



## 年休取得促進のための計画助勤

### 地方独立行政法人 東京都立病院機構 東京都立多摩北部医療センター

東京都東村山市  
337床／職員数 442名（うち看護職員数365名）



#### 課題・背景

- ①働き方改革という流れ
  - 超過勤務や年次有給休暇取得日数の少なさが目立つ
- ②部署間の年次有給休暇の平均取得日数の格差
  - 看護師の経験年数や働き方の多様化、診療科の特徴などが影響し、平均で7～15日の格差

「年5日の年次有給休暇の確実な取得」の義務化  
※2019年4月施行

都立多摩北部医療センターはこれを達成していたものの、  
看護職員の平均取得日数は11日と少なかった

#### 目的・目標

看護職員が  
「働き続けることができる職場」を整備する

- ・看護部全体の年次有給休暇取得を平均17日以上にする
- ・部署間の年次有給休暇取得格差の是正
- ・看護師間の連携の強化

#### 取り組み内容

##### ① アニバーサリー休暇の導入（2019年3月より）

導入によって、職員に「5日間は自分で年次有給休暇を取得する」という意識改革をめざす

- ▶1年目 | 目標年次有給休暇平均取得日数15日を達成
- ▶翌年度 | 目標を17日(年間付与日数20日の85%)に引き上げた

年初からの取得が進むなど、看護管理者・看護職員の意識変化が見られた  
しかし 部署による平均取得日数の差は埋まらず：9.1日

##### ② 「計画助勤」体制の導入（2021年3月より）

###### ○ 導入の目的

有給休暇取得日数の部署によるばらつきを均てん化する  
▶職員を計画的に日単位で他部署に勤務（助勤）させる

###### ○ 導入と実施の流れ

##### STEP 1 グループ編成

○12部署を派遣部署（8部署）と受入部署（4部署）に分け、  
派遣部署3部署と受入部署1部署でグループを編成

##### STEP 2 計画助勤 希望・可能表の作成

##### STEP 3 計画助勤者に基準を設定

○計画助勤者には一定の基準を設けた

##### STEP 4 計画助勤希望・可能表を基に看護師長が 計画助勤スケジュールを作成



計画助勤スケジュールを作成

○グループ内調整が難しい時は他グループと交渉し、  
計画助勤者を確保

○看護師長は計画助勤のスケジュールを踏まえて  
各部署の勤務計画を決定する

##### STEP 5 受入部署の計画助勤者受け入れ環境づくり

- 計画助勤者は、受入部署でその部署の中堅看護師とペアで活動
  - ▶助勤者が慣れない他部署で円滑に業務にあたるように配慮
- 計画助勤者受け入れは部署間連携強化の機会
  - ▶計画助勤者の経験値が活かせる患者を担当するよう調整

##### STEP 6 年次有給休暇取得促進のための提案

○ポスターを設置し、  
看護師に意識改革を促すとともに患者に理解を求めた

##### ○ 計画助勤の実績（2021年度）

計画助勤実施回数 延べ68回  
計画助勤者 8部署から40名を派遣  
  
40名のペア看護師と延べ63回業務を実施  
22名のリーダー看護師が延べ52回リーダー業務を実施

- ▶計画助勤者は受入部署のメンバーとペアを組んで活動するため、  
受入部署は他部署の人とペアを組める要員を選出した
- ▶受入部署のリーダー看護師はペア看護師と一緒に計画助勤者を  
フォローした

#### 成果・効果

##### ①有給休暇取得状況の改善

平均15.8日(2020年度)▶平均17.6日(2021年度)  
取得日数最小値の被支援部署も10.9日(2020年度)▶13.6日(2021年度)

##### ②看護職の身体的・精神的負担の軽減

##### ③チーム連携向上

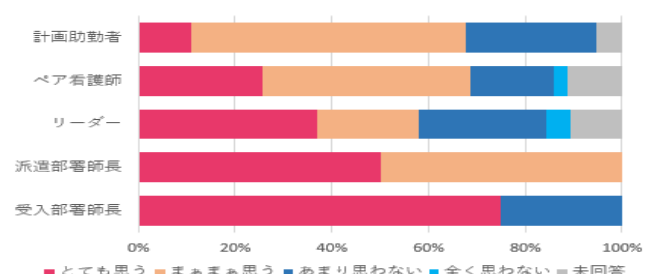
- 計画助勤による対応力の向上
  - ▶さまざまな病棟での経験を積むことによって  
コロナ禍の度重なる病棟再編にも対応

##### ④看護職の満足度向上

○多摩北部医療センターで働くことにやりがいを感じる看護職員が増加(右グラフ参照)

##### ▼看護職員へのアンケート

Q. 協力したことで年休取得が促進できたと感じたか  
▶平均73.7%の肯定回答



Q. 当院で働くことにやりがいを感じているか

