンクする</p>



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

離職率が高くなり、看護職員の高齢化に伴い夜勤勤務が負担となっている。これまで二交代制勤務（16h）を検討したが、さらに退職者が出るのではないかと導入できない経緯があった。推進チームは医師、総看護師長、事務長、看護師長4名、副看護師長2名、主任看護師1名、ベテラン看護師1名、若手看護師1名、職員係長、リハビリテーション科主任の14名で構成され、推進チーム会でアクションプランを作成し、実践は小グループで行い報告・チェック・修正を推進チーム会でおこなってきた。

### 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推進の体制の周知」
  - ・WLB推進チームの立ち上げ
  - ・会議録を公開、活動はニュースレターを発行
- (2) アクションプラン②「負担の少ない夜勤、二交代制勤務の導入」
  - ・職員アンケートを実施、二交代制勤務を含むWLBの研修会の開催
  - ・二交代制勤務の可視化（勤務表・日課表）
- (3) アクションプラン③「リフレッシュ休暇の運用、希望の年休取得への取り組み」
  - ・リフレッシュ休暇の運用基準の作成
  - ・希望の年休取得の運用基準の作成
- (4) アクションプラン④「短時間正職員制度の検討と整備」
  - ・制度の理解
  - ・運用基準の検討を行い、提案を行ったが運用に懸念の指摘があり夜勤軽減体制に変更

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したこと」
  - ・二交代制勤務への取り組みが進んでいる。
  - ・これまでの取り組みの中間報告会を院内で実施できる。
  - ・リフレッシュ休暇や希望の年休取得に関して前向きに検討できた。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」
  - ・推進チームは「短時間正職員制度」をベテラン看護師の離職防止により制度と考え検討してきたが、「救済が権利になるのでは…」という懸念をされ、夜勤軽減体制に変更し考えてきた。しかし、フォローアップ研修で、再び「短時間正職員制度」の検討を進められ悩んでいる。今後の検討が課題である。
- (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

WLBの取り組みは病院経営にかなり影響を及ぼすため、どこにどのように承認されればよいのか、病院への提案に非常に苦労した。
- (4) 「平成26年度の取り組み予定」
  - ・二交代制勤務を導入するモデル病棟の日課表修正
  - ・二交代制勤務の賃金体制の検討
  - ・夜勤軽減制度・短時間正職員制度の検討を行い、基準作成
  - ・希望年休取得体制の運用
  - ・リフレッシュ休暇、夜勤軽減制度、二交代制勤務の導入について病院への提案、組合への説明。

# 国民健康保険小松市民病院の取り組み

## 1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

(1) アクションプラン①「多様化勤務体制の浸透と看護方式を考えて残業削減と風土づくりに努める」

時間外業務に関するアンケートを実施。24 年度実施群と比較し、始業前出勤時間で日勤ではほとんど変化がなく、早く出勤する理由もほぼ同じであった。しかし、夜勤前では 31 分以上早く出勤する人が（準夜勤：26.6%→6.4%、深夜勤：43.9%→5.7%）と減少した。

多様化モデル事業に引き続き、2つの病棟では 12 時間夜勤変則 2 交代勤務体制を続けている。また、小松方式の P N S も 2つのモデル病棟で取り組みを始めた。

外来クラーク導入、人数増加に伴い、まだ十分とは言えないが、看護師の問診、トリアージに取り組んでいる。今後は医事課と協力し合い、クラークの育成をし、看護師でなくともできる業務の移譲を推進していく。

急病などでの看護師の不足に各部門から看護補助者の応援体制を取り、看護ケアや搬送など活躍してもらっている。

有給休暇取得率は 12 時間夜勤体制導入に伴い、-4 時間をどのように補てんするかを検討の中で、月 1 回年休で補うしくみづくりのため、確実に取得率は向上している。

(2) アクションプラン②「新たな体制による労務管理を周知」

10 月に「インデックス調査の結果報告と今後の取り組み」の研修会を開催した。内容は、「W L B 推進事業 1 年間の取り組み」「インデックス調査の報告（24, 25 年度を比較して）」「時間外業務に関するアンケートの調査結果」「W L B 推進に関するアンケート調査結果」「W L B 今後の取り組み」についての 5 項目。また、市役所人事課職員を講師とする、「小松市の給与について」の研修も同時に行った。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

看護師長会、業務委員会の働きかけにより、12 時間夜勤変則 2 交代勤務体制の勤務表作成を行った。次年度、すべての一般病棟において統一された勤務体制導入に向けて現在進行形である。

今年度、公務員は、災害復興支援のために給与の一部カットが全職員に行われた。それに関し、看護師の活動、役割、活躍における報酬を考えてもらっている。

看護補助者の土・日曜日、祝日に対する報酬の交渉を行った。

看護職の夜勤交代制勤務に関するガイドラインを参考に当院の勤務計画表作成基準を作成中。これにより、統一と公平を図る。

主任が多いなど、人事に関しては市の方針の為、改革できない。しかし、今年度より、看護副師長が任命され、活躍している。また、教育委員会、目標委員会により、管理ラダー II を検討し、次年度より活用予定。

今後も、職員満足度調査、患者満足度調査の分析結果や、看護目標成果発表会での取り組みを評価しながらアクションプランの成果評価を行っていく。



# 公立つるぎ病院の取り組み

## 1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

- (1) アクションプラン①「具体的な働き方と生活の思いを知る(30代・40代を中心に)」  
30代・40代へのアンケートを計画したが、毎月のWLB委員会を引き続き月に1回開催したため、意見交換がおこなわれた。そこで、それぞれの思いを表出し、話し合うことができたため、アンケートは実施しなかった。
- (2) アクションプラン②「業務改善を行い、働きやすい職場を構築する」  
委員会は他職種を交えて定期的に開催し、委員がテーマを決めて話し合いを実施している。看護部門だけでなく、技術職等でも、業務改善につながっている。
- (3) アクションプラン③「年休の計画的取得の促進」  
今年度、初めに年間のカレンダーを張り出し、長期を含む休日希望を記入したので、誰もが、計画的な休みを取れるようになった。他部門にも勧めた。
- (4) アクションプラン④「子育て世代の職員の子供を交えた親睦会の開催」  
親睦会は実施したが、子育て世代中心は開催できなかった。次年度の課題として、時期など考えていきたい。

## 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」  
外科病棟での、夜勤2名を3名体制に、12月から移行できた。日勤の時間外勤務の減少につながった。  
他職種・臨時職員も委員会に参加しており、意見交換する機会が増えた。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」  
WLBを推奨していくことは継続していかなければならないが、WLBを実現させるためには、まず一人ひとりが業務をしっかりと行い、看護師としての自覚を持つことである。引き続き業務改善やWLB推進を行っていく。
- (3) 平成26年度の取り組み
  - ① 看護協会アンケートの中から抜粋し、「現在の働き方に満足している」「現在の生活に満足している」その他についてアンケートを実施する。看護職以外にも実施する。
  - ② 年休取得計画表の使用の評価をおこない、続けて使用していく。
  - ③ 子育て世代が参加できる親睦会の計画。
  - ④ 多職種を交えた委員会での、交流や話し合いの機会を続けていく。

# 心臓血管センター金沢循環器病院の取り組み

## 1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

### (1) アクションプラン①「WLB推進委員会立ち上げ」

委員会はH24.11月立ち上げ、勉強会の開催、院内LAN・ホームページで広報する。H25.7月～現在のメンバー14名で月1回委員会を運営。看護部以外では、院長・事務長・総務係長等参加があり、病院全体の取り組みとなった。

### (2) アクションプラン②「就業規則の周知徹底」

就業規則を見直し、新たに看護学生奨学金・夜勤専従・長期研修規程を作成した。総務係長による師長・副師長への勉強会実施。各部署に就業規則ファイルを設置し、周知を図る。スタッフは以前より関心を持つようになり、疑問点などは総務係長に相談し解決できるようになった。新たな規程は活用されている。

### (3) アクションプラン③「ポイント制の導入」

看護部における夜勤、日祝日勤務可能者の増加ならびに看護職員の意欲向上を目的として夜勤および日祝日に勤務した看護職員に対し、「ハッピーポイント」としてポイントを付与した。現在までH25.7月、12月の賞与時に支給したが、スタッフの反応は良好である。

### (4) アクションプラン④「休暇の増加」「院内保育の充実」

ゆとりをもって仕事ができるよう、4週6休半日2回から4週7休半日1回と休暇を増やした。院内保育を充実させ子供のいる看護師が安心して夜勤を少しでも多くできるよう、保育士を1名増員し、夜勤対応を1日増やした。

### (5) アクションプラン⑤「階級別ワークショップの開催」

①～④のアクションプランを全て実施したが、職員の反応として働きやすくなったとの実感がなかった。そこでより具体的な意見を聞くためアンケート調査実施。WLBの考え方・当院の取り組み内容に対する認知度が低いことが明確となり、委員会のアピール不足を感じた。また、委員会だけの取り組みとなってしまうので、ワークショップをスタッフ自らWLBについて考える機会としたいと考えた。意見が出しやすいように階級別(ラダー別)ワークショップとした。開催はまだであり、今後評価していく。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

アクションプラン⑤に関しては、現在実施中。階級別ワークショップ開催の前に、WLBの基本的な考え方、当院のWLBの取り組みの実際について、委員がプレゼンテーションをして啓発する。アンケート調査の意見より、①待遇に関すること、②学習・人材育成に関すること、③人間関係・コミュニケーションに関すること、④モチベーション・やりがいに関すること、の4つのカテゴリーに分類されたため、今後、階級別ワークショップを開催し、これらから優先度を挙げ、どうしたらよいか話し合い改善策を導く。

また、WLBの取り組みを行っていくうえで、おたがいさまの考え方が大切で、WLBは子育て支援ではなく、ライフステージに合わせ誰にでもあり、その時々仕事も家庭も充実して働き続けられることが大切であるとの考えを共通理解として浸透させていきたい。今後はアクションプランを継続・検討し、離職率の改善、新規就職者数増加を目指し取り組んでいく。

# 志賀町立富来病院の取り組み

## 1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

### (1) アクションプラン①「WLBの周知、浸透」

WLBの制度の理解について説明会や例規集を各部署に設置したことなどで認知度が上がった。特別休暇などについての問い合わせや相談件数が増えた。

産前・産後・育児休業の制度は以前より周知されていた。本年は、制度を利用することで離職することなく1名が復職出来た。

しかし、介護支援では、看護職の70%が家族の介護の主介護者となると予想しているため、介護支援制度の周知と個々にあった相談支援が課題である。

### (2) アクションプラン②「業務が终れば帰れる。ノー残業デイの設定」

定時に帰れることを目標として、ノー残業デイを設定し病院全体で取り組んだ。声を掛け合いお互いに意識をもち実施した。2回目のインデックス調査では、「業務が終われば気兼ねなく帰れる」は少し改善されていた。

ノー残業デイは、午後の休診日を設定日としたため、外来診療が午前中で終わらずに時間外となるが多かった。ノー残業デイを病院全体で取り組むためにも設定日の変更を検討する必要がある。

### (3) アクションプラン③「有給休暇取得（リフレッシュ休暇）の導入」

「お互い様」の精神で気持ちよく連続した有給休暇を取得できるように、リフレッシュ休暇を導入した。実際にリフレッシュ休暇を取得できたのは、全体の20%弱であった。他は週休を利用した連休であった。また、有給休暇取得日数は、年齢や部署により大きな差があった。公平に有給休暇が取得できるように勤務表作成時に計画的にとりいれるなどの検討が必要であった。

## 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」

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、「業務が終れば周囲に気兼ねなく帰ることができる」「有給休暇は必要に応じて取得できる」「勤務作成時には個人の希望が通りやすい」など全体的に職務満足を表す項目の「そう思う」「ややそう思う」の回答が増えた。リフレッシュ休暇制度導入で有給休暇の取得率は向上した。

### (2) 「新たな課題として生じたこと」

有給休暇取得は、一部のスタッフの満足度は上がったが、一方では不満となっている。

「定時に帰れる」を目標としたノー残業デイの設定日は、病院全体として見直し検討が必要である。勤務体制、健康上の問題、介護の問題で働き続けられないという課題もでてきた。電子カルテ導入とあわただしい1年であり十分な取り組みはできなかった。

### (3) 平成 26 年度の取り組み

- ① 人材確保（離職防止・採用者の定着）
- ② 超過勤務の削減
- ③ 看護補助者活用
- ④ 公平で満足した休暇、連休

---

# 16. 静岡県

---



# 静岡県看護協会の取り組み

## 1. 平成 25 年度の活動内容とその成果

【推進委員会の開催】5回（5月、8月、9月、12月、2月）開催した。

第1回；支援者と参加施設の合同会議を実施。WLB推進体制と今後の予定及びWLB推進事業の概要について説明した。参加施設への支援は、1施設に対し支援者2名とした。第2回；看護協会役員と推進者による、1年目参加施設への訪問の様子を報告。9月実施予定のワークショップについて、資料の配布及び手順を説明し確認。第3回；フォローアップワークショップの日程について、資料の配布及び手順を説明し確認。第4回；12月の支援者による施設訪問の報告。参加施設の進捗状況と課題の把握を中心に会議を持った。1月開催予定のフォローアップワークショップについて日程の確認。26年度の事務局の取組みについて説明し確認と調整を行った。第5回；フォローアップワークショップの振り返りと26年度の各施設の課題についての情報交換。26年度は、参加3年目であり参加施設が最大数となるため、進め方を協議した。また、新規参加施設について協議した。

【ワークショップ（9月20、21日）、フォローアップワークショップ（26年1月17日）】

ワークショップでは「WLB導入事例」として、24年度参加施設の富士宮市立病院の導入事例を紹介。フォローアップワークショップでは、参加8施設から看護部長、副看護部長はじめ、病院長、副院長、事務部長、技術科長等多職種から参加がみられた。全体討議において、質疑応答や参加他施設から様々な意見・提案等が活発にあり、有意義な討論がなされた。多職種参加によるチーム推進体制は、推進力が強化されアクションプランを実施していく上で大きな推進力となった。また他職種への波及効果が期待された。

## 2. 参加施設への支援内容

1年目参加施設への訪問は、ワークショップ開催前に看護協会役員と推進者が訪問。当該病院院長、事務長、推進委員等に看護協会の取組み及びWLB推進事業の概要を説明した。ワークショップ終了後は、参加施設の看護代表者とメールでのやり取りにより進捗状況の確認、情報提供等支援した。支援者からの積極的な要望から、施設訪問は「担当の支援者」が行い1年目施設は4施設、2年目施設は申し出があった2施設を訪問。院内の推進会議に参加し進捗状況の確認とアドバイス、情報提供を行った。参加した支援者より「支援者として担当施設を訪問し推進会議に参加したことから、問題や進めることが困難なところが見えて支援しやすかった」「担当施設がより身近に感じることができ、必要としている支援に結びつくことが出来た」と報告があった。8月にSWOT分析について研修会を実施し、43名の参加があった。分析が深まり推進力が強化された。

## 3. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

看護職のWLBに取り組む医療施設が増加し、労働環境の改善に取り組む施設が県内に広がることを目標としている。平成26年度の活動方針は、①新規の施設を募集する。2・3年目参加施設に対し、必要時に継続して支援を行う。②インデックス調査結果の分析が深まるよう、分析方法について研修会を企画する。

# 北斗わかば病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	地域の中で神経難病患者や医療依存度の高い患者に療養の場として選ばれる病院になる
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	チーム医療の中で職員ひとりひとりが役割を認識し、自信と誇りを持って働き続けられる職場づくり

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>【制度について】 介護制度の認知度が低い(30%)が介護休業の利用希望者は多い(70%)、人事制度の認知度が低い 安全管理・リスク管理の制度の認知度が低い(50%)が利用希望者は多い(90%)</p> <p>【勤務体制】 休憩時間60分のところ45分以下(80%)、始業前時間外勤務が日常的にある(60%)</p> <p>【福利厚生】 健康状態が不調な者は比較的少ない(30%)が、腰痛を防止する取り組み希望者は多い(92%)</p> <p>【能力開発】 働き方に満足(65%)、自分の能力向上になっている(65%)、看護ケアに費やす時間に不満(55%)、将来像につながる仕事でない(45%)</p> <p>【経営・組織】 長期的な視点に立った経営をしている(63%)、勤務先に不安がない(60%) 看護職員を大切にする(57%)、病床稼働率(99%)、神経難病に特化している</p>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>制度の周知度が低いが、利用希望者は多い</p> <p>始業前残業と、休憩時間の取得についての問題</p> <p>腰痛に対する健康対策の希望が多い</p> <p>病院の方向性が現場に十分に伝わっていない</p> <p>キャリア形成の手ごたえが薄い</p> <p>学習意欲が高く、生活に満足感はあるのに、仕事の充実感が少ない</p>



<b>3年後のゴール</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 各制度の周知度が70%になる</li> <li>2. 始業前残業10~15分前に着席 休憩時間を60分とれる</li> <li>3. 参加継続可能な健康対策を実施する</li> <li>4. 組織への期待、満足度、信頼度を80%にする</li> <li>5. 充実感がもてるような環境づくりをする</li> </ol>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 経営目標を管理者全員で共有できる場を作る</li> <li>2. 難病看護についての教育体制を作る(認定看護師を中心に)</li> <li>3. スタッフが自分たちの看護を外部に発信できるようになる</li> </ol>
<b>1年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 始業前残業・休憩時間のタイムスタディを基に、業務整理・人員配置・勤務体制の検討を行う</li> <li>2. 病院HPの充実</li> <li>3. スタッフ全員の名刺を作成し自組織に対する愛着を育てる</li> <li>4. 総務課で福利厚生制度について病棟会や部署ごとの集まりで説明会を実施する</li> <li>5. 病院長から病院の今後について全職員に発信してもらう機会を企画する</li> <li>6. 月1回の朝礼の実施を企画する</li> <li>7. 年間を通じて頑張った人を褒める制度を作る</li> <li>8. 個人ファイルの活用を継続し、スタッフに自信の振り返りを働きかける</li> <li>9. リハビリテーション科と協力して腰痛防止対策教室を実施する</li> <li>10. 難病看護学会認定の難病看護師の資格取得を働きかける</li> </ol>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 始業前残業・休憩時間の現状分析(タイムスタディをとる)</li> <li>2. 医療政策の学習会を開催し、社会状況と病院の方向性を職員に知ってもらう</li> <li>3. スタッフの声BOX(職種を超えて褒める)の設置</li> <li>4. 師長の仕事として、師長会で5人以上のスタッフの良いところを報告する</li> <li>5. 腰痛対策としてラジオ体操を定期的に変更し、職員が参加できるようにする</li> <li>6. 総務課で福利厚生制度についての説明会を企画する</li> <li>7. リハビリテーション科と協力して腰痛防止対策教室を企画する</li> <li>8. 病院HPの充実とお見舞いメッセージ受付の開設</li> </ol>



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

経緯・意図：管理会議にて推進体制づくりを看護部長より提案し、人選は各部署にて行うこととなった。看護部門の他に医師、診療技術部、事務部より参加してもらうことで院内全体に活動が浸透することを意図した。

構成メンバー：副院長、看護部長、事務長、総務課長、医事課長、医療連携室長、リハビリ科科長、リハビリ科主任 2 名、看護部主任 2 名。

活動内容：推進委員会は 1 回/月で開催。活動報告は管理会議と運営会議にて行う。

### 2) アクションプランの実施状況

- (1) 始業前残業・休憩時間の現状分析（タイムスタディ）をとる  
平成 25 年 11 月 18 日～23 日に各病棟でタイムスタディを継続して実施した。その結果、始業前残業がおおむね 25 分程度、休憩時間も 50 分以上確保されていることがわかった。さらに、4 階病棟がもっとも時間外勤務が多く、休憩時間が少ないことがわかった。看護ケアには全勤務時間の 80% 程度が費やされていた。
- (2) 医療政策の学習会を開催し、社会状況と病院の方向性を職員に知ってもらう  
平成 25 年 10 月 16 日開催し、参加者は 78 名であった。
- (3) スタッフの声 BOX（職種を超えて褒める）の設置  
11 月に設置した。BOX は WLB 推進委員会で開けて、内容は職員食堂に掲示した。
- (4) 師長の仕事として、師長会で 5 人以上のスタッフの良いところを報告する  
平成 25 年 11 月の師長会より実施している。
- (5) 腰痛対策としてラジオ体操を定期的実施し、職員が参加できるようにする  
平成 25 年 11 月 5 日より、月～金の 14:15 より全職員で行うこととした。
- (6) 総務課で福利厚生制度についての説明会をする  
総務課による「就業規則出前説明会」実施。12/11 2F 病棟、12/24 3F 病棟、1/14 4 階病棟、1 月中にリハビリ科にて実施予定である。
- (7) リハビリテーション科と協力して腰痛防止対策教室を企画する  
リハビリ科で企画メンバー 6 名を選出。平成 26 年度 4 月より定期開催を予定した。
- (8) 病院 HP の充実とお見舞いメッセージ受けつけの開設  
病院 HP に院長の診療や WLB についての考えをインタビュー形式で掲載した。お見舞いメッセージフォームを開設した。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したこと」  
病院の方向性については、院長からの発信や学習会を通じて職員の理解が深まった。福利厚生制度の説明会実施で、理解を進める取り組みが始まった。  
当院より 1 名の看護師が難病看護学会の難病看護師の認定証を得た。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」  
始業前残業の解消、休憩時間の質の保証、特定の病棟の時間外勤務解消と休憩時間確保、看護ケアができていう手ごたえの必要性、等の課題が生じた。
- (3) 「この事業に参加して気付いたこと」  
WLB を多職種で考える事が、職種間のコミュニケーションをさらに良好にする事。
- (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」など  
看護部の人員配置や業務整理を行い、新たな課題に対応する。病院 HP をさらに充実させる。スタッフ全員の名刺作成。継続課題を着実に実施。難病看護師を増やす。

# すずかけヘルスケアホスピタルの取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	急性期一般病院において治療後のリハビリテーション・緩和ケア・在宅療養の推進を引き受ける地域の中核病院である。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	働く職員にとって、やりがいがあって楽しい職場づくり

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パート職員が帰宅すると看護師が師長1人スタッフ1人だけになりうる。【正規62%、非正規37.5%】</li> <li>・制度を知らない人が多い。【制度認知7.7点/84点】</li> <li>・看護ケアに費やす時間が少ないと思っている。【正規69%、非正規40%、病棟73%、外来22%】</li> <li>・昨年度取得した有休日数を知らない。【病棟48.6%、外来28.6%】</li> <li>・連続した休暇が取りにくい。【正規68%、非正規62%、病棟69%、外来55%】</li> <li>・夜勤ができる職員が少ないため、夜勤をやる職員の負担が大きい。</li> <li>・主張したいことを自由に発言できる場がない。【病棟57%】</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人手が不足している。パート職員が帰った後の夕方からの層が薄くなりそこにかかる負担が大きくなる</li> <li>・制度が周知されていない。</li> <li>・我慢してしまう組織風土がつくられている。</li> <li>・急性期と回復リハを比較して看護ケアの認識に違いがある</li> <li>・有休取得の見える化             <ul style="list-style-type: none"> <li>→有休取得の認識不足</li> <li>有休休暇取得日数に差がある</li> </ul> </li> <li>・主張できる場がない。全員参加ができる会議の運営方法になっていない。             <ul style="list-style-type: none"> <li>→日程や時間、会議の方法等。</li> </ul> </li> </ul>



<b>3年後のゴール</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①職員を常勤換算で78人に増員する。</li> <li>②制度認知指標を44点に引き上げる。</li> <li>③病棟職員のうち60%の職員が看護ケアを十分に行えていると感じる。(インデックス調査結果の「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」の項目で評価する。</li> <li>④有給認識度を100%にする。</li> <li>⑤連続休暇の認識度を50%にする。</li> <li>⑥自由に話し合える場があると感じる職員を100%にする。</li> <li>⑦有給休暇の取得割合を60%にする。</li> </ol>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病院全体でWLBに取り組む</li> <li>・毎年のインデックス調査実施による成果の確認と修正(②③④⑤⑥)</li> <li>・人材確保対策の実施(オープンホスピタルの開催・パート職員の正職員への移行・積極的募集活動)(①⑦)</li> <li>・回復期リハビリテーション病棟ケア10項目宣言にもとづく看護実践(③)</li> <li>・有給休暇の仕組みや使い方の周知(④⑤⑦)</li> <li>・希望した休みを取得できる制度をつくる(連続休暇、希望通りの休暇等)(⑦)</li> <li>・就業規則や利用できる制度の周知(②④)</li> </ul>
<b>1年間の取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・WLB推進活動の周知と浸透</li> <li>・就業規則に関すること・・・制度の説明会を採用時、春と秋に開催/取得した制度についての情報提供/就業規則簡易版作成などの取り組みにより制度認知20点</li> <li>・症例検討会への参加促進とノー残業デーへの取り組み</li> <li>・ケア10項目宣言に基づくインディケーターを使用した評価結果を全国の平均値と比較する</li> <li>・提案書を利用した会議の実施・・・職員が提案した内容を実行して業務改善などの変化が見えた</li> <li>・有休取得の認識を上げるための対策を検討・・・有休取得率40%</li> <li>・希望した休みを取れるための制度を検討(希望した人は年1回有給休暇を使った連休7日が取れる)・・・連続休暇認知度30%</li> </ul>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>I インデックス調査やワークショップ結果を職員へフィードバックしWLB推進活動への理解を得る</li> <li>II 毎週木曜日17:00~30分間の症例検討会への参加促進→終礼を16:30、症例検討会へ参加して帰る(この日はノー残業デー)実行するためのカイゼン提案を集める</li> <li>III 回復期リハビリテーション病棟ケア10項目宣言に基づくインディケーター作成</li> <li>IV 会議提案書の準備</li> <li>V 就業規則を職員に周知できる方法を検討する(有給休暇の認知度をあげる)</li> </ol>

## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

平成 24 年度静岡県看護協会 WLB 推進ワークショップを聴講した。参加報告と当院の WLB 推進を病院管理会議で提案し、承認を得た。その際、病院長より院内全体で取り組むよう指示があった。院内ネットツールを利用して院内全職種へ向けてメンバーを公募した。その結果、看護師 9 名、リハビリテーション技術部 1 名、事務部 3 名、介護福祉士 1 名が手を挙げ「みんなで幸せになろうよ」をテーマに WLB 推進委員会が始動した。「病院全体に波及させていくこと」や「看護職としての WLB に対して客観的示唆を必要とする」ことから、リハビリテーション技術部長が委員長を担うこととなった。委員会は毎月 1 回定例開催とした。取り組みの経過を病院連絡会で報告している。

### 2) アクションプランの実施状況

#### (1) アクションプラン①「看護ケア実践の実感と主張できる場の創出」

毎週木曜日 17:00 から行われる症例検討会への参加促進と定時帰宅を進めた。そのためには、16:30 終礼とするための業務改善策の提案を募ることとした。主張できる場の創出に対しては、アイデアが形になること、誰でもいつでも言える場所があり企画が必ず実行されること、そして、結果が見えるかたちで企画者にフィードバックされることなどが必要と考えた結果「みんなの提案承り書」の作成に至った。この書面を使って業務改善提案を募っている。また、看護実践の実感として成果を数値化するためのインディケータを作成した。

#### (2) アクションプラン②「WLB 推進活動への理解を得る」

広報誌の作成と、委員会主催の「ランチョンセミナー」を開催した。ランチョンセミナーは委員会公認のキャラクターの登場や、広報誌にキャンディやシールなどを貼り参加者の興味を惹くよう工夫した。また、委員たちも楽しんだ。

#### (3) アクションプラン③「就業規則の職員への周知」

就業規則についての広報誌を配布した。また、有給休暇の取得状況を職員に知らせるために広報誌配布、院内インターネットへの掲示、看護師長が作成する勤務希望表に有給休暇取得情報を記入した。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

- ①働きやすい職場にしようとして病院全体が考えていることが職員に伝わっている
- ②「看護ケア」について改めて考え始めている。
- ③定時帰宅や連続した休暇希望など自分の生活も大切にしようとする行動が見えてきた。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

- ①職場風土の醸成、部署間の格差がみられるため対策が必要である。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

調査分析において支援者のアドバイスにより問題の本質に気づき改善に取り組むことができた。看護職だけで考えるのではなく多職種協働することによって院内への波及が早いことを実感している。

#### (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ①WLB 推進活動の周知と浸透、病院組織への波及方法を考える。
- ②インディケータを使用した評価結果を全国の平均値と比較する。
- ③有給休暇・連続休暇の取得を推進する。

# 御前崎市立御前崎総合病院の取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	私たちは、地域住民に対し思いやりのあるあたたかな医療と信頼される質の高い医療を提供し、保健と福祉の増進に尽くします
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	「あたたかな看護・介護」「信頼される質の高い看護・介護」を目指す 働く人：健康でやりがいを持って働き続けられる職場 患者：質の高い看護・介護の提供がされる 地域：住民が安心して医療・介護を受けられる病院・施設

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休暇制度等の認知（看護・介護休暇など）が、全国平均より低い。</li> <li>・ 夜勤休憩、仮眠がとれない状況があるが、実態は明らかではない。「時間外労働の実施」80.3%の職員があると回答しているが、病棟看護師の時間外申請がほとんどない。</li> <li>・ 「勤務先の将来に不安がない」24.4%、「看護職員を大切にできる職場である」42.5%（特に外来は26%）。25年度の新規採用者3名</li> <li>・ 「現在の健康状態」の不調が全体32.3%、45～49歳45%、55歳以上は53.8%が不調である</li> </ul>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 管理者も休暇等制度の認知が低く、スタッフの制度利用の実績が低い</li> <li>2 夜勤時の休憩がとれていないが、実態も把握されていない</li> <li>3 時間外勤務は実働と申請時間に乖離がある</li> <li>4 看護師確保が不安定</li> <li>5 職員が大切にされていないと感じ、将来への不安も感じている</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	<p>「あたたかな看護」を病院、施設、地域において、あらゆる健康状態まで幅広い看護実践を強化する</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 お互い様と言える風土 ①管理者にWLB支援制度を周知し、スタッフが働きやすくなる</li> <li>②看護基準を守るリリーフ体制を確立する</li> <li>2 公私のバランスがとれ、いきいきと働き続けられる①時間外勤務が実態調査より50%減</li> <li>②仮眠100%取得③看護部会議が勤務時間内に実施できる</li> <li>3 インデックス調査における数値が改善する①職員を大切にできる組織42.5%②将来に不安がない24.4%③定時で終わることができる29.9%④働き方に満足している34.6%の3項目が60%以上となる</li> <li>4 学ぶ環境の維持・整備 一人一研修（出張）の保障と資格取得支援</li> </ol>
----------------	--

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①リリーフ体制（お互い様風土）の実現、業務改善(確実な休憩、時間外勤務の削減)により3年後のゴール達成</li> <li>②目指す看護実現のための目標管理の充実</li> </ol>
<b>1年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①WLB支援制度の周知、休暇取得希望者の支援・体制整備</li> <li>②実態調査から課題を抽出し、部署の目標実行計画の中で業務改善に取り組む（時間外勤務削減、休憩の体制整備、会議時間改善）</li> <li>③リリーフ体制を中心とする業務改善</li> <li>④各個人が目指す看護を支援できる目標管理の充実</li> </ol>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①WLB推進チームの周知、定期活動</li> <li>②WLB支援制度の周知、利用体制の整備計画</li> <li>③インデックス調査の詳細調査（時間外勤務、休憩、「大切にできる」「将来の不安」）</li> <li>④リリーフ体制整備</li> <li>⑤会議時間の実態調査</li> </ol>



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

看護師の離職と新入職者減少の影響もあり、勤務する看護師たちが疲弊していた。そこでWLB推進ワークショップ参加を決め、病院長の了承を得る。WLBの現状把握及び課題の明確化と共に、今後の改善を図ることを目的に院内プロジェクトチームを立ち上げた。メンバーは看護部長1名、副看護部長1名、看護師長5名、主任看護師4名、事務部課長2名、事務部係長1名の総勢14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「推進体制と強化」

WLBプロジェクトチームを結成し、月1回の定例会、臨時会議を開催した。インデックス調査の結果から現状把握と共に、課題の抽出及び今後の活動計画を立案した。WLB推進活動を周知するため、師長会、師長・主任合同会議において報告、活動依頼を行った。

#### (2) アクションプラン②「制度の周知と利用」

WLB支援制度について職員の認知は低いことが明らかとなった。師長・主任25名を対象に、事務部係長が講師となり、学習会を2回開催した。就業規則（勤務のしおり）の見直し、WLB支援制度一覧表を作成し配布した。WLB支援の窓口も明らかにした。時間外勤務削減の目的で、フレックス制度を導入した。

#### (3) アクションプラン③「業務改善」

1. 時間外労働、夜間の仮眠及び休憩について1ヶ月の実態調査。2. 評価が低い「職員を大切にす組織」「将来の不安」「働き方の満足」の詳細内容を記述式で再調査。3. リリース体制の構築に向け、2病棟間でリリースを開始。4. 委員会に関連した時間外労働の実態調査。

#### (4) アクションプラン④「看護の質向上」

平成26年度よりeラーニングを導入し、自己学習環境を整備する予定である。院内研修に活用することで、教育担当者の負担軽減、及び学習者の復習の機会となることを期待している。

### 3) 4カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

WLB支援制度の学習会、実態調査により師長、主任の労務管理についての関心が高まり、フレックス制度がスムーズに導入できた。リリース体制が定着し、各部署間で支援し合っている。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

WLBプロジェクトと業務委員会との役割分担を、今後検討する必要がある。休暇制度を利用するための人員補充が困難であり、看護師確保と併せて活動を継続する必要がある。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

現状がデータによって可視化されたことにより、課題を見出すことができた。事務部との連携により活動が円滑になった。看護部のみでなく他部門と取り組むことで病院全体が働きやすい環境になっていくと考える。

#### (4) 「平成26年度の取り組み予定」

##### ①WLBプロジェクト会議の継続

##### ②制度の周知と利用：WLB支援制度のスタッフへの周知

##### ③業務改善：時間外勤務削減、リリース体制整備、会議・委員会の見直し

##### ④看護の質向上：eラーニングの活用、目標管理の見直し

# 下田メディカルセンターの取り組み

## 1. アクションプラン

<b>ミッション</b> (組織の存在理由)	賀茂医療圏の中核病院として質の高い医療サービスを24時間、365日提供する 賀茂医療圏において、一人でも多くの患者さんを地域で完結して治療ができる。
<b>ビジョン</b> (組織が目指す将来像)	組織への帰属意識を高め、継続して働き続けられる職場をつくる。 教育体制を整備し、看護の質を向上させる

<b>現状分析</b> (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 目標や長期的な計画を病院として発信しているが、スタッフの関心が薄い傾向にある。また上司からの説明も不足している。</li> <li>2. 現状のWLB支援の認識不足、ライフステージに合わせたWLB支援制度の整備が不十分。</li> <li>3. 組織がスタッフの能力開発に消極的と思っていることが現在の働き方に不満につながっている可能性がある。</li> <li>4. 夜勤免除等個人のWLBに対応した勤務表作りができていないため現在の生活に満足している。</li> <li>5. 日常的に始業前残業(サービス残業が多い)があり、長時間夜勤のため規定の仮眠がとれていない。</li> <li>6. 一週間程度の連続休暇が必要に応じて取得できていない。</li> <li>7. 7:1加算の人員配置により看護ケアに時間がとれている。</li> </ol>
<b>課題</b> (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 病院の理念・方針を周知徹底できる仕組み・勤務体制作り</li> <li>2. 夜勤ができる人材の確保</li> <li>3. ライフステージに合わせたWLB支援制度の整備</li> <li>4. サービス残業の改善・長時間夜勤の見直し</li> <li>5. 一週間以上の連続休暇の取得ができる</li> <li>6. クリニカルラダー・目標管理の導入</li> <li>7. 経営の黒字化</li> </ol>



<b>3年後のゴール</b>	<p>&lt;成果目標&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① クリニカルラダーが導入でき、認定看護師が最低2名誕生する</li> <li>② 病床稼働率が80%~85%となり、経営が安定する。</li> <li>③ 一般病棟に夜勤(常勤)ができるスタッフを56名配置する(7:1加算配置)</li> <li>④ 仕事が自分の将来像につながっていると実感できるスタッフが60%を超える</li> <li>⑤ 業務改善で始業前残業が1/2に減少する</li> </ol>
----------------	---

### 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
<b>3年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 入院基本料7:1加算で85%稼働に必要な56名の看護師確保 毎年7名+1名(育休・離職者)=合計8名</li> <li>② クリニカルラダーによる個人の教育目標の設定</li> <li>③ 短時間夜勤制の導入</li> <li>④ WLBインデックス調査の実施</li> </ol>
<b>1年間の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 平成26年度からクリニカルラダーで各個人の研修計画を立案する</li> <li>② 仮眠の実態調査・長時間夜勤の見直し</li> <li>③ 認定看護師の研修に1名参加させる</li> <li>④ WLB推進施設をアピールし、看護師を確保(常勤看護師8名目標)し、離職率を昨年より下げる</li> </ol>
<b>今後4カ月の取り組み</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① WLB支援の取り組みを周知徹底できる仕組み作り</li> <li>② 看護の質向上に向け、教育体制作り:クリニカルラダー・目標管理導入の準備</li> <li>③ WLB支援策を活用した人材の確保・始業前残業、長時間夜勤の見直し</li> </ol>



## 2. 取り組み結果および今後の取り組み

### 1) 推進体制づくり

推進 WS に参加することを院長に相談、了承を得、元々あった看護師確保 PT・働きやすい職場作りを合体させた WLB 推進部会を発足させた。その後コメディカルにも参加を広げ、月 1 回会議を開催している。

### 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 支援の取り組みを周知徹底できる仕組み作り」

最初インディックス調査結果を看護部職員に知ってもらうため 2 回報告会を開催し、また、調査結果で評価が低かった病院の経営については、院長から病院の理念・方針等を説明してもらった。しかし、まだ十分に伝わっていないため、WLB ニュースレターを作成して周知徹底して行く予定である。

#### (2) アクションプラン②「教育体制整備・看護の質向上：クリニカルラダー・目標管理導入」は、まず看護管理メンバーにラダーの勉強会を開催した。現在、平成 26 年度からの導入に向けてラダーの評価表を作成し、個人の次年度教育研修立案に役立てるため作業中である。また、院内教育に E-Learning を活用し、院内研修の不足分を補った。次年度は看護研究の環境整備にも活用して行く予定である。

#### (3) アクションプラン③「WLB 支援策を活用した人材の確保・始業前残業、長時間夜勤の見直し」は、病院のホームページに載せることで、認知され入職に繋がったケースが数名あった。しかし、就職説明会を毎月開催しているが、潜在看護師の掘り起こしになって居ないように思う。今後の課題である。

始業前残業は、インディックス調査と実態調査の乖離があった。今後、勤務時間・長時間夜勤の見直しのワーキングを立ち上げて検討して行く。

### 3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

#### (1) 「改善したこと」

病院のホームページに WLB 推進参加施設をアピールしたことで、新規採用に繋がってきていると実感している。また、WLB 推進部会に参加しているスタッフの関心は上がってきている。

#### (2) 「新たな課題として生じたこと」

病院全体、看護部職員の一人ひとりが自分の組織を良くして行くと言う全体的な取り組みに至っていない現状がある。これは取り組みが周知されていないことも大きな要因であると考え。スタッフ一人ひとりのモチベーションアップが課題である。

#### (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

WLB 支援策の周知やインディックス調査から職員の思いを知り、客観的に評価・分析できたことはとても有意義だった。また、その結果をアクションプランに盛り込み、計画的に事業を進めていく方向性が出せたことは大きい。今後は当院の強みを更にアピールした取り組みをアクションプランに盛り込んで行きたい。

#### (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」など

- ① WLB 支援・推進体制整備と人材確保：WLB の周知のためにニュースレター発行
- ② クリニカルラダーで段階的教育・研修を実施する
- ③ 勤務体制・長時間夜勤の見直し
- ④ 個人の働き方にあった勤務時間・休日の確保
- ⑤ 業務改善や勤務時間の見直しによる始業前残業、時間外勤務の削減

# 磐田市立総合病院の取り組み

## 1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

### (1) アクションプラン①「看護職の WLB 推進委員会の活動と報告の継続」

『看護職の WLB 推進委員会』を毎月第 2 水曜日に開催している。アクションプラン毎にグループを結成し、検討・活動を進めている。委員会の議事録は幹部職員へ稟議し、看護部職員へも回覧をしている。決定事項は師長や主任に会議の場で報告したり、看護部長が発行する『病院だより』に掲載したりしている。

### (2) アクションプラン②「業務改善と看護ケアの充実」

1 年目に実施した業務量調査の結果から、特に業務量の多かった項目について再調査を行った。看護部全体で業務改善できることとして、「ナースコール用 PHS の増設」を行い、「他職種を対象とした転倒・転落防止対策の研修」を医療安全推進室に依頼した。さらに、「入院時業務の改善」、「看護補助者との協働の推進」を検討中である。

### (3) アクションプラン③「看護師長研修会の開催」

「看護師長研修会」を 6 回開催した。課題であった“45～49 才看護師の満足度をあげるための検討・対策”については、知識が豊富で技術も優れているこの年代の看護師を「インジェクショントレーナー」として育成し、活躍の場を設けることにした。院内認定コース研修会を開催し、8 名のインジェクショントレーナーが誕生した。

### (4) アクションプラン④「育児・介護支援制度の周知」

育児・介護支援制度の冊子を全病院職員に配布した。支援を担当する事務職員を明示し相談日を設けるなど、相談業務の見える化と充実を図った。今後、支援制度の利用状況の推移を把握していく。

### (5) 長期アクションプラン A 「病棟の再編」

周産期センター開設時に閉鎖した病棟を開棟し、1 病棟あたりの病床数を減らして看護師休憩室を拡げ、師長管理室と仮眠室をつくることが決定した。平成 26 年 10 月の病棟の開棟と再編成に向け準備を進めている。

### (6) 長期アクションプラン B 「夜勤・交代制勤務の検討と導入」

夜勤の負担軽減のため、勤務時間 11 時間 30 分の夜勤の導入に取り組んだ。事務職員と協働して準備をすすめ、市との交渉や職員への周知などを行い、2 月から試行を開始した。評価・改善をしながら試行病棟を拡げ、6 月には全ての一般病棟が、9 月にはその他の部署が新体制を導入した。10 月の磐田市例規審査委員会で勤務時間の変更が承認された。

### (7) 長期アクションプラン C 「勤務形態による給与体系の差別化」

勤務体制の変更に伴い、夜勤手当の見直しと遅番手当での新設を行った。さらに、夜勤者の負担増に配慮して、夜勤回数による割増制度を設定した(4 回目 2 割増、5 回目 4 割増、6 回目以降 6 割増)。また、医療・看護の質の向上への貢献を評価し、専門・認定看護師手当を新設した。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

立案したアクションプランに則り、ほぼ計画通りに事業を展開することができた。長期アクションプランは予想よりも早く展開することができたが、これは、看護職の WLB 推進が病院事業として位置づけられている効果だと考える。次年度は、「病棟の再編」という大きな事業に取り組むため、計画的に準備を進めていきたい。また、新勤務体制の評価や休憩・残業・持ち帰り仕事の実態調査などを行い、さらなる業務改善に取り組んでいきたい。

# 富士宮市立病院の取り組み

## 1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

### (1) アクションプラン①「推進体制の強化」

ボトムアップの組織化と活動を具体化するため、推進委員会の下部組織として看護部 WLBワーキングを平成 25 年度より立ち上げ活動を開始した。各職場の意見・提案などの情報収集とそれらの検討を行い推進委員会へ提案をすること、推進委員会の決定事項を職場に広めていくことをメンバーの役割とした。それにより推進委員会の活動状況の周知や各職場の意見や提案を検討していくことができた。

### (2) アクションプラン②「看護助手業務の拡大」

前年度の取り組み評価として看護助手業務実態調査や業務内容調査を実施した。各部署の特殊性により差はあるがそれまで介入されていなかった「生活の援助業務」が 40%～50%を占めるようになった。結果を看護助手にフィードバックすることにより、看護助手のモチベーションアップと病棟差を縮小する効果を得た。

看護師より提案された看護助手の遅出勤務時間の変更につき、看護助手に意向調査を実施したが、看護助手の約 7 割の反対と人員減少している時期でもあり見送りとなった。まずは、看護助手の定着を図ることを優先し取り組むことにした。

### (3) アクションプラン③「夜勤回数削減・時間外削減対策」

平成 25 年度は、産休・育休者の増加、中途退職者の増加により各部署職員数の減少となったが、リリーフ体制の定着と定期外異動にて時間外増加と夜勤回数の増加の抑制を図った。始業前時間外削減の手段として、始業時間繰り上げについて試行・アンケート調査を実施し検討したが、部署間の意見が統一できず見送りとなった。しかし、部署の特殊性を活かした就業時間についての検討を継続していくことにした。

### (4) アクションプラン④「看護師確保対策」

看護学生修学資金貸与制度が平成 25 年度から導入され 4 名が修学資金を受けている。昨年からの新規事業として継続している医療職体験セミナーは 177 名、ふれあいフェスティバルは 400 名余の参加があった。その他、看護部ブログの開設、リーフレット配布などの広報活動や、病児保育室の運営も開始し看護師確保に繋がることを期待し取り組みしている。

## 2. これまでの成果と今後の取り組みについて

1 年目は、病院幹部の推進委員が中心となり待遇改善・職位の新設・人員確保対策、福利厚生 of 拡充など様々なことが実現化された。今年度は、それらの実現化されてきたことを衰退させないように継続し評価することであり、各職員にも WLB 推進活動や取り組みは周知されつつある。しかし、看護部上層部の複数退職による新旧交代、職員の減少、病院経営状態の悪化、WLB 推進による権利意識の向上などによりインデックス調査や職員満足度調査では成果が現われていない。

今後の取り組みとしては、WLB の本来の意味である職員も職場も Win-Win の関係で進めていくものであることを職員一人ひとりに浸透させながら、1. 制度についての周知、2. 夜勤 9 回以上の対策、3. 時間外勤務の削減、4. 看護助手の活用、5. 不健康者への対策、6. 産休・育休取得者対策、7. 上司の資質向上を進めていく予定である。

# 静岡厚生病院の取り組み

## 1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

### (1) アクションプラン①「WLSB(ワークライフバランス)推進体制強化 周知のための広報実施」

当院では、医療職には WLB のみでなくスタディも重要という院長からの進言を受け、WLSB(ワークライフバランス)と名称を変更した。「WLSB ニュース」を1月末現在、第18号まで毎月発行し、看護部各部署・医局・コメディカルも含め25箇所配布している。看護部全部署1名ずつ、事務職を加えた推進委員会を月1回開催している。離職防止対策の重点活動として位置づけられ、活動は経営委員会、運営協議会へ報告されている。

### (2) アクションプラン②「PNS(パートナシップ看護体制)の導入」

既存の固定チーム体制をふまえ、また年度途中での導入でもあり、委員会活動をペアで行う方法で開始した。「正直、気を使う」「気軽に助けてもらえる」「昼休み交代がスムーズ」「安心感がある」などの感想が聞かれている。次年度は本格導入を予定している。

### (3) アクションプラン③「各部署の業務改善」

2ヶ月サイクルで目標、具体策取り組み、評価することを繰り返して行った。今年度はノー残業デイの100%実施を目標にかかげ、「午前中の記録は午前中」「業務終了1時間前に声かけ」等の具体策を段階的に実施し、目標達成していった。取り組みの中で「業務の依頼」「引き受け」の職場風土が作られてきている。12時間夜勤の試行も開始した。深夜入りのない夜勤は高い評価であったが、12時間の長日勤は不評で、現在16時間夜勤を試行するなどスタッフの意見を取り入れ「試行」している。試行は1部署から2部署へ広がっている。

### (4) アクションプラン④「ノー残業 week の実施」

「ノー残業デイ」は、5年前から厚生連労組が主体で取り組んでいたが、看護部では業務の特殊性から未実施で認知度も低い状況であった。そのため「デイ」から「week」に期間を延長し、周知・支援・チェック体制で「全員が1日実施すること」を方針として取り組んだ。毎月平均70~80%の実施率で推移し、100%の実施率を維持する部署もあった。取り組み開始後3ヶ月の意見では、「意識や職場風土の変化」「家族からの良い反応」があった反面、「他部署への配慮」「仕事の質担保への不安」などがあり、課題も見えてきた。

### (5) アクションプラン⑤「有給休暇取得の促進、半日有給・バースデイ休暇取得導入」

委員会の働きかけで半日有給が導入された。1週間程度の連続した有休取得、バースデイ休暇取得に向け、一覧表を作成し管理した。一覧表のスタッフへの提示やバースデイカードによるアピールで、有給休暇取得が増えた。

### (6) アクションプラン⑥「WLSB 研修コースの実施」

クリニカルリーダーII段階の研修コースとして、リーダー格スタッフのWLSBのボトムアップ活動の推進を図った。業務改善のための緊急入院パスの作成、就業前のサービス残業解消のためのルール作りなど、研修生からの提案を受け実践に結びつけた。

## 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

2年間のインデックス調査の比較から「気兼ねなく帰ること」「有給休暇取得に関すること」は改善し、満足度もあがった。活動の周知を図るなかで「試行すること」への取り組みがスムーズに行われるようになり、業務改善が進んできた。また、新たな課題も見えた。

### (2) 今後の取り組み

有給休暇取得率の向上、業務改善のために勤務体制の検討、PNSの確立で看護の質向上に取り組みたい。「子育て」世代だけでなく、「ワーク優先」世代のWLSBを確立したい。



# 浜松赤十字病院の取り組み

## 1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

(1) アクションプラン①「生活を大切にしながらキャリアアップを意識した働きかたがで  
きる環境を整える」

当院の保育所では、週 1 回の夜間保育を実施し夜勤可能者数を確保することに貢献している。また、夕方の研修時には、保育時間を延長し、研修会に参加できている。育児短時間制度の利用者は、H24 年 6 月 15 名から H25 年 12 月 25 名に増加した。キャリア開発ラダー申請者数は、H24 年度 32 名から H25 年度は 36 名に増加した。

(2) アクションプラン②「インデックス調査職員評価の結果の比較から対策実施」

インデックス調査の間 22 の指標結果を H24 年度と H25 年度で比較分析した。職員評価が大きく低下したのは、能力向上の機会、給与が妥当、必要時の休職取得、定時終了業務の 4 項目であった。病棟勤務の正規職員は、全ての項目で低下していた。

H25 年 7 月に勤務に関する意向調査を全看護職員に実施した。勤務交代の希望や、看護部への要望を把握し、意向に沿った勤務交代を実施した。

(3) アクションプラン③「地元高校との連携、看護学生実習受入体制の強化やホームページへの充実・強化」

8 月後半に静岡県西部の 14 高校を総務課職員とともに訪問し、看護師をめざしている高校生に、当院の奨学金制度を紹介していただくよう働きかけた。H25 年 8 月には、初めて奨学生の懇親会を開催した。奨学生 32 名中 22 名と家族 6 名の参加があった。これは、当院への帰属意識を高め、病院職員との交流と病院の動向などを理解する機会になった。臨地実習受入れとしては、H24 年度から、看護専門学校が 1 校加わり、H26 年度には、准看護師進学コースの実習を受ける事が決定した。病院 HP は、H25 年秋から病院内の行事や看護部の研修、取り組みについても、タイムリーにアップできてきた。

(4) アクションプラン④「入院基本料 7 : 1 を維持でき、計画的な有休取得(5 月連休・夏季休暇・退職時の有休取得等)」

今年度は、病床稼働率増加に取組み、上半期の入院患者数が昨年より月平均 10 名増加した。直近 1 年間の 1 日平均入院患者数の増加により入院基本料 7 : 1 取得に必要な総勤務時間数を確保することを優先した。そのため、希望通りの休みの取得が困難な状況になった。また、看護師の退職が増加し、有休取得計画が具体的に立てられなかった。

## 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」

- ・ H26 年 4 月採用の新卒者数が 13 名となり、昨年の倍になった。その 4 割は、実習を受け入れた学校の卒業生であった。
- ・ 退職者に退職理由調査のためのアンケートを作成し、今年度から活用する。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・ 育児短時間制度利用者の増加による夕方の勤務者の減少
- ・ 病棟正規勤務者の業務負担

(3) 平成 26 年度の取り組み

- ・ 医療安全の充実や育児短時間制度利用者の効果的活用のための PNS 導入
- ・ 他職種との協働（薬剤師、看護助手等）
- ・ 夜勤・交代制勤務に関するガイドラインへの取組み

**平成 25 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 26 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研究院保健学部門 准教授
副委員長：	佐藤 とし子	茨城キリスト教大学院 看護学研究科看護学 非常勤助手
	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
	松原 光代	株式会社東レ経営研究所 ダイバーシティ&ワーク ライフバランス推進部 主任研究員
	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 経済学部教授

**公益社団法人日本看護協会 事務局**

担当役員：	松月 みどり	日本看護協会 常任理事
担当部署：	日本看護協会	労働政策部看護労働課
	橋本 美穂	部長
	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
	泊野 香	職員
	京島 麗香	非常勤嘱託
	加藤 明子	非常勤嘱託
	奥 裕美	非常勤嘱託

**調査協力**

株式会社 日本能率協会総合研究所



平成 25 年度 看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ事業報告書( I )

---

発行日：平成 26 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：

労働政策部看護労働課

電話 03-5778-8553

FAX 03-5778-5602

E-mail [tayou@nurse.or.jp](mailto:tayou@nurse.or.jp)

---