

# ワークライフバランスへの取り組み



医療法人社団つかさ会 尾原病院  
看護部長 牧野千賀子

## **・医療機関と一般企業との違い**

- 1 . 基本条件としての有資格者必要数確保**
- 2 . 診療報酬・介護報酬 vs レセプトによる保険請求  
(実質的な与信リスクなし)**
- 3 . 広いコンプライアンスの領域  
(医療法、租税特別措置法 など)**
- 4 . 多様な定期報告書類**

# 笑顔でお迎え



うれしいな～



# ・経営理念とワークライフバランス

## 1. つかさ会理念

「私たちは地域の皆様とともに、より良き環境で、  
思いやりのある医療・介護機関を目指します」

## 2. 最終目的は顧客満足から職員満足

- (1) 職員の働く意欲を刺激、良質な医療介護サービスの提供
- (2) 患者・利用者の満足が結果として職員満足に回帰

### 3. 「処遇」が唯一の答か

- (1) 高い賃金や福利厚生、有給休暇の消化、労働環境
- (2) 職員が将来を託するに足る企業としての安定性・将来性
- (3) 処遇だけでは不十分
- (4) 働く喜びや満足

### 4. トップのリーダーシップ

- (1) 多少の苦勞や不自由を合理的に耐えさせるに足るトップのリーダーシップ
- (2) トップの背中を見て仕事をする職員たち

# . ワークライフバランスの発見

## 1. 看護師の「離職」 「定着」

### 2. 離職の原因

- (1) 長時間不規則勤務 疲弊
- (2) メンタル 組織や上司に対する不安や不満 ストレス
- (3) 将来に対する不安
- (4) 自己実現と達成感
- (5) 隣の芝生は青い
- (6) 結婚/子育て

### 3. WE NEED YOU

(日本看護協会 看護職確保定着推進事業)

## **. 看護協会主催のWLB推進活動に参加して**

### **1. 直接職員の意識調査(アンケート)を行い、それを基礎に対策を講ずる**

**(1) 職員直接の意識調査。**

**(2) 手のつけられるところから対策を工夫。**

**看護職員の時間外勤務時間短縮**

**有給休暇消化率向上**

**無理のない職場復帰**

**(3) 問題点の整理や優先順位と現実性を考えた系統的な対策の指導。**

## 2. 経営者が率先して、企業全体の問題としてWLB運動を推進

- (1) WLB取組に対する幹部の全面的な理解
- (2) 理事会における原則承認（全職員対象）
- (3) 社内ワーキンググループの設置  
（事務長、看護部長、総務課長）
- (4) 中間管理職レベルへの権限委譲

## 3. 働き方の工夫

- (1) 短時間常勤制度、
- (2) 勤務時間パターンの多様化実施
- (3) 看護学生の活用/夜勤
- (4) 傾斜配分



# アクション：多様な勤務形態

多様な勤務形態

(緑が新設)

		常勤職員	非常勤職員
日勤のみ	8:30 ~ 17:00		
2交代	8:45 ~ 17:15		
	16:45 ~ 9:00		
日勤	8:45 ~ 16:15		
	7:30 ~ 16:00		
	11:30 ~ 20:00		
	7:00 ~ 11:00		
	8:00 ~ 12:00		
	9:00 ~ 12:30		
	9:00 ~ 14:00		
	9:00 ~ 14:30		
	9:00 ~ 16:00		
	12:30 ~ 16:00		
短時間常勤	8:45 ~ 16:15(他)		
夜勤専従	16:45 ~ 9:00		

# 看護部長室の横にタイムカード



時間外勤務を事前の届け出制にすることで、不必要な残業が減少

## 4. 社内広報と周知

- (1) 最大職能集団である看護部を牽引力とした  
看護部組織の活用（看護師長会、教育委員会）  
活発な意見情報交換
- (2) 定期的幹部会への積極的報告  
中間管理職以上の月例会議  
部署ごとのミニカンファレンス  
ポスター掲示
- (3) 実施と定着  
継続的な広報、周知、説明  
おたがいさま

## 5 . 成果 / 苦勞の発表を通して他企業への参考情報提供

### (1) 看護協会主催の発表機会

成功例

苦勞

全社一丸となつての取組重要性強調

### (2) 兵庫県看護協会第1期生

2期生、3期生へのヒント提供

経験共有、情報交換に意味あり

## **. 施策内容**

- 1 . 短時間常勤制度導入**
- 2 . 勤務時間パターンの多様化実施**
- 3 . 時間外勤務届け出制度の徹底**
- 4 . タイムカード刻印場所変更 看護部長室前**

そろそろ時間よ！

