

就業環境改善推進委員会 アンケート結果

配布数：345 施設 回収数：126 施設(回収率 36.5%)

対 象：埼玉県内の有床診療所及び病院管理者

期 間：平成 30 年 2 月～3 月

Q1 病床数

全 体	126 (100%)
700 床以上	2 (1.6%)
400 床以上	13 (10.3%)
200 床以上	30 (23.8%)
100 床以上	48 (38.1%)
100 床以下	32 (25.4%)
無回答	1 (0.8%)

Q2 WLB(ワークライフバランス)を知っている

	全 体	は い	い い え
合 計	126	122 (96.8%)	4 (3.2%)

Q3 日本看護協会主催「看護職のWLB 推進ワークショップ事業」を知っている

	合 計	は い	い い え
全 体	126	114 (90.5%)	12 (9.5%)
700 床以上	2	2 (100%)	0
400 床以上	13	12 (92.3%)	1 (7.7%)
200 床以上	30	28 (93.3%)	2 (6.7%)
100 床以上	48	46 (95.8%)	2 (4.2%)
100 床以下	32	25 (78.1%)	7 (21.9%)
無回答	1	1 (100%)	0

Q4 「看護職のWLB 推進ワークショップ事業」に「看護職のWLB インデックス調査」が含まれていることを知っている

	全 体	は い	い い え
合 計	126	80 (63.5%)	46 (36.5%)
700 床以上	2	1 (50.0%)	1 (50.0%)
400 床以上	13	9 (69.2%)	4 (30.8%)
200 床以上	30	24 (80.0%)	6 (20.0%)
100 床以上	48	33 (68.8%)	15 (31.3%)
100 床以下	32	12 (37.5%)	20 (62.5%)
無回答	1	1 (100%)	0

Q5 「看護職のWLB インデックス調査」結果を見たことがある

	全 体	は い	いいえ	無回答
合 計	126	67 (53.2%)	58 (46.0%)	1 (0.8%)

Q6 日本看護協会主催「看護職のWLB 推進ワークショップ事業」に参加したいと思うか

	合 計	は い	いいえ	無回答
全 体	126	38 (30.2%)	76 (60.6%)	12 (9.5%)
700 床以上	2	1 (50.0%)	0	1 (50.0%)
400 床以上	13	1 (7.7%)	11 (84.6%)	1 (7.7%)
200 床以上	30	10 (33.3%)	14 (46.7%)	6 (20.0%)
100 床以上	48	16 (33.3%)	29 (60.4%)	3 (6.3%)
100 床以下	32	9 (28.1%)	22 (68.8%)	1 (3.1%)
無回答	1	1 (100%)	0	0

<はいの理由>

○自施設の現状を知り、課題の明確化

- ・ 職員の状況を知るためにも全体像を把握し比較ができる
- ・ 他施設との比較により、自施設の強みや弱みを知ることができる
- ・ 自施設では職場満足度調査が実施されていないため、6項目での調査を単純、クロス集計されるインデックス調査は、細かく職員のニーズが知れるため改善に取り組みやすい
- ・ 人材の確保、定着は取り組むべき事柄だから
- ・ 理想と現実のギャップとスタッフの傾向が把握できる
- ・ 事業に参加し、第三者の方のご指導で現状の問題点を改善したい

○職場環境の改善

- ・ WLBに参加し6年が経過し、少しずつだが職場環境の改善ができています
- ・ 看護師確保が困難(費用がかかる)、勤務しているスタッフのモチベーションも保持したい
- ・ 看護師が望む環境を参考にしたい
- ・ 業務改善を図ることによって、職場の雰囲気向上にもつながると思う
- ・ 就業環境改善に取り組みたいと思う
- ・ 子供、子育て世代の多い職員を採用している当施設の課題でもある

<いいえの理由>

○自施設で取り組んでいる

- ・ 看護部、病院で調査を行っている
- ・ 公立であるため、条例による服務規程の中でWLBの推進に取り組んでいる
- ・ 平均在職年数が年々伸びており、良い方向に向っている
- ・ 現在、残業等少なく、休日の確保、保育所の整備など働きやすい環境にある
- ・ できることから少しずつ進めている

○プロジェクト立ち上げへの障害

- ・ インデックス調査にかなりの時間を要するため着手できない
- ・ プロジェクトの立ち上げ等が必要となるため、人的余裕がない
- ・ 病院側との相談が必要になる
- ・ 就業環境改善の要望等を申し入れても病院の理解が得られない
- ・ 老健を併設しているため、体制を整備するのは難しい
- ・ よく理解できていない

- ・ 段取りがわからない
- ・ 意識の統一が難しい
- ・ 人材不足のため研修にでることも困難な状況
- ・ 現在別に優先するべきことがある

Q7 就業環境改善に関して取り組んでいる

	合計	はい	いいえ	無回答
全体	126	107 (84.9%)	18 (14.3%)	1 (0.8%)
700床以上	2	2 (100%)	0	0
400床以上	13	11 (84.6%)	2 (15.4%)	0
200床以上	30	28 (93.3%)	2 (6.7%)	0
100床以上	48	42 (87.5%)	6 (12.5%)	0
100床以下	32	24 (75.0%)	8 (25.0%)	0
無回答	1	0	0	1 (100%)

「就業環境改善」に関する具体的な取り組み内容（抜粋）

*カテゴリー分類は、看護職のWLB推進ガイドブック『Are You Happy?』参考とした

<推進体制作り>

- ・ WLB推進委員会を立ち上げ、職員への周知
- ・ グループ内で働き方改革の推進プロジェクトを立ち上げ、委員会や研究会の設置
- ・ 改善に関して、総務部長、師長との意見交換をする場を作る
- ・ 師長会、係長会、各委員会において取り組み課題を明らかにし実施
- ・ 多職種のチーフによる働き方推進委員会での取り組み

<現状分析・成果評価>

- ・ 職務満足度、患者満足度調査の実施
- ・ 意向調査の実施
- ・ 勤務形態の希望に関するアンケート調査の実施、分析
- ・ 介護についてのアンケートの実施
- ・ 業務量調査の実施
- ・ 平成25年よりWLBに参加し毎年、埼看協にて活動報告
- ・ プラチナ認定企業認定

WLB支援策

<多様な勤務形態>

- ・ 多様な働き方の導入(育児短時間勤務、時差出勤等)
- ・ 夜勤免除制度導入(常勤)、夜勤の回数や週末夜勤の考慮
- ・ 短時間勤務夜勤免除の希望受付や回数の調整
- ・ 小学生のいる看護師の夜勤(週末に行う)調整
- ・ 常勤者のシフト半日勤務(2回で1日勤務)
- ・ 夜勤(12時間、16時間)を自己選択できるシステム
- ・ 非常勤勤務の時間を多数そろえている
- ・ 日勤常勤制度の導入子育て支援、夜勤は月1回でも可能
- ・ 夜勤専従
- ・ フレックス就業者の雇用

<各種の「使える」休業制度がある>

- ・ 男性職員の育児休暇取得の推進
- ・ 年2回の長期休暇の取得

<復職支援制度がある>

- ・ 復職支援事業

<パート職員・非常勤職員の待遇>

- ・ 採用年齢をあげている
- ・ シニア世代の雇用

<経済的支援>

- ・ 3才までの保育費の援助 1人20,000円/月

<子育て支援>

- ・ 保育園の設置と利用の拡大
- ・ 院内24時間保育と病児保育
- ・ 院内小学校低学年の子供の週末保育・夜間保育
- ・ 子どもの長期休暇中の学童保育

<相談支援>

- ・ WLB支援制度の周知

基盤＝人的資源管理

<労働安全衛生>

- ・ 労働安全衛生、職員相談窓口(メンタルヘルス)
- ・ メンタルヘルス、パワハラに対する対応
- ・ 安全衛生委員会：主にハード面で職員の働きやすい環境を検討

<労働時間管理>

- ・ 残業時間の削減への取り組み(看護体制の変更、業務改善等)
- ・ 残業の削減(働きやすい労働環境への取り組み、終業後の帰宅しやすい環境整備、終業前カンファレンスの定着、残業内容の把握、ペア業務導入)
- ・ 始業前超勤をしないことが原則であるが、病棟毎にルールを決め、サービス超勤にならないよう必要時間の超勤を認める
- ・ 勤務計画作成基準の導入、勤務計画の変更など勤務調整
- ・ 申し送り廃止
- ・ PFMの設置(入院支援窓口の開設、拡大、人員の配置、他職種との連携を図ることを計画)
- ・ 記録の見直し(サマリーのシンプル化等)
- ・ 入浴介助・食事介助専門のスタッフを採用
- ・ 求人案内強化(学校、紹介制度、ホームページ等)
- ・ 人員募集し、欠員が出る前に補充
- ・ 看護師の連携、応援体制の改善
- ・ 薬剤師、ME等の職種との業務分担、他職種との会議を定期的に行う
- ・ 勤務時間の調整、早番・日勤・遅番を30分程度スライドさせそれぞれ3パターンを使い各病棟単位に必要な時間に必要な人員を配置
- ・ 時間内で終了するよう業務改善(午後に全員の残務を共有してリチャップル、時間外の研修をなくす)
- ・ 看護師が看護業務に専念できるように、業務を委託する
- ・ 勤務時間内での研修計画
- ・ 毎月2連休をつける
- ・ 年間休日126日

- ・ 有給取得率 80%以上
- ・ 有給休暇取得の為にアニバーサリー休暇、積極的な取得への支援、計画的な使用

<夜勤・交替制勤務の改善>

- ・ 夜勤看護配置 16：1、夜勤時の仮眠時間確保
- ・ 夜勤者の負担を少しでも軽減(スーパー早番等の導入)
- ・ 夜勤労働時間の適正化
- ・ 交代制勤務変更への取り組み、規定変更

<医療安全・リスクマネジメント>

- ・ インシデントから手順の見直し

<人事制度>

- ・ 働き方改革、処遇改善(水準の見直し検討、給与昇給データの作成、中途採用者の経験評価基準策定等)、給与規定を作り直し、職員が確認できるようファイルを病棟に配置
- ・ 夜勤者手当増額への働きかけ
- ・ 夜勤手当 24,000 円
- ・ 目標管理シートを基に面接を行う(個人の希望の把握)

<教育・研修制度>

- ・ キャリアアップとリフレッシュの出向研修、転勤、院内でローテーション研修実施
- ・ 資格取得支援
- ・ オンデマンド研修の推進
- ・ 分娩介助以外の業務はスタッフ全員が携われるよう研修や指導の実施

<福利厚生>

- ・ 育児休暇中の保育室イベントの参加自由(ハロウィン、豆まき、運動会、クリスマス会等)
- ・ 休憩室の拡大

