

NEWS LETTER Plus.

働き方改革に取り組む医療機関 好事例

今回は、社会福祉法人 恩賜財団 済生会支部神奈川県済生会横浜市東部病院 看護部長の渡邊輝子さんに『オンコール勤務のインターバル制度』についてお話をお伺いしました。

名称 社会福祉法人 恩賜財団 済生会支部神奈川県済生会横浜市東部病院
 理念 ① 安心して受けられる医療
 ② 患者さんに優しい医療
 ③ 常に一步先の医療
 ④ 地域社会に貢献する医療
 所在地 神奈川県横浜市鶴見区下末吉3-6-1
 設立 2007年3月 診療科 25科
 病床数 560床 入院基本料 一般病棟 7:1
 職員数 1,406名
 (内常勤看護師691名 非常勤看護師42名 准看護師常勤1名)
 看護職員 平均年齢 33.8歳 看護職員離職率 11.2%



取組のきっかけ

当院では看護職は2交代制(日勤8:30~17:06 夜勤16:30~翌9:00)を導入しています。夜勤でも仮眠が取れるような人員の配置や夜勤明けの日には夜勤に入ることを認めず、次に夜勤に入る場合は、1日半は空けるシフト体制を組んでいます。

内視鏡室と手術室で勤務する看護職については、交代で週に1回程度、夜間や休日にオンコールでの自宅待機があります。業務が発生した場合は、2~3時間の対応が発生します。場合によっては朝までかかるケースもあり、翌日に日勤のシフトが入っていると十分に体を休めることができないという課題がありました。

そこで職員と患者双方の健康と安全の視点から、当院のインターバル制度が生まれました。

取組みの経緯

2007年の開設当時からオンコール勤務はありました。深夜対応による身体への負担については看護部内で共有されており、職員間の「気遣い」や「譲り合い」による個別でのやり取りで対応していました。そのため何時以降の呼び出しであれば、翌日有給が取れるのか等基準が曖昧なままでの運用でした。

2015年、「オンコール勤務で0時以降に呼び出しを受けたら、その翌日は年次有給休暇を取得してもよい」という基準を看護部内で作成しました。

2018年、正式に看護部の内規で規定化しました。制度化されたことで、みんなが安心して、周囲に気兼ねなく、オンコール勤務翌日に休暇を取得することが出来るようになりました。

取組みの概要

看護職の残業時間は月平均約12時間ほどで、大半の看護職はインターバルが確保できています。そこでオンコール勤務がある内視鏡室7名と手術室で働く看護職35名にインターバル制度対象者を限定しました。「オンコール勤務中、0時以降に病院への呼び出しがあった場合、翌日は有給休暇を取得できる」という規定は、あくまでも有給休暇取得の奨励であり、強制するものではありません。有給休暇がまだ付与されていない人やすべて消化してしまった人は、休日の前日の土曜日にオンコール勤務をしてもらい、仮に呼び出しがあっても次の日は休日になるので、十分に体を休めるインターバル時間が確保できるようにシフトを調整しています。

オンコール勤務は夜間なら一晩中、休日なら24時間、いつ呼び出しがあっても対応できるような心の準備が必要です。想像以上に身体に負荷のかかる勤務体制です。また深夜に呼び出しがあった場合、病院までの通勤にも気が張ります。疲労の蓄積による医療事故防止、看護職の健康確保のためにもインターバル制度を規定化できたことは本当によかったと思っています。

内視鏡の看護職は専門のトレーニングを受け、高いスキルが必要になります。優秀な看護師が長く勤務できる勤務環境にもつながる制度です。



職員の声

内視鏡室勤務の看護師

気兼ねなく休みが取れることで気持ちに余裕ができ、めりはりのついた生活ができています。その分、患者さんにも、安全に滞りなく検査を受けていただけるようにと考えています。

人事担当者

勤務間インターバルについては、法律の動きもあり、各部署と協力して進めていきたいですね。

その他の取り組み

多職種の役割分担

病棟に薬剤師を配置し、看護職とカンファレンスで患者情報を共有しています。病棟には栄養士や臨床工学技士も配置されており、各病棟の担当者間や会議などの場で、頻りに職種を超えた話し合いを行っています。

オーダーメイドのシフト体制

医師一人一人に対して、『オーダーメイド』のシフトを組む取り組みを始めました。従来の固定的な勤務時間に代えて、それぞれの業務に見合った働き方を目指します。

今後の課題

現在、看護師のシフトは60~70パターンあります。フルタイムで働ける方だけでなく、様々な事情の中でも働き続けられる職場、多様な勤務スタイルのニーズに応えられる勤務環境の実現をこれからも目指していきます。今後は、インターバル制度が院内全体でも実現できるように勤務体系の見直しを進めていきたいです。

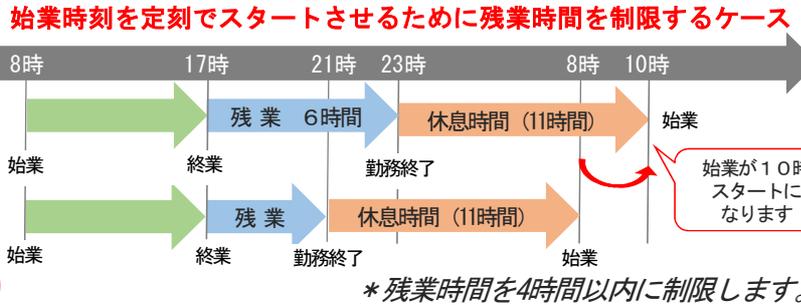
勤務間インターバルの努力義務化（労働時間設定改善法）

「勤務間インターバル」制度とは？

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みです。

この仕組みを企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

【例：11時間の休息時間を確保するケース】



医師の健康確保・若手医師への配慮

厚生労働省では、勤務医に適用される残業時間の上限規制を、一般労働者の上限「年720時間」よりも長くすることを検討しています。医師の働き方改革に関する検討会では、医師の健康確保や医療安全、若手医師への配慮のために、連続勤務時間制限や勤務間インターバル制度の導入を議論しています。年度内には決定する予定です。

助成金・補助金のご紹介

【時間外労働等改善助成金】

勤務間インターバル導入コース

中小企業事業主が労務管理用ソフトウェアや労働能率の増進に資する設備を購入し、新規に9時間以上のインターバル制度を導入した場合に支給される制度。

休息時間	補助率	1企業当たりの上限額
9時間以上11時間未満	3/4	40万円(80万)
11時間以上	3/4	50万円(100万)

▶ 来年度は増額される予定です！ 詳細は支援センターまでお問合せ下さい。

- ・医療業における中小企業の範囲
業種：サービス業（大分類P 医療、福祉）
資本金の額又は出資の総額 5000万円以下 又は
常時使用する労働者の数 100人以下
のいずれかを満たす場合。
- * 医療法人で資本金や出資金の概念がない場合は
企業単位の労働者数のみで判断します。
- * 常時使用する労働者とは、臨時的に雇入れた労働者
を除いた労働者です。

改正法関連

36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

法改正とあわせて、時間外労働及び休日労働を適正なものとするを目的として、36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関して、あらたな指針が策定されました。

指針第8条

限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければなりません。

- ① 医師による面接指導
- ② 深夜業（22時から5時）の回数制限
- ③ 終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）
- ④ 代償休日・特別な休暇の付与
- ⑤ 健康診断
- ⑥ 連続休暇の取得
- ⑦ 心とからだの相談窓口の設置
- ⑧ 配置転換
- ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導