

アクションプランシート（全体プラン）

記入日

令和〇年〇月〇日

施設名	〇〇病院
-----	------

ミッション (組織の存在理由)	地域住民から信頼されるアットホームな病院として、安全で安心な医療を提供する。
ビジョン (組織が目指す将来像)	相手への敬意と思いやりを持って看護を実践し、働きづけられる職場環境をつくる。

現状分析	<p><病院></p> <ol style="list-style-type: none"> 電子カルテ導入3年目、支障なく導入されている。 全職員約 330 人、うち看護職員総数 224 人の公的病院であり、顔のわかる規模で情報伝達がスムーズでまとまりがありアットホームである。 職員が希望する院外研修、学会等が、2回/年まで、出張扱いである。 労働組合の活動も活発である。 本所・当院院長も WLB 推進活動に理解はあるが、WLB 委員は看護部のみのメンバーで活動している。 外来診察開始時間を 8:15 から 8:30 とする。内科午後診を増やす。 8月 15・16 日のお盆休みが 8月 15 日のみとなる。 (16 日は、ライフサポート休暇とする) <p><看護部></p> <ol style="list-style-type: none"> ペアナーシング導入 3 年目。5 病棟のうち、4 病棟で導入している。 WLB 委員でペアナーシング導入による WLB の視点からみた現状把握し分析中である。 看護ケアに費やす時間が十分に取れないと感じている看護職員が多いものの、1 年毎、減少している。(H28 年 62.3% → H29 年 59.4% → H30 年 51.2%) 病院の将来に不安を感じている看護職員が増加している。 (H28 年 75.3% → H29 年 80.7% → H30 年 84.2%) 看護正職員は、30~40 代が 6 割強である。(平均年齢:41.2 歳) 時間外勤務について、支払われた時間外と実際にギャップがある。 (H28 年 8.1-3.7=4.4 時間 H29 年 6.7-2.9=3.8 時間 H30 年 6.5-3.3=3.2 時間) 始業前業務が多い。 (H28 年 9.1 時間/月 H29 年 8.35 時間/月 H30 年 6.51 時間/月) 仕事が終わっても気兼ねなく帰れないと感じている。 (H28 年 54.7% H29 年 50.6% H30 年 39.3%) 有給取得率(H28 年 55% H29 年 46.5% H30 年 46.9%) 昨年度の有給休暇日数(H28 年 8.35 日 H29 年 6.79 日 H30 年 7.46 日) 看護職員が自身の有給休暇日数を把握していない。 (H28 年 37.3% H29 年 26.8% H30 年 37.1%) 各種休暇・制度についてわからないと答えた看護職員が多い。
	ミッション・ビジョンに対して、WLB の観点から現状を分析

アクションプランシート（全体プラン）

課題 ミッショントビジョンと現状との間にあらゆるギャップ	1. ペアナーシング体制導入により、ペアで看護が安心・安全にケアが行えると感じているが、ケアに費やす時間が少ないと感じている。 2. ペアナーシング体制で、タイムリーな記録はできていない。 3. 始業前業務をしないと時間内に業務が終わらないという現状がある。 4. 有給休暇取得日数が部署によってばらつきある。 5. 各年代に病院の将来に対する不安を持っている看護職員が多い。 6. 労働組合の活動は活発であるが、病院の経営状況に対しマイナスイメージがある。 7. WLB 推進活動について、看護職員はじめ、他部署スタッフにも浸透させるため、院内で報告・発表を行う
2 年後のゴール	電子カルテとペアナーシングが定着し、相手への敬意と思いやりを持って看護実践ができる。 【成果指標】 <ul style="list-style-type: none"> 看護に費やす時間が十分に取れるようになる。十分に取れない 62.3%がペアナーシング導入 3 年後 30%となる。 始業前業務の削減(平均 9.1 時間→6.5 時間→4 時間に減少) 院内の時間外研修の削減 計画的な有給取得(現在所取得している有給にニコニコ休暇を 1 日計画的に入れ込む) 看護職員への WLB 推進活動の周知:WLB ニュース発行 むつみ会で報告 他部署への WLB 推進活動:院内機関紙「トライスター」課長・部課長会で報告 病院の将来に不安を感じている看護職員が減少する。

アクションプランシート（全体プラン）

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

2年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 電子カルテとペアナーシングの定着により、安全で安心な医療を提供する。 始業前業務・サービス残業(時間外業務を含む)は当たり前という風土を変える。 計画的な有給取得なため、各職場で相手への敬意と思いやりを持った話し合いができる。 院内全体で、WLB 推進活動の周知と効果の確認、協働を働きかける。 看護職員の不安軽減に努める。
1年間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ペアナーシング体制の定着により、看護ケアの充実を図れるよう各病棟が取り組む。 始業前業務と時間外研修の減少:他部署と連携し院内全体で取り組む。 有給取得の促進:取れていない部署を優先的に取得、労働組合と情報共有する。 WLB 推進活動の周知:院内機関紙投稿・WLB ニュース発行・むつみ会・課長会・係長主任会で報告する。 看護部長と話し合う会・勤続 10 年の休暇の企画:毎年継続できるようつなげる。 管理職からの厚生連の現状と展望について説明会を企画する。 電子カルテの使用方法、効率よく使用できる方法を伝達講習する。
今後 4カ月間の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 看護部長と話し合う会・勤続 10 年の休暇の企画:毎年継続できるようつなげる。 管理職から当院の未来について、厚生連の現状と展望について説明会を企画する。 ペアナーシング体制の定着により、看護ケアの充実を図れるよう各病棟が取り組む。 効率良く電子カルテが使用できるよう技術の共有、医療情報部と連携する。 WLB 推進活動の周知:院内機関紙投稿・WLB ニュース発行・むつみ会・課長会・係長主任会で報告