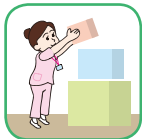




看護職の働き方改革



一億総活躍社会の実現を目指し「働き方改革」が進む中、看護職の働き方についても、中長期的観点からの対応が求められています。

本連載では、人材育成やモチベーションの維持・向上の視点から、人事評価・賃金制度の見直しや多様な勤務形態の導入など、看護職の勤務環境の改善に関する施設の取り組みを紹介します。

浦添市の中核病院として、高度急性期機能を担う社会医療法人仁愛会浦添総合病院。本会のワーク・ライフ・バランス推進事業に参加し、働き続けられる職場づくりに取り組んできた。職員の処遇の見直しについても年功的な部分を見直し、2005年度から導入した人事評価・賃金制度の運用を進めている。

職員の納得感を高める賃金制度づくり

同院の制度は、職員を一般・指導監督・管理の職能に分けた上で、看護職ではスタッフ、主任、師長・室長、看護部長、副院長を8等級にまでに格付けしている。さらに、7等級以上を統括職群、専任職群、専門職群に分けた複線型の人事制度を設けている。

職員を複数の職群に分け、各職群の中の職務遂行能力や職務資格に応じた等級と組み合わせた賃金体系は、日本看護協会が提案する「看護職の賃金体系モデル」とほぼ同じ考え方だ。

基本給は年齢給（一定年齢以上と役職者は職責給に代わり）と職能給からなり、ほかに資格手当がある。職務の遂行度と組織への貢献、仕事に対する意欲・態度や保有能力に対する「人事考課」が設けられており、人材育成の要点確認や能力開発の目標設定に加えて、昇格や昇進、賞与・昇給の決定に活用されている。

制度の改善に長く関わった伊藤智美副院長・看護部長は「人事考課では、実際の業務に見合った評価を行い、スタッフが満足することが重要。皆が納得できるように、制度の齟齬（そご）を埋めていく必要があります」と指摘する。新垣和美副看護部長も「現行の仕組みになって、スタッフからは目標を立てて、達成できれば評価してもらえるようになったという声を聞きます」と語る。

多様な人材を生かす仕組みを

同院の職能給には、段階号俵表がある。以前は一定の年齢で役職に就いていないと事実上、定期昇給がマイナスとなることもあったが、現制度では、考課結果に応じて複数の段階で定期昇給する職能給と、考課結果と連動してグレードが上がり昇給する職責給となっている。また、賞与は基本給と分離したポイント制で、等級別に複数の段階の評価ポイントで決定される。

渡久地基平人財部部长代行兼経理課課長は「人事考課は、職員の能力発揮や、やりがいのためにもあるもの。現在の人事考課は相対評価のため、その在り方の検討や、考課者間の評価のばらつきの改善が今後の課題です」と語る。

同院では、定年後の職員の再雇用にも力を入れており、勤務時間や業務内容が同じであれば、60歳以降で再雇用された後もそれまでの賃金を



看護部と人事課とで定期的なミーティングを実施

100%保障するよう規程を変更している。管理本部人事課の我那覇修大主任も、法人内で人事考課制度を運用しながら「中途入職や定年退職後の再雇用、多様な働き方が進む中で、賃金制度についてもさらなる検討が必要」と今後を見据える。

これまででも人事担当者と看護部のミーティングを定期的に持ちながら、人員不足や時間外労働の問題に取り組んできた同院。働き方改革の中で、多様な人材を生かす取り組みが続けられている。

Q&A ナースのはたらく時間・相談窓口

相談

障がいのある孫の世話を定期的にしてほしい。介護休暇は使えるのでしょうか。要介護状態の対象家族の介護や世話を

回答

をする労働者は、事業主に申し出て年5日まで、1日または半日単位で介護休暇を取得できます（育児介護休業法）。対象家族は介護休業と同じく父母、配偶者、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫で、2週間以上常時、要介護状態にある方です。①介護保険の要介護2以上、または②判定基準（厚生労働省HP：http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/34_07.pdf）を満たす状態が該当しますので、確認の上、人事部門にご相談ください。

ナースのはたらく時間・相談窓口

hataraku@nurse.or.jp FAX 050-3737-2820