
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 (Ⅱ)

公益社団法人 日本看護協会

労働政策部看護労働課

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
参加 3 年目	
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

施設概要(Ⅱ)



【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

H24年度より開催府県 参加施設概要 (2013年6月1日 現在)

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.27	H25	愛知県	愛知県がんセンター愛知病院	220	-	50	-	6	-
				7対1(経)	-	7対1	-	感染	-
p.29	H25	公立大学法人 名古屋市立大学	名古屋市立大学病院	772	-	-	36	-	-
				7対1	-	-	10対1	-	-
p.31	H25	社会医療法人 財団新和会	八千代病院	216	52	-	-	52	-
				7対1	療養2	-	-	回りハ	-
p.33	H25	常滑市	常滑市民病院	270	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.35	H25	豊橋市	豊橋市民病院	811	-	15	-	-	-
				7対1	-	7対1	-	-	-
p.37	H25	一般社団法人 日本海員掖済会	名古屋掖済会病院	495	-	-	-	8	159
				7対1	-	-	-	ICU	その他
p.39	H25	医療法人 澄心会	豊橋ハートセンター	130	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.41	H25	名古屋鉄道 健康保険組合	名鉄病院	413	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.43	H25	国立大学法人	名古屋大学医学部附属病院	985	-	-	50	-	-
				7対1	-	-	10対1	-	-
p.45	H24	半田市	半田市立半田病院	499	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.46	H24	医療法人 豊田会	刈谷豊田総合病院	635	-	-	-	6	-
				7対1	-	-	-	感染	-
p.47	H24	南医療生活協 同組合	総合病院南生協病院	293	-	-	-	20	-
				7対1	-	-	-	緩和	-
p.48	H24	春日井市	春日井市民病院	510	-	-	-	40	6
				7対1	-	-	-	その他	感染

滋賀県									
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.51	H25	医療法人 友仁会	友仁山崎病院	100	57	-	-	-	-
				10対1	療養1	-	-	-	-
p.53	H25	公益財団法人 近江兄弟社	ヴォーリズ記念病院	66	102	-	-	-	-
				10対1	療養2	-	-	-	-
p.55	H24	公益財団法人	豊郷病院	156	32	-	120	30	-
				10対1	療養1	-	15対1	回りハ	-
p.56	H24	医療法人 弘英会	琵琶湖大橋病院	147	52	-	-	-	-
				10対1	療養1	-	-	-	-
p.57	H24	滋賀県	滋賀県立小児保健医療セン ター	100	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.58	H24	社会福祉法人 恩賜財団済生会	済生会滋賀県病院	393	-	-	-	-	-
				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
正規 職員	短時間 正職員	非正規 職員	看護 補助者								
183人	7人	40人	-	32.4歳	3交代制 /2交代制	完全 週休2日制	126日	57.9%	38時間45分	11.1時間	16.5%
815人	-	23人	49人	30.1歳	3交代制/ミックス	4週8休制	126日	48.3%	38時間45分	10.6時間	11.0%
234人	5人	51人	76人	34.2歳	2交代制	4週8休制	113日	48.9%	40時間	9.3時間	10.5%
175人	18人	52人	45人	36.2歳	2交代制	完全 週休2日制	121日	40.2%	38時間45分	1.8時間	7.4%
635人	-	115人	81人	36.1歳	3交代制 /2交代制	4週8休制	123日	51.0%	38時間45分	9.7時間	6.7%
546人	1人	76人	122人	32歳	2交代制	4週8休制	121日	48.9%	38時間45分	4.5時間	11.1%
55人	7人	14人	-	32.5歳	2交代制	4週8休制	122日	35.0%	40時間	10時間	0.5%
278人	16人	25人	42人	29.3歳	2交代制	その他	121日	####	40時間	5.7時間	10.6%
958人	-	30人	65人	31.1歳	2交代制	4週8休制	125日	31.5%	38時間45分	11.5時間	10.4%
335人	43人	71人	91人	37.0歳	ミックス	4週8休制	120日	43.0%	38時間75分	10時間	10.1%
643人	35人	30人	16人	31.7歳	2交代制	月2回 週休2日制	102日	58.8%	39時間	9.3時間	9.0%
243人	13人	51人	23人	33.9歳	3交代制 /2交代制	その他	117日	45.3%	40時間	3.3時間	16.4%
454人	25人	86人	52人	35.4歳	2交代制/ミックス	完全 週休2日制	122日	45.0%	38時間45分	6.3時間	7.2%

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								
76人	4人	29人	48人	41.6歳	3交代制/2交代制/ミックス	4週8休制	105日	80.2%	37時間5分	3.2時間	8.9%
84人	-	29人	60人	38.1歳	3交代制 /2交代制	完全 週休2日制	120日	79.4%	37時間30分	7.4時間	19.4%
147人	1人	38人	65人	38.8歳	3交代制/2交代制/ミックス	4週6休制	109日	86.0%	38時間30分	18.8時間	11.7%
96人	-	39人	69人	40.2歳	3交代制 /2交代制	4週8休制	114日	11.1%	37時間30分	3.9時間	12.5%
81人	3人	13人	6人	35.1歳	3交代制	4週8休制	128日	54.8%	38時間45分	16.3時間	6.5%
322人	8人	61人	36人	31.8歳	2交代制 /ミックス	その他	120日	45.5%	38時間45分	6.3時間	9.9%

鳥取県									
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.61	H25	智頭町	国民健康保険 智頭病院	52	47	-	-	45	-
				10対1	療養2	-	-	その他	-
p.63	H25	鳥取県	鳥取県立中央病院	385	-	10	-	4	32
				7対1	-	7対1	-	感染	その他
p.65	H25	社会医療法人 仁厚会	藤井政雄記念病院	68	52	-	-	20	-
				10対1	療養1	-	-	緩和	-
p.67	H25	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	167	30	-	-	2	16
				10対1	療養2	-	-	感染	亜急性
p.69	H25	社会福祉法人	新さかいこうほうえん	-	-	-	-	64	-
				-	-	-	-	介護	-
p.71	H24	医療法人 同愛会	博愛病院	217	-	-	-	30	-
				10対1	-	-	-	回りハ	15対1
p.72	H24	医療法人 友紘会	皆生温泉病院	42	48	-	-	85	-
				15対1	療養2	-	-	回りハ	-
p.73	H24	公益社団法人鳥取県中部医師会	三朝温泉病院	83	95	-	-	60	-
				7対1	療養2	-	-	回りハ	-
p.74	H24	岩美町	岩美町国民健康保険岩美病院	60	50	-	-	-	-
				10対1	療養2	-	-	-	-

岡山県									
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.77	H25	岡山医療生活協同組合	岡山協立病院	197	-	-	-	46	75
				7対1	-	-	-	回りハ	その他
p.79	H25	岡山市	総合病院 岡山市立市民病院	393	-	12	-	-	-
				7対1	-	7対1	-	-	-
p.81	H25	公益社団法人 赤磐医師会	赤磐医師会病院	166	30	-	-	-	-
				10対1	療養1	-	-	-	-
p.83	H25	医療法人 和風会	中島病院	60	50	-	-	-	-
				7対1	療養1	-	-	-	-

岡山県									
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.85	H24	倉敷医療生活協同組合	総合病院水島協同病院	192	-	-	-	60	-
				7対1	-	-	-	障害者	-
p.86	H24	医療法人	岡村一心堂病院	152	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.87	H24	医療法人 創和会	重井医学研究所附属病院	154	44	-	-	-	-
				7対1	療養1/特別	-	-	-	-
p.88	H24	国立大学法人	岡山大学病院	813	-	-	34	-	-
				7対1	-	-	7対1	-	-
p.89	H24	医療法人社団 井口会	総合病院落合病院	137	-	-	-	-	-
				10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								
54人	-	19人	33人	44.2歳	2交代制	完全 週休2日制	126日	36.2%	38時間45分	6.5時間	1.8%
391人	11人	28人	29人	34.9歳	3交代制/ 2交代制	4週8休制	129日	48.0%	37時間45分	11時間	6.6%
61人	-	9人	13人	36.9歳	3交代制/ 2交代制	4週8休制	122日	50.6%	40時間	2.7時間	1.2%
117人	-	20人	35人	38.7歳	ミックス	4週8休制	125日	63.8%	38時間45分	5.3時間	12.0%
8人	1人	6人	0人	55歳	-	その他	108日	30.0%	40時間	1時間	0.0%
133人	-	47人	23人	40.6歳	3交代制/2交 代制/ミックス	完全 週休2日制	121日	28.7%	38時間45分	4時間	8.4%
52人	3人	9人	51人	47.7歳	2交代制/ミックス	4週8休制	122日	88.3%	36時間15分	5.2時間	6.0%
92人	3人	7人	44人	37.2歳	2交代制/ミックス	4週8休制	120日	57.7%	40時間	5.5時間	6.4%
43人	-	21人	20人	44.5歳	3交代制	完全 週休2日制	122日	66.0%	38時間45分	0.5時間	13.3%

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								
224人	-	51人	28人	34.8歳	3交代制	4週8休制	115日	56.6%	37時間30分	12時間	8.7%
280人	5人	73人	49人	40.6歳	3交代制	完全 週休2日制	123日	59.5%	38時間45分	8時間	8.6%
86人	1人	10人	26人	42.5歳	3交代制	月3回 週休2日制	113日	64.0%	39時間30分	1.6時間	8.0%
52人	18人	3人	17人	36.8歳	3交代制	4週8休制	106日	40.3%	40時間	3.5時間	8.6%

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								
191人	-	15人	43人	36.8歳	3交代制	完全 週休2日制	113日	94.4%	37時間30分	8.3時間	11.2%
104人	11人	24人	29人	41.9歳	ミックス	完全 週休2日制	119日	56.0%	40時間	3時間	8.5%
150人	1人	7人	30人	37.1歳	3交代制	完全 週休2日制	122日	62.6%	37時間30分	6時間	8.7%
997人	56人	26人	60人	32.4歳	ミックス	4週8休	121日	61.0%	38時間45分	15時間	10.6%
93人	13人	7人	28人	41.9歳	2交代制	4週8休制	106日	22.6%	37時間30分	6時間	1.3%

福岡県

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.93	H25	医療法人 聖恵会	福岡聖恵病院	60	38	-	190	-	-
				10対1	療養1	-	15対1/20対1	-	-
p.95	H25	医療法人 敬天会	東和病院	91	108	-	-	48	12
				10対1	療養1	-	-	回リハ	介護
p.97	H25	地方独立行政 法人	大牟田市立病院	350	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.99	H25	医療法人 博愛会	潁田病院	22	36	-	-	28	-
				10対1	療養1	-	-	回リハ	-
p.101	H25	医療法人社団 高邦会	高木病院	426	80	-	-	-	-
				7対1	療養1/療養2	-	-	-	-
p.103	H24	医療法人社団 親和会	共立病院	89	50	-	-	50	-
				10対1	療養1	-	-	介護	-
p.104	H24	地方独立行政法人 福岡市立病院機構	福岡市民病院	200	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.105	H24	社会福祉法人恩賜財 団済生会	福岡県済生会二日市病院	260	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.106	H24	医療法人 医和基会	牧山中央病院	143	31	-	-	-	-
				10対1	療養1	-	-	-	-

宮崎県

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.109	H25	医療法人 宏仁会	海老原総合病院	45	113	-	-	-	-
				7対1(経)	療養2	-	-	-	-
p.111	H25	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	284	162	-	-	-	-
				7対1	療養1	-	-	-	-
p.113	H25	特定医療法人 耕和会	迫田病院	104	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.115	H24	社会福祉法人恩賜財 団済生会	宮崎県済生会日向病院	107	97	-	-	-	-
				7対1(経)	療養2	-	-	-	-
p.116	H24	宮崎医療生活 協同組合	宮崎生協病院	94	-	-	-	30	-
				7対1	-	-	-	その他	-

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								
101人	14人	15人	204人	47.8歳	2交代制	4週8休制	121日	47.9%	37時間30分	3.7時間	17.0%
83人	15人	15人	26人	46.3歳	2交代制	その他	107日	85.0%	40時間	1時間	20.5%
253人	-	38人	25人	34.5歳	3交代制	4週8休制	126日	49.1%	38時間45分	2.3時間	7.9%
70人	-	2人	28人	42.2歳	2交代制	完全週休2日制	123日	32.2%	37時間30分	2.6時間	15.8%
342人	-	52人	84人	29.2歳	2交代制	4週8休制	110日	28.2%	40時間	5.1時間	17.1%
57人	-	17人	41人	41.2歳	2交代制	月2回週休2日制	111日	65.8%	40時間	1時間	21.1%
206人	4人	28人	28人	34.0歳	2交代制	4週8休制	128日	45.8%	38時間45分	1.9時間	8.0%
251人	10人	10人	30人	31.7歳	2交代制	4週8休制	122日	41.0%	38時間30分	4.7時間	8.8%
81人	-	5人	32人	45.7歳	2交代制	その他	99日	19.4%	40時間	1.5時間	6.0%

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								
92人	1人	9人	29人	36歳	2交代制	完全週休2日制	120日	57.8%	40時間	2.1時間	12.0%
356人	16人	24人	85人	33.8歳	2交代制	その他	108日	40.1%	39時間15分	1.1時間	11.9%
68人	-	15人	20人	40.3歳	ミックス	4週8休制	115日	47.1%	40時間	2.6時間	19.1%
126人	-	20人	38人	38.5歳	2交代制	4週8休制	120日	67.8%	40時間	7.1時間	7.0%
99人	-	8人	8人	34.5歳	2交代制	4週8休制	111日	36.2%	36時間30分	3.4時間	6.4%

鹿児島

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.119	H25	公益財団法人 慈愛会	今村病院	158	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.121	H25	公益財団法人 慈愛会	今村病院分院	247	-	-	40	43	-
				7対1	-	-	10対1	回リハ	-
p.123	H25	医療法人 恒心会	おぐら病院	116	100	-	-	-	-
				7対1	特別	-	-	-	-
p.125	H25	公益社団法人 鹿児島市医師会	鹿児島市医師会病院	255	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.127	H24	公益財団法人 昭和会	今給黎総合病院	450	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.128	H24	社会医療法人 博愛会	相良病院	80	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.129	H24	医療法人 クオラ	クオラリハビリテーション病院	60	54	-	-	58	-
				10対1	療養1	-	-	回リハ1	-
p.130	H24	垂水市	垂水市立医療センター垂水 中央病院	126	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.131	H24	川内市医師会	川内市医師会立市民病院	220	-	-	-	4	-
				7対1	-	-	-	感染	-

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	10人	13人	15人	31.4歳	2交代制	4週8休制	115日	32.0%	40時間	5.1時間	15.7%
263人	5人	24人	96人	34歳	ミックス	4週8休制	115日	43.0%	40時間	8.3時間	12.8%
164人	13人	13人	54人	38.7歳	3交代制 /2交代制	その他	107日	55.0%	37時間30分	4.9時間	10.7%
200人	4人	14人	25人	33.5歳	3交代制 /2交代制	月2回 週休2日制	123日	44.1%	39時間30分	13時間	14.3%
451人	5人	12人	50人	33.6歳	3交代制/2交 代制/ミックス	その他	123日	47.2%	38時間45分	3.8時間	9.2%
80人	1人	-	-	34.7歳	2交代制	4週8休制	124日	46.5%	40時間	4.5時間	11.2%
70人	-	26人	43人	38.6歳	2交代制	その他	108日	79.4%	40時間	5.8時間	9.4%
82人	7人	23人	29人	35.3歳	2交代制	月2回 週休2日制	97日	55.0%	39時間30分	2.7時間	2.1%
132人	13人	35人	48人	33.3歳	2交代制	月3回 週休2日制	110日	18.7%	40時間	7.5時間	3.0%

H23 年度より開催府県 参加施設概要 (2013 年 6 月 1 日 現在)

栃木県									
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.135	H25	社団法人全国社会保険協会連合会	宇都宮社会保険病院	200	-	-	-	46	5
				7対1	-	-	-	回りハ	ドック
p.137	H25	社会福祉法人恩賜財団済生会	済生会宇都宮病院	644	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.139	H25	医療法人徳真会	真岡病院	60	60	-	-	-	-
				15対1	療養2	-	-	-	-
p.141	H25	日本赤十字社	那須赤十字病院	434	-	-	-	20	6
				7対1	-	-	-	緩和	感染
p.143	H24	医療法人社団亮仁会	那須中央病院	94	73	-	-	-	-
				10対1	療養2	-	-	-	-
p.144	H24	一般財団法人とちぎメディカルセンター	とちの木病院	165	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.145	H24	特定医療法人厚生会	西方病院	105	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.146	H24	JAかみつが厚生連	上都賀総合病院	392	-	-	50	-	-
				7対1	-	-	13対1	-	-
p.147	H23	一般財団法人とちぎメディカルセンター	とちぎメディカルセンター 下都賀総合病院	346	-	-	121	-	-
				7対1	-	-	15対1	-	-
p.148	H23	南那須地区広域行政事務組合	那須南病院	100	50	-	-	-	-
				10対1	療養2	-	-	-	-
p.149	H23	医療法人社団穂高会	佐野中央病院	72	-	-	-	-	-
				特別	-	-	-	-	-

千葉県									
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.153	H25	匝瑳市	国保匝瑳市民病院	157	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.155	H25	地域独立行政法人	さんむ医療センター	226	-	-	-	-	40
				10対1	-	-	-	-	回りハ
p.157	H25	千葉県	千葉県立佐原病院	227	-	4	-	-	10
				7対1	-	7対1	-	-	その他
p.159	H25	自動車事故対策機構	千葉療護センター	80	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.161	H24	松戸市	国保松戸市立病院	420	-	-	-	8	185
				10対1	-	-	-	感染	その他
p.162	H24	医療法人社団保健会	谷津保健病院	300	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.163	H24	医療法人社団三愛会	君塚病院	18	73	-	-	-	-
				10対1	療養1	-	-	-	-
p.164	H24		稲毛病院	125	-	-	-	-	-
				10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								
142人	-	22人	33人	34.9歳	2交代制	完全 週休2日制	125日	15.2%	40時間	3.7時間	11.5%
642人	14人	19人	5人	32.6歳	2交代制	4週8休制	122日	31.2%	40時間	3時間	7.3%
46人	-	9人	25人	44.1歳	2交代制	4週8休制	105日	46.2%	40時間	5.7時間	9.0%
385人	6人	75人	55人	36.2歳	2交代制	月2回 週休2日制	95日	36.4%	38時間45分	4.2時間	6.1%
91人	-	21人	10人	41歳	2交代制	月3回 週休2日制	107日	78.4%	40時間	2.8時間	2.0%
96人	-	13人	19人	38.6歳	3交代制 /2交代制	完全 週休2日制	120日	27.7%	37時間50分	6.4時間	4.3%
56人	-	10人	6人	40.8歳	2交代制	完全 週休2日制	121日	89.5%	40時間	3.3時間	3.7%
238人	3人	42人	25人	38.4歳	2交代制	月2回 週休2日制	108日	51.3%	39時間30分	3.6時間	10.0%
166人	-	64人	35人	38.8歳	ミックス	4週8休制	122日	53.2%	38時間45分	4.5時間	8.3%
79人	-	17人	29人	39歳	2交代制	完全 週休2日制	130日	55.9%	38時間45分	8.4時間	3.9%
5人	-	2人	5人	55.7歳	2交代制	週休 1日半制	72日	0.0%	40時間	0時間	14.3%

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								
83人	-	22人	21人	42.6歳	3交代制 /2交代制	4週8休制	121日	39.9%	38時間45分	3.2時間	4.5%
138人	-	27人	36人	42.7歳	2交代制 /ミックス	4週8休制	128日	8.9%	38時間45分	6.4時間	5.8%
190人	11人	16人	56人	41.3歳	ミックス	4週8休制	130日	30.0%	38時間45分	6時間	6.5%
99人	-	3人	-	42.4歳	2交代制	4週8休制	123日	80.0%	40時間	3.4時間	3.0%
499人	-	65人	62人	39.1歳	3交代制 (2交代制試行中)	4週8週制	120日	63.0%	38時間45分	6.0時間	8.5%
131人	-	56人	44人	33.1歳	2交代制	4週8休制	109日	67.7%	40時間	3.7時間	13.0%
36人	-	5人	26人	49.1歳	2交代制	4週8休制	120日	45.4%	40時間	6.8時間	11.1%
41人	-	44人	20人	43.9歳	2交代制	4週7休	106.5日	79.2%	39.5時間	12.6時間	24.0%

千葉県									
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.165	H23	医療法人社団保健会	東京湾岸リハビリテーション病院	100	60	-	-	-	-
				13対1	療養1	-	-	-	-
p.166	H23	医療法人社団愛友会	津田沼中央総合病院	200	-	-	-	50	50
				7対1	-	-	-	10対1	13対1
p.167	H23	医療法人社団誠馨会	総泉病院	-	353	-	-	-	-
				-	療養1/療養2	-	-	-	-
p.168	H23	社会医療法人社団千葉県勤労者医療協会	船橋二和病院	260	39	-	-	-	-
				7対1	療養2	-	-	-	-
p.169	H23	医療法人新都市医療研究会君津会	玄々堂君津病院	160	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-

富山県									
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	JA富山厚生連	厚生連高岡病院	517	-	-	-	3	45
				7対1	-	-	-	NICU	回りハ
p.175	H25	射水市	射水市民病院	195	-	4	-	-	-
				7対1	-	7対1	-	-	-
p.177	H25	砺波市	市立砺波総合病院	402	-	5	44	43	20
				7対1	-	7対1	13対1	亜急性	その他
p.179	H25	特定医療法人財団五省会	西能病院	67	-	-	-	30	-
				10対1	-	-	-	亜急性	-
p.181	H25	医療法人社団秋桜	丸川病院	48	-	-	-	-	-
				13対1	-	-	-	-	-
p.183	H25	医療法人財団正友会	中村記念病院	52	-	-	-	6	-
				13対1	-	-	-	ドック	-
p.185	H24	富山県	富山県立中央病院	655	-	20	50	-	-
				7対1	-	7対1	10対1	-	-
p.186	H24	朝日町	あさひ総合病院	146	-	5	-	48	-
				10対1	-	10対1	-	回りハ	-
p.187	H24	公立学校共済組合	北陸中央病院	112	-	-	-	30	-
				7対1(経)	-	-	-	ドック	-
p.188	H24	上市町	かみいち総合病院	159	-	-	60	-	-
				10対1	-	-	15対1	-	-
p.189	H23	独立行政法人国立病院機構	北陸病院	80	-	-	90	34	50
				10対1	-	-	15対1	医療観察	認知
p.190	H23	社団法人全国社会保険協会連合会	社会保険高岡病院	199	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.191	H23	社会福祉法人恩賜財団済生会	富山県済生会高岡病院	270	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.192	H23	医療法人社団藤聖会	八尾総合病院	154	45	-	-	-	-
				10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								
55人	-	9人	40人	29.9歳	2交代制	4週8休制	109日	82.6%	40時間	0.6時間	15.8%
213人	7人	41人	44人	32.1歳	2交代制	4週10休制	120日	85.2%	38時間	10時間	18.0%
88人	2人	26人	139人	44.6歳	2交代制	4週8休制	121日	62.0%	40時間	3.9時間	20.1%
195人	2人	56人	47人	39.7歳	3交代制 /2交代制	月2回 週休2日制	110日	80.0%	38時間30分	14.5時間	8.9%
137人	-	49人	81人	40.1歳	2交代制 /ミックス	4週8休制	112日	77.0%	38時間20分	12.3時間	5.7%

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								
491人	6人	18人	40人	34.3歳	3交代制 /2交代制	完全 週休2日制	123日	6.1%	37時間30分	4.7時間	6.6%
136人	4人	28人	24人	38.4歳	3交代制	完全 週休2日制	123日	32.9%	38時間45分	8.8時間	4.4%
380人	2人	21人	55人	38.9歳	3交代制	完全 週休2日制	121日	40.5%	38時間45分	3.1時間	2.7%
62人	2人	11人	9人	38歳	3交代制 /ミックス	4週8休制	109日	50.4%	40時間	4.4時間	10.7%
20人	4人	8人	8人	42.2歳	2交代制	その他	120日	42.7%	40時間	0.6時間	4.2%
22人	1人	7人	15人	47歳	3交代制	4週5休	111日	17.0%	40時間	0.5時間	8.8%
621人	32人	61人	55人	34.4歳	3交代制	完全 週休2日制	119日	43.5%	38時間45分	13.7時間	5.6%
80人	-	24人	19人	41.7歳	3交代制/2交 代制/ミックス	4週8休制	118日	49.3%	38時間45分	6.2時間	2.5%
96人	7人	16人	18人	37.5歳	3交代制	4週8休制	121日	46.5%	38時間45分	2.4時間	7.8%
119人	2人	29人	11人	40.2歳	3交代制	完全 週休2日制	116日	39.0%	38時間45分	4.9時間	4.7%
143人	1人	2人	17人	41.5歳	3交代制	4週8休制	127日	48.8%	38時間45分	0.1時間	8.3%
68人	7人	18人	18人	44.8歳	3交代制	完全 週休2日制	105日	33.0%	40時間	3.5時間	8.8%
191人	19人	24人	27人	35.3歳	3交代制	完全 週休2日制	122日	24.1%	40時間	5.4時間	10.9%
105人	1人	20人	23人	39.5歳	3交代制 /2交代制	その他	108日	74.8%	40時間	0.8時間	2.8%

山梨県									
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.195	H25	財団法人山梨厚生会	甲州市立勝沼病院	51	-	-	-	-	-
				15対1	-	-	-	-	-
p.197	H25	山梨勤労者医療協会	甲府共立病院	283	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.199	H25	医療法人康麗会	笛吹中央病院	54	-	-	-	96	-
				7対1	-	-	-	障害者	-
p.201	H24	大月市	大月市立中央病院	183	36	-	-	-	-
				10対1	療養2	-	-	-	-
p.202	H24	公益財団法人	身延山病院	50	30	-	-	-	-
				10対1	療養1	-	-	-	-
p.203	H24	医療法人銀門会	甲州リハビリテーション病院	49	-	-	-	137	49
				13対1	-	-	-	回りハ	その他
p.204	H23	医療法人小宮山会	貢川整形外科病院	53	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.205	H23	医療法人慈光会	甲府城南病院	74	174	-	-	50	-
				7対1	療養2	-	-	回りハ	-
p.206	H23	医療法人恵信会	りほく病院	-	92	-	-	-	-
				-	療養1/療養2	-	-	-	-
p.207	H23	公益社団法人地域医療振興協会	上野原市立病院	135	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-

長野県									
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.211	H25	医療法人(社団)健和会	健和会病院	129	33	-	-	37	-
				7対1	療養1	-	-	回りハ	-
p.213	H25	日本赤十字社	諏訪赤十字病院	425	-	-	30	-	-
				7対1(特)	-	-	13対1	-	-
p.215	H25	JA長野厚生連	下伊那厚生病院	55	56	-	-	-	-
				7対1	療養1	-	-	-	-
p.217	H24	JA長野厚生連	安曇総合病院	222	-	-	90	-	-
				7対1	-	-	13対1	-	-
p.218	H24	上伊那医療生活協同組合	上伊那生協病院	42	40	-	-	52	-
				10対1	療養1	-	-	回りハ	-
p.219	H23	依田窪医療福祉事務組合	国保依田窪病院	140	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.220	H23	飯田市	飯田市立病院	403	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.221	H23	社会医療法人中信頼勤労者医療協会	松本協立病院	199	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.222	H23	大町市	市立大町総合病院	230	50	-	-	-	-
				7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								
19人	4人	-	7人	50歳	3交代制	4週8休制	120日	22.0%	40時間	2.4時間	0.0%
212人	-	41人	21人	33.9歳	3交代制	月2回 週休2日制	97日	82.1%	39時間	11.3時間	10.1%
76人	6人	18人	17人	35.1歳	2交代制	月10日休	120日	44.1%	40時間	6.3時間	8.0%
63人	-	21人	20人	41歳	3交代制	完全 週休2日制	127日	71.5%	38時間45分	2.4時間	5.0%
46人	-	14人	20人	47.0歳	2交代制	4週8休制	111日	37.8%	40時間	7.8時間	0.0%
60人	8人	25人	42人	40.1歳	2交代制	4週8休制	123日	33.0%	40時間	2.6時間	6.2%
42人	2人	2人	9人	39.6歳	2交代制	完全 週休2日制	125日	61.8%	40時間	10時間	0.0%
105人	-	18人	76人	42.1歳	2交代制	その他	108日	77.1%	37時間4分	5.9時間	5.2%
23人	-	5人	27人	41.9歳	2交代制	4週8休制	114日	71.5%	40時間	0.1時間	16.7%
54人	4人	12人	21人	42.7歳	2交代制	4週8休制	123日	65.6%	40時間	3.4時間	4.5%

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								
154人	1人	41人	16人	41.9歳	3交代制	4週8休制	119日	28.0%	37時間30分	11.5時間	1.8%
418人	23人	69人	62人	32.7歳	2交代制	完全 週休2日制	125日	30.1%	38時間45分	5.5時間	7.9%
55人	5人	21人	41人	35.9歳	2交代制	月3回 週休2日制	117日	50.0%	35時間27分	3.1時間	8.9%
222人	7人	78人	46人	37.3歳	3交代制 /2交代制	月3回 週休2日制	118日	59.4%	35時間40分	3.6時間	4.1%
52人	1人	38人	52人	38.2歳	2交代制	月3回 週休2日制	116日	53.0%	38時間10分	12.4時間	12.3%
92人	7人	24人	18人	36.1歳	2交代制	完全 週休2日制	120日	32.1%	40時間	6.9時間	10.2%
300人	44人	76人	59人	36.6歳	2交代制	4週8休制	122日	11.3%	38時間45分	4.4時間	5.8%
179人	7人	19人	16人	37.1歳	3交代制	月3回 週休2日制	115日	77.9%	38時間27分	13時間	6.0%
144人	5人	83人	36人	41.5歳	ミックス	4週8休制	121日	40.4%	38時間45分	11.8時間	7.4%

三重県									
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.225	H25	医療法人尚豊会	みたき総合病院	86	44	-	-	44	-
				10対1	療養1	-	-	回りハ	-
p.227	H25	医療法人尚徳会	ヨナハ総合病院	53	42	-	-	52	-
				10対1	療養2	-	-	回りハ	-
p.229	H24	地方独立行政法人	桑名東医療センター	247	42	-	-	-	-
				7対1	療養1	-	-	-	-
p.230	H24	伊賀市	伊賀市立上野総合市民病院	241	40	-	-	-	-
				10対1	療養2	-	-	-	-
p.231	H24	JA三重厚生連	松阪中央総合病院	440	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.232	H23	地方独立行政法人	三重県立総合医療センター	443	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.233	H23	医療法人社団義人会	高木病院	-	79	-	-	-	-
				-	療養1	-	-	-	-
p.234	H23	亀山市	亀山市立医療センター	100	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.235	H23	松阪市	松阪市民病院	306	-	-	-	20	2
				7対1	-	-	-	緩和	感染

京都府									
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.239	H25	社会医療法人弘仁会	大島病院	168	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.241	H25	特定医療法人	桃仁会病院	43	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.243	H25	医療法人栄仁会	宇治おうばく病院	42	118	-	406	-	-
				15対1	療養1	-	15対1	-	-
p.245	H25	社会福祉法人京都社会事業財団	西陣病院	320	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.247	H25	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	311	-	-	-	10	-
				7対1	-	-	-	感染	-
p.249	H24	医療法人徳洲会	宇治徳洲会病院	400	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.250	H24	特定医療法人美杉会	男山病院	144	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.251	H24	公益社団法人京都保健会	京都民医連中央病院	361	50	-	-	-	-
				7対1	療養1	-	-	-	-
p.252	H24	社会福祉法人恩賜財団済生会	済生会京都府病院	350	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.253	H24	医療法人健康会	総合病院京都南病院	204	-	-	-	-	-
				10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								
96人	4人	29人	46人	37.7歳	3交代制 /2交代制	その他	110日	67.0%	40時間	3時間	12.0%
63人	2人	24人	30人	37.3歳	2交代制	4週8休制	119日	33.5%	40時間	3.8時間	22.0%
158人	3人	47人	29人	37歳	3交代制	月2回 週休2日制	95日	47.0%	39時間15分	5.06時間	7.7%
87人	6人	21人	23人	42.3歳	3交代制	完全 週休2日制	124日	43.0%	38時間45分	10.9時間	9.4%
384人	19人	47人	72人	35歳	3交代制	完全 週休2日制	122日	24.7%	37時間30分	4.6時間	9.8%
316人	24人	51人	33人	32.4歳	ミックス	完全 週休2日制	129日	54.9%	38時間45分	8.1時間	7.8%
33人	1人	10人	30人	45.2歳	2交代制	その他	114日	88.9%	40時間	0.2時間	3.0%
42人	7人	15人	14人	38.7歳	3交代制	完全 週休2日制	126日	68.0%	38時間45分	8.6時間	30.0%
237人	8人	17人	69人	35.3歳	3交代制/2交 代制/ミックス	完全 週休2日制	130日	45.0%	38時間45分	4.2時間	6.0%

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								
77人	2人	92人	82人	28.6歳	ミックス	4週8休制	107日	80.9%	37時間30分	3.8時間	13.5%
96人	-	4人	25人	44.1歳	ミックス	完全 週休2日制	110日	100%	36時間15分	0.3時間	3.1%
204人	-	32人	56人	42.5歳	2交代制	その他	113日	88.1%	37時間30分	0.8時間	11.4%
250人	-	25人	39人	34.4歳	3交代制 /2交代制	4週8休制	118日	42.0%	38時間8分	5.4時間	16.4%
178人	3人	34人	26人	37.1歳	ミックス	4週8休制	121日	52.4%	38時間45分	7時間	9.4%
337人	-	82人	73人	30.9歳	3交代制/2交 代制/ミックス	4週8休制	105日	60.0%	37時間30分	10.1時間	15.5%
122人	12人	23人	26人	39.5歳	ミックス	4週8休制	110日	66.6%	37時間30分	0.3時間	10.8%
287人	-	43人	52人	35.1歳	3交代制	月2回 週休2日制	108日	86.1%	37時間	18.4時間	7.4%
183人	4人	66人	18人	37歳	ミックス	完全 週休2日制	124日	40.0%	36時間15分	9.2時間	13.6%
110人	-	66人	33人	37.8歳	ミックス	4週8休制	107日	86.0%	35時間	7.6時間	12.7%

京都府

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.254	H23	綾部市	綾部市立病院	206	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.255	H23	医療法人同仁会(社団)	京都九条病院	207	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.256	H23	社会医療法人岡本病院(財団)	第二岡本総合病院	317	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-

和歌山県

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.259	H24	海南市	海南医療センター	150	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.260	H24	橋本市	橋本市民病院	300	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.261	H23	医療法人南労会	紀和病院	99	47	-	-	53	13
				7対1	13対1	-	-	障害者	緩和
p.262	H23	医療法人恵友会	恵友病院	50	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.263	H23	御坊市外五ヶ町村病院経営事務組合	国保日高総合病院	300	-	-	100	4	-
				10対1	-	-	15対1	感染	-
p.264	H23	公益財団法人白浜医療福祉財団	白浜はまゆう病院	82	88	-	-	49	51
				10対1	療養1	-	-	回りハ	医療療養

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								
152人	15人	28人	27人	36歳	3交代制/2交代制/ミックス	完全週休2日制	122日	70.5%	40時間	3.3時間	8.6%
153人	6人	11人	26人	34.6歳	ミックス	完全週休2日制	109日	54.5%	38時間45分	2.5時間	7.9%
260人	1人	81人	66人	37歳	3交代制/2交代制/ミックス	4週8休制	110日	85.8%	37時間30分	6.6時間	13.8%

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								
106人	4人	27人	18人	38.8歳	3交代制	4週8休制	128日	31.8%	38時間45分	3.8時間	16.8%
161人	-	40人	20人	37.5歳	ミックス	4週8休制	121日	46.5%	38時間45分	10.4時間	8.6%
101人	-	39人	49人	37.1歳	2交代制	完全週休2日制	121日	58.8%	37時間30分	7.4時間	5.9%
25人	-	8人	8人	34.9歳	2交代制	月2回週休2日制	99日	83.2%	37時間	11.5時間	22.2%
201人	-	38人	50人	40.1歳	3交代制	完全週休2日制	127日	39.9%	38時間45分	2.5時間	7.6%
109人	-	24人	55人	38.1歳	3交代制/2交代制/ミックス	4週8休制	123日	43.8%	40時間	3.5時間	13.6%

Ⅱ 平成25年度の実施報告



17. 愛知県



愛知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

2 年目となる今年度は、平成 25 年度の重点事業方針に「看護職の働きやすい労働環境づくり」を掲げ、看護職の WLB 推進ワークショップ事業を行った。

(1) 活動内容

- ①看護職の WLB 推進委員会開催（平成 25 年 6 月、9 月、平成 26 年 2 月の計 3 回開催）
- ②平成 25 年度看護職の WLB 推進ワークショップ事業：新参加施設説明会開催
- ③地域支援者説明会開催（平成 25 年 4 月）
- ④インデックス分析説明会開催（平成 25 年 7 月）：16 施設参加（インデックス調査のみ 3 施設含む）
- ⑤看護職の WLB 推進ワークショップ事業ワークショップ開催（平成 25 年 8 月 2 日間）
- ⑥参加施設訪問（平成 25 年 8 月～9 月）：13 施設訪問
- ⑦進捗報告会開催（平成 25 年 7 月～12 月で計 4 回開催）
- ⑧合同フォローアップワークショップ開催（平成 26 年 1 月）：13 施設の取り組み実施報告及び意見交換、総評等

(2) 活動の成果

- ・平成 25 年度に新参加施設 9 施設を加え 13 施設を対象に行った。スケジュールは密となったが、1 年目の活動評価を活かし実施したため、事業は概ね予定通り進捗した。
- ・「進捗報告会」「参加施設訪問」は、参加施設と推進支援担当者間の情報交換・共有化に有効に作用し、参加施設のモチベーションアップにつながった。
- ・「進捗状況経過シート」を独自に作成した。このシートは、参加施設及び地域支援者の双方が記入できるようになっており、PDCA サイクル状況や支援状況等が分かりやすくなり、参加施設、地域支援者間の活動共有化と支援活動に有効となった。

2. 参加施設への支援内容

(1) 地域支援者からの支援

地域支援者が 9 名と増員。地域支援者のリーダーを置き、支援者間の情報交換、支援が可能になるようにした。参加施設ごとに 1 人の地域支援者が担当。参加 2 年目の 4 施設は前年度に引き続き同じ地域支援者で支援を行った。

(2) 参加施設訪問

平成 25 年度の新参加 9 施設には、地域推進者・地域支援者がペアで参加施設を訪問。WLB 推進の体制づくり、進捗経過を確認し、意見交換を行った。看護部管理者の他、病院長、事務長が参加した施設もあり、取り組みへの意欲が伺われた。参加 2 年目の 4 施設には、地域支援者が参加施設を訪問し、進捗状況の確認、意見交換等を行った。

(3) 進捗報告会

新参加施設、継続参加施設各 2 回開催した。各参加施設がアクションプラン、スケジュールに基づき、進捗状況、課題等の報告を行った。参加施設及び地域支援者間で活発な意見交換がされ、情報、助言を得ることで、取り組みへの効果につながった。

3. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

- ・参加施設数拡大に伴う推進・支援体制の強化
- ・看護職の WLB 推進ワークショップ事業の今後のあり方の検討

愛知県がんセンター愛知病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	三河地域において緩和ケアを含む、高度で良質ながん医療を提供する。 政策医療と地域医療への貢献（二次救急・結核・感染症・へき地医療）
ビジョン (組織が目指す将来像)	三河地域におけるがんの中核的医療機関として、高度で良質ながん医療を提供するとともに、緩和ケア機能の一層の強化を図り、先進的な地域包括緩和ケアシステムの構築を目指す。 「看護師個々のライフステージに合わせた、働き続けられる職場を作る。」

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>〈強み〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 組織に大切にされていると思っている職員が多い。 今の勤務先にできるだけ長く勤めたい53.9%が思っている。 上司についての項目は、仕事の評価をしている。70%以上のスタッフが思っている。 現在の仕事に対する自己評価は高く、自分の能力を生かせる仕事、自分の能力向上の機会になっていると感じている。 勤務表作成時に個人の希望が通りやすいについて肯定的意見が多い。65.7% 育児に関する制度の認知が高い。育児するスタッフが多い。 <p>〈弱み〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 今の勤務先に将来不安と思っている人が69.2%。年齢別では35~39才が80%である。 給与に不満を持っている職員が多い。62%以上のスタッフが現在の給与が妥当と思っていない。 現在の仕事は自分の描く将来像に繋がる仕事でないと、25~29歳の職員50%が答えている。 定時で終える事ができる業務かどうかについては否定的意見が多く68.7%である。時間外の研修に対する参加が影響か。 有給休暇日の取得日数のわからないスタッフが20代60~80%、30代30~40%必要に応じて取得できないと60%と思っている。 深夜入りなど時間休を合算した休暇取得となり、一日単位の取得が少ない。 現在の働き方に満足していない57.4%特に25~29才30~34才に多い。 個人のWLB評価に関する指標について職場環境が低い。労働環境全般に25~29才の職員が不満に思っている。 制度認知に対する指標は人事制度・労働条件・介護に低い。看護休暇が取られていない。その制度を知らない。 <p>〈機会〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援制度では生活支援とキャリアは100%である。スタッフの48%が既婚者で42%のスタッフに子供がいる。 院内託児所はないが地域の保育園に預ける事ができている。地域に協力できる家族がいる地域性がある。 多様な勤務形態を取り入れている。今年度病院機能評価を受審予定である。 <p>〈脅威〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 離職率が16.5%と高い。部分休業取得20名、育児短時間制度取得8名とフルタイム勤務者への負担 病児保育及び夜間保育の保育園がない。近隣に託児所のある総合病院がある。 25%の職員が健康状態を不調と答えている。フルタイムで働いている。25~29才のスタッフが体調不良と訴えている。 キャリアの指標制度は高いがキャリアの自己評価は低い。 看護休暇取得時、書類の提出があり届け出が必要で取得しにくい。
	<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> <ol style="list-style-type: none"> キャリア開発の制度があるがしっかりと活用できない。 30歳前後に自分の描く将来像を描けない。求められる役割が多く心身の負担を感じている。 院内外の研修等がキャリア開発に繋がっているという認識が低い。 30歳前後の離職者が多い。結婚・妊娠・育児の退職者が多くサポートが必要。 定時退庁ができない。 業務を早く終わらせ次の勤務へ業務を引き継ぐことができない。 20歳代では気兼ねなく帰ることができない、時間外勤務はやむを得ないという傾向がある。 各種制度があっても認知度が低く、実際に使用している人が少ない。(看護・介護休暇・年次休暇)



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> 離職率の低下16%→10% 年次休暇の取得11日→13日(記念日休暇を入れ一日取得が2日間増加する) 看護師一人あたり時間外勤務の実績12時間とインデックス調査結果15時間の整合性。 フルタイムで働いている人の満足度40%→50%以上となる。
----------------	--

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	<ul style="list-style-type: none"> 制度の認知度を上げ取得推進を図る。【年次休暇有給休暇・家族休暇】 時間外プロジェクトチームを活用して時間外分析と内容確認から業務改善と病棟単位の取り組みの発表会 看護管理者が行う労務管理の推進【時間外勤務事前命令事後確認による定時帰宅の推進】 院内看護職のWLB検討会による他部門との調整
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 中堅看護師の能力開発(ラダーレベルⅡ・Ⅲ)の意識調査と院内の研修の企画検討 看護研究等の学会発表促進や担当する役割での達成感が持てる研修等の支援 年次有給休暇の計画的取得の推進 働きやすい職場づくりプロジェクトのメンバーと管理者を中心にWLBの推進をする。(院内保育について調査)
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> インデックス調査の報告とWLBの認知度を高める・報告会4回(フルタイムと育児短時間と育休対象) 時間外業務の内容分析と病棟目標にWLBの目標を組み入れ計画・実践・報告 病院全体の取り組みとして院内の看護職のWLBの検討会を設置し検討をする。 各種制度についてスタッフマナー手帳を活用して利用できるようにする。

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

- (1)平成 24 年度よりプロジェクトを立ち上げ、「時間外勤務削減」「離職率の減少」「一人がよくなるのではなく、みんなが働きやすい職場」「積極的に患者と関われ、看護が提供できたと思える職場」となるような改善に取り組んでいた。
- (2)今年度は体制づくりとして、看護職のWLB推進検討会を設立し、院内の幹部会議において位置づけを明確にして組織化を図った。

2) アクションプランの実施状況

- (1)アクションプラン①「WLB 推進を全看護職に伝える広報活動」
 - ・看護職員にインデックス調査結果のフィードバック報告会(以下報告会)を 10 回実施し、参加率は 97%であった。
 - ・各所属のWLB推進活動を、プロジェクトメンバー(以下メンバー)と看護管理者で今年度の所属目標として取り組んだ。各種制度はあるが認知度が低いため、制度活用の方法として、メンバーで内容を検討しマナー手帳へ制度(権利と義務)を掲載した。
- (2)アクションプラン②「勤務時間の適正管理」
 - ・時間外勤務の実態把握とインデックス調査の比較を行い時間外勤務の内容を検討した。
 - ・各所属が時間外勤務削減に向けて、①リリーフ体制の見直し②遅出業務の 2 人体制③申し送りの短縮④育児短時間勤務者の活用⑤手術室勤務者による患者送迎等の業務改善や業務整理と他部門との調整を検討した。
 - ・管理者が行う労務管理は、師長・副師長が労務管理の研修に参加し、「事前命令・事後確認」と「時間外として認める研修」の取り決めを再周知し実践した。
- (3)アクションプラン③「中堅看護師の離職防止」
 - ・中堅看護師(ラダーレベルⅡ・Ⅲ)のキャリア開発を推進するための調査方法の検討。
 - ・働き方に満足していない中堅看護師(30 歳前後)の働き方について調査方法の検討。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

- (1)「改善したこと」
 - ・報告会を実施し、自分たちも意識改革が必要という事に気づき、時間外勤務削減への認識が向上し、昨年度より時間外勤務時間は減少傾向である。
 - ・インデックス調査結果より制度認知が低い事がわかり、マナー手帳を作成し周知した。
- (2)「新たな課題として生じたこと」
 - ・時間外勤務理由の入力項目はあったが、運用の基準が定まっていなかった。時間外勤務の理由と申請する時間に個人差があり、業務に要した時間として適切であるか、どのような方法で検討をするかが課題である。
 - ・報告会実施後アンケート結果より、WLB を推進する為に①組織が取り組む事②個人が取り組む事を記述し、内容をカテゴリー別に分類したので今後は検討を行う。
- (3)「この事業に参加して気付いたこと」
 - ・ベンチマークの結果から福利厚生やキャリア開発などの支援体制は整っていた。
 - ・離職率は 16%と高いが、組織に大切にされていると思っている職員が 70%いた。
- (4)「平成 26 年度の取り組み予定」
 - ・時間外勤務削減に向けた時間外入力に関する運用の基準作成と実践
 - ・中堅看護師の離職防止と能力開発のための意識調査と院内の研修の企画
 - ・院内保育所設置の必要性和勤務形態として夜勤・交代制勤務の検討
 - ・組織的な行動として他部門と課題を共有し、働きやすい職場作り

名古屋市立大学病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	当病院は、地域の中核機関として、高度かつ安全で開かれた医療を提供するとともに、質の高い医療人を育成します
ビジョン (組織が目指す将来像)	働きやすい職場環境を実現して、職員が定着するマグネットホスピタルとなる

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	【 病院・大学 】 1. 子育て支援・介護の制度はあるが、多様な勤務形態（フレックス、時間差出勤等）は導入していない 2. 固有職員と名古屋市の派遣職員がおり、名古屋市に準拠した給与体系や規程等の裁量権がない 3. 男女共同参画室にキャリアカウンセリングやワークライフバランスの窓口がある 【 看護部 】 1. 看護師の平均年齢 30.1 歳。在職年数 6 年 7 カ月で 20 代が 63.5%、30 代が 22.8% 2. 離職率 11.3%(3 年平均)で、退職理由が妊娠・出産・結婚>転院>家事専念(帰郷を含む) 3. 夜勤は、2・3 交替選択制(2 交替は 1 6 時間)であるが、ガイドラインへの対応は進んでいない 4. 勤務表作成基準はあるが WLB の観点が弱い 【インデックス調査の結果】 1. 看護職員を大切にできる職場である (70%) であるが、業務量や給料に不満を感じている者が多く (60%)、今の勤務先に長く勤めたいと思っている職員が少ない (53%)。 2. 職員は、上司への信頼は高い (49%) が、主張すべきことが自由に言えない (50%)。 3. 「自分の能力を活かせる仕事」であり、「能力の向上の機会になっている」と思っている職員が多い (56%) が、「自分の描く将来像につながる仕事である」と思っている人は低い (60%)。 4. 勤務表作成時に個人の希望が通りやすいが、休暇や勤務時間に関して否定的な意見が多い 5. 安全倫理等の規定は浸透していることから職務遂行への意識が高く、「気兼ねなく帰ることができる」、「定時に終わることができる」と思っている職員が少ない。 6. 労働条件や休暇制度に対する認知度は低い。 7. 休憩時間・仮眠時間が短い結果となっているが、実態がはつきりしていない 8. 働き方、生活に関する満足度は高いが半数である。 9. 体調不良の自覚症状としては、肩こり・倦怠感・腰痛・疲れ目等で、40 歳以上になると健康への不安が高まる傾向にある。
	課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



3年後のゴール	1. 職員が WLB の基本的な考え方を理解し、お互い様の風土となっている 1) 主張すべきことを自由に話し合える、気兼ねなく帰ることができるの“そう思う”の比率を 10% 上昇する 2) 現在の働き方に満足するが 50% 以上となる 2. 労働環境の見直しにより、健康で働き続けられる勤務体制が確立できている。 ①時間外勤務（現在 10.6 時間→7 時間） ②ガイドラインに沿った夜勤・交替勤務の 11 項目の中で 4 項目のクリアを 9 項目にする 3. 職員がライフサイクルに合わせて、制度を利用して休暇をとれている 1) 希望に合わせた休暇取得ができる ①職員全員が、年次休暇取得を 10 日間取得できる ②連続した休暇の回数が増える（夏季休暇以外で 4~5 連休を 1 回以上） 2) 制度を理解し、有効活用できている ①子育て支援に関する休暇（子の看護）の取得者数の増加（3 名以上） ②男性職員の子育て支援に関する休暇の取得の増加 ③家族看護（有給）の取得者の増加
----------------	---

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. WLB の基本的な考え方を周知し、お互い様の職場風土を醸成する 2. 現行の勤務体制の見直しにより、新たな勤務体制を確立する 3. 必要時に休暇が取得でき、仕事と生活の調和がとれる
1 年間の取り組み	1. WLB の理念の浸透とお互い様の風土醸成の具体策を実施する 2. 新たな勤務体制の導入に向けての具体策を実施する 3. 制度の周知と有効な休暇利用に関する仕組みづくりをする
今後 4 カ月の取り組み	1. WLB の基本的な考え方の周知と推進体制づくり・・・1) プロジェクト体制づくり 2) 追加アンケート調査（インデックス調査での不足分） 2) 方針説明会の実施（キックオフ） 2. 現行の勤務体制の実態調査と対策の検討・・・1) 12 時間夜勤の検討 2) アンケート調査の準備 3) 休暇取得に関する工夫と検討

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

看護部長より病院長・事務課長へアクションプランについて説明後、看護部長・副看護部長・看護師長 3 名事務職員 2 名で WLB 推進プロジェクトを発足した。4 か月間の取り組みでは、看護部 WLB 推進委員会が中心に活動した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLBの周知とお互い様の職場風土の醸成」について

WLB 推進のための体制作りでは、病院執行部会で、活動の主旨と取り組み内容について賛同を得た。WLB の基本的な考え方の周知に取り組み、師長会と主任会への説明後、全看護職員対象に“WLBを知る会”を 10 月 25 日から 5 回開催した。参加者は 613 名（参加率 86%）あり、不参加者については師長が内容を伝達した。参加者アンケートでは、94% がおおむね理解できたと回答していた。また、大学の男女共同参画室主催のシンポジウムに、看護部長が看護職の取り組みを発表し、大学内へ周知し賛同も得ることができた。

(2) アクションプラン②「健康で働き続けられる勤務体制の確立」について

勤務体制の見直しの基本となる「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」について、師長検討会で検討し、ガイドライン 1 項目毎に当院の現状と比較して師長間で意見交換した。その後、各部署での話し合いの実施は、働きかけが弱く 25 部署中 3 部署にとどまった。また、夜勤体制については、委員会内で 12 時間夜勤の仮勤務表を作成し、勤務時間について検討した。休憩時間と仮眠時間の実態を知るために、勤務実態調査を 12 月に 8 日間実施し、現在集計中である。

(3) アクションプラン③「必要時に休暇が取得でき仕事と生活の調和がとれる」について

年次休暇は、年間 10 日の取得を目指しているが、部署間での取得日数の差がある状況であった。制度の周知により、子の看護や家族看護等の特別休暇の取得は増加した。現場の意見を吸い上げるため、其々の段階別に対象者を集めて意見交換会を実施した。子育て期の意見交換会は、2 回開催し 56 名が参加し、不安や悩み等を共有することができた。男性職員とは、男性看護師会を活用して意見交換会を実施し、今後も継続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」

- ① 働きやすい職場環境を整えるための基盤作りとして、WLB の基本的な考え方は周知できた。
- ② 4 か月の取り組みを通じて、立場の違う看護職員の思いを聞き共有できた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ① WLB 推進体制を強化し、役割分担を明確に、他職種と連携した活動が必要である。
- ② 師長や主任が、各部署での WLB の取り組みを情報共有し、部署間の差を少なくする必要がある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ① 職員の多くが、仕事と生活の調和を自分自身の問題として捉え、職員が一丸となって職場環境を整えていく必要性を理解した。
- ② ワークショップでの他施設との情報交換は、活用できる内容が多く参考になった。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ① WLB を推進するための体制を強化するために、活動グループを再編する。
- ② 勤務実態調査結果を基に、夜勤体制等を見直し具体化して提案する。

職員の意見に沿った休暇の取得や制度の利用を促進し、実感できるようにする。

八千代病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	スーパーケアミックス病院として地域医療に貢献する
ビジョン (組織が目指す将来像)	病院で働く職員が働き続けられる環境づくりをめざす

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>① 制度の活用が十分にされていない(有給制度、労働時間、産休・育児・介護休暇制度) ・利用しにくい、わかりにくい、管理者が具体的に知らない インデックス調査結果より) 労働時間を知らない 46% 制度がわからない 80%</p> <p>② 働き続けることへの将来設計 職員全体の40%を占める中堅(4~9年)のインデックス調査結果より ・ケアに活かす時間がない 80% ・上司に大切にされていない 60% ・能力を活かし、向上ができる風土。将来像につながる仕事と感じている。研修支援に積極的である。</p> <p>③ 健康面への不調・不安 不調者30% うち 腰痛 50% 肩こり 50% 仮眠ができない50% 残業時間 10時間以内40% 20時間以上20%、40時間以上2.7% →調査結果と実態の時間との間に開きがある印象がある。</p>
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>① 制度の見直し ・窓口がない、または統一されていない。 ・WLBの制度を紙面または見える形で存在していない(口頭での説明)。 ・時間外労働の削減(意識的にも) 時間外勤務の調査結果、数値は高くないが、いわゆる「付き合い残業」の傾向がある。</p> <p>② ジェネラリストの育成 ・全体の40%を占める中堅層が、働き続けることへの漫然とした不安を持っている。 →放置すると退職をすることになりかねない。</p> <p>③ 健康障害の予防 ・検診後のフォロー(所見者への対応)が十分にされていない。 ・腰痛体操(ボディメカニクス)が必要。 ・メンタル面の研修(外部講師の招くことも視野に)が必要。</p>



3年後のゴール	<p>① 制度の周知80% 管理者の周知 100%</p> <p>② 教育プログラムの確立 ケア時間がない・能力を活かすことができない60%→80%</p> <p>③ 健康不調30%→10% 予防研修の定期化</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) 制度が整備され、毎年管理者向け及び新入社員にWLB制度及び労働条件について説明会を実施。</p> <p>2) 研修制度及び勉強する機会がある教育プログラムを作成し、ジェネラリストを育成。</p> <p>3) 健康障害の予防について、健康センターでの検診に基づき、腰痛・肩こりへの事後サポートがされ。また予防の研修等を実施。</p>
1年間の取り組み	<p>1) ワーキンググループ及び顧問社労士を含めたチームでの諸制度の作成</p> <p>2) 決定機関である理事会への諸制度改定の提示・承認</p> <p>3) 決定後3か月をかけて、全部署への説明会実施</p>
今後4カ月の取り組み	<p>1) ワーキンググループの結成</p> <p>2) 顧問社労士への計画の説明およびアドバイス</p> <p>3) アクションプランのタイムスケジュール作成</p> <p>4) 決定機関である理事会へのアクションプランの提示・承認</p>

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

WLB 推進ワークショップ事業の取り組みについて病院幹部会・看護課長会の承認を得て活動を開始した。WLB 推進体制のメンバーは、看護部長を推進責任者として「楽しく働き隊」看護副部長、看護課長 11 名、総務課長、社会保険労務士で構成した。

また、アクションプランを実現する為に「制度を知り隊」看護課長 3 名、総務課長、社会保険労務士、「看護を学び隊」看護課長 4 名、「健康になり隊」看護課長 4 名、衛生委員会、理学療法士の病院全体で取り組めるようにした。活動内容は、月 1 回のワーキング会議、看護部長から 2 ヶ月 1 回のやちよナーシングレター発行と看護師意見交換会を実施した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB についての制度を職員に十分浸透させる」

平成 25 年度 12 月に就業規則を見直し、より働きやすい環境をめざし、職員全員が共有できる制度設計を 2 月の理事会で承認する予定。育児に関する制度は、育児休業、短時間勤務所定外労働の免除・子の看護休暇・介護に関する制度をイントラやちよにて周知徹底。

(2) アクションプラン②「看護補助者を適切に配置し、残業時間を短縮する」

看護師とクラークと看護補助者の業務分担を明確にする。看護補助者を 20 名配置し、11 月より夜勤 4 回/月導入した。

(3) アクションプラン③「看護部教育体制の見直し、ジェネラリスト育成を目指す教育プログラムを作成」

ジェネラリスト支援プログラムの枠組みを作成し、専従看護師を配置し、キャリア支援活動の充実を図る。クリニカルラダーではジェネラリストをラダー II とし、認定までのプロセスを決定した。

(4) アクションプラン④「健康障害の予防」

衛生委員会で健康診断後のフォロー対策を徹底するよう働きかけた。看護部課長会で腰痛予防対策を紹介し、各部署で朝申し送りの後に実施している。衛生委員会で看護部腰痛予防体操を紹介し、3 月に病院全職員に紹介する。

3) 4 ヶ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ① WLB 推進していくうちに看護部だけではなく、病院全体で考える機会になった。
- ② 社会保険労務士が介入し、就業規則の見直しと周知徹底ができた。
- ③ 看護補助者の配置と夜勤導入によって、看護師の業務改善が図れた。
- ④ 腰痛予防体操を取り入れ、バランスボールに挑戦しようという動きに繋がった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

定時で退勤する職場風土を作るために、残業・前残業の実態を明確にし、残業削減への対策が必要である。

(3) 「この事業に参加して気づいたこと」

職場全体が WLB の推進を通し、常に良い職場風土を作り上げる意識が求められる。また、事務や病院の委員会を巻き込むことで、職場全体で取り組む姿勢が必要である。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ① 就業規則が整備され、労働条件の周知徹底をする。
- ② 残業・前残業の調査を行う。
- ③ ジェネラリスト支援プログラムの枠組みを作成・実施し評価する。
- ④ 腰痛予防体操の継続と評価をする。

常滑市民病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域住民に安心・安全な医療を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	生き生き働き続けられる職場づくりを土台とした、 コミュニケーション日本1の病院を目指す

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>看護職員の平均年齢：36.2歳 離職率：7.4% (2012年) INDEX 調査結果より <プラス面></p> <ul style="list-style-type: none"> ・看護職員を大切にする組織である (60%) ・上司について、公正な評価 (71%) 話を聞いてくれる (67%) 的確なアドバイスをくれる (76%) ・キャリア支援・能力開発を支援してくれる (66%) <p>※新人～3年目、パート職員、時短職員の評価は良い</p> <p><マイナス面></p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事内容に対して給与は低い(70%) 病院の将来が不安(70%) ・看護ケアに費やす時間が十分に取れない (58%) ・連続休暇が取れない(65%) 定時に終われない (68%) ・有給休暇・連続休暇・希望日の休暇取得が出来ない (週休二日制で、H24年の平均休暇取得は、有給休暇8日+夏季休暇5日+リフレッシュ休暇1日の計14日) <p>※35歳以上の正規職員に不満が多い</p>
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 35歳以上の中堅職員の不満を減らし、生き生き働けるような環境づくり 2. 管理者・スタッフともに、WLB支援制度を理解する 3. 経営状況・新病院建設の進行状況を伝えていく 4. 部署間の業務量や負担感の差をうめる 5. 年間で計画的に休暇取得を勧める取り組み 6. 人事考課が給与に反映できる体制の検討



3年後のゴール	<ol style="list-style-type: none"> 1. 今の勤務先にできるだけ長く勤めたいと答えるスタッフが、50%→70%になる 2. 有給休暇取得率の上昇 8日→13日以上取得 3. 看護業務に専念できる時間が十分であると答える看護師が、42%→70%になる 4. 人事考課に反映した給与体制になる 5. 「お互いさま」と気兼ねなく帰れると答える職員が、42%→70%以上になる
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	
1年間の取り組み	
今後4カ月の取り組み	

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

看護局長より、病院幹部にWLB推進ワークショップに参加する趣旨を説明し承諾を得る。取り組みコアメンバーを、看護局長・看護副局長(2名)・看護師長(1名)・主任看護師(3名)・管理課長補佐(1名)とし、各部署にアナウンス、活動開始。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①：「INDEX 調査の結果と、取り組み 3 年目のゴールについて、管理職を含め職員全体に伝える」

病院幹部と看護師長会で結果報告。全看護職員に対し、16 日間、計 32 回にわたり報告会を開催。3～6 名の少人数制で実施した為、活発な意見交換となり、スタッフから、“生の声”を聞くことが出来た。休職中の職員には、書面報告とし郵送した。

(2) アクションプラン②：「WLB 推進ワーキンググループの結成」

INDEX 調査結果をもとに取り組み課題を決め、様々なライフイベントの職員を人選しグループを結成した(4グループで計30名)

(3) アクションプラン③：「残業時間削減の為にタイムアウト制を導入する」

タイムアウトマニュアルを作成、看護師長会で説明後開始。(タイムアウト制：16時に各部署が残務を確認する。必要時残業の指示を出し他部署へ応援依頼をする)

導入後、「気兼ねなく帰れるようになった」というスタッフの意見が聞かれるようになった。

(4) アクションプラン④：「現在の経営状況と WLB に関する制度について学習会の開催」

師長・主任合同会議で、管理課職員より“過去10年間と平成24年度の経営状況”と“利用できる休暇制度”について説明を受けた。経営状況が著しく改善していること、WLB支援の制度について中間管理者が共通理解することが出来た。

(5) アクションプラン⑤：「インデックス調査の追加調査」

正規職員を対象に、特に不満が多かった6項目の内容と“自院のいいところ・改善すべきところ”を記述式で再調査し具体的な不満要因が分かった。

(6) アクションプラン⑥：「施策遂行に向けてワーキンググループ活動開始」

アクションプラン②で結成したワーキンググループの活動開始。

A チーム：中堅職員向けの研修企画運営、B チーム：補助員が活用できるシステム作り

C チーム：年休取得の為にシステム作り、D チーム：生き生き働き続けるための業務改善

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・ INDEX 調査の追加調査で具体的な不満要因を知ることが出来、取り組み課題が明確になった。タイムアウト制を導入したことで、残業が指示・承認で発生することを管理者、スタッフともに再確認できた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・ 委員会活動、看護研究などを雑務ととらえている職員がいる。
- ・ 手当のつかない12時間のロング日勤や救急外来の当直体制について不満を抱えている。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・ 中間管理職の WLB に関する制度と労務管理について認知が低い。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

①平成25年度の取り組み課題の継続と、PDCA サイクルを回す ②年間で計画的な休暇取得の推進 ③救急外来の当直体制を廃止し2交代夜勤を導入する ④看護補助職員の夜勤導入

豊橋市民病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	信頼に応える技術、人に優しい思いやりのある心、地域に開かれた安らぎのある病院
ビジョン (組織が目指す将来像)	生命の尊厳と人間性を尊重した看護の提供に努めます 安全、安楽を基本に患者さんに安心していただける、優しくあたたかい看護を目指します 住民のニーズに対応した適正な看護を提供します

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p><インデックス調査の結果より></p> <p>経営・組織について：仕事の内容と給与が妥当でないと 76.5%が答えている。能力開発のための支援があると 66%が答えている。職員を大切にする組織ではないと 61.8%が答えている。看護ケアに費やす時間は 60%以上が不足感を示している。</p> <p>上司について：上司との関係性は 60%以上が概ね良好と答えている。</p> <p>現在の仕事に対する自己評価：自分の能力を活かせる仕事であると 70%以上が答えている。「自分の能力向上の機会になっている。将来像につながる仕事である」と思っているのは 43%である。</p> <p>労働環境について：有給休暇消化率 51%。有給休暇がとりにくいと 80%が答えている。超過勤務時間の平均は 11.8 時間。施設調査では 9.7 時間で差がある。有給休暇消化への関心は高いが、各自が消化した日数を把握していない。83%が連続した休みが取れない、70%が勤務表の希望が通らないと答えている。72.9%の職員は、定時に業務終了できない。現在の働き方及び生活への満足度は低い。</p>
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福利厚生、制度についての認知度が低い ・ 定時で帰れない環境。大切にされていないと感じている職員が多い ・ 年休がとりにくい ・ 看護ケアに費やす時間が少ない



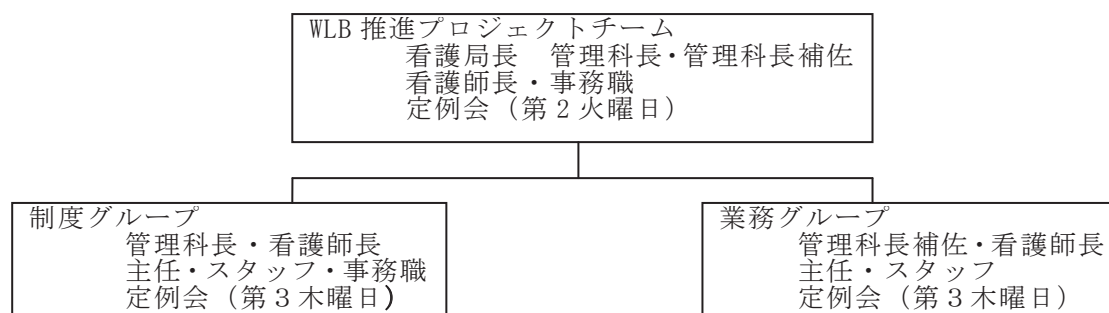
3年後のゴール	<p>お互いを認め合う「お互い様」精神が根付き、職員が大切にされていると感じられる職場環境になる</p> <p>1) ベンチマーク「制度認知に対する指標」の項目が 50%となり、利用したい制度を活用できる</p> <p>2) 看護ケアに費やす時間を確保し満足度が高くなる (40%→60%)</p> <p>3) 「看護職員を大切にする組織である」と感じられる (35.9%→60%)</p> <p>4) 「労働環境について」の評価が上がる (各項目 50%)</p>
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<p>1) 職員に制度が周知でき、利用したい制度を活用できる体制作り</p> <p>2) 多様な勤務形態を導入し、夜勤前 11 時間を確保するための検討</p> <p>3) 業務内容を見直し「HOPE・HAPPY・HARMONY」への取り組み</p>
1年間の取り組み	<p>1) 当院の制度の周知と浸透を図る</p> <p>①職員への制度の周知と利用方法の検討</p> <p>②制度の説明会</p> <p>2) 働きやすい職場風土作りの具体策の検討</p> <p>①定時に業務終了するための業務改善</p> <p>②時間管理の意識づけ</p> <p>③働きやすい勤務形態について検討</p>
今後4カ月の取り組み	<p>1) WLB 推進事業の位置づけ・目的を全体向けに説明し理解を得る (WLB 取り組みキックオフ宣言)</p> <p>2) ワーキンググループの立ち上げとメンバー構成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 制度グループ <p>利用している制度についてワーキングメンバーとヒアリング調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務グループ <p>定時に終われない現状の把握</p> <p>時間外勤務を減らすための取り組みの検討</p>

2.取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり



2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン「当院の制度の周知と浸透を図る」

①当院で利用されている制度についてワーキングメンバーでヒアリングを実施した。それぞれのライフステージ毎に必要な制度、使える制度について検討した。

- ・ 「制度の手引き」を作成し配布する。
- ・ 院内 LAN に掲載している「福利厚生説明」を印刷し冊子として各部署に配置する。
- ・ 「WLBニュース」を発行した。

②師長・主任を対象とした制度説明会の検討をした。

(2) アクションプラン「働きやすい職場風土作りの具体策の検討」

①定時に業務終了できない要因を調査した。日々リーダーによる業務調整が出来ていない事に対し、総括するリーダーを中心に業務調整できる体制作りについて検討した。この体制を「司令塔・業務整理大作戦」とし5病棟にて実施している。評価後11部署にて実施する。4月に全部署にて実施予定である。

②日勤残り番の超過勤務が日常化している事に対し、遅番シフト及び日勤深夜入りの時間年休を消化するための業務検討中である。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

①「キックオフ宣言」を行ったが、開催日数や時間帯に問題があり参加人数が少なかった。そのため、看護職全員に周知するために「WLBニュース」を2ヶ月毎の定期発行とした。

②院内で周知されている制度、認知されていない制度が明らかになった。

③日勤のスタッフが定時に業務終了するための「司令塔・業務整理大作戦」を5部署で試行できた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

①制度グループの課題：院内 LAN で制度の利用を知る環境はあったが活用されていなかったことがわかった。職員が制度について知る環境を作る必要がある。

②業務グループの課題：スタッフの定時に業務を終了することへの認識が低い。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

就労規則や労務管理に対する管理者への教育が不足していたこともあり、看護職の殆どが就労規則や労務管理について正しく理解していないことが分かった。看護職だけでなく、他職種を巻き込んだ取り組みの必要性を感じた。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

他部門を巻き込みながらWLBに対する関心を浸透させ、個々の課題として取り組みにしていくために全職員に向けた学習会や広報活動をしていく。

名古屋掖済会病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	えきさい(導き、たすける)の精神に基づき、すべての救急患者を受け入れる基幹病院として、安心して安全な医療を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	働き甲斐のある病院で、看護専門職としての誇りとやりがいを持ち、仕事と生活をエンジョイする

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<強み> 1.現在の仕事に対する自己評価が高い 2.研修参加支援に対してどの年代も満足度が高い 3.キャリア開発窓口がある 4.若い年齢や高齢者が上司からの支援があると感じている 5.若い年齢や高齢者が看護職は大事にされていると感じている 6.時間外が5時間未満の比率が高い 7.若い世代でケアに時間がとれていると感じている 8.勤務希望がとりやすい 9.腰痛対策を行っている 10.メンタルヘルス窓口がある 11.医療安全・リスク管理に関する制度の認知度が高い
	<弱み> 1.病院の将来に不安を感じている職員がいる 2.仕事が終わっても周囲に気兼ねをして帰れないと感じている 3.上下関係から自由な主張ができない 4.有給休暇が取りづらい 5.時間外と実態との差がある 6.労使関係・母性保護・育児等の制度の認知度が低い 7.給与に妥当性があると思っていない 8.健康状態が非常に不調と感じている人がいる
	<機会> 1.現在の仕事は能力向上の機会になっている 2.医療安全教育の機会が多い 3.急性期加算 25 対 1 看護補助加算がとれている 4.WLB 推進事業に参加している
	<脅威> 1.近隣に同規模病院が多数ある 2.育休終了後にパート希望の職員が多い 3.当院での勤務年数 3 年目以下が半数近くおり、労務管理制度の周知が低い 4.今の勤務先に長くいたいと思えない人がいる
課題 (ミッション・ビジョンと現状の間にあるギャップ)	1.制度認知(人事・母性保護・育児・介護・労働条件)の低さ 2.有給休暇が自由に取れていない 3.勤務表作成基準があるが曖昧 4.時間外の実態との差がある 5.健康状態の不調 6.主張すべきことが自由に発言できない 7.生活の満足度に比べ働き方の満足度が低い



3年後のゴール	1.当院で活用できる制度が必要時にいつでも閲覧でき、活用できる 2.自由に発言できる職場環境の醸成 ([上下関係にこだわらず、主張すべきことが自由に話しあえる](47.5%→70%)) 3.有給休暇取得日数を増やす (9.1日(48.9%)→12日(60%)(リフレッシュ休暇を含む)) 4.定時で終わることができ、適切に時間外が申請できる職場づくり ([定時で終わることができる業務である](36.6%→60%)) 5.働き方の満足度を51%→65%にあげる 6.個々の看護師の就業ニーズに対応した勤務形態の導入
----------------	---

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
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 当院で活用できる制度が必要時にいつでも閲覧でき、必要な人が活用できるシステムの構築 お互い様の考え方が浸透し、互いを補完しあって有給休暇が取得できる 定時で終わることが出来る職場で、適切な時間外申請ができる 多様な勤務形態の検討と導入
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 当院の制度の周知を図る 計画的な有給休暇取得の推進 時間外について共通認識を図る タイムマネジメントの実践活用と業務改善活動 個人のライフステージにあわせた情報を整理する
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> WLBの推進(WLBの周知、WLBの見える化、ワーキングチームの立ち上げ) 労務管理制度(労働条件・母性・育児・介護等)の洗い出しと、周知項目・検討項目の確認 インデックス調査の結果を説明し、師長の意識統一を図る 有給休暇取得促進の周知 職場環境改善の検討

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

看護師確保の目標が達成でき、量から質への転換期を迎えた。今こそ、看護職員一人ひとりが働きがいのある病院で、看護専門職として誇りとやりがいを持ち、仕事と生活をエンジョイできる職場づくり、即ち WLB を実現する機会と考え WLB 推進統括チーム（看護部長・副看護部長・師長・人事課長・情報管理部主任）を結成し本事業に参加した。病院幹部にキックオフ宣言後、院内全体の取り組みとして看護部から活動を開始した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン：WLB の推進（WLB 推進統括チーム）

- ① 「WLB の周知」病院幹部にキックオフ宣言後、師長と主任に対して、WLB の基本的考え方とインデックス調査の概要説明及び意見交換を行った。また、看護職員全員にも同様の説明を行い、院内 LAN 上で意見収集を行った。
- ② 「WLB の見える化」院内 LAN 上にインデックス調査結果・課題・取り組みシート・議事録・広報・労務管理知識編（看護協会出版物）などを閲覧できる環境を整備した。
- ③ 「ワーキングチームの立ち上げ」師長に対して推進活動者としての意識づけを図った。その結果、師長による労務管理と職場環境改善の 2 チームが立ち上げられた。両チームと推進統括チームの進捗状況等を話し合う場として会議を定例化した。

(2) アクションプラン：看護職員が、労務管理に関する制度を周知し活用する（労務管理チーム）

- ① 「WLB 支援に関する制度の有無と制度認知及び制度利用希望状況の 84 項目の解説集作成」制度の洗い出しと制度利用ができるように、一覧表を作成することとした。
- ② 「WLB インデックス調査の注釈集作成」インデックス調査結果の精度を上げるために、労務管理に関する専門用語と質問に対する注釈集を作成することとした。

(3) アクションプラン：職場環境改善の検討（職場環境改善チーム）

インデックス調査結果を見直し導き出された課題は、職場環境の問題と時間外労働が密に関わっていることが浮き彫りとなった。そこで職場環境改善チームは、看護単位の時間外労働調査を実施した。その結果、職場の特殊性を考え 2 チームに分けた。

- ① 「一般病棟チーム」看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン「勤務編成の基準」11 項目の遵守とタイムアウトの実施、及びノー残業デーの普及に取り組むこととした。
- ② 「特殊単位チーム」救命救急センター（救命救急室・集中治療室・初療室）の 12 時間夜勤体制の検討を行い、導入に向けてタイムスケジュールを立てた。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

今回、インデックス調査結果から当院の改善点や看護師からの要望事項が可視化された。その結果、アクションプランとして「労務管理」と「職場環境改善」の 2 本柱を明確にすることができた。

今後、(1) 労務管理に関する解説集作成と活用

(2) WLB インデックス調査の注釈集作成

(3) 「勤務編成の基準」11 項目の遵守、タイムアウトの実施、ノー残業デーの普及

(4) 救命救急センターの 12 時間夜勤体制の実現

の 4 点をアクションプランとして掲げ、院内 LAN 調査で 70%以上が WLB 推進に協力している看護職員を巻き込み、ボトムアップで着実に進めていくことと、看護職員一人ひとりが WLB を実感できる活動をしていくことが課題である。

豊橋ハートセンターの取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	循環器疾患治療の「最後の砦」としての医療を実践する。 ・患者様に優しく心温まる医療を行う・患者様中心の医療の提供を行う
ビジョン (組織が目指す将来像)	・職員がそれぞれの立場で達成感や満足感が得られる職場作り ・マグネットホスピタルを目指す(すべての職員がここで働きたいと思えるような職場作り)

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>「強み」・医療水準が高く知名度が高い・雇用形態が色々ある・系列病院がある(名古屋・岐阜)・地域に対する貢献度が高い・看護師の平均年齢が高い(スキルや技術が高い)・コメディカルのレベルが高い・研修に参加しやすい:64%(サポート体制の充実)・看護学生対象の無料国家試験対策講義を年4回実施している・託児所がある・現在の仕事は自分の能力向上の機会になっている(68.9%)</p> <p>「弱み」・ルール整備の不足(就業規則を知らない人が多い)・残業が多い(78.7%)・正規雇用とパートとの差がある(休みが取りにくい)・コメディカルの負担が大きい・夜勤回数が多い(63名中17名の夜勤可能者)・働き方には満足していない・自分の職場の意見を主張しお互い様の精神に欠ける・有給休暇取得率が低い・看護ケアに費やす時間が少ない(82%)・メンタルに対する支援がない・中堅看護師(35歳から39歳)に上司の考えが十分理解されていない→中間管理職(中堅看護師)と上司とのコミュニケーション不足・若い人(25歳から39歳)は上司が意見を聞いてくれないと思っている</p> <p>「機会」・認定看護師などの教育のチャンスがある・院長が多くの将来構想を持っている・移転構想がある・脳外科の診療開始・TAVIの認定施設である・多職種間での意見交換の場がある</p> <p>「脅威」・突発的なミッション・災害は発生時の危機的状況に陥る可能性あり・増床に伴う看護師不足・看護師の不安・看護師募集の「目玉」がない・看護師の平均年齢が高い・若いスタッフの結婚や妊娠・医療事故発生時の対応の不備・後継者問題に不安がある。</p>
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	①ルールや規則整備の不足→就業規則の周知不足②働き方に満足していない:残業が多く夜勤回数が多い。ケアに費やす時間が少ない。③上司と中間管理職(中堅看護師)のコミュニケーション不足(若い人ほど上司は話を聞いてくれないと感じている。中堅看護師には上司の意見が十分理解されていない)



3年後のゴール	①職員の制度認知に対する指標が2倍にふえる②「定時に帰れない」→現状78.7%を50%に減らす・「夜勤回数」を5回に減らす・「看護ケアに費やす時間が少ない」→82%を50%に減らす ③上司に対するインデックス調査の結果が50%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	1. 職員の制度認知ができる・公平な有給休暇の取得ができる 2. 業務整理を行い、「働き方に満足していない」を63.9%→50%に減らす
1年間の取り組み	1. 活用出来る制度・規約について、いつでも閲覧できるシステム作り 2. 時間外勤務削減に向け、各部署単位で意見交換と業務の見直し 3. 問題意識が強かった中堅看護師とのヒアリング(目標管理シートを活用して)
今後4カ月の取り組み	・WLBの取り組みを院内に周知する。(業務改善委員会や他のコメディカルも巻き込み協働する) ・スタッフ一人一人がWLBに取り組んでいるという意識が持てる。 ・師長の意識改革(〇〇強化週間や強化月間)。 ・スタッフとの面談の実施(勤務形態の見直し、キャリアプランの確認)

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

開院より15年目、病床数の増加に伴う看護師の確保ができず、残業や夜勤回数が多く休日も少ない状況であった。業務改善に苦慮していた時、愛知県看護協会のWLB推進ワークショップ事業を知り参加することになった。院長、事務長に参加の趣旨を説明し、推進体制づくりの協力を依頼した。

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の取り組みを院内に周知する」

各部署にWLB関連資料のファイルを配布し説明を行った。ナース会・毎月の朝礼・入職者のオリエンテーション・当院主催の無料国家試験対策講義時に於いて説明と広報活動を行っているため、スタッフの意識が高まり周知については目標達成した。

(2) アクションプラン②「スタッフ一人ひとりがWLBに取り組んでいるという意識が持てる」

OP室は時間外勤務削減のために中材スタッフに手術室周辺業務の委託をし、業務改善と工夫を行ったが少ないスタッフでは限界があり、時間外の削減には繋がっていない。また、病棟の夜勤回数を減らす目的で他部署からの応援体制を整え実施に至ったが、スタッフの事情で継続できなくなった。コメディカルの業務が多いことを問題とし、他職種でも出来る役割を分担したことでコメディカルの負担軽減に繋がった。こうして一人ひとりの協力で業務改善に繋がるという意識が高まりつつある。

(3) アクションプラン③「看護管理者の意識改革」

全体プランより上司と中堅看護師のコミュニケーション不足が課題となっている。ハートセンター3病院が看護管理者の教育を共通問題として挙げたのを機に、医師、事務部を含め管理者の目標と教育プランを作成して行く。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ①11月1日より祝日の休みが取得できた。
- ②病棟リーダー2人制の導入
- ③1月より各人の給料明細に有給休暇の残数が記載された。
- ④就業規則の見直しを行い、閲覧できるシステムが整いつつある。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

活動を続けるためにはパワーが必要だと感じた。各部署に一人ワーキングメンバーを選出したが十分活動できていない。メンバーを増やし、他職種と共に働きやすい環境づくりを考えていく必要がある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

施設規模に関わらず、抱えている問題は何処も同じであるということが分かった。また、変化を起こすことの大変さを感じたが、事務部を巻き込むことで就業規則の見直しや新しいシステムの構築などWLBが推進できた。

これまで問題との認識が薄く業務改善が進まなかったため、取り組みが具体的な裏付けをもって実施していることをデータで可視化することが必要だと感じた。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ①始業前残業・時間外勤務の削減のための業務改善を行う。
- ②タイムアウトの導入とリリーフ体制の確立（遅出や夜勤応援体制の見直し）

名鉄病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	名古屋市西区に唯一の二次総合病院であり、地域医師会との連携と近隣の三次救急病院への橋渡しの役割を担う。 病院理念：名鉄病院は医療倫理を守り、良質な医療を提供いたします。 看護部理念：看護部は患者さまの権利と看護倫理を守り、満足していただける看護をいたします。
ビジョン (組織が目指す将来像)	○急性期医療の充実と健康診断の強化…二次救急医療の更なる活性化、健診と診療のパッケージ ○専門性を進展したチーム医療の導入…医療のチーム化 ○連携強化…他施設との連携強化 ○職場環境の再構築…積極的なIT化と教育制度の充実 ○看護部門は、社会の変化に対応できる人材の育成に力を入れ、長く働き続けられる環境を提供し、チーム医療の要となる。

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	○29歳までの看護師が全体の72% (1年目12.9%・2年目13.3%・3年目11.2%)を占めており、30歳・40歳代の看護師が27% (平均勤続年数7.8年)という年齢構成である。 [キャリア自己評価] 1) 働き方に満足していない人が、111/233名 47.6%いる。22~24歳では51.1%、25~29歳では47.3%が満足していない。 2) 現在の生活に満足していない人が100/233名 42.9%いる。⇒30~34歳では66.7%が満足していない。 3) 「看護ケアの時間が十分にとれていない。」と60%の人が感じている。 [経営・組織] 1) 長く働きたくないと思っている人が62%いる。また勤務先に不安を感じている人が68%いる。 2) 離職率(平成24年度)全体:32名10.6% 内訳:22~29歳21名65.6%(25~29歳は11名35%) [労働時間・夜勤勤務形態] 1) 時間外労働をしていると81.9%の人が答えている。 病棟看護師の83%は残業をしている。夜勤配慮を希望する人が60.9%いる。 [時間外労働管理] 1) 気兼ねがあり、帰れないと60%が答えている。⇒看護ケアとは違う理由で帰れない。人間関係、上下関係も影響
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	1) 看護ケアに費やす時間を十分にとることができる人とは41%であり、組織の72%を占める20歳代においては39.9%に留まる。そのため、やりたい看護ができない、満足感がない、そして不満につながる。 2) 能力開発の支援をしてくれると考えている人が75%いるにも関わらず、将来に不安を持っている人が66.9%あり、特に20歳代では67.2%、30歳代では72.7%と若い年齢層に不安感が強い。更に長く勤めたいと考えている人は全体の36%にとどまり、年代別では20歳代が30.3%と最低となっている。 3) 仕事量と仕事内容に対して給与は妥当でないと74%が思っている。25~29歳では83.5%が妥当でないと答えている。その年代はリーダー看護師の役割を任せられ仕事上での重責を担い、ライフスタイルの変化と相まって不満が募りやすいと考える。 4) 81.9%が時間外勤務をしており、60%は気兼ねがあり、帰れないと感じている。



3年後のゴール	働き続けられる職場をつくる ① 25~29歳の年代を輝かせる。現在の生活や、働き方に満足している。30~39歳の構成比率を14% ⇒ 20%に上げる。 看護ケアに十分な時間がとれると考えている人の割合41% ⇒ 60%にする。 ② 25~29歳の離職者が減る。 22~29歳までの正規職員の離職率(H24年度データ:21名65.6%) ⇒ 10名30%にする。
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	3年後のゴール項目に向けた取り組みを繰り返し実施。 職務満足度調査は毎年9月に実施する。 新病棟の完成と電子カルテの導入により、更に業務整理の実施と人材育成を図り、看護師の定着率を安定させる。
1年間の取り組み	① 25~29歳の人材育成を強化する。 ② 母性保護、介護、労働時間、人的資源管理制度の周知。 ③ 職員満足度調査の結果を分析し、課題解決に向けた施策を構築する。
今後4カ月の取り組み	① WLBの支援策の周知、職員向けの説明会の開催(3回)。 ② 職員満足度の調査を9月上旬に実施。 ③ 残業時間調査、残業の多い部署は早急な業務改善の実施と人員配置を見直す。

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

病院上層部に今回の事業参加の報告を行い、理解と協力を得た。特に人事労務担当者の協力を得ることができた。看護部においては各部署責任者を中心に、WLB 推進体制を整え、「WLB の基本的な考え方」を看護職員対象に 3 日間にわたり同じ内容を講義形式で説明した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB の支援策の周知」

人事労務担当者から部署責任者への各種制度の説明は、予定内容のうちの「積み立て休暇制度」についてのみ実施する。

(2) アクションプラン②「職員満足度調査の実施」

調査結果を看護長・主任でグループワークを行い、KJ 法を用いて 7 つのカテゴリー「給料」「職業的地位」「看護業務」「専門職としての自律」「医師との関係」「看護管理」「看護師間相互の影響」に分類した。その内容をインデックス調査と比較分析し、30 歳前後の看護師に焦点をあて課題を抽出した。また勤続 2 年から 8 年目の看護師 27 名で WLB に関するディスカッションを実施し、その意見も参考にした。

(3) アクションプラン③「残業時間調査・残業時間の削減」

残業時間に関しては、当院の勤務体制は 4 週 10 休制のため拘束時間が長い事から、時間外がやや少なく業務整理まで至っていない。「他職種との業務分担を図る」の具体策として夜勤看護師の業務負担を軽減するため、ヘルパーの夜勤導入に取り組んだ。看護部内にヘルパー夜勤検討チームを立ち上げ、業務内容や夜勤環境調整を図り、11 月から導入を実施する。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

「WLB の基本的な考え方」をテーマに看護職員に説明会を開催したことにより、WLB に関する認知度が高まった。ヘルパーの夜勤業務を導入し、夜勤看護師の業務負担の軽減につながった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

産休・短時間勤務者数が全看護師の 1 割を占めるなか、「おたがいさま」意識の職場風土の醸成をはかる、また働きやすい環境づくりを他職種と共に取り組むことが必要である。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・インデックス調査で現状を明らかにし、自施設の問題点が明確になった。
- ・他施設と情報交換することにより、職場環境や取り組みを理解し参考にすることができ、比較検討ができた。
- ・病院全体で改善に取り組み、目標に向かって PDCA サイクルを回し続けることが必要である。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ①各種制度の全体周知をはかる。
- ②職場満足度調査の分析結果からの課題解決にむけた施策を構築する。
- ③業務改善に取り組み、他職種との業務分担を図る。
- ④有給休暇取得率 90～100%を維持する。

名古屋大学医学部附属病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	よりよい看護サービスを提供するために愛しく温かく安全な看護を提供する 地域の中核病院として高度先進医療を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	* 仕事と生活を両立できる労働環境を整備し、働き続けられる職場になる * キャリアが継続でき経験の多い看護師が定着する * 個々のキャリア形成を支援し、看護職として地域社会貢献できる人材が育つ * 獲得した臨床実践能力が評価される新しい人事労務の仕組みを構築する

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>1. 経営・組織について</p> <p>①看護師を大切にしている組織⇒47%が肯定だが、25歳～49歳までは50%以上がそう思わない。 ④仕事の量と内容に対して給与は妥当⇒66.7%が否定的である。始業前勤務1人当たり24分/日、持ち帰り仕事は45%で平均5時間、残業は88%で平均13.7時間/月である。</p> <p>2. 現在の仕事に対する自己評価について ⑤将来像につながる(47.1%)⇒キャリアラダーが進んでいない。</p> <p>3. 労働環境について ⑤気兼ねなく帰れる(42%)⇒帰りづらい雰囲気がある ⑨有給休暇が取れる(25.8%)⇒年休消化率33.3%(1人6.3日/年、夏季休暇5日)</p> <p>4. 満足度について ③働き方に満足(36.7%)⇒満足度が低いのは25～49歳(約30%)</p> <p>5. その他 介護休暇制度等の有無や詳細を知らない。管理者も知らない。</p>
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 急激な人員増加により看護部の方針・取り組みが1人1人の職員に伝わりにくい ・ 急性期化、職員の低年齢化により中堅以上の職員への負担が多く勤務継続希望が少ない ・ 定時帰宅・希望する時に有給取得ができていない ・ 就業前残業や持ち帰り仕事が多く、仕事量と内容に合った給与が支給されていると思う職員が少ない ・ 各自のライフステージにあったキャリアパスが開発段階であるため将来が見えにくい ・ 子育て支援対策が進んでいないため、結婚・出産後の勤務継続ができていない ・ 制度の認知度が低い



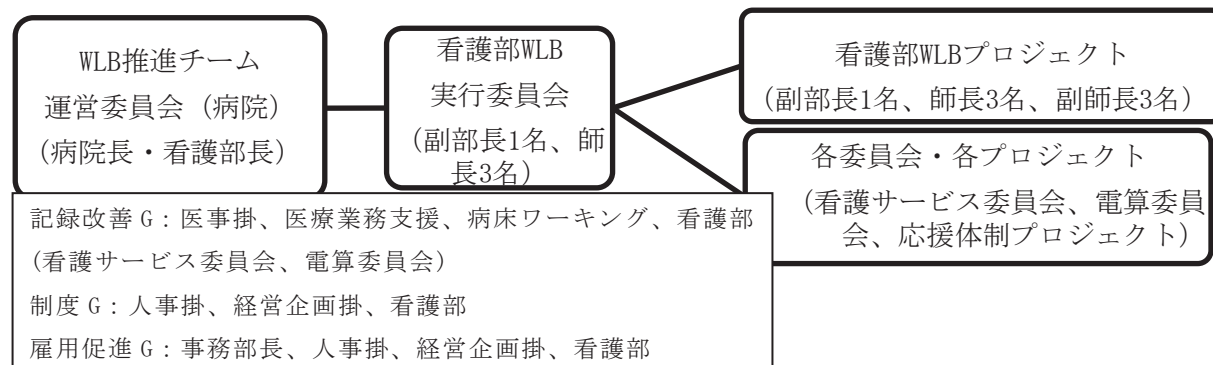
3年後のゴール	<p>①1人1人の看護師が病院・看護部の理念や方針を理解できる</p> <p>②キャリアパスが完成し、「現在の仕事が将来像につながる」と思う30歳以上が50%以上になる</p> <p>③「今の勤務先にてできるだけ長く勤めたい」人が50%以上になる。④退職率が10%未満になる。</p> <p>⑤超過勤務を10時間以内にする。⑥有休取得率を年10日取得できる。</p> <p>⑦子育て・介護など制度が拡充され、お互いさまの職場風土になる。</p> <p>⑧多様な勤務形態ができ、勤務継続の選択肢が広がり、働き続けられる職場になる。</p>
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<p>①獲得した臨床実践能力が評価される新しい人事労務の仕組みの完成</p> <p>②人材確保対策の継続的な取り組み</p> <p>③働き続けられる制度の活用推進と改善の取り組み</p> <p>④お互いさまの職場風土を作るための取り組み</p>
1年間の取り組み	<p>①記録の効率化と記録時間の短縮 ②情報発信・ネット配信、メール ③年間の休暇取得計画の立案</p> <p>④管理者教育 ⑤超勤の実態調査 ⑥24時間保育所の開設準備・設置 ⑦教育体制の見直しと完成 ⑧子育て支援対策の検討 ⑨多様な勤務形態の検討 ⑩人材確保対策</p>
今後4カ月の取り組み	<p>①WLB推進プロジェクトの立ち上げ ②職員全体へのWLB事業取り組みキックオフ</p> <p>③師長会グループワーク・WLB調査結果の報告、分析、改善策の検討</p> <p>④提案改善策の実施方法の検討(看護部・部署での取り組み)・就業前残業を無くすための情報収集・各自が時間管理を行い、協働しかつ気兼ねなく帰れる職場作り・ノー残業デイの実施・既存勤務時間帯の有効利用・記録の見直し・内容や記録方法など・看護部ニュースの発行・管理者研修(労務管理、就労規則について)・看護助手や病棟クラークの雇用を見直す</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



2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「残業時間の削減」

始業前残業の削減、タイムアウトの実施、勤務管理（ノー残業デイ、管理者の時間外会議日の遅番勤務）について各部署でアクションプランを作成し、実施状況を調査した。

(2) アクションプラン②「残業時間の削減：業務整理（記録時間の短縮）」

看護データベースの必要時入力、看護サマリーは継続ケアに重点を置いた内容に簡略化、看護指示のセット化など、病院長采配で予算獲得ができシステム改修を進めた。

(3) アクションプラン③「WLB についての理解を深める」

テーマ「しっかり働き、ゆっくり休む、効果的に働くワークスタイルの確立」、スローガン「見直そう仕事時間、見つめよう自分時間」で取り組みをアピールし、各部署のアクションプラン、実施状況のまとめを発行し、管理者間の情報共有と啓発活動をした。

(4) アクションプラン④「働き続けられる環境づくり（雇用の促進と多様な働き方の推進）」

中途採用者の雇用と定着では有経験者交流会を行い、多様な勤務形態を導入し退職した職員の再雇用を促進した。部署間の応援体制は12月より開始した。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

①始業前残業の削減、タイムアウト（残務調整、タイムアウト）の実施により時間管理に対するスタッフの意識が高まった。

②多様な勤務時間形態を導入することで退職者の再雇用希望者の増加、部署間の応援体制の実施により急な病欠や繁忙状態に対して支援体制ができた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

①残業時間の削減の取り組みに部署間による格差がみられるため対策が必要である。

②職員の職務満足度調査の結果から、満足度の低い年代層へのアプローチが必要である。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

看護部が一方的にプランを進めるのではなく、部署の状況に応じた具体的なプランを各部署で検討・取り組むことにより、一定の成果に結び付けることができた。また、病院全体の問題として他部門とともに取り組むことにより、早期に改善策を実施できた。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」など

①職員へのWLB推進活動を周知し、浸透を図る。

②パートナーシップ導入部署を拡大し、応援体制を整備する。

③年次休暇、長期休暇の取得を促進させる。

④ベテラン層の業務負荷を見直し軽減を図る。

半田市立半田病院の取り組み

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「委員会への位置づけ（システム化）」

1年目に「WLB 推進プロジェクトチーム」を立ち上げ、今年度はそれを「WLB 推進委員会」とした。副院長・各職種長を委員会構成員として月 1 回の開催が継続している。全職種の働き方に対する共通課題をテーマに検討を重ねている。尚、検討過程の中で、各職種と看護局との業務調整会議を設けることとなり、10 月以降月 1 回の定例化が図れた。どの職種で業務をすることが患者にとってメリットがあるかを視点にしている。プロ同士の職種間で意見を出し合っている。

(2) アクションプラン②「意識調査からの解決策の推進」

看護管理者の会議が 2 つ（課長会・看護長会）ある。その会の中で例年小集団活動を展開している。今年度は小集団活動を全て、WLB 関連のテーマにしてグループ活動を月 1 回実施した。具体的なテーマには「計画年休の取得」「各種委員会の持ち込み課題の軽減」他である。10 月に各グループの進捗状況報告会を実施し活動のベクトル合わせができた。

看護師が看護業務に専念できる環境づくりの一環として、看護補助者や医師事務補助員の増員が実施された。それと同時に、その職員の教育や業務調整を現在検討している。尚、看護補助者や医師事務補助員の職員らが、組織運営を意識し、部会を定例化させ意見交換をしながら課題解決をしていく過程を体験できるようにしている。

(3) アクションプラン③「キャリアアップの支援・院内認定制度の活用」

看護職員個人がキャリアアップでき、やりたい看護の言語化が図れるよう、既存の院内認定制度の利用を促した。14 コースがあり、昨年度より参加希望者が増加した。

看護補助者のキャリアアップも同時に考慮し今年度から、看護補助者対象のランチョンセミナーを月 1 回開催した。看護補助者の一部に、業務優先から患者優先の視点に変化し行動変容した職員がいた。

(4) アクションプラン④「キャリアアップのための休業制度の周知」

今年度から自己啓発等休業の条例化を図った。制度の浸透には十分な周知が出来なかった。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 改善したこと

「働き続けられる環境づくり」「看護師が看護業務に専念できる環境づくり」を看護職員間で意識し、積極的な意見交換ができた。

(2) 課題

他部門・他職種を巻き込んだ雇用の質への「共通認識」づくりに対し、職種間で温度差があり参加型プロセスに困難を極める。

(3) 平成 26 年度の取り組み予定

上記の改善点を継続し、チーム医療推進の視点を強化していく。

刈谷豊田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「WLB推進体制の強化」

WLBプロジェクトメンバーに看護管理部長が加わり、月1回の会議を3回へ変更した。アクションプラン進捗計画表を作成し、定例会議で進捗状況を確認した。インデックス調査参加率向上を目的に、「制度かみくだき表」を用いて制度の理解浸透を図った。師長会では、インデックス調査結果報告、WLBプロジェクトの具体的な取り組み内容を伝達し浸透を依頼した。師長会での働きかけは、有給休暇取得推進や残業削減への推進力となった。

(2) アクションプラン②「院内各種制度の浸透を図る」

院内イントラネットで制度の検索を可能とし、制度の内容・申請方法・申請用紙を掲載している。今年度は、新たに「引越し・家族の死亡・診療費関連」を追加（計8項目）し、師長、主任、スタッフを対象に制度説明会を開催した。このシステムの認知度は44%で、今後も院内各種制度の周知・活用をさらに推進していきたい。

(3) アクションプラン③「有給休暇取得推進」

全看護職員の有休取得推進のためバースディ休暇・3連続休暇取得について活動してきた。バースディ休暇は「誕生月の前後を含めた3ヶ月間に、土曜日年休を1回取得する」と定義し、3連続休暇は「週休と年休で3日間連続とする」と定義した。バースディ休暇取得は定着し、11月までに92.4%の取得率であった。しかし、3連続休暇取得とバースディ休暇はそれぞれ別々に取得する休暇であるが、曖昧な理解をしていたことがわかり再度周知した。また入院基本料7:1の充足率も併せて確認し休暇取得の推進をすすめている。

(4) アクションプラン④「職場風土の醸成」

WLB広報活動として、バースディ休暇のポスター掲示、部署担当者のラウンドを実施した。残業時間の削減として、患者情報ワークシートの検討、タイムアウトの全部署導入、パートナーシップの推進、看護助手業務量調査を実施した。働きやすい勤務体制として12時間夜勤の拡大と日本看護協会「勤務編成の基準ガイドライン」を参考に当院の現状を調査し、比較検討した。

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院内イントラネットの掲載は新たな制度を3項目追加した。
- ②バースディ休暇は昨年と比較し2.9%上昇、92.4%取得できた。3連続休暇も昨年と比較し36.6%上昇、74.6%取得できた。
- ③全部署でタイムアウトを導入、パートナーシップは、4部署から8部署へ拡大した。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

3年後のゴールに「5日連続休暇の取得」をあげている。定義を「年休・土年または夏休を2.5日以上含む5日連続休暇」としたが、入院基本料7:1の充足率を継続することも重要であり、実現可能であるかを検討していく。

(3) 平成 26 年度の取り組み

- ①院内イントラネットの掲載を追加し制度活用の推進を図る。
- ②バースディ休暇・3連続休暇取得率の向上を図る。
- ③残業削減への継続した取り組みを実施する。
- ④看護助手業務の拡大による看護師業務の見直しを実施する。

南生協病院の取り組み

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の考え方を知らせる活動」

①ニュースは4号～8号を発行。内容は制度・インデックス調査結果・各職場づくりの取り組みなどであった。特に5号は特大サイズで病院の各階に掲示したため、他職種からの反響もあり、WLBをアピールできた。

②インデックス調査結果の報告会を管理会議・課長会議・主任会議、スタッフ向けに開催した。スタッフの参加は少数であり全体に浸透できなかった。

③課長・主任の制度の学習会は2年目も継続できている。人事育成課にスタッフ相談窓口を置いた。相談内容は、出産・育児関係の制度についてであった。

(2) アクションプラン②「看護師を大切に作る組織づくり」

①課長・主任対象の承認学習会は2年目も継続してできた。受講者の満足度は高く意識の変化につながった。スタッフ側の評価を今後行っていく。

②インデックス調査の不満の高い項目の分析のために、「働き続けられる職場づくりアンケート」を実施した。改善ポイントとして、給料・スタッフ同士の人間関係・看護のやりがい・残業・有給消化ということが明確になった。また、その中で研修参加費の補助を制度として開始した。

③4年目以降の満足度を高める対策では、ラダーの活用をすすめた。職責者の支援は出来るようになったが、スタッフ自身が活用するところまではいかなかった。

(3) アクションプラン③「ナースのかえるプロジェクト」

①終業1時間前の残業自己申請は定着してきたが、常に声かけをしないと不十分になる。

②残業の分析では、日勤の記録・時間外の病状説明の同席と記録・カンファレンスなどであった。重複しない記録にする、電子カルテの機能を使用するなどの改善に取り組んだ。また、課長により残業の取り扱いにばらつきがあった。残業の考え方を統一した。引き続き残業分析を行い、改善が必要である。

③職場全体のノー残業デーの普及は継続して取り組む。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

2年目のインデックス調査では1年目と傾向は変わらないものの、上司との関係はさらに良好となり、大切にされている割合は14.6%上昇した。時短雇用が1.6%から5%に上昇し、今までなら退職していた職員が働き続けられるようになった。また、「現在の働き方に満足している」は3.5%上昇した。労働環境の課題は大きいですが、残業時間は2.6時間短縮、有給取得率7.4%上昇した。今後は、アンケートから明確になった改善ポイントへの取り組みとして、チームづくり、ラダーの理解や活用をすすめる。残業軽減への取り組みとして、残業分析を継続しながら、記録の簡素化、電子カルテの整備、他職種との協力をすすめる。有休消化への取り組みとして、制度の理解と勤務表作成のルールの見直しを行う。制度への理解としてハンドブック作成をすすめる。そして元気に働き続けられる職場、やりがいを持ち続けられる職場を目指していきたい。

春日井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「春日井市民病院で活用できる制度の浸透」

デジタル掲示板・フェイスブック・コミュニケーションツールとしてのホワイトボードを活用し、WLBの取り組みを病院全体へ発信することができた。看護局全体会を開催する間の託児を実施した。0歳～小学校低学年までの5人の一次預かりを看護スタッフで実施した。児の安全確保のために傷害保険を利用した。制度に対しては特に興味が高い産育休・介護に対しデジタル掲示板・イントラネットで取得方法を提示した。

(2) アクションプラン②「時間外削減の具現化・サービス残業の撲滅」

各部署の時間外の状況を把握できるようにし、各師長へのタイムマネジメント指導ができる工夫をおこなった。時間外の多くが、記録が残り次に渡せないことが要因だったため、「実施⇔記録」が一つの流れにできるように働きかけた。また、電子カルテの研修を行い単語登録の方法など、電子カルテの活用術を伝え、始業前残業の削減の取り組みを行った。インデックス調査で低かった「看護ケアにかかる時間が少ない」に対しアンケート調査を実施し今後分析を行う。

(3) アクションプラン③「35～45歳の中堅看護師のキャリア開発」

中堅看護師に対して行ったアンケートをKJ法で分析した結果、産育休中スタッフの対応も必要な事が分かった。ケアマネジメントを担う、クリニカルリーダーナース(CLN)が1年6カ月の研修を終え28名誕生した。今後ケアマネージャーとしての活躍が期待できる。看護局全体会や「部長通信」により病院の動向が周知される機会が多くなった。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「改善したこと」

当院は看護局が中心でWLBに取り組んでいるため、病院全体への発信としてデジタル掲示板・フェイスブックの活用を実施した。記録が残り次の勤務者に渡せないことが多いため、電子カルテの強みを強化できる研修を行った。今年度CLNが誕生し、次期CLNの募集を行い11名が春からの研修を開始する。各部署でWLBの取り組みを文章化し提示した。今後その成果を可視化し発表できるようにする。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

時間外勤務削減に対して、自部署の業務分析ができていない、師長のタイムマネジメントが十分に発揮できていない等が浮き彫りになった。フレキシブルな業務配分、働き方の工夫の検討が今後の課題である。スタッフの年休取得は促進でき、年休取得日数は増加したが、師長・主査の年休取得に格差があることが課題となった。

(3) 平成 26 年度の取り組み

研修時間の児の一次預かりの拡大を行い、子育て中のスタッフも研修に参加しやすい工夫を行う。研修参加に対しての勤務配慮ができ研修に参加しやすい環境を検討する。時間外勤務削減に対して、電子カルテの強みを生かした研修を今後行う。各部会の横の繋がりを強めて行くことにより時間外勤務削減に関する検討ができる。各部署の取り組み内容を実践報告会で確認し、自部署の業務の見直しの検討ができる。CLNのネットワークにより認定看護師、他部署との連携が強化できケアの継続ができる。次期CLNの育成ができる。平成 26 年度は3つのアクションプランに対して、各々が主体的にWLBに取り組んで行けるようにする。

18. 滋賀県



滋賀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

WLB 推進ワークショップ 2 年目を迎え、新たに 2 施設の参加を加え、5 施設でワークショップを 9 月 12 日(木)13 日(金)に開催し、1 月 21 日(火)にフォローワークショップをおこなった。

当県ではワークショップと県委託 WLB アドバイス事業を受けながら運営をおこなっている。9 月ワークショップ前と 12 月フォローワークショップ前に WLB のアドバイザーによる指導を参加施設に受けていただき、取組みがスムーズにいくよう支援した。さらに生涯教育の WLB 関係のオンデマンド配信による研修に 2 回参加いただき、理解を深める機会を持っていただいた。ワークショップ当日は労働局との連携をとり、WLB 推進に向けた労働相談事例を紹介してもらい討議内容を深めた。

また、県内の看護管理者会議においてインデックス調査などを含め、WLB 推進に向けた説明をおこないワークショップ参加を呼びかけた。

WLB 推進委員会の開催状況

- 第 1 回 推進体制、ワークショップ運営について
- 第 2 回 ワークショップ当日運営について
- 第 3 回 ワークショップ評価について
- 第 4 回 フォローワークショップ評価、次年度計画について

2. 参加施設への支援内容

- 3 月：平成 25 年度参加 2 施設に個別訪問し説明を行なう
- 5 月：ワークショップ概要、インデックス調査の事前説明
- 8 月：ワークショップの事前説明
- 9 月：ワークショップ開催前の WLB アドバイザーによる個別指導・助言を受けてワークショップに臨めるように支援をおこなった
 - 1 年目参加施設：1 時間
 - 2 年目参加施設：30 分
- 10 月：ワークショップ開催後日に支援者より 1 年目参加施設アクションプラン完成前にアドバイスをいただき送付
- 12 月：第 2 回 WLB アドバイザーによる個別指導・助言
 - 1 年目参加施設：1 時間
 - 2 年目参加施設：30 分
- 1 月：アドバイザーの助言・支援を受けて、フォローワークショップ前に参加施設の発表に関する当日の流れや、資料作成への連絡

3. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

- 1) WLB ワークショップやインデックス調査参加施設を募集し、滋賀県の WLB 推進事業の委託事業と合わせ、ワークショップ 3 年目の開催を実施する。
- 2) WLB 推進委員会を開催し、県内の推進体制を強化する。
- 3) 労働環境改善委員会とともに WLB の広報普及活動をおこなう。
- 4) 労働局との連携強化を図り、看護職の働きやすい職場環境を推進する。

友仁山崎病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域住民の医療ニーズを受け止め、地域に根ざした医療の提供と在宅医療の支援の充実を図る
ビジョン (組織が目指す将来像)	個々のスタッフが自己のキャリアデザインを描け取り組んでいけるよう、継続して勤務できる職場づくり

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>満足度に関して → 人事考課・処遇に関しての報酬の検討 労働環境について → 看護ケアに費やす時間が十分取れない (満足度が低い原因？追跡調査必要) 勤続年数は10年以上が40%、30歳代が44%を占め、既婚者が70%を占める。また、有休がとりやすく休みやすいため、今の働き方に満足している人は55.6%を占めることなどから、子育て世代の離職が少ないことに繋がっていると思われる</p> <p>経営・組織について → 今の勤務先に長く勤めたくない。54% 就業規則がわからない、人事考課基準がわからない 勤務先の将来に不安がある。66.6% 看護職員を大切にしている組織ではない。45.4% 経営・組織に対する不満や不安は高いが、なぜそう思われるのかが明確でなく追跡調査を行い、問題を明確にする必要がある</p>
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> 自分の描く将来像に繋がる仕事ではない(50%)は、勤務先の将来に不安があると答えた人が多いことに繋がるのか？(追跡調査結果を待ち、課題を明確にし取り組んでいく) 病院組織としての方向性が不明確であり、今後の生き残りとしての目標・方針が師長としても十分理解できていない。しかし、地域住民に求められる医療を提供していくには、いまある急性期と療養のバランスを検討していくしかないのではないか。 職員個々の求めるキャリアデザインが病院の機能の中で描けるのか？しかし、病院の機能も含めた方向性が示されなければ、それを図ることができない。 一方、方向性が示されるあるいは現状自己のニーズに病院の機能があっているとき、それにそって積み上げられた個々のスキルが病院にとって価値あるものと評価されたとき(診療報酬などの加算)、個々の存在価値が上がる。看護部長や師長は、人材育成においても方向性を意識した支援を検討していかなければいけない。そこに、報酬などの評価がついていけば、次なるエネルギーに繋がる。 長く勤務するためには、職員満足度を上げる。そのため、看護部長としては、風通しのいい組織への改革の第1歩として、横の連携をもっと深め(看護部長としての立ち位置)情報収集を行っていく必要がある。



3年後のゴール	<p>病院の方向性が周知され、将来に不安がある人が60%以下に軽減している 人事考課制度を見直し、努力が認められるようなやる気を育てられるシステムに構築していく。</p> <p>職員を大切にしている組織であると感じる人を50%以上にし、長く勤めたいと思える人が60%以上になっている。</p> <p>クリニカルラダーの活用が人材育成につながり、ステップアップの目標となる</p>
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 1年ごとの取り組みのフィードバック 1年ごとのインデックス調査により、職員満足度の測定
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 追跡調査の結果から、取り組まなくてはいけない優先順位をつけ、実施に向けて計画を立てる 見直したラダーを用いチェック 人事考課項目の見直しと周知、活用 ステップアップ評価についての現行の見直し
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> WLBの推進体制の構築・取り組みに対する院内周知 追跡調査を実施し、ビジョンの達成に向けて課題を明確にする 達成感が感じられるようなクリニカルラダーに見直す 就業規則や現行の人事考課制度の周知を図る

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

WLB への取り組みについて師長会にて検討し、参加の意思を統一した。また推進委員のメンバーとしては、看護部長を中心に副看護部長・師長・人事部部長とし、スタッフの代表として臨時に意見聴取をするための3名のスタッフもサブメンバーとして入れた。また、取り組みについて運営委員会で承認を得、院長・事務長をオブザーバーとして参加してもらうことの承諾を得た。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB 推進体制の整備と院内周知」

院内への周知については、院内 LAN への発信とポスターを作成し周知した。さらには、全スタッフを対象とした就業規則説明会においても口頭で説明を行った。また、WLB の取り組みの継続をアピールするため「いいところ一つつけた」ボックスを設置し、各職員のいいところを見つけあう取り組みを行っている。

(2) アクションプラン②「ビジョンを達成するにあたり、インデックス調査で特に問題と思われたものの追跡調査の実施」

インデックス調査や院内追加アンケート調査からスタッフ数の確保と定時に帰れる職場、個人の頑張りを認めてくれる職場を求めていることがわかった。これらの対策としてケアと記録を一体としてとらえ随時記録に落とししていく。また 15 時コールを行い、残り 2 時間での業務の遅れにスタッフが気づけるよう現在取り組んでいる。

(3) アクションプラン③「就業規則の周知・人事考課の見直しに向けたラダーの見直し」

就業規則の周知が徹底されていないため、就業規則の説明会を段階的に開催していくこととなった。第 1 回目は、特に知っておきたい育児休暇や介護休暇について人事課より説明会を開催してもらった。看護職以外の参加も見られ WLB の周知ができてきていることがうかがえた。クリニカルラダーについては、現行の 4 段階評価では特にレベル 3・4 において管理的側面の項目も多く、レベルが上がるにつれスタッフにおいてはステップアップが難しいものになっていた。インデックス調査でも、個人の頑張りが認められる職場であってほしいと答えたものが 50%あり、ラダー到達の要求事項を明確にできるよう項目の見直しと同時に、ステップアップの評価基準も見直し次年度から活用できるよう準備中である。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」事業の取り組みに対する理解が、説明の機会が増すごとに他職種にも理解されつつある。

(2) 「新たな課題として生じたこと」病棟ごとの超過勤務の平均は 7.1h/月で、定時に帰っていないことへの不満が大きいことが分かった。

(3) 「この事業に参加して気づいたこと」就業規則の周知がほとんどできていないことに加え、職員個々が有休取得日数など自分の就業状態を把握していない。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

①就業規則の周知と活用促進

②業務改善を行い、超過勤務の削減に取り組む

③クリニカルラダーの項目及び評価基準を見直し、個々の頑張りが反映できるよう構築する

ヴォーリス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)	地域医療の予防から終末期まで住民が安心して暮らせる地域社会の実現に寄与する事業として医療、看護、介護を実践する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	①病院に帰属していることの有意義性を感じられる ②看護師として専門性を高めながら人生目標を目指すことができる職場

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>〈病院〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・病院開設 96 年の歴史を持つ地域密着型の病院。 ・ケアミックス型の病院である。 ・院内に託児施設はあるが、利用者は年間 15 名程度である。 <p>〈看護部〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・看護部は 9 割以上が女性で正職員が 75%、既婚者が 60%、平均年齢 43 歳（40 代が 1/4 を占めている）。 ・子供がいる人が 7 割であるが、高校生以下が 43% である。 ・家族の介護を必要とする職員は、37% である。 ・介護支援と家族介護と母性保護に関する規則がわからないと答えた人が平均 50% であった。 ・就業時間は約 52% の職員が 38～40 時間と全国平均よりも低い。しかし残業申請には不平等があり、サービス残業の風土がある。 ・上司との関係構築は良好である。 ・病院の経営に不安を感じている人が 73% ・現在の仕事に対する自己評価は 70% 以上 ・給料の妥当性は 73% の人が「そうでない」と思っている。 ・「長期的な視点に立った経営をしていない」と 71.2% の人が感じている。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>A 労務環境</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則の認識不足（管理者、スタッフ） ・休日がとれていることの実態調査、分析、アピール ・賃金テーブルを理解し、不平等感をなくす。 <p>B 専門性の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上司との関係性はできているので、さらにスタッフ間でのお互い様精神を推進する。 ・スタッフに夢を与えられる。



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・病院経営についての不安が軽減する（73%→35%） ・看護部から悪しき風土の改善が病院全体に広がる ・1人1人が達成に向けてやりがいを感じられる
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・課題への取り組み ・3年後のインデックス調査
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・WLB推進委員会の定期的な開催 ・実態調査実施、分析、周知 ・1年後のインデックス調査 ・賃金について県内、全国、東近江の調査を行う（事務部、看護部長） ・実態調査（サービス残業について）への取り組み ・人事制度を活用し専門性の向上を図る ・人事制度についての研修 ・評価者向けの研修
今後4カ月の取り組み	<p>A・WLB推進メンバーの構成（病院全体）院長、看護部師長、事務部、技術部、看護部スタッフ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スタッフへWLB推進委員の目的、取り組みを説明し、理解してもらう ・実態調査（業務内容、有給休暇について）への取り組み（上司との関係性、建設的な意見を含む） ・師長に対する制度の勉強会を師長会でやる ・教育計画の中に「就業規則について」を取り入れる（理念とともに） ・新入職員の就業規則の説明に立ち会う（部長）

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

WLB の推進事業説明会参加後、看護部長より部長会にて院長をはじめ幹部に WLB 推進会発足推進委員会について説明、承諾を受け WLB 推進委員会を立ち上げ、院長、看護部部長、師長 5 名、看護師 3 名、コメディカル 1 名、事務部 2 名（合計 13 名）で編成した。委員会規程を作成し、活動を開始した。職員全体に WLB への取り組みについての説明会を行った。WLB 推進委員会は月 1 回の開催。経過に関しては部長会及び業務連絡会にて活動報告を行った。

2) アクションプランの実施状況

- (1) アクションプラン①「職員の職責遂行と権利の適切な行使」
 - ・ WLB 推進委員会を立ち上げた。10 月より結成、活動を開始した。
 - ・ 全職員への WLB 推進委員会の目的、取り組みを説明した。
 - ・ 師長会で就業規則の勉強会を定例で開始した。
 - ・ 全職員に対して、就業規則の理解についての研修会を行った。
 - ・ 新入職員の就業規則の説明に看護部長が立ち合うようにした。
- (2) アクションプラン②「公休、有給休暇取得について個々の不満を解消する」
 - ・ 休日休暇、時間外についての実態調査に向けての準備。（アンケート作成）
 - ・ インデックス調査の読み取り。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したこと」

インデックス調査を実施したことで当院の実態が把握できた。
WLB 推進委員会を立ち上げたことで、全職員が WLB 推進活動に向けて認識することができた。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」

今回のインデックス調査では課題も見えたが、詳細が読み取れなかったため、課題となる公休、有給休暇取得について実態調査が必要となった。また、看護師、准看護師が対象だけでなく、組織全体で WLB 推進活動を行うにあたり全職員の実態調査が必要である。
- (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

他施設の現状や WLB 推進活動を知ることで、当院の現状を客観的にみることができた。当院は 98 年という歴史の中で変化をすべき点と継承していく点があることが明らかになった。帰属意識を持って一人一人がケアに当たれる体制作りを目指す必要があると気づいた。
- (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」など
 - ① WLB 推進委員会の定期的な開催・実態調査の実施、分析、周知
 - ② 賃金について、全国、県内、東近江の調査
 - ③ 1 年後のインデックス調査
 - ④ 人事制度を活用し専門性の向上を図る（評価者に向け研修 全職員に対して人事制度についての研修）
 - ⑤ 中長期計画を具体的に伝える機会を計画する
 - ⑥ 看護部理念の周知と理解を深める

豊郷病院の取り組み

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「業務ごとの役割分担と効率化の検討」

看護支援システムのカスタマイズが終了し、2013 年 12 月よりベッドサイドでのタイムリーな入力を実施している。それに伴い 11 月より外科病棟でパートナーシップ・ナーシングシステム（以下 PNS）をスタートさせメリットとデメリットを明らかにした。さらにフリーナースの実態を調査しその結果よりフリーナースの廃止を師長会で決定した。PNS のパートナーは固定チームナーシングでの受け持ち患者を受け持つことを原則とし責任の所在を明確にした。2014 年 2 月よりすべての病棟で PNS を導入することを師長会で決定し、1 月は各師長がスタッフ全員に PNS 導入の目的を説明し共通認識の上で目的達成に向けて各部署で取り組むことになっている。11 月より導入した外科病棟での時間外勤務時間は、劇的に短縮した。

看護師の勤務体制は変更できていないが、2013 年 12 月より急性期病棟において試験的に夜勤人員として看護補助者を 1 名追加し、4 人夜勤を試みている。結果を評価しながら今後の定着を目指していく。

(2) アクションプラン②「メンタルサポートの具体的方法の検討および相談窓口の設置」

2013 年度は職員全体の管理者を対象としたラインケア研修と入職 3～5 年目を対象としたセルフケア研修を 4 回ずつ実施した。ラインケア研修ではスタッフの異変に早く気付く視点やその後の対応を学び、セルフケア研修では自己の強みと弱みを自覚し日頃からストレスを溜めない方法を学んだ。また、メンタルやパワハラなどの相談窓口を明確にし各部署に表示した。今年度看護部では、師長が早期でのメンタルサポートを実施できていた。

(3) アクションプラン③「院内で認め合う制度の確立」

豊郷アワードとして職員全員の投票により認め合う制度が完成した。今年度末には、院長からの表彰式を実施予定である。投票後にアンケートを実施し、課題を明確にして継続できる制度にしていきたいと考えている。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

業務を見直し改善を考えていくプロセスにおいて、常に患者にとっての目的を見失ってはいけないことを学んだ。WLB の目的は、患者に質の高い看護を提供するためである。そのためにできることを考えなければならない。

職員が大切にされていると感じることや平等な対応を受けていると感じることは大切である。勤務表作成基準や院内保育所ルール、院内保育所における感染症対策など明文化することで職員全員が理解することができる。お互いの状況を知らなければ助け合いはできない。応援体制は強化されていると感じる。

この 2 年間の取り組みは遅々としたものであった。しかし、師長会において全員が納得することをめざし合意形成までに時間をかけた。師長たちは常に現実から目を背けることなくありのままを見つめ、それを開示することの必要性を学んだ。そして組織を変えるときは、師長が目的をしっかりと理解していること、課題に直面した時は共有して共に考えることが重要である。慣習的にやってきたことを変えるにはエネルギーがいる。しかし、組織が目指す将来像を常にイメージしながら、組織力を強化して取り組みを継続していきたい。

琵琶湖大橋病院の取り組み

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 に関することの掲示。ロゴマークの使用」

職員の目につきやすい場所へ掲示板を設置し、各アクションプランチームの活動内容を掲示した。周知度の把握はまだできていないが、職員が関心を持てる掲示を目指していく。ロゴマークを募集したところ、5 件の応募があった。最終決定後、院内掲示等で活用し、WLB の周知を図りたい。

(2) アクションプラン②「メンタルヘルスに関するアンケートの実施。腰痛予防対策の取り組みの継続」

昨年から取り組んでいる腰痛予防対策「腰痛予防のためのエクササイズ」は好評で、今年度も継続して取り組んでいる。メンタルヘルスに関するアンケートは、難しく考えすぎて実施には至っていない。既存のアンケートを利用し、早急に実施予定である。

(3) アクションプラン③「記録改善に向けて WLB 推進委員と記録委員との連携により、改善行動の明確化を行う」

記録時間の現状把握と目標立案、記録用紙の整理整頓、熱型表の見直しを計画に挙げ、同時進行で進めようとしたが、プランを欲張りすぎて計画通りには行かなかった。現在、熱型表（新）のベースが完成しているので、優先的に取り組んでいく。今後は、優先順位を決め着実に進めて行きたい。

(4) アクションプラン④「各部署別、職種別に業務改善に向けた計画書の作成」

昨年実施した「おじゃまむしラウンド」のまとめを行い、部署別、職種別に取り組みを進めている。「業務改善計画書」「取り組み状況記入シート」「解決不可又は業務改善不必要シート」を作成し活用することで取り組みを可視化でき、改善点を明らかにすることが出来た。

(5) アクションプラン⑤「キャリアラダー表の改訂」

看護課長主任会議や看護の質向上委員会にて「看護職としての社会人基礎力の育て方」（日本看護協会出版）を参考に、キャリアラダー表の見直しを行っている最中である。改訂後も修正をかけながら運用して行きたい。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

これまでの取り組みを当院の事業計画発表会の場で発表し、看護部以外の部署からも「WLB」に関する計画が上がってくるようになった。また、働き続けられる職場づくりに取り組む姿勢がアピールできて、人材確保にも効果があった。

2 年目に入り、計画を欲張り過ぎてなかなか進まない状況も見られるが、優先順位をつけ最終目標に向かい取り組んで行きたい。

滋賀県立小児保健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「時間外勤務削減にむけて」

昨年度の前残業の内容調査結果と、申し送り内容の調査結果をもとに取り組んだ。

- (1) 申し送りを行う項目の統一化を図る。統一項目表を活用し、看護師個々の申し送りの評価を行い、ポイントを絞り確実に伝達できるように調整を行った。患者層によりばらつきがあるが、短時間でポイントを絞った申し送りへの意識化が図れた。
- (2) 準夜勤務帯において経管栄養注入物・内服の準備などが前残業となっている現状から、勤務開始直後に夜勤者全員で確認作業をしながら注入物・内服等の準備を行う時間を設けることにした。また、注入物の内容は患者個々により違いがあるが、可能な範囲内で統一化も図れるようにプロジェクトチームを立ち上げ検討している。
- (3) 残業の削減ができるように、夕方ミーティングの実施。残務内容の確認と必要時、居残りメンバーを決め、業務終了後速やかに帰ることができるように調整している。

2) アクションプラン②「就業規則などの周知にむけて」

- (1) 就業規則の周知に向けて、職員への説明会の実施。WLB推進委員である総務担当者が主となり、先ず師長会に向けて講習。その後、師長会とともに主催し、職員全体にむけて、ランチョンセミナーを2回開催する。セミナーの参加者は、全体の約80%が看護職であり、看護師全体の5割が参加した。参加者の96%が内容の理解ができ、役立つという反応であり、効果的なアクションプランであった。
- (2) 多様な勤務形態に向けての検討：「看護師病棟における多様な勤務形態の検討」資料を各セクションに配布。多様な勤務形態における意向調査の案を検討中である。

3) アクションプラン③「小児看護の専門性にむけて」

- (1) 各キャリアラダーコースの研修調整と小児専門コースへの支援：看護師個々のキャリアラダーに見合った院内外の研修会参加調整を計画的に実施した。5つの小児専門コースは、新人看護師に向けての講義・全体研修会を実施し、小児看護のブランド力アップに貢献した。

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」

- * 準夜勤務者の業務開始内容の調整により、前残業の削減が図れた。
- * 申し送り内容の統一項目を作成し、それに基づく実施で申し送り時間が短縮できた。
- * 夕方ミーティングの実施により、業務終了者が気兼ねなく帰れるようになった。
- * 就業規則等の周知を検討しランチョンセミナーを実施。制度の認知度がアップした。

(2)「新たな課題として生じたこと」

- * 今年度のインデックス調査にて、持ち帰り仕事の数値も高く、持ち帰り仕事内容と現状の把握による改善の検討が必要。

(3) 平成 26 年度の取り組み

- * 看護師の実労働者数が不足する中で、昨年度より時間外勤務が2時間削減できている。今後、月10時間以内という高い目標達成に向け、改善活動を継続する。
- * 県下唯一の小児専門病院として、小児看護の専門性を高めるために専門コースの更なる充実と卓越した小児看護技術伝承の企画・推進により仕事への意欲を高める。

濟生会滋賀県病院の取り組み

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「自部署の目指す看護発見ワークショップの開催」

濟生会滋賀県病院看護師の使命を理解し自部署の目指す看護師像を明確にすることを目的にワークショップを開催した。対象は課長・係長・中堅看護師とし1部署4名～7名の参加があった。ワークショップでは濟生会病院の求める看護師像についてのグループワークの後、部署毎の目指す看護師像を作成した。終了後のアンケートでは参加者全員が濟生会の看護師としてのあるべき姿が理解できたと回答し、参加への満足度が高く複数開催の希望が多かった。今後、各部署で目指す看護を実践し3月に実践報告会を開催する。

(2) アクションプラン②「院内交換留学の実施」

他部署の看護を見学・体験することで自部署の良い点・改善点に気づく、自分の看護を振り返り、更にやりたい看護を発見することを目的に院内交換留学を実施した。対象はモデル病棟のゲッドジョブ委員とし、11月～12月の間で5日間程度日勤帯の留学を行った。その気づきは委員会で報告し共有した。実施後、留学で得た課題を改善する動きが出ている。また、留学により新たな人脈ができ、部署を超えて相談できる関係作りができてきている。今後は全部署間での交換留学制度へと拡大していく。

(3) アクションプラン③「時間外勤務の改善」

2ヶ月毎に委員会でテーマを決め、各部署に時間外勤務改善のためのポスターを掲示した。ポスターには部署ごとの行動目標を掲示することで、一人一人が時間を意識して業務をすることで実施が定着した。インパクトのあるポスターは看護部だけでなく他職種からも話題になった。発生した時間外勤務に対しては、課長・係長・リーダーから時間外申請を指示したため、申請しにくいという感覚は改善してきている。

(4) アクションプラン④「休みたいときに休みやすい環境作り」

人事課より新たな目標値として、平成25年有給休暇取得目標日数10日と提示された。各部署で有給休暇の計画的取得とお互い様で休める環境づくりを呼びかけた結果、有給休暇取得平均日数は平成24年8.5日(42.5%)から平成25年11.0日(55.0%)へと増加した。個々の取得日数の差も昨年と比較し小さくなってきている。子の看護休暇利用者数は平成24年13名(47日)から平成25年33名(110日)と増加した。

新たに、永年勤続者のリフレッシュ休暇として永年勤続休暇(10年・以降5年毎)3日間が制度化された。現在の利用者は1名であるが、今後利用が見込まれている。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「改善したこと」

昨年は外的動機づけ中心に対策をとってきたがインデックス調査結果から内的動機づけがなければ満足感は向上しないことがわかり、ビジョンに「プロとして、濟生会滋賀県病院の看護師としてプライドを持って働くことができる職場」を加え、ワークショップを開催した。各自が目指す看護師像をもち成長することでさらにモチベーションアップにつながると考える。また、部署異動の経験のない看護師にとり院内留学を経験することは自部署の良さ発見や自分の看護の肯定にもつながった。

(2) 「平成 26 年度の取り組み」

目指す看護師像の明確化とその実践

院内・支部内留学制度のシステム作りとその定着

19. 鳥取県



鳥取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) 活動の特徴

ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）ワークショップ事業は、平成 24 年度に、ミッションを「人々の安心・安全な健康生活を支援する看護職が、働き続けられる労働環境を実現できる」として活動を開始した。この事業に新たに 5 施設（病院 4、福祉施設 1）が参加し合計 8 病院と 1 福祉施設が取り組みを行った。24 年度の課題を基に以下の活動を強化した。

(1) 推進体制：①委員会メンバーの教育者を 2 名に増員し分析支援を強化した。

②行政担当者、病院協会事務局も委員を継続。又福祉施設の参加に対し、福祉施設の管理経験のある病院看護部長を支援者として起用した。

(2) ワークショップ事業：①効果的なワークショップの開催を目的にインデックス調査の分析方法（対象；参加施設）、ファシリテーション（対象；支援者）について研修会を開催した。③鳥取労働局がワークショップのアドバイザーとして参加し、ワークショップ後も各参加施設の担当者として支援を継続した。④適宜日本看護協会の WLB 推進委員の支援を要請した。⑤取り組みの評価を行う目的で合同交流会を開催した。⑥働き続けられる労働環境づくりのテーマで、外部機関と協働しフォーラムを開催した。⑦県内の看護職の WLB の取り組みに関する実態調査を行った。

(3) 広報戦略：①ワークショップを新聞で広報 ②県看護協会機関紙へ WLB の近況を掲載すると共に参加施設の病院長のメッセージを掲載③研修会での講義（鳥取労働局主催の労務管理研修、職能委員会主催の WLB 基礎講座）及び学会発表（鳥取県公衆衛生学会・鳥取県医療マネジメント学会）④WLB に関する川柳募集と表彰 ⑤ワークショップ、フォローアップワークショップを公開研修とした。

2) 活動の成果

(1) 県医療政策課との連携で WLB 総事業費の 50% の助成を受けた。(2) 福祉施設の経験のある支援者の起用により施設の状況把握が容易となった。(3) 教育者の分析方法の研修会により、的確なアクションプランの立案に繋がった。(4) 地域推進支援者のファシリテーション技術が向上した。(5) 鳥取労働局の担当者が必要時担当施設へ出向き支援し取り組みに効果的であった。(6) 研修会講師、学会発表、川柳募集などにより、更なる県内への広報ができた。(7) フォーラムでは医師会理事による WLB の取り組みの報告があり今後連携・協働の基盤が構築された。

2. 参加施設への支援内容

1) 1 年目参加施設：①参加施設へ訪問し病院長、事務長、職員に事業概要の説明をし理解と協力を得た。②2 カ月後に推進支援者、推進者で施設訪問し、アクションプラン取組み状況の確認、推進体制等の把握、相談等への対応を行った。

2) 2 年目参加施設：2 ヶ月に 1 度、アクションプラン取組み状況の確認等の報告を受け、必要時、相談対応を行った。

3. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

1) 鳥取県全体に WLB の取り組みの普及を図る。2) 鳥取労働局、行政、関連団体などの協力を継続し新たに医師会との連携を強化する。3) 鳥取県における「看護職の WLB 推進ワークショップ事業」の総合的な評価と今後の方向性の検討を行う。4) 今後ナースセンターが看護職の働き続けられる職場づくり支援として機能するよう基盤を整備する。

国民健康保険智頭病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域に貢献する病院として、保健・医療・福祉が連携し、地域住民の安心と安全の確保に努め信頼される病院を目指す。
ビジョン (組織が目指す将来像)	・仕事と生活を両立し、やりがいを持って働き続けられる職場を作る。 ・自分と他者も大切にできる職場風土を作る。

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>〈病院〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の人口減少・高齢化に伴い、外来患者数（新患者数）が減少している。 ・交通の便が悪く、近隣市町村の患者が流出している。 ・保健福祉総合センター内に位置し、病院外の組織と連携が取りやすい。 <p>〈看護部〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平均年齢（全体 48 歳、正規職員 44 歳）が高く、ベテラン看護師が多い。離職率も 1.8% と低い。長く勤めたいと思っている職員が全体の 56%（20～40 歳 60～80%）いる。 ・年齢層の高い看護師が多いが、健康だと思っている職員が 76% と多い。 ・制度の認識周知の項目が 30～70% と低く、理解が薄いが制度があれば利用したいと思っている職員が多い。 ・一般病棟が一つしかないため、入退院が激しく時間外勤務が多い。多い人は 40～50 時間 / 月の人があった。（一般病棟時間外勤務 平均時間 10～11 時間） ・70% の職員が必要な時に的確なアドバイスが貰える等、良好な上司関係となっている。しかし、キャリア開発・人事考課制度もなく、45～55 歳の職員の 61% が、仕事の成果を公正に評価されていないと思っている。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活の両立をするために、制度の認識・周知を図り有効活用できる。 ・一般病棟の時間外を減らすため、時間外業務内容の把握と業務整理、また、他部門と周辺業務分担と連携、スタッフの人員配置を検討する必要がある。 ・仕事の成果について公正に評価し、スタッフのやりがい感に繋げるために、目標管理システムの構築と評価制度の導入を検討する。能力開発・能力発揮できる教育システムの整備が必要である。



3年後のゴール	<p>仕事と生活を両立し、自分も他者も大切にできる職場環境に向けた改善を行う。</p> <p>【成果指標】</p> <p>制度についてすべての項目において認知できる：30～70%→平均 70%（1年後）→全員 70%以上</p> <p>一般病棟の時間外勤務の減少：10 時間 01 分以上 16 人→10 時間以上 11 人（1年後）→全員 10 時間以下</p> <p>上司の仕事についての公正評価されている：39%→50%（1年後）→80%</p> <p>仕事と生活の満足度：仕事 57.4% 生活 58.7%→70%</p>
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ① 運営会議にて随時進捗状況の報告 ② 制度の有効利用、年次有給休暇有効活用・連続休暇利用促進 ③ 患者ケアに費やす時間を増やし、患者中心医療の浸透とチーム医療の推進 ④ 人事評価制度、経年に沿った教育システムの検討
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ① WLB の周知・浸透 随時運営会議での進捗状況の報告（随時） ② 就業規則他、ハンドブック作成 ③ 時間外勤務の削減、業務整理と役割の明確化、周辺業務の整理と役割分担について他部門と調整 ④ 目標管理の評価・修正・シートの再検討
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ① WLB 推進体制の立ち上げ、アクションプランの担当者選出 ② 就業規則・制度の周知、制度職員向け説明企画・実施、就業規則ハンドブック原案作成、勤務表作成基準作成 ③ 一般病棟時間外勤務の削減、時間外業務属性把握、業務内容把握、時間外に対する職員ヒアリング、業務整理と役割の明確化 ④ 目標管理実態把握、師長ヒアリング、職員へのアンケートの検討、目標管理の成文化

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

当院は、今後 10 年の間に職員の約 33%が定年退職を迎える。また、平成 24 年度継続就労意思に関する調査で、回収された 1/3 が継続就労の意思がなかった。その結果を受け、働きやすい職場環境づくりと選ばれる病院を目指し、看護部でWLBの内容説明後、運営会議で取り組みについて説明・同意を得た。推進メンバーは事業管理者・院長他 13 名で構成し、月 1 回会議を開催し、各アクションの進捗状況の把握と軌道修正を行っている。コアメンバーには、師長・副師長・主幹が中心となり、アクションプランを実施している。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「就業規則・制度の周知」

勤務表作成の基準作成に取り組んだ。師長が中心となり現状を把握し、夜勤交代制勤務のガイドラインと労働協約をもとに、基準を完成し、それに基づき勤務表を作成している。並行して、就業規則・制度の周知のため、メンバーで労働協約の読み合わせを行い、日本看護協会のサンプルをもとに項目を洗い出し、給付を受ける内容も含めたダイジェスト版が完成した。所属長会で説明後、看護部だけでなく病院各部署に配布できた。

(2) アクションプラン②「一般病棟時間外削減」

一般病棟が一つのため入退院が多く、それに伴い時間外が多くなっている。まず、属性を把握し、次に、タイムスタディをとった結果、時間外の多くは食事介助と記録だった。そこで、時間内に記録ができるようケア・処置など二人で行動する体制に変更した。病棟職員に説明し同意を得て、タイムスケジュールの変更等検討後、実施中である。

(3) アクションプラン③「仕事に対する公正評価」

目標管理を確立し、公正評価に繋げることを考えた。昨年度目標管理スケジュールを作成したにもかかわらず、目標設定面接が 60%しか行えていなかった。目標管理マニュアルを作成し、面接スケジュールを立てたことで、コーチングや目標管理研修の学びを生かし、中間面接が 100%行えた。面接を受け職員がどのように感じたか把握するため、職務満足度のアンケートを実施し、今後の検討材料と考えている。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

制度について認識を深め、ダイジェスト版を全部署に配布したことで、看護部の取り組みの周知が深まった。また、各アクションで、今までできていなかった明文化が行え、可視化できた。業務について実態把握ができ、改善の指標となった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

労働協約に関することが多く、労働組合と協働し進めていく必要性を感じた。看護部だけでなく、病院全体にどのように啓発していくかが大きな課題として残っている。

(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ったことで、客観的に見つめることができ、今、何が求められ、何をやっていかななくてはいけないか、課題が明確になった。また、自分自身のワークとライフをもとに、看護師人生を見つめるよい機会となった。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ・WLB推進委員会の継続的開催と取り組み状況の職員への周知を図る。
- ・就業規則に関するハンドブック作成と職員周知のための研修を実施する。
- ・タイムスタディの再調査と適正な人員配置の検討と周辺業務の整理を行う。
- ・目標管理スケジュールに沿った管理と人事評価システムを検討していく。

鳥取県立中央病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	私達は県の基幹病院として急性期医療と高度医療を提供し、患者に信頼される病院を目指します
ビジョン (組織が目指す将来像)	質の高い医療を提供するために自己の能力を発揮・向上できる働きやすい職場環境をつくる

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> ・離職率は5～6%台と全国平均を下回る。 ・上司への評価は説明 57%、理解 62.2、公正な評価 65.3%、アドバイス・支援 65%と高い。 ・現在の働き方に満足している職員は 30.5%と少なく、現在の生活に満足している職員も 42%と少ない。 ・仕事は能力向上の機会となっていると 65.3%が思っているが、将来像につながると答えたのは 41.2%に止まる。 ・看護職員を大切にしている組織だと思っているのは 41.7%と半数以下である。 ・長く働きたいと思っている人は 41.2%と少ない。 ・看護ケアに費やす時間を十分にとることができないと 63.2%が思っている。入職 2～3 年の職員は約半数は費やせると思っているが、25 才以降は比率が減少している。 ・どのような看護ケアを行いたいのかは調査では明らかになっていない。個々で違う可能性もある。 ・82.3%が業務は定時に終わらないと答えている。 ・業務が終われば周囲に気兼ねなく帰れる人は 33.9%と少ない。得に 34 才までの若手職員では 25.2%である。 ・朝も就業時間よりかなり早く出勤して、情報収集をしている実態が見受けられる。(特に新人看護師) ・7 対 1 看護体制の取得の関係もあり、委員会活動は時間外となっている。 ・委員会、委員会やチームでの小集団活動、持ち帰りの仕事、看護研究、勉強会、その他の会議に負担を感じている職員もいる。 ・産休・育児休暇などの職員の増加もあり、夜勤勤務者の不足が深刻な状況である。 ・新病院の構想に合わせ、毎年看護師の増員が必要であるが、十分な確保ができていない。 ・健康状態の不調を 29.5%が感じている。 ・育児や介護についての制度についてわからないと答えた職員が多数いる。 ・入職 1 年目は研修が充実しているが 2 年目以降の研修は充実していない。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 時間外勤務の削減に取り組む必要がある。 2. 看護ケアに費やす時間を十分に取ることができるような取り組みが必要である。 3. 働く満足感を向上させる取り組みが必要である。 4. 現在、そして将来に向けて、急性期医療・高度医療を担う看護師数を確保するため積極的な人材確保対策が必要である。 5. 24 時間、質の高い医療が提供できるための夜勤者の確保を行う。 6. 安心して働き続けるために各種制度を知り、必要時に円滑に取得できるシステム作りが必要である。



1 年後のゴール	<p>時間外勤務が削減すると共に、業務が終了すれば気兼ねなく帰宅できる職場風土をつくる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外勤務の削減・・・時間外勤務時間平均 11 時間/月→10 時間/月 ・看護ケアに費やす時間をとることができる インデックス調査の回答が 34%→50% ・各種制度が、必要時に利用しやすい環境となる。
-----------------	--

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	<ul style="list-style-type: none"> ・インデックス調査に毎年、参加する。 ・時間外勤務が削減する。 ・働きやすい、働き続けたい職場になる。
1 年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・ノー残業デーの取り組み等により業務が終了すれば気兼ねなく帰れる職場風土をつくる。 ・委員会のあり方の検討(1 時間以内、委員会の進め方の工夫等) ・多様な勤務形態・人材確保
今後 4 カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・WLB 推進担当者会議の活動の定着、組織への浸透(看護局報告会、診療会議・運営会議でのプレゼンテーション、庁内 LAN、ポータルサイト、ホームページ等に掲載) ・ノー残業デーの促進 ・インデックス調査でポイントの低かった「看護ケアに費やす時間が十分取れるか」についての実態を調査し、問題を抽出する。 ・各種制度について整理し、効果的な広報・研修等について検討し、利用しやすい環境をつくる。

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

在院日数の減少や医療の高度化が進み看護師の役割が高まる中、若年層の看護師比率の増加により看護師不足、特に夜勤看護師の不足といった課題を持ち WLB 推進事業に参加した。看護局長、副局長 1 名、看護師長 4 名、事務局副局長の 7 名をコアメンバーと決定した。コアメンバーに加えて、様々な背景の看護師を部署から選出し、他職種 4 名を含む 24 名が WLB 推進担当者会メンバーとなった。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB 推進の取り組みの定着と組織への浸透」

診療会議・運営会議、看護師長会、看護局報告会でプレゼンテーションを行い、組織全体への広報に務めるとともに、各推進担当者がインデックス調査から関わり部署での WLB 推進についての周知に努めた。

(2) アクションプラン②「ノー残業デーの促進」

ノー残業デーのキャッチフレーズを「かえるデーこころも体もリフレッシュ！」に決定し、看護局長自ら「かえる」に扮装したポスターを作成した。ノー残業デーの各部署の取り組み曜日の決定、推進担当者による部署での声かけを実施した。

(3) アクションプラン③「インデックス調査でポイントが低かった看護ケアに費やす時間が十分取れるかについての実態を検討し、問題を抽出する。」

WLB 推進担当者会議において、どのような状況がこの回答を導いているのかについて各部署で聞き取りを行った結果を報告し、課題を検討した。

(4) アクションプラン④「制度についてわかりやすくする」

制度についてどのような事を皆が知りたいか、あるいは知る必要があるのかを WLB 推進担当者会で検討した。事務職員の協力を得て、ハンドブックの作成や制度に関する説明会を実施している。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

ノー残業デーの取り組みにより、業務が終われば「帰りやすくなった」という部署も現れ、意識の変化がみられつつある。

制度については説明会の実施やハンドブック作成により、少しずつ周知が図れている。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

ノー残業デーにより意識の変化が出てきているが、時間外勤務の削減には至っていない。時間外勤務の要因等を更に分析し、業務整理など実際に早く帰るための工夫を行っていく。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

自施設の状況を客観的に評価するデータにより、職員の思いや状況を知る機会となった。また、WLB 推進のためには、支援を得たいことを明確にし、他職種の力を借り病院全体で取り組むことが重要である。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

ノー残業デー促進を継続していく。ノー残業デーにより業務が終われば気兼ねなく帰ることのできる風土が少しずつできているが、更に促進していく。また、時間外勤務時間の削減には至っていない状況であり、時間外勤務の要因分析や業務整理に取り組んで行く。人材確保および夜勤看護師の確保のため、多様な働き方についても周知・検討していく。

藤井政雄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)	地域ニーズに応えられる安全で質の高い医療を提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立し、看護のやりがい感を実感しながら働き続けられる職場作り。

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p><病院></p> <ul style="list-style-type: none"> 労働環境におおむね満足しているが、個の職員によって勤務希望や残業時間、有休消化率などにばらつきがみられる。 各種制度は整備されており運用も柔軟であるが、利用しない者では制度を知らない・分からないと回答した職員が60%を占めており認知に差が生じている。 <p><看護部></p> <ul style="list-style-type: none"> 職員のキャリア支援では、自己の能力を活かせる仕事だと感じていない職員が21.3%。自分の将来像を描くことができずにいる職員が18%とキャリアビジョンが描けていない。 何らかの体調不良を抱えている職員が46.4%あり、特に20～30代の病棟勤務者の31%が体調不良を感じていると回答している。 業務量と給与についての不満がある職員が46%ある。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> 勤務希望や残業・有休取得率などに、個人のばらつきがあり、基準はあっても偏りがあるため、公平な取得が出来る環境を整えていく必要がある。 育児や介護などの制度については、制度理解が不足しているため、認知度を高めていく必要がある。 腰痛・肩こり等の身体不調が多いことから、組織的に職員の体調管理支援を行う仕組みが必要である。 中堅層の職員が、自己のキャリアについて将来像への不安を持っている。そのため、やりがいを感じる人材育成制度の再構築が必要である。



3年後のゴール	<p>*仕事と生活を両立し、やりがい感を持って働き続けられる職場環境に向けた改善を行う。</p> <p><成果指標></p> <p>看護のやりがい感を持つことができる。インデックス調査での評価をあげる。</p> <ol style="list-style-type: none"> 自分の能力を生かせる仕事とを感じる。75% → 90%へ 将来像に繋がる仕事とを感じる。57% → 70%へ
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 人事考課制度とキャリアラダー制度を連動させる。 疲労度・腰痛自己評価結果による対策と腰痛予防対策が、院内に浸透する。 時間休取得に向けての検討を行う。 インデックス調査を再度実施する。
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 制度の周知と浸透（現行の制度対応とのすりあわせを行いながら周知する） 看護ラダーの見直しや修正を行う。 ケアに費やす時間が不十分と感じる要因調査を行う。 インデックス調査を再度実施する。
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> WLB推進体制の立ち上げと担当者の明確化 WLBインデックス調査の結果をフィードバックする 勤務規定（看護基準）の見直し 看護協会勤務ガイドラインについて学習会を行う 疲労度や腰痛に関する調査を行い、健康対策に取り組む。

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) 法人・院長・事務部長にWLBワークショップ事業への参加の意向を伝え承諾を得た。
- (2) WLBフォローアップ・ワークショップに、法人事務次長、看護部長、師長が参加し、各施設の取組みや進め方などについて認識を深めた。
- (3) 運営会議において、幹部、部門・部署責任者に説明を行い理解と協力を依頼した。
- (4) WLB推進委員会とワーキング・グループを立ち上げた。
- (5) 病院全体での取組み意識を高めるために“WLBキック・オフ全体会”を開催し、インデックス調査結果とアクションプランについてフィードバック会を実施した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「制度の周知と浸透」

母性保護や育児・介護支援制度などの周知が出来ていなかった点について、人事担当者に協力を得、WLB推進ワーキング・グループメンバー内での、制度と当法人規定の確認を行い制度理解と留意点などの学習を行った。その上で、制度周知のための広報紙作成（取組み活動状況の周知をねらいとした）し、全部署に配布し現在3号まで発行した。

(2) アクションプラン②「看護勤務基準の見直し」

当院の看護勤務作成基準と法人内勤務規定を看護協会より示された“看護師の夜勤・交代性勤務に関するガイドライン”の11項目と比較しながら課題の確認を行った。その結果、逆循環シフトでの日勤から深夜勤における「11時間以上の勤務間隔」と「正循環シフト」「夜勤時間13時間以内」の項目について検討が必要であることが判明した。

その上で、勤務ガイドラインワーキング・グループメンバーが説明書を作成し、各部署への説明と職員の思いを聞き取り調査した。看護勤務作成基準の見直しを行うことができた。

(3) アクションプラン③「腰痛や疲労度への調査と健康対策」

法人として実施した腰痛・疲労度調査の結果より、患者（利用者）移乗動作に対する課題が明らかになったことから、まず“職員の腰痛を予防するための移乗動作研修”を理学療法士と協働して実施した。研修前と研修2カ月後のアンケートを行い、研修効果の確認を行った。現在、結果を分析中であり運動教室なども企画中である。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ①母性保護、育児・介護支援などの制度周知のきっかけとなった。
- ②看護勤務作成基準の見直しに繋がった。
- ③腰痛を引き起こす移乗介助動作の実態が分かり、改善策へと繋がられている。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

勤務ガイドラインと当院の勤務実態比較の中で、正循環と二交代制夜勤の時間削減について、現状での維持を望む職員がいる。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

組織全体での取組みにより、各職種が知恵を出し合い、自分達の職場を良くしていこうとする機運が生まれた。インデックス調査の実施や支援者のアドバイスにより制度周知や勤務基準など、他施設との違いや課題に気づくことができた。

(4) 「平成26年度の取組み予定」

① 制度周知と理解への継続的取組み②二交代夜勤時間の削減と正循環夜勤の検討③腰痛対策への継続的な取組みと疲労度調査の分析評価、④看護ケアに関する実態調査や目標管理、看護ラダーの充実への取組みを行い、看護のやりがい感を高めていきたい。

鳥取県済生会境港総合病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域に密着し地元ですこやかな一生が送れるようその支えとなる
ビジョン (組織が目指す将来像)	和顔愛語にあふれ、やりがいをもって働きつづけられる職場

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p><病院> ・看護職員を大切にする組織である</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康管理の意識が高く、健康を感じている職員が多い ・能力開発の支援がある ・経営に対する不安、将来の不安がある ・就業規則、制度に対する認知度が低い ・院内保育、病児・病後児保育施設がある <p><看護部></p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務形態が多様化している ・育休、病欠者が1割ある ・外来は有給休暇が取りやすいが、病棟は取りにくいと感じている ・病棟の時間外業務が多い ・夜勤者が不足しており、40才以上の看護師に夜勤が偏っている ・10:1の看護体制は維持できているが、病棟の充足感がない ・今の職場にできるだけ長く勤めたいと思っている ・看護ケアに費やす時間が十分に取れていないと感じている
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ①看護ケアに費やす時間が少ないと感じているため、スタッフが考える看護ケアとは何かを明らかにする必要がある ②仕事、働き方に対する満足度について具体的に調査する必要がある ③就業規則、制度認知度が低いため周知する必要がある ④年休取得に関する実態調査をする必要がある(満足度の確認) ⑤教育評価システムを構築する必要がある ⑥病院のビジョン、経営方針を周知する必要がある



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・看護職員の満足度を高めるための体制づくりを行う 【成果指標】インデックス調査での評価を上げる 現在の働き方の「満足度」47.6% →60% 病院の制度について「わからない」の回答が約60%→40% 看護ケアに費やす時間少ない22%→50%
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①ラダー制度の確立 ②外来、病棟の一元化 ③夜勤交代制勤務の導入・実施 ④1年間の取り組みで立案した計画の実施
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①WLB推進委員会活動の周知、浸透 ②ラダー制度の体制づくり ③下記①②の結果をもとに職員の満足につながる計画立案 ④就業規則、制度の周知 ⑤病院のビジョン、経営方針の周知 ⑥継続的なインデックス調査への参加
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①スタッフが考える看護ケアについての意識調査 ②仕事、働き方に対する満足度についてアンケート調査 ③病院のビジョン、経営方針の周知の方法を検討 ④就業規則、制度について説明会の企画 ⑤多様な勤務形態の見直し(夜勤交代制勤務等の検討) <p style="text-align: right;">} 内容検討、できれば実施</p>

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

病院幹部会議にて、WLB 推進事業に取り組むことを決定した。その後、院長・総務課長・検査技師長・リハビリテーション技師長と看護部の合計 24 名で推進委員会を立ち上げた。委員会は月 1 回定期開催とした。委員は各アクションプランに分かれワーキンググループとして活動し、委員会にて進捗状況の報告・協議を行っている。

2) アクションプランの実施状況

- (1) アクションプラン①「スタッフが考える看護ケアについての意識調査」
 - ・10 月に看護ケアについての意識調査を実施し集計が終了している。今後はこの結果を基に師長会議で KJ 法を用いて分析していく予定である。
 - ・Web 版看護ケアの質評価総合システムを導入し、アンケートを実施した。現在は看護 QI 研究会からのリコメンデーションを待っている。中間面接時に看護ケアについてのヒアリングを行い上記の 2 つの結果と併せ今後の参考とする。
- (2) アクションプラン②「仕事・働き方に対する満足度についての調査」
 - ・看護満足度と関心度についてのアンケート調査を実施した。今後、アンケートの集計及び分析結果から解決策を検討していく。
 - ・前年度と今年度の年休取得率を調査し、今後はその提示方法を検討していく。
- (3) アクションプラン③「病院のビジョン・経営方針の周知徹底方法」
 - ・院長へインデックス調査の結果を報告し、院長と共に職員への周知方法を検討した。その後、院内広報誌や、「FROM 院長室」を全職員に配信した。(現在その 9 まで発行)
 - ・広報誌の周知度を確認するために、チェックリストを作成し各部署に配布した。
(看護部内では、見ていない割合が 41%から 10%に減少した)
- (4) アクションプラン④「就業規則・制度についての説明会の企画・実施」
 - ・総務課長より、職場責任者を対象に就業規則の説明会を実施した。
 - ・就業規則の知りたい制度の調査を実施し、今後はその結果を基に全職員を対象とした研修会を開催する予定。就業規則は、院内 LAN で閲覧できることを周知していく。
- (5) アクションプラン⑤「多様な勤務形態の見直し（夜勤交代制勤務等の検討）」
 - ・現在の勤務形態・種類の一覧表を作成した。
 - ・「夜勤交代制勤務に関するガイドライン」についてプロジェクトチームに説明し、チームメンバーから各部署職員へ説明した。今後は、当院で取り組める夜勤交代制勤務形態の検討をしていく予定。
- (6) アクションプラン⑥「WLB 推進体制の構築と活動の周知徹底」 上述 1) 参照

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したこと」

院内広報誌を通じて、病院のミッション・ビジョンが明らかになり、職員全体の業務意欲が高まった。院内の制度についての意識が向上した。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」

この取り組みを委員会内だけでなく、病院全体に拡大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」

組織の課題が明確になり、職員自身の働き方や満足度等を見直す良い機会となった。
- (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」
 - ①看護ケア及び質に関する検討 ②看護職の満足度向上策の検討 ③WLB 事業の広報の継続 ④全職員を対象とした就業規則説明会の開催 ⑤働きやすい勤務形態への変更

新さかいこうほうえんの取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域に開かれた 地域に愛される 地域に信頼される施設になる
ビジョン (組織が目指す将来像)	①働き方と仕事のやりがいによるワークライフの充足を高める。 ②こうほうえんを利用してよかったと地域から評価される。

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>法人</p> <ul style="list-style-type: none"> ・福祉施設への看護職求職者が少ない。 ・人財確保が難しい。 ・医療機関に比較して、福祉の世界の現状として経営体系上の看護職の処遇面の違いや、より暮らしを支える仕組みの中で、看護職一人の職場など多様性や役割には違いがある。 <p>看護職</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分の仕事は自身の能力を活かせていない。(42%)自分の能力向上の機会になっていない(32%) ・看護職の平均年齢は55歳で健康である。 ・看護ケアに費やす時間が不十分、ややそう思うが25%である。 ・労働環境では時間外勤務が少ない。勤務希望も通りやすい。賃金面は病院に比較して低い。 ・勤務異動は、施設・訪問・通所などで勤務体制や業務内容に差異があり異動したくない。 ・法人の就業規則や支援制度は、わからないとの回答が多いが、孫の世話や介護に関する支援には興味がある。 ・研修体制は、80%が整備されていると回答しているが、仕事に活かせていない。現在の仕事に対する評価が4~5割と低い。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>①現在の仕事に対する自己評価が低く、やりがい感がない。(福祉での看護ケアに対して何をイメージしたり、捉えているか不明)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療機関と福祉施設の看護職の役割の違いの理解、看護職の役割をサービスごとに明文化する。 ・仕事に対する評価とフィードバック <p>②人財確保が難しい、次世代の看護職が少ない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・福祉施設特有の仕事の理解 ・自身の範囲で仕事ができ、やりがい感を得られる環境作り ・法人独自の魅力と強みへの看護職アプローチ(看取りなど) ・雇用形態の独自設定(短時間正規職員等) ・入職後のフォローアップ体制



3年後のゴール	<p>①福祉施設の看護職として、役割や責任が発揮でき、自己の達成感が得られる。「仕事に対する自己評価」がそう思う、ややそう思うが80%</p> <p>②看護職が定着している。次世代(30歳代~)の配置がある。</p>
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<p>①看護職に求められる役割や責任が発揮できる。</p> <p>②人財確保に向けた継続的な取り組み</p>
1年間の取り組み	<p>①老人福祉施設の看護職に求められる役割と責任を明文化する。(他職種からも看護職に求められる役割)</p> <p>②介護職・看護職がそれぞれの役割を果たし協働してケアに取り組む。</p> <p>③人財不足に対する課題と対策を立て実行する。</p> <p>④WLBの周知・浸透を図る。</p>
今後4カ月の取り組み	<p>①WLB推進体制の発足(インデックス調査結果を職員に伝える。)</p> <p>②仕事に対する自己評価・職員のニーズの把握のため職員にヒアリングを行う。</p> <p>③就業規則・WLB支援策の周知・見直し</p> <p>④人財不足の要因の分析</p>

2.取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

WLB推進委員は法人内の本部及びエリアでそれぞれ選出し取り組みを展開した。新さかいでは施設長、介護課長、介護主任、主任相談員、主任看護師、管理栄養士、事務など多職種のメンバーで構成され月1回の定例会議を開催し活動した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB推進体制の整備」

委員の選抜・職員伝達や周知の場として定例会議を月1回開催。活動についてはエリア看護師会や調整会議などで進捗状況を報告している。

(2) アクションプラン②「仕事に対する自己評価・職員ニーズ把握」

インデックス調査から設問項目に対する職員の解釈の違いを知るため、項目を選定しヒアリングした。設問①看護職を大切にしている組織のイメージとは、設問⑩自分の能力を活かせる仕事とは、どんな能力が必要か或いは活かさないのは何故か、設問⑬看護ケアは何を意味すると回答したか。

(3) アクションプラン③「就業規則・WLB支援策の周知・見直し」

現行の就業規則で運用できているものや理解周知ができていないものを検討した。WLBの考えを知らせる活動として10月と11月に「WLBニュースレター」を発行した。

(4) アクションプラン④「人財不足の要因分析」

看護職の求職者が少なく、人財確保が困難である。当院では平均年齢が55歳と高齢であるが、健康で仕事の満足度は高い。福祉施設の看護職の役割ややりがい感を伝え、若い看護職や定年後の看護職など各年齢層の入職や定着に繋げる。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

法人目標の中に「充実した人生へのアプローチ」「人財の厚みと柔軟性を持った組織作り」を掲げている。その重点項目の中にWLBの構築があり推進体制を整備することで具体的活動の展開を図るきっかけになった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

看護職自身及び他職種や利用者・家族から看護職に期待すること、役割を具体的に明文化していく。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

法人の支援体制（人事・労務・研修など）は整備されているが、職員への伝達や周知が不十分であり広報活動を継続していく。全職種で取り組むという姿勢が重要である。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ①アクションプラン別の担当者を再編成し、既存の委員会活動と連携し成果を高める。
- ②福祉施設の看護職の役割や期待されることを明文化する為に、ヒアリングやアンケート調査を実施する。
- ③WLBの考え方を理解する啓発活動を継続する。

博愛病院の取り組み

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「人材確保と定着」

新入職者の確保が困難なため中途採用者や潜在看護師の確保に力を入れ、復職支援セミナーの開催を継続している。1 名だが夜勤可能者の入職に繋がった。また看護学生への奨学金制度を導入し学生を支援し定着を促進している。夜勤可能者の確保の為、夜勤回数に合わせ 4 月から夜勤功労金を支給、夜勤者にインセンティブを与え夜勤の促進を図っている。今後他施設の人材確保策を参考にし、当院のやり方を検討していく必要がある。

(2) アクションプラン②「就業規則と各種制度の認知度を上げる」

看護協会主催の労務管理やWLBについての研修会に管理者が参加し知識を深めた。また、推進委員と共に労働局の講師による「労働時間管理について」の研修を受講した。職員全体に向けての就業規則や制度の研修会が企画できていなかったため、次年度は育児・介護制度の説明会等を開催し就業規則の認知度を上げたいと考える。

(3) アクションプラン③「時間外勤務の削減」

業務を円滑に遂行し、上手に時間管理ができるように、「役割別タイムスケジュール表」を作成し活用した。一部の病棟では十分に活用できていないが、検査や処置時にコミュニケーションを取る協力体制ができ、時間内に業務を終了する意識改革ができた。また「終業 30 分前の管理者の声かけ」、「ノー残業デー」の実施など、定着するまでには至っていないが、定刻に業務が終了できるよう努力している。今後も継続し時間外勤務の削減に努める。

(4) アクションプラン④「やりがい感に繋がる目標管理の実施」

やりがい感についての簡単なアンケートを行い、管理者の効果的な働きかけについて検討した。形骸化していた目標面接を見直すきっかけとなり、目標シートの変更を検討した。さらに期末手当に人事考課が導入され、目標面接が重要な役割を果たし日頃のコミュニケーションの重要性を痛感した。管理者として面接技法のスキルアップを行い個々のやる気を育成していかなければならないと再確認した。アンケートを基に課題の抽出、改善を検討する。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

25 年度は病棟の再編、病棟移転、勤務異動、電子カルテ導入と大きなイベントがあり、士気が下がり職員のWLBへの意識が低下し、活動も細々としか行えなかった。そのためインデックス調査の回収率が低く、24 年度に比べデータの数値はあまり改善されていない。さらに産科廃止が決定され離職率が上がっている。病院改革はこれからの高齢化に向けて病院の目指すミッションを具現化していく第 1 歩である。職員の周知徹底が重要で、職員一丸となってこの改革を遂行していかなければならない。それには人材確保が最重要課題となる。夜勤人員の確保、離職防止対策を検討し、迅速に対応しなければならない。次年度は短時間正職員制や看護補助者活用等、マンパワー確保と業務改善に力を入れて働き続けられる職場環境を目指したい。

皆生温泉病院の取り組み

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「継続的にプロジェクトチーム会を開催し、WLB を推進する。」

各アクションプランを担当制として、さらに各アクションのプランにスタッフチームに参加してもらい、それぞれが PDCA を展開し全体として、大きな PDCA を展開した。毎月 1 回開催し、各チームの連携と調整、進捗状況報告を行っている。

(2) アクションプラン②「定期的に病院経営に関する方向性などが継続して発信でき、情報の共有が出来る。」

理事長との話し合いに、院長、副院長、事務長、看護部長が参加するようになり、運営状況、戦略・方向を院内に発信し、職員と情報共有する内容が多くなってきた。新築移転に関しても、理事長と職員が互いに考えが見えるようになった。

又、職員の意識調査結果から、定年年齢を 60 歳から 65 歳に引き上げ、各部署レベルの問題は、全部署業務改善に取り組んだ。情報ツールの見直しと作成、回診の効率化、申し送り時間の短縮、病室の環境衛生向上、リハビリ科の教育体制強化、検査科の外注依頼方法の変更など、成果を出す事が出来た。

(3) アクションプラン③「人事評価システムの確立」

職員のやりがい感、達成感に繋がるよう、人事評価システムを構築し、平成 25 年 7 月に実施した。評価者の勉強会では、面接の仕方、フィードバックの仕方、目標達成プロセスの支援方法を学んだ。

労働ニーズ調査からは、60 歳以上の職員に、夜勤インセンティブ制度を導入し、賞与に反映（減給なし）とした。そして全看護職に夜勤の 2 交代、3 交代の選択制を導入した。

(4) アクションプラン④「看護ケアに費やす時間が十分取れる」

「内なる力を強める」ためにパンフレット作製し、活用。今年度は Web 版「看護ケアの質評価総合システム」を用いて質評価実施。看護補助を含め、質を測る、変える勉強会を開催した。評価の結果は、患者満足度も含め 3 月下旬になる予定。看護補助者対象に質評価調査を実施し集計中である。

(5) アクションプラン⑤「制度・就業規則の周知」

定年年齢の変更部分を改正した。周知用のサンプル版によく利用する制度等を置きかえ、全職員に説明会を 3 回実施した。説明会の結果、周知状況を調査中である。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

患者様からの投書件数が年間 52 件から 29 件に減少し、内容も肯定的な意見が多くなった。インデックス調査の比較をすると、成果指標の部分、また上司との関係性も約 10～15% 改善がみられた。

今後は、さらにやりがい感・達成感につながるような評価、支援が出来るように評価者（管理者）のスキルアップと、看護の質・満足度の向上をする。中堅職員の支援を検討する。

三朝温泉病院の取り組み

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 推進委員会を病院全体の取り組みに拡大」

院長方針で病院全体の取り組みとして活動できているためスムーズに取り組みが出来ている。推進委員は他職種も含め 23 名で構成。委員会は月 2 回開催し、アクションプランを「小集団グループ活動」で取り組み、「推進統括グループ活動」で活動の進行状況を共有し、課題の検討を行っている。

(2) アクションプラン②「WLB ハンドブック作成と周知」

WLB に関わる制度休暇のダイジェスト版及びハンドブックを作成し、各職場に冊子として配布し院内 LAN にも掲示した。全職員を対象に周知の為の説明会を実施。職員の声を元に、手続きに必要な書類、受けられる補助などを追加し改訂を行った。

(3) アクションプラン③「時間外勤務削減の取り組み」(24 年度より 20%削減を目標)

- ・病棟別看護業務量実態調査（日勤業務）、時間外勤務職員意識調査を残業時間の多い医事課とリハビリテーション科で行った。明らかになった課題に対して推進委員で検討し、部署間及び他部門と調整を図りシステムの検討等行い業務改善に繋がっている。
- ・ノー残業デーを全職場に拡大、ポスターの掲示と声かけを行い意識付けとなっている。
- ・各職場では、超過勤務削減目標、対策を掲げ取り組んでいる。
- ・職場長の時間管理の認識を高めるため、労務管理について院内研修会を開催した。
- ・個人の時間管理意識を高める為自己申請とし、超過勤務命令用紙を改訂した。

(4) アクションプラン④「休暇の取得促進」(25 年度有休最低取得ライン 40%を目標)

- ・制度休暇の検討:リフレッシュ休暇 3 日(名称変更)、アニバーサリー休暇 1 日を設定し、希望により連続した長期休暇取得を目指した。
- ・有休取得促進ポスターを各職場に掲示し意識付けとなっている。各職場管理者の意識を高める為、管理の為の計画書と運用説明書を作成配布した。3 月に最終評価を行う。

(5) アクションプラン⑤「夜勤時間の短縮、交替制勤務体制の改善」

- ・療養病棟で拘束 17 時間夜勤から拘束 13 時間夜勤の試行に向け検討を行った。勤務形態の検討、業務調整、看護部長の職員への説明、職員の意識調査等により 11 月から短縮夜勤を試行している。夜勤が短くなり夜勤後の体調も良いと好評価が得られている。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) これまでの成果

- ①病院全体の取り組みとして実施している為、様々な課題に対して他部門と連携しながら取り組み WLB 推進が出来ている。
- ②残業時間短縮の対策は、職員の意識が高まり業務改善に繋がり、残業時間が短縮してきている。
- ③夜勤時間短縮、交代制勤務体制改善に向けた取り組みにより職員の認識を高める事ができ、短縮勤務の試行ができています。

(2) 今後の取り組み

- ①各アクションプランの組織的な取り組みを継続していく。特に夜勤時間短縮、勤務体制改善については職員の意思を尊重しながら取り組みを行う。
- ②全職員の働き方の満足度意識調査を実施し、「働き方の満足度を高める為に自分たちで出来る事」をテーマに、部門ごとの話し合いを開催する予定。

岩美病院の取り組み

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「看護補助者の業務拡大」

「看護ケアに費やす時間が十分にとることができる」が昨年度と同様に 37.9%と低い結果となっていた。今年度補助者 1 名の増員があり。看護補助者の業務拡大について取り組みを行った。

- ・ 看護協会テキストの確認
- ・ 先進病院の見学
- ・ 業務基準書の作成
- ・ 共通の略語集の作成
- ・ 研修計画の作成、実施

取り組みにより看護補助者業務への共通理解ができたが、業務が明確化したことにより、柔軟な対応ができにくい部分も出ている。

(2) アクションプラン②「目標管理への取り組み」

当院看護師は 40 歳～50 歳代が 60%を占めているにもかかわらず、その 66%が仕事に対する自己評価が低くなっている。中堅、ベテラン看護師のやりがい感を導くシステム作りとして、存在している目標管理シートの活用への取り組みを行った。

- ・ メンバーが研修会に参加し、師長係長会で目標管理の説明を行い、同時にアンケートで各師長に目標管理についての意識調査を行った。その結果、各師長は面接の必要性は理解しているが技術不足、指導力が不足していると自己評価している。

(3) アクションプラン③「師長会の見直しと管理部門の教育システムの見直し」

上司は自分の考えを伝えていないと評価していることに対して、師長・係長会の伝達、また管理部門の育成について取り組みを行った。

- ・ 師長・係長会の内容伝達について、院内メールを利用し看護師全員が閲覧できるようにした結果、「確認しました」との返信があり、統一した情報の提供ができるようになった。
- ・ 管理部門の育成についてはアンケートにより管理部門（師長、副師長、係長）に対して役割に対する理解、やりがい、不安などの現状把握を行った。その結果、管理部門が自信を持って役割を果たせるよう、教育システム・役割分担の明確化が必要であるといった課題が明らかになった。

(4) アクションプラン④「看護師確保対策」

今年度の入職者から、「ホームページを見て来た」という意見もあり、医師、スタッフ、事務部門の協力を得て、12 月 20 日看護部のホームページを立ち上げた。現時点では問い合わせはまだ無いが、アクセス数は上がっている。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

これまでの成果

- ・ 看護補助者について病棟内で共通理解ができ、協働のきっかけとなった。
- ・ 管理部門が自信を持って業務遂行するための支援の方向性が明らかになった。

今後の取り組みについて

プラン②③はまだ現状把握、計画の段階であり、1 月以降実施、評価を行っていく予定である。また今年度取り組めなかった、目には見えないそれぞれが大事にしている「ライフ」の部分にも力を注いで行きたい。

20. 岡山県



岡山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

当協会の重点事業として、「労働条件・労働環境の改善を目指した、看護職のワーク・ライフ・バランス（以下WLB）の推進」を掲げ、推進体制の整備や参加施設の拡大、広報活動を実施した。今年度から支援者を 2 人から 6 人に増やし、1 年目の 4 施設にはそれぞれ 1 人ずつ、そして 2 年目の 5 施設には 2 人が支援する体制にした。その結果、誰に相談したらいいのかが明確になり、連携が取りやすくなった。

今年度からは推進委員が事業運営の大きな力とならなければならないので、ファシリテーターの役割および、ワークショップを進め方について学んだりした。

1 年目の施設は、アクションプランに沿って取組を開始し、推進体制を整えたり、実態調査を追加したりしている。2 年目の施設の 1 年間の取組についての報告会に参加し、具体的な取組方法や、実現できた成果を確認できていた。また、疑問点や迷っていることについて質問できるチャンスになった。

2 年目の施設は全て事業推進体制が整い、事業について職員に周知することができている。キャリアプランの指標となるものを作成したり、夜間看護手当加算制度ができたり、看護補助者を活用したり等成果を出している。しかし、制度やシステム導入時に他部門と連携が困難で苦慮している施設もあり、支援者や推進者が相談にのっている。1 年間の報告会へ病院長に出席依頼したが、残念ながら 5 施設とも出席できなかった。

WLB 推進事業には事務部門はじめ他部門、管理部門の人たちの関心と参加が大きな鍵となるので、それらの人たちが多く参加する、岡山労働局開催の雇用の質向上のための研修会に、WLB 推進を取り上げてもらった。必要性や重要性は理解できたと思うので、参加施設が増えることを願っている。

2. 参加施設への支援内容

1) 参加 1 年目施設についてはアクションプラン作成が重要であるので、それぞれの支援者が積極的に係わった。直接施設を訪問することによって、文字に表れない状況や思いの把握ができることもあった。

2) 毎月または、2 ヶ月ごとに取組状況シートに記入している内容を確認し、必要時アドバイスを行った。また、それぞれの支援者にも送付し、意見交換をした。

3) 参加施設からの質問や相談への対応をした。

4) 日本看護協会からの情報や他施設の取組等を参加施設に紹介した。

3. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

1) ワークショップを効果的に実施するために

(1) インデックス調査の見方、読みとり方をワークショップより前に実施し、アクションプラン作成に調査結果を十分活用できうるようにする。

(2) 支援者のファシリテーション力を向上させる

2) WLB 推進体制の充実・強化

(1) ナースセンターと職場環境改善に取り組んでいる委員会との連携強化

(2) 行政（岡山県、岡山労働局）、病院協会等他団体との連携による推進

(3) 事務部門、管理部門への情報発信と連携強化

3) WLB 推進事業の普及啓発

(1) 広報誌「協会だより」およびホームページへの細やかな情報発信

岡山協立病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	<病院理念> ○人が人として尊重される社会をめざします ○「健康で明るいまちづくり」を支えます ○安全・安心でかかりやすく地域から信頼される病院をめざします。
ビジョン (組織が目指す将来像)	地域から信頼され、やりがいをもって働き続けられる職場をめざす

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p><強み></p> <ul style="list-style-type: none"> ％は「そう思う」＋「ややそう思う」 看護職員を大切にしている組織だと認識している職員が多く(73%)、上下に関係なく自由に話し合える、公正な評価、適切なアドバイスや支援など上司との関係も良好に捉えている職員が多い職場である。(66.2%、76.6%、76.6%) 現在の仕事は能力を活かせる仕事で能力向上の機会になっているという職員が多い(68.1%、72.6%) また、研修の実施や参加の支援もあると思う職員も多い(77.2%) 労働時間、休日数、人材資源管理(教育・リスク管理)はベンチマークより高い項目もあり整備されている。 <p><弱み></p> <ul style="list-style-type: none"> 勤務先の将来を不安に思う職員が半数以上(53.3%)あり、特に25～29歳、未婚のところが高い 自分の描く将来像につながらないと思っている職員が半数近くあり(48.8%)、特に25～29歳で高い。また、この年齢層では能力開発の研修の機会が少ないとも思っている。(44.9%) 今の勤務先に長く勤めたくないと思っている職員が1/3あり、25～29歳、35～39歳で高い(52%、51.6%) 今の仕事と給与が折り合わないと思っている職員が多い。(67.3%) 特に25～39歳、子供のいない職員で高い ケアに費やす時間が少ないと思っている職員が多く(53.9%)、25～29歳では63.9%の職員が不足と思っている。次いで50歳代、外来で高く、子供のいる職員で高い傾向 定時で仕事が終了しないとと思っている職員が半数以上。45～50歳代で70%、25～29歳で66.7%が終了しないとと思っている。 1週間以上の連続した休暇を必要に応じてとれないと思っている職員が25～29歳(63.9%) 50歳～54歳76%と高い。 気兼ねなく退勤できると思っている職員も全体では多いが(63.3%)、25～34歳で退勤しにくいと思っている職員が多い(47.9%、44.1%) 働き方、生活の満足度では肯定的な答えが半数以上あるが、どちらも25～29歳、50歳代で不満という答えが多い(55～60%) WLB支援の制度(育児・介護支援)がベンチマークより低く、また制度があっても職員に認知されていない <p><機会></p> <ul style="list-style-type: none"> 旭川以東の唯一の総合病院として救急や災害医療への期待があり(救急受け入れ↑)、病院としても取り組む方針である。緩和ケア・回復期リハビリ、在宅事業所など医療・介護のネットワークができています。6万人の医療福祉生協の組合員に支えられている。 <p><脅威></p> <ul style="list-style-type: none"> 岡山市内の病院がリニューアルラッシュであり患者や看護師が流れる恐れがある。医師不足である(特に外科系)
	課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



3年後のゴール	<p>組織の存在意義を理解して、やりがいをもって働き続けられる看護師を育てる。</p> <p>【成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> インデックス調査で「今の勤務先で長く勤めたい」25～29歳44.4%、35～39歳45.4%→60%以上 25～29歳では能力開発の研修の機会が少ないと思っている44.5%→30%以下 ケアに費やす時間が十分取れると思っている職員が(全体45.6%)特に25～29歳33.3%→60%以上 勤務に関する不満(1週間続けて休暇が取れる、有休が必要に応じて取れる)が25～29歳、50～54歳が今より改善する。 WLB支援の制度(育児・介護)がベンチマークに近づくよう改善する。
----------------	---

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	<ul style="list-style-type: none"> 実践結果を評価(アンケート調査)し、課題を明確化し実践する。 研修の充実 院外研修制度活用 日勤常勤制度、短時間正職員制度など多様な勤務形態を具体化する。
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> アンケート調査の結果で解決策を考え、実践する。 研修の充実 院外研修制度活用 勤務表作成基準を作り、お互い様文化をそだてつつ勤務の公平化を図る。 制度の周知を図る。多様な勤務形態制度の導入について検討。
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> WLB推進委員会の立ち上げ 毎月1回会議開催 WLB推進委員会ニュースの発行 毎月1回 25～34歳をターゲットに絞り、アンケート調査を実施し不安や不満の原因を明らかにする。 HPなどで取り組みを宣伝する。 制度の周知を図る。

2.取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

看護部長、事務長、総務部課長、副看護部長 2 名、看護師長 2 名、看護主任 1 名、看護師 1 名で構成した「WLB推進委員会」を立ち上げ、月一回開催している。その委員会に於いて情報提供や、WLB推進のための企画運営をしている。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB推進委員会立ち上げ」

管理会議で承認を得て、10月9日推進委員会を開催し、アクションプランを検討した。毎月第2水曜日に定例化し、実施している。WLB推進ニュースを毎月発行している。

(2) アクションプラン②「25～34歳を対象にアンケート調査を実施し不安や不満の原因を明らかにする。」

25～34歳看護職員を対象に12月17日～12月25日にアンケート調査を実施し、現在集計中である。目的は、負担とを感じる業務や将来につながっていないという不満感の中身、勤務表への不満感の中身、および組織の存在感や病院の理念についてどう考えているかを把握することである。そして、現行の勤務表について、バランスがとれた勤務表になっているか実態調査を予定している。その時、推奨される勤務表として「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(以下ガイドライン)に紹介されている「勤務表作成基準11項目」を参考にする。

(3) アクションプラン③「制度の周知」

WLBについて理解を深める、当院の取り組みについてアピールする、育児・介護制度の周知を図ることを目的に、看護職員全員を対象に「WLB推進連続学習会」を開催した。1回30分で、1月には6回開催し、157人が参加した。2月にも実施予定である。

また、WLB推進ニュースを月一回発行し、育児・介護支援制度から「制度紹介」の欄を設けワンポイントで行った。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

いまのところなし。状況把握、分析中。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

WLB推進継続学習会の感想のなかに、有給休暇や連続休暇、リフレッシュのための休暇など休暇取得の要望が多いことがわかった。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

子育てをしながら働いている看護師が多いにもかかわらず、WLBの制度について周知徹底されていないことがわかった。(産休や育休をとることになってから知る職員が多い)勤務表の満足度は非常に高いが、一部に不平等感もあり「しわ寄せ」がある実態がわかった。ワークショップなどに参加して他病院の取り組みを聞く機会があり、考える機会となった。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

25～34歳を対象にしたアンケート調査の結果分析、解決策を考え実施する。

ガイドラインの「勤務表作成基準11項目」を参考に当院の勤務表作成基準を作る。

WLB支援制度の早見表を作成し周知する。WLBの相談窓口をつくる。

WLB推進ニュースを毎月1回発行する。

岡山市立市民病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	公立病院として、市民に信頼され、期待される病院であり続ける
ビジョン (組織が目指す将来像)	専門職としていきいきとやりがいをもって働き、仕事と生活の両立ができる職場

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> ① 平均年齢 38 歳で子どものいる人が 51.5%である ② 経験年数の豊富な看護師が多い (10 年以上 46.2%) ③ 離職率は 2012 年 8.6% 2011 年 6.5%である ④ 上司との関係が良い (60%以上) ⑤ 勤務表に個人の希望が通りやすい (71.3%) ⑥ 有給休暇は必要に応じて取得できる (35.5%)、有給休暇取得率 (59.9%) ⑦ 一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる (20.3%) ⑧ 定時に終わることができない (63.9%) ⑨ 始業前残業をしている (58%) ⑩ 看護ケアに費やす時間が十分にとることができない (65.8%) ⑪ 夜勤回平均数 8.5 回：夜勤要員が全職員の 65%、最大夜勤回数は 13 回、9 回以上の夜勤を行っている 54%
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有給休暇取得率は 59.9%であるが、有給休暇は必要に応じて取得できないため、スタッフに満足感がない⑤⑥⑦ ・ 始業前残業や超過勤務についての業務内容の実態が把握できていない⑧⑨⑩ ・ 夜勤要員が不足している⑪



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・ 患者さんに安全で質の高い看護が提供できる勤務体制の維持を前提として、看護職員が年間の有給休暇等の休暇を希望通り計画的に取得できる ・ 自分の勤務時間内に業務を終えることができる ・ 看護補助者・介護福祉士等の夜勤導入 ・ 夜勤専従者制度や二交替などの柔軟な勤務形態導入
----------------	---

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
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ① 希望する休暇が取得できる ② 多職種との協働業務の実施 ③ 新たな勤務形態の導入
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ① 年間休暇取得のルール作成と実施 ② 多職種との協働業務の基盤作り ③ 新たな勤務形態の導入にむけての検討
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ① WLB推進体制の立ち上げ (推進・作業部会) ② 始業前残業と超過勤務の内容の調査 ③ 勤務希望調査 (勤務形態・休暇希望)

2.取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

- ①平成 25 年 4 月に委員長、副委員長、各部署からリンクナースを選出し「看護部WLB委員会」を立ち上げた。
- ②平成 25 年 6 月に看護部長、副看護部長、看護師長、副看護師長、看護部WLB委員会リンクナース、事務部で「WLB作業部会」を立ち上げた。
- ③平成 25 年 9 月に医局、看護部、各技術部門、事務部より、各 1 名メンバーを選出し「病院WLB推進委員会」を立ち上げた。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB推進体制の立ち上げ」

「看護部WLB委員会」と「病院WLB作業部会」は毎月1回の定例会を開催した。また「病院WLB推進委員会」で、メンバーに3年間の取り組みについて説明した。さらに病院全職員向けに、取り組み状況等を周知する目的で、「WLB通信」を発行した。

(2) アクションプラン②「始業前残業と超過勤務の実態把握」

看護部の全職員対象に、始業前残業と超過勤務の実態調査を実施し、KJ法で内容を分析した。その結果、他職種（特に看護補助者）に委譲できる業務が多いことがわかった。また、看護補助者の業務内容調査を実施したところ、看護補助者を「主に看護ケア業務を行う補助者」と「周辺業務を行う補助者」に分類していたために、「周辺業務を行う看護補助者」には看護ケア業務を依頼できていない現状が明らかになった。そこで、12月から看護補助者の業務による分類を廃止し、全員が看護ケア業務に従事するように教育を始めた。

始業前残業の削減については、毎月副師長会が担当して、現状把握と課題を抽出して、始業前残業ゼロの実現に向けて取り組んでいる。さらに、「早く終わった人が先に帰れない」という職場風土が一部に存在しているため、看護管理者やスタッフの超過勤務に対する意識改革に取り組んだ。看護管理者は日勤終業前にスタッフに残業量とその内容の報告を義務付け、スタッフごとに残業を命令するよう変更した。

(3) アクションプラン③「休暇希望調査と導入可能な新たな勤務形態」

看護部の全職員対象に「休暇希望調査アンケート」を実施し、その結果「長期休暇が取りにくい」、「希望する有給休暇が取りにくい」などの不満があることがわかった。当院は平成 26 年 4 月からの独立行政法人移行に伴い、休暇制度の変更や柔軟な勤務形態の導入が可能となることから、引き続き検討を続けている。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・病院が組織としてWLB推進に取り組むことをスタッフに周知することができた。
- ・実態調査を実施することにより超過勤務内容が明らかになり、改善につながった。
- ・始業前残業と超過勤務に対する意識の変化がみられ、職場環境の改善に繋がっている。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

・実態調査結果やスタッフからの意見を速やかにフィードバックしなければ期待を裏切ることになる。実現可能性の高いものから、一つでも実現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」

- ・当院独自の取組や、改善してきた制度が職員に伝わっていなかったことがわかった。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

・WLB推進の啓蒙を継続し、看護職と看護補助者との業務分担を推進するとともに、年間休暇取得のルール作成、および新たな勤務形態の導入に向けての検討をしていく。

赤磐医師会病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域に根差し、安心・安全で質の高い医療を温かく提供する病院
ビジョン (組織が目指す将来像)	一人一人が、生き生きとして働き続けられ、看護に幸せを感じることができる職場環境をめざす

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	【強み】 ・平均年齢 43.8 歳、平均通算経験年数 19.6 年とベテラン世代の職員を多く有している。 ・既婚率 77.6%、有子率 80%、院内保育制度あり、育児支援・生活支援制度は充実している ・現在の生活に満足している (63.5%)、現在の仕事は自分の能力を生かせる仕事 (57.6%)、自分の能力向上の機会 (60%) ・看護補助者体制加算 (50:1⇒9月から 25:1)、病棟クラーク配置し、業務委譲を積極的にすすめている体制にあり ・医療安全・クレーム対策、メンタルヘルス対策は整っている ・勤務表作成時個人の希望が通りやすい (76.5%) ・上司は、必要時的確なアドバイスや支援をしている (61.2%)
	【弱み】 ・就業規則は公開されているが周知されていない (制度認知に対する指標、ベンチマークとの比較) ・個人の WLB 評価に関する指標が低い (ベンチマークとの比較) ・請求時間外と申告時間外勤務に開きがある (始業前残業がある 51.8%) ・35 歳～45 歳の満足度が低い 自由に話し合えない: 35 歳以上半数 看護職員を大切に思わない: 35～39 歳 33.3% 自分の能力を生かせない仕事: 35～45 歳 15～16% 仕事量に対する給与不満: 35～39 歳 77.7% ・夜勤免除者 30.6%、夜勤を担っている世代 35 歳以上 88% を占めている ・新卒者の入職が少なく、年齢構成に偏りあり (20 代勤務者 8.3%) ・半数近い職員が健康上の自覚症状を有している (頭痛 43.5%、肩こり 57.6%、腰痛 55.3%、憂鬱感 40%)
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	【機会】 ・岡山県で唯一医師会立の病院であり、かかりつけ医との連携を基盤に運営している (紹介率 70%維持) ・平成 26 年度に東備地区で唯一の回復期リハビリ病棟開設予定である
	【脅威】 ・岡山市内 (車で 15～20 分圏内) 総合病院建て替えラッシュ ・当公益法人は病院単体の運営であり、介護施設等を有していない
	・夜勤体制の改善に向けた取り組みが必要 ・福利厚生・就業規則の認知度が低い ・35～45 歳の職員の満足度が低く、夜勤負担も大きくなっている



3年後のゴール	・職員一人一人がお互いを認めつつ、やりがいを感じて業務が続けられる ・地域医療をめざす看護師の応募が増え、慢性的な人員不足が解消する 【成果指標】 看護職員を大切に作る組織である 40.0%⇒60% 今の勤務先の将来に不安はない 45.9%⇒60% 現在の働き方に満足している 57.7%⇒65% 離職率 5%以下に維持できる
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	①WLB 推進に向けた活動を、PDCA サイクルで運用していく ②WLB を重視した就業規則の見直しを行う ③自己のキャリア表(仮称)を活用した人材管理ができる仕組みを作る ④個々が組織の一員として、指標が明確な目標管理ができる体制をつくる
1年間の取り組み	①WLB 推進委員会の活動を院内外に発信、広報、評価していく ②就業規則・福利厚生制度について、汎用ハンドブックを作成し利用促進を図る ③勤務実態調査の結果を踏まえ、自己のキャリア表(仮称)を作成する ④中間管理者(主任・師長)の研修を企画し目標管理が効果的に行えるようにする
今後4カ月の取り組み	①WLB 推進体制の立ち上げと活動内容に対する周知 ②就業規則や福利厚生制度の周知と理解促進 ③勤務実態調査の実施 ④目標管理について、研修会を開催し、現状の課題を明確にする

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

看護師確保が困難な状況が続く中、新たな採用は難しくても、辞めない体制作りができないものか苦慮している時、WLB 推進事業を知り、病院全体の組織運営を見直すいいチャンスになればと思い参加を決意した。副院長、事務長、総務課人事担当職員、看護師長等の計7名でWLB推進委員会を立ち上げ、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 推進体制の立ち上げと活動内容に対する周知」

WLB 推進に関する情報や取組を、職員が正しく理解・周知していけるよう、推進委員会で方法を検討し、院内ランの利用や2カ月に1回WLB通信を発行している。看護師募集契約サイト等インターネットを利用し、院外へも発信している。課題や問題は、常に変化していくため、意見の収集や協議、フィードバックを継続していく予定である。

(2) アクションプラン②「就業規則や福利厚生周知と理解促進」

インデックス調査の結果を基に、院内全体の職員を対象に、知りたい規則や制度、利用したい制度についてアンケートを実施した。併せて、中途採用者が多い環境から、過去3年間の採用者を対象に就業上で困ったこと等アンケートで明らかにした。それらの結果を基に、研修会の企画やオリエンテーションファイルを作成予定である。

(3) アクションプラン③「勤務実態調査の実施」

勤務表作成上、勤務希望する職員が多い為、勤務の実態を把握するため所属長から職員の勤務状況について回答を得た。30歳～35歳は子育てで夜勤の免除や時間制限を希望している職員が多い。45歳を過ぎると勤務の希望は少なくなるが、不規則勤務に対する健康上の不安から勤務の配慮が求められる。今後、結果を勤務表作成基準の見直しに反映していく予定である。

(4) アクションプラン④「目標管理について研修会を開催し、現状の課題を明らかにする」

職員の意欲を高めるための方策として、現在上手く機能していない目標管理を見直すことを協議した。看護部師長・主任を中心に平成26年度研修を計画、看護部全体研修会を開催し、3年後は病院全体の職員の導入をめざしてすすめていく。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

アンケートをはじめ、客観的にデータを公表することで、推測で語る職員が少なくなり、現場の「お互い様風土」の理解が促進した。WLBの概念が浸透しつつある。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

キャリアを重ねる際の教育体制との連動性が図れていないこと

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

現場の不満や要望はしばしば表出されていたが、インデックス調査から客観的に見ること、自院の良いところも理解できた。就業規則や、労働者を守る法的な整備についてもいかに理解していなかったかがわかり、個人にとっても組織にとっても、現場の課題を解決していくヒントに繋がった。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」など

①個人のWLBが推進できるよう、就業規則や福利厚生等の理解促進のため、研修会を開催すると共にオリエンテーションファイルを作成し、効用を協議していく。②就業規則や福利厚生の見直しをする。③目標管理の研修会を実施し、組織の一員として個人が意欲的に取り組める職場環境を追求する。

中島病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域に密着した内科専門病院
ビジョン (組織が目指す将来像)	ここで働きたいと思える職場づくり

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ol style="list-style-type: none"> 看護職員は時間外勤務が多いと感じている。(月平均 4.8 時間 一番多くても 15 時間以内である) <ul style="list-style-type: none"> 病棟看護職員は 67.4% が定時で終わることができない業務であると感じている。 日勤帯の診療体制に問題がある。 診療時間が延長する。緊急外でも時間外に検査オーダーが入る。17:00 以降に新患入院があり、指示が出てでも検査、薬局等の職員がいないために看護職が対応する) 時間外勤務可能な看護職員が少ないために特定の人に負担がかかる。 終了しても他の人が働いていると帰れない雰囲気がある。 勤務希望が通りやすいと 84.6% が感じている。しかし、不公平感をもっている。 <ul style="list-style-type: none"> 勤務表作成基準が守られていない。勤務希望が通ることでモチベーションは上がるが、他の人に負担がかかり、不公平感がある。 有給休暇の取得率が低い。 <ul style="list-style-type: none"> 看護職の取得率は 37% である。病棟は 7 対 1 看護のため取得しにくい。自費研修は有給休暇ではない。 リフレッシュ休暇、7 日程度の休暇がとりにくい。(夏季休暇 3~5 日はとれる) 夜勤、休日手当に不満がある。 働きやすいと感じていることは、 <ul style="list-style-type: none"> 委員会は時間内に開催される。上司は話しやすく、現場で職員の話をよく聞いてくれる。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> 時間外労働についての実態(サービス残業、業務の内容等)と、診療体制の状況について調査する。 調査結果により、日勤の人員配置方法を再考したり、他職種への協力を要請する。 この取り組みについて説明し、周知していく過程をとおして、看護職員の時間外労働に対する考えや職場風土を見直していく。 勤務計画表作成基準を見直し、看護職員と一緒に考えることによって啓発し、不公平感を無くしていく。



3年後のゴール	<ol style="list-style-type: none"> 時間外労働が月平均 4.8 時間から 3 時間になる。 勤務希望の不公平感が緩和される。 年次有給休暇の取得率を 45% にする。
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 診療体制の状況に応じた勤務体制の整備 看護業務の見直しと定時で帰ると意識を高める 適切な人員確保 業務整理に合わせた諸手当の検討
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> WLBの周知と浸透 時間外労働の実態の把握と業務整理 職種別の業務整理 制度を含めた説明(啓発)
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> WLB推進会議を定期開催する WLBについて職員対象の説明会を企画運営する 現状把握し、今後のスケジュールを調整する

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

ここ数年出産等を機に、職場復帰時に夜勤免除を希望するスタッフが増えてきた。正規職員にとってはもちろんのこと、多様な勤務形態のスタッフが増えても働きやすい職場であらなければならないと感じ、WLB推進事業に取り組むこととなった。

取り組みにあたり、「WLB推進会議」を発足させ、家庭環境や勤務形態等が違う立場で働くスタッフの意見を取り入れるようにメンバー選出を考慮した。定例会の開催を月2回とし、推進体制を整えた。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「残業時間が、月平均4.8時間から3時間へ」

全看護職員を対象に超過勤務時間の実態調査を1ヶ月間実施した。超過勤務をしても申請しない人がいること、超過勤務申請時間と実際に職場を離れている時間が一致しないことがあった。また、始業前残業をしている人がいることがわかり、勤務開始30分以上前には勤務しないことを徹底させた。

(2) アクションプラン②「勤務希望の不公平感が緩和される」

WLB推進会議において勤務希望の出し方について検討した内容について、各部署から意見をもらった。それを元に勤務作成基準と勤務希望基準を作成し、WLB会議メンバーが11月に病棟会、12月に外来会にて直接看護職員に説明した。1月の勤務表作成にこれらを取り入れた。3月頃評価の予定である。

(3) アクションプラン③「有給休暇の取得率を45%にする」

看護職の有給休暇取得率は37%である。研修参加のための休暇や、7日位の連続休暇が取れてない。このプランについてはまだ取り組んでいない。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・以前からあった勤務表作成基準の整理と新たに勤務希望基準の作成を行った。(評価の時期はまだであるが、改善を期待し作成)

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・報告会等に参加し、他の病院での取り組み状況や成果について聴くことができた。夜勤9回目から手当が支給されるとか、勤務形態のステップ表を表示することで、わかりやすくなるなど、当院でも取り入れてみたいものがあった。
- ・アクションプラン①で実施した始業前残業を減らす取り組み実施中に、始業前残業の検討の必要があることがわかった。現在実施後の評価をまとめている。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・事業を進めていく中、色々な立場の意見を交換することで、知らなかったこと(勤務表作成時の留意点、制度や手当、勤務形態による給料の差など)が多くあったこと。
- ・不平等感をなくすことの難しさ。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ・WLBの周知・浸透。
- ・引き続き時間外勤務(始業前残業を含む)と業務整理。
- ・職種別の業務整理。
- ・制度を含めた説明(啓発)。

水島協同病院の取り組み

1. 平成25年度のWLBの取り組みとその評価

(1) アクションプラン①：WLB推進体制の立ち上げ

25年度WLB推進会議8回開催、WLBニュース3号を発行した。管理層にWLB活動を定期的に報告した。「水島協同病院ワーク・ライフ・バランス(WLB)支援制度の紹介」というタイトルで、育児との両立支援制度、介護との両立支援制度、スキルアップ・研修支援制度、職員が利用できる各種休暇制度・福利厚生等、退職金・継続雇用制度、届け出用紙等について早見表をカラー刷りで作成した。相談窓口も明記し、イントラネットで広報、WLBのスタッフが各部署に出向いて説明し、わかりやすいと好評であった。管理層から夜間・病児保育料の全額補助制度が新しく設けられた。

(2) アクションプラン②：時間外勤務時の実態把握(始業前残業と就業後残業の内容調査)

3年間で時間外勤務を削減する計画で、25年度は1人月平均8.3時間(昨年度は10時間)に減少した。25年度、始業前・終業後残業時間調査を実施した結果は、始業前残業は87.5%の人が行っており、内容は約半数が情報収集であった。終業後残業は89.5%の人が行っており、日勤後が多く、内容は記録と申し送りが主で、病棟毎に特徴があった。看護業務の負担軽減に、25年7月に急性期看護補助体制加算25対1を取得し、看護補助者を一部夜勤に導入した。看護補助者を「ナースエイド」に呼称変更し、業務内容の基準化、マニュアル作り、看護師との役割分担を進めた。その評価を各病棟に調査した結果、看護業務の分担負担が軽減し、時間外勤務が削減された。

(3) アクションプラン③：ベテランのキャリアプランの開発

全看護職員対象に、資格取得や研修希望、将来目指したいもの等のキャリアプランや就労内容、異動希望等について調査を実施した。その結果、賃金や勤務形態、リフレッシュ休暇など労働条件に関する要望が多く、積極的に自己アピールする内容も含まれていた。管理者はこれらの結果を育成面接時に活用し、個人の意向を研修計画に組み込んだり、キャリアポイントが取得できるように、特定の研修を受講できるように推薦したりした。また、看護のやりがいにつながる目的で、25年度は「心に残った事例、気になる事例」を語る研修(ナラティブ研修)を5回実施し80名が終了した。この研修会では看護の場面を思い出し感動する人も多く、効果があった。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

これまでの成果

就業規則の早見表作成で制度の活用が進んだ。新しく夜間・病児保育料の全額補助制度が新設された。急性期補助体制加算25対1を取得し、看護師業務の負担軽減し、前年より時間外勤務が削減できた。看護職員の約半数が1週間程度の連続した有休取得ができた。ナラティブ研修「心に残った事例、気になる事例」実施することで看護のやりがいが育成しつつある。

平成26年度の課題

新たな課題は25才～29才の年齢層で将来像を描く事が出来るように研修計画をたてキャリアアップにつなげたい。3年目は看護ケアの充実感不足の要因調査である。

岡村一心堂病院の取り組み

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①WLB 推進体制強化
2 年目は更なる強化のため、WLB 委員会のメンバーを各病棟、外来看護師長を加え、5 人から 8 人に増員した。そして、アクションプランごとにリーダーを決めて取り組むことにした。WLB 通信は 2 ヶ月に 1 回発行し、情報を発信している。
- (2) アクションプラン②就業規則・WLB 支援施策の周知
就業規則抄読会を各部署で 5 回実施したが、周知度が上がらなかったため、再度検討し、広報誌に支援制度についてワンポイントレッスンを掲載した。また、WLB 支援制度早見表を作成し、WLB 通信に掲載した。
- (3) アクションプラン③ 看護のやりがいもてる（モチベーションの維持及びアップ）
医師の指示受け業務の明確化とスタッフの負担軽減のために、トップリーダー制を導入した。効果は顕著であり、スタッフからは一定の評価を得たが、トップリーダーの負担軽減や不在時の対応等検討が必要である。
日常の看護を振り返るためにリフレクション研修を看護師長、主任看護師で実施し、高評価を得ている。今後スタッフのリフレクション研修に取り組んでいく。院外に向けても看護協会等からの依頼を受けて「看護の出前講座」3 件、新聞記事掲載 1 件について看護を伝えた。
- (4) アクションプラン④中間管理職の育成（管理職研修の強化）
看護師長および主任・副主任研修会に於いて、看護マネジメントリフレクション研修と役割研修を継続的に行っており、今後成果の評価を行う。
- (5) アクションプラン⑤ 残業時間の偏りを改善
残業時間および内容を調査し、項目別に集計した。その結果、夜間のコンピュータ入力業務を簡素化し、残業時間の多い部署に看護補助者を増員したり、準夜帯の看護補助者を配置したりした。病棟間の差が大きいため、調査を引き続き実施し、改善策を検討していく。

2.これまでの成果と今後の取り組みについて

- (1) 「改善したこと」
トップリーダー制を導入し、スタッフが働きやすいと感じていることがわかった。また管理研修実施により、副主任・主任のモチベーションアップができつつある。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」
 - ① トップリーダー制は、トップリーダーへの負担が増大したこと、不在時の対応が確立していない等の問題が発生した。
 - ② 短時間勤務者は、勤務条件通りの勤務ができるため頑張っているが、夜勤者への負担が増大してきている。特に色々な勤務をしなければいけない 44～50 歳の年齢の働きがいを感じられる対策が必要。
- (3) 平成 26 年度の取り組み
上記のアクションプランを実行しながら、看護ケアの質向上を目指していきたい。そしてスタッフ一人一人がやりがいを感じられる職場を目指したい。

重井医学研究所附属病院の取り組み

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 推進活動の周知」

WLB 推進委員会を立ち上げ、活動内容を伝える「広報グループ」、超過勤務時間削減に取り組む「業務改善グループ」、自院を知って自慢しようという活動に取り組む「就業規則見える化グループ」で役割分担をして取り組んでいる。

「自院の強みアピール」や「知りたい規則ベスト 5」「病棟ラウンド状況」「WLB ご意見箱設置」等について広報ニュースを発行した。インデックス調査で、育児・介護等の制度がわからないという結果であったので、重点的に広報した。しかし、今年度調査に於いても改善しなかったため引き続き取り組んでいく。

他職種との連携が難しく、実践しにくいことがあったが、粘り強く交渉することにより、推進活動に参加してもらえるようになった。

(2) アクションプラン②「超過勤務時間の削減」

業務改善グループが病棟ラウンドを実施するとともに、WLB ご意見箱を各病棟に設置した。その結果、医師の指示受けに関する意見が多かったため、課長会議、臨床検査部との話し合いを実施し、指示受け時間の変更や優先度の基準設定等、業務改善につながった。

業務が終了したら、子育て中でなくても気兼ねなく帰れるように「かえるデイ」を設定した部署があり、今年度調査では 44.3%から 52.5%にわずかに改善した。また、介助入浴や清掃業務を看護補助者に委託することによって、看護職の負担軽減につながるとともに、看護職でなければできない業務に専念できるように取り組んでいるところである。

(3) アクションプラン③「就業規則の見える化」

自部署は自己目標の達成に向け、サポートしてもらえる職場として定着するように、職員に聞こえる・見える・わかる・使える規則を伝達できるように取り組んでいる。研修参加を出張として認められるようになったことや、目標管理面接を実施することにより、「組織は能力開発の研修を実施し、サポートしてくれる」が 58.2%から 60.2%に改善した。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

今年度インデックス調査結果で低かった項目は昨年度も低く、改善されていないことが明らかになった。労働環境については良い評価があるにも関わらず、経営・組織については低い評価である。労働環境改善することによって、本来の看護ケア時間を確保し、達成感ややりがいを感じられるように引き続き取り組んでいきたい。

- ・看護職員が達成感を得られるように、自己目標管理制度をサポートできる体制を構築する。
- ・看護補助者の教育、研修制度を再構築し、業務委託をスムーズに行い、看護職が看護ケアの時間を確保できるようにする。
- ・「お互い様」の連鎖を広める組織風土の再建

岡山大学病院の取り組み

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

「勤務時間・夜勤に関するステップアップ・ステップダウン表の運用」

自身のライフイベントに沿ったキャリアプラン構築、及び夜勤人数の確保を目的として「勤務時間・夜勤に関するステップアップ・ステップダウン表」を3月に作成し、全職員に対し説明を行った。アンケート調査では勤務時間・夜勤回数を可能なところから徐々に増やしていく働き方を 9割以上の職員に周知できたことが確認できた。6月には運用マニュアルを作成、また異動希望調査表に現在のステップを記入する欄を設け、目標管理面接、異動調査面接、育児休暇中の職員の面接等で使用している。平成26年1月現在までに 10名がステップアップを果たした。また就学前の子どもを持つ職員が育児に関する制度の利用や働き方の計画を記入する「育児に関するキャリアパス」も作成し、26年度からの運用に向けて現在、WLB推進委員会で検討を行っている。

(2) アクションプラン②「WLB推進体制の強化」

インデックス調査により、夜勤回数の差が不公平感につながっていることが判明したため、WLB推進委員会で夜勤回数が多い職員への手当支給について検討した。4月1日から3交替の部署で夜勤回数が8回を超えた場合、加算を行う夜間看護手当加算制度が施行された。また就学前の子どもを持つ看護職員70名に対し、夜間保育の利用希望についてアンケートを行った。夜間保育を求める声は16%だったが、ステップアップする人数を増やすためにも設備整備については検討を続けていく。

2月にWLB推進委員会の活動を岡山大学役員会で報告した際、理事よりインデックス調査を分析するにあたっての統計学的注意事項や分析方法についての助言を受けた。それを受け、7月に全看護職員を対象にインデックス項目を抜粋した調査を行った。他施設での勤務経験を問う欄を設け、勤務経験別、年齢別など細やかな分析を行ったが、勤務経験による差はあまり見られなかった。WLB推進委員会が指標としている「看護職員を大切にす
る組織である」「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる」「現在の働き方に満足している」の3項目はすべて肯定的意見が前年度に比べ5～12%増加した。

(3) アクションプラン③「就業規則・WLB支援策の周知」

「自分らしく働き続けるために」というテーマで3月にシンポジウムを開催し、約150人の看護職員が参加した。7月に「先輩ナースの子育て体験談」、12月に「A Gift to Myself～私へのご褒美～」というテーマで茶話会を開催し、それぞれ約15名の職員が参加した。

3カ月ごとに発行している『WLB通信』ではWLB支援策の周知としてWLB推進委員会の活動報告やアンケート調査の結果報告、茶話会の記事などを掲載している。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

インデックス調査や茶話会で「休みが取得できない」「超過勤務が多い」という不満が多いことが判明したため、永年勤続の際に休みを取得できるようにする、PNS導入で超過勤務を減らすなどの意見交換をWLB推進委員会で行っており、今後も検討を続けていく。

就業規則については『諸手続きの手引き』を作成し、各部署に配布したが、調査結果では認知度は4割だった。ホームページで就業規則を閲覧できることも含め、就職時のオリエンテーションで説明し、周知を促していく。また茶話会などを定期的に開催し、看護職員の見聞きながら働き続けられる職場作りを進めていきたい。

落合病院の取り組み

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「就業規則の見直しと周知」

「育児休業等に関する規則」「介護休業等に関する規則」の見直しを行い、法人運営会議で承認を受けた後、部署長や職員を対象にした勉強会を開催した。現在は「短時間勤務正職員就業規則」の見直しを行っている。就業規則の見直しと周知を行っていく中で、評価制度の見直しを感じている。今年度法人の職員を対象に行った、「育児・介護の調査」から、特に 40 代・50 代の職員が、親の介護に不安を持っていることが明らかになった。

(2)アクションプラン「有給取得の推進」

有給付与を部署目標に盛り込むことを提案し取得の推進を図った。また、勤務希望の見える化を図り、お互い様の気持ちで有給が取得できるよう働きかけた。その結果、有給取得率を 2.6%アップすることができた。院内全体で、勤務表を作成することも決定した。

(3)アクションプラン「就業前残業と持ち帰り仕事の実態把握と業務整理」

看護部 WLB 委員会を立ち上げ、実態把握を行った結果、就業前残業は受け持ち患者の情報把握が主であった。また持ち帰り仕事は、議事録作成や研修報告書作成であることが明らかになった。対策として、議事録作成を勤務時間内に行うことを推進した。

(4)アクションプラン「中間管理職の育成」

25 年度の病院目標は「連携と協働」で、良いチームを活用して目標を達成していくよう活動した一年であった。看護部では、詰所目標に他職種と共有する目標を 1 つ掲げた結果、目標管理中間発表会で、薬剤部や ME 部、あるいは MSW との連携が強化でき患者指導が充実したという成果が得られた。このことから、チームを活用することによる相乗効果が得られ、中間管理職（部署長）の育成にもつながったと考える。

(5)アクションプラン「新人採用活動の強化」

新人採用活動を強化するための取組として、1. 看護職員募集案内(パンフレット)の検討、2. 学校訪問先および時期の検討就職フェア等への参加、3. 当院の福利厚生などの強み・アピールポイントの再検討とパンフレットへの反映を行った。新しく作成したパンフレットを学校訪問や就職フェアに活用したが、看護職の採用困難は依然として続いている。今後も、採用活動の継続強化と職場定着の促進を合わせて行うことが必要だと考える。

(6)アクションプラン「評価制度の検討」

今年度から風土形成の試みとして、4 月に内定者研修会を、7 月にフォロー研修を実施した。評価制度の検討のためには、人事コンサルタントを招いて法人運営会議メンバーを対象に研修会を開催した。また、法人各施設代表者を召集して、法人内連携・協力関係を強化するための検討会を立ち上げ、現在 2 回実施し、問題点を抽出している。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

25 年度のインデックス調査の結果から、現在の働き方に満足している人が 18%アップするなど、活動の成果が見られている。これらの取り組みを継続させて「やりがいを持って働き続けられる職場」になるために、各プランが以下のような課題に今後取り組む。

(1)へのプランは、就業規則を周知していくために、ポケット版「就業規則申請のしおり」を作成し職員配布。(2)のプランは、有給休暇希望の定期付与の促進。(4)のプランは、1. 部署長対象のリーダー研修会の開催、2. 目標管理の活用の底上げ。(5)のプランは、採用活動の強化継続。(6)のプランは、1. 法人内職員に意識調査を行い、職場風土の把握と見直し、2. 目標管理成果発表会開催の継続と表彰の検討。

21. 福岡県



福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

平成 24 年 12 月に参加施設を募集し、平成 25 年 3 月にワークショップ参加 4 施設、インデックス調査のみ希望 3 施設を決定した。また、平成 24 年度参加施設のうち P D C A サイクルがうまく回っていない施設に対し 25 年度ワークショップに再度参加してはどうかと働きかけ、再スタートを切ることになりワークショップ参加施設は 5 施設になった。

6 月、インデックス調査は昨年度参加の 5 施設を含む 12 施設(W e b 調査が 7 施設、「紙」ベース調査が 5 施設) が実施 (回収率 91%)。

7 月 4 日、参加施設のほか W L B の取り組みを検討している 49 施設を対象に、W L B の基本的な考え方、インデックス調査の分析手法、調査結果の見方についての研修をした。また、支援者対象にファシリテーターの役割について事前研修も実施した。ワークショップ参加施設だけでなくインデックス調査参加施設や支援者にとっても、事業の全体像をイメージすることができ有効であったと考えられる。

8 月 18 日・19 日、ワークショップを開催。インデックス調査結果送付から 2 週間しかなく、読み込みが十分できなかつたとの声も聞かれたが、満足度は高かった。参加施設から事務職などを含む 6-9 人が参加し、病院全体で取り組もうという意気込みが感じられた。

9 月 27 日、参加 2 年目施設の実践報告会と意見交換会を開催。参加施設と一般参加施設から 60 施設 160 名が参加。中には医師や事務職の参加があり施設内での W L B の広がりを実感した。

平成 26 年 1 月 24 日フォローアップ・ワークショップを一般に公開して開催し、取り組みの成果・課題等の情報を共有した。施設で差はあるものの P D C A サイクルをうまく回し始めているようだ。

推進体制は、新たに支援者 4 名を加えた 18 名をプロジェクトメンバーとし、支援体制を強化した。プロジェクト会議は年 4 回開催し、情報共有を図った。

2. 参加施設への支援内容

W L B の推進と地域への浸透を図るため、地区支部の施設代表者会議など、取り組み成果を発表できる場を提供した。参加施設は「福岡県看護協会トップマネージャー交流会」「九州ホスピタルショー」ほか各地区支部の施設代表者会議などで取り組みを発表した。

昨年同様支援者を決定し、施設訪問やメールなどで状況を把握し、それに基づく適切な支援を実施した。情報共有のツールとして取り組み状況シートを使用した。平成 24 年度参加施設は施設の負担を考慮し 3 ヶ月ごとの提出に変更した。また、日本看護協会からの情報提供など主にメールで連絡したが、重要な内容は電話・F A X でも連絡をした。

3. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

- 1) 参加施設を新たに 5 施設募集し、働き続けられる職場環境改善に取り組む施設を地域へ拡大するとともに、既参加施設への継続的な支援を行う。
- 2) 取り組み 3 年目となるため、参加 2 年目・3 年目施設による実践報告会を開催し、初年度参加施設への表彰を行い、モチベーションをあげるとともに、地区支部等での成果発表を働きかけ W L B の地域への浸透を図る。
- 3) W L B 推進体制において初年度参加施設の看護部長等を支援者に加え、経験を生かした支援活動を地域に広める体制をつくる。

福岡聖恵病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	超高齢社会における慢性期病院として、認知症治療と在宅支援を中心とし、地域に信頼され貢献できる病院
ビジョン (組織が目指す将来像)	職務満足が高く、おもてなしの心をもって、いきいきと働き続けられる職場

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	インデックス調査より <ul style="list-style-type: none"> 今の勤務先に出来るだけ長く勤めたい (48%) 組織は能力開発のための研修の実施、又はその参加を支援してくれる (50%) 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 (64.7%) 業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる (60%) 定時で終わることができる業務である (56.8%) 勤務表作成時に個人の希望が通りやすい (70.4%) 現在の生活 (家庭生活地域生活等) に満足している (62.5%) 看護職員を大切にしている組織である (27%) 今の勤務先の将来に不安はない (34.1%) 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 (31.8%) 現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当である (25.1%) 現在の仕事は自分の描く将来像につながる仕事である (35.2%) 有給休暇は必要に応じて取得できる (22.7%) 1週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる (13.6%) 現在の働き方に満足している (38.7%)
	SWOT分析より <ul style="list-style-type: none"> 制度 (育児、介護等) の認知度は低い 夜勤に負担がある 3日以上以上の休暇が取りにくい 人員がすぐに補充できない スタッフの健康に不安がある (平均年齢 47.8 歳) 研修、教育運用と意識のギャップ 給与に不満 サービス残業 (時間前) がある 他部門、医師関係がうまくいっていない 職務不満足
課題 (ミッション・ビジョンと現状の間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> ①委員会や会議が多く、直接ケアの時間が少なくなる ②3日以上以上の連続休暇が取りにくい ③人員補充がすぐに出来ない



3年後のゴール	<ol style="list-style-type: none"> ①委員会時間の短縮 (30分以内)、委員会数を必要最少限、看護ケアに費やす時間を十分に取る事が出来る。平成25年Web調査で看護ケアに費やす時間31、8%から60%にアップする。 ②リフレッシュを目的とした3日以上以上の連続有給休暇取得率100%にする。 *勤続年数に応じて連続日数を計画 ③人員補充100%、“看護職を大切にしている組織である” Web調査27%から50%へアップする
----------------	---

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	<ol style="list-style-type: none"> ①委員会活動を見直し合体出来るものは1つにしてスリム化する。業務量調査を元に改善するところを見出し看護ケアに費やす時間が60%に増える。 ②3日以上以上の有給休暇が取得できる。(希望者の80%) ③人員補充を100%にする。離職を防ぐ(10%減)
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ①委員会・会議が原則的30分以内に終了出来る。業務改善をして看護ケアの時間が増える。(31%から40%に増量) ②3日以上以上の有給休暇が取得できる。(希望者の20%) ③職員の意識改革 (現在のスタッフ数でどうケアを行なっていくか、本気で考える)
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ①委員会活動のスリム化を作成し活動の適正を検討する。会議の在り方が周知出来る。看護部が関与している委員会を見直す。 ②現状の有給休暇の取り方についてスタッフの意見を知る。変更の必要性を皆で検討する。 ③人員補充 (人事、広報との連携、ホームページの第一時案を考える) スタッフを大切にしている職場について考える。

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

WLB推進ワークショップ参加は、病院全職種を取組として企画書を作成し、院長の承認を得た。コアメンバー8名と各部署から自薦他薦で委員を選出し、看護部長・事務部長・医師を含む31名で推進委員会を立ち上げ、月1回開催している。チーム名の募集や、WLB新聞を作成して、院内各部署に掲示し活動をアピールした。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「会議、委員会のスリム化を図り、看護ケア時間の確保(31.8%→60%)」看護部委員会の数と時間の実態調査と、委員会のあり方(規定)の周知を行い、会議の運営や時間管理等の問題点を明確化した。

(2) アクションプラン②「3日以上の有給休暇が取得出来る(希望者の80%)」

有給休暇取得の現状把握(数値・意見)アンケートの実施。有給休暇に対する自由記載意見を分析し、解決すべき課題を抽出している。

(3) アクションプラン③人員補充を100%(プラスαの人員補充)離職率10%以下。

人の集まるホームページの作成を検討。職員募集のページは、魅力ある職場のイメージが伝わるように、WLB推進ワークショップ参加・教育・福利厚生・職員意見等の掲載を検討している。

3) 4ヶ月の振り返りと今後の課題

(1)「改善したこと」

①委員会実態調査の結果、会議の平均所要時間は27.5分であり、目標の30分以内の終了が確認出来た。会議のあり方についての周知は、会議の準備や時間に対する意識が高まった。②看護部から始めたアニバーサリー休暇は全部署取得へ拡大した。③ホームページの求人欄について改善すべきポイントを抽出した。

(2)「新たな課題として生じたこと」

①看護部以外の全体会議の所要時間の確認、看護時間の確保の障害要因を探る。②有給休暇取得アンケートの自由記載意見から導き出した問題の解決、計画有給取得の具体的方法を導き出す。③職員を大切に作る組織について考え、課題と改善点の検討。④看護部以外の職種も含むインデックス調査を検討。

(3)「この事業に参加して気付いたこと」

①インデックス調査の結果から、職員の思いや現状の問題点が明確となり、その事を全職員で共有できた。②WLB推進委員会で発言の場ができ、改善意欲が高まった。③全職種で取り組んだことで、相互理解と連帯感が強まった。

(4)「平成26年の取り組み予定」

①看護ケアの時間確保：全体会議、委員会の見直し。その他の障害要因を探りインデックス調査結果の数値を10%UPする。②計画有休取得：具体的な取得方法を検討。アンケートの自由記載で導き出された課題の改善。③職員補充・離職防止：応募したくなるようなホームページの作成。職員を大切に作る組織について考え、課題を導き出し、改善。院内の離職アンケートを分析し課題を改善。新入職後のサポートの強化をしていき、定着を図る。(プリセプター委員会との連携)

東和病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域にねざし、和の精神に基づいて「安心」と「信頼」と「満足」の医療を提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	「安心」と「信頼」と「満足」の医療を提供し、やりがいをもって働き続けられる職場

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>〈病院・組織〉 一般病床（10：1）、回復期リハビリテーション病床（13：1）、療養病床（20：1）を有する地域医療型の199床の病院である。 グループ法人には、特別養護老人ホーム、ケアハウス、血液透析専門のクリニック、訪問看護を有し、今年度より地域医療連携の会を立ち上げ、地域医療・介護・福祉・在宅のトータルサービスを目指している。 TENNAの導入（H24.9月～）、ディスポ化（おしぼりなど）を取り入れている。 インデックス調査にて制度の周知がされておらず、制度認知に対する指標が低い。リスクマネジメントに対する認識は高い。</p> <p>〈看護部〉 業務改善取り組み中（申し送りの短縮、業務分担） インデックス調査より定時に終わることができる業務とは思っていない人57%、業務が終われば気兼ねなく帰ることができない人46% 定時に帰れない現状がある。（現状調査中） ①日勤業務の整理ができていない ②院内で最終指示だし時間の決まりがない。終業間際の入院がある。外来診療の患者が多く、病棟指示出しが18時以降になる場合がある。 ③看護業務以外の業務が多い ④指示受けを管理者が行うようになっている風土がある ⑤定時で帰るという意識が低い ⑥遅出業務が明確になっておらず、部署によってばらつきがある</p>
	<p>課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●業務の最終確認が不十分で、指示漏れなどのミスにつながる。安全な医療が提供できない。 ●看護ケアが十分できず、患者の満足が得られない。クレームにつながる。 (インデックス調査：看護ケアに費やす時間を十分にとることができない67%) ●有休休暇取得率85%（長期休暇がとりにくい） ●コメディカルとの連携がスムーズにできていない。



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ○笑顔で患者に対するケアが十分できる。 ○患者からの重大なクレームがなくなる。 ○17：30までには日勤者全員が帰れる。 ○看護業務の整理ができ、コメディカルとの業務分担及び連携が十分にとれる。 ○スタッフ全員が指示受けできるようになる。 ○職員がいきいきとやりがいをもって働いている。
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①業務の効率化を図り、時間内終了が出来る ②病院全体でWLBに取り組む ③看護業務の整理ができ、コメディカルとの業務分担が明確になる→納得した看護ケアができる ④スタッフ全員が指示受けできる体制をつくる。
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①指示受けをチームリーダーができる ②マニュアルが作成され、日勤・遅出の業務が明確になる ③17：45には日勤者全員が帰れる ④コメディカルからの協力が得られ、看護業務に専念できる
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①WLB推進体制の立ち上げ及び周知（推進委員としてコメディカルを入れる） ②各部署の現状把握・実態調査（業務内容の洗い出しと業務量調査） ③日勤・遅出の業務の明確化 ④コメディカルとの業務分担

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

①WLB推進委員の選定

看護部だけでなく他部門（薬剤科・栄養科・検査科・放射線科・事務）の委員を含めた。より現場の声を聞くため、病棟から男性看護師や子育て中の看護師などを1名ずつ選出した。

②WLB推進委員会の開催

毎月第3水曜日を定例会とし、支援者も含めて開催した。

③WLB推進委員会設置の広報

8月ワークショップの参加報告を兼ね、看護師全員へインデックス調査結果報告とWLBの活動の概要説明会を3回に分けて行った。チーム名を募集し、「We Love Balance ・調和・平和・和を広げよう！」に決定し、12月17日昼礼時キックオフを行い、WLBの取り組み状況と目的・アクションプランを宣言した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①WLB推進体制の立ち上げ及び周知：1) で前述

(2) アクションプラン②業務の効率化を図り、時間内に終了することができる。

a.各部署の実態調査 b.業務内容の整理（他部門を含む） c.日勤と遅出業務の明確化 d.指示受け業務の明確化 が必要と考えられ、実態調査アンケート及び業務量調査を追加で実施した。その結果、〈入院により生じる時間外業務の見直し〉へ着手した。

①入院時の指示受けが遅くなっている現状がある。

入院時指示受け用紙・イニシャルシートを、各部署より意見を基に作成中である。

②入院があることが把握できていない。

予定入院の表示を病棟ごとに可視化することでスタッフへの意識づけにつながり、入院に備え部屋の確保も以前に比べ上手くできるようになっている。

③長年の慣習を見直し、業務改善の問題点を明確にした。

人事異動でメンバーを一新した。また、他部署との業務の標準化を行った。

(3) アクションプラン③コメディカルとの業務分担ができ看護業務に専念できる。

業務量調査の結果、他部門の業務の流れを知ることができた。今までそれぞれが思っていた疑問、こうしたら良いのでは…という意見が言えるようになり部署間のコミュニケーションが増した。その結果、他部門の協力が得やすい状況が生まれた。患者満足度調査を今後実施する予定である。

3) 4ヶ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」：勤務異動できたこと！

長年その部署に勤務していたメンバーの一新で業務改善へとつながっていった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」：コメディカルとの協力体制

業務のやり方を変えるという意識改革（前残業など）が生まれた。

(3) 「この事業に参加して気づいたこと」：業務に対する再確認と認識変革の必要性

WLB推進は病院全体として組織で取り組む必要がある。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

①業務改善推進

②WLB推進の啓発活動

③オーダーリングの導入

④病院リニューアルに参画し、機能的配置を推進

大牟田市立病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	良質で高度な医療を提供し、住民に愛される病院を目指します。
ビジョン (組織が目指す将来像)	やりがいをもって働き続けられ、キャリア開発できる職場作り。

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	1. 病院全体でWLBに取り組む働きやすい職場環境 1) 就業規則や人事制度などの制度認知度にわからないと回答したものが50%以上いる。 2. やりがいをもって働き続けられる職場環境 1) 看護ケアに費やす時間を十分にとることができると思っているが38.1%と少なく、看護ケアに関する再調査と現状分析および業務改善が必要である。 2) 定時で終わることができる業務であると思っている28.7%で、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る53.5%である。特に24歳以下では73.1%が周囲に気兼ねなく帰れないと思っている現状から、定時で帰りやすい職場環境の業務改善が必要である。 3. キャリア開発できる職場環境 1) 勤務希望が通りやすい82.2%、上司は必要時に的確なアドバイスを行い支援している76.9%であるが、現在の働き方に満足しているのは47.2%で、特に40代が34.4%と低い傾向にある。 2) 組織は能力開発の研修などの支援をしてくれると思っている75.5%に対し、自分の描く将来像につながる仕事と思っている52.4%より、自分の将来が描けるキャリア開発できる環境が必要である。
	課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



3年後のゴール	1. WLB推進委員会で、病院全体のWLBに取り組む職場改善に取り組む 2. 個々の看護職員が、やりがいをもって働き続ける事ができる ・看護ケアに費やす時間を十分にとることができる 38.1% →48.1% ・定時で終わることができる業務である 28.7% →38.7% ・業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる 53.5% →63.5% 3. 個々の看護職員が、自分のキャリアデザインを描く事ができる ・現在の仕事は自分の描く将来像につながる仕事である 52.4% →62.4%
----------------	--

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. 病院職員全体でWLBを取り組み、職場環境改善を行う。 2. 看護ケアに充実感を持ち、働きやすい職場環境を作る。 3. 自分の将来が描けるようなキャリア支援制度を確立する。
1年間の取り組み	1. 病院職員全員で就業管理や人事制度の認知度をあげるための対策を行う。 2. 看護ケアの実態調査と、定時に業務を終えるための業務改善を行う。 3. ポートフォリオを活用し、キャリア開発支援を行う。
今後4カ月の取り組み	1. WLB推進委員会を立ち上げる。 2. 看護ケアに対する意識調査を実施すると共に、業務改善の課題を明確化する。 3. 自分の将来が描けるキャリア開発制度の構築に向け、具体策を検討する。

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

当院は、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を検討するための委員会を設立しており、この委員会で WLB 推進事業の課題に取り組むことにした。委員会のメンバーは、事務局長・看護部長・副院長を含む、医師・看護師・コメディカル・事務職員・労働組合代表者等の 9 部署 23 名で構成し、病院全体で取り組む体制ができた。

2) アクションプランの実施状況

インデックス調査の結果を、全看護職員にわかりやすく説明するために、データを可視化し周知した。また組織の強み弱みについて、各看護単位で SWOT 分析し、さらに課題についての意見を集約し、アクションプランを作成した。アクションプランは、WLB を頭文字にして、「We walk : 病院全体で取り組もう」「Let's walk : さあ一緒に業務改善」「Big walk : キャリア開発に取り組み大きく成長」と、親しみやすい言葉で病院全体に浸透するように工夫した。

(1) アクションプラン①「We walk : 病院全体で取り組もう」

- ・WLB 推進委員会を立ち上げ、WLB の取り組みや就業規則等の認知度を高めるための課題整理や広報のあり方を検討した。

(2) アクションプラン②「Let's walk : さあ一緒に業務改善」

- ・業務改善の課題を明確にするため、看護ケアに関する再調査を行い業務改善の課題を抽出した。その結果、看護ケアの中で委譲・協働できる業務内容が明確になった。

(3) アクションプラン③「Big walk : キャリア開発に取り組み大きく成長」

- ・従来行っていたラダー教育のあり方を見直し、自分の将来が描けるようなキャリア開発制度の構築や、ポートフォリオの充実を行うための課題を分析した。

3) 4 ヶ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

看護ケアの再調査により、看護事務補助者を導入し、看護業務の整理を行った。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・看護ケアについては、看護必要度の高い病棟や中堅職員に看護ケアに費やす時間がないと思っている傾向にあったことから、業務改善が必要である。
- ・定時に業務を終えるために、業務実態状況等を調査分析する必要がある。

(3) 「この事業に参加して気づいたこと」

- ・インデックス調査結果から上司や研修体制に対しては高評価であったのに対し、自分の将来を描くことができない傾向にあることが分かり、キャリアシステムの見直しに繋がった。
- ・就業規則など制度に対する研修を実施していたが、認知度が低いため継続した広報が必要である。
- ・看護ケアの調査結果を可視化したことで、課題が明確になった。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ① WLB の課題に取り組み、病院全体で働きやすい職場環境にする。
- ② 看護ケアについての業務改善を行う。
- ③ 定時に帰る職場風土を作る。
- ④ キャリアシステムとポートフォリオの充実を行う。

頤田病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	社会システムの変革に貢献する ・ 頤田病院の再建（平成 20 年 4 月 飯塚市立病院より経営移譲） ・ 飯塚病院と機能を分化した、地域のニーズを満たす小病院のあるべき姿を示すこと
ビジョン (組織が目指す将来像)	安心を形に生き甲斐をデザインする ・ 安心・安全な環境で働き続けられる仕組み創りをする ・ 現在のワーク・ライフ・バランス推進を大きな柱とする ・ 麻生グループの中で最もワーク・ライフ・バランスのよい職場環境を目指す ・ この活動がグループ内外によりモデルとなり、日本の幸福に貢献したい

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ol style="list-style-type: none"> 看護師平均年休取得率 32.2%で部署によって差がある 退職者はほぼ 100%取得して退職している。一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できていない 時間外勤務は部署によって大きく差があるが、概して負担には感じていない 多い部署は訪問と透析、4 階病棟。4 階病棟は主に人員不足による遅出勤務 夜勤時間は長いと感じているスタッフが一人夜勤の病棟で 35%。12 時間夜勤の希望者は 69.7%であった 研修の支援が弱く、自己評価が低い 育児、介護といった必要時に短時間勤務に変更することが難しい 上司に対しての評価は高く、今の勤務先でできるだけ長くつとめたいと答えている者が多い
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> 退職者は優先的にほぼ 100%年休取得できているが、在職者は計画的な取得ができていない。 部署により時間外勤務時間の差がある。 長時間夜勤により身体的・精神的ストレスがありミスにつながる危険性あり。 また、長時間夜勤が出来ない職員がおり、他の職員に負担がかかっている。 研修支援が低く、自己研鑽の機会が少ない。



3年後のゴール	職員を犠牲としない働き方を創る 【成果指標】 ・ 病院全体の職員の時間外勤務時間の低減を図り、生産性を高める。時間外勤務を半減する。 ・ 職員が頤田病院で働くことに満足し、離職率が半減する ・ インデックス調査の評価が上がる 「職員を大切に作る組織である」が 37.4%⇒52.6 (H24 年度全国平均)
----------------	--

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	グループ施設へWLBが広まる
1年間の取り組み	看護部でのWLBの取り組みを病院全体へ広げる
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 10月：療養病棟での12時間夜勤（20:30～翌9:00）の試行⇒12月に評価・修正 病棟準夜勤（12:30～21:00）を設定 全部署での計画的年休取得計画立案・実施 飯塚病院での職員研修（療養病棟より1人、1ヶ月間）⇒11月に成果を検証 12月：一般・亜急性期病棟の12時間夜勤試行⇒2月に評価・修正 飯塚病院での職員研修（一般・亜急性期病棟より1人、1ヶ月間）⇒1月に成果を検証 透析センターと訪問診療の残業時間の削減（現状把握、業務内容の洗い出し、業務整理） 2月：回復期リハ病棟の12時間夜勤の試行⇒3月末に評価・修正 飯塚病院での職員研修（外来or透析より1人、1ヶ月間）⇒3月に成果を検証 4月：3病棟での12時間夜勤の本格稼働 飯塚病院での職員研修（回復期リハ病棟より1人、1ヶ月間）⇒5月に成果を検証

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

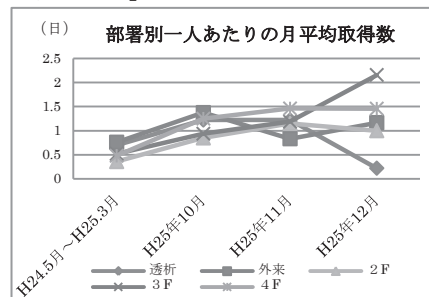
推進委員：病院長と人事担当以外に各部署の所属長で構成し 8 人。

推進メンバー：各部署より 1～2 人選出し、6 人。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「全部署での計画的年休取得計画の実施」

記念日を各自で設定して希望を出し取得するよう勧めた。毎月の希望者以外にも人数に余裕がある日には勤務計画表作成時に入れ込んだ。また、アクションプラン③に関連して勤務数に端数が出る場合は本人に確認の上、半日年休で処理をした。部署別年休取得推移を右のグラフに示す。



(2) アクションプラン②「飯塚病院等での職員研修」

飯塚病院での研修は、10月⇒4階病棟 1人 30日間、11月⇒在宅 3人各 2日間、12月⇒透析 1人 10日間、1月⇒外来 1人 8日間。延べ 54日。気付きが多くケアの質の向上など改善に役立っている。

昨年と比較した院外研修の出張・非出張の件数を表に示す。

	出張（勤務扱い）	公休または年休で参加	計
2012年4月～12月	29人	63人	92人
2013年4月～12月	67人	28人	95人

(3) アクションプラン③「16時間夜勤から12時間夜勤（20:30～翌9:00）への変更」

10月から4階病棟が試行。タイムテーブルの変更や教育を実施。11月に評価し、長日勤の活用や助手の早出を1人追加、年休の入れ方、勤務パターの工夫等の改訂で継続。12月から3階病棟で試行。1月に評価。土・日は入院が殆どないための長日勤希望がある。その分で平日に増員可能となり業務がスムーズに遂行できるようになった。年休は基本的には希望者を計画的に毎月組み込む。2月から2階病棟で試行開始した。

(4) アクションプラン④「時間外勤務時間の低減。（目標は半減）」

3病棟のうち2階病棟（回復期リハ）は、元々残業は殆どなし。3階、4階病棟とも10月から低減傾向にある。特に日勤の残業は、午後からの入院は準夜勤（12:30～21:00）者が担当するので少なくなった。外来と透析センターは現状把握が終わり、これから取り組む。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

年休取得が増えた。病棟では日勤の残業が低減した。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

準夜勤が多忙で、21:00に業務が終了しないことがある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

12時間夜勤に慣れてくると「16時間には戻りたくない」、「16時間夜勤の自信がない」の意見も散見し、16時間夜勤が過酷であることを再認識した。年休も工夫次第で取得可能。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

①12時間夜勤の本格稼働の予定（全病棟試行後の3月に実施する評価の結果で）、②外来・透析センターの残業の低減活動、③飯塚病院等での職員研修と計画年休の継続、④看護部の活動を院内の他部門へ広げる。

高木病院の取り組み

1. アクションプラン

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

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>～看護部の現状～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・直近3年間の離職率：H22年度16%、H23年度12.9%、H24年度17.1% ・30代～40代の職員が看護職員の32%を占めている。 ・35.6%の看護師が子育て中である。(内学童以下47.7%、3歳以下17%) ・1～2年目の看護師が30%を超えている。 <p>《福利厚生》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有休休暇取得率28.2%。 ・1週間程度の連続した休暇が取れないと思っている職員が75%。 ・リフレッシュ休暇取得希望が66.2%あるが、制度がない。 ・冬休み、夏休みが年次休暇に組み込まれている為、利用している実感が無い。 ・経験が長いと役割が増えるが、新人や若いスタッフと待遇に差がなく不満がある。 <p>《業務》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勉強会・研修会が時間外に開催される為、定時に帰れない。 ・夜勤業務への引き継ぎ体制が整っていない為、定時に帰れない。 ・1～2年目の看護師が多い為、業務フォローで先輩看護師の超過勤務が増えている。 ・医師の指示だし時間が遅く、指示受けや対応で超過勤務になる。 ・65.8%の看護師が現在の働き方に満足していない。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ・長く働き続けたいと思える職場環境が整っていない。 ①定時に終わることが出来ない業務であると考えている職員が74%。 ②周囲に気兼ねなく帰る事が出来ないと考えている職員が50%。 ③現在の職場に長く勤めたくないと考えている職員が71%。 ④看護職を大切にしない組織ではないと考えている職員が62%。



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・長く働きたいと思える職場環境を整える。 <p>《成果指標》</p> <ul style="list-style-type: none"> ①定時に終わることが出来る業務であると考えている職員を50%以上にする。 23.9%→50% ②長く勤めたいと思う職員を50%以上にする。24.6%→50% ③職員を大切にしない組織であると思う職員を50%以上にする。(看護職35.2%→50%)
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①福利厚生制度の周知と制度利用者の増加。 ②職員の意見や要望にきちんと応えられるシステムの確立。 ③「早く帰ろう!!」プロジェクト： 業務が終われば気兼ねなく帰る事が出来る様な環境の醸成。 職員の意識改革。 ④計画的な年次有給休暇の取得促進。
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①WLB活動の周知・浸透 ②「早く帰ろう!!」プロジェクト：病棟毎の業務内容の調査。業務の比較。 ③吸い上げた意見へのフィードバック。
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①WLB推進体制の確立。 ②「早く帰ろう!!」プロジェクト立ち上げ、推進。 ③職員の意見を吸い上げる環境作り。

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

平成 24 年度の取り組みは、他部門との協力体制が出来ず看護部だけの業務改善となった。このことを踏まえ、平成 25 年 7 月に全職員に向けてキックオフを実施、WLB 推進活動への協力依頼を行った。病院長の協力と事務部長のメンバー参加、放射線技師、臨床工学技士、理学療法士、管理栄養士の新たなメンバーが加わり、19 名で再スタートをきった。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB 推進体制の確立」

新メンバーを含め委員会でめざすビジョンが「笑顔でイキイキと働きたい職場にする」であることを再確認し、定例会議を 2 回/月設定、うち一回をランチオン会議とした。また、職員へ WLB 推進活動をアピールする為、「ワラビー」を活動のマスコットに決定しポスター掲示、マスコット人形の作成、ワラビー通信の発刊と掲示、WLB 推進活動をまとめたファイルの作成と配布を行った。

(2) アクションプラン②「『早く帰ろう！！』プロジェクト立ち上げ、推進」

プロジェクトを「定時退社だよ！！はよ帰ろい PJ」とし職員全体朝礼で紹介し、各部署でワラビーマスコットを作成し、早出の看護師やフリー看護師がマスコットを付けてノー残業デーなどの活用が見られた。また、24 年度の調査で明らかになった、超過勤務の理由上位 4 項目に対し現状と問題点を整理し対策を検討した。入院時内服管理では、持参薬の確認処理に多くの時間を要していた。持参薬取り扱いマニュアルを再提示し周知を図った。医師の指示出し時間が 16 時以降に集中し、処方後の内服処理に時間を要している為、今後医師、薬剤部を含めた業務の見直しを検討中である。また、重複記録に関してはパス委員会や記録委員会と協力し改善していく予定である。

(3) アクションプラン③「職員の意見を吸い上げる環境作り」

アクションプランを「職員が大切にされていると思える職場作り」と名称を変え、職員支援の為の制度や委員会の浸透と活用を目指す為、職員支援研修会、第一回「ワラビークラス」を開催し「育児休業に関する制度について」のテーマのもと 79 名の参加があった。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ①推進委員会のメンバーに事務部長、や診療技術部のメンバーを加え体制が強化できた。
- ②職員間に「ワラビー」=WLB 推進活動ということが浸透した。
- ③離職率は平成 24 年度 17.1%、平成 25 年度 3 月末見込みで 12.8%と改善傾向にある。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ①超過勤務削減に向けて、医師や薬剤部などを含めた業務内容の調査。
- ②WLB 推進の広報を無理せず継続して行く為のシステムの検討。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ①WLB 推進のためには、職種間をまたいだ協力体制が必要であり、協力を得るためにはお互いの業務内容や現状を理解することが重要な鍵となる。
- ②WLB は組織が提供するだけでなく、働く一人一人が自分のライフステージに合わせて選択することが必要。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ①WLB 推進活動のフィードバックの継続。「ワラビー通信」、「WLB 活動ファイル」更新。
- ②「ワラビークラス」の継続実施による支援体制の周知と活用促進。
- ③超過勤務削減の為の具体的取組の検討と実施。

共立病院の取り組み

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「WLB委員会の充実」

WLB推進委員会を病院全体の取り組みとして行うため全部署の参加とし、少人数部署の検査科・診療放射線科・薬局・栄養科は代表で委員を選出してもらい伝達行うこととした。現在、月一回の委員会を継続して行っている。各部門が参加することにより、お互いの業務内容が、理解できていないことが浮き彫りになり、提案ではなく批判し合っていることがわかり、必要時は提案書を出し検討、協力体制をとっていくようになっている。

(2) アクションプラン②「有給消化率の向上」

毎月の看護師人員基準等を事務職と調整し有給消化日数を考慮。病棟により、消化日数の違いはあるが消化してもらった。人員基準上厳しい病棟に関しては、他病棟からの助勤により有給消化をする取り組みを行った。勤務変更等毎日チェックを行い基準等の確認を行い、月末臨時に有給を消化してもらうことを事前に職員に伝達し調整を行う。子供がいる職員は、子供の病気等で休むことが多いため希望する人は少なかった。有給消化をするための取り組みについては、職員も賛同し助勤等の協力がえられた。臨時休はうれしいが事前に希望休が多くとれるようになればいいという意見があった。

退職時の有給消化に関しては、残有給全消化を希望する場合は、希望退職日の三ヶ月前に退職届を提出計画的に消化してもらっている。定着してきており、人員の補充もでき職員に負担をかけずに退職してもらうことができている。その結果、有給消化率が平成 23 年⇒24.5% 平成 24 年⇒55% 平成 25 年⇒65.8%と向上した。

(3) アクションプラン③「時間外の減少」

昼礼・終礼の徹底し業務の調整を行うことにより、業務の進捗状況が把握できフォロー体制がとれるようになったと同時に職員同士の協力意識が向上してきている。

必要に応じて、適切な時間外業務の指示ができるようになった。遠慮することなく終わって退社できている。ミキシング業務を早出業務（8時出勤）とし、外来職員にフォローしてもらうことで注射係の職員が処置等の業務に時間が取れるようになった。ミキシング時間の10時終了が8時45分終了と短縮（75分）された。時間外：平成 23 年⇒12.8h 平成 24 年⇒9.1h 平成 25 年⇒1.6h

(4) アクションプラン④「院内広報の充実」

院内広報紙定期発行の継続と広報紙の内容の検討を行う。病院ホームページのブログ更新を定期的に行いブログ更新を毎月月末に施行。各部署別に担当を決め行うこととした。面接に来られたかたから、ホームページを見てこういう病院で働きたいと思いましたとの声がありました。ブログの更新を行うことで職員も見回数が増えている。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

これまでの成果として、離職率が平成 23 年⇒22.0% 平成 24 年⇒28.0% 平成 25 年⇒14.5%と減少した。組織で取り組むことにより、職員に病院としての取り組みを理解してもらうことができた。

今後の取り組みとして、人員基準に振り回されることなく、職員に必要なときに気兼ねなく有給が公平にとれるように人員の確保と育児と仕事の両立ができるサポート体制が取れるよう取り組んでいきたいと考えている。

福岡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「残業時間の削減：院内 TQM 活動統一テーマ」

TQM 活動を通して業務の改善（効率化工夫、委員会や会議のあり方）を図り残業命令と記載時間の認識のズレを修正、36 協定の内容を細かく定義した結果、残業時間が月 117.1 時間減少、一人当たり月平均 39 分（H24：1.89 時間→H25：1.23 時間）削減した。

(2) アクションプラン②「院内ルールの徹底」

調査 172 項目要望事項の優先的課題（電子カルテ運用）を洗い出し、運用ルールの明文化（冊子で配布）で周知徹底を図った結果、指示オーダーの締切時間が遵守され時間外の処方等が減少、聞き取りで心情的煩雑さが消失傾向にある。

(3) アクションプラン③「人事制度説明会」

福岡労働局による出前講座 2 回（時間外勤務のあり方/労務管理）を含め、院内人事制度説明会を 3 回（給与明細について/福利厚生について/パパママサポート）等、要望の多い制度について開催、継続的に正しい制度と利用内容について理解浸透を図っている。

(4) アクションプラン④「病児保育」

市内病児保育施設の調査概要一覧表の配布及び説明、実際に施設利用者より利用方法とアドバイスの提示、個別相談案内等病児保育施設情報の実施し、組織として病児保育利用金援助方法の検討に迄至る。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

病院の変遷に伴い業務形態の変化している現場で、電子カルテ運用については発生源入力である医師への周知と他職員のルールの周知徹底は、業務の円滑化かつ有効化につながった。また、TQM 活動では、「残務の減少」「メリハリのある仕事の仕方」「リリーフ体制の強化」「業務効率化」が図られた。今後病院全体での波及効果を図っていく。制度の認知度は、「制度利用者の増加」「介護を含めた短時間雇用制度の利用」があげられる。ニーズが高く対象者の多い内容についての説明会を開き、積み上げていく必要がある。活気ある職場をめざし活動していく。

【インデックス調査の結果】①大切にされていると思う：37.5%→43% ②長く働きたい：42.5%→46.6% ③現在の働き方に満：35%→40.7% ④業務が終われば周囲に気兼ねなく帰る事ができ：42.5%→47.1%

H26 年度：TQM 活動.時間外削減

- ・業務のスリム化・ルールの定着と継続
- ・リリーフ体制の見直し
- ・シフト時間帯の工夫
 - ・他職種とのコラボレーション
 - ・メリハリある仕事の仕方の工夫

H26 年度：制度認知

- ・分かりやすいリーフレット
- ・掲示の工夫
- ・面接時の活用

目
安
箱

目安箱に沢山の意見を投稿して
みんなで、積極的に活動していきましょう

二日市病院の取り組み

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「各部署のチームWLBとの連携」

・各部署のチーム WLB の活動状況の把握を行う為に 3 カ月に 1 度、文書での報告書提出を行った。良い事例は他部署の参考となるよう、看護課長会や“WLB 通信”“デジタルサイネージ”で伝達した。

・WLB の活動も 2 年目に入り、スタッフ各自の WLB への意識が低下してきた印象があった為係長及び係長補佐が協力して、各部署単位で再度 WLB の目的・目標についての説明会を開催した。また、各部門長が一堂に会する会議の場で、院長より WLB の重要性を話された。徐々に WLB の周知が出来てきていると感じている。

(2) アクションプラン②「時間外勤務の軽減」

・終礼、NO 残業 day、会議のアジェンダは定着した。会議の所要時間は減少している。

・各部署のチーム WLB が時間外削減及び申請率の目標を設定し取り組む事で成果を上げているが、部署間の差が出てきている。

(3) アクションプラン③「中堅層（20 代後半から 30 代前半）のストレス、負担感の軽減」

・14 時間（実働 12 時間）夜勤導入：2 部署で続行中。他の部署も導入に向け準備中

・お互い様風土の醸成：毎月お互い様事例の収集と張り出しを行い、病院内外に向けてアピールした。この活動が機会となり“ちょこっとフィッシュ（哲学）”を実施する部署が拡大している。

・働き方相談室開設：働き方相談室は、これまで看護課長の配慮で夜勤免除等行っていたが、病院の承認を得ることで、ローテーション後も気兼ねなく同じ条件で働けるメリットがある。相談件数は 13 件。夜勤免除や勤務時間変更等行った。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「成果」

・4 月に課長職以上を対象に 3 回目の労務管理研修を行った。講師は労働局の指導官を招いた。近隣病院の方々へも広く呼び掛け 9 施設から参加があった。

・9 月に全職員対象の就業規則説明会を開催。その際簡易版就業規則を作成し配布した。活発な意見交換会となった。

・看護課長の負担軽減の一環として、勤務表作成ソフト導入が許可され平成 26 年 4 月実施に向け準備中。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

WLB 活動 1 年目は目に見えて良い変化が感じられたが、今年度は病棟再編やその他諸事情により苦戦した。特に当該部署の疲労度や時間外が多くなっていること、スタッフの「やらされ感」が強いことが今後の大きな課題である。

目標の一つである「気兼ねなく帰れる」風土作りは容易いものではなく目の前の結果のみに囚われず、地道に継続して活動していくことが重要だと感じた 1 年だった。

(3) 「平成 26 年度の取り組み」

ワークショップ最後の 1 年「私らしく、両立すればバリ楽しい！」を合言葉に、魅力ある職場環境を目指して、まだ未着手のプラン「中堅看護師のご褒美制度」「育児短時間ママの活用」「WLB と看護の質の可視化」の実施に取り組んでいきたい。

牧山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「アニバーサリー休暇を作る」

年間有休消化率としては明らかな上昇認めないが有給休暇取得方法としてアニバーサリーは偏りなく気兼ねなく看護職員全員が取得できた。取得日を誕生月に限定されていたが個人の希望を取り入れ選択肢として結婚記念日・家族・ペットの誕生日など広義にした。今後、有休取得率を上げる為には看護職員の増員との関係が大きな要因となる。H26年度は15名の増員を見込んでいたが10名の採用に留まっている。

(2) アクションプラン②「看護師の集まるホームページ作成」

求人媒体として看護部のホームページを立ち上げたことで、閲覧者からの問い合わせが増え既卒者が採用となった。現場の看護職員の声を掲載した看護師募集のしおりを作成、看護学校訪問等のPR活動を行った結果新卒者内定に繋がった。

WLB活動を全職員に浸透させる為報告会を行い、多数の参加者があり興味の高さがうかがえた。また、WLB活動の啓発の為に定期的なWLB新聞を作成、就業規則や制度の有効活動を構成して入れ込んだ秋号と冬号を発行した。

(3) アクションプラン③「教育体制の基盤体制作り（リーダー育成研修）」

チームナーシングが円滑に動いていないため、チームナーシングにおけるリーダーシップの向上を中心として前半は実施した。評価はリーダーシップを十分に発揮できない結果となった。その原因は専門職としての知識やスキルが期待したものでないことが分かった。そこで、専門職としての質向上の為に研修プログラムを実際の事例を用い看護診断過程を取り入れ問題解決能力を養う内容に変更した。

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アニバーサリー休暇を看護職員から看護要員に広げ全員が取得
- ②看護部のホームページ開設追加として看護師募集要項を掲載。定期的な情報交換の為に院内WLB活動の報告会を開催。WLB新聞発行
- ③教育体制をジェネラリストリーダーへ変更し2ヶ月毎実施

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ①有休取得率を上げる為には看護職員の増員が必要
- ②看護部ホームページの更新への取り組み
- ③研修を活かして自己研鑽を専門職としての質の底上げ

(3) 「平成 26 年度の取り組み」

- ①有給休暇取得率を20.7%から30%とする。週休2日制の導入
- ②定期的な看護部ホームページの更新。ブログの再開
- ③リーダー育成研修の継続・新人教育プログラムの導入。院外研修対象者を選出

22. 宮崎県



宮崎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

平成 25 年度は、前年度から参加の 2 施設と新規参加の 3 施設の取り組みを支援した。

- 1) 3 名の支援者を新たに委嘱し、継続施設は支援者・推進者各 1 名、新規施設には支援者 2 名（新任者・現任者各 1 名）と推進者 1 名の支援体制で助言・支援を行った。また、新任支援者の不安解消と現任者のさらなる資質向上のため、インデックス調査の見方の模擬ワーク研修会を実施した。
- 2) 看護職の WLB 推進委員会を 8 回開催し、ワークショップの運営方法・参加施設への支援内容の検討、ワークショップ事業の評価等を行った。
- 3) 参加施設に対し、ワークショップ開催前に事前説明会を開催し、個別ワークの進め方、インデックス調査の見方等を説明した。この説明会は、参加施設間の交流の場となるとともに、支援者は参加施設からより必要な情報収集を行うことができた。
- 4) 10 月 3・4 日に前年度と同じ講師 2 名を招き、5 施設合同でワークショップを開催した。個別ワークにおいては活発な意見交換が行われ、講師・支援者の助言も好評だった。特に 2 年目施設は、前年度に引き続いて講師から助言を受けることができ、満足度が高かった。また、ワーク内で労働局の人材を活用することができた。ワークショップは、2 日間とも一般公開形式で行い、一般参加者からは WLB 事業に対する認識が変わったなどの前向きな意見が聞かれたことで、新規施設の参入が期待できた。
- 5) 1 月 22 日に 5 施設合同のフォローアップワークショップを公開形式で開催した。施設からの報告では、目標に向かって少しずつではあるが着実に改善できていることがわかり、支援者・推進者ともに事業の推進に勇気づけられた。
- 6) 12 月 14 日に看護職員就労環境改善シンポジウムを開催し、「多様な勤務形態導入、拡充のための職場風土づくり～働き方の変革を起こすチームづくり～」と題しての講演と、好事例のパネルディスカッションを実施した。

2. 参加施設への支援内容

- 1) 年間スケジュール表（タイムスケジュール）を作成し配布したことにより、参加施設は計画的に WLB 事業に取り組むことができた。
- 2) インデックス調査前に、WEB 職員調査が円滑に行えるよう推進者が施設を訪問し、職員への調査周知と調査方法の説明を行った。全施設とも高い回収率が得られた。
- 3) 参加施設に対して、労働局の窓口（働き方・休み方改善コンサルタント）を紹介したことで、施設内での労働関係法令等の研修会の開催に向けて支援ができた。
- 4) ワークショップ後、支援者・推進者が施設を訪問し、意見交換や助言を行った。WLB 事業への取り組みの進捗状況に応じた助言は、具体的で解りやすく、今後の課題が明確になったと好評だった。

3. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

- 1) 新規参加施設及び 2・3 年目施設への担当支援者の検討等体制の再構築を図る。
- 2) ワークショップを平成 26 年度新規施設から 3 年目施設までの合同開催とする。
- 3) 行政・労働局・日本看護協会等関係機関との連携を強化する。

海老原総合病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	『慈愛奉仕』社会への貢献と全ての人々を平等に慈しみ愛すること
ビジョン (組織が目指す将来像)	『明日もまたここで働きたい』と思える職場環境づくりをめざす

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>【強み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上司に対する評価がよい(勤務表作成時に個人の希望が通りやすい 86.2%、必要な時に的確なアドバイスや支援をしている 68.3%、スタッフの考え方をよく聞いて理解している 64.4%) ・有給休暇取得率が全国平均を上回っている(57.8%) ・看護部の目標ファイル(目標・方針)を活用している ・INGファイルで自己の学びの振り返りを行っている <p>【弱み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長時間勤務なので生活に影響を与えている ・取りたい時に有給休暇が取れない ・働き方に満足していない ・医師との連携がとれていない
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>I. 長時間勤務なので生活や身体面・精神面に影響を与えている</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 就業前後に残業をしている職員が多い(就業前: 60.4%、就業後: 67.3%) 2. 業務が終わっても気兼ねなく帰れない(48.5%) 3. 夜勤中に仮眠が設けられていない 4. 12時間の日中勤務は長い <p>II. 満足していきいきと働いていない</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 看護ケアに費やす時間が十分取れない(72.3%) 2. 30~49歳の職員の多くは働き方に満足していない(74.2%) 3. 30~49歳の職員の多くは、現在の仕事が自分の描く将来像につながっていない(69.3%) 4. 30~49歳の職員の多くは職員を大切にしない組織だと思っていない(79.4%) 5. 今の勤務先の将来に不安があると思っている(70.3%) 6. 必要な時(取りたい時)に有給休暇が取れない(57.5%)



3年後のゴール	<p>生活も仕事も充実し、みんなが楽しく働ける職場環境に向けた改善を行う。</p> <p>I. 「お互いさま意識」を醸成させ、時間を意識した働き方ができる</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 就業前後の残業を削減する 就業前 60.4%→1年後に 50%、3年後に 30%にする 就業後 67.3%→1年後に 50%、3年後に 35%にする 2. 業務終了後、気兼ねなく帰れる(48.6%→1年後に 70%、3年後に 90%にする) 3. 16時間夜勤を廃止する 4. 夜勤中に60分の仮眠が1年後に100%、90分の仮眠が3年後に100%取れる仕組みをつくる <p>II. ライフステージに合わせた目標設定と働き方・休み方ができる</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ingファイルを活用した目標管理ができる 2. クリニカルラダーに沿ったステップアップができる <p>III. ポートフォリオを導入する</p>
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. 時間を意識した働き方を推進する(時間管理、業務改善、業務分担・調整、仮眠時間の確保を行う) 2. ライフステージに合わせたキャリア支援、働き方のサポートをする 3. 全部署16時間夜勤を廃止する
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. 60分の仮眠取得を定着させ、90分の仮眠実現をめざす 2. 就業前後の残業を削減する 3. 12時間夜勤を導入する。 4. 有給休暇の計画的取得推進を行う
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. 長時間夜勤のリスクを健康・安全・生活の視点から伝える。 2. 夜勤で仮眠がとれる取組みをする。(環境づくり、仮眠をとる風土づくり、仮眠場所の検討を行う。)

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

WLB推進ワークショップへの参加について理事長・院長に説明し承認を得た。院内全体会議である運営委員会で、WLB推進委員会の設置と委員会指針の作成について承認を得た。委員会メンバーを事務長・副事務長・総務課長・人事課・看護部長・副看護部長・看護師長1名・副主任1名・スタッフ8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「長時間夜勤のリスクを健康・安全・生活の視点から伝える」

「長時間夜勤と仮眠」に関するアンケート調査を行い、結果をふまえてミニ研修会を6日間開催した。健康・安全・生活のリスク、低減させるためにできること、仮眠による夜勤中の安全性と能率アップについて全員に伝えるようにした。研修後に理解できたかをアンケートで評価した。さまざまなリスクがあることを全員が理解できたと回答した。長時間夜勤がリスクを高めることをWLBニュースで継続して伝えている。

(2) アクションプラン②「夜勤で仮眠がとれる取組みをする」

(環境づくり、仮眠をとる風土づくり、仮眠場所の検討を行う)

アンケート調査にて、仮眠の取得状況を調査し、ミニ研修会にて仮眠の必要性を伝えた。既存の場所や備品の使用を優先とし、ソファの設置やリネンの準備、仮眠場所の検討を行った。また朝礼や病棟会議で仮眠の必要性を伝え、仮眠時間確保のために業務調整を行った。WLBニュースを掲示することで、他部門の職員にも仮眠の必要性を伝えた。仮眠を試験的に導入、1ヵ月後にアンケートで評価した。全部署で仮眠がとれる体制が整ってきており、新たな課題の解決に向けて各部署で継続して取り組んでいる。

3) 4ヵ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ① 長時間夜勤がもたらす健康・安全・生活のリスクをスタッフに伝えることができた。
- ② スタッフが仮眠の必要性を理解することができ、仮眠をとれる環境調整や業務調整を行うことができた。全部署で夜勤中の仮眠がとれるようになった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ① 長時間夜勤である16時間夜勤が3部署。夜勤時間短縮に向けて取り組む必要がある。
- ② 一緒に夜勤をするメンバーによって仮眠がとりづらい、ソファが使いづらい、看護記録に時間が取られるなど、各部署で仮眠がとりづらい要因が挙がってきた。部署長と推進委員が中心となり、継続して取り組んでいく。

(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職場環境の現状やスタッフの思いが可視化され、明らかになった。この調査結果を分析して課題を明確にし、アクションをおこすことが、『明日もまたここで働きたい』と思える職場環境づくりの第1歩であることを実感した。また、おかげ様で仮眠や休息がとれたという「おかげ様意識」もめばえ、スタッフのなかにWLBが浸透していくのを感じた。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

『お互い様意識』を醸成させ、時間を意識した働き方ができるというゴールに向けて、

- ① 60分の仮眠取得を定着させ、90分の仮眠実現をめざす
- ② 就業前後の残業を削減する
- ③ 12時間夜勤を導入する
- ④ 有給休暇の計画的取得推進を行う

潤和会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)	地域の人々が安心して受診でき信頼される病院
ビジョン (組織が目指す将来像)	働き続けられる活気ある職場環境の醸成

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)	プラス面 ・子育て支援 H24年妊娠後退職者は0人。産休入りが13名。育児休暇5名。時短11名利用中 24年度復帰者は16名が時短活用。子育て支援は出来ている。 ・教育支援体制は充実割合が59.5%。自分の60.5%の人が能力向上になっている。現在の仕事は、自分の描く将来像に繋がる仕事であるが47%。77.7%が組織は能力開発研修を実施し参加を支援してくれていると回答 ・上司とスタッフの関係は良い 上司は必要な時に的確なアドバイスを支援している 63.7% 上司は仕事の成果について公平に評価してる 61% ・新しい看護体制を取り入れている(短時間夜勤・PNS) マイナス面 ・中堅職員の教育支援体制が不十分・チーム医療のなかでの部門間のコミュニケーション不足 ・スタッフの職務に対する満足度が低い ・スタッフの定着が悪い・離職率11.9%(全国10.9%)。56.8%が今の勤務先に不安をい込んでいる。34歳までが一番不安を感じている。「現在の職場に出来るだけ長く勤めたい」：そう思わないが66.2% ・業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができない割合が47%であり、20~39歳までが多数意見。 ・自由に話せないと感じている割合 48.8%。 ・大切にされていないが62%(30-34歳と40-44歳の年代がそう思っている) ・給与が妥当でないが73.4%(25-34歳と50-59歳) ・前残業があったと回答している割合、61.0% 平均8.7時間 ・看護ケアに費やす時間が十分にとれていないが72.3%
	課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



3年後のゴール	全職員がWLB制度を周知し平等に利用できる；年休取得40.1%→45%にアップ(長期休職者等を除く) 「看護職員を大切に作る組織である」：そう思わない30~35歳 75.4%→40%にダウン 「定時に終えることができる業務である」：そう思わない 68.3%→40%にダウン 常勤看護職離職率(H24年度)11.9%→10%以下にダウン
----------------	--

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	人事考課制度において 勤務条件による査定を運用する 勤務ステップ制度を導入する 定期的に人事交流をおこなう(急性期、回復期リハ、療養病棟間)
1年間の取り組み	入院センター業務担当の設置 ママクラブの設置 育児等に関する情報交換の場の設置、研修等時にこどもを預かる仕組みの検討 シニアクラブの設置 親等を支えるための情報共有の場の設置 育児休暇・病休明け復帰者のプログラムの作成と活用(カルテ操作含む) 潜在看護師育成；教育プログラムの構築
今後4カ月の取り組み	全職員にむけたWLB制度のアピール(看護部発信からスタート→取り組みを病院全体の職員へ伝達) 看護ケア以外の業務の洗い出しと共通認識の創出(院内WLB推進委員会の立ち上げ) PNSの効果的な運用

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

看護部内で推進委員を選出（総看護師長、副看護師長、師長 3 名、人事部主任 1 名）する。WLB 推進の取り組みについて、院長、事務長に説明し、病院運営会議で院内の推進会議を設置することを承認された。院内の推進委員は医局、診療技術部門から 8 名、看護部の推進委員を 7 名加えて 15 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「WLB の周知」

院内では推進会議の委員を選出してもらい、12 月、1 月と 2 回会議を開催。部署の職員状況と WLB の問題点を出してもらい、委員間で共有した。看護部内では、各病棟の病棟会議で、職員に WLB の取り組みについて説明し周知を図った。インデックス調査の結果は、院内電子掲示板に掲示し結果を閲覧できるようにした。

(2) アクションプラン②「業務整理・チーム医療の推進」

長時間夜勤のリスクを低減するために、平成 24 年 9 月に変則 2 交代勤務導入プロジェクトを立ち上げ、業務整理、課題を改善しながら、平成 25 年 9 月より従来の 16 時間夜勤から 13 時間の短時間夜勤を導入した。看護業務量調査を 12 月に実施した。平成 24 年度と比較して、記録、報告、引継の項目が 1 人平均 10 分以上短縮しており、PNS の効果がでている。今後直接看護ケア以外の業務を、看護補助者に教育をしながら委譲していく。

(3) アクションプラン③「キャリア支援」

中堅職員の働きがいが高めるため、クリニカルラダーの申請の促進を行い、今年度中に 10 名の認定を予定している。キャリア支援のためポートフォリオの導入を準備中である。看護部の推進委員 2 名が、ポートフォリオの外部研修に参加し、導入に向けて看護管理者への教育を行っている。安定した看護師の確保が必要であるため、潜在看護師の就職に繋げる機会を広げる目的で、「潜在看護師のための研修会」を当院で企画予定である。

(4) アクションプラン④「PNS の効果的運用」

職務に対する満足度を高める、コミュニケーションの円滑化と職場の活性化、時間外勤務の削減、離職率の低減を目的に平成 25 年 9 月より、全看護単位に PNS を導入した。PNS マインドの理解と醸成のため、新人、中堅を対象に院内研修会を 2 回開催した。導入 3 ヶ月後に導入後の評価のためアンケート調査を実施した。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

業務改善を行いながら、短時間夜勤、PNS を導入した。他部門を含めて WLB 推進が必要であることの意識付けができた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

職員間で、勤務条件が違う事による不公平感があることが明らかになった。皆が WLB 推進の制度を平等に利用できるようにすることが課題である。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査で、数値化され何が問題なのかが明確になった。職員が働きやすい環境を作ることと同時に、働きがいが高める取り組みが必要であることが分かった。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ・急性期病棟、回復期リハ病棟、療養病棟間での人事交流（人事異動）
- ・入院予約センター業務の立ち上げ
- ・ローテーション研修の開始

迫田病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	安全で安心な医療、看護を提供し地域住民に信頼される病院をめざす
ビジョン (組織が目指す将来像)	ゆとりを持って仕事と生活を両立して、働き続けられる職場

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p><病院> 急性期医療から在宅医療へと「治し支える医療へ」と活動を展開。また、他職種との協働でチーム医療活動を通して地域の人々の健康を支え守っている。そのほかには市の委託を受け、支援センター・包括支援センターを併設。関連施設には、介護老人保健施設、グループホームを開設している。併せて2年前より大腸肛門センターを立ち上げ、県内各地からの利用者が増加している。病床104床を持ち一般急性期病棟と障害者病棟との2病棟にて周術期および障害者の入院を受けている。本年度より人事制度の導入を行い人事考課や目標管理制度の充実を図っている。平成2年より24時間365日対応の託児所を開設し利用者も多い。</p> <p><看護部> 平均勤続年数は6年、平均年齢40歳。去年の総退職者は16名であり、そのうちそのほかの理由の退職が8名であった。時間外勤務が平均2時間となっているが、実際は就業前後の残業や休憩時間を削って業務をこなしている人が多い。(平均休憩時間 日勤 26.25分 夜勤平均 23.68分) 育児や仕事の両立のために入職する人が多様な勤務帯で働いている。スキルアップのための教育支援が充実している。診療支援にかかる院内システムの整備が不十分であるため、書類整備に時間がかかり看護ケアに費やす時間が少なく、仕事に対するやりがいを感じられず満足度が低い。</p>
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>1 看護業務以外の業務が多い(所定の休憩時間が取れない) 看護ケアに費やす時間を十分にとることが出来る 23.8% (出来ていない 75.1%) 定時で帰れない人 50% 健康と感じていない人 42.3%</p> <p>2 常勤職員・夜勤の出来る職員への負担増加。 多様な勤務形態(短時間労働や日勤のみ勤務)をとっていることによる業務の偏りがある。 夜勤の出来ない職員 53.7% 超過勤務が慢性化している。 ⇒ 偏りのない人員配置を推進していく必要がある。</p> <p>3 教育支援制度は確立しているが、患者の多様化により専門性の高い看護ケアにつながらない。</p>



3年後のゴール	<p>仕事と生活を両立して、働き続けられる職場環境に向けた改善を行う。</p> <p>1 看護ケアに費やす時間を十分に取ることが出来る (23.8% → 43.6%) 今の勤務先にてできるだけ長く勤めたい (36.3% → 50.4%)</p> <p>2 夜勤の出来る職員の増加 (46.3% → 65%)</p> <p>3 やり甲斐を感じ、職員が大切にされていると感じる (37.6% → 52.4%)</p> <p>4 准看護師の看護師資格取得へのシステム確立と認定看護師や専門性の高い資格取得の推進と支援制度の確立</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長時間労働の是正、健康・安全な夜勤体制の取り組み ②看護業務以外の業務削減と看護ケアに費やす時間の確保 ③看護職の人員確保(離職率の低下と新人看護師の獲得) ④「おたがいさま」の職場風土の醸成 ⑤計画的な有給休暇取得の推進</p>
1年間の取り組み	<p>①WLB支援策の周知 ②業務洗い出しによる実態調査の分析とクランク導入の検討 ③残業時間の削減 ④離職防止に向けた対策と人員確保 ⑤階級別研修会(処遇や就業規則等にかかる)の企画 ⑥有休を利用した5日以上連続休暇の導入と年間スケジュールの作成</p>
今後4カ月の取り組み	<p>①WLB支援策の周知、職員向け説明会の企画と実施(アンケートによる情報収集) ②残業時間の削減(業務の見える化)日勤帯の業務内容の洗い出し ③離職防止に向けた対策と人員確保 ④看護業務以外の業務の洗い出しとそれにかかる時間把握 ⑤夜勤者の負担軽減を図る対策を検討</p>

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

- ① 看護師長会で WLB 実現のための手段として、日本看護協会と宮崎県看護協会の支援による事業があることを説明し、参加施設となることを提案した。病院内の経営管理委員会では、看護職の WLB 実現のための参加施設として取り組むことの承諾を得た。
- ② 委員会の名称を「WLB 推進委員会」とし、メンバーは看護部門だけでなく医師、人事推進部長、事務部長を加えた病院組織全体で活動することとした。
- ③ WLB 推進委員会は、開催スケジュールに沿って 5 月から活動を開始し、委員会は、11 回開催した（平成 26 年 1 月現在）。
- ④ 事前に全看護師対象に WLB 推進活動の目的と取り組み内容を説明した。また、インデックス調査は、調査の必要性や方法の説明、調査環境の整備により回収率向上に努めた。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB 支援策の周知、職員向けの説明会の企画と実施」

WLB 支援策周知のための説明会を 10 回開催した（看護部対象・経営者・他部門対象）。また、具体的な取り組みを広報誌「迫田病院だより」への投稿、院内掲示板への掲示、さらに院内託児所の協力で「カンゴサウルス」のオブジェを作製し WLB 周知を推進した。

(2) アクションプラン②「残業時間の削減」

残業時間の実態把握のため、看護業務に関するアンケートとタイムスタディを実施し看護業務以外の業務を抽出した。半日シフト勤務を導入し、深夜入りの負担軽減を図った。部署長対象に「時間外勤務に関する研修会」を開催し、退勤指導に取り組んでいる。

(3) アクションプラン③「離職防止に向けた対策と人員の確保」

- ・退職前に人事推進部長が面談して、具体的な離職理由の聞き取りをしている。
- ・職場復帰に向けての法人登録制度を導入した。
- ・毎月経営管理委員会にて人事異動（入退職者の推移）を報告し要因分析を行っている。
- ・新人看護師獲得のための看護学校訪問を実施している（県内全域）。
- ・臨地実習期間中に指導担当者を配置し、実習のさらなる充実を図っている。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・看護ケアに費やす時間を確保するために看護業務を見直し、病棟クランクを配置した。
- ・予定外入院対応のため、半日シフトの時間（11 時～15 時）を変更し工夫した。
- ・インデックス調査や当院の職員満足度調査の分析結果より看護職の処遇見直しに至った。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・夜勤人員の検討、夜勤者の仮眠・休憩の工夫と取得、夜勤外来対応などの改善が必要。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・インデックス調査による客観的分析ができた。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ・夜勤専従者ならびに夜勤可能な看護師募集を強化
- ・変則 2 交代勤務の推進
- ・タイムスタディの結果分析を元にした業務改善と職場環境の整備
- ・人事考課制度を活用した働きがいのある職場環境整備
- ・階層別研修の開催
- ・残業時間の実態調査を実施し、残業削減への方策の検討
- ・計画的な有給休暇の取得

済生会日向病院の取り組み

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「制度周知」

利用窓口も記載した育児・介護支援制度一覧表及び WLB タイムテーブルを作成し、各部署に掲示したことで周知が図れた。

(2) アクションプラン②「時間外勤務の短縮」

タイムスタディで明確になった課題対策に取り組み、自己の時間管理の働きかけを図る。NO 残業デイを実行する。時間外業務内容の中で記録が一番多く、現在各部署において記録の時間を設定して効果を上げている。NO 残業デイは、実施できている部署とできていない部署があり、意識も薄れているため再度意識付けと声かけを行う必要がある。

(3) アクションプラン③「30～49 歳のストレス、負担、体調不良の軽減」

「元気になる研修会」を 2 回開催した。そこで抽出した意見を活かし「働きがい」へ繋がる対策へ取り組んだ。研修会参加者は 60 名中 37 名であった。今の思いを話し、共感することで発散でき、各自感じ自ら取り組める内容には共通項もあった。やらされ感ではなく自ら改善していこうという動きを期待したい。

(4) アクションプラン④「有給休暇取得率の向上」

取得率は上昇したが個人・部署間の差があり、必要な時に取得できるように取り組んだ。自分がリフレッシュと感じた休日は取れたか、何日だったか、取れなかった理由、希望は通るか、年間で満足できたかをアンケート調査したことで現状を知る事ができた。「必要な時に取れる」と言う部分では、スタッフの協力があつたので取得率が良かったと思う。しかし取得率 53%の部署があり今後上昇のための対策が必要である。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「改善したこと」

①育児・介護支援制度一覧表及びタイムテーブルを作成したことで、見やすくなり各個人の認識は上がった。②時間外勤務の短縮は、業務中に記録の時間を設定したこと、医師及び看護助手への業務依頼で協力を得たことで少しずつ効果がでてきている。③「元気になる研修会」の開催により、スタッフがざっくばらんに話し合うことができ、自分達にできることを見出し取り組んでいける機会をつくることのできた。④有給休暇取得率アップ、お互い様の心で取りやすい雰囲気作りはできた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

時間外勤務は変わらず、NO 残業デイの実行も難しくなっている部署もある。業務改善も含み自己の時間管理が出来るよう働きかけが必要である。

有給休暇も「必要な時」に取れるが、マンパワー不足により連続休暇も困難な部署があり不公平感が生じている。

(3) 平成 26 年度の取り組み

- ・ 時間外勤務短縮に向けて、業務整理、改善、自己の時間管理に取り組む
- ・ NO 残業デイの継続実行
- ・ 「元気になる研修会」を継続開催し、意見を活かし『働きがい』へ繋げる：開催場所、時間の工夫
- ・ 有給休暇が取得しやすい環境作り

宮崎生協病院の取り組み

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「時間外を減らし、16 時間夜勤を 14 時間夜勤へ改善する」

1 年目の取り組みの中で働きづらい理由として、病棟では夜勤拘束時間が長いこと、外来では遅出も含めた夜勤の回数が多いことが挙げられた。そこで今年度は病棟では就業前残業を減らし夜勤時間を短くする取り組みを進めた。まず、14 時間夜勤を行っている鹿児島生協病院に見学に行き、進め方について学び、管理部会・師長会議に概要を提案した。具体的な内容の検討は、師長会議、WLB 推進委員会を中心に行い、業務の見直しも合わせて行った。各部署では WLB 委員が学習会を含め、部会での討議を進めた。病棟によっては「夜勤時間を短くすることで遅出の回数が増えるのが大変だ。」という反対意見もあり、なかなか進まない状況があったが、2 病棟で合意が得られたので、新卒看護師が夜勤に入る平成 26 年 6 月に試行導入をすることとした。また、夜勤の就業前残業の多くは患者の情報収集に費やされているため、夜勤者への引き継ぎとして以前行っていたウォーキングカンファレンスを導入予定である。

日勤業務については、パートナーシップ・ナーシング・システム (PNS) を今年度 6 月から導入し、それに合わせて看護補助者の業務を統一し見直した。定期的なパートナーシップの学習と評価をしていくことで、このシステムを定着させ時間外削減に繋がればと期待している。

外来の夜勤については、短時間パート看護師を採用し出勤回数を減らすことができた。また、正循環の勤務パターンとし、働きやすさの改善がすすんだ。

(2) アクションプラン②「中堅からベテラン看護師が看護のやりがいを持ち働ける」

インデックス調査で若手看護師より中堅看護師の満足度が低いことがわかった。これまで個別の目標面接は行っていたが、ポートフォリオをさらに活用して個別のニーズを把握し、職場での役割や研修等の支援を行った。また、6 年目以上の看護師は TQM 活動に取り組み、院内全体で報告会を行い、優秀な実践を法人表彰制度で表彰した。年度末には、世代別看護ナラティブ報告会を予定している。

(3) アクションプラン③「院内の全職種で WLB の取り組みを進める」

これまで看護部だけの取り組みになっていたのが、全職種で取り組めるように院内 WLB 推進委員会に医師・技術職・事務等の他部署メンバーを入れて、労働安全衛生委員会の後に行うようにした。毎月の会議で取り組み状況を報告し、次年度は全部署で目標を持ち WLB に取り組むようにしていきたい。

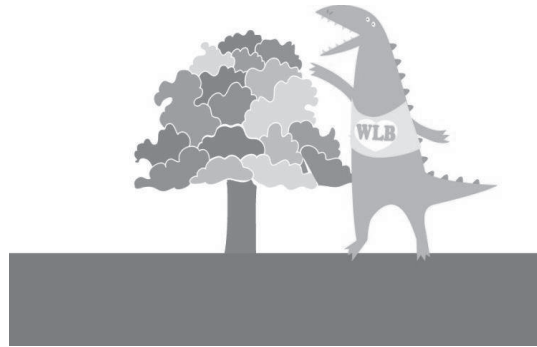
2. これまでの成果と今後の取り組みについて

1 年目は、WLB の院内周知とインデックス調査を受けての実態把握、そして具体的な方向性の確認を行った。特に看護のやりがいを高め、キャリアアップできるよう取り組んだ。その結果、職員の満足度も好評で「働きがい」については改善することができた。

2 年目は、時間外勤務や休暇等「働きやすさ」について改善がすすんでいないことがわかった。そのため PNS や夜勤時間短縮の取り組みの定着を図り、時間外勤務削減をはじめとした労働環境の改善を進めた。

3 年目はこれまでの看護部の取り組みをさらに進めつつ、最終的な目標をめざし、院内全体で働しやすい職場環境づくりに取り組み、成果を全職員で確認したい。

23. 鹿児島県



鹿児島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

平成 25 年 3 月に参加施設を募集し、新たに 5 施設を決定したが施設の都合により 1 施設が辞退、4 施設でのスタートとなった。WLB 推進事業の基本計画としては以下の 3 点を企画して活動した。

- 1) 平成 24 年度看護職のワーク・ライフ・バランス (WLB) 推進ワークショップ取り組み 5 施設の継続支援
- 2) 平成 25 年度 WLB 推進ワークショップ取り組み 4 施設の支援
- 3) WLB 推進のための支援者研修及び支援体制の整備

協会として 2 年目を迎えるにあたり、WLB 推進委員・社会経済福祉委員・平成 24 年度ワークショップ参加施設の看護部長など 22 名に支援者研修を行い、WLB の考え方や施設支援のあり方について学びを深め、施設支援の充実を目指した。また、WLB 推進委員による施設へのワークショップ事前訪問や年間を通じての相談・支援がタイムリー、かつ細やかに実施できるよう支援体制を整えた。

インデックス調査にはワークショップ参加施設以外に 1 施設が参加、ワークショップには平成 24 年度参加施設からも 1 施設が参加した。ワークショップにおける公開講座には、当日悪天候 (台風) にも関わらず県下の 37 施設から 96 名、フォローアップワークショップには 34 施設 77 名が参加し、WLB に対する関心の高さがうかがわれた。

2. 参加施設への支援内容

前年度同様、WLB 推進委員の中から施設毎の支援者を決め、支援者と施設の WLB 推進者が信頼感を持って活動できるよう努めた。また、支援員が不安なく相談事項に対応できるように「支援者研修」を実施した。さらに支援者が名目だけにならないよう、経過報告や相談事項は施設担当を通してナースセンターに届くように体制を整備し、担当施設の情報は必ず支援者に届く体制が整った。ワークショップにおいては、施設の職員に交じり一緒に検討している姿が多く見られた。しかし、支援員は自分の職場も抱えており、支援・相談のための時間・方法・回数など課題が残されている。

一方、WLB 推進事業 2 年目にあたる施設では、インデックス調査は実施しながら回収率の低さが目立ったが、定時報告では着実に活動を継続し成果をあげている。また、施設担当の支援者への相談はほとんどなく、独自に活動が出来ており今後の支援体制の変更を検討したい。

3. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

鹿児島県の WLB 推進ワークショップは平成 27 年度まで実施することが決定している。また、平成 25 年度 10 月～平成 27 年度まで WLB 推進事業が鹿児島県の地域医療再生臨時特例基金による委託事業となり「WLB 推進委員会」が「WLB 推進・評価委員会」と名称変更になった。

平成 26 年度は、①すべてのワークショップ参加施設が、取り組みを修了する 29 年度までの WLB 推進ワークショップ全体計画 (案) 作成、②施設支援体制の見直し、③協会としての評価について、検討を行う。また、この④WLB 推進ワークショップ事業を、他施設や協会員へ拡大していくための方法を検討していきたい。

今村病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	保健・医療・介護・福祉及び教育が一体となって、地域住民に対して包括的に適正で良質な医療・介護・福祉サービスを提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	医療のプロフェッショナルとしてやりがいをもって働き続けられる病院

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> ・統合計画があり、その方向性が明確に定まらず、不安を感じているスタッフが多い。 ・統合計画が周知されてから離職率が上がった。7%から18% ・平均年齢が若い。30代～40代の中堅層が少ないひょうたん型の年代構成。 ・離職率が2年前7%に対しH24年度18%。 ・離職者のうち20代後半～30代が50%。(26名中13名) ・「長く勤めたい」 そう思わない+あまりそう思わない=29%。 ・「組織に大事にされている」 そう思わない+あまりそう思わない=44%。 ・研修メニュー多々あるものの自分が受けた研修と一致しない。研修ポイント制がノルマと感じている。 ・教育ラダーが評価につながっていない。 ・評価システムが多く、連動していない。 ・20代はケアの時間が取れていると感じているが、30代～40代はケアの時間が取れていないと感じている ・「将来像につながる仕事」 そう思わない+あまりそう思わない=63%。 ・他部門との協働、連携はよく取れている ・職場の風通しはよい。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> ①病院の統合・合併問題による組織に対する不安が強い。 ②評価制度が連動されておらず自分の立ち位置、目標設定ができずモチベーションが下がっている。 ③ケアの時間が取れていないための能力発揮ができない。 中堅職員(20代後半から30代)の離職を食い止める!!



3年後のゴール	<ol style="list-style-type: none"> ①病院の統合・合併問題による組織に対する不安が強い。 ⇒不安を解消して安心して働ける 長く勤めたい29%⇒60% 組織に大事にされている44%⇒70% 組織の将来に不安がない22, 5%⇒50% ②評価制度が連動されておらず自分の立ち位置、目標設定ができずモチベーションの低下。 ⇒ラダー・研修・評価が連動してモチベーションUP 中堅層の離職(13人/26人) 働き方に満足している(中堅:20代後半から30代)37%⇒50% ③ケアの時間が取れていないため能力の発揮ができない。 ⇒能力を発揮できやりがいをもてる。 ケアの時間が取れていない(中堅:20代後半から30代)70, 6%⇒40%
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	ラダーの実施・評価・見直し PNSの評価
1年間の取り組み	慈愛会教育委員会による法人統一ラダー(キャリアラダー・クリニカルラダー)の構築。 専門職による、魅力的な専門職勧誘セミナー開催 頑張り度評価の企画 看護助手の教育・評価 PNSの確立 インデックス調査の再評価
今後4カ月の取り組み	①WLBの周知 ②ターゲット年代をチームへの招集し、プロジェクトチーム立ち上げ。会議の定期的開催。 ③統合・合併の継続的な進捗報告 ④ケアの時間確保に向けた業務内容確認・整理(看護師・看護助手の業務の洗い出し)PNS導入準備

2.取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

1) 推進体制づくり

ワーク・ライフ・バランスの取り組みについては、推進メンバーを看護部から 4 名、総務課から 1 名、職員患者サービス委員から 1 名選出し、6 名からスタートして月に 1 回委員会を開催した。インデックス調査の結果からターゲット年代が明確になったため、その 20 代後半～30 代の看護師 4 名を加えてプロジェクトチームとした。

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の周知」

病院運営協議会にてインデックス調査の報告を行い、メンバー募集のポスターを掲示した。メンバーの自薦がなく、師長に 20 代後半～30 代の看護師の推薦を依頼し、メンバーの招集を行った。プロジェクトチームは、今後月 1 回の定例の会議をもちながら活動していく。

(2) アクションプラン②「統合・合併の継続的な進捗状況の報告」

看護部長から師長への報告後、慈愛会の統括看護部長から 2 回に分けて統合に関連した病棟編成の説明を全看護職員に行った。その説明を受けたあとの意向調査の結果では、「病棟編成に関して心の準備をするため、早く教えてほしい」、「分院へ異動の場合、託児所や駐車場の確保」などの意見が出されていた。今、病棟編成を行っているが、看護師の約半数が院内異動、あるいは分院への異動を予定している。そのため、面接を実施しているが、毎年行っている秋の意向調査で退職を申し出ていた人数より、病棟編成説明会後の意向調査の結果は、退職希望が数名減少していた。

(3) アクションプラン③「ケアの時間確保に向けた業務内容の確認・整理」

昨年、8 月より師長会で 4 つのチームを作り課題に向け活動している。その中の看護助手教育チームが看護助手業務の洗い出しと看護助手へのアンケート調査を行った。また、PNS 導入準備として看護部長・師長が研修に参加し、師長への伝達講習と看護スタッフへの PNS 研修を 2 回計画し実施した。看護師へ看護ケア時間に関するアンケート調査を実施している。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

ワーク・ライフ・バランスや統合問題の情報提供の場が増えた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

在籍スタッフの異動があるため、インデックス調査の比較の妥当性。

(異動者の動向が分析できると比較できる)

(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して課題が明らかになり意義があった。

WLB 制度認知に関する指標が予想以上に低かった。

今村病院分院とインデックス調査がほぼ同じだったため、法人としての課題がある。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

法人クリニカルラダーの構築

頑張り度評価の検討。

今村病院分院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	「24時間365日」「総合的な力」を発揮する急性期医療の提供と地域医療支援活動
ビジョン (組織が目指す将来像)	将来に不安なく働き続けられる職場

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> 平成24年度の平均在院日数15.3日、病床稼働率94.0%、看護必要度18.1%であった。 平均年齢34歳(うち20代～30代が83.6%在籍)、平均勤続年数7年、離職率12.8%、既婚率36% 育児休暇中の職員が12名いる。 急性期病院として24時間・365日診療を行っており、重症者、手術後患者、人工呼吸器装着患者、不穏患者等が多く、ほとんどの病棟に点在している。 病棟全体が多忙で煩雑化しており、看護ケアに費やす時間を十分に取ることができず、やりたい看護ができないジレンマがある。⇒66.3% 業務を定時で終わることができず、超過勤務が多くなっている。⇒8.3時間 リフレッシュ休暇の取得率⇒20.5% 24歳までの看護職員が「組織に大切にされていない」と感じている。⇒62.9% 30～39歳までの職員が「現在の働き方に満足していない」と感じている。⇒77.0%
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> 看護の質と量の改善:問題点を抽出して、看護体制の見直しや業務改善を行う必要がある。 職員が働き続けられる勤務体制の見直しと構築を図る必要がある。 将来への不安が強いことから、組織の方向性と経営状況等に関するスタッフへの周知方法を工夫する必要がある。 看護ケアに費やす時間が取れない事と現在の働き方に満足できない原因を明確にする必要がある。



3年後のゴール	将来に不安なく働き続けられる職場 【成果指標】 <ul style="list-style-type: none"> 超過勤務時間を減らす。⇒8.3時間→5.0時間以下 看護ケアに費やす時間を十分に取る。⇒33.7%→45.0% リフレッシュ休暇の取得率を上げる。⇒20.5%→40.0%
----------------	---

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	①WLBのさらなる周知を行う。 ②業務改善対策を実施し、評価を行う。 ③勤務成果に対する評価方法を明確にし、評価する体制が出来ている。
1年間の取り組み	①WLBの周知浸透を図る。 ②24歳以下の若年層と中途採用職員の教育支援体制を整える。 ③就業規則の周知を図るための研修会の開催 ④業務改善のヒアリング結果とアンケート結果を分析し、対策を立てる。 中途採用職員と育児休暇明け職員の働き方を検討する。 ⑤休暇習得に向けた体制の整備
今後4カ月の取り組み	①WLBの周知とWLB推進体制の構築を行う。 ②業務改善のヒアリングとアンケート調査を行う。 ③リフレッシュのための連続した休暇取得の推進を行う

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

今村病院分院は「将来に不安なく働き続けられる職場」をビジョンに、WLB 推進事業に参加することを決定した。病院長の承認を受け、診療科部長や各所属の管理者が参加する病院運営会議で WLB の主旨を説明し、看護部だけの取り組みではなく病院組織全体の取り組みとして進めていくことの説明を行った。WLB 推進委員の体制作りとして看護部主導型とし、メンバーは看護部長、副看護部長、看護師長、リハビリ科、薬局、栄養室、事務部の 11 名とし小集団グループを作り、各グループのリーダーは看護部とした。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB 推進体制の構築」

病院運営会議で取り組みを発表後、職員全体朝礼で「WLB とは何か」の説明を行い、今後の取り組みの説明を行った。また、看護部のみならず他部署からの参加も呼びかけた。今後は、病院の委員会として発足するために、体制作りの強化とポスター作成などの広報活動、さらに看護部総会で WLB の活動の説明を行う予定である。現在は、定例会として月 1 回の活動を行っている。

(2) アクションプラン②「業務改善」

インデックス調査で満足度の低かった項目「看護ケアに費やす時間を十分にとれていない」の理由と、「十分に行いたい看護ケア」の内容を明らかにするためアンケート調査を実施した。さらに「現在の働き方に満足していない」の要因を探るために、職員の背景・勤務形態の違いによる働き方の満足度のアンケート調査を実施した。

(3) アクションプラン③「リフレッシュのための連続した休暇取得の推進」

リフレッシュ休暇の定義づくり：「自分の時間」「気分転換」など私的な理由をリフレッシュとして考え、現在検討中である。また有休取得の分析として、有休取得率や有休取得の理由について調査し、事務部の協力を得ながら分類を行う。

3) 4 ヶ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

WLB 推進に取り組んでいることを看護部だけでなく、病院全体に周知することができた。さらに課題を明確にすることで行動しようとする動機付けができ、推進活動のメンバーの認識を統一することができた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

現在 WLB 推進準備委員が主に活動している。部署の責任者だけでなく、現場の声を反映させるために若手の参画を集う必要がある。さらに他職種との連携が不可欠であり、意見交換の場を設けていく必要がある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査から組織に対する職員の思いや職場環境などの問題点や課題が明確になった。改めて WLB の視点で取り組む重要性を認識することができた。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」など

①平成 26 年度は看護部を対象に活動を行い、他部門への働きかけについては 1 年後をめどに検討していく。1 年後看護部の活動内容について報告会を行う。

②WLB の周知浸透の継続

③業務改善：アンケートの分析と対策の抽出

④パートナーシップナーシングシステムの導入（PNS）

⑤就業規則の研修会開催

⑥休暇取得に向けた体制の整備

おぐら病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	管理者、医師、看護師をはじめ、技術者、事務員などすべてのスタッフが、良質な医療・介護を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	患者さんに安心して安全な医療を提供し、職員が楽しく安心して働き続けられるゆとりある職場

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	7月に病院統合し、病院母体が大きくなった 看護ケアに費やす時間の確保が困難 やりがい感の不足 制度の認知が不足 1週間程度の連続した休暇が取りづらい おもしろい不足 組織が大きくなって、横断的な意見交換ができていない 患者数が増えて、時間外業務が増え、時間内に業務が終わらない。 給与の不満
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	① 事務作業・メッセージ業務等に追われ、看護ケアに費やす時間不足。 ② 制度の認知度が低いので、周知が必要。 ③ 1週間程度の連続休暇が取りにくいので、検討が必要。 ④ 上下関係にこだわらず自由に話し合える部署作りが必要



3年後のゴール	・良質な看護を提供し、職員が楽しく、安心して働き続けられるゆとりある職場環境に向けた改善を行う 【成果指標】 ①『看護ケアに費やす時間を十分にとることができる』45.2% ⇒ 50%に引き上げる。 ②『制度認知がわからない(制度があることを知らない)』51% ⇒ 20%に引き下げる。 ③『1週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる』42.3% ⇒ 45%以上に引き上げる。 ④『上下関係にこだわらず、主張するべきことを自由に話し合える』47.1% ⇒ 60%に引き上げる。
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	【WLBの浸透】 ① 職務分掌表の評価・見直し ② 看護職員の周知度確認 ③ 年次有給休暇を利用した連休休暇の取得 ④ コミュニケーションツールの構築
1年間の取り組み	WLBの周知 ① 職務分掌表の作成 ② 看護職員への周知 ③ 休暇取得に向けたシステムの構築 ④ 課題の抽出
今後4カ月の取り組み	【WLB推進体制の立ち上げ】 ① 看護業務の現状の洗い出しと分類 ② 師長への周知 ③ 休暇取得状況の把握 ④ 現状の把握

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

当院は、25年7月に2つの病院が統合し、病院母体が大きくなった。さらに育児、介護等にあたる職員が増加している。看護職員にとってWLBを推進していくためには、業務の見直し・整備やWLB支援施策の活用等が不可欠と考え、看護職員全員で取り組んでいくために、看護部長、看護師長、看護主任、事務長、理学療法科主任の構成メンバーでWLB推進委員会を立ち上げた。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「看護業務の現状の洗い出しと分類」

WLB インデックス調査で明らかになった看護ケアに費やす時間を十分にとることができないという不満は各部署で業務分担が統一されておらず、効率的でなかったと考え、各部署の看護業務以外の業務の洗い出しを行い、業務の整理、割り振りの調整を行なった。看護・介護業務規定基準表を作成・ファイル化した。

(2) アクションプラン②「就業規則、WLB支援施策の周知」

当院電子カルテに掲載している就業規則の再周知とともに、必要時にすぐ閲覧できるように紙出力・ファイル化して各部署に配布した。今後はさらに周知を深めるために、毎朝開催している看護部長・全師長参加のミーティングで、ポスター化した広報紙を配布する予定。

(3) アクションプラン③「1週間程度の連続した休暇取得状況の把握」

「1週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる」の項目がWLB インデックス調査結果で低かったものの、再調査の結果、1週間程度の連続休暇は必要ないと多くの職員が答えていることより、WLBへの参加を職員全体が実感しやすい「5時間以上の残業者を3年後10%減らす」へと変更し、過去1年間の残業申請資料の提出を依頼した。

(4) アクションプラン④「コミュニケーションツールの現状把握」

各部署のコミュニケーション状況やツールを師長会で情報共有した。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

2つの病院それぞれで行われていた業務を見直し、看護・介護業務規定基準表を作成したことで、介護職員や事務職員等への業務移譲が行えた。コミュニケーションツールの情報交換を行なったことで、より効果的なコミュニケーションが図れるようになった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

WLB支援施策を周知するため就業規則1冊をファイル化し、各部署に配布したが、より見やすくするために制度に関する部分の抽出が必要か。また、アクションプラン③を「5時間以上の残業者を3年後10%減らす」へと変更したことで対策を十分に練る必要有り。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

多様な立場の職員が委員会やワークショップを通じて、率直で活発な意見交換することで、「働きやすい病院作り」という意識を共有することができた。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

看護・介護業務規定基準表をさらに見直す。

就業規則、WLB支援施策の周知を看護師長のみならず、看護職員を対象に行う。

「10時間以上の残業者を3年後10%減らす」ための対策を練る。

効果的なコミュニケーションを図るにあたっての阻害要因を抽出する。

鹿児島市医師会病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	患者様の意思と権利を尊重し、会員や地域の医療ニーズに応え、安全で質の高い誠実な医療を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	いきいきと笑顔で元気よく働き続けられる職場 患者や職員の確保と安心安全の維持 仕事と生活を両立してキャリアを継続できる職場

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p><労働環境></p> <ul style="list-style-type: none"> ・超過勤務時間が多い(申告平均18時間-申請平均13時間) ・定時に帰れないと感じている人が78.1%いる(全国平均65.6%)、病棟看護師の92.1%、外来看護師の61.6%、その他の部署の看護師の51.1%、正規職員の80.9%が定時に帰れないと思っている、年齢別の差異はない ・業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができないと感じている人が60.4%いる(全国平均48.1%) ・24歳で67.9%、25~29歳で76.6%、30~33歳で51.2%、35~39歳で70%、病棟看護師の72%、外来看護師の34.6%、その他の部署の看護師の36.2%が気兼ねなく帰れないと感じている(正規職員で39歳以下の病棟看護師に気兼ねなく帰れないと感じている人が多い) <p><制度認知></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランス推進に関する認知度が低い(40%以下) ・給与規定、倫理、医療安全・リスク管理、健康管理に関する認知度は50~90% ・勤務形態の変更(短時間勤務)ができると思っていない人50%いる(全国平均51.4%) <p><休暇></p> <ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇が必要に応じて取得できると思っていない人が60%いる(全国平均48.5%) ・昨年度の有給休暇の取得率は42.7%であった(平成20年全国平均46.0%)、取得率に部署格差がある ・有給休暇取得促進のための施策があると71.7%が答えている ・昨年度に使用可能であった有給休暇日数について、36.8%が分からないと答えている ・昨年度に使った有給休暇日数について、42.9%が分からないと答えている ・1週間連続休暇が取得できると思っていない人は40%である(全国平均61.1%) ・1週間の連続休暇が取得出来ているが、すべて有給休暇利用ではない <p><経営・組織></p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在の経営方針に満足していない人が71.6%いる(全国平均49%) 全体的に経営方針に満足していない ・組織の将来に不安を抱いている人が76.5%いる(全国平均57.8%) 全体的に不安を抱いている ・看護職員を大切にしている組織であると思っていない人が51.8%いる(全国平均46.4%) ・25~29歳で48.9%、30~34歳で72.1%、35~39歳で50.0%が看護職員を大切にしている組織であると思っていない ・長く勤めたいと思っていない人が56.7%いる(全国平均48.8%)、25~29歳で68.1%、30~34歳で65.1%、35~39歳で45%が長く勤めたいと思っていない ・BADニュースだけが伝わっている <p><満足度></p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在の生活に満足していない人が64.2%いる(全国平均44.1%) ~24歳で71.4%、55歳~100%満足していない
	<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> <ol style="list-style-type: none"> 1. 超過勤務が多く(平均18時間)、気兼ねなく定時に帰れない・定時に帰れないと感じている人が多い 2. ワーク・ライフ・バランスに組織で取り組もうとする推進体制が不足しており、周知されていない 3. 有給休暇について <ol style="list-style-type: none"> 1) 日数を認知していない人が30~40%いる 2) 取得促進のための施策があると答えている人が多いのに反して、平均並の取得率はあるが有休取得に関する満足度が低い 3) 有休取得に対する病棟格差を是正する必要がある 4. 25~39歳の不満が多く、働き続けられる職場へと改善する必要がある



3年後のゴール	<ol style="list-style-type: none"> 1. 超過勤務時間が減少する(申告時間平均15%減、申請時間平均11%減) 2. ワーク・ライフ・バランスに関する就業規則が100%認知される(必要な時に必要な制度が利用できる) 3. 有給休暇取得の病棟格差をなくし、有給休暇取得率平均を50%にあげる 4. いきいきと笑顔で元気よく働き続けられる職場環境になる
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. 効果的な人員配置、部署間の業務密度の平均化 2. 25歳~39歳までのモチベーションを向上させる 3. 計画的に有給休暇を取得する
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. WLBの浸透を図る 2. 就業規則の周知を図る 3. 多様な勤務形態を検討する(12時間夜勤導入・シミュレーション) 4. 25~39歳のニーズ調査結果をもとに、対策を検討する
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. WLBの周知を図る 2. WLB推進チームを立ち上げる 3. 現状を把握する 超過勤務の現状 業務の洗い出し(どの時間に負荷がかかっているか) 有給休暇取得状況(希望での取得なのか業務調整による取得なのか) 25~39歳のニーズ調査(大切にされていないと思う理由・働き続けられないと思う理由) 4. 就業規則周知に向け計画を立案する

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

病院運営会議で WLB 推進事業の説明を行い、参加の承認を得て、看護部長・副看護部長、師長 4 名、総務課主任からなるプロジェクトチームを結成し、現状分析を元にアクションプランを立案した。今後の計画について看護部向けの説明会を開催しメンバーを公募したところ、自薦他薦により推進チーム“チーム進一”が結成された。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「 WLB の周知 」

看護部長による看護部向けの説明会を開催、WLB の具体的な考え方、今後の取り組みについてプレゼンテーションを行った。また、広報紙「ハーモニー通信」を発行し、推進チームの活動報告と WLB の周知に活用している。スタッフ支援には師長の知識や理解は欠かせないものであるため、師長会での勉強会を行っている。

(2) アクションプラン②「 WLB 推進チームを立ち上げる 」

WLB 推進チームメンバーを公募し、25 歳～30 歳を中心に、独身者・主婦・育児中・男性など様々な立場にある人材 8 名からなる推進チーム“チーム進一”を結成した。現在、プロジェクトチーム 7 名が加わり、月 1 回の時間内会議を定例化している。

(3) アクションプラン③「 現状を把握する 」

インデックス調査の結果から、超過勤務の多さや有給休暇・労働環境に対する不満が多いことが分かった。しかし、詳細の情報が不足しており、より掘り下げた情報を得るため、看護職員に対して追加調査を行い、超過勤務時間と有給休暇の取得状況を調査している。現在、追加調査の集計を終え、現状に対する不満や推進チームに対する期待などが判明しているが、今後さらに分析を加える予定である。

(4) アクションプラン④「 就業規則周知に向け計画を立案する 」

インデックス調査の結果、種々の制度に対する認識が低かった。現在、周知活動に向けて師長会での勉強会を継続している。今後、職員向けに発行する広報紙を周知活動に活用する計画である。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

推進チームが結成され推進体制が整った。また、事務部門も WLB 推進活動に参加し、組織横断的な活動につながっている。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

現段階では計画通りに進んでおり、新たな課題は生じていない。今後、追加調査結果の分析を元に優先順位をつけて、段階的に取り組む予定である。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査および追加調査の結果から、看護職員が抱えている組織への不安や疲弊している現状が明らかになり、取り組む課題が明確になった。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

追加調査の結果を元に、問題点を洗い出し、得られた課題について改善策を検討する。課題には優先順位をつけて段階的に取り組み、取り組みの状況は随時広報する。

今給黎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「 WLB 委員会の構成メンバーの拡大 」

1 年目は看護部と人事課中心であったが、今年度は現委員のロコミや院内メールにより参加希望者を募り、興味関心のあるスタッフが増えた。看護部からは主任 3 名と既婚看護師 2 名（男性 1 名、女性 1 名）に加えリハビリ部門 1 名、放射線部門 1 名、臨床工学部門 1 名が加わった。会議は途中開始時間を変更したが、これまで同様月 1 回開催中。今後はアクションプランごとにグループを分けその代表者は必ず参加できるよう調整していく。

(2) アクションプラン②「 ピタッとカエルデーの定着と具体的な業務改善 」

ピタッとカエルデーは曜日や日にちをランダムに実施し全部署が実施可能な日程を探ってきたが、実際は全部署取り組める日はなかなか難しい現状があった。今年度は第 4 金曜日に固定し実施している。日程を固定したことで全職員の中にピタッとカエルデーが定着しつつある半面、時間外勤務が常態化している部署はマンネリ化し、取り組む前からどうせ帰れないという意識がみられるため、何らかの対策が必要である。がしかし、スタッフの中には実施当初と同様「がんばって早く帰ろうと努力した」とか「いつもより声掛けを多く行った」「いつもより時間を気にして行動した」という意見は寄せられている。また今年度は業務改善の具体的な取り組みまでは行えていない。

(3) アクションプラン③「 託児所の夜間・保育日数の追加増大 」

未婚者が託児所に預けている既婚者の勤務に左右されることなく勤務希望を出せるようにと保育日数の追加を労務委員会に提案し、承認された。以前に比して休日の保育日数が 2 日だったところを 3 日ないしは 4 日へ、夜間保育日数も週 2 回から 3 回に増やした。このことにより勤務希望しやすくなったとの声がある。

(4) アクションプラン④「就業規則の Q&A を含めた瓦版の発行」

インデックス調査後、追加調査として就業規則の知りたい項目についてアンケートを行った。その結果を基に就業規則の知りたい項目について回答書を瓦版として作成し、全部署へ配布した。その他、制度周知ツールを当院の規定に合わせ一部改編し、産前産後使用可能な制度についても産休暇に入る際にそのツールを用いて説明している。

(5) アクションプラン⑤「アニバーサリー休暇」

全職員を対象に誕生日に年休がとれるというアニバーサリー休暇を企画実施。看護部では一部の師長個人の采配で計画前より実施している部署もあったが、これを機に看護部全体で取り組んだ。また看護部以外の部署からも「なかなか取得できなかった年休が取れた」「今後、自分だけでなく家族の誕生日にも使えるといい」などの意見が聞かれた。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

インデックス調査から労働環境についてはポイントが上がっていたが、「看護ケアに費やす時間を充分にとることができない」と中堅層が看護師本来の業務が十分行なえていないと感じていることが明らかとなった。そこで、PNS 看護方式を導入し、受け持ち患者への継続的なかわりを通し、やりがい感を上げ、また業務短縮・スキルアップにもつながるのではないかと考えている。この他、「日中でもリリーフ制度を活用」「ピタッとカエルデーの呼びかけと再認識」新たな取り組みとして「ピタッとカエルデーを月に 2 回へ増やす」「各部署に毎日ピタッとカエルさん（定時に上がるスタッフ）を決めて運用する（バッジの作成）」「長期勤務時間の多い部署の業務量調査の実施と業務改善」を計画中である。

相良病院の取り組み

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「今回の研修結果を報告し今後の推進体制を強化する」

24 年度 W L B 推進メンバーを中心に活動を始め、25 年度は W L B 委員会として月 1 回の委員会開催と W L B 通信を発行し院内への周知、広報に努めた。看護部内においてはコンセンサスは得られたと評価、院内でも『W L B』の言葉が浸透している。

(2) アクションプラン②「現状を分析する」

インデックス調査結果の分析を行い、業務内容を把握することを目的として業務調査を行った。その結果より 2 つの病棟部門で、同じシフトであっても残業発生状況が異なり、各部署の課題を明確にしプランにつなぐよう各部署へフィードバックした。また、健康状態・健康管理については W L B 委員のみでなく労働安全衛生委員会と連携し現状把握、分析を行った。

(3) アクションプラン③「現段階で取り組める課題について取り組む」

就業規則について社会保険労務士からの管理者研修を開催、管理者以外のスタッフも参加し高評価を得た。また各部署管理者の声掛けを継続し周知に努めている。定時退社の推進として終業前の声掛け、かえるバッチの作成・活用を行った。スタッフ間での声掛けや意識付けはできてきている。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 改善したこと

W L B 推進チームとして活動が始まり、今年度は W L B 委員会としての活動となった。委員会で継続的に取り組み、かえるバッチの活用や W L B 通信を通して意識づけられた。このことから看護部内でのコンセンサスは得られ院内に『W L B』の言葉が浸透してきたと考える。また業務調査を行ったことで各部署の業務内容や現状が見えてきた。一日の業務内容や時間配分の変更などそれをもとに業務改善を進めているところである。

(2) 新たな課題として生じたこと

『W L B』の意味がややもすると勤務時間に偏りがちな点が課題であると考え。勤務時間変更による 12 時間夜勤に対しては好評である。一方で、ロング日勤に対する課題が業務改善がなかなかすすめられない問題のすり替えになり、解決を遅らせている傾向にあるとも考えられる。勤務時間のみならず、働き方の問題があるとも考えられる。何のために業務改善を行うのか、その主体はどのように患者中心の看護を行うのかという視点を再度認識し、その上で看護師確保の問題も併せて検討し業務改善を進めていく必要があると考える。看護部のみならず、法人としての活動推進の中に『W L B』を位置付けて取り組みができるように、次年度は推進していく予定である。

(3) 平成 26 年度の取り組み

- ① 前年度の取り組みを継続し、法人全体の取り組みとして W L B 活動を推進する
- ② 専門病院に働く職業人としての意識の明確化と定着を図る
- ③ W L B 活動評価の指標の明確と継続した評価

クオリティ・リセッション病院の取り組み

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「No 残業デーの実施」

毎月 1 回の No 残業デー実施は定例化した。しかし、当日の No 残業達成率は約 60%、平均超過勤務時間が約 15 分と、全員が確実に No 残業を達成している訳ではない。今後の方針として月の回数を増やすことも考えたが、この方法では No 残業デーに出勤した職員しか体験できないため、平成 25 年 11 月からは、職員全員が月 1 回 No 残業デーを体験できる方法を模索しながら取り組んでいる。

(2) アクションプラン②「効率よい働き方勉強会」

“段取り力”の勉強会後のアンケート結果で、個々人の工夫はできるようになってきたが、チームメンバー間の協力体制や個々人の認識差等が課題として明確になった。それに対し、共同作業参加を促す啓発ポスターや勤務帯リーダーへの報告・連絡・相談の徹底等を行うことで、チームメンバー間の協力体制は改善されつつある。今後は、スタッフ個々の“段取り力評価”の結果を活用した個人指導を計画している。

(3) アクションプラン③「超過勤務対策」

3 年後のゴールであった“超過勤務時間の月平均 10 時間以下”は、平成 24 年 12 月以降すでに達成している。また、インデックス調査の結果は、「定時に帰れる」31.9%→35.8%、「気兼ねなく帰れる」41.5%→52.6%、「現在の健康状態」55.3%→70.5%と上昇していた。現在は業務改善の一環として、一般病棟の病棟クランク採用について人事部門と採用基準を検討中である。今後もこの数値を短縮するために、継続的に取り組む予定である。

(4) アクションプラン④「制度の周知」

インデックス調査の結果、WLB 支援に関する制度の周知度は項目によってはかなり上昇した。しかし、全ての項目を全員が周知するよりは、必要な対象者に適切な時期に周知することが望ましいと考える。さし当たっては当院の運用している制度について、4 月に新入職員、10 月に中途入職者を対象として、年 2 回は説明会を実施することにしたが、項目によって対象者、周知時期、伝達方法を検討予定である。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

「超過勤務の減少」に向けた取り組みの結果、3 年目のゴールとしていた超過勤務時間の月 10 時間以下を達成した。インデックス調査においても関連する項目の評価点が上昇し、取り組んだ成果が確認できた。同様に、「制度の周知」についてもインデックス調査結果で成果が確認できた。2 年目以降の取組み予定であった「看護ケアへの不満」に対しては、超過勤務時間の短縮による相乗効果も期待していたが、インデックス調査の結果「看護ケアの満足度」が 43.6%→32.7%とさらに減少していた。この課題に対しては、看護ケアということを職員が共通認識することが必須と考える。まずは現状を把握し、課題を明確にする予定である。

垂水市立医療センター垂水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 の周知・浸透を新人オリエンテーションや新人宿泊研修・看護部運営方針説明会を利用し活動する」

事務やコメディカルの職員も含む WLB 推進委員会を発足し会議を 1 回/月開催した。新人オリエンテーションや新人宿泊研修・看護部運営方針説明会を利用した活動や病院全部署でインデックス調査の結果や WLB の説明など広報を行った。

(2) アクションプラン②「看護業務の整理をする」

十分に時間を費やせない看護ケアを具体化する為に看護職員全員にアンケートを行った。十分に時間を費やせない看護ケア時間の確保のために一つの病棟が PNS を導入した。また、電子カルテ導入と共に業務改善をしていく予定である。

(3) アクションプラン③「有給休暇の計画的取得」

療養休暇以外の有給休暇取得時間調査結果から、療養休暇以外の有給休暇の取得率の具体的目標値を 45%に設定し、看護師一人あたり 4 時間/月有給休暇を計画的に取得する事にした。毎月取得する事が難しい部署は 3 日間連続して取得する方法も取り入れた。

(4) アクションプラン④「個々のライフステージに合わせたキャリアアップを図り、質の高い医療を提供する」

自分の将来像を描く事ができ、現在の仕事は自分の描く将来像につながると感じる事ができるようになる為に、キャリアアップ計画書の開発・作成をしてキャリアアップ計画書を記載する事で一人一人が将来についてイメージ出来る様にした。2013 年度は 1 名の認定看護師を養成中である。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「改善したこと」

平成 25 年度看護職の WLB インデックス調査の結果、WLB 周知度は 10%台から 90%台、「有給休暇は必要に応じて取得できるか」という質問の結果はそう思う+ややそう思うが 37.6%→53.4%、「現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である」という質問の結果はそう思う+ややそう思うが 46.2%→50.9%になった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

平成 25 年度看護職の WLB インデックス調査の結果は、全体的には上昇している回答であったが、「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」は低下していた。40 代の看護師は全ての設問に対して否定的な回答であった。

(3) 「平成 26 年度の取り組み」

- ・平成 25 年度アクションプランの継続
- ・師長は 40 代の看護師の思いを積極的に聞き共有し認める場を 1 回/2 ヶ月設ける。

川内市医師会立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「定時に帰れる職場づくり」

25 年 8 月より、ノー残業デーを第 2 金曜日に設定し実施した。ポスターや職員全体会議、部署長を通じた意識づけを行った結果、各部署平均 52%が定時に帰宅した。

看護部は急性期病院の特徴から同時に帰宅することが難しい現状があり、業務調整を行いながら、「定時に帰れる日」を個別に設定し業務調整を行った。その結果、全看護職の 78%（約 156 名）に「定時に帰れる日」設定することができ、そのうちの 60%が定時に帰宅出来ている。今後、PNS システム導入による補完を取り入れ更に取り組みを強化したい。

(2) アクションプラン②「長く働きたいと思える職場作り」

勤続 10 年目の職員より、10 日間の連続したリフレッシュ休暇の取得を推進した。看護配置基準をクリアしながら休暇取得を推進した結果、25 年度対象者 14 名の内 13 名 92.8%が取得できた。

その他、夜勤手当の改善を行い 22%アップした。認定看護師等の育成基準が整えられており、積極的に参加を推進しこの 2 年間で 4 名の認定看護師が誕生した。これらにより、職員のモチベーションを上げられるよう努めたが、院内の職員満足度調査では昨年度と変わらない結果であった。今後も持続的に推進が必要と考える。

(3) アクションプラン③「PNS システム導入推進」

今年度二つの病棟で導入し、超過勤務が 22%減少し、転倒転落インシデントが減少した。師長及び主任は全員研修会参加し、ナースマネージャー会で段階的に検討を進め 26 年度は全病棟の導入を計画している。これにより、ペアで看護活動することで 1 人より 2 人の看護判断が加わり、安心・安全なケアを提供でき多重課題にも対処できると考えている。更に超過勤務の減少にもつなげていきたい。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

「仕事と生活を両立し生き生きとキャリアを継続できる職場」を目指して平成 24 年度から WLB 推進に取り組んだ。これまでの成果としては、院内の WLB 推進会議の立ち上げ、ノー残業デーの設定による定時に帰宅できる体制の整備、夜勤手当の増額、リフレッシュ休暇取得の体制作りと実施、PNS システム導入とそれによるインシデント（特に転倒転落）の減少と超過勤務の減少である。平成 24 年度は職員離職率も 3%と減少しており、今後更にこれを推進し、職員満足度につながる取り組みを継続したい。

24. 栃木県



栃木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

看護職の労働環境の改善及び雇用の質の向上、確保定着の推進を重点事業の一つとして、WLB 推進ワークショップ事業に取り組み 3 年目を迎えている。毎年拡大基調にあり参加施設も増加している。

活動内容

4 月：前年度 7 施設であったが、今年度は 11 施設の参加とりまとめ日看協に申請

5 月：新規参加施設を対象に（日看協主催の地域連絡協議会の資料により）事前説明会を開催

6 月：年間スケジュール、担当施設の決定、前年度担当施設の進捗状況の報告

7 月：WLB 基礎編として「魅力ある職場づくりを！」生き生きと働き続けるためにを開催
講師：佐藤とし子先生 看護職一般職 63 名の参加

8 月：WLB 推進ワークショップ開催に向けて、インデックス調査の読み込みと施設毎の分析と課題を分類。（11 施設参加、対象職員数：2,290 人、回収数：2,062 人、回収率：92%）

9 月：WLB ワークショップの開催

平成 24・25 年度参加施設から 50 名参加オブザーバー参加 27 名

10 月から推進委員（2 人一組）による各施設訪問及び電話訪問

参加施設は毎月第 4 火曜日を目安に取り組み情報シートを提出

支援者は毎月内容を確認することで情報を共有し、進捗状況に合わせて必要時に電話および訪問

12 月：フォローアップ開催に向けて合同会議開催 次年度計画予算の検討

2 月：WLB フォローアップワークショップを開催 平成 23～25 年度参加施設の成果・経過報告と労働局労働基準部監督課長による「WLB の推進について」の講義

成果

- ① 参加者施設からこの事業をきっかけとして施設の強み弱み等を認識（検証）することができた
- ② 取り組みが明確化し改善が図れた
- ③ 取り組むことで変われると、参加施設から WLB の意義を発信している
- ④ 毎月の情報シートの提出は、忙しい業務の中では過重ではあるが、変わっていく、変えていく施設の醍醐味は提出シートの中から見出すことができた
- ⑤ 施設訪問は参加施設への積極的なアプローチとなり、可能な限りの職場の代表が集結し、情報交換の場となりアクションプラン実施への構築となった

2. 事業総括（3 年間の振り返りとその評価）

1) この事業の取り組みは、看護職員の確保対策で始まったが各施設の各部署から代表者が参加しワーキンググループを形成することで、幅広く「働きやすい職場づくり」に向けて職種を超えて施設一丸で取り組む体制を築いたことが各施設にとって大きく評価できる。

2) この理由は常設委員会の他に特別委員会として WLB 推進委員会を設置したことにある。つまりこの委員会は、行政・学識経験者・労働局のコンサルタントと職種を超えて起用することで幅広い視点での支援を可能にした。

宇都宮社会保険病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	☆誠意・愛情・努力の理念の基に地域医療に貢献する☆
ビジョン (組織が目指す将来像)	1. 患者様が入院(外来受診)して良かったと感じられる病院 2. 職員一人一人が働いて良かったと感じられる病院

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p><病院></p> <ol style="list-style-type: none"> 平成26年4月新機構移行にあたり職員が離職することなくスムーズに移行する 宇都宮南部地区の医療を担っている 平成19年に医師・看護師不足で1病棟閉鎖している <p><看護局></p> <ol style="list-style-type: none"> 平成20年度以降、離職率が全国平均で推移している インデックス調査 <ol style="list-style-type: none"> 新機構にかわるため病院の将来に不安を感じている職員が多い(約65%) 看護ケアに費やす時間が十分ではないと感じている(約60%) 定時で終わることがない業務である(65%) 医療安全管理・教育体制が整っている 上司は必要な時にアドバイスや支援をしている(約72%) 夏休み・休日・産休者が多いなどの理由で、入院基本料(7:1)を満たす人員配置が厳しい状態である
	<p>課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 新機構移行に向けて <ol style="list-style-type: none"> 就業規則の周知と体制づくり 病院のミッション・ビジョンの構築 地域住民へ病院の動向の説明とPR 地域の患者・開業医のニーズにあった診療体制づくり 時間外勤務を減らすための看護局内の業務整理、他部門との連携、スタッフの人員配置を検討 休日の均等取得(必要な労働時間の確保)



3年後のゴール	<p>・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</p> <p>【成果】</p> <ol style="list-style-type: none"> インデックスの評価項目：以下の項目の割合を下げる <ol style="list-style-type: none"> 新機構にかわるためインデックス調査では病院の将来に不安を感じている職員が多い(約65%) インデックス調査より、看護ケアに費やす時間が十分ではないと感じている(約60%) インデックス調査より、定時で終わることがない業務である(65%) 時間外業務の削減 休日の均等取得の実施
----------------	--

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"> 時間外勤務の現状把握と分析、業務改善の継続 WLB施策を利用し休日の均等取得の実施
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> WLBの周知と浸透 就業規則の周知 時間外勤務の現状把握と分析、業務改善
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> WLB推進体制の立ち上げ 就業規則の確認 新機構移行に向けて、病院のミッション・ビジョンを職員に説明する 診療報酬：入院基本料の基本的な考え方と人員配置

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

9月のワークショップ終了後に、病院長へ説明(9/13)、院長へ外部支援者の紹介(9/25)、管理者会議で説明(9/17)し了解を得た。その後、役付職員会議(9/24)においてWLB推進の概要と今後の活動について説明し同意を得た。また、ワークショップで実施した組織分析結果を発表して他部門からの意見を得た。WLB推進委員の選出を行い、10月28日に第1回の委員会を開催し、その後は月1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「WLB推進体制の立ち上げ」

WLB推進委員には、事務局、医務局、検査部、薬剤部、リハビリテーション部から1名ずつ参加し、委員会を立ち上げた。

(2) アクションプラン②「新機構における就業規則の確認」

新機構移行にあたって離職者を最小限にすることが必須事項である。新機構に就業規則(案)、給与規程(案)の説明を受け、移行後の給与提示(案)を確認し移行同意の確認及び同意書の提出とともに退職者の確認面接を行った。年金基金解散の同意・受取方法の手続きを行った。

(3) アクションプラン③「新機構に向けて、病院のミッション・ビジョンを職員に説明する」

新機構のミッション・ビジョンは各自のメール及び院長からの配信、役付職員会議等で周知された。病院としての具体的なものはWLB推進委員会として機構本部の方針を受けて案を作成し、今後検討していく。

(4) アクションプラン④「診療報酬：入院基本料の基本的な考え方と人員配置」

入院基本料の看護配置数と患者数の基本的な考え方(効率的な人員配置＝休日の均等取得)及び26年度の診療報酬の改定の準備のため、全職員対象に勉強会を実施した。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

病院全体で協力してワーク・ライフ・バランスを考えていくことが重要であるという視点で各部門の協力が得られたこと。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

新機構の就業規則・給与規程、その他必要な手続き等が大幅に遅れている。具体的には4月に移行してみないとわからないことも多いので、先を見越してできることを確実にやっていくことが重要である。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

WLBを改善するためには自分達の業務の見直しの他に、他部門との連携の視点で事象を考える視点の重要性を確認できた。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

①平成26年4月1日の新機構への円滑な移行が第一優先事項である。そのためには看護職員の確保、②26年度診療報酬改訂とJCHOのミッション達成のための体制作り。

③就業規則の周知、WLBの周知、④働きやすい職場づくりのための現状把握。

済生会宇都宮病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域基幹病院として、信頼にある医療を提供し地域から頼られる存在になります。
ビジョン (組織が目指す将来像)	職員が生きがい、働きがいを感じることができる職場（3年後）

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>《病院》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今年度より WLB の推進委員会が発足した。 ・全職員を対象とした保育室を検討している。 <p>《看護部》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 19 年度から新人の離職者の削減をめざし、「新人の教育体制や支援体制」、「働きやすい職場環境を考える WG」、「職員満足調査から有給休暇や超過勤務の扱い方」、「新人事制度の導入」、「保育室の充実」など様々な善や対策を行ってきた。 ・看護提供方式《ペアリング》の変更による看護実践能力の向上を目指している。 ・労働環境の改善の1つとして日本看護協会のガイドラインを参考に当院の夜勤時間短縮に向けた検討を行っている。 <p>《インデックス結果》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「看護職員を大切にしている」「組織は能力開発のための研修の実施」60～70%高い。 ・インデックス結果での満足度(働き方/生活)では、満足度が働き方は 38,2%で生活の満足度は 48.9%と 50%を満たさない状況である。また、上下関係にこだわらず、主張すべきことが自由に話し合えない雰囲気であるが 41%を占める。 ・労働環境では、有給休暇は必要に応じて取得できるが 47.2%、定時で終わることができる業務であるが 30.3%等どの項目も低い。 ・就業規則・制度に関する認知度はどの項目も低かった。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 経営組織面では、「看護職員を大切にしている」「組織は能力開発のための研修の実施」60～70%良い回答に繋がったと判断する。更なる経営組織に関する職員の評価をアップするためには WLB 推進活動の強化が必要である。 2. 長く働き続けるためには 16 時間夜勤の時間短縮に向けた勤務体制づくりは重要である。 3. 職場における上下関係にこだわらず主張すべきことが自由に話し合える職場風土の改善が必要である。 4. 有給休暇の取得に関する上司と部下の思いの違い（希望での有給休暇でない）超過勤務の妥当な申請等様々な問題がある。そのためには、時間外勤務に対する基準の統一・有休取得のアップなどの対策が重要である。 5. 当院の就業規則は院内ランですぐ確認できる環境は整備されているが自分の身に降りかからなければ既読することはないため周知はされてないと考える。このことから就業規則・制度の周知は課題である。



3年後のゴール	<p>職員が生きがい、働きがいを感じて働ける職場環境に向けた改善を行う。</p> <p>成果確認（インデックス調査結果）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・満足度《働き方/生活》の働き方を 38.2%⇒60%以上へ 生活 48.9%⇒70%以上 ・制度認知に対する指標のキャリア・介護・育児・母性保険・労使関係 50%以上 ・上司の項目で、上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合える 40%⇒60% ・業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる 47.6%⇒65%
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. WLB の評価 2. 規則・制度の周知徹底 3. 有給休暇取得率の維持・時間外勤務の削減 4. 夜勤勤務体制の評価
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. 規則・制度の周知、理解度の把握 2. 有給休暇の取得 50%の評価・時間外勤務の基準作り 3. 夜勤時間短縮に向けた勤務体系での開始 4. 何でも話し合える環境改善の検討
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. WLB 推進会議の定期実施（平成 25 年 4 月から実施） 2. 有給休暇・時間外勤務取得の現状把握 3. 夜勤時間短縮に向けた取り組み

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年度の組織目標の1つに「職員満足の向上」があり、その対策としてWLB推進委員会が発足した。推進委員のメンバーは11名(委員長1名《診療部》・副委員長1名《副院長》・診療部2名・看護部3名・薬剤部1名・医療技術部2名・事務部2名)である。活動目的は「活気ある職場の風土づくり」を目指して活動できる事であり、今年度の目標は、「WLBについて理解を深め、各部門で職場環境の改善活動ができる。」としている。

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 推進会議の定期実施」

毎月第2木曜日14時から定例会議を実施している。WLBの理解をしながら各部門の状況を提供し共有しながら改善案を検討している。

(2) アクションプラン②「有給休暇・時間外勤務取得の現状把握」

有給休暇平均10日間取得を目標に活動している。各部署の管理者が容易に状況把握ができるよう院内LAN労務管理システムを変更した。看護部では、今年度はスタッフ全員が1週間の連続夏休み・4日間連続冬休み取得を目標に実施中である。11月現在では、一部の管理者を除き、スタッフ全員が3日～7日間の有給休暇を活用した連続休暇を取得していた。現在は冬休み連続4日間取得に向けた活動を行っている。

時間外勤務に関しては、看護スタッフより「部署の責任者により申請に差が出ている」との不満の声が聞かれていた。他部門と看護部の時間外勤務の申請方法が異なることが不満につながっていると考えた。他部門は時間内に勤務を終了することが当然との考えが浸透しており、自己の業務量が明確である。看護部の問題点は、時間内に業務を終了するという意識の低さであると考え、毎月ポスターを作成し看護課長を中心に意識改善への取り組みを開始した。また、看護部時間外勤務申請基準《案》・看護部時間外勤務承認基準《案》を作成し、看護課長会議で承認後、上記基準を基に2月より申請方法を変更するとした。

(3) アクションプラン③「夜勤短縮に向けた取り組み」

今年度の看護部目標として夜勤時間短縮の検討を行っている。10月・11月には夜勤時間を短縮した勤務体制を全対象部署で「スタッフ全員が体験する」目的で試行した。アンケート結果では、16時間夜勤でないと働き続けられないとの回答が25%を占めた。このことを踏まえ、夜勤短時間勤務と16時間夜勤を希望で選べる勤務体制が可能か、検討を行いながら夜勤時間短縮に向けた検討を続けていく予定である。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・ほとんどの看護スタッフが夏休み休暇を1週間連続で取得ができた。
- ・看護部での時間外勤務申請に対して申請基準を明確にし申請方法を変更した。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・労働環境状況を平等にすることでの不公平感を感じるとの意見が聞かれてきている。
(例、勤続年数を重ねても同じように有給休暇が10日間はおかしいのではないかと)

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・WLB推進会議を開催することで、互いに部門の理解が深まった。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ・就業規則の認知度を高める方法の検討。(全職員対象)
- ・多様な勤務体制から選択できる夜勤時間短縮に向けた取り組みの検討。(看護部のみ)

真岡病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域の人々に密着した医療の提供
ビジョン (組織が目指す将来像)	信頼してかかれる 安心して過ごせる 喜んで働ける 病気の人も 働く人も 地域に住む人も 皆があつて良かったと言える

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	【病院の強み】 ・病院機能評価 V6 取得。・福利厚生が充実している。・託児施設がある。 ・透析医療の提供及び透析医療機関との連携がとれている ・老人保健施設、在宅介護支援センターの併設。・ホームページの開設。・地域社会への貢献 【病院の弱み】 ・就業規則に明記されていない項目がある。・在院日数が長い。・外来患者の減少。 ・介護度の高い高齢患者が多い。・近隣2ヶ所に医療施設の設立予定。 ・透析認定医が1名のみ。・派遣常勤医師間の連携が悪い。 【看護部の強み】 ・永年勤続者が多い(74.3%)・組織に大切にされていると感じ(74.5%) ・長く勤めたいと思っている(78.2%)。・61.8%が健康であると感じている。 ・外部研修の支援がある。・勤務表作成に個人の意見が通りやすい。 ・産前、産後夜勤の免除等の対応がある。・上司との関係が良い。 【看護部の弱み】 ・就業規則が周知されていない。・平均年齢が44.9歳と高い(50歳以上が55名中21名) ・長期休暇取得が困難。・新卒看護師の応募が少ない。・目標管理が導入されていない。 ・部署により時間外勤務のバラツキがある。・看護ケアが不十分と思っている(61.9%)。 ・給与に対する不満を71.8%が持っている。
	課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



3年後のゴール	・全職員がWLBに定着し、喜んで働ける職場環境を構築する。 [成果指標]インデックス調査の数値を改善する。 ・支援に関する制度の認知を向上させる(わからない項目を減らす)。 ・残業時間の削減 30時間以上を10時間以内を目指す。 ・健康教室の開催により、肩こり・腰痛のスタッフを減らす。
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	①WLBの取り組みにより院内各部門との連携を強化し働きやすい職場をつくる。 (多職種・他部門との協力体制ができる) ②有給休暇が取得しやすい風土づくりを目指す(リフレッシュ休暇制度の導入)
1年間の取り組み	①WLBの組織的な取り組みの強化(週1回のWLB推進委員会開催・職員に活動内容を掲示にて周知を図る) ②病院ホームページの充実 ③就業規則を熟知し必要に応じて有効活用が出来る様にする ④残業時間の削減(72.7%→50%以下にする)
今後4カ月の取り組み	①WLB推進体制の構築(全職員にWLB参加経過の説明会を開催し周知・WLBメンバーの公募と推薦により立ち上げる) ②病院ホームページの充実(新卒者確保対策、病院案内、医療職募集要項を作成し各学校訪問によるPR活動) ③就業規則説明会の開催(H22.5月以前採用者への就業規則配布も含む) ④残業時間の調査：調査結果に基づいて個人面接の実施

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

協会長からの勧めもあり、当院の活性化を図る為、理事長・院長に承認を得て参加申し込みをする。WLB 参加施設説明会へ参加する。

WLB 推進委員会メンバーを選出し（15 名）、推進委員の他に病院スタッフの幅広い意見を抽出する為にリンクスタッフを公募し、9 名を選出した（うち 1 名自らリンクスタッフ希望の申し出があった）月 1 回リンクスタッフとの合同会議と定期的な推進委員会を開催。仕事と生活を調和させることで、両者間に好ましい相乗効果を高めようという考え方を目指して取り組んでいる。

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 推進体制の構築」

全職員を対象に WLB 説明会を実施。委員会規定を策定し組織を作る。委員会だよりを発行し、職員への周知に努めている。

(2) アクションプラン②「病院ホームページの充実」

担当者を選出しホームページ掲載内容を確認。更に職員の意見・要望をもとに掲載内容を検討の上、随時ホームページを更新中。

(3) アクションプラン③「就業規則に対する認知度を上げる」

就業規則説明会を 2 回実施し、全職員に周知すると共に、就業規則を配布。年次有給休暇取得の修正を策定。労務管理士より労働基準監督署に提出予定。

(4) アクションプラン④「残業時間の削減に向けての対策を立てる」

時間外勤務調査を実施。集計結果を分析し、看護業務内容の見直しと改善策を立案。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

① WLB の意義を病院全体に周知する事ができた。

WLB 推進委員会を立ち上げ、規定を策定し、取り組む体制が構築できた。

② 就職ガイダンスに参加し人材確保に向けての活動を開始した。（プレゼン資料作成）ホームページ内容が少しずつ拡大した。

③ 就業規則の説明会を行ない、個々に冊子を配布したのでより身近なものになった。

④ 看護師の勤務環境の改善に向けて残業時間に関するアンケートを実施し、現状を把握することができた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

理解と協力が職員に十分に得られていないので、定期的な経過報告会を実施し意識を高めていく。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

当院では看護師と他職種で取り組んだことで、多様な意見が抽出され組織全体で実施する必要性を再認識し、次に繋げていきたいと考えている。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

① 定期的な委員会を開催し、全職員を対象とした WLB の進捗状況説明会を実施する。（4 ヶ月までの取り組み状況を 2 月末に計画）。

② ホームページの更なる充実（理事長あいさつや看護部の紹介など）

③ 就業規則に掲載されている制度が有効活用できるようにする。

④ 職員の健康状態（肩こり・腰痛）を把握し、健康教室を開催する。

⑤ 残業時間の削減（個人面談の実施・業務内容の見直し）。

那須赤十字病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	マイタウン・マイホスピタル ～地域に根ざし、ともに歩み、こころふれあう病院に～
ビジョン (組織が目指す将来像)	かかってよかった、働いてよかった病院

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>〈病院〉・職員全体の団結力がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・WLBの制度や基盤は整っている。 ・平成24年7月に新築移転し、TVドラマ doctor s 2 のロケ現場となり、話題性がある。 ・リスク管理が充実している。 ・24時間体制の院内託児施設があり、生活支援が充実している。 ・4週6休のため年間休日数が少ない。有給休暇の取得率が37%と低い。 <p>〈看護部〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平均勤続年数が約12年であり、中堅看護師が多い。 ・新人看護師の入職者が増えている。しかし離職率は低い。(看護師全体6%、新人3%) ・「教育制度・自己能力開発のための研修や参加支援体制が整っている」「自己の能力が活かせる仕事である」と答えている看護師が多い(65.5%) 反面、現在の働き方に満足している(38%)と答えている看護師が少ない現状がある。 ・上司より適切なアドバイスが受けられている。・就業規則、WLBの制度の認知度が低い。 ・業務が終わっても周囲に気兼ねなく帰ることが出来ず、実際に残業をした時間と支払われた時間に差があるとの答えが多い。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>課題</p> <p>(ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則やWLBについての周知、活用がされていない現状がある。 ・年間休日数が少ない。(95日) ・有給休暇の取得率が低い。(40.2%) ・実際に残業した時間と、支払われた残業時間に差があるので改善の必要がある。 <p>例) 15時間から30時間残業をしたと答えた者51名に対し、残業を請求した者は8名。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新人が増えている事で、業務負担や教育のために中堅看護師は負担を感じている。



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・全職員が働いて良かった病院に向けて、WLB推進委員会を病院の組織とする。 <p>【成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年間休日数を増やす。 → (4週6休から週休2日制へ) ・自分が残業と思っている時間と、申請した時間のギャップを減らす → 現在40% → 20%へ ・中堅看護師の負担感の軽減 → 1週間のリフレッシュ休暇を与える。 ・新人看護師の教育の充実 ・キャリアアンカーの窓口の設置
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① WLB推進委員会を病院の組織とする。 ② 中堅看護師へ1週間のリフレッシュ休暇を与える。 ③ 新人看護師教育の充実を図る。 ④ 週休2日制の実施
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① WLBの周知・浸透 ② 残業業務内容と時間の実態調査を基に業務整理を行う。 ③ 中堅看護師へ1週間のリフレッシュ休暇に向けての取り組みを行う。 ④ 週休2日制の取り組み。
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① WLB推進、体制立ち上げ ② 就業規則、WLB支援策の周知、職員向けの説明会の企画、実施 ③ 残業業務内容と時間の実態調査の実施 ④ 週休2日制に向けての検討

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

病院長、事務部長に看護職のWLB推進事業への参加の趣旨を説明し、同意を得た後、病院の幹部会議、管理会議で承認を受け、院内の安全衛生委員会の下部組織として、WLB推進ワーキンググループを立ち上げた。構成メンバーは安全衛生委員会の委員である、薬剤部長、総務課長、人事課長、検査技師長と、看護部から看護部長他4名の合計9名で、毎月1回の定例ワークショップを開催し、アクションプランに沿って取り組んでいる。

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のワーキンググループの立ち上げ」

平成25年11月より、ワーキンググループを上記メンバーにて立ち上げた。

(2) アクションプラン②「看護職員への就業規則、WLB事業支援策の周知」

平成25年6月に行ったインデックス調査の結果、施設基準としてのWLB推進制度や基盤は整っているが、制度についての認知度が低く、十分に活用がされていない現状があった。そこで、看護職員へ当院の就業規則、WLB推進事業についての周知を目的に説明会を行った。説明会の参加者は勤務の時間内に行ったためか、全看護職員の43%であったので、参加できなかった職員には説明会参加者より、各部署での伝達講習を依頼し、更に周知を図っていくと共に研修の持ち方を、今後検討して行くこととした。

(3) アクションプラン③「夜勤、交代制勤務（拘束時間の短縮）の導入」

看護師の長時間夜勤の負担軽減のため、平成25年7月より1部署で、現在の16時間20分から、12時間30分に向けた取り組みを始めた。部署での課題解決に向け、WLBワーキンググループによる部署ヒアリングを行いながら支援を進め、2月より更に取り組み部署を増やして行く予定である。

(4) アクションプラン④「週休2日制導入に向けての検討」

当院は4週6休であるため、年間休日数が他施設平均より少ない。このため週休2日制検討ワーキンググループと協力して導入に向けて取り組んでいる。職員アンケートの結果と地域との調整の結果、平成26年から、取り組みの第1段階として第5土曜日の休日化が決定し、年間休日が4日間増加した。

(5) アクションプラン⑤「時間外業務の実態調査」

インデックス調査にて、時間外勤務をしたと思う時間と、実際に時間外勤務として申請をしている時間に差が生じていたため、何故その差が生じているのか、実態を明確にする。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

4週6休制度の第5土曜日が休日となった事で、年間休日が4日間増えたこと。長時間夜勤の負担軽減に向けた取り組み部署を、2部署に増やし取り組む計画ができたこと。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

長時間夜勤の負担軽減を取り入れたことで、長日勤の負担の軽減が必要となった。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

看護職員の就業規則や制度に対する周知度の低さと、WLB事業や制度を正しく理解して活用することの必要性を感じた。また、病院組織が、WLB推進事業に参加することを理解し協力的であったこと。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

時間外業務の実態を調査し、業務改善に向けて取り組む。また、計画的且つ平等な連続した有給休暇取得や、中堅看護師へのリフレッシュ休暇付与に向けて取り組む予定。

那須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「職員が長く働ける職場環境づくり」

WLB 委員会の開催 各部署から 1 名委員を選出し毎月第 1 金曜日に開催。推進委員会も並行して開催。

総務課よりワンポイント就業規則講座、昨年実施した各部署の SWOT 分析からの課題、有給休暇の取得や残業削減等をグループワークで検討し各部署に戻り伝達する。

これにより法人全体で有給休暇の取得は増えている。前残業については部署ごとに業務改善や朝 30 分の早出業務を作り改善に取り組んでいる。しかし個人や部署での差はある。

電子カルテの導入は H26 年 3 月 3 日稼働を目指し取り組んでいる。

病床運営会議を実施（毎月最終木曜日）し、医師とのコミュニケーション不足を改善しながら情報を共有し退院調整等の一助としている。

看護師確保に向けた取り組みは、さまざまな機関や看護協会・栃木県の事業に参加し広告し数名の就職者を得て現在看護職は、ほぼ充足され離職者も減少している。

(2) アクションプラン②「患者・利用者満足度調査の実施」

法人独自の調査票を作成（外来・病棟・健診センター・老人保健施設用の 4 種）
H26 年 1 月 20 日～25 日まで実施し、現在集計中である。

(3) アクションプラン③「看護部キャリア支援体制の構築」

職員のキャリア支援の一環とし研修会参加規定の作成。

H25 年度中間管理者接遇研修（業者に講師を依頼し 6 回シリーズで土曜日午後を利用し各 2 時間）を実施した。

H25 年度 E ラーニングを導入し段階別の教育を実施している。受講状況や能力に個人差はあるが、多くの受講者を得ている。

(4) アクションプラン④「地域住民に向けた取り組み」

H26 年 1 月 11 日那須野が原ハーモニーホールにおいて那須中央病院主催地域医療交流会を実施。内容は地域医療に関するパネルを作成展示、映画「うまれる」の上映会。約 500 名の方の参加を得て、好評であった。

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」

2 年のインデックス調査を比較して「看護職員を大切にしている組織である」が+5.9%「定時で終わる」「気兼ねなく帰れる」は+10%「現在の働き方に満足している」は+8.7%となっており、また職員の声などからも職場環境は改善されている。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

看護師教育に関して、環境は整いつつあるが有効な運用が課題である。

休暇や残業についても改善傾向ではあるが、個人や部署で差があるためさらに検討が必要である。

(3) H26 年度の取り組み

- ①看護部独自の教育委員会の立ち上げ
- ②看護部の勤務表作成マニュアルを再検討し長期休暇等を取得しやすい環境の構築
- ③短時間正社員制導入に向けた取り組み
- ④これまでのアクションプランについても PDCA サイクルを回し継続して取り組む。

とちぎメディカルセンターとちの木病院の取り組み

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「外来の勤務体制の見直しと外来でのやりたい看護ができる」

慢性的な人手不足の解消に向けて、他部署からの応援体制の検討を行い、病棟や手術室からの応援体制が取れた。また看バック再就業支援事業を活用して外来に 2 名配置した（うち 1 名が継続）。医師補助事務員が 2 名配属となったが、14 診療科があるためまだ不足している。

放射線検査介助に看護師が呼び出されるため、放射線の検査介助専属看護師 1 名の配属を検討中である。又、事務的な業務を看護師が行っているため、外来クラークの配属を事務部と検討中である。
- (2) アクションプラン②「病棟でやりたい看護ケアができるよう業務改善に取り組む」

看護補助業務の見直しを行い、看護師でなくてもできる業務は補助業務に移行したことにより、看護ケアの時間が増えた。又、記録の改善を行ってクリニカルパスの対象を増やし記録時間の短縮を図ることができた。補助者の遅番導入と看護師の遅番・準夜業務の見直しを行って残業時間の短縮を図り、看護ケアの時間が増えた。
- (3) アクションプラン③「就業規則の見直しと制度の周知と理解を深める」

3 病院の統合が今年の 4 月に行われたが、年間総労働時間の調整により労働時間の短縮が図れたこと、また有給休暇の取得率アップをめざし、有給休暇取得率も誕生日有給の 2 連休取得及び 10 年・20 年勤続者への 10 連休付与が実現できた。短時間正職員制度の活用も始まり、育児休暇後復職した職員が 1 名利用している。夜勤専従者の導入も行なっているが、今後待遇面での改善が必要である。母性保護、産前産後休暇育児休暇、介護休暇制度の周知・勉強会を総務課で行う予定であったが、事務部が統合後の調整で多忙なため実施できなかった。
- (4) アクションプラン④「前残業や超過勤務を減らし、労働環境の改善に取り組む」

前残業の実態調査アンケートはまだ実施できていない。超過勤務に関しては、病棟においては業務改善によって短縮が図れたが、当院では、午後の外来があるため新法人による勤務時間の見直しによって、外来勤務者は残業が増えてしまった。

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
他部署との連携、業務の見直しによって業務改善が行われ、病棟においては、看護ケアに費やす時間が増えたという意見が増加した。離職率が 11.3%から 4.3%に改善した（新卒者は 0%）。有給取得率がアップした（27.5%）。看バック再就業支援を活用し、中途採用者が 3 名増えた。
- (2) 新たな課題として生じたこと
地域医療再編による新たな病院としての役割・機能の見直し、病棟看護体制や外来診療体制の見直しが必要となっている。就業規則における外来の勤務時間や残業時間の検討がまだ行えておらず、今後の課題である。
- (3) 平成 26 年度の取り組み
病棟看護体制・外来診療体制の検討とともに、働きやすい労働環境に向けて超過勤務や前残業の改善に向けて取り組んでいく。

西方病院の取り組み

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「就業規則の周知・明文化されていない規程について」

平成 24 年度は勉強会の開催などを行い「就業規則」を職員に周知してきた。本年度は院内で暗黙の運用になっている項目を洗い出し規程として明文化することとした。まずは出張研修費・旅費に関するものを規程として明文化した。現在は、各部署で明文化が必要と思われる項目の洗い出しを行っている。

(2) アクションプラン②「西方消防団との院内防火訓練実施と地域防災訓練への参加」

地域住民への貢献と地域に開かれた病院を目指し立案した。平成 25 年 6 月に西方消防団との打合せを実施した。実際の火災時には近隣住民の協力を必要とするため共同の防火訓練の実施を検討。また、西方町の防災訓練に病院として参加（3 月 9 日実施予定）。

(3) アクションプラン③「外来患者指導教室の開催に向けての準備」

平成 26 年度 4 月より患者サービスの充実と入院から退院後の外来までの継続した指導の実施を目的に患者指導教室の開催を計画する。現在は病院改築中のため指導場所の確保が難しいが、改築終了後に看護相談の設置と患者指導が開始できるように準備中。看護師による糖尿病患者へのフットケアやストマ患者への指導、理学・作業療法士の体操教室、管理栄養士の食事指導教室、薬剤師の薬剤相談窓口の設置などを検討中である。

(4) アクションプラン④「全職員の有給休暇の取得状況把握と取得率 50%を目指す」

昨年度の病院全体の有給休暇の取得率を調査。看護部の有休取得が 89.4%に対して、18.5%の部署もあり取得率の差が大きい。各部署に対して取得が困難な原因を確認したが、取りにくいという意見もあるため、病院責任者会議で事務長より各部署長に「有休取得率 50%以上を目指す」旨を説明した。以降、各部署の努力により取得率が向上している。現状で有休の取得により、業務の煩雑・スタッフの不満などは聞かれていない。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「これまでに改善したこと」

- ①WLB 推進委員会の立ち上げと委員会の定期的な開催
- ②インデックス調査で「看護ケアに時間が取れないと感じている」ことに対して現状の調査を実施して各部署でカンファレンスを行った結果、調査結果が改善した。
- ③男子当直についての話し合いと現状調査を行い、一部業務の改善を行った。
- ④院内保育所から外部委託へ変更、西方保育園となり、利用者の満足度が上がった。
- ⑤超過勤務の申請についての変更（サービス残業の軽減）

(2) 「インデックス調査」

WLB 推進活動の成果として、平成 24・25 年の調査結果が全て好転した。経営・組織については 15%～33%、上司については 16%～23%、労働環境については 3%～29%、満足度は 14%～18%とアップした。

(3) 「新たな課題と平成 26 年度の取り組み」

平成 26 年度には、患者指導教室開催と看護外来の設置を計画。目的は患者サービスと指導担当看護師への教育研修や資格の取得などによるモチベーション向上を考えている。指導料の算定などによる収入アップも検討中である。また、各部署単位で SWOT 分析を実施し、部署間の問題を職員として共有し今後の病院運営に活かしていく。

長期休暇の取得に向けて年間プラン方法の導入も実施していく。

上都賀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「WLB 推進委員会活動推進及び広報活動充実」

WLB 推進委員会は計画通り月 1 回開催した。職員募集のためホームページの充実と更新を図り、職員確保につながった。また院内で初めて看護職員募集ポスターを作成し、学校を訪問して募集活動を展開した。

(2) アクションプラン②「WLB に関する理解と啓発・浸透」

BSC を活用しての WLB の取り組みは、「業務改善、有給休暇取得、看護部は誕生日休暇の取得の実施等」中間報告で確認し、各部署ともにほぼ目標が実施されていた。BSC 取り組みの 1 年間の成果は 2 月の BSC 委員会にて掌握する予定である。

(3) アクションプラン③「WLB 支援施策及び就業規則周知」

就業規則については、昨年度に引き続き総務課と看護管理者との討議と個別対応を実施し周知した。相談内容は「家族扶養」「妊娠に伴う制度」等が多かった。

「労働時間に関する調査と改善策への取り組み」については、休憩時間調査を 6 月に全職員（常勤職員）に対して、また翌年 1 月には看護職員対象に実施した。6 月の結果で看護部の休憩時間取得がされていないことが明らかになった。その結果を各部署で分析し対策を立案し業務改善に取り組んだ。さらに看護部として夜勤時の休憩時間、仮眠時間が取得困難な部署へリリーフ体制を構築した。1 月の休憩時間調査では、日勤、夜勤共に全体的に休憩時間が確保できなかった。しかし病床利用率が 6 月 76%、1 月 90%と 14%増加したことが原因であると考えた。夜勤休憩時間を比較すると（図 1）、15 分以内はほぼなくなり、何とか取得できるよう対策を行った成果があったと言える。また仮眠時間を全くとっていなかった病棟でも、短い仮眠時間を 20%の人が取得できた。

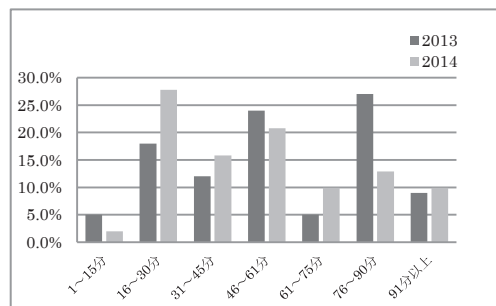


図 1 夜勤休憩時間

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

- ・ BSC 委員会と連携して BSC 戦略マップに WLB の推進を入れ一定の成果を収めた。
- ・ 休憩時間調査結果を踏まえ、夜間リリーフ体制を構築できた。
- ・ 看護師のキャリアアップを目的に、看護部教育委員会と協同して看護師の 1 日院内留学を開始し、看護の質改善に取り組んだ。

(2) 新たな課題として生じたこと

- ・ 病床稼働率の向上により超過勤務時間が増加した。
- ・ 休憩時間は自部署だけの改善策では取得困難であった。全職種比較によると職種間の差があり、看護部の休憩時間の確保には他職種協働での業務改善が必要である。

(3) 平成 26 年度の取り組み

- ・ WLB 推進委員会活動を推進する。他部門と連携して広報活動を充実する。
- ・ BSC による WLB を推進する戦略の継続
- ・ 就業規則の周知（H25 年インデックス調査との比較）
- ・ 労働環境体制作り（業務量調査、休憩時間調査）
- ・ 新病院看護単位の検討とリリーフ体制の整備
- ・ キャリアアップを図るための 1 日院内留学の継続

とちぎメディカルセンター下都賀総合病院の取り組み

1. 3年間のアクションプランの実施状況とその評価

厚生連下都賀総合病院は、3年目(平成25年4月)から陽気会とちの木病院と下都賀郡市医師会病院の3病院が統合し、とちぎメディカルセンター下都賀総合病院へ変更になった。

(1) アクションプラン①「WLB推進委員会の継続および看護部WLB委員会の設置」3年目「新組織におけるWLB推進体制の再編」(1、2年目)方針の決定機関としてWLB推進委員会(委員は本部、病院内の事務部、看護部で構成)を設置した。看護部内で活動する看護部WLB推進委員会を分科会として位置づけ設置した。(3年目)組織変更に伴い平成25年度から組織メンバーを再編した。

(2) アクションプラン②「WLB推進委員会と看護部WLB委員会で労働関係法の理解していない内容を検討し伝える」3年目「新組織の規則を理解する」

(1年目)就業規則に対する認知度を上げるため看護職員へ説明会を開催(参加率56%)育児時間と育児休業法に基づく利用者は3名に増えた。(2年目)労働関係法を理解するためWLB推進委員会で抄読会を行なった。(3年目)新組織の就業規則と旧組織の就業規則との変更内容を確認し、看護部の全体研修会で説明した。

(3) アクションプラン③「超過勤務対策」

(2年目)超過勤務時間調査の分析結果を師長会で報告した。病棟の業務時間を短縮するため入院時の記録書類のセット化や入院基本情報入力を病棟以外の入退院センター、救急外来とシェアした。(3年目)看護助手への業務委譲可能な項目を話し合った。日勤の始業前時間外勤務を把握するため全病棟業務量調査を実施した結果、平均13分であった。

(4) アクションプラン④「子育て支援対策の実施」

(3年目)育児支援や院内保育所に関するアンケート実施した結果、約8~9割の看護師が育児支援に関する制度の利用や院内保育所の充実を希望していた。また、日看協「WLB推進取り組みに向けての支援ツール」を作成し各部署で育児・介護休業法の説明に活用している。

(5) アクションプラン⑤「夜勤・交代制勤務,多様な勤務形態の取り組み」

(3年目)全体研修会で夜勤・交代制勤務ガイドラインの説明をした。新労働組合との話し合いにて日勤の長時間勤務は実施しないとし、委員会内でモデルを作成中である。

(6) アクションプラン⑥「職員の健康管理(メンタルヘルスを含む)の支援」

(3年目)臨床心理士による相談室を設置し、メンタルヘルスの全体研修会を開催した。相談室が利用できることを広報した。

2. 総括(3年間の振り返り)

(1)「改善したこと」

①3病院統合後にWLB推進委員会を再編し、アクションプラン④を実施し、また新たにアクションプラン⑤⑥を開始した。

②新組織の就業規則の説明会を実施し、変更した規則の理解を得られようになった。

③「子育て支援対策」のためのアンケートにより、育児支援や院内保育所の要望が把握できた。

(2)「新たな課題として生じたこと」

「夜勤・交代制勤務,多様な勤務形態」のモデルを作成した。今後、日勤・深夜の勤務間隔を11時間以上あけるため、深夜入り前の日勤業務を短縮(看護職者の総労働時間の短縮)も視野に入れたモデルの再構成を行う。

那須南病院の取り組み

1. 3年間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「看護師確保・離職防止」

業務量調査により、看護部業務基準の見直し及び病棟の再編成を実施した。平成24年5月オーダーリングシステム導入、平成25年10月電子カルテ化を図ることができた。常勤職員の夜勤専従化では、健康管理に定期的な疲労度チェックや産業医の面談も実施している。業務時間に合わせた保育所設置要綱の改正、職員検診を外部委託とし業務の負担軽減を図った。WLB活動初年度から看護補助者は8人増員され看護師の負担軽減につながっている。メンタルヘルス対策には院外研修を利用し、師長が入職者と面談を継続することで効果を得ている。腰痛予防対策ではイスとテーブルを変更し、腰への負担を軽減した。

(2) アクションプラン②「福利厚生制度及び就業規則の周知」

「服務と職員厚生」の内容で説明会を2回開催、抜粋した例規集が各部署に配布された。師長は、看護職員の相談にきめ細かく応じられるようになった。また、育児休業後ワーク・ファミリー・コンフリクト（以下WFCという）で夜勤ができない職員は、総務課に相談し、看護部の采配で夜勤免除とした。1年後、院内保育所を利用し通常に勤務している。さらに、WFCによる2人目の夜勤免除は5か月間行うことで夜勤に復帰した。2部署とも仲間である看護職員の理解と協力により可能になった。

(3) アクションプラン③「教育体制の整備」

院内教育においては、インターネットを使ったオンデマンド研修を導入した。新卒者にはローテーション教育を開始し、中途採用者には看護バック事業の研修を参考にした教育プログラムを作成した。個人のキャリア開発のプラン把握と現状分析を行い、各人のキャリアアップ意識が高まった。

(4) アクションプラン④「ホームページの充実」

ホームページでは、看護部の活動をPRすることができ、中途採用者及び修学資金制度を利用する看護学生の確保につながった。ホームページの充実を図るため、看護部内に広報係を公募した。

2. 総括（3年間の振り返り）

WLBの3年間の取り組みは、情報の共有化という「働きやすい職場づくり」の作業であった。これは、病院の大きな業務改善であるIT化と電子カルテ化において、病院職員が多職種で集まり話し合う事が常態化し、職種間にあった垣根が外され、組織風土に変化がもたらされた。「南那須地域医療を守る会」の応援もあり、地域の病院としての役割を果たしていくために、「働き続けられる職場づくり」を継続していきたい。



地域医療を守る会との会合



佐野中央病院の取り組み

1. 3年間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「院内研修実施の可能性を追求」

医師・看護師・その他技術職員の不足により、研修の演者となれる職員がいなかったということ、ある意味で言い訳として実施していなかった。現在いる職員数では計画を練る余裕も無い状況であったため、定期で出入りされるMRに協力を求め、長くても30分程でしかないが、月に1度の院内研修を位置付けることができた。

今後の課題として、研修内容の吟味・研修参加のための勤務時間調整等がある。職員数が確保されてきた場合には、自主的開催へ向け、志気を向上させていく工夫が必要となるだろう。

(2) アクションプラン②「WLB委員会の設置と活動の促進」

WLB委員会に関して、設置そのものはメンバーを選定し承認を得るだけなので容易である。しかし、実際に独立した活動をするには、人員不足も理由として困難なものであった。少人数集団であるが故に、院内感染委員会・医療安全委員会についても、月1回定例の主任者会議の中に組み入れることを主として対応してきたが、WLB委員会についても同様とならざるを得なかった。そのせいもあり、取り組みの内容自体は薄い。また、それ以前の問題として、WLB関連の要望は各職員が持っているものの、それを実行に移すための行動をしようという意識が低く、改善には長期的な取り組みを要する見込みとなった。

(3) アクションプラン③「恒常的人員不足の解消～労働条件・勤務体制の改善」

当院において最重要かつ最難関の課題であり、これがWLBへの取り組みの障害にもなっている。当ワークショップに参加して以降、これまで実現が叶ったものとして、短時間正規職員制・土曜超過勤務時間分の0.5日分代替休日（休暇）付与があるが、依然として所定の休日付与日数は低水準（年間80日未満）のままであり、年次有給休暇の取得も進んでいない。

今後、WLB活動も含めての労働環境及び労務管理全般の改善をしていくため、まずは早急に業務マニュアルの整備をする。これは、業務を効率化し、時間を短縮することで、休暇を少しでも取得しやすくすることを目的とする。4月までには、就業規則等の修改正を行い、コンプライアンスの充実を図っていくことで求人応募の可能性を広げたい。

2. 総括（3年間の振り返り）

ワークショップ参加の理由は、看護師を含めた全職種の人員不足を解消するため、何かしらのヒントを得たいと思ったからである。実際に他院の活発な取り組み状況を拝見し、当院の組織的な弱点を認識することができた。

この3年間で成し得た組織改革は内容に乏しいものであったが、職員への呼びかけ・意識調査と就業規則の周知等、部署・現場単位での活動は僅かながら進展が見られた。

来年度、当院の大きな転換として、当院と縁が深い若手医師を常勤医師として迎え入れることになっている。若い力を以ってして、様々な改善がされていくことに期待が尽きることは無い。その過程の中で、このワークショップで触れたことは大いに活かされるであろうし、今後も積極的に関係を持つことにこそ意義があると考えている。

25. 千葉県



千葉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

平成 25 年度は、3 年目の 5 施設と 2 年目を迎えた 4 施設、新たにスタートした 4 施設とインデックス調査のみ参加の 2 施設を加え 15 施設の取り組みでスタートした。本県の取り組みの特徴は、開始年度からワークショップ事業と看護職の就労環境改善事業(県委託事業)を組み合わせて実施している。

○活動内容

ワークショップ事業では、①事前説明会、②事前研修会(調査結果の分析方法等)、③フォローアップワークショップの公開を行った。取り組み 2 年目施設は、ワークショップに助言者として参加、フォローアップワークショップで取り組み成果を発表、取り組み 3 年目施設はインデックス調査を実施し、3 年間の取り組み評価を公表した。その他に、取り組み 2~3 年目施設・取り組み 1~3 年目施設の情報交換会(各 1 回)を開催、自施設取り組みの振り返りや他施設との意見交換により、取り組み年毎の評価及び次年度以降の指針となることを期待している。WLB の普及啓発戦略として、県内各地区で出前研修会を実施した。また、施設等会員代表者会等で活動成果を発表するなど、看護職のキャリア継続と多様な勤務形態の推進を図っている。また協会機関誌「看護ちば」に毎号取り組み状況を掲載している。

○活動の成果

取り組み 2 年目の看護管理者は、1 年目施設に対する助言者の役割の機会や、取り組み状況の中間発表では、自施設の事業の継続・改革への示唆が得られている。1 年目施設も実践に裏打ちされた助言を受け、取り組みの指標とした。取り組み 3 年目施設はインデックス調査結果から 3 年間の評価発表を行った。「WLB 制度の周知」「看護ケアの充実」「超過勤務時間の軽減」「連続休暇・有給休暇の取得促進」については全施設の取り組みに成果が表れてきている。「管理者が自分たちを大切にしてくれている」という職場風土の転換は、一番大きい成果と考える。

WLB 推進部会	年 5 回開催
1 年目施設への支援 (H25 年度取組施設)	事前説明会や各施設の推進委員会へ参加(訪問支援 4 施設各 4 回ずつ)、社会保険労務士による研修会 1 施設
2 年目施設への支援 (H24 年度取組施設)	自施設での取り組みに向けた年 1~5 回の訪問及び 1~2 回の電話訪問。院内規定等の整備に向けて社会保険労務士の派遣
3 年目施設への支援 (H23 年度取組施設)	自施設での取り組みに向けた年 1~2 回の訪問及び電話訪問の実施。看護実践環境の改革施設に学識経験者紹介

2. 事業総括(3 年間の振り返りとその評価)

(1)当協会 WLB 事業目標「離職率の低下」は、取り組み初年度には低下する傾向を示した。全体的な評価としては、育児・介護支援制度の活用や、短時間雇用制度の運用について制度が浸透し、離職率の低減に繋がっていくものと期待しているところである。

(2)WLB 事業が県内医療施設に波及し、「働きやすい職場づくり」を目指した取り組みへの成果は、3 年間で傍聴施設延べ 129 施設、傍聴者数延べ 199 人の参加が得られた。その他公開研修会や広報活動を行った結果、看護学生からも取り組み施設へ問い合わせがみられるようになったことは労働環境の進化であると期待したい。

(3)今後の課題：看護職の過重負担を軽減するための看護管理者への支援対策も必要と考えられる。

国保匝瑳市民病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域の中核病院として急性期から在宅までシームレスな関係づくりをモットーとし、顔の見える地域密着型の病院を目指す。
ビジョン (組織が目指す将来像)	生活と仕事を両立し、いきいきと楽しく働き続けられる職場づくり。(3年後)

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	病院・看護部(強み) ・訪問看護ステーションと介護老人保健施設と居宅介護支援事業所を併設している。訪問看護は黒字経営である。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と思っている人が79.1%と高い評価である。 ・離職率は4.5%と低い
	(弱み) ・医師、看護師不足が慢性的にある。病床利用率が56%と低い。 ・介護と育児の支援体制は整っているが、その他の世代(40~45歳)の業務量が多く負担に感じているため、満足度が低い。 ・平均年齢が、47.5歳と高い。制度認知が低い。 ・25.6%の人が介護を必要とする家族を抱えている ・前残業と超過勤務は少ないが、サービス残業が多いと感じている ・有給休暇の取得率が39.9%と低い。年休取得率に不公平感がある。 ・45歳以上の60%が健康に不調を感じている。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	・制度認知が低い。 ・有給休暇の取得率が39.9%と低い。 ・前残業と超過勤務は少ないが、サービス残業が多いと感じている。



3年後のゴール	・職員全員が年に一度、一週間の休暇を取れるようにする、有給休暇取得率を全国平均並みにする。職員満足度調査の実施結果が70%以上になる。
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	①定期的に職員満足度調査を実施し評価する。 ②制度周知方法の基盤を作成し活用性を高める。 ③満足のいく年休取得基準を作成し導入する。 ④正しい労務基準を作成し周知する。 ⑤業務改善評価を定期的実施していく。
1年間の取り組み	①WLB支援策の周知、職員向け説明会の企画、実施する。 ②満足度調査の実施、分析、方向性を検討する。 ③制度についての説明会の企画、実施をする。 ④公平な有給休暇の取得について取り組む。 ⑤残業手当についての基準の作成、周知する。
今後4カ月の取り組み	①WLB推進委員会の活動計画を立てる。 ②職員満足度調査の方法を検討する。 ③制度認知の方法について対策を検討する。 ④有給休暇の取得について調査し、公平な有給休暇の取り方について検討する。 ⑤サービス残業と感じている実態を調査検討する。

2.取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

WLB 推進委員会 看護部長、副看護部長、看護師長 1 名、主任看護師 3 名、事務局 1 名
WLB 推進実行委員会 上記の委員に加え全看護師長、看護師長心得、主任看護師、主任看護師心得の計 21 名とした。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB 推進委員会の活動計画を立てる」

課題別に 4 つのワーキンググループ (WG) を立ち上げた。定例委員会を 1 回/月とし、それぞれの WG の活動報告と全体の課題解決対策の方向性のすり合わせの場とした。

(2) アクションプラン②「WG① 職員満足度調査の方法の検討をする」

インデックス調査結果の分析をするためフリーアンケートスタイルでのアンケート調査を実施した。結果をカテゴリー別に分析し、各 WG に情報提供をした。

(3) アクションプラン③「WG② 制度周知の方法について対策を検討する」

WG①より職員がどのような制度を知りたいか、活用したいと思っているのかのアンケート結果を元に、求められている現存する制度内容を拾い上げ、対象の職員に周知するための方法を検討した。(まずは、看護師長、主任看護師への周知が必要)

(4) アクションプラン④「WG③ 年次休暇の取得について調査し、満足のいく年次休暇の取り方について検討する」

各所属別、年代別に過去 1 年間の年休取得状況を調査し、取得傾向を分析した。子育て年代や職場の勤務形態(訪問看護 ST は基本シフトは日勤のみ)によって年休をとらなければプライベート欲求を満たすことはできず、病棟勤務スタッフの年休取得日数に大きな差があることがわかった。

(5) アクションプラン⑤「WG④ サービス残業と感じている実態を調査・検討する」

各部署で残業状況のタイムスタディ調査を実施した。労務管理上サービス残業としてとらえてはいけないものや当院の超過勤務申請の規定が不明瞭であることがわかった。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

職員一人ひとりがアンケート調査に協力的で働きやすい職場にしていきたいという意志表示をする姿を実感することができた。福利厚生等の制度を看護師長も周知していない部分も明確となり、職員の不満を解消するためには、適切な情報提供を十分していかなければならないことを実感することができた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

労務規定について学ぶ機会を作っていかなければならない。看護師不足である現状と満足度アップのギャップをどのように改善していくか、具体的な対策を講ずることが課題である。

所属別、年代別に年休取得日数が大きく差があることがわかり、職員一人ひとりが個々の WLB の実情を理解し合い「自分の満足のいく年休取得の在り方」を考えていかなければならない実態が明確になった。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

看護師不足、残業は当たり前、なかなか休みが取れないといった不満を職員皆で改善して行こうと向き合う機会となった。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

職員満足度アンケートを更に分析して、各 WG で「職員満足度アップ」を図る具体的な対策を考え活動していく。

さんむ医療センターの取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	患者中心の医療を行い、信頼される病院を目指します 地域の中核病院として、地域医療連携の推進役となります
ビジョン (組織が目指す将来像)	職員が目標を持って自己の能力発揮ができ、やりがい感・達成感もてる 職員相互の思いやり、認め合いで笑顔あふれる明るい組織づくりを目指す。

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<強み> ・長く勤めたいと考えている人が50%を占めている ・健康管理ができていない人が74.2%いる ・勤務表の希望は80.7%が通っており、家族と仕事の両立ができている ・残業時間は5時間未満49.3%と少ない ・教育研修支援がある 72.2% 院内研修参加率 50%を占めている ・子育て支援、院内病後保育の体制 院内託児所が整備されている ・上司は上下関係にこだわらず考えを聞いてくれると思っている ・平成27年新卒者が20人入る予定であり新しい風が入る ・離職率が5.8%と低く、通算経験年数19.3歳 経験年数10年以上37.8%である <弱み> ・平均年齢42.7歳と高い ・有給休暇の取得率が低い 8.9%、有休の買い上げ制度がない、有休の保有日数を知らない ・新卒者、実習生を受け入れるための教育制度が整っていない ・長時間勤務体制なのに仮眠室が整っていないため十分休めない ・職員を大切にしない組織と認めている 65.7% ・医師とのコミュニケーションが取れないと感じている職員が多い ・長期的視点に立った経営をしていると思っていない人が72%であり、経営の不安を感じている ・働くための多様な勤務形態が整っていないため採用が制限される ・病院の規定は整備されているがわからない、必要性を感じないため、わからないと答えた人が多い ・看護ケアに費やす時間が十分取れない 57.9%
	課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



3年後のゴール	1. 次回のインデックス調査で「看護職員を大切にしない組織である」と感じる職員を60%まで増やす 2. 有給取得率を8.9%→25%に増やす 3. それぞれの役割を明確にし、協働する 4. 実習生、新人の教育体制を確立する 5. 短時間正規職員制度の導入
----------------	---

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
3年間の取り組み	・患者中心の医療の推進と、チーム医療の実践 ・「職員を大切にしない組織である」と思う職員を60%にする ・半日単位・誕生日有給を導入し、有給休暇の有効活用をする ・新しい教育体制で実習生、新人を受け入れることができる ・短時間正規職員を導入し、活用できる
1年間の取り組み	・ワーク・ライフ・バランスの周知浸透 ・社労士の研修を実施し、職員の意識を高め、知識を得る ・全職員の誕生日休暇を取得できるような規定を作る。半日有給の取得の推進をする ・病院の地域での役割と長期的な展望を職員全員で共有できるようにする ・現在の教育体制の課題を明確にして改善策を検討する ・短時間正規職員の就業規定を整備する
今後4カ月の取り組み	・ワーク・ライフ・バランスの推進体制の立ち上げ ・職員の意識調査を実施 ・職員に就業規定の説明を行い周知

2.取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

- 1) 推進委員は看護部より看護部長、副看護部長、副師長 2名の4名とし、事務部門より庶務係長1名、コメディカルより放射線科科長1名の計6名で結成した。
- 2) 管理者会議においてWLB取り組みの趣旨、活動内容について説明を行い、病院長の協力を得られることとなった。
- 3) 毎月第1・3金曜日に推進委員会を開催した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「ワーク・ライフ・バランスの推進体制立ち上げ」

- ・看護部推進委員内で、WLB取り組みについて意思の統一を図り、事務部門、コメディカルの委員に対し、WLB取り組みの趣旨、インデックス調査結果の説明を行った。
- ・院外へ当院のWLBの取り組みを公表するために、ホームページ内の「ニュース」の項目にWLB推進事業に参加した旨を掲載した。
- ・管理会議、看護師長会、主任会を通じ、WLBインデックス調査結果を報告し、WLB推進の取り組みについて報告した。

(2) アクションプラン②「職員の意識調査を実施」

- ・インデックス調査結果より、課題を達成するためにアンケートによる意識調査内容の検討を行い、看護部全職員に意識調査を行った。
- ・意識調査の結果をKJ法を用いて項目をまとめ分析した。
- ・分析した項目ごとにアクションプランを立案した。
- ・項目ごとの分類より実現可能な事、優先度から検討し、職員に取り組み内容を説明した。

(3) アクションプラン③「職員に就業規定を周知する」

- ・全職員対象に社労士によるWLB研修実施。参加者74名
- ・インデックス調査結果より、就業規定の認知度が低い項目の抽出をした。
- ・抽出した就業規定の説明を3回行い全職員が参加できるようにした。不参加職員には紙面で周知を図った。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・管理者会議でWLBについて報告することで、院長がWLBに協力することとなり、病院としての取り組みに繋がった。
- ・看護部推進委員4名での活動だったが、主任を中心に各病棟から人選し、ワーキンググループを立ち上げることでWLBに対する意識改革につながった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・今回は看護部主導で行ってきたが、組織全体で実施できる体制づくりが必要となる。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・インデックス調査とその後の意識調査を行うことで、職員のWLBに対する認識や期待する項目が明確になった。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ・看護部全員に、WLBフォローアップワークショップで発表した4カ月の活動を、部署単位で周知活動をする。
- ・WLB推進委員とワーキンググループが連携し組織全体への周知活動をする
- ・有給休暇取得率を前年度より上げる。(バースデイ休暇、連休、半休等)
- ・労務環境について職員の意識を高め離職を減少させる。

千葉県立佐原病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域の中核病院で一般急性期を担う病院として、住民の満足度の高い医療を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	人と時間とチーム力を大切にする職場

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	【強み】 ・看護師の職員構成としては30歳以上が88%以上を占め、平均年齢41.2歳である。 ・10年以上のキャリアの看護職員は69.8%、既婚者は72.2%、離職率も6.5%であり、定着している。 ⇒ 現状でも家庭と仕事と生活を両立させている看護師がほとんどである。 ・60%が上司に満足、アドバイスの的確71.7%、公平に評価されている70.3%と答えている。 ⇒ 看護師長を中心に新たな取り組みを進めることが有効と思われる。 ・中堅看護師のモチベーションアップの取り組みがある。⇒ 毎年ピカイチナースを選出(3回/年)
	【弱み】 ・看護ケアに十分時間が取れていると思わないと回答している看護師が61.9%いる。 ・外部研修参加支援の制度については、「わからない」と40.5%が回答している。しかし、院外の研修についても出張として認めており、また、県立病院全体としても認定看護師の資格支援などの制度もある。 ・時間外業務10時間以上が27%、持ち帰り仕事有り45.9%、始業前残業有り75.1%、平均休憩時間45分以下と56.3%が回答している。 ・有給休暇が必要に応じて取得できるか。⇒ そう思う・ややそう思うと回答しているのは31.2%であった。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	◆看護ケアに十分時間が取れないと回答しているものが多いため、看護に対する満足感が少ないのではないかとと思われる。 ◆資格支援制度などのキャリアアップ支援の仕組みが周知されていない。 ◆時間外業務、持ち帰り仕事、始業前残業があり、その内容、理由が不透明。 ◆有給休暇が必要に応じて取れていないと回答していることから、必要に応じて取れる工夫が必要である。



3年後のゴール	◆看護ケアに充分時間がとれているが、「そう思わない・あまりそう思わない」61.9%⇒49.0%に減少する。 ◆キャリアアップの仕組みを周知し、自身のキャリアアップを考えることができる。 ◆時間外業務と持ち帰り仕事、始業前残業が削減される。(業務量調査で検証する。) ◆有給休暇が必要に応じて取得できるが、「そう思う・ややそう思う」31.2% ⇒ 40.0%に増加する。
----------------	---

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	◆各部署でカンファレンスを通して、自分たちが行った看護の振り返りを行える。 ◆キャリアアップに重点を置いた目標管理を行い、自身のキャリアアップの方向性を定めることができる。 ◆業務改善を行い、時間外業務を短縮させる。 ◆有給休暇(年休)の取り方について、実施した結果を評価する。
1年間の取り組み	◆各部署での取り組みとして、「ワークの日」「ライフの日」の具体的な計画を立て実施する。 ◆患者カンファレンスの充実とチームナーシングの患者受け持ち体制の充実。 ◆キャリアアップに重点を置いた目標管理を実施する。 ◆業務量調査の結果を基に看護業務を整理し、看護助手に移譲できる業務は移譲する。 ◆有給休暇の取得について検討し、実施する。(時間休、アニバーサリー休暇など)。
今後4カ月の取り組み	①病院職員に対するWLB周知と啓発活動(一緒にやりましょうという雰囲気づくり) ①-1 職員向け説明会の企画・実施。デジタルサイネージやポスターにインデックス調査の結果を掲載する。 ①-2 説明会のほかに各部署でもカンファレンスの場を利用して説明会を行い意見の吸い上げを行う。 ②時間外労働時間の現状把握。(業務量調査の分析)

2.取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

当院は香取地区の地域医療を担っている公立病院である。福利厚生は比較的整備されており、定着率も良く、看護師の平均年齢は40歳を超えている。しかし、患者の高齢化、入院日数の短縮により看護師の負担が増大している。このような環境の中、看護師はやりがいを持って働いているのか、看護師の本音を知り、より働きやすい環境を整えていきたいと考え、院長、事務局長にWLB推進事業参画の趣旨を説明し了解を得た。

推進委員は院長、事務局長、看護局長、事務局員、副看護局長、看護師長、副看護師長、臨床指導者で構成し、病院全体で仕事と生活の調和を図れることを目的として活動した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「病院職員に対するWLB周知と啓発活動」

インデックス調査結果の報告も兼ねて、全職員を対象にWLB推進事業のアクションプラン説明会を3回実施、参加者は他職種も含めて74名であった。推進委員は、制度や福利厚生が整っているため、看護の質を高めることでやりがいに繋がりたいと考えていた。しかし、初回の説明会の意見交換では、「年休をもらえるものだった」「ワークだけ充実してもライフは良くならない」など、推進委員以外の職員との温度差を感じる結果となった。そこで、推進事業の目的や取り組むのはスタッフ一人ひとりであることを繰り返し説明すると同時に、「ワークの日、ライフの日」とネーミングして提示し、各部署でワークとライフの両方が充実する取り組みについて検討してもらった。検討した取り組み内容は看護師長会ワーキングで確認し共有を図った。各部署で検討することで、自分の問題として考える機会を作ることができ、「一緒にやりましょう」という雰囲気作りに繋げることができた。スタッフへの周知・啓発活動に時間を要したが、丁寧に周知活動を行った事で、今後のWLB推進事業に取り組むための大きな基礎作りができた。なお、インデックス調査の結果及びミッション・ビジョンは、ポスターやデジタルサイネージを活用して共有した。

(2) アクションプラン②「時間外労働時間の現状把握」

平成25年10月に2日間、業務量調査を実施したことで2日間の現状把握をした。結果については各部署内で調査結果を提示し確認中である。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

WLBの活動を通して改善したことは看護職及び看護職以外にもWLB推進に対する意識を高めることができたことである。そして、新たな課題としては、①看護ケアに時間をとるために看護助手や他職種との協働が必要である。②既存のキャリアアップ支援の仕組みを周知する。③福利厚生に関する認知度を高める事が挙げられた。

今回、この取り組みに参加して気付いたことは、調査の回答率が95.9%であった事からWLBに対するスタッフの関心が高いことがわかった。また、当院は既婚者が多く、「お互い様精神」が子育て中の看護師を支えていることも伺えた。7対1入院基本料を取得しているため、看護職員数はある程度確保されており、福利厚生も整っている。それでも、「部署の看護ケアに費やす時間を十分に取れているか」の質問に対して、「あまりそう思わない」「思わない」が61.9%という結果となっていた。業務改善と十分な看護ケアを提供できていると看護職員自身が思えるような取り組みが必要だと思われる。

また、意見交換では様々なアイデアが出され、前向きな職員も多いことに気付いた。今後の計画は各部署で、「患者カンファレンスの充実を図り、チーム力に繋げる。」等の課題に向けて、職員一人ひとりがWLBに取り組んでいく。その際のWLBの取り組みに対する進捗確認や情報の共有など、看護師長が要となると考える。

千葉療護センターの取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	自動車事故の被害者援護の一環として、自動車事故による脳損傷で重度の後遺障害を負った患者の能力が最大限に発揮できることを目指し、質の高い医療を提供する。また、退院後の生活を視野に入れて患者とその家族に対し、総合的なサポートを行う。
ビジョン (組織が目指す将来像)	それぞれの成長をサポートし、キャリアの蓄積を患者・家族に還元できる職場となる。

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> *生活や働き方、労働環境については満足度が高い ・看護ケアに費やす時間を十分にとることができる(78%) ・定時に帰ることができる仕事である(91%)・現在の生活に満足している(73%) ・給与に満足している(87.6%)・現在の働き方に満足している(71.2%) ・将来に「不安」を感じ(48.1%)ながらも、長く勤めたい(78.8%) *伝える側と聞く側の姿勢・コミュニケーションが足りない ・スタッフが言いたいことを言え、意見を出しやすい土壌ではあるが、上司からのフィードバックが不十分 ・上司はキャリア不足で自信がないため説得力に欠け、能力あるスタッフを十分に活用できていない *職員の入れ替わりが少ないため、マンネリ化しやすく、変化を望まない *キャリアアップの機会が日常業務にない *組織の全体像が見えていない(=方針・方向性が共有されていない) *健康状態良好との回答が意外に多かったが、自覚症状のある人も多く、心身に負担を抱えていることが窺える *インデックス調査の回答率(51%)の低さからも情報伝達の不備が窺える
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護職員の成長をサポートする体制が充分に取れていない 2. 看護ケアに費やす時間は充分に取れているが、看護職員の入れ替わりが少なく、ルーチンワークに陥りやすいため、仕事がキャリアアップに繋がっていない 3. 伝えようという意識・聞こうとする姿勢にギャップがあるため、コミュニケーションが充分に取れておらず情報の伝達がうまくいかない 4. 職場満足度は高いが、組織の方針や方向性が伝わっていない為、組織の将来に不安を感じている 5. 職員の健康状態の把握が不十分な為、対策が充分に取れていない



3年後のゴール	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護職員の成長をサポートする体制が整う：センターに合った人材育成につながるラダーを構築できる 2. 組織(センター・看護部)の方針や方向性をスタッフ一人一人が理解できる 3. 職員の健康維持につながる職場環境の整備ができる
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. ラダーを個人の目標設定に活用する。レベルによって必要な研修(院内・院外)を明確にする。 2. 情報を速やかに伝達・周知するシステムを整える 3. 職員の健康維持につながる効果的な対策を実施する
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. ラダーを師長が理解し、看護のふり返りを共有する場を強化する ラダーについて課題抽出と見直し スタッフがどのようなキャリアアップを望んでいるのか、面接で確認する 看護のふり返し・報告・共有をする(ケースレポート発表、看護プログラム報告会、学会発表の報告会) 2. 情報伝達の方法を見直し、周知する方法を検討する 3. 看護職員の健康状態改善・悪化防止のための対策を検討する アンケート結果から対策を検討し、試行する
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人材育成の方向性をかためる 2. 情報伝達の方法を見直し、周知する方法を検討する 全体周知方法について現状を整理・分析し、問題点を把握する WLBの取組み・進捗状況を周知する 3. 看護職員の健康状態を把握する 健康状態の把握をするためにアンケート調査実施、病休・病欠の数と内容を把握 健診結果を受診者が把握できるようシステムを整える

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

当センターは看護職の定着率は良い方で、給与や福利厚生、育児・介護等ライフサイクルに合わせた支援体制も比較的整っている状態ではあるが、職員の職場満足度について把握する必要があると考えた。センターでの看護実践に誇りを持って働き続けてほしい、またそのような職場環境を目指したいと考え、「職場満足度向上委員会」を立ち上げた。メンバーは看護部長・副看護部長・師長5名・庶務課とし、月1回委員会を開催している。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「人材育成の方向性を固める」

育てたい看護師像について柱となる以下の3点を決定した。

- ・看護倫理に基づき、患者の人権を尊重した行動ができる看護師
- ・患者を理解し、その人の生活過程をイメージできる想像力や、患者に寄り添うことが出来る豊かな人間性を備えた看護師
- ・安全で安心できる看護ケアを実践するために目標を持って自己研鑽に努め、専門的知識・技術・態度を備える看護師

(2) アクションプラン②「情報伝達の方法を見直し、周知する方法を検討する」

現在使用している周知ツールを確認し、周知されない状況の問題点等を検討した。その中で、検討すべき情報について焦点が絞れない状況になっていることに気付き、まずは伝達する情報の重要度や優先度の整理が必要であると考えた。

WLBの取り組み・進捗状況については、看護職員に対しては看護部全体会定例会で、他部署には病院全体の会議の中で報告し、廊下に資料を掲示することで周知をはかった。

(3) アクションプラン③「看護職員の健康状態を把握する」

健康状態把握のためのアンケート調査を12月上旬に実施し、90名(100%)の看護職員から回答を得た。健康状態は「非常に健康」～「ふつう」が74%だが、自覚症状あり76%。自覚症状の原因は「ケアの内容」が最も多く、業務改善に向けた検討が必要だと考えた。

自分の健康状態への関心を高めるために、自身の健診結果を把握できるよう、庶務課とともにシステム整備に取り組んだ。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

①育てたい看護師像について師長全員で固めることができた。②アンケート調査により、看護職員の健康状態について把握することができた。③庶務課との連携がはかれた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

伝達する情報の重要度や優先度の整理が必要。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査の回答率の低さ(51%)から、その原因についてアンケート調査を実施した。その結果、要因として情報伝達の不備が考えられた。また、伝える側と聞く側の姿勢・コミュニケーションのあり方を整理する必要があることに気付かされた。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

①ラダーについての見直し、スタッフのキャリアアップに関する希望確認、看護の振り返り・報告・共有機会の定着化。

②情報伝達方法の見直しと周知方法の検討。

③職員の健康状態改善・悪化防止につながる業務改善の検討と、自分の健康維持に関心を持てる働きかけを継続。

国保松戸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「一部署の 3 交代、2 交代のミックス夜勤制度の試行」
 - ・小児病棟において、6 月より 3 交代と 2 交代の選択性を実施する。
⇒小児病棟において、6 月より 3 交代と 2 交代の選択性を実施している。
 - ⇒試行中の小児病棟で 11 月にアンケートを実施し、42 名中 37 名が経験し、2 交代勤務を続けたいが 23 名、どちらでも良いが 9 名と選択性を容認する良い評価を得ており、次年度本格導入に向け準備中である。
 - ⇒一般病棟の希望者がいる一部署で、年度内に 2 交代を試行する予定で説明会を実施した。
- (2) アクションプラン②「現状の働き方に満足していない大切にされていないと思う内容の調査」
 - ・現状の業務内容について、各部署から意見の洗い出しを行う。
⇒質問の内容と方法を検討中である。
 - ・病院は看護職員を大切にしているのか、聞き取りを行う。
⇒現状の満足できていない働き方、大切にされていないと思う内容をどのように聞き取りするのか質問の内容と方法を検討中である。
- (3) アクションプラン③「多様な勤務形態の検討」
 - ・現状の就業規則における検討や他市の取組み状況を把握する。
⇒調査票を作成し、県内の急性期、同等規模の 7:1 看護の 5 施設に送付し調査した。
調査内容：年齢別職種男女別看護職員数、看護職員平均年齢、看護職員平均勤続年数、有給休暇平均取得年数、休暇制度、看護職員平均所定労働時間外の勤務時間と業務内容、看護勤務体制、短時間勤務制度・日勤常勤制度の有無、職場内研修と職場外研修の勤務時間内・外、認定看護師の人数と内訳
⇒回答をいただいた調査票を集計し、分析中である。
- (4) アクションプラン④「看護補助者の業務の標準化、マニュアルの検討」
 - ・看護補助者の業務内容を標準化し、マニュアルを作成する。
⇒現在業務改善委員会で作成中である。
- (5) アクションプラン⑤「各部署の残業時間を知り業務改善の検討」
 - ・就業時間前勤務状況を調査する。
⇒就業時間前勤務状況を調査した。
 - ・時間外業務内容を抽出し改善策を検討する。
⇒時間外業務内容を抽出し各部署より改善策を提出してもらった。

2. 今後の取り組みについて

- (1) 2 交代勤務の導入について
 - ① 平成 26 年 4 月より 3 交代及び 2 交代の選択性を本格導入する。
 - ② 一般病棟での 2 交代導入を実施し、院内全体に拡大する。
- (2) 現状の働き方で満足できていない働き方、大切にされていないと思う内容を調査し、改善策を検討する。
- (3) 現状の就業規則の確認、当院と他施設の取組み状況を比較分析し、職員に周知する。
- (4) 看護補助者の業務マニュアルを完成し、活用していく。
- (5) 時間外業務について各部署より提出してもらった改善策を一覧にして配布し効果を評価していく。

谷津保健病院の取り組み

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「電子カルテの効果的、効率的運用を推進し業務改善に繋げる。」

・平成 25 年 2 月に導入した電子カルテ、勤務表ソフトを活用し業務改善につなげるために、看護記録基準を作成しました。そして平成 26 年は院内の情報システム委員会とともに電子カルテの運用基準作成に取り組んでいく予定です。

(2) アクションプラン②「師長・主任による他部署視察を行い、業務改善の提案を行う。」

・業務改善により時間管理を目的に現状調査を行い、部署ごとに課題の洗い出しを行う事を目的に業務量調査をおこないました。

その結果、病棟により業務量に差がでていたことがわかりました。この結果から病棟の特殊性を考えると、全体での業務改善は困難なのではないかということで、業務改善のための視察から部署間応援体制づくりのための視察に変更しました。

そして応援を希望するまたは応援ができる業務について調査し、現在その結果をもとに視察の視点を検討しています。

(3) アクションプラン③「師長面接 2 回/年の継続、キャリア支援に繋げる。」

・師長面接はスタッフとのコミュニケーションを保ち本音を引き出し支援していく事、スタッフが看護している実感がもてるかわりをしていくこと、などに留意し「看護師としてのやりがい」を引き出すことができるよう、年 2 回の師長のスタッフ面接を継続しています。また自部署の組織風土を理解し、強み・弱みを知り弱点を高めることで働きやすい職場づくりにつなげることができるよう、アンケート調査をおこない面接に活かしています。

(4) アクションプラン④「看護の視点で経営に参画し待遇改善を提言していく。」

・毎朝、師長ミーティングを行い情報を共有し他科の受け入れがスムーズにできるようにしています。

次に空床報告表については、各病棟の稼働目標と科別の入院患者数を見れる表とし、比較効果を期待しました。その結果、医師も入院稼働数を意識するようになり、病床稼働の上昇につながりました。また平成 24 年 12 月より看護部の W L B 活動の影響から、院長の発案で救急当番日手当の支給が始まりました。

今後も師長たちの力で組織変革に取り組んでいきたいと思っています。

(5) アクションプラン⑤「W・L・Bの活動を職員全体で取り組む風土を作る。」

平成 25 年 4 月より病院全体の取り組みとして「W L B の日」を制定し開始しました。12 月には他部門からも「意識づけになった」「月に 1 回ではなく回数を増やして欲しい」などの感想をもらい、概ね良い評価が得られました。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

2 年間の取り組みにより W L B の活動を職員全体で取り組む風土につながってきています。今後は職員が「谷津保健病院で働いていて良かった」と思える職場を目指します。

平成 26 年度取り組み

- 1) 働き続ける事の出来る職場づくり〈応援体制の確立・勤務体制の支援等〉
- 2) 待遇改善〈計画的有給付与等〉
- 3) 多様な勤務形態の検討〈日勤常勤検討等〉

君塚病院の取り組み

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「有給休暇の取得率の向上」

業務調整による取得日を確保するために、勤務表作成時に予定として有休を入れた。結果 1～2 か月に 1 日は取得できるようになった。また、1 週間連続した休暇を取得するよう規定を作成し、計画的に取得するようにした。年間計画を立て取得出来てきた。

(2) アクションプラン②「業務調査後の業務改善」

「看護師以外でもよい業務」に要する時間が多かったため、病棟クランク導入に向けて、クランク業務内容の調査を行い、業務手順を作成した。申し送りに要する時間の割合が多い事については、申し送りの問題点を抽出するため、9 月に申し送りの意識調査を実施し問題点を見出すことが出来た。現在、問題点の改善策を検討中である。

(3) アクションプラン③「病院規定の整備」

雇用・就労に関する制度として、「夜勤専従者の給与規定」の整備、「有給休暇促進のためのリフレッシュ休暇規定」を作成し、特別休暇、有給休暇の見直しを行った。又、院内規定の整備の仕方について社労士から指導を受けた。その他、規定以外の運用事項の整備として、5 項目について規定を作成し、2 回にわたり全職員へ説明会を実施し理解が得られた。

(4) アクションプラン④「教育システムの見直し」

将来、キャリアアップ研修体制を確立する事を目標に、今までの教育体制を見直し、指導者育成のために資格、認定の取れる研修に参加するようにした。また看護の質の向上やスキルアップの為、院内研修を見直し 2 つの研修を計画し、基礎的な知識から習得できるように 5～6 回シリーズで実施した。継続的に院内研修を実施することで、参加者については研修に対して意識の変化につながった。中途採用者については、不安なくスムーズに業務に入れるよう今までの研修プログラムを見直したが、今年度は入職者がいないため評価が出来ていない。

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」

有給休暇の取得に関しては、個人の取得格差が少なくなり有休をなるべく取得するような雰囲気が出てきて、意識的に取得できるようになった。申し送りについては今まで意識しなかった問題が表出し、改善への意識づけにつながった。病院規定は整備することができ、職員からも評価され WLB の取り組みが定着してきた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

申し送りの問題点について、病棟ごとに申し送りの考え方や申し送りに求める内容に意識差が大きく、改善策がまとまらない。教育・研修についても個人の認識差が大きく、キャリアアップ研修体制への向けてのスタッフ、師長の理解が重要となる。

(3) 平成 26 年度の取り組み

- ①有給休暇取得率の促進
- ②就業規則を含めた制度の整備
- ③教育委員会の活動の充実
- ④業務改善の促進

稲毛病院の取り組み

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「時間外勤務の実態把握と評価」・・・業務の見直し

勤務室別に業務内容の洗い出しを行うにあたり、タイムスタディを行うことにした。4・5 月でプレテストを実施、その後実際のタイムスタディを行った。プレテストの段階より業務中に分単位での記録は困難で、また人員不足も重なり全員の記録は取れなかった。6・7 月に集計・結果をまとめ報告。当院の規定上変更できない部分もあり、大きな変化が見られない勤務室もあった。平成 25 年時間外勤務の再確認を行った。

(2) アクションプラン②「就業規則・WLBの周知」・・・看護師確保に対する施策

就業規則の周知については、局長より職員集会で早々に規則の説明が行われ、各部署へは規則の冊子が再配布され、理解を得ることができた。看護師確保について、WLBの周知・有休取得・賃金アップに取り組んだ。WLBはポスター掲示・委員会の報告。有休の取得は更新する時期が各職員で異なり、残日数の把握には至っていない。賃金に関しては平成 25 年 5 月夜勤手当の改訂が病院側より示され実施された。

(3) アクションプラン③「院内教育の定着と実施」

院内での各種委員会は、医師の参加を得て協力体制が整い確立したものになりつつある。看護部での院外研修プランは看護協会の研修案内に合わせ進める。院内では教育委員会が看護師・看護補助者と双方の勉強会を開催。お互いの意見交換や業務の見直しを進めて業務の移譲を含め考えていく。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 改善したこと

- ・各部署で時間を多く要する業務を挙げ、内容変更や業務移譲などにより、時間外勤務の短縮になった部分が見られた。
- ・有給休暇取得率が上がった。

(平成 24 年 62.5%→平成 25 年 9 月現在 72.9%)

- ・教育委員会をはじめ、委員会が明確となり院内での活動が広がったように思われる。

(2) 平成 26 年度の取り組み

①新病院の体制作り

- ・稲毛病院入職時看護職員オリエンテーションの作成
 - *院内統一のもの・各勤務室オリジナルのものを作成
 - *オリエンテーション後の確認用チェックリストの使用
- ・教育体制の継続と検討
- ・各勤務室の業務の確立（2看護単位→3看護単位）

②新病院の中でのWLBの取り組み

- ・各勤務室内での「お互い様」の声掛け
- ・時間外勤務のチェックと検討
- ・スタッフ面接の確立

新たにスタートする病院の体制の中で、看護部の役割をしっかりと見定め、スタッフ一人ひとりがやりがいを持って、働き続けられる職場を目指すとともに、地域に根付いた信頼される稲毛病院であり続けたい。

東京湾岸リハビリテーション病院の取り組み

1. 3年間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「就業規則を理解するための整備ができる」

安心して働く事が出来る環境作りの為に、就業規則ファイルの見直し、就業規則説明会の実施、入職者全員に就業規則ファイルの配布を行ってきた。今年度は自施設が開院して8年を迎え、看護師の妊娠・出産が多くなってきた事から、対象を「出産・育児」に絞り安心して産後の職場復帰が出来る環境作りに焦点を置き着手した。妊娠中・育児中の職員9人を対象にアンケート調査を実施し分析・検討している。

(2) アクションプラン②「有給休暇の有効的な活用の推進」

管理者への意識付けは定着し、誕生日休暇や夏季休暇、里帰り休暇などの取得により数字的には、今年度約82.6%と順調に有休が消化されているものの、調査結果からは満足していない職員がまだ多い。有休は個人の責任・管理のもと個人の申請にて使用されるものであるという教育が、十分に行われていない結果だと思われる。今後は、「一人の労働提供者としての責任」に対する教育を通して、自己責任を育てていくことにより、数字的な有休消化から、個人の申請による有意義な有休消化へとつなげていくことが、職員の満足へとつながっていくと思われる。

(3) アクションプラン③「残業を半分に減らす」

1年目に業務量調査の実施・分析。2年目から職場環境整備と個々への意識づけを行うため、帳票整理、独自の電子カルテシステム導入、就業時間内での仕事の促し、残業時間40時間/月を超えるスタッフへの面談を実施。3年目からは、時間を上手に使う働き方を組織全体が志向するよう、介護職者教育にも力を入れ、看護師と協働する環境づくりに力を入れた。結果、2年目後半からは、残業時間40時間/月の超過勤務者はなく、月平均の超過勤務時間が36分/月へ減少した。効率よく働く環境ができて来ている。今後も、定時に近い時間で帰れるよう改善を続け、新しいチャレンジができる高い意欲を持てるような職場環境づくりを継続して行きたい。

(4) アクションプラン④「リハビリ看護キャリア計画のプロジェクトチームの立ち上げ」

卒後教育の確立・定着、院内でのリハナース研修の開催、院外研修として、回復期認定看護師への受講を確立し個々の専門性を高める為に取り組んだ。3年目に、主任に病棟全体の教育総括の役割を与え、また新人看護師教育に対し統一した指導が行えるようガイドを作成した。その結果、卒後教育の内容を知る事ができ自己の未来像を想像しやすくなった、院外での学びを院内に広める役割を与える事で仕事へのやりがいを実感できた、専門的な発言を病棟でするようになり、周囲に良い影響を与え始めた事が大きな成果と言える。新たな課題として、現状に大半の看護師は満足しているが将来について不安を抱いているスタッフもいるため、今後は自己の具体的な将来像を描くことができるように、病院・看護部として明確に示していくことが必要であると思われる。

2. 総括（3年間の振り返り）

当施設では、管理者が中心に取り組んできた。スタッフの気持ちを吸い上げることで、若者の看護に対する意識とのギャップに気づくことができた。それが、現場での職場風土に変化を起こしている。「働きやすい職場」に個々それぞれが望むことは等しいことである。努力した結果は、そこまで芽を出し始めているため、じっくり時間をかけながら育てることが今後の大事な役割と考えている。

津田沼中央総合病院の取り組み

1. 3年間のアクションプランの実施状況とその評価

(1) アクションプラン①「時間外勤務の削減」

申し送りの基準を明確にし、継続されるべきことの周知を行った。結果、朝の申し送り時間が10分程度短縮されてきている。

業務見直しとして、平成26年2月から開始される電子カルテ化に向けた書類の整理を行っている。特にメモなのか記録なのかの見極めに重点を置き、不要な記録物の削減に取り組んでいる。

(2) アクションプラン②「制度の有効活用」

短時間制および夜勤免除の制度を利用しているスタッフの業務調査を行い、フルタイムのスタッフと違いがあるかを調査した。業務内容は、機能別の部分と受け持ちおよびリーダー業務を担っている部分があり、ほぼフルタイムのスタッフと同等の業務を行っていることが分かった。ただし、短時間勤務のスタッフが終業したのちの他のスタッフへの残務負担はあり、今後はそちらの対応について検討する必要がある。

(3) アクションプラン③「ラダーと目標の統合」

昨年度の評価として、概ねラダーレベルの目標と部署目標の立案はされており、導入はできた。クリニカルラダーについては現在も内容を熟考中であるため、今後ラダーの内容を確立したうえで再度計画立案の方法については検討したい。

2. 総括（3年間の振り返り）

最後の3年目は十分に活動することができず、インデックス調査もしなかったため前回の比較ができず、1・2年目の活動評価がややあいまいになってしまっている。

途中でメンバーも変わり、継続して活動する大変さがあったが、少しずつ業務の改善を行ったり、WLBの一端を実践しているのだなーと感ずることができている。

これからも女性が多い職場でさまざまなライフステージを経ながら、仕事が続けられる、プライベートも安定しているという働き方の追及をしていきたい。

当院は平成26年2月から電子カルテを開始する。今までとは違った業務の流れも誕生することから、さらに今後の業務改善のチャンスととらえ活動をしていきたいと思う。当面の課題である、【看護の言語化】にはまだ到達してはしていないがそこをめざし、推進していきたいと思う。

総泉病院の取り組み

1. 3年間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「時間外労働の実態調査を行い対応を検討する」

時間外労働時間の実態調査を病棟・個人ごとに毎月実施。申請残業と未申請残業を区別した結果をWLB委員会と看護部会議で公表し、申請率が低いスタッフとの面接、申請用紙の改訂、申請方法の周知を実施した。申請残業時間だけ減少して申請率が低いままの病棟がある一方、真に申請率が改善した病棟もあった。また、面接を通して師長やスタッフの意識が変わってきた手ごたえがあり、周知面で一定の効果が認められた。

11月には業務量調査を実施。その結果、時間を要する業務や個人の業務量において、病棟や個人の能力・経験差でかなり偏りがある実態が見えてきた。詳細な分析を急ぐとともに、管理職のマネジメント研修、啓発活動を通して標準化と効率化に努めたい。

(2) アクションプラン②「有給休暇取得促進」

勤務表作成基準を作成、長期休暇予定表を使って計画的に有休を入れていく、当日の急な休みを有休処理しやすくする、個人の有休消化率を毎月フィードバックするなど、有休消化キャンペーンを継続的に実施することで、有休を取得しやすい職場環境に変わってきた。平成24年度の有休消化率は3%上昇して65%。今後は、病棟間のバラつきや、実際の長期休暇取得率の把握など実態を調査し、改善に努めたい。

(3) アクションプラン③「各目的に沿った業務改善を行う」

看護部長によるスタッフ面接を2回実施。殊に師長面接は重点的に行った。2回目の面接時には個々の工夫が報告されるなど前向きな反応が多くなり、直接対話することの効果を感じた。また、「やりたいのに時間が足りない」というスタッフの鬱屈へ対応として、平成24年度BSCの戦略マップでアクションプランに「私のやりたいこと達成シート」を組み込んで実施。徐々に効果が表れてきたところである。

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 「改善した事」

WLBの取り組みに対してどこか他人事の感があった職員を一人一人巻き込むことに苦心してのスタートだった。しかし、長期有給休暇を「お互い様」と協力し合って取得できる環境になったこと、作成基準の導入により勤務表に透明性が出てきたこと、看護職員を大切にする組織であると実感が持てるようになったことなど、様々な取り組みの成果がインデックス調査結果で可視化できた。

(2) 「本事業参加への感想」

自院では無理と嘆くばかりの「井の中の蛙」であったが、本事業に参加することで、アドバイザーの支援を得るだけでなく、他施設や世間の動向を学び、ネットワークを広げることができた。

(3) 「今後の取り組み」

「職員一人ひとりが主体性を持つ組織」づくりを目標にWLB委員会を組織の中に根付かせ、①管理職教育によるマネジメント能力強化、②時間外労働削減への病院全体の取り組み、③個々のニーズに応じた勤務形態の多様化の実現を図りたい。

船橋二和病院の取り組み

1. 3年間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「時間外労働の削減で生活の満足度を上げる」

実施：時間外労働の原因調査の結果をうけ、次項目を実施した。各勤務帯の手順を確認し、周知を図る。所定時間以上者の面接を師長と労働安全衛生委員で実施する。師長会議で文献学習を行い時間外労働に対する意識を変える。3つの業務別ワーキンググループを編成し具体策を立てる。（引き継ぎは口頭引き継ぎ内容の再確認と時間管理。カンファレンスは司会機能・直接記録・参加者の範囲の決定。リーダー業務は業務量調整を職責者と朝・昼に行い、時間外は職場長が指示をすることが原則と再確認する。また、栄養科、薬剤科、総務課、セラピストに業務移譲ができた。

評価：平均残業時間は伸びたが、2職場以外は改善した。労働環境項目は7項目中4項目が改善し、健康状態も改善した。

(2) アクションプラン②「休暇中の支援」

実施：「生き生きママのワークライフ懇談会」を継続して5月と11月に実施した。運営委員（師長・保育士・総務課長）以外に法人総務課・復帰直後の先輩看護師・小児科看護師・栄養士にも依頼し、離乳食、予防注射の情報を追加した。

評価：実施とともに要望が増えた。多専門職にも参加の窓口を広げた。その結果、休暇中の職員の自主的コミュニティーも誕生した。

(3) アクションプラン③「生活に対する満足度の低い層への内容調査と対策を進める」

実施：キャリア1（卒後1～3年）研修会、特に卒後1年目の開催日程の間隔を変更し、意見を表出しやすい企画を取り入れた。心の健康調査は継続し、必要時担当師長が面接を行い職場長と情報を共有した。若い看護師の会での意見交換や企画（歓迎会・鍋を囲む会・親睦旅行等）で職場を超えた若者の交流ができた。

評価：職場を超えた交流で考え方の幅が広がり、定期異動時のイメージがつきやすくなった。2回目のインデックス調査では24歳までの結果は、長く勤めたいは18%から42.9%に、将来への不安はないは9%から28.6%、ケアに費やす時間は十分は16%から42.9%に改善できた。

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 取り組んで良かった事

インデックス調査項目は自院の看護ケア満足度調査と視点が異なり、別の角度から職員の状況を知ることができた。また、院長・事務長をはじめ、保育士や事務方の協力で発想の転換を図り、労働環境を改善することができた。特に栄養科・薬剤科・セラピスト・総務課に業務移譲できた事は大きい。また、推進会議メンバーに保育士が参加したことで利用者の要望を取り入れ、保育内容が充実できた。

(2) 今後の課題

- ①時間外労働の削減は継続課題とする。業務量調査を行い、業務改善を継続する。
- ②夜勤・交代制勤務の負担を軽減する。正循環勤務の在り方、生活のヒント等学習し実践していく。
- ③中堅（30代）の満足度のクロス分析を行い、次年度の目標とする。

玄々堂君津病院の取り組み

1. 3年間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「慢性的な残業を減らす」

初年度は現状把握のために、残業の実態把握や意識調査を行い、2年目から抽出した問題に対して、残業の事前申告、業務改善、会議の見直しなどの対策を検討し進めてきた。

その中で前残業の削減については、部署毎に始業前業務になっていた準備業務を洗い出し、内服や注射などの準備は時間内に実施するように業務改善を行い、人員配置や役割分担の検討、見直しができた。また、予測を立てて業務を行い、残業削減意識を高める目的で、残業事前申告を継続して実施している。その他、ノー残業デーの啓蒙、会議時間の見直し、看護部の長期研修を時間内に企画し、参加者や教育委員の負担を軽減するなど、現場の意見をもとに取り組んでいる。結果として、全体の残業時間は減少してきたが、師長の残業が削減していない現状があり、今後検討を進めていく必要がある。

(2) アクションプラン②「有給休暇の取得率を上げる」

有給休暇の現状を見直し、共通シートの作成、個人管理を働きかけた。また、これまで、有給休暇の取得率を数値で共有することがなかったが、看護部全体、部署、個人の取得率を数値で把握し、現状や傾向を基に検討することができた。師長会で勤務表を作る師長の考え方を出し合い意見交換したことは、他部署の有給休暇の取り方や工夫を共有することにつながり、師長同士の情報交換になった。そして、勤務表作成基準の見直しを行う機会にもつながった。有給休暇取得率は、74%⇒77.1%に上がっている。

(3) アクションプラン③「キャリア開発につながる教育システムの構築」

これまでのクリニカルラダーでは継続教育の意義やめざす将来が見えにくい、目標管理との連動が弱いなどの課題が上がり、現状分析をした上で教育委員会を中心にキャリア開発ラダーの作成に取り組んだ。作成したキャリア開発ラダーの目的や内容をスタッフに理解してもらうために説明会を実施し、平成25年度から評価シートを用いて目標面接を開始している。師長主任の管理研修を2回実施し、管理者がキャリア開発の理解を深めて、個々のスタッフに合わせた育成をサポートするために、目標面接での関わり方など学習を深めた。今後は、ラダーと目標管理を連動した人材育成を進めていく。

2. 総括（3年間の振り返り）

WLBの推進に取り組んで、インデックス調査の結果から自施設を客観的に見て、職場環境の改善や労務管理について考えることができた。職場の現状や改善についてディスカッションする機会が増え、WLBの推進という視点で検討する事が、自分たちの働き方ややりがいを見直すことにつながり、考えの幅や視野を広げることができた。

(今後の取り組み)

- ・改善できたことが継続されるように、定期的に評価していく。
- ・利用しやすい保育所がある、勤務希望が通りやすい、上司との関係性が良いなど、当院の強みをアピールして、人材確保、定着に活かしていきたい。
- ・今後も子育て支援に力を入れると共に、スタッフが健康でやりがいを持って働き続けられるために、職員の声を活かしたWLBの取り組みを継続していきたい。

26. 富山県



富山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) 看護職の労働環境等の改善及び福祉の向上に関する事業としてWLB推進体制の更なる整備やワークショップ参加施設の拡充、啓発活動等を行った。

①推進委員会に平成 23 年度参加施設の看護管理者を構成員として配置し、組織強化を図った。

②平成 25 年度の新たな参加 6 施設に対して、平成 23 年度・24 年度参加施設の看護管理者等がワークショップの講師や支援者となり、継続的にサポートを行った。

③労働局主催『医療分野の「雇用の質」の向上のための研修会』にWLB事業紹介をしたり、協会主催「看護職の定着支援シンポジウム」で平成 23 年度参加施設の好事例報告を依頼し好評を得た。

④県下全支部（8 支部）で開催した研修会に「WLB 推進」の内容を組み入れ、看護職の労働環境改善について県内に広く啓発を図った。

開催日	ワークショップ、推進委員会等	内 容
5 月 20 日(月)	1 年目参加施設へ事前説明	1 年目参加施設（6 施設）
8 月 5 日(月)	推進委員会	H25 年度 WLB の推進体制、ワークショップの運営等
8 月 20 日(火) 8 月 21 日(水)	ワークショップ（一部公開） 参加数 延 211 名	参加施設・・・計 14 施設 【1 年目（6）、2 年目（4）、3 年目（4）】
11 月～12 月	1 年目参加施設訪問	
12 月 4 日(水)	推進委員会	フォローアップワークショップの運営等
12 月 17 日(火)	フォローアップワークショップ（公開）参加数 148 名	H23, H24, H25 年度参加施設からの報告、意見交換、講演「WLB のさらなる充実に向けて」
3 月 未定	推進委員会	H25 年度のまとめ、H26 年度の WLB 推進体制、参加施設の募集・決定等

2. 事業総括（3 年間の振り返りとその評価）

1) 支援体制の一つとして、取組み施設の看護管理者に次年度以降、支援者や講義の講師になってもらうことで、新たな参加施設の取組みに寄り添った支援になったと思われる。

このことにより、WLB の取組みに対して支援できる人材が育成され、県内における WLB の推進・支援体制の強化が図られていると思う。

2) 支援者である看護管理者や大学教授等が 1 年目参加施設を訪問し、看護管理者だけではなく院長や事務担当者等に面談をすることで、WLB の推進について理解していただくと共に自施設の強みや課題を客観的に評価する良い機会となったと好評であった。

3) ワークショップやフォローアップワークショップ等を公開講座とした結果、参加施設の取組み状況報告や講演等を情報共有することで、ワークショップに参加を希望する施設が増え、14 施設となった。また、県にその成果を認めていただき、平成 25 年度から「看護職員就労環境改善事業」として助成を受けることになった。

一方、参加施設でなくても、独自で WLB を推進する施設がいくつもあり、県内に WLB 推進が徐々に普及していると考えられる。今後、県協会として、事業の推進方法やゴールの設定、評価を検討していきたい。

厚生連高岡病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	1. 呉西地区の基幹病院として質の高い医療を提供し、患者さまと職員が信頼安心満足できる病院 2. 地域との連携を密にとり地域医療に貢献する
ビジョン (組織が目指す将来像)	育児 生活 キャリアを支援し、生き生きと働き続けられる職場

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	平均年齢 34.7 歳 既婚率 45% 未婚者が増えている。 有子率 48.7%。そのうち子供の2分の1が未就学児である。 > 就業規則制度は整っているが、認知度が低い。 育児介護支援 育児休業を100%利用しており、育児短時間制度利用者も増える現状にある。 育児休業後、復職の支援を希望しているものが60%以上いる。 要介護者率 19.6% (うち主介護者 25%) 今後職員の平均年齢が上がると希望者が増えると予想される。
	労働環境 十分な休憩時間が取れておらず、80.6%の職員が時間外労働をしており、平均10時間時間外労働をしている。 始業前残業を71.4%がしている。定時に帰宅できる職員は18.4%と低く時間外労働をしている職員が多い。 平均3時間40分/月のサービス残業をしており、気兼ねなく帰れる職場風土になっていない。 リフレッシュ休暇3日間に有休2日間を利用して約1週間の連続休暇を取得している。 有給休暇の取得は平均5日/年(リフレッシュ休暇に連続した2日間含む) 「現在の仕事が能力を活かせる仕事である」と認識している人が63.2%いる。 現在の働き方に満足していない人が平均60%を超え、特に45~49歳の81.8%が満足していない。
	職場満足度 今の勤務先にできるだけ長く務めたいと考えている人が43.9%と低く、25~29歳は24.3%と特に低い。 「現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当でない」が80%以上と答えている。 看護職員の65%が組織に大切にされていないと感じ、30歳代と50歳代は70%大切にされていないと思っている。
	職場環境 今の勤務先の将来に不安を64%が持ち、30~34歳で74.8%と特に高い現状にある。 3次救急のために救急入院患者の対応が夜間もあり、業務の内容や質に差がある。 勤務場所ごとに専門性を求められるが、日々の業務に追われて看護への満足感がない。 新人の夜勤開始が遅い傾向にあり、育児支援制度の導入で夜勤勤務者の8回夜勤が守れなくなってきている。 上司との人間関係は公平に評価し理解してくれていると半数以上が言っている。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則等の院内制度が周知できる体制の整備が必要である ・勤務形態の検討と看護師の業務に負担軽減を見直す必要がある ・残業の内容を追跡調査し、業務改善を行う必要がある ・育児休業者の復職に向けた支援する取り組みが必要である ・腰痛防止対策の推進が必要である



3年後のゴール	仕事と生活を両立した働きやすい職場環境に向けた改善を行う 生き生きとしたキャリア育成 《成果指標》 時間外労働の削減(10時間から7時間以内) 現在の働き方に満足している(40%から55%) 看護職の組織から大切にされている(50%から65%) 有給休暇の取得促進(平均5日から10日以上) 各種制度を認知し、有効活用できる
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	① 多職種との連携を図り役割分担と協働し業務整理を行う ② 多様な勤務形態の定着を図る ③ 柔軟な有給休暇の取得 ④ 育児休業への復帰支援 ⑤ 退職者の再雇用・復職支援
1年間の取り組み	① WLBの周知・浸透(看護部だけでなく経営部門や他部署にも周知・協力を求め体制を作る) ② 残業時間の削減(業務整理): 役割分担について他部門との調整、看護補助者との協働 ③ 多様な勤務形態の検討: 夜勤専従者をはじめとした柔軟な勤務体制 ④ 年次有給休暇の計画的取得の促進(半日単位の有給休暇利用) ⑤ 育児休業者への復帰への支援
今後4カ月の取り組み	① WLB推進体制の立ち上げ ② 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 ③ 就業規則・WLB支援策の周知: 管理職向け説明会の企画・実施

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

看護部WLB推進委員（看護部2名病棟師長3名医事課長1名）が中心になり下部組織にプロジェクト委員として6名の看護師と共に推進体制を作り、推進時は病院管理者会議に説明を行い、病院側の支援や助言を得て推進している。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB支援策の周知」

- ・調査結果からアクションプラン・スケジュールを作成し師長会にて説明した。
- ・カンゴサウルス入りのニュース形式の物を発行し、その後、この形式を使用してニュースを発行し周知を図った。

(2) アクションプラン②「就業規則の周知」

- ・就業規則に関する諸手続き書類を説明しているファイルの見直しを図っている。
- ・労組主導で行われていた毎月21日のNo残業デーを、アフターエンジョイデーとしてWLB側から強化するため方策を検討中である。

(3) アクションプラン③「働き甲斐のある職場風土づくり」

- ・残業要因の調査を行い、医師が要因とする実態に関しては病院管理者会議にて報告し担当する副院長より医師側に協力を求めた。
- ・夜勤業務軽減に関する取り組みとして、向精神薬の定数確認や救急ワゴンの物品確認作業の日勤業務への移行を行った。現在、夜勤業務の軽減策に検討を行っている。
- ・看護補助者の20時までの時間延長と共に増員を図り、役割分担と協働を図っている。
- ・夜勤専従看護師の検討を行い、マニュアル作成し、プレテストを導入中である。

(4) アクションプラン④「働きやすい職場づくり」

- ・育休明け職員の復帰支援として「頑張るママ支援事業 交流会 2013」を開催した。
- ・有給休暇取得促進活動として7対1看護体制のもと計画的付与を行った。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

病院管理者会議において働きかけをすることで、次年度の病院目標になり全職員が取り組むことになった。育休明け職員の復帰支援策として『頑張るママ支援事業 交流会 2013』を開催し、呼びかけた看護師がほぼ参加した。この取り組みによって支援していく姿勢が明確になった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

インデックス調査の結果から取り組むべき課題の多さを感じている。取り組みを開始してWLBを周知徹底する事の難しさや、スタッフサイドの協力をどのように求めているかが課題となった。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査の結果から看護職の思いが可視化できたことにより、病院管理者会議のメンバーから理解を得て、取り組みを報告することでアイデアや応援がもらえ看護部へ協力が得られることが分かった。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ①就業規則の周知 ②多様な勤務形態の検討 ③有給休暇の積極的取得
- ④多職種の協働により業務軽減策の推進 ⑤育休明け看護師の復帰支援⑥腰痛対策

射水市民病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	生命を尊重し、患者一人ひとりに最適な医療を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	1. 患者さんや職員から選ばれる職場になる 2. 仕事と生活を両立し、やりがいを持ち続け、キャリアアップできる職場を作る

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	(強み) ・平均年齢 38.7 歳、30 歳代からの経験豊富な看護職員の占める割合が多い (85.9%) ・離職率が低い (H24 年度 4.4%) ・上司は必要な時に、的確なアドバイスを支援してくれる (69.2%) ・部分休業 (育児) の利用率が高い (H24 年度 80%)
	(弱み) ・職員は「有給休暇や長期休暇が取得しにくく定時に業務が終わらず、帰宅するのに遠慮がある」と訴える ・就学前の子供がいる職員が 57 人いるが、託児所がない ・就業規則や、制度についての認知度が低い (H24 年度平均値よりすべての項目に関して低い) ・認定看護師、専門看護師がいない ・現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である (35.3%) ・今の勤務先にできるだけ長く勤めたい (38.5%)
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	(機会) ・組織的な経営戦略が継続され、2 年後に診療棟改築と同時に電子カルテが導入される (脅威) ・7 対 1 看護体制によって年休取得が困難となり、職員のなかで不満がある
	・組織に対する不満、病院の将来への不安が大きい ・制度の認知不足のため、職員への各種制度の周知が必要である ・自己の能力の向上や将来が描けるような支援体制が必要である ・有給休暇の取得率が低く、定時で終わることができない



3年後のゴール	・仕事と生活のバランスを保ち、やりがいのある職場 【成果指標】 ・職員の満足度が向上する 今の勤務先にできるだけ長く勤めたい (38.5%→50%) 今の勤務先の将来に不安がない (25.7→40%) ・看護ケアに費やす時間を十分にとることができる (36.5%→50%) ・能力開発のための研修の実施、参加の支援 (50%→60%) ・有給休暇取得率 (32.5%→50%)
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	・専門職としてのキャリアアップ支援の基準を明文化、育成支援をしていく ・年次有給休暇の計画取得の促進 (夏季休暇の年間通じての取得を目指す) ・業務改善の評価と継続を行っていく (多職種との連携) ・多様な勤務形態の導入 (時差出勤、夜勤専従) ・パースディ休暇の取得 ・自己成長を支援する体制をつくる
1年間の取り組み	・WLB の周知、浸透 ・WLB ニュースの定期発行 ・キャリアデザインを描くことが出来るよう支援する ・業務内容の洗い出し ・年次有給休暇の計画取得の促進
今後4カ月の取り組み	・WLB 活動への認知度、関心度の向上 ・インデックス調査の結果報告 ・WLB ニュースの発行 ・職員満足度についての実態調査

2.取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

- (1) 看護部の委員会としてWLB推進委員会を立ち上げ、院長・事務局長等に対し、WLB推進事業に取り組むことに了承を得た。
- (2) 院内の衛生委員会にWLB推進事業についての取組みを説明し、今後当委員会に協力を得ることの承諾を得た。

2) アクションプランの実施状況

- (1) 「WLB活動への認知度・関心度の向上」

インデックス調査の結果を報告し、今後のWLB活動について説明会を行った。インデックス調査の結果から、有給休暇に関する市職員の休暇制度について認知度が低かったため研修会を開催した。結果、WLBへの関心度について興味があったと回答した職員が92%であった。
- (2) 「WLBニュースの発行」

WLBに関する情報を職員に発信するため、2か月に1回WLBニュースの発行を開始した。アンケートの結果やWLB活動状況等を盛り込み、イラストやレイアウトを工夫し、平成25年10月に第1号、12月に2号を発行した。
- (3) 「意見箱の設置」

職員のWLBに対する意見収集を目的に、平成25年12月に院内6カ所に意見箱を設置した。意見の回収は2週間毎とし、委員会で内容を検討していく予定である。
- (4) 「職員満足度についての実態調査」

インデックス調査の結果、「今の勤務先に勤めたい」と回答した職員が全体の38.5%、「現在の職場に満足していない」と回答した職員が60%以上を占めていた。そこで、職員の不満や不安の原因を再調査するため、アンケートの内容を検討し、具体的な意見も聞けるよう記述式の項目を取り入れ実施した。結果、有給休暇が思うように取れず、バースデー休暇・連続休暇を希望する職員が約80~90%であった。今後、バースデー休暇の100%取得、連休の取得を目標に取り組む予定である。また、仕事にやりがいを感じ、仕事で自分が成長していると感じている職員が60~70%であった。しかし研修を受けたいが、子供を見てくれる人がいないなど家庭の事情を理由にあげる者も多く、研修時間帯の検討も行っていく予定である。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したこと」
 - ①WLB活動への理解が職員全体に浸透し、関心が高まった。(92%)
 - ②職員満足度の実態調査から取り組む課題が明確になり、具体的な対策が立案できた。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」

職員満足度調査から連休希望が70%以上あった為、休暇の取得を工夫する必要がある。
- (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

WLBインデックス調査に参加し、現状把握・分析を行ったことで課題の抽出や課題解決に向けての取組みの重要性を再確認することができた。
- (4) 「平成26年度の取り組み予定」
 - ①業務改善促進（時間外業務量、内容の調査と分析）
 - ②公平な年次休暇と計画的な長期休暇取得の立案をする。

市立砺波総合病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域に開かれ地域住民に親しまれ信頼される病院 (砺波医療圏の高度急性期病院として、質の高い医療の提供と地域住民から信頼される病院)
ビジョン (組織が目指す将来像)	いきいきと働き続けることができる職場

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>1) 業務 <時間外>サービス残業が多い(就業前残業、持ち帰り、就業後、委員会、研修) 残業時間数 567 分/月、実際に手当が支払われた時間数 227 時間 <時間内>休憩が取れない(深夜平均 38 分、準夜平均 31 分) 入院時業務が多い、認知症患者が多い、夜勤帯の入院が多い、持ち込み薬が多い 「看護ケアに費やす時間をとることができない」(63.6%)</p> <p>2) 制度: 制度の認知が低い。</p> <p>3) 休暇: 有給休暇が取れない 「必要に応じて取得できる」(19.1%)、 「一週間程度の連続した休暇が取得できると思わない」(79.5%)</p> <p>4) 人員: 育休、産休に伴う交代要員がない</p> <p>5) 給料: すべての年代において、「仕事の内容に対して給与は妥当でない」(87.3%)</p> <p>6) 上司: 「上下関係にこだわらず主張すべきことを自由に話し合える」(50.1%) 「自分の考えや方針を説明している」(61.5%)</p> <p>7) 自己評価について: 「自分の能力向上になっている」66.6%</p> <p>以上の結果より、 「現在の生活に満足しているとは思わない」が 62.2% 「健康状態不調」35.2%、 「看護職員を大切に作る組織とは思わない」59.2%となっている</p>
	<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> <p>1) 定時に業務が終了できない 恒常的に始業前残業がある</p> <p>2) 制度の認知度が低く活用されていない</p> <p>3) 希望する休暇が取れない。また、一週間連続休暇が取れない</p> <p>4) 休暇者に対する代替要員がない</p> <p>5) 給料に対する不満がある</p>



3年後のゴール	<p>1) 超過勤務時間数の 40%削減 567 分→340 分</p> <p>2) 制度を周知し認知度を上げる 利用希望のある制度を一人以上利用していく</p> <p>3) 有給取得率を上げる 一週間程度の連続した休暇が取得できないと思う人 79.5%→40%</p>
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	超過勤務時間削減にむけての業務改善 長期休暇の取得ができる体制および風土作り
1年間の取り組み	制度の活用状況の把握および推進 超過勤務対策の実施と評価 長期休暇取得の促進
今後4カ月の取り組み	WLB 推進体制作りと周知 制度の認知度アップ 業務量調査の結果分析と対策立案 長期休暇・有給休暇(アニバーサリー休暇)取得のための推進体制作り

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

WLB 取り組みについて、病院企画会議（院長・副院長・事務局長・看護部長・次長）で説明し承認を得た。同時に WLB 推進プロジェクトを立ち上げた。構成メンバーは看護部長・看護科長・看護師長 3 名・師長代理・主任 3 名・事務次長の 10 名体制とした。推進会議は毎月 2 回開催し、取り組み状況については師長会や WLB ニュース等で職員へ周知している。

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 推進体制作りと周知、WLB ニュース発行」

WLB 推進活動の周知のため、全看護職員を対象に WLB 説明会を 3 回開催した。参加率は 62.1%であった。参加しなかった職員には看護師長が説明し周知した。WLB の取り組みや制度については WLB ニュース「ごうるすしんぶん」を、1 月までに 5 回発行し周知を図った。また、WLB 専用ファイルを各部署に配付し、WLB の取り組み資料や広報誌を挟み、職員がいつでも閲覧できるように工夫した。

(2) アクションプラン②「制度の周知、認知度アップ」

上記 WLB 説明会時に、制度について事務次長が説明を行った。「ごうるすしんぶん」で制度について順次掲載予定である。

(3) アクションプラン③「超過勤務対策」

主任会で超過勤務対策の取り組みについて説明を行い、各部署から担当主任を 1 名選出した。今年度の業務量調査結果から今後の超過勤務対策のアクションプランを検討していく。「ノー残業ディ」の広報活動として、毎週水曜日に「ノー残業ディ」のメールを平成 26 年 1 月より全看護職員に配信し、職員に意識付けている。

(4) アクションプラン④「休暇取得のための推進体制作り」

師長会で有休取得に関する検討会を実施した。平成 26 年 1 月より「バースディ休暇」の取得を開始した。また、平成 26 年 4 月より連続休暇取得（5～7 日）にむけて年間計画を立てて取り組むことを確認した。

(5) アクションプラン⑤「モチベーションアップの取り組み」

教育委員会とのコラボレーションで職員の意欲向上を図る。又、いきいき作戦を検討中。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

院内に WLB の取り組みを周知することができた。また制度を意識する機会になった。『超過勤務が当たり前』の意識が、改善できるのではないかという意識に変化してきた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

超過勤務対策や制度・休暇利用促進に取り組むだけでなく、働く職員が仕事そのものに満足感や達成感が得られるように教育体制を整備すると共に上司からの承認や動機づけを強化していく。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

患者や家族の思いを聴き、心通う看護ができる看護師を育てていくためには、WLB 推進の取り組みが重要である。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

①制度の活用状況の把握と推進、②超過勤務対策の実施と評価、③長期休暇、バースディ休暇の取得促進と評価、④モチベーションアップの取り組みと教育体制の整備、⑤多様な勤務形態（夜勤、交代制勤務）にむけての検討

西能病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	「信頼と奉仕」 豊かな人間性と優れた知識・技術を持って信頼される質の高い看護を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	自分の職業に誇りを持って生き生きと働き続けられる職場づくり

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> ・インデックス調査の結果より 制度認知がベンチマークよりも低く、9項目（母性保護・育児・介護・キャリア・労働条件・健康管理・人事制度・医療安全・労使関係）すべてが40%以下であった。 要因としては就業規則の整備がされていない（就業規則はあるが改訂されても整理がされていない）為に認知度が低かった ・インデックス調査より ケアに費やす時間が充分にとれないと思う（46.0%） 定時に終わらない(61%)一帰れないと思っている30~39才代（63%） 残業をしていると答えた職員が（77%） ・時間外勤務について施設調査では月平均4.4時間だが、看護部だけの時間外について5時間以上の人が約50%であった
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ・「就業規則」など、制度の認知がされていないため、就業規則周知の推進が必要である ・ケアに費やす時間が充分に確保できていないと感じる職員がいるために、職務満足度を上げる必要がある ・定時に終わることができない事があり、残業時間削減のための業務改善が必要である



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・生き生きと働き続けられる環境を整える <p><成果指標></p> <p>制度の認知に対する指標 9項目の認知がすべて40%以上になる</p> <p>インデックス調査の評価をあげる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「ケアに費やす時間を充分にとることができる」54.6%→60%→65% ・「定時に終わることができる業務である」39%→45%→50% <p>就業規則の冊子の製本化ができる</p>
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①就業規則の図式化（特別休暇・母性・育児・介護に対する図式化） ②業務改善を繰り返す、職員が満足するケアに費やす時間の増加 ③超過勤務削減に向けての業務改善
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①WLBの周知、浸透・意志の統一 ②定時帰宅できるよう業務改善し実践する ③育児、母性、介護について職員に紹介し、特別休暇の一覧表を作成する
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①WLB推進体制立ち上げ ②残業時間の内容の洗い出し ③ケアに関すること部署ごとの業務内容把握と分析 ④就業規則の周知徹底

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

WLB推進事業の概要を病院運営会議で理事長・院長・副院長・事務部長に説明し承認を得た。推進委員は看護部と総務課からの協力を得て活動を行い、職員に対して「自分の職業に誇りを持って、生き生きと働き続けられる職場作り」のビジョンに向けて取り組む事を説明し開始した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「ワークライフバランス推進体制の立ち上げ」

プロジェクトチームの編成として、看護部長をはじめ、全師長や主任、リーダー、総務課からの協力を得て、計16名が推進委員となりWLBの推進の取り組みを開始した。活動内容はWLBに取り組むことへの利点を話し合い、アクションプランについて情報共有しプランを実施した。

(2) アクションプラン②「看護ケアの種類と業務内容の把握」

インデックス調査の結果、ケアに費やす時間が十分に確保できていないと感じている職員が多く、職員が思っているケアとは何か、それぞれのケアにどのくらいの時間をかけているか把握するためにタイムスタディーを行った。調査の結果、一番かけたいケアは訪室と観察という結果でそれらに時間をかけられるように、今後業務整理を行っていく予定である。

(3) アクションプラン③「残業時間内容の洗い出し」

定時で帰ることが出来ないと感じている職員が60%いたことから看護職員を対象にタイムスタディーを行い、時間外業務内容を把握した。その結果記録（入退院の手続き）、患者訪室、処置などが多かった。残業時間に対する個々の認識についてアンケート調査中である。

(4) アクションプラン④「就業規則の周知徹底」

インデックス調査の分析結果から、「就業規則」など、制度の認知度が低かった。就業規則制度の認知度を高め、周知の推進が必要であることがわかった。休暇制度について分かりやすく図式化した。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

制度認知に対して、図式化した物を就業規則に添付し職員への閲覧を呼び掛けたところ「分かり易く理解できるようになった」という声が聞けた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

現段階では計画通りに進んでいる

(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職員一人一人がどのような環境で働き、どう感じているかが明確になり今後働きかけていく方向が見えた。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ①WLB推進委員会の活性化。院内で発表する機会を設け、委員会の浸透・周知を図る
- ②業務整理を行い効率よい働き方へのアプローチ
- ③制度認知のための図式化・新聞発行の実施

丸川病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	本来持っている能力を見出し、「その人らしく生きる」を追求し生活できるようリハビリテーション医療を提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	① NICD 理念の周知と定着 ② 知識・技術の習得と普及 ③ 職員が笑顔で誇りを持って働ける職場環境

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p><病院></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ WLB 推進事業を病院の経営戦略として、また人材定着と育成のために組織全体で取り組もうとしている。 ・ 多職種協働で意識障害・廃用症候群患者への生活行動回復を目的とした看護実践(NICD)に取り組んでいる。 ・ 職員の離職率が低い。 <p><看護部> (インデックス調査: 31名、回収率: 100%)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ NICD 学会認定看護師がいる。 ・ 看護ケアに費やす時間が十分とれている 83.9% ・ 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は 80.7%と高い ・ 現在の仕事に対する自己評価について、自分の能力を活かせる仕事 71%、自分の能力向上の機会になっている 74.2%、自分の描く将来像に繋がる仕事と答えている人 67.7%。 ・ 勤務表作成時に個人の希望が通りやすい 87.1%に対し、一週間程度の休暇を必要に応じ取得できると答えている人が 42%、また有給休暇取得日数の把握ができていない 32.1%と少ない。 ・ 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。 ・ 制度の認知状況の高かったものは、定期健康診断の実施 93.5%、医療安全・医療事故対策 80.6%、給与規定 61.3%、外部研修参加支援制度 51% ・ 制度利用希望の高かったものは、リフレッシュ休暇、職場のクレーム・苦情対応、暴力ハラスメント対策。 ・ 看護職を大切にできる職場かどうかについて「そう思う」「ややそう思う」の割合は 48.4% ・ 今の勤務先の将来に不安はない 41.9%、今の勤務先に長く勤めたいは 51.7%、長期的な視点にたった経営をしている 58.1% ・ 仕事の管理について、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 67.7%、話をよく聞いて理解している 61.3%、上司は自分の考え方や方針を十分説明している 58.1%、公正に評価している 54.8% ・ 上下関係にこだわらず主張すべきことを十分に話し合える 32.2% ・ 生活の調和について、有給休暇は必要に応じて取得できる 64.5%、業務が終われば気兼ねなく帰れる 74.2%、また 83.9%が定時で終えることができる業務である、現在の生活に満足している 83.9%と答えている。 ・ 看護職の 38.7%が健康に不安を感じている。
	課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



3年後のゴール	<p>笑顔で誇りをもって働ける職場環境に向けた改善を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自己の健康管理ができ、安心して働き続けられる (健康に対する不安感が 38.7%から増加しない) ・ 制度の認知度「わからない」を 30%以下とする。 ・ WLB の定着 (看護職を大切にできる組織である 48.4%⇒60%を目標)
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① リハビリテーション医療提供体制の充実 ② 組織、人事管理、ガバナンスの強化 ③ 職員の経営参画意識の高揚と職員が働きたいと思う環境の整備
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① WLB の周知・浸透 ② 看護部全体で制度の運用ルールについて話し合い、スタッフ皆が制度設計への参加意識を持つことができる ③ 時間外手当支給のルール化、リフレッシュ休暇・有給休暇の計画的取得の検討など
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① WLB の基本的な考えの説明と WLB 取り組みについて周知 ② インデックス調査分析結果の報告 ③ WLB 推進体制の立ち上げ

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

看護部だけでなく、法人全体の取り組みとして、働きやすい職場を実現するために、役職者が集まる毎月の運営会議で情報共有、合意形成しながら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「WLBの基本的な考え方とインデックス調査分析結果の周知」
事業の概要、WLBの基本的な考え方について、9月・10月に2回全体会を実施した。
- (2) アクションプラン②「他施設の状況を知る」
ワークショップでの県内参加施設の状況についての報告、平成24年度全国参加施設の取り組み報告書の回覧、WLB推進サイトの周知を行った。
- (3) アクションプラン③「WLB推進体制の立ち上げと定例化」
11月から、職員一人ひとりが自施設の職場環境や働き方をよくするための意見を出せる話し合いの場を持つようにした。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したこと」
WLB実現に向けた制度の周知や理解、職員一人ひとりが議論する機会を持って参画意識を高めることを目指す体制が整った。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」
自院では男性職員の育児休暇取得を盛り込んだ行動計画を策定している。
今後看護部では定年退職予定者を抱え、子や親の看護や介護に関する休業・休暇という需要も考えると、十分な人員確保が必要となる。さらに、日々の勤務体制を維持してくれる看護職員を評価するシステムも必要と考える。
- (3) 「この事業に参加して気付いたこと」
小規模で看護職員数が少ない当院の一番の課題は、人員確保、とりわけ夜勤が可能な看護職員の確保である。要因として、産休や育休、育児短時間勤務者の増加が大きい。自院におけるこれらの制度利用者は年々増加傾向にあり、産休・育休休暇取得率は100%、正規看護職員の12.5%が利用している。また夜勤免除、短時間正職員制度利用者は16.7%である。その一方、日勤6時間等短時間勤務であっても、月2回の夜勤可能な看護職員には夜勤業務をしてもらっている。これらの制度の充実化は夜勤者の確保を困難にしている一面もあるが、生活者でもある看護職員が妊娠中や子育て、介護しながらでも離職せず働き続けられる環境づくりに不可欠と感じる。県内外の病院より働きやすい環境を求め転職してくる看護職員もいることから、働きやすい環境は、出産後等の職場復帰や職場定着率の向上につながっていくものと考えられる。
- (4) 「平成26年度の取り組み予定」
①院内における情報の共有・伝達の効率化 ②平成26年のインデックス調査
③職員の意見が反映されるよう、インデックス調査では明らかにならなかった課題を明確にしていく。

中村記念病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	<ul style="list-style-type: none"> 地域に根ざした医療をめざし「健全な体、心、環境」を目標とするヘルスセンターを作り上げる。
ビジョン (組織が目指す将来像)	<ul style="list-style-type: none"> 職員が働き続けたいと思える魅力的な職場にしたい。 思いやりの心を持ったあたたかい看護と安全な医療を提供し、信頼される病院を目指す。 病院の特性を生かして地域住民に充実した医療サービスが提供できる。

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> 制度認知度が低い。 有給休暇の取得日数が分かっていない。 有給休暇取得率が17%と低い。 就業規則が周知されていない。 給与を妥当と思わない。 自分が描く看護ケアが十分できない、人員不足、時間不足感がある。 家族の都合では休みづらい。 長期的目線で経営されていない、将来に不安がある。 病床可動率が52%である。 新卒採用が困難である。 地域連携の責任者がいない。 キャリアアップする院内研修がないが院外の研修への参加には協力的である。 看護職員を大切にしていると思う人が半数いる。 勤務年数が長い人が多くスタッフの仲が良い。 定時に帰ることが出来る。 上司に自由に意見が言える。 保育施設があり病児も学童もみてくれる。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則や有給休暇が職員に周知されていない。 病院が持っている良い特性(院内保育、訪問看護、健診センター、透析センター、人間ドック、など)に職員が気付いていないうえに、地域住民にも周知されていない。 病院の方向性が見えない。 看護部と他部門との連携不足。



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> 新しく採用した看護師が定着する。 今の勤務先に出来るだけ長く勤めたい40.7%→60%に増やす。 現在の働き方に満足している66.6%→80%に増やす。 病院の支援制度を周知し活用する。
----------------	--

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	<ol style="list-style-type: none"> ① 病院が持っている良い特性を地域にアピールし続ける。 ② 新しい職員が働いてみたいと思える魅力ある職場を作る。(オープンな職場)
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① WLBの周知浸透。 ② 有給休暇を有効活用する。(計画的取得の促進、取得率を17%から30%に上げる) ③ 病院が持っている良い特性を職員に周知し地域住民にアピールする。
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① WLB推進委員会を立ち上げる。 ② 職員全体にWLBの結果を報告し意見を取り入れる。 ③ 職員に就業規則、有給休暇の説明会を計画、実施し支援制度を知ってもらう。

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

他院のWLB推進活動の成功例を聞き職員がいきいきと働き続けられるようにという思いから参加を希望し、病院長及び総務部長にWLB推進事業に参加の了解を得、ワークショップの結果報告。連絡会にてWLB推進を議題とし、役職看護師を招集しWLB推進について報告と説明会を施行。次に各部署のスタッフにも同様に説明し意見を聞いた。各部署長にWLB推進委員の人選を依頼しワークショップ参加者を含め病棟4名、外来2名、総務1名で活動する。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB推進委員会を立ち上げる。」

WLB推進委員が決定するまでワークショップに参加した者で説明会の日程調整や会議の進行を行い出来上がったアクションプランをスタッフに明示し問題点や良い所を共有した。

(2) アクションプラン②「職員全体にWLBの結果を報告し意見を取り入れる」

WLB推進についての説明会の際に出た意見を記録。その場で意見の出なかったスタッフには付箋に記入したものをアクションプランに貼ってもらった。

説明会に全員集まる事が困難な部署は回覧の方法を取り、WLB推進について意識付けが出来た役職看護師からスタッフに伝える事や補足説明もしてもらいながら意見を引き出す。

(3) アクションプラン③「職員に就業規則、有給休暇の説明会を計画、実施し支援制度を知ってもらう」

役職看護師と総務部を交え支援制度の周知内容を検討。就業規則説明会を企画施行。介護支援制度を知らないなど支援制度を充分把握しているとは言えない状態だったが説明会により支援制度の種類と内容を知ることが出来た。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・ ホームページ再開や病院祭にて健診センターなど当院の特徴を地域の方にアピール出来た。
- ・ 有給休暇について不公平感があったがお互い様で取りやすいようにしていこうなど今まで話し合うことのなかった就業規則について職員間で話が出来た。
- ・ 年末休暇が増えたり夜勤手当が増額になるなど就業環境に変化があった。
- ・ 外来診察時間が短縮され受付業務及び外来勤務者の帰宅時間が早くなった。
- ・ 部署によっては良い事はすぐ実行する姿勢が出来た。
- ・ 院内研修の年間予定表と受講カードを配布し出席率の向上を図った。
- ・ 病棟とリハビリ室の連携を密にし業務改善により看護師の負担軽減につながった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

WLB推進委員会の活発な活動と有給休暇取得日数及び残日数の把握について。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

WLBワークショップに参加を呼び掛けた時点では今はそれどころではないという意見があったが、自分たちの気付かない良い点をワークショップ参加の他院の看護部長から教えられたことで改めて感動し、当院の良いところを他のスタッフに説明している姿を見て参加して良かったと思った。また、皆が当院の良い所に気付いていなかったことが分かった。充実した職場環境になればさらにステップアップ出来ると思われる。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

WLB推進委員の広報活動を活発にする。今後はWLB推進委員の活動議事録用とスタッフ意見用にミッション、ビジョンを上部に印刷したものを使用し、ぶれないようにする。有休の取得方法の検討。看護業務の見直しに取り組み他部署との連携を図る。

富山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「インデックス調査の結果説明」

看護部運営連絡会議（看護管理者対象）と WLB 推進協力員（部署の代表者）の研修会においてインデックス調査の結果を報告した。研修会では、当院の実態を把握し部署の問題点・課題から、今後取り組む行動目標・行動計画を立案し活発な意見交換を行なった。他部署の取り組み状況も参考とし、自分達で取り組める実現可能な業務改善を実践している。

(2) アクションプラン②「看護業務調査」

今年も看護業務調査を実施した。例年は看護師単独の調査であったが、今年度は看護助手・看護補助者業務調査と、患者の背景や実施したケアの実態を調査する入院患者状況調査を同日に行った。調査は現在集計・分析中であり、今後看護業務の見直しを行い、他職種への業務移譲を検討する予定である。

(3) アクションプラン③「職場風土の改善」

勤続 20 年・30 年目の職員を対象にリフレッシュを目的とした 5 連休取得を計画した。昨年は取得できなかったが、今年は当初から該当者名簿を作成し、直属の上司に休暇を依頼したことで 19 人(100%)が取得出来た。また今年度から取り組んだ看護師長の当直前半休取得は、当初はワーキングメンバーからの声かけにより取得する状況であったが、現在は師長自らが取得している。(約 90%取得) その他にも年休取得に向けた対策として、看護部と連携を取りながら計画的な休暇取得を促すことで、昨年度より 1.0 日/人増加することが出来た。

昨年度は育児制度の認知度を高めるために、「育児支援制度一覧」を作成した。今年度は介護制度一覧を作成する予定である。

(4) アクションプラン④「勤務形態・看護方式の取り組みの評価」

全職員を対象とした伝達研修会でペアナーシングの報告を行った。現在ペアナーシングを実施している部署は 3 部署から 4 部署に、新人・転入者を対象としたペアナーシングは 1 部署から 5 部署に増加した。2 人の確認会話を徹底することで、インシデントが減少し安全なケアが提供できている。また、超過勤務時間も減少している。

(5) アクションプラン⑤「個々のキャリア開発への支援」

看護師長を対象に、スタッフのモチベーションを高めることでキャリア開発につなげることを目的としたモチベーションマネジメント研修会を開催した。各師長はスタッフとの面談において研修で学んだことを活かしている。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

WLB 参加 2 年目のインデックス調査の結果は昨年度と変わりなかった。当院のような看護職員が 700 名以上の組織では、部署により問題や課題が異なる。そこで、トップダウンではなく、ボトムアップの体制で部署ごとにスタッフ主導で WLB に取り組むことが必要であると考える。今後も取り組みを継続していくために、部署の取り組み状況の確認や相談、それぞれの課題解決を支援することを実践していく。

あさひ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「時間外勤務の削減、時間管理意識向上と業務改善の実施継続」

適正な時間外勤務時間の申請をする為に、「時間外勤務の基本的な考え方」について統一した。時間外勤務として認める業務が明確になり、時間外勤務の命令・申請・承認の運用が遵守されている。

時間管理意識の向上の為に、各部署で週に 1 回定時に帰る日を決め啓蒙ツールとして「かえるカード」を作成・掲示して時間管理の意識付けを行い、取り組み前後の結果を比較し職員へ提示した。時間管理についても、常に声かけや適時に業務調整がされ、意識付けがされている。時間外勤務時間は、適切な申請により一旦は増えたが、3ヶ月後には全体で 1 時間、「定時に帰る日」は 15 時間 34 分の削減ができた。各部署で定時に帰れない要因を分析し対策を検討している。

多職種間で現状を話し合い、業務委託の拡充や病棟間の応援体制を充実させた。業務改善として申し送りの廃止と新しい素材のおむつの導入、交換回数の減少、それに伴う遅出勤務導入に取り組んだ。その結果、患者の睡眠の確保に繋がり、職員の腰痛と体の負担の軽減が出来た。遅出勤務と申し送りの廃止により業務調整ができ、時間外勤務時間が減少した。

(2) アクションプラン②「公平な長期休暇・年次休暇の取得促進の継続」

年間計画による 4 日～7 日の長期休暇と年 1 回の記念日休暇を取り入れた。休暇取得状況の把握と取得困難の要因分析を行い、長期休暇や記念日休暇の過ごし方の体験談を紹介する啓蒙活動を実施した。長期休暇の取得率は平均 76.5%から 79%に増加し、記念日休暇は平均 54%の取得であった。

(3) アクションプラン③「教育支援体制と WLB 支援制度の周知の継続、仕事にやりがい感を持てる支援の推進」

WLB 支援制度周知の為に、ハッピーサポートニュースと名づけて 2ヶ月ごとに発行した。職員が興味を持っている内容から分かり易い工夫をした。研修参加については、一人 1 回以上を必須で出張参加とし、教育委員会と協力してラダーに合わせた研修会の推奨を行った。研修参加率は 72%から 84%へ増加した。

職員のやりがい感を引き出すために、師長から看護の振り返りの声かけを行なう場面を意図的に作り、目標管理面接では「褒めて認める」ことを行っている。

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

時間管理意識が向上したことで、時間外勤務時間が減少傾向にあり、気兼ねなく帰れる職場風土が醸成されてきている。記念日休暇と長期休暇の取得が定着されてきた。また、研修参加率が年々上昇している。

(2) 新たな課題として生じたこと

インデックス調査で、「現在の仕事は自分の将来像に繋がる仕事である。」に肯定的に回答した人は 27.7%であり、職員が仕事にやりがい感を持って元気に働けるように支援していく必要がある。

(3) 平成 26 年度の取り組み

今までの取り組みの精度を上げながら継続して行くことと、職員が仕事にやりがい感を持ち元気に働ける職場環境作りを目指して取り組んでいきたい。

北陸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「就業規則や WLB 支援制度を周知し、お互い様意識を醸成する」

1 年目の取り組みでは、全職員を対象に育児両立支援制度や介護との両立支援制度を中心に説明会を実施した。しかし、説明会だけでは認知度の向上につながらなかったため、平成 26 年 1 月院内 LAN に「就業規則」の項目を作り、全職員がいつでも閲覧できるようにした。皆が制度を理解し、利用する事でお互いさま意識を醸成したい。

(2) アクションプラン②「休暇取得の平均化」

1 週間程度の連続した休暇や有給休暇の取得について、取得できにくいことに対して不満を持っている部署があったため、部署間の差を少なくする取り組みを行った。具体的には年間のカレンダーを作成し、連続した休み希望を記入してもらった。また、部署毎にグラフにして有給休暇取得状況を公表。可視化する事で、有給休暇取得の少ない看護師に対し上司から声かけをしやすくした。スタッフ側も公平さが目に見え、「取得して良いのだ」という風土が芽生えた。加えて、時間休促進にも取り組み、深夜入前には可能な範囲で 1 時間の早帰りができるよう業務調整を行った。これらの事から部署間による不均衡を是正した。

(3) アクションプラン③「前残業の減少」

前残業については、業務内容の再調査と業務遂行の方法を検討した。結果、前残業と意識している業務は減少したが、インデックス調査結果からは各々の業務開始時間に変化は見られなかった。そこで上司からの声かけを行う事や、外科病棟ではペア業務を取り入れたことで仕事の効率化をはかった実績をもとに内科病棟でも取り入れていくことにした。

(4) アクションプラン④「持ち帰り仕事の洗い出しと業務整理」

昨年のアンケート結果から委員会業務や議事録作成などがあげられた。その対策としてパソコン台数を増やし、スタッフステーションとは別室で作業できる環境作りを行った。また、委員会の人数・開催頻度が適当かを検討しスリム化を図ったが、今年度も同様の内容があげられた。内科病棟では業務整理を行い、日勤帯に自己申請し 2 時間の作業時間提供に取り組んだ。今後は持ち帰り仕事の時間と内容の可視化をはかり、取り組みを拡大していく予定である。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

2 年間の取り組みで、看護休暇取得日数は増加した。しかし介護休暇取得については横ばい状態であり、まだまだ啓発活動が必要である。有給休暇についても自己の有給休暇を計画使用できることと、連続休暇が一極集中しない取り組みが、課題として残っている。また今年度は、1 病棟に短時間常勤者が偏りすぎたことにより、常勤者への負担が増加し、夕方の忙しい時間帯への人員配置として導入した遅出勤務の機能が発揮されない結果が生じてしまった。これに対しては今後、他部署の協力を得、夕方の病棟の応援を日常的に依頼していく体制作りと夕方に開催される研修時間の検討が必要である。

3 年目を迎えるにあたり、「業務内容が改善されてきたので働きやすくなった。」や「協力しあえチームワークが良くなった。」という声が聞かれた。活動の成果を実感でき、嬉しく思う。今後は看護に費やす時間とケアの質をあげ、働き方の満足度のアップにつながる組織作りを目指していきたい。

かみいち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「休暇制度について認知度を高め利用の推進を図る」

WLB の普及と休暇制度の認知度推進のため研修会・中間報告を開催した。その後のアンケート調査では、約 90%以上の職員が「理解できた」と回答している。また、電子カルテのトップページに「上市町支援制度・条例」を掲載することで、必要な情報を職員がいつでも閲覧できる環境を整えた。

(2) アクションプラン②「多様な勤務体制、正規職員短時間制度の推進」

働きやすい環境作りに向けて、産休前の事前調査のための「育児休業終了後の勤務について」の記入用紙を作成し活用している。育児休業中に家族と共に検討できるように必要時面談を行い、「意向調査」と併せながら多彩な勤務体制、正規職員短時間制度を推進している。WLB ワークショップ参加後、二人の正規職員が部分休業を取得している。

また、「仕事が終われば周囲に気兼ねなく帰れる風土作り」への働きかけとしてポスターを作成し 3 か月毎に更新している。更に日勤から深夜入りの場合、1～2 時間の時間休を取得するように勧めている。

(3) アクションプラン③「1 週間程度の連続休暇の取得」

インデックス調査の結果、「有給休暇は必要に応じて取れている」と 97.8%の職員は思っているが、研修会後のアンケート調査結果で「1 週間程度の休暇の導入」や「夏休みをまとめて取れるようにしてほしい」など記入されていたため、1 週間程度の連続休暇の取得を計画した。2 年目には、各部署で最低 1 名の取得者を獲得するよう勧めているが、今後は、各部署での長期休暇取得時の問題点を抽出し一人でも多くの職員が休暇を取得できるように検討していく。

(4) アクションプラン④「住民との交流を深めるナイトスクール、病院祭の開催」

病院の理念および看護部の理念に基づき、住民との交流を深め町づくりに貢献するとともに「思いやりのある職員集団」を目指し「ナイトスクール」や「病院祭」を計画し開催した。病院祭では、アンケート調査の結果から、病院の全職員が一丸となり参加することで職種を超えたチームワーク作りに貢献できたと考える。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「取り組みの成果」

- ・男性職員の看護休暇などの育児参加休暇制度の利用が増加した。
- ・各部署 1 週間程度の長期休暇の取得が計画されている。
- ・育児休業後短時間勤務の希望を取り入れ実施している。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

WLB は、育児支援と捉えられている傾向にあり、子育てが終わった年代に不満の声が少なからず出ている。今後は、介護休暇の推進、有給休暇の取得アップを検討し、個々の生活だけに注目するのではなく思いやりの精神をはぐくみ年代を問わずに公平に活用できるようにしていくことが重要である。

(3) 「平成 26 年度の取り組み」

WLB を正しく理解し「思いやりのある職員集団」をめざしこれまでの取り組みを継続、またどのような看護師を目指すのか、自分の未来を見つめる機会になるよう新聞の発行を計画している。今後も WLB を通して良質な看護を提供できる環境のために検討していく。

国立病院機構北陸病院の取り組み

1. 3年間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・プロジェクト活動の継続」

看護課主動のWLBプロジェクト活動を、病院組織全体の取り組みとするために、幹部会議での検討を行い事務職員の参加を得た。また、当院で働く職員ひとり一人の意見を取り入れるために、若い世代と中高年者の看護職員を加えた『アットホームプロジェクトチーム』を立ち上げた。このチームの活動は、全職員を対象に職員の日線、子育て支援や、介護支援制度に関する紹介をおこなった。広報誌や研修会を企画運営したことで、制度の認知に繋がった。

(2) アクションプラン②「年次休暇の取得促進と誕生日休暇の継続」

「すべての人に等しくある日＝誕生日」を意識して、お互いに遠慮せずに年次休暇を取得しようという意図で、誕生日休暇は100%取得となった。しかし、誕生日休暇は年次休暇の計画的取得を目標として取り組んだもので、今後は年次休暇の計画的取得率の向上を目指していく必要がある。そのための推進力となる看護師長には、毎月の看護師長会で、各部署の年次休暇所得状況を明示したことで、年間計画の中で取得率向上に関する目標値を設定し、その対策を具体化されやすくなった。

(3) アクションプラン③「看護職員の職務満足度の向上」

看護師が日々の看護を振り返り、自分の行った看護援助を自らの言葉で語り合うことで、その看護の意味づけがされやすくなった。各世代の看護職員が“看護のやりがいや”、“今後の進むべき方向”を考える機会にもつながった。また、看護師長が各部署で工夫して「看護を語る」場の設定を行い実践したことで、看護職員のみならず看護師長の取り組みに対する達成感を高めることにもつながった。この取り組みは、今後も継続していきたい。

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 「改善したこと」

誕生日休暇という考え方を取り入れたことで、計画的年次休暇の取得促進に向けた、看護師長と看護職員相互の意識に変化が見られた。時間管理に対する看護職員の考え方にも変化が見られた。

(2) 本事業参加への感想（気づいた点など）

3年間の活動を通じて毎年のインデックス調査結果を分析する中で、言葉にされていない職員の思いに気づくことができた。特に3年目の取り組みから、職員のライフステージに応じた目標設定や関わりが重要であることを学んだ。

(3) 今後の取り組み・方針など

地域に根ざした病院作りを行う上で、看護職員が自らの役割を自覚し、意欲的に働き続けられる病院づくりに向けて“人材の育成＝人財”とするために、ライフステージに応じた関わりを行っていきたい。

社会保険高岡病院の取り組み

1. 3年間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「看護業務に専念できる職場環境づくり」

1年目は看護業務実態調査で業務の問題点を抽出、i) 申し送りの短縮・標準化に向けたルール作り、ii) 重複した記載を無くすための看護記録用紙改善を実施した。3年目は、超過勤務実態調査を行い、超過業務内容と理由から、iii) 薬剤師の助言を得て薬剤確認時間と手順、iv) 看護補助者業務内容と勤務シフト制を検討したが継続課題として残った。

また、他部門と業務連携により協働できたことは、v) 放射線部門とリハビリ部門が患者搬送、vi) 栄養課は箸とスプーンを食膳備付に改善し介助者の片づけが簡略化、vii) 医事課は予約入院患者の入院説明と案内の実施などである。

(2) アクションプラン②「計画的有給休暇取得の実現」

1年目は満足する有休取得のあり方を検討し職員の提案で、i) 入浴介助日の午後1名の有休取得を実施した。2年目は、ii) 公休の少ない月に「計画的有休取得」を試みた。3年目は時短職員の割合が増え、入浴介助日の有休取得が困難なため、勤務表作成基準を見直し、iii) 夜勤に関係しない週末連続する休日取得を目指した。取得率は約40%である。

(3) アクションプラン③「人材活用と組織の活性化」

業務調査後WLB事業を展開するため、i) 排泄介助検討、ii) 夜勤体制検討の業務改善推進プロジェクトチームを編成した。職員が話し合うことで改善策や希望が具体的になり、動機付け、導入も円滑に行えた。しかし、組織改編、看護体制の変更等で3年目のインデックス調査は、組織や労働環境に対する不満や負担感が増加した。そこで、iii) 時短職員の教育体制、職場復帰時及び中途採用時の支援体制を検討、現任教育に中堅スタッフが関わることで個々のモチベーションアップと相互理解を進める取り組みをした。教育支援体制の提示は職場復帰者、中途採用者に好評であり、指導者にも予定がわかりやすくなった。

(4) アクションプラン④「新組織の就業規則・WLB支援策の周知」

1～2年目は、i) WLB推進委員会を設置、支援制度の周知に取り組んだ。次に、ii) 希望の多かった病児保育施設設置の検討を進めた。しかし、改組に伴う事務的作業や新就業規則の開示の遅れもあり、十分な推進ができなかった。新組織で改めて取り組みたい。

2. 総括（3年間の振り返り）

成果として、他部門と話し合い協働体制ができたこと、特に医事課の入院患者対応は患者にも好評である。夜勤体制を検討したことで、夜勤専従業務は安定した継続ができている。また、業務改善の方法として、スタッフの実践力・発想力を活かしたプロジェクトチームの取り組みは有効で、対策導入も円滑に進められた。

WLB事業推進委員会活動により、WLB支援制度を様々な職種が部門の状況にあわせて弾力的に活用していることもわかった。子育て世代の支援に留まることなく、介護をしても働き続けられるなど、全ての職員がWLB支援を活用できる組織づくりが必要である。

今後、ライフスタイルに応じたWLB支援策を、運用も含めて視覚化を進め、職員への周知に取り組みたい。看護業務についても、繁忙時間帯の看護補助者シフト体制や看護体制の改善を継続し、計画的有給休暇取得を実現することで仕事の満足度を高めたい。

一人一人がプロジェクトメンバーとなり、改善方法を発案・実践する職場風土を作り、人材活用と職場の活性化を図りビジョン達成を目指したい。

富山県済生会高岡病院の取り組み

1. 3年間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「病院全体がチームで協働する体制づくり」

平成23年9月よりワーク・ライフ・バランス（以後WLBと略す）推進委員会を設置、委員長は産業医であり、12人でスタートした。委員会を毎月第2木曜日に開催し、その議事録を毎月各科（課）責任者会議で報告し、職員へ周知している。3年が経過し委員会の活動は職員に認知されるようになり、委員会が平成25年職員満足度調査を実施した。病院職員全体の労働条件や職務規定などを検討する行動力のある委員会となっている。

(2) アクションプラン②「勤務体制の多様化の導入」

離職率10%前後を横ばい、正職員育児短時間勤務者が10人→16人→18人に増加し、夜勤要員、週40時間勤務者が減少した。そこで、助産師、看護師、看護補助者を対象に看護職員意向調査を実施し、その結果を活かし平成25年7月から「夜勤専従勤務」を開始、延べ4人が実施している。8月からは退職者対象の「済生会ナースバンク」を新設し2人の登録、12月からは整形外科病棟にて希望者に「2交代制勤務」を開始、2人から7人に増えてきた。さらに看護補助者を14人→19人→33人に増員し、看護師でなくてもできる業務を看護補助者に依頼している。

(3) アクションプラン③「WLBに関する調査を行い、実態から改善策を練る」

全職員に①休暇について、②介護について、小学生以下の子を持つ職員に③育児についてのアンケートを行った。回収率は①59.7%、②64.7%、③70.5%だった。その結果はWLBニュースとし各科、各部署に配付した。全職員が関係する介護についてのアンケート結果から何らかの職員の満足度に繋がる改善策を見出したいと検討中である。

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 「改善したこと」（一例です）

過去に職員満足度調査を検討しましたが、病院の経営が芳しくないことをひとつの理由に立ち消えになったいきさつがあります。今回は病院から積極的に推進の意見がありました。世の中の流れとはいえ病院にWLBの考え方が広がってきたことを感じます。

(2) 本事業参加への感想（気付いた点など）

参加できたことはとてもラッキーだったと考えています。まずWLBの考え方を学べたこと、そして、インデックス調査から現状分析し具体的なアクションプランを考え、実践し、評価する。これらの一連の体験は財産となりました。

(3) 今後の取り組み、方針など

看護師の離職率の改善までには至りませんでした。これまでの取り組みが働きやすい職場に繋がり、数年後に成果がでることを期待しています。WLB推進委員会の活動として、全職員に対する職員満足度調査や介護についてのアンケート結果を分析し、課題を抽出し病院全体で協働する体制づくりを継続していきたいと考えています。

八尾総合病院の取り組み

1. 3年間のアクションプランの実施状況とその評価

(1) アクションプラン①「多様な勤務形態の検討」

希望の勤務形態を調査。夜勤・交代制勤務の負担軽減や長時間勤務を是正するため変則二交代制を取り入れ試行中である。短時間正職員制度を導入。利用者3名。

(2) アクションプラン②「スタッフから信頼される看護管理者の育成」

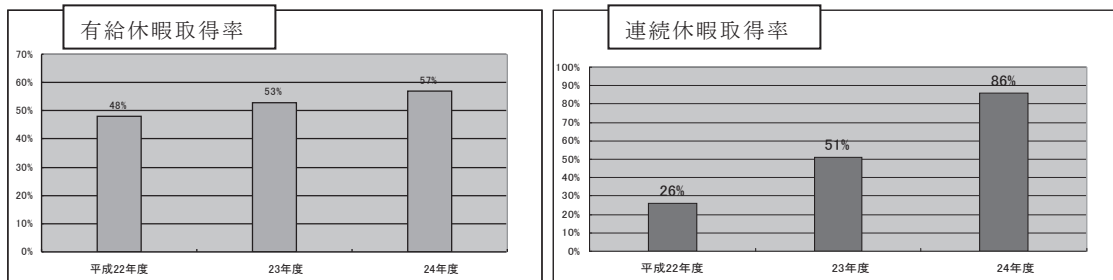
看護管理者を対象に「聴く」「伝える」「承認する」のスキルアップを目標とし研修会を実施、現在も継続中である。

(3) アクションプラン③「時間外勤務削減」

「時間内に仕事を終えること」を意識づけ、仕事の仕組みや流れについて見直しを行った。結果、時間外勤務時間は2～3割削減され、恒常的な時間外勤務はほとんどなくなった。

(4) アクションプラン④「有給休暇・連続休暇の取得促進」

取得状況を「見える化」し「主体的かつ公平に取得する」ことに取り組んだ。お互いに取り方を選択し、譲り合い、有給休暇は48%→53%→57%、連続休暇は26%→51%→86%と取得率が伸び、「休暇が取りやすくなった」と受止めている。



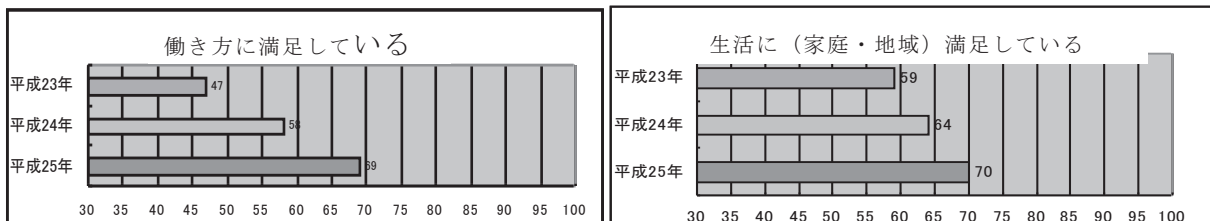
(5) アクションプラン⑤「キャリアアップを支援するため教育体制充実」

組織から求められている各人の役割を明確にし、必要なキャリアアップを組織的に支援することを全員によく理解してもらい、院内教育体制の整備・充実を図った。院外研修も参加し易い環境を整えた。結果、研修受講者が2倍を超え、認定看護師が3名誕生した。

2. 総括（3年間の振り返り）

職員意識調査やインデックス調査等のデータを活用し、課題を明確にしてアクションプランを立て1年目・2年目・3年目と状況に応じて見直しをかけ、マネジメントサイクルを回した。「どうなりたいのか」皆で考え、取り組んだことが、職場の人間関係や働き方にも波及し、職場環境が少しずつ改善されてきた。職場環境が良くなれば、働く意欲にもつながり退職率が2%台から1%台に減り、応募者も増え雇用は安定した。これらの結果を看護の質の向上につなげるため、今後も更なる課題に継続的に取り組んでいく。

[インデックス調査結果]



27. 山梨県



山梨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

本協会は「看護職の労働条件・労働環境の改善支援」を重点目標として掲げ、23 年度から参加し 3 年目となり、参加施設は 10 病院となった。10 病院の内 24・25 年度参加 6 病院についてはワークショップ及びフォローアップワークショップを全日程参加で行い、最終年を迎える 4 病院は各自施設でのワークショップ開催（各施設担当支援者とナースセンターが参加）とし、アクションプランの発表とフォローアップワークショップには参加とし情報共有の場とした。

また重点目標の評価年であること、看護職中心となりがちで多職種との協働が前面に出にくいことから、事業説明会や推進委員会において、以下の 3 つの視点について支援者と 3 年目の施設を中心に示した。

1. 看護管理の視点
2. 経営管理の視点
3. 病院管理の視点

今年度の成果として、①参加施設が 10 病院となった、②全ての施設でワークショップに事務部門の参画があり、多職種がワークに参加している施設が見られた。③病院長より「職員が元気になった」という言葉や、事務長から患者の声（投書箱）に「看護師への苦情がゼロだった」と報告、「自分の病院に誇りを持つ」と職員の意見など、大きな評価と言える。

2. 事業総括（3 年間の振り返りとその評価）

本県には 5 つの地区支部が構成されている。3 年間で 5 地区支部に W L B 推進事業参加施設が散在すること、将来的には地区支部主催のワークショップが開催できることを目指した。

W L B 推進のため、各施設の支援者・事業推進者・ワークショップ協力者として社会経済福祉委員など、県内全域に意図的に依頼した。結果 3 年間の参加施設 4 地区から 10 施設の参加が得られ、支援者・推進者・社会経済福祉委員など参画者では、5 地区全域から 22 施設の看護管理者、加えて看護大学や行政の参画が得られ、ワークショップ全日程に参加している（県内 60 病院）。また、本事業に参加していない他病院からの一般参加は 10 名ほどの参加があった。

取り組む施設の増加、県内看護職に W L B 推進事業の周知を目指し、機関誌への W L B ワorkshopの紹介、ホームページに取り組む施設職員の生の声や他施設への勧誘の声を掲載するなど、広報に努めた。

これらの取り組みにより、求職者の職場選びに「W L B に取り組んでいますか」という言葉が聞かれるようになった。また、病院長間で「W L B 推進事業について」話題に上った。以上のことから、一定の成果が得られたと評価する。

3 年間で W L B 推進事業について、目的・目標・方法等ある程度の周知は図られたと思われるが、定着はこれからと感じており、もう一步、W L B 事業の拡大を図り定着しつつあると実感できるよう、今後 2 年間の事業継続を予定している。

甲州市立勝沼病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	1. 地域住民が安心し、親しみを持って利用できる病院 2. やさしく・親切・ていねいな医療サービスを全力で尽くす病院
ビジョン (組織が目指す将来像)	1. 住民に信頼され、地域と共に存在し続ける 2. 院内職員が元気で明るく健康に働き続けられる

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	▲強み * 勤務に対して看護師の満足度が高い 現在の働き方に満足している 87.5% (定時で終わることができる・看護ケアに費やす時間を十分にとることができる・休暇取得に融通 91.7%・勤務希望が通る 100%・人間関係がよい 70%・当院の勤務年数が平均 10 年以上の看護師が 62% 定年を迎えた看護師へのお祝い行事がある) * 厚生会との交流があり 異動・委員会・研修等情報交換ができる * 病棟に朝会から薬剤師・栄養士が参加し協働できている * 地域に対して人間ドック、住民検診、学校検診等行っている ▼弱み * 病院の経営と将来に不安を感じているスタッフが 54% 強 (常勤医師 1 名、このまま維持できるか? 後継者は? 稼働率に波がある、近隣に快適な介護保険施設が多く開設されてきた、建築の不自由さや老朽化、甲州市から立替の予定はない) * 健康に不安や問題を抱えているスタッフが 40% (肩こり 70% 腰痛 46% 頭痛・疲れ目・倦怠感 37%) * 労働に関する制度を知らない、わからないというスタッフが 70% * 看護師の (正規職員) 平均年齢が 50 歳と加齢化している 新人が入らない * 建物が老朽化している 構造上の不自由な点がある * マンパワーが十分ではなく、応援を受けている (医師・系列病院、開業医など、検査技師 人事、給与課は厚生会から) * 介護度が高い高齢の入院患者が多い ▽ 看護がアピールできていない 強みは沢山あるが看護のホームページがなく通信もない
	課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



3年後のゴール	1. 病院経営と将来に不安を抱えるスタッフが 25% となる 2. 看護師の健康状態が現状から悪化せず元気に働いている 3. 全員が労働に関する制度があることを知っている。必要な制度を利用できる 4. 看護師誰もが自信を持てる看護実践を語れる (地域や利用者に PR できる HP : 仮称「葡萄通信」)
----------------	--

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. 病院が持つ責任と役割の実践。看護師と利用者から得られた環境的な課題と対策の具体的な実践 2. 定期的に健康管理委員会を持ち、職員全体の健康状態に対するサポートや推進、健康研修会を行う 3. 厚生会で運用の制度がどのくらい認知されたか再調査を行う 4. 仮称「葡萄通信」が評価され看護のホームページが開設される
1年間の取り組み	1. ①スタッフ個人が抱える経営や将来の不安とは何かを明らかにし、GWを行い優先課題を挙げる ②病院としての役割や責任について事務長からの詳細な講義を受ける 2. ①院内健康管理委員会で話し合いを行う ②自己健康管理の計画を推進 ③健康に不安となる項目の研修会を行い不安軽減への継続に勤める ②のモデルケース発表 3. ①厚生会で運用の制度の利用経験実態調査また知りたい制度の調査 (損得踏まえて) ②一覧表を説明して貼付または配布 ③当事者体験授業 4. 仮称「葡萄通信」を発行し外来の窓口に置く
今後4カ月の取り組み	1. WLB ワーキンググループを立ち上げたことを発表 (院内連絡会) 9月30日 2. 看護スタッフにインデックス調査結果を報告、今後の取り組みと協力の確認 9月25日 3. 地区の就職ガイダンス (12月4日) に向けてパンフレット作成 10月から手作りで 4. 設備構造面から患者が不自由と感じていることと看護師の思いが実際はどうかを調査 5. 看護師の健康レベルの問題の再調査 * 4. 5. は 分担を決めて 10月11月12月で内容、項目、方法、結果集計日程等の設定と実働

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

院内の各部門の管理者からなる院内連絡会において、「看護職のワークライフバランス（以後これをWLBと略す）推進事業」に参加することを説明した。協働して働く院内のスタッフがお互いに気持ちよく働けることで患者様にも病院のためにもプラスになるための取り組みであることから院長の承認と、他部門の管理者の同意が得られた。メンバー構成は事務長・給与課主任と看護課は5名で取り組み始めた。以後定期カンファレンスを開催していくことでワーキンググループ（以後これをWGとする）の絆を強めている。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB-WGを立ち上げる」

WGは、なかなかメンバー全員の参加は困難であったが、月1回第3木曜日として実施。アクションプランごとの担当をチームとして決定し、そのチームごとに活動を自主的に行っている。報告会では、見えてきた新たな課題や対策を話し合っている。

(2) アクションプラン②「患者の療養環境と看護師の業務環境の考え方の実態調査」

インデックス調査から『病院の経営と将来に対しての不安がある』という内容に多くの回答があった。WGで詳細を分析し、一つずつ取り組むこととした。まず設備や建築に関しての不安要素が大きいため、看護師として・患者側からとしての両サイドからアンケートをとり改善策を導き出すことにした。

(3) アクションプラン③「看護師の健康レベルと対策の実態調査」

インデックス調査から、健康に不安や問題を抱えている看護師が40%おり、実際に自覚症状があって治療を行っている看護師も多くいる。健康で働き続けるために組織やお互いができることを見出したいと考えた。そこで一歩踏み込んで詳細を把握し改善策を見出すためのアンケート調査を行った。

(4) アクションプラン④「私たちの看護をPRしよう」

『現在の働きに満足している』と解答した看護師が約87%おり、残業も少なく永く勤務したいと言う希望者が多い。よいところを明らかにしてPRする方法を考案した。

《葡萄通信号》という広報誌を思考してみることになり、第1号が発行される。

また、地域と病院の特徴を現してTシャツを作成した。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

長期にわたり問題視されていた項目が取り上げられたことはまず改善の入り口であると考えられる。まだ改善はできていないが、改善に向けて職員個々に発言したり、ミーティングなどでカンファレンスすることで同一方向に向かうことができている。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

アンケート調査を深めたことで次の2つが明らかになった。

- ①病院の構造や設備を見直す必要があること、それには費用も時間も人も必要であること
- ②健康不安対策の年間計画を病院単位で立てること

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

実態が数値でわかり幸せに働き続けるため目標を持つこと・アクションプランを立てることで職員は一つの方向を見て達成に向かうことができる。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ①談話コーナーの環境整備②病室、病床の安全と安心な提供を行うための情報収集
- ③職員の健康保持増進の教育計画④本院の健康管理委員会とも保健指導の検討

甲府共立病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	私たちは、地域の要求に応えられるよう患者の人権を守り、病院・外来・地域との切れ目のない医療・看護・介護の提供をめざした多職種協働のチーム医療を推進します。
ビジョン (組織が目指す将来像)	看護職員が、勤め続けられる労働環境を整備し、やりがいを感じられる看護をめざします。また、このことによって、看護師の定着と育成に努めます。

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> ・看護ケアに費やす時間を十分にとることができないと感じている職員が、平均 55.6%で、25 歳～39 歳が特に時間が取れないと感じている。 ・未婚で子どものいない者は、それ以外の者より、残業が多く、有休を取りにくく、勤務希望が通りにくいと感じている。子どもがいて、既婚・離死別の職員のほうが、大切にされている、長く勤めたいなどが高い。 ・上下関係にこだわらず自由に発言できると感じている職員は 74%と高いが、24 歳以下は、52.6%である。 ・勤務先の将来に不安を感じている職員が、66.3%と多く、年代では、25 歳～34 歳が特に多い。 ・労働環境について定時に終わることができないと 67.4%が感じており、24 歳以下が気兼ねなく帰ることができずと感じている。 ・上司への評価が高く、話を聞いて理解してくれる 79%、公正に評価してくれる 78.2%、的確なアドバイス 82.2%。 ・健康面では、肩こり 70%腰痛 60.5%が自覚症状がある。 ・休日・休暇、給与が妥当の評価が、平均より低い。特に 25 歳～39 歳の評価が 10%台で低い。 ・長期休暇が取れない 37.1%
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ・インデックス調査の不明点の解明 ・看護ケアをどのようにとらえているのか不明確なため、さらに調査が必要である。(ケアとは何かの話し合い) ・不安があったり、将来像を描くことができないのはなぜか？ ・未婚・子どもがいない職員の仕事と生活の満足度が低い。 ・若手は、仕事が終わっても、気兼ねなく帰りやすい環境がない。 ・休日が少なく、長期休暇が取れない。 ・腰痛・肩こり対策



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・看護職員が看護にやりがいを感じられ、充実した生活を送ることができることをめざして、退職率 5%以下をめざす。 ・まとまった休暇が取れる職場環境を作る。 ・働き方・生活の満足度現在 51%→70%をめざす。
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	分析したデータを基に、PDCAサイクルでWLBに配慮した働き方ができるように取り組みを継続する。 配偶者・子ども無しの39歳以下の職員の仕事と生活の満足度を上げる。
1年間の取り組み	長期休暇取得希望者には、来年度の早い時期に希望をつのり、年間を通じてリフレッシュ休暇を取得できるよう組織的な整備を行う。 残業時間を、2012年の平均10時間から1時間以上短くする。 1年以内に卒後3年目以降の、レベルⅡの中堅～リーダー層の評価指標の明確化と個別の評価を行う。
今後4カ月の取り組み	看護ケアについて定義づけをする。 看護ケアについて、師長会・主任研修会・職場などで、ケアとは何かについて話し合う。 残業時間を減らすために、午後の早い時間に残りの業務を確認し、声を掛け合って業務調整する。 WLB推進ワークショップへの取り組みについて、ニュースなどを発行し、雰囲気盛り上げる。

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

- (1) 総看護師長が病院管理会議に説明し、病院全体として取り組みを開始。
- (2) WLB推進事務局を責任者の総看護師長以下看護部門から6名、副事務長とリハビリ室長を加えて8名を選出し月1回の定例会議を開催
- (3) WLB推進ワーキングメンバーは幅広い意見が反映されるように子育て中、ベテラン、男性看護師や看護補助者などから9名を選出。
- (4) WLB推進事務局会議の議事録を管理会議、看護師長会等で報告。

2) アクションプランの実施状況

- (1) アクションプラン①「残業時間を昨年平均より1時間減らす」

4月から9月までの個人・職場・病院の残業データを師長会で確認。次に主任研修会で各職場の残業時間と業務内容を分析し、各職場のスタッフ会議でアクションプランを立て、10月から改善策を実施。また、共通課題として、①毎日の業務の進行状況を主任およびリーダーが把握し、調整する、②タイムリーな記録記載に取り組んでいる。
- (2) アクションプラン②「看護ケアについての話し合い」

まずWLB推進事務局会議で「看護ケア」に関する文献学習を行い、看護師長会と主任研修会では個々の「看護ケア」についての考えや職員が費やす時間が不十分と考える背景は何かについて話し合う機会を設けた。
- (3) アクションプラン③「取り組みを紹介して雰囲気盛り上げる」

6月の看護部門の全体集会において、今年度方針の「働き続けられる職場作り」の一環でWLBワークショップに取り組むことを宣言し、説明を行なった。
ニュースを3回発行して病院の朝会で紹介。職場の掲示場所も決めて取り組み経過を発信中。また、病院ホームページにもニュースをアップするなど雰囲気作りを行った。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したこと」

残業時間短縮については、9月時点ですでに昨年平均を1時間短縮し、それ以降は変化が少ない。しかし実践の過程で職場ごとに残業の実態把握や改善策の検討、帰りやすい雰囲気作りや業務改善など有意義な話し合いや取り組みが行なわれた。
看護ケアについての話し合いは、立場を同じくする師長・主任集団で話し合ったことで「個々の問題意識や考えを知る機会になり、楽しかった」という声が聞かれた。また、カンファレンスを重視する動きも出てきた。この過程そのものを大切にして今後も職場で話し合いを進める。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」

看護ケアの話し合いの過程で、患者情報が少ないこと、看護計画が不十分なこと、看護カンファレンスが少ないのではないかなどの課題が新たに出された。
- (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査により若手職員の看護ケアに関する満足度が低いこと、未婚で子どもがいない看護師の仕事と生活の満足度が低いこと等、調査してみなければわからなかった実態を知ることができた。また、成果も大切だが、アクションプランの計画、実践のプロセスでの話し合いそのものに価値があることが実感できた。
- (4) 「平成26年度の取り組み予定」など
 - ①残業時間短縮に向けた実践
 - ③1週間程度の連続した休暇の取得
 - ②看護ケアについての話し合いと看護ケア充実のための実践

笛吹中央病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	「地域に信頼される病院」を目指します
ビジョン (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立し、いきいきと安心して働き続けられる職場をつくる

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> ◆就業規則は存在して各部署に配布しているが、関心度が低く見る機会がなく見ようとはしない。(短時間正社員の導入はされているが、子の看護・妻の出産・子の結婚など休暇処置が取れることを知らない現状があった) ◆看護ケアに費やす時間が短いために、看護ケアに満足していない。 (インデックス調査から看護ケアに費やす時間が短い55%、自分の将来像に繋がる仕事ではない48%あり、現行の業務改善や教育の在り方やスペシャリストへの支援が必要。現在緩和ケア認定看護師を受講している) ◆有給消化率が少なく、リフレッシュでの活用ではない。 (有給消化率33.8%、年間14.9日 そのうちリフレッシュでの有給取得率は16.2%と少なく、心身の休暇が取れていない。個人の有給取得にも偏りがあり、0%が3人、60%以上が21人である。) ◆時間外勤務は、急性期病棟が多いが、各部署とも平均10時間以内である。しかし新人等は気兼ねなく帰れない、申請が大変だから時間外を取っていないなどサービス残業が隠れていると思われる。 ◆健康状態に不良者が多い。(インデックス調査から健康不良が35%あり、働き続けるためには、健康阻害の要因の洗い出しや対応策が必要) ◆平均年齢36.1歳、有子看護師(小学3年生以下)46.6%あり、託児所は併設されているが、看護職のみの利用となっている。有資格者の退職理由も育児が最も多いため、運用の検討が必要である。 ◆頑張っているのに労働の賃金が見合っていない。 (労働対価に不満足54%、スキルを上げる対策が必要である)
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ◆支援制度の周知徹底 ◆看護ケアの質の向上 ◆労働環境の改善 ◆職場環境の改善



3年後のゴール	<ol style="list-style-type: none"> 1. 有給休暇取得率(個人)を40%に上げる 2. 離職率を10%以下に維持する 3. 託児所(有資格者・病後児保育)の新築・移転により職場環境が改善する 4. 看護ケアに費やす時間が増えることで、やりがいをもって仕事ができる
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ◆満足できる看護ケアの提供(皮膚・排泄創傷ケア、感染看護、医療安全のスペシャリストの育成) ◆認定看護師が院内で活躍する場を作ることで、質の高い看護を提供および組織横断的機能の確立 ◆院内就業規則が十分に周知され、支援制度利用者の支援 ◆離職率10%以下を維持するために、働き続けられる環境の提供(託児所の整備・有給消化の促進) ◆アイデアを自由に出せる、業務改革をめざす職場風土の改善
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ◆託児所の新築・移転(有資格者・病後児保育)による業務負担の公平化 ◆託児所の利用・運用の規定の見直し ◆有給休暇取得率(個人)30%を目指すことでいきいき働く環境の支援 ◆2台目の機械浴を導入することで身体的な業務の負担軽減 ◆多様な勤務形態の確立
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ◆就業規則の見直し ◆時間外勤務の実態調査 ◆サービス残業の把握と時間外申請の見直し ◆業務の洗い出し→ルーチン業務の見直し ◆会議時間の変更の検討 ◆出席参加の勉強会を勤務時間内に位置付ける ◆e-ラーニングの充実・利用促進をはかる ◆ストレスの分析アンケートおよび対策 ◆パースデー休暇のルールを作る ◆ムーブボードの購入 ◆院内勉強会(メンタルヘルス)の開催

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) プロジェクトチームの結成：看護師確保・定着のために、いきいき働き続けられる環境を提供することで、職員・患者・病院の3者のWin・Win・Winの関係が確立できることを期待し結成した。看護部長、事務長により、委員会設置について幹部会、病院運営委員会に説明、承諾を得た。WLBプロジェクトチームを立ち上げた(8/5)。看護部長、事務長、看護師長2名、看護主任2名、リハビリ係長、総務課長の多職種で構成した。

(2) プロジェクトチーム会議：月1回定例会議を開催。各アクションプランの担当者を決定した。①活動内容、進捗状況の報告②スケジュールの調整や今後の予定確認③情報共有と意見交換④チームメンバーの学習会(就業規則、制度の確認、服務規程等)を開催し、正しい知識を修得する場とした。看護部長による全体朝礼でのキックオフを実施(10/28)し、WLB支援制度の掲示を全部署に行った。チーフ会にて活動報告を伝達し、WLBへの理解を深めた。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「就業規則、WLB支援制度の周知」

各部署にて就業規則のファイルの設置の有無を確認し、見直し、変更があればマニュアルを差し替えた。WLB支援制度の紹介を各部署に掲示した。

(2) アクションプラン②「労働環境の改善」

託児・病後児保育の新築移転工事の着工 H26.3 決定。多様な勤務体制の追加を行った。有給休暇取得率を向上のため、リフレッシュ休暇制度の導入の規程を検討している。

(3) アクションプラン③「職場環境の改善」

時間外勤務実態調査を行い、原因の分析を行っている。お互い様風土の確立のため、標語を募集し、ポスターを作成、掲示を行った。機械浴の浴室工事に着工した。精神的なストレスの原因追求のためアンケートを実施し、結果を分析している。

(4) アクションプラン④「看護ケアの質の向上」

e-ラーニングシステムの資料を、各部署に配布し、閲覧できる場所に設置した。教育委員会と研修内容を検討し、静脈注射プログラムを2/3より開催した。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

スタッフのWLB支援制度に対する認知度が向上し、制度や申請方法が分からなかったため、今まで取得できなかった子の看護休暇と出産特別休暇の取得者が現れた。多様な勤務体制を確立したことで、パートの就職に繋がった。短時間正規社員導入による育児休暇後の勤務体制がスムーズになった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

バースディ休暇を2日と設定したが、各部署の誕生日が重なる月がありシフトが組めない結果が出た。時間外の実態調査により、申請制のルールが徹底されていない、リアルタイムで打刻していない現状がわかった。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査から、育児支援制度利用者のみでなく全体のバランスが大切であり、お互い様の意識を浸透することで働きやすい職場環境がつけると実感した。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

①託児所の新築・移転(有資格者・病後児保育)による業務負担の公平化及び利用・運用規定の見直し②有給休暇取得率(個人)30%を目指すことでいきいき働く環境の支援③2台目の機械浴を導入することで身体的な業務の負担軽減④多様な勤務形態の確立

大月市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「看護師の定着・確保」

人材確保のための情報発信ツールとしてHP「おいでナース室」の活用を掲げて活動してきた。今年度教育計画、認定看護師取得に対する支援内容などを追加する予定となっている。有給休暇の取得促進が挙げられていたが、昨年度病棟編成の変更があり人員配置等変更によって取得状況の比較ができなかったため新体制での取得状況を把握して促進のための目標設定を行っていく。

(2) アクションプラン②「経営の不安を払拭する」

インデックス調査では「今の勤務先に不安はない」27.6%(+3%)とわずかに上昇したが、看護科だけの課題ではないため今年度は全職員を対象にアンケート調査を実施した。回収率90%を上回り関心の高さがうかがえた。アンケート結果から職員の感じている不安の具体的内容を重点に分析していく。

(3) アクションプラン③「認定看護師の育成」

緩和ケア認定看護師教育課程を1名が終了した。研修終了報告会を開催予定である。受けられた支援内容について一覧にまとめ職員向けの資料としていく。平成26年度は感染管理認定看護師教育課程に1名が合格した。その他の看護師の中にも受験を希望する声が聞かれている。今後は病院で必要とする認定看護師と取得を希望する領域のマッチングをしていく必要があると考える。

(4) アクションプラン④「看護ケアに費やす時間を十分に取ることができる取り組み」

昨年行った業務量調査を直接ケアと間接ケアにわけ、看護師以外の職種に委譲できる業務の洗い出しを行った。①看護補助者との協働 ②コメディカルとの協力体制 ③手続きに関する担当の新設 ④医事課との協働の4点で今後、取り組みを強化する。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「改善したこと」

看護職だけでなく事務、コメディカルを交えて働き方を考える機会としてWLBの活動を行ってきた。他部門も交え自分たちの働き方を自分たちで考えることができた。

また認定看護師第1号となるべき人材を輩出できたことは病院としても意義が大きい。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

認定看護師が本人にとって、病院にとって有意義に働いていける環境を整えていかなければならない。

(3) 平成26年度の取り組み

昨年は4ヶ月以降の活動が停滞してしまったため今年度は継続した活動ができるようにしていく。4つのアクションプランを確実に実行していく。

身延山病院の取り組み

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「総師長面接を行ない、満足感、キャリアアップ、働き方の希望などを聞き取る」

全看護系職員の面接を 11 月に終了させた。その中で、子が就学時を迎える際の働き方に対する要望が出された。管理会議などで検討し、従来の「育児休業制度」を見直し、発展させ、子の就学時 1 年間に拡大して制度運用できることになった。

その他、健康に関する不安については、健診後のフォロー体制作りと、自治体健診の受診に対する休暇がとれるよう検討をしている。

(2) アクションプラン②「WLB 委員会の定例開催とニュース発行」

毎月定例で委員会を開催している。業務時間外に行なっているが出席率が高く、意欲的に取り組んでいる。ニュース担当を決めたが、準備までで発行に至っていない。

(3) アクションプラン③「有給休暇の使用状況の一覧を配布し活用する」

毎月、事務部門より各職場に有給休暇の取得数・取得時間、残日数が発行されるようになった。各自が休暇について自覚的になりさらに職場長が把握し易くなり計画的な取得をめざせるようになってきた。

(4) アクションプラン④「看護ケアを充実するために必要なことに関するアンケートに取り組む」

他施設の WLB 委員会が作成したものを参考にし、当院の現状にあわせて改定して 12 月に実施した。現在集計中であるが、ケアに対する真摯な姿勢が読み取られ、あらためてこの取り組みを充実させたいと考えている。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「改善したこと」

- ① 病院ホームページの見直しと、充実を目指して業者との打ち合わせが始まった。看護部のページの内容について検討を行なっている。各部門においても充実を図っている。今年度中にアップできることを目標とした。
- ② 来年度の病院の予算化にあたって、看護研究その他、看護職用のパソコンを各職場に 1 台ずつ配置することとなった。
- ③ この 1 年間で、看護系職員の退職は 0 であり、看護師 4 名、補助者 1 名の新就職者を迎えた。また、奨学金貸与学生も若干名増加した。

(2) 「課題」

「看護ケアに関する」アンケートをまとめ、より具体的な改善点を模索していくことが必要である。この取り組みを通して、一人一人の看護職員が主体性を持って働きやすい職場作りに参加できるような内容にしていきたい。

甲州リハビリテーション病院の取り組み

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「リーダーシップを高める研修の企画実施」

聞く力、伝える力を強化する必要があると考え、他課で研修効果があった講師に依頼。対象は師長、副師長で、内容は「自分の仕事の提供価値を考える」「職場の課題を考える」をテーマとして、2日間実施した。リハスタッフからも研修受講希望があり、理事長より基本方針や、役割に必要な心構え等の講義を実施した。その結果、各管理職がより具体的な行動目標を立て、現場で研修が活かされてきている。

(2) アクションプラン②「長期休暇取得の環境整備の継続」

スタッフが気兼ねなく長期休暇が年間申請できるように記入用紙を各病棟に配布。計画的に取得することでお互い様意識が芽生え、他病棟への応援態勢等がよりスムーズになった。

(3) アクションプラン③「時間外勤務削減対策の継続と検証」

時間外勤務の原因分析結果からリーダー業務がマニュアル通りでなく、病棟により業務内容を変化させていた実態が明確になった。マニュアルの周知徹底を行い。部屋持ち業務内容を明確にした。今後は再評価予定である。また、定時に帰ることを意識し、業務を組み立てるよう呼びかけたことで、定時に帰宅する習慣になってきている。

(4) アクションプラン④「パート職員の貢献度を評価できる仕組み作り」

永年表彰を正規職員にのみ実施していたが、今回、過去にさかのぼり一人一人のライフスタイルに合わせ、多様な働き方で永年勤務した職員の表彰を実施。グループ全体の理解が得られ総勢87名の表彰となった。今後も継続して実施予定。

(5) アクションプラン⑤「短時間正規職員制度の検討」

原案作りを検討中。

(6) アクションプラン⑥「インデックス調査の追跡調査のアンケートの周知」

ワークライフバランス推進委員会の活動内容の報告会と、職員一人ひとりがワークライフバランスについて考えることができ、行動できるためのグループワークを看護師28名、リハスタッフ37名、ケアワーカー14名合計79名が参加して実施した。ワークライフバランスの推進は誰かがするのではなく、自らが実施していくものであるという意識が育ってきている。

2.これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 改善したこと

・長期休暇取得に向けての取り組みを行うことで、遠慮することなくリフレッシュできるようになった。お互い様意識が芽生え、業務への活力につながり、チームとしての力が増してきた。また今まで以上に他病棟への応援体制がスムーズになってきている。

・永年勤続表彰がグループ全体に実施でき、正規職員以外のスタッフの貢献度を可視化出来たことで、パートであってもより責任を全うしようとする意識が強くなってきた。

(2) 今後の取り組み

・スキルアップにつながる支援の強化。具体的には今年度見直しを行ったクリニカルリーダーを活用し、指導や育成に生かしていく。またポートフォリオの活用を一層推進し、一人ひとりが、より具体的な目標に向けての取り組みができるように体制を作る。

貢川整形外科病院の取り組み

1. 3年間のアクションプランの実施状況とその評価

1年目 仕事と家庭を両立し、働きやすい職場づくりをめざす。

(1) アクションプラン①安全で安心できる看護ができるように業務改善する。

(2) アクションプラン②職員の不公平感を払拭する。

1年目を終えて、就業環境は整いつつあり、職員を大切にする病院であることを看護師自身が実感できてきた。しかし、ずっと働きたい、また自分の将来につながる仕事とは感じてはいない。そこで魅力ある職場とは何かをスタッフと考え、次年度の課題とした。

2年目 仕事と家庭を両立し、魅力ある職場づくりをめざす。

(3) アクションプラン③看護師の定着をめざし、看護の質の向上・看護師のスキルアップをはかる。

(4) アクションプラン④看護師確保をめざし、貢川整形外科病院看護部をアピールする。

2年間の取り組みにより、看護師採用が増加し、また定着するようになり、離職率0%という大きな成果を得ることができた。しかし、課題として、採用者の増加に伴い、新人教育プログラム、プリセプターの育成等、教育体制を充実させる必要があると考えられた。また、看護師は多くの病院からの再雇用のため、意見の相違があり、病院理念の浸透が急務となった。

3年目 仕事と家庭を両立し、やりがいのある職場づくりをめざす。

(5) アクションプラン⑤職員満足度向上をめざす。

病院理念の浸透、公平な評価を実施できるようにする。生活満足度を向上する。

(6) アクションプラン⑥患者満足度を向上させ、看護の質を高める。

(7) アクションプラン⑦教育体制を充実させる。

3年目は、職員も定着し、職場環境も整ってきた中で、職員満足度向上、患者満足度向上、教育体制の充実など質の向上を目指した。

病院理念を浸透し、自ら考え行動することにより職員満足度の向上をめざしたが、今年度は病院理念の見直し、行動基準の作成のみで、理念の浸透まで至らなかった。今後、継続して実施していきたい。

また、公平な評価を目的に人事考課制度を見直したことで、患者満足度調査で患者からの声をスタッフにフィードバックしたことにより、看護師が自分自身の成果を再認識できたことは、仕事への意欲につながったと考えられた。

教育体制は、教育委員を中心に勉強会の実施など充実してきたが、今後は年間計画を系統的に計画できるよう継続していく必要があると考えられた。

2. 総括（3年間の振り返り）

3年間ワークライフバランスを意識的に行ったことで、良い職場とは看護の質の向上につながり、何でも言い合える職場風土が大切であるということを再認識することができた。今後もやりがいのある職場づくりをめざしワークライフバランスを継続していきたいと考えている。

慈光会 甲府城南病院の取り組み

1. 3年間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「就業規則の周知と改正」

時間外勤務について総務課より時間外労働の勤務要件等について説明を受け、定時就業の奨励と適正な超過勤務申請を勧めた。そして「定時で帰ろう」「時間外勤務を行った場合は適正に申請しよう」を合言葉に意識付けを行った。その結果「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰る。定時で終わることができる業務である」という項目が改善されてきた。また、有給休暇を更新する際に失効する残日数を持ち越せる「傷病有給休暇制度」を新設し、長期入院などの対応に使用できるよう就業規則に追加した。「当院の子育て・介護支援制度の紹介」を見える化し工夫した結果、就業規則へのわかりやすさにつながってきている。

(2) アクションプラン②「勤務実態の把握と業務改善」

勤務実態の把握をすることで、時間外勤務の削減と有給休暇取得率の向上、看護ケアに費やす時間確保のために業務改善に取り組んだ。時間外勤務については、上記のように取り組むことで「大丈夫？」から「残っている仕事は何？」と具体的な声かけが変わった。また、働きやすい環境のため「お互い様」を言語化してポスターを休憩室に掲示することでさらに「お互い様だから」という風土の醸成に変化してきた。有給休暇は、「自分の希望で3連休以上の有給休暇を年に1回取れる仕組みをつくる」ことを進め取得率が46%から77%に改善された。「看護ケアに費やす時間を確保する」ためにはどんなことが必要か、何が看護ケアなのかを明確にして共通理解し、看護と介護の相互理解・情報の共有・業務の連携を進め、申し送り時間の短縮、療養型病棟では入浴時間の調整など具体的な業務改善に取り組んでいる。さらに看護の質向上のため看護体制の検討をしていく。

(3) アクションプラン③「教育プログラムの整理と検討」

院内教育委員会で循環器疾患・脳血管疾患に関して、職種を問わず疾患別に学べるカリキュラムを策定した。教育担当師長を配置し、新人看護師や中途採用者の教育プログラムやプリセプター制度の見直しを行い、看護学生の実習や新人中途採用者の受け入れ体制の整備を行った。また、手術看護師の養成や褥瘡対策委員会のメンバーが他職種を巻き込んで役割を実践した結果日本褥瘡学会に症例発表した。さらに各部門の専門性の向上が外来、循環器内科病棟の日本循環器学会での発表にもつながった。今後は、個々の将来像につながる教育プログラムを提供できるようにさらに検討していく。

(4) アクションプラン④「広報活動の充実」

院内 LAN を利用して山梨県看護協会で開催された当院の発表動画を閲覧ができるようにして周知を図った。また、広報誌「陽だまり」やホームページのリニューアル、「日本看護協会ニュース」や「看護1月号」に当院の取り組みが掲載されたことで、地域住民や当院への就職を考えている方々へのアピールにつながり、取り組みに興味を示す声をいただいている。

2. 総括（3年間の振り返り）

当院でのワークライフバランス推進事業で具体策を実践するための検討サイクルは、「ワーキング会議での共有・検討⇒部署での共有・検討⇒看護部門会議での共有・検討⇒部署への周知」が機能して、現場と管理者と病院の隙間を埋める有効な手段となっている。

今後も現場の声を第一と考えて具体策を継続して実施し、働きやすい環境づくりは自分たちの課題であるというスタンスを明確にして、人材確保と定着につなげていきたい。

りほく病院の取り組み

1. 3年間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「院内WLBプロジェクトチームの設置」

病院内にWLBプロジェクトチームを立ち上げた。チームの検討内容は、

ア) 有給休暇取得の実態調査を行い、誕生月に2日間の有給休暇を優先的に取得できることとし、25年度から実施した。人員不足に伴い十分に取得出来ない事が今後の課題。

イ) 就業前業務の実態調査と勤務の見直しを行い、就業前業務の短縮の短縮を図り、継続出来ている。

ウ) 職員のメンタルヘルス支援を提案、法人が24年8月より院外の臨床心理士による個別相談体制を確立した。

エ) 業務改善のためのハード導入についてアンケート調査、その結果を踏まえ検討を行っている。

(2) アクションプラン②「総看護師長の看護職員面接の実施」

総師長面接を「プロフェッションフッド面接」に置き換え行った。面接後のアンケート結果から仕事意欲に繋がると思われたが、1人60分にも及ぶ面接方法であるため課題。

(3) アクションプラン④「就業規則の周知」

事務部門とともに開催。規則の周知に繋がった。今後も諸規程の周知が必要。

(4) アクションプラン⑤「他職種の協力・連携」

他職種に依頼可能な看護業務についてアンケートし、その結果から具体的に検討していくが、適切に進めていくことが今後の課題。

(5) アクションプラン⑥「人材確保対策」

ア) ナースセンター・ハローワーク・求人広告の掲載などから、紹介や応募があり、就業に繋がった。今後も引き続き関係機関等を通して募集活動を行う。

イ) 看護職員等の紹介料支給制度の提案が、法人として制度化され、紹介者の就業もあった。

ウ) 病院見学、体験見学を積極的に推進することによって、求職者が就業イメージを持つことが出来るなどの良い評価を受け、就職に繋がっている。

2. 総括（3年間の振り返り）

この事業に参加した3年前と比べ現在は、医療依存度も上がり患者の重症化傾向がみられるなど困難なこともあったが、病院・職員等の協力のもとで取り組むことが出来た。

参加1年目のインデックス調査は、現場がまだ厳しい状況ではなかったためかそれほど悪い結果ではなく、また人員確保は急務ではなかったため、職場の労働環境改善に対応するためにプロジェクトチームを発足させた。

2年目は、重症化した患者の対応のために、忙しい中でのインデックス調査を行った。軒並み前年度より低下した数値となり、「WLBに取り組んでいても何も変わらないし改善にもつながらない」という声が上がってきた。そうした中であっても、職員のメンタルヘルスに関することや夜勤免除について具体化できた1年であった。

3年目になり、インデックス調査も少し改善傾向が見られたが、調査後にマンパワー不足が起こり(産休・病休など4~5人-全体の18%)、人員確保が急務となった。なかなか就業者が確保できず忙しい中、現場で体験見学を受け入れ、現在の就業に結び付いている。

今後もプロジェクトチームの活動を継続するとともに、WLBの趣旨を踏まえた職場環境に取り組んでいきたい。

上野原市立病院の取り組み

1. 3年間のアクションプランの実施状況とその評価

(1) アクションプラン①「制度の周知・WLB体制の構築」

インデックス調査では平成24年度、25年度共に、育児支援などに関係する制度の認知度は比較的高いが、対象外職員の関心は低いという結果が出た。またWLBに対する認知度も低かったため就業規則、WLBの説明会を開催し周知を図り、他職種をメンバーに交えた看護師確保定着推進委員会を発足した。平成25年度、かねてからのワーキンググループを設置し、各部署の職員が何を望んでいるのかを把握し検討する体制を整えた。

(2) アクションプラン②「働きやすい職場環境作り」

看護師不足から、師長＝スタッフという風潮がありスタッフ業務を期待されている状況にあった。平成24年度から師長が夜勤を外れて日々マネジメントに専念する体制に改め、安心して職員が働きやすい環境を整えた。業務改善、業務整理という点では、職員間のコミュニケーション、協働など他部門との調整がまだ不十分であり、今後の課題である。

(3) アクションプラン③「夜間勤務の負担軽減」

短時間正職員、夜勤免除の効果で新入職者は増えたが、夜勤可能な入職者はわずかで夜勤者の負担は軽減しなかった為、看護師2名＋看護助手1名の夜勤体制に変更。夜勤回数による処遇、手当の見直し案も出たが、病院の経営状況から金銭面での優遇は見送られた。

夜間帯の休憩時間60分、仮眠時間90分はおおよそ取れている。夜勤回数は2交代制で平均5.3回である。夜勤に従事している看護師の多くが40～50歳台であり、健康面を考えるとせめて月4回以内に抑えることが目標である。

(4) アクションプラン④「魅力ある休暇制度づくり」

休暇の見直しでは、期間限定されていた夏期休暇を25年度から通年取得可能な特別休暇に変更して連続休暇の取得を推進している。更に週休2日制も実現した。今後は時間単位の有給休暇取得制度の実現に向けた取り組みを行っていく。

2. 総括（3年間の振り返り）

WLBを十分に理解しないまま参加してしまった23年度の初めてのワークショップから3年が過ぎた。

WLBの取り組みにより看護師確保の成果が得られたが、入職希望者に「夜勤を免除してくれる病院」という誤った認識が生じてしまった。また、インデックス調査の結果からも当院のWLBは育児支援が中心で、それ以外の職員に対する取り組みが不足している状況が明らかになった。

今年度は、休暇制度や介護支援、教育進学支援など、全ての世代が満足できるWLB制度が必要であると考え、夜勤免除、短時間正職員に関する基準の見直しを始めた。しかし多様な勤務形態による雇用の促進とは相反することもあり、バランスの難しさを感じている。

今後も夜勤可能な職員の募集を続けるとともに、多様な働き方、WLBに配慮をしつつ「夜勤ができなくても、子育てが終わったら力になってくれる」看護師の確保に努める。そのためにも今働いている職員の定着促進に向けたWLBの継続的な推進が不可欠である。

看護師確保のためのWLBから始まったが、休暇制度の変更など全職員対象に広がっている。今後は看護職以外のワーキンググループも検討されており、「他職種を含めた全職員のWLBの充実」を最終的なゴールとする。

3年間の取り組みは終了したが、今後も病院全体で働きやすい職場づくりをめざして行く。

28. 長野県



長野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

<活動内容>

1) WLB 推進委員会メンバー 7 名のうち社会経済福祉委員会委員長交代により 1 名変更。他の 6 名の委員は継続し取り組み施設の支援を行った。

2) WLB 推進委員会は 5 回開催し、ワークショップの進め方・取り組み状況等について検討した。

3) 広く浸透させるため WLB 推進集会として 8 月 27 日（水）に開催した。

25 年度は新たに 3 施設が参加しワークショップ参加施設は 9 施設となった。集会には一般参加者を加え計 81 名が参加。塚田聡講師から「WLB の基本的な考え方」の講義を受けた後 23、24 年度参加施設がこれまでの取り組み成果を報告した。この後は 2 会場に分かれ 25 年度参加施設はアクションプラン作成ワークに組み込み、他の参加者は「自施設の WLB 推進について」のテーマでグループワークを行った。

4) 施設訪問

25 年度参加施設には、ワークショップ開催前に推進者、推進委員とで施設訪問しワークショップについての説明を行った。またワークショップ後には同様に訪問し進捗状況について意見交換した。24 年度参加施設には電話で進捗状況を確認した。23 年度施設は自主活動の支援体制とした。

5) フォローアップワークショップを 2 月 4 日（火）に開催した。参加 9 施設がそれぞれの取り組みを報告した。

<成果>

1) 講演は 3 年間同じ講師に依頼。参加者からは 1 回、2 回、3 回と講義を受けるなかで「WLB」の理解が深まったとの意見があった。

2) 「WLB 推進集会」としたことで一般参加者の参加が得られ、ワークショップ参加施設一般参加施設と意見交換を行い、WLB の理解ができ自施設の課題も見えた。

2. 事業総括（3 年間の振り返りとその評価）

1) 1 年目は参加希望施設が多数ありお断りしたが、2 年目以降は「病院全体で推進することの抵抗」やそれぞれの施設で「病棟再編」「病院新築」等の状況が発生し参加施設の応募が少なく広く浸透させることはできなかった。しかし 3 年間で終了した 4 施設の参加者アンケートでは、全員が「取り組んで良かった」と答えていた。（14 名中アンケート回収 10 名・回収率 71.4%・4 段階評価）。また最後のまとめとして今後も継続して取り組むことが大事という意見が多数得られ、WLB の考え方は着実に広がっている。

2) 参加施設全体で報告会を行うことで、各施設の取り組みを参考に、自施設用にアレンジでき、報告会が有効に活用できていた。また報告書をまとめることで振り返りができさらに次のステップに進んでいけたように感じる。

3) 推進委員も 3 年間継続することで、参加施設とともに成長でき、適切なアドバイスができるようになってきた。

4) 長野県健康福祉部看護系の協力が得られ、施設訪問時等のアドバイスに有効であった。

5) WLB 推進委員会は今年度で終了し、来年度からは社会経済福祉委員会が中心となって WLB を推進していく。また 3 年間で終了した施設の管理者に今後のアドバイザーを依頼する。この事業が途切れぬよう取り組みを続けていきたい。

健和会病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域の皆様とともに、人間として尊重される安全、安心、信頼の医療と福祉を実現します。
ビジョン (組織が目指す将来像)	お互いを認め合い、自立した看護師が向上心を持って働き続けられる職場

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>○看護職員を大切にしている組織であると64.5%が感じている。</p> <p>○有休の年間取得平均日数10日(28%)。勤務希望も80%の人が通りやすいと回答。生理休暇取得100%(年間12日)と休暇が取りやすい環境が一定できているが有休取得は個人差・職場差が大きい。離職率も3%と低く、働き続けやすい環境と考えられる。</p> <p>働き方の満足度は58%が満足している。世代別では55~59歳が70%以上、25~29歳は30%と低い。家庭・地域生活の満足度は全体の64.5%が満足傾向、しかし25~29歳は30%と低い。看護ケアに十分な時間が取れていると36%が感じているが、20代では90%が「十分な時間が取れていない」と感じている。夜勤要員が不足。</p> <p>・定時で帰れる業務量ではないと感じている人が約60%、月平均残業時間11.5時間。介護が必要な家族を抱えている職員35名(23%)の内、主たる介護者16人。介護支援制度活用希望者の増加が予測される。</p>
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>夜勤可能者が不足。 奨学生以外の正職員の応募者が少ないので改善策が必要</p> <p>25歳~30才の職務満足度が低め高める施策必要</p> <p>看護ケアに時間がとれると感じる施策や改善</p> <p>業務の煩雑さのストレス軽減。始業前・時間外労働の適正化や削減への取り組み</p>



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・病棟夜勤可能者数を現在の78人から7~8名増やす ・今の働き方に満足している人を58%→70%へ引き上げる(20代は30%⇒40%) ・日勤残業時間を10%削減する
----------------	---

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	<p>①正職員の規程の検討、基準の見直し(日勤常勤など)をし、残業時間の削減と夜勤可能者増加につなげる。</p> <p>②看護ケアの認識を一致させ、やりがいも含め「働き方」について論議し、満足度アップにつなげる。</p> <p>③25~35歳の要望にあった労働環境の改善や研修(課題)で職務満足度アップにつなげる</p>
1年間の取り組み	<p>①制度の見直し・周知、浸透</p> <p>②向上心についての教育委員会のデータ整理と、25~35歳の要望調査</p> <p>③残業時間の調査(内容・時間)と改善策の検討</p> <p>④夜勤について職員が学び(ガイドラインなど)、働きやすい勤務形態を検討</p>
今後4カ月の取り組み	<p>①WLB推進委員会の立ち上げと確立</p> <p>②WLB事業の周知、浸透(職員向け説明会の企画・実施)</p> <p>③交代制勤務に関するガイドラインに沿いながら、夜勤について役職者が学ぶ</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

委員 7 名 責任者 病院総看護師長 副責任者：副総看護師長 ・ 法人看護部長
委員：総務部長（事務）、労組担当者、技術部長、病棟師長、病棟主任、
内容は取り組み活動の進捗状況の確認（実践報告）と問題整理。WLB 推進活動の広報、今
ある育児・介護支援制度の啓蒙活動

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 推進委員会の立ち上げと確立」

月 1 回の会議を 3 回開催。内容は月間院内報へニュースとして掲載した。

(2) アクションプラン②「WLB 推進事業の周知、浸透（職員向け説明会の実施）」

説明会には 60 人参加。参加目的やアンケート結果・今後の取り組みを伝える
・感想では今の病院に好印象（長く勤めたい・満足度）を持っている人が多く安心した。
若い世代の満足度UPの取り組みが重要などの意見が出される。

(3) アクションプラン③

「夜勤・交代制勤務に関するガイドラインを活用し、夜勤について役職者が学ぶ」
夜勤の身体的影響やガイドライン 11 項目について学習と現状評価と論議
感想では夜勤が与える身体的影響を知らなかったので知識を持ててよかった。
体に良いとされる正循環もできる人から取れ入れてみてはどうか。休憩・仮眠・週末の連
休がとれない現状を改善する方法が見つからない。などの意見が寄せられる。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・月間院内報へニュースとして掲載し病院内に取り組み状況を情報提供ができた。
- ・労組と一緒に、看護の労働環境について考える場ができた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

20～30 才代の満足度を高める取り組みをすすめる上で推進委員に若い世代の人を加
え、一緒に考えるしくみを作る。院内で取り組み状況を発表し院内全体のものにする。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・多様な勤務形態や WLB 推進のとりくみが多くの病院で取り組まれていること
- ・工夫のしかたは他病院の実践から学べること
- ・わずかの歩みでもすすめることが大切であること

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ① 制度の見直し・周知、浸透
- ② 向上心についての教育委員会のデータ整理と、25～35 歳の要望調査
- ③ 残業時間の調査（内容・時間）と改善策の検討
- ④ 夜勤について職員が学び（ガイドラインなど）、働きやすい勤務形態を検討

諏訪赤十字病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域医療支援病院として関係医療機関と連携を図りながら、地域住民へ安全安心で信頼のできる医療を提供する。併せて赤十字精神（赤十字らしさ）のもと、あらゆる人々の健康の向上に貢献する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	仕事と生活の両立ができて、心身共に健康な状態で働き続けられる職場である

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> ○経営は数年黒字で、平成24年に高度医療提供のDPC病院Ⅱ群に区分された。 ○毎年50人前後の新人を受け入れ、学生や新人を育てる風土が定着している。 ○平均勤続年数7.5年。(新人の離職は年2~3名) 平均年齢は30.8歳。将来への不安がなく長く勤めたいと52%が思っている。 ○WLB支援制度や基盤制度は平均より上回っていて、育児・介護支援制度は法定を越える制度がある。 ○7:1基準の必要人数以上の配置がされている ●育児短時間制度は73%と認知度が高く、利用希望も52%と高い。しかし、母性保護や介護制度を知らない人が80%以上だが、活用は希望している。 ●能力開発、リフレッシュ休暇等の利用希望はあるが、年次休暇取得率30%(平均6.3日)。 ●定時で終わることができる業務と73%は思っていない。部分休業の看護師が時間で帰れない ●施設回答の超過勤務時間は330分、職員回答では平均1026分。申告時間の3倍時間外を行なっている。 ●働き方は43%が満足している ●報酬が妥当ではないと75%が思っている ●17時間夜勤の回数は平均4回(最少1回、最大10回)1位は5回(29%)、2位は6回(17%)、99%が7回以内であった。 ●看護ケアの時間が十分取れていると51%が感じているが40~59歳は70%不十分と感じている
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> 1. WLB推進諸制度の認知が低い 2. 定時の業務終了に向けた業務改善と時間管理を定着する必要がある 3. 時間外業務が適正に評価される必要がある 4. 17時間夜勤を13時間以内にする(夜勤・交代制勤務に関するガイドラインの推進) 5. 有給休暇平均取得日数(6.3日)に満たない看護師が60%で、休暇の取得にバラつきがある



3年後のゴール	<p>仕事と生活を両立しやすく、働き続けられる職場環境に改善されている</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. WLB推進制度の理解度が上がる(20%→50%) 2. 定時に業務が終了する(26%→50%) 3. 夜勤時間の短縮(13時間以内) 4. 全職員が最低10日取得し、有休休暇取得率促進(30%→50%以上) 5. 働き方の満足度向上(43%→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
3年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護部主体から院内全体のWLB推進体制への移行 2. 夜勤時間短縮の実践と継続の検討 3. 有給休暇取得の満足度向上の検討 4. 時間外削減の検討
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. WLB推進の周知・啓発 2. 業務改善(時間外になる要素に関連した) 3. ガイドラインに準じて、勤務作成基準を見直す 4. 夜勤13時間以内を目安とした、勤務体制の検討
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. WLB推進チームの位置づけと役割の明確化 2. WLB推進宣言を開催する。ポスターで啓発 3. 必要時に活用できる制度の可視化 4. 定時で帰る取り組み: 時間外申告制の評価、労働時間の適正管理の研修、帰宅時間調査結果の分析

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

今年度は、ワークショップに参加した看護部長、副看護部長、人事課長、看護師長5名を暫定的WLB推進チームとした。現状分析、課題から、次年度以降の中期計画立案までを役割とした。平成26年度に、WLB推進プロジェクトを立ち上げ、他部門や病院の安全衛生委員会、勤務体制改善プロジェクトと協働で推進する方針である。

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推進チームの位置づけと役割明確化」

分析結果と課題、すでに今年度取り組んでいる各職場、系の計画も含め、看護部全体の取り組みがわかるように一覧表にして師長会で説明した。

(2) アクションプラン②「WLB推進キックオフ開催」

キックオフで①WLBとは何か、②当院の看護職の現状、③今後の計画を伝えた。2回開催し113名参加した。反応は「WLBについての誤解があった」「業務が改善されていないので目指す姿を話されてもピンとこない」「これ以上頑張れない」などの感想が聞かれた。3回目は2月に予定する。

(3) アクションプラン③「必要時活用出来る制度の可視化」

毎年30人以上の産休、育児休業と30人近い育児短時間制度利用者がいる中、制度の認知は低い。出産、育児休暇だけではなく、生活と仕事が調和し生涯働き続けるためのライフプランに役立てる支援内容であることを伝えるために、個人のライフイベントに合わせた制度の一覧表を作成した。

(4) アクションプラン④「定時で帰る取り組み：時間外申告制の評価、労働時間適正管理の研修、帰宅時間調査結果の分析」

時間外労働を行う場合は、時間外承認基準に沿い、事前に管理者に申請し、指示を受ける管理体制を周知した。管理者が残務状況を把握し、適正に評価する。時間内に業務を終わらせる計画、バディ制を活かして、チームで協働する、など時間管理をねらいとした。2月は師長、係長対象の労務管理研修を行う。師長会のES（従業員満足）の向上係と協働で、6月施行の帰宅時間調査結果を師長会でグループワークし、その結果をまとめた。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

全員対象にキックオフ宣言したことは、関心を向けるために一歩前進した。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

時間外労働は部署による差が大きい。業務分析とそこに働く職員の状況把握を優先的に取り組む必要あり。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

制度や基盤、勤務体制プロジェクト、医師看護師業務負担軽減策の取り組みなどあるが、院内で可視化と連携がされていない。病院全体として取り組む必要性を強く感じた。また働き方や、看護ケアの方法など長年の、風土や慣習の長所を継承しつつ、しかし、慣習を変えることも必要である。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ①WLB推進の周知啓発
- ②業務改善（時間外になる要素に関連して）
- ③勤務表作成基準見直し
- ④夜勤13時間以内を目安とした勤務体制検討

下伊那厚生病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域住民の生活に密着しプライマリケアを中心に、保健・医療・福祉をいちばん身近で提供する病院である
ビジョン (組織が目指す将来像)	スタッフが自律し、やりがいをもって長く働き続けられる職場にする。 自律とは：制度をお互いの立場を理解した「お互いさま精神」と経営状況を理解したうえで活用できる やりがいをもってとは：仕事と生活が両立でき、将来に希望を持って働ける

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p><病院> 地域中核病院の後方支援病院としての機能が強い。小病院ではあるが、保健・医療・福祉サービスを総合的に提供している。 一般病棟と療養病棟のケアミックスの病院であり、在宅支援（居宅介護支援・訪問看護・通所リハ）の機能を持っている。一般病棟に各科の急性期・慢性期・ターミナル期等すべての患者が集中し業務の複雑化と多忙が慢性化している。 長期的な視点にたった病院経営をしていると63.2%が感じている。</p> <p><看護部> 超過勤務の発生要因（医師不足により、外来終了時間後からの指示出し・予約入院以外の緊急入院が多い） 職場の満足度は50%以上、長く勤めたいと思っている人も50%以上いる。 夜勤回数は8回/月以内が87%以上は守られている。 20代、未婚、病棟勤務、正職員の看護師の体調不良が多い。メンタル面での支援を望む人が半数を超えている。 能力開発の研修支援を80%以上が満足しているが、50%が自分が描く未来像を描けていないと感じている。 勤務希望に満足している人が80%いるが、そう思っていない人が30～34歳で勤務表に不満がある40%、生活に満足していない63%、働き方に満足していないが75%いる。 病院の将来に不安を持っている人が68%で30代に多く、50%は現状の給与に満足していない。 有休取得率は50%だが、自分の有給取得日数を認識していない人が70%いる。 職場の制度を把握していない。（労働・人事・介護・労使）全国平均以下である。 30代の62.6%は看護ケアに費やす時間が取れていないと感じている</p>
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>①一般病棟では、外来終了後からの指示受け・緊急入院の対応による超過勤務が多い為、スタッフの精神的なストレス、疲労感がある。超過勤務の発生原因の調査を行い、合わせて、業務集中の時間帯の業務改善・スタッフの配置を考慮していく必要がある。</p> <p>②30・40代に夜勤・リーダー・委員会・看護研究等業務・責任・負担が集中しており、体調不良や生活や働き方に満足していないスタッフが多くいるので満足度を上げられるような対策が必要である。</p> <p>③メンタル相談窓口の希望が高いため、対応窓口・体制を周知し、気軽に相談できるようにする必要がある。</p> <p>④職場の制度の周知が低いため「お互いさま精神」と合わせて教育・周知していく必要がある。</p>



3年後のゴール	<p>①働き方に満足している。30%→40%とする。</p> <p>②長く勤めたいと思っている50%→60%とする</p> <p>③職場の制度の周知を全国平均まで上げる</p>
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	職員が自分の病院として経営に関心を持ち、適正に制度が利用でき「働きやすい職場」にする 公平性のある勤務体制を整え、同時に「お互いさま精神」が浸透され「長く勤めたい職場」にする
1年間の取り組み	勤務シフトの検討と人員配置を当院の医局体制に合わせて作成・実施・評価する 夜勤時間の短縮の実施・評価をする 「ガイドライン」を参考に勤務表作成のルールを明文化し、公平な勤務表を作成できるようにする
今後4カ月の取り組み	WLB推進委員会を立ち上げる。 制度の説明・「お互いさま精神」の浸透を図るための学習会を開催する 超過勤務の実態調査と勤務シフト・人員配置の見直し

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

(1) WLB推進の体制づくり

WLB推進ワークショップへ参加メンバーを中心に体制をつくった。メンバーは労働組合役員の兼務者を選定した。他職種のメンバーとして検査技師長を加えた。看護部長をリーダーとし、看護師長2名 看護主任2名 事務次長の7名でスタートした。

(2) 推進委員会の定例化

毎月第4金曜日の16:00から定例会議を開催。2つのアクションプランの担当者を決めてグループ活動を開始した。

(3) 推進活動の院内発信

職場責任者会議でWLB推進委員会の立ち上げの説明を行い、委員会活動を開始した。

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推進委員会を立ち上げる」

10月からWLBワークショップ参加メンバーで推進委員会立ち上げの準備委員会を開催。他職種代表で検査技師長を加えて11月から推進委員会を発足した。毎月定例化している師長主任会議の前の時間を定例会議とし確実に開催できるように設定した。定例会議では、2題のアクションプランについて担当者を決めてグループ活動を進めていくこととした。

(2) アクションプラン②「制度の説明と「お互い様精神」の浸透を図るための学習会の開催」

グループメンバーは、事務次長・検査技師長（労働組合役員）・看護師長 年度内の開催を目標に、学習会の対象者の範囲・学習会の内容について検討を行った。

(3) アクションプラン③「超過勤務の実態調査と勤務シフト・人員配置の見直し」

グループメンバーは、看護部長・看護師長・看護主任2名 10月分の超過勤務の内訳をデータ化した結果、病棟における超過勤務は、リーダー業務と指示受けが80%を占めた。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

①WLB推進委員会を立ち上げたことで院内の労働環境への意識を高める機会となった。
②事務職・看護職・メディカルの幹部が労働組合を含めて労働環境についてコミュニケーションをとる機会となり連携を深めていく機会となった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

①職員のコンプライアンス・職員としての義務と責任とのバランスをどのようにとっていくのか？
②「お互い様精神」の理解を制度利用者と支援者が相互に納得できる環境をどのようにつくっていくか？

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

看護部だけでなく院内全体で職員の労働環境について議論できる場とできたことは良かった。今後は時間がかかっても時代に合った労働環境を相互理解のもとにより良く改善していきたいと思っている。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

①WLB推進委員会の定例開催と院内発信
②WLB推進に関する学習会の開催
③看護部超過勤務の実態調査と勤務シフト・人員配置の検討

安曇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「WLB の周知、浸透」

職員への理解を深めるためにリーフレットを作成し説明会を 1 回行った。WLB ニュースを計画したが、残念ながら発行には至らなかった。

病院管理者の交代があり、WLB 推進体制自体がやや停滞してしまった。

(2) アクションプラン②「超過勤務時間の削減(業務整理)」

超過勤務時間の実態調査を行った結果、超過勤務については職場長の指示により行うという認識がやや薄い状況も見られたため、申請用紙を見直し適正な申請を行うよう工夫した。各自の時間管理の必要性を伝えた。各職場で業務の見直しを行い、効率的な業務への整理を行った。病棟会議を時間内開催とした。

(3) アクションプラン③「多様な勤務形態の検討」

当院は正規職員短時間雇用制度を導入しており、25 年度は 10 名が利用。夜勤制限などもお互い様精神で協力できている。

しかし、制度利用者や家庭の状況等による夜勤回数のばらつきは、夜勤可能者に負担が大きくなっている状況で、労組との 8 日夜勤協定が達成できない現状である。

個人的理由で希望する者もいたため夜勤専従制度の検討を行い、一定の条件のもと 2 つの病棟で試行期間を設けた。

試行の結果、実施者からは「家族の介護の時間が取れるようになった」「休息がとれるようになった」「家庭内で役割分担がしやすくなった」等の肯定的意見があった。

(4) アクションプラン④「看護ケア時間を確保するための取り組み」

24 年度のインデックス調査、「看護ケアに費やす時間が十分にとることができる」という問いに対し、56%の職員が「あまりそう思わない」「そう思わない」と答えた。当院で看護ケアについてアンケート調査を行った結果、「どうしたら十分に看護ケアができると思いますか」の問いに対し、「意識して患者さんと時間が取れるようにする」「業務改善」「記録の簡略化・整理」他の意見があった。しかしその直後に行った 25 年度のインデックス調査の「看護ケア」についての問いでは、「不十分と感じている」職員が 59%と 3 ポイント増加した。その後全体で記録を見直し、また各職場で業務改善・整理を行った。ベッドサイドにいる時間が増えつつあると感ずる。

(5) アクションプラン⑤「勤務に応じた「手当」の制度を作る」

夜勤へのインセンティブの付与については、長野県厚生連と労組の協議の結果、8 日夜勤協定実現に向けて当面 8 回を超えた場合に特別手当が支給されることになった。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 改善したこと

病棟ごとに業務内容を見直し、整理した（申し送り方法の改善、手術説明方法の統一化他）。記録については、電子カルテ観察項目のセット見直し、短期間入院患者のセット内容見直しにより入力時間の短縮。院内保育所の医師看護職以外の利用促進。

(2) 今後の取り組み

- ・ WLB 推進体制の再構築
- ・ WLB を正しく理解・周知するための広報活動

上伊那生協病院の取り組み

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、ワーキンググループを定期的に開催し WLB を職員個人が理解してお互い様精神が持てるようにする」⇒WLB 推進体制の強化

看護業務改善プロジェクトを立ち上げ、看護師を病院全体で支援するという体制作りを行った。

- ・ 残業削減として、医師の指示だし・面談枠の確保、電子カルテの記録の改善
- ・ 看護支援として、他職種によるシフト交換、病棟担当薬剤師の配置、病棟クラーク配置、介護職の増員と夜勤の導入を行った。

残業時間の削減と、支援を実感できることにより、職員のモチベーションアップにもつながった。

(2) アクションプラン②「正職員 8 割確保」

人材確保・離職防止・キャリアアップ支援

- ・ 人事確保では学生対策を行い奨学生確保に力を入れている。
- ・ 職員に対しては病児保育・短時間正職員制度を利用して離職をせずにするケースが出ている。
- ・ 保健室を設けることでメンタル面の早期フォローを行えている。離職防止にもつながった。
- ・ キャリアアップ支援に重点を置き、ラダーに沿った職員面接を行い、やりがいのある看護の実践の支援を行った。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「改善されたこと」

- ・ 看護職員を病院全体で支援するという姿勢が生まれた。特に医師の協力が大きかった。
- ・ 残業が大きく削減できたことにより、職員のモチベーションアップ、職員同士の協力しあう姿勢（お互い様精神）が生まれた。

正職員 29.4 時間→19.8 時間、非常勤 18.6 時間→11.1 時間

- ・ 病児保育と、土曜日（健康児）保育は職員確保と、土曜日勤務者確保に大きな役割を果たしている。
- ・ 保健室ができたことで、職員の早期メンタルフォロー、新入職員・指導者への面接、復帰過程の職員への復帰プログラムの検討など重要な役割を果たしている。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・ 長時間勤務の改善
- ・ スキルアップへの支援

(3) 平成 26 年度の取り組み

- ・ 職場の労働環境をさらに分析し、多様な勤務形態を取り入れて、長時間勤務を改善する。
- ・ 人材確保対策の継続

国保依田窪病院の取り組み

1. 3年間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推進体制の構築と整備」

現在、院内の正式委員会の「衛生委員会」でWLB事業を積極的に推進している。衛生委員会は、設置要綱や構成メンバーを検討し「医師、産業医、診療技術部、労務管理担当者、職員労働組合員3名、カウンセラー、事務部長、看護部長」の多職種で構成している。多職種で構成していることにより、院内に速やかに周知できる体制となった。特に職員労働組合員が参加するため事業者側、労働者側の双方で推進することとなり、相互理解での推進体制が整備でき活動している。

(2) アクションプラン②「WLBの諸制度や支援策の整備と周知、定着」

平成24年度、人事担当係長を中心に「職員服務規程、諸制度」が見直された。勤務時間、休暇取得手順、超過勤務、共済事業等、見直された詳細をまとめ院内LANで周知した。職員に「服務規程や諸制度」を正しく理解してもらうため、先ず代表者(課長)会議で管理者を対象に規則や制度について確認しあい理解を深めた。具体的な改善事項は

- ①処遇待遇の改善：外来当直手当の見直し、臨時職員雇用契約の改定(有給休暇の増加)
- ②有給休暇の取得促進：誕生日3日間連続休、夏休み休暇の全員完全消化
- ③相談支援、メンタルヘルスの充実：衛生管理室のカウンセラーによる相談窓口の設置
- ④施設内の環境整備：院内保育所の増築、病児・病後児保育の開始など、多くの支援策が整備された。

(3) アクションプラン③「適切な労働時間管理、勤務シフトワークの変更」

平成24年度、就業規則の見直しと同時に診療部も含め、職員全員のタイムカードの運用手順を徹底した。徹底することで、職員全員の超過勤務時間が総務課で正確に把握できることになった。その後、恒常的な長時間労働部署や業務配分について「衛生委員会」が中心となり検討され業務の見直しやチーム医療の推進が図れた。育児休暇取得後の全員が部分休業を取得し認知度は確実にアップしている一方で、通常業務を担う者の負担は増加している現状がある。そこで、夕方からの人員減少を補完する取り組みとして10時から19時までの中日勤務を設けるなど、勤務シフトを変更した。今後、全病棟で実施予定である。そして、人材育成の強化と時間外勤務の削減を目的に平成25年10月からモデル病棟で「ペア看護提供体制」を導入した。導入後、超過勤務時間が大幅に削減でき、インシデントレポートが激減している。

2. 総括(3年間の振り返り)

自施設では2011年度からWLB推進ワークショップに参加し、インデックス調査結果をもとに職場環境改善に努めてきた。ワークショップには事務部長、検査科長、リハビリ科長と共に参加した。多職種協働で取り組んだことで看護部主導型の推進事業から病院全体の取り組みとなった。さらに、2012年度からは病院目標にWLBの推進が立案され、各部署の活動目標に反映したことで職員一人ひとりの意識向上となった。また、就業規則や服務規程など多くの諸制度を見直し改善した。徐々ではあるが確実に職場環境は整備されつつある。しかしながら、今年度の育児休暇復帰者全員が1時間から2時間の部分休業を取得できたことは「お互い様風土」が醸成されてきている反面、通常業務を担う者の負担は増加している。今後は、できるだけ多くの職員が公平に制度を活用でき、全ての職員がメリットを感じられるような制度の多様化を進めることが課題である。

飯田市立病院の取り組み

1. 3年間のアクションプランの実施状況とその評価

(1) アクションプラン①「制度の周知」

インデックス調査より、制度に対する認識の低さが明確となった。労働組合と共同して学習会を実施し、最も認知度が低かった介護休業制度の認知度が上がり取得者も増加した。

(2) アクションプラン②「育児支援の勤務形態の統一」

当初、育児支援取得時間を個々に合わせて設定していたため、就業・帰宅時間がまちまちで業務の組み立てに支障をきたしていた。実績を踏まえ、勤務形態を5パターンに統一したことにより、業務調整や帰宅後のフォローもスムーズに実施できるようになった。現在のところ、制度利用者と支援する者どちらからも問題点は上がっておらず継続している。

(3) アクションプラン③「将来に向けたライフ設計を立てられるスタッフの育成」

制度利用者が増加するにつれて、利用者を支援する者の中で不公平感が生じてきた。これには、制度利用者の専門職としての働き方が大きく影響していることがアンケート調査で示された。そこで、復帰依頼文書の郵送とともに、自分の役割を理解し、子どもの成長に応じた勤務形態の変更などを考えてもらえよう定期的な面接を実施してきた。その結果、休業する時間は徐々に減少し夜勤復帰も増加してきた。さらに、育児期間中でも学べる家庭のインターネットを利用したオンデマンド研修を整備し、育児期間中に自己学習によるキャリアアップを計画的に実施することを期待してプランシートを作成した。

(4) アクションプラン④「専門領域における役職・夜勤手当の新設」

従来の昇格制度は管理職であり、特定分野には昇格はなかった。専門分野で活躍している看護師も役職が必要と考えた。専門分野での実績を評価し人事課に交渉し、専門領域における役職を新設し、平成24年に2名、平成26年に3名となった。さらに、夜勤勤務回数5回以上に対して、夜勤手当と別に手当を平成26年4月より付けることとした。

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 「改善したこと」

制度の周知ために、定期的な説明会の必要性を労働組合・人事課に提言でき、制度利用者の増加につながった。また、育児支援策利用者増加に伴い、疲弊感を抱いている支える側の「おたがい様精神」を養う必要があると考えた。そこで、役職の新設や勤務形態の統一、自立した制度利用者の育成に取り組んだ。結果、休業時間と制度取得時間の減少により、制度利用者の努力が見えるようになり、制度利用者を支えられる環境が整備できた。

(2) 本事業参加への感想（気付いた点など）

当院は、WLBを2008年4月に導入し、制度利用者が増加する中、継続の難しさが危惧される状況となりワークショップに参加した。働く環境作りとともに、制度利用者が看護師数の増加のみでなく、戦力として周囲に認められるためのフォローが課題であった。アドバイスや他施設の取り組みから、当院用に修正し具体的な対策を立てることができた。また、毎年報告の機会を得たので、確実な取り組みにつながった。

(3) 今後の取り組み、方針

- ① 定期的な制度説明会の開催
- ② 今年度から開始したキャリアアッププランシートの評価
- ③ スタッフ全員の働きやすい職場環境改善として、年休取得の推進と看護師確保

松本協立病院の取り組み

1. 3年間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 推進体制の継続と広報活動を検討し進める」

WLB 推進会議は3年間定例化して時間内に保障された会議として開催してきた。取り組み開始1年間は事務幹部も参加し看護部を知る機会として有効だった。推進事業への参加当時から開始をした「推進ニュース」の定期発行は2013年2月までに12回行い「院内ポータルサイト」内で職員の誰もが閲覧ができるようにしてきた。

(2) アクションプラン②「意識変革＝主体者として「働く」という事を学ぶ場を作る」

3年の間、年1回「WLB 院内報告会」を企画し開催した。インデックス調査の結果報告と制度利用者の経験報告（育休短時間制度、介護休業制度）とグループディスカッションを行った。制度活用をしたことで働き続けられた経験や、利用者を受け入れ支えてきた立場の双方の思いを出しあうことが「お互いさま」の気持ちの共有や、WLB を取りながらの働き方を考える機会にする事ができた。

2013年2月に実施をした報告会では、介護休業制度を活用し高齢の親を在宅で看取った2名のベテラン看護師の経験を聞いた。これからも増えていくと考えられる「家族介護」の問題。若手～中堅世代のいずれにも共通した、いずれ来る課題への心構えの機会にもなった。グループディスカッションでは「元気にやりがいを持ち働き続けるために必要な事は何か」をグループ毎に3つの言葉で表現する取り組みをした。「なかま」「思いやり」「環境」「医師を増やす」「研修の充実」などが出された。日々の看護に対する思いや、やりたい看護を語り合える機会にできた。

2014年2月には3回目の報告会を開催予定。30代看護師に焦点を当て、同世代の認定看護師と海外での看護師経験をし、復職した看護師の話聞き看護を語り合う予定である。

(3) アクションプラン③「看護業務実態を把握し、師長業務や夜勤業務改善の検討をする」

看護業務実態の把握は師長会が中心に2013年1月に業務量調査のプレ調査を行った。看護師が行うべき業務とそれ以外の業務を明確化する事を試みたがまだ本格的な取り組みに至ってはいない。労働組合と理事で構成する「業務改善プロジェクト会議」ではWLBの視点も取り入れて「正循環夜勤」についての学習会を看護師長主任を対象に正循環勤務を実現した他院所の看護部長を招き実施した。

2. 総括（3年間の振り返り）

推進体制を維持し、3年間定例会議を続け、事務幹部や、法人の人事担当部署を巻き込む事ができた。人事部長を師長会に招き意見交換や日頃の疑問を直接聞いてもらったことで、人事労務管理に関する現場への援助の必要性を理解してもらう事もできた。

本推進事業に参加した事は、インデックス調査結果から客観的な現状分析がされ課題を整理する機会になった。また、当院の看護集団の強みを知る機会にもできた。毎年実施した「報告会」では、共に働く仲間同志が「良い看護を提供したい」ために何を思っているのか、「看護を語る」場を共有して行く事ができた。目に見えた業務改善や制度の改善まではいかなかったが、継続課題として、組織内にWLB 推進の取り組みを位置づけ継続しなくてはいけない。

市立大町総合病院の取り組み

1. 3年間のアクションプランの実施状況とその評価

(1) アクションプラン①『看護師が不満に思っている事柄を知る』ヒアリンググループ
インデックス調査より中堅看護師の満足度が低いことが分かり、年代別にラベルを回収しKJ法で分析した結果を職員や他のグループに周知した。3年間の取り組みを振り返ると不満と挙げられたことが、それぞれ休暇、制度、手当、施設、メンタルヘルスの方向へシフトしたことが確認できた。さらに、以下の変化があった。

* 時間外の病棟会や委員会活動は1時間の時間外勤務とした。

* 給与明細書は項目を増やし分かりやすい内容に変更した。

* 休暇の違いが明確となり休みが取りやすくなった。

(2) アクションプラン②『制度の整備と運用の見直し』グループ

6項目についてグループの中で担当を決め、毎月学習と検討ができた。

* 母性保護、育児に関する制度を分かりやすいワークライフバランスシートにまとめた。

* 介護休暇については制度を理解し2名の職員が半年間取得することができた。

* 超過勤務については始業前残業、休憩時間、時間外業務について検討し業務整理した。

* 休暇についてはインデックス調査結果より取得できていると実感することができた。

* 夜間看護手当、夜間勤務手当の違いについて学習し、他自治体病院と同額の手当を獲得した。

* 長期研修（認定教育課程）については病院からの援助額を増額できた。

* 平成24年2月に託児所が開設したことで、育児短時間制度を利用した職場復帰者が増えた。育児短時間勤務者を病棟配置したことで、その後の短時間非常勤職員の雇用につながった。

(3) アクションプラン③『人材確保』グループ

* 看護師募集の新パンフレットやポスターの製作、テレビコマーシャル、街頭活動等、新しいアイデアを出し合った結果、新卒看護師の増員につながった。

* 高校訪問や進路相談、看護体験を通して看護師の魅力をアピールし奨学金の貸与も勧めた結果、奨学生の確保と共に年次採用計画が立った。

* 助産学修士実習病院、看護学実習病院となった。

* メンタル対応、メンタルヘルス研修、復帰支援基準、復帰支援プログラム作成ができた。

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 改善したこと

ワークライフバランスを考える職場風土が出来始めた時に託児所が開設し、育児短時間者を複数病棟配置したことで、ゆとりある業務となった。多様な勤務形態の受け入れとなった。制度整備を見直す中で、庶務課を巻き込み待遇改善につながった。また職員を大切に考えるメンタルヘルス対策の整備につながった。

(2) 事業参加への感想

日頃疑問に思っていることを話し合い調べ改善につなげていくグループ力を確認することができた。発表のたびに他施設の取り組みを参考にし励みとしながら推し進めることができた。

29. 三重県



三重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) 三重県看護協会の支援体制について

新規参加施設 2 施設が加わり、今年度は 9 施設が WLB 推進に取り組んだ。3 年目参加施設の支援は事務局、2 年目施設は 1 年目と同じ支援者が担当した。信頼関係が構築された支援者の担当によって参加施設は WLB 推進に取り組むことができた。

2) 活動内容と成果

- ① 運営委員会：計 6 回開催した。委員は当会役員 1 名が加わり、9 名となった。
- ②「看護職の WLB 推進ワークショップ」説明会(4 月 23 日)：新規参加施設に事業概要、支援内容と進め方、スケジュール、2 年目・3 年目参加施設には支援内容と進め方、スケジュールについて説明を行った。
- ③ワークショップ(8 月 22 日・23 日)：第 1 日目の講義は公開講座とし、運営委員、医療労働相談員が担当した。ワークショップには新規参加施設のみでなく 2 年目、3 年目の施設が参加し全体プランの作成、見直しを行った。各施設の発表は貴重な意見交換の場となった。参加者 143 名。
- ④施設訪問：1 年目参加施設は昨年と同様にワークショップ前(7 月)に実施した。2 年目・3 年目施設は要望に応じて実施となっていたが、3 年目施設は直接取り組みについて話し合う機会がなかったため、11 月に施設訪問を実施した。進捗状況の確認を行い、3 年間の総括と今後の取り組みの方向性について話し合うことができた。
- ⑤施設別セッション・ジョイントセッション：1 年目・2 年目参加施設には昨年通り 4 回開催した。参加施設は、直接、支援者から助言や情報、他施設の取り組みからヒントを得ることによって、自施設の取り組みに役立てることができた。3 年目参加施設に対しては 2 ヶ月毎の取り組みシートの提出による進捗状況の確認を行った。
- ⑥フォローアップ・ワークショップ(1 月 22 日)：1 年目・2 年目参加施設の報告、3 年目参加施設の成果報告、講演会の 3 部構成で開催した。参加施設の報告や講演会の内容は自施設の今後の取り組みに役立つという意見が寄せられた。参加者 79 名。
- ⑦その他：昨年に引続き、三重労働局との協働で「看護職のための法律ミニ講義」を開催した(6 月 27 日、10 月 22 日、11 月 6 日)。「就業規則の確認をしたい」等の参加者の意見から、講義が WLB 推進への動機づけとなったことが分かった。

2. 事業総括(3 年間の振り返りとその評価)

三重県看護協会は、県内に看護職の WLB に取り組む施設が増えること、参加施設の離職率が低下すること、参加施設のインデックス調査結果が好転することを目標に本事業に取り組んだ。その結果、県内施設に対しては WLB についての周知が進み、WLB に取り組む施設が増えた。3 年目の参加施設については、離職率の低下、時間外勤務時間の削減、年次有給休暇取得率の改善、職場風土の改善など取り組みの成果を得ることができた。また、支援者には看護管理者以外に WLB に取り組む病院事務長、WLB に取り組む企業、三重労働局、行政職員が加わることで多角的な視点での支援を提供することができた。

3 年間の取り組みを通して当会は、本事業参加施設への 3 年間の支援スタイルを整えることができた。今後はさらに小規模施設のための支援スタイルを整えること、支援者の育成に対する取り組みを行い、三重県内の看護職が働き続けることができる職場環境づくりのための支援を継続していく。

みたき総合病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	創造的であたたかい保健、医療や福祉を心がけ、地域と共に歩む
ビジョン (組織が目指す将来像)	職員の満足度を上げて、長く働き続けられる職場環境を作る

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> ・夜勤免除制度があり、変則2交代・3交代と部署によって違いもあり、夜間の呼び出しもあるため、人員も含め、夜勤体制の見直しが必要。そのため人材確保も必要。 ・制度認知が低く、「わからない」という職員が多い。 ・年次有給休暇の公平な取得が図られていない。連続した休暇取得の要望も多い。 ・8割近くの職員が給与が妥当でないと感じている。昇給が無い。 ・約8割の職員が、今の勤務先の将来に不安があると感じている。 ・看護ケアに費やす時間が充分でないと7割近く感じている
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ・現在の夜勤体制では、看護師の負担が大きいため、夜勤体制の見直しが必要である。 ・職員全体に病院が整備している制度の周知が徹底されていない。 ・年次有給休暇が公平に取得出来ていない。 ・経験が給与に反映されていない。 ・病院の経営状態や今後のビジョン・方針が周知されていないため将来への不安が大きい。 ・他職種との業務分担ができていない。



3年後のゴール	職員の満足度を上げて、長く働き続けられる職場環境に向けた改善を行う 【成果指標】 <ul style="list-style-type: none"> ・夜勤交代制勤務をする職員の割合を 36.4%⇒60% ・整備されている制度に関する周知を 30%⇒60% ・全員が有給休暇を年間5日以上取得できる。 ・「今の勤務先の将来に不安がある」を 78.2%⇒50% ・「今の給与が妥当である」を 20.9%⇒40% ・「看護ケアに費やす時間が充分でない」を 67.3%⇒50%
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な勤務形態を活用し、就業継続者が増加する。 ・年次休暇の有効活用 連続休暇5日間を個々の希望に応じて取得できる。 ・仕事への貢献度が評価される仕組みができる。 ・自己の看護実践に対し、満足感がもてる。
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・WLBの周知、浸透 ・年次有給休暇の計画的取得の促進 ・多様な勤務形態の検討 ・病院のビジョン、方針の現況報告をする機会をつくる。
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・WLB推進体制の立ち上げ ・就業規則・WLB支援策の周知のため、職員への説明会を開催 ・日勤常勤者への夜勤勤務に関するヒアリングを行う。 ・部署ごと・業種ごとの有給休暇の取得状況を把握する。

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、院長、事務長、看護部長で構成される四役会においてWLBワークショップ参加についての承認を得た。看護師長会にて参加への説明を行い、WLB推進委員会、ワーキンググループを発足した。推進チームメンバーは看護部長、副看護部長、事務長、総務課長、看護師長4名とし、ワーキンググループとして看護部各部署からスタッフ1名、計5名を選出した。組織図を作成し、推進委員会を院内の各種委員会として位置づけた。

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、WGの稼働」

各部署のカンファレンス日に推進委員による部署訪問を行い、部署の課題など情報を収集した。また、子育て世代の現状把握を目的にアンケート調査を実施した。委員会は定期開催とし看護協会のセッションの翌日とした。また、WGとの合同会議では進捗状況や部署の課題について検討した。

(2) アクションプラン②「就業規則・WLB支援策の周知」

職員がWLBについて関心を持ち理解を深めて行けるよう、WLBの取り組み、就業規則、制度について説明会を実施した。今後、新卒者や中途採用者に対しても説明会を開催していく。また、WLB関連資料ファイルを作成し各部署に配布した。

院内他職種への周知としては、管理職で構成される運営委員会での報告や安全衛生委員会での報告、院内広報誌「和（なごみ）」に取り組みについての記事を掲載した。

(3) アクションプラン③「夜勤勤務者の増員」

「日勤常勤者」に曜日、回数など提示した条件の下での夜勤の可否についてヒアリングを実施した。また、介護職と2人の夜勤帯における看護師の不安は、急変時の対応であることが多く、他職種にも習得できるようBLSなどの研修を計画する予定である。

(4) アクションプラン④「有給休暇が公平に取得できる」

部署ごとの有給休暇取得状況を調査した。その結果、有給休暇付与日数20日/年の職員25名のうち10名が取得日数10日以下であった。今後、年間取得日数が公平になるよう部署長が勤務表作成時に計画的に取得できるように組み入れる。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ◆ インデックス調査により現状を把握することができ課題が明確になった。
- ◆ 就業規則や制度の周知のために説明会を開催することができた。
- ◆ WLB推進委員会の活動・進捗を運営会議や安全衛生委員会で報告し共有できた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ◆ 育児短時間制度を利用して働き続ける看護師が増えた一方、夜勤ができる看護師の数が減少し、フルタイムで働く看護師の負担が増している。
- ◆ 介護職、看護職の2人夜勤のため新人看護師の夜勤育成が困難であり、看護師1人の夜勤への不安が大きい。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ◆ 数値によって自施設の現状を客観的に把握し、改善すべきことを数値に示すことができる。また、その情報を職員が共有することができる。
- ◆ 施設は異なっても看護部全体が抱える問題は共通している。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ◆ 時間年休の取得、リフレッシュ休暇の採用、夜勤者の増員、給与体系の明確化

ヨナハ総合病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域と連携して急性期から慢性期・在宅まで切れ目のない医療提供をめざし、かわりあうすべての人々に安心と満足を提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	整った職場環境があり、仕事・生活ともに安心・満足が得られる病院となる。

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>■勤務体制■</p> <ul style="list-style-type: none"> □休暇関係・平均有給休暇取得率33.5%⇒取得しないとくいけないときに有給取得できている50.5% ・長期休暇が取れない67.8%⇒有給休暇取得・リフレッシュ休暇取得希望が多い65% ・有給休暇残日数等が把握できていない70% □時間外業務・定時帰宅不可63.2%⇒気兼ねなく帰れる職場58.6%(⇒～24歳:帰れない40.2%) ・時間外勤務超過平均3.8時間(⇒個人差・病棟差が大きい) <p>■キャリア関係■</p> <ul style="list-style-type: none"> ・能力生かしていると感じる56.3%⇒将来につながらないと感じている66.7% ・キャリアカウンセリング(担当業務希望を聞く制度、キャリアに応じた研修等)の希望が多い65% ・満足感じていない57.4%⇒35～39歳:満足42% ・離職率が高い22%(妊娠・産休復帰不安等) <p>■組織としてのサポート体制■</p> <ul style="list-style-type: none"> ・制度認知が低い80% ・人事考課等指標がないため公平に評価されていないと感じる60% (仕事量に対する給与の妥当性を感じない66%⇒35歳～39歳は妥当と感じている) ・部署によりルールのばらつきがあり不公平感がある ・看護職員を大切にす組織と感じていない。67.2%・勤務先の将来に不安がある80.2% ・職場の苦情への対応等の充実を希望:70%
---	---

課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>■勤務体制■ (休暇関係・時間外業務)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・必要な時に有給休暇取得はできているが、全体的な有給休暇取得率が低い。 ・有給残日数の個人別把握ができていない。 ・長期休暇希望が多いが、制度として無い。 ・定時帰宅ができる体制が整っていない・業務未整理・職場風土・医師の指示出しが遅い ・勤務表作成基準が明確化されていない・部署ごと、師長ごとの采配によるところが大きい。 <p>■キャリア関係■</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門性の高い医療を学びたいと感じているがその環境が整っていない。 ・広く浅い医療は提供できているので様々な選択肢は整っている。 ・キャリアカウンセリングの要望が多いが、体制が整っていない。 ・評価制度がないため公平に評価されていないと感じている。 <p>■組織としてのサポート体制■</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員を大切にす組織と感じておらず職場の将来に不安を感じている ・制度があるにも関わらず認知度が低い
--	--



3年後のゴール	<p>※職場環境を整え3年で現状の10%～20%以上の改善を目指す</p> <p>■勤務体制■ ①有給休暇取得率の向上:33.5%→43.5%以上 ②連続7日間程度の長期休暇を取得できる職場環境を整える:0%→20%以上 ③サービス残業のない(定時帰宅できる)体制の構築:気兼ねなく帰れる40%→50%以上</p> <p>■キャリア関係■ ①キャリアカウンセリングサポート体制の構築:利用者0%→20%以上 ②仕事の内容と給与に対する妥当性を感じてもらう取組の実施:感じない人66%→46%</p> <p>■組織としてのサポート体制■ ①職員を大切にす組織と感じてもらう取組の実施:感じない人67%→47% ②制度の認知度を高める取組の実施:知らない人→80%→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
3年間の取り組み	
1年間の取り組み	<p>①面談やアンケート等で確認した多様なニーズに対応できる具体的背策の検討</p> <p>②業務内容と給与の不公平感を少なくする取組の検討(年功序列給与に見合った年齢ステージ別業務基準の明確化など)</p> <p>③WLB取り組みニュースの発行:4か月に1回を目標</p> <p>④業務整理によるサービス労働・持ち帰り仕事等の減少の対策</p> <p>⑤職員を大切にす姿勢を見える形にできる制度の設定(誕生日月お祝い制度(休暇付与やカンパレンス時お祝い)・ホスピタリティ賞設定等など)</p> <p>⑥分かりやすい就業規則の作成・福利厚生パンフレットの作成 ⑦(看護部)勤務表作成基準の明確化</p>
今後4カ月の取り組み	<p>①WLB取組周知(広報誌発行・ホームページ広報ブログ掲載)</p> <p>②就業規則の周知 ③業務負担の把握・業務整理の検討(常勤タイムレコーダデータ)</p> <p>④個人別の有給休暇の把握・周知(お互い様意識を醸成するために互いの休暇取得情報を共有する)</p> <p>⑤アンケート内容の検討(部署別の問題点やその他ニーズ把握・インデックス調査では分からない内容を確認)</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

病院の取り組みとして WLB 推進ワークショップに参加し、推進委員会を立ち上げた。推進委員はコアメンバーとして、看護部長・師長・副師長・事務長・事務次長・医事課主任、ワーキングメンバーは、病棟看護師・外来看護師・透析看護師・事務局の計 13 名とした。コアメンバーは看護部単独では調整が困難な問題、ワーキングメンバーは看護職員の率直な意見の集約、対処についての活動を行った。委員会は定例会とした。

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 取り組みの周知」

朝礼や責任者会議など全職種が集合する場での進捗状況の報告、広報誌「BE HAPPY」の発行（1 回／月）を行い、取り組みの周知を行った。広報誌は推進委員の顔写真やコメント、イラストを入れ職員が手に取って読みたくなるような工夫をした。また、インデックス調査の結果、取り組み内容、今後のスケジュール等を職員がいつでも見ることができるように「WLB ファイル」を作成し各セクションに配布した。

(2) アクションプラン②「就業規則の周知」

広報誌、朝礼などを通して、各セクションに就業規則が配布されていることや制度についての説明を行った。師長を中心とした責任者は制度の利用対象者の把握とその紹介を行うようにした。また、労働基準法や労務管理の理解と知識を深めるために責任者の研修（院外）への参加、看護部研修会（院内）を開催した。

(3) アクションプラン③「業務負担（時間外勤務内容）の把握」

時間外勤務の内容を調査した結果、看護記録、患者カンファレンス、家族面談記録などが大半で、特に看護記録をまとめて行うための時間外勤務が多いことが分かった。「まとめ記録」から「発生時記録」を行うように師長、副師長が職員に声掛けをした。

(4) アクションプラン④「個人別有給休暇取得の把握」

インデックス調査の結果、職員自身が取得した有給休暇日数を知らないという回答が多かった。そのため、経理課の協力を得て師長が残っている有給休暇日数を把握し職員に伝えることにした。

(5) アクションプラン⑤「インデックス調査に表れなかった意見の調査」

「長期休暇取得は何日間取得したいか」「休暇取得についての要望」「職場で不満に思うこと」などについてワーキングメンバーが中心となってアンケート調査を実施した。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

職員に働きやすい職場環境を整えようとする意識が出てきた。研修会に参加した責任者は、職員に対する労務管理等についての意識を高めることができた。有給休暇については職員が取得日数を意識し、有給休暇を公平に取得できるような気運が高まった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

看護部門だけの取り組みではなく他部門・他職種との協働とその方向性を示すこと。

(3) 「この事業に参加して気づいたこと」

インデックス調査結果から、院内の制度や情報に対して、職員の認識が低く、その周知が徹底されていないことが分かった。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

①「インデックス調査に表れなかった意見の調査」結果の分析と計画立案。②計画的な有給休暇の取得。③職員の WLB への関心を高め、意見の反映が可能な職場風土づくり。

桑名東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 取り組みの周知」

看護部長を委員長とし、師長 3 名、スタッフ 4 名、事務次長 1 名の合計 9 名で WLB 推進委員会を構成し、2 回/月の会議を開催した。平成 24 年度の独法化に伴い改正された就業規定の中でも看護職員の関心が高くメリットを感じやすい規定を抽出し、ニュースレターを発行した結果、就業規定の周知を図ることができた。

(2) アクションプラン②「看護ケアの内容と看護の現状の把握（現状調査の実施）」

インデックス調査から「看護ケアに十分な時間を費やすことが出来ない」と感じている職員は昨年度に比べ微増していた。師長は看護ケアについて適切に実施されていると感じていたが、スタッフとの間に認識の差があった。現状調査の結果、スタッフが「看護ケア」を行ったと実感するケアは清拭・食事介助・安楽援助・傾聴等の直接看護業務であった。「看護ケア」についての師長とスタッフの認識の差は「看護ケア」に対するスタッフのフィードバックが十分でなかったと考え、師長・主任は看護リフレクションの勉強会を行った。

(3) アクションプラン③「残業時間の把握（残業時間再調査の実施）」

昨年度の調査結果では電子カルテ入力のためにパーソナル・コンピュータ（以下、PC）使用の待ち時間が 296.8 時間であった。そこで、時間外手当と PC 購入費用を鑑み、事務局と検討し各病棟に 2 台ずつの PC（合計 8 台）を購入することができた。その結果、PC の待ち時間を 119.8 時間に減少させることができた。しかし、残業時間は、今年度、新病院開院に向けて診療科が増えた A 病棟の増加があり、昨年と比べ約 3 時間多い平均 9.6 時間になった。A 病棟を除く場合、残業時間は昨年度に比べ約 46 分短縮していた。

(4) アクションプラン④「メンタルヘルスの相談窓口の設置と周知」

メンタルヘルス不調者のための相談窓口がなかったが、院内労働安全衛生委員会との協働によって窓口を設置することになった。場所は院外施設、対応者は臨床心理士、予約制、回数は 2 回/月、平成 26 年 3 月から開設する予定である。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 取り組みの成果

ニュースレターの発行によって、職員からは WLB 推進委員会の活動や就業規定について理解しやすかったという評価が得られた。また、「看護ケア」を振り返るきっかけを与える師長・主任等の関わりはスタッフの満足感、看護の質の向上に繋がると考え、そのためには看護リフレクションの勉強会は回を重ねる必要があることが分かった。残業時間の増加については、PC の増台によって入力の待ち時間は減少したことは大きな成果であった。しかし、それ以上に、A 病棟の新診療科の検査治療件数の増加とそれに伴う入院数の増加、在院日数の短縮によって残業時間が大きく増えたため、更なる取り組みが必要になった。

(2) 今後の取り組みと課題

- ① 就業規定等の周知：ニュースレターの定期的発行を継続する。
- ② 看護ケアの満足度を上げること：看護リフレクションを用い、看護ケアを再考する。
- ③ 残業時間の削減：A 病棟の負担軽減に対する取り組みを検討する。
- ④ メンタルヘルス相談：利用状況を把握し、復職支援プログラムの作成を行う。

伊賀市立上野総合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「WLB 推進体制の立ち上げと周知」

WLB 推進委員会は看護部から院内の組織として位置づけられ、構成メンバーも拡大し活動の周知が図れるようになった。院内方針として平成 25 年 10 月、病棟機能再編成によって急性期病棟が設置され 7:1 看護体制が敷かれた。それに伴って職員の勤務異動、業務の煩雑化と混乱、超過勤務の急増による疲弊を招いた。この現状の解決を重要課題ととらえ再編成の周知と理解、病棟間の協力体制の強化が必要と判断し計画を変更した。平成 25 年度インデックス調査では昨年度に比べ回答率は 2%のみの増加であったが、年齢では 20 代・30 代の回答率が増え、若い世代への WLB の周知が推察された。

(2) アクションプラン②「看護ケアに対する現状調査」

1 年目の意識調査から導かれた「時間をかけたい看護ケア」の実現に向け、病棟間での協力体制の整備として、看護助手の交代制勤務を開始した。排泄介助やモーニングケア等のマニュアルの作成、病棟間でリリーフ体制がとれる勤務表の作成に取り組み、夜間のマンパワーの確保を行った。ベッドサイドの看護ケアの質や効率性を重視した業務改善については看護部業務改善委員会や感染対策委員会、NST、助手会と協働し検討した。その結果、経腸栄養剤、保清に関連した業務改善を行うことができた。

(3) アクションプラン③「勤務表作成基準と各部署の実態調査」

調査結果からスタッフは長期連続休暇(7 日間)の取得を希望していることが分かった。各病棟に休暇取得のためのルール説明と計画カレンダー配布を行い、調整を行っている。

(4) アクションプラン④「看護職員への施設就労制度の周知及び活用促進」

就労制度の周知と活用を目的に事務部と連携し、病棟・外来の各部署への説明訪問を計画し、全部署への説明訪問を行うことができた。その結果、育児休業、部分休業以外に子の看護休暇、家族の介護休暇等の利用者が増加した。しかし、実際には、超過勤務が多くなった部分休業取得者に対し、契約時間に帰宅できるように「帰ろう」「帰らそう」の働きかけをしたが、超過勤務の削減ができず非常勤勤務に労働形態を変更したという事例があり、制度利用についての今後の課題となった。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1)「改善したこと」

「時間をかけたい看護ケア」の時間確保に向けた業務改善に取り組み、看護助手の交代制勤務の導入と病棟間でのリリーフ体制を整備することができた。このことは夜勤者の安心・安全な勤務体制に繋がった。また、この取り組みは業務改善委員会や他の委員会との協働が効果的な結果につながり、看護業務の見直しや改善が行われ、看護ケアを質とともに効率性の観点からも改善することができた。

(2) 新たな課題として生じたこと

看護助手の夜勤体制整備の充実、就労制度の周知と利用促進のための環境調整の継続に加え、病棟再編成に伴う混乱と超過勤務の増加に対する対策が必要となった。

(3) 平成 26 年度の取り組み

①病棟機能の再編成による混乱を沈静し協働・補完しあう組織的な取り組み。②他部門に委譲したい業務の部門(検査部、薬剤部等)との協力体制の確立(業務のルール化)。③制度の周知と希望に応じた制度活用ができる環境調整。④長期休暇取得の調整、以上の取り組みを通して、職員がお互いの立場を理解・尊重し合う職場風土の醸成に繋げたい。

松阪中央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「看護ケアの時間確保」

看護ケアの時間を確保するための対策として、看護補助員の活用と他部門への業務分担に取り組んだ。

1) 看護補助員の活用としては、補助員を増員し夜勤業務を開始した。それに伴い、補助員の教育システムの構築が必要となり、教育プログラムを作成、介護技術や感染対策等の研修を実施。また、e-ラーニングによる個別指導も開始した。

2) 他部門への業務分担としては、事務部門、薬剤部門との業務分担を検討。事務部門とは、医師事務作業補助者の病棟配置を検討したが、人員確保困難により実施には至っていない。薬剤部門とは、持参薬管理と麻薬管理について検討会を重ね、業務を調整した。

(2) アクションプラン②「就業規則・WLB支援策の周知」

昨年度に説明会を行ったが制度の認知度は上がらなかったため、説明会の方法を検討し部署毎の説明会の開催と各部署にパンフレットを置くこととした。内容を検討しパンフレットができ次第、説明会を開催する予定である。WLB支援策は師長会議での報告に加え、掲示板にも実施状況を掲示し周知を図った。また、「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」を用いた研修会を師長対象に実施し、勤務編成に関する認識を深めた。

(3) アクションプラン③「長期休暇の計画的取得」

長期休暇取得の現状調査の実施と、計画的取得方法を検討した。現状調査にて看護師の約半数が長期休暇を取得していたことから、当院の規定に基づいた取得方法を周知させることとした。そこで、年間カレンダーを配布し、リフレッシュ休暇取得に関する規定の周知、計画的取得の推進を図っている。

(4) アクションプラン④「時間外勤務削減策の検討」

就業前時間外と終業後時間外の内容を調査したところ、就業前時間外では「患者の情報収集」「投薬準備」が多く、就業後時間外は「午後入院の対応」「緊急対応」が多かった。就業前時間外の対策としては、意識改革と業務改善が必要であり、今後検討の予定である。就業後時間外の対策としては、入院時間の調整や人員配置について部署単位で検討した。

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 看護補助員の活用に取り組み、看護補助員を増員し業務を分担したことによって、看護師のケアカンファレンスの実施率が上昇し看護の質の向上につながった。また、2病棟で看護補助員の準夜勤業務を開始することができ、看護師の業務負担の軽減となった。
- ② 育児短時間勤務制度を利用する看護師が増え、院内保育園の利用も可能となったことによって「妊娠・出産」が理由の退職者がゼロになった。

(2) 今後の課題と取り組み

- ① 看護ケアの時間確保のために、看護補助員の増員と夜勤業務の拡大を図る。また、他部門への業務分担も推進する。
- ② 長く勤めたいと思える職場環境をつくるために、長期休暇の計画的取得の推進と時間外勤務削減策を継続する。さらに、キャリア支援システムの強化を検討する。

三重県立総合医療センターの取り組み

1. 3年間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「業務整理、勤務形態の調整」

- 1) 「持ち帰り仕事を減らすための検討」：持ち帰り仕事の多い委員会に限られており勤務時間内に委員会の仕事が行えるように委員長→看護部→看護師長へと時間確保の仕組みを作成した。
- 2) 「就業前業務を減らすための検討」：就業前業務の内容は主に、患者情報収集であることが分かり、患者の情報収集が効率よくできるように電子カルテの便利機能等についてレクチャーする機会を計画し実施した。副師長会では、副師長自らが就業前業務を減らすことへの協力を依頼した。
- 3) 「各部署にあった勤務形態の見直し」：平成 24 年度に、ズレ勤務・ノー残業デー導入を行った。これは日勤・深夜、準夜・日勤の勤務間隔を延ばす目的の取り組みで、時間年休が取得しやすいように配慮し取得推進を行った。また、同年、変則 3 交代勤務を 1 病棟、平成 25 年度には 6 病棟において試行した。勤務体制についてのアンケートの結果、現行の 3 交代と変則 3 交代との比較では「夜勤が負担である」「夜勤が多い」「休日が少ない」「就業前残業を 30 分以上行っている」「次の勤務まで疲れがとれない」の 5 項目で改善傾向が見られた。しかし、長日勤においては、回答者の 79%が「負担と感じている」ということから、今後検討の必要性が明らかになった。

(2) アクションプラン②「働きやすい職場風土の検討・実施」

キャリアカウンセリング窓口の設置に向け、まずは看護職員のニーズ把握のためのアンケート調査を行った。その結果、既存のキャリアラダーシステムの質の向上と、相談内容別窓口の設置を求める意見があげられた。また、看護職員のキャリア支援に関しては、集団相談会を開催したが、参加者が少なかったことから個別の相談窓口の設置が必要であると考えた。平成 26 年度に設置する予定である。

(3) アクションプラン③「制度周知の為の方法の検討・実施」

平成 23 年度から 25 年度にかけて制度周知の説明会を開催した（9 回開催）。説明会には、産・育休者や業務補助職員を含む全看護職員の約 72%が参加した。

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 「改善したこと」

変則 3 交代勤務の試行ができたことからスタッフの「勤務間隔」・「夜勤回数」・「夜勤の負担感」・「次の勤務までの疲労感」が改善された。また、キャリアに関する不安の対応が重要であることがわかり、窓口設置に向けた具体的な活動ができた。個人の労働条件や福利厚生に関する知識や情報の周知ができた。

(2) 感想

WLB 推進ワークショップに参加して、まず驚いたのは、看護職員のライフスタイルとキャリアを大切にするうえで、当院が取り組むべき課題の多さであった。今後もひとり一人のライフスタイルとキャリアを大切に、働き続けることのできる職場を目指したい。

(3) 今後の取り組み・方針

①変則 3 交代の実施②キャリアカウンセリング窓口の設置。③制度周知のための説明会の継続（主に新人研修への定着）と WLB の情報発信の継続。

高木病院の取り組み

1. 3年間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「リフレッシュ休暇日数を増加し100%取得できる」

タイムスタディーや業務量調査を実施し業務改善を行った結果、24年度より3日間の増加が実現した。増加に伴う新たな問題点や取得状況をリサーチしたが、業務は円滑に遂行されており、取得率93%と有給休暇消化率も順調に伸びている。
- (2) アクションプラン②「サービス残業（始業前残業）の実態調査」

アンケート調査により97%の看護師が30分程度の前残業を行い、専門職としての責務であり当然と捉えていた。前残業業務の洗い出し、勤務体制の見直しによって残業時間は163分から26分に減少し、サービス残業も解消することができた。
- (3) アクションプラン③「就業規則や制度を理解しやすいように整理し明文化する」

就業規則と制度は内容の具体性や表現方法等の改善を行い小冊子化して職員に配布し説明会を行った。活用しやすい雰囲気も構築され制度の利用者は増加傾向にある。
- (4) アクションプラン④「上司とスタッフのコミュニケーションを高め信頼関係を築く」

コミュニケーション力を高める目的で、コミュニケーションスタイル診断やソーシャルスタイルの自己分析等を実施した。しかし職場環境のアンケート調査が上司への不満の捌け口となり、一時的に信頼関係の崩れが生じた。共感的姿勢を前提に、考察・評価を行ない全スタッフに公表し、キャリア面談などスタッフとの関わりを多く持った結果、信頼関係を修復し、さらに深めることができた。
- (5) アクションプラン⑤「職場風土の改善・向上―夜勤者が2時間以上の仮眠が取れる」

業務の円滑化を図る目的で看護手順の見直しを行い、業務の改善と統一を行った。今後、業務スケジュール調整、仮眠の問題点や要望の確認を行い対策を講じる。
- (6) アクションプラン⑥「レクリエーション活動を充実させ参加率を増加させる」

レクリエーション活動に関するアンケート調査の結果、活動費充実の希望が最も多かった。今後、活動費の増額、定額補助金制の導入、活動内容の検討を実施する。

2. 総括（3年間の振り返り）

- (1) 改善したこと
リフレッシュ休暇増加の実現によって職員の組織への信頼が深まった。就業規則や制度を解りやすくした小冊子の配布、職場風土の構築によって制度利用者が増加した。職場風土の改善・向上に取り組み、インデックス調査の結果が最良の結果となった。働き易い職場への変化を実感でき、非正規職員から正規職員への移行希望が相次いだ。
- (2) 本事業参加への感想
職員全体で取り組むことにより組織の活性化が促され、高木病院の一員であるという帰属意識が高まったと感じる。しかし、WLBの推進は優秀な人材の確保、定着、仕事への意欲の維持・向上のために継続して行くことが重要であり、行わなければならないことは山積みされている。更なる快適な職場環境を目指し、進捗状況をしっかりと見据え、一步一步慎重に取り組んで行かなければならないと考えている。
- (3) 今後の取り組み
職場風土の改善・向上と活性化では、人間関係については達成できたが、夜勤体制の問題等、作業環境に関しては改善の余地を残している。また、リラクゼーションの強化のためにレクリエーション活動など福利厚生の実施に継続して取り組んでいきたい。

亀山市立医療センターの取り組み

1. 3年間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「風通しの良い職場づくり」

- ◆ 職場内意見交換会の実施（看護部全体・各部署での意見交換会の実施）
- ◆ WLB委員会からの活動内容の周知（掲示板フィッシュボードの活用）
- ◆ レクリエーションの実施
- ◆ フィッシュ哲学の推進

職場内での上司との関係・同僚との関係が改善し、取り組みに対する結果が見えるようになった。また、レクリエーションは看護部内外の交流に有効であった。そして、フィッシュボードが継続的に活用されるようになった。

(2) アクションプラン②「時間外勤務削減」

- ◆ 業務分担（看護補助者・他部門・他職種との役割分担の実施）
- ◆ 業務整理（業務内容の見直し・業務のスリム化・時間帯による業務の平均化の実施）
- ◆ 非常勤看護師の配置
- ◆ 時間外勤務時間（毎月）の可視化とその評価
- ◆ 前残業の削減（情報収集を業務時間内に実施）

時間外勤務が減少（25時間/月→7.9時間/月）し、特に夜勤帯における時間外勤務が減少した。

(3) アクションプラン③「有給休暇の取得10日以上/年」

- ◆ 部署ごとの取得計画の立案と実施
- ◆ 取得状況に応じた他部署からの応援の検討

平成24年度・25年度共に年間10日以上の有給休暇を取得することができ、個人差をなくすことが出来た

(4) アクションプラン④「夜勤従事者の業務負担の軽減」

- ◆ 業務分担・業務整理の実施
- ◆ 夜間看護補助者・夜間専従看護師の採用

1人あたりの夜勤回数が減少し、夜勤帯の休憩が確保しやすくなった。

(5) アクションプラン⑤「子育て支援制度以外の制度に対する認知度の改善」

- ◆ パンフレットの作成および説明会の実施
- ◆ フィッシュボードの活用（支援制度の紹介と説明、相談担当者の紹介）

育児短時間・夜勤制限の支援制度以外に介護のための制度の利用があった。

2. 総括（3年間の振り返り）

WLBインデックス調査によって客観的に評価できる指標を得たことは有用であり、取り組むべき目標が明らかになったと共に、3年間の取り組みにおいての評価に繋がった。

また、取り組みを開始するにあたっては、看護部だけではなく病院全体の問題として取り組めたことで実践を確実なものにすることが出来た。そして、3年間の取り組みを行う中、職員全員にとって平等であることよりも、それぞれの事情を認め合う職場風土に変化できたことが大きな成果に繋がったと考える。

今後、継続して取り組みを行っていききたい。

松阪市民病院の取り組み

1. 3年間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「休暇制度の周知」

就業に関する制度は比較的整っているが、知らないと答えた者が多く電子カルテ上の職員が閲覧できるフォルダ画面に「休暇制度に関する情報」を掲載し広報した。他職種にも好評で活用されている。

(2) アクションプラン②「前残業・持ち帰り仕事、もっと実施したい看護ケア内容についての把握と対応」

前残業、持ち帰り仕事の具体的な内容を調査し、各勤務の業務の見直しを具体的に進めた。その結果、前残業していると答えた者が50.2%から47.8%と改善し、残業時間も短縮した。もっと実施したい看護ケアについては、自分達が行っている看護の質の向上を実感できるデータ、問題点を具体的に把握できるようなデータを積極的に提示することで、インデックス調査の結果が改善した。

(3) アクションプラン③「キャリアアップの為に支援体制の周知と相談窓口の設置」

教育委員会からの「教育ニュース」の発行や、教育専従看護師長が担当する相談窓口を立ち上げた。「教育ニュース」は産休や育児休業中の者にも送付し、周知を図った。その結果、育休者からは職場復帰前に不安な看護技術の確認の希望が寄せられるなど、相談窓口が活用された。

(4) アクションプラン④「看護師の賃金職位」

1年目は他施設の資料を病院幹部に提示、2年目は市の事務官と話し合いを実施した。3年目は担当責任者として院長が市長と面談を行い、その結果「看護管理職の職位の見直し」の了解を得ることができた。今後は職位見直しへの事務作業を進めていく。

(5) アクションプラン⑤「情報の周知・徹底」

病院会議の中には、議事録が整備されていない会議もあり事務部門にも働きかけ議事録を活用して情報の周知を図るための伝達ファイルを作成した。これによって、組織運営や病院経営に関する情報の周知が可能となり、組織や上司の満足度に繋がった。今後も「情報の周知の重要性」を認識する働きかけを継続する。

(6) アクションプラン⑥「お互い様意識の醸成」

制度（育児時短・介護休暇など）を利用し働き続けられる職場を作り上げていく為には「お互い様意識の醸成」は欠かせないと考えた。看護師長で「お互い様意識が何故大切なのか」の研修を行い「気遣う」ことを見える形で実践した。そして自部署を「ありがとう」でいっぱいにする事を目標に取り組んでいる。

2. 総括（3年間の振り返り）

本事業参加への感想

インデック調査の結果は、自施設の課題が明確になり、ひとつひとつその課題に向けて取り組んだ。2年目、3年目とインデックス調査の結果が良い方向に向かっていると「やれば出来る」「やれば変わる」ことが実感となりWLBの取り組みへのモチベーションアップに繋がった。また、インデックス調査の結果は、課題の明確化だけでなく、自施設の良さも実感することができた。今後も連続した年次休暇の取得や夜間交代勤務の見直しなどの課題に取り組むことや、「お互い様意識」の醸成にも努力していく。そして職員が生き活きと働き続けられるよう看護部から病院全体へと発信していきたい。

30. 京都府



京都府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

事業体制として、WLB 推進委員会に社会保険労務士 1 名、地域支援者として 2 名を加え、当協会と地域で連携して今後も WLB 推進をツールとして働き続けられる職場づくりを推進していただける体制をめざした。平成 25 年度も 5 施設が参加したが、参加にあたり WLB 推進ワークショップ参加施設の管理者等である地域支援者の声掛けが非常に有効であった。

社会保険労務士の委員は、平成 23 年度から府委託事業として実施している看護職就業環境改善相談事業相談員として、電話・面接相談や出前相談に関わっており、府内の医療施設の職場の現状や看護管理者の悩みや課題についても理解されており、ワークショップ及びフォローアップワークショップに助言者として参加してもらった。

ワークショップ後の各施設の進捗状況について報告シートにより把握し、必要に応じて 3 施設に WLB 推進委員の担当者が支援に出向いた。

平成 23 年度に 4 施設、平成 24 年度に 5 施設が取組を開始しているが、昨年度を取組施設の進捗報告を、8 月開催の施設看護職代表者会議及びフォローアップワークショップ時に実施することで広報及び啓発を行った。各施設の状況にあわせて、取組に工夫をされているのが伝わり、看護管理者の関心は広がっている。

また、労働局が雇用の質向上のために、南部と北部で開催した事務長等労務管理責任者及び看護管理責任者を対象とする研修において、取組 3 年目の 1 民間施設がその取組と成果について発表し注目を集めた。

2. 事業総括（3 年間の振り返りとその評価）

3 年間で 14 施設が参加した。取組施設が地域(地区支部)により偏在しており、地区での支援も影響していることが分かった。3 年間の取組施設からは、“病院職員全体の取組みに確実に発展し、地域のトップクラスの条件を整備ができた” “当事業参加以前にも職場改善に取り組んでいたが参加することで就労状況の分析やアクションプランづくりが効果的に実施できている” “WLB アクションプランの成果を通して新たな看護体制の導入や臨床実践教育の効果をあげている” など、「働き続けられる、そしてまた働き甲斐のある職場づくり」がすすめられていることを報告により知ることができた。

2 年目取組施設もその成果の進捗については途上にあつてさまざまであるが、いずれの施設も、ワークショップに参加することで、何のために、何を、どのような視点で、現状把握し、分析し、アクションプランを創っていくのかの考え方や手法、改善点の明確化、効果的に実施するための体制づくり、取り組んでいくことの重要性について述べられている。取組にあたって、日本看護協会 WLB 推進委員による講義や助言などの支援が得られたことは効果的で非常に重要であった。

平成 24 年度府内の病院における常勤看護職の離職率は 11.6%であり、前年度より 0.2 ポイント低下しているが、各施設の離職率等は施設差が大きいのが現状である。「働き続けられる職場づくり」を、WLB 推進事業のみでなく、他の事業とも有機的に繋がらせ連携させて目的を達成させていきたい。

平成 26 年度の取組施設として 5 施設が参加予定であるが、“この取組をしていかなければと思うけれどなんとなく自信が・・・”との声も聴かれる。引き続き、看護協会として支援をするとともに地域(地区支部)で推進できるよう検討していきたい。

大島病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域密着型病院として地域に信頼され、いつでも誰でもが最高の医療を受けられる病院として職員一同が「和」を持って取り組む
ビジョン (組織が目指す将来像)	仕事と生活の両立を通し、個々の生き活きとした笑顔やキャリアアップを引き出せる環境づくり

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	(病院) ・地域の慢性期高齢者の患者を主に受け入れている ・障害者病棟を持ち、該当病棟での平均在院日数の長い患者が多い ・現在の生活に満足しているのは64.1%がそう思う・やや思うと回答している。 ・働き方に満足しているかは52.6%がそう思う・やや思うと回答している。 ・必要に応じて休暇がとれると79.5%が回答 ・有給取得が必要に応じてとれると92.5%が回答 ・勤務表作成時に個人の希望が通ると93.6%が回答 ・上司は自身の考え方や方針を説明していると65.4%が回答 ・上司はあなたの考え方をよく聞いて理解していると69.3%が回答 ・上司は仕事の成果を公正に評価していると68%が回答 ・上司は必要時に的確なアドバイスや支援していると68%が回答 ・職員を大切にしている組織であると69.2%が回答 ・現在の健康状態は72%が健康と、まあ健康である。 ・業務が終われば、気兼ねなく帰れる 57.7% ・能力開発のための研修の実施、またはその参加を支援してくれるが75%であるが、現場よりは目標や指標(クリニカル・ラダー)を示してほしいという意見がある。 ・就業規則・育児・介護などの制度の認知度が低く、「わからない」の回答が60~70%と多い(これは、実際の制度利用対象となる職員の年齢割合が少ないためか：リサーチ要) ・看護職員を大切に思われていないと25~34歳で55.4%が回答 ・看護ケアに費やす時間があまりないと25~29歳で66.7%が回答 ・看護ケアに費やす時間がないと30~34歳で22.2%が回答 ・勤務先の将来に不安があると34歳までで58.3%が回答 ・30歳までの職員割合数が4割を占め、交代制勤務の83.8%を担っている。 ・長く努めたいと思わないが20歳後半43.8%、30歳代前半58.3%と高い。 ・夜勤休憩時間45分以下と40.9%が答えている。 ・始業前残業が47.4%あったと答えている。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	1. 制度の認知度が低い (緊急度・重要度◎、コスト小) 2. 看護ケアに費やす時間が少ない・看護の質を高めたいと思っている (緊急度○・重要度◎、コスト小) 3. 20~34歳のスタッフに将来の不安、大切に思われていないという現状がある (満足度が低い) (緊急度・重要度◎、コスト小) *労働環境や上司など高い値でよい評価が出ているが、20~34歳の層の満足度が低い



3年後のゴール	・利用したいという時期に各制度が利用できる。(体制(窓口等)、制度) ・看護ケアに費やす時間を十分にとれるを「ややそう思う」以上が、現在の24%から50%以上となる。 ・クリニカル・ラダーで自分のレベルを確認することができる。 ・20~34歳の層のスタッフの将来の不安(長く務めることについて)「そう思わない」が20%以下となる。
----------------	--

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年毎の評価を行いながら ・制度利用に関する周知及び浸透 ・業務内容の改善修正をおこなう・クリニカルラダーの改善
1年間の取り組み	・就業規則等の制度のダイジェスト版をWLBメンバーを中心に作成し、窓口・担当者を職員に周知する。 ・業務内容整理を行い看護ケアが充実し、始業前残業が削減される ・クリニカルラダーの導入・浸透させる
今後4カ月の取り組み	・WLB体制の立ち上げ及び周知 ・制度を必要とするスタッフの層を確認(必要時期・制度の何を知りたいか)：主に介護 ・就業規則等制度を周知する方法を組織として構築する。(ダイジェスト版作成：抜粋内容を検討、許可、作成) ・~34歳をターゲットに看護ケアの内容、勤務時間(交代制勤務)の負担感等を少人数制で情報収集を行い不安内容を掘り下げる。 ・WLBメンバー及び各師長への聞き取り内容を絞り込む ：窓口の設置及び担当者の選任 ：各部署の業務内容の洗い出し ：クリニカル・ラダーの確立(教育研究委員会・各師長) ・始業前残業の内容及び時間数、夜勤での休憩時間についてリサーチ

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推進メンバー決定
看護部長、事務長、看護副部長、師長4名、総務2名 計9名
- ② 定例会議 月1回

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立ち上げ及び周知」
 - ・看護部内での説明会を実施
 - ・管理者会議で説明し、医師を含めた管理者会議メンバーに協賛され、院内全体として広げていくことを確認
 - ・WLBコーディネータによる説明会を3回実施
- (2) アクションプラン②「35歳までの年齢層をターゲットに少人数制で情報収集」
 - ・看護部職員以外の聞き取り職員を選抜
 - ・35歳までの看護職員全員を1～3人にグループ分けし、プライベートルームを確保して、話しやすい環境づくり
 - ・調査期間 10/10～11/25
- (3) アクションプラン③「制度利用を必要とするスタッフ層を確認する」
 - ・制度を必要とする職員の年齢層や必要時期、制度の何を知りたいのか等リサーチ
- (4) アクションプラン④「就業規則等の制度を周知する方法を組織として構築する」
 - ・各種制度、規定内容をWLB推進メンバーで確認
 - ・アクションプラン③の結果を受けて、リサーチ内容を検討
- (5) アクションプラン⑤「始業前残業の内容及時間数、夜勤での休憩時間についてリサーチ」
 - ・始業前残業の内容及時間数及び看護職員の思い等をアクションプラン②と同時に聞き取り実施

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

- (1) 「改善したこと」

WLB推進に向けての意識が向上した。また、35歳までの年齢層の看護職員が病院組織、上司、労働環境等について、どのように考えているのか等を把握することができた。
- (2) 「新たな課題として生じたこと」

看護ケアが充実していると実感できるように、業務の整理、改善が必要である。
WLBの取り組みを、全職員が意識できるように、院内全職員にむけてWLB推進メンバーより情報発信が必要である。各種制度や規定を必要な時に、どこに相談すれば良いのか等が理解できるダイジェスト版の作成が必要である。
- (3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査により、看護職員の組織や経営に対する考え方が現れ、また、聞き取り調査などから、看護に対する思い等も聞き取れたことが非常に大きな財産になったと考えている。職員が働きやすく、満足度が向上するように真摯に取り組みたい。
- (4) 「平成26年度の取り組み予定」
 - ・看護ケアが充実していると実感できることを目標に業務の見直しを行う
 - ・各種制度規定などのダイジェスト版の完成及び周知をする
 - ・WLB取り組みを院内全体に周知し、意識の向上に努める

桃仁会病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	腎臓病・泌尿器の専門病院としてトータルな医療を提供し地域社会に貢献する
ビジョン (組織が目指す将来像)	活き活きと働き続けられ、変化に対応出来る職場をめざす

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	強み <ul style="list-style-type: none"> ・看護師の通算経験年数は平均21年で熟練したスタッフが多い ・有給休暇を100%取得している ・有給休暇は必要に応じてとれる(92.2%) ・一週間程度の休暇を必要に応じてとれる(71.5%) ・5年以上の勤続者は10日間のリフレッシュ休暇がとれる ・研修の実施、参加を支援してくれる(75.3%) ・勤務表作成に希望が通りやすい(88.3%) ・業務が終われば気兼ねなく帰る事ができる(70.2%) ・今の勤務先にできるだけ長く勤めたい(62.4%) ・今の給与は妥当である(64.9%) ・職員食は自前給食で選択メニューや行事食などもあり安価でおいしい ・24時間保育所完備、病児保育も受け入れ可 ・介護保険を利用した自宅送迎の通院透析を行っている 弱み <ul style="list-style-type: none"> ・定着率が高い反面新規採用が少なく新人育成に慣れていない ・看護ケアに費やす時間を十分にとれない(59.7%) ・就業規則等の認知度が低い、制度があっても知らない ・仕事の成果について45~50才の層で66.6%が公正に評価していないと思っており不満を感じている ・上司について35~40才と45~50の層で評価が二分されている ・現在の仕事は自分の能力を生かせる、能力向上になっているが6割近いが将来像につながる仕事と思うが4割と低い 機会 <ul style="list-style-type: none"> ・経営陣(理事長、院長)の交替があった ・サービス付高齢者住宅の建設予定(平成26年夏竣工) ・60才定年制、希望があれば1年毎の更新制で65才まで雇用 脅威 <ul style="list-style-type: none"> ・将来ベテラン層が一斉に定年を迎える ・透析患者数の減少と近隣の透析施設の台頭 ・50才以上が20.8%を占めスタッフの高齢化が進む ・育児より介護を必要とする職員が増える可能性がある
	課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



3年後のゴール	不安なく働き続けられる職場環境に向けた改善を行う インデックス調査での評価をあげる ⇒ 介護休暇の周知ができていない70.2%を20%にへらす 中間管理職の各種制度の認知度を100%にする 45~49才の職員の不満を20%にへらす 実習受け入れが出来、年間1~2名の新卒者を雇用している
----------------	--

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
3年間の取り組み	①WLBの浸透を拡充する ②制度の明文化と利用に関して窓口の一本化に取り組んでいく ③実習生などの受け入れを検討していく
1年間の取り組み	①4か月の取り組みを継続しWLBを周知・浸透させる ②各種制度(特に介護休暇)について取得希望者の聞き取りなどの情報収集を行う ③就職フェア、看護学校等の情報を収集する、また実習指導者の養成に向け講習会等へ参加する
今後4カ月の取り組み	①WLB推進体制の立ち上げ ②就業規則、各種制度の周知 ③今後の人材確保に向けての計画立案

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

恵まれた職場環境にしながら実際の職員の思いはどうか？インデックス調査で分析し今後に生かしていきたいと病院幹部承認のもとWLB推進委員会を立ち上げる。構成メンバーは院長、看護部長、副部長（2名）、師長（2名）、主任（3名）、事務長、事務（労務担当）の計11人。月1回定例会を開催し、看護部定例会等で経過報告を順次行いWLBに取り組んでよかったと評価出来るように活動していく体制を形作った。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB推進体制の立ち上げ」

まず看護職に対してのWLB説明会を実施する。参加者は32名で参加出来なかった人には資料を配布し、WLB推進委員会のメンバーが各フロアで補足しながら説明した。その後アンケートを回収する。対象者89名中82名の回答を受け、WLB理解度は6割以上が納得、またWLB興味度は5割程度が興味があるとの回答を得た。そして取り組んでほしい事、詳しく知りたい事では各種制度と回答する人が多かった。

(2) アクションプラン②「就業規則、各種制度の周知」

事務（労務担当）よりWLB推進委員会のメンバーに、社会保険・労働保険の給付一覧表の配布と説明を受ける。院内広報誌でWLBに取り組んだ経緯、今後の取り組み、推進委員会のメンバー紹介などを院内広報誌にて掲示した。

(3) アクションプラン③「人材確保に向けての計画立案」

9月に藍野大学、臨床工学科へ就職斡旋のプレゼンへ出向いた。また某大学看護科より要請のあった実習受け入れ施設となる旨の了解を経営陣へ得る。受け入れまでの体制基盤として実習指導者講習への参加を決定し、看護職就職、就学合同フェア2014への初参加やガイドブック掲載を決定した。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

WLBの言葉の意味も知らなかった人が大半の中で、今回の取り組みで職員の中にWLBの意識が少しずつではあるが芽生えてきた様子がみられた事。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

働きやすい環境に恵まれていても必ずしも働きがいのある職場とは言えず、各個人が働きがいのある職場とは？何をもとめているのか？をもう少し掘り下げて追及する必要があると感じた。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査の分析から改めて自施設の強み、弱み、脅威などが浮き彫りとなり今後の課題が導き出される機会となった事はよかったと思う。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ・就業規則、各種制度を各現場でわかりやすく閲覧出来る冊子の作成。
- ・まず中間管理者に冊子を使用し制度周知を図る。
- ・各種制度について取得希望状況や個人の望む働きがいを調査し把握する。
- ・就職ガイドブックへの求人情報を掲載する。
- ・看護職就職、就学合同フェアへの初参加（5月17日）
- ・実習指導者の養成講習会へ参加する。

宇治おうばく病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	「よりそってケア」を実践することを目指し、病める患者様の「心によりそう」「体によりそう」という両面からのアプローチで満足して頂けるケアを提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	豊かな看護職人生が長期継続できるような環境を目指す。 充実した余暇を過ごすことができ、バランスの取れたライフスタイルを応援する

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>看護師平均年齢 42 歳</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 既婚者率が高い ・ 有給休暇が取りやすい環境 ・ 上司との関係良好 ・ 残業が少ない (5 時間以内) ・ 勤務希望が取り入れられている ・ 研修サポートの充実 ・ 評価方法に若干の複雑さがある ・ 看護ケアに費やす時間が不十分を感じるスタッフが多くよりそってケアを意識してか? ・ 50 歳～54 歳に将来に不安を感じ長く勤めたいと思わない。現状の働き方に満足していない。 → 給与形態が関与しているのか? ・ 短時間勤務に対しての要望が強い。子育て世代の支援必要か? ・ 再雇用制度の充実 ・ 新卒者が少ない 内科・外科などの経験がないことに対する不安 ・ 20 歳代の比率が低い
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>① 子育て支援に関するもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 短時間勤務に対しての要望が強い。子育て世代の支援必要か? ・ 20 歳代の比率が低い (子育て世代の比率の低さ) <p>② 人事考課に関するもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 評価方法に若干の複雑さがある <p>③ ベテラン世代が働き続ける上での不安・課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 看護ケアに費やす時間が不十分を感じるスタッフが多くよりそってケアを意識してか? ・ 50 歳～54 歳に将来に不安を感じ長く勤めたいと思わない。現状の働き方に満足していない。 → 給与形態が関与しているのか? 自身の存在に対する不明瞭な感覚。



3年後のゴール	<p>① 子育て世代の支援体制の充実</p> <p>【成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子育て世代の就労に関する満足度調査 (仮) (満足している群 80%以上) ・ 未就学児を有する職員数 (75人 → 85人) <p>② 人事考課制度が整理・改定されている</p> <p>【成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上司は仕事の成果について公正に評価している。(68.6% → 80%) ・ 現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当である。(54.7% → 80%) <p>③ スペシャリスト研修を経た中年層の満足度アップ</p> <p>【成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現在の働き方に満足している。(40歳～59歳の職員満足度 51.5% → 60%) ・ 現在の生活に満足している。(40歳～59歳の職員満足度 61.1% → 71%) ・ 勤務先の将来に不安はない。(40歳～59歳の職員満足度 62% → 72%)
----------------	---

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 子育て世代ニーズに合う体制作り ② 人事考課制度構築 ③ 中年層職員の満足
1年間の取り組み	① 院内保育利用規定の見直し、育児中の短時間勤務期間延長の実施に向けての取り組み ② 新・人事考課制度の実施・調整・評価 ③ スペシャリスト研修の実施; 教育担当者への役割の明確化、関連部門との調整
今後4カ月の取り組み	① 子育て世代のニーズの把握、委員会の立ち上げ、育児中の短時間勤務時間延長の発案と整理 ② 新人事考課についての職員への周知と仮運用の実施 ③ スペシャリスト研修の計画・作成、年間教育計画への取り入れ

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 推進委員本部を看護部長(副院長兼務)、看護部長代理、看護課長 1 名、看護師長 2 名、総務管理室主任 1 名とした。その他、①子育て支援プロジェクト設立を総務部へ委任、②新・人事考課制度の立ち上げの準備としてコンサルタント会社と病院内のプロジェクトチームで構成、③スペシャリスト研修立ち上げ準備を看護部教育委員会へ委任。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「子育て世代の支援」

院内保育所利用者へのアンケートを実施した。さらに、師長・主任研修会を開き、アンケート結果を確認、子育て世代のニーズを把握した。中間管理者の立場から意見及び要望をまとめる。

(2) アクションプラン②「新・人事考課制度構築」

新・人事考課制度の導入準備を行い、総務管理室及びコンサルタント会社による説明会を実施し、仮運用中である。

(3) アクションプラン③「スペシャリスト研修・院内制度立ち上げ」

看護部よりスペシャリスト研修立ち上げの承認を得た。看護部教育委員会へ役割を委任、委員会がスペシャリスト研修の計画立案を行っている。実施にあたり細部の調整を行なっている。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

① 現段階では改善した項目はない。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

① 保育所に対する幼児教育は、要望はあるもののさほど期待されていない。少子化である上に利用者数の増加は大きく望めない現状がある。経費を含めて検討を要する。

② 新・人事考課制度で評価基準、ファイルの保存先、セキュリティなど、運用方法に疑問点が残っており、担当者との綿密な協議が必要となった。また、これらを習得した上で職員へ伝達しなければならないが、習得の差異が生ずる可能性があり、伝達の難しさと受け止め方の違いにより混乱が生ずることも考えられる。

③ スペシャリスト研修を実施することで、果たして 50 歳代の満足度が得られるのか、年代を絞ってのアンケートが必要。(時期・質問要項等の内容の検討)

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

・インデックス調査により、看護職の年代によつてのニーズと課題、役割の違いなどが改めて把握できた。これらを理解、追求し検討を重ね実施していくことで、バランスのとれた職場環境とライフスタイルが確立出来る事を痛感した。

・他施設の現状と取り組みがよくわかり、助言・評価を頂く事で今後の参考になった。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

① 院内保育所開所日の増加を含めた利用規定の見直し及び、育児中の短時間勤務の期間延長実現の為に、総務部中心に関連部署と調整を図っていく。

② 新・人事考課の制度について部署間での差異がないか、一般職員へどのように説明するかなどを確認していく。

③ スペシャリスト研修の内容・対象等細部を決定し看護部へ提出、広報も行なっていく。

西陣病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域医療を担う病院として地域に良質な医療看護を提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	<ul style="list-style-type: none"> ① 時代のニーズに応じた質の高い看護の提供 ② やりがいのある職場づくり（キャリアアップも含めた） ③ 個々の生活や夢を支援できる職場

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>25才から29才の不満が大きい！</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「有給を取得できていない」と思っているスタッフが多い。 ・時間外が多い ・夜勤人員であることが多い。 ・長く勤めたいと思わない50% ・平成25年に休床を15床開けて患者数が1日15~20%増加している。 ・外科手術、内視鏡件数が増加している ・外来看護師の業務に対する満足度が低下している
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ・15床増床に伴い、中堅スタッフの夜勤時間、超過勤務時間が増加している。 ・スタッフの退職（退職率16%）に伴い、有給取得が低下しており、中堅スタッフが疲弊している。 ・多様な勤務形態がないため退職者が多い（採用者の増加につながらない？） ・年度途中での人員補充が難しい。 ・院内保育所がなく、近隣の保育園との連携ができておらず、子供がいる家庭での生活を支援できる体制がとれていない。



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・目標管理の制度を見直し、面談を定着化させる。中堅スタッフのやる気を維持、退職時期の判断に生かす。インデックス調査の「長く勤めたいと思わない」25~35才で50%→20%以下とする。 ・多様な勤務形態の雇用、リフレッシュ休暇を採用して有給消化率を42%→60%にあげる ・近隣の保育園と連携強化して職員が結婚、出産しても安心して働き続けられるような体制を作る。子育て世代の雇用にもつなげていく。離職率を10%前後とする
----------------	---

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	<ul style="list-style-type: none"> ① 目標管理面接の定着化し、中堅スタッフのモチベーションの維持・向上 ② 必要とされている人員が確保されている。 ③ 多様な勤務形態の実施 ④ 計画的な年次有給休暇取得とリフレッシュ休暇の実施と定着化 ⑤ 近隣保育園との連携（職員への説明会）
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ① WLBの周知・浸透し、全スタッフの目標管理面接が実施できる ② 次年度に向けた雇用計画が立てられている ③ 多様な勤務形態の決定、業務整理、シミュレーション ④ 計画的な年次有給休暇取得とリフレッシュ休暇の制度の内容を検討する ⑤ 院内保育に対するアンケート結果を分析して、連携すべきか評価する
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ① 看護部全職員対象にWLB推進体制についての説明会を実施する ② 今年度の退職者と来年度の入職者数から不足している人数を算出して、雇用計画を立てる ③ 当院において必要とされるフレキシブルな勤務体系は何かをアンケート調査を実施して人事課と相談して洗い出す。 ④ 科長会議で目標管理の制度、使用するツール、だれがいつ実施するのを見直し、問題点を洗い出す。 ⑤ 保育園の利用希望、利用内容についてのアンケート調査を看護部で実施する

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

- ・ 管理会議で WLB 推進事業参加への趣旨説明を行い、協力を依頼し承認を得た。
- ・ WLB 推進委員会立ち上げ
看護部長・科長・主任・副主任・人事課から 7 名を選出した。
委員は既婚者、未婚者、子育て支援での就業経験のあるもの、介護の経験のあるもの、男性看護師、女性看護師を含むように構成した。
- ・ 看護科長会、主任副主任会で WLB 推進事業参加への趣旨を説明し協力を依頼した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「推進体制づくり」

管理会議で WLB 推進事業参加への趣旨説明を行い、協力を依頼し承認を得た。WLB 推進委員会を立ち上げ、毎月 1 回の会議を実施し、活動内容の報告を行った。また、院内の『医師看護師雇用施策委員会』でも WLB 推進委員会の活動報告をおこなった。

(2) アクションプラン②「多様な勤務形態の導入」

従来、短時間勤務者は採用していなかったが、短時間勤務者を雇用し、業務量の多い時間帯に割り当てた。また、様々な事情で常勤として長期では働けないが短期間であれば常勤同様に勤務できる有期雇用看護師を採用し、産休・育休代替要員として配置した。

(3) アクションプラン③「子育て・介護との両立支援」

近隣の保育園と連携を図り、子供の保育所が決まれば就業可能な看護師のサポートを行った。

(4) アクションプラン④「目標管理の見直し」

従来の目標管理シートを見直し、現場で実践しやすいものを現在検討中である。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

有期雇用看護師を採用したことで一人あたりの夜勤時間数が減少した。

常勤雇用にこだわらず、多様な勤務形態を組み合わせることで自分たちの負担が減ることがわかり、スタッフの多様な勤務形態受け入れの意識が高まった。

病院と近隣保育園との連携で、保育園が決まり入職した職員が 2 名あった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

多様な勤務形態の導入に合わせて、従来の子育て支援体制の見直しを行い、子育て中の看護師、未婚の中堅看護師どちらも満足度の上る体制を考える必要がある。

全看護師に WLB 推進事業に参加してもらうために、看護師の関心の高いテーマで制度等の広報を行う必要がある。

(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、現場で中心となる 20 歳代後半から 30 歳代前半の看護師の満足度が低く、その原因が、超過勤務、夜勤回数、有給休暇取得率にあることがわかった。しかし、他院と比べて優れている点もある。現状を知り、改善すべき点は改善し、改善できない点は代替策を考え、優れている点はスタッフにアピールすることが大切である。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ①超過勤務時間を測定し原因を調査する
- ②看護ケアと適正人数の調査を行う
- ③多様な勤務形態の導入・シミュレーション
- ④リフレッシュ休暇制度の検討
- ⑤管理者の目標管理研修の実施

京都山城総合医療センターの取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	京都府南部の中核公立病院として、良質な医療を提供し住民の健康維持・増進を図る
ビジョン (組織が目指す将来像)	看護職一人ひとりが生き活きと働き、誠実で質の高い看護を提供する

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<病院> ・外来・入院患者が増加し、黒字経営となっている。 ・院長の交代 ・看護師処遇調査委員会が立ち上がり、看護師の確保・定着に取り組んでいる。 <看護部> ・看護要員不足 前年度退職者23名に対して前年度採用者11名。補充率47.8% ・産休者約20名の補充ができていない。 ・有給休暇の取得率は52.4%。取得する人とならない人に偏りがある。 ・リフレッシュ休暇の希望者が84%である。 ・残業について、25～29歳は他の年代と比べて残業時間が多い。 ・残業時間に格差がある。 ・職場風土、業務が終わっても帰ることに対する気兼ねがあると回答したのが半数以上。つきあい残業の実態も否めない。 ・仕事の質・量に対し給料の満足度が低い。45～49歳、82% ・人事考課を処遇へ反映させる制度を71%が希望し、個人への開示を68%が希望している。 ・制度の活用希望は多いが、認知度が全般的に低い。 ・職員を大切にしている組織であると思っているのは～29歳が50%以上であるが、30歳以上は60～80%がそう思わないと答えている。 ・夜勤の休憩、休憩仮眠が取れない職員ととれる職員との格差がある。 ・看護ケアに時間を十分費やせていないと30歳以上は半数以上が感じている。 ・病院の将来への不安を67.6%の職員が感じている。 ・今の勤務先にできるだけ長く働きたい・20～29歳は60～80%があまりそう思わないと回答している。 ・人間関係、上司に対しては満足度が高い。 ・研修支援制度については62%があると答えている。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	・立地条件に魅力がないので勤務地として選択肢に上がらない。 ・地元で働き、若い人に魅力を感じてもらえる仕掛けが必要である。 WLB・処遇改善活動のアピール、長期休暇の付与等 ・人員補充ができないうまま、外来・入院患者が増加して看護師は疲弊している。 人員補充が急務である。 ・看護業務に集中できるように他部門への業務分担や業務内容を検討し、業務改善が必要である。 ・教育担当や委員会活動、スタッフ個々の頑張りに対する評価する仕組み作りが必要である。 ・病院の制度について職員に周知されていない。



3年後のゴール	看護職員が生き活きと働ける職場をつくる。 ①すべての看護職員が70%有給休暇取得をする。(リフレッシュを目的とした長期休暇をとれる環境を整える) ②業務分担を進め、看護に専念できる環境を整える。 インデックス調査・看護ケアに費やす時間を十分にとることができる・満足度50%に評価を上げる。 業務改善の実施 病棟薬剤師の設置 看護助手の配置目標を30人、雇用形態を派遣から直接雇用にし、遅出業務を取り入れる。 ③WLB制度の周知 相談窓口の設置と職員への広報 管理職に対する研修の実施 ④職員の頑張り进行评估できる体制作り 目標管理の定着、定期面接の実施、役割に対する手当 ⑤看護師の離職者の補充率を100%にする。 ⑥職員を大切にしている組織であると思う 30歳以上で50～60%となる(インデックス調査)
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	①看護師の確保・定着を図り、リフレッシュを目的とした長期休暇が計画的に付与できる。 ②業務分担を図り、業務内容を改善して看護ケアに専念できる。 ③WLB制度について、理解して必要時利用することができる。 ④目標管理の定着 看護師一人ひとりが自分自身のキャリアデザインについて考えることができる
1年間の取り組み	①看護師確保 処遇調査委員会で検証された内容を具体化していく。 年次有給休暇の計画的付与の促進 ②業務分担の調整 看護補助者・病棟クラーク 他部門との調整(薬剤部・リハビリテーション科) 業務内容の検証に基づいた業務改善を行う。 看護補助者・病棟クラークの雇用形態 処遇の検討 ③WLBの周知・浸透 ④定期面接の実施 目標管理の定着
今後4カ月の取り組み	①人員の確保 中途採用者 夜勤専従看護師の募集 採用活動の検証 ②病棟クラーク・看護補助者の採用、雇用形態と雇用条件の検討 業務改善するために、業務内容の検証 ③WLB推進事業と看護師処遇調査委員会の周知・就業規則の周知徹底 ④所属部署内の個人面談実施の実態把握と実施の徹底を図る。

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

ライフイベントを経ながら勤務継続が可能な職場環境と、自らがキャリアアップできる働きがいのある職場環境の実現を目指すため外部有識者等で構成された看護師処遇調査委員会の提言を背景に、WLB推進ワークショップへ参加、多職種職員で構成するWLB推進委員会を新たに立ち上げ、アクションプランの作成と進行管理、看護師長会、副師長・主任会がそれぞれプラン実行の役割を担うこととした。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「人員の確保、中途採用者・夜勤専従看護師の募集、採用活動の検証」

採用活動の検証を行い、より効果の高かった活動を重視して次年度計画を立てた。将来の採用に直結する修学資金制度を、学生にとってより魅力的な制度となるよう改正を加え、前年度比20名分の増加を視野に次年度予算を編成した。(今後、議会での議決が必要である。)

(2) アクションプラン②「病棟クランク・看護補助者の採用、雇用形態と雇用条件の検討、業務改善をするための業務内容の検証」

看護師の定着を促すため、専門職として看護ケア中心に時間を費やせ、活躍の場や働きがいを感じられるよう他部門・職種間で業務内容を検証し調整中である。

病棟の業務内容の見直しを行い、PNSの導入に向けて試行段階である。

(3) アクションプラン③「WLB推進事業と看護師処遇調査委員会の活動内容の周知・就業規則の周知徹底」

病院内でWLB推進委員会を立ち上げ、事務局の相談担当者の明示や院内LANを活用した制度の周知に取り組んだ。

(4) アクションプラン④「所属部署内の個人面談実施の実態把握と実施の徹底を図る」

看護部内各所属の個人面談の状況を確認し問題点の検証、目標管理の定着に向け研修計画を立案し、看護師長会で実施した。管理職対象の勤務評定評価者研修を行う必要があり、木津川市(組合構成市)が行う研修に参加予定である。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

看護部以外の構成員によるWLB推進委員会が立ち上げられ、院内全体にWLBの意識が浸透してきた。また、副師長主任会が中心に取り組んだことで現場の意見が反映され、他部署との定期的な話し合いをもてるようになった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

現在、WLB推進チームが中心に活動しているが、今後継続して推進していくためには、職員への周知と協力が必要である。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

看護職員の確保定着には働きやすい職場環境と自己実現できる職場作りが必要であるが、職員一人一人が問題点を見出し改善したいと思う積極性が少し少ないように感じた。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ① 看護師確保 年次有給休暇の計画的付与促進
- ② 関係職種との業務分担の調整 PNSの導入
- ③ 目標管理の定着
- ④ WLBの職員への周知・浸透

宇治徳洲会病院の取り組み

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 推進体制の立ち上げ 」

当院看護部では「看護職員が生き生き元気に明るく働き続けられる職場作り」を目指し、平成 24 年 WLB 推進事業へ参加した。病院管理会議で、WLB 推進事業への参加と、推進委員会コアメンバーの承認を得た。アクションプランごとのワーキンググループ（以下 WG）を設定し現在 5 つの WG が活動している。

(2) アクションプラン②「 就業規則・WLB 支援施策の周知 」(4 つの WG で構成)

②-1 グループ・・「就業規則の見直し」就業規定集の項目別に WLB タイムテーブルを作成、各部署に配布した。ピンクファイルにカンゴサウルのシールを施し、視覚的効果を狙った。その効果かスタッフは以前より手に取って見るようになった。今後もスタッフの意見を取り入れ定期的に見直し、追加・修正を行っていく。

②-2 グループ・・「就業規則を理解する」を目的とし、役職者をターゲットに勉強会を計画実施した。2 回目インデックス調査の結果、各種制度について 50%以上の者が「わからない」と答えている。総務課に就業規則に関する窓口を設置したことにより、スタッフが個々に総務課を訪ねる件数は増加している。「分からないけど、聞けるシステムがある」と言う回答が得られるよう、今後も PR 活動を続けていく。

②-3 グループ・・「院内イントラネット活用による WLB の広報」

WLB ポスターを定期更新。イントラネットに、ポスター・就業規定集・WLB タイムテーブルをアップしている。今後、アクセス数を調査し、評価していく。

2-4 グループ・・「福利厚生内容の周知」

「福利厚生内容の周知」に向けて年間行事と福利厚生を健康・余暇・育児・キャリアアップ・ご褒美・その他の項目に分け、イラスト入りの一覧表を作成しイントラネットへアップした。今後の計画としては、クラブ活動紹介ポスターを作成予定。

年間行事への職員の参加が年々減少しており、昨年の参加率は 6~10%であった。企画側と参加側のニーズにずれが生じているのではないかと。互助会費は何らかの形で職員に還元されなければならない。全職員にアンケート調査を行い、分析・見直しを行なう。

(3) アクションプラン③「前残業の実態調査」

平成 24 年・25 年と 2 回アンケート調査を行った。2 回の結果に大きな変化はなかった。夜勤・日勤に関らず、70%の者が 60 分以内の前残業を行っていた。理由は情報収集・点滴準備・内服準備の順で多かった。70%の者が 60 分以内の前残業は必要だと答えている。情報収集の時間は必須と考え、業務時間内に組み込む工夫や、業務改善、薬剤部との交渉を行う予定。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) インデックス調査を通して、昨年との比較・評価が出来た。

(2) 労働環境の改善⇒①前残業を減らす取り組みを検討・実践する。②後残業分析の結果、多様な勤務体制について検討。(長日勤・業務量の多き時間帯への人員補填など)

(3) 福利厚生の見直し⇒アンケートを通して、職員のニーズを知る。

(4) 互助会規約の周知。

*今後も取り組みを継続し、「職員全員が生き生きと元気に明るく働き続けられる職場作り」を目指していきます。

男山病院の取り組み

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「①WLBとして看護職が自律して働けるよう支援する」

仕事と生活の調和として、定時で帰れる職場づくりに継続して取り組み、「自分のやりたいこと」ができる職場づくりを目指しました。

平成 24 年 10 月回復期リハビリ病棟の新設と同時に病棟の再編集を行いました。再編集を行うに当たり、できる限り本人の希望を最優先しました。また、12 月には法人全体でキャリアアップ支援に関するアンケートを実施、興味のある分野・事柄、今後目指したい看護や資格、働いてみたい部署、異動希望などを調査し、興味のある分野は研修計画にも導入予定とし、さらにやりがいを持てるよう院外研修の案内も随時発信しています。

(2) アクションプラン②「各種制度が必要時活用できる職場風土をつくる」

各種制度に関して、オリエンテーションや定例の勉強会時に説明を行いました。また、法人への理解を深めるために美杉会ハンドブックを再編成し、全職員に配布しました。これは、職員満足度調査で、組織に対する理解度が低いことから、理事長が発起人となり、掲載項目について何度も検討会議を開き作成しました。職員には常に携帯するように指導していますが、実際に活用方できるように指導していきたいと思えます。

(3) アクションプラン③「定時で業務が終わる環境づくり・残業時間の削減」

看護ケアに費やす時間を十分に取れないと感じている職員の割合が高く、特に 30~40 代で高く、新入職員の支援に時間を取られていることが分かりました。オリエンテーションのチェック表が機能していなかったため、再度検討し部署毎のチェック表を作成しました。また、カルテの書き方や綴じ方、検査伝票の貼りかた等記録勉強会で使用した内容をまとめ、カルテ見本を作成し、随時更新するようにしています。

2. 取り組み結果および今後の取り組み

インデックス調査結果は、前回とさほど大きな変化は見られなかったが、全項目で多少の改善がみられた。改築工事中で、働きやすいとは言えない職場環境の中での結果であり、その中でも「業務が終われば気兼ねなく帰ることができる」が大きく改善されていた事は、WLB の成果が出ていたと考えます。

平成 26 年 4 月から新たに緩和ケア病棟を新設し、10 月には全工事が終了します。また、院内での託児所開設や病児保育も始まり、子供を持つ看護師には働きやすい環境ができる予定です。

来年度は、他職種との業務分担と協働が大きな課題です。今後も継続してキャリアを意識した教育システムの構築づくりを行い、仕事と生活の調和に取り組んでいきたいと思えます。

京都民医連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「推進体制の充実」

病院内に院長を責任者とするワークライフバランス推進プロジェクトを設置。月 1 回の会議、ニュースの発行（5 回）を行った。京都民医連として短時間正職員制度（週 28 時間・4 日以上、週 1 回の夜勤可能者を正職員とする）の検討、週休二日制の実施に向けた検討をすすめている。

(2) アクションプラン②「正循環夜勤シフトの定着」

看護協会は「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」で“交代の方向は正循環の交代周期とする”という基準を提案している。当院では試行期間を経て 2012 年 6 月から全病棟で正循環夜勤シフトを導入した。2012 年 11 月正循環勤務シフトの有効性を研究されている佐々木司氏（労働科学研究所部長、慢性疲労研究センター長）との懇談の機会を得、正循環の夜勤シフトが人体のサーカディアンリズムに合った体に優しい勤務であることを再確認することができた。2013 年度は実施後の職員インタビューで効果についての研究を行った。正循環になって体調がよくなったという声が多く出され、2013 年度インデックス調査でも「現在の健康状態について」の回答で“非常に健康”“まあ健康”が 2012 年度に比べて 11%増加という結果が得られた。2013 年 11 月には佐々木司氏を講師に迎え、改めて「夜勤のリスクと回避」の学習会を開催した。夜勤自体のリスク、正循環勤務シフトの有効性についての理解が深まった。また業務整理、仮眠の工夫が必要との意見が多く出された。

(3) アクションプラン③「子育て支援策の検討」

当院では院内保育所はなく、京都民医連の別法人の保育所と契約し、産休・育休明け一時保育、遅出保育を委託している。2013 年 12 月に就学前の子どものいる看護職員（産休・育休者も含む）53 名を対象に保育アンケートを実施した。内容は①子どもの人数、②保育所の利用状況と保育料、③委託している一時保育・遅出保育の認知と利用状況、④希望する保育支援（産休・育休明け一時保育、遅出保育、お泊り保育、病児・病後保育、その他）について聴取した。産休・育休明け一時保育、遅出保育の認知はそれぞれ 44%、35%と半数に満たなかった。希望する保育支援として多かったのは病児・病後保育で 25 人、お泊り保育については 10 人という結果だった。夜勤が困難なため退職や非常勤への身分変更を余儀なくされる状況を改善するため、お泊り保育について具体的な検討をすすめていく。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

インデックス調査を通して、看護職員の労働実態や意識が明らかになった。ワークライフバランス推進事業に参加し、院内に推進プロジェクトを設置することで看護師がいきいきと働き続けられるための対策を具体的にすすめる基盤づくりの一つとなった。

取り組む中で、現状の当院の労働条件、教育制度、働く環境の優位性について確信をもつことができたとともに、改善が必要な点についても明らかとなった。

今後の取り組みとして以下を実践していく。①3 年後のゴール（目標）をめざして、アクションプランを実践していく。具体的には夜勤労働の改善、保育支援の充実、超過勤務の削減を図る。②ワークライフバランス推進のとりくみを看護の質向上に結びつける。③看護部のみにとどまらず病院のワークライフバランスについても発信していく。

済生会京都府病院の取り組み

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「個々に応じたラダーの構築」

中途採用者および育児休暇から復帰した人の研修受講方法を整備し、それらの人が経年別研修（勤務時間内で参加必須研修）の参加を見落とすことが無くなった。

非常勤看護師の時間内研修は年 1 回の実施であったが、クリニカルラダーの対象者とし、研修時間も参加しやすい時間に設定した。その結果、研修参加者が増加し、インデックス調査の「研修への支援がある」との回答がやや上昇した。

(2) アクションプラン②「制度の周知に関して利用しやすい説明文の作成と提示」

看護職向けの広報（ワークライフバランス）を意識し、妊娠・出産・育児期間の間で利用できる制度をフローチャートで示し、よくある質問について Q & A 方式にしたパンフレットを作成して配布した。また、同 2 号の広報誌では育児短時間勤務制度について紹介したが、今後とも同様の取り組みを検討していく。

(3) アクションプラン③「ガイドラインに準ずる交代制勤務の検討と一部実施」

1 病棟で 14 時間夜勤の交代制勤務（夜勤 19：15～9：15、日勤 8：30～16：45、中日勤 11：15～19：30）を実施した。実施前は 14 時間夜勤に対する不安を抱いているスタッフが多くいたが、実施後は、「疲労感が少ない」「日勤→深夜勤務が無くなって気持ちに余裕ができた」などの回答が半数以上あった。しかし、中日勤 4 人体制であったのが 3 人体制に減少し、残業時間が増加したことによる負担感があるため、業務内容の見直しが必要である。

(4) アクションプラン④「パートナーシップ・ナーシング・システムの導入」

残業時間の削減効果を期待し、残業の多い 2 病棟でパートナーシップ・ナーシング・システム（PNS）を導入した。当院が紙カルテ+オーダーリングのため、ベッドサイドでの記録を行うためにサブカルテを作成した。また、PNS の進め方が 2 病棟間で相違があったので、その調整を行った。PNS 導入前後の時間外労働の比較はベッドサイドでの記録が残業減少に効果があったが、重症患者や日常生活の全面介助の患者が増加すると残業時間が増加するので、今後、業務改善や看護補助者の活用を検討していく。

(5) アクションプラン⑤「年次有給休暇の計画的取得の促進」

年次有給休暇の計画的取得促進のために、リフレッシュ休暇「節目休暇」の創設と導入を行った。「節目休暇」とは、年度初めに当院での勤務が 5 倍数年に達した者を対象に、3 日連続して年次有給休暇を取得できるという休暇である。その結果、前年度より、インデックス調査で、「有給休暇は必要に応じて取得できるが 11%、「一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる」が 3.7%増加した。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

①～⑤のアクションプランを実施し、それぞれ一定の成果があった。

今後も 3 年後の目標達成に向けて、現行以外の交代制勤務の検討、PNS の拡大、ジェネラリスト育成のための研修内容・方法の検討などを行っていきと共に、当院の良さが伝わるよう広報にも力を入れ、働きがいのある職場を実現していきたい。

総合病院京都南病院の取り組み

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「 始業前残業削減 」

始業前残業が一番長い準夜業務に絞って取り組んだ。始業前残業はやってあたりまえという風土をどう捉えているか、始業前残業に対する認識や業務内容の整理をする必要があると考えアンケート調査を行いその結果から取り組みを検討した。①始業前残業をなくすキャンペーンポスターの掲示。②情報収集の時間を始業後 30 分確保。③始業前にしていた業務（注入食、検査の準備）を遅出業務に移行。④内服準備の時間短縮を目的に配薬カート導入を行った。以上の取り組みを実施した結果、取り組み前は残業時間が 30 分以上 1 時間未満が最も多かったが、取り組み後は 30 分未満にシフトした。始業前残業を必要と感じている人は 60% で、余裕をもって仕事をしたい、早く来て準備しないと不安という意見がある反面、できればやりたくないと思っている人も 25% いた。今後も始業前残業を完全になくす事は難しいが、早く来なくてもよい職場風土の醸成と現在の取り組みを継続していきたいと思う。

(2) アクションプラン②「 看護ケアの満足度を把握 」

インデックス調査で看護ケアに費やす時間がとれないと答えた人が多く、どんな看護ケアをしたいと思っているのか調査したところ、ゆとりをもった関わり、清潔援助、傾聴などであった。それ以外の意見を聞くために 29 歳までの若い世代が不満足であったので、その世代を対象にグループワークを行った。グループワークの目的は、やりがいのある看護を言語化する事で、テーマを「当院でのこころに残った看護」と決め、話しやすいように少人数のグループワークとした。結果、「あきらめない看護」「患者さんに寄り添った看護」など調査の時には聞けなかった意見を聞く事ができた。また、語り合ったことでリフレクションできたのか、みんなの満足そうな笑顔が印象的だった。今後もラダー別にグループワークを企画して日々の看護をリフレクションする場をつくっていききたいと思う。

(3) アクションプラン③「 他職種及び他部署との連携 」

看護ケアに費やす時間を確保するために、業務改善できたことを 4 点上げる。①配薬カートに薬をセッティングする業務を薬局に依頼。②栄養科が配膳業務を担当。③急性期補助者加算取得のため看護助手を増員し環境整備業務を担当。④外来からの病棟応援体制が定着。今回の取り組みで他職種と連携できたことを成果として捉え、今後も継続して業務改善に取り組みたいと思う。

(4) アクションプラン④「 就業規則の周知 」

就業規則について理解を深めることを目的に、「前略、総務課より」というリーフレットを作成した。今まで理解しづらかった内容を図解することで、職員に興味を持ってもらい制度利用につなげてもらえるように工夫した。また、配付はもちろん、パソコンでいつでもどこでも閲覧可能となる体制を構築した。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

WLB 委員会を発足し、当院の現状分析を行い今後の方向性の確認ができたことで具体的な取り組みに繋がった。今後も労働環境の整備は継続して必要だが、並行して働きがいのある職場にするために、教育体制の構築と若い世代が成長できるシステムとして固定チームナーシングの全病棟導入を検討していきたい。

綾部市立病院の取り組み

1. 3年間のアクションプランの実施状況とその評価

(1) アクションプラン①「ワーク・ライフ・バランスの推進を病院全体で取り組む」

平成25年度から院内ワーク・ライフ・バランス定着モデル事業委員会の新たなメンバーとして医療技術部(放射線科・臨床検査科・栄養科・リハビリテーション科・臨床工学科)が加わり、病院全体でワーク・ライフ・バランスを推進する体制を強化した。医療技術部の臨床検査科では、身近なところから取り組める時間外勤務についての現状分析を開始した。また、病院職員は夜勤や時間外勤務等で不規則な食習慣となりがちである。健康で働き続けられるために、職員の食生活に着目し、新たにアクションプランを立案し、今後取り組んでいく予定にしている。

(2) アクションプラン②「PR活動の継続(働き続けられる職場作り・看護の特色)」

働き続けられる職場作りとして、昨年に引き続き2交代12時間夜勤について、各部署の看護師長・副看護師長で構成したワーキンググループでの検討を継続している。

PR活動の継続として院内では、推進事業の現状についてタイムリーに情報提供を行うことを目的に、ニュースレターの発行を行った。さらに、今までのワーク・ライフ・バランスの取り組みの3年間の総括として「インデックス調査結果の分析・評価・課題」として、3月の看護部総会で報告し、職員一人一人が「仕事と生活の調和」について考える機会を作りたいと考えている。

また、院外に向けては、3月末にホームページの更新を予定している。

2. 総括(3年間の振り返り)

ワークショップに参加した初年度は、看護部全体でワーク・ライフ・バランスを推進する体制作りを行った。インデックス調査の結果を分析することで、当院の今までの取り組みを客観的に評価でき、課題を見出すことができた。

2年目にはワーク・ライフ・バランスの基盤整備を中心に、取り組みを進めた。労働条件・労働環境改善のため、育児休業や療養休暇等長期休業者の復帰職員の支援を開始した。また、労働時間管理においては時間外勤務時間削減について継続的に取り組んだ。その結果、月1人当たりの時間外勤務時間は平成23年度3.2時間、平成24年度は3.3時間となった。さらに年次有給休暇取得に向けた取り組みにおいては、「年休カレンダー」を活用し、計画的な取得を目指した。その結果、取得率は平成24年度の70.9%から平成25年は79.0%まで上昇した。

3年目となる平成25年度は「綾部市立病院中期計画」の中で、看護部が取り組んでいた「看護職員確保・定着対策」が評価され、病院全体として継続していく方針が盛り込まれた。また、看護職の処遇改善について、平成24年度の遅出手当の新設に加え、夜間看護手当の増額や長日手当の新設など、近隣病院のトップクラスの条件が整った。

今後さらに、病院全体でワーク・ライフ・バランスを推進し、職員が健康で安全に働き続けられる職場を目指していきたい。

京都九条病院の取り組み

1. 3年間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「就業規則の周知と利用度アップ」

就業規則ダイジェスト版1号（制度や仕組みの有無一覧表）をもとに、要点を加えたダイジェスト版2号を作成した。全看護職への配布と説明を継続し行った。開設した就業規則相談窓口には、15名の相談があった。

その結果、平成25年度のWLB調査では、制度認知はほぼ90%以上となった。また、相談窓口への相談件数も増えた。今後の課題は、就業規則の利用度を更にアップできるようにアクションプランを継続することである。

(2) アクションプラン②「帰る！キャンペーンパートII」

長時間残業をゼロにするために、実態調査と理由の把握を行い、時間管理の手順を作成した。結果、平成24年度の調査では前残業・長時間残業は無くなった。更に残業時間の短縮を図るために、勤務時間の見直しを計画した。しかし、アンケート調査を行ったところ、現行の勤務時間を希望する者が半数以上であった。月平均の残業時間は2時間ぐらいに短縮できた。

引き続き管理者は時間管理を行っているが、個人の就労スタイルがあり今回の調査では長時間残業は完全には無くなっていなかった。今後の課題は、夜勤・交代制勤務のガイドラインを参照し「夜勤の拘束時間・週末の連続休暇・交代の方向」に取り組むことである。

(3) アクションプラン③「腰痛対策とメンタルヘルス」

腰痛対策を希望する看護師に対して、理学療法士に協力を依頼し腰痛体操の個人指導を行った。結果、平成24年度の調査では、健康状態で非常に不調と答えた者が0.7%に減った。その後も関連施設であるフィットネスクラブの活用や全職員に配布している万歩計の活用を促してきた。今後は、身体的な健康管理の維持とメンタルヘルスケアに取り組む。

(4) アクションプラン④「有給休暇取得率日数アップ」

有給休暇取得希望一覧表と取得状況カレンダーの利用を継続して行っている。取得率は60%と横ばいであるが、「一週間以上の連続した休暇を取得できる」と答えた者が80%を越えた。今後も継続する。

(5) アクションプラン⑤「7対1入院基本料」

取り組みから1年後の平成24年4月から7対1入院基本料に変更できた。看護体制が整い「看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」と答えた者が80%を越えた。褥瘡ケアのアンケートでは「異常の早期発見ができる・チームワークが良い」など良い評価であった。院内の発生率も2%以下になりつつある。

今後も手厚い看護体制を維持する。また、十分な看護ケアの実践を目指し、残りの半数のベッドを電動ベッドに変更、エアーマットの増数を行う。

(6) アクションプラン⑥「院内保育所の新設」

従来の保育所から平成24年に新設した。0歳～小6まで75人の園児登録があり充実している。また、育児休暇中の看護師には院内の様子を通信している。

2. 総括（3年間の振り返り）

取り組みに参加したことで、現在の就労状況を丁寧に分析し、何に・どこに、どの様に、何をアクションすることが効果的かを考えることができた。そして、今まで看護管理として職場づくりで大切にしてきたことが、働き続けられることへの重要なアクションプランであることに気付いた。今後も継続して行う。

第二岡本総合病院の取り組み

1. 3年間のアクションプランの実施状況とその評価

(1) アクションプラン①「各職場における NO 残業 DAY、定時退勤の徹底」

土曜日の「NO 残業 DAY」は周知が進み、土曜日の残業は減少してきたが、毎年入院患者の多い月では困難な状況となる。しかし、周知の結果メリハリが付き、平日においても残業が減少している。

(2) アクションプラン②「連続休暇制度の確立」

連続休暇の検討を 23 年度から開始し、取得のシミュレーションを行った。その結果、5 年前に 5～7 日程の連続休暇の取得は可能であったが、調査の結果子育て層は単発的な休暇希望が多く、制度への確立には至らなかった。有給休暇の取得率は、ここ数年 8 割であるが、所属や個人により取得状況にばらつきがあるため、25 年度から制度上の休みを年間 5 日増やし平均取得が増える形態にした。現在、連続休暇も希望があれば、所属でスタッフ同士が協力し合いほとんど取得できる状況にある。

(3) アクションプラン③「業務改善に繋がる対策」

－業務の見直し 看護方式の変更（PNS の導入）－

平成 24 年 11 月から 2 部署において PNS の一部導入を実施した。その後、4 病棟スタッフが研修に参加し随時 PNS を取り入れ 25 年 11 月には全病棟が PNS 看護方式となった。年間入・退院患者が増加したが、超過勤務は約 2 割の減少をみた。超過勤務において、業務改善の効果が表れた結果と言えるが、もう一点の効果としてパートナーを組む事により、教育的関わり（OJT）が日常業務を通し可能となった。

2. 総括（3年間の振り返り）

看護職の INDEX 調査を実施し、自施設の強み、弱みを知る事が出来た。そのデータから分析を行い「アクションプラン」として取り組むことにより、指定休暇の増日に繋がり、新たな看護方式、PNS の導入にこぎつけられた。特に PNS の導入は、単に超過勤務の減少にとどまらず、OJT として教育に関われることで知識やスキルの習得に収まらず先輩看護師の「看護の経験知」を知ることができ実践での教育の効果があつた。

また、アクションプランを検討、実施していく過程において、WLB の意義を知り得たことは、今後の新たな取り組みを展開していく道しるべとなった。そのひとつとして、職員健診の新たな検査項目として昨年からは乳がん検診を検討、今年度から実施ができ、乳がんの早期発見に繋がったことは、職員が健康に働き続けられる事の一助となった。

3 年間のインデックス調査、看護協会への報告は正直大変であったが、仕事にもやりがいを見つけ、家庭や生活も犠牲にしない、働き続けられる環境を整える事が看護職にとっても WLB だと思います。

31. 和歌山県



和歌山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

和歌山県看護協会では本事業3年目となり「働き続けられる環境づくりと確保定着の促進」を県看護協会の重点事業に掲げ事業を推進した。参加6施設が昨年度の評価を踏まえ取り組みをおこなった。

推進委員を従前の看護管理者、学識経験者、看護行政担当者に加えて、新たに労働局並びに一般企業代表者を加え体制強化を図った。WLB推進ワークショップは、公開講座とし、労働局 杉山氏から「労働環境 メンタルうつ パワハラに対する現状・対策について」、株式会社住金鉄鋼和歌山人事室 平賀氏から「民間企業における女性に対する支援状況」についての講義を実施した。現場で悩んでいる職場環境・労働条件について学ぶ機会となつて良かったと好評であった。また、アドバイザーとして「働き方・休み方改善コンサルタント」の参加も頂き積極的な意見交換を行った。

参加施設への支援として、ワークショップ終了後、推進委員が施設訪問を行いアクションプランの進捗状況等の確認を行った。この助言・支援をもとにフォローアップ・ワークショップに臨むことができた。また、労働局が実施した労務管理・勤務管理等のアンケート調査内容について、協会も参加して協議を行った。

WLBフォローアップ・ワークショップでは、「労働局働き方・休み方改善コンサルタント」の平松氏より、調査結果等（「労務管理・勤務管理における取組等の事例収集及び課題把握のためのアンケートとヒアリング結果 ～医療分野の「雇用の質」向上のための取組～」）について講演を頂いた。また各施設の取組状況及び成果を発表し積極的な意見交換ができた。

WLB推進ワークショップの開催状況を和歌山県看護協会会報「黒潮」およびWLBフォローアップワークショップの開催案内を「ナースセンターだより」に掲載し、県内医療機関や看護協会会員等に周知を図った。

2. 事業総括（3年間の振り返りとその評価）

和歌山県看護協会では、平成23年度から本事業を開始した。事業を推進するにあたり、「WLB推進ワークショップ推進委員会」を設置した。委員には、看護管理者、学識経験者、看護行政担当者に加え25年度から新たに労働局代表者、一般企業代表者に委員委嘱をおこない体制を強化したことにより、推進員、参加施設の更なる連携強化を図ることができた。

WLB推進ワークショップ参加施設確保のため、県内施設に公募をおこない、平成23年度は4施設、平成24年度は2施設が参加した。25年度開催施設確保のため、全施設への文書発送、電話、FAX、看護管理者との面談等を実施したが、施設各々の背景があり参加の同意が得られず確保には至らなかった。

3年間を通じて日本看護協会の支援のもと、参加施設では、「看護職がいきいきと働く環境づくり」の推進に取り組む中で、看護補助者の増員及び夜勤導入、夜勤専従看護師の確保、申し送り基準の改訂、他のコ・メディカルスタッフとの業務整理等により、残業時間の削減とともに看護ケアに時間が多くとれるようになった。

また、本事業を推進することにより、「スタッフがWLBの必要性を認識することができた」「気兼ねなく帰ることができる」「職場風土づくりが定着した」等の声が聞かれたことは本事業の大きな成果であると考えられる。

海南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「連続休暇の取得」

昨年の「連続休暇の意識調査」で、看護職の 84%が「連続休暇を取得したい」という結果が出た為、平成 25 年 4 月より 3 病棟にて連続休暇取得に取り組んだ。細かい基準を決めず、各病棟の状況に応じて開始した。そこで、11 月に連続休暇の実態調査を行った結果、病棟看護師の 93%は「連続休暇を終了したまたは今後予定がある」と回答した。また、連続休暇取得後の感想には「家族と過ごせた」「旅行に行った」「有意義に過ごせた」「仕事への意欲につながった」などの意見が多かった。しかし、「休暇の作成基準が部署間で統一されていない」という意見があり、統一化に向けて検討した。

(2) アクションプラン②「制度についての周知」

制度については、昨年と同様周知されていなかった。当院は、海南市の定めた条例・規則に準ずるため、各自 HP を活用するよう看護師長を通じて周知した。

(3) アクションプラン③「中堅層のモチベーションをあげる」

インデックス調査の結果「看護職員を大切にする組織である」の項目で「思わない」と回答したのは 35～44 歳の年齢層で増加している。そこで、同じ立場にある中堅層の看護師 10 名で、自由な意見交換の場を設けた。そこでは「与えられた役割は、果たさなければいけない」という意見があった。反面、「役割遂行後の評価がされない」「職場での立ち位置が不明確である」との意見もあった。

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」

「連続休暇の取得」において、統一した基準を作成し看護師長の承認を得た。「制度についての周知」は、HP の活用を促し、容易に情報を得ることができるようになった。「中堅層のモチベーションをあげる」については、話し合われた内容から承認欲求が満たされていないことがわかり、看護師長会で討議し日頃の業務内容をとおして評価する必要性を再認識できた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

「連続休暇の取得」は、外来など少人数の部署においても導入できるよう取り組む。「中堅層のモチベーションをあげる」は、中堅層だけでなく、全職員に向け職場環境を整えていく必要がある。

(3) 平成 26 年度の取り組み

「活気ある職場づくりに向けて」元気でいきいき働けるように、働く環境と学ぶ環境を整える。また、リクレーションを通じ、職員間のコミュニケーションを図る。

橋本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「看護師長が病院の組織について理解を深める」

看護師長が組織の理解を深めることで、スタッフの組織に対する帰属意識を高められると考えた。そこで昨年度からの「労働基準法」「管理について」に続いて、「組織について」の理解を深める目的で研修会を実施した。さらに、日常的に看護師長自身がスタッフに「看護観」を語り、看護部で導入しているクリニカルラダーや目標面接の実施が、キャリア支援に繋がっていることを説明した。その結果、スタッフの看護実践能力の向上が図れた。

(2) アクションプラン②「看護補助者業務の見直しとそのための看護補助者教育研修プログラムの立案と実施」

看護補助者の活用について検討を行った結果、業務内容を見直す必要があると考えた。看護補助者業務を拡大するにあたり、看護補助者業務委員会と看護部教育委員会が連携して、看護補助者を対象とした教育プログラムを立案し実施した。技術研修だけでなく、倫理や組織についても研修会を実施したことで、看護補助者の自発的な行動が見られるようになった。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

スタッフがクリニカルラダーの受講や、認定看護師、専門看護師、各種学会が認定する資格等の取得に挑戦するなど、キャリア開発に繋がった。

さらに、次年度の昇格人事に関して、今までは上司からの推薦にたよっていたが、スタッフが自主的に昇格試験を受ける等、積極的な行動が多く見られた。

今後は、看護師長対象の研修会を副看護師長にも行い、組織についての理解を深めることが、組織の強化となり、さらに、スタッフのキャリア開発支援に繋がると考える。新たな課題として、看護補助者の研修会の評価と業務内容の見直しを行い、看護補助者が安全に業務を遂行できることが、さらなる看護の質向上に繋がると考えている。

ワークライフバランスの取り組みについて、平成 25 年日本看護学会、(看護管理学会)で成果を発表した。全国の多くの方々から質問を頂き、関心の高さが伺えた。今後も取り組みと成果について情報発信できるようにしたい。

病院の理念

1. 医療を介して地域の発展に尽くす
2. こころの通う医療で地域住民の健康の保持・増進に尽くす
3. 中核病院としての機能の向上に尽くす



紀和病院の取り組み

1. 3年間のアクションプランの実施状況とその評価

(1) 「時間外労働の削減」

- ・看護補助者を増員することにより、看護師からの業務委譲を行い看護ケアに費やす時間を十分に取ることができた。それに伴い看護補助者の業務改革後のストレスをアンケート調査により把握。その結果を基に業務整理、介護ケアの質向上を目的とした看護補助者の業務委員会を立ち上げ、検討を重ねていく予定である。
- ・医療クラーク・病棟クラーク採用増員により、看護業務の整理が行えた。
- ・新オムツ導入により患者様の安眠、時間外労働の削減、腰痛対策に良い効果が得られた。
- ・電子カルテ更新後の問題に素早く対応し効率の良いカルテの運用に向けて、現在も担当者配置により検討を継続している。
- ・時間外労働削減目的で、ノー残業デーの施策を平成 27 年 4 月より実施予定。

(2) 「規約・制度の周知徹底」

- ・規約・制度の洗い出しと明文化を行い、院内 LAN に「規約・制度」の掲示。部署通信および所属長を通して職員への周知を行った。
- ・新入職者向けオリエンテーションでの広報を行った。
- ・広報委員会が立ち上がり、ホームページの充実、病院パンフレット更新に向けて活動を開始している。
- ・「職員資格取得修学費助成金制度」キャリアアップのための支援⇒明文化
- ・「特別加点評価制度」法人に有形無形の貢献があったと評価できる職員を対象に報奨金を支給する制度⇒明文化
- ・「育児短時間勤務の制度」3 歳児までを、小学校就学の始期に達するまでの子に延長
- ・バースデー休暇の実施
- ・男性育児休業取得対象者に取得促進、パンフレット配布（平成 26 年 1 月～）
- ・院内託児所周辺の環境整備とメンテナンス（平成 26 年 6 月～）

(3) 「人事考課制度の確立」

- ・管理職に人事考課制度と目標管理の学習会を年間 2 回行い、院内 LAN に「効果的な人事考課制度の手法」の DVD を置き、常時学習できる環境を整備した。
- ・効果的な目標管理が行えるよう、管理者向けに「BSC（バランスト・スコアカード）の理解と看護部門への BSC 導入に向けて」の学習会を予定している。

2. 総括（3年間の振り返り）

当院は民間病院で、開院当初から人員確保の為の労働条件の整備や職員の能力向上、働き続けられるための支援策はかなり充実していた。しかし職員によって周知の差があることや明文化されていない制度があることも今回ワークショップに参加することにより明らかとなり問題点と課題が明確となった。

WLB 立ち上げや推進委員による提案がスムーズに具体化できたのはこれまでの当院の職員を大事にする風土と、いつでも話し合いのできる体制にある事だと言える。

今後も規約・制度の利用促進に向けての取り組みを継続し、社会情勢の変化にいち早く対応できるよう組織力を高め、働きやすい職場創りをめざす。

恵友病院の取り組み

1. 3年間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「人材確保」

- ・不定期での外部広告への掲載
- ・紹介会社への登録拡大、1社から8社へ
- ・ハローワーク随時更新
- ・ナースセンター随時更新
- ・奨学生確保のために高等学校、看護学校募集の拡大

<評価>

個人の紹介で数名看護師を雇用

奨学生はここ10年間1名もおらず、取り組みにより3名を確保

(2) アクションプラン②「残業時間の削減」

- ・病棟クラークの増員
2名であったが1名を増員し日、祝日も事務作業を担う
- ・看護補助者、薬剤師への業務委譲
- ・看護補助者の増員 4名→6名→現在は7名であり今後も9名まで増員予定
- ・転記作業のPCシステム化を構築し導入に向けて最終調整中

<評価>

残業が20時間以上/月であったが、8時間前後/月をキープしており、今後もこの数値を継続していきたい。

(3) アクションプラン③「多様な勤務形態の導入」

今まで当院では、夜勤が出来なければ正職員にはなれないという風習があった。WLBに取り組み、その概念を払拭することから開始した。その後、日勤専従正職員、夜勤専従正職員、育児短時間正職員、夜勤パート、日勤パートと多様な勤務形態を導入することができた。

夜勤専従の方は、夏休み等の長期休みに子どもとの時間を過ごせる等の喜びの声も聞こえた。

2. 総括（3年間の振り返り）

3年間で振り返り、色々なことに取り組み導入してきた。上記以外にも25年間変更がなかった給与体系の改善や就業規則の周知、人事考課制度の導入やホームページのリニューアル（具体的に看護部の雰囲気がわかるもの）、保育所へのお迎え（保育所のお迎え時間より残業があると考えられた場合に職員が看護師の子どもさんを保育所までお迎えし、当会託児所に預け入れる）また、外部へのアピールも積極的に行い成果も上げてきた。

インデックス調査では、結果を受け止めるのに時間を要したが、組織の問題や課題が明確化され、より具体的な取り組みができた。

この3年間で看護部としての基礎基盤ができてきたことを実感している。今後やるべきことは、人材の確保が出来しだい、週休2日制の導入に取り組み、より働きやすい環境を提供し、看護の質向上に努めたい。

国保日高総合病院の取り組み

1. 3年間のアクションプランの実施状況とその評価

インデックス調査結果をもとに、前残業の削減に取り組み、業務改善や看護補助業務の拡大、職員の意識改革等により初年度は前残業を56%、残業を47%削減することができた。1年目の取り組みを継続しつつ、2年目は看護部による病院や組織に対する意識調査を実施。労務環境の改善とともに、離職者の減少、新規採用者の増加につながってきている。3年目の課題として以下の3点をアクションプランとした。

(1) アクションプラン①「ワーク・ライフ・バランス(以下、WLBとする)の取り組みが仕事と生活の調和であることを各所属に浸透させる」

WLBの取り組みについて委員以外の職員への伝達や参加が不十分であるということが課題となった。委員会だよりを発行したがあまり効果がなく、WLBの基本的な考え方をイラストにパンフレットを発行、各所属で意見を集約・検討した。委員会だよりやパンフレットを配布後、理解程度をアンケート調査するなど伝達方法を工夫している。

(2) アクションプラン②「看護師長会でWLB支援制度について学習し、外部研修参加支援の説明や個人のWLBを考慮した目標設定を支援する」

WLB支援制度についての理解度にはあまり変化がみられない。外部研修支援は昨年から充実した制度であり、周知とキャリアアップにつなげるため、目標管理面接を活用する。その他の支援制度については看護師長から必要時説明できるよう、学習会の実施、説明用パンフレットを共通場所に保管等を行う。

(3) アクションプラン③「新規採用者の確保と定着促進にむけての取り組み」

今年度新規採用者は目標人数の80%を達成し、看護職員数は回復傾向にある。今年度新規採用者中、既卒者65%、中途採用が60%をしめる。中途採用者には経験に応じた指導が必要であり、次年度の取り組みとしたい。平成26年4月開設の日高看護専門学校の実習生受け入れは将来の新人確保につながるため、実習指導者講習会修了者による学生理解のための勉強会を、今年度内に各所属単位で取り組む。

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 「改善したこと」

- ①業務改善が前残業・時間外勤務の削減につながった。
- ②ワークショップへの参加が、労務環境改善取り組みのきっかけとなった。
- ③看護職員数の増加。

(2) 本事業参加の感想と今後の課題

WLB推進ワークショップに参加させていただき、インデックス調査から業務上の問題や働きかたへの満足度等が明確になり、上記(1)のような改善につながった。活動拡大には全職員のWLBの正しい理解が欠かせないことを、3年目にして確認することもあったが、労務環境や支援体制の改善が見えるようになり、活動の励みとなった。今後も取り組みを継続し、看護職としての満足度の向上、看護の質向上を目指して「笑顔で働き続けられる職場づくり」に取り組んでいきたい。

白浜はまゆう病院の取り組み

1. 3年間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「超過勤務の削減」

実態調査から一般病棟の超過勤務が多いことが解った。毎月、データ収集を行い業務整理・他部門との調整や応援体制作り、介護職員の増員・夜勤導入に取り組んだ。結果、看護職が行っていたリネン交換の業務委託、入院時必要な書類を医事課に委譲、看護補助者との役割分担をおこない看護職の負担軽減を図ることができた。今後、地理的にも人材確保が困難な状況の中で、パート勤務や育児短時間勤務者が増えることが予測されるため、データ収集・分析を継続して行い、人材の効果的な活用・勤務時間の検討が必要である。

(2) アクションプラン②「組織の愛着、病院理念・ミッションの理解と共感」

全職員が病院理念・ミッションを理解するため、採用時にオリエンテーションを行いまた、毎月「院長のつぶやき」を全職員に向けて院内メールで、配信を行った。理解は深められて、職員の癒しともなっている。組織への愛着については、インデックス結果からも改善できていない。医師や他部門の協力が得られないことも、原因の一つと考え、医師・コメディカル・看護師長が出席する運営委員会で問題提起し、検討を行いながら解決に繋げている。今後も、要望をあげながら協力を求め、改善に取り組んでいく。

(3) アクションプラン③「制度の認知度を上げる」

採用時のオリエンテーションや院内ホームページ「はまゆう Now」で閲覧ができることから、認知度も上がり制度の利用者が増えている。今後も、介護休暇を含め利用する職員が増えることが予測される。認知度があがるとともに、夜勤看護師の確保が課題である。

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 「改善したこと」（一例です）

看護職が看護の仕事に専念できるように、リネン交換を業者委託した。また、看護補助者の夜勤導入を行い認知症患者の見守りなど業務分担することで、看護師本来の仕事ができるようになった。

(2) 本事業参加

「働きやすい職場環境を整備していくうえで、客観的な分析・評価を行いながら、働きやすく・働き甲斐のある職場づくりを通して、安定的な人材確保ができる」を目的に参加した。

インデックス調査を基に客観的に当院の問題を分析し、計画的に取り組むことができ、改善が図れた。また、人員確保の困難な状況が続く中で、病院事業の取り組みができてきているのは、職員の意識の変化が現れていると考える。ワーク・ライフ・バランス推進事業に院長・事務長の参加の中で取り組むことができたことは、看護部への理解と同時に、他部門への理解も深める事ができたと考える。

(3) 今後の取り組み、方針

①慢性的な看護師不足から、人材確保・定着に取り組む。

②委員会を継続し活き活きと働ける環境作りをおこなう。

③病院全体でワーク・ライフ・バランスを推進し「働いてよかった」と感じられる病院づくりに取り組む。



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(Ⅱ)

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
