

当院女性職員が心身共に健やかに過ごし仕事と私生活の好循環を

キーワード：ワークライフバランス 勤労妊婦

東入院棟 5階 ○本 理恵

1. はじめに

現代は、車社会化、日常生活の省力化で、体を動かす機会が減ってきている。そのため、筋力の低下、靭帯の軟弱化が生じ、脊柱のS字状湾曲が成り立たず、姿勢が悪くなり、内臓は正常な位置に保つことができなくなっている。その上妊婦は筋肉や靭帯を緩めるホルモンが分泌され、腰痛、冷え、むくみなどのマイナートラブルが生じやすい。妊娠期から産褥期のマイナートラブルは、治療の対象外といわれ、諦められる現状を数多く見てきた。看護職は、デスクワークだけではなく、中腰体制での処置や日常生活援助、患者の移送や体位交換などの重労働といった幅広い労働内容である。その上、不規則な勤務時間であるため、看護職の切迫流早産が多いと報告されている。当院においても平成26年度に26名の妊娠届出があったが、そのうち切迫流早産の診断がついた職員は11名であった。また助産師へのマイナートラブル等の相談が4名あった。

昨年より厚生労働省がスタートした「仕事と生活の調和推進プロジェクト」(ワークライフバランス)がある。看護職員が妊娠・出産・子育てを心身共に健康に過ごし、専門職業人としてキャリアアップしていけるように、院内助産師が職員妊婦の健康支援を行っていく必要がある。今回リーダーシップ研修で学んだ事を活かし、職員妊婦の健康支援活動のシステムづくりに取り組んでいるため報告する。

2. 私の部署内の役割・立ち位置

病棟中堅助産師

専門分野ナース 妊産褥婦骨盤ケア実践スタッフ
及び後輩指導

3. 研修課題の活動報告

1) 取り組み期間

平成27年9月～

4. 問題・課題

1) 妊婦健康支援を立ち上げるきっかけになった経緯

①平成24～25年、看護職員の妊婦(以降職員妊婦)が、悪阻、腰痛などのマイナートラブルで勤務に支障をきたしていると看護部より産科師長への相談があった。産科管理者が職員妊婦と個人的に面談し、体調や、マイナートラブルに関する相談、保健指導を行っていた。

②職員妊婦の現状

院内で妊婦健診を受ける職員は、多忙な勤務の合間で受診する。保健指導をゆっくりと受ける時間がなく、健診のみ受けて勤務に戻ることが多く、職員妊婦自身の気になること、心配なことを相談出来ていない現状である。

③活動の展望

職員妊婦が相談できる窓口を設け、心身ともに不安なく妊娠経過を過ごせるようサポートできる環境作りを行っていく必要がある。後に対象を院内女性職員に広げていく。

5. 目標

妊婦健康支援としての目標は、院内の目標につながっていることを意識するように心がけた。図1参照。

6. 実施・結果

今年度始め、看護部の目標を達成するために、部署目標を考えていく中で、これまでの管理者の妊婦健康支援に関する活動について、部署スタッフに紹介し、この活動の必要性や目的について、管理者から伝えられ、部署目標に取り入れていった。私は、妊産褥婦の骨盤ケアに関する研修を受け、専門ナースとして外来の妊婦や入院中の褥婦のマイナートラブルの相談に応じたり、ケアを行っていた。そのため、リーダーとしてこの活動に取り組む事となった。私はまず、活動する対象が院内職員であるため、院内職員の健康管理を支援している衛生委員会とワークライフバランス委員会の活動を把握することからはじめた。管理者と密に連携を図り、私は、管理者が各部署にアピールをする為の

実行計画書（企画書）と職員妊婦に紹介する「妊婦健康支援」の活動を紹介するリーフレットを作成した。産科師長が衛生委員会、ワークライフバランス委員会の2つの委員会メンバーであり、院内へアピールする役割を担当し看護部に企画書を提出した。

活動方法の内容は以下である。

- 1) 妊娠届出を行った看護職員に看護部から「妊婦健康支援」のリーフレットを渡してもらう。
- 2) リーフレットをもらった職員妊婦から連絡をもらい、時間調整をして保健指導、相談日を決定する。
- 3) 対応者の勤務状況や、開設ブースがない状況であるため、対象者と時間調整し個別相談という形で、場所は5東病棟の空いている部屋とした。
- 4) 面談や保健指導を行った記録は「健康支援」というタイトルをつけ、カルテに記録する。

これにより、マイナートラブルで困っている状況からの相談だけではなく、全ての職員妊婦に問題が生じる前より介入できるようにした。今回、看護部の検討の中で、対象者を看護職員だけではなく、女性職員全体とする提案が出され、現在、院内の女性職員対象として準備を行っている。活動準備中でも、妊娠している職員がいる。職員妊婦がいる部署の管理者から、産科病棟の管理者に相談されるケースが3例あった。時間の調整を行い、個別相談を行った。相談内容は、「妊娠している状況と仕事との両立についての悩み相談」と、「マイナートラブルについて、その対処法の指導」である。勤務内の時間の確保ができず、時間外に行なった。また、妊娠中に着用しているユニフォームを把握し、安楽な服装で勤務しているかどうかの現状を確認した。看護職員の妊婦用白衣はほとんど利用がないこと、腹部がゴムで圧迫され望ましくないということが明らかになった。

7. 評価

研修期間中は、活動内容を検討している段階であった。研修内容に「リーダーシップを考える上で、看護専門職であり、チームで仕事をする組織人であるという自覚と責任が大切である」とある。病院、看護部の目指すところの中に、私達が行うことがどのような位置づけにあるのかということ意識して、目的目標がぶれないように活動することが必要である。企画書を作成

する時、また、活動の基盤づくりを行っている現時点で、産科スタッフや第三者に理解してもらえるように、どのような位置づけにあるのかということを常に意識し目標がぶれないように心がけた。院内の大きな組織が関連する活動を開始するため、院内の委員会へのアピール活動は産科師長、前産科師長が行い、私はそのための準備を行うという役割を担った。管理者との密なコミュニケーションを図っていったことが、現時点で問題なく進んでいる結果であると思う。

今年度、直接受けた相談件数は少数であったが、症状が改善し、1名は産休まで勤務ができ、2名は継続し相談を受けながら勤務を遂行することができている。これは役割を遂行できていると評価できるのではないかと思う。今後は、アンケートを取るなど、相談をした職員妊婦の声をもとに評価を行っていく必要がある。現在は産科師長、前産科師長、私の3人で活動している。不規則な勤務体制であるため、個別指導の時間調整が難しく、勤務時間外に相談に応じている現状である。そのため、助産師全体に関わっていくために、産婦人科外来と5東病棟の助産師全体で活動内容を共有し、組織の中の助産師の役割として、職員妊婦の健康管理を担うという目的で活動するということを理解してもらえるようにしていく。また、産婦人科外来と5東病棟との連携（合同カンファレンスなど）で対象を把握し、対象の各ポイントの保健指導の時期の把握や、継続的なフォローができるような体制づくりを行っていく必要がある。

妊婦が着用するユニフォームに関しては、利用されていない背景に、存在を知らないという現状も考えられる。望ましく安楽な服装で勤務できるよう、太陽セランドも交え検討していく必要がある。活動の対象が看護職員だけでなく、院内女性職員とするように、現在は準備をしている状況である。引き続き、基軸がぶれないように、目的意識を持ち活動していきたいと思う。

8. まとめ

新規の活動を始めるためには、組織の目指すところの中に、私たちがどのような役割を担うのか、目的は何かという基軸をしっかり意識することが大事である。「妊婦

「健康支援」という活動は、予防的に関わっていくために、早期から介入していくことで、職員妊婦が心身ともに健康に勤務を遂行し、ワークライフバランスが保てるように目的意識を持ち活動していきたいと思う。また、助産師が職員妊婦を支援していくことが、キャリアアップにつながっていくよう、活動を後輩に示していきたい。

図 1 部署における年間目標と自分が取り組む課題の位置関係

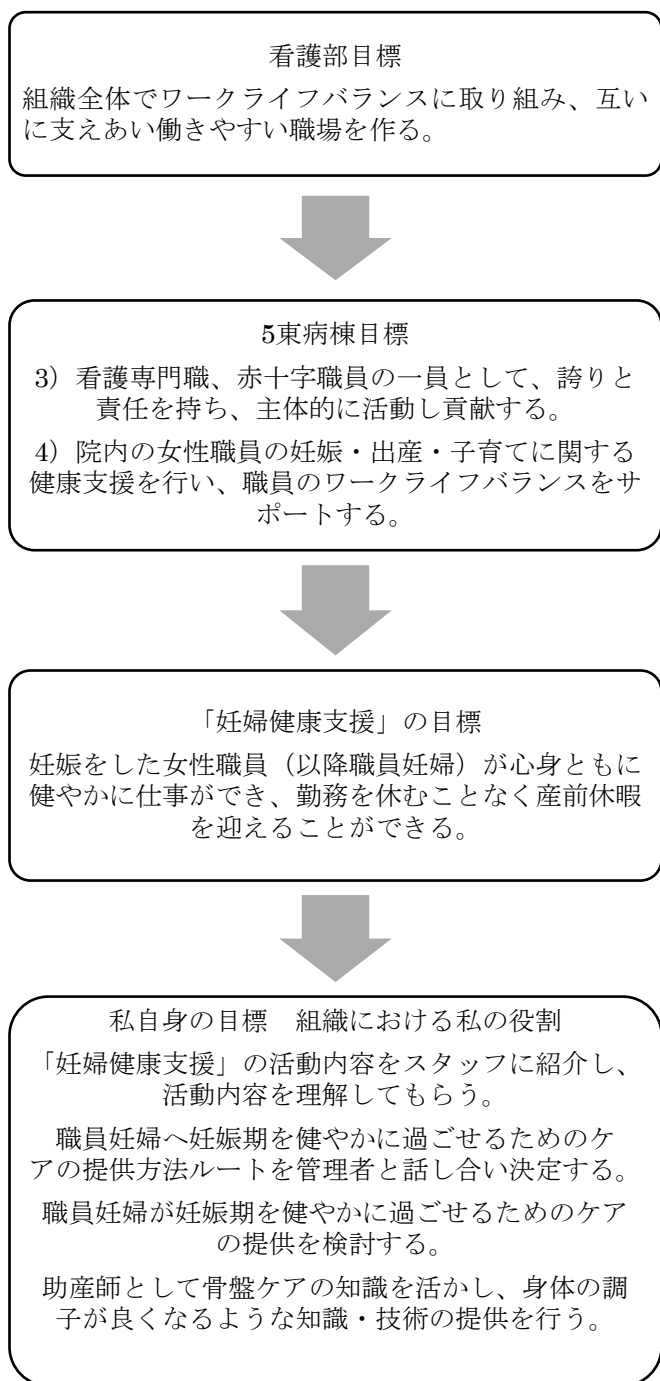
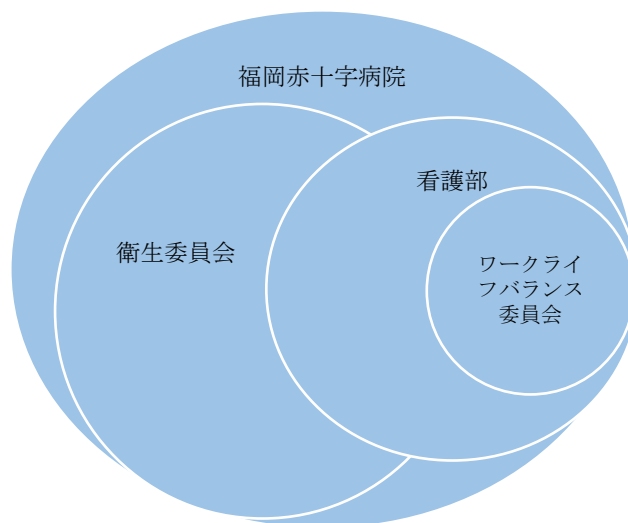
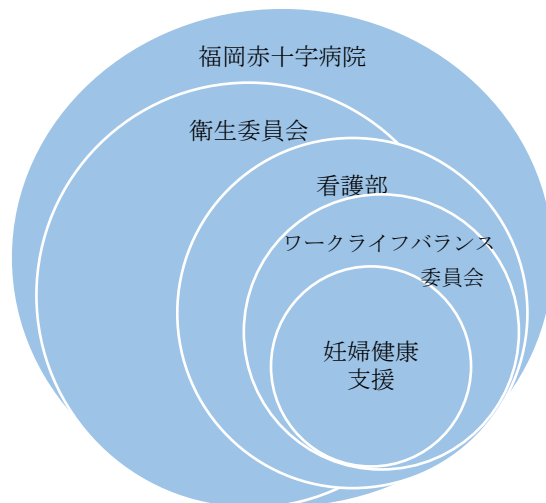


図 2 妊婦職員のサポート体制の位置づけ図
妊娠した看護職員の院内サポート体制



「妊婦健康支援」が加わった場合のサポート体制



参考文献：
職場のワークライフバランス 佐藤弘樹 武石恵美子 日本経済新聞出版社 2010年
勤労妊婦の健康問題と研究課題 伊藤久美子 2003年
引用文献：
内閣府ホームページ 「仕事と生活の調和の実現に向けて」