

# 「ガイドライン」活用術



看護職のWLB

済生会滋賀県病院は、年間約6,000件の救急搬送がある3次救急指定病院として、また地域医療の中核を担う体制が評価され「地域医療支援病院」に承認されるなど、地域完結型医療の推進に力を入れている。

## 中堅職員に焦点を当てた勤務環境の改善

急性期機能を担い平均退院日数が短縮する中、同院でのケアは多様化し、中堅看護師にかかる業務負担は増大していた。「特に4～5年目になると、現場を支えながら委員会や教育指導の役割を担うようになり、また結婚・出産などのライフイベントと重なる時期であるため、勤務の継続に不安を感じて、離職してしまう人がいました」と松並陸美看護部長は話す。貴重な「人財」の定着には職場環境の改善が重要と考え、2012年にワーク・ライフ・バランス(WLB)推進ワークショップ事業に参加した。

インデックス調査の結果「今の職場で長く働きたい」と回答した25～29歳の職員が割合が30%を切り、中堅看護師に焦点を当てたサポートが重要と実感した。その後、まず看護部からWLBを進めるため「グッドジョブ委員会」を設置し、取り組みをスタートさせた。

## 労働環境の整備で残業時間削減を

1年目はインデックス調査の結果から明らかになった課題の1つ、残業時間の削減に着手し



## 現場からのレポート No.51

社会福祉法人恩賜財団  
済生会滋賀県病院

た。時間外労働が日常化していたため、定時退勤を習慣化する必要があった。そこで、木下洋子副看護部長が中心となって「17時に帰ろうキャンペーン」と題したポスターを目に留まる場所に貼り、病院職員への広報活動を行った。「定時退勤の意識が高まった」との声が聞かれるようになり、業務終了後に「気兼ねなく帰ることができる」との回答が取り組み前に比べて約14%アップしたほか、その他関連の調査項目にも成果が現れた。また、院内保育所設置や勤続10年のスタッフを対象にした「永年勤続休暇」(3日間)を導入するなど、働き続けられる環境を整備した。

## 「院内看護留学」が振り返りの機会に

職員の看護のやりがいにつながる取り組みとして、2年目は「院内看護留学」を導入した。これは希望する病棟で約5日間働くことができる制度で、勤続4年目以降の職員が対象となる。他部署での業務を通じ、良い所を学び、自部署の業務と魅力を振り返る機会にもなっている。数日間での体験でも得ることは多く、アンケート調査では77%の参加者が「自己の課題を見いだすことができた」と回答している。

3年目は「主体性のある看護実践」をテーマにした。自部署の課題を自分たちで考え、解決につなげることを狙ったもので、各病棟に合ったさまざまな取り組みを奨励し、パートナー・ナーシング・システムの導入や4人夜勤体制の試行につながった。

こうした看護部の積極的な取り組みは院内全

- 病床数/393床
- 入院基本料/一般(7対1)
- 看護職員数/正規:363人(看364人、准1人) 非正規:55人(看51人、准4人)
- 平均年齢/34.75歳(2014年度)
- 離職率/5.2%(13年度)、7.3%(14年度)



前右から2番目が松並看護部長、その左に木下副看護部長

体に広がりをはじめ、次年度に向けた課題も明確になっている。「新たな取り組みとして、関連施設との人事交流を図り、課題が解決すれば“大きな動き”になります」と松並看護部長は話す。今後同院の“大きな動き”と、いっそうの労働環境整備が注目される。

## Q&A ナースのはたらく時間・相談窓口

相談

正職員として勤めてきましたが、12月末に「3月末で退職したい」と上司に口頭で伝えたところ、「就業規則で6カ月前までに申し出ることになっており認められない」と言われました。退職はできないのでしょうか。

回答

就業規則の退職申出規定は職場運営のルールとして尊重すべきですが、「6カ月前」の規定は長過ぎるため無効で、退職は可能です。正職員で無期雇用なら民法上は2週間以上前に申し出れば承認の有無にかかわらず退職できますが、就業規則に退職規定があればその規定が優先されます。トラブルを避けるためにも、就業規則を確認して書面で「退職届」を提出するよいでしょう。

<相談先>FAX 050-3737-2820

スタッフhataraku@nurse.or.jp 看護管理者time@nurse.or.jp

挑戦中：夜勤回数月8回以内を厳守

「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」は公式HPで公開中!