



看護職の働き方改革



■ 病床数：460床 ■ 入院料：急性期一般入院料1 ■ 職員数：
 看護師 常勤329人、非常勤162人 准看護師 常勤20人、
 非常勤10人 ■ 看護職員平均年齢：37.0歳 ■ 離職率（2017
 年度）：15.2%

松本市の中核病院として、地域の厚い信頼を得ている相澤病院。20年ほど前から、複線型の人事制度と等級を組み合わせた賃金制度を使って、人材の育成や評価につなげている。しかし近年、業務が複雑化・多様化する中で、特に若い職員が基礎的な能力を修得するためにかかる時間が増大。人事部が中心となって、人事・賃金制度の見直しに乗り出した。

職員が安心して成長できる制度を

看護職の教育や処遇では、看護部とも意見を申し合い、新人が安心して能力を身に付け、適切な評価を得て働き続けられるような制度を目指した。基礎的な能力の修得期間を延長し、日常業務を修得した上で、希望や適性に合わせて総合職や高度専門職といった進路選択を行うことにした。

人事部の藤原悟人事企画課長は「かつては新人が早い段階でさまざまな成果を求められていましたが、まずは日々の業務に集中できる環境を整えました」と意図を語る。栗津原剛人事課長も「各人の能力の向上に応じて賃金の毎年評価分を手厚くし、若年層のベースアップも図れるようになりました」と、職員が自らの成長を実感できる制

度に変えたことを説明する。

さらに、同院の制度で特徴的なのは、職種・部署別の詳しい業務内容を記した職能要件書を活用していることだ。年に一度、要件書に書かれた業務を段階的に評価する。「その際、部署ごとの評価にばらつきがないよう、等級別にこの業務ができればこの評価になる、ということを決めています」と、看護部の伊藤紀子副部長。皆が納得できる制度づくりを意識する。要件書とは別に、入職後、各業務の修得にかかる時期の目安を示したチェックリストもあり、こちらは本人が修得の進み具合や目標を確認するのに役立つ。

目指す姿に合わせたサポートを用意

こうした仕組みに加え、子育て世代に向けた育児短時間勤務制度の見直しも図った。同院には、隣接する職員用の保育所があり、育児休業からの復帰率は100%近い。一方で、短時間勤務者が増え、夜勤要員の確保に頭を悩ませることもあった。

そこで、月に一定回数以上の夜勤を行うフルタイムの正規職員には通常の夜勤手当に加え、別途手当を支給。短時間勤務者は、月に一度でも夜勤を行える場合、希望に応じて処遇（賃金）が優遇されるか、1カ月に4日まで土日祝日を公休にできる。これらの制度を職員に説明し、復帰の際に夜勤の有無を選択できるようにしている。夜勤を全く行わなくなると、再び行おうとする職員もいるが、病院側は夜勤者が確保でき、職員にとっては段階的な復帰やその後の継続的なキャリア、より良い処遇につながる制度とした。

今後は、教育・研修体系の再構築も視野に入れている。子育て支援だけでなく、もともと認定看



育児短時間勤務でいきいきと働く伊東美穂さん

護師や大学院への進学を目指す職員には手厚い補助も用意しており、小坂晶巳副院長・看護部長は「当院で働き続けられ、希望に応じてそれぞれが目指す看護師の姿が実現できるよう、しっかりと人を育てていきたい」と意気込む。患者が安心してできる看護体制を整え、高度な医療を提供することで、これからも地域に貢献し続けていく。

Q&A ナースのはたらく時間・相談窓口

相談

経営者が導入コストや管理の手間を理由にタイムカードの導入を渋っており、いまだに押印による出勤簿を使っています。

回答

労働者の労働日ごとの始業・終業時刻は、使用者または管理者が自らその場で確認するか、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録することとされています（厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」）。2019年4月からは、使用者によるその場での確認や客観的な方法による労働時間の把握が義務化されるので対策が必要です。

ナースのはたらく時間・相談窓口
 hataraku@nurse.or.jp FAX050-3737-2820

ナースセンター をご利用ください



都道府県看護協会による無料職業紹介事業を行っています。詳細は左記の二次元コード（eナースセンター）をご覧ください。