

# 看護職の働き方改革



■病床数：160床 ■入院料：回復期リハビリテーション病棟入院料1、療養病棟入院基本料1 ■職員数：看護師 常勤49人、非常勤18人 准看護師 常勤4人、非常勤4人 ■看護職員平均年齢：35.5歳 ■看護職員離職率：3.7%（2018年度）

■同院の主な成果：日本看護協会のWLBインデックス調査で「あなた部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」と回答した病棟勤務の看護職員（正規）の割合が、40.3%（2013年）から60.6%（2015年）に上昇

医療法人弘遠会のグループ病院として、回復期の患者へのケアやリハビリテーションに力を入れる、すずかけヘルスケアホスピタル。かつては非常勤職員の割合が高く、人手不足から看護ケアに費やす時間が十分に取れないことが課題になっていた。職員が自由に意見交換できる場がないとの声もあり、充実した看護ケアを行い、仕事にやりがいを感じられる風通しのよい組織にすることを目標に、働き方の改善に着手した。鈴木晴美看護部長は「ワーク・ライフ・バランス（WLB）では、時間外勤務の削減や有給休暇の取得促進などとともに、やりがいを持って働けるような取り組みを並行して行うことが大切だと感じます」と語る。

## 満足感やつながりを得る取り組みを

久野智彦病院長の方針もあり、同院では、職員数の多いリハビリテーション技術部や事務部なども一緒にWLB委員会を組織した。事務部と協力し、パート職員の正職員への登用や新卒採用を推

進。3年間で9人の増員を図り、固定のチームナースング制度を取り入れて、看護職がそれぞれ担当ナースとして患者と関われるようにした。院内の症例検討会で関わりのプロセスや成果を発表する機会も設け、十分に看護ケアが行えているとする看護職は、2013年度の4割程度から、15年には6割を超えるようになった。小西政昭事務部長は「パートから正職員に移行したことで、夜勤をしてくれる職員も増え、働きやすい病院として口コミで人が集まるようになりました」と喜ぶ。

風通しのよい職場づくりに向け、いつでも職員が業務改善のための意見を提出できるよう「提案承り書」と名付けた用紙と提出箱も設置。松山佳奈看護師長は「提案による業務の効率化だけでなく、取り組みに参加しているという意識が芽生え、満足感や人とのつながりが得られました」と効果を振り返る。このほか、リハ職やソーシャルワーカーを病棟に配置し、従来のナースステーションの代わりに多職種が集まる「スタッフステーション」を設けるなど、院内のコミュニケーションや連携を強化する仕掛けを取り入れていった。

## 新たな目標へ今後も前進

取り組みの過程で、職員の有給休暇の取得率は13年度の25.5%から15年度には68.4%まで上昇。18年度の看護職の離職率は3.7%まで低下した。病棟の看護師が退院直後の患者宅を訪問するなど、地域に出る時間も確保できるようになった。

市村奈津子看護師長は「働き方を改善する中で、やり方次第で現状を変えていけるということを学びました」と手応えを語る。自身もパート職員から正職員になった中村真由美看護部長も「パー



カンファレンスを行う久野病院長（右から2人目）と職員員の皆さん

ト職員にも頼りにしていることを伝え、長く勤められる方法と一緒に考えていきたい」と話す。

WLB委員会の委員長として活動を支援してきたリハビリテーション技術部の宮内良治部長は「今後は、医療職版インデックス調査の結果を取りまとめ、ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）づくりにも取り組みたい」と前向きだ。鈴木看護部長も「管理職の育成に力を入れたい」と、ともに新たな目標に向かって進んでいる。

## Q&A ナースのはたらく時間・相談窓口

**相談** 申し送りの時間は残業扱いしないと、職場では自動的に残業時間がカットされています。

**回答** 申し送り不要した時間は労働時間であり、当然、勤務時間外になれば時間外労働として賃金（割増付き）が発生します。

残業時間カット・賃金未払いは労働基準法違反です。なお、診療報酬入院料算定での病棟勤務時間数の計上方法として、2つの勤務帯が重なる申し送りの時間をどちらかの勤務帯の出勤者に計上し、他は計上しない方法がとられますが、これは労働時間管理とは無関係です。混同しないよう注意してください。

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

