

看護職のワーク・ライフ・バランスワークショップ 事業報告

～ 取り組みの経過 ～

岩美町国民健康保険岩美病院



橋本 静代

平成25年1月30日

岩美町国民健康保険岩美病院

認可病床数	一般病棟 60床、療養病棟 50床(医療・介護)		
入院基本料	10：1	25：1	
在院日数	16.8日		
病床稼働率	86%		
職員数	157名		
看護部	看護職64名 介護職17名 看護補助者4名		
平均年齢	43.8歳		
有給取得率	30%		
勤務体制	3交代制 早出勤務 遅出勤務 外来当直制		

5年間の入職・退職状況 (臨時・短期契約含)

年度	4月		年度 中途採用	退職者	
	新人	経験者		3年以内	3年以上
19	0	0	1	0	1
20	2	1	4	3	3
21	1	2	6	5	2
22	1	1	2	2	5
23	0	5	2	4	3
計	4	9	15	14	14

ワークショップに 参加した動機

- 中途採用者が辞めないような職場の雰囲気を作りたい。
- 長く勤めているベテラン看護師や中堅看護師が「やりがい感」をもって働くことができる職場を作りたい。

インデックス調査対象

区分	人数	看護職員			
外来	20名	正職員	11名	臨時職員	9名
一般病棟	31名	正職員	26名	臨時職員	5名
療養病棟	13名	正職員	8名	臨時職員	5名

配布

64名

回収率

100%

インデックス調査結果

経営・組織について

■ そう思う ■ そう思わない

看護職員を大切にする組織である

今の勤務先は目先の利益にとらわれず、長期的な視点にたった経営をしている

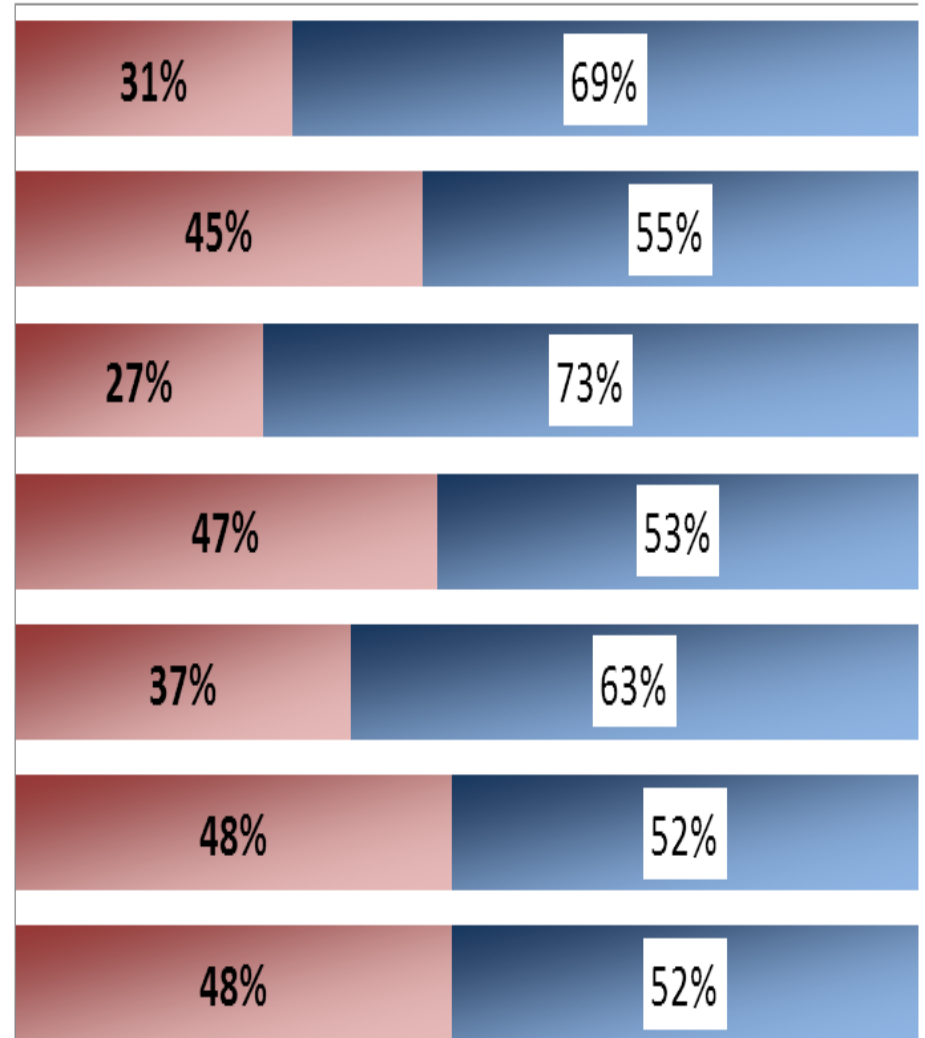
今の勤務先の将来に不安はない

今の勤務先にできるだけ長く勤めたい

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

現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当である

組織は能力開発のための研修の実施、またはその参加を支援してくれる



上司について

あなたの部署では上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合える

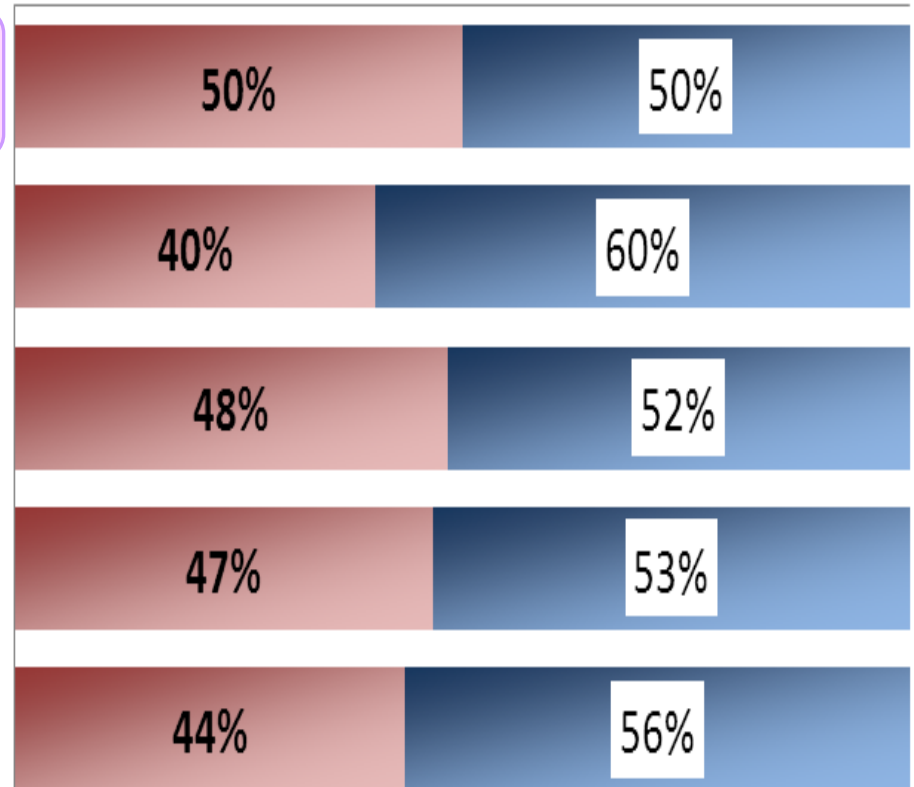
上司は自身の考え方や方針を十分に説明している

上司はあなたの考え方をよく聞いて、理解している

上司は仕事の成果について公正に評価している

上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている

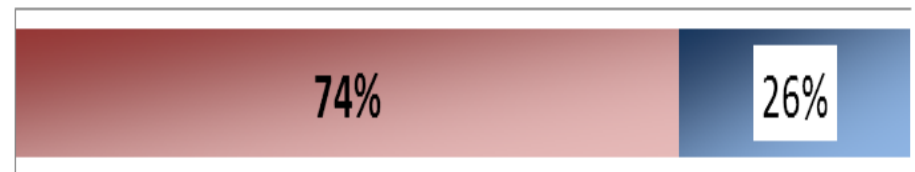
■ そう思う ■ そう思わない



現在の健康状態

現在の健康状態について

■ 健康 ■ 不調



労働環境について

■ そう思う ■ そう思わない

業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる

69%

31%

必要に応じて休職が認められる

52%

48%

必要に応じて今の雇用形態のまま、短時間勤務に変更できる

18%

82%

有休休暇は必要に応じて取得できる

39%

61%

一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる

19%

81%

定時に終わることができる業務である

60%

40%

勤務表作成時に個人の希望が通りやすい

82%

18%

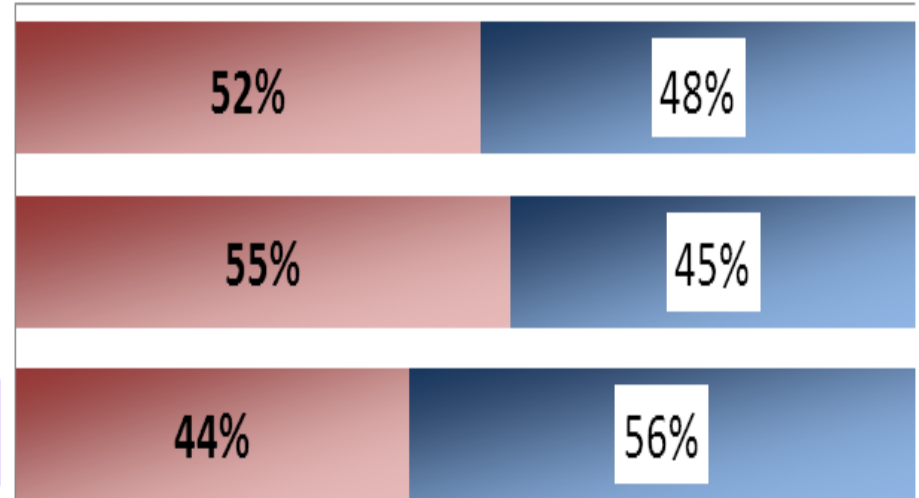
現在の仕事に対する自己評価

現在の仕事は、自分の能力向上を活かせる仕事である

現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている

現在の仕事は、自分の描く将来につながる仕事である

■ そう思う ■ そう思わない

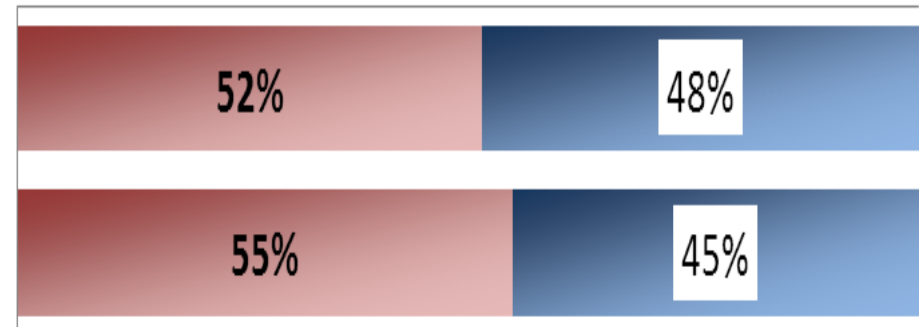


満足度（働き方／生活）

現在の働き方に満足している

現在の生活（家庭生活・地域生活等）に満足している

■ そう思う ■ そう思わない



現状分析

- ・ 看護ケアに費やす時間を十分に取れる 34%
- ・ 定時帰宅ができる 50%
前残業や時間外の委員会などで、サービス残業が多い
と思っている 54%
- ・ 上下関係にこだわらず、自由に話し合える 50%
上司からの説明や部下に対する理解が不足している
と感じている 50%
- ・ 直近3年間の採用者 22名（中途採用者10名）
3年以内の離職者 10名（中途採用者4名）
- ・ 勤務希望は通りやすい 80.6%
必要に応じて取得できる 35%
→現在の人数と業務量からすると妥当である。
- ・ 各種制度の利用を希望している 50%
制度があるにもかかわらずわからない 50～70%

課題

- ① 看護ケアの内容を把握し、ケアに費やす時間を確保する必要がある。
- ② サービス残業の内容を把握し、業務改善する必要がある。
- ③ 上司に対する不満を把握し、良好な関係を作る必要がある。
- ④ 年度中途の採用者の離職原因を知り、教育体制を整備する必要がある。
- ⑤ 計画的な有給休暇取得の継続と、必要時に有給休暇が取得できる体制を整える必要がある。
- ⑥ 制度を周知し、有効活用できるようにする必要がある。

ミッション (組織存在理由)	・ 地域に根ざした病院として、町民に満足してもらえる医療を提供していく
ビジョン (組織が目指す将来像)	・ 看護職が信頼されやりがい感を持って働くことができ、定年まで働き続けられる職場
3年後のゴール	① スタッフの満足度が上がり、やりがい感を持って仕事ができる ② 中途採用者が定着する職場になる ③ 制度が認知され活用できる ④ 職場の雰囲気良くなる

4 か月間の取り組み

①	・ WLB委員会の立ち上げをし、全員に周知するために説明会を企画する
	・ 推進委員会を決定し、活動していく
②	・ 看護ケアと前残業の内容のアンケートと調査をして実態を把握する
③	・ 中途採用者の不安内容を把握し、教育体制を見直していく
④	・ 就業規則のパンフレットを作成し職員に周知する

取り組み開始

アクションプラン 1

病院職員に周知



- 管理会議 …… 管理部門
- 月曜集会 …… 全職員
- 看護部各部署
… 外来/一般病棟/療養病棟
- 師長・副師長・係長会
… 看護部リーダー
- 一般病棟
… 病棟職員対象 5 日間



理解をしてもらい協力体制ができた。

アクションプラン2

業務改善のための実態把握

看護部全職員に面接

看護ケアに関する
聞き取り

前残業に関する
聞き取り

上司について
の聞き取り

アンケート調査

環境整備
清潔ケア
看護計画
看護補助者
コミュニケーション

情報収集
朝の食事介助
点滴・注射の準備

コミュニケーション不足
伝達不足

- ・ 病院情報
- ・ 看護部情報
- ・ 部署情報
- ・ 個人・チーム情報等

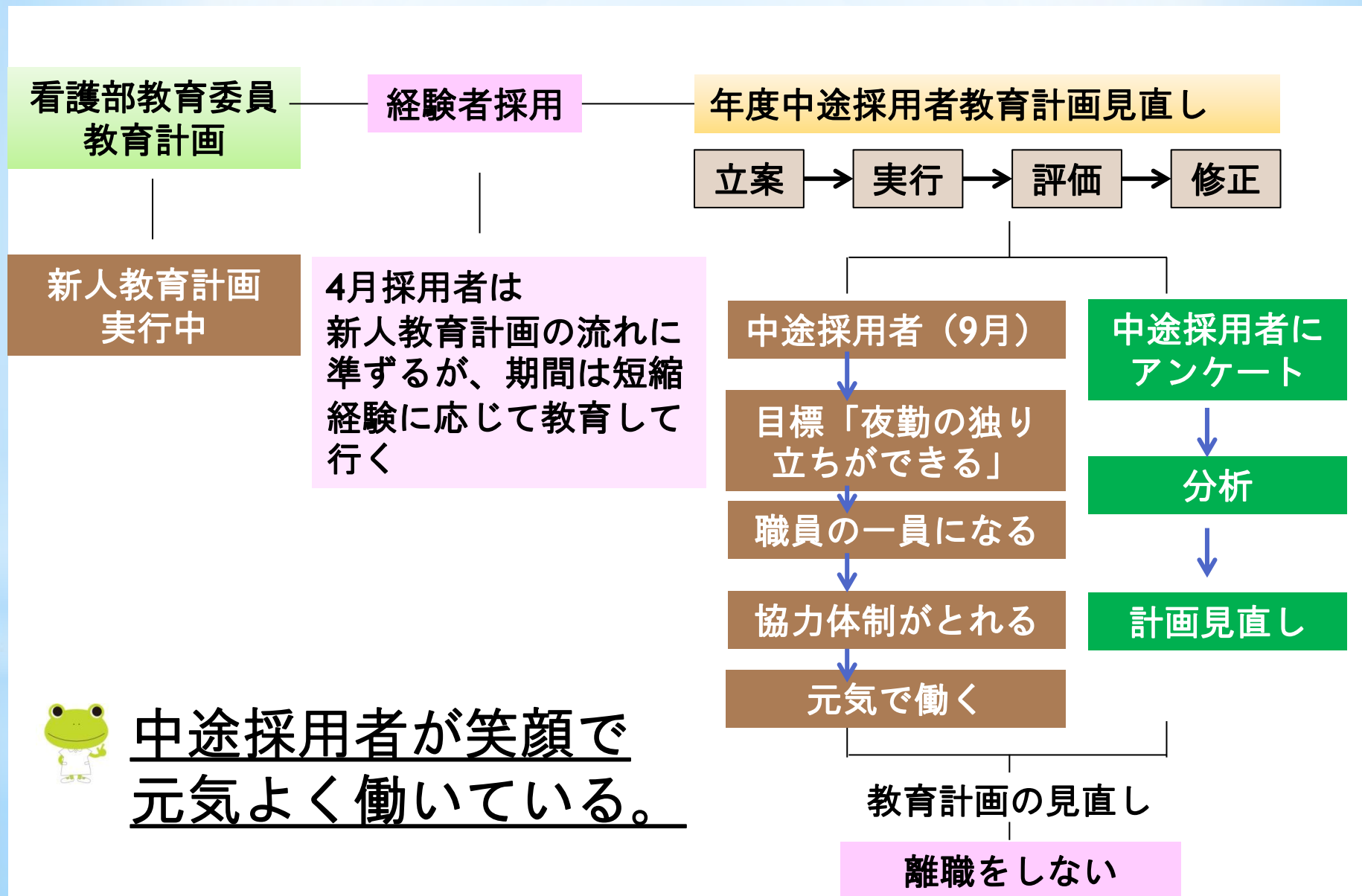
業務改善



2項目の業務改善ができた。

アクションプラン3

中途採用者のための教育計画の見直し



アクションプラン4 就業規則の周知

＜パンフレットの作成＞



管理職もしっかり見てくれるほどよくできた。

今後の取り組み

- 看護ケアに費やす時間が増えた実感できるようにする
- 年2回全職員に面接をする
- 看護記録の充実と看護計画を実行し、
評価・修正を行っていく
- 前残業を減らすため、朝の食事介助の業務改善を
検討する
- 入職者があれば教育計画を実行する
- 就業規則に関するパンフレットを看護部門に配布する
- 他部門にも配布できるパンフレットの作成に取り組む

ワーク・ライフ・バランス

