

【概要】

看護職員確保・定着に向けて多様な働き方を推進する中、育児休業及び育児短時間勤務の制度を活用するスタッフが増えてきており、夜勤要員の確保や他の看護職員の負担が大きくなっている。今までは仕事を継続させることを最優先としていたため、事務的な手続きが中心で、積極的な介入をこななかった。しかし、制度を活用するスタッフにおいては、復帰後の夜勤への壁は厚く、その後のキャリア形成においても支障をきたしている。

本制度創設の目的は、組織で働く看護職として継続して専門性を発揮できることにある。その原点に立ち戻った時、育児支援制度を活用しつつ働き続けることができる環境の構築だけではなく、結婚や出産などライフイベントを含めたキャリア形成ができる体制をつくり、組織人としての役割を担える人材育成につなげることが必要である。実践計画として、①育児短時間勤務者の働き方の整備では、制度を活用するスタッフのデータベース化で現状把握を行い、他部門と調整し体制を作ることにした。②キャリア形成を支援する体制作りでは、産前～復帰までの支援内容の明確化と担当副部長が産休前から復帰後と面接を通して介入する機会の設定を行うという2点を挙げた。

今年度は可視化不足で準備にとどまり実践に至らなかった。今後、体制の明文化を行い、人事担当として取り組んでいく。

【背景】

看護職員確保・定着に向けて多様な働き方を推進する中、育児休業及び育児短時間勤務の制度を活用するスタッフが増えてきており、夜勤要員の確保や他の看護職員の負担が大きくなっている。当初は仕事を継続させることを最優先とし、制度の活用も少人数であり体制に影響がなかったため積極的な介入もしてこなかった。産休に入る前に事務的な手続きを行い、復帰前の面接で配置を決定してきた。

現在、産休・育休・育児短時間取得者を定点調査しており、平成25年度は約60名であったが、現在は1.5倍の90名を超えている。制度を活用するスタッフにおいては、復帰後の夜勤への壁は厚く、このままでは、当院の看護職としてのキャリア形成にも支障をきたすことが懸念される。

本制度創設の目的は、組織で働く看護職として継続して専門性を発揮できることにある。その原点に立ち戻った時、育児支援制度を活用しつつ働き続けることができる環境の構築だけではなく、結婚や出産などライフイベントを含めたキャリア形成ができる体制をつくり、組織人としての役割を担える人材育成につなげていきたいと考えた。

【実践計画】

1. 育児短時間勤務者の働き方の整備
 - 1) 介入するためのデータベース化（育児短時間勤務者の復帰状況の現状把握）
 - 2) 就業規則の検討（夜勤希望者など多様な働き方の導入）
 - 3) 院内保育への要望を行い、働きやすい環境整備
2. キャリア形成を支援する体制作り
 - 1) 現在の産前～復帰までの支援内容の明確化（育児短時間勤務者の復帰状況の現状把握）
 - 2) 担当副部長が産休前・育児休暇中・復帰前・復帰後と面接を通して介入する機会の設定
 - 3) ライフイベントと自分の看護職としてのキャリアの両立について考える機会の設定（研修など）

【結果】

1. 育児短時間勤務者の働き方の整備
 - 1) 現状の把握と育児短時間勤務者の働き方の見直しのために、育児短時間勤務者の復帰状況の一覧を作成し復帰者の把握ができるようにした。看護部事務と連携し同時に確認できる一覧とした。
 - 2) 育児短時間勤務者の夜勤実施においては、今までは「推奨はできない」という人事課の見解があり、

導入していなかった。しかし、その後「就業規則上では問題はない」との回答があり、夜勤の導入も含めた働き方を提案していく予定である。

- 3) 院内保育への要望については、育児短時間勤務者への調査はできておらず、提言はできていない。
2. キャリア形成を支援する体制作り
- 1) 現在の産前～復帰までの支援内容の明確化（育児短時間勤務者の復帰状況の現状把握）
 - 2) キャリア形成の支援先の確認をしたが、病院としては職員チームが手続き上の介入のみを行っていたが、大学本部では「女性未来育成センター」があり、両立支援にかかわっていた。そこでは当院の支援制度や内容を分かりやすく冊子にしていたため、連携をとり、各セクションの管理者へ配布し周知した。あくまでも制度を周知するフローや内容であるため、現在、看護部の介入を追加し作成している。そのフローの中で、担当副部長が、産休前・育児休暇中・復帰前・復帰後と面接を通して介入する機会の設定をし、少しずつ面談を行っている。
 - 3) ライフイベントと看護職としてのキャリアの両立について考える機会の設定としては、結婚や妊娠をして考え始めるのではなく、採用後から研修などを通して伝えていきたいと考えている。（新採用者研修、ラダー別の管理者研修の活用）

【評価および今後の課題】

実践にあたり、実践計画を図式化や具体例を出すなど明文化して提示できていないために、共有ができず協力を得ることができなかつた。大学や病院といった他部門との連携を取るためには相手にわかる提示方法の工夫が必要であった。当初は、当院の育児短時間勤務者の自由度が高く、夜勤の導入や勤務を集約する方向で、労務管理的視点で考えていた。しかし、取り組みをする中で、今まで関与してなかつたことで「自由」むしろ「放任」状態となつてしまつていたことを強く感じ、担当者として関与することで、育児短時間勤務者それぞれが自らのキャリア形成に向かって働き方を選択してもらいたいと感じるようになった。今年度は準備だけにとどまり、実践に持ち込めなかつたため、継続して取り組み、人事担当としての関わりをとれるよう取り組んでいきたい。

