

「ガイドライン」活用術

看護職のWLB



現場からのレポート No.52

独立行政法人国立病院機構
嬉野医療センター

■病床数	424床	【所在地/佐賀県嬉野市】
■入院基本料	一般(7対1)	
■看護職員数	正規:392人(看390人、准看2人) 非正規:22人(看22人)	
■平均年齢	33.5歳(2015年度)	
■離職率	8.6%(13年度)、6.6%(14年度)	

玉看護部長は話す。

育児支援サロンで復職不安を解消

1937年に創設された嬉野海軍病院に端を発する嬉野医療センターは「ひとり一人を大切に」を理念に掲げ、長年地域の中核病院としての役割を担ってきた。2019年には新幹線「嬉野温泉駅(仮)」前に移転する計画が進んでいる。

子育て世代の離職防止がカギ

2010年まで看護職の離職率は3%前後を推移していたが、11年から微増し、12年度は8.2%まで上昇した。原因の1つに、育児休業からの復帰後に時間外労働が多い中で働き続けることへの不安が聞かれた。また、新病院建設を控えた「生き活きと働き続けたいと思える職場環境づくり」を目指す必要があった。そこで、13年度にワーク・ライフ・バランス(WLB)インデックス調査を実施し、時間外勤務の増加や育児復帰後の離職などの課題が明確になった。

14年4月には、着任した児玉由美子看護部長が取り組みを引き継ぎ、本格的な活動が始まった。まずは、看護部長と副看護部長の研究会で、課題ごとにグループを作成し、対策の検討を進めた。定時退勤に取り組むグループでは「かえるパッチ」を作成し、職員の出発開始時に定時退勤の呼び掛けを行うなどを実施した。

また、夜勤帯の休憩取得の呼び掛けや、年休取得推進のためのアンバーサリー休暇の実施などで看護部全体の離職率は6.6%まで減少した。しかし「取り組みの継続が何より難しい」と児

玉 毎年約30人が育休を取得する同院では、復職前の不安を解消することが喫緊の課題だった。そこで、15年から副看護部長研究会で育児休業者を対象とした育児支援サロン「ママンズ」をスタートさせた。復職にあたって必要な情報を紹介するだけでなく、配属先の看護師長のメッセージなどを受けることができる集いだ。不安な事柄の相談や、復帰を控えた者同士で意見交換ができ、子どもと一緒に参加できる。時間は約90分で、これまで3回開催し、毎回10人前後が参加している。

参加スタッフからは「不安が解消され、復帰への心理的ハードルが下がりました。子どもと一緒に参加できて、相談中はサポーター(ボランティアスタッフ)の人が子どもの面倒を見てくれるので助かりました」との声が聞かれた。各病棟のサポーターも「良い取り組みですね。参加して初めて良さが分かりました」と話すなど、育児復帰者を受け入れる側からも好評だ。

病棟ごとの取り組みでさらなる定着推進

15年は、前年のワーキング・グループでの活動をさらに現場に普及させるため、病棟ごとにグループを設置。各病棟に合った取り組みが行われ、ことし2月にはWLBの取り組みを知ってもらいたいと今までの成果をポスターにして院内に掲示した。

今後の課題は結果の数値化だ。さらに WLB



ワーキンググループメンバーと児玉看護部長(前列右)

を推進するため16年よりWLB推進ワークショップ事業に参加予定だ。ことし1年がWLB推進の飛躍の年となりそうだ。

Q&A ナースのはたらく時間・相談窓口

相談 妊娠が分かった女性職員に対して、労働時間管理上で注意すべきことを教えてください。

回答 妊産婦が請求した場合には時間外労働、休日労働、深夜業(22時～5時)をさせることはできません。また、変形労働時間制がとられる場合(例:1回10時間を超えるシフト勤務など)にも、法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超えて労働させることはできません(労働基準法第62条)。なお、妊産婦がこれらを請求し、また利用したことを理由に正職員からパートへの転換を強要するなどの不利益な取り扱いには、男女雇用機会均等法ならびに育児・介護休業法で禁じられています。

<相談先>FAX 050-3737-2820

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

挑戦中：夜勤回数月8回以内

「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!