

働きやすい環境で全看護職員がやりがいを持って働ける職場作りへの取り組み

自治医科大学附属病院 上野 久子

【実践の概要】

育児短時間正規職員制度のメリットは出産・子育てといったライフイベントを迎えた看護師が「辞めずに働き続ける」選択肢が広がることである。当院も制度の導入後、育児短時間正規職員制度取得者の増加が見られている。しかし、増加に伴いフルタイムで働く職員に負担がかかり、部署によっては7:1夜間看護加算等に影響を及ぼすのではないかと懸念するところである。今回、育児短時間正規職員配置の部署における人員割合の検討や、保育ルームの積極的な利用の働きかけおよび育児短時間正規職員取得者の働いていない時間分の人員を、採用人数として認めてもらえるような他部門との交渉を行い、全職員がやりがいを持って働ける職場作りへの取り組みを行った。

【背景】

当院は、病床数1,132床を有し、看護職員数は1,331名である（平成26年1月1日現在）。職員のワークライフ・バランス実現に向けて、平成22年7月より育児短時間正規職員制度や、夜間保育、病児・病後児保育を開設した。なかでも育児短時間正規職員制度は、育児休業明けのほとんどの看護職が申請している状況で看護職全体の5.5%を占め年々増加傾向である。育児短時間正規職員制度という、子育てをしながら働いていく職員にとっては働きやすい良い制度であるが、年々育児短時間正規職員数の増加がみられ、フルタイムで働く職員に負担がかかり悪循環が起こっているのではないかと感じている。さらに、このまま育児短時間正規職員制度を利用する職員増加により7:1看護加算の夜勤時間等の取得に影響を及ぼすのではないかと考える。

そこで、総務担当の立場として育児短時間正規職員がやりがいを持って働いていけるような仕組みを考えることにより、看護職員全体のやりがいにつなげていきたい。

【実践計画】

- 1) 育児短時間正規職員配置のシステム化
 - ・各看護単位における人員配置の割合（病棟・外来・中央部門等）
 - ・育児休業復帰後の職員の配置基準（平成25年11月末）
- 2) 育児休暇中の面接で、夜間保育、病児・病後児保育（保育ルーム あいりす）の活用について説明し、夜勤の協力を働きかける。また、「育休通信」を通して、保育ルームをPRしていく。
- 3) 他部門（人事課・経営管理課）に看護職の育児短時間正規職員の現状を訴え、育児短時間正規職員の働いていない時間分の人員を採用人数として認められるよう、採用人数の増員を求めるとともに、病院全体としても、他の解決案を検討していく。（2時間×75人÷8時間=18.7人）
- 4) 育児短時間正規職員制度を推進していくための成功事例の情報収集
文献検索および施設見学を行い、当院で取り入れられる事項を行う（平成25年12月中）

【結果】

- 1) 看護師長会において、育児短時間正規職員の部署における配置割合を告知した。
- 2) 育児休業者の復帰面接で保育ルームのパンフレットを配付し、登録の呼びかけを実施した。
- 3) 来年度の採用人員は、実員換算した前年度平均を持って採用予定者数に含めることとなった。

(10名増)【産休・育児休業者の過員 76名(前年度+16名)】

4) 施設見学を行い、他病院における育児短時間正規職員の有効な働き方を知る。

【評価及び今後の課題】

1) 育児短時間正規職員制度を利用している職員に対してのアンケート調査

アンケート調査は、育児短時間正規職員制度を利用して働いている中で感じていることを知り、さらに支援できることを検討することを目的に実施した。70名の育児短時間正規職員に対し実施し47名から回答を得て回収率は67%であった。家族背景は、70%が核家族で30%が同居であった。子供の数は2人が37名と一番多く、次いで1人、3人という順であった。働き続けるサポートとして、職場では育児短時間勤務者が特定の部署に偏らないような人員の配置を望む。係活動や委員会、研修会等にすべて参加するのは難しいので、時に免除があればと思う(9名)という意見があった。また、自由意見では正規職員制度を利用することで、働き続けられている(4名)という意見がある一方、期間については小学校入学までであるとうれしいという意見もあった。

2) 部署における育児短時間正規職員の割合

各看護単位において、夜勤不可者も含めて育児短時間正規職員の割合が10%未満とし人数の調整を行った。そのためには、育児休業から復帰する際に元の部署に戻ることを原則としているが、状況により調整異動を行う必要がある。また、病棟、外来等の配置のみならず、今後は臨地実習指導者や入退院センター等業務役割の変更等も考えていく必要がある。さらに、産前休暇に入る職員に対しての支援として、リーフレット等を作成し、育児休業中も復帰準備できるような体制を整えていく。

看護職員の平均年齢が31歳という当院において、結婚し子育てをしながら働いていけるような職場作りを行うことにより、看護職員全体のやりがいにつなげていけるよう、継続して検討していく。