

看護師事例1

# 42種類の多彩な勤務形態で 3時間から勤務可能に

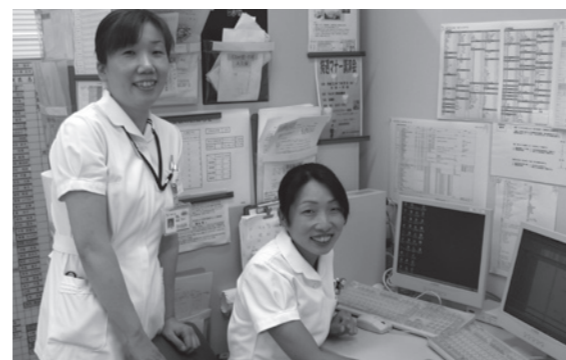
社会医療法人ジャパンメディカルライセンス 東埼玉総合病院 (埼玉県北葛飾郡)

## 潜在看護師に的を絞り 短時間勤務を導入

東埼玉総合病院(高井孝二院長、193床)で多彩な勤務形態によるワークシェアリングが始まったのは今から5年前。ケアミックスから急性期へ転換を図り、同時に電子カルテを導入したことで、看護師の業務負担が増大し、離職率が上昇。必要な人員が確保できず、看護部全体が疲弊しきってしまう状況に陥った。

そのため、労働条件を根本から改善し、働きやすい職場づくりを進めていく必要があった。まずは、潜在看護師にターゲットを絞り、3時間から勤務可能であるワークシェアリングを導入。近隣への転居者、子育て中の看護師に、アピールを進めていった。

具体的には、常勤職員の勤務形



病棟にある勤務表を入力する看護師の吉柴成予さん(右)と看護科長の藤倉祥子さん

態を、フルタイム、夜勤専従(2交代と3交代が選択可能)、日勤専従、フレックス(7時30分〜16時30分、8〜17時)の4種類に拡充。また、短時間職員については、3時間以上30分単位で勤務時間を選択できるようにし、42種類の就業スタイルを整備した。

これについて、吉倉充子看護部長は、「一人ひとりのライフスタイルを尊重していった結果、多彩な勤務形態によるワークシェアリングとなりました」と説明する。

最終的な調整は、看護部長が行っていますが、勤務表作成に自ら関われるため、不満も少なくなりまし」と吉倉看護部長は語る。

## 離職率が8.8%まで低下し 7対1看護も取得

同院で、ワークシェアリング導入にあたり問題として浮上したのは、①勤務表の調整を行う看護科長の負担が増大、②夜勤専従者を週所定労働時間(40時間)に満たない月144時間勤務で常勤採用としたため、事務部門から再三クレームが出たことだ。

①に関して吉倉看護部長は、「短時間であっても、患者のケアが手厚くなること、常勤職員の休みが増えること、短時間勤務者が常勤職員になる可能性があることを説明し、理解を得ました」と語る。

②については、看護師1人当た

りの夜間勤務時間を月72時間以内とする規定をクリアするため、常勤採用を認めてもらったという。

このように院内でのコンセンサ

スを図りながら導入を進めたことで、①7対1入院基本料を取得、②出産、子育てで働けなかった潜在看護師が勤務できる、③短時間勤務職員が増えたことで、常勤職員の残業が減り、休日が増えた、④2004年に13%であった離職率が、8.8%まで低下した——という4つの成果があった。

「結婚や子育てなどによって、働き続けられないような職場環境で

は、患者によいケアができるはずありません。今後も既婚・未婚に関係なく、個人のライフスタイルを大切にしたい」と吉倉看護部長は進んでいる。

表 看護職員の勤務形態

勤務形態	人数
フルタイム	105人
夜勤専従	4人
日勤専従	7人
フレックス	5人
短時間勤務職員(非常勤)	33人

## 子どもを小学校に送り出してから勤務できることで心にゆとり

吉柴成予 2階病棟看護師



18歳から常勤職員として勤務しつつ、看護学校に進学し、看護師免許を取得。26歳の時に出産しましたが、産後4カ月で復帰しました。子どもが4歳になるまでは、院内保育園を利用しながら、フルタイムの常勤職員(8時30分〜17時30分)として勤務していました。

しかし、院内の保育園は乳幼児が多いため、小学校入学前に同年代の子どもに慣れさせようと、町の保育園に入園させたのです。通勤は車で30分。閉園時間の18時に間に合わないため、短時間職員(9〜17時)になりました。

今では子どもも小学校2年生になり、学童保育に通わせています。7時過ぎに小学校に送り出し、9時から17時まで勤務した後、18時に学童保育に迎えに行っています。以前に比べ、勤務開始を30分後ろにずらし、終了を30分早めたことで、子どもとの時間を大切にでき、心にゆとりができました。

職場では、常勤職員も短時間職員も仕事に区別はなく、今も新人教育の担当を任されています。家庭を大切にしながら、看護師の仕事を続けていきたいと思っています。



ライフスタイルに合わせた勤務形態に尽力している吉倉充子看護部長