

看護師のWLB推進ニュース

N01

ワークライフバランス

インデックス調査の分析結果から 3年間の取り組みの方向が見えました

これからの取り組みについて今回紹介します

現状分析① インデックス調査結果から		
WLB支援制度に関する指標	キャリア支援 介護支援 WLB推進制度	やや高い 低い やや低い
個人のWLB評価に関する指標	上司	高い
WLB基盤制度に関する指標	リスク管理 労使関係 休日・休暇	高い 高い 低い
制度認知に対する指標	医療安全 健康管理 キャリア	高い 高い 高い

現状分析②

- **看護ケアの時間**がとれない 全体の55.6%
特に25~39歳で時間がとれないと回答
- **未婚・子どもなし**: 残業多く、有休とりにくい、勤務希望が通りにくいと感じている。
- 子どもあり、既婚・離死別: 大切にされている、長く勤めたいなどが高い。
- **上下関係なく自由に発言**できる→全体: 74%
24歳以下→52.6%
- **勤務先の将来に不安**→66.3%
25歳~34歳に多い。

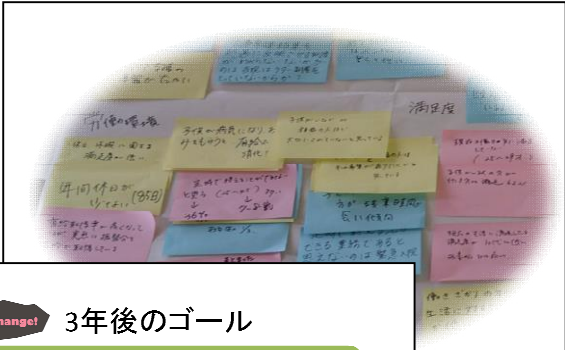
現状分析③

- 定時に終わることができない→67.4%
24歳以下は気兼ねなく帰ることができない
- 上司への評価→話を聞いて理解してくれる79%、公正に評価してくれる78.2%、的確なアドバイスや支援は82.2%
- 健康→67.9% 肩こり70% 腰痛60.5%
- 「休日・休暇」「給与が妥当」の評価が、全国平均値より低い 特に25歳~39歳の評価が10%台
- 1週間程度のまとまった休暇とれる→37%

当院の特徴

課題

- インデックス調査の不明点の解明
→看護ケアの捉え方が不明確(さらに調査が必要)
- 未婚、子どもなし職員の仕事と生活の満足度が低い
- 若手職員は仕事が終わっても気兼ねなく帰りやすい環境がない
- 休日が少なく、長期休暇が取れない。
- 腰痛、肩こり対策



今後4ヶ月の取り組み①

- 看護ケア**
看護ケアの定義づけ(文献検索)
看護ケアの定義づけについて話し合い
- 残業時間短縮**
主任が中心に取り組む
午後の早い時間に残り業務の確認調整
4時ごろ残りの仕事確認
声を掛け合って業務調整
業務が終わったらさっとかえる職場風土

- 3年後のゴール**
- 看護職員が看護にやりがいを感じられ、充実した生活を送ることができることをめざす。
それにより退職率5%以下をめざす。
- まとまった休暇がとれる職場環境を作る。
- 働き方・生活の満足度 現在51%⇒60%をめざす。

次回は推進メンバーを紹介するよ

3年後のゴールに向かって みんなで一緒に 取り組みましょう
目指せ WLBの実現