

「ガイドライン」活用術

看護職のWLB

「地域とともに生きる」を理念に掲げる医療法人裕紫会中谷病院は、急性期、回復期、慢性期と幅広い医療を地域に提供するとともに、院内託児所を設けるなど独自に看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）を進めてきた。

制度の認知度、夜勤負担の偏りが課題に

これまでの成果を客観的に見るため、2014年度にWLB推進ワークショップ（WS）事業に参加。インデックス調査の結果、制度が十分に認知されておらず、夜勤負担が一部の職員に偏っていることなどが分かった。そこで、取り組んだのが制度の周知だ。看護部長らが中心となり、会議や面談時に制度の説明を行い、必要な職員に利用を促した。結果、約2年間でそれまで申請・取得者がゼロだった介護休暇は3人が取得、短時間正職員制度は1人が利用している。

また就職説明会などでの奨学金制度の広報も強化した。年平均4人だった新卒採用数はこの2年で19人に増えた。「新卒者の入職が増えたので、夜勤人員増を目指して夜勤の新人教育体制や業務の見直しに着手しました」と小林春子看護部長が話すように、医局の協力を得ながら夜勤業務の簡素化を図り、無理なく夜勤に入れるような体制整備を進めた。

柔軟な夜勤シフトで人員確保につなぐ

夜勤人員を確保するため、体制整備と並行し



現場からのレポート No.55

医療法人裕紫会

中谷病院

て進めたのが、子育てが一段落した職員への声掛けだった。これまで、法律で定められた夜勤免除期間を過ぎても子育て中の看護職には夜勤協力を求めてこなかったため、一部の職員に夜勤負担のしわ寄せが及んでいた。

そこで、西山孝枝看護部長が中心となって協力を求めた。その際、夜勤の入り時間を職員ごとに調整し、月1回からでも可能とするなど、柔軟な対応で心理的なハードルを低くすることを心掛けた。「夜勤のブランクがある人も、一度担当すれば感覚を思い出し、翌月以降は2回、3回と回数を増やしてくれます」と西山看護部長は声掛けの成果を示す。夜勤業務を見直したことで、夜勤に対する職員の抵抗感は少なかった。翌年度のインデックス調査では夜勤負担の偏りにも改善が見られ、職場満足度に関する各項目の数値が上昇するなどの効果も表れた。

基準の規定で負担の均等化を

一部の職員に夜勤負担が偏っていた原因の1つは「病棟ごとの裁量で勤務表を作成していたこと」と小林看護部長は振り返る。そこで、公平化を図るために、勤務表作成基準の作成に取り組んだ。日本看護協会の「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」を参考に基準づくりを進め、15年に規定した。現在は小林看護部長が中心となり、基準に基づいた勤務表作成を院内全体に周知し、より良い勤務環境づくりを進めている。

こうした同院での取り組みが実を結び始め、

■病床数	195床	【所在地/和歌山県和歌山市】
■入院基本科	一般(10対1)	
■看護職員数	正規:71人(看護56人 准15人) 非正規:18人(看護14人 准4人)	
■平均年齢	40.5歳(15年度)	
■離職率	8.5%(14年度)、7.6%(15年度)	



前列右から2人目が小林看護部長、後列左から2人目が西山看護部長

一時16.3%あった離職率は7.6%まで低下。さらに、取り組みを聞きつけ、応募してくる看護職も年々増えている。子育て支援を手厚くするため、本年度中に院内保育所の定員を11人から24人に拡張する予定など、WS事業参加3年目となる同院の取り組みは続く。

Q&A ナースのはたらく時間・相談窓口

相談

3交代制で勤務間隔を11時間以上空けるための方法を検討しています。勤務予定表では「日勤→深夜勤」としており、実際には日勤の午後は有給休暇を取得させて「半日勤→深夜勤」とする方法に問題はありませんか。

回答

深夜勤入りの前の日勤ごとに有給休暇を強制的に取得させることになり、法的に不適切です。また、「半日勤→深夜勤」の勤務編成は、仮に勤務間隔を11時間以上確保できたとしても、人間の生体リズムに逆らう「逆循環」にあたります。勤務負担軽減に向けて「正循環」の勤務編成（日勤→準夜勤（休）→深夜勤）の導入をご検討ください。

<相談先>FAX 050-3737-2820

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

挑戦中：夜勤の翌日は休日にする

【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!