

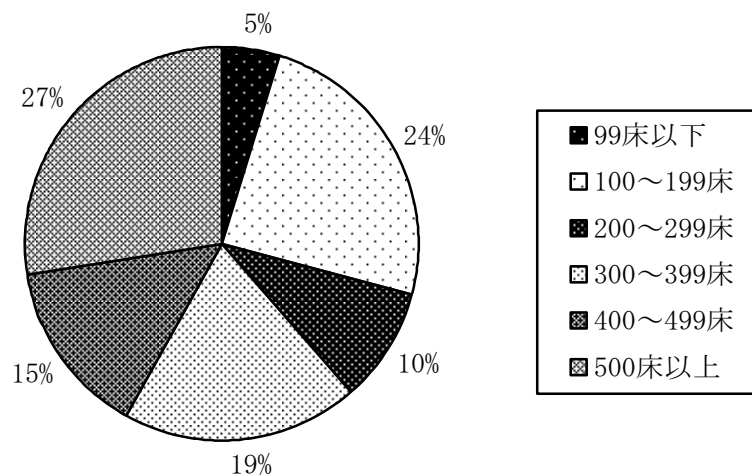
参考資料7 ワーク・ライフ・バランス インデックス(WLB INDEX)調査(医療施設版) 結果概要

ワーク・ライフ・バランス インデックス(WLB INDEX)調査(医療施設版) 結果概要

調査概要

- 1) 調査対象：多様な勤務形態を導入している、または看護職が働きやすい職場であるという情報があつた109施設
(情報入手経路：各都道府県看護協会推薦、ファミリーフレンドリー企業賞受賞、雑誌・新聞等から先駆的取組み施設の情報を入手、平成19年8月に日本看護協会公式ホームページ等を通じて情報提供を依頼)
- 2) 調査期間：平成19年12月28日～平成20年1月18日
- 3) 調査方法：郵送配布・回収
- 4) 分析委託：学習院大学経済経営研究所
- 5) 回収状況：有効回収数 62施設(有効回収率 56.9%)
- 6) 基本属性：病床数 - 平均=379.94床 SD=233.24
病床区分 - 93.5%の施設が一般病床を保持
入院基本料 - そのうち61.3%が7対1取得
勤務形態(複数回答) - 2交代/変則2交代 72.6%
3交代/変則3交代 59.7%

病床数



ワーク・ライフ・バランス インデックス調査

- WLBに先進的な企業39社が集まって開設したワーク・ライフ・バランス塾と学習院経済経営研究所が、有志企業9社のデータに基づいて2006年に共同研究・開発したWLB指標(以下WLB-JUKU INDEX)調査。
今回、その企業調査票を医療施設版に改変して実施。調査項目を企業調査と同様にしたので、企業9

社結果と比較が可能（調査結果では JUKU 標準としてベンチマーキング）。

- WLB-JUKU INDEX は企業調査と個人調査を組みあわせてデータを収集できるように設定されており、今回の WLB INDEX 調査(医療施設版)は、全体調査の入り口である政策・制度の整備状況をみるための医療施設調査という位置づけになる。

調査結果

※調査結果の文章中では、JUKU 標準を「企業」、今回の 62 施設結果を「医療施設」と記載。

1) 社員／看護職構成

企業では、女性の非正規割合が高いのに比し、医療施設では正規割合が高く、全職員で見るとほぼ同程度の非正規割合

- 正社員／常勤看護職と正社員以外／常勤看護職以外の構成は、企業が女性の非正規割合が平均で 40.0%なののに比し、医療施設は 8.1%。一方男性は、平均で企業 0.67%、医療施設 1.28% と医療施設の方が割合が高く、全職員で比較すると、平均で企業 7.4%、医療施設 8.1%

社員／看護職数

	男性	女性
正社員数	<u>JUKU 標準</u> (n=9) 平均=10478.33 SD=12202.62	(n=9) 平均=2182.00 SD=1870.93
常勤看護職数	<u>医療施設</u> (n=62) 平均=10.18 SD=11.66	(n=62) 平均=246.48 SD=189.59
正社員以外の社員数	<u>JUKU 標準</u> (n=7) 平均=70.43 SD=40.45	(n=7) 平均=872.43 SD=1572.71
常勤看護職以外の看護職	<u>医療施設</u> (n=62) 平均=.9 SD=4.14	(n=62) 平均=19.79 SD=16.96

2) 採用・増減率

常勤・非常勤問わず医療施設では、看護職の増加傾向が強い。
中途採用の割合が企業に比べ医療施設の方が高い

- 2001 年度と比較して、医療施設では 10%以上増加した割合が常勤看護職で 58.1%、非常勤看護職で 51.6%と半数を超えている。一方、派遣・請負に関しては、9 割近い医療施設において該当者なし。

2001 年度と比べた増減率【正社員／常勤看護職（全体）】

	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	<u>医療施設</u> (n=62)
20%以上減少	—	1.6
10%以上 20%未満減少	—	4.8
増減率±10%以内	77.8	35.5
10%以上 20%未満増加	11.1	37.1
20%以上増加	11.1	21.0
今も 2001 年度も該当者がいない	—	—
無回答	—	—

2001 年度と比べた増減率【正社員以外の社員／常勤看護職以外の看護職】

	JUKU 標準 (n=9)	医療施設 (n=62)
20%以上減少	—	4.8
10%以上 20%未満減少	—	6.5
増減率±10%以内	55.6	33.9
10%以上 20%未満増加	11.1	17.7
20%以上増加	22.2	33.9
今も 2001 年度も該当者がいない	—	3.2
無回答	11.1	—

- 2006 年度（2005 年度）採用者において、中途採用の割合が平均で企業 28.0%、医療施設 71.8%と中途採用の割合が企業に比べ医療施設の方が高い

正職員（2005 年度）／常勤看護職（2006 年度）の採用者構成

	正社員／常勤看護職		
	新卒採用		中途採用
	新卒者全員の人数	そのうち大卒以上	
合計	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	(n=8)	(n=8)
	平均=299.00	平均=230.00	平均=83.75
	SD=281.17	SD=226.86	SD=66.55
	<u>医療施設</u> (n=62)	(n=62)	(n=62)
	平均=23.56	平均=6.32	平均=16.92
	SD=31.81	SD=9.73	SD=14.89

3) 勤続年数・定着率

女性の平均勤続年数が、企業に比べ医療施設の方が短く、平均年齢も若い。
定着率も全般的に企業の方が高いが、10年目の女性の定着率に関しては、ほぼ同率

- 企業の女性の平均勤続年数は 14.07 年に対し、医療施設は 8.27 年と 5.8 年短い。平均年齢も企業 36.2 歳に対し、医療施設 34.74 歳と約 2 歳若い。

正社員／常勤看護職の平均年齢、平均勤続年数

	男性	女性
平均年齢	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	(n=9)
	平均=40.24	平均=36.20
	SD=2.24	SD=3.23
	<u>医療施設</u> (n=57)	(n=62)
	平均=31.51	平均=34.74
	SD=4.74	SD=4.05
平均勤続年数	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	(n=9)
	平均=17.19	平均=14.07
	SD=3.24	SD=4.54
	<u>医療施設</u> (n=57)	(n=62)
	平均=5.37	平均=8.27
	SD=3.47	SD=3.04

- 退職者は平均だけみると、企業に比べ医療施設の方が高く、定着率は全体的に低い。しかし10年目の女性の定着率については、企業平均50.0%、医療施設平均48.4%とほぼ同率。

男女別にみた (1) 入社/入職5年目、(2) 入社/入職10年目の定着率

	(1) 入社/入職5年目		(2) 入社/入職10年目	
男性	<u>JUKU標準</u> (n=6)	平均=82.55 SD=14.39	<u>JUKU標準</u> (n=6)	平均=79.48 SD=13.63
	<u>医療施設</u> (n=44)	平均=71.18 SD=35.86	<u>医療施設</u> (n=35)	平均=56.57 SD=44.1
女性	<u>JUKU標準</u> (n=5)	平均=72.9 SD=3.61	<u>JUKU標準</u> (n=6)	平均=50.0 SD=14.51
	<u>医療施設</u> (n=62)	平均=61.4 SD=25.77	<u>医療施設</u> (n=57)	平均=48.4 SD=32.14

4) 女性職員の結婚・出産率 / 復職率

女性役職者の既婚率は企業に比べ医療施設の方がやや高く、子のいる割合はほぼ同率。
妊娠・出産等を理由に退職後、再雇用された割合は医療施設の方が高い。

- 女性の役職者人数が、平均で301.16人に対し、医療施設は平均で35.97人。女性役職者にしめる既婚率は、企業58.0%、医療施設63.6%。子ども(18歳以上も含む)を有する割合は、平均で企業50.3%、医療施設49.0%。

役職者数

	女性	女性のうち 既婚者数	女性のうち 子(18歳以上を含む) を有する社員数
部長および部長相当職以上	<u>JUKU標準</u> (n=9) 平均=7.67 SD=10.38	(n=6) 平均=2.50 SD=3.55	(n=5) 平均=1.08 SD=1.94
	<u>医療施設</u> (n=62) 平均=1.79 SD=1.34	(n=62) 平均=1.44 SD=1.1	(n=62) 平均=1.21 SD=.94
課長および課長相当職	<u>JUKU標準</u> (n=9) 平均=39.78 SD=39.04	(n=6) 平均=17.17 SD=25.66	(n=5) 平均=12.40 SD=15.67
	<u>医療施設</u> (n=62) 平均=12.34 SD=7.69	(n=62) 平均=8.37 SD=5.2	(n=62) 平均=6.63 SD=4.7
係長・主任および係長・主任相当職	<u>JUKU標準</u> (n=7) 平均=253.71 SD=295.65	(n=6) 平均=155.00 SD=167.35	(n=5) 平均=137.40 SD=156.96
	<u>医療施設</u> (n=62) 平均=21.84 SD=23.4	(n=62) 平均=13.08 SD=13.01	(n=62) 平均=9.79 SD=11.3

- 妊娠、出産、育児、介護等を理由に退職した後、再雇用されて復職した社員/看護職がいる施設は医療施設 79.0%、企業 55.6% と医療施設の方が多く、復職した人数も、実人数として企業が上回っているが、雇用人数差があり、割合的には医療施設の方が大変高くなる。

妊娠、出産、育児、介護等を理由に退職した後、再雇用されて復職した社員/看護職の有無

	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	<u>医療施設</u> (n=62)
いる	55.6	79.0
いない	44.4	21.0
無回答	—	—

過去3年間の人数

<u>JUKU 標準</u> (n=4)	平均=7.00	SD=7.58
<u>医療施設</u> (n=49)	平均=5.82	SD=11.44

5) 所定労働時間/所定外労働時間

所定労働時間は平均で企業の方が短く、医療施設の方が長い。
 所定外労働時間は平均で企業の方が長く、医療施設の方が短い。
 実労働時間としては、平均で医療施設が年間 240 時間短い時間。

2005 年度/2006 年度の貴社/貴施設の所定労働時間と 1 人当たり所定外労働時間

所定労働時間	<u>JUKU 標準</u> (n=6)	平均=1823.85 SD=89.27	
	<u>医療施設</u> (n=62)	平均=1981.69 SD=126.94	
一人当たり 所定外労働 時間	男性	女性	全体
	<u>JUKU 標準</u> (n=7) 平均=333.71 SD=142.83	<u>JUKU 標準</u> (n=7) 平均=239.49 SD=138.59	<u>JUKU 標準</u> (n=9) 平均=286.37 SD=134.36
	<u>医療施設</u> (n=57) 平均=85.86 SD=76.1	<u>医療施設</u> (n=61) 平均=84.1 SD=80.99	<u>医療施設</u> (n=61) 平均=82.85 SD=75.06

6) 有給休暇取得率

年次有給休暇取得率は、男性は企業・医療施設ともに約 4 割の取得率だが、女性で差が出ており全体では、企業の方が取得率が高くなっている。

- 男性の有休取得率は企業平均 42.66%、医療施設平均 41.97%
 女性の有休取得率は企業平均 61.69%、医療施設平均 43.37%
 女性の有休取得率が低いため、全体の平均が企業の方が 12.57 ポイント高くなっている。

2005 年度/2006 年度の年次有休休暇の取得率

年次有休休暇 の取得率	男性	女性	全体
	<u>JUKU 標準</u> (n=7) 平均=42.66 SD=15.78	<u>JUKU 標準</u> (n=7) 平均=61.69 SD=15.98	<u>JUKU 標準</u> (n=9) 平均=56.84 SD=20.84
	<u>医療施設</u> (n=56) 平均=41.92 SD=26.81	<u>医療施設</u> (n=62) 平均=43.37 SD=23.72	<u>医療施設</u> (n=61) 平均=43.77 SD=24.87

7) 育児支援 育児休暇 育児短時間制度

- ・ 育児休業制度は医療施設の方が平均1年導入が遅く、法定どおりの期限が多い。
- ・ 育児短時間制度は、導入年はほぼ同じだが、取組みの中身は企業に比べ消極的。
- ・ その他育児支援の制度も企業の方が積極的で、医療施設では制度があったとしても利用実績が低い。
- ・ 院内託児施設の運営割合は小学校就学前の児対象では、企業・医療施設ほぼ同率だが、小学校就学後の児対象では、医療施設は企業の約3倍の導入率で、利用実績も高い。

- 育児休業制度の内容は企業では100%が法定を超えており、平均2.11年の取得が可能なのに対し、医療施設は77.4%が法定どおりの1年。
- 育児短時間制度も同様に医療施設でも75.8%が制度としてはあるが、子の上限年齢の平均が企業では7.89歳なのに対し、医療施設では、制度のある施設のうち85.1%が法定どおりの1歳まで。

育児休業制度及び育児短時間勤務制度の導入状況

育児休業制度の導入年	<u>JUKU 標準</u> (n=8) 平均=1990.50 SD=0.71	<u>医療施設</u> (n=62) 平均=1991.65 SD=6.52
現在の育児休業制度の内容	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	<u>医療施設</u> (n=62)
法定を超える※	100.0	22.6
法定どおり	—	77.4
無回答	—	—
※法定を超える場合 →制度の対象となる子の上限年齢	<u>JUKU 標準</u> (n=9) 平均=2.11 SD=0.57	<u>医療施設</u> (n=14) 平均=2.79 SD=0.58
子1人につき取得可能な休業の回数	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	<u>医療施設</u> (n=62)
2回以上又は回数の上限がない	33.3	6.5
法定どおり (1回)	66.7	93.5
無回答	—	—
育児短時間勤務制度の導入の有無	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	<u>医療施設</u> (n=62)
制度がある※	100.0	75.8
制度がない	—	24.2
無回答	—	—
※制度がある場合 →育児短時間勤務制度の導入年	<u>JUKU 標準</u> (n=8) 平均=1994.75 SD=5.54	<u>医療施設</u> (n=47) 平均=1994.45 SD=11.15
現在の育児短時間勤務制度の内容	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	<u>医療施設</u> (n=47)
法定を超える※	100.0	14.9
法定どおり	—	85.1
無回答	—	—
※法定を超える場合 →制度の対象となる子の上限年齢	<u>JUKU 標準</u> (n=9) 平均=7.89 SD=1.29	<u>医療施設</u> (n=7) 平均=6.86 SD=2.85
子1人につき取得可能な短時間勤務の回数	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	<u>医療施設</u> (n=47)
2回以上又は回数の上限がない	100.0	19.1
法定どおり (1回)	—	80.9
無回答	—	—

- 医療施設では、過去3年間の出産者のうち約9割が育児休暇を取得しており、育児短時間制度を利用しているのは約15%

直近3年間（2003、2004、2005年）における出産者について【女性】

過去3年間の出産者の有無	JUKU標準 (n=9)	医療施設 (n=62)
出産者がいる※	88.9	100.0
出産者がいない	—	—
無回答	11.1	—
※出産者がある場合 →過去3年間の出産者数	JUKU標準 (n=7) 平均=131.86 SD=94.21	医療施設 (n=62) 平均=32.6 SD=24.3
※出産者がある場合の「出産者数」のうち →育児休業制度の利用者数	JUKU標準 (n=9) 平均=256.00 SD=279.78	医療施設 (n=62) 平均=29.55 SD=21.63
※出産者がある場合の「出産者数」のうち →育児短時間勤務制度の利用者数	JUKU標準 (n=8) 平均=106.57 SD=66.36	医療施設 (n=61) 平均=4.52 SD=11.39

- 「育児休業終了後、原職に復帰」のみ、医療施設平均69.4%、企業平均66.7%と医療施設の方が取組みが進んでいる。その他の項目はすべて企業の取組みの方が進んでいる。

貴社／貴施設の制度や施策について

		すでに導入している	現在検討中	今後検討予定	今後も検討する予定はない	無回答
雇用保険から支給される育児休業給付を除いた、育児休業中の社員／看護職への経済的援助制度	JUKU標準 (n=9)	33.1	22.2	11.1	33.3	—
	医療施設 (n=62)	29.0	—	19.4	50.0	1.6
育児休業終了後、原則として原職または原職相当職に復帰させることについての就業規則等への明記	JUKU標準 (n=9)	66.7	22.2	—	11.1	—
	医療施設 (n=62)	69.4	3.2	16.1	9.7	1.6
育児休業終了後、社員／看護職が復帰しやすくするための、休業中の資料送付等の情報提供の実施、あるいは実施する旨の定め	JUKU標準 (n=9)	77.8	22.2	—	—	—
	医療施設 (n=62)	61.3	9.7	24.2	4.8	—
育児休業を取得した社員／看護職の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供、あるいは提供する旨の定め	JUKU標準 (n=9)	55.6	22.2	22.2	—	—
	医療施設 (n=62)	46.8	9.7	32.3	9.7	1.6
配偶者が出産したときに取得できる配偶者出産休暇制度	JUKU標準 (n=9)	88.9	—	—	11.1	—
	医療施設 (n=62)	67.7	4.8	16.1	9.7	1.6
男性社員／男性看護職員の育児休業取得を促進するための対策	JUKU標準 (n=9)	55.6	33.3	—	11.1	—
	医療施設 (n=62)	33.9	12.9	41.9	9.7	1.6

- 「事業所内託児施設運営（小学校就学前）」がすでに導入済みは企業 66.7%、医療施設 62.9%とほぼ同じだが、「利用がかなりある」は企業平均 33.3%、医療施設平均 87.2%と医療施設において活用が顕著。

「事業所内託児施設運営（小学校就学後）」に関しては「導入済み」企業平均 11.1%、医療施設平均 33.9%と運営から約 3 倍医療施設が進んでおり、利用実績も医療施設では平均 61.9%が「かなりある」。

【事業所内託児施設の運営】 小学校就学前の子どもを持つ社員／看護職

制度の有無	JUKU 標準 (n=9)	医療施設 (n=62)
導入予定なし	22.2	19.4
導入検討中	11.1	17.7
すでに導入済み※	66.7	62.9
無回答	—	—
※すでに導入済みの場合 →過去 3 年間の利用実績	JUKU 標準 (n=6)	医療施設 (n=39)
かなりある	33.3	87.2
少しある	66.7	12.8
まったくない	—	—
無回答	—	—

【事業所内託児施設の運営】 小学校就学中の子どもを持つ社員／看護職

制度の有無	JUKU 標準 (n=9)	医療施設 (n=62)
導入予定なし	77.8	45.2
導入検討中	11.1	21.0
すでに導入済み※	11.1	33.9
無回答	—	—
※すでに導入済みの場合 →過去 3 年間の利用実績	JUKU 標準 (n=1)	医療施設 (n=21)
かなりある	—	61.9
少しある	100.0	33.3
まったくない	—	4.8
無回答	—	—

8) 介護休業

介護休業制度の導入は企業に比べ、医療施設は平均で 6 年程度遅く、制度の中身も法定どおりの施設が多い。

- 「現在の介護休業制度の内容」は企業が「法定の 93 日を超える」が 88.9%と 9 割近いのに対し、医療施設では「法定どおり（通算 93 日）」が 74.2%。

取得可能回数も「一つの要介護状態につき 2 回以上又は回数の上限なし」が企業平均が 88.9%とやはり 9 割近いのに対し、医療施設では「法定どおり（1 回）」が 88.7%と大半を占める。

介護休業制度の導入状況

育児休業制度の導入年	<u>JUKU 標準</u> (n=8) 平均=1992.38 SD=1.93	<u>医療施設</u> (n=62) 平均=1998.07 SD=4.55
現在の介護休業制度の内容	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	<u>医療施設</u> (n=62)
法定の通算 93 日を超える※	88.9	25.8
法定どおり	11.1	74.2
※法定を超える場合 →取得可能な休業の上限日数	<u>JUKU 標準</u> (n=9) 平均=479.13 SD=240.27	<u>医療施設</u> (n=16) 平均=255.81 SD=166.63
一つの要介護状態につき取得可能な休業	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	<u>医療施設</u> (n=62)
2 回以上又は回数の上限がない	88.9	11.3
法定どおり (1 回)	11.1	88.7

9) WLB の推進体制

WLB の推進体制は医療施設は企業に比べ、まだまだ整っていないが、看護職の意見を汲み取って改善を図る仕組みや、看護職への WLB 情報提供については、ほぼ同程度か上回る。このような「コミュニケーション」が医療施設の強み。

- 「計画段階」である、「WLB 支援の取組みの明文化」は企業 77.8%、医療施設 24.2%。「推進体制」は、企業 100%、医療施設 17.7%。一方「実施段階」の「情報提供」は医療施設の方が上回り「WLB に関する意見・要望を取り上げて改善」はほぼ同程度。

貴社／貴施設のワーク・ライフ・バランスの推進体制等について

		はい	いいえ
ワーク・ライフ・バランス支援への積極的な取り組みの考え方が、経営や人事の方針として明文化されている	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	77.8	22.2
	<u>医療施設</u> (n=62)	24.2	75.8
社員／看護職のワーク・ライフ・バランスの促進や、ワーク・ライフ・バランスを阻む職場慣行の見直し等について、社内／院内にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくっている	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	100.0	—
	<u>医療施設</u> (n=62)	17.7	82.3
各部門・職場がワーク・ライフ・バランスを推進しているかをモニタリングしている	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	33.3	66.7
	<u>医療施設</u> (n=62)	11.3	88.7
ワーク・ライフ・バランスの推進状況を、各部門・職場(あるいはその責任者)を評価する管理指標としている	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	11.1	88.9
	<u>医療施設</u> (n=62)	9.7	90.3
社員／看護職のワーク・ライフ・バランスに配慮する必要性について、管理職研修に取り入れるなどして、管理職に徹底を図っている	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	55.6	44.4
	<u>医療施設</u> (n=62)	40.3	59.7
社内／院内アンケートやヒアリング等により、ワーク・ライフ・バランス支援に関する社員／看護職の意見・要望を取り上げ改善を図っている	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	77.8	22.2
	<u>医療施設</u> (n=62)	71.0	29.0
社員／看護職に対してワーク・ライフ・バランスに役立つ情報提供を行っている	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	66.7	33.3
	<u>医療施設</u> (n=62)	75.8	24.2

10) WLB 支援策の今後の予定

医療施設で短時間勤務制度を導入・検討しているのは 80.6%。

「生活への配慮」「再雇用」「交代制勤務への配慮」など、「現場の知恵」の面で医療施設は高い割合。

- 導入割合は平均で「配置転換する場合に勤務の配慮をする」が企業平均 77.8% に対し、医療施設 87.1%。「妊娠・出産等で退職した社員/看護職の再雇用制度」が企業 66.7% に対し、医療施設 69.4%。「配偶者の転勤に対し、社員/看護職の勤務を配慮する」が企業 33.3% に対し、医療施設 41.9%とそれぞれ上回っている。
「交代制勤務への配慮」は 91.9%の施設で導入済み。

貴社/貴施設では以下の制度や施策を導入していますか

	JUKU 標準 (n=9)				医療施設 (n=62)			
	導入している	検討中	今後検討予定	検討の予定はない	導入している	検討中	今後検討予定	検討の予定はない
短時間勤務制度					51.6	16.1	12.9	19.4
フレックスタイム勤務制度	88.9	—	—	11.1	30.6	4.8	17.7	46.8
社員/看護職を配置転換する場合には、社員/看護職の生活について配慮する	77.8	—	—	22.2	87.1	—	4.8	8.1
配偶者が転勤する場合に、社員/職員の勤務を配慮する	33.3	22.2	22.2	22.2	41.9	3.2	9.7	45.2
社員/看護職がキャリアを考える研修の開催	88.9	11.1	—	—	69.4	12.9	11.3	6.5
キャリアカウンセリングの窓口（社外/院外も含む）の設置	55.6	33.3	11.1	—	33.9	14.5	37.1	14.5
メンタルヘルスの相談窓口（社外/院外、産業医も含む）の設置	100.0	—	—	—	74.2	11.3	9.7	4.8
メンタルヘルスの研修の開催	88.9	11.1	—	—	64.5	9.7	19.4	6.5
妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤等で退職した社員/看護職の再雇用制度	66.7	22.2	11.1	—	69.4	9.7	11.3	9.7
交替制勤務への配慮					91.9	4.8	—	3.2

11) WLB 支援策の効果

WLB 支援策が

「女性看護職の定着を高めた」 95.2%

「中途採用（女性）に効果があった」 88.7%

「看護職の仕事に対する満足度を高めた」 77.4%

「質の高い看護サービスにつながった」 59.7%

「生産性が向上した」 56.5%

「患者さんのイメージアップの効果があった」の回答が低く、WLB を患者さんにあまりアピールしていないと考えられる。

貴社／貴施設は育児休業制度や短時間勤務制度などのワーク・ライフ・バランスの支援策は、以下の点でどの程度の効果が得られましたか

		大いに あった	ある程度 あった	あまり なかった	なかった
新卒看護職(女性)の採用	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	55.6	44.4	—	—
	<u>医療施設</u> (n=62)	17.7	41.9	25.8	14.5
中途採用(女性)	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	44.4	33.3	11.1	—
	<u>医療施設</u> (n=62)	37.1	51.6	4.8	6.5
女性社員／看護職の定着率を高める	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	44.4	55.5	—	—
	<u>医療施設</u> (n=62)	38.7	56.5	3.2	1.6
女性社員／看護職のモチベーションを高める	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	55.6	44.4	—	—
	<u>医療施設</u> (n=62)	25.8	59.7	9.7	4.8
社員／看護職の仕事に対する満足度を高める	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	22.2	66.7	11.1	—
	<u>医療施設</u> (n=62)	17.7	59.7	21.0	1.6
職場の人間関係が向上する	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	22.2	44.4	33.3	—
	<u>医療施設</u> (n=62)	9.7	41.9	45.2	3.2
社員／看護職のストレスが軽減される	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	33.3	44.4	22.2	—
	<u>医療施設</u> (n=62)	8.1	67.7	24.2	—
社員／看護職の時間管理能力が高まり、生産性の向上につながる（業務を勤務時間内に遂行できる）	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	22.2	66.7	11.1	—
	<u>医療施設</u> (n=62)	6.5	50.0	37.1	6.5
業務改善が進み、生産性の向上につながる（看護に費やす時間を創出できる）	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	11.1	55.6	33.3	—
	<u>医療施設</u> (n=62)	8.1	46.8	38.7	6.5

付加価値の高い製品・サービスの開発 につながる／質の高い看護サービスの 提供につながる	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	33.3	11.1	55.6	—
	<u>医療施設</u> (n=62)	6.5	53.2	38.7	1.6
顧客／患者さんに対するイメージア ップになる	<u>JUKU 標準</u> (n=9)	44.4	44.4	11.1	—
	<u>医療施設</u> (n=62)	3.2	38.7	46.8	11.3

【分析担当】

学習院大学経済経営研究所：

今野 浩一郎 学習院大学経済学部教授 経済経営研究所所長

脇坂 明 学習院大学経済学部教授

木谷 宏 学習院大学経済経営研究所 客員所員

松原 光代 社会経済生産性本部 客員研究員/学習院大学 経済学研究科博士課程

西岡 由美 湘北短期大学 専任講師

藤波 美帆 労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー

(肩書きは平成20年3月1日現在)