

滋賀県内15病院の取組み紹介

Work Life Balance

ワーク・ライフ・バランス



ワーク・ライフ・バランスは、国をあげて取り組んでいるものです。
看護職だけにとどまらず、全職員に拡大していくべきものです。
WLBは、組織を存続させる人材戦略・経営戦略の一つです。
しあわせの連鎖は、職員のWLB実現から始まります。
職員のみならず、WLB実現のために行動しましょう。

健康で誇りとやりがいを持って 笑顔で働き続ける職場づくりの推進のために



公益社団法人滋賀県看護協会
会長 廣原 恵子

ワーク・ライフ・バランスのための「働き方改革」は、少子超高齢化による労働力人口の減少等を背景に、2019年4月から働き方改革関連法が順次施行され、働く全ての人に適応されていきます。

今でこそ、ワーク・ライフ・バランスは、多くの人を知る言葉となりましたが、その言葉の意味や組織全体の取り組みの必要性が示されたのは、2007年に遡ります。

2007年12月、内閣府より「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて、多様な生き方が選択・実現できる社会の実現」を目的に、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「行動指針」が公表され、社会全体を動かす大きな契機となりました。

それを受けて、日本看護協会も2010年から看護職のワーク・ライフ・バランスの実現を目的に、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り組みを促進するワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ事業の取り組みが開始されました。

滋賀県看護協会では、2010年度から準備を進め、2012年度からワークショップ事業に参加し、今年度までに15病院が参加し経年的な取り組みを進めて来られました。

ワーク・ライフ・バランス推進事業は、当事者である看護職を中心に人事課等の事務職も含めたチームを作り、全看護職員のインデックス調査結果の分析、課題の明確化、その課題解決に向けた計画作成、看護職はもちろん多職種の協力も得て実施、評価とPDCAサイクルを回し続け、働き続けられる職場づくりや労働環境改善へつなげていくものです。

参加した病院からは、離職率の低下はもちろん、職場の人間関係の改善や活性化、職員のキャリア支援やモチベーション向上、他職種との連携推進、病院全体での取り組みに繋がった・・・等の成果や報告を聞いております。組織全体で取り組みを進め、PDCAサイクルを回していくことは、職員の満足度の向上をさせ、安全で質の高い医療・看護の提供、患者から選ばれる病院となり患者満足度も向上させ、経営の安定化にもつながっていきます。






2014年には、医療法が改正され、この「医療勤務環境改善マネジメントシステム」を活用して、医師・看護師等の医療従事者が健康で安心して働き続ける環境改善に取り組むことが努力義務化され、病院全体への取り組みへと変化してきています。

看護職の労働安全衛生を取り巻く動きも、大きく変わってきています。日本看護協会からは、「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013)や「看護職の健康と安全（ヘルシーワークプレイス）に配慮した労働安全衛生ガイドライン」(2018)も公表されました。

滋賀県看護協会では、これらのガイドラインの活用推進や働き方改革関連法等情報提供を行い、今後も、「医療勤務環境改善支援センター」と連携し、1人ひとりの看護職が、健康で誇りとやりがいを持って笑顔で働き続ける職場づくりの推進に取り組んでいきたいと思っております。今回、働き続ける魅力ある職場づくりの一助となるよう、今までに参加された県内15病院の取り組みをまとめました。ぜひ、活用して頂ければ幸いです。

CONTENTS



-  「知っていますか？WLB 疑問について Q&A」
..... P3
-  H24 年度～H29 年度の取り組み施設の内容
..... P4～P14
-  H28 年度～継続して取り組んでいる施設の内容
..... P15～P22
-  滋賀県医療勤務環境改善支援センターについて
..... P23
-  15 の取り組み施設と担当アドバイザーおよび支援者（平成 24～30 年度）
..... P24

取り組んでいる内容

色がついているアイコンは、取り組んでいること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	夜勤	有給	両立	休暇	ケア	キャリア	定着	改善	メンタル	中負担	その他
推進体制づくり	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	労働条件・処遇の改善	労働安全衛生・メンタルヘルス対策	中堅ナースの負担削減	その他



知っていますか？
WLB
疑問について Q&A



WLBって子育て支援でしょ？
独身者に関係があるの？

WLBの「L」=Lifeは
子育てだけじゃないよ。
「仕事以外の生活」全部なんだよ。



経営が厳しい
この時期に
WLB?!個人
の幸せより
病院経営が優
先でしょ？



WLBは、Lifeが優先に
なってworkが、おろそ
かになるんじゃないの？



いいえworkの充実も大切なんだ!!
workとLifeが互いに相乗効果を
生み出し好循環をつくり出すんだ!!



WLBで職員の生きがいや働き甲斐が高まれば
辞める人も少なくなり、やる気も効率も上がって、
それが経営向上につながるんだよ!!

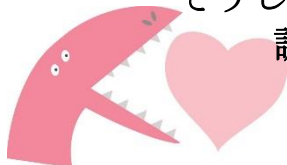


WLBは、workとLifeが
50%ずつってこと??



WLBは、
福利厚生の一つ
でしょう？

そうじゃないよ。WLBは仕事と生活が
調和できる働き方を言うんだよ。
人によってバランスの
取り方は色々あるんだよ。

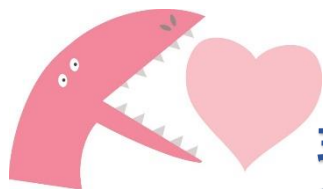


WLBは、
組織の人材戦略・経営戦略の一つなんだ!
経営的にもメリットが得られる方策だよ。
職員も組織も“Happy-Happy”



H24 年度～H29 年度の取り組み施設の内容





医療法人弘英会 琵琶湖大橋病院



体制 支援 勤務 短時間 削減 夜勤 有給 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 取組んだ動機



今までの取り組みや体制の整備と可視化。さらに働き続けられる労働条件、労働環境の整備に向けて取り組むために参加した。また職員の思いをインデックス調査で知り、その結果への対応を行い、看護師の定着と確保を図りたいと思い取り組んだ。

行動する上で心がけたこと



ビジョンや方針からずれないように進めること、職員が中心となるようにすること、何よりも楽しんで取り組むことを心掛けた。院長や、事務局長の協力を得るよう努めた。

やってみて気づいたこと



病院全体が、看護職のことを考え、ワーク・ライフ・バランスに協力的であることを認識することができた。

継続している取り組み

業務改善と役割分担の効率化に現在も取り組んでおり、特に看護配置、看護体制の見直しを行なっている。

取組んでよかったこと



多職種との連携を深めることができた。職員の思いを理解することができてよかった。お互い様の風土づくりができた。機材・看護用具の購入においても、健康側面への配慮があり購入がスムーズになった。就職時見学や面談に、ワーク・ライフ・バランスの取り組みが話題になり入職の強みになっている。

事務長からのコメント

ワーク・ライフ・バランスは、働き方改革と同時に取り組み、職員のモチベーションをあげて行きたいと思えます。

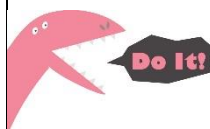


院長からのコメント

現在、働き方改革も進められる中、ワーク・ライフ・バランスを活発化して進めていくことが望まれている。当院としても活動を強化していくと良い。

他職種からのコメント

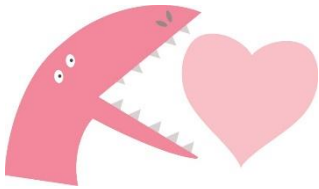
リハビリより、腰痛予防体操にかかわることができてよかった。また継続して行なっていきたい。細かい援助の方法なども指導していきたい。総務より、働く人が仕事だけに追われるのではなく、生活と仕事が両立でき職員すべてが生き生きとした働き方が出来る事が理想だと思います。



取組まれる施設へのアドバイス

自施設を見直す良い機会となります。又、組織の幹部の理解を得ることが大切であると思えます。





公益財団法人 豊郷病院



体制 支援 勤務 短時間 削減 夜勤 有給 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 取組んだ動機



超過勤務時間を削減し、公私ともに充実した生活を送って貰いたいと考えたこと

行動する上で心がけたこと



職員ひとりひとりの生活を充実させることは、看護・ケアの質を向上させるためであることを常に心がけていました。

やってみて気づいたこと

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変革にはもっとも近道だと実感しています。

継続している取り組み



院内多職種参加での WLB 推進委員会を月に 1 回開催し、スタッフの声を聞きながら継続検討しています。

取組んでよかったこと

現場スタッフの声をしっかりと聴き現状把握することの大切さを学びました。
各部署で困りごとがあればみんなでどうすればいいのかを考えるという流れが出来たように思います。



事務長からのコメント

時間外削減や紹介業者を使わないなど確実に経営面でも成果が出てきた。
奨学金なしで病院を選んでくれる新人が増えるとうれしい。

院長からのコメント



WLB をとるためには、それなりの人員配置が必要だと理解した。看護師にとって働きやすい職場だと思う。

他職種からのコメント

「お互い様」の意識は、看護部全体に広がった。



取組まれる施設へのアドバイス

動機は、目先のことでいいと思います。しかし、ビジョンを持って長期的な取り組みが必要だと思います。定着して継続するためには、常にビジョンを掲げて組織を刺激し続けることが大切だと感じています





滋賀県立 小児保健医療センター

体制 支援 勤務 短時間 削減 夜勤 有給 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 取組んだ動機



子どもをめぐる社会環境の変化や医療依存度が高い状態では在宅療養が必要となる子どもが増加している中で、「滋賀県内唯一の小児専門病院としての役割を職員に周知」することと、自分たちが働く環境を「職員全体で自分たちの問題として考える機会」としたいと思い取り組んだ。

行動する上で心がけたこと



インデックス調査をもとに、データから見える現状をしっかりと確認し分析すること。そして、データなどからは表面化されにくい状況や内容にも目をむけることが大切である。そのためには、職員間のコミュニケーションが重要であることを意識してコミュニケーションを取ることを心掛けた。

やってみて気づいたこと

ワークライフバランス推進事業として改めて取り組みを行ったが、本来の業務としてこのようなことを意図的に推進していく必要があることを痛感している。推進事業期間だけでなく、継続して取り組むことが（当たり前であるが）重要である。

継続している取り組み



1. 時間外勤務削減に向けて、
 - ① 申し送り方法の改善
 - ② 残っている業務を夕方ミーティングとしてチームで把握し協力し合う等。を継続している。
2. 専門コースの充実化や研修内容を再検討し当院の専門性のある看護力の強化を図っている。
3. 「お互い様意識」を持って、定刻に帰宅する者という明示と「変革する(かえる)」という明示の意味を持つ「カエルバッチ」の活用をしている。

取組んでよかったこと

インデックス調査を受けて、今まで見えていなかった部分にも気づけることができた。また、看護職をはじめとして、院内全体で取り組まなければならないことを実感し、多職種との連携を意図的に行う動機づけにつなげることができた。



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発信をしっかり受け止め、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。多様な勤務形態や流動的な人事配置等も協働で考えていきたい。

院長からのコメント

【働き方改革】が佳境に入ってきている昨今、当院も県内唯一の小児専門病院として職員全員がより良く継続して働くことができ、小児医療に貢献できる充実感を維持できるように推進していくことが必要。

他職種からのコメント

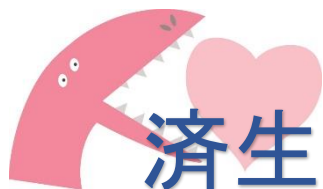
総務担当として看護部と一緒に取り組むことができ充実感があつた。今後も継続できるよう、一緒に活動できれば良いと思う。



取組まれる施設へのアドバイス

看護部だけでなく、施設全体の取り組みであることを意図的に進めていくことが必要。働き方改革が重要視されているので、その動きをうまく活用して推進されると良いと思います。また、ライフだけの視点ではなく、ワークの視点から、専門職としてのモチベーションの維持向上につながる取り組みも施設全体で行えると良いですね。





恩賜財団 済生会滋賀県病院

体制 支援 勤務 短時間 削減 夜勤 有給 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 取組んだ動機



取り組みの成果が人材確保・定着につながり組織運営に寄与できると考え WLB 推進事業に参加しました。推進事業に参加することで、客観的データに基づく現状分析から問題・課題が明確となり、組織全体で改善に取り組めると思い参加しました。

行動する上で心がけたこと



どのように推進していくのかを議論し運営体制を構築していく必要があると思います。特に、職員の考えや思いを理解するために、コアメンバーの選出や役割を理解してもらえるように動機づけをすることが重要です。

やってみて気づいたこと



常に問題を意識しながら、改善する姿勢を維持することが大切であると実感しています。「継続は力なり」続けないと停滞し結果に表れてしまいます。

継続している取り組み

WLB 支援制度の周知や有給休暇の取得促進は看護部発信から組織全体に拡がり、現在は子育て・介護推進委員会として職員のニーズを把握しています。

取組んでよかったこと

計画を推し進めていくのに苦労もありましたが、真摯に取り組むことで離職率低下や満足度が向上するなどの成果を実感することができました。成功体験を共有できる機会につながったことが良かったと思います。

事務長からのコメント

人材が定着する取り組みを継続できるよう支援していきたい。

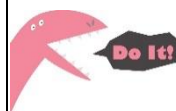
院長からのコメント



子育て介護推進委員会を新たに立ち上げ、働きやすい職場環境づくりにむけて取り組みをはじめている。職員のニーズを把握して問題解決につなげたいと思う。

他職種からのコメント

仕事と子育て両立のためのスケジュールパスが作成され、復帰の支援が可視化されたことで制度が活用しやすくなったように思います。



取組まれる施設へのアドバイス

いろんなアイデアを出し合い、楽しみながら取り組み、やれたことを「見える化」することが効果的です。周知が促進されると変化をスタッフが実感し職務満足度の向上につながると思います。組織にあったやり方を良く検討し、結果が出ることを信じて頑張ってください。





医療法人友仁会 友仁山崎病院



体制 支援 勤務 短時間 削減 夜勤 有給 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 取組んだ動機



離職率が 20%前後の状況が続く中、看護師の確保定着が思うように進まず看護の質を上げることもできませんでした。看護職員がどのような問題を抱え院内に定着できないのかを知り、対策して行く事によって看護師の確保定着に繋げていけるよう WLB の事業に参加しました。

行動する上で心がけたこと



職場環境の改善に向けて看護部内で WLB の取り組みをすることをまずは周知し院長や事務長にも取り組みについての理解を求めました。取り組み内容については、委員会のメンバーにも主任やスタッフを入れ、トップダウンにならないよう心掛けました。また、対策を実施した後は、それぞれの取り組みを定期的に振り返り取り組みの成果を確認するようにしました。

やってみて気づいたこと



有休が少ない、休みが取りにくい等インデックス調査をする前には、色々な意見が聞こえてきましたが、アンケート結果を見てみるとそれほど不満でもなくむしろ自身の有給休暇取得日数などは把握できていないことがわかりました。インデックス調査の分析から本当の課題が見えたように思います。

継続している取り組み

子育て支援の一環として取組んできた多様な勤務形態を継続することによって、当院に長く就業することができ、ひいてはキャリア形成や看護職員の確保定着に繋がっています。また、1 週間の長期休暇取得率 100%により、自分の時間も大切にでき、仕事への意欲につながっています。

取組んでよかったこと

多様な勤務形態の導入により入職者が増加し、取り組みの姿勢が院内で周知されたことや働き安さがまったことで退職者が減り看護職員の確保定着に繋がった。

事務長からのコメント

一定の成果が見え、取り組みの有効性が理解できる。



院長からのコメント

このような視点に目を向けることは大変にいいこと。個を大事にすることがモチベーションに繋がっていくため、看護の質向上のためにも、今後もスタッフの目線で取組んでいってほしい。

他職種からのコメント

他職種から看護部のように働きやすい職場環境を整えてもらいたいという意見から、病院全体で委員会を立ち上げましたが、夜勤などの変則勤務もなく、WLB への思いも強くないなどから委員会が継続できませんでした。



取組まれる施設へのアドバイス

WLB の理解について、取り組みの当初は休みが増える・不満が解決される等の理解がされていた。しかし、自分の時間も働いているときもそれぞれに遣り甲斐を持つための取り組みであることを周知し自分自身も取り組みの一員であることを伝えてきました。WLB への理解をまず統一することが必要であるかと思えます。





公益財団法人 近江兄弟社 ヴォーリス記念病院

体制 支援 勤務 短時間 削減 夜勤 有給 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 取組んだ動機



24 時間 365 日多様な働き方に従事する看護職に対して、専門職としてキャリアアップ又、働きつづけられる体制づくりに取り組みました。病院内の委員会を立ち上げ WLB に着手しました。

行動する上で心がけたこと



個々の職員がどんな人生を送りたいのかそのためにはどのような働き方をしたいのか等を自律的に考え、主体的にライフプランやキャリアプランを考えられる体制づくりをすること。

やってみて気づいたこと

2016 年度の職員全体のインデックス調査では労働環境に不満を持っている職員がいることを知ることが出来た。

継続している取り組み



病院職員全体のインデックス調査によるアンケート

- ①健康管理制度の充実
- ②職員の職責遂行と権利の適切な行使
- ③WLB 基盤体制の充実

取組んでよかったこと

現場の生の思いが聞ける。現状を変える機会となる。
有休消化率・時間外時間の可視化



事務長からのコメント

職員全体が WLB に取り組んでくれて職場環境に対する意見が集約された。今後、働き方改革に注目しながら、少しでも長く働きつづけることができ且つ人生イベントと上手く調和が取れるように話し合いを重ねて実現に向けていきたい。



院長からのコメント

より長く安定して働いて職場を盛り上げるために病院全体で何をすべきか明確になりまして今後も WLB の取り組みを促し、多くの職員に安心して働いていただきたいです。

他職種からのコメント

各部署で働きがいや残業時間の違いがわかり、職員全体で負担が多い部署をサポートしていく体制が必要と感じました。



取組まれる施設へのアドバイス

看護職だけでなく、病院全体で WLB に取り組むことが大切だと思う。



近江八幡市立 総合医療センター



体制 支援 勤務 短時間 削減 夜勤 有給 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 取組んだ動機



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。当院は、卒後 3 年目の以下の若い看護師が多く、今後、子育て世代となりゆく世代の看護師の定着と離職率の低下を目標に、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て WLB 事業に取り組みました。

行動する上で心がけたこと



看護部だけでなく、院長や総務課など事務部門も委員とした WLB 推進委員会を発足し、病院の取り組みとして院内に周知するため、診療部長会でキックオフを行いました。また、WLB 推進委員会・看護部長会・看護部 WLB 委員会が連携して子育て支援・看護職員の確保定着制度の周知に取り組んだ。また、その取り組みの経過は「WLB たより」を機関紙として発行し院内へ周知しました。

やってみて気づいたこと

職員を大切に作る組織であるためには、制度の整備や環境・職場風土づくりが大切です。「病院を愛してやまない」職員を増やすためには、職員が組織に対して何を求めているか、そのニーズを把握し、そのニーズに対応することがどの職員にも必要なことか、公平性や平等性を見極めながら取組んで行く事が重要であると気付きました。

継続している取り組み



院内 WLB 推進委員会活動の継続。WLB 推進を看護部だけでなく、院内全体へと広め、多職種が、委員として参加し協働して、働きやすい職場、やりがいのある組織づくりを目指し、取組んでいます。台風による臨時休校時の学童一時預かりや、職員の子供を対象とした院内体験ツアーを実施し、看護部だけでなく院内全体の活動となりました。インデックス調査も継続しています。

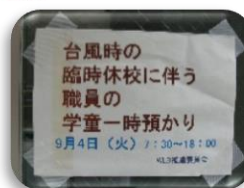
取組んでよかったこと

多様な勤務形態の導入より、2 交代・3 交代と希望する勤務形態が選択でき、育児休業制度の活用にて、子育て世代の看護職の離職率も低下し、取り組みを開始した 2014 年度離職率 10.3%から 2017 年度は 5.8%とほぼ半減しました。



事務長からのコメント

台風による臨時休校時の学童一時預かり事業について、「子育てファミリーサポート事業」の活用など職員が安心して働ける環境を一緒に考えていきましょう。



院長からのコメント

離職率がこれだけ下がったのは、大きな成果である。今後も子育て支援など継続し、院外にもアピールして行きましょう

他職種からのコメント

看護部は、WLB について積極的に取組まれ、医療技術部は看護部に比べ遅れており今後、看護部の力を借りながら一緒に頑張っていきたい。

取組まれる施設へのアドバイス

看護部だけでなく、院内の取り組みとして院長を初めとする多職種を巻き込み行動して行く事が、大変重要なポイントになると思います。





高島市民病院

体制 支援 勤務 短時間 削減 夜勤 有給 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 取組んだ動機



職場環境の改善

行動する上で心がけたこと



長続きするように無理をしない、強制しない、取り組みに多くの職員が参加できるように看護部が発信元となった。

やってみて気づいたこと

ワークとライフはどちらも大切に文字とおりにバランスが大切であることがわかった。

継続している取り組み



多職種とコミュニケーションを取りながら研修企画や癒しのアロママッサージを実施。エントランスホールに掲示物で保健指導や病院案内をした。



取組んでよかったこと

やってみれば、前に進める。一つの事をあらゆる方向から考えられるようになった。

事務長からのコメント

看護師さんをはじめ、現場で患者さん相手のお仕事をされている方々へ事務部としてもサポートしていきたいです。職員みんなが協力できるように環境を整えていきたいと思います。

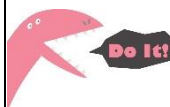


院長からのコメント

看護部は組織力があります。病院全体の活力源として今後も期待しています。

他職種からのコメント

自部署の新人も看護師さんの新人仲間に入れてもらいその後も仲良くしている。看護師さんの研修に講師として呼んで貰った。



取組まれる施設へのアドバイス

何か一つでも改善したり、職員のモチベーションアップに繋がるチャンスです。





今津病院

体制 支援 勤務 短時間 削減 夜勤 有給 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 取組んだ動機



看護職の離職を減らし長く働くことができる職場について当院の現状と問題と課題を明らかにしたかった。

行動する上で心がけたこと



1. インデック調査は、全員参加を目指した。
2. 看護部・事務部とも調査結果についてよく話し合い分析に時間をかけた。
3. 調査結果を報告した。

やってみて気づいたこと

インデックス調査の結果を分析するプロセスにおいて当院の強み・弱みを出して行く事が出来た。看護の質を評価するきっかけとなった。

継続している取り組み

1. 休み取得の推進
2. 看護職員の人員増
3. 業務量（夜勤回数・残業時間）の改善
4. 認知症に対する取り組み
5. 中堅層のキャリア支援



取組んでよかったこと

当院のミッション・ビジョンが明らかとなった。言語化することにより職員の理解が深まり共有することができた。研修などの動機付けとなった。

事務長からのコメント

インデックス調査から当院の弱みが明確化されそれに取り組むことができた。強みは当院の魅力として就職説明会に利用させていただきます。長く働きつづけられる病院・職場となるように継続して取り組んでいきます。



院長からのコメント

今後当院で職員全体が気持ちよく仕事をする上で取組んだ WLB を推進していく必要がある。

他職種からのコメント

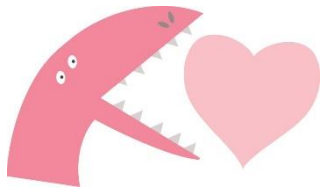
「看護職だけでなく病院全体として取組めた。研修も共に行う事が出来た。」



取組まれる施設へのアドバイス

病院全体で取り組み、取り組みの内容を定期的に伝達し、WLB の「見える化」をすることが興味を持ってすすめることができると反省を込めながらお伝えします。





医療法人恒仁会 近江温泉病院



体制 支援 勤務 短時間 削減 夜勤 有給 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 取組んだ動機



当院は慢性期療養病院であり、また立地環境面から職員確保が困難であったため奨学生制度による人員確保が主体となっていた。奨学金返済が入職の目的として入るため年限が過ぎると退職してしまうケースが多い。一人ひとりがやりがいを持ち働き続けられる職場環境を作るために取組んだ。

行動する上で心がけたこと



看護部が中心となって取組んだが、他部署にも協力を働きかけていた。看護部職員の思いを聴く機会を多く持ち、有効的な研修会の企画を検討。インデックス調査結果の周知。当院はWLBができていていると思っている部署があり、そこへのアプローチに苦心したがやんわりと説明を繰り返した。

やってみて気づいたこと

30～39歳の職員（即戦力となる世代）を大切にすることで、職場がより活性化できると考えられるためキャリアラダーの明示及びリフレッシュ研修等が必要と考えられた。また働き方の多様化と看護部だけでなく病院全体の組織として取組まなければ改善できないこともあるため理解と協力体制の構築が必要である。

継続している取り組み

人材確保。クリニカルラダー作成と活用。キャリアアップに対する支援。有給休暇取得がしやすい職場風土の継続。



取組んでよかったこと

クロス分析等細かく行なったことで当院の課題が、明確となった。WLBをなぜ取組んだかをスタッフが理解してくれた。個々のライフスタイルに合わせた仕事と生活の両立を目指すなどの理解が得られた。それを掲げて院内の他職種の意見を聞くことができた。

事務長からのコメント

職員が仕事を継続していける職場作りをしていく事が大切である。



院長からのコメント

職員による職場に対する評価が明確になる点において有用な取組みだといえる。しかし一方で、それぞれの職員自身が抱えている問題点が見えてこないという点も承知しておくべきである。

他職種からのコメント

院内全体のアンケートを行なった際、一番活気にあふれてほしい30歳代、40歳代スタッフが当院に長く勤務したいと感じている。仕事も生活もバランスよく保てるよう常に改善は必要である。

取組まれる施設へのアドバイス

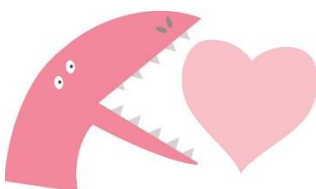
病院全体で取組まなければ何事も前進しません。当院は、まだまだ及んでいませんが、あきらめずに働きかけ、続けることが大切です。できることから考え地道に進むことも必要かもしれません。



H28 年度～

継続して取り組んでいる施設の内容





地域医療機能推進機構 滋賀病院



体制 支援 勤務 短時間 削減 夜勤 有給 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 取組んだ動機



H26 年独立行政法人になり、翌年、病院幹部が変わり職員の期待感と法人となることへの不安があった。そこでもう一度病院のミッションを周知し、職員みんなが同じ方向を目指す機会として変革していこうとしていた。看護部も WLB 事業に参加して職員の働きがいや生きがいを感じることでできる職場づくりを発信していきたいと思い参加した。

行動する上で心がけたこと



- ①取組んでいる私達が楽しく行なうこと。
- ②リンクスタッフや多職種も巻き込みながら行なう事。
- ③多職種の人や各委員会とコラボしながら WLB に取組むこと。

やってみて気づいたこと

- ①満足度の数字では出ないが病院のいいところや、規程がしっかりしていて守られていると気づけたこと
- ②他病院の取り組みなどを知り改善策に気づく機会となった。



継続している取り組み

- ①はっぴいらいふ委員会と名づけ各所属から集まったリンクスタッフ会がある。
- ②インデックス調査の内容から、今年度の取り組みについて寺小屋方式で現状を伝え、各所属の思いを聞く。
- ③リンクスタッフが中心となり、ランチ時間にテーマを決めて楽しくランチタイムミーティングと題してリフレクションの場を定期的で開催している。



取組んでよかったこと

- ①3 年間現状把握ができたこと。
- ②看護部が主体となって多職種を巻き込んで当院のいいところや改善したいところ協働しなくてはいけないところなど話し合えた。
- ③ナースエイドプロジェクトなど取り組みに繋がった。



事務長からのコメント

事務担当も看護協会での研修に参加して、WLB について学ぶ機会となった。制度についての研修など担当し病院として取組むことが必要だと感じた。

院長からのコメント

事業に取り組み職員の働き甲斐生きがいについて活性化した。当院は専門性を高めることだけでなく、総合力を持って役割を果たすことが礎であるためこれからも継続して取組んでいきたい。



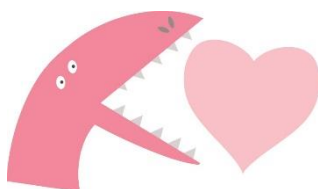
他職種からのコメント

①多職種ランチタイムミーティングで病院のいいところが再確認できた。課題だと感じていた事が関係部署のちょっとした工夫で解決できることなど確認できたことが良かった事。今後も継続して欲しい、みんなに周知して一人でも多く参加して欲しい。

取組まれる施設へのアドバイス

看護部だけの取り組みでは、解決しないこともあるが、できないことに注視し過ぎるとネガティブな対策になるので、期待することや満足度の高いことへの継続が大切だと思います。地道な活動でも協力者が多職種から出てきますので数字にとらわれずに楽しく活動して行く事が必要だと感じています。





医療法人 芙蓉会 南草津病院



体制 支援 勤務 短時間 削減 夜勤 有給 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 取組んだ動機



看護部長の就任を機に職員の意識改革や制度の見直しを進める中、ナースセンター長からの勧めがあり、WLBに取り組むこととなった。インデックス調査は、個々の職員の意識やニーズを把握できる良いきっかけとなり、取り組むべき課題が明らかとなった。

行動する上で心がけたこと

総務課長を巻き込み、看護部の管理職が中心となりスタートした。2年目は、スタッフも推進委員に加え現場の意見や反応を読み取りながら課題に取り組んだ。



やってみて気づいたこと

職員のやりがいや満足感は、賃金や休暇だけではなく、風通しの良い風土、環境から始まるということを実感した。



継続している取り組み

1. 病院や看護部の方向性や制度の見える化・・・パンフレットの配布や看護部通信の定期的発行
2. 仕事へのやりがい感 UP・・・業務量調査を踏まえての業務整理
3. 人材育成としてのラダー見直し
4. 職員定着にむけての働き方改革・・・夏季休暇導入や時間外削減

取組んでよかったこと

病院・看護部が、職員の意見や思いに答えようとする姿勢への理解が深まり、インデックス調査の結果も多くの項目で良い反応が得られた。



事務長からのコメント

事務長の増田です。1980年代の米国に端を発したWLBの考え方を紐解いてみますと、当時米国ではIT技術により産業構造が激変する真っ只中で、当然、女性の活躍が飛躍的に高まりだした頃です。当然ですが企業側も仕事と子育ての両立の支援を考えざるを得なくなるという実情から今日に至っています。WLBの考え方の根本は、仕事と生活の両立を無理なく実現できる状態を指し、仕事と生活をうまく調和させることで、両者は好ましい位置関係にあり、その結果として相乗効果求めていこうという考え方だと認識しています。日本ではH19年2月官民トップ会議で仕事と生活の調和（WLB）憲章、仕事と生活の調和推進のための行動指針が策定されて、以来、制度的枠組みの構築や環境整備などの取り組みが行われてきました。当院においても、課題の抽出後、良き伝統を継承し、悪しき慣習を排除するという指針を根本にして、多方面での見直しに取り組んでいただきその成果が著しい効果が出たと認識しています。その中でも、活用できる制度の周知、中途採用の教育と現ラダーとの乖離解消、病床転換における業務整理と分担整理、連続休暇取得の環境づくりなどの課題解消は、重要であると再認識されました。今後の取り組みとしては、勤務形態の検討や不足する人材確保の為の情報発信、今般の働き方改革への対策と並行して有休休暇取得率の増加を目指していただけるよう、また、経営の効率化を目指し、勿論、法人の全職員でも取り組めるような雰囲気醸成に努力して参ります。



他職種からのコメント

リハ部でも若い世代や家庭がある世代等が増えており、有休消化率にもバラつきが出ている。看護部も育児や介護などの役割を持っているスタッフが多くいるので長期休暇制度を導入されたことは画期的だと思います。全職員が、長く勤めたいという職場づくりが必要です。看護部のWLBの取り組みを機に、リハ部や他の職種もWLBを見直すようになればと思います。



取組まれる施設へのアドバイス

看護部主導で職員の働き方改革を推進できる良い機会となります。最初から総務課長をメンバーとすることで、病院として取り組むことがスムーズに運びました。



公立甲賀病院



体制 支援 勤務 短時間 削減 夜勤 有給 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 取組んだ動機



平成 28 年頃より育児短時間勤務取得が定着し、夜勤免除が当たり前となってきた。夜勤免除者が増えることで夜勤者不足になりひとり当たりの夜勤回数が増加し夜勤従事者の負担が高くなった。夜勤看護師不足を改善するための取り組みをきっかけに WLB 推進ワークショップに参加した。

行動する上で心がけたこと

1. 他職種を巻き込むことと医療勤務改善支援センターの社会保険労務士のアドバイスを定期的受けるようにした。
2. 上層部だけでなく看護部内でも経験年数や職種、立場の違う人を推進メンバーに入れて活動した。



やってみて気づいたこと

労働環境を整えることは、働き続けられる職場環境づくりの一步であるが、働く者にとってのやりがいを持つ職場にならないと看護師の確保・定着は難しいと気づきました。また、多様性を受け入れるためには相手を尊重し、お互いに感謝の気持ちを伝え、認め合い、思いやりのある風土づくりが重要であると気づきました。



継続している取り組み

1. 育児と仕事、夜勤の両立ができる環境づくり
2. 育児短時間勤務者の夜勤協力への働きかけ
3. 夜勤業務負担軽減のための実態調査・分析
4. 時間外勤務についての実態調査・分析
5. やりがいについての調査・分析



取組んでよかったこと

育児短時間勤務者の夜勤協力が少しずつできるようになってきたこと。インデックス調査で現状を知り、課題が明らかになったこと。スタッフの生の声を聴く機会を作れたこと。

事務長からのコメント

当院のWLB推進は、看護部が先導する形でスタートし、平成29年度からは、全職種で取組む活動へと広がることで全職員の意識が高まっています。平成31年4月独歩化に伴いさらに柔軟な労働環境づくりを目指したいと思います。



院長からのコメント

看護師さんの病棟夜勤は大変な業務ですが、病院にとって欠かすことのできないものです。その負担を減らしてあげるには、看護師さんの人数を増やすしかありません。しかし産休・育休・時短勤務者が増加してくると増員分がそのまま夜勤負担軽減につながらないところが病院にとって辛いところです。時短勤務者の協力は大変ありがたく感じられました。



他職種からのコメント

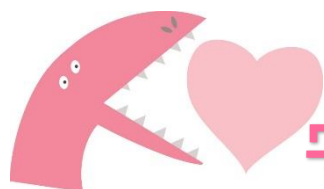
「仕事と個人の生活」の両立が充実した働き方を実現させるためには、看護部内での検討に加え他職種の協力が必要不可欠であり、病院全体で取組むことが重要であると感じた。また、WLBの取り組みにおいて行なわれた現状調査に基づく問題点の把握と問題解決にむけたグループディスカッションはチームワークの熟成にも繋がると思われた。



取組まれる施設へのアドバイス

自施設の反省からのアドバイスです。WLBの取り組みを周知することが重要だと思っています。現状の変化が感じられないと認識してもらうことはできないので、小さな変化や取り組みを機会あるごとに周知する必要があると思いました。また、スタッフ自らが、「参加意識」を持って行動を起こせるようにすることが、成功のポイントだと思っています。





济生会 守山市民病院



体制 支援 勤務 短時間 削減 夜勤 有給 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 取組んだ動機



平成 30 年病院の経営移行により公立から民間に変わり、離職率が上昇した。また労務制度の変化もあり職員の将来への不安は高まっている。これ以上の離職者を出さず、定着させるためにも現状をしっかりと把握し、職場環境を整えていく必要性を強く感じたため取組むこととしました。

行動する上で心がけたこと

職員への経過報告をしっかりと行い周知していきたいと思います。



継続している取り組み

平成 30 年度よりの取り組みを開始しています。インデックス調査による現状を分析し、WLB 推進へのキックオフをしたところです。今後業務量調査や通信など取り組みの経過を職員へ報告します。

取組んでよかったこと

現状の理解まで
(これから取組んでいきます。)



事務長からのコメント

一緒に考えていきましょう。



院長からのコメント

職員を大事にする病院として一緒に頑張りましょう。



他職種からのコメント

院内にも今年度より WLB 委員会を設置し、同時進行で取り組みを始めています。
今年度は有休取得推進に取り組んでいます。



神崎中央病院



体制 支援 勤務 短時間 削減 夜勤 有給 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 取組んだ動機



看護職が長く勤めたいと思える働きやすい職場環境に変えるため WLB の取り組みに参加しました。

行動する上で心がけたこと



WLB 取り組み内容や情報を定期的に発信し看護部だけでなく病院全体に知ってもらうため働きかけていました。

やってみて気づいたこと

WLB 事業は最初は看護部主体で行なっており、取り組みに限界を感じる事が多々ありました。より早く病院全体を巻き込み他職種と協力し合っ取組むことが職場環境改善に繋がる近道だと思います。

継続している取り組み

院内全体を毎週木曜日が、ノー残業ディとし超過勤務時間の削減に努めました。また、看護職が本来業務に少しでも専念できるように総務課からの個人宛配布書類は、個人ファイルに入れ各所属へ配られることで事務作業時間が減りました。



取組んでよかったこと

職場環境の強み、弱みを明らかにすることで客観的な視点で評価ができました。WLB の大切さ、重要性を改めて知ることが出来ました。

事務長からのコメント

看護職が定着する組織にするため、働き方・休み方改革に向けた意識啓発・取り組みをはじめ長時間労働の削減、年休取得促進を図り、働き方改革・職場の風土づくりといった日常的な取り組みを推進して下さい。



院長からのコメント

看護職の時間外勤務の現状を考えると WLB 活動はまだまだ道半ばというところかと思えます。法人各病院とも連携を取りながら継続して下さい。

他職種からのコメント

働きやすい職場環境にする取り組み、非常に大切なことですし、大変な労力もかかることだと思います。他職種として WLB に参加させていただきましたが看護職だけでなく病院全体に広めていくべきものだと改めて感じました。参加させていただき良かったです。



取組まれる施設へのアドバイス

改善することは容易でないため、WLB 推進委員のモチベーションを保つことも大切です。皆がワクワク、ドキドキするような仕掛けを考え、推進委員が自ら楽しんで企画することが大切だと思います。



滋賀県医療勤務環境改善支援センターの役割

(1) 情報の収集と提供

- 医療機関の勤務環境にかかる実態把握
- 関連制度や取組事例等の情報提供

(2) 相談対応 医療機関からの随時相談

医療従事者の勤務環境改善に資する各種相談を受け付けます。(無料)

電話、FAX、E-mail および来所受付を行います。

当センターには、専門分野のアドバイザー（社会保険労務士、医業経営コンサルタント）が常駐しておりませんので、ご相談の内容によって多少お時間を頂戴する場合がございますことを、予めご了承願います。

(3) 導入支援

専門家（社会保険労務士、医業経営コンサルタント）を派遣します。(無料)

上記(2)の「相談申込み」でアドバイザーの派遣を希望された場合、あるいは、相談対応の中で必要となった場合にはアドバイザーが直接訪問し、医療従事者の勤務環境改善に当たり、課題の把握から現状分析までの導入支援を行います。

(4) 研修会等の開催

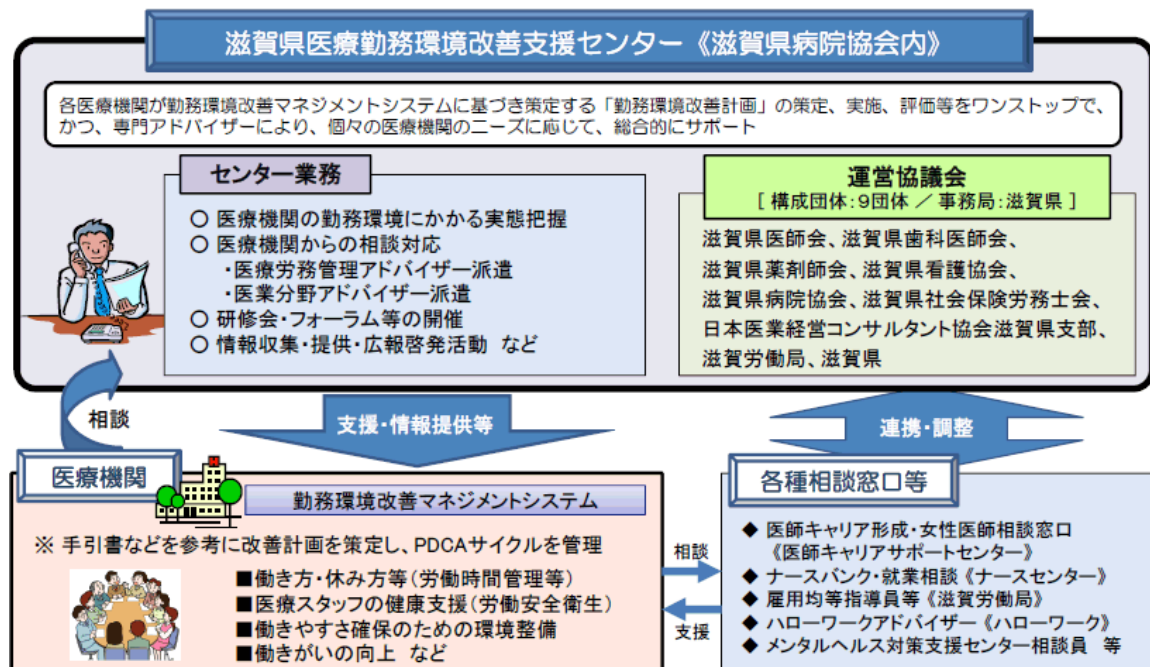
医療機関に対して、勤務環境改善に関する研修会を実施します。

開催日程や内容等については、別途ご案内させていただきます。また、当ホームページの最新情報にも掲載します。

(5) 周知・広報

各医療機関における勤務環境改善への取組の拡大に向けて、その重要性や当センターの役割、活用方法等について多くの関係者に承知・認識いただけるよう、広報します。

センターの役割



連絡先

滋賀県医療勤務環境改善支援センター（一般社団法人 滋賀県病院協会 内）

〒520-0044 大津市京町4丁目3-28 滋賀県厚生会館 3F

TEL:077-500-3106（専用）／077-525-7525（協会共用） FAX:077-525-5859（協会共用）

E-mail:sikkk-sc@sbk.co-site.jp

15の取り組み施設と担当アドバイザーおよび支援者（平成24～30年度）

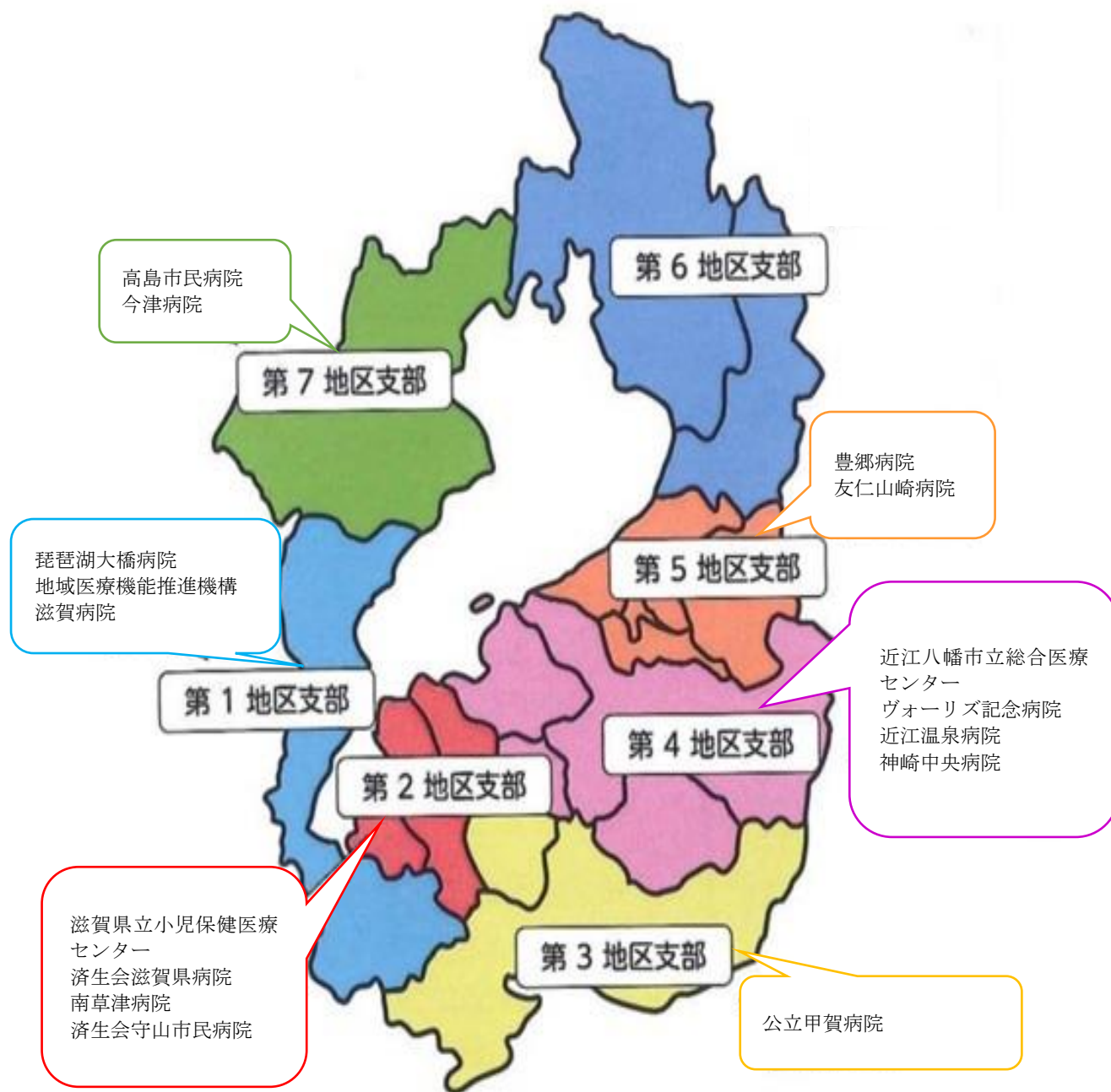
取組み年度	取り組み参加施設	担当支援員	担当年度
24 ～ 26	公益財団法人 豊郷病院	中島美津子 南東北グループ人材開発部 教育看護局長* 大槻知子 医療法人社団御上会 野洲病院 看護部長	平成24年度 平成24年度
	医療法人弘英会 琵琶湖大橋病院	中島美津子 南東北グループ人材開発部 教育看護局長* 海江田周作 東近江敬愛病院 総括看護部長	平成24・25・26年度 平成24・25・26年度
	滋賀県立 小児保健医療センター	中島美津子 南東北グループ人材開発部 教育看護局長* 廣原恵子 大津赤十字病院 看護部長	平成24・25・26年度 平成24・25・26年度
	社会福祉法人恩賜財団 済生会滋賀県病院	中島美津子 南東北グループ人材開発部 教育看護局長* 伊藤美千代 滋賀県看護協会 副会長 餅田敬司 聖泉大学看護学部 准教授 大塚貴久江 県健康医療福祉部 健康医療課 主幹	平成24・25・26年度 平成24年 平成25・26年度 平成25・26年度
25 ～ 27	医療法人友人会 友仁山崎病院	中島美津子 南東北グループ人材開発部 教育看護局長* 木村知子 医療法人社団御上会 野洲病院 看護部長 大塚貴久江 県健康医療福祉部 健康医療課 主幹	平成25・26年 平成25・26・27年度 平成26年度
	公益財団法人近江兄弟社 ヴォーリス記念病院	中島美津子 南東北グループ人材開発部 教育看護局長* 海江田周作 東近江敬愛病院 統括看護部長 沖 道子 労働環境改善委員会 委員長	平成25・26年 平成25・26・27年度 平成26年度
26 ～ 28	近江八幡市立 総合医療センター	中島美津子 南東北グループ人材開発部 教育看護局長* 木下洋子 済生会滋賀県病院 看護副部長 餅田敬司 (株)日本看護サービス 代表取締役 大塚貴久江 県健康医療福祉部 健康医療課 主幹	平成26・27年度 平成26・27年度 平成26年度 平成27年年度
	高島市民病院	中島美津子 南東北グループ人材開発部 教育看護局長* 餅田敬司 (株)日本看護サービス 代表取締役 松波典代 滋賀県立小児保健医療センター 看護部長 東野至圭夫 労働局雇用環境均等室 指導係長	平成26・27年度 平成26年度 平成26・27年度 平成28年度
27 ～ 29	一般財団法人近江愛隣園 今津病院	中島美津子 広島大学大学院医歯薬保健学研究院 慢性疾患マネジメント・プロジェクト 研究センター 特任教授・株式会社D P P パートナーズ東京支社 副支社長 * 木村知子 聖泉大学看護学部 教授 海江田周作 布引内科クリニック 総務部長 餅田敬司 (株)日本看護サービス 代表取締役 林 周子 草津総合病院 看護部長	平成27年度 平成27・28年度 平成27年度 平成28年度 平成29年度
	医療法人恒仁会 近江温泉病院	中島美津子 広島大学大学院医歯薬保健学研究院 慢性疾患マネジメント・プロジェクト 研究センター 特任教授・株式会社D P P パートナーズ東京支社 副支社長 * 餅田敬司 (株)日本看護サービス 代表取締役 岡田幸子 ヴォーリス記念病院 看護部長 青木文子 琵琶湖大橋病院 看護部 副部長 青木文子 琵琶湖大橋病院 地域包括ケア推進部 副部長	平成27年度 平成27年度 平成27・28年度 平成28年度 平成29年度
28 ～ 30	独立行政法人地域医療機能推進機構 滋賀病院	餅田敬司 (株)日本看護サービス 代表取締役* 木下洋子 済生会滋賀県病院 看護副部長 岡田幸子 ヴォーリス記念病院 看護部長	平成28年度 平成28年度 平成29・30年度
	医療法人芙蓉会 南草津病院	海江田周作 布引内科クリニック 総務部長* 小島 縁 滋賀県健康医療福祉部医療政策課 主幹 大川優佳 特定社会保険労務士・AFP 林 周子 草津総合病院 看護部長	平成28年 平成28・29・30年度 平成29年度 平成30年度
29 ～	公立甲賀病院組合 公立甲賀病院	松並睦美 済生会滋賀県病院 看護部長 東野至圭夫 労働局雇用環境均等室 指導係長 大橋幸男 労働局雇用環境均等室 室長補佐	平成29・30年度 平成29年度 平成30年度
30 ～	社会福祉法人恩賜財団 済生会守山市民病院	大川優佳 特定社会保険労務士・AFP 青木文子 琵琶湖大橋病院 地域包括ケア推進部 副部長	平成30年度 平成30年度
	医療法人医誠会 神崎中央病院	インデックス調査のみ参加（平成27～29年度）	

注：*印：アドバイザー

アドバイザー・支援者の所属および役職は、各年度の時点での状況を明記した。

アドバイス、支援の目的：各施設が、働きやすい職場環境の整備を行い、看護職の定着を図り安全で質の高いサービスを提供するために、助言や指導・支援を受けて取り組みの手がかりを見つけることができる。

取り組み施設の所在地



委員一覧

(敬称略)

平成 30 年度 特別委員会 WLB 推進委員会委員

委員長	廣原 恵子	公益社団法人滋賀県看護協会
委員	松並 睦美	済生会滋賀県病院
	岡田 幸子	ヴォーリズ記念病院
	青木 文子	琵琶湖大橋病院
	林 周子	草津総合病院
	大川 優佳	YUKA 社労士事務所
	大橋 幸男	滋賀労働局 雇用環境・均等室
	小島 縁	滋賀県健康医療福祉部医療政策課
	松波 典代	公益社団法人滋賀県看護協会

協力委員会 労働環境改善委員会

編集担当 滋賀県ナースセンター

編集後記

滋賀県看護協会は、平成 24 年度から、ワーク・ライフ・バランス推進事業に参加しました。参加された 15 施設の取り組みを支援させていただく中で、多くの管理者の方々と出会い、支援者のアドバイスを受けながら熱心に取り組まれる姿に感銘を受けました。看護職が中心となり、インデックス調査の結果を基に、自施設を客観的に分析し課題を明確にしてミッションやビジョンの達成に向け様々な取り組みを展開されました。

病院長や事務長の協力を得て、看護職だけでなく、病院全体の職員に影響を与えながら、職場環境改善を目指し継続的な取り組みをされたことは、貴重な体験だと思います。

今回、各施設にご協力いただき、施設の取り組みについて冊子を作成しました。

この冊子が、今後取り組んで行かれる施設の参考になれば幸いに思います。

滋賀県ナースセンター

発行：公益社団法人 滋賀県看護協会

住所：〒525-0032 草津市大路 2 丁目 11-51

電話：077-564-9494 mail：nurse-center@shiga-kango.jp



公益社団法人滋賀県看護協会