

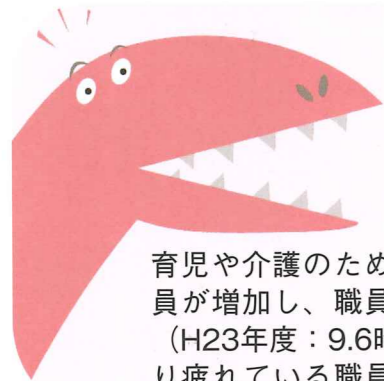
市立加西病院



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競争が厳しく、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. 意思表示と推進体制づくり・・・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

取り組み

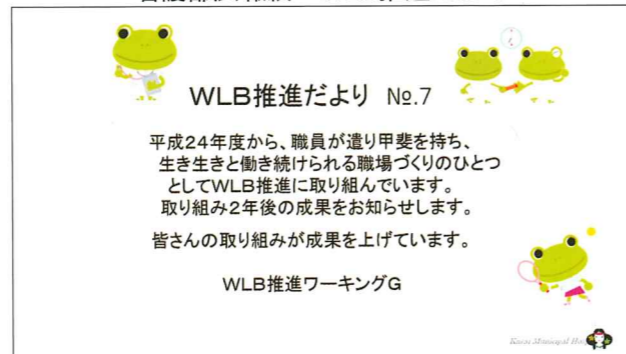
課題：

- 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

看護部広報紙 WLB推進だより



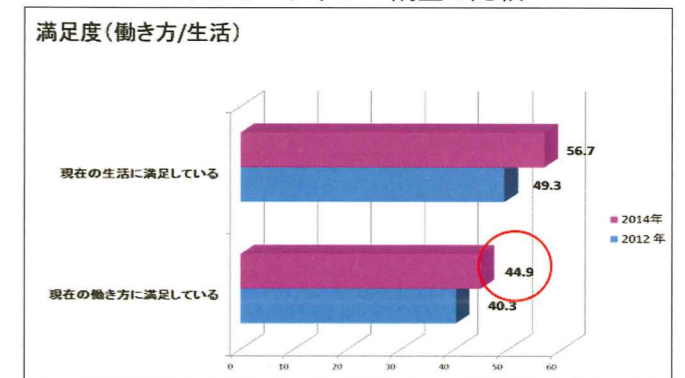
- ・日勤フレキシブル勤務の導入
- ・育児短時間制度の活用
- ・院内保育園の充実（夜間保育・病児保育）
2. 時間外勤務削減と年休取得率の増加に対する取り組み
 - 1) 時間外勤務削減対策
 - ・各勤務業務、記録の見直しと業務改善
 - ・他職種との連携強化（病棟薬剤師や看護助手等）
 - ・遅出・残り勤務等の見直し、変則勤務の積極的導入
 - ・時間内会議の見直し（院内・看護部各委員会の統合、委員の削減）
 - ・準夜勤務の休憩時間の見直し 等

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。

- 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わりました。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。