

看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ アクションプラン 平成26年度

施設名：尾崎病院

ミッション (組織の存在理由)	地域から信頼され選ばれる最高にやさしい病院 を目指す
ビジョン (組織が目指す将来像)	人材確保といきいきと働き続けられる職場環境 を作る

現状分析 (ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)	<ul style="list-style-type: none"> ○現状の有休・他休暇制度を知らない職員が多い。(60-70%) ○ケアに費やす時間を十分にとることが出来る人が約30%と低い。 ○人員不足 昨年度離職率が約10%と県内平均より高い。 ○仕事に対する満足度が40-50 前半の年齢層が低い。 ○平均年齢44.7歳と高め。 ○今の勤務先に長く勤めたいと思わないと思っている未婚の職員が多い。 ○始業前の超勤、終了後の超勤について、申請と実態と合っていない。 ○体調不良(疲れ目、頭痛、肩こり)が全体の40%と多い。特に高年齢の方。
課題 (ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)	<ul style="list-style-type: none"> ○看護ケア時間確保など、専門性が現場で活かすことができない。時間が確保できない原因は何か。 時間不足か。 ○看護職と介護職との連携不足か。 看護職の抱え込みが多いのか。 ○申請されていない残業がある。 ○人員不足 採用と離職率が同じであるため、人力的余裕がない。 ○病院制度の認知度が低い。 ○健康不調を訴える人が多い。



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ○看護ケア時間の確保を30%→60%にする。 ○有休・他休暇制度を80%周知。役職者は全員説明できるようにする。 ○体調不良の訴えを40%→20%にする。 ○残業時間の適正化 看護管理者の時間外削減含む。 ○夜勤出来る人員を確保する。
---------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
3年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○短時間正社員制度の導入 多様な勤務形態導入による人員確保。 ○業務内容適性化による時間外の適正化。 ○業務内容見直しによる看護ケア時間増。 ○体調管理・健康促進運動の実施 メンタルヘルス体制含む。 ○新たな介護休業支援実施。
1年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○WLBの周知・浸透。 ○多様な勤務形態導入検討。 ○看護職と介護職の業務の見直し実施。 ○残業時間調査。 ○体調不良の原因及び究明。
今後4カ月の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○インデックス調査結果のフィードバック(幹部会・業務連絡会・看護部)。 ○WLB体制の立ち上げ、職員への周知、役職者の意識統一。 ○病院制度の周知 WLB目的・支援の説明会企画実施。 ○看護職と介護職の業務の見直し調査。