



長崎県内のWLBに取り組む病院をご紹介します!!

事例ファイル:1

# 医療法人 伴帥会 愛野記念病院

雲仙市愛野町甲3838-1



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】

一般病床234床(HCU8床、亜急性期病床40床含む)の急性期医療病院で、手外科を中心とし、整形外科・内科・外科・耳鼻科・救急医療・健康センター・介護保険施設(老健、グループホーム、通所リハ)・訪問看護・ケアマネージメントセンターを併設した地域密着完結型の病院

【設置主体】医療法人

【病床数】一般病床234床

【病床稼働率】96.1%(H24年度)

【入院基本料】10対1(一般病棟)

【看護職員数】正規職員123人、非正規職員22人

【看護職の平均年齢】37.8歳

【離職率】9%(H24年度)/5.2%(H23年度)/7.3%(H22年度)



## カンゴザウルス賞を受賞しました!!

平成26年4月30日、東京・青山ダイヤモンドホールにて、「第2回看護職のWLB推進カンゴザウルス賞」の授賞式が行われました。

この賞は、公益社団法人日本看護協会が実施する、「看護職のWLB推進ワークショップ事業」に参加し、3年間取り組みを続けた医療施設とそれを支援した各県看護協会の努力と成果を表彰するものです。今年も、12府県(栃木県・千葉県・山梨県・長野県・富山県・三重県・京都府・和歌山県・島根県・長崎県・熊本県・沖縄県)・72施設が受賞しました。長崎県では、愛野記念病院のほか、十善会病院、泉川病院、千住病院が受賞しました。



愛野記念病院の玄関に飾られている、看護ザウルス賞の賞状とマスコットキャラクターのぬいぐるみ

WLBの取り組みを知って応募したという中途採用者も!!



愛野記念病院のWLBについてご報告します!!

看護部全員参加のワークショップで理解状況80%以上を達成!!

←新病院への移転期間→

H24年度

2年目

### アクションプラン②

#### 電子カルテのスムーズな導入

●新病院移転に伴う混乱と、電子カルテの導入によって予測される状況を想定し、その対策を計画。バックアップ体制とともに先手の対応策を取った。

### アクションプラン③

#### 効果的で職員満足度の高い教育支援体制の確立

●リーダー級看護師の評価基準を作成し、早めの支援体制を整えた。  
●新病院移転、電子カルテ等に伴う中堅看護師への負担がピークとなり、離職願望者が続出。これに対して、各種手当での見直しや多様な勤務形態の導入を行なった。

### アクションプラン④

#### 有給休暇取得率のアップ

●1ヶ月単位の変形労働時間の導入により年間休日数(85日→110日)25日の増加となった。スタッフ全員へバースデイ休暇の推進を図った。

新病院になり、患者数増加で思わぬ問題が...!!



### 2年目の成果

- ◆夜勤手当アップ! 調整手当の支給も!
- ◆1ヶ月単位の変形労働時間導入!  
※年間休日数85日から110日へアップ  
※週休2日制へ
- ◆有給取得率アップ!

電子カルテに由来する超過勤務は、ひとりの離職者もなく目標期間内で解消できました。

新病院になり、外来や入院患者数が想定以上に増加したことで職員の疲労がピークとなり、退職希望者が一時続出しましたが、看護職者の夜勤手当の大幅アップや、看護補助者の採用を増加したことで退職ムードを食い止めました。それにともなって、リーダー級看護師の処遇も手付け、調整手当を支給することでモチベーションアップにつながりました。

さらに、1ヶ月単位の変形労働時間導入によって、法定労働時間の順守意識につながり、業務別スタッフの実質的な負担を増やすことなく年間休日数が増加。サービス残業が解消されました。スタッフ全員に対して均等な有給休暇取得率のアップにつながりました。



日々の看護業務に気持ちよく励んでいます!

H25年度

3年目

### アクションプラン⑤

#### スタッフのタイムマネジメントの把握

●スタッフのタイムマネジメントに対する概念の理解と周知を図り、各業務別に個々人のタイムレコードを調査。特にリーダー業務のタイムレコードについて分析を行なった。

### アクションプラン⑥

#### テーマポートフォリオ作成

●テーマポートフォリオの概念と周知作成要領について推進委員会が行う。

### 3年目の成果

- ◆タイムマネジメントの把握と、業務別タイムマネジメントのモデルづくり
- ◆テーマポートフォリオの作成で、人材育成の道筋が見え始める
- ◆契約社員制を導入!

リーダー業務1~3年以内のスタッフと5年以上の中堅リーダーにおいては、マネジメント上に大きな差があることが判明しました。そこでリーダー業務のタイムマネジメントモデルを作成し、業務の標準化に取り組む手立てとなりました。

テーマポートフォリオ作成は、WLBについて経営者、個人の両面から考える良い機会となりました。ポートフォリオの個々人の内容の充実、経営者側としてもスタッフの育成の参考となり、個々人の職業感の育成にもつながるのではないかと今後期待されます。

また、多様な勤務形態として、非常勤職員の労働時間の枠を広げ、さらに契約社員制を導入した結果、非常勤看護師の補充が容易となり、早急な看護師の確保につながりました。

※次号は、WLBに取り組む他の医療施設をご紹介します。

人事制度策定プロジェクト発足  
〔構成員〕事務長・看護部長・総務部長・経理責任者  
〔外部専門家〕社会保険労務士

## START

### アクションプラン①

#### WLBの支援策の周知

- WLBについての説明会の実施
- インデックス調査の実施
- 月1回の師長・主任会によるWLB会議
- 各部署の推進活動委員(ワラビー会)による啓蒙活動

### 1年目の成果

- ◆WLB支援等の周知成功!
- ◆バースデイ休暇・アニバーサル休暇取得者増!

WLBの支援策が看護部全員に周知され、これからの3年間の取り組みが共有化されました。最初にWLB周知活動に取り組んだ事が推進活動を容易にしました。

また、インデックス調査後すぐに取り組んだのが、有給休暇を誰でも公平に平均して取得できるようにと、バースデイ休暇、アニバーサル休暇制を作ったことです。翌年には、取得率が60%から約68%へとアップしてきました。