

定着のための子育て支援、人材育成の実践



要旨

子育て支援の解説パンフレット作成と、院内・海外の留学制度や施設体験の実施

看護部としては、入職した職員が定着し、質の良い看護を提供できる体制を創ると共に、次の世代の看護職員を育成できるよう成長していくことが重要であると考えており、看護職員の離職防止に向けたこれまでの取り組みを見直し、新たな取り組みを行うこととした。

当院の院内保育は、以前から子育てをしながら働く職員のために3歳児までを対象に、週2回夜間保育を実施していたが、2008年からは給食の提供、2010年からは月2回土曜日に開所するなど、職員のニーズに併せて支援の充実を図ってきた。昨年は、子育て中の看護職に対し、子育ての期間中に必要な支援について希望調査をした結果、受けられる支援の時期や内容、手続き等について分かりづらいとの意見が寄せられたことから、産休から子育て、子供の就学までに活用できる子育て支援制度の紹介や手続き方法等を盛り込んだ「ママさんパンフレット」を作成し配布した。これは手続きなどがとてもわかりやすくなったと好評である。さらに、育児短時間勤務制度を導入し、一人ひとりの生活に併せた勤務時間の選択が、小学校就学までの期間受けられるようにしている。

また、メンタルヘルスケアについては、3名の臨床心理士を配置し、職員のメンタルサポート体制を敷いた。相談に係る連絡・調整は、上司や同僚を通さず、直接臨床心理士とやり取りをするため、相談内容の守秘義務が遵守され、職員は安心して相談できるようになっている。

さらに、人材育成については、1年目の終わり頃に患者との印象に残る場面をナラティブに記述し病棟内で発表会を行っている。先輩の助言が安心や自信に繋がり、次年度への動機付けとなっている。中堅看護師層には、院内・海外の留学制度の導入、東部ブロック赤十字医療施設間での施設体験等を通して、視野を広げる機会となり、モチベーションアップにもつながっている。

こうした新たな取り組みを進めるに当たっては、看護職員の意見を尊重しながら実施しており、それが離職防止につながっていると思われる。

. はじめに

平成18年の診療報酬改定をきっかけに、各医療機関において看護師争奪戦が起こったのは記憶に新しい出来事である。その結果、当院における平成19年4月の新人看護師確保数は、前年比70%に減少し厳しい運営を強いられることとなった。新人看護師確保活動にも力を注ぐ必要があったが、現場の看護の質を維持・向上させるためには数が揃っているだけでは不十分である。入職した職員が定着し、質の良い看護を提供できる体制を作ると共に、次の世代の看護職を育成できるよう成長していくことが重要であり、そのためには看護師の定着に向けた中長期的な取り組みが必要と考え、従来の対策を見直し新たな取り組みを行なうこととした。

. 看護職員の確保定着についての理念

当院は、3次救命救急センターを持つ急性期病院であり、同時に地域がん拠点病院としてがん治療をはじめ

とする高度医療を提供する使命がある。そのためには、看護師の提供体制として現在の7対1を満たすだけでは不十分であり、6対1以上の体制をとる必要がある。また、提供する看護の質を保证するために、看護師の定着を図り、職員個々のキャリア発達をサポートできる環境づくりをする。

. ワークライフバランスの導入にあたっての体制づくり

すでに行っている看護師確保定着の取り組みについて看護部内で見直し、看護部メンバーである副部長・看護師長・係長がそれぞれ担当を決め取り組んだ。必要時、関連の部署との連携を取りながら進めている。取組にあたっては、職員のニーズ調査など現状を具体的に把握すると共に他施設の情報を取り入れ課題を明らかにした上で、改善のための計画を立てるようにしている。単年度で達成できないことは、段階的に取り組み、粘り強く行なっている。

. 取組の実際

1. 子育て支援

当院では、以前より子供を育てながら働く職員のために、託児所を設置しており、週2回の夜間託児を実施している。対象は満3歳に達する年度までとなっている。託児所の待遇改善に取り組んでおり、2008年からは給食を提供している。また、2010年からは週休2日制の実施に伴い、休日勤務ができるように、月2回、土曜日に開所している。

昨年は子育て中の看護師がどのような支援を希望しているのかを調査した。その結果から受けられる支援や託児所についての情報が得られないとの意見があり、情報提供のために『ママさんパンフレット』を作成した。項目は「産休・育休って」「職場復帰までの流れ」「託児所のご案内」「勤務形態のご案内」などであり、手続きなどがとてもわかりやすくなったと好評である。

また育児短時間勤務制度を導入し、勤務時間が選択できるようになっている。期間は子供が小学校就学までである。職員が1週間当たりの勤務時間が19時間30分から25時間までの範囲となる勤務形態から選択し、希望する日・時間帯に勤務できる制度である。現在は3名の看護師が利用している。

2. メンタルヘルスケア

職員のメンタルサポートに関しては、臨床心理士が中心となって行っている。現在は3名の臨床心理士がおり、職員はカウンセリングを受けることができる。臨床心理士との連絡・調整はメールで行うため、上司や同僚に相談する必要がなく、心理的な負担を感じずにカウンセリングを受けることができる。カウンセリングを受けている件数なども含めて守秘義務が遵守され、病院内で報告されることがないため、職員は安心して相談することができる。

また、病院の委員会が企画し、新採用者と管理者に対してメンタルヘルスケア研修会を実施している。更に、全職員に対し「疲労・ストレス蓄積度 自己チェック」を行っており、負担度の高い職場には委員会として、対策案の提案を行うなどの支援を実施している。

3. 人材育成

看護職員が専門職として主体的かつ継続的に質の高い看護実践を提供できるように、各々の成長段階に応じたキャリア開発ラダーに基づいた研修プログラムを立案し実施している。

まず、新人看護職員に対しては、知識・技術の習得を目標に、実務経験10年前後の看護師がプリセプター

として関わり、心理的サポートは2~3年目の看護師が関われるように努め、さらに、チーム・病棟全体で関われるような風土の構築に力を入れている。1年間の終わり頃には患者との印象に残る場面をナラティブに記述し病棟内で発表会を行っている。ナラティブ記述することで自分の看護の振り返りができ、さらに先輩達からのポジティブフィードバックを受けることで、安心感や自信を持つことができ次年度への動機付けとなっている。

また、今年度よりICU配属の新人看護師に対して研修制を取り入れ実施しているところである。

次に中堅からベテラン看護師への支援は、集合研修で自分の役割や立場を振りかえり対峙できる場を設けて同僚たちと語りあい、看護師としての目標設定の見直しができる手助けをしている。また、OJTを強化するため各部署に教育担当係長と教育委員が連携し、集合教育で学んだ内容を実践で活用できるように関わりつつある。リーダーシップ能力向上に関する現場教育は、教育担当係長が中心となり実践しつつある。5~10年目の看護師に対して、自部署以外の現状を知る機会として院内留学制度を導入し、モチベーションアップにつなげている。さらに、東部ブロック赤十字医療施設間での交流の一つとして、他施設体験を実施し、自施設を客観的に振り返るよい機会となっている。さらに、グローバルな視点で考えられるように海外留学制度も取り入れられている。

. 成果

職員の採用数は平成20年度4月より右肩上がりとなっている。離職率は、平成20年度に一度10%を超えたが(定年退職者含む)21年度は10%以下となった。平成21年度新人看護師の職場適応困難が原因と思われる休職は新入職員全体の5%以下となっている。

子育て支援策に対する評価として、「ママさんパンフレットがあることで不安なく産休に入ることができる」「一時期だけでも時間短縮制度を使うことができるのは大変ありがたい」等の声が聞かれている。

職場全体でメンタルヘルスに取り組むことで、特に看護師長から「今後、職場風土の改善に向けどのように取り組むかが分かった」という前向きな反応がある。

人材育成については、特に院内留学制度や施設体験が好評で、中堅層の看護師の視野を広げ、離職防止につながっていると思われる。

. 今後の課題

600人強の看護師のニーズを満たし、定着につなげていくにはまだまだ改善すべきことが多いと考える。これからも現場の声をできるだけ取り入れるように努め、働きやすい職場づくりを目指していきたい。

病床数	719床
入院基本料	7対1
看護職員数	正職員 622人 非正職員 人
離職率	10%以下(2009年度)