

ワーク・ライフ・バランス

WLB

推進事業報告書

平成 23 年度 ▶ 平成 30 年度



あいさつ

公益社団法人 富山県看護協会
会長 大井 きよみ

日本看護協会の看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）推進ワークショップ事業は、日本看護協会と都道府県看護協会が協働して、看護職の働き続けられる職場づくりの活動として、平成22年度から始まりました。

富山県看護協会では平成23年度からこの事業に取り組み、初年度は4施設が参加されました。

なかでも、富山市の中心部から10km離れた民間病院で200床以下の八尾総合病院が、離職率が13.1%と高く、職場定着を図る目的で手上げされました。看護職員一人ひとりが地域密着型の病院の使命を理解し、看護の仕事のやりがいを見出したいという思いで、組織を挙げて3年間取り組まれました。その結果、離職率が2.4%と低下し、新人看護職員が入職するよう変わりました。そして、平成25年度版の看護白書で取組みを紹介されたことから、県内の看護職員のWLB事業に対する関心が高まり、毎年4～6病院の参加に繋がりました。

平成23～30年度まで21の公的病院と7の民間病院が参加され、県内107病院の26%が勤務環境改善に取り組んだこととなります。

この事業は、WLB推進委員のアドバイザーが病院を訪問し、院長をはじめとする経営のトップに事業の目的、インデックス調査分析、取組事項などについて説明しております。院長の「他職種と協働で勤務環境改善が推進されることを期待する」というエールが、3年間取り組むメンバーの覚悟と勇気に繋がっているように思います。業務の見直しによる時間外削減や有給休暇取得率の向上、多様な勤務形態の導入など、それぞれの施設で大きな成果を上げておられます。また、新人看護師のサポート体制や育児休暇・短時間勤務者へのアプローチ法、お互い様の職場風土の改革など定着支援に向けた取組みも進められました。それらを就職ガイダンスやホームページで大きくPRし、看護職員確保につなげておられます。ワークショップの発表で「3年間の日々はつらかったが、すごく楽しかった」という声がとても印象的でした。

2019年4月に働き方改革制度がスタートしました。高齢化が進み生産年齢人口が減少する中、生産性を高め、生き生きと働き続けられる職場づくりが求められております。人材確保と人材育成、働きやすい職場環境づくりは皆で取り組む課題だと思えます。

富山県看護協会の「看護職のWLB推進ワークショップ事業」は平成30年度で終了となります。これまでの28医療施設の取組みを報告書として作成いたしました。会員の皆様の働き方改革の参考にしていただければ幸いです。

そして、富山県看護協会では、令和元年度から富山県医療勤務改善支援センター事業として社会保険労務士会と連携をとり、中小・民間病院を対象とした新たな訪問型のWLB推進事業を行うこととしております。

今後も、看護の専門職として、生活者として、地域社会の一員として、社会のニーズに対応していくために、「やりがいを持って、生き生きと働き続けられる職場づくりーワーク・ライフ・バランスの実現」に取り組んでいきましょう。

おわりに、本事業にご支援いただきました講師の竹中君夫先生、推進委員の皆様、関係者の皆様に心よりお礼申し上げます。



目次
contents

- ▶ 医療勤務環境改善支援センター事業（病院サポート事業）…………… 1
看護職のWLB推進事業について
- ▶ 講演資料…………… 2
「ナースの働き方対策として大きな成果を期待できる8つのテーマ」
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
竹中 君夫 先生
- ▶ 平成23年～令和元年の取り組み施設…………… 5
- ▶ 看護職のWLB推進事業参加施設一覧 ……………62



色のついたアイコンは、取り組んでいる事がらを表しています。
本文に掲載されていなくても取り組んでいる場合は色をつけています。



体制	支援	勤務	短時間	削減	夜軽	有休	両立	休暇	ケア	キャリア	定着	改善	メンタル	中負担	その他
WLB体制づくり	WLB支援制度の周知	多様な勤務形態の導入	短時間正職員制度の利用促進	超過勤務時間の削減	夜勤負担の軽減	有給休暇の取得促進	子育て・介護との両立	連続休暇・長期間休暇制度の導入	看護ケアの充実	キャリア支援	看護職員の確保定着	労働条件・処遇の改善	労働安全衛生・メンタルヘルス対策	中堅ナースの負担軽減	その他

医療勤務環境改善支援センター事業 (病院サポート事業)

看護職のWLB推進事業について

目的

看護職のWLBの実現に取り組み、看護職の働き続けられる職場づくりを行うことを目的とする。

目標

- (1) 看護職のWLBの実現に取り組む医療施設が増加し、労働環境が改善された病院が県内に広がる。
- (2) 富山県看護協会内にWLB推進施設への支援体制が整備され、労働環境改善への継続的な取り組みが促進される。

主催

公益社団法人富山県看護協会・富山県

実施体制

- (1) 富山県看護協会と日本看護協会が協働して、地域を主体に実施する。
- (2) 推進者及び支援者を決め、WLB普及推進を担う推進委員会を設置し推進体制づくりを行う。
- (3) 推進委員会は、推進者、支援者、研究者、看護教育関係者、行政関係者等で構成する。
- (4) 富山県看護協会の社会経済福祉委員会は、この事業に参加・協力する。
- (5) 富山県医療勤務環境改善支援センターと連携を図り、推進する。

ナースの働き方対策として、大きな成果を期待できる8つのテーマ

～キレイに解決できる場面ばかりではないけれど…～

【講演資料】 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 竹中 君夫 先生



Theme 01

採用・離職防止、夕方の人不足対策として機能する週休3日制（短時間正職員）

- ナースの育児休業制度が定着しました。すると、職場復帰するナースの多くが育児短時間勤務制度を使うようになり、夕方にナースがいなくなる問題が深刻になっています。
- 1日休みを多くするかわりに、出勤した日は短時間ではなくフルタイム、**定時まで働くナースが増えると、看護部の運営は、かなり楽になります。**
- ますます人不足になる？短時間正職員が増えたら給与費も増え過ぎる？といった悩みも聞きます。
- みんなが希望して、短時間正職員ばかりになったらどうするのか…という不安も聞きます。
⇒以上のような着目点から、成功するモデルを探ります。

Theme 02

夜勤不足解消に向けた5段階の勤務ステップ管理

- 全国ほとんどの病院で夜勤スタッフの不足が深刻な問題です。
- 子育て中のナースは夜勤できない。そして、夜勤ブランクが長くなったナースは、子育てが落ち着いた後も、夜勤に復帰するのに相当の時間がかかることがあります。
- 子育てでなくても、さまざまな事情で夜勤ができなくなることがあります。すると、**周囲に気を遣って職場を辞めようとするナース**さえいます。
- 深刻な夜勤不足になると、中堅や若手の数少ない夜勤要員に過酷な状況に置かれます。
⇒**看護部だけですぐに取り組める、お互い様意識を育てるモデル**が必要です。

Theme 03

働き方改革法…夜勤問題を解消する12時間夜勤＋正循環勤務システム

- 働き方改革法がスタートしました。毎日の有給休暇や残業対策がマスメディアで話題です。ただ、ナースのみなさんに大きな影響を与えるテーマは、他にあります。
- 実は「勤務間インターバル」というシステムが働き方改革法で公式に登場しています。対応によって、すごくよくなる看護部もあれば、ポロポロになる看護部も出るはずですよ。
- 「勤務間インターバル」に上手に対応できたら、近年、全国の看護部を悩ませてきた夜勤者不足問題を決定的に解決できる可能性が高まります。
⇒12時間夜勤＋正循環勤務システムは、働き方改革法対策の成功モデルとなりそうです。



Theme 04

育児中の日勤者をチームリーダー級以上にステップアップさせる評価・育成のポイント

- 育児中のナースは、日勤だったり短時間だったりするので、なかなか[チームリーダー＝主力]に育ってくれなくて困るという話を耳にします。
- でも、**育児中のナースだって『成長してチームリーダーになりたい！頑張りたい！』**のです。
- 頑張った人を評価・育成できるシステムがあると、チームリーダー級以上に育つナースは確実に増えます。
- 看護部だけで取り組める方法があります。そして、この対応も夜勤対策につながります。
⇒**頑張る人が得をする、育成ラダー応用のアイデア**はオススメです。

Theme 05

師長・主任参加型賞与加算システム

- 勤務形態はさまざま…権利主張する人も増えて、現場の中間管理職の仕事はすごく難しくなりました。
- 師長や主任の意見を採り入れることができたら、職場の雰囲気は高い確率でよくなります。
- 割とすぐに採用できて、評価の偏りも調整できる方法**があります。それが師長・主任参加型賞与加算システムです。**人事評価制度の導入部にも使える位、簡単過ぎる取組**です。
⇒実際に成功モデルを目にされると、簡単に成功確率が高いことに気づかれると思います。

Theme 06

働き方を報酬に反映するシステム

- 夜勤をする人としらない人、土日出勤する人としらない人、全く同じ報酬でよいのか…という疑問は、現場の皆さんでしたら誰でも感じたことがあると思います。
- 夜勤をしないことや土日出勤しないことも大切な報酬**と考えてみてはどうでしょうか。お金で報酬を受け取る人がいる一方で、働き方で報酬を受け取る人がいてもよいかもしれません。
- お金に関する制度は、頑張ろうというモチベーションにもつながります。
- 法律で夜勤免除が認められてるのに報酬で差をつけるなんて…という声もありますけど…
【**要注意**】**特効薬ではありません**。必ず②のテーマとセットで考えていただくようにお願いします。

Theme 07

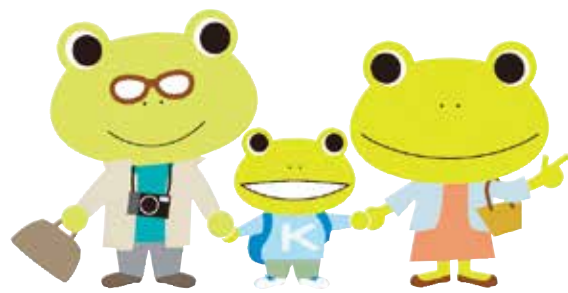
有期雇用契約者・定年延長者が主力としてイキイキと活躍するシステム

- 働き方改革法で「同じ仕事をしているのに、報酬の差をつけることは許されない」という指針が明らかになりました**。「契約職員は昇給も賞与も低額」みたいなやり方は正されることになります。
- ただ、1年契約でも定年延長でも普通に処遇することで、みんながやりがいをもって頑張る環境を実現している看護部も全国にはたくさんあります。
- そんなことをしたら給与費が増えて大変なのは…という声も聞こえてきます。
⇒**有期雇用契約や定年延長者の処遇を経営戦略として活用する成功モデル**は存在します。

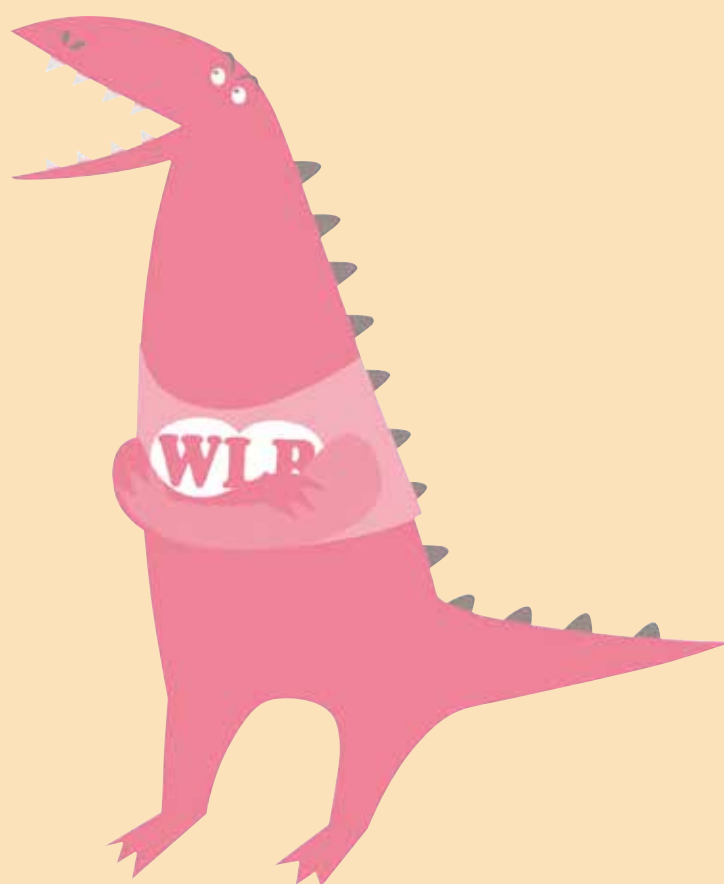
Theme 08

訴える人・訴えられる人…みんなを守る段階別ハラスメント対策

- 実際には、ハラスメントを訴え出た時点で被害者は相当に追い込まれているので、**ハラスメント訴え後の対策**だけだと、被害者に深刻な後遺症が残るかもしれないとする指摘があります。
- ハラスメント加害者として訴えられた方の人権に関する指摘もあります。例えば、職場で訴えられるのは中間管理職…パワハラが多いのですが、その線引きは微妙です。
⇒ハラスメント問題…キレイごとでは済まない対策です。



富山県看護協会における 看護職のWLB推進事業 の取り組み



富山県看護協会における看護職のワーク・ライフ・バランス

医療法人社団藤聖会

八尾総合病院



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キ ャ リ ア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B
Work
Life
Balance

WLB取り組んだ動機

- ▶ 新卒者、既卒者ともに応募が少なく、定着もよくなく、恒常的に看護職の不足の状態であった。
- ▶ 職場環境を改善し、看護職の定着を図り、看護職がいきいきと働き続けられる職場を作りたいと思った。



行動する上で心がけたこと

- ▶ 組織全体の基盤整備が必要と考え、部署横断的な基盤作りとしてWLB推進チームをつくったこと。また看護職員の声を聞きたいと考え、現状分析として看護職員の意識調査を具体的に調査したこと。(就職した理由・勤務継続したい理由・離職を考えた理由・離職をとどまった理由・やりたい看護・目指す看護は何か・教育研修に満足しているか、病院の強み弱みは何か等)。またインデックス調査等も含め課題を明確化したこと。



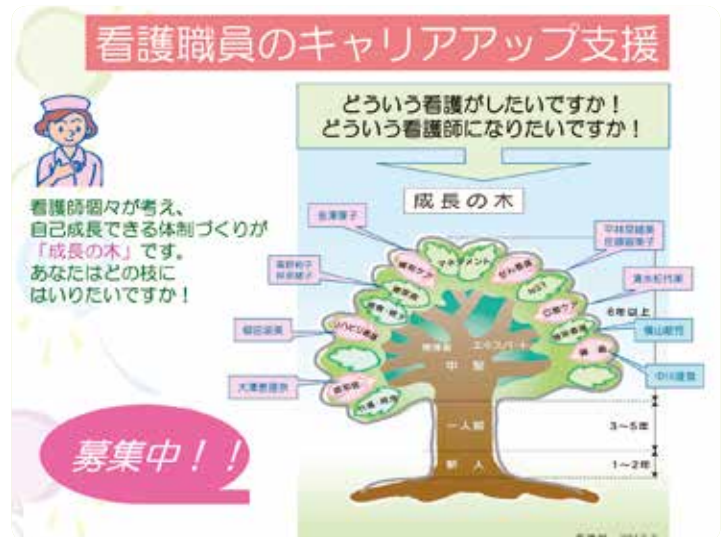
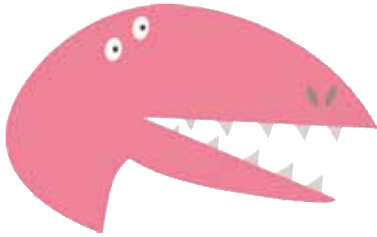
取り組んでよかったこと

- ▶ ミッション・ビジョンをたて、課題を明確化しアクションプランを立て1年目・2年目・3年目と状況に応じて見直しをかけ、マネジメントサイクルを回したこと。またアクションプランを立案するにあたり、KJ法、SWOT分析、フィッシュボーン分析を学び課題の抽出や重要度、緊急度を評価し優先順位を決めたプランを策定できた。またその課題ひとつずつに対し、「何をどうしたいのか」を具体的に考え、まとめたことがよかった。



📖 やってみて気づいたこと

▶ やりたい看護を深める目的で「成長の木」というクラブ活動を開始したことは、職場環境、労働環境の改善にもつなげることになった。また看護部が企画した研修はすべて時間内とし、新人を含めた教育体制が充実したことは、看護師の離職率低下につなげることができた。



当院が実施した看護職員キャリアアップ支援「成長の木」

病院長からのコメント

恒常的な看護職員の不足の中、看護職員自らがいきいきと働き続けられる職場作りを目指して、ワーク・ライフ・バランス推進事業に取り組み、看護職員の定着化が図られ、経営の改善にもつながった。

他職種からのコメント

看護部で取り組んだ超過勤務時間の削減や有給休暇取得促進に習って、リハビリ科も労働環境の改善に少し取り組んだ。超過勤務時間の削減については、共同業務の役割分担・スムーズ化の検討につながった。

事務長からのコメント

平成23年度よりワーク・ライフ・バランス推進ワークショップに参加し、仕事と生活を両立し、いきいきと安心して働き続けられる職場作りを目指して3年間取り組んだ。この取り組みが当院の職場づくり、人づくりの推進に大きな役割を果たした。

看護部長からのコメント

早くからのWLB事業を参加したことは、職員の意識が高まり理解と協力が得られ、中間管理者が職場環境、労働環境について常に検討する機会となった。また若い世代から仕事と家庭が両立しやすい環境を提供することで一生働き続けられる看護部を今後も目指して生きたい。

取り組まれる施設への アドバイス



- 「現状を可視化することで中間管理職の問題意識につながるができる。成果をあげるためのプロセスが重要であり、また問題解決法、目標管理にもつなげることができる。WLB事業の参加で人材の定着、人材の育成そして組織力アップにつなげることができた。

社会福祉法人恩賜財団済生会

富山県済生会高岡病院



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キャリア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B

ork
ife
alance

WLB取り組んだ動機

- ▶ 職員の不満として、定時で業務を終えることができないことがあり、看護業務の改善を図る必要があった。
- ▶ 育児の法定時間外労働の制度や介護のための勤務短縮等の制度の認知度が低く、利用実績がなかった。
- ▶ 「現在の働き方に満足していない」や「定時で終わることができない」と感じている職員が半数以上で、労働環境を見直す必要があった。


 行動する上で心がけたこと

- ▶ 院長・事務部長に看護部長・人事担当者がWLB推進に向けてのアクションプランを説明し、了解を得た。
- ▶ WLB推進委員には、職種、性別、年代のバランスを考え人選した。
- ▶ 委員会議事録を責任者会議で報告することで、全職員への連絡ができるシステムとした。


 取り組んでよかったこと

- ▶ 院内にWLBの考え方が広がり、これまで行われていなかった職員満足度調査を実施できた。
- ▶ 夜勤専従勤務や二交代制勤務など、勤務体制の多様化の導入を、看護職員の意見を吸い上げたうえで実施できた。
- ▶ 「済生会ナースバンク」の新設や看護補助者の増員により、看護職員の確保定着・労働環境の改善につなげることができた。



ランチタイムを利用したワールドカフェ

📖 やってみて気づいたこと

- ▶ WLB の考え方を学べたことは、貴重な体験だった。
- ▶ インデックス調査から、現状分析・アクションプラン立案・実践・評価という一連の体験は、組織にとって財産となった。

病院長からのコメント

「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けて、政府主導で「働き方改革」が進められています。病院としても、全職種でこれを徹底し、仕事の効率性向上・病気や退職の回避・キャリアアップ・多様な人材確保・少子化の緩和・地域生活の活性化に繋がりたいと思います。

他職種からのコメント

WLB の取組みで、ワールドカフェを開催し多職種間で意見交換を行ったことで、プライベートと仕事の両立を行い、互いに協力していきいきと働ける職場づくりを目指したいと考えることができた。

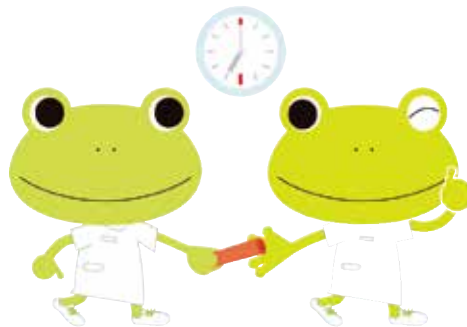
事務長からのコメント

多職種で構成する WLB 推進委員会を中心に、研修会・各種アンケート等の結果に基づき、業務内容や職場環境の改善に引き続き取り組んでいきたい。

職員一人ひとりが、元気で生き生きと働き続けられる職場を推進していきたい。

看護部長からのコメント

職員一人ひとりが、「救療済生」の精神に誇りをもって、元気に明るく生き生きと働き続けられる職場作りを目的とする、WLB 推進委員会の当初からの活動を継続しています。平成30年度はテーマを『「一定日数の年次有給休暇の確実な取得」に向けて』として、初めてのワールドカフェを開催しました。



取り組まれる施設への アドバイス

- 職員全員を対象とした調査を行い、見える化することで、課題が明確になり、皆が納得したうえで進むべき方向に進むことができるようになると思います。
- 多忙な中、WLB に取り組むことには勇気が必要ですが、自組織の力と数年後の成果を信じて、一歩を踏み出してみましょう。

Be
Happy!

独立行政法人地域医療機能推進機構

JCHO高岡ふしき病院



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キャリア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B
Work
Life
Balance

WLB取り組んだ動機

- ▶平成26年度より組織改編（独立行政法人地域医療機能推進機構）されるため、将来の展望に対する不安が75%と高い。
- ▶月平均超過勤務時間は、3.5時間で、32.8%が5時間以上の残業をしており、看護ケアに十分時間が取れないことへの不満（65%）も大きい。
- ▶ケアに費やす時間を確保し、患者及び看護師の満足度を高めるためには、組織横断的な業務改善が必要であると考えた。
- ▶仕事と生活を両立し、やりがいを持って働き続けられる職場環境づくりを目指していきたい。



行動する上で心がけたこと

- ▶ WLB 推進を成功させるには、管理者の理解と他職種の協力が必要であり、WLB 推進委員会を立ち上げ、組織的に取り組んだ。
- ▶ 他部門・他職種と共に現状の課題を可視化しながら、具体的な取り組み内容を検討し、協力体制を強化した。
- ▶ 管理者会議・基幹職員会議・看護研修会などで、WLB の基本的な考え方やアクションプランについて説明し、WLB の実現が職員の働く意欲と経済効果に繋がることを全職員に周知した。



取り組んでよかったこと

- ▶ 看護業務に専念できる職場環境づくりとして、「申し送りの短縮・標準化に向けたルール作り」、「重複記載を無くすための看護記録の見直し」などの業務改善ができた。
- ▶ 他部門と連携し、業務委譲することにより「放射線部門・リハビリ部門による患者搬送」、「栄

JCHO 高岡ふしき病院
病児保育室「おひさま」
働く親と子の強い見方（高岡市委託事業）

発熱や感染症等で保育園に預けられない時は、病児保育に預けて働けます！
子どもの様子を見ながら保育士や看護師が小児科医と連携してくれるので安心です。

病児保育室「おひさま」は、働く親と子の強い見方！

養管理室による箸・スプーンの食膳備付けによる後片付けの簡略化」、「医事課による予約入院患者の案内・入院説明の実施」など協働していくことができた。

- ▶有給休暇取得について、スタッフから具体的な提案があり、それを実現することでスタッフの満足感が得られた。
- ▶子育て支援として「病児保育室おひさま」が開設された。
- ▶全職員に WLB が浸透し、WLB 支援策が整備された。

やってみて気づいたこと

- ▶業務改善プロジェクトチームを編成したことで、スタッフの実践力・発想力が活かされた改善策が検討され、動機づけや導入が円滑にできた。
- ▶業務改善の取り組みを行なうことで「改善」することは、「楽しい」と実感できた。
- ▶WLB 支援制度を様々な職種が、部門の状況に合わせて弾力的に活用していることが理解できた。
- ▶他部門と話し合いコミュニケーションを深めていくことで、お互いの業務内容を理解し合え、問題点が可視化でき、連携も良好となり、信頼関係を築くことができた。

病院長からのコメント

産休や育休を初めとして、心おきなく必要に応じて休暇が取れる職場、働きやすい職場を目指しています。

平成27年1月からは、病児保育室「おひさま」もスタートさせました。

常勤・非常勤の区別なく、全ての職種が共に笑顔で働ける職場を目指します。

事務長からのコメント

働き方改革を推進するにあたり、WLB を避けて構築はできません。

看護部だけではなく病院全体での協力や支援を要すると思えます。

他職種からのコメント

看護師と調理員との交流が増え、食事の配膳・下膳時など連携を図りやすくなり、作業の効率化に繋がっているように感じます。

看護師の業務負担軽減だけでなく、患者サービスの向上に繋がると考え、栄養管理室職員のモチベーションアップにも繋がっています。

看護部長からのコメント

看護師として長く活躍し続けるためには、「働きやすい」環境に加え、「働きがい」のある職場であることが重要です。

病児保育室の開設は、働く職員にとって安心して子育てができる環境の確保、キャリアアップや労働力の確保の観点からも重要な子育て支援であると考えます。

WLB を実現していくことは、多様な価値観や生き方、ライフスタイルを受入れることであり、これによってお互いに協力し合える組織風土へと変えていかなければなりません。

今後は、業務の効率化と合わせて、多様な勤務形態の導入により、ライフイベントに応じた働き方が選択できるよう、マンパワーの確保、離職率の低下を目指し、職員がやりがいをもって働き続けられるよう取り組んでいきたいと思えます。

取り組まれる施設への

アドバイス

Be
Happy!

WLB の正しい理解・周知・活用が必要

- 「働きがい」や「働きやすさ」の確保は、そこに働く側の参加がなければ難しい
- 職員一人一人がやるべきこと、仲間と共にできることを明確にする
- キャリアアップ、スキルアップするために制度を利用していく
- 制度利用者（育児時間等）もフルタイム勤務者も「お互いさま」の精神で WIN-WIN の関係を築く

独立行政法人国立病院機構

北陸病院



体制	支援	勤務	短時間	削減	夜軽	有休	両立
休暇	ケア	キャリア	定着	改善	メンタル	中負担	その他

W
L
B

ork
ife
alance

WLB取り組んだ動機

- ▶ベテラン職員の意見が大勢を占め、若者世代の新しい意見が取り入れられない風土があった。若者世代の意見を取り入れ「お互いさま」の風土を作りたい。
- ▶看護の専門性を追求し、看護部の目標達成のため、自己啓発に柔軟な考えを持ち、キャリア開発に向けた支援を組織として行う必要があった。
- ▶職員全員が平等に休暇を取得し、各年代の働き方の多様性を認め合い、将来に希望の持てる職場風土を醸成する必要があった。



行動する上で心がけたこと

- ▶他職種を交えたワークライフバランス・プロジェクトチームを立ち上げ、それぞれのライフステージに合った休暇制度について職員が十分理解して利用促進できるよう冊子を利用して説明会を実施。
- ▶職員個々のライフステージに合わせたキャリア開発支援を心掛け、組織の活性化を目指した。全職員のキャリア開発に関する意向調査を実施。認定・専門看護師の育成支援を病院と検討した。
- ▶アットホームな組織風土を醸成することで「お互い様風土」を作り上げる。バースデー休暇の取得を提案。自己啓発のための休暇取得促進。

取り組んでよかったこと

- ▶ワークライフバランスについて、就業規則や子育てハンドブックを利用して説明会を実施することで理解が深まったとともに、妊娠時、産休・育休復帰時のマザー・ファーザー面談や、育児時間・介護休暇の取得など子育て支援・介護支援も含めた制度利用が定着してきた。
- ▶ライフステージに合わせたキャリア開発を病院組織として支援することで、看護の質の向上につなげることができた。また、教育制度もキャリアラダー制度へと変更し、業績面談も利用して個々のキャリアニーズを把握することにより、キャリア開発への支援がしやすくなった。



📖 やってみて気づいたこと

- ▶ 制度の理解と利用促進のために、管理者が知識を深め、有効活用に向けての業務調整等をする中で管理能力の向上が見られた。
- ▶ 病院としての目標達成に必要な人材育成のために、職員ひとり一人の目指す目標とリンクさせながら支援の継続と活躍の場の提供を行っていく必要がある。
- ▶ 組織を超えて話し合いをすることで、職種間の連携が強化され、困った時の支援体制が構築された。

👤 看護部長からのコメント

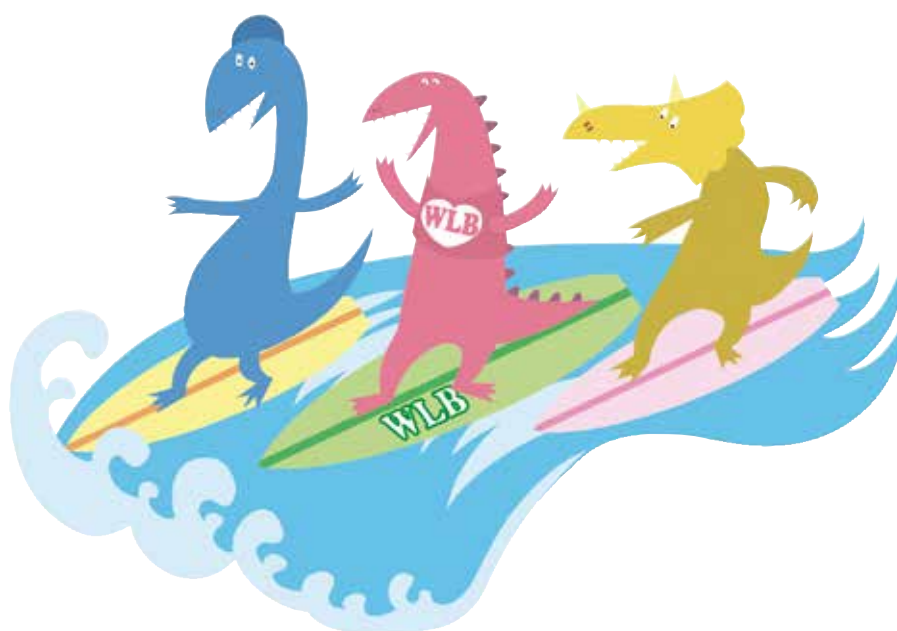
ワーク・ライフ・バランス推進事業に参加させていただいたのは随分前であるが、各職種の職員が生き生きと楽しく、また安心して長く働ける職場環境の提供は、看護の人材維持・確保と看護の質担保のためにも重要であり、今後も職員とともに様々な取り組みを進めていきたいと考えています。



休みを合わせて同僚の結婚式にも参加できました



研修の合間にテラスでお弁当



朝日町

あさひ総合病院



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キャリア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B
Work
Life
Balance

WLB取り組んだ動機

- ▶ 人員不足、時間外勤務時間が多く、帰りにくい風土がある事や、年次休暇の取得について不公平感があり、スタッフの疲弊感が強かった。そこで他施設と比較して、自施設の現状の明確化と課題を抽出し改善策に取り組みたいと思った。
- ▶ 改善策に取り組み、WLBを推進し働きやすい職場風土をつくりたいと考えた。
- ▶ 教育支援体制、WLB支援制度の周知に努めたいと思った。



研修会の様子



行動する上で心がけたこと

- ▶ WLB推進事業推進体制づくりの組織を強化するために、プロジェクトチームの上に看護師長会をおき、また一人ひとりが自分事として意識付けを持てるようスタッフ全員で取り組むチーム編成を行った。
- ▶ 事務部よりプロジェクトチームのメンバーに入ってもらい、協力・賛同を得るようにした。
- ▶ 3つのアクションプランをたて、3つのグループを編成した。そのグループで話し合った意見をプロジェクトチーム会で検討し、現場のスタッフの意見を尊重するようにした。



取り組んでよかったこと

- ▶ 自施設の強み、弱みを分析することで課題が明確になった。
- ▶ 時間外勤務時間の実態調査を行い可視化することで、業務改善を行うことができた。また他職種への業務移譲をすることができた。

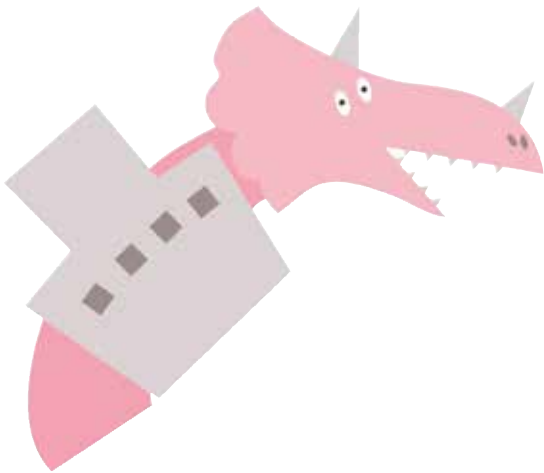


「帰ろうデー」時間管理の啓発

- ▶ 時間外勤務時間の申請方法について見直しができ、規範が守れるようになった。
- ▶ 有給休暇取得率の向上と、長期休暇取得の推進の取り組みで長期休暇の取得が定着した。

やってみて気づいたこと

- ▶ 職場環境の改善とともに看護のやりがい感を醸成する関わりを実践していく必要がある。
- ▶ スタッフの意見を十分に聞くこと、分析結果は可視化すること、結果をフィードバックすることで取り組み意識を継続できる。
- ▶ スタッフとコミュニケーションを取ることでよい人間関係をきづくことができ、「お互いさま精神」で協力しあうことの大切さを再認識できた。
- ▶ 時間管理の意識が向上し、業務改善の実施ができた。



病院長からのコメント

当院では、看護職を始めとして全職員に「働きやすさ」と「働き甲斐」の両立を目標にWLBを推進していきます。

家庭でも職場でも笑顔を絶やさないように！

事務長からのコメント

働き方改革が行われている中、これまで当院では院内保育所、町では病児病後児保育を開設している。

今後も看護部を含め病院全体でWLBを推進できるよう人材の確保と環境づくりに努めたい。

他職種からのコメント

リハビリテーションセンターではWLBの意識が薄かった。今後看護部と連携して取り組んでいきたい。

看護部長からのコメント

WLB事業に取り組んだことで、働く環境について考え、働きやすい職場環境を整えたいという強い思いで職員とともに行動することができました。

健康で安心して働ける職場づくりのためにコミュニケーションを大切にし、風通しの良い職場にしていきたいと思います。

取り組まれる施設への

アドバイス

●看護部だけではなく、病院全体で取り組む方が効果もあがり、コミュニケーションが増えるので良いと思います。

●取り組む目的を全スタッフに周知し、職員全員で取り組んでいるという意識付けが重要だと思います。

Be
Happy!

上市町

かみいち総合病院



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キャリア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B

ork
ife
alance

WLB取り組んだ動機

▶ 慢性的な人員不足、夜勤回数が多い、連続の有給休暇が取りにくい、プライベートと仕事の両立が上手くできないなどの理由から、やりがいを持って仕事できていないのではないかと感じていた。そこで、WLBに取り込むことで、職員一人ひとりが「お互いさま」の精神を持って、プライベートと仕事の両立を図り、生き生きと働き続けられる職場づくりができると思ったため。



令和元年度 新規採用看護師



行動する上で心がけたこと

- ▶ WLB 推進の理解と必要性を知ってもらうために、看護職員向けの研修会を開催。
- ▶ 制度の見える化を図り、キャリア支援、多様な勤務形態の導入や休暇の取得しやすい環境づくりを心掛けた。
- ▶ 看護部業務改善委員会が中心となり、進めてきた。



令和元年度 新規採用者研修風景



取り組んでよかったこと

- ▶ 制度の活用が広がった。(短時間正職員制度・部分休業制度の活用、看護・介護休暇、連続休暇5日以上、バースディ休暇等の取得率増加)
- ▶ キャリア支援(認定看護師11名・認定看護管理者2名が誕生。その他資格制度の推進)につながった。
- ▶ 多様な勤務形態導入(正循環の交代周期、夜勤専従等)で、子育てと仕事の両立を行うことができるようになった。



平成30年度 ラダー I 取得者

- ▶ 外来では、病棟との兼務体制や担当診療科を固定しないマルチタスク制を導入したことで休暇取得につながった。
- ▶ 研修会・委員会が、ほぼ時間内に行われるようになってきた。

📖 やってみて気づいたこと

- ▶ 休暇取得の声掛けを行い、連続休暇5日以上やバースディ休暇が取りやすくなり、「お互いさま」の精神が生まれてきていると感じている。
- ▶ 新人教育が充実してきて、新人離職率が、0パーセントを継続している。(12年間)
- ▶ 勤務表作成時に個人の希望が通りやすいという意見が出ている。
- ▶ 町の行事や病院行事に、家族ぐるみの参加者が増えてきている。



かみいち音頭流し（新人参加）R1. 8. 13



👤 病院長からのコメント

WLB の導入により、看護職における心の病の罹患率が激減しているように思います。
病院として、WLB を推進していきたいと
思います。

👤 事務長からのコメント

看護部の WLB の推進については、事務局との連携（情報の共有、相談等）が必要であり労働環境の向上のためにも継続して協力を
していきたい。また、働き方改革の一環として他職種での推進も想定されることから、
成功例、注意点等の情報を共有してほしい。

👤 他職種からのコメント

リハビリ科では、夜勤はないが、早出・遅出や土日の出勤も多い。人員増が難しい中、健康で働き続けるために、看護部の WLB の取り組みを参考に、諸課題を解決していきたい。

👤 看護部長からのコメント

WLB 推進事業に参加したことで、業務改善委員会を中心に業務改善を行いました。それが労働条件の整備にもつながりました。また、他職種にも広がり、病院全体で WLB の意識が高まっています。

今後も WLB に取り組み、「お互いさま」の精神を継続し、さらに働きやすい職場づくりを目指していきたいと思っています。「職員みんなで支えあう、育児と仕事の両立！」を行動目標としています。

📖 取り組まれる施設への アドバイス

- 病院全体で、WLB に取り組むには、職員全体に周知すること、可視化することが重要。
- 当院は、WLB 推進メンバーを看護部業務改善委員会に委託した。（各部署に現場の声を反映させるメンバーがいる事が必要）

Be
Happy!

富山県

富山県立中央病院



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キャリア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B

ork
ife
alance

WLB取り組んだ動機

- ▶ 「看護職としての働き方の意識の多様化」が認められるようになり、それらを支援する働きやすい環境、質向上の支援が提供され、働き方の選択の機会が与えられる環境が整えられてきております。当院においても、院内保育所や育児短時間勤務制度、能力開発のための研修やサポートは充実しているが、全職員を対象としたインデックス調査の結果、「看護ケアに費やす時間が取れる」「気兼ねなく帰ることができる」の項目が低く、特に40代の看護職員が他の年代に比べ、生活も働き方も満足していないことがわかりました。そこでイキイキ働き続けられ、仕事と生活を両立しやすい職場環境改善を目的に WLB に取り組むこととしました。



行動する上で心がけたこと

- ▶ 病院全体の取り組みとして、ワーキングメンバーは看護部以外の経営管理課、衛生委員が参加し、多方面からの意見を検討した。また職員数が多いことから情報の周知徹底が難しく、個人の意見は汲み取りにくい現状があり、当院のような大規模な場合、トップダウンでは、「やらされ感」が強く、自分たちの問題として取り組むことが難しい。そこで部署のスタッフの意見をまとめる代表（WLB 推進協力員）を選出し、2段階の推進体制を構築した。その中から職員の思いを吸い上げることで、自分自身の問題とし取り組み、組織がサポートする体制であることを意識づけられるような取り組みを心がけた。



取り組んでよかったこと

- ▶ WLB 関連情報誌（育児・介護支援制度の紹介）の発行や勤続20年・30年休暇など、特定の年齢層に偏った支援ではなく、全スタッフを対象としたことで不公平感を最小限にすることができた。
- ▶ WLB 推進協力員が中心となった取り組み（業



WLB研修会

務改善やリフレッシュ休暇の取得等）の結果、おたがいさまの風土を醸成することができた。

- ▶ 育児短時間勤務の変則勤務（半日・半日・深夜・準夜）や深夜前の時間休暇を促進したことで、日本看護協会が提案する、夜勤・交代制勤務の「勤務編成の基準」である勤務間隔11時間あける勤務を、選択する職員が少しずつではあるが増えた。

📖 やってみて気づいたこと

- ▶ 平成24年から3年間 WLB に取り組んだあとも、看護部のワーキンググループとして活動を継続することができた。年1回のワーク・ライフ・バランス取り組み発表会では、自分に最も必要なものを「やりがいのある仕事」と回答しているスタッフが多かった。
- ▶ 実践結果は病院の勤務環境改善委員会において報告し、病院職員に知ってもらうことができた。



病院全景



📌 取り組まれる施設への アドバイス



「看護部が変われば病院が変わる。他の職員のお手本（見本）である。そのためにもしっかりと取り組んでほしい。」という院長・事務局長の応援のもと、実践してきました。組織を変えるには時間がかかりますが、慌てず少しずつ風土を変え維持することが大切です。そのためには、焦らずスタッフひとりひとりの意見を大切にし、組織としてサポートしている姿勢を職員に感じてもらうことが満足につながると思います。

👤 病院長からのコメント

様々なライフステージに合った、多様な働き方が可能となるように病院として取り組んでいます。

👤 事務長からのコメント

職員のみなさんが仕事だけでなく家庭や地域活動、趣味や自己啓発の時間を大切にし、やりがいや充実感を感じながらいきいきと働くことができるよう、事務局としてもサポートしていきたいと思えます。

👤 他職種からのコメント

検査科において、勤務環境改善の取り組みとして休暇取得の推進を行ってきた。その際参考にさせていただいたのが、看護部で取り組んでいらっしゃる多彩な WLB の取り組みです。その一部を平行展開させていただき、当直前半日休暇取得、金・土曜日当直者・日直者リフレッシュ休暇、呼び出し対応者の半日休暇取得を目標に掲げ、わずかではあるが取得促進が図られました。

👤 看護部長からのコメント

平成24年から富山県看護協会における「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ」への参加を契機に取り組みを始めました。看護職員が「やりがい」を感じながら元気で幸せに働き続けられることを願い、今年度も看護部重点目標の一つに「WLB の実践」を挙げて、ワーキングメンバーを中心に取り組んでいます。

公立学校共済組合

北陸中央病院



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キャリア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B
Work
Life
Balance

WLB取り組んだ動機

- ▶ ワークライフバランス推進への取り組み前は、子育て中の看護職員への業務負担に重点を置いており、休暇の取得、夜勤回数の問題、時間外の労働、委員会活動、各部署での役割等様々なことに不公平感が生まれていたため、お互いを大切にしよう職場風土づくりへの改善策を見出したいと思った
- ▶ 現場の意見を取り入れることで看護職員の職務満足につなげ、生き生きと働き続けられる環境づくりを目指したいと考えた



行動する上で心がけたこと

- ▶ ワークライフバランス推進への理解と必要性を看護職員に発信し、子育て中の看護職員への業務負担だけに特化することなく、できるだけ現場からの意見を反映すること
- ▶ 一年ごとにインデックス調査とアンケート調査を行うことで、結果や成果については何らかの場をかり、看護職員に伝え少しでも還元していくこと



取り組んでよかったこと

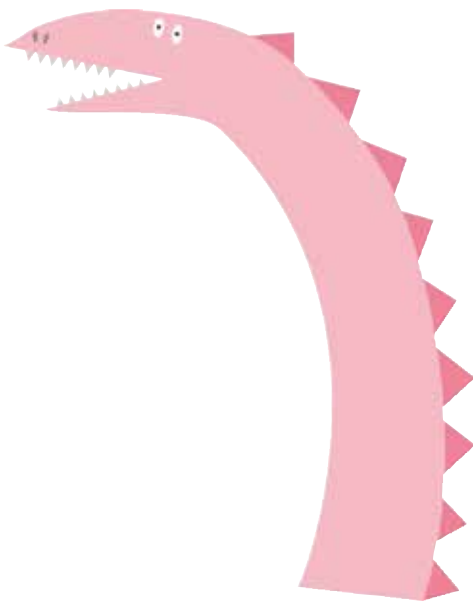
- ▶ 全職員を対象に育児両立支援制度・介護との両立支援制度を中心に説明会を開催したり、院内LANを活用しいつでも就業規則を閲覧できるようにしたりしたこと
- ▶ 実態把握を行うことで多様な勤務形態を導入し、過度の業務時間帯への負担軽減につなげたこと
- ▶ 委員会の開催日が重ならないよう全体を通して



調整を行うことができたことや課題が重なるといふ個人の負担軽減のためにスキルアップチームや委員会のスリム化に取り組めたこと

📖 やってみて気づいたこと

- ▶ 各部署で過度の業務時間帯の業務内容が可視化されたことで、他部署から行うことができる業務への協力の声があがったことは看護部として望ましい結果となった
- ▶ 目標に挙げた結果がすぐに見えてこなくても、看護職員の意見や不満を聞き、コツコツと改善への方向性を伝え示すことが、職務満足につながるということに推進メンバーも気づくことができた



👤 病院長からのコメント

H24年度から、看護部が率先して始めたこのWLB推進事業は、当院のイメージアップに大きく貢献した。すなわち、当院看護部への応募が増えたこと、看護師の離職率が減って定着率が上がったこと、など人材獲得において大きなプラスになったと評価する。

👤 事務長からのコメント

理想とする環境を実現するため、看護部と事務部門の連携は不可欠であり、協力して推進した。実現できた内容は職員にアピールするだけでなく、デザインも含め上手に可視化し、就職・転職先を求める方に興味を持ってもらうためのツールとして役立っている。

👤 看護部長からのコメント

ワークライフバランス推進へ取り組んだことで、全職員が、働き続けるということや育児や介護とどのように向き合っていくかなど考えることができたと思います。就業規則に対する正しい知識を得ることやそれぞれのスタッフがお互いさまといたわり合う組織風土づくりの礎となりました。

📖 取り組まれる施設への アドバイス

- ワークライフバランス推進への取り組みを進めるに当たり、推進メンバーとどのような職場にしたのかビジョンの共有が必要と思います。そのうえで推進メンバーには、現場を巻き込んでいく力、現場の声を反映できる力をもつ人選を行うことが大切です。

Be
Happy!

射水市

射水市民病院



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キャリア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B

ork
ife
alance

WLB取り組んだ動機

- ▶ 当院は平成24年に看護体制を7対1に変更し看護師の増員を試みたが、人員確保が困難であった。そこで看護師の募集と共に人材定着のため、やりがいを持ち働き続けられる職場環境の整備が必要と考え、平成25年度に「WLB 推進ワークショップ」に取り組むこととした。また、これに並行して平成26年度に「看護職員育成モデル病院事業」に取り組むこととし、看護職員のWLB 推進による人材の確保・定着・育成を目指そうと考えた。



行動する上で心がけたこと

- ▶ WLB 推進に取り組む意義・目標を病院全体に周知し、理解を得るようにした。事務部門に協力を得て看護職員全員に説明会を行い、その後、病院全体に周知した。また WLB 推進プロジェクトチームを立ち上げ、活動計画・3年後の目標を設定し、病院全体に周知した。
- ▶ 取り組みの結果は数値化して師長会や看護部会で報告し、個々のスタッフが改善したことを実感できるように工夫した。



取り組んでよかったこと

- ▶ 目標を決め業務改善に取り組み、自分たちの仕事を客観的に評価する機会となった。休暇取得に関しては目に見えて改善したため、看護職員の満足に繋がったと考えている。教育に関しては、特に新人～3年目看護師のラダー申請が増えた。また、推進事業終了後も継続して業務改善に取り組み、新たに看護補助者活用推進委員会を立ち上げ、看護補助者の夜勤導入により看護師と看護補助者の協働による業務改善に取り組んでいる。



📖 やってみて気づいたこと

▶以前までは「忙しい」と言うばかりで、なぜ患者さんへの看護の時間が思うように取れていないのか、何に時間を費やしているのかという理由が漠然としていた。しかし、WLB 推進事業の取り組みが進むにつれ、看護師以外の職種でもできることを看護師が行っていた実態がわかり、看護職員全体が共有できた。また看護職員は人手不足とはいえ院内で最も人数が多いため、協力体制次第では業務改善の余地がまだあることがわかった。



病院長からのコメント

時間外勤務削減、連続休暇・バースデイ休暇・子の看護休暇取得等、家族や自分の時間確保、やりがい向上を目指したクリニカルラダー推進によるキャリア支援という幅広い視点の取り組みに感謝している。アンケートによるモチベーションの評価に期待している。

他職種からのコメント

当院看護科では、管理職員が率先して各部署の職員が働きやすい環境づくりに取り組んでいます。その取り組みにより、休暇の取得率は他部門より高くなっています。また、業務の効率化にも積極的に取り組み、時間外勤務時間が減少するという効果が表れています。

事務長からのコメント

忙しい看護職場において、個人で働き方改革を進めるのは難しく、組織的な取り組みである「看護職のWLB推進事業」の推進は、大変効率的であると考えます。

この事業は、働き方、休み方、キャリア支援を全ての看護職の理解のもと進める事業となっている。

看護部長からのコメント

看護職は早期にWLB推進事業に参加し、多様な背景を持つ職員の働き方や生き方を尊重し、やりがいを持って活躍できる職場環境の整備に取り組んでいます。

これからも地域社会の動きを見据えつつ、職員が連携を持って健康で長く働き続けられるための支援を行っていきたいと考えています。

取り組まれる施設への アドバイス



- 現状分析に時間をかけ、今の自分たち現場の何が問題で、どうしたいと思っているのか（または問題はあるのか）、看護職員全体に説明し共有することが重要だと考えます。
- 目標を大きくしすぎると、取り組み後に改善したことが実感しにくいと思うので、短期目標の設定を実現可能なものにすればよいと思います。

富山県厚生農業協同組合連合会

厚生連高岡病院



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キャリア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B

ork
ife
alance

WLB取り組んだ動機

- ▶ 看護職の40歳以下が65%を占め、結婚・子育て期が多く、生活に不安や不満を抱えながら働いていることが聞かれ、仕事と生活（育児）の両立の問題を抱え、退職する者が多かった
- ▶ 看護部は、看護職が「やりがいを持って働き続けられる環境づくり」を目指し、日本看護協会から推奨されている看護職員の就労環境改善を推進するためのワーク・ライフ・バランス（WLB）活動に参加したことから、WLB 推進委員会を設置し取り組んだ。


 行動する上で心がけたこと

- ▶ 病院組織の経営上層部が、組織として WLB の推進へ協力を得た
- ▶ WLB の推進の周知・浸透を師長会で説明後、部署の職員へ理解を浸透させた
- ▶ 病院の多職種で構成される WLB 推進メンバーが、活動の趣旨を理解し協同参画した


 取り組んでよかったこと

- ▶ 活動メンバーが多職種の構成であり、病院全体で労働者を支える体制が方向付けられた
- ▶ 職場の WLB に対する理解の浸透が、職員同士を思いやり、協同する取り組みのきっかけになった
- ▶ 「頑張るママ・パパの育児支援交流会」の年2回の開催は、多職種の育児期職員と子供の交流の場とし毎回多数が集い、育児支援に対し継続開催を望む声が多くなった



頑張るママ・パパの育児支援交流会



▶看護職員離職率は6.5→6.1%、新人離職率は6.1→2.8%に減少した

📖 やってみて気づいたこと

- ▶インデックス調査や業務量調査などの客観的データを素に、経営上層部に理解・賛同を得られる
- ▶WLB 推進への地道な活動を継続することで、職員に WLB 推進活動の取り組みの意義が浸透していった
- ▶多職種を交えた WLB 推進活動は、看護部のみで働きかける活動よりも取り組みの意識の高まりが改善され、WLB 推進活動以外にも日頃の業務に協働できることが多くなり、少しずつ当院らしい取り組みになってきたと感じている



毎月発行の WLB ニュース

取り組まれる施設への アドバイス

Be
Happy!

- 多職種が協同体制で組み取り組むことは、WLB 活動を継続し行う上で必須です
- 施設の経営上層部として WLB への取り組みは、経営の重要ポイントであることを理解してもらう
- 今後育児以上に、高齢者や認知症の家族を抱えた職員の増加が予想され、時代に応じた働き続けられる環境作りに、職員の声に耳を傾けながら取り組みをする

病院長からのコメント

働き方の考え方が大きく変わりつつあり、すべての職種において WLB に取り組んでいただきたい。病院として出来る限りサポートしていきたいと考えています。

事務長からのコメント

WLB を定着させるため、働き方の改革、職場風土づくり等、日常的な取組を続けていくことが必要だと思います。

他職種からのコメント

看護師の担当の方々を中心となって作られた企画を、他職種の連携プレーで盛り上げる事が出来ました。相互に理解が深まり、充実した時間となりました。今後は、共通の課題があれば、このような交流の場で解決出来れば良いと思います。

看護部長からのコメント

これからは、地域包括ケアシステムの中で地域の住民の一員としても様々な役割を果たしながら、生き生きと生活できるように仕事と生活の調和を図っていくことが必要と考えます。

看護部としては、これからも働き続けることができるよう他職種と協同して労務環境改善に努めていきます。

砺波市

市立砺波総合病院



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キャリア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B
ork
ife
alance

WLB取り組んだ動機

- ▶看護部では2013年よりWLBに取り組んでいます。当初、看護部目標である「安全で信頼される看護の提供」「思いに寄り添う看護の提供」は着々と成果が上がってきた反面、「働く喜びと誇りのもてる職場づくり」については成果が上がらず難渋していました。自施設の労働環境として、残業が多く、定時で仕事を終えることができない、有給休暇や長期休暇が取得できない、制度の認知度が低く活用されていないという実態があり、調査から、現在の生活に満足しているとは思わない、健康状態不良、看護職員を大切にする組織とは思わないなど、労働環境への不満が強いことが明らかになりました。そこで、いきいきと働き続けることができる職場を目指したいと考え、取り組みました。



行動する上で心がけたこと

- ▶取り組みについては、看護部だけではなく、院長、副院長、事務局長などを巻き込み、協力・賛同を得るようにしました。また、WLB推進活動を周知するため、説明会の実施やWLBニュース「ぞうすしんぶん」を発行し、WLB推進の理解と必要性、取り組み状況を発信して、職員の意見を反映し、全員で取り組んでいけるよう心がけました。



取り組んでよかったこと

- ▶看護職のWLBインデックス調査から強みと弱みが数値化され、現状分析したことにより、課題が明確になりました。働きやすい職場づくりを目指し、制度の周知・活用、超過勤務の削減、有給休暇取得促進としてバースデー休暇取得の取り組みなどの成果を上げました。活動を進めていく中で、お互いさま風土が育ってきています。また、やりがいのある職場づくりを目指してキャリア支援として目標管理に取り組んだことで、キャリアビジョンを描くことができるようになり、専門看護師・認定看護師の増加に繋がりました。

📖 やってみて気づいたこと

▶当初は労働環境の改善に取り組んでいましたが、ワーク・ライフ・バランスのビジョン「生き生きと働き続けることができる職場づくり」を目指す中で「働きやすさ」と「やりがい」の両方に対する職員の満足が大切なのだということが分かりました。そのためには、環境要因だけでなく風通しのいい職場風土やそれぞれのキャリアビジョンを描くことができる職場を目指すことが重要だと気づき、活動に取り組ましました。今後も継続して、より良い職場づくりに取り組んでいきたいと思ひます。

👤 看護部長からのコメント

2013年度から看護職のWLBの推進として、「生き生きと働き続けられる職場」づくりを目指し取り組みを進めてきました。当初、批判的に感じていた方々もいましたが、少しずつ大切である事を理解され組織全体で取り組むことができました。根気よく説明し、理解してもらって全員で行動することが大切ですね。



📌 取り組まれる施設への アドバイス

●改善に導くには、スタッフの意見や希望などを取り込み、必ず進捗状況や結果を伝えながら、職員全員で進めていくことが重要であると感じています。そして、結果がすぐにでなくても、取り組む過程を大切にしながら進めていくことで、継続して取り組んでいけると思ひます。

Be Happy!

特定医療法人財団五省会

西能病院



体制	支援	勤務	短時間	削減	夜軽	有休	両立
休暇	ケア	キャリア	定着	改善	メンタル	中負担	その他



WLB取り組んだ動機

マンパワーの不足から

- ▶ 定時に帰ることができない。
- ▶ 患者への直接看護やケアに費やす時間が充分に取れていない。と感じているスタッフが多く、WLBに取り組むことで看護の楽しさややりがいを再確認できれば良いと考えた。



行動する上で心がけたこと

スタッフの協力が得られるようコミュニケーションを充実させた

- ▶ 忙しい業務のなか、アンケートやタイムスタディと時間を割いて協力してもらうので、結果についてすぐにフィードバックし、次のステップにつなげるよう心がけた。



取り組んでよかったこと

いろいろな業務改善に取り組むことができた。

- ▶ 1日の業務の終盤に一度スタッフが集合し、「振り返り時間」を設けることで話しやすい環境作りができた。
- ▶ 「振り返り時間」で仕事の進捗状況を把握しあうだけでなく、自分たちの看護を見直し、他のスタッフの看護の成功や失敗を共有する事、自分たちの行動や業務の流れを改善していきたいという気持ちが表出できるようになった。



📖 やってみて気づいたこと

- ▶ 自分たちの働く環境を改めて見直すことができました。
- ▶ スタッフの考えや働き方の特徴が見えてきた。
- ▶ 自分たちは実は恵まれた環境で働いているということ、認識できた。



👤 病院長からのコメント

WLB での取り組みの成果が継続できるよう、病院としても応援、推進していきます。

👤 事務長からのコメント

日々の多忙な業務に流され、コミュニケーション不足となりがちな医療現場において、「振り返りの時間」確保の取り組みは、単純だが確実に成果をもたらしている活動と評価している。一度立ち止まって自分を見直すことの効果を他部門にも波及させたいと考える。

👤 他職種からのコメント

「いかに自分達が心地よく仕事ができるか、気兼ねなく余暇を楽しめるか」を目指していく中でどんどんコミュニケーションをとる時間が増え、風通しの良い職場環境になっていく様子を目の当たりにし、大変羨ましく思った。自部門でも取り組みたいと強く思う。

👤 看護部長からのコメント

日々多忙な業務の中「1人ひとりが生き生きと働き続けられる職場環境を目指す」という目標を掲げながら実施した取り組みでした。自分たちの現状を振り返り良いことは残し、改善すべきことはアイデアを出しながら取り組んだ1つが「毎日の振り返りの時間」です。シンプルではありますが、今も確実に成果をもたらしていると確信しています。

取り組まれる施設への アドバイス

- 大きな改革を目指すのではなく、まず自分たちの現状を知り、良いところを理解したうえでさらに良い環境をとるという気持ちが必要だと思います。



医療法人社団秋桜

丸川病院



体制	支援	勤務	短時間	削減	夜軽	有休	両立
休暇	ケア	キャリア	定着	改善	メンタル	中負担	その他

W
L
B

ork
ife
alance

WLB取り組んだ動機

- ▶ 平均在院日数の短縮化、入退院の増加に伴い、看護業務の負担等による看護職の人材確保に苦慮している
- ▶ チーム力の向上、働き甲斐のある職場に向けて、職員同士が話し合う機会を十分に持てるようにしたい
- ▶ 淘汰されない強い病院組織をつくること、患者も職員からも選んで来てもらえる病院でありたいとの思いから



行動する上で心がけたこと

- ▶ 職員からのヒアリングを密に行い、看護業務負担の軽減・働きやすい職場づくりを目指し、組織が取り組んでいることを職員に周知できるようにした。
- ▶ 育成体系の構築に向け、人材育成に力を注ぐことができるよう制度の整備を働きかけた
- ▶ 職場の環境・条件などの制度が職員に認知度が高まるよう、周知の徹底に努めた



取り組んでよかったこと

- ▶ 未だ不十分ではあるものの、以前に比べ確実に看護師の入職者が増加した
- ▶ 看護部が抱える課題、業務負担が抽出され、設備投資、超過勤務時間の削減、労働条件の見直しなどが実行された。
- ▶ 研修参加費の補助や定期的な勉強会の実施により、看護の質の向上に繋げることが出来た
- ▶ 育児休暇取得、短時間正職員制度の利用率が高くなった（離職率の減少、子育てとの両立がしやすい環境になってきたことが裏付けられる）



📖 やってみて気づいたこと

- ▶現場の声に耳を傾け、現在抱える問題点を抽出し把握することが重要である。
- ▶組織が問題点の解決の為に、整備している進捗状況を、部署にしっかり伝えていたことは、現場の不満の解消に繋がったと考える

👤 病院長からのコメント

WLB 事業参加を機に、看護部の抱える問題や業務負担を、病院組織として捉え、迅速に対応することが出来た。なぜ、看護師不足なのか、なぜ業務負担が増大しているのかを抜本的に見直すことが可能となり、一つ一つ解決へと繋がっている。今後も、職員のヒアリングを行い、働きやすい職場づくりに取り組んでいきたい。

👤 事務長からのコメント

職場の環境や条件などの制度が周知されるよう働きかけていく必要性を痛感した。また、制度を周知してもらおう中で、職員の細かな困り事まで、聴取することが出来た。そこで、もっと働きやすい制度を取り入れることとなり、結果的に離職率の減少に繋がった。

👤 看護部長からのコメント

WLB 事業に参加することで、職員一人一人が、大切にされる職場であると安心感を持って働き続けることに繋がったと感じている。また、職員が、抱える問題を話す機会が多く設けられたことにより、笑顔が増えチーム力の向上に繋がったと言える。

👤 リハビリ科長からのコメント

看護部の雰囲気明るくなった様に見受けられる。その変化は、患者様の意欲の向上にも繋がったのではないかと感じる。



取り組まれる施設への

アドバイス

●職員一人一人の声に耳を傾けることにつきます！



Be
Happy!

医療法人財団正友会

中村記念病院



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キ ャ リ ア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B
Work
Life
Balance

WLB取り組んだ動機

- ▶ 他院の成功事例の発表を聞き当院も職員がいきいきと働き続けられる病院にしたい。
- ▶ 仕事も家庭も両立して、やりがいのある人生を送る。





行動する上で心がけたこと

- ▶ WLB 委員会で話し合ったこと等、スタッフに伝わるように各部署の委員がフォローした。参加できなかった夜勤者等は回覧して伝えた。



取り組んでよかったこと

- ▶ 目標に向かい看護部で取り組む姿勢ができた。
- ▶ 有休取得者が偏っており不公平感があったが、計画的有休取得により、有休取得率が2.5倍になり、現在は3.4倍になりました。
- ▶ WLB 活動に取り組んだ次の年から離職率が0%になった。



やってみて気づいたこと

- ▶ WLB に取り組み、現状を可視化することにより、時間外がない等、当院の良い所が理解できた。また、WLB 発表会に参加し、看護協会の支援者から他院に比べ当院の良い所を指摘され、当たり前だと思っていたことが、実は大変良いことだと改めて気づいた。
- ▶ WLB 活動で有休取得などの結果が可視化でき、理解が深まり、やれば結果がでるということがわかった。

病院長からのコメント

皆が幸せになれる病院として、スタッフ全員の幸福に全力でサポートしていきます。

事務長からのコメント

働きやすい職場を目標に環境設備整備に力を入れ、検査オーダーシステム導入・レントゲンフィルムレスにより、無駄な動きを少しでも省き残業のない働く女性をサポートできる環境を整え、新規採用に繋げていきたい。

他職種からのコメント

看護部により WLB を知り、刺激を受けた。有給休暇が取りやすくなった。看護部の取り組みを参考にしていきたい。

看護部長からのコメント

WLB 事業参加により制度の理解が深まりました。
WLB 活動をやれば結果がでますから継続していきたいものです。



取り組まれる施設への アドバイス

- 病院を良くし、働きやすくするためにという観点から現場の声を届けるスタッフの育成が大切です。
- 継続していくシステム作りが大切です。
- 職員への周知について回覧や委員のフォロー等工夫する。

Be
Happy!

富山市

富山市立富山市民病院



体制	支援	勤務	短時間	削減	夜軽	有休	両立
休暇	ケア	キャリア	定着	改善	メンタル	中負担	その他

Work
Life
Balance

WLB取り組んだ動機

▶平成23年度看護部業務委員会で「働き続けられる職場づくり」を目標に活動を開始した。研修会や二交代制勤務の試行も実施したが“残業が減らない”“夜勤が負担”である等の不満の声が減らなかった。そこで病院全体の問題として取り組む必要性を感じ、WLBプロジェクトチームを結成し、残業時間の削減、育児・介護支援制度の認知と理解、充実した看護ケアの提供による職務満足の向上を目指して取り組むことにした。



行動する上で心がけたこと

▶各種支援制度の説明は事務職員が担当し、育児休業中マナーズに病院の情報提供、復帰の準備、リフレッシュを目的とした“ママカフェ”開催には、メンバーが託児スタッフとなって参加を促し、院内保育所の先生に保育体制を話していただく等、看護部だけでなく病院全体での取り組みであることをアピールするようにした。各部署での取り組みで効果の上がったものは師長会で紹介し、モチベーションアップにつながるように心がけた。



マナーズの復帰支援 「ママカフェ」開催



WLB取り組み

🌟 取り組んでよかったこと

▶ 残業時間の削減はわずかな減少ではあったが、取組後の調査では「看護ケアに費やす時間を十分に取ることができると思う」と答えたスタッフが7.2%増加した。

育児支援や介護休暇制度についての理解が増し、「現在の働き方に満足している」スタッフは11.9%増加した。取組みを進める中で時間管理意識と看護提供への満足度が高まった。また、休暇取得について「お互いさま」意識で感謝をすることが増えたと感じる。

病院長からのコメント

看護師さんは定年後も社会から期待される職種であり、病院勤務をワークライフバランスの取れた充実したものにする事で将来に向けてのモチベーションが維持・向上できるものと期待しています。

かけがえのない命を慈しむあなたにこそ



できる看護がある

命の大切さを知ったママ・ナースのあなた
患者さんへのまなざしや心遣いも、より一層の確かみが増していることでしょう。

その人らしさに寄り添う、あなたの方を看護の現場は待っています。

富山市立富山市民病院 看護部

※実施期間は働き方のご相談は、令和2年2020まで

ママナース 復帰支援ポスター

📖 やってみて気づいたこと

▶ 活動を通して看護師長の意識変化が大きく影響していることを実感した。看護師の働き方に改革を起こす第1歩は現状をよく知る看護師長の行動変容が重要である。看護師の業務は忙しくて当たり前と片付けず、どうすれば働きやすい職場環境となるかを常に考え、できることから取り掛かるというアクションを起こすこと、そして小さな成功体験がスタッフの意欲向上につながり、職場風土が変化していくと感じた。

院内保育所長からのコメント

ままカフェでは院内保育所の様子をパワーポイントで紹介し、子供たちが笑顔で過ごしている様子を見ていただくことで、安心してお仕事に復帰できるようにと考えています。保育所職員はいつも保護者の皆さんの応援隊でいたいと思います。

看護部長からのコメント

WLB 推進に取り組む中で、働き方に対する不満の要因には、管理者とスタッフ相互で、労働条件や労務管理、各種支援制度を正しく理解できていないことも大きいと感じました。

夜勤入りインターバル時間の確保等、成果の上がった取り組みは自然に定着しています。働き続けられる、働き続けたいと思える職場づくりを目指して、現在も活動中です。

取り組まれる施設への アドバイス

● 取り組んですぐに変化が出なくてもあきらめることなく、常にできることから始めて、継続する事。少しでも変化があったことは大きく取り上げて認め、成功体験を積み重ねていくことが大切です。

Be
Happy!

高岡市

高岡市民病院



体制

支援

勤務

短時間

削減

夜軽

有休

両立

休暇

ケア

キャリア

定着

改善

メンタル

中負担

その他

Work
Life
Balance

WLB取り組んだ動機

▶ 看護師の平均年齢の低下やベテラン看護師数の急激な減少により看護の質が低下していることが課題であった。看護師がやりがいをもって、いきいきと働き続けられるためにはどうしたらよいかという課題に取り組んでいかなければならないと考えた。また、自分の時間・家族・生活を大切にすることで、気持ちのリフレッシュさせ、仕事へのやりがい感もアップすると考えた。



お互いを思いやる風土づくりとしてのあいさつ運動



行動する上で心がけたこと

▶ やりがいをもっていきいきと働き続けることができる職場環境づくりを看護部だけではなく、病院全体での取り組みとして職員全体に発信した。各職種より委員を集め、現場の声を持ちより、お互いの状況をよく理解したうえで課題を明確にイメージできるようにした。現場の声を大切にし、お互いを思いやりながらウィンウィンな関係づくりができるようにした。



WLB 委員会研修会



取り組んでよかったこと

▶ 病院全体として働き続けることの職場づくりとして①業務の効率化を図り残業を減少させる②お互いを思いやる風土づくり③リフレッシュ休暇の取得促進④ニュースレターによる啓もう活動など課題が明確になった。有給休暇取得数も伸び、年平均11日間を取得できるようになった。また、部分休業、育児短時間、夜勤前の1時間時間休など、多様な勤務に対して、職員同士協力しあう姿勢が生まれた。業務軽減は、職種の垣根を越えて業務量の調整や協力体制を検討することができ、お互いの意見をきちんと話し合いながら、軽減に関して前向きに取り組むことができた。

📖 やってみて気づいたこと

▶それぞれの職種の業務内容や量、問題点などを話し合う機会がなかったが、多職種同士で話し合うことで、協力して改善できる事項が多数あることがわかった。お互いの立場を尊重し、お互いを思いやることで働きやすい職場環境は生まれることが実感できた。それぞれの職種が改善のために取り組んでいることを聞くことで、自分たちの職種でも実践できることがあり、多くの人の意見をいろいろな角度から取り入れることの大切さを認識した。



病院長からのコメント

WLB 委員会活動、さらに下部組織である WG 活動を通して全職種間に連帯感が生じ、風通しの良い職場づくりに役立ちました。WLB を推進していくことが、当院の基本理念である「心のかよいあう医療の提供」に結びついていくことを期待します。

他職種からのコメント

多職種がともに参加して考えることで相互の業務理解や良好な連携に繋がっていると思います。個人や家庭を大事に、そして仕事を大事にさらに社会を大事にする文化が成熟すればいいですね。
(薬剤科長)

事務長からのコメント

本院の中期経営計画においても、ワーク・ライフ・バランスの推進をその施策体系に位置づけている。これからも看護職員が職場に誇りをもって、長く務めることができるよう、WLB 委員会の取り組みを支援し、働きやすい職場環境づくりを進めていきたい。

看護部長からのコメント

WLB 事業への参加が終了した後も院内の委員会は継続され、元気に働き続けられる職場づくりに取り組んでいます。今後医師の働き改革、タスクシフトなど課題はありますが、皆がハッピーになれるように力を合わせていきたいと思っています。

取り組まれる施設への アドバイス

- 「相手の思いを尊重する」ことが、お互いさま文化の基本だと思います。まず、相手の気持ちに耳を傾けることから始めてみてはいかがでしょうか。



南砺市

南砺市民病院



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キャリア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B

ork
ife
alance

WLB取り組んだ動機

- ▶ 当院は満足度調査を継続的に行っておらず、実情が把握できていなかった。WLB 推進事業におけるインデックス調査を行い、満足度が低い原因を分析したり、他施設と比較することで、自施設の現状を知り、改善策を見出したいと思った。また、同時に看護部職員が専門職としてやりがい感をもって仕事ができるようにしたいと思った。そして、この病院に勤めてよかったともえる組織にしたいと思った。



行動する上で心がけたこと

- ▶ インデックス調査を正しく理解し、正しく分析を行い、他の施設の真似ではない、当院に一番必要で実現可能な改善策を取り入れるように工夫した。また、WLB プロジェクトメンバーには、各年代の職員を配属し、様々な視点から意見交換できるよう工夫した。活動については、定期的にポスターや職員全体会等で周知し、誰かがしてくれるのではない、自分自身が参画して取り組む事業であることを常に伝えるよう工夫した。



取り組んでよかったこと

- ▶ 初年度、改善策を模索する中で、看護師全員に「どのような時にやりがい感を感じるか？」についてアンケート調査を行った。アンケート結果から今まで漠然としていた「やりがい感」が定義づけられ、あらゆる看護活動に活用できている。また、インデックス調査や業務量調査を可視化したことで、病院幹部の理解を得ることができ、急性期病棟にクラークを配置することができた。その後もクラークを増員でき、電話対応、書類確認など看護師の業務負担軽減が図れている。



📖 やってみて気づいたこと

▶ WLB 事業に取り組み様々な改善を図ったことで、「仕事と給与の妥当性について」満足度が上昇した。直接、賃金に反映する事はしていないが、皆の意見を聞いたこと、様々な改善を図ったことなどが影響したのではないかと思っている。WLB 推進事業は、職員を大切にするための取り組みであるという事に改めて気づいた。



病院長からのコメント

WLB 推進事業は、質の担保も含めて考えていく必要がある。地域住民から愛される病院作りに向けて、職員もこの病院に勤務して良かったと思えるよう、全職員で継続的に質保証と職場環境改善に取り組んでいくことを期待します。

他職種からのコメント

医療の現場で勤務環境の整備は難しい点もあるが、個人の意識や職場の雰囲気を変えることは大変重要であり、これからも他職種と連携して WLB 推進事業に取り組んでいきたい。

事務長からのコメント

やりがい感を持っていきいきと安心して働ける職場を目指すために、事務局も協力していきたい。

他職種も WLB を推進できるようサポートしていきたい。

看護部長からのコメント

WLB 推進事業のビジョンは、「キャリアデザインを描き生き活きと働ける職場」であり、今もその思いで看護部活動を続けています。この病院で働けて良かった、この看護部に所属して良かったと思えるよう、みんなで取り組んでいきたい。

取り組まれる施設への アドバイス



- インデックス調査結果にあまり落ち込まず、改善するところが沢山あると思って、前向きに取り組まれるとよいと思う。
- 他の施設の真似をせず、自院に一番あった改善をしていくことが、職員に還元できる良い方法だと思う。

富山県 富山県リハビリテーション病院・ こども支援センター



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キャリア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B
Work
Life
Balance

WLB取り組んだ動機

- ▶平成28年度、3施設が統合し新病院の設立に向け、「今後何をしていけばよいのか」「病院はどうなっていくのか」「他施設のスタッフとうまく仕事をしていけるのか」など不安が強い看護師が多かった。新病院に向け、看護師が不安を取り除き新しい業務に対しても安心・安全に行う必要があった。
- ▶また「定時で仕事が終わらない」64%、「長期休暇を取得できない」73%と多く、職場環境を変えていく必要があった。

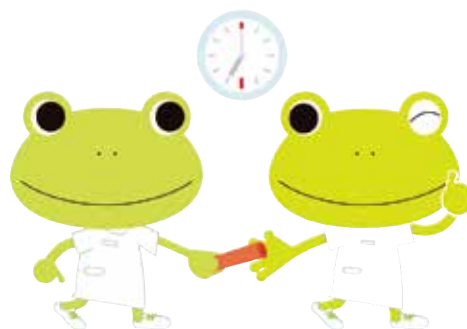


行動する上で心がけたこと

- ▶新たな疑問や不明な内容については、現場のスタッフが中心となり、職員の意見を反映した。また、新病院を設立していく過程において、自分も一員として貢献しているという意識を持つことで、モチベーションアップにつなげ業務改善を行った。
- ▶取り組み内容や成果を可視化し、情報を伝える場を作り、職員全員が同じ方向に向かえるように勧めた。

取り組んでよかったこと

- ▶働きやすい職場づくりに努め、離職率は3～5%と少ない。
- ▶インデックス調査を行ったことで課題が可視化でき明確になった。
- ▶全員が長期休暇を取得することができ、仕事と家庭でのメリハリができ、仕事に対してモチベーションアップにつながった。



📖 やってみて気づいたこと

- ▶定期的にスタッフの意見・不満・希望を聞くことで、一緒に取り組むことができ、業務改善への意識が高まった。
- ▶今後の方針や今の状況をスタッフと語り合うことで、同じ目標に向かって進むことができた。



病院長からのコメント

365日の医療を提供するとき、患者のQOLを高めようと努力するが、同時に自分たちのQOLも上げなければならない。休みも気兼ねなく取りたい、そのため日頃から共助の精神と相互関係が必要である。自分の仕事以外でも「手伝ってあげる」の精神でお互いに助け合うことが、これからの働き方の基本姿勢であると思う。

事務長からのコメント

WLBは、看護職本人のためでなく、患者のためにも必ず実現することが必要。そのためには、看護職に限らず、病院全体として、「お互いさま」の精神で助け合って業務に取り組む必要がある。病院がそのような雰囲気になるように事務局としても務めていきたい。

他職種からのコメント

看護部の取り組みを参考に、業務改善・時間管理能力をつけること、また、人間としての生き方・仕事に対する意識を学びたい。課題を共有することで、チームが高まると思います。

看護部長からのコメント

スタッフからの良い意見を看護部全体に浸透することで、仕事への意欲につながる。WLBを充実させ、看護師として長く働き続けることを目指し、改善に取り組んでいきます。

取り組まれる施設への
アドバイス

- スタッフの意見を尊重した関わりが大切です。そして、まずは出来ることから始め、成果が出ればスタッフのモチベーションアップにつながります。

Be
Happy!

黒部市

黒部市民病院



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キャリア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B

ork
ife
alance

WLB取り組んだ動機

▶ 自施設は、地域の基幹病院として職員の確保は必須である。しかし、新採用者の応募人数不足や仕事が辛い、やりがいがないと言って辞めていく職員がみられ慢性的な人員不足がある。また、育児休暇明けに多様な勤務形態を希望する職員が多く早急な対応がもとめられている。そのため現状を分析し、さまざまなライフスタイルを持つ職員がやりがいを持って、いきいきと働き続けられる職場を目指したいと思いWLBの取り組みに参加した。


 行動する上で心がけたこと

- ▶ 現状分析を行い、職員の声から課題を明らかにし、事務部門も巻き込み病院全体で取り組んだ。
- ▶ 職員に結果報告を実施することで、成果が見えモチベーションアップにつながるよう心がけた。

 取り組んでよかったこと

- ▶ 課題が明確になり、自分たちの問題として考える場となった。
- ▶ 成果目標を数値化することによって取り組みの成果がはっきり分かった。
- ▶ 時間管理が意識できる様になり、部署内の業務調整が定着した。
- ▶ 「お互い様」風土が醸成され、部署間でリリーフ体制が整備された。



📖 やってみて気づいたこと

- ▶ スタッフ中心となって行動することで、自分たちの問題として捉え、解決策を考え実践するエネルギーにつながっている。
- ▶ データを数値化することで、他部署の現状がわかりやすく応援機能の体制が作りやすかった。
- ▶ 職員が色々な制度を知らないため利用されていないケースが多い。



病院長からのコメント

病院全体で考えていかななくてはいけないが、まず看護部で働き方改革を推進していただきたい。出来る限りのサポートをしていく。

事務長からのコメント

病院で全面的に協力することが成功する鍵となる。一緒に課題を解決していきたい。

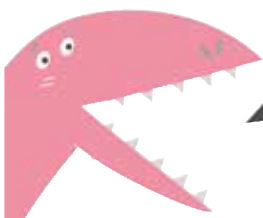
他職種からのコメント

看護部がWLB推進していくことで、病院全体に広がる感じがする。自部署は男性の技師が多いので、女性技師の立場として、部署全体でWLBの推進に向けて取り組まれ羨ましく感じる。

看護部長からのコメント

WLB事業に参加することで、WLBの推進に向け取り組むきっかけになった。WLBを充実させ、働き続けられる看護部を目指して活動を続けていきたい。

取り組まれる施設への アドバイス



Be
Happy!

- 病院全体で課題に取り組んでいるという姿勢が大事であるため他部署も巻き込み活動する。
- WLB推進メンバーは、職場に影響力のある人を選出する。
- できる事から始めると、小さな成功が大きな結果につながる。

社会福祉法人恩賜財団済生会

富山県済生会富山病院

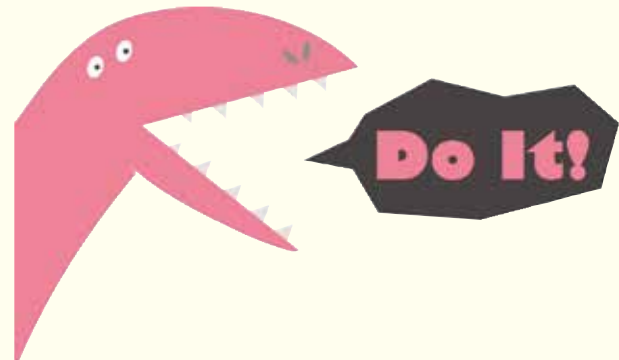


体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キャリア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B
Work
Life
Balance

WLB取り組んだ動機

▶ 超過勤務が多いことにより、スタッフの精神的ストレス、疲弊感がある。スタッフの超過勤務を減らすためには、看護部内の業務を見直し整理する必要があると考えた。そのためワーク・ライフ・バランス支援制度に対する認識を引き上げ、現場の声を聞き、解決に向けて取り組んでいきたい。



行動する上で心がけたこと

- ▶ 超過勤務時間削減に向けて業務改善を行い、「お互いさま」とお互いを思いやる風土づくり
- ▶ ワーク・ライフ・バランスに関する目標を掲げ看護部全員が関わる
- ▶ 毎月、報告や説明をする機会を設ける

取り組んでよかったこと

- ▶ 看護部それぞれの部署の取り組みの広報
- ▶ ワーク・ライフ・バランス支援制度に関するミニレクチャーとニュースレターの作成
- ▶ 業務量調査の実施と結果報告
- ▶ ランチ会「ワーク・ライフ・バランスについて語ろう」



医療法人社団和敬会

谷野呉山病院



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キャリア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B
Work
Life
Balance

WLB取り組んだ動機

- ▶ 有給休暇等制度について認知度が低く周知されていない
 - ▶ 看護ケアに費やす時間が取れないと感じている
 - ▶ 主に30代、40代の職員は看護が将来につながる仕事と思えていない
 - ▶ 長期休暇が取れにくいと思っているため、検討を要する
- 上記の課題があり、個人が力を発揮できる活力ある職場づくりに向けた改善が必要であると感じた。



研修会の様子



行動する上で心がけたこと

- ▶ 病院幹部に説明を行い賛同を得た。また職員に対する説明会を開催し参加協力を得た。
- ▶ 人事担当者に加わってもらった。定例会を毎月開催した。
- ▶ 各種制度の認知を高めるためにポスター作成や資料を配布した。
- ▶ 年代ごとのフリートークを開催、アドバイザーとして委員も加わり年代ごとの思いを確認した。
- ▶ フリートークのまとめを院長に報告、職場環境の改善に努めた。



取り組んでよかったこと

- ▶ パートナーシップナーシング・システムを推進し、他病棟の見学を組み入れた。また、他病棟を見学することで、交流が持て良い刺激になった。
- ▶ 年間40時間を時間有給で取得できるようになった。
- ▶ 看護職員確保定着のため仕事説明会を開催しパートの看護補助者の増員が図れた。
- ▶ 新任者のチェックリストの運用を開始した。新任者にはチューター制の導入を図った。
- ▶ 短時間（4時間）パートの導入を実施し、看護補助者7人が入職した。

📖 やってみて気づいたこと

- ▶ インデックス調査の変化を基に年代ごとのフリートークを開催し年代ごとの思いを確認できた。
- ▶ フリートークの中から出た意見をうけとめ（連続休暇の取得、若者の離職等）、職場環境の改善に繋げることができた。
- ▶ インデックス調査やタイムスタディ調査等のデータを可視化し意識づけすることで、継続的に取り組むことができる。



フリートークの様子

病院長からのコメント

WLB を考える時、いかにベテランがやりがいをもって働き、その経験と知恵を次世代に伝えるか、そして次世代職員が先輩の経験と知恵から学び育成されていくか、ベテランと次世代が共に未来を作っていく、この環境づくりが必要と考えています。

他職種からのコメント

病院全体で WLB に取り組むことで、仕事の取り組み方を見直すきっかけとなり育児や介護、自分自身のメンテナンスを含めて生活のメリハリを実感します。また、多職種と交流を持つ時間も取れ、仕事上で連絡や相談がより出来やすい雰囲気となりよい影響となっています。

事務長からのコメント

今日の喫緊の課題は人材の確保です。このためにも、職員の皆様それぞれのライフスタイルにマッチした働き方ができる職場づくりが大切となっています。

これからも職員の皆様のご意見に耳を傾け、WLB 推進のために、いろいろな工夫をしていきたいと考えています。

看護部長からのコメント

WLB 事業参加をきっかけに、PNS を推進し看護ケアの充実に繋がっている。

パート職員が増加したことで、新任職員教育や人材育成に取り組むようになり、看護ケアの水準を上げることになっている。

働きやすい職場環境の改善に取り組むことは看護職員の確保定着に繋がっているため、継続して取り組んでいきたいと考えている。

取り組まれる施設への アドバイス

- インデックス調査には、全看護職員の協力が必要のため、継続して取り組めるように説明会を繰り返す。
- 得られたデータを可視化することで、協力を得ることができる。

Be
Happy!

日本赤十字社

富山赤十字病院



体制

支援

勤務

短時間

削減

夜軽

有休

両立

休暇

ケア

キャリア

定着

改善

メンタル

中負担

その他

Work
Life
Balance

WLB取り組んだ動機

- ▶ 病院の制度や働き甲斐などについて、職員の理解度や満足度を把握し、「職員が大切にされていると感じ、笑顔で働き続けることができる病院」を目指したいと考えた。
- ▶ 看護師が少しずつ WLB を考え行動化していく中で、看護師から発信し、病院全職種が参加できる体制を整えたいと考え取り組んだ。



行動する上で心がけたこと

- ▶ 看護師だけではなく、副院長、事務部門など多職種を巻き込み、病院全職員が参加できよう活動した。
- ▶ 看護部全部署で小さいことから WLB に取り組み、スタッフ全員で考え、行動化に繋がった。各部署、WLB の取り組みを発表し、冊子にまとめ院内に配布することで活動状況を可視化した。



取り組んでよかったこと

- ▶ 自施設の強みが客観的に数値化され、強みを活かす具体的な対策をとることができた。職員に自施設の強みを伝えるきっかけになった。
- ▶ 育児短時間勤務者への支援では、育児短時間勤務者に委員会や実習指導者などの病棟での役割を担えるよう支援し、やりがいに繋がっている。育児短時間勤務者が、数年後フルタイムの勤務に替わる時に支援する側になることを期待したい。



📖 やってみて気づいたこと

▶ 急性期医療・看護を取り巻く環境の中で、看護の質を担保し、さらに職員の満足度を上げるには、なかなか困難であるが、一人一人の働き方に寄り添い、信頼関係も大切であることに気付いた。



病院長からのコメント

働きやすい職場環境は、心理的安全性がある職場です。“言いにくい事が言える。みんなで共有することで改善したり対策が取れる。小さなアイデアが言いやすい。協力体制が出来る。自発的に行動する。組織に誇りが持てる。人や組織が成長する。” その結果として質の高い職場となります。皆さん自身で作っていきましょう。

他職種からのコメント

看護部とともに WLB を取り組むことで、労働環境の整備の大切さを実感しました。現在、就業システムを導入し、さらに看護部と協働し、労働環境の整備と働き方の質の向上に取り組んでいきたいです。

事務長からのコメント

勤務内に質の高い医療・看護を提供し、そして、自分の時間を作り余暇を楽しむ生き方も素晴らしいことであると考え職場にしていきたい。事務部門ができる支援をしていきたい。

看護部長からのコメント

事業参加をきっかけに、各部署で労働環境を見直し、業務改善に取り組みました。今の働き方改革がさらに後押しとなり、業務改善への動機づけがさらに促進されています。育児短時間制度利用者が増えていますが、専門職としてラダー取得に向けて努力する、夜勤を数回でも増やすなど働き方に変化も見られます。

取り組まれる施設への アドバイス



- 病院全職員が活動できる雰囲気を作っていくことがカギです。
- 一人一人の働き方に寄り添い、共に考えていきましょう。
- 自施設の強みを職員に伝えていきましょう。
- WLB で大切なことは働く人を大切にすることです。

富山県厚生農業協同組合連合会

厚生連滑川病院



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キ ャ リ ア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B

Work
Life
Balance

WLB取り組んだ動機

- ▶ WLB委員会立ち上げ5年目であったが、離職率が増加傾向にあった。(H27年6.3%)
- ▶ 電子カルテ導入を契機に、業務の効率化や他部署との役割分担を図りたいと考えた。
- ▶ 有給休暇取得の促進ならびに、平均化による不公平感をなくしたい。



WLBポスター



行動する上で心がけたこと

- ▶ WLB推進活動の目的や意義は、看護部親睦会や院内機関紙へ掲載し施設全体に伝達した。
- ▶ インデックス調査の結果や取り組みの進捗状況は随時ポスターにまとめ(年4回更新)院内4カ所に掲示し施設全体に伝達した。
- ▶ 権利の主張に偏らず、WorkとLifeの相互の充実を図り相乗効果が得られるように働きかけた。
- ▶ WLB委員がスタッフの意見を吸い上げ、活動を企画した。



親子レクリエーション



取り組んでよかったこと

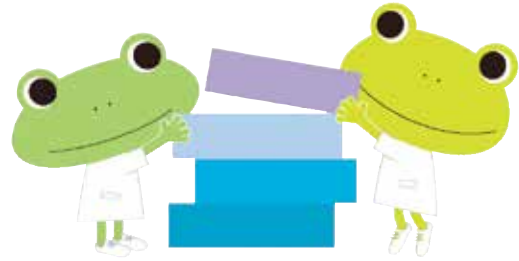
- ▶ ペアナーシングの導入により、一人ひとりの時間管理の意識が高まった。よって、時間外が削減し、何より独り居残りで残業することがなくなった。
- ▶ 病院企画の研修も、時間内研修に組み入れられつつある。
- ▶ 「看護部長と語る会」は、スタッフそれぞれの率直な思いが語られ、看護部全体の風通しが良くなった。



看護部長と語る会

📖 やってみて気づいたこと

▶ 時間外の削減や有給休暇の取得が増加し、物理的に Life に余裕ができて、Work である看護のやりがいを見い出せなければ充実感につながらないことがわかった。他職種との協働により看護の専門性を明確化していくことやキャリア支援などにより、質向上を図ることがやりがいにつながると考える。



病院長からのコメント

私共の世代は、24時間365日患者のために働くのが当たり前であったが、今はそういう時代ではないことは理解している。職員がそれぞれの立場に合った働き方を選択できるように病院としてサポートしていきたい。

事務長からのコメント

WLB の推進には、病院全体として、今一度業務内容を見直し効率よく業務を行っていくことが必要であり、また職員一人ひとりが病院の理念を十分理解し、同じ方向を見据え、助け合うよりよい職場環境を目指していきたい。

他職種からのコメント

WLB の取り組みはどの年代にとっても離職防止につながっていくと感じました。

看護部長からのコメント

WLB 推進活動を続けることで、看護体制を見直し時間外勤務削減、有給休暇促進につなげることができました。中でも、最も重要な3つの「おもいやり」「おたがいさま」「おかげさま」を忘れず今後も取り組んでいきます。



WLB 3つのマインド
「おもいやり」「おたがいさま」「おかげさま」

取り組まれる施設への アドバイス



● WLB の取り組みは、看護師自身が現状を把握分析して働き続けるための課題を共に考えたり、また他部署にも看護師の労働環境を理解していただき協働を深めるチャンスです。施設全体を巻き込むことで結果につながると思います。

富山医療生活協同組合

富山協立病院



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キャリア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B

ork
ife
alance

WLB取り組んだ動機

▶当院は地域のかかりつけ病院、在宅を支える病院、健康づくりに力を入れている病院です。新卒入職者は少なく慢性的な看護師不足があり、人材確保に苦慮する状況でした。富山県看護協会からWLB推進事業参加の勧めもあり、自施設の課題を明確にして職員ひとり一人がやりがいを持ち働き続けられる職場環境づくりを目指しWLB推進事業に取り組みました。



WLBプロジェクトチーム開設準備会

行動する上で心がけたこと

- ▶インデックス調査は全員参加を目指し、調査結果についてWLBプロジェクトチームとよく話し合い分析に時間をかけることを心がけました。
- ▶WLB推進を発信し、できるだけ職員の意見を聞き反映できるように心がけました。
- ▶管理者・幹部経営陣を巻き込み、協力・賛同を得るようにしました。
- ▶成果を可視化し全スタッフへの周知とそして何よりも楽しんで取り組むことを心がけました。



取り組んでよかったこと

- ▶3年間現状把握、分析が継続的にでき、自施設の強み・弱みが可視化され改善課題が明確になりました。
- ▶ホームページリニューアル、看護部フェイスブックを開設し看護部紹介ができ、アクセス数や病院見学者が増え入職者が増えました。
- ▶深夜入り前の15分単位有給時間取得にて身体的負担が減った事や早番6時30分開始を7時開始に変更し看護補助者勤務時間負担軽減そして補助者入職にもつながりました。
- ▶看護の質向上、業務の効率化、研修企画の負担軽減に向けて管理者・幹部経営陣を巻き込み排泄ケアの見直しやケアセット・eラーニング・ラダー制の導入等ができました。

📖 やってみて気づいたこと

- ▶ 満足度の数字には出ていませんが、病院の良い所や働きやすい点が気付けたことや他病院のとりくみ等を知り改善策に気付く機会となりました。
- ▶ 職員の意識を変えることは容易ではありませんが、意識を変えることが業務改善や組織改革にはもっとも近道であると実感しました。



研修会発表の様子

病院長からのコメント

最も過酷な労働条件である看護部の取り組みとして、とても重要なものであったと思います。

WLB を大切に作る職場づくりをさらに広げて行く必要があると思います。

他職種からのコメント

薬剤師も人材確保に難渋しているので看護部のとりくみは是非参考にさせていただきたいです。

今までの固定観念に捉われず業務改善などで薬剤科も取り組んでいきたいと思っています。

事務長からのコメント

看護師の業務軽減は看護師の努力だけでなく、病院全体の課題として事務職員も業務乗り入れてサポートしていきます。WLB 推進事業での3年間のとりくみを更に発展させていきましょう。

看護部長からのコメント

WLB 推進事業に参加させていただき、自施設を見直す良い機会となりました。WLB 推進委員メンバーといろいろなアイデアを出し、楽しみながら取り組むことで良い成果となったのではないかと感じています。今後もWLB 推進を継続し職員の確保と定着、看護の質向上、看護のやりがいにつなげたいと思います。

取り組まれる施設への アドバイス



- アンケート結果の数字だけを受け止めるだけではなく、組織に合った方法をよく検討し WLB に取り組むことが重要であり、最初から、管理者・幹部経営陣を巻き込む事がスムーズに運べるコツだと思います。

医療法人社団友愛病院会

友愛温泉病院



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キャリア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B

WLB取り組んだ動機

- ▶ 仕事と生活を両立し、生き生きと長く働き続けられる職場作りをしたいと考えた。
- ▶ 看護師が専門職としてやりがいを持ち、信頼される看護の提供をしたいと思った。
- ▶ 「長期有給休暇がとれない」「有休がほしいと直属の上司に言えない」「有休取得率にバラツキがある」など職員の不満があり解決策を見出したい。



行動する上で心がけたこと

- ▶ WLB推進委員会を多職種で立ち上げ、定期的にWLB新聞を発行し、全職員が共有できるように心がけた。
- ▶ カフェミーティングなどでの職員の意見をできるだけ反映し、モチベーションに繋げた。
- ▶ 成果をグラフで可視化することで、職員にわかりやすくした。



取り組んでよかったこと

- ▶ インデックス調査の結果より、当院の問題点が数値化され、課題が明確になった。
- ▶ 年代別カフェミーティングを実施し、職員の生の声を直接聞くことが出来、行動に移すことが出来た。
- ▶ 計画有休、誕生日休暇を取得し、有休が取りやすく、職員の満足度が増加した。



カフェミーティング

- ▶ キャリアアップについては、病院側が研修費を負担してくれて、研修日も公務となった。そのことで、職員は積極的に研修に参加し、その後も研修内容をフィードバックする事で、職員の満足感が得られた。

📖 やってみて気づいたこと

- ▶ 他部署を巻き込むことで、業務の応援体勢が出来た。
- ▶ インデックス調査の結果が数値化され、課題が明確となり、具体的なアクションを起こすことが出来た。
- ▶ 結果がなかなか出なくても、過程の時点で、色々な話し合いを持ち、職員の満足が得られた。

👤 病院長からのコメント

カフェミーティングなどで、職員の意見を聞き、それを反映していることで、職員の働くモチベーションに繋がったと考えます。

病院としても、WLBの推進委員会を中心に実施したことで、働きやすい病院になったと考えます。これからもWLBを推進していきます。

👤 事務長からのコメント

病院の中で多くの人数を占める看護職からの意見を聞き、病院全体でWLBを推進していくことができる環境を整えたい。

👤 他職種からのコメント

看護部と一緒にWLBに取り組むことで、看護部の課題とアクションプランが理解出来、今後の参考にしたいと考えた。

WLBと一緒に取り組むことで、看護部職員の腰痛の多さに驚き、早急に腰痛予防の研修を実施することができた。



腰痛体操

👤 看護部長からのコメント

WLBに3年間参加させて頂き、多くのアクションを起こすことが出来、以前よりも働きやすい病院になったと考えております。今後も一生働き続けられる看護部として、継続していきます。



👤 取り組まれる施設への アドバイス

- WLB推進メンバーは、多職種からそれぞれ選出することで、色々な部署からの協力を得やすくなります。
- 委員だけではなく、職員全体で今の課題を共有することが大切だと思います。

Be
Happy!

独立行政法人労働者健康安全機構

富山労災病院



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キャリア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B
alance

WLB取り組んだ動機

▶ 日々の仕事の中で看護業務に追われ、『やりたい看護ができない』『やりがいを感じて看護が出来ない』と言った現場の疲弊感を感じていた。同時に、定時に仕事が終わらない、仕事の課題に追われるといった疲労感も感じられた。その中で、看護職員が仕事もプライベートも生き活きと充実できるような WLB 体制・支援作りに取り組みたいと思った。



行動する上で心がけたこと

- ▶ 部署で大切にしているアピールポイント『笑顔』をそれぞれが意識し、笑顔を絶やさない職場の雰囲気づくりを心掛けた。
- ▶ 1回/月/人、定時帰宅できるように勤務表に書き込み、業務調整やチームメンバーでフォローを行い、お互いさま精神の構築に努めた。

また、該当者も朝の段階でチームメンバーに協力依頼するなど自己申請する姿勢も見られるようになった。

- ▶ 看護職員全員が何らかの取り組み事項に参加するよう呼びかけを行った。



WLBに関する川柳募集



WLB 通信

🌟 取り組んでよかったこと

- ▶ WLB 通信を発刊し、制度認知や他の人の仕事とプライベートの調和を図っているか、知る事が出来て良かった。
- ▶ 定時帰宅や時間外勤務時間削減への取り組みのおかげで、定時に帰る事や早く帰る事への罪悪感が減少し、先輩に気兼ねをして帰れなかった後輩も帰りやすくなった。時間のメリハリを考えるスタッフが増えた。
- ▶ スタッフの意見を取り入れようとコミュニケーションを取る機会が増えたおかげで、上司評価も上がった。

📖 やってみて気づいたこと

- ▶ 忙しさや疲労であきらめたり、ネガティブ思考になると自分達の働き方を考えようと思わなくなるため、皆でやろうと思わないと達成できない。
- ▶ 早く帰れる事で明日も頑張ろうと思えた。またみんなで協力して定時に帰ろうと思えるようになった。残務量を補完することで周囲の優しさやチームワークの素晴らしさを感じることができた。
- ▶ 制度に関して正しい情報と知識があって、行動の改善に繋がると感じた。

👤 病院長からのコメント

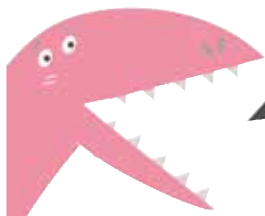
患者さんに良質な医療を提供するためには職員が心身ともに充実して働けることが基本となります。当院におけるワーク・ライフ・バランス推進活動は順調に成果を上げていますが、さらに優れた職場環境となるように努力を続けていきます。

👤 看護部長からのコメント

当院で WLB 推進事業に取り組み、看護職員が仕事も生活も充実する大切さが浸透し、仕事へのやりがい感が増したことは大きな成果です。また、インデックス調査では上司に対する評価の上昇し看護管理者の励みにつながりました。今後は、看護職員への制度等の周知などの課題に取り組みたいと思います。



📖 取り組まれる施設への アドバイス



Be
Happy!

- 自院の問題がどこにあるかを見極め、ビジョンと戦略をしっかり立てる。ビジョンを周知し、看護師が取り組みやすい体制や環境を整える。プロジェクトメンバーの積極的な行動で多くの看護師を巻き込む。堅苦しい内容ではなく、興味を持って、ちょっとした工夫で達成感が得られるやり方考える。

南砺市

公立南砺中央病院



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キャリア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B

ork
ife
alance

WLB取り組んだ動機

- ▶ 長く勤められる職場をつくるためには、やりがい感をもって生き生きと働き続けられる環境を提供し、労働環境の見直しと改善を図る必要があると考えた。
- ▶ 現状の課題を見つけ、解決するために看護部全体で取り組めるという点が良いと思われた。
- ▶ マンパワー不足が続いており、どうしたら人員確保ができるのかを考える機会になる。
- ▶ 新人の教育は1年目で終了しており、中堅者以上も含め、教育を見直す機会となればいい。



行動する上で心がけたこと

- ▶ WLB について理解協力してもらうための説明会や話し合いの場を設け、周知の徹底を図った。
- ▶ 進捗状況を共有するため毎月 WLB ニュースを作成し、院内や各部署に配布した。また、看護部全体会で報告しスタッフが正しく理解できているかを確認しながら進めた。
- ▶ 教育に関しては、教育委員会の協力を得ながら進めた。
- ▶ スタッフ全員が、WLB に参加できているという自覚が持てるようなプランを企画した。



取り組んでよかったこと

- ▶ 自施設の現状が数値化されることで課題が明確となり、課題に応じたアクションプランの提示でいくつかの問題が解決した。
- ▶ 教育委員会が中心となり、e-ラーニングでの学習を導入し、自主的に学習するスタッフが増えた。実施状況をまとめ、看護部全体会で発



看護部全体会 取り組み周知

表することでスタッフのやる気向上にもつながった。

- ▶ 各種休暇制度について理解していない職員が多かったが、各種休暇制度についてまとめた事で、有効に使うスタッフが増えた。

📖 やってみて気づいたこと

- ▶ 2年目までは数値としての成果がみられなかったが、3年目で少しではあるがほぼ全項目で数値が上昇、成果がみられた。今後も根気よく取り組む事が必要である。
- ▶ 職場環境の現状を変えたいと思っており、課題を明確にし取り組む事で少しずつではあるが働きやすい職場に近づくことができた。



👤 病院長からのコメント

WLBを推進することで、働き方が改革され、今後、看護職員のモチベーションが向上することを期待しています。今回の報告では、当院で早くも効果は出てきているようですが、この流れを推進していくには、更なる看護師確保が急務と考えています。

👤 他職種からのコメント

看護部がWLBに積極的に取り組んでいるので、当薬剤科も参考にして取り組んでいきたいと考えています。

👤 事務長からのコメント

病院としてWLB（仕事と生活の調和）を推進していくことは必要と考えています。「仕事を充実することは生活の充実に繋がり、生活を充実することは仕事の充実に繋がる」と思います。

事務部として、WLBの取り組みを積極的に支援していきたい。

👤 看護部長からのコメント

お互いを認め、やりがい感をもっていきいきと働き続けられる職場をビジョンとして業務の効率化、時間外勤務の削減、キャリア開発、労働環境の改善に取り組みました。

私自身が職員と話す機会や職員が自分たちの職場について考え話し合う場をつくりました。

働き続けられる職場と人材の確保を目標に今後も継続していきます。

📖 取り組まれる施設への アドバイス

- 自施設の課題を明確にすることで、独自のアクションプランが見つかります。
- 環境を変えることは根気があるので、焦らず地道に継続していく。
- 病院全体で協力し合って取り組む姿勢が大事です。



氷見市

金沢医科大学氷見市民病院



体 制	支 援	勤 務	短 時 間	削 減	夜 軽	有 休	両 立
休 暇	ケ ア	キャリア	定 着	改 善	メンタル	中 負 担	そ の 他

W
L
B
Work
Life
Balance

WLB取り組んだ動機

- ▶ 看護師の勤務が時間内に終了していなく、職員より疲弊の声があった。
- ▶ 3～5年目の離職率が高くなっており、慢性的に人員不足が続いている。
- ▶ プライベートと仕事の両立を推進し、モチベーションをもって生き生きと働き続けられる職場としたい。また、お互いを思いやることのできる職場風土にしたい。
- ▶ 地域から信頼される病院を目指すためにも職員が生き生きと働き、職員満足度を高めたい。現状の働き方を見直さなければならないと考えた。そして、職員定着のPR要素となると考えた。



行動する上で心がけたこと

- ▶ 新人からベテランまで全員が、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでよかったと感じられるために、プロジェクトのメンバーをベテラン、中堅、独身者、子育て世代と各年代の代表者を選出した。そして多様な意見や考え方を反映できるようにした。
- ▶ 病院長、事務部長、人事課長に協力を求めた。



病院長による WLB 推進宣言



取り組んでよかったこと

- ▶ インデックス調査で自施設のデータが客観的に明確になった。また、他施設との比較も可能であることから強み、弱みが明確になった。
- ▶ 終礼を実施し、業務が終わると気兼ねなく帰れるようになった。
- ▶ 職員が働き方、制度に関心が増してきた。
- ▶ 長期休暇がとりやすくなったと感じる人が増えた。



📖 やってみて気づいたこと

- ▶ PR誌は周知には有効と考えるので内容を吟味し、今後も発行していく。
- ▶ 推進を継続していくことが何より重要で周知に役立つ。
- ▶ 成果がすぐに出るもの、遅いものがあるが、原因を話し合い、職員に取り組んでいることを伝えていくことが重要である。

病院長からのコメント

個々に生活スタイルがあり、それぞれに合った働き方を見つけていただければと思います。病院は全力で取り組みをサポートします。

全ての職種でWLBを推進し、それぞれの長所が活かせるよう調整していきたいと考えます。

他職種からのコメント

看護部では、早出勤の工夫や年休を計画的に取得する取り組みをおこなっています。当科でも参考にして職場改善に取り組みたいと考えています。

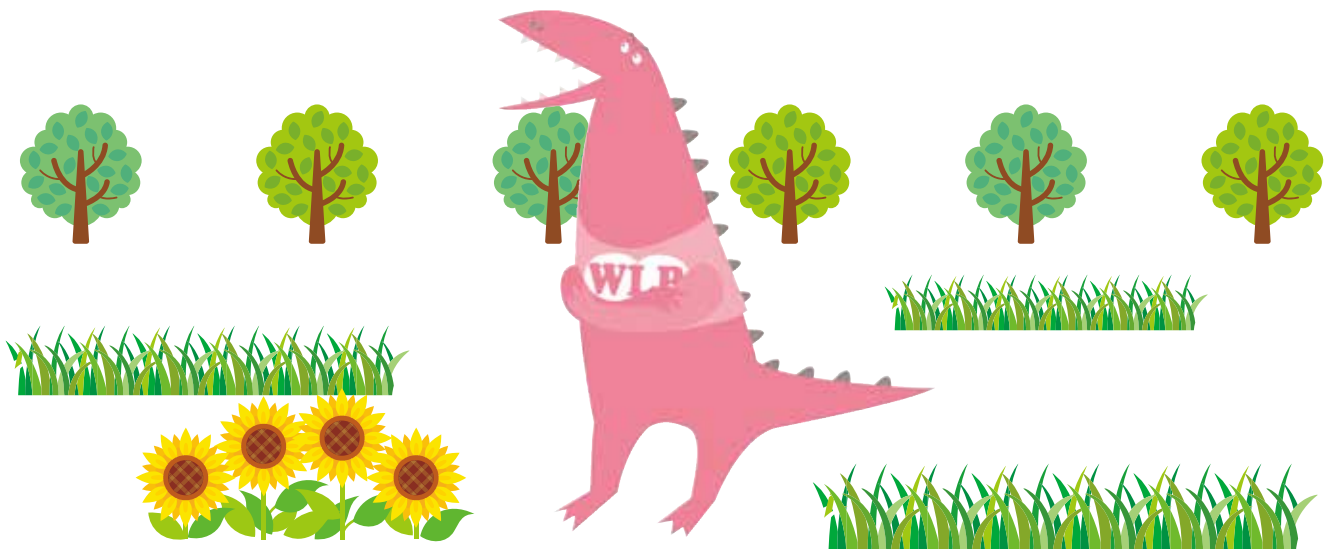
看護部長からのコメント

長期休暇が取得しやすい職場風土になってきました。

終礼を実施することで、各自の時間管理意識が高まってきたように思います。

事務長からのコメント

看護部のWLB推進の取り組みをあらゆる面で支援し、他部署等の交渉においても協力していきたいと考えています。



取り組まれる施設への アドバイス

- 病院上層部の理解と協力が大切であると考えます。
- こつこつと業務改善していくこと、そして取り組みを可視化してアピールすることが、周知していく上で効果があると感じています。

Be
Happy!

◆看護職のWLB推進事業参加施設一覧

参 加 年 度	設 置 主 体	施 設 名	住 所	許 可 病床数	掲 載 頁
平 成 23年度	医療法人社団藤聖会	八尾総合病院	〒939-2376 富山市八尾町福島74-2	45	6
	社会福祉法人恩賜財団済生会	富山県済生会高岡病院	〒933-8525 高岡市二塚387-1	251	8
	独立行政法人地域医療機能推進機構	高岡ふしき病院	〒933-0115 高岡市伏木古府元町8-5	199	10
	独立行政法人国立病院機構	北陸病院	〒939-1893 南砺市信末5963	274	12
平 成 24年度	朝日町	あさひ総合病院	〒939-0798 下新川郡朝日町泊477	109	14
	上市町	かみいち総合病院	〒930-0391 中新川郡上市町法音寺51	199	16
	富山県	富山県立中央病院	〒930-8550 富山市西長江2-2-78	733	18
	公立学校共済組合	北陸中央病院	〒932-8503 小矢部市野寺123	193	20
平 成 25年度	射水市	射水市民病院	〒934-0053 射水市朴木20	199	22
	富山県厚生農業協同組合連合会	厚生連高岡病院	〒933-8555 高岡市永楽町5-10	533	24
	砺波市	市立砺波総合病院	〒939-1395 砺波市新富町1-61	514	26
	特定医療法人財団五省会	西能病院	〒930-0866 富山市高田70	97	28
	医療法人社団秋桜	丸川病院	〒939-0624 下新川郡入善町青島396-1	38	30
	医療法人財団正友会	中村記念病院	〒935-0032 氷見市島尾825	52	32
平 成 26年度	富山市	富山市立富山市民病院	〒939-8511 富山市今泉北部町2-1	595	34
	高岡市	高岡市民病院	〒933-8550 高岡市宝町4-1	401	36
	南砺市	南砺市民病院	〒932-0211 南砺市井波938	175	38
	富山県	富山県リハビリテーション病院・こども支援センター	〒931-8517 富山市下飯野36	232	40
平 成 27年度	黒部市	黒部市民病院	〒938-8502 黒部市三日市1108-1	414	42
	社会福祉法人恩賜財団済生会	富山県済生会富山病院	〒931-8533 富山市楠木33-1	250	44
	医療法人社団和敬会	谷野呉山病院	〒930-0103 富山市北代5200	310	46
	日本赤十字社	富山赤十字病院	〒930-0859 富山市牛島本町2-1-58	401	48
平 成 28年度	富山県厚生農業協同組合連合会	厚生連滑川病院	〒936-8585 滑川市常盤町119	279	50
	富山医療生活協同組合	富山協立病院	〒931-8501 富山市豊田町1-1-8	174	52
	医療法人社団友愛病院会	友愛温泉病院	〒939-2607 富山市婦中町新町2131	160	54
平 成 29年度	独立行政法人労働者健康安全機構	富山労災病院	〒937-0042 魚津市六郎丸992	300	56
	南砺市	公立南砺中央病院	〒939-1724 南砺市梅野2007-5	149	58
平 成 30年度	氷見市	金沢医科大学 氷見市民病院	〒935-8531 氷見市鞍川1130	250	60



委員一覧

令和元年度 看護職員 WLB 推進委員・支援員

越田 美穂子	公立大学法人富山県立大学
二口 良伸	富山県社会保険労務士会 医療労務管理アドバイザー
中川 浩一	富山県社会保険労務士会 医療労務管理アドバイザー
中濱 肇	富山県社会保険労務士会 医療労務管理アドバイザー
神保 浩子	富山市立富山市民病院
竹澤 和美	南砺市民病院
原田 洋美	特定医療法人財団五省会西能病院
塚原 千恵子	医療法人社団親和会富山西リハビリテーション病院
千田 昌代	富山県済生会富山病院
山田 和美	公立学校共済組合北陸中央病院
小倉 憲一	富山県厚生部医務課医師・看護職員確保対策班
大井 きよみ	富山県看護協会
向野 勝美	富山県看護協会
松嶋 瞳	富山県看護協会

看護職のワーク・ライフ・バランス(WLB)推進事業報告書 (平成23年度～平成30年度)

発行日：令和2年2月
 発行者：公益社団法人 富山県看護協会
 富山県ナースセンター
 〒930-0885 富山県富山市鶴島字川原1907-1
 TEL 076-433-5251
 URL <https://www.toyama-kango.or.jp>

