

12時間夜勤への取り組み

～16時間夜勤から8時間夜勤への転換を経て～



社会福祉法人 函委会

特別養護老人ホーム 函南・ふなの森

ユニットリーダー 鈴木綾子・岩井幸子

施設紹介

開所 平成17年8月1日

施設名

特別養護老人ホーム 函南・ふなの森

事業内容

特別養護老人ホーム（全室個室）80床

ショートステイ（全室個室）10床

デイサービス（標準型35人）

訪問介護

居宅介護支援事業所



施設の足湯

入居状況

介護度平均4.1

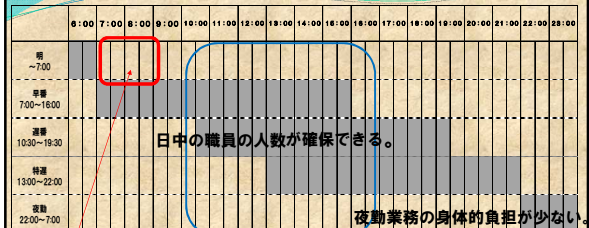
4Fフロア	10名	10名	10名
3Fフロア	10名	10名	10名
2Fフロア	10名	10名	ショート 10名



職員配置状況

職員＋非常勤職員 6.5人／ユニット

8h夜勤時の勤務体制



- ・22時の出・退勤では通勤手段の確保が出来ない。
- ・夜勤翌日が公休になり公休が減る感覚がある。
- ・夜勤者が時間外勤務を行ってしまう。



12h夜勤への取組①（職員への説明）

- ・3階フロアの職員、非常勤職員の人員配置が安定していたため、まず3階フロアに限定して開始することを決定。



説明



- ・3階フロアの職員には、過去に8時間夜勤、10時間夜勤、16時間夜勤といった夜勤の経験者があり、様々な意見が飛び交った。



不安、動揺



12h夜勤への取組②（連続夜勤の解消）

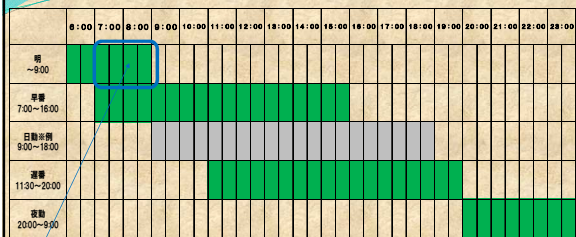


- ・8h夜勤時は7:00に業務終了後、同日に22:00から夜勤を行う連続夜勤の負担があった。



- ・12h夜勤では、このシフトを作らない！

12h夜勤への取組③（時間外勤務の解消）

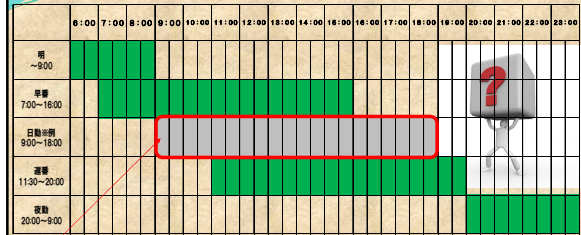


- 夜勤者が時間外勤務を行う必要をなくす。

夜勤明けと早番者で起床介助、食事介助を行う。

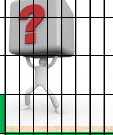


12h夜勤への取組④（問題）



- 日中の人員確保が難しい日が出てくる。

入浴介助、外出レク、環境整備、シーツ交換・・・
業務がいっぱい、人手が足りない。



12h夜勤への取組⑤（問題の分析）

- （問題）日中の人員確保が難しい日が出てくる。

- フロア全体で人員をみると、決して足りない人数ではない。



- 各ユニット間でヘルプを出し合いながら勤務をしてみようか？



- 各ユニットでどの時間帯に人が必要か調査を行う。



12h夜勤への取組⑥（実行）

- （問題）日中の人員確保が難しい日が出てくる。



- （対策）各ユニット間でヘルプを出し合う
応援体制を勤務表上で作成。



実行！

- （結果）リーダーがいないと指示がうまく通らない、
応援要請が出来ないなど、
すぐに体制は整えることが出来る。



12h夜勤への取組⑦（アンケート）

12h夜勤を開始後、1か月経過・・・



アンケート実施

- 連続夜勤がなくなり精神的にも、体力的にも楽になった。
- 夜勤明けの次の日は休みになるのが良い。
- 夜勤明けが半公休扱いになるので公休が少なくなる。
- 8時間夜勤のほうが良い（少数意見）



12h夜勤への取組⑧（継続）

その後、12h夜勤を継続して行くと・・・



- 応援体制に慣れ指示、要請が出来る職員が増えた。
- 職員同士で助け合う気持ちが芽生えた。
- 応援体制がスムーズに行うことが出来るようになった。
- 欠勤者が発生しても応援体制でカバーできる。
- 各職員のスキルアップにも繋がった。



12h夜勤への取組⑨（課題）

- 夜勤明けが半公休扱いになるので公休が少なくなる。



- 有給を使用することで、休みを取得できる。



- 有給取得する職員の代わりに出勤する職員は、有給が無い職員になりやすく、その職員は連勤になってしまう。

12h夜勤への取組⑩（現状と課題）

2階、4階フロアでも12h夜勤を実行！

施設全体で12h夜勤の取組を行っている。



各フロアで同様の課題が残っている。

- 有給数が少ない職員の休みの取得。
（連日勤務になりやすい）
- 夜勤を行うことが出来る職員の確保。
（各職員の1ヵ月当たりの夜勤回数へ影響）



函南・ぶなの森 定例行事



函南・ぶなの森 クラブ活動

体操クラブ



料理クラブ



函南・ぶなの森 行事企画



流しそうめん



第12回 ふなの森まつり



