



看護職の働き方改革



看護職の活躍の場が広がり、病院に限らず働き方について考えることが必要になっている。今回は、療養型病院や介護福祉施設、訪問看護ステーションでの特色ある取り組みを紹介する。

療養型病院

体験入職でミスマッチを防ぐ

慢性期の療養型病院は、急性期病院からの中途採用も多いが、配置人数や業務の違いから採用前の想像と異なり離職につながるケースもある。

医療法人和仁会東福岡和仁会病院（福岡県福岡市）では、中途採用者の採用決定前に3日間程度、給与を支払う体験入職を実施し、業務や職場風土を体験してもらう。坂田加代子看護部長が面接時に体験の希望を確認。入職した場合に配置予定の病棟で、日勤帯（8時30分～17時）にシャドウイング研修を行う。ランチも職員と一緒にとり、仕事以外の会話を通じて職場の雰囲気を知ってもらう。最終日には、坂田看護部長が再度面談し、あらためて意向を確認し、晴れて採用となる。さらに、入職後には4日間程度、多職種連携の目的で他部署での研修も行うことで、配置病棟以外を知る機会もつくっている。

「正規職員、パートを問わずほとんどの方が体験入職を希望します。病棟の雰囲気や業務の流れが分かり、スタッフとのコミュニケーションを取ることができたと好評です」（坂田看護部長）。さらに病院側でも、体験の様子を採用後のメンター

（助言者）を選ぶ際の参考にするなど、双方にメリットがある仕組みだ。また、体験入職は介護職の採用でも実施し、効果を上げている。

特 養

マニュアル整備でオンコール負担軽減

オンコールの負担は、就業継続や採用のハードルになることもある。社会福祉法人練馬区社会福祉事業団が運営する田柄特別養護老人ホーム（東京都練馬区）は、オンコール負担で離職者が出たことをきっかけに、看護職が不在となる夜間のマニュアルを整備。介護職が夜間に看護職へ相談する場合、外部の医療相談サービスを活用することで電話対応を減らし、オンコール当番制を廃止した。

マニュアルは、米村順子看護係長らが発熱や嘔吐（おうと）など21の症状別に作成し、フローチャートでまとめ、介護職の対応を標準化した。その上で、バイタル確認など一定の条件で、まず外部に委託した医療相談サービスに所属する看護職に電話相談。その上で米村看護係長への連絡の必要性などを判断する。委託先とはマニュアルの共有や報告書での検証を行い、緊密に連携する。

外部相談の委託費用は、廃止したオンコール手当の総額内で実施できており、現在はグループの5施設で導入。「オンコールがないことから入職を希望する方もいる」（菅野順子施設長）と、採用に効果が表れている。

訪問看護ステーション

チーム制で年休100%取得

働き方改革関連法の施行で4月から年5日の年次有給休暇の取得が義務付けられる。訪問看護ステーションなどを運営する株式会社アオアクア（東京都江東区）は、年休の100%取得など働き

やすい職場を整え、ワークライフバランス推進会議が主催する「WLB大賞」優秀賞も受賞した。

本部であるステーションのほか、サテライト3カ所、居宅介護支援センター2カ所で看護職とりハビリ職など70人以上を雇用し、大規模化を進める。働きやすさのポイントは、チーム制でのサービス提供。4～5人で各利用者を担当しており、気兼ねなく休取れる体制だ。また、記録の音声入力などICTを活用し、事務担当者の配置で看護職がケアに集中できる環境を整えている。

取得状況はシステム上で全社員が確認でき、取得期限が近づくと社員にメールで通知されるなど、取得を促す仕組みも導入。年休以外の休暇も年130日あり、1～2週間連続で休む社員も多い。

病院勤務時代に年休を取れなかった井上晴貴代表取締役の経験から、起業時から年休取得に力を入れる同社。働きやすさが口コミでも広がり、就職希望者からの問い合わせも増えている。

Q&A ナースのはたらく時間・相談窓口

相談

4月からの年次有給休暇の年5日消化義務付けは、パートタイマーや非常勤職員にも適用されますか。

回答

パートタイマーや非常勤職員であっても週の所定労働時間が30時間以上、週5日勤務で決められた労働日数の8割以上を勤務すれば、一般の労働者と同様勤務6カ月で年10日の有給休暇が付与されます。これより労働時間・勤務日数が少ない場合は所定労働日数に応じた日数が比例付与されます。事業主は、パートタイマーや非常勤職員であっても年10日以上有給休暇（前年度からの繰越を除く）を付与された職員には、年間5日の有給休暇を取得させなくてはなりません。

ナースのはたらく時間・相談窓口

hataraku@nurse.or.jp FAX 050-3737-2820