

看護職員の雇用形態の見直し「準常勤」創設



要旨

看護職員の常勤・非常勤の細分類をし、準常勤を創設

当院は、「一人ひとりの成長が病院の成長」との姿勢で、看護職員の確保・定着に取り組み、組織の一員として自己の問題解決に向けた行動が取れ、キャリアアップできる人材の育成を目指している。

平成 18 年度以降、看護職員の減少を機に既存の雇用形態を見直し、常勤・非常勤を細分類し、職員区分に「準常勤」を創設した。その内訳は、準 1 勤務条件なし、準 2 夜勤免除(40 時間/週)、準 3 勤務時間短縮(30 時間/週)、準 4 勤務日数短縮(4 日/週)であり、非常勤職員への働きかけを行い、続いて職員募集時に追記した。

多様な勤務形態を支えるのは、より多くの常勤職員であり、彼らが基盤となっこそ新たな雇用形態を生み、積み上げていくことが可能となる。このことから新制度に併せ、特殊勤務手当支給規則に定める「夜勤手当」の定額を引き上げた。夜勤 1 回あたりの手当額は、基本給からの算出になるため職員それぞれで異なるが、この改正により夜勤手当の底上げが図られた。

さらに看護業務支援として、平成 19 年から介護福祉士やクレーン等他職種の雇用を促進し、職種間の役割分担と連携を進めている。

これらの取り組みにより離職率は、減少し成果を上げている。

はじめに

当院は内科系外科系の計 12 診療科を標榜し、200 床の急性期病床として管理運営されている地域中核病院である。臨床研修病院であり、薬学部や看護大学・専門学校の実習病院としてもその役割を担っている。常勤職員数 239 名、うち医師 31 名、看護師(准看護師含む)115 名である。(平成 22 年 3 月末現在)

平成 15 年の地方自治法の改正による指定管理者制度への移行と、看護師配置に関する診療報酬改定によって、平成 18 年当初新卒新人看護師の入職はなく、それ以降も中堅看護職員の離職が目立った。離職理由の主なものとしては、結婚・出産・子育て・転居・進学・転職等である。看護師は 4 週 8 休制であるが、常勤職員は二交代勤務、それ以外は非常勤職員という雇用形態であった。そこで看護師の確保・定着に向け、これまで維持し続けてきた雇用形態や勤務条件、待遇等について見直しを図ることとした。

看護職員の確保・定着についての理念

「一人ひとりの成長が、病院の成長だと考えます」。これが、職員採用における病院としての姿勢である。看護職員の確保と定着は一对のものであり、双方のバランスが取れていることがより重要であると考えている。したがってキャリア支援事業を三つのカテゴリー「キャリアの確立・成長・継続」に分け、仕組みづくりを行っている。組織の一員として自己の問題解決に向けた行動が取れ、キャリアアップできる人材育成が、この事業の最終目標である。

．ワーク・ライフ・バランスの導入にあたっての体制づくり

就業規則に謳っている雇用形態や勤務条件の検討については、事務とのヒヤリングから開始した。常勤・非常勤を含めた職員の背景や現行の勤務形態の洗い出し、必要配置要員数、同じく夜間勤務者数の確認、勤務時間に即した業務量と内容の切り出し、一般的な求職者のニーズ及び他施設の状況等である。情報収集にあたっては、所属長による職員のニーズの把握、他施設勤務経験者にはその聞き取り、日本看護協会「看護職確保定着推進事業」や近隣施設ホームページの検索等を行った。目標は短時間等正職員制度の構築であり、調整のポイントは、現職の常勤職員（二交代勤務）との対比、その位置づけである。新たな制度の導入による最大のリスクを夜間勤務への影響と捉え検討した。導入後さらに積極的な対応として、夜間勤務手当の改正を実施した。

．取り組みの実際（実施状況）

「職員の雇用形態分類」及び「職員の分類別処遇等」により、職員区分として準常勤が明記、準1勤務条件なし、準2夜勤免除(40時間/週)、準3勤務時間短縮(30時間/週)、準4勤務日数短縮(4日/週)に分類された。そこで非常勤職員への働きかけを行い、続いて職員募集時に追記した。

多様な勤務形態を支えるのは、より多くの常勤職員である。彼らが基盤となってこそ新たな雇用形態を生み、積み上げていくことが可能となる。このことから新制度に併せ、特殊勤務手当支給規則に定める「夜勤手当」の定額を引き上げた。夜勤1回あたりの手当額は、基本給からの算出になるため職員それぞれで異なるが、この改正により底上げが図られた。

．成果

1．職員の雇用形態

勤務形態	勤務条件	正職員	人員数	非正職員	人員数	備考
二 交 代 制	日勤	8:30～17:15	106			
	夜勤	16:30～9:30				
	早出1	7:00～15:45				
	早出2	7:30～16:15				
	遅出1	11:15～20:00				
	遅出2	12:15～21:00				
日勤専従	8:30～17:15	準2	3			H18年～
夜勤専従	16:30～9:30				1	
短時間勤務	9:00～16:00 勤務部署による週30h	準3	4			H20年～ 育児休暇、再就業看護師
	勤務部署による週30h以下				22	セカンドキャリア活用 再就業看護師
短日勤務	8:30～17:15 勤務部署による週32h	準4	2			H20年～ 育児休暇
フレックス	10:00～17:00間選択可				4	H20年～
その他	変則勤務(一定期間)					ライフスタイル支援 (H20年資格取得)
計			115		27	産・育休4名を含む

平成20年度、新たに準常勤として雇用したのは3名(うち1名新規採用者)、21年度3名(うち1名

新規採用者)である。非常勤から準常勤へ、また育児休暇後の復職に際し選択肢となっている。子育ての中で日勤専従から短時間等へ移行する職員も見られ、ライフスタイルに応じた活用をしている。

一方、看護業務支援として、平成 19 年からは介護福祉士、クレーク等他職種の雇用も実施した。病院組織の中でスキルを生かしサービスの向上が図れるよう、職種間の役割分担と連携を進めている。

・今後の課題

様々な勤務形態が存在し、働き方や価値観の多様化が組織のあり方を変えつつある。非常勤、準常勤を問わず経験や年齢も考慮し、配置部署の検討を行っている。また常勤職員のサポートを主に、短時間勤務者の業務内容や責任の範囲を明確にできるよう努力している。

しかし人員配置や勤務帯における業務基準から見ると、多くの場合は勤務時間に影響され、常勤職員との格差は否めない。そこで生じる職員間の摩擦が確保・定着の妨げとならないよう、「キャリアの継続」を肯定できる組織づくりを目指し、固定チームナーシングの中でそれぞれの役割の明確化や個人々人への支援を考えていきたい。

病床数	200床
入院基本料	10対1
看護職員数	正職員 115人 非正職員 27人
平均年齢	36.9歳
離職率	14.3%(2009年度)