



WLB Newsletter



当院では、日本看護協会の“看護職のワーク・ライフ・バランス”のワークショップに参加しています。

全看護職員対象アンケート調査結果から次のようなアクションプランを作成しました。

今後このアクションプランにそって取り組みをすすめていきます。

発行： 綾部市立病院
ワーク・ライフ・バランス定着モデル実行委員会



ミッション(組織の存在理由や役割)

患者さま本位の医療に努め、地域社会から愛され、親しまれ、心あたたまる病院をめざす

ビジョン(組織が長期にわたって目指す将来像)

認め合い高めあい、生き活きと働き続けられる職場をつくる

課題

1. 定着対策

- 1) 中堅職員に対する支援
- 2) 50歳代の職員に対するキャリア開発支援
- 3) 上司と部下の良好な関係作り
- 4) 子育て中の職員支援
- 5) 夜勤・交代制勤務における労働時間管理
- 6) 産休育休者取得者増加についての対策

2. 確保対策

- 1) 奨学金制度の充実
- 2) 看護の特色PR
- 3) 人材確保対策
 - ・働き続けられる職場作りの取り組みのPR
 - ・学生・中学生対象の看護の職場体験プログラムの検討

1年後のゴール

★離職率 9.8 → 8.1% ★職員の職務継続意思 78% → 80%

スケジュール	課題解決に向けた取り組み
長期的な取り組み (3年後)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ワーク・ライフ・バランスの推進を病院全体で取り組む 2. PR活動の継続(働き続けられる職場作りの取り組み・看護の特色)
中期的な取り組み (1年後)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定年制度改革(平成25年4月から)に関する個人への情報提供および病院としての選択に際し延長または再雇用を支持する 2. 認定看護師による看護専門外来の拡大(チーム医療における看護の専門性の発揮) 3. 子育て中の職員支援(保育所増改築および定員増、休日・夜間保育の検討、学童保育の検討) 4. 夜勤・交代制勤務に関するプロジェクトチームの立ち上げ、ガイドラインに基づく改善案の検討
今後4カ月の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. 50歳代の職員へのキャリア開発支援 2. 子育て中の職員支援(保育所定員の見直し) 3. 中堅職員支援(早出・遅出手当て新設 年休付与配慮) 4. 奨学金制度の充実(奨学金の金額の改定、奨学生募集の周知方法の工夫) 5. 制度の周知 6. 職場風土の改善(定時帰宅・夜勤における休憩時間の確保) 7. 上司と部下の良好な関係作り