

事業計画書

1. 現状：看護職の多様な勤務形態導入に至る背景

夜勤が必須条件となっている常勤職員が、育児と仕事の両立が難しくなり退職に至るケースや家族の介護の為に退職となるケースが毎年数名います。経験を積んだ力量のある看護師が退職することは、患者にとっても、後輩看護師の育成という面でも大きな痛手となっています。

近隣の病院の多くが日勤常勤（日勤のみの常勤制度）や短時間正職員制度を導入しており、こうした制度のある病院へ転職していくケースもこの2年間で数名出てきています。又、問合せの中に日勤帯での常勤制度の有無の問合せもありますが、応募を断らざるを得ないこともあります。

こうした現状から、多様な勤務形態導入を検討することが必要になっています。

2. 課題：病院組織・看護部のニーズ

看護部として、仕事と育児や介護との両立ができるような、多様な勤務形態を検討して制度を確立し色々な条件の中でも働き続けられる労働環境・職場環境を構築することが求められている。

経験ある看護師が育児や介護を理由としての退職を少なくすることは、病院の医療・看護水準の維持向上にとっても重要な課題となっている。

近隣の病院との労働条件での格差を無くしていくことも課題である。（転職の防止）

手厚い看護をしていくためには、入院基本料の基準となっている患者数に対する看護師の比率を高くし今の10：1看護から7：1看護に類上げすることも課題となっている。二人夜勤から三人夜勤にしていくことも求められている。

3. 対応方針：事業内容

- ・ 日勤常勤制度、短時間正職員制度の確立をめざす。
- ・ 夜勤専従看護師の導入をめざす。
- ・ 看護師の確保と定着（退職の防止）のために、その他の方策はないか検討する。

4. 効果：事業実施により期待される効果

- ・ 手厚い看護体制をめざし、患者さまへのサービス向上をはかる。
- ・ 定着率の向上。
- ・ 看護水準の維持向上。
- ・ 10：1から7：1への類上げをめざす。
- ・ 働きやすい職場環境をつくる。（労働条件の向上）
- ・ 採用コスト、教育コストの削減。

5. 実施スケジュール

2011年8月～11月 アンケートの実施 アドバイザーをいれての制度設計

2011年11月～12月 職員討議と合意形成。労働組合との合意形成 → 制度（案）作成

2012年1月～2月 制度（案）に基づき、職員説明会など開催する。 → 最終案の決定と合意

2012年3月 就業規則の改定、届け出などを行う

2012年4月 短時間正職員制度の実施開始