

週 25 時間及び週 20 時間タイプ育児短時間勤務者を対象とした夜勤促進

施設名：金沢大学附属病院 氏名：辻 千芽

【概要】

平成 20 年度より育児短時間勤務制度が始まり、同制度利用者の増加とともに長期間通常勤務を行わない看護職員が増え、部署内での夜勤回数の格差やキャリア形成の遅延という問題が生じている。病院経営逼迫が年々高まる実状において人材資源はより限りあるものとなっている。そこで公平な勤務環境の提供と看護の専門職として長く働き続けるための対策の一つとして、育児短時間勤務者が早期に通常勤務に移行できる支援体制を整えることに取り組んだ。勤務管理担当副看護部長が、看護師長や育児短時間勤務者、妊娠・出産等のライフイベントを控えている看護職員に対して働き方への意識変容や夜勤開始への意志確認等に関わることにより、これまで皆無であった週 25 時間及び週 20 時間タイプの育児短時間勤務者において 8 名が自らの意志で夜勤を開始することができた。

【背景】

病院経営の収支減に伴う人件費削減が看護師採用数にも影響を受け、今年度 7 対 1 看護体制維持が不安定となり急性期看護補助加算は 50 対 1 から 75 対 1 に変更せざるを得なくなった。20 代看護師が半数以上を占める当院では、平成 26 年度当初 55 名（看護職員の 6%）であった産休・育休者が年度末には 97 名（看護職員の 10%）に増え、今年度もその割合は持続している。また育児休業復帰後はほとんどが育児短時間勤務制度を申請し、その約 8 割が夜勤対象部署に配属されているにも関わらず実際に夜勤を行う者は 2～3 割にとどまっている。したがって看護職員実働数における夜勤実施者は 8 割弱まで減少している現状にある。そのため部署内での夜勤回数の格差が生じ、月 12 回を超える職員も出てきている。また育児短時間勤務者においては夜勤を行わない時期が 5～9 年も継続している職員が増え、看護職としてのキャリアの大幅な遅延が将来意欲的に働き続ける上での阻害要因の一つとなっている。育児短時間勤務制度の利用は育児環境を整えるまでの暫定的な措置であり、管理者における部署の公平な勤務管理と個々のキャリア形成を見据えた早期の通常勤務復帰への働きかけが重要となる。

当院の育児短時間勤務は週 23.25 時間（8 時間×3 日）、週 25 時間（5 時間×5 日）、週 20 時間（4 時間×5 日）の 3 タイプあり、昨年度、育児短時間勤務者で夜勤を開始した者はすべて週 23.25 時間タイプであった。週 25 時間及び週 20 時間タイプは 2 名の組み合わせで通常の夜勤が成立するため、勤務管理担当副看護部長が該当部署の看護師長に働きかけ、今年度 6 月に初めて 1 病棟で週 25 時間タイプ 1 名と週 20 時間タイプ 1 名の夜勤を開始した。看護部では「25 時間・20 時間育児短時間勤務組み合わせモデル」を看護管理基準に示しているが、看護師長から「家族の支援が得られないと言われる」「フルタイム勤務者で夜勤がまかなえるので必要性を感じない」等の声が聞かれ、病棟管理者の意識及び支援不足を感じた。そこで限りある人材資源の中、週 25 時間及び 20 時間タイプの育児短時間

勤務者が早期に夜勤を開始できる支援体制を整えることに取り組んだ。

【実践計画】

勤務管理担当の副看護部長が以下の各対象者に介入し支援を行った。

1) 看護師長への支援

- ・ 勤務計画時の夜勤回数の是正、休暇取得の促進、定時業務終了に向けて適正な人員配置への指導
- ・ 育児短時間勤務者の勤務状況を把握し、早期通常勤務復帰への促進と人材育成を見据えた勤務形態の相談対応および提案

2) 育児短時間勤務者への支援

- ・ 育児休業復帰後の夜勤開始前の面接
- ・ 夜勤開始の意志や不安、疑問の有無を確認
- ・ 不安に対して助言または看護師長へフィードバックし改善を求める
- ・ 夜勤実施後の状況把握

3) 妊娠、出産等のライフイベントを控えている看護師への支援

- ・ 職務への早期復帰支援を目的とした「ナース CPD セミナー」で夜勤、休日勤務看護体制の充実について説明
- ・ 実際に夜勤を行っている育児短時間勤務者からの体験を情報発信する機会を設定

【結果】

1) 看護師長への勤務管理上の指導を通して

- ・ 育児短時間勤務者の通常勤務復帰に対する看護師長としてのビジョンを訊ねることで夜勤開始の意識付けとなった
- ・ 部署の業務と育児短時間勤務者の背景とのすり合わせを促し、実践可能な勤務を段階的に考えるようになった
- ・ 具体的な夜勤シフトの組み合わせを提示することでイメージがついた
- ・ 具体的なイメージがつくと、進んで育児短時間勤務者との交渉を行うようになった
- ・ 週 25 時間及び週 20 時間タイプ育児短時間勤務者配属部署 7 部署中 4 部署で夜勤を開始した

2) 夜勤を開始する育児短時間勤務者との面接を通して

- ・ 看護師長からの働きかけがきっかけで、全員が自ら夜勤を始める意志決定をし家庭の調整を行っていた
- ・ 全員が夜勤に対する何らかの不安を持っていた
- ・ 夜勤実施後の意見として「24 時間の患者の生活が見えるようになった」「申し送りが頻発するため通常の時間帯で夜勤を行った方が良かった」「思ったより配偶者の協力が得られた」「平日に自分の時間が持てる」等の肯定的な内容であった

3) ナース CPD セミナーに参加した育児休業者から

- ・ 復帰後の勤務形態の選択と夜間保育室の利用に関する相談があった

以上を経て、育児短時間勤務者の夜勤実施率は週 25 時間及び週 20 時間タイプで昨年度 0% から 36%（8 名）に上昇し、週 23.25 時間タイプでも 39% から 77% に上昇した。また取り組み開始以降、夜勤回数が月 10 回を超えた看護職員はいなかった。

【評価及び今後の課題】

育児短時間勤務者の通常勤務復帰への支援体制の基盤を確立することができた。今後は支援の実績を重ね情報提供できる有効なケースを蓄積すること、生涯看護師として働く意義を認識し早期に通常勤務に復帰できる機会を設定することでより良い看護が提供できる勤務環境を目指す。