

**【大 賞】社会福祉法人 聖隷福祉事業団 総合病院 聖隷三方原病院**

住 所：静岡県浜松市北区三方原町 3453

ホームページ：http://www.seirei.or.jp/mikatahara/index.html

従業員数：2,174人（内訳：男性 578人 女性 1,596人）

業 種：福祉・医療業

## 1. WLB推進の課題やその課題解決により目指した目標、および活動開始時期

女性が多い看護職では出産や育児を理由に離職する率が高いが、他に夜勤交代制勤務や長時間労働など勤務環境の課題がある。当院では、看護師の離職、超過勤務時間が多いこと、夜勤交代制勤務による過負荷がありワーク・ライフ・バランスの推進が必要であった。

①2007～2010 年度“看護職確保定着促進プロジェクト”を始動し、目標を下記とした。プロジェクトは多くの成果を得て終結した。

- ・新卒看護師の定着促進（退職者2～3名/年）
- ・選ばれる職場づくりの支援（採用70名/年）
- ・豊かなキャリア継続の支援（全体離職率10%以下、有給休暇取得率高水準の維持）

②2012 年6月に日本看護協会「看護職のワーク・ライフ・バランスインデックス調査」を実施し、課題を抽出した。職員からメンバーを公募して始動した“かえるプロジェクト”を中心に以下の課題に対して取り組んでいる。

- ・定時で帰れない風土であることによる超過勤務等、過大な業務の改善
- ・制度認知が低い

③少子化対策は国内でも重要な課題であるが、当院では出産環境を支えるため院内助産所の開設、育児支援制度の充実と活用促進に取り組み、出産数の向上に取り組んでいる。

○活動開始時期：2007年5月より

## 2. 経営トップのリーダーシップやその具体的な取り組み

従来より、病院の重点施策には【次世代を担う自立した医療人の育成】があり「健康的な職場環境づくり」が策定されていた。2008年度からは、【次世代を担う人材育成と働く支援】に「ワーク・ライフ・バランスが実現出来る職場環境づくり」と変更し、組織を挙げて取り組んでいる。

看護部門は中でも特に勤務環境が厳しい職場であり経年的な取り組みを進めている。中期目標は【次世代を担う人材を育成する】と【職務満足の上昇をはかる】とし、単年目標で課題の解決に向けた取り組みを具体的に明示している。2007～2010 年度“看護職確保定着促進プロジェクト”は看護課長会として、“かえるプロジェクト”は職員からメンバーを公募した8名を中心に取り組んでいる。

### 3. 従業員の働きがいや働きやすさを高めるために有効であった取り組み、仕組みや工夫

当院では、人的資源管理（労務管理）とWLB支援策の2つの枠組みで取り組んでいる。

#### (1) 人的資源管理（労務管理）

##### ①働きやすい勤務環境の改善

従来より新卒看護師だけでなく、毎月看護師採用を継続していたため、看護職員数は増加している。看護補助者の増員により、療養上の世話等を中心に看護業務を整理した。また、急性期病院でも高齢患者が増加し介護度が高くなったため3か所の病棟において看護補助者の夜勤を導入した。手術室では、ベッド準備や清掃等をアウトソーシングし看護業務を整理した。透析介助および内視鏡、手術室、病棟の医療機器のメンテナンス等を行う臨床工学技士の増員や薬剤師等、他職種との役割分担を進め看護業務の整理を行った。これらにより休憩時間の確保および超過勤務時間の減少につながった。

##### ②個人や職場の意識変革

夜勤交代制勤務や長時間労働は個人の健康や医療安全上のリスクが増大することを職員へ啓発し、日本看護協会の夜勤交代制勤務ガイドラインを参考に拘束時間や勤務間隔および連続勤務等を見直し、交代制の夜勤をしながらも健康的に働けるように基準を整えた。常態化していた始業前就業については、組織的に情報収集等を始業後に取り入れるなど業務改善した。また、職場長は超過勤務の指示を個人の事前申請を踏まえて適切に行うよう職場風土を変革した。

#### (2) WLB支援策

##### ①豊かなキャリア継続を支援

###### <育児支援>

2006年11月に開設した院内保育園では、2008年4月より夜間保育の希望にも対応した。2009年4月にワークシェア制度（6歳まで短日又は短時間勤務が可能、夜勤は3回/月）を新設し、利用促進を図った。

「育児短時間制度利用者と準夜勤務者のつなぎ目を考える会」（下記②を参照）では、「はたらくママナースを応援します」と銘打って、「ふたば」というリーフレットを作成し、妊娠証明書の提出があった段階で職員に配付している。2012年には育児支援目的で「育児休業者セミナー」4回/年と復帰後の「育児を語ろう会」6回/年を開催し、その様子を「ふたば通信」として発行している。かえるプロジェクトの活動においても、「学童mama・papa ナースランチ会」を企画し、昼休憩の時間帯に気軽に先輩看護師に相談できる場を設けた。

###### <キャリア支援>

認定看護師・専門看護師教育課程を受講するための休職および奨学金制度の新設に至り、利用促進を図った。スペシャリスト手当を新設し、認定看護師2万円/月、専門看護師6万円/月の支給に至った。夜勤専門看護師制度（7.5時間相当夜勤18回/月を実施すると通常の夜勤手当のほかに3万円/月の支給）を新設し利用促進を図った。これにより、妊娠、育児等により夜勤回数を少なくしたい職員との協働が図れた。

##### ②個人や職場の意識改革

育児短時間勤務等の制度利用者が多くなり夕方の時間が業務過多となったため、スタッフの中から自発的に「育児短時間制度利用者と準夜勤務者のつなぎ目を考える会」が発足され、業務の見直し・改善につながった。また、それぞれのWLBを認め合いお互いさまと

支援し合える職場風土を創った。職場のリーダーは各種制度内容について再認識すると共に、制度利用者の状況を確認する機会を定期的にもつことを業務に盛り込んだ。

### ③制度の周知

イントラネットに“聖隷三方原病院WLB“を開設し、知りたい制度について職員自らが閲覧できるよう整えた。かえるプロジェクトから「カエル！新聞」を3回/年発行し、啓発や情報発信を継続して行っている。

## 4. 取組み・活動により得られた成果

### (1) 人的資源管理（労務管理）

職員数は、2005年度687名に対し、2008年度808名、2013年度は916名と増加している。超過勤務時間の減少はもちろんのこと、その中でも長時間労働者（月30時間以上の超過勤務取得者）がこの3年で顕著に減少した。これは、キャリアに関わらず、定時で帰ることができる職場風土づくりが出来たためと考える。勤続年数も10年前の2004年8月末時点は7年1ヶ月であったが、2014年8月末では8年5ヶ月と伸びている。

離職率は低い数字をキープしており、2011年度8.2%、2012年度9.5%、2013年度7.9%と10%以下を維持している。やむをえない事情で一度離職しても、再就職の希望や職員の紹介により就職を希望する者も多く、中途採用者のおよそ半数を前述の職員が占めている。

これらのことから、職員の多くが考える「働きやすい職場」に沿った環境づくりに近づけることができたと確信している。

### (2) WLB支援策

この3年において、産休取得者は2011年度64名、2012年度66名、2013年度53名。このうち、産休取得後に退職した職員数は2011年度9名、2012年度8名、2013年度6名であり、産休明けで退職する職員数は減少している。各年度の産休明け育休取得率は2011年度85.9%、2012年度87.9%、2013年度88.7%という結果になった。夜勤専門看護師制度は必要な職員が適宜利用できており、働き方満足度向上の一翼を担っている。かえるプロジェクトの活動については、当事業団の社内報でも取り上げられ、病院の枠を超えて広く知られることとなった。WLBの推進が浸透すると同時に制度認知も高まり、制度利用者の増加に繋がった。

<院内保育園の延べ利用者数>

2011年度2,028名（内、夜間保育利用者63名）

2012年度1,718名（内、夜間保育利用者28名）

2013年度1,906名（内、夜間保育利用者24名）

キャリア支援として、2007年7月の奨学金制度開始から、16人（現在利用中4名を含む）が制度を利用して専門・認定看護師の資格を取得できた。子供がいる職員の割合が増加しているだけでなく、複数名の子をもつ職員の割合が増加していることも、WLB推進による大きな成果である。

子供がいても、制度を利用し、また職場のサポートを受けて働き続けられる環境づくりが進んでいる。2007年より段階を踏んで継続して行ってきた取り組みは、良い成果に繋がっている。

第8回「ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞組織の取り組み

<子を持つ職員の割合>

2004年度：32%（子供1人：12%、2人：14%、3人以上：6%）

2013年度：41%（子供1人：16%、2人：17%、3人以上：8%）

	2011年	2012年	2013年
平均超過勤務時間数／月	15.7時間	15.7時間	12.9時間
月30時間以上の超過勤務があった職員の割合の平均	14.9%	13.4%	8.1%
制度（育児短時間・ワークシェア）利用者数と看護部で占める割合	40名、4.4%	62名、6.7%	74名、8.3%