

### ワーク・ライフ・バランス推進をめざした多様な勤務形態の導入

国立大学法人 徳島大学病院

モデル事業の実施にあたり、看護職の確保・定着とキャリア形成を目的として、看護ケアの質向上と、ワーク・ライフ・バランス（以下 WLB とする）の理念のもとに働く看護職者自らとその家族の意識やスタイルの変化を目指した。事業開始前のニーズ調査では、5 年以内に妊娠、出産、育児、介護により支援を必要とする看護職者は約 40%であった。そこで、本事業で導入した多様な勤務形態は、①圧縮勤務時間、②限定勤務時間の時間短縮制、③勤務時間帯調整である。①は変則 2 交替制と新設の 2 交替制である。②は 3 種類で、育児短時間勤務制と部分育児休業、長期休業職員の短時間勤務である。③は勤務時間帯の選択で、8 時間の日勤勤務のうち 9 種類の勤務時間パターンから選択できるものである。

実施体制は、①人事支援プロジェクト、②ニーズ対応プロジェクト、③啓発・研修プロジェクトの 3 つのプロジェクトを結成し、それぞれが看護部、事務部、医療情報部、教育支援室と連携を取りながら事業を進めていく体制とした。

啓発・研修プロジェクトは、モデル事業の目的である WLB の考えを浸透させる活動を行った。研修会参加や企業を訪問し、知識を得た上で、院内で研修会を 2 回と、地域の医療従事者を対象に「WLB 推進フォーラム」を開催した。また、ポスターの掲示や両立支援とキャリアの継続支援のツールであるキャリア開発支援システムの機能拡大やインターネット上での「ハートフル広場」の開設を行った。

ニーズ対応と人事支援プロジェクトの活動は、勤務形態と取得に関するニーズの調査と就業規則の整備であり、平成 21 年 1 月 1 日に「育児短時間勤務制度」が追加された就業規則に改正された。また、2 交替制についても新しい勤務時間を設定した。人員の確保については、部分育児休業者を見込んだフロートナースを雇用した。看護職者が気軽に相談できる場として、「WLB 支援センター」を開設し、制度が活用できるフローを明確にした。

現場管理者には勤務形態選択の権限を与えるとともに、現状の勤務形態、実施者数を把握し、ワークシェア等を行うための業務整理の実施を指導した。

取り組みの結果、2 交替制勤務は 5 部署が実施、育児短時間勤務制度は 4 月 1 日から 3 名の実施希望者があり、部分育児休業は 5 名が実施、長期休業職員の短時間勤務は 6 名が実施、勤務時間帯調整は 8 部署が実施している。

大学の就業規則の改正が行われ、仕事をしたい、働きたいと考えている職員に仕事と生活の両立支援の制度ができたということは、非常に大きな成果であったと考える。

今後の課題としては、フロートナースの確保、リリーフ体制、夜勤専任看護師の積極的な雇用と業務改善や業務の標準化と復帰のサポートシステムの構築、子育て支援体制の確立がある。組織での取り組みと個人での取り組みが今後も進んで行くことで、看護部がめざしているいきいきと働き続けられる職場に近づいていくと考える。

### 【病院概要】(2008 年 9 月 1 日現在)

|                     |                                                                  |                      |                         |                       |                  |
|---------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|-----------------------|------------------|
| 施設名                 | 徳島大学病院                                                           |                      |                         |                       |                  |
| 設置主体                | 国立大学法人                                                           |                      |                         |                       |                  |
| 所在地                 | 徳島県徳島市蔵本町 2 丁目 50－1                                              |                      |                         |                       |                  |
| 病院の特色               | 特定機能病院 脳卒中センター 周産母子センター 地域がん診療連携拠点病院 集学治療病棟（ICU、HCU、無菌室、感染病室）    |                      |                         |                       |                  |
| 基本理念                | 生命の尊重と個人の尊厳の保持を基調とし、先端的で、かつ生きる力をはぐくむ医療を実践するとともに、人間愛に溢れた医療人を育成する。 |                      |                         |                       |                  |
| 病床数                 | 710 床                                                            |                      | 平均年齢 <sup>2)</sup>      | 34.6 歳 (2007 年度)      |                  |
| 入院基本料               | 7 対 1 (一般病床)                                                     |                      | 平均在職年数 <sup>2)</sup>    | 10.4 年 (2007 年度)      |                  |
| 1 日平均<br>患者数        | 外来                                                               | 1637.8 人 (2007 年度平均) | 既婚率 <sup>2)</sup>       | 43.28% (2007 年度)      |                  |
|                     | 入院                                                               | 589.6 人 (2007 年度平均)  | 6 歳未満の有子率 <sup>2)</sup> | 12.21% (2007 年度)      |                  |
| 病床利用率               | 81.48% (2007 年度平均)                                               |                      | 離職率 <sup>3)</sup>       | 10.16% (2005 年度)      |                  |
| 平均在院日数              | 17.69 日 (2007 年度平均)                                              |                      |                         | 7.0% (2006 年度)        |                  |
| 看護職人数 <sup>1)</sup> | 正職員                                                              | 491 人                |                         | 8.0% (2007 年度)        |                  |
|                     | 非正職員                                                             | 34 人                 | 年間休日数 <sup>4)</sup>     | 120 日                 |                  |
| 看護部長の<br>権限         | 副院長職の兼任                                                          |                      | 無                       | 有給休暇取得率 <sup>5)</sup> | 48% (2007 年度)    |
|                     | 経営会議の参画                                                          |                      | 有                       | 超過勤務時間 <sup>6)</sup>  | 9.4 時間 (2007 年度) |
|                     | 人事権                                                              |                      | 有                       | 週所定労働時間               | 40 時間            |
| 週休制                 | 完全週休 2 日制                                                        |                      |                         |                       |                  |
| 交代勤務体制              | 3 交替＋変則 2 交替                                                     |                      |                         |                       |                  |

1) 保健師・助産師・看護師・准看護師の総数 2) 正規の看護職員対象

3) 常勤看護職員離職率 (年間の退職者数が職員数に占める割合)

例) 2006 年度の離職率: 2006 年度退職者数 / 2006 年度の平均職員数 × 100

※平均職員数は、(年度始めの在籍職員数 + 年度末の在籍職員数) / 2

4) 有給休暇・特別休暇は含まない 5) フルタイム正規看護職員を対象 6) フルタイム正規看護職員 1 名に対する 1 ヶ月の平均時間

### 【多様な勤務形態導入の概要】

|                        | 内 容                                                                                                                                  |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 導入した多様な勤務形態            | 1) 圧縮勤務時間<br>・変則 2 交替制: 2 種類の勤務を組み合わせ 3 日分働くことになる<br>・2 交替制                                                                          |
|                        | 2) 限定勤務時間の時間短縮制<br>・育児短時間勤務制: 小学校就学前の子どもを持つ親が 4 種類の時間休業から選択できる<br>・部分育児休業: 小学校就学前の子どもを持つ親が 30 分から 2 時間までの時間休業を取得できる<br>・長期休業職員の短時間勤務 |
|                        | 3) 勤務時間帯調整: 9 パターンの日勤勤務から選択できる                                                                                                       |
| その他、働きやすい職場づくりに向けた取り組み | 3 つのプロジェクトを立ち上げて活動を実施した<br>①人事支援プロジェクト<br>②ニーズ対応プロジェクト<br>③啓発・研修プロジェクト                                                               |

## ワーク・ライフ・バランス推進をめざした多様な勤務形態の導入

国立大学法人 徳島大学病院

### 1. 多様な勤務形態導入モデル事業への応募の動機

当院では、平成 15 年看護サービスの質の向上を目的に ISO9001 を取得した。それ以後、全看護職員が看護サービスの質の向上に力を注いできた。その取り組みの過程で、患者重視の看護サービスを提供するためには、看護師の力量や働く環境などが重要なポイントとして考えた。そこで平成 16 年から看護部の目標として、看護師の教育・訓練の仕組みや職場環境について、様々なアクションプランを計画し実践してきた。具体的には、ノー残業デーの実施、新人看護師のメンタルヘルスサポートの取り組み、キャリア開発支援システムの開発などである。このような状況の中、日本看護協会から「看護職の多様な勤務形態導入モデル事業」の公募を知り、応募した。モデル事業は「看護サービスの向上を図るためには、組織における人材の確保定着と、看護師のキャリアの継続は必須である。そのためには看護職がワーク・ライフ・バランス（以下 WLB とする）を実現しながら就業継続できることが重要であり、WLB を支援する 1 つの方策として多様な勤務形態は有用である」を趣旨としており、当院の取り組みに合致するものであった。

### 2. 多様な勤務形態導入に当たり考えたこと

平成 18 年度に全看護職員に“希望する勤務体制”へのニーズ調査を実施した。ニーズ調査の結果をみると、看護職者の働きやすい勤務体制は、時差出勤や 2 交替制、勤務時間数の短縮であった。

また、モデル事業を実施するにあたり、今後 5 年以内の状況を調査したところ、妊娠、出産、育児及び介護のための支援を希望する者が約 40% となることがわかった。年齢構成を見ると妊娠、出産を控えている年齢層が多いのもわかる（資料 1）。また、病気等長期療養者の復帰に関する支援の希望もあり、看護職者は働く時間と働き方の柔軟性を希望していた。

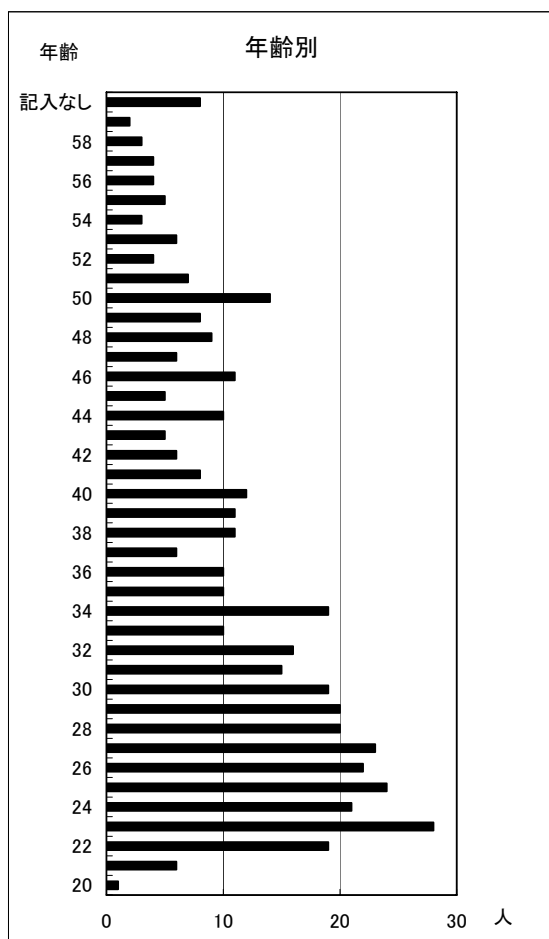
事業の目的は、妊娠、出産、育児等で仕事との両立支援を必要とする希望者に多様な勤務形態モデルを適用し、中長期的な目標として、WLB の実現を目指し、働き方の改革を図ることを意図している。看護部の目標は、看護職が自律的に働き、自己実現を図るために多様な勤務形態を導入する体制を整えることとした。具体的に取り組む内容は、妊娠、出産、育児および介護負担の軽減、病気等長期療養者への段階的復帰支援、新人教育・復帰支援教育の充実、キャリア開発のサポートである。当院での看護職員の一般的な勤務条件は、5 種類に分類することができる（資料 2）。

資料 1 仕事と生活が両立可能な職場作りに向けたアンケート結果

配付数 537枚 回答数 357枚 回収率 66.4%

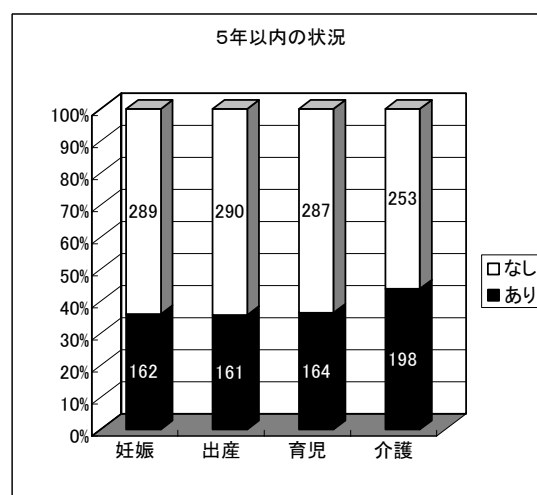
平成20年6月実施

・年齢別構成



・今後5年以内の状況

| 5年以内の状況 |     |     |     |     |
|---------|-----|-----|-----|-----|
|         | 妊娠  | 出産  | 育児  | 介護  |
| あり      | 162 | 161 | 164 | 198 |
| なし      | 289 | 290 | 287 | 253 |

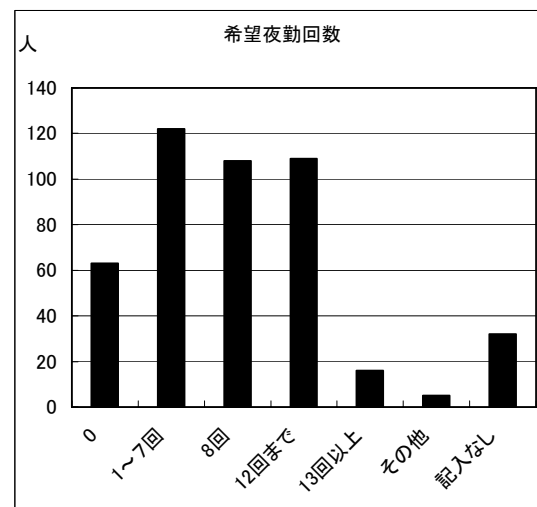
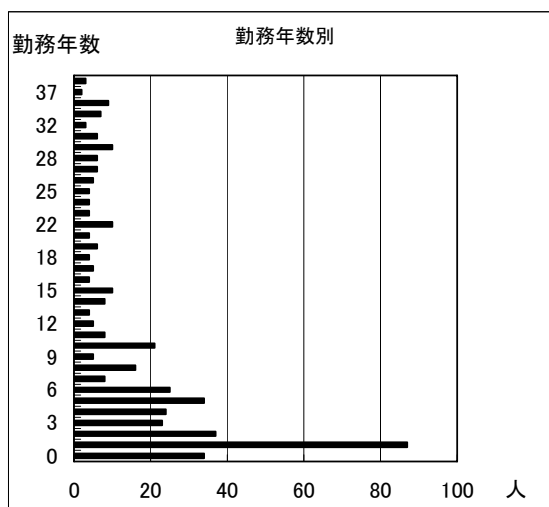


・希望夜勤回数

| 夜勤回数  | 人数  |
|-------|-----|
| 0     | 63  |
| 1～7回  | 122 |
| 8回    | 108 |
| 12回まで | 109 |
| 13回以上 | 16  |
| その他   | 5   |
| 記入なし  | 32  |

その他: 少ないほどいい、現状でいい、何回でもいい、多くてもいい

・経験年数別



資料 2 看護業務職員(看護師等)の一般的勤務条件

(徳島大学病院)

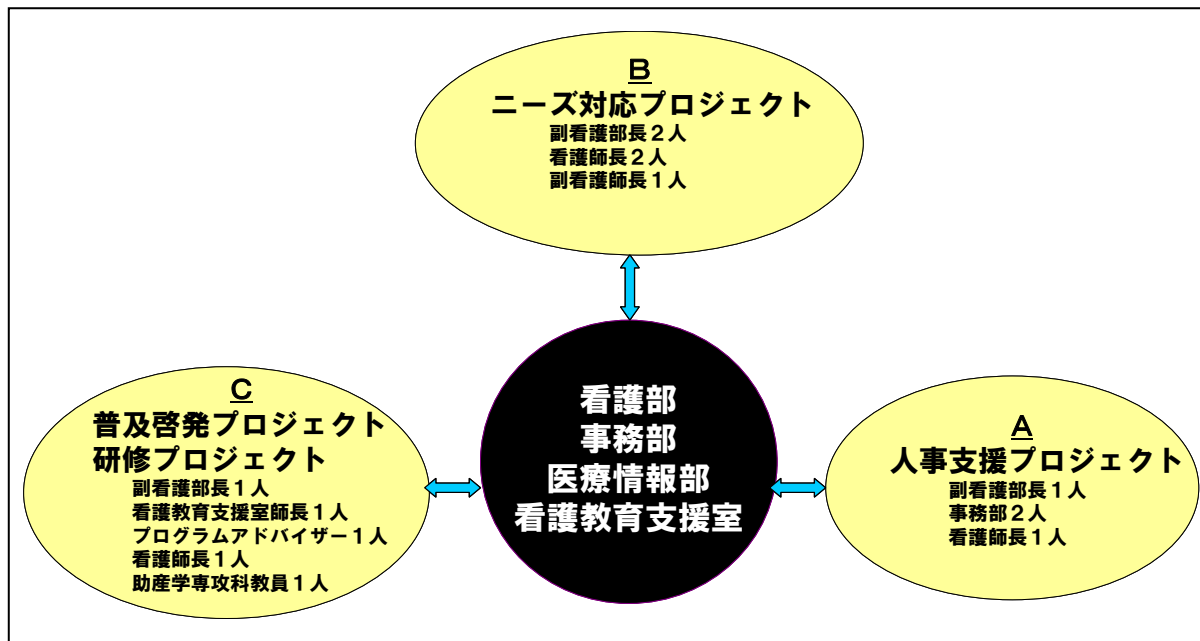
| 職員区分<br>事 項   | 職 員 (正 職 員)<br>任期の定めなし                                                                                                                                              | 任期付職員<br>任期：年度ごとの更新 (最長 5 年間)                                                                                                                                       | 任期付職員<br>任期：育児休業の期間 (最長 3 年)<br>(育児休業職員等の代替要員)                                                                                                              | 有 期 雇 用 職 員                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                        |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|               |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                             | 契 約 職 員<br>任期：年度内                                                                                                                                                                      | パ ー ト 職 員<br>任期：年度内                                                                                                                                    |
| ①基本給          | 看護職基本給表の適用<br>短大 3 年卒業者の初任給 188,900円<br>(経験年数に応じて加算あり)                                                                                                              | 看護職基本給表の適用<br>短大 3 年卒業者の初任給 188,900円<br>(経験年数に応じて加算あり)                                                                                                              | 看護職基本給表の適用<br>短大 3 年卒業者の初任給 188,900円<br>(経験年数に応じて加算あり)                                                                                                      | 日給<br>短大 3 年卒業者の初任給 日給8,718円<br>(経験年数に応じて加算あり)                                                                                                                                         | 時間給<br>短大 3 年卒業者の初任給<br>時間給1,089円<br>(経験年数に応じて加算あり)                                                                                                    |
| ②割増賃金<br>③手 当 | 扶養手当 住居手当<br>通勤手当 超過勤務手当<br>夜勤手当 夜間看護等手当<br>その他                                                                                                                     | 扶養手当 住居手当<br>通勤手当 超過勤務手当<br>夜勤手当 夜間看護等手当<br>その他                                                                                                                     | 扶養手当 住居手当<br>通勤手当 超過勤務手当<br>夜勤手当 夜間看護等手当<br>その他                                                                                                             | 住居手当 通勤手当<br>超過勤務手当 夜勤手当<br>夜間看護等手当<br>その他                                                                                                                                             | 通勤手当                                                                                                                                                   |
| ④賞 与          | 6 月期2.12月分 (初年度は0.636月分)<br>12月期2.32月分<br>※採用日や休暇等の状況により変動する                                                                                                        | 6 月期2.12月分 (初年度は0.636月分)<br>12月期2.32月分<br>※採用日や休暇等の状況により変動する                                                                                                        | 6 月期2.12月分 (初年度は0.636月分)<br>12月期2.32月分<br>※採用日や休暇等の状況により変動する                                                                                                | 6 月期2.12月分 (初年度は0.636月分)<br>12月期2.32月分<br>※採用日や休暇等の状況により変動する。<br>また、採用期間(任期)により不支給となる<br>場合がある。                                                                                        | 支給しない                                                                                                                                                  |
| ⑤昇 給          | 普通昇給 3 号俸 (年 1 回)<br>※採用日や休暇等の状況により変動する                                                                                                                             | 普通昇給 3 号俸 (年 1 回)<br>※採用日や休暇等の状況により変動する                                                                                                                             | 普通昇給 3 号俸 (年 1 回)<br>※採用日や休暇等の状況により変動する                                                                                                                     | 任期更新時に単価改定                                                                                                                                                                             | 任期更新時に単価改定                                                                                                                                             |
| ⑥休暇等          | ①有給休暇<br>・年次休暇 1/1から12/31までの<br>1 年間につき20日間<br>※初年は採用日により調整あり<br>・病気休暇<br>・特別休暇 夏季休暇 (3 日)<br>結婚休暇 (5 日)<br>産前産後休暇<br>忌引休暇<br>その他<br><br>②育児休業 (3 歳まで)<br><br>③介護休業 | ①有給休暇<br>・年次休暇 1/1から12/31までの<br>1 年間につき20日間<br>※初年は採用日により調整あり<br>・病気休暇<br>・特別休暇 夏季休暇 (3 日)<br>結婚休暇 (5 日)<br>産前産後休暇<br>忌引休暇<br>その他<br><br>②育児休業 (3 歳まで)<br><br>③介護休業 | ①有給休暇<br>・年次休暇 1/1から12/31までの<br>1 年間につき20日間<br>※初年は採用日により調整あり<br>・病気休暇<br>・特別休暇 夏季休暇 (3 日)<br>結婚休暇 (5 日)<br>産前産後休暇<br>忌引休暇<br>その他<br><br>②育児休業<br><br>③介護休業 | ①有給休暇<br>・年次休暇<br>(採用後 3 月経過後に 5 日,<br>さらに 3 月経過後に 5 日)<br>・夏季休暇 (任期等により取得できない<br>場合がある)<br>・忌引休暇<br>・その他<br><br>②無給休暇<br>・産前産後休暇<br>・病気休暇 (年度において10日以内)<br>・その他<br><br>②育児休業<br>③介護休業 | ①有給休暇<br>・年次休暇<br>(採用後 3 月経過後に 5 日,<br>さらに 3 月経過後に 5 日)<br>・夏季休暇 (任期等により取得でき<br>ない場合がある)<br>・その他<br><br>②無給休暇<br>・産前産後休暇<br>・その他<br><br>②育児休業<br>③介護休業 |
| ⑦社会保険<br>等    | 文部科学省共済組合<br>労働保険                                                                                                                                                   | 文部科学省共済組合<br>労働保険                                                                                                                                                   | 全国健康保険協会管掌健康保険 (H20.10～)<br>厚生年金<br>労働保険                                                                                                                    | 全国健康保険協会管掌健康保険 (H20.10～)<br>厚生年金<br>労働保険                                                                                                                                               | 全国健康保険協会管掌健康保険 (H20.<br>10～)<br>厚生年金<br>労働保険 (1 年以上雇用予定がある場<br>合)                                                                                      |

(注) 記載内容は、20年4月1日現在の一般的な事項を示したもので、規則等の改正、また採用者の事情により変わることがあります。

### 3. WLB 推進室の活動と看護師の反応

WLB 推進室では 3 つのプロジェクトを結成し活動を開始した（資料 3）。

資料 3 モデル事業の実施体制 担当メンバー12 名



#### 1) 啓発・研修プロジェクトの活動

当院が WLB のモデル事業に採択されたと言っても、何がどのように変わるのか、WLB とは何か、WLB を取り入れると自分たちの働く環境や働くことに対してどのような変化があるのか、様々な問題点がわきあがってきた。多様な勤務形態を活用するためにはモデル事業の目的である WLB の考えを浸透させる必要があった。

##### (1) 推進室メンバーの研修

まず、推進室メンバーの研修及び先駆的に WLB に取り組んでいる組織の訪問等を企画した。研修会は、①官民連携子育て支援推進フォーラム・全国リレーシンポジウム（主催：内閣府）と②仕事と生活の調和を考えるシンポジウム（主催：徳島労働局）及び③医療従事者に選ばれる職場づくり（主催：日本看護協会）の 3 つに参加した。①は、政府の少子化対策の考え方と働き方の改革についての講演を聴き、WLB の推進と企業における子育て支援の取り組みの具体的な内容を聴いた。WLB を進めるためには、育児休業が取りやすい環境作りや復帰支援が重要であることを確認した。②は、WLB を進めるための意識改革の方法やパナソニック電工のダイバーシティと女性躍進活動の取り組みを聴いた。WLB は全ての人にとって必要なことであり、自己管理をすることが大切であること、そのためには、優先順位を考えることや WLB の達成が目的ではなく手段であるということを認識しておくことが重要であるということがわかった。③は、日本看護協会主催で、実際に WLB に取り組んだ施設の事例や導入のポイント等について研修を受けた。導入するにあたっては、どのような理念を持って行うかということがとても重要であることが分かった。

企業の訪問は、具体的な取り組みと現場を見せてもらうことを目的とし、企業の中でも

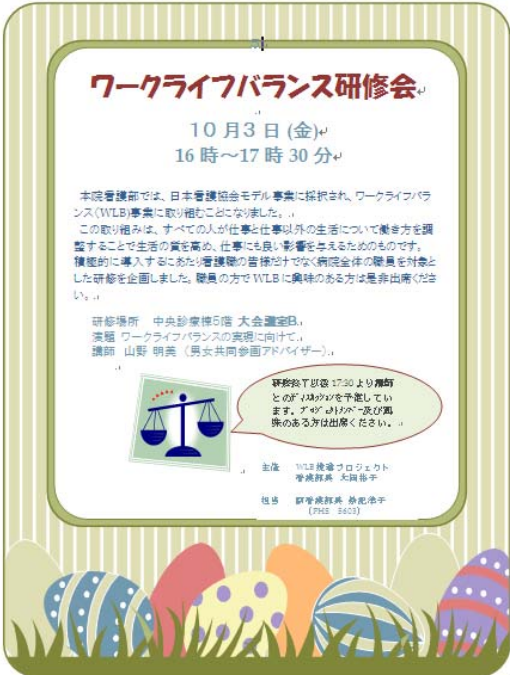
WLBの制度が整っている資生堂を訪問した。そこでは、WLBとして仕事とそれ以外の生活のそれぞれを、充実・両立できるような働き方をめざして取り組みを行っているということであった。アクションプランに基づく取り組みの実際等を聞き、WLBの支援の1つとして開設した保育施設の見学をさせてもらった。都会の真ん中での保育施設ではあるが、リスクに対する視点を持って管理されており、男性社員の育児への参加を促進する目的も果たしているということであった。

## (2) 看護職員及び病院関係者への研修

当院が、WLBのモデル事業に採択されたという報告を看護部運営会議にて全師長に周知した。具体的な内容までは理解できなかったかもしれないが、看護部の取り組む方向性を早急に示すことにつながった。その後、WLB推進室メンバーが知識を習得し、どのように取り組んでいくかという方向性を検討した。そして、看護職員はじめ病院関係者に対して、「WLBとは何か、またどのように取り組んでいくか」ということについて研修会を3回開催した。

1回目は、WLBの基本的な考え方と看護部の方針について知ってもらうことを意図して外部講師による研修会を実施した。最初にWLBの定義や柔軟な働き方の具体例について講演をしてもらい、次に看護部長から看護部の取り組みについて再度説明した。看護部では、看護師が自律的に働き、自己実現を図るために多様な勤務形態を導入する体制を整えることをめざしていること、具体的な勤務形態についての説明であった。また、研修会で活用したDVD（「ワーク・ライフ・バランスを知っていますか」内閣府男女共同参画局編集）を内閣府の許可を得て、当院のキャリア開発支援システム（以下CDSSとする）のeラーニングの教材としてアップロードした。eラーニングは研修に出席できなくても、自分の空いた時間を使って学習することができるようにしたもので、当院の看護師はいつでもどこでも見ることができるようになっている。CDSSのeラーニングを活用し、研修会に出席できなかった看護師に対しても広くWLBの考え方を周知した（資料4）。

資料4 第1回 WLB 啓発研修会



**ワークライフバランス研修会**

10月3日(金)  
16時～17時30分

本院看護部では、日本看護協会モデル事業に採択され、ワークライフバランス(WLB)事業に取り組むことになりました。

この取り組みは、すべての人が仕事と仕事以外の生活について働き方を調整することで生活の質を高め、仕事にも良い影響を与えるためのものです。積極的に導入するにあたり看護職の皆様だけでなく病院全体の職員を対象とした研修を企画しました。職員の方でWLBに興味のある方は是非出席ください。

研修場所 中央診療棟5階 大会議室B  
演題 ワークライフバランスの実現に向けて  
講師 山野 明美 (男女共同参画アドバイザー)

研修終了後 17:30 より講師との質疑応答を行います。質疑応答がある方は出席ください。

主催 WLB推進プロジェクト  
看護部長 大賀 裕子  
後援 看護総務課 岸田 浩子 (7965 5603)

10月3日(金) 16時～17時30分

研修内容  
\* 事業の取組説明  
\* 講義

参加者 50名  
看護師 38名  
事務・コメディカル 12名

2 回目の研修会は、ダイバーシティコンサルタントを講師に迎えて、研修会を開催した。この研修は、WLBの実現に向けて職場及び個人がどのようなことに気づき、行動したらよいか、いきいきと働き続けることのできる職場にするために組織及び個人は何をすべきか、ということをお互いに考えてもらうために企画した。講義の後、簡単な事例を通してグループワークを行い、発表してもらった。グループワークを通して、それぞれの立場によって考え方や見方が違うこと、人それぞれに多種多様な形でWLBが存在することに気付くことができた。また、WLBを進めていく上では、組織がすること、個人が出来ることについて改めて考える機会となった。また、WLBは取得することが目的でなく手段であることを再認識した(資料 5)。

#### 資料 5 第 2 回 WLB 啓発研修会



12月22日(金) 15時~17時

研修内容

\* 講義

\* グループワーク

職業人としてどのように意識を変革させ仕事に取り組んでいくか、そのことが個人のWLBにどのように影響を与えるか。

参加者 47名

看護師 35名

事務・comedical 12名

第 3 回目の研修会は、当院が主催者となり、「WLB推進フォーラム」を開催した。このフォーラムは、女性医師・看護師及び病院で働くすべての職員の働き方の選択を拡大するため、「全ての人が仕事と仕事以外の生活について働き方を調整することで生活の質を高め、仕事にも良い影響を与える」というWLBの取り組みをより多くの方に知ってもらうために、関連団体に後援を依頼し、地域社会との連携と協力により開催した。基調講演として厚生労働省から「働き方、生き方を変える挑戦」と題してWLBの実現に向けて、なぜ仕事と生活の調和が必要なのか、憲章と行動指針及び厚生労働省の取り組みと今後の施策展開について講演があった。本学事務局長からは、「大学の経営戦略としてのワークライフバランス」と題して、大学で働く女性職員の割合や年齢構成から戦略的にWLBに取り組む必要性が示唆された。女性にとっても働きやすい職場環境を整え、優秀な職員の採用、定着を図り生産性と競争力を高める組織を目指すとのことであった。パネルディスカッションは、医師の立場、看護師の立場、看護部の取り組み、女性医師支援の取り組みについて院内のそれぞれの立場から発言があった。NPO法人子育て支援ネットワークとくしまの取り組みについては、

子育て支援として地域との連携の必要性が示唆された。各パネラーの発表後、約 20 分間のディスカッションを行った(資料 6)。

#### 資料 6 第 3 回 WLB 啓発研修会 WLB 推進フォーラムプログラム

徳島大学病院主催 後援：医師会、歯科医師会、徳島県看護協会他

平成20年度厚生労働省補助金事業

## ワークライフバランス 推進フォーラム

### Nice Work & Nice Life



打ち込める仕事、  
充実したプライベート  
2つが揃えば、  
人生は、もっと  
楽しくなる!

平成21年 1月31日(土)  
13:00～15:30 (12:30開場)

徳島県教育会館

徳島大学病院

### 基調講演

☆働き方生き方を変える挑戦 厚生労働省

☆ワークライフバランスをどのように支えられるか 徳島大学事務局長

### パネルディスカッション

☆女性医師の立場から見たワークライフバランス 徳島大学病院医師

☆ただいま子育て真っ最中 看護師の立場から 徳島大学病院看護師

☆看護部の取組 徳島大学病院看護部長

☆女性医師支援と取組 徳島大学病院総務課長

☆育児休業制度と保育サービスと親支援 NPO子育て支援ネットとくしま

参加者は、387 名（院内は、224 名 57.9%）であった。実施後のアンケートは、274 枚を回収した。回収率 70.8%であった(資料 7)。院内の参加者 224 名のうちアンケートを回収できた 143 枚の内訳は資料 8 の通りである。WLB に対する認知度は、約 55% (79 人) が知っていると答えており、導入時(46%)に比べると上昇していた。知らなかったと答えた人は、導入時の 35%から 15% (21 人) と減少していた。関心度については、関心がないと答えた人は、導入時の 52%から 11% (15 人) と大幅に減少しており、様々な取り組みの効果があったと思われる(資料 9)。また、当院の看護師からのアンケート 117 枚を年代別に分析してみると、20 代の 65%が今回のフォーラムに参加して関心があったと回答していた。その他の年齢は、もともと WLB への関心が高かったことが窺われた。年齢により、WLB をどのように感じているかが分かった(資料 10)。今回は、育児支援を中心に組み込んだ結果によるものではないかと思われる。フリーコメントによると、働きやすい職場づくりとして休みの取りやすい職場づくり、どのような勤務形態を取得しても他のスタッフに迷惑のない職場づくりが必要、マンパワーの充実が必要、子育て期以外にも適応させてほしい等の意見があった。

資料 7 WLB 推進フォーラム：参加者及びアンケート回収数

☆参加者 387 名

院内 224 名 (57.9%)

看護師 178 名・事務職員 34 名・他部門 12 名

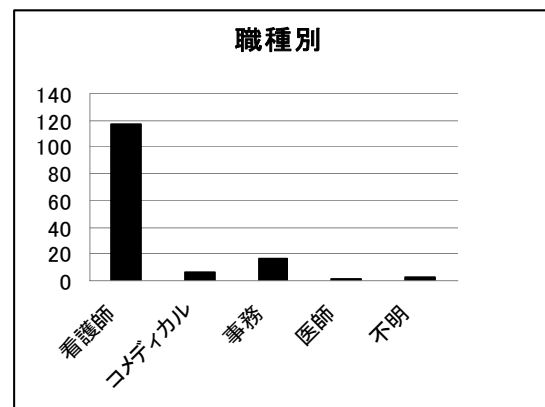
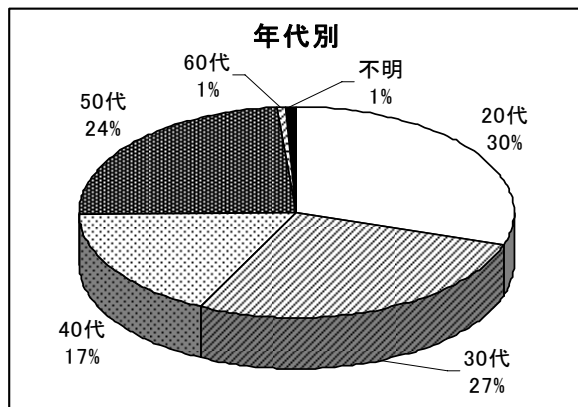
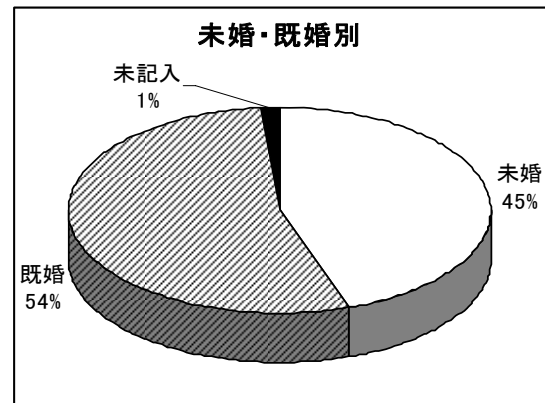
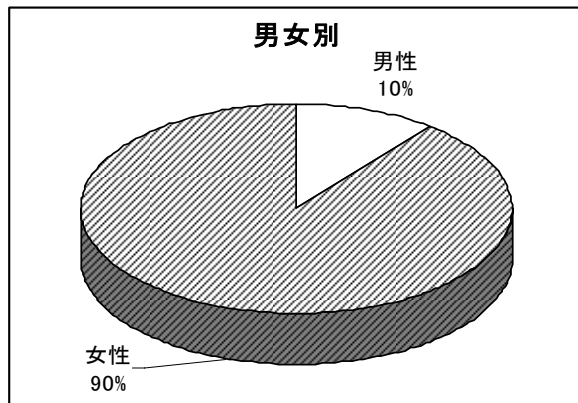
院外 163 名 (42.1%)

看護協会 3 名・他施設 48 名・学生 94 名・一般 18 名

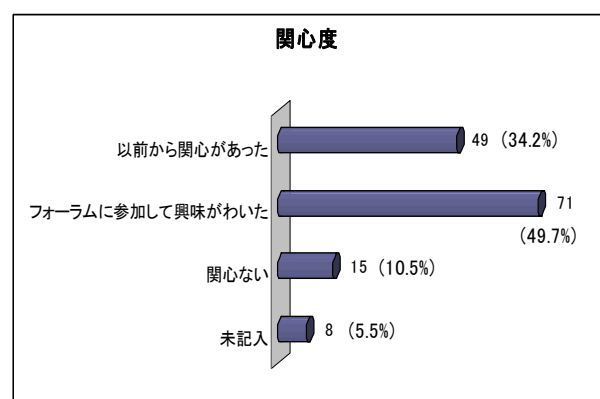
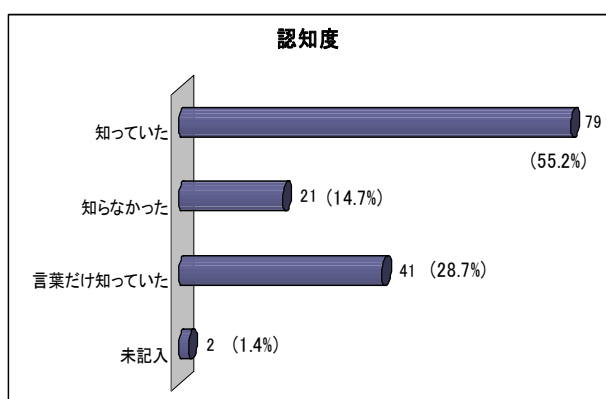
☆アンケート回収数 274 枚 (回収率 70.8%)

院内 143 枚 院外 111 枚 不明 20 枚

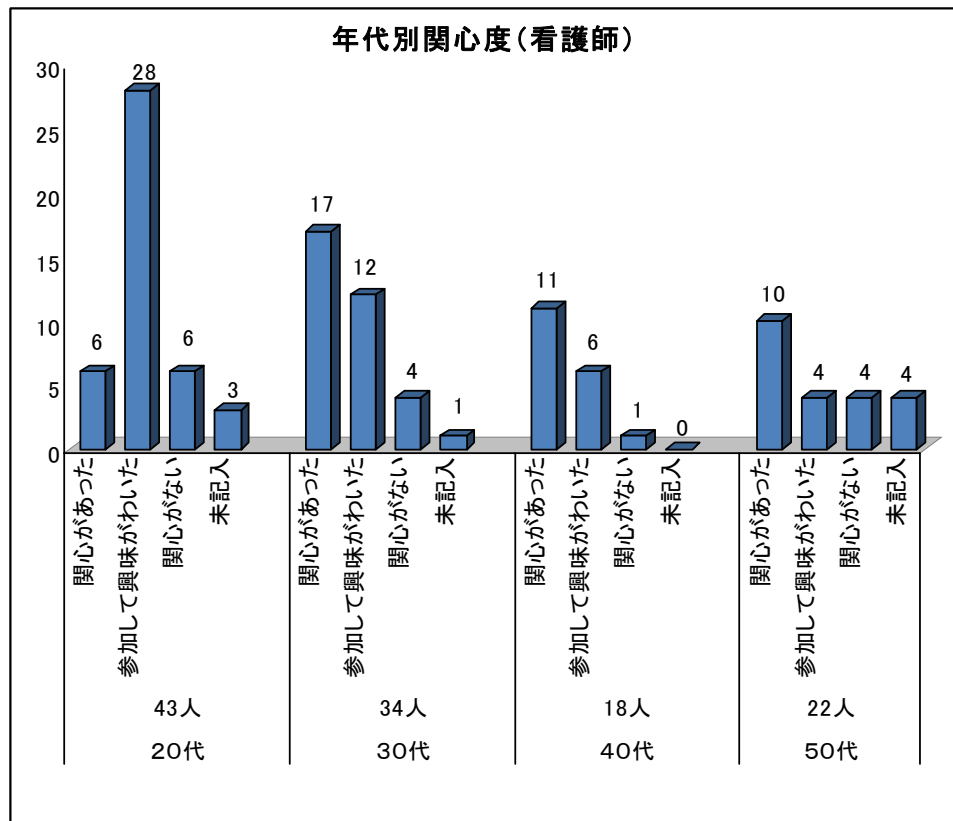
資料 8 WLB 推進フォーラム：院内アンケート (143 枚) の内訳



資料 9 WLB 推進フォーラム：院内アンケート (143 枚) <認知度・関心度>



資料 10 WLB 推進フォーラム：院内看護師アンケート（117 枚）の分析



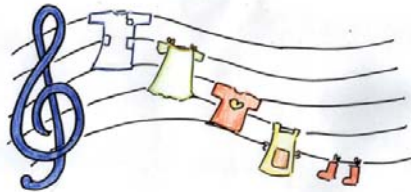
### (3) 啓発活動及び制度利用者へ働きかけ

啓発活動としては、病院の会議での活動報告や、WLB 推進ポスターの掲示（資料 11）、ロゴマークの募集（資料 12）を行った。

資料 11 WLB 推進ポスター



資料 12 ロゴマーク



また、WLB はワークとライフの両立支援が基本であり、キャリアの継続支援が不可欠である。両立を支援するツールとして、いつでもどこでも学べる環境や情報を共有できることが大切である。そのために当院が独自で開発した CDSS 内に復帰支援者教育プログラムをアップロード（資料 13）し、休職中でも、自己学習できるようにした。また、看護部のポータルサイトの機能を拡張し、ハートフル広場を開設（資料 14-1・14-2）した。この広場は、仕事と生活をイキイキと送るために情報交換をする場として、子育て期間中の職員同士や管理者が自由に情報交換を行えるようにしたもので、職場復帰前の不安の軽減につなげることができればと考えている。また、制度を活用する場合の申請書をダウンロードできるようにしている。今後は、この広場の機能を充実させていきたい。

また、子育て・孫育て支援（資料 15-1・15-2）として、当院での出産の有無に関係なく、妊娠中のすべてのスタッフ及びその家族が産婦人科外来で行っている両親学級や母乳外来等を受診することができるように助産師とタイアップした取り組みを構築した。

### 資料 13 CDSS と復帰支援教育プログラム

## 教育体系図

### キャリア形成支援プログラム

受講終了 受講中 未受講

(1) 卒後・復帰後臨床研修・・・【看護師免許取得直後及び出産後、介護等による休暇後に職場復帰する看護師に対する臨床研修】

#### 新人教育

ホップコース ステップコース ジャンプコース

#### 復帰支援研修

育児休暇中 休業前 復帰3ヶ月前 配属先決定後 復帰直後

(2) 継続教育・・・【現職にある看護師が、生涯にわたって専門知識・技術を一定の水準に保つための教育】

#### ラダー研修

看護過程 倫理 リーダーシップ コミュニケーション 研究前期(1年目) 研究後期(2年目)

#### 領域別部署研修

|      |       |            |       |          |     |
|------|-------|------------|-------|----------|-----|
| 手術室  | 歯科    | 循環器        | 消化器   | 呼吸器      | 眼科  |
| 耳鼻科  | 皮膚科   | 泌尿器科       | 脳外科   | 整形外科     | 麻酔科 |
| 産婦人科 | 放射線科  | 集学治療棟      | 食甲乳外科 | NICU・GCU | 精神科 |
| CRC  | 消化器外科 | 血液内科・内分泌内科 | 小児科   |          |     |

#### ショートプログラム

|              |                  |                |       |          |
|--------------|------------------|----------------|-------|----------|
| 安全管理(医療機器研修) | 接遇研修(パートナー・看護助手) | マナー研修(外来看護師対象) | トピックス | 2年目看護師研修 |
|--------------|------------------|----------------|-------|----------|

#### ショートプログラム:安全・感染管理研修

安全・感染管理(対象:2年目看護師)

(3) 専門看護師育成教育・・・【看護サービスの高度化に不可欠な看護師(スペシャリスト)の育成のための教育】

#### 役割研修

Copyright(c) Tokushima University Hospital all rights reserved

Copyright(c) Tokushima University Hospital all rights reserved.

資料 14-1 ポータルサイト

**徳島大学病院 看護ポータルシステム**

| [このドメインを管理](#) | [ログアウト](#)

ウェブ 画像 グループ ニュース 地図 デスクトップ [more »](#)

検索オプション  
表示設定  
言語ツール

Powered by Google

Google 検索 I'm Feeling Lucky

☒ ウェブ全体から検索 ☐ 日本語のページを検索

[コンテンツを追加 »](#)

メール

**受信トレイ** [プレビューを非表示](#) [メールを作成](#)

お誘い - 師長各位 10月~12月に: 13:30

Tatsuya - CDSSIについて - 近藤様お世話: 7:58

ウイルスバスター評価版事務局 - 【新製品 9月27日

(3) - 指導ナースへのサポート 9月26日

【お礼】ISO9001第2回更新: 9月26日

Google カレンダー

2008年 9月

| 日  | 月  | 火  | 水  | 木  | 金  | 土  |
|----|----|----|----|----|----|----|
| 31 | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  |
| 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28 | 29 | 30 | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 |

今日 (9月 29日 (月))

09:30 月曜会

15:00 安全管理対策会議、外来・病棟医長師長会

17:30 褥瘡リウナース育成コース研修

明日 (9月 30日 (火))

徳島大学病院 看護部ニュース

- 院内阿波踊り大会開催しました。
- 高校生ふれあい看護体験開催される。
- 新人の課題成果発表会を行いました。

まちの保健室の最新情報

- 徳島大学病院の関連病院で診察できないか、...
- 徳島大学関連病院で入院できる方法を教えて...
- 私は難病ですが、徳島大学病院の病院情報...
- 全身麻酔を行って歯の治療をしたいのですが...
- 発達障害について相談したいので、窓口を教...

本日の必読記事

看護師キャリア開発支援システム

資料 14-2 ポータルサイト (ログイン後)

**NICE WORK ワークライフバランス NICE LIFE**

HOME | [申請書ダウンロード](#) | [ログアウト](#) |

Welcome テスト管理者さん

イベント

2009年 3月

| 日  | 月  | 火  | 水  | 木  | 金  | 土  |
|----|----|----|----|----|----|----|
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  |
| 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29 | 30 | 31 |    |    |    |    |

**ハートフル広場とは**  
仕事と生活をイキイキと送るために情報交換をする場です。気軽に活用してね。

ハートフル広場

| タイトル | 最終投稿 |
|------|------|
|      | BBSへ |

tokushima college hospital nursing-department

☆両親学級（木曜日 14:00～16:00）

|    |                         |                                                        |
|----|-------------------------|--------------------------------------------------------|
| 内容 | 第1回（第1木曜）<br>妊娠4～5ヶ月    | ♪妊娠中の整理と保健<br>♪母乳について<br>♪妊娠中の体重管理<br>♪妊婦体操            |
|    | 第2回（第2木曜）<br>妊娠5～6ヶ月    | ♪歯の衛生<br>♪妊娠中の栄養<br>♪保育と育児用品の整備                        |
|    | 第3回（第3・第4木曜）<br>妊娠8～9ヶ月 | ♪お産の準備<br>♪お産の経過<br>♪お産のリハーサル<br>♪母乳育児とは<br>♪病棟見学（希望者） |

当院受診者以外の妊婦対しても解放

☆母乳外来（月～金 15:30 16:30）

内容：乳房ケア・赤ちゃんの体重チェック・育児相談  
他院で出産された人も受け入れ

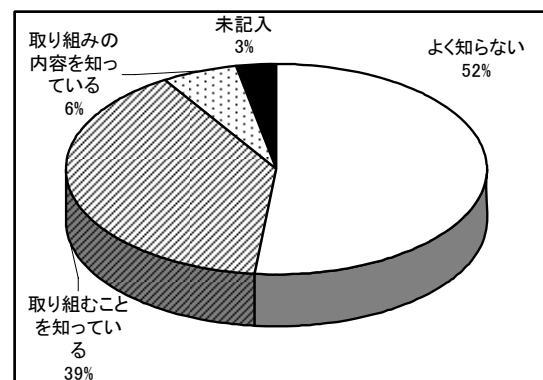
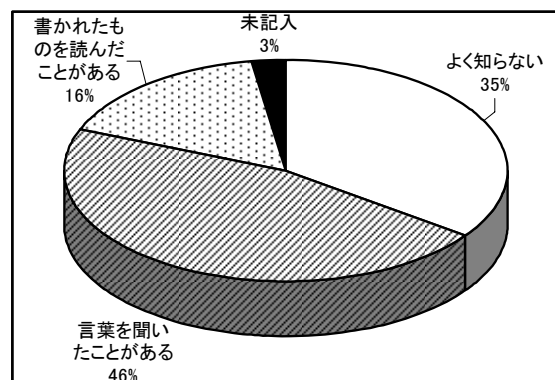
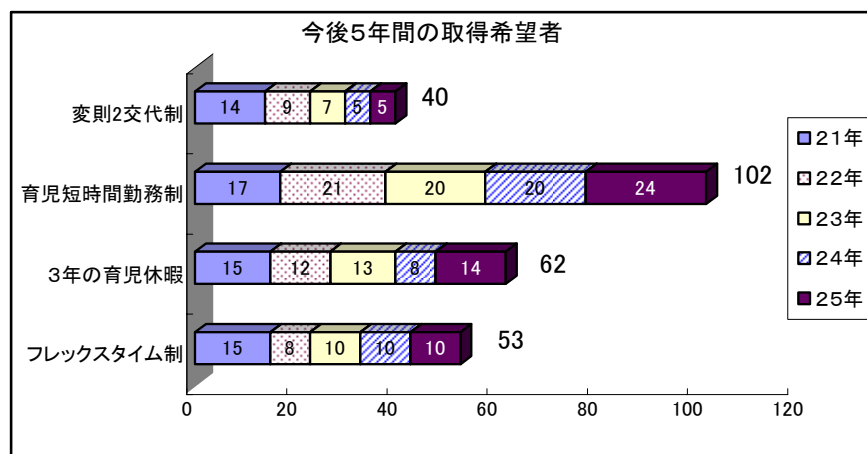
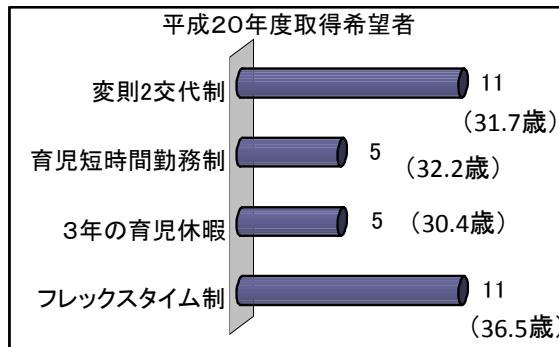
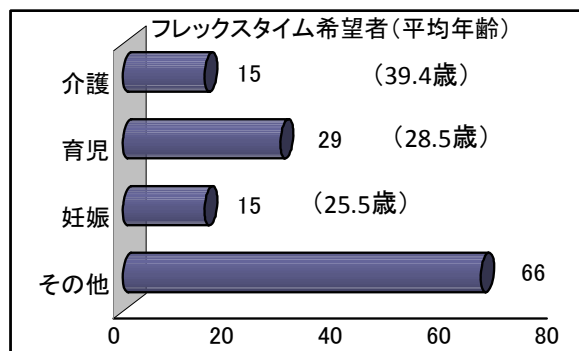
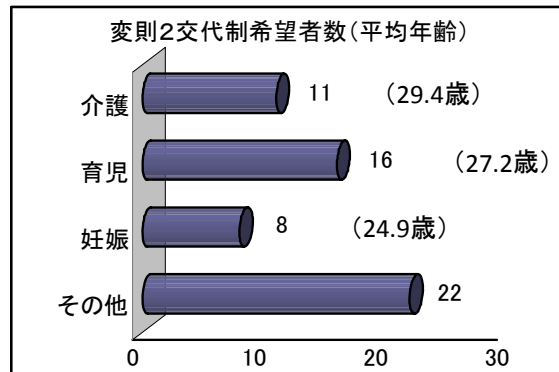
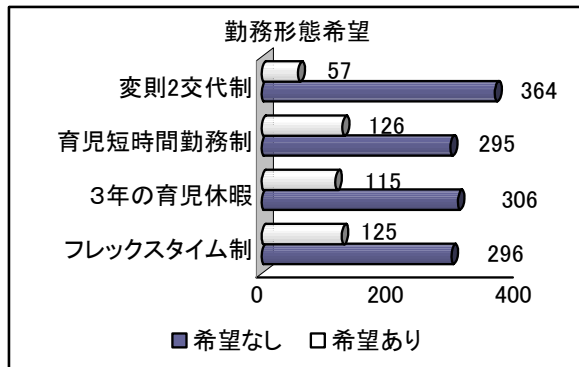
☆トコちゃんベルト装着指導（月～金 15:00 以降）

内容：骨盤のゆがみを矯正するためのベルトの装着指導・生活指導  
無料

2) ニーズ対応、人事支援プロジェクトの活動

組織としては、多様な勤務形態が活用できる取り組みを行なった。看護職者が働き続けるためには、ライフイベントである結婚、出産、育児、介護という問題に直面したときにどう問題を解決していくかがポイントとなる。WLBを進めていくためには、看護職者が勤務形態についてどのようなニーズを持っているのか、また多様な勤務形態を取得する希望があるかどうかを把握しておく必要があると考え、アンケート調査を9月に実施した（資料 16）。勤務形態の希望は、変則2交替制は13%と低いが、それ以外は27～30%という結果となっている。今後5年間で育児短時間勤務制を希望する者は102名、育児休業を希望する者は62名となっている。同時に看護職者のWLBについての意識調査を行なった。結果は半数近くがWLBという言葉を知らず、看護部の取り組みについても知らないという状況であった。しかし、自由記載では、「結婚や育児による離職を考えていたが導入されることで勤務を継続することができる」という意見や「もっと多様な勤務形態を導入して欲しい」といった意見もあり、WLBを進めることに対する期待感を感じることができた。

資料 16 アンケート調査結果



多様な勤務形態取得ニーズ調査(2008.9月実施) n=421(配布数533枚・回収率79%)

事業計画として提示した勤務形態は、①圧縮勤務時間、②限定勤務時間の時間短縮制、③勤務時間帯調整である。①圧縮勤務時間は変則 2 交替制と新設の 2 交替制である。②限定勤務時間の時間短縮制は 3 種類で、育児短時間勤務制と部分育児休業、長期休業職員の短時間勤務である。③勤務時間帯調整は、勤務時間帯の選択で 8 時間の日勤勤務のうち 9 種類の勤務時間パターンから選択できる（資料 17）。

事業開始時の就業規則には、9 種類の日勤パターンと変則 2 交替制、子どもが 3 歳まで取得可能な部分育児休業が定められていた。それ以外の勤務形態として、国家公務員法に制定されている「育児短時間勤務制度」（資料 18）を新しく追加してもらえるよう就業規則の改正を要望した。これは、小学校入学前の子どもを持っている職員が 4 種類の勤務時間の中から 1 つを選択するものである。看護部の取り組みに対する理解を得ることができ、平成 21 年 1 月 1 日に就業規則が改正された。就業規則の改訂に際しては、利用する対象者が看護職だけではなく、全ての職員に適応されるため、利用者が多くなると業務に支障をきたすのではないかと不安の声もあったが、WLB を推進する必要性を理解してもらうことができ、改正の運びとなった。この制度の設置と同時に、部分育児休業の取得時期も子どもが小学校入学前までに延長された。このことにより、小学校入学までの育児期については、複数の勤務形態から選択する事が可能となった。

変則 2 交替制は、①17:00～8:30 と②8:30～19:30 の勤務を組み合わせることで 3 日間勤務したことになる。しかし、①は前後の勤務との引継の時間がないことと、②の勤務の終了時間が遅いことから「延長勤務ができないので、2 交替ができない」という意見もあり活用をすすめるには支障があると考えた。そこで新たに引継時間を含め、単独で 사용할ことができる③16:30～10:00 の 2 交替の時間を設定し、3 月 1 日から就業規則に追加した。また②と同様に活用できる④7:30～18:30 を 4 月から就業規則に追加した（資料 19）。これらの取り組みの結果により 2 交替制を導入する部署が多くなってきている。

環境面では、WLB を推進していくために看護職者が気軽に相談できる場として、「WLB 支援センター」を開設することができ、その利用に関しては、病院の規則として整備された。今後は専任の職員を配置し、活動を拡大していける場となるよう活用していきたいと考えている。また、院内の福利厚生施設であった保育所が NPO 法人となり、今後、保育時間の延長等、利用者のニーズに対応できる可能性が高い状況となった。多様な勤務形態の制度が活用できるフローも明確にできた（資料 20）。希望者が自分の状況や部署の状況を踏まえた上で申請を行う申請書を作成した。多様な勤務形態を申請できる対象者は、①6 歳未満（小学校入学前）の子どもの育児責任を有する者、②要介護者と同居するもの、③病气（1 ヶ月以上）で、条件として請求する日までに連続して 1 年以上本院に勤務していることとした。希望者は申請書を WLB 推進室に提出する。WLB 推進室では、申請者と面談し、部署の状況等を把握した上で申請の承認を判断する。

制度を活用するための対策としては、部分育児休業者の休業時間を計算し、不足分をフロートナースとして雇用した（21 年度は 2 名）。また、21 年 9 月の新病棟移転を機会にリリース体制を検討している。各部署では業務量調査を分析し、業務改善として問題課業の削除、代替、統合の検討の実施とワークフローの見直しを実施している。

資料 17 徳島大学病院看護部がモデル事業として導入する看護職員の多様な勤務形態一覧

| 導入する多様な勤務形態の種類                                                 | 勤務時間帯等                                                                                                                | ①対 象<br>②場 所                | 要員計画<br>(人数、確保方法等)     | 導入のための対応策等                                                                 | 導入することによるメリット又は<br>運用方法                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ①圧縮勤務時間制<br>(二交替制勤務のこと)<br>一か月(28日)単位の<br>変形労働制の勤務割振り<br>で対応する | ① 17:00~8:30と<br>8:30~19:30との組み<br>合わせ<br>② 新しく時間帯を設定す<br>る                                                           | ①常勤看護師<br>②全病棟              | 人員の増加は無い               | 現行の就業規則「徳島大学職員の労働時間、<br>休暇等に関する細則第7条」に規定<br>新しい勤務時間帯を設定する場合は、同細則<br>の改正が必要 | 三交替制勤務と比較して、夜勤回数が減少す<br>る。(9.3→5.1 ※現実実施箇所での比較)<br>深夜の交替がないため、出退勤時安全<br>準夜、日勤の勤務がなくなるため、勤務間の<br>休息時間が長くなる。<br>同一の看護師が、患者の就寝から起床までケ<br>アできるため、患者に安心感を与えられる。 |
| ②限定勤務期間の所定労働<br>時間短縮制                                          |                                                                                                                       |                             |                        |                                                                            |                                                                                                                                                            |
| 1 育児短時間勤務<br>小学校就学前までの子ど<br>もを持つ親が4種類の短時<br>間勤務の形態から選択する       | 8:30~17:30のうち、時<br>間単位で休業する                                                                                           | ①常勤看護師<br>②全部署              | 業務運営の必要に応<br>じて後任補充    | 就業規則「徳島大学職員の育児休業に関する<br>規則」の改正が必要<br>必要に応じパート看護師の雇用                        | 育児を行う職員が職務を完全に離れること<br>なく育児の責任も果たすことが可能になる。<br>有能な看護師の確保と定着を図ることがで<br>きる。                                                                                  |
| 2 部分休業<br>子どもが3歳になる前日<br>まで部分的に休業を取得                           | 始業時刻から又は終業時<br>刻前の2時間を超えない範<br>囲の時間(30分単位)                                                                            | ①全看護職員<br>②全部署              | 業務運営の必要に応<br>じて看護職員の支援 | 現行の就業規則「徳島大学職員の育児休業に<br>関する規則第13条」に規定                                      | 子どもの保育所等への送迎時間確保に有効<br>延長保育を依頼する必要がなくなり、経済的<br>な負担が軽減される。                                                                                                  |
| 3 長期休職・病休職員の短<br>時間勤務<br>疾病、負傷等により長期<br>に休業した者が段階的に<br>復帰する    | 一週の所定労働日数・時<br>間の内、日又は時間単位の<br>病気休暇の取得により休業                                                                           | ①全看護職員<br>②全部署              | 人員の増加は無い               | 就業規則「徳島大学職員安全衛生管理規則」<br>に基づき、産業医による指導区分、事後措置の<br>決定及び定期的に面談による経過観察         | 長期休業者の通常勤務への復帰を段階的に<br>行うことにより、病気の再発懸念が低減する<br>効果が期待でき、職員にとっては、産業医の<br>面談等により、職場が復帰のサポートをして<br>くれることの安心感が得られる。                                             |
| ③勤務時間帯調整<br>現行の就業規則で定め<br>られている日勤の9種類<br>の勤務時間パターンから<br>選択     | 7:00-15:45、 7:30-16:15<br>8:00-16:45、 8:30-17:15<br>9:00-17:45、 9:30-18:15<br>10:00-18:45、 12:00-20:45<br>12:30-21:15 | 病棟及び手<br>術部の交替制<br>勤務<br>職員 | 人員の増加は無い               | 現行の就業規則「徳島大学職員の労働時間、<br>休暇等に関する細則第7条」に規定                                   | 早朝からの勤務、定時の始業時刻より少し遅<br>い勤務または午後からの勤務に就くことな<br>どができ、職員の家庭・養育状況(配偶者の<br>就労時間、保育所等への預入れ等)に応じた<br>対応をすることができる。                                                |

資料 18 育児短時間勤務を取得した場合の給与・休暇等の一覧

| 1 週の<br>勤務日数 | 1 週の<br>勤務時間 | 1 日の<br>勤務時間           | 基本給月額 (※1)<br>(例 20 万円の場合) | 扶養手当       | 通勤手当<br>(※2) | 年次有給<br>休暇 (※3)    | 病気休暇(※4)     | 退職手当額計算の<br>基礎となる在職期間   |
|--------------|--------------|------------------------|----------------------------|------------|--------------|--------------------|--------------|-------------------------|
|              |              |                        |                            | 住居手当       |              |                    | 特別休暇         |                         |
| 5 日          | 20 時間        | 4 時間                   | 100,000 円                  | 従前どおりの額を支給 | 従前どおりの額を支給   | 1 月 1 日に<br>20 日付与 | 従前どおりの<br>付与 | 育児短時間勤務の<br>期間から 1/3 除算 |
| 5 日          | 25 時間        | 5 時間                   | 125,000 円                  | 同 上        | 同 上          | 1 月 1 日に<br>20 日付与 | 同 上          | 同 上                     |
| 3 日          | 24 時間        | 8 時間                   | 120,000 円                  | 同 上        | 同 上          | 1 月 1 日に<br>12 日付与 | 同 上          | 同 上                     |
| 3 日          | 20 時間        | 2 日は 8 時間<br>1 日は 4 時間 | 100,000 円                  | 同 上        | 同 上          | 1 月 1 日に<br>10 日付与 | 同 上          | 同 上                     |

(※1) 育児短時間勤務取得者の基本給月額の算出式は、次のとおりです。

通常勤務時の基本給月額 × 育児短時間勤務時の 1 週間の勤務時間数 / 通常勤務時の 1 週間の勤務時間数 (40 時間)

(※2) 1 か月の勤務日数が 10 日未満となった場合の通勤手当は、半額支給となります。

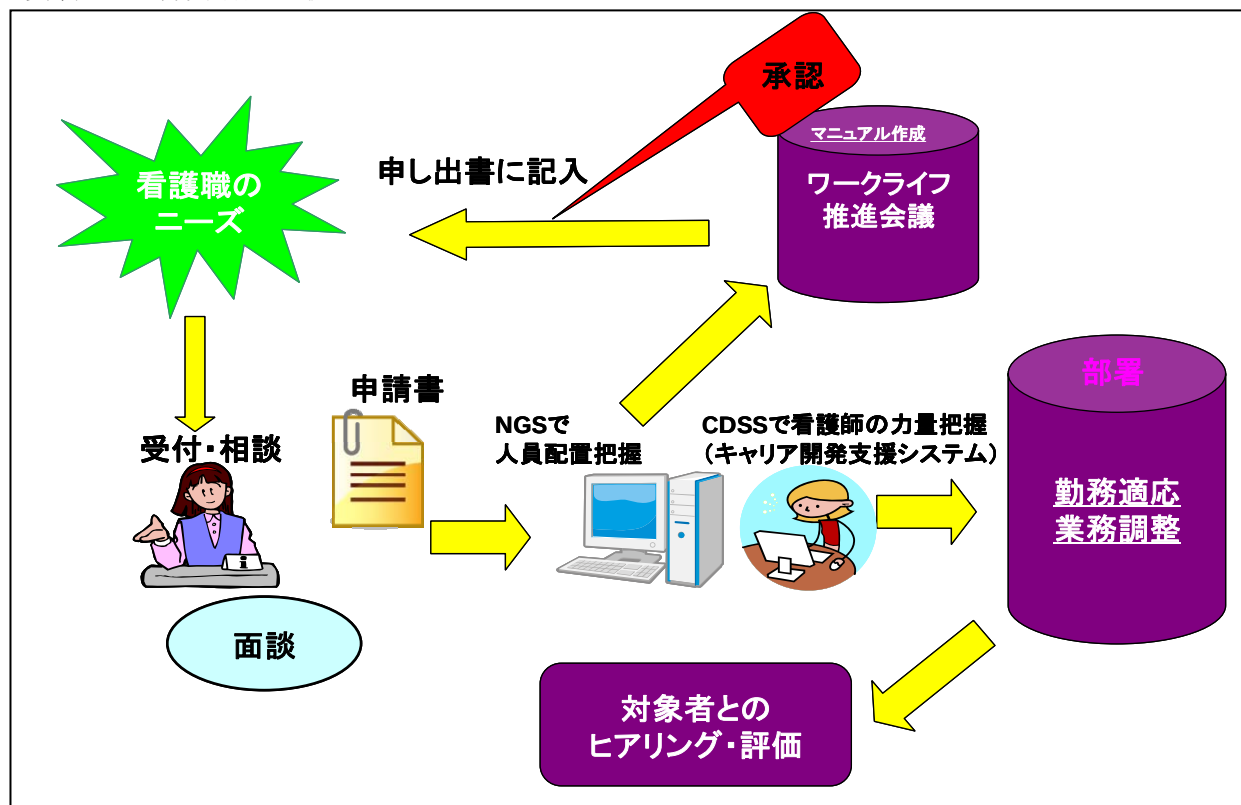
(※3) 育児短時間勤務取得者の年次有給休暇の付与日は、通常勤務時と同様の 1 月 1 日となります。

育児短時間勤務取得者の年次有給休暇の 1 日の単位は、その取得者の 1 日の勤務時間数と同等です。

(※4) 病気休暇が長期にわたる見込みの場合については、育児短時間勤務は取り消しになります。

資料 19 「就業規則に定められている勤務時間割振表」

|         |                                        |             |                                                                         |
|---------|----------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------|
| 職員の区分   | 附属病院の病棟及び手術部に勤務する看護部職員のうち、交替制勤務に従事する職員 |             |                                                                         |
| 割振り単位期間 | 4 週間                                   |             |                                                                         |
| 休日      | 当該部局長が指定する 8 日                         |             |                                                                         |
| 交替制勤務名  | 始 業 時 刻                                | 終 業 時 刻     | 休 憩 時 間                                                                 |
| 日 勤 A   | 8 時 3 0 分                              | 1 7 時 1 5 分 | 1 2 時 1 5 分～1 3 時 0 0 分                                                 |
| 日 勤 B   | 8 時 3 0 分                              | 1 7 時 1 5 分 | 1 3 時 0 0 分～1 3 時 4 5 分                                                 |
| 日 勤 C   | 1 0 時 0 0 分                            | 1 8 時 4 5 分 | 1 4 時 0 0 分～1 4 時 4 5 分                                                 |
| 日 勤 D   | 7 時 3 0 分                              | 1 6 時 1 5 分 | 1 1 時 3 0 分～1 2 時 1 5 分                                                 |
| 日 勤 E   | 9 時 0 0 分                              | 1 7 時 4 5 分 | 1 3 時 0 0 分～1 3 時 4 5 分                                                 |
| 日 勤 F   | 1 2 時 3 0 分                            | 2 1 時 1 5 分 | 1 6 時 3 0 分～1 7 時 1 5 分                                                 |
| 日 勤 G   | 8 時 3 0 分                              | 1 9 時 3 0 分 | 1 2 時 0 0 分～1 2 時 3 0 分<br>1 6 時 0 0 分～1 6 時 3 0 分                      |
| 日 勤 H   | 8 時 0 0 分                              | 1 6 時 4 5 分 | 1 2 時 0 0 分～1 2 時 4 5 分                                                 |
| 日 勤 I   | 7 時 0 0 分                              | 1 5 時 4 5 分 | 1 1 時 0 0 分～1 1 時 4 5 分                                                 |
| 日 勤 J   | 1 2 時 0 0 分                            | 2 0 時 4 5 分 | 1 6 時 0 0 分～1 6 時 4 5 分                                                 |
| 日 勤 K   | 9 時 3 0 分                              | 1 8 時 1 5 分 | 1 3 時 3 0 分～1 4 時 1 5 分                                                 |
| 日 勤 L   | 7 時 3 0 分                              | 1 8 時 3 0 分 | 1 2 時 3 0 分～1 3 時 3 0 分                                                 |
| 準 夜 A   | 1 6 時 3 0 分                            | 1 時 1 5 分   | 1 9 時 0 0 分～1 9 時 3 0 分<br>2 2 時 0 0 分～2 2 時 1 5 分                      |
| 準 夜 B   | 1 6 時 3 0 分                            | 1 時 1 5 分   | 1 9 時 3 0 分～2 0 時 0 0 分<br>2 2 時 1 5 分～2 2 時 3 0 分                      |
| 深 夜 A   | 0 時 3 0 分                              | 9 時 1 5 分   | 4 時 3 0 分～ 5 時 0 0 分<br>7 時 0 0 分～ 7 時 1 5 分                            |
| 深 夜 B   | 0 時 3 0 分                              | 9 時 1 5 分   | 4 時 0 0 分～ 4 時 3 0 分<br>6 時 4 5 分～ 7 時 0 0 分                            |
| 夜 勤 A   | 1 7 時 0 0 分                            | 8 時 3 0 分   | 2 0 時 3 0 分～2 1 時 0 0 分<br>0 時 3 0 分～ 1 時 0 0 分<br>4 時 3 0 分～ 5 時 0 0 分 |
| 夜 勤 B   | 1 6 時 3 0 分                            | 1 0 時 0 0 分 | 2 2 時 0 0 分～2 3 時 0 0 分<br>4 時 3 0 分～ 5 時 0 0 分                         |



#### 4. 多様な勤務形態の実施状況

今回の取り組みによる多様な勤務形態の実施状況は、平成 21 年 1 月では、2 交替制の実施は 5 部署である。実施した意見として、準夜の翌日が日勤ということがなくなったことや前後に夜勤がないフリーの休みができたこと、夜中の通勤がなくなる等が良かった点としてあげられた。また、勤務時間が長い分、心にゆとりができ患者さんとゆっくり話ができるとの意見もあった。育児短時間勤務制度は 4 月 1 日から 3 名の実施希望者がおり、申請書を提出し、WLB 推進室での面談も終了し、実施について承認を得ている。部分育児休業は 5 名が実施し、長期休業職員の短時間勤務は 6 名が実施中である。勤務時間帯調整は 8 部署で実施している。

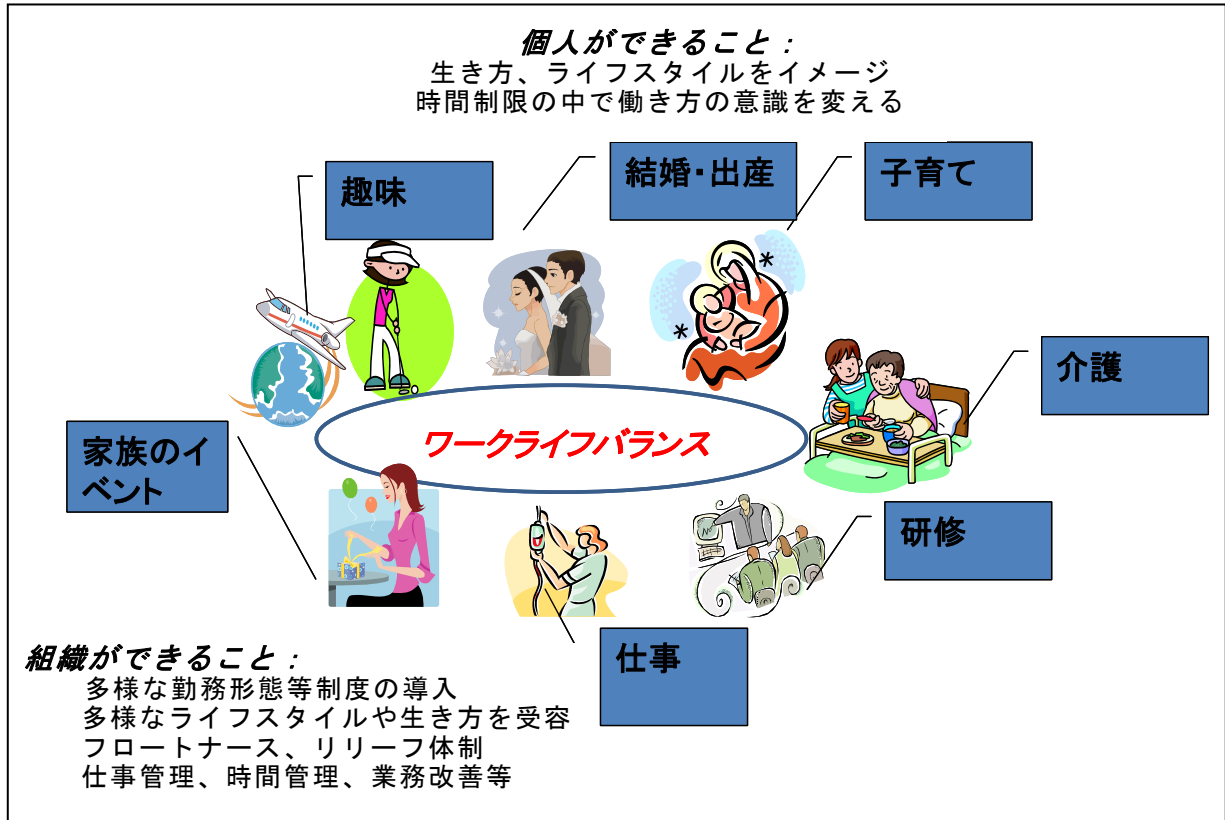
#### 5. 今後の課題

今後の課題としては、多様な勤務形態を利用する場合の現場のフォローをどうしていくかが課題となる。フロートナースの確保、リリーフ体制、夜勤専任看護師の積極的な雇用と業務改善や業務の標準化をすすめ、いつでもだれでもが応援に来て業務が出来るようにしておく必要がある。また、復帰者へのサポートとして離職期間でも研修機会を作ること、職場復帰プログラムの構築、子育て支援として病児保育も検討することが課題である。

今回の取り組みでは妊娠、出産、育児、介護に焦点をあてたものであったが、WLB はそ

れ以外の事項についても必要である。そのために個人ができることとしては、生き方やライフスタイルをイメージして時間制限の中で働き方の意識を変えることであると考え。一方、組織ができることは、多様な勤務形態等制度の導入、多様なライフスタイルや生き方を受容すること等があると考え（資料 21）。

資料 21 ワークライフバランスの実現（個人ができること・組織ができること）



WLB インデックス調査の結果では、「WLB を重視している病院」の項目が低い値となっており、今後も取り組みを続けていく必要があると考える。その結果として笑顔が溢れる職場の実現が最終ゴールであると考えている。

多様な勤務形態推進プロジェクトメンバー一覧

◎執筆者

| 氏名      | 所属部署   | 役職       |
|---------|--------|----------|
| ◎大岡 裕子  | 看護部    | 看護部長     |
| ◎石山 由紀子 | 看護部    | 副看護部長    |
| ◎鈴記 洋子  | 看護部    | 副看護部長    |
| 久米 博子   | 看護部    | 副看護部長    |
| 川西 節子   | 看護部    | 看護師長     |
| 大西 節子   | 看護部    | 看護師長     |
| 森 玲子    | 看護部    | 看護師長     |
| 近藤 佐地子  | 看護部    | 看護師長     |
| 竹内 美恵子  | 看護部    | スーパーバイザー |
| 坂東 健一   | 人事課    | 課長補佐     |
| 河野 信幸   | 人事課第二係 | 係長       |