

育児休業者の支援について

赤間 紀子[†]第71回国立病院総合医学会
(2017年11月10日 於 高松)

IRYO Vol. 73 No. 1 (41-44) 2019

要旨

看護の職場ではほとんどの看護職員が深夜勤務業務を行っており、職場環境の改善は職員の定着・確保のためにも重要であり、ワーク・ライフ・バランス（WLB）は働くすべての職員に必要であると考えます。

A病院では育児休業から復帰する看護師のほとんどが夜勤を免除・軽減しており、深夜業務制限に該当しない状況でも免除している現状があった。平成25年度から28年度まで看護職のWLB推進事業に参加しインデックス調査の結果から、夜勤をフォローする20歳代と40歳以上の職員に負担がかかっている傾向がみられた。そこで、今回育児休業者が母性・育児制度を正しく理解することができることと、夜勤をフォローする職員の負担が軽減することを目的に育児休業者への支援のための取り組みを行った。今回の取り組みを行った結果、次世代の管理者を経営的視点で育てるためには、①発想の転換をすること、②長年、やってきた風習やマンネリ化した状態をどのように変えることができるかを考える機会をもつこと、③弱みや課題だけを見るのではなく、強みに着目して見方を変えてみる力が必要であること、④常に当事者意識をもてるようにすること、⑤全体を見渡せる力が必要であることを振り返ることができた。

また、5-10年後を見据えた、経営分析とマネジメントができるように、自ら実践することが重要であり、職員の「やりがい」「定着」は病院経営につながることを再認識することができた。

キーワード 育児休業， 経営的視点， 発想の転換

取り組みの目的

経営は、金銭的・物的・人的資源などの多くの資

源が、それぞれの機能を発揮することによって、維持発展される。とくに人的資源がその本来の機能を発揮できるように環境条件を整備することが労務管

国立病院機構岩手病院 看護部 †看護師

著者連絡先：赤間紀子 国立病院機構岩手病院 看護部 〒021-0056 岩手県一関市山目字泥田山下48番地

e-mail: 11lagy1@hosp.go.jp

(2018年3月28日受付, 2018年12月14日受理)

Nurse's Support on Childcare Leave

Noriko Akama, NHO Iwate Hospital

(Received Mar. 28, 2018, Accepted Dec. 14, 2018)

Key Words: childcare leave, administrative point of view, thinking from a different angle

理の目的であるといわれている。看護の職場では、ほとんどの職員が深夜勤務業務を行っており、職場環境の改善は職員の定着や確保のためにも重要であると考えられる。そこで、今回、「育児休業者が母性・育児制度を正しく理解することができる」「夜勤をフォローする職員の負担を軽減する」ことを目的に、ワーク・ライフ・バランス（WLB）を意識しながら、産前休暇に入る前や育児休業中にもさまざまな情報提供等の復職支援とスタッフ全員を支える取り組み等を行った。今回の経験を通して、これからの看護管理者を経営的視点で育成するための示唆を得たので報告する。

実践経過

A病院は、神経・筋疾患基幹施設・骨・運動器疾患専門医療施設・重症心身障がい児（者）専門医療施設であり、病床数は480床で障害者施設等入院基本料10対1を取得している。看護師数は約290名で、看護師の年齢構成は20代から30代が約8割をしめており院内保育園の設備がある。育児休業中の看護師の毎月の平均人数は、約10-12名であり、副看護師長が約4分の1を占めていた。また、育児休業から復帰するほとんどの看護師は夜勤免除を申請している状況にあり、WLB インデックス調査では、20歳代と40歳以上の職員への負担がある傾向がみられた。以下に、取り組み内容を報告する。

1. WLB 推進事業に参加

平成25年度から、看護師長数名と事務職員でプロジェクトチームを編成し、岩手県で開催している「ワークショップ」に参加した。ワークショップでは、インデックス調査を分析して検討した対策と実施した内容を報告し、他施設との情報共有を行った。参加したことで、自施設の強みとして、たとえば、福利厚生・職員研修環境の整備・離職率が低いこと等を知る機会にもなった。出産・育児制度等の各種制度を再確認する必要性を感じた。

2. WLB 学習会の開催

WLBの理解を深めてもらう目的で、職員研修や看護師長会で学習会を開催した。WLBのプロジェクトチームと教育委員会がタイアップして、中堅看護師対象のWLB研修会を企画した。研修の趣旨としては、生き生き働き続ける原動力となるよう企画

し、組織にとって中堅看護師の存在の重要性と後輩育成等の役割期待を伝えた。研修では、各職場のスタッフや上司から応援のメッセージを配布しスタッフを承認する機会とした。研修後のアンケートでは、「自己の役割や価値について再認識する機会となり、頑張っていこうという今後の原動力にもなった」との声も聞かれ、中堅看護師（40歳前後）への教育的アプローチは重要であると考えられる。インデックス調査の結果では「腰痛や肩こりがある職員が多い」というデータから、整形外科医師の協力を得て、全職員対象に、予防体操等の実践を含めた研修会を開催した。開催後には、腰痛・肩こり予防のパンフレットを希望する職員や予防体操を職場で実施する職員の姿もみられた。

3. WLB 応援ガイドブックの活用

国立病院機構が発行している「ワークライフバランス応援ガイドブック」を新任の看護師長と副看護師長のオリエンテーションで活用し労務管理教育の一環として行った。また、全職員が活用できるように各職場に配布した。

4. 産前休暇前からの関わり

出産予定者に、産前休暇前から夜勤制限できるための要件について、管理課と副看護部長から説明し育児支援制度についての確認を行った。深夜業務制限申請に該当しない状況にあり、夜勤免除や夜勤制限が必要な場合は、申立書を提出する必要があることや配偶者が深夜業務をしている職員には、配偶者の勤務証明書を提出する必要があることも説明した。夜勤回数に関しては、職員と面談を繰り返し、夜勤可能な回数で（1回でも2回でも）良いこと等を説明した。

5. 副看護師長への関わり

副看護師長会の中で労務管理チームを編成して、労務管理の基本についての学習会や勤務表作成等の指導と支援を行った。理由は、産前休暇・産後休暇や育児休業者の約4分の1が副看護師長であったことや、東北グループ管内の副看護部長会で作成した「副看護部長（副看護師長）の業務チェックリスト」の労務管理の項目の評価が低かったこと、副看護師長は中間管理者であり、役割モデルを示す立場である。その結果、副看護師長は労務管理の基礎的知識の習得はもちろん、それ以外に「人材育成の大切さ」

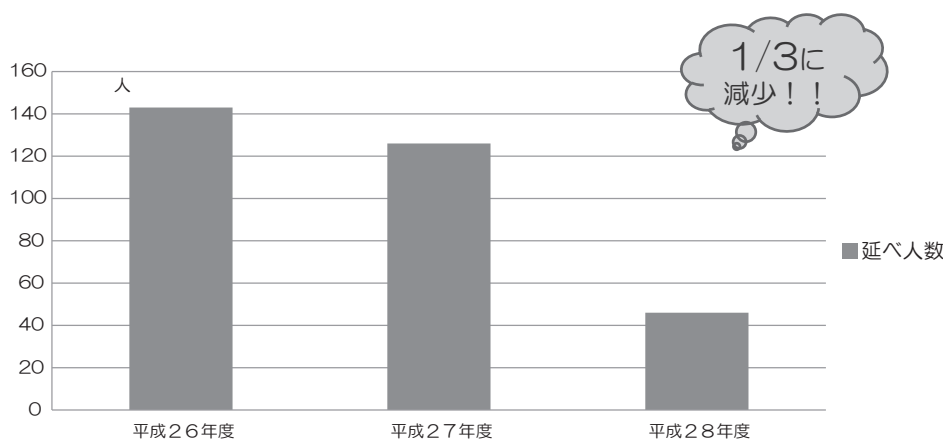


図1 夜勤免除者数の年度比較

「母性育児制度に該当しない職員のWLBの大切さ」等を学ぶ機会となった。

6. WLB子育て支援の集いの開催

育児休業中の看護職員の不安軽減と復帰後の仕事と子育てが両立できるための情報提供を行う目的と「あなたの復職をスタッフみんなで待っている」というウェルカムの姿勢を伝える目的で、年1回、1時間程度子育て支援の集いを企画した。この集いの中で、育児休業中の看護師同士や復帰して実際夜勤をしながら勤務している看護師等の情報交換で「復帰後の不安が軽減した」「制度のことがわかった」等の声が聞かれ、当初の予定よりも早く復職した看護師もいた。

見直し等も積極的に行うような姿勢もみられるようになった。

今回のさまざまな取り組みを行った結果、3年間で平成28年度の夜勤免除者延べ数は約1/3に減少し(図1)、育児休業復帰時点の夜勤免除者数は0名となった。また、お互いに協力しあう職場風土に変化(お互いさま意識の醸成)と看護師長と副看護師長の労務管理に対する認識の向上にもつながったと考える。

常に看護部が経営に参画できることは何かを意識して、意図的・計画的に組織を変革することが重要である。また、実践することだけを示すのではなく「なぜその業務を行う必要があるのか」「実践した結果どのような効果があるのか」等を理解してもらうためのデータ(根拠)を可視化して戦略的に関わる必要性を再確認することができた。現在だけでなく、5-10年後を見据えた経営分析とマネジメントができるように、自ら実践することが重要であり、その結果として職員の「やりがい」「定着」となり、病院経営につながることを再認識した。

結果・考察

1. 看護師長・副看護師長の認識・行動の変化

- 1) 看護師長がワークショップに参加して、他施設の現状を知ることで自施設の強みを認識するようになり、外部環境にも関心を寄せるなど、全体を見渡せる視点に変化したように感じた。
- 2) 母性育児制度に該当する職員や育児休業から復職する職員だけでなく、すべての職員が生き活きと働き続けられる環境を整える必要があることを意識しながら、行動するようになった。
- 3) 看護師長が主体的に産前休暇前や育休復帰後のスタッフに関わる姿勢がみられるようになり、1人の看護師(見込み採用)を採用することでの人件費増加や、それが病院経営にどのような影響がある等、数字を意識するようになった。結果として、超過勤務削減にむけた業務の

まとめ

次世代の管理者を経営的視点で育てるためには、①発想の転換をすること、②長年、やってきた風習やマナー化した状態をどのように変えることができるかを考える機会をもつこと、③弱みや課題だけをみるのではなく、強みに着目して見方を変えてみる力が必要であること、④常に当事者意識をもてるようにすること、⑤全体を見渡せる力が必要であることを振り返ることができた。また、5-10年後を見据えた、経営分析とマネジメントができるよう

に、自ら実践することが重要であり、職員の「やりがい」「定着」は病院経営につながることを再認識することができた。

〈本論文は第71回国立病院総合医学会シンポジウム「これからの看護管理者育成を考えるⅡ－経営的視点を育てるには（自己の経験より）－」において「育児休業者の支援について」として発表した内容に加筆したものである。〉

著者の利益相反：本論文発表内容に関連して申告なし。