



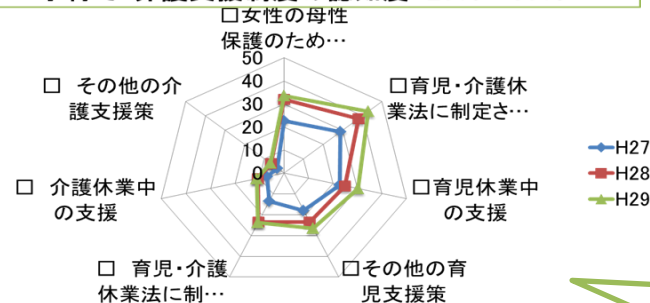
しばらく発行が滞ってしまい申し訳ありません！
昨年の夏に行ったインデックス調査結果と看護協会でのWLB研修会に参加しての報告をしたいと思えます。

<看護職員背景>

	H26年	H27年	H28年
看護職員総数	360名	387名	387名
平均年齢	36歳	36歳	36歳
離職率	8.3%	3.3%	4.3%
有給休暇取得率	28%	33.1%	24.1%
正規職員平均勤続年数	12.5年	13年	12.8年
夜勤体制	3交替		
院内保育所	あり		

20名の増員があつて以降、人員は横ばいです。県東部の病院はのきなみ募集をしても来ない現状があるようです。

【成果指標】
 ① 各種制度を認知し有効活用できる
 子育て・介護支援制度の認知度 20%→50%



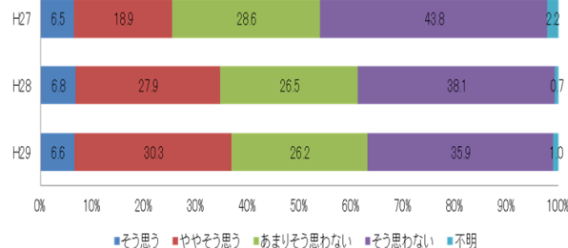
【成果指標】
 ② 残業時間11.3時間⇒10時間
 サービス残業時間5時間⇒3時間
 持ち帰り残業4.5時間⇒3時間

	H27	H28	H29
残業時間	11.3時間	10.2時間	11.5時間
サービス残業時間	5時間	4.6時間	4.4時間
持ち帰り残業	4.5時間	3.45時間	4.31時間

残業時間、サービス残業時間、持ち帰り残業時間は横ばいです。これを減らすために時間管理と業務改善、応援体制とペアリングの充実が必要です。また、しっかり時間管理をしたにもかかわらず多忙な業務で時間外が発生しそうな場合には師長に報告し時間外の申請をしましょう！

【成果指標】
 ③ 定時で終わることのできない業務ではないと思う 72%→60%

<<定時で終わることができる業務である>>



あまりそう思わない
 そう思わない群
 72.4%
 ↓
 62.1%

制度の認知度は少しずつですが全体的に上がってます。介護や子育てのことで悩んでいる方がおられましたら、一度相談してみるのはいかがでしょうか？相談窓口は、所属師長さんと総務課の上島さんです。

WLB推進ワークショップを始めてからの変化

- 7:1看護体制となり、看護師の人員が増加した。
- 病院全体で看護師募集に取り組んでいる。病院見学の企画でスイーツバイキングなど参加しやすい雰囲気を整えた。
- 病棟間リリーフ表を使用し、応援体制が構築できた。
- キャリア支援のためにe-ラーニングを開始した。

以前より整備されていたこと

クレーク配置と薬剤師の病棟配置
 院内ボランティアの病棟までの入院案内
 サバカル休暇(5日の連続休暇)の取得
 夏季休暇(5日間)の取得

当院は確かに忙しいかもしれませんが……公的病院なので制度は整っていますし有給は消化できずとも年間の休暇数は個人病院から比べて多いです。少しずつ働きやすくなるように病院も進化しています。自分の働く病院のいいところを探してみませんか？

実際の時間外時間は変わらないのですが、定時で終われると思う群が増えています。なぜ？？7:1になり人数が増えたから？応援機能がうまくいっているから？

2枚目は、3年目の発表を終えての報告です。





WLB project
2018/3
Part13
その2

8月と12月に看護協会でのWLBワークショップにて3年目の発表をしてきました。皆さんに沢山の協力をして頂き、とても感謝しています。ありがとうございます！WLBチームは今後も継続していきますので引き続き宜しくお願い致します。

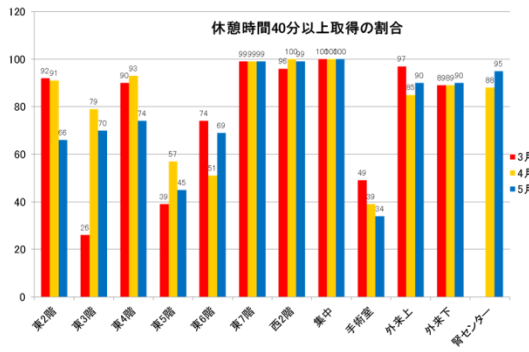
発表の際に褒められたこと

発表の際、講師の塚田先生(三菱FFリサーチ&コンサルティング政策研究事業本部)に以下の点を褒められました。

業務調整シートはとて面白いと思います。自分で時間管理をすることを定着させることがとても大切です。時間管理がしっかりできるスタッフはこの用紙を記載する時間も配分して管理するでしょう。



GOOD!



アクションプラン① 企画・広報チーム

- 看護部長、看護副部長、総務課長、WLBプロジェクトメンバーとともに各部署をラウンド。WLBに対する要望アンケートを配布回収し、スタッフの要望調査を行った。
- 広報誌『Changemind』での情報開示
- 病院ホームページへのWLBページの開設
- 職員組合と協力し、『組合ハンドブック』の各部署への配布
- WLB懇話会の開催『資金、手当て、時間外』『介護休暇』
- 部長と話し会の開催

アクションプラン② 業務改善・時間外チーム

- 年1回行っている業務量調査の結果を分析。その結果、スタッフの時間管理に対する意識付けが必要と感じた。
- 業務調整シートを利用して、業務調整時間の定着を目指した。
- 目標を昼休憩を40分以上とるとし、継続的に調整シートを利用している。

アクションプラン③ 勤務編成 休暇取得チーム

- 科長会での2交替についての勉強会開催
- 希望者に正係労働者の進捗を行い評価
- 昼夜勤務が3部署で3人体制から4人体制へ
- サブカル休暇(13週間の休暇)を7:1の看護体制で継続して取得するために1年間の休暇取得表を作成した。また勤務表の作成を2週間早めにする事で予定を立てやすくなった。
- 産休、育休中スタッフを対象にカンガルーカフェの開催
- 職場復帰をする際の看護部長面接で働き方の希望や要望を確認

つまり...
時間管理はとっても大切!

食べないで働くというスタッフは少なくなった。
多忙の業務の中、昼休憩はなかなかとりづらい雰囲気があった

↓

休憩に入ろうという声掛けは増えた
とれるときは休憩をとろうという意識をもつことができた

少しずつだが休憩はとらない、
とれない風土が変わりつつある!

これからのWLBをみんなで考えましょう♪

7:1がとれるようになりました。みなさん、患者さんのベッドサイドに行っていますか？患者さんに触れ合うことは看護のやりがいにつながるのではないのでしょうか？

7:1をとれるようになり、病院の収入はかなり増えました。これは、看護師全員が頑張っている結果だと思えます。

頑張っていることを認め合ひましょう!

看護師がいなければ病院はまわりません。自信を持ってこんなに頑張っているんだぞ！と声にだしていきましょう。そして隣で働いているスタッフ同士の頑張りを認め合ひましょう。

お互い様精神が大切です。

自分が大変な時に手伝ってもらったら、次は相手が大変な時に手伝ってあげたくりますよね。ありがとう、おたがいさまがスルッと口から出てくるような、環境の良い職場づくりをしませんか？

働いていて一番ストレスになるのが人間関係。仕事が楽でも人間関係が悪いと離職率が上がります。一緒に働く人と気持ちの良い関係が作れば、きっと仕事も楽しくなります。

387名みんなで働きやすい働き続けられるような職場をつくりましょう!

まずは、これを読んで一番に目があった仲間に『いつもありがとう』と伝えてみては？