

「ガイドライン」活用術



看護職のWLB



現場からのレポート No.54

宇陀市立病院

- 病 床 数 / 176床
- 入院基本料 / 一般 (10対1)
- 看護職員数 / 正規: 94人 (看 88人、准 6人)
非正規: 27人 (看 24人、准 3人)
- 平均年齢 / 44.0歳
- 離 職 率 / 6.0% (14年度), 6.0% (15年度)

宇陀市立病院は、奈良県内でいち早く地域包括ケア病棟を2病棟開設し、同地区の地域包括ケアシステムの中核をなす医療機関として、住民に信頼される医療の提供を進めている。

同院は奈良県看護協会のワーク・ライフ・バランス (WLB) 推進ワークショップ (WS) に2013年から参加してきた。病棟薬剤師の配置など、従来から業務や労働環境の改善に力を入れてきたが、職員の声データをデータ化して評価したいとWSに取り組んだ。

小委員会でアンケート実施

WLB推進には、西岡令子副院長兼看護部長や副看護部長、病棟課長で作る課長会を中心に、病院長や事務局長、人事担当者が参画。年齢や職位が異なる幅広いメンバーによる小委員会も設置し、職員へのアンケートなどを担当した。

同院には子育て支援をはじめ、働き続けられる制度は多い。ただ、認知度が低かったため周知に力を入れた。最初は制度の一覧表を作ったが思うように理解が進まず、「両立支援ハンドブック」というファイルを作成して各病棟に配布。例えば「介護休暇は分割取得が可能」など、使い方を分かりやすく記載したことで利用に結び付いた。子の看護休暇は法律では小学校就学前までだが、12歳まで取得可能。他施設に比べ進んだ点をアピールする機会にもなった。

また、エレベーター内にWLBのポスターを

掲示したことで働きやすい環境整備を目指す姿勢が理解され「職員を大切にす
る組織」との認識が向上し、他職種の
WLBへの関心にもつながった。

時差出勤制度で「前残業」を削減

“前残業”を含む超過勤務の削減も工夫した。日勤は8:30～17:15だが、手術室では準備のため1時間程度の“前残業”が発生することがあった。この削減に、病院も含む市の制度として以前からあった「時差出勤制度」を活用した。12パターンの時差出勤が可能で、手術室では状況に応じて1時間前倒しの7:30～16:15の勤務を行う。活用は手術室に限らず、日勤後の研修のため教育委員が遅くに勤務を開始したり、病棟で夕方の人員を厚くするために時差出勤で調整したりもする。前日までに申請すれば利用できる。制度の活用を提案したのは、経営企画課の橋野誠主幹だ。「人事部門の協力は不可欠」(西岡副院長)という言葉通り、院内での連携の成果が現れている。

メンタルヘルス対策では、本年度から外部の社会保険労務士による相談会を月1回開催。人事部門への相談は、退職など本人の意思が固まっている場合も多いため、早い段階での対応を目指す。キャリアカウンセリングも検討中だ。すでに目標管理の面談などで使用する「キャリアファイル」の提供や、キャリア目標に基づく異動願いの整備などを行っている。今後は小委でカウンセリングの必要性などを調査していく。職員調査の結果から、病院や上司への信頼は

上昇している。近年は定期的に新卒者も採用。さらに地域包括ケア病棟の導入で経営面の安定も図られてきた。

西岡副院長はWLBの取り組みについて「新病院建設なども重なり、皆大変だったと思うが、結果につながりほっとしている。課長だけでなく、スタッフの意見も入れながら取り組んだのが良かった」と振り返る。本年度も引き続きWLBインデックス調査を実施しており、いっそうの成果が上がる事が期待される。



内科系急性期病棟では定時に帰るスタッフが「かえる」バッジを付けて意識化を図る

Q&A ナースのはたらく時間・相談窓口

相談 育児休業からの復帰に向けて上司と面接したところ、「短時間勤務をしたいなら正職員でなく非常勤になってもらう」と言われました。このまま退職すべきか迷っています。

回答 育児短時間勤務 (子が3歳になるまで) は育児・介護休業法の規定によるもので、労働者の申請があれば認めなくてはなりません。また、申請を相談された上司が、非常勤職員への転換などの不利益な取り扱いを示唆することはマタニティ・ハラメントにあたりません。2017年1月からは事業主にマタニティ・ハラメント防止対策が義務付けられます。院内で解決が難しいようであれば、都道府県労働局の相談窓口にご相談ください。

<相談先> FAX 050-3737-2820

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