

看護職員定着のための職場環境の改善

大阪大学医学部附属病院

前田 正美

【背景】

当院は、病床数 1076 床(稼働率 88%)、看護職員数 900 名。7 対 1 看護加算・急性期看護補助体制加算 2 取得。看護管理室は、看護部長 1 名、副看護部長 4 名(現在 3 名)。教育・実践室に看護師長 3 名と副看護師長 2 名、事務員 5 名の構成員で、今年度の看護部の重点目標を「看護職員の定着」とした。理由は、昨年度の離職率は 12.1% (前年度 13.3%) で数年間は 12%を下らない。ただ、新採用者は、昨年度 4.3% (前年度 17.6%) で、教育担当者が積極的にメンタルサポートを実施した効果といえる。

平成 23 年度の退職者は 20 代後半、30 代前半の中堅層が、全退職者 99 名中 67 名と 68%を占め、退職理由は 1 位「看護業務以外の仕事の負担 (46.4%)」、2 位「休暇が少ない (45.9%)」、3 位は同率で「先輩との人間関係」「仕事に見合った給料ではない」であった。(平成 23 年度退職者アンケートより) また、当看護部では、新採用者～中堅層の教育体系の確立に力を入れている為、新採用者が就職先を選択する際の要因と成り得ているが、実践力のある中堅層以上の看護職員には、働き続けることができる職場作りが重要であると考え、今回業務負担軽減と環境整備に着目し、取り組みを行った。

【実践計画】

1. 看護職者の業務負担の軽減に関しては、業務内容の整理を行う。

①前年度業務量調査を実施した結果から業務の抽出を行い、委譲・委託を推進する。

i. 配膳・配茶業務に係る時間は、数年毎の調査の度に増加。特に看護助手が不在の朝・夕の業務負担が大きい為、やかんによる配茶を中止し、ブリックパックを配膳トレイに準備することを栄養部に要望する。

②働く人が安全・快適に業務に専念できるように、看護業務改善委員会を中心とし、療養環境の改善に取り組む。

i. 患者の安全面を考慮し、患者情報が一目で分かるようにピクトグラム採用を検討する。採択する内容について委員会で検討を深め、導入に係るコストの見積もりを実施する。

ii. 多種類の点滴ルートを使用しているために、ニードルレスのルート接続時に針を使用するなどのインシデントがあり、また、転棟のたびにルート類を全て交換するなどの無駄な作業による患者・看護者の負担があるため、品目整理の検討を実施する。

③看護師長の宿日直は月 1~2 回ではあるが、管理当直のため代休はなく、時には時間外診察対応で身体を休めるまもなく、翌日も日勤となることから、負担とを感じる意見があった。宿日直を廃止することで、看護師長の負担軽減が図れる。段階的に進めることを医事課と共に計画した。

2. ワークライフバランスを考慮した勤務体制の検討を行う。

①子育て中の職員に、ニーズを調査する。

②病棟勤務の短時間勤務者に対して、病棟看護師長を始め、他のスタッフに「夜勤免除・短時間勤務の看護職員も病棟勤務ができる」というコンセンサスが不十分であり、WLB を考慮した多様な働き方を推進するため、学習の場を設定する。

③短時間勤務者の離職防止のため、今年度中に短時間勤務者のピアサポート会を企画する。

④外来の長時間診療に対し、遅出勤務・派遣看護師等の導入と事務補佐員・看護助手の雇用を要望する。

- ⑤多様な働き方として、夜勤専従者制度を取り入れ、併せて夜勤手当増額を病院側に要望する。
3. 看護職員の半数弱が、1～3年の経験者という実践力の中で、部署のチーム力の強化を図ることも、働きやすい職場の一要因となるので、まず現行の看護方式の評価を行う。
 4. 長く働き続けるために、働く「個人」を大切にすることが重要であり、障害事項を改善する。

【結果】

1. ① i. 栄養管理室に配茶業務の見直しを要望しているが、コストがかかるため据え置き。
② i. 看護師長合同会議で導入案を説明し、合意を得たが、コストがかかるため据え置き。
ii. 点滴ルート使用品目の整理は、業務担当副看護師長を中心に、心臓血管外科・ICU・手術部で、ニードルレス・クローズドシステムに統一する方向で進行中。
③医事課と話し合いを持ち、まず、時間外の緊急入院病棟決定に関するルールを整備し、一般病床の指定順位表を電子カルテ上で運用することに病院職員がなれた段階で、師長当直不在のトライアル期間を2ヶ月実施後に、12月より全面廃止とした。
2. ①アンケート調査を実施したが、病児保育はあまり必要とされていなかった。
②外来看護師長会議で、WLBの研修を受けた副看護師長が伝達講義を実施した。
③短時間勤務者同士で、時間を捻出することは困難であり、実施できず。
④現在要望中であり、次年度具体的な話し合いを医事課・用度係と実施する予定。
⑤ルール決めを行い平成23年10月1日より開始し、定期的な健康診断も実施し、該当者も問題なく夜勤専従として勤務できている。夜勤時間72時間対策や、夜勤制限者の病棟勤務を検討する上で、問題解決となる方策である。
3. 実施せず。
4. 「NO 残業 Day」を問題病棟に提案し、実施している。

【評価および今後の課題】

1. ① i. 保留中の配茶業務負担軽減については、方策を再検討する。
② i. ピクトグラムに関しても、病棟により手作りの注意喚起札を作成していたりするので、見た目にもスマートで安全面の配慮を可能にするための方策を再検討する。
ii. 現在進行中であり、安全使用のための説明会も各部署で実施できている。今後ICUに関連する外科病棟全体で統一が図れるように働きかけていく。
③看護師長の宿日直を廃止できたことは、看護師長にとって大いに負担軽減となった。ただし、時間外診察については高度救命救急センターの看護職員に負担がかかるので、配置人員の検討を実施中。
2. ①今後ニーズを把握し、別のサポートについて検討していく。
②病棟に短時間勤務者の受け入れを促進するためにも、外来のみではなく看護部全体の意識改革のために、伝達講習や勉強会を企画する。
③産前休暇前に、育児休暇を終了後の働き方について、集合で話し合える場をもつ企画を検討予定。
④外来の長時間診療に対しては、看護職だけでは解決困難であり、保健医療福祉ネットワーク部・医事課・医師と共に外来診療について検討する場を持つ。
⑤今後も夜勤専従のみならず、多様な働き方については、社会情勢を知り、看護部全体で検討していく。夜勤手当増額は、次年度より実現の方向で進行中。

3. 今後、看護部全体で検討していく。
4. 働く個人を尊重するために、以下について検討していく。
 - ・超過勤務は当たり前の風土を変えていくために、上司が残業をしない。次の勤務者との連携を強化する、業務改善を行う、などの方策についても、今後検討していく。
 - ・先輩・上司とのコミュニケーションが良好に保てることも、職場に定着できる大きな要因であり、コミュニケーションスキルを伸ばすための方策を看護部全体として検討していく。