

ライフイベントへの支援制度の活用推進による夜勤人員の確保

施設名：日本医科大学付属病院

氏名：内村洋子

【概要】

就業支援制度の活用により、結婚・出産による看護職員の退職は減少したが、夜勤・時間外勤務減免希望者が増加し、勤務負担の偏りが生じた。これを是正し、各種施設基準等を満たしていくために、病棟運営のキーパーソンである看護師長に対して、多様な勤務形態の活用により夜間の時間帯にかかる勤務者を増やすための情報提供を行い、人員配置・交代勤務のシフト管理の結果の可視化・共有化の仕組みを作った。その結果、各種基準を満たすことはできたが、一人当たり平均夜勤時間の減少を指標とする勤務負担の軽減、ワークライフバランスの推進を示す数値の変化には至らなかった。夜勤従事者人数はわずかに増加したが、これは平成 28 年 4 月の診療報酬改定で夜勤従事者を計上する基準の変更の影響であると思われる。より効果的に負担の偏りを是正するためには、育児・介護休暇をはじめとする長期休暇取得者・短時間勤務者への対応窓口の一元化と、看護職員への専門職者としてのキャリアパスに関する就職初期からの意識付けが必要であることの示唆を得た。

【背景】

当院は東京都文京区に位置する許可病床数 897 床の特定機能病院である。看護職員の居住地域は東京 23 区内に留まらず、茨城県から神奈川県まで広範囲に及ぶが、いずれもいわゆる「首都圏保育園激戦区」であることに変わりはない。この状況に対し本法人は、育児を代表とする様々なライフイベントを支援するための諸制度の整備と活用を進めてきた。主なライフイベント支援制度として、育児休暇・育児短時間・多様な就業時間の選択・夜勤負担の減免があり、これらを活用し子育てをしながら働く看護職員は増加し、当院の「未就学有子率」は全国 29 私立大学病院中第 4 位となっている。一方、育児以外のライフイベントである家族の介護や、本人の傷病などへの支援に関しては、個別的な事情の違いも大きい。そのため、制度の整備、周知と有効活用が進んでいるとは言いがたかった。その後、平成 29 年 1 月には国の育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法が改正されたが、それを受けて本法人は介護休業・休暇規則に関する就業規則の改定を行い、職員による諸制度の有効活用を後押ししたい考えである。

しかし、育児支援関連の諸制度の活用が進んだ結果、夜勤の減免および短時間勤務を選択する看護職員が増加し、夜勤要員として計上できる看護師が減少した。そして、その影響が年度末・年度初めなど、看護職員の入れ替わりが大きい時期の、看護師一人あたり月平均夜勤時間の基準の逸脱という結果につながっている。平成 28 年度の診療報酬改定では、「夜間における看護業務の負担軽減に資する業務管理」が各種看護関係の加算の要件となり、夜勤負担の偏りを是正する必要性はさらに高まった。

【実践計画】

そこで、診療報酬および庶務担当副看護部長として、ライフイベント中の看護職員に対して主たる支援者となり、かつ、看護単位の勤務管理を行う立場である看護師長に対して、①ライフイベント中の看護職員への支援のための諸制度に関する情報の整理と提供 ②施設基準を満たす勤務管理の現状と課題の共有 を行うことによりこの課題を解決したいと考える。

看護師長はライフイベント中の看護職員にとって主たる相談相手であり、支援者となるが、実際に産休前のオリエンテーションを行うのは庶務課人事係の事務職員であり、活用可能な諸制度やその運用ルール、メリット・デメリットに関する知識・情報は少ない。そのためこれら諸制度を活用しながら交代勤務のシフトに入ることをスタッフに促しにくい現状にあり、これを改善する必要がある。

更に、夜勤負担、業務負担を広く薄く調整しなければならない必要性や、当院の現状について看護師

長をはじめとする看護管理者間での共通認識を進めなければならない。一人当たり月平均夜勤時間や夜勤従事者人数などは、夜勤負担の程度を可視化・データ化し、評価指標として用いることが必要である。また、ライフイベント中の看護師に限らず、すべての夜勤に従事する看護職員への負担軽減策として「夜間における看護業務の負担軽減に資する業務管理」にあげられている8項目の遵守を推進していかなければならない。

そこで、以下の2点を計画した。

1. ライフイベントに直面している看護職員のための各種支援制度に関する情報を、看護師長に対して整理して提示することにより、看護師長が各種支援制度について正しく理解し、これらに該当する職員へのサポートとして多様な働き方の紹介を行うことにより、これまで夜勤の免除を受けていた看護師が無理なく夜勤時間帯に就業できるようにする。
2. 看護師長が施設基準や加算等の要件について基準値と自分の管理部署および院内全体の現状を正しく理解し、夜勤従事者の不足を避けるために、各種減免制度を利用しながら無理なく夜勤に従事できるような看護職員への支援を行えるようにするとともに、毎月の人員配置の状況を共有する仕組みを運用し、より確実な勤務管理につなげる。

以上の取り組みに対する評価は下記のように行う。

1. 様式9の計算式における夜勤従事者数が本取り組み前の人数より多くなる。
2. 庶務担当副部長が行う説明会と、帳票監査に伴う個別指導により、施設基準等に関する管理者の理解が深まり、人員配置・夜勤負担軽減に関する実績値が基準以内で安定的に推移する。

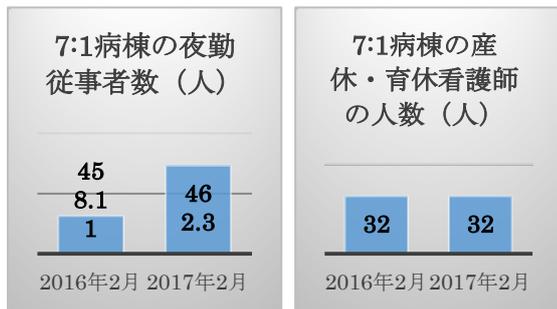
計画実施に当たっては、以下の倫理的配慮を持って取り組む。すなわちライフイベントに際して、夜勤や夜間にかかる時間帯の勤務の負担は大きく、それを免除する制度は病院設置母体である学校法人が定めた規則であり、遵守することが前提である。またこれらの制度を活用することは本法人の全ての職員の権利であり、これを侵害することはできない。よって、本取り組みはあくまでも看護職員がこれまで知らなかった選択肢の一つとして、夜勤を行いながらのライフイベントへの対処方法を提示し、看護職員の主体的な選択のもと、実現するものであることを、看護師長をはじめとする看護管理者と共通認識するものとする。

【結果】

実施した取り組みのスケジュールを以下に示す。

対象者	内容	実施時期	どのように
主任看護・看護係長 看護師長	各種支援制度の説明	2016年 10月	庶務課人事係による 説明会
主任看護・看護係長 看護師長	診療報酬施設基準の説明	2016年 11月	庶務担当副部長による 説明会
看護師長	介護休業・休暇規則に関する就業規則の改正の説明	2017年 1月	庶務担当副部長による 説明会
看護部・庶務課	毎月の看護人員配置等の管理の仕組みの運用	2016年 12月分よりスタート	各種連絡用紙・集計用紙を用いた勤務人員・時間実績の管理システム構築と運用

取り組みの結果として、2月までの人員配置に関する基準は達成している。夜間の負担軽減の実施状況は以下に示す。



平成28年度 夜間における看護業務の負担軽減に資する業務管理	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
ア 11時間以上の勤務間隔の確保	無	無	無	無	無	無	無	無	無	無	有	
イ 正循環の交代周期の確保	無	無	無	無	無	無	無	無	無	無	有	
ウ 夜勤の連続回数が2連続(2回)まで	有	有	有	有	有	有	有	有	有	有	有	
エ 夜間を含めた各部署の業務量を把握・調整するシステムの構築	有	有	有	有	有	有	有	有	有	有	有	
(イ) 過去1年間のシステム運用	有	有	有	有	有	有	有	有	有	有	有	
(ロ) 部署間における業務標準化	有	有	有	有	有	有	有	有	有	有	有	
オ みなし看護補助者を除いた看護補助者比率5割以上	無	無	無	無	無	無	無	無	無	有	有	
カ 看護補助者の夜間配置 (配置のみ 加算なし)	有	有	有	有	有	有	有	有	有	有	有	
キ 看護補助者への院内研修	有	有	有	有	有	有	有	有	有	有	有	
ク 夜間院内保育所の設置	有	有	有	有	有	有	有	有	有	有	有	
キ以外該当項目数	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	7	

【評価および今後の課題】

2017年2月の人員配置状況と昨年同月を比較したところ、7:1病棟への看護師配置人数、月延べ夜勤時間数、夜勤従事者人数はわずかに増加したが、7:1病棟の産休・育休看護師の人数、育児短縮時間取得者人数、一人当たり月平均夜勤時間数においては変化が見られなかった。これは主として平成28年度診療報酬改正による夜勤要員の基準、常勤換算の基準の緩和の影響と考えられ、本取り組みの結果と考えることは難しい。7対1、4対1、2対1、および夜間12対1の人員配置は4月から現在まで基準を満たして経過している。しかし看護補助者配置は12月に25対1から50対1へ届け出の変更を行った。夜間における看護業務の負担軽減については、各項目に関する説明会の実施と、部署単位での達成状況を、連絡用紙を用いて可視化・共有し、中央で管理するシステムの運用により、1月は7項目で基準を達成できた。

本取り組みの目的は、施設基準を安定的に満たしつつ、看護師の夜勤負担の偏重を是正し、かつワークライフバランスの推進を図るものである。上記の結果から施設基準を満たすことはできたが、夜勤負担偏重の是正とワークライフバランスの推進には及ばなかったと評価する。夜勤負担をあらゆる数値の変化は、その数値を算定する前提条件が変化した結果であり、夜勤をより多くの看護師が広く薄く負担する動きには結びついていない。

どのような働き方を選ぶかは看護職員個々の考えによるものであり、専門職としてのキャリアパスをどう描くかにつながる。ライフイベントに際しても看護職員が専門職としての成長を止めることなく、最も適切な選択ができるよう支援するために、我々看護管理者は、入職当時から組織としてのキャリアパスの考え方や多様な働き方の選択肢を示していくことが必要なのではないかと考える。また、他施設での実績を見ると、このようなサポートは各部署の師長が分散して取り組むより、組織としての重要課題と捉え、専任部門を置き、窓口を一元化することで、より有効に機能していることがわかった。当院としても今後の課題として取り組んでいきたい。