

看護職の働き方改革の推進

日本看護協会 HP より

1 労働時間管理適正化に向けて

働く看護職の職場への不満の1つが、長時間労働の問題。労働時間管理は、働きやすい職場づくりのためには避けて通ることのできない重要な問題なのです。

2 時間外勤務を減らすマネジメントの「技」

労働時間管理の原則は、業務量に応じて場所・時間帯ごとに適切な人員配置をすること。さらにこんなマネジメントの「技」が、現場で効果を上げています。

「終わっていない仕事はないか」「何か手伝えることはないか」—スタッフの業務遂行状況を確認しながら、リーダーが声を掛けましょう。みんなで分担すれば1人だけ残業することはなくなります。



3 突発的な業務負担発生に備え、院内の応援システムを

緊急入院、看守り、急変、食事介助、清拭などのリリーフ要請に応え、看護部から指示を出す応援システムをつくりましょう。リリーフ要員は特定入院料算定のICU、CCU、救命救急センターなど人員配置にあらかじめ余裕を持たせてある部署から確保しましょう。

※当院看護部も導入しています！（コラボナース）

4 業務発生時刻に合わせて日勤帯の設定自体を変更

入院患者への医師のオーダー変更が夕方にならざるを得ないなら、10時～19時の日勤帯を設定してみましょう。

5 のんびりさん・じっくりさんには、まず丁寧な指導を

時間外勤務が多いスタッフに対し「仕事ができないため残業している人には時間外手当は出しません」はNGです。同じく「新人のうちは時間外勤務の申告は認めません」もNG。時間外勤務の理由の把握と丁寧な個別指導が基本です。「要領が悪い」「みんなのレベルに追いつけない」と見えるなら、まずは個別に「タイムマネジメント」のコツを指導しましょう。

6 有給休暇取得への道

「有給休暇が取れない」「長期休暇が欲しい」と多くの看護職から声が寄せられています。「時間外勤務、夜勤・交代制勤務等緊急実態調査」(2008年)からも、看護職は日々の仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねないリスクがあることが明らかになっています。心身の健康が保たれてこそ、安心・安全で質の高いケア提供が可能となります。できることから職場で取り組んでみませんか。

- ★「個人別年次有給休暇取得計画表」の作成
- ★半日単位・時間単位の年次有給休暇利用を導入しましょう
- ★有給休暇は職員の希望期日に取得させることが原則です。

日本看護協会としては法令順守できる人員配置が担保されるよう診療報酬の改定を求めています。