

第2版

働くナースを  
応援するつ隊

# 仕事も生活も 楽しいとーと!

看護職の  
ワーク・ライフ・バランス  
推進ガイドブック

**福岡県版**



## はじめに

福岡県看護協会の「看護職のワーク・ライフ・バランス(WLB)推進事業」は、平成22年度から始まった日本看護協会の同事業から2年遅れて平成24年度にスタートし、6年目を迎えました。

当会は、平成24年には公益社団法人になり、協会事務局の組織強化を図りました。将来ビジョンに「看護の質の向上を図り、看護職が働き続けられる環境をつくり、県民のすこやかな生活の実現に寄与する」を掲げ、看護職が長く働き続けられることができる環境を整備することを目指しています。しかし、福岡県の看護職の離職率は全国でも高い状況にあります。

このため、「はたらくナースを応援します!」をキャッチフレーズに、WLB推進事業の広報に力を入れるとともに、応募した実践病院の病院長・看護部長・事務部長に趣旨を説明させていただき「WLBは病院全体の取り組みです」という共通認識のもと、ご協力いただくことができました。

同時に県行政・労働局・社会保険労務士の方々や病院の管理者の方々、協会役員で構成するWLB推進プロジェクトを立ち上げ、支援者・推進者として5年間活動していただきました。

実践施設は、初年度4病院、平成25年度5病院、平成26年度5病院の計14施設となり、この5年間で多くの成果が出ました。その取組内容は、施設の実情により異なりますが、離職率の低下、看護職の応募者増加、他部署との連携促進、チームワークの向上、時間外勤務の削減等で、その内容をこの冊子にまとめさせていただきました。

この事業を実践した病院のみで終わらせないように、地区で実践報告会などを開催し、「この内容であれば、自分たちも取り組める」という病院を増やして行きたいと思っています。

今後も、当会は看護職の定着とやりがいをもって働きつづけられる職場環境づくりを目指してWLB活動を支援してまいります。

平成29年12月 公益社団法人福岡県看護協会  
会長 花岡 夏子

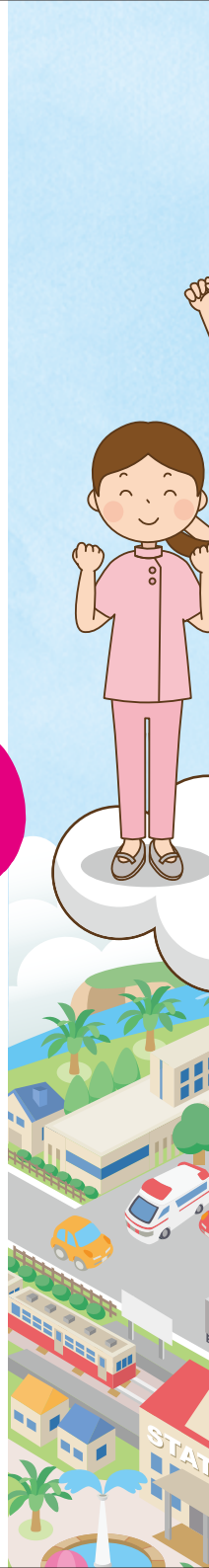
# Contents

ワーク・ライフ・バランスとは	P05-08
福岡県看護協会の取り組み	P09-13
参加施設の基本情報	P14-16
参加施設の取り組み	P17-72

働くナースを  
応援します!

WLB

WLB



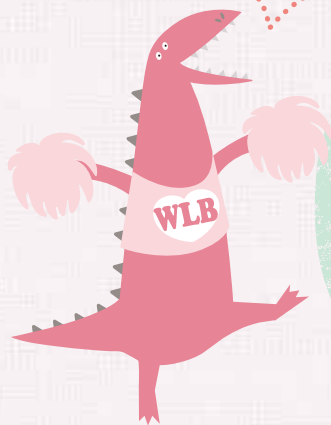


Work

Life

Balance

# ワーク・ライフ・バランスとは



- 個人それぞれのバランスで、仕事と生活の両立を無理なく実現できる状態のこと。
- 仕事と生活を調和させることで両者間に好ましい相乗効果を高めようという考え方とその取り組み。
- 看護職・病院・患者さんとの“Win-Win-Win”を目指します。

もし、幸せじゃない看護職が看護をしたら、

**患者さんは不幸、病院は不況。**

だからこそ、**看護職にもWLBが必要**なんです！

社会的に…

仕事と生活の間で  
問題を抱える人の増加

+

少子化対策や労働力の  
確保が社会全体の課題

看護職も…



仕事では

- ◎残業
- ◎日勤・夜勤の交代制勤務
- ◎緊張感の高い業務
- ◎研修・委員会活動
- ◎新人・学生指導 etc…

生活では

- ◎家事
- ◎育児
- ◎介護
- ◎ボランティア etc…

# 看護職の「仕事と生活の調和(WLB)」って？

今まで

看護職は、生活者としてよりも専門職として仕事を優先させることを画一的に求められ、優先できない場合は個人の満足する形での職業継続はほとんど不可能だった。

しかし

看護職も生活者。個人としての生活が成り立たなければ、看護職としての継続就労や専門性(生産性)の向上は望めない。

そこで

『看護職の働き方の意識の多様化』が認められ、働きやすい環境、質向上の支援が提供され、働き方が選択できることで、はじめてワーク・ライフ・バランス(WLB)実現!!

「仕事」と「仕事以外で取り組む必要のあること」の両者の好循環を実現できる職場を整備する取り組み=WLB支援事業として全国で展開中。

## でも、まだWLB支援策に関する誤解があります。

まずはWLBの趣旨を正しく理解することから、WLBの取り組みは始まります。

経営状況によっては  
取り組まなくてよい。

WLB支援は、福利厚生施策ではなく、社員にとって基本的な「報酬」、時間生産性を高めるための取り組み。

労働時間短縮が目的である。

時間生産性が高まり結果として労働時間の短縮が実現できるが、時短が主たる目的ではない。長時間労働でない職場でもWLB支援の取り組みが必要。

子育て支援や少子化対策が目的である。

すべての社員のWLB支援が不可欠。

「ほどほどの働き方」への  
転換のことである。

メリハリのある効率的な働き方の実現がWLB支援実現の必要条件。

WLB支援は制度を導入すれば  
実現できる。

制度を活用できる仕事の仕方や働き方への改革が不可欠。

仕事中心のライフスタイルを  
否定するものである。

多様な価値観やライフスタイルを受容できる職場を実現すること。

WLB支援はコストがかかる。

コストを要する施策は少ない。

# 「ワーク・ライフ・バランス支援策」と「基盤」(人事管理)

基盤部分とWLB支援策は双方を補い合う関係

WLB支援策、基盤を支えるのは、「おたがいさま」意識のある職場風土です。

## ワーク・ライフ・バランス支援策

- 多様な働き方に関する制度の充実・運用 等

## 基盤(人事管理)

- 長時間労働の見直し、休憩・休暇を確実に取得できる職場環境
- 業務の見直しとチーム医療の推進
- 専門性・役割・管理に対する適正な評価の導入
- 夜勤手当の適正化 等

労働時間、労働者の能力を適切に勘案した業務配分、  
それに見合った評価制度の構築

それぞれの生活を尊重し、「おたがいさま」意識のある職場風土

## WLBは経営戦略のひとつです!

ワーク・ライフ・バランスは福利厚生の一環でも、一部のスタッフのための子育て支援でもありません。まず「経営戦略の一つである」と認識してください。



「継続した好循環サイクルを築けるのがWLB!!」

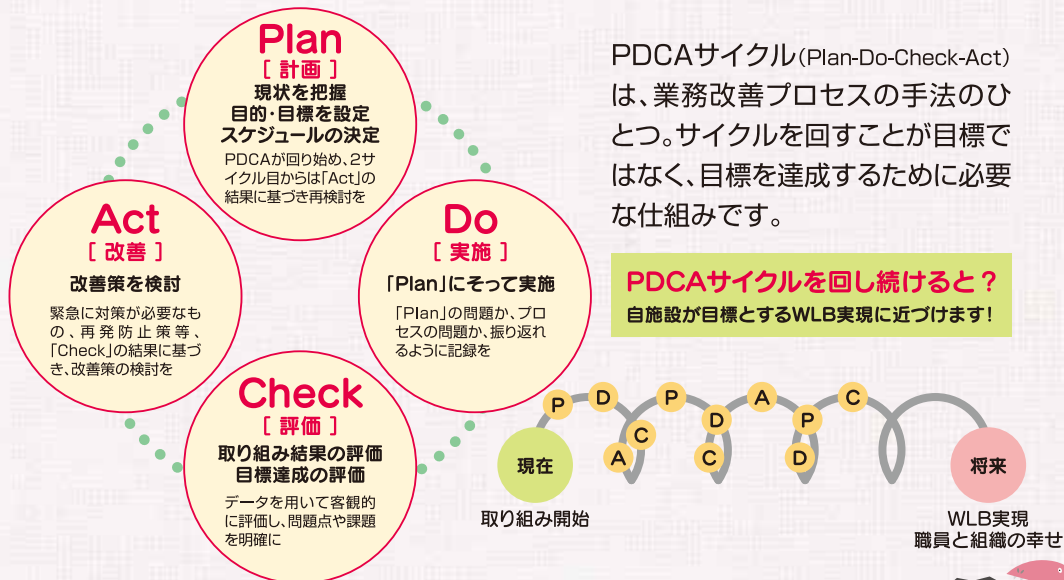


# WLB実現のための5つのアクション

ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む際には、次の5つのアクションを参考にしてみてください。

<b>step 1</b>	<b>推進体制づくり</b>	問題意識を共有し、病院全体で取り組むことを決め、推進チームを作り担当者を決める。
<b>step 2</b>	<b>現状の把握</b>	働くことをめぐる様々な環境等を把握する。WLBインデックス調査。
<b>step 3</b>	<b>課題の抽出と対策の立案</b>	現状把握をもとに何が問題かを見定め、「緊急性」「効果性」「負担の大きさ」「実現可能性」等を考慮し、取組みの優先順位をつける。アクションプランを立案する。
<b>step 4</b>	<b>対策の実施</b>	アクションプランの実施。まずは試行導入し、問題が見つかれば修正しながら、段階的に広げる。
<b>step 5</b>	<b>評価と改善</b>	成果の評価と新たな課題の発見へ。PDCAサイクルを回して、新たな取組みへつなげる。

## アクションは、PDCAサイクルで回し続けます。



## 看護職のWLB推進への取り組み

### なぜ、看護職のWLB推進事業に参加したのですか？

当協会の将来ビジョンは「看護の質の向上を図り、看護職が働き続けられる環境をつくり、県民のすこやかな生活の実現に寄与する」と掲げていますが…

でも、  
実際は

福岡県の看護職の離職率はワースト10位内で、  
中小規模（200床以下）の病院が約7割を占め、看護職の職場定着・  
環境改善の取り組みが課題でした

そこで

### 何とかしないと…何とかするぞ!!と思い

日本看護協会と協働し、看護職のWLB推進ワークショップ事業に  
参加することになりました!!

平成24年度 初年度

参加施設：4施設

### 活動のポイント

- 各施設を訪問し院長、事務長、看護部長に直接説明
- WLB推進プロジェクトメンバーに福岡労働局が参加、  
出前講座実施など協力体制を構築

### 主な活動

- WLB推進プロジェクトと参加施設との合同会議開催
- 研修会開催「WLBの基本的な考え方」「看護職のストレスマネジメント」など
- インデックス調査実施の支援
- 取り組み報告会で情報共有
- 支援者による病院訪問支援 など



## 平成25年度 2年目

新たな参加施設:5施設

### 活動のポイント

- ワークショップ事前研修開催
- 取り組み2年目施設の実践報告会開催
- 社会保険労務士がプロジェクトメンバーとして参加

#### 主な 研修内容

「看護管理者の労務管理」  
「魅力ある病院づくりのポイント」  
「インデックス調査データの見方・SWOT分析」など



## 平成26年度 3年目

新たな参加施設:5施設

### 活動のポイント

- 参加施設のWLB担当者が他県での支援者として活動
- 好事例が雑誌等に掲載される
- 福岡県医療勤務環境改善支援センターが開設され、連携を強化
- 24年度参加施設を表彰

#### 主な 研修内容

「多様な勤務形態を導入するために・好事例報告」  
「離職防止とメンタルヘルス」など



## 平成27年度 4年目

地域へ浸透

### 活動のポイント

- 県内4地区(福岡・北九州・筑豊・筑後)でWLB推進拡大を図り、WLBに取り組む施設を増やすため、地区で研修・実践報告会を開催
- 平成24年度参加4施設が「カンゴサウルス賞」、当協会も「カンゴサウルスサポート賞」を受賞(日本看護協会)
- 25年度参加施設を表彰

#### 主な 研修内容

「経営戦略としてのWLB・事例報告」  
「広報誌制作の基礎・ウェブサイトの効果的な運営ノウハウ(基礎編)」など



## 平成28年度 5年目

## 福岡ナースの応援ソング完成

### 活動のポイント

- 県内4地区支部で独自に実践報告会、研修会を企画、開催
- インデックス調査参加施設を支援
- 平成25年度参加施設4施設が「カンゴサウルス賞」を受賞(日本看護協会)
- 26年度参加施設を表彰

※表彰式でWLB推進プロジェクトオリジナル

「夢の実現! Be Happy～福岡ナースの応援ソング～」とダンスを披露(P13参照)



### 主な 研修内容

「看護職に選ばれる施設を目指して!!」

「看護職がやめない働き方の提案」

～多様な勤務形態を支える労務管理～



## 平成29年度 6年目

## これからも地区への浸透を…

### 活動のポイント

- 平成30年度以降の取り組みについてアンケート調査を実施、研修会等継続を決定
- 県内4地区支部で研修会等を開催

### 主な 研修内容

「がんばる人を応援します!!」

～人事評価と処遇～

「看護職がやめない、働き方の提案」

～夜勤・交代制勤務編成のヒント!!～



## 平成30年度からの取り組み

### 活動のポイント

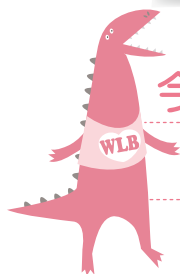
- 県内4地区(福岡・北九州・筑豊・筑後)の各地区支部が独自にWLB推進の研修・実践報告会を開催する。
- 各施設が主体的に、日本看護協会が提供する「看護職のインデックス調査」に参加して実態を把握・分析し、ワーク・ライフ・バランスの推進を行う。
- 県が設置している福岡県医療勤務環境改善支援センターを周知し、各施設の勤務環境改善を促進する。

#### 主な 研修内容

「地区別WLB推進研修・実践報告会」(地区支部主催)  
「看護職員確保・定着推進研修」等



今後、ますますWLB取り組み施設が  
増えることを期待しています!!



# 夢の実現! Be Happy ～福岡ナースの応援ソング～

作詞: WLB推進ワークショップ参加施設有志  
作曲: WLB推進プロジェクトメンバー 樋口 広行

- 1 おはようパパ  
おはようママ  
家族の笑顔が私のパワー

行っときまーす  
いってらっしゃい  
見送る笑顔は今日の元氣

家族にもらったエナジー分けて  
周りをみんな笑顔にする  
福岡ナースは情熱の天使!  
マイナス思考は似合わない

- ※ WorkとLifeは シーソーゲーム  
Workの充実で Lifeが変わる  
Lifeの安心は workを変える  
有言実行! 夢の実現!  
今日もここから  
ワークライフバランス

- 2 どうもありがとう  
おかげさまで  
あなたの言葉はエンパワーメント

おはようスマイル  
お疲れスマイル  
ヒヤリハットも真摯にキャッチ

職場でもらったちからを持って  
周りをみんな元氣にする  
福岡ナースはモラルの天使!  
プラス思考で輝いている

- ※ WorkとLifeはシーソーゲーム  
Workの充実でLifeが変わる  
Lifeの安心はworkを変える  
有言実行! 夢の実現!  
今日もここから  
ワークライフバランス

- ※ 福岡ナースのバランス力で  
未来の看護を守ります!  
福岡ナースは パワー全開!  
仕事に恋に育児 家族サービス  
今日もバリバリ全力投球!!



応援ソングはホームページからご試聴いただけます。▶



# 参加施設の基本情報



## 平成26年度参加施設

※H28年6月1日現在

掲載ページ	参加施設		
17	久留米大学病院	<p><b>個々のライフステージに合わせ、イキイキと働き続けられる職場をめざして</b></p> <p> <span>病床数</span> 1,025床    <span>看護職員数</span> 1,077人  <span>平均年齢</span> 35.6歳                      〒830-0011 久留米市旭町67  <b>TEL 0942-31-7632</b> </p>	
21	誠愛リハビリテーション病院	<p><b>多職種チームで取組むWLB</b></p> <p> <span>病床数</span> 206床    <span>看護職員数</span> 83人  <span>平均年齢</span> 42.0歳                      〒816-0955 大野城市南大和2-7-2  <b>TEL 092-595-1151</b> </p>	
25	福岡大学筑紫病院	<p><b>ボトムアップでわくわくルンルン楽しい職場!!</b></p> <p> <span>病床数</span> 310床    <span>看護職員数</span> 361人  <span>平均年齢</span> 30.9歳                      〒818-8502 筑紫野市大字俗明院1-1-1  <b>TEL 092-921-1011</b> </p>	
29	健和会京町病院	<p><b>会議時間の見直しで看護ケア充実!! ~笑顔で働ける病院づくりを目指して~</b></p> <p> <span>病床数</span> 112床    <span>看護職員数</span> 46人  <span>平均年齢</span> 39.7歳                      〒800-0351 京都郡苅田町京町2-21-1  <b>TEL 093-436-2111</b> </p>	
33	社会保険直方病院	<p><b>患者さんに選ばれる病院になる</b></p> <p> <span>病床数</span> 156床    <span>看護職員数</span> 133人  <span>平均年齢</span> 38.5歳                      〒822-0024 直方市須崎町1-1  <b>TEL 0949-22-1215</b> </p>	

# 参加施設の基本情報

## 平成25年度参加施設

※H27年6月1日現在

掲載ページ	参加施設		
37	大牟田市立病院	<p><b>みんなで一緒に大きく歩もう!</b></p> <p>病床数 350床 看護職員数 271人                      平均年齢 35.7歳                      〒836-8567 大牟田市宝坂町2-19-1  <b>TEL 0944-53-1061</b></p>	
41	福岡聖恵病院	<p><b>WLBでワークもライフもイキイキ!! 聖恵人生充実隊</b></p> <p>病床数 288床 看護職員数 118人                      平均年齢 48.1歳                      〒811-3105 古賀市鹿部482  <b>TEL 092-942-6181</b></p>	
45	東和病院	<p><b>コメディカルとの調和で、 HAPPYの“和”が広がった!</b></p> <p>病床数 199床 看護職員数 106人                      平均年齢 45.2歳                      〒802-0971 北九州市小倉南区守恒本町1-3-1  <b>TEL 093-962-1008</b></p>	
49	穎田病院	<p><b>WLB実現に向け、 常にPDCAを回しステップアップ!</b></p> <p>病床数 96床 看護職員数 79人                      平均年齢 41.1歳                      〒820-1114 飯塚市口原1061-1  <b>TEL 09496-2-2131</b></p>	
53	高木病院	<p><b>All for one &amp; One for all. 他職種参加でpassion復活</b></p> <p>病床数 506床 看護職員数 415人                      平均年齢 29.3歳                      〒831-0016 大川市酒見141-11  <b>TEL 0944-87-0001</b></p>	





## 平成24年度参加施設

※H26年6月1日現在

掲載ページ	参加施設		
57	福岡県済生会 二日市病院	<p><b>喜び感じる職場へ 皆のチカラを集結!</b></p> <p>病床数 260床 看護職員数 271人 平均年齢 32.4歳 〒818-8516 筑紫野市湯町3-13-1 <b>TEL 092-923-1551</b></p>	
61	福岡市民病院	<p><b>人材・人財・人在サイクルで起動力発揮</b></p> <p>病床数 204床 看護職員数 222人 平均年齢 34.2歳 〒812-0046 福岡市博多区吉塚本町13-1 <b>TEL 092-632-1111</b></p>	
65	戸畑総合病院	<p><b>挑戦・一歩ずつ進歩・未来へ</b></p> <p>病床数 174床 看護職員数 93人 平均年齢 43.6歳 〒804-0066 北九州市戸畑区福柳木1-3-33 <b>TEL 093-871-2760</b></p>	
69	親和会 共立病院	<p><b>改善・向上・充実で明るい職場づくり</b></p> <p>病床数 189床 看護職員数 76人 平均年齢 40.5歳 〒820-0044 飯塚市大字横田770-3 <b>TEL 0948-22-0725</b></p>	



表中のQRコードより  
各施設の情報がご覧いただけます。





# 久留米大学病院

## 動機と看護部長の作戦行動

### 動機

創立90周年を迎えた大学病院としての「医療(看護)の質向上」を目指すために看護部が掲げる「職員一人一人を大切に、働きやすい職場づくり」に向けた課題解決への取り組みとして、勤務環境改善を目指し福岡県看護協会WLB推進ワークショップ事業に参加しました。

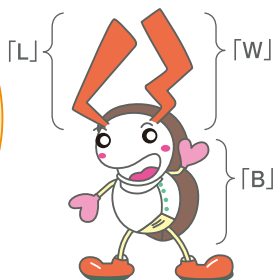
### 戦略

病院長を中心に医師・事務部と共に久留米大学病院WLB推進委員会を設置しました。看護部のWLB推進委員会のコアメンバーを中心に6グループで活動を進めました。ワイワイガヤガヤ・わくわくどきどきPDCAサイクル回しを続けました。



小さい頃のクワガタとりを思い出して仕事とプライベートの両立でわくわく感を感じて欲しいという思いが込められています

good job good life



## 活動の実際と取り組みの結果

### ✿働きやすい職場環境改善～多様な勤務形態の試行

3交代制勤務から、変則2交代を含む多様な勤務形態へ。全部署で夜勤・交代制勤務の3つのリスクを学習・情報共有し職場で十分な検討をして「夜勤時間の変更をやってみたい」との合意を尊重し、多様な勤務形態の導入と評価しながら拡大につなげました。

### 試行の拡大 全部署導入するには？

平成26年8月～ 先行導入：2部署

平成27年9月～ 4部署導入

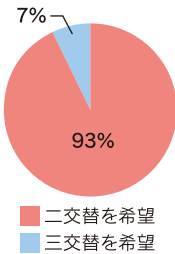
平成27年11月～ 5部署導入

平成28年6月～ 13部署導入

全部署への  
導入を進めたい!!

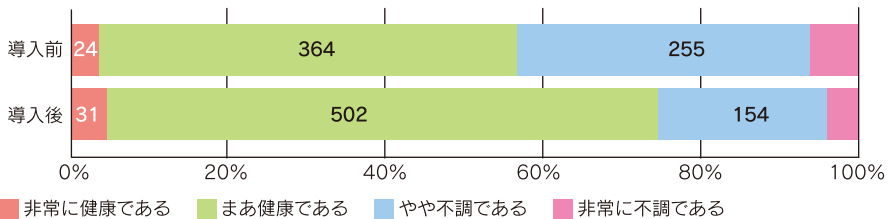
導入部署の  
評価を出して、  
法人・組合の  
合意を得たい!

### 二交代を希望するか？三交代を希望するか？（平成28年調査）



もう3交代には戻れない。体が楽。深夜入りが無いのが1番良い。休みを有効に使える。仕事・家庭にとそれぞれ集中できる。夜勤明けの翌日が休日なので休養が取れる。睡眠もしっかり確保でき、身体の調子も良くなった。

体調が改善した!

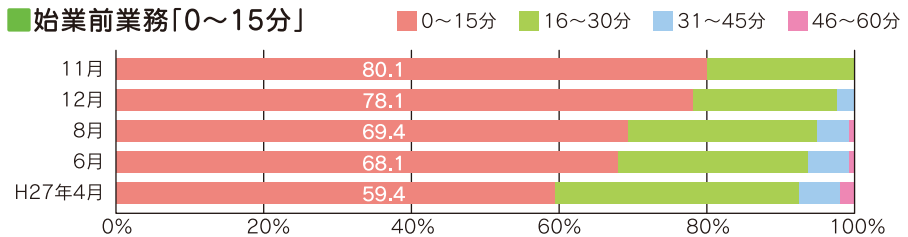


### ✿職務満足度の向上（職員の目標管理の充実）

「組織のHappyと個人のHappyを共に実現するために・・・目標管理を管理者とスタッフをつなぐコミュニケーションツールにしよう!」を目標に目標管理の充実に取り組みました。

## ❁ 超過勤務時間の削減

「始業前残業0～15分が全体の80%以上に」を目標に取り組み、始業前の業務(情報収集、物品・注射・処置・検査準備)の調整で目標達成できました。超過勤務削減、ノー残業デー実施・終礼の取り組みで、超過勤務削減が図れ、「定時で終える業務である」意識が18.3%が29.8%に上昇しました。



## ❁ 看護ケアの充実

### 看護方式をPNS変更

看護方式をPNSに変更し、基本に基づいたPNS定着のため教育・研修 評価、改善活動をおこなった。「観察、清潔ケア、看護の評価等の時間が増えた」との声が聞かれました。

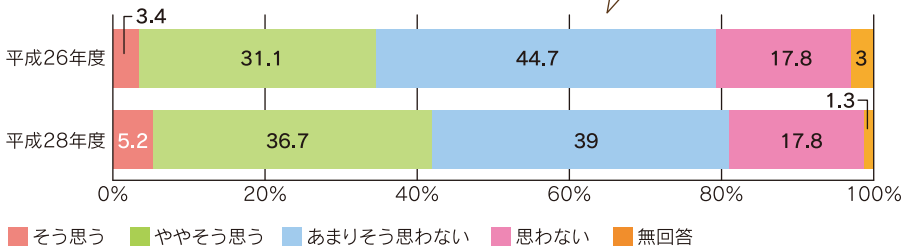
### 看護助手との業務分担の交渉・調整

看護補助者との協働を推進するための実技教育(全身清拭・移送など)を充実し、看護助手との業務連携が23/26部署(88%)で取り組めました。



### ■ 現在の働き方に満足している

働き方の満足度7.4ポイントUP!!



**病院長**

素晴らしい取り組みでした。これからも引き続き頑張ってください。

**女性医師**

一丸となって取り組むチーム力は、本当に素晴らしかったです。私も女性医師のキャリア支援に取り組んでいます。次に続け!

**WLB委員**

大変なことも多かったけど、取り組みの変化が目に見えて、やりがいがある充実した活動でした。



**スタッフ**

自分の時間に余裕ができてストレスが減りました。フラダンスを始めて、仕事と生活のバランスとれるようになりました。

**支援者からのコメント**

1000人を超える大所帯の看護部で、変化を図る事の大変さを、めげずに勧められたプロジェクトの皆様の熱意が実を結びました。わくわく!

**今後取り組む施設へのアドバイス**

ビジョンを明確にし、3年間の取り組みゴールを示した上で、最初の4ヶ月、各グループで計画を立て行動しました。まず、動き始めることが大事でした。各グループが実施していく中で、小さな成功が見えはじめ、**小さな成功 ベビーステップ**の積み重ねがゴールに繋がっていきました。小さなことからコツコツとやっていくことが大事です。

**WLB会長特別賞をいただきました**



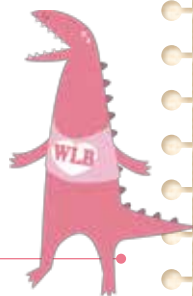


# 誠愛リハビリテーション病院

## 動機と看護部長の作戦行動

### 動機

30代の子育てをしている看護師が多く、夜勤が制限されることや、育休中の補充をすぐに出来ないことから、他の看護師に負担がかかっていました。そこで、各年代の看護師にとって良い職場環境を作ることを考えていたころ、WLB推進ワークショップを知り、勤務形態の検討(夜勤負担の軽減)や安定した人材確保をしたいと思い参加しました。



### 戦略

WLB委員会を立ち上げるにあたって、全部署からメンバーを選出してもらい、病院全体を巻き込んで取り組むことにしました。

## 活動の実際と取り組みの結果

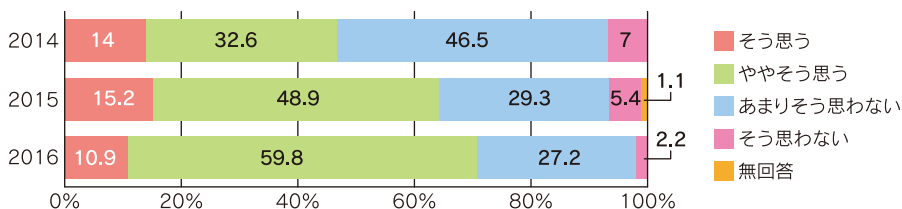
### 🌸 勤務形態の検討(夜勤負担の軽減)

- 看護師・介護士の業務内容を再検討し、資格がなくても出来る仕事が多くある!

**対策** シーツ交換や環境整備等の業務を主に行ってもらう新しい職種を導入

**結果** 患者さんへの直接ケアの時間が増えた

### ■ 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



- 医事課のオムツの集計や請求業務も煩雑!
- それぞれの病棟でオムツを発注していたため、オムツの在庫がすごいことに!!

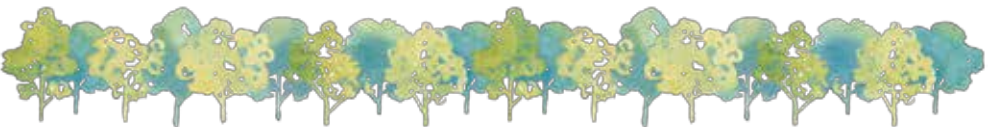
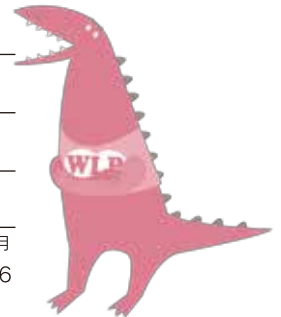
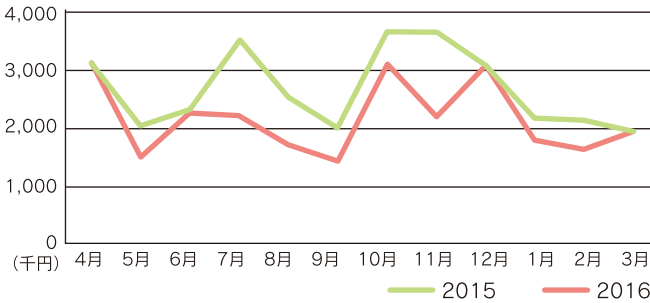


**対策** 医療材料の管理システムを導入(2016年)

**結果** オムツの集計もなくなり、医事課の請求業務も簡素化された。夜勤帯でオムツや中材の発注業務がなくなり、仕事に余裕ができた。また、多くのオムツの在庫がなくなり経営にも貢献できた。



■ 医療材料費の推移



## ✿ 人材確保のための情報発信

● 安定した人材を確保したい! 新卒看護師に入職して欲しい!

**対策** 看護部のブログでリハナースの仕事について発信

**結果** 毎年3名から5名の新卒看護師が入職し、20代の看護師が10.5%から14.1%へと徐々に増加した。



看護部の  
ブログ

2017年 新卒看護師  
(前列中央3人)の入職



## ✿ 連続休暇の取得

● 医事課の有給休暇取得率が一番低いことが判明!

**対策** 外来患者の少ない土曜日の診療をやめ、出勤者数を減らす。

**結果** 医事課の有給休暇取得率が38.4%から82.7%へと改善

● 長期休暇(GWや年末年始)になると公休を消化するのが大変!

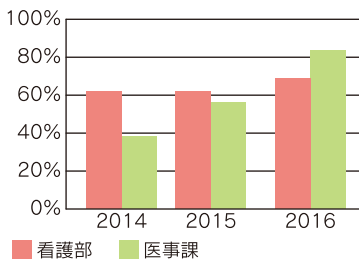
**対策** 看護部とリハビリテーション部の公休を均等化(10日/月)

**結果** 公休が消化でき、計画的に有給休暇を取得し連続した休暇も取得できるようになった。

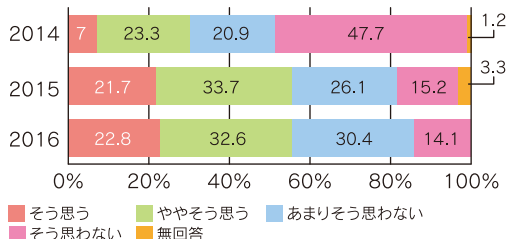
看護部  
どころ  
じゃない!!



### ■ 有休取得率の推移



### ■ 1週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる





## ❁ 今後の課題・展望

夜勤負担を軽減できるよう2交替勤務を試験的に導入しました。しかし、看護師の人数や夜勤の制限等で1つの病棟しか導入できませんでした。そのため、人材を確保し、少しずつですが、2交替勤務に移行できるようにしていきたいと思います。また、WLB委員会を継続し、働きやすい環境作りをチームで行っていきたくと思っています。



### 看護部副院長

WLB委員会に全部署から参加してもらうことによって、各部署の問題を共有し、病院全体で働き方を見直すきっかけとなりました。

### 管理部

今までの制度を見直す事や改定する事が多く、初めは大変でした。これを機会に、職員に様々な制度を周知する場を設けてもらった事で、職員が安心して制度を利用できていると思っています。



### 医事課

ワークライフバランス活動のおかげで、効率的に有休を取ることができるようになりました。仕事や家庭・自分の時間に余裕が出来たように感じます。

## 今後取り組む施設へのアドバイス

看護部だけでなく、どの部署で何が困っているのか現状分析をしっかりと行い、問題の優先順位を考え、解決策をWLB委員会で検討していくことが重要だと思います。多くのことが一気に解決するわけではありませんが、改善の効果をチームで実感すると、スタッフのモチベーションがあがり何かが変わっていきます。



# 福岡大学筑紫病院

## 動機と看護部長の作戦行動

平成25年5月に新病院を開設し、ICU新設、HCU・SCU増床に伴い人員増となり、新採用看護師が112名、全体の33%を占め危機的状況でした。看護師経験年数は4.1年と若く、看護部は大きく揺らぎました。福岡大学筑紫病院の職員として「あなたを大切にしたい。ともにありたい。」との想いを実現するには、WLB事業への参画が仕事にやりがいと誇りを持って、楽しく働き続けられる職場作りに繋がると思いました。

## 活動の実際と取り組みの結果

### ❁メンバー会(わくルンかえるっ隊)の活動

各部署から経験年数が違うスタッフ、ママさんナースが集まり活動しました。



### ❁NO残業デーの取り組み

具体的には…勤務表に毎日1人、NO残業デーの人を決めて印をする。業務計画表に印をして、朝のミーティングであいさつをしています。わくルンのワッペンをつけるなどなど…の工夫をして取り組みました。師長より「NO残業デーのスタッフが朝からニコニコしていますよ!!」と

早く帰れるので  
うれしいです  
(\*^ ^\*)

今日は  
NO残業です  
(\*^ ^\*)



## ✿ 時間外削減

業務量調査(27年3月に実施)の結果を基に、各部署で業務改善にとり組む

- 多様な勤務形態の導入
- 週末の夜勤人数を減らし、日勤の業務量が多い日に勤務者を増員
- 遅出勤務の導入(6パターンの時間設定があり、各部署で調整可能とした)
- 夜勤専従看護師を導入

## ✿ 多職種と協働し業務改善に取り組む

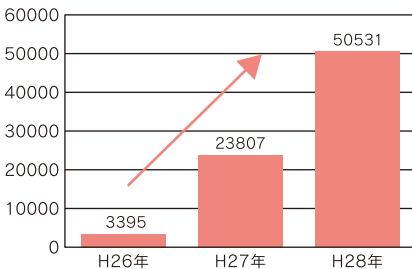
- 薬剤部の新持参薬管理システムの導入
- 医師との指示出しの話し合い
- 看護助手の活用…毎月助手研修を実施

## ✿ リリース体制の強化

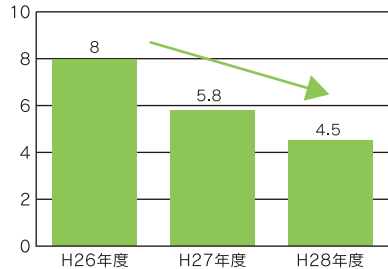
- 主任会を中心に、リリースの基準を作成

**目的** 患者の安全と看護の質の保障のため、人員・人財の効率的な適正配置と、看護師個々の看護実践能力を高める機会教育の場とし、協働体制を強化・活用し、組織力を高めるとし、リリース要請部署とリリース部署、それぞれの役割を明確にしました。

■ リリース時間(分)



■ 時間外(時間)



## ✿ PNS看護体制の推進 (全部署にPNSを導入して4年)

日勤と長日勤でペアとなるため、日勤は残務が少なくなりました。

- ① 育児休業明け復帰者の声…「1年ぶりですが、安心して復帰できました」  
「時短だけど、ペアに引き継いで帰れます」
- ② 新人看護師の声…「PNSで先輩と一緒になので安心です…」

## ✿ ママさん会の開催

ママさんナースが、育児と仕事を両立し働き続けられるために、ランチオン形式で、育児の悩みや、仕事と育児の両立のこつを語り合っています。働いているママさんと、育児休業中のママさんが顔合わせができる場に!!先輩ママさんから復帰までの準備や復帰後のアドバイスを聞いて安心!



ママ達がお話中は、看護部が子守をします!!

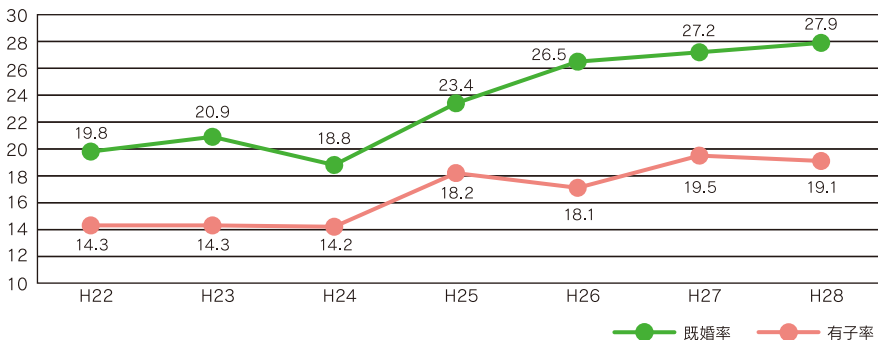
## ✿ 育児支援対策

- 院内保育園(そよご)の説明会の実施
- 夜間保育の開始(28年5月～開始)
- 病児保育の開始(28年9月～開始)

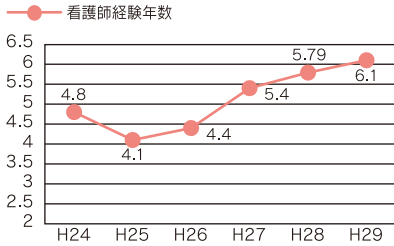
院内保育園(散歩中)



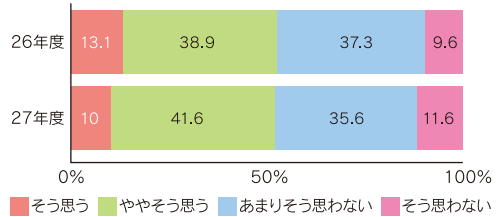
既婚者・ママさん  
増えています  
育児支援は重要!!



**結果** 看護師経験年数が4.1年から6.1年に上昇した!!



**働き方に満足しているか**



**病院長**

WLBにより、働き甲斐のある職場作りを行う。この事が当院の理念である“あたたかい医療”の実践者としての医療人を作ることになる。人間力を高めて、チーム医療のキーマンとして医師と対等に物言えるナースを目指してほしい。

**看護部長**

夢の新病院開設から4年、“ともに学び、ともに成長しともに働き続ける”その思いで頑張ってきました。「あなたに出逢えて良かった」そう思ってもらえる病院であり続けたいと思います。

**事務長**

WLBは、経営戦略です。「組織は人なり」です。新病院開院から、改革は止まらずです。これからも、労務管理を根底に柔軟な“カイゼン”を目指していきます。



**師長**

No残業デーを開始し、スタッフの笑顔を見ることが出来ました。スタッフから「師長さんも帰るんですよ」と言われ、一緒に取り組んでいるんだなという一体感も生まれ、WLBに参加して良かったなと思いました。

**スタッフ**

No残業デーを開始すると決まった時、「絶対できない」と思ったけど皆で取り組んで開始することが出来た。時間で帰れてご飯を作ることが出来た!と喜んでいたのでみんなで頑張ろうと思った。

**今後取り組む施設へのアドバイス**

『継続』は力なり!!管理者が発信したことを、スタッフ自ら取り組むことが大事です。WLB活動を看護部以外の職種へ広げ、病院組織として取り組み、今後も仕事にやりがいと誇りを持って楽しく働き続けられるようにWLBを推進していきたいと思ひます。



# 健和会京町病院

## 動機と看護部長の作戦行動

### 変革の時期

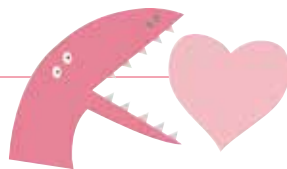
医療情勢の変化により慢性期病院においても地域連携が求められ、地域を視野に入れた取り組みが必要となった。

### 医療モデルから生活モデルへ

病院に勤務する職員にも患者の生活をイメージし、在宅復帰にむけた知識・技術において質の向上が求められている。

### 現状を可視化

患者さんの笑顔を見るために、自分達も笑顔で働きつづけられる辞めない職場づくりが必要である。



### 〈作戦行動〉

病院全体を視野に入れて、取り組む必要があるとの思いから、推進委員は多職種参加として位置付けた。多くの意見を反映する機会となった。

## 活動の実際と取り組みの結果

### ❁ 職員への周知の対策

キャラクターのマスコット作成やニュースの発行やホームページのなどの広報活動を行った。



## ❁ 会議運用・時間の見直しでケアに費やす時間の確保

総会議時間が90時間から70時間に短縮することができた。確保できた時間で、腹臥位やノーリフトの取り組みが可能となった。



### 取り組み例

腹臥位



ノーリフト



## ❁ 各種制度の周知

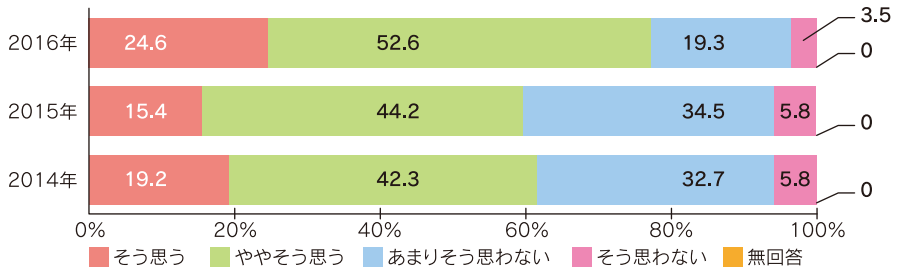
人事課に依頼し、特に関心の高かった休暇内容について全職員対象に学習会を開催した。それにより「母性保護」の結果が上昇し、「制度認知に対する指標」全体としても認知度が上昇した。産休・育児休暇取得率100%。

## ❁ 取り組みの成果

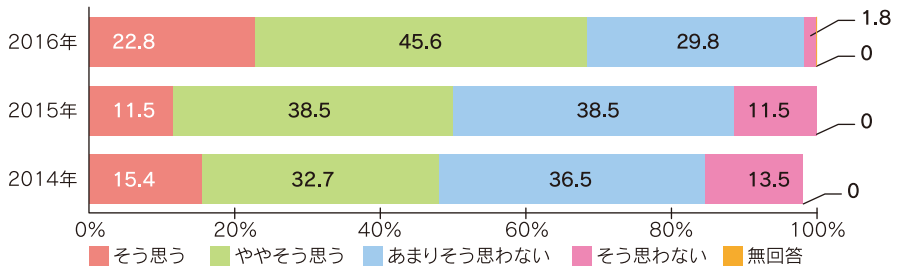
インデックス調査を通して職員が何を望み、何を必要としているのかを明確にすることができた。「現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である」の結果や、(図1)「現在の働き方に満足している」の結果が上昇し、(図2)この3年間で大きく満足度が向上している結果となった。

離職率: 2014年度6.9% 2015年度0% 2016年度2.2%

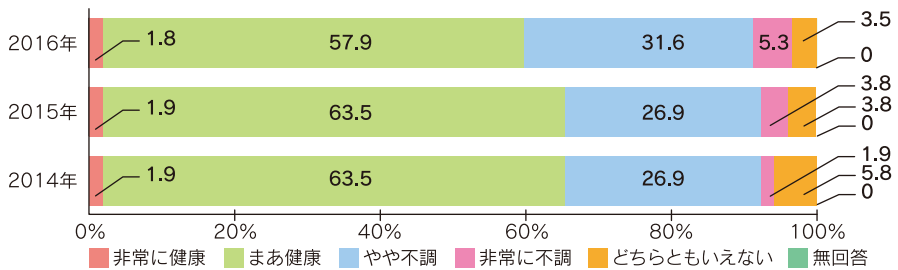
■ 図1 現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である



■ 図2 現在の働き方に満足している



■ 図3 現在の健康状態について



## ❁ 今後の課題・展望

離職率が低下し、職員の満足度が向上する一方、図3に示すように、現在の健康状態に不安を抱えている職員が多いことが解った。そのため、夜勤体制を現在の2交代制より3交代制に変更していく方向で検討している。WLB組織が活躍することで、職員力が向上し、それによりチームの生産性や質が向上し、職員が余裕のある働き方ができるというサイクルを効果的に実行し、組織の質の向上を目指していきたい。そして、患者の満足度を追求するだけでなく、医療サービスの質を維持・向上するためにも職員の満足度向上に努め、今後もWLBに取り組んでいきたい。



## 病棟スタッフ

- オムツ交換の時間に介助者が増えた事で、安全に実地できている。時間にも余裕をもっておこなえる。
- 会議の時間が遅くなったことで、気兼ねなく業務が行えるようになった。

## 栄養科

“ワーク・ライフ・バランス”はプライベートを充実させるというイメージが強かったが、“働き方”を工夫することで、仕事もプライベートも充実することができることを学んだ。

## リハビリ

WLBを意識するようになり取り組んだ業務整理は、仕事の質を向上させ、プライベートの充実に繋がりました。欲張りではなく一石二鳥の施策だと感じています。



## 一言コメント

## 薬剤科

“ワーク・ライフ・バランス”に看護師だけでなく、病院全体で取り組むことで自職場でも「働き方」への関心が広がった。

## 今後取り組む施設へのアドバイス

- インデックス調査から現状を可視化し、PDCAサイクルを上手く回すことで業務改善できた。
- 組織全体での取り組みとすることで、さまざまな意見を取り入れ、職員間の連携が深まった。
- スタッフへの浸透にはニュース発行をすることで、進行状況が伝わった。





一般社団法人福岡県社会保険協会

# 社会保険直方病院

## 動機と看護部長の作戦行動

### 動機

新病院建設移転、看護部長・院長・事務長交代という流れの中で、正規看護職員の離職率が17.5%と高くなりました。その影響で、経験1～2年目の看護職員が40.5%となり、職員たちの疲れも見え始めました。現状を何とか乗り越え、流れを変えていきたい、「じっとしていても始まらない、やるしかないでしょ」との思いで、WLB推進活動に参加することを決意しました。でも…、不安はいっぱい。手さぐり状態でのスタートでした。



“線路は続くよどこまでも…”  
替え歌うたったよ。

WLBやってみよう  
看護の業務をみなおそう  
みんな、5時には帰ろうよ  
たのしい職場をめざそうよ



ワークライフバランス  
推進決起大会

### 戦略

推進体制づくりとして病院長を推進委員長に、各部署長を推進メンバーに起用し全職員を巻き込む

「成功の秘訣は院長を委員長にすること！」

これは、看護協会からのアドバイスでした。

## 活動の実際と取り組みの結果

### ✿ WLB推進活動の立ち上げ・周知

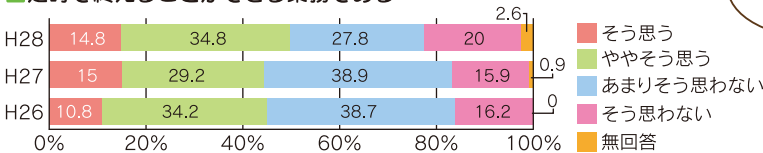
キックオフでは、替え歌を作り発足をアピールしました。「WLB通信」は2か月に1回発行。WLBのマスコットを公募し、「かえるぞう」に決定！全職員がWLB推進活動に参加していることを周知していきました。また、病院全体を巻き込んだ活動となるよう、職種を越えた“女子会”を結成しました。



### ✿ 残業時間の短縮

始業前や終業後残業の調査分析をすると、急性期病棟の始業前残業内容では情報収集に費やす時間が多く、終業後では看護記録や内服薬の仕分け、医師の指示待ちが多いことが分かりました。そこで、始業前では8時前にナースステーションには入らないルールや記録はその都度記載すること、終業後では、時間薬のセットは翌朝までしかなしい等のルールを決めました。医師の協力は重要であり、医局長を通して協力を得て、急変時以外の指示出しは15時30分までとしました。

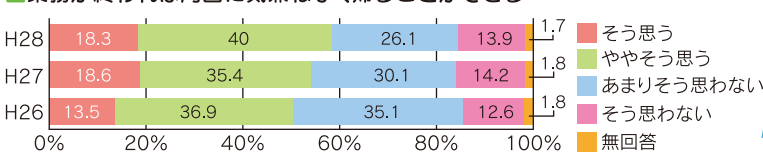
#### ■ 定時で終わることができる業務である



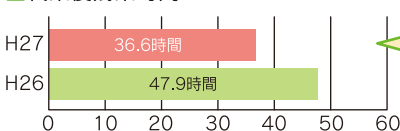
看護師さんが働きやすくなること、応援するよ！



#### ■ 業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる



#### ■ 終業後残業時間



年間の1人当たり平均残業時間数は11.3時間減少  
月の1人当たり平均残業時間は3.05時間⇒目標達成  
(平成28年度も変わらない状況で推移できています)  
今後の課題：個人による差の改善

## 🌸 就業規則・WLB支援策の周知

就業規則は院内のパソコンからいつでも閲覧できるシステムにしました。また、就業規則説明を1年に2回定例開催していくことで職員が取得できる休暇の周知を行っています。

- ① 説明会は役に立った(100%)
- ② 入職時以外にも開催したほうがよい(94.1%)
- ③ 意見
  - シリーズでやりましょう
  - 休暇だけでも知らないことがあった
  - 事務長から話を聞く機会が少ないので、よかった



## 🌸 固定チームナーシングの充実

看護部理念である「信頼される安全で安心な看護の提供」に向け、看護のやりがい感・充実感をめざし固定チームナーシングを再導入しました。患者さんからは、「早く対応してくれてありがとうございました」や、職員からは「受け持ち患者さんが減ったことで、一人ひとりの看護の方向性が見えて、以前よりやりがい感があります」という意見を聞くことができました。



私たちのやりたい看護って何だろう



## 🌸 広報活動の充実

協会主催のホームページ作成研修でWEB診断を受け、ホームページを見やすくリニューアルしました。「働きやすそうな雰囲気」との声をいただいています。進捗情報など随時更新していきたいと思います。

## 〈ホームページをリニューアル〉

14のカテゴリーの中から興味のある項目をクリックすると、写真付きで詳細な説明を読むことができ、病院の雰囲気を感ずることが出来ます。



### 病院長

ワークも大切 ライフも大切  
ライフも大事 ワークも大事

### 女子会より

女性は家庭環境が大きく変化することが多いため、多職種で結成された女子会が女性目線でWLBを推進してきました。まずは子育て世代の取り組みを行いました。これからは、子育てを終了した世代にも目線を合わせ働きやすい環境を目指していきます。

### 事務長より

WLB推進活動により、お互いさま意識が芽生え、職員間のチームワークもよくなり、病院も活気づいてきました。職員によって仕事と生活を調和するバランスは様々ではありますが、それぞれのWLBに合った推進ができるよう今後も活動を継続してまいります。



### 子育て支援 “ぼわっと”より

仕事と子育ての両方をサポートし、WLB推進の一環として、活動を通じて少しでも力になればと頑張っています。★メンバーの半数は男性職員です。

## 今後取り組む施設へのアドバイス

- 取り組み始めは、何をどこから始めればよいか悩みますが、小さなことでも職員の生の声を聞きながら進めよう。
- 「継続は力なり」。始めたことが中断しないように、常に進捗状況を確認しよう。
- 「WLB推進」の言葉を楽しいイメージで病院全体に広めていこう。

楽しんで  
やろうね!





地方独立行政法人

# 大牟田市立病院

## 動機と看護部長の作戦行動

### 動機

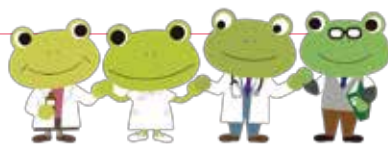
当院は平成22年度に「地方独立行政法人」へと経営形態が変わり、組織の大きな変革を迎えました。

3年が経過し、

患者サービスは  
充実してきたのか?

働きやすい職場環境に  
なってきたのか?

職員の満足感は  
得られてきたのか?



さまざまな疑問があり、自組織を振り返る目的で、平成25年度にWLB推進事業に参加しました。

### 戦略

病院全体で取り組むため、当院既存の次世代育成支援対策推進委員会をWLB推進委員会として活動を始めました。委員は、医師やコメディカル、労働組合など10部署24人(現在は14部署24人)で、WLBの課題に取り組みました。またWLBを職員全体で取り組むために看護部が大事にしている「あゆみ」の言葉を「Walk」とし、キャッチフレーズを作りました。



#### ■キャッチフレーズ

**We Walk Let's Walk Big Walk** ～みんなで一緒に大きく歩もう!!～

## 活動の実際と取り組みの結果

### ★当院の課題

インデックス調査結果をもとに看護部全職員でSWOT分析、アクションプランを立案し、4つの課題を抽出しました。

#### ●We Walk:みんな(病院全体)で取り組む

1. WLB制度の周知度をあげる

#### ●Let's Walk:一緒に業務改善

2. 定時に帰る職場風土づくりに取り組む
3. 看護ケアに費やす時間を工夫し、看護ケアの充実をはかる

#### ●Big Walk:大きく成長

4. キャリア開発に取り組み、大きく成長する

“We Walk Let's Walk Big Walk”  
を合い言葉に、PDCAサイクルを  
回しました。

## ＊アクションプランと結果

### 1 WLB制度の周知度をあげる

#### ①「WLB通信」の発行

2ヶ月に1回、就業規則の紹介やWLBの取り組みについて病院全体にPR。

#### ②育児短時間制度の運用

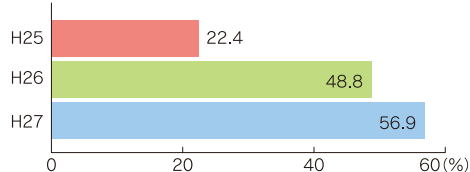
育児休業者に毎月配布する「育きゅー通信」で育児短時間勤務をPR。PR効果で、平成27年より平成28年度までに、のべ16人の育児ママナースが制度を活用し職場復帰をしています。

#### ③子ども参観の実施

働く親の姿を見て、仕事への興味と理解が深まりました。

#### ＜インデックス調査結果＞

■必要に応じて今の雇用形態のまま短時間業務に変更できる



### 2 定時に帰る職場風土づくりに取り組む

#### ①出退勤の実態調査と目標設定

出退勤の実態調査を行い、看護部全体で出退勤の目標時間を設定。みんなで取り組んだ結果、ほぼ目標時間に近づいています。

#### ②終礼の導入

日勤終業1時間前の16時に業務マネジメントとして終礼を実施。各チームリーダーは業務報告を行い、師長が時間外業務を調整したことで業務の移行がスムーズになり、報告調整をすることでチームリーダーの育成にもつながりました。

#### 終礼(16時ミーティング)の様子



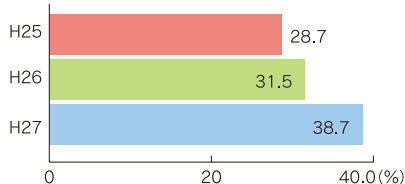
#### ③ノー残業デーの取り組み

当院は毎週水曜日をノー残業デーとしていますが、その達成に向けて積極的に取り組んだ結果、徐々に達成度がアップしています。



#### ＜インデックス調査結果＞

■定時に終える事ができる業務である



### 3 看護ケアに費やす時間を工夫し、看護ケアの充実をはかる

#### ① 看護ケアの実態調査と業務委譲

看護ケアの実態調査を行い、委譲できる業務を整理し、看護事務を補助する**ナースクラーク**を導入しました。



#### ② 看護ケアに関する再調査

「もっとやりたい看護」ができる職場改善に取り組みました。

#### ③ もっとやりたい看護を実践するための挑戦

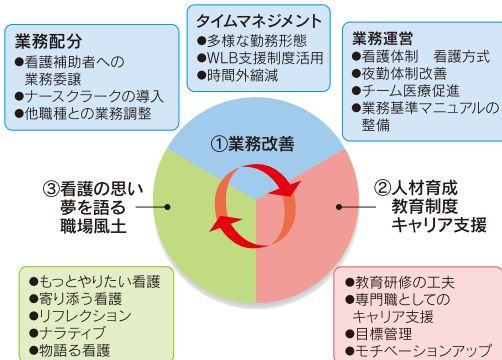
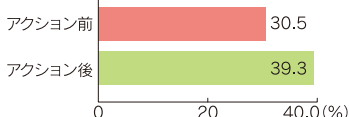
##### ①業務改善 ②人材育成 ③看護の夢・思いを語る

の3分野の改善に取り組んでいます。当院ではこの3分野のアクションに取り組む方法を「**看護ケアアクションサイクルプラン**」として、各部署でキャッチフレーズを作成し取り組みました。その結果、徐々に「もっとやりたい看護をやろう」という職場風土づくりができています。

#### 看護ケアアクションサイクルプラン

～全国の看護ケアの取り組み調査より～

■ 当院独自調査:  
もっとやりたい看護ができるようになった割合



#### ④ 看護ケアの充実と働きやすい職場作りの工夫として、全病棟に2交代勤務を取り入れました。

2交代勤務は、3交代勤務に比べて身体的、精神的負担が少なく、業務も効率的で、患者ケアにより効果が得られています。

### 4 キャリア開発に取り組み、大きく成長する

#### ① クリニカルラダー教育の再構築

自分の将来像を描くことができないという課題に対して、クリニカルラダーを再構築しました。自らがステップアップできるようなカリキュラムにし、与えられる研修から自分で組み立てる研修に改定しました。自分のキャリアアップを自分で考える、看護観を見つめる、そんな職場風土に変化しています。

#### ② 新人研修の特徴

新しい教育体制としてプリセプターやエルダーナースではなく、当院独自の「**すてき(Sweet Tender Kind)ナース**」を作り、新人の相談役となり、また新人とともに成長できるようにしています。

すてきナース  
Sweet  
Tender  
Kind

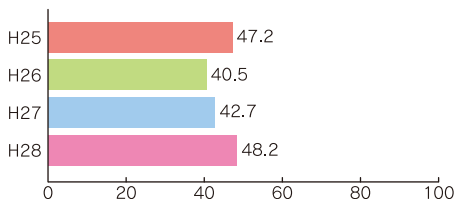




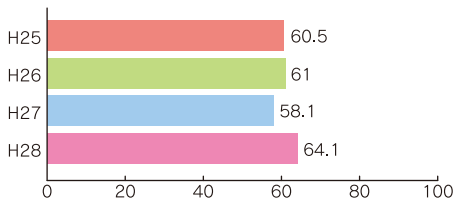
## 4 働き続けられる職場作りを目指して

平成25年より、病院全体でWLBの課題に取り組んできました。4年経過した時、「現在の働き方に満足している」と答えた人が48.2%（前年42.7%） 「現在の生活に満足し働きやすい職場となったと答えた人が64.1%（前年58.1%）でした。そして離職率が、今までにない3%という状況となり、WLB効果を実感することになりました。今後もお互いさまの心と、チームワークを大事にしていきたいと考えます。

■現在の働きに満足している



■現在の生活に満足している



あれから5年…

今も  
ガンバって  
ます!!



あれから5年が経過し、継続して取り組んでいくことで、満足して働ける職場になってきていると思います。これからもみんなで取り組んでいきたいと思ひます。



## 今後取り組む施設へのアドバイス

現在行っているアクションプランの一つの歩みが、職場風土を変化させてくれることに気づきました。まず行動することが職場風土づくりの始まりです。みなさんもWLBに取り組んでみませんか？





医療法人聖恵会

# 福岡聖恵病院

## 動機と看護部長の作戦行動

### 動機

- 離職増加、採用が円滑にいかず職員疲弊、この悪循環を何とかしたい!! 断ち切りたい!!
- 職場環境改善に取り組み、応募者が増え円滑な人材確保と定着、看護の質向上を図りたい。
- 患者・職員・経営者この三者が満足、WIN・WIN・WINの関係。



経営層へは…

看護職へは…

看護師長へは…

全ての職員へは…

### 戦略

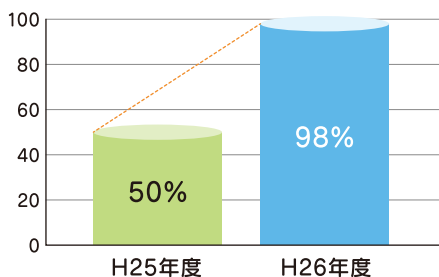
- トップリーダーの理事長・院長の支援協力を得る。
- 看護部がリーダーシップをとり、職員の意見を反映する。
- 病院全部署を巻き込んだ活動とする。



## 活動の実際と取り組みの結果

### 有給休暇の取得促進

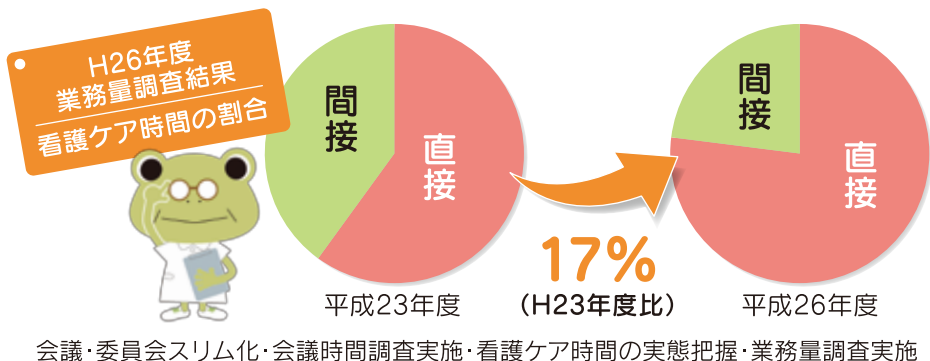
アニバーサリー休暇を看護部から全部署へ拡大した



98%達成!!



## 🌸 看護ケア時間の確保



## 🌸 業務改善

物品の病棟納品・介護用品のディスプレイ拡大・メッセンジャー、リネン交換チームの活用、病棟クラーク導入(一部)

## 🌸 人の集まる看護部ホームページの更新と充実、 広報誌の作成(円滑な人員補充)、職員を大切にする組織

病院ホームページに  
看護部ページがない!!



看護部ページを作成



ホームページからの  
年間入職希望者数  
13.1%増加(前年比)



ホームページをさらに充実させる



ホームページ



広報誌

看護職員充足率  
120.7%達成!!  
(H27.5月施設基準人員比)



## 院内保育所開設



## 職員へのWLB周知



## 今後の取り組み

離職防止と人材の確保と定着

有給休暇の取得促進

やりがいを感じる看護の提供

看護の質の向上

患者満足度の向上

WLB推進ワークショップのゴール



あれから5年…

今も  
ガンバって  
ます!!

## 委員会

各部署から1名、計20名で委員会を開催(欠席もありますが)

## 活動内容

現場で困っている事や不自由に感じている小さな事柄から解決していこうと地道に継続しています。

28年度は看護師のインデックス調査に合わせ、活動の参考にする為に他の全職員も紙ベースのインデックス調査を行いました。

## ここ半年の身近な活動としては…

- 夜勤者の駐車場が不足し探しまわって停めている。
  - ▶夜勤者専用の駐車場の場所を決め、看板を立てた。
- 靴やユニホームの支給を希望する時に事務部長の確認が必要で不便
  - ▶各部署長の判断で支給してもらえることになった。
- 就業規則など知らない事で利用できない事がある。  
(介護や母性保護など)との意見があり
  - ▶人事・労務担当者から管理者向けの就業規則の説明会を開催した。
  - ▶次回は一般職員向けの説明会を開催予定。
- 駐車場について
 

駐車場が砂利の為、穴ぼこができ走りにくい。

  - ▶すぐにコンクリートには出来ないとの事で適宜早めに砂利を補充し対応する事となった。

以前の工事の後、釘が落ちておりパンクする車が多い

  - ▶なでしこ清掃隊の活動で定期的に釘ひろいを行なっている。
- その他
 

業務改善として6月から衛生材料のSPDが導入された。

  - ▶衛材や一部医薬品のチェックや請求が不要となり省力化につながっている。

等々、今後もスタッフが「働きやすくなった…」と実感できるような取り組みをしていきたいと思います。

## 今後取り組む施設へのアドバイス

- 看護部だけではなく、病院全体を巻き込んで改善に向けての話し合いを楽しく行えるチャンスです。
- すぐに答えは出ないので、1年～3年かけて、ゆつくりと焦らず改善を進めていくと良いでしょう。





医療法人敬天会

# 東和病院

WLB広報誌



## 動機と看護部長の作戦行動

### 動機

- 病院全体目標の「変革」に合わせて、WLB推進ワークショップに参加し、職場環境改善のチャンスとする。
- 「働き続けたい」「入職したい」と思われる職場作りを目指し、問題点、改善点等をインデックス調査で明確にし、活動の指標とする。

### 戦略

- 看護部・他部門とのチーム構成で、理解と共有を深める場とし、取り組み状況・成果等を話し合い、お互いに協力体制が出来た。
- 各部門よりWLB活動状況・結果を発表し、次の活動につなげた。
- チーム名も募集を行い

WLB院内報告会

**We Love Balance**  
**東和・調和・平和・和**  
**を広げよう！**

と決定した。



## 活動の実際と取り組みの結果

❁ **超過勤務時間の削減**…業務の効率化を図り、時間内に終了することができる。

- コメディカルを含めた業務量調査、実態調査を行ない、業務改善を行なった。
- 早出・遅出業務の明確化とシフトを増やし、手当をつけて時間外が減少した。
- 子育て世代への退社の声かけがアサーティブになり、雰囲気が良くなった。
- 急性期病院を経験した若いNrgが、働き易い、子育てしやすいと「口コミ」で広がり、入職者が増加した。看護の質も向上している。

## 入院時の業務改善

### ① 予定入院の可視化

**結果** 診療情報を事前に配布し(外来、病棟、薬剤科)前準備が出来ている。部屋・ベッドの準備がスムーズになった。

### ② 食事連絡を外来から行う

**結果** 検査などもスムーズに行え、病棟と外来の連携が図れた。

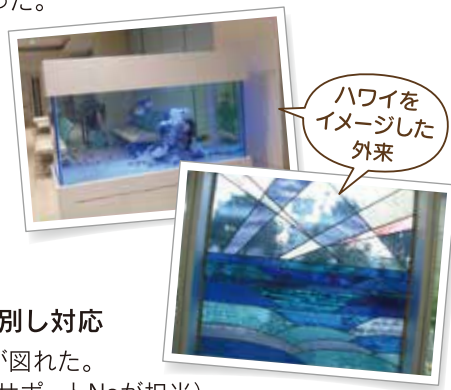
### ③ 病棟は入院時より受け持ち制とした

**結果** 入院時より介入することで入院の流れがスムーズになった。

### ④ 予約入院と紹介入院の入院受けを区別し対応

**結果** 入院時検査で待たせる時間の減少が図れた。緊急以外は検査を午後に変更した(サポートNsが担当)。スタッフ全員が入院受け出来る様になった。

### ⑤ 入院時持参薬鑑別の迅速化・・・薬剤科との連携、協力



## 管理者だけでなく、スタッフも指示受けできる体制づくり

● 指示受け表を統一し書き方マニュアルを作成

**結果** 管理者だけでなく、新人にも指導しスタッフが指示受けできるようになり、業務の効率化が図れた。

## オーダーテイクタイムの実施

● 16時に残務の確認

**結果** ベッドサイドに出向き、患者の状態確認と要望を聞き、早めの対応ができるようになった。

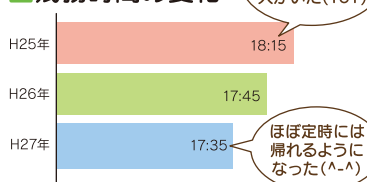
**結果** ① 残務把握ができ、協力して時間内に終わらせようという協力体制と意識づけが出来た。

② 患者満足(クレームの減少)につながった。

③ 平均残業時間が減少した。



### ■ 残務時間の变化



## その他業務の効率化

- サマリーなどの文書をチェックシートに変更。
- リーフ体制の整備。
- 配薬カートの導入…薬剤科との連携、協力により、毎日の配薬準備の無駄が省けた。
- 病棟の検査準備を検査科が実施…検査科との連携、協力体制をつくったところ、検査科の業務改善にもつながった。
- 病床回転率が(平均在院日数12.2日)高い部署の職員を増員した。
- 透析患者の送迎の工夫、前検査の調整  
…透析室、放射線科、検査科との連携、協力。透析室の忙しい時間帯の応援体制と昼食時間変更を実施。
- ディスポ製品導入。
- 就業時間内に院内研修や病棟会を行っている  
…パートや子育て中ママも参加しやすく、研修参加率がUPした。

**結果** 職場環境を整備することで、業務の効率化が図れ、  
時間内に終了することができるようになった。

**病床稼働率: H26年/86.4% H28年/97%**



## 夜勤負担の軽減

- 夜勤専従看護師の採用

**結果** 子育て世代の負担軽減と増員につながった。

## 有給休暇取得促進、連続休暇、長期休暇制度の導入

- 連続夏季休暇の取得ができるようになった。

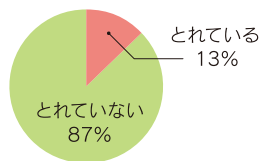
**結果** 計画的に取得し、リフレッシュできるようになった。

## 看護ケアの充実

- 当院独自の調査・アンケートを行なった  
結果看護ケアに費やす時間がとれているという回答が低かった。→13% (とれていないと回答→87%)

**結果** 研修会に参加した人ほとんど(98%)が看護ケアについて考えさせられ、見つめ直す事ができた、看護ケアの向上につながると回答していた。

### 看護ケアに費やす時間



### 働くママ

産休・産後の主任看護師(3児の母)



あたたかく迎えてくれて  
とても働きやすいですよ!



3人になりました!  
12月から  
復帰します。

### 働くパパ

回復期リハビリ病棟主任(2児の父)



——— 現在育休中5名、今後産休に入る方1名います! ———



## 🌸 キャリア支援

- 管理者育成…ファースト、セカンド修了者各1名、実習指導者1名。
- 教員免許取得、実習指導者資格者の採用。
- 外部研修…出張研修扱い(受講料・交通費など負担)訪問看護師養成講習会修了者1名。

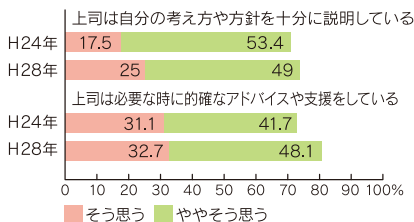
## 🌸 看護職員の確保定着

- 上司に相談しやすく、適切なアドバイスをくれるなどの項目が高い評価が得られた。

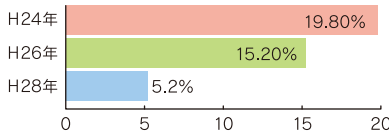
**結果** ● 他部署との懇親会を増やした。  
結果、長年異動できなかった部署の雰囲気が改善し、病院全体の風通しが良くなりチームワークの向上につながった。

- 離職率が減少し、H26.4月から紹介会社採用なしで、人材が確保できるようになった。  
H30.4月は、新卒5名の看護師5名採用が確定。

### ■ 上司について (インデックス調査より)



### ■ 離職率



## 🌸 労働安全衛生・メンタルヘルス対策

- 病院内改装中に伴い、休憩室や備品を新しく整備中。  
ナースステーションの改装により、機能的で快適になった。



## 🌸 中堅ナースの負担軽減

- パート職員の採用、夜勤専従正社員を採用し、業務の軽減につながっている。

### 理事長

病院は患者さんのみならず、スタッフもHAPPYになれる場所であって欲しい。スタッフとその家族がHAPPYになれば患者さんとその家族がHAPPYになる。この輪が回り続けることが平和への小さな、しかし不可欠な第一歩であると思う。

あれから5年…

今も  
ガンバって  
ます!!

### 院長

WLBに取り組むようになってから、各部署の業務内容を見直すきっかけとなり、協力体制も出来てきた。今後も働きやすい職場づくりをめざし、患者サービスの向上に努めたい。

## 今後取り組む施設へのアドバイス

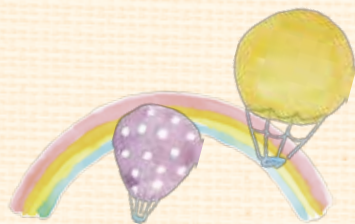
看護部からの取り組みだったが、コメディカルを交え一緒に行なっていくことで病院全体に広がっていった。初めは実感があまりなかったが、一つずつ改善を行なっていく中でそれぞれの部署との相乗効果と成果が得られた。





医療法人博愛会

# 頰田病院



## 動機と看護部長の作戦行動

組織文化として幾つかの問題点が存在していた。のんびりとした仕事のやり方が変えられずに慢性的な時間外の発生や長時間夜勤(16時間夜勤)による朝方の与薬に関するインシデントの発生も多く、患者や家族から看護ケアに対するクレームにもなり、やりがいを見いだせず離職率の高い状態にあった。職場改善のチャンスと捉え参加を決意しました。

## 活動の実際と取り組みの結果

WLB実現のための推進体制づくりを行いました。委員長を病院長にお願いし病院あげでの取り組みとし、まずは、3年後のゴールを「職員を犠牲としない働き方を創る」としました。

(看護部が中心だった活動が、2016年から病院全体の活動になりました。)

看護部中心の活動



病院全体の活動



## ❁ 実際のアクション・プランの取り組み (2013年-2016年)

### 2013年の取り組み

- 12時間夜勤の導入
- 計画的有給休暇取得の活動
- 飯塚病院での職員研修: 毎月1人ずつ約2週間の研修(20名)
- 超過勤務時間の低減へ向けての活動
- 誕生日の花束プレゼント
- サンクスボードの設置



### 2015年の取り組み

- 12時間夜勤から14時間夜勤へ変更
- 病児保育・育児休暇中の復職支援開始
- 職場文化改善活動
- 電子カルテ導入



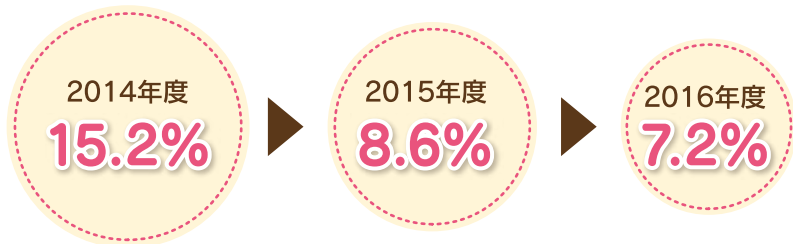
### 2016年度の取り組み

- セル看護提供方式®の導入
- WLB推進活動を病院全体に拡大

## ❁ 看護師の離職率が大幅に改善しました。

- ① 活動を始めて確実に離職率が低下し、採用に関しても当院の理念に賛同した優秀な人材の確保につながっています。

### ■ 離職率の推移

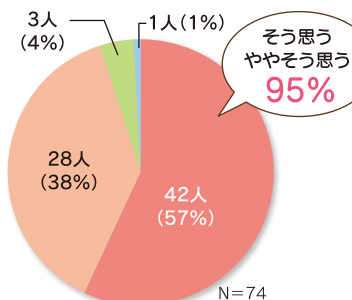


## 🌸 看護師のWLB推進活動に対してスタッフにアンケート調査を実施しました。(2015年6月実施:回答数74名 回答率100%)

- ① 勤務表作成時希望が通りやすいかの質問に対して、95%が希望は通りやすいと返答しました。

### 勤務表作成時希望が通りやすいか

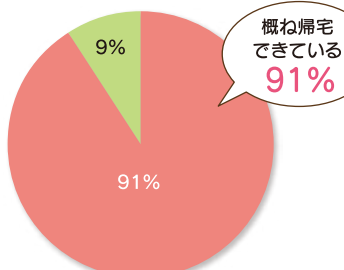
- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- 思わない



- ② 定時に帰れているかの質問に対して、9%が日常的残業はあるが、91%は概ね帰宅できていました。

### 定時に帰れているか

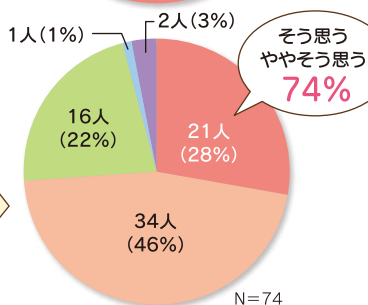
- 概ね帰宅できている
- 日常的残業はある



- ③ 定時に帰る工夫に関しても、74%が工夫していると答えました。

### 定時に帰れる工夫をしているか

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- 思わない
- 無回答



## 2016年度の取り組みとして

WLB推進事業に参加し4年目を迎えました。職員アンケートの結果からも、当院の働く職場環境への満足度は格段に高くなりました。次へのステップは、職員「一人一人が、看護へのやりがいをもって活き活き楽しく働く事」です。患者さんの思いに寄り添い看護職の本来業務に専念することを目的とした、セル看護方式を10月より導入しました。(セル看護提供方式®とは、ナースの「動線」に着目し、改善手法を用い動線のムリ・ムラ・ムダを省き、「患者の側で仕事」が出来る＝患者に関心を寄せる」を実現する看護サービス提供システムです。)

## 院長

ワークライフマネジメントの重要性を深く認識出来ました。それぞれの家庭生活の事情を幾分なりとも理解できたことが院長として最大の収穫です。一人ひとりの生活スタイルを尊重できる勤務環境をこれからも発明していきたいと思えます。



## スタッフ

年齢を重ねると、誕生日なんて誰も祝ってくれない!とって思っていたが、「誕生日には花束を!」の取り組みが始まって、誕生日に花束をもらおうと嬉しいです。



あれから5年…

今も  
ガンバって  
ます!!



## スタッフ

働く環境が整い、看護の質を問われる機会が増えました。セル看護方式を導入して「患者さんの側にいることで、声を掛けられやすくなった。」「家族の面会時に、直ぐに対応できるようになった。」等の前向きな意見が増えています。働く環境が整うことで、精神的にもゆとりを持って患者さんと接することが、看護師のやりがいにも繋がっています。



## 看護部長

仕事と家庭のバランスが取れてはじめてWLB推進事業が成功したと言えます。更なるWLBの実現に向け、セル看護方式を導入しました。患者さんの満足度が向上することで、職員の満足度も向上することを期待します。

## 事務長

“ワークライフバランス”という考え方が、看護部中心に病院全体へ広がり、組織文化として定着してきたことを実感しています。これからも職員がみな公平に、そう納得できる働きやすい、そして活力のある職場環境整備に努力します。

## 今後取り組む施設へのアドバイス

本事業に参加して、自施設の強み・弱みを客観的に評価する機会を持つことができ、またアクション・プランに落としこむことで具現化することができました。特に当院は、病院長がWLB推進事業に対して自ら委員長を務めるほど協力的です。福利厚生においても他院にはない差別化を図ることもトップダウンで行うことができ、託児所がない分、保育園補助手当の支給や病児保育の提案や育児休暇中の復職支援など、多くのアイデアが生まれました。(やりがい＝セル看護提供方式<sup>®</sup>導入＝やり方を変えてみることも大事)

院内の病児保育の様子です





医療法人社団高邦会

# 高木病院



## 動機と看護部長の作戦行動

### 動機

1～2年目看護師が全体の3割を超え、若手育成と業務に追われて疲弊していた看護部(@\_@;)…。離職率、平成22年度16%、23年度13%、24年度17%と高く、全国平均を大きく上回っている!



看護師の定着率を上げなければ、看護の質が保てず、病院理念の1つ「医療の充実発展に努め、地域社会に貢献する」事が出来ない!!現状の問題点を知り、看護師が「キャリアアップしながら働き続けられる職場環境の改善を目指そう!!」

### ミッション

地域に根ざした  
基幹病院として、  
24時間365日  
信頼される  
医療を提供する

### ビジョン

仕事と生活が調和し、  
笑顔でイキイキと  
働き続けたい  
職場にする

「お互い様意識」で  
win-winの  
関係の醸成

### 戦略

- 看護部師長会より有志を集結！推進委員会を立ち上げた。
- 人事課の支援を受け、徐々に病院全体の取り組みへと拡大する。



## 活動の実際と取り組みの結果

### ✿ 超過勤務削減への取り組み

実態調査から見てきた超過勤務の理由上位4項目の改善に着手!!

入院時内服管理の見直し

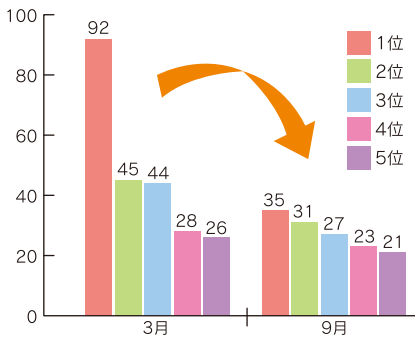
Dr指示16時までの対応

処方後の内服管理の対応

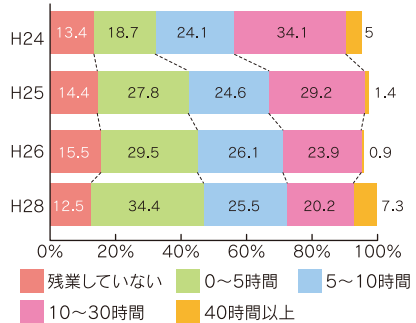
重複記録の対応

## 「指示締切り時間徹底キャンペーン!!」結果

■ 内服時間外指示件数



■ 残業時間数



医師の時間外指示が減り、残業削減に効果あり\(^o^)/

### 職員の声

- 時間過ぎての指示の時医師が連絡してくれるようになった。
- 各自がタイムスケジュール管理を行い、協体制がとれるようになった。
- 優先順位を考えて看護ができるようになり楽しく働いている。



## ✿ ワラビークラス

人事課メンバーを講師に職員支援の制度の活用や福利厚生など、職員が気になる内容のミニ講習会を開催しています。

- ★産前産後、介護休業
- ★互助会
- ★給与明細の見方、各種控除 などなど・♡

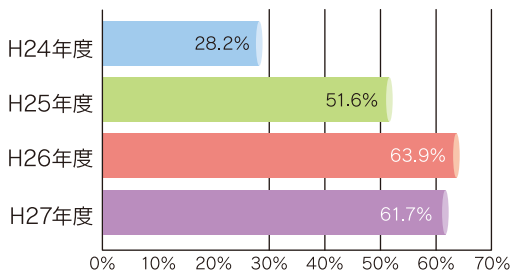


## ✿ 各看護単位での休暇取得大作戦!!

- ★年度初めに各々リフレッシュ月を決定し、連続休暇が取れるように調整。
- ★「夏休み」「冬休み」の表記を勤務表に入れた。
- ★何を工夫したら、休めるか？ 自分たちで業務改善案を実践。



### ■ 有休取得率



## リフレッシュ休暇で、家族サービス・旅行にレジャーの実現



裸ん行参加



サークル活動



社員旅行(マカオ)



みんなイキイキ♡  
楽しそう♡





あれから5年...

今も  
ガンバって  
ます!!

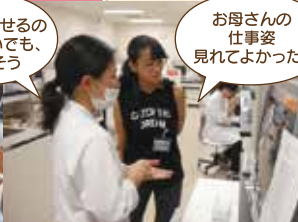


## 職員の子供達の職場見学会を 平成27年度より夏休みに開催!!

■参加人数:平成27年度11名 平成28年度20名  
働くお父さん、お母さんの姿をキラキラした瞳で見つめていました♡



職場の顔見せるの  
恥ずかしいでも、  
うれしそう



お母さんの  
仕事姿  
見れてよかった。



今年で  
3年目

## 新入職員を集めた 「集え!フレッシューズ!!」を 毎年開催

職種を超えた同期のきずなが  
出ています\(^o^)/



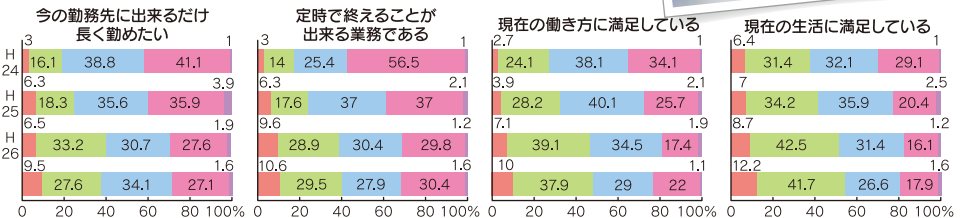
毎月第2第4木曜日からスタートしたNO残業デーも  
今では毎週になりました。職員がイキイキできる職場をめざし、  
これからも職場環境改善突き進みます!



カンゴサウルスも  
病院にやってきました

## 今後取り組む施設へのアドバイス

- 今ある制度や職員支援の実際をまず整理してください。  
意外と活用できる支援があると思います。
- 最初はうまくいなくても焦らず、出来ることをコツコツと  
成果は後からついてくると思います。
- 他施設の取り組みの良いところはどんどん盗んで!



■ 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 ■ 無回答

- 取り組みを継続することが一番大切だと思います。

取り組み後の変化を「見える化」出来るとやる気も成果も

UP UP UP!!!

社会福祉法人 恩賜財団済生会支部

# 福岡県済生会二日市病院

H26年度  
福岡県  
看護協会  
会長賞受賞

## 動機と看護部長の作戦行動

### 動機

- それぞれのライフスタイルに応じた働き方を皆で支える風土、不平等感が無く働き続けられる環境を実現したい。
- 経験豊かな中堅看護師の育児短時間正職員としての働き方やモチベーションを保つための秘策を掴みたい。
- WLB活動により労働条件の改善や休暇取得するための人材確保に繋げたい。

### 戦略

- 人事部・総務部・組合幹部がWLB推進委員会立ち上げに参加。ここから徐々に他部門へ拡大する。
- 推進委員会の下部組織として、各部署にチームWLBを設置。他に係長会及び係長補佐会も活動をリンクさせる等全員参加の活動にもっていく。



## 活動の実際と取り組みの結果

### 🌸 推進体制

- 推進委員全員で自施設のSWOT分析し課題とビジョンを策定し、各部署のチームWLBへ伝達。PDCAサイクルを回し続けることを意識した活動ができた。
- WLB通信(紙媒体・デジタルサイネージ)を発行し、職員へ活動をPRした。



### 🌸 各種勉強会

- 管理者対象の労働研修開催(労働局出前講座)。
- 全職員対象の「制度の説明会」、リーフレット(簡易版就業規則)作成。
- 全職員対象にハラスメント(パワハラ・セクハラ)研修開催。
- 各部署でチームWLB主催の学習会「WLBについて」開催。



## ✿ 時間外削減

- ▶ 終礼の実施。
- ▶ 会議のアジェンダ作成及び会議時間を委員会30分、部署会議1時間とした。
- ▶ 個人のNo残業dayを設定。1か月の予定を作成。  
No残業の対象者に“カエルちゃん”を装着しアピールした。
- ▶ 部署毎に、担当医師達と話し合いを設け業務改善に取り組んだ。
- ▶ リーフ体制の整備
- ▶ 同じ勤務帯同士で部署を超え、カエルキーパーが誘い合って帰る  
「一緒に帰ろうキャンペーン」を実施した。



## ✿ 適正夜勤時間への取り組み

- ▶ 14時間(休憩2時間、実質12時間)を導入し、夜勤時間を短縮すると、“育児短時間正職員の夜勤希望者”が出るようになった。
- ▶ 長日勤の問題(身体的負担等)については、希望が少なく課題が残る。

## ✿ 働き方相談(happy work サポート室)開設

- ▶ これまでは、所属長の裁量で勤務の配慮を行っていたが、働き方相談により、病院の公認を得ることで、ローテーション後も同じ働き方ができる。時差出勤、夜勤免除、夜勤専従等実現した。
- ▶ 育児短時間正職員から夜勤の希望を受け入れている。
- ▶ 子供が6歳になり、育児短時間正職員からフルタイムに戻る職員がでてきている。



## ✿ チーム医療の推進

- ▶ 看護師と薬剤師で、薬剤業務のプロジェクトチームを発足し検討を行った。  
薬剤師を増員し、全病棟常駐となった。
- ▶ 医事課は1名病棟常駐となった。
- ▶ 看護補助者(助手)会議を発足し、毎月開催。  
チーム医療の一員であるという自覚を促せるような研修を企画し、看護師の業務軽減につながっている。

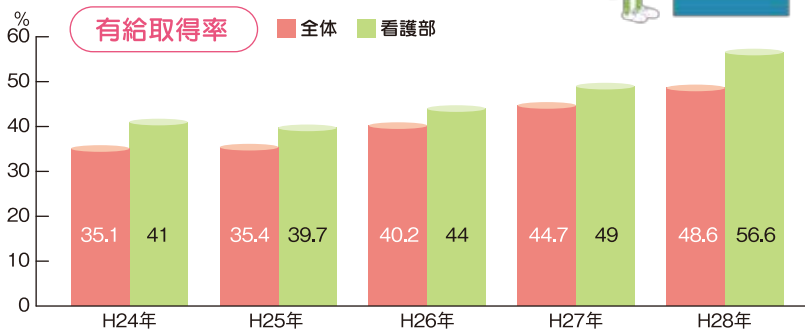


## 🌸看護課長への支援

- ▶ 勤務表作成ソフト導入により、課長の持ち帰り仕事の軽減に繋がった。
- ▶ なでしこ塾(任意参加)を月1回開講し学習会や部署の問題について解決策の検討、リフレクションの場としている。

## 🌸その他

- ▶ キャリア支援やメンタルヘルス対策として、①キャリアママ会 ②ちくし白衣の男子会 ③認定看護師会(CN会)を発足した。
- ▶ キャリア支援や交流、癒しの場として看護部室の新設。
- ▶ 有給休暇の取得促進  
夏季休暇1週間の連続休暇を他部門も計画的に取得  
男性看護師も配偶者産休休暇を取得



## 看護師を大切にする組織である

■ そう思う ■ ややそう思う



## 今の勤務先にできるだけ長く勤めたい

■ そう思う ■ ややそう思う





### 病院長

WLB本来のお互い様意識のある職場風土から多くの人が育つための環境作りが必要です。

### 看護部長

労働環境の改善は、人材確保のため働き続けてもらうためにも必要です。仕事を頑張ったから自分の時間を楽しみ、充実できる。自分の時間が充実したから安心な看護が提供できる、という意識のもとでできることから少しずつ、できることを継続することが大切だと思います。

### 事務長

全ての部署でWLB活動が根付くことが大切だと思います。「継続は力」。地域としてもカイゼンを取組む施設として評価されています。

あれから6年…

今も  
ガンバって  
ます!!

## 今後取り組む施設へのアドバイス

- WLB推進委員会の活動で、委員が疲弊しないように気を配ること、楽しんでやることの大切さを実感しています。
- 看護師の本音の中にこそ、対策のヒントが隠れています。本音をどう引き出すかが肝要です。
- 取り組みのアピールを施設外へすることで求人効果がアップし、職員の誇りにもつながります！
- 看護師の増員につながりました！

Are You Happy?



サンキュウの実がいっぱい





地方独立行政法人 福岡市立病院機構

# 福岡市民病院

## 動機と看護部長の作戦行動

### 動機

高度救急医療を担う地域の中核病院として、平成22年地方独立行政法人へ運用形態を変更し7:1看護体制を導入した。大量退職と大量雇用を余儀なくされ教育体制が追いつかず、不安と疲弊感を募らせる結果を招いた。急激な人員構成の変化は組織力へ影響し、帰属意識の低下とそれまでに根付いた安全文化の風土が懸念された。しかし、「ピンチはチャンス」で組織風土変革時期として組織力の団結を図り起動させるチャンスと捉え、インデックス調査を利用して客観的に状況を評価し、やりがい働きがいのある職場づくり、メリハリのある働き方をめざす改善策を見出すために、WLB推進ワークショップへの参加を決意した。

### 戦略

- ① 組織を挙げての取り組みとして、院長はじめ全職種を構成メンバーとした。
- ② 医師の協力がカギとなるためWLB推進委員会の委員長には、人望厚い医師を委員長として活動を行った。
- ③ 委員会は人が集まる工夫として昼休みを活用して軽食付きとした。
- ④ 従来からのTQM活動とコラボレーションさせた。



## TQM大会



## 活動の実際と取り組みの結果

### 🌸 WLB推進体制づくり…ランチョンミーティング(毎月第4水曜日集合)

### 🌸 WLB支援制度の周知…人事制度説明会希望調査

人事説明会：パパママサポート説明、福利厚生、  
給料明細について定期開催、労働局の出前講座開催

**結果** 人事制度の周知へとつながった。



### 🌸 多様な勤務形態の導入…フルタイム・4時間・5時間・時間差出勤 育児短時間勤務・育児時間・部分休業等

**結果** 育児短時間勤務・育児時間・部分休業取得の制度利用が促進した。

### 🌸 超過勤務時間の削減…TQM活動を通しての業務改善

「委員会や会議のあり方の効率化や工夫」「残務命令時間の認識のズレ修正」  
「36協定の内容を細かく定義」「メリハリのある仕事の仕方の工夫」等

**結果** 全体で残業時間が月117.1時間減少、一人当たり月39分削減した。夜勤者への「タスキ渡し」で後工程の仕事に対する認識と自覚が生まれた。電子カルテ運用冊子発行で医師の指示オーダーの締め切り時間が遵守され、時間外の処方等が減少等、お互い様意識の醸成強化と同時に多職種からの協力が得られた。

メリハリのある  
働き方へ



夜勤看護師への  
タスキ渡し



### 🌸 夜勤負担の軽減…妊娠後期の届け出や育休明け・病休等

**結果** 復帰後の一定期間で夜勤負担軽減の促進が図れた。

### 🌸 有給休暇の取得促進…各自年度初めに通年リフレッシュ計画を作成

**結果** 年末年始休暇(5日間)夏季休暇(6日間)の他、病休等の突発的な休暇を除いて、  
年間で10日を目途にお互い様意識で取得促進中。

### 🌸 連続休暇・長期休暇制度の導入…夏季休暇及び有給休暇と祝日、 週休を合わせた連休休暇

**結果** 勤務部署毎にお互い様意識で平均7.4日取得促進。

## ❁ 子育て・介護との両立支援…病児保育利用料金一部補助制度実施

**結果** 実施1回あたり1,000円を上限に利用料の半額を支給。市立病院機構内の他病院保育所の共同利用が決定。結果突発的な休みが減少した。



パパママ  
サポート手引き



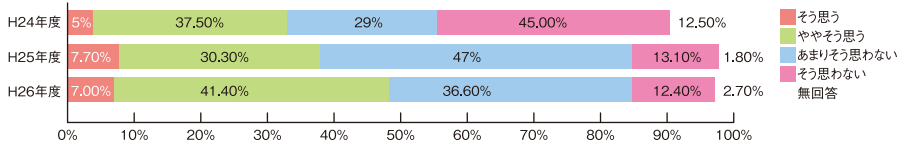
福利厚生・  
人事説明会



## ❁ 看護ケアの充実…チーム医療の下、患者もチームの一員

**結果** 多職種カンファレンスの充実、開放型病床の更なる利用促進や連携パスを利用した地域連携の推進でプライマリー継続ケアの充実が図れた。夜間12対1看護加算取得。

### ■ 看護ケアに費やす時間を十分にとることができる



## ❁ キャリア支援…キャリア形成の仕組みと活用

- ① 目標管理面接「職務遂行計画実施支援・個々のキャリアプラン希望調査の実施（キャリアラダーシステム）」
- ② 生涯教育「内部研修・認定資格取得支援・専門職研究支援」「組織全体での教育体制支援」
- ③ 認定看護師等資格取得支援制度（学費関連や給与関連）

**結果** 組織にコミットする人材の確保・定着に繋がり、厚生労働省主催のキャリア支援企業表彰の中央職業能力開発協会会長奨励賞を受賞した。



## ❁ 看護職員の確保定着…「人材・人財・人在」のサイクル

- 結果**
- ① 組織をあげてTQM活動やWLBに積極的に取り組み「お互い様意識」のある職場風土を基盤に多様な働き方を選択・実施。
  - ② 生涯を通した「メリハリのある仕事の仕方」は、活気ある職場づくりで組織力を強化、人材確保・定着につながっている。



## 🌸 労働条件・処遇の改善…休日夜勤の環境や仮眠対策等の改善

**結果** 夜間業務の負担軽減。業務手順の見直しやTQM活動等で業務の効率化が図られた。看護助手の増員やボランティアが充実した。

## 🌸 労働安全衛生・メンタルヘルス対策…相談窓口を設置し対応

**結果** 病院側と組合側の構成員で定例会開催「労働安全衛生・メンタルヘルス対策」を強化し、院内ラウンドによる職員の労働環境チェック点検で改善に繋ぐ。メンタルヘルス講習等精神衛生に配慮した年間計画（定期健康診断・生活習慣病検診・相談・VDT検診の実施）

## 🌸 中堅ナースの負担軽減…専従教育担当者を配置

**結果** 新卒教育におけるフォローアップラウンドの実施、夜勤のシャドー研修の導入で新人看護師の離職は0%、7領域で認定看護師が誕生し、活躍中。

### 看護部長

「人材・人財・人在」サイクルの確かな手ごたえを感じている。働き続けたい職場へのチャレンジは生産性を高めて「自分たちの手でつくる」という使命感を育み始めた。



### 看護スタッフ

「お互い様」で、お休み（年休・その他）が取り易くなり、子育てや介護を心配しないで働ける風土が嬉しい。

### 院長

職員一人一人に活気がみなぎっている。部門間の風通しがよくWin-Win!



### WLB委員

委員だけでなく、スタッフ全員にWLBが浸透し、協力し合う風土ができた。

### 事務部長

他職種間での「お互い様」の雰囲気、うまく成就している。

### コメディカル

職場全体でWLBに取り組むことにより、職種を越えてスタッフ間の温もりを感じている。今後も、これまで以上に職員一丸となって、働きがいのある職場を形成していきたい。

## 今後取り組む施設へのアドバイス

看護部だけの取り組みでは限界があるため、組織を挙げての取り組みが大切である。またスタッフ一人一人があきらめず「自ら改善していこう、行きたい」という意気込みが不可欠であり、現場からの自由な発想と意見が風通しをよくする。



医療法人医和基会

# 戸畑総合病院

## 動機と看護部長の作戦行動

医療の現場は次々と新しい技術・システムが導入され、私達看護師も変化に沿うため日々知識の修得・スキルアップに努めています。

しかし、どんなに医療が進歩しても大切な事は愛情と思いやりを持った看護ケアであると考えます。看護師の多忙な臨床現場において看護の原動力となる働きやすく、働き続けられる職場を整える事、また安定的な人材確保も重要と考え、2012年福岡県看護協会の支援のもと看護職のWLBへ取り組むこととしました。



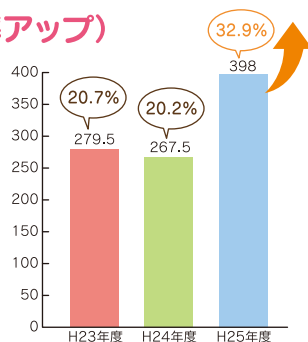
## 活動の実際と取り組みの結果

### ❀ アニバーサリー休暇を作る(有給休暇消化率アップ)

有給休暇取得率を上げるために気兼ねなく偏りなく有休を取得できる計画的な有給休暇取得方法としてアニバーサリーの使用を取り入れました。職員への周知の為、リーフレットを作成。取得を誕生日に限定せず結婚記念日・家族の誕生日・ペットの誕生日など取り入れました。



アニバーサリー取得状況



年次有休(アニバーサリー休暇含)取得率

2015年度からは週休2日制が導入され、今後は更にアニバーサリー休暇と週休を合わせた連続した休暇(リフレッシュ休暇)を導入予定。個人のライフスタイルに合わせたライフの充実をワークに活かします。

## 🌸 看護師の集まるホームページ作成

新病院に関する情報と看護職の福利厚生をより詳しくリアルタイムに掲載。閲覧数からの分析をもとにWLB新聞の作成(各季節)、就業規則やその他の制度を掲載し職員に制度を有効に活用してもらいました。



## ■ ホームページの改正・看護部のページの立ち上げ

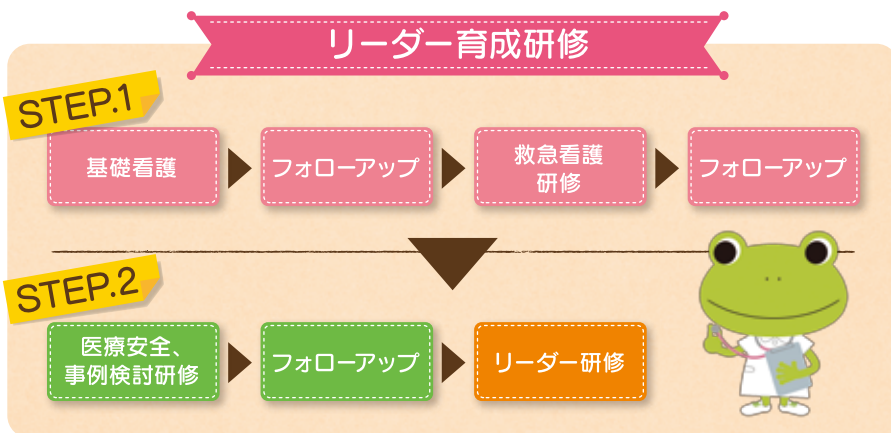


## ■ 病院移転でリニューアル

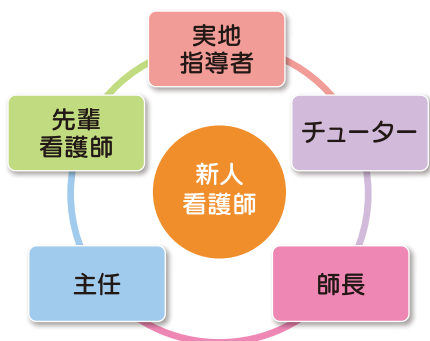


## ❁ 教育体制の基盤作り(リーダー育成研修)

指導的役割を担うスタッフを育成し、効率よく働き無駄に疲れない職場に近づける。専門職としての質向上の為に、研修プログラムを実際の事例を用い看護診断過程を取り入れ問題解決能力を養う体制を確立しました。



## ■ 戸畑総合病院新人サポート体制 チューターシップ(エルダー制)



教育体制をジェネラリストリーダーへ変更し研修プログラムの策定、企画及び運営に対する指導およびアドバイスの実施。リーダー育成研修の継続と平成26年度からは新人教育プログラムを導入実施しています



## 看護部長

H28年7月 戸畑区の初音町より福柳木の地へ新築移転後1年が経過しました。新しい施設、新しい医療機器、新しいスタッフと共に、活き活きと頑張っています。忙しい日々、しっかりと働いたあとは個々のプライベートを充実させ、仕事においては次のステップへ繋げてほしいと常に願っています。働き続けられる職場環境づくりの実現は、管理者にとって重要な責務です。取り組みから6年が経過した今、WLBの継続と更なる改善に努めていきます。

## 事務長

新病院に移って1年。地域の皆様の期待を感じる中、看護師も心地良い遣り甲斐を感じているようです。その反面、施設設備だけではなく、看護師スタッフ個々のスキルアップも期待され責任の重さも感じる中、物心両面の満足度を上げるべく士気も高まりWLBが活かされています。今後も人間関係や勤務体制、心身ともに働きやすい職場環境の築きを継続していくよう邁進する次第です。

あれから6年…

今も  
ガンバって  
ます!!



## WLB推進委員 (看護師)

WLBに参加し取り組み開始から6年が経過し、初年度から有給休暇取得率の向上や、看護師のレベルアップに向けた教育体制の構築に力を入れてきました。ホームページ改正でリクルート強化につながり新卒者の入職率も増え新人教育にも力を入れています。地域の中核病院として新病院に移転いたしましたが、これからも設備充実だけでなく患者様に信頼される医療と看護の提供ができるよう頑張っていきます。

## 今後取り組む施設へのアドバイス

教育体制のシステムづくりからジェネラリストラーの導入を経て看護師のスキルアップが図れました。患者にとって必要な看護ケアのため日々勉強を行っています。個々のスキルアップから「お互い様風土」が芽生え、それぞれの立場や職種間でも働きやすい職場となってきました。また、有給取得率の向上の方法の一つとして「アニバーサリー休暇」も導入したことで、休暇を利用し資格取得を行う仲間も増えてきました。誰かが…でなく自分たちが変えること!それが大切です。





医療法人社団親和会

# 共立病院



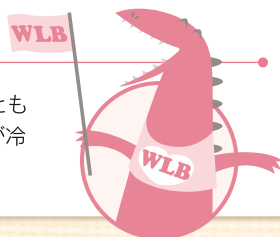
## 動機と看護部長の作戦行動

### 動機

当院地域は急性期等の病院や老健施設・特養等の施設が多く看護師確保には大変苦労している。さらに20代～30代の応募者は殆どが結婚しており家庭と仕事の両立を望んでいる人が多いことから、勤務時間等を検討している中でWLB推進ワークショップを知り、人員確保と離職率減少を目的に参加した。

### 戦略

WLB取り組み直前に日本医療機能評価(Ver.6)を受審し認定されたこともあり、病院全体に「何かに取り組む」という熱気が残っていた。この熱気が冷めないうちに…と考え取り組むことにした。



## 活動の実際と取り組みの結果

### ✿ WLB推進委員会

院長・事務長・総師長・各部署より代表者として1～2名の委員を選出。月1回委員会を開催している。(昨年より衛生委員会と合同で行なっている)。

#### ミッション

誠心・信頼・向上の3つの言葉が表す精神を理念として掲げ、地域社会に選ばれる病院作り。

#### ビジョン

チーム医療を推進し、患者ケアを充実させ職員の満足度を上げる。



### ✿ 院内広報活動

委員が持ち回りで原稿を作成し、年4回院内広報紙を発行。

## ◆ ホームページの充実

職員採用サイトにてスタッフブログを開設。委員で記事の更新を行ない、近々の院内の様子や出来事を掲載。入職希望面接にて「ホームページを見て応募しました」という声が多く聞かれるようになった。



院内広報紙



スタッフブログ

## ◆ 時間外勤務の減少

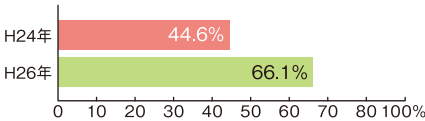
時間外勤務実態調査を行なったところ、殆どが記録による時間外であった。

▶ 昼礼・終礼を行うことで業務の進捗状況が把握でき、フォロー体制がとれるようになった。さらに職員同士協力しようという意識も向上した。また周囲に遠慮することなく退社できるようになった。結果として職員自身が業務改善を行うことで時間外減少に繋がることを意識するようになった。

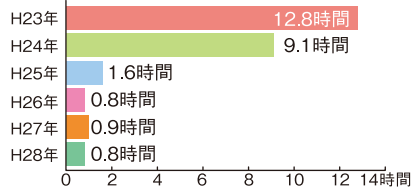
### ■ インデックス調査結果では…

【質問】業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる

「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合



### ■ 平均残業時間推移(看護職)



## ◆ H28年には病院全体の取り組みとしてTQM活動を導入した。

各部署の有給休暇取得や始業前残業の見直し、夜勤帯の休憩時間の確保等のテーマを掲げ活動した。始業前残業の見直しについては、(関しては、)情報収集方法をミニカンファレンス開催や情報収集シートの活用などの工夫をして、37.6分から28.8分に短縮できた。リハビリ介入患者に対しては、リハビリテーション科の取り組みにてADL表の導入を行いスタッフ間で共有し、患者の状態に合わせた看護・介護ケアが誰もが一目でわかるように、ベッドサイドへ掲示した。これにより患者をお待たせせずにケアができるようになった。

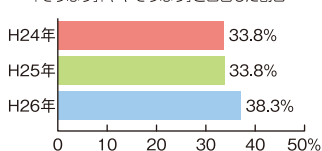


## ◆ 有給休暇取得率のアップ

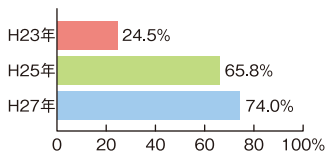
- ① 毎月の勤務表作成時に人員基準等に関して事務職と調整を行い、有給取得日数を考慮する。
- ② 事前に説明し職員の同意を得た上で臨時に有給を消化してもらう。
- ③ お子さんのいる職員は子供の病気のためやむを得ず休んだりする場合がある。その時に有給を使いたいという希望があるため、これに対応する。
- ④ 退職前の有給取得について、希望退職時期の3ヶ月前に申し出てもらうことで、業務に影響がないよう計画的に有給を取得してもらう。

## ■インデックス調査結果では…

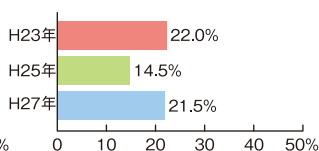
【質問】有給休暇は必要に応じて取得できる  
「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合



## ■有給休暇取得率推移(看護職)



## ■離職率推移(看護職)



## ❁フレキシブルな勤務形態雇用

- 短時間パート
- 介護補助職員の雇用
- 夜勤専従職員の雇用
- 日勤帯での派遣社員雇用
- 産休・育休代替職員の雇用
- 多様な勤務形態  
(23パターン)を採用

これらを組み合わせ  
業務分担を行うことで…

- 時間外の減少
- 有給取得率Up
- 離職率の減少  
(職員の定着)

子育てしながら  
負担なく働きたい!



WLB活動では主に看護部を主体に取り組んできましたが、その活動は病院全体の取り組みとなり、今年度は各部署で目標を立て取り組みを行っています。多様な勤務形態を積極的に採用しました。特に介護職は、勤務時間に合わせた業務内容を選定し工夫しました。

## (WLBに取り組んで)良かったこと、失敗したこと…

- 多様な勤務形態を採用したが時間の管理が大変になった。
- 出勤時間、退勤時間によっては偏った業務になる為、モチベーションが低下しないような工夫が必要になった。
- 他部署との連携が取れたことにより、全部署間の協力体制がとれてきている。ひいては病院全体に活気が出てきた。以前より業務改善がやりやすくなった。
- H26年に託児所開設の検討としてアンケート調査を行った。結果は利用したいといった声は予想外に少なかった。家族の支援でなんとかやりくりできている現状が見えてきた。このことより、さらに残業を減らすことが喫緊の取り組み課題となった。
- H27年度までは、短時間勤務者に対し受け持ち患者はもたず、入浴介助や処置係といった業務としていた。しかし、短時間勤務者自体のモチベーションが低下した。
- H28年度は、短時間看護師の業務終了後の引継ぎ体制の見直しや担当患者の選択、午前中入院担当とする等、その日の業務内容に合わせて週間業務分担スケジュール表を活用した。どのような連携体制とするのか、多職種も合わせて誰もが一目見てわかるよう掲示場所も検討し運用している。





### 看護部長

様々な状況下においても、常にスタッフと力を合わせ、良い方向へ改善するという意識を持ち続けることが大切だと思う。

### 院長

職員一人ひとりが自分達の職場が働きやすい環境になるように努力し、協力していくことが大切。みんなで協力していってほしい。



### 地域連携室・室長

以前と比べ部署間の連携をとり、自部署以外の部署のことも考えて対応されています。業務改善に繋がってきています。

あれから6年…

今も  
ガンバって  
ます!!



### リハビリテーション科・科長

この取り組みによって業務の効率化は上がっており、連携が図れてきています。しかし、効率化ばかりに目が向き過ぎるとケアの低下や「患者中心」がおろそかになるため、バランスに注意しながら活動していきたいと思います。

### 事務長

長く働き続けられる職場になるように多くの意見を取り入れ必要なのは実現できるように努力していきたい。ここ数年病院全体の雰囲気が変わり周囲より良い評価も聞かれるようになり、WLB取り組みが成果を上げているように思う。

### 看護師

5年間の取り組みを終え自分たちが働きやすい環境を作っていくことの大切さが少しずつわかるようになりました。

### 事務局

看護師採用においては、職員による紹介が増え、面接に繋がっています。個人が働きやすい職場と認識されるようになりました。

## 今後取り組む施設へのアドバイス

当院は医療機能評価・WLB活動取り組みを行う以前は部署の十分な連携が取れてない状況でした。医療・介護保険の改正と共に病棟編成等々院内が様々な変化を繰り返しており、WLB活動取り組みの最中も院長の交代や、総師長の交代など様々な変化があり、このまま活動継続出来るのかと何度も挫折しそうになりました。そのような中で特別な取り組みをしてきたわけではありませんが、

推進体制  
作り

現状分析

計画の  
作成と実行

評価と改善

と手順を踏むことが大切で、一つ一つ諦めずに取り組みました。その結果、「職員全員で力を合わせて努力すれば変化していく」ということを肌で感じています。



# 編集後記

平成22年度から始まった日本看護協会の「看護職のWLB推進ワークショップ」事業に、福岡県看護協会は平成24年度より参加し、WLBプロジェクトでは、県行政、社会保険労務士、労働局の方々や、病院施設の管理者が支援者や推進者となり、取り組んできました。プロジェクトメンバーは、推進会議や活動を通して役を遂行する中で多くの宝物を得ることができました。

この度、平成27年に初版発行した「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ガイドブック」福岡県版に続き、新たな参加施設の活動内容を書いた第2版を作成いたしました。対象施設が苦勞しながらも皆を巻き込み楽しく取り組んだ盛りだくさんの内容を、また、初版での施設についてもその後の活動を掲載しています。

是非、各施設の改善にご活用いただき、WLB推進活動の輪が更に大きく膨らむことを願っております。

福岡県看護協会WLB推進プロジェクト  
委員長 湯元 照子

## WLB推進プロジェクトメンバー ※順不同、敬称略

### 平成29年度 継続メンバー

松田 京子	(福岡県保健医療介護部医療指導課)
副島 正子	(福岡労働局雇用環境・均等部指導課)
樋口 広行	(那珂川病院)
渡邊 一郎	(社会保険労務士渡辺事務所)
筒井 玲子	(原三信病院)
計谷 さえ子	(国家公務員共済組合連合会千早病院)
黒川 雅代	(産業医科大学若松病院)
須藤 久美子	(飯塚病院)
湯元 照子	(戸畑総合病院)
山田 公子	(元聖マリア病院)
坂本 眞美	(国際医療福祉大学・九州地区生涯教育センター)
花岡 夏子	(福岡県看護協会)
江田 柳子	(福岡県看護協会)
黒岩 悦子	(福岡県看護協会)
松澤 素子	(福岡県看護協会)

### 平成24年～28年度

森松 薫	(前福岡県保健医療介護部医療指導課)
後藤 都	(福岡県保健医療介護部医療指導課)
渡辺 純一	(福岡労働局労働基準部監督課)
角谷 能行	(福岡労働局労働基準部監督課)
永島 貴美子	(泰平病院)
成松 史	(たたらりハピリテーション病院)
高橋 素子	(前三萩野病院)
猿渡 祐子	(前久留米大学医療センター)
神坂 登世子	(前福岡県看護協会)
田代 多恵子	(前福岡県看護協会)
上田 文代	(前福岡県看護協会)



### 事務局 事業部事業課

大賀 博子

私たちは、楽しく取り組み、  
成果が上がっています!!

ワークショップ等で講師をしていただいた  
菊池健先生(元)熊本大学准教授。

研修会で講師をしていただいた  
竹中君夫先生(社会医療法人明和会  
医療福祉センター法人本部)。



皆さんも、掲載している施設を参考に  
ワーク・ライフ・バランスに取り組みませんか？

## 看護職のワーク・ライフ・バランス 推進ガイドブック〈福岡県版〉

平成27年12月 初版発行 平成29年12月 第2版発行

**発行** 公益社団法人福岡県看護協会

〒812-0054 福岡市東区馬出4丁目10-1 ナースプラザ福岡  
TEL:092-631-1141 <http://www.fukuoka-kango.or.jp>

**問合せ** 事業部事業課(WLB担当)

TEL:092-631-1221 FAX:092-631-1223



