

# 12時間勤務変更までの過程

聖隷浜松病院 総合周産期母子医療センター

看護課長 加藤智子

# 多様な働き方の増加

助産師職能を活かし働き続けたい



ワークシェア・ゾーン・育短・アルバイトの勤務者が増加  
(夜勤が出来るスタッフが減少)



フルタイムに負担が急増



勤務表が成り立たない・安全な病棟運営が難しい

※スタッフ総数50名中多様な働き方15名(30%)  
12月現在

# スタッフの声

- 多様な働き方はとても良いことだが、フルタイムのスタッフにかかる負担が大きい
- 院内助産を開設したいが勤務表が成り立つのか不安
- 分娩室が多忙な時に、16時間勤務では身体が持たない
- 16時間では、疲労感が強く事故を起こすのではないかと不安
- 多様な働き方は、8:30~9:00 16:00~17:00が人数が少ないため、フルタイムスタッフが業務を補い、超勤が常習的になっている

# 12時間勤務への取り組み

## \* 12時間勤務の勤務形態を説明

多くのスタッフに聞いてもらうために、昼休憩の時間を使って、食事を取りながら聞いてもらう

・休憩時間・夜勤手当について、総務課と確認し、病棟会で説明

・スタッフに意向調査実施し、病棟会で説明

# 12時間勤務の計画

- 4月 15名の新人助産師入職  
15名+ローテーター新人助産師3名のオリエンテーションがあり、勤務表作成困難  
10月院内助産開設準備のため、スタッフ配置を考えたが、勤務表作成ができないほとんどのスタッフに16時間勤務の2交代を依頼し、勤務表作成(1日の総数を少なく勤務表作成トライ)
- 5月 公休消化することも出来ず、スタッフからの不満が増加  
15名の新人教育にスタッフの不満・疲弊増加
- 6月 産科病棟では、分娩室が多忙になることが多く、分娩室の16時間勤務は疲労感が強いことが分かった。スタッフからの訴えも増加  
ワークシェア3名・育短3名・短時間アルバイト3名と多様な勤務体系が増えることで、夜勤が出来るスタッフが限られてきた。正職員の夜勤が増加し、16時間勤務による疲労感が更に強くなり、疲弊感が強くなる。

# 12時間勤務の計画

- 7月 産科病棟での、現在のケアの質の保証・スタッフの念願である院内助産の開設準備・新人教育の継続・スタッフの労務管理を考えた結果、12時間2交替勤務をスタッフに提示する。  
スタッフのモチベーションを維持しつつ、労務を検討し、スタッフから12時間勤務の希望が出た。
- 8月 全スタッフに、勤務体系変更のために意向調査を実施 → 約95%から承認得る  
昼休憩中に15分/回の説明会を10回実施。スタッフからの質問をまとめる。  
病棟会で、労務上夜勤手当・ワークシェアの労務上の取り決めなど)の詳しい説明ができないこともあったので、9月実施を見送る事をスタッフに説明。9月にもう一度、総務課からの説明をすることとし、10月目標とした。  
スタッフがイメージできない事を考慮し、2交替の勤務表を作成しスタッフに見せる。  
夜勤手当の質問も出たので、総務課に協力をしてもらい、夜勤手当シュミレーションを実施。
- 9月 病棟会で、労務上の取り決めを説明し、10月から2交替勤務開始

# 12時間勤務開始後

## 〈スタッフの声〉

- 疲労感が違う。多忙なときでも安全に出来る。
- 勤務希望がかなう
- 多様な働き方の制度が活用できる
- 夜勤をしても夕方保育園のお迎えが出来るようになった
- 超勤が減った
- ヤ(8:30～21:15)勤務が疲労感ある

# 課題

- 業務改善の継続
- 看護師・助産師の労働条件についてスタッフに教育
- 自分達で考えるように働きかける
- 今後は、育児だけでなく介護に対しての支援 も必要になる