



現場からのレポート⑤

医療法人社団 芳尚会 吉成医院 (茨城県大子町)

看護職の働き方改革



■ 病床数：17床 ■ 職員数：看護師 常勤 15人 ■ 看護職員
平均年齢：38.8歳 ■ 離職率(2017年度)：10.0%

豊かな清流と森の恵みを受け、りんごや鮎、しゃも肉など、多くの特産品がある茨城県大子町。人口1万8,000人ほどの町の中心部で、吉成医院は、住民の暮らしに密着した医療を展開している。

連携を深め、患者中心の医療を

近年、入院病棟を開設して有床診療所となり、通所リハビリテーションや訪問診療も始めた同院。事業の拡大と共に職員が増え、働き方の見直しを迫られることになった。

昨年度、厚生労働省のモデル事業に参加し「医療従事者のワーク・ライフ・バランス インデックス調査」を用いて現状分析や課題抽出を行った。調査結果からは、就業規則や制度の周知、サービス残業の改善の必要性などが明らかになった。見直しに取り組んだ荒横大子主任には「新設した入院病棟と外来の連携を強め、あらためて患者中心の看護に立ち返りたい」との思いもあった。

事務部門と協力し、まず就業規則の周知に向けて、よく使う項目を分かりやすくまとめたお手製のルールブックを公表した。内容がしっかり理解できたことで「制度が使いやすくなった」との声のほか、利用している人への「お互いさま」の気持ちや公平感が広がった。

ルールブックの作成を担った栗山洋一事務長は「当初は看護職員の働き方の改善を目指していましたが、患者を中心に考えると、全職種が連携して取り組むことが必要だと感じました」と語る。職員が共に生き生きと働くことが、患者に対しても良い影響を及ぼすとの思いは、荒横主任と同じだ。

サービス残業に対しても、インデックス調査を通じて業務の洗い出しを実施した。看護やリハビリ部門では、事務作業で残っている職員が多いことが分かり、医事課へ業務を移すとともに、院長に掛け合って事務職員を1人増やした。また、超過勤務の申請を徹底するよう呼び掛けつつ、早すぎる出勤や帰りづらい雰囲気をつくすよう務めた。結果として、サービス残業だけでなく超過勤務の時間も減らすことができた。

組織で取り組むハラスメント対策

同院は、ハラスメント問題にもタブー視することなく取り組んだ。栗山事務長は「医療機関では、緊急時や人の命を預かる場面もあり、強い言動が出ることもある」と分析。その上で「個人の問題や責任にせず、院内にハラスメント委員会を設置して、組織的に解決することを目指しました」と説明する。パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、モラルハラスメントなど、さまざまなケースを全職員が研修で学び、どのような場合がハラスメントにあたるのかという認識を共有。相談窓口も開設した。

職員全体の意識が高まり「自分も気をつけなければ」「なぜ起こるのか、背景を考えるようになった」などの反応があった。患者からのハラスメントについても、荒横主任は「医療職は“患者は弱



取り組みの内容を看護部で共有する荒横主任(右)

者だから」と、我慢しがち。私たちの意識も変えていかなくては」と認識を新たにする。

多職種で取り組む中で、職場の風通しが良くなり、当初から目指していた部署間の連携が取れるようになった同院。栗山事務長は「職員の和を大切にしながら、地域に良い医療を提供したい」と語る。今後も力を合わせ、人事制度やキャリアアップの仕組みづくりに取り組む予定だ。

Q&A ナースのはたらく時間・相談窓口

相談 年度初めの多忙な状態の中で、月100時間を超える超過勤務をした職員がいます。早急に取り組むべき健康管理対策は何でしょうか。

回答 まずは休日・休暇を与えて十分休息が取れるようご配慮ください。労働安全衛生法では事業主に対し、長時間労働による健康障害の防止のため月100時間を超える時間外・休日労働をした労働者が申し出た場合には、医師の面接指導を受けさせた上、必要な措置を講じるよう定めています。医師による面接指導は、80時間超えの場合は努力義務とされますが、いずれにせよ長時間労働の縮減に向けた取り組みが重要です。

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

ナースセンター をご活用ください



都道府県看護協会による無料職業紹介事業を行っています。詳細は左記の二次元コード(eナースセンター)をご覧ください。

