



看護職の働き方改革



■病床数：182床 ■入院科：急性期一般入院科5（一般）、地域包括ケア病棟入院科1（療養） ■職員数：看護師 常勤90人、非常勤11人、准看護師 常勤24人、非常勤7人 ■看護職員平均年齢：39.6歳 ■看護職員離職率：5.4%

歴史ある城下町として知られる、福岡県柳川市。市の中央に位置する医療法人清和会長田病院は、独自の人事制度を運用し、職員の人材育成に活用している。長田英輔理事長は「人材に限りがある地方都市で医療の質を上げるため、職員それぞれの役割を明確にし、価値観を共有したい」と考え、自ら全国の病院を視察。2003年、病院の新築・移転をきっかけに、新たな制度の導入に踏み切った。

人を育てる人事制度を目指して

看護職の人事制度の主軸は、9段階の等級からなる職能・職務資格等級制度だ。

同院では、新人から4～6年目までの中堅層をクリニカルラダーのレベルⅠからⅢに位置付けると同時に、等級制度の2・3等級に設定。3等級までは、看護の実践内容によってレベルを分けた独自の職能要件書を用い、個々の看護職員が目標設定できるようになっている。

レベルⅣとなる4等級からは、管理コース、専門コース、ジェネラリストコースのいずれかを選択して、それぞれの役割を担いながら各コースでキャリア開発を続ける体系としている。

等級の昇格は、面接のほか、適性試験やグルー

プ討議、論文提出など、さまざまな視点から評価して決定する。昇格基準を満たしていれば、等級を上げて自己推薦で役職に応募することもできる。

賞与は、人事評価をはじめとして、等級や役職などを含めて数値化したポイントで決定される。加えて、職員の長所を伸ばし意欲を高める意味で、学会・研修での発表や院内研修の講師、論文掲載の実績、資格取得などに応じた加点がなされ、反映される仕組みもある。これには、長田理事長の「人事制度は、賃金を抑制するためでなく、人材育成のために活用されるべき」との信念が反映されている。

看護師である野田悦子人事部長は、こうした同院の制度を「人事評価や目標管理、教育、賃金・賞与などを組み合わせた「トータル人事制度」と説明する。14年から主任以上の役職に、2年ごとに目標を立て、実績や適性に応じて再任を決める任期制を取り入れたことで、20代で主任になる人も出てきた。職員の納得感も向上し、職員満足度調査では「上司への信頼」や「能力開発」、「地域からの評価」で高い結果が出るなど、職員の成長が住民の満足度にもつながっている。

挑戦できる環境で地域に貢献

江崎宣子看護部長は「当院には、看護職の声を聞き、チャレンジさせてくれる環境があります」と語る。11年には、緩和ケア認定看護師の石橋あかね科長が、緩和ケアの質を組織的に高めようと、米国発祥の系統的な育成プログラムであるELNEC-J研修の開催を提案。医師も研修を受け、13年の緩和ケア病棟の開設につながった。江崎



右から、石橋科長と小林幸美さん、沙織主任（がん化学療法看護認定看護師）

看護部長は「もともと地域には緩和ケア病棟が少なかったため、地元に戻りたいという人の望みを叶えることができました」と笑顔を見せる。

定年後に再雇用された看護職が、常勤として「地域包括ケア推進室」の立ち上げから関わるなど、役職定年や定年後の人材の活用も盛んだ。「人を育てるために、時間と費用をきちんとかけたい」という長田理事長の下、同院ではこれからも地域医療を担う人材を育てていく。

Q&A ナースのはたらく時間・相談窓口

相談

全員参加を指示された院内研修が残業扱いされません。また、教育委員としてその研修の準備・運営にあたってきましたが、慣例で「自分の時間で」とされ、勤務時間外に行っているのに残業扱いされていません。

回答

指示に基づく受講ですから、研修が勤務時間外になっただけの場合は時間外労働として割増賃金を支給しなくてはなりません。厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が構すべき措置に関するガイドライン」（2017年1月20日）を参照してください。また、教育委員は業務として職員の教育活動に携わっていますので、準備や運営にあてた時間は当然に労働時間となります。

ナースのはたらく時間・相談窓口
hataraku@nurse.or.jp FAX 050-3737-2820

ナースセンターをご活用ください



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。