

資料 4-2

# 大久保副院长・看護部長 資料

第2回 看護の質の向上と確保に関する検討会  
平成20年12月8日（月）

# 看護職の定着に求められるもの

## — 福井県済生会病院の取組 —



2008.12.8 福井県済生会病院  
副院長・看護部長 大久保清子

1

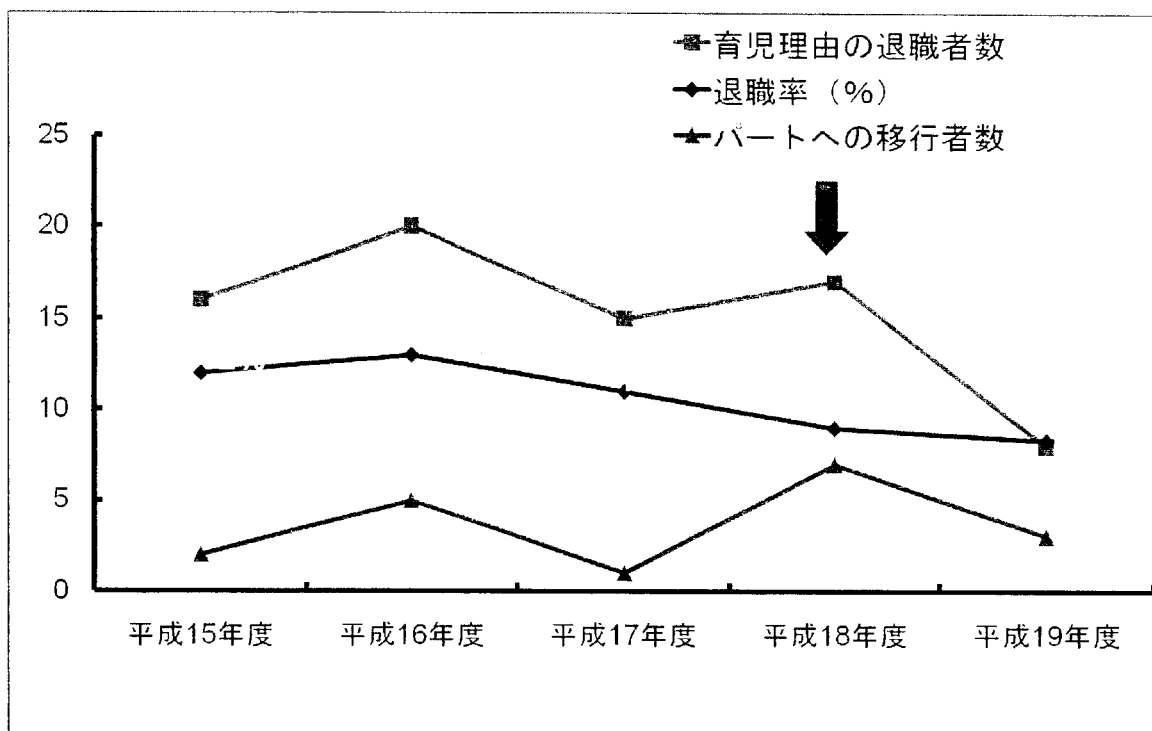
## 福井県済生会病院の概要

### 理 念 患者さんの立場で考える

創 立	: 1941年
病床数	: 466床 (ホスピス20床 : SCU 6床含)
病床利用率	: 94.7%
外来患者数	: 1,250名/日
平均在院日数	: 13.2日
診療科	: 21科
全職員数	: 1,040名 (内看護部606名)

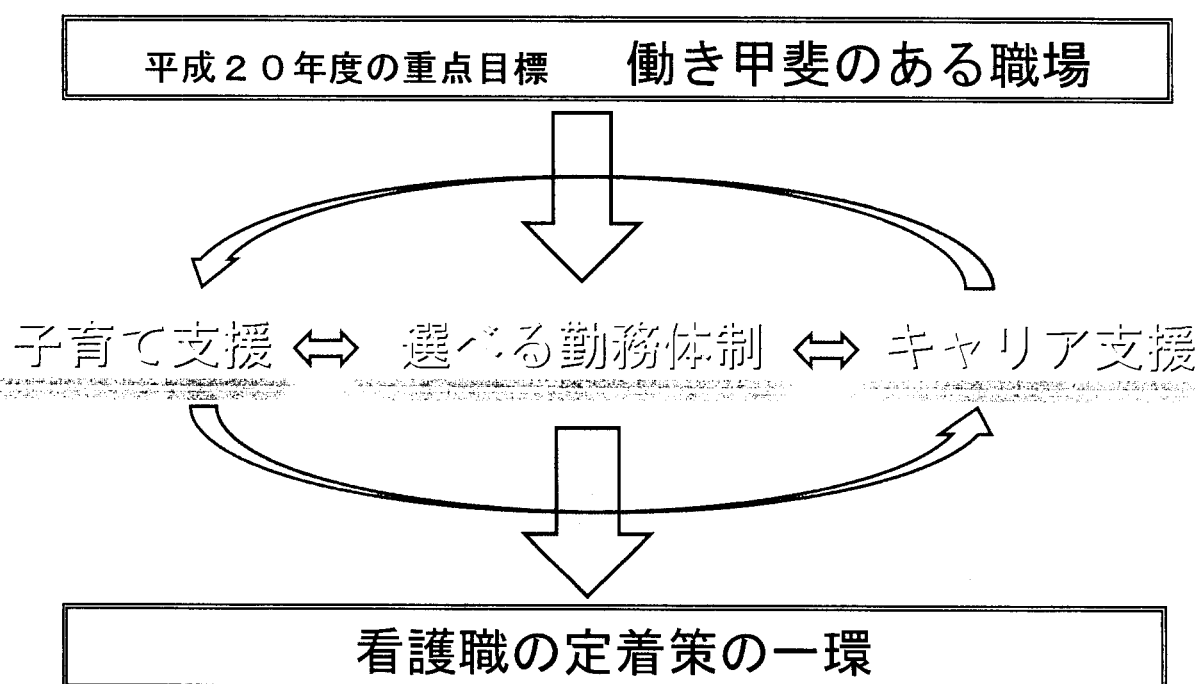
2

# 当院における看護職の退職状況



3

## 福井県済生会病院での対策



4

## 内 容

1. 多様な勤務体制
  - 1) 正職員短時間制度
  - 2) パートは1時間から可能
  - 3) 夜勤免除制度
2. 子育て支援
  - 1) 育児支援環境
  - 2) 育児休業制度
  - 3) 育児支援制度
3. 専門職としての業務整理
4. キャリア継続の活用と支援

5

### 1. 多様な勤務体制

#### 1) 短時間正職員(6時間)制度について

【目的】 育児・介護・体調不良などの職員に、家庭での役割を果たしながら仕事も続けたいという人を支援する

- 【手続方法】
1. 希望する時は、所属長に相談の上決定
  2. 所属長が承認後「短時間勤務申出書」を記入  
副院長・看護部長室へ提出
  3. 短時間勤務申出は、4月・10月(この限りではない)

#### 【労働時間】

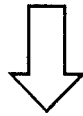
労働時間は午前6時から午後10時までの間で本人の希望する時間帯  
上記以外で勤務を希望する場合はこの限りではない

- 【賃金】
1. 給与は基本給の75%を支給
  2. 賞与はその期間に応じて計算し支給
  3. 定期昇給及び退職金は、  
本制度の適応を受ける期間も職員として対応

6

## 2) パートは1時間から可能

- 短時間勤務あるいは、自分の働ける時間だけのパート職員が地域で情報を伝えてくれる
- 紹介や話を聞いて働くことを希望してこられる方が増える(口コミ)
- パートでまず働いてみて、自分に合う病院であるかどうかを判断し、正職員へと希望する人も増加



看護職の確保定着

7

## 3) 夜勤免除制度 ; 回数による手当

### 【目的】

家庭の事情や体調不良により

- 夜勤が出来ない
  - 夜勤回数を減らして欲しい
- という人に対して勤務が続けられるように支援する

### 【夜勤免除制度対象者】

産前産後・育児・介護・体調不良・長期研修

### 【夜勤回数による手当】(公平性)

夜勤6回以上/月	:	10,000 円
夜勤5回以下/月	:	5,000 円
夜勤免除	:	0 円

8

## 多様な勤務制度・人件費は？

- 正職員が、業務量に対して足りずに超過勤務が発生している場合、短時間勤務やパートで補う方が正職員に超過勤務手当を支払うより安くなる（時給が違うため）
- 超過時間の推移

看護師1人当たりの1ヶ月の勤務終了時の超過時間の推移

平成 17年	11.6時間	パート42名	
平成 18年	9.4時間	パート33名	⇔ 多様な勤務体制導入
平成 19年	8.0時間	パート56名	
平成 20年	7.1時間	パート78名	

9

## 職員とパートとの比較

	正職員	非正職員
有給休暇(時間単位)	○	○
看護休暇	○	○
リフレッシュ休暇	○	○
長期休職	○	○
その他職員サービス	○	○
育児休業制度 取得率(%)	100%	100%
院内保育所	○	○
育児費用補助	○	○
復帰支援	○	○
夜勤への配慮	○	○
再雇用	○	○

10

## 多様な勤務体制の制度化のポイント

### 1. 勤務時間4時間を1単位とした考え方

1週間・5日×1日・8時間＝40時間・・・10単位

1週間・5日×1日・6時間＝30時間・・・7.5単位

### 2. 業務内容の見直し

1) 必要なケアが必要な時に必要とされるだけ適切に提供

2) 引き継ぎの工夫

Point 患者参加型での診療提供

### 3. スタッフの受け入れ

1) 自分たちのため

2) 専門職としての自覚

3) 固定観念を捨てる

Point 副部長・師長の熱意と活気

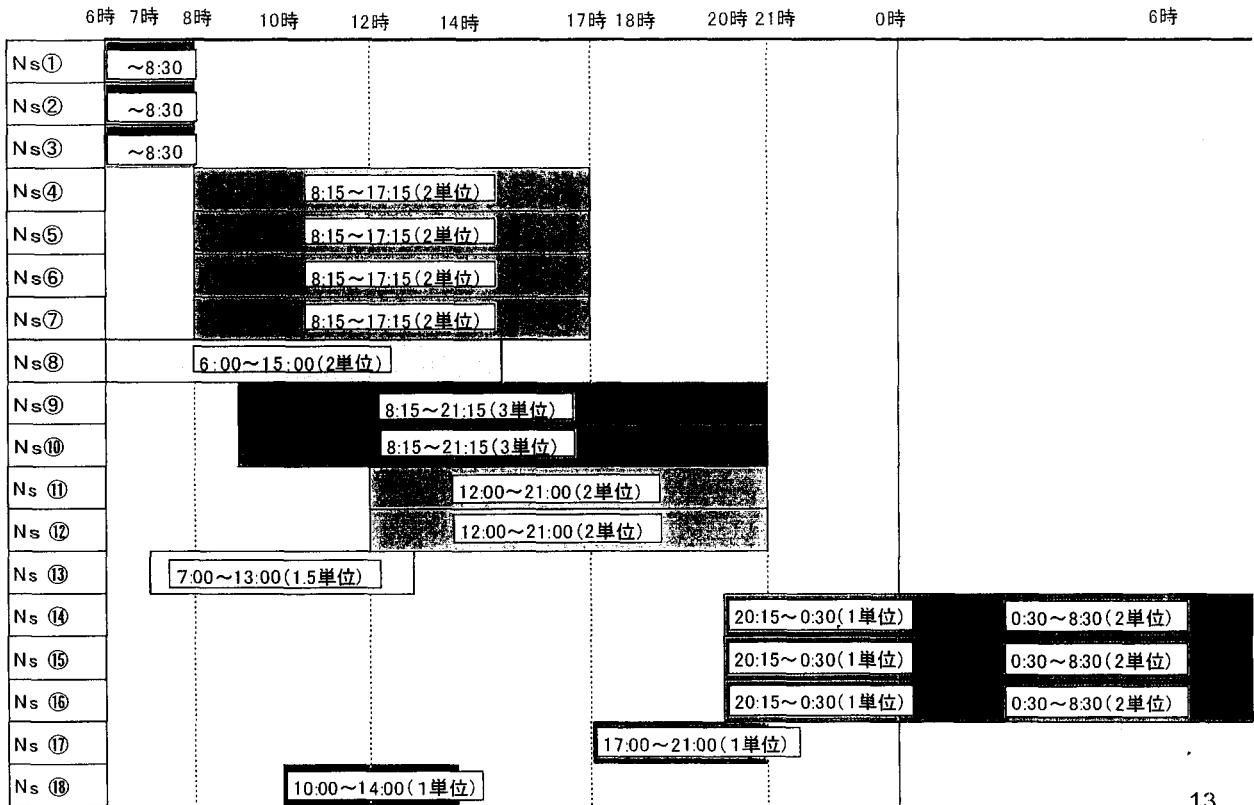
11

多様な勤務形態導入前の勤務状況(24時間)

	6時	7時	8時	10時	12時	14時	17時	18時	20時	21時	0時	6時
Ns①			~8:30									
Ns②			~8:30									
Ns③			~8:30									
Ns④					8:15~17:15(2単位)							
Ns⑤					8:15~17:15(2単位)							
Ns⑥					8:15~17:15(2単位)							
Ns⑦					8:15~17:15(2単位)							
Ns⑧					8:15~17:15(2単位)							
Ns⑨					8:15~17:15(2単位)							
Ns⑩					8:15~17:15(2単位)							
Ns⑪								16:20~0:30 (2単位)			0:30~8:30 (2単位)	
Ns⑫								16:20~0:30 (2単位)			0:30~8:30 (2単位)	
Ns⑬								16:20~0:30 (2単位)			0:30~8:30 (2単位)	
Ns⑭					8:15~12:30(1単位)							
Ns⑮					8:15~12:30(1単位)							

12

多様な勤務形態導入後の勤務状況(24時間)



多様な勤務形態の導入のポイント

1. 経営姿勢

- 1) 経営理念・・・職員を大切にす
- 2) 支援体制の整備は投資
- 3) 経営陣と職員との総合理解
- 4) 職場環境について話し合える場

2. 推進体制

- 1) 組織的な取り組み
- 2) 明確な方針と活動計画

3. 仕事の管理

- 1) 業務整理・見直し
- 2) 役割分担・具体的な取り組み

4. 人的資源管理

- 1) キャリア継続システム
- 2) 師長の育成
- 3) 公平な処遇 労務管理



## 2. 子育て支援

院内保育所「ほっかぽか園」病院併設施設

対象児 : 0歳児～3歳児(4歳未満)

定員 : 50名(3部屋)

職員数 : 看護師2名・准看護師パート1名  
保育士16名・事務1名 ※病院より出向

【保育体制】 365日24時間体制

【対応時間】 残業・夜勤の時間帯も対応  
※通勤時間・勤務時間に対応

【保育費】 20,000円

【利用率】 年間平均:定員の約10割

【利用職種】 看護職(約9割)・事務職・医師など

15

### 1) 育児

### 施策

#### ■ 保育士の充足

保育士6名による応援体制(病院内の小児科外来・病棟所属)

#### ■ 保育費の減額

月額35,000→20,000円へ減額

費用の内訳:おむつ代、食事代、施設維持費

※職員の人件費は病院の負担

#### ■ 保育所のあっせん

総務課・看護事務局が対応 病院や住居の近隣

#### ■ 院内売店サービスの充実 子供の日用品ミルク・オムツ等

#### ■ マイカー通勤対応 敷地内駐車場:1,600台

16

## 2

## ■ 育児休業

期間 : 子供が1歳～3歳に達するまで  
 取得状況 : 出産した職員の100%が利用

## 3

## ■ 休業の回数

1年間に5日間の子の介護休暇の取得が可能

## ■ 育児休業中の職員への経済的援助

出産1回につき、一律で10万円支給

17

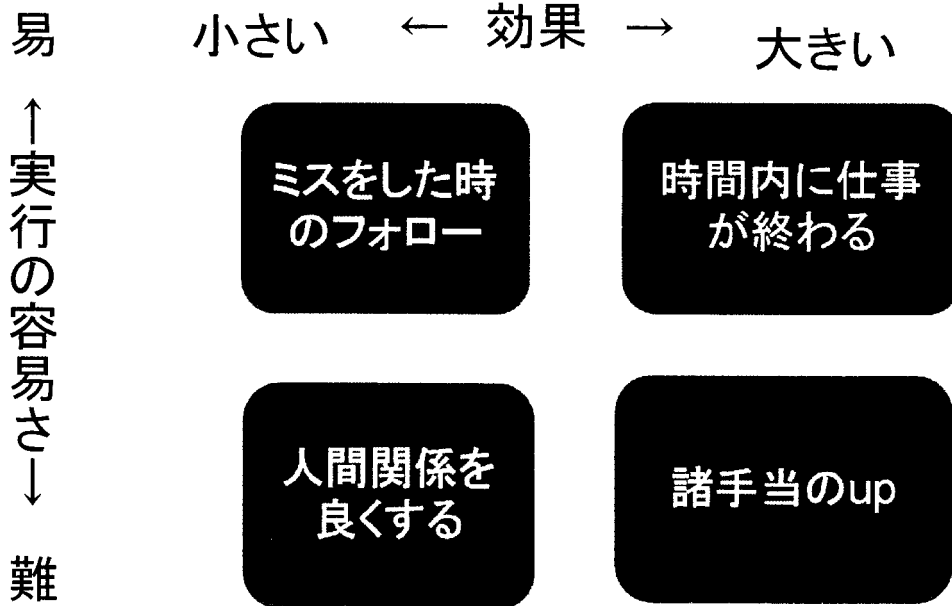
## 院内保育の年間運営費

	科目	執行額(円)
収入	保育料収入	12,000,000
	補助金収入	2,764,000
	設置者負担額	41,270,000
	収入合計	56,034,000
支出	人件費	41,034,000
	事務費 〔 福利厚生費・旅費交通費 器具費など 〕	5,905,000
	事業費 〔 給食費・保健衛生費など 〕	9,095,000
	支出合計	56,034,000

18

### 3. 専門職としての業務整理

#### 定着率向上のための改善策



### 4. キャリア継続の活用と支援

#### 専門性の活用・・・活動の場の保証(認定看護師)

- 看護外来      DM療養指導者  
                    感染管理認定看護師  
                    ホスピスケア認定看護師  
                    皮膚・排泄ケア認定看護師 (2名)
- ホスピス病棟    ホスピスケア認定看護師
- 腫瘍外来        がん化学療法認定看護師
- HD              透析認定看護師
- ICU             摂食・嚥下障害看護認定看護師  
                    救急看護認定看護師 (2名)
- 女性診療センター  
                    乳がん看護認定看護師  
認定看護管理者

合計13名

## 看護職の職場現状と課題

### 1. 働きやすい環境について考えてこなかった風土

#### ■24時間交代制勤務が当たり前

⇒ 多様な勤務体制 子育て支援

### 2. 専門職として役割・業務を背負いすぎる

#### ■多いサービス残業・持ち帰り業務

⇒ 専門職としての業務整理

#### ■多い課題役割 多い委員会・研修会

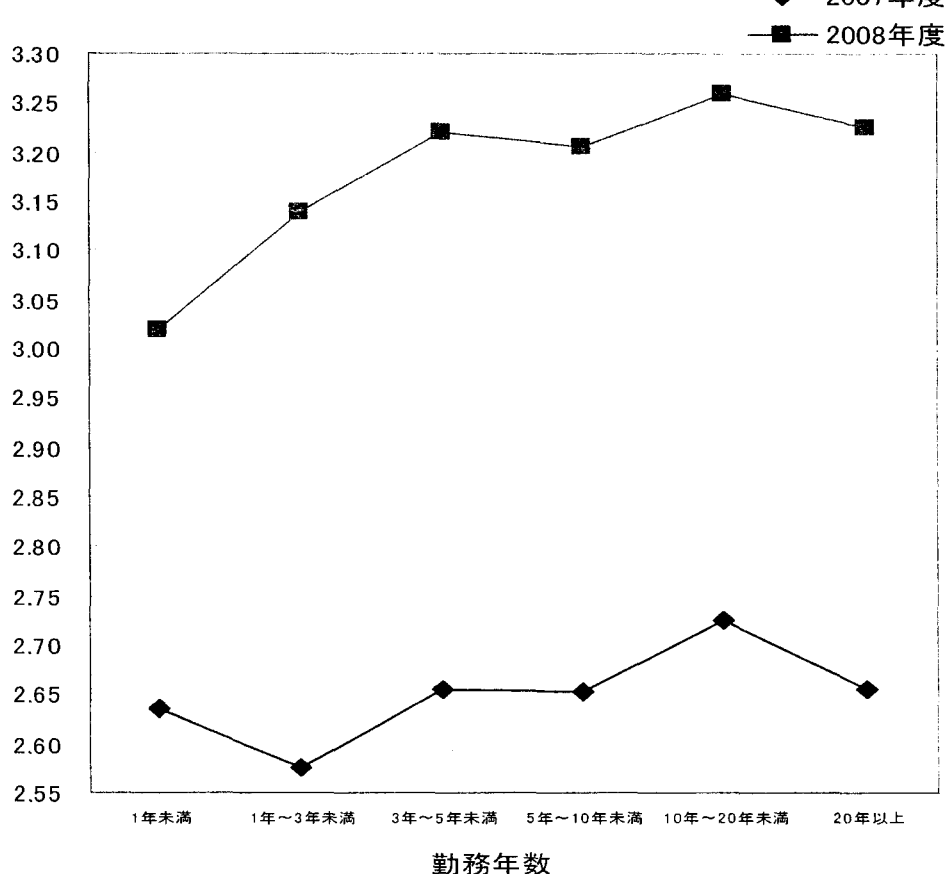
⇒ 時間内に業務が終わる

### 3. 看護職キャリア継続のサポートシステムが不十分

⇒ キャリア継続の活用と支援

21

### 挑戦的動機の平均値



22

一部抜粋

平成19年度  
看護職の多様な勤務形態による就業促進事業  
報告書

平成20年3月

社団法人 日本看護協会  
専門職支援・中央ナースセンター事業部

22事例紹介

病院番号	病院概要			多様な勤務形態					福利厚生／休暇					育児・介護支援					教育・研修			
	病床数(床)	入院基本料	看護職平均年齢(歳)	短時間正職員制度	時差出勤	交代制 時間帯の工夫	勤務時間 選択可	その他特長	有給休暇 時間単位	看護休暇	リフレッシュ休暇	長期休暇	その他職員サービス	育児休業制度取得率(%)	院内(病院委託)託児室	育児費用補助	育児・介休からの復帰支援	夜勤への配慮	再雇用	院内・院外留学	院外研修参加補助(休暇・費用)	日本看護協会認定資格への補助
北海道・東北-01	392	15対1・13対1	35.6			○		○	○	○	○		100	○			○	○	○	○	○	
北海道・東北-02	602	10対1	33.3	○	○		○	○	○	○	○		100	○		○	○	○	○	○	○	○
北海道・東北-03	194	15対1	43		○	○	○	○	○			○	60	○			○	○	○	○	○	○
関東・甲信越-01	366	7対1	38.7		○			○	○		○	○	100	○	○	○	○	○	○	○	○	○
関東・甲信越-02	199	7対1	38		○	○		○	○		○	○	100		○	○	○	○	○	○	○	○
関東・甲信越-03	199	7対1	34		○	○	○	○		○	○	○	100	○		○	○	○	○	○	○	○
関東・甲信越-04	99	7対1	36.9	○	○	○	○	○		○			100	○	○	○	○	○	○		○	○
関東・甲信越-05	40	7対1	35.7	○	○	○	○	○	○	○	○		100	○	○	○	○				○	○
関東・甲信越-06	606	7対1・15対1	32.7	○	○	○	○	○	○	○	○	○	100		○	○	○				○	○
関東・甲信越-07	1153	7対1	28.2		○	○	○	○	○	○	○		100		○	○	○	○	○	○	○	○
関東・甲信越-08	203	10対1	30.2	○	○	○	○	○	○			○	100	○		○	○	○	○	○	○	○
関東・甲信越-09	1193	7対1・15対1	38.2		○	○	○	○	○	○	○		97	○	○	○	○	○	○	○	○	○
東海・北陸-01	466	7対1	31	○	○	○	○	○	○	○	○	○	100	○	○	○	○	○	○	○	○	○
東海・北陸-02	196	10対1	36.5		○		○		○	○	○		100	○		○	○	○	○	○	○	○
近畿-01	477	7対1	31.4		○	○	○	○	○		○		99	○		○	○	○	○	○	○	○
近畿-02	741	7対1・10対1	30.1	○	○	○	○		○	○	○	○	86.36	○			○	○	○	○	○	○
近畿-03	500	7対1	33.9		○	○			○	○	○		100	○		○	○	○	○	○	○	○
近畿-04	565	7対1	31.4	○	○	○	○		○	○	○	○	100	○		○	○	○	○	○	○	○
中国・四国-01	115	10対1	32.2	○	○	○	○		○	○	○	○	100			○	○	○	○	○	○	○
中国・四国-02	179	7対1	28		○	○	○		○		○		100			○	○	○	○	○	○	○
九州・沖縄-01	181	7対1	30.3		○	○			○	○	○		100		○	○	○	○	○	○	○	○
九州・沖縄-02	400	7対1	29.4						○	○	○	○	100			○	○	○	○	○	○	○