

ワーク・ライフ・バランス

WLB

事例ファイル: 2

社会福祉法人 十善会 十善会病院

長崎市籠町7番18号



Work Life Balance(ワーク・ライフ・バランス)とは、個人それぞれのバランスで、仕事と生活の両立を無理なく実現できる状態のことを指します。

【病院の特徴】

社会福祉法人病院として、地域に密着した医療を行ってきた歴史ある病院。救急医療に積極的に取り組み、「365日24時間体制」で地域の安心を守ります。地域脳卒中センターとして認定された脳外科を中心にチーム医療・地域連携を行っています。職種を問わず仲がよいところが魅力です。

- 【設置主体】社会福祉法人
- 【病床数】一般病床173床
地域包括ケア病棟20床
- 【病床稼働率】80%(H24年度)
- 【入院基本料】7対1(一般病床)
- 【看護職員数】151名【補助者】27名
- 【看護職の平均年齢】41.4歳(H26)
- 【離職率】3%(H24)、3.6%(H25)

主な取り組み(アクションプラン)

平成23年度の取り組み

- プラン1
 - ◎業務内容の調査:忙しさの要因調査
 - ・業務量調査
 - ・業務分担
- プラン2
 - ◎就業規則の見直し
 - ・育児、介護に関わる休暇の見直し
- プラン3
 - ◎WLB活動の広報
 - ・N-WLBI結果を職員廊下に掲示
 - ・院内説明会
 - ・活動を看護部HPにアップ

1年目(平成23年度)

👑 1年目の成果

- ◆外来看護師の早出(病棟応援)
- ◆リネン交換業務の改善
- ◆育児のための退職回避
- ◆夜勤で休憩が取れない時の時間外手当支給

N-WLBIの結果には
一喜一憂
次年度への糧に!



業務量調査結果、注射準備の為の就業前労働や、リネン交換の方法・担当者等に課題を見出し、外来看護師の早出や看護補助者との業務分担を行った。

就業規則については、母性保護の規定見直しを行い、短時間正規職員制度の利用で退職を回避した職員誕生。また、夜勤時に急変や入院で休憩がとれなかった場合は、時間外手当の支給として給与の見直しが実現した。

平成24年度の取り組み

- プラン1
 - ◎業務内容の調査:忙しさの要因調査
 - ・看護補助者との協働体制整備
 - ・時間外の申告制
 - ・他職種との合同会議
- プラン2
 - ◎就業規則の見直し
 - ・介護休暇や育児制度の学習会
 - ・個人への配布
- プラン3
 - ◎WLB活動の広報
 - ・冊子作成他部署へ配布

2年目(平成24年度)

👑 2年目の成果

- ◆メッセンジャー業務再導入
- ◆看護補助者の夜勤導入
- ◆他職種への就業規則の周知拡大
- ◆新聞社からの取材・掲載

他職種との話し合い
今回は医事課



1年目の目標であった10時間以上の超過勤務者が0%は達成できなかったが1/10となった。個人がタイムマネジメントを意識し業務に望むようになった成果。また他職種(栄養部・リハ部)も育児の為の制度を利用し仕事を継続。

看護補助者の夜勤導入で不穏や認知症患者への対応が手厚くなり看護師の業務負担が軽減した。

平成25年度の取り組み

- プラン4
 - ◎多様な勤務形態の整備
 - ・短時間正規職員
 - ・定年後継続雇用の活用
 - ・夜勤時間の短縮モデル病棟試行開始
- プラン5
 - ◎就業規則を上手に利用する職員の増加
 - ・管理者が利用を推進する風土へ
- プラン6
 - ◎離職率が初年度7.5%から今年度5%以下へ減少する
 - ・N-WLBI調査(2回目)比較&分析
 - ・看護部方針説明会
 - (魅力があり働き続けられる環境)

3年目(平成25年度)

👑 3年目の成果

- ◆日看協ガイドラインに基づいた勤務体制導入
- ◆就業前の出勤を勤務時間の範囲内に変更
- ◆超ベテラン看護師の継続雇用で人手確保

◎13時間夜勤への挑戦
◎看護ケアに費やす時間アップ
◎N-WLBI結果全てポイントアップ



夜勤時間の短縮にあたりモデル病棟を作りスタッフ間で時間をかけ検討を繰り返し多様な勤務体制を取り入れ実現した。「夜勤が楽になった」との声が多く次年度は他の病棟も開始予定。定年後(60歳)も継続して働く看護職は病棟だけでも9名。夜勤も行いパワー全開。PDCAサイクルに沿った活動で委員会メンバーの自主力アップ!