

子育て支援と多様な勤務体制の導入



要旨

24時間対応の院内保育と短時間勤務体制の導入、家族ぐるみのイベント開催

当院の看護部の理念は、「優しさと科学的な看護で患者さんの信頼に応える」ことを掲げ、看護部だけではなく、理事長をはじめ院長、総務部長等、施設全体で看護職員の確保定着に取り組んでいる。

具体的には、各種媒体を活用した募集広告、子育て中の看護職員支援として病院の敷地内に保育室を整備し、24時間いつでも利用できる体制、家庭の事情で短時間しか勤務できない場合には短時間勤務体制を導入、看護の質の向上を目的に毎月1回以上院内研修を計画し臨床面以外にもアナウンサー等による講話等を企画、職員の家族を巻き込んだお花見会や夏祭り、院内コンサートなど、中規模病院ならではの魅力ある職場づくりに取り組んでいる。

結果は、まだ出ていないが、看護職員が定着できる体制づくりに今後とも取り組んでいきたい。

. はじめに

当院は八千代市の北部、船橋市、白井市、印西市に隣接する国道16号線沿いの島田台交差点に位置している。外来は内科、外科、整形外科、耳鼻咽喉科、皮膚科、脳神経外科等12診療科を、病棟は一般、療養合わせて180床を有している。また、開院は平成9年なので比較的新しい病院と言える。

当院は、創設以来「土日も診療」をモットーに、地域医療への貢献、地域の皆様に親しまれる病院を目指しており、院内、院外ともに季節の花々や緑にあふれ、清潔で明るく、きれいな病院と患者さんから好評を得ているのも、その評価の表れではないかと思っている。もちろん、安全で質の高い医療と看護を提供するよう心がけており、本年はさらにMRI、内視鏡、患者監視装置、ナースコールシステムなどの医療機器を最新のものに更新したので、より良質な医療が提供できるものと自負している。

さらに、より快適な療養生活が送れるよう、ホテル並みのサービスを提供する特別個室も充実しており、患者さんの幅広いニーズに対応できる設備も有している。

一方、最寄りの駅から遠隔地であるなどの立地の問題もあり、看護職員の確保・定着についてはいまだ状況は改善が図れているとはいえない状況にある。しかしながら看護職員の確保・定着に関しては、理事長、院長、総務部長、看護部長、事務長がそれぞれの立場で解決する努力を日々実施している。

. 看護職員の確保・定着についての理念

看護は、責任が重く、肉体的にも精神的にもハードな仕事であるが、それ以上に1日の勤務を終えた時の達成感、満足感、あるいは喜びがある。この充実感を味わうためには、優れた知識と技術、そして優しさを併せ持つ豊かな人間性が重要な要素となる。看護部長として、極め細かく、職員の一人ひとりが自分の力を十二分に発揮できるよう、またメリハリの利いた勤務ができるよう、さらには知識、技能が向上できるよう、その環境づくりに邁進しているところである。看護部長として、「優しさと科学的な眼を持った看護で患者

さんの信頼に応える」ことを信条とし看護部を牽引していきたい。また、社会に通用する人間形成にも力を入れていきたいと思っている。

．ワーク・ライフ・バランスの導入に当たっての体制づくり

最近、企業でも看護界でもワーク・ライフ・バランスという言葉をよく耳にする。「ワーク・ライフ・バランス＝仕事と生活がともに充実するように双方の調和を図る」と言うことであるが、当院もこの2つが両立できるよう職員個々のライフスタイルに配慮している。現在の取り組みは十分ではないかもしれないが、今後も世の中の動向、職員が持っている問題を正確に把握し、上層部に進言し、働きやすい環境づくりを心がけたい。なによりも自己の職務、職責を一生懸命実施する、果たすことで、よりよい職場環境になっていくものと考えている。

．取り組みの実際

看護師確保はどの医療機関でも喫緊の課題であり、当院についても看護師確保に大変苦慮している。他の病院でも実施しているような「職員の縁故による募集・過去に出産、育児等で退職した職員への募集案内、新聞折り込みチラシによる募集広告、看護学校の訪問、ホームページ、ハローワーク、看護協会のeナース活用、宿舍の確保、24時間保育室の完備、職員送迎バスの運行、看護学生への奨学金制度・・・」といった取り組みは既に実施しているが、なかなか顕著な成果はでていない状況である。

このような短期的取り組みに加え、長期的な取り組みとして魅力ある職場づくりをしていかなければと考えている。その一つとして、看護師の資質向上のための勉強会に力を入れている。疾患、看護、医療機器などの業務に関連したものを中心に毎月1回以上計画している。また、院外の講習会にも積極的に参加するよう企画している。今年は、臨床面以外にもテレビ局のアナウンサーを講師として迎え、「話し方、コミュニケーションの取り方」など人間形成、マナーに関する内容を加え実施している。その他、病院主催のお花見会、夏祭り、院内コンサート、クリスマス会など季節に応じたイベントの実施、積極的な中高生を対象とした職場体験の受け入れなど、すぐに効果は出ないかもしれないが、地道な施策が看護師確保・定着につながればよいと思っている。

1．子育て支援

子育て支援として、当院敷地内に専用の保育室を設置し、看護師は24時間、いつでも利用することができる体制を取っている。乳幼児から小学生まで約30人が登録し、利用料金は1人1日800円(食事付)と、家計にも優しい設定となっている。また、当院では前述の各種院内イベントを実施しているが、子供向けのプレゼント、食事を用意する等子供も職員も共に参加し、家族が一体となって楽しめるように配慮されている。このことは、子供のいない職員も同僚職員の子を我が子のように面倒を見るので、職員の連帯感、病院への帰属意識を高めることにもつながっていると考えている。子供の急な病気による欠勤、早退などに対しては、看護職員に余力がない現状からバックアップ職員を確保することが困難なため、その日の職員が穴埋めをしなければならない。このような緊急時は他の病棟から応援に回るようにしているが、職員は「お互い様」のことなので、気持ちよく即応してくれている。一方、職員各自においても同僚に迷惑をかけられないということで、日頃から自己(子供)の健康管理に意を用いることに結びついており、これらのことも仲間意識(団結力)の醸成にもつながっている。

2．多様な勤務形態

多様な勤務形態として、家庭(親の介護、育児など)のことで、仕事をしなくても勤務ができない方がいる。これら潜在的な看護師を掘り起こし、家庭と仕事が両立できる環境をつくることが重要と考えており、当院では短時間の勤務者でも積極的に雇用するようにしている。短時間勤務者でも何人か集まれば常勤者1人分の戦力になり活気も出てくる。現在は家庭の事情などで常勤できない方も、その制約がなくな

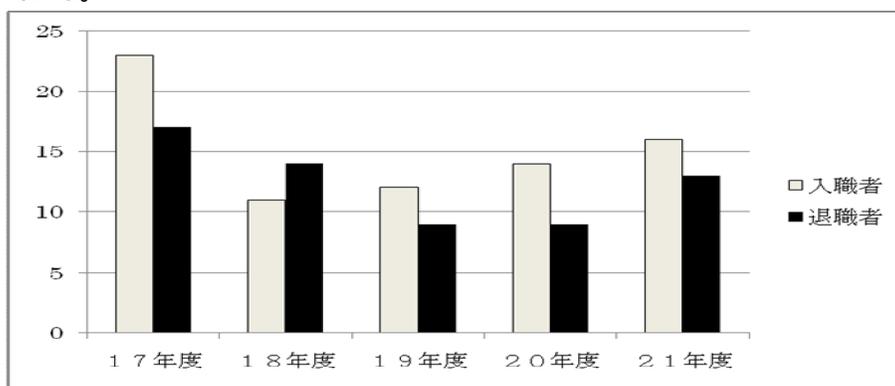
ったときに即戦力としてしっかり働いてもらうための準備期間、ある意味での投資と考え、今後も積極的に採用していきたいと考えている。入職をためらっている方が、少しでもスキルの維持に役立ち、向上心、やりがい、地域社会への貢献、患者さんの笑顔を見ること、患者さんから頼られていることの喜び、明日への活力などを感じ取ってもらえればよいのではないかと考えている。

当院では様々な取り組みで、勤務時間、曜日、日数に制約のある方、准看護師の資格を有する学生の方、年齢の高い方などの採用にも積極的に取り組んでいます。興味のある方は是非一度見学して、確認してみたいかがでしょうか？ いつでも看護部長が説明と案内をさせていただきます。

・成果

当院の最近の看護師入退職状況は次図のとおりである。

平成19年度以降、入職者が退職者を上回っており、前述の取り組みが徐々に反映しているように感じている。短時間勤務者、新卒者の採用が増えているため、看護師の即戦力という視点での看護師充足率は思うように改善していない。この意味では看護師確保と同様、看護師定着に力を入れていかなければならないと考えている。



入退職者状況

・今後の課題

様々な取り組みをしているが、入職した看護師の中には定年、転居、親の介護、健康等の理由による退職者もいれば、自己の資質、能力の問題で退職せざるを得ない者もいる。いわゆる「十分な時間をかけて教育、指導を行っても実務についていけない」「努力をしない」「勉強嫌い」「協調性に欠ける」「辛いことがあるとすぐに挫折する」「忍耐力がない」などである。採用時の履歴書を見て、短期間でいくつも転職している方にその傾向が強いように感じているが、このような看護師も採用し、角度を変えて何とか勤務してもらいたいと努力はするものの、やはり、職員の質の確保と許容との兼ね合いで限界がある。今年度から新人看護職員研修が努力義務化されたことから、新卒者に対して同研修ガイドラインにそった教育を実施するよう努力している。しかし、当院のように看護師に余力のない病院では、専従の教育担当看護師を配置することができず、日常業務を通じて実施するOJTが中心となっている。このことは、新人に対して十分な教育を行うことができないばかりか、指導する職員も現業を抱えて負担増になっている。いちばん恐れているのは共倒れであり、両者にストレスがたまらないようなメンタルケア、スキルチェックは、看護部長として不可欠な仕事となっているが、あせらず長い目で育成するよう対応していきたいと考えている。

また、准看護師問題については、いろいろ取りざたされているが、仮に准看護師制度が無くなっても、その仕事が無くなるわけではないので、その仕事はやはり看護師がする他ないと考えている。だとすれば、専門看護師、認定看護師など高度化、細分化された能力を有する看護師と一般の看護師の住み分けが必要になるのではと考えている。「駕籠(かご)に乗る人、担ぐ人、そのまた草鞋(わらじ)を作る人」という言

葉があるが、駕籠に乗る殿様ばかりでは看護業務は成り立たない。少子高齢化、高学歴化、看護師不足などの現実を踏まえ、看護業務の役割分担と法整備を真剣に議論する時期に来ていると考える。

病 床 数	1 8 0 床
入院基本料	1 5 対 1
看護職員数	正職員 35 人 非正職員 19 人
平均年齢	43.1 歳
離 職 率	2 0 . 3 % (2009 年度)