

医療従事者のための雇用の質の向上のための研修会 事例紹介
平成25年1月23日

看護職のワーク・ライフ・バランス推進 ワークショップ事業の取組状況

公益社団法人 鹿児島県看護協会

公益社団法人鹿児島県看護協会

- 看護研修会館(3階建)
- ナースセンター(無料職業紹介所)
- 訪問看護ステーション
- 居宅介護支援事業所

- 1 会員:保健師・助産師・
看護師・准看護師
- 2 会員数:10,900人

- 災害支援ナース
- 地区での医療安全ネットワーク
- 医療機関ホームページとのリンク

○場所:鴨池新町 東急ホテル隣

- 7地区
- 地区での研修
 - まちの保健室,健康相談等実施

公益社団法人鹿児島県看護協会

1 目的

- ・公益社団法人日本看護協会と連携し、看護職が看護に関する専門教育と研鑽による看護の質の向上を図るとともに医療の担い手である看護職が安心して働き続けられる環境づくりを推進し、併せて地域のニーズに応える看護職による訪問看護等の地域医療の推進を図ることにより、県民の健康な生活の実現に寄与することを目的とする。

2 各種研修実績

- ・研修会：種類50（認定看護管理者1・2，実習指導者，訪問看護師養成，医療安全管理者養成等），実施日延べ457日，受講者数約14,000人

平成24年度 公益社団法人鹿児島県 看護協会 重点事業

1. 働き続けられる職場づくり
2. 在宅・介護領域を支える看護機能
の強化・充実
3. 看護の質の向上

重点1の取組

ワーク・ライフ・バランス推進 ワークショップ事業概要

事業目的

日本看護協会と協働し，鹿児島県内の看護職が生き生きと働き続けられる労働環境づくりをめざす。

鹿児島県看護協会における WLB推進体制



平成24年度 ワーク・ライフ・バランス(WLB)推進委員(13名)

氏名	所属	その他
川元律子	整形外科米盛病院	サービスマネージャー
北和代	今林整形外科病院	平成23年度社会経済福祉委員
久保倫子	鹿児島県保健福祉部保健医療福祉課	行政
紺屋博昭	鹿児島大学大学院司法政策研究科	学識経験者
杉山彰浩	鹿児島労働局 監督課	行政
田上みや子	鹿児島市立病院	公立大規模病院看護部長
寺内聖子	鹿児島大学医学部・歯学部附属病院	平成24年度社会経済福祉委員
西万里子	霧島市立医師会医療センター	平成23年度社会経済福祉委員
山下みち子	天陽会中央病院	民間病院看護部長
向窪世知子	鹿児島大学医学部・歯学部附属病院	鹿児島県看護協会副会長
原田ゆう子	公益財団法人慈愛会今村病院	鹿児島県看護協会副会長
新栞祥子	ナースセンター	鹿児島県看護協会
宮蘭美恵子	鹿児島県看護協会	鹿児島県看護協会専務理事

ワーク・ライフ・バランス推進 ワークショップ事業の流れ

平成24年6月
インデックス調査
施設調査
個人調査

平成24年8月
ワークショップ
参加

自施設に戻り
取り組み

平成24年12月
フォローアップ
ワークショップ
参加

自施設で調査結果
の分析

現状分析、ミッ
ション、ビジョン、
ゴールの設定
＜発表＞

アクションプラン
の作成と
具体的取り組み
＜毎月報告＞

発表

明日から

1年後

3年後

継続的取り組み

鹿児島県看護協会
からの支援者2名が
施設訪問・電話相談
など サポート
事業開始前に病院
訪問

インデックス調査について

- 目的

ワークショップの実施に先立ち、参加施設が自施設のWLB実現度を把握・分析し、調査結果を今後の取り組みを検討する際の資料とする

- 調査方法

- インターネット調査(基本)

- 調査期間

- 平成24年6月1日～6月22日

インデックス調査の項目について

- 施設調査(看護管理者ほか)

- ①施設の基本情報 ②ワーク・ライフ・バランスの推進体制
- ③女性の母性保護のための制度 ④育児支援 ⑤介護支援
- ⑥労働時間及び人的資源管理 等

- 個人調査(全看護職:休暇・休業中等も含む)

- ①属性 ②雇用形態 ③労働時間 ④年休の取得状況
- ⑤健康状態 ⑥職場や仕事に対する考え ⑦制度や仕組みに対する知識や利用・導入希望 等

インデックス調査から分かること

- ① 仕事内容
- ② 職場風土
- ③ 経営姿勢
- ④ 人事管理
- ⑤ 上司の管理行動
- ⑥ 労働衛生管理
- ⑦ 健康状態
- ⑧ 医療安全・リスク管理
- ⑨ コミットメント
- ⑩ その他

ワークショップの実際



平成24年度看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ 公開講座プログラム

8月30日(1日目) 9:30~12:30

時間	内容	講師・担当者
9:30~9:45	オリエンテーション	推進者
	あいさつ	会長
	ワーク・ライフ・バランス推進ポスター優秀賞表彰	会長・社会経済福祉委員会
9:45~10:15 (30分)	講義「WLBの基本的考え方および WLB施設の導入事例」	小川 忍氏 日本看護協会 常任理事
10:15~11:00 (45分)	講義「看護職のWLBインデックス調査及び調査結果 の読み方」 ～自己点検とアクションプランをつなげるために～	小村 由香氏 日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター 事業部
11:00~11:15	休憩	
11:15~12:00 (45分)	講義 「WLB実現のためのアクションプラン」	原田 博子氏 九州大学 大学院医学研究 院保健学部門看護学分野 准教授
12:00~12:30 (30分)	講義 「長時間・過重労働の防止とWLBについて」	杉山 彰浩氏 鹿児島労働局監督課 課長

8月30日午後、31日のワークショッププログラム

13:30~16:30 (180分)	個別ワーク（施設ごとに作業） 看護職のWLBインデックス調査結果の 分析から自施設の問題・課題とその優先 度を明確にする	日本看護協会講師 脇坂明氏(学習院大学経済学部教授) 原田博子氏、小川忍氏、小村由香氏、 鹿児島県看護協会WLB推進委員会
-----------------------	---	--

時間	内容	講師・担当者
9:30~12:00 (150分)	個別ワーク（各施設で）	日本看護協会講師、 鹿児島県看護協会WLB推進委員会
12:00~13:00	昼食	
13:00~14:30 (90分)	発表・討議・意見交換	同上
14:30~14:45 (15分)	休憩	
14:45~15:30 (45分)	全体討議・総評	同上
15:30~15:45 (15分)	フォローアップワークショップ について説明	小村 由香氏 日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部
15:45~16:00 (15分)	連絡事項	推進者

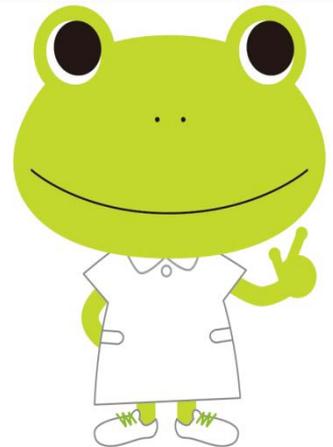
WLB推進ポスター 優秀賞

ノー残業デイ推進の標語「ピタッとかえるデイ」が決定
ノー残業デイ実現のためのポスターを公募。
施設内に掲示し、WLBの普及を図る。



参加施設名

- ・今給黎総合病院
- ・クオラリリハビリテーション病院
- ・相良病院
- ・川内市医師会立市民病院
- ・垂水中央病院



参加施設概要

設置主体	公益財団法人	医療法人	医療法人	川内市医師会	垂水市
施設名	今給黎総合病院	クオラリハビリ テーション病院	相良病院	川内市医師会立 市民病院	垂水中央病院
一般病床	450床 (7対1)	57床 (10対1) 療養:38床 その他:58床	80床 (10対1)	224床 (7対1)	126床 (7対1)
看護職員数*	471人	101人	88人	169人	117人
平均年齢	32.7歳	37.4歳	34.9歳	32.1歳	35.2歳
平均在職年数	6年11カ月	6年3カ月	4年5カ月	5年11カ月	8年10カ月
所在地	鹿児島市	薩摩郡	鹿児島市	川内市	垂水市

*インデックス調査対象者数

参加施設のワークショップへの参加動機

- 院内保育所の設置や時間短縮勤務導入，キャリア開発支援等働きやすい職場づくりに向けて様々な取組を行ってきたが，職員が何を思い，その他に病院が取り組む課題は何かを，インデックス調査から把握したい。
- 看護師の職務満足度を高める，病院に対するロイヤリティを高める。
- WLBについて，看護職員のみならず病院職員間での共通理解ができる。
- 離職率の減少

ワークショップ 講義風景

(公開講座)



小川常任理事による
講義

10月号「看護かごしま」
にワークショップ開催の
記事を掲載！

・参加病院:5施設で36人
・一般参加:37施設で75人
他に、労働局職員等

ワークショップの風景



平成24年9月18日 南日本新聞 掲載

2012年(平成24年)9月18日(火) 南日本新聞 掲載

看護師が安心して働き続けられる環境づくりを支援する取り組みが、鹿児島県内で始まった。県看護協会(平川涼子会長)による初の「ワーク・ライフ・バランス(WLB)」(仕事と生活の調和)事業。看護師確保が困難な中、離職者減や病院の経営改善、地域医療の充実に向け期待がかかる。(税所陸郎)

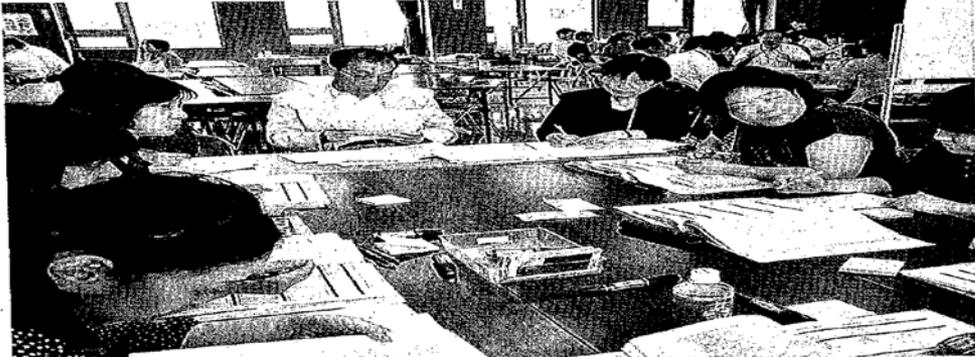
鹿県協会ワーク・ライフ・バランス事業

WLBは、仕事も私生活も充実させるのが目標。事例を説明した。今夏から実施する鹿児島市の今給黎総合病院を県内5病院が、課題と目標を話し合った。事業は「計画・実行・評価・改善」(PDCA)の順で行う。病院が目の前の理由や将来像を定めた上で、病院と看護師の双方から雇用条件や職場環境などについて調査、そのギャップを確認して課題を挙げ、目標を設定。その目標に向けて取り組み、4月1年、3年の節目で振り返り、再度「PDCA」を繰り返す。これに沿って、さつま町のシヨウリハビリクリニックは、組織の存在理由を再確認し、日本看護協会の小笠原理事ら

看護師定着へ 職場環境検討

Q&A
一人ひとりが、働き、家庭を感じて働く。地域での生活と調和した多様な生き方を指す。人材の育成・定着のための戦略としても活用される。日本看護協会は「働く者の幸せが、病院を育てる」を掲げ、2010年からWLB事業を推進している。

現状を踏まえ、3年後の目標として「一般病棟の超過勤務10時間以下」「看護ケアの満足度60%以上」「就業実施」を掲げた。谷川智子看護部長は「人材確保に努める」と語り、課題解決に向け張り



既に取り組んでいる全国の病院は「負担感が軽減した」と大切にされていると感じる職員が増えた」と事業評価する声が上がっている。小笠原理事は「地元の看護師が、一歩ずつ実態改善につながっている」と強調した。県看護協会の平川会長は「長く働いてもらうことで、県民の医療サービス向上につながる。WLBを県内全域に浸透させ、離職率低下や人材不足解消に努めたい」と語り、

ワーク・ライフ・バランスの現状を課題を出し合う医療関係者18日、鹿児島市の県看護協会館

看護職のワーク・ライフ・バランス推進 ワークショップ アクションプラン記入シート(項目)

- ミッション(組織の存在理由)
- ビジョン(組織が目指す将来像)
- 現状分析(ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状分析)
- 課題(ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)
- 3年後のゴール
- 課題解決・ゴール達成に向けた取り組み計画
 - ①3年間の取り組み
 - ②1年間の取り組み
 - ③今後4カ月の取り組み

参加施設のインデックス調査結果 (評価の低かったもの)

- 超過勤務が多い。
- 看護ケアに費やす時間を十分にとることができない
- 制度の周知不足
- 体調不良を感じているスタッフが多い。
- 現在の働き方に満足していない率が高い。
- 今の勤務先にできるだけ長く勤めたい率が低い。
- 現在の仕事は自分の描く将来像に繋がる仕事であると感じている職員の率が低い。
- 業務が終わっても周囲に気兼ねなく帰ることができない。

参加施設のインデックス調査結果 (評価の高かったもの)

- 能力開発のための研修実施またはその参加を支援してくれる
- 自分の能力を生かせる仕事である
- 現在の仕事は、自分の能力向上の機会となっている
- 上司は自分の考え方や方針を十分に説明している
- 上司は自分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
- 現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である
- 今の勤務先の将来に不安はない
- 看護職員を大切にしている組織である
- 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
- 現在の働き方に満足している ・必要に応じて休暇が認められる 等

参加施設の3年後のゴール設定(主なもの)

- 超過勤務が多い NO残業デイの確立
- 看護業務に費やす時間を十分に取れていると感じる人
30~45% ⇒ 60%以上
- 制度の周知不足 わからない 60~70% ⇒ 30%以下
- 現在の健康状態がやや不調である 37.7% ⇒ 25%
- 現在の働き方に満足 35~45% ⇒ 50~70%
- 今の勤務先にできるだけ長く勤めたい 39.1% ⇒ 50%
- 定時に帰ることができる 26.3% ⇒ 70%
- 1週間程度の連続した休暇取得 20.8% ⇒ 50%
- 離職率の減少 10% ⇒ 8% 等

ワークショップ終了後の 4か月間の取り組み(No.1)

- 院内全体のWLB推進会議の設置
- ピタッとカエルデーの設定, 実施
- 看護部保健室の定期的な開催
- 超過勤務及び制度の周知に対する取り組み
効率よい働き方の勉強会 段取りい チーム
NO残業デー チーム 超勤ダイエット チーム
知っところWLBチーム
- WLB通信発行, 組織的な取り組みの強化, WLBミーティングの実施

ワークショップ終了後の 4か月間の取り組み(No.2)

- 各種調査の実施
 - ①健康状態調査 ②残業実態調査 ③休日の仕事及び持ち帰り残業についての調査 ④就業していて困ったこと, 利用した制度
- 就業規則についての職員への通知
- 退勤前30分の声かけ運動の開始
- リフレッシュ休暇取得の推進

フォローアップワークショップ

(ワークショップ終了後4ヶ月目)



ワーク・ライフ・バランス推進 フォローアップワークショップ

1 日時:平成24年12月19日(水) 10:00~14:40

2 場所:看護研修会館3階大会議室

3 内容

・報告:①病院概要 ②アクションプラン ③推進体制づくり

④アクションプランの実施状況

⑤次年度に向けた取組 等

・各施設 発表20分, 質疑応答20分

4 助言者

・日本看護協会(小川忍常任理事・竹中君夫社会医療法人明和会医療福祉センター 法人本部 人事主幹(WLB普及推進委員会)・小村由香氏)

・県看護協会WLB推進委員(支援者)

フォローアップワークショップの状況 (12月19日)



会長挨拶



施設の発表



聴講者及び支援者等

参加施設の事業参加への声 (NO.1)

- インデックス調査結果をうけ職員の思いや、意見を知り、課題を見出すことができた。
- 当面の期限が決められていたこともあり、目標をもって取り組むことができた
- WLBは子育て支援策との思いが強かったが、各世代が仕事にやりがいを持って取り組むための支援であることへの理解ができた。
- WLB推進委員会に他職種が入ったことで、看護職の仕事の現状を知ってもらうことができ協力を得やすくなった。
- WLBに取り組むことを新聞に取り上げられたことで職場風土が変化したようである。また、他職種の関心も深まった。
- 関連施設でもWLBについての関心がでてきている。
- 新聞掲載されたこともあり、医師会の先生から取り組みについての問い合わせがあった。

参加施設の事業参加への声 (NO.2)

- インデックス調査の結果から、自施設のWLBに関する実態を把握することができた
- 課題が明確になり、WLBの改善に意識的に取り組むことができるようになった。
- 職員にもWLBの概念を周知するいい機会となった。
- 業務や労務管理を見直す良い機会になった。
今後は病院全体を巻き込みながら、少しずつ改善していければよりよい労働環境がつかれると思う。
- NO残業デーの実施による効果
- 段取り良く仕事をするために、職員ひとりひとりが仕事の仕方を考えながら実施できるようになってきた(まだ、「段取りが良い」とはいえないが…)。
- 周囲に気兼ねなく早く帰る事ができている。
No残業デーだけでなく、日常的に「段取り」という言葉が浸透してきている
- 時間外業務を発生させないように、他部署・他職種間の協力・連携を促進するきっかけになった。

参加施設の事業参加への声 (NO.3)

- インデックス調査により自施設の現状を客観的に分析し対策を立てることができた。
- 一スタッフの意見も取り上げられる機会があり、病院が職員の職場環境について検討しようとしているということが伝わった。
- 課題の一つである恒常化している残業に対策を講じたことで職場に対する希望につながった。

働き続けたい病院を目指す

「ワーク・ライフ・バランス」徐々に浸透

看護師不足の解消などを目指し、鹿児島県看護協会が昨年8月に始めたのが「ワーク・ライフ・バランス (WLB)」ワークショップ事業。生き生きと働ける職場づくりで人材定着を図りながら、看護の質も高めるのが狙い。県内医療機関では、課題の共有やノー残業デー実施など、徐々に浸透し始めている。(税所隆郎)

鹿児島看護協会ワークショップ

県内養成学校の新卒者の中には数十時間の職員も、半数が他県に流出する。子育て支援を充実させた一方で、逆に4分の3を占める20・30代、特に独身者に着目した。WLBしわ寄せがきていることが、働き続けたいと思える課題に挙がった。最も多い職場をつくることで仕事への満足度を高め、離職者減を望んだ。同病院は昨年11月、残業ゼロの日「リラックスデー」を設けた。院内メールや余休朝礼などを通じて職員に周知。初めての実施だったが、当日の1人当たり残業時間は10時間強だった。

課題共有、ノー残業日も

「疲れが残らなかった」「(こも)聞きたい」行かないパン屋は子どもが喜んだ」な職員にも好評。岩下邦子看護副部長は「自分を振り返る時間がある。工夫を重ね病院全体の取り組みにできれば」と意欲を語る。垂水市の垂水中央病院は、職員アンケートで、看護ケアに費やす時間について「十分」と感じていると思えない」との声が38%に上った。忙しさに追われ患者に寄り添った看護ができず悩む実態が浮かび上がった。具体的な改善策は検討中だが、仕事に満足できる環境が、看護師にとっていかに大切かという認識をワークショップが共有。赤坂和代師長は「やりがいを高めてモチベーションを後押しし、質の高い看護を提供していきたい」と話す。



WLBの実施状況について病院の担当者が発するワークショップ。12月、鹿児島市の県看護研修会館

ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」。やりがいをもって働き、個々の生活を調和させる多様な生き方。鹿児島県看護協会のワークショップには、今給黎総合病院、垂水中央病院のほか、相良病院(鹿児島市)、クマオラリハビリテーション病院(さつま町)、川内市医師会立市民病院(薩摩川内市)が参加。各病院が将来像などを定めた上で課題と目標を挙げ、「計画、実行、評価、改善」の手順を繰り返す。

Q&A

県看護協会の平川涼子会長は「医療機関それぞれで課題が共有され、少しずつ成果が表れている。組織が人を支えるという認識が深まったと思う。参加病院を支援したい」とWLB推進に力を入れる考えだ。

今後の対応等

- 各施設の取組の概況は、鹿児島県看護協会広報紙「看護かごしま」1月号に掲載
看護職のいる施設には、未加入施設にも配布している。
- 5施設については、平成25年度以降も引き続き計画に基づき実施
- 新たに5施設を募集し(現在、募集中)、平成25年度も、インデックス調査から取り組んでいく。

御清聴ありがとうございました。