

「ガイドライン」活用術



看護職のWLB

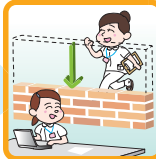
信頼される地域医療を目指し1990年に開設した三重県の亀山市立医療センター。同院は2011・12年ごろ、医師不足の影響で病床の一部を閉鎖。将来への不安から看護職も退職が相次ぎ、中途入職者も定着しなかったことなどから、離職率が30%を超える事態に陥った。

定着へ「できることは何でも」

「わらにもすがる思い」(前川弘美看護部長)で始めたワーク・ライフ・バランス(WLB)の取り組みだったが、三重県看護協会のワークショップでの職員調査は「管理者がショックを受ける」結果だった。福利厚生などの制度だけでなく、病院や看護部の方針をはじめ今後についての考え方が伝わっていないことを痛感した。

確保・定着の取り組みは、制度を周知する冊子作成から始まり、「できることは何でもやりました」と高倉定美副看護部長は振り返る。育児で短時間勤務や夜勤免除の職員が多かったことから、夜勤者の確保のために追加の夜勤手当を導入。3交代で月8回を超える場合に、1回2,000円を増額した。夜勤専従者も導入し、「職務専念義務免除」の仕組みを活用して月144時間でも正規職員の制度とした。夜勤専従者はいつでも3交代勤務に変更可能で、現在、2つある病棟のうち亜急性期病棟で5人が勤務する。

部署でばらつきがあった年次有給休暇も取得目標や中間評価を公表し、皆が休めることを目



現場からのレポート No.67

亀山市立医療センター

指した。同時にリリーフ体制も整備し、派遣される側と受け入れる側が共に活動しやすいよう工夫。2人一组での派遣や

ホワイボードでの情報共有などを行った。さらに、外来の当直スタッフが病棟の食事介助の応援に入るなどの取り組みを日ごろから行うことで、病棟間の壁をなくすことにつながった。他職種とも連携し、患者搬送や服薬管理などを移譲。その代わりに男性検査技師の場合は、患者者の検査に同席するなど積極的に協力した。

時間外勤務は部署や個人で差が大きく、育児中の職員が少ない一方で、それ以外の職員にしわ寄せがあった。特に夜勤帯は患者層の変化で多忙になり、時間外勤務で記録を行う状況などがあつたことから、物品確認などの業務を日勤帯に移管。看護補助者も配置した。院内研修も必須の研修は勤務扱いとし、それ以外に選択式の研修も実施。本人が希望する研修を毎年1つは勤務扱いとし、研修日は日勤とするなど、受講しやすいよう配慮している。

「できることは何でもやった」という言葉通り、看護部サイトの開設をはじめ、院内保育所の設置、教育委員会の見直し、記録やカンファレンスの整理、フィッシュ哲学の導入、介護休業の対応など、新たな取り組みは多岐にわたった。

「離職率30%」から「定年退職のみ」へ

成果は離職率の低下となって表れた。2014・15年の離職は定年退職のみ。以前は問い合わせの電話すら鳴らなかったという採用活動では、看護部サイトを見てぜひ働きたいと連絡してくる

■ 病 床 数	100床(稼働60床)	【所在地】三重県亀山市
■ 入院基本料	一般 10対1	
■ 看護職員数	正規:62人(看護56人 准6人) 非正規:9人(看護8人 准1人)	
■ 平均年齢	43.8歳	
■ 離 職 率	1.6%(14年度)、1.7%(15年度)	



育児中の職員が多い亜急性期病棟

応募者も増え、安定した採用が可能になった。

定着が進み、次の一手に取り組み方も出てきた。「職員のできることを増やして、可能性を広げるため」に定期異動も開始。さらに、夜勤13時間以内の2交代制の導入も目指す。「この病院と一緒に働きたいと思ってくれるスタッフを大切に地域のために頑張りたい」と語る前川看護部長。逆境を乗り越え、次なる改革に全力を尽くす。

仕事と介護の両立支援 ～改正育児・介護休業法のポイント 第2回

改正育児・介護休業法が来年1月1日に施行されます。シリーズでポイントを紹介します。「(はたらく時間・相談窓口)はお休みします」

今回の法改正では、仕事と日々の介護との両立を支援する措置が拡充されました。介護のための所定外労働の免除制度(新設)は、介護終了までの期間は職場の所定労働時間を超える勤務の免除を受けることができるものです。労働者から請求があれば事業主はこれを認めなくてはなりません。また、介護休暇(介護を要する家族1人について年5日、2人以上では年10日)を半日単位(従来は1日単位)で利用できるようになります。

<問合せ先>

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

挑戦中：勤務と勤務の間隔は11時間以上あける「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!