



ワーク・ライフ・バランス推進

看護職の働き続けられる
職場づくり

仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章

WLBが実現した社会の姿とは、
「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて、多様な生き方が選択・実現できる社会」である。

内閣府 仕事と生活の調和推進官民トップ会議(2007年12月)

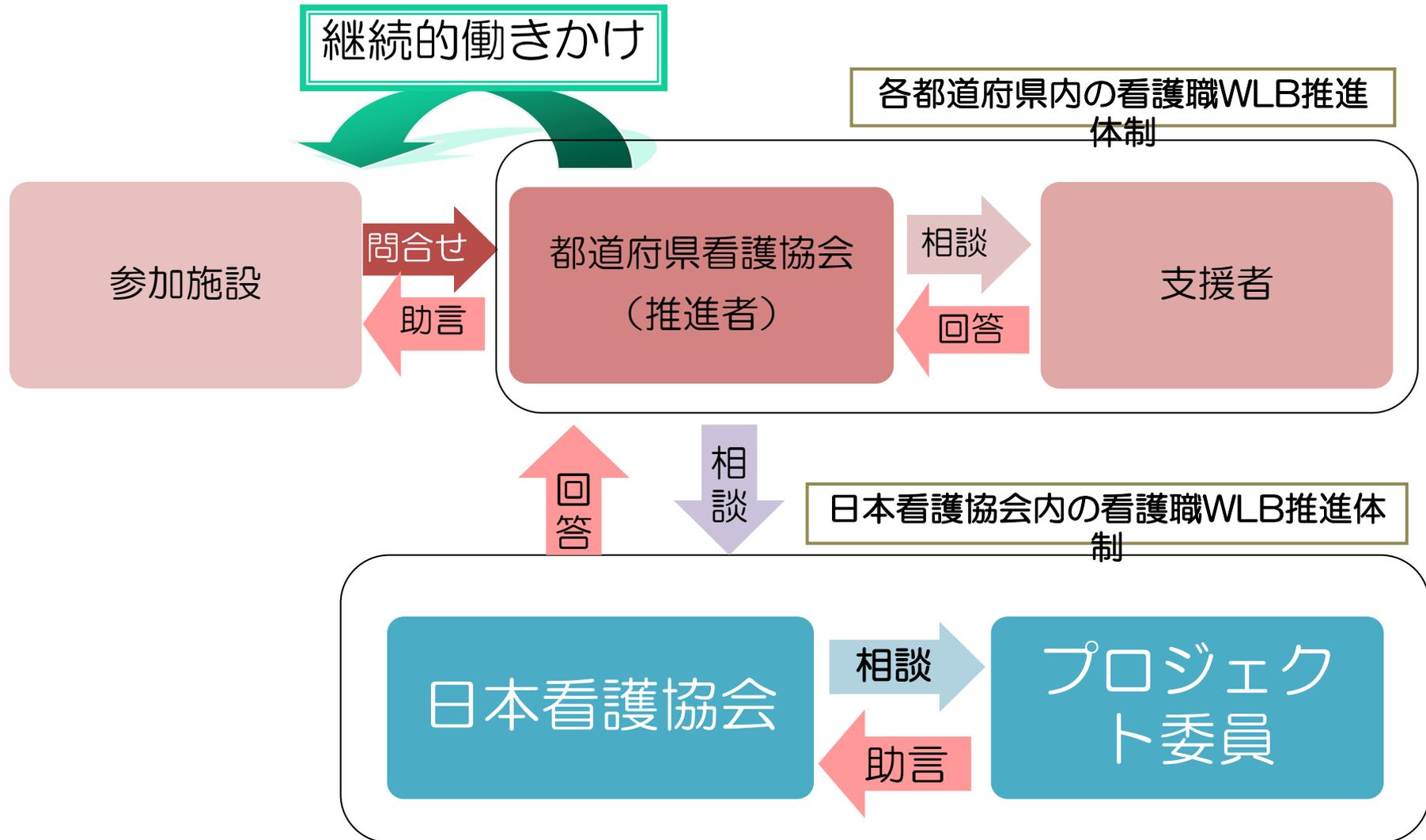
看護職のWLB推進ワークショップ事業

目的：地域を主体に、看護職のワーク・ライフ・バランスの実現に取り組み、看護職の働き続けられる職場づくりを行うこと。

<事業目標>

- (1) 都道府県看護協会内にWLB実現による働き続けられる職場づくり支援体制の構築し、労働環境改善への継続的な取り組みを促進する。
 - ① 都道府県看護協会内に、WLB普及推進の中心的役割を担う人材(WLB地域推進者:以後、推進者)を明確に位置付ける
 - ② 都道府県内で、看護職の労働環境改善推進の核となる人材(WLB地域推進支援者:以後、支援者)を育成する。
- (2) 看護職のWLB実現に取り組む医療施設が増加し、労働環境が改善された病院が全国に広がる。

看護職のWLB推進ワークショップの実施体制



WLB支援に関する誤解

- まずはWLBの趣旨を正しく理解することから、WLBの取組は始まります



経営状況によっては取り
組まなくてよい

労働時間短縮が目的である

子育て支援や少子化対策が目的である

「ほどほどの働き方」への
転換のことである

WLB支援は制度を導入
すれば実現できる

仕事中心のライフスタイル
を否定するものである

WLB支援はコストがかかる



WLB支援は、福利厚生施策でなく、社員にとって基本的な「報酬」、時間生産性を高めるための取り組み

時間生産性が高まり結果として労働時間の短縮が実現できるが、時短が主たる目的ではない。長時間労働でない職場でもWLB支援の取り組みが必要

すべての社員のWLB支援が不可欠

メリハリのある効率的な働き方の実現がWLB支援実現の必要条件

制度を活用できる仕事の仕方や働き方への改革が不可欠

多様な価値観やライフスタイルを受容できる職場を実現すること

コストを要する施策は少ない

看護職のWLB推進ワークショップの進め方

1. 医療機関内の推進体制づくり
看護部中心、経営者(院長)の参加許可

目的の明確化
看護部中心で多職種も含め、
病院としての取り組みに

2. 現状分析
看護職のWLBインデックス調査

できるだけ多数のデータの
確保 6/1~3週間
戻ってきたデータの読み込み

3. 計画(アクションプラン)の作成
看護職のWLB推進ワークショップ

ワークショップで!!
ミッション・ビジョンから
用紙に従ってプラン作成
3年後のゴール~

4. 計画の見直しと実行
約4か月

もっとも大切なのは、
直後10日間
ここで何かが始まる

5. 成果発表と次年度に向けた検討
フォローアップワークショップ

アクション
プランの評価
と改善

6. 取組の継続
PDCAサイクルを回しながら少なくとも3年の継続

