

育児休業復帰者が働きやすい勤務管理体制の再構築

施設名：長崎大学病院 氏名：小淵 美樹子

【概要】

当院は看護職員の増加に伴い、育児休業者（以下、育休者）が増加している。また、育児部分休業制度利用者や夜勤ができないなどの勤務時間に制限がある育休復帰者も増加している。病床稼働率の上昇、新入院患者数の増加、在院日数の短縮などで、年々忙しくなる状況の中、育休復帰者の受け入れに対して、看護職員は不安を抱いていた。育休復帰者、育休復帰者を受け入れする者、管理をする看護師長に対して、総務担当の立場でできる支援として、育休復帰者が働きやすい職場作りをすることが、全看護職員が働きやすい職場になると考え、そのための勤務管理体制の再構築を行うことを課題とし、育休復帰者への相互支援に向けた体制づくり、帰りやすい職場環境づくりとして看護師長が効果的な勤務計画立案をできる取り組みを行った。

【背景】

当院は2007年に入院基本料7対1の看護配置後、病院再開発などに伴い看護職員を増員し、2015年の看護職員数は941名となっている。病床稼働率は89～90%を維持し、過去6年間で新入院患者数は年々増え、在院日数は3.1日短縮、1人当たり1か月の超過勤務平均時間は約12時間でほぼ横ばいである。年齢構成は35歳以下が66%を占める。産休・育休者の全看護職員に占める割合は平成25年度から7.1%へ上昇している。平成26年度は育休復帰者45名、育児部分休業制度利用者は56名であった。育休復帰時には、約70%が育児部分休業制度を利用し、70%が病棟への配属だが、夜勤可能者はわずか11%、経験ありの部署への配属は44%であった。育児部分休業制度利用者や夜勤ができない看護師が増えていくが、育休復帰者を病棟への配属とせざるを得ない状況となってきている。このような背景の中、看護職員は育休復帰者・受け入れをする者ともに不安を抱いていた。

しかし、妊娠から復帰までの手順について明文化したものがなく、看護職員、看護師長、看護部、事務部など関係者の認識のずれにより手続きなどに支障を生じていた。また、育休復帰者に対しての支援体制が不十分であったため、育休復帰者はさまざまな不安を抱えていた。制限がある育休復帰者が増えることにより、看護師長は勤務計画立案、勤務管理に苦慮していた。そこで、育休復帰者が働きやすい職場作りをすることが、全看護職員が働きやすい職場になると考え、そのための勤務管理体制の再構築を行うことが総務担当の自分にできる役割と考えた。

【実践計画】

1. 育休復帰者への相互支援に向けた体制・ルール of 明確化

1) 妊娠～復帰までの一連の流れを明確にし、部門間での連携がとれる

8月～10月：総務課と連携し妊娠～復帰までの流れのフロー図、届け出書作成

10月：看護部運営会議で看護師長に説明し承認を得、手順書等の書類を部署に配布

11月：運用開始（産休前の面接開始、育休者への配送）

2) 復帰者の配属ルール of 見直しを行う

11月まで：現在の配属方法のフロー図作成、問題点の洗い出し、配属ルールについて看護部運営会議で協議

12月：復帰部署のルール of たたき台作成、夜勤免除等の書類作成

1月：復帰部署運用新フロー図を看護部運営会議で審議、平成28年4月から運用開始に向けて修正

2. 育休復帰者がやりがい感をもてる支援を行う

7月：副看護師長会の育児支援グループに働きかけ、パパママミーティング開催企画の支援

9月：パパママミーティングのキックオフ

10月：定期開催にむけての検討

- ・7月から看護研修センター主催で開始した育児休業者・長期休業者復帰支援スクールとの連携方法の検討

- ・育児休業者・長期休業者復帰支援スクールのプログラムの中に総務課等への相談コーナーの導入

- ・第1回目の反省をもとに第2回目以降の内容の再検討

11月以降 看護研修センターと協働して、合同で定期開催

3. 帰りやすい職場環境づくりのため、看護師長への勤務管理支援を行う

1) 看護師長が勤務表作成に対する負担感が減り効果的な勤務計画とすることで超過勤務が削減できる

①医事課、病院企画課、総務担当師長が協働して資料作成

「入院基本料のしくみを理解し、勤務計画に生かせるための方法」

②9月の看護部運営会議で①の説明会を実施

③超過勤務の問題点を調査し、各部署で行動計画立案、取り組み開始

【結果】

1. 総務課と連携し「妊娠から職場復帰までのフロー」「妊娠・出産から職場復帰までのタイムスケジュール」を作成した。「出産後の職場復帰計画」を出産予定日が分かった時点と産前休暇1ヶ月前に提出し、その後、総務担当副部長と面接をする運用とし11月から運用開始した。12月に冊子「子育てナースのハンドブック」を全部署と総務課に配布した。育休者には郵送し、職場復帰計画内容の提出を依頼した(図1)。「復帰に向けて考える機会となった」「準備を整えていきたいと思う」などの声があった。また、育休復帰後に仕事を続けるにあたり望む事では、「働きやすい環境」が一番多く、ついで「労働時間」であった(図2)。今回、育休復帰者の配属部署ルールの見直しや夜勤免除の明確化までの取り組みはできなかった。

2. 子育て支援グループの副看護師長を巻き込み、子育て中の看護師が不安やジレンマを解消し、自らモチベーションを維持・向上へとつなげ、仕事と両立する方法を話すことができる情報交換の場として「パパママミーティング」を企画し、開催することができた。9月より2ヶ月に1回開催し、企画運営を行っている。参加者は、1回目19名、2回目8名であり、満足度、役立ち度ともに90%以上であり、情報交換の場となっていた。

3. 医事課、総務課、総務担当看護師長と協働で勤務計画に関連する資料「入院基本料のしくみを理解し、勤務計画に生かせるための方法」などを作成し、看護部運営会議で説明した。また、勤務表作成時に間違いが多い項目についてのチェックリストを作成し、勤務表と一緒に提出する運用を9月から開始した。認定看護管理者会が企画する看護師長研修シリーズで、1月に「勤務表作成に関すること」の研修を行った。参加者は22名で満足度、理解度ともに高い評価であった。超過勤務については申請方法の再周知を看護部運営会議で行ったのみとなった。

【評価及び今後の課題】

1. 育休復帰者への相互支援に向けた体制づくりのため、作成したツールにより関係者の共通理解ができ、手続きに対しての混乱を減らすことができた。今回から開始した事前面談は育休前に本人へ復帰後の勤務に対しての心構えや準備に対する動機付けを行う機会となった。育休復帰者の情報交換の場としての「パパママミーティング」は不安解消に役立っていた。今後は育休復帰者のみならず、彼ら

