

育児休業復帰者への支援の充実

施設名：愛媛大学医学部附属病院 氏名：坪内句子

1. 背景

当院の看護部教育は、愛媛大学病院看護部ナースキャリアセンター（ENCC）において、①医学科/看護学科/各種看護学校連携教育、②卒後教育、③キャリア教育、④地域連携教育の4領域で構成した教育・研修を実施しており、各領域が連携して切れ目のない教育を行い、キャリアアップを図っている。

育児休業復帰者等に対しては、個々のニーズに応じた支援が必要であり、上記教育システムとは別に、看護部管理基準「育児休業復帰者等の支援について」において、看護部による職場復帰までの調整と復帰後の目標管理について、およびセクションにおける「支援プログラム」に関する明文化がなされている。「支援プログラム」の活用は、職場復帰者個々の意志に任されており、休暇前と同じセクションに配属となる職員は受講を希望しない場合が多く、オリエンテーションの後、すぐに実務に復帰している。

当院では、院内保育所の充実や多様な勤務形態を選択できることにより、妊娠・出産による退職が減少し、育児をしながら仕事を継続する看護職員が増加している。平成27年9月現在、630名の看護職員の内、産前・産後休暇中8名、育児休業中39名、育児短時間勤務者27名である。これらの看護職員が働く上での不安を解消してそれぞれのWLBでキャリアを積ませるための教育へと発展させる必要があるため、今回、当該看護職の意見を参考にして育児休業復帰者等への支援を充実させることに取り組んだ。

2. 取り組みの内容

- 1) 今年度育児休業から復帰し、病棟で勤務している11名を対象に、一人15分ほどの聞き取り調査を行った。聞き取りの内容は、①休業中の情報提供について ②復帰時の業務上の不安 ③復帰後実務前に演習したい看護技術 ④復帰後に業務上困ったこと ⑤育児休業復帰者の交流の場の必要性 ⑥育休復帰支援プログラム活用の有無についてである。
- 2) 育児休業復帰者からの意見を参考に、来年度からの支援内容を検討する。

3. 結果

1) 聞き取り調査の結果

休業中の情報提供については、全員が必要であると回答した。具体的には、1回/半年程度の病院からの情報発信があるとよい、新たな取り組みなどを知りたい、いずれ戻る職場とのつながりを持ってほしいとの意見であった。病院や看護部で開始となった新たな取り組みや仕組みの変更についての情報を事前に得ていると、復帰後に積極的に情報を得ることもできると考える。

業務上の不安については、10名が不安であったと回答し、入院患者の状況が分からない、人工呼吸器管理や処置介助・点滴・採血など患者への影響が大きい技術に不安があった、電子カルテが変更されており、操作に慣れるのに時間がかかったとの意見であった。

復帰後実務前に演習したい看護技術については、6名が必要であると回答し、技術の項目は、点

滴・採血・処置介助（CVC 挿入、ルンバール、生検など）・BLS・気管内挿管であった。侵襲的な手技や緊急時に自発的に実践しなければならない技術への不安があり、それらについて演習を希望するものが多かった。

復帰後に業務上困ったことは、6名が困ったことがあると回答し、重症度、医療/看護必要度の記録が変更になっており、理解が難しかった、移植患者管理・CHDF・BLS など日常的に行わないことは忘れていたことがあった、ジェネリック薬が非常に多くなっていたとの意見であった。

交流の場は、全員が必要であると回答し、他の看護職がどのように働いているか知りたい、情報共有の場がほしい、不安を解消したいなど、同じ立場の者同士で話す機会がほしいという意見であった。

育休復帰支援プログラムの活用については、6名が未受講でありその内、3名は復帰後の業務で困ったことがあると回答した。できると思っていたが、分からないことがあったとの意見であった。復帰後の異動がない場合は育休復帰支援プログラムを希望しない場合もあり、簡単な説明で実務を開始している状況である。

2) 改善策の検討

(1) 情報発信

1回/半年程度、看護部から病院や看護部の情報を発信する。副看護部長と教育担当看護師長が協力してホームページを更新する。休業者には、ホームページを活用して情報を得るよう促す。

(2) 育休職場復帰プログラムの活用

当該セクションは、個人に応じた内容で必ず行い、その中で休業中に変更になった点の説明と必要な技術演習を行う。看護師長は、看護部教育計画を活用し、必要な研修を受けることができるよう支援する。

(3) 交流会の開催

業務時間内にグループワーク形式の交流会を開催するよう企画する。

4. 評価および今後の課題

今回、育児休業復帰者からの意見を直接聞くことにより、困っていることや必要な支援について具体的に把握することができた。育児休業復帰者は、そのほとんどが育児短時間勤務から復帰する。聞き取り調査をした中で、限られた時間で職務を遂行しようとしている姿勢が強く感じられた。また、細かなことを確認したいが、他のスタッフの手を止めさせることへの遠慮や、知っていて当たり前だと思われるのではないかと、あるいは、即戦力としての期待に対するプレッシャーなど、育児休業復帰者が抱える不安も明確となった。

仕事を継続する意志がある職員に対して、それぞれの生活や仕事の仕方を理解しながら、仕事と育児・家事のバランスを保ち、いかに長く働ける職場にするかということを考えていきたい。