

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

1. 人材の定着の側面

当院の離職率 08 年度 17.4%、09 年度 15.4%に占める結婚、出産、育児などのライフイベントに関する理由は過去 2 年間で約 24%（11 件）である。そのうち、短時間労働などの勤務形態の選択が実現した場合に、継続就労を希望する者は、4 件あったが、勤務形態の選択など制度設計が不十分であったため希望に沿うことが難しかった。

2. 看護サービスの質の確保の側面

看護サービスの向上を図り、病院経営に貢献するためには、有能な看護職員の確保が重要である。当院では、看護職育成のためのトータル教育システムが整備され、運用されている（資料①参照）。個々の継続的、段階的な教育・育成が組織全体の組織形成となり、トータル的な看護の質向上につながることはいうまでもない。

しかし、現状は、ライフイベントによるやむを得ない離職、非正規雇用者への変更などで、継続的・段階的な教育の断絶が発生している。将来性のある職員が離職せざるを得ない状況にある。

3. 個人のキャリア形成とワークライフバランスの側面

ライフイベントによるキャリアの断絶は、生涯労働の側面から個人のキャリア形成にとって重要な課題である。当院においても、トータル教育システムがありながら、現状の勤務形態では、ライフイベントによりキャリアが断絶され、復帰時にはキャリアの再構築をせざるを得ない状況にある。復帰支援の教育にも注力することは必要であるが、それを未然に防止することも必要である。

4. 経営的側面

平成 20 年 7 月に入院基本料 7 対 1 基準を取得したが、ライフイベントによる離職により、7 対 1 基準の維持が危機的な状況に陥る可能性が常にある。

5. 社会的責任の側面

当院の看護職員の雇用者数は正規雇用 205 名、非正規雇用 34 名である。今後、桜井周辺地区の雇用確保を継続的に推進することも、地域密着型組織としての社会的責任でもある。また、現状、雇用する側として非正規雇用者への教育を社会的責任と考え、正規雇用者に対する教育システムの適用はあるが、非正規雇用者に対しては、教育システム、特に教育を受けやすい環境が十分に整っていない。

2. 課題：病院組織・看護部のニーズ

1. ライフイベントによる離職防止、継続雇用の推進

2. 非正規職員の正規職員並みの教育体制の整備

3. 継続的な看護教育による個人のキャリア形成と看護組織の形成

4. 7 対 1 看護基準の維持

5. 桜井周辺地区の雇用者数の確保

3. 対応方針：事業内容

1. 多様な勤務時間制度

主に育児休暇を終えた看護職員が就業時間の短縮を活用している。育児支援の一方法として実施している（4名）手術室の場合、3名がこの制度を活用しており、残務担当を引き受ける看護要員の確保はできていない状況で他のスタッフが超過勤務をしてカバーしている。夕方、働くことが可能な無資格者の非正規雇用者を採用することでゆとりのある対応が可能となる。

2. その他の多様な勤務形態導入に関するもの

1) 夜勤専従看護師・日勤専従看護師を雇用する

(1) 子育て中の看護職員の夜勤の免除が可能となる、また、夜勤を引き受けている他の職員の負担を軽減することができる。

(2) 当院の主力病棟の特徴は外来診療終了後の16時から23時までの間、医師のオーダーが集中するため準夜勤務の看護力が分散し、患者ケアがスムーズでなくなり、患者の安全が保証できにくい状況にある。夜勤専従看護師を雇用することで準夜の看護師数を増員することが可能となり看護師に集中している負担を軽減でき、患者の安全が保証できる。

2)、安心して結婚・出産・育児ができる環境を整える。

当院のライフイベントの集中が予測される看護師（25歳～35歳）は49%で半数を占める。

(1) 職員の希望する保育所のあり方について調査

(2) 勤務時間のみならず研修・出張にも対応できる

(3) 夜間保育の実施（週1～2回24時間保育の日を設定）

(4) 育児休暇明けの看護職員が安心して職場復帰できる。

このことから看護職員が安心して結婚・出産・育児を前向きに考えることができる。更に自らの子育ての経験を看護に活かすことができ患者満足度・職務満足度が高まる。

3. 短時間正職員制度

1) 短時間正職員制度の導入目的

(1) 有能な職員のライフイベントによる離脱を防止するため、短時間労働による継続的な雇用を確保する。

(2) 非正規職員（短時間労働者）の正職員登用を実現することにより、有能な人材を確保する。

(3) キャリアアップ、自己研鑽に積極的な職員の教育を支援する。

2) 制度の適用

現状では看護職員を対象に取り組むが将来的には全職員対象とする。

3) 短時間正職員制度の概要

子育て、介護、キャリアアップおよび自己研鑽のため、短時間労働を希望する職員について短時間正職員制度を適用する。

4. 職員満足度調査の実施（本事業実施前後における調査）

4. 効果：事業実施により期待される効果

1. 短時間労働や夜間勤務免除のため非正規雇用者への選択を余儀なくされていたケースも、上記の制度を導入することで安心して働くことができ、そのことが職場への定着を促進して、経験豊かな人材の確保が可能となる。

2. 正規職員として働くことの一番のメリットは仕事の継続や継続教育で臨床能力を高めることができることであり有能な看護職員を確保することができ看護サービスの質の向上に資すると共に病院経営に

貢献することが期待できる。

3. ライフイベントが集中する世代の看護職員を支援、組織にフィードバックできる看護職員には学習の機会や研修の支援をする。そのことで組織全体の看護師確保や人材育成の必要性を理解し協力する職場風土が醸成され、ひいては患者満足度・職務満足度・病院満足度の向上に繋がり経営の安定に資する。
4. 子育て支援を含めた働きやすい職場環境を整えることにより、ワークライフバランスが実現し少子化対策に貢献できる。
5. 県内3つの済生会病院（中和・奈良・御所）が協力して取り組むことによる波及効果が期待できる。

5. 実施スケジュール

1. 職場環境改善委員会の設置
 - 1) 当院のみでなく済生会奈良県支部の局長
済生会奈良病院看護部の人材をメンバーに参入
 - 2) 職場環境改善委員会研修
 - (1) 外部コンサルタントによるアドバイス
 - (2) 外部セミナーへの参加
 - (3) 先進取り組み病院への視察
2. 事業に関して各関連所属との合意
3. 組織への説明と承諾
4. 多様な勤務時間帯に関するものの再検討
 - 1) 終業時間を1時間短縮するための無資格者の確保
 - 2) 交代制勤務の選択性に関する調査
5. その他の多様な勤務形態導入に関するもの
 - 1) 夜勤・日勤専従職員の雇用に関する規定の作成と募集
 - 2) 委託保育所の確保
 - (1) 職員意識調査
 - (2) 保育所確保のための検討
 - (3) 保育所との契約
6. 短時間正職員制度に関するもの
 - 1) 制度フレームの構築（素案あり）
検討チームによる骨子の検討、待遇の検討（賃金、賞与、退職金他）、規程の整備
 - 2) 短時間正職員制度を運用しているモデル病院、企業などの情報収集
外部コンサルタントによるアドバイス、外部セミナーへの参加
 - 3) 制度試験運用
職員への制度周知、試験運用と制度の精度化