

# 「ガイドライン」活用術



看護職のWLB



## 現場からのレポート 最終回

### 長野県厚生農業協同組合連合会 北信総合病院

■病床数	489床	【所在地】	長野県中野市
■入院基本料	一般（7対1）		
■看護職員数	正規：391人（看384人、准7人） 非正規：81人（看68人、准13人）		
■平均年齢	38.0歳		
■離職率	5.7%（14年度）、6.0%（15年度）		

北信総合病院は、長野県北部の地域医療の柱として長年、住民の健康を支えてきた。現在、人口動態の変化や医療・介護の需要を見越し、診療科・病床の再検討や建物の改築などソフト・ハードの両面で大規模な再構築を進めている。

ただ、その過程で医師や看護師の数が減少した時期があり、2014年、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事業に手を挙げた。小泉育子看護部長は「当時は人が減ったことで中堅の看護職が疲へいし、離職者が増える悪循環でしたが、その状況をチャンスと捉えることにしました」と語る。

### 労働組合や市にも働き掛け課題を克服

インデックス調査では、時間外労働が多いことや、30～40歳代の中堅層で仕事に対する満足度が低いことなどが明らかにされた。

そこで、全職員を対象に説明会を行い、労働組合にも協力を依頼した。田中清子副看護部長が「師長会で現場の状況を話し合い、WLBの問題点、改善すべき点を洗い出しました」と話す通り、各所で対策に知恵を絞った。

時間外労働の削減に向けては、病棟ごとに「前残業はしま宣言」と記したポスターを掲示し声を掛け合った。また、超過勤務の状況を調べた結果、夜間の急な入院の対応に追われていたことが分かり、医師とも相談して14年10月に夜間の救急患者を受け入れる病棟を設置。看護職

全体の超過勤務時間が減少した。

院内保育所はあったが、その日だけ預けることができる日託制度はあまり知られていなかったため、制度の周知にも努めた。土日・祝日も希望すれば利用できるよう働き掛けたり、隣接する市営の病児・病後児保育所の利用時間を議会と交渉して延長するなど、子育て世代である中堅層への支援に力を注いだ。

### つながりとスキルアップで満足度の向上へ

さらに、目に見えづらい看護のやりがいを思い出してもらおうと「看護を語る会」も開いた。自らの看護を振り返り、悩みを分かち合うことで、参加者からは「年齢も部署もさまざまな人と話することで、大事にしていた気持ちがよみがえった」「これからも頑張ろうと思えた」と、前向きな反応があった。孤立しがちな男性看護職の連携を深める「男性看護師の会」を立ち上げるなど、独自の試みも行った。

15年からは、看護の力がより実感できるよう、講師を招いて2日間にわたり生活支援技術の研修会を実施。重症心身障害児のケアでは、声の出にくかった子どもが発声したり、微振動を与えて関節を柔らかくすることで手足の可動域が増えたりといった変化を目の当たりにし、職員の士気も上がった。

かつて10%を超えていた離職率は、いま5～6%に落ち着いている。小泉看護部長は「結果が出ずに苦しい時期もありましたが、WLBを進めなければ、職員は今ごろもっと疲へしていたと思います」と振り返る。



「看護を語る会」では、それぞれのやりがいや悩みを話し合った

人材育成を担当する下田智恵副看護部長は「WLBは中堅層だけでなく、若手の成長にも関わる問題です」と指摘する。同院の研修会には他施設の看護職が参加できるものも多い。再構築を経て「今後は当院だけでなく、地域全体を見ながら看護の人材を育てていきたい」と、さらに大きな目標に向かっていく。

### Q&A ナースのはたらく時間・相談窓口

相談

新規採用者への病棟での指導を勤務終了後に実施した場合、新規採用者にも時間外勤務をつける必要がありますか？

回答

時間外勤務とすることが妥当です。新規採用者が受ける教育指導は業務遂行能力の育成には欠かせない、業務性が強いものです。厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が精査すべき措置に関するガイドライン」（1月20日策定）では、「参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間」を労働時間としています。ぜひ参考にしてください。

<相談先>FAX 050-3737-2820

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