

WLB 推進委員会活動 3 年間の活動報告



平成 25 年度より 3 年間 WLB 推進活動を展開してきました。その活動の総評価です。

一人一人が自分にできることから取り組み目標を達成することができました。

今後は業務改善委員会や安全衛生委員会等へ業務を引き継ぎ

3 年間の取り組みを院内全体へ広めながら継続させていく予定です。

ミッション (組織の存在理由)	済生会の精神に基づき、地域の急性期中核病院として、人々が安心して生活できる質の高い医療を目指します。
ビジョン (組織が目指す将来像)	職員が仕事と生活の調和がとれ、やりがいをもって生き活きと働き続けられる職場

スケジュール	課題解決に向けた取り組み
3 年間の取り組み	1. 院内の WLB 体制が整っている 2. 院内全体で時間外労働の短縮をめざして各部門の協力体制を整える 3. 多様な勤務形態の定着と、導入後の改善点見直し 4. 年間休暇日数を 125 日/人/年以上にする（当院公休 113 日＋年次有給休暇 12 日以上）の取得
1 年間の取り組み	1. WLB 委員会の構成人員を他部門まで広げる 2. 看護部での業務改善の見直しと、他部門との業務調整を行う 3. 看護部門での多様な勤務形態の導入実施と、交代勤務の改善を行う 4. 年間休暇日数（年次有給休暇）の実態調査を院内全体で行う
今後 4 カ月の取り組み	1. WLB 推進活動の啓蒙と、情報の開示をする 2. 時間外労働の実態調査を行う 3. 夜勤交代勤務の時間変更と、多様な勤務形態の実態調査検討を行う

3 年後の ゴール 評価	WLB 推進体制が普及し、院内の職員全体がやりがいをもって生き活きと働くことができる 1. 「個人の WLB 評価に関する指標」で 15 点をめざす →全国平均 12 点となり達成 2. 就業前後の時間外労働を短縮する 日勤：73 分/回/人→60 分/回/人未満にする（施設独自のアンケート） →達成 3. 多様な勤務形態を定着させる→未達成、今後の課題 4. 年間休暇日数を 125 日/人/年以上をめざす→達成
--------------------	---

[3 年間の成果]

1. 広報活動チーム・人事課広報による制度周知ができた
2. 時間外労働削減チームによる NO 残業デーの取り組みで、定時で帰ろうとする意識づけが出来てきている
3. 業務改善としてデイパートナーシップ・ナーシング・システムを導入している
4. 多様な勤務形態を選択できるようになった

WLB 推進委員会
平成 28 年 4 月 20 日