
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 (Ⅲ)

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（Ⅲ）目次

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

施設概要(Ⅲ)



【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

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

島根県									
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.23	H25	国立大学法人	島根大学医学部附属病院	570	-	-	30	-	-
				7対1(経)	-	-	13対1	-	-
p.25	H25	邑智郡 公立病院組合	公立邑智病院	98	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.27	H25	大田市	大田市立病院	280	55	-	-	-	-
				7対1	療養2	-	-	-	-
p.29	H25	出雲市	出雲市立総合医療センター	107	52	-	-	40	-
				10対1	療養2	-	-	回リハ	-
p.31	H25	日本赤十字社	益田赤十字病院	327	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.33	H24	松江市	松江市立病院	420	-	-	50	-	-
				7対1	-	-	13対1	-	-
p.34	H24	医療法人社団	日立記念病院	49	31	-	-	-	-
				10対1	療養2	-	-	-	-
p.35	H24	医療法人社団 創健会	松江記念病院	61	55	-	-	56	-
				15対1	療養2	-	-	介護	-
p.36	H24	島根県	島根県立中央病院	639	-	-	40	-	-
				7対1	-	-	13対1	-	-
p.37	H24	出雲医療生活 協同組合	出雲市民病院	180	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.38	H24	雲南市	雲南市立病院	119	48	-	-	30	4
				10対1	療養2	-	-	回リハ	感染
p.39	H23	松江保健生活 協同組合	総合病院松江生協病院	158	-	-	-	118	57
				7対1	-	-	-	障害者	回リハ
p.40	H23	医療法人財団 公仁会	鹿島病院	60	120	-	-	-	-
				10対1	療養1	-	-	-	-
p.41	H23	島根県	島根県立こころの医療セン ター	-	-	-	155/87	-	-
				-	-	-	15対1/10対1	-	-
p.42	H23	社会福祉法人 恩賜財団済生会	島根県済生会江津総合病院	172	88	-	-	40	-
				10対1	療養1	-	-	回リハ	-
p.43	H23	公益社団法人 益田市医師会	益田地域医療センター医師 会病院	211	44	-	-	44	-
				10対1	療養2	-	-	回リハ	-

看護職員				平均 年齢	勤務形態	週休形態	年間 休日	有休 取得率	所定 労働 時間(週)	平均超過 時間(月)	離職率
フルタイム 正職員	短時間 正職員	非正規 職員	看護 補助者								
489人	19人	32人	54人	33.8歳	3交代制/2交代制/ミックス	4週8休制	125日	27.2%	38時間45分	15.8時間	7.4%
50人	-	9人	7人	40.2歳	3交代制	完全 週休2日制	124日	24.9%	38時間45分	8.2時間	5.9%
138人	-	20人	50人	37.6歳	3交代制	4週8休制	121日	26.9%	38時間45分	6.6時間	5.6%
94人	2人	28人	44人	42.8歳	3交代制/ミックス	4週8休制	121日	53.9%	38時間45分	7.4時間	2.1%
249人	1人	12人	41人	39.1歳	3交代制/ 2交代制	4週8休制	122日	27.6%	38時間45分	3.1時間	4.2%
309人	5人	40人	41人	36歳	ミックス	4週8休制	128日	18.6%	38時間45分	8.7時間	4.7%
46人	2人	6人	12人	44.3歳	ミックス	完全 週休2日制	118日	61.0%	37時間5分	5時間	9.9%
52人	7人	28人	84人	40.6歳	2交代制	その他	113日	53.6%	40時間	3時間	13.4%
620人	10人	27人	44人	32歳	3交代制/2交代制/ミックス	4週8休制	128日	31.0%	38時間45分	11.8時間	5.6%
100人	-	20人	37人	39.8歳	3交代制	4週8休制	117日	61.2%	39時間30分	9.6時間	4.9%
121人	-	55人	43人	40.4歳	3交代制	4週8休制	121日	22.2%	38時間45分	3.2時間	2.3%
177人	-	83人	33人	38.1歳	3交代制/ 2交代制	月2回 週休2日制	110日	76.3%	40時間	8.3時間	7.2%
45人	4人	13人	51人	41.5歳	2交代制	4週8休制	120日	35.1%	40時間	1.9時間	5.7%
102人	-	15人	11人	38.3歳	3交代制	完全 週休2日制	125日	55.9%	38時間45分	0.2時間	8.1%
130人	1人	16人	56人	41歳	3交代制/2交代制/ミックス	4週8休制	125日	28.8%	40時間	6.3時間	20.6%
149人	-	6人	56人	37.5歳	3交代制/ 2交代制	4週8休制	121日	53.2%	39時間35分	4.6時間	4.5%

長崎県

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.47	H25	医療法人常葉会	長与病院	-	120	-	-	-	-
				-	療養1	-	-	-	-
p.49	H25	社会医療法人	長崎記念病院	164	44	-	-	48	48
				10対1	療養2	-	-	回リハ	介護
p.51	H24	医療法人光善会	長崎百合野病院	112	48	-	-	48	-
				7対1	特別	-	-	回リハ	-
p.52	H24	社会医療法人春回会	長崎北病院	80	40	-	-	80	-
				7対1	療養1	-	-	回リハ	-
p.53	H24	医療法人慧明会	貞松病院	40	-	-	-	36	-
				10対1	-	-	-	回リハ	-
p.54	H23	社会福祉法人十善会	十善会病院	173	-	-	-	20	-
				7対1	-	-	-	亜急	-
p.55	H23	医療法人栄和会	泉川病院	120	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.56	H23	医療法人伴帥会	愛野記念病院	186	-	-	-	8	40
				10対1	-	-	-	HCU	亜急性期
p.57	H23	特定医療法人雄博会	千住病院	92	80	-	-	20	75
				10対1	療養2	-	-	緩和	介護

熊本県

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	社会医療法人社団熊本丸田会	熊本リハビリテーション病院	135	-	-	-	90	-
				10対1	-	-	-	回リハ	-
p.63	H25	社会福祉法人恩賜財団済生会	済生会みすみ病院	100	-	-	-	40	-
				10対1	-	-	-	回リハ	-
p.65	H25	医療法人清和会	平成とうや病院	50	-	-	-	55	-
				7対1(経)	-	-	-	回リハ	-
p.67	H24	医療法人起生会	表参道吉田病院	37	42	-	-	42	5
				10対1	療養1	-	-	介護	ドック
p.68	H24	特定医療法人杏林会	鴻江病院	-	-	-	-	50	49
				-	-	-	-	障害者	介護
p.69	H24	医療法人回生会	堤病院	-	35	-	-	30	35
				-	療養2	-	-	介護	透析
p.70	H23	医療法人社団明心会	あおば病院	-	33	-	145	-	-
				-	療養1	-	13対1	-	-
p.71	H23	財団法人杏仁会	江南病院	103	40	17	-	40	-
				7対1	療養1	7対1	-	回リハ	-
p.72	H23	医療法人相生会	にしくまもと病院	80	30	-	-	36	-
				10対1	療養2	-	-	回リハ	-
p.73	H23	社会医療法人黎明会	宇城総合病院	136	-	-	-	43	-
				10対1	-	-	-	回リハ	-

看護職員				平均 年齢	勤務形態	週休形態	年間 休日	有休 取得率	所定 労働 時間(週)	平均超過 時間(月)	離職率
フルタイム 正職員	短時間 正職員	非正規 職員	看護 補助者								
37人	2人	10人	34人	45.3歳	2交代制	月2回 週休2日制	112日	75.4%	40時間	2.7時間	6.3%
141人	-	18人	70人	44.3歳	3交代制 /2交代制	月2回 週休2日制	111日	74.5%	39時間23分	4.4時間	6.1%
116人	-	41人	42人	34.3歳	2交代制	4週8休制	102日	96.0%	37時間30分	3.3時間	11.5%
137人	-	17人	48人	36.1歳	2交代制	月3回 週休2日制	109日	63.8%	40時間	10.1時間	12.0%
55人	2人	5人	13人	41.9歳	3交代制	その他	112日	44.6%	39時間	2.1時間	6.9%
140人	4人	10人	28人	39.5歳	2交代制	月2回 週休2日制	110日	44.0%	39時間30分	2.1時間	8.0%
115人	4人	10人	8人	37.6歳	2交代制	月2回 週休2日制	112日	21.7%	40時間	7.8時間	6.3%
164人	4人	12人	70人	37.8歳	2交代制 /ミックス	その他	110日	67.5%	40時間	4.9時間	9.0%
131人	-	6人	55人	33.9歳	2交代制	4週8休制	105日	49.8%	40時間	2.2時間	12.7%

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								
140人	4人	2人	25人	35.6歳	2交代制	月3回 週休2日制	116日	61.3%	36時間30分	1時間	6.8%
71人	-	11人	20人	35.9歳	2交代制	完全 週休2日制	121日	42.5%	37時間30分	0.7時間	12.7%
54人	-	2人	38人	36.8歳	2交代制	4週8休制	107日	23.6%	40時間	2.4時間	23.0%
59人	-	5人	26	41.8歳	2交代制	4週8休制	112日	38.8%	38時間	4.8時間	6.7%
39人	-	7人	37人	41.8歳	2交代制	4週8休制	108日	70.1%	39時間	0.2時間	8.0%
35人	-	2人	25人	40.8歳	2交代制	月2回 週休2日制	109日	33.5%	40時間	2.5時間	12.8%
65人	-	4人	22人	45.1歳	2交代制	その他	105日	92.2%	40時間	9.6時間	12.8%
133人	2人	6人	29人	30.6歳	2交代制	4週8休制	110日	76.0%	40時間	3.5時間	9.5%
78人	2人	9人	28人	35歳	2交代制	その他	107日	77.6%	40時間	4.5時間	10.5%
142人	1人	17人	29人	40.1歳	3交代制 /2交代制	完全 週休2日制	121日	60.7%	40時間	2.6時間	5.6%

沖縄県

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	医療法人おもと会	大浜第一病院	170	-	-	-	41	3
				7対1	-	-	-	回リハ	その他
p.79	H25	医療法人祥杏会	おもろまちメディカルセンター	94	60	-	-	-	-
				10対1	療養1	-	-	-	-
p.81	H25	公益社団法人北部地区医師会	北部地区医師会病院	192	-	-	-	6	2
				7対1	-	-	-	ICU	ドック
p.83	H25	医療法人博愛会	牧港中央病院	53	46	-	-	-	-
				7対1	療養1	-	-	-	-
p.85	H24	沖縄県	沖縄県立中部病院	490	-	-	-	14	46
				7対1	-	-	-	ICU・CCU	その他
p.86	H24	社会医療法人友愛会	豊見城中央病院	344	-	-	-	10	12
				7対1	-	-	-	ICU	HCU
p.87	H24	日本赤十字社	沖縄赤十字病院	286	-	-	-	6	22
				7対1	-	-	-	ICU	その他
p.88	H24	医療法人仁清会	かみや母と子のクリニック	19	-	-	-	-	-
				特別	-	-	-	-	-
p.89	H23	社会医療法人友愛会	南部病院	85	-	-	-	21	92
				10対1	-	-	-	緩和	回リハ・亜急性
p.90	H23	地方独立行政法人	那覇市立病院	424	-	-	-	8	38
				7対1	-	-	-	ICU	その他
p.91	H23	社会医療法人仁愛会	浦添総合病院	302	-	-	-	6	26
				7対1	-	-	-	ICU	その他
p.92	H23	沖縄県	沖縄県立南部医療センター・こども医療センター	264	-	-	5	15	132
				7対1	-	-	10対1	ICU・CCU	その他
p.93	H23	社会医療法人敬愛会	中頭病院	300	-	-	-	10	16
				7対1	-	-	-	ICU	HCU

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								
207人	6人	30人	64人	35.4歳	ミックス	完全 週休2日制	121日	70.7%	40時間	4.9時間	11.2%
121人	-	18人	42人	40.3歳	3交代制/2交代制/ミックス	完全 週休2日制	124日	92.6%	40時間	0.9時間	13.9%
172人	10人	23人	46人	33.2歳	2交代制	4週8休制	124日	80.6%	40時間	4時間	16.2%
74人	1人	1人	24人	36.5歳	3交代制/2交代制/ミックス	4週8休制	121日	74.9%	40時間	0.7時間	15.3%
537人	1人	54人	156人	39.6歳	3交代制	4週8休制	129日	43.0%	38時間45分	3.4時間	4.9%
460人	5人	48人	94人	34.6歳	2交代制	4週8休制	114日	93.7%	40時間	7時間	10.3%
319人	11人	12人	30人	34.2歳	3交代制/2交代制	完全 週休2日制	120日	58.6%	38時間45分	9.4時間	7.5%
24人	-	13人	2人	36.8歳	3交代制	完全 週休2日制	117日	100%	40時間	20時間	4.5%
145人	-	13人	42人	38歳	2交代制	4週8休制	114日	92.0%	40時間	1.6時間	11.0%
433人	15人	36人	81人	35.9歳	ミックス	4週8休制	130日	80.7%	38時間45分	6.5時間	4.1%
416人	22人	25人	98人	33.7歳	2交代制	その他	107日	71.4%	40時間	5.9時間	11.6%
493人	4人	40人	101人	38.1歳	3交代制	4週8休制	122日	48.0%	38時間45分	1.9時間	5.5%
451人	10人	-	73人	31.5歳	2交代制	月2回 週休2日制	114日	81.1%	40時間	2.2時間	9.5%

H22年度より開催都府県 参加施設概要 (2013年6月1日 現在)

埼玉県									
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.97	H25	医療法人 康麗会	越谷誠和病院	100	51	-	-	44	-
				7対1	療養2	-	-	障害者	-
p.99	H25	社会福祉法人 シナプス	埼玉精神神経センター	20	-	-	245	96	-
				10対1	-	-	13対1他	特殊	-
p.101	H25	医療法人 秀和会	秀和総合病院	300	50	-	-	-	-
				7対1	療養1/	-	-	-	-
p.103	H24	医療法人社団 東光会	東所沢病院	-	191	-	60	-	-
				-	療養1/	-	20対1	-	-
p.104	H24	医療法人社団 誠弘会	池袋病院	60	-	-	-	16	-
				7対1	-	-	-	障害者	-
p.105	H24	社会医療法人 財団石心会	埼玉石心会病院	349	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.106	H24	医療法人 三慶会	指扇病院	175	-	-	-	51	-
				10対1	-	-	-	回りハ	-
p.107	H24	医療法人財団 明理会	春日部中央総合病院	364	40	-	-	-	-
				7対1	療養1	-	-	-	-
p.108	H23	JA埼玉厚生連	熊谷総合病院	313	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.109	H23	医療法人 道心会	埼玉東部循環器病院	40	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.110	H23	医療法人 啓仁会	所沢ロイヤル病院	-	212	-	-	60	60
				-	療養1/	-	-	回りハ	介護
p.111	H23	医療法人社団 武蔵野会	新座志木中央総合病院	251	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.112	H23	医療法人社団 協友会	東川口病院	198	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
東京都									
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.115	H25	国立大学法人	東京大学医科学研究所附属 病院	135	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.117	H25	医療法人社団 創生会	町田病院	120	-	-	-	-	-
				13対1	-	-	-	-	-
p.119	H25	社会医療法人 財団大和会	武蔵村山病院	144	156	-	-	-	-
				7対1	療養1	-	-	-	-
p.121	H25	社会医療法人 財団大和会	東大和病院	252	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.123	H25	医療法人財団	荻窪病院	217	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.125	H25	学校法人	東京医科大学八王子医療 センター	574	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.127	H24	日本赤十字社	葛飾赤十字産院	104	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.128	H24	医療法人社団 昌医会	葛西昌医会病院	134	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.129	H24	医療法人社団 青葉会	一橋病院	99	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-

看護職員				平均 年齢	勤務形態	週休形態	年間 休日	有休 取得率	所定 労働 時間(週)	平均超過 時間(月)	離職率
フルタイム 正職員	短時間 正職員	非正規 職員	看護 補助者								
98人	1人	39人	70人	35.5歳	2交代制	4週10休制	120日	80.0%	40時間	10.9時間	12.4%
172人	-	7人	47人	37.6歳	ミックス	その他	111日	95.0%	40時間	0.6時間	12.9%
182人	1人	65人	55人	35.4歳	ミックス	4週8休制	113日	91.0%	40時間	4.8時間	13.3%
58人	-	21人	67人	36歳	2交代制	4週8休制	109日	54.5%	37時間30分	3.3時間	14.2%
32人	-	34人	19人	44.7歳	2交代制 /ミックス	その他	104日	88.2%	38時間	17.3時間	9.7%
327人	1人	22人	53人	33.5歳	3交代制/2交代制 /ミックス	4週8休制	104日	82.5%	37時間30分	2.8時間	16.8%
124人	6人	1人	60人	35.5歳	2交代制	4週8休制	123日	64.0%	38時間5分	2.8時間	12.3%
227人	4人	68人	101人	35.6歳	2交代制	その他	107日	56.3%	40時間	10.7時間	11.3%
216人	2人	51人	82人	39.6歳	3交代制	4週8休制	122日	70.0%	37時間30分	3時間	8.8%
39人	1人	4人	11人	41.8歳	2交代制	完全 週休2日制	125日	74.7%	40時間	4.1時間	9.2%
82人	-	21人	94人	44.5歳	2交代制	4週8休制	121日	94.0%	37時間30分	0.2時間	17.6%
227人	-	88人	98人	32.8歳	2交代制	4週8休制	109日	47.8%	37時間5分	10.5時間	12.6%
101人	1人	33人	74人	37.7歳	2交代制	その他	120日	80.0%	40時間	7時間	13.4%

看護職員				平均 年齢	勤務形態	週休形態	年間 休日	有休 取得率	所定 労働 時間(週)	平均超過 時間(月)	離職率
フルタイム 正職員	短時間 正職員	非正規 職員	看護 補助者								
84人	4人	4人	10人	35.8歳	2交代制	4週8休制	125日	63.6%	38時間45分	10.8時間	16.9%
44人	-	19人	37人	37歳	2交代制	その他	126日	82.6%	40時間	4.5時間	40.0%
209人	7人	37人	54人	37.6歳	2交代制	4週8休制	113日	85.5%	37時間30分	6.2時間	11.3%
289人	3人	30人	93人	34歳	ミックス	4週8休制	113日	78.8%	37時間30分	9.4時間	14.7%
215人	3人	20人	23人	33.6歳	2交代制	年間公休	120日	52.6%	37時間30分	8.3時間	29.3%
532人	-	49人	129人	29.4歳	ミックス	月2回週休 2日制	113日	91.3%	39時間	12時間	13.9%
150人	9人	9人	8人	30.5歳	2交代制	4週8休制	122日	69.4%	38時間45分	2.5時間	11.0%
119人	4人	16人	22人	33.9歳	2交代制	その他	120日	40.1%	37時間30分	4.8時間	14.3%
62人	-	36人	34人	35.8歳	2交代制	4週8休制	112日	86.8%	37時間30分	9.7時間	22.6%

東京都									
目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.130	H24	医療法人社団 仁成会	高木病院	180	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.131	H24	日本私立学校振興・共済事業団	東京臨海病院	400	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.132	H23	医療法人社団 順江会	江東病院	286	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.133	H23	医療法人社団 東光会	西東京中央総合病院	270	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.134	H23	医療法人財団 慈生会	野村病院	69	-	-	-	36	12
				10対1	-	-	-	15対1	7対1

新潟県									
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.137	H25	医療法人社団 真仁会	北日本脳神経外科病院	50	50	-	-	-	-
				10対1	療養2	-	-	-	-
p.139	H25	医療法人 新成医会	総合リハビリテーションセンター・みどり病院	31	120	-	-	120	-
				10対1	療養1	-	-	回リハ	-
p.141	H25	医療法人立川 メディカルセンター	立川総合病院	481	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.143	H24	独立行政法人 国立病院機構	西新潟中央病院	370	-	50	-	-	-
				7対1	-	7対1	-	-	-

大阪府									
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.147	H25	東大阪市	東大阪市立総合病院	573	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.149	H25	医療法人社団 生和会	彩都リハビリテーション病院	-	-	-	-	120	-
				-	-	-	-	回リハ	-
p.151	H25	医療法人 正雅会	辻本病院	45	54	-	-	-	-
				10対1	療養1	-	-	-	-
p.153	H25	医療法人 微風会	浜寺病院	-	-	-	749	-	-
				-	-	-	15対1	-	-
p.155	H24	社会医療法人 愛仁会	千船病院	292	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.156	H24	西日本電信電話株式会社	NTT西日本大阪病院	389	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.157	H24	社会医療法人 生長会	府中病院	351	-	-	-	29	-
				7対1(特)	-	-	-	回リハ	-
p.158	H24	医療法人 協和会	千里中央病院	175	100	-	-	100	25
				10対1	療養1	-	-	回リハ	緩和
p.159	H24	社会福祉法人恩賜財団済生会	大阪府済生会富田林病院	300	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.160	H23	医療法人 京昭会	ツチ病院	24	75	-	-	-	-
				7対1	療養1/療養2	-	-	-	-

看護職員				平均 年齢	勤務形態	週休形態	年間 休日	有休 取得率	所定 労働 時間(週)	平均超過 時間(月)	離職率
フルタイム 正職員	短時間 正職員	非正規 職員	看護 補助者								
92人	2人	25人	22人	40.5歳	2交代制	その他	120日	64.2%	40時間	5.8時間	8.0%
288人	-	36人	41人	33歳	2交代制	完全 週休2日制	126日	38.9%	38時間45分	5.9時間	14.2%
224人	4人	46人	54人	42.1歳	2交代制	月2回 週休2日制	99日	69.4%	40時間	8.2時間	14.2%
173人	2人	59人	71人	38.2歳	2交代制	完全 週休2日制	110日	72.3%	37時間30分	10時間	15.2%
55人	-	31人	18人	41歳	2交代制	4週8休制	115日	50.4%	40時間	4.5時間	8.0%

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								
40人	1人	3人	23人	42.6歳	3交代制/ 2交代制	完全 週休2日制	120日	35.4%	38時間45分	3.9時間	4.7%
85人	3人	12人	86人	36.7歳	2交代制	4週8休制	120日	49.2%	40時間	0.8時間	13.5%
373人	-	33人	70人	34.6歳	ミックス	月2回 週休2日制	95日	62.1%	39時間30分	6.8時間	9.7%
264人	-	10人	54人	33.2歳	ミックス	4週8休制	121日	32.8%	38時間45分	5.9時間	10.7%

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								
342人	27人	86人	53人	34歳	3交代制/2交 代制/ミックス	完全 週休2日制	134日	40.0%	38時間45分	6.7時間	13.9%
54人	2人	11人	23人	39歳	2交代制	その他	113日	65.0%	38時間45分	0.8時間	17.6%
42人	-	6人	14人	42.4歳	2交代制	その他	103日	75.8%	39時間	5.9時間	0.1%
202人	-	-	92人	52.2歳	3交代制	4週8休制	125日	92.8%	35時間	0時間	9.3%
318人	30人	25人	37人	32.7歳	2交代制	完全 週休2日制	123日	45.0%	37時間30分	3.5時間	8.5%
197人	32人	46人	24人	37.9歳	2交代制	4週8休制	121日	94.5%	37時間30分	7.4時間	8.4%
375人	5人	58人	74人	32.1歳	2交代制	4週8休制	116日	84.6%	37時間30分	8.3時間	9.3%
186人	2人	8人	81人	31.7歳	2交代制	4週8休制	110日	87.7%	37時間30分	1時間	21.9%
198人	-	71人	42人	36.7歳	3交代制/ 2交代制	4週8休制	128日	25.2%	36時間15分	4.8時間	14.0%
42人	-	17人	32人	36.2歳	2交代制	その他	109日	74.3%	35時間	1.6時間	41.1%

大阪府									
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.161	H23	医療法人弘善会	弘善会矢木脳神経外科病院	74	-	-	-	18	-
				7対1	-	-	-	HCU	-
p.162	H23	地方独立行政法人大阪府立病院機構	大阪府立呼吸器・アレルギー医療センター	395	-	100	-	-	-
				7対1(経)	-	10対1	-	-	-
p.163	H23	宗教法人在日本南ブレストリアンミッション	淀川キリスト教病院	630	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.164	H23	医療法人医誠会	医誠会病院	309	-	-	-	12	6
				7対1	-	-	-	ICU	SCU
p.165	H23	社会福祉法人恩賜財団済生会	大阪府済生会茨木病院	273	42	-	-	-	-
				7対1	療養2	-	-	-	-

兵庫県									
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.169	H25	地方独立行政法人加古川市民病院機構	加古川東市民病院	194	-	-	-	12	-
				7対1	-	-	-	ICU	-
p.171	H24	学校法人兵庫医科大学	兵庫医科大学ささやま医療センター	136	44	-	-	-	-
				7対1	療養2	-	-	-	-
p.172	H24	加西市	市立加西病院	260	-	-	-	6	-
				7対1	-	-	-	感染	-
p.173	H23	医療法人財団樹徳会	上ヶ原病院	100	24	-	-	-	-
				10対1	療養1	-	-	-	-
p.174	H23	一般財団法人甲南会	甲南加古川病院	129	40	-	-	81	-
				7対1	休棟	-	-	10対1	-

香川県									
目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.177	H25	香川県	香川県立白鳥病院	150	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.179	H25	香川医療生活協同組合	高松平和病院	102	-	-	-	21	-
				7対1	-	-	-	緩和	-
p.181	H25	独立行政法人国立病院機構	高松医療センター	100	120	100	-	-	-
				10対1	療養1	10対1	-	-	-
p.183	H25	医療法人社団赤心会	赤沢病院	21	21	-	152	-	-
				15対1	療養1	-	15対1	-	-
p.185	H25	社会医療法人財団エム・アイ・ユ-	麻田総合病院	166	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.187	H25	三豊市	三豊市立永康病院	92	48	-	59	-	-
				15対1	療養2	-	15対1	-	-
p.189	H25	医療法人社団和風会	橋本病院	29	60	-	67	-	-
				特別	療養1	-	20対1	-	-
p.191	H24	JA香川厚生連	屋島総合病院	310	-	-	-	-	-
				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								
70人	-	34人	24人	38.1歳	2交代制	完全 週休2日制	122日	56.0%	37時間30分	3時間	24.0%
346人	12人	48人	34人	39.4歳	3交代制/ ミックス	4週8休制	127日	86.4%	38時間45分	6.8時間	8.8%
655人	25人	50人	88人	31歳	2交代制	その他	121日	28.4%	39時間35分	10.9時間	14.7%
329人	4人	18人	57人	32.3歳	2交代制	完全 週休2日制	120日	56.6%	37時間30分	8.4時間	22.2%
213人	-	50人	52人	31.6歳	2交代制	月2回 週休2日制	96日	45.8%	38時間30分	6時間	15.6%

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								
219人	6人	31人	33人	33.9歳	3交代制/2交 代制/ミックス	4週8休制	126日	49.2%	38時間45分	16.5時間	6.5%
86人	3人	10人	40人	38.9歳	ミックス	完全 週休2日制	127日	32.0%	38時間45分	7.6時間	10.3%
224人	0人	28人	25人	37.9歳	3交代制/2交 代制/ミックス	4週8休制	121日	66.7%	38時間45分	8.2時間	5.9%
56人	1人	12人	21人	40.1歳	2交代制	4週8休制	121日	83.3%	37時間30分	3.2時間	10.5%
130人	3人	7人	17人	36.5歳	2交代制/ ミックス	完全 週休2日制	121日	57.7%	38時間45分	3時間	12.3%

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								
77人	-	13人	9人	42.3歳	3交代制	完全 週休2日制	124日	35.6%	38時間45分	13.8時間	4.9%
110人	3人	28人	18人	37.4歳	3交代制/ 2交代制	4週8休制	112日	47.2%	39時間30分	8.9時間	13.5%
135人	-	3人	14人	35.4歳	3交代制	4週8休制	124日	75.7%	38時間45分	2.5時間	3.7%
76人	1人	1人	85人	44.1歳	2交代制	4週8休制	111日	29.4%	37時間30分	0.9時間	9.1%
95人	2人	47人	39人	41.8歳	2交代制	4週8休制	105日	23.1%	40時間	4.7時間	11.7%
55人	-	25人	29人	43.3歳	3交代制	4週8休制	120日	54.0%	38時間45分	3.7時間	5.1%
64人	-	8人	62人	39歳	2交代制	4週8休制	123日	54.4%	40時間	4.3時間	1.7%
191人	-	25人	19人	38.6歳	3交代制	4週8休制	120日	54.2%	37時間30分	16.9時間	3.1%

香川県									
目次	参加開始年度	設置主体	施設名	許可病床数・主な入院基本料					
				一般	療養	結核	精神	その他	
p.192	H24	三豊総合病院 企業団	三豊総合病院	478	-	-	-	4	-
				10対1	-	-	-	感染	-
p.193	H24	坂出市	総合病院坂出市立病院	216	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.194	H24	高松市	高松市民病院	311	-	-	70	30	6
				7対1	-	-	13対1	ドック	感染
p.195	H23	JA香川厚生連	滝宮総合病院	156	-	-	-	35	-
				7対1	-	-	-	回りハ	-
p.196	H23	土庄町 国民健康保険	土庄中央病院	89	32	5	-	-	-
				10対1	療養2	10対1	-	-	-

高知県									
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.198	H25	医療法人 地塩会	南国中央病院	45	-	-	-	54	-
				10対1	-	-	-	回りハ	-
p.200	H25	医療法人 森下会	森下病院	-	50	-	-	45	36
				-	療養1	-	-	介護	特殊疾患2
p.202	H24	医療法人 須崎会	高陵病院	34	89	-	-	40	6
				7対1	療養1	-	-	介護	その他
p.203	H24	土佐市	土佐市民病院	150	-	-	-	-	-
				10対1	-	-	-	-	-
p.204	H24	医療法人 つくし会	南国病院	46	56	-	60	-	-
				特別	療養1	-	15対1	-	-
p.205	H24	医療法人 慈恵会	中村病院	-	60	-	-	-	-
				-	療養1	-	-	-	-
p.206	H23	医療法人 創治	竹本病院	81	-	-	-	50	-
				10対1	-	-	-	回りハ	-
p.207	H23	医療法人 竹下会	竹下病院	53	-	-	-	32	-
				10対1	-	-	-	障害者	-
p.208	H23	医療法人 五月会	須崎くろしお病院	118	42	-	-	-	-
				10対1	療養1	-	-	-	-

大分県									
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.210	H24	医療法人 恵友会	杵築中央病院	60	-	-	-	-	-
				7対1	-	-	-	-	-
p.211	H24	大分県医療生 活協同組合	大分健生病院	48	-	-	-	46	36
				7対1	-	-	-	障害者	回りハ
p.212	H24	医療法人 慈恵会	西田病院	167	54	-	-	23	-
				10対1	療養1	-	-	回りハ	-
p.213	H23	医療法人社団 唱和会	明野中央病院	45	-	-	-	30	-
				7対1	-	-	-	回りハ	-
p.214	H23	社会医療法人 敬和会	大分岡病院	225	-	-	-	6	-
				7対1	-	-	-	ICU	-

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								
367人	5人	45人	37人	37.3歳	2交代制	4週8休制	124日	45.5%	40時間	5.6時間	3.0%
112人	-	31人	15人	33.1歳	3交代制	4週8休制	131日	25.4%	38時間45分	8.7時間	8.3%
212人	3人	27人	26人	40.8歳	3交代制 /ミックス	4週8休制	130日	21.8%	38時間45分	13.2時間	5.3%
140人	-	28人	19人	40.2歳	3交代制	完全 週休2日制	123日	49.6%	37時間30分	11時間	3.6%
56人	-	22人	22人	43歳	2交代制	完全 週休2日制	124日	47.0%	38時間45分	6時間	3.8%

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								
40人	-	12人	20人	42.6歳	2交代制	完全 週休2日制	104日	80.0%	40時間	7.5時間	7.5%
38人	-	10人	39人	44.2歳	2交代制	4週6休制	113.5日	50.3%	40時間	1.7時間	7.1%
66人	10人	7人	45人	42.7歳	2交代制	4週6休制	98日	90.3%	39時間15分	8.1時間	12.3%
113人	8人	19人	17人	36.9歳	3交代制/ミックス	完全 週休2日制	121日	72.0%	38時間45分	2.9時間	7.0%
63人	-	7人	29人	44.2歳	3交代制/ミックス	4週8休制	116日	75.6%	40時間	0.5時間	7.5%
39人	-	1人	35人	42.9歳	2交代制	完全 週休2日制	116日	23.5%	40時間	4.1時間	4.9%
73人	1人	6人	27人	39.5歳	2交代制	月2回 週休2日制	110日	66.0%	39時間25分	4.3時間	4.0%
56人	-	10人	24人	44歳	2交代制	4週6休制	112日	74.3%	40時間	4.9時間	16.5%
114人	4人	-	31人	41.7歳	2交代制	完全 週休2日制	124日	77.7%	37時間30分	5.1時間	9.9%

看護職員				平均 年齢	勤務形態	週休形態	年間 休日	有休 取得率	所定 労働 時間(週)	平均超過 時間(月)	離職率
フルタイム 正職員	短時間 正職員	非正規 職員	看護 補助者								
33人	-	18人	11人	44.6歳	3交代制	その他	107日	80.0%	40時間	1.9時間	13.0%
85人	3人	23人	13人	39.2歳	3交代制	月2回週休 2日制	125日	48.7%	40時間	3.7時間	8.3%
148人	-	25人	49人	42.4歳	2交代制	月2回週休 2日制	104日	16.0%	40時間	0.4時間	15.2%
57人	2人	6人	18人	37.9歳	3交代制	週休 1日半制	113日	45.8%	40時間	0.5時間	12.3%
207人	-	18人	39人	35歳	3交代制 /2交代制	完全週休2 日制	105日	76.0%	40時間	6時間	10.3%

Ⅱ 平成25年度の実施報告



32. 島根県



島根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) 事業目標①WLB 実現に向けて取組む病院が増加し、労働環境が改善された病院が県内に広がるについて

平成 25 年度新たに 5 施設を加え 16 病院が参加して本事業を行った。今年度で離島を除く 6 地区全域からの病院が参加して看護職のワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)推進に向け取組んだことになる。各病院の推進チームは、病院長、事務部長の参加や各部門と連携した体制が整えられつつあり、看護職以外のワークショップへの参加率も前年度を上回った。ワークショップ、フォローアップワークショップは、毎回全て公開としオブザーバー参加者を含め 100 名近くの参加があり、アクションプランの取組み経過や成果・課題等が情報提供された。ワークショップの場はアクションプラン立案過程、取組みの方策や工夫・ヒント等を相互に学ぶ場として、また WLB 推進への意思を高める場ともなった。本事業に参加していない病院においても看護職員の WLB 推進への取組みは重要課題と位置付けられており、ワークショップ公開参加は働き続けられる職場づくりのために有益な情報を得る機会になったと考える。本事業に参加した施設は総じて地道な取り組みを継続し成果をあげている。主には短時間正職員制度の導入、有給休暇取得率のアップ、超過勤務の改善、看護補助者との協働・連携、制度の周知・活用、認定看護師の育成、休日・夜間保育等が挙げられる。夜勤・交代制勤務の改善に向け取組んでいる病院も徐々に増えている。

2) 事業の目標②県協会内に WLB 推進による働き続けられる職場づくり支援体制を構築し、労働環境改善への継続的な取組みを促進することを目指すについて

(1) WLB 参加施設の事務部長の参加、協力を得て推進支援者 2 名を新たに委嘱した。将来的にはナースセンターが看護職の働き続けられる職場づくり支援の拠点として機能することを目指し、全地域の就業相談員の WLB 推進事業への参加を図った。

(2) 事業計画に基づいて推進委員会を 5 回開催し、事業の企画から評価まで行った。事業はワークショップ、フォローアップワークショップ、施設訪問、合同セッションを 16 病院と協働・連携し実施した。また、年度最終ではナースセンター事業と連携し WLB 好事例発表会を実施し、県内医療施設の WLB 普及推進を図った。

(3) 就業相談員・推進支援者の相談支援機能強化のために「ファシリテーション技法」等の研修会を 4 回行った。

(4) 行政、労働局との連携を図り事業を実施した。労働局からはワークショップでの支援のみならず、参加施設の要請により働き方・休み方改善コンサルタントから施設訪問・相談支援を得られた。

2. 事業総括（3 年間の振り返りとその評価）

1) 3 年間で県内 6 地域 16 病院が本事業に参加した。各地域の中核的機能を担う病院がほとんど参加した。今後は、本事業参加病院に各地域の WLB 推進をけん引する存在としての役割も期待し、継続的に働きかけを行いたい。

2) 本事業を通して参加施設間の一体感やネットワークが形成され WLB 普及推進が図られた。参加施設は本事業を通して施設全体の WLB 推進やさまざまな取組成果をあげている。

3) 成果の一方で、各病院共通して抱える課題もある。前残業、夜勤交代性勤務の長時間勤務、看護記録の問題等である。今後、本事業の中で、他の委員会や施設との連携を図りこうした課題に取り組まなければならないと考える。

島根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)	県内唯一の大学病院として診療、研究、教育の使命を果たす
ビジョン (組織が目指す将来像)	<ul style="list-style-type: none"> ・地域で活躍できる優れた医療人の育成をする ・がん医療・急性期医療・高度先進医療の充実を図り地域の中核病院として県民に安心の医療を提供する。 ・各々の職員が年代および生活、キャリア形成に合わせて働きがいがあり、看護の専門性を発揮できる職場を目指す。
現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> ・600床、稼働率80.4%、平均在院日数13日の医療機関であることから、病床回転の速い組織である。 ・年間採用者68名、内50名が新人看護師、病院機能からも看護職として基礎作りをする世代が多い組織である。 ・20代の看護師が5割、30代の看護師が2割、全体の7割を占め、出産・育児を行う若い世代が多い。その他の年代もバランスよく構成している。 ・平均年齢33.8歳、離職率は2010年6.1%、2011年4.8%、2012年7.4%であり、離職率は近年低めに推移している。 ・労働条件は高いレベルであり、各種制度も整えられているが、全職員の認知度は低いため周知と職員の責務として正しく理解を深める必要がある。 ・出産、育児に係る制度の利用者は年々増加しており、対象者への制度活用の推進が図られている。 ・一人当たりの月平均超過勤務時間は15.8時間であり、定時に勤務を終えることができない業務であると正規職員の92%が答えている。 ・病院再開発に係る業務や病床運用の変更、育児部分休業者の増加等の影響があると思われる。 ・超過勤務時間20～30時間は50～59歳が最も多く次いで35～44歳が多く、看護師長や副看護師長等の役職を持つ世代であることから現状把握が必要である。 ・超過勤務は施設調査、職員調査からも評価が低い項目であるため、早急に対応すべき課題である。 ・始業前残業が66.4%、持ち帰り仕事が27.1%ある結果だったので、属性や具体的な現状把握が必要である。 ・能力開発のための研修実施や支援、上司に関する満足度や勤務表に個人の希望が通る等については、7割以上が肯定的と回答したことは当院の強みである。 ・昨年度実施した看護師長業務量調査の結果より、時間内に直接・間接看護や他部門との接点業務に占める割合が多かった。その結果、組織管理と教育研究は、時間外に占める割合が多くなった。
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"> ●超過勤務が多い実態がある。仕事に対するモチベーション低下や健康状態にも影響する可能性がある。よって、以下について取り組む。 <ol style="list-style-type: none"> ①看護管理者の業務内容の再調査 実態を把握し事務職の導入等も含めた業務整理を行う。過重労働による負担軽減と本来看護師長に求められる役割の遂行。 ②始業前残業および持ち帰り仕事の実態調査 ●労務管理（育児支援・短時間勤務・休暇等）に関して職員の認知が低い実態がある。職務に関する規則等の認知度を高めるとともに、割り振られた勤務時間内に業務を行うことの意識づけ、超過勤務等、本来の組織人としての職員全てが再認識し実践していく必要がある。
3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ●超過勤務を削減し、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。 <ol style="list-style-type: none"> ①看護管理者の超過勤務を20%削減する。 ②看護師長クレーク業務内容を確立し、看護管理者業務の充実を図る ③看護職員の始業前残業を30分以内に削減し、超過勤務時間を10時間以内にする（現在、平均15時間/月） ④持ち帰り業務をなくす ●労務管理制度に関して、個々必要時に必要な情報を得るための方法が周知でき、実践できる。

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"> ●看護管理者、看護職員の時間外勤務の削減（2013年度より50%の削減） ●WLBの制度を正しく理解し、職員が公平に利用できるように意識改革の浸透
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ●看護師長業務量調査結果から他部門との業務調整を行う。 ●看護管理者等事務作業補助員の導入により、看護管理者の超過勤務が削減するという成果を見出すことができる。 ●看護職員の超過勤務が10時間以内とする。 (看護記録内容の見直し、他部門への業務調整を検討する)
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ●看護師長会で、アクションプランの説明をし、計画を周知し協力体制を作る ●看護師長業務の実態把握 → 前年度実施結果を踏まえて、調査内容や調査方法を検討し、10月第4週に業務量調査の実施。 ●看護管理者等事務作業補助員の人材活用に伴う業務内容の決定と中間評価を行う ●看護職員の持ち帰り業務と前残業の調査方法の検討 ●当院の就業に係る規則や制度について看護師長会、副看護師長会を通じて事務職と共同して周知する機会とする

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

看護部内に WLB 推進ワーキングを立ち上げ、看護部長を責任者として副看護部長 2 名、看護師長 6 名をメンバーとした。活動は月 1～2 回のワーキングを開催し、毎月看護師長会を通じて活動内容や進捗状況を報告して職員全体の参加意識の高揚を図った。院内においては総務課および既に院内に設置されている WLB 支援室会議においても、活動内容や進捗状況を報告し連携体制をとった。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「看護師長の超過勤務削減」

看護師長を対象に、10月25日～10月31日の平日の5日間に業務量調査を実施した。今回の調査においては、看護師長業務内容がより具体的に抽出でき、業務改善や多職種も含めた業務分担に繋げるための調査結果が得られるように調査項目の検討に時間をかけた。調査結果は入院病床がある部署、外来部門、中央部門に大別し単純集計したものを看護師長会で報告した。それぞれの部門において業務内容に特徴があるため、詳細について結果を分析し改善策を検討中である。本来の看護師長業務を見直し、事務補佐員の業務内容検討や事務部門・薬剤部などの多職種との業務分担の交渉、調整のための検討も行っている。島根県の「看護管理者等事務作業等補助支援事業」に参加し、看護管理者クランク 3 名を採用し 11 月から本格的に業務を開始した。毎月評価をし、業務内容や方法を検討している状況であり、看護師長の超過勤務削減の評価には至っていない。

(2) アクションプラン②「看護職員の就業前残業・後残業の削減」

「始業前残業」「後残業」の実態把握ため業務量調査について検討中である。

(3) アクションプラン：③労務管理、人事制度に関する職員への周知計画

就業規則変更部分について看護師長・対象者に計 4 回総務課と共に説明会を行った。看護職全員を対象とする「労務管理、人事制度」の周知については、就業規則や各種制度の周知方法や必要時にどこから情報を得られるようにする等について、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」

看護部 WLB 推進ワーキングのメンバーは、職場環境を改善しようとする意識が高まった。就業規則変更についてメール送信や個人のホームページへのアクセスだけでなく、説明会を実施したことは、変更になった規則内容を知るだけでなく、法律の改訂等も含めた変更理由を看護師長や対象者に理解して貰う機会となった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

初年度はインデックス調査結果から自施設の傾向を大きく捉え、問題点についてさらに現状把握をして改善策に繋がりたいと考えて検討を進めた。次年度は、改善に向けた組織化が不十分であるため、強化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」

インデックス調査結果を客観視することで自施設の強み・弱みに気づき、根拠をもった業務改善に取り組む必要性を感じた。自施設の WLB 支援制度が充実している事を改めて知る機会となり、これらの制度を全職員に理解してもらい多様な働き方ができる職場であることを知ってもらう必要がある。他施設の勤務形態や業務改善の取り組みについて様々な発想やアイデアを知る機会になった。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

看護職員の業務量調査より就業前残業・後残業の業務内容を把握し対応策を検討する。対応策の一つとして看護提供体制（パートナーシップ・ナーシング・システム）の検討。

公立邑智病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域の公立病院として急性期医療・救急医療を担う
ビジョン (組織が目指す将来像)	地域でミッションを永續できるよう、職員のWLBを高め経営に参画する(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)	<ol style="list-style-type: none"> 今年度から、京セラ方式を導入し、職員一人一人が経営に参画し自立経営を目指す 院内の他部門からの支援がある。(検査室 病棟採血、検査容器の補充 薬局 入院患者の内服薬管理、ストック薬の管理 臨床工学士 医療機器の管理、車いすなどの点検) 看護部内部署間の協力支援体制がある。 平均勤続年数 14.21 年 平均年齢 41.4 歳 看護経験年数 10 年以上が 80% をしめる。離職率は 5.9% で、キャリアアップの機会が多いが 35 歳～39 歳が将来性が見えないとしている。 時間外勤務時間は平均 10.5 時間、実際に支払われた時間は 6 時間である。業務が終わってもすぐに帰れない風土があり、また、業務を定時で終わることができないと思う人が 77.6% である。 勤務前残業が外来では 8 時 15 分からミーティングがあり、日常化している。 休憩時間が取りにくい。病棟夜勤では、平均準夜 28.5 分 深夜 25 分である。 仕事と生活に満足していない人が 50% である。 休暇などの制度を知っている人が少ない。 勤務希望は通りやすいが、年休取得率は 24.9% である。健康増進休暇、産前・産後休暇、育児休暇など特別休暇は、取得している。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> 時間外勤務の減少と職場風土の改善 制度の周知 休憩時間の確保 年休取得率アップ 仕事と生活に満足していない



3年後のゴール	<p>WLB事業、京セラ方式の浸透によって、時間管理ができ、職員の満足度があがる。</p> <p>病棟勤務者が 18 時には帰る。外来勤務者の前残業がなくなる。</p> <p>休憩時間が 60 分とれる。</p> <p>年休取得率が 35% になる。</p> <p>制度を知り、主任以上の管理職が内容を説明できる。</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	<ol style="list-style-type: none"> 職員の満足度が上がる。 残業時間の削減し、実態と届出の差がなくなる。 休憩時間がとれ、環境が整う。 年休取得率 35%
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> WLB事業、京セラ方式が浸透し、医局 技術部門 事務部門を加え、病院全体で取り組む。 残業時間削減のための業務整理ができ勤務形態の検討をする。 休憩が取りやすい環境が整う。 年休取得推進のための制度の浸透
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> WLB事業、京セラ方式の周知 推進委員会の定例会の設定 院内全体への周知方法の決定と実施 部署別の実態調査 把握 ・ 残業、お産待機、当直について ・ 満足度について ・ 休憩について ・ 年休について ・ 帰りにくい風土 帰りにくい風土の改善 啓発の方法検討 実施 制度の周知 方法の検討 年休取得推進のための制度の検討

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

幹部会議、運営会議で WLB 推進委員会の設置と委員の承認をうけ、事務部長、看護部長、主任看護師、看護師 2 名（内 1 名は職員労働組合推薦）のメンバー編成で活動している。各委員はそれぞれ役割を担い、推進委員会開催までに委員会ホルダー・メール等で方策等について事前検討を行ったうえで会議に臨んでいる。推進委員会は定期的に開催している。また、WLB 推進と同時に、京セラ方式（病院原価管理手法）の運用を行っている。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB 事業、京セラ方式の周知」

ポスターの作成、広報紙の発行、イントラネットの活用で院内に WLB 推進の活動を周知している。ホームページ、病院だよりの記事を掲載し、院外にも周知している。同時に運用している京セラ方式は、毎月部門ミーティングで原価管理表の評価、取組実績、次月の目標設定を行い、全体ミーティングで部門の報告と調整、意思統一をしている。

(2) アクションプラン②「各部署別の労働環境実態調査・把握」

インデックス調査の結果から時間外労働や有給休暇の実態を明らかにするため、調査を行った。結果を分析し具体的なアクションプランへつなげている。

(3) アクションプラン③「風土の改善、啓発方法の検討・実施」

実態調査から、病棟では「仕事が終わっても帰りづらい」「時間外が請求しづらい」「休憩になかなか入れない・入らない」、外来では、特定な科で恒常的な残業があることがわかった。「早く帰ろうポスター」の作成、早く帰る・休憩をとるために具体的な対策を立て、意識づけを行っている。外来は、遅出勤務を試行中である。

(4) アクションプラン④「制度の周知」

「制度一覧表」を作成し、各部署のラウンジへ掲示している。また、イントラネットに「看護職の WLB」のコーナーを作成し、いつでも見ることができるようにしている。

(5) アクションプラン⑤「年休取得推進のための制度の検討」

年休取得状況と年休に対する思いの実態調査から、職員労働組合に結果を提供し情報を共有した。バースディ休暇と健康増進休暇の計画的取得を 1 月から実施している。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

職場風土の改善のための啓発活動により、意識付けやお互いの声掛けができてきた。年休取得への取組みとして、バースディ休暇の取得・年に 3 日ある健康増進休暇の計画的取得を開始した。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

夜勤がらみの休み、研修会への参加や委員会による負担などから on と off がはっきりせず、生活や仕事に満足できずにやりがいを見いだせないでいる。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

WLB 推進事業に参加したことで、病院で承認を受け、職員労働組合との調整や院内・外への広報など、とても活動しやすい環境ができた。インデックス調査を基に実態調査を行い、分析したことで現場の実態や考えが見えてきた。WLB に取り組むことで時間管理・効率の良い仕事を行うにはなど、これまで以上に考えられるようになった。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

①H25 年度の取り組みの継続とその評価・修正 ②前残業への取組み ③休みと仕事の on、off をはっきりし、モチベーションを上げるための勤務体制の検討と業務整理。

大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)	大田二次医療圏の中核病院として、島根県中央地域約6万の住民の医療を支える 中心的な役割がある
ビジョン (組織が目指す将来像)	<ul style="list-style-type: none"> ・病院の経営健全化により地域住民に信頼され、地域のニーズに合った、安心・安全な医療を提供できる病院を目指す ・すべての職員が生き生きと働くことができる

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"> ・病院経営が低迷していることにより、個人のキャリアが描けない現状が30代に多い。職員の40%を占める30代のキャリアを上げていくことが必要である。しかしこの年代は、ライフサイクルの中でも職場での役割が集中しているという現状もある。有給休暇が取りにくかったり、超過勤務の増加もこれに拍車をかけている。 ・経営は低迷しているが、整った福利厚生制度があることが強みである ・経営はやや上向きになってきているが、職場に周知されていない
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ・30代に役割が集中している ・自分の希望する休みが取りにくい ・様々な制度の理解ができていない ・経営に参画する意識が薄い



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての職員が仕事と生活を両立させ、生き生きと働くことができる ・30代職員の仕事へのモチベーションが上がる ・経営状況を理解し経営改善に参画できる ・希望する休暇が取得でき、各種支援制度の認知度が上がり、必要な時に利用できる
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. 病院の経営健全化が図れ、地域住民に信頼され、安全・安心な医療を提供する 2. 多様な勤務形態を導入：2交代、3交代を合わせた勤務体制の整備 3. 新病院開設に向け計画的に人材確保ができる
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. WLB活動浸透 2. 多様な勤務形態の検討、実施 3. 連続した休暇が計画的に取得できる対策検討、施行 4. 30代看護師の満足度調査と個人と組織のニーズを合わせたキャリア支援 5. 超過勤務削減に向けた取り組み（時間外超過勤務に対する意識調査）
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. WLB推進体制の立ち上げ：WLB推進プロジェクトチーム（3カ月に1回開催） WLBワーキンググループ立ち上げ（毎月1回開催） 2. ワークショップでの取り組みを全職員に周知：説明会開催 3. 30代へのキャリア支援：キャリアアップ支援に対する意識調査（ヒヤリング） 4. 超過勤務削減に向けた取り組み：業務量調査（部署別、勤務帯別） 5. 多様な勤務形態への推進：日勤・深夜勤務中止、多様な勤務形態の啓蒙 6. 連続した休暇取得に向けた取り組み検討

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

平成 25 年 8 月に WLB 推進プロジェクトチームを立ち上げた。委員会の構成員は、院長をはじめとして事務部長、総務課長、経営企画課長、総務人事係長、看護部長、副看護部長、看護師長、副看護師長、主任検査技師の計 11 名で構成した。さらに看護師もメンバーに加えて 31 名で WLB ワーキンググループを構成し活動を行った。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB 推進体制の立ち上げ」

プロジェクト委員会は 3 ヶ月に 1 回開催し、取り組み状況の報告と意見交換を行った。取り組み状況については看護部会議、副看護師長会議を通して職員に周知した。

(2) アクションプラン②「30 代看護職員へのキャリア支援」

看護職員の 40% を占める 30 代看護師が個人のキャリアを描けない現状がわかり、10 月に 30 代看護師にヒヤリングを行った。30 代に役割が集中し仕事と家庭のバランスが取れない、上司から承認されていないなどの意見があった。今後、ヒヤリング結果を分析しキャリア支援のための方策を検討したい。

(3) アクションプラン③「超過勤務削減に向けた業務量調査」

インデックス調査結果から実態把握のため、5 部署を対象に 10 月に業務量調査（タイムスタディ）を行った。結果は記録入力、申し送り、身の回りのケア・観察に時間をかけていることがわかり、勤務前残業の実態も把握できた。申し送りの見直し、記録入力時間の短縮に向けて改善策を始めている。

(4) アクションプラン④「多様な勤務形態に向けた取り組み」

3 交代制の[日勤]→[深夜勤]勤務の中止、正循環に向けた勤務形態について看護部会議、副看護師長会議、病棟会でも検討を重ね、10 月より試行した。結果[日勤]→[深夜勤務]は減少した。また短時間正職員等の多様な勤務形態制度の利用者が 11 月より始まり、利用者が続いている。

3) 4 ヶ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ①看護部が WLB 推進に取り組んでいくことを病院に発信できた。
- ②30 代看護師の生の声を聴くことができキャリア支援への取組を始めることができた。
- ③業務量調査より現状がわかり、改善策の取り組みを始めることができた。
- ④多様な勤務形態、正規短時間勤務制度の推進が図られた。
- ⑤電子カルテの掲示板に「育児・介護の両立支援制度」の掲示し制度の周知ができた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

職員から現行の 3 交代制勤務の改善要望があり、日本看護協会「夜勤・交代制勤務ガイドライン」を参考に、現状や課題を踏まえたうえで検討したい。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

WLB ワーキンググループメンバーが積極的に取り組み、ヒヤリング、業務量調査から問題点が明確になり、具体的な取り組みが実施できた。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ①WLB 推進活動の浸透
- ②多様な勤務形態の検討と実施
- ③超過勤務削減に向けた取組
- ④長期休暇の計画的な取得

出雲市立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)	自治体病院として、地域に密着した医療を提供します ・健康の予防活動、出雲圏域の高齢化に対応した急性期から→維持期→回復期へと継続した治療、リハビリ、看護を行います
ビジョン (組織が目指す将来像)	一人ひとりの職員が「自分たちの病院」という意識をもち、やりがいを感じて、働き続けられる職場環境をつくります

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p><病院>・入院患者は高齢者が多く(平均年齢75歳~80歳代)半数が担送である ・高齢者の急性期治療と介護を必要とする患者層である 2012年1月に医療型療養病棟を開設した ・看護師の平均勤続年数15年 10年以上の経験豊富な看護師が80%以上で健康状態について70%が「まあ健康」と感じているが、肩こりや腰痛を自覚するものが多い ・近隣に規模の大きな病院があり、新人看護師の獲得が難しいが離職率は低い2.1%</p> <p><看護部> 1. 経営や組織について 強み:「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」60%、「能力開発の研修実施、支援してくれる」60% 弱み:「看護ケアに費やす時間を充分にとることができない」60% 「目先の利益にとらわれず、長期的視点にたつ経営」と思わないが70% 「今の勤務先の将来に不安はない」と思わないが74% 分析:組織への理解はある程度みられるが、将来や長期的視点でみると何らかの不安原因がある</p> <p>2. 上司について: 強み:「上司はあなたの考え方をよく理解している」80% 分析:人事考課の導入、目標管理面接の実施により上司が定期的または、随時介入する機会とシステムがありスタッフから評価されている</p> <p>3. 現在の仕事に対する自己評価: 強み:「自分の能力を活かせる仕事である」73% 「能力向上の機会になっている」65% 弱み:「将来像に繋がる仕事である」と思わない50% 分析:仕事としての姿勢はあるが、将来的な姿がみえない原因がある</p> <p>4. 労働環境: 強み:「勤務表作成時個人の希望が入りやすい」73% 「有休休暇は必要に応じて取得できる」65% 弱み:「定時で終わることができる業務である」と思わない60% 「有休休暇の消化日数がわからない」23% 70%が残業をしている 時間外勤務時間は7.1時間/月 前残業時間は6時間/月 分析:後残業に対して前残業時間が同じ程度かかっている。個人や部署間で「差」がある 時間外勤務の内容が不明確であり、自分の休みや時間のタイムマネジメントが充分できていない</p> <p>5. 満足度 弱み:「現在の働き方に満足している」そう思わない58% 40歳から44歳台が75%満足していない 分析:平均年齢から、病院を支えている年齢層が満足していない理由があるのではないかと</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"> ・今の病院にできるだけ長く勤めたいが働き方に満足していない人が半数以上いる。特に、平均年齢が42歳であり、病院の中核を担う40~44歳台が満足していないことから、その誘因や関連した項目を調査し、対策を講じる必要がある(将来を考える上で要素として労働環境、病院経営、キャリア支援、やりがいなどの多角的視点から考えていく必要がある) ・経営や将来への不安をもっている。管理会議や看護師長会での情報伝達は行われているが、短期、将来性を含めた正確な情報を伝え、意見交換する場が不足しており、部署間での違い(各差)がみられる ・新卒採用が少なく、今後年齢構成の歪みがあることによる様々なリスクが考えられる。年度途中採用の職員の入職はあることから人材確保のために、新人教育と共に経験者に対応できるキャリア開発につなげるような教育システムの作成が必要である ・前残業の負担をなくすため、現状を把握し時間管理を意識して、有効な看護ケア、業務改善をする ・リーダーチャートから、育児支援が弱いので、地域の実情を踏まえた支援策の検討が必要



3年後のゴール	<p><「うちの病院」を大切にしている意識が高く仕事と生活のバランスが取れた環境がとれる></p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報を正確に伝え、意見交換ができて、ひとりひとりが病院経営や方針に関心をもてる ・教育支援が充実している 多様な勤務形態の看護体制が整備される ・時間外勤務の削減 : 7.1時間→6時間以内(後残業) 6時間→3時間(前残業) ・働き方満足度の向上(どの年齢層でも) : 40%→60%以上 ・将来の不安がない : 26%→50%以上 ・制度の認知(わからない) : 50%→20%
----------------	---

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時間外勤務が削減でき、時間管理の考え方が浸透できる。②自部署の特色や特徴を理解し、行動目標を明確化する。(目標管理の充実) ③育児中・介護中でも働き続けられる職場環境ができる。
1年間の取り組み	①WLB推進体制の強化(職員の意識の向上・制度の周知) ②時間外残業の削減に向けた取り組み 業務改善から→適正な看護配置と勤務体制の整備 応援体制 ③経営や組織にとって必要な情報の理解と周知をする ④育児支援
今後4カ月の取り組み	①WLB推進体制作り(活動の理解、メンバーの選出、調査結果のフィードバック) ②時間外残業についての調査と分析(始業前と始業後)・ノール残業の周知 時間と内容を整理する ③経営や組織にとって必要な情報の理解と周知をする ④育児支援(ママ友の交流を図る)

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

院内最高決定会議（幹部会）にて説明し、参加の承諾を得る。メンバーは院長・事務局長・看護部長・副看護部長・看護師長・主任看護師・理学療法士（看護職以外の職種で、育児時間取得が多い部署）の計8名で、10月から月1回定例会を開催した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB推進体制づくりと周知・広報活動」

看護職員を対象にインデックス調査の報告会を開催した。看護職以外の部署へは興味をもてるように「ポートフォリオ」にまとめたものを院内に掲示した。また、WLBの主旨・委員会メンバー紹介・「ノー残業ディ」等の制度を掲載した「ニュース」の発行、部署への会議録を回覧した。

(2) アクションプラン②「労働環境の改善：時間外業務の実態調査と業務改善」

12月に就業前・後の業務調査を行った。最も時間外業務の多い部署の業務の見直しをしている。「看護記録」「薬剤管理」等の業務の効率化を図るために、1日の行動パターン、時間配分、他職種（薬剤科・看護補助者）との協働について、記録委員会・業務委員会と意見交換を行った。

(3) アクションプラン③「経営・組織にとって必要な情報の理解と伝達方法の検討」

情報不足や異なる情報などから将来への不安がみられないように、正しい情報共有の方法と組織への「思いや理解」ができる方法はないか。現状を把握し、問題点について看護師長会で検討中である。

(4) アクションプラン④「育児支援：育児中のママNS.の交流を図る」

この2～3年間で時短制度取得の職員が増加している背景がある。育児支援の前段階として「交流の場」を設けることを機会に「生の声」が聴けるのではないかとアンケートを実施したが交流会への参加希望は50%であった。今後育児中の職員のニーズ、また、それを支える職員のニーズや管理面での働きかけなど保育に対する調査を深めていく。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

大きな改善には至っていないが、「WLB」という言葉を理解し、今後の取り組みに期待する声がある。最新の動向、情報を提供していくことで、自分たちの問題として意識し関心が徐々に広がりつつある。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

病院全体の取り組みとするためには、今後看護職員のインデックス調査を参考にした全体での実態調査を行うこと。調査内容については、一部設問項目を理解できていないことによる回答もあり、説明や追加の調査が必要となる。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

調査結果から現在の状況が数値化されて客観的にみることができた。また他施設の現状や活動について具体的に知ることができた。公立病院であるが「長期的視点にたつ経営と思わない」との回答が70%、「現在の働き方に満足して思わない」が58%である。看護師の年齢構成の是正を行い、看護職の確保をする上でも、今後の将来的なビジョンを考えながら、お互いが「支えあう」環境づくりをしていきたい。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ①効率的な時間管理と業務改善
- ②就業前時間に対する意識調査
- ③就業規則、休暇の制度周知

益田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)	赤十字の理念に基づき、地域の中核病院として信頼される医療を提供する病院
ビジョン (組織が目指す将来像)	個々のライフステージに応じた働き方を支援し、調和のとれた働きがいのある職場 私たちがめざす「調和」とは 「ワークとライフ」 「他者と自己とのより良い関係」 「キャリアに応じた個々の能力の発揮」

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> <p>①看護職員の年齢構成のバランスがよく、離職率 4.2%、平均勤続年数 14 年ということは、看護の伝承やキャリアの積み重ねができる環境にあると考える。</p> <p>②現在の仕事は自分の能力向上の機会になっている (68.1%)、自分の能力を活かせる仕事である (63.3%)。このことから、看護職員一人ひとりが一層能力を発揮し、“働きがい”に繋がるような環境を整える必要がある。</p> <p><弱み></p> <p>①時間外の労働が多い、有給休暇の取得率が低い等、労働環境における満足度が低いため、ワークとライフのメリハリのある生活が出来にくい現状であると考え。</p> <p>・残業をしている 77% ・始業前残業を 80.1%が実施 1ヶ月1人平均 9.4時間 ・有給休暇を取れない 13.4% ・周囲に気兼ねなく帰れない 62.4%</p> <p>②看護師及び医師・薬剤師等専門職の不足により、看護師が行う業務が増加している。このことにより、看護ケアに費やす時間がない (62.4%)、看護職員を大切にしない組織でない (61.1%) 等、働く環境に満足していないと推察する。</p> <p>③夜勤・交代制勤務ガイドラインに沿って改善策を検討してきたが、①勤務間隔 ②勤務の拘束時間 ③夜勤回数 ④交代の方向の4項目がクリア出来ていない。継続して改善に向けた取り組みが必要である。</p> <p>④制度があるにも関わらず、56.9%が「ない」「わからない」と回答している。子育て中の看護職員 62%、介護を必要とする職員 20%であり、母性保護、育児支援、介護についての制度を周知し、必要に応じて、必要な支援を受けることができるように体制を整える必要がある。</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> <p>1.労働環境の改善に取り組む。</p> <p>①時間外労働の見直しを行う。(前残業・持ち帰り仕事・後残業) ②有給休暇、連続休暇の計画的な取得に取り組む。 ③他職種と協働できる業務について検討する。 ④夜勤・交代制勤務における問題について検討する。</p> <p>2. WLBを推進し、制度を正しく理解し、必要時に活用できるように周知する。</p> <p>3. 能力開発のための支援を推進し、個々の自助努力を触発する。</p>



3年後のゴール	<p>1. ワークとライフのメリハリのある労働環境が整う。</p> <p>・始業前残業の減少 80.1%⇒40% ・1週間程度の連続休暇を必要に応じて取得できる 13.1%⇒50%以上 ・有給休暇未取得者 13.4%⇒0% 16時間夜勤⇒13時間以内の夜勤 ・変則2交代(13時間夜勤)を2部署以上が導入実現</p> <p>2. 制度を正しく理解し、必要に応じて活用できる。</p> <p>・母性保護・育児支援・介護に関する制度の認知度 30%⇒60%</p> <p>3. 能力開発に対する支援を受けて、“働きがい”を実感できる。</p> <p>・仕事が能力向上の機会になっている 68.1%⇒80% ・自分の能力を活かせる仕事である 63.3%⇒80%</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. 始業前業務削減に対する取り組みについて評価・改善を行う。</p> <p>2. 計画的な連続休暇(5~7日間)の取得を促進する。</p> <p>3. 16時間夜勤を13時間以内の夜勤に変更する。</p> <p>4. 制度(母性保護・育児・介護)の活用に対する支援を継続する。</p> <p>5. キャリアカウンセリングの学びを活かし、スタッフの能力開発を支援する。</p>
1年間の取り組み	<p>1. 始業前業務の調査結果から出た課題について検討、具体策を実施する。</p> <p>2. 有給休暇の未取得者0%、連続休暇(3~5日)の取得を促進する。</p> <p>3. 16時間夜勤を13時間以内の夜勤に変更するために勤務時間や業務整理について検討する。</p> <p>4. 看護管理者が、制度(母性保護・育児・介護)について正しく理解し、支援を行う。</p> <p>5. 看護管理者が、キャリアカウンセリングについて学習を行う。</p>
今後4カ月の取り組み	<p>1. WLB推進への取り組みについて看護職員へ周知する。</p> <p>2. 始業前の業務について現状把握を行う。</p> <p>3. 健康と安全を守る視点から、「夜勤・交代制勤務」についてトライアル病棟で学習する。</p>

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

WLB 推進ワークショップ参加の目的とプロジェクトチームの設置について、四役会議で説明し承認を得た。プロジェクトチームは、事務部、看護部（看護部長、副部長、看護師長、係長）計9名で構成し、アクションプランの進捗状況に応じて会議を開催している。WLB 推進の意識づけとアクションプランに対する取り組みを共有するために、プロジェクトチームと看護師長会の連携を大切にしている。

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 推進への取り組みについて看護職員へ周知」

インデックス調査結果とアクションプランについて、看護師長会で説明し承認を得た。その後、看護職員を対象に説明会を実施した。82.8%の参加があり、WLB への取り組みに対する関心は高いと感じた。

(2) アクションプラン②「始業前の業務について現状把握」

全看護職員を対象に業務量調査(始業前)を実施し、各勤務の始業前に実施している業務内容と所要時間、そして行動に結びつく個人の「思い」等を調査した。調査結果と看護師長が提出した各部署の課題をもとに、プロジェクトチームで問題や課題を整理した。解決すべき主な問題として、始業前に①患者の直接ケア（食事介助等）を実施している ②点滴準備等、薬剤に関する業務を実施している ③情報収集に時間を要している の3点が挙げられた。

(3) アクションプラン③「“夜勤・交代制勤務”についてトライアル病棟で学習会を実施」

長時間夜勤是正に取り組む一方策として、16時間夜勤を実施している病棟で、夜勤・交代制勤務の実態、心身に及ぼす影響、勤務編成の基準 11項目について学習会を実施した。内容については、90%が「理解できた」と回答した。今後、スタッフが主体的に改善活動に参加できるような働きかけが必要である。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

この4か月間は現状把握を行い、まだ、改善には繋がっていない。しかし、実態調査をしたことで部署ごとの問題が明確になり、ボトムアップで改善活動が始まっている。プロジェクトチームと看護師長会で、WLB への取り組みに対する進捗状況や課題を共有したことで、WLB 推進に対する意識が高まったことが、現時点での成果である。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

この4か月間取り組みを進めていく過程で、さらに多くの問題や課題が見つかった。今後、優先順位をつけて計画的に取り組んでいく必要がある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査結果を分析することにより、当院の看護職員のWLBに関する現状を客観的に把握する機会となり、日頃、気になっている問題を明らかに出来た。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ①業務量調査（始業前）で明らかになった3つの問題について要因分析を行ない、他職種との協働を含めた業務改善や看護職員の意識改革を進めていく。
- ②長時間夜勤の是正や、3交代勤務の正循環への移行について検討する。
- ③有給休暇、連続休暇の計画的取得を促進する。
- ④制度（母性保護・育児・介護）について正しく理解し支援を行う。

松江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「超過勤務削減に向けた取り組み」

規定就業時間後のみならず始業前にも超過勤務時間が多い状況であり、始業前の業務内容としては電子カルテでの情報収集や注射・点滴準備などの実働にまで及んでいた。

超過勤務削減への第一歩として、既存の看護業務改善検討委員会で、「始業前の実働をなくす」「始業前の情報収集時間を削減する」「タイムリーな記録」を掲げ、各部署が主体的に具体策の検討・実施を行い、委員会で部署間での取り組みの情報共有を行った。超過勤務の要因には職場風土が大きく影響しており、まず意識改革から呼びかけ、次に始業前の業務を時間内に組み込む業務見直しや情報収集ツールの活用、看護記録をタイムリーに行うなど部署の特性に合わせて業務改善に取り組んだ。その結果、日勤の始業前については、平成 23 年度一人あたり平均 29.5 分の超過勤務時間から 25 年度調査時には 23.6 分へと短縮できた。今後は日勤後・夜勤前後の超過勤務削減についても積極的に取り組む必要がある。

(2) アクションプラン②「多様な勤務形態への検討」

夜勤勤務においては、16 時間夜勤の是正が課題であり、対策として 12 時間夜勤導入に取り組んだ。まず、試行病棟を 1 病棟決め、事務部門や労働組合との協議・病棟内での話し合いを重ね、就労規則の見直し・職員の意向確認・全勤務帯の業務見直し・勤務表上でのシミュレーションを経て、平成 25 年 2 月から 12 時間夜勤の試行に入った。その後、勤務体制の見直しには管理者の意識改革が必須であることから、師長対象に日本看護協会「夜勤・交代勤務に関するガイドライン」の学習や夜勤の現状に対する意見交換を行った。そこでは職員にとって負担が少ない職場環境作りが必要であると共通認識を持つことができ、結果平成 26 年 1 月には 16 時間夜勤 6 病棟を 2 病棟に減らすことができた。また、12 時間夜勤導入病棟が 1 病棟から 5 病棟へと拡大することができた。

(3) アクションプラン③「取得可能な年次休暇の設置（メモリアル休暇の設置と取得）」

年次休暇の平均取得が 6 日であり、取得日数増加にむけてメモリアル休暇（1 日/年）の設置に向け事務部門と連携し、届出や運用の方法について検討し平成 25 年 4 月から開始した。12 月まで（9 ヶ月間）の取得率は 67% であり、年次休暇の取得日数が 6.0 日/年から 6.7 日/年とわずかではあるが、増加した。今年度は取得率 100% を目指したい。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) これまでの成果

超過勤務削減や多様な勤務形態への取り組みに関しては、まず管理者である師長や部署のスタッフへの意識改革が重要であり、そのことが改善への推進力となって、始業前超過勤務削減や長時間夜勤の是正（12 時間夜勤導入）への取り組み成果につながった。

(2) 今後の取組み

今後もこれらの課題を解決するためには、まず部署ごとに問題の要因を明確にし、部署が主体となってすすめ、その活動情報を看護局全体で共有しながら活動に広めていかなければならない。年度途中には病棟再編成があり、夜間入院や術後患者の受け入れ運用が変わった事で、12 時間夜勤導入病棟が増えた。一方では業務後の超過勤務が増える状況となったため、今後は業務後・各勤務での削減に取り組んでいかなければならない。

メモリアル休暇取得については今後も周知を行い、取得率 100% を目指していく。

日立記念病院の取り組み

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」

インデックス調査結果のポスターを作成し、医局・事務部長へ配布、食堂・各部署へ掲示した。院内報に載せる等の方法でも周知した。結果、経営層からは「数値が良くなっている」との意見や反応があった。看護職員からは「働く意識が変わった」「自分自身を見つめるきっかけになった」「無理な勤務もあるがお互い様だと思っている」などの意見が出た。以上の事から昨年との数値の比較や分析結果などのデータを職員に知らせることにより、職員それぞれの思いを確認することができた。引き続き周知の必要がある。

(2) アクションプラン②「目標管理の浸透」

始めるにあたり管理者教育を行ったが理解の不十分さから、面接の進め方や自己目標立案へのサポートに戸惑いがあった。学習が必要と考え全員外部研修に参加した。管理者同士が今後も意見交換の機会を持ち、さらに目標管理の浸透に取り組む必要がある。

目標管理に併せ教育システムの見直しも行っている。

(3) アクションプラン③「年休の取り方・連続休暇についての検討」

各部署によって、休みの取り方に差がありそれが不満にもつながっている実態がある。全国・島根県の年休取得率の実態と比較しても「61%」と良いほうである。またインデックス調査の「1週間連続休暇を必要に応じて取得できる」に対し「そう思わない人・あまりそう思わない人」が H24-76%→H25-75.6%とほぼ同じ結果であった。

そのために、年休・連続休暇の取得について実態調査を行い結果を職員に伝えた。職員の不満を軽減することができ、連続休暇の取得制度が必要かどうかについて検討することとなり、次年度より職員の希望に応じ5日間の連続年休取得を所属長が配慮する事にした。

(4) アクションプラン④「夜勤・交代制勤務の改善」

深夜の交代に負担を感じている職員が多くあったため、平成 22 年度後半より 3 交代制から 2 交代制勤務に変更し、現在それが定着している。そのために夜勤・交代制勤務の改善に向けた取り組みが進まなかったが、病棟師長・主任全員が研修会に参加したことでこのことへの意識が変わり、推進体制づくりが出来た。今後『夜勤・交代制勤務のガイドライン』を参考にし、また『働き方・休み方改善コンサルタント』の支援を受け、さらに知識を深め病院全体で取り組めるように労使間での話し合いの機会を持ち、労働環境を整備し取り組んでいく。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「改善したこと」

「やりがいと愛着を持って働ける職場環境と風土作り」について目標管理を始めたことで一歩でも近づくことが出来た。また日頃の不平不満に対して、年休取得やインデックス調査結果を数字で表し伝えることで経営組織や上司に対しての不満の軽減に繋がった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

夜勤交代制勤務や長時間労働等の問題について、安全に健康で働き続けるための施策を今後どうすべきなのかについて看護職員全員で共有し改善していく必要がある。

(3) 平成 26 年度の取り組み

- ① 目標管理を定着させ、教育システムを確立させる。
- ② 夜勤・交代制勤務の長時間勤務の改善。

松江記念病院の取り組み

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」

推進体制委員会の立ち上げを事務部門と検討した結果、時間的・人員不足の為困難だと判断し、既存の部門責任者会議・安全衛生委員会へのアプローチを行った。

365日保育の実現に向けて、事務部門と連携を取りながら進め、来年度から開始予定である。

離職率が年々上昇していることより、従業員満足度調査（E S S）実施の検討に向けて準備をしたが理事長からの承認が得られず、対象者および内容を検討中である。

(2) アクションプラン②「時間外勤務の削減」

医療療養病棟では入浴業務・遅出業務・入院業務の時間外が多いことから、入浴者人数の調整・遅出勤務の休憩時間の変更・入院業務に関わる記録の見直しを行った。しかし、平均時間外勤務に変化はなかった。

医療一般病棟では夜勤前残業が多く、始業前残業を短縮するという取り組みを行った。情報収集能力・時間管理の意識の差・WLBの重要性・労働関係法令等の知識不足などの原因があり、それぞれへの丁寧な対応が職員の意識改革につながっていくと考える。また、申し送り時間の変更や体制づくりなど具体的にすすめている。

中央材料室業務・病棟助手業務の業者委託を事務・介護部門と検討して、2月より中央材料室業務は業者委託となった。

(3) アクションプラン③「就業規則・WLB 支援施策の周知」

全職員が望む制度について意識調査の準備をした。

法人全体・各部門の平均年齢・男女比・既婚率等の調査を事務に依頼した。部門によって差があるため各部門独自の要望があると推測される。また、平日勤務・夜勤なし・時差出勤なしの部署では、制度に対する要望が異なると考える。

事務部門・介護部門・リハビリ部門責任者と調査結果を基に意識調査の方向性を検討した。職員が求める制度は「未婚者へのWLB支援策」「メンタルヘルス支援策」「キャリアアップ対策」「男性職員の育児・介護のための支援策」「金銭的な処遇改善」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) これまでの成果

①師長主任合同会が中心となって、事務・介護部門長と協働し、理事長・院長に助言をもらい活動できた。

②中央材料室業務は2月より業者委託となった。

③医療一般病棟は夜勤始業前残業の実態把握をすることで、多少、始業前残業が減った。

(2) 今後の取り組み

①理事長・院長・部門責任者や他職種で構成するWLB推進委員会を立ち上げる。

②医療療養病棟では入浴・食事・排泄等の生活援助の個別ケアを重視しながら業務改善を行う。

③医療一般病棟では申し送り時間の変更や個別ケアに向けた業務改善を行い、始業前残業の削減を行う。

④全職種職員を対象に職場制度・仕組みについての意識調査を行う。

島根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「看護職員に対する WLB に関する情報提供：制度の周知」

さまざまな制度内容が周知されていないことが調査結果より分析できた。また、育休復帰者のほとんどが制度の利用（とくに夜勤の免除）を希望し、利用率は高くなっていることから、子育て中の看護職員の制度中心の WLB という認識が強い。そこで、看護職員全体研修として、「就業規則」「介護休暇」など制度全体の説明会を実施した。さらに、育休者復帰支援として「ままなす会」を 3 回実施した。「ままなす会」は、夜勤をしながら育児を行う先輩看護職員からの体験等を聴く・相談することで、子育て中の職員が WLB に自信をもち、復帰への不安を軽減できることを目的に 3 回実施した。

子育て中の職員とそれを支援する中堅世代それぞれが WIN-WIN の関係を築ける職場づくりのため、制度の周知には成果があった。また、育休復帰者の夜勤回数を少なくすることから始め、徐々に夜勤回数を増やすことができていることから「ままなす会」開催を継続することの成果もあると考える。

(2) アクションプラン②「時間外勤務の管理の周知と徹底」

時間外業務フローチャートの活用状況の分析から、各部署に格差があった。そこで、看護師長を対象に、①「前残業」②「時間外業務を減らす一発想の転換から」のテーマで 2 回のワークショップを実施した。その結果、前残業に肯定的・否定的な考え方に二分された。看護管理者の時間外削減に向けた統一した認識がなければ時間外勤務の減少は実現しないと考えた。

看護管理者を対象とした、時間外勤務に関する管理研修を「発想の転換」をキーワードとして実施することが急務である。

(3) アクションプラン③「個人目標管理の充実」

WLB 推進のための基盤づくりとして、H24 年～3 年間で全看護職員が目標管理にポートフォリオを導入することになっている。H25 年度は 2 年目である。H25 年度、ポートフォリオを導入している職員は全体の 78% であった。また、組織活性化ができると認識している職員が 63% であり、ポートフォリオ導入を継続することによって人的資源管理の充実に成果がみられている。

ポートフォリオと、管理者として個々の看護職員が求める支援を把握するための資料である「私のキャリア手帳」の活用方法をわかりやすくまとめたポスターを作成した。また、WLB 推進チーム会自体が前向きな気持ちで活動できるようチーム内で「元気の出る研修会」を実施した。結果、モチベーションアップにつなげることができた。

個人目標管理は、今後丁寧に、確実に、継続した取り組みが必要であると考えます。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

WLB に対する認識が看護局の活動をきっかけに病院の全職員に浸透してきていることを実感できつつあることは大きな成果である。看護局の WLB 推進チームと病院の WLB チームが情報提供しつつ各局の取り組みを支援する基盤ができている。

各職員が WLB について自主的に取り組まなければならないと認識することが WLB 達成の要点である。今後、自らが変革しようと認識できるような参加型学習を積極的に取り入れる。

出雲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「委員会活動の定着と活動の周知」

委員会体制を強化し、第 3 火曜日 15:30 に会議を定例化した。ニュースは委員が輪番で発行。日本看護協会の「看護職のワーク・ライフ・バランス推進事業ホームページ」にユーザー登録し、WLB に関する情報を得て、委員会や看護師長会議に発信している。各職場に「引継ぎは簡潔に、まかせて帰ろう！」の今年度版ポスターを貼りだした。

(2) アクションプラン②「キャリア支援」

認定看護師育成・看護管理者教育支援策を周知。職場長による目標面接に各部署で取り組み、個人のキャリア支援に繋げた。認定看護師教育機関の受験者は無かったが、初めて島根県実習指導者養成講習を 2 名が修了し、インジェクショントレーナー養成研修を 1 名が修了（計 3 名になる）した。Web 学習の定期開催に向けて看護管理事務補助者を担当者として配置。計画・案内・配布資料準備・会場準備をしている。

(3) アクションプラン③「夜勤業務負担の軽減・時間外の削減、労働時間管理」

業務量調査と時間外申請用紙のコード化と分析から、送り時間・記録時間の短縮と、薬剤関連業務の薬剤師への移譲を取り組み課題とした。チームワークシートを導入したチーム・部署では、送り時間が短縮。病棟薬剤業務について薬剤部と話し合いを持ち、各病棟担当薬剤師の配置と一定の薬剤業務の移譲ができた。電子カルテ導入と合わせて、始業前業務を見直す業務デイリーを作成し、運用を開始した。看護師長を部署の労働時間管理者として配置。夜勤負担軽減に向けて労働組合に「夜勤制限協定（見直し案）」を提案した。

(4) アクションプラン④「育児・就業支援策」

法人 WLB 検討プロジェクトとの取り組みで、夜間・休日保育料の助成が実現。2013 年 4 月に遡っての助成が認められた。制度周知ツールを利用して当院版制度周知ツール（育児支援）を作成した。育休明けの委員が推進委員会に参加したことにより、育児支援策の検討が具体化。「子育てママの会」を、栄養課の協力を得て開催予定で準備している。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「取り組みの成果」：時間外の削減

今年度チームワークシートを導入した病棟（チーム）では、送り時間は平均 5～10 分に短縮。電子カルテ導入に合わせた業務デイリーの見直しにより、注射薬の準備のための始業前業務が 0 に。定期処方日の薬剤関連業務による残業が 0 になった。

(2) 「新たな課題」：電子カルテ導入後の業務改善。質の向上と業務の効率化。

(3) 「平成 26 年度の取組み」：①WLB 活動の成果の周知。②キャリア支援の見える化と Web 学習の効果的活用③夜勤負担軽減と電子カルテの活用。④要求と繋がる育児支援。

雲南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「WLB の周知・広報・活動」

初年度は推進委員会やWLB ナースチーム会を設置した。定例会・学習会を行い意識を高めたが、目に見える形で成果が確認できなかった。2 年目はWLB 新聞を定期的に発行し、当院での取り組みや成果を全職員に周知できるようにした。また、継続して学習会を行った。

(2) アクションプラン②「職場環境の改善」

初年度は主に、年次有給休暇・時間外労働・始業前残業・管理当直者と救急外来夜勤看護師の業務について調査を行った。2 年目は病棟クラークの試雇用、PHS の増設、メッセンジャーとの連携強化などに取り組み、病棟の時間外労働時間は短縮する傾向にある。また、一般病棟の副師長を 2 名へ増員することで管理当直者救急外来夜勤看護師の負担軽減へとつながった。始業前残業は各部署での取り組みを継続している。年次有給休暇については、制度としてリフレッシュ休暇が 1 日/年から 2 日/年へ増加した。今後はリフレッシュ休暇や夏期休暇も含めた年間の休暇取得を促していく。

(3) アクションプラン③「個々に応じたキャリアアップ支援」

初年度、認定看護師育成のため支援制度を充実させ資格取得を促した。2 年目には支援制度を利用した認定看護師が誕生した。新人看護師教育、現任教育はほぼ計画通りに行うことができ、大学病院や近隣病院とも連携を深めることができた。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) これまでの成果

病院長、事務部長が推進委員会のメンバーとなったことで、病院全体での取り組みという位置づけができ、活動に結びついている。

インデックス調査の参加率は初年度、2 年目とも低く、当院のWLB への関心はまだまだ低いと思われるが、それでも取り組み前に比べると職員全体の関心は高くなっている。

初年度は取組み課題に対する実態調査が多くなり、取り組みや成果が可視化できなかったことが反省点であったため、2 年目はWLB 新聞の発行など、職員に実感してもらえるような方法を意識して進めた。少しずつ変化が見えてきている。

病棟クラークの試雇用は、今後も評価を重ね正雇用へ移行できるよう働きかけを行っていく必要がある。

(2) 今後の取り組み

26 年度は推進事業に参加し 3 年目となるが、今後も組織としてWLB 推進の活動が継続していけるよう意識しながら取り組みを続けていきたい。

松江生協病院の取り組み

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の取り組みや職員の頑張り、病院の将来像等大切な情報を伝える工夫をする」

初年度は、WLBについて看護職責者を対象に学習会を開催し、当院のアクションプランの検討を行った。さらに全看護職員対象の説明会を開催し半数が参加した。大切な情報の伝達方法を「時間内に30分企画」とした。特に2年目より、院長などトップから直接メッセージを届ける手法を取り入れた。その結果、参加率の増加(30%⇒60%)、参加職場のバラつき減少に加え、「参加する」という風土の醸成につながった。3年目は、WLBのアクションプランの到達と今後の計画を「りんごの樹」になぞらえたジャンボポスターにまとめ、タイムカード横に掲示した。インパクトもあり、「取り組みが継続されていることがわかった」という反響があった。さらに事務幹部にも協力を得て院内広報誌「檜山通信」の定期発行(週1回)を継続し、職場や職員の頑張り伝えていく。自職場が取り上げられることが職場長を励ましている。

(2) アクションプラン②「仕事が能力向上の機会となるように」

一つは、次世代育成に着目した。3割を占める40-50代のベテラン看護師が若手看護師に看護観を伝える場を持つことで自尊感情を高める働きかけを試みた。場は、新卒の実践発表会と2年目看護師看護実践発表会である。後輩にエールを送り、知の共有の機会となった。次に、老人看護CNSを招いた「老年看護講座」を継続し、各職場順番制の事例発表も継続した。スーパーバイザーから「良くやったね」と評価を受け、課題を提示される過程で、不隠などBPSDを呈する患者の看護の好事例が生まれてきつつある。認定看護師養成規程の完成と広報により、救急看護とWOCへの挑戦者が誕生した。地域包括ケア時代のキーマンとなる保健師職の育成に関しては、プロジェクトを発足し、プログラム骨子が出来上がった。

(3) アクションプラン③「心と身体にやさしい労働環境づくり」

初年度は、「諸制度を伝えること」を目的に、病院の理念や歴史も紹介したハンドブックを作成し、全看護職員に配付した。「イラストも入りわかりやすい、歴史を学べる」と好評だった。2年目は、腰痛予防対策を望む職員が8割あり、看護科長と看護助手を対象にノーリフティングの考え方、用具を用いた技術指導を実施した。3年目は、安全衛生委員会のもと全職員対象セミナーを開催した。その過程で介護用具の増設、「道具を使う方が患者さんは安全・安心」という意識も広がっていった。また7割の職員が、メンタルヘルス研修の開催を要望しており、「人間関係を円滑にするコーチング研修」を開催し100名の参加があった。「メッセージで、ほめる・認める・感謝することが大事」との声が多かった。

2. 総括(3年間の振り返り)

「継続は力なり」である。成果は、①WLBという言葉が広まり、「看護師として働き続けるためには、心と身体のバランスを考え楽しく働けることが大事だと考えるようになった」という声が聞こえてきたこと ②強み/弱みを知る機会になったこと ③上記のように実を結んだプランも生まれたことである。今後、組織と職員を取り巻く環境は厳しくなる。その中で、当院で働くことに誇りを持ち続けるためには、「ビジョンへの共感」が鍵だと考える。2014年1～2月、8割の職員に「ビジョンをトップが直接伝える場」をこだわって持っている。2015年にはインデックス調査を行い評価してみたい。

鹿島病院の取り組み

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の推進体制作り」

毎月 WLB 推進委員会を開催しメンバーの情報共有と具体策の検討を行った。1年目はケアに費やす時間が取れるように業務改善を行った。ルーチン業務に時間を費やしコミュニケーション不足を感じている結果であった。日々のケアの意味付けをクリニカルラダーの活用や目標管理でフィードバックする。2年目以降は連続休暇取得に向けた推進体制作りを行った。勤務表の組み方や制度休暇の取得方法を見直す等連続休暇促進の検討を行った。アンケート結果で3日以上連続休暇があったが74%。必要に応じて有給休暇が取得できるが52%。有給休暇平均実績は6日であった。公休有給、制度休暇の組み合わせで3日連続休暇は工夫されているので、定着すればそれ以上の休暇取得を目指す。

(2) アクションプラン②「WLBの活動内容と制度周知」

院内メールで全職員にインデックス調査のデータを公表した。管理職会議で、各部署の管理者に進捗状況の説明を行った。看護職には WLB の取り組みの説明会を開催した。1年目は WLB の取り組みについて、2年目は全職員対象に実施した制度周知のアンケート結果を、院内研究大会で発表した。制度周知や活動内容は一定の理解を得られたが関心は高まらない現状である。興味が持てる発信を行い、タイムリーに制度の活用ができるよう働きかけを行う。

(3) アクションプラン③「メンタルヘルスの取り組み」

メンタルヘルスに関する制度の認知度は低いが利用希望は高いので、体制整備を行った。メンタルヘルスの健康調査を全職員対象に2回実施した。看護部は組織、働き方に関して満足度は高く概ね問題なしであった。相談窓口の設置をしたが、看護部の相談はなかった。精神科医による研修会も開催した。「参考になった。」やストレスを前向きに捉える意見が多数を占めた。認知度も初年度6.5%～3年目は58%と変化があった。メンタルヘルスの認知度もあがり、研修会の継続開催の希望もあるので法人の研修会に組み込んでいく。

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 「改善したこと」

WLB の推進委員会の立ち上げ。必要に応じて連続休暇が取れる体制作り。メンタルヘルスの体制作り。クリニカルラダーの運用。

(2) 「本事業参加への感想」

3年間継続してインデックス調査をしたことは、看護部全体を客観的に見る上で、貴重なデータとなった。また他施設の情報を共有することができ、抱えている問題が共通することもあり、取り組むうえで励みになった。看護部だけでは限界があることも、法人全体で取り組むことで、対策が円滑に実施できたことは大きな成果であった。

(3) 今後の取り組み

長期的な取り組みの「クリニカルラダーと目標管理制度の活用で正当な評価ができる体制づくり」は、取り組み途中だがクリニカルラダーの運用を目標管理と連動させる事ができた。法人の中期ビジョンに人材育成の対策として、人事評価体系の構築が挙げられ、今後は組織全体として取り組んでいく事になった。この取り組みで対策を考え実施してきたが、今後も継続していく課題もある。新しい制度の新設も必要であるが、今ある資源や環境の中で知恵と工夫で働きやすい職場を目指していきたい。

島根県立こころの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「各制度の周知」

各制度の認知が低いと、活用しやすいパンフレットを作成した。内容は、就業規則、ニーズに適したものを考慮し、介護・育児・厚生事業・年次休暇に関するものとした。各部署に配布し好評であったが、調査結果からは理解度の改善はみられなかった。必要な支援を提供するために、担当の事務局職員の協力を得て師長・副師長で学習会を実施した。各スタッフの様々な事情を把握できるのは、部署の上司であり学習会は効果的であった。実際、様々な制度を利用して休暇を取得している。年次休暇取得率も2年目には目標値を達成した。ただし、年次休暇に関しては、取得率よりも必要時に取得できるかが重要であるとする。今後も、年度初めの看護管理者学習会を継続していく。

(2) アクションプラン②「前残業の削減」

前残業をした職員が半数以上あり後残業より多かった。実態を把握するために、業務量調査を3日間、各勤務実施した。結果は、ほとんどの職員が業務時間より前に業務を開始していた。内容は情報収集・薬剤の準備がほとんどであった。勤務帯、部署により時間の差はあったが、違いは10分以内であった。看護職員の改善のための意見は、病棟内の意識・風土を変える、前残業のない部署から学ぶ、業務の見直し等であった。各部署で業務改善に取り組み、業務前の準備はあたりまえという個人の考えや職場風土が前残業に繋がるという意識化、申し送りのありかた、与薬方法など業務を見直し改善した。また情報収集の効率性を考え、記録のあり方も記録委員会を中心に検討している。3年目の調査では、前残業をした職員が半数以下となった。今後も業務改善を繰り返しながら、時間管理を行い、看護の質向上にも繋がりたい。

(3) アクションプラン③「目標管理の充実」

卒後3年目までの教育プログラムはあるが、それ以降のキャリアアップのための教育システムはなかった。働き甲斐がもてるような支援を行うためクリニカルラダーの作成及び個人の目標管理シートの見直しを行った。来年度より活用したいと考えている。

(4) アクションプラン④「持ち帰り仕事の削減」

2年目に院内で調査を実施したところ、半数の者が行っていた。内容は、看護研究・勉強会の資料づくり等であった。各部署において業務時間内にできるよう工夫を試みたが、余裕のある時間を作ることができず、減少しなかった。今後も引き続き検討したい。

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 改善したこと

- ①各制度内容のパンフレット作成及び副師長・師長の学習会実施にて制度の理解
- ②年次休暇取得率の改善
- ③業務開始前の前残業の減少

(2) 本事業参加への感想

インデックス調査結果を現状分析し、問題点を見出し、具体的な目標に向かいPDCAサイクルを回し、様々なことを検討できたことは魅力ある職場づくりに繋がっていくと感じた。また、働きやすさと働き甲斐の両方の視点で考え、意識改革にもなった。

(3) 今後の取り組み

WLB推進チーム会は継続し、改善できていない問題について検討していく。

済生会江津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「業務量見直し」

当初、自覚時間外と申請時間外の差が大きく、時間外の原因や時間外と自覚する内容を調査した。そして、師長と日々リーダーを中心に時間管理へのサポートと意識づけを行い、正しく時間外申請する体制を整えることで差は減少した。しかし、始業前残業が多いため削減への対策を継続している。

看護師の業務において、多くの時間を要する事務作業に対して病棟クランクを導入した。また、看護助手業務の一部を外部委託することで、看護助手のケアへの参加時間を増やし看護師の業務軽減に繋げた。それに加え、一般病棟における看護助手の準夜勤務を部分的ではあるが開始し、夜間の業務負担感の軽減を行った。

(2) アクションプラン②「健康不安への対応」

2年目の結果で、健康不安が高くなり、院内の疲労蓄積度アンケート結果を分析した。一番多かった「腰痛」対策として、スライド式ストレッチャー・椅子式体重計を導入した。3年目も結果に改善はなく「腰痛」「肩こり」「倦怠感」を半数以上が訴えており、病院疲労度調査では他部門より疲労度が高い結果となった。

「腰痛」「肩こり」対策として、ノーリフトの取り組みと始業前ストレッチについてリハビリ部門と検討し研修会を開催した。また、リフト式体重計の試用も検討している。倦怠感においては、慢性疲労も要因と考え、まず当直明けの半年休取得を推進した。

(3) アクションプラン③「働き方に満足していない要因分析と対策」

働き方に満足できず、長く勤めたいと考えない20代・30代看護師に焦点を当て、意見を聞く機会を設けた。連続休暇取得推進、キャリア開発ラダー導入研修開始、資格取得への支援の明確化を実践中である。

育児理由での退職の対策として、休止している病児保育に替え、院内保育の新年度開始が決定した。また、育児短時間勤務においても、多様なニーズに応えられるよう就業規則の変更を進めている。

連続休暇は、約3割取得できた。3年目後半より、病院全体の看護師確保定着WGが発足しWLB推進活動を移行した。他職種の参加を得ることで、看護師の現状理解を進め、異なる視点からの助言やサポートを受けることになった。

2. 総括（3年間の振り返り）

当院のWLB推進活動を、病院全体の活動に発展させるのに多くの時間を要した。その理由として、初年度は推進委員主体での活動であり、病院経営層へのアピール不足を感じた。2年目は、関連病院からの療養病棟受け入れがあり組織が大きく変化し、看護師の離職率が上がる事態となった。それらを受け、外部委員を加えた確保定着委員会が発足し、報告の場を得たことで少しずつ事業は進展した。今年度になり、WLBを推進し働き続けられる職場環境を作ることは経営戦略であるということが病院全体の共通認識になった。しかし、まだ取り組みの途中であることを認識し、他施設の先駆的な試みも参考にしながら、病院あげての一大事業として継続することが重要であると考えている。

益田地域医療センター医師会病院の取り組み

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「職場風土の改善（時間外業務の削減、休暇の取得）」

有給休暇が取れない（53%）、長期休暇が取れない（40～44歳の50%）、早く帰れる職場風土がない（20～29歳の67%）などの問題に対して、1年目は①所属長が帰宅の声掛けを行う、②17時に業務終了15分前の音楽を流して意識する、③各部署でノー残業デイを決定し、ポスターの掲示など達成する努力を行う、④休暇に対しては誕生日休暇を取ることを推進するなどの対策を行った。その結果ノー残業デイは50%の部署が達成できた。2年目には前残業時間の減少に重点を置き、薬剤にかかわる業務（点滴のミキシングなど）は行わないことを周知した。時間外業務時間は最も割合の高い15時間以内/月が3年間で10%減少し、業務が終わっても帰りにくいという職場風土の改善が図られた。また各委員会の開催は、時間内開催を行うため委員の意見を事前に得る手段として院内ラン「委員会フォルダー」に事前入力を行うなど一部で工夫している。今後はネットワークを使つての委員会開催についても検討したいと考えている。誕生日休暇の取得については、誕生日休暇に特化したデータの把握ができず取得率を明確にはできにくい、有給休暇の取得率が前年度に比較し9%減少した。有給休暇の取得率が低下した要因として、人員不足や新人看護職員入職時のカバー要員の配置などが影響している。

(2) アクションプラン②「看護方式の変更」

看護ケアに費やす時間を十分にとることが出来ない（70%）などの職員の意見を吸い上げ、看護方式の変更に向けプロジェクトチームを発足し取り掛かり、平成24年3月より一般病棟のみ固定チームナーシングを導入した。2年目には導入した看護方式の定着と強化を図るため、委員会を発足し看護職員への研修会を開催した。3年目には、充実を図ることと、一般病棟以外への導入に向けて委員会を中心に学習をし、看護職員への研修会を開催した。結果として看護職員の理解が深まりスムーズな運営ができ、看護ケアが深まったことで看護職員の達成感が得られた。ただ病棟間で運営上の役割に違いが生じるなど、基本に沿った運営が行われるよう修正が必要な部署もある。

(3) アクションプラン③「制度の周知」

制度がわからないという職員が多いことから（特に介護休暇においては8割の人が知らない）、周知に向けて人事課より師長・主任を対象に研修会を行い、自部署のスタッフに対して責任をもって伝達が行われるようにした。また院内ランに「就業規則」をアップした。制度の周知について認識度調査を行ったが、正解率は主任以上が72.4%、スタッフが61.2%という結果であった。制度は必要時に必要な情報が取ればよいとの考えから、リアルタイムに情報が得られるよう、「こんな時どうする？制度利用のQ&A」を院内ランに追加し内容を充実させた。今後は職員の活用度が高まるように最新情報を掲載する。

2. 総括（3年間の振り返り）

以前より様々な教育支援、仕事と育児・介護の両立支援体制など取り組んできたが、3年間のWLB推進事業を通じて、病院全体に看護職員の実態・現状を知ってもらうことができ、問題解決につなげていけたことはとても有意義であった。今後は全職種へのWLBの展開や、アクションプラン実施に対する検証や、さらなる改善へとPDCAサイクルを継続していきたいと考える。

33. 長崎県



長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

今年度は、新たに 2 施設が参加し、23 年度参加の 4 施設、24 年度参加の 3 施設と合わせ 9 施設の参加となった。新規参加の 2 施設には事業開始前に推進者が施設に出向き、事業の進め方や、調査の内容、方法等について院長、看護部長、看護師長、事務長等に事前説明を行った。また、24 年度から試みている参加各施設の担当支援者を 2 名ずつ決定し、施設訪問や電話により状況把握や支援を継続した。特に 1 年目の施設には、ワークショップ終了後、フォローアップ・ワークショップまでに報告会を 2 回開催し、他の支援者や推進者、社会保険労務士等からの助言を行い支援した。この報告会で 2 つの施設が互いに情報交換を行う機会が持て、その後の P D C A の展開に効果的であったと考える。

さらに、平成 26 年 2 月 8 日に開催したフォローアップ・ワークショップで、9 施設の取り組み状況の報告を行った。このことは、1・2 年目の取り組み施設にとって、アクションプランを進めていくうえで参考となり具体的な支援となったと考える。

本事業の県内周知ならびに 26 年度の参加施設募集のため、ワークショップは一部公開、フォローアップ・ワークショップは全公開とした。公開参加者はワークショップでは 38 名（24 施設）、フォローアップワークショップでは 22 名（8 施設）であった。公開参加により、26 年度の参加施設の増加に繋がればと期待しているところである。

2. 事業総括（3 年間の振り返りとその評価）

本協会はこの事業に平成 23 年度から取組んだ。まず、協会内での推進体制を明確化し、推進委員会を立ち上げ、執行部、ナースセンター、看護師職能理事が推進委員として、また、県内施設の看護管理者（看護部長）に支援者として役割を担ってもらった。さらに、行政から県福祉保健部人材確保看護師確保推進課長補佐、教育関係から看護大学教官にも委員として委嘱した。そして、協会の事業計画の中で重点事業の一つとして掲げ、会員への周知を図った。

1 年目は、参加施設の公募を行ったが、応募は 1 施設のみであり、看護師職能理事の所属施設であった。そこで、推進委員会で検討し、県北地区 1 施設、県央地区 2 施設から、看護管理者の協力を得られそうな施設を選定し訪問した。事業概要の説明を看護部だけではなく病院経営陣へも行い理解と協力を依頼した。看護師職能理事は、その職責から自施設で積極的に推進し、その後も 3 年間、他施設のモデルとなった。

2 年目は新規参加施設が 3 施設となり、推進委員会の中に、経験豊かな看護管理者を「地域支援者」として県北・県央・県南地区に各 2 名ずつ増員した。施設訪問や電話による進捗状況の把握を依頼し、対応については委員会に持ち帰り、委員全員で支援策を検討した。

この地域支援者の配置により、より身近なところからその地区の特性や地区における施設の役割を理解し、きめ細かな支援が可能となった。3 年目も推進委員会、地域支援者により、参加 9 施設の支援を継続した。

3 年間を振り返ると、順調に推進し改善の効果が見える施設、様々な環境因子が出現し P D C A が上手く回らず苦しむ施設、施設の移転という大きな転換をチャンスと捉え飛躍した施設など様々であったが、みな根気よく施設一丸となって取り組む姿が伺えた。

この事業に参加したことで気づいた自施設の強み、築いてきた他職種との連携を今後も活かして改善を継続できるよう県協会として支援し、さらに県内に波及させたいと考える。

長与病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	親しまれ信頼される慢性期医療機関として、地域生活における安心と支える医療の提供
ビジョン (組織が目指す将来像)	一人一人の生活が充足し、生き活きと遣り甲斐をもって仕事ができる職場環境をつくる

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"> ・「看護ケアに費やす時間が十分に取れない」の回答者が89.6%あり全年齢層にわたっている ・「今の勤務先に長く勤めたい」に思わないの回答で29歳未満100% 45～49歳で90%となっている ・始業前の超勤を69%の看護職が実施し平均8.2時間となっている。20時間以上が1名、10～20時間未満5名、5～10時間が13名、5時間以上が10名となっており、病棟勤務者で正規職員9割を占めていた ・残業を73%がしている。平均2.7時間であるが5時間～10時間の残業実施者が13名で40歳未満に多く10時間～40時間に11名の実施者がいる ・「現在の働き方にまんぞくしている」に思わないの回答が70%を占め全年齢層にわたっている ・制度認知に関して50～70%が分からないと答えている
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ・看護ケア時間確保に、点滴準備(抗生剤、TPN、ルート薬剤)を早く出勤して行っている。平均的に情報収集に10分、ミキシングに20～30分を要する。始業前のミキシングを辞め一日の業務整理を行う必要がある ・カルテ記載、サマリー記載、カンファ記録記載、議事録記載等の記録が、超勤発生の最も多い要因となっている。カルテ記載内容の平準化と簡素化、計画的なサマリー作成基準、会議進行と同時の議事録記載の検討が必要である ・医療依存度の高い患者増加(約8割)でケアの充足時間不足による看護の喪失感がある。業務内容を整理し介護職への業務委譲を検討して行く必要がある ・医師の指示出し時間が定刻を過ぎる事が多くリーダー業務の超勤発生要因となっている。緊急時以外の指示出し時刻の表明で協力を得る必要がある ・WLB制度の認知度が管理者も含め低い為介護・看護休暇等の利用を年休で賄って傾向がある。周知方法と就業規則の分かり易い表記を検討する必要がある



3年後のゴール	<p>ゆとりある職場環境の改善で生き活きと生活ができる</p> <p>「成果指標」</p> <table border="0"> <tr> <td>始業前時間外発生の削減</td> <td>平均8.2時間→5時間(一年後)→2時間以下</td> </tr> <tr> <td>時間外勤務時間の削減</td> <td>平均2.7時間→2時間以下(一年後)→1時間以下(三年後) 5時間～10時間13名→10名以下[一年後]→5名以下(三年後) 10時間～40時間11名→5名以下(一年後)→0名(三年後)</td> </tr> </table> <p>インデックス調査の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ①看護ケアに費やす時間が十分に取れない 89.6%→60%に下げる ②現在の働き方に満足している 思わない回答 70%→50%に下げる 	始業前時間外発生の削減	平均8.2時間→5時間(一年後)→2時間以下	時間外勤務時間の削減	平均2.7時間→2時間以下(一年後)→1時間以下(三年後) 5時間～10時間13名→10名以下[一年後]→5名以下(三年後) 10時間～40時間11名→5名以下(一年後)→0名(三年後)
始業前時間外発生の削減	平均8.2時間→5時間(一年後)→2時間以下				
時間外勤務時間の削減	平均2.7時間→2時間以下(一年後)→1時間以下(三年後) 5時間～10時間13名→10名以下[一年後]→5名以下(三年後) 10時間～40時間11名→5名以下(一年後)→0名(三年後)				

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患者の望む生活の支援と地域に繋ぐチーム医療の実践 ②福利厚生を活用によるリフレッシュ効果の推進 ③慢性期看護の質向上と介護職への業務委譲によるリーダーシップの推進 ④年間休日数の増加(4週8休制度の導入) ⑤オーダーリングシステムの導入
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①WLB活動の周知と啓蒙活動による浸透 ②始業前時間外勤務の削減 見直す業務の洗い出しと改善 他部門への交渉 ③時間外勤務の削減 記録業務の見直し 委員会活動の改善 指示だしルールの定着の為の取組 介護職の活用 ④制度活用 外部研修後の休暇制度の定着 福利厚生の周知と活用
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①看護職員へ取り組み計画の承認を得て、職員への説明会実施後 WLB キックオフ ②始業前時間外勤務実態調査と削減 日勤前・夜勤入り前の実態 病棟ごとの要因の洗い出し 職員の属性 ③時間外勤務の削減 病棟別要因分析 業務整理 他部門との調整 介護職の活用 ④制度周知への取り組み 就業規則の見直しと職員説明会の企画・実施依頼

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

院長承認後、必要部署の選出を行った。先行していた職場環境改善委員会（看護部・総務課・経理課）のメンバーとリハビリ科の協力を得て、総務課3名、経理課1名、リハビリ科2名、看護部9名（師長3名・主任4名・スタッフ2名）事務長、看護部長の総計17名の体制で開始した。月1回の全体会議の他に看護部のみで週1回進捗状況や各調査を実施した。啓蒙活動として「推進だより」を総務課の協力で月1回を原則として掲示した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「始業前時間外勤務の削減 日勤・夜勤前」

それぞれの始業前業務の実態調査と日勤帯の業務量を7日間測定。日勤前は点滴等のミキシング、夜勤前は内服薬準備を行っており、業務量が午前中に集中している為点滴更新時間を11時から14時に変更。内服管理を機能別看護で配置し、夜勤前は取り出すだけの業務とした。医局会へ内服薬準備（定時薬・臨時薬）に係る所要時間の調査結果を提示し、臨時処方定時処方へ切り替える依頼をかけ徐々に変更となっている。

(2) アクションプラン②「時間外勤務の削減」

時間外発生要因・業務量測定調査実施。要因として指示出し時間の遅れ・記録・委員会・カンファランスの順となっていた。指示出し終了時間の15時を徹底するためのチャイムを放送する予定とした。ベッドサイドでのフローシートへの直接記録を開始、受持ち部屋の業務量に応じた看護配置の編成により業務量の負担軽減を図った。カンファランスは事前に書面提出方法で記録等に係る時間の削減を図る事を他部署と協議中である。

(3) アクションプラン③「WLB制度の周知」

メンバーで労働基準局のコンサルトを受け、所定労働時間、介護・看護休暇等就業規則に沿って認識を深め、ランチョンで総務部長より全職員対象の説明会を12日かけて実施。疑問点等の確認を各部署で聴取し解決へ導く体制を強化して行く。WLBマスコット作成し、装着者の超勤発生させない運動開始し、サポート体制や定時で帰る風土作りとした。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1)「改善したこと」: 点滴更新時間変更で午前中のケア時間が確保され始業前の点滴ミキシングを中止できた。フローシートをカルテから切り離し、ベッドサイドでの記録による記録の為に残業時間は削減できた。内服担当者の配置で受け持ち患者の与薬時間は短縮している。看護部委員会をランチョン形式に切り替え、30分前後で実施されるようになった。

(2)「新たな課題として生じたこと」: フローシートを部屋毎持ち出すので、医師が把握できないため、記録後速やかにリーダー報告し所定の場所へ戻す事を検討する。与薬業務マニュアルの整備と与薬カートの使用法や、割り込み業務の少ない環境下での業務遂行方法や委員会開催時間の短縮による運営方法の見直しが必要。定時処方への移行は手書き指示の為に医師の業務量増大でスムーズな移行ができ得ていない。薬剤科でPC入力した処方箋発行について協議する。

(3)「この事業に参加して気付いたこと」: インデックス調査により問題が特定され課題の優先順位が明確になった。目標設定と対策を立てる上で他部署の協力体制が強化され、組織の活性化には意識すること・声掛けを行う事が重要であり、職場風土の変革に繋がっていくのだと実感した。

(4)「平成26年度の取り組み予定」:「介護職との連携強化でゆとりある業務の実現」をスローガンに、介護職の業務量調査・ワークシートの活用を推進する。さらに、これまでの成果の調査と実践後の評価を随時行っていく。

長崎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)	地域住民が満足を得られる安全で、質の高い医療・看護の提供をする。
ビジョン (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立し、職員がやりがいをもって、生き生きと働き続けられる職場

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> ・看護ケアに費やす時間を十分にとることができると思った職員はわずか 19.2%と低い結果であった。 ・平均在職年数は 14 年と比較的長く、今の勤務先にできるだけ長く勤めたいと答えた人が 50%以上であった。 ・上司に対する評価は、すべての項目で 50%を超えていた。 ・労働環境については、1 週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できると答えた人は 9.2%だった。 ・定時で終わることが出来る業務であると答えた人は、32.5%であった。 ・超過勤務時間が 10 時間以上と答えた人が、37.8%で、そのうち 20 時間以上が 11.3%であった。また始業前残業も多かった。 ・WLB 支援制度の関する認知では、わからないと答えた職員が多く、意識は低い。しかし、制度があれば利用したいと答えた職員は多かった。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ・看護ケアに費やす時間が十分取れないと答えた職員が多いことから、事務的な作業が多い、看護師がしなくてもいい業務をしているなど本来の看護業務ができないと思っているスタッフが多く、やりがいにつながる看護実践について検討が必要 ・始業前残業や医師の指示が遅くなるためのリーダーの残業、また記録が時間外になっていることが多く、個人によって時間管理ができていないと思われる場合もあり、超過勤務になっている。業務内容を整理して、他部門との業務分担や連携を図りながら、超過勤務を減らしていく必要がある。 ・WLB 支援の制度の認知度が低いことから、就業規則等の理解を深め、適切に活用することで、働き続けられることに繋がっていくと思われる。



3年後のゴール	<p>仕事と生活を両立できる職場環境の整備とやりがいもてる看護実践</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 業務を整理し、看護ケアに費やす時間がとれる。インデックス調査の結果が 40%以上になる。 2. サービス残業をなくし、残業時間が 10 時間を超える職員が 0 になる。 3. 就業規則を周知し、WLB 支援制度がわからないと答える人が 40%以下になり、実際の活用が増える。
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. 固定チームナーシングの充実 2. 看護助手業務の見直しと連携強化 3. WLBを通して、他部門との連携強化 4. 就業規則を見直し、わかりやすく明文化し周知・活用 5. 病児保育・24時間保育の実施
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. WLBの浸透 2. 固定チームナーシングの実践、報告 3. 時間外勤務の削減(業務整理、指示出しのルール化、部門間調整) 4. わかりやすい就業規則への見直し 5. 病児保育・24時間保育に関する現況調査、実施に向けた検討
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. WLB推進体制の立ち上げ 2. 看護ケアについて、看護職の全スタッフからの意見聴取と業務量調査の実施 3. 時間外になっている業務の洗い出し 4. 就業規則の説明会(師長、主任)の実施

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

病院全体の推進体制として、新たにプロジェクトを立ち上げ、各部門よりメンバーを選出し運営するようにした。メンバーは、診療部から病院長、事務部門から事務部長他 3 名、技術部門からリハビリ、検査、管理栄養士、薬剤師、看護部から部長、副部長他 3 名で、看護部では、業務改善委員会が推進チームとなり、師長会、主任会と連携を図りながら、病院のプロジェクト会議で報告を行い、病院の承認を得ながら取り組みを進めた。

2) アクションプランの実施状況

(1) WLB 推進体制の立ち上げ

立ち上げ準備として、日看協の WLB 推進事業の説明を行い新しくプロジェクトを立ち上げ、毎月 1 回の会議を行うことが決定した。会議では、看護部の取り組み状況の報告と、看護部以外の部門で取り組む計画を検討していくことになった。インデックス調査の結果は、各部署へ資料として配布し、掲示板を設置し全職員への周知を図り、ホームページで活動開始を掲載をした。

(2) 看護ケアの充実

看護ケアに関して、看護師・准看護師全スタッフのグループワークを行い、自分たちは何がしたいのか、なぜできないのか、どのようにしたらいいのかを KJ 法でまとめた。自分たちの思いを表出することが出来、有意義なワークとなった。また、それと並行して看護職と看護助手とも他者評価で業務量調査を実施した。業務量調査では、全体では看護師間の報告・申し継ぎや診療・治療の介助、記録などが上位を占め、看護部で検討が必要なもの他部門との協力が必要なもの、看護助手へ委譲できるものなどが明らかになった。また、病棟の機能による内容も明確になり、ケアの多くを担っている看護助手の教育の充実が示唆された。

(3) 時間外の削減

業務量調査と同時に、時間外の業務内容の洗い出しを行い始業前残業の情報収集、終了後の記録、薬剤の確認、指示の確認など予想された結果となった。

(4) 就業規則の周知

事務部より、師長会で看護協会から出ている『はたさぼ』に沿って、当院との比較をしながら就業規則の説明を実施。その後アンケートを行いスタッフへの説明を検討した。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 改善したこと

病院のプロジェクト会議が立ち上がり、全職種で働きやすい職場環境への取り組みが検討されるようになり、意識の変化が見られるようになった。看護部では、推進チームが積極的に動いた。

(2) 新たな課題として生じたこと

業務量調査から看護職の休憩時間の確保と、夜勤業務の負担軽減の検討が必要

(3) この事業に参加して気づいたこと

業務改善は、目に見える形にすることで部署間の協力や成果の出る取り組みにつながる事が再認識できた。

(4) 平成 26 年度の取り組み予定など

看護部では、記録の効率化を図るためのシートの検討や、業務委譲など業務改善を進め、病院全体では、職員のモチベーションを上げるための認証制度などの検討を取り組んでいきたい。

長崎百合野病院の取り組み

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を積極的に取り組む」

夜勤ができる看護師は全体の 53%である。夜勤人員の確保と夜勤者の負担感軽減のために、夜勤手当の見直しを行った。賞与時に、夜勤回数に応じた特別手当を付加することができた。また、人材確保の取り組みの一つに、常勤の雇用条件を見直した。その結果、夜勤・変則勤務が出来ない子育て中のスタッフが常勤のまま勤務することができるようになった。公平性を保つために賞与での査定を加えた。

介護休業（最長 93 日）を 2 名取得、看護休暇・介護休暇（最大 10 日）を 43 名が取得した。

労働基準法・制度の周知のために、総務部長が 8 月「有利な共働きを考える」12 月「労働契約法」と「高齢者雇用安定法」について全職員対象に研修を行った。

(2) アクションプラン②「看護業務量の軽減」

10 月 24 日にオーダーリングが導入されたため、11 月予定の業務量調査は 2 月へ変更した。看護業務量の軽減に向けた取り組みに、看護助手を 37 名から 48 名へ増員した。予約入院患者の受付から入院までの対応を事務職・看護助手に依頼することで、入院患者の対応をスムーズに行うことができた。また、看護助手へ業務を委譲した結果、看護師が看護業務に専念できる時間を多く確保することができた。

夜勤の負担軽減対策として、夜勤アルバイトを 10 名から 20 名へ増員し、夜勤人員を 1 名増員した。仕事内容は、ナースコールの対応・排泄介助・認知患者の対応など。回復期リハビリ病棟では看護助手の夜勤勤務を開始した。

(3) アクションプラン③「時間管理について意識改革」

超過勤務時間の調査を継続した。4～8 月までは昨年度より 5%減少であったが、9 月からは増加傾向である。10 月 24 日にオーダーリング導入に向けスタッフへ研修を実施したこと、また「サービス残業は絶対にさせない」と各部署の責任者が厳しく取り組んでいることも要因の一つと考えられる。病院全体で「ノー残業デー」を毎月第 3 木曜日と決定し 11 月から実施した。「遠慮なく帰れる」「メリハリが感じられ大変良い取り組み」と評価が高かった。反面、緊急対応のため帰宅できなかった職員も数人いた。また翌日に仕事が多く回ってきたという不満の声もあった。今後しっかり定着できる様に取り組んでいきたい。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「改善したこと」

「働き続けられる職場作り」を目標に WLB 活動を展開している事を職員が理解し協力的になった。病院の経営陣も夜勤手当の見直し・看護補助者の増員・夜勤アルバイトの採用などに理解を示している。また、病院全体で、「ノー残業デー」を導入し、プライベートな時間の充実に向けての取り組みが始まり、お互い様の風土づくりが構築されつつある。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

①オーダーリング導入による残業の増加②ノー残業デーの認識が低い③夜勤回数 6 回～7 回の解消ができていない④有休消化率の低下(80%)⑤看護助手への業務委譲

(3) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ①夜勤負担軽減の対策
- ②ノー残業デーの定着
- ③看護助手の業務拡大
- ④リフレッシュ休暇の取得(病院全体)

長崎北病院の取り組み

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「看護記録の適正化と効率化」

1年目に実施した夕方（16:00-20:00）の業務時間調査において、残業時間帯に看護記録（電子カルテ入力）に時間が取られていることがわかった。看護記録の問題として、重複記録、記録の不統一等が取り上げられたため、実際の電子カルテの入力状況、重複記録の現状を調査し、「処置実施記録」「看護経過記録」「経過表」「看護指示」の重複部分を減らす検討を行った。各記録のマスタについても検索、使用しやすいように見直し、整理した。記録の不統一な部分は、看護記録委員会、主任会で検討し、統一を図った。平成 22 年の電子カルテ導入後、整理・検討が不足していた項目が再度検討され、看護記録のマニュアルとして整備することができた。

(2) アクションプラン②「職種間の連携強化と業務内容の見直し」

急性期看護補助者加算は 50:1 で届け出ていたが、一般病棟（40 床×2 病棟）の看護補助者が各 5 名から 7 名に増員され、25:1、夜間体制 100:1 の届出を行うことができた。高校卒業直後の未経験者の採用もあったため、採用時の研修を充実させた。全看護補助者を対象とした集合研修も年 1 回から 2 回に増やし、より実践的な内容とした。病棟クラークも 2 名から 5 名に増員され、各病棟に配属することができた。12 月には外来にもクラークが配置され、看護師の事務業務を軽減することができた。看護補助者、クラークの業務内容を整理し、看護職員との連携について見直しを行った。

リハビリスタッフが全病棟配属制となったことで、病棟での ADL 練習、担当者同士の話し合いなどが職種間で行きやすくなった。医事課の病棟担当者との協力が図られ、未入力等の連絡方法が改善された。薬剤師による病棟調剤は、薬剤師の不足が解消されなかったため、現状維持となった。

(3) アクションプラン③「職場の活性化とモチベーションの向上」

病棟ごとに職場の活性化に努め、外来は業務スタート時の患者さんに向けた挨拶、病棟では‘フィッシュ’を取り入れた生き活きとした職場風土づくりに取り組んだ。部署によっては、具体化できない、あるいは継続できないところもあった。患者サービス向上委員会では、患者対応研修「ナースコールへの対応」を部署単位で実施した。モチベーション向上のために、衛星通信（オンデマンド）研修の受講カードを作成し、集合研修と個別研修による受講促進を図った。看護研究活動では、看護研究支援委員会による支援活動のほか、「看護研究セミナー」を月 1 回開催し、研究への意欲、理解が高まるよう工夫した。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

1年目の取り組みにより、残業時間は H24 年度月平均 10 時間から 25 年度 8 時間に減少した。25 年度よりリフレッシュ休暇（3 日）を利用した連続休暇（最長 7 日）も可能となった。離職率では、新人は 0%であったが、全体では 24 年度 12.0%から 25 年度 12.8%（見込）と改善しなかった。2 年目は、職場環境の改善とともに、業務内容の効率化、職種間の連携強化、職場の活性化をテーマに取り組んだ。看護記録の電子カルテに関する改善、リハビリスタッフとの連携についてはある程度成果が得られ、職場の活性化のための取り組みも実践された。3 年目は、WLB の取り組みがスタッフ一人ひとりに浸透するよう、スタッフ個々の作業効率の改善、医事課・薬剤師との連携強化、やりがい感を高めるための新人以降の教育体制強化に取り組んでいきたい。

貞松病院の取り組み

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「時間外勤務時の実態把握と業務整理」

前年度同様定期的に時間外勤務調査の実施をおこなった。一般病棟では、各勤務帯ともに時間外勤務がでている状況にあり、劇的な減少はなかった。夕方のナースステーションは煩雑な環境であり、準夜勤務者の情報収集、日勤勤務者の電子カルテ入力重なっていたため、病院内の使用していない電子カルテを使用することで、準夜勤務者の情報収集がスムーズとなった。また、申し送りの時間帯を変更したことで夕方の環境改善に繋がった。また電子カルテ1台増台したことで、入力もスムーズに運用できている。平成24年6月より電子カルテを導入し、運用にあたり操作に慣れず入力に時間を要していたが、少しずつ慣れてきている状況である。再度業務内容を見直し、電子カルテを活かした業務改善で残業時間短縮に繋がっていききたい。

外来では、地域密着型病院として、夕方の受付時間外の受診も受けている状況であり時間外勤務が定時に終了することができない。患者に対して丁寧な診察を心がけており、診察時間の短縮は難しい状況で、夕方にパート導入の検討をおこなっている。

(2) アクションプラン②「連続休暇のための年休取得向上」

平成23年度年休取得率62%であり、3年間に年休取得率80%を取組計画にいており、各部署でバースデイ休暇等を取り入れていったが、平成24年度は電子カルテ導入に伴い、年休取得率の低下があり、44.6%と前年度を下回り、インデックス調査でも連続した休みがとれないと82%が答えていた。今後は各部署長が毎月年休を1回勤務表に組み込んで、年休取得率向上に努めていく。福利厚生面では、平成25年度から勤続年数に応じて特別休暇のシステムが出来たので、広報活動を積極的におこない、年休等の取得を取りやすい環境作りをおこなう。

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」

業務改善：一般病棟の引き継ぎ時間の変更と電子カルテの増台により夕方の環境改善につながった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

各個人が働きやすい職場風土づくりを考え、行動できるように活動を周知していく必要がある。

(3) 平成26年度の取り組み

- ・週1回「NO 残業 DAY」を実施する。
- ・常勤スタッフの増員に向けて広報活動を行う。
- ・有給休暇の取得状況の把握、連続休暇の取得を促進する。
- ・残業の実態調査、電子カルテ導入後の業務内容や役割分担の見直しと業務改善の継続を行う。

十善会病院の取り組み

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「多様な勤務形態の整備」

初年度の現状として時間外労働を10時間以上している人が46.3%と多く、忙しさの要因を探るため業務量調査を2回実施した。その結果から、看護補助者や他職種との業務分担、外来看護職との協働、看護補助者の夜勤導入等の業務改善を図り、3年目には時間外労働を10時間以上している人は9.6%へと減少した。特に、時間外労働の原因として多くを占めていた「記録」は、午前中に必ず記録を行う取り組みや、時間外労働の予測時間を申告する決まりとした事で、個人の時間管理に対する意識づけとなり、業務の効率化に繋がった。また、看護補助者の業務内容の見直しやチェックリストを作成して教育体制の整備に取り組み、質の向上に努めた。

多様な勤務体制の整備としては、「短時間正職員」「定年後継続」「常勤パート」「育児及び介護の短縮勤務」等の特殊勤務の雇用申請方法を明文化し、周知を図った。また、「看護職のための夜勤・交代制勤務のガイドライン」について師長会で勉強会を行い、ガイドラインに沿った勤務表作りを基本とした。夜勤時間の短縮は、1病棟をモデルケースとし、平成25年11月から13時間夜勤を試行開始した。開始にあたっては、職員へ夜勤のリスクについてアンケートの実施やリーフレットを配布して、夜勤時間短縮の必要性を周知した。時間をかけてスタッフと共に準備を行ったため、開始後業務の混乱はなく、夜勤者からは「夜勤が楽になった」との声が聞かれている。今後、試行後の結果を評価し、実施病棟の拡大を検討する。

(2) アクションプラン②「就業規則上の制度を上手に活用する職員が増加する」

就業規則の見直しを行い、WLB推進委員である総務部長と共に新しい就業規則を作成した。個人に1冊ずつ配布しつつでも確認できる環境とした。また、WLB推進委員は主に師長が就任しているが、WLB委員会内で就業規則の勉強会を行う等、管理者が制度について理解を深め上手く活用しようといった意識が生まれた事で、利用しやすい職場風土へ変化している。

(3) アクションプラン③「離職率が7.5%から5.0%以下へ減少する」

インデックス調査で「長期的な視点に立った経営をしている」と思っている人は初年度36.3%から3年目は44.8%へ、「今の勤務先に不安はない」と思っている人は36.2%から39.6%へと軽度ではあるが増加していた。何より離職率が2年目3%、3年目3.6%と減少を維持しており、WLBの取り組みにより働きやすい職場づくりができていると考える。

2. 総括（3年間の振り返り）

3年間の取り組みを通して一番の成果は、職員がお互い様の精神で誰もが就業規則上の制度を利用しやすくなった事である。全フロアーの師長がWLB推進委員としてWLBワークショップに参加し、WLBへの理解を深めた事で制度の利用が推奨され、利用しやすい環境となった。また、働きやすい職場にするにはどうしたら良いか、トップダウンでの改善ではなく、看護職員や他部署職員の声を聴きながら協働して取り組む事ができ、風通しの良い職場へと変化している。さらに師長一人ひとりが、取り組み後はPDCAサイクルに沿って行った事に対し評価をする姿勢が付き、自主的になった事が自部署の強みとなった。WLBへの取り組みは、職場環境の改善による離職率の低下に繋がっただけでなく、人材育成に大きく寄与する事となり、本ワークショップへの参加は実りの大きいものとなった。4年目も引き続き夜勤時間短縮を目指し、更に働きやすい職場となるよう組織的に尽力する。

泉川病院の取り組み

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「時間外勤務の削減と看護師処遇改善」

看護師の時間外勤務の削減に向け、7：1入院基本料実績をもとに看護補助者6名の増員を実現することができた。看護師が兼務してきた業務の補助者委譲にむけ看護師と、補助者の役割業務について見直しが必要となった。しかし、7：1入院基本料導入による看護師増員と補助者激減状態を長年経験してきた看護師は任せることへ不安があり円滑に委譲することができないでいた。補助者も業務量の範囲拡大に戸惑いがあり、その役割と責任について隔月に1回研修を実施し、「患者様の日常をささえる」ことの意味について再認識を促し意識の向上に努めている。

また、看護師の記録に要する時間も時間外勤務の要因となっている。当院では平成15年電子カルテ導入しているが、ベッドサイドでの記録が実施できていなかったため、記録時間が短縮できる環境作り（ノートパソコンの増数、台車購入、無線LANの拡充）を行い病室での記録ができるようにした。

看護師処遇改善として、制限無く多様な勤務をしてくれる職員に対しての特別手当での支給を開始した。①夜勤従事特別手当（夜勤回数4回以上/月）②育休者早期復帰特別手当（1歳未満）また、育児支援の充実として4月より託児所の託児時間の延長を行い、託児所利用者の遅出勤務を可能とした。③時間単位年休取得も業務に支障をきたさず私用ができて精神的負担が軽減した。

(2) アクションプラン②「看護師の質向上」

人材育成として、当院では経年別（卒後1～3年）研修に加え、それぞれの看護師の段階・役割に応じた研修（中堅看護師・リーダー・看護補助者・管理者）の企画実施を行っている。また、インターネット環境を利用したオンデマンド研修（新人・中堅・管理者）の受講による各々の看護師の専門性の強化を図っている。魅力ある職場の条件の一つとして、充実した教育・研修が受けられることもあげられるため、今後も教育体制の見直しと整備が必要となる。

2. 総括（3年間の振り返り）

看護部門だけでなく法人全体でのWLBの取り組みには至らなかったが、今後も引き続き法人内の職員の半数を占める看護局が中心となり他職種と協働して専門職業人として生き活きと働く事のできる組織風土づくりをめざしたい。

今回のWLB事業に参加し、看護師が看護に専念できる環境づくり、処遇改善、他職種の協力と業務の委譲、就業規則・制度の見直しと周知、復職支援などの取り組みを行ってきた。今後も労働環境改善のみに終わらず、「やる気や働きがい」など仕事を通して成長できることを組織の強みとしてアピールすることで人材確保に繋げていきたい。

また、この事業に参画することで栄和会の福利厚生が充実していることを改めて実感した。また、今年度は『職員意見箱』を通じて仕事に関する満足度や組織に対する思いなどが通じて聞くことができた。人心を統一し組織目標達成とやりがい感をもてるようにメンタルヘルスへの支援をどのようにするかが今後の課題である。

愛野記念病院の取り組み

1. 3年間のアクションプランの実施状況とその評価

(1) アクションプラン①「WLBの支援策の周知」

WLB 推進活動と当院の新体制に向けての人事制度策定プロジェクトの取り組みが同じ方向を向いていることが追い風になると考えた。そこで病院を巻き込んで働き続けられる職場環境づくりに看護部主導型ではあったが推進体制作りをした。インデックス調査結果を踏まえて数回に分け行った看護部全員参加のワークショップによりほぼ支援策の周知が出来たと考える。理解状況調査結果で80%以上の回答が得られたことから評価できる。

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

新病院移転と1か月遅れの電カル導入による懸念事項は、個人別への応援指導体制、部署異動等により離職は防止でき、4か月後には電カルに関わる超過勤務は解消された。

(3) アクションプラン③「効果的で職員満足度の高い教育支援体制の確立」

リーダーの評価基準の作成により客観的な能力評価が可視化された。またリーダー級養成の研修参加を役職がなくても卒後3年以上のスタッフには病院として勧めたことでリーダー意識の向上につながった。しかしこの時期の新病院移転、電カル導入の混乱により当該級看護師の負担や疲弊がピークとなり離職願望者が続出した。即特別手当の支給、その後調整手当の見直し、夜勤手当の大幅アップ、多様な勤務形態の導入により迅速に看護職員の確保が出来、研修優先が担保され、やる気の向上、離職者防止につながった。

(4) アクションプラン④「有給休暇取得率のアップ」

1か月単位の変形労働時間制導入により、年間休日数が増加(85日→110日)、法定労働時間の遵守が意識的に行われサービス残業が無くなった。バースデー、アニバーサリー休暇100%取得、有給休暇取得率は均等化されてアップしてきている(60%→67%)。

(5) アクションプラン⑤「スタッフのタイムマネジメントの把握」(以下タイムマネと略)

3年目に職員のタイムマネに関する概念の理解と周知を図り、業務における個人々のタイムレコードの調査を全職員に行った。その中でリーダー業務者のタイムマネについては個人差があることが分かったため、リーダー業務者のタイムマネのモデルを作成中である。

(6) アクションプラン⑥「テーマポートフォリオ作成」(以下Pfと略する。)

3年後のゴール『自分の描く将来像につながる仕事と思う職員数の増加』を目指している(57%→51%→61% 目標80%)が目標達成は厳しいと考える。しかしPfの意義・目的等理解と同意を得る中で個人々の職業観が育っていくのではないかと考える。掲載内容・保管・運用方法や個人情報保護の取決め等作成に向け現在ワラビー会で検討をしている。

2. 総括(3年間の振り返り)

(1)「改善したこと」:『職員の幸せ』『人生の充実』を願った経営者の意図が伝わり、煩雑な業務に関する工夫や、キャリア意識の向上等職員の経営者意識が徐々に芽生えて来た。

(2)「本事業参加への感想」:WLBに取り組んでいることが実を結び、今ではWLB取り組み施設であるとの情報を得たので入職を希望して来たという看護師が増加している。本協会の多様な勤務形態の推進に関する具体的な方法により良い知恵を得ることが出来、看護師確保に非常に有効であった。また県協会のきめ細かい指導体制により3年目を迎えることが出来、それなりの成果が得られたことに関して関係者の皆様方に深く感謝を申し上げたい。

(3)「今後の取り組み」:看護師の夜勤時間短縮(13.5→12時間)について取り組みをする。

千住病院の取り組み

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の継続と浸透を図る」

月1回経営会議や全職種合同会議で進捗状況を報告し、病院全体への浸透を図っている。また、年度初めに全体朝礼で理事長が職員へWLBの取り組みについて話をし、経営者も継続してWLB推進に参画している。

(2) アクションプラン②「人材確保」

夜勤専従制度の導入や、夜勤開始時間の変更はスタッフに好評で現在も継続中。また、修学奨学金制度を新設し、これを活用して就職してきた人もおり、現在も活用している学生もいる。広報活動としては、看護部のホームページを立ち上げ、就職の応募者からは“ホームページをみてWLBに取り組んでいるので応募しました。”という声も実際に聞かれており、情報発信として有効な手段となっている。また、学校訪問や就職合同説明会への参加など積極的なリクルート活動を継続しており、年間の応募者数は維持できている。

(3) アクションプラン③「有給休暇取得促進」

有給休暇取得ゼロをなくすために、連続3日間の有給休暇（ほっと休暇）の計画的な付与を行い定着している。25年度は、4日以上を設定し75%の職員が取得。12月現在での有給休暇取得率は47.6%と平成22年と比較し、36%上昇している。

(4) アクションプラン④「福利厚生に関する説明会の定期的な開催」

説明会は新規採用オリエンテーション時と6月、臨時で2回の計4回開催した。また、子育て中の職員支援としては、臨床心理士が中心となり“子育ての集い”を開催。参加者の意見を参考に開催時間や対象年齢を考慮し好評だった。現在、子どもが1歳になるまでほぼ全員が育児休暇を取得し、出産を機に離職する職員が2年間ゼロである。

(5) アクションプラン⑤「業務改善を継続し残業時間を削減する」

業務改善として、配薬セットや持参薬の取り扱いに関する事、指示受け業務、紙おむつの交換の見直し、看護補助者への業務の委譲など、他部署も巻き込み協力を得ながら業務改善と残業時間の削減に努めた。

(6) アクションプラン⑥「人材育成」

キャリアサポート室の立ち上げにより、研修会の案内などを行い、スキルアップ支援として役立っている。また、職員の満足度調査結果でも精神的不安を感じているスタッフの多い中メンタルヘルスケア、キャリアサポートを目的とした室長との面談は、職員の本音や悩み、不安を表出する機会となっている。さらに、師長サポートと教育の充実を図るため、師長、主任のコーチング研修、人材育成研修、人事考課研修を開催した。

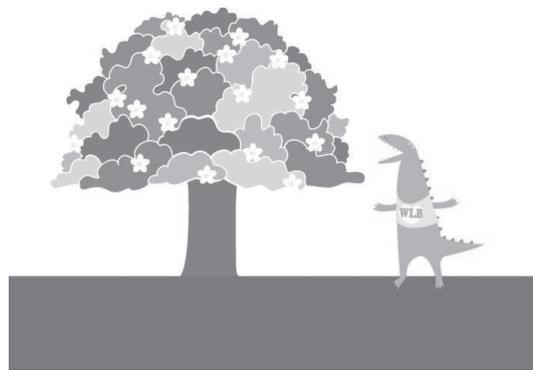
2. 総括（3年間の振り返り）

3年間で新しく導入した制度も定着し、職場環境や労働環境の改善がみられ、職員の確保にもつながっている。インデックス調査結果を前回と比較し、業務終了後、気兼ねなく帰ることができるスタッフが、5割から6割へと改善しており、お互い様の風土づくりもできつつある。しかし、残業時間は年々増加しているのが現状である。

今後もWLBの推進を継続し、大きな課題である残業時間の削減に向けて努力していきたい。

WLB推進事業に参加することで、WLBについての認識を深め、職場環境の改善に看護職員が一丸となって取り組んだことが大きな成果だった。

34. 熊本県



熊本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) 平成 23 年度「看護職の WLB 推進ワークショップ」取り組み 4 施設への電話や面談による継続支援
- 2) 平成 24 年度、取り組み 3 施設への電話や面談による継続支援
- 3) 平成 25 年度取り組み施設の募集及び、決定
- 4) 平成 25 年度取り組み 3 施設への WLB 推進について「出前授業」の開催 3 回
- 5) 事前説明会・ワークショップ・中間報告会・フォローアップワークショップの開催

成 果

- ① 今年度から参加 3 施設対象の出前授業は経営管理者や他職種等も参加し、WLB 推進への共通理解につながり、事業推進に効果的であった。参加者 356 名
- ② 上記 3 施設を対象に開催した事前説明会では、事業概要と年間スケジュール、インデックス調査について説明した。取り組み 3 年目を迎え、本事業について広報活動が浸透してきたため、積極的な姿勢がうかがわれた。参加者 14 名（3 施設）
- ③ ワークショップでは日本看護協会松月みどり常任理事に「WLB 推進の基本的な考え方」、熊本大学准教授 菊池健先生に「WLB 推進インデックス調査結果の見方」「アクションプラン作成の考え方とポイント」の講義を依頼した。その後、ワークショップと発表を行った。講義は、一般参加者を含め、それぞれ高い理解を得られ好評であった。菊池先生の講義では分析方法が理解でき、業務についても再考する必要性を感じ、モチベーションアップへとつながった。松月理事の講義は、WLB のみならず看護界がかかえている問題や取り組みについての内容であり、参加者の関心も高く、講義時間が足りないという意見が多かった。参加施設、一般参加含め参加者 1 日目 77 名、2 日目 87 名であった。
- ④ 中間報告会は平成 25 年度取り組み施設のみで開催され、少人数で活発に意見交換が行われ、和気あいあいとした雰囲気のうちに終了した。参加者 14 名。
- ⑤ フォローアップワークショップはメディアを含めて公開講座とし、3 年間の取り組み結果の発表と途中経過を発表した。一般参加を含めて 93 名で関心の高さを感じた。
- ⑥ 取り組み 3 年目となり、周囲の助言や指導を活かしながら広報活動などに力を入れたこと、「医療法人協会看護部長会」を活用し情報を共有しながら進めることができたことは、WLB 推進という看護協会の重点目標である事業が浸透することに役立った。

2. 事業総括（3 年間の振り返りとその評価）

取り組み当初より、学識経験者及び日本看護協会の指導を受けながら実践できたことは効果的であった。「出前授業」は施設へ赴くことにより管理者に直接理解を得ることができた。それぞれの施設で PDCA サイクルを回し続け、取り組み期間によって差はあるが、求人に対する応募者の増加、離職率低下、残業時間の減少、切望していた環境整備等につながった。専門職の集団である病院での WLB は困難であると考えられていたが、23 年度からの「看護師等の雇用の質的取り組み」を通しての、マスコミや協会新聞での広報活動が功を奏し、公開講座では多くの病院の出席を得ることができた。また、ナースセンターと協働したことは有意義であった。そして熊本県と労働局の支援により、多職種と共に取り組む風土が醸成され医療分野の雇用の質向上につながろうとしている。

熊本リハビリテーション病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	リハビリテーション病院として質の高い医療を提供できる
ビジョン (組織が目指す将来像)	職員が将来に希望を持ち、楽しく働き続けられる病院（職場）

<p style="text-align: center;">現状分析</p> <p style="text-align: center; font-size: small;">(ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)</p>	<p>看護師の平均年齢 35.6歳（中堅層） 平均勤続年数 8年 有子率 50% 離職率 6.8%</p> <p>《弱み》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設調査から病院全体でWLB推進体制が整備されていない ・就業規則（制度）を理解していない（知らない）職員が多い ・看護職員を大切にしている組織である 36.1% ・今の勤務先の将来に不安はない 39.2% ・あなたの部署では看護ケアに費やす時間を十分に取ることができる 40% ・5～10時間/月の残業をしている人が多い・残業（前残業・後残業・サービス残業）がある → 残業に関する認識の違いがある ・現在の仕事量と仕事の内容に対しての今の給与は妥当である 20.8% → 給与への不満 ・必要に応じて今の雇用形態のまま、短時間勤務に変更できる 33.8% → 雇用形態の変更が取りづらい ・一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる 23.1%①WLB推進チーム体制作り <p>②病棟別残業時間と内容の把握</p> <p>③終業時刻に所属長による残務の確認。定時（5時15分）で帰るマークの一般公募と作成</p> <p>④各職種からWLBについての意見収集 → ご意見箱の設置</p> <p>⑤有休の可視化</p> <p>⑥職員ハンドブック・パンフレット作成の為に項目や内容の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間内に研修が行っていない ・電子カルテ用PCの不足により記録がスムーズにいかず残業の要因になっている ・院内に託児所が無い（現在計画中） <p>《強み》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国の離職率と比較して6.8%と低い数値 ・上司との関係においては上司の考えや方針は説明されており、主張すべきことが話し合える上下関係である ・上司は部下の話聞き必要に応じてアドバイスをしている → 良好な職場風土・人間関係 ・仕事は自分の能力を活かされると同時に能力向上の機会となっている。組織の能力開発への支援体制もある ・業務が終われば周囲に気兼ねなく帰宅できる ・必要に応じて休暇が認められ、勤務表に希望が通りやすい
<p style="text-align: center;">課題</p> <p style="text-align: center; font-size: small;">(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"> ・就業規則は入職時の説明・院内LANでの共有・紙面での部署への配布をしているが制度の認知度が低いため制度の周知徹底 ・時間単位有休の制度導入など制度の見直し ・平均勤務年数は約8年と長い、将来に対する不安を持ちながら働いている職員がいる為要因の洗い出し ・電子カルテ用PCの台数増などハード面の整備 ・看護師以外でも良い業務(他職種でも可能)を洗い出し、看護に費やす時間の確保が出来ない要因の洗い出し ・終業時刻に残業の状況（内容）を所属長が把握すると共に、残業要因（始業前残業・後残業）の洗い出し ・有給休暇の理由（病欠・休養・子供の看護など）を探り、取得状況の紙面による可視化を行う必要がある ・手当てなど処遇の見直し



<p style="text-align: center;">3年後のゴール</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 病院全体でWLB推進体制が整備され全職員に浸透することにより、安心して働ける環境を兼ね備えた職場を実現する 2 職場環境が改善され職員が定着する 3 制度の改訂・周知によりライフステージに合わせた制度ができ活用される
---	--

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	<ol style="list-style-type: none"> ① 残業の削減とNO残業DAYを定着させる ② 院内託児所の設置と活用をすることで、育児休業後の復帰がスムーズに図れる（現在の100%復帰の維持） ③ 時間単位の有給休暇利用を導入し年休の有効活用をする ④ 人事考課制度により個人の評価・フィードバックがされることで手当てなどの見直しを図る
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① WLBチームでの取り組みをホームページに掲載 ② 年次有給休暇の計画的取得の促進 ③ 残業要因の洗い出し、看護師以外でもできる業務の洗い出し後の他部門との調整 ④ WLB支援策の周知・浸透のための説明会開催（平成26年6月ごろ）
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① WLB推進チーム体制作り ② 病棟別残業時間と内容の把握 ③ 終業時刻に所属長による残務の確認。定時（5時15分）で帰るマークの一般公募と作成 ④ 各職種からWLBへの意見収集 → ご意見箱の設置 ⑤ 有休の可視化 ⑥ 職員ハンドブック・パンフレット作成の為に項目や内容の検討

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

医療職が働き続けられる健全な職場環境を目指し、看護職の WLB 推進ワークショップ事業参加を決定。経営会議において承認を得て本部長・看護部長・各病棟代表者・事務部・セラピストを含めた 13 名で推進チームを発足。毎月 1 回の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「WLB 周知・推進」

インデックス調査結果・分析を経営会議で報告した。看護部・セラピストに対して同内容の報告とこれからの取り組みについて説明。『WLB について』のテーマで熊本県看護協会の出前授業を全職員対象に行った。推進チームの会議を定期的で開催し短期・中期・長期目標を設定、目標に基づき活動を行っている。WLB ご意見箱を設置し多職種からの意見を収集している。活動を HP 及び雑誌に掲載した。

(2) アクションプラン②「残業時間の削減（業務整理）」

各病棟において終礼を導入、残務状況の確認と所属長による残業命令を開始した。終業時間（5 時 15 分）に定時に帰宅するスタッフに“イチゴに 5”のマスコットを作成し身に着けてもらっている。ノー残業デイを設定し掲示することで、時間外労働への意識付けになってきているが残業時間の削減にまでは至っていない。多職種との協働、業務委譲も視野にいれ業務の検討を行っている

(3) アクションプラン③「有給休暇の計画的取得促進」

各スタッフの有休取得状況を可視化できる様に一覧表を作成した。偏りが無いように「お互いさま意識」をもち取得できる様な意識づけを始めた。時間単位有休取得への要望が多くあった為、導入に向けて経営会議などへ提案予定である。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ① 終礼を導入できたことにより時間外労働に関しての意識づけとなってきた。
- ② 今まででは多職種と会して自分たちの働く環境について討議する場はなかったが、WLB 推進委員会の定期開催により就業に関する意見を吸い上げる機会が得られている。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ① WLB 推進会議に全職種が参加できていないため意見の吸い上げに偏りがある。
- ② 多職種協働・業務委譲に関して意見交換を行っているが、個人や職種間の認識の違いがある。
- ③ 法人全体での取り組みとなっていない。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ① WLB インデックス調査により職員の就業に関する認識を客観的に知ることが出来た。
- ② 多職種からの意見の吸い上げにより今後取り組むべき課題が明確になってきた。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ① 有給休暇の有効かつ計画的取得促進。時間単位有休の制度化と活用
- ② 託児所開設と有効利用
- ③ 育児休暇のリーフレット作成
- ④ WLB 取り組みを全職員へ浸透
- ⑤ PDCA サイクルをまわし、『働き続けられる職場作り』を目指した活動の継続

済生会みすみ病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域唯一の病院として、三角・上天草地域で、医療・福祉を通じて、安心して生活できる地域づくりに貢献する ・地域医療、救急医療の実践・継続 ・在宅医療の推進
ビジョン (組織が目指す将来像)	・スタッフがいきいきとやりがいをもって働き続けられる職場環境・ 組織風土を目指す ・地理的不利はあるが、良い人材が集まる魅力ある病院を目指す

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>《総合評価》 看護職員を大切にしている組織である →半数以上(55.4%)が「そうは思わない」 今の勤務先にできるだけ長く勤めたい →半数(50%)が「そうは思わない」 現在の働き方に満足している →半数以上(60.3%)が「そうは思わない」</p> <p>《時間外》 定時で終わることができる業務である →7割(70.6%)が「そうは思わない」 ・時間外業務が多い(+病棟間や受け持ち委員会での差) ・サービス残業が多い(申請基準がない&曖昧)</p> <p>《部署間連携》 ・他職種との連携・協力が不十分(Drの指示出し、現場レベルで改善を検討する場がない)</p> <p>《有給休暇》 有給休暇は必要に応じて取得できる →7割(67.7%)が「そうは思わない」 ・希望する有給が取得できない(必要時に取得できない) ・勤務表作成ルールのスタッフと師長間の認識差</p> <p>《業務多忙》 看護ケアに費やす時間がとれる →6割(64.7%)が「そうは思わない」 ・人手不足による体制への不満(夜間救外の病棟夜勤Ns対応 等)</p> <p>《制度の周知・利用》 各種制度の認知は低い(6割)が、利用希望は高い(7割)</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部署間の協働が十分に出来ていない(それに起因する時間外業務が多い)</p> <p>②時間外業務の明確な指示・基準がなく、サービス残業に対する不満が多い(手当申請ができていない)</p> <p>③希望する有給休暇が必要に応じて取得できていない</p> <p>④各制度の周知・浸透、有効活用ができていない</p>



3年後のゴール	<p>組織全体にWLBが浸透し、仕事とプライベートの充実が図れ、働き続けたいと感ぜられる職場環境</p> <p>《成果と指標》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定時で終わることができる業務である 23.5%→60% ・有給休暇が必要に応じて取得できる 29.4%→60% ・今の勤務先にできるだけ長く勤めたい 45.6%→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	<p>○WLB活動を継続・定着させ、PDCAサイクルによる改善を継続</p> <p>・全職員向けのアンケート調査を実施し、取り組み前後を評価する</p> <p>・「言いたいことが言える」「お互い様」「おかげ様」の組織風土を浸透させる</p> <p>・人材充実による多様な勤務形態の導入を行う</p>
1年間の取り組み	<p>○定期的な改善検討会の開催、確実な成果を残すための進捗管理と実践</p> <p>・他部署との協力業務洗い出し結果を元に、多職種間で調整検討する(医局会、診療連絡会議等を通じて、協力をお願い)</p> <p>・委員会・ワーキングの会議開催時間短縮の取組の実践(事前資料配付の徹底、タイマーの活用等)</p> <p>・時間外業務の手当申請方法の遵守状況・申請状況の評価</p> <p>・有給休暇取得率向上に向け、師長へのヒアリングと対策検討</p> <p>・病院HP・フェイスブックを活用し、WLB活動や自院の魅力を発信</p>
今後4カ月の取り組み	<p>○多職種で構成されるプロジェクトの立ち上げ、WLB推進役として、理想の病院像・組織像を考える</p> <p>・課題・現状の把握(各委員会の会議時間、他部署との協力業務洗い出し)</p> <p>・職員ラウンジを活用した、多職種交流活動(趣味:料理教室・スポーツ観戦、ワールドカフェ等)の企画提案・支援</p> <p>・時間外業務の手当申請方法の統一(事前申請制や上司から残業指示命令)</p> <p>・勤務表作成基準の明確化と周知(師長と一般スタッフとの認識合わせ)</p> <p>・周知用リーフレット作成・配布、グループウェアへ掲載</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

これまで、ノー残業デイの実施や多職種間の協力など、主に看護部内で WLB 改善に向けた取り組みは行ってきたが、定着・継続には至らなかった。今回、他職種からも WLB 改善の取り組みを希望する声があり、病院全体で働きやすい職場づくりを行いたいという思いで本事業に参加した。

“働きやすい職場づくりプロジェクト”（以下、プロジェクト）を発足。医師、看護師、薬剤師、検査技師、放射線技師、リハビリ、管理栄養士、MSW、医事、総務の 15 名を選出。主任クラスを中心とした中堅職員で構成し、アクションプラン毎に役割分担を行っている。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「多職種協働～『お互い様』『おかげ様』の風土づくり～」

他部署へ協力してほしいこと、協力できることを抽出し、検査部門からの患者搬送、リハビリ時の検査出し、不穏患者の見守りなど協力を得ている。委員会・ワーキング活動は勤務時間外に行っており、なかには長時間におよぶ場合がある。そこで、現状把握のためアンケート調査、集計を行い、委員会等の時間短縮かつ効率化への対策を検討中である。

(2) アクションプラン②「風通しのよい職場風土づくり」

何でも言える雰囲気づくりを目指し、多職種交流活動の充実を図る。平成 25 年 9 月に開設した職員ラウンジでは、プロジェクトにてクリスマスパーティを企画した。WLB 活動の周知とサークル活動の報告、職員をリレー形式で紹介する、「スタッフ新聞」を作成中。

(3) アクションプラン③「時間外申請、勤務表作成」

時間外申請は部署間で申請方法にばらつきがあり、勤務表作成では特に看護部でスタッフと所属長で認識の差があるのではないかという意見が出た。そこで、時間外申請方法の統一、勤務表作成の基準を明確化するための取り組みとして、まずは現状把握のため所属長へのヒアリング内容を検討している。

(4) アクションプラン④「諸制度の周知と活用」

インデックス調査より、諸制度の利用希望は高いが認知度は低いことが分かった。まずは休暇制度の理解度を把握するため、現在全職員を対象にアンケート調査を行っている。周知用リーフレットを作成予定であり、アンケート結果をふまえた内容を検討中である。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

多職種間で意見を出し合い、検査部門からの患者搬送や不穏患者の見守りなど、各部署で協力し改善を図ることができた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

いかに病院全体へ WLB を浸透させるか。プロジェクトは中堅職員が主であるため、会議内での決定が難しい場合は上司の了承を得るまでに時間がかかることがある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査などから、当院が抱える課題を客観的に把握することができた。WLB 改善の第 1 歩である“ある人のつぶやき”をいかに拾い上げるかが大切である。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

①多職種間での協力体制の継続。委員会・ワーキング活動の効率化、時間短縮。

②趣味・スポーツを通じた多職種交流、サークル活動の推進・支援。

③統一化した時間外申請方法の検討、運用開始。勤務表作成基準の明確化。

④各種制度の内容・基準の周知（リーフレット作成・配布）

平成とうや病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域完結型の医療の中で中間的な役割を担い 「個人の尊重」を基本理念として、個のニーズにあった 医療サービスの提供をする
ビジョン (組織が目指す将来像)	お互いを思いやり、お互いが学び合う働きやすい職場 (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"> 平成25年度事業計画の中にWLB推進事業が掲げている 急性期病院から医療依存度の高い患者を多く受け入れている 回復期リハビリテーションより在宅復帰率80%以上を維持している <p><看護部></p> <ul style="list-style-type: none"> 看護ケアに費やす時間が十分に取れない 入院患者を迎えに行き、入院を受け入れる事務作業が多い 離床センサー、徘徊センサー等によるナースコールが頻回 各委員会開催が多く病棟を離れる時間がある 入浴2回/週であり、患者ニーズに応じることが出来ない 院内託児所がないために自宅や職場から離れた保育園を利用するスタッフが多い 離職率23%(2012年度):介護、子育て、自身の体調のため退職 2012年度現在の働き方に満足していない(68.4%) 有休消化率23.6%(2012年度) 夜勤の休憩時間がとれていない(3~4回/月) 看護師平均年齢36.8歳:子育て中のため学校行事や子供の病気などで休む人が多い 平均看護師経験12.6年(10~19年:19名・33%) 就業規則が周知されていない 人事考課制度を導入したばかりでキャリア支援に活用できていない
	<p>課題 (ミッション・ビジョンと現状 との間にあるギャップ)</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務の洗い出しを行い業務整理をする必要がある 委員会の参加者のスケジュール調整、人員配置 委員会開催の運営を検討(勤務内で短時間で終了) 看護ケアに費やす時間がとれない原因を探り改善する 離職の原因を分析し、改善策を講じ、離職率の低下を目指す モチベーションを上げる 時間外労働の内容と現状の把握 就業規則や制度が周知され利用しやすい環境づくりをする 人事考課制度を活用したキャリア支援づくり



3年後の ゴール	<ul style="list-style-type: none"> 思いっきり楽しい看護が提供できる職場 <p><成果と指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 看護に専念できないと感じている人を減らす 80%→40% 労使認知に対する指標があがる 10%→50% 離職率を低下させる 23.6%→10%以下 職員満足度の向上 満足していない80%→40% キャリア、自己評価があがる 10%→50% 制度認知に対する指標があがる 10%→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多様な勤務形態の対応とフレックスタイムを導入しWLB施策を推進していく ②就業規則の整備と周知徹底 ③キャリア支援に繋がる目標管理が定着する(人事考課の定着)
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①WLB推進事業の周知、浸透 ②業務整理(各業務担当者の明確化、役割分担についての他部署との調整) ③多様な勤務形態の検討
今後4カ月の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①WLB推進事業の立ち上げ ②WLB推進事業の周知 ③各部署の業務内容の洗い出し ④業務整理、各業務責任者の明確化 ⑤多職種との業務の交渉、調整

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 事前説明会への参加
- ・ 看護職向けのインデックス調査に対する説明会開催
- ・ 看護協会による出前講座開催、法人本部理事長含む院内全職種受講
- ・ ワーキングメンバー選出（看護部・事務部）
- ・ インデックス調査結果の分析、課題抽出
- ・ アクションプラン作成・実施・評価・再プラン作成

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB 推進事業の体制づくり」

- ・ WLB 推進事業推進の為、ワーキングメンバーを選出し部会開催
- ・ 看護職への周知として、各部署朝礼、昼礼、病棟会などを利用し進捗状況を報告
- ・ 院外広報の利用、地域交流紙（たいさんぼく）グループ内広報誌（Foryou）への掲載
- ・ 多様な働き方への支援、就労学生の正規雇用継続を法人本部へ働きかけ承認
- ・ 産休明けの時短勤務の選択
- ・ 多様な勤務時間の選択肢が増え活用している

(2) アクションプラン②「看護業務整理」

- ・ 労使認知が低いため「就業規則」「人事考課」についてなどの勉強会を開催
- ・ 入浴専従スタッフの雇用
- ・ 仮眠時間については、病棟内フロアでの仮眠室を確保
- ・ 衛生材料滅菌物の管理と一次洗浄の中央管理化

(3) アクションプラン③「入院対応の整理」

- ・ 病棟クランク 0.5 人の配置、各種事務処理業務の分担化
- ・ 入院時関連書類の整備と入院対応の見直し
- ・ 持参薬の整理とルール化

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・ 多様な働き方の時間の選択肢が増えた
- ・ 入浴専従の人員確保
- ・ 入院対応の機能分担によりスムーズな受け入れが可能
- ・ クランク配置によって看護師が事務処理に費やしていた時間が減少できた

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・ 仮眠時間の確保が困難である
- ・ モチベーションが上がる風土づくり
- ・ 人事考課制度を活用したキャリア支援づくり

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

WLB 推進事業に参加して、インデックス調査の結果から自施設の弱み、強みを知る機会になった。そこから業務の見直しなど改善に向けた取り組みが具体化してきている。今後も働きやすい職場づくりのため病院全体で取り組めるようアピールしていきたい。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ・ 昨年度から引き続き平成 26 年度事業計画へ盛り込む
- ・ 院内保育所の検討（法人本部への働きかけ）
- ・ 相手を思いあえる職場風土づくり（各病棟、各職種の参画）

表参道吉田病院の取り組み

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「WLBの取組を浸透させる」

掲示板を活用しアンケート結果、就業規則の内容、活動の成果、行事等を公表し、WLBを組織全体で取り組むことがイメージできるようアピールした。理事長・院長からも取り組みについての理解が得られ進めやすい環境にある。アンケート調査から「WLBの取り組みは職場全体で必要だと思うか」の問いに86%がはいと答え、取り組みの必要性が感じられる。しかし「WLBに関心があるか」の問いに51%が分からないと答えており、WLBについてまだ具体的に理解されておらず、今後取り組みの内容を分かりやすく伝えていく必要がある。

(2) アクションプラン②「業務整理・改善及びノー残業日の導入」

1日の業務のタイムスケジュールと業務手順・人員等を見直し、無駄や無理がないか師長・主任を中心に業務改善に取り組んでいる。病院全体で毎週木曜日をノー残業日と決め6月からスタートした。責任者だけではなくスタッフや院長自らも「今日はノー残業日」と声掛けがあり、意識の高まりと帰りやすい雰囲気が出来ている。また、「必要以上に残らなくなった」「看護部が早く終わることで他部署からも帰りやすい」と評価を得ており、活動についても協力的である。

(3) アクションプラン③「産休・育休・職場復帰支援プログラム作成」

仕事と育児の両立支援では、妊娠出産・産休・育休・職場復帰と、妊娠した時点で復帰までの流れと制度や提出書類についてプログラムに沿って説明し、保育所の利用についても安心して復帰できることを説明している。今後も対象者の意見を聞きながらより分かりやすい復帰支援を目指している。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「改善したこと」

- ①保育施設の立ち上げから3名の職場復帰に繋がり、現在復帰率100%と子育て支援が順調に定着してきた
- ②理事長・院長の理解と支援が得られWLBが組織として動き出した
- ③病院全体が木曜日をノー残業日と意識してきた

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ①実働するWLB委員の増員、組織で取り組むチーム編成が必要
- ②部署によって有給休暇の取得に偏りがある
- ③一般病棟に結婚・育児休暇が集中し、夜勤ができる職員が減っている

(3) 平成 26 年度の取り組み

- ①看護職確保に繋がるホームページの作成
- ②ノー残業日の定着と残業時間の減少
- ③有給休暇の取得率アップとサポート体制
- ④教育体制の見直しと制度・規則の周知

鴻江病院の取り組み

1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

(1) アクションプラン①「ワーク・ライフ・バランスの周知」

立ち上げ時のメンバー13名で活動を継続。委員会を定例化（1回/2ヶ月）しH25年度の取り組み予定に沿って実施した。また、看護部門の目標に「看護要員の人材確保・定着に向けWLBアクションプランの実践」を掲げ、各部署の推進委員を中心に取り組んだ。

広報誌を利用して、病院の内外にWLBに取り組んでいることやその成果を掲載（院外報に2回・院内報に4回）した。WLBのポスターも委員会メンバーで作成し院内の全部署に掲示。継続的な啓蒙活動を行った。又、全体勉強会でワークショップの報告を実施した。インデックス（以下ID）調査より「上司は、考え方や方針を十分説明している」75.0%→81.8%、「現在の生活に満足している」61.4%→81.9%との結果が示された。理事長のWLB推進の方針も力となり全職員に周知されていった。

(2) アクションプラン②「サービス残業の実態把握と削減」

前残業は夜勤の出勤時間を月々10分遅くし、同時に業務改善を行ったことで30分以上の削減に繋がり現在も継続している。また夜勤の出勤時間を見直したことで、日勤の出勤時間も10～20分遅くなり適正化された。後残業はアンケート結果から、残業自体は少なかったものの72%が申請していない実態があったため、各部署の申請状況・課題を明確にし、時間外業務の見直しや申請用紙の変更と申請方法の統一を行った。インデックス調査で「残業していない」54.5%→68.2%、「気兼ねなく退勤できる」59.1%→79.6%と改善結果が示された。

(3) アクションプラン③「就業規則の周知と有効活用」

妊娠・出産・育児や介護・その他の休暇に関するパンフレットを作成した。1枚はラミネートし院内の全部署に配布した。また必要な職員がいつでも手元に置けるように紙ベースでも配置した。妊娠期、出産・産後期、育児期に必要な提出書類や休業制度などが分かりやすくなった。有給休暇取得促進目的でH25年4月から導入された「時間単位の取得」と「メモリアル休暇」は、有休の届出用紙を見直したことから取得状況の可視化が図られ自己管理しやすくなった。メモリアル休暇は、職員の希望を聞いて年間で計画的に取得するようにした。導入後、全正職員の51%（H26.1.31現在）が取得。子供や自分の誕生日をゆっくり楽しめた、リフレッシュ出来たと好評である。

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」

- ・有休取得率の向上：H23年度54.7% → H24年度70.1%へ
- ・離職率の低下：H23年度14.1% → H24年度8.0%へ
- ・インデックス調査より：「時間外労働をした」H24年45.5% → H25年29.5%へ
- ・スタッフのタイムマネジメント能力の向上（時間を意識した業務改善の継続）

(2) 新たな課題として生じたこと

- ・部署や個人でWLBに関する取り組みや理解度に差が見られる。
- ・LIFEの充実がWORKの充実につなげていない職員がいるとの意見がある
- ・この取り組みが仕事の遣り甲斐にまでは繋がっていない

(3) H26年度の取り組み

- ・H25年度の取り組みの評価、インデックス調査の分析・3年間の比較検討

堤病院の取り組み

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「業務の洗い出し、見直し」

業務調査を元に業務整理・分担について検討し、日勤業務、夜勤業務の見直しと病棟の周辺業務担当者の業務の見直し、部署によってクラーク配置・看護補助者の増員により業務委譲と夜勤時間を短縮することができた。

業務調査から申し送り時間短縮が課題となり、申し送り基準を作成したが時間の経過と共に元の状態に戻ることがあった。申し送り不要基準を追加作成し、30分から10～15分の短縮になった。

(2) アクションプラン②「時間外勤務の洗い出しと削減」

時間外勤務の要因であった入院時記録については、既往歴ファイルの作成と標準看護計画の種類増、外来からの入院時は外来での情報収集と記録を行うことで時間短縮することができた。

時間外申請手順の見直しにより、管理者の指示・承認の明確化と帰宅促進、時間外に開催する研修会や委員会についての申請推進を行い、サービス残業が削減し申請者の偏りがなくなり全員が申請するようになった。また、月単位での申請状況が確認できるようになり、部署の傾向や個人の状況から業務改善や指導につなげることができた。

(3) アクションプラン③「WLB支援制度の周知」

WLB支援制度の認知度が低く、育児・介護休暇と就業規則の中から休暇制度についての一覧表を作成し各部署に配布した。インデックス調査の結果からは認知の項目は微増であった。

(4) アクションプラン④「WLB推進体制づくり」

推進委員会としての定期的な開催ができておらず、看護部中心の取り組みになってしまった。今年度の看護部目標に「働きやすい職場環境づくり」を掲げたことで、看護部では取り組みの意識付けができた。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 改善したこと

- ・夜勤時間を16:00～9:30(17時間30分)から17:00～9:00(16時間)に短縮
- ・サービス残業の削減と適切な時間外手当の支給
「帰りにくい」「申請しにくい」という意見が出なくなった。
- ・委員会の時間内開催(一部を除いて)と時間外研修や会議への手当の支給
- ・インデックス調査からは看護ケアに費やす時間についての結果は出ていないが、患者のADL向上やレクリエーションの時間の確保ができた。

(2) 新たな課題として生じたこと

WLBについての理解度に差がある。院内全体で統一した認識で取り組む必要がある。

(3) 平成 26 年度の取り組み

- ・WLBの進捗状況や成果について情報提供し理解と浸透を図る
- ・時間外に開催している委員会や研修会の時間内での開催
- ・休暇取得の年間計画表を作成し可視化と取得促進を図る

あおば病院の取り組み

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推進体制の確立」

平成 25 年度所属長会議にて、各部署（病棟）職種を問わず 2 名選出し看護部長、科長、スタッフ 6 名（50 歳代・女性 2 名、50 歳代・男性 1 名、30 歳代（既婚者）・男性 1 名、30 歳代（既婚者・子育て中）・女性 2 名）計 8 名にて毎月 1 回 1 時間の会議を実施中。現在、意見の抽出を行いその中から実現可能で最重要な課題の絞込みを行い改善に向けた取り組みを行っている。

(2) アクションプラン②「各種制度の認知度が上がり制度理解が進む」

インデックス調査にて、母性、育児、介護制度の利用希望者が 4 割に満たないこともあり、更なる認知度の向上は困難と判断した。そこで、現在の就業規則保管場所の周知徹底と、各所属長が個人の把握に努め状況に応じてアドバイスを行うこととした。

(3) アクションプラン③「経験の長いスタッフの満足度が上がり、やりがいを持って仕事ができるようになる」

個人面接を年 2 回以上実施し所属長が個人の把握に努めると同時に、(1) の定期的な会議を通してより具体的な意見の抽出を行っている。その中から、実現可能で最重要な課題の絞込みを行い、改善に向けた取り組みを現在行っている。また、スタッフの健康管理に対して、職員健診にて異常所見がある職員については、産業医または所属長による面談・指導を実施している。

(4) アクションプラン④「院外への病院広報」

新たに看護職員の獲得（特に若年層）が課題となった。しかし、院外に向けた情報公開システムが十分に機能していないとの課題から、ホームページ・SNS 等の活用、充実を院内の委員会（情報・広報委員会）で検討し、Facebook を運用開始した。

2. 総括（3年間の振り返り）

今回の WLB の取り組みのきっかけとして「当院の WLB 状況を客観的にみる」とし取り組んだ。インデックス調査や個別面談を通して、様々な視点から病院、スタッフの現状を知ることができ課題が明らかとなった。その結果を病院に対して報告を行い、就業規則・給与規則の見直し及び変更やリフレッシュ休暇の規程新設につながったことは 3 年間の取り組みの成果である。しかし職員満足度の向上は 3 年間の取り組みでは大きな変化は見られなかった。

3 年間の反省として、組織的な取り組みが行えていなかったことが挙げられる。当初は管理者のみでの分析、検討、課題の抽出を行い、スタッフに対しての報告会は年 1～2 回程度であった。その為、スタッフに対して WLB の取り組みが浸透できなかったと考えられる。このことから 3 年目にスタッフを含めた推進体制を確立し、ベテランスタッフが WLB ワークショップに初めて参加し、他施設の発表を聞くことで、「当院がいかに働きやすい病院かが解った」との感想が聞かれた。更に意見の抽出を行い、今後も WLB 推進会議、個人面談を通して、職員一人ひとりが長く満足して働くためにはどのような課題があるのかを、常に PDCA を意識し継続して WLB に取り組んでいきたい。

江南病院の取り組み

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「残業時間の短縮」

・平成23年12月看護部から開始した月1度のノー残業デイ実施は、平成24年4月から病院全体の取り組みとなり、7月から毎週木曜日がノー残業デイとして定着した。

・平成24年2月病院全体の残業届書式が変更となり、個人で1ヶ月分を管理することで、その月の総残業時間や残業内容が可視化でき、残業削減の意識改善や各病棟の業務改善に繋がった。平成26年からは変形労働時間制が導入され、残業となった翌週にその分を遅く出勤、または早く退勤する時差勤務を行っている。しかし、病棟によっては新たな残業が生じることも懸念され、今後、評価を行い改善していく必要がある。

(2) アクションプラン②「現任教育・病棟会等の開催時間等の変更」

・新人研修は勤務時間内に実施し、2年目以降の自己研鑽研修は平成23年より開始時間を15分早め主体的な参加とし人事考課で評価した。

・病棟会は時間外勤務扱いとしていたが、24年からは開始時間を15分早め30分で終了するよう時間短縮と効率化に努め、平成25年11月から可能な病棟は時間内に開催している。

(3) アクションプラン③「中堅看護師の負担軽減」

・各部署経験年数に応じて委員会メンバーを編成した。中堅看護師は、役割が大きい委員会を担うこともあるため、サブリーダーの育成を行ない中堅看護師のフォローができるように教育を行なった病棟もある。

・2年目以降の職員は、リフレッシュ休暇（5～7日間）を年1回計画的に取得するように推進し、リフレッシュ休暇を取得する職員が増加した。

(4) アクションプラン④「制度の周知」

・休暇制度を閲覧・利用できる環境は整っていたが、十分な周知ができていなかった。特に、利用者の多い産休・育休取得者へ個別説明する事で、育児短時間制度を利用するスタッフが増加し、平成25年度は退職者が減少した。

・子育てしながら働くスタッフの情報交換のため、子育て支援サークル（カンガルーサークル）を平成24年8月に立ち上げた。平成25年10月のサークルでは、管理栄養士から簡単に作れるレシピや離乳食の紹介、理学療法士からは正常な子供の発達段階の講義を行ったことで不安軽減に繋がった。今後も情報交換の場として年2回の開催を計画している。

2. 総括（3年間の振り返り）

3年間を振り返ると、初年度はインデックス調査結果に一喜一憂しながら、熊本県看護協会社会経済福祉委員会の皆様のご指導の下、手探りで計画・実施してきた。長年の課題であった残業時間の短縮やサービス残業廃止に向けて取り組み、少しずつ改善できたことやノー残業デイの確立・子育て支援サークルの立ち上げは、WLBの大きな成果であった。また、25年度は12時間夜勤体制を導入でき、WLBの充実に向けてひとつの収穫となった。3年間インデックス調査を行ったことで、当院の傾向や、強み・弱みが見えて改善に向けて取り組む事ができ、病院全体が働きやすい職場環境作りを目指す事にも繋がった。今後もWLBに継続的に取り組んでいきたい。

にしくまもと病院の取り組み

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「残業時間削減（業務の実態調査と業務改善）」

平成24年10月の業務実態調査後、業務改善として各部署では、電子カルテ使用時間の割振り、シーツ交換日の拡大、ノー残業デーの継続、家マークの継続等を実施した。看護部内としては、残業申請書の統一、管理当直者による残業者の把握等を行った。また他部署への協力依頼として、医局：指示時間の厳守、セラピスト：電話やスタッフコールの対応等を実施することで、恒常性の残業は減少傾向である。一過性の残業としては、患者の状態（急変・重症者・不穏患者対応）によるものがほとんどで、残業時間としては月平均4時間（平成25年度より管理者を含む）で3年前とほぼ変化はない。しかし、申請率は平成22年度45.6%、平成24年度89%と伸びており、申請のない残業時間は削減できた。また、組織全体の取り組みとして、誕生日休暇を公休として追加や院内保育所の開設により職員満足に繋がっている。

(2) アクションプラン②「意見が言える風土づくり」

平成25年度より京セラ式原価管理手法が導入され、これまで職能ごとの部署から多職種で部署運営する体制となり、戸惑いが大きかった。しかし自分達の部署という意識と自分達で経営していくという方針もあり、看護職間だけでなく、多職種との意見交換の機会が増えている。また、「業務が終わっても気兼ねなく帰ることができない」が平成23年度は60%であったが、H25年度は27%と減少している。管理者も働きやすい風土づくりへの意識が高まったことで、看護職間も業務改善や残業時間短縮・有給休暇取得（平成22年度57.6%→平成24年度77.6%）などに取り組みやすくなり、意見が言いやすくなってきた。H25年度のインデックス調査から、ハード面（残業や有休取得等）の満足度は改善されているが、ソフト面（やりがいや達成感）の満足度の改善率が低かった。その為、毎年実施している看護職同士（管理者不介入）のヒヤリングは、「看護ケアについて」を主に、平成26年1月に実施した。結果について現在分析中である。

(3) アクションプラン③「推進委員会の活動」

2か月に1回の会議を継続。また、1～2か月ごとの院内全体朝礼でのWLBに関する情報は、継続して実施している。平成25年度は、もっと職員の意見を吸い上げることができないかということで、提案箱を設置した。意見箱では意見（要望）だけで終わってしまうため、組織をよりよくする為の提案を組織全体で共有する提案箱を、12月に設置した。まだ開始したばかりの為、成果は出ていないが継続していきたい。

2. 総括（3年間の振り返り）

当院は、当初より看護職だけでなく、事務長・セラピスト等の他職種と共に取り組んできたことで、組織全体としてのWLBの推進活動ができたと思われる。しかし、ハード面が改善されたことで、ソフト面での満足度の低さが浮き彫りになった。このことから、看護職が働きやすさを求めるのは、労働時間（残業・有給休暇）や給与だけではなく「仕事への達成感でありその背景には、多職種も含めたプロ同士の人間関係」が大事である事が改めて実感出来た。今後は本質的な意味でのWLBの推進が必要となってくる。今回取り組んだことで、組織全体に職場風土への関心が高まり、徐々に「お互いさまの風土」になってきていると感じている。まだ入り口であり、組織風土として定着するまで継続していく予定である。

宇城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「推進体制づくり」

平成23年度の取り組み当初より、プロジェクトチーム編成、委員会の立ち上げを行い併せて病院の基本方針に組み入れた。そのことにより看護部のみならず病院全体で取り組む体制ができた。今後は委員会活動を中心に、職員一人一人の思いを活動に反映する体制構築を行っていくことが必要と考える。

(2) アクションプラン②「超過勤務の減少、適正な超過勤務の指示体制の構築」

終業前の業務把握、残業の指示、それに対する超過勤務手当の支給を行うということを徹底し継続して行った。その結果、この流れが定着し業務終了したものは速やかに帰ることができ、インデックス調査の結果「気兼ねなく帰れる」という割合が15%増加した。

当院は急性期病院であり、超過勤務をゼロにすることは難しいと思われるが、適正な超過勤務の運用を定着させるとともに、時差勤務の見直しなどを行い超過勤務の減少に取り組むことが必要であると考えます。

(3) アクションプラン③「ノー残業デーの設置」

毎月第3水曜日を「ノー残業デー」と設定し、手作りポスターおよび院内LANで知らせ周知している。各部署長の理解も得られ、声掛け業務調整を行っており、毎月の調査では救急患者対応以外では残業数は減少している。取り組みとしては定着してきており、今後は施行する回数について委員会で検討していく予定である。

(4) アクションプラン④「制度の周知」

この3年間で就業規則の改定があり、インデックス調査の結果、特に母性保護に関する制度の周知という面での値が低かったことを受け職員手帳への情報を盛り込み、いつでも聞きに行ける「制度相談窓口」を設置した。必要とする人が個別に聞き、利用を検討できる環境を整えた。結果、短時間勤務についての問い合わせも出てきた。

(5) アクションプラン⑤「勤務希望の調整（職員満足度向上のため）」

ライフの充実とワークの充実は直結するものであるため、勤務希望については一定基準を設け聴取し可能な限り取り入れている。またそれが勤務システムにおいて、帳票上「配慮」という形で明確にすることで、急な勤務変更依頼にも応じてくれ、「お互い様の風土」が生まれた。また師長もライフの部分と委員会活動・研修などへの配慮ということが明確になり調整が容易になっている。

2. 総括（3年間の振り返り）

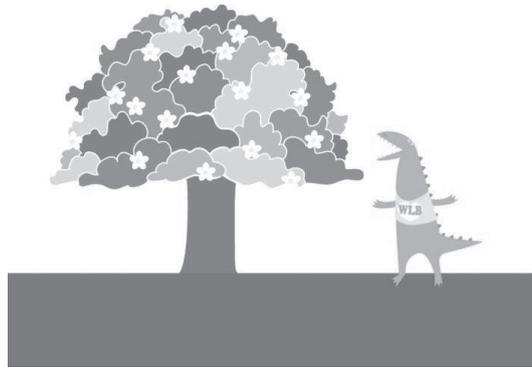
3年間看護協会の指導の下、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んできた。

インデックス調査により、客観的に職員の本音と現状が見えたことで、今後の活動の方向性が見いだせ、できることから取り組んできた。

病院の基本方針の一つである「魅力ある職場づくり」に向け、今後は職員一人一人の意見を反映できるような体制づくりをしていきたい。

また、院外においてもこの取り組みを紹介する機会をいただいた。この地域でワーク・ライフ・バランスの推進活動を広めていくことも必要なことと思う。

35. 沖縄県



沖縄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

今年度の推進体制は、推進委員に新たな2人が入り13人体制とした。3年目になる県看護協会としてはできる限り、これまでの経験を生かし支援活動ができるように取り組んだ。平成25年5月に第1回WLB推進委員会を1年目参加4施設と合同で開催した。年間計画、WLB事業概要、インデックス調査等の説明を中心に行った。今回、1年目参加4施設の看護部長等は事前にWLB推進地域連絡協議会に出席していたため、全体イメージが把握できWLB推進に取り組むにあたってはスムーズに経過していった。推進委員会は、年間4回実施した。情報の共有はメール等のやり取りで行い、疑問や確認が必要な時は日本看護協会へ問い合わせ情報等をタイムリーに提供した。WLB参加施設の進捗等は、推進委員が情報共有できるように事務局から情報発信を実施した。

平成26年2月に看護師の研修会として日本看護協会松月みどり常任理事の『労働と看護の質データベース(DiNQL)取り組みについて』講演会を開催し多くの参加者が興味深く学ぶことができ、看護管理に役立つ内容であった。

看護職のWLB推進ワークショップにあたって6月にインデックス調査が行われた。参加施設のインデックス調査結果の個別指導を推進委員の大学教授が直接施設に出向いて指導を行った。施設からの参加者も多く指導は効果的であった。

看護職のWLB推進ワークショップでは、支援者が講師となり、「WLBの基本的な考え方およびWLB施設の導入事例」を講義した。参加者から導入事例が具体的でイメージができ解り易かったとの意見もあった。推進委員会のメンバーは参加施設のファシリテーターとなり、9月25日・26日の2日間開催し参加者は全体で159人であった。

フォローアップワークショップは1月24日に開催し、参加施設の4ヶ月の取り組み報告が行われ、活発な意見交換の場となり参加者は全体で83名であった。

看護職のWLB推進に関する情報は、当看護協会のホームページや協会会報に掲載し、各施設へワークショップの案内等で広報した。平成26年2月に開催された第2回地域推進連絡協議会に平成26年度参加する施設の看護責任者が参加した。当協会の看護職のWLB推進事業は、着々と会員施設等へ認知されるようになってきた。

2) 事業総括(3年間の振り返りとその評価)

看護職のWLB推進事業に取り組んで3年目となり、取り組み施設がワークショップや看護研究学会で自施設の取り組み状況や成果等をポスター報告している。他施設からは具体的な取り組み内容が把握でき、イメージし易いとの意見があった。1～2年目までは日本看護協会の協力を得ながらワークショップの開催やフォローアップの推進事業を行なった。3年目は推進委員が中心なってワークショップを開催し支援することができた。

また、参加施設に対しては、推進委員が1～2回の施設訪問を行い、推進体制、インデックス調査、新たな課題、組織の変化の確認等について必要な支援を行った。1年目の参加施設のアクションプランの発表内容は、施設間で参考・活用できるようにした。フォローアップワークショップの取り組み発表は、WLBを推進している内容となった。平成26年度も同様の計画を実施していく予定である。今後もWLB推進事業の広報活動を行い、普及啓発を強化していく。また、支援者の人材育成も計画・実施していく予定である。

大浜第一病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	患者様第一主義に徹した地域医療サービスに努め、患者様に満足していただける病院を目指す。
ビジョン (組織が目指す将来像)	職員がやりがいをもって笑顔でイキイキと働き続けられる職場を目指す。

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>時間外勤務が多い。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 休憩時間が45分以下72%であり、休憩がとれない。 ・ 残業が多く体力的に勤務を継続できない。定時で帰ることができないと思っている人が62.1%いる。 ・ 時間外勤務が常態化している。75.8% (全体) 病棟(83%)、外来(76%) ・ 40時間以上の超勤が病棟に集中している。実際の超勤時間と支払われた超勤時間に差がある。 ・ 超過勤務の平均は4.9時間(申請した時間数) <p>制度の周知されていない</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 腰痛予防対策の取り組みがなされていない。 ・ 各種制度の認知度が低い。 ・ 産前の制度は整っていないが運用で対応している。 ・ 職員は、使用した有休休暇の残数がわからない。 <p>中堅看護師の不満や不安</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ できるだけ長く勤めたいと思わないとの回答が全体の56%いる。 ・ 仕事と給与が妥当と思わないが、(8割)いる。 ・ 将来への不安、働き方に満足していない中堅看護師が(7割)いる。 ・ 平均勤続年数5.4年と短い <p>子育て支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子育て世代の人が多い76%。 ・ 上司との関係は良い。 ・ 有給休暇はとりやすい。また、勤務の希望は通りやすいと感じている。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 中堅看護師へのキャリア支援が乏しく、やりがい感が高まらない。 2. 時間外勤務が常態化している。 3. 子育て世代が多くさらなる支援を必要とする。 4. WLBに関する支援制度の認知および周知がされていない



3年後のゴール	<p>職員がやりがいをもって笑顔でイキイキと働き続けられる職場を目指す。</p> <p>【成果目標】</p> <p>退職率が8%以内を継続する。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 中堅看護師へのキャリア支援相談室を設立する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 個々のキャリアステージを把握し、中堅看護師が目標を明確にできる。 2. 時間外勤務の短縮(数値) <ul style="list-style-type: none"> ・ 病棟の超勤が半減する。 3. 子育て支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児支援等の制度を周知・活用する。 ・ 保育所を設立する。(小児デイケア) ・ 子育て支援を病院規定に制定する。 4. WLBに関する制度の認知度を上げる。 <ul style="list-style-type: none"> ・ WLB支援制度の認知度を80%以上にする。 ・ 人事考課制度を作成し、給与体系に反映する。
----------------	---

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 保育所の設立 ② 院内全体で時間外勤務を減らす業務改善への取り組みを継続 ③ キャリア開発支援室の開設 ④ 人事考課制度の導入と評価
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① 保育所の設立に向けての検討委員会の設立と予算獲得 ② 院内全体で時間外勤務を減らす業務改善への取り組み ③ キャリア開発支援室開設に向けての準備を行う ④ 人事考課制度の準備
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① WLB推進体制を立ち上げる。 ② 時間外勤務の現状把握と原因分析 ③ 制度を周知する方策を検討し実施する。 ④ 中堅看護師への支援を行う(科長との目標面談の充実) ⑤ ポートフォリオ導入についての準備 ⑥ 子育て支援のニーズを確認する。

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労働安全衛生委員会にてWLB推進委員会の立ち上げについて説明（10/2）
- ②運営会議にて説明（10/21）
- ③WLB推進委員会の開催：（11/20）役割分担の確認 コアチームの進捗状況の確認
- ④看護部コアチームへの支援
- ⑤WLB推進委員会設置の広報

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB推進委員会の設立と広報」

- ① WLB推進委員会の開催
- ② 看護部コアチームへの支援
- ③ WLB推進委員会設置の広報

(2) アクションプラン②「時間外勤務の縮減」

- ① 病棟看護師の負担軽減：看護相談室の看護師・クラークによる入院支援
- ② 記録時間の短縮：クリティカルパスのアウトカム評価による記録化
退院サマリーの対象変更 ⇒死亡患者の記録の簡素化
- ③ 病棟の電子カルテ、15時以降は看護師使用優先のルール ⇒継続されている。

(3) アクションプラン③「中堅看護師への支援」中堅看護師のやりがい感を見出す

- ① チャレンジカードだけでなくポートフォリオを導入し目標管理を充実する。
- ② 部署異動の再検討

(4) アクションプラン④「制度の周知」

- ③ 制度を周知する方策を検討し実施する⇒看護新聞等への記載
- ④ 小冊子の作成⇒未作成
- ⑤ 年休取得時間の給与明細書に表示⇒残時間数の表示を検討
- ⑥ 心と体のヘルスケアセンターの活用の拡大アクションプラン

(5) アクションプラン⑤「子育て支援」

- ① 子育て中の職員の敷地内駐車場の優先使用
- ② 子育て相談窓口の設置⇒未決
- ③ 保育所の検討⇒アンケート調査が必要

3) 4ヶ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ① 病棟の電子カルテ、15時以降は看護師使用が優先された。
- ② 年休取得時間の給与明細書に表示⇒日数単位から時間単位になった。
- ③ 子育て中の職員の、敷地内駐車場の優先使用の了解が得られた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

病院全体としての取り組みを強化する必要がある。
コアチーム活動支援が不十分なため、対策の検討・実施までに時間がかかっている。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

自院の現状分析を深めて対策を検討することにより、改善に結び付けることができる。他施設の取り組みを学び、自院にも導入できる改善策を知ることができる。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

検査科・薬剤科などに参加を呼びかけ、さらに多職種で取り組む体制を整える。

おもしろまちメディカル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)	地域の中核病院として、全人的視点にたって真心のこもった良質で信頼される医療を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	① キャリアデザインが描け、お互いが学び合い、認め合える職場 ② 多様性を認め、仕事と家庭を両立でき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)	強み 看護職員を大切にしている組織である ・現在の働き方に満足している(66%)・勤務先に長く勤めたいと思っているスタッフが6割以上いる(61.2%) ・有給休暇がとれる。年休消化率(92.6%)・誕生日休がある・旧盆休がある・勤務表作成に個人の希望が通りやすい(94%) 夜勤の負担軽減が図れている ・手厚い看護配置がされて、仮眠がしっかりとれている。・人員が定着している 人材育成の強化をしている ・能力開発のための研修を支援され、能力を活かせる職場能力向上につながる(79.3%) ・認定看護師がいる(緩和ケア、感染管理)・新人看護師を受け入れている 患者サービスが良い ・ペイン外来・フィットネス・禁煙外来がある・患者(顧客)が安定している・バスが玄関前に停まる ・駐車料金が無料 弱み 職員のコスト意識が低い 制度を知らない ・就業規則が周知されていない(管理者も含め)・給与制度が分からない(妥当と思っていない、昇給の有無が不明) 疲弊している職員がいる ・残業が多い(持ち帰り残業が多い)、40時間以上の超勤が2名いる(25~29歳、35~39歳) ・健康状態が不調(50代36.4%) 中堅層(30~34歳)の満足が低く、看護の質が低下する ・仕事に対する目的意識が低い・今の勤務先に出来るだけ長く勤務したい(61.2%) ・現在の働き方に満足していない(28.1%)・看護ケアに費やす時間が取れていない(50.4%) ・スタッフの個人の目標設定がされていない・離職率が高い(全国平均を上回っている13.9%) 機会 地域の人たちが病院を知る機会がある。患者が増える ・立地条件が良い(周辺の老健施設から患者の紹介がある) ・広報活動(ラジオやテレビ局のイベント参加) 地域に貢献している ・健診センターが充実し地域に貢献している・離島フェアの救護活動・フィットネスがある 脅威 患者の病院離れの可能性がある ・近隣に大きい病院がある・交通量が多い(特に休日は道が混む)・外来の待ち時間が長い ・食事が外部に委託されているため、満足度が低い 地域との情報交換、連携が遅れる ・IT関係の導入が遅れている・電子カルテの導入がまだされていない
	課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



3年後のゴール	☆ ラダーに基づいた師長、主任、中堅層(臨床経験5年以上の看護師)が、目標管理ができる ☆ 制度について7割のスタッフに周知できている ☆ 離職率を10%以下にする
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	1 に対して ラダーに沿って個人個人の位置を確認でき、積極的に目標が見いだせる 2 に対して 離職率を10%以下にする 3 に対して 推進委員会の活動を評価、継続
1年間の取り組み	1 に対して 目標管理を行う 2 に対して アンケート調査結果より得られた問題に取り組む(年代別) 3 に対して (1)管理者がスタッフに説明できる (2)労務管理者を招いて勉強会を行う
今後4カ月の取り組み	1 に対して (1)師長、主任から目標管理についての勉強会を行い、認識の統一を図る (2)目標管理についてのスタッフの勉強会を行う (3)目標管理のしくみを作る。 2 に対して (1)疲弊している原因についてのアンケート調査(外来系、病棟系) (2)要因分析を行い、対策を立てる 3 に対して (1)推進体制を確立する (2)定期的に委員会を開催する (3)師長・主任・WLB推進委員を中心に就業規則についての勉強会を行い、熟知する

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

当院では、離職率が高く看護師不足が深刻な問題となっていた。そのような時「WLBの取り組みで離職率が下がった」との参加施設からの報告を聞く機会があり、働き続けられる職場づくりを目的に当院もワークショップ事業に参加したいと考えた。

まず、師長・主任会で参加の意思を確認し、院長、事務長、事務部門 2 名を含め計 15 名のメンバー構成により、WLB 推進委員会を立ち上げた。現在、看護部門を中心に、毎月師長・主任会において勉強会や取り組みについて意見交換を行っている。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「人材育成の強化はしているが、中堅層（30～40 歳）のスタッフがやりがい感がない。

- ・現状を把握するために院内アンケート調査を実施
- ・スタッフに目標を持って働いてもらうために平成 26 年度より目標管理を導入する。
現在、チャレンジ目標シートを作成し、各自に配布し記載してもらうなど、目標面接に向けて準備をしている。

(2) アクションプラン②「看護職員を大切にしている組織であるが、疲弊している職員がいる」

- ・疲弊している原因（超勤・持ち帰り残業・健康状態）や看護ケアに費やす時間等の現状を把握するために院内アンケート調査を実施し、集計・分析を行った。

(3) アクションプラン③「制度が周知されていない」

- ・就業規則について管理者がスタッフへ説明することができるよう、就業規則について不明な点や疑問点について総務部より説明してもらう。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・目標管理導入にむけて共通理解をすることができた。
- ・離職希望者が少なくなった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・制度の周知がされていないことが明確になり、今後の取り組み課題として事務部門を巻き込んだ取り組みが必要である。
- ・「看護ケアに費やす時間を十分に取れていない」と答えたスタッフが多く、その理由に精神面での関わりができていないことが分かった。今後は精神的ケアへの時間が確保できるよう、業務改善や適正な人員配置についても検討する必要がある。
- ・職員の健康問題について、メンタルヘルスケアの必要性が生じた。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・客観的データに基づいて現状を把握・分析することで、これまで気づくことのできなかった看護部の問題や今後の取り組み課題が明確になった。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ・目標を持って働き続けられるよう、目標管理を実施
- ・持ち帰り残業をしないよう、業務内で調整する
- ・多様な勤務形態を継続的に取り入れ、身体的・精神的負担軽減を図る
- ・労働関係法のポイントについて院外講師による勉強会を開催予定

北部地区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)	地域医療への貢献 沖縄県北部地域の急性期医療を支える地域医療支援病院として地域の人々に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)	職員が病院の状況・環境・制度をよく理解し、生き生きと働き続けられる職場環境を整える 職員がWLBの基本的な考え方を理解し、キャリア支援の充実を図る

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"> 今年、公益社団法人の認可を受け、経営的基盤が安定した 24時間救急を行う急性期病院、MESHサポートとの連携 病院として借入金が多く、経営基盤が不安定な時期を乗り越えてきており、現在は安定経営になっているが、まだまだ病院の将来像に不安を抱えている職員が多く、長期的な視点での経営がされていないという評価がある WLB推進委員会が無い <p>看護部：</p> <ul style="list-style-type: none"> 休日・休暇が年間120日と多く、勤務希望も通りやすいことから上司への評価も高い。 研修制度などの評価が高い割に、長く務めたいと考えている職員がすくない。39.3% 夜勤従事者が6割で、夜勤負担が高く、仮眠のとれていない部署がある。 残業した職員が8割で30代から40代の職員が中心 必要な人材確保、人材育成のための様々な制度があるが、職員に認知されていない 全体的に前残業を含めた残業が多く、50時間以上が2名いる 仕事の内容と給与に不満を持つ職員が多い。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> WLB推進委員会が無い 制度が周知されていない 離職率15%（新人0%）と全国平均よりも高い 夜勤時の仮眠が取れていない部署がある 残業が多い 平均9時間 人事考課制度がなく、給与に不満がある 病院の将来についての不安がある



3年後のゴール	<p>職員が病院の制度や経営状況などを理解し、お互いさまの精神で支援しあえる環境を整える</p> <ul style="list-style-type: none"> WLBが職員へ周知されている 人事考課制度を開始する 「病院への不安がない」スタッフが増える 約40% → 60% キャリア開発し認定看護師が増える 残業時間の減少 50時間以上2名 → 0名 仮眠時間の確保 全部署で仮眠時間が1時間以上確保できている 離職率 15% → 12%
----------------	---

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	人事考課の導入に向けて研修を企画・導入（考課者研修、制度の準備） 認定看護師その他の専門資格取得に向けての動機づけと受講者確保 スタッフが当院の制度について活用できている 仮眠時間確保・残業時間削減対策の評価と継続
1年間の取り組み	WLB推進委員会が中心となり取組の周知・浸透を図る 仮眠時間確保に向けた対策を講ずる 残業時間削減に向けての対策を講ずる スタッフが当院の各制度を活用できるよう支援する
今後4カ月の取り組み	WLB推進委員会を立ち上げ、職員に必要な支援策を洗い出す 管理職が就業規則についての勉強会をし、部署会議等でスタッフへ説明する（就業規則、キャリア開発支援、人材育成に関すること） 仮眠が取れない理由を調査し、課題を抽出する（部署毎） 残業の理由を調査する（各部署の調査と分析） 経営状況について病院職員へ説明する（公益社団法人についての説明等）

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

インデックス調査結果を三役会で説明し、今後の取り組みとして、看護部内のワーキンググループ（WG）と病院全体の推進委員会の立ち上げについて承認を得た。また、WLBについて各種会議で説明し、理解と共有を図った。WGは、看護部長、副部長、看護師長4人、主任1人、事務長、総務課事務職員1人を構成メンバーとし、週1回の定例会を行った。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB（ワークライフバランス）推進委員会の立ち上げとWLBについての広報・周知」

三役会での承認、師長会、主任会、事務課長会で説明（ワークショップ参加メンバーにて）。会議等で参加できないメンバーもいたが、参加できるメンバーで定期的に会議を開催。WLBに取り組む理由やインデックス調査の結果及び、アクションプランを説明し内容を共有した。WGの定例会は継続して開催できている。

(2) アクションプラン②「病院の経営や制度について周知させる」

就業規則他、各制度についての周知では、就業規則の内容を抜粋して説明、閲覧方法の伝達、短時間正職員制度の利用者へ育児短時間制度と子の看護休暇について説明した。病院の経営状況については、事務長による説明会や北部地区医師会と公益社団法人については医師会事務局長より説明会を開催した。また、病院に対しての不安要素、要望、願い等の現状把握のため、アンケートを実施した。

(3) アクションプラン③「夜勤仮眠時間の確保」

仮眠時間の現状分析として、インデックス調査の内容をもとに部署ごとで比較できるような内容を見直し、WG内で2回、師長会で1回プレテスト後、アンケートを実施した。病棟別アンケート集計結果より、仮眠時間の現状を病棟別に分析した。その結果を基に仮眠時間30分以内の理由と仮眠時間60分以上の部署の仮眠をとるための工夫を師長会で確認し、仮眠時間確保に向けて対策立案と人員の補充を行った。

(4) アクションプラン④「超過勤務時間の削減」

病棟別アンケート集計結果より、業務終了後の残業と持ち帰り残業、就業前残業のそれぞれについて分析し、超過勤務内容の洗い出しと超過勤務時間削減に向けて対策を立案し、人員を補充し調整した。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

各部署、子の看護休暇の取得希望者が出てきた。また、育児短時間制度利用の正職員への身分変更を行うことができた。事務長からの説明会は、参加率もよく、病院の経営状況が理解でき、興味が持てたという反応が聞かれた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

今後も定期的に各種制度についての説明会が必要。また、育児休暇明けの職員に対する説明の継続や子が3歳となる日の確認の仕組みを人事担当と検討していく必要がある。仮眠時間については、夜間の業務内容の調整が課題。超過勤務時間対策については、育児休暇明けの職員は短時間勤務となるため、夕方からの業務内容の調整が課題。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

就業規則の中で見直しが必要なことが見付き、総務課とともに見直しするよい機会になった。今後は法改正の際にきちんと確認していく仕組みが必要。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

①仮眠時間確保・残業時間削減対策の実施②WLBについての取り組みの周知・浸透を図り、スタッフが各制度を活用できるよう支援する。

牧港中央病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	患者様や家族に信頼され、地域社会に貢献できる質の高い安全な医療を実践します。
ビジョン (組織が目指す将来像)	人材育成に努め、全職員が働きやすく働き甲斐のある職場づくりを目指します。

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<強み> 人事 →人員配置は充足されてきている。急性期病棟は、夜勤が5人体制である。 風土 →休みが取りやすく、お互い様意識がある。他部署との連携がとりやすい。 ・職員の75%が上司に対して好意的な印象を持っている。 ・向学心のある職員が多い。男性職員(約20%)が多い。 設備 →専門性を生かした設備が整っている。 制度 →育児支援が充実している。(育児支援手当・時短勤務) <弱み> 人事 →離職率が高い。(15.3%2012年 23.9%2011年) (不妊治療・メンタル・移転・子育てとの両立・体調不良) 制度 →院内の制度がスタッフに認知されていない。 ・メンタルによる離職・休職者がいるが支援体制がない。 業務 →急性期病棟の平均在院日数が11日と短く、業務が多忙で残業時間が多い。 ・看護に費やす時間が十分でない。 ・リーダー看護師が疲れており、健康管理がやや不調気味。 ・仕事と給与が見合っていない。 ・紙カルテである。 ・病棟師長が面談をしているが、面接技法の知識が乏しく十分に支援できていない。 教育・キャリア支援 →研修制度はあるが、認定支援制度がないためスタッフが将来に不安を感じ、個人のキャリアアップに繋がっていない。個人目標管理が導入されているが十分に活用されていない。 組織 →年次・年度計画が不透明である。 ・今の病院に不安(40.9%) <機会> 新館に移転し、新たな取り組みを行ったことにより、患者数増加に繋がり他施設との連携が取れるようになった。 <脅威> 社会的にメンタルに問題を抱えている人が増えてきており、メンタルサポートが課題となっている。
	課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



3年後のゴール	1. 職員が仕事と生活に満足し、働き甲斐のある職場環境を目指す。 ・現在の生活に満足 59.1% ⇒ 80%を目指す。 ・現在の働き方に満足 50.7% ⇒ 80%を目指す。 ・今の勤務先の将来に不安がない 59.1% ⇒ 80%を目指す。 ・離職率 15.3% ⇒ 10%以下になる。 2. 循環器・透析に特化した職員育成プログラムを確立する。
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	1に対して ①院内の制度の利用者が増える。②メンタルヘルス・セルフケアの研修と相談窓口の設置。 2に対して ③認定看護師が活動している。
1年間の取り組み	1に対して ①調査結果に基づき、対策の検討と実施をする。 ②自施設の制度や方針の周知をする。 ・新卒や中途採用者のオリエンテーションをする。 ③メンタルヘルス・セルフケアの研修と相談窓口の設置を検討する。 2に対して ④全スタッフとの目標面接の実施ができる。 ⑤認定看護師支援制度の導入ができる。
今後4カ月の取り組み	1に対して ①各部署の特性をつかむための再調査を実施する。(残業内容・不満足の内容など) ②自施設の制度やWLB推進委員会の取り組みについて認知させていく。 (イントラネットへの活用、インデックス調査結果・追加調査の公表、月一回の委員会開催など) 2に対して ③看護管理者の面接技能向上を図る。 ④看護部の教育方針を周知していく。

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

病院長に「平成 25 年度 看護職の WLB 推進ワークショップ」への参加について説明し、WLB 推進委員会の設置について承認を得た。WLB 推進委員会は、看護部長を委員長として、看護部より看護師長 3 名、副看護師長、看護副主任、診療技術部より薬局長、事務部より事務部長、事務係長、システムの計 10 名で構成し、推進体制をとった。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「各部署の特性をつかむための再調査」

インデックス調査結果では確認できなかった各部署別の残業時間や内容について、看護職員への追加アンケート調査や、勤怠管理システムからの実態調査を行った。その結果を分析することで、各部署別の問題点を抽出することができた。

(2) アクションプラン②

「自施設の制度や WLB 推進委員会の今後の取り組みについて認知させていく」

WLB 推進委員会を月 1 回～3 回開催した。その中で当院の就業規則や各種規定のイントラネットへ掲載および統一ファイルの作成を行い、職員がいつでも閲覧可能となるよう環境整備を行った。また、就業規則や規定について、社会保険労務士による説明会の実施を WLB 推進委員、各部署長、全職員と段階的に計画し、進めている。

(3) アクションプラン③「看護管理者の面接技能向上を図る」

知識面の向上を目的に文献学習を勧めたが、多忙な業務の中でなかなか精読が進まない現状であった。面接技法に関する研修への参加では、院外研修が検索できず院内での勉強会を実施することとなり、今事業の支援者に目標管理面接について他施設での実体験も交えて講話してもらった。

(4) アクションプラン④「看護部の教育方針の周知」

看護部教育研修委員会で、現行の教育目的・方針を再確認し、今年度の研修実績と、循環器、透析に特化した研修や学会への参加を考慮しながら次年度の研修プログラムを検討している。

また、認定看護師支援制度の導入に向けて起案書を提出し、事務部と支援内容や予算について打ち合わせを進めている。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

WLB 推進委員会を設置し、取り組みを行ったことで、多くの職員が「WLB とは？」について知り、考える良い機会となった。

また、看護職員の現状の問題や課題、改善策について、他職種を交えて検討できた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

WLB 推進の取り組みを看護職員だけではなく、組織全体に広げていく体制を構築することが今後の課題となった。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

自施設のありのままの現状把握が、いかに重要かということを学ぶことができた。そのための調査方法や分析法、課題の優先度のつけ方を知ることで、現状に合った具体的な改善策の立案に繋がるのだと、ワークショップを通して実感することができた。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

来年度は、①調査結果に基づいた対策の実施、②研修の開催（就業規則と支援制度、メンタルヘルス）、③目標面接の実施、④認定看護師育成事業の導入に取り組みたい。

県立中部病院の取り組み

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 推進委員会の立ち上げ」

WLB 推進委員会の立ち上げは、看護部以外の他部署への協力依頼が希薄であったため看護部主導で行った。推進チームの活動は、アクションプラン毎にグループで評価及び検討し全体で協議した。また、推進チームの活動に対し医師より「医師の WLB も考えてほしい」との声が上がっていることから、現推進チームに医局も巻き込んでいきたい。

(2) アクションプラン②「残業時間の縮減」

残業時間の原因となっている看護記録が勤務時間内に終了するよう業務量を把握し調整を行う強化月間を設けた。同時に、超過勤務の事前命令及び申告に関する取り決めについて周知し、業務を引き継いで勤務時間内に業務が終了するように指導した。また、夜勤を 3 人から 4 人へ増やすことで夜間の業務量の軽減を図った。更に、看護補助者の準夜勤の導入を行い看護業務内容の整理及び補助者への業務委譲を行った。その結果、残業時間は、124 時間（9 カ月）縮減している。また、H25 年度インデックス調査の結果において、「定時で終わることのできる業務である」が H24 年度と比べ 5 % 増加している。残業時間の短縮と共に看護師の意識も徐々に変化していると考ええる。

(3) アクションプラン③「職場風土の改善」

「業務が終われば速やかに帰る雰囲気作り」のため隔週水曜日を「早く帰ろう カエルコール」の日と定め WLB 推進委員会メンバーで病棟巡視を行った。H25 年度インデックス調査の結果、H24 年度より 5% の改善が見られた。巡視の結果としてスタッフより「声をかけられると帰りやすい」「気にしてくれていると思うと嬉しくなる」「仕事が終わった人は帰りました」などの声が聞かれる。一方、「現在の仕事に対する自己評価で自分の描く将来像に繋がる仕事ではない」については、前年度の 44% から 49% に上昇している。看護師一人ひとりの将来像が描けるシートを活用した目標管理が一律に実施されていないため、将来への希望・やりがいに温度差が生じていると考ええる。

(4) アクションプラン④「就労規則・制度の周知」

H23 年度総務課職員による、「就労規則・制度について」説明会を行った。総務課が相談窓口であることを明確にしたことにより制度の活用が促進された。育児休業、育児短時間、介護休暇の取得に加え、H24 年度から育児部分休業が 8 人（男子 2 人含む）取得できた。総務課職員への相談件数が増加していることから、スタッフは常に働き続けられる制度の情報を自ら収集している。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

これまでの取り組みの結果、念願であった保育所が H26 年 4 月に開設の運びとなった。育児休業制度や復職者の情報を発信することにより育児休業が短縮され復職者が増加している。

また、育児休業制度を活用し働く看護師が増えてきていることから、働き続けられる職場作りとなるには、人員の確保は必須である。また現場で働く看護師が、気兼ねなく帰れるような、お互い様意識を持つ職場風土作りが重要となる。

次年度はお互い様意識を持つ職場風土の定着、ポートフォリオによる目標管理の実施・定着が課題である。

豊見城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「 推進体制の立ち上げ 」

定例会を開催、毎週 2 回、木・金曜日 14 時から 16 時として、会議録を作成し活動の周知と準備を円滑に進めた。推進委員会の活動を院内通達にて職員へ通達した。又、管理者朝礼・師長会にて推進委員会の設置、活動内容について述べ協力依頼をした。評価として、メンバー全員が集まることは困難で定例会参加日を月 2 回とし全員参加を義務化、全員参加は出来ないが意識して参加する姿勢ができた。

(2) アクションプラン②「 時間外勤務の実態調査 」

インデックス調査の中から「定時に帰宅できない 80%」「始業前残業がある 53%」の結果を踏まえ、時間外勤務の現状をアンケート調査で行った。現状調査より 1. 就業前に出勤しなければならない理由の 78%が、情報収集と準備である。2. 残業の 5 大要因として、看護記録、入退院、ナースコール、医師の指示出し遅れ、検査・手術が挙げられた。3. 就業終了間際の突発的な業務への対応が多い。との調査結果となった。

医師の指示出し状況がどのようになっているのか、現状確認をし、実データを医局会で示し、指示出し最終時間の厳守の協力依頼をした。

看護記録に関する取り組みでは記録スリム化に向け、記録の簡素化、ワードパレットの活用を促した。

勤務時間内で業務を完了させ、仕事の効率化を図る為の取り組みを今後も継続的に実施する。

(3) アクションプラン③「 制度の周知 」

法人が整備している制度の周知を目的に主任以上の管理職に対し講演会を実施した。現在、イントラネットへの整備を終了し、院内ホームページに掲載を行い制度の周知をしている。更にワークライフバランス推進に関するポスターを院内に掲示している。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

アクションプランを継続的に実施中。アクションプラン 2 については、あらたな取り組みとして、日勤就業時間に対する意識変革を目的とし、日勤終業 45 分前に終業オルゴールを院内にて放送する予定としている。

今後の取り組み 1. 看護記録に関してワードパレット活用周知の継続。2. 入退院に関しては、入退院管理センターの立ち上げの検討。3. 医師の指示出し遅れに関してはデータを元にした医師への協力依頼。4. 残業削減に対する取組みに関しては、ノー残業デーの設置を推進する。

沖縄赤十字病院の取り組み

1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

(1) アクションプラン①「夜勤負担緩和、時間短縮勤務者の活用に向けた取り組み」

育児休暇明けの職員の復帰前の面談による本人の意向確認、背景の把握等で勤務可能な適正な部署への配置、時間短縮勤務の正しい理解(時間短縮勤務=夜勤なしではない)、受け入れ側看護師長への協力依頼など「お互いさま」を意識させる面談を行った。育児休暇明け職員 15 名中夜勤実施者 7 名(昨年は 16 名中 4 名)となり、できる範囲での夜勤実施を推進している。夜勤専従者の導入については事務部と協力し同意書などの書類整備を行い希望者対象に試行開始予定である。長時間拘束夜勤の緩和に向けた勤務体制の見直しについては紙上シミュレーションを実施したものの導入には至っていない。

(2) アクションプラン②「外来体制の見直し」

平成 24 年度までの外来は看護師長 1 名、係長 2 名で外来クラーク、看護補助者を含めた 50 名余の職員を管理している中、インデックス調査において、外来職員が全体評価に比べ 2 割ほど低くなっていた。管理単位が大きく、職員のサポートが細部に至っていない事が考えられ、平成 25 年度より、一般外来と救急・検査部門の 2 つに看護単位を分け看護師長を配置し看護管理体制を整備した。その結果、上司との関係性の項目平均 64.9%から 75.3%、大切にされている感 33.3%から 56.5%、業務終了後気兼ねなく帰れる 48.5%から 86.7%と改善した。目標管理の導入による個人面談も有効だったと考える。

(3) アクションプラン③「適正な時間管理及びリーダーの采配指導」

各部署で「適正な時間管理の取り決め事項」に沿った時間管理を推進し、定時の業務調整の定着、チーム内、チーム間の応援調整などの確認、振り返りを実施した。成果指標とした、時間外勤務は病棟稼働率 86.1%から 91.1%(7~11 月の比較)に上がっている中で昨年 9.1 時間に対し今年度 8.1 時間に削減できた。

(4) アクションプラン④「看護補助者の活用方法の検討」

昨年度からの WLB 推進に向けた活動は、看護職員の労働実態を病院幹部へ伝える機会となり、看護補助者の増員が検討され、7 月より 25:1 が実現した。手術件数増に伴う手術室看護師の時間外緩和に向けても業務整理する中で、看護補助者を新たに採用し周辺業務を委譲することができた。現在も看護補助者の有効活用に向けて検討継続中である。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

夜勤長時間拘束勤務の緩和に向けた勤務体制の見直し、夜勤専従者導入過程におけるディスカッションは夜勤リスクの周知に繋がり、業務の見直しのきっかけとなった。次年度は夜勤専従者導入の評価、紙上シミュレーションの結果を踏まえた勤務体制の検討を行う。

看護補助者の増員は実現したが、看護師の業務負担軽減には至っていない。効率的な活用に向けタイムスタディ実施中であり、今後、看護補助者の体制について検討していく。

育児休暇明けで復帰する職員に対する早めの面談で、1~2 回/週なら家族の協力が得られると夜勤実施に繋がった例やこれまでの経験を活かした配置部署の決定等でフルタイム可能となった例もあった。しかし、復帰後の部署で本人との調整不足と思われる夜勤なしの勤務や、時短勤務者の時間外発生などが生じている。看護管理者の労務管理能力の向上、労務管理の仕組みづくりも再検討していく。

かみや母と子のクリニックの取り組み

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「現在ある支援体制の周知・利用促進」

面接形式で支援体制の周知を行っている。その中で年齢や家族形態の変化とともに、支援策への関心や必要性が変化していることがわかった。子育て期に必要な支援策や年齢とともに必要となる介護関連の支援策など、職員一人ひとりのニーズの違いを把握することができ、利用促進に働きかけることができつつある。

子育て支援策の改善として、経営者に働きかけて、病児保育（当クリニック運営）の職員利用の無料化を実施することができた。

(2) アクションプラン②「新人教育・現任教育の充実」

助産師外来（助産師による妊婦健診）立ち上げチームによる、助産師外来業務のための教育プランを継続している。当初の新人助産師 2 名、中途採用者 1 名は助産師外来での指導や分娩介助での自立はできた。今年度も新人助産師 1 名、中途採用者 1 名にプリセプター制による指導を始めている。

看護師の中途採用者の為の勉強会プログラムも継続している。

(3) アクションプラン③「多様な勤務形態の確立と継続」

一年目に、多様な勤務形態として、夜勤専属制度と日勤常勤制度を新設できた。現在 2 名の夜勤専属職員と 2 名の日勤常勤職員がいる。さらに日勤のみの非常勤看護師を採用し、業務整理をしたことで、時間外勤務を一人当たり平均 5 時間/月減らすことができた。

(4) アクションプラン④「業務整理と他職種との連携により業務改善ができる」

夜勤帯の業務整理を行い、増員された日勤帯に業務を移行したことで夜勤者の負担が軽減された。さらに今年度のインデックス調査では「定時で終わることができる業務である」と答えた人が 1.5 倍に増えた。産科外来に事務職のクラークを入れることで、役割分担ができた。

2.これまでの成果と今後の取り組みについて

WLB 推進前後のインデックス調査でみえた成果としては、「勤務先の将来に不安がある」が半数に減り、「現在の生活に満足している」が 13% も増えた。「上司は公平に評価している」「現在の働き方に満足している」「長く勤めたい」は、WLB 推進前でもいい評価だったが、推進後には更に増え 100% に近くになった。

このように離職率の低い私達の職場の特性を踏まえ、今後の取り組みとしては、

①職員の平均年齢が上がり、家庭環境や、家族内の役割分担の変化から、必要な支援策が子育て～介護までと幅広い。そのため子育て支援のみではなく、介護支援にも注目し、利用促進をしたい。

②現任教育では、個別の面接を行い、一人一人の段階にあった教育プログラムの充実を図り、クリニカルラダーを活用していく予定である。

③多様な勤務形態の導入に伴い、よい点ばかりではなく、職員間の役割分担や教育体制、諸条件などの課題が出てきた。これらの制度をよりよく継続するために改善に取り組む必要があると感じている。

④他職種（事務・栄養士・心理士）の連携もさらに深めていく。

南部病院の取り組み

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推進活動の周知」②「制度の活用」

インデックス調査によるベンチマークから各制度認知に対する指標で当院の弱点が分かった。院内ホームページを活用しながら情報の提供をしてきたつもりだがあまり効果が現れていない。特に母性保護・育児支援や介護支援については周知させる必要性が高いと思われる。また医療法人から社会医療法人へ変更になったことでH25年10月1日付けで労働基準監督署へ就業規則の改定届けがなされ人事課のホームページに掲載された。

(2) アクションプラン③「病児保育の拡大」

平成24年度は病児保育利用者が26名だった。今年度は拡大を図るため病児担当者を月別に担当病棟として割り当ていった。人員配置が難しい場合は他部署との調整を図って病児保育を継続していったが保育利用者は7名と少数であった。

病児保育室が活用されないことは良いこと？

(3) アクションプラン④「メンタルヘルス対策」

看護部内で一ヶ月以上の休職者がH26年2月現在で5名と増えてきた。メンタルヘルス対策は心理療法士が関わり保健室が設置され、いつでも誰でも、利用できるようなっている。最近病棟師長が心理療法士へ情報提供し、面談が実施されるなど連携を図っている。休職者が職場復帰するにあたっては安全衛生委員会で復職プログラムに沿って細やかな対応をしている。

2. 総括（3年間の振り返り）

WLBワークショップからはや3年がたった。働きやすい職場環境づくりを目指して取り組んできた。その成果としてはインデックス調査により自施設の看護部が客観的に見ることができた。初年度はその結果に一喜一憂し落ち込んだりもした。しかし強み、弱みを生かしながら病院全体を巻きこみながらみんなで考えるワークライフバランスとして委員会が発足できた。現在は2ヶ月に1回のペースで委員会活動を実施している。年間計画を立て、7月に社会保険労務士による「休業制度について」の勉強会を企画し、実施した。アンケートの結果から「非正規雇用の種類や権利について」「育休・産休・介護休暇の活用について」「パワハラ・セクハラ」などについても聞きたいとの声が上がった。委員会のなかで検討し、次年度の計画に取り込んでいきたい。

また、看護職員数がH23年度141名からH24年151名、H25年度154名（12月現在）と増し、離職率もH23年度15.6%、H24年度11.2%、H25年度11%（H25年12月現在）まで減少した。これもWLB推進活動の成果だと考える。「働きやすい職場とは」を意識しながら、離職率10%以下を目標にしていきたい。

那覇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とその評価について

(1) アクションプラン：全職員へ「WLBの基本的な考え方」を周知する

- ①推進委員会(全職種から成る委員会)の開催は平成26年1月までに6回行った。
- ②H25年度は県内で開催されたWLB研修会に医師・事務職が参加し社会一般での状況について知識を得ることができた。
- ③職員のニーズ調査の実施とその後
H24年度の講演会后、医師および看護補助員等、看護職以外の職員へ調査を実施。子育て中の医師も増えており、働き方を考えるための、グループ診療制度や保育所の利用など具体的な対策が立案されつつある。
- ④「NO!残業デー」の取り組みでは毎月第3金曜日にWLB推進委員会のメンバーで院内ラウンドを実施しており「効率的な働き方」への意識づけに繋がっている。

(2) アクションプラン：看護師の夜勤回数負担の軽減と夜勤72時間基準の維持

- ①正職員の夜勤専従看護師制度を平成24年6月より運用開始しH24年度10名、H25年度8名のナースが利用した。子育て中の職員も育休明けより個別面談を実施し無理なく夜勤導入ができるように動機づけができた。
- ②総務課で院内保育所運営規定を整備し、夜間保育サービスを平成26年2月より試行した。今後軌道にのせることで、看護職以外の活用も含めて広報している。

(3) アクションプラン：時間外勤務の削減 チーム医療における業務分担の明確化

- ①超勤の原因の1つである「薬剤関連」について病棟薬剤業務加算の取得、注射カートの導入などもあり、役割分担が加速され看護業務の負担軽減ができたのではないかと考える。しかし、超勤時間削減の効果としては、まだ実績に結びついていない。取り組みの充実が図られデータ上でも結果が出ることを期待したい。
- ②看護部では業務の改善と質の向上をめざしH25年度日本看護協会が主催する「労働と看護の質データベース試行事業」に参加した。

(4) アクションプラン：子育て支援の強化

- ①院内保育所と連携し、保育所行事(7/6夕涼み会、1/11凧揚げ会)に育児休業中の職員を大勢参加させることにより、情報交換ができた。

(5) アクションプラン：メンタルヘルスの相談窓口の設置

H24年5月より電話相談の外部委託を開始。相談窓口を利用できる体制が整った

2. 総括(3年間の振り返り)

WLB推進委員会を立ち上げ病院としての取り組みが始まった。WLBの基本的な考え方については講演会の開催や「NO!残業デー」WinWinコールの運用などで職員の認識が少しずつ変化している。当院では育児短時間・育児部分休業の制度が整備され、職員への周知もよく、利用者も増えてきている。しかし、中にはまだ「WLBの考え方」=子育て支援だと解釈している職員もおり「効果的な働き方」「プロとしての働き方」を職員のひとりひとりに理解してもらうことが大切である。今後の課題として「介護」の問題もあり、働きやすい職場環境について全職種が取り組む必要があり、継続的に改善活動を展開していきたい。また、「時間内に業務を終了する」ことを目標に、看護チームの業務改善、PNSの導入、多職種との役割分担などに取り組みながら、個々の職員それぞれが、「効率的な働き方」ができるような取り組みを進めていきたい。

浦添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「WLBの周知」として看護管理者の組織理解と伝達

平成23年度は、看護管理者自身のWLB取り組みの周知を図る目的で、インデックス調査の結果報告とWLBの意味についてのディスカッションを行った。WLBの必要な知識とは、管理者として何をすべきかを考え自部署での取り組みを開始した。

(2) アクションプラン「看護部内の師長が取り組み結果に基づいた法人全体の事業計画まで昇華する」と平成24年度の目標として、組織方針がWLBの確立、超過勤務時間削減と組織全体の取り組みが強化された。看護管理者は「目標管理の継続」とした。超過勤務時間対策として業務整理を行い、メディカルテクニシャン（配薬業務）をモデル病棟に導入した。また、看護師の充足と記録時間の工夫で「超勤時間が一人当たり9時間から5.5時間に減少。平成25年度は、メディカルテクニシャン（配薬業務）を5つの病棟に導入した。

(3) アクションプラン「チーム医療を確立して職員がいきいきと働き続けられる職場」にする。平成25年度は病院機能評価の受審があり、各病棟単位で医師をリーダー、師長をサブリーダーとしてチームを決め、ケアプロセスの展開を図った。職種間でのコミュニケーションも深まっている。看護部の改善としてPNSを導入し、短時間正社員の業務形態がフリー業務から受け持ちに変更され、やりがい感につながるようにした。教育方法にシミュレーション・リフレクションの導入を行った。法人全体としての方針は、WLBのさらなる進化として、保育園の定員を32名から60名に増員した。

3年間の課題解決：取組み計画と結果

長期的な取り組み（3年後） （チームケア）	<p>1. チーム医療を確立し職員がいきいきと働き続けられる職場にする。</p> <p>1) チームケアを強化（病院機能評価）</p> <p>2) 看護師として成長：シミュレーション教育とリフレクションの導入</p> <p>3) PNS導入：看護提供方式の変更</p> <p>4) チームケアの推進でパス作成と使用率のアップ（整形外科・婦人100%）</p>
中期的な取組み（1年後） （各看護単位の業務改善とPDCA）	<p>1. 看護部の師長が取組み結果に基づいた法人全体の事業計画まで昇華させる。（理事長・病院長方針にWLBの表現を明示し、各部署も明示）</p> <p>2. 目標管理：マネジメントシートを用いた目標管理を実施</p> <p>業務改善：超過時間1人当たり9時間から5.5時間減少、メディカルテクニシャン導入（配薬業務の補助者5名を配置）</p>
4カ月の取組み （看護管理者の組織理解と伝達）	<p>1. 看護部内の師長が組織方針・理念を深め法人が取り入れている制度を熟知し、各部署の業務把握と管理能力を向上させる。</p> <p>2. 看護管理者会議でWLBについての報告を実施し、その必要性を説明</p> <p>師長勉強会・各看護単位での勉強会・業務改善の工夫</p> <p>3. 制度説明会の実施：事務責任者から師長へ制度の勉強会を実施</p> <p>4. 部署内の超過勤務の分析「看護記録」「交代時間の入院・転入」等要因</p> <p>各部署での工夫・午前中記録と時差出勤</p> <p>5. 各病棟・看護部の課題について部内でディスカッション（各部署単位）</p>

総括（3年間の振り返り）

3年間の取り組みの成果は、保育園の定員が2倍、離職率が全国平均となったことである。また、多職種協働で「メディカルテクニシャン」「PNS体制」等の導入ができ、「チームケアの醸成」につながった。看護管理者にとっては、これまで以上に目標管理（PDCA）を意識することができるようになったと言える。

沖縄県立南部医療センター・こども医療センターの取り組み

1. 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「時間外勤務の縮減と業務負担軽減」

平成23年度より看護補助員を漸次増員し、現在は当初より36人増えた。それに伴い看護業務内容の整理を行い業務分担した。さらに、看護補助員の時差勤務を導入した結果、月274.8時間縮減できた。また、看護補助員リーダー会を定期的に開催し業務の見直しを行っている。看護師の業務負担軽減では他職種への業務委譲として入院受付を開設し、医事業務職員が入院時の説明を担当するようシステム化した。

(2) アクションプラン②「就業規則・福利厚生等の制度の周知と活用」

制度については、役割分担しており説明は総務課職員が行い、利用の相談は看護部長が行うことで職員は安心・納得して活用している。夜勤免除、短時間育児制度、育児部分休業制度、介護休暇等の申請者が増加しており、退職することなく働き続けられるようになってきている。また、就学部分休業や自己啓発休業制度を活用して大学院等へ進学する者が増加している。

(3) アクションプラン③「子育て支援」

育児休暇中の職員を含めた全職員を対象に子育て講演会を開催し、育児不安の解消や子育て中の職員同士の触れ合う機会を利用してピアカウンセリング体制作りをした。また、院内保育所の設置に取り組み、平成26年3月末に開園することになり、保護者説明会を2回実施した。その結果、育児休暇短縮者が5名出た。今後は夜間保育を週に1回から曜日を増やすようにすることと病児保育の実現に取り組みたい。

(4) アクションプラン④「多様な勤務形態の導入」

就職希望者の要望に合わせて短時間しか働くことができない人でも積極的に採用し病棟へ配置した。また、採用時3ヶ月間は嘱託を基本としているが、現場からの評価に基づき早期に嘱託から臨任に変更し、業務の負担軽減や夜勤回数の緩和を図った。職員満足度調査の結果、現行の3交代制勤務から2交代制勤務への変更を希望する意見があったため、今後は、変則2交代制勤務の導入を検討する。

2. 総括（3年間の振り返り）

諸制度の周知や子育て支援等により離職率が5.3%と取り組み当初より0.3ポイント減少した。院内保育園の開園によりさらに離職率が低下することが期待できる。時間外勤務は、補助員増員や業務整理により一定の効果はあったが、産休や育児休暇者等の代替確保が充足できなかったため限界があることも否めない。WLBを推進するためには看護師確保が喫緊の課題であり、やめさせない対策や看護師確保対策を講じる必要がある。WLBの恩恵が一部の看護師だけにならないよう、「お互い様意識」の醸成を図り、1人でも多くの看護師が享受できるよう循環するシステム作りと風土が必要である。現在、働き方や生活に満足感があると答えている看護師は5割にも満たないため、今後もWLBに取り組み6割以上の看護師が満足感があると答える職場環境を目指したい。

中頭病院の取り組み

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「多様な勤務形態の整備」

WLB推進事業へ取り組む以前は、育児短時間勤務者0名に対し、現在では十数名おり、勤務部署も外来・病棟・手術室と拡大できた。各部署の特徴をふまえた業務内容が検討され実施されている。短時間勤務者の勤務開始時間や短時間勤務の期間、夜勤免除期間も個々に応じて対応できるようになった。当初、多種多様な勤務時間の設定は、人事管理が複雑になるとの不安の声も聞かれ着手できなかったが、病院全体でWLB推進事業について協議する場が設定されたことから、理解が得られ対応できるようになったと思われる。今では、育児期間勤務者だけではなく、あらゆる雇用形態者の多様な勤務形態が拡大し実施できるようになってきたことは大きな成果といえる。

(2) アクションプラン②「前残業・後残業の短縮」

前残業の短縮に関して、全部署が目標達成し継続できている。勤務スタート時間から患者の情報収集や薬剤の準備など行っているが、業務への支障は発生していない。しかし、夜勤勤務の前残業に関しては個人差があり課題が残っている。現状分析し継続して対応していきたい。

後残業に関しては、一時的に改善がみられたが部署によって目標達成にバラツキが発生している。要因は、対策が継続して取り組まれていないことや入院患者の重症度・介護度が影響している。看護補助者との業務分担や入院支援業務の人材確保ができず継続できなかったこともあり、継続して業務内容や業務量、看護職員の傾斜配置も含めて検討していく予定である。

(3) アクションプラン③「看護記録が勤務時間内でできる」

看護記録の即入力 of 徹底、各部署でテンプレートの普及と活用、サマリー様式見直しにより、年々改善傾向は見られているが、部署によってのバラツキがある。引き続き、実施入力方法や急性期病院における看護記録・評価のあり方、転院時のサマリーについて検討していきたい。

(4) アクションプラン④「モチベーションアップ」

看護職としてのキャリア支援やフィッシュ研修・活動は継続して実施しており評価は高い。有休休暇取得率も以前より高くなっているが、看護のやりがい感や職員満足度調査結果はあまり改善が見られない。部署によって目標達成率のバラツキもあり引き続き対応していきたい。師長会にて、各部署の取り組み状況を報告する機会を設け、各部署の取り組み方法を共有していることも効果に繋がっていると思う。

2. 総括（3年間の振り返り）

WLB推進事業に参加して最も改善したと思われることは、管理者も含めた職員のWLBに対する認識の変化と組織での取り組みができたことである。

当院の看護師の平均年齢は若く、産休・育児休暇職員が常に1割おり、その職員は中堅職員が大多数を占めている。これまでは、育児休暇明けの退職やパート勤務への変更が余儀なくされていたが、今回の取り組みを機に人材の定着、看護の質向上に繋がり成果は大きい。インデックス調査結果の見方からアクションプランの立て方などについての指導、他施設との情報交換は効果的であった。今後も継続して、労働条件・労働環境の改善に努め、看護の質向上に努めていきたい。

36. 埼玉県



埼玉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

埼玉県看護協会は、今年度で事業参加 4 年目となる。昨年までの 3 年間の活動により、県内において WLB 推進事業は認知されつつあると評価した。さらに今年度は県内への事業の定着と確実な成果、地道な活動の継続を目的とした基盤作りを目指し、看護職確保定着推進委員 13 名が中心となり活動を行った。

参加施設 1 年目の施設に対しては、インデックス読み込み説明会、ワークショップ、フォローアップワークショップを開催。インデックス読み込み説明会以外は全て公開とした。ワークショップでは、1 年目施設の発表とともに、活動 4 年目を迎える施設に「これまでの歩みとこれから」と題した発表を依頼、参加者が活動を継続することの重要性や成果を理解しやすいよう計画した。参加 2、3 年目の施設には、成果発表会（経過報告会）を開催し、PDCA サイクルを確認・見直す機会とした。さらに、公開とした会では「多様な勤務形態の導入」「WLB は経営戦略」等、管理者や事務担当者の視点での講演を企画し、確実な成果の為に必要な他職種を巻きこめるよう工夫した。

訪問支援は、参加施設の活動の継続に最も重要なことと考え、支援者 2 名・推進者 1 名によるチームを編成、昨年と同じ施設を担当することで継続的な支援が行えるようにした。

今年度の活動による成果として、①研修会への参加者数が増えていることから、事業がさらに県内に認知、定着しつつあると窺える。また、事務担当者の参加者数が増加していることから、他職種への認知も進みつつあると言える。②参加施設は活動により成果が得られている。ワークショップや成果報告会での発表（報告）や訪問支援が活動継続の一助となっていると評価できる。③支援者を担当制とすることで、継続的な支援が可能となった。さらにも支援者のスキルアップにも結び付いた。

2. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

活動方針：①インデックス調査が有料となることから、参加施設数の減少が懸念される。インデックス調査結果に基づいた活動による成果を周知し、さらに管理者や事務担当者を巻きこんだ活動への結びつきを図る。

②確実な成果と活動の継続の為に、訪問支援の充実を図り、より個別性のある支援を行えるよう体制の見直しを図る。

活動計画：①インデックス調査結果読み込み説明会の開催（新規参加施設対象）

②現状報告会の開催（参加 2 年目以上の施設対象）

③インデックス調査のみの参加施設への支援方法の検討

④支援者の更なる育成・強化、支援体制の見直し

⑤参加施設拡大のためのツールの検討

越谷誠和病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域の中核病院として、安全で質の良い医療を提供します。
ビジョン (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立し、健康で楽しく♥働き続けられる職場

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	①有給休暇取得率=80%と高いが、職員調査によると「取得日数をしらない=48%」「繰り越し有休がわからない=68%」「使用可能な日数がわからない=58%」「使用可能な日数がわからない=58%」「昨年使った日数がわからない=63%」という状況がみられる。②勤務表作成基準の6項目のうち、5項目が「なし」である。③WLBの推進体制の項目が全て「いいえ」ということから、推進体制が無い状態である。④就業規則等の制度の周知徹底がされていない。 ⑤平均年齢=36.1歳、女性が95.5%を占めている。平均勤続年数=5年7か月。勤続1~3年目の職員=42.9%、4~5年目の職員=23.3%。⑥離職率は2010年=10.7%、2011年=19.6%、2012年=12.4%であった。2012年退職理由の内訳は「体調不良」「けが」が多い。 ⑦有子率=66.9%、既婚=62.4%。正規職員=73.7%、短時間正規職員(育児休暇後)=1.5%、正職員以外(パート職員)=24.8%。有子率が半数以上であるにも関わらず、短時間勤務制度を活用している割合が少ない。 ⑧介護を必要とする家族の有無=6.8%と少数ではあるが、主たる介護者となっている割合が33.3%。育児の制度よりも、介護の制度を知らない職員がほぼ全項目に対して8割超えである。 ⑨24時間保育室が完備されている。未就学児を預けて就労している職員が多い(65/133人)。 ⑩夜勤平均取得休憩時間の平均=78.57分。46~60分休憩取得率=61%、91~120分休憩取得率=18.6%である。 ⑪平均取得仮眠時間の平均=72.5分。1位=46~60分(37.3%)、2位=91~120分(16.9%)、3位=45以下(10.2%)である。 ⑫現在の仕事に対する自己評価で、「現在の仕事は自分の能力を活かせる」=65.4%、「能力向上機会になっている」=66.2%、だが、自分の描く将来像に繋げる仕事であると感じている人が43.6%と少ない。 ⑬「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる」と思っている職員は75.9%であるが、そう思っていない職員は23.3%である。また、「定時で終わることができない」と思っている職員は35.4%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)	①WLBの推進体制がない・就業規則や様々な制度の周知徹底ができていない。育児に関する制度は、子育て中の看護師を中心に利用していることから周知度は高いが、介護の制度の周知は皆無に等しい。安心して働く職場の提供ためには、介護の年齢にさしかかる職員のためにも、早急の資料の見直しと周知徹底を図る必要がある。・有給休暇の残日数や使用日数が、認識されていない。現在、総務課で管理しているため、自身の有給休暇の使用可能日数等の把握ができていない状況である。個人管理することで申請できるようにするが、同時に所属長が把握する状況を作り、偏りのない有給休暇の使用をさせるようにする。②勤務表作成基準の項目に不足があるため、見直し・改訂が必要である。項目の不足からなのか、好き勝手に勤務の要望を出す職員が見受けられる。作成基準の早期対応が必要である。 ③夜勤の労働条件の改善のために、夜勤の休憩時間と仮眠時間の詳細な分析が必要である。今回の調査では部署による差までは知ることができない。ガイドラインにもあるように、夜勤・交代制勤務負担の軽減を図るための取り組みをするには、更なる現状分析が必要である。④「自分の描く将来像に繋げる仕事である」「今の勤務先でできるだけ長く働きたい」は、40%であり、将来に不安がある。⑤「定時で終わることができない」という職員がいるので、定時退社を推奨していく必要がある。



3年後のゴール	仕事と生活を両立し、健康で楽しく♥働き続けられる職場環境を提供する 【成果目標】 ①就業規則・周知に対して：「制度が分からない」を10%以下にする。 ②夜勤休憩時間の確保：仮眠を含む休憩時間が、どの部署でも確実に確保できる。91~120分仮眠時間取得16.9%→60%以上確保。③「自分の描く将来像に繋がる仕事である」43.6%→60% ④「今の勤務先でできるだけ長く働きたい」49.6%→60% ⑤勤務表作成基準の不足項目が補正され、それに基づき勤務表が作成されている。
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	①病院全体でのWLB推進チームの活動が継続的に行われている。②「ライフ・ステージ・パスポート(ラスパ)」が認知され、定期的な説明会が開催されている。③各個人が自身の有給休暇を把握し、利用している。④夜勤休憩時間の目標値を達成している。⑤勤務表作成基準が遵守されている。
1年間の取り組み	①WLB推進チームの拡大(一般職の参画)②「ライフ・ステージ・パスポート(ラスパ)」が掲示され(一覧表作成)、院内で説明会を行う。③有給休暇は、各部署で把握している。④夜勤休憩時間・仮眠時間の実態調査から得た結果を基に、計画立案する。⑤勤務表作成基準が完成し、それに基づいて勤務表を作成している。
今後4カ月の取り組み	①WLB推進チームを発足(看護師、総務課)し、取り組み内容を病院職員に報告・説明していく。②「ライフ・ステージ・パスポート(ラスパ)」作成のための内容検討。③全職員が、各部署で、有給休暇日数を把握できるようにする。④夜勤休憩時間・仮眠時間の実態調査から得た結果を検討する。⑤現在ある勤務表作成基準の見直し・修正を行う。

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

看護部長、看護部所属長と総務課主任で推進チームを発足した。月2回の所属長会の中に組込み定例会を開催することとした。アクションプラン毎に担当者を決め、情報整理等の活動を行い定例会で検討・決定するという活動形式にした。まずは看護部スタッフにインデックス調査のフィードバックとWLB推進の宣言を兼ね、全体会を開き、説明を行った。また、ポスターを公募し、優秀作品を病院忘年会で表彰した。今後ポスターの貼る場所を拡大していく予定である。活動の中で整備されたものから、全職種の主任会にお披露目し、理解を得、活動への協力を求めていく。いずれは、一般職にも参加してもらい推進チームと変化していきたい。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLBの周知・浸透」

推進チームの発足。職員へのフィードバックおよび宣言。広報誌に掲載。ポスター公募。

(2) アクションプラン②「ライフ・ステージ・パスポート作成」

当院にある制度を入職から退職迄の一覧にして紹介する「ラスパ」を作成。現在、案を作成し、所属長会と主任会で披露、説明と意見を募った。周知の仕方も今後、要検討。

(3) アクションプラン③「個人が有給休暇日数を把握できる」

管理台帳電子化を図り、どの部署でも閲覧できるようモデル部署を制定し開始準備中。

(4) アクションプラン④「夜勤休憩・仮眠時間の実態調査」

16時間拘束で看護補助者含む3名体制の当院での夜勤。休憩・仮眠の実態は？ガイドラインとの違いは？12月アンケート調査。1月集計。分析し業務軽減の糸口とする。

(5) アクションプラン⑤「勤務表作成基準の見直し・修正」

もともとあった作成基準とガイドラインとの比較。本人希望受入の部署での相違、連続勤務、土日連休取得等の現状調査を実施。基準作成の準備中。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

ガイドラインとの比較・参照を繰り返した。すぐに始められることから実施し、①終業の30分前に声かけをする。②時差出勤を取り入れる。③データを示し夜勤に短時間でも交替で休む④連続夜勤を2回迄とする等、を推奨した。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

夜勤は酒気帯び運転より危険…というデータから、長時間拘束体制の当院では、安全確保も必要になる。仮眠確保も当然だが、夜勤の業務内容軽減やIN・OUTしめの点滴を扱う時間の変更等も考慮する必要がある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査の結果からスタッフの生活背景の傾向、残業時間、夜勤状況等、様々な情報を得る事が出来、労務管理の重要性に気がついた。今まで問題として意識しなかった事を見直すきっかけになり、改善すべき点が明らかになった。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

アクションプラン(1)～(5)の実行。

夜勤業務の改善。

埼玉精神神経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)	脳と神経の専門病院として高度な医療を提供でき、地域に選ばれ貢献できる病院
ビジョン (組織が目指す将来像)	専門性を高めながらキャリアアップを目指し、仕事と生活の両立を継続できる職場環境

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>＜強み＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正職員が95.0%であり、平均勤続年数が8年6か月である。(全国平均：7年) ・職員の平均年齢は37.6歳(20代：27.3%、30代：31.8%、40代：18.8%)である。 ・24年度新卒採用者18名(うち、現在までの退職者1名)、25年度新卒採用者9名(うち、現在まで退職者0名)である。 ・有給休暇消化率が95.0%であり、「必要に応じて取得できる」との回答が80.7%である。 ・「定時で帰ることができる業務である」と回答した人が82.4%である。 ・「勤務表に個人の希望が反映される」と83.0%(日看協資料：72.4%)が回答している。 ・「必要に応じて休職が認められる」と78.4%が回答している。 ・「能力開発のための研修の実施・参加の支援をしてくれる」と71.0%が回答している。 <p>＜弱み＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・23年度の離職率は12.6%、24年度は12.9%(厚生労働省調べ 全国平均：10.9%、埼玉県平均11.6%)であった。 ・28.3%が「使用可能であった有給休暇日数が分からない」と回答し、29.6%が「昨年度使った有給日数が分からない」と回答。 ・「1週間程度の連続した休暇が取得できると思わない」と回答した人が49.5%であった。 ・自身の健康状態で自覚症状として上位に挙げられたものは「肩こり：56.8%」「腰痛：52.8%」「頭痛：39.8%」であった。 ・「始業前残業をしている」と回答した人が44.3%(平均8.13時間/月)いるが、病棟間格差がある。 ・「看護職員を大切にしている組織である」に、48.9%がそう思わないと回答している。 ・「自分の将来像につながる仕事である」に、50.0%がそう思わないと回答している。
	課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



3年後のゴール	<p>専門性を高めながらキャリアアップを目指し、仕事と生活の両立を継続できる職場環境を作る。</p> <p>【成果指標】 離職率：12.9% → 埼玉県平均の11.6%以下に減少させる 職員を大切にしている組織と思わない：48.9% → 30%以下に減少させる 1週間程度の連続休暇取得：49.5% → 80%以上に向上させる 制度認知に対するベンチマーク指標：平均以下 → 平均以上に向上させる</p>
---------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	①WLB施策の運用ができ、働き続けられる職場環境を作る ②柔軟な勤務形態の実施 ③クリニカルラダーに沿ったキャリアアップ教育の定着 ④退職理由のアンケート調査をもとに改善計画の立案・実施
1年間の取り組み	①WLBの周知・浸透のため院内広報誌を活用する ②勤務形態の変更の検討(夜勤中の休憩時間・仮眠時間の確保を含めた勤務形態パターンの作成等) ③クリニカルラダーに沿って、個々のキャリアアップのための体制を構築する ④退職理由を詳細に把握するためのアンケート調査を実施する
今後4カ月の取り組み	①WLB推進チームを立ち上げ、職員への啓蒙活動を実施する ②現在の勤務状況に対する問題と要望の把握 ③クリニカルラダーによる全看護職員の保有能力を把握する

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

理事長をはじめ、各部署の責任者が出席する会議において、WLBの趣旨を説明し、看護協会のWLB推進ワークショップへの参加が承認された。

WLB推進チームのメンバーは、看護部長・事務長の協力を得ながら、副看護部長1名・看護師長1名・主任9名と人事課2名で構成し、WLB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推進チームを立ち上げ、WLB活動内容の説明」

- 推進チームメンバーの師長が、各病棟で行われる病棟会議において、WLB推進活動の内容を説明した。
- 院内広報誌「Brain」に毎月WLB推進活動内容を掲載した。
- WLB推進プロジェクト「ハートフル・シナプス」のロゴマークを募集した。

(2) アクションプラン②「就業規則及び各種制度の周知と活用ができる環境の整備」

- 就業規則や利用できる制度の認知度が低いため、就業規則集を看護職員配置部署に配布し、常時閲覧できるようにした。
- 職員の相談窓口を人事課長とし、各部署に通知した。
- 病棟管理者対象の労務管理に関する研修会を実施した。

(3) アクションプラン③「職場環境の現状把握」

- WLBインデックス調査の結果を読み込み、問題点を話し合った。
- 退職者の正確な理由を把握し、今後の離職防止に活用するため、新たにアンケート用紙を作成した。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- 就業規則集を病棟単位で配布したことにより、常時閲覧できるようになった。
- 退職者が退職理由を記載しやすいように、新たなアンケート用紙を作成した。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- WLBに対する認知度は高まってきているが、WLB推進会議が活動の中心となり、取り組みの様子が他の職員に見えづらい。
- 就業規則集の配布のみでは、半数以下しか閲覧していなかったため、周知方法の検討が必要である。
- 病棟間で16時間夜勤における休憩時間の必要性の知識不足と、現状の業務では休憩時間の確保が難しい病棟があるなどの格差があったため、業務改善が必要である。

(3) 「この事業に参加して気づいたこと」

- 諸制度の認知度が全体的に低い。
- 看護職員が「大切にされていると感じる職場環境」を整えることが、離職防止や定着、看護の質向上につながっていくことを改めて認識できた。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- 院内広報誌や研修会を通じて、取り組みの成果をタイムリーに公表していく。
- ライフイベントごとに活用できる制度を解説したWLBテーブルを作成する。
- 退職理由のアンケート調査を基に、働き続けられる職場環境を整える。

秀和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)	地域の人が安心して暮らすために信頼ある医療を提供できる病院
ビジョン (組織が目指す将来像)	私たちが築く、ワーク・ライフ・バランスを大切にしたい職場づくり

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>1. 強み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・常勤者が78% 既婚者62.4%、平均年齢35.4歳、勤続年数6～9年の中堅看護師が61.6% ・子育て看護師59.6%、有給消化率91% 勤務希望の満足度86.8% ・能力開発・向上の場である65%、 上司と自由に話し合える71.6% <p>2. 弱み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営に関する不安74%、将来像が見えない55.6%、長く努めたい職員44.8%、ケアに費やす時間が少ない52%、夜勤できる職員42%、63%に残業あり平均7.3時間(440分) ・非常勤でも5時間以内の残業36% <p>3. 機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育予算が確保され教育研修体制が整っている、認定看護師支援制度がある、病棟外来の一元化 ・多様な勤務形態がある ・職員寮、24時間保育所の整備充実、革新的風土がある、電子カルテが全面リニューアルされた ・人事考課が検討されている、救急外来、地域連携のワーキングの取り組みがある ・医療安全体制が整っている <p>4. 脅威</p> <ul style="list-style-type: none"> ・トップダウンが強い ・経営理念・長期計画を伝える機会がない、経営方針が不透明 ・規則や制度に関する認知度が低い、看護部の取り組みが見えにくい、帰属意識が薄い ・ベッド稼働率が低迷し、入院患者数が減、救急・外来部門の人材不足
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. 病院・看護部ビジョンの可視化と情報の共有化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営ビジョンや看護部方針を可視化、WLBに関する知識や制度等に関する周知 ・職員、患者に向けた情報開示・発信 <p>2. 時間外勤務の削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各勤務帯における業務改善と勤務シフトの工夫、委員会の見直し <p>3. 安全な夜勤業務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・夜勤時間の短縮と新たな夜勤の勤務形態の検討 <p>4. やりがいや達成感のある組織づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・効果的な目標面接の実施、成果ある活動への表彰制度、職員間のコミュニティ促進(親睦会・交流会) <p>5. 看護部門の専門性の強化と周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各部門のそれぞれの強みを生かした看護実践(専門性を生かした部署配置、外来の指導体制の充実) ・計画的なローテーションによる看護実践能力の均等化



3年後のゴール	<p>(1)秀和総合病院の職員であることに誇りを持って安心して働くことができる</p> <p>(2)個人の生活に合った働き方が選択でき、充実感のある看護が実践できる</p> <p><成果指標></p> <p>①病院・看護部ビジョンの可視化と情報の共有化：長く働きたい44.6→60%、勤続年数5.6年→7年 離職率13.3→11.0%</p> <p>②時間外労働時間の削減：平均残業時間4.8→3時間、20時間以上の残業7.2→5%</p> <p>③夜勤の労働負担の軽減：夜勤勤務者42→50%</p> <p>④やりがいや達成感のある組織づくり：表彰を兼ねたイベントの開催2回/年</p> <p>⑤ケアに費やす時間が少ない 52%→40%</p>
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<p>1. 目標管理制度の充実を図り、人事考課制度につなげる</p> <p>2. 医科長会議に各部門責任者が出席できる体制をつくる</p> <p>3. タイムスタディ調査(時間外業務・夜勤業務)を実施し、業務内容の分析結果に基づいた新たな勤務体制を構築する</p> <p>4. 各部署の専門性を明確にし、特徴ある看護を推進する 5. 外来部門の業務整理を行い、患者サービスの向上をはかる 6. 看護外来(手術検査説明室、退院指導等)を立ち上げる</p>
1年間の取り組み	<p>1. 平成26年4月、年度計画及び経営に関する説明会の実施に向けた働きかけ</p> <p>2. 看護部委員会の事業仕訳を行う 3. 看護補助者業務の見直しと教育体制の確立を図る</p> <p>4. 職員および患者向け広報手段を確立する(職員に向けたWLBに関する広報も含む)</p> <p>5. 看護部表彰会を実施する 6. 職員間のコミュニティの方法を検討し実施する</p>
今後4カ月の取り組み	<p>1. 看護部全職員に対して、WLB推進事業の説明会を開催する</p> <p>2. WLBワーキングチームを発足する</p> <p>3. WLBワーキングチームにて検討課題に対する具体的な取り組み計画案を策定する</p>

2.取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

当院はワークショップの参加を、これまでの習慣化された看護業務全体の見直しの機会として捉え、WLBワーキングの活動を中心に看護部師長会や合同会議、総務課、社労士など様々な場において推進体制づくりを行っている。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「時間外勤務の削減」

- ①試験的にタイムスタディ調査を1病棟で1ヶ月間実施したところ、業務調整可能業務としては①清潔ケア業務、②委員会業務、③看護記録という結果が得られた。今後この結果を踏まえて各部署それぞれで業務改善に取り組むかを現在検討中である。
- ②委員会の事業仕分けについては師長会において委員会統合、削減なども検討し次年度の新体制に向けて案が決定された。
- ③看護補助者業務については、看護補助者の育成を推進するために看護補助者ラダー表の検討、介護職員初任者研修の受講支援（奨学金制度）、教育体制の系統化を検討中。
- ④給与規定の見直しを機に時間外勤務の代休制度を手術室に導入した。この制度を契機に看護部だけではなく他部門の臨床工学部にも現在適用を検討中している。

(2) アクションプラン②「病院（看護）情報の可視化」

- ①職員のWLBに関する制度の周知については、総務課の担当者1名と現在育児中の看護師2名が担当し検討を進めている。次回ワーキング開催日までには原案作成予定。
- ②WLB説明会は7回実施したが、参加率が64.6%だった。再度各病棟師長を通じて100%をめざして実施中。

(3) アクションプラン③「やりがいや達成感のある看護」

- ①目標面接研修も3回の全課程が修了し、現場の面接力の向上につながったことが分かった。また給与規定の見直しも総務課が専門の社労士と打ち合わせを重ね、次年度には完成、運用される見込み。
- ②外来の一元化を強化しスタッフのやりがいを高めるために外来リーダー会を発足し、年間計画、現場の問題を主体的に検討するようにした。入院時の申し送りや記録の検討などが上がり主体的に進めているところである。
- ③職員間のコミュニティの場作りは、当面は看護部内で出来ることを検討していく予定。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

各領域において順調に検討が進められており、アクションプラン①～③についての達成度評価については3月の年度末に一度全ての事項の評価を行う予定。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

制度や仕組み等については順次出来上がっているが、実際現場への周知や活用の方法を充分検討する必要がある。現状ではなかなか伝達事項がスタッフ個々に行き渡らない傾向があり、看護職員全員が理解し活用するための周知方法が今後の検討課題である。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

WLB推進事業に取り組み、これまでの病院で行ってきた様々な取り組みや現在実施されている制度について、あらためてプラス面から見直すことが出来た。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

全体計画は順調にすすんでいるが、「私たちが築く…」と、ビジョンにもあるようにスタッフ主導の取り組みを今後はさらに強化して進めていきたい。

東所沢病院の取り組み

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「業務整理による時間外の削減」

- 時間外に関して、個人の時間外データ（具体的な理由と時間数）を収集した。
- 所属長は累計表を 10 日毎にチェックした。適正に時間外をつけ、サービス残業が減った。
- 患者層の変化、時間外の理由から業務整理や夜勤体制の変更に取り組んだ。療養病棟の夜勤は看護師 1 名：介護 2 名から看護師 2 名：介護 1 名に変更し夜勤看護師の負担の軽減、休憩時間の確保、定時の退勤ができるようになった。

(2) アクションプラン②「中途採用者サポートパス運用開始」

- 看護部の共通内容と各病棟の業務基準や委員会の活動を網羅したパスを病棟別に作成した。
- 入職日に配属先の病棟のパスを総務課より渡すという流れが定着した。
- パスにあるチェックリストを下に、個人のレベルに合わせて指導する⇒入職後 1 ヶ月で所属長が面接を行う。
- パスがあることでオリエンテーションがスムーズになった。面接時に中途採用者の評価は得られるが、指導する立場のスタッフからの評価が不十分である。

(3) アクションプラン③「各種制度の周知」

- 昨年度のインデックス調査と同様に『わからない』が圧倒的に多く、周知されていない。
- 1 年間の取り組みに上げた『ライフステージに合わせた制度の一覧表を作成する』ができていないため、その都度該当する職員へは口頭で説明している。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

1 年目に WLB 周知に向けて職員教育を行ったことで 2 年目は、職員一人ひとりが WLB を意識し、考えるようになった。

時間外勤務削減へ向けて時間外数やその理由の調査開始と同時に、適性に時間外勤務をつけることを徹底した。残業時にはその都度累計表に記入し、所属長は 10 日毎に確認するという流れが定着し、職員の認識が「残っても時間外は付けられない」「サービス残業」から、「適切であれば請求しても構わない」に変化してきている。次年度のインデックス調査結果に反映されることが予測される。また、業務改善し、働きやすい職場環境を整えていくことが時間外の削減につながり、職員の満足度の向上にもなる。現在取り組んでいる夜勤体制の見直しは、夜勤スタッフの心身に及ぶ負担軽減や定時に退勤できるといった成果がある。連日同体制がとれるように、今後も人材育成や確保定着が課題である。

今後も個人個人が WLB を意識し仕事と生活の調和が保てるように、職員に対して WLB に参加して 2 年間の取り組みや成果をフィードバックし、新入職員へは WLB について説明する機会を設ける。

池袋病院の取り組み

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「超過勤務時間の削減」

2012 年のインデックス調査(2011 年データ)によると、正規看護職員の超過勤務時間は、一人あたり 17.9 時間/月であった。2013 年の同調査(2012 年データ)では 17.3 時間であり、今年度も概ね 17~18 時間/月で推移している。業務終了 30 分前の声かけにより、「残務の把握」と「重要性和緊急性の視点から優先順位による業務分担」を行い、「帰る運動」の実施に努めているが、職員個々の「意識の継続性」が困難であることに直面している。各セクションと各職員の超過勤務時間をグラフ化し、時間数を可視化する仕組みも試みたが、一時的な効果に留まっている。超過勤務時間削減に向けた新たな仕組み作りを再検討する必要性がある。

(2) アクションプラン②「4 週 8 休制(年間休日総数 104 日)の定着促進」

埼玉労働局の医療労働専門相談員の指導により、2013 年 1 月から 4 週 8 休制(104 日)を導入した。この休暇制度は、「正規看護職員(看護師・准看護師)であること」、「病棟夜勤帯のシフトに、24 時間(8 時間×3 回)以上の勤務が可能な職員であること」を条件とした。病棟の正規看護職員は、全員が 4 週 8 休制の対象者であり、確実に定着したと判断できる。しかし、看護部の他セクション(外来・腎センター・手術室)では、この制度に積極的な関心を示さずに、従来の 4 週 6 休制(97 日)の勤務を続けている。各セクションの特殊性をふまえ、業務および労働環境の課題を明らかにし、対象者の増員を支援する取り組みが最優先課題である。また、病院全体の休暇制度の見直しの必要性も痛切に感じている。

(3) アクションプラン③「年次有給休暇の取得促進」

2012 年のインデックス調査(2011 年データ)によると、年次有給休暇取得率は 87.8%と高値を示し、概ね良好と判断した。しかし、休日勤務をした際、一部の職員に(代休ではなく)有効期限のある年次有給休暇から取得している傾向が見受けられた。今年度は、「組織と個人が代休と年次有給休暇の意味を学習」し、「組織と個人による計画的な管理」を行い、「適切に実践」したところ、2013 年の同調査(2012 年データ)においても、同様に 88.2%と高値を示した。年次有給休暇の取得が適切に行われ、堅調に推移していると判断できる。

(4) アクションプラン④「就業規則・WLB の支援策の周知」

1 回/月発行の職員を対象とした広報紙に、毎回、「就業規則・WLB の支援策」を掲載し、周知ならびに啓蒙活動を行っている。現在、WLB の推進メンバーは、看護部長・看護部中間管理職 6 名・地域医療連携室 1 名・事務職 2 名の計 10 名によって構成されているが、継続的な広報活動が原動力となり、WLB プロジェクトの知名度と活動実績が定着しつつある。工夫や改善・改革の手応えを組織と個人で感じとれるよう、「かえる宣言」をさらに可視化・具現化することが喫緊の課題である。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

歴史・文化・風土・慣習等による「職員の意識や働き方の工夫や改善」や「改革のための推進体制の組織化」が困難である現状と向き合いながら、WLB プロジェクトでは 5 つの「かえる宣言」を行った。①代用や人の交代の「代える」、②変化や変更の「変える」、③別の何かと交換の「換える」、④前の物を新しい物に「替える」、⑤生活や自宅に「帰る」という「かえる宣言」により、私達は「生活と専門職看護師としての調和」を振り返る機会に恵まれた。今後も PDCA サイクルの 4 段階を繰り返すことによって、業務や環境を継続的に改善・改革し、WLB に基づいたキャリアアップの本質を、組織と個人の相乗効果で追求していきたい。

埼玉石心会病院の取り組み

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「ワークライフバランスの周知・浸透」

職員への周知としては、毎年発行している看護部看護手帳に、WLBの概要とアクションプランについての掲載をした。(看護手帳は新年度全スタッフへ配布され、病院理念から業務手順あれこれをポケットサイズにまとめたもの)また、院内研修の中で、看護部の方針等を伝える場での啓蒙活動を行った。

管理者周知としては、主任会議・管理者会議・病院運営会議にて、取り組みの発表を行った。

(2) アクションプラン②「就業規則、制度の周知・浸透」

スタッフへの周知を行うために、まず管理者への周知をおこなった。管理者会議の中でWLBの取り組みの発表をし、就業規則について確認を行った。Q&Aにて認識を確認していった。

(3) アクションプラン③「看護体制の検討」

25年度4月から10月の残業時間の調査を行った。看護単位ごとに評価・考察し、残業時間の減少に取り組むこととした。

2.これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 2回のインデックス調査より

当院の強みとしては、①能力向上、能力開発への支援はできている。②上司との関係は良い。③有休休暇の取得ができ勤務希望がかなう。

弱みとしては、①ケアの時間が取れない。②給与が妥当でない。③定時に帰れない。という結果であった。

今後は強みの強化をすることによって、離職を防止・定着を推進し、弱みの底上げをしていきたいと考える。

(2) 26年度の取り組み

○アクションプラン1：WLBの啓蒙

各病棟会にプロジェクトメンバーが参加し、インデックス調査の結果説明とヒヤリングを実施

○アクションプラン2：就業規則、周知・浸透

リーフレットの作成・配布

○アクションプラン3-1：看護体制の検討

・看護方式PNS（パートナーシップナーシングシステム）導入に向けて
2病棟が導入予定

福井大学医学部付属病院へ見学実習

・看護補助者の教育と連携強化

○アクションプラン3-2：看護体制の検討

・残業時間の調査・分析・考察

指扇病院の取り組み

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「残業時間の短縮化を図り、看護職員の負担を軽減する」

残業に関して、より具体的な職員の実態を知るために、アンケート調査を実施し、実際の残業内容を把握した。残業内容の中で最も多い「急変や入院、緊急時に関わる残業」については、残業する人と時間を上司が判断し、指示のもと残業をするという取り決めをした。これにより、残業を必要最低限に抑え、それ以外のスタッフが気兼ねなく帰れるという風土作りをしている。2 番目に多い残業内容である「記録」に関しては、アナムネ聴取画面の簡素化や、看護問題・看護計画の充実を挙げ、「看護記録の見直し」を図ることで残業時間の短縮化に取り組んでいる。また、委員会や係りの仕事による残業に関しては、「時間内作業申請書」を新たに作成した。作業日時や作業内容を明記し、事前に上司に申請することで勤務時間内にできる仕事量を前もって考慮し、終業後残業や持ち帰り残業を減らしていくことを目的としている。

(2) アクションプラン②「就業規則や利用できる制度の周知」

「簡易版就業規則 (WLB BOOK)」をポケットサイズで作成した。生活環境の変化があっても安心して働き続けられることを周知するための研修として、有休や代休、特別休暇など各休暇の発生から取得、産前産後休業などについて、総務課職員によるデリバリー研修を 6 回予定でスタートした。

(3) アクションプラン③「有給休暇取得促進の取り組み」

気兼ねせず優先的に希望日に有休が取得できるよう誕生日や記念日等の「アニバーサリー休暇」を検討中。更に、勤務表を作成する際には、残有休数の多い職員の休暇を優先的に勤務表に組み込む等の配慮をしたことで有休取得率を向上させた。

(4) アクションプラン④「クリニカルラダーの見直し」

クリニカルラダーの内容、評価方法を見直し、25 年 4 月より導入した。また、クリニカルラダーに即した研修参加の意識付けを目的として、受講証明のサインを記入する「看護手帳」を作成した。病院理念や看護目標なども掲載されており、簡易版就業規則とセットでブックカバーに入れて携帯できるよう配布予定にしている。

(5) アクションプラン⑤「WLB 活動内容」

WLB の活動内容に関して、ポスターを各部署に提示し、更に院内のデジタルサイネージを活用して、職員の WLB に関する関心を高めていこうと取り組んでいる。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 改善した事

有休に関する質問に対して「分からない」「不明」と答えた職員が 24 年度は 59.5%であったが、25 年度は 41.1%へ減少した。有休取得率は 43%から 64%へと上昇し、残業時間は平均 10 時間から平均 6 時間に減少し、それぞれ改善がみられた。また、「現在の働き方の満足度」は 44.4%から 50.6%へと上昇した。

(2) 新たな課題として生じたこと

今年度から導入したクリニカルラダーも問題点や不十分な点があり、改善が必要である。また、「アニバーサリー休暇」の具体的な取り決めを検討する必要がある。

(3) 平成 26 年度の取り組み

5 つのアクションプランを継続し、定例会で意見交換を行っていく。

春日部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「職員意見箱の設置」

WLB活動の認知を高める活動の1つとして、看護部だけではなく、広く職員の意見を聞くための意見箱を設置した。投書の中ですぐに取り組める内容から実施し、職員食堂のレイアウト変更・トイレの鏡の設置・夜勤者の仮眠室の新規設置と運用などに着手することができた。

(2) アクションプラン②「WLB通信の発行」

WLB推進者チームの活動内容を全職員に周知するために、意見箱で出された投書内容に対しどのように取り組んでいるか、どう改善されたかなどを紹介する「活動ニュース」を発行した。また、平成 25 年 10 月に就業規則が変更されたため「変更のポイント」としてわかりやすい視点で説明することにも活用できた。

(3) アクションプラン③「看護業務から看護補助者業務への移行」

平成 24 年度末、看護補助者（以下助手）技術研修を実施。平成 25 年度に入り、助手の人数を 1.4 倍増員し看護師業務から助手業務に移行できる業務を話し合い標準化した。また、平成 25 年 10 月に電子カルテ導入となったことを期に、「助手依頼業務ワークシート」を作成し毎日の助手依頼業務が明確化できるようになった。

(4) アクションプラン④「助手チームによる横断的業務活用」

助手が当該部署だけではなく、横断的に活用できるようにするための取り組みを行った。

① 夜勤の助手業務を病棟夜勤者で助手チームを作り、全病棟を巡回する。

② 透析室のシーツ交換業務を日曜日勤の看護助手全員で行う。

更に、臨時の技術研修を実施、助手会議での意見を参考に、助手リーダーの PHS 所持などで、業務を統一することができた。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「改善したこと」

助手業務の基準が明確となり、何をどのように業務移行していくかなど各部署で取り組むことができた。また、助手が夜勤で組織横断的に協力し、排泄介助などを実施するようになり、看護職の夜勤での業務負担の軽減がみられた。

(2) 「新たに課題として生じたこと」

看護業務負担を減らし、時間外の削減を目指したが著明な減少は見られていない。時間外労働が看護職員の負担感を助長させている現状がある。固定チーム制の見直し、業務改善の進捗も部署間で格差があり、遅れている部署への関わりが重要な課題である。また、師長がスタッフ管理に専念できていない現状がある。限られたスタッフで効果的な看護を実践するための方策を看護部全体で検討し、取り組む必要がある。

(3) 平成 26 年度の取り組み

① 多様な勤務形態の導入

② インデックス調査、職務満足度調査結果に基づいた各部署の離職防止に向けた対策の抽出と実践

③ 夜勤助手業務の維持と日勤助手業務の改善

熊谷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「ねぎらい面接の実施」

中間面接を「ねぎらい面接」とネーミングして行い、上司が部下の「いいところ探し」を行った。部下も「ねぎらわれながら話をする機会」ができたことで、自分を見てくれている・評価してくれていることの確認ができた。2013年インデックス調査では、「上司は必要な時に的確なアドバイスや支援をしている」が73.2%（前年比3.8%アップ）となっている。

(2) アクションプラン②「マトリクスポスターの作成と掲示」

作成・掲示の時期にばらつきがありながらも、全部署で取り組むことができた。今後は、ポスターのデザインにこだわらず、前年度のねぎらい面接で評価を得たものについてよい所を伸ばしていける仕組みを考案し、今後を活かしていきたい。

(3) アクションプラン③「制度読本・制度ポスターの作成・配布と説明」

インデックス調査を受け、制度の精査を行い、制度読本を作成・配布・説明した。育児制度導入はニーズも高くすぐに整備できたが、介護制度は3年かけて充実が図れた。その結果、身近に制度利用者がいることで、「自分もこんな時に利用できる」という安心感につながった。制度認知度は2011年24.6%から2013年40.7%へアップしたが、目標とした60%には到達していない。

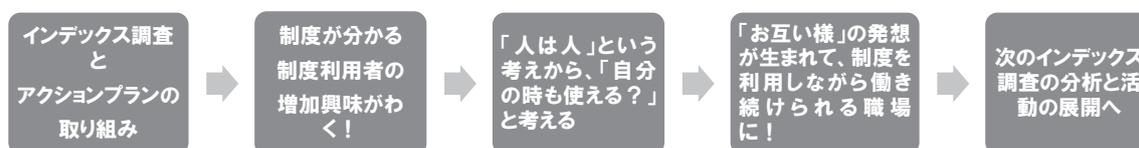
(4) アクションプラン④「かえるコールの実施」

2011～2012年度は、退勤時間に近い声掛けであったため、コールされても帰れない実情があった。2013年はかえるコールを昼休み前後や退勤2時間前に行い、業務調整を行った。さらに始業時の5時ピタスイッチを導入した。かえるコールの言葉は浸透し、自主的に行動して定時を退勤意識できるようになった。

2. 総括（3年間の振り返り）

2011年のインデックス調査から、**くれない族**（～してくれないと訴える人たち）を発見し、アクションプランを立ててチャレンジした。その結果、**くれない族**を**やる気族**（やる気に満ち溢れた人たち）に変える事は難しかったが、働きやすい職場づくりに繋がった。

WLBの取り組みは、制度理解が「お互い様」の精神を生み、制度を使う人は「働く意欲を持ち、働けるありがたさを知っている」**やる気族**であることが分かった。今後は、WLBを活かし、「中断せずに働けること」「その人らしい人生設計」につなげ、**やる気族**を育成しながら、**くれない族**の増殖防止のため引き続きアクションを起こしていきたい。



埼玉東部循環器病院の取り組み

1.3 年間のアクションプランの実施状況とその評価

(1) アクションプラン①「就業規則や内部規定の周知」

2年目まで入職時に総務課主催の説明会を開催したが、育児・介護休業法を中心に説明していたため参加率が低く、職員全体の関心も薄かった。3年目には入職時のオリエンテーションの一環として、入職から退職するまでの時間軸で看護職員のライフイベントに重ねた「制度・規程の概要」を用いて説明を行っている。制度を積極的に利用した職員は1名であるが、『職員を大切に作る病院である』と、肯定的に答えた職員は取り組む前の11%から今年度は半数に増加した。

(2) アクションプラン②「職務満足度、患者満足度調査の実施」

病院の取り組みとして今年度末に患者満足度調査の実施に入った。今年4月より、人事評価制度・目標管理の導入を目指して準備を進めている。今後、職員の自己効力感が高められるかどうかの評価を定期的に行っていきたい。

(3) アクションプラン③「職場・職員の声を聴取し、看護部運営に活かす」

個人経営色の強い小さな病院であり組織運営に脆弱な部分があったが、4年かけてようやく組織作りの土台が完成した。定期的に面接を行い、その間の離職者も初年度は32.6%であったが、昨年は9.2%、今年度は11.9%である。『上司との関係性』も初年度の30%から昨年は50%、今年度は項目によっては70%を超えた結果となっている。

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

情報の伝達に関しては3年を経過しても成果が出ていない状況である。経営方針は年度ごとに明文化し、PDCAサイクルで回しているが、それらが浸透するには目標管理手法が定着するのを待たなければならないと考える。『経営に対する長期的な視点の有無』や『組織に対する不安の有無』は28%から40.6%と、確実に改善してきている。

(5) アクションプラン⑤「多様な勤務形態の検討」

このプランに関しては大きな成果は得られていない。働き方や給与に関する項目は初年度より得点が高く、『働き方と生活に満足している』職員は今年度も78%を超えている。

2.総括（3年間の振り返り）

初年度の自施設の現状を経営層に報告した際、アンケート調査の結果が悪く、推進事業への取り組みや成果発表に難色が示された。それを働き方や給与面に関する職員の不満は少ないと制し、組織への信頼と労務に特化して対策を練った。

取り組みとしては非常に小さな対策であり、取り組みに冷ややかな職員もいたが、大きな岩がゴロンと動き始めると、その後は他部署も含めて職員の意識改革は早かった。病院の将来像の明確化が職員のライフプランに反映され、就業継続の判断基準となることも、改めて明らかになった。労務を客観視できたこと、総務課にきめ細やかな就業フォローの変化が出てきたこと、経営層が病院の進むべき道筋を職員に明示したこと、それにより離職率も低下し、『この病院にできるだけ長く勤めたい』職員が当初の目標の半数を超えた。

WLBの推進を病院全職員に拡大させ、引き続きWLBの推進に努めたい。

所沢ロイヤル病院の取り組み

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「安定かつ必要に応じた人員配置と看護師の定着」

安定した病棟運営を行うため、看護職・介護職の定期的な異動を見直し、必要な時に病棟に合った職員の異動を行うことにした。新入職者については、退職などで欠員が生じた部署へ配属したもののゆったりとした指導ができずに結果として退職に至った事例も多かったため、希望や経験年数等を考慮し落ち着いて指導が出来る体制の整った病棟への配属を行うようにした。療養病床を理解するために希望者に実施している病棟体験も、配属予定病棟あるいは顔見知りがいる病棟で温かく迎えるなど、各病棟で「退職者を出さない!!」を目標に掲げ取り組んだ。看護師が定着することで業務に余裕ができ、やりたい看護ができる・・・その好循環を病棟単位ではなく、看護部全体として考えられるような意識が高まった。

また、始業前に各師長が集まってのミーティングを始めたが、これはタイムリーな情報交換や職員の病棟派遣などの協力体制など、業務量調整のみならずお互いの病棟を理解することにも繋がった。

(2) アクションプラン②「さまざまな制度の周知とそれを活用できる職場の風土づくり」

就業規則についての一覧表作成・配布と説明会を開催したことで、窓口である総務課への問い合わせ件数は増え、制度が活用できる環境は整いつつあると言える。特に有給休暇は100%近く取得できている。制度を知ることにより育児支援等若い世代の職員が優遇されていると感じている職員の不公平感は少なくなり、「お互いさま」の気持ちでスムーズな勤務交代が可能となった。

(3) アクションプラン③「管理者育成のための教育・研修体制の確立」

クリニカルラダーに基づいた研修と目標管理などにより管理者育成に努めてきたが、院内教育では限界があり、院外研修を活用する機会を増やした。看護協会や法人本部看護・介護局主催の管理者研修など目的を明確にして参加し、必要に応じ伝達を行い共有することで、管理者としての役割を認識し自覚を高めたと言える。

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 改善したこと

- ・業務改善や意識改革により時間外労働時間が減少した。
- ・病院全体の会議や委員会で「ワーク・ライフ・バランス」をキーワードに検討される場面も多く、看護部以外でもさまざまな制度の利用者が増えた。
- ・病棟間や他部署との連携が強化された。

(2) 本事業参加への感想

活動開始直後は看護職優遇のためのプロジェクト?と誤解された部分もあったが、多くの方の支援を受け、手の届かない所にあると思っていたミッションやビジョンを業務の中で意識することができるようになった。またこの活動により自分たちがいかに恵まれているか、不平不満を提案という前向きな形で表現することの必要性を再認識する機会になった。

(3) 今後の取り組みなど

本事業で得た内容を常に念頭に置き、管理者を含めた教育体制の充実、夜勤業務の負担軽減等、安心して働き続けられる職場環境づくりを継続したい。

新座志木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「夜勤」「長時間労働」「超過勤務」の問題への取り組み

現在も時間外調査を継続し、問題に挙げた薬剤科との製剤時間に関する調整を行っている。また、非常勤の看護補助者に常勤化を勧め、夜勤看護補助者の増員を図った。そのため、煩雑だった看護師の夜勤業務を整理する事ができつつある。前年度からは大幅な超過勤務の削減には至っていないが、当院本部が立ち上げている「採用定着委員会」の活動に参加し、他院の見学に行く業務改善に取り組んでおり、今後は夜勤時間の検討を行う。

(2) アクションプラン②「看護補助者の活用（業務整理）」

看護師のマンパワーを補うために、看護補助者の活用を挙げた。看護補助者は医療の現場を知らない初心者から、ヘルパーの資格を持つ者もいる。この様々なレベルの補助者を効果的に育成するためには、まずは評価からということで、看護師が使用している「能力開発ラダー」を基に「看護補助者用ラダー」を作成した。必要なケア項目をチェックリスト方式で自己評価・他者評価し、また、シリーズ化した研修会に参加することも評価に加えた。補助者から「研修に参加して、自分の課題が分かった」「次のステップに進めるように頑張りたい」などの前向きな意見が聞かれたため、今後は内容の見直しと研修の充実を図っていききたいと思う。

(3) アクションプラン③「労働環境の整備」

「労働環境の整備」という大きなテーマの中で、まずは外部委託した保育室の質の向上を図る為、父母会で挙げた率直な意見をディスカッションし、委託業者への提案を行ってきた。また夜勤の際、ゆっくりと休憩をとれる場所がないとの意見から、仮眠ベッドや休憩場所の整備を行った。今後も、現場からの意見を活かし、生涯を通して働き続けられる労働環境整備を目指して行きたい。

(4) アクションプラン④「WLBを病院全職員に推進」

初年度の立ち上げ時は、看護部に周知後に全職員へ広げていく予定だったが、説明会などの開催には至っていない。しかし、総務課が「WLBテーブル」を使用し、他職種への制度の説明を行ったり、多職種も保育室を利用するようになったりと少しずつではあるが広まりつつあると感じている。今後は、説明会を企画し、全職種に周知できるように働きかけていくことが必要であると感じている。

2. 総括（3年間の振り返り）

人材確保と定着を図るため、「働き続けられる職場作りの推進」を目標にWLB推進ワークショップに仕上げをした。1年目はインデックス調査の結果に驚愕しながらプロジェクトチームを立ち上げ、看護部だけでなく、病院全体で取り組みを始めた。2年目は「WLBテーブル」を作成し、保育室の外部委託を開始。働きやすい職場作りと職務満足度の向上に取り組んだ。その取り組みが功を奏し、離職率・有休消化率の改善がみられた。そして3年目は、まずインデックス調査の回答率が56%であった事から、WLBプロジェクトチームの働きかけが不足していたことを痛感した。そしてその結果から、初年度に3年後の長期的な取り組みとして挙げていた項目に関して少しずつ改善は出来ているが、まだまだ取り組みが必要であると感じている。「継続は力なり」を目標にチーム力を再燃させ、取り組んでいきたい。

東川口病院の取り組み

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「役割が理解でき、目標管理につなげることができる」

病院の目標が伝わらない、仕事に対する将来像がつかめないという調査結果より、目標管理をすることで、病院の目標（中長期）を知る。そして、役割として何をしなければいけないかを考え、将来像につなげるプランを考え実行した。病院目標の理解に関しては、病院全体で目標管理を広め他職種とも共有できる風土づくりができたが、個々の役割に関しては、さらに将来像がつかめるような関わり方が、課題である。（個人がわくわくする目標立案できる）

(2) アクションプラン②「支援制度・福利厚生を伝える」

支援制度・福利厚生の理解が低いため、ポスター作製など実施、休職者には、病院の情報をこまめに伝達（2か月1回程度）した。しかし、状況としては、認知度は低いが、実際100%近く活用されている現状がある。それが、まだ支援制度・福利厚生なのだとの理解が得られていない為、アピールを継続していく。

(3) アクションプラン③「看護部基準・手順の見直し」

仕事と生活を両立しキャリアアップが図れる。働きやすく将来像がつかめる職場づくりの環境を実現するため、「教育体制の見直し」、「目標を明確にできる基準の見直し」、「仕事をする上で不安を解消できる手順の見直し」を行った。手順は、PC上でのシステムを導入しいつでも、閲覧できる環境づくりを整えた。

(4) アクションプラン④「中途入職者の教育体制の見直し」

入職3ヵ月は、病院・環境・職員に慣れる体制が浸透し、個々の教育で計画されている。その他、院内教育委員でも、年2回中途入職者全員に2日間の教育計画プランを必ず実行している。

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は、看護部だけではないため院内を巻き込んで実施することで、病院目標の周知に関しては、全体で共有できた。
- ・教育体制は、看護部だけではなく院内全体でも実施でき、病院全体で支える体制が定着した。

(2) 本事業への感想

本事業に参加する動機として、他病院と比べ改善できることはないかを明らかにすることで、職員満足・意識が向上し、組織運営が円滑にいくことを目的として参加した。インデックス調査の結果より、職員の病院への意識がむいていない現状がわかり取り組むことができた。今後、働きやすい環境をさらに整え理解してもらうことで、地域密着で運営している病院としての人材育成を強化していきたい。

(3) 今後の取り組み

- ・個々のキャリアが明確になり、支援体制の活用ができる。
- ・ワークライフバランスを看護部だけではなく、院内でさらに活用できるように働きかける。

37. 東京都



東京都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、WLB 推進ワークショップ参加施設を募集し新規にワークショップ参加 4 施設、インデックス調査参加 2 施設を決定した。支援体制強化のため、東京労働局医療労働専門相談員 4 名を各施設の担当とした。また、200 床以下の 2 施設は、東京都ナースプラザ看護師等地域確保対策事業である病院巡回訪問事業にも登録し、1 施設 2 名の就業協力員が支援者として、ワークショップ前から支援することが可能となった。

5 月 30 日、説明会を実施。ワークショップ全体の流れとイメージをつかめるよう昨年度参加施設に発表してもらい、インデックス調査の方法と結果の見方について説明した。とくに今年度から新たなデータとしてベンチマークの結果が届くため、新規参加施設のみでなく 2 年目・3 年目施設にも案内し、解説は日本看護協会の担当者小村さんに依頼した。

6 月のインデックス調査には、3 年目施設の中から再調査を希望した 5 施設、2 年目 8 施設を加えた 19 施設（5899 名）が参加、回収数 4600（回収率 78.0%）であった。

8 月、各施設にインデックス調査結果を送付するとともに、東京都 19 施設の結果を集計し、参考資料として提供した。

9 月 11 日・12 日、ワークショップを開催し 4 施設 23 名が参加。参加施設の中には、看護部長、事務職員、看護師長など 8 名が参加し、施設の現状を確認合いながら活発に話し合いが進められた。

平成 26 年 2 月 6 日、フォローアップワークショップを開催。インデックス調査施設も含め 6 施設 34 名が参加し、各施設の発表後は活発に質疑応答が行われた。また、午後を公開とし、来年度ワークショップへの参加を検討している施設 21 施設 29 名を対象に、事前に説明会を実施。その後、本年度ワークショップ参加施設、インデックス実施施設、2 年目実施施設の 3 施設の発表に参加した。公開ワークショップは「各施設の取り組みが参考になった」「来年参加したい」と好評であった。

フォローアップでは、参加した看護部長が熱心に取り組む姿勢が看護師長を動かし、院長・事務長まで巻き込んだ活動に広がり離職率が大きく低下した、他職種との連携を勧めて時間外の軽減につながった、制度や支援体制がある程度整っているものの施設の機能変化により看護職の役割が大きく変化した施設では積極的にキャリア支援に取り組むことで離職を防止したなどの成果が発表された。また、今回は施設の WLB 推進委員である事務職が初めて発表者として登壇。WLB 推進ワークショップが看護部活動から施設全体での取り組みに発展してきたことを実感した。

2. 平成 26 年度の東京都看護協会の活動方針・計画等

平成 26 年度も本事業を継続して WLB 推進ワークショップを実施。ワークショップ参加 5 施設、インデックス調査 5 施設を新規に募集するほか、2 年目、3 年目の全施設がインデックス調査に参加予定である。また、中小規模病院には、本年度同様、東京都ナースプラザ看護師等地域確保対策事業である病院巡回訪問事業と合わせて実施することで支援体制を整えるほか、東京労働局との連携も継続していく予定である。

東京大学医科学研究所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)	探索的臨床試験の拠点病院として新しい医療の開発・提供を担い、国民の福祉、医療の発展、わが国の経済成長に貢献する
ビジョン (組織が目指す将来像)	<病院のビジョン> 多職種が連携して質の高い医療、探索的臨床試験を提供し、モデル病院として機能する 院内外・国内外と活発に交流しながら、臨床試験に関わる優れた医療従事者を育成する <看護部のビジョン> ・当院看護師が誇りとやりがいを持って当院で働き、探索的臨床試験に携わることができる。 ・質の高い看護、臨床試験を受ける患者・家族を支える看護を提供し、患者の QOL 向上・納得に貢献できる。 ・看護師の増員、育成、定着により、毎年、当院看護師が国内外で発表したり、進学・長期研修したり、当院で研修を受け入れる環境ができる
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)	<<病院>> ・ここ3年間で、平均在院患者数が約60名から約80名、一時的には100名に増え、外来患者数も微増した。 ・臨床試験のため診療科が新設され、その都度、業務が大きく変化し、煩雑になった。 ・診療端末上の指示・記録と書面指示・記録が混在しており、情報収集が煩雑で、情報共有も難しい。 <<看護部>> ・30歳代看護師が56%を占めるなど中堅層が厚い。WLB支援制度・基盤制度はほとんどでベンチマークに近い値が得られ、キャリア・能力開発支援制度、リスク管理、休日・休暇は、ベンチマークを上回った。 ・休日・休暇数は多いが、病棟や子供がない職員では、「必要に応じて有給休暇が取得できる」、「勤務表作成時に個人の希望が通りやすい」と回答する割合が低かった。 ・病棟では8割が「定時で終わることができない」と回答し、病棟・外来とも5割弱が「業務が終わっても周囲に気兼ねなく帰れない」と回答していた。 ・病棟職員の3割弱が健康状態の不調を訴えており、夜勤が影響している可能性がある。 ・8割が「能力開発研修の実施・支援がある」、「現在の仕事が能力開発の機会となっている」と回答し、6割が「看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」と回答する一方で、「現在の仕事が自分の描く将来像につながる」「今の勤務先に長く勤めたい」との回答は5割前後にとどまった。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	・必要な人員を確保しながら、効果的かつ公平に職員に休暇を提供できるような、勤務表編成基準が必要である。 ・育児・病気等で夜勤ができない看護師が増える中で、夜勤の負担を減らす必要がある。 ・業務の整理、他職種との役割分担、クラーク・看護助手の活用、早く帰る風土づくりを進める必要がある。 ・将来像を描けない職員、目標への道筋がわからない職員がおり、充実した教育研修制度を活かせていない。
3年後のゴール	・各教育制度がつながりをもって機能し、病院・看護部のミッションが日々の実践や教育と結びつき、自分たちの看護の成果を実感できることで、看護師が自己のキャリアパスを描き、学びながら働くことができる 「15：自己の描く将来像につながる」 45.7% → 60% ・適切な勤務割振、人員確保、多職種連携の推進、業務改善、職場風土の改善により、看護師が効率的・効果的に働き、帰宅できるようになる ・「21：定時で終わることができる」 23.5% → 40% ・「5：業務終了後気兼ねなく帰る」 59.2% → 90%以上 ・以上により、働き方や生活の満足度、健康状態の回答も改善する

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自分たちの看護の成果を確認：病院・看護部のミッションに照らした方針決定、事例検討・報告会によるミッションとのつながりの確認、院内外との交流推進、学会参加の推進 ②教育研修制度の活用：個別の関心の把握と面接支援により、ラダー・院内認定・研修経費助成・出張研修・学会出張・海外出張・認定看護師派遣・大学院進学・人事交流など各教育研修制度の利用者を増加させる ③メリハリのある職場づくり：適切な勤務割振、人員確保、多職種連携の推進、業務改善、職場風土の改善により、看護師が集中して効率的・効果的に働き、帰宅できるようにする
1年間の取り組み	①夜勤負担軽減：13時間夜勤を導入し、業務量に応じて運出・準夜等を組み合わせた夜間人員配置を実施する。 ②残業時間の削減：繁忙度に応じた人員配置、業務量を考慮した勤務割振、看護助手・クラークとの業務分担、他職種との役割分担の推進、業務改善に取り組む。また、業務が終わったら帰る職場風土をつくる ③勤務表作成基準づくり：勤務割振りの考え方、個別の休暇希望の反映の仕方をルール化する。 ④キャリアラダー取得支援：ラダーエントリーを強く推奨し、実践と結びつけながらキャリアラダー研修・課題を展開させ、目標水準への到達を支援し、ラダー取得が看護師の成長であることを実感できるようにする。 ⑤キャリアサポート：よい成果はフィードバックし、外部発表の支援を行う。関心に応じた専門研修や外部研修への参加を奨励する。院内のロールモデルと接する機会、活躍をみる機会を増やす。
今後4カ月の取り組み	①WLB推進の周知と職員の意見募集：職員向け説明会を実施し、職員からの意見・提案を募集する ②20日までに勤務表を提示：現ルールを守って勤務表を作成する。勤務管理支援システムの導入を要望する ③休暇取得状況の分析：年休・特別休暇の取得状況を調査しフィードバックする ④13時間夜勤導入準備：WGにより課題の抽出、ルール作り、業務整理を行い、就業規則改正要望を提出する ⑤残業要因・業務分析：業務量調査を実施する

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

基本的には、看護部会議、副看護師長会、業務検討委員会など看護部内既存会議を利用した。また、交替制勤務検討WGを新設し、10月から活動を開始した。看護部外については事務部とは連絡を密にし、病院長や病院執行部会、病院会議で適宜説明し協力を得た。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB推進の周知と職員の意見募集」

10月に看護部会議、副看護師長会でWLBインデックス調査の結果とアクションプラン案を報告し意見交換した。その後、職員対象説明会の開催、及びメールでの資料配信を行い、各部署でアクションプラン案について話し合った。全体的には不満は少なかったが、一部で忙しいことへの強い不満も出た。また、11月に当院のWLB支援制度紹介リーフレット（育児版・介護版）を作成し、1月に育児中看護師の交流会を開催した。

(2) アクションプラン②「20日までに勤務表を提示」

看護部会議で20日までに勤務表を提示することを確認した。12月は1月5日までの勤務表を作成し、職員が年末年始の計画を立てられるよう配慮した。13時間夜勤・長日勤の全面試行が始まった1月・2月の勤務表は所定日数の計算が難しく、作成が遅れたため、病院執行部会や事務部に再度要望し、2月に勤務管理支援システム前倒し導入が実現した。

(3) アクションプラン③「休暇取得状況の分析」

個人別の年休、病休、子の看護休暇、その他の特別休暇の取得状況データを作成し、看護師長に配布し、バランスを考慮した休暇の提供を依頼した。12月には看護部会議で「公平で効果的な休暇の提供」についてディスカッションし、基本姿勢を共有した。

(4) アクションプラン④「13時間夜勤導入準備」

10月から2月に交替制勤務検討WGを計8回開催し、副看護師長会、業務検討委員会、各病棟の部署会議でも検討を重ねた。10月下旬から12月に各病棟で単発の13時間夜勤・長日勤を試行し業務改善を重ねた結果、13時間夜勤、長日勤、準夜勤各2種類の勤務区分要望がまとめられ、13時間夜勤手当・長日勤手当も併せて就業規則改正要望を提出した。

(5) アクションプラン④「残業要因・業務分析」

業務検討委員会が中心となり、クラーク、看護助手への業務委譲を進めるとともに、パートナーシップ・ナーシングシステムの実施状況や13時間夜勤・長日勤の業務について情報交換を行った。また、調査表作成、プレテストを経て、業務量調査を実施した。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

看護師長、副看護師長を中心に各部署で繰り返し話し合う中で、職員が活発に意見を述べ、それらを反映しながら業務改善を進める職場風土ができた。夜勤の負担が軽減したという感想が多くあること、勤務管理支援システムを導入できたことも前進である。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

長日勤は負担が大きく、部署会議や勉強会への出席者も減った。増員や遅出等の配置、業務改善、他職種との役割分担を進めながら、日勤・長日勤の負担軽減を図りたい。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

他施設と比較することで、当院の強み、弱みを再確認することができた。WLB基盤制度、支援制度自体は整っており、恵まれた制度を活用する必要性を感じた。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

今年度の取り組みに加え、キャリアラダー取得支援、キャリアサポートを強化する。

町田病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	【病院】 ・地域住民のニーズに沿った一般病院での医療を提供する	【看護部】 ・病院の理念に基づいて、看護専門職として自立する ・信頼される看護部を目指した、組織づくりに励む ・安心して働き続けられる、職場風土を作る ・看護職員のやりがいを支援し、自己実現を目指す
ビジョン (組織が目指す将来像)	【病院】 ・安全に・迅速に・思いやりを持った職場を目指す	【看護部】 ・自分の仕事にやりがいを見出し、生き活きと、働き続けられる職場づくり ・チーム医療の一員として、自己の役割と責任を果たす

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<病院> ・組織体制に関する制度の確立や、組織・システム作りが不十分。職務規定やルールなど周知徹底や統一性に不備が目立つ ・組織体制・風土として、WLB制度導入には時間を要する
	<看護部> ・離職率は40%から20%に低下。平均在職年数4.3か月。定着理由は時間外勤務がない・定時に帰れる・勤務希望が通るなど。 ・多重業務・業務多忙というが、ベッドサイドにいる時間は長い。その相違は何かを検証・認識できていない ・有給休暇取得82.6%と高いが、職員は有給休暇取得に自覚が持てていない ・透明感のある平等・公平な勤怠管理でない。突然の休みが安易で調整に苦慮している。また、病院の将来像につながる仕事であるに対し「そう思う・ややそう思う」が14%と低い。これは病院のミッション・ビジョンが明確に伝えておらず、各自が認識できていない ・職務や職位の異なるそれぞれの考え方・気持ちが通じておらずコミュニケーション不足やコミュニケーションエラーが考えられ、相手を尊敬する姿勢が不足 ・看護ケアに費やす時間が十分に取れるかでは「そう思う・ややそう思う」が14%と低い。しかし、クリティカル・インジゲーターは低値であり(褥瘡発生率、転倒転落による骨折など)、看護の質は担保されていると評価できる
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. お互いの立場に立って話し合う機会が少ない ・それぞれの価値観や存在意味が的確に理解できておらず誤解が生じている ・人員は増加しているが、現場の業務量削減に上手く繋がっていない ・時間外は少ないが、看護ケアの時間がないと感じ、その不満は大きい 2. 職員からの積極的な提言がなく、自主的な行動が少ない ・説明不足や理解不足などで、やらされ感で仕事をしているため業務が煩雑となり、それがストレスになり言われたことだけをやればよいという風土 3. 効果的な制度取得のシステムがない・就業規則に明記はないが対応している、検討中が多い



3年後のゴール	1. やりがいを自主的に見つけ、自己実現できる職場環境の整備 ①職場環境の満足度が上がる ②看護の質向上 ③自己実現 ④離職率15% 2. お互いが尊重し助け合いながら仲間同士で支え合えるチーム医療の実現 ①信頼関係の構築 ②チーム医療の確立 ③組織全体でWLBを推進
----------------	---

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. 自律した専門職としての組織づくり、チームづくり ・管理者は役割を認識して行動がとれる。また、全職員が自主的にやりがいを持って自己実現できる職場づくり 2. 風通しのよい、公平感のある制度・システムづくり
1年間の取り組み	1. 全職員がやりがいを感じながら生き活きと働き続けられる職場づくり(WLB推進) ・お互い様関係づくり、相手の力を引き出す関係づくり。自己実現できる教育体制の確立 2. 自主的に意見交換できる職場風土の確立 ・業務改善(看護ケア提供方法の調査・検証・改善、申し送り短縮・廃止)
今後4カ月の取り組み	1. 看護部WLB推進体制の立ち上げ 1) 看護部WLB推進委員会の開催、2) 看護部WLB推進委員会設置の広報 2. 全看護職員が自主的に自律して看護業務が提供できる取組み「やりがいを感じられる、認め・褒めあえる」職場づくり 1) 信頼関係の構築(ヒアリング・ミーティング実施)、2) 業務量・看護ケアの実態・聴き取り調査、3) 業務整理(業務改善)・各業務担当者の明確化(他職種への業務委譲、業務分担の交渉・調整) 3. 看護管理者自身のストレスマネジメント・ストレスを高めないで「やりがいを感じられる」看護管理システムづくり 1) 各看護管理者が協働できる環境づくり、2) お互いの力を引き出し合い、支援しあえる関係づくり

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

当院では、WLB に対する認識や取り組む姿勢に対して、まだ積極的に導入することが難しい組織であると判断した。そこで、初動では看護管理者を中心とした推進委員で開始し、看護職員全員が「やりがいを持って働き続けられる職場」をめざす。また、この機会を通して、看護管理者自身の「やりがいを感じられる看護管理」の実践体験ができる自己成長の場にしたと考え参加した。そして、最終的には、看護部取り組みの経過・成果が普遍的価値である事を組織全体へと伝え、理解の基、全職員で共有・協働して「やりがいを持って生き活きと働き続けられる」活性化された組織づくりへと行動変容したいと考えている。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「看護部 WLB 推進体制の確立」

- i) 看護部 WLB 委員会の開催 (1 回/月) : NS プラザ相談員、労働専門員との勉強会開催。
- ii) 看護部 WLB 委員会設置の広報 : 看護部長通信 (アンケート結果、WLB とりくみ報告)。

(2) アクションプラン②「全看護職員が自主的に自律した看護業務が提供できる仕組み」

“やりがいを感じられ、認め・褒めあえる” 職場づくり

- i) 信頼関係の構築 (ヒアリング・ミーティング実施)。
- ii) 業務量、看護ケアの実態、聴き取り調査。
- iii) 業務整理 (業務改善)、各業務担当者の明確化 (他職種への業務委譲、業務分担の交渉・調整)。
- iv) 働き方、休み方の工夫 (遅番勤務、夜勤専従者導入)

(3) アクションプラン③「看護管理者自身のストレスマネジメント」

“ストレスを高めなくてやりがいを感じられる” 看護管理システムづくり

- i) 各看護管理者が協働できる環境。
- ii) 互いの力を引出し合い支援しあう関係構築。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善した事」

- ①多様な働き方・休み方の改善 : i) 他職種の役割分担・連携 (チーム医療推進)。
- ii) 勤務シフトの工夫 (遅出・早出など看護ニーズに応じた勤務の導入・活用。超過勤務を行わない業務配分。看護助手夜勤専従者導入)。
- iii) リリーフ体制導入 (業務指針の改定 : 実施者の不安解消、環境整備、協力体制の確立)。
- iv) 休暇取得促進 (残業届・有給届の個人管理 : 公平・公正な勤怠、師長の業務量削減、総務課と協働)。
- ②働きやすい看護労働環境の整備 : i) ナースセンターの改装・改築。
- ii) 新たな教育体制 (外部講師派遣 : 看護管理者ワークショップ、記録改善、現任教育) iii) 新人看護職員教育担当者の配置 (教育担当主任)。
- iv) 申送り廃止 (時間の活用 : ケアカンファレンス、ケア提供時間、チームで協働)。
- v) 看護職員増員 (職場定着率向上 : 障害者病棟看護基準 13 : 1 から 10 対 1 へ。看護職員満足度調査向上)。

- (2) 「新たな課題として生じた事」 : 本取組の評価を現場の声から調査・分析し検証する。その結果を柔軟的に改善策として取り組み、その経過・成果を広報する。

- (3) 「この事業に参加して気付いた事」 : 看護管理者たちがシンボリック・マネジャーとして成長し、組織が元気になってきた。そして、インディケータ値から組織を客観的に認識する必要性を実感し、長所は更に向上、短所は克服するという価値観が共有でき、動機づけとなって協働できた。その上、モチベーション (働く意欲 : 働きがい、やりがい) を上げる実践型組織づくりの成功体験に出会えた貴重な機会でもあった。

- (4) 「平成 26 年度の取り組み予定」 : 推進活動を看護部から組織全員にと広げ、病院組織のパラダイムシフトを体感する。本取組の経過・成果を組織内外に広報する。

武蔵村山病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域の中核病院として市民に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)	その人らしさを支え合える職場環境にする

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)	【制度】 ①WLB推進体制が存在しない。 ②有給休暇：有休取得率が85.5%と高い。 ③育児支援：前年度育児休業制度を利用している者は25名いる。それに対し、育児短時間勤務制度を利用している者が8名と少ない。 ④介護支援：前年度介護休業制度を利用している者は1名いる。しかし介護を必要とする家族がいると回答した者が47名(20.2%)いる。 ⑤制度を知らない者が多い。また制度がなくても運用で対応していることが多い。 【職場環境】 ①離職：離職率が2011年13.8%に対し2012年11.3%と2.5%低下している。 ②残業：施設平均残業時間6.2時間である。残業している者が79.4%、残業していない者が12.9%である。定時に業務が終わらないが47.4%であり、未婚者、子供がいない者が50%で定時に業務が終えていない。そして病棟勤務の者が56.6%定時に業務を終えていない。 【仕事に対する評価】 ①上司に対する評価が良い。 ②自分が描く将来像につながらないと回答している者が51.9%である。特にリーダー層となる20代後半～30代も50%以上が将来像につながらないと回答している。 ③看護ケアに費やす時間が少ないと回答している者が56.7%である。 ④今の勤務先にできるだけ長く勤めたいと思わない者が44.6%である。 ⑤看護職員を大切にす組織であると思わない者が45.1%である。 ⑥現在の働き方に満足していると思わない者が41.2%である。 【生活に対する満足】 ①現在の生活61.8%が満足しており、満足度が高い。
	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	その人らしさを支え合える職場環境にする ①すべての職員が利用できる制度を知り、活用できる ②職場環境の満足度があがる⇒将来像・長く勤めたい職場・大切にす組織・働き方・看護ケアの項目の満足度60%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	①WLB支援制度が活用しやすい環境作り、看護部以外へWLB推進の拡大 ②キャリアパスを作成し職員を理解して、人材育成や配属を行う ③定時に勤務が終えられるように業務改善
1年間の取り組み	①WLB支援制度を職員が理解できるように周知の継続 ②アンケート調査の分析と改善 ③時間外勤務の実態把握と分析
今後4カ月の取り組み	①WLB推進について、およびWLB支援制度(就業規則)についての周知 ⇒WLB推進委員会の発足、WLB支援制度の勉強会、職員への説明会など ②インデックス調査結果からだけでは把握できない将来像・長く勤めたい職場・大切にす組織・働き方・看護ケアに対して満足度が低いと回答した要因の把握 ③時間外勤務内容の実態調査

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

当院は WLB 推進体制がなかったため、看護部長、師長 13 名、総務課職員 1 名で WLB 推進委員会を発足した。アクションプラン毎にグループを構成し、毎週開催している師長会後に活動を開始した。月に一度、グループの活動内容を報告し評価、改善を行った。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB 推進について、および WLB 支援制度についての周知」

WLB 推進委員会の発足、および規定の作成し活動を開始した。師長に対して WLB について勉強会を行い、職員に対して「WLB について」、「インデックス調査結果」、「今後の活動について」の説明会を計 16 回開催した。看護部のみの活動であるが、他部門の所属長にも説明会に参加をしてもらった。また、就業規則に明記されていないが運用している制度の洗い出しを行った。他の明記されている制度を応用して運用していることがわかった。

(2) アクションプラン②「インデックス調査で満足度が低いと回答した項目の要因を把握」

満足度の低い項目(将来像、長く勤めたい職場、大切に作る組織など)について追加アンケートを行うことを計画した。職員がどのように考えているのか具体的に記載してもらうことで満足度を低くしている要因の洗い出しを行っていく。アンケート項目を 10 項目とし、師長を対象にプレテストを実施した。また、インデックス調査では部署単位での分析が行えなかったため急性期病棟、慢性期病棟、特殊部署に分けて分析を行えるようにした。

(3) アクションプラン③「時間外勤務の実態調査」

師長が、1 か月分の職員の時間外勤務申請表と、タイムカードの打刻時間を比較し、自部署の時間外の内容について分析と評価を行った。時間外勤務とは、上司の指示命令で実施することについて意識統一を行うこと、時間外勤務の内容について明らかにし部署間の差が生じないように標準化する必要が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」

WLB 推進委員会の発足、グループ活動により、師長の意識向上につながった。また、職員へ説明会を開催することで、取り組んでいく方向性を示すことができた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ①看護部だけでなく病院全体の取組みが必要である。
- ②管理職者が就業規則や労働基準法の理解、共通認識を持つことが必要である。
- ③時間外勤務申請内容の見直し、標準化が必要である。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

制度について師長間で認識や理解に差があることがわかった。それが、職員の働き方や生活に影響を与えてしまうため、共通認識、共通理解が重要であると感じた。また、師長達が一致団結できる大きな機会となった。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ①WLB 推進委員会の活動を看護部から病院全体へ拡大していく。
- ②看護部内規の洗い出し、および明記の検討を行う。
- ③就業規則や労働基準法の勉強会を継続する。
- ④追加アンケートの分析と改善を行う。
- ⑤時間外勤務申請内容の基準作成と標準化、業務量調査の検討を行う。

東大和病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域を代表する中核病院として住民に安心した質の高い医療を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	労働環境を整え、個々の看護の専門性が高められる職場

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>【就業規則等制度について】 就業規則の周知不足・・・「わからない」回答が50%を以上の項目が多い 制度の認知度が低い・・・周知方法の未整備 時間給がない・・・他施設の52%が導入済み。対応8.1%、検討中は4.8% 親の介護休暇がとれているが、子の看護休暇が認知されていない。年休で取得</p> <p>【仕事について】 残業申請は9.4h、実態11.3h ゆとりある看護ができない。入院が多く手術患者が年々増加し残業が多い 病棟にいるドクターがいないため夕方から病状説明処置に追われる。 説明同意を得るもの多く記録に追われる。 看護ケアに費やす時間を十分にとることができないと思っている：60.5% 長く勤めたいと思っている人が少ない・・・60.8% 自分の将来像を描けていないナースが多い・・・59.5% 看護師も臓器別専門性を追求していくことが必要。 医師の巻き込んだ教育体制（部署別）の見直しが必要。 科別の認定、科別の教育体制の充実が必要。</p> <p>【離職率】職場の原因による、体調不良（鬱）65%。（人間関係、繁忙な仕事についていけない。）</p>
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>1、制度の認知度が低く、利用実績も低い。利用希望は多いため、制度の認知度アップと利用者増加。 2、所属長の残業させるときの考え方の統一。残業内容の把握の徹底と定時帰宅可能な仕事の進め方への改善。残業要因の一つであるDrとの上手なコミュニケーション方法の改善。 3、離職率の改善。目の前の業務に追われる感あり。将来の仕事像に結びついていない。看護業務の基本や専門技術を磨き、将来に繋げられるような環境の構築。</p>



3年後のゴール	<p>1、①必要な制度の整備 ②制度の有無確認や利用方法の職員理解促進 ③上司の制度理解の徹底 ④利用促進による職員のWLB UPしつつあることが肌で感じ始めている状態（お互い様風土の醸成） 2、適正な残業のあり方に近づいている。 3、専門性を活かした仕事で充実してきたという声が職員満足度調査等から把握できる状態。 離職率の減少（14.7%→10%）</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、制度改訂版の周知 ①職員への周知 ②就業規則の見える化（Q&A作成、イントラネットでの啓蒙など） 2、業務改善見直し後の業務定着と専門性を活かせる体制 成果尺度：定時退勤者の増加 45%→60%にUP ①予定緊急入院コーディネータの定着 ②業務改善の成果の向上 ③病棟と外来の一体化 ④勤務時間内の勉強会の実施（受講時間の見直し） ⑤勤務時間内の委員会活動の調整 ⑥インデックス調査への参加（改善度の把握）</p>
1年間の取り組み	<p>1、制度改訂と職員への配布 ①理事会に起案 ②就業規則改定配布 2、業務改善後運用定着と更なる業務見直しの実施 成果尺度：定時退勤者の増加 35.8%→45%にUP ①緊急コーディネータの登用（新規） ②各部署の業務改善の継続 ③業務量にあわせた円滑な勤務表作成の実現 ④多様な勤務形態の採用＝時差出勤制度の導入 ⑤外来と病棟間での交流研修</p>
今後4カ月の取り組み	<p>1、制度の見直し ①看護部で就業規則の見直し案作成。人事管理課に相談し、最終看護部案を完成させる。 2、残業ルールの再確認と業務改善による業務の見直し ①残業の現状把握 ②現状分析：実態から見えた課題の整理 ③アクションプラン立案 ④プラン実施と1ヵ月毎の振り返り</p>

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

看護部長を責任者とし、就業規則見直し担当師長（1名）、業務改善担当師長（3名）、事務局（総務課1名）の5名をWLB推進担当者に任命。上記6名にて、定期的に定例会を開催し、方針の決定を行う。毎週の師長会にて委員会内容の報告、相談、施策実施の依頼を行う。必要に応じて経営陣への実施承認や関係部署への相談、交渉を行う。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「制度の見直し」

就業規則に規定されておらず希望が多い項目、就業規則に規定されていないが運用上実施しており就業規則に追加したい項目をリストアップ。人事管理課に相談をし、看護部の就業規則案を策定。1月の理事会に付議。休暇に関する3つの項目につき前向きに検討するとの回答を得た。

(2) アクションプラン②「残業ルールの再確認と業務改善による業務の見直し」

定時終業が可能な職場になるよう業務改善を下記の手順で実施。

- 1、残業の実態把握調査をし、残業要因となる業務を分析。
- 2、残業要因業務に対し、看護部としての業務の統一ルールを策定。それを前提に各病棟での事情に合わせた改善策を検討し、策定、実施。
- 3、看護部内での他職種に渡る業務分掌の見直し、医師を含む他部署との業務の見直し、業務の生産性向上の観点で改善策を策定。
- 4、時間外勤務申請の適正な運用により、残業管理を強化。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・ 残業時間の削減（昨年同月比）
- ・ 残業に対する職員の意識
 - ◇ 定時に終わることができるように業務改善している
そう思う 45% ややそう思う 33% あまりそう思わない 15% そう思わない 5%
 - ◇ 業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる
56.5%（インデックス調査） → 67.6%
 - ◇ 残業に対するストレスは軽減されたか？
軽減した 54.3% 軽減していない 41.4%
 - ◇ 業務改善は残業の軽減につながりましたか
はい 56.8% いいえ 33.3% 無回答 8.5%

(2) 「新たな課題として生じたこと」

業務改善で新設した緊急入院コーディネーターの人員不足

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・ 2次救急指定病院という役割が多く職員の疲弊の要因になることを実感。
- ・ 管理者の業務改善に対する意識の低さと日々繁忙であることを理由に、業務改善に取り組んでこなかったこと。
- ・ 当院看護部の意識が変わり、医師を巻き込んだ業務改善が行えた事。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ・ 制度の見直し：就業規則の改正及び就業規則の周知策を検討し実施していく。
- ・ 残業ルールの再確認と業務改善による業務の見直し：引き続き今回行なった業務改善での業務を定着させ安定運用を図る。

荻窪病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	患者さんへ、安心して信頼される医療を提供します。 職員へ、やりがいのある仕事と豊かな生活の場を提供します。
ビジョン (組織が目指す将来像)	急性期病院として地域のランドマークとなる。 質の高い安全で信頼される病院 誇りを持って仕事ができる病院

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	就業規則や制度について“わからない”と答えている人が約70% WLBの推進体制がなく、職員の認識もない。 就業前の時間外が多い(5時間から15時間が約50%)就業後は、していないから10時間以内が65% 時間外申請に制限がかけられており、正確な時間外申請が出来ていない。⇒不満に繋がる時間外(就業前後)の正確な理由が不明。 就業後の時間外は、時間外研修に参加しなかった(約50%) 看護ケアに費やす時間が十分でないと感じている人が65%。薬剤師の不足による業務負担がある。 勤務先の将来に対する不安を抱えている人が77.5%。大切にされていると感じていない人が65%。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	大切にされていると感じない組織の中で、不安を感じそれが離職に繋がっている。 就業規則や院内規則の認知度が低い。 業務内容の実態の把握が出来ていない。 時間外研修が多い。



3年後のゴール	離職率15%以下になる。(現状28%) WLB推進体制の認知度が80%以上になる。(現状0%) 職員を大切に組織だと回答する人が、80%以上を占める。(現状34%)
----------------	--

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必須研修の時間内実施の取り組み(看護部教育計画研修) ②有給10日、院外研修3日がとれる人材の定着。 ③利用しやすい託児所環境の整備。
1年間の取り組み	①就業前、後の残業の削減 ②看護ケアの時間確保(ナースエイドの活用、薬剤業務の整理)
今後4カ月の取り組み	①Irukuruプロジェクトの立ち上げ。(採用、定着に対する取り組み) ②業務量調査を実施し、現状を把握する。 ③就業規則・制度の説明会の企画・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

人材の定着に関する問題を抱える中、WLBのインデックス調査を知り、調査対象が看護師であり、自分達の働く環境を客観的に評価できるため参加した。

看護部が主体となり、WLB推進活動を行った。副看護部長、師長3名、事務2名の構成でワーキングチームを作り、活動内容により、医師や事務の協力を得られるよう幹部会議で承認を得た。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「イルクルプロジェクトの立ち上げ(採用・定着に対する取り組み)」

20代の看護師4名、教育担当者1名、医師1名、事務4名でプロジェクトを立ちあげた。目標として離職率15%を目標に看護職員全員にプロジェクトの取り組みを説明し、活動を開始した。一例として現場の声を部長に届ける取り組みとして「看護部長とランチ」を部署毎に実施し、33名のスタッフが参加した。取り組みについては、月1回、イルクル新聞を発行し、全職員へ取り組み内容を伝えた。採用に関しても今後に向けてプロジェクトが中心となり、学校訪問など種まき活動を行った。

(2) アクションプラン②「業務調査を実施し、現状を把握する」

日看協の看護業務区分表を基に当院で業務区分表を作成し、看護師、ナースエイドを対象に全部署で1週間24時間を通して、自己記載法で業務量調査を実施した。

約1200枚回収し、現在20%程集計出来ているが、1分刻みの調査で手入力の為時間を要している。今後、職種別、勤務別、部署別、全体で可視化し、分析し業務改善に繋げる。

(3) アクションプラン③「就業規則・制度の説明会の企画・実施」

就業規則・制度について6~7割の人が“わからない”と回答している事から、まず師長への周知の説明会、続いてスタッフへの説明会を予定した。師長への説明前後にアンケートをとり説明前“理解している”78%が、説明後97%理解できた結果となった。スタッフへは、今後2回に分けて説明会を実施予定。前後でアンケートをとり理解度を確認予定。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

目に見える改善はなかったが、イルクルプロジェクトの活動や業務量調査の実施で、病院としてWLBを考えた取り組みを始めた事を職員に周知する事が出来た。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・今回の取り組みを継続させ改善に繋げるため、多くの職員を巻き込んでいく事。
- ・ローカルルールが多いという現場の声から、統一したルールに向けての取り組み。
- ・就業規則・制度は一度にまとめて話しても理解しづらい為、説明時期と説明方法の工夫が必要。
- ・業務量調査の集計と分析時間の確保。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

正しく現状を把握するには、客観的に評価できるデータを集める事の重要性を再認識でき、可視化されたデータにより具体的な取り組み内容が明確になっていく事がわかった。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ①WLBの取り組み結果と推進活動の意義を職員全員へ周知し、病院全体でWLB推進体制を構築する。
- ②業務量調査のデータから問題点を抽出し、根拠に基づいた業務改善を行う。
- ③人材の確保、定着に対する取り組みを継続する。

東京医科大学八王子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)	地域医療機関および自治体と連携し、良質な先進医療を提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	患者・家族が満足していただける看護を実践し、看護専門職としての自己実現をめざす。

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〉・看護師経験年数 9.19年 ・未婚 59.8%既婚 37.6%</p> <ul style="list-style-type: none"> ・WLB 育児支援は平均値よりも高い ・WLB 推進体勢は整っている ・正職員 88% ・20代がほぼ半数を占めている ・上下関係にこだわらず自由に言える(ややそう思う 46.9%) ・上司は自分の考えや方針を言える(53.1%)上司の評価はいい ・現在の仕事は自分の能力向上になっている(ややそう思う 55.1%) <p>〈弱み〉・現施設勤務年数 7.79年 ・未婚が 59.8%である</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スタッフが自分の年休数を知らない 46.1% ・WLB 基盤制度の労使関係の知識が圧倒的に低い ・WLB 制度の認知が産後育児以外、圧倒的に低い ・残業時間 15～20時間 14%(最高 50時間)(クロス集計年齢・既婚差なし) ・ケアに費やす時間が十分にとれないと感じている(41.7%) <p>〈機会〉看護師数増員計画 看護補助者の増員 電子カルテ導入</p> <p>〈脅威〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子育て中看護師が30%を超えている ・スタッフが出来る限り長く勤めたいとは思わない 28.6% ・現在の働き方に満足している(あまりそう思わない病棟大半 40.2%) ・上司の評価に対して30代がよくない評価をしている
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<p>①中堅看護師の不満解消 長く働きたいと思えるような組織にする</p> <p>②30代看護師の上司への評価が回復できる</p> <p>③時間外勤務を減らす 帰りやすい職場の雰囲気をつくる</p> <p>④利用できる制度の周知徹底がはかれる</p>



3年後のゴール	職員が大切にされていると感じられる組織にする 個人がそれぞれの働き方に満足できる 労使関係の知識があり、必要時利用できる環境がある
----------------	---

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	超過勤務が減少し、個人のニーズに合わせた勤務形態の構築 キャリアアップのための教育体制の構築
1年間の取り組み	満足度調査結果の改善 労使関係の知識の習得をはかる
今後4カ月の取り組み	①WLB調査結果の開示 ②労使関係の知識習得のための学習会開催 ③院内LUNに労使関係のQ&Aを掲載 ④業務量調査の実施 職務満足度調査の実施

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

当院看護部は、今年度目標にワークライフバランスの充実を挙げているため、担当者が責任者となりWLBプロジェクトチームを発足していた。そのため、今回のインデックス調査の結果から取り組むべき課題について共に検討し、アクションプランの実施を協働でおこなうこととした。また、労働関係の認知が低いことから事務部にも働きかけ、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調査結果の開示」

インデックス調査結果をもとに担当者が分析をおこない、調査に協力してもらった看護職員に対し、2014年2月に予定している院内看護研究発表会にて調査結果を報告する予定である。

(2) アクションプラン②「労働関係の知識習得のための学習会開催」

労働に関する制度認知がかなり低い為、WLBプロジェクトチームに学習会を依頼し、開催した。

第1回 1月17日(金) 労働関係法規の基礎知識① 参加者数：81名

第2回 1月24日(金) 労働関係法規の基礎知識② 参加者数：101名

(3) アクションプラン③「院内LANに労使関係のQ&Aを掲載」

労働関係に関する法律や就業規則については、継続的に情報が得られるよう総務課と協同して院内ウェブ掲示板にフォルダーを作成した。全職員誰もが閲覧できるようにした。今後も随時掲載予定である。

(4) アクションプラン④「業務量調査の実施、職務満足度調査の実施」

①業務量調査の実施(2013年11月16日～17日)勤務している看護師全員を対象として看護業務区分法の5分類を1分単位のタイムスタディー自己記載で実施した。

(現在、集計中)

②職務満足度調査の実施(2014年1月)看護師全員を対象にスタンプスの「職務満足尺度」と「改善してほしい事」についてのアンケートを実施した。(現在、集計中)

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により当院の現状が把握できた。特に認知度が低かった労働関係法規について学習する機会がもて、制度認知ができた。

(2)「新たな課題として生じたこと」

ベンチマークやスタッフ評価の改善に向けプロジェクトチームの強化をはかる。育児中看護師の増加に伴う業務量の調整。また、看護部内だけではなく看護師定着に向け他職種と推進メンバーを構成し、病院として活動していく必要がある。

(3)「この事業に参加して気づいたこと」

調査結果より「将来に不安あり」や30代看護師の評価が低いなど当院の現状や取り組むべき課題が明らかになった。また、昨年から取り組んできた項目に対する評価は高かったことからスタッフは看護部の取り組みに客観的評価をしている。

(4)「平成26年度の取り組み予定」

現在、集計中の業務量調査、職員満足度調査の結果を分析し、具体的改善計画を立案、実施する。

葛飾赤十字産院の取り組み

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「リーダーを担う世代（25～34 歳）の就業継続できている要因調査と分析」

今年度は、当院入職が平均 4.3 年の中堅既卒助産師を対象にアンケート調査および面接を行った。その結果、「時間外業務が少なく定時に終了できる、職員間のコミュニケーションが良い」など職場環境の良さは当院の強みとして再認識することができた。反面、中堅既卒助産師が現職場で役割モデルとして推進力になるまでには至っていないため、実践値を評価しながらリーダーを担う世代として人材育成につなげたい。

- (2) アクションプラン②「キャリアデザインを用いた個人面接の導入に向けた準備と実施」

今年度から新採用看護職員研修の中でキャリアデザインを記入する時間を設け、配属先の病棟管理者がそれを用いた面接を行ったが、年間の目標の確認が中心となりキャリアカウンセリングとしての活用には至らなかった。

- (3) アクションプラン④「育児短時間勤務者とのキャリアデザインを用いた面接の実施」

育児短時間勤務の職員および育児休業後の復帰予定者に対してキャリアデザインを記載する用紙を配布し、今後の勤務形態や職場復帰に向け準備することなどのイメージ化を図る支援を行った。その結果、育児短時間勤務の職員が夜勤実施に移行することができ、面接を通して今後のキャリアアップ支援にもつながったと考える。反面、記載ができない職員もあり、用紙の活用方法や配布時期の検討が必要である。

- (4) アクションプラン⑤「就業規則や育児支援制度、キャリアアップ支援制度の周知と浸透（産院事務を中心に活動）」

今年度は事務部門が作成した「育児との両立支援制度」の紹介パンフレットを育児休業後の復帰予定者に配布した。しかし、制度活用者を対象とした活動に止まっているためベンチマークには程遠い現状であることが調査結果からも明らかになった。全職員に対する周知活動の具体的な活動方法を事務部門と協働していくことが次年度の課題である。

*なお、アクションプラン③「50 歳代、外来勤務者に対する面接調査」については未着手となった。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

24 年度、25 年度のインデックス調査を比較すると、全般的に大きな変化はなかったが、個人の WLB 評価においては、20 代前半の看護職の働き方の満足度は上昇していた。これは、時間外時間と時間外申請の乖離を少なくするため、申請方法をわかりやすくしたこと、勤務終了時には病棟管理者が業務進行状況を確認するラウンドなどを実施することで相談しやすい環境となり、業務終了者には帰宅を促すなど病棟全体で速やかに帰る風土づくりに取り組んだ効果と考える。

一方で、働き方・生活の満足度は改善していない世代もあり偏りが生じている。特に結婚・子育てを控えた世代は悩む状況であり個別のアプローチが必要である。

また、WLB 基盤制度に関する指標では、当院に対する長期的な視点と将来の不安要素の得点が上昇しており、当院の経営状況を反映する内容であるため今後の経営についても注視する必要がある。

葛西昌医会病院の取り組み

1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

(1) アクションプラン①「WLBの基本的な考え方の説明及び取り組みについて周知」

2 年目はさらなる周知に向け、現場の要である師長からの発信を中心に進めた。しかし、WLB=子育て支援というイメージが払拭しきれておらず、WLBの基本的な考え方の正しい理解がなされていないということが新たに判明した。そこで核となるアクションプラン①は、WLBの取り組みの周知について再検討しすべてのアクションプランをつなげ、取り組みを周知する一つのツールとして『WLB通信』を発行した。

(2) アクションプラン②「インデックス調査で詳細が不明確な内容の確認」

師長を対象とした‘承認’スキルを高める勉強会を継続的に開催し、「大切である」という思いを承認という形で如何にして伝えるかという改善に取り組んできた。2年目は主任を対象に勉強会を開催、また承認の一つの形として Thank You card を発行し承認の輪を広げていった。

‘看護ケア’については、各部署で可視化しさらに部署ごとの特殊性を追求した。

(3) アクションプラン③「時間管理の実態把握」

時間管理・労務管理について、総務課事務員による勉強会開催により、管理者の価値共有を図った。時間外労働に関して、業務改善の取り組みだけではなく、時間管理のもとで業務にあたるという意識改革を中心に取り組み、時間外労働の削減を目指した。また、師長らによる‘かえるパトロール’は勤務終了時刻の勤務状況把握によりに業務改善に役立てるとともに、承認する場としても活用した。

(4) アクションプラン④「各種制度の整備」

1年目に作成したリーフレット‘妊娠・産休・育休・復職の流れ’、‘海外旅行のとり方’‘研修参加’等を看護部以外の院内他部署にも発信し、院内共通のツールとした。勤務作成の基準を可視化し、「夜勤・交代制勤務ガイドライン」に準拠した安全・公平な勤務表作成を目指した。

(5) アクションプラン⑤「キャリア支援の充実」

キャリアカウンセリング開設に向け事前調査を行い、キャリアカウンセリングに対する期待を確認した。やりがいを見出せるような働きかけは、生活面での価値観等との関連づけも必要であるため、目標管理と併せて支援できる仕組みを検討している。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

2年目のインデックス調査結果は、評価指標とした数値まで到達できていないが少しずつ変化していると分析した。様々な取り組みを行っても、WLBの基本的な考え方の周知徹底には届かず、周知し続けることの大切さと難しさを再認識した2年目でもあった。アクションプランの取り組みだけではなく、人事考課や目標面接等あらゆる機会を捉えて、一人ひとりの職員が看護のやりがいを見出せるようにすることが、WLBの実現につながるということである。

一人ひとりが自分のこととして興味を示し取り組めるようになること、さらに、看護部だけではなく働くすべての職員のWLBの実現を目指していきたい。そのために、WLBの取り組みを継続しみんながWIN-WIN-WINとなれるような展開を目指していきたい。

一橋病院の取り組み

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 推進会の運営」

WLB 推進会 1 回/月の会議の開催と CS 委員会との共同運営を行い、職員満足度調査、職員へのフィードバック、要望・意見への職場環境改善への取り組みを行った。また、制度の説明会を 2 回実施。その結果、制度の周知ができ利用者が増加した。

(2) アクションプラン②「残業時間の削減（5 時間以下）」

外来 1 日平均患者数・救急受入件数・新入院数・退院患者数・手術件数の増加に伴い全部署において早・遅番・時間差出勤を看護師・クラーク・看護補助に導入し業務改善を行い残業時間の削減が図れた。また、持ち帰り残業の削減で、昨年引き続き看護研究の外部講師の起用については、対象者にアンケートを実施した。明確な削減時間は明らかに出来なかったが、持ち帰り残業・ストレスの負担軽減は図れた。

(3) アクションプラン③「看護ケア実態調査からの業務改善」

平成 25 年 9 月に病院機能評価の再受審を機会に接遇・ケア・食事・設備等への様々な改善ができた。また、退院時アンケートでは、自由記載にほめほめメッセージを頂き、スタッフのやりがい支援に繋がった。

(4) アクションプラン④「有給休暇の促進→働きやすい職場環境づくりに変更」

アクションプランの課題を有給消化・職場風土の改善等を合わせて「働きやすい職場環境づくり」に変更し取り組んだ。各部署で有給の消化率を上げる取り組みをした。また、病院全体の職員のコミュニケーションの促進、風通しのいい職場環境づくりを目的に全部署対象の院内ローテーション研修・リフレッシュ研修を企画・実施したところ、部門間の連携が円滑になり、ローテーション研修の希望者が増えた。リフレッシュ研修は好評で号外版院内新聞の発行となった。

(5) アクションプラン⑤「保育室の移転、利用者へのアンケート実施・評価・改善」

登録児の増加に伴い移転を計画。26 年度持越し事案となった。親に対し利用アンケートを実施。利用者の評価は 5 点満点で全項目の平均は 4.5 点であった。勤務外に利用できる「リフレッシュお預かり」は好評で利用者も増加した。アレルギー児の受入れに関しても委託業者と調整を行い入職に繋げる事ができた。

(6) アクションプラン⑥「人材育成（目標管理・人事考課の活用）」

これまで、院内ローテーションが積極的に行われていない現状があり、人材育成や各部署の職場風土の改善が課題だったが、意向調査を取り入れながら目標管理・人事考課を活用し、所属長・スタッフのローテーションを実施した。また、平成 26 年 1 月より緩和ケア認定看護師が入職したので今後の活躍に期待したい。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

2 年間の取り組みから、制度の周知が図られ、院内全体で働きやすい職場環境づくりへの組織風土が整ってきた。また、病院がこの 2 年間で外科系に特化し忙しい状況の中、多様な勤務形態を取り入れ、業務改善を行い、残業時間の削減、人材確保が図れた。今後も社会・医療情勢や病院の変化に柔軟に対応して行くために WLB 推進を病院全体で積極的に取り組んでいく。また、人材育成に継続的に力を入れ「やりがい支援」につなげ、質の向上と職員の定着、離職率の低下を目指し取り組みたいと考える。

高木病院の取り組み

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「インデックス調査で 60%以下であった項目の独自調査を実施し具体的な改善活動に繋げる」 今年度は未実施。

(2) アクションプラン②「就業規則の周知と支援拡大」

H25 年 11 月に全職員を対象に就業規則に関する研修会を実施、参加率 86%であった。介護休暇、定年退職後の雇用制度、給与などに関する質疑がおこなわれた。アンケート結果では、90%の職員が定期的な開催を要望しており検討中である。

(3) アクションプラン③「看護に費やす時間を安定的に確保する」

看護提供体制の見直しをはじめとした業務改善をおこなった。クリニカルパス委員会を立ち上げ活動した事で業務の効率化がはかれている。又、病棟薬剤師を配置したことで看護師の負担軽減となっている。

(4) アクションプラン④「残業時間と有給取得の格差を解消し平坦化する」

部署及び個人に差があることが課題であり毎月、実績報告書をつくり管理者で検討している。個人の平均残業時間は減少しているが個人差の減少には至っていない。

表1 平均残業時間数（時間/月）

		調査数	平均	最少値	最大値
部署	H23年度	5	7.4	0.8	5.2
	H24年度	7	6.06	0.2	6.8
	H25年度	8	7.2	0.4	6.4
個人	H23年度	123	5.8	2.3	19.3
	H24年度	119	4.4	0	12.0
	H25年度	126	4.2	0.2	15.2

平成25年度はH25年4月～H26年1月

表2 有給取得率の推移

		調査数	平均	最少値	最大値
部署	H23年度	5	64.9	45	90
	H24年度	7	59.6	35.7	84.2
	H25年度	8	48.5	21.3	78.2

平成25年度はH25年4月～H26年1月

(5) アクションプラン⑤「医師との信頼関係を持って働ける職場の構築」

医師との勉強会が定着している。勉強会では疾患に関する事だけではなく、看護の振り返りや評価など、医師・看護師双方からの意見交換などをおこない談笑する場面がみられている。又、今年度から職場内のハラスメント調査を実施する事とし医師との関係改善に繋げている。

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」

業務の効率化や役割分担が進んでいる。また、就業規則周知や職場ハラスメント対策など病院全体として職場環境改善に取り組む姿勢が職員に伝わっている。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

産休、育休者が増加しており人員確保が困難である。その為、夜勤に従事できる看護師が不足している。

(3) 平成 26 年度の取り組み

アクションプラン(1)～(5)の継続と、夜勤が可能な看護師確保定着に取り組む。

東京臨海病院の取り組み

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「夜勤勤務体制を評価し、再構築する。」

短時間夜勤（12 時間夜勤）導入を目指し、日勤・夜勤勤務時間、時短勤務の拘束時間等の勤務パターンを検討した。検討した勤務時間で勤務表作成が可能か、日本看護協会が提案している「勤務編成の基準」に則って模擬勤務表を作成した。作成した結果、現状よりも出勤日数が増えるなど、スタッフからの評価は否定的であり、ライフスタイルの向上が得られるものではなかった。今後は、勤務形態の多様化を検討することでフレキシブルワーキングに近い形での勤務体制導入を検討してゆきたい。

(2) アクションプラン②「福利厚生制度を周知する」

院内広報誌（1 回/3 ヶ月発行）に WLB 活動について掲載を開始した。また主任会と連携して福利厚生制度などのリーフレットを作成し現在使用許可の申請を行っている。また、福利厚生制度について研修を計画している。

(3) アクションプラン③「適正な時間管理の推進」

就業前時間外業務の調査結果では、情報収集と与薬の準備に時間を要していた。そこで、情報収集を効果的に実施することが必要であると考え、電子カルテでの情報収集方法の研修を計画した。また、与薬に関わる業務改善として、昨年度からモデル病棟で配薬 BOX を使用した配薬方法を実施し、与薬時間の短縮に繋がった。今後他病棟に配薬車を使用する方向で検討し、より効果的に実施できるように配薬車を購入予定である。また、薬剤師へ委譲できる業務も視野に入れ、業務の検討を行っている。

さらに、「No 残業デー」の導入を 8 月から開始し、他職種の協力を得て現在は全看護単位で 2 回/月実施している。「No 残業デー」実施後のアンケート結果は、「スタッフ間の協力ができた」「他職種の協力が得られた」と答えている職員が多く、「No 残業デー」の日は「休息や子供との時間をもてた」「余暇に充てる」など充実した過ごし方をしていくことがわかった。そして 75%の看護職員が、「No 残業デー」の継続を希望していた。

(4) アクションプラン④「産休・育休者への支援」

中間評価後、アクションプラン④を追加した。産休・育休取得中や復帰後に就業継続が無理なくできるように「妊娠したら読む本」を作成した。今後も産休・育休職員への支援を継続し、働き続けられる環境について検討を継続する。

(5) アクションプラン⑤「中堅看護師世代への支援」

中堅看護師世代が、モチベーションを維持し、キャリア形成しながら仕事を継続してゆくために必要な要素は何かを知るために具体的な内容のヒヤリングを実施予定である。また、キャリアラダー・クリニカルラダーをより詳細に提示し、役割の明確化・動機づけ・承認などの方法を検討している。その他、定期的なローテーションの意義やリリーフ体制の実施についても検討予定である。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

「福利厚生制度の周知」では、福利厚生制度のリーフレットと「妊娠したら読む本」を完成させた。時間管理に関しては「No 残業デー」の導入によりスタッフの時間管理意識が向上した。今後の取り組みとしては、作成したパンフレット、リーフレットの活用推進、アクションプラン⑤「中堅看護師世代への支援」の具体的な支援体制の検討、実施してゆく予定である。

江東病院の取り組み

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に関する制度について周知の徹底を図る」
リーフレット「働きやすい江東病院になるために」を作成し看護師全員に配布、入職時に手渡すことで、利用率が上昇した。各部署での相談内容が多岐に渡ることがあっても、スムーズに対応できるようになった。

(2) アクションプラン②「職員が働き続けられる病院の整備を充実させる」

超過勤務、夜勤帯の仮眠状況等の勤務実態調査を行い、超過勤務減少、夜勤帯の仮眠時間確保、勤務時間前就労の短縮化などについて、推進キャンペーンを実施し改善された。

(3) アクションプラン③「クリニカルラダーによる研修プログラムと目標管理について見直しを図る」

看護師のキャリア開発について重点的に仕組みを見直した。より良い看護の提供、質の向上を目的に、クリニカルラダーによる研修プログラムと目標管理について見直し、当院の実情に合うこととなった。また、個々のキャリアアップにつながる資格取得についても見直しを図り、病院支援を受けて、専門・認定看護師に通学予定者が3名合格している。

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 本事業に参加してみて

当院におけるワークライフバランスの取り組みは、数年前より院内保育所を開設、短時間常勤などの導入等、既に実施している状況であった。さらに、何か取り組めることがないか、また、一度、客観的に評価を行いたいと感じていたところ、この事業を知ったことが参加した動機であった。

アドバイスを受けながらアクションプランを立案し、さらに自院での取り組みを実施。3年間のデータの積み上げとその変化などを通して、病院の全体像を違う角度で捉えることができ、広い視野で当院でのワークライフバランスを見つめ直すことができた。それは数値の上下にハラハラするのではなく、展望をもってどのように取り組んでいくべきか考える道すじとなった。

また、病院が地域の中での存在価値を見出していくことの重要性を感じた。看護部の職員は、多くがこの地域に在住しているが、採用面接にきた看護師から、「子供の保育園で、看護師でない方に『看護師が子供育てながら働くのに、江東病院は働きやすいらしい』と評判になっている」と聞いたからである。この事業への取り組みが、思わぬ成果をもたらすのだと実感した瞬間であった。

(2) 今後の取り組み、方針など

東京都看護協会事業としてのワークライフバランスへの取り組みは終了であるが、経年的な変化を見るためにも、いくつか抽出した項目だけでも、継続して確認していきたい。

また、今年度の催事として、当院に勤務している職員の子供たちを対象にした「子どもたちによる父・母の職場体験」を企画している。働く父・母を支えるのは、子供たちでもあり、その働く姿を見、職場を体験することにより、家族のさらなる協力体制や子供たちの職業意識にも刺激を与えるのではないかと思うので、是非実現したい。

西東京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「WLBが推進できる職場環境作り」

定期的な面接を実施する際にWLBが出来ているか職員に確認しているが、子育て中の看護師においてはそのバランスが崩れるまで頑張ることが多く、退職に至ったケースもあった。昨年より病床稼働率や緊急入院率もアップし多忙になるとその傾向がある。適正な病院経営とWLBの両立は難しいという結果だと言える。その点を踏まえて職員1人1人が必要とするサポートを提供していきたい。

(2) アクションプラン②「業務改善による時間外勤務の削減」

業務量調査から薬剤関連業務が多くを占めていたが、病棟薬剤師配置により持参薬確認作業や医師への確認作業など業務を委譲できた。しかしまだ委譲できる部分もあり今後も推進していきたい。申し送り時間短縮の工夫や非常勤看護師の患者受け持ちの推進等により1人あたりの時間外が平成23年10時間⇒平成25年8.5時間になった。但し緊急入院が多い病棟や重症度が高い病棟の時間外は増えており診療科の編成に問題があると考えが解決はできなかった。

(3) アクションプラン③「休暇の促進」

月極めの夜勤専従看護師を推奨し有休を取得しやすいように配慮したが、あまり浸透しなかった。長期休暇の予約カレンダーは浸透しており新人も含めて取得可能になった。有休消化率も73%に上昇した。希望の休暇取得に対しての満足度は高く今後も継続していきたい。

(4) アクションプラン④「看護のやりがいとキャリアアップへのサポート」

クリニカルラダーレベルⅢ以上の看護師に対し看護実践報告を昨年よりレポート提出とした。その中から数例を看護部の全員が集まる総会で読み聞かせ共有した。今後は各部署で頻繁に共有し身近にモデルとなる看護実践者の存在を感じられるよう機会の提供が必要である。キャリアアップの教育の機会は通信教育を導入したが時間の確保が難しく今後は何らかの工夫が必要である。認定看護師は1名⇒2名となり更に受講中2名がおり今後の活躍が期待できる。

2. 総括（3年間の振り返り）

3年間のインデックス調査結果はあまり良い傾向にならず、取り組んだことの効果あまり実感できなかった。特に3年目に取り組んだ、病院のシステムや経営に関する事、人材の配置などへの介入は難しかった。また、WLBは個人の考え方に左右されるため「これをすれば全て解決！」というわけにはいかず、個々がやりたいWLBを我々がどこまで叶えられるかだということを実感した。今後もあきらめずに取り組んでいきたい。

WLBは仕事と育児の両立に重きが置かれるが、夜勤の多い若い看護師達にとってやりがいを持って働き続けるために十分考慮すべきことなので今以上に情報を発信し皆が無理なく長く働き続けられるような環境を目指していきたい。

野村病院の取り組み

1. 3年間のアクションプランの実施状況とその評価について

(1) アクションプラン①「過重な負荷が一部に偏らない人員配分と業務管理ができる。」

平成23年から本事業へ参加し、6月のインデックス調査から見えたものは満足度の高い職員と低い職員の二極化であった。外来で勤務する看護師の満足度は高く、要因は勤務希望が通りやすい、夜勤がなく時間外勤務も少ないなどが考えられた。一方病棟では一部の中堅職員に夜勤回数や時間外勤務が片寄り、強い不満が読み取れた。そこで理由なく夜勤・休日勤務を行っていない常勤職員との面接により、平成24年には6名が夜勤・日祭日のローテーションメンバーとなった。さらに各職場の人員配置を見直し、師長を含めた勤務場所変更を行ったことが、職場の問題発見や業務改善の機会になった。また公平性を担保するために師長の勤務表作成基準の見直しも必要であった。ルール内の希望と、個別に配慮することを混在しないことで、師長はルール破りと個別対応の鑑別を行い必要な対応をすることとした。平成25年の調査での満足度は、平成23年に高かった外来が低下し、低かった病棟は上昇した。

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

紹介会社経由での応募者より、病院に対してのマッチングの視点から自力での応募を促進したいと考え、募集・採用方法の見直しを行ってきた。中小規模の民間病院として、自分達の言葉で職場の特徴や魅力を伝えることが必要となった。人事との戦略会議を行い平成24年から計画的な就職説明会や学校訪問を開始し、そのための募集ツールづくりを行ってきた。また2年間の準備を経て、平成25年には当院で初めて看護学生の臨地実習受入れを行った。このことで、新人看護師受入れの基盤も整備でき、平成26年は13年ぶりに新人看護師の採用予定に至った。退職者には面接により退職理由を確認し、ステップアップの後押しをすることと、再就職の機会が持てるようにした。現在も採用方法は直接応募より、紹介会社が多く成果は見えにくいのが、3年後5年後を見据えて活動をしていく。

(3) アクションプラン③「チャレンジ目標が能力開発につながり、自分の将来像を描くことができるようになる。」

個々の職員が役割認識と目標を持って業務を行ない、それが評価となり満足度に繋げるために、自分の目標を明確にすることが必要であった。平成23年には当院の中期経営計画が立案され、それを受け看護部の役割・目標を明確にした。平成24年からは師長が職場のビジョンを可視化し、スタッフの具体的役割と期待を示した。一方スタッフは目標設定時に、看護部が独自に作成した「目標設定ガイド」を活用したことで、自己課題をより明確にすることができた。また目標達成のサポートとして全看護職員への研修参加機会の増大を図った。平成24年からこれまでの研修参加方法を見直し、個人の興味に留まらず個人目標に応じて、職場に還元できるようにした。常勤職員の院外研修参加率が平成23年51.9%から平成24年74.1%となった。さらに院内ビデオオンデマンドを導入し非常勤職員の能力開発に繋げた。受講率は100%で、平成25年も継続している。法人が後押しした資格支援制度は、個々の能力開発の機会となり認定看護師を始めとする資格取得に活用されている。

2. 総括（3年間の振り返り）

本事業に参加して3年が経過した。定着を図るために公平性の担保、魅力ある職場作り、看護の質向上の分野でアクションプランを展開してきた。すぐに成果として表すことができないが、目の前の結果ではなく将来に視点をおき、ひとつひとつプロセスを評価しながら活動を継続していきたい。

38. 新潟県



新潟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

25 年度本事業への参加施設は、ワークショップ参加 2 年目 1 施設と 1 年目 3 施設の 4 施設であった。その他 2 施設がインデックス調査のみ参加した。新規参加施設が増えたこともあり、WLB 推進委員を 7 名から 10 名に増員、また、労働局と連携し、医療労働専門相談員の協力を得て、支援体制の強化・充実を図った。

インデックス調査後のワークショップは 9 月上旬の 2 日間、フォローアップ・ワークショップ（公開）は 1 月の下旬に開催した。

1) 支援体制及び支援活動について

支援体制は、推進者 1 名・支援者 1 名が 1 組になり 1 施設を担当し、支援活動を行った。

新規参加の 3 施設に対しては、事前に個別訪問を行い、事業概要・年間スケジュール・インデックス調査・ワークショップの進め方について説明した。ワークショップの個別グループワークでは、担当者がファシリテーターとなり支援した。ワークショップ後は、1 か月ごとの取り組み状況を共有し、支援活動に役立てた。さらに、個別に施設訪問を行い具体的に相談などに対応した。施設訪問は、病院を見学し実際の取り組みを見ることで、より効果的な支援につながった。

ワークショップの約 2 か月後には、支援者と参加施設の看護部長との合同会議を開催し、進捗状況報告と情報交換を行い、今後の取り組みに役立てることができた。

2) 労働局との連携について

今年度は、医療労働専門相談員の協力を得て事業を進めた。ワークショップでの労働法令関係の講義や助言、施設訪問による個別相談対応など、アクションプランを実施するうえで大変有益であった。

3) 周知・普及活動について

社会経済福祉委員会主催の「働き続けられる職場を支える研修会」として、「WLB 推進取り組み実践報告会」を開催し、25 施設から 39 名が参加した。また、フォローアップ・ワークショップを公開として開催した。オブザーバー参加は 29 施設 53 名であり、関心のある施設や取り組みを考えている施設の看護部長・副部長が多数参加した。実践的な取り組み報告は、今後の実践への動機づけとなり効果的な企画であった。

広報活動として、機関誌やホームページを利用して、事業概要やワークショップの様子などを掲載し、タイムリーに更新して広く周知に努めた。

以上、支援体制の強化及び支援活動の充実に向けてきたが、今後もこの事業を新潟県内に広く浸透させる普及・啓発活動や支援活動を継続する必要がある。

2. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

1) 活動方針

広く新潟県内に WLB 推進事業の認知度を高め、WLB 実現に取り組む施設を増加する。

2) 活動計画

- ・ WLB 推進事業の普及・啓発－各支部での普及・啓発活動の実施
- ・ 推進・支援体制の強化・充実－社会経済福祉委員会の参画・連携の強化
- ・ 労働局、行政、病院協会など関連団体、地域を巻き込んだネットワークの構築

北日本脳神経外科病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域に密着した脳神経外科専門病院として、地域の脳卒中患者の医療を提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立し、生き生きと安心して働き続けられる職場にする。

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	病院(組織) <ul style="list-style-type: none"> ・ 病院長の指導力がある。 ・ 職員が大切にされており、離職率が低く(4.7%)長く勤めたいと考えている職員が多い(54.6%)。反面、病院の将来には不安を持っている。 ※25～34歳の6割の看護師は職員が大切にされていないと感じている。そのうちの3割は長く勤めたくない、能力が生かせない、給料が妥当でないなどの不満を持っている。 看護部 <ul style="list-style-type: none"> ・ 看護師の平均年齢が42.6歳、体調不良を訴えるスタッフは少ない。 ・ 勤務希望が通りやすく、配置部署への不満が少ない。上司、同僚、医師、コメディカルとの人間関係がよく、お互い様の風土がある。 ・ 有休休暇は取りにくい状況であるが、長期休暇は希望すれば取れる。 ・ 時間外勤務 平均3.9時間 ・ 有休休暇の取得状況が分からない。時間年休の制度がない。・ 休暇日数は120日、夏期休暇はない。 ・ 組織は能力開発支援をしてくれる、自分の能力向上にもつながっている、と感じている看護師が多い(79.6%) ・ 認定看護師はいないが、今のところ取得希望はない。 ・ 子育て支援・介護支援策制度への認知度が低い。 あったら使いたい60% ・ 現在の働き方(52.3%)、生活に満足していない(50%)。 ・ 数年ぶりに新人看護師が入職し、看護師の指導の機会となった。 実習受け入れは3年前から5名、3週間1クール ・ 部署のスタッフの入れ替えがほとんどなく、仕事に対する不満の声が少ない。 ・ 患者さんの苦情が少ない、部署単位で解決できている。患者満足度調査はしていない。 ・ やりたい看護ケアが提供できていないと感じている(50%)。25～34歳がほとんどできていないと回答 ・ 定時で終われない業務であると、35～44歳のほとんどが回答
	課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有休休暇6割取得を目指す。 ・ 現在の離職率を維持する。長く勤めたいと思う(70%)。 ・ 仕事と生活の満足度をあげる(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	1. 患者中心の医療の浸透と、チーム医療の実践、看護師がやりたい看護の方向性を示す。 2. 有給休暇が取得しやすい風土を作る。 3. 業務の見直しを行い、業務の効率化をはかる。夜勤業務の軽減と超勤の減少
1年間の取り組み	1. WLB推進会議、(病院職員全体の満足度調査 看護職の意識調査) 2. アクションプランを年間スケジュールにする。 3. 有休取得の目標、推進を部署に促す。 4. 6月のインデックス調査分析(調査項目の聞き取り調査)
今後4カ月の取り組み	1. ワークライフバランス推進体制立ち上げと周知(連絡会議) <ul style="list-style-type: none"> ・ リーダー: (病院長) 事務部長 ・ メンバー: 看護部長 看護副部長 看護師長 事務部 他部門(S T) 薬剤師 放射線技師 2. 質的調査による各年齢層に焦点を当てた現状把握 3. 患者満足度調査 4. 25年度下期 取得可能な有休日数の割り出しと周知

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

院長をはじめ各部署の責任者が参加する病院連絡会議で、WLB推進の取り組みに参加することを表明し協力を得た。推進会議メンバーは事務部長、副看護部長、看護師長、副看護師長の4名で構成し、ワークショップに参加した。進捗状況の検討は看護師長会議（看護部長、副看護部長、看護師長2名の計4名）で行った。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB推進体制の確立」

WLB推進会議を立ち上げ、看護師長会議（看護部長、副看護部長、看護師長2名の計4名）で進捗状況検討会を行った。各部署での相談会での報告、病院連絡会議での報告はできたが、WLB推進のための看護部全大会の開催には至らなかった。

(2) アクションプラン②「患者満足度調査の実施と看護実践のやりがい感のアップ」

患者満足度調査アンケート用紙を作成し、外来・病棟で実施した。外来患者、入院患者共に良い評価であった。調査結果は、職員全員と共有し、良い評価を励みにし、修正点の検討を行い、掲示板の整理や設備の改修など利用者の利便性を考えて改善を行った。急ぎ実施した調査のため、回収数が少なかった。

看護実践のやりがい感アップを目的とした研修会を実施するために、教育委員会が企画を行い、来年度の研修計画に組み込んだ。

(3) アクションプラン③「取得可能な有給休暇数を割り出し、有給休暇取得につなげる」

平成25年度上半期有給取得率4月～9月は31.2%であった。下半期も上半期同様の状況が続き、職員数・勤務体制などの現状維持により、60%取得可能の見込みである。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

当病院看護部の課題が明確になり、職場全体でWLB推進に取り組む意識が持てた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

制度認知に対する指標が低く、制度を利用した職員以外ほとんどの看護師が認識していなかった。また、25～34歳の看護師が「やりたい看護ケアが提供できない」、35～44歳の看護師のほとんどが「定時に終われない業務である」と回答しており、多忙のため、やりたい看護を行う余裕がないことが課題として明確になった。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査結果からお互い様風土があることが確認できた。しかし、この風土も看護師が充足されていてこそ成り立つものであり、子育てや介護が必要になった時に柔軟に勤務体制を変更するなど、長く働き続けられる職場づくりが重要であることを再認識した。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

①制度についての説明を全大会で実施し、その際WLB推進事業の進捗状況について説明する。②看護実践のやりがい感についてナラティブ研修を行い、自分の看護を見つめ直す機会を作る。③業務量調査を行い、業務改善を実施することで、時間のゆとりを作り出す。④年間休日予定表（長期連休を含む）を作成し、有給休暇取得を促進する。

今年度の4か月は現状を知り課題を明確に出来た。来年度に向けて取り組み内容やそれぞれの役割分担を確認しながら、一つ一つ実施して目標を達成していきたい。

みどり病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	慢性期医療を必要とする方を対象に「すべては、患者と家族のために」急性期後方支援病院として地域医療を提供する
ビジョン (組織が目指す将来像)	職員が心も体も元気で働き続けられる職場から、どなたからも信頼される看護をめざす。

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>離職率が高く(13.5%)、平均勤続年数が短い、病院から大切にされていないと感じている人が半数以上いる(インデックス調査から)。</p> <p>1. 組織体制の問題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・病院行事や病床変更等、目的の発信がなく実施されている。その後の評価がないまま、次の時期を迎える。(うわさが先行して不安になる・アピール不足・やらされ感がある) ・上司と部下の関係は良い(インデックス調査から：半数以上)。 ・スタッフと2週間に1度、事務・管理部が話を聞いている。今後も継続する。 ・1回/年とし看護部長は看護師長面接、看護師長は職員との面接を実施している。 ・人事考課面接はまだ行えていない。わかりやすく、意欲向上につながるような看護部独自の考課表を作成する必要がある。 <p>2. 多忙で患者にじっくり関われない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務量が多く始業前残業が多い。 ・取組事項が多く、誇りであるが多忙である(アクティビティ・委員会・研修・身体拘束ゼロ等)。 <p>3. 休日の取り方など制度についての理解がたりない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇を計画休暇として年5日取れることを知らない職位にがいる。 ・職員のニーズ調査が必要である。 ・勤務表の作成ルールが不明瞭である。 ・ライフスタイルに合わせた働き方がある(パート勤務・時短勤務・夜勤免除等)のに認知されていない。 ・健康面(腰痛・メンタル等)の問題をかかえるスタッフの対応が必要である。
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"> ・組織の方針(病院の体制、方向性など)がスタッフに伝わりにくい。 ・病院全体の年度計画が不明瞭である。 ・委員会の規定や役割が分かりにくい。 ・委員会活動や研修会などが多くスタッフが疲弊している。 ・労働安全衛生対策が十分活かされていない。 ・多様な働き方について制度が周知されていない。 ・勤務表作成基準が明確でない。 ・人事考課制度が不透明である。



3年後のゴール	<p>職員皆がいきいきと働いている。</p> <p>離職率が下がる。8%以下を目指す(現在は13.5%)。</p> <p>看護部独自の人事考課基準を運用し、透明性、納得性のある人事考課を行っている。</p> <p>インデックス調査の「組織に大切にされている感」が50%以上になる。</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 看護部独自の人事考課基準を作成し運用する。</p> <p>② 労働安全衛生対策を周知し、スタッフが活用しやすい仕組みをつくる。</p>
1年間の取り組み	<p>年度初めに年度の取組について理事長・病院長から話してもらう。</p> <p>② 業務改善委員会・衛生委員会の役割を明確にし、職員に周知する。</p> <p>③ 委員会の業務整理を行う(時間 回数等も検討)。</p> <p>④ 休日の取り方に対するニーズ調査結果を勤務表作成に取り入れる。</p> <p>⑥ 看護部人事考課表を作成する。</p>
今後4カ月の取り組み	<p>① 経営幹部への現状報告、インデックス調査結果とアクションプランシートの職員への公表を行う。</p> <p>② 業務改善委員会でWLB推進委員会の位置づけを行い、各部署や委員会に働きかけ、活動内容を検討する。</p> <p>③ 現在の勤務表作成方法を明文化して基準にする。職員に周知する。休日の取り方に対するニーズ調査を実施する。</p>

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

WLB 推進ワークショップに参加するにあたり、院長、本部長、管理部の了承を得た。そして、業務改善委員会を WLB 推進委員会として位置づけ、業務の見直しや課題について検討していくことにした。推進委員会の構成員は、院長、事務長、本部長、各所属長とした。WLB 推進ワークショップには、事務長補佐、看護部長、師長（30 代と 40 代各 1 名）、副師長、看護師 20 代 1 名の 6 名が参加した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「経営幹部への現状報告と全職員への周知」

経営幹部に現状を報告し、全職員への周知に努めた。合同会議において、WLB 推進活動への協力要請を各部署、委員会に呼びかけた。院内広報誌で、WLB 推進の活動を紹介し、院長の思いを職員に伝えた。また、広報誌を休職中や入職予定の職員に年頭の挨拶を添え郵送した。

(2) アクションプラン②「各部署や委員会に働きかける」

衛生委員会において、WLB 推進について説明し、インデックス調査結果をふまえ、委員会のあり方や運営方法について問題提起した。回を重ねるごとに委員会の活性化に繋がった。職員には、会の目的や活動を紹介した。

(3) アクションプラン③「勤務表作成基準の明文化」

今まで勤務表作成基準がなかったので、夜勤や休日取得などに関するルールを師長会で検討し、「基準」を作成した。各部署で共通認識のもと勤務表作成が可能になった。

(4) アクションプラン④「休日の取り方に対するアンケート調査」

「計画休暇制度」を導入しているが、それに対する職員の認識が低く、休日の取り方に対するアンケート調査を看護部職員全員に実施した。その結果、計画休暇制度について理解がないことがわかり、今後所属長がこの制度について周知していく。夏期休暇については、従来の夏期休暇取得期間を延長（6 月～10 月）し、希望者には連休取得が可能であると、労務課から回答が得られた。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ①勤務表作成基準を作成した。
- ②計画休暇制度の正しい理解、夏期休暇の取得期間の延長・連続取得が可能になった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ①連続した夏期休暇取得にむけての勤務調整が必要である。
- ②各部署や委員会など組織全体で取り組んでいかなければならない。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ①インデックス調査により現状の把握ができたことで、取り組むべき課題がみえてきた。
- ②看護部だけではなく、組織全体で取り組むことの必要性が理解できた。
- ③労働環境の講義や支援者からのアドバイス、他施設での取り組みが参考になった。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ①WLB 推進活動の継続と職員へのフィードバックを行う。
- ②衛生委員会へ看護部からの要望を働きかける。
- ③各委員会の業務整理や効率的な会議の見直しを提案していく。
- ④新たな制度での夏期休暇取得後の評価を行う。
- ⑤人事考課表の見直しを行う。

立川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)	循環器・脳血管疾患を含め合併症を持った患者に専門性の高い医療・看護を提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	やりがい感をもって、笑顔あふれる職場

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>*3年後に病院の新築移転がある。電子カルテ導入予定である。</p> <p><評価が高い・強み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・上司に対する評価は高い ・職員年齢が34歳と若く健康状態はよい ・付属の看護学校があり人材確保が保証されている ・新人から3年目までの教育・研修が充実している ・多様な勤務形態があり勤務希望が通りやすい ・部署内でのお互い様風土はできている <p><評価が低い・弱み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・アンケート回収率が55%と低く把握できていない ・育児支援が充実している反面夜勤回数が増える人がいて不公平感がある ・連続した有給休暇が取得できない ・部署、病棟間の連携が悪い ・制度の認知が低い ・能力向上や能力を生かせる病院だと思っているが長く勤めたいとは思っていない ・キャリア支援の長期計画がない ・緊急入院や医師の指示、記録などで定時に仕事が終わらない ・ケアに費やす時間が十分ではないと思っている ・職員を大切にしている組織だと思っていない人が52.7% ・給与、手当が低いと思っている人が71% ・師長、主任のモチベーションが低い ・部署によって時間外勤務のとり方が違う
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ・看護ケア時間の調査（自分たちがしたい看護ケアとは何かを知る） ・他職種への業務分担・連携（業務内容調査が必要） ・キャリア支援の長期計画策定が必要 ・有給休暇取得率は60%と高いが、79.9%が連続した有給休暇取得ができていない ・部署間による助勤体制がない



3年後のゴール	<ol style="list-style-type: none"> 1. 業務整理・効率化を図り看護ケア時間が充実する 2. キャリアアップ支援を充実させ、将来のキャリアビジョンが描ける
----------------	--

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. 安全な看護ケアの提供 2. 認定看護師の活用
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. キャリアアップ支援・実施 2. 看護ケア時間の調査・分析 3. 業者実施の行動調査・分析と他職種への委譲できる業務の検討 4. 認定看護師の活動支援計画の立案 5. 職員へのフィードバック 6. 有給休暇を連続して取得する
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. WLB推進体制の職員への周知 2. 制度を周知する 3. 自分たちがしたい看護ケアとは何かを知る 4. キャリアアップ計画支援計画を立てる（職員ニーズを知る）

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

ワーク・ライフ・バランス推進ワークショップに参加するにあたり、病院長の許可を得て本部（理事長・本部統括部長等）に説明し了解を得た。しかし、参加後の報告、今後の計画を説明した時に、「すぐには了解できない」と、本部の一部から了解を得られなかった。病院長からは、了解を得ていたため、まず看護部内で実施できることから進めることにした。そこで、看護部内の業務検討委員会（各部署 1 名 計 12 名）を推進委員、3 名の看護師長を担当とし、業務の見直しや課題について検討していくことにした。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB 推進体制を全員に周知する」

看護師長会議・看護主任会議においてインデックス調査・アクションプランについて説明した。さらに看護師長会議では KJ 法で現状分析し、ワークショップの分析結果と比較検討した。また、看護職員への周知については、まず WLB に取り組んでいることを周知することを目的とした。そこで、各部署に総看護師長が病棟会議などを利用し説明することにしたが、実施できたのは 13 部署中 4 部署のみだった。しかし、12 月 10 日に看護職員全員を対象とした講義を 1 時間単位で 8 回計画したので、その時間を利用し、WLB 取り組み状況について説明することができた（参加率 80%）。

(2) アクションプラン②「各制度の周知をする」

人事課担当者と相談し、まず所属長に就業規則の説明会を 2 月下旬に計画した。各部署の所属長で構成する「連絡会議」を毎週金曜日に開催しているので、それを利用することとした。

(3) アクションプラン③「看護ケアとは何かを調査する」

業務検討委員会で調査方法を企画・検討することとし、まずは、委員が「看護ケアを実現するために、業務改善をします」をテーマにディスカッションし、KJ 法で分析しまとめた。その内容を県看護協会の支援者と共に検討した。さらには、新病院を設計する会社が「行動調査」を実施した中に直接看護業務の項目があり、集計した結果、勤務時間の平均 52.3% がそれにあたることが分かった。

(4) アクションプラン④「キャリアアップ支援計画を立てる」

年 1 回、看護職員全員に「キャリアニーズ調査」を実施している。その中で、「あなたの目指す看護や取り組みたいことは何ですか？」の回答結果では、「院内外の研修にもっと参加したい」「緩和ケア・急性期看護・救急看護などをしたい」などの意見があった。この意見を参考に、平成 26 年度教育計画について、教育担当の副総看護師長と相談し、計画を見直すことになった。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

研修を利用し、看護職員に WLB の取り組みを周知することができたこと、人事課担当者と協力して、制度の周知について検討できたこと。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

本部で一部了解を得られなかったため、今後の計画の進め方が課題である。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

現状分析し課題を明確にすること、また周知することが重要であること。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

自分たちが「したい看護」をさらに具体化すること、調査結果からの改善項目の検討。

西新潟中央病院の取り組み

1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

(1) アクションプラン①「WLB 推進体制の充実」

看護部・事務部のメンバーの継続的な取り組みに加え、今年度は、さらに看護部プロジェクトチーム（構成員：各病棟の代表 1 名）を立ち上げて、ボトムアップを図った。

(2) アクションプラン②「福利厚生制度の周知」

昨年に引き続き、休暇制度や福利厚生制度に対する認知度は低かった。退職理由調査では、結婚・妊娠出産・育児介護等が 2011 年度 50%、2012 年度 24%であった。この結果は、制度を理解することで離職防止に繋がる可能性を示唆しているため、全職員対象に給与係長が「子育て支援と介護支援について」説明した。また、看護師長勉強会において、「福利厚生等の制度を利用している職員が周囲にいても興味や関心が薄い、認識する機会を失っている」などの問題が浮上した。これらに対して、分かり易いパンフレットの作成、相談窓口の整備、制度を利用しない職員へのフォローアップなどが重要であると考えた。そこで、「仕事と子育て支援スケジュール表」を作成配布し、看護師長から看護師へ周知を行う等連携して推進している段階である。

(3) アクションプラン③「モチベーションを上げる」

インデックス調査の結果、①職員構成は、半数が若い 20 歳代、25%が親の介護が必要な 40 歳以上であった。②「働き方や看護に対して満足していない」「有給休暇が必要に応じて取得出来ない」等の回答が半数であり、昨年と同様であった。そこで、看護部プロジェクトチームを立ち上げ、「やりがいを持ち、働き続けられる環境を目指す」を目的に、WLB に対する自分の考えや他のスタッフの意見をディスカッション（KJ 法）した結果、主要 7 項目の課題（業務関係・肉体疲労・精神的疲労・家族関係・子育て支援・経済面・自己研鑽意欲）が明確になった。卒後教育は、5 年目までは経年別とそれ以上の教育計画を実施しているが、院外への研修参加率が低い傾向にある。自己研鑽意欲を高めるために、専門職である看護師は生涯自己研鑽が必要であることを新人から指導していく。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「改善したこと」

①福利厚生に関する説明会を全職員対象に実施した結果、今回配布した「改訂版」を希望する職員が多く、周知に繋がった。また、「仕事と子育て支援スケジュール表」を作成し「見える化」を図った。

②保育園の利用内容が改善され（土・日保育等）、利用しやすい環境が整ったことで、育児休業復帰者が増加傾向にある（年間 5～10 人）。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

今年度 7 月より全病棟が二交替と三交替混合勤務体制（希望制）を実施しているが、労働条件改善のためには、正循環の夜勤体制の必要性がある。

(3) 平成 26 年度の取り組み

①パンフレット等を活用し、福利厚生制度を全職員に周知する。

②交替制勤務の正循環の勤務体制の実現を目指す。

③新病院の自病棟の看護を明文化し、モチベーションアップに繋げる。

39. 大阪府



大阪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

大阪府看護協会 WLB 推進事業も 4 年目になり、今年度も医師・労働局課員を含む 17 名の推進体制で臨んだ。メンバーに、WLB 推進事業に参加した施設の看護部長が委員に加わり、適切なファシリテートができ、推進委員会も成熟した組織体制になってきた。

1) 参加施設への支援について

平成 25 年度新参加施設は 4 施設であり、各施設に推進委員 2 名が担当者として、年間を通して継続的に支援をする体制とした。

9 月に日本看護協会地域推進プロジェクトの戸根委員をアドバイザーに迎えフォローアップワークショップを開催。アクションプランの策定を行った。

2 年目・3 年目施設の推進状況確認は、専用シートを作成、記載提出する形式とした。シートを用いて推進委員会で情報共有し、支援の方向性を確認後引き続き支援を行った。平成 22 年度推進施設 4 施設、平成 23 年度推進施設 6 施設は協会の支援を終了し、引き続き自施設で推進。

2) 研修会の開催について

6 月【インデックス調査を効果的に使おう!】と題して、インデックスの分析・活用等に関する研修会を開催した。事例を多く用いた内容で、理解しやすかったとの意見が多かった。

7 月【看護職者が働き続けられる労働環境をみんなでつくろう】と題して、日本看護協会労働政策部に講師を依頼し研修会を開催した（出席者 287 名）。活発な質疑応答があり真剣な学びの場であった。

10 月オンデマンド研修【労働者として知っておきたい労働基準法の基礎知識】開催
(受講生 372 名)

11 月オンデマンド研修【看護職の夜勤・交代制ガイドライン『勤務編成の基準』】開催
(受講生 268 名)

多くの施設の看護者・事務の参加がありこの研修ニーズの高さを感じた。

3) 3 月報告会の開催

【WLB 活用編のお披露目】と題して、WLB 推進事業を大阪府内の施設に拡充する目的を兼ねて、ポスターセッション方式での報告会を開催する。労働局時間課のワンポイント労基法研修も企画している。

4) 大阪版冊子制作について

WLB 推進事業に取り組んだ施設も 19 施設となり、これまでの集大成を冊子にして大阪府内の看護職者の職場改善のヒントになればとの意向でプロジェクトチームを組み、制作に着手した。3 月には出来上がる予定である。

2. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

1) 看護職の WLB 実現のためのワークショップの実施

平成 24 年度 5 施設、平成 25 年度 4 施設の支援を引き続き行い、平成 26 年度新参加施設を 4~5 施設募集し支援事業を行う予定

2) 「WLB 推進ガイドブック大阪版」の事例集等を教材に研修会を開催

3) 大阪府内の協会会員施設を対象に WLB 推進状況調査を実施予定

以上の活動計画を立案し、引き続き WLB 推進事業の拡充につとめていきたいと考えている。

東大阪市立総合病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域の医療をリードできる病院を目指す
ビジョン (組織が目指す将来像)	ライフサイクルの変化に対応でき、年齢層に応じた体制を整備し、職員が満足できる職場にする

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<病院> 病床稼働率は71.7%、1日外来患者数1200名、紹介率38%である。内科・小児科の夜間2次救急医療を担っている。今後も地域の中核病院として急性期医療の提供が使命である。そのためには、利用者に対して当院の役割機能を理解してもらい取り組みや、1日外来患者数を800名程度まで減少させる、地域の医療機関との連携を強化していく、救急搬送の受け入れ体制の見直しが必要である。 <看護局> 看護職員定数490名。現在390名で慢性的な人員不足状況にある。 年次有給休暇の取得は病棟間で7日前後の格差がある。 また超過勤務の多い病棟や師長の超過勤務は月平均50時間を超えている。師長の時間外勤務については、看護師の不足から日勤メンバー業務を行っていること、スタッフの残務に合わせ病院に滞在しているなどがある(超過勤務時間が短い病棟では師長の時間外勤務も短い) 看護師全体の離職率はH22年10.1%、H23年12.7%、H24年10.4%。新人看護師においては平成24年14名の採用があり、6名退職(離職率25%)は主に重症系部署配置であった。 産前産後休暇・育児休業は年間20~30名、短時間制度も同様の人数が利用している。 <自施設の強み> ・あらゆる法令の制度は整っている ・勤務表で休みの希望は取りやすい ・院内保育所の効果で離職率が低下した ・産前産後・育児休業は希望通り取れている ・看護補助者の配置が充実している、能力開発とキャリア支援への満足度が高い <自施設の弱み> ・繁忙度、超過勤務時間に格差が大きい ・制度適応者は優遇されているがそれ以外の職員にひずみがある ・看護職員数の不足が顕著である ・64.9%の職員が長く勤めたいと思わない、63.6%の職員が大切にされている実感が無いと回答している ・所定年間休日数(134日)は多いが、必要に応じて取得できていると思っていない(有給休暇がとれない)
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	1.当院は制度や休日など整っており、条件的に恵まれているが、職員の満足度は低い。 ・長く勤めたいと考える比率が低い ・大切にされているという実感が無い 2.超過勤務、夜勤回数等平均には大きく問題が見られないが、部署格差が大きく実態調査が必要。 3.年齢が高くなるにつれ、大切にされていると思わない割合が50%を超えている(年齢に関係なく夜勤業務を行っているため)



3年後のゴール	ライフサイクルや各年齢に対応した職場環境をつくる 成果指標 ・インデックス調査の結果で「働き続けたい」「大切にされている」など満足度に繋がる項目が70%以上になる ・時間外勤務時間の削減 14時間/週→10時間/週以下まで ・看護職員の年齢や能力による働き方への工夫(55歳以上夜勤の軽減)
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	①WLBの継続的な広報活動 ②満足度向上への取り組みを評価する ③定時退庁を目指した取り組み→部署間での応援体制、看護補助者配置の効果、傾斜配置の検討
1年間の取り組み	①WLB取り組みの全体への周知・浸透 ②満足度向上への取り組み(再調査の結果から対策を考える) ③定時退庁を目指した取り組み→部署別時間外勤務時間数と時間外内容のチェック、病棟ごとの業務の見直し・応援体制の推進
今後4カ月の取り組み	①WLB推進体制の立ち上げ ②満足度調査と満足度向上への取り組み ・インデックス調査結果の深読み：別紙参照、満足度を低くしている要因を洗い出す ・インデックス調査の再調査：「大切にされている」「長く働きたい」と思う職場にするために限定して再調査を実施 ③定時退庁を目指した取り組み→時間外勤務時間数の継続集計、部署での取り組みとWLBでの取り組み支援を提案する。

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

自治体病院であるにも関わらず離職率が高く、WLB の観点から自施設はどのレベルにあるのか自施設の位置を知ること、看護職が定着する働きやすい職場を考えるヒントを得る目的で取り組みに望んだ。看護次長 1 名、師長 3 名、事務職員 1 名の 5 名から体制づくりをスタートした。その後、副師長会への協力要請と各部署に広報メンバー 1 名を任命し、自施設の良いところを職員に PR するための WLB ニュースの発行や病院便りへの記事の掲載を行っている。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB 推進体制の立ち上げ」

各部署 1 名広報メンバーを選出し、調査結果の部署への伝達や年 4 回発行のニュースの作成を担当している。12 月に第 1 回目としてクリスマス号を発行した。

(2) アクションプラン②「満足度調査と満足度向上への取り組み」

インデックス調査で「働き続けたい」「大切にされている」の項目で「長く勤めたい」とは思わないが 64.9%、「大切にされている」と思わないが 63.6%を占めていた。これに影響している要因を知るために、質問項目の絞り込みをして再調査を平成 25 年 12 月に実施し KJ 法で分析を行っている。自施設は子育て支援や休日数、看護・介護等、制度が整っていることを理解している職員の多いことが今回の調査でわかった。

(3) アクションプラン③「定時退庁を目指した取り組みの実施」

部署ごとの超過勤務時間を集計し、多くの時間を費やしている業務は何か、部署ごとの業務改善の余地はないかをモニタリングしている。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

副師長会の協力を得、副師長にも労務管理の研修に積極的に参加するよう勧めている。多忙な病棟への夜勤専従看護師（嘱託・派遣）の採用を行い、夜勤の超過勤務時間の短縮につながっていくことを考えている。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

平成 25 年 12 月に実施した再調査の結果として、年齢や生活サイクルに応じて夜勤の軽減策や院内保育所の拡大を望む声が多かった。制度とは別に「職員みんながお互いさまの心で助け合える職場になれば働き続けられる」という声もあった。調査結果から制度に関すること、それ以外のことに分け組織風土を変えていくことから取り組んでいく。夜勤軽減や保育所については長期計画として今後検討していく。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

推進メンバーは自施設が働く環境として恵まれていることを再確認した。悪い所にばかり目を向けるのではなく、良い所を見直していく。現在、病院経営のプロジェクトの中に WLB への取り組みが議論されている。看護局が院内でさががけて取り組みを始め、他部門からも注目されており院内の関心度は高いと言える。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

WLB ニュースの発行で取り組みの PR を継続していく。満足度を向上させる取り組みを広報メンバーも交えて考えていく。また院内で患者サービスと等しく職員満足度向上も考えていく方向にあり、患者サービス委員会とコラボで取り組みを実施していく。時間外勤務に関しては、超過勤務時間数を部署に返し、業務改善の材料にしていく。再調査の分析結果への活動を計画し実施していく。

彩都リハビリテーション病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域（豊能圏域）を代表する回復期病院として、患者様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)	①一人一人がやりがいを持って働き続けられる環境をつくる。 ②回復期病院における看護師の役割を発揮しチーム医療を推進する。

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>〈病院〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ベッド稼働率100%キープしている。 ・回復期リハ病棟 入院料I（1911点）の要件を常に満たしている。 ・入院料Iの要件は看護配置、在宅復帰率、看護必要度評価など看護の質を求めるものであるが、病院収益がリハ加算で得ているという考え方の組織風土がある。 <p>〈看護部〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎月の実績を出すために入院患者様を2～3名/日受入れ、ケアの時間が十分にとれず（56.4%）前残業月平均6h、持ち帰り仕事月平均4hと時間外に労働を行っている。 ・100%中途採用職員であり、3年未満の離職率17%である。 ・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。
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"> ・回復期リハビリ看護、看護師の役割が見えない ・行っている看護が他職種に見えにくい ・中途採用者への教育プログラムが整備されていない。 ・スタッフの時間外勤務を減らすためには看護部内の業務整理、他部門との業務分担及び連携、スタッフの人員配置を検討する必要がある。 ・WLB支援制度など職員全体に施設が整備している制度の周知が徹底されていない。



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・回復期リハビリ看護師としてのやりがいがある職場環境に向けた改善を行う。 <p>[成果指標]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成教育制度、院内業務マニュアルをリハ部と共に整備する。 ・インデックス調査で「出来るだけ長く勤めたい」を61.3%→70%にする。 「ケアの時間が十分取れていない」を56.4%→30%にする。 ・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>[成果指標]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前残業、持ち帰りの仕事をなくす。 ・制度に対する認識力を上げる。(30%⇒80%)
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① 患者様中心の医療の浸透とチーム医療の実践（各職種がそれぞれの役割を互いに理解認識し患者様中心に協働できる職場風土をつくる）→部署ごと、業務ごとのマニュアルを病院仕様に統一整備する。リハ部との共同研究を実施する。 ② ベッド稼働率100%以上、入院料Iを満たしながら、仕事と生活を両立しやすい環境をつくる。業務改善、勤務体制、人員配置の修正。 ③ 人事考課制度導入に沿った看護部教育制度とリハ部との共同研究・教育制度をつくる。
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① 全職員を対象としたWLB推進体制の立ち上げ、WLBの周知・浸透：就業規則・WLB支援策の周知：職員向け説明会の企画・実施。 ② 就業時間の削減：業務整理：業務分担者の明確化、役割分担。 ③ 看護職中途採用者の教育カリキュラム作成：回復期リハ看護、看護師の役割についての教育システムと年間スケジュールを作成。
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① 看護部WLB推進体制の立ち上げ：看護管理者中心に看護部でのWLB推進チームをつくる。 ② 看護部組織体制の見直しと業務整理：業務委員会運営の基盤をつくる。 ③ 看護職中途採用者の教育カリキュラム作成：教育計画枠組みを作成、回復期看護師の概論研修計画を作成。

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

WLB 推進ワークショップ参加にあたり、院長・事務部長に説明し了承を得た。その後、運営委員会で WLB 委員会設置について説明した。推進委員会のメンバー編成は、看護部長、副看護部長、病棟師長 3 名の計 5 名で構成し月 1 回の師長会で検討した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB 推進体制づくり」

今年度推進委員会は看護部中心に行い、委員の選定は看護部長、副看護部長、各病棟看護師長とし、推進委員会は病棟師長会開催日とした。広報活動として、軽食付き研修会（ティータイトセミナー）を行い、WLB の目的とこれまでの実施状況を看護部職員に説明した。出席できない職員へは資料を配布し各病棟で師長が説明することとした。

(2) アクションプラン②「看護部組織体制の見直しと看護業務整理」

看護部長、副看護部長、病棟看護師長の管理体制、看護師主任・看護師副主任の監督体制とし看護師は小集団活動による看護の質向上を目的とした固定チームナーシング制度の導入の元、各チームリーダーを選出した。介護士は 1 つのチームとしリーダーを選出した。固定チームナーシング導入に向けて看護部長、副看護部長より看護師主任、看護師副主任、チームリーダーを対象に勉強会を行い、その後各病棟のスタッフへ伝達、意識統一し 1 月から開始した。看護業務の標準化、時間外業務の短縮を目的として業務改善委員会を再編成し再始動した。マニュアルの整備や病棟の問題点の中から優先順位の高い業務を抽出、分析し改善策を検討している。

(3) アクションプラン③「中途採用者の教育カリキュラムの作成」

既存の研修計画は中途入職者に適応せず各病棟に任せている状況であった。中途入職者の教育計画、研修内容はラダー制度の導入を含め教育制度から見直す必要がある。現状把握のために意見を聴取し、その情報から必要とされることを計画に取り入れることにした。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

固定チームについての勉強会を行い、病棟管理者やチームリーダーが目的やメリットを理解し、マニュアルに沿ってスムーズな導入が出来た。

研修会の実施により看護職員が WLB の取り組みについて認識できた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

固定チームナーシングについて全員の理解が得られたか未確認であり、今後の維持運営をどのようにしていくか検討が必要である。

中途入職者の教育カリキュラム作成について、中途入職者の具体的な意見を聴取し現状を把握し反映させる。

業務改善をしていくには他職種との理解や協力が必要である。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

制度や法令の認知度の低さを知った。また、他職種との理解と協力を得ることが大切であり、「伝えること」「アピールする事」の重要性を改めて感じた。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

① 全職員を対象とした WLB 推進体制の立ち上げ。

② 時間外勤務時間の削減、業務整理。

③ 中途採用者の教育カリキュラム構築と、回復期リハ看護師認定者の活動指針の明確化と教育活動計画の作成。

辻本病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	小規模病院として地域に密着した「正しい医療」「親切的な医療」を提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	①柔軟・親切・きめ細やかな対応ができる病院 ②職員が「やりがい」を持って生き生きと笑顔で働ける職場

現状分析 <small>(ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)</small>	<p>〈病院〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建物の老朽化により環境に関する不満が多い ・地域の医療環境変化により、高齢者の急性期患者、大規模病院から慢性期・終末期患者の紹介が主な入院患者 ・神経難病、がん末期、誤嚥性肺炎等様々な背景や疾患を持つ高齢患者が多く看護師に疲弊感がある。 <p>〈看護部〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平均勤続年数は11年、離職率0.5%、平均経験年数19年 平均年齢43.6歳 有子率は80%を超える。このため勤務形態の内訳は交代制勤務者34%、日勤のみ(夜勤免除を含む)42%、主として日勤10% 夜勤専従者8%と一部の職員に負担がかかっている。夜勤者の平均仮眠時間は50分である。 ・「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」67%と高値であるが「今の勤務先の将来に不安がある」全体65.4%30代後半75.1%であり、不安を感じている職員が多い。上司との関係はよい。教育体制は整っている。 ・4週7休有給休暇消化率は75.8%(個人差が大きい) 時間外勤務平均5.9時間 ・「看護ケアに時間を充分費やすことができる」17.3% 同一病棟が2フロア等構造上の問題もあり「人員不足」感が強い。・院内託児所が効果的に活用できていない。(夜勤で利用小学生以下の子を持つ看護師30名中2名利用)・WLB支援制度に関心が低く「わからない」と回答するスタッフが多い。
課題 <small>(ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)</small>	<ul style="list-style-type: none"> ・永年勤続者が多いため自施設の存在価値・役割は暗黙の了解。職員間に意識の「ずれ」がある。 ・建物が立て替えの時期にきているが目途が示されていない為、建物自体への不満が多い。 ・制度が周知されていない。 ・一部の職員に負担がかかる夜勤・時間外・休日出勤について交代勤務が可能な看護師の採用や体制を見直し疲弊感を軽減する対策を検討することが必要。 ・「看護ケアに時間が取れない」「人員不足」「業務量が多い」→看護部内の業務整理のほか他部門との連携、人員配置の再検討 ・生活と仕事を調和させ個々の職員が仕事と生活に満足が出来るよう有給休暇を職員が公平に取れる環境をつくる



3年後のゴール	<p>1 病院の方向性や制度の可視化及び病院の立て替え計画の明確化により職員の不安感を軽減する。 【成果指標】「今の勤務先の将来に不安がある」: 65%⇒50%以下 「長期的な視点に立った経営をしている」: 32.7%⇒50%以上</p> <p>2 多職種連携のもと状況に応じた看護体制を確立できる。 【成果指標】「看護ケアに時間を費やすことができる」: 17.3%⇒30%</p> <p>3 仕事と生活が両立しやすい職場環境に向けた改善が行えている。 時間外勤務の削減: 5.7時間⇒3時間 有給休暇消化率 75.8%⇒85%以上</p>
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①小規模施設の特性を生かした柔軟・親切・きめ細やかなチーム医療の実践 ②リリーフ体制の基準を作り可視化する。 ③時間単位に年次有給休暇利用を導入し、年休の有効活用
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①病院のミッション・ビジョンの共有化 ②福利厚生基準を作成し冊子を作る。 ③看護ケアに費やす時間を増やすため業務内容の整理 ④夜勤体制の見直し及び勤務表作成基準の作成
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①就業規則・WLB支援策の周知・睦会(職員互助会)職員向け説明会の企画・実施、WLB進捗状況の掲示 ②病院のビジョン・ミッションについて、方向性の話を聞く機会を設ける ③夜勤者の仮眠時間を確保できる体制づくり

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

看護部内に既設の業務改善委員会を一部改編する形でワークライフバランス推進委員会を発足させた。委員会は企画室課長(リーダー)、看護部長、看護師長3名、看護部スタッフ6名、リハビリ1名、事務1名で構成される。当院では、全組織の取り組みとするため、看護部以外のコメディカルからも委員を選任した。

ワークライフバランス推進事業への参加にあたり経営層(院長・事務長)に過年度の資料等を提示の上承諾を得たのち、部署責任者の会議を経て、「WLBニュース」という形で院内掲示を行い、委員構成を発表し、ワークライフバランス事業が開始したことを通知した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「就業規則・WLB支援策の周知・睦会(職員互助会)職員向け説明会の企画・実施、WLB進捗状況の掲示」

就業規則の説明会を実施するにあたり、特に職員に関連が深く、関心が高いと思われる項目を中心にわかりやすいスライドを作成した。3回にわたって説明会を実施し、参加率は70%程度、アンケートの結果も「不明点なし」が75%となり一定の成果を収めた。職員互助会については形式的な役員を選任を廃止し、臨時の役員を選任し、20年間改定されていない会則の見直しを行うこととなった。ワークライフバランス推進委員会は月に1回会議を行い、その取り組み内容をWLBニュースとして院内に掲示している。

(2) アクションプラン②「病院のビジョン・ミッションについて、方向性の話を聞く機会を設ける」

月に1回の幹部会議を開催し、院長の意図を共有できる体制とした。一般職員に対する共有については今後の課題である。

(3) アクションプラン③「夜勤者の仮眠時間を確保できる体制づくり」

各病棟で仮眠時間を毎日記録することで意識付けを行い、夜間業務の見直しを行った。その結果、急変等の突発事例を除くと、ほぼ目標の2時間を確保できるようになった。

(4) アクションプラン④「ワークライフバランス推進体制の確立」

各部署から職階職域幅広く委員を選任した。問題点を洗い出し改善を実行する「現場」と、それらを整理し、規定等を適宜変更する「事務」がうまく機能している。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

病院全体に何かが変わるという雰囲気醸成されつつある。委員会の改善要求が上部の会議体を通じて経営層に届くようになった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

例えば夜勤者の仮眠時間の場合、取れることが当たり前になった結果、取れなかった場合の不公平感が大きくなる、というように改善の結果が新たな課題を生むことがある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

散発的に不平不満を言うだけでは現状を変えることはできない。何が問題なのか具体的に絞り込み、優先順位をつけ、対策を実行することで変えることができる。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

平成26年度は「病院のミッション・ビジョンの共有化」をメインテーマとして全委員で取組みを行い、「福利厚生基準を作成し冊子を作る」、「看護ケアに費やす時間を増やすため業務内容の整理」、「夜勤体制の見直し及び勤務表作成基準の作成」の3つについて、それぞれ作業グループを設置し、分担して取り組みを行う。

浜寺病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域の中核的精神科病院として、あらゆる精神科疾患に対応でき、安全で安定した質の高い精神科医療を提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立して、やりがいを持ち安心・安全で質の高い看護の提供ができる。

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>〈病院〉 病院の全面建て替えに伴い、あらゆる精神科機能に対応できることを目指しており、職員の若返り・キャリアアップが要求されている。</p> <p>〈看護部〉 ・人員の定数は確保できているものの、直接的に看護ケアに要する時間が不足と感じている職員が多い。 ・「残業しなかった」との回答が75.5%で、100%近い有給休暇消化率、自由度の高い勤務表の作成方法と変更の反面、「忙しい」「人が足りない」との声もあり、アンビバレンツな現状がある。 ・通算経験年数平均22.69年、施設勤務年数11.69年、平均年齢52.04歳と経験や定着率はよく「できるだけながく勤めたい」と回答したスタッフが69.3%と多い、一方で「職員を大切にしている組織である」と答えたスタッフは33.9%である。 ・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。 ・子育て支援に関する関心が低い。</p>
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ・「看護ケアに十分時間が取れていない」が63%で看護部内の業務整理のほか、他部門との業務分担および連携・スタッフの人員配置の検討 ・子育て支援に関する認知度が低く、高めていくことで子育て世代の定着が望める。 ・「始業前残業がある」が62.5%で実態調査が必要。 ・主たる介護者が56.5%なのに、介護休暇制度に関する認知度が低い。 ・50歳以上の職員の健康不安がある ・職員全体に施設が整備している制度の周知が徹底されていない。



3年後のゴール	<p>個々のライフスタイルに合わせた働き方を支援する。</p> <p>〈成果指標〉 WLB制度の周知・浸透：20%→50%（1年後）→80%以上 インデックス調査での評価を上げる「職員を大切にしている職場である」：33.9%→50%に 介護休暇制度が周知・浸透して利用が増える：20～30%→50%に 健康で働ける職員が増える60%→80%に 残業に関する意識の統一ができる 子育て世代の定着が15%を目標にする</p>
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・患者中心の医療の浸透と、チーム医療の実践 ・職員の「声」を収集し、今後の活動の方向性や実態把握の参考にする ・半日単位・時間単位の年次有給休暇利用を促進し、年休の有効活用を推進する ・リフレッシュ休暇の有効活用の推進
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・WLB制度の周知・浸透 ・職員向け介護制度の周知のため、パンフレット作成配布 ・始業前残業の実態調査、病棟別、内容の把握 ・有給休暇取得状況の明確化 ・新卒採用に向けての積極的アピール
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 ・WLBの啓蒙活動（ポスター作製と各部署への配布） ・WLB制度の職員向け説明会の企画・実施と当院の強みアピール（2回／4か月） ・師長を対象に介護休暇制度の周知と推進

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

病院管理委員会にて、看護部長より WLB の趣旨および活動についての説明を行い、協力を依頼し承認を得た。看護師長会で協議の結果、看護部主導で推進体制を整え、事務局長・看護部長・病棟師長 5 名（計 7 名）が推進メンバーに決定した。週 1 回の定例会を設定する。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB 推進体制の立ち上げ」

看護師長会に「WLB 推進委員会」を設置。週 1 回定例会を開催し協議決定事項を適宜師長会にて報告する。

(2) アクションプラン②「WLB 取り組みの啓蒙活動」

「当院は WLB に取り組んでいます！」のテーマでポスターを作成し、全病棟へ掲示した後、師長会でスタッフの関心度の聞き取りを行った。その後他部署・職員食堂にもポスター掲示を行い認知度向上を図った。

(3) アクションプラン③「WLB 推進委員会活動の広報」

インデックス調査のデータ整理を行い、当院の特徴的な部分に焦点を絞り行動計画の資料作りを行った。その資料を基に全職員への WLB の概念・取り組み計画など説明会を 2 回開催した。参加者は 168 名（全職員の約 42%）看護部以外の参加者は 13 名（参加者のうち 7.7%）であった。

(4) アクションプラン④「介護休暇制度の啓蒙」

推進メンバー 2 名が就業規則に謳われている介護休業制度の理解を深め、師長会にて制度の詳細説明を行った。その後看護スタッフにむけて「介護休業制度のしおり」を作成し各病棟師長からスタッフへ手渡し配布を行った。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

インデックス調査の結果、必要度の高い就業規則と考えられた介護休業制度について取り組んだことで休業することへの師長の認識が変わったことや職員への利用促進・相談窓口の明確化が図られた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

WLB の取り組みが職場環境・風土の改善につながることでであると職員各々が意識し、協力する体制と、必要な情報を共有しながら病院全体で取り組むことの重要性。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

精神科看護の専門性や技術の提供が実践されているにもかかわらず、やりがいや自信につながっていない。勤続年数が長いことから職員にとって働きやすい職場であると自負していたが、満足して働いているわけではないことがわかった。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

①WLB だより（仮称）の発行 ②始業前残業の実態調査および定義の確立 ③奨学制度の充実と情報発信

千船病院の取り組み

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「適性な超過勤務指示方法の検討」

超過勤務の実態（残務内容・残務者・残務理由・超過勤務指示）について調査した。
結果：殆どが看護記録で超過勤務が発生、1年目看護師・2年目看護師に多く発生していた。さらに、超過勤務指示は適切に命令出来ていない実態であった。

【改善点】

1. 超過勤務の実態調査結果より、時間内の業務調整と超過勤務指示の方法について具体的に明文化した。
2. 看護職員が互いに補完できるシステムとして、各部署の師長がPNSの講習会を受け、全部署で学習会を開催しPNSシステムを導入した。

【課題】 PNSシステムの定着を目指す

(2) アクションプラン②「有給休暇取得の可視化」

完全週休2日制で年間の休日が123日だが、自己の有休の取得について満足度が低い。この原因について本人の希望に沿った有休の取得が出来ていない事が、満足度が低い原因と判断した。

【改善点】

1. 有休の年間取得率40%以上に目標を置いて、計画的取得と本人の希望に合わせた取得方法に変更した。
2. 自己で年間計画を立てて、取得しやすい状況を設定した。

【課題】

1. 個人の要望に合わせた取得を目指したが、病休者や年末年始の長期休暇の取得もあり、全員が計画的取得までには至らなかった。年度始めの取得率が低く、ある一定時期に休暇の希望が重なる事も問題であった。

(3) アクションプラン③「クリニカルラダーの作成と活用」

教育体制が経験年数別であり、個人の成長に合わせた教育体制となっていない事から、クリニカルラダーを作成した

【改善点】

1. 各病棟の特殊性を踏まえたラダーの作成を看護科長会で実施した。
2. 周産期の産婦人科・小児科に配属する職員・成人系に配属する職員のラダーの作成ができた。

【課題】

1. この教育計画は今年度活用までに至らなかった事から、平成26年度にクリニカルラダーの説明を全職員に実施し、各段階別の教育を実施する。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

2年間の取組みを実施して、働き続けられる体制は整っていると思われる。
各職場で一丸となって、より職場環境の改善に取り組んで行く事が、重要であると思われる。今後は課題として残された内容を重点的に実施する。

NTT 西日本大阪病院の取り組み

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「始業前準備時間短縮の継続と業務改善の取り組みと応援依頼体制の拡大」

実施：1) 点滴・配薬・検査説明の業務統一と業務改善の実施を継続した
薬剤科と協働し病棟での点滴業務のルール作成を行った

2) 各部署間の応援体制の継続実施、応援業務拡大のため応援隊 WG を結成し活動を開始した

評価 1) 始業前の準備時間の短縮が継続できた

2) 応援隊 WG で検討しながら、応援業務の拡大ができた

(2) アクションプラン②「WLB 活動の啓蒙と、他職種連携による業務改善で看護ケアに費やす時間と満足度を上げる。」

実施 1) WLB 活動周知の為に、2～3ヶ月ごとにポスターを発行した

2) 医師に向けた業務時間内での指示出し協力の啓蒙ポスター作成や、指示受けルールの整備をした

3) 看護補助者への清拭、洗髪、搬送業務を拡大した

評価 1) WLB 活動に関心を持ってもらえた

2) 業務時間内での指示出しについて、医師の意識付けになった

3) 看護師がケアに費やす時間を増やすことにつながった

(3) アクションプラン③「ワラビー会の企画・フィッシュ活動の継続で働きやすい職場を作る。」

実施 1) 「病院見学会」「企業内親睦会」を企画した

2) フィッシュ活動の啓蒙の為、各部署の取り組みの紹介など取材し、ワラビー新聞へ掲載した

評価 1) 今後実施予定

2) 季節ごとの飾りつけなど、趣向を凝らした取り組みへ拡大し、患者さんへの癒しや、コメディカルへの関心事となっている

(4) アクションプラン④「ワークライフバランスカレンダー」を作成・配布し、有給休暇管理票と共に活用を促す」

実施 1) 「ワークライフバランスカレンダー」を作成し、各部署での活用を促した

2) 「有給休暇管理票」の使用を継続した

評価 1) 活用の意識付けは出来たが、十分な活用に至っていない

2) 有給休暇消化率は目標達成できた。自己の有給休暇管理はまだ不十分である。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

【成果】・ワラビー新聞の掲載で、活動の周知ができ、意識付けや業務改善ができた

・応援体制の確立と応援内容の拡大に向けた応援隊の結成につながった

【今後の取り組み】

・ポイントを絞った効果的な応援を進める

・職場風土の活性化に向けた取り組みの展開を推進し、WLB 活動の拡大を図る

・他職種との協働の拡大（医師・薬剤師等）、推進スタッフの支援

府中病院の取り組み

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「夜勤・交代制勤務ガイドラインに準じた勤務編成の実施」

「連続勤務日数 5 日以内」と「深夜勤務後の休日確保」を今年度も継続し、95%達成できている。さらに今年度は、2 回連続夜勤後の 48 時間以上の休日確保に取り組み、80%以上取得できるようになった。また、「夜間の休憩時間の取得と有効活用」について各部署でアクションプランを作成し、身体的・精神的負担を軽減できるような休憩時間の取り方の取り組みを行った。その結果、当院の夜勤休憩時間である 90 分の取得は緊急入院や急変等がない場合は 80%以上が確保でき、負担軽減に繋がった。次年度は、勤務編成の基準「勤務間隔は 11 時間以上あけること」に取り組みたい。

(2) アクションプラン②「有給休暇取得率を 80%以上とする」

「夏期休暇取得期間中の 5 日間以上の連続休暇」と「バースデイ休暇」の義務化を継続した。5 日以上連続休暇の取得率は 90.6%、バースデイ休暇取得率は 98.9%であった。その結果、有給休暇取得率(2 月現在)は、昨年の 72.1%から 84.6%に上昇し、目標達成できた。次年度は取得率 90%以上をめざしたい。

(3) アクションプラン③「時間外勤務の削減：始業前残業時間「0」をめざす」

始業前時間をタイムカード打刻時間で算出(更衣～勤務開始までを約 20 分として計算)し、1 人平均 6 時間/月以内を目標に、各部署でアクションプランを立て取り組んだ。結果、1 人平均 8.6 時間/月から 6.9 時間/月に削減できたが、目標達成には至らなかった。達成できなかった理由は、公共交通機関を利用しているためギリギリの出勤時間では不安であるという理由が大半で、情報収集や慣例での出勤は減少した。次年度は併行して、終業後残業時間 11.8 時間/月を 7 時間/月以内に削減するための具体的な対策を講じていきたい。

(4) アクションプラン④「WLB 支援策の認知度が 40%を超える」

今年度のインデックス調査で WLB 支援策についての認知度が 40%を超えた。これは、WLB テーブルを作成して職員全員に配布、説明したこと、また育児短時間制度を利用する職員が増えてきた事で認知度が上がったと考える。今年度から新規採用者に対しても入職時に配布している。今後も周知を継続し定着させたい。

(5) アクションプラン⑤「育児サークルの設置」

育児サークルを設置するために、担当者を決定し、現在準備をすすめている。次年度の保育所新築移転に伴い、利用者のニーズ調査を実施し保育内容の充実に反映させていきたい。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「改善したこと」

夜勤・交代制勤務に関するガイドラインの勤務編成の基準 11 項目中 5 項目を満たすことができた。また、始業前残業を 1 人平均 1.7 時間削減することができた。WLB への取り組みが 2 年目になり、職員にも周知されて来ている。

(2) 「平成 26 年度の取り組み」

①夜勤交代制勤務に関するガイドラインの勤務編成の基準「勤務間隔」の追加②始業前、終業後の残業時間の削減③子育て支援の充実を行い、働き続けられる職場作りを継続していきたい。

千里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「注入食業務の効率化」

- ・最終的に栄養科の業務に移行でき、ボトルから栄養バックに変更（2月～）

(2) アクションプラン②「入院業務の見直しによるベッドサイドへの時間確保」

- ・ベッドネーム作成、他院のレントゲン管理は事務が担当。
- ・業者洗濯について事務担当者とは検討し、事務の業務に移行した。
- ・ベッドネームに貼る主治医名の作成は事務が担当。

(3) アクションプラン③「働きがいのある職場環境づくり」

- ・法人内老人看護認定看護師の支援活動、相談手順の改訂、職員へのPR活動を行った。

(4) アクションプラン④「就業規則の周知活動実施」

- ・院内にて容易に閲覧が可能となるように、イントラネットを活用して行った。

(5) アクションプラン⑤「記録の効率化」

- ・療養病棟での病状安定期における記録の方法について見直しを行い、フローシートの導入を行い、試行中である。

(6) アクションプラン⑥「職場内のコミュニケーション」

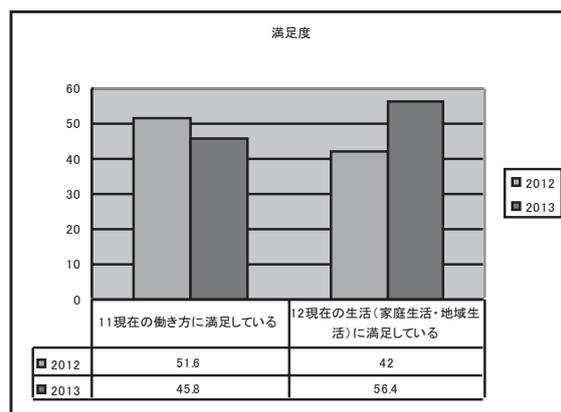
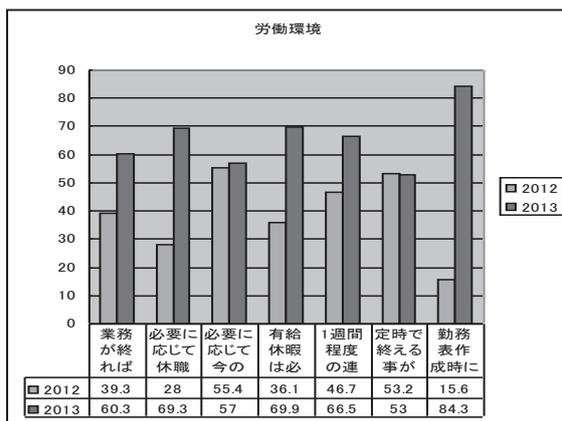
- ・月1回の『看護部だより』で、各部署へWLBの取り組み状況を報告している。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

【成果】

①業務整理として、注入食のボトルがディスプレイになり作業がスリム化し、作業時間の短縮に繋がった。

②今回の取り組みは、労働環境として「家庭と仕事の両立ができて」「リフレッシュ休暇を含めて、休み希望が叶うようになった」の反応から改善に繋がった。この事は、インデックス調査において、労働環境の項目が1回目より2回目で明らかに良い結果が出たことから、評価できる。



【今後の取り組み】

①入院時業務の更なる改善として、入院時オリエンテーション方法の見直しと、フローシートの導入拡大を図り、作業効率がアップするように検討する。

②WLBへの取り組みは、全員が受ける側でもあり、プランを考える側でもある事を意識付けしていく。雇用者と被雇用者双方で検討し、両方に成果が出るように検討する。

③今後も継続したインデックス調査で、現状を把握してアクションプランを検討する。

富田林病院の取り組み

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」

WLB ニュースとして 1 回／月『なすびちゃんだより』を発行し、インデックス調査結果や WG の取り組み状況の報告を行った。



(2) アクションプラン②

「残業時間の削減・看護業務の整理・看護補助者（看護助手・コンシェルジュ）の活用」

今年度も残業時間と残業理由の調査分析を行ない、残業申告書の残業理由項目を再度改定した。調査の結果は、月平均 7 時間 38 分、理由のトップも業務記録と昨年度と大きな変化はなかった。しかしコンシェルジュが業務記録を代行するなどの活動を推進し、特に緊急入院時の看護情報入力などではスタッフの負担軽減につながっている。

(3) アクションプラン③「勤務時間の短縮・勤務形態の検討」

2 交代勤務部署で 16 時間夜勤に対する意識調査を行ったが、16 時間夜勤に対する不満は少なく、夜勤を短くすることで発生する長日勤に対しての受け入れの方がよくない結果であった。看護協会のガイドラインに基づき、「3 交代勤務部署で正循環の勤務シフトとなること」「勤務－勤務間が十分休息できること」を視野に入れたシフト調整を行なった。又、3 交代勤務部署の 1 病棟で 2 交代勤務のトライアルを実施し、アンケート調査を行った結果、3 交代でのシフト調整の方が満足度は高かった。

(4) アクションプラン④「制度検討の推進と職員への周知」

2 年分のインデックス調査の結果比較と就業規則との整合性を確認し、認知度の低い制度項目を洗い出し、ポスターを作成、周知に努めた。また「病後児保育」「男性看護職員の産休・育休」の病院独自の制度作成に取り組んでいる。

(5) アクションプラン⑤「有給休暇に対する満足度の向上」

インデックス調査結果と有給休暇に関する追加アンケートの比較検討を行った結果、有給休暇使用日数の促進ではなく使用に対する満足度の向上に焦点をあて活動を進めた。当院の休日が 123 日と多い事や夏季休暇も有給であることをアピールし、また師長会で休暇取得の工夫について情報交換を行い、バースデイ休暇や長期休暇の計画的取得の検討をおこなった。

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の実施において、推進委員の他にスタッフの協力を得て WG 活動、「なすびちゃんだより」の発行などによって WLB 活動は浸透してきている。今年度は昨年度からの看護助手の夜勤導入や教育活動や看護研究に関する超勤時間の承認に加え、コンシェルジュの活用推進、他部署との共働によって SPD や一次洗浄の中央化などを行い、看護職員の負担感は軽減されていると評価できる。しかし数値的には職員満足度 87% と昨年度と大きな変化はみられていない。今後もさらに看護職員が満足して職務に臨めるよう働き続けられる環境づくりを考えた継続活動をおこない、数値的な結果も導き出していく。

ツチ病院の取り組み

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「看護職員の確保・定着」

業務の中で時間を取られている作業や残業理由で多い業務を洗い出し業務を改善中。パート職員の業務を見直し効率的な運用、合わせて病棟事務作業の軽減を目的に医事課参入の予定。そうすることで本来の看護ケアに費やす時間を確保する。フォローアップ面談については、新入退職者だけでなく課題のある人等を対象に継続しているが内容の変更を予定している。

(2) アクションプラン②「有給休暇取得の見える化と公平取得」

有休が一日、半日に加え、時間有給休暇を複合して取得できるようになった、合わせて業務のスリム化、管理職自らが有休消化の促進を図ったことで、平成 23 年 73.4%→24 年 74.3%と有休消化率は上昇した。(25 年 12 月末現在 65.8%) 有給休暇は必要に応じてとることができるという意識も高まった。今後は個人での有休残数の把握ができていないため、それを確認できるツールの整備、また常勤・非常勤・既婚・未婚・子供有り・無しが公平に有給休暇を取得できるよう調整していく予定である。

(3) アクションプラン③「人事評価制度導入」

人事評価制度は「職員を成長させ、業績を向上させる仕組み」と捉え、職員が生き生きとやる気を持って働ける職場を作り、組織の安定化を図ることを目的とし取り組んできた。当初の予定導入時期より遅れたが、人事評価項目 2 項目が決定し、現在は具体的な評価基準や方法などの協議に入っている。平成 26 年 2 月に職員説明、3 月にシュミレーションと評価を行い、4 月から導入の予定である。

(4) アクションプラン④「人材育成」

平成 25 年 5 月諸事情により教育の活動が停止。職員の教育体制が中途半端になっており、看護職の定着率安定に結びつかない要因の一つではと考えた。まずは院内研修（法廷研修含む）のベースを作り、院内周知を図った。今後は体制を刷新して院外研修、伝達講習、新採用・中途採用者研修等の各種教育プログラムを作成、教育内容や人材育成の充実に図り職員のレベルアップと看護職員の確保・定着に結びつけたいと思う。

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 「改善したこと」

有給休暇取得率アップ、管理職の年俸制、管理職の委員会かけ持ち数の削減などある。少しずつではあるが課題が解決し、そこから新たな課題へと継続し取り組んでいる。

(2) 本事業参加への感想

参加をして、現場の思いをわかってもらい、また現状を変えるきっかけになった。改善ができるよう取り組んでいても、思ったように結果が出ないこと、意見を求めても反応が薄い、情報を提供しても自分に関係のないことには興味・関心が低いことも分かった。そういう点で組織に必要な人材を育成する仕組み（教育）の重要性を痛感した。その時々ニーズに合った方法で組織と個人の間を Win-Win にすることが WLB を推進していくために大切であると思う。

(3) 今後の取り組み、方針など

アクションプランは継続し、働き続けられる職場づくりを目指し、今後も WLB を推進していきたい。

矢木脳神経外科病院の取り組み

1. 3年間のアクションプランの実施状況とその評価

当院は開設して3年目の病院であり、組織基盤が整備できておらず、看護師の離職が後を絶たない現状があった。この現状を打開するため、組織変革のチャンスと捉え、WLBに取り組んだ。

(1) 看護職員を大切にする組織に変革

インデックス調査で「看護職員を大切にする組織であるとは思わない」の回答が37%と高く、大変衝撃を受け、職員を大切にしていることが分かる行動を起こそうと、院長を筆頭に病院経営陣が各部署に出向き、職員の生の声を聴いた。それまでは「言っても無駄」と不満を募らせていたが、「直接院長が現場まで来て話を聞いてくれて良かった」との声が聞かれ、病院経営陣に対する信頼関係が築かれ、3年目のインデックス調査では28%まで改善した。

(2) 労働条件改善の取り組み

現場に出向き職員から出された意見にはスピード感を持って対処した。処遇面では、①通勤手当の上限撤廃、②超過勤務手当1分単位で積算、③手術室手当5万円新設、④電子カルテ4台購入、⑤休日手当の新設、⑥開設以来初めての昇給、⑦助手夜勤手当の増額などの改善を図った。

(3) 中途入職者支援プログラムの構築

当院はほとんどが中途入職者であり、2年以内に退職する職員が70%もいる。これを改善するため中途入職者支援プログラムを構築した。方針として「中途入職者が持つ個人の背景や看護観を理解した上で、個人にあった具体的支援を看護部全体で実施する」とし、入職当日は事務部から就業規則等の説明、同日に看護部長から看護部理念、方針等の説明を開始した。加えて、中途入職者が職場適応できているかのフォローアップとして①入職当日②入職1週間③入職1ヶ月④入職2ヶ月後に面接を看護部長、部署の師長が行っている。このプログラムを実施して3年が経過した。当初は「オリエンテーションしてもらえない」と不安を訴えていたが、「親切に教えてもらっている」との反応に変わってきており、看護師の定着につながった。

(4) 「ノー残業デイ」の取り組み

残業の取り組みは最重要課題と考え、毎週金曜日を「ノー残業デイ」と設定した。取り組みに当たり、「心身ともにリフレッシュし仕事と家庭を両立させる」事を目標に経営陣が各部署ラウンドした。16時以降の救急入院には師長が直接部下に超過勤務命令を出した。残業者が決まっているため、他の看護師は安心して帰ることができた。その波及効果もあり、金曜日以外でも速やかに終わって帰る風土ができた。超過勤務も1人平均87分の削減ができた。

2. 総括（3年間の振り返り）

病院が発展していくための組織基盤構築のためにWLBに取り組み、大きな成果があった。院長自ら現場に出向き、職員の声に耳を傾けたことで、職員との信頼関係が生まれ、当院で働くことを誇りに思える看護師が育っている。離職率も取り組む前は53%だったのが23%まで大きく改善した。看護師が定着することで、入院基本料上位取得や、採用に伴う経費が削減でき、病院経営にも大きく貢献できた。今後は看護職員だけに止まらず、病院全体の職員が働きやすい環境を整備していくために看護部がその役割を果たしていきたい。

大阪府立呼吸器・アレルギー医療センターの取り組み

1. 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「有給休暇の取得日数・残日数の認知度をあげる」

勤務表に取得日数・残日数を記入し、「年休の見える化」に取り組んだ。また、「休みが取れた感」を実感できるよう、管理者は休み希望を面談で確認して希望に添える勤務作成を目指した。その結果、有給取得の認知は上がり、WLB調査の間21では「有休は必要に応じて取得できる」は、肯定的な回答が36.1%（H.23年）から60.4%（H.25年）と大きくアップし、「連続した休暇を必要に応じて取得できる」も16.3%から34.5%にアップした。

(2) アクションプラン②「時間外労働時間を削減する」

新人の打刻時間に注目し、遅くなる理由と対策を看護師長会で検討した。活動2年目は遅出ヘルパーの配置や遅出勤務も取り入れた。2交代を2部署で試行した結果、ともに本格実施に移行し、うち1部署の時間外勤務は月平均1人あたり6時間から3.7時間に削減した。

WLB調査の間21では、「周囲に気兼ねなく帰ることができる」の肯定的な回答は39.5%（H.23年）から44.1%（H.25年）にアップし、「定時で終わることができる業務である」は肯定的な回答は20.0%（H.23年）から25.9%（H.25年）にアップした。

(3) アクションプラン③「全病棟に病棟クランクを配置する」

WLB活動の前年度に4部署で病棟クランクを試行導入し、活動初年度はクランク導入に関する検証を行った。その結果、看護師1か月あたりの時間外勤務は平均3時間縮減し、事務業務負担感の調査でも4部署で負担感の軽減が認められた。費用対効果の検証により、13病棟と手術室全部署へのクランク配置が実現した。クランク業務仕様書は副看護師長会が作成し、副看護師長会の活性化にも繋がった。

(4) アクションプラン④「WLB支援に関する制度の認知を上げる」

育児支援制度を利用中、短時間、夜勤専従など多様な勤務形態の職員と面談を行い、職場への帰属意識を高めた。平成23年度は産休・育休中職員が集まる「いくともピースの会」を立ち上げ、翌年からは看護部以外の職員も対象とし、年2回の病院行事として定着した。また、人事と協働して「出産・子育て支援」「介護支援」のリーフレットを作成した。

現在、子育て支援の調査結果を事務局に提示して、近隣病院の託児所や地域の夜間保育事情をリサーチしながら、24時間保育試行の費用対効果を検討中。

(5) アクションプラン⑤「常勤職員の離職率を全国平均値以下とする」

新人の打刻時間に注目して遅くなる理由と対策を看護師長会で検討しながら、病棟クランク導入、遅出ヘルパー配置、遅出勤務を設定して業務改善を図った。また、定着推進を目的に、新卒者だけでなく中途採用者も集まる機会を設けて全体交流を深めた。離職率は常勤ではH.23年度5.4%、H.24年度8.8%、H.25年度は7.4%。新卒はH.23年度とH.24年度は10.0%であったが、H.25年度は0%で全国平均以下となる見込みである。

2. 総括（3年間の振り返り）

アクションプランを段階的に進めた結果、院内に看護師定着推進の取り組みを周知することが出来た。他部門の協力で得た成果も多く、看護部が目標を強く発信する重要性をWLB活動より実感した。WLB調査の色々な項目で肯定的な意見の割合が増えたことも成果といえる。次年度は昨年度の1.2倍の新卒者を採用予定である。今後も看護師の定着推進と健全な離職率の維持を目指したい。

淀川キリスト教病院の取り組み

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「夜勤負担軽減への取り組み」

2012年2月より3部署が12時間夜勤を試行し、現在は一般病棟の約6割となる7部署が12時間夜勤を導入している。ロングタイム日勤の疲労度が高いことから、最近導入した部署は遅出勤務という勤務形態を行っている。また、ICU、NICU、救急外来は一人あたりの月平均夜勤時間が90時間を超えているため、2014年度には増員、人員配置を見直し、夜勤時間の削減を図る計画である。

(2) アクションプラン②「看護業務のスリム化を図るとともに、勤務時間内に仕事を終える職場風土を作る」

12時間夜勤導入に向けて看護業務の見直しを行った結果、12時間夜勤病棟と16時間夜勤病棟の比較をすると12時間夜勤導入部署の方が所定外労働時間は減少していた。これは12時間夜勤導入により看護業務のスリム化を図った結果によるものと考えられる。



(3) アクションプラン③「有給休暇取得率向上を図るための仕組みを作る」

有休消化率は25%のまま増加することはできなかった。原因は移転後必要人員が整わなかったことが、2013年度にも影響したと考えられる。仕組み作りまで取り組むことができなかったため、課題として継続する。

(4) アクションプラン④「各世代のニーズに合った選択方式の福利厚生制度を構築できるように取り組む」

当院は3歳までは育児時短制度があるが、3歳を超えると通常勤務となる。そのため3歳を超えると子育てと仕事を両立することが難しく、退職を検討する職員が増えてきた。仕事と家庭の両立を図り、この時期を乗り越えられる制度を作る必要があるとわかったため、人事部と人事制度の構築について検討を始めている。

2. 総括(3年間の振り返り)

2012年の新築移転をチャンスと考え、業務改善や12時間夜勤導入に取り組んできた。設備や環境などハード面については改善できたことも多かったが、制度面では整わないことも残った。所定外労働時間は減少傾向にあるが、業務が終わって気兼ねなく帰宅する風土には至っていない。ワークショップに参加し2012年は25~34歳の離職率は70%⇒49%に減少し目標達成したが、24歳までの離職者が16%を占めていた。病院移転も関係していると考えられるが、原因を分析し若い看護師たちが働き続けられるよう努力していきたい。

医誠会病院の取り組み

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「 組織に対する理解 」

インデックス調査結果から組織に対する理解が低かった。3年目にあたり、長く働くための必要な支援や他職種との関係など、職員が専門職として能力を發揮するために必要なことは何か、生の声を聴く調査を実施した。結果、希望することは休暇取得や時間外勤務削減など仕事と生活の質を確保するための労働条件（49%）が多かった。また、56.8%の看護職が将来のキャリアアップを期待している。そのためにも、意欲的に仕事へ取り組める環境をつくるのが重要である。組織の方向性については、学術集会やQC発表会等で理事長、院長から説明があり、良い機会だったと評価を受けている。

(2) アクションプラン②「 勤務時間外の負担軽減 」

管理者で時間外勤務発生の要因を分析した。緊急入院が多く突発的に発生する業務に関しては時間管理に問題があった。平均在院日数の短縮によりベッド調整に時間を要するなど管理的な側面もあり、効率的な運用を図るために入退院調整室のローテーション研修を実施した。業務改善をする中で、高齢化を見据えた看護補助者の見守り担当の導入や短時間の雇用、他職種との業務分担（採血業務・薬剤業務）を実施した。今後も人員の適正配置とともに、一人ひとりが自分のタイムマネジメントができるよう関わるのが重要である。

(3) アクションプラン③「 制度の周知と見える化 」

制度はあっても個人対応のものや申請方法が不明確なものがあり、認知度も低かった。利用希望者や管理者が使用しやすいように、夜勤専従制度や院内保育所利用規定を見直し、管理者が活用しやすいように文章管理した。院内保育所の充実として、開始時間の見直しや園だより・かるがもだよりを院内ホームページに掲載した。また、子供の成長を分かち合う発表の機会を作り、父親も参加する機会を作ったことは好評であった。病院の行事に参加することで、家族が看護の仕事を見る機会、子育ての両立を支える重要性が理解できたのではないかと思う。

2. 総括（3年間の振り返り）

当院では院内保育所運営や多様な勤務形態など早い時期からの取り組みがあった。当たり前に実施していたことが、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みの中で、自施設の強みであることが理解できた。また、ライフイベントに応じて管理者が制度を伝え、利用することを促し、人材を活用しようとする姿勢がみられた。看護部が主体で実施したこの取り組みを可視化することで、グループ全体への発表の機会をもち、波及効果を狙うことができた。少しずつではあるが、制度の見直しが進み、なによりも管理者が労務管理の重要性を理解し、自立して運用するようになった。管理者の強い協力体制を大きな原動力とし、全員で参画することへ繋げたい。



大阪府済生会茨木病院の取り組み

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「WLBの周知・浸透」

WLBニュースを1回/月発行し、アンケート内容やインデックス調査結果のフィードバックと、改善に向けての取り組み報告を行った。

また、看護部のブログや雑誌の投稿により、院内外へWLBに取り組んでいることをPRした。

(2) アクションプラン②「有給休暇の公平取得」

1年間を通しての有給休暇取得一覧表を作成し、取得状況の見える化を図った。また、夏休み利用期間を延長し、夏休み3日間に有給休暇を合わせて1週間連続休暇をとれるように勤務調整をはかり、気兼ねなく休めるようにした。

(3) アクションプラン③「労務改善」

業務改善として排泄ケアの見直し(個人の排尿パターンの把握とオムツ製品の変更)を行った。それにより、オムツ交換の時間短縮だけでなく、患者の夜間良眠や転倒転落減少、ゴミの削減やオムツ代の減少など、患者や家族にもよい結果となった。また、子育て世代の増加により日勤常勤の希望が増え、2年がかりで制度化し、平成25年8月より導入。導入後5ヶ月で制度利用者7名採用し、退職者も減少した。

2. 総括(3年間の振り返り)

3回のインデックス調査結果から、年々満足度は改善しており、取り組みによる成果があったと考える。残業時間・始業前準備時間も共に減少した。

離職率については、取り組み以前は20%代であったが、平成23年度14.7%、平成24年度15.6%でやや改善した程度だった。しかし、取り組むきっかけとなった中堅看護師の離職率でみると、46%から9.4%に激減した。また、WLBに取り組んでいることが周知され、平成25年度からは入職者も例年の2倍近い状況である。

3年間取り組む中で、「お互いさま」意識や、それぞれ個々のWLBがとれることが重要であることがわかりはじめ、思いやりを持った「人にやさしい組織」に変化してきたことが最大の成果である。今後も、患者に喜ばれ、看護師もやりがいを感じられる職場づくりに努めていきたい。



40. 兵庫県



兵庫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

活動の内容

- ① ワーク・ライフ・バランス委員会及びワーク・ライフ・バランス支援者グループ会と連携した活動の充実
- ② ワークショップ開催にあたり、参加施設を増やし次年度の取り組み施設の増加を検討
- ③ ワーク・ライフ・バランスに関する調査等に関する分析の検討
- ④ ワークショップ・フォローアップ研修の企画の検討・承認

その成果

- ① 委員と支援者の意見や感想を反映させた活発な会議を合計 14 回開催
- ② ワークショップとフォローアップ研修における参加者の前年度比 1.7 倍の増加
平成 25 年度は、ワークショップの参加者全員が、ワークに参加しアクションプランの立案に取り組んでもらったが、自施設の問題として積極的な意見交換を行い、学びになったと評価を得た。

2. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

活動方針

- ① ワーク・ライフ・バランス委員会とワーク・ライフ・バランス支援者グループ会という活動組織を統合して、各メンバーの役割を明確にする。そして各施設で展開できる方策を検討、実施する。
- ② ワークショップ（平成 26 年 10 月 24 日 25 日開催）とフォローアップ研修（平成 27 年 2 月 20 日開催）の企画・運営を行う。
- ③ DVD を作成し、ワーク・ライフ・バランス推進のためにわかりやすい広報を会員へ発信する。
- ④ ワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ事業の参加施設を増やし、支援を行う。
- ⑤ 関連機関との連携を図る。
- ⑥ 支援者を育成する。

加古川東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)	<ul style="list-style-type: none"> ・加古川市をはじめ東播磨医療圏域の基幹病院として地域住民の生命と健康を守る。 ・循環器と周産期を中心とした急性期2次医療病院としての機能を果たし、患者中心の医療連携に努める。
ビジョン (組織が目指す将来像)	<ul style="list-style-type: none"> ・地域住民の生命と健康を守るため優れた医療人を育成する。 ・患者中心の安全で質の高い医療を提供する。 ・職員の職務満足度が上がり、質の高い医療・看護が提供できる。

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p><組織・経営面></p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務先の将来に不安がある：新病院に向け両病院の状況が見えず、組織風土や文化の違いなど不安がある。 ・制度に関する認知度が低い：制度は運用されているが、わかりにくく活用しづらい。 ・「職員を大切にしている組織である」「今の勤務先でできるだけ長く勤めたい」と思わない職員が3～4割いる。以前の病院より「そう思わない」が若干少なくなっているが、満足感が大幅に増えてはいない。 <p><看護部></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「定時で仕事を終わる事ができない」時間外平均は10時間11分、時間外手当の平均時間は10時間50分。サービス残業はない。当院が急性期2次医療機関であり、時間外入院や緊急検査・手術があるため、時間外0は困難であり、職員も理解している。 ・「1週間程度の連続した長期休暇が取得できない」休暇日数は以前より増え、夏休を加えると年間15.6日は取得できており、上手く有休希望日と公休を組み合わせれば連続休暇が取れる。 ・「看護ケアに費やす時間が十分に取れていない」中堅看護師(20代後半～30代前半)に比率が高い。この年代は日々のリーダー役割をしているため、医師の指示確認や他部門との調整に追われ、ケアの一部をヘルパーに任せている。 <p><健康管理について></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「健康管理に対する認知度が低い」メンタルヘルスの支援体制として臨床心理士1名が東西病院に常駐し、対応していることや、業者提携し、専用回線でも相談可能な状況だが、殆ど利用者が無い。統合後、制度の周知ができていない。
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. 制度や規定(運用レベルも含む)を職員にわかりやすく明文化する。 2. 上記のオリエンテーションの時期を再検討する。 3. 東西病院の人事交流を継続計画する。 4. 業務改善と時間の使い方の工夫をする。 5. 休暇は与えられるものではなく、申請があって付与されるなど、就業規則について職員に説明の必要がある。 6. メンタルヘルス制度を職員が利用しやすいよう工夫する。



3年後のゴール	現在の働き方、生活(家族生活・地域生活等)に満足していると回答する職員が70%を超える(現在53～61.4%)。
----------------	--

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	<ol style="list-style-type: none"> ① WLB支援制度の認知度を評価する ② 「看護職員を大切にしている組織である」「今の勤務先でできるだけ長く勤めたい」と回答する職員の割合を把握する
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① 明文化された支援制度のパンフレットを作成・配布(WEBも含め)する ② メンタルヘルス職員のアピール ③ 両病院の人事交流を計画的に継続する ④ WLB支援についての具体的アンケート調査と改善活動
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① WLB推進体制の両病院での立ち上げ ② 制度の明文化とオリエンテーション時期、対象者の検討 ③ 有給休暇の申請について管理者間で確認し、付与方法を統一する。

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を推進するにあたって、院内で事務長、事務次長総務人事課長、看護部長、看護次長2名の「WLB推進チーム」を結成し、調査の動機や目的、これからの進め方などを協議し、定例会を月2回持ち、結果の考察や改善策の検討を図った。

今後は両病院にも院長の特命業務としての委員会を設置し、合同での委員会運営を行っていく。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB推進体制の両病院での立ち上げ」

加古川東市民病院の幹部会にて、「WLB推進チーム」設置(案)について協議し、両病院に次年度4月より設置することが了承された。

(2) アクションプラン②「制度の明文化とオリエンテーション時期と対象者の確認」

院内の制度をわかりやすく明文化し、「制度早わかりガイド」を作成した。

看護部門の職員を対象に、各部署に1冊ずつ置き、いつでも閲覧できるようにした。オリエンテーション時期は入職時ではなく、試用期間が終了したころ(入職6か月後)とする。

(3) アクションプラン③「有給休暇の申請について管理者間で確認し付与方法を統一する」

あくまで有給休暇は本人の申請があって付与されることを、師長マニュアルに明示した。勤務表作成時に有給付与をあらかじめ見込んだ計画的な人員配置を行うよう師長会で指導した。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・「制度早わかりガイド」を作成したことにより、利用したいと思うものが聞かなくてもわかるようになった(アンケートをとって評価予定)。
- ・労務に関するレクチャーの定例化で、師長の意識の向上につながっている。
- ・ノー残業デーで、時間外勤務を減らすという意識が生まれた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・両病院の「WLB推進チーム」のメンバー選定と運用を今後どうしていくか。
- ・3年後の「今の勤務先でできるだけ長く勤めたい」「看護職員を大切にする組織である」と答える割合のアップに、どれだけチームが貢献できるか。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・ある程度恵まれた職場環境であっても、職員の欲求は限りないということ
- ・2年後両病院が合流するこの時期に、WLB推進活動が具体的に実施展開できることに感謝

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ・両病院の「WLB推進チーム」設置
- ・加古川西市民病院の26年度参加によって、インデックス調査の実施と結果の検討

ささやま医療センターの取り組み

1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

(1) アクションプラン①「WLB 推進のための広報活動」

看護部通信発行を年 6 回予定し、5 回発行した。配布先を拡大し、部内・部外に向けて広報できた。ホームページは 5 月と 2 月にリニューアルした。

(2) アクションプラン②「看護師長の管理能力向上【看護師長あきらめないで！作戦】」

タイムマネジメントの強化や職員の協力体制により、2 時間以上の残業日が減少した。夜勤・交代制勤務に関する検討、計画的有休付与、記録の時間確保は検討の余地があり、一気に問題解決できなかった。

(3) アクションプラン③「就業規則・WLB 支援に関する職員案内」

疑問・質問について Q & A を作成した。追加の Q & A について看護師からの意見を募集した。WEB 掲載までの追加掲載のニーズはなかった。

(4) アクションプラン④

「勤務日以外の単発預かり保育導入の検討・病児保育・夜間保育導入の検討」
利用者のニーズを調査し、土曜日の預かり保育を開始した。

(5) アクションプラン⑤ 「看護職員の確保・定着促進」

他職種連携、学習環境の整備、採用活動は計画通りに実施できた。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 改善したこと

- 1) 「WLB 推進のための広報活動」が、定期的に行えるようになった。
- 2) 時間外勤務が多かった 2 部署が、一人 1 ヶ月当たり平均 6 時間減少した。
付き合い残業があったが、終業 1 時間前に進捗状況の確認と終業時間に看護師長によるスタッフへの声かけにより改善が見られた。
- 3) 職場内の人間関係づくりを強化した結果、インデックス調査でも評価が良くなった。

(2) 新たな課題として生じたこと

介護負担軽減対策

介護をしている職員に対して、最低の整備しか取り組めていない。

(3) 平成 26 年度の取り組み

1) 夜勤・交代制勤務に関する検討

各勤務帯の業務の見直しも含み、検討していく。

2) 勤怠管理の継続

タイムマネジメント推進、有休の計画的付与、ノー残業者の指名
安定した看護業務（看護ケアに費やす時間の確保と記録時間の確保）

3) 看護師確保と定着活動

広報活動、採用活動、学校訪問、福利・厚生面の検討、育児・介護制度の課題への取り組み

平成 25 年度は、看護主任以上を巻き込んだが、平成 26 年度は職員全員を活動に参加させていく（小グループ活動で活性化を図る）。

市立加西病院の取り組み

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「時間外勤務の削減と年休取得率の増加」

看護部目標に生き生きと働き続けられる職場作りを挙げ、不満足の原因から「時間外勤務削減と年休取得率の増加」に取り組んだ。時間外勤務削減については、昨年実施した看護業務量調査を基に各部署や看護部業務委員会で課題を明確にした。各部署では、深夜の時間外勤務の削減、リーダー業務の見直し、変則勤務の積極的導入など各々の課題に取り組み、委員会では、重複記録・不要な記録を無くす取り組みや看護助手との連携強化の取り組みを行った。取り組みの進捗状況は、課長会や WLB 推進ワーキンググループ、委員会で報告し、院内電子掲示板、ナースの広報紙で掲示し情報共有した。トップダウンではなく、委員会や各部署で主体的に取り組むことで自分達の手で職場を改善できることを実感できた。委員会が多く日勤の時間外勤務の増加に繋がっていたため、委員会の統合や構成人数の見直しを行ない、委員会人数を計 33 名削減できた。年休取得率増加に向けては、時間年休を取得するなど少しでも取得できるように意識して管理者が声かけをした。結果、年休取得率は、4 月～11 月の同時期と比較すると前年度 33.2% が 38.5% へ増え、時間外勤務については、前年度 6.5 時間が 5.1 時間と減少した。

(2) アクションプラン②「働き続けられるための勤務形態の検討と支援の実施」

各部署の課長がスタッフ全員に個別に働き続けられるための勤務形態についてヒヤリングを実施し、把握できた個人の状況を勤務表に反映した。現在、救急外来における夜勤専従の導入や、病棟の希望者による 13 時間の 2 交代夜勤を試行中である。夜勤専従の導入は、夜勤困難者の勤務の継続に繋がっている。

(3) アクションプラン③「支援制度の見直しと広報・周知」

現在の支援制度が職員に周知できていない状況であるため、ライフステージに応じて、支援制度の内容を院内電子掲示板に掲載するように準備中である。また、勤務継続に繋がるように日勤におけるフレキシブル勤務を新設したが、利用者はまだいない。

(4) アクションプラン④「夜間保育や病児保育の実施」

夜間保育は、2 回/週実施。病児保育は 7 月から開始し、1 月末で延べ 28 名の利用があった。看護師のみならず、医師やその他職員も利用している。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「改善したこと」

- ・時間外勤務は、平成 23 年 9.6 時間、平成 24 年は 8.3 時間
年休取得率は、平成 23 年 48.5%、平成 24 年は 66.7%。
- ・夜勤専従の導入や夜間保育、病児保育の実施で勤務の継続に繋がった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・夜勤専従を外来に配置したことで、夜勤をしなくてもよい人ができ、スタッフ間で不公平感が生じている。

(3) 平成 26 年度の取り組み

- ・職員のニーズに応じた、多様な勤務形態を可能な限り取り入れる。
- ・インデックス調査に参加し、評価することでさらなる改善へ繋げる。
- ・支援制度の広報と周知 ・取り組みが進んでいない部署に対しての重点的支援

上ヶ原病院の取り組み

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」

推進メンバーに看護部だけでなく他職員も選出し、インデックス調査結果および取り組みを全職員に説明した。経営陣も調査の「組織の将来展望が見えにくい」との結果を真摯に受け止め、経営方針を職員に示す機会を設けた。地域の医療拠点として住民の信頼を集めるためには、労働条件を良くするだけでなく、職員のやりがいを重視した職場改善が必要と考え取り組みを進めた。その結果、離職率は23年度17%、24年度11%、25年度7%と減少した。

(2) アクションプラン②「就業規則の見直しと職員への周知」

働き方に関するニーズの把握により、育児時間の取得や日勤常勤への雇用形態の変更など必要に応じて働き方の選択が出来るようになった。子育て世代が6割を占める中で、働き方に沿った勤務形態を整備するには困難も生じるがお互い様精神で乗り越えている。

(3) アクションプラン③「管理職層および指導者層の育成」

認定看護管理者教育課程に師長・主任を派遣し、認定看護師教育課程については院内公募を行い受験につなげた。これらの研修派遣については出張扱いとし、個々のキャリア開発ができる職場環境を整えた。また、院内教育計画をラダー別に再構築し、指導者層の育成につなげた。

(4) アクションプラン④「能力・やりがい感の向上」

機能別看護から継続受け持ち制を取り入れた結果、「現在の仕事は自分の能力を生かせる仕事である」「現在の仕事は自分の能力向上の機会になっている」という仕事に対する自己評価が上がった。WLBの活動を通しキャリアアップの要望が強いことがわかり、専門性を高める研修への参加希望も多くなった。

2. 総括（3年間の振り返り）

組織のミッションおよびビジョンが明確に示され、全職員が当面の取り組みと今後の課題を可視化できた。このことにより組織へのコミットメントが高まった。WLBを取り組むことにより人材活用や育成が前進し、看護部だけでなく組織全体で今後の方向性を示すことができ、共通認識に至った。職務満足と同時に患者満足度の向上を目指して施設設備の改修や待ち時間の改善などを行った。WLBの活動を通じてそれぞれの専門性を高めるためのキャリアアップの要望が強くなり、やりがいにつながった。

また、ひょうご仕事と生活センターから「働きやすい職場作りに取り組む先進企業」の表彰を受け、今後もさらに改善に取り組む組織風土を継続し、当面の課題として職能要件の整備と、働き方にあわせた成績評価の導入をしていきたい。

甲南加古川病院の取り組み

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「業務改善、サービス残業の払拭」

- ①H23年12月上旬「看護職員を大切に作る組織である」と思える時、思えない時を自由記載形式で募った。132件の意見が寄せられ、超過勤務、長期休暇など7つのカテゴリーに分類した。
- ② H24年2月に、残業申請のルール徹底と業務改善に取り組む。結果、病院への申告残業とインデックス調査の残業時間の乖離が600分/月/1人であったものが-41分/月/1人へと改善した。インデックス調査（職員）25項目中20項目に改善を認めた。

2) アクションプラン「就業規則の周知」

- ③全職員が何時でも自由に閲覧できるイントラネットシステムに整備されていたが、検索しやすいようリニューアルした。
- ④看護部長と看護職員面接の実施：面接の目的をWLBについての希望や困難を中心に意見を聞いた。子供が小学校に上がったなら、親の介護が必要になりそうなど職員が抱えている不安や困難は、就業規則を紹介することで解消できることが多かった。

3) アクションプラン「WLB推進チームの結成、看護部から病院全体の取り組みへ」

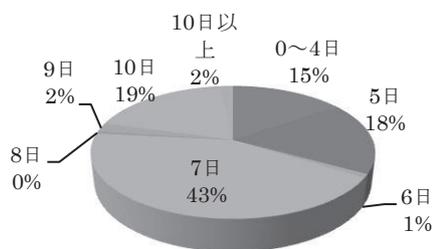
- ⑤H24年9月に医師2名、事務部長、薬剤部長など各代表の参加を得て、WLB推進チームを開催、H25年9月に院長が「ひょうご仕事と生活のバランス推進企業」を宣言し、病院全体の取り組みがスタートした。

4) アクションプラン「全職員での取り組み」長期休暇の取得に向けて

⑥アンケートの実施と結果

H25年11月に全職員対象の「長期休暇に関するアンケート」を実施。長期休暇と思えるのは7日間との回答が43%、取得形式としては年1回なら7日・年2回なら5日間を希望していた。記述式意見には、a)遠慮なく休める体制など長期休暇をとるための環境面の充実。b)夏季休暇・年休買取り制などの労働協約面の改訂。c)長期休暇でモチベーションがあがるなどの意見があった。

貴方にとって長期休暇とは何日か



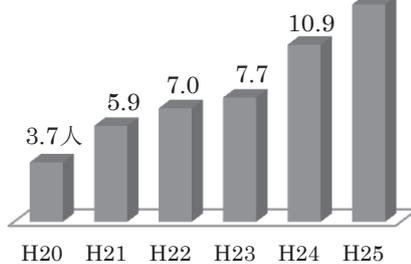
2. 総括（3年間の振り返り）

(1)「平等」を大切に作る職場から「多様な生活スタイルを容認する」職場への意識変革はハードルが高く時間を要した。育児休暇の利用者が増加し、復帰率100%、短時間正職員制度の利用者も増加した。また、看護部から病院全体の活動へと拡大したことなどはWLB推進事業参加の成果と言える。

(2)「就職したくなる病院」を目指しWLB推進事業に参加したが「働き続けられる病院」が先決であることを教わった。対策が進まない時も本部からの連絡で、重い腰を上げ、小さくても一歩進むことができた。継続は力であることを実感した。

(3)今後の取り組みである「長期休暇の取得」は、WLB推進事業への参加当初から課題として認識していたが、取り組みとしては進まなかった。今後病院全体で取り組み、取得方法や「休む力」の推進を目指したい。

産前・育児休暇者数/月平均



41. 香川県



香川県看護協会の取り組み

1. 平成 25 年度の活動内容とその成果

香川県看護協会は WLB 推進ワークショップを開催し 4 年目となる。今までに 3 施設が 3 年間取組み成果を挙げているが、中でも香川井下病院は「第 1 回看護職の WLB 推進カンゴサウルス賞」に輝くなど取組みが評価された。25 年度は 3 施設の WLB 担当者に支援者をお願いし、新たに取り組む 7 施設を含め、3 年目が 2 施設、2 年目が 4 施設の合計 13 施設が取組みを行った。取組みの流れは以下の通りである。

日時	内容	担当
平成 25 年 4 月	新規取組み 7 施設に対しワークショップの流れを説明	担当理事
平成 25 年 5 月	25 年度参加 13 施設を訪問し、病院長、事務部長に挨拶し看護管理者、担当看護師長等に現状及び課題を確認	担当理事
平成 25 年 6 月	インデックス調査	担当理事
平成 25 年 8 月	新規取組み 7 施設に対しワークショップ開始前の状況確認	担当理事
平成 25 年 9 月	2 日間のワークショップ開催	担当理事
平成 26 年 1 月	参加 13 施設を訪問し、4 ヶ月間の取組み状況を確認	担当理事
平成 26 年 2 月	フォローアップワークショップ開催	担当理事

各施設で温度差はあるものの、次のような成果が上がった。

- ・ WLB の考え方がスタッフや事務職にも浸透した。また院長をはじめ施設全体で取り組むことが WLB を成功に導く要因だとわかった。
- ・ 超過勤務時間削減は業務改善とタイムマネジメント意識、またお互い様意識の醸成で取り組む必要があるとわかった。
- ・ 年次有給休暇の取得率向上、育児及び介護休業等の取得支援を通じて働き続けられる環境を作るべきという共通認識ができた。
- ・ 勤務環境の改善には基本給や手当の見直しも重要であることがわかった。
- ・ WLB は生活の質を上げると共に、職務満足度を上げるための取組みも必要であり、教育体制の見直しも平行して進めると、より効果的であるとわかった。

以上により 3 年間取り組んだ施設からは、離職率が下がり、超過勤務時間が削減され職務満足度が向上したとの結果が得られた。

2. 平成 26 年度の県看護協会の活動方針・計画等

25 年度県下 91 施設を対象とした調査の結果、以下の課題が明らかになった。

- ・ 7 対 1 及び 10 対 1 入院基本料を取得している施設の疲弊が明らかになった。平均在院日数の短縮から病床回転率も上がり、患者重症度も上がっている。この為業務加重となり、離職者も増え、看護師の負担が増えるという悪循環となっている。
- ・ 育児支援制度が普及し、夜勤可能な看護師が減少している事から、中堅看護師の疲弊や不満となっている。夜勤交代制勤務の勤務環境を改善する必要がある。

以上の 2 点から、26 年度においては以下のような方針で取り組む予定である。

- ・ 25 年度と同様にワークショップを開催する。新規施設は主として勤務環境が厳しい急性期病院とする。
- ・ 支援体制、支援方法については今年度と同様とし、引き続きワークショップの開催と施設訪問等による個別支援を行う。

香川県立白鳥病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	香川県立白鳥病院は、香川県の東讃地域の中核病院として、常に良質な医療を提供することを基本理念に地域住民の医療・保健・福祉の向上に寄与すると共に、地域住民に一層信頼される病院になるように努めます。
ビジョン (組織が目指す将来像)	循環器医療の一層の充実を図ると共に、二次救急医療、小児医療、へき地医療に取り組み、「特色ある地域の中核病院」としての役割を担う。

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) WLB支援制度に関する指標</p> <ul style="list-style-type: none"> 教育体制・支援・キャリアアップ制度は整備されている。69%が能力開発の研修を実施し参加を支援してくれる組織であると評価している。 育児支援や介護支援の制度はあるが制度認知と活用ができていない。 子育て世代(小学校～高校生まで)は36%と高いにも関わらず制度に対する理解度が不十分である。 <p>(2) WLB基盤制度に関する指標</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成24年度の有給休暇の取得状況(20日間/年間のうち)平均取得日数7.5日、取得率35.6%である。取得率を部署ごとに見ると病棟の最大32%、最少23.3%、外科系外来80%、内科系外来60%である。しかし、外来看護師は、当直明けで年休をとるので本来の有給休暇として利用できていないのが現状である。 H24年度連続休暇の取得を試行したが、月別に見ると連続した休日取得率は、最少42.8%、最大56.9%であった。 超過勤務時間が平均23.7時間、最大56時間と長く、そのうち時間外勤務手当が支払われているのは13.5時間であった。 夜勤の休憩時間のとり方に問題があり改善が必要である。 現在の健康状態がやや不調、非常に不調、健康・不調ともいえない人が52.8%であり、今後、年齢が高くなるにつれて増加する可能性が予測される。 <p>(3) 個人のWLBの評価に関する指標</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤務表作成での個人の希望は、55%の人が通りやすいと認識している。 超過勤務が多く、定時に終わることができる業務であると答えた人は9.0%と僅かである。 有給休暇の取得は、73%の人が不満であると答えるなど労働環境に対する評価は非常に低い。 長年目標管理に取り組んでおり、上司が3回/年目標面接を実施することで、スタッフの考えをよく聞き、適確なアドバイスや支援をしてもらっていると評価している人が67.5%であり上司に対する評価は高い。 現在の生活に満足していると答えた人が50.8%であり、自分の将来像につながる仕事ではないと59.6%が認識している。 現在の働き方に不満と認識している人が69.7%であり、キャリア・自己評価に対する評価が低くサポートが必要である。 <p>(4) 制度認知に対する指標</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護が必要な家族が36.1%、平均年齢が44.2歳と高いことから今後、介護制度を利用希望者が増えると予想される。 介護・育児に対する制度認知は、60%以上の人が認知できておらず、制度を活用できるように認知度を上げる必要がある。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> 子育て・介護・育児の制度認知ができていない。 公平な2日以上連続休暇の取得ができていない。 夜勤帯の休憩時間のとり方に問題がある。



3年後のゴール	<ol style="list-style-type: none"> WLB支援制度の理解ができインデックス調査で「知っている」が100%になる。 夜勤時に十分な休憩時間が100%取得できる。 個人のライフスタイルに応じた2日以上連続休暇が月1回以上取得できる。
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> WLB支援制度の浸透 成果目標 夜勤時の休憩時間の取得の浸透 成果目標 希望に応じた2日以上連続休暇の協力体制を作る 成果目標
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> WLB支援制度周知のためのパンフレット作成をし、院内発表を行い全員に周知する 夜勤の休憩時間取得のための仕組みづくり 希望に応じた2日以上連続休暇の推進
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> WLB制度の推進立ち上げ(2013年6月～1回/月 会議の開催) インデックス調査の結果とアクションプランの説明会の実施 制度周知のためのパンフレット作成のための資料集めを行う 夜勤時の休憩時間確保に向けて夜勤業務を見直す 2日以上連続休暇の取得について(平日または週末)の希望調査

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

4月の院内BSC発表会の際に、WLB推進の取り組み開始について看護職員に宣言し、WLB検討会及びメンバーの紹介をした。その後、院長にWLB推進への取り組みについて説明した。メンバーは、看護部長、副看護部長1名、看護師長3名、副看護師長3名、庶務担当事務局職員1名で構成した。月1回の定例会として会議を開催し取り組みを開始した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB支援制度の浸透」

看護職員対象にWLBインデックス調査結果を報告するとともにWLBの考え方、取り組みの必要性について看護部長より説明を行った。看護職員の理解をすすめるために周知会に参加できなかった者に対し、報告内容をDVDに集録し視聴できるようにした。1月時点では、72.7%の職員が周知会に参加若しくはDVDの視聴をしている。

「母性・育児・介護に関するリーフレット」を作成し、休憩室の掲示板に掲示するとともに、イントラネットから制度内容の詳細・手続き方法が見られるようにした。特に男性職員が取得できる制度を分かりやすく記載した。

(2) アクションプラン②「夜勤休憩時間の確保」

夜勤休憩時間調査、タイムスタディによる業務調査を実施した。看護協会の「看護職員のための夜勤・交代制勤務を充実させるセルフマネジメントスキル」オンデマンド研修を開催し、休憩の必要性等について職員の理解を促した。研修参加者は延べ99名であった。

(3) アクションプラン③「希望に応じた2日以上連続休暇を推進」

個人のライフスタイルに応じた連続休暇とするために取得日の希望を聞き計画的な連続休暇を推進した。結果、2連続休暇の取得率は94.4%なり、2~4回/月の2連続休暇取得率は55.8%となった。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

①「母性・育児・介護に関する支援制度」の理解を推進するためにリーフレットを作成することで可視化できた。また、イントラネットを活用することでいつでも自由に制度内容の確認をすることができる。②夜勤での休憩時間確保は、職員の健康・患者の安全性確保のため、休憩の必要性の理解を促し意識改善を求めた。③月1回以上の2連続休暇取得の推進を行い94.4%の取得率となった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

夜勤での休憩時間確保には、タイムスタディの結果から業務整理が必要であることが明確になった。また、休憩の必要性について引き続き職員の理解をすすめる必要がある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

働きやすい職場・働き甲斐のある職場環境は、組織が意図して取り組まないといけないし、個人の努力も必要である。組織全体で取り組むことの必要性を改めて認識することができた。職員がポジティブに捉え、自らが改善行動を起こすことができるような教育・働きかけ、取り組みが必要である。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ①制度活用の推進と利用状況の調査
- ②夜勤休憩時間確保のための業務整理
- ③連続休暇の推進

高松平和病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	1. 患者の権利を守り、常に信頼される医療を提供します 2. 健康づくり・明るく安心して暮らせる街づくりに貢献します 3. 平和と医療・福祉を守ります
ビジョン (組織が目指す将来像)	どの年代の看護師もいきいきとやりがいを持って働いている

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<p>インデックス調査から</p> <ul style="list-style-type: none"> 各世代がバランスよく働いているため、退職せず働き続けることで安定的な看護が提供できる 研修への支援が有り、現在の仕事は自分の能力向上につながっていると感じている職員は70%以上だが、自分の描く将来像につながっていると感じている職員は45.9% 方針と目標はあるが浸透していないため将来への不安を感じている職員が多い72.9% WLB支援制度は整備されているが知らない職員が多い50% 有給休暇取得率は職場や個人によって差が大きく休暇がとりにくいと感じている職員もいる38.5% 定時に帰れないと感じている職員が病棟の若い世代に多い60.6% 看護ケアに費やす時間が少ないと感じている職員が55.7% 上司についての評価は良く仕事の成果の評価も公正にされていると感じている(71.3%)が、35から39歳と45から49歳に評価されていないと感じている職員が多い <p>現状の取り組みから</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働環境ではガイドラインに沿った夜勤について検討を始めているため夜勤への関心は有り取り組みが進んでいる 働きやすい環境づくりのためのfishの取り組みは病院内へ広がりが定着してきている MBOの仕組みやラダーはありポートフォリオを用いて面接評価することになっているが、まだ活用できていないため、評価されていないと感じている世代がある 昨年の離職率が高く(13.5%)、新卒者が退職したことにに関して分析と研修方法の一部変更を行って実施している
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ol style="list-style-type: none"> 理念方針の浸透 労働環境 労働条件 職場環境(チーム医療) 評価 <p>各種制度を周知し、知っている職員を増やす ガイドラインに沿った夜勤の実践 定時に帰れるための業務の分析と改善 有給休暇の取得の少ない職員の取得率の向上 看護チームの活性化のためのチームカンファレンスの持ち方の検討 他職種との協働(検査科・薬剤科) MBOとラダーの活用 fishの活用</p>



3年後のゴール	<p>どの年代の看護師も、生き生きと働き続けられる職場環境に改善され退職が減っている</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援制度を知っている人が増えている ガイドラインに沿った夜勤になっている 業務改善が進み定時に帰れる人が増え、50%以上になっている 看護ケアに費やす時間が確保できているという人の割合が60%以上になっている 離職率が5%になっている
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<p>離職率が下がり働き続ける人が増えることでWLBが推進できている</p> <ul style="list-style-type: none"> MBOとラダーによる評価がやりがいにつながっている 有給休暇取得率が低い職場で改善している 看護ケアへの評価が高まっている 電子カルテが円滑に動き、他職種の協働が進んでいる 院内保育を利用し夜勤者が増えている
1年間の取り組み	<p>職場の課題が明確になり、目標に取り入れ実践がされている</p> <ul style="list-style-type: none"> 理念方針が浸透し、職場目標や個人目標につながっている 超過勤務の実態を把握し削減の具体化が進んでいる 看護カンファレンスを充実し、ケア内容について検討している 制度周知パンフレットが配布され認知度が改善している 一般病棟の正循環夜勤が定着している 電子カルテ導入によるシステムの検討とともに検査技師の採血業務と薬剤師の病棟配置の具体化が進んでいる
今後4カ月の取り組み	<p>WLB推進の取り組みが院内に知らされている</p> <ol style="list-style-type: none"> WLB推進の取り組みを院内に知らせる キックオフ集会を行い報告する・ニュースの発行を行い状況を知らせる 制度周知パンフを作成する 病院の理念や方針を浸透させる手立てを立てる 職場別推進体制を作り職場の課題を明らかにする(次年度に実践する) 実超過勤務時間と業務内容を把握する・行いたいケアの内容を把握する 一般病棟の夜勤を正循環へ移行する

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

2013年8月22日に推進会議（法人総務部長・病院事務次長・総看護師長・病棟師長3名）を立ち上げ、それぞれの取り組み目標（法人・病院・看護部・職場）を確認した。

委員それぞれが課題を持って実践し、毎月定例会議で進捗状況を確認している。取り組みについては、看護部会だけでなく職員全体会議でも周知を行い、実践状況をニュースにして全職場に配布した。取り組みを院内だけにとどめず法人内に広げていきたいと考えている。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLBの取り組みを院内に知らせる」

10月に看護部会でキックオフし、11月に職員全体会議で目的と進捗状況を発表した。

月1回ペースで「WLB推進ニュース」を発行し取り組みを知らせた。

(2) アクションプラン②「WLBを支援する諸制度についてパンフレットを作り知らせる」

常勤職員用が完成し、ニュースとともに全職場に配布した。他の事業所へも配布周知した。院内ランで見られるようになっている。

(3) アクションプラン③「病院の理念や方針を浸透させる手立てを考える」

①理念目標と日常の業務活動を結びつける場を持つ②職責者が自信を持って語れるよう学習する③職場目標検討会を発表だけでなく討議の場にする④現在看護部で実践しているナラティブ発表をその場として活用するなどの対策が出ている。

(4) アクションプラン④「職場別推進体制をつくり職場の課題を明らかにする」

職場運営会議のメンバーを推進体制とし、実超過勤務時期案と業務内容、行いたいケアの内容について調査し、次年度の課題としていくことを決めた。

(5) 一般病棟の夜勤を正循環に移行する

2病棟のうち導入していなかった病棟に導入し、2病棟とも正循環夜勤を実施した。夜勤人員と日勤体制、個人の希望から全員の実施には至っていない。日本看護協会「看護職の夜勤・交代制に関するガイドライン」に沿った夜勤について学習し、深夜入りは半日または休みとすることへの合意は得られた。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・WLB支援のための諸制度についての一覧表（常勤用）ができ、わかり易くなった。
- ・理念や方針を浸透させる対策が具体化した。
- ・ガイドラインに沿った夜勤について理解が深まり、正循環夜勤が導入できた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・WLB支援のための諸制度について、嘱託・パート職員用を作成する
- ・正循環夜勤を好まない場合の夜勤の組み方の検討

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・法人として必要な制度が整備されていること

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ・諸制度一覧表の活用
- ・ナラティブの実践
- ・職場の課題の実践
- ・他職種との協働

高松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)	神経筋・難病と結核を中心とした政策医療と一般医療を行い、大学および近隣の病院、クリニック、施設と連携を強化し、質の高い医療を提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	職員一人ひとりが仕事の責任を果たし、やりがいと充実感を持てる職場づくり(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)	(強み) 1. 年次休暇、看護・介護休暇、育児休暇、育児時間、夜勤免除など取得できている。 2. 院内保育所があり夜間コースも設置している。 3. 男性職員も看護休暇、配偶者の出産に伴う休暇を取得できている。 4. 新人看護師離職率過去3年間ゼロ、今年度1名離職 (インデックス調査から) 1. 労働環境について「勤務表作成時に個人の希望が通りやすい」86.4% 2. 労働環境について「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰れる」72% 3. 上司について「上司は必要時に的確なアドバイスや支援をしてくれる」86.4%
	(弱み) 1. 時間外勤務が平成24年1カ月平均231時間であり、個人のタイムマネジメントと診療体制が影響している 2. 休みを取りやすい風土があるが、仕事に対するやりがいや価値観を見いだせていない状況である。 (インデックス調査から) 1. 経営・組織について「今の勤務先の将来に不安がある」69.6% 2. 現在の仕事に対する自己評価について「現在の仕事は自分の描く将来像につがっていない」45.6% 3. WLB支援制度について「分からない」70% 4. 満足度(働き方/生活)「現在の働き方に満足していない」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)	1. 休みを取りやすい風土であるが、仕事に意義や価値を見いだせていない状況である 2. 職員一人ひとりが自分の役割を認識し責任をもった仕事ができるような風土づくりが必要である 3. 職員全員がWLBの目的について理解していないため、職員にWLBの制度について説明を行う機会をつくる 4. 時間外勤務の削減には、固定チームナーシングを強化し業務調整や連携・多様な勤務形態での対応(多様な勤務線表の活用)を行っていくことが必須である



3年後のゴール	1. 職員一人ひとりが組織の一員としての自覚をもち責任のある仕事ができやりがいの持てる職場づくり (成果指標) 看護ケアの充実：看護師の業務内容の分析評価 ケアの評価がアップする 職務満足度調査：仕事が楽しいと感じる人85%以上を占める キャリアアップ支援：認定看護師1人(感染) → 2人以上増やす(3年後) 時間外勤務時間の削減：1人当たり月平均時間2時間 → ゼロ(3年後)
----------------	--

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. 教育体制の充実 2. 適正な勤務計画作成 3. 職場風土の改善 4. 超過勤務時間の削減 5. 子育て支援
1年間の取り組み	1. WLBの制度について職員への教育と周知の実施 2. 「夜勤交代制勤務に関するガイドライン」を参考に看護師の健康に留意した勤務計画の作成に努める 3. 調整力を発揮できるリーダーを育成し、タイムマネジメントを行うことで超過勤務の削減につなげる 4. 制度を使用する環境において他の職員も「お互い様」精神で協力し合い、助け合う職場風土をつくる
今後4カ月の取り組み	1. WLB検討ワーキングチームが中心となり委員会の活動を開始する 2. WLBの取組みについて看護師長会で周知 3. インデックス調査結果と現状を分析して課題を出し、追加調査を行う 4. 患者スケジュール表を活用し、業務の円滑なサポートができる 5. WLBの意義・支援策について出前講座を計画し、看護職員一人ひとりに説明を行い周知する

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

①WLB 推進事業の概要を院長・事務部長に説明し承諾を得た後、運営会議、副看護師長会、看護師長会で説明し協力を依頼した。②構成メンバーは、看護部長、副看護部長、看護師長2名とし、WLB ワーキング委員会を立ち上げた。③毎月1回定例会議で調整を行い、アクションプランに沿って活動を開始した。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLBの意義・支援策について職員への周知」

①看護師長の勉強会開催

9月：ワークショップの評価と4カ月の取り組みについて各部署の看護師長に説明
10月：インデックス調査結果と進捗状況を報告、今後の活動内容を検討した。

②12月から各部署への出前講座を実施

「WLBとは」「WLBの考え方」について説明を行う目的でワーキングメンバーが分担して各部署へ出向き看護職員へ説明を行った。現在3割の看護職員が参加。3月までには看護職員全員が参加終了する予定。

③1月：職員への労務管理研修を実施

看護師長・副看護師長を対象に就業規則を正しく理解しスタッフへの的確に指導ができることを目的に院内研修を行った。参加者からは就業規則について認識を高めることができたという評価があった。

(2) アクションプラン②「時間外勤務の実態把握と改善」

①時間外勤務の内容は看護記録、入院患者対応、指示受け、休憩が取れないなどであった。職員の休憩に対する意識改革によって休憩がとれるようになった。1カ月当たり総時間外勤務時間が平成24年318.2時間から平成25年255.6時間に減少した。

②一般病棟では看護ケア・看護業務を「見える化」した患者スケジュール表を活用することにより、タイムマネジメント力が高まり時間外勤務時間の削減につながった。

(3) アクションプラン③「職務満足度を高める取り組み」

平成24年度に実施した職員満足度調査結果から「仕事が楽しいと感じていない人」が54%であった。職員の意識がどう変容したか今年度も同様に調査を行う予定。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ①働きやすい職場環境づくりに看護部全体で取り組んでいることが職員に伝わっている。
- ②WLBについて看護職員の認知度が高まった。
- ③時間外勤務の削減のため、各部署で業務改善を行い意識付けができた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ①WLB委員会の活動状況を広報していく。
- ②看護部だけでなく他職種を巻き込んで病院全体で取り組んでいく必要がある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ①継続的にWLBの活動を広報していくことが必要であり、地道に少しずつ働きやすい職場風土に変革していくには職員一人ひとりの意識づけが大切である。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」など

- ①WLBのニュース発刊
- ②新採用者研修時に就業規則の説明を行う。
- ③WLB推進を平成26年度の看護師長会勉強会で一年間かけて取り組む。

赤沢病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	患者様・職員の皆が、安心、安全な生活が過ごせるような環境を整え、質の高い看護を提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	共に支えあい、働き続けられる魅力ある職場を作る。

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)	<ul style="list-style-type: none"> ・病床数は194床【内科一般・療養 各21床 精神科152床】 稼働率99% 看護職員数79名 女性51名 男性28名 ・平均年齢44.1歳 平均勤続年数11年4か月 2012年度離職率9.1% ・インデックス調査回収率100%であったが、「わからない」と回答するものが多く、周知の不十分と真剣に行っていなかったものもいたのではないかと考える ・いろいろな制度があるが認知度が低い 知らない・わからない82% 知っている18% ・有給休暇が思うようにとれない 平均9.31日ではあるが、部署・個人により差がある ・看護ケアに費やす時間が十分に取れない 61.9% ・適材適所の配置が出来ていない為、現在の仕事内容に満足できない ・健康状態(身体面・精神面)に不安を持っている職員が多いが、身体面に関しては、年2回の検診及び定期的な診察が行えているが、メンタルヘルスに関する取組が不十分である ・給与が妥当と思わない 全体57.9% 20~25歳80.4% 45~49歳が71.4% ・診療科が内科・小児科・精神科があり、部署間で業務の内容・量に差があり、不平等感がある ・病院の将来に不安がある 51.3% 25~29歳が80.1% 施設・個人のビジョンが不明瞭
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"> ・WLB体制を整え、施設のビジョンを職員全体に明確に示す必要がある(見える化) ・病院で整備されている制度の周知徹底を図る ・人員不足・業務改善が出来ていない為、有給休暇の取得率に個人差があることと、看護ケアに費やす時間が十分に取れていないため、各部署の業務内容の実態調査と業務分析を行い、業務改善を行う必要がある ・適材適所の配置が出来ていない為、事前面接等、人事異動に関する明確な規定が必要 ・メンタルヘルスの相談窓口の設置(検討中) ・給与体系が一律でないため、能力に応じた評価をする必要がある



3年後のゴール	仕事と生活を両立しやすい職場環境に向け改善を行う。 成果指標：①有休休暇の取得率を増やす ②業務改善を含む時間外勤務削減
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	① 患者中心の医療の浸透とチーム医療の実践 ② 半日単位・時間単位での有給休暇の取得又は、新設の休暇の導入
1年間の取り組み	① ワークライフバランスの周知及び浸透 ② 業務改善に向けた業務内容の実態調査と把握 ③ 有給休暇の計画的取得の促進
今後4カ月の取り組み	① WLB推進体制の立ち上げ ② WLBインデックス調査結果を理事長に報告し活動計画の許可を得る ③ WLBインデックス調査の結果及分析内容を看護職員全体に周知させる ④ 就業規則・WLB支援策の周知：職員向けパンフレット作成・説明会の実施 ⑤ 有休取得率を上げる

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

赤沢病院看護部では、共に支え合い働き続けられる職場環境作りを目標としている。今回 WLB インデックス調査による現状分析を行い、課題を明確にし、改善して行きたいと考え参加した。

WLB 推進体制として『WLB 推進委員会』の規約を設け、理事長・事務長の承認を得て開始した。

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」

WLB 推進委員会のメンバーは、看護課 6 名 事務課 1 名の計 7 名で毎月 1 回の会議を予定していたが毎回全員が参加する事が困難であった。インデックス調査結果や決定事項について、師長・主任会、職員全体周知会を通し伝達を行い看護職員だけでなく他部署からの賛同を得る事が出来た。インデックス調査結果及び現状分析の課題については、職員全体集会 10 月 29 日看護職員対象 11 月 27 日・1 月 24 日の 3 回実施した。

(2) アクションプラン②「就業規則の周知」

WLB 推進委員が、3 カ月かけて就業規則の内容を確認しインデックス調査結果の課題を基に利用率の高い育児・介護休暇制度についてパンフレットを作成した。

(3) アクションプラン③「有給休暇取得率アップ」

有給休暇についてアンケート調査を実施（1/14～19）、その分析結果を 2 月中旬に報告・周知会実施予定。また、アンケート調査結果より皆が年に 1 日を自分のアニバーサリー休暇とすることについて 95%の賛同が得られた。理事長に報告して承認を得、次年度よりアニバーサリー休暇を制度化する。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ・インデックス調査結果の周知のために、実施した報告会に 89%の参加があり WLB への関心が深まった。
- ・アニバーサリー休暇を制度化し 26 年度 4 月より実施する。
- ・調査結果より、利用頻度の高い育児・介護制度についてパンフレットを作成した。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・職場満足度調査で 42%の職員に不満があり、満足度を上げる為、業務改善を行い業務の効率化を図る必要がある。
- ・看護職員の確保の為、中途採用者の就業環境を整える必要がある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ・現状把握の為に、現状分析を行い計画実践し評価する事が必要であると認識できた。
- ・就業規則に関して職員の認知度が低い。
- ・休暇・労働時間など病棟ごとの違いがある。
- ・WLB 委員自体が、労働基準法・就業規則について知識不足であり、それらを職員に周知させる過程で理解を深める必要性を認識した。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ①有給休暇の計画的取得
- ②業務改善の現状把握、実態調査・評価

麻田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)	ひとりひとりが安心できる病院
ビジョン (組織が目指す将来像)	仕事と生活を両立して定着率の高い職場

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)	SWOT分析より抽出 <病院> <ul style="list-style-type: none"> ・創設 69 年を迎え、地域とのコミュニケーションがよい ・近隣医療機関の立替が続く中、老朽化をリニューアルで対応している ・近隣に大病院があり、新卒正看護師の入職者が 2 年間いない ・院内保育所があり、休日と夜間保育にも対応している <看護部> <ul style="list-style-type: none"> ・経験豊富な看護師が多い (10 年以上が 74.6%) が中途採用者の離職率が高い (16 人中 6 人) ・現在の生活、働き方に満足している人が過半数以上あるが、「職員を大切にする」(58.2%) 「将来の不安」(77.7%) の否定的意見が多い ・病棟残業 (残業の中の 82%) が多い、サービス残業がある (残業した人の 62%) ・WLB 支援制度の認知度が少ない (「わからない」の回答が平均 56.6%) ・持続した休暇が取得しにくい雰囲気がある (81.4%) ・看護ケアに費やす時間不足を感じている (59%) ・平均年齢(42.1%)は高いが、介護家族の主たる介護者は 15 名と少ない
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ・当該病院での経験年数は 6 年以上が半数以上であるが、「職員を大切にしていると思える」に対する否定的意見が多い ・離職率が高い (11.7%) ・看護ケアに費やす時間不足を感じている



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・「職員を大切にしていると思える」組織にする (40.3%→60%) ・離職率を下げる (12%→8%) ・「看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」と思える人が、39.6%→50%になる
---------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・残業時間の削減とサービス残業の廃止 ・中途採用者教育ツールの作成 ・「満足する」と思う看護ケアの確立
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・実際の残業時間の確認、居残りナース制度の試み ・中途採用者の戸惑い調査、教育ツール内容の検討 ・不十分と思う看護ケア調査の判定と対策 (例年業務改善に取り組み、看護補助者・多職種 (検査・薬剤部・リハビリ・事務) の協力は得ている)
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・タイムプロ (勤怠管理システム) による残業時間調査 ・連休休暇希望のアンケート調査 ・WLB 推進体制の広報活動 ・不十分と思う看護ケアは何かの調査 ・風通しの良いコミュニケーション作り、(上司に対するアンケート調査)

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) 平成25年度の看護部の目標に掲げ全員に周知
- 2) 担当者を師長、副師長、リーダーNsから選出された15名と財団次長1名、事務員1名の計16名で構成する。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「職員を大切にしていると思える」組織にする。

- 1) 残業時間の削減、サービス残業の廃止→勤怠システムから時間外の院内滞在時間調査の結果、8月平均4.0時間/1人（最長45.6時間）だったのが業務の助け合い、残業削減の意識付けを行ったことで、11月は1.9時間/1人（最長17.7時間）12月は2.2時間となり45.8%の減少となった。
- 2) 福利厚生制度のパンフレットを作成、全部署に配布し採用時に配布することにした。
- 3) 5連休の計画的取得体制を開始した。
- 4) WLBワークショップの取り組みの広報活動として毎月ニュースを発行した。

(2) アクションプラン②「離職率を下げる」

- 1) 中途採用者教育ツールとして業務手順のDVD作製に着手した。
- 2) 上司に対する意識調査の中で、日々の業務で上司が感情のコントロールが出来ていない等の点が指摘された為「上司からのプラスの言葉かけ」を心がけるようにした。
- 3) 中途採用者のヒヤリング調査から、

(3) アクションプラン③「看護ケアに費やす時間を十分とることができる」と思える組織にする。

どのような看護ケアに十分対応出来ていないと感じているか調査した。年代別、部署別の違いが顕著に表れたが、共通する弱点として検査に対するケアがあり、検査マニュアルの見直しを行っている。各部署の弱点については、次年度の課題とした。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

- ① 勤務時間外での各委員会出席に対する残業手当を支給した。
- ② 職員の時間管理意識が高まり、定時以降の院内滞在時間が減少(45.8%減)した。
- ③ 当院の福利厚生制度のパンフレットを作成、全部署に配布と共に採用時に配布。
- ④ 週休・有給を含めた5連休取得に向けて、具体的に始動。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ① 夜勤可能な正規職員の減少と負担増
- ② eラーニングの効果的な活用
- ③ 夜勤休憩時間の改善

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

- ① 残業業務の中にPC入力以外に感染委員のラウンド・各委員会の参加・実習生とのカンファレンスがあることが分かり、勤務の配慮や適正な残業手当の見直しが必要であることがわかった。
- ② インデックス調査の結果、院内保育園について分からないと答えた職員がいた。その他自院の就業規則等の認知度が低い事が分かった。

(4) 「平成26年度の取り組み予定」

- ① 人材確保（有給休暇の取得率向上と正規職員の負担軽減）
- ② 業務マニュアルのDVD作成
- ③ 「満足する看護ケア」が提供できる環境作り。

三豊市立永康病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	地域に密着した病院として住民の健康・福祉に貢献し安心して医療を受けられる病院をめざす。
ビジョン (組織が目指す将来像)	ライフステージに合わせて、職場と家庭を両立し、生きがい、やりがいをもって働きつづけたいと思う職場

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) 高齢者中心の市立病院、耐震化の問題もあり、今後の病院の在り方を検討している時期に在院日数の問題が診療報酬に影響し、経営が厳しくなっている。 市立病院で、制度は比較的整っているが、人材確保(医師・看護師)には苦勞している。</p> <p>(看護課) ・制度が整っており比較的働きやすい環境 当施設勤務年数 16.7年(30年以上 23.5%) 平均年齢 45.4歳 離職率 5%(5年平均) 年休取得率 59.8% 残業時間 3.9時間(半数が残業ゼロ) 長く勤めたい 67.9%</p> <p>・WLB支援制度の認知度が低く、一部を除き、「わからない」が6割~8割 介護が必要な家族がいる人が43.2%(主介護者 68.6%)利用したい6割以上⇒わからない8割以上</p> <p>・「今の勤務先の将来に不安はない」⇒ 「あまりそう思わない・そう思わない」80.2%</p> <p>・看護ケアに費やす時間を十分にとることができる 53.1%</p> <p>・長期休暇を必要に応じ取得できない 64.2%</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>病院トップのビジョンの浸透・情報の共有化 看護ケアの充実と仕事の満足度アップ WLB支援制度の周知(育児・介護) 長期休暇取得への取り組み</p>



3年後のゴール	<p>成果指標 将来の病院の不安 80% ⇒ 50%以下 WLB制度の周知 わからない50%以下 看護ケアに費やす時間を十分にとることができる 53.1%⇒60%以上 連続した休暇を必要に応じ取得できない 64.2% ⇒ 40%以下</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年間の取組	WLB制度を活用できる体制づくり(長期休暇取得促進) 看護ケアが充実する体制づくり
1年間の取組	制度勉強会実施 長期休暇(スタッフが望む休暇の取り方)の試行 ケアを充実させるための取組(看護提供方式の検討) 不安軽減のための対策
今後4カ月の取組	WLB推進体制の強化 「将来の病院の不安について」の調査 「長期休暇取得希望について」の調査 看護ケア充実のための問題点の抽出・分析 WLB支援制度についての資料作成

2.取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

WLB 取り組み参加について、院長の了解を得て、平成 25 年 9 月 25 日の管理会議にて全体プランについて説明。委員は、看護課 5 名と総務課 1 名で構成。各部署の師長、主任がサブメンバーとして協力。委員会は月 2 回開催し、経過や決定事項などは、師長会や看護課通信等で伝達。また運営協議会などで、他部門にも資料を配布し説明した。

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 推進体制づくり・強化」

インデックス調査結果を説明、今後の取り組みについて説明する。(計 4 回) 具体策を立案するため、さらに詳しいアンケートを実施、その結果と対策について説明する。

(2) アクションプラン②「WLB 支援制度について資料作成」

インデックス調査結果で「使いたい制度なのに知らない制度」に着目し洗い出しを行う。介護休暇制度および結婚・出産・育児に関することにポイントを置き資料作成中。

(3) アクションプラン③「将来の病院の不安について調査」

将来の不安について、具体的に聞き取るためアンケートを実施する。その結果および対策について紙面で報告した。

(4) アクションプラン④「長期休暇取得の希望について調査」

どのような休暇の取り方(日数・間隔など)を希望しているのかをアンケート調査し全体、年齢別、病棟・外来別に集計した。結果と対策については紙面で報告した。

(5) アクションプラン⑤「看護ケア充実のための問題点の抽出・分析」

看護ケア満足度についてのアンケートを実施。できていない看護ケアと考えられる原因、改善案について調査する。また現在の業務の洗い出しを行い、他職種への業務分担も含め、業務改善について検討中。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

インデックス調査に参加し、自施設の恵まれている部分を知る機会となり、意識が変わった。WLB 推進活動については、全体に周知し理解が得られ、意識が高まってきた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

他部門を、もっと巻き込んで活動し、体制を強化していくこと。制度利用に際しては人材確保の取り組みを平行して行う必要がある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

データを活かして、的確に対策を立てることが重要。共通課題に取り組む、他施設の情報も参考にすることでヒントを得ることができる。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」など

各アクションプランの実践①制度勉強会、②希望する連続休暇の試行、③不安軽減の取り組み、④業務改善・実施・再検討

橋本病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	回復期リハビリテーション病棟と認知症疾患治療病棟の機能を生かして地域に貢献する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	経営の安定化に取り組み、職員の満足度が高まり、質の高い医療を提供する。

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)	<p><病院></p> <ul style="list-style-type: none"> ・病棟稼働率の目標が99%に対して94.7%と低い。 ・認知症疾患治療病棟と回復期リハビリテーション病棟に特化しているため、提供する医療が明確である。 <p><看護部></p> <ul style="list-style-type: none"> ・日勤業務(8:00~17:00)が時間内に終わらない(61%)。 ・夜勤業務(16:00~9:00)の中で、仮眠が取れていない看護師が多い。 ・抑制をしない、おむつはずしの方針に共感し、実施している。 ・患者さんのケアに費やす時間が十分でないと思っている職員が多い(60%)。 ・今の勤務先の将来に不安を持っている職員が多い(67.7%)。 ・就業規則、ワーク・ライフ・バランス支援制度に関する認知が低い(20%未満)。 ・有給休暇の平均取得率は54.4%であるが、偏りがある。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ・看護業務の整理をする。他部門との業務分担および連携を図る。 ・夜勤業務の中で休憩、仮眠時間の設定をする。仮眠室の整備をする。 ・不安の実態調査を行う必要がある。 ・就業規則、ワーク・ライフ・バランス支援制度を周知して行く必要がある。 ・有給休暇が平等に取得できるようにする。



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活を両立しやすい職場環境になっている。 ・サービス残業をなくし、手当のつく時間外勤務時間を月平均5時間以内に調整する。 ・夜勤の仮眠時間平均2時間確保できている。 ・平等な有給休暇の取得ができている。
----------------	--

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"> ・インデックス調査3年間の分析・比較・検討 ・将来への不安に対する対応 ・有給休暇の計画的取得の促進(実態調査) ・サービス残業の削減 ・業務整理をして看護ケアに費やす時間の確保
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・インデックス調査の前年度比較 ・将来への不安の実態調査の実施、分析 ・夜勤勤務の仮眠の実態調査、分析・検討 ・残業時間の実態調査、分析、検討 ・有給休暇の計画的取得の促進(平等に取得)
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・夜勤勤務の仮眠体制を整備 ・看護業務の整理 ・就業規則、ワーク・ライフ・バランス支援制度に関する周知

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

職員に働きやすい環境を提供することは離職防止にも繋がると考え、WLB 推進に参加したいと病院長に要望し承諾を得られた。事務部、リハビリテーション部にも参加を要請し、取り組むこととなった。

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 推進体制の周知について」

平成 25 年 5 月より WLB 推進体制委員会を立ち上げ、情報を提供していたが、インデックス調査の結果、WLB 推進委員会への認識度が低いことが分かった。看護職員に対して WLB 推進委員会の取り組み、インデックス調査の結果などの周知会を実施した。

(2) アクションプラン②「就業規則、制度に対する周知」

就業規則はあるものの、実際に経験し、活用した職員以外は知らない部分が多いことが分かった。経理課の協力を得て、全職員対象に就業規則の周知会を実施した。

(3) アクションプラン③「夜勤業務の休憩、仮眠体制の整備」

現状を実態調査し、夜勤で仮眠が十分に取れていない現状がわかった。各病棟の管理職が夜勤帯の業務整理をして仮眠できるように看護職員に働きかけた。

(4) アクションプラン④「看護業務の整理」

タイムスタディを取り、各業務の内容の確認を行った。一番改善しやすい、取り組みとして夜勤者と日勤者の申し送りについて検討した。短縮から申し送り廃止に向けての検討を行っている段階である。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

職員全体に WLB 推進委員会、就業規則についての認識が高まった。また、特に管理職の働きやすい環境づくりへの意識が高まった。業務を見直すことを負担に思わず、検討し改善していこうと考えるようになった。看護部の一体感が強くなった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

4カ月の取り組みの中で、改善できれば現場に好影響を与えられとされる「夜勤中の仮眠」と「看護業務整理」が遅れてしまい、WLB 推進の結果を明確に見せることができなかった。夜勤帯の負担を軽減させるために「仮眠を取らなくてもよい3交代勤務の検討」や残業時間の減少のために「申し送りの在り方」を新たな課題とする。

また、就業規則や制度については、十分な理解ができていない部分もあり、事務部の協力を得て、わかりやすい早見表を作成、適宜説明会の開催を行う必要がある。

(3) 「この事業に参加して気付いたこと」

インデックス調査の結果、自施設の良い点、悪い点を知ることができた。悪かったことほど、真摯に捉え、改善に努めていくことが必要であり、少しずつでも改善できれば職員の働きやすい職場に近づいてくるのではないかと考える。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

①時間外業務になる要素である委員会活動、職種別勉強会の見直し、看護業務の整理を行い、時間外業務を削減させる。

②夜勤業務での過重労働を軽減させるために、現在の 2 交代勤務を見直し、3 交代勤務の導入を検討する。

③WLB 推進委員会活動を看護部だけでなく、病院全体に推進する。

屋島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活動計画についての周知」

各アクションプラン活動を HIP 報告会（自分達で自分達の職場を良くしよう！プロジェクト）で全体周知、各部署掲示物による周知により、計画的に実践できた。

(2) アクションプラン②「職員の士気を高める周知活動」

病院再開発についての周知は、契約等の都合により時期を検討しているため未実施である。年休取得についての周知は、達成できた。

(3) アクションプラン③「レベルⅡ（中堅看護師）のニーズに応じた研修計画」

院内留学制度の導入を、周知から関連部署対応準備まで、計画通り実践できている。

(4) アクションプラン④「時間外勤務の削減とケアの充実を目指した業務整理」

看護助手との看護業務分担・協働のため、看護業務調査結果を基に病棟の看護助手業務の見直しを行った。委譲したい業務内容について 2 月周知予定である。

外来部門・地域医療連携室を中心に、患者総合支援センター（仮称）の稼動を、協働する職種を交えて検討を進めた。本年 4 月試運用開始予定である。

ノー残業日は、超過勤務時間の多い病棟から開始した。

(5) アクションプラン⑤「院内保育の充実」

病児保育・延長保育の実現には、保育士の雇用問題や、アンケート結果よりニーズの絞り込みができなかったため、具体的な活動の展開には至っていない。しかし、保育室利用規程の整備や感染対策の現実的課題に取り組めた。

(6) アクションプラン⑥「夜勤・交代制勤務の正循環へのシフト変更」

8 ヶ月かけて夜勤の正循環シフトを試行し、体験者 119 名からアンケート調査を実施し、HIP 報告会で結果を周知した。各個人の生活背景があり、これが良いという意見の一致はできなかったが、それぞれのライフ・ステージに合った多様な勤務形態への取り組みには肯定的な反応が得られた。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「改善したこと」

WLBに関する周知活動は、中心となるプロジェクトチームだけでなく、各アクションプランからも進捗状況の周知ができた。各アクションプランでは、調査等で得られたデータを基に実践的な行動計画に移っている。その際、他職種を交えた検討や交渉が必須となっており、共に活動する職種が増えた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

「院内保育の充実」では、『病児保育・延長保育』の長期目標に対応するより、現実的な課題の『利用しやすい保育室』に向けて活動する方針へと変更した。

「夜勤・交代制勤務」では、夜勤をする看護職員個人の生活背景から、1 つの夜勤シフトでは対応できないため、多様な勤務形態も検討していくこととなった。夜勤体制を決定していく場合には、労働組合との意見交換も必要となる。

(3) 平成 26 年度の取り組み

現在のアクションプラン①～⑥を、継続していく。アクションプラン⑤は、「院内保育の充実（利用しやすい保育室へ向けて運用・環境整備）」アクションプラン⑥は、「ワークとライフのバランスがとれる夜勤・交代制勤務」へと活動方針を変更する。

三豊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「残業削減の仕組み作り」

- ・残業時間項目のインデックス調査結果と今年の取り組みは管理者及び、各所属長に報告することが出来た。
- ・残業の内容調査（12 項目・所要時間）を 1 週間実施し、師長会で報告することで各部署の傾向が把握できた。自部署で取り組む時間管理について考え、日勤の業務内容を見直し、一定の人に残業が集中しないような工夫などについて取り組んだ。

(2) アクションプラン②「就業時間前業務の削減」

- ・就業時間前業務のインデックス調査は管理者及び各所属長に報告出来た。また、(1)の残業時間調査と合わせて、就業時間前業務の内容調査（12 項目・所要時間）を 2 週間実施した。調査結果を師長会で報告し、各部署でできる取り組みを検討、取り組み始めている。

(3) アクションプラン③「納得して働くことが出来る勤務表作成の取り組み」

- ・「週末連続休暇」の実態調査結果を師長会や安全衛生委員会で報告した。2～3 ヶ月に渡り週末連続休暇が取得できていないスタッフがいる事を所属長が把握することが出来た。
- ・「有給休暇の計画取得」は、「年休の取り方」「年休取得のための協力体制」についてアンケート調査した。その後、結果をふまえた対策を各部署で検討中である。年休取得について各部署で話し合う機会となった。

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」

- ・平成 25 年度から WLB 推進チーム（看護部 5 人・事務 1 人・技師 2 人）を結成、2 ヶ月に 1 回定例会を開催し、各部署の取り組みなど情報交換をおこなっている。安全衛生委員会で WLB についての議題が上がることで、WLB についての意識は全職員に広がった。
- ・全体に結果には結びつかなかったが、各部署の現状から、皆で話し合い、改善策について取り組み始めることができた。
- ・電子カルテ用パソコンの台数不足のため、早く出勤することがあったが、今年度は電子カルテ用パソコンの台数の増加を決定したため、この問題は少しは改善されると思われる。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・今は休み方が注目される傾向にあるが、働きやすい環境作りは、職員全体で考え、「働き方」「やりがい」に繋げていくことが必要。

(3) 平成 26 年度の取り組み

- ・現在の働き方満足度の向上
- ・現在の生活満足度の向上

坂出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「業務改善及び新人看護師に対する教育強化」

業務改善：看護手順委員会と協働し業務の効率化を図るため、病棟で使用頻度の高い、「血液培養検査セット」「小児科入院時点滴セット」等を作成し10月より運用を開始した。セット内容をデジタルカメラで撮影し、誰もが理解できるようにシート化した。セットの補充は、看護補助者にも協力を得て、有効活用できている。

新人看護師に対する教育強化：新人看護師育成委員会と記録委員会と連携し、毎月のフォローアップ研修会で、電子カルテ操作方法の研修を行い、効率的な情報収集方法について研修を行った。また、看護師全員が、臨床実践の中で継続して指導・評価を行った。電子カルテの操作方法の研修を強化することで効率的な情報収集が可能となった。

(2)アクションプラン②「年休取得率の向上」

アニバーサリー休暇導入について師長会で検討を行ったが、基準作成時に希望が重複すると全看護職員に平等に休暇を提供出来たのではないかと、また7:1の看護配置により、休暇を勤務に組み込むことが困難となる恐れがあり保留とした。年休取得に関しては、理由分類別に入力をおこなった。前年度年休を取得していない職員を調査し、その職員が年休を取得できるようにした。また、11月12月の2ヶ月間で全職員が計画的に年休を取得できるようにした。

(3)アクションプラン③「育児支援に向けた情報収集」

子育て職員の現状把握を行うため学童期の子供を有する職員リストを作成し、対象者80名に対して子育て支援に関するアンケート調査を実施した。

近隣病院の育児支援状況及び保育所委託業者について情報収集を行った。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1)「改善したこと」

①時間外・始業前残業減少を目的として、使用頻度の多い物品のセット化を行った。これにより業務の効率化が図れた。

電子カルテの操作方法の研修を強化することで効率的な情報収集が可能となった。

②平成25年度は看護師全員が年休を取得することができた。

(2)「新たな課題として生じたこと」

アニバーサリー休暇導入の再検討

看護職員確保・定着を図るには、育児支援対策が必須である

(3)平成26年度の取り組み

アニバーサリー休暇導入について検討する。

情報収集と分析の結果から育児支援対策について検討する。

高松市民病院の取り組み

1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

(1) アクションプラン①「夜勤交代制勤務環境の改善」

今年度は夜勤交代制勤務に対する意識調査（特に勤務間隔に関する調査）を行い、勤務間隔の改善につなげることが出来ないかと考えた。また、ガイドラインなどを用いて、交代制勤務や休日の考え方について知識の向上を図ることに取り組んだ。看護師長間での勉強は開催できたが、意識調査については調査項目を検討するまでとなった。

(2) アクションプラン②「業務内容の整理（改善）による時間外勤務の削減：他職種との協働を含めて」

月平均超過勤務時間が増加しており、勤務の実態調査が必要であると考えた。時間外用紙の内容を検討し、看護師専用のもので作成した。項目を分けることで、時間外業務の内容が可視化できるようにした。また他職種との協働について、検査・薬剤部門とのチーム会は昨年より継続されており、部門を超えたチームワークの発揮ができています。看護補助者については業務内容を標準化し、連携強化と質向上を目的に活用されている。

(3) アクションプラン③「気兼ねなく帰れる職場風土の醸成」

タイムカードの導入により、出退時間の意識づけにつながると考えた。事務局と一緒に検討し、現在 4 部署での試行となった。プラン②で導入した時間外用紙を用いて比較を行う予定であった。「退勤時間の見える化」を行うことで気兼ねなく帰ることができると考えたが、導入することだけで終わってしまい次年度への課題となった。

(4) アクションプラン④「情報が全体に素早く伝わるシステムの検討」

前年度モデル病棟での導入を行い、試行を繰り返した。今年度はアンケート調査後、全部署への導入予定であり、必要物品の準備中である。ランチタイムを利用した伝達については、医療安全に関することは継続中であり、成果が得られた。しかし、看護管理者と職員の対話集会の機会が得られず、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」

- ・超過勤務の内容が可視化され、課題が明確となった。
- ・タイムレコーダーが導入され、気兼ねなく退勤できるきっかけとなった。
- ・看護補助者業務基準・マニュアルの整備により、看護師・補助者間の協働が効果的となった。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

子育て中の職員への支援が充実し、職場復帰は早くなっているが、夜勤免除を希望する職員が増加している。他の職員の夜勤回数増加につながっており、勤務時間間隔の問題よりも深刻な状況である。

超過勤務の内容が分析できるようになったことで、時間管理と業務の効率化・改善の必要性が明らかになってきた。

(3) 「平成 26 年度の取り組み」

- ・夜勤回数の標準化：夜勤回数月 8 回の実現に向けて、夜勤環境改善、人員確保や教育体制強化に取り組む。
- ・労働時間管理：超過勤務の減少に向けた時間管理と業務改善に取り組む。

滝宮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「超過勤務の削減に向けて実態を把握・評価し、対策を検討していく」

1年目のインデックス調査より、支払われていない残業時間数が361分あることが明らかになった。そこで、サービス残業となっている業務内容の洗い出しを実施・検討した。対策として、①看護補助者に協力依頼、②電子カルテの入力に係る手順を委員会の協力で整理・周知、③正当な時間外業務は時間外手当の申請をするよう促した。その結果、180分に削減できた。現在も看護師業務を見直し、業務の標準化・他職種との協働を進めている。

(2) アクションプラン②「制度利用者を告知し、制度を利用しやすい環境づくりをめざす」

インデックス調査で就業規則について「わからない・知らない」と回答した職員が多かったため、周知会の実施やかかわら版の作成をすることで、制度が見えるようにした。また、相談窓口を設置したことで、働き方の相談が出来るようになり多様な勤務形態の活用や離職率の低下(7.6→3.6%)に繋がったと考える。

(3) アクションプラン③「HPを有効に活用し、制度利用報告・看護部のアピールをすることで、看護師確保につなぐ」

当院のHPには看護部のページが無かったため、若い看護師の意見を聞き、看護師確保に向けたメッセージを載せた。HPによって、インターンシップや施設見学の応募、教育システムについての質問がある等、情報発信が可能になり、看護師採用試験や中途採用の応募者が増加した。

(4) アクションプラン④「新卒者確保に向けた新たな取り組みの検討」

新卒看護師確保のために、看護学生を対象に病院見学会を開催したところ、毎年10名程度の参加があった。院長・事務部長の積極的な協力が病院のイメージアップにつながり、インターンシップや施設見学の学生を就職に繋ぐことが出来た。

(5) アクションプラン⑤「くるみん取得に向けて、全職員の理解と協力が得られるようにする」

病院の新築と同時に院内保育所設置について検討し、職員の要望により平成25年4月から運用が開始され、現在10名程度の利用がある。また病院全体でWLBに取り組む必要から、院内で全職員対象に活動報告を行った。そのほか院内のイベントにWLB推進委員会として協力することで、他職種との協働が出来、仕事上のコミュニケーション向上に繋がっている。今後も、広報委員会・患者サービス向上委員会などと協力して、イベントを継続することで、職種の壁を無くし働きやすい環境作りをしていきたい。

2. 総括(3年間の振り返り)

3年間WLB事業に参加したことで、自施設の強み・弱みを再認識し、管理職だけでなくスタッフと一緒に自分達の業務を見直し・検討・改善することができよかった。病院の新築移転・電子カルテ導入と環境が大きく変化する中で、離職率の低下・有給休暇の取得率の増加・平均勤務年数の増加・超過勤務時間の削減などの改善ができた。今後は、制度を利用しない職員の負担軽減や管理者の教育などについても検討していきたい。

看護協会への報告は今年度で終了するが、WLBへの取り組みは今後も継続的に実施し、看護職員だけでなく、全職員が生き生きと元気に働き続けられる環境を整えていきたい。

土庄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「行政（土庄町）に、今後のビジョン方針を明らかにしてもらい職員が不安なく働ける職場にする」

病院統合問題に端を発し、行政の配慮不足から医師の思いとの食い違いが生じ、院長・副院長の退職問題にまで発展した。さらに医師の疲弊も限界に達し、病院の存続自体が危機的状況となっていた。この状況の中、住民側から「病院の現状を考える会」が発足し、行政・議会・病院・住民が一体となって島の医療を考える気運が高まり動き出している。

(2) アクションプラン②「現在の仕事、生活に対する不満理由の把握」

勤務体制を変則2交代制にしたことで、前後に夜勤の無い休みが増え、休日の過ごし方の質が高まった。平成25年度は、不満内容の現状を把握するために行なったアンケート調査の結果、体調不良を訴える職員が多くなっていた。インデックス調査によると「肩こり・腰痛・疲れ目」が上位を占めていた。これは、平成24年11月の電子カルテ導入に伴う事が考えられ、高さ調節が可能な椅子を配備するなど職場環境の改善に努めた。

(3) アクションプラン③「世代交代と病院統合に伴う看護部組織の強化と看護師育成強化」

病院存続問題によりあまり進展はしていないが、現在、主任会を中心に新人・中途採用者対象の研修プログラムとチェックリストの見直し、作成中である。また病院統合に向け研修など利用して内海病院との職員交流の場を設け円滑な交流が図れている。

2. 総括（3年間の振り返り）

(1) 「改善したこと」

変則2交代制夜勤導入に伴い業務改善に積極的に取り組むことができ、導入後のアンケート調査においても、休日の過ごし方の質が良くなった、と答えた割合が多かった。変則2交代勤務の夜勤は長時間勤務ではあるが、仕事と家庭の両立においては本人・家族の負担も少ないという効果が得られ、働き続けられる職場となった。

(2) 本事業参加への感想

本事業に参加して、自施設の強み・弱みを客観的に知ることができ、活動を具現化できたことは貴重な経験となった。また、他の施設の情報を知る機会となり、視野を広げることができた。しかし、今回は看護職のみのWLBを考える活動であり、医師や他の職種のWLBを考えるまでは至っていない。医師不足から疲弊が限界となり、地域医療が崩壊していく様を目の当たりにし、医師をはじめ医療従事者全てのWLBをみんなで考えなければいけない時が来ている、と痛感した。

(3) 今後の取り組み、方針など

今後も病院機能の維持、病棟再編、人材育成と課題は山積している。更に病院統合に向けての人事交流も大切である。小豆島の地域医療の維持のため、医師・看護師他医療従事者が誇りを持って働き続けられる職場になるよう、前向きに取り組んでいきたい。

42. 高知県



南国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)	地域の皆様に安心・安全な医療を提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	看護職員が生き生きと働ける職場を作る。 4S with スマイル運動 (スピード、セーフティ、ソフト、スピーチ)

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"> 勤務表の希望が通りやすい 95.9% 年次有給休暇取得率 80% 離職率が下がっている。20.9%→7.5% 自分の有給休暇について知っている。77% ベテランが多い。
	(弱み) <ul style="list-style-type: none"> 20代の職員は上司との関係が良好でないと感じている。 年齢の若い職員が少ない。 看護職員が大事にされていないと思っている。77.1% 20代全員が長く勤めたいと思わない。 自分の将来像につながっていない。62.5% 看護職員がケアに費やす時間が取れないと思っている。73% 定時で帰れない人が60.4%特に急性期病棟。 新卒の採用がなく20代の職員が少ない。 男性職員が少なく増加させたいと考えている。 看護職員を大切にしてくれると思っているが、将来的に働きたいとは思っていない。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> 一般急性期病棟の時間外勤務時間が多く疲弊感が強い。 中途採用者の定着が悪いためマンパワー不足の状況である。 救急患者の対応、夕方の業務量が集中する時間帯への人員配置を再検討する必要がある。 産休入の職員があり職員の補充をしなければならない。 同じ部署での勤務が長期にわたっているためマンネリ化を防止する必要がある。



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> 新卒者の離職率ゼロを目指す。 中途採用者の定着と離職ゼロ 残業時間 50%削減を目指す
----------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 急性期病院の後方支援病院としてリハビリテーションを中心とした看護のブランド化 定期的な部署交替 ケアの専門家としてキャリア開発やキャリアアップ支援を行っている部門であることを職員に周知する 新卒看護師から2年目以降の教育体制整備 中堅看護師の定着促進
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> WLBの周知、浸透 入職者を受け入れる体制整備(オリエンテーション内容の見直し、チェックリストの見直し) 業務マニュアルの見直し 残業時間の20%(一人当たり月平均31時間→25時間以内)削減 各自の目標管理ができるよう職員面接の内容を見直し
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 職員配置変換 各部署の時間外業務内容調査 職員面接

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

当法人理事長に WLB 推進事業参加への説明を行い、承諾を得た。総看護師長、各部署長、主任、スタッフによる WLB 推進委員会を立ち上げ、看護部主導の活動を開始。月 1 回定例会を開催。

2) アクションプランの実施状況

(1) アクションプラン①「WLB の周知、浸透」

師長会で WLB 推進事業への参加、協力を呼びかけ、法人理事長、事務長への説明を行い、承認の後、病院運営会にて、管理者へ周知した。また、看護スタッフには各部署を回り、WLB 取り組み参加への説明をし、協力依頼を行った。

(2) アクションプラン②「入職者を受け入れる体制整備」

入職者を受け入れる体制整備（オリエンテーション、チェックリスト内容の見直し）と今まで定期的になかった看護、介護職員の配置転換を 11 月に実施。平成 26 年 4 月より毎年定期的に新人職員の受入れが始まる為、それに向け、新人看護職員教育計画システムを見直し、オリエンテーション内容、マニュアルの見直しを行っている。

(3) アクションプラン③「残業時間の削減目的での業務整理」

各部署の時間外勤務内容の調査を実施。課題を明確にし、医師や他部署に協力を依頼するもの、各部署内で取り組むべきことを明らかにした。

3) 4 カ月の振り返りと今後の課題

(1) 「改善したこと」

看護部のビジョンを明確にすることができた。看護職員の配置転換をし、部署を超えた看護師、介護士のリリーフ体制が重要であるということがスタッフにも浸透してきた。個別面談を通して、個々の考えを知ることができた。

(2) 「新たな課題として生じたこと」

- ・新人看護師を指導、教育するスタッフへの教育が不十分である。
- ・人員不足による残業時間、業務負担の増加。

(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、課題が明確になり、これをもとに今後の方向性を看護部職員に示すことができた。

(4) 「平成 26 年度の取り組み予定」

- ・残業時間削減に向けてのタイムスタディ調査、残業時間内容の調査
- ・新人看護師教育システムの確立、実施
- ・指導者の育成、教育

森下病院の取り組み

1. アクションプラン

ミッション (組織の存在理由)	医療人としての知識・技術を高め 心をこめて地域の方々により良い医療・看護が提供できる
ビジョン (組織が目指す将来像)	やりがいを感じてキャリアアップでき、働き続けられる職場作りを目指す

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	属性:平均年齢 44.2 歳 平均勤続年数 9.6 年(10 年以上 30%)既婚者 75.6% 有子率 84.4% 職員同士の関係性は良く素直で、従順であるが、自発性が乏しく、向上心が低い人が多い。自ら研修参加することが少なく責任を取りたくないといった風土がある。 院長が高齢で長期的な経営方針など明確に示せていないが、7 月に理事長が交代し今後の方向性を検討中である。 【評価の高かった項目】 上司は仕事成果について公正に評価してくれる (68.9%) 上司は必要時に的確なアドバイスや支援をしてくれる (66.6%) 勤務表作成時に希望が通り易い (66.6%) 必要に応じて有給休暇が取れる (60 歳以上 75%) 現在の生活に満足している (60 歳以上 75%)
	【評価の低かった項目】 長期的な視野に立った経営をしていない (78.3%) 将来への不安 (75.5%) 給与が妥当でない (75.7%) 長く勤めたくない (73.3%) ケアの時間が十分に取れない (88.9%) 看護職員を大事に思っていない (64.5%) 定時で帰れる仕事と思っていない (73.4%) 生活に対する満足 (46.7%) 現在の仕事が能力向上になっていない (51.1%) 就業規則を知らない、利用できていない (50%以上)
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. 将来に対し不安があり長く務めたくない 2. 能力の向上になっていないと思っている 3. 就業規則の認知度が低く利用されていない 4. 連続休暇が取れない 5. 残業時間は少ないが定時に帰れる仕事と思っていない。持ち帰りがあると不満に思っている(サービス残業がある)。 6. ケアの時間が十分に取れない 7. 夜勤時の休憩が取れない・取らない職員が多い



3 年後のゴール	【ゴール設定目標】 ① インデックス調査結果、長く勤めたいと思う職員が 50%以上になる ② 能力の向上になっていると思う職員が 70%以上になる ③ 業務整理ができ定時に帰れる職員が 50%以上になる ④ 年次有給休暇の取得が効率的にでき生活に満足する職員が 70%になる ⑤ 制度が理解できるが 90%以上になる ⑥ 夜勤時の休憩が 70%以上取れるようになる
-----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3 年間の取り組み	① 受け持ち看護師としての役割が果たせ、やりがいを感じられる職場風土作り ② 就業規則の周知と公開 ③ 年次有給休暇の取得率の向上…時間有給休暇の導入 ④ 業務改善・業務分担の見直し(周辺業務の移譲)により、看護ケアの効率推進及び夜勤時の休憩時間の確保 ⑤ サービス残業の削減 ⑥ 給与の見直しと退職金制度の整備 ⑦ キャリアラダーに沿った研修支援 ⑧ 奨学金制度の導入により職員の確保につなげる
1 年間の取り組み	① WLB 支援事業の周知・普及推進 ② 就業規則の見直し・周知 ③ 連続休暇取得の制度化(勤務 10 年以上の職員年間計画) ④ 看護(ケアの時間)が確保できるよう業務改善・業務分担の見直し(周辺業務の移譲) ⑤記録の改善(夜勤時の短縮化) ⑥研修参加への支援 ⑦段階的給与の見直し
今後 4 カ月の取り組み	① WLB 事業の立ち上げ…H25 年 9 月 20 日委員会設置及び会則作成 ② 業務改善…他部署の有給休暇取得状況を把握し、周辺業務の委譲ができないか検討 ③ 就業規則の周知…就業規則の勉強会開催(看護師長・副看護師長)入職時就業規則の説明 ④ 課題抽出の為追加調査…インデックス調査の結果低い評価で職員のニーズの把握が必要な項目

2. 取り組み結果および今後の取り組み

1) 推進体制づくり

看護協会よりWLB推進事業参加について打診があり、施設管理部（事務長）に申し入れ、病院の取り組みとすることになった。月1回委員会開催。アドバイザーとして事務長・統括管理部長が参加、委員会メンバーは看護部長・看護師長・副看護師長・総務課長・医事課長の12名。職員へのWLB事業内容については各部署会で説明した。

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推進委員会の立ち上げ」

月1回定期的に委員会を開催。課題の抽出・具体的な計画の立案をした。

(2) アクションプラン②「業務改善」

他部署の有給休暇取得状況を把握し周辺業務の委譲ができないかを検討していった。有給休暇取得状況のみでなく、業務上協力が得られると思われる部署に患者の搬送業務や物品搬送を依頼することができた。

(3) アクションプラン③「就業規則の周知」

社会保険労務士を迎え、就業規則の勉強会を開催した。総務課による入職時就業規則の説明を新入職者に随時行うことにした。就業規則の認識を個々人に高めてもらう方法として、就業規則一覧表の作成に取り組んでいる。

(4) アクションプラン④「課題抽出のための追加調査」

インデックス調査や各部署の課題を抽出後、さらに職員ニーズの把握が必要と感じた項目について追加アンケート調査を行った。給与や休憩時間の確保、残業等のニーズや希望が高い項目は早急に、組織と相談しながら進めている。

夜勤休憩時間の確保については、以前から取り組んでいるフローシートを改善し看護記録の短縮に向け試行中である。休憩を取りにくい要因に「同僚への気兼ね」があることが分かり、休憩をとるといふことの意義を伝え、まず推進委員である副看護長から率先して休憩をとるよう働きかけている。

院内各種委員会の効率的な運営方法を検討し、看護業務に専念できる時間確認などに取り組んでいる。

3) 4カ月の振り返りと今後の課題

(1)「改善したこと」①物品搬送について、総務課の協力が得られたことで、搬送業務にかかる時間の短縮が出来た。②以前より取り組んでいた給与の改善についてはさらに前進があった。又、夜勤手当について、職員の希望を叶えることを優先し増額できた。③時間外について、考え方や用紙の統一に向け検討中。④職員の確保については一方法としての奨学金制度の導入が進み、高校や看護学校への説明など取り組んでいる。⑤一部であるが経管栄養に、チューブレスの製品を使用することにより準備や見守り、後始末にかかる時間の短縮が出来た。

(2)「新たな課題として生じたこと」自分達の職場環境を自らが改善しようとする意識を高め、夜勤の休憩時間確保についてさらなる業務改善・意識改革が必要である。

(3)「この事業に参加して気付いたこと」他部門の協力を得ながら徐々に改善が出来てきている。さらなる業務改善のためにはさらに現場を知り、職員と一緒に取り組む必要がある。当院で出来ることを、経営も視野に入れ、コツコツと「働き続けられる職場作り」に継続的に取り組んでいくことの必要性を感じている。

(4)「平成26年度の取り組み予定」1年目の計画にそって研修参加への支援やさらなる業務改善に取り組み、看護の質の向上を目指す。

高陵病院の取り組み

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 推進の周知」

平成 25 年度スタートに合わせ、経営トップから全職員に向け病院の方針や理念についての説明会を実施した。院内の WLB 推進委員会は不定期に開催し、各アクションプラン担当者が個別の活動を行った。

(2) アクションプラン②「就業規則の改定と制度の周知及び夜間の休憩時間確保対策」

就業規則の改定は担当の事務方と検討中であり改訂には至らなかったが、24 年度作成の「高陵病院 WLB に係る制度早見表」が活用された。また、制度の周知と利用しやすい環境づくりのための説明会を 2 回に分けて実施し、実施後「子の看護休暇」の取得者が出ている。夜間の休憩時間確保対策については、各部署に休憩室を整備し夜勤者が交替で休憩を取れるようになった。

(3) アクションプラン③「看護ケアに費やす時間の現状把握」

平成 24 年度に実施した「看護に費やす時間」に関するアンケート調査結果の報告会を実施した。調査ではケアのとらえ方の傾向がわかり、報告会を行ったことで時間管理について考える機会になった。ケアに対する満足感は業務改善等による時間確保とともに個々の意識に働き掛けることも必要であることが確認できた。

(4) アクションプラン④「目標管理の再開及び教育体制の整備」

目標管理は平成 25 年度再開予定であったが計画を変更した。以前の取り組みで定着できなかった原因を洗い出し管理者の意思統一を図るための学習会など、ビジョンの達成に向け効果的継続的に取り組むための準備を行った。

教育体制整備については、25 年 9 月に教育部長が採用され教育体制を整えるための環境ができた。現在は教育部長塾として定期的に現場の課題等をテーマに全職員対象に院内研修が行われている。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

教育部長の採用により教育体制整備に向け動き始めたことが大きな成果である。教育体制については、新人教育・中堅教育・管理者教育を計画的に行うための環境が整えられたため、今後は、人材育成や新規採用者教育の充実を図り、職員がモチベーションを高められ、活力ある職場づくりに向け取り組んでいく。

また、平成 25 年度は病院の新築移転に伴い、現場の業務整理を行い看護部以外の協力を得て看護・介護職の負担軽減が図られた。

労働環境としては時間外労働が増加しており、平成 26 年度は時間外労働削減のための取り組みを行う。また、就業規則の周知度が低いいため効果的な情報発信を続けて行う。

土佐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 推進委員会の立ち上げ・周知」

推進強化のため毎月 2～3 回定期的に委員会を開催、インデックス調査の結果分析、今後の課題に取り組んだ。

結果については、院内ネットで周知を図る。取り組み状況の一部は師長会報告や、院内医療会議で必要時報告。

(2) アクションプラン②「制度の周知」

自治体病院であり、ほとんどの制度は施設規程の中で明記されている。制度を利用しやすい形で提示するために、学習、見直し、確認作業を行い一覧表として配布した。

その中に、インデックス調査分析から課題として上がった年次有休暇取得促進のための誕生日休暇・連続休暇制度を盛り込んだ。連続休暇は勤続年数が 15 年以上の中堅看護師から優先的に取得できる制度とした。

(3) アクションプラン③「必要に応じた休み、連続休暇の取得促進」

バースデイ休暇（自己申告制）ハッピー休暇（勤続 15 年以上を優先し連続 5 日間の有給休暇取得）を看護部独自に取り決め連続休暇が取りやすい環境作りに取り組んだ。今後とも計画的に取得予定である。

アクションプラン④「業務の実態把握」

看護ケアに費やす時間を十分確保することができないとの調査結果から、看護ケアと時間外業務に関する実態調査を実施。看護業務を継続的に検討していくため、看護業務検討委員会を立ち上げ活動を開始した。看護ケアの基準・手順の見直しが進められ実態に即した改善が可能となっている。時間外勤務については食事介助等のリリーフ体制が整い、要請があれば外来から病棟へ行くケースが定着している。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

①については組織的に取り組みを進める必要があると考え、事業管理者、院長、事務長、職員係にも推進委員会のメンバーに参加協力を得て立ち上げることが出来た。院内会議の位置づけを得たがアナウンスが不十分で全体への浸透が課題である。全体への進捗状況や成果を広報していく必要がある。②については 25 年度のインデックス調査から周知度は 2～18%と差はあるが全体的に高くなっている。特に周知されたのは子の看護休暇についてであり、制度の見直しにより有給となった為 0 から 17 名に取得が促進された。しかし制度利用の促進で特に夜勤要員の確保に課題が生じた為、制度の正しい理解、利用の説明に取り組んでいる。今後はワークとライフのバランスがお互いさまの職場風土の中で育つよう取り組んでいく必要がある。③については制度の見直しや、取り決め等により計画的に取得可能な成果が出ている。連続休暇については、12 月末現在では 16 名（対象者の 37%）が取得している。今後も継続的に取得できる環境を整えていく。④についてはインデックス調査の結果からは改善傾向であるが、患者数の減少、病床利用率の低下等他が要因も影響している。業務検討委員会を中心に短時間職員の業務内容の検討、看護基準・手順の見直し、他部署との連携等の課題に取り組んでいく。

今後の課題としてキャリアアップ支援が挙げられ、長期研修への組織的支援の継続、クリニカルラダーの見直し、目標管理体制の導入に取り組み、個々へのきめ細かい支援に繋げる必要がある。

南国病院の取り組み

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 推進体制の継続と強化」
 - ・毎月第一月曜日「WLB 推進委員会」を継続、実施中
 - ・平成 25 年度インデックス調査の分析結果より課題になるとと思われる項目についてのアンケート調査を実施し看護主任会にて分析中
 - ・平成 25 年 12 月より病院理事 1 名が「WLB 推進委員会」のオブザーバーとして加入平成 26 年 1 月より推進委員会への参加
- (2) アクションプラン②「就業規則の周知と活用」
 - ・平成 25 年 7 月「就業規則について」の院内研修会実施。職員 80 名（47.3%）の参加を得た。今後も定期的な研修会の計画・実施により周知と活用を図る
- (3) アクションプラン③「人材の確保・定着及び育成」
 - 1) 人材育成
 - ・看護管理研修を始め、院内外への研修会への積極的参加
 - ・看護部研修会にて伝達講習会を定着させ、看護部全体の質の向上を図る
 - 2) 院内研修会の充実
 - ・精神科・神経難病に特化した研修会の計画・実施
 - ・様々な分野の院外講師を招いての出前講座を継続する
 - 3) 資格取得支援の活用
 - ・平成 25 年 4 月 1 日「資格取得奨励制度・奨学金貸与規定」改訂。引き続き資格取得支援を行う
 - 4) 平成 26 年度より看護学生実習受け入れ
 - ・平成 26 年 7 月より精神科看護実習受け入れ開始
 - 5) 学会発表に向けた看護研究の継続
 - ・平成 25 年度精神科病棟及び神経難病病棟において学会に演題を発表した。次年度も継続する
 - 6) 職能評価が給与体系に正当にリンクするシステムの構築
 - ・当院独自の要素を取り入れた評価表の見直しと作成
- (4) アクションプラン④「看護部全体での WLB の取り組み強化」
 - ・看護部全体への周知を図る為アンケート調査実施。アンケート調査結果及び業務量測定から夜間変則勤務手当の確保
 - ・平成 26 年 4 月より白衣のリース開始
 - ・有給休暇取得のバラツキ解消として、平成 26 年 4 月より看護部内運用とし「誕生日休暇」勤続年数に応じた「連続休暇」の取得開始

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

人材育成の為の予算確保、看護部チーム会の活性化、院内外研修会の充実、資格取得支援の改訂、実習生の受け入れ、学会での演題発表など確実に成果は表れている。今後の課題、取り組みとして職能評価が給与体系にリンクするシステムの構築、時間有給休暇取得に向けた就業規則変更への働きかけ、看護助手教育など看護の質向上と看護職一人一人の自信とやりがいに繋げて行きたい。

中村病院の取り組み

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 推進立ち上げと制度の周知」

委員会規定を作成、推進委員の任命と取り組み課題・実践計画を検討、課題の実践課程には施設管理部も参画し、各部門責任者参加の「業務改善委員会」にて協議共働体制が構築できた。制度の周知に関しては、「支援モデル」を配布、全体発表・部所別説明を実施。

(2) アクションプラン②「サービス規定が理解出来、優位な規定を活用出来る」

サービス規程最新版を各部所に再配布、支援モデルを用い具体的な説明で実施理解を促した。又近辺施設の処遇実態調査を行い、夜勤手当・管理手当の増額、母子保護・育児支援は該当者全員が利用する様になる（保育手当・短時間業務調整等々）

(3) アクションプラン③「看護業務の実態把握と改善により働きやすい職場風土を作る」

ケアの時間が取りにくい、マンパワー不足による疲弊感の蓄積、連続した有休が取れない等の施設の「弱み」に対し、業務従事タイムスタディ調査結果を資料に、他職種で業務を分担することが取り入れられた。更に入浴専従スタッフ 3 名雇用によりケア業務獲得に繋がり、充実した看護ケア介入が可能となる。その他、経管栄養準備・洗浄を厨房部門に、リハビリ送迎・薬剤搬入、医事課職員の部所対応等、共働業務が効率よく実践継続される。有休取得は部所・職種格差を無くし、可能な範囲で勤務表に組み入れ、前年より 25% 増加取得出来た。雇用はほぼ達成出来たが不測事態対応とし継続雇用を推進して行く旨、管理部の承諾を得、高知県職場案内・ハローワークに「当院の特色・好福利厚生内容」を強調記載紹介し雇用促進に繋げた。

(4) アクションプラン④・・・平成 26 年度新たに策定

「施設全体で WLB の啓発と継続教育、キャリア育成で質の向上が出来る」

全職員のインデックス調査を実施、個別意識を分析、働きやすい風土の構築に繋げる。既存の個別目標評価規定の見直しを行い、継続教育（新人他）中堅職員のキャリア育成を強力に実施、働きやすい職場環境の確保に取り組む。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 「改善した事」

①有休取得率向上に「時間年休制度」が平成 26 年 1 月から開始、サービス規程の改訂が出来た。②業務整理により、他職種協働実践業務が可能となり、看護ケア介入時間確保が可能となる。③支援制度の周知により優位な制度を気兼ねなく取得できる風土になる。④継続教育・キャリア支援が優位に作動、全国各種学会等々「実践研究発表」に繋がっている。

(2) 「新たな課題」

①連続した休日取得が出来、リフレッシュ＝やりがい感獲得を望む声（50%）を 80% に
②満足した看護ケアの意識調査で課題を抽出、解決策を検討。不満感（70%）を 40% 以下

(3) 平成 26 年度の取り組み

アクションプラン④の取り組みを実施推進し、WLB 推進「ビジョン」の実践を目指し、施設全体で取り組んで行きたい。平成 26 年 1 月業務改善委員会に於いて、「定年給与規定」改訂が報告された。（期末手当支給が常勤者と同額支給に改正）この事は、“慣れた職場で可能な限り働きたい”の望みが可能となる。今後は、地域のニーズに対応出来る基本を身に付け、自己研鑽し、全ての人達に、安心・安全な医療看護が提供出来る施設理念の実践に向け、職員一体となり WLB 推進事業を継続して行きたい。

竹本病院の取り組み

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 推進体制の強化 」

初年度は、事務部長・看護部長が中心となり、定期的に推進委員会を開催した。管理者会で説明することで、各部署長の理解が得られ「WLB」という言葉が院内に浸透し、各部署への広がりにつながっている。現在は、定期的な推進委員会は実施できていないが、3年間の取り組み状況を院内で発表する予定である。今後は、院内誌・ホームページ等に掲載し、WLB 推進を継続する。

(2) アクションプラン②「 看護スタッフに係わる制度の周知 」

特に子育て支援に取り組んだ。諸規定について、一覧表を作成し各部署内に掲示した。院内誌に、育児短時間勤務制度を利用して勤務を継続出来た看護師の事例を紹介した。取り組み中、育児短時間勤務制度、介護休暇利用者の増加につながった。育児中の看護師の夜勤業務免除による、他スタッフへの軽減を図るため、夜勤専従看護師雇用を増加した。有休取得率アップへの取り組みについては、全体としては、42.3%→66.0%へアップした。個人格差を是正するため、データを師長会で共有し、部署を超えての、協力体制は図れたが大きな成果には繋がっていない。今後はリフレッシュ休暇等を制度化し、計画的に取得することで、格差是正に継続して取り組む。

(3) アクションプラン③「 時間外勤務の削減 」

電子カルテ導入前、後の時間外勤務について、業務別に調査し、時間外勤務が極端に減少した外来部門から、病棟への応援体制が確立できた。最も業務量が多い、食事・入浴介助について、現在も継続している。結果、看護部全体の時間外勤務は減少した。しかし、部署間でのバラツキの改善には繋がっていないため、今後は更に、看護度・介護度のデータを分析し、介護職を含めた適正な職員配置、業務分担に取り組む。

(4) アクションプラン④「 キャリア開発システムの再構築と周知 」

インデックス調査結果の分析により、クリニカルラダー・プリセプターシステムの見直し・修正の機会となった。eラーニング導入と教育費の大幅な増額となり、認定看護師や長期研修者の育成につながった。しかし、目標管理との連動が不十分なため、個人へのキャリア支援に繋がっていない場合もある。個人面談を継続的に実施・強化することで、モチベーションアップに繋げていく。

2. 総括（3年間の振り返り）

夜勤手当の増額、介護福祉士手当・訪問看護師待機手当の新設、フレックスタイム・時間有休取得導入の成果を得た。本事業に参加し、インデックス調査を実施したことで自施設の現状を客観的に分析でき、具体的に取り組めた。しかし、夜間の保安体制・メンタルヘルス対策の未整備や、管理者がマネジメントに専念する時間確保が困難な現状課題もある。これらを踏まえて、今後も多様な勤務体制や、業務改善・分担、就業規則等の見直しを行い、働きやすい職場環境づくりに継続して取り組むことで、看護の質向上に繋がられるよう努力していきたいと考えている。

竹下病院の取り組み

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「就業規則の改定と福利厚生・労働環境の見直し」

- 育児制度の周知

育児休業、育児中の夜勤・時間外免除は他職種も含めた制度の利用者が増加

- 提携託児所を1施設から2施設に

通勤途中に託児ができるように東西に1件ずつ契約し他職種も含め育児休業明けの職員の利用増。

- 職員駐車場規定の見直しを行い、全額負担から半額負担となり、育児中の職員の中途採用者の増員に還元

- 週休二日制への準備

有給休暇を利用し週休二日以上 of 休暇体制で勤務表を作成～有休取得率は75%→84.6%に増えているが部署別の格差の大きいことが課題

- 看護師紹介規定・支援金制度～新人1名、中途採用者4名雇用

- ハラスメント、メンタルヘルス対策の規定と窓口の設置

接遇教育の中に外部講師によるメンタルヘルス研修も取り入れ継続してフォローし、問題が上がることはない。

(2) アクションプラン②「統一した人事考課・目標管理の実施」

目標管理のチャレンジシートを継続し、キャリア支援の為の面談を実施してきたが、現場からは評価に関するフィードバックの要求が強くなった。人事考課の面談について管理職から始めていくように計画し、指標となる管理職のラダーを作成した。

管理職のチャレンジシートを用いた面談を実施しやりがいをサポートしてきたが、師長の業務量に格差があり目標達成に至らなかった。

(3) アクションプラン③「教育制度の構築」

看護管理者の増員（昇進5名）を行い、看護管理者12名の団結と教育を強化した。

各部署の専門性をアピールし看護部内で知識・技術の共有を図る為、看護部スキルアップ研修を実施し業務改善等に役立てた。また、年1回の院内研究発表会は部署別発表とは別に卒後3年目の看護師や看護助手も研究への取り組みを行い発表し表彰制度を設けモチベーションアップを図った。研究への興味や意欲を示す職員も増えつつある。

次年度からは集合研修に参加できない職員が多くなっている反省を基に、インターネット配信を用いたオンデマインドシステムを取り入れ個々のキャリアアップを支援していく。

2. 総括（3年間の振り返り）

3年間の労働環境の改善により中途採用者の応募が増え採用率は上がった。その反面、在職中の職員への面談やキャリアアップ支援には部署別に格差が生じた。特に慢性的な人員不足を抱えている急性期病棟へのフォローが不足し離職率を押えることが出来なかった。しかし、看護師の業務負担軽減の為、助手の採用を増員し、教育の強化を図り看護助手のレベルアップを行ったことで、助手から看護師への奨学生の希望者が増してきた。

3年間の職員の動向から働きやすさや働き続けられる環境は、個々によりニーズが違い、全てに対応していくことがWLBの取り組みではないということが再認識できた。今後は組織が求める人材を自院で育成し、個々のキャリアをサポートできる教育体制作りに取り組みたい。そして看護の質を上げることが仕事の充実に繋がり、生活の糧になるようなWLBの取り組みを継続していきたい。

須崎くろしお病院の取り組み

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「30～40歳代の職員が疲弊している現状の把握と対応」

53名に面接した結果、マイナス意見ばかりではなく前向きな意見も多かった。WLBの取り組みの結果を、看護部長から全看護職員に昼休み時間帯で報告した。年度毎の看護職員ハンドブックを活用し、自己目標と組織の目標に一貫性を持たせて取り組む指導を行い、“心に残る看護体験”課題レポートを通して直接気持ちを伝えた。

(2) アクションプラン②「当院で使用できる制度の可視化」

当院の制度が可視化できるように「ワーク・ライフ・バランス・テーブル」を作成し、各部署の控え室に貼りだした。また有給休暇の取得状況が個別に閲覧できるように作成し、取得状況のばらつきを減らしている。

就業規則の改訂により、年次有給休暇が半日単位でも取得ができることになり、利用状況を調査した結果、外来・手術室勤務と日勤のみの勤務者の利用率が高いことが分かった。しかし、時間単位での取得希望も多く聞かれているため、今後の課題である。

(3) アクションプラン③「今後当院で実施可能かどうかの制度の検討」

インデックス調査の結果、子の看護休暇や介護休暇についての制度や支援推進が指摘されていたが、子の看護休暇と介護休業制度は導入されており、個別に対応している。当院の就業規則が理解されていなかった点を、今後WLB取り組み報告等で説明する。

短時間勤務制度については、制度の認知や利用希望等の結果を踏まえた取り組みには至らなかった。育児や介護支援が必要な看護職員は年度毎に増加傾向があり、今後はニーズを把握しながら対応していく体制づくりも必要である。

(4) アクションプラン④「病院の方針を踏まえ看護部主導での業務改善」

「看護部教育システム」「看護実践の環境整備」「安全・安心と患者満足」「師長とのディスカッションによる何でも話し合える関係づくり」の視点で業務改善に取り組んだ。教育システムはレベル別教育計画の実践と評価、環境整備と患者満足では入院セット導入や栄養パック・栄養セットの導入、患者移動用のスライディングシート導入などにより、吟味して労力や時間を改善した。安全・安心な看護実践支援は、内服投与方法の検討改善を図り、内服薬の誤りなどが減少した。師長とのディスカッションでは、看護管理者教育の実践として、毎日管理的指導を兼ねてお互いが意見を言える環境づくりに取り組んだ。各師長の疲弊が改善したとは言えないが、看護部の方針に向かって共に努力しているのが感じられる。

2. 総括（3年間の振り返り）

3年間のWLB推進の取り組みは、施設全体で推進するには至らなかった。原因は組織の中での十分な理解を得られていないまま、看護部主導の形で進めてしまった結果で、リハビリ部門を取り込む計画も、インデックス調査への行動には繋がらなかった。

改善したことで有給休暇の取得状況が個人や部署による偏りがなくなり、平均的に取得できてきたことで、不平不満の声が聞かれなくなった。

十分な改善はできなかったが、全看護職員対象に毎年実施されたインデックス調査の結果、職員の意識が少しではあるが好意的比率が増え、取り組んで良かったと感じている。

今後の取り組みについては、「当院で実施可能な制度の検討」を継続して取り組む必要があると考えている。

43. 大分県



杵築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・WLB の周知・浸透

WLB の推進は、総務部との話し合いを随時実施した。特に、児の病気・学童の行事・介護等による遅刻・早退の配慮では、精勤手当割当・欠勤にしない。看護師の勤務時間パターンは、6 パターンの継続、病児保育・夏休み・冬休みの学童保育の継続と保育の無償（食事つき）。これらは、子育て中の看護職員にとっては、メリットが大きい。インデックス調査結果でも「看護職員を大切にする病院・現在の働き方に満足している」と回答した者が増加してきており効果があった。

(2) アクションプラン②：小集団教育の充実：WLB に関連する業務改善推進

「気兼ねなく帰れる仕組みづくり」は、業務改善グループが中心に推進した。調査結果で昨年と比較し、わずかに改善した。超過勤務の要因は、認知症者や食事介助者が多い、夕方入院が多い、記録が残る、指示受けが残る、であった。H25 年 9 月から、看護補助者の常勤者の増員が 2 名あり、助手の遅出業務の配置で夕方の補助業務解消になっている。また、多職種協働推進で、病棟配置の管理栄養士は、状況に応じて認知症者の対応・書類準備・食事介助を支援している。また、認知症者や、食事介助者増加に伴う夕食時の対応を、事務部含めた他部門職員の応援体制構築の為、H26 年 1 月より、多職種の食事介助訓練教育を開始し、病棟の食事介助応援体制を検討している。

(3) アクションプラン③勤務時間管理：休憩・休息・時間外勤務管理を行い適切な運営を行う

時間管理では、出・退管理を IC カードにした事がきっかけで、時間外は減少傾向である。しかし「気兼ねなく帰れない」のは、夕方入院が多い等の業務終了時間帯の煩雑さが影響している。業務命令指示を明確にする事で緩和できる内容もあり、中間管理者の時間管理の適正な考え方の周知、及び意思統一の必要がある。そこで、主任以上のスタッフが業務改善に積極的に関わられるように中間管理者教育を適宜行い、看護補助者との連携も強化している。また「上司との関係について」は、改善傾向ではあるが、中間管理者教育を推進する事で、さらにスタッフへの関わりの質を改善することが出来るのではないかと考える。夜勤帯の休憩確保は、改善してきたが、急変・入院・救急対応に時間を要す事が予測され、新採用者の夜勤導入時の適切な時期も検討していく事とした。

(4) アクションプラン④広報活動の積極的推進

ホームページは、H24 年 12 月に開設した。ホームページの内容や、病院案内などの改定を今後検討する。また、広報誌は検討中である。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

WLB の推進においては、看護師・看護補助者のシフトを柔軟にする事や、子供の病気や行事についての出勤管理も理由に応じて給与に影響しない配慮、また病児保育を無料で提供する子育て支援体制はととても働きやすい職場作りとなっており、離職率も低下傾向である。患者さんの生活を中心に、安全安楽な業務体系の構築において、多職種の協力を得られるようになってきた。今後は中間管理者の時間管理の適正な考え方の周知、及び意思統一を行い、気兼ねなく帰れる仕組みづくりが不可欠である。また看護師の業務体系の見直し(フリー業務 1 名設定、ナースの業務ペアリング制等)、看護助手の業務の改善を推進し、さらに働きやすい職場づくりを推進する。さらに様々な制度認知がまだまだ低いので、採用時オリエンテーション時の説明を丁寧に行う等の工夫をする。

大分健生病院の取り組み

1. 平成 25 年度のアクションプランの実施状況とその評価

(1) アクションプラン①「勤務間隔を 12 時間あける（日勤―深夜勤の改善）」

「準夜勤―休―深夜勤―休」の試行を行った。試行にあたり、労働組合への協力要請や週 1 回「WLB 臨時ニュース」を発行し、「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」の紹介を行った。労働組合や職員より、取り組み主旨について賛同が得られた。しかし、試行する勤務形態については十分な同意が得られなかった。このため、試行対象は希望者とし、試行期間を 2014 年 1～4 月の勤務表に設定した。1 月の実施者は 3 名であった。実施者の評価は「準夜明けの休みが、深夜入りなので休みにならない」と共通していた。

(2) アクションプラン②「腰痛予防対策の実施」

①病棟、外来にスライディングシート・スライディングボードの導入を行った。導入にあたっては、日常的な活用の動機づけと適正な使用方法を理解するための学習会を開催した。

②要介助者のベッドを全て電動ベッドにするための購入計画を管理部に提案した。購入の主旨について理解が得られ、購入予算の調整のため協議を行っている。

③5 職場中 3 職場で腰痛体操が定例化している。

(3) アクションプラン③「職場状況に応じた柔軟な勤務体制」

①7 対 1 病棟、外来に看護補助者を各 1 名増員し、看護業務の改善を図った。障害者病棟では午後 3 時間のパートを導入し、保清の体制を強化した。

②早出業務の軽減のため 7 時 30 分出勤の新設に向けて取り組んだ。実施にあたり朝食時間の変更（7 時 30 分→8 時）が必要であり、関連職場や患者参加の委員会と協議し、了承が得られた。今後は労働組合との合意、職場業務改善が課題である。

(4) アクションプラン④「キャリア支援」

①eラーニングの導入を行った。個人にパスワードを配布し自由に視聴できる環境を整備したが、視聴率は低迷した。定例看護部学習会には有効活用ができた。

②「看護課長力量チェック表」の作成、ポータルを活用した継続的な学習等看護課長のマネジメント力向上に向けた支援を行った。ポータルは継続的な自己学習の振り返りと動機づけになった。

③認定看護師取得に対する支援制度の整備に着手した。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

(1) 成果と課題

①日勤―深夜勤の改善に向けた具体的な取り組みが開始された。

②腰痛予防対策の組織的取り組みが開始された。

③職場討議が不足し、取り組み方針の浸透が不十分であった。

④2013 年度の取り組みが下期に集中し、年度内に結果が出ないものが多かった。

(2) 今後の取り組み

①日勤―深夜勤を改善し、勤務間隔を 12 時間あける勤務を実現する。

②「ノーリフト」を学び、腰痛予防対策を継続発展させる。

③中堅看護師のキャリアアップ支援。

西田病院の取り組み

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

アクションプラン I 「WLB 推進委員会の定着」

1 年目は、病院の統合等で全職員に「WLB の取り組み」を理解・周知する事が出来ない状況の中、活動を進めた。2 年目は、推進委員会の定着の為、総務 2 名と看護部運営委員会 24 名の合計 26 名で統一した内容が周知できるように計画を立て充実を図った。今回のインデックス調査結果で、「長く勤めたい」・「仕事に対する自己評価」が低下している事が明らかになった為、職場環境の改善の必要性があると考え、3 つのアクションプランを立てた。推進委員会は計画的に開催、アクション別会議も随時開催、又、看護部定例会(教育委員会)ではパワーポイントを使用し、視覚での報告をする事で職員の理解や周知も図った。具体的な評価はしていないが今後の継続課題である。

アクションプラン I - (1) 「看護チームの立ち上げの体制づくり」

働きやすく継続して勤務ができる職場環境づくりを活動目的として実施した。研修に参加した職員から「研修した学びを看護に活かす為にはどうしたら良いのか」という意見が発端となり、看護部の意見を聞き、看護チームの立ち上げをする為の対策として「看護部申請書」を作成した。併行して、この申請書を活用する迄の「手順書」を作成した。

アクションプラン I - (2) 「興味がある資格についてのアンケート調査」

看護職の平均年齢が 42・4 歳とベテラン看護師が多く資格取得者も多い。しかし、職員がどんな資格を持ち、どんな資格に興味があるのか確認していない。今回アンケート調査をした結果、明確になった(興味のある資格 46 項目 81 名)。既に資格取得の為に受講中の職員もいた。この結果を今後、個人やチームで活用できる支援体制も含めた検討課題とした。

アクションプラン I - (3) 「時間外業務の把握の為にアンケート調査」

業務改善に対する実態調査をした結果、時間外業務そのものより不公平な取り扱いに対する不満の意見が多数あった。より具体的な時間外を知る為に、始業・終業時間の実態調査をした。その結果、始業時間は定時の 30 分～1 時間早く出勤し、終業時間は 30 分程度の延長が多い事がわかった。調査期間は短期間だったが、予測される程の時間外はなかった。職員は『早く来て、早く帰る』体制を各個人で工夫し実践していた。不満や不公平感を少しでも取る目的で、看護部で統一した時間外自己申告書を作成した。

2. これまでの成果と今後の取り組みについて

これまでの成果

- 1) WLB 推進委員会を中心にメンバー間で関わろうとするチーム力が発揮された。
- 2) 少しでも長く勤められる職場・仕事に対する自己評価を向上する為のアンケート調査をした(興味がある資格・時間外に対する意見と実態)。
- 3) 看護部申請書・活動迄の手順書・時間外自己申告書を作成した。

今後の取り組みとして

- 1) 2 年目の WLB の取り組みの継続
- 2) 看護・業務手順の見直し
- 3) 卒後教育体制の充実

明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「休暇の取り方の検討」

インデックス調査から、休暇の取り方に不満がありアンケート調査を行った。結果、月に1回の連休や年に一度の長い連休、有休取得に関することや公平性などの要望があった。部署ごとに連休、有休を勤務表に公平に組み込み、半日、時間ごとの有休の利用で就学時の児童を持つ看護師も休職せず働くことが可能となった。月に1回の連休は80%達成となり、年一度の4～5日以上以上の休暇取得も40%達成となった。この実績を基に勤務表作成基準を見直し変更を行なった。

(2) アクションプラン②「WLBの支援制度の周知」

WLBの支援制度は就業規則を各部署に配布し、支援が必要となった場合総務課と連携し制度の利用を勧めている。産休、育休の制度に加え、必要に応じ病院横の駐車場の利用や、時間単位の有休取得など支援制度利用者は増えている。今年の産休、育児休暇者は6名であり、出産での退職者はいなかった。

(3) アクションプラン③「職場環境と時間外業務の見直し」

医師の協力も得て、手術日程の調整などを行い、夜間の忙しい時間帯に遅出・早出の手当てをつけ増員をした。また、定時に帰ることを師長たちが推奨し時間外は減少傾向にある。しかし、手術や検査入院の集中により忙しい曜日もあり、今後も流動的に変化する職場環境(在院日数短縮や手術件数などの業務負担)を改善し続ける必要がある。

(4) アクションプラン④「夜勤可能な人材の確保と定着」

3年前から多様な勤務形態を導入した。それに伴って夜勤が出来ない看護師も増え、夜勤可能な人材の確保が必要となった。看護部のホームページを立ち上げるとともに、奨学金制度を導入した。しかし、奨学金の制度利用者はまだ少なく、看護学校などへの積極的な訪問活動が今後の課題である。

(5) アクションプラン⑤「役割モデルとなる人材の育成・チーム医療の促進」

「内科・整形外科の専門性を高めつつ自分たちで考え行動できる自立した看護師」の育成を目指し、現場教育の重要性を考えたプログラムを作成した。また、事務長と看護部長で年2回のスタッフ面接を行い、働き方の確認と意見や不満を聴き、チャレンジカードを基に指導を行った。さらに今までのチーム医療に加え、深部静脈血栓予防チームや入院中の禁煙サポートチームを立ち上げ、看護師がその役割と責任を果たしている。その他、病院としてリウマチ患者さんの旅行支援(スイス・北海道)に同行するプロジェクトに、チームの一員として看護師も参加し、患者さんと共に過ごし、喜びにあふれた笑顔に触れたことで、病院では得られない大きな学びとなった。

2. 総括(3年間の振り返り)

平成23年度から多様な勤務形態を導入、育児休暇後も仕事に復帰しやすくなり、出産のための退職はなくなった。しかし夜勤者数の減少で夜勤者の人員確保定着が課題となった。看護師が働き続けられる労働環境にするために、医師を巻き込み病院全体で業務改善に取り組むことが重要である。看護部長と事務長とでスタッフ面接を行い、意見や不満の吸い上げ、直接指導の場となった。さらにやりがいを持って働ける場づくりとして、新たなチーム医療や患者支援のための旅行参加は大きく成長できる場となった。

大分岡病院の取り組み

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「夜勤のできる看護師の人数が増える」

リクルート活動として看護学校の定期的な訪問を行った。またホームページの充実を行い、職員との面談を実施した。

平成 24 年 4 月は新人看護師が 16 名入職、平成 25 年は 12 名入職、平成 26 年は 14 名入職予定である。

日勤専従看護師の割合は平成 23 年度 38%、平成 24 年度 37.2%と少し減少した。夜勤回数も、平成 24 年度は 10 回以上が 21 名に対し、平成 25 年度は 9 名であった。

少しずつではあるが、夜勤をする看護師の割合は増加し、看護師 1 人あたりの夜勤の負担は軽減している。

(2) アクションプラン②「勤務時間、勤務体制にあった給与体系（手当）をつくる」

アンケート調査、実態調査を実施し、話し合いをすすめた結果、リフレッシュ休暇（3 日間）制度の新設、経験年数に応じた夜勤手当の改定、フルタイム勤務者に対する賞与時の評価を実施することができた。

遅出・早出手当、日・祝日出勤手当なども検討事項にあがっていたが、今回は実施できなかったのが今後の課題である。

(3) アクションプラン③「産休・育休を利用する看護師と面接を行う」

産休・育休を利用する看護師と計画的な面接を実施した。確認を行うことにより、夜勤や、日曜日勤が可能な場合や、時間短縮勤務でも、夕方の手薄な時間に勤務が可能なケースもあった。産休にはいる前、職場復帰する前に面接を行うことにより、看護師自身も復帰後の様子をイメージすることができ、計画的に復帰することができた。

(4) アクションプラン④「各自のキャリアプランに沿った人事異動の実施」

全看護師にアンケートを実施することにより、看護師自身のキャリアプランの動機付けになった。職場風土の改善や、看護師自身のモチベーションアップ・スキルアップの目的で長期的な目標を考慮した人事異動の計画・実施を行っている。

2. 総括（3年間の振り返り）

問題点を抽出し、検討することにより、多くの改善を行うことができた。看護師 1 人あたりの夜勤回数の減少や手当の見直しなど、職員に大きく貢献できた。ワークライフバランスに取り組むことで、インデックス調査の労働環境の項目で、3 年連続して良いと感じている職員が増加している。また中途採用者の面接でも、ワークライフバランスに取り組んでいる、子育て支援が充実しているなどの理由が多かった。この 3 年の間に病院は大きな組織変革があり、インデックス調査の経営・組織の項目では、3 年目に下降傾向となってしまった。しかし現在、病院全体で改革に取り組んでいるところであり、今後上昇していくことを期待している。これからもワークライフバランスの取り組みは継続して行っていく、更に働きやすい、働き続けられる職場を目指していきたい。

4 年間の総括および今後に向けての提言

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

「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）推進ワークショップ」の事業は、平成 22 年度より、日本看護協会と都道府県看護協会とが協働し、働き続けられる職場づくりに取り組む病院を、ワークショップという手法を用いて支援しようというまったく新しい事業展開で始まった。

超少子高齢化を迎えるにあたり増大する医療ケアニーズに看護職がしっかりと役割を果たすためには、必要なマンパワーをさまざまな取り組みを通じて確保してゆかねばならない。そのためには、職場環境を改善していくとともに、多様な考え方や働き方を受け入れ、ライフステージやキャリアステージに応じた勤務形態の選択肢を増やし、より多くの看護職が現場で活躍できる体制を整える必要がある。施設全体を通じて職場環境を徐々に改善し、看護職が健康で安全に働き続けられてこそ、患者の安全が守られ、質の高い医療・看護の提供が可能となるのである。

平成 22-25 年度までの 4 年間で、43 都道府県・延べ 389 施設が本事業に参加した。都道府県看護協会内に労働環境改善に取り組む医療機関を支援する体制を構築し、県行政・労働局との連携をとりながら、参加施設への支援を行い、離職率の低下、多様な勤務形態の導入、超過勤務時間の削減、職場風土の改善等、労働環境の整備、看護職の確保・定着において着実な成果をみせている。また、本事業の普及・拡大に伴い、ワークショップと並行して普及・拡大を目指してきた「看護職の WLB インデックス調査」も、平成 25 年度には 378 施設・78,000 人の看護職員を対象とした大規模調査へと発展した。

参加施設が着実に増加していった最大の要因は、「看護職の WLB インデックス調査」による客観的な数値データをもとに、各県の支援者や本委員会メンバーが中心となってファシリテーションを行う 2 日間にわたる濃密なワークショップを通じて、現場が抱える問題の本質に迫り、適切な対策を講じ、PDCA（Plan：計画、Do：実行、Check：評価、Act：改善）サイクルを回しながら、職員・施設全体で取り組みを行ってきたことにある。試行錯誤の中から生まれた成功体験を積み上げ、成果を実感していくことにより、WLB 実現への取り組みが継続され、それが人材の確保・定着、看護ケアの向上、職員満足度の向上、病院経営への貢献、さらなる人材への投資という好循環へとつながったと分析している。各地域での好事例が共有されていくことで、さらに参加施設の増加へとつながった。

成果を上げた病院に共通する点として、経営トップの決断のもと看護部だけでなく他部門・他職種を巻き込んだ組織全体での取り組み、人事労務担当部門の積極的な協力、職場の実情の綿密な把握と分析、取り組みの優先順位づけ、皆が楽しみながら取り組んでいること、があげられる。都道府県看護協会ならびに参加施設、参加施設を支援する関係者の大変な尽力によって、この事業は当初期待した以上の成果をあげたと評価される。

「ワークショップ」には、開催県および近隣県の労働局監督官や働き方・休み方改善コンサルタントが多数参加し、オブザーバー参加だけでなく、支援者や講師としてかかわった例もある。労働局の支援を受け、本事業が層の厚い取り組みになった。

平成 25 年 4 月には、「第 1 回 看護職の WLB 推進 カンゴサウルス賞」を設置し、本事業に 3 年間参加し、WLB 推進に取り組んだ施設と都道府県看護協会に対して「カンゴサウルス賞」を贈呈した。WLB 実現は、一朝一夕にできるものではなく、長期間にわたる継続的な取り組みが必要である。そのために、本事業においては、各施設の状況やペースに合わせて柔軟かつ楽しく継続して取り組むことを推奨してきた。「カンゴサウルス賞」を設置し、皆で互いの成果をたたえあい、感謝しあい、励ましあうのも、楽しみながら取り組みを進めるための仕掛けである。日本看護協会のホームページから無料でダウンロードできる WLB 推進シンボルキャラクターの「カンゴサウルス」や「カエル」のイラストも各県看護協会、参加施設等で幅広く活用されている。

平成 25 年 2 月 8 日に、厚生労働省が「医療従事者の『雇用の質』の向上に関する省内プロジェクトチーム」報告書を公表した。これは、平成 23 年 6 月の「看護師等の『雇用の質』向上プロジェクト」報告に基づく取り組みを、医療従事者全体に向けて発展させようというものである。この報告書のなかで掲げられている医療機関の自主的な勤務環境改善活動を支援するシステムの構築と普及と、それを支える行政や関係団体のネットワークによる支援という枠組みは、まさに「WLB 推進ワークショップ」での取り組みプロセスと同一であり、この 4 年間の取り組み成果が、国・行政が主体となった医療分野の雇用の質改善に向けた取り組みの大きな後押しになったといっても過言ではない。

しかし、多くの医療施設等において、看護職の確保・定着は従前と変わらず大きな課題であり、労働環境の改善、ワーク・ライフ・バランスの推進の取り組みが徐々に進んでいるとはいえ、超過勤務、夜勤負担、休暇が取れないなど職場環境による理由、あるいは妊娠・出産、子育て、介護、自身の健康不安等を理由として、働き続けることのできない看護職もまだまだ相当数いる。今後も継続して WLB 推進への取り組みが必要であり、本ワークショップ事業も 4 年間の取り組みで終了することなく、国、地方自治体、看護協会、関係団体等が協力して継続的な支援を行うことが重要である。

上述した事業評価をふまえ、平成 26 年度以降の「看護職の WLB 推進ワークショップ事業」について、以下のことを提案する。

1) 事業の成果目標等の設定について

平成 25 年度までは、日本看護協会主導で目標を設定、新規開催県を中心に支援を行っていたが、すでに各県看護協会では各県行政等と連携し、医療圏ごとの支援拡大、中小規模病院への優先的支援等、県内の看護職の WLB 拡大を戦略的に行っている。今後は、全国統一的な目標設定ではなく、各県協会の実情・戦略に応じた目標設定を行い、日本看護協会は各県の現状を把握し、その取り組み支援をすることで事業成果を達成していくことが望ましい。

2) 病院等の取り組み支援体制について

本事業は支援者の役割が重要である。支援者には、ワークショップにおけるファシリテーションおよびワークショップ以外での通年での支援活動がある。ワークショップでは、データ分析とファシリテーション技術が求められており、ファシリテーション育成、機能強化を継続して行う必要がある。また、看護管理者と労働局、人事担当者等がペアで支援を行うことにより、タイムリーな支援が行えるという報告もある。支援者の確保・育成のため、県内の認定看護管理者や、参加施設の看護管理者が次の支援者の役割を担うなど、看護管理者の支援者を増加させると同時に、看護系教員や他領域の研究者の活用、労働局や病院人事・事務部門等との連携を強め、支援者の層を厚くさせることが必要である。

また、本委員会メンバー、日本看護協会役職員等、支援を行ってきた経験者は引き続き各県の取り組み支援を行うことが望ましく、年に1-2回、ワーク・ライフ・バランスや看護労働に関する最新の情報の収集、支援を行った各県の状況等情報交換を行い、支援のレベルを一定に揃えておくことも必要であろう。

3) 施設間の連携強化について

地域でのワーク・ライフ・バランスの普及・浸透には、施設間での連携が重要である。取り組みがうまくいった施設から「先達指導」が受けられる仕組みの構築が望ましい。二次医療圏ごとにコア病院を置き、そこから取り組みを拡大しようとしている県協会もあり、好事例として参考になる。

4) 取り組み事例の紹介について

平成 26 年度以降、取り組み事例を掲載した報告書は発行せず、すべて「看護職の WLB 推進サイト」における Web ページを通じた情報提供となる。先行事例はこれから取り組みを始める施設にとって貴重な情報であるが、サイトに掲載する場合は、常に更新を行わなければ情報の価値が低下する。また掲載情報は、看護師等養成所、看護大学等の学生が職場探しに使える情報とする、中途採用者向けに e-ナースセンターとリンクを貼り、WLB の取り組みをしていることがわかるようにするなど、各施設が常に情報を更新するインセンティブをつけることが重要である。

5) 「看護職のワーク・ライフ・バランス (WLB) インデックス調査」について

医療施設が自主的に WLB 推進に取り組む際の強力なツールとなるよう「看護職の WLB インデックス調査」のベンチマーク活用・分析方法の共有化および参加施設の拡大に努める必要がある。今後、ワークショップ参加施設、インデックス調査のみ参加施設の増加が見込まれる中で、安定的な調査実施のためには、Web 上にシステムを構築し調査エントリー、回答集計、ベンチマーク作成などを自動化させることが望ましい。しかし、インデックス調査結果から現状を把握し、アクションプランを作成していくためには、正しくデータを読み込む必要がある。今後も引き続き、ワークショップ等を通じてインデックス調査のデータ分析に関する講義や解説書の作成等を通じて、データ分析のノウハウの提供に努めることも必要である。

〈参考資料〉

- 「看護職の WLB インデックス調査」 調査票（施設調査）
- 「看護職の WLB インデックス調査」 調査票（個人調査）
- 「看護職の WLB インデックス調査」（施設調査・全体集計）
- 「看護職の WLB インデックス調査」（個人調査・全体集計）



平成 25 年度 看護職のワーク・ライフ・バランス(WLB) インデックス調査 <施設調査>

<調査にあたってのお願い>

- 回答は特に断りがない限り、該当する項目に一つだけ○をつけ、欄内には該当する数字または文字をご記入ください。
- 本調査での看護職とは、保健師、助産師、看護師、准看護師としてご回答ください。
- 特に期日・期間の指定がない項目については、**2013年6月1日**現在のご記入としてご記入ください。2013年6月1日現在の状況が把握しにくい場合は、直近の状況についてご記入ください。

I. 施設の概況について

【問1】 2013年6月1日現在における貴施設についておたずねします。

(1) 施設名	1. 国 (厚生労働省) 2. 独立行政法人国立病院機構	
(2) 設置主体	3. 独立行政法人労働者健康福祉機構 4. 国立大学法人 5. 国 (その他) 6. 都道府県・市町村 7. 地方独立行政法人 8. 日赤 9. 済生会 10. 厚生連 11. 社会保険団体 12. 特別民法法人 13. 医療法人 14. 私立学校法人 15. 社会福祉法人 16. 医療生協 17. 会社 18. その他 ()	
(3) 勤務地数	1. 複数あり () 床	2. 複数なし(1か所のみ) () 床
(4) 許可病床数	() 床	
(5) 稼働病床数	() 床	
(6) 入院基本料の算定状況	あてはまる区分を○で囲んでください	
一般病床	7 対 1 7 対 1 (経過措置) 7 対 1 特別入院基本料 10 対 1 10 対 1 特別入院基本料 13 対 1 15 対 1 特別入院基本料	
療養病床	療養病棟入院基本料 1 療養病棟入院基本料 2 介護保険移行準備病棟 特別入院基本料	
結核病床	7 対 1 10 対 1 13 対 1 15 対 1 18 対 1 20 対 1 特別入院基本料	
精神病床	10 対 1 13 対 1 15 対 1 18 対 1 20 対 1 特別入院基本料	
その他	回復期リハビリテーション病棟入院料 床	
(7) 病床稼働率 (以下の計算式をもとに算出してください) * 2012年度の延べ入院患者数 ÷ (稼働病床数 × 暦日数) × 100	% (2012年度)	
(8) 直近3カ月の1日あたりの平均外来患者数	人	

(9) 直近3カ月の一般病棟の平均在院日数	日
(10) 直近3カ月の1日あたりの平均入院患者数	人

【問2】 貴施設の看護職員の状況についてお伺いします。

1) 看護職員の数

	正規職員 (雇用期間の定めがない者)		非正規職員 (臨時職員・パートタイム ・アルバイト等)		派遣労働者	
	フルタイム 勤務(注1)	短時間 勤務(注2)	フルタイム 勤務	短時間勤務	フルタイム 勤務	短時間 勤務
要人員数	人	人	人	人	人	人
常勤換算 数(注3)	人	人	人	人	人	人

- 注1) フルタイム勤務とは、病院の所定労働時間を通じた勤務。
注2) 短時間勤務とは、フルタイム正職員よりも労働時間が短い勤務
注3) 常勤換算数は、フルタイム勤務者を「1」、短時間勤務者をフルタイム勤務者の所定労働時間を「1」として
比例計算のうえ、計上して下さい。
例) フルタイム勤務者の連日あたりの所定労働時間40時間の場合、
24時間の短時間勤務者は、24時間÷40時間=0.6人となります。
注4) 現在勤務していない職員とは、産休、育休、休職、長期研修などで勤務を行っていない職員をさします。
以下の2)~4)にも、産休、育休、休職、長期研修などの職員を含んでご回答下さい。

2) 正規看護職員の人数(性別、年齢)

(1) 性別 男性 人 女性 人

(2) 年齢

10代	<input type="text"/> 人	20代	<input type="text"/> 人	30代	<input type="text"/> 人	40代	<input type="text"/> 人
50代	<input type="text"/> 人	60代	<input type="text"/> 人	平均年齢 <input type="text"/> 歳			

3) 昨年度(2012年度)の正規看護職員の平均勤続年数

年 か月

4) 過去3年間の正規看護職員の離職率 * (小数点以下第1位までご記入下さい)

2012年度	<input type="text"/> %	2011年度	<input type="text"/> %	2010年度	<input type="text"/> %
--------	------------------------	--------	------------------------	--------	------------------------

* 離職率=年間の退職者数が職員数に占める割合
例) 2012年度退職者数÷2012年度の平均職員数×100
ただし、平均職員数=(年度始めの在籍職員数+年度末の在籍職員数)÷2より算出

【問3】 看護要員の配置状況についてお尋ねします。病棟および外来の看護要員数についてお答えください。雇用形態は問わず全ての人数をご記入ください(ただし、現在一カ月以上の産休、育休、休職、長期研修などにより、勤務していない職員は除いてご回答下さい)。

	勤務者総数	看護師数	准看護師数	看護補助者数
(1) 病棟	人	人	人	人
(2) 外来	人	人	人	人
(3) その他	人	人	人	人

【問4】就業規則で定められた週所定労働時間についてご記入ください。

週所定労働時間 週 時間 分

【問5】正規看護職員の週休形態について、あてはまる番号に○をつけてください。

① 完全週休2日制（1週に必ず2休） ⑤ 月1回週休2日制（4週5休制含む）

② 4週8休制 ⑥ 週休1日半制（土曜日等の半日制）

③ 月3回週休2日制（4週7休制含む） ⑦ 週休1日制（4週4休）

④ 月2回週休2日制（4週6休制含む） ⑧ その他（ ）

【問6】正規看護職員の年末年始および夏期休暇、就業規則で定められた所定の年間休日数の日数についてご記入ください。

(1) 年末年始および夏期休暇

年末年始の休暇 日 夏期休暇 日

(2) 就業規則で定められた所定の年間休日数

所定の年間休日総数* 日

*週休、国民の祝日、年末年始休暇、夏期休暇、病院創立記念日など就業規則に定める職員の所定の休日の合計

【問7】正規看護職員の超過勤務時間について、1人あたりの前年度の月平均時間をご記入ください。どなたも超過勤務をされなかった場合は「0」をご記入ください。

超過勤務（前年度の月平均時間） 月平均 時間（小数点第1位まで）

1人あたり 時間（小数点第1位まで）

【問8】前年度の正規看護職員の年次有給休暇の取得率*（%）をご記入ください。

*取得率（%）＝ 取得日数/各人の付与日数（前年度からの繰越分を含まない）×100

年次有給休暇の取得率 . %（小数点以下第1位まで）

【問9】夜勤・交代制勤務の状況についてうかがいます。

- (1) 主な病棟で選択されている勤務について、該当するものすべてに○をつけてください。
- ①3交代制（変則含む） ②2交代制（変則含む） ③交代と2交代のミックス（同一病棟内）
- ④それ以外の交代制 ⑤当直制 ⑥オンコール体制 ⑦その他（ ）
- (2) 主な病棟で選択されている勤務パターンはいくつ程度ありますか。該当するものに○を付けてください。
- ①1パターン ②2パターン ③3パターン以上
- (3) 所定の夜勤拘束時間についてうかがいます。複数のパターンがある場合は、おもな勤務パターンを3つまでご記入ください。

夜勤入りの時刻	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
夜勤明けの時刻	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
休憩時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
仮眠時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

パターン (1)

夜勤入りの時刻	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
夜勤明けの時刻	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
休憩時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
仮眠時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

パターン (2)

夜勤入りの時刻	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
夜勤明けの時刻	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
休憩時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
仮眠時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

パターン (3)

(4) 管理夜勤がある場合は、管理夜勤の夜勤拘束時間をご記入ください。

夜勤入りの時刻	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
夜勤明けの時刻	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
休憩時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
仮眠時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

管理夜勤

【問10】貴施設における勤務計画表の作成基準についてお伺いします。

貴施設における勤務計画表の作成基準についてお伺いします。あてはまる番号に○をご記入ください。また、基準がある場合には、その内容をご記入ください。

(1) あてはまる番号に○をご記入ください。また、基準がある場合はその内容をご記入下さい。

	① 基準の有無		② 基準の内容	
	1. あり	2. なし	上限 () 回	下限 () 回
A. 1か月当たり夜勤回数の上限（夜勤専従を除く）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	上限 () 回	下限 () 回
B. 夜勤連続日数の上限（夜勤専従を除く）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	上限 () 日	下限 () 日
C. 前の勤務と次の勤務との時間間隔	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	最低 () 時間空ける	最高 () 時間空ける
D. 週末にかかる2日以上の連休の回数	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	最低 () 回/1か月	最高 () 回/1か月
E. 業務開始時刻が早くなるローテーションとしない(例：深夜勤→準夜勤、準夜勤→日勤)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
F. 勤務計画表の提示時期	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1. あり () 日前までに提示	2. なし

(2) 上記のA～Fについて、明文化された作成基準がありますか。あてはまるものに○を付けてください。

(A B C D E F)

IV. 育児・介護休業法※に制定された育児支援について

【問 15】 育児・介護休業法に制定されている育児支援策の「①制度の種類」、「②前年度の利用率」、「③前年度の利用実績」について、各項目のあてはまる番号に「○」をつけてください。また、「③内容」がある場合は、利用人数を記入してください。なお制度が法定内容を超える場合は、その「③内容」を記入してください。

項目	法定内容	① 制度の種類		② 前年度の利用率		③ 法定を超える場合の 制度内容
		実施している	実施していない	ある	ない	
育児休業制度	■対象となる子の上限年齢 法定：1歳（産前）ともに育児休業を取った場合は1歳2か月まで、保育所に入所できない等は1歳半まで延長可能。 ■子1人につき取得可能な回数 法定：1回	1	2	1	2	3
育児短時間勤務制度	■対象となる子の上限年齢 法定：3歳まで ■勤務時間 法定：1日6時間	1	2	1	2	3
産前・産後休業制度	■対象となる子の上限年齢 法定：3歳まで	1	2	1	2	3
子の看護休暇制度	■対象となる子の上限年齢 法定：就学前まで ■休暇日数 法定：子1人につき年5日まで、年10日を上限	1	2	1	2	3
労務調整休暇制度	■対象となる子の上限年齢 法定：就学前まで ■制限内容 法定：月24時間、年150時間まで	1	2	1	2	3
育児休業の免除	■対象となる子の上限年齢 法定：就学前まで	1	2	1	2	3

※ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

V. その他の育児支援策について

【問 16】 小学校就学前および就学中の子に対する「①育児支援の制度・慣行の有無」と、「制度・慣行がある場合は「②前年度の利用率」について、各項目のあてはまる番号に「○」をつけてください。

	① 制度の有無		② 前年度の利用率	
	ある	ない	ある	ない
1.フレックスタイム制度	1	2	3	4
2.始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2	3	4
3.施設内の託児施設の運営	1	2	3	4
4.育児サービス費用を補助あるいは貸与する制度 (ベビーシッター費用、育児費用の貸与など)	1	2	3	4
5.夜勤回数の軽減	1	2	3	4
1.フレックスタイム制度	1	2	3	4
2.始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2	3	4
3.施設内の託児施設の運営	1	2	3	4
4.学休期間中の休暇・時間休	1	2	3	4
5.夜勤回数の軽減	1	2	3	4

【問 17】 施設の制度や施策の有無について、各項目のあてはまる番号に「○」をつけてください。

	制度の有無		制度の有無
	実施している	実施していない	
1. 雇用保険から支給される育児休業給付を除いた、育児休業中の看護職への経済的援助制度（給与の何割かを支給する、休業中も住宅手当を支給する等）	1	2	3
2. 育児休業終了後、原則として「原職」または「原職相当職」に復帰させることの定め	1	2	3
3. 育児休業終了後、看護職が復帰しやすくするための、休業中の資料送付等の情報提供、あるいは提供する旨の定め（インターネットを利用した提供も含む）	1	2	3
4. 育児休業した看護職の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供、あるいは提供する旨の定め	1	2	3
5. 男性看護職の育児休業取得を促進するための対策	1	2	3

VI. 育児・介護休業法に制定された介護支援について

【問18】育児・介護休業法に制定されている介護支援策の「①制度の実施状況」と「②前年度の利用実績」について、各項目のあてはまる番号に一つ〇をつけ、さらに「利用実績がある」場合は、利用人数を記入してください。なお制度が法定内容を超える場合は、その「③内容」を記入してください。

項目	法定内容	①実施状況		②前年度の利用実績		③法定を超える場合の制度内容
		法定を遵守している	法定を遵守していない	ある	ない	
介護休業制度	■取得可能な休業期間の上限日数 法定：通算 93 日まで	1 2 3 →				■取得可能な休業期間の上限日数 () 日まで
	■一つの要介護状態につき取得可能な休業の回数 法定：1 回	1 2 3 →		1 利用人数 () 人	2 3	■家族1人につき取得可能な回数 () 回まで
	■対象となる家族の範囲 法定：配偶者（専業主婦・専業主夫）と、同様の事情にある者を含む。父母、子、看護職が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫、配偶者の父母	1 2 3 →				()
短時間勤務制度	法定：介護休業とあわせて 93 日まで	1 2 3 →		1 利用人数 () 人	2 3	() 日まで
介護休業制度	■休暇日数 法定：家族一人につき年5 日まで 年10 日を上限	1 2 3 →		1 利用人数 () 人	2 3	■休暇日数 ()

VII. その他の介護支援策について

【問19】介護のための制度・慣行の有無」と、制度・慣行がある場合は「②前年度の利用実績」について、それぞれあてはまる番号に一つ〇をつけてください。

	①制度の有無		②前年度の利用実績	
	対応がない	対応中	ある	ない
1. フレックスタイム制度	1	2 3 4 →	1	2 3
2. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2 3 4 →	1	2 3
3. 所定外労働を制限する制度	1	2 3 4 →	1	2 3
4. 介護サービス費用の助成、その他これに準ずる制度（ホームヘルパー費用、介護機器の購入・貸与費用など）	1	2 3 4 →	1	2 3
5. 夜勤回数の軽減	1	2 3 4 →	1	2 3

【問20】貴施設の制度や施策の導入について、以下の各項目につき、あてはまる番号に一つ〇をつけてください。

	制度の有無	
	明瞭な運用規定がある	運用規定がない
1. 雇用保険から支給される介護休業給付を除いた、介護休業中の看護職への経済的援助制度（給与の面割を支給する、休業中も住宅手当を支給する等）	1	2 3 4
2. 介護休業終了後、原則として原職または原職相当職に復帰させることについて	1	2 3 4
3. 介護休業終了後、看護職が復帰しやすくなるための、休業中の資料送付等の情報提供の実施、あるいは実施する旨の定め（インターネットを利用した提供も含む）	1	2 3 4
4. 介護休業した看護職の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供、あるいは提供する旨の定め	1	2 3 4

VIII. 労働時間および人的資源管理について

【問21】貴施設の制度や運用の有無について、以下の各項目につき、あてはまる番号に一つ〇をつけてください。

	制度の有無	
	規定に明記	規定が不明
1. 育児・介護の理由以外の短時間勤務制度	1	2 3 4
2. 看護労働制（実際の労働時間と関係なく、労使であらかじめ定められた時間分働いたとみなされる制度）	1	2 3 4
3. フレックスタイム制度	1	2 3 4
4. 夜勤への配慮（夜勤の免除や回数軽減）	1	2 3 4
5. 能力開発のための休職・休職制度	1	2 3 4
6. 社会貢献・ボランティアのための休職・休職制度	1	2 3 4
7. リフレッシュ休職制度	1	2 3 4
8. 年休が半日単位で利用できる制度	1	2 3 4
9. 年休が時間単位で利用できる制度	1	2 3 4
10. その他の休職制度（制度名称：)	1	2 3 4
11. 教育責任者の配置	1	2 3 4
12. 外部研修への参加支援（参加費補助、休暇付与等）	1	2 3 4
13. 人事考課基準（到達目標、成果指標等）の有無	1	2 3 4
14. 人事考課基準（到達目標、成果指標等）の公開	1	2 3 4
15. 人事考課結果の職員個人への開示	1	2 3 4
16. 人事考課結果を処遇（給与・昇給・昇格など）に反映させる制度	1	2 3 4
17. 短時間勤務者に対する処遇の基準	1	2 3 4
18. 給与規定	1	2 3 4
19. 勤務表作成基準	1	2 3 4
20. 倫理に関する規定	1	2 3 4
21. 医療安全・医療事故対策	1	2 3 4

22. クレーン対策	1	2	3	4
23. 職場の暴力対策	1	2	3	4
24. 職場のハラスメント対策	1	2	3	4
25. 職場の苦情への対応	1	2	3	4
26. 施設内公募制や自己申告制等で勤務時間や勤務地、配属先等の希望を聞く制度	1	2	3	4
27. 家族が転居する場合に、職員の勤務を配慮する（家族の海外勤務時の休暇、家族の転居時の移動地の施設への異動等）	1	2	3	4
28. 勤務地の難点ある施設のみを改善し、勤務地を選ばない制度	1	2	3	4
29. 配置転換（ローテーション）時には看護職の生活について配慮する	1	2	3	4
30. 退職した看護職の再雇用制度	1	2	3	4
31. 看護職がキャリアを考える研修の開催	1	2	3	4
32. キャリアカウンセリングの窓口（外部も含む）の設置	1	2	3	4
33. 定期健康診断の実施	1	2	3	4
34. 腰痛を防止する取組み	1	2	3	4
35. メンタルヘルズ研修の開催	1	2	3	4
36. メンタルヘルズの相談窓口（外部、産業医も含む）の設置	1	2	3	4

【問22】前年度に育児・介護休業制度等の利用者がいた施設のみお答えください。

上記等の場合の人員補充（パート、アルバイトの採用、派遣労働者の利用等を含む）に関する施設の売場状況について、もともともあてはまる番号に○をつけてください。

1. 施設として予め休業者を募込んだ人員配置を行っているため、補充対応の必要はなかった
2. 新たに人員を雇用した
3. 施設外から新たに人員を募集はしたが、採用できなかった
4. 人員補充は行わなかった
5. その他（ ）

【問23】短時間勤務制度の利用者がいた場合の人員補充（パート、アルバイトの採用、派遣労働者の利用等を含む）に関する施設の基本方針について、あてはまる番号に○をつけてください。

1. 短時間勤務者はプラス配置とし、新たに代替要員を補充する
2. 常勤換算した不足分の人員を代替要員として補充する
3. 代替要員の補充は行わない
4. その他（ ）

【問24】貴施設の長時間労働の是正や解消、有給休暇の取得促進のための施策について、各項目のあてはまる番号に○をつけてください。

- ① 長時間労働の解消のための施策
 1. 残業時間を経営管理指標としている
 2. タイムカードによる出退勤管理
 3. 必要な人員の確保
 4. 管理職層の理解促進のための取組み
 5. 休憩・仮眠時間の確保
 6. 業務上必要な研修を勤務時間内に実施
 7. 勤務間隔を最低12時間以上あける
 8. ノー残業デーの実施
 9. 長時間労働の発生要因の洗い出し
- ② 有給休暇の取得促進のための施策
 1. 年次取得率を経営管理指標とする
 2. 管理職層の理解促進のための取組み
 3. 各職場の年次取得率の把握
 4. 取得率が低い職場の管理者への通知
 5. 取得が少ない者への通知
 6. 一斉年休の実施
 7. 半日年休制度の導入
 8. 計画的取得の促進
 9. 労働組合との連携
 10. その他（ ）
 11. 有給休暇の取得促進のための施策はない
10. 長時間労働の者への助言・相談
11. 長時間労働の者の上司への注意
12. 終業時刻間際の退勤の呼びかけ
13. 長時間労働の者に対する健康診断や面接指導、カウンセリングの実施
14. 労働組合との連携
15. その他（ ）
16. 長時間労働の是正や解消のための施策はない

【問25】貴施設の「労働者代表」についてお尋ねします。

【問25】貴施設には「労働者代表」※がありますか。
 ※ 「労働者代表」とは、職員の過半数で組織する労働組合がある場合はその「労働組合」、それ以外の場合は、職員の過半数を代表する者「過半数代表者」をさします。

1. 職員の過半数で組織する「労働組合」がある
2. 「過半数代表者」がいる
3. 「労働組合」も「過半数代表者」も存在しない
4. その他（ ）

2) 貴施設ではワーク・ライフ・バランスを推進するために「労働者代表」との連携や協働を行っていますか。

1. 行っている
2. 行っていない

【問26】労使協定の締結状況についてお伺いします。2012年度に締結されている労使協定として、該当するものに○をつけてください。

1. 時間外・休日労働に関する協定 (36協定)
 協定による時間外労働時間の上限 月 時間 年 時間
2. 看護職員の夜勤に関する協定
3. 有給休暇の計画的取得に関する協定
4. その他、看護職員の労働条件・労働環境に関する協定 (内容：)

調査はこれで終わりです。最後まで協力いただきありがとうございました。

ご記入日	年 月 日	ご記入者名 (ご職位：)
------	-------	---------------



平成 25 年度 看護職のワーク・ライフ・バランス (WLB) インデックス調査 <職員調査>

「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」とは、働く人が「仕事」と「生活」のどちらから一方だけでなく、個人それぞれのバランスでもにも充実感を持てるように双方の調和を図ること。仕事と生活を調和させることで、両者に好ましい相乗効果を高めようという取り組みです。

このたびは、アンケート調査にご協力をいただきまして、ありがとうございます。

- 本調査は、あなたの病院が参加する「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ」において、自施設のワーク・ライフ・バランス実現度を把握・分析し、今後の取り組みを検討するためのものです。あなたの回答結果が、あなたの施設の施設取り組みに反映されていきますので、是非ご協力ください。
- 本調査への回答は自由意思に基づくものですから、調査に参加されない場合でも不利益を被ることは一切ありません。
- 回答は統計的に処理をします。あなたの病院へは統計データとして報告し、個人等が特定される情報とリンクさせては一切報告されません。
- 本調査は、日本看護協会研究倫理委員会による倫理審査を受け、承認されています。本調査は22の設問から構成されています。回答時間の目安は約20分です。

【調査票のお問合わせ先】
公益社団法人 日本看護協会
専門職支援・中央ナースセンター事業部
担当：小村・奥・加藤
TEL：03-5778-8553
(月～金 9:00～17:00)
FAX：03-5778-5602
E-mail：layou@nurse.or.jp

Copyright 2013 公益社団法人 日本看護協会

看護職のワーク・ライフ・バランス (WLB) インデックス調査

- ◇ 該当する項目に○をつけ、□、() 内には該当する数字または文字をご記入ください。
- ◇ 特に期日・期間の指定がない場合は、2013年6月1日現在のこととしてご記入ください。
- ◇ 6月1日現在の状況が把握しにくい場合は、直近の状況についてご記入ください。

【あなた自身についておたずねします。】

【問1】性別

1. 女性 2. 男性

【問2】年齢 …… □ 歳

【問3】看護職としての通算経年数(延年数)は何年目になりますか。… □ 年目

【問4】現在の施設に勤務されて何年目になりますか。… □ 年目

【問5】婚姻状況についておたずねします。あてはまるものに○をつけてください。

1. 未婚 2. 既婚 3. 離死別

【問6】あなたには子どもがいますか(18歳以上を含む。同居の有無は問いません)。

1. いる → 付問へお進みください。 2. いない → 問7へお進みください。

問6で、子どもが「1. いる」と答えた方に向かいます。

付問1 お子さんは何人ですか。

□ 人

付問2 お子さんの年齢(学年)の内訳を教えてください。

- 0～3歳 () 人 中学生 () 人
4歳～就学前 () 人 高校生 () 人
小学校1～3年生 () 人 それ以上 () 人
小学校4～6年生 () 人

【問7】あなたには介護を必要とする家族等がいますか。

1. いる → 付問へお進みください。 2. いない → 問8へお進みください。

問7で、介護を必要とする家族等が「1. いる」と答えた方に向かいます。

付問1 介護が必要な家族等の主たる介護者はあなたですか。

1. はい 2. いいえ

【問8】 あなたの雇用形態・雇用契約は次のどれに該当しますか。(1)(2)について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

(1) 雇用形態	1 正規職員	2 短時間正規職員	3 正規職員以外（パート・タイマー・アルバイト・契約・派遣等）
(2) 雇用契約期間	1 有期雇用 (雇用契約期間が定まっている)	2 無期雇用 (期間の定めのない雇用)	

【問9】 あなたの1週間あたりの所定労働時間（契約時間）をご記入ください。
 休憩時間や超過勤務時間を除いた所定労働時間をお答え下さい。※法定労働時間は週 40 時間です。

時間	分
<input type="text"/>	<input type="text"/>

【問10】 勤務形態についてお尋ねします。
 (1) あなたの勤務形態は次のどれに該当しますか。該当する番号に○をつけてください。

1. 交代制勤務 → 次の(2)へお進みください。
2. 夜勤専従 → 次の(2)へお進みください。
3. 主として日勤（少数回の夜勤あり） → 次の(2)へお進みください。
4. 日勤のみ（夜勤免除を含む） → 【問11】へお進みください。
5. その他（ ） → 【問11】へお進みください。

前問で、「1. 交代制勤務」、「2. 夜勤専従」、「3. 主として日勤」と回答した方にかかいます。
 (2) あなたが前月（2013年5月）に行った夜勤の勤務状況についてうかがいます。
 下記の回答欄に、①夜勤入りの時刻、②夜勤明けの時刻、③平均取得休憩時間、④平均取得仮眠時間、⑤夜勤回数を記入してください。ただし、**超過勤務時間は含めなくてください。**

- 夜勤とは、午後 10 時から午前 5 時の時間帯を含む勤務を指します。
- 2つ以上の夜勤パターンで勤務された場合は、それぞれの勤務パターンについて回答してください。たとえば、3 交代で準夜勤、深夜勤をされた場合は、A パターンに準夜勤、B パターンに深夜勤の勤務について回答してください。

記入例) 1 回の夜勤時間（19：00～7：00 の 12 時間夜勤）、うち仮眠 1 時間、休憩 1 時間で 4 回夜勤を行った場合の回答は以下のようになります。

例) 夜勤 A パターン	①夜勤入りの時刻	1 時	0 分
	②夜勤明けの時刻	7 時	0 分
	③平均取得休憩時間	1 時間	0 分
	④平均取得仮眠時間	1 時間	0 分
	⑤夜勤回数	4 回	

A パターン	①夜勤入りの時刻	時	分
	②夜勤明けの時刻	時	分
	③平均取得休憩時間	時間	分
	④平均取得仮眠時間	時間	分
	⑤夜勤回数	回	

2

B パターン	①夜勤入りの時刻	時	分
	②夜勤明けの時刻	時	分
	③平均取得休憩時間	時間	分
	④平均取得仮眠時間	時間	分
	⑤夜勤回数	回	

管理夜勤	①夜勤入りの時刻	時	分
	②夜勤明けの時刻	時	分
	③平均取得休憩時間	時間	分
	④平均取得仮眠時間	時間	分
	⑤夜勤回数	回	

【問11】 前月（2013年5月）の、当直、管理当直、オンコール等の状況についてうかがいます。
 (1) あなたは前月に当直または管理当直をしましたが、該当する番号に○をつけてください。

1. 当直をした → 次の付問1、付問2へお進みください。
2. 管理当直をした → 次の付問1、付問2へお進みください。
3. いずれもしていない → (2)へお進みください。

前問で、前月（2013年5月）に「1 当直」「2 管理当直」のいずれかをしました方にかかいます。
 付問1 あなたの前月（2013年5月）の当直拘束時間、当直回数についてご記入ください。

当直	①1回あたりの当直拘束時間	時間	分
	②当直回数	回	
管理当直	①1回あたりの当直拘束時間	時間	分
	②当直回数	回	

付問2 あなたの前月の当直、管理当直の業務内容について、あてはまる番号に○をつけてください。

当直	a. 本来の当直業務のみに従事している
	b. 夜勤に類する業務を含む
管理当直	a. 本来の当直業務のみに従事している
	b. 夜勤に類する業務を含む

(2) あなたは前月にオンコール（待機）をしましたが、該当する番号に○をつけてください。
 1. はい → 次の付問へお進みください。 2. いいえ → 問12へお進みください。

前問で、前月（2013年5月）にオンコール（待機）をした方にかかっています。
付問1 あなたの前の前月（2013年5月）のオンコール回数についてご記入ください。

オンコール 回

【問12】 あなたの主な配属先は次のどれに該当しますか。○は1つでお願いします。

1. 病棟
2. 外来
3. 集中治療室
4. 救命・救急
5. 手術室
6. 健診センター
7. 在宅ケア（訪問看護・地域連携等）
8. その他（）

【問13】 あなたは次のどれに該当しますか。○は1つでお願いします。

1. スタッフ
2. 主任および主任相当職
3. 看護師長および看護師長相当職
4. 看護部長・副部長や総看護師長、副院長

【問14】 前月1カ月に実際にあなたが行った時間外労働は計何時間ですか。残業した場合は「残業した」に○をつけ、時間を記入ください。

1. 残業しなかった（0時間）
2. 残業した→前月（1カ月間）の実際の残業時間（所定外労働時間）約 時間 分

【問15】 問14の時間数のうち、実際に時間外勤務手当が支払われた時間数は何時間ですか。

時間 分

【問16】 前月1カ月に勤務時間外の院内研修（現在の業務に直接かわる内容）に参加しましたが、参加した場合は「参加した」に○をつけ、時間を記入ください。

1. 参加しなかった
2. 参加した → 前月（1カ月間）の合計時間数 約 時間（小数点以下は四捨五入）

【問17】 前月1カ月に事務作業・院内の看護研究等を自宅に持ち帰って行いましたか。持ち帰った場合は、「した」に○をつけ、時間を記入ください。

1. しなかった
2. した → 前月（1カ月間）の合計時間数 約 時間（小数点以下は四捨五入）

【問18】 前月1カ月に決められた業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めることがありましたか。行った場合は「あった」に○をつけ、下の時間を記入してください。

1. なかった
2. あった → 前月（1カ月間）の合計時間数 約 時間（小数点以下は四捨五入）

【問19】 今の施設における勤務年数が2年目以降の方にかかっています。

あなたの昨年度の年次有給休暇について、以下の①～④の日数をそれぞれご記入ください。わからない場合は「b. わからない」に○をつけてください。

※有給休暇とは別に定められている年末年始の休暇や夏季休暇などは除いてお答えください。

	① 昨年度（2012年度）に付与された所定有給休暇日数	a.	日	b. わからない
+	② 一昨年度からの繰り越し有給休暇日数	a.	日	b. わからない
	③ ①+② 昨年度に使用可能であった有給休暇日数	a.	日	b. わからない
	④ ③のうち、昨年度に使った有給休暇日数	a.	日	b. わからない

【問20】 現在の健康状態について、あてはまる番号に1つ○をつけてください。（複数回答可）

1. 非常に健康である
2. まあ健康である
3. やや不調である
4. 非特 Copyright 2013 公益社団法人 日本看護協会
5. 健康であるとも不調であるともいえない

【問21】 以下の症状について、自覚症状がある項目に○をつけてください。（複数回答可）

1. 頭痛
2. 肩こり
3. 手足の関節痛
4. 腰痛
5. 疲れ目
6. 高血圧
7. 不整脈
8. 月経不順
9. 便通異常
10. 憂鬱感
11. 倦怠感
12. 睡眠障害
13. 慢性的な睡眠不足
14. 胃の調子が悪い
15. 食欲不振
16. 特に自覚症状はない

【問22】 あなたの職場や仕事について伺います。以下の各項目につき、該当する番号を1つだけ選んで○をつけてください。

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
1. 看護職員を大切にしている組織である	1	2	3	4
2. 今の勤務先は目先の利益にとらわれず、長期的な視点にたった経営をしている	1	2	3	4
3. 今の勤務先の将来に不安はない	1	2	3	4
4. 今の勤務先には周囲に気兼ねなく働きたい	1	2	3	4
5. 業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる	1	2	3	4
6. あなたの部署では上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合える	1	2	3	4
7. 上司※は自身の考え方や方針を十分に説明している ※「上司」とは、■スタッフ・主任の場合は「看護師長」、■看護師長の場合は「看護部長」、■看護部長の場合は「院長」を指します。	1	2	3	4
8. 上司はあなたの考え方をよく聞いて、理解している	1	2	3	4
9. 上司は仕事の成果について公正に評価している	1	2	3	4
10. 上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている	1	2	3	4
11. 現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である	1	2	3	4
12. 現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている	1	2	3	4
13. あなたの部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる	1	2	3	4
14. 現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当である	1	2	3	4
15. 現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である	1	2	3	4
16. 組織は能力開発のための研修の実施、またはその参加を支援してくれる	1	2	3	4
17. 必要に応じて休職が認められる	1	2	3	4
18. 必要に応じて今の雇用形態のまま、短時間勤務に変更できる	1	2	3	4
19. 有給休暇は必要に応じて取得できる	1	2	3	4
20. 一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる	1	2	3	4
21. 定時で終わることができる業務である	1	2	3	4
22. 勤務表作成時に個人の希望が通りやすい	1	2	3	4
23. 現在の働き方に満足している	1	2	3	4
24. 現在の生活（家庭生活・地域生活等）に満足している	1	2	3	4

【問23】 あなたの施設では、①以下のような制度や仕組みが、制度や仕組みの利用希望はありますか。制度の有無や現在の状況に「はい」、「いいえ」、「わからない」、「その他」を記入してください。②の各項目につき、該当する番号1つに○をつけてください。

	①制度や仕組みの有無		②利用・導入希望
	ある	ない	
母性	1	2	3
1. 生理休暇	1	2	3
2. 不妊治療休暇	1	2	3
3. 夜勤の免除	1	2	3
4. 夜勤回数を減らすことができる	1	2	3
5. 超過勤務の免除	1	2	3
6. 変形労働時間制※1の適用除外	1	2	3
7. 保健指導・健診受診時間の確保	1	2	3
8. 時差出勤	1	2	3
9. 業務軽減のための配置転換	1	2	3
10. つわり休暇	1	2	3
11. 配偶者出産休暇（男性看護職員）	1	2	3
12. 育児時間	1	2	3
13. 夜勤の免除	1	2	3
14. 夜勤回数を減らすことができる	1	2	3
15. 超過勤務の免除	1	2	3
16. 変形労働時間制※1の適用除外	1	2	3
17. 保健指導・健診受診時間の確保	1	2	3
18. 時差出勤	1	2	3
19. 業務軽減のための配置転換	1	2	3
20. 保育所送迎のため等の出勤時間の柔軟化	1	2	3
21. 法定の範囲を超える※2 育児休業制度	1	2	3
22. 育児短時間勤務制度	1	2	3
23. 育児のために所定外労働時間を免除する制度	1	2	3
24. 育児のために法定時間外労働を制限する制度	1	2	3
25. 育児のための夜勤免除	1	2	3
26. 子どもの看護休暇	1	2	3
27. 育児休業中の看護職員への経済的援助制度	1	2	3
28. 育児休業終了後、休業前と同等の職位・地位への復帰	1	2	3
29. 復職しやすくなるための育児休業中の情報提供	1	2	3
30. 育児休業後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会を提供	1	2	3
31. 男性看護職員の育児休業取得促進に向けた対策	1	2	3
32. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2	3
33. 育児のためのフレックスタイム制度	1	2	3
34. 施設内の託児施設	1	2	3

※1 変形労働時間制：1か月以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度。

※2 育児休業の法定範囲：1歳まで、保育所に入所できない等は1歳半まで延長可能。

(問2.3の続き)

	①制度や仕組みの有無	②利用・導入希望	
		ある	ない
意見	35. 育児サービス費用を補助あるいは貸与する制度(ベビーシッター費用、育児費用の貸与など)	1	2
	36. 学校休業期間中の休暇・時間休	1	2
	37. 就学前・就学中の子を持つ看護職に対する夜勤回数の軽減	1	2
	38. 法定の範囲を超える※3介護休業制度	1	2
	39. ※3 介護休業の法定範囲：通算93日まで介護のために勤務時間を短縮できる制度	1	2
	40. 介護のための休暇制度	1	2
介護	41. 介護休業中の看護職員への経済的援助制度	1	2
	42. 介護休業終了後、休業前と同等の職位・地位への復帰	1	2
	43. 復職しやすくするための介護休業中の情報提供	1	2
	44. 介護休業終了後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会提供	1	2
	45. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2
	46. 介護のために所定外労働時間を制限する制度	1	2
	47. 介護のためのフレックスタイム制度	1	2
	48. 介護を行う看護職に対する夜勤への配慮(夜勤の免除や回数軽減)	1	2
	49. 介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度(ホームヘルパー費用、介護機器の購入・貸与費用など)	1	2
	50. 教育責任者の配置	1	2
	51. 外部研修参加支援(参加費補助、休暇付与等)	1	2
	52. 能力開発のための休職や休暇の制度	1	2
	53. 社会貢献・ボランティアのための休職や休暇制度	1	2
	54. リフレクシブ休暇制度	1	2
	55. 育児や介護の理由以外に、一定期間、勤務時間を短くする制度	1	2
労働時間と勤務体制	56. フレックスタイム制等の柔軟な労働時間制度	1	2
	57. 年休が半日単位、時間単位とれる制度	1	2
	58. 夜勤への配慮(夜勤の免除や回数軽減)	1	2
	59. 勤務表作成基準	1	2
	60. 長時間労働の是正や解消のための施策	1	2
	61. 有給休暇の取得促進のための施策	1	2

(問2.3の続き)

	①制度や仕組みの有無	②利用・導入希望	
		ある	ない
人事考課と処遇	61. 人事考課※4基準(到達目標、成果指標等)の有無	1	2
	62. 人事考課基準(到達目標、成果指標等)の公開	1	2
	63. 人事考課結果の職員個人への開示	1	2
	64. 人事考課結果を処遇(給与・昇給・昇格など)に反映させる制度	1	2
	65. 短時間勤務者に対する処遇の基準	1	2
	66. 給与規定	1	2
	67. 倫理に関する規定	1	2
	68. 医療安全・医療事故対策	1	2
	69. クレーム対策	1	2
	70. 職場の暴力対策	1	2
	71. 職場のハラスメント対策	1	2
	72. 職場の苦情への対応	1	2
	73. 定期健康診断の実施	1	2
健康管理	74. 腰痛を防止する取り組み	1	2
	75. メンタルヘルス等の研修の開催	1	2
配置とキャリア	76. メンタルヘルス等の相談窓口の設置	1	2
	77. 施設内公募制や自己申告制度により、勤務時間や配属先(勤務地を含む)、担当業務等について希望を聞く(家族の本拠地の施設への異動、家族の海外勤務時の休職等)	1	2
	78. 家族が転勤する場合に、職員の勤務を配慮する(退職した看護職の再雇用制度)	1	2
	79. 退職した看護職が自らキャリアを考えるための研修の開催	1	2
	80. 看護職員が自らキャリアを再構築するための研修の開催	1	2
	81. キャリアカウンセラーの窓口の設置	1	2
	82. 勤務地が複数ある施設のみお答えください 勤務地を限定する働き方を選択できる制度	1	2
83. 職員の過半数を代表する「過半数代表者」の制度	1	2	

※4 人事考課：短編に所属している従業員個人々々の仕事の結果または能力の程度を判定し、それを従業員の①適切な処遇(昇進、昇給、昇給、賞与の査定)、②有効活用(異動、配属、業務変更)、③教育・訓練や能力開発の基礎資料となる個人情報を得ることを目的として行うための手続きをいし制度のこと。

質問は以上で終わります。ご協力ありがとうございました。

看護職のWLBインデックス調査【施設調査・全体集計】

問1（2）設置主体

設置主体	件数	割合(%)
医療法人	160	44.0
都道府県・市町村	81	22.3
その他	40	11.0
済生会	15	4.1
日赤	13	3.6
医療生協	10	2.7
地方独立行政法人	9	2.5
厚生連	9	2.5
独立行政法人国立病院機構	6	1.6
社会保険団体	4	1.1
私立学校法人	4	1.1
特例民法法人	3	0.8
社会福祉法人	3	0.8
国立大学法人	2	0.5
国（その他）	2	0.5
会社	2	0.5
独立行政法人労働者健康福祉機構	1	0.3
国（厚生労働省）	0	0.0
計	364	100.0

問1（4）許可病床数

病床数	件数	割合(%)
99床以下	44	12.1
100～199床	118	32.4
200～299床	74	20.3
300～399床	53	14.6
400～499床	38	10.4
500床以上	37	10.2
計	364	100.0

問1（6）病床区分

（複数回答 n：364）

病床区分	件数	割合(%)
一般病棟	348	95.6
療養病棟	130	35.7
結核病棟	22	6.0
精神病棟	42	11.5

①一般病棟入院基本料

入院基本料	件数	割合(%)
7対1	195	56.0
7対1（経過措置）	8	2.3
7対1特別入院基本料	2	0.6
10対1	122	35.1
10対1特別入院基本料	0	0.0
13対1	8	2.3
15対1	9	2.6
特別入院基本料	3	0.9
無回答	1	0.3
計	348	100.0

②療養病棟入院基本料

（複数回答 n：130）

入院基本料	件数	割合(%)
療養病棟入院基本料1	79	60.8
療養病棟入院基本料2	54	41.5
介護保険移行準備病棟	0	0.0
特別入院基本料	3	2.3

③結核病棟入院基本料

(複数回答 n: 22)

入院基本料	件数	割合(%)
7対1	14	63.6
10対1	7	31.8
13対1	0	0.0
15対1	0	0.0
18対1	0	0.0
20対1	0	0.0
特別入院基本料	1	4.5

④精神病棟入院基本料

(複数回答 n: 42)

入院基本料	件数	割合(%)
10対1	7	16.7
13対1	15	35.7
15対1	17	40.5
18対1	0	0.0
20対1	6	14.3
特別入院基本料	2	4.8

問1 (7) 病床稼働率 (2012年度)

病床稼働率	件数	割合(%)
90%以上	117	32.1
80~90%未満	136	37.4
70~80%未満	72	19.8
60~70%未満	30	8.2
60%未満	9	2.5
計	364	100.0
平均	83.7%	

問1 (8) 直近3ヶ月の1日あたりの平均外来患者数

外来患者数	件数	割合(%)
100人未満	57	15.7
100~200人未満	63	17.3
200~300人未満	58	15.9
300~400人未満	38	10.4
400~500人未満	34	9.3
500~1,000人未満	89	24.5
1,000~1,500人未満	17	4.7
1,500人以上	8	2.2
計	364	100.0
平均	431.6人	

問1 (9) 直近3ヶ月の一般病棟の平均在院日数

在院日数	件数	割合(%)
14日以下	115	33.0
14.1~17.0日	123	33.8
17.1~19.0日	39	10.7
19.1~21.0日	30	8.2
21.1~24.0日	6	1.6
24.1日以上	18	5.2
不明・無回答	33	4.9
計	364	100.0
平均	16.7日	

問1 (10) 直近3ヶ月の1日あたりの平均在院患者数

在院患者数	件数	割合(%)
100人未満	97	26.6
100~200人未満	122	33.5
200~300人未満	75	20.6
300~400人未満	31	8.5
400~500人未満	20	5.5
500人以上	19	5.2
計	364	100.0
平均	203.6人	

問2 (1) 正規看護職員数

正規看護職員数	件数	割合(%)
50人未満	36	9.9
50～99人	86	23.6
100～149人	73	20.1
150～199人	42	11.5
200～299人	50	13.7
300人以上	77	21.2
計	364	100.0

問2 (2) 正規看護職員の平均年齢

平均年齢	件数	割合(%)
30歳未満	4	1.1
30～35歳未満	86	23.6
35～40歳未満	160	44.0
40～45歳未満	99	27.2
45～50歳未満	13	3.6
50歳以上	2	0.5
計	364	100.0

問2 (3) 前年度(2012年度)の正規看護職員の平均勤続年数

平均勤続年数	件数	割合(%)
5年未満	33	9.1
5～10年未満	184	50.5
10～15年未満	108	29.7
15～20年未満	31	8.5
20年以上	8	2.2
計	364	100.0

問2 (4) 前年度(2012年度)の正規看護職員の離職率

離職率	件数	割合(%)
0%	4	1.1
0.1～2%未満	8	2.2
2～4%未満	31	8.5
4～6%未満	50	13.7
6～8%未満	67	18.4
8～10%未満	67	18.4
10～15%未満	85	23.4
15～20%未満	32	8.8
20～25%未満	14	3.8
25～30%未満	1	0.3
30%以上	5	1.4
計	364	100.0

問4 就業規則で決められた所定労働時間

所定労働時間	件数	割合(%)
35時間未満	1	0.3
35～36時間未満	5	1.4
36～37時間未満	9	2.5
37～38時間未満	60	16.5
38～39時間未満	125	34.3
39～40時間未満	27	7.4
40時間	137	37.6
計	364	100.0
平均	38.9時間	

問5 正規看護職員の週休形態

週休形態	件数	割合(%)
完全週休2日制 (1週に必ず2休)	96	26.4
4週8休制	162	44.5
月3回週休2日制 (4週7休制含む)	15	4.1
月2回週休2日制 (4週6休制含む)	40	11.0
月1回週休2日制 (4週5休制含む)	1	0.3
週休1日半制 (土曜日等の半日制)	0	0.0
週休1日制 (4週4休)	0	0.0
その他	50	13.7
計	364	100.0

問6 就業規則で定められた所定の年間休日

年間休日	件数	割合(%)
99日以下	26	7.1
100～104日	9	2.5
105～109日	48	13.2
110～114日	51	14.0
115～119日	31	8.5
120～124日	129	35.4
125日以上	69	19.0
無回答	1	0.3
計	364	100.0
平均	117.1日	

問7 正規看護職員の超過勤務時間

超過勤務時間	件数	割合(%)
5時間未満	187	51.4
5～10時間未満	119	32.7
10～15時間未満	47	12.9
15～20時間未満	9	2.5
20～25時間未満	0	0.0
25～30時間未満	2	0.5
30時間以上	0	0.0
計	364	100.0
平均	5.8時間	

問8 正規看護職員の年次有給休暇取得率

有給休暇取得率	件数	割合(%)
0～20%未満	25	6.9
20～40%未満	82	22.5
40～60%未満	136	37.4
60～80%未満	71	19.5
80%以上	50	13.7
計	364	100.0
平均	51.8%	

週休形態と正規看護職員の有給休暇取得率

上段：件数 下段：(%)

	調査数	0 ％ 未満	20 ％ 未満	40 ％ 未満	60 ％ 未満	80 ％ 以上
完全週休2日制(1週に必ず2休)	96 100.0	6 6.3	28 29.2	37 38.5	18 18.8	7 7.3
4週8休制	162 100.0	9 5.6	41 25.3	64 39.5	24 14.8	24 14.8
月3回週休2日制(4週7休制含む)	15 100.0	1 6.7	2 13.3	4 26.7	7 46.7	1 6.7
月2回週休2日制(4週6休制含む)	40 100.0	3 7.5	6 15.0	14 35.0	11 27.5	6 15.0
月1回週休2日制(4週5休制含む)	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
週休1日半制(土曜日等の半日制)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
週休1日制(4週4休)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
その他	50 100.0	5 10.0	5 10.0	17 34.0	11 22.0	12 24.0
計	364 100.0	25 6.9	82 22.5	136 37.4	71 19.5	50 13.7

問9 主な病棟で選択されている勤務形態

(複数回答 n:364)

勤務形態	件数	割合(%)
3交代制(変則含む)	156	42.9
2交代制(変則含む)	240	65.9
3交代と2交代のミックス(同一病棟内)	86	23.6
それ以外の交代制	3	0.8
当直制	19	5.2
オンコール体制	18	4.9
その他	6	1.6

問10 勤務計画表の作成基準 規制の有無

	調査数	規制あり	規制なし	不明
(1) 1ヶ月当たり夜勤回数の上限(夜勤専従を除く) 3交代制 (変則含む)	364 100.0	156 42.9	205 56.3	3 0.8
(2) 1ヶ月当たり夜勤回数の上限(夜勤専従を除く) 2交代制 (変則含む)	364 100.0	190 52.2	174 47.8	0 0.0
(3) 夜勤連続日数の上限 (夜勤専従を除く) 3交代制 (変則含む)	364 100.0	158 43.4	204 56.0	2 0.5
(4) 夜勤連続日数の上限 (夜勤専従を除く) 2交代制 (変則含む)	364 100.0	190 52.2	174 47.8	0 0.0
(5) 前の勤務と次の勤務の時間間隔 3交代制 (変則含む)	364 100.0	139 38.2	223 61.3	2 0.5
(6) 前の勤務と次の勤務の時間間隔 2交代制 (変則含む)	364 100.0	186 51.1	178 48.9	0 0.0

規制の内容

(1) 1ヶ月あたり夜勤回数の上限
(規制あり：261)

規制内容	3交代制	2交代制
4回未満	0	2
4～5回	3	125
6～7回	3	42
8～9回	117	19
10回以上	33	1
不明	0	1
計	156	190

(2) 夜勤連続日数の上限
(規制あり：259)

規制の内容	3交代制	2交代制
1日未満	0	0
1～2日	91	166
3～4日	62	19
5～6日	5	4
7日以上	0	0
不明	0	1
計	158	190

(3) 前の勤務と次の勤務との時間間隔
(規制あり：248)

規制の内容	3交代制	2交代制
～10時間未満	73	6
10～15時間未満	45	57
15～20時間未満	8	21
20～25時間未満	11	66
25～30時間未満	0	0
30～35時間未満	0	0
35～40時間未満	0	0
40～45時間未満	0	0
45時間以上	0	0
その他	2	36
計	139	186

(4) 週末にかかる2日以上連続休暇回数
(規制あり：205)

規制の内容	件数
1回	160
2回	43
3回	2
4回	0
5回以上	0
計	205

(6) 勤務計画表の提示時期
(規制あり：322)

規制の内容	件数
1～3日前	3
4～6日前	99
7日前	79
8～10日前	74
11～15日前	23
15～20日前	10
20～29日前	27
30日以上前	7
計	322

問 1 1 退職理由

退職理由	件数	割合 (%)
a. 結婚・妊娠・出産・育児・介護等の家庭事情による退職	1,828	28.3
b. 転居による通勤困難による退職	803	12.4
c. 進学	194	3.0
d. 体調不良・けが等による退職	755	11.7
e. 職場の原因による退職	630	9.7
f. 転職（転業種）希望による退職	706	10.9
g. 定年による退職	352	5.4
h. 施設側からの働きかけによるもの	105	1.6
i. その他	964	14.9
j. 不明	128	2.0
計	6,465	100.0

問 1 2 休業および連続休暇(7日以上)取得者

休業および連続休暇取得者数	件数	割合 (%)
①育児による休業者数	5,454	54.2
②介護による休業者数	162	1.6
③傷病により連続休暇を取得した正規看護職数	4,441	44.2
計	10,057	100.0

問 1 2 ③傷病による連続休暇者 内訳

連続休暇取得者	件数	割合 (%)
a. 脳血管疾患および虚血性心疾患による取得者数	68	1.5
b. 精神疾患による取得者数	773	17.4
c. 妊娠・出産に関するトラブルによる取得者数	1,418	31.9
d. 腰痛による取得者数	261	5.9
e. その他の傷病による取得者数	1,921	43.3
計	4,441	100.0

問 1 3 ワーク・ライフ・バランスの推進体制

(n : 364)

上段：件数 下段：(%)

	上段：件数 下段：(%)	
	いる	いない
1. WLB支援への積極的な取組みの考え方が経営理念や人事の方針として明文化されている	151 41.5	213 58.5
2. 職員のWLBの促進や、WLBを阻む職場慣行の見直し等のために施設内にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくっている	263 72.3	101 27.7
3. 各部門・職場がWLBを推進しているかをモニタリングしている	102 28.0	262 72.0
4. WLBの推進状況を、各部門・職場(あるいはその責任者)を評価する管理指標としている	78 21.4	286 78.6
5. 職員のWLBに配慮する必要性について、管理職研修に取り入れるなどして、管理職に徹底を図っている	185 50.8	179 49.2
6. 施設内アンケートやヒアリング等により、WLB支援に関する職員の意見・要望を取り上げ改善を図っている	251 69.0	113 31.0
7. 看護職に対してWLB支援制度に関する情報提供を行っている	314 86.3	50 13.7
8. 全職員に対してWLBの理解を深める働きかけを行っている	221 60.7	143 39.3

該当項目数	件数	割合 (%)
0項目	35	9.6
1項目	34	9.3
2項目	38	10.4
3項目	56	15.4
4項目	51	14.0
5項目	54	14.8
6項目	39	10.7
7項目	34	9.3
8項目	23	6.3
計	364	100.0

問14 母性保護のための制度の有無と前年度の利用実績

上段：件数 下段：(%)

		①実施状況						②前年度の利用実績				
		調査数	対応していない	検討中	対応している	規則に明記はないが	就業規則に明記	無回答	調査数	ある	ない	対象者がいない
母性保護	1. 生理休暇	364	17	2	23	322	0	345	92	230	23	0
		100.0	4.7	0.5	6.3	88.5	0.0	100.0	26.7	66.7	6.7	0.0
	2. 不妊治療休暇	364	230	20	98	16	0	114	56	49	9	0
		100.0	63.2	5.5	26.9	4.4	0.0	100.0	49.1	43.0	7.9	0.0
産前（妊婦に対する措置）	3. 夜勤免除	364	9	5	166	184	0	350	302	35	12	1
		100.0	2.5	1.4	45.6	50.5	0.0	100.0	86.3	10.0	3.4	0.3
	4. 夜勤回数減	364	7	5	237	115	0	352	310	26	16	0
		100.0	1.9	1.4	65.1	31.6	0.0	100.0	88.1	7.4	4.5	0.0
	5. 超過勤務免除	364	39	8	159	158	0	317	215	90	12	0
		100.0	10.7	2.2	43.7	43.4	0.0	100.0	67.8	28.4	3.8	0.0
	6. 変形労働時間制の適用除外	364	144	17	130	73	0	203	110	77	16	0
		100.0	39.6	4.7	35.7	20.1	0.0	100.0	54.2	37.9	7.9	0.0
	7. 保健指導・検診受診時間の確保	364	46	6	117	195	0	312	203	95	13	1
		100.0	12.6	1.6	32.1	53.6	0.0	100.0	65.1	30.4	4.2	0.3
	8. 時差出勤	364	128	10	102	124	0	226	94	117	14	1
		100.0	35.2	2.7	28.0	34.1	0.0	100.0	41.6	51.8	6.2	0.4
	9. 業務軽減のための配置転換	364	60	16	211	77	0	288	137	125	26	0
	100.0	16.5	4.4	58.0	21.2	0.0	100.0	47.6	43.4	9.0	0.0	
	10. つわり休暇	364	146	7	151	60	0	211	113	81	17	0
		100.0	40.1	1.9	41.5	16.5	0.0	100.0	53.6	38.4	8.1	0.0
出産	11. 配偶者出産休暇制度	364	54	8	31	271	0	302	133	113	55	1
		100.0	14.8	2.2	8.5	74.5	0.0	100.0	44.0	37.4	18.2	0.3
産後（1年未満に対する措置）	12. 育児時間	364	13	6	26	319	0	345	211	73	61	0
		100.0	3.6	1.6	7.1	87.6	0.0	100.0	61.2	21.2	17.7	0.0
	13. 夜勤免除	364	5	5	92	262	0	354	262	39	52	1
		100.0	1.4	1.4	25.3	72.0	0.0	100.0	74.0	11.0	14.7	0.3
	14. 夜勤回数減	364	11	5	185	163	0	348	244	49	54	1
		100.0	3.0	1.4	50.8	44.8	0.0	100.0	70.1	14.1	15.5	0.3
	15. 超過勤務免除	364	23	5	97	239	0	336	196	87	52	1
		100.0	6.3	1.4	26.6	65.7	0.0	100.0	58.3	25.9	15.5	0.3
	16. 変形労働時間制の適用除外	364	141	14	117	92	0	209	106	68	34	1
		100.0	38.7	3.8	32.1	25.3	0.0	100.0	50.7	32.5	16.3	0.5
	17. 保健指導・検診受診時間の確保	364	72	12	116	164	0	280	133	99	46	2
		100.0	19.8	3.3	31.9	45.1	0.0	100.0	47.5	35.4	16.4	0.7
	18. 時差出勤	364	117	15	90	142	0	232	105	79	47	1
		100.0	32.1	4.1	24.7	39.0	0.0	100.0	45.3	34.1	20.3	0.4
	19. 業務軽減のための配置転換	364	39	13	229	83	0	312	173	83	55	1
	100.0	10.7	3.6	62.9	22.8	0.0	100.0	55.4	26.6	17.6	0.3	
	20. 保育所送迎のため等 出退勤時間柔軟化	364	126	17	129	92	0	221	108	71	41	1
		100.0	34.6	4.7	35.4	25.3	0.0	100.0	48.9	32.1	18.6	0.5

問 1 4 就業規則における母性保護のための規定の有無と前年度の利用実績 上段：件数 下段：(%)

		②前年度の利用実績 (就業規則にないが対応)					②前年度の利用実績 (就業規則に明記)					
		調査数	ある	ない	対象者がいない	無回答	調査数	ある	ない	対象者がいない	無回答	
母性保護	1. 生理休暇	23 100.0	5 21.7	15 65.2	3 13.0	0 0.0	322 100.0	87 27.0	215 66.8	20 6.2	0 0.0	
	2. 不妊治療休暇	98 100.0	49 50.0	40 40.8	9 9.2	0 0.0	16 100.0	7 43.8	9 56.3	0 0.0	0 0.0	
産前 (妊婦に対する措置)	3. 夜勤免除	165 100.0	140 84.8	17 10.3	8 4.8	0 0.0	184 100.0	162 88.0	18 9.8	4 2.2	0 0.0	
	4. 夜勤回数減	237 100.0	210 88.6	16 6.8	11 4.6	0 0.0	115 100.0	100 87.0	10 8.7	5 4.3	0 0.0	
	5. 超過勤務免除	159 100.0	118 74.2	35 22.0	6 3.8	0 0.0	158 100.0	97 61.4	55 34.8	6 3.8	0 0.0	
	6. 変形労働時間制の適用除外	130 100.0	73 56.2	48 36.9	9 6.9	0 0.0	73 100.0	37 50.7	29 39.7	7 9.6	0 0.0	
	7. 保健指導・検診受診時間の確保	117 100.0	70 59.8	39 33.3	8 6.8	0 0.0	194 100.0	133 68.6	56 28.9	5 2.6	0 0.0	
	8. 時差出勤	102 100.0	49 48.0	46 45.1	7 6.9	0 0.0	123 100.0	45 36.6	71 57.7	7 5.7	0 0.0	
	9. 業務軽減のための配置転換	211 100.0	102 48.3	94 44.5	15 7.1	0 0.0	77 100.0	35 45.5	31 40.3	11 14.3	0 0.0	
	10. つわり休暇	151 100.0	81 53.6	56 37.1	14 9.3	0 0.0	60 100.0	32 53.3	25 41.7	3 5.0	0 0.0	
	出産	11. 配偶者出産休暇制度	30 100.0	10 33.3	14 46.7	6 20.0	0 0.0	271 100.0	123 45.4	99 36.5	49 18.1	0 0.0
	産後 (1年未満に対する措置)	12. 育児時間	26 100.0	12 46.2	8 30.8	6 23.1	0 0.0	319 100.0	199 62.4	65 20.4	55 17.2	0 0.0
13. 夜勤免除		92 100.0	66 71.7	9 9.8	17 18.5	0 0.0	261 100.0	196 75.1	30 11.5	35 13.4	0 0.0	
14. 夜勤回数減		185 100.0	130 70.3	24 13.0	31 16.8	0 0.0	162 100.0	114 70.4	25 15.4	23 14.2	0 0.0	
15. 超過勤務免除		97 100.0	60 61.9	16 16.5	21 21.6	0 0.0	238 100.0	136 57.1	71 29.8	31 13.0	0 0.0	
16. 変形労働時間制の適用除外		117 100.0	59 50.4	37 31.6	21 17.9	0 0.0	91 100.0	47 51.6	31 34.1	13 14.3	0 0.0	
17. 保健指導・検診受診時間の確保		116 100.0	57 49.1	37 31.9	22 19.0	0 0.0	162 100.0	76 46.9	62 38.3	24 14.8	0 0.0	
18. 時差出勤		90 100.0	44 48.9	22 24.4	24 26.7	0 0.0	141 100.0	61 43.3	57 40.4	23 16.3	0 0.0	
19. 業務軽減のための配置転換		229 100.0	130 56.8	58 25.3	41 17.9	0 0.0	82 100.0	43 52.4	25 30.5	14 17.1	0 0.0	
20. 保育所送迎のため等 出退勤時間柔軟化		129 100.0	61 47.3	44 34.1	24 18.6	0 0.0	91 100.0	47 51.6	27 29.7	17 18.7	0 0.0	

問 1 5 育児・介護休業法に制定された育児支援制度の実施状況

上段：件数 下段：(%)

		①前年度の実施状況				
		調査数	実施していない	法定通り	法定を超える	無回答
育児休業制度	上限年齢	364 100.0	3 0.8	255 70.1	106 29.1	0 0.0
	取得可能回数	364 100.0	4 1.1	342 94.0	18 4.9	0 0.0
育児短時間勤務制度	上限年齢	364 100.0	25 6.9	235 64.6	104 28.6	0 0.0
	勤務時間	364 100.0	30 8.2	267 73.4	67 18.4	0 0.0
所定外労働の免除	上限年齢	364 100.0	42 11.5	272 74.7	50 13.7	0 0.0
子の看護休暇制度	上限年齢	364 100.0	15 4.1	317 87.1	32 8.8	0 0.0
	休暇日数	364 100.0	15 4.1	343 94.2	6 1.6	0 0.0
法定時間外労働の制限	上限年齢	364 100.0	40 11.0	317 87.1	7 1.9	0 0.0
	制限内容	364 100.0	42 11.5	318 87.4	4 1.1	0 0.0
深夜業の免除	上限年齢	364 100.0	40 11.0	318 87.4	6 1.6	0 0.0

問 1 5 育児・介護休業法に制定された育児支援制度の利用実績

上段：件数 下段：(%)

	調査数	②前年度の利用実績			
		ある	ない	対象者がいない	無回答
育児休業制度（上限年齢）	361 100.0	316 87.5	24 6.6	20 5.5	1 0.3
育児休業制度（取得可能回数）	360 100.0	305 84.7	35 9.7	19 5.3	1 0.3
育児短時間勤務制度（上限年齢）	339 100.0	222 65.5	96 28.3	21 6.2	0 0.0
育児短時間勤務制度（勤務時間）	334 100.0	216 64.7	99 29.6	18 5.4	1 0.3
所定外労働の免除	322 100.0	88 27.3	205 63.7	28 8.7	1 0.3
子の看護休暇制度（上限年齢）	349 100.0	160 45.8	160 45.8	28 8.0	1 0.3
子の看護休暇制度（休暇日数）	349 100.0	164 47.0	159 45.6	25 7.2	1 0.3
法定時間外労働の制限（上限年齢）	324 100.0	53 16.4	228 70.4	42 13.0	1 0.3
法定時間外労働の制限（制限内容）	322 100.0	52 16.1	226 70.2	43 13.4	1 0.3
深夜業の免除	324 100.0	137 42.3	155 47.8	31 9.6	1 0.3

問15 育児・介護休業法を超える制度内容(上限年齢)と実施施設数

	調査数	制度内容	件数
育児休業制度 (法定：1歳)	106	2歳	6
		3歳	98
		5歳	1
		6歳	1
育児短時間勤務制度 (法定：3歳まで)	104	5歳	4
		6歳	83
		7歳	6
		8歳	2
		9歳	4
		10歳	3
所定外労働の免除 (法定：3歳まで)	50	12歳	2
		5歳	2
		6歳	38
		7歳	3
		9歳	3
子の看護休暇 (法定：就学前まで)	32	10歳	2
		9歳	4
		10歳	1
		11歳	1
		12歳	19
		15歳	6
法定時間外労働 (法定：就学前まで)	7	18歳	1
		9歳	3
		10歳	1
		12歳	1
深夜業の免除 (法定：就学前まで)	6	無回答	2
		9歳	3
		10歳	1
		12歳	2

問16 その他の育児支援策の実施状況と前年度の利用実績

上段：件数 下段：(%)

	①制度の有無							②前年度の利用実績				
	調査数	対応していない	検討中	規則に明記はないが	就業規則に明記	無回答	調査数	ある	ない	対象者がいない	無回答	
就学前	1. フレックスタイム制度	364 100.0	267 73.4	13 3.6	60 16.5	24 6.6	0 0.0	84 100.0	43 51.2	35 41.7	6 7.1	0 0.0
	2. 始業終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	364 100.0	158 43.4	13 3.6	90 24.7	103 28.3	0 0.0	193 100.0	104 53.9	78 40.4	11 5.7	0 0.0
	3. 施設内の託児施設の運営	364 100.0	116 31.9	28 7.7	85 23.4	135 37.1	0 0.0	220 100.0	188 85.5	26 11.8	5 2.3	1 0.5
	4. 育児サービス費用補助/貸与	364 100.0	285 78.3	17 4.7	31 8.5	31 8.5	0 0.0	62 100.0	45 72.6	15 24.2	2 3.2	0 0.0
	5. 夜勤回数の軽減	364 100.0	29 8.0	9 2.5	240 65.9	86 23.6	0 0.0	326 100.0	259 79.4	58 17.8	9 2.8	0 0.0
就学中	1. フレックスタイム制度	364 100.0	285 78.3	13 3.6	55 15.1	11 3.0	0 0.0	66 100.0	30 45.5	32 48.5	4 6.1	0 0.0
	2. 始業終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	364 100.0	235 64.6	15 4.1	82 22.5	32 8.8	0 0.0	114 100.0	51 44.7	56 49.1	7 6.1	0 0.0
	3. 施設内の託児施設の運営	364 100.0	258 70.9	22 6.0	46 12.6	38 10.4	0 0.0	84 100.0	63 75.0	17 20.2	4 4.8	0 0.0
	4. 学休期間中の休暇・時間休	364 100.0	259 71.2	19 5.2	79 21.7	7 1.9	0 0.0	86 100.0	53 61.6	26 30.2	7 8.1	0 0.0
	5. 夜勤回数の軽減	364 100.0	113 31.0	12 3.3	222 61.0	17 4.7	0 0.0	239 100.0	173 72.4	57 23.8	9 3.8	0 0.0

問17 その他の育児支援策の実施状況2

上段：件数 下段：(%)

	制度の有無					
	調査数	就業規則に明記されている	運用ではないが	検討中	なし	無回答
1. 育児休業給付を除いた、育児休業中の経済的援助制度	364 100.0	86 23.6	13 3.6	9 2.5	256 70.3	0 0.0
2. 育児休業終了後、原則として「原職」または「原職相当」に復帰させることの定め	364 100.0	198 54.4	124 34.1	11 3.0	31 8.5	0 0.0
3. 育児休業終了後、復帰しやすくするための休業中の資料等の情報提供あるいは提供する旨の定め	364 100.0	39 10.7	169 46.4	63 17.3	93 25.5	0 0.0
4. 育児休業後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供、あるいは提供する旨の定め	364 100.0	52 14.3	134 36.8	64 17.6	114 31.3	0 0.0
5. 男性看護職の育児休業取得を促進するための対策	364 100.0	72 19.8	62 17.0	61 16.8	169 46.4	0 0.0

問18 育児・介護休業法に制定された介護支援制度の実施状況と前年度の利用実績

		①前年度の実施状況					②前年度の利用実績				
		調査数	実施していない	法定通り	法定を超える	無回答	調査数	ある	ない	対象者がいない	無回答
介護休業制度	上限日数	364 100.0	1 0.3	274 75.3	89 24.5	0 0.0	363 100.0	102 28.1	188 51.8	73 20.1	0 0.0
	休業回数	364 100.0	1 0.3	348 95.6	15 4.1	0 0.0	363 100.0	103 28.4	187 51.5	73 20.1	0 0.0
	家族の範囲	364 100.0	1 0.3	343 94.2	20 5.5	0 0.0	363 100.0	103 28.4	187 51.5	73 20.1	0 0.0
勤務時間短縮等の措置		364 100.0	30 8.2	278 76.4	56 15.4	0 0.0	334 100.0	34 10.2	216 64.7	84 25.1	0 0.0
介護休暇制度	休暇日数	364 100.0	24 6.6	334 91.8	6 1.6	0 0.0	340 100.0	66 19.4	199 58.5	75 22.1	0 0.0

問19 その他の介護支援策の実施状況と前年度の利用実績

		①制度の有無						②前年度の利用実績				
		調査数	対応していない	検討中	対応しているが規則に明記はない	就業規則に明記	無回答	調査数	ある	ない	対象者がいない	無回答
1.	フレックスタイム制度	364 100.0	272 74.7	21 5.8	44 12.1	27 7.4	0 0.0	71 100.0	9 12.7	32 45.1	30 42.3	0 0.0
2.	始業終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	364 100.0	172 47.3	16 4.4	67 18.4	109 29.9	0 0.0	176 100.0	21 11.9	105 59.7	50 28.4	0 0.0
3.	所定外労働時間の制限	364 100.0	119 32.7	17 4.7	67 18.4	161 44.2	0 0.0	228 100.0	22 9.6	150 65.8	56 24.6	0 0.0
4.	介護サービス費用の助成、その他これに準ずる制度	364 100.0	328 90.1	13 3.6	14 3.8	9 2.5	0 0.0	23 100.0	2 8.7	16 69.6	5 21.7	0 0.0
5.	夜勤回数の制限	364 100.0	69 19.0	16 4.4	162 44.5	117 32.1	0 0.0	279 100.0	74 26.5	142 50.9	63 22.6	0 0.0

問20 その他の介護支援策の実施状況2

		制度の有無					
		調査数	明就業規則にない	運用度ではないが	検討中	なし	無回答
1.	介護休業給付を除いた、介護休業中の経済的援助制度	364 100.0	66 18.1	8 2.2	8 2.2	282 77.5	0 0.0
2.	介護休業終了後、原則として「原職」あるいは「原職相当」に復帰させることの定め	364 100.0	168 46.2	147 40.4	8 2.2	41 11.3	0 0.0
3.	介護休業終了後、復帰しやすくするための、休業中の資料送付等の情報提供あるいは提供する旨の定め	364 100.0	36 9.9	131 36.0	53 14.6	144 39.6	0 0.0
4.	介護休業後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供、あるいは提供する旨の定め	364 100.0	43 11.8	108 29.7	55 15.1	158 43.4	0 0.0

問2 1 労働時間及び人的資源管理について

上段：件数 下段：(%)

	制度の有無					
	調査数	明就業 さ規則 に いる	運 用 度 で は 対 な 処 い が	検 討 中	な し	無 回 答
1. 育児・介護の理由以外の短時間勤務制度	364 100.0	59 16.2	55 15.1	16 4.4	234 64.3	0 0.0
2. 裁量労働制	364 100.0	18 4.9	19 5.2	8 2.2	319 87.6	0 0.0
3. フレックスタイム制度	364 100.0	28 7.7	67 18.4	12 3.3	257 70.6	0 0.0
4. 夜勤への配慮（夜勤の免除や回数軽減）	364 100.0	83 22.8	257 70.6	12 3.3	12 3.3	0 0.0
5. 能力開発のための休職・休暇制度	364 100.0	118 32.4	139 38.2	17 4.7	90 24.7	0 0.0
6. 社会貢献・ボランティアのための休職・休暇制度	364 100.0	132 36.3	80 22.0	6 1.6	146 40.1	0 0.0
7. リフレッシュ休暇制度	364 100.0	112 30.8	24 6.6	73 20.1	155 42.6	0 0.0
8. 年休が半日単位で利用できる制度	364 100.0	24 6.6	3 0.8	76 20.9	261 71.7	0 0.0
9. 年休が時間単位で利用できる制度	364 100.0	117 32.1	20 5.5	43 11.8	184 50.5	0 0.0
10. その他の休暇制度	364 100.0	147 40.4	9 2.5	22 6.0	185 50.8	1 0.3
11. 教育責任者の配置	364 100.0	32 8.8	17 4.7	196 53.8	119 32.7	0 0.0
12. 外部研修への参加支援（参加費補助、休暇付与等）	364 100.0	8 2.2	7 1.9	129 35.4	220 60.4	0 0.0
13. 人事考課基準（到達目標、成果指標等）の有無	364 100.0	73 20.1	50 13.7	67 18.4	174 47.8	0 0.0
14. 人事考課基準（到達目標、成果指標等）の公開	364 100.0	123 33.8	64 17.6	56 15.4	121 33.2	0 0.0
15. 人事考課結果の職員個人への開示	364 100.0	122 33.5	67 18.4	64 17.6	111 30.5	0 0.0
16. 人事考課結果を処遇（給与・昇給・昇格）などに反映させる制度	364 100.0	114 31.3	53 14.6	66 18.1	131 36.0	0 0.0
17. 短時間勤務者に対する処遇の基準	364 100.0	74 20.3	23 6.3	50 13.7	217 59.6	0 0.0
18. 給与規定	364 100.0	9 2.5	1 0.3	10 2.7	344 94.5	0 0.0
19. 勤務表作成基準	364 100.0	17 4.7	15 4.1	97 26.6	235 64.6	0 0.0
20. 倫理に関する規定	364 100.0	12 3.3	7 1.9	25 6.9	320 87.9	0 0.0
21. 医療安全・医療事故対策	364 100.0	3 0.8	1 0.3	13 3.6	347 95.3	0 0.0

問2 1 労働時間及び人的資源管理について(続き)

上段:件数 下段:(%)

	制度の有無					
	調査数	明就業 さ規則 に いる	運用 度 で は な い が	検 討 中	な し	無 回 答
22. クレーム対策	364 100.0	7 1.9	6 1.6	64 17.6	287 78.8	0 0.0
23. 職場の暴力対策	364 100.0	10 2.7	10 2.7	67 18.4	277 76.1	0 0.0
24. 職場のハラスメント対策	364 100.0	15 4.1	4 1.1	46 12.6	299 82.1	0 0.0
25. 職場の苦情への対応	364 100.0	6 1.6	4 1.1	97 26.6	257 70.6	0 0.0
26. 施設内公募制や自己申告などで勤務時間や勤務地、 配属先等の希望を聞く制度	334 100.0	38 11.4	18 5.4	194 58.1	84 25.1	0 0.0
27. 家族が転勤する場合に、職員の勤務を配慮する	364 100.0	192 52.7	7 1.9	143 39.3	22 6.0	0 0.0
28. 勤務地を限定する働き方を選択できる制度 (勤務地が複数ある場合)	124 100.0	45 36.3	6 4.8	63 50.8	10 8.1	0 0.0
29. 配置転換(ローテーション)時には看護職の生活について 配慮する	364 100.0	11 3.0	6 1.6	315 86.5	32 8.8	0 0.0
30. 退職した看護職の再雇用制度	364 100.0	17 4.7	6 1.6	160 44.0	181 49.7	0 0.0
31. 看護職がキャリアを考える研修の開催	364 100.0	35 9.6	29 8.0	197 54.1	103 28.3	0 0.0
32. キャリアカウンセリング窓口の設置 (外部も含む)	364 100.0	156 42.9	55 15.1	113 31.0	40 11.0	0 0.0
33. 定期健康診断の実施	364 100.0	5 1.4	1 0.3	8 2.2	350 96.2	0 0.0
34. 腰痛を防止する取り組み	364 100.0	102 28.0	48 13.2	174 47.8	40 11.0	0 0.0
35. メンタルヘルス研修の開催	364 100.0	47 12.9	43 11.8	154 42.3	120 33.0	0 0.0
36. メンタルヘルスの相談窓口 (外部、産業医も含む)の設置	364 100.0	35 9.6	36 9.9	106 29.1	187 51.4	0 0.0

看護職のWLBインデックス調査【職員調査・全体集計】

問1.問2. 年齢・性別

上段：件数 下段：(%)

	調査数	24歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳	60歳以上	無回答
【総数】	64,663 100.0	8,020 12.4	10,472 16.2	10,238 15.8	10,404 16.1	8,264 12.8	6,500 10.1	5,425 8.4	3,492 5.4	1,446 2.2	402 0.6
女性	59,613 100.0	7,343 12.3	9,359 15.7	9,198 15.4	9,447 15.8	7,800 13.1	6,210 10.4	5,237 8.8	3,384 5.7	1,410 2.4	225 0.4
男性	4,343 100.0	621 14.3	1,035 23.8	948 21.8	871 20.1	391 9.0	226 5.2	150 3.5	72 1.7	20 0.5	9 0.2
無回答	707 100.0	56 7.9	78 11.0	92 13.0	86 12.2	73 10.3	64 9.1	38 5.4	36 5.1	16 2.3	168 23.8

問2. 年齢

調査数	平均	最小値	最大値
64,261	37.3歳	18.0歳	81.0歳

問3. 看護職通算経年数

上段：件数 下段：(%)

調査数	1年目	2年目	3年目	4～5年目	6～9年目	10～19年目	20～29年目	30年目以上	無回答
64,663 100.0	3,757 5.8	3,128 4.8	3,015 4.7	5,607 8.7	9,789 15.1	19,657 30.4	11,908 18.4	6,983 10.8	819 1.3

調査数	平均	最小値	最大値
63,844	14.3年	1.0年	60.0年

問4. 今の施設における勤続年数

上段：件数 下段：(%)

調査数	1年目	2年目	3年目	4～5年目	6～9年目	10～19年目	20～29年目	30年目以上	無回答
64,663 100.0	7,990 12.4	6,485 10.0	5,812 9.0	9,141 14.1	10,853 16.8	13,428 20.8	6,981 10.8	3,177 4.9	796 1.2

調査数	平均	最小値	最大値
63,867	9.6年	1.0年	50.0年

問5. 年齢・配偶者の有無 上段：件数 下段：(%)

	調査数	未婚	既婚	離死別	無回答
【総数】	64,663 100.0	25,821 39.9	34,246 53.0	4,234 6.5	362 0.6
～24歳	8,020 100.0	7,653 95.4	345 4.3	3 0.0	19 0.2
25～29歳	10,472 100.0	7,094 67.7	3,227 30.8	127 1.2	24 0.2
30～34歳	10,238 100.0	4,018 39.2	5,793 56.6	399 3.9	28 0.3
35～39歳	10,404 100.0	2,743 26.4	6,889 66.2	741 7.1	31 0.3
40～44歳	8,264 100.0	1,912 23.1	5,490 66.4	834 10.1	28 0.3
45～49歳	6,500 100.0	1,230 18.9	4,502 69.3	747 11.5	21 0.3
50～54歳	5,425 100.0	680 12.5	4,087 75.3	635 11.7	23 0.4
55～59歳	3,492 100.0	325 9.3	2,698 77.3	453 13.0	16 0.5
60歳以上	1,446 100.0	91 6.3	1,065 73.7	279 19.3	11 0.8
無回答	402 100.0	75 18.7	150 37.3	16 4.0	161 40.0

問6. 年齢・子どもの有無 上段：件数 下段：(%)

	調査数	いる	いない	無回答
【総数】	64,663 100.0	33,776 52.2	30,230 46.8	657 1.0
～24歳	8,020 100.0	158 2.0	7,753 96.7	109 1.4
25～29歳	10,472 100.0	2,010 19.2	8,357 79.8	105 1.0
30～34歳	10,238 100.0	4,957 48.4	5,197 50.8	84 0.8
35～39歳	10,404 100.0	6,912 66.4	3,416 32.8	76 0.7
40～44歳	8,264 100.0	5,880 71.2	2,339 28.3	45 0.5
45～49歳	6,500 100.0	4,890 75.2	1,582 24.3	28 0.4
50～54歳	5,425 100.0	4,507 83.1	890 16.4	28 0.5
55～59歳	3,492 100.0	3,013 86.3	465 13.3	14 0.4
60歳以上	1,446 100.0	1,293 89.4	142 9.8	11 0.8
無回答	402 100.0	156 38.8	89 22.1	157 39.1

問6付問1. 子どもの人数 上段：件数 下段：(%)

調査数	1人	2人	3人	4人以上	無回答
33,776 100.0	8,573 25.4	16,090 47.6	7,966 23.6	1,135 3.4	12 0.0
調査数	平均	最小値	最大値		
33,764	2.1人	1.0人	9.0人		

問6付問2. 子どもの年齢(学年)の内訳 上段:件数 下段:(%)

	調査数	0人	1人	2人	3人	4人以上	無回答
0～3歳	33,776 100.0	25,102 74.3	7,329 21.7	1,235 3.7	45 0.1	2 0.0	63 0.2
4歳～就学前	33,776 100.0	27,856 82.5	5,538 16.4	311 0.9	8 0.0	0 0.0	63 0.2
小学校1～3年生	33,776 100.0	26,838 79.5	6,158 18.2	704 2.1	11 0.0	2 0.0	63 0.2
小学校4～6年生	33,776 100.0	26,993 79.9	6,035 17.9	665 2.0	20 0.1	0 0.0	63 0.2
中学生	33,776 100.0	27,483 81.4	5,520 16.3	694 2.1	16 0.0	0 0.0	63 0.2
高校生	33,776 100.0	28,200 83.5	4,869 14.4	627 1.9	17 0.1	0 0.0	63 0.2
それ以上	33,776 100.0	21,198 62.8	3,505 10.4	5,881 17.4	2,832 8.4	297 0.9	63 0.2

問7. 要介護同居家族の有無 上段:件数 下段:(%)

調査数	いる	いない	無回答
64,663 100.0	11,511 17.8	52,545 81.3	607 0.9

問7付問. 自身が主たる介護者か 上段:件数 下段:(%)

調査数	はい	いいえ	無回答
11,511 100.0	4,105 35.7	7,353 63.9	53 0.5

問8(1). 雇用形態 上段:件数 下段:(%)

調査数	正規職員	短時間 正職員	正規職員以外 (パート・アルバイト・ 契約・派遣等)	無回答
64,663 100.0	55,796 86.3	1,168 1.8	7,301 11.3	398 0.6

問8(2). 雇用契約期間 上段:件数 下段:(%)

調査数	有期雇用 (雇用契約期間が 定まっている)	無期雇用 (期間の定め ない雇用)	無回答
64,663 100.0	10,116 15.6	46,186 71.4	8,361 12.9

問9. 所定労働時間

所定労働時間	調査数	割合(%)
【総数】	64,663	100.0
6時間以下	637	1.0
6時間01分～12時間	4,527	7.0
12時間01分～18時間	826	1.3
18時間01分～24時間	1,160	1.8
24時間01分～30時間	2,414	3.7
30時間01分～36時間	5,155	8.0
36時間01分～38時間	5,736	8.9
38時間01分～40時間	36,213	56.0
40時間01分～48時間	4,278	6.6
無回答	3,717	5.7

調査数	平均	最小値	最大値
60,946	35時間35分	1時間00分	48時間00分

問10(1). 勤務形態

上段：件数 下段：(%)

調査数	交代制勤務	夜勤専従	主として日勤 (少数回の夜勤あり)	日勤のみ (夜勤免除を含む)	その他	無回答
64,663	39,738	648	5,479	15,993	2,230	575
100.0	61.5	1.0	8.5	24.7	3.4	0.9

問10(2). 夜勤パターンA ①②拘束時間

夜勤拘束時間	調査数	割合(%)
【総数】	39,551	100.0
1～2時間	0	0.0
2時間01分～3時間	0	0.0
3時間01分～4時間	5	0.0
4時間01分～5時間	11	0.0
5時間01分～6時間	109	0.3
6時間01分～7時間	135	0.3
7時間01分～8時間	1,592	4.0
8時間01分～9時間	13,208	33.4
9時間01分～10時間	1,956	4.9
10時間01分～11時間	607	1.5
11時間01分～12時間	242	0.6
12時間01分～13時間	1,376	3.5
13時間01分～14時間	718	1.8
14時間01分～15時間	376	1.0
15時間01分～16時間	3,395	8.6
16時間01分～17時間	10,968	27.7
17時間01分～18時間	2,847	7.2
18時間01分～19時間	1,086	2.7
19時間01分～20時間	303	0.8
無回答	617	1.6

問10(2). 夜勤パターンA ③休憩時間

休憩時間	調査数	割合(%)
【総数】	39,551	100.0
45分以下	17,023	43.0
46分～60分	14,306	36.2
61分～90分	2,124	5.4
91分～120分	3,414	8.6
121分以上	319	0.8
無回答	2,365	6.0

問10(2). 夜勤パターンA ④仮眠時間

仮眠時間	調査数	割合(%)
【総数】	39,551	100.0
45分以下	17,598	44.5
46分～60分	5,500	13.9
61分～90分	4,073	10.3
91分～120分	6,791	17.2
121分以上	799	2.0
無回答	4,790	12.1

問10(2). 夜勤パターンA ⑤夜勤回数

夜勤回数	調査数	割合(%)
【総数】	39,551	100.0
1～3回	8,913	22.5
4～5回	23,688	59.9
6～7回	4,793	12.1
8～9回	1,481	3.7
10回以上	676	1.7

調査数	平均	最小値	最大値
39,551	4.4回	1.0回	18.0回

問10(2) . 夜勤パターンB ①拘束時間

夜勤拘束時間	調査数	割合(%)
【総数】	17,008	100.0
1～2時間	0	0.0
2時間01分～3時間	0	0.0
3時間01分～4時間	6	0.0
4時間01分～5時間	6	0.0
5時間01分～6時間	15	0.1
6時間01分～7時間	26	0.2
7時間01分～8時間	863	5.1
8時間01分～9時間	12,168	71.5
9時間01分～10時間	1,939	11.4
10時間01分～11時間	652	3.8
11時間01分～12時間	142	0.8
12時間01分～13時間	113	0.7
13時間01分～14時間	52	0.3
14時間01分～15時間	21	0.1
15時間01分～16時間	162	1.0
16時間01分～17時間	377	2.2
17時間01分～18時間	118	0.7
18時間01分～19時間	55	0.3
19時間01分～20時間	19	0.1
無回答	274	1.6

問10(2) . 夜勤パターンB ③休憩時間

休憩時間	調査数	割合(%)
【総数】	17,008	100.0
45分以下	8,362	49.2
46分～60分	7,209	42.4
61分～90分	410	2.4
91分～120分	364	2.1
121分以上	47	0.3
無回答	616	3.6

問10(2) . 夜勤パターンB ④仮眠時間

仮眠時間	調査数	割合(%)
【総数】	17,008	100.0
45分以下	12,365	72.7
46分～60分	1,337	7.9
61分～90分	288	1.7
91分～120分	495	2.9
121分以上	72	0.4
無回答	2,451	14.4

問10(2) . 夜勤パターンB ⑤夜勤回数

夜勤回数	調査数	割合(%)
【総数】	17,008	100.0
1～3回	4,201	24.7
4～5回	10,872	63.9
6～7回	1,533	9.0
8～9回	303	1.8
10回以上	99	0.6

調査数	平均	最小値	最大値
17,008	4.1回	1.0回	18.0回

問10(2). 管理夜勤 ①②拘束時間

夜勤拘束時間	調査数	割合(%)
【総数】	2,256	100.0
1～2時間	0	0.0
2時間01分～3時間	0	0.0
3時間01分～4時間	0	0.0
4時間01分～5時間	2	0.1
5時間01分～6時間	1	0.0
6時間01分～7時間	0	0.0
7時間01分～8時間	17	0.8
8時間01分～9時間	185	8.2
9時間01分～10時間	14	0.6
10時間01分～11時間	5	0.2
11時間01分～12時間	46	2.0
12時間01分～13時間	59	2.6
13時間01分～14時間	17	0.8
14時間01分～15時間	92	4.1
15時間01分～16時間	748	33.2
16時間01分～17時間	649	28.8
17時間01分～18時間	196	8.7
18時間01分～19時間	52	2.3
19時間01分～20時間	57	2.5
無回答	116	5.1

問10(2). 管理夜勤 ③休憩時間

休憩時間	調査数	割合(%)
【総数】	2,256	100.0
45分以下	609	27.0
46分～60分	823	36.5
61分～90分	88	3.9
91分～120分	232	10.3
121分以上	30	1.3
無回答	474	21.0

問10(2). 管理夜勤 ④仮眠時間

夜勤回数	調査数	割合(%)
【総数】	2,256	100.0
45分以下	296	13.1
46分～60分	308	13.7
61分～90分	143	6.3
91分～120分	460	20.4
121分以上	174	7.7
無回答	875	38.8

問10(2). 管理夜勤 ⑤夜勤回数

夜勤回数	調査数	割合(%)
【総数】	2,256	100.0
1～3回	1,745	77.3
4～5回	431	19.1
6～7回	55	2.4
8～9回	19	0.8
10回以上	6	0.3

調査数	平均	最小値	最大値
2,256	2.5回	1.0回	18.0回

問11(1). 当直または管理当直状況

調査数	上段：件数 下段：(%)			
	当直をした	管理当直をした	いずれもしていない	無回答
64,663 100.0	5,876 9.1	2,176 3.4	52,265 80.8	4,346 6.7

問11(1)付問1. 当直①1回あたりの当直拘束時間

当直拘束時間	調査数	割合(%)
【総数】	5,876	100.0
8時間	225	3.8
8時間01分～12時間	398	6.8
12時間01分～16時間	2,307	39.3
16時間01分～20時間	1,993	33.9
20時間01分～24時間	210	3.6
無回答	743	12.6

調査数	平均	最小値	最大値
5,133	15時間48分	8時間00分	24時間00分

問11(1)付問1. 当直②当直回数

当直回数	調査数	割合(%)
【総数】	5,876	100.0
1回	687	11.7
2回	913	15.5
3回	820	14.0
4回	1,170	19.9
5回	927	15.8
6回	421	7.2
7回	167	2.8
8回	148	2.5
9回	113	1.9
10回	69	1.2
11回以上	51	0.9
無回答	390	6.6

調査数	平均	最小値	最大値
5,486	3.9回	1.0回	18.0回

問11(1)付問1. 管理当直①1回あたりの当直拘束時間

当直拘束時間	調査数	割合(%)
【総数】	2,176	100.0
8時間	108	5.0
8時間01分～12時間	128	5.9
12時間01分～16時間	1,247	57.3
16時間01分～20時間	338	15.5
20時間01分～24時間	97	4.5
無回答	258	11.9

調査数	平均	最小値	最大値
1,918	15時間22分	8時間00分	24時間00分

問11(1)付問1. 管理当直②当直回数

当直回数	調査数	割合(%)
【総数】	2,176	37.0
1回	543	9.2
2回	866	14.7
3回	471	8.0
4回	150	2.6
5回	45	0.8
6回	11	0.2
7回	4	0.1
8回	4	0.1
9回	6	0.1
10回	1	0.0
11回以上	2	0.0
無回答	73	1.2

調査数	平均	最小値	最大値
2,103	2.3回	1.0回	14.0回

問11(1)付問2. 当直の業務内容

上段：件数 下段：(%)

調査数	本来の当直業務のみに従事	夜勤に類する業務を含む	無回答
5,876	3,120	2,292	464
100.0	53.1	39.0	7.9

問11(1)付問2. 管理当直の業務内容

上段：件数 下段：(%)

調査数	本来の当直業務のみに従事	夜勤に類する業務を含む	無回答
2,176	1,342	799	35
100.0	61.7	36.7	1.6

問11(2). オンコール実施の有無(前月1ヶ月)

上段：件数 下段：(%)

調査数	オンコール有	オンコール無	無回答
64,663	4,223	54,415	6,025
100.0	6.5	84.2	9.3

調査数	平均	最小値	最大値
4,128	4.7回	1.0回	31.0回

問11(2). 付問1. オンコール回数(前月1ヶ月) 上段:件数 下段:(%)

調査数	1~2回	3~4回	5~6回	7~8回	9~10回	11~15回	16回以上	無回答
4,223	1,546	923	637	498	229	208	87	95
100.0	36.6	21.9	15.1	11.8	5.4	4.9	2.1	2.2

問12. 主な配属先 上段:件数 下段:(%)

調査数	病棟	外来	集中治療室	救命・救急	手術室	健診センター	在宅ケア(訪問看護・地域連携室等)	その他	無回答
64,663	42,630	8,657	2,786	1,385	3,199	404	739	3,411	1,452
100.0	65.9	13.4	4.3	2.1	4.9	0.6	0.6	5.3	2.2

問13. 職位 上段:件数 下段:(%)

調査数	スタッフ	主任および主任相当職	看護師長および看護師長相当職	看護部長・副部長や総看護師長、副院長	無回答
64,663	52,869	6,674	3,460	748	912
100.0	81.8	10.3	5.4	1.2	1.4

問14. 時間外労働の有無 上段:件数 下段:(%)

調査数	残業しなかった(0時間)	残業した	無回答
64,663	12,770	50,556	1,337
100.0	19.7	78.2	2.1

問14. 時間外労働時間数

残業時間	調査数	割合(%)
【総数】	50,556	100.0
~5時間	18,368	36.3
5時間01分~10時間	11,897	23.5
10時間01分~15時間	5,095	10.1
15時間01分~20時間	5,382	10.6
20時間01分~30時間	4,155	8.2
30時間01分~40時間	1,933	3.8
40時間01分~50時間	715	1.4
50時間01分~60時間	346	0.7
60時間01分~70時間	85	0.2
70時間01分~80時間	78	0.2
80時間01分以上	156	0.3
無回答	2,346	4.6

調査数	平均	最小値	最大値
48,210	12時間15分	0時間05分	150時間00分

問15. 時間外勤務手当支払時間数

時間外勤務支払時間	調査数	割合(%)
【総数】	50,556	100.0
支払われていない(0時間)	6,318	12.5
~5時間	21,768	43.1
5時間01分~10時間	9,539	18.9
10時間01分~15時間	3,676	7.3
15時間01分~20時間	2,733	5.4
20時間01分~30時間	1,877	3.7
30時間01分~40時間	546	1.1
40時間01分~50時間	132	0.3
50時間01分~60時間	29	0.1
60時間01分~70時間	12	0.0
70時間01分~80時間	5	0.0
80時間01分以上	15	0.0
無回答	3,906	7.7

調査数	平均	最小値	最大値
46,650	6時間45分	0時間00分	150時間00分

問16. 時間外院内研修への参加

上段：件数 下段：(%)

調査数	参加しなかった	参加した	無回答
64,663	30,716	32,765	1,182
100.0	47.5	50.7	1.8

問16. 時間外院内研修参加時間

上段：件数 下段：(%)

調査数	5時間未満	5～10時間未満	10～15時間未満	15～20時間未満	20時間以上	無回答
32,765	28,044	2,629	376	106	266	1,344
100.0	85.6	8.0	1.1	0.3	0.8	4.1

調査数	平均	最小値	最大値
31,421	2.7時間	1.0時間	60.0時間

問17. 持ち帰り仕事の有無

上段：件数 下段：(%)

調査数	しなかった	した	無回答
64,663	42,888	20,292	1,483
100.0	66.3	31.4	2.3

問17. 持ち帰り仕事時間数

上段：件数 下段：(%)

調査数	5時間未満	5～10時間未満	10～15時間未満	15～20時間未満	20時間以上	無回答
20,292	10,912	4,798	2,361	402	1,128	691
100.0	53.8	23.6	11.6	2.0	5.6	3.4

調査数	平均	最小値	最大値
19,601	5.8時間	1.0時間	60.0時間

問18. 始業前残業の実施有無

上段：件数 下段：(%)

調査数	しなかった	した	無回答
64,663	25,202	38,030	1,431
100.0	39.0	58.8	2.2

問18. 始業前残業時間数

上段：件数 下段：(%)

調査数	5時間未満	5～10時間未満	10～15時間未満	15～20時間未満	20時間以上	無回答
38,030	11,156	10,070	8,759	2,256	3,753	2,036
100.0	29.3	26.5	23.0	5.9	9.9	5.4

調査数	平均	最小値	最大値
35,994	8.6時間	1.0時間	60.0時間

問19. ①昨年度付与された所定有給休暇日数 上段：件数 下段：(%)

調査数	0日	1～4日	5～9日	10～14日	15～19日	20日	21日	わからない	無回答
55,877 100.0	464 0.8	934 1.7	1,467 2.6	4,641 8.3	1,754 3.1	17,848 31.9	1,202 2.2	21,865 39.1	5,702 10.2

調査数	平均値	最小値	最大値
28,310	16.8日	0.0日	21.0日

問19. ②一昨年度からの繰り越し有給休暇日数 上段：件数 下段：(%)

調査数	0日	1～4日	5～9日	10～14日	15～19日	20日	21日	わからない	無回答
55,877 100.0	4,926 8.8	1,140 2.0	1,398 2.5	2,003 3.6	1,807 3.2	12,564 22.5	1,040 1.9	25,589 45.8	5,410 9.7

調査数	平均値	最小値	最大値
24,878	13.6日	0.0日	21.0日

問19. ③昨年度に使用可能であった有給休暇日数 上段：件数 下段：(%)

調査数	0日	1～4日	5～9日	10～14日	15～19日	20～24日	25～29日	30～34日	35～39日	40日	41日	42日	わからない	無回答
55,877 100.0	272 0.5	166 0.3	501 0.9	2,378 4.3	1,156 2.1	2,780 5.0	1,033 1.8	1,519 2.7	1,698 3.0	13,199 23.6	29 0.1	1,092 2.0	24,798 44.4	5,256 9.4

調査数	平均値	最小値	最大値
25,823	31.8日	0.0日	42.0日

問19. ④③のうち昨年度に使った有給休暇日数 上段：件数 下段：(%)

調査数	0日	1～4日	5～9日	10～14日	15～19日	20～24日	25～29日	30～34日	35～39日	40日	41日	42日	わからない	無回答
55,877 100.0	1,734 3.1	6,413 11.5	8,943 16.0	6,652 11.9	2,733 4.9	2,143 3.8	240 0.4	126 0.2	99 0.2	58 0.1	2 0.0	5 0.0	23,368 41.8	3,361 6.0

調査数	平均値	最小値	最大値
29,148	8.8日	0.0日	42.0日

問20. 現在の健康状態 上段：件数 下段：(%)

調査数	非常に健康である	まあ健康である	やや不調である	非常に不調である	健康であるとも不調であるともいえない	無回答
64,663 100.0	4,842 7.5	37,619 58.2	14,917 23.1	2,157 3.3	3,999 6.2	1,129 1.7

問2.2. 職場や仕事についての評価

上段：件数 下段：(%)

	調査数	そう思う	ややそう思う	まあそう思わない	そう思わない	無回答
1. 看護職員を大切にしている組織である	64,663 100.0	7,247 11.2	25,383 39.3	23,117 35.7	7,900 12.2	1,016 1.6
2. 今の勤務先は目先の利益にとらわれず、長期的な視点にたった経営をしている	64,663 100.0	6,052 9.4	25,013 38.7	24,486 37.9	7,943 12.3	1,169 1.8
3. 今の勤務先の将来に不安はない	64,663 100.0	6,049 9.4	20,033 31.0	24,024 37.2	13,383 20.7	1,174 1.8
4. 今の勤務先にできるだけ長く勤めたい	64,663 100.0	9,215 14.3	22,571 34.9	20,923 32.4	10,630 16.4	1,324 2.0
5. 業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる	64,663 100.0	10,368 16.0	23,111 35.7	20,532 31.8	9,359 14.5	1,293 2.0
6. 上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合える	64,663 100.0	6,952 10.8	28,933 44.7	20,271 31.3	7,289 11.3	1,218 1.9
7. 上司は自身の考え方や方針を十分に説明している	64,663 100.0	10,657 16.5	30,377 47.0	16,802 26.0	5,289 8.2	1,538 2.4
8. 上司はあなたの考え方をよく聞いて、理解している	64,663 100.0	10,800 16.7	31,680 49.0	16,142 25.0	4,980 7.7	1,061 1.6
9. 上司は仕事の成果について公正に評価している	64,663 100.0	11,035 17.1	32,675 50.5	15,093 23.3	4,726 7.3	1,134 1.8
10. 上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている	64,663 100.0	13,823 21.4	31,938 49.4	13,674 21.1	4,150 6.4	1,078 1.7
11. 現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である	64,663 100.0	7,368 11.4	33,565 51.9	18,697 28.9	3,932 6.1	1,101 1.7
12. 現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている	64,663 100.0	10,334 16.0	33,718 52.1	15,705 24.3	3,747 5.8	1,159 1.8
13. 部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる	64,663 100.0	4,883 7.6	22,146 34.2	28,008 43.3	8,504 13.2	1,122 1.7
14. 現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当である	64,663 100.0	3,704 5.7	17,632 27.3	25,084 38.8	17,200 26.6	1,043 1.6
15. 現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である	64,663 100.0	4,753 7.4	25,470 39.4	25,119 38.8	8,123 12.6	1,198 1.9
16. 組織は能力開発の研修を実施し、参加を支援してくれる	64,663 100.0	11,358 17.6	33,464 51.8	14,359 22.2	4,327 6.7	1,155 1.8
17. 必要に応じて休職が認められる	64,663 100.0	12,458 19.3	28,500 44.1	15,241 23.6	7,254 11.2	1,210 1.9
18. 必要に応じて今の雇用形態のまま、短時間勤務に変更できる	64,663 100.0	8,786 13.6	20,621 31.9	19,779 30.6	13,941 21.6	1,536 2.4
19. 有給休暇は必要に応じて取得できる	64,663 100.0	11,203 17.3	20,626 31.9	16,631 25.7	15,041 23.3	1,162 1.8
20. 一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる	64,663 100.0	7,649 11.8	16,002 24.7	17,956 27.8	21,842 33.8	1,214 1.9
21. 定時で終わることができる業務である	64,663 100.0	6,289 9.7	16,347 25.3	18,697 28.9	22,260 34.4	1,070 1.7
22. 勤務表作成時に個人の希望が通りやすい	64,663 100.0	15,859 24.5	31,075 48.1	11,808 18.3	4,821 7.5	1,100 1.7
23. 現在の働き方に満足している	64,663 100.0	5,386 8.3	23,215 35.9	24,158 37.4	10,822 16.7	1,082 1.7
24. 現在の生活(家庭生活・地域生活等)に満足している	64,663 100.0	7,734 12.0	27,026 41.8	20,138 31.1	8,669 13.4	1,096 1.7

問23. 制度の認知度および利用希望

上段：件数 下段：(%)

	調査数	①認知度				②利用希望			
		あ る	な い	わ か ら な い	無 回 答	あ る	な い	無 回 答	
母性保護	1. 生理休暇	64,663 100.0	22,879 35.4	11,153 17.2	28,395 43.9	2,236 3.5	26,806 41.5	27,399 42.4	10,458 16.2
	2. 不妊治療休暇	64,663 100.0	3,041 4.7	15,858 24.5	43,409 67.1	2,355 3.6	23,565 36.4	29,897 46.2	11,201 17.3
産前（妊婦）	3. 夜勤の免除	64,663 100.0	41,406 64.0	3,805 5.9	17,172 26.6	2,280 3.5	34,705 53.7	18,463 28.6	11,495 17.8
	4. 夜勤回数を減らすことができる	64,663 100.0	40,422 62.5	2,962 4.6	18,831 29.1	2,448 3.8	35,216 54.5	17,618 27.2	11,829 18.3
産前（妊婦）	5. 超過勤務の免除	64,663 100.0	20,213 31.3	8,514 13.2	32,598 50.4	3,338 5.2	34,497 53.3	17,530 27.1	12,636 19.5
	6. 変形労働時間制※1の適用除外	64,663 100.0	13,398 20.7	5,186 8.0	42,589 65.9	3,490 5.4	28,160 43.5	22,807 35.3	13,696 21.2
産前（妊婦）	7. 保健指導・健診受診時間の確保	64,663 100.0	23,915 37.0	6,321 9.8	31,875 49.3	2,552 3.9	35,249 54.5	16,893 26.1	12,521 19.4
	8. 時差出勤	64,663 100.0	24,417 37.8	9,488 14.7	28,227 43.7	2,531 3.9	32,321 50.0	20,058 31.0	12,284 19.0
産後（1年未満の者）	9. 業務軽減のための配置転換	64,663 100.0	24,908 38.5	6,367 9.8	30,853 47.7	2,535 3.9	33,332 51.5	18,940 29.3	12,391 19.2
	10. つわり休暇	64,663 100.0	8,207 12.7	13,839 21.4	40,099 62.0	2,518 3.9	31,938 49.4	20,694 32.0	12,031 18.6
産後（1年未満の者）	11. 配偶者出産休暇（男性看護職員）	64,663 100.0	19,796 30.6	4,194 6.5	33,965 52.5	6,708 10.4	28,675 44.3	19,807 30.6	16,181 25.0
	12. 育児時間	64,663 100.0	34,787 53.8	2,971 4.6	22,580 34.9	4,325 6.7	34,500 53.4	16,026 24.8	14,137 21.9
産後（1年未満の者）	13. 夜勤の免除	64,663 100.0	36,356 56.2	3,192 4.9	20,707 32.0	4,408 6.8	34,794 53.8	15,654 24.2	14,215 22.0
	14. 夜勤回数を減らすことができる	64,663 100.0	35,706 55.2	2,580 4.0	21,969 34.0	4,408 6.8	34,881 53.9	15,486 23.9	14,296 22.1
産後（1年未満の者）	15. 超過勤務の免除	64,663 100.0	22,664 35.0	5,700 8.8	31,607 48.9	4,692 7.3	34,066 52.7	16,094 24.9	14,503 22.4

問23. (続き)

上段：件数 下段：(%)

	調査数	①認知度				②利用希望			
		あ る	な い	わ か ら な い	無 回 答	あ る	な い	無 回 答	
産 後 (1 年 未 満 の 者)	16. 変形労働時間制 ^{※1} の適用除外	64,663 100.0	14,785 22.9	4,433 6.9	40,254 62.3	5,191 8.0	29,575 45.7	19,855 30.7	15,233 23.6
	17. 保健指導・健診受診時間の確保	64,663 100.0	17,633 27.3	6,396 9.9	35,975 55.6	4,659 7.2	33,053 51.1	16,956 26.2	14,654 22.7
	18. 時差出勤	64,663 100.0	22,617 35.0	6,889 10.7	30,503 47.2	4,654 7.2	32,580 50.4	17,560 27.2	14,523 22.5
	19. 業務軽減のための配置転換	64,663 100.0	23,686 36.6	4,948 7.7	31,304 48.4	4,725 7.3	33,065 51.1	16,955 26.2	14,643 22.6
	20. 保育所送迎のため等の出勤時間の柔軟化	64,663 100.0	15,834 24.5	9,151 14.2	34,942 54.0	4,736 7.3	34,113 52.8	16,276 25.2	14,274 22.1
	21. 法定の範囲を超える ^{※2} 育児休業制度	64,663 100.0	23,811 36.8	4,374 6.8	32,921 50.9	3,557 5.5	34,110 52.8	16,812 26.0	13,741 21.3
	22. 育児短時間勤務制度	64,663 100.0	30,824 47.7	3,391 5.2	27,135 42.0	3,313 5.1	35,252 54.5	15,889 24.6	13,522 20.9
	23. 育児のために所定外労働時間を免除する制度	64,663 100.0	19,650 30.4	4,505 7.0	37,102 57.4	3,406 5.3	34,786 53.8	16,163 25.0	13,714 21.2
	24. 育児のために法定時間外労働を制限する制度	64,663 100.0	18,460 28.5	4,666 7.2	38,111 58.9	3,426 5.3	34,826 53.9	16,116 24.9	13,721 21.2
	25. 育児のための夜勤免除	64,663 100.0	27,902 43.1	4,831 7.5	28,632 44.3	3,298 5.1	35,902 55.5	15,288 23.6	13,473 20.8
育 児	26. 子どもの看護休暇	64,663 100.0	24,053 37.2	5,358 8.3	31,980 49.5	3,272 5.1	36,930 57.1	14,413 22.3	13,320 20.6
	27. 育児休業中の看護職員への経済的援助制度	64,663 100.0	14,858 23.0	6,651 10.3	39,717 61.4	3,437 5.3	35,204 54.4	15,907 24.6	13,552 21.0
	28. 育児休業終了後、休業前と同等の職位・地位への復帰	64,663 100.0	25,550 39.5	2,676 4.1	33,135 51.2	3,302 5.1	35,390 54.7	15,597 24.1	13,676 21.1

※1 変形労働時間制：1ヶ月以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲において、特定の日または週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度。

※2 育児休業の法定範囲：1歳まで。保育園に入所できない等は1歳半まで延長可能。

問23.(続き)

上段：件数 下段：(%)

	調査数	①認知度			②利用希望				
		あ る	な い	わ か ら な い	あ る	な い	無 回 答		
育 児	29. 復職しやすくするための育児休業中の情報提供	64,663 100.0	15,309 23.7	6,402 9.9	39,622 61.3	35,649 55.1	15,519 24.0	13,495 20.9	
	30. 育児休業終了後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会を提供	64,663 100.0	12,642 19.6	7,759 12.0	40,866 63.2	35,045 54.2	16,036 24.8	13,582 21.0	
	31. 男性看護職の育児休業取得促進に向けた対策	64,663 100.0	7,862 12.2	8,621 13.3	44,417 68.7	32,340 50.0	18,309 28.3	14,014 21.7	
	32. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	64,663 100.0	17,555 27.1	7,875 12.2	35,863 55.5	34,859 53.9	16,261 25.1	13,543 20.9	
	33. 育児のためのフレックスタイム制度	64,663 100.0	8,220 12.7	10,801 16.7	42,195 65.3	34,203 52.9	16,807 26.0	13,653 21.1	
	34. 施設内の託児施設	64,663 100.0	30,990 47.9	12,720 19.7	17,551 27.1	34,968 54.1	16,377 25.3	13,318 20.6	
	35. 育児サービス費用を補助あるいは貸与する制度 (ベビーシッター費用・育児費用の貸与など)	64,663 100.0	3,447 5.3	15,770 24.4	41,977 64.9	32,125 49.7	18,964 29.3	13,574 21.0	
	36. 学校休業期間中の休暇・時間休	64,663 100.0	4,376 6.8	16,147 25.0	40,645 62.9	34,569 53.5	16,572 25.6	13,522 20.9	
	37. 就学前・就学中の子を持つ看護職に対する夜勤回数の軽減	64,663 100.0	15,662 24.2	9,390 14.5	35,995 55.7	35,788 55.3	15,245 23.6	13,630 21.1	
	介 護	38. 法定の範囲を超える ^{※3} 介護休業制度 (※3 介護休業の法定範囲：通算93日まで)	64,663 100.0	15,837 24.5	3,830 5.9	42,041 65.0	38,311 59.2	13,097 20.3	13,255 20.5
		39. 介護のために勤務時間を短縮できる制度	64,663 100.0	11,035 17.1	6,189 9.6	44,731 69.2	39,189 60.6	12,460 19.3	13,014 20.1
		40. 介護のための休暇制度	64,663 100.0	25,958 40.1	2,647 4.1	33,312 51.5	39,992 61.8	11,724 18.1	12,947 20.0
		41. 介護休業中の看護職員への経済的援助	64,663 100.0	5,411 8.4	8,362 12.9	48,123 74.4	38,737 59.9	12,939 20.0	12,987 20.1
42. 介護休業終了後、休業前と同等の職位・地位への復帰		64,663 100.0	14,553 22.5	2,781 4.3	44,622 69.0	38,416 59.4	13,053 20.2	13,194 20.4	
43. 復職しやすくするための介護休業中の情報提供		64,663 100.0	7,269 11.2	6,144 9.5	48,543 75.1	38,420 59.4	13,119 20.3	13,124 20.3	

問23. (続き)

上段：件数 下段：(%)

	調査数	①認知度				②利用希望			
		ある	ない	わからない	無回答	ある	ない	無回答	
介護	44. 介護休業終了後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供	64,663 100.0	5,882 9.1	7,055 10.9	48,979 75.7	2,747 4.2	37,973 58.7	13,543 20.9	13,147 20.3
	45. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	64,663 100.0	6,467 10.0	7,732 12.0	47,740 73.8	2,724 4.2	38,558 59.6	13,056 20.2	13,049 20.2
	46. 介護のために所定労働時間を制限する制度	64,663 100.0	5,974 9.2	7,108 11.0	48,822 75.5	2,759 4.3	38,499 59.5	13,032 20.2	13,132 20.3
	47. 介護のためのフレックスタイム制度	64,663 100.0	3,669 5.7	8,936 13.8	49,311 76.3	2,747 4.2	38,036 58.8	13,520 20.9	13,107 20.3
	48. 介護を行う看護職に対する夜勤への配慮 (夜勤の免除や回数軽減)	64,663 100.0	9,515 14.7	5,895 9.1	46,475 71.9	2,778 4.3	39,093 60.5	12,450 19.3	13,120 20.3
	49. 介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度 (ホームヘルパー費用、介護機器の購入・貸与費用など)	64,663 100.0	2,627 4.1	9,338 14.4	49,786 77.0	2,912 4.5	37,752 58.4	13,726 21.2	13,185 20.4
	50. 教育責任者の配置	64,663 100.0	29,982 46.4	3,779 5.8	28,106 43.5	2,796 4.3	37,980 58.7	12,846 19.9	13,837 21.4
能力開発や社会活動	51. 外部研修参加支援 (参加費補助、休暇付与等)	64,663 100.0	35,771 55.3	3,901 6.0	22,132 34.2	2,859 4.4	41,566 64.3	9,683 15.0	13,414 20.7
	52. 能力開発のための休暇や休職の制度	64,663 100.0	20,976 32.4	6,772 10.5	33,839 52.3	3,076 4.8	39,284 60.8	11,824 18.3	13,555 21.0
	53. 社会貢献・ボランティアのための休暇や休職制度	64,663 100.0	10,018 15.5	10,380 16.1	41,457 64.1	2,808 4.3	36,551 56.5	14,656 22.7	13,456 20.8
	54. リフレッシュ休暇制度	64,663 100.0	29,145 45.1	9,544 14.8	23,197 35.9	2,777 4.3	44,539 68.9	7,471 11.6	12,653 19.6
労働時間と 勤務体制と	55. 育児や介護の理由以外に、一定期間、勤務時間を短くする制度	64,663 100.0	9,790 15.1	12,112 18.7	40,345 62.4	2,416 3.7	38,521 59.6	13,007 20.1	13,135 20.3
	56. フレックスタイム制度等の柔軟な労働時間制度	64,663 100.0	7,599 11.8	13,732 21.2	40,739 63.0	2,593 4.0	39,054 60.4	12,325 19.1	13,284 20.5
	57. 年休が半日単位、時間単位でとれる制度	64,663 100.0	34,010 52.6	4,751 7.3	23,425 36.2	2,477 3.8	43,286 66.9	8,388 13.0	12,989 20.1

問23. (続き)

上段：件数 下段：(%)

	調査数	①認知度			②利用希望			
		ある	ない	わからない	ある	ない	無回答	
労働時間と 勤務体制と	58. 夜勤への配慮（夜勤の免除や回数軽減）	64,663 100.0	28,330 43.8	5,434 8.4	28,319 43.8	41,164 63.7	10,331 16.0	13,168 20.4
	59. 勤務表作成基準	64,663 100.0	22,401 34.6	2,943 4.6	36,486 56.4	39,635 61.3	11,109 17.2	13,919 21.5
	60. 長時間労働の是正や解消のための施策	64,663 100.0	14,075 21.8	7,890 12.2	40,179 62.1	41,803 64.6	9,614 14.9	13,246 20.5
人事考課と 処遇	61. 有給休暇の取得促進のための施策	64,663 100.0	13,215 20.4	11,092 17.2	37,798 58.5	43,332 67.0	8,364 12.9	12,967 20.1
	62. 人事考課 ^{※4} 基準（到達目標、成果指標等）の有無	64,663 100.0	24,506 37.9	3,519 5.4	34,017 52.6	34,672 53.6	15,496 24.0	14,495 22.4
	63. 人事考課基準（到達目標、成果指標等）の公開	64,663 100.0	15,365 23.8	8,264 12.8	38,615 59.7	32,615 50.4	17,638 27.3	14,410 22.3
	64. 人事考課結果の職員個人への開示	64,663 100.0	14,932 23.1	9,121 14.1	38,057 58.9	34,050 52.7	16,181 25.0	14,432 22.3
	65. 人事考課結果を対処（給与・昇給・昇格など）に反映させる制度	64,663 100.0	16,211 25.1	7,680 11.9	38,296 59.2	35,284 54.6	14,962 23.1	14,417 22.3
給与	66. 短時間勤務者に対する処遇の基準	64,663 100.0	10,268 15.9	4,965 7.7	46,759 72.3	34,004 52.6	16,006 24.8	14,653 22.7
	67. 給与規定	64,663 100.0	45,639 70.6	603 0.9	15,895 24.6	42,797 66.2	7,099 11.0	14,767 22.8
倫理 ・ 医療 ・ 安全 ・ 管理	68. 倫理に関する規定	64,663 100.0	40,882 63.2	854 1.3	20,194 31.2	40,887 63.2	8,732 13.5	15,044 23.3
	69. 医療安全・医療事故対策	64,663 100.0	54,798 84.7	303 0.5	7,514 11.6	44,389 68.6	6,171 9.5	14,103 21.8
	70. クレーム対策	64,663 100.0	43,767 67.7	1,739 2.7	17,034 26.3	43,492 67.3	7,095 11.0	14,076 21.8
71. 職場の暴力対策	64,663 100.0	38,339 59.3	2,977 4.6	21,158 32.7	42,985 66.5	7,641 11.8	14,037 21.7	

※4 人事考課：組織に所属している従業員個々人の仕事の結果または能力の程度を判定し、それを従業員の、①適切処遇（昇進、昇格、昇給、賞与の査定）、②有効活用（異動、配置、職務変更）、③教育・訓練や能力開発の基礎資料となる個人情報を得ることを目的として行うための手続きないし制度のこと。

問23. (続き)

上段：件数 下段：(%)

	調査数	①認知度				②利用希望			
		あ る	な い	わ か ら な い	無 回 答	あ る	な い	無 回 答	
リ ス ク 安 全 管 理・	72. 職場のハラスメント対策	64,663 100.0	34,120 52.8	4,035 6.2	24,313 37.6	2,195 3.4	42,876 66.3	7,810 12.1	13,977 21.6
	73. 職場の苦情への対応	64,663 100.0	38,325 59.3	3,040 4.7	21,007 32.5	2,291 3.5	43,437 67.2	7,193 11.1	14,033 21.7
健 康 管 理	74. 定期健康診断の実施	64,663 100.0	56,330 87.1	425 0.7	5,728 8.9	2,180 3.4	46,792 72.4	3,989 6.2	13,882 21.5
	75. 腰痛を防止する取り組み	64,663 100.0	9,744 15.1	19,031 29.4	33,561 51.9	2,327 3.6	41,321 63.9	9,691 15.0	13,651 21.1
	76. メンタルヘルス等の研修の開催	64,663 100.0	23,980 37.1	10,268 15.9	28,049 43.4	2,366 3.7	38,994 60.3	11,824 18.3	13,845 21.4
	77. メンタルヘルス等の相談窓口の設置	64,663 100.0	28,274 43.7	8,959 13.9	24,963 38.6	2,467 3.8	38,705 59.9	12,130 18.8	13,828 21.4
配 置 と キ ャ リ ア	78. 施設内公費制や自己申告制度により、勤務時間や配属先（勤務地を含む）、担当業務等について希望を聞く	64,663 100.0	28,688 44.4	6,287 9.7	27,507 42.5	2,181 3.4	40,359 62.4	10,252 15.9	14,052 21.7
	79. 家族が転勤する場合に、職員の勤務を配慮する（家族の転勤地への異動、家族の海外勤務時の休職等）	64,663 100.0	10,438 16.1	10,101 15.6	41,808 64.7	2,316 3.6	35,739 55.3	14,661 22.7	14,263 22.1
	80. 退職した看護職の再雇用制度	64,663 100.0	29,191 45.1	2,508 3.9	30,785 47.6	2,179 3.4	38,245 59.1	12,289 19.0	14,129 21.9
	81. 看護職員が自らキャリアを考えるための研修の開催	64,663 100.0	26,195 40.5	4,447 6.9	31,694 49.0	2,327 3.6	37,919 58.6	12,477 19.3	14,267 22.1
関 係 使	82. キャリアカウンセリングの窓口の設置	64,663 100.0	6,882 10.6	12,166 18.8	43,209 66.8	2,406 3.7	34,628 53.6	15,502 24.0	14,533 22.5
	83. 勤務地が複数ある施設のみお答えください 勤務地を限定する働き方を選択できる制度	21,454 100.0	2,621 12.2	1,605 7.5	10,205 47.6	7,023 32.7	7,973 37.2	3,652 17.0	9,829 45.8
84. 職員の過半数を代表する「過半数代表者」の制度	64,663 100.0	9,249 14.3	8,690 13.4	44,248 68.4	2,476 3.8	29,982 46.4	19,593 30.3	15,088 23.3	

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部保健学科 准教授
副委員長：	佐藤 とし子	茨城キリスト教大学院 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(Ⅲ)

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
