

看護職の働き方改革



訪問看護制度の創設以来、在宅での療養支援において先駆的な役割を果たしてきた白十字訪問看護ステーション。2007年、東京都新宿区に続いて東久留米市にも事業所を開設した。中島朋子所長は、新宿区の事業所の理念を受け継ぎ、利用者の尊厳ある暮らしを支えるとともに、職員の仕事の改善にも力を入れている。

心身の負担を減らし離職を防ぐ

長年、現場に携わってきた中島所長は、訪問看護者が離職する理由について「1人で利用者宅を訪問する不安、24時間対応の心身の負担、教育・研修体制の不備が3大要因」と分析する。そのため、1人訪問の負担を減らす同行訪問では、新しく入った看護師の経験や利用者の状況を考慮して、きめ細かく同行の回数や期間を決めている。

1人の利用者につき2~3人でチームを組み、困りごとを相談したり、ケアの見落としをチェックしたりする体制も整備。職員は、難しいケースを1人で抱え込むことが減り、休みも取りやすくなった。

2年ほど前からは、心身の負担を減らすため、まとまった休みを取ることを奨励している。年次休暇や夏季休暇を組み合わせて、7~10日程度、リフレッシュの時間を取ってもらう。「もっと有給休暇の取得率を上げたい」というのが、いまの目標だ。

職員数が少ない訪問看護の現場では、教育や研修の機会も少なくなりがちだが、これも柔軟な対応で乗り切っている。目標管理シートを基に、面談などで各人の希望を把握。常勤・非常勤を問わず、籍を置いたまま長期研修に行くことができる。緩和ケア認定看護師や訪問看護認定看護師の資格を取った職員や、現在も資格取得を目指して研修中の職員がいる。「各人の能力開発やキャリアアップが、事業所としての強みや利用者へのサービスに還元される」との考えだ。

規則を見直し、より良い職場づくり

さらに、事業所のICT化にも注力している。都の助成金を得てタブレット端末を購入し、電子カルテを訪問先や職員の自宅でも見られるようにした。150人近くの利用者がいることから、これまでは夜間に電話がかかってくると、カルテを見たいといった事業所に立ち寄ることもあった。

いまは9台の端末を各職員が持ち、入力した利用者情報を即座に共有する。万が一のハードウェアの紛失に備えて電子カルテはクラウド上で管理し、2重のパスワードを設定してセキュリティーを確保。「利用が増える中、夜間や休日の待機時にも情報が得られて気持ちの負担が軽くなった」と職員にも好評だ。メッセージアプリを使って連絡や申し送りができるシステムも取り入れた。

数々の取り組みが実り、16年度、退職した看護師は1人。今後は就業規則を見直すことで、さらに安定した働き方の実現を目指している。すでに15年度、市の「職場定着向上等支援事業」を活用し、社会保険労務士と月1度、半年間の打ち合わせを行った。就業規則の点検や改善項目についてアドバイスをもらい、労働基準に沿って、よ



朝のミーティングでは、タブレット端末を使って最新の情報を共有

り良い規則の提案などを受けることができた。

「看護師のクリニカルリーダー(日本看護協会版)などを参考に人事評価の仕組みを整え、手当や昇給の検討もしたい」と中島所長。すでに地域では、末期がんや小児などの分野を中心に、医療機関や利用者から厚い信頼を得ている。スタッフが誇りを持って訪問看護を続けられるよう、着々と改革を進めている。

Q&A ナースのはたらき時間・相談窓口

相談 インフルエンザA型にかかりました。が、解熱後すぐに出勤してほしいと言われました。人がいなくてギリギリなのも分かりますが、患者や同僚への感染、自分の体調も不安です。

回答 通常のインフルエンザは感染症法で5類に分類され、児童・生徒には学校保健安全法施行規則で「発症後5日を経過し、かつ、解熱後2日を経過」するまでの出席停止が定められています。しかし、働く人に関しては法律の定めはなく、職場のルールによります。特に病院・施設は、職員の健康管理上および院内感染対策として、感染疑い時の対応や適切な出勤停止期間を設定する必要もあります。

ナースのはたらき時間・相談窓口
hataraku@nurse.or.jp FAX 050-3737-2820