

03-14

育児期間中のキャリア支援の検討 ～働き続けられる環境づくり～

諏訪赤十字病院 看護部

○宮坂 佐和子

平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が制定されるなど、仕事と子育ての両立を支援する取り組みが社会的に行われている。日本赤十字社でも、平成21年8月1日から育児短時間勤務制度の導入を皮切りに、育児支援のための制度は法定以上に充実してきている。看護職員は女性の占める割合が95%であり、育児支援制度の充実の仕事と家庭の両立支援を進め離職防止につながるため、効果的に活用していくことが重要である。実際には、育児短時間制度導入後、育児休暇及び育児短時間制度利用者は増加し離職率は低下した。しかし、現場は中堅看護師の不在感があり、専門職としてのキャリアアップの停滞を招いている状況である。今までの振り返りと長野県看護協会 WLB ワークショップの他施設の取り組みから、制度利用の推進から脱却して育児期間中のキャリア支援の必要性を感じた。そこで、育児期間中のキャリアアップ支援の仕組みについて検討したので報告する。

1. 産後・育児短時間制度利用者の現状
 2. 育児休暇中のキャリア支援として実施した復帰支援講習会の振り返り
 3. 自らが主体的に、育児期間キャリアアッププランをつくる必要性
 4. 妊娠・育児期間キャリアアッププランの検討
- 今回育児サポート体制基礎情報シートと妊娠育休期間キャリアプランシートを作成したので、次のように活用していきたい。
- 1) 妊娠報告のあったスタッフから使用開始
 - 2) 妊娠・育児中の職員が、自己のキャリアアップを主体的に考える動機づけ
 - 3) 基礎情報とプランシートは、本人・師長・看護部長が情報を共有して、人事管理とキャリア支援に活用
 - 4) 育児中の研修受講のための広報と範囲の検討
 - 5) 制度利用から脱却した、WLBに基づいたキャリア形成を考えられる働きかけ

03-16

新人男性看護師へのピア・サポートグループの実践 ～定着率向上を目指して～

名古屋第二赤十字病院 看護部

○深谷 基裕、中山 望

【背景】当院は男性看護師が約50名勤務し、管理職、認定・専門看護師として働く者もいる。毎年新人男性看護師がコンスタントに就職しているものの、退職する者もいて就業人口はあまり伸びていない。2013年度は男性看護師7名が就職し、うち4名が就業半年で退職している。今後、当院の看護の質を維持、向上させるためには新人男性看護師の定着率を向上させることが必須である。

【実践目的】新人男性看護師が所属部署を離れて集うピア・グループの実践を通して、男性看護師が働く上でのさまざまな困難さを明らかにし、グループダイナミクスを活かした支援を活性化して離職を防止することである。

【方法】1回45分の新人男性看護師のグループを1回/月開催する。期間は平成26年5月～27年1月まで。

参加メンバーの募集は、新人研修の際に新人男性看護師にグループの参加を募るチラシを配り、参加を呼びかけた。グループではテーマを設定せず、参加者が自由にその場で話したいと思ったことを話すこととした。グループ中は参加者の了承を得て、ICレコーダーで録音をし、グループ終了後速やかに逐語録を作成、グループの様子や雰囲気など気づいたことをフィールドノートに記録する。グループ実施後速やかにレビューを行い、グループで何が話され、どのようなやりとりがあったのか、気になった点を話し合い、その意味について検討することとした。

【実践結果】新人男性看護師は緊張する所属部署を離れて、同期同士で集まることには最初は安堵し、一体化を求めようとした。彼らは自分たちが共通するところを探し求め、それぞれに異なるところはあまり語らなかった。現在実践途中であり、今後のグループの変化も含めて実践経過を報告する。

03-15

働きやすい職場環境をめざして ～デイリーダーの役割に着目した業務改善～

大津赤十字志賀病院 看護部

○馬場 一二三、石塚 和子、川端 初枝、上松 敏恵、今村 香代子

私達看護師長は、看護師の働きやすい職場づくりをめざし、スタッフと共に日々業務改善に取り組んでいる。配置人員の増加もあり時間外業務は減少傾向にあるが、定時に業務を終えられない現状に変わりはない。3年前よりワーク・ライフ・バランス（以下WLBとする）を推進する中、看護師がこの状況をどの様に捉えているのかという疑問をもった。そこで、看護師80名を対象にWLBインデックス調査用紙を用いて実態調査を行った。結果、「周囲に気兼ねなく帰れる」と答えたのは13%で、87%が自分の仕事が終わっていても気兼ねして帰りにくいことがわかった。さらに追加調査を実施したところ「気兼ねなく帰れない理由」は同僚や他チームメンバーへの気兼ねと答えた者が多かった。定時に仕事を終えて、同僚に気兼ねなく帰れることが時間外労働の削減になると考えた。しかし、定時に仕事を終えるために、師長・係長が業務終了を促す声かけを行うだけでは、業務を終えることはできず、効果が得られないのが現状であったため、メンバーの動きや状況を把握しているデイリーダーの役割に着目した。デイリーダーは看護実践やマネジメントの役割を担っており、その役割を再確認する目的で「デイリーダー業務チェック表」を使用して自己評価を行ったところ、マネジメントの業務調整に関する項目の評価が低かった。その結果を個々が自覚し、役割を遂行できるよう働きかけることにより、自己評価の改善がみられ、業務を終えれば周囲に気兼ねなく帰宅するという意識改革につながったので、その成果を報告する。

03-17

看護助手による一斉シーツ交換の実施とその効果

八戸赤十字病院 看護部

○杉山 俊子、荒屋 愛子、松田 悦子、安永 万里子

1. はじめにA病院では看護助手の業務改善として平成21年から看護助手でチームを作り、週1回一般病棟の一斉シーツ交換を実施している。目的は部署間の協力体制の確立、業務の効率化、全ての入院患者に安全で清潔な療養環境を提供、感染予防対策物品の使用数削減である。開始から5年経過したので、その効果を報告する。

2. 実施方法1) 毎週月曜日各部署から1名参加し9名でシーツ交換と床頭台拭きを実施、他業務は兼務しない。2) 開始前、部署の情報交換、実施順番を決定。3) 自部署実施時はリーダーを務める。4) ふり返りノート記入、看護助手会議で報告、問題点を解決。

3. 結果および考察当初、長時間作業の疲労、緊張や不安の声が聞かれたが、ふり返りノートで情報共有や問題解決の意見交換で、安全効率的な方法を工夫し自信を持って取り組めた。また、技術が向上し、作業効率が良くなった。そのため余裕をもち接客ができ、患者から良い評価を得、達成感や責任感が高まったと考える。他業務による作業中断なくシーツ交換に専念でき、防護具着脱の機会が減り着脱に要する時間と防護物品使用数削減に繋がったと考える。生産された時間は他の環境整備や清潔の援助等に活用できている。各部署の看護助手が協力し一斉にシーツ交換することは、看護助手の連携強化と他部署の業務を知る機会、教育の場となっている。日常業務においても協力姿勢に結びついたと考える。

4. 結論シーツ交換の実施は看護助手の連携強化と業務の効率化、安全な療養環境と清潔援助の提供、感染防護具使用数削減に繋がった。

5. おわりに安全安楽で清潔な療養環境の提供のため、今後も看護助手間の連携強化を図り、業務改善及び評価をしていくことが必要である。