

兵庫県

# WLB

ワーク・ライフ・バランス

兵庫県看護協会が選ぶ

## 挑戦者たちの 事例集

ワーク・ライフ・バランスの事始め

仕事も自分(時間)も

大事にするこれからの働き方



## はじめに

---

兵庫県看護協会では、平成22年から勤務環境改善推進委員会の中でWLBの推進に取り組んできました。そして、平成31年までの10年間で24施設の皆さまに参加していただきました。どの施設も離職率が高い、超過勤務が多い、職員が疲弊しているなど、多くの課題を抱えておられました。WLBインデックス調査の結果をもとに、看護部だけでなく事務部門も巻き込みながら、真摯に改善に取り組んでいただきました。意識を変える、認識を変える、仕組みを変えることで、職員が主体的にWLBの改善に取り組むようになり、離職率の低下、超過勤務の減少といった成果をどの施設からもお聞きしています。その成果を1冊の冊子にまとめさせていただきます。今、まさに組織を挙げての働き方改革に頭を悩ませている皆様にこの冊子がきっとお役に立つものと信じています。ご活用いただき、兵庫県の看護職がいくつになっても生き生きと働き続けられる職場が増えることを願っています。

公益社団法人 兵庫県看護協会  
会長 成田 康子



# CONTENTS



- 看護協会WLB事例紹介によせて ..... P03~06
- 看護職のワーク・ライフ・バランス(WLB)インデックス調査について ... P07~08
- ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて ..... P09~10
- 取り組み19施設の紹介
  - 取り組み施設 12施設 ..... P11~34
  - 取り組み継続中施設 5施設 ..... P35~44
  - 今年度(2019年度)取り組み開始施設 2施設 ..... P45~46
- 医療労務管理相談コーナーから ..... P47~48
- WLB取り組み24施設一覧 ..... P49
- 編集後記 ..... P50

## 取り組んでいる事

色の付いたアイコンは、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推進体制づくり	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

# 看護協会WLB事例紹介によせて

今回、ワークライフバランス(WLB)の取り組み事例を紹介するにあたり、その前提を確認したいと思います。

## 1. WLBへの取り組みの必要

いまから10年以上前の平成19年に男女共同参画会議 仕事と生活の調和に関する専門調査会の発表によると「少子高齢化、グローバル化の急速な進展、本格的な人口減少時代を迎えて、活力ある社会を実現するためには、個人が、様々な可能性を自ら選択でき、能力を最大限発揮できる環境づくりが求められている。」とあります。この求められている社会を目指すために、必要なこととして次の3つの課題を提示されました。

- ① 個人にとっての必要性:希望するバランスの実現
- ② 社会全体にとっての必要性:経済社会の活力向上
- ③ 個々の企業・組織にとっての必要性:多様な人材を生かし競争力を強化

つまり、今後の日本社会における理想が発表されたのです。しかし個人も企業も理想は解っ  
ていても具体的行動をどうしていけばよいのか模索状態でした。

## 2. 法規制によるWLB対策

国は、平成24年に「一億総活躍社会」を打ち出し、平成30年7月に「働き方改革関連法案」を交付しました。そして平成31年4月以降労働基準法を中心とした働き方、働かせ方のルールを厳格化し、罰則も規定されました。大きくは、以下の3つです。

- ① 時間外労働の上限規制
- ② 年次有給休暇の確実な取得促進
- ③ 正社員と非正規社員の不合理な待遇格差解消

このことにより、古くからあった働くことに関する価値観さえも変革を迫られ、人生における「時間」の配分を個人が、企業が、社会が考えなければならなくなりました。そして日々の働く中で有効に法律を活用していくことが求められています。

### 3. 看護職の課題

特に現在の看護職は、次のような大きな問題を抱えています。

「高齢化に伴い、ケアを必要とする患者数は増大し、医療現場ではより多くの看護職が必要とされています。しかしケアの提供を担う労働人口は減少しつつあり、看護職も例外ではありません。看護師不足を大量養成で補うという方法は限界を迎えています。しかも、養成した看護師が数年経つと離職してしまうという状況が後を絶ちません。日本の看護職の年齢階層別の就業率をみると、20代後半から30代にかけて急激に低下しています。そして、看護職は一度辞めてしまうと復職する者が少ないという特徴がみられます。

昼夜を問わず医療サービスを提供していくことが求められている医療現場において、結婚・出産の影響を受けやすい女性が大半を占める看護職が働き続けるには多くの困難が伴います。画一的な交代制勤務のために両立が困難となり、家庭の負担が大きい者は退職を余儀なくされます。働き続けたいのに辞めざるを得ない看護職、そして人員不足に悩む医療施設という二重の問題だけでなく、それが結果的に患者ケアの低下を引き起こすという悪循環が引き起こされます。」(日本看護協会 WLB私たちの取り組みHPから 2020/1/14現在)

働き方改革の推進真ただ中にある現在、早急に勤務体制や職務内容及び人のマネジメントを変えなければならない状況にあります。



## 4. 法規制の考え方と実務上の取り組みについて

法律は、行政が関与する最低限を規定するにすぎません。看護職は、その職場ごとにまた勤務体制ごとに特殊性を含んでいます。

事例をあげますと、時間外労働についていえば原則では1日8時間、1週間に40時間を超えたものを時間外労働として規定しています。そして時間外労働は、必要最小限に留めるべきものであり、原則は1か月の上限を45時間までと規定しています。この45時間は国による統計から過労で健康障害を起こすリスクが低いというものです。しかし、3交代で勤務される看護職の方には、日常生活とのバランスから考えると45時間は多すぎるものでしょう。

このようにそれぞれの法律の趣旨を正しく理解しながら法律を上回る制度を、経営者、そして現場を管理する管理職の方と共に、自分たちでどう働きやすい環境を組み立てていくことか考え、実行していくことこそが看護職のWLBだと思うのです。

また経営者や管理職の方々には、WLBは、組織としての人事・業務マネジメントを大きく含んだ経営戦略であるということをご認識頂きたいことです。

## 5. 最後に

看護職の方々の働きやすい環境が整い、専門性を向上する機会が提供され、看護職のWLBが実現されることは、牽いては医療を享受する個人・個人が安心だけでなく、安心安全な医療供給体制を日本において得られかつ永続させていくことに繋がるのです。

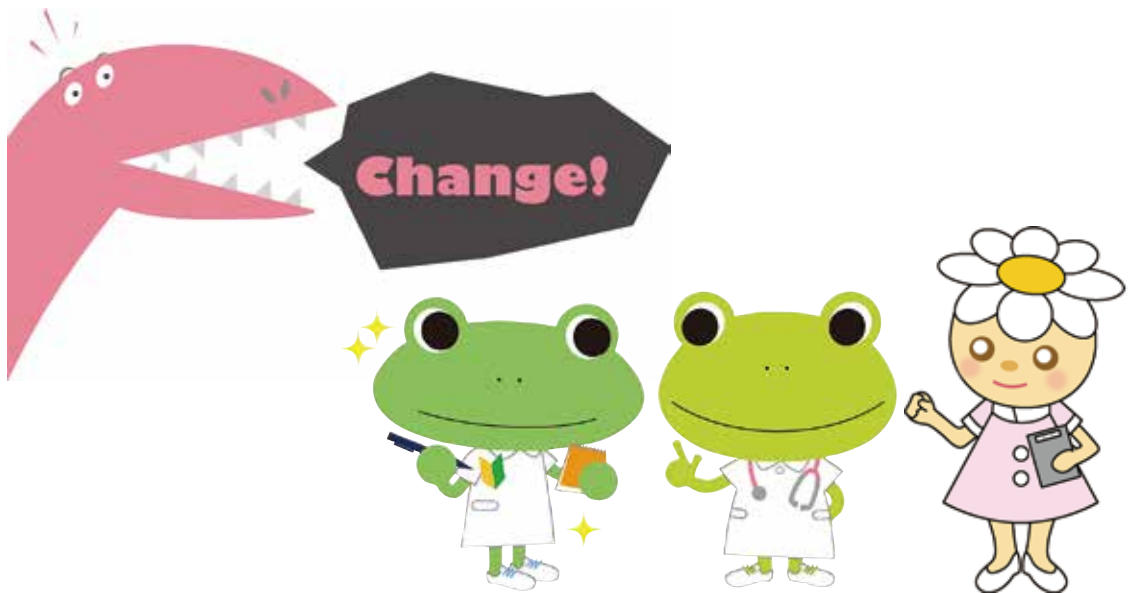
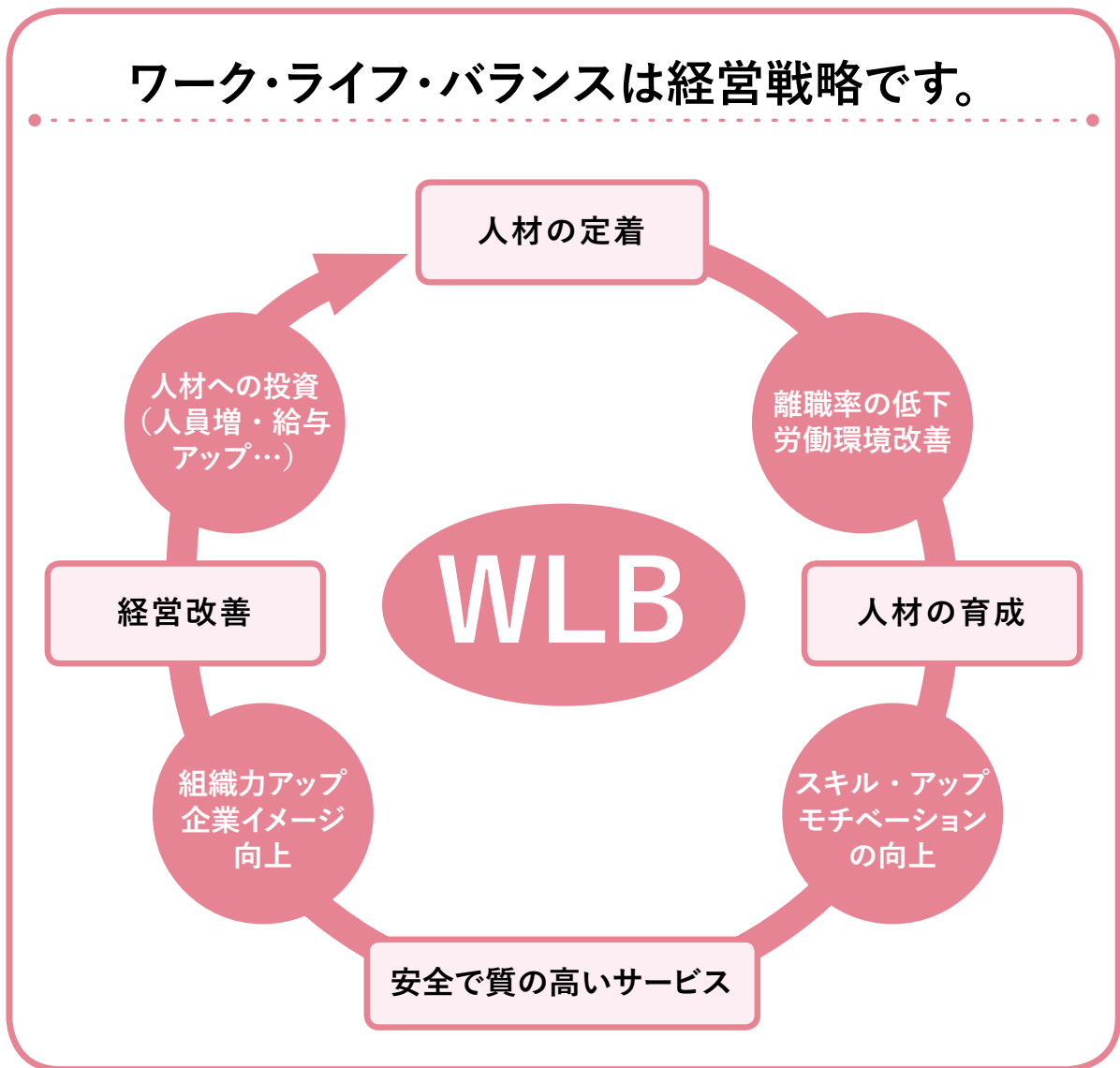
この意識を持って頂き、「働く時間とその中身の充実」「個人としての人生の充実」を自分だけでなく周りの方々もどうやって両立させていくべきかを自分事として真剣に考えていただきたいのです。

ここで紹介するいくつかの事例を参考にしながら今後もWLBについてPDCAサイクルを利用し取り組んでいただけたらと思っています。

私も、兵庫県看護協会 勤務環境改善委員会に携わっている者として、今後とも法と実務を両輪にし、研鑽を積み皆様方に、そして社会に貢献していきたいと思っています。

社会保険労務士 池澤加代子

## ワーク・ライフ・バランスは経営戦略です。

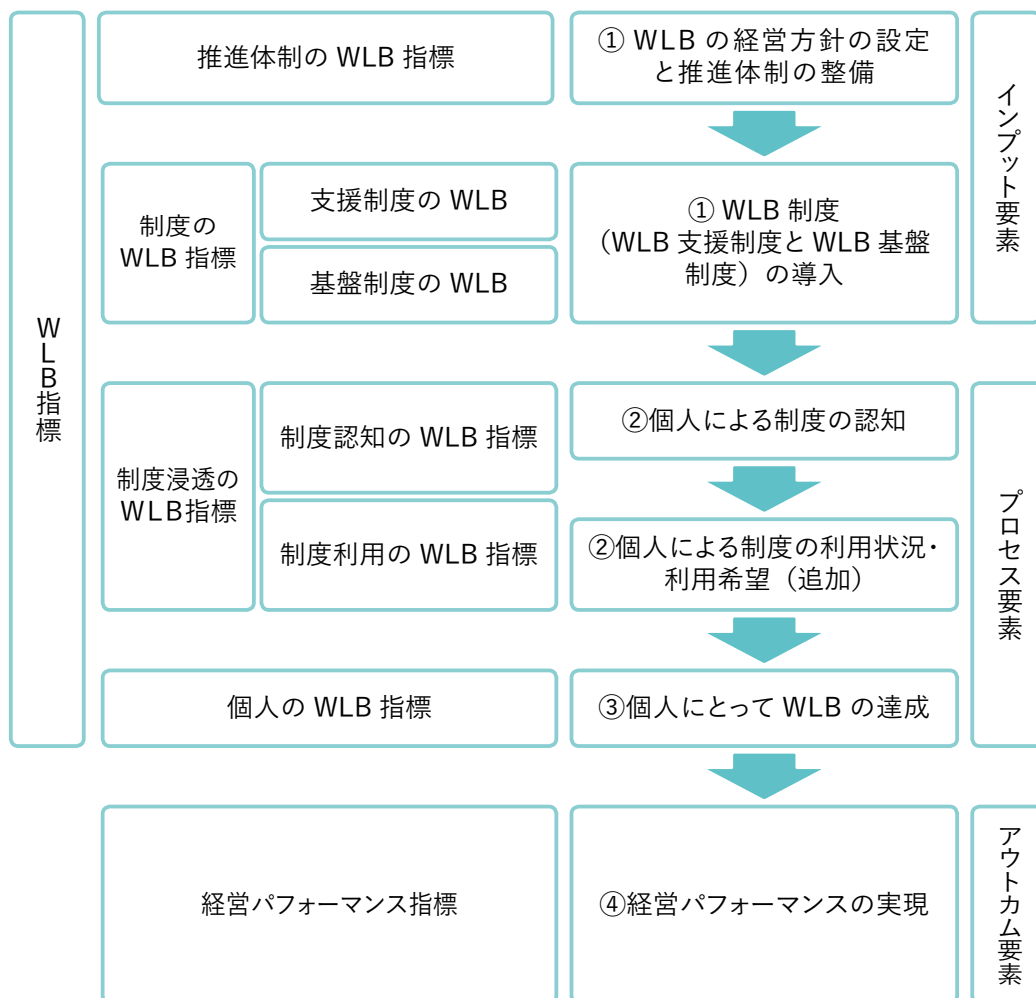


## 看護職のワーク・ライフ・バランス(WLB)インデックス調査

### 「看護職のワーク・ライフ・バランス(WLB)インデックス調査」とは

「看護職のワーク・ライフ・バランス(WLB)インデックス調査」は、ワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)に先進的な企業39社が集まって開設したワーク・ライフ・バランス塾と学習院経済経営研究所が、有志企業9社のデータに基づいて2006年に共同研究・開発した「WLB-JUKU INDEX」をもとに、医療施設向けに開発されました。「WLB-JUKU INDEX」では、【企業調査】と【個人調査】を組み合わせデータを集め、段階ごとにWLBの状態を評価できるように指標を設定することによって、WLBが実現するまでの一連のプロセスを評価できる点に大きな特徴があります。

### 「WLB-JUKU INDEX」の構成



参考文献: ワーク・ライフ・バランス塾と参加企業の実践から学ぶ! 経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス - 成果測定のための評価指標(WLB-JUKU INDEX)付き -

著 者: 学習院大学経済経営研究所 編著

出 版 社: 第一法規出版

発 行: 2008年4月



## 「看護職のワーク・ライフ・バランス(WLB)インデックス調査」の特徴

「看護職のワーク・ライフ・バランス(WLB)インデックス調査」は、【施設調査】と【職員調査】の2種類の調査を組み合わせてデータを収集することにより、施設側がワーク・ライフ・バランスの制度を構築・導入する段階から、各段階における働く側のワーク・ライフ・バランスの現状を評価できるように作られています。

### 【ワーク・ライフ・バランスの実現段階】

STEP  
1

施設がワーク・ライフ・バランスの経営方針を決定し推進体制を構築・整備する段階



STEP  
2

ワーク・ライフ・バランス制度を導入する段階



STEP  
3

この制度が組織内に浸透していく段階

- 1)個人による制度の認知
- 2)個人による制度の利用



STEP  
4

その結果として個人にとってのワーク・ライフ・バランスが向上する段階



## ワーク・ライフ・バランスの取り組み(平成22年～平成29年)について

平成29年度兵庫県WLB推進委員会

元委員長 服部玲子

### はじめに

平成18年、日本看護協会の事業計画を受け、平成22年からの兵庫県でのワーク・ライフ・バランスの取り組みは一言でいえば新人看護師を含む看護職の「離職を防ぐ職場づくり」の活動であったと振り返ることができます。

看護職の雇用情勢の変化や最低賃金の上昇に伴う賃金の見直し、県内における就業者数と離職の変化、大手転職サイトに振り回される求人方法の変化、正規雇用者と非正規雇用者の待遇のアンバランス等をふまえ「離職を防ぐ職場づくり」のために委員会活動をしてまいりました。たどり着いたのが「専門職としてキャリアを高められ、やりがいや充実感を持って働き続けられる」ための環境整備を管理者だけではなく、看護師自身も参画することが必要であることがわかりました。また、病院や施設では「定着を促進し、多様な人材の確保と活用をする」ことで質の高い看護ケアが提供でき、専門性の貢献に応じた看護職の賃金および賃金の上昇についての課題が明確になりました。このような経緯があって現在の「労働環境改善委員会」の活動が行われています。

### 経過

さて、振り返りますとワーク・ライフ・バランスの取り組みの準備期間が3年間ありました。その期間にワーク・ライフ・バランス委員会活動では親委員会と下部組織の推進委員会がありました。双方が連携をしながら、看護職の確保定着のために多様な勤務形態、短時間正職員制度に関する研修会や情報交換を行いました。また日本看護協会から看護職と看護学生のために「職場サポートブック」が配布されました。これを参考に新入職員のための「看護部の魅力づくり」に取り組んだ病院が多くありました。

平成22年(2010年)からは日本看護協会が「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ」の方針を打ち出し、これを受けて同年からワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでまいりました。取り組み施設は平成22年、全国29施設のうち3施設が取り組み滑り出しは順調かと思われました。全国に波及したワークショップでしたが、兵庫県では新規で取り組む施設が1～2施設と低迷状態が続きました。ワーク・ライフ・バランスの正しい理解より、仕事と生活が相反するものという間違った解釈が一部にありました。

このような実態を受けて、「勤務環境改善とワーク・ライフ・バランスの取り組み」について、平成26年より県下全施設の看護部長を対象に郵送によるアンケート調査を3年間行いました。そこから見えてきた結果と課題は以下の通りです。

## 結果と課題

- 1 提出期限付きの研修や書類の分析が主であったため、看護部がまとめるのに労力を費やした
- 2 施設の中で、トップや院長の理解が困難な場合があるため、行政や他の医療職団体からトップへの意識調査をお願いする
- 3 病床数に関係なく300床以上の病院にもインデックス調査費用を助成してほしい
- 4 民間病院は離職防止・定着の工夫をしているが、インデックス調査以外でも補助的な支援（訪問相談等）がほしい
- 5 推進する委員会やプロジェクトチームがない（平均85%）まま、ワーク・ライフ・バランスに取り組むと特定の人への負担感が増える
- 6 医療法が改正され、医療機関以外でも労働環境改善に向けた取り組みやのインデックス調査の希望が病院以外から増えてきた（訪問看護、老健・特養施設）

## まとめ

平成26年、医療法の改定により、医療機関の管理者が医療従事者の勤務環境の改善に取り組むこととする努力義務規定が創設されました。今後、多くの施設が取り組んでいきますことを期待します。

平成22年から29年まで取り組んでくださった17施設は次の病院です。看護部長・スタッフの皆様、そして、委員会メンバーの皆様、ありがとうございました。

（姫路聖マリア病院・尾原病院・魚橋病院・甲南加古川病院・上ヶ原病院・兵庫医科大学病院ささやま医療センター・ツカザキ病院・市立加西病院・加古川東市民病院・加古川西市民病院・赤穂市民病院・たつの市民病院・栄宏会小野病院・野木病院・市立伊丹病院・宝塚市民病院・土井病院…取り組みの詳細はホームページにてご覧いただけます）



次ページより取り組み施設を紹介！

# 医療法人社団つかさ会 尾原病院

私たちは地域の皆さまと共に  
より良い環境で思いやりのある  
医療・介護機関をめざします。

「私や家族が受けたい看護」の提供。  
笑顔でやりがいをもって働き続けられる病院を  
めざしています。



- 体制 支援 勤務 短時間 削減 夜軽 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



「あの人辞めちゃったの。頼りにしてたのに・・・」患者様のこの一言が前任の看護部長の胸に響き、当時の経営幹部・事務長の理解を得て看護協会のWLB推進ワークショップ事業に参加した。

## 戦略と成果、取り組み

1. WLBの理解、周知、広報
2. 時間外勤務の実態調査と業務整理、標準化
3. 多様な働き方の実現と看護師の復帰  
の3つのアクションプランに則って看護師のインデックス調査を開始し、浮かび上がった問題点から対策を練った。  
1日2交代の勤務体制のみであったのを9種類まで増やし働き方を選択できる形に見直した。  
残業は定時終了の意識を定着させ、残業届の提出を義務づける事で軽減された。



### 課題解決・ゴール達成に向けた取り組み計画

スケジュール	課題解決に向けた取り組み
～長期的な取り組み (3年後)	1. WLB 施策の見直し
～中期的な取り組み (1年間)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 看護職員の自立 (自律) を促す施策を講じる。(参加型の研修や発表会の活用)</li> <li>2. 医療機関としての方向性・戦略を固め、少なくとも院内周知を行う。 (1) 医療サービス内容の確認 (地域医療ニーズの確認) (2) 必要な人員確保 (採用基準)</li> <li>3. 業務・手順の見直し</li> <li>4. WLB 施策の実施 (既存就業規則との調整、届け出等)</li> </ol>
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ホームページの活用など看護職員のリクルート方法を見直し、必要十分な看護職員の確保を行う。</li> <li>2. 師長・病棟会・イントラ等を駆使して、調査結果報告を行う。</li> <li>3. 師長・病棟会・イントラ等を駆使してシリーズ的にWLB趣旨の浸透と徹底を図る。</li> <li>4. ヒヤリングに基づいて制度設計に取り掛かり理事会の原則承認を得る。</li> <li>5. 短時間常勤制度を正式なものに格上げをする。 (1) 試験運用完了、 (2) 理事会決議を経て正式規則として取り入れる。</li> </ol>

## その後～現在

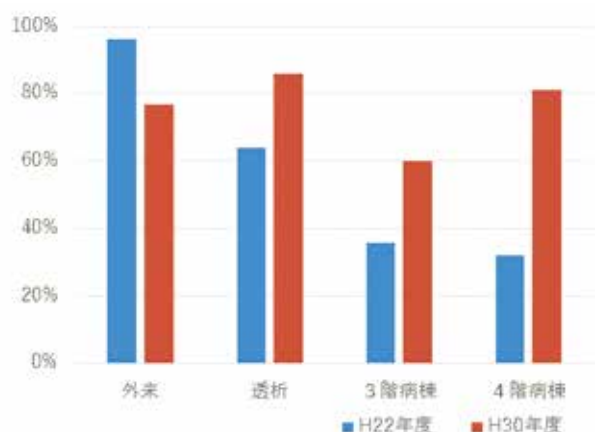


子育て世代に対し、日勤常勤の受け入れ・時短での常勤体制等で、育休明け後もほぼ100%の職員が復帰。

非常勤の勤務体制は、夜勤専従・フリー業務の遅出体制・看護助手の外回り業務を短時間で受け入れる等、スポット的に忙しい時間帯・人が少ない時間帯のフォローを取り入れ、人員不足の負担軽減。

休暇取得の推進により、有給休暇取得率が上がった。

病棟別年休消化率 (%)



## 最近はこのようなことを推進しています!



- 1.患者と関わる時間を増やすために、職員数の確保・業務整理を推進。
- 2.残業を減らすために、指示・処置は16時までに!を医師に推進。

病棟別1ヶ月平均時間外 (一人当たり)



## 今後取り組む施設へのアドバイス



WLBについて病院幹部と現場の職員の認識にずれが生じていると全く方向は定まりません。医師を含め全ての職種がWLBを共通認識し、協力して取り組む環境を作ることが必要です。

### 他部署からのコメント

2012年にWLBの取り組みを本格的に始め、看護部の勤務時間の見直しなど試行錯誤を繰り返しました。7年が経ち、当初は名ばかりの制度のように思えたWLBも育児休暇や復帰後の育児短時間勤務制度の利用等子育て世代の職員が増え、法人全体に定着しつつあります。今後は、子育て世代だけではなく全職員の仕事と私生活の充実の実現に向け、取り組みを続けていきたいと思えます。

### 事務長からのコメント

時代の変化と共に、働き方は多様化しています。WLBを法人内に定着させるには職場の風土づくり、管理職の理解と容認する言動や行動をもって取り組む事が重要と認識しておりますが当法人は、まだまだ「道半ば」。仕事と生活の両方ができるよう支援したいと思っております。

### 病院長からのコメント

超高齢化社会に至り、地域医療・介護の役割も大きく沿革し、多職種の協力の下「治す医療」から「治し支える医療・介護」を目指し、地域のニーズに対応できる様、「明るく、楽しく、元気よく」をモットーに職員共々努めて参ります。

共働きが一般化し、女性の職場として「WLB」「働き方改革」を推進する上で育児、教育、介護を抱える方々が生き甲斐、働き甲斐を持てる様、理解・協力・支援を継続していきます。



# 社会医療法人財団聖フランシスコ会 姫路聖マリア病院



キリスト教理念に基づく愛ある医療実践を通して、患者と職員の安全・安心・納得の医療提供、重い障害のある人達の健康と豊かな人生を支えることを目指している。病床数440床、平均在院日数11.1日の急性期の総合病院である。病院の全職員数は820名（内看護職員440名）である。BSCによる経営評価で内部顧客（職員）ニーズへの対応が不十分で、WLBに積極的に取り組む必要性があり、日本看護協会のWLB推進ワークショップへの参加をその機会にしたいと考えた。またこの取り組みを推進する事が、離職防止・定着対策となると同時に人材確保対策の一環となると考えた。

- 体制
- 支援
- 勤務
- 短時間
- 削減
- 夜軽
- 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に 取り組んだ動機

2010年日本看護協会WLB推進ワークショップへの参加がきっかけとなった。看護職へのインデックス調査を実施し、そ

の結果・分析より次の4つの課題を抽出した。

- (1) 法定の育児・介護支援制度の認知度が低い  
ため、周知を図る必要がある。
  - (2) 出産後の看護職が子供の病気や早退で休む  
事で、勤務調整困難や独身者への負担がかかる。
  - (3) 年休消化は比較的高いが、1週間連続した  
休暇の取得が難しい。
  - (4) 中堅層に新人指導の負担がかかっている。
- 以上の課題を解決するために、プロジェクトチ  
ームで検討し、下記の戦略をたてた。

## 戦略

(1) の対策：(2011年3月職員へ説明、4月から開始)  
イントラネット上に就業規則を掲載し、ライフス  
テージによる項目設定・申請用紙をリンクさせ、ワン  
クリックで利用者が活用しやすくする。自宅からも  
ID・パスワードを入力し、同様の事ができる。人事  
課に質問専用の24時間ホットラインの設置。

(2) の対策：(2011年3月職員への説明、4月から開始)  
全職種を対象に小児科病棟のフリースペースを利用  
した病児預かりの開始。小学6年生までの職員  
の子供が病気の場合、小児科医による診療・投薬  
の後、保育士や看護師が預かるシステムであり、  
料金は診療費と昼食代のみとした。

(3) の対策：(2011年から2年以内に開始)  
全看護職が最低1週間の連続休暇がとれ、リフレ  
ッシュして定着するシステムができるよう、1年  
間の長期休暇計画を部署で立て、それに合わせて  
勤務表を作成する。

(4) の対策：(2011年から2年以内に開始)  
中堅看護師の指導教育及び日常業務の負担軽減を  
図る。PNS・入院サポートシステムの同時導入  
により、超過勤務時間の短縮を図る。  
どの項目においても職員の意識を変える事に一番  
苦勞し、事前の十分な説明が重要である。

## 成果

(1) 職員への説明・周知を行った後、2011年4  
月にインターネットによる就業規則閲覧シ  
ステムを開始した。表1は過去5年間の関

覧者数であり、毎年4月に新入職者への説  
明を実施し、継続して周知を図っている。  
成果としては2010年と比較して、育児に関

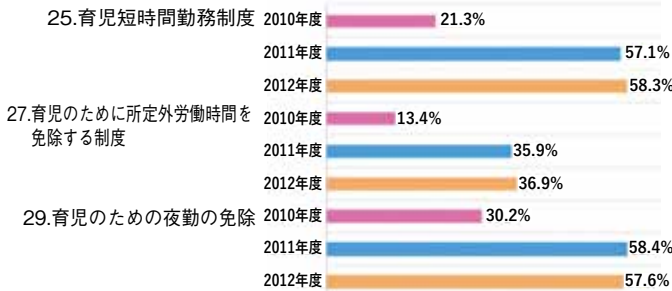
する項目で認知度が上がった（図1参照）事で、現在もほぼ100%育児休暇明けの職員が育児短時間制度を利用して復帰し、働き続ける事ができている。

閲覧実績（表1）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
2014年度	11	5	2	0	1	0	0	0	0	0	3	0	22
2015年度	2	1	8	0	1	0	0	1	0	1	0	1	15
2016年度	31	14	20	0	0	0	0	1	1	1	0	0	68
2017年度	2	5	4	7	1	0	3	4	0	1	0	0	27
2018年度	3	0	17	10	9	17	2	1	1	2	2	1	65

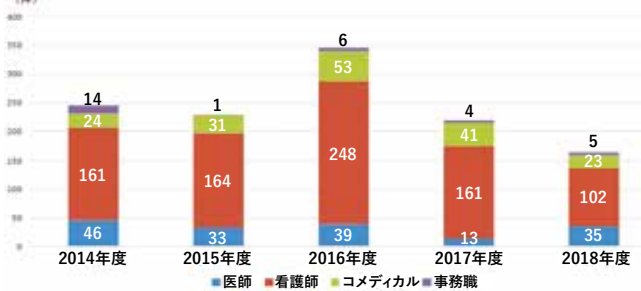
## WLBインデックス調査結果

### 制度の認知度の変化（図1）

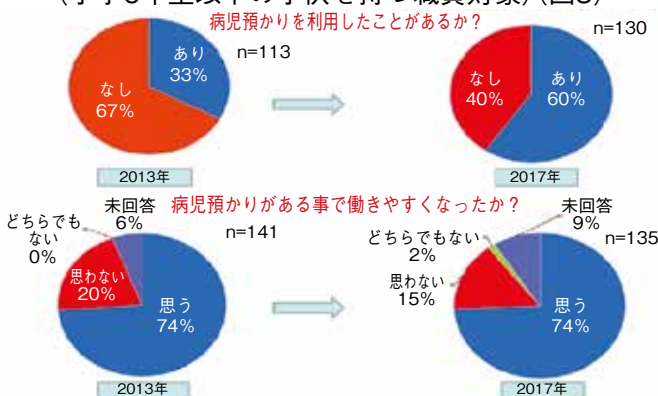


(2) 病児預かりについても、事前に全職種の子供のいる職員を対象に説明会を開催し、2011年4月から開始した。対象は全職種で、利用人数が一番多いのは看護職であり、次いで他のコメディカル、医師の順となっている（図2参照）。子供のいる職員に2013年と2017年にアンケートを行い比較した結果、病児預かりの認知度も上がり、75%が働きやすい職場だと感じている事がわかった（図3参照）。

### 利用内訳（図2）



### 病児預かりに関するアンケート結果 （小学6年生以下の子供を持つ職員対象）（図3）



- 長期休暇の取得については、5日以上連続休暇の取得率は、平均65%となっている。
- 2012年よりPNSと入院サポートを導入し、日勤ペア分の電子カルテを配置し、タイムリーな記録を推進した。また緊急入院の患者情報・アセスメントを各病棟の入院担当者が専属で行い、主に緊急入院受け入れによる超過勤務時間の短縮に努め、2019年4月からは入退院支援室の運用を開始した。また、2015年11月に敷地内にシミュレーションセンターが開設し、専属のトレーナーが、臨床に必要な知識・スキルを教えてくれるため、各部署の指導者の負担軽減に繋がり、看護師の教育環境も整った。看護職の離職率は取り組む前後の比較では、平均11.5%から9.2%に減少し、定着は推進されている。

### 平均超過勤務時間の推移（図4）



### 平均超勤時間の短縮（図4参照）

#### （要因）

- 看護ケアと看護記録の同時進行が可能（記録時間の激減）
- 常に薬剤等のWチェックができ安全・安心
- 患者を待たすことなくケアや相談を受けることができる
- 仕事が中断されない→患者を待たせない・計画通りに仕事が終わる

## 今後取り組む施設へのアドバイス

WLBは全ての職種にとって重要な事であり、戦略の対象を全職種にする事で、病院全体で取り組む事に繋がり継続できると考える。

### 総合推進部部長からのコメント

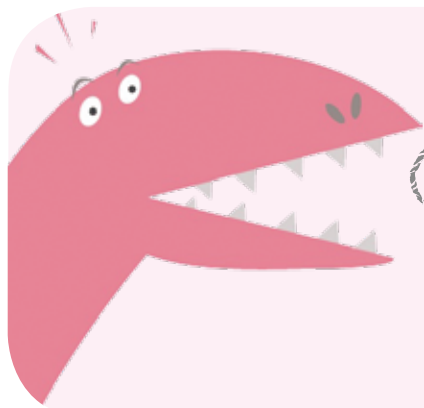
「内部顧客」とも言える職員の満足度向上を図るため、BSCの手法を用いながら、2010年秋よりWLBへの取り組み活動を本格的に開始した。現在も「WLB推進企業」として、取り組みを継続している。

# 医療法人財団 樹徳会 上ヶ原病院

地域と深くかかわる開かれた医療機関をめざして  
働きがいのある医療機関を目指して



体制 支援 勤務 短時間 削減 夜軽 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に  
取り組んだ動機

- ・仕事中心ではなく家庭生活重視であった。
- ・専門職としてのやりがいに繋がっていない。
- ・専門職として医療の質、看護の質の向上に取り組む必要があった。

## 取り組み

### ミッション：

地域住民が満足できる医療を提供する

### ビジョン：

仕事と生活を両立させ、患者満足・職務満足  
を高める

WLBの趣旨の浸透と徹底をはかり、多様な  
働き方が選択できる組織になる





## 戦略

### 当初4ヶ月の取り組み：

- ・全看護職員に面接し、キャリアニーズを引き出す
- ・就業規則の見直しと職員への周知
- ・ホームページの見直し（外注）
- ・経営会議において、2ヶ月に一回、WLBの取り組み状況について報告する

### 中期的な取り組み（1~2年後）：

- ・血液疾患の専門性を高める
- ・認定看護師の育成（感染管理・化学療法）
- ・全職員が各自のWLBのニーズに即した、多様な働き方ができるようにする
- ・働き方に合わせた評価方法の導入
- ・患者満足度調査を実施する
- ・電子カルテ導入に向けた準備を開始する

### 長期的な取り組み（3~5年後）：

- ・管理職層および指導者層の育成
- ・職能要件を整備（看護師個々の看護実践能力の向上と効果的な人事考課のツールの一つとするため）
- ・電子カルテの導入により業務の合理化を図る

### 病院長からのコメント

WLBは組織の経営戦略の一つであるという認識のもとで、各部署のスタッフがそれぞれの生活と仕事のバランスを取りながら働き続けられる組織としてサポートし、心身ともに健康な人生を送ってほしいと考えています。

この取り組みが病院の全職員にしっかりと拡大していくことを期待しています。

### 事務長からのコメント

各部署での連携がスムーズになり、組織全体が同じ目的に向かってまい進できるようになったと同時に仕事に対する意欲が増した。看護部だけで完結しないで病院職員全員が同じ方向を目指すことが必要で、そのためには病院経営陣に理解してもらえるように根気強く説明し病院をあげて取り組むことが最大の近道です。

## 成果

1. 組織全体の目指す方向のベクトルが共有できた  
各部署の年度目標の発表会によって共有
2. 離職率の低下  
17%→7.8%
3. ホームページからの採用が増加
4. 電子カルテの導入による業務の効率化
5. 教育体制の整備によって仕事のやりがいに繋がられた  
ラダー教育システムと目標管理の連動  
研修会の参加率のアップ
6. 管理職の養成  
認定看護管理者の誕生

## その他

### ラダー別の教育計画の策定 管理者層の育成：

- ・ラダー別の教育計画の再構築
- ・認定看護師教育課程への受験者公募
- ・認定看護管理者教育の受講

### その他達成した項目：

1. 患者満足度調査の結果、施設改修
2. 看護部のホームページ
3. 能力・やりがい感の向上
4. 「働きやすい職場作りに取り組む先進企業」表彰

## 看護ひょうご

夏号  
Vol.76

### ナースのかえるプロジェクト —安全で質の高い看護が提供できる体制にかえる編— No.11

上ヶ原病院 島末 喜美子

WLBのインデックス調査に参加し、自施設の現状が明らかになり改善点が見えてきました。看護部長による職員面接から抽出された多様な働き方や、キャリア形成における研修ニーズの把握を行い自施設の研修計画に反映させるようにしました。

当初から、時間外勤務も少なく有給休暇の取得率も90%に近い数字であり、子育て世代には働きやすい環境でした。残業がなく早く帰るという点では満足していましたが、納得のいく質の高い看護を提供するという点においては、長年、機能別看護の看護提供体制で行われていたため、看護師は看護に対する熱い思いを持ちながら日々の業務に流されている現状にジレンマを感じていました。

看護にやりがいを感じ患者との信頼関係をさらに強めるために継続受け持ち制を取り入れ、機能別の長所も組み入れながら安全で質の高い看護が提供できる体制にかえる試みを実践しています。それに伴って、専門性を高める教育プログラムをラダー別に作成し実施しています。

院内のWLB委員会が5カ年計画を立て、具体的なアクションプランを示して院内で広報することには多少抵抗もありましたが、看護管理者教育課程への研修派遣や認定看護師教育課程の受験など、教育研修の予算も獲得できるようになりました。

ホームページも新たに看護のページを作りかえることで、今までにはなかったホームページから看護師の応募も見られるようになっています。

また、アクションプランの中の電子カルテ導入の動きも一歩前進しています。

WLBの取り組みが、社会保険労務士の支援も得て就業規則の見直しができ、育児時間の取得実績にも繋がっています。就業規則の改定は看護職員だけでなく職員全体の福利厚生に寄与できつつあります。

今後は夜勤従事者の負担軽減や短時間正規職員制度の導入も視野に入れて取り組んでいく予定です。また、他職種との協働による業務調整を行い、より安全な医療環境を院内全体で構築していくことが課題となっています。



# 一般財団法人 甲南会 甲南加古川病院



平成27年に病院再編成が実施され平成28年度に「人工関節センター」を開設しました。当院は、前身の国立加古川病院から関節リウマチセンターとして地域医療に携わり、名称変更後も、股関節、膝関節の下肢大関節のみならず、上肢関節、手指、足の人工関節置換術を数多く行っています。当人工関節センターの醍醐味は、人工関節置換術を受けられる患者さんが安全に快適な術後生活を送れるように「専門医、理学療法士、作業療法士、専門外来看護師、手術看護師、病棟周術期看護師」がチームとなり総合医療を行うことにあります。年々進歩し続ける人工関節手術、リハビリテーションに関して、最新の知識や技術をいち早く取り入れ、チーム間で共有し、患者さんにより良い医療を提供しています。医師、各部門のスタッフは人工関節についての知識と技術を習熟するため、合同カンファレンスや学術活動、院外または海外研修に取り組み、日常診療に活かしています。この人工関節センターの総合医療は全職員のやりがいにもつながっています。

体制 支援 勤務 短時間 削減 夜軽 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に  
取り組んだ動機

2011年（H23）東播支部には200床規模の一般病院が官民あわせて多く存在し、経営の安定化を図り官民

統合、新築移転、7対1看護配置などが行われました。甲南加古川病院はリウマチ膠原病治療に秀でており「リウマチ膠原病センター」として更にリウマチ治療に特化し、その結果、年間30名ほどの応募者が15名以下に減少、離職率が13.4%に上昇しました。この状況に危機感を感じ「看護師の流出防止と魅力ある病院を目指して、客観的データを踏まえて検討したいとWLB推進事業に参加しました。

## 戦略

インデックス調査の結果「看護職員を大切にす  
る組織である」の回答が「そう思う」「やや  
そう思う」を合わせて31.2%であり、アンケ  
ート調査で「大切にされていない」と思  
う理由の1位が「サービス残業」でした。そ  
こで、A:看護部長会（WLB推進チーム）  
を通じ「残業申請のルールを徹底」B:  
医師、薬剤部長、事務部長、参加のWLB  
推進チームを結成し、職員の休暇につ  
いて検討。C:就業規則の周知。を行いました。



## 成果

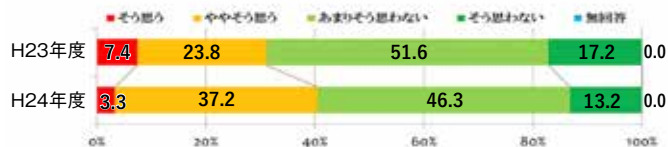
H23年の申請残業時間とインデックス調査の残  
業時間の乖離が606分。H24年度では41分減  
らすことができました。また、就業規則の周知  
や多様な生活スタイル容認の職場風土が芽生  
え、出産後の復帰率が100%、育児休暇者  
もH22年7人/月平均からH25年13.4人/月  
平均と倍増しました。

インデックス調査で改善した項目

実際の残業時間と申請した残業時間の差

	H23年度	H24年度
申請残業時間/1人/月	220分/人	303分/人
調査で回答した時間	826分/人	262分/人
乖離時間	606分	▲41分

1.看護職員を大切にする組織である……(30%) ⇒ 40% ↑



## 看護師長からのコメント

WLBにすでに取り組んでいる職場の見学に行き、とても勉強になりました。製パン業ドックは職員が平均的に休日を取りやすいように調整していました。通販フェリシモは子育て支援について働きかけていました。山陽特殊鋼金は男性職場での女性職員の働きやすい環境づくりに取り組んでいました。聖マリア病院は子育て支援をしながら小児科病棟を活用した病児保育をすることで職員確保や地域との連携で病院の会議室や研修室を開放、職員にもリハビリ施設を開放していて、自病院の取り組み時にもとても参考になりました。

## 事務部長からのコメント

職員の表面化されない思い（悩み）が明らかになった。残業ルールの確認及び職員への再周知を行った結果、残業時間が短くなり、この病院で働き続けたいという意識も高まった。働き続けられる病院としての質が高められるよう、活動の継続に協力していきます。

## 病院長からのコメント

看護職員が現場での働き方にストレスなくやりがいを感じていただいて、長く病院で仕事を続けていただくためには、このような取り組みは大変意義があると思います。職場が活性化するように今後も継続していただければと思います。

## 看護部長からのコメント

超過勤務の適正な申請と削減、有給休暇の適正な取得については継続しつつ、2019年度よりパートナーシップナーシングシステム（PNS）の看護提供体制に変更しました。PNSのマインドが実践されより働きやすい職場になるよう環境を整えていきます。

10年目でリフレッシュ休暇を取得した

## 看護師からのコメント

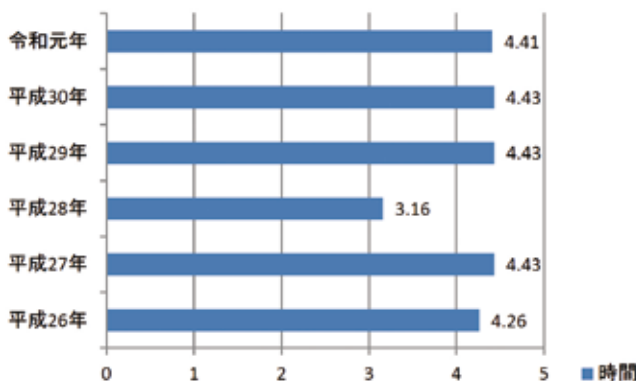
家族4人でグアムに行ってきました。この旅行を通じてゆっくり楽しく家族で過ごすことができました。普段の休日以上にリフレッシュできたように思います。これからまた新たな気持ちで仕事と家庭をより充実できればと思っています。



## 取り組み、その後～現在

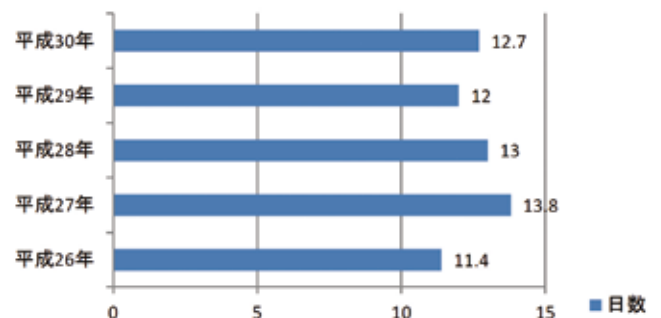
- ・残業申請のルールは現在も管理者に徹底し継続しています。サービス残業の実態はありません。平成26年から令和元年までの、職員一人当たり月平均超過勤務は5時間未満で安定しています。

WLBの取組後の職員1人あたりの月平均超過勤務時間の推移



- ・看護部は有給休暇取得目標を個人が4月取得する有給の50%は1年間で取得できることを掲げています。看護師長は勤務計画時に、毎月1人1日は有給休暇の取得できるように心がけています。

看護職員1人年間有休休暇取得日数



- ・離職率については平成28年度10.8%、平成29年度9.8%、平成30年度10.3%と全国平均並で推移することができています。

## 今後取り組む施設へのアドバイス

看護部から病院全体の取り組みに拡大したことはWLB推進事業参加の成果だと思います。参加当初「就職したくなる病院」を目指しましたが、

「働き続けられる病院」が先決であることを教わりました。対策が進まない時も看護協会からの指導で、小さくても一歩進むことができ、継続は力であることも実感できました。取り組むことの意義は大きいと思います。

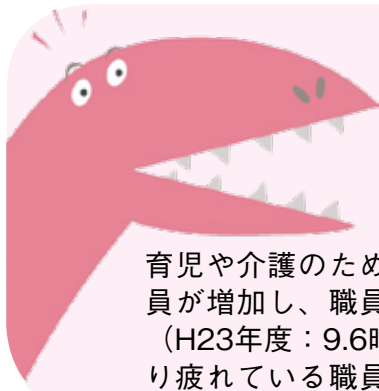
# 市立加西病院



加西市唯一の総合病院として、地域の医療機関と連携して住民の方々に総合的な医療を提供しています。「質の高い医療（看護）は教育、研修による人材の育成で」をモットーに教育、研修に力を入れています。職員がやりがいと使命感を持ち働き続けることで、安全で良質な医療・看護を提供する、患者・市民に安心して頼られる病院を目指しています。

7年前（H24～H26年）、WLB推進ワークショップに参加しました。ビジョンは『職員がやりがいを持ち、生き生きと働き続けられる職場』とし、実態調査の現状分析から課題を明確化、3年後のゴールを「職員のニーズに応じた、多様な勤務形態を可能な限り取り入れる。満足度の向上、低離職率の維持」と設定しました。

体制 支援 勤務 短時間 削減 夜軽 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に 取り組んだ動機

育児や介護のため夜勤ができない職員が増加し、職員からは時間外勤務（H23年度：9.6時間）は個人差があり疲れている職員がいる、年休の取

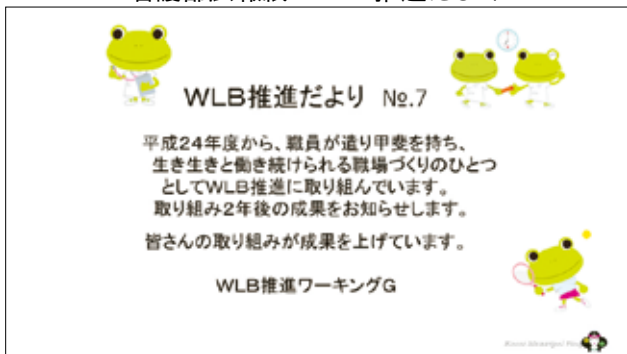
得（H23年度：取得率48%）は望んだ日にとりにくい等の声がありました。また、近隣病院の統廃合で看護師獲得合戦が厳しく、看護師の離職防止や定着対策の強化が逼迫していました。

WLBについて様々な取り組みを実施しているが、その検証と更なる職場環境の改善に向けて、まだ他に取るべき事があるのではないかと模索してインデックス調査に参加しました。

## 戦略

1. 意思表明と推進体制づくり・・・看護部目標に提唱、事務局を含めたWLB推進WG立ち上げ
2. 実態調査（インデックス+看護部独自）の丁寧な現状分析による課題の明確化
3. 看護職員への情報提供・意識の共有化  
WLB研修会の開催、WG会議の他、課長会・副課長会での共有、看護部広報紙への掲載
4. 積極的な業務改善、多職種との連携強化

## 看護部広報紙 WLB推進だより



## 取り組み

### 課題：

- ①働き方の不満  
1位：定時で勤務が終了しない  
2位：必要時に年休が取れない
- ②育児・介護支援制度を含む就業規定の認知度が低い
- ③多様な勤務形態が十分でない

### 実際

1. 働き続けられる勤務形態の検討と支援  
・救急外来夜勤専従看護師の配置  
・病棟2交代夜勤の導入

- ・日勤フレキシブル勤務の導入
- ・育児短時間制度の活用
- ・院内保育園の充実（夜間保育・病児保育）
2. 時間外勤務削減と年休取得率の増加に対する取り組み
  - 1) 時間外勤務削減対策  
・各勤務業務、記録の見直しと業務改善  
・他職種との連携強化（病棟薬剤師や看護助手等）  
・遅出・残り勤務等の見直し、変則勤務の積極的導入
  - ・時間内会議の見直し（院内・看護部各委員会の統合、委員の削減）  
・準夜勤務の休憩時間の見直し 等

- 2) 年休取得対策・・時間年休の取得、計画的付与  
 3. 育児・介護支援制度を含む就業規定の広報と周知の強化

“Enjoy ワーク・ライフ ガイド”の作成、院内ウェブサイトに掲載

Enjoy ワーク・ライフ ガイド



## その後～現在

当院はH27年度から地域包括ケア病棟を開設し、地域多機能型病院へと体制が変りました。今後、病院機能に応じた人員配置が求められていますが、限られた人員の中でどう働くか、さらなる業務改善を行う必要があります。（直近2年間の平均離職率8.45%）他職種との協力体制・連携を強化し、各部署にあった効率的な業務改善、勤務体制の見直し等、WorkもLifeも充実させ働き続けられる職場づくりに向けて活動しています。

## 最近はこのようにことを推進しています！

- ①多様な勤務形態の見直しと活用
  - ・各部署に適した勤務体制の見直し
  - 時差出勤（遅出・早出）の採用
  - ・個々に応じた夜勤勤務の選択（2交代、3交代、夜勤専従）
- ②やりがいのある看護実践
  - ・介護福祉士・看護助手等、看護補助員との協働
  - ・熟練した看護技術と対人スキルを持つ定年退職等看護師の活躍（地域包括ケア病棟）

### 事務局からのコメント

医療職にも働き方改革が求められている現在、自分のライフスタイルに合った働き方、継続して働ける環境を整えることが、病院機能の充実にもつながるものであり、今後も引き続きWLBを推進していきたい。

### 看護部長からのコメント

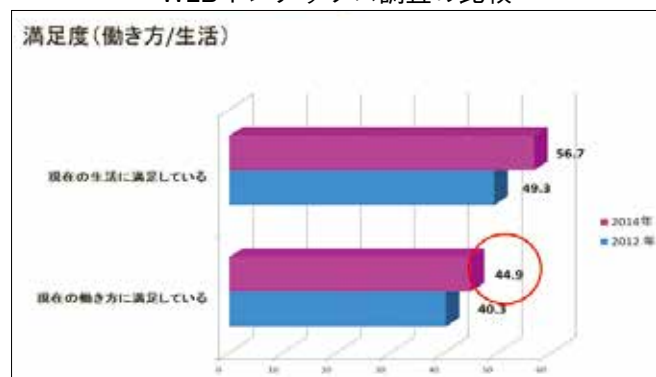
今後は求められる病院機能を全職員が理解しつつ、当病院の様々な変化のタイミングも考慮しながら、積極的に職場環境を整えていきたい。

## 成果

H26年度WLB インデックス調査結果  
 ⇒ 25項目中21項目が改善

- ①時間外勤務の減少  
 （1人月平均時間外勤務は、H25年度6.7時間 H26年度8.3時間へ減少）
  - ②年休取得率の向上  
 （H25年度69.8% H26年度62%と増加）
  - ③低離職率の維持  
 （H25年度6.3%、新卒離職率0%継続）  
 勤務継続が可能となり、やりがいも感じられ、働き続けたいと思う人が1割増えた。
- \*満足度（働き方／生活）：  
 「現在の働き方に満足」は44.9%、「現在の生活に満足」は56.7%に改善
- \*公益財団法人兵庫県勤労福祉協会ひょうご仕事と生活センターから「ひょうご仕事と生活の調和推進企業」の認定取得

WLBインデックス調査の比較



### 看護スタッフからのコメント

- ・改善しようという姿勢が看護部全体にあり、長く勤めたい。この病院を選んでよかった。
- ・メリハリをつけて仕事ができ、時間年休でリフレッシュでき、次に繋げることができた。
- ・お互いに声掛け、協力することで、チームの団結力が増した。等

## 今後取り組む施設へのアドバイス

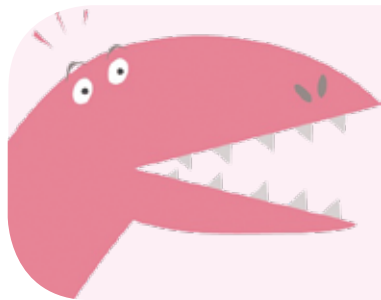
- ・現状を明らかにし、課題を明確化し、目標に向かい各部署で主体的に取り組んだことで、習慣的な仕事の見直しや既成概念の見直しができる風土に変化してきました。
- ・スタッフの生の声を聞き、一つ一つ検討し実践することで成果に繋がります。
- ・自施設を見直す良い機会となります。ぜひ病院全体で取り組んでください。

# ツカザキ病院

姫路市西部に位置し、脳・心臓・眼を強みとした241床の急性期病院です。看護部のスローガンは「継承と挑戦」看護部の歴史を尊重し継承しつつも、時代と共に新しいことへの挑戦を続けていきます。



- 体制
- 支援
- 勤務
- 短時間
- 削減
- 夜軽
- 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に  
取り組んだ動機

2012年（平成24年）に以下の動機でWLBの事業に参加しました。

- ◇就業規則や制度の理解を深め、働き続けやすい職場環境の整備。
- ◇電子カルテ導入に向けての業務整理とともに、人材育成において安定した教育体制の整備が必要。

## 取り組み

### ★看護管理者を含む看護職員の意識改革

- ・『産休・育休ガイドブック』を作成し、出産後の働き方や各種手当などの理解を深める。
- ・部署長へ有給休暇の計画的取得を促進するよう周知。

### ★多様な勤務形態の採用

- ・勤務希望は5回/月。
- ・短時間正職員制度は末子が小学3年生を終えるまで適応。
- ・働き方や勤務時間区分は20通り以上。



### ★24時間365日対応の託児所・学童保育を完備

- ・調理師による給食とお昼寝布団の配給。
- ・平日の放課後や夏休みなど長期休暇中の学童保育対応。

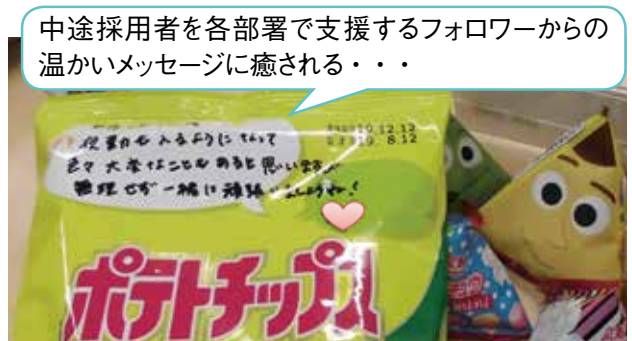
### ★キャリアアップ支援

- ・目標面接も含めて個々のスキルアップ計画を部署長の面談で抽出し、看護部全体として支援する体制づくり。
- ・教育支援室の設置（2013年）により教育体制を整備し、継続教育と人材育成の主要な役割を果たす。
- ・事業参加当初は、認定看護師が在籍していなかったが、教育課程受講の支援や採用により、2019年には6分野8名が在籍。
- ・目標管理制度にポートフォリオの活用を導入。
- ・新人看護師教育はもとより、キャリアラダー制度に沿った2年目・3年目研修、リーダー研修、主任看護師や副看護師長・看護師長の看護管理者研修など、継続教育も充実。

- ・新人看護師研修は1年のみならず、2年目の事例研究や3年目の院内留学など3年間の教育をひとくくりにし、一人前の看護師へ育成。また、部門研修を実施し多職種の業務を理解させ、チーム医療を強化。
- ・e-ラーニングも併用し自己負担なしで何度でも利用可能。しかも、産休・育休中も自宅で視聴でき自己学習を継続して復職時の不安解消。
- ・事例研究・看護研究など院内発表のみならず、学会発表も手厚く支援。
- ・看護補助者（メディカルクラーク、ケアワーカー）対象の院内研修も毎月実施し充実。



中途採用者対象の『経験者の集い』研修の様子



中途採用者を各部署で支援するフォロワーからの温かいメッセージに癒される・・・

# 成果



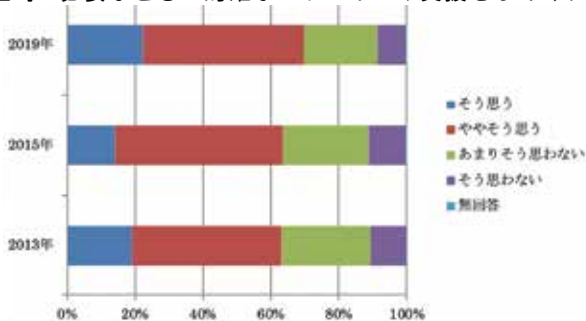
★事業参加後は離職率5%へ低下！現在は8%前後！



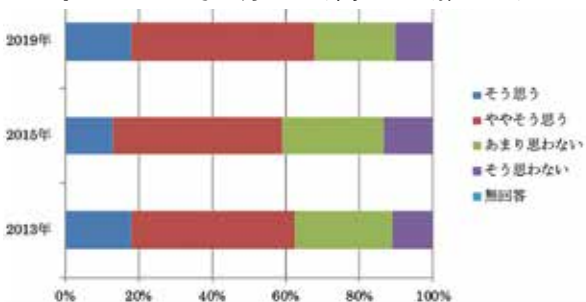
★インデックス調査は、事業参加終了後も同様の項目で毎年調査を継続しています。また、結果は看護部全体と各部署に分け集計をしています。各部署長にも結果をフィードバックし、職場環境の改善を心がけています。中でも、上司に関する項目や研修支援についての項目は、事業参加終了後も継続し高値を示しています。さらに、勤務希望の通りやすさの項目では、80%前後の満足度を得ています。これらは、外部研修のみならず、院内でも看護管理者研修を行い、看護管理者の育成の成果と考えられます。

## WLBインデックス調査結果

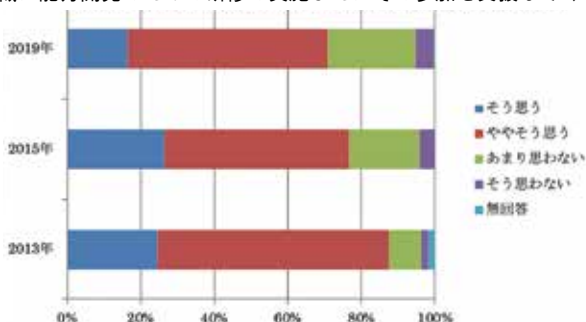
上司は必要なときに的確なアドバイスや支援をしてくれる



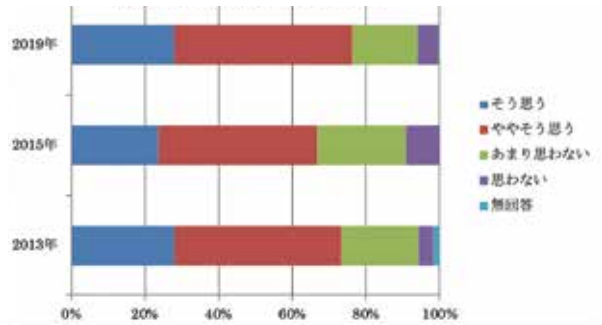
上司はあなたの考え方をよく聞いて理解してくれる



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



勤務表作成時個人の希望が通りやすい



## 看護部長からのコメント

2012年から参加したWLB事業の終了時に開催された兵庫県看護協会での発表会で、担当者様より「福利厚生を充実させるのも大切ですが、看護師は専門職なので、教育支援の充実に力を入れて取り組まれたことにより、自分たちが成長できていることが実感でき、看護師の満足度が上がったのでしょうか。」とコメントを頂いたことが忘れられません。7年たった現在も毎年インデックス調査を継続し指標としています。「病院のサポートを受けながら、働きやすい職場づくり」「看護の質の向上」の2本柱で、これからも努力していきます。

## 他職種からのコメント

看護部の勤務形態を参考にし、数年前より短時間正職員制度を採用しました。また、新人看護師研修に参加させていただき、研修医や看護師と一緒に研修することで、知識の向上はもとより、同期入職者同士の仲間も出来て離職者も減りました。これからも一緒にがんばりましょう。

## 事務局長からのコメント

短時間正職員制度の導入や24時間保育・学童と、福利厚生の充実を図り、また新人研修、キャリアラダー制度に沿った継続教育を行うことで定着率向上につながっています。

## 今後取り組む施設へのアドバイス



WLB事業参加当初は人員確保に悩んでいましたが、参加によって少しずつ好転していきました。働き方改革により、様々な制度の見直しが必要とされる中、戦略のひとつとしてのチャレンジを応援します。看護部だけが頑張るのではなく、病院全体としての支援が重要です。小さいことから取り組み、それを継続することにより大きく実を結びます。まずは、自施設の現状の把握から始めましょう！

# 兵庫医科大学 ささやま医療センター



兵庫医科大学篠山キャンパスは、治し支える理想の地域医療の実現と人材育成を推進しています。特に、地域医療ではキャンパス内はもちろん、地域のヘルスケアスタッフと共に、分業ではなく、尊敬し信頼し合い協働できるチーム医療を目指しています。人材育成においては、キャリアに応じてしっかりとスキルを培い、成長を遂げられるように支援しています。また、未来に向け医学生・看護学生・薬学生・リハビリテーション学生・介護士学生等、幅広く地域基盤型医療人を育成しています。

篠山キャンパスが一体となり、地域の方々に質の高いヘルスケアが提供できるように、個々の価値観、考え方や希望を大切に、住民に愛されるキャンパスを目指しています。

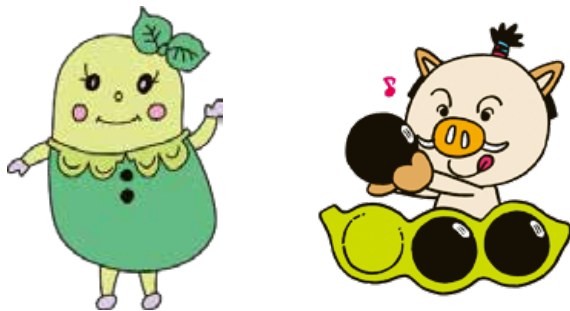
- 体制
- 支援
- 勤務
- 短時間
- 削減
- 夜軽
- 有給
- 両立
- 休暇
- ケア
- キャリア
- 定着
- 改善
- メンタル
- 中負担
- その他



当院が存在する地域は、高齢化率32%以上と超少子高齢社会です。医療・介護・生活支援の一体化を実現するために、もっとも重要となる医療介護人材の確保に難渋しています。人材を確保し、地域住民の安心と篠山キャンパスが存続するためにWLBワークショップに参加し活動を始めました。

## 看護部のWLBビジョン

ズーっとその人らしく  
働き続けることができる職場を目指して



## 今年度の取り組み

家庭と仕事が安心して両立できる環境を継続して推進しています。

1. 定年の引上げ 60歳→63歳（65歳までの継続雇用制度の導入済み）
2. キャリアアップ必須研修の時間保障（新人のみ→全職員）
3. 公休数の偏りを無くし生産性を向上するために公休数平準化への移行



## 成 果

\* 当院では、下記の項目を希望するすべての職員が活用しWLBの充実を図っています。

### ▶ 育児・介護に関する取り組み

- ✓ 子が小学校3年生の年度末までは勤務時間短縮&夜勤免除
- ✓ 病児託児施設の利用補助
- ✓ 育児・介護休業中も学内イントラネットの活用ができる環境を整備
- ✓ 男性の出産休暇取得と育児参加・ママさんパパさん交流会参加の推進

### ▶ WLBにつながる様々な取り組み

- ✓ ワーク・ライフ・バランスに対する従業員の意識の醸成
- ✓ 年次有給休暇とは別に、介護・看護、資格取得、キャリアアップ、裁判員制度による呼び出しなど、職員が幅広く家庭や地域社会の一員としての役割を積極的に果たせるようサポート

## 最近はこのようなことを推進してます！

【現在も組織全体でWLBの取り組みを推進しています。】

みんなが主役!変えていこう 未来にむけて!

## 今後取り組む施設へのアドバイス

超高齢社会においては、今まで以上に人材確保は重要となります。働きやすい仕組みを作り、年齢や性別にとらわれず能力が発揮できる環境を目指すことが必要です。職員が、安心して長く働くことができれば、優秀な人材を流出せずに人財を確保できます。そのためにも、ワーク・ライフ・バランスは必須となります。ぜひ積極的に取り組んでいただきたいと思います。

### 看護部長からのコメント

#### 変化への対応!

めりはりワーク!  
のびのびライフ!

「見つけよう! 自分を活かす 時間割」



### 病院長からのコメント

#### 変化への対応!

考えようヨ! WLB  
見直そうヨ! 働き方



### 事務部長からのコメント

#### 変化への対応!

見直す習慣! 仕事時間  
見つめ直そう自分時間

「仕事ヨシ! 生活ヨシ! 心身ヨシ!」



# WIN - WIN



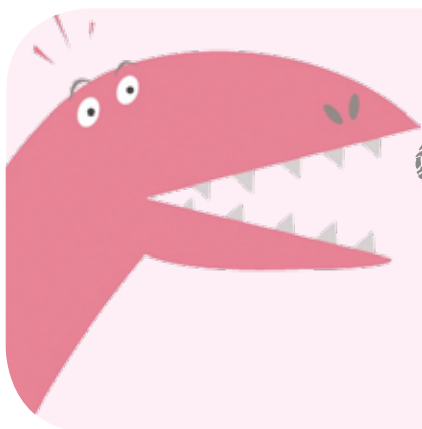
# 赤穂市民病院

赤穂市民病院は兵庫県の南西部に位置し、診療科28科、ベッド数360床の急性期を担う地域の中核病院です。

院長は「恕（おもいやり）」、基本方針は「良い医療を、効率的に、地域住民とともに」を掲げ、地域住民のための病院、職員にもやさしい病院でありたいと願っています。



体制 支援 勤務 短時間 削減 夜軽 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に  
取り組んだ動機

平成25年度に、看護職員の「人材確保と定着促進」を目的として、看護部内にWLB委員会を設立しました。しかし、当看護部の置かれている現状を正しく把握するためには何らかの支援の必要性を感じ、兵庫県看護協会WLBワークショップに参加し、看護協会の支援を受けて前向きに当院のWLBに取り組むこととしました。

## 戦略

平成26年度インデックス調査からの課題を受け、具体的な対策を立てました。

- ① 子育て支援  
看護休暇の周知・取得促進  
院内託児所の充実（夜間保育・勤務以外のリフレッシュ保育・夜勤明け保育）  
病児保育の開設（平成28年度～）  
育児短時間正職員制度の導入（平成28年度～）
- ② 休暇制度の周知  
育児・介護休業の男性のための配偶者育休制度  
進学時の自己啓発休業
- ③ 中途採用者支援  
中途採用者研修の実施（採用日1日研修）
- ④ 多様な勤務形態の選択  
2交代・3交代の希望  
パート看護師の時間

- ⑤ 看護職自ら選ぶ研修  
eラーニングの導入

中堅看護職員を対象としてヒアリング調査を行いました。その結果、「他職種との連携」が課題ということを受け、平成27年6月に全職員対象WLB推進委員会が設立されました。12月からは「ひょうご仕事と生活センター」にアドバイスを受けながら、委員会活動を続けていきました。平成28年1月には、「全員でWLBを共通認識する」ことを目的として、「講演会及びワークショップ」を行いました。その結果、「職種間のコミュニケーション不足」という問題が抽出されました。この結果を受け、その後、WLB推進委員会では、多職種混合グループでの検討が提案されました。

## 成 果



1. 病児保育利用者数  
2016年度 118人  
2017年度 101人  
2018年度 93人
2. 育児短時間正規職員制度利用者数  
2016年度～ 3人  
2017年度～ 8人  
2018年度～11人  
2019年度～13人

→育児を理由の退職者なし。

## 今後取り組む施設へのアドバイス



チーム医療は、お互いの仕事を理解し、お互いの仕事を尊重し、専門職として「できる事」「できない事」を認識するところから始まります。そのためには、積極的なコミュニケーションが不可欠と考えます。様々な部門を巻き込み、委員会を設立することが第一歩と考えます。

### 病児保育室利用の

#### ママさんからのコメント

いつも病児保育のスタッフの皆様には大変お世話になっています。

子供が2人いますが私の両親は大阪在住であり、近くに頼れる人もなく病児保育室があることで大変助かっています。

病児保育室の看護師、保育士の方々には、子供たちの様子に合わせて対処していただき、いつも感謝しています。

#### 看護部長からのコメント

育児に関する制度は充実しており、育児を理由に退職する職員はいないのが現状です。

今後は介護支援の充実が必要と考えます。

また、2019年度に「看護業務委員会」で看護業務量調査をしました。結果を業務改善につなげ、さらに働きやすい職場環境をめざしています。



# 公立学校共済組合 近畿中央病院



当院は、公立学校共済組合系列8病院のうちのひとつで、445床、21診療科を有する急性期病院です。また、地域医療支援病院、地域がん診療連携拠点病院に指定されており、2017年に病院機能評価3rd.Ver1.1の認定病院となり、地域に密着した医療を提供しています。救急車受け入れ件数は年間2500件で、2次救急受け入れ以外に、診療所からのホットラインで冠動脈疾患や脳血管疾患に速やかに対応できるハートコール・ブレインコールの救急医療にも力を入れています。WLBには力を入れており、患者満足度向上には職員の満足度の向上も重要であるというスタンスから、子育て中の職員には、育児に関するサポートも充実しており、院内保育所も設置されています。

体制 支援 勤務 短時間 削減 夜軽 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に 取り組んだ動機

平成27年度のインデックス調査において、WLB基盤制度に関する指標は、ベンチマークとほぼ同様の数値でしたが、個人のWLB評価に対する指標では、職場環境が10.5%、経営組織が7.2%、ま

た、WLB支援制度に関する指標では介護制度が20%と低値でした。

また、離職率は平成26年度16%、平成27年度17.4%と高く、看護実践力の担保のためには、離職率を低下させるための取り組みが必要でした。

職場環境を考えると超過勤務時間は平成26年度12.3時間、27年度14.1時間、年休取得は平成26年度・27年度共に6.7日でした。

## 戦略

職場環境改善のため、以下について検討しました。

1. 業務量、労働時間にあった人員配置  
→7対1看護体制を維持する為の人員を確保
2. 恒常的な長時間労働・超過勤務の見直し  
→委員会・会議は1時間以内

3. 夜勤勤務の過重な負荷の有無  
→タスクシェアのため、看護補助者の採用と夜間配置、特に稼働率・看護必要度のデータから、ケアレベルの高い病棟から優先的に看護補助者を配置
4. 休暇・休息がとりやすい職場環境づくり  
→意識向上のために年休取得状況を提示  
お互いさまの精神を醸成

## 成 果



人員配置は毎月のデータから細かく計算し、年間2回の人事異動と産休取得や急な退職に関しては、中途採用の積極的受け入れを行いました。

離職率は、平成28年度10.7%、29年度8.9%、30年度7.8%と改善してきました。

超過勤務に関しては、部署目標にもかかわらず、看護部全体のみならず各部署でも独自の取り組みを行いました。平成28年度13.1時間、29年度13.8時間、30年度17.5時間と稼働率が78%→88%と上昇したため、むしろ増加してしまいました。

また休暇取得推進に関しては、年度初めの事業計画会で推進することを伝え、年休取得は、平成28年度7.5日、29年度6.1日、30年度7.1日でした。

## 今後取り組む施設へのアドバイス



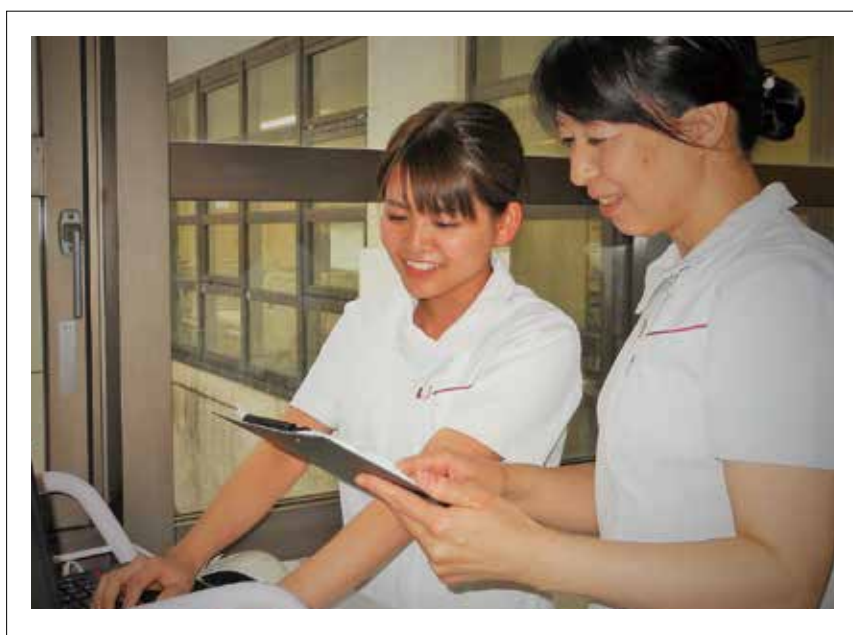
令和元年度より、働き方改革が取り入れられ、年休5日の取得が義務付けられました。これは、働く環境整備の一要因ですが、実践力の高い世代のナースが、子育て中でも働き続けていけるように支援方法を確立していくことが、高齢化社会を迎える中で、働き手を確保する最善策です。『働き続けられる職場づくり』がカギではないでしょうか。

### 病院長からのコメント

職場環境の満足度を改善することで、患者満足度の向上、接遇の改善、離職率低下につながると期待しています。

### 事務部長からのコメント

病院にとって、職員満足度は患者満足度に直結する重要な指標と考えています。公立学校共済組合近畿中央病院では、令和元年度より育児部分休業取得対象年齢引上げ、育児短時間勤務制度も導入し、働き方の選択肢を広げています。

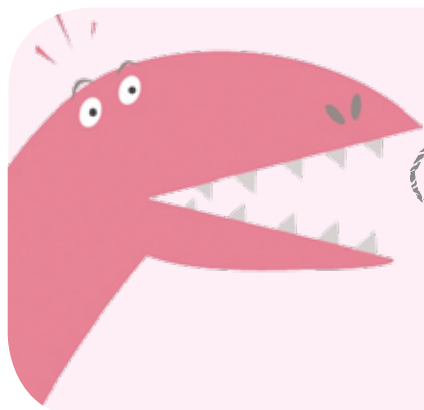


# 医療法人社団栄宏会 栄宏会小野病院

2014年小野市に新規オープンした地域密着型の病院です。病床数112床、一般病床、地域包括病床、回復期リハビリ病床、人工透析室、デイケアを併設し、超急性期病院の後方支援病院として、また近隣の診療所のバックベッドとして地域のニーズに応え、施設と在宅をつなぐ役割を担っています。



体制 支援 勤務 短時間 削減 夜軽 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に  
取り組んだ動機

開院当初は業務が多忙であり、離職者が多数出たこともあり、WLB委員会を立ち上げ『職員ひとり一人が自分らしくいきいきと輝く職場創り』を目指し、病院全体でWLBに取り組むことにしました。

## 戦略

2016年から3年間看護職のWLBインデックス調査、ワークショップに参加し多くの取り組みを実践しましたが、以下4点をご紹介します。

- ①ゴールドナース（60歳を超えた経験豊かな看護師）の活用  
導入の目的：患者の安全と正規職員の負担軽減  
早朝2時間・夕方2時間（食事介助や見守り）  
外来の夜間診療  
『匠の技』の伝達：フットケア、爪切りなど、  
経験や希望に合わせた勤務体制の整備
- ②残業の原因となる会議、委員会時間の短縮を図る
- ③環境設定カード（患者療養環境情報）の共有を図り、パート職員でも安心して病棟勤務ができるように工夫。非常勤職員は15パターン以上の多様な勤務形態で働くことができる体制づくり
- ④有給休暇取得率のアップと時間有給休暇の導入



## 成果



- ①ゴールドナースの活用：
- ・正規職員の早出・遅出業務が減り、子育て中の看護師の負担が軽減。
  - ・朝食・夕食時の誤嚥や転倒事故の減少、口腔ケアの充実による肺炎予防
  - ・ゴールドナースの『匠の技』を若手看護師へ伝達することによりケアの質向上につながった。

②会議時間の短縮：

意識付け 「会議時間は30分を目標に」を掲示  
「会議開始時間厳守」

「時計を会議室の両壁に設置」

管 理 議事録に分単位で会議時間を記載  
議事録から会議に要した延べ時間を  
データ化

会議時間は大幅に削減でき、看護ケアの時間が増えた。

会議・委員会延べ時間集計 4月～7月



③環境設定カードの活用：

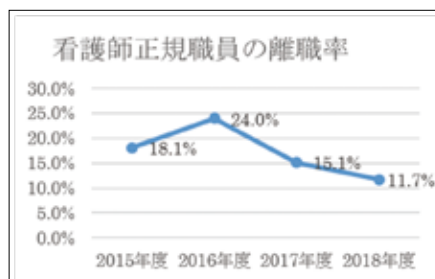
多職種が関わる中で、転倒・転落事故を防ぎ、患者情報の共有により、安全・安心な療養環境を提供でき、職員のストレスが軽減している。

④2018年度より時間有給休暇制度導入ができた。

有給休暇取得率：70%以上

⑤その他の成果：

・正規職員の離職率の減少



・正規職員の残業時間削減：

2016年度 (6.4時間) ⇒2018年度 (5時間)

・※2017年ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰



### 病院長からのコメント

当院では開院以来、働き方改革が注目されるずっと以前から、積極的にWLBに取り組んできています。今後、更なる活動の取り組みをしていきたいと思っています。

### 他職種からのコメント

WLB委員会発足当時は理想論あるいは、他人事のように思っていたのですが、委員会が中心となって会議時間の削減や時間有給休暇制度の導入など、より働きやすい職場環境の実現が行えました。リハビリテーション科においても残業時間短縮という目標に対する意識が高まり、業務の整理やIT化を推進し効率的な働き方をしようという気風が生まれています。働きやすい職場環境は職員のモチベーションを高め、職場愛を育む土壌だと思っています。これからも業務の質を担保しつつ、職員がより快適に働けるよう病院全体で取り組んでいきたい。

### 看護部長からのコメント

職員が生き生きと輝いて働くことは、患者サービスの向上にも繋がり、地域で生活している職員が地域を活性化し、病院の理念にある地域社会に貢献することにもなります。これからも職員全員でWLBに取り組んでいきたいと思っています。



WLB委員会

# たつの市民病院

当院は、①市民に必要な医療の提供②地域包括ケア体制への貢献③健全な経営をミッションに掲げその実現を目指している。2015年から経営形態の見直しを進め、病棟の再編を行った。2020年4月に地方独立行政法人化が決定している。



体制 支援 勤務 短時間 削減 夜軽 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に  
取り組んだ動機

2016年は、入院患者数の増加に伴い時間外勤務が急激に増加しました。看護師1人当たりの時間外勤務が9時間30分になる月も

ありました。看護職員達に笑顔はなく、ただ黙々と目の前の業務をこなす日々の連続……。 「毎日、くたくたです。ごはんも作れません。」 「家族団欒の時間も持てません。」と疲弊しきっていました。労働環境と職員の思いを把握し、働きやすい職場環境の整備へ結びつけていきたいと思い、インデックス調査への取り組みに参加しました。

## 取り組み

### ビジョン：

誰もがやりがいをもってイキイキと働けるシーサイドホスピタル

### ゴール：

- ①時間外労働時間の削減
- ②夜勤負担の軽減
- ③有休取得日数の増加

## 取り組みの実際と成果

### 【取り組みの実際】

- ①業務量調査の実施
- ②ベッドサイドでの看護記録の徹底
- ③指示だし15時メ切ルールの徹底
- ④薬剤師による配薬カートへの内服薬セット
- ⑤多様な勤務形態の導入
- ⑥緊急入院受入れルールの策定
- ⑦2交代制の導入
- ⑧アニバーサリー休暇の導入

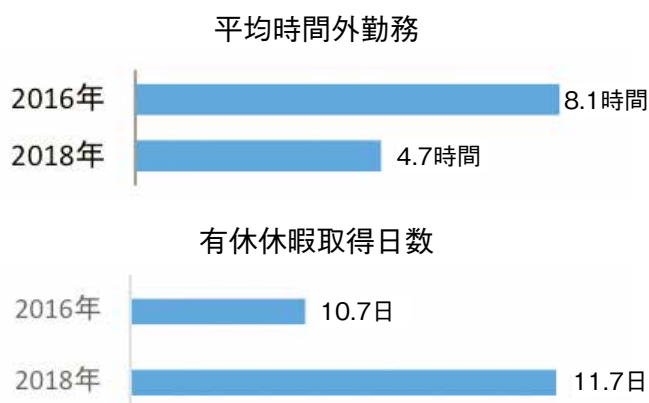


▲④薬剤師による配薬カートへの内服薬セット



## 【取り組みの成果】

- ②～⑥により、平均時間外勤務が3.4時間削減できた。
- ⑤⑦により、プラス1名の夜勤人員確保ができた。
- ⑧により、有休休暇の取得促進につながった。

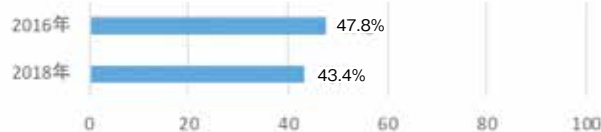


## その後、現在推進していること

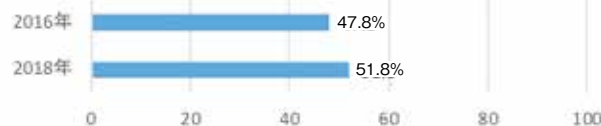
- ①連続した休日になるような勤務シフトの作成
- ②組織横断的なリリーフ体制の推進
- ③病棟再編による職場環境の改善
- ④連続した夏季休暇の取得推進

## WLBインデックス調査結果から

業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる  
と思う・ややそう思うと回答した割合



有休休暇は必要に応じて取得できる  
と思う・ややそう思うと回答した割合



## 今後取り組む施設へのアドバイス

看護部だけでなく、病院全体での取り組み  
が大切です。

## 病院長からのコメント

職員だけでなく、患者さんやご家族の方にも「たつの市民病院にきてよかった」と笑顔で満足してもらえる病院となるよう、看護部だけでなく、病院全体でWLBに取り組んできたいと思います。

## 医師からのコメント

「15時までに指示を出してください」と看護部からの要望があり、できるだけ実践しております。当院は緊急入院や高齢患者も多く急変も多いので、15時までにすべての指示を終わらせることは難しいですが、要望に対応しようと奮闘しております。分業をしっかりと行い、看護師のみ行える業務に専念できたらWLBも良くできるのではないかと思います。

## 事務局長兼医監からのコメント

WLBの確立には現行業務の見直しが不可欠です。今後も病院全体での取り組みを進めていきます。

## 病棟師長からのコメント

WLB推進ワークショップに参加した2016年は、時間外勤務が急激に増加し、スタッフはくたくたで退職希望者も後を絶ちませんでした。多職種の協力を得ながら業務改善を行い、時間外勤務を削減することができ「日勤から帰って天ぷらを揚げることができるようになりました」と笑顔で言われた時、取り組んでよかったな、と思いました。

# 医療法人社団 佳生会 野木病院

病床数は99床で一般急性期59床（地域包括14床含む）と、医療療養40床です。

病院の理念は、「地域の皆さんに、心のこもった質の高い医療を提供したいと考えています」と掲げ、地域密着型の病院です。



- 体制
- 支援
- 勤務
- 短時間
- 削減
- 夜軽
- 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



看護協会の調査に参加（平成28年に）する事で、自院を分析し看護職の職場環境をよくし、仕事と生活を両立したいと考えて取り組みました。

## 取り組み

### ビジョン：

看護職の専門性が高められ、働きやすい職場環境を作る。

### 目標：

1. 業務改善をし超過勤務を削減する。
2. 労働環境を良くする。

### 期間：

<3～5年後のゴール>

- \* ライフサイクルに合わせた人材育成
- \* 看護職の専門性が高められ、働き甲斐がもてる
- \* 妊娠出産後も安心して働き続けられる環境の改善

## 戦略

\* 師長主任会でWLBに取り組む宣言をし、兵庫仕事のセンターから方法論などの講義を受け、意見を出し検討する。

\* ワークライフコンサルタントの方に第三者から当院を分析してもらい、経営陣に働きかけ、助言を受ける。

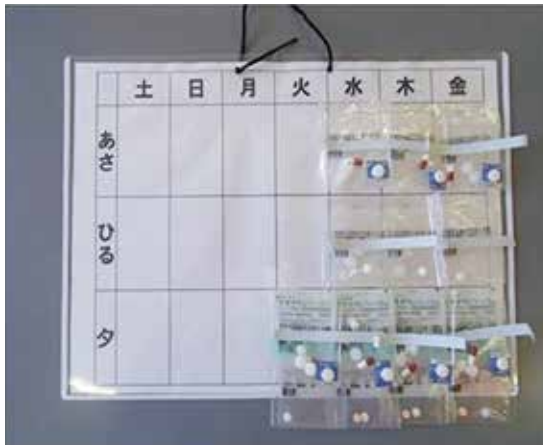
## 取り組んでみて

目標を上げ、看護部全体で取り組んで、色々な点で改善がみられた。

## 成果

- 超過勤務：月平均 10時間から7.8時間に
- 労働環境：電動ベットの導入 全ベットの50%に配薬カートの導入
- 役割分担：配薬カート導入に伴い、今まで看護職が定期薬の管理をしていたが、薬剤師が実施
- 多様な働き方：日勤 常勤の導入

看護師管理



薬剤師管理



## 今後取り組む施設へのアドバイス

WLBへの意識改革を、経営陣を含め病院全体で取り組み、会議で話し合っていくことが、早くに進めて行けると考えます。

## 課題

### 課題：

- ・WLBの意識がまだ十分上がってない、看護部内のみであることが課題である。
- ・クランクの導入により、看護職の専門性を高めるための業務改善を図ることが課題である。

### 看護部長からのコメント

看護職はもちろん、病院全体でも女性の占める割合が多く、WLBに取り組み、家庭と仕事と両立でき、いきいきと働ける職場を目指して、多職種・家庭までも巻き込んで変化させていきたいと思っています。

### 事務長からのコメント

WLBへのとりくみで多様な勤務形態選択のある中難しいと思われていましたが、看護職員が一丸となって取り組んだ結果多々改善が見られたと思います。

女性の多い中ライフイベントと仕事が両立できるように、今後も環境を整えていく必要があります、これを契機に病院全体でWLBを推進できればと考えます。

### 病院長からのコメント

当院は、地域に根ざした病院で、二次救急から介護まで幅広く進めています。今後さらに強化していきたいと考えます。

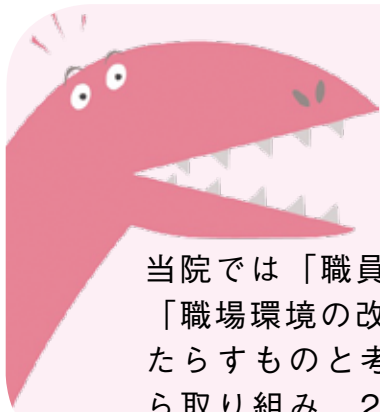
医師はじめ、看護師のスキルアップを含め、病院スタッフ全体でWLBに取り組み、改善を進めていきたいと思っています。

# 医療法人社団 栄宏会 土井病院

当院は小野市の恵まれた自然環境のなかで「責任」「協調」「安全」「奉仕」の精神を基に、地域の皆さまを大切にし、常に信頼される医療・看護・介護を目指しています。患者様はもちろんご家族みんなの心に「安心」という名の花が大きく咲くことを願いながら、スタッフ一同力を合わせ、患者様の健康回復に取り組めます。



体制 支援 勤務 短時間 削減 夜軽 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に  
取り組んだ動機

当院では「職員の求人活動」や「職場環境の改善」に効果をもたらすものと考え、2011年から取り組み、2012年に「ひよ

うご仕事と生活センター」より表彰を受けました。年々入院患者層は医療度・介護度が高く重症化していく中で、超過勤務が増え有休取得率が低下しました。

インデックス調査で職員の意識やニーズを知り、課題を明確にし、職場環境の改善に取り組むたいと考えました。

## 取り組み

### ビジョン：

仕事と生活が両立でき、患者満足度、職務満足度が高まる。

### 取り組み内容：

- ・全職員対象にWLB研修会開催
- ・インデックス調査を基に職員の意識やニーズを把握し、課題を明確化する。

課題に対し原因がどこにあるのか  
真因をさぐり解決策につなげていく



## 【課題】

- ・制度の認知度が低い
- ・看護ケアに十分な時間を取ることができない
- ・組織能力開発のための研修実施や参加を支援してくれると評価する一方で自分の将来像につながるしごとではないと感じている
- ・超過勤務の増加
- ・長期休暇が取得できない
- ・看護師長主任会で課題についてのアンケートを作成し病棟単位で調査を実施する。

各病棟における職務満足度調査結果

項目	2階療養病棟 (18名)	3-A 回りハ病棟 (22名)	3-B 療養病棟 (12名)
看護ケアに十分な時間を取ることができない	そう思う (5名) そう思わない (13名)	そう思う (14名) そう思わない (8名)	そう思う (3名) そう思わない (9名)
現在の仕事は自分の描く将来像につながる仕事ではない	そう思う (1名) そう思わない (15名)	そう思う (7名) そう思わない (13名)	そう思う (2名) そう思わない (9名)
時間外勤務の増加	増加したと思う (3名) 増加したと思わない (15名)	増加したと思う (16名) 増加したと思わない (5名)	増加したと思う (3名) 増加したと思わない (8名)
長期休暇が取得できない	そう思う (7名) そう思わない (10名)	そう思う (9名) そう思わない (12名)	そう思う (5名) そう思わない (7名)

## 成果

- ・各病棟業務改善
- ・他部署、他職種による応援体制整備
- ・多様な勤務形態の導入
- ・看護部委員会時間の削減
- ・看護補助者の増員
- ・病棟クラークの増員



超過勤務時間が8時間から5時間30分に削減

## 今後取り組む施設へのアドバイス

まずWLBの理解をすることが大切だと考えます。単純に休みが増える、不満解消につながるという個人的な考えだけでは継続できないと思います。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責任・仕事へのやりがい感や充実感を感じ、個々の私生活も充実させるという「組織と個の好循環」を意識して取り組むことが大切であると思います。

### 病院長からのコメント

ワークライフバランスを重んじ、職務と同様に豊かな人生が歩めるように今後も創意工夫し、取り組んでください。

### 他職種からのコメント

看護部だけでなく、病院全体で取り組む事が必要であると思いました。今後も継続できるように共にWLBを推進していきたい。

### 事務長からのコメント

職員が長く働き続けることができるように、職員のニーズを把握して問題解決につなげ、支援していきたい。



# 宝塚市立病院



宝塚市立病院は、阪神北部に位置する市内唯一の公立病院（公営企業法全部適用）です。許可病床数436床（稼働病床391床）の一般病院です。看護職員数411名、平均年齢35.6歳、病院の役割として①急性期病院②地域医療支援病院③がん医療の推進④救急医療の推進⑤災害拠点病院があります。

“患者の幸せを職員の幸せにつなげ、地域に信頼される病院になります”の理念のもと、市民に安全で良質な医療サービスの提供を持続可能なものとするため、全職員が組織改革に取り組んでいるところです。WLB推進は、その一項目です。

体制 支援 勤務 短時間 削減 夜軽 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に 取り組んだ動機

患者さんにとって良い病院は、看護スタッフがキラキラ輝ける職場、そのような職場づくりの実現は看護部長の任務であると考えています。2011年頃からWLB推進へ向けた様々な取り組みを行ってきました。しかし、日

勤の後に友だちと予定も立てられない、習い事もできない、仕事が忙しく疲れてしまう、など現場から聞こえる声に、諸般の取組みは効果につながっていないことを実感しました。そこで、本格的に、中期的に、計画的に「働き方改革」に取り組むことを決意し、2017年度からインデックス調査に参加しました。

インデックス調査でベンチマークや平均値と比較して際立って低評価だったのが、各種制度の認知、WLB推進体制でした。制度は整っているものの積極的な周知活動は実施されておらず、調査によってWLB後進病院を自覚させられました。

## 戦略と成果

インデックス調査の結果を師長会議などで分析・検討した結果、5つの課題が明確になりました。

- ①超過勤務時間は実際の時間数より申告している時間数が少ない。
  - ②持ち帰り仕事や始業前残業が発生している。
  - ③WLB推進の体制が整っていないため、職員の制度の認知が低い。
  - ④勤務の希望は通りやすいが仕事の量は多いと感じており、有給休暇を取りやすいとは感じていない。
  - ⑤自分の仕事が終わっても何となく帰りにくい風土がある。
- 兵庫県看護協会主催のワークショップや担当委員の支援を通じて、「風土・システム・業務の改善をめざすこと」「いくつかの部署の課題から着手し、小さな成功を増やしていく」ことを助言して戴き、戦略を検討しました。紙面の関係から2つの戦略と成果を紹介します。

### 戦略1 超過勤務の削減

3年後のゴール：すべての職員の超過勤務の常態化がなくなり、すべての勤務帯で定時帰宅ができる働き続けられる職場環境を作るために残業を減らす！ことをコンセプトに、超過勤務時間が多い2部署をターゲットに働き方を変えるプロジェクトを実行しました。

#### 1) 血液浄化療法センター

運送業界の大手企業が導入して話題になった、週の所定労働時間を変えずに週休2日を3日に変える、という働き方改革をヒントにシフト制を導入し、透析治療の稼働状況に応じた働き方、「早く帰られる日は早くカエル」

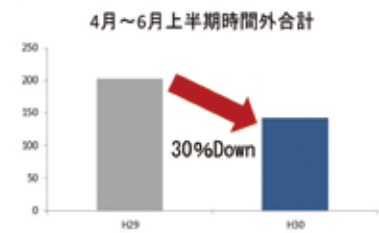
に取り組ましました。期待する結果を①超過勤務時間の半減 ②早く帰られる日は、育児、趣味、自己啓発に当てると設定しました。部署主導で勤務シミュレーションとトライアル期間を経た結果、1時間早く帰る日と1時間遅く帰る日、2時間早く帰る日と2時間遅く帰る日の導入を決定しました。組合交渉を経て、実行の段階に進みました。

**成果：**3ヶ月後の定量評価は図のとおりです。半減には至りませんでした。前年度比較で30%の削減につながりました。定性評価は、早く帰れる日は自分の好きなことができる、習い事を始めた、と喜ぶ声がある一方で、給与シミュレーションの説明に納得していたが給料が下がった、全員でミーティングをする時間の確保が難しくなった、という意見がありました。

#### 2) 消化器内科病棟

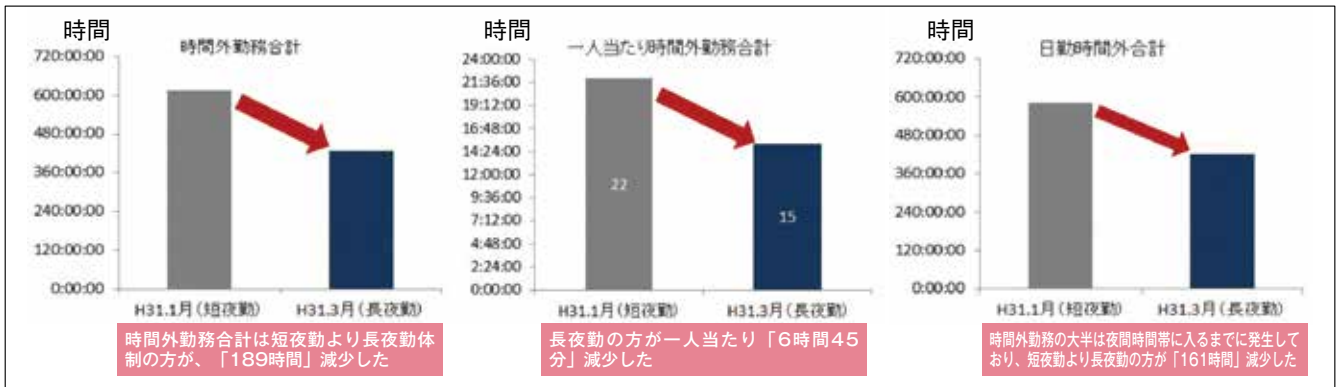
超過勤務の原因の1つは、内視鏡治療の稼働状況による看護需要と部分休業者が仕事を終える時間帯の病棟看護師の供給量とのアンバランスでした。それを改善するために、夜勤開始時間、遅出時間を見直し、「働き方をカエル」に取り組ましました。

**成果：**短時間夜勤の開始時間を45分前倒しすることで、夕刻の看護需要に応じた看護師数を確保でき、疲労感の緩和も一時的に効果は得られました。しかし、長日勤者



の時間外勤務と疲労の問題は、この方策によっても改善せず、病棟看護師全員の合意を得て、短時間夜勤から長時間夜勤へ変更し、長日勤をなくす決断をしました。看護協会の推奨する夜勤のあり方からは逆行しますが、当

院の抱える夕刻の時間帯におけるマンパワー不足は短期的に解消できない課題です。長時間夜勤の超勤の削減効果と現場の意見を尊重することを優先し、現在は長時間夜勤に再度変更しています。



## 戦略2 妊娠からスムーズな職場復帰を促進する支援

### 1) 制度の周知

妊娠がわかってから、職場復帰までの制度や手続きを時間軸でわかるようリーフレットを作成しました。

### 2) 相談支援体制

妊娠証明受領後は、本人の承諾をえて助産師に情報をつなぎ、支援体制があることを伝えます。個別面談により丁寧な支援を行っています。また、育児休業中に生じる保育所問題については、育児世代の師長や子育て中の看護職員との面談の機会を調整しています。結

果、経験者が具体的な助言を行うことで、スムーズな職場復帰につながるケースが出ています。

### 3) 保育環境の改善

院内保育所を利用したい、と思える場所に改善するために、子育て中の職員に保育所アンケートを実施しました。母親たちが院内保育所に望むことを取りまとめ、保育環境改善の交渉材料にしました。結果、改善のための予算が計上され、ママさん代表の看護職員が委託業者の選定に加わることが実現し、環境がより良く変わることに期待が高まっています。

## 病院長からのコメント

高齢化社会が急激に進む中、当院の使命と役割をあらためて見直し、病院の理念を「患者さんの幸せを職員の幸せにつなぎ、地域から信頼される病院になります」に変更しました。患者の幸せが職員の幸せにつながることは間違いありません。患者からの感謝の言葉は、職員にとってすごく励みとなっています。一方、過酷な労働環境のために職員が疲弊しては何にもなりません。いわゆる働き方改革に取り組み、業務の見直し・効率化をはかっていくつもりです。看護部が先頭に立ってWLBを推進してくれていますが、今後は全職種を巻き込んだ取り組みにしていかなければならないと考えています。

## 人事担当課長からのコメント

今は、「働き方改革」がキーワードとなっていますが、少し前までは「ワーク・ライフ・バランス」の実現でした。本院においてもそれはなかなか手強い課題でした。ただ単に「早く帰るようにしましょう」と呼びかけても、「仕事が終わらなければ帰ることができない」というのが現場の声です。患者様の命をお預かりしている職場ですから、自分の都合だけで帰るわけにはいかないのです。だから簡単には効果が表れません。そこで必要なのが、時間外を発生させている原因を探ることです。そしてその原因に対して有効な手立てをすることです。今回の事例では、看護部と連携して勤務の実態に合わせて勤務時間の見直しを思い切って行いました。勤務時間のパターンを増やすことになり、管理する側の負担は正直増えましたが、一方で業務の多寡と勤務時間をできるだけ一致させたことで、時間外勤務を減らすことができました。そのほか、現場の固有の課題ごとに対策を考えることで効果を上げることができたことはいずれも思います。組合交渉や就業規程の変更手続きなど、付随する事務が一次的に増えたということはありませんでしたが、結果が出ればやってよかったと思うことができます。

## 今後取り組む施設へのアドバイス

勤務環境の変更には、関連法の理解や組合交渉が不可欠です。法律に明るい人事担当者やタッグを組んで進めてください。日本看護協会HPのヘルシーワークプレイスや厚生労働省発出「雇用の質向上」のための医療勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き、が参考になります。兵庫県HPの特設サイトも要チェックです。

## その他

この事業に参加し取り組む過程において、部門間の壁は高く厚い、というのが感想です。2年連続のインデックス調査に変化は見られていません。3年目の調査は戦略を実行する期間が短いことからスキップしました。しかし、上級の看護部長が自分たちの立案した3年後のゴールをめざして、主体的に看護師と看護補助者の勤務環境改善に取り組んでいます。その実行力と改善されていく事象を目の当たりにし、自律する組織の手応えを感じています。そして、ようやく今年は「部分最適」から脱却し「全体最適」の軸で組織を改革していくことが本院の命題である、と病院長が全職員に明言されました。ヒエラルキーを断ち切り、職種・部門横断的に問題解決のPDCAサイクルを回す「ワークアウト」のキックオフを終えました。初回ワークアウトに参加して、変革のチャンスを感じています。

# 市立伊丹病院

市立伊丹病院は、病床数414床の一般急性期病院で、地域医療支援病院・地域がん診療連携拠点病院の指定を受けています。



- 体制 支援 勤務 短時間 削減 夜軽 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に 取り組んだ動機

今まで看護職員の労働環境の評価は、職務満足度調査や離職率、超過勤務時間などで評価してきました。当院で実施した職務満足度調査では、患者ケアをする時間が足

りない、ペーパーワークが多いなどの「看護業務」に関する項目で満足と答えた職員は26%という状況でした。看護職の職務満足度を高めるためには、看護職が看護業務に専念できる環境を整える必要があると考えました。そのため、職員のWLBに関する意識を把握すること、現状分析に加え支援者からアドバイスを受けることを目的に、WLBインデックス調査に参加しました。

## 戦略

### ビジョン：

看護職員が心身ともに健康で、専門職として能力を最大限に発揮できる環境を作る

### 目標：

- ムダな業務を減らし超過勤務時間を削減する
- 看護ケアに費やす時間を確保し看護のやりがい感を高める

## 目標達成に向けたPDCA

業務効率の向上：前残業0対策 業務フロー作成  
風土の醸成：ノー残業DAY設定  
超過勤務時間確認の徹底  
短時間勤務者の活用推進  
職員に次策を募集

分析：WLBインデックス調査2年目調査結果より  
超過勤務時間は15%減少し部署の差も減少した

「定時に帰れない」と答えた職員は未だに多い  
業務コントロール感が低い可能性

背景要因として考えられたこと  
病床稼働率3%up 病棟看護師配置数減少  
改善策の認知が低い

分析 (WLBインデックス調査1年目結果から 特に取り上げた課題)  
「看護ケアに費やす時間が十分でない」という職員が半数以上

看護ケアに費やす時間を確保するために、業務を整理することが課題である

計画：

- ①看護業務を効率化することで、定時に帰る環境を整える
- ②他職種協働をすすめ、看護ケアに集中できる環境を作る

職員の意識改革：管理職学習会実施

WLBの考え方を周知

業務分担による効率化：他職種との業務分担と協働  
病床編成の変更  
部署間応援体制の整備

業務の効率化：物品の変更  
会議時間短縮

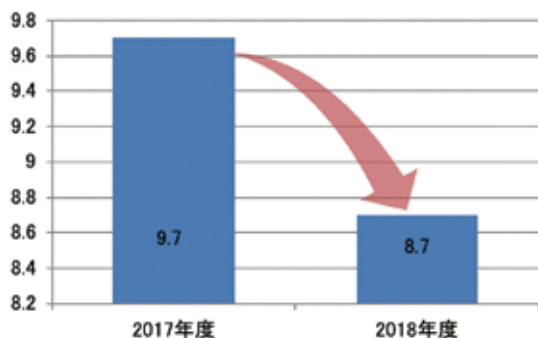
データのフィードバック：超過勤務時間  
制度認知を高める：瓦板の発行  
部署の取り組みを共有する機会を設ける



## 成果

超過勤務時間が27%減少（2年間）

一月あたりの平均超過勤務時間



さらなる改善に向けたPDCAへ

超過勤務の原因となっている課題の解決  
業務量・内容に合った看護職の適正配置  
ムダな業務の削減  
シンプルな仕組みの業務フローの作成

### 病院長からのコメント

当院は、近い将来に高度医療・三次救急医療を提供できる病院に進化することを目指しています。また、医師の働き方改革を進めるうえで、看護師への更なるタスクシフトが求められてもいます。それを達成するためには看護師のスキルアップが必要になりますが、それによってWLBややりがい感を損なうことがないように看護部とともに取り組みます。

### 事務局長からのコメント

看護部と看護職員が一丸となつてのWLBへの取り組みで、超過勤務時間を27%削減することが出来たことは、当院や職員にとって大きな成果といえます。WLBでの取り組みでは、職員一人一人のライフステージや生活様式で、そのバランスは変わるものであり、自発的な取り組みも必要です。事務局としても制度設計などにより、環境整備に努めてまいります。

## 取り組んでみて

目標を掲げ、カイゼンのPDCAを回し続けることが大切であると実感しています。

### 今後取り組む施設へのアドバイス

調査結果をもとに、スタッフがワークとライフの両立を意識しながら専門職としてのあり方を話し合いアイデアを出す場を作ることが、WLB推進の機運を高めるのに効果的です。

## WLB推進委員の活動

### WLB推進委員会 委員長からのコメント

委員会では、職員にWLBの考え方を周知する事から取り組み始めました。

そして、WLBインデックス調査結果から設定した「看護ケアに費やす時間を確保するために、業務を整理すること」に、取り組みました。

看護職の職務内容を把握するために業務の現状調査を実施し、超過勤務の原因となっていた間接業務の削減や業務の効率化に取り組みました。

その成果は、瓦版を使って職員に周知していきました。



▲WLB推進・業務改善事例について職員への周知を目的とした瓦版の発行

# IHI播磨病院



IHI播磨病院は、一般病床130床、地域包括ケア病床22床、回復期リハビリテーション病棟28床と訪問看護ステーションを併設し、地域に密着した中核病院です。福利厚生は充実し、小学校6年生までの子供を育児している職員に対し、時間短縮勤務や夜勤業務免除制度を設けています。また、休日も年間120日程度あり、有給休暇も比較的取得しやすい環境にあります。しかし、その職場環境のなかでも看護師の確保や定着が問題であり、長く働き続けられる環境づくりをめざして自施設のWLBに関する課題を把握することが必要であると考えました。

体制 支援 勤務 短時間 削減 夜軽 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に  
取り組んだ動機

離職率が上昇しているため、現在の職場環境について職員評価の把握をして、今後の対策を検討する。

## 取り組み

### IHI播磨病院の背景

看護職の平均年齢  
40.1歳（2018年）

#### 離職率

2017年 9.48%  
2018年 13.10%

#### 平均勤続年数

11.14年（2018年）

#### 離職理由

スキルアップのため  
結婚・妊娠・出産のため

- 2018年6月、日本看護協会の「WLBインデックス調査」に参加し、以下の問題が明確になった。
  - 1) WLB推進支援体制の不足
  - 2) 福利厚生等の制度認知の不足
  - 3) キャリア開発や経営・組織体制に対する不安
- 上記の結果をもとに2018年10月職員満足度調査を実施、主に**40歳以上の看護師**に下記の結果がみられた。
  - 1) 組織への不安  
勤務継続の希望はあるが、経営体制への不安を感じる
  - 2) キャリアアンカーへの不安  
研修支援体制はあるが、自分のビジョンを見いだせない

## 戦略



当施設では看護師平均年齢40.1歳であるが、看護師の定着・離職率の減少を図るためには、主に40歳以上の看護師の職員満足度を充足させることが必要であると考えた。

1. 職員満足度調査の結果を師長会で情報共有し、対策を検討した結果、以下4点について取り組みを行うこととした。
  - ・「組織の具体的方針の提示」
  - ・「目標面接の強化」
  - ・「興味を持ちやすい研修や研修を受講しやすい環境づくり」
  - ・「勤務時間内での役割遂行・人材活用」

### 組織の具体的方針

- ・看護職員のためのガイドブックを配布、口頭で説明する
- ・研修を自主参加とし、専門分野の知識、技術の向上と評価を行う
- ・組織の方針を行動レベルで提示する

### 目標面接

- ・ポートフォリオを活用し、研修修了証や目標達成シートを用いて個々の目標やキャリアの明確化と公平な評価を行う
- ・クリニカルラダーを見直し、活用する

### 研修環境や内容の検討

- ・必須研修（医療安全、感染管理、防災対策）と専門研修に分け、専門研修を選択かつ主体的参加とし修了証の交付を行う
- ・子供同伴での研修参加を可能とする

### 人材の有効活用

- ・福利厚生等の制度を説明
- ・時間短縮勤務者、非常勤勤務者の役割分担（勤務時間内で可能な委員会活動や業務担当）
- ・リソースナース、研修修了者の活用

2. 40歳以上の看護師の自己肯定感の向上をどのように行っていくか、モチベーションアップにどのように繋げていくかに悩んだ。個々の専門性を高めることや能力にあった役割遂行の機会の提供、公平な評価に尽力した。

## 成果



すべての取り組みはできてはいないが、2019年10月現在離職率8.3%、看護職の平均年齢39.8歳とやや改善傾向にある。

1. WLBについての問題と今後の対策を明確にすることができた
2. 研修参加者、主に時間短縮勤務者や非常勤勤務者の参加が多くなった
3. 研修後アンケート調査から企画外の研修希望が出るようになった

## 今後の課題



1. クリニカルラダーを見直し、有効活用するための基準を作成する
2. 自己肯定感の向上に繋げ、有効かつ公平な目標面接を行うための管理者教育の実施
3. 能力にあった役割遂行の機会を提供する

### 病院長からのコメント

今までやってこなかった取り組みをやって、成果がみられ離職率が下がることは大変良いことと思います。これからも頑張ってください。



# 医療法人沖縄徳洲会 神戸徳洲会病院

当院は、神戸市の西部に位置し、急性期から慢性期まで幅広い分野の看護が経験できるのが特徴です。看護部職員は、年々若返っており、子育てをしながら働くママさん看護師も増加しつつあります。医療や看護を安全に効率よく進めるには、人材の定着が課題と考えられましたが、退職率は全国平均よりも高い状態でした。



体制 支援 勤務 短時間 削減 夜軽 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に  
取り組んだ動機

急性期を学びたい！心に届く看護をしたい！と考えている職員が、「生き生きと働き続ける職場」を目指し、看護職員が求めていることを可視化し、根本原因を改善するために看護協会のWLB事業に参加することにしました。

## WLBに参加して

「看護職のWLBインデックス調査」の結果から、色々な課題が見えました。まず、若い看護職員が多いためか、当院の労働条件の事や、他院より豊富な福利厚生について理解が不十分なこと、仕事が終了すれば気兼ねなく帰れる環境ではないと感じていること、そして何より「休み希望が取れない」と感じていることがわかりました。

## 戦略

看護職員1人につき10ヶのWLBに望むことを求めた結果、すぐに取り組むことが可能な「休み希望が気兼ねなくとれる職場環境作り」に取り組むこととなり、勤務表作成段階での、個人希望の制限をなくしました。

## 『働き続けられる職場づくり』取り組みの行程

	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6
時期	平成30年 6月～10月	10月	11月	12月～	平成31年 2月	4月
計画	自分たちの職場の現状を知る	・職場の実態把握 ・課題の明確化	課題解決のためのアクションプラン作成	組織全体・看護管理者・看護職1人1人が行動	取り組みを評価 ⇒PDCAサイクルで次の行動へ	アクションプランの実施
行動	看護協会インターネット調査	看護協会支援者の助言	看護職員による改善希望の把握	勤務環境改善に関する研修参加	報告会	
実施	師長会を中心に 取り組む		プラン作成	実施4ヶ月	計画の継続 ・追加 ・修正	

## 成果

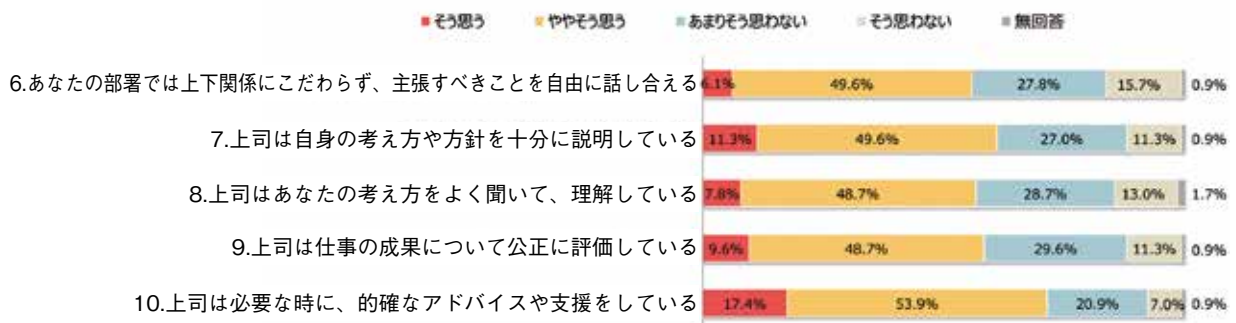


取り組み後には、「休み希望がしやすくなった、プライベートが充実しモチベーションが上がる。仕事も頑張ることができる」との意見も聞かれ、2年目のアンケート調査の結果からも「休み希望が取れやすい環境」は改善されてきており、現状把握ができることはWLB事業に参加した意

味があったと思います。なにより、勤務表を通してコミュニケーションが多くなり、上司との関係性が改善されたことはうれしいことで、生き活きと働き続けるためのストレスへの緩衝効果となっていると考えています。

### WLBインデックス調査結果

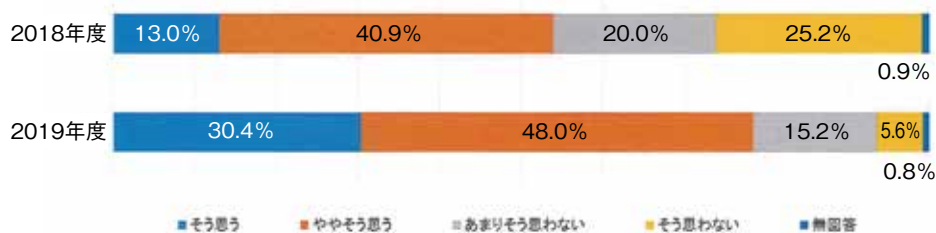
#### 上司について（2018年アンケート）



#### 上司について（2019年アンケート）



#### 労働環境についてー勤務表作成時に個人の希望が通りやすいー



## 今後取り組む施設へのアドバイス



WLB事業に参加して外部調査を受けることで、現状を可視化することができました。また、他院の支援者と情報交換することで、WLBを推進する所属長たちにやらなければならないという気持ちをふり立たせていただけたと思います。

## 病院長からのコメント

働き方改革はじめ、世の中がどんどん変化してきていることを実感しています。医療者は「利他的な精神」が強いこともあり、なかなか長期休暇をとりませんが、休暇をとり、職員の心身のバランスが良ければより良い医療を提供できると思います。

当院では、看護部だけでなく、病院全体で、透明性・公平性を持った活動に拡大しようと考えています。

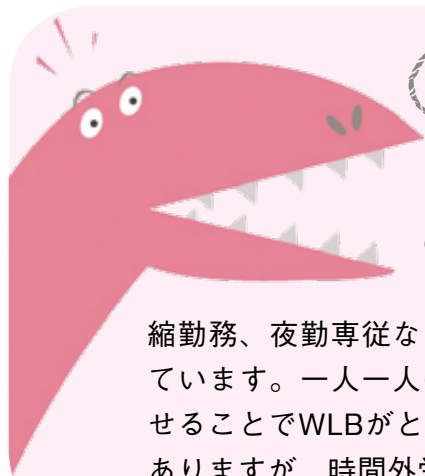
医療法人

# 川崎病院

「私たちは地域一番の患者さんの心に寄り添う病院を目指します。」を合い言葉に、安全で高度な医療を提供し、地域医療に貢献できるよう日々励んでいます。多職種の連携を強化し、チーム医療にも力を入れています。また、病院の基本方針の一つである「働きがいのある職場環境の形成」に向け、TQM (Total Quality Management) を取り入れ病院全体で改善活動に取り組んでいます。



体制 支援 勤務 短時間 削減 夜軽 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に 取り組んだ動機

自施設の看護師の働き方もパート、育児時間短縮勤務、夜勤専従など多様化してきています。一人一人の働き方に合わせることでWLBがとれていることもあります。時間外労働時間が18時

間/月程度、有給取得率も58.6%、離職率13.2%という現状があります。看護師の満足度調査では、看護の仕事へのやりがいはあるが、「時間外労働が多い」「有給休暇の取得率が低い」「業務量が多く、煩雑となっている」という意見もあります。

この現状から脱し、働いている私達も笑顔になり、患者さんも笑顔になる病院を目指してインデックス調査に参加したいと思いました。

## こんな取り組みをやりたい

1. 時間外労働時間の削減
2. 業務のスリム化
3. 職員満足度の向上



## 病院長からのコメント

WLBは経営戦略でもあります。病院の機能の維持、医療・看護の質の向上には職員の満足が重要です。また、WLB推進活動は職員満足だけでなく患者満足につながります。看護部の取り組みを応援します。

## 看護部長からのコメント

繁忙期の業務量の増加や時間外労働時間等が離職に繋がっています。自施設での業務改善活動だけでなく、他施設との比較やベンチマークを通して働き続けられる職場に変化し、PDCAを回せる組織に職員一丸となって取り組みましょう!!!

医療法人 愛心会

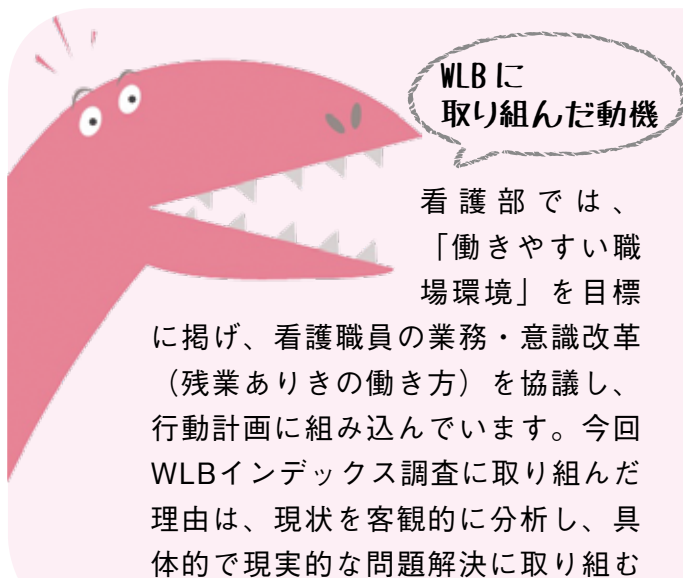
# 東宝塚さとう病院

当院は宝塚市にある急性期、循環器専門病院として今年創立19年を迎えます。心臓大血管手術件数519件・心臓カテーテル件数1861件（2018年実績）は共に多く、循環器を学びたいという理由で当院に就職希望される方が大半です。20～30歳代の看護師が70%を占めており元気で明るくアットホームな病院です！また、ママさんナースは全体の35%で育児時短制度などを活用しながら働いています。

当院看護部は専門分野を学べる働きやすい職場を目指しています！



体制 支援 勤務 短時間 削減 夜軽 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に  
取り組んだ動機**

看護部では、「働きやすい職場環境」を目標に掲げ、看護職員の業務・意識改革（残業ありきの働き方）を協議し、行動計画に組み込んでいます。今回WLBインデックス調査に取り組んだ理由は、現状を客観的に分析し、具体的で現実的な問題解決に取り組む

ことと看護部だけではなく病院全体でWLBを検討するきっかけになると考えたからです。今回のインデックス調査の結果では、組織として能力開発のための支援をしてくれている、自分自身の能力開発の機会になっていると感じている職員は8割であり、その反面、時間外勤務が多いと感じている職員は7割でした。この結果より、能力開発の支援は継続・強化し、時間外勤務減少のため「業務のスリム化」「業務負担軽減」「意識改革」に取り組みたいです。

## こんな取り組みをやりたい

1. 業務のスリム化
2. 業務負担軽減
3. 意識改革

## その他

看護師有休取得率 62.9%（2018年度）  
看護師離職率 17.3%（2018年度）



## 医療労務管理相談コーナーから

平成26年、医療従事者の勤務環境改善の促進を図るため医療法が改正され、翌年4月には兵庫県健康福祉部健康局医務課に「兵庫県医療勤務環境改善支援センター」が設置され、医療に係る労務管理や医業経営に関する支援をアドバイザーにより行うこととされました。

(一社)兵庫労働基準連合会は平成30年度からこの医療労務管理相談をお受けする「医療労務管理相談コーナー」の業務を受託しています。

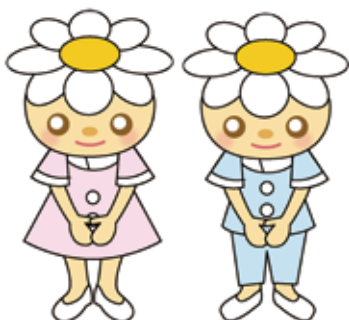
このコーナーは、電話やメールなどによる相談受付のほか、9名の医療労務管理アドバイザーが病院を訪問させていただき、相談をお受けしたり、勤務環境改善の取組みを支援するなどの業務を行っています。

最近の訪問事例を見ますと、「働き方改革関係の法改正が行われたが、自分の病院が問題ないでしょうか」との相談や、「パワハラやセクハラのない職場を実現するため、職員研修の講師を派遣してほしい」という要望に応えるなど、無料の支援を行っており、気軽に活用を頂いています。

なぜ勤務環境の改善を行う必要があるのか考えてみますと、行きつくところは長く働きたい職場、また、働いてみたい病院にすることではないかと思えます。

経営者の方にとって、自分の病院の課題を浮かび上がらせるのはある意味勇気がいることなのかもしれません。ですが、小さなことが積み重なり、問題が表面化してからの対策に係る手間と時間は計り知れないのではないのでしょうか。

一人ひとりの職員によるセルフチェックリストを活用するなどにより、優先する課題を見つけ出し、改善につなぐ取組の支援を当コーナーが行っています。セルフチェックリストの分析のお手伝いもしますので、是非ご活用をお願いします。



兵庫医療労務管理相談コーナー  
(一般社団法人 兵庫労働基準連合会)  
電話 0120-050-033



## COMMENT

# WLBに取り組む医療機関への訪問について

Comment  
01

兵庫医療労務管理相談コーナー  
医療労務管理アドバイザー 前畑 一也

現在国は、WLB実現のために働き方改革を進めていますが、業界及び個々の企業の考え方に温度差がありなかなか進んでいない現状があります。その中で日本看護協会が平成22年度から早期にWLB推進に取り組んでこられたのは大変素晴らしく、是非この取り組みを社会にもっと発信してください。

また、「医療従事者のWLBインデックス調査」結果から、客観的に自施設の結果を把握し、PDCAにより展開していく取り組みにより多くの成果を得られることが実証されていますので、この取り組みに手を挙げる医療機関を増やすことが課題であると思います。当コーナーも医療従事者の環境勤務改善を支援していますのでお気軽にご相談ください。

Comment  
02

兵庫医療労務管理相談コーナー  
医療労務管理アドバイザー 畑中 美和

WLBインデックス調査実施施設への訪問に参加して、時間外労働の削減や年次有給休暇取得をスムーズに進めていくには、土台としてコミュニケーションが形成されていることが大前提だと改めて実感したところです。職員のためとっての制度や仕組みが、その意図するところをうまく伝えきれないばかりに効果が出ていなかったり、一言声を掛け合うことで仕事の流れをもっとスムーズにできるはずであったり、と言うように、コミュニケーションの果たす役割の大きさを認識します。

実際、風通しがよく、双方向のコミュニケーションが取れている組織においては、大きな労務トラブルは発生しにくいように思います。

労務環境改善に取り組む際には、労働法の周知や組織のマネジメントが重要なのは当然ですが、コミュニケーションの醸成を意識し、仕組みやルール作りの支援を行いたいと思います。



## WLB取り組み24施設一覧(平成22年度～令和元年度)

参加期間	施設名	住所	掲載頁
H22～24	医療法人社団 魚橋会 魚橋病院	678-0081 相生市若狭野町若狭野 235-26	
H22～24	医療法人社団 つかさ会 尾原病院	654-0121 神戸市須磨区妙法寺荒打 308-1	11-12
H22～24	社会医療法人財団 聖フランシスコ会 姫路聖マリア病院	670-0801 姫路市仁豊野 650	13-14
H23～25	医療法人財団 樹徳会 上ヶ原病院	662-0884 西宮市上ヶ原十番町 1-85	15-16
H23～25	一般財団法人 甲南会 甲南加古川病院	675-0009 加古川市神野町西条 1545-1	17-18
H24～26	市立加西病院	675-2393 加西市北条町横尾 1丁目 13番地	19-20
H24～26	社会医療法人 三栄会 ツカザキ病院	671-1227 姫路市網干区和久 68-1	21-22
H24～26	兵庫医科大学 ささやま医療センター	669-2321 丹波篠山市黒岡 5番地	23-24
H25	地方独立行政法人 加古川市民病院機構 加古川東市民病院	(H28 病院統合のため閉院)	
H26	地方独立行政法人 加古川市民病院機構 加古川西市民病院	(H28 病院統合のため閉院)	
H27～29	赤穂市民病院	678-0232 赤穂市中広 1090番地	25-26
H27	医療法人芳恵会 三好病院	663-8112 兵庫県西宮市甲子園口北町 24-9	
H27	公立学校共済組合 近畿中央病院	664-0872 伊丹市車塚 3丁目 1番地	27-28
H28～30	医療法人社団 栄宏会 栄宏会小野病院	675-1316 小野市天神町 973	29-30
H28～30	たつの市民病院	671-1311 たつの市御津町中島 1666-1	31-32
H28～30	医療法人社団佳生会 野木病院	674-0072 明石市魚住町長坂寺 1003-1	33-34
H29～	医療法人社団 栄宏会 土井病院	675-1352 小野市復井町中ノ池 1723-2	35-36
H29～	宝塚市立病院	665-0827 宝塚市小浜 4丁目 5-1	37-38
H29～	市立伊丹病院	664-8540 伊丹市昆陽池 1丁目 100番地	39-40
H30～	IHI 播磨病院	678-0031 相生市旭 3丁目 5-15	41-42
H30	神戸大学医学部附属 国際がん医療・研究センター	650-0047 神戸市中央区港島南町 1丁目 5-1	
H30～	医療法人沖繩徳洲会 神戸徳洲会病院	655-0017 神戸市垂水区上高丸 1丁目 3-10	43-44
R1～	医療法人 川崎病院	652-0042 神戸市兵庫区東山町 3丁目 3-1	45
R1～	医療法人 愛心会 東宝塚さとう病院	665-0873 宝塚市長尾町 2-1	46



3年間の取り組みのため、平成29年度以降の施設は現在継続して取り組み中です。



色付きは、掲載施設です。



## 編集後記

日本看護協会において2010年から「看護職のワーク・ライフ・バランス(WLB)推進ワークショップ」事業がスタートし、兵庫県看護協会では初年度よりWLB推進事業に参加してきました。参加施設では、看護職が働き続けられる職場づくりをめざし、さまざまな取り組みがなされています。

これまでの10年間の参加施設の取り組みを1冊の冊子にまとめるにあたり、多くの皆さまにご協力を頂きました。取り組み当時を思い出しながら、あるいは当時を知る方々に取り組みのきっかけからその成果を聴きさらに現在の状況や、各施設の多職種の方からのコメントを頂き文章を作成され、何度も校正のやり取りをするなどご執筆にあたりさまざまなご苦勞をおかけしたと存じます。

また、当委員会の各委員には、幾度となく会議を重ねながら意見交換をするなど準備をしまっていました。特に事務局には、当委員会とご執筆を頂く各施設代表の方との橋渡しを担っていただきました。

今回の冊子を制作するにあたり、関わって頂いた皆さまに心から感謝し致します。

委員長 岡本 規子

### 編集：勤務環境改善推進委員会

委員長	岡本 規子
副委員長	大迫 しのぶ
委員	池澤 加代子(兵庫県社会保険労務士会)
	井上 眞由美
	小倉 讓 (ひょうご仕事と生活センター)
	尾崎 淳子 笠谷 ひとみ
	柴田 紀代美 竹内 悦子
	鳥海 晃司 (兵庫労働局 雇用環境・均等部指導課)
	濱田 啓子 宮原 明美
	村上 直美 (兵庫県健康福祉部健康局医務課)
	森 和美 中野 奈保子
事務局	岡本 美佐子



Hyogo Nursing Association  
公益社団法人兵庫県看護協会

