宮崎県版　看護職の働きやすい職場作り取り組みレポート 2014

平成 27 年 3 月発行

発行 公益社団法人 宮崎県看護協会
宮崎県ナースセンター

〒889-2155
宮崎県宮崎市学園木花台西 2 丁目 4 番 6 号
電 話 0985-58-0622
FAX 0985-58-2939

公益社団法人 宮崎県看護協会

宮崎県版

看護職の働きやすい職場づくり 取り組みレポート 2014

公益社団法人
宮崎県看護協会

看護職の働きやすい職場環境作りに寄せて

公益社団法人 宮崎県看護協会
会 長　境　孝子

少子高齢社会が進む中、安心・安全な社会をめざし看護職の確保・定着を推進するために、県から委託を受けてスタートした「看護職の働きやすい職場環境作り」への取組みは開始から４年が経過しました。この間、本事業の主旨をご理解いただきご参加いただいている医療機関の皆様、また、常に暖かくご指導・ご教授いただいている佐藤とし子先生・竹中君夫先生、そして、WLB 推進委員の皆様をはじめ、本事業にご支援・ご尽力いただいている多くの関係者の皆様に心より感謝申し上げます。

ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB と略）は、協会の理念に明記されているとおり、看護職の働きやすい環境を整備する上で大変重要なテーマです。

深刻な医師・看護師不足から地域医療崩壊の危機が叫ばれ、雇用の質向上のための取組みが動き出して以来、団塊の世代が後期高齢者となる 2025 年まであと 10 年と迫っています。昨年６月には「医療介護総合確保推進法」が成立しました。少子超高齢多死社会を安心・安全な社会にするために、医療・介護における人材の確保・定着の重要性は益々高まるばかりです。国を挙げた取組みとして WLB 活動が推進する中で、本事業に先駆的に取り組まれ、大きな成果を挙げられている８医療機関の皆様の職場環境が更に充実し、その活動が県内の医療機関に拡大し、看護職の働きやすい環境が整備されることを心より祈念しています。

WLB への挑戦は、そのプロセスにおいて大きな成果がもたらせることを実感した４年間でした。本当にありがとうございました。

CONTENTS

1. ワーク･ライフ･バランスの推進を始める前に
知っておきたいWLBのあれこれ
2. 宮崎県看護協会の取り組みとこれから
3. 参加施設の取り組みとこれから
4. WLB推進を支援する制度と相談窓口
5. 編集後記
6. WLB推進委員メンバー

宮崎県WLB推進事業参加施設

参加年度	設 置 主 体	施 設 名
平成24年度	社会福祉法人恩賜財団済生会	宮崎県済生会日向病院
	宮崎医療生活協同組合	宮崎生協病院
平成25年度	医療法人宏仁会	海老原総合病院
	一般財団法人 潤和リハビリテーション振興財団	潤和会記念病院
	特定医療法人耕和会	迫田病院
平成26年度	医療法人誠和会	和田病院
	社会医療法人泉和会	千代田病院
	医療法人如月会	若草病院

1. ワーク・ライフ・バランスの推進
知っておきたいWLBのあれこれ

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス:WLB）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）より

WLBに対する3つの誤解について

WLBに対する誤解①　WLBは仕事と子育ての両立支援である

「ワーク・ライフ・バランス」は子育てをしている人へのサポートで、子育てをしている人は、子育てが中心で仕事はそこそこでいいという誤解

WLBに対する誤解②　仕事と私生活の比重は50:50

「ワーク・ライフ・バランス」を絵にするとバランスが天秤のように描かれ、私生活が重くなると仕事が軽くなるようなイメージからくる誤解

WLBに対する誤解③　子育て期、中高年期などのライフステージに関わらず一律、画一的なものである

未婚・既婚や子どもの有無、男女や年齢に関係なく、すべての社員（職員）が仕事に意欲的に取り組むことができ、仕事以外の生活も充実させることが重要です。ライフステージの各段階に応じて自身の「ワーク・ライフ・バランス」は変化します。

WLB支援策を考える際のポイント

❶ 一時点だけでなく、生涯を通して考える。
❷ 多様性を認める。個人個人の能力の多元性
❸ WLB支援策が円滑に利用できる環境整備、「おたがいさま」意識の醸成

看護職の働く環境はどうでしょうか？
看護職にもWLBが必要です。

社会的には

- 仕事と生活の間で問題を抱える人の増加
- 少子化対策や労働力の確保が社会全体の課題

看護職も

仕事では
残業
日勤・夜勤の交代制勤務
緊張感の高い業務
研修・委員会活動
新人・学生指導　　etc…

生活では
家事
育児
介護
ボランティア　etc…

離職・退職へ

看護職の「仕事と生活の調和（WLB）」とは

仕事と仕事以外で取り組みたいこと、取り組む必要のあること、この両者の好循環を実現できるような職場を整備する取り組み＝WLB支援が求められている。

WLB支援に関する誤解

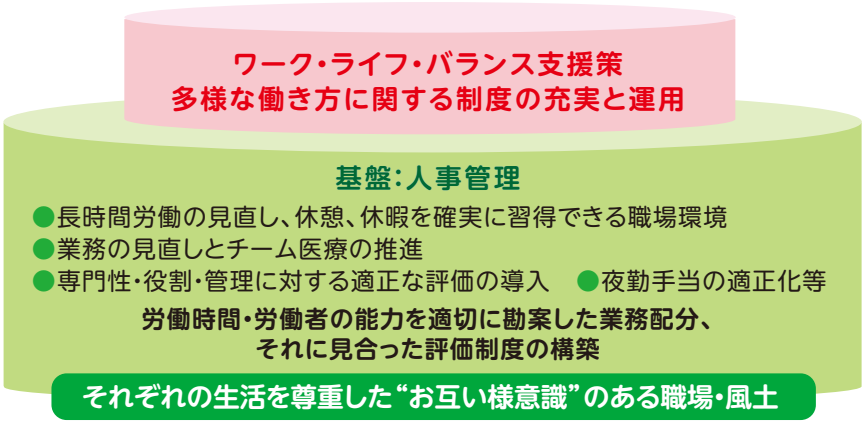
まずは、WLBの主旨を正しく理解することからWLBの取り組みは始まります。

×	○
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。	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
子育て支援や少子化対策が目的である。	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
「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。	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
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。	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

（出所）佐藤博樹・武石恵美子「職場のワーク・ライフ・バランス」日本経済新聞出版社、2010年

WLB支援策と（基盤）（人事管理）

基盤の部分とWLB支援策は双方を補う関係でWLB支援策・基盤を支えるのは、「おたがいさま」意識の職場風土です。

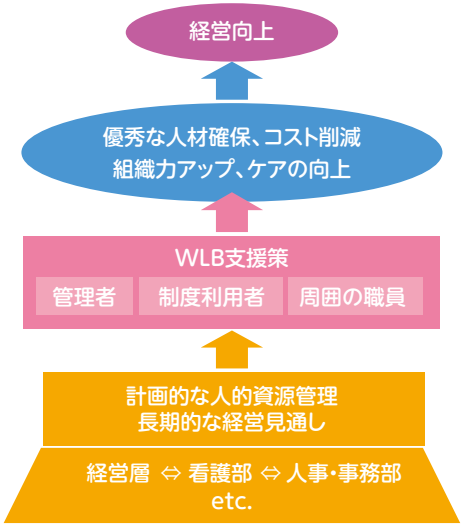


WLB支援の成功の鍵　基盤整備づくり

基盤整備に向けて
経営層、事務部門との協働での
人的資源計画の策定
経営収支・コストへの配慮

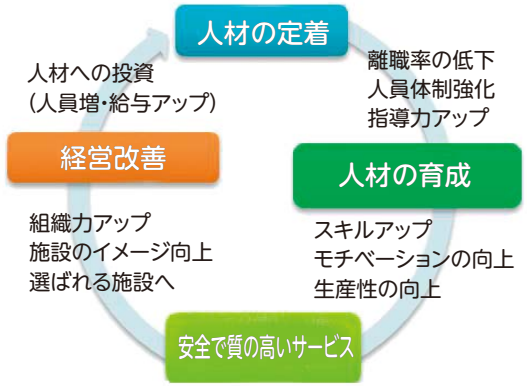
看護部だけでなく組織全体での
基盤整備が必要です。

経営層へは



WLBに取り組むことは、経営戦略の一つ

組織にとってワーク・ライフ・バランスを推進することは、経営戦略の一つになります。ワーク・ライフ・バランスの普及によって離職率の低下や人材の定着につながることが期待されます。こうした人材確保はそれ自体の効果もさることながら、人員体制の余裕がモチベーションの向上や教育体制の充実や能率の向上につながります。より質の高く安全なサービスを提供できる場が確保され、生産性や業績の向上が起こり、組織の競争力が高まります。ワーク・ライフ・バランスは組織の人事戦略・経営戦略的にもメリットの大きい方策です。



WLB支援に関する誤解

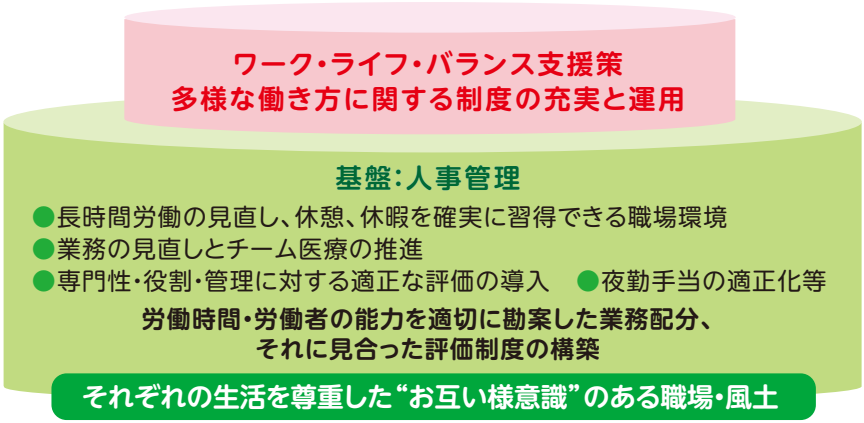
まずは、WLBの主旨を正しく理解することからWLBの取り組みは始まります。

×	○
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。	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
子育て支援や少子化対策が目的である。	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
「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。	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
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。	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

（出所）佐藤博樹・武石恵美子「職場のワーク・ライフ・バランス」日本経済新聞出版社、2010年

WLB支援策と（基盤）（人事管理）

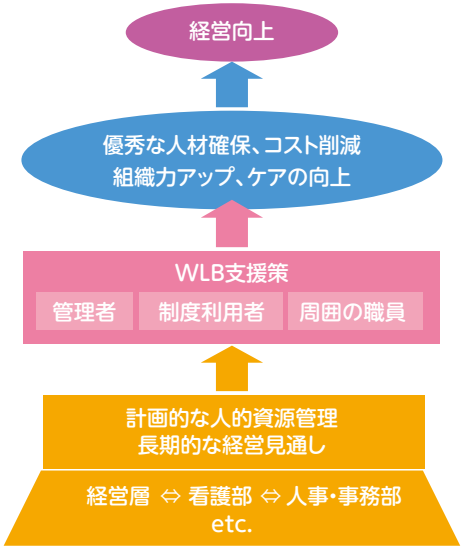
基盤の部分とWLB支援策は双方を補う関係でWLB支援策・基盤を支えるのは、「おたがいさま」意識の職場風土です。



WLB支援の成功の鍵　基盤整備づくり

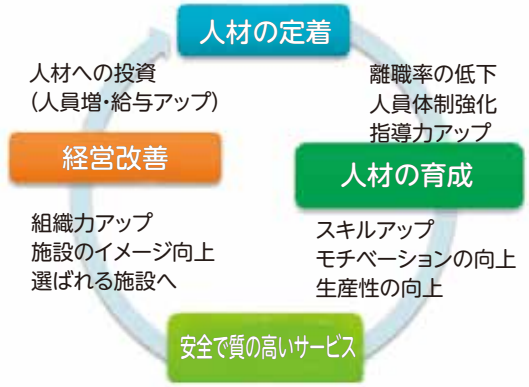
基盤整備に向けて
経営層、事務部門との協働での
人的資源計画の策定
経営収支・コストへの配慮

看護部だけでなく組織全体での
基盤整備が必要です。



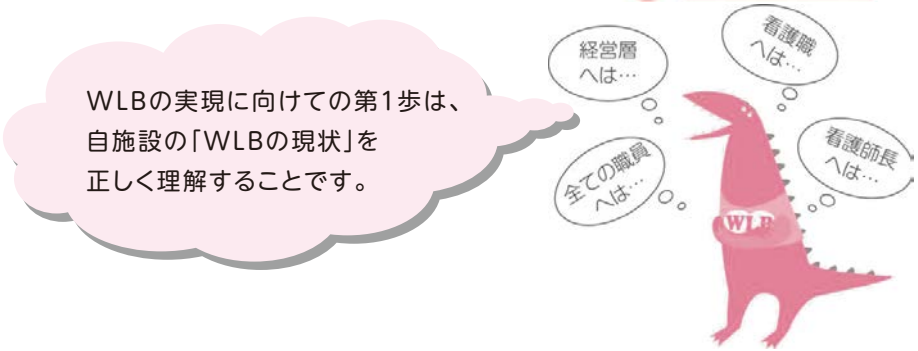
WLBに取り組むことは、経営戦略の一つ

組織にとってワーク・ライフ・バランスを推進することは、経営戦略の一つになります。ワーク・ライフ・バランスの普及によって離職率の低下や人材の定着につながることが期待されます。こうした人材確保はそれ自体の効果もさることながら、人員体制の余裕がモチベーションの向上や教育体制の充実や能率の向上につながります。より質の高く安全なサービスを提供できる場が確保され、生産性や業績の向上が起こり、組織の競争力が高まります。ワーク・ライフ・バランスは組織の人事戦略・経営戦略的にもメリットの大きい方策です。



WLB実現のための5つのアクション

WLB推進に取り組むには、
一定の手順を踏むことが大切です。
アクションは、PDCAサイクルを
回し続けます。



- 労働基準法、育児・介護休業法等、妊産婦の母性保護及び育児・介護中の両立支援制度は就業規則に明文化されているか？
- WLB 支援制度が職員に認知されているか？
- 労働時間と業務量は見合ったものか？
- 恒常的な長時間労働、超過勤務になっていないか？
- 夜間勤務の過重な負荷はないか？
- 休暇や休憩を確実に取れているか？
- 労働時間や職員の能力に適した業務配分がなされているか？
- 施設状況にあった評価制度が構築されているか？
- 職員の安全の確保、健康管理は行われているか？
- 職員の声を聞き、職員のニーズに応える機会や風土はあるか？

現状把握においての注意点

参考）看護職のワーク・ライフ・バランス推進ガイドブックP30

現状を知るには、看護職のWLBインデックス調査を活用しよう

「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）インデックス調査」は、【施設調査】と【職員調査】の2種類の調査を組み合わせてデータを収集することにより、施設側がワーク・ライフ・バランスの制度を構築・導入する段階から、各段階における働く側のワーク・ライフ・バランスの現状を評価できるように作られています。

調査項目と主な分析ポイント<施設調査>

	設問内容	目的・主な分析のポイント
施設の基本情報	■基本属性 ■看護職の属性 ■看護職の勤務条件 ■看護職の勤務時間 ■看護職の採用・定着状況	■どのような看護職の構成で看護業務を遂行しているか ■看護職の働く時間に関する勤務条件の確認 ■看護職の働く時間に関する現状の把握 ■前年度の採用・定着、休職状況の把握
WLB支援制度の導入状況	■WLB推進体制 ■女性の母性保護のための制度について ■育児支援について ■介護支援について	■各施設のWLB推進体制や取り組み状況を確認 ■WLB支援状況を母性保護の観点から確認 ■法律レベルの育児支援状況を確認 ■各施設独自の育児支援の状況を確認 ■育児支援に関する支援体制や取り組み状況を確認 ■法律レベルの介護支援状況を確認 ■各施設独自の介護支援の状況を確認 ■介護支援に関する支援体制や取り組み状況を確認
WLB基盤制度の実施状況	■労働時間および人的資源管理について	■労働時間や人的資源管理に関する制度やその運用状況について確認 ■休業や短時間勤務により常勤換算マイナスとなった場合の、人員補充について確認 ■適正な労働時間管理のための対応状況を確認 ■労使関係、推進体制を確認

調査項目と主な分析ポイント<個人調査>

	設問内容	目的・主な分析のポイント
職員の基本情報	■基本属性	■職員の基本属性、生活状況 ■家族生活の状況
現在の働き方について	■労働時間 ■健康状態	■各職員の時間外勤務、夜勤の実態、有給休暇の取得状況 ■現在のWLB推進制度の有効性を確認し、今後の取り組みを進めていく上での参考とする
WLBの規定要因	■WLBについての評価	■職場や仕事についての主観的評価
WLB支援制度の認知	■WLB支援制度の認知	■各職員がWLB支援制度や仕組みを正しく理解しているかを確認
WLB支援へのニーズ	■WLB支援制度の利用・導入希望	■WLB支援制度や仕組みのニーズを把握する

インデックス調査について　https://www.nurse.or.jp/wlb/index.php　を参照して下さい。

WLB実現のための5つのアクションPDCAサイクルでビジョンを実現しよう

推進チームのメンバー構成

推進チームには、組織全体の各部門から参加してもらいましょう。
看護部門、人事事務部門からの参加は必須
スタッフの参加（この取り組みを身近な問題としてとらえることができ、モチベーションが高く機動力となる）

メンバーの意思統一

WLBを正しく理解したうえで自施設の現状と問題点を把握し、組織の目指す姿、実現可能な解決策について討議できることが大切です。

推進チームの公表

Let’s Challenge!!

2p～8p　日本看護協会：「正しく理解しよう!ワーク・ライフ・バランス（WLB）の基本的な考え方」より引用

2. 宮崎県看護協会のWLB推進事業の取り組みとこれから

目　的

宮崎県看護協会内にWLB推進施設への支援体制を整備し、県内の医療施設等で働く看護職のWLBを図る。

目　標

(1) 県協会内に看護職のWLB普及推進の中心的役割を担う人材（WLB地域推進者：推進者）、地域には労働環境改善推進の核となる人材（WLB地域推進支援者：支援者）が明確化される。
(2) 看護職のWLB推進ワークショップ（以下ワークショップ）の参加で、看護職の労働環境が改善された施設が増加する。

事業内容

(1) 看護職のWLB推進ワークショップ（以下ワークショップ）の参加で、看護職の労働環境が改善された施設が増加する。
(2) 看護職のWLBに関する研修（平成23年度）
(3) WLBの推進体制の整備（平成23年度）
(4) ワークショップの開催（平成24年度～）
(5) 広報活動

取り組みの経緯

平成22年度

- 12月に本事業の企画書を理事会に提出して承認された
- 「看護職のWLBに関する緊急調査」を実施し、各施設がWLBに取り組む上での課題としてWLBについての知識不足、組織を挙げての協力体制の確立が上げられた
- 大分県看護協会　フォローアップワークショップへ参加
- 日本看護協会のワークショップ参加の意向調査では、「参加」を希望したが平成24年度以降の開催となった

平成23年度

- WLBに関する研修会を開催
- 協会内に「看護職のWLB推進委員会」を設置（H24年2月）し、地域推進者及び地域推進支援者を決定した
- 熊本県看護協会　ワークショップへの参加

平成24年度

- ワークショップ参加施設2箇所
- 参加施設への支援
- 平成24年10月3日、4日にワークショップ開催
- 参加施設への支援　看護師等医療従事者の「雇用の質」の向上のための企画委員会（主催：労働局）にワークショップの情報提供を行う

企画委員会主催の研修会で県内3箇所において本事業参加施設を事例紹介する場ができた

平成25年度

- ワークショップ参加施設3箇所
- 参加施設への支援
- 平成25年10月2日、3日にワークショップの開催
  平成26年1月22日フォローアップワークショップの開催
- 平成25年12月14日に看護職員就労環境改善シンポジウムを開催

「多様な勤務形態導入、拡充のための職場風土づくり～働き方の変革を起こすチームづくり」と題しての講演と、好事例のパネルディスカッションを実施

平成26年度

- ワークショップ参加施設3箇所
- 参加施設への支援
- 平成26年10月15日、16日にワークショップ開催
- 平成27年1月29日、フォローアップワークショップの開催
- 「看護職の働きやすい職場づくり取り組みレポート2014」を作成し、広報を行う
- 労働局、宮崎県社会保険労務士会との連携

平成27年度以降

- ワークショップ参加の新規施設の募集を行いWLBに取り組む施設を増やす活動を行う
- 参加施設への支援
- ワークショップ、フォローアップワークショップの開催
- 労働環境改善支援センターとの連携

本WLB推進事業については、日本看護協会の「地域へのWLB普及推進委員」である2名の講師の先生に平成24年度から多大なご協力をいただきワークショップ開催・フォローアップワークショップで講師として具体的で非常にわかりやすい説明と直接的な助言・指導をいただいている。

佐藤とし子先生：IC茨城キリスト教大学院看護学研究科看護学専攻

竹中　君夫先生：日本看護協会看護労働委員会委員
社会医療法人明和会医療福祉センター法人本部人事主幹

3. 参加施設の取り組みとこれから

宮崎県済生会日向病院

基本情報 (2014年6月1日現在)

許可病床数	一般	療養	その他	平均年齢:38.3歳
	107	97	ー	離職率:9.8%
主な入院基本料	10:1	8割未満	ー	
看護職員数	正職員	正)短時間	非)正職員	看護補助
	137	ー	18	

1. 事業に取り組んだ動機

看護師確保・定着を図るため職場環境労働環境をつくる必要性を感じ取り組んできたが、時間外勤務が多い、中途退職者、年次有給休暇取得率の低さ、子育て支援出の未婚者への負担等様々な問題が発生していた。院内だけの取り組みでは限界があり、第3者のアドバイスをもらうため参加した。

2. WLB 推進体制づくり

先ず看護師長会にてWLBの取り組み目的を説明し協力を得た。事務長・看護部長・看護師長・主任看護師・スタッフの10名にてワークショップ院内推進委員会を立ち上げた。(推進委員会は、月2回開催)

3. 取り組んだ内容と結果（効果）

1)制度周知のため、相談窓口・各種制度および休暇について各部署掲示したことで制度を知り、使いたい制度を選択できるようになりました。

2)時間外勤務(前・後)については、実態把握し短縮に取り組みました。全部署にてNO残業デイ設定し、各部署で業務改善(記録時間の設定、業務委託、記録の効率化、終了後退室)を行いました。

3)25～49歳の看護師負担軽減では、「元気になれる研修会」を3回開催しました。参加者からは、「話し合いストレス発散ができた。」「自分たちで出来ることは少しでも改善していきたい。」等の前向きな意見が聞かれました。研修会を継続し「働きがい」へ繋げる様に取り組んでいます。

4)有給休暇と連続休暇の取得率の向上では、32%から67.8%と向上しました。個人差および部署間での格差あるのが課題です。

5)看護ケアの充実タイムスタディ調査での評価・業務改善実施{業務委譲・応援体制・記録短縮・フローシート、ケアシート活用}ラダー見直し等にて充実を図っている

6)キャリア支援新人看護師臨床看護研修制度、目標管理、認定看護師・専門看護師資格取得制度その他長期研修受講制度、就学のための休暇制度、ラダー制度、済生会病院での交流研修制度

4. 3 年間の感想

データー化することで当院の現状を把握する機会を得ることができました。「WLB」と言う言葉が職員から聞かれるようになり、「お互い様」の再確認ができました。委員任せではなく師長を巻き込み活動できたことは良かったです。しかし、他部署を巻き込んでの取り組みについては少々力不足だったと思います。

5. これから取り組まれる施設にアドバイス

インデックス調査は、自施設の現状を明確にし、分析できるツールであるので活用するべきだと思います。その結果を真摯に受け止め、前向きに取り組んでいく事が大切です。成果がすぐ出る内容と出ない内容があります。しかし取り組む事で少しずつですが効果はあります。院内営業をして他部門を巻き込んでください。アクションを起こすことで職員は理解を示してくれます。

宮崎生協病院

基本情報 (2014年6月1日現在)

許可病床数	一般	療養	障害等病棟	平均年齢:34.5歳
	124	ー	30	離職率:5.6%
主な入院基本料	7:1	ー	10 :1	
看護職員数	正職員	正)短時間	非)正職員	看護補助
	89	ー	11	ー

1. 事業に取り組んだ動機

2006年7対1取得期から、看護職の定着のために二交代夜勤やフィッシュ哲学等に取り組んできました。職員にとって働きやすい職場なのかを客観的に評価し、さらに職場改善を進めるために参加しました。

2. WLB 推進体制づくり

1年目

❶ WLB推進の取り組みについて院長、管理部、法人看護責任者会議、看護師長会議で説明し協力を依頼した。
❷ 看護業務改善委員会メンバー(看護主任1名、看護副主任3名、総看護師長1名)に総務部長1名を含めWLB推進委員会を立ち上げた。
❸ 毎月1回定例で会議を行い、取り組みを進めた。また推進委員会ニュースを毎回発行した。

2年目

これまで看護部だけの取り組みになっていたので、全職種で取り組めるように院内WLB推進委員会に医師・技術職・事務等の他部署メンバーを入れて、労働安全衛生委員会の後に行うようにした。

3年目

３年目も引き続き労働安全衛生委員会で意見交換した。定期的なニュースの発行は継続して行った。

3. 取り組んだ内容と結果（効果）

１年目は全職員にＷＬＢの周知を行い、働き方について他職種も含め話合いました。取り組みとしてはポートフォリオ、看護ナラティブ、クリニカルラダーの見直しを行い、看護のやりがい(働きがい)は向上しました。

２年目はインデックス調査の結果から働き方、労働環境改善に取り組みました。特に夜勤時の前残業が多く、夜勤時間短縮に向けて業務改善を進めました。また、ＰＮＳを導入し記録時間の改善を図りました。

３年目は14時間夜勤を導入しました。前残業が1時間20分減少し、疲労度も改善しました。

３年を通して「看護職員を大切にする組織」と思う職員が72.2％と増え、24歳以下は100％でした。離職率が5.6％と改善し、勤続年数も9年3ヶ月と定着が進みました。

4. 3 年間の感想

看護協会の支援者の方々に支えられながら、3年間取り組むことができ、大変感謝しています。職員一人一人が自分の働き方について考えるようになったのは大きな成果です。

5. これから取り組まれる施設にアドバイス

ＷＬＢのインデックス調査は、職員の実態が正確に把握でき、分析を見れば改善の方向性が見えてきます。是非是非、活用されると良いと思います。

4. WLB推進を支援する制度と相談窓口

看護職のワーク・ライフ・バランス推進ガイドブックのP.70～P.71には、情報サイト、助成制度、相談窓口が記載されています。

看護職のワーク・ライフ・バランス推進事業サイト
http//www.nurse.or.jp/kakuho/pc/various/index.html

労務管理・勤務管理の相談

宮崎労働局労働基準部監督課　働き方・休み方改善コンサルタント
〒880-0805　宮崎県宮崎市橘通東3丁目1番12号 宮崎合同庁舎
TEL 0985-38-8834（直通）　FAX 0985-38-8830

宮崎医療労務管理相談コーナー

宮崎県社会保険労務士会
〒880-0878　宮崎県宮崎市大和町83番2号　鮫島ビル１F
TEL 0985-20-8160　FAX 0985-60-3870

就労環境相談窓口

公益社団法人　宮崎県看護協会
看護職員就労環境改善事業事務局（宮崎県ナースセンター）
〒889-2155　宮崎県宮崎市学園木花台西2丁目4番6号
TEL 0985-58-4525　FAX 0985-58-2939

5. 編集後記

平成24年度からWLB事業ワークショップに参加した2施設の取り組みをまとめました。この冊子が宮崎県で働く看護職の働き続けられる職場づくりのヒントになることを期待しています。

平成26年度看護職のWLB推進委員会

6. 委員会メンバー（順不同）

平成 23 年度看護職の WLB 推進委員

松浦康代（県立こども療育センター）
佐藤律子（宮崎市郡医師会病院）
冨田一子（迫田病院）
関本和幸（養護（盲）老人ホーム生目幸明荘）
宮崎県看護協会：境孝子　林チヱ子　永山眞里子　梶田啓　鳥原由美子
宮崎県福祉保健部医療薬務課：田中美幸　早川俊一

平成 24 年度看護職の WLB 推進委員

松浦康代（元県立こども療育センター）
佐藤律子（宮崎市郡医師会病院）
冨田一子（迫田病院）
関本和幸（養護（盲）老人ホーム生目幸明荘）
宮崎県看護協会：境孝子　林チヱ子　永山眞里子　松元勝子　鳥原由美子
宮崎県福祉保健部医療薬務課：田中美幸　早川俊一

平成 25 年度看護職の WLB 推進委員

関本和幸（養護（盲）老人ホーム生目幸明荘）
佐藤律子（宮崎市郡医師会病院）
冨田一子（迫田病院）
荒木友子（古賀総合病院）
藤原律子（県立こども療育センター）
宮崎県看護協会：境孝子　田上文恵　林チヱ子　松浦康代　松元勝子
鳥原由美子
宮崎県福祉保健部医療薬務課：坂本三智代　早川俊一

平成 26 年度看護職の WLB 推進委員

関本和幸（特別養護老人ホーム悠楽園）
佐藤律子（宮崎市郡医師会病院）
冨田一子（迫田病院）
荒木友子（古賀総合病院）
宮崎県看護協会：境孝子　田上文恵　内田三代子　松浦康代　藤原律子
松元勝子　荒川貴代美
宮崎県福祉保健部医療薬務課：坂本三智代　沼口いつ子