

「ガイドライン」活用術

看護職のWLB



現場からのレポート No.58

医療法人玉水会

玉水会病院

病 床 数	71床	【所在地】鹿兒島県鹿兒島市
入院基本科	一般 (10対1)	
看護職員数	正:43人 (看40人 准3人) 非正規:5人 (看5人)	
平均年齢	35.5歳	
離職率	4.8% (14年度)、14.3% (15年度)	

医療法人玉水会は玉水会病院を中心に、介護老人保健施設、訪問看護ステーションなどを展開し、地域で切れ目ないケアを提供している。

勤務表作りの透明性を高め不公平感解消

玉水会病院は、子育て中の看護職が働き続けられる職場を目指し、以前からフレキシブルな勤務対応や休暇取得がしやすい環境づくりを進めてきた。子育て中の看護職からの評判は良く、中途入職の応募者も多かった。一方で、業務負担が若手や独身の看護職に集中し、不公平感を訴える声が多く、離職が相次いでいた。

4年前に着任した今吉和子看護部長は課題解決の糸口を見つけたため、2014年に鹿兒島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に参加。インデックス調査では、多くの項目の数値が低く、ショックを受ける結果となった。「それを機に一人一人が何を考えているのか、しっかり耳を傾けようと考えた」と話す。同年に全職員を対象としたアンケートを実施。自由回答欄には、不公平感を訴える意見などが多く寄せられた。それらを詳細に見ると、以前から制度や勤務表作成基準があったものの、周知が不十分であることに起因していることが分かった。

子育て中の看護職も勤務表作成基準に沿ったシフト作りを行ってきたが、細かな取り決めなどは当事者、看護部長、看護部長の間で行って

きた。「その情報を把握していない他の職員から見れば、『なぜあの人だけ』という不満につながったのでは」と高平静代看護部長は振り返る。新たに細則を盛り込み、シフト作成の透明性を高めるとともに、各病棟でのミーティング時に夜勤ができない職員の事情を説明し、情報共有するようにした。その結果、「お互いさま」の意識が醸成され、不公平感を訴える声は少なくなった。若手・独身の看護職の離職防止にもつながり、全体の離職率も4.8%にまで低下した。

褒め合う環境で多職種間交流を深める

15年には「Good job 賞」と「Good サポート賞」を設けた。努力している、頑張っている職員の言動を「Good job レポート」に書いて投稿。多くの投稿を得た人に Good job 賞が贈られる。対象は法人内の全職員。頑張っている人だけではなく、その姿を見て評価する人もたえようとの思いで誕生した。普段、直接言えないことも伝えやすいと好評だ。

看護職以外からの投稿も多く、誰がどのような投稿をしたのかがひと目で分かるよう、投稿内容を載せた掲示板を院内に設置。それがきっかけで職員同士の交流が深まっている。WLB 推進委員の中馬久美子老健部長は「医療職だけでなく、介護職や事務職を含めた職員の団結力が生まれ、施設内の風通しが良くなった」と手応えを感じる。

WLB 推進の取り組みが3年目を迎え、ノ-

残業デーや誕生日休暇の導入などの成果も現れ始めた。全職員の対象のアンケートでも WLB の取り組みに「期待できる」の回答率が70%を超えた。「本年度は「Good job 賞」と「Good サポート賞」の年間大賞の表彰を計画しています」と WLB 推進委員の益山康秀回復期リハ病棟チーフマネージャーは今後の取り組みを話す。互いの働き方や頑張りを認め合う環境づくりはさらに進む。



「期待できる」 Good job 賞・Good サポート賞掲示板の前で右から今吉看護部長、中馬老健部長、益山チーフマネージャー

仕事と介護の両立支援 ～改正育児・介護休業法のポイント 最終回～

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」はお休みです)

今回の法改正により、仕事と日々の介護との両立を支援する措置の利用期間が従来(介護休業とあわせて93日以内)より延長されます。使用者は、①所定労働時間の短縮措置②フレックスタイム制度③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度——のいずれかを設けて、介護休業とは別に、利用開始から3年間で2回以上の利用を可能としなくてはなりません。

<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：夜勤休憩時間を1時間以上確保する 【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!