

# 看護職のワーク・ライフ・バランス 推進事業報告書

(平成27年度～平成29年度)



公益社団法人 沖縄県看護協会

# 発刊にあたって

公益社団法人沖縄県看護協会

会長 仲座明美

平成 23 年度から日本看護協会と共催でスタートした「看護職のワーク・ライフ・バランス (以下 WLB) ワークショップ」事業は、平成 24 年度から沖縄県の委託事業「短時間正規雇用等多様な勤務形態導入支援事業」として平成 29 年度で 7 年が経過しました。

平成 26 年には、看護職から医療従事者全体を対象にした雇用の質の向上に拡大されて沖縄県医療勤務環境改善支援センターが県医師会に設置されました。本会の WLB 推進事業と支援センターと連携して看護職の WLB の実現に向けて事業を推進してきました。

看護職の WLB ワークショップ事業は、WLB 推進委員会を中心に看護師職能委員会 I、社会経済福祉委員会、ナースセンターと協働で運営、平成 29 年度までに本事業への参加施設は 27 施設となりました。時間外勤務の削減や子育て支援、WLB 支援制度の周知などに取り組み、その結果、離職率の低下、時間外勤務時間の減少、年次有給休暇の取得率の増加等の成果が現れています。変則二交代制、早出・遅出勤務、短時間勤務など多様な勤務体制の導入、子育て支援制度の制定と活用促進、労務管理研修会の開催、薬剤師や看護補助者への業務委譲など様々な取り組みで職場環境改善に繋がっています。

2018 年 6 月には働き方改革関連法が成立し、時間外労働の上限規制や勤務間インターバルの導入が努力義務となり、年次有給休暇の 5 日取得義務づけ等が 2019 年 4 月施行となります。夜勤・交代制勤務の看護職の働き方見直しが必要になります。

また、2018 年 4 月に実施した「沖縄県の病院のワーク・ライフ・バランス (WLB) への取り組みに関する実態調査」から WLB 推進体制の遅れている施設があることや WLB に係る制度の整備状況が充分ではないことが分かりました。

今後は、実態調査等の結果を踏まえ、WLB 推進体制や制度整備の支援、働き方改革、ヘルシーワークプレイス (健康で安全な職場) の観点から、県内の病院や福祉施設等の看護職の労働環境改善に向けた事業を推進します。

本冊子では 27 年度から平成 29 年度までの 3 年間の WLB ワークショップ参加施設の取り組みと 7 年間の本事業の評価事業として「沖縄県の病院のワーク・ライフ・バランスへの取り組みに関する実態調査」やワークショップに参加した 27 施設の「看護職の WLB 推進活動報告」をまとめ掲載しました。本報告書が、県下の多くの施設で活用され看護職の働き方改革に取り組みされることを期待します。

最後に、事業報告書作成に当たり資料を提供して下さいました看護職の WLB ワークショップ参加施設の皆様、WLB 推進委員会の皆様、本事業の推進にご協力いただきました関係者の皆様に深く感謝申し上げます。

# 目 次

第1章	沖縄県看護協会 看護職のWLBの実現に向けて	
	沖縄県看護協会常任理事 宮城とも	1
第2章	平成27年度看護職のWLB推進取り組み施設	
①	翔南病院	3
②	南部徳洲会病院	7
③	宮古病院	11
第3章	平成28年度看護職のWLB推進取り組み施設	
①	宜野湾記念病院	15
②	公立久米島病院	19
③	名嘉村クリニック	23
第4章	平成29年度看護職のWLB推進取り組み施設	
①	県立北部病院	27
②	かな病院	32
③	同仁病院	36
④	西崎病院	40
第5章	沖縄県看護協会WLB推進委員会活動	
①	WLB推進事業に参加する意味	
	沖縄県立看護大学・大学院 神里みどり	45
②	WLB推進委員会の支援者として学び感じたこと	
	オリブ山病院 上里さとみ	46
③	WLB推進事業に関わって	
	中頭病院 翁長多代子	47
④	自施設のWLB推進活動と沖縄県看護協会WLB推進支援活動	
	北部地区医師会病院 柴山順子	49
⑤	ワーク・ライフ・バランス事業に関わってーWLB推進支援者としての思いー	
	元おもろまちメディカルセンター 宮城克子	50
第6章	沖縄県看護協会 看護職のワーク・ライフ・バランス推進活動	51
	報告のまとめ(平成23年度～平成29年度)	
第7章	沖縄県内の病院のワーク・ライフ・バランスへの取り組みに関する実態調査結果	59
資 料		
①	看護職のワーク・ライフ・バランス推進活動報告(平成23年度～平成29年度)用紙	101
②	沖縄県内の病院のワーク・ライフ・バランス(WLB)への取り組みに関する実態調査ー病院全体の看護管理の責任者用ー調査票	103
③	看護職のWLB推進ワークショップ・フォローアップワークショップ(平成27年度～平成29年度)	115
④	看護職のWLB推進事業参加施設(平成27年度～平成29年度)	122
⑤	看護職のWLB推進体制(平成27年度～平成29年度)	123

## 第1章

沖縄県看護協会

看護職のワーク・ライフ・バランスの

実現に向けて



沖縄県看護研修センター

## 看護職のWLB実現に向けて

沖縄県看護協会常任理事 宮城とも

20代看護師の過労死を契機に、日本看護協会は「看護職のWLBワークショップ事業」をスタートしました。看護職のワーク・ライフ・バランスの実現に取り組み、労働環境が改善された医療施設が全国に広がることを目標に事業を展開し多くの施設が参加しました。県内でもこれまでに27施設が参加し、自施設の課題解決に向け取り組みました。離職率の低下や時間外勤務の削減、年次有給休暇取得率の増加、保育所の整備、メンタルヘルス相談窓口の設置など成果に繋がり、看護職の働く環境は整備されてきています。日本看護協会は、平成29年度をもって本事業を終了しています。本会の看護職のWLBの取り組みも次の段階にシフトしていくことが求められ、今年度「アドバイザー派遣事業」としてWLBに取り組む施設への訪問支援という形で、事業を発展させています。これまでの事業の総括として本報告書を作成しました。本報告書が皆様の参考になれば幸いです。

### ワークショップ事業のスタート

これまでの取り組みの中で、本事業の一番の成果は、どの職種よりも先にWLBの概念を多くの看護職に浸透させたことではないかと考えます。「私の組織はWLBの推進をしています。そのことを誇りに思います」と、ある発表会の看護師の発表の中にありました。WLBと関係のない発表会でしたが、WLBが浸透してきたと感じたのは私だけではないと思います。事業がスタートした頃の看護職の働く環境は、7:1看護が導入され看護職の人数は増えたが、時間外勤務は当たり前、日勤者が夜遅くまで勤務し、疲労感も回復しないまま翌日の勤務に臨む。遅くまで勤務している人は真面目な人と評価され、勤務が終了しても帰れない風土、子育てのために退職を余儀なくされ、優秀な人材が失われていた状況がありました。離職率を減らしたい！職員の置かれている状況を客観的に知りたい！何とかしたい！看護管理者の叫びがありました。県内の看護職の離職率が全国の中で高いことを受け、本会は平成23年度から「看護職のワーク・ライフ・ワークショップ事業」に参加しました。初回に取り組んだ5施設は「WLB推進体制づくり」「インデックス調査を活用した現状分析」「アクションプラン作成」「WLB施策の実施」「評価改善」とワークショップの進め方のステップに沿って、WLB推進支援者の支援を受けながら取り組みました。その取り組みは後に続く施設の参考になり、参加施設の増加につながりました。又、各施設のアクションプランはアイデアがいっぱいでした。ワークショップやフォローアップワークショップなどで発信し、参加施設はそれを参考にして自施設の取り組みに活かしたと聞いております。

### これまでのワークショップ事業での取り組みと課題

#### ワーク・ライフ・バランスの取り組みには経営層・職員の理解と協力が必要

WLBって何？WLBは子育て支援、仕事中心よりプライベート重視など、誤解もあり講演会を実施して修正し、概念について経営層、職員、組織全体の理解に努めました。イ

ンデックス調査を受けての課題で、制度はあるが職員への周知が不足しているとあり人事部門で職員への説明会などを実施した施設もありました。多くの施設が事務部門など他部門を巻き込んで推進体制を整え取り組みを開始しています。

**時間外勤務への取り組み：**「前残業」「後残業」「持ち帰り残業」と表記は違いますが、時間外勤務として、多くの施設がアクションプランの上位に位置付けています。それぞれの施設により課題の内容は違いますが、時間外勤務については残業なしの施設もあれば、対策を実施し時間外勤務時間の削減ができたとの報告もありました。「みんなで考えよう看護師の超勤！」のテーマで今年度、「シンポジウム」を開催しました。県内看護師の「平均時間外勤務の目標値」設定を目指しましたが、十分なディスカッションまで至りませんでした。子育て中の看護師からは「超勤が無ければ配置部署はどこでもいい、短時間勤務も利用しない！」などすごい言葉を突きつけられたことがあります。定時に帰れるような職場づくりは理想です。「チームでの残務確認の徹底」「超過勤務命令の徹底」「時差勤務シフトの導入」「看護記録の検討」「かえるコール」など、各施設で、施設の状況にあった対策が計画実施されています。時間外労働の上限規制と併せて平均時間外勤務時間の削減にも取り組んでいければと考えます。医療の現場では難しいとあきらめるのではなく、少しでもその状況に近づけるよう知恵を絞り、働く環境を改善していくことが看護職の真の働き方改革ではないかと考えます。

**保育所整備など子育て支援：**子育て世代への支援に関しては、短時間勤務者や育児休暇取得者の増加など、制度の整備が充実し活用されています。しかし、保育所問題は採用時や育休明けの職場復帰に支障をきたすなど、子育て世代にとって大きな課題であります。院内保育所や病児保育室の開設、近隣保育所との契約等の工夫があり、夜間保育の運用も数は少ないが対応しています。人材確保の面からも重要な課題と捉え対応改善しています。

**健康相談室の設置：**仕事量の増加、人間関係の希薄化、高度情報化などで職員がメンタル不調になることも多い状況です。職場のメンタルヘルスケアをする部門を立ち上げたい、設置、運用について学びたいというニーズがあり、「フォローアップワークショップ」で先行施設からの情報提供をしました。自施設の取り組みに参考になったとの声がありました。

## WLB実現に向けて

事業に参加した看護管理者は、事業に取り組み、「働きやすい職場から働き続けられる環境づくりへと変化した」とありました。働く環境改善に終わりはなく、現状をモニターし、継続的にPDCAを回し続け改善活動をしていくことが大切です。又、WLB実現に向けては組織全体、医療職全体への勤務環境改善へという方向で進んでおり、本会も医療勤務環境改善支援センターと連携し進めています。

国の働き方改革が推進される中、看護職が生涯を通して、安心して働き続けられる職場づくりのために、ヘルシーワークプレイスの取組が始まりました。看護職一人ひとりが健康でやりがいを持って働き、地域医療に貢献できればと考えます。

これまで取組んで頂いた施設の皆様、WLB支援者の皆様に感謝します。

## 第 2 章

### 平成 27 年度看護職の WLB 推進取り組み施設

- ① 医療法人翔南会 翔南病院
- ② 医療法人沖縄徳洲会 南部徳洲会病院
- ③ 沖縄県立宮古病院



# 医療法人翔南会 翔南病院

## 1. 病院概要

〔外来〕  
 診療科目： 循環器内科  
                   内分泌科  
                   泌尿器科  
                   リハビリテーション科  
 一日来院患者数：165 人  
 職員平均年齢：46.6 歳



〔一般病棟〕 41 床  
 看護配置：10：1  
 平均在院日数：18.3 日  
 病床利用率：91.8%  
 看護方式：チームナーシング  
 勤務体制：三交代制 二交代制  
 職員平均年齢：37.2 歳

〔療養病棟〕 49 床  
 看護配置：療養病棟入院基本料  
 平均在院日数：3 年 5 ヶ月  
 病床利用率：99.8%  
 看護方式：チームナーシング+機能別  
 勤務体制：二交代制  
 平均年齢：47 歳

〔透析室〕  
 診療体制：月～土  
                   (月・水・金：2クール)  
 登録患者数：43 人  
 職員平均年齢：44.7 歳

### 【離職率】

H24 年	H25 年	H26 年	H27 年
14.3%	14.8%	8.4%	13.4%

## 2. WLB 推進事業への参加動機

- 1) 職場環境の現状を可視化し把握と分析
- 2) 自施設と他施設と比較し、自施設の立ち位置を知りたい
- 3) 先行施設からの指導や他施設との情報交換
- 4) 職場の活性化

インデックス調査結果より 2014 年 6 月調査実施 n=80

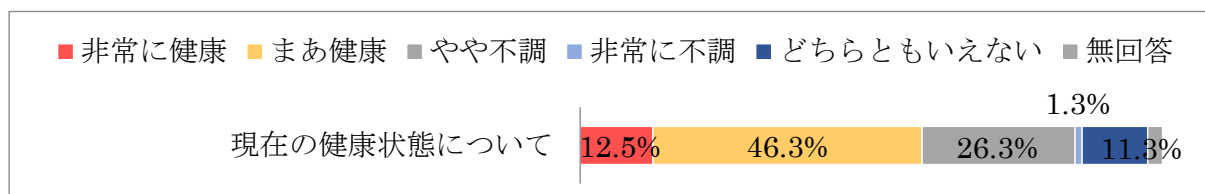


図 1 現在の健康状態



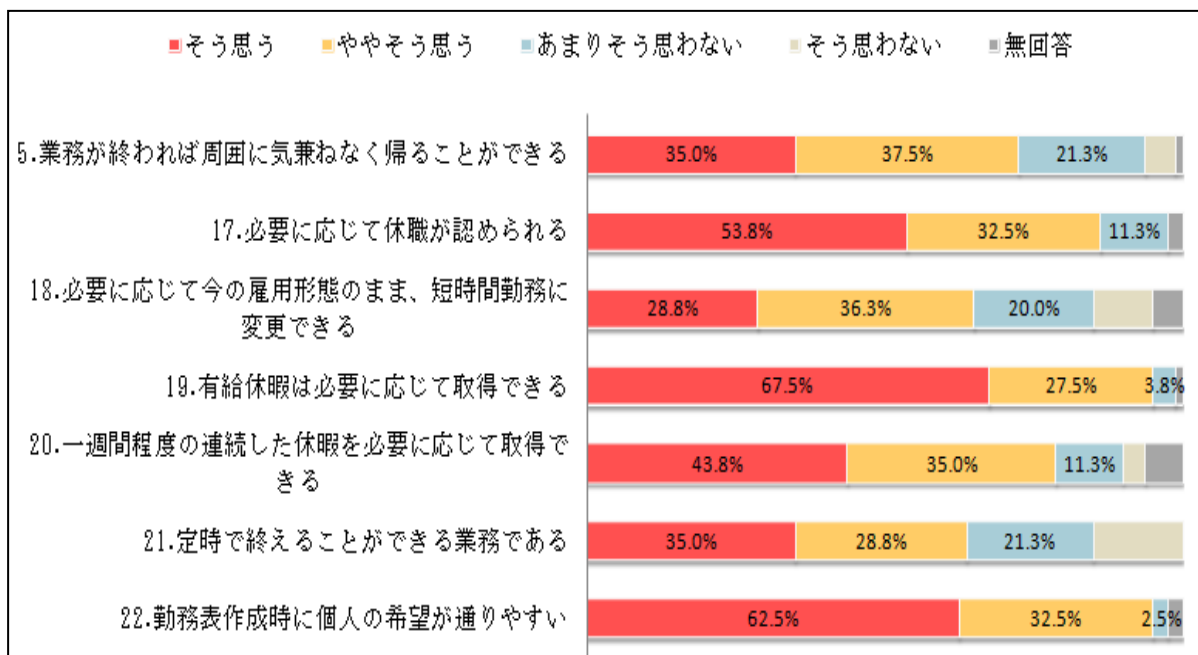


図2 労働環境について

### 3. WLB取り組み課題

インデックス調査の結果より

#### 【強み】

- ・上司は的確にアドバイスや支援をしているが77.5%と高い
- ・年休取得率が87.8%と高い
- ・経験年数の長い職員が多い
- ・組織が研修の実施、参加支援をしてくれている

#### 【弱み】

- ・職員の8割が残業している
- ・年齢の高い職員（50代）が最も残業をしている（全体の70.6%）
- ・体調不良の職員が27.6%と高い
- ・自分の能力を活かせてないと感じていると30%以上と高い
- ・病院の将来に不安を感じている職員が50%以上と高い
- ・就業規則（育児・介護制度）を知らない職員が55%と多い

- 1) ワークライフバランス推進体制が確立されていなく、ワークライフバランスに対して理解している職員が少ない。
- 2) 職員の8割が残業しており、50歳代の残業時間が、20時間から30時間とトップである。
- 3) 職員が、施設が整備している制度や就業規則や労働基準法の周知がされていない。

#### 4. WLB 取り組み体制

- 1) WLB 委員会の推進
- 2) 残業時間の削減
- 3) 院内規定と制度の周知
- 4) その他



#### 5. 取り組みの実際

##### 1) WLB 委員会の推進

インデックス調査結果を院長・事務長へ報告しWLB推進委員会の承認を得た。看護部、医局、診療技術部、事務部各1～2人、人選し委員会を結成した。平成27年11月6日の朝礼にて院長よりWLB推進宣言を行う。WLB規程の作成を行い、月1回の委員会を開催した。WLB委員会の取り組み、インデックス調査の結果、4ヶ月間の取り組みについて院内全体へ報告会を行った。



事務長・総務課・リハビリ・検査・医事課職員の参加し、1回/月委員会を開催し、議事録を院内ホームページへ掲載した。

平成28年1月に院内掲示版へWLB推進のポスターを掲示した。



##### 2) 残業時間の削減

H27年11月・12月に看護師を対象として超過勤務時間や内容の集計を行った。超過勤務時間、部署別超過勤務時間、業務内容・部署別超過勤務業務内容を集計、分析し超過勤務時間に向けて対策し職員配置や業務内容を調整した。インデックス調査では、約26.3%

の職員が気兼ねなく帰る事ができないに対して、あまりそう思わないと回答している。病棟では、リーダーが指示受けの為に超過勤務になっている事があり、医師に協力を得た。また、至急指示を区別し、急ぎでない指示については、翌日の指示受け可能とし、リーダーが超過勤務とならないように工夫した。残業の多い職員に対しては、個別指導を行い業務の取り組みを上司共に工夫、支援を行った。

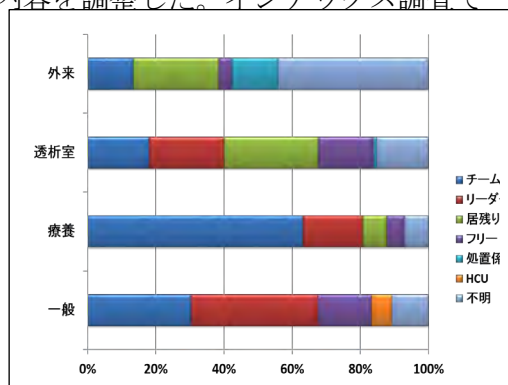


図3 超過勤務内容

院内全体としては、第3金曜日をNO残業デー推奨し各部署でNO残業ディーを決め、声かえ合って残業にならないように取り組んだ。また、院内よりNO残業デイポスターを募集し、朝礼にて表彰した。



### 3) 院内規定と制度の周知

就業規則に関しては、院内ホームページへ内容を掲示した。

### 4) その他

- ①腰痛予防、職員の健康増進を目的として、H29年6月の朝礼から参加者全員でラジオ体操を実施した。
- ②職場以外での学習環境整備として、ネット配信によるe-ランニングを導入した。
- ③ベッド購入し夜勤者の仮眠環境を整えた。
- ④各部署管理者による「働きやすい職場づくり」についてグループワークを実施した。



## 6. WLB取り組み後の組織の変化

当初、看護部主体となって取り組みでしたが、院長よりWLBの推進が宣言され、病院として取り組む事ができた。各部署で残業時間の削減に努め、自分達の問題として捉え、対策や指導を行い取り組んだ事は、大きな成果と考える。委員会では、看護部以外の職種と意見交換やデータ等をまとめてもらい、部署を超えての協力を得られた事により一層連帯感を感じた。

当院では、平成22年より育児短時間正職員制度を導入しており、利用者も増加し、男性職員も利用している。介護休暇や子の介護休暇利用者も増えた。

ラジオ体操では、医局の先生方も体操を行い、健康増進に取り組んだ。また、ストレス対策として外部からの産業医の指導を受ける事ができるようになり、精神面の支援体制も整備された。

## 7. 今後の取り組み

WLB推進事業に参加し、他施設の取り組みを知る事ができ、また、参考にしながら当院でも導入するケースもあった。3年目の取り組みとして、院内職員に対してインデックス調査を行った、回収率が約81.8%と職員の関心も高く、インデック調査の結果を分析し継続的に取り組み、今後もWLBの推進を図っていききたい。

# 医療法人沖縄徳洲会 南部徳洲会病院

## 1. 病院概要

病 床 数：345 床  
入院基本料：7：1  
看 護 方 式：PNS +プライマリーナーシング  
勤 務 形 態：2 交代（一部 3 交代）  
病床稼働率：93.5%  
看護職員数：305 人  
平均在院日数：13.0 日  
平均 年 齢：36.8 歳  
離 職 率：12.7%（平成 28 年度）



## 2. WLB 推進事業への参加動機

看護部は、「ぬくもりのある看護の提供」を理念とし、地域に貢献できる病院として質の高い看護の提供を目指している。理念の実行のためには、看護師の人材確保と教育は重要な課題であり取り組みを行ってきた。しかし、現場の意見として超過勤務や多様な業務により、慢性的に疲弊している状況があった。そこで WLB 推進事業に参加し、離職率の低減と超過勤務の削減を目標に看護師が働きやすい環境づくりを目指した。

## 3. WLB 取り組み前の課題

インデックス調査から、コアメンバーで結果を分析し課題を抽出した。組織の弱みとしては「(始業前を含めた) 残業が多い」「WLB を推進する風土がない」「仮眠や看護師の人材確保等に関する労働環境の問題がある」「休業制度等に対する認知度が低い」「(メンタルヘルスを含む) 健康問題を抱える職員が多い」などが挙げられた。実際の調査では、以下の項目の割合が高かった (図 1)。

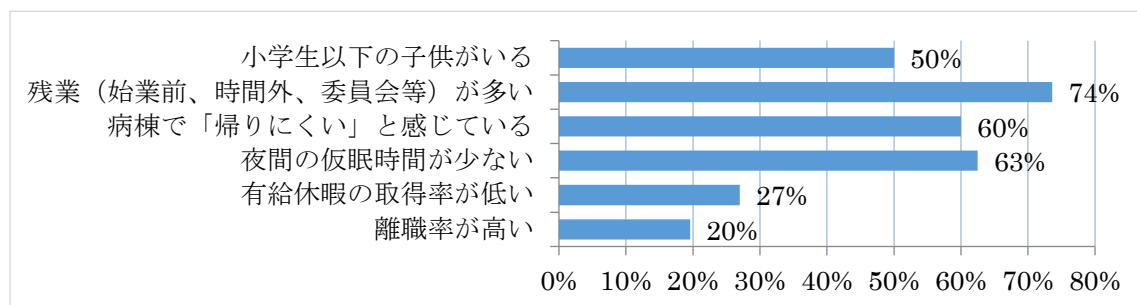


図 1

インデックス調査より (平成 27 年)

## 4. WLB 取り組み体制

インデックス調査の分析より、看護師スタッフが「生きいきと楽しくやりがいを持ち、働き続ける職場風土の構築」を目標に立てた。また、各病棟にワーキングメンバーを配置し、3年後のゴールを設定して取り組みを開始した。

- 1) 職員が WLB の基本的な考え方を理解し、お互いさまの風土ができる。  
 《気兼ねなく帰れる風土作り、残業時間の短縮》
- 2) 健康で働き続けられる労働環境を整備する。  
 《看護の働きに満足する、有給休暇の取得率向上、保育所利用の充実》
- 3) 目標管理の充実を図る。

## 5. WLB 取り組みの実際

### 1) WLB の理解と風土作り

#### (1) 気兼ねなく帰れる風土作り

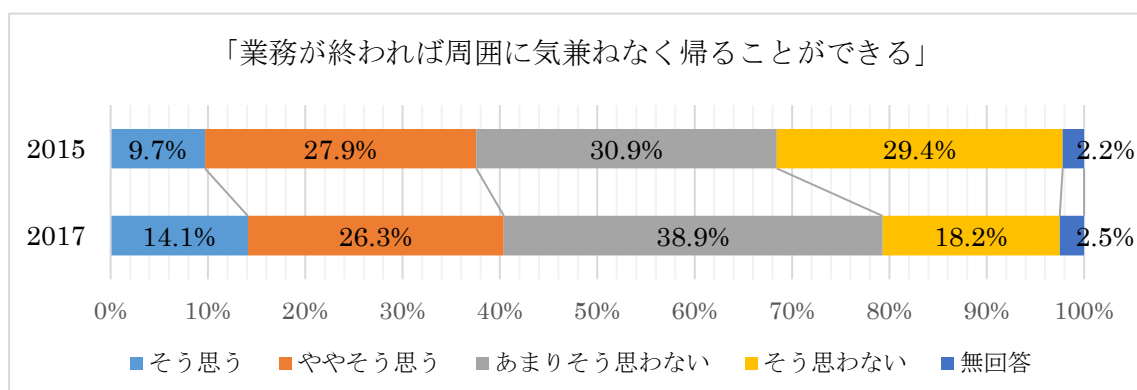
まず、はじめに WLB 推進活動を病院側へ説明し、組織全体へ認識して頂いた。また、WLB についての全体研修会を開催し、院内の他職種にも周知活動を行った。さらに、帰りやすい風土作りのために「ナースのかえるプロジェクト」のネーミングで業務終了後「帰るコール」を促しながら病棟ラウンドを行った。このプロジェクトは、単に残業をしないで「かえる」という意味だけではなく、安全な医療環境に「かえる」、納得のいく質の高い看護に「かえる」、職員の健康や安全を守る職場に「かえる」ことを目標とした。

業務改善を目的とした取り組みに、院内の他部署も賛同しポスター（図 2）を作成して啓発活動を拡大した。楽しい雰囲気づくりと共に業務の見直しを行う事ができた。



図 2 院内職員による「かえるプロジェクト」ポスター

看護部では始業前残業も課題であったため「30 分前出勤」の推奨も行った。その結果、WLB インデックス調査では、労働環境に関する項目等で改善が見られた（図 3）。



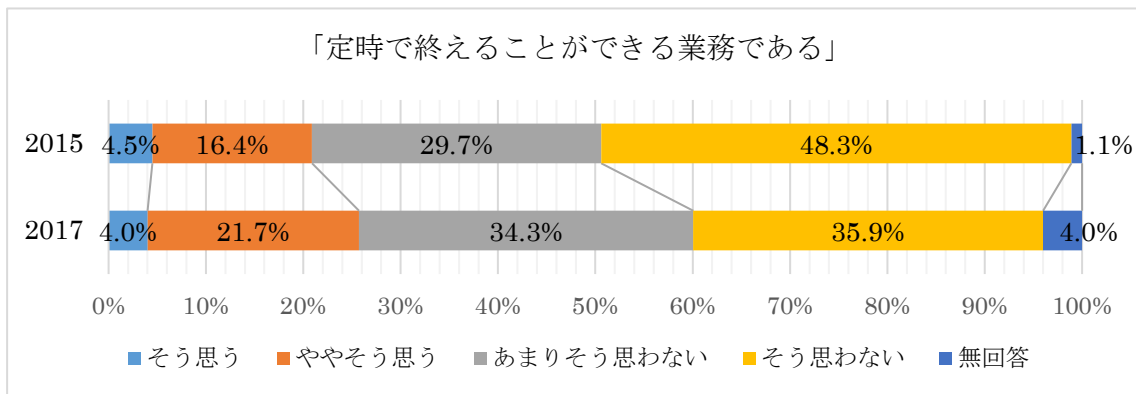


図3 WLB インデックス調査より

(2) 看護部の業務改善の推進

看護補助者の業務は各病棟で行われていたが、平成 28 年から業務を中央化して人員配置の管理を行った。それにより各病棟の患者移送等を円滑に行えるようになり業務の効率化ができた。また、午後から夜間にかけての緊急入院の場合に、長時間の外来待機や患者への負担を軽減するための看護業務を開始した（図 4、図 5）。入院業務のサポートを行う事で夜間の病棟看護師の負担軽減にもなった。

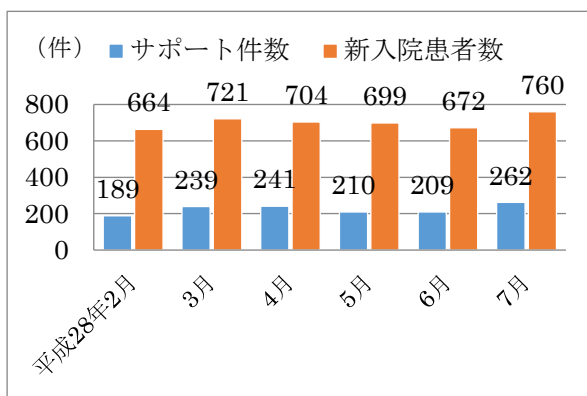


図4 入院サポート件数

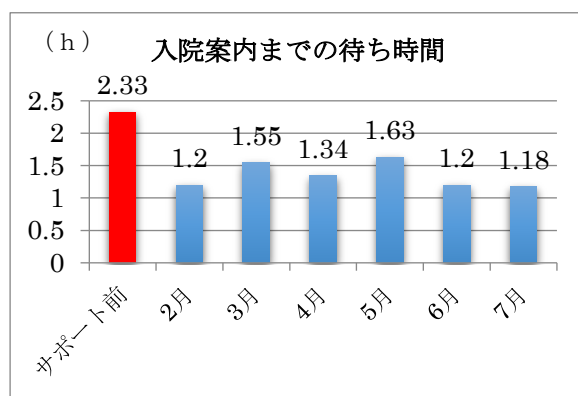


図5 待ち時間

平成 29 年には、看護師の夜勤業務に対する対策として看護師の業務形態を見直し、「早出・遅出」を取り入れ出勤時間を調整と業務内容の見直しを行った。さらに、夜間の看護補助者の配置を開始しており、看護業務の補助や患者の見守り等を行っている。

2) 働き続ける環境作り

子育て世代の看護師が多いことから仕事をしながらでも子どもを預けることができる院内保育園の整備は重要課題であった。特に院内保育園利用者からは「休日や土曜日に預かって欲しい」との要望があった。保育園側と調整を行い、平成 28 年から「休日の保育園利用の受入れ」を開始することができた。

利用者からは「自分の時間が作れた」「休養ができた」との意見があった。

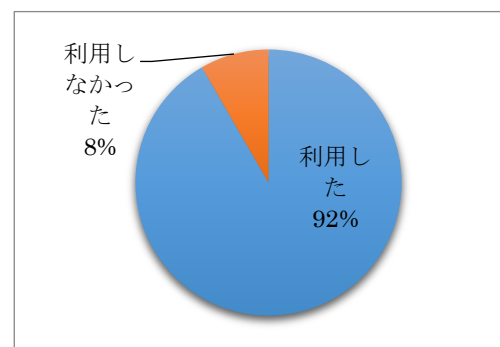


図6 休日の保育園利用(平成27年)

当院では病児保育設備も完備していたが、利用率は低かった。理由としては「利用方法がわからない」「子供のことで休みづらい」等があった。そこで、利用方法や手順の案内を行い、安心して利用できるよう整備した。

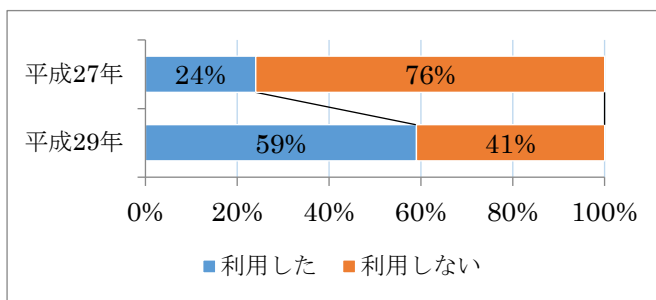


図7 病児保育の利用

### 3) 目標管理の充実

看護師の離職理由の中で「働きがい、やりがいに満足できない」等のキャリア構築に繋げることができないとの意見を認めた。そこで、看護管理者の目標管理に関する実践の強化を試みた。目標面接におけるコミュニケーションスキルやメンタルサポート等の方法について研修会を開催し実践した。しかしながら離職率は、評価できるほどの低下には至っていない。今後も目標管理・目標面接の推進は重要な課題である。

	平成26年	平成27年	平成28年
離職率	19.6%	11.5%	12.7%

## 6. WLB取り組み後の組織の変化

院内でのWLB推進の周知活動と具体的な業務改善は、スタッフへの理解をより深めることができた。新たな「働き方改革」を行いながら看護師としてもキャリアアップして働きたいという声が聞かれるようになった。また、当院の活動が全国のグループ病院へ発信され、看護師のWLB活動推進に対して影響を与えることもできた。

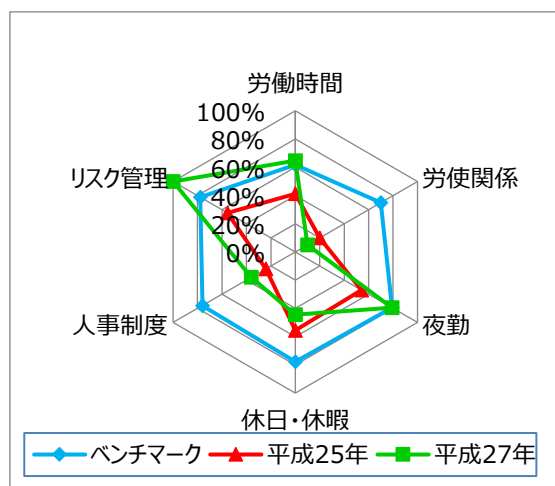


図8 WLB支援制度に関する指標

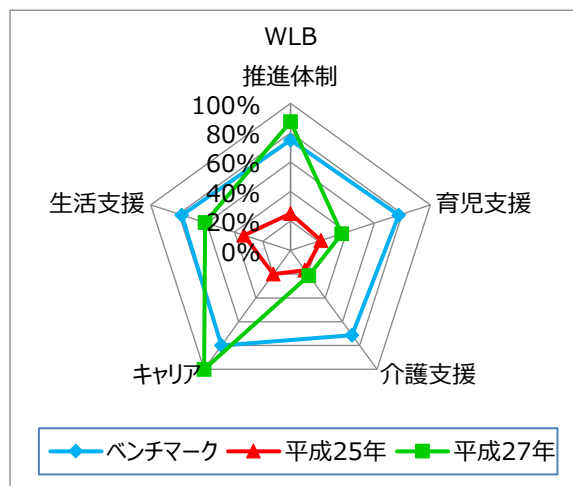


図9 WLB基盤制度に関する指標

## 7. WLB今後の課題

今後の課題として、業務改善を推進して超過勤務を削減し、有給休暇の取得率を高め、いき離職率を改善していくことが必要である。そのためには、医師などを含む病院全体での取り組みを通じて「働き方改革」を実現していくことが重要である。

# 沖縄県立宮古病院

## 1. 病院概要

当院は、宮古保健医療圏における中核病院として一般診療、救急診療にあたっており、特殊な疾病を除いてほぼすべての疾病に対応できる体制が整っている。

また、急性期医療を中心とした良質な医療を提供するため専門的な診療体制を目指している。平成 25 年 6 月 1 日に新病院に移転し「地域と心かよわせ共に歩む」を理念とし地域から必要とされる医療を提供すると共に職員がいきいきと働き続けられる職場作りに取り組んでいる。



- ・病床数：276 床  
(一般 225 床 精神:45 結核:3 感染症:3)
- ・診療科：26 診療科
- ・外来患者数：492 人/日・入院患者数：252 人/日
- ・平均在院日数：13.3 日
- ・職員数：医師（49 人）看護師（210 人）  
看護補助員（50 人）その他 191 人
- ・看護配置基準：10:1 勤務体制：3 交代

## 2. WLB 推進事業の参加動機

新病院になり、外来患者が増加し、手術件数や検査も増加が続いている。さらに入院患者の重症度やベット稼働率も高くなってきているが、看護師の欠員が続いているため超過勤務が増加し、有給休暇の取得率も低く職員がだんだん疲弊してきている。そのため、職員がいきいきと働き続けられる職場環境作りへの取り組みが必要と考え WLB の推進事業に参加することにした。

## 3. WLB 取り組み前の課題

- 1) 超過勤務が多い（1 人月平均 7.6 時間で申請されたものに限る）
- 2) 産休・育休等の補充が充足してないため年休の取得が少ない（年平均 6 日）
- 3) 夜勤回数が 1 人あたり 9.9 回と多い
- 4) 中堅看護師の労働環境に対しての満足度が低い
- 5) 制度の周知と活用ができていない

## 4. WLB の取り組み体制

WLB の推進体制の立ち上げと取り組みの周知を管理者会議（院長・副院長・事務部長・各診療科長）に説明し承認を得た。

実際の活動は各師長・副師長を中心とし検査や薬局・事務部門も推進チームに入れた。



## 5. WLB 取り組み前の実際

### 1) ミッション

理念：地域と心かよわせ共に歩む

私たちは地域の笑顔（SMILE）を大事にします

### 2) ビジョン

職員にとって働きやすい環境を整え、組織・個人の目標に向かって働き続けられることができ、やりがい感のある職場

### 3) 3年後のゴール

- ①管理者が超過勤務の実態把握ができ、適正な時間管理ができる。
- ②職員全体に制度を周知し必要な職員が活用できる。
- ③中堅看護師の求めるものを把握し、やりがい感のある職場にする。

### 4) ゴール達成に向けた3年間の取り組み計画

#### (1) WLB 推進体制の立ち上げと 取り組みの周知



WLB 推進委員会  
(拡大管理者メンバー)

WLB 推進チーム  
看護師長 11 人・事務部 2 人・薬剤師検査  
技師・医師 1 人  
副看護部長 2 人 看護部長

WLB ワーキンググループ  
師長 4 人・副師長 4 人・20 代・30 代  
40 代スタッフ代表・副看護部長  
看護部長

#### (2) 超過勤務の実態を把握する

##### ①前残業調査（始業前の超過勤務）

- ・出勤時間についてアンケートの結果、30分～60分前から出勤している職員が164人中91人（55%）いた。そのうち60分以上も前から出勤している方が13人（8%）いた。

<理由>

- ・ 情報収集や業務調整のため
- ・ 重症が多く内服・注射の準備に時間がかかる
- ・ 医師の指示確認のため（変更が多く時間がかかる）
- ・ 業務をスムーズに行うためや余裕をもって仕事がしたい
- ・ 定時に帰りたいから

##### ②推進チームによる病棟ラウンド

- ・ 毎週水曜日の17:00よりチェック表を用いてラウンドを実施した結果、平均23人/日の職員が超過勤務をしていた。

<超過勤務の理由>

- ① 看護記録
- ② 指示受け
- ③ 入院や転床
- ④ 薬剤確認
- ⑤ 検査や手術が上げられた。

### (3) 超過勤務の削減と業務の整理

- ① 看護師の業務委譲の検討  
看護クランク・補助業務・医師クランク業務内容の検討
- ② 調査結果を各病棟に配布
- ③ 病棟独自の超過対策（各病棟に合わせて）  
特殊検査や手術で超勤が多い病棟→時差勤務導入
- ④ 業務整理を行い他部門との協力体制を整える
  - ・研修医の採決協力体制
  - ・医師に電子カルテのオリエンテーションを徹底する(指示の書き方等)

### (4) 中堅看護師の「やりがい感」改善への取り組み

- ・中堅看護師のやりがいに関する調査
- ・人間関係に関して ・研修に関すること ・勤務に関して
- ・アンケート結果の分析
- ・「あたらす会」の発足

中堅看護師のアンケートの結果から改善に向けて取り組みを行った。

#### ① 中堅看護師のキャリアアップ支援

- ・研修の開催方法・休暇の与え方を検討
- ・中堅看護師の意見交換会「あたらす会」発足

各病棟より交互に1人ずつ参加（月1回でランチミーティング形式で開催）

内容は希望するイベントや研修について、子育てや家庭との両立など

事務部職員の看護体験



院内イベント



オープンホスピタル

健康体操



ヘルシー弁当



## 5) 職員全体が制度を周知し適正な活用ができる

勤務環境支援センターの職員を講師に師長・副師長・担当事務職員を対象に勉強会を実施した。(参加者 30 人) 講義の内容は下記のとおりです。

- ① 労働時間について
- ② 育児・介護休業制度について
- ③ 年次有給休暇について
- ④ 働きやすい職場環境について

## 6. WLB 取り組み後の組織の変化

WLB 推進事業に参加することで「WLB の組織的取り組みと全職員への周知」ができ、看護部以外の各部門でも業務改善を取り組み超過勤務や有給休暇の取り方など働きやすい環境作りに取り組んでいる。

看護部の超過勤務は WLB を取り組む前は平成 26 年度 13786 時間だったが平成 27 年度は 11094 時間 (-2692) 平成 28 年度が 8426 時間(-5360)と大幅な削減が見られた。時差勤務の導入や業務整理を行うことで職員の意識の変化なども超過勤務の削減に繋がった。

中堅看護師のやりがい感に関しては「あたらす会」を発足し意見交換会を実施することでイベントの開催や研修参加、有給休暇の取得などの意見を聞くことができ今後も継続した取り組みが必要である。

制度の利用状況は育休取得も 2 年~3 年が殆どで男性職員も産休や育休を取得する職員が平成 27 年度は 4 人となっている。

## 7. WLB の今後の課題

- 1) 超過勤務の削減の取り組み
  - ・超勤調査ラウンドの継続
  - ・前残業対策
- 2) 中堅看護師の「やりがい感」改善に関する取り組み
  - ・院内研修 (SQ) の周知と参加
  - ・あたらす会の継続と希望に合った研修へ参加ができる環境整備
- 3) 職員全体が制度を周知し、適正 (必要な職員) な活用ができる
  - ・再度全職員向けの勉強会を開催する

**目指せ!** やりがい感があり楽しく働き続けられる職場づくり



## 第3章

### 平成28年度看護職のWLB推進取り組み施設

① 医療法人緑水会 宜野湾記念病院

② 公益社団法人地域医療振興協会

公立久米島病院

③ 医療法人HSR 名嘉村クリニック



# 医療法人緑水会 宜野湾記念病院

## 病院の理念

地域の人が安心して、  
健康に生活できるように、  
社会人としての倫理を守り、  
開かれた最良の医療を目指す



## 1) 病院概要

○病床数：135床

一般病棟 2病棟（46床）・地域包括ケア病床（20床）

回復期リハビリ病棟 2病棟（69床）

○平均在院日数：一般病棟：18日、回復期リハ病棟：57.9日 ○病床稼働率：92%

○1日平均外来患者数：80人/日 ○1日平均入院患者数：125人

○診療科：内科・外科・整形外科・心療内科・リハビリテーション科

## 2) 看護部概要

○看護単位：5単位（一般病棟2・回復期リハビリ病棟2・外来）

○職員数：正規看護職員77人、非常勤看護職員15人、看護補助者34人

○看護方式：チームナーシング ○勤務体制：2交代制

## 2. WLB 推進事業への参加動機

1) WLB 推進ワークショップは、職場環境の改善や看護職の定着率に繋がるメリットがある。

2) 看護協会から一緒に考える支援者がいることに魅力があった。

3) 当院は残業がない、有給休暇が取りやすい、働きやすい病院と評判はあったが離職率は11.5%という現状である。

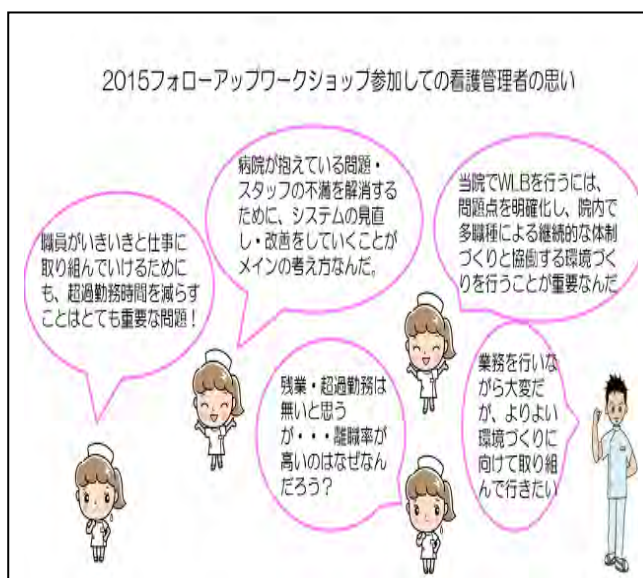
4) 平均在職年数は6年で定着率は低い。

5) WLB インデックス調査により自施設の現状を知る。

6) 各部署の課題が明確になるのではないかと。

7) 職員の考える「働きやすい・働き続けられる職場」「やりがいのある職場づくり」に取り組みたい。

そこで、看護部管理者で「看護職の WLB 推進フォローアップワークショップ」に参加し、他施設の意気込みを感じてもらい参加を決めました。



### 3. WLB 取り組み前の課題

インデックス調査から SWOT 手法で現状分析を行い、課題を抽出した。

- 1) WLB 推進活動が周知されていない
- 2) 社会のニーズ、当院の役割を理解しておらず、漠然とした将来性に不安がある
- 3) 経験年数に合った教育プログラムの不足
- 4) 3 割の職員がまだ残業している
- 5) 何らかの健康に不安がある職員が 15%いる。腰痛防止に対する制度利用希望が 6 割いる。(腰痛 55.7%、肩こり 46%、疲れ目 36%、憂うつ 13%、倦怠感 26%)

### 4. WLB 取り組み体制

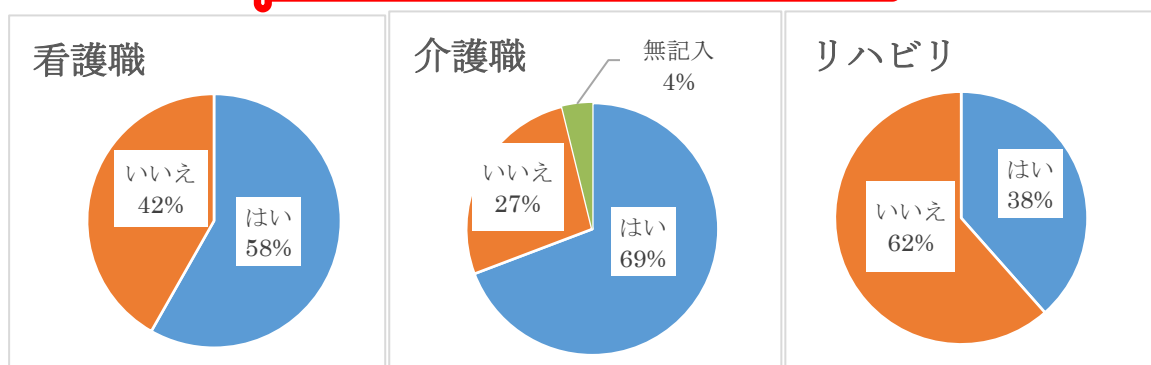
- 1) 平成 28 年に看護部とリハ部主導で WLB 推進活動を開始した。
- 2) WLB 推進の啓蒙活動は、業務運営会議の中で進捗状況を報告、情報を共有している。
- 3) 看護部では看護部長が月 1 回の看護師長・主任会で取り組みについて発信、意見交換を行っている。
- 4) リハ部とはリハビリ運営会議などで情報交換を行っている。
- 5) WLB 推進の発信や取組事項は、A3 サイズのポスターを作成し、会議室や掲示板に掲示し周知を図っている。



### 5. WLB 取り組みの実際

- 1) WLB 活動の周知：平成 28 年 4 月の全体朝礼で看護部長が WLB 推進活動の立ち上げを宣言し、取り組み開始を掲示した。活動内容は業務運営会議で進捗状況を報告するようにしている。
- 2) 健康に対する取り組み：インデックス調査後の腰痛の実態調査を実施。その結果、看護職は 58%、介護職 69%、リハビリ 38%が腰痛ありと回答していた。

#### 看護職・介護職・リハビリの腰痛実態調査



## 2017年2月21日(火)・24日(金)腰痛予防・腰痛予防対策研修しました。



調査結果を基に腰痛予防対策について理学療法士による研修と腰痛体操の実践を指導。

### 【日頃の腰痛対策】

- ・ストレッチやマッサージなどの身体ケア
- ・ボディメカニクスや腰痛ベルトなどの使用
- ・スライディングボード・スライディングシートの活用
- ・全介助の患者は二人介助で実施する
- ・笑顔スマイルの推奨 —ストレス軽減—
- ・「これだけ体操」の推奨 —2013 出典：松平 浩—

平成 25 年 6 月に厚労省から「職場における腰痛予防対策指針」が全面改訂され「ノーリフトケアの考え方」が導入されている。

リハビリでは、全介助で歩行訓練を行っている患者は免荷式リフトを使用し、抱えないリハビリを実施、理学療法士の腰痛予防対策にも取り組んでいる。しかし、マンパワーの不足は、全介助の患者を一人で抱えることも必然となり疲労の蓄積から腰痛を発症する職員もいる。看護・介護の現場はスタンディングマシーンや移動式リフトが通常業務で使える環境にはないため、今後はできる環境設定も課題である。



3) 社会のニーズ、当院の役割を理解しておらず、漠然とした将来性に不安がある。

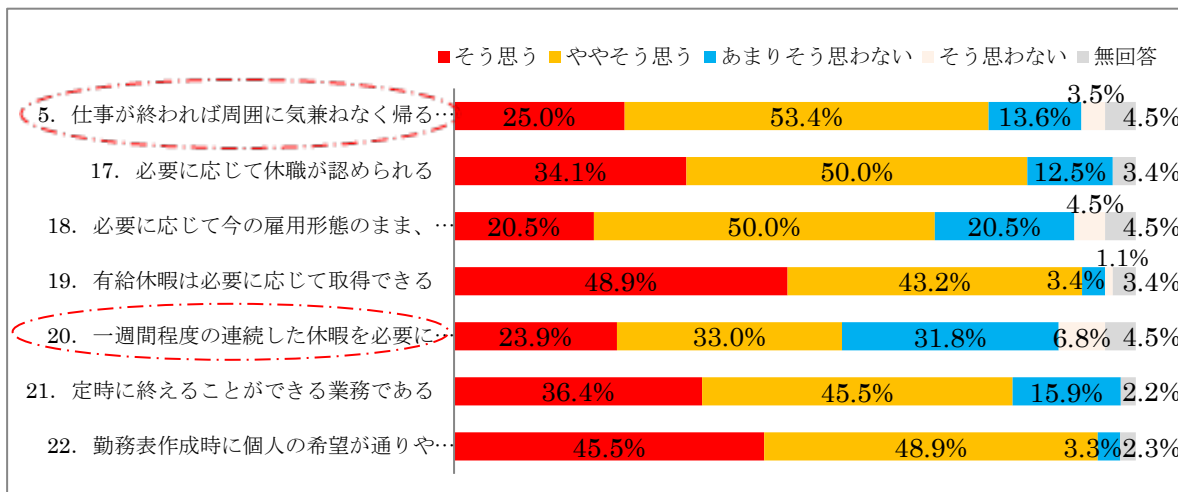
平成 28 年、地域包括ケア病棟を新設し現在 20 床で稼働している。地域包括ケアシステムの一端を担う中で、働く職員が当院の役割を認識し病院理念にもある『地域の人安心して、健康に生活ができるように最良の医療』を目指している。その中で看護師は認知症ケアに焦点をあて、研修会への参加を行い、一人ひとりが認知症患者のケアに真摯に取り組む姿勢を身に付けるようにしている。また、病院内にある宜野湾市地域包括支援センターと「見守りおかえりサポーター」に認定され、ネットワークづくりに協力している。

4) 3 割の職員がまだ残業している実態がある。

現在、残業実態調査を実施中である。マンパワーの不足は、予定外入院の受け入れ時間外勤務の発生に繋がっている。しかし、近隣施設からの予定外入院患者を受け入れることは当院の役割でもある。

帰れるときに速やかに帰る体制を意識しているが、時差勤務等の業務時間を調整しても対応できない現状にあり、業務改善などによる労働環境改善が今後も必要である。

【 2016 WLB インデックス調査より \*労働環境\* 】



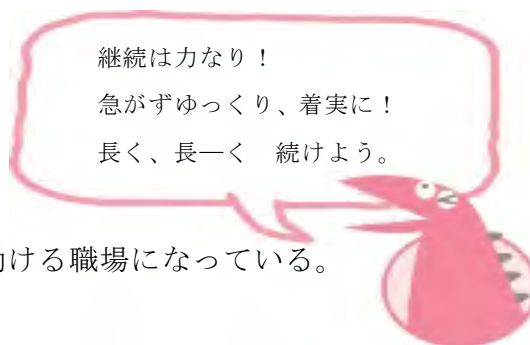
## 6. WLB 取り組み後の組織の変化

WLB 推進活動は、看護部とリハ部主導で活動している。ポスター掲示や腰痛対策、時間外実態調査などの取り組みで少しでも周知されていると思うが、実績作りが必要と感じる。取り組んで改善されたことを一人ひとりが認識することがやりがいにつながると考える。2016年に理学療法士による腰痛体操の実践を進め、その後、腰痛での長期休暇は報告されていない。また、ストレスによる腰痛対策に笑顔スマイルを推奨し、お互いを認め合う風土づくりは取り組み中である。地域包括ケア病床の開設・増床でより地域との連携を図り、予測される認知症患者の増加に向けても認知症ケアの研修参加でケアを見直している。

## 7. WLB 今後の課題

### 【3年後のゴール】

- 1) WLB 活動が組織的取り組みになっている。
- 2) 当院の役割を理解することで、誇りを持って働ける職場になっている。  
離職率 11.5%⇒10%
- 3) 当院に合った教育プログラムができている。
- 4) 業務整理をして、残業が3割以下になる。
- 5) 健康に対する取り組みができる。



当院の WLB 推進活動は、現在 2 年目の取り組みである。ビジョンとして掲げた「自分の仕事に社会的意義を見出せる職場環境づくり」の 3 年後のゴールに向かってゆっくりだが歩を進めているところである。現状に留まらず、PDCA サイクルを回しながら、継続することを目標としている。



# 公益社団法人地域医療振興協会

## 公立久米島病院

### 1. 病院の概要



【開院】平成 24 年 4 月沖縄県から、公益社団法人地域医療振興協会へ管理運営移行  
救急告知病院 医療支援病院

【病 床 数】	40 床	【看護単位】	1 看護単位
【標 榜 診 療 科】	14 診療科	【看護職員数】	36 人
【1 日平均患者数】	入院 27 人 外来 182.8 人	【平均年齢】	41 歳（平成 29 年 10 月）
【平均在院日数】	14.0 日	【入院基本料】	10 対 1
【病床稼働率】	74.4%（平成 29 年 10 月）		地域包括病床看護職員配置加算
【職 員 数】	68 人		

### 2. WLB 推進事業の参加動機

久米島町は、人口約 8000 人、那覇から西方 100 km 離れた島です。町の二次総合計画（2016～2025）の基本構想の将来像に「島人みんなで織り上げる未来」を掲げている。その中で「育つ」世代のための施策の一つに「子育て支援体制の充実」がうたわれており、子育て環境整備の取り組みが始まった。島の実情は核家族化し、平日の保育・幼稚園終了後のサポートはなく、「働く子育て世代」が求める環境には程遠い。病院では、妊産婦の夜勤免除、子育て中の短時間制度、休職制度などはすでに導入している。加えて「幼稚園終了後の支援」、職員家族による「夏休み小学生預かり」など取り組みがされた。「幼稚園終了後の支援」は後に、行政へ繋いだが残念ながら継続はしなかった。しかしその後、病児保育の設置やファミリーサポートの取り組みの動きが出てきており、子育て環境整備に向けて行政に一石を投じた事案になったのではないかと捉えている。今回、WLB に参加することで「現場の声」を行政に発信し、久米島の将来像「島人みんなで織り上げる未来」につなげる近道だと考え参加した。

### 3. WLB 取り組みの課題

- 1) 労務管理上利用できる各種制度・病院就業規程の院内周知が出来ていない。制度自体の利用率が低い。
- 2) ①多職種間の組織横断的なコミュニケーションが取れるような特定の仕組みや行事がない。  
②島外出身者や在職期間が短い職員が多いので「看護のやりがい」「病院の魅力」を実感できる機会が少ない。
- 3) 平成 28 年度現在、子育て中の職員は全体の 3 割近い。子育て支援体制の構築・環境整備が必要である。
- 4) 院内に WLB 推進委員会がない。

### 4. WLB 取り組み体制

看護部を中心に、看護師 4 人とコ・メディカルから管理栄養士 1 人、総務課 1 人の 6 人で、WLB 推進委員会を院内に立ち上げた。平成 28 年 9 月 21 日、病院長から全職員へ WLB 推進に向けたキックオフ宣言後、久米島病院として全職員を対象とした WLB 推進活動がはじまった。

### 5. WLB 取り組みの実際

- 1) 各種制度・病院就業規程の周知
  - ・「労務管理向け勤務環境改善セミナー」参加（沖縄県医療勤務改善支援センター主催）
  - ・有給休暇簿に「有給休暇一覧表」を作成、各種休暇についての取扱いの周知
  - ・産後・育児休暇中の復職予定者に対して、復職後に利用できる制度を事前説明



2) ①組織横断的なコミュニケーションが取れる仕組み作り

- ・ 病院長自作のもち米を使った院内餅つき大会（平成 28 年 12 月）
- ・ 職域の地域行事や各種スポーツ大会・運動会等に参加



②島外出身・在職期間が短い職員が多い中での「看護のやりがい」づくり

- ・ 平成 29 年 6 月。新入職者を中心に、「看護をする上でまず地域を知ろう」と島内介護福祉施設や高齢者宅を訪ね、生活環境を知るなど「島めぐり」を行った。



- ・ 平成 29 年 10 月。「北部研修旅行」に 8 人参加、地域医療振興協会指定管理の「東部僻地診療所」を訪問。北部の自然に癒されながら僻地で働く仲間と「僻地医療・看護の在り方」に、理解を深めることが出来た研修旅行であった。



### 3) 子育て環境の支援体制の構築・環境整備

- ・労務管理者向け勤務環境改善セミナーへ参加。「企業主導型保育事業」助成制度・地域医療介護総合確保基金による院内保育所運営費補助事業等に関する情報を得る。

### 4) WLB 推進委員会がない

- ・看護部長を中心に、看護師・コ・メディカルを含む 6 人の有志で委員会を立ち上げる。その後、全職員に向けた病院長のキックオフ宣言後、正式に委員会としての活動を始める。

## 6. WLB 取り組みの後の組織の変化

当院の特徴として、島外出身者や在職期間が短い職員が多い点に苦慮している。しかし僅かながら、離職率低下・在職期間延長・有給休暇取得率増加の傾向にあることが数字から読み取れる。(図 1) 今年、まとまった長期休暇が取れる勤務計画が可能になり、10 人が海外旅行を楽しんだ。県外出身者が島嫁になり、子育てしているケースも増えてきており子育て世代の中に、「お互いを助け合う気持ち」が生まれた。平成 30 年 4 月から、預り保育を必要とする職員 4 世帯の父親達が協力して土日祝日に子供達の面倒をみる協力体制を創ろうとしていることが分かった。

来年 4 月に向けて職員宿舎を利用し、「児童クラブ」を立ち上げるという事で現在準備中である。この取り組みは島のコミュニティの狭小性が優位に働き、「自分事」として動き出した証しだと考える。ご主人様方に感謝する。

(図 1)

	平均年齢	離職率	在職期間	県外看護師率	有給取得率
平成27年	33.7歳	20.30%	3年	43.80%	55.80%
平成28年	39.8歳	21.90%	3年5ヵ月	50%	63.10%
平成29年11月現在	41.0歳	2.86%	3年10ヶ月	41.90%	65%

注) 島外から久米島に嫁いだ看護師、過去3年間で5名



## 7. WLB の今後の課題

### 1) 各種制度・病院就業規程の周知

子育て・介護に関する事はもとより、各種制度及び就業規程を職員に周知してもらうために「事務だより」を定期発行する。

### 2) 組織横断的なコミュニケーションが取れる仕組み作り

病院や地域行事への参加情報の発信をしながら、看護のやりがい・病院の魅力づくりに繋げるために、3年間の取り組みの中に挙げた「病院まつり」を実現させる。

### 3) 子育て環境の支援体制の構築・環境整備

平成 30 年 4 月に向けた「児童クラブ」発足を機に、病院から行政へ発信しながら久米島の「育つ世代」のための施策である「子育て支援体制の充実」に繋げていく。

### 4) WLB 推進活動の可視化、定期的委員会開催

# 医療法人HSR 名嘉村クリニック

## 1.病院の概要



- 1) 【開 院】 2000年 12月  
職員数：常勤医師 7人 非常勤医師 6人  
看護師 34人 その他 51人
  
- 2) 【外来部】
  - ・名嘉村クリニック 院長 名嘉村 博
  - ・沖縄睡眠呼吸センター ・糖尿病・甲状腺センター
  - ・外来患者数：1日平均170人
  - ・診療科：睡眠外来、呼吸器外来、甲状腺外来、糖尿病外来、禁煙外来、一般外来、PSG検査入院、CPAP貸出システム
  
- 3) 【在宅部】
  - ・在宅センター長 仲里 政泰
  - ・浦添訪問看護ステーション伊祖・ケアプランセンターいそ
  - ・おもろまち訪問看護ステーション
  - ・診療科：訪問診療、訪問看護、訪問リハビリ、居宅

## 2.参加動機

当院は、2000年12月開院し17年となる。職員数も当初15人(内看護職4人)から2016年9月現在89人(内看護職34人)となった。そこで、「離職防止」、「仕事と家庭の充実」、「職員個々のスキルアップ」を目指すことを目的にワークショップへ参加する事にした。現状分析を行い、個々の現況を把握し職場環境の改善を行い、働きやすい職場づくりを目指していきたいと思う。

### 3. 取り組み前の課題

- 1) ワークライフバランス推進体制がなく制度の周知がされていない
- 2) 看護師の平均年齢が高く、頭痛・肩こり・関節痛を感じている人が多い
- 3) 休みの協力体制は取れているが、個人差がある
- 4) 患者数が多く、看護ケアに関わる時間が少ない
- 5) 若い人の入職がなく将来の人材確保が不安である（20代1人在職）
- 6) 専門性を活かした人材育成が出来てない。教育の基盤になるシステムがない
- 7) 部署によっては定時で終わることが出来ない

### 4. 取り組み体制

- 1) WLBの推進体制の立ち上げ

立ち上げの準備として、月2回行われているリーダーミーティングでWLB推進委員会を設置することを報告し院長の承認を得た。

- 2) WLB推進委員を選定

外来部・在宅部へ委員選定の打診

外来部： 看護師4人、事務2人、検査技師1人、

在宅部： 看護師1人、ケアマネ1人、事務2人、を選定。



### 5. 取り組みの実際

- 1) ミッション：「地域に根ざしたかかりつけ医、地域の人々が求めているケアや看護サービスを提供する」
- 2) ビジョン：「仕事と生活が充実して職員個々のスキルアップをはかり、働き続けられる職場づくりを目指す」
- 3) ミッションとビジョンよりアクションプランとして3つの項目が上がった。
  - ① WLBの推進体制の立ち上げ
  - ② 健康増進のための活動
  - ③ ラダーに沿った教育システムの確立に向けた取り組み

#### 【健康増進のための活動】

- 1) 健康増進委員により「日々の疲れを癒し、気分転換を図るために、全スタッフが継続して出来るものは何か」を目標に話し合いを行った。
- 2) その結果在宅部ではラジオ体操と、地域のイベントへの参加の案が上がった。  
ラジオ体操に関しては毎朝8時25分に方言バージョンで行っている。
- 3) 外来部でも、ラジオ体操を行うことを決め、毎日13時30分に2階、3階の待合室で方言バージョンの動画を流し、患者と一緒にその場にいるスタッフが行うことにした。また、食事の咀嚼に注意することも決めた。その取り組みとしてはスタッフへ意識づけのためポスターを作成し休憩室へ貼り、声かけながら行っている。



### 【教育システム作成委員会の活動】

- 1) 委員によるクリニカルラダーの勉強会を施行。
- 2) 年間計画をたて、毎月1回委員会を開催。外来業務のかたわら、院長休診日の患者の少ない金曜日の午後などを活用。
- 3) ラダー作成に当たっては日本看護協会のクリニカルラダーを参考にする事を決定。  
しかし外来業務用のラダーがなく当院の訪問看護のマニュアルを参考に作成を検討。
- 4) 外来業務の洗い出しをすることにより、マニュアルの修正の必要性も出てきた。
- 5) 新人教育に関しては目標シートを作成し活用している。

## 6. 取り組み後の組織の変化

### 【健康増進について】

ラジオ体操は、在宅部では1日の活力の源になり元気が出るとのことで現在も継続。外来部でも待合室で出来る時は行った。食事の咀嚼については各自で施行しているが、定着出来てない。

### 【教育システム作成に関して】

現状確認をする上で、名嘉村クリニックの看護師像を導き、看護部の理念を検討する必要性を感じた。そして、自施設の人材育成や期待する看護師像の確認を行い、クリニックにおける「目指す看護師像」を「看護部の理念」として、

- 1) 豊かな人間性を持ち、安心・信頼される看護を目指す。
- 2) 専門性を追求し安全、確実な継続性のある看護を目指す

ことをうちだした。そして院長の承認を得て名嘉村クリニック外来看護部の理念とした。

また、外来業務を行う上で、基本方針を

- 1) 患者の健康状態の維持・増進のため、統一したケア・指導ができる
- 2) 専門性を持ち個々の能力・技術・知識の向上を図る。

とした。

そして看護協会のクリニカルラダーの縦軸の「看護の核となる実践能力」の部分を

- ①判断力（アセスメント力）（ニーズをとらえる力）
- ②コミュニケーション能力
- ③問題解決力
- ④連携する力
- ⑤ケアする力

とし、当院の外来看護師の教育のクリニカルラダーを作成中である。

外来看護師のクリニカルラダー							
看護の核となる実践能力：看護師が理論的な思考と正確な看護技術を基盤に、ケアの受け手のニーズに応じた看護を臨地で実践する能力							
定義	レベル		I	II	III	IV	V
	レベル毎の定義		基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得て実施する	標準的なマニュアルに基づき自立して看護を実践する	ケアの受け手に合う標準的な看護を実践する	幅広い視野で予測的判断をもち看護を実践する	より複雑な状況においてケアの受け手にとっての最適な手段を選択し、QOLを高めるための看護を実践する
看護の核となる実践能力	ニーズをとらえる力	【レベル毎の目標】 行動目標					
	ケアする力	【レベル毎の目標】 行動目標					
	協働する力	【レベル毎の目標】 行動目標					
	意思決定を支える力	【レベル毎の目標】 行動目標					

## 7. 今後の課題

【健康増進に関しては】 今後アンケートで健康状態を評価していくことを検討。

外来のラジオ体操は 13:30 に外来のテレビで自動に流れるが、午前の診療が終了していない事と職員の昼休み交代時間帯であることから参加が難しい現状がある。

そこで、場所を選ばず椅子に座ったまま可能な体操へ変更し、疲れを感じたとき、必要な時にいつでもできるように業務場所のパソコンにストレッチ体操を取り入れることを検討している。テレビでのラジオ体操は、今後も継続して可能な時は患者と一緒に待合室で行う事とする。

【教育システム作成に関しては】

看護協会のクリニカルラダーに沿って今後は横軸のレベル毎の定義を当院に当てて考えていくことが課題である。

そして3年後のゴールに向けて

- 1)ワークライフバランスの推進委員会を定期的に行う。
- 2)全職員が定時に帰れて必要時に休みが取れる制度が周知され介護休暇、育児休暇などがとれている。
- 3)健康増進のためのシステムが確立  
肩こりや腰痛などの自覚症状が減っている
- 4)ラダーに添った教育システムの作成  
看護の質が向上し患者の満足するケアの提供を行う。





## 第4章

### 平成29年度看護職のWLB推進取り組み施設

- ① 沖縄県立北部病院
- ② 医療法人ユカリア沖縄 かなな病院
- ③ 医療法人 八重瀬会 同仁病院
- ④ 医療法人以和貴会 西崎病院



# 沖縄県立北部病院

## 1. 病院概要

【病院の理念】みなさまに信頼され、心ある病院



許可病床数：327床

(一般病床 325床 感染症病床 2床)

稼働病床：282床 (運用病床 257床)

一般病床：6病棟 地域包括ケア病棟：1病棟

特定病床：ICU 4床・HCU 8床・NICU 6床

附属診療所：伊是名診療所、伊平屋診療所

職員数：650人

平均在院日数：13.9日 (平成28年度)

病床稼働率：85.8% (運用病床 94.1%)

1日平均入院患者数：242人 外来患者数：429人

救急告示病院、地域医療支援病院、災害拠点病院、地域周産期医療センター、へき地医療拠点病院等

### <看護部概要>

看護配置基準：一般病床 7対1 地域包括ケア病棟 13対1

看護方式：固定チームナーシング (一部受け持ち制チームナーシング)

看護体制：3交代制

職員数：332人 看護師 283人 看護補助員：49人

看護師平均年齢：40.3歳 看護師平均勤続年数：6.7年

離職率：5.9% (平成28年度)

時間外勤務時間数：3.8時間/月/人

年次有給休暇取得日数：6.8日/年/人

## 2. WLB 推進事業への参加動機

当院は救急医療、地域医療支援、災害拠点等、北部医療圏域における様々な役割を担っている。その役割を十分に果たすためには継続的な人材の確保が不可欠である。県立病院内においては定期異動等を行い、条例に定められた定数の範囲内で毎年4月に充足されている。

しかしながら、年度途中の退職、産前産後休暇、育児休業等については病院独自で看護職を確保しなければならず、その確保については例年看護部の大きな課題となっており、十分な看護職を確保できず、一時的に病棟配置に欠員が生じる結果となっていた。人材確保が困難な要因として、看護職の応募が都市部へ集中し、北部地域への応募が少ないこと、7対1看護体制でないこと、数少ない応募者が入職条件として強く希望している二交代制勤務を当院が導入していないこと等が挙げられた。他方、現在働いている看護職についても欠員となった状況下での慢性的な超過勤務、本島中南部地域からの長距離通勤等による疲弊から離職率は年々増加し、

平成 27 年度は 10.8%まで上昇した。

そこでまず平成 28 年 3 月、看護職の負担軽減を図り離職防止策として病床数を削減し、7 対 1 看護体制を導入した。その結果、平成 28 年度の離職率は 5.9%に改善し、一定の効果が認められた。

しかしながら、当院の勤務体制上の課題は残されており、平成 28 年度の一定の効果を追い風にさらなる看護師の働き続けられる職場環境への変革を目指し、WLB 推進に取り組むことにした。

### 3. WLB 取り組みの実際

インデックス調査をもとに WLB 推進委員会で平成 29 年度のアクションプランを検討した結果、WLB 推進体制の立ち上げと職員への周知・変則二交代制の試行・時間外勤務の縮減の 3 点についてアクションプランとして設定し、活動を開始した。

#### 1) WLB 推進体制の立上げと職員への周知

WLB 推進体制は看護部主導で行うこととし、病院管理者会議、幹部会議、看護師長会でその必要性和具体的な行動計画について説明し、承認を得た。また、看護部職員に対しては看護部長が年度当初の看護師全体集会において同様の説明を行った。

院内の必要な承認を得た後、看護部が中心となり WLB 推進委員会（以下、「推進委員会」とする）の設置と同委員の選任を行った。委員には看護職の副院長を含む看護部 4 人、看護師長 4 名と副看護師長 4 人の合計 12 人体制で構成した。具体的な活動については看護師長会、副看護師長会でそれぞれの課題、目的を明確化し、その対策、活動状況をそれぞれの会議で報告したのち、推進委員会で集約し各病棟へ周知を図った。

また、看護師全体集会では「WLB の基本的な考え方」に関する研修を推進委員会が行い、WLB 支援策と基盤整備のあり方について報告した。

#### 2) 変則二交代制の試行

##### (1) 職員への説明

看護師全体集会において、看護部長より変則二交代制（以下、「二交代制」とする）について説明が行われその際、「試行」から行うことが承認された。

##### (2) プロジェクトチームの発足

看護部内に看護部 4 人と病棟看護師長 4 人の二交代制にかかるプロジェクトチーム（以下、「PT」とする）が発足した。主な役割は二交代制試行にかかる事務的調整、業務調整、勤務表の検討と作成等を行い、開催日を 1 回／週（月曜日）とした。

また、PT 内での看護部と病棟看護師長の役割分担として、看護部が主に他先行施設の情報収集、病院事業局・労働組合との調整等、交渉的な活動を担い、病棟看護師長は試行病棟の諸調整（業務、勤務日程等）、勤務表のシミュレーション作成等を担うこととした。

##### (3) PT の取り組み

まず、PT では勤務作成のあり方が最初に議論された。他の先行施設からの情報をもとにしながらもそれら追随することは避け、北部病院の特殊性に鑑みた独自の勤務表のあり方を検討することを議論の支柱とした。数回に渡る議論の結果、長距離通勤の職員が多いという地域性、先行施設で実施されている長時間日勤といわれている「長日勤」に対する職員の負担感、不満感が強いということを考慮し、「勤務形態はシンプルにする。」「長日

勤は導入しない。」の2点を勤務表作成の基本方針として決定した。

その後、病棟看護師長らが中心となり、勤務シミュレーション表を6案提示した。それらを詳細に検討、修正を加え、勤務体制案（表①）を決定した。

表① 勤務体制案

項目	現行（三交代）	変則二交代
夜間勤務体制	3人	4人
夜間勤務時間	16:00～24:30 00:00～08:30	17:00～08:30
日勤勤務時間	08:00～16:30	08:00～16:30 A 08:00～17:45 B 08:00～17:15
時差勤務時間	12:00～20:30	12:00～21:15

勤務体制案の決定後、二交代制の試行病棟の選定に移った。試行病棟は事前のアンケート結果から、試行に対する職員の期待が大きく、大部分が試行に前向きであると判断された2病棟が優先的候補として決定された。

#### (4) 病棟の取り組み

試行候補の1病棟へは当該病棟の看護師長がこれまでのPTでの検討内容を説明した。試行における病棟内の合意形成は非常に重要であることから、職員への説明は延べ6回行われ、全員が説明を受けた上で試行への参加の是非を検討した。

さらに、試行実施にかかる病棟での実質的な問題点、業務改善の内容と整理等を行うワーキンググループ（以下、「WG」という。）が職員主体で発足された。WGは「二交代制質問ノート」を設置し、職員が当事者意識を持ち自由に記載が行われ、PTは迅速、丁寧に回答するという仕組みを相互に作った。

#### (5) 変則二交代制の試行

PTと1病棟の取り組みの経緯から試行実施の機が熟したと判断され、平成29年10月に当該病棟会議で二交代制の試行の実施が決議され、同年11月に試行が開始された。引き続きWGでは試行後に発生する諸問題、改善点等について検討し、PTとともに対応策を決定する体制が確保された。その後、他の1病棟も先行病棟との情報共有を密にし、病棟説明会の実施、WG設置等を踏まえ病棟内の合意が形成され、平成29年12月に試行実施となり、合わせて2病棟が試行実施となった。

### 3) 変則二交代制試行から実施へ

試行から3ヶ月あまりが経過し、試行2病棟で二交代制の評価がそれぞれ行われた。結果は、当初懸念された14時間の夜間勤務の身体的・精神的負担は許容範囲内であること、完全な週休が確保され十分な休養と個人の時間が確保できること、また将来的に発生する二交代制にかかる諸問題についてもPTと病棟が連携し、解決が図れる仕組みがあること等が評価され、二交代制の実施が決議された。それを受けて看護部はアクションプランを変則二交代制の「試行」から「実施」へプラン変更を決定した。院内管理者会議、労働組合、病院事業局との調整、報告を行い、平成30年3月1日、「変則二交代制の完全導入」が決定された。

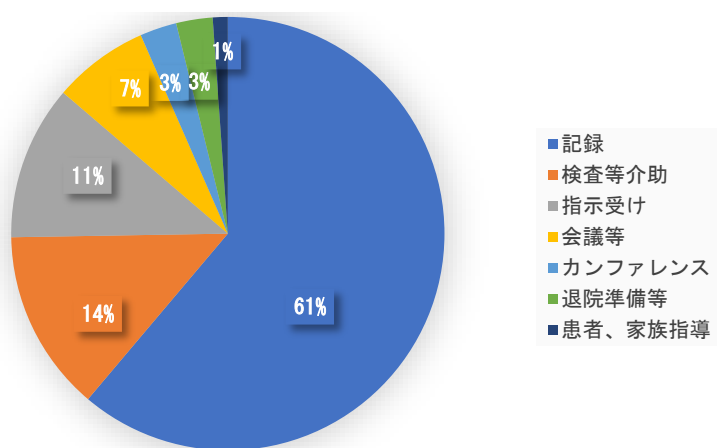
#### 4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減については推進委員会の副看護師長が主体となって取り組んだ。インデックス調査では職場環境（労働環境）、満足度（働き方／生活）、経営・組織についての各項目について低値を示し、その大きな誘因と思われる慢性的な時間外勤務の縮減への取り組みは喫緊の課題であることが再認識された。

##### (1) 時間外勤務の実態把握

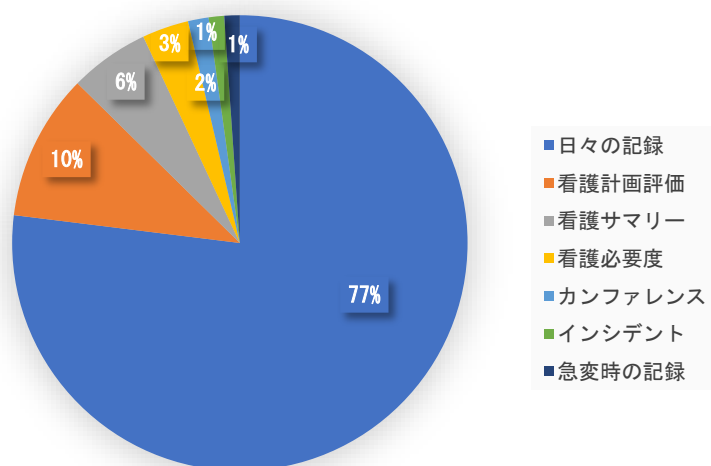
時間外勤務の実態把握のため、平成 29 年 12 月 4 日から同年 12 月 10 日まで間、全病棟を対象とした時間外勤務についてアンケート調査を行った。

時間外が行われた項目では「記録」が全体の 61%を占め、ついで「検査、処置等介助」が 14 %、「指示受け」11%、「会議等」7%、「カンファレンス」3%、「退院準備等」3%、「患者、家族指導等」1%であった。（図①）



図① 時間外勤務の実態調査

看護記録に関する時間外で最も多いのは「日々の記録」が全体の 77%、次に「看護計画評価」10%、「看護サマリー」6%、「必要度評価」3%、「カンファレンス」2%、「インシデント」1%、「急変時の記録」1%であった。（図②）



図② 時間外勤務の看護記録の内容

アンケート結果から、時間外勤務の61%は記録に費やされ、その多くは日々の記録に関するものであった。また、検査等介助や指示受け等、各病棟の特殊性に関連した業務やケアを時間外に行っていることが明らかとなった。

しかしながら、日々の記録の何が時間外勤務の要因となっているかの詳細な把握は十分なされておらず、引き続き実態把握のためのアンケートが必要となった。

そこで、今年度のアクションプランを時間外勤務の縮減から実態調査へ変更し、時間外勤務の詳細な実態把握を行う取り組みを継続する。さらに、「記録」に関しては既存の看護記録委員会との綿密な調整が不可欠であり、いつ、どのような内容を調整するか項目の洗い出しが取り組みとして継続して行っていくこととした。

## 4. WLB 今後の課題

### 1) 変則二交代制の拡充

現在、二交代制を実施している病棟のほか、新たに二交代制への移行を希望している病棟が複数あると推察する。職員の希望等を把握しつつ、病棟の特殊性、業務内容、二交代制へ移行するメリット、移行に障害となる問題点の把握等を病棟ごとに慎重に検討し、職員の合意を形成しながら拡充する必要がある。

### 2) 時間外縮減に向けた業務改善の取り組み

時間外の要因となっている記録に関する詳細な実態を把握し、具体的な記録内容、業務改善の取り組みを看護記録委員との連携を密にして行う。

### 3) WLB 実現を目指し、働きやすい職場環境の整備を行う

平成29年度の取り組みは、WLB推進委員の設置、職員への周知、変則二交代制の試行と実施、時間外勤務の実態把握を確実に行うことで、一定の効果を認めることができた。

他方、インデックス調査では介護休暇等の諸制度の理解が低値を示している。職員が働き続けられるためにどのような制度があり、それを有効活用するためにはどのような手続きが必要になるか等、諸制度と活用方法に関する具体的な周知を行う必要がある。

同時に、気兼ねなく帰れる職場風土の醸成のために、職員各々が当事者として積極的に業務改善、問題提起を行うための意識改革を行う必要がある。

# 医療法人ユカリア沖縄 かな病院

## 1. 病院の概要

### 理念

地域保健サービスの重要なプレーヤーとして、  
医療・介護・福祉連携の中心を担います

病床数：104床

療養型病床：80床

回復期リハビリテーション病床：24床

病床稼働率

療養病棟：99.22% 回復期リハビリテーション病棟：

診療科

内科・消化器内科・循環器内科・糖尿病外来・泌尿器科・外科・整形外科・眼科・  
皮膚科・小児科・リハビリテーション科

1日平均外来患者数：93.80人

看護職員：看護師 61人（看護師 48人 准看護師 13人）内、応援ナース 14人（22.95%）

介護職員：57人（介護福祉士 26人 介護員 31人）

離職率：27.5%（応援ナース含む）地元職員では 9.43% 看護師平均年齢：46.40歳

看護体制 療養病棟：20対1 回復期リハビリテーション病棟：15対1

看護方式：受持ち制+機能別



## 2. 参加動機

平成27年9月、経営母体の変更に伴い就業規則や給与規定の整理が行われたが、まだ十分に職員に浸透していない状況にある。やりがいのある環境、職員を大切にする組織を実感できる職場づくりをめざしてWLB推進ワークショップへ参加した。

## 3. WLB推進取り組み前の課題

・経験豊富な看護師が多い：経験年数20年以上65.3%

そのうち、大事にされていないと50.0%が感じている（全体では53%）



また、経験豊富な看護師の37%が健康上の問題があると感じている（全体では20.4%）



- ・労働環境、制度は整っているが、周知・理解不足による不安・不満が強い
- ・地元雇用が困難であり、応援ナースに頼らざるを得ないが人件費がかかっている
- ・マニュアル整備が不十分で、新任職員の不安がある

## 4. 取り組み体制

- 1) 平成 29 年 10 月 16 日 WLB 推進委員会設立し、毎月 1 回の定例会議を開催  
労働安全衛生委員会と併設する 医師・看護師・介護福祉士・助手の 11 人でスタート



- 2) 地元雇用につなげるための雇用条件の検討と広報活動
- 3) 看護学生の実習受け入れができる

## 5. 取り組みの実際

- 1) 毎月定期に委員会開催し、進捗状況の確認と研修計画の実施  
健康不安の「腰痛」について検討
  - ① 看護師・リハビリ科・介護福祉士で講習会に参加し伝達講習会を実施  
講習会への参加：5 人 平成 29 年 12 月 12 日  
伝達講習会「腰痛対策 あなたのために」平成 30 年 1 月 22 日 24 日  
研修参加者：100 人（参加率 68.97%）
  - ② 腰痛予防と対策 「やってみよう 腰痛体操」平成 30 年 7 月 2 日 4 日



研修参加者：124 人（参加率 71.68%）





2) 地元雇用につなげるための雇用条件の検討と広報活動

①雇用条件の変更

正職員条件の変更、通勤手当の改訂、高速料金の支給等

③ 情報誌への掲載、病院ホームページの改訂

職員をモデルにホームページを改訂する

介護職員は充足されたが、看護職員は応援ナースの補充が必要な状況にある

 **かなな病院 職員募集案内**



- 海が見える  
癒しの環境
- じっくりと  
向き合える  
看護・ケア
- 新規施設  
OPEN!



**充実の福利厚生・教育体制**  
仕事も、主として「人」が活躍できる環境です！

働きやすい環境づくりを推進しています！

- 育児支援制度
  - 産前産後休暇、育児休業制度を実施。
  - 産前産後休暇は、産前産後休業期間、産後休業期間の2種類があります。
- 住宅手当制度（借り上げ住宅）
  - 病院、奥平から徒歩15分程度、徒歩5分程度にあり、広さ約40坪、設備が充実しています。
  - 広さ約40坪、設備が充実しています。
- リフレッシュ休暇制度を実施しています
  - 勤務中に、多休日を取得しています。
  - 休暇取得には、勤務時間外に勤務する必要があります。

やる時は一休！ 福利厚生企業も充実

- 職員交通費
  - 徒歩通勤は、徒歩15分程度、徒歩5分程度にあり、広さ約40坪、設備が充実しています。
  - 徒歩通勤は、徒歩15分程度、徒歩5分程度にあり、広さ約40坪、設備が充実しています。

字へる環境がたくさん！ 充実の人材育成体制

- 研修制度
  - 研修期間中、入職研修、入職研修、入職研修を実施します。
  - 研修期間中、入職研修、入職研修、入職研修を実施します。
- 研修と就業制度
  - 研修期間中、入職研修、入職研修、入職研修を実施します。
  - 研修期間中、入職研修、入職研修、入職研修を実施します。
- いつでも研修できる環境を整えています
  - 研修期間中、入職研修、入職研修、入職研修を実施します。
  - 研修期間中、入職研修、入職研修、入職研修を実施します。

光臨スタッフからのメッセージ

**佐々田 誠**  
（作業療法士・資格）

「この病院は、スタッフの研修が充実していると感じています。研修期間中、入職研修、入職研修、入職研修を実施します。」

**北藤 雅典**  
（理学療法士・資格）

「この病院は、スタッフの研修が充実していると感じています。研修期間中、入職研修、入職研修、入職研修を実施します。」

就業法人ユカリア沖縄 かなな病院

お問い合わせ  
〒904-1304 沖縄県読谷郡読谷町489  
TEL: 098-968-3661 (TEL: 読谷・北沢) FAX: 098-968-3662  
<http://www.yukaria-jh.com>

求人情報誌からの抜粋



- 3) 看護学生実習受け入れ準備をスタートする
  - ① 実習指導有資格者 2 人の雇用ができた
  - ② 実習受け入れ環境についてはまだ、手つかずの状況である

## 6. WLB 取り組み後の組織の変化

- 1) WLB 推進委員会を立ち上げたことで、組織の中の意識づけをすることができた
  - ・労働安全衛生委員会に併せて WLB 推進委員会を開催することで、時間外残業や負担の多い部署を把握することが出来た
- 2) 管理職者研修の実施
  - ・社会保険労務士から、組織の中での職員の労働管理の在り方を教育研修している
- 3) 地元雇用の職員の増員
  - ・ホームページを充実させ、雇用条件を改善したことで、応募者が増えた
  - ・既存職員の紹介により、就職に繋がる職員が増えた
  - ・看護師、介護職が増員したことにより、病棟業務の負担軽減に繋がった
- 4) 院内研修を随時開催
  - ・医療安全、労働安全など職員のための院内研修の機会が増えた
  - ・看護師、介護職が意識を高め、研修意欲やスキルアップに繋がりがつつある
- 5) 電子カルテ導入（平成 30 年 3 月）に伴い、看護基準・手順を改訂しいつでも確認できるように電子カルテへ反映させた

## 7. WLB 今後の課題

- 1) WLB 推進委員会の活性化
  - ・他職種の委員メンバーの追加を行ない、WLB 事業の浸透をはかる
  - ・腰痛予防対策は継続して研修会を実施し、腰痛予防意識を高める
  - ・職員の働き方の権利・責務を意識づける
- 2) 看護師の応援ナースから地元雇用へ切り替えることができる
  - ・時間外勤務が少ない（月平均 2.7 時間）、年休取得率が高い（99.3%）をアピールする
  - ・訪問看護ステーションの立ち上げや活性化ケアの導入で、慢性期療養患者の生活改善をはかり、看護師のモチベーションを高める
- 3) 看護学生実習受け入れることができる
  - ・看護教育計画を立案し、受け入れ環境の整備をしていく
- 4) 各種マニュアルの改訂を適宜におこなう



# 医療法人八重瀬会 同仁病院

## 1. 病院の概要

本会理念

我々は一視同仁（全ての人を平等に）の基

- ・ 正確な診断
- ・ 適切な治療
- ・ 良質な対応

を以て地域に根差した第一線の  
医療を目指します。



昭和 60 年 9 月 9 日 開設

平成 30 年 9 月 創立 100 年

所在地 浦添市城間 1-37-12

診療科 内科、呼吸器内科、循環器内科、消化器内科、腎臓内科、外科、  
消化器外科、肛門外科、整形外科、形成外科、ペインクリニック外科、  
小児科、皮膚科、泌尿器科、リハビリテーション科、放射線科、  
歯科、歯科口腔外科、麻酔科

その他 健診、人間ドック、予防接種ステーション、  
腎センター、内視鏡センター

病床数 154 床

一般病棟 95 床、 HCU 5 床、 医療療養病床 29 床

地域包括ケア病棟 29 床 (H29.11 月新設)

平均在院日数 14.6 日 病床利用率 86% (2017 年 12 月現在)

入院基本料 10 対 1

D P C 導入 2018 年 4 月

診療受付時間 月 ~ 土 8 : 30 ~ 17 : 30

日 曜 日 8 : 30 ~ 12 : 00

休 診 日 水曜日・日曜日午後・祝祭日

職員数 医師数 26 人 看護師 118 人 准看護師 27 人  
看護補助者 (介護・事務含む) 50 人

## 2. W L B 推進事業の参加動機

同仁病院看護部は「働き続けられる職場環境をつくる」をビジョンに揚げ、人材確保・教育・業務改善に取り組んできました。その中で、看護職の W L B を重視し課題に取り組んできましたが、一時的な取り組みになることもあり課題解決に至るまで時間を要している現状がありました。

今回、看護協会主催のWLB事業に参加し直接指導を頂けることで問題点を可視化し課題解決を進める機会だと考えました。

主たる直近の課題として

- 1) 新人看護師の入職が少ない
- 2) 自院看護部の問題点を客観的にみる
- 3) 問題点の洗い出しを行うこと

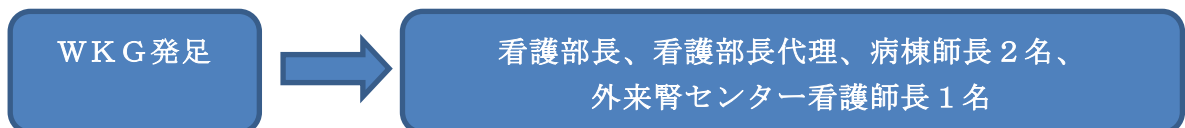
また、今後の医療情勢も見極めながら病院全体で進めるチャンスであると感じワークショップへ参加しました。

### 3. WLB取組前の課題

- 1) 経営方針が十分に伝わっておらず、不安のある職員が多く経営方針を伝える仕組みが必要である。
- 2) 上司からの報告事項がスタッフまで十分に通達する仕組みがないため、通達する仕組みが必要である。
- 3) 30代を中心に将来に不安を感じている
- 4) 18時以降の時間外入院が多く超勤があり、また、30代63%の看護師が残業を行っているため業務改善の必要がある。

### 4. WLB取組体制

看護部長よりスタッフミーティングにおいて説明を行い、組織的取組が出来る体制づくりを行いました。



#### WLB支援体制通知仕組み

- ・スタッフミーティングの後、看護部各部署へインデックス調査結果を報告
- ・安全衛生委員会にも推進メンバーとして以後参加予定
- ・事務職者にも現状報告し、推進メンバーとして参加



## 5. W L B 取組の実際

まずは、外来の体制から変更することから進めました。理由として、

- 1) 30年間の外来運営の見直し
- 2) 勤務拘束時間が長い（看護部の中で9.5時間拘束は、外来のみ）
- 3) 時差勤務をつくり、流動的な人員配置
- 4) D P Cに対応するための対策
- 5) 外来運営委員会の発足

## 6. W L B 取組後の組織の変化

- 1) 外来体制の見直しとして、子育て中の看護師も採用を行っていくことにより、多様性を受け入れる仕組みづくりを始めました（子育て支援）。
- 2) 勤務時間について、看護部全体で同じ拘束時間を保ち休憩時間を1.5時間から1時間にすることで全員の休憩時間を確保することができました。
- 3) 9時の時差勤務を作り、受付終了後の残務を行う担当者を配置することにより業務の明確な状態を作ることができました。
- 4) D P C 導入にあたり、これまで入院は各診療科看護師または看護補助者で行っていましたが、迅速な入院手続きと各種書類、内服薬確認などがあるため入院担当を外来看護師の中から配置しました。そのことにより、各診療科からそれぞれ病棟に上げていた入院を一括して入院担当が行うことにより申し送りや各種手続きを洩れなく行うことができました。
- 5) 医事課、医師事務作業補助、薬剤科、入院調整担当看護師、看護管理部、外来看護管理職で外来運営委員会を発足。

外来に関する問題点を毎月抽出し、委員会で共有し解決策を話し合う。  
このことにより、各部門で発生していた問題点を認識し具体的に解決する方法を話し合い、外来全体の風通しを良くすることにつながりました。

医療の現場をかえるんです

ナースとみんなで考えよう、日本の医療のこれから。



同仁病院も考えます。かえるんです。

## 7. WLB今後の課題

当院は昭和60年9月に沖縄県浦添市に開院しました。さらに歴史を紐解くと、大正7年の宮古同仁医院開設から数えると今年で100年を迎えます。また来年には当法人の在宅統合施設も開設予定です。

今回は、外来を主として活動を行いましたが、これからは病棟や多職種を巻き込みながら法人全体で取り組むことが必要になります。外来業務の改善課題を全部署にも共通認識できるよう展開し、時代の変化とその歴史の重みも感じながら、働き方改革の一助になるよう今後も進めていきたいと思えます。



これからの活動も見守って下さい。

# 医療法人以和貴会 西崎病院

## 1. 病院概要

当院は介護老人保健施設サクラビアと一つの建物の中にあり介護老人福祉施設や身体障害者施設等、高齢者や身体障害者の療養環境が整っているケアミックス型の病院です。



- ・ 病床数：150 床  
(一般病床 26 床、地域包括ケア病床 4 床  
療養型病床 60 床、特殊疾患病床 60 床)
- ・ 診療科：内科、外科、泌尿器科、整形外科、脳神経外科、皮膚科、耳鼻科  
リハビリテーション科
- ・ 1 日平均外来患者数：80 人
- ・ 1 日あたり平均在院患者数：146 人
- ・ 病床稼働率：一般 98% 療養型 100% 特殊疾患 100%
- ・ 平均在院日数：一般 18 日 (5 月～8 月 3 ヶ月平均)
- ・ 看護職員：看護師 92 人 (看 67 人、准 25 人) 看護補助者 44,5 人
- ・ 離職率：12%
- ・ 平均年齢：38 歳
- ・ 看護体制：一般 10 : 1 療養・特殊疾患 20 : 1
- ・ 看護方式：チームナーシング

## 2. 参加動機

当院の看護部方針として「働きやすい職場環境作り」がある。しかし、離職率は 12% と高い。定着を推進することで看護の質の向上も図れると考え、看護協会主催の WLB 推進事業への参加を決定した。現状を把握し、課題を見出し、看護職員一人ひとりが働きやすい職場づくりに関わることで定着推進につながると考える。

## 3. 取り組み前の課題

インデックス調査の結果を SWOT 分析を行い当院の強み弱みを知る。  
わかったことは

- ・ 職員構成は 35～39 歳が最も多い
- ・ 職種経験年数は 10～19 年で 43.5% 中堅が多い
- ・ メンタルヘルス相談窓口が周知されていない

- ・制度を知らない・ないと答えた職員が約 7 割いる
- ・WLB を知らない
- ・勤務表の個人の休み希望が通りやすい 97.8%
- ・残業時間には部署・個人差がある
- ・「看護ケアに費やす時間が十分に取れる」と思わないが 45.7%で 20～40 歳代に多い
- ・モチベーションが上がらない
- ・自己のキャリアへの不安と現状の業務が将来につながらない

このことから次の 4 つの項目を課題として挙げた

- (1) ワークライフバランスについての認識がなく推進体制ができていない
- (2) 中堅層のモチベーションが上がらない
- (3) 質の高いケアを提供したいが時間不足を感じている
- (4) 当院の就業規則や整備している制度を知らない職員が多い

#### 4. 取り組み体制

平成 29 年 9 月の病院運営会議において WLB 推進事業参加の承認を得て、師長・主任 7 人の構成メンバーで看護部からスタートした。

毎週火曜日の 14：30～16：30 を定例会議とした。

#### 5. 取り組みの実際

##### 1) WLB についての認識がなく推進体制ができていない

看護部でスタートした WLB 推進委員会で広報担当、勉強会での役割分担を行い広報活動を行っていった。WLB 推進事業を始めて取り組むにあたって WLB とは何かを知らない職員が多いことに気づき、全体研修を企画した。以和貴会合同研究発表会の基調講演として三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング革新支援室の塚田聡先生を講師にお招きし「ワークライフバランスについて考えよう」をテーマに以和貴会全体でワークライフバランスについて考える機会とした。240 人の参加者があり個人の役割、管理者の役割等活発な質問もあり講演は大変好評であった。広報活動として院内の伝達ツール「コメディクス」を活用、「WLB とは?」「インデックス調査結果の一部」を公表し看護部の 2 カ月に 1 回発行の機関誌に掲載することで周知を図った



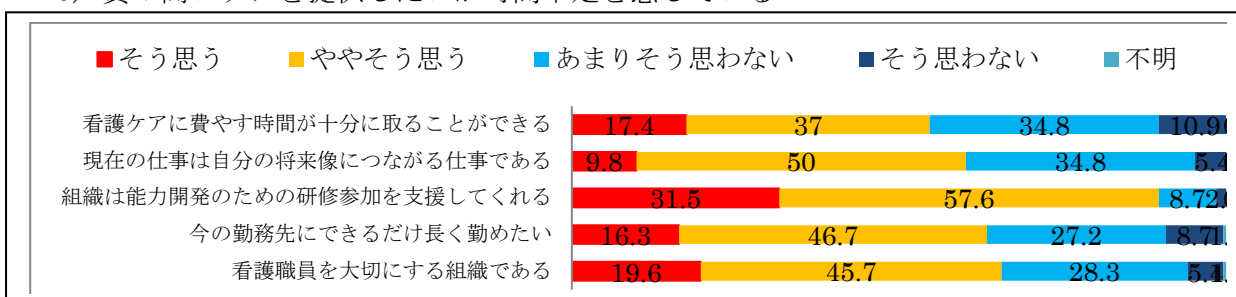
講演会の様子



2) 中堅層のモチベーションが上がらない

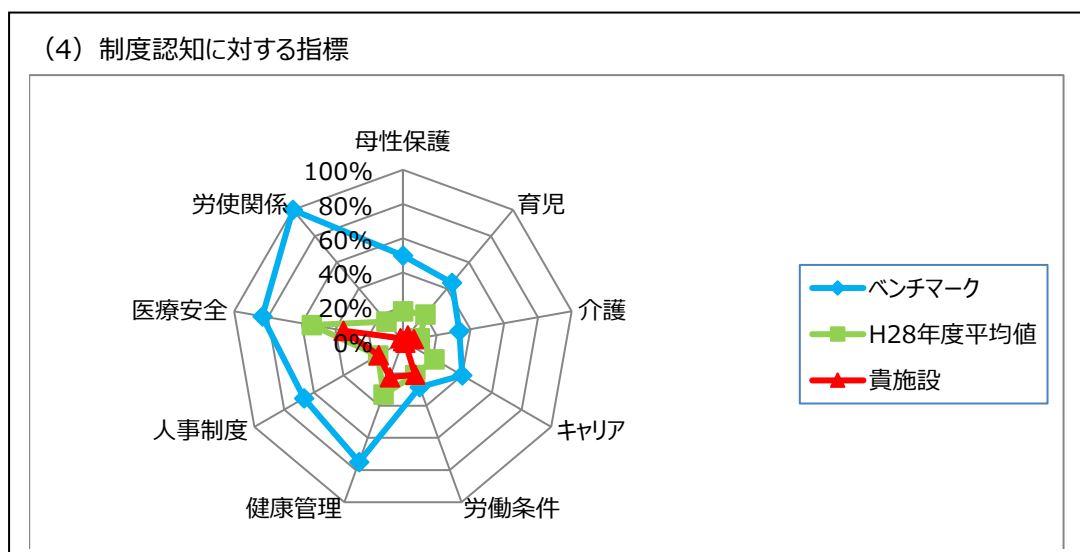
当院の職員構成で35歳～39歳の中堅看護師が最も多く27%を占めている。40歳～44歳が19%、30歳～34歳が17%と30歳～44歳までが全体の6割をしめていることがわかった。中堅層が多いのは強みでもあるがライフステージの中で結婚・出産・子育ての時期でもあり、いかにモチベーションをあげ、仕事にやりがい感を持たせるかが重要だと考えた。そのためには目標管理システムを再構築し、使用していた目標管理シートをクリニカルラダーと連動した書式に変更、「目標管理について」勉強会を実施した。平成30年4月から目標管理を取り入れることになった。またキャリアファイルを作成し、個々のキャリア履歴を面談で活用することとした。

3) 質の高いケアを提供したいが時間不足を感じている



「現場の中で多く時間が費やされていることは何か」を検証するために1月9日～21日のうち2日間のタイムスタディをとった。対象は日勤勤務時間とした。結果についてはまだデータの分析を行っているところである。実態を把握することで課題を抽出し、業務改善を行っていく予定である。

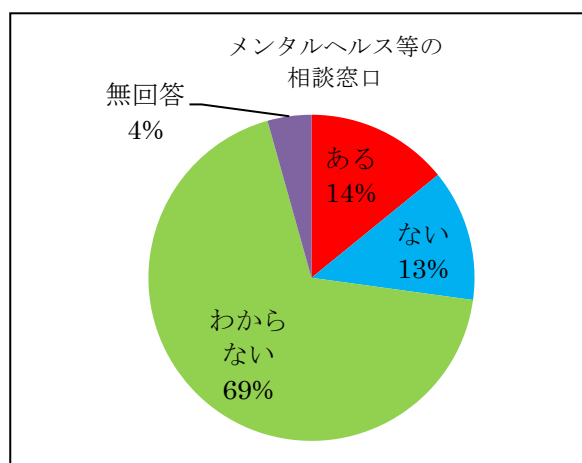
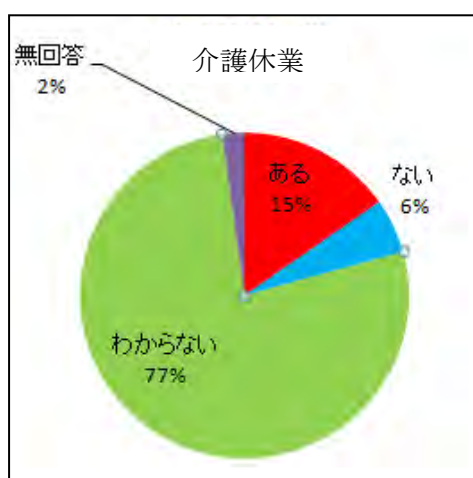
4) 当院の就業規則や整備している制度を知らない職員が多い



平成 28 年度に就業規則の改定が行われ院内伝達ツールに就業規則が掲載されているがわからない職員が多い。そこで就業規則を各部署（看護部 5 部署）に印刷して配布した。内容について再度、就業規則の説明会を行う必要がある。

制度について各部署のリーダーや所属長を対象に医療労務管理アドバイザーの加藤浩司先生に講師を依頼し 11 月 21 日「働き方改革 労働時間管理の改善」の勉強会を実施した。19 人の参加であった。

育児・介護休業制度があり男性職員の育児休業の実績もあるが「ない」「わからない」職員が 83%であった。制度の活用はほとんど活用されていない。またメンタルヘルス相談窓口はあるが「ない」「わからない」職員が 82%であった。相談窓口が周知されていないことが分かった。



## 6. 取り組み後の組織の変化

今年の 4 月の理事長の新年度のあいさつで“ワークライフバランス推進”の方向性が示された。これが追い風となって委員会活動がスムーズにいくものとする。院内においてワークライフバランスについて少しずつ周知されてきたと感じる。

## 7. 今後の課題

- ① 看護部からスタートした WBL 推進活動だが、今年度は院内の推進活動へとひろげていくことが運営会議で承認された。推進体制作りでメンバー構成を考えていく。
- ② 業務改善で PDCA サイクルを回していく
- ③ 働きやすい職場作りで離職率 12%から 10%以下にする
- ④ 院内で整備されている制度・就業規則等の周知を図る



# 平成 29 年度看護職の WLB 推進ワークショップ風景



宮城恵子 WLB 推進委員長



WLB 推進委員



同仁病院



西崎病院



かなな病院



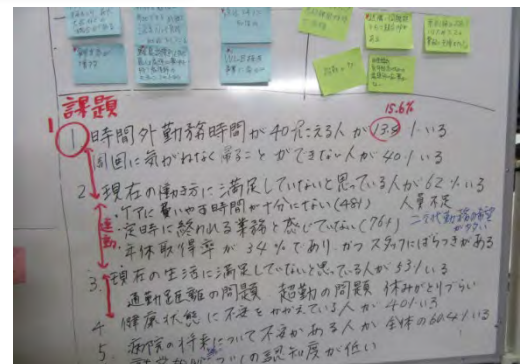
県立北部病院



翁長多代子委員



神里みどり先生は、参加施設へ出向いて、「看護職の WLB インデックス調査結果データの見方について」出前講座を行いました。



## 第5章

### 沖縄県看護協会 WLB 推進委員会の活動

①WLB 推進事業に参加する意味

沖縄県立看護大学・大学院 神里みどり

②WLB 推進委員会の支援者として学び感じたこと

特定医療法人葦の会 オリブ山病院 上里さとみ

③WLB 推進事業に関わって

社会医療法人敬愛会 中頭病院 翁長多代子

④自施設の WLB 推進活動と沖縄県看護協会 WLB 推進支援活動

公益社団法人北部地区医師会 北部地区医師会病院 柴山 順子

⑤ワーク・ライフ・バランス事業に関わって

ーWLB 推進支援者としての思いー

元おもろまちメディカルセンター 宮城 克子



## WLB 事業に参加する意味

沖縄県立看護大学・大学院

神里 みどり

私にとっての、ワーキング・ライフ・バランスとは、その言葉からほど遠く、ワークに偏った人生を歩んできた感じである。よってあまり相応しくないワーク・ライフ・バランス事業の推進者だと思っている。毎年自己内省しつつ、WLB 事業の推進者、参加者から多くのことを学ばせて頂き、今日に至っている。

私の役割は各事業所を訪問し、各施設のインデックス調査の分析データの解釈を伝えるお手伝いをさせて頂いている。各施設のデータを概観することで、その施設の特徴が大体みえてくる。さらに、訪問することで、量的データと質的データ(皆さんとお会いすること)が合わさり、その施設の組織文化がみえてくる。そうすると「あ、ここだったら働いてもいいかな」と思わずつぶやきたくなる施設がある。働きたくなる施設とは、人を大事にしていることを明文化し、有言実行している施設、かつ人材育成に力を入れている施設、そして地域のために地域の人々を大事にしている施設、その3点が揃っている施設である。

看護職のある一定の生活水準を保証した上で、やりがいと思えるような仕事、それと自己の人生・生活で、ある程度満足できると感じるかどうか(その人にとっての QOL)、そして職業柄、人のために役に立っていると思えるかどうか、その認識がかなり WLB に影響するのではと感じている。

その認識に影響を与えるのが、病院長、看護部長や看護師長のリーダーの物の見方や考え方だと感じている。しかし、なかなか上層部の方々の考えや方針など、末端のスタッフに伝わることは少ないのではと感じている。その中で、この WLB 事業によって、集まってくる施設の看護部長や施設の事務スタッフ、さらに看護職のスタッフが自分たち組織の WLB のあり方を役職や職域、年齢層の垣根を超えて、率直な意見を出し合いながら WLB について考えていく、このプロセスが大事なのではと思う。

自分たちで話し合ったことが一丸となって共有されることで、自分の施設の特徴や取り組みをあらためて自己認識する場を与えられる。その取り組みなどをまとめるプロセスで、過去の WLB 事業参加者である看護部長が次の施設の推進者となり、サポート役になっていく。その循環した方略で情報共有、外部からの指導そして協働で、組織内の改善の後押しができる。しいてはこのような循環したかかわりや方略で、先人達(第1回目の参加者など)から次の施設や世代へと叡智が伝授され、沖縄県全体の医療施設へと波及していくメリットがあるのではと感じている。

よって、臨床現場の超多忙な中だからこそ、一度立ち止まって「命を守る使命を担う看護職は働きやすいのか?」と考える、“とき”をもつための“ば”が WLB 事業の役割なのだと思う。よって、細く長く、永遠の課題として取り組む必要がある。組織行事の1つとして取り上げることも必要であるが、日々働く人々の認識に働きかける努力も必要なのではと感じる。

## ワークライフバランス推進委員会の支援者として学び感じたこと

特定医療法人葦の会 オリブ山病院  
上里さとみ

私が勤務する病院は平成26年度にWLB推進に取り組み、今も継続しています。その証として、ピンクのカンゴサウルスが賞状とともに看護部で輝いています。支援者としての最初の年の7月には日本看護協会でのファシリテーションスキルアップ研修会に参加する機会を得て、ティーチングではなく引き出すコーチング、問題から課題に変え、物事のとらえ方を変えるリフレーミングの重要性、本音を引き出しいろいろな意見は否定せず個性として捉え、頑張っていることを評価し褒めていくこと等、支援者としてだけでなく管理者としての姿勢も学ぶことができました。

一年目の支援者として久米島病院に関わる中で、働き続けられる職場を目指して熱い思いでディスカッションするスタッフや管理者の姿勢に心打たれたことを覚えています。ワークショップでは、KJ法でカードを役職別・職種別に色分けして使用し（部長はピンク・看護師長等は黄・スタッフは緑・事務はグレー）、捉え方が異なることを客観的にみて、さらに課題を抽出するなど学びになりました。一見、離島には弱みが多くあると思いがちですが、島ならではの限られた資源を生かして強みに変え、フルに活用していることにさらに感心したものです。2年目に久米島病院を訪問した時には、すでに地域や行政を取り込んで保育園、学童保育を開設するなど着実に前進している様を見ることができました。WLBに取り組んでどうですか？の問いに職員から「幸せです」と答えてきたときには正直驚きました。あまりにも率直かつこれまで聞きなれない表現での回答で理由を尋ねたところ、「職員が増員され、さらに働きやすい環境に変化したからです」と満面の笑みで説明したときにはこれは真意だと実感したものです。

二年目には西崎病院を担当しました。南部の地域に根ざし、地域のニーズに応える組織として、お互いを尊重し、質の高いケアを提供することをビジョンにWLBに取り組んでいます。若い世代を中心にチームワークの良さが事業実施に繋がり、目標達成に向けてさらにまとまっている感じを受けました。支援者への質問は活発で情報交換ができ有意義な時間をもつこともできました。また、【定時で終わることができる業務である】と思わないが45.7%あるということは、54.3%も定時で帰れている。なぜ帰れているんだろうね？といった切り口からの検討に、なるほどと聞き入っていたことを覚えています。弱みと捉えられがちなところをポジティブに捉えて対応策を検討するプロセスを見た時、むしろ自分自身の学びとなりました。ワークショップでは、各施設のWLBに取り組む真剣な姿勢もさることながら、参加施設同士、フロアとの活発な意見交換があり、良い情報交換の場にもなっていたと思います。実際、参加した職員からは各施設のワーキングの状況、そのプロセスを間近にみることで、ディスカッションの手法を学ぶことができたという意見がありました。どの施設も着実に課題の改善に取り組んでいることがくみ取れ、年々WLBの取り組みと報告の質が向上しているのではないかと思うと同時に、看護協会の委員の方々の適切な支援と努力が背景にあることを再認識しました。これまで取り組んできたWLB推進と支援者として学んだことは、経営トップを巻き込み、多職種含めて施設全体で取り組むこと、実現可能なことから取組み、成功体験を積み上げていくこと、成果を共有し、楽しみながらさらなる課題へと取り組んでいく事が重要だということです。そして課題解決に向けてPDCAサイクルを回す事が肝要です。人材の確保・定着、看護ケアの向上、職員満足度の向上、各施設への貢献のため、引き続き共にWLB実現に向けて取り組みを継続していきましょう。

## ワーク・ライフ・バランス推進事業に関わって

社会医療法人敬愛会 中頭病院

翁長多代子

少子高齢化や働き手不足、グローバル競争の激化等を背景に、多くの企業で働き方に関する取り組みが行われており、今年、時間外労働の上限規制、有給休暇の消化義務、同一労働同一賃金の推進等が盛り込まれた「働き方改革関連法案」が成立されました。しかし、沖縄県看護協会は2011年には既にその問題に着手し、重点事業の一つに「看護職のWLB実現に向けた事業推進」を掲げワークショップを開催し、自施設も同年に参加させて頂きました。自施設の強みや弱みが明確になり、職員のWLBへの理解と関心が高まったこと、就業規則の見直し等、課題解決に向け取り組むことが出来ました。私は、その後も推進委員として、この事業に関わったことに感謝いたします。推進委員の役割は、主に担当施設のインデックス調査結果を踏まえた現状分析から課題の明確化、そして具体的対策、取り組みが継続できるよう支援という事で、これまでいくつかの施設と関わらせて頂きました。実際、支援というよりは一緒に現状確認、情報共有、対策案を確認するという状況がほとんどです。各施設ともこの事業に参加を決めた時点で、「働きやすい職場環境にしたい」と強い決意で参加されており、初回の研修時から活発なディスカッションが展開され圧倒された状況でした。私自身がWLB事業に対して多角的な学習ができ、何よりも各施設との情報共有は大きな糧になっています。

その中で、参加施設の機能や職員の働き方の状況は異なりますが、私たち施設と同様に、就業規則の周知に関する事、時間外勤務に関する事、課題解決に向けた対策の定着に必要なPDCAサイクルをどう運営するかなど、共通の課題も確認でき、今後は引き続きその解決に向け取り組む必要性を感じています。

就業規則に関しては、各施設ともいろいろな制度が設定されているにも関わらず、法的根拠に基づいての見直しや点検が不十分、または制度はあっても、その制度の利用者だけの説明になり、周知が徹底されておらず活用されていない、そのことが誤解や不平不満に繋がっているという事、労務管理を担っている管理者が労働に関する法律や規定を十分把握せず職員の労務管理を行っているケースも少なくない状況があることが明らかになりました。職員自身が就業規則に関心を持ち、労働者としてのセルフケアマネジメントができるよう体制づくりが必要と感じています。

看護師の時間外勤務は常態化しており、私自身が時間外勤務は永遠の課題であり課題解決にはかなりの時間を要すると思っていました。しかし、各施設ともいろいろな対策を行っており、「ほとんど残業が無い」という施設もあり、ワークショップでの情報共有・ディスカッションは、各施設の対策に繋がりが大きな成果に繋がったと思います。実際当施設でも、他施設で実施している対策を取り入れ効果が得られています。

この事業のフォローアップは3年間ではありますが、それで終了ではなく、今後も継続することで組織活性化に繋がります。長期計画の中で、対策と実施、評価を行い標準化に向けての取り組みには、PDCAサイクルをうまく活用してこそ、真の効果に繋がります。私たちを取り巻く環境は常に変化しております。その中で、状況が変化しても常に新しい課題に向き合いながら継続的にPDCAを回していくことで、持続的な成長に可能になると思います。

この事業に参加することで、県内多施設と「働きやすい職場環境づくり」と同じ目標に向

かつて、ディスカッションできたことは大きな成果です。WLB 事業は、組織的な経営戦略として必須といわれている中、看護管理者は、スタッフの時間も含めた働き方や価値観が異なる中で、その能力が最大限活かせるようダイバーシティー・マネジメントが求められるおり、WLB を支援できることが管理者の基本的な要件になっています。今後も、労働基準法や労働安全衛生法の徹底、職員一人ひとりを大事にすることによる人材の定着、専門性の向上を目指した人材育成、そうすることで安全で質の高いサービスの提供、患者や職員から選ばれることが経営改善に繋がる WLB による好循環に取り組んでいきたいと思ひます。



平成 29 年度 ワークショップ風景 平成 29 年 9 月 21 日



## 自施設の WLB 推進活動と沖縄県看護協会 WLB 推進支援活動

公益社団法人北部地区医師会 北部地区医師会病院

柴山 順子

私が「看護職のワーク・ライフ・バランス推進事業（以下 WLB 推進事業とする）」に関わるようになったのは、平成 25 年度に自施設が WLB 推進事業ワークショップに参加したことがきっかけです。当時、自施設では子育て中の看護師も働き続けることができるよう、短時間正職員制度や育児休暇・育児短時間制度などの利用を勧めていました。しかし、まだスタッフはおろか管理職の理解も十分ではなく、制度の利用者が肩身の狭い思いをしている状況でした。一方で、独身者や子供のいない職員は、WLB 推進といっても子育て支援のイメージが強く、不公平感を持つ者もいました。自施設なりの取り組みをしてきた中、他に何かできることはないかと考え、ワークショップに申し込んだことを覚えています。

ワークショップへ事務長と副看護部長、4 人の師長とともに参加し、インデックス調査結果と自分たちが抱えている問題を照らし合わせ、課題の抽出、目標設定と作業を進めていきました。その中で得られたのは、職員のために WLB 推進事業を進めていきたいという共通の思いでした。この思いは、その後 3 年間の具体的な活動につながり、その結果報告書にあるような成果を上げることができました。

自施設の取り組みを行いながらではありましたが、沖縄県看護協会の WLB 推進支援者として他施設のサポートをさせていただくことになりました。私自身は支援者として、他の施設の情報提供を行ったり、困ったときに一緒に考えること、進めている計画を後押しすることが、その役割だと思い、施設訪問やグループワークに参加させてもらいました。

初めのころのワークショップでは、インデックス調査の結果をもとにそれぞれの施設の推進メンバーの皆様が出される課題は、子育て支援、超過勤務対策など当院と共通する項目も多くありました。また、人事課の職員や院長がワークショップに参加される施設もあり、施設を上げて取り組みを進めていく施設がある一方で、施設全体への取り組みにはなかなか広がらず、看護部のみの取り組みとしている施設もありました。しかし、どの施設も自施設をよくしたいという思いに溢れ、活発な意見交換がなされていました。そして、各施設の推進メンバーは、自らの施設を丁寧に分析し、自施設に合った具体策を導き出し、取り組みを進めていました。近頃では、職員のキャリア支援や、健康づくり、介護支援策、そのほか地域を巻き込んだ活動も報告されるようになり、それぞれの施設ができることを一つずつ積み上げていく作業とその報告を聞くことが、とても楽しみになっています。

今回、この事業が一つの区切りをつけることとなりましたが、近年では国として「働き方改革」が示され、どの業種も働き続けられるための取り組みを検討するようになってきています。育児支援、介護支援は当たり前、職員の健康支援も必須になる中、これからさらに需要が増大するといわれている医療・福祉の現場で私たちは働いています。やりがいを持って、生き生きと楽しく働き続けられる職場であること、それが私たち看護職が働きたい職場であり、管理者としてはそのような環境を整えることが重要な役割となっています。事業としては、次のステップに進むこととなりますが、これまで築いた管理者同士のネットワークを活用して、これからも WLB 推進活動を続けていきたいと思えます。関わらせていただいた各施設と沖縄県看護協会の皆様に感謝いたします。ありがとうございました。

## ワーク・ライフ・バランス事業に関わって－WLB 推進支援者としての思い－

元おもろまちメディカルセンター 宮城 克子

私は平成 25 年おもろまちメディカルセンター（OMC）在職中に WLB 推進ワークショップに参加致しました。当時の OMC は、看護職の離職率が高く人材の確保や定着に困難をきたしていました。そこで「何とかこの状況を改善したい」という思いで参加を決意致しました。インデックス調査の結果から色々な問題が明確になり、正直びっくりすることやなるほどと納得する内容もありました。課題解決に向け最も苦勞したのは、やはり人材の確保・定着でした。先行施設の取り組みや神里先生をはじめ支援者の皆様から助言をいただき、さらに、日本看護協会の看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドラインを参考に 3 交代制勤務から拘束 12 時間 2 交代制勤務へと勤務体制を変更いたしました。その結果、人材の確保や定着ができ、波及効果として時間外勤務の削減や仮眠時間の確保など、勤務環境の改善に繋げることができました。その経験もあり WLB 推進支援者として、本事業に関わることになりました。まず、日本看護協会の WLB 推進事業の研修に参加し、WLB 推進事業についての知識やファシリテーターの役割等について学びました。また、各県の推進委員の皆さんとの交流を通し、それぞれの抱える問題を知ることができ、WLB 推進支援者としての関りに参考になりました。

私は WLB 推進支援者として 3 施設を担当させていただきました。どの施設も WLB 推進委員会の立ち上げに上層部や他部門を上手に巻き込み、定期的に委員会を開催し、インデックス調査の結果から自施設の問題を客観的に捉え課題を抽出し、施設全体の問題として取り組みをされている点は印象に残っています。インデックス調査の客観的データから見えた問題は施設により様々で、時間外勤務（前残業含む）や職員の身体的・精神的健康問題、教育・人材育成の問題、人材確保や定着の問題などが課題としてあげられました。職員の健康問題に対する取り組みとしてラジオ体操を取り入れた施設もありました。「ラジオ体操や挨拶をしようなんて、小学生じゃあるまいし…」と、ある部署から言われたとの報告もありましたが、「根気強く続けたことで参加してもらえました」との結果報告には、一度決めたら途中で諦めない芯の強さに感銘いたしました。その他にも人材育成に教育プログラムの作成やラダーを導入したり、前残業廃止に向けての取り組みなど、課題解決に向け現在も継続して取り組みがなされており、ただただ脱帽するばかりです。施設訪問では、勤務調整ができず十分な訪問がでず心残りです。それでも電話等で相談・支援ができたことはせめてもの救いです。

超高齢社会を支える医療の現場においては、2025 年度にかけて人材不足はさらに深刻な問題となってきます。看護職をはじめ、医療の現場で働くすべての職員がいきいきと働き続けられる職場環境作りは、管理者にとっても病院にとっても重要な問題になってきます。特に看護管理者の皆さんには、よりよい看護、信頼できる看護を提供するためにも、ぜひ自施設の問題を客観的に捉える視点を持ち、課題解決に向けて取り組んで欲しいと思います。働く環境が多様化するなか「良い職場環境のもとで働き続けたい」「子育てや家族の介護をしながらでも働き続けたい」そう思っている職員がいることを忘れないでください。

平成 23 年度から開催された WLB 推進事業は、平成 29 年度をもって終わりを迎えました。私も WLB 推進支援者として卒業することになりました。微力ではありましたが、支援者としての役割を頂けたことや担当した施設の皆さんと一緒に課題解決に向けて関わったことに心より感謝いたします。ありがとうございました。

## 第 6 章

沖縄県看護協会 看護職のワーク・ライフ・バランス推進  
活動報告のまとめ（平成 23 年度～平成 29 年度）



**沖縄県看護協会**  
**看護職のワーク・ライフ・バランス推進活動報告のまとめ**

はじめに

平成 23 年度から「看護職の WLB 推進ワークショップ」を開催して平成 29 年度で 7 年目になった。参加施設は 27 施設となり、平成 29 年度を一区切りとしてワークショップ事業を評価するため参加施設へ WLB 推進活動の成果や課題、継続状況、今後の取り組みについて報告をしてもらった。その結果は、今後の WLB を推進するための基礎資料とする。

- 1) 対象施設：平成 23 年度から平成 29 年度のワークショップ参加施設 27 施設
- 2) 報告期間：平成 30 年 6 月～7 月
- 3) 実施方法：報告書様式(P102 参照)を送付、メールで提出

1. 参加施設の基本属性

1) 設置主体・許可病床数(表 1、表 2)

設置主体別では、医療法人(社会医療法人、特定医療法人含む)18 施設 67%を占める。許可病床数では、400 床未満～300 床以上が最も多く、次いで 200 床未満～100 床以上となっている。

表 1 設置主体と割合

設置主体	施設数	割合
医療法人	11	41%
社会医療法人	6	22%
特定医療法人	1	4%
県立	4	15%
地方独立行政法人	1	4%
日本赤十字社	1	4%
公益社団法人	2	7%
医療生協協同組合	1	4%
計	27	100%

表 2 許可病床数と割合

許可病床数	施設数	割合
500床以上	1	4%
500床未満～400床以上	2	7%
400床未満～300床以上	8	30%
300床未満～200床以上	3	11%
200床未満～100床以上	6	22%
100床未満～40床以上	4	15%
40床未満	3	11%
計	27	100%

2. 取り組みの状況

27 施設の優先順位 5 位以内のアクションプランについて、分類、取り組み達成状況、継続状況についてまとめた。

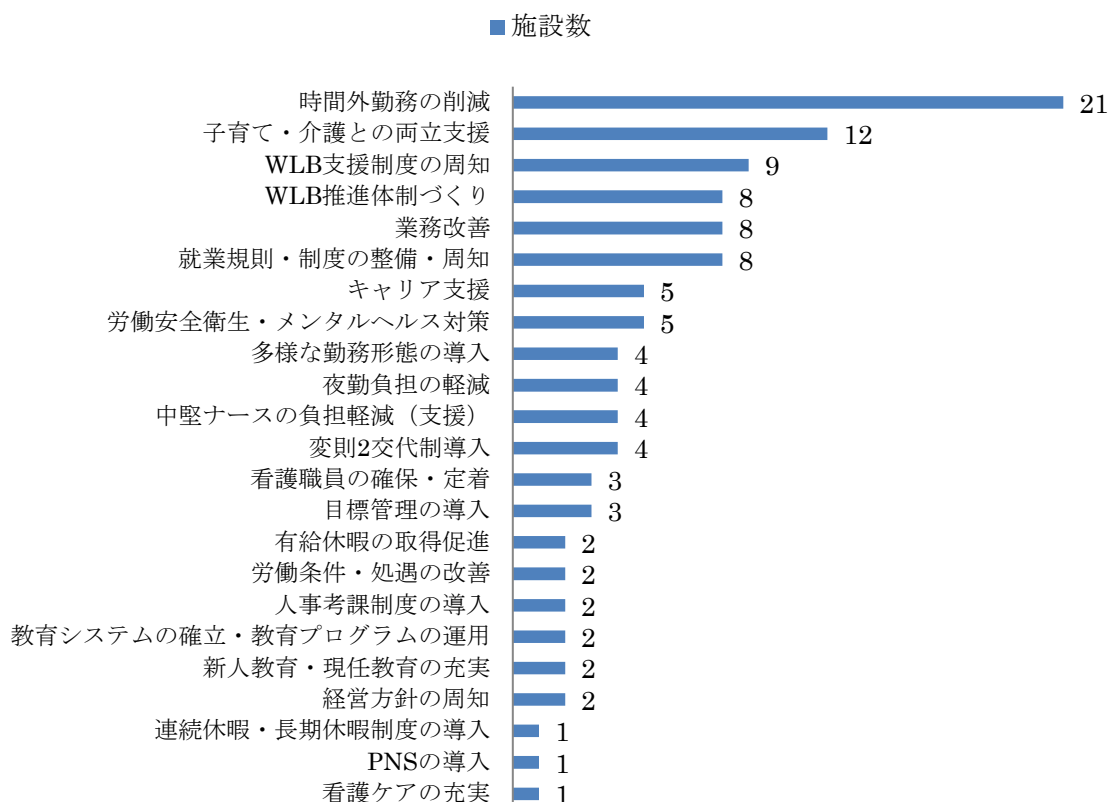
1) アクションプラン数と分類

27 施設の優先順位 5 位以内のアクションプラン項目総数は 113 であった。アクションプランは、日本看護協会報告様式を参考にして 23 項目に分類した。

2) アクションプランの取り組み項目 (図 1)

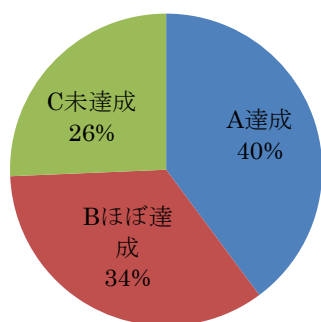
アクションプランは、27 参加施設中「時間外勤務の削減」を取り上げる施設が最も多く 21 施設、次いで子育て・介護との両立支援 12 施設、WLB 支援制度の周知 9 施設となっている。

図1 アクションプランの取り組み項目 n=113



3) アクションプランの達成状況 (図2、図3)

図2 アクションプラン全体の達成状況 n=113

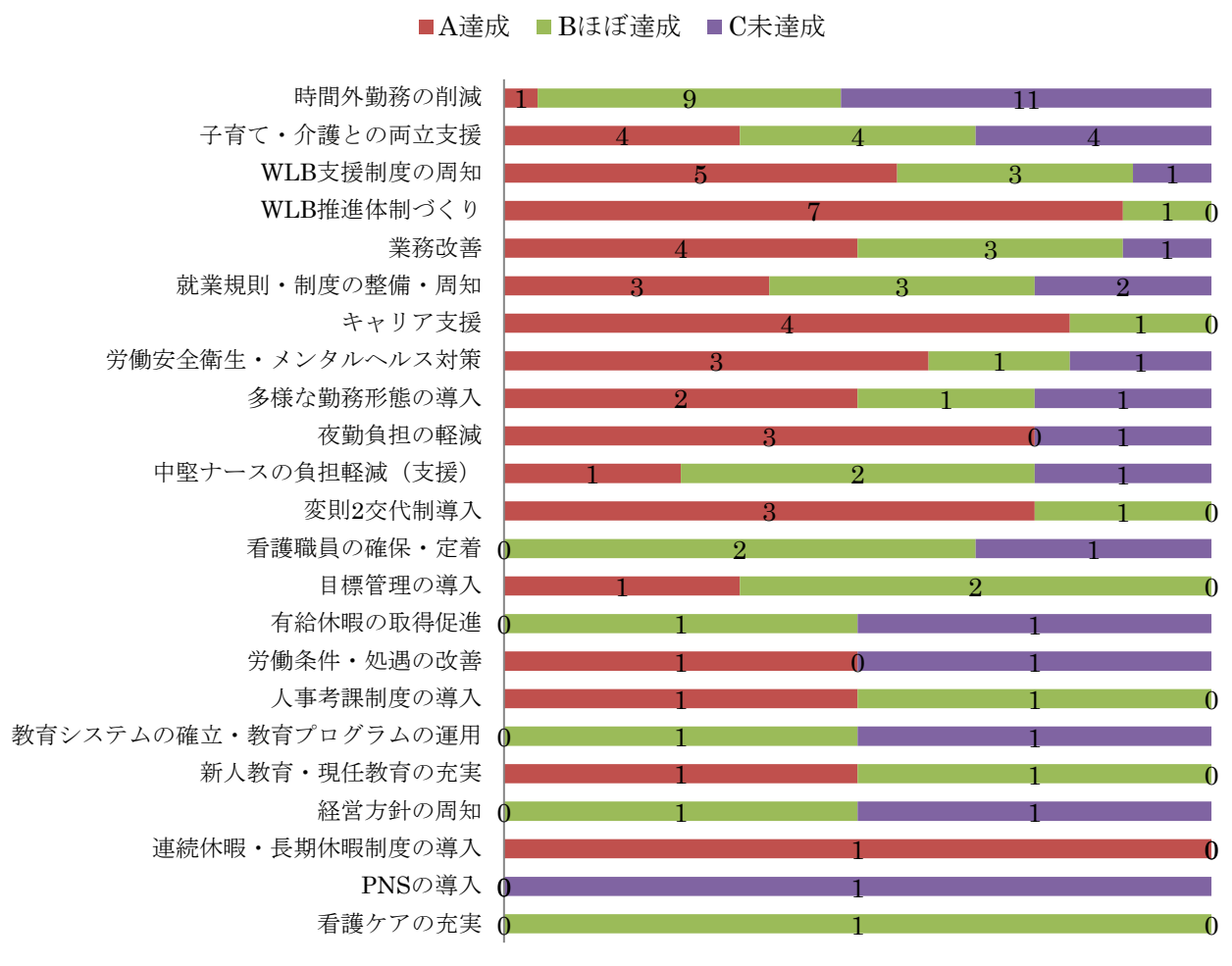


アクションプラン全体の達成状況は、113項目のうち、達成45項目で割合は40%、ほぼ達成39項目34%、（達成とほぼ達成で74%）、未達成は29項目26%となっている。

取り組みはじめて1年目の施設があるため、取り組み途中のものがある。

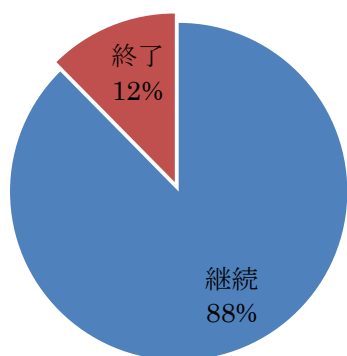
アクションプラン毎に見ると、WLB推進体制づくり、キャリア支援、夜勤負担軽減、変則2交代制の取り組み、連続休暇等の導入で達成度は高い。一方、時間外勤務時間の削減については、アクションプランとして取り上げた施設が最も多かったが、達成度は低い結果となっている。

図3 アクションプラン毎の達成状況 n=113



4) アクションプラン継続状況(図4、図5)

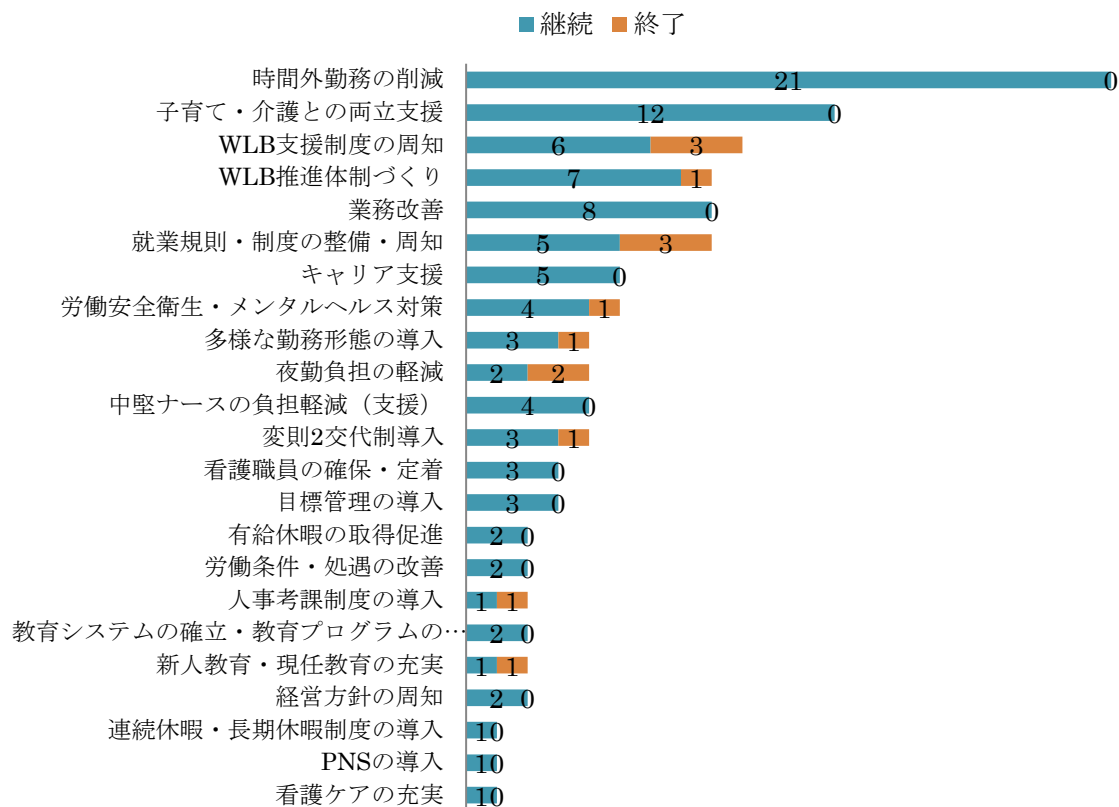
図4 アクションプラン全体の継続状況 n=113



アクションプラン全体の継続状況の割合は、継続 88%、終了 12%となっている。

アクションプラン毎に見ると、時間外勤務時間の削減、子育て・介護との両立支援、業務改善は 100% 継続となっている。業務改善には、入院サポート支援・メッセージ業務や夜間補助者の業務分析及び改善、チーム医療における業務分担の明確化、公平な勤務表作成などがある。WLB 制度の周知、就業規則等の整備周知は、終了となっている。終了となったアクションプランの具体的な取り組み内容を見ると、WLB 推進講師を招いての講演会や就業規則に関する説明会や勉強会等が実施されている。

図5 アクションプラン毎の継続状況 n=113



## 5) 成果

アクションプラン 23 項目の中から上位だった 2 項目「時間外勤務の削減」と「子育て・介護との両立支援」について報告する。

(1) 時間外勤務の削減の取り組み成果は、業務改善、勤務体制、職員の増員と人員配置に整理された。

### ① 業務改善

時間外勤務の削減への取り組みとして最も多かったのは業務改善であった。時間外に行っていた勉強会を勤務時間内に変更、リーダー業務を見直し、申し送り時間の変更や短縮に取り組んだ結果、一つの病棟が前残業ゼロとなった。また、病棟ラウンドによる声かけで時間外が年間 360 時間削減、早朝会議等の廃止で日勤が 13.7 分、夜勤が 25.1 分短縮された等の報告があった。その他にも「NO 残業デイ」の実施や看護補助者との業務分担、HCU 新設で重症管理を分離することで時間外の削減ができた等の報告があった。

### ② 勤務体制

早出・遅出の導入と「かえるプロジェクト」活動で、日勤者の定時退勤率が 13%から 39%に改善された。変則二交代制勤務体制にすることで、夜間看護配置の増員や看護補助者の導入に繋がり、時間外勤務の削減になった。

### ③ 職員の増員と人員配置

配役業務を担うメディカルテクニシヤンの導入、通所系に専属ドライバー導入など職員の増員と人員配置により看護師の負担軽減と時間外勤務の削減が図られている。

(2)子育て・介護の両立支援の取り組み成果は、院内保育所や病児保育室の開設と子育て支援制度の制定や積極的な活用があった。

①院内保育所や病児保育室の開設

院内保育所の開設、増設、病児保育の実施で利用率が増加した。

②子育て支援制度の制定・活用

時差勤務の導入、育休明けの夜勤免除、配置部署の変更、短時間勤務、通院休暇ファミリーサポート利用時の補助、病児保育や夜間保育、休日保育の実施、男性職員の産休・育休の確保、妊娠期から復職までの支援プログラム作成等子育て支援制度の制定や拡大、活用、工夫がなされている。その成果として時短勤務者や育休取得者の増加がある。

③施設設備の優先利用 駐車場の優先利用など。

6)課題

(1)時間外勤務の削減の取り組みの課題は、時間外勤務の原因分析と対策、時間外勤務の短縮と業務改善、時間管理に関する意識向上、チームでの残務確認の徹底、超過勤務命令の徹底、時差勤務シフトの導入、教育体制の見直し、変則二交代制の継続的取り組み、看護記録の検討、働き方改革の推進などがある。これらのことから、時間外の対策には多くの施設が工夫をこらし取り組んできたことが分かる。今後、さらに継続した対策が望まれる。

(2)子育て・介護の両立支援の取り組みの課題は、現行制度の利用促進、お互い様意識の醸成、院内保育所の拡充、看護職員のニーズに応じた保育所の利用、病児保育、土日・夜間保育の拡充、子育て支援マニュアルの活用、育休明けの復職支援、保育所開設に向けた補助金の確保などがある。介護支援制度への取り組みについては、今後の課題となっている。

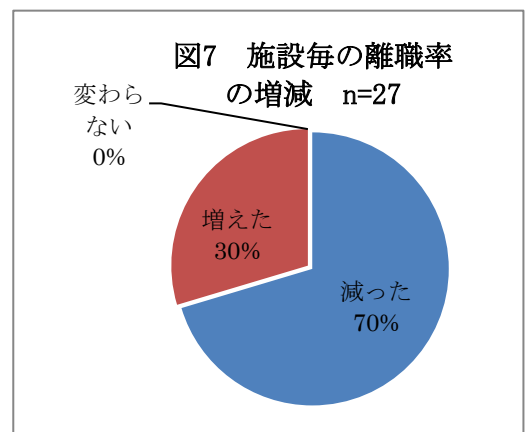
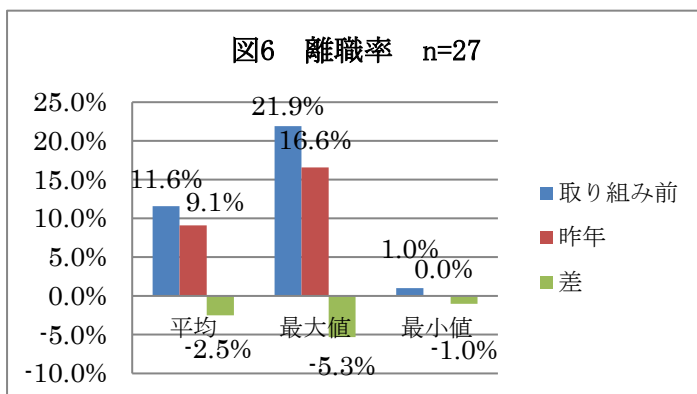
他のアクションプラン毎の成果と課題については、平成 27 年 3 月発行の「看護職のワーク・ライフ・バランス推進事業報告書」と本誌の第 2 章から第 4 章に各施設の取り組みについて掲載している。今後は、現在行っている対策を PDCA サイクルで継続的に行うことが重要である。

3 総括

評価項目として、離職率、月平均時間外勤務時間、年次有給休暇取得率について、取り組み前と平成 29 年のデータを比較した。

(1)離職率 (図 6、図 7)

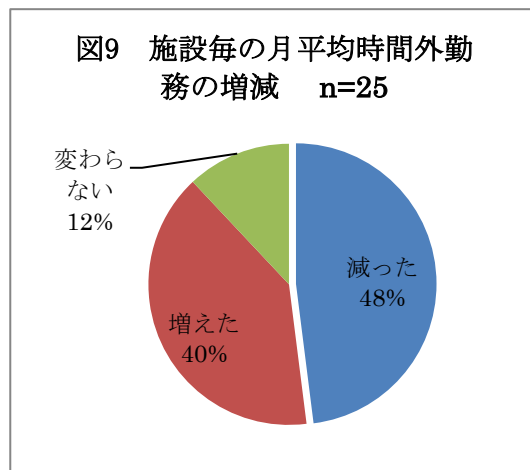
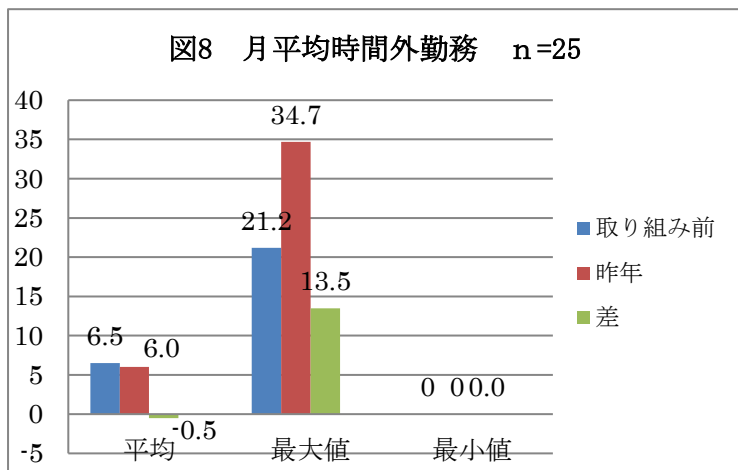
離職率の平均を比較すると、取り組み前 11.6%、取り組み後 (平成 29 年) は 9.1%で 2.5 ポイント減となっている。27 施設中 19 施設 (70%) は離職率が減っている。最も大きな成果を上げた施設は、取り組み前 21.9%が、取り組み後には 6.3%で、15.6 ポイント減となった。8 施設は増えているが理由はあきらかではない。





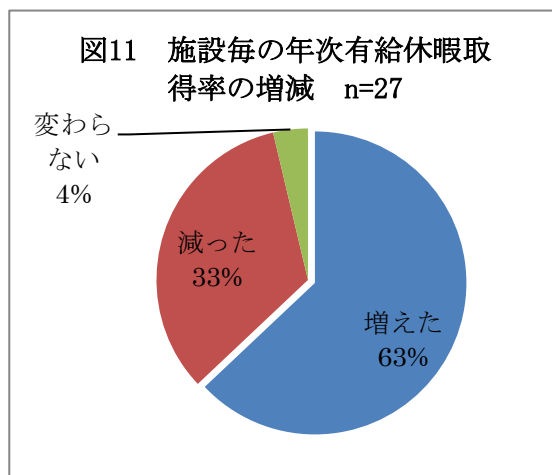
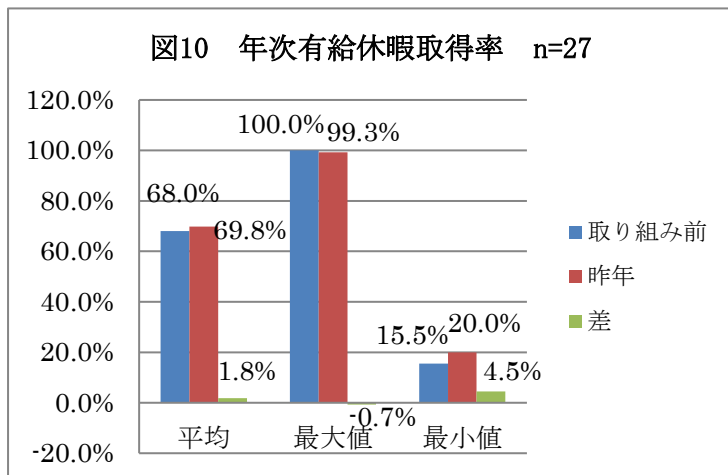
(2) 月平均時間外勤務 (図 8、図 9)

月平均時間外勤務は、取り組み前 6.5 時間、取り組み後(平成 29 年)は 6 時間で 0.5 時間減っている。25 施設中 12 施設は時間外勤務時間が減っているが 10 施設は増えている。増えた理由には、時間外勤務を申請しない風土があったが、適正申請を指導した結果、より実態に近いものになった等があった。

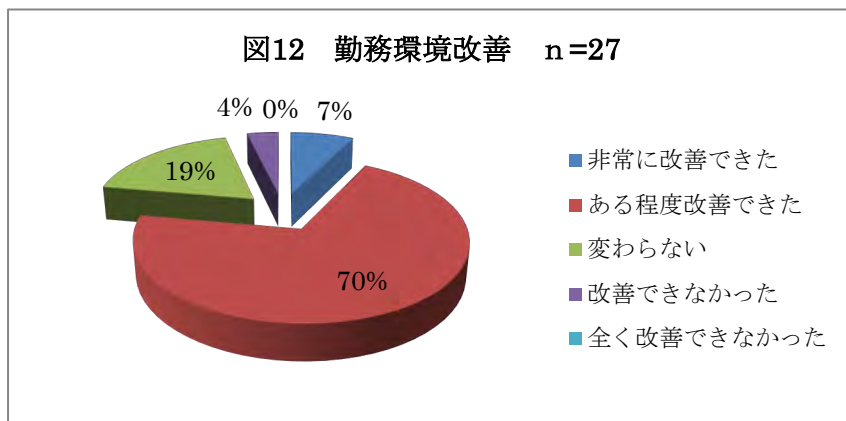


(3) 年次有給休暇取得率 (図 10、図 11)

年次有給休暇は、取り組み前 68%、取り組み後(平成 29 年)は、69.8%で 1.8 ポイント増えている。27 施設中 17 施設が増えているが、9 施設は減っている。



(4) 職場環境改善 (図 12)



WLB 推進ワークショップに参加して職場環境改善に繋がった施設は、非常に改善できたとある程度改善できたで、77% (21 施設) となっており、多くの施設が、改善に繋がったと評価している。

(5) 取り組み施設の期間毎で見ると、表 3・表 4 のとおりであ

った

表3 取り組み施設の期間毎の離職率・有給休暇取得率・時間外勤務の割合

取り組み期間 (参加年度)	施設数	離職率			年次有給休暇取得率			月平均時間外勤務		
		取組前	昨年	増減	取組前	昨年	増減	取組前	昨年	増減
1年～2年 (H28・29)	7	14.0%	12.9%	-1.1%	61.6%	68.9%	7.3%	5.4%	7.3%	1.9%
3年以上 (H23～H27)	20	10.7%	8.9%	-1.8%	71.1%	71.0%	-0.1%	6.9%	5.5%	-1.4%
全 体 (H23～H29)	27	11.6%	9.1%	-2.5%	68.0%	69.8%	1.8%	6.5%	6.0%	-0.5%

表4 取り組み施設の期間毎の改善率

取り組み期間	離職率	年次有給休暇取得率	月平均時間外勤務(時間)	*職場環境改善
1年～2年 (H28・29)	43% (3/7 施設)	86% (6/7 施設)	29% (2/7 施設)	86% (6/7 施設)
3年以上 (H23～H27)	80% (16/20 施設)	60% (12/20 施設)	56% (10/18 施設)	75% (15/20 施設)
全 体 (H23～H29)	70% (19/27 施設)	63% (17/27 施設)	48% (12/25 施設)	78% (21/27 施設)

\*職場環境改善は、5段階評価(全く改善出来なかった1～5非常に改善出来た)4・5改善出来た割合

多くの参加施設は、「時間外勤務の削減」を課題としてアクションプランとして取り組んでいる。時間外勤務の1・2年での改善率は29%だったが、3年以上では56%となっている。離職率は1・2年での改善率は43%だったが、3年以上では80%となっている。3年間継続支援をすることで職場環境の改善に繋がったといえる。また、本事業に参加することで、適正な時間外勤務の申請が時間外勤務増となりより実態に近いものになった施設もあり、そこから業務改善や変則交代制勤務体制、早出遅入など多様な勤務体制の導入や子育て支援への取り組みなどが行われた。

#### 4. WLBワークショップに参加した施設の看護管理者の感想(抜粋)

- 1 WLB推進は、組織全体で取り組むことで職場環境の整備が可能となり、目標としていた離職率の低下と有給休暇取得率の向上に繋がったことは、組織にとって大きな力となった。病院全体で取り組む姿勢が大切であると感じた。
- 2 WLB事業に参加したことで、職員のWLBへの関心が高まり、働き方への意識改革や働きやすい職場風土づくりへ繋げることができてきた。
- 3 WLB事業に参加して働き方改革の一環として勤務体制の変更や超勤対策に力を入れている。
- 4 インデックス調査で自施設の現状を知り、具体的な取り組み、対策を考える機会になった。データの共有で意思統一が図られ、目標に向かって行動を起こす本来の形ができてきたように思える。今後も継続して取り組む。

- 5 WLB事業への参加を機会に、師長がリーダーシップを発揮し、変則二交代制の施行に至ったのは、大きな成果であった。
- 6 WLB事業に参加することで、業務改善への取り組みを後押ししてもらった。院内保育所の開設から各種制度の周知・利用促進など様々な改善が行われ、子育てしながら働ける安心感と看護師確保に繋がっている。
- 7 時間外緩和、夜勤負担緩和などの一定の成果はあったが、医療環境の変化に応じた体制変更等への対応など次々に課題対応に迫られる状況下にある。WLB推進に向けた継続した取り組みが必要である。
- 8 WLB対策強化の恩恵は、子育て支援が必要な職員等に偏っている傾向があり、全看護職への拡大が課題である。また、様々な要因から超過勤務削減の成果は出ていず、単年毎の要因を丁寧に分析し、更なる継続した対策強化が必要である。

## 5. まとめ

2009年(平成21年)の日本看護協会で行われた病院における看護職員需給状況調査結果で沖縄県は新人看護職員の離職率が全国ワースト1位(上位47位)、常勤看護職員がワースト6位(上位42位)で、離職者を減らしていくことが喫緊の課題としてWLB推進事業に参加した経緯がある。

平成23年度から平成29年度まで「看護職のWLB推進ワークショップ事業」を実施した結果、表5のとおり、県内の看護職員の離職率は低下した。2017年都道府県別看護職員離職率でみると、新卒の離職率は6.4%上位18位、正規職員10.4%(上位32位)に改善され目的は達成された。本会で実施した2018年県内病院の実態調査では離職率は10.0%、WLB推進参加施設のみでは9.1%となっている。さらに時間外勤務の削減、年次有給休暇取得率の増加も見られ、全体的には看護職のWLB実現に向けた改善に繋がったといえる。

表5 離職率

2017年都道府県別看護職員離職率 (日本看護協会広報部2018年5月2日公表)	新卒の離職率 正規職員の離職率	沖縄県 6.4%(上位18位) 沖縄県 10.4%(上位32位) 全体 10.9%
2018年4月調査 沖縄県看護協会WLB推進委員会 沖縄県内の病院のワーク・ライフ・バランスへの取り組みに関する実態調査	看護職員の離職率	10.0%
2018年6月沖縄県看護協会WLB参加施設の活動報告 看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ (平成23年~29年度)参加施設	看護職員の離職率	9.1%

各施設においては、残された課題や新たな課題について、PDCAサイクルを継続的に取り組んでいくことが重要である。また、WLB推進委員会がWLB推進支援者として、各施設のアドバイザーを担ってきた役割は大きく、今後もWLB推進をしていくにあたって取り組み施設の支援をしていくことが必要である。

## 第7章

### 沖縄県内の病院のワーク・ライフ・バランスの取り組みに関する実態調査結果



沖縄県内の病院のワーク・ライフ・バランス（WLB）への取り組みに関する実態調査  
—病院全体の看護管理の責任者用—

## I. はじめに

2009年（平成21年）に日本看護協会が実施した病院における看護職員需給状況調査結果で、沖縄県の新人看護職員の離職率が全国ワースト1位、常勤看護職員の離職率が6位<sup>1)</sup>という結果であった。そこで沖縄県看護協会では、喫緊の課題として、看護職の離職を減らすこと、及び定着を挙げ、2011（平成23）年度に日本看護協会看護職のワーク・ライフ・バランス（以下WLBという）推進事業へ参加することを決めた。

当協会でのWLB推進事業開始から7年を迎え、合計27施設（病院24、診療所3）が参加した。その成果のひとつとして県内の「看護職の離職率」が改善された。また、参加施設においては「院内保育所の設置」「子育て支援の充実」「メンタルヘルス相談窓口の設置」等で、労働環境の整備が図られてきた。しかし、WLBの実態把握は事業に参加した施設に限定され、沖縄県内の病院全体の実態の把握がされてない現状である。

そこで、今回、本県の看護職のWLB実態調査を実施し、WLB推進状況を明らかにして、今後の支援のあり方を検討するための基礎資料とする。

本報告書は、沖縄県内の病院に勤務する看護管理責任者（看護部長等）からの回答によるWLBへの取り組みに関する調査結果、及びWLB推進ワークショップに参加した病院と参加しなかった病院を比較した結果をまとめた。他の結果は、データ添付とした。

## II. 調査の概要

### 1. 調査対象者

沖縄県内の病院に勤務する病院全体の看護管理責任者（看護部長等）、各部署の看護管理責任者（師長等）とした。

### 2. 調査期間

2018（平成30）年4月23日から2018（平成30）年5月11日

### 3. 調査方法

沖縄県看護協会ホームページで調査の実施を掲載した後、対象施設に対して協力依頼の文書を発送し、インターネット上でアンケートへの回答を求めた。

### 4. 調査内容

日本看護協会WLBインデックス調査<sup>2)</sup>を参考に調査表を作成した。調査内容は、看護管理責任者（13項目）について、施設概要（15項目）、WLB推進体制（8項目）、労働時間及び人的資源管理（33項目）、介護休暇（13項目）、母子保護・育児休業制度（35項目）であった。

## 5. データ分析

データは、対象施設全体の WLB に関する制度の整備状況と制度の活用状況を単純集計した。また、WLB 推進ワークショップに参加した病院としなかった病院の回答を比較した。自由記述は、内容の分析を行った。

## 6. 倫理的配慮

調査への参加は自由意思とし、個人が特定されないように無記名とし、回答は統計的に処理した。得られた情報は、調査目的以外に使用せず、個人情報の保護に努めた。沖縄県看護協会研究倫理委員会の承認を得た。

## III. 調査結果

### 1. 調査結果

回収率は、93 施設中 36 施設 (38.7%)、有効回答率は 100%であった。

### 2. 回答者のポジション

回答者のポジションについて、看護部長が最も多く、国公立の病院では 85.7% (7 施設中 6 施設)、その他法人の病院では 75.9% (29 施設中 22 施設)であった。事業に参加した病院と不参加の病院についても、回答者のポジションは看護部長が最も多く、参加した病院が 75.0% (16 施設中 12 施設)、不参加の病院が 87.5% (8 施設中 7 施設)だった。

### 3. 調査施設の概要

#### 1) 病院の設置主体 (図 1)

回答のあった 36 の病院のうち、国公立は 7、その他法人は 29 であった。

また、36 の病院のうち、沖縄県看護協会の WLB 推進ワークショップに参加したと回答したのは 16 の病院で、8 の病院は不参加、12 の病院は事業に参加したか不明であった。

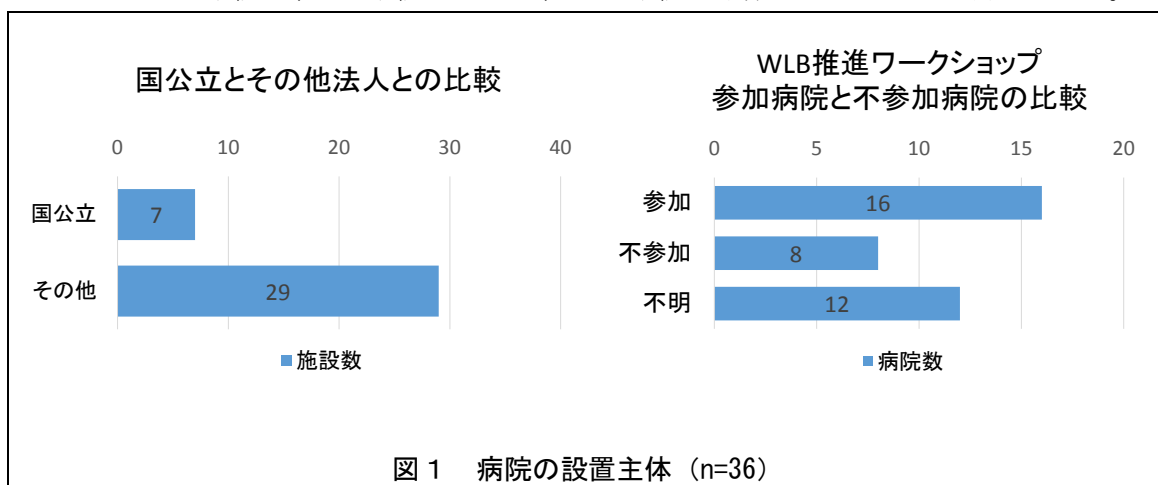
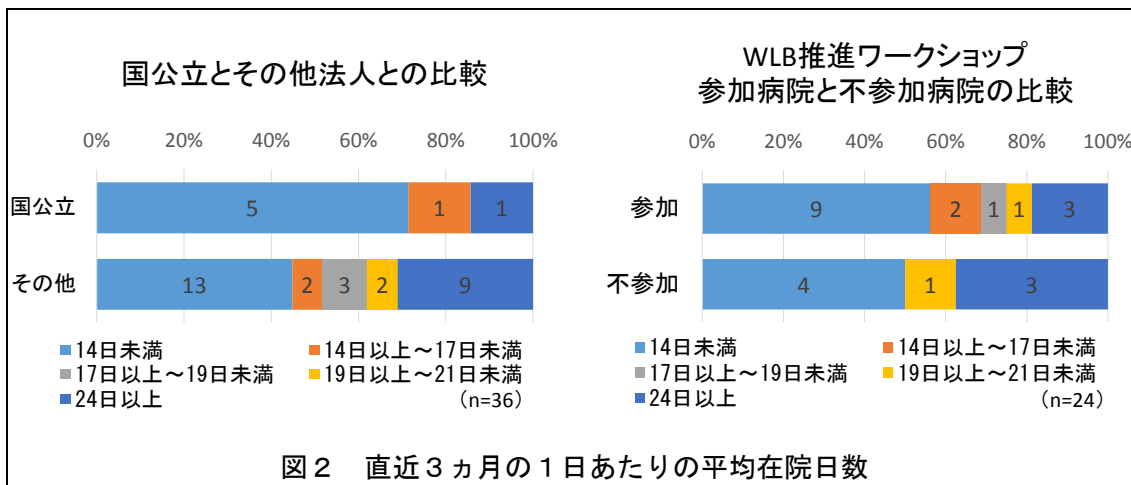


図 1 病院の設置主体 (n=36)

2) 直近3ヵ月の1日あたりの平均在院日数 (図2)

直近3ヵ月の1日あたりの平均在院日数について、14日未満の病院は、国公立が71.4% (7施設中5施設) に対し、その他法人は44.8% (29施設中13施設) であった。

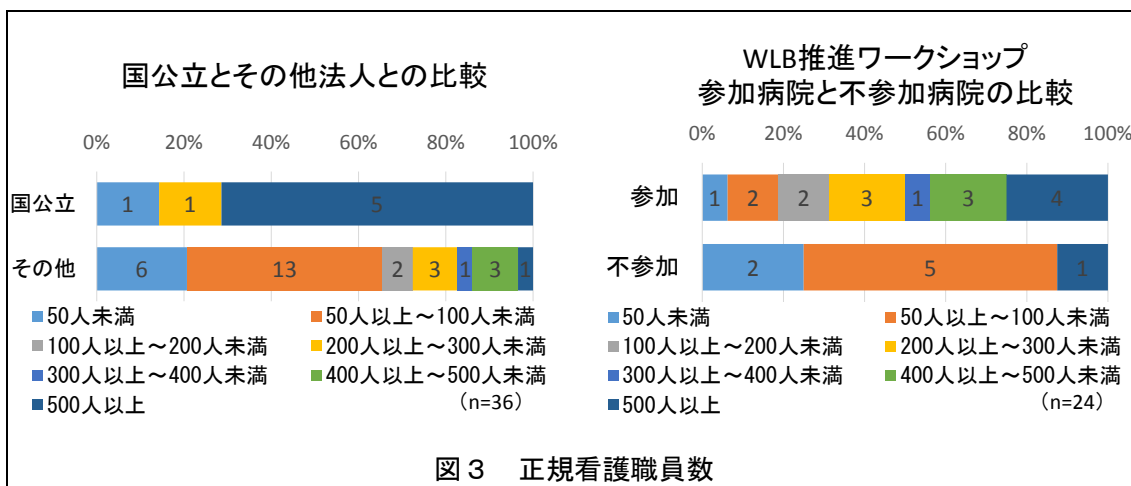
事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の56.3% (16施設中9施設)、不参加病院の50.0% (8施設中4施設) が在院日数14日未満であった。



3) 正規看護職員数 (図3)

正規看護職員数について、国公立は500人以上の病院が最多で71.4% (7施設中5施設)、その他法人の最多は50人以上～100人未満で44.8% (29施設中13施設) だった。

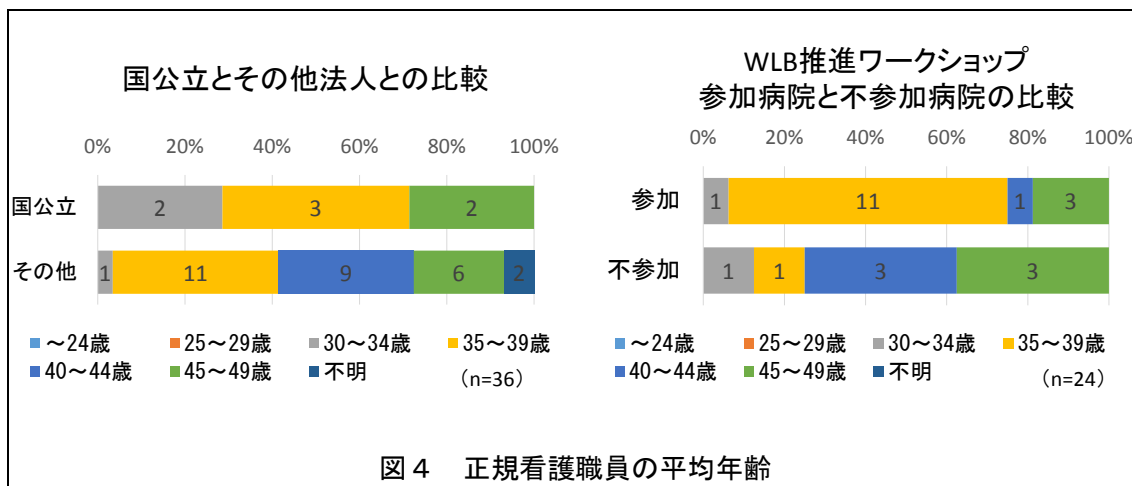
事業への参加病院と不参加病院について、参加病院のうち最多は看護職員数500人以上の病院で25.0% (16施設中4施設)、不参加病院で最も多かったのは50人以上～100人未満の病院で62.5% (8施設中5施設) だった。



4) 正規看護職員の平均年齢 (図4)

正規看護職員の平均年齢について、国公立は42.9% (7施設中3施設)、その他法人は37.9% (29施設中11施設) と、ともに35～39歳の占める割合が最も多かった。

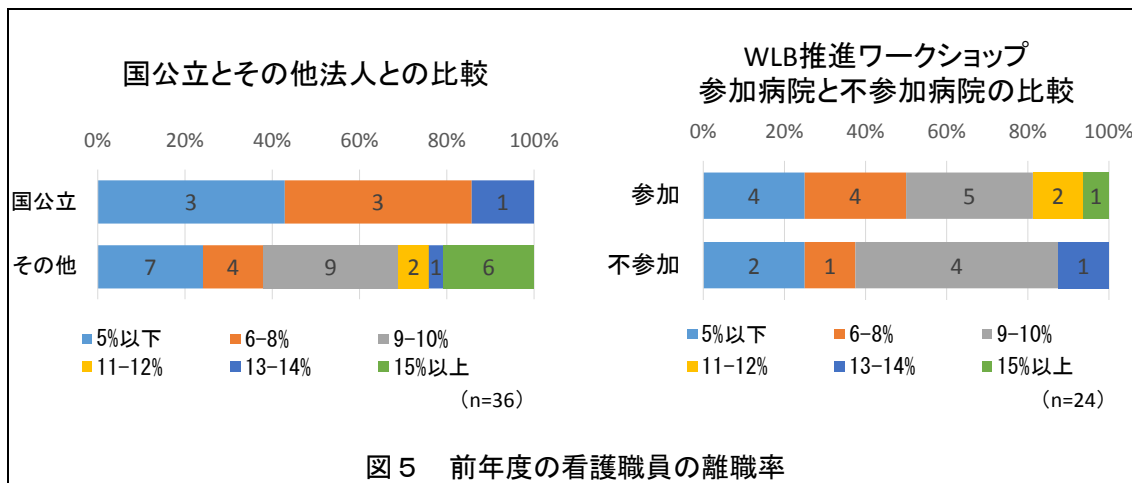
事業への参加病院と不参加病院について、参加病院は35～39歳が68.8%（16施設中11施設）、不参加病院は40～44歳、45～49歳が同数で37.5%（8施設中3施設）の割合だった。



5) 前年度の看護職員の離職率 (図5)

前年度の看護職員の離職率について、国公立は5%以下、6～8%の病院がともに42.9%（7施設中3施設）、その他法人は離職率9～10%が最多で31.0%（29施設中17施設）であった。

事業への参加病院と不参加病院について、参加病院31.3%（16施設中5施設）、不参加病院50.0%（8施設中4施設）の割合で、離職率9～10%が最も多かった。

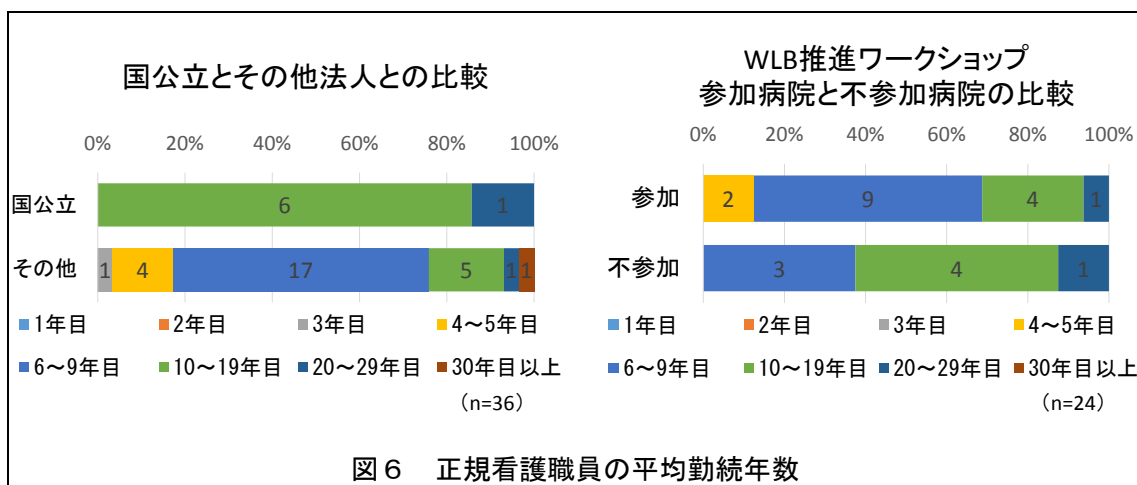


6) 正規看護職員の平均勤続年数 (図6)

正規看護職員の平均勤続年数について、国公立は10～19年目が85.7%（7施設中6施設）と最も多く、その他法人は6～9年目が58.6%（29施設中17施設）と最も多かった。

事業への参加病院と不参加病院について、参加病院は6～9年目が56.3%（16施設中4施設）、不参加病院は10～19年目が50.0%（8施設中4施設）と最も多い割合だった。



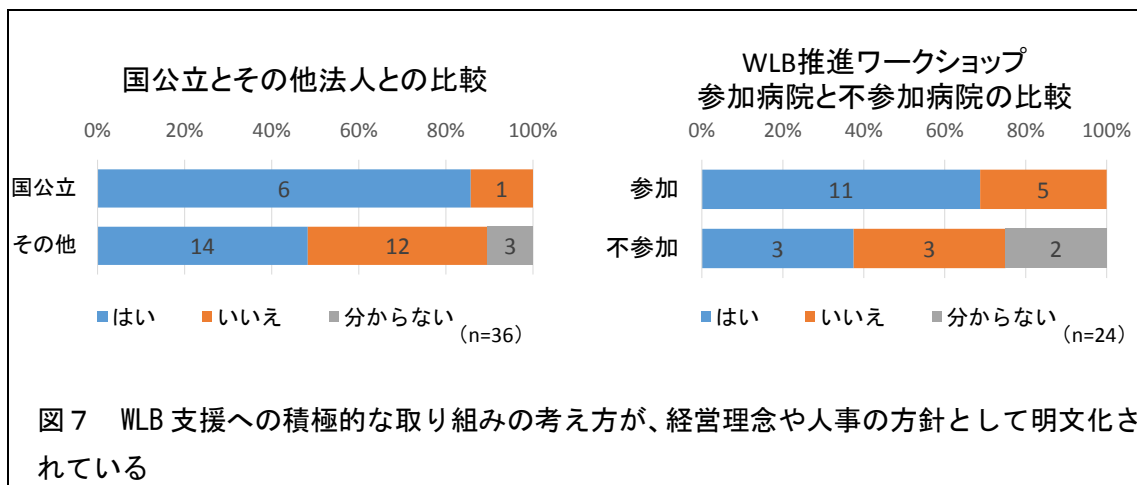


#### 4. WLBの推進状況

1) WLB支援への積極的な取り組みの考え方が、経営理念や人事の方針として明文化されている(図7)

国公立は85.7%(7施設中6施設)が、WLB支援への積極的な取り組みの考え方が、経営理念や人事の方針として明文化されていると回答し、その他法人は48.3%(29施設中17施設)だった。

事業への参加病院の68.8%(16施設中11施設)が明文化されていると回答した。不参加病院は明文化されている病院と、されていない病院とも37.5%(8施設中3施設)だった。

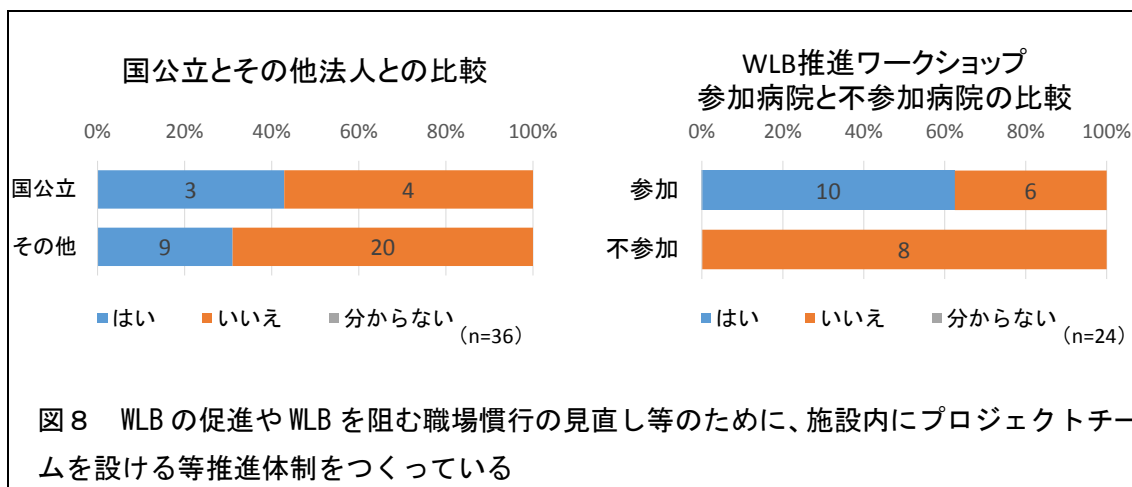


2) WLBの促進やWLBを阻む職場慣行の見直し等のために、施設内にプロジェクトチームを設ける等推進体制をつくっている(図8)

国公立の42.9%(7施設中3施設)、その他法人の31.0%(29施設中9施設)が推進体制をつくっていると回答し、どちらも推進体制をつくっていないと回答した割合の方が多かった。

事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の62.5%(16施設中10施設)が推進体

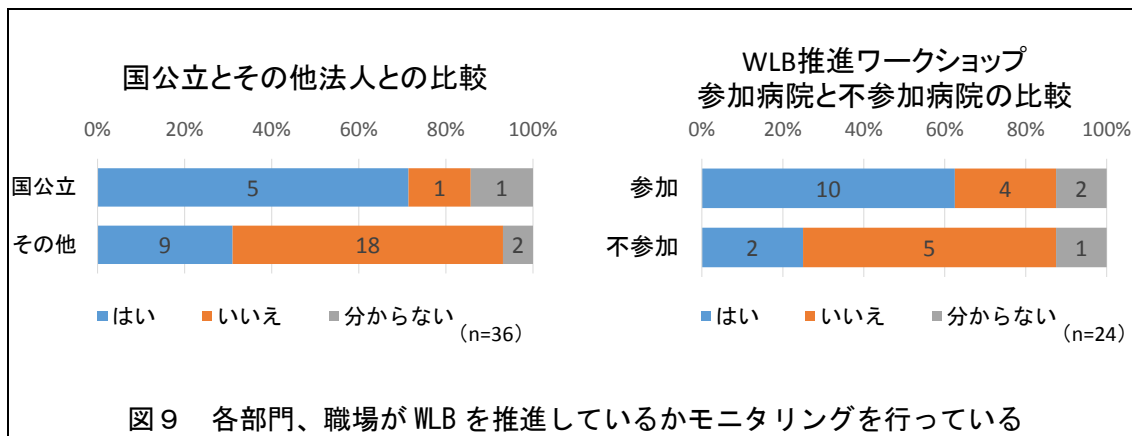
制を作っていると回答し、不参加病院で推進体制をつくっているという回答はなかった。



### 3) 各部門、職場がWLBを推進しているかモニタリングを行っている (図9)

国公立の71.4% (7施設中5施設) が、各部門、職場がWLBを推進しているかモニタリングを行っていると回答したのに対し、その他法人ではモニタリングを行っていない病院の方が多く、モニタリングを行っていたのは31.0% (29施設中9施設) であった。

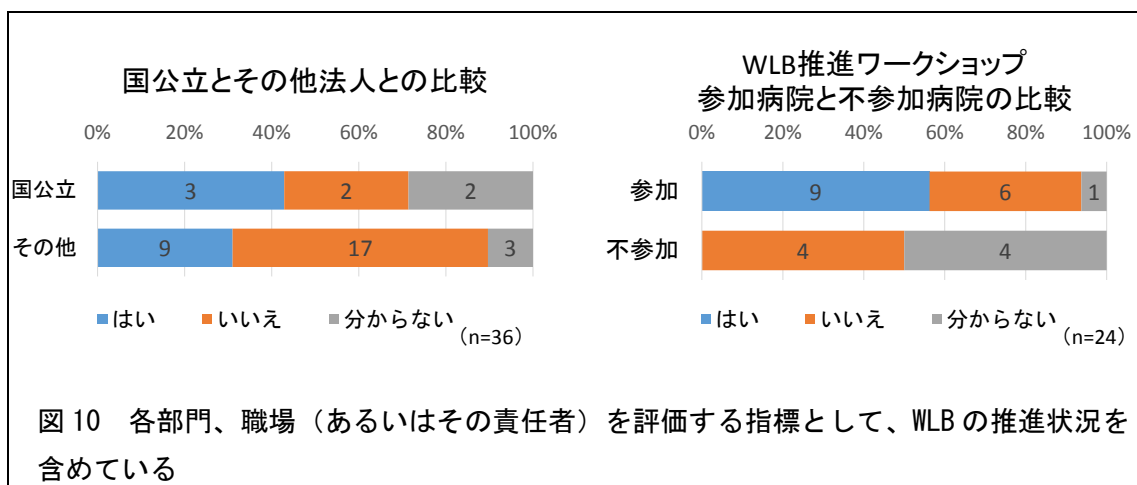
事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の62.5% (16施設中10施設)、不参加病院の25.0% (8施設中2施設) がモニタリングを行っていると回答した。



### 4) 各部門、職場 (あるいはその責任者) を評価する指標として、WLBの推進状況を含めている (図10)

国公立は42.9% (7施設中3施設) が、各部門、職場を評価する指標として、WLBの推進状況を含めていると回答し、その他法人は31.0% (29施設中9施設) が評価指標に含めていた。

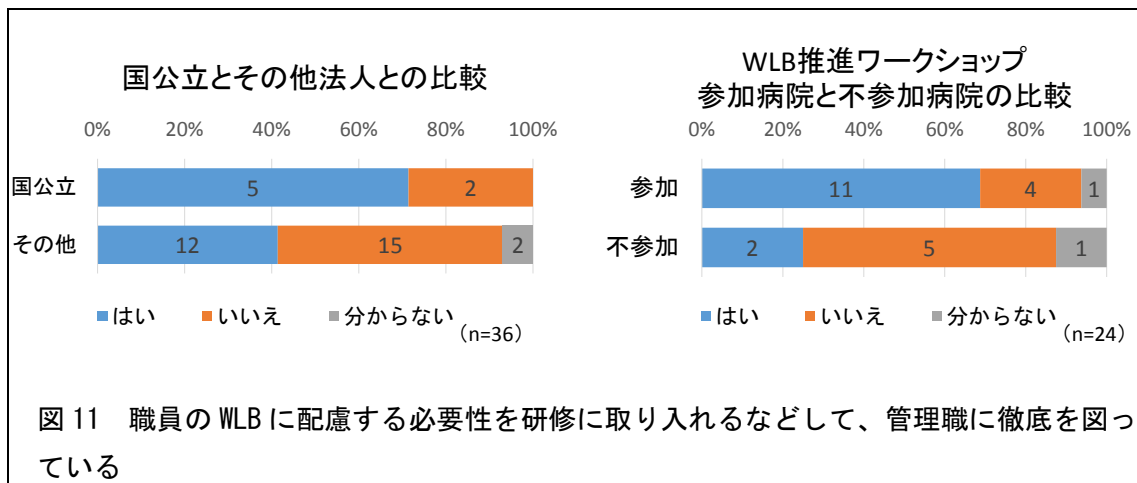
事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の56.3% (16施設中9施設) が評価指標にWLBの推進状況を含めているのに対し、不参加病院では評価指標として含めていると回答した病院はなかった。



5) 職員の WLB に配慮する必要性を研修に取り入れるなどして、管理職に徹底を図っている (図 11)

国公立は 71.4% (7 施設中 5 施設) が、職員の WLB に配慮する必要性を管理職に徹底を図っていると回答し、その他法人では 41.4% (29 施設中 12 施設) であった。

事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の 68.8% (16 施設中 11 施設)、不参加病院は 25.0% (8 施設中 2 施設) が、職員の WLB に配慮する必要性を管理職に徹底していると回答し、不参加病院では管理職に徹底を図っていると回答した病院の割合が少なかった。

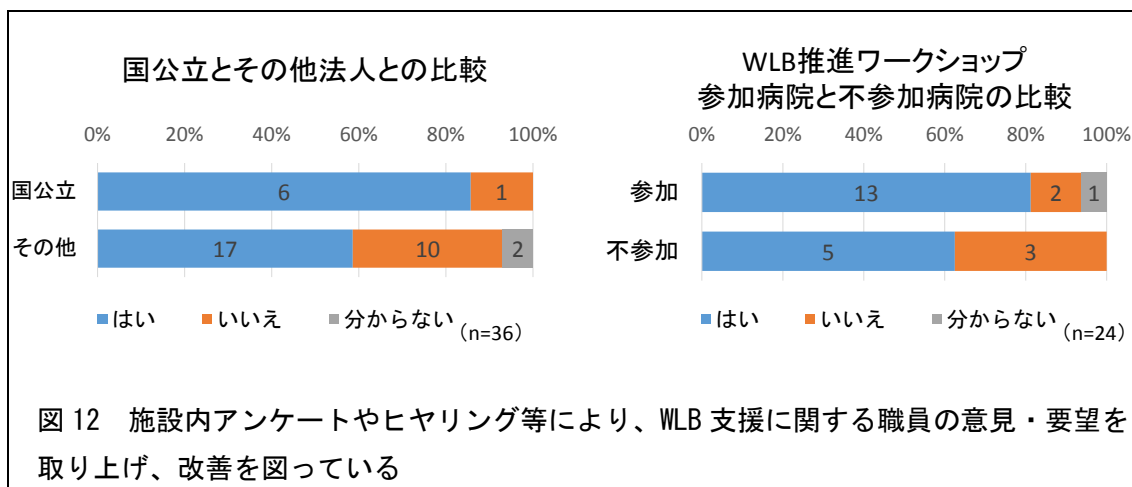


6) 施設内アンケートやヒヤリング等により、WLB 支援に関する職員の意見・要望を取り上げ、改善を図っている (図 12)

国公立は 85.7% (7 施設中 6 施設) が WLB 支援に関する職員の意見・要望を取り上げ、改善を図っていると回答し、その他法人では 58.6% (29 施設中 17 施設) だった。

事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の 81.3% (16 施設中 13 施設)、不参加病院の 62.5% (8 施設中 5 施設) が職員の意見・要望を取り上げ、改善を図っていると回答した。いずれも、改善を図っているという回答の割合が、改善していないという回答より多

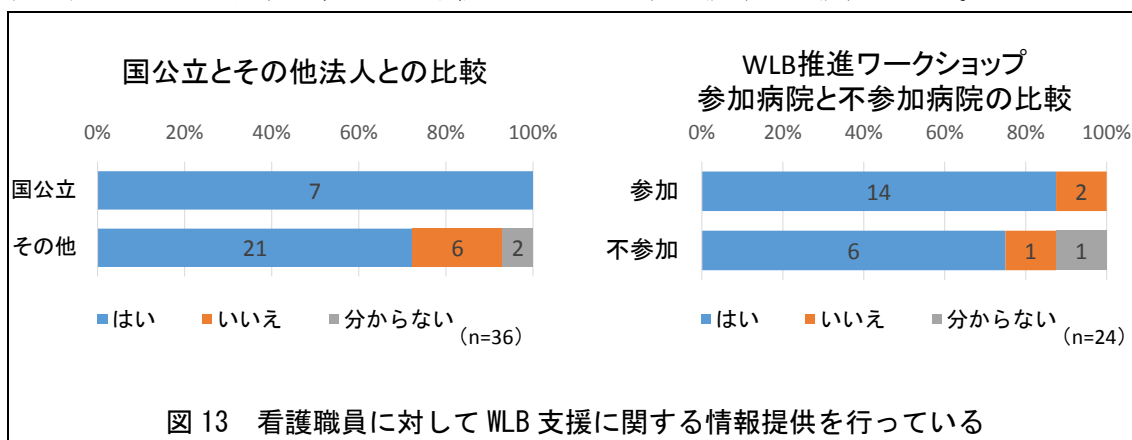
かった。



7) 看護職員に対して WLB 支援に関する情報提供を行っている (図 13)

国公立は全ての病院が看護職員に対して WLB 支援に関する情報提供を行っている と回答し、その他法人では 72.4% (29 施設中 21 施設) だった。

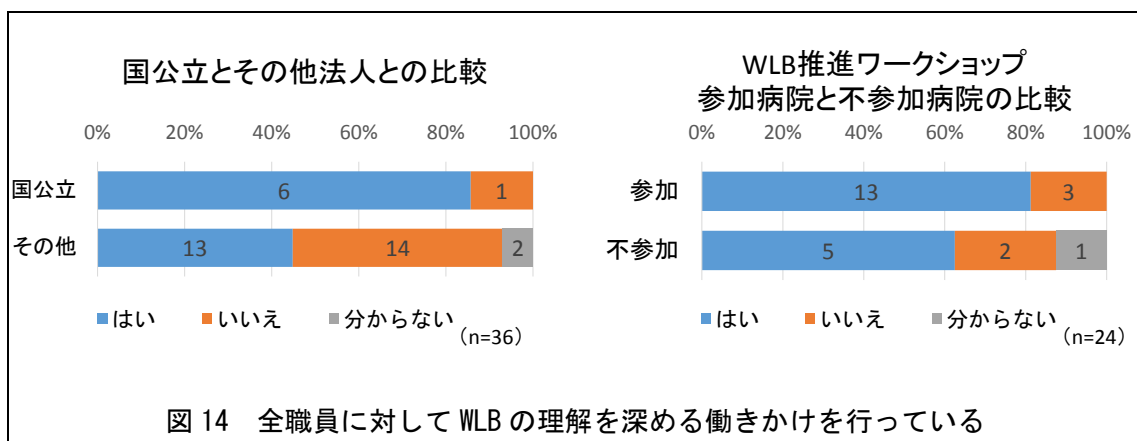
事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の 87.5% (16 施設中 14 施設) が情報提供を行っている と回答し、不参加病院では 75.0% (8 施設中 6 施設) だった。



8) 全職員に対して WLB の理解を深める働きかけを行っている (図 14)

国公立では 85.7% (7 施設中 6 施設)、その他法人では 44.9% (29 施設中 13 施設) が働きかけを行っている と回答、その他法人は働きかけを行っていない と回答した割合の方が 48.3% (29 施設中 14 施設) と若干多かった。

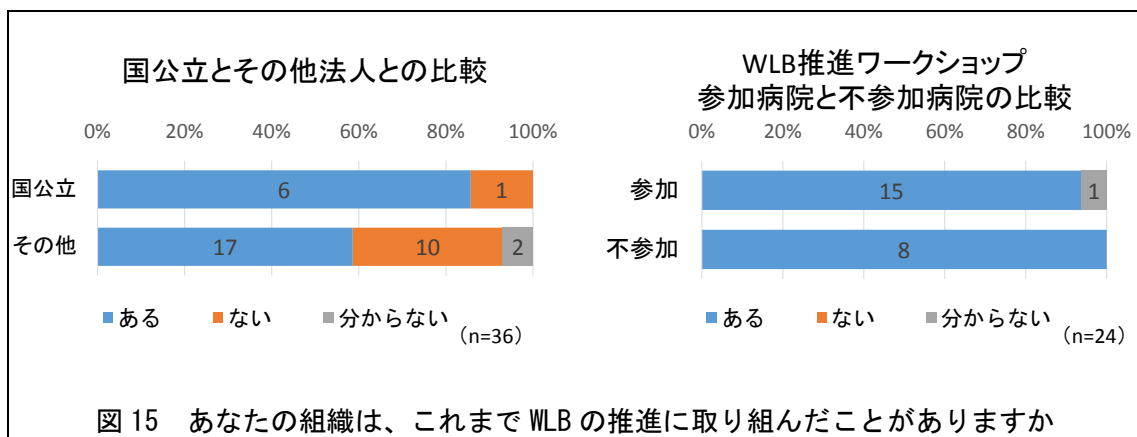
事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の 81.3% (16 施設中 13 施設)、不参加病院の 62.5% (8 施設中 5 施設) が働きかけを行っている と回答した。



9) あなたの組織は、これまで WLB の推進に取り組んだことがありますか (図 15)

国公立は 85.7% (7 施設中 6 施設) が、その他法人では 58.6% (29 施設中 17 施設) が、組織はこれまで WLB の推進に取り組んだことがあると回答した。

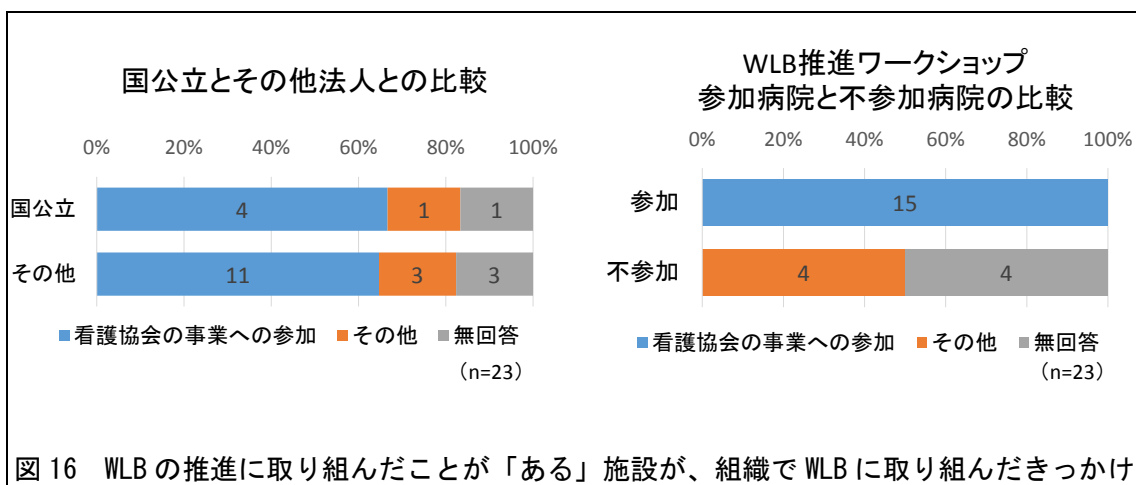
参加病院と不参加病院では、参加病院の 93.8% (16 施設中 15 施設)、不参加病院の全てが、組織は WLB 推進に取り組んだことがあると回答し、取り組んだことがないと回答した病院はなかった。



10) WLB の推進に取り組んだことが「ある」施設が、組織で WLB に取り組んだきっかけ (図 16)

WLB の推進に取り組んだことが「ある」と回答した 23 施設について、取り組みのきっかけが看護協会の事業への参加と回答した病院は、国公立 6 施設のうち 4 施設、その他法人は 17 施設中 11 施設であった。

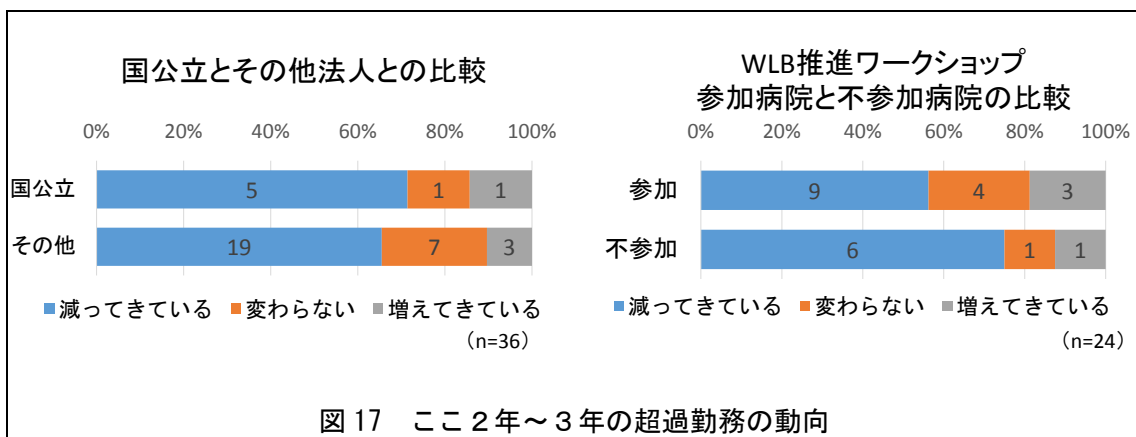
WLB の推進に取り組んだことが「ある」と回答した 23 の病院について、看護協会の事業への参加が取り組んだきっかけと回答していたのは、15 施設であった。



11) ここ 2 年～3 年の超過勤務の動向 (図 17)

国公立 71.4% (7 施設中 5 施設)、その他法人 65.5% (29 施設中 19 施設) と、超過勤務が減ってきていると回答した割合が最も多かった。

事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の 56.3% (16 施設中 9 施設)、不参加病院の 75.0% (8 施設中 6 施設) が、超過勤務が減ってきていると回答した。



12) あなたの組織は、WLB の推進に取り組んでいると思いますか (図 18)

国公立は WLB 推進に、取り組んでいると思う・ややそう思うと回答した病院のみで、あまり思わない・思わないと回答した病院はなかった。その他法人では取り組んでいるとあまり思わないという回答が 20.7% (29 施設中 6 施設) にみられた。

事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の 93.8% (16 施設中 15 施設)、不参加病院の 87.5% (8 施設中 7 施設) が、WLB 推進に取り組んでいると思う・ややそう思うと回答した。

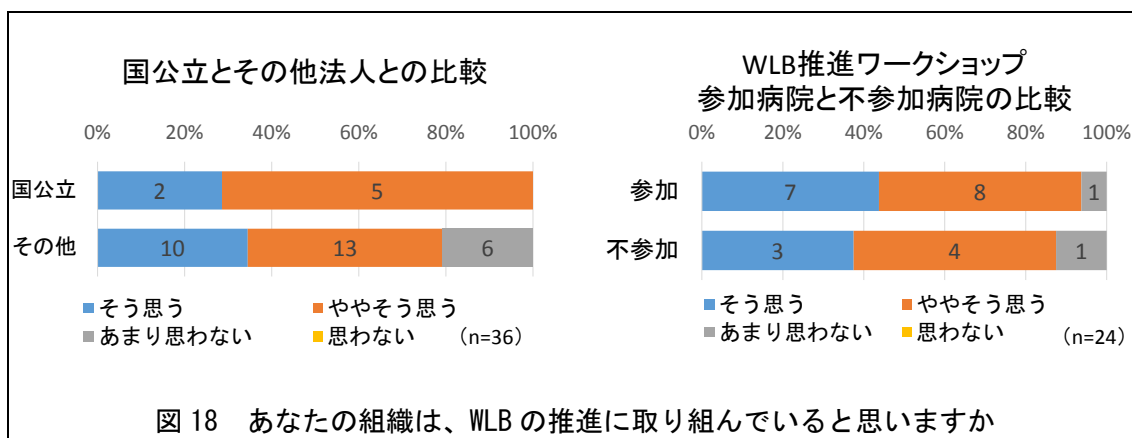


図 18 あなたの組織は、WLB の推進に取り組んでいると思いますか

13) あなたの組織が、WLB 推進に取り組んでいると「思う」「やや思う」理由 (図 19)

事業に取り組んでいると「思う」「やや思う」理由として、国公立 および その他法人、事業への参加病院 および 不参加病院とも、職場の実情の綿密な把握と分析、組織を挙げたの取り組みが上位であった。

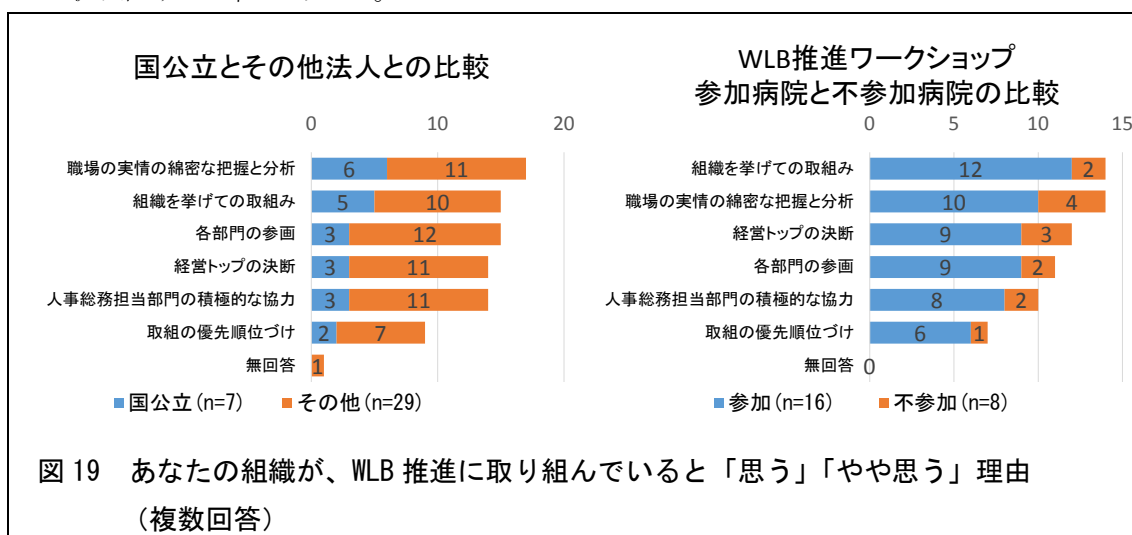
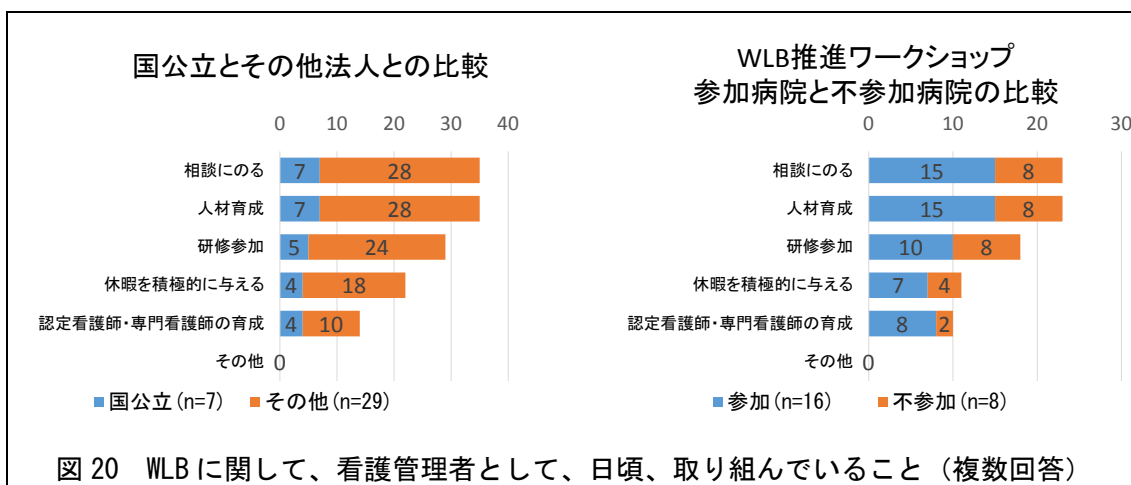


図 19 あなたの組織が、WLB 推進に取り組んでいると「思う」「やや思う」理由 (複数回答)

14) WLB に関して、看護管理者として、日頃、取り組んでいること (図 20)

WLB に関して、看護管理者として、日頃、取り組んでいることは、国公立 および その他法人、事業への参加病院 および 不参加病院とも、相談にのる、人材育成を、ほぼすべての病院が挙げている。

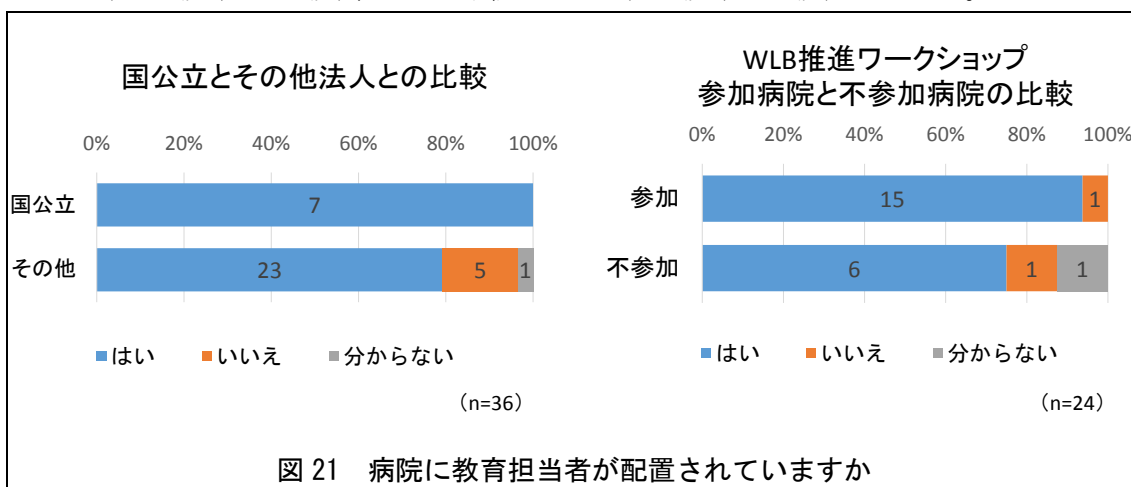


## 5. 制度の整備状況

### 1) 病院に教育担当者が配置されていますか（図 21）

国公立の全てが、教育担当者を配置していると回答し、その他法人は 79.3%（29 施設中 23 施設）が配置していると回答した。

事業への参加病院と不参加病院とも、教育担当者を配置している割合が多く、参加病院 93.8%（16 施設中 15 施設）、不参加病院 75.0%（8 施設中 6 施設）であった。



### 2) リフレッシュ休暇の制度はありますか（図 22）

国公立は全ての病院でリフレッシュ休暇の制度があると回答し、その他病院で制度があると回答したのは 62.1%（29 施設中 18 施設）だった。

事業への参加病院と不参加病院とも、制度があると回答した病院の割合が多く、参加病院は 81.3%（16 施設中 13 施設）、不参加病院は 75.0%（8 施設中 6 施設）だった。



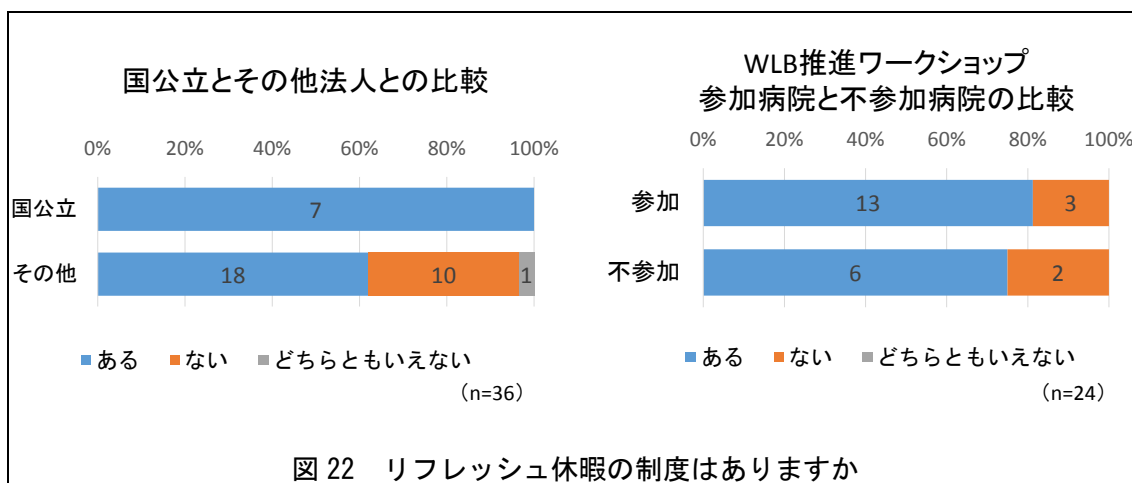


図 22 リフレッシュ休暇の制度はありますか

3) 育児や介護以外の理由で、一定期間、勤務時間を短くする制度がありますか (図 23)

国公立、その他法人とも、制度があると回答した割合が最も多く、国公立 71.4% (7 施設中 5 施設)、その他法人 62.1% (29 施設中 18 施設) だった。

事業への参加病院と不参加病院においても、制度があると回答した割合が最も多く、参加病院 68.6% (16 施設中 11 施設)、不参加病院 62.5% (8 施設中 5 施設) だった。

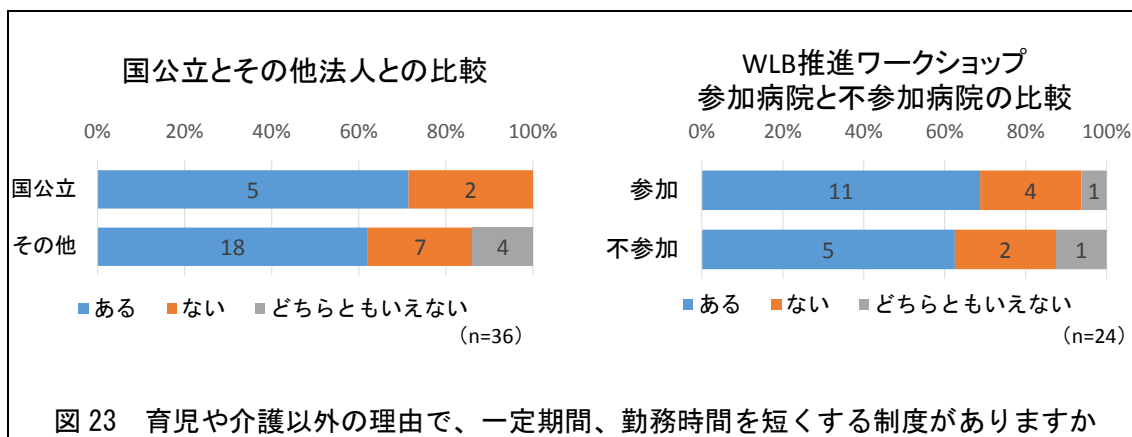


図 23 育児や介護以外の理由で、一定期間、勤務時間を短くする制度がありますか

4) 夜勤への配慮 (夜勤の免除や回数軽減) について、制度がありますか (図 24)

国公立は全ての病院が、制度があると回答した。その他法人は 93.1% (29 施設中 27 施設) が制度があると回答し、いずれにも制度がないと回答した病院はなかった。

事情への参加病院と不参加病院では、参加病院の 93.8% (16 施設中 15 施設)、不参加病院の全てが、制度があると回答した。

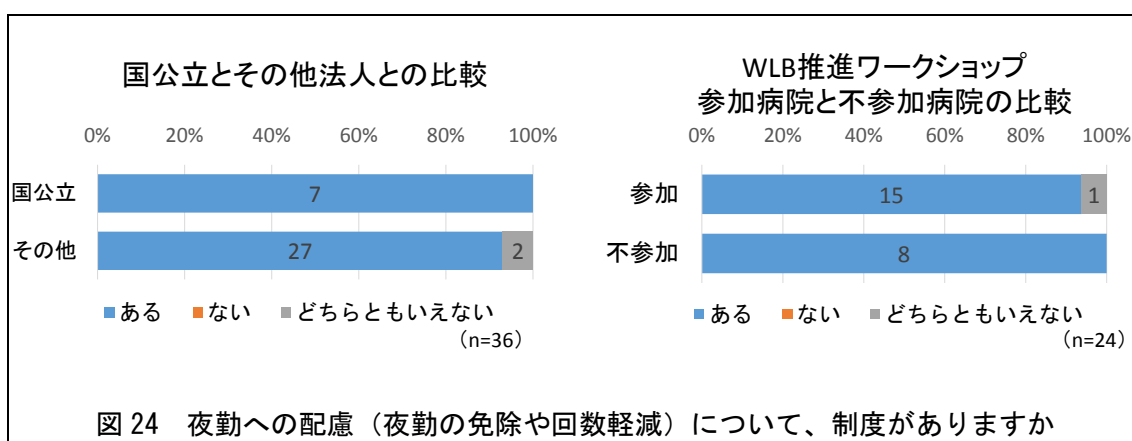


図 24 夜勤への配慮（夜勤の免除や回数軽減）について、制度がありますか

5) 施設に勤務表作成基準はありますか (図 25)

勤務表作成基準について、その他法人の 3.4% (29 施設中 1 施設) 以外が、勤務表作成基準はあると回答した。

事業への参加病院、不参加病院のすべてが、勤務表作成基準はあると回答した。

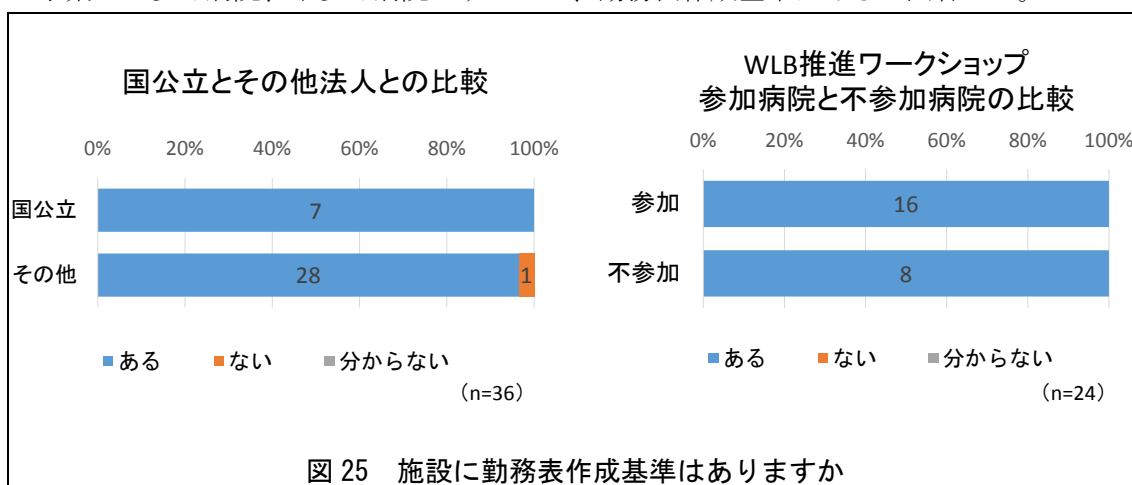
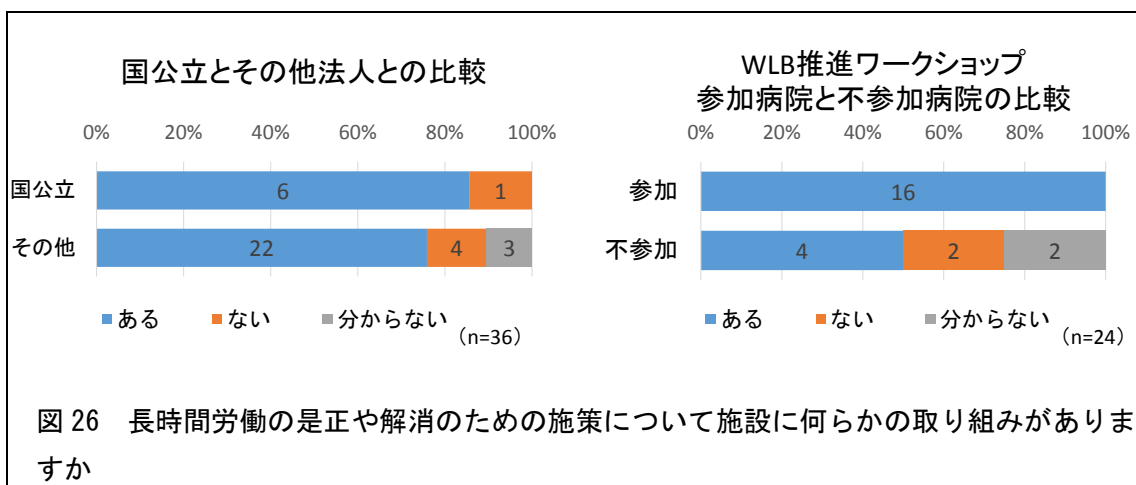


図 25 施設に勤務表作成基準はありますか

6) 長時間労働の是正や解消のための施策について施設に何らかの取り組みがありますか (図 26)

国公立、その他法人とも長時間労働の是正や解消のための施策について、取り組みがあると回答した病院が最も多く、国公立 85.7% (7 施設中 6 施設)、その他法人 75.7% (29 施設中 22 施設) だった。

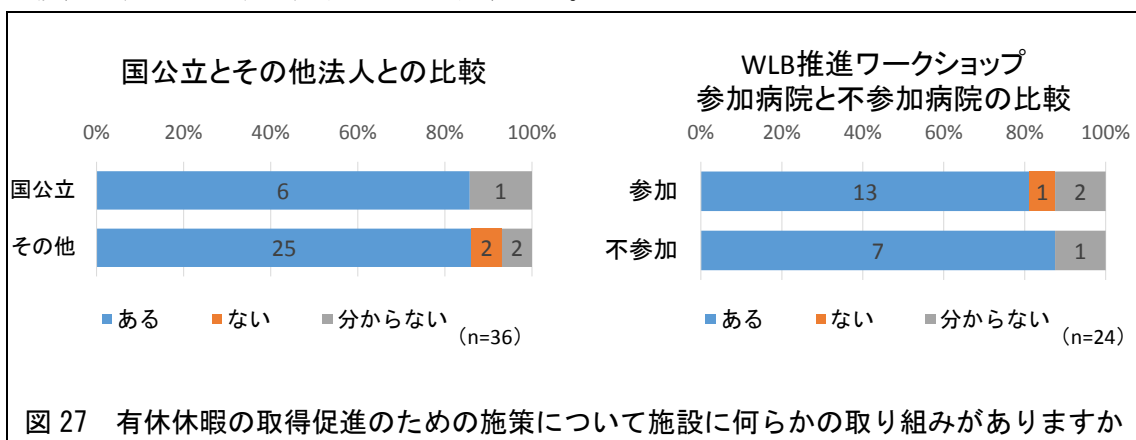
事業への参加病院は全て取り組みがあると回答し、不参加病院で取り組みがあると回答したのは、50.0% (8 施設中 4 施設) であった。



7) 有休休暇の取得促進のための施策について施設に何らかの取り組みがありますか (図 27)

国公立の 85.7% (7 施設中 6 施設)、その他法人の 86.2% (29 施設中 25 施設) が有給休暇の取得のための施策について何らかの取り組みがあると回答した。

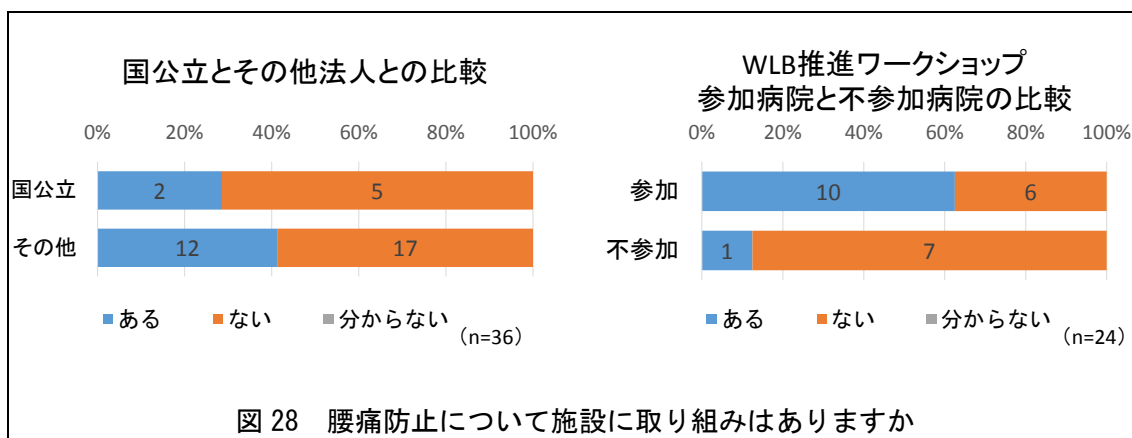
事業への参加病院では、81.3% (16 施設中 13 施設)、不参加病院では 87.5% (8 施設中 7 施設) が何らかの取り組みがあると回答した。



8) 腰痛防止について施設に取り組みはありますか (図 28)

腰痛を防止する取り組みについて、国公立、その他法人とも、あると回答した割合の方が少なく、国公立 28.6% (7 施設中 2 施設)、その他法人 41.4% (29 施設中 12 施設) であった。

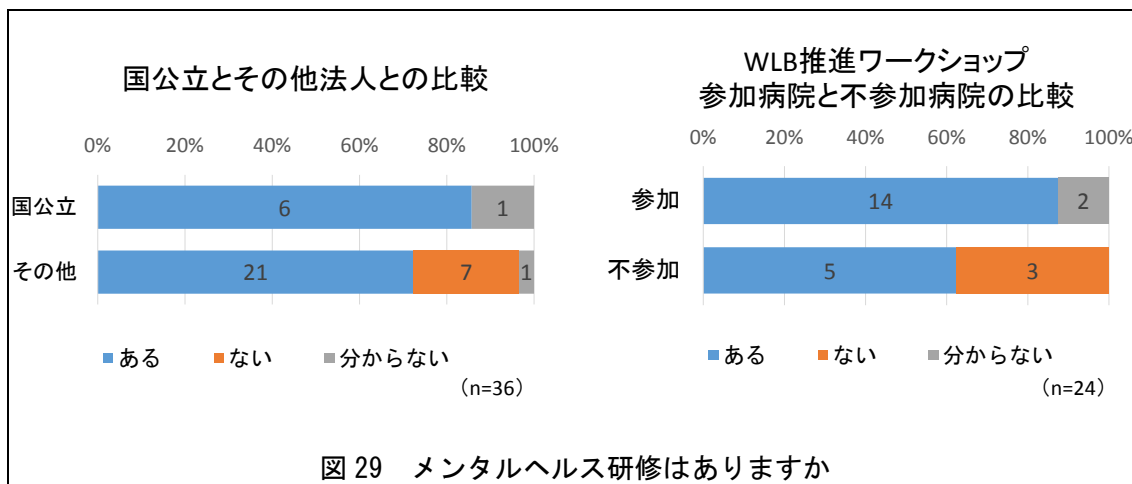
事業への参加病院と不参加病院では、参加施設の 62.5% (16 施設中 10 施設) があると回答したのに対し、不参加病院は 12.5% (8 施設中 1 施設) だった。



9) メンタルヘルス研修はありますか (図 29)

メンタルヘルス研修について、国公立、その他法人ともあると回答した割合の方が多く、国公立 85.7% (7 施設中 6 施設)、その他法人 72.4% (29 施設中 21 施設) だった。

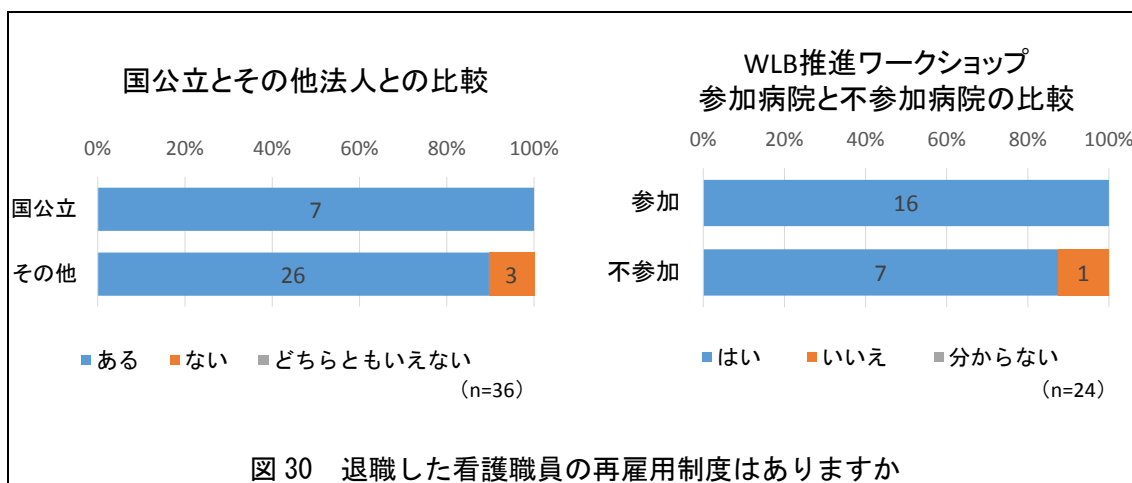
事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の 87.5% (16 施設中 14 施設)、不参加病院の 62.5% (8 施設中 5 施設) が研修はあると回答した。



10) 退職した看護職員の再雇用制度はありますか (図 30)

退職した看護職員の再雇用制度について、国公立の全てが制度はあると回答し、その他法人で、あると回答したのは 89.7% (29 施設中 26 施設) だった。

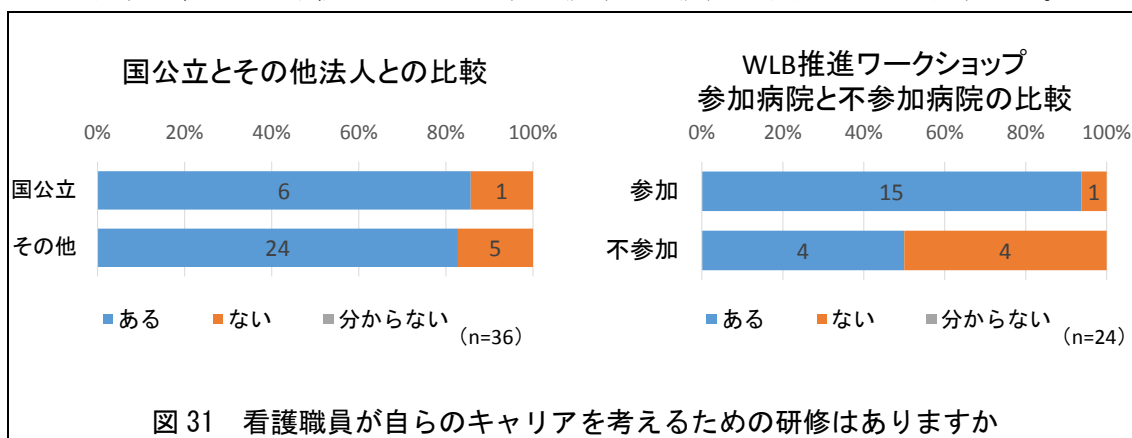
事業への参加病院の全てが制度はあると回答し、不参加病院は 87.5% (8 施設中 7 施設) が制度はあると回答した。



11) 看護職員が自らのキャリアを考えるための研修はありますか (図 31)

看護職員が自らのキャリアを考える研修について、国公立の 85.7% (7 施設中 6 施設) が研修はあると回答し、その他法人であると回答したのは 82.8% (29 施設中 24 施設) だった。

事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の 93.8% (16 施設中 15 施設) が研修はあると回答し、不参加病院では 50.0% (8 施設中 4 施設) が研修はあると回答した。



12) 職員の過半数を代表する「過半数代表者」の制度はありますか (図 32)

「過半数代表者」の制度について、国公立の 57.1% (7 施設中 4 施設) が制度はあると回答し、その他法人であると回答したのは 37.9% (29 施設中 11 施設) だった。

事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の 62.5% (16 施設中 10 施設)、不参加病院の 50.0% (8 施設中 4 施設) が制度はあると回答した。

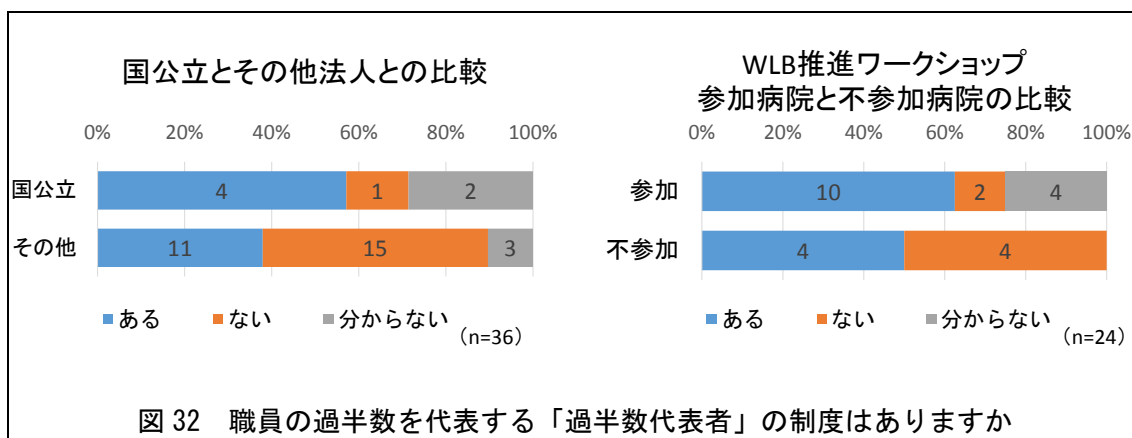


図 32 職員の過半数を代表する「過半数代表者」の制度はありますか

13) 法定の範囲を超える介護休暇の制度はありますか (図 33)

法定範囲を超える介護休暇制度について、国公立の 85.7% (7 施設中 6 施設) が制度はあると回答し、その他法人であると回答したのは 48.3% (29 施設中 14 施設) だった。

事業への参加病院と不参加病院では、参加病院はあるという回答と、ないという回答が同数の 50.0% (16 施設中 8 施設) で、不参加病院では 62.5% (8 施設中 5 施設) が制度はあると回答した。

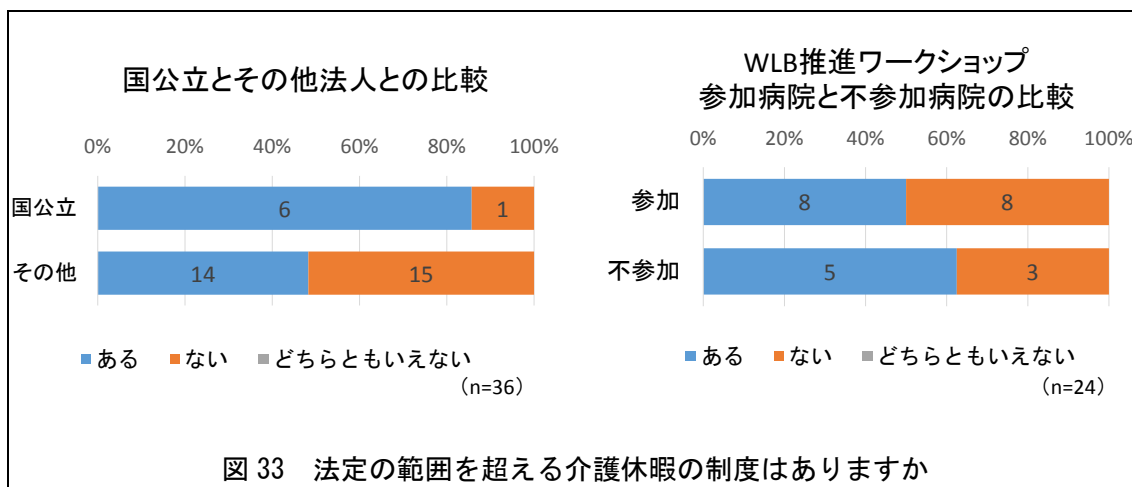
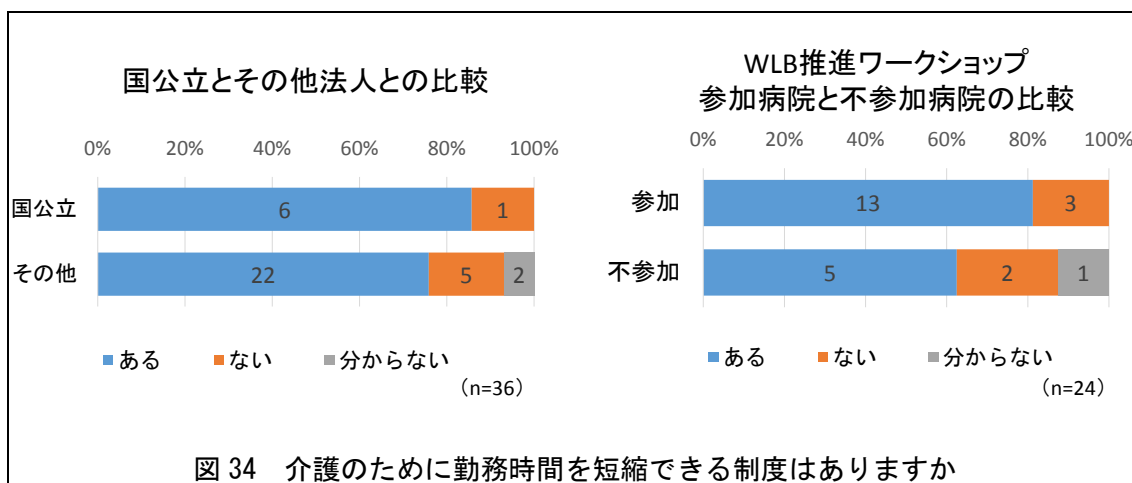


図 33 法定の範囲を超える介護休暇の制度はありますか

14) 介護のために勤務時間を短縮できる制度はありますか (図 34)

介護のために勤務時間を短縮できる制度について、国公立 85.7% (7 施設中 6 施設)、その他法人 75.9% (29 施設中 22 施設) が制度はあると回答した。

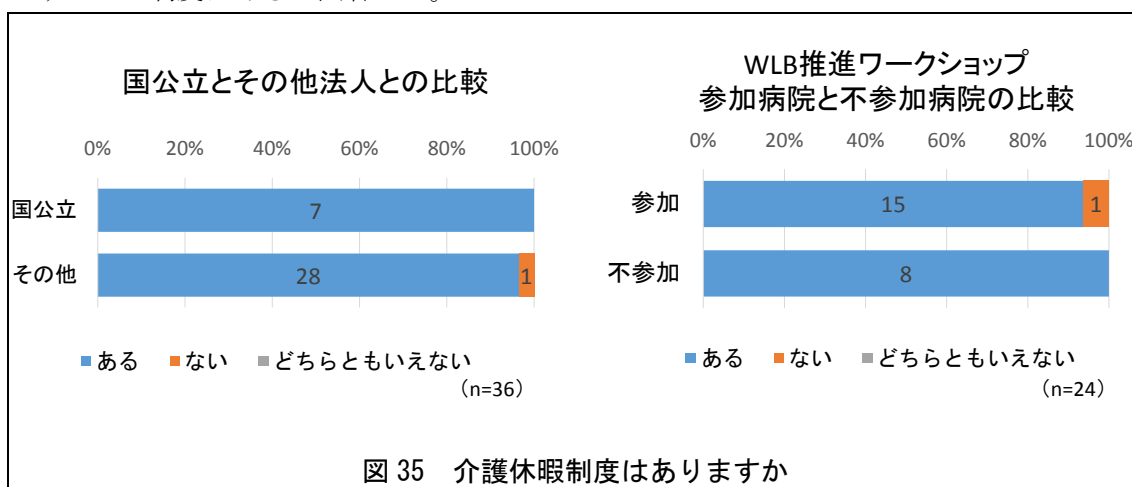
事業への参加病院と不参加病院では、参加病院 81.3% (16 施設中 13 施設)、不参加病院 62.5% (8 施設中 5 施設) が制度はあると回答した。



15) 介護休暇制度はありますか (図 35)

介護休暇制度について、国公立のすべて、その他法人の 96.6% (29 施設中 28 施設) が制度はあると回答した。

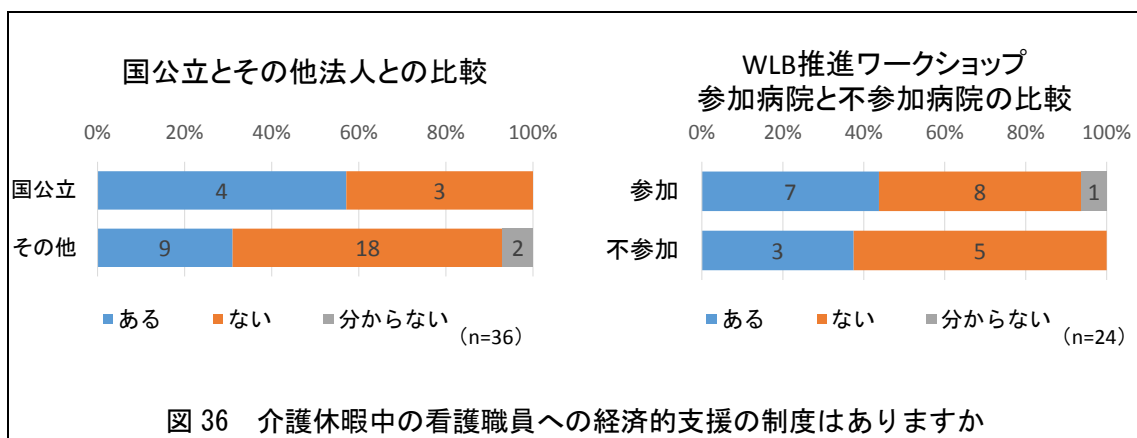
事業への参加病院と不参加病院では、参加病院 93.8% (16 施設中 15 施設)、不参加病院のすべてが制度はあると回答した。



16) 介護休暇中の看護職員への経済的支援の制度はありますか (図 36)

介護休暇中の看護職員への経済的支援制度について、国公立では 57.1% (7 施設中 4 施設)、その他法人では 31.0% (29 施設中 9 施設) が制度はあると回答した。

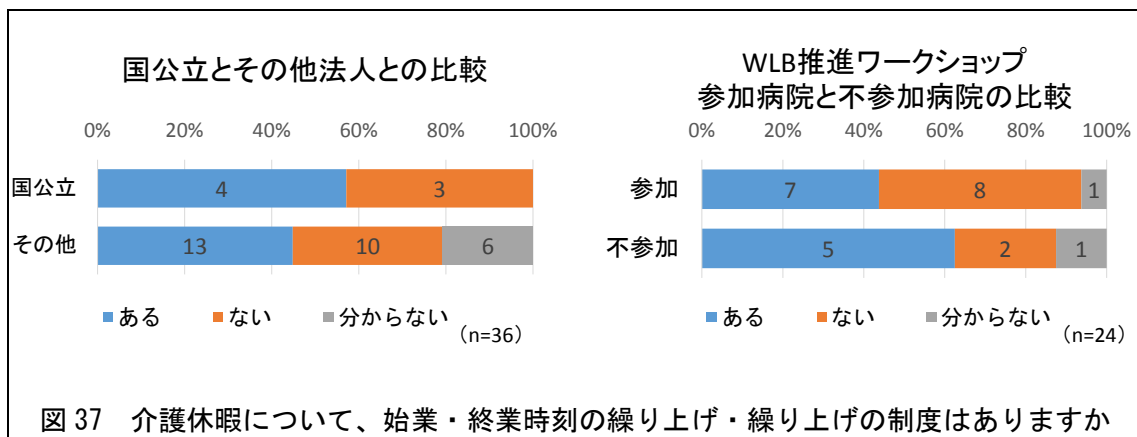
事業への参加病院と不参加病院では、制度があると回答した割合の方が少なく、参加病院 43.8% (16 施設中 7 施設)、不参加病院 37.5% (8 施設中 3 施設) があるとの回答だった。



17) 介護休暇について、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り上げの制度はありますか (図 37)

介護休暇について、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの制度は、国公立 57.1% (7 施設中 4 施設)、その他法人 44.8% (29 施設中 13 施設) があると回答した。

事業への参加病院、不参加病院では、参加病院の 43.8% (16 施設中 7 施設)、不参加病院の 62.5% (8 施設中 5 施設) が制度はがあると回答した。

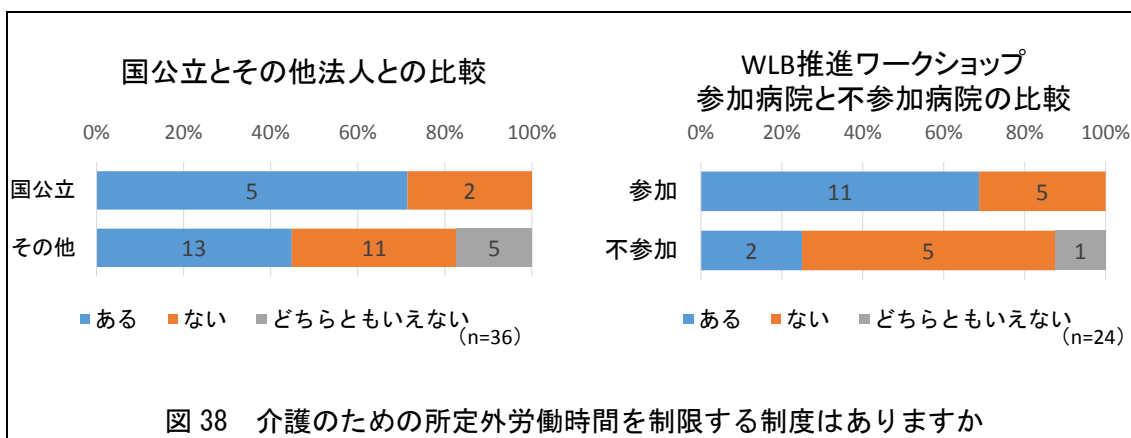


18) 介護のための所定外労働時間を制限する制度はありますか (図 38)

介護のための所定外労働時間制限の制度について、国公立 71.4% (7 施設中 5 施設)、その他法人 44.8% (29 施設中 13 施設) が制度はがあると回答した。

事業への参加病院、不参加病院については、参加病院 68.8% (16 施設中 11 施設)、不参加病院 25.0% (8 施設中 2 施設) が制度はがあると回答し、不参加病院ではあるという回答の割合が少なかった。



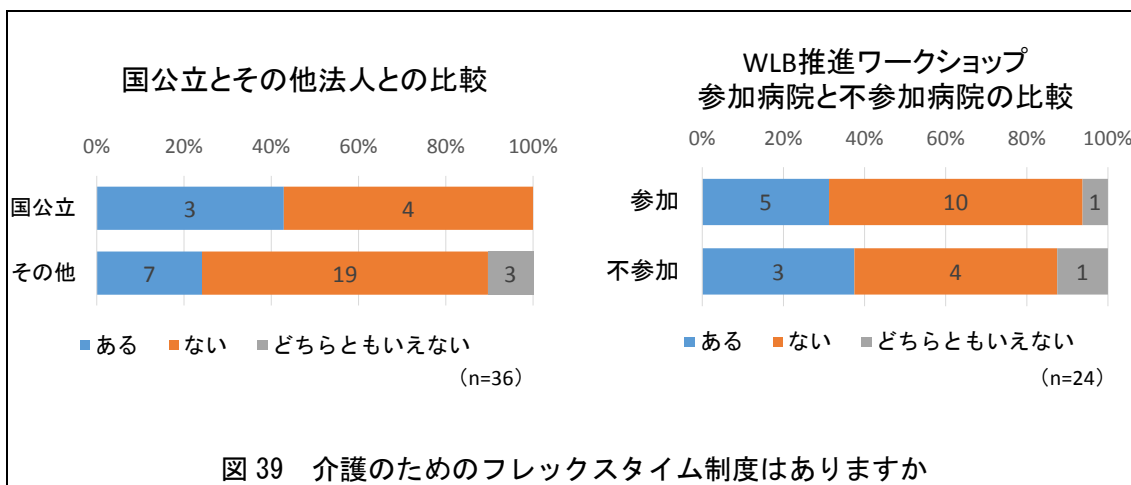


19) 介護のためのフレックスタイム制度はありますか (図 39)

介護のためのフレックスタイム制度について、国公立の 42.9% (7 施設中 3 施設)、その  
他法人の 24.1% (29 施設中 7 施設) が制度はあると回答した。

事業への参加病院、不参加病院では、参加病院の 23.3% (16 施設中 5 施設)、37.5% (8  
施設中 3 施設) が制度はあると回答した。

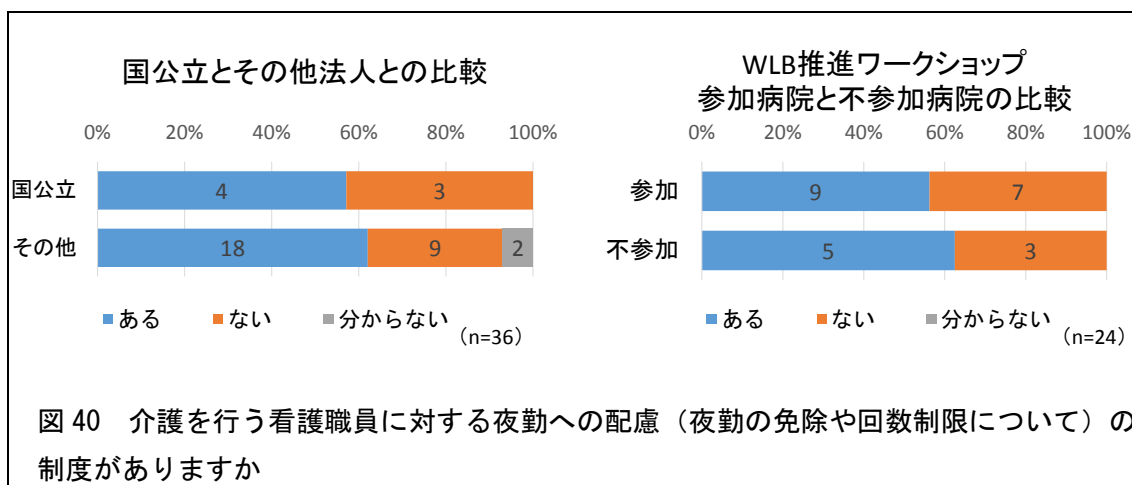
いずれも、制度があるという回答が、ないという回答より少ない割合だった。



20) 介護を行う看護職員に対する夜勤への配慮 (夜勤の免除や回数制限についての制度が  
ありますか (図 40)

介護を行う看護職員に対する夜勤への配慮について、国公立では 57.1% (7 施設中 4 施設)、  
その他法人では 62.1% (29 施設中 18 施設) が制度はあると回答した。

事業への参加病院と不参加病院について、参加病院 56.3% (16 施設中 9 施設)、不参加病  
院 62.5% (8 施設中 5 施設) が制度はあると回答した。

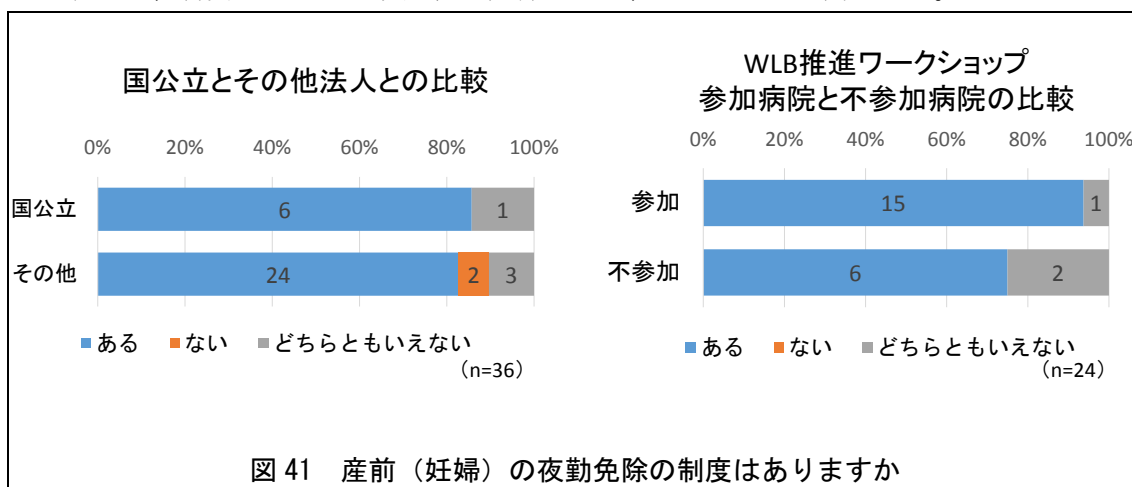


21) 産前（妊婦）の夜勤免除の制度はありますか（図 41）

産前の夜勤免除制度について、国公立の 85.7%（7 施設中 6 施設）、その他法人の 82.8%（29 施設中 24 施設）が制度はあると回答した。

事業への参加病院と不参加病院について、参加病院 93.8%（16 施設中 15 施設）、不参加施設の 75.0%（8 施設中 6 施設）が制度はあると回答した。

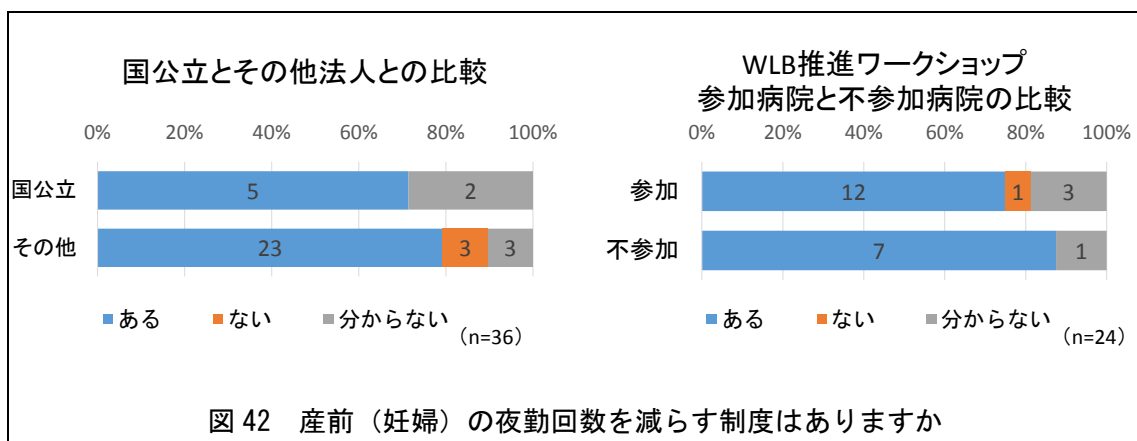
いずれも、制度があるという回答の割合の方が、ないに比べて高かった。



22) 産前（妊婦）の夜勤回数を減らす制度はありますか（図 42）

産前の夜勤回数を減らす制度について、国公立の 71.4%（7 施設中 5 施設）、その他法人の 79.3%（29 施設中 23 施設）があると回答した。

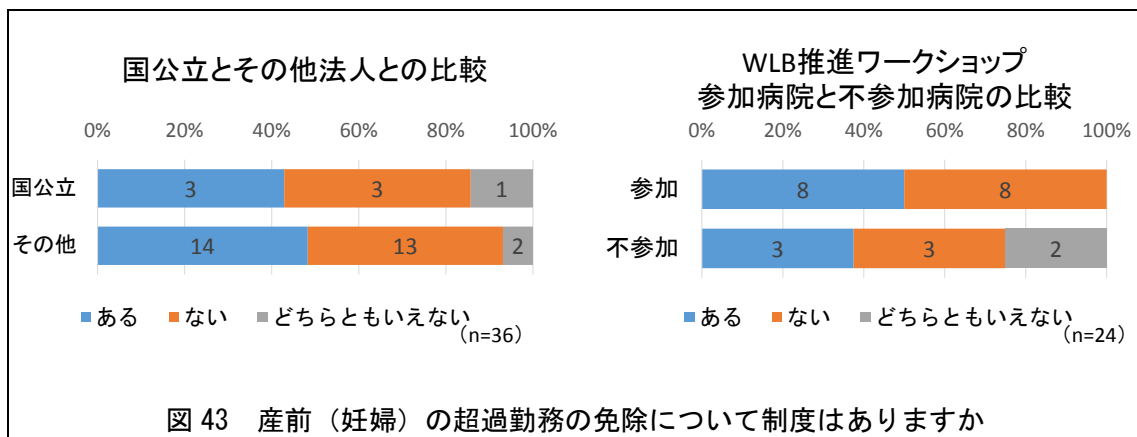
事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の 75.0%（16 施設中 12 施設）、不参加病院の 87.5%（8 施設中 7 施設）が制度はあると回答した。



23) 産前（妊婦）の超過勤務の免除について制度はありますか（図 43）

産前の超過勤務の免除について、国公立の 42.9%（7 施設中 3 施設）、その他法人の 48.3%（29 施設中 14 施設）が制度はあると回答した。

事業への参加病院と不参加病院では、制度があるという回答とないという回答が同数で、参加病院 50.0%（16 施設中 8 施設）、不参加病院 37.5%（8 施設中 3 施設）であった。



24) 産前（妊婦）の変形労働時間制の適用除外について制度はありますか（図 44）

産前の変形労働時間制の適用除外について、国公立 57.1%（7 施設中 4 施設）、その他法人の 31.0%（29 施設中 9 施設）が制度はあると回答した。

事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の 43.8%（16 施設中 7 施設）、25.0%（8 施設中 2 施設）が制度はあると回答した。

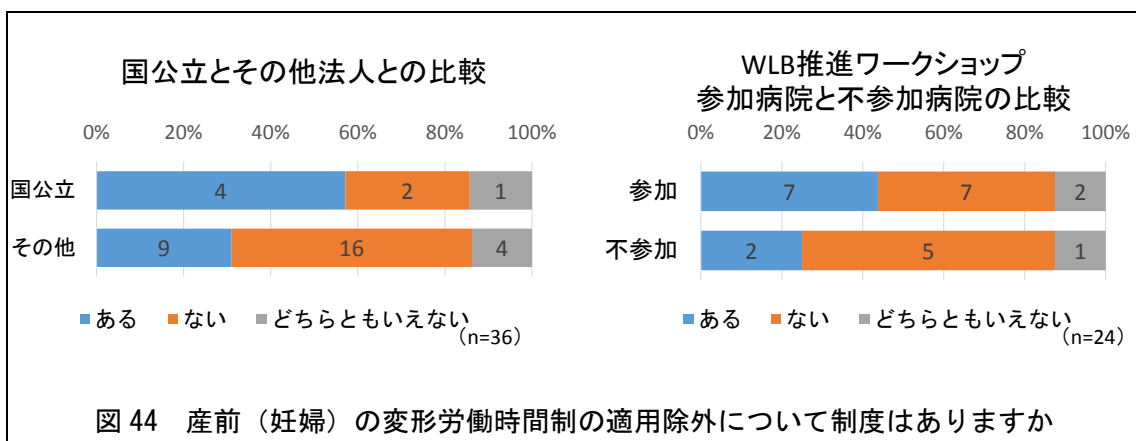


図 44 産前（妊婦）の変形労働時間制の適用除外について制度はありますか

25) 産前（妊婦）の保健指導・健診受診時間の確保について制度はありますか（図 45）

産前の保健指導・健診受診時間の確保について、国公立では 71.4%（7 施設中 5 施設）、  
 その他法人では 41.4%（29 施設中 12 施設）が制度はあると回答した。

事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の 50.0%（16 施設中 8 施設）、不参加病院  
 の 50.0%（8 施設中 4 施設）といずれも、半数が制度はあると回答した。

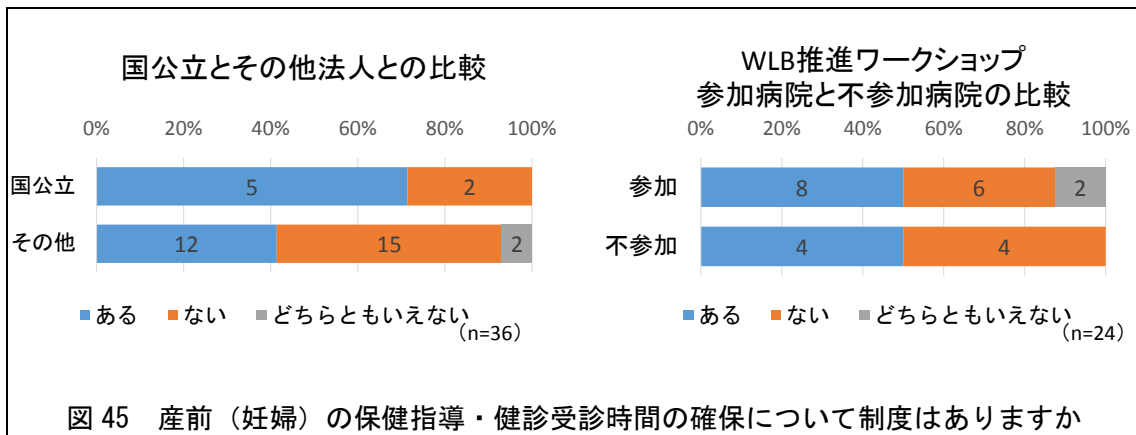


図 45 産前（妊婦）の保健指導・健診受診時間の確保について制度はありますか

26) 産前（妊婦）の時差出勤について制度はありますか（図 46）

産前の時差出勤について、国公立の 57.1%（7 施設中 4 施設）、その他法人の 34.5%（29  
 施設中 10 施設）が制度はあると回答した。

事業への参加病院と不参加病院について、参加病院 37.5%（16 施設中 6 施設）、不参加病  
 院 50.0%（8 施設中 4 施設）が制度はあると回答し、ないという回答と同数であった。

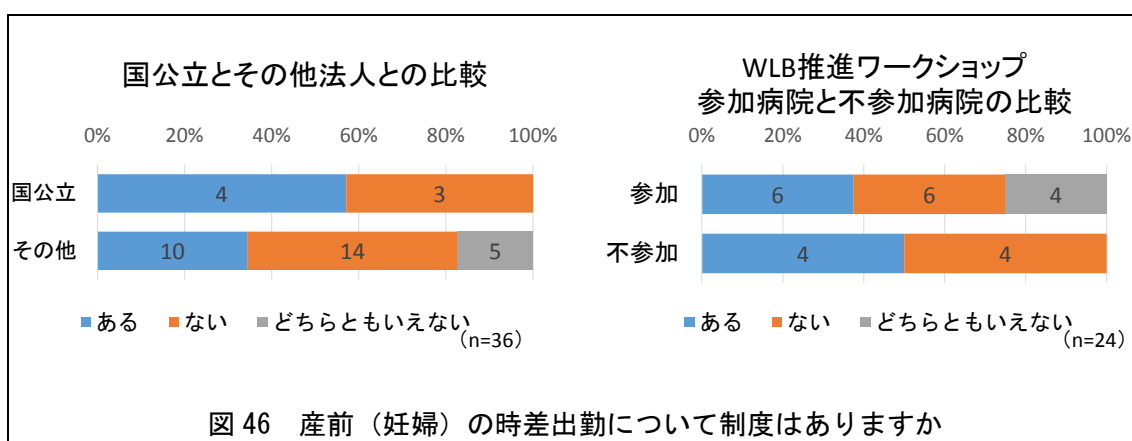


図 46 産前（妊婦）の時差出勤について制度はありますか

27) 産前（妊婦）の業務転換のための配置転換について制度はありますか（図 47）

産前の業務転換のための配置転換について、国公立の 28.8%（7 施設中 2 施設）、その他法人の 44.8%（29 施設中 13 施設）が、制度はあると回答した。

事業への参加病院と不参加病院について、参加病院の 18.8%（16 施設中 3 施設）、不参加病院の 37.5%（8 施設中 3 施設）が制度はあると回答し、いずれも制度があるという回答がないという回答より少なかった。

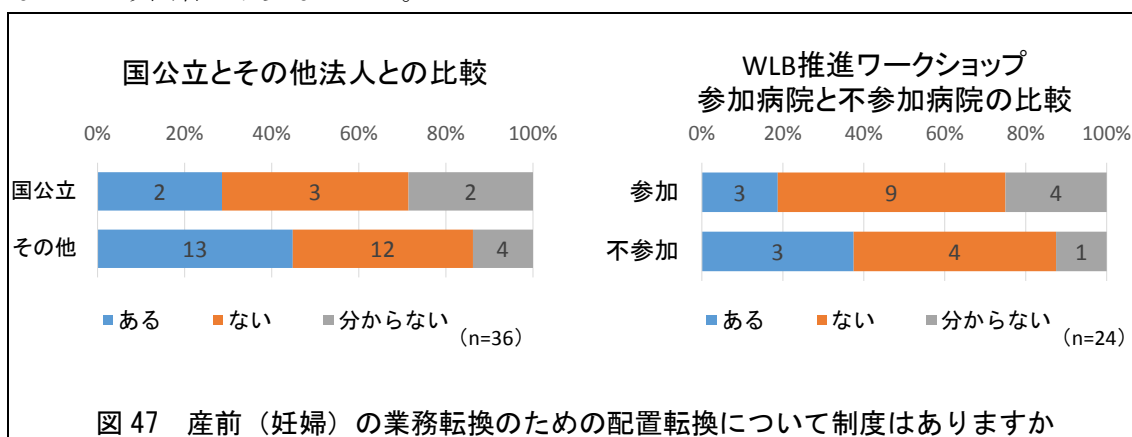


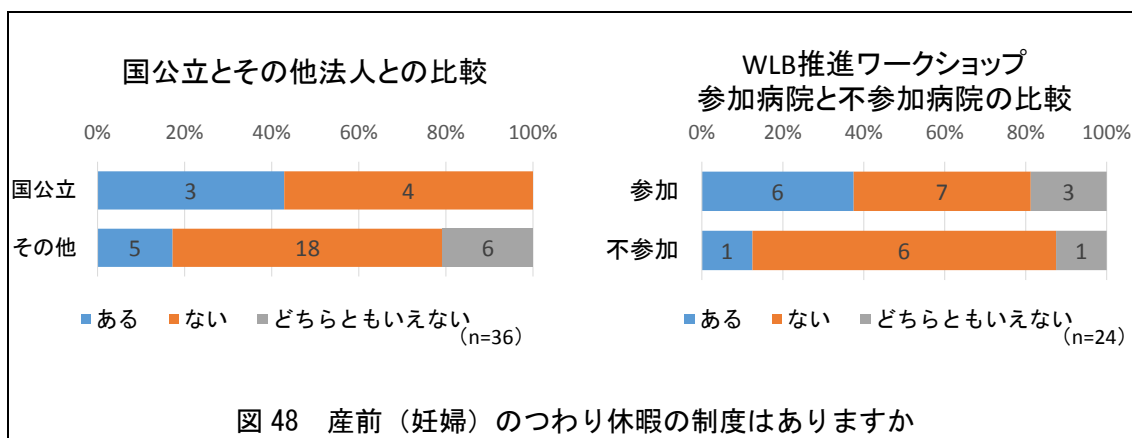
図 47 産前（妊婦）の業務転換のための配置転換について制度はありますか

28) 産前（妊婦）のつわり休暇の制度はありますか（図 48）

産前のつわり休暇について、国公立 42.9%（7 施設中 3 施設）、その他法人 17.2%（29 施設中 5 施設）が、制度はあると回答した。

事業への参加病院と不参加病院では、参加病院 37.5%（16 施設中 6 施設）、12.5%（8 施設中 1 施設）が制度はあると回答した。

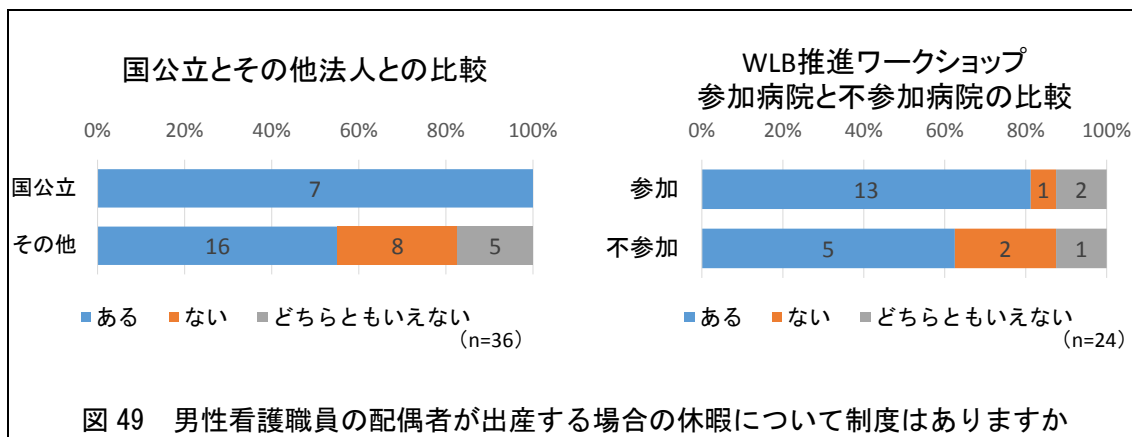
いずれも、制度があるの回答より、ないの回答の方が多かった。



29) 男性看護職員の配偶者が出産する場合の休暇について制度はありますか (図 49)

男性看護職員の配偶者が出産する場合の休暇について、国公立のすべて、その他法人の 55.2% (29 施設中 16 施設) が制度はあると回答した。

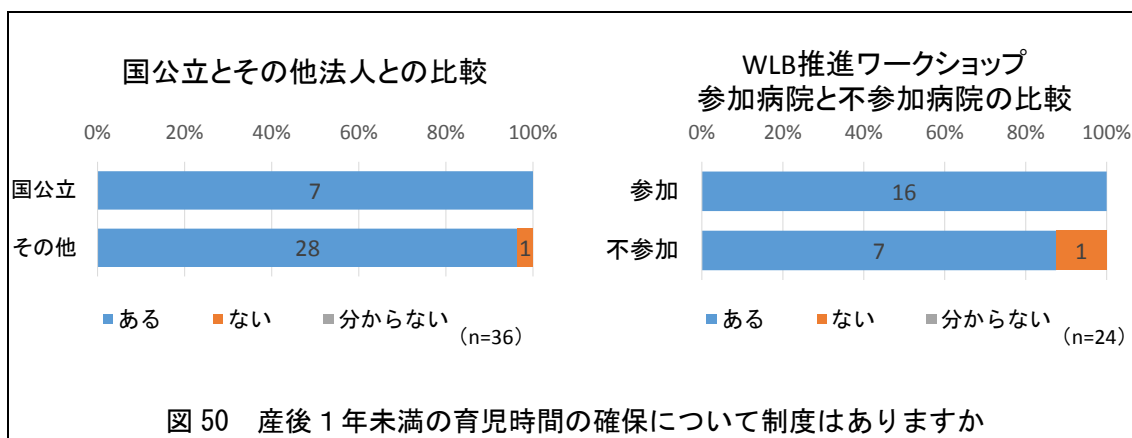
事業への参加病院と不参加病院については、参加病院の 81.3% (16 施設中 13 施設)、不参加病院の 62.5% (8 施設中 5 施設) が制度はあると回答した。



30) 産後 1 年未満の育児時間の確保について制度はありますか (図 50)

産後 1 年未満の育児時間の確保について、国公立の全て、その他法人の 96.6% (29 施設中 28 施設) が制度はあると回答した。

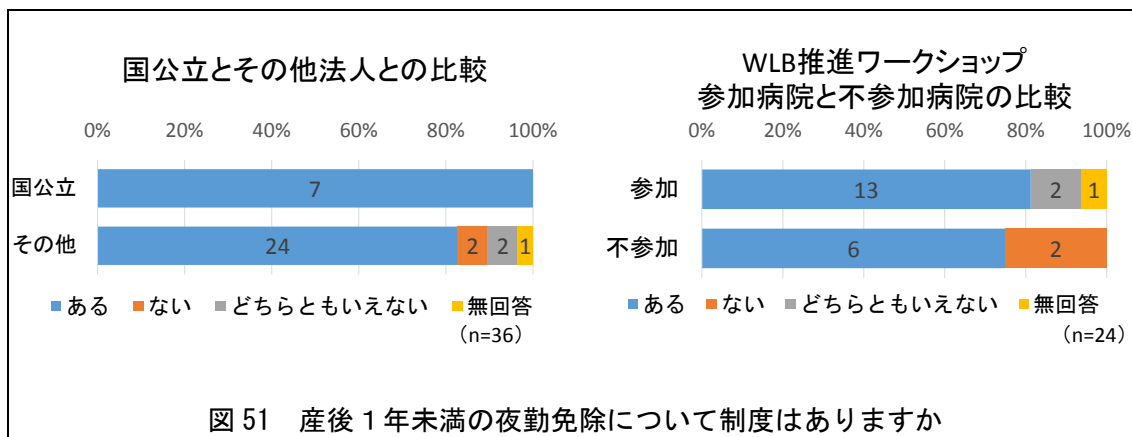
事業への参加病院と不参加病院では、参加病院すべて、不参加病院の 87.5% (8 施設中 7 施設) が制度はあると回答した。



31) 産後 1 年未満の夜勤免除について制度はありますか (図 51)

産後 1 年未満の夜勤免除について、国公立すべて、その他法人の 82.8% (29 施設中 24 施設) が制度はあると回答した。

事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の 81.3% (16 施設中 13 施設)、不参加病院の 75.0% (8 施設中 6 施設) が制度はあると回答した。



32) 産後 1 年未満の夜勤回数を減らすことについて制度はありますか (図 52)

産後 1 年未満の夜勤回数を減らすことについて、国公立の 42.9% (7 施設中 3 施設)、その他法人 69.0% (29 施設中 20 施設) が制度はあると回答した。

事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の 56.3% (16 施設中 9 施設)、不参加病院の 62.5% (8 施設中 5 施設) が制度はあると回答した。

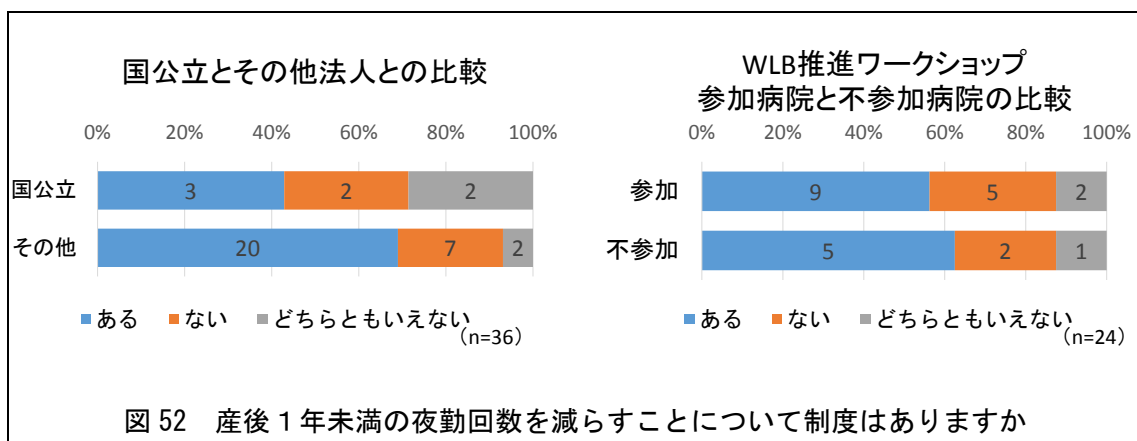


図 52 産後 1 年未満の夜勤回数を減らすことについて制度はありますか

33) 産後 1 年未満の超過勤務免除について制度はありますか (図 53)

産後 1 年未満の超過勤務免除について、国公立 57.1% (7 施設中 4 施設)、その他法人 69.0% (29 施設中 20 施設) が制度はあると回答し、ないと回答した施設より多かった。

事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の 68.8% (16 施設中 11 施設)、50.0% (8 施設中 4 施設) が制度はあると回答した。

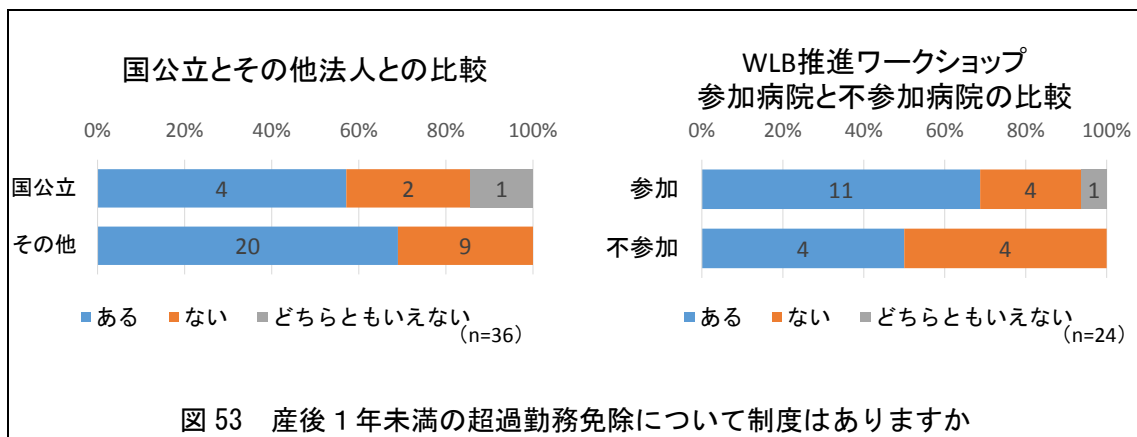


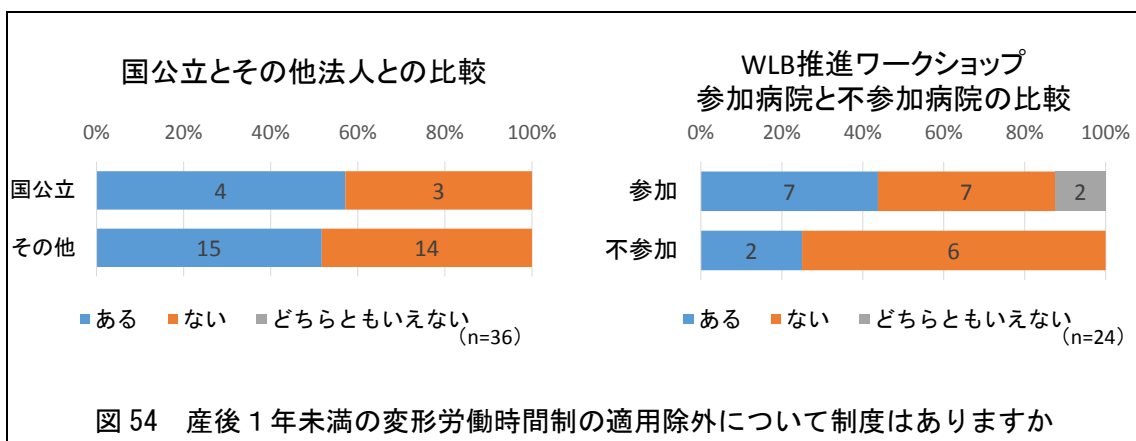
図 53 産後 1 年未満の超過勤務免除について制度はありますか

34) 産後 1 年未満の変形労働時間制の適用除外について制度はありますか (図 54)

産後 1 年未満の変形労働時間制の適用除外について、国公立の 57.1% (7 施設中 4 施設)、その他法人の 51.7% (29 施設中 15 施設) が制度はあると回答し、ないという回答より多かった。

事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の 43.8% (16 施設中 7 施設)、不参加病院の 25.0% (8 施設中 2 施設) が制度はあると回答した。

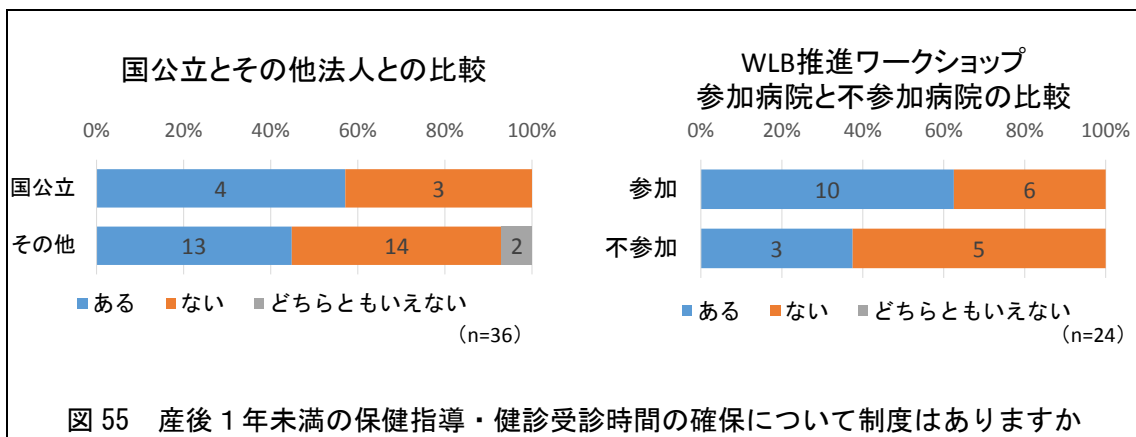




35) 産後 1 年未満の保健指導・健診受診時間の確保について制度はありますか (図 55)

産後 1 年未満の保健指導・健診受診時間の確保について、国公立の 57.1% (7 施設中 4 施設)、その他法人の 44.8% (29 施設中 13 施設) が制度はあると回答した。

事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の 62.5% (16 施設中 10 施設)、37.5% (8 施設中 3 施設) が制度はあると回答した。



36) 産後 1 年未満の時差出勤について制度はありますか (図 56)

産後 1 年未満の維持出勤について、国公立の 28.6% (7 施設中 2 施設)、その他法人の 55.2% (29 施設中 16 施設) が制度はあると回答し、その他法人のあるの割合が多かった。

事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の 31.3% (16 施設中 5 施設)、不参加病院の 50.0% (8 施設中 4 施設) が制度はあると回答した。

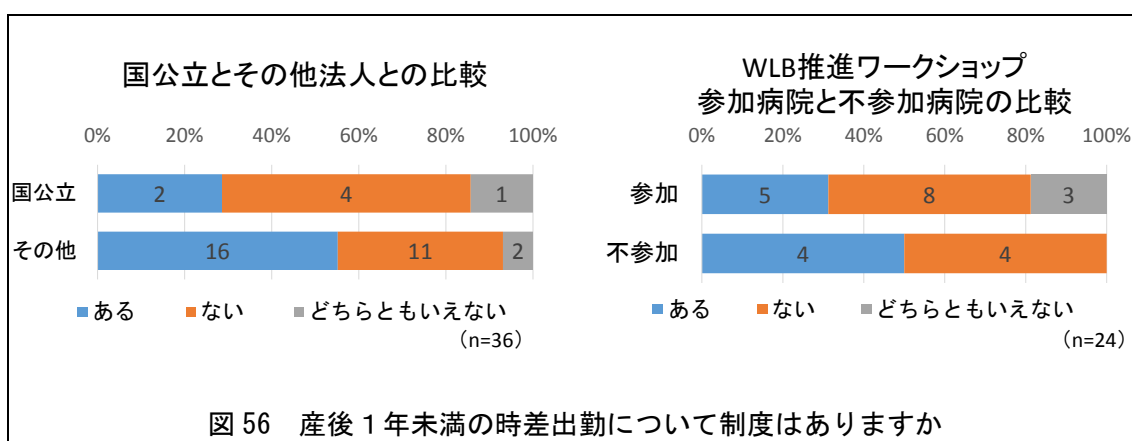


図 56 産後 1 年未満の時差出勤について制度はありますか

37) 産後 1 年未満の業務転換のための配置転換について制度はありますか (図 57)

産後 1 年未満の業務転換のための配置転換について、国公立の 28.8% (7 施設中 2 施設)、44.8% (29 施設中 13 施設) が制度はありと回答した。

事業への参加病院と不参加病院では、参加病院の 31.3% (16 施設中 5 施設)、不参加病院の 37.5% (8 施設中 3 施設) が、制度はありと回答し、いずれも制度がないという回答の方が多かった。

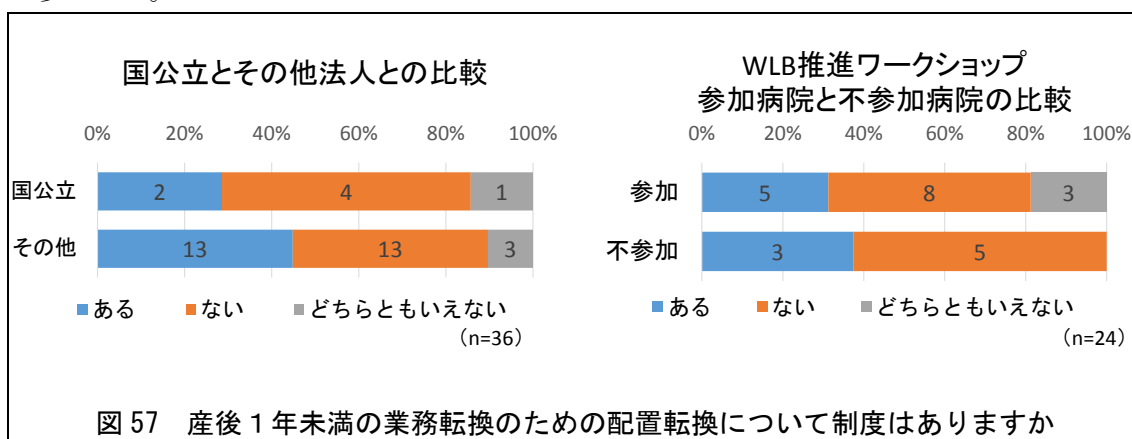


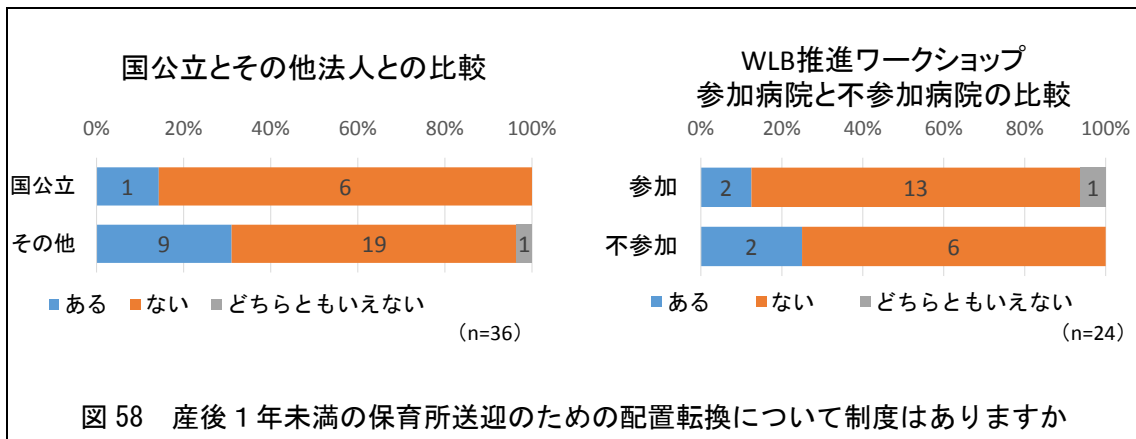
図 57 産後 1 年未満の業務転換のための配置転換について制度はありますか

38) 産後 1 年未満の保育所送迎のための配置転換について制度はありますか (図 58)

産後 1 年未満の保育所送迎のための配置転換について、14.3% (7 施設中 1 施設)、31.0% (29 施設中 9 施設) が制度はありと回答した。

事業への参加病院と不参加病院について、参加病院の 12.5% (16 施設中 2 施設)、25.0% (8 施設中 2 施設) が制度はありと回答した。

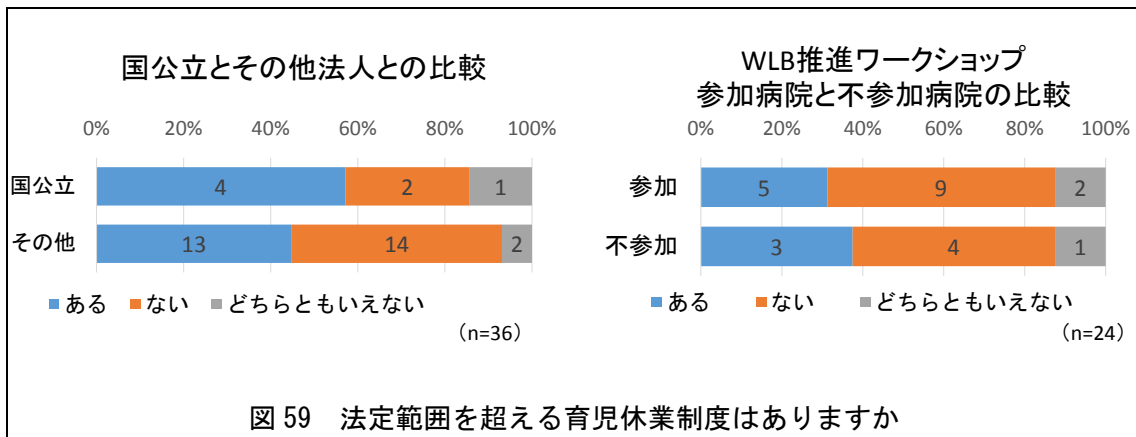
いずれも、制度があるという回答より、ないという回答の方が多かった。



39) 法定範囲を超える育児休業制度はありますか (図 59)

法定範囲を超える育児休業について、国公立 57.1% (7 施設中 4 施設)、その他法人 44.8% (29 施設中 13 施設) が制度はありと回答した。

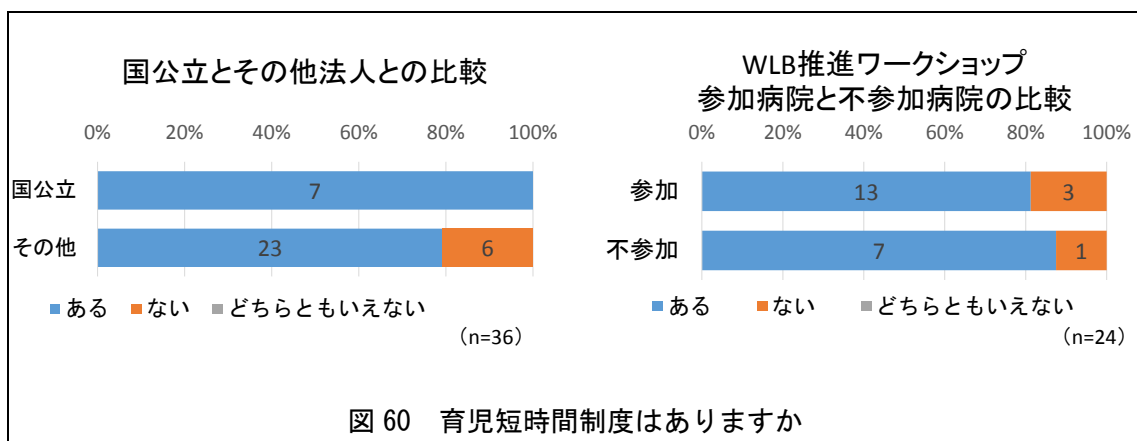
事業への参加病院と不参加病院について、参加病院 31.3% (16 施設中 5 施設)、不参加病院 37.5% (8 施設中 3 施設) が制度はありと回答し、いずれもないの回答の方が多かった。



40) 育児短時間制度はありますか (図 60)

育児短時間制度について、国公立のすべて、その他法人の 79.3% (29 施設中 23 施設) が制度はありと回答した。

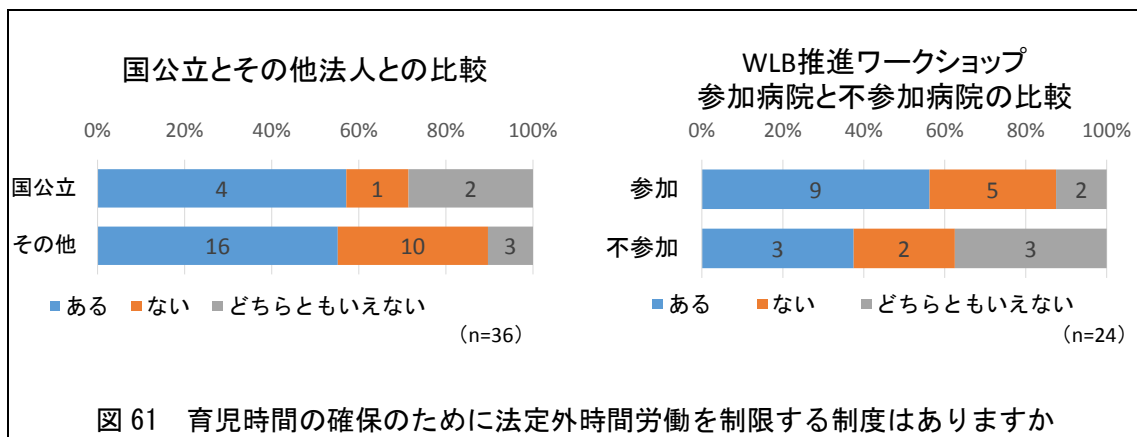
事業への参加病院と不参加病院について、参加病院の 81.3% (16 施設中 13 施設)、不参加病院の 87.5% (8 施設中 7 施設) が制度はありと回答し、ないという回答より多かった。



41) 育児時間の確保のために法定外時間労働を制限する制度はありますか (図 61)

育児時間を確保するために法定外時間労働を制限する制度について、国公立 57.1% (7 施設中 4 施設)、その他法人 55.2% (29 施設中 16 施設) が制度はありと回答した。

事業への参加病院と不参加病院について、参加病院の 56.3% (16 施設中 9 施設)、37.5% (8 施設中 3 施設) が制度はありと回答し、参加病院の方があるという回答が多かった。



42) 育児時間のための夜勤免除について制度はありますか (図 62)

育児時間のための夜勤免除について、国公立の 71.4% (7 施設中 5 施設)、75.9% (29 施設中 22 施設) が制度はありと回答し、いずれもあるの割合が 70%以上であった。

事業への参加病院と不参加病院について、参加病院の 75.0% (16 施設中 12 施設)、不参加病院の 50.0% (8 施設中 4 施設) が制度はありと回答した。

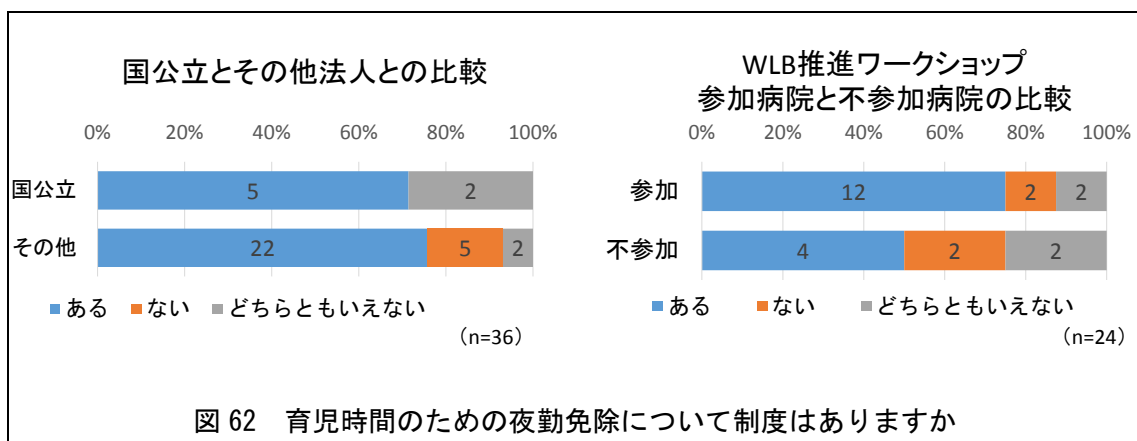


図 62 育児時間のための夜勤免除について制度はありますか

43) 子の看護休暇について制度はありますか (図 63)

子の看護休暇について、国公立のすべて、その他法人の 82.8% (29 施設中 24 施設) が制度はあると回答した。

事業への参加病院と不参加病院について、参加病院の 16 施設中 14 施設、不参加病院の 8 施設中 7 施設、ともに 87.5%の割合で制度はあると回答した。

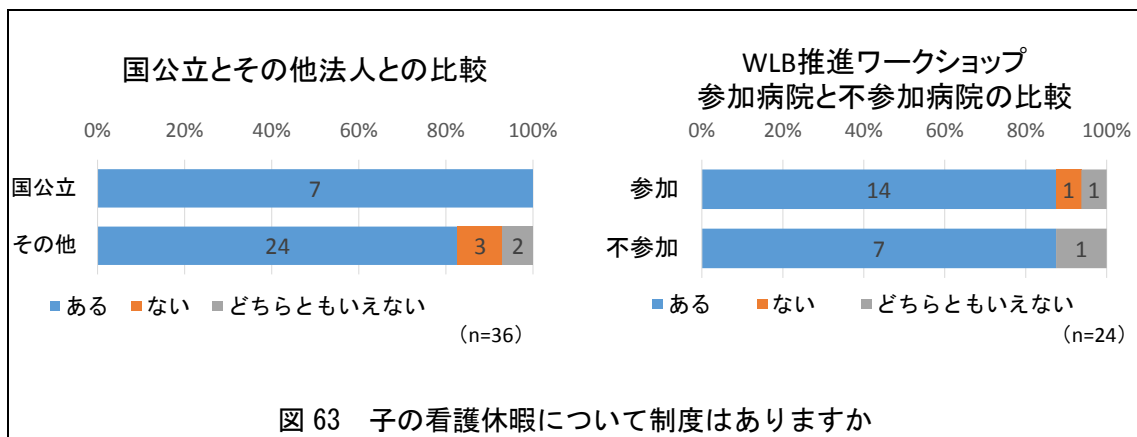


図 63 子の看護休暇について制度はありますか

44) 育児休業中の看護職員の経済的援助について制度はありますか (図 64)

育児休業中の看護職員の経済的援助について、国公立のすべて、その他法人の 34.5% (29 施設中 10 施設) が制度はあると回答した。

事業への参加病院と不参加病院について、参加病院の 56.3% (16 施設中 9 施設)、50.0% (8 施設中 4 施設) が制度はあると回答した。

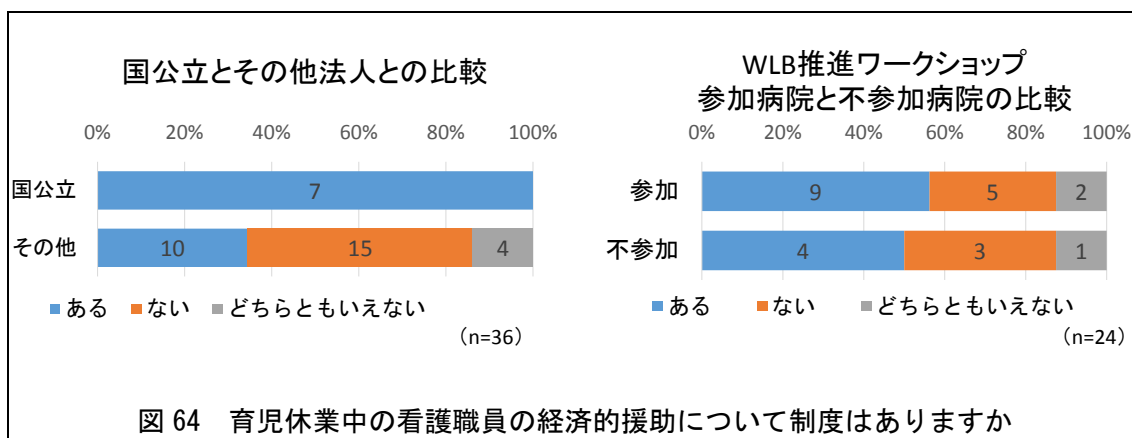


図 64 育児休業中の看護職員の経済的援助について制度はありますか

45) 育児休業終了時、休業前と同等の職位・地位の獲得について制度はありますか (図 65)

育児休業終了時、休業前と同等の職位・地位の獲得について、国公立の 85.7% (7 施設中 6 施設)、その他法人の 72.4% (29 施設中 21 施設) が制度はあると回答した。

事業への参加病院と不参加病院について、参加病院の 16 施設中 12 施設、不参加病院の 8 施設中 6 施設、いずれも 75.0%の割合で制度はあると回答した。

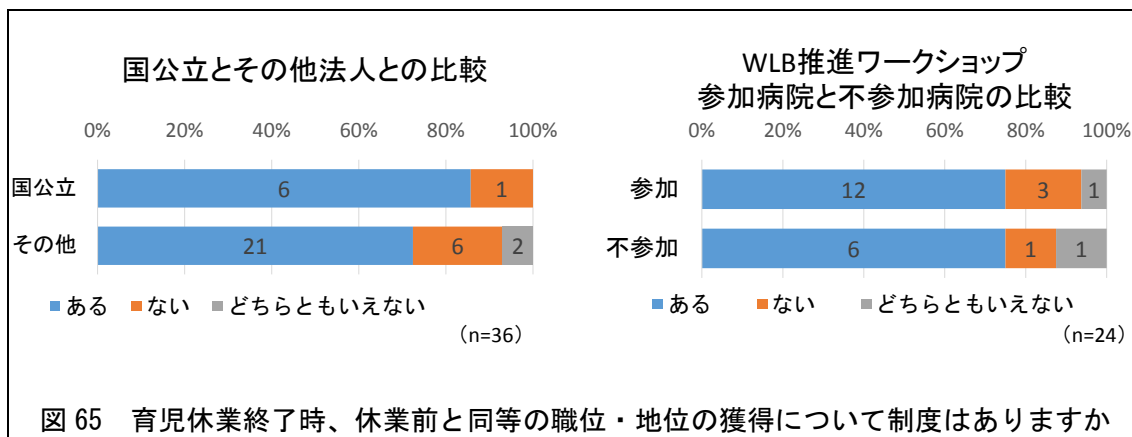
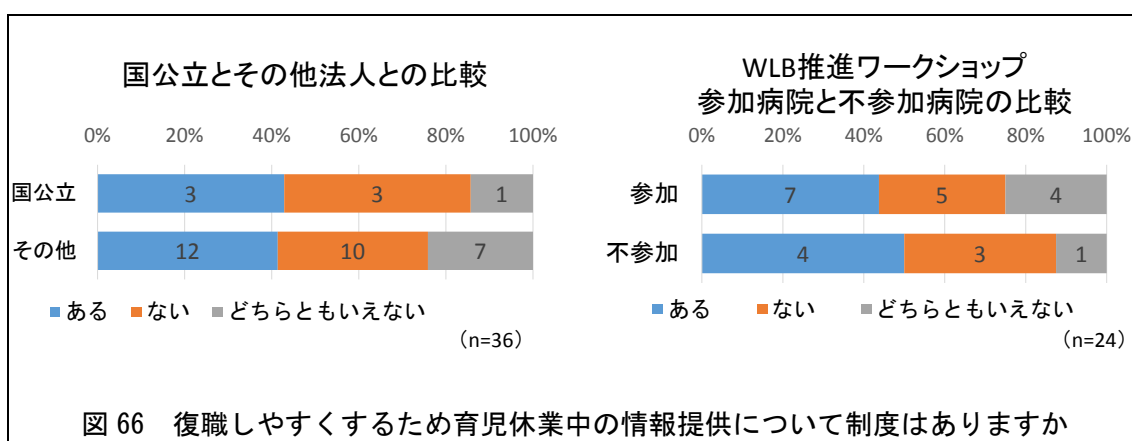


図 65 育児休業終了時、休業前と同等の職位・地位の獲得について制度はありますか

46) 復職しやすくするため育児休業中の情報提供について制度はありますか (図 66)

復帰しやすくするための育児休業中の情報提供について、国公立の 42.9% (7 施設中 3 施設)、その他法人の 41.4% (29 施設中 12 施設) が制度はあると回答した。

事業への参加病院と不参加病院について、参加病院の 43.8% (16 施設中 7 施設)、50.0% (8 施設中 4 施設) が、制度はあると回答した。

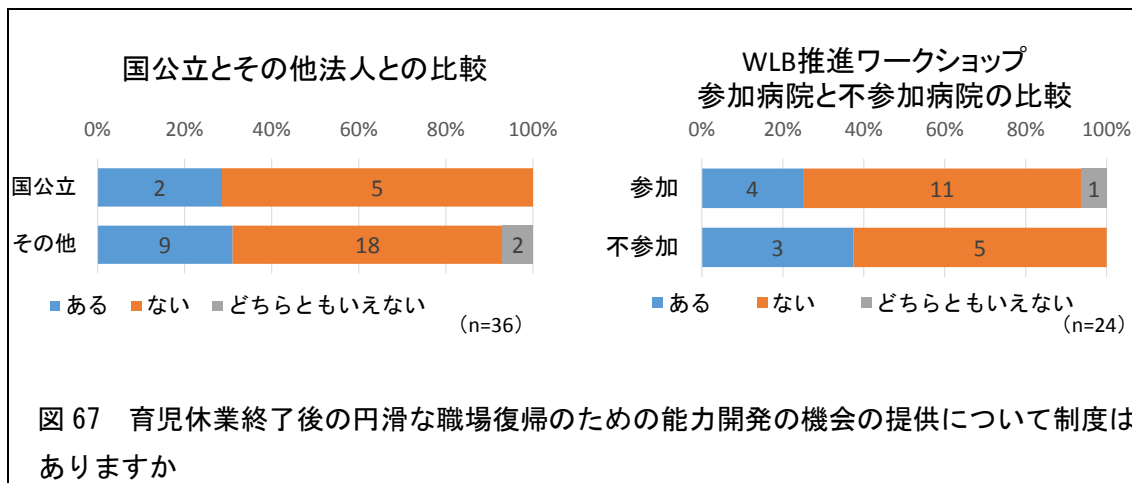


47) 育児休業終了後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供について制度はありますか (図 67)

育児休業終了後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供について、国公立の 28.6% (7 施設中 2 施設)、その他法人の 31.0% (29 施設中 9 施設) が制度はありと回答した。

事業への参加病院と不参加病院について、参加病院の 25.0% (16 施設中 4 施設)、不参加病院の 37.5% (8 施設中 3 施設) が制度はありと回答した。

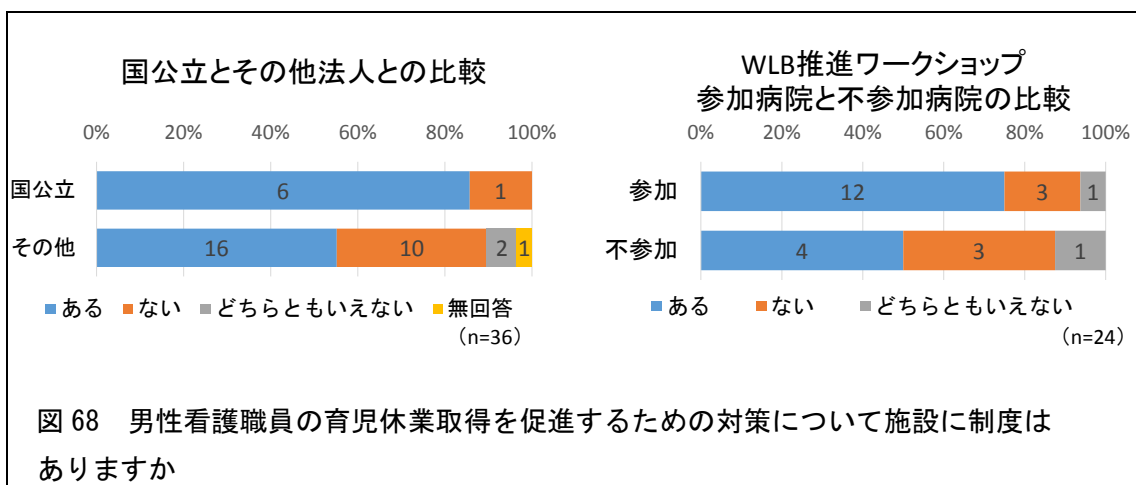
いずれも、制度があるという回答の方が、ないの回答より少なかった。



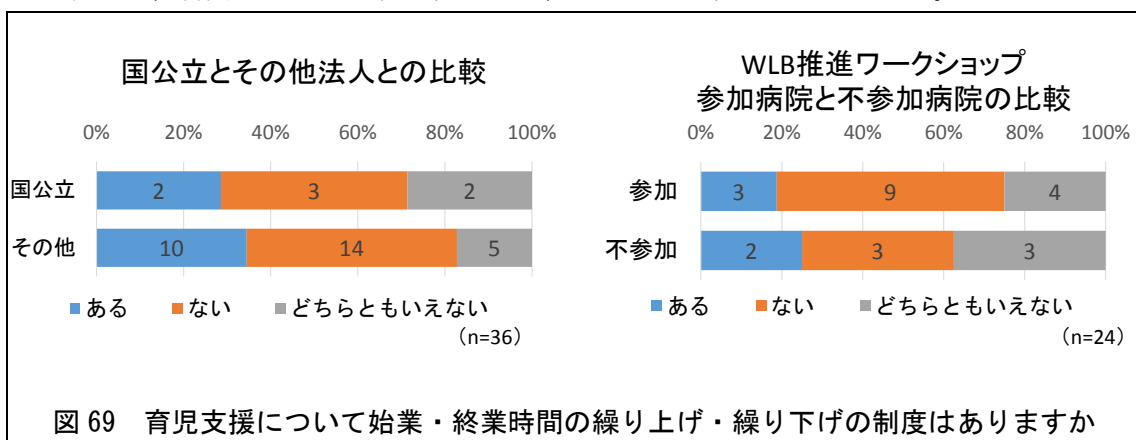
48) 男性看護職員の育児休業取得を促進するための対策について施設に制度はありますか (図 68)

男性看護職員の育児休業取得を促進するための対策について、国公立の 85.7% (7 施設中 6 施設)、その他法人の 55.2% (29 施設中 16 施設) で、制度はありと回答した。

事業への参加病院と不参加病院について、参加病院の 75.0% (16 施設中 12 施設)、不参加病院の 50.0% (8 施設中 4 施設) が制度はありと回答した。



49) 育児支援について始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げの制度はありますか (図 69)  
 育児支援について、始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げの制度について、国公立の 28.6% (7 施設中 2 施設)、その他法人の 34.5% (29 施設中 10 施設) で制度があると回答した。  
 事業への参加病院と不参加病院について、参加病院の 18.8% (16 施設中 3 施設)、不参加施設の 25.0% (8 施設中 2 施設) が制度はあると回答した。  
 いずれも、制度があるという回答の方が、ないとの回答より少なかった。



50) 育児のためのフレックスタイム制度はありますか (図 70)  
 育児のためのフレックスタイム制度について、国公立の 42.9% (7 施設中 3 施設)、その他法人の 20.7% (29 施設中 6 施設) が制度はあると回答した。  
 事業への参加病院と不参加病院について、参加病院の 18.8% (16 施設中 3 施設)、不参加病院の 37.5% (8 施設中 3 施設) が、制度はあると回答した。



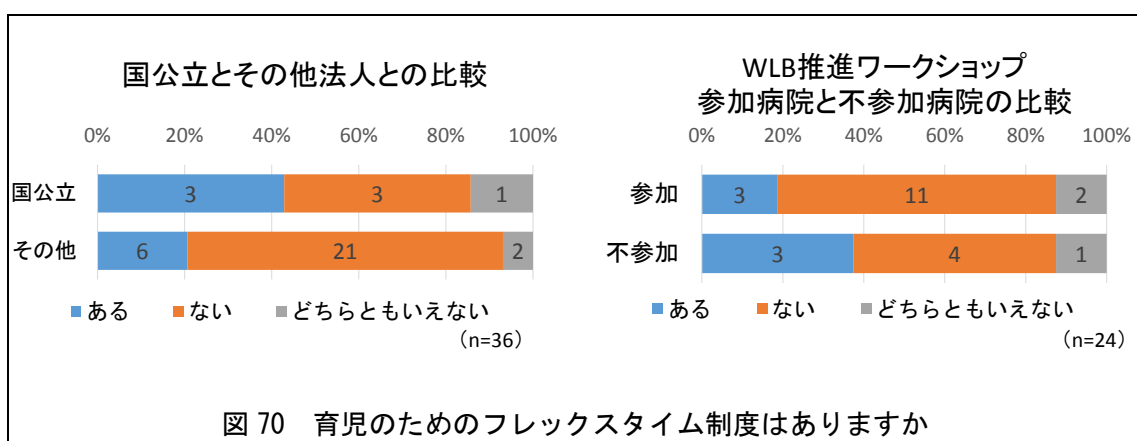


図 70 育児のためのフレックスタイム制度はありますか

51) 育児サービス費用の補助あるいは貸与する制度はありますか (図 71)

育児サービス費用の補助あるいは貸与する制度について、国公立の 42.9% (7 施設中 3 施設)、その他法人の 27.6% (29 施設中 8 施設) が制度はありと回答した。

事業への参加病院と不参加病院について、参加病院の 25.0% (16 施設中 4 施設)、不参加病院の 37.5% (8 施設中 3 施設) が、制度はありと回答した。

いずれも、制度があるという回答より、ないという回答の方が多かった。

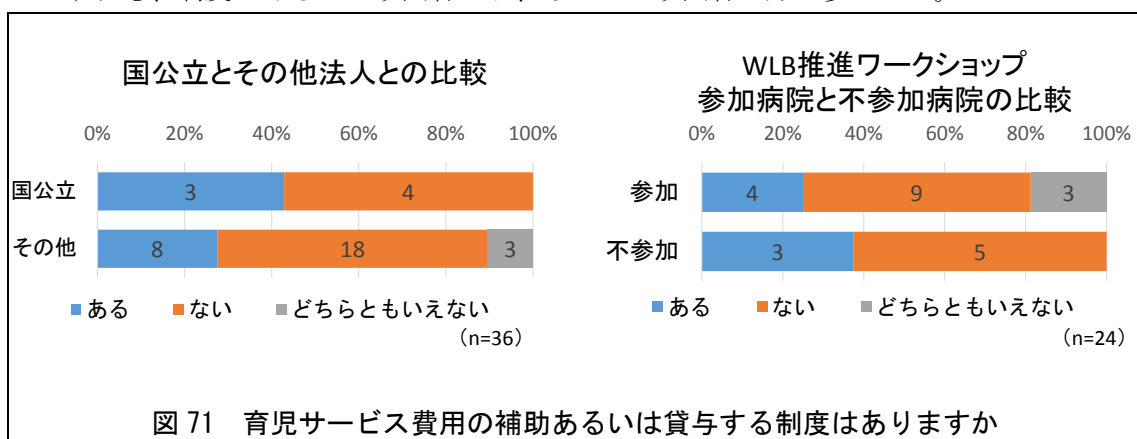


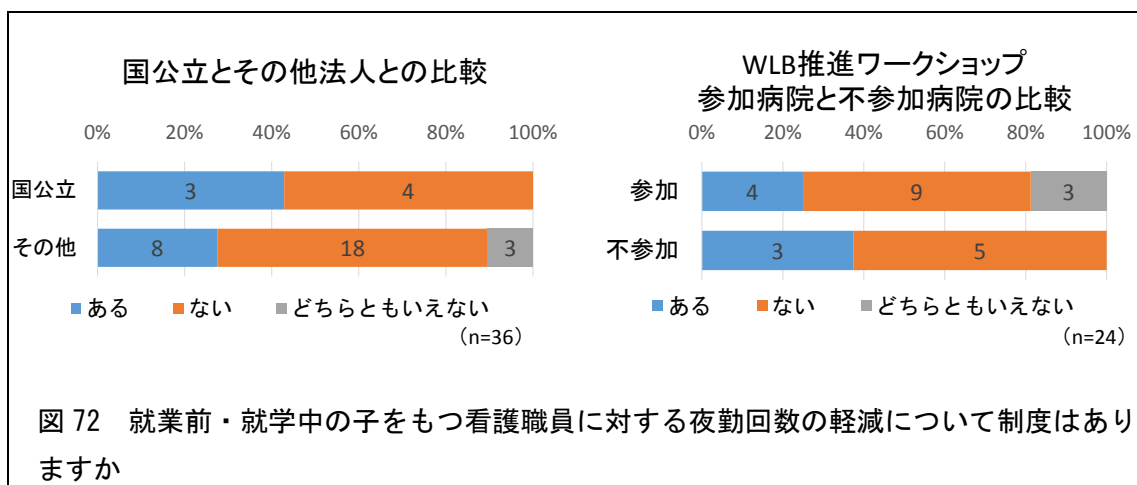
図 71 育児サービス費用の補助あるいは貸与する制度はありますか

52) 就業前・就学中の子をもつ看護職員に対する夜勤回数の軽減について制度はありますか (図 72)

就業前・就学中の子を持つ看護職員に対する夜勤回数の軽減について、国公立の 42.9% (7 施設中 3 施設)、その他法人の 27.6% (29 施設中 8 施設) が制度はありと回答した。

事業への参加病院と不参加病院について、参加病院の 25.0% (16 施設中 4 施設)、不参加病院の 37.5% (8 施設中 3 施設) が制度はありと回答した。

いずれも、制度があるという回答は、半数を超えなかった。



### Ⅲ. 考察

考察は、WLB 推進体制、WLB 推進の実態、WLB 推進のための制度の整備状況について、本協会の支援の方向性の観点から行った。

#### 1. WLB 推進体制について

WLB の推進体制は、国公立とその他法人の病院の比較では、国公立が以下の項目で高い値を示した。経営理念や人事の方針として明文化されている 85.7%、WLB を推進しているかモニタリングしている 71.4%、管理職に WLB の徹底を図っている 71.4%、職員の意見を取り上げて改善を図っている 85.7%、職員に WLB 支援の情報提供をしている 100%、全職員に WLB の理解を深める働きかけを行っている 85.7%であった。

WLB 推進ワークショップへの参加病院が高い値を示した項目は、経営理念や人事の方針として明文化されている 68.8%、施設内にプロジェクトチームを設ける等の推進体制をつくっている 62.5%、WLB を推進しているかモニタリングを行っている 62.5%、職場の評価指標に WLB の進捗状況を含めている 56.3%、管理職に対する WLB の推進体制の研修の開催 68.8%、管理職に WLB の徹底を図っている 68.8%、職員の意見を取り上げて改善を図っている 81.3%、職員に WLB 支援の情報提供を行っている 87.5%、全職員に WLB の理解を深める働きかけ 81.3%であった。

その他法人の病院が低い値を示した項目は、経営理念や人事の方針として明文化されている 48.3%、WLB を推進しているかモニタリングしている 31.0%、職場の評価指標に WLB の進捗状況を含めている 31.0%、管理職に WLB の徹底を図っている 41.4%、全職員に対する WLB の理解を深める働きかけを行っている 62.5%となっていた。

事業への不参加の病院において、低い値を示した項目は、経営理念や人事の方針として明文化されている 37.5%、WLB を推進しているかモニタリングを行っている 25.0%、施設内にプロジェクトチームを設ける等の推進体制をつくっている 0%、職場の評価指標に WLB の進捗状況を含めている 0%、管理職に WLB の徹底を図っている 25.0%となっていた。

た。

以上の結果から、国公立の病院は、その他法人の病院や WLB 推進ワークショップへの不参加病院と比較し、WLB 推進体制が整えられつつあった。WLB 推進ワークショップに参加した病院は、WLB 推進ワークショップに参加したことによって、現状分析から推進体制やアクションプランを作成し、改善に取り組んだ結果だと考える。その他法人の病院と WLB 推進ワークショップ不参加の病院は、WLB 推進体制が遅れていた。本協会の役割として、WLB 推進を働きかける対象は、その他法人の病院および WLB 推進ワークショップ不参加の病院であることが明らかになった。

## 2. WLB 推進の取り組みの実態

WLB 推進の現状として、国公立は「実情の綿密な把握と分析」「組織を挙げての取り組み」「各部門の参画」、事業参加病院は「組織を挙げての取り組み」「実情の綿密な把握と分析」「各部門の参画」等が上位を占めていた。看護管理者の実際の取り組み内容は「相談ののる」「人材育成」、「研修参加」など、人的資源管理に重きを置いていた。超過勤務は、回答したすべてで減少傾向という回答の割合が高かった。超過勤務への取り組みと WLB 推進事業との関係性は明らかではないが、回答したすべての病院で、超勤の改善活動が行われていることが推測できる。

## 3. 制度整備状況について

制度の整備状況を「すべての病院が 90%以上あると回答した制度」「国公立、その他法人 WLB 推進ワークショップへの参加、不参加で 60%以上あると回答した制度」「国公立、その他法人と事業参加、不参加で 40%以下あると回答した制度」「WLB 推進ワークショップへの参加した病院のみが 60%以上整備されていた制度」「WLB 推進ワークショップへの不参加の病院の制度」「WLB 推進ワークショップへの不参加の病院のみ 50%以下の制度」に分けて、本協会の支援の方向性を考察した。

### 1) 「ある」という回答が 90%を超えて整備されている制度

国公立とその他法人の病院で、90%以上整備されていると回答した制度は、①夜勤への配慮、②勤務表作成基準、③介護休暇制度の 3 項目であった。WLB 推進ワークショップへの参加病院と不参加病院でも同様の結果であった。特に、夜勤への配慮と勤務表作成基準については、日本看護協会の夜勤交代制勤務のガイドライン等の活用が推進されたことによるものとする。その背景として、厚生労働省の「看護師の『雇用の質』の向上に関する省内プロジェクトチーム」報告書ならびに関係 5 局長署名通知（厚生労働省、2011 年 6 月 17 日）でも指摘された通り、夜勤・交代制勤務と生活の両立の難しさは看護職の離職の主な要因であるとされた。労働科学の知見では、子の夜勤・交代制勤務の負担が看護職の健康に対するリスクを高めることが明らかにされている。日本看護協会は「看護職の安全

と健康が、患者の安全と健康を守る」という認識のもと、看護職が働き続けられる職場づくりを進めるために夜勤・交代制勤務に関するガイドライン（平成 25 年 2 月）を策定した<sup>3)</sup>。

## 2) 「ある」という回答が 60%以上だった制度

国公立とその他法人の病院、WLB 推進ワークショップ参加病院と不参加病院で 60%を超えていた制度は、①教育担当者の配置、②リフレッシュ休暇、③育児や介護以外の理由で一定期間、勤務時間を短くする制度、④有休休暇の取得促進のための施策について何らかの取り組みがある、⑤メンタルヘルス研修、⑥退職した看護職員の再雇用制度、⑦介護のために勤務時間を短くする制度、⑧産前の夜勤免除制度、⑨産前の夜勤回数を減らす制度、⑩産後 1 年未満の夜勤免除制度、⑪育児短時間制度、⑫子の看護休暇制度、⑬育児休業終了時、休業前と同等の職位・地位獲得について制度の 13 項目であった。

「国公立とその他法人」と「WLB 推進ワークショップへの参加・不参加病院」を比べると、「国公立とその他法人」の方のみあるという回答が 60%以上だった項目は、看護職が自らのキャリアを考えるための研修の有無を問うた項目であった。一方、「WLB 推進ワークショップへの参加・不参加病院」の方だけ両方とも 60%を超えていたのは、男性看護職員の配偶者が出産する場合の休暇、及び産後 1 年未満の育児時間の確保であった。

教育担当者の配置については、2010（平成 22）年 4 月の保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の改正によって、免許を受けた後もその資質の向上を図ることが努力義務化されたことによると考えられる。また、2011（平成 23）新人看護職員研修事業が新人研修ガイドラインにそって、多くの病院で新人教育が開始された影響を受けたと推測される。メンタルヘルス研修がすべての病院で 60%を超える項目となったのは 2015（平成 25）年から年に一度のストレスチェックが「義務化」された影響と考えられる。

## 3) 「ある」という回答が 40%以下だった制度

国公立とその他法人の病院では、①産後 1 年未満の保育所送迎のための配置転換についての制度、②育児休業終了後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会を提供する制度、③育児支援のための始業・終業時間繰り上げ・繰り下げの制度の 3 項目であった。WLB 推進ワークショップへの参加病院と不参加病院では、①介護のためのフレックスタイム制度、②産前の業務転換のため配置転換する制度、③産前のつわり休暇制度、④産後 1 年未満の業務転換のため配置転換する制度、⑤産後 1 年未満の保育所送迎のため配置転換する制度、⑥法定範囲を超える育児休業制度、⑦育児休業制度終了後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会を提供する制度、⑧育児のためのフレックスタイム制度、⑨育児支援のための始業・終業時間繰り上げ・繰り下げの制度、⑩育児のためのフレックスタイム制度、⑪育児サービス費用の補助あるいは貸与する制度の 11 項目となっていた。

4) WLB 推進ワークショップに参加した病院のみが 60%以上「ある」と回答した制度

WLB 推進ワークショップに参加した病院のみが 60%以上「ある」と回答した制度は、①腰痛を防止する取り組み、②職員の過半数を代表する「過半数代表者（36 協定）」の制度、③産後 1 年未満の保健指導・健診受診時間を確保する制度の 3 項目であった。これらは、WLB 推進ワークショップに参加し、インデックス調査等の結果から制度の整備状況の課題を導き出し、改善に取り組んだ結果と推測できる。

5) WLB 推進ワークショップへの不参加の病院のみ「ある」という回答が 50%以下の制度

WLB 推進ワークショップに不参加の病院のみ「ある」という回答が 50%以下だった項目は、①長時間労働の是正や解消のための施策について何らかの取り組みがある、②看護職員が自らのキャリアを考える研修がある、③産後 1 年未満の超過勤務免除についての制度、④育児時間確保のために法定外時間労働を制限する制度、⑤育児時間のための夜勤免除についての制度、⑥男性看護職員の育児休業取得を促進するための対策についての制度の 6 項目であった。

法的整備や日本看護協会や本協会の取り組みによって、各病院の制度が促進されたことがうかがえた。2019 年 4 月から働き方改革関連法が随時遂行されることからわかるように、制度の整備については社会的に重要な課題と考える。本協会の役割は、沖縄県内の病院が WLB を推進できるための制度整備の支援が重要である。本協会の WLB 支援の方向性としては、2018（平成 30）年度から始まったアドバイザー派遣事業を推進し、各病院の看護部への個別訪問等によって、WLB 推進体制の整備や制度の整備を支援することである。また、沖縄県医師会および医療勤務改善支援センターとの協働で取り組むこと、日本看護協会のヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）への積極的な参加を行うことによって、働き方の改善活動の支援を強化する必要があるだろう。

まとめ

1. 今回の調査に参加した病院の正規看護職員の勤続年数は、国公立で 10～19 年、その他法人では 6～9 年、WLB 推進ワークショップに参加した病院は 6～9 年、不参加の病院では 10～19 年が多かった。
2. 前年度の離職率は、国公立の病院で 5%～8%以下、その他法人の病院および WLB 推進ワークショップへの参加病院と不参加病院では 9～10%が多かった。
3. WLB 推進体制は、国公立の病院と WLB 推進ワークショップへの参加病院で整備されつつあった。
4. その他法人の病院における WLB 推進体制は、国公立の病院と比べ整備が遅れていた。
5. 本協会の WLB 推進ワークショップへの参加は、WLB 推進への取り組みがきっかけになっていた。
6. 看護管理者のワーク・ライフ・バランスへの取り組みは、人的資源管理が主であった。

7. 回答が 90%を超えて整備されている制度は、夜勤への配慮、勤務表作成基準、介護休暇制度であった。
8. WLB 事業に参加した病院のみが 60%以上整備されていた制度は、腰痛を防止する取り組み、職員の過半数を代表する「過半数代表者（36 協定）」の制度、産後 1 年未満の保健指導・健診受診時間を確保する制度であった。

終わりに

病院における WLB の実態調査の一部をまとめた。自由記述から看護管理者は、個人のワークとライフどちらも充実させる難しさ、子育て世代などのスタッフとそれ以外のスタッフとの夜勤・残業時間のアンバランス、他職種・経営との WLB への取り組みに対する意識のズレ等を感じていた。病院では多くの課題と矛盾の中で、WLB は推進されていることが示唆された。働き方改革関連法の施行により、さらなる制度の整備が課題になる。また、それぞれの病院が取り巻く状況を見据えながら、看護職が続けられる職場づくりをめざして、WLB 推進に取り組んでいくことも求められる。本協会が行う病院への支援は、今後さらに重要になってくるであろう。

今回の病院における WLB 推進状況の実態調査は、調査項目が多く、一部の結果報告となった。全調査結果は、本協会やそれぞれの施設の改善に活用できるよう沖縄県看護協会にて閲覧できるようにした。

参考文献

1. 日本看護協会看護職実態調査
2. 日本看護協会 WLB インデックス調査 2017 年版
3. 公益社団法人日本看護協会（平成 25 年）：夜勤・交代制勤務に関するガイドライン

沖縄県看護協会ワーク・ライフ・バランス推進委員会

## 資 料

- ①看護職のワーク・ライフ・バランス推進活動報告  
（平成 23 年度～平成 29 年度）用紙
- ②沖縄県内の病院のワーク・ライフ・バランス  
（WLB）への取り組みに関する実態調査票  
－病院全体の看護管理の責任者用－ 調査票
- ③看護職の WLB 推進ワークショップ・フォローア  
ップワークショップ
- ④看護職の WLB 推進事業参加施設
- ⑤看護職の WLB 推進体制



平成 23 年度～平成 29 年度

看護職のワーク・ライフ・バランス推進

ワークショップ参加施設 看護代表者 様

看護職のワーク・ライフ・バランス推進活動報告について

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

平素より、看護協会事業へのご尽力に深く感謝申し上げます。

さて、看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップは、平成 23 年度開催から平成 29 年度で 7 年目になり、27 施設が参加しています。それぞれの施設の課題解決のために、先行して取り組まれた参加施設は、好循環サイクルになってきたのではないかと推察しております。今後の WLB 推進事業の支援のあり方を検討するために現状把握をすることになりました。

つきましては、これまでのワーク・ライフ・バランス推進活動の継続状況について、成果や課題、今後の取り組みについて、別紙に記入後、平成 30 年 7 月 13 日(金)17:00 までにメール等で提出をお願いいたします。

なお、本報告は、まとめたうえで、事業報告書への掲載を考えていることを申し添えます。

1. 送付資料

(1) 看護職のワーク・ライフ・バランス推進活動報告

(2) 記入例

2. 記入上の留意事項

(1) アクションプランは優先順位を決めて 5 位以内で記入お願いします。

(2) 「達成」欄は、各アクションプランの達成状況 A,B,C で記入して下さい。

A: 達成 B: ほぼ達成 C: 未達

(3) 「継・終」欄には、継続か終了を記入して下さい。

3. 様式の送付

「看護職の WLB 推進活動報告」様式希望と書いて、下記へメールして下さい。様式をメールにて送付いたします。

問い合わせ・提出先

公益社団法人沖縄県看護協会 ナースセンター

WLB 推進事業：與儀、宮城

TEL:098-888-3127 FAX:098-888-3126

E-mail:yogi@oki-kango.or.jp



看護職のワーク・ライフ・バランス推進活動報告（平成23年度～平成29年度参加施設）

1. アクションプランは、優先順位 5 以内で記入して下さい。
2. 「達成」欄には、各アクションプランの達成状況A, B, Cで記入して下さい。  
A: 達成 B: ほぼ達成 C: 未達成
3. 継・終欄には、継続か終了を記入して下さい。

平成 年度参加施設名：

看護代表者名：

優先 順位	アクションプラン	修正アクションプラン	達成	成果	継・終	課題	今後の取り組み
1							
2							
3							
4							
5							
総括	評価項目	取り組み前	昨年		*WLB事業に参加してどうでしたか。（職場環境改善）		
	離職率				5 4 3 2 1 非常に改善できた  —— —— —— ——  全く改善できなかった		
	月平均時間外勤務（時間）				所感		
	年次有給休暇取得率						

## 沖縄県内の病院のワーク・ライフ・バランス（WLB）への取り組みに関する実態調査

### —病院全体の看護管理の責任者用—

日本看護協会が実施した病院における看護職員需給調査結果（2009年）で、沖縄県の新人看護職員の離職率が全国ワースト1位、常勤看護職員はワースト6位という結果でした。そこで、沖縄県看護協会では、看護職の定着と看護職の確保が喫緊の課題として働き続けられる職場づくりを目指し、2011(平成23)年度から日本看護協会主催のWLB推進事業に参加しました。事業開始から7年を迎え、合計27施設(病院24、診療所3)が参加しました。その成果として、「看護職の離職率の低下」が示され、ワースト記録は改善されました。参加施設においては、「院内保育所の設置など子育て支援の充実」「メンタルヘルス相談窓口の設置」など労働環境の整備が図られてきました。しかし、WLBの状況把握が事業に参加した施設に限定され、沖縄県の病院における全体の実態は把握できていません。今後、県内の看護職が健康で安全に働き続けられる勤務環境の取り組みとして、病院における看護職のWLBの実態を把握し、課題を整理すると共に、WLB推進事業の評価を行い、今後の支援のあり方を検討するため調査を実施することになりました。

#### 1. 調査目的

本調査は沖縄県の病院におけるワーク・ライフ・バランス（以下、WLBという）の取り組みの実態を把握することでWLB推進状況を明らかにし、本協会の今後のWLB推進事業の取り組みに資することを目的とする。

#### 2. 調査対象者

沖縄県内の病院全体の看護管理の責任者

#### 3. 調査方法

インターネット調査

#### 4. 調査実施期間

沖縄県看護協会研究倫理審査委員会承認後 平成30年4月23日～（3週間）

#### 5. 倫理的配慮

- (1) 調査への参加は自由意思とする。
- (2) Web上で同意にチェックし、送信ボタンを押すことで同意と見なす。
- (3) 個人や施設が特定されないよう無記名とし、回答は統計的に処理する。
- (4) 得られた情報は、調査目的以外に使用せず、個人情報の保護に努める。

#### 6. 本調査の結果は、沖縄県看護協会から公表する。

#### 7. その他

今回の調査は、日本看護協会の同意を得て、日本看護協会WLB推進事業の「看護職のワーク・ライフ・バランス・インデックス調査」を参考にし、一部修正、活用した。



【問 I - 8】 直近 3 ヶ月の 1 日あたりの平均在院日数に該当するものに✓してください。

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 14 日未満        | <input type="checkbox"/> 2. 14 日以上～17 日未満 | <input type="checkbox"/> 3. 17 日以上～19 日未満 |
| <input type="checkbox"/> 4. 19 日以上～21 日未満 | <input type="checkbox"/> 5. 24 日以上        |   |

【問 I - 9】 正規看護職員数に該当するものに✓してください。

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 50 人未満          | <input type="checkbox"/> 2. 50 人以上～100 人未満  | <input type="checkbox"/> 3. 100 人以上～200 人未満 |
| <input type="checkbox"/> 4. 200 人以上～300 人未満 | <input type="checkbox"/> 5. 300 人以上～400 人未満 | <input type="checkbox"/> 6. 400 人以上～500 人未満 |
| <input type="checkbox"/> 7. 500 人以上         |   |   |

【問 I - 10】 正規看護職員の平均年齢を記入してください。

(      .      ) 歳

【問 I - 11】 正規看護職員の平均勤続年数を記入してください。

(      .      ) 年

【問 I - 12】 前年度の看護職員の離職率を記入してください。

(      .      ) %

【問 I - 13】 施設の所定労働時間を記入してください。

(      ) 時間

【問 I - 14】 直近 3 ヶ月の平均超過勤務時間を記入してください。

(      ) 時間

【問 I - 15】 ワーク・ライフ・バランス (WLB) 推進体制等の質問に対して該当するものに✓をしてください。

質 問	回 答
1. WLB 支援への積極的な取り組みの考え方が、経営理念や人事の方針として明文化されている	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
2. 職員の WLB の促進や WLB を阻む職場慣行の見直し等のために、施設内にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくっている	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない

3. 各部門、職場がWLBを推進しているかモニタリングを行っている	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
4. 各部門、職場（あるいはその責任者）を評価する管理指標として、WLBの推進状況を含めている	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
5. 職員のWLBに配慮する必要性を研修に取り入れるなどして、管理職に徹底を図っている	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
6. 施設内アンケートやヒヤリング等により、WLB支援に関する職員の意見・要望を取り上げ、改善を図っている	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
7. 看護職員に対してWLB支援制度に関する情報提供を行っている	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
8. 全職員に対してWLBの理解を深める働きかけを行っている	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない

## II. あなた自身やあなたの部署についてお尋ねします。

【問1】 あなたのポジションとして、該当するものに✓をしてください。

1. 部署の責任者                       2. 副看護部長                       3. 看護部長

【問2】 【問1】で回答したポジションでの経験年数を記入してください。

(      .      ) 年

【問3】 あなたの組織は、これまでワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んだことがありますか。該当するものに✓してください。

1. ある                                       2. ない                                       3. 分からない

【問3-1】 「ある」と答えた方にうかがいます。

組織でワーク・ライフ・バランスに取り組んだきっかけは、次のうちどれですか。

1. 看護協会の事業への参加       2. その他  
取り組んだ理由：

【問4】あなたの部署のここ2年～3年の超過勤務の動向について該当するものに✓してください。

1. 減ってきている                       2. 変わらない                       3. 増えてきている

【問5】あなたの部署のここ2年～3年の離職率の動向について該当するものに✓してください。

1. 減ってきている                       2. 変わらない                       3. 増えてきている

【問6】あなたの組織は、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいると思いますか。

1. そう思う                       2. ややそう思う                       3. あまり思わない                       4. 思わない

【問6-1】「そう思う」「ややそう思う」と答えた方にうかがいます。

その理由について、該当するものにすべて✓してください。

1. 経営トップの決断                       2. 組織を挙げての取組み                       3. 各部門の参画
4. 人事労務担当部門の積極的な協力                       5. 自分たちの職場の実情の綿密な把握と分析
6. 取組みの優先順位づけ                       7. その他 (                      )

【問6-2】「あまり思わない」「思わない」と答えた方にうかがいます。

その理由として考えられることを記述してください。

【問7】ワーク・ライフ・バランス推進に関して、看護管理者として、日頃、取り組んでいることをすべて選んで✓してください。

1. 休暇を積極的に与える                       2. 人材育成                       3. 研修参加
4. 認定看護師・専門看護師の育成                       5. 相談に乗る                       6. その他 (                      )

【問8】ワーク・ライフ・バランス推進に関して、日頃感じていることを記述してください。

Ⅲ. あなたの病院の労働時間及び人的資源管理について、該当するものに✓をしてください。

能力開発や社会活動		回 答
1. 教育担当者の配置について	あなたの病院に教育担当者は配置されていますか。	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
	あなたは部下に教育担当者について公表していますか。	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は教育担当者に相談できますか。	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
2. 外部研修への参加支援について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
能力開発や社会活動		回 答
3. 能力開発のための休職や休暇制度について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
4. 社会貢献・ボランティアのための休職や休暇について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
5. リフレッシュ休暇について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない

		<input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
労働時間と勤務体制		回 答
6. 育児や介護の理由以外で、一定期間、勤務時間を短くする制度について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
労働時間と勤務体制		回 答
7. フレックスタイム制度や裁量労働時間等 柔軟な労働時間について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
8. 年休が半日単位、時間単位でとれる制度について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
9. 夜勤への配慮 (夜勤の免除や回数軽減)について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ



		<input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
10. 勤務表作成基準について	あなたの施設に基準はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. 分からない
	あなたは部下に基準を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	基準は活用されていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
労働時間と勤務体制		回 答
11. 長時間労働の是正や 解消のための施策について	あなたの施設に何らかの取り組みがありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. 分からない
	あなたは部下に取り組みを知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	その取り組みは末端まで浸透していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
12. 有休休暇の取得促進の ための施策について	あなたの施設に何らかの取り組みがありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. 分からない
	あなたは部下に取り組みを知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	その取り組みは末端まで浸透していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
人事考課と処遇		回 答
13. 人事考課 (到達目標、成果指標等) について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を理解していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ

		<input type="checkbox"/> 3. 分からない
14. 人事考課結果の職員個人への開示について	あなたの施設に開示の制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に人事考課の結果を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
人事考課と処遇		回 答
15. 人事考課結果を処遇（給与・昇給・昇格など）に反映させる制度について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
給与規定		回 答
16. 給与規定について	あなたの施設に給与規定はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. 分からない
	あなたは部下に給与規定を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は給与規定を理解していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
倫 理		回 答
17. 倫理に関する規定・方針（指針）について	あなたの施設に倫理に関する規定・倫理方針（指針）はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. 分からない
	あなたは部下に倫理方針（指針）を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は倫理方針（指針）を基に行動していますか。	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
医療安全とリスク管理		回 答
18. 医療安全・医療事故対応の仕組みについて	あなたの施設に対応する仕組みはありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. 分からない
	あなたは部下に対応する仕組みを知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない

	あなたの部下は対応する仕組みを利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
医療安全とリスク管理		回 答
19. クレーム対応の仕組みについて	あなたの施設に対応の仕組みはありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. 分からない
	あなたは部下に対応の仕組みを知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は対応する仕組みを利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
20. 職場の暴力対策の仕組みについて	あなたの施設に仕組みはありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. 分からない
	あなたは部下に仕組みを知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は仕組みを利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
21. 職場のハラスメント対策について	あなたの施設に対策はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. 分からない
	あなたは部下に対策を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は対策を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
22. 職場の苦情の対応の仕組みについて	あなたの施設に対応の仕組みはありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. 分からない
	あなたは部下に対応の仕組みを知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は仕組みを利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない

健康管理		回 答
23. 定期健康診断の実施について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は、全員、毎年定期健康診断を受けていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
24. 腰痛を防止する取り組みについて	あなたの施設に取り組みはありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. 分からない
	あなたは部下に取り組みを知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は取り組みを利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
25. メンタルヘルス研修について	あなたの施設に研修はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. 分からない
	あなたは部下に研修を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は研修に参加していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
26. メンタルヘルスの相談窓口について	あなたの施設に相談窓口はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. 分からない
	あなたは部下に相談窓口を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は相談窓口を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
配置とキャリア		回 答
27. 施設内公募制や自己申告制度により勤務時間や配置先(勤務地を含む)担当業務等に	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない

ついて希望を聞くことについて	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
28. 家族が転勤する場合に、 職員の勤務を配置すること (家族の勤務地の施設への異 動、配偶者の海外転勤時の休 職など)について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
29. 退職した看護職の再雇用制度 について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
30. 看護職員が自らのキャリアを 考えるための研修の開催につ いて	あなたの施設に研修はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. 分からない
	あなたは部下に研修を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は研修に参加していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
配置とキャリア		回 答
31. キャリアカウンセリング窓口 (担当) について	あなたの施設に窓口 (担当) はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. 分からない
	あなたは部下に窓口 (担当) を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は窓口 (担当) を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい

	すか	<input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
32. 【勤務地が複数ある場合のみ回答】 勤務地を限定する働き方の選 択について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
労使関係		回 答
33. 職員の過半数を代表する 「過半数代表者」の制度につい て	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない

IV. 介護休暇について、師長としてのあなたに該当するものに✓をつけて下さい。

介護休業		回 答
34. 法定の範囲を超える介護休暇 について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
介護休業		回 答
35. 介護のために勤務時間を短縮 できることについて	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. 分からない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
36. 介護休暇制度について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある

		<input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
37. 介護休暇中の看護職員への経済的援助制度について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
38. 介護休業終了後の休業前と同等の職位・地位への復帰について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
介護休業		回 答
39. 復職しやすくするための介護休業中の情報提供について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
40. 介護休業終了後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ

		<input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
41. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げについて	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
42. 介護のための所定外労働時間を制限する制度について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
介護休業		回 答
43. 介護のためのフレックスタイム制度について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
44. 介護を行う看護職に対する夜勤への配慮(夜勤の免除や回数制限)について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない



V. 母性保護・育児休暇制度について該当する回答に✓をしてください。

母性保護		回 答
45. 生理休暇について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
46. 不妊治療について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
産前（妊婦）		回 答
47. 産前（妊婦）の夜勤免除について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
48. 産前（妊婦）の夜勤回数を減らすことについて	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
49. 産前（妊婦）の超過勤務の免除について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない

		<input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
50. 産前（妊婦）の変形労働時間制の適用除外について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
産前（妊婦）		回 答
51. 産前（妊婦）の保健指導・健診受診時間の確保について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
52. 産前（妊婦）の時差出勤について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
53. 産前（妊婦）の業務転換のための配置転換について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない

	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
54. 産前（妊婦）のつわり休暇について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
産後1年未満		回 答
55. 男性看護職員の配偶者が出産する場合の休暇について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
56. 産後1年未満の育児時間の確保について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
57. 産後1年未満の夜勤免除について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
58. 産後1年未満の夜勤回数を減	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある

らすことについて		<input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
産後1年未満		回 答
59. 産後1年未満の超過勤務免除について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
60. 産後1年未満の変形労働時間制の適用除外について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
61. 産後1年未満の保健指導・健診受診時間の確保について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
62. 産後1年未満の時差出勤について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ

		<input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
産後1年未満		回 答
63. 産後1年未満の業務転換のための配置転換について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
64. 産後1年未満の保育所送迎のための配置転換について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
育児休業		回 答
65. 法定範囲を超える育児休業制度について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
66. 育児短時間制度について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ

		<input type="checkbox"/> 3. 分からない
育児休業		回 答
67. 育児時間の確保のために法定外時間労働を制限することについて	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
68. 育児のための夜勤免除について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
69. 子の看護休暇について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
70. 育児休業中の看護職員の経済的援助制度について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
育児休業		回 答
72. 育児休業終了後、休業前と同等の職位・地位の	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない

獲得について		<input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
73. 復職しやすくするための育児休業中の情報提供について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
74. 育児休業終了後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
75. 男性看護師の育児休業取得を促進するための対策について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
育児支援		回 答
76. 始業・終了時間の繰り上げ・繰り下げについて	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない

	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
77. 育児のためのフレックスタイム制度について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
78. 施設内の保育所について	あなたの施設に保育所はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. 分からない
	あなたは部下に保育所を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は保育所を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
79. 育児サービス費用の補助あるいは貸与する制度について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない
育児支援		回 答
80. 就業前・就学中の子をもつ看護職に対する夜勤回数の軽減について	あなたの施設に制度はありますか	<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたは部下に制度を知らせていますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	あなたの部下は制度を利用していますか	<input type="checkbox"/> 1. はい <input type="checkbox"/> 2. いいえ <input type="checkbox"/> 3. 分からない

質問は以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。



# 平成 27 年度 看護職のWLB推進ワークショッププログラム

開催日：平成 27 年 10 月 15 日（木）・16 日（金） 会場：沖縄県看護研修センター 第 1 研修室  
 参加施設：翔南病院 南部徳洲会病院 県立宮古病院  
 参加者数：延 173 人

10 月 15 日（木） < 1 日目：9:30～16:30 > 司会・進行：長濱マチ子

時間		内容	講師又は担当者
9:30～9:50	20 分	会長挨拶 WLB 推進委員紹介	仲座明美 沖縄県看護協会会長 長濱マチ子 沖縄県看護協会常任理事
9:50～10:40	50 分	【講義】 WLB の基本的な考え方	宮城恵子 沖縄県立看護大学 教授
10:40～10:50	10 分	休憩	
10:50～12:30	100 分	【先行施設及び看護協会の取組み報告】 ①かみや母と子のクリニック ②北部地区医師会病院 ③オリーブ山病院 ④沖縄県看護協会	①大城洋子(助産師長) ②我如古春美(副看護部長) ③有澤千代美 (法人事務統括部長兼看護統括) ④長濱マチ子(県協会常任理事)
12:30～13:30	60 分	昼食	
13:30～16:30	180 分	【施設紹介と参加動機】 【個別ワーク】：各施設で作業 「看護職の WLB インデックス調査」調査結果をもとに、 現状分析、課題抽出、課題の優先順位を決める。 ※15:00～15:15 休憩	沖縄県看護協会 WLB 推進委員

10 月 16 日（金） < 2 日目：9:00～16:00 >

時間		内容	講師又は担当者
9:00～12:00	180 分	【個別ワーク】：各施設で作業 各課題の中から、自施設が取り組むべき最重要課題を選び、それぞれの取組み（アクションプラン）の作成を行う。 ※10:30～10:45 休憩	同上
12:0～13:00	60 分	昼食	
13:0～14:45	105 分	【各施設の発表、討議、意見交換】（3 施設 各 30 分） アクションプランを発表し、参加施設、支援者・推進委員、一般参加者で討議を行う。	同上
14:4～15:00	15 分	休憩	
15:0～15:45	45 分	【全体討議・総評】	同上
15:4～16:00	15 分	フォローアップワークショップについての説明	長濱マチ子 沖縄県看護協会常任理事

施設名	ファシリテーター			
翔南病院	神里みどり	翁長多代子	吉田智枝美	国吉悦子
南部徳洲会病院		柴山順子	宮城克子	平良孝美
県立宮古病院		宮城恵子	上里さとみ	島袋盛人

# 平成 27 年度 看護職の WLB 推進フォローアップワークショップ プログラム

開催日:平成 28 年 2 月 5 日(金) 9:30~16:30

会 場:沖縄県看護研修センター

参加対象者:WLB ワークショップ参加施設(翔南病院・南部徳洲会病院・県立宮古病院)

一般参加:会員施設、 沖縄県医療勤務環境改善支援センター等

沖縄県看護協会 WLB 推進委員会

参加者数:110 人

司会:長濱マチ子

時間		内容	
9:30~9:40	10 分	挨拶	仲座明美 沖縄県看護協会会長
9:40~11:10	45 分 × 2 施設	平成 27 年度参加施設の報告 (1 施設報告 30 分・質疑応答及び支援者、 推進委員のコメント 15 分) 《内容》 ①病院概要 ②推進体制づくり ③アクションプラン ④アクションプランの実施状況 ⑤次年度に向けた取り組み 1. 翔南病院 2. 南部徳洲会病院	沖縄県看護協会 WLB 推進委員会
11:10~11:20	10 分	休憩	
11:20~12:05	45 分	3. 県立宮古病院	同上
12:05~13:05	60 分	昼食	
13:05~13:35	30 分	医療勤務環境改善支援センターの役割と取組み	前里久誌 沖縄県医療勤務環境改善支援センター 医療労務管理アドバイザー 社会保険労務士
13:35~14:35	60 分	全体討議・総評	沖縄県看護協会 WLB 推進委員会
14:35~14:45	10 分	休憩	

進行:宮城恵子

14:45~16:15	90 分	【講演】 睡眠と交代制勤務	名嘉村博 名嘉村クリニック院長
16:15~16:30	15 分	今後の取り組みについての説明、連絡事項 活動報告書の提出について	WLB 推進事業事務局

# 平成 28 年度 看護職のWLB推進ワークショッププログラム

開催日：平成 28 年 9 月 8 日（木）・9 日（金） 会場：沖縄県看護研修センター 第 1 研修室  
 参加施設：宜野湾記念病院 久米島病院 名嘉村クリニック  
 参加者数：延 144 人

9 月 8 日（木） <1 日目：9:30～16:30> 司会・進行：宮城とも

時間		内容	講師又は担当者
9:30～9:50	20 分	会長挨拶 WLB 推進委員紹介	仲座明美 沖縄県看護協会会長 宮城とも 沖縄県看護協会常任理事
9:50～10:40	50 分	【講義】 WLB の基本的な考え方	宮城恵子 沖縄県立看護大学 教授
10:40～10:50	10 分	休憩	
10:50～12:20	90 分	【先行施設及び医療勤務環境改善センターの取組み報告】 ①県立宮古病院 ②とよみ生協病院 ③浦添総合病院 ④医療勤務環境改善支援センター	①下地千里(看護師長) ②山里良枝(総看護師長) ③新垣和美(副看護部長) ④善平克恵 医療労務管理アドバイザー・社会保険労務士
12:20～13:20	60 分	昼食	
13:20～16:30	5 分 15 分 190 分	【ワークショップの進め方】 【施設紹介と参加動機】 【個別ワーク】：各施設で作業 「看護職の WLB インデックス調査」調査結果をもとに、現状分析、課題抽出、課題の優先順位を決める。 ※15:00～15:15 休憩	沖縄県看護協会 WLB 推進委員

9 月 9 日（金） <2 日目：9:00～16:00>

時間		内容	講師又は担当者
9:00～12:00	180 分	【個別ワーク】：各施設で作業 各課題の中から、自施設が取り組むべき最重要課題を選び、それぞれの取組み（アクションプラン）の作成を行う。 ※10:30～10:45 休憩	同上
12:00～13:00	60 分	昼食	
13:00～14:45	105 分	【各施設の発表、討議、意見交換】（3 施設 各 30 分） アクションプランを発表し、参加施設、支援者・推進委員、一般参加者で討議を行う。	同上
14:45～15:00	15 分	休憩	
15:00～15:45	45 分	【全体討議・総評】	同上
15:45～16:00	15 分	フォローアップワークショップについての説明	宮城とも 沖縄県看護協会常任理事

施設名	ファシリテーター			
宜野湾記念病院	神里みどり	翁長多代子	吉田智枝美	国吉悦子
公立久米島病院		柴山順子	上里さとみ	島袋盛人
名嘉村クリニック		宮城恵子	宮城克子	平良孝美

# 平成 28 年度 看護職の WLB 推進フォローアップワークショップ プログラム

開催日：平成 29 年 1 月 19 日（木） 9:30～16:00

会 場：沖縄県看護研修センター

参加対象者：WLB ワークショップ参加施設（宜野湾記念病院・名嘉村クリニック・公立久米島病院）

一般参加：会員施設、 沖縄県医療勤務環境改善支援センター等

沖縄県看護協会 WLB 推進委員会

参加者数：96 人

司会：宮城とも

時 間		内 容	担 当
9:30～9:35	5 分	挨拶	仲座明美 沖縄県看護協会会長
9:35～10:50	75 分 25 分 × 3 施設	《平成 28 年度参加施設の報告》 1. 名嘉村クリニック 2. 宜野湾記念病院 3. 久米島病院	沖縄県看護協会 WLB 推進委員会
10:50～11:00	10 分	休 憩	
11:00～12:00	60 分	全体討議・総評	沖縄県看護協会 WLB 推進委員会
12:00～13:00	60 分	昼 食	
13:00～14:00	60 分	ストレスマネジメント取組み報告 ①ストレスマネジメント概要 ②中頭病院の取組み ③オリブ山病院の取組み ④浦添総合病院の取組み	①富里トモ子 看護協会衛生管理者 ②赤嶺遼太郎 健康サポートセンター 臨床心理士 ③高石カツエ 職員相談室・カウンセラー ④大坪 徳江 職員サポートセンター・保健師
14:00～14:10	10 分	休 憩	

進行：宮城恵子

14:10～15:40	90 分	【講演】 テーマ：育児修行で見たこと	照屋 信之 琉球放送報道制作部 映像担当部長
15:40～15:55	15 分	今後の取り組みについての説明、連絡事項 活動報告書の提出について	WLB 推進事業事務局
15:55～16:00	5 分	閉会の挨拶	看護協会 WLB 推進担当理事

# 平成 29 年度 看護職のWLB推進ワークショッププログラム

開催日：平成 29 年 9 月 21 日（木）・22 日（金） 会場：沖縄県看護研修センター 第 1 研修室  
 参加施設：県立北部病院 かな病院 同仁病院 西崎病院  
 参加者数：延 185 人

9 月 21 日（木） <1 日目：9:00～16:30>

司会：翁長多代子

時間		内容	講師又は担当者
9:00～9:10	10 分	会長挨拶 WLB 推進委員紹介	仲座明美 会長 宮城とも 常任理事
9:10～9:25	15 分	【講義】 WLB 基本的な考え方	宮城恵子 沖縄県立看護大学教授 WLB 推進委員長
9:30～11:00	90 分	【講義】 病院で働く看護職の賃金モデルについて	岡戸順一 日本看護協会労働政策部 調査研究・看護労働分野 担当専門職
11:00～11:10	10 分	休憩	
11:10～12:00	60 分 各 20 分	【先行施設取組み及び腰痛調査報告】 ①名嘉村クリニック ②沖縄赤十字病院 ③沖縄県内の看護職に従事する腰痛の現状調査結果	発表者 ①国場昭子(看護師長) ②水田厚子(看護部長) ③具志徳子(看護協会社会 経済福祉委員会委員長)
12:00～13:00	60 分	昼食	
13:00～16:30	5 分 20 分 180 分	【ワークショップの進め方】 【施設紹介と参加動機】 【個別ワーク】：各施設で作業 「インデックス調査」調査結果をもとに、現状分析、課題抽出、 課題の優先順位を決める。※15:00～15:15 休憩	WLB 推進委員

9 月 22 日（金） <2 日目：9:00～16:30>

時間		内容	講師又は担当者
9:00～12:00	180 分	【個別ワーク】：各施設で作業 各課題の中から、自施設が取り組むべき最重要課題を選 び、それぞれの取組み（アクションプラン）の作成を行う。 ※10:30～10:45 休憩	WLB 推進委員
12:00～13:00	60 分	昼食	
13:00～15:20	140 分	【各施設の発表、討議、意見交換】（4 施設 各 30 分） アクションプランを発表し、参加施設、支援者・推進委員、 一般参加者で討議を行う。	WLB 推進委員
15:20～15:35	15 分	休憩	
15:35～16:20	45 分	【全体討議・総評】	WLB 推進委員
16:20～16:30	10 分	フォローアップワークショップについての説明	事務局

施設名	ファシリテーター			
県立北部病院	神里みどり	翁長多代子	柴山 順子	
かな病院		宮城 克子	平良 孝美	
同仁病院		宮城 恵子	藤本みゆき	照屋洋子
西崎病院		上里さとみ	国吉 悦子	

# 平成 29 年度 看護職のWLB推進フォローアップワークショップ プログラム

日 時:平成 30 年 2 月 2 日(金) 9:30～15:40

会 場:沖縄県看護研修センター

参加対象者:WLB ワークショップ参加施設(県立北部病院・かんな病院・同仁病院・西崎病院)

一般参加:会員施設、 沖縄県医療勤務環境改善支援センター等

沖縄県看護協会 WLB 推進委員会

参加者数:88 人

司会:上里さとみ

時 間		内 容	担 当
9:30～9:35	5 分	挨拶	仲座明美 沖縄県看護協会 会長
9:35～11:15	25 分 × 4施設	【平成 29 年度参加施設の報告】 (1 施設報告 20 分・質疑応答 5 分) 1. 県立北部病院 2. かんな病院 3. 同仁病院 4. 西崎病院 《内容》 ①病院概要           ②推進体制づくり ③アクションプラン   ④アクションプランの実施状況 ⑤次年度に向けた取り組み	沖縄県看護協会 WLB 推進委員会
11:15～11:25	10 分	休 憩	
11:25～12:25	60 分	【全体討議・総評】	宮城恵子 WLB 推進委員会 委員長
12:25～13:25	60 分	昼 食	
13:30～15:30	120 分	【講演】 看護職の心を元気にするマインドフルネス	講師:平仲唯 南部病院医療技術部 心理相談室 臨床心理士 講師:田畑優美 豊見城中央病院臨床心理士  座長:柴山順子
15:30～15:35	5 分	連絡事項 今後の取り組み・活動報告書の提出について	WLB 推進事業事務局
15:35～15:40	5 分	閉会の挨拶	宮城とも 沖縄県看護協会常任理事 WLB 推進者

## 看護職のWLB推進事業取り組み施設

### <ワークショップ参加施設一覧>

年 度	年 度	施 設 名	所 在 地	病床数
平成 27 年 度	1	医療法人翔南会 翔南病院	沖縄市山内3-14-28	90
	2	医療法人沖縄徳洲会 南部徳洲会病院	八重瀬町外間171-1	345
	3	沖縄県立宮古病院	宮古島市字下里427-1	276
平成 28 年 度	4	医療法人緑水会 宜野湾記念病院	宜野湾市宜野湾3-3-13	135
	5	公益社団法人地域医療振興会 公立久米島病院	久米島町字嘉手苅572-3	40
	6	医療法人エイチ・エス・アール 名嘉村クリニック	浦添市伊祖4-2-1	無床診療所
平成 29 年 度	7	沖縄県立北部病院	名護市大中2-12-3	327
	8	医療法人八重瀬会 同仁病院	浦添市城間1-37-12	154
	9	医療法人ユカリア沖縄 かんな病院	宜野座村字漢那469	104
	10	医療法人以和貴会 西崎病院	糸満市座波371	150

**沖縄県看護協会看護職のWLB推進体制**  
(平成27年度～平成29年度)

推進委員氏名	所 属	年 度		
		H27	H28	H29
仲座明美	沖縄県看護協会 会長	○	○	○
◎長濱マチ子	沖縄県看護協会 常任理事	○		
◎宮城とも	沖縄県看護協会 常任理事		○	○
○宮城恵子	沖縄県立看護大学 教授	○	○	○
○翁長多代子	中頭病院 看護部長	○	○	○
○宮城克子	大道中央病院 看護部長	○	○	○
○柴山順子	北部地区医師会病院 副院長兼看護部長	○	○	○
○上里さとみ	オリブ山病院 看護部長→精神科地域支援部長	○	○	○
○平良孝美	沖縄県病院事業局県立病院課 看護企画監 →南部医療センター・こども医療センター 看護部長	○	○	○
○吉田智枝美	沖縄県立北部病院 看護部長 →南部医療センター・こども医療センター 看護部長	○	○	
○藤本みゆき	那覇市立病院 副院長兼看護部長			○
神里みどり	沖縄県立看護大学 教授	○	○	○
国吉悦子	沖縄県保健医療部保健医療総務課 看護専門監	○	○	○
照屋洋子	沖縄県病院事業局県立病院課 看護企画監			○
島袋盛人	沖縄県看護協会 看護師職能理事 中部徳洲会病院 副看護部長	○		
仲本瑠美子	沖縄県看護協会 (事務局)	○		
宮城好江	沖縄県看護協会 (事務局)		○	
與儀とも子	沖縄県看護協会 (事務局)			○

◎：推進者    ○：支援者



看護職のワーク・ライフ・バランス推進事業報告書  
(平成 27 年度～平成 29 年度)

発行日：平成 31 年 3 月

編集：公益社団法人沖縄県看護協会

発行責任者：仲座明美

発行者：公益社団法人沖縄県看護協会

〒901-1105

沖縄県南風原町字新川 272 番地 17

電話：098-888-3155 (代)

URL：<http://www.oki-kango.or.jp>

FAX：098-888-3126

問合せ先：公益社団法人沖縄県看護協会

ナースセンター

電話：098-888-3127・3128