

～準夜勤導入における生産性の向上～

横浜市都筑区
介護付有料老人ホーム ニチイホーム仲町台Ⅱ番館
介護職員 山野 大輔

1 はじめに

現在の社会ではどの職種や業界においても人材不足が問題となっている。特に介護業界では、利用者ニーズの増加や団塊世代の高齢化が進んでいく中で介護サービスを支える人材が不足していることが大きな問題となっている。私が働く有料老人ホームでも例外ではない。今年の4月から9月にかけて、ほぼ毎月転職・退職や異動などが重なり、常勤の職員数が減少し、日勤帯における職員の確保が難しくなり、シフト作成が困難な状況になってきた。また勤続年数がある程度長いサブチーフや中間層が多く離れたことで、職場内のバランスが崩れ、残された職員の負担が増加した。その為、日勤帯・夜勤帯を問わず業務内容の全体的な見直しを行い、さらなる業務改善を行っていただけるかを、ある仮説を立てて考えた。

仮説「4人体制の夜勤の人数を減らし、日中の職員を確保することで仕事の分担を行い、生産性の向上が望めるのではないか」

研究の目的は2つである。1つは夜勤とは別に準夜勤といった勤務形態を導入することによる変化や実施結果の報告を行い、他施設や他業種への情報提供である。もう1つは、ホーム内での作業効率の改善、向上を行うことで結果的に全体的な経費削減に繋がるのではないかと考えた。

2 事例や取組の紹介

研究対象は、従来の業務内容及び準夜勤導入後の業務内容とし、研究期間は平成29年4月から9月までとする。事例内容に入る前の情報として、まずはホーム運営と準夜勤について簡単に説明する。私が勤務するホームは、満床で93床であり、現在は85名のお客様がご利用されている。フロアは4フロアに分かれており、そのうち2～4階が住居スペースになっている。2階が要介助のお客様が多いフロアで、3階が自立と要介護のお客様が混在しており、4階はほとんどが自立のお客様となっている。現在職員は2階がAチーム、3・4階がBチームとチーム毎に分かれている。

次に準夜勤についてである。以前までは夜勤は2階が2人、3・4階が2人の4人体制で行っていた。そして3・4階のうち1人が夜勤帯のリーダーとなる。通常の夜勤の場合は17時～翌10時までの勤務であるが、準夜勤は22時～翌7時までの勤務となる。また夜勤明けにあたる日が準夜勤はシフト上で公休扱いとなるため、その翌日にも勤務となる可能性がある。そうすることで日勤の職員を確保することが出来る。ここから準夜勤導入後の結果報告を行う。

【4月～6月】

最初の3ヶ月間は、3階職員のみが準夜勤を行うこととなった。夜勤に入った3階職員は自動的に夜勤リーダーを務めることとなる。しかし導入後にある問題が出てくる。4月の段階で勤務

時間が短く、リーダーを経験していない職員が数人いたことと、導入後初めての月のため、有給取得が難しかったことが重なり、特定の職員が一ヶ月の間でほぼ毎日、ホームに出勤している状態になってしまった。その為、5月以降のシフトでは、準夜勤の翌日と翌々日を連休にしたり、準夜勤後の日勤を遅番にしたり、リーダーとして夜勤に入ることで、特定の職員にのみ負担がかからないように微調整を加えた。夜勤帯でお客様が落ち着いた時間に私物返却や食堂ホールの清掃、ゴミ出し等の間接業務を集中して行うことで、日勤帯あるいは他の夜勤帯の時間の業務を分散化することが出来た。準夜勤導入の影響により、日勤帯の人員に若干の余裕はでき、レクリエーションや体操は休まず開催出来るようになった。

しかし準夜勤のマニュアルが一からの作成であり、大まかな流れしか書いていなかったため、職員によって仕事量に差が出るのが課題として見えてきた。

【7月～8月】

7月からは2階の職員も準夜勤の導入を開始し、時短職員やパート職員を除くほぼ全ての職員が準夜勤を経験することとなった。2階の職員が準夜勤の際は、リーダーが2階のナイトケアや朝9時の定時排泄に入るようになった。しかし、今年の同時期に比べ、各階それぞれで介入するお客様や1人に対する介入の量が増加したことにより、ナイトケアや食事介助に時間がかかり、遅番が定時で上がれないことが多くなってきた。日勤帯では、はじめに記載した通り、常勤の職員が減少しており、日勤帯の人員確保が難しくなり、人が多い時と少ない時のバランスが難しくなってきた。そこで夜勤専門の職員を採用しシフトの組み換えを行い、必要時間の人員の確保に努めた。この時、日中のレクリエーションや体操は時間の確保が難しい状況であったり、場所を変更して行うことで見守りを兼ねての担当になることもあった。有給休暇については6月から取得は可能となる。

最後に職員からの意見としては以下のようなものがあがった。

- ・通常夜勤が18時間のため、8時間の準夜勤では仕事内容、体への負担は軽減されるも、明け当日が公休、翌日は出勤となるため休んだ感がしない。
- ・出勤時間が遅く、生活リズムが作りにくい。また帰宅者とすれ違くとモチベーションが下がる。
- ・休みの時間を効率的に使える。

以上の意見が上げられた。

3 考察

準夜勤導入によって考えられるメリット、デメリットについて考えていく。まず1つ目のメリットは日勤帯に職員を確保できるため、リネン交換やレクリエーション、入浴といった業務に対して確実に人員確保を行ったうえで余裕を持ったシフト作成が可能であることだと考えられる。もう1つは、各チームベースでのケアから、全体ベースでのケアで考えていく必要があるため、介護技術や知識の向上が見込めるのではないかということである。しかしデメリットとしては遅くからの出勤の為、体のリズムが作り難い、あるいはリズムが狂ってしまうことである。またもう1つのデメリットとして職員の意見にもあるように、体の疲れが取り辛いのではないかということである。

また準夜勤導入が急だったためマニュアルが大まかな物であったが、今一度詳細な流れを精査したり、業務内容の組み換えを行ったりし、業務の差を無くしこれからの業務調整に取り組んでいきたい。

4 おわりに

この研究を通して、準夜勤導入によって一定の生産性の向上はみられたが、導入以前にどういった流れでどのような内容をするかといったシステム構築が重要なカギになってくるのではないかと考える。

残された課題としては夜勤の人数が少なくなる中で、お客様の安全をどのように守っていくのか。

また職員の安全や健康管理をどのように守っていくかがあげられる。

各事業所や他施設においては、それぞれの形態やお客様の状況に合わせた勤務システム構築の情報に役立てて頂ければと考える。

最後に業務多忙の中、研究に協力して下さったホーム職員、ありがとうございました。これからもホーム全体で業務改善に取り組んでまいります。