

## Y7-05

ワーク・ライフ・バランスの実現を目指した働きやすい職場づくりへの取り組み

長浜赤十字病院 看護部  
中島すま子、村中千栄子、奥野佐千子、  
山村 温子、高野 洋子

【目的】働く人の多様性が高まる中、看護部門では、個々の職員がそれぞれのWLBを実現できることを重点課題として、働きやすい職場づくりに取り組み、評価を行った。

【方法】2009年8月～2010年3月の期間、県モデル事業への参加を契機に、「働きやすい職場作り」の取り組みを継続した。主な内容は、1. WLBの啓蒙、2. 多様な勤務形態の推進、3. 育児支援への取り組み、4. 長期休業者への支援、5. メンタリングプログラムの継続である。取り組みを看護環境調査で評価した。

【倫理的配慮】本研究で得られたデータは、本人の許可なく使用しないこと、匿名性を守ることを保障し承諾を得た。

【結果・考察】多様な勤務形態の導入への取り組みでは、変則二交替制の導入部署が40%にまで拡大し、正職員育児短時間制度の利用者が増加した。長期休業者への支援では、看護部レター発行等の情報提供、復帰前・後の研修プログラムが定着した。看護環境調査の結果、2010年2月と10月との比較（ $P < 0.05$ ）では、看護労働環境の項目において6項目で有意に上昇、組織コミットメント10項目が有意に上昇していた。一方で、蓄積的疲労徴候を測定する項目では、4項目で有意に上昇を示し慢性的な疲労を感じている傾向にあった。看護師の離職率は、2009年7.0%に対し、2010年では3.8%と看護師の定着が促進している。しかし、疲労度が蓄積傾向にあることなどの結果から、今後は労務管理の検討やストレスマネジメントなどの支援の必要性を感じている。また、今回の取り組みは、育児支援を主とした取り組みから開始した経緯もあり、今後はすべての職員に互惠をもたらすような体制づくりの検討も必要である。

## Y7-06

看護専門学校における育児短時間制度の導入

姫路赤十字看護専門学校  
柳 めぐみ

短時間正職員制度が、ワーク・ライフ・バランスという流れの中で注目をあびている。働く側から見ると自分の生活とのバランスが取りやすく、育児や介護を抱えている時に両立しやすい。雇用側からは、よい人材を集めることができる。もうひとつ意義が大きいことは職場で全業務の見直しが行われ、合理的になり、全職員の労働条件が改善できると言われている。平成21年より日本赤十字社育児休業規程により育児短時間勤務制度を導入しているが21年度全国の赤十字看護専門学校での制度利用者はない。A看護専門学校では平成23年度専任教員が育児短時間勤務制度を利用している。看護専門学校の専任教員は臨床経験が5年以上あり必要な研修を受講していること等で資格が得られる。指定規則では専任教員が8人以上と決まっているが、講義や臨地実習指導だけでなく、学生の生活指導や事務処理なども分担していることが多いため、満たしていても十分ではない。煩雑な業務で定着も悪いと言われ、専任教員の募集は困難である。今までは退職を選択していた人材が、この制度の利用によって職業を継続することができ、人材確保につながる。たとえ短時間勤務であっても、専門職として誇りとやりがいを持ち、持てる力を発揮してもらうための工夫が必要である。又、短時間勤務の同僚を支える職員への配慮も必要である。年度初めにアンケートをとったところ、制度について知っている職員が50%、あまりよく知らない40%、まったく知らない10%であった。疑問、心配について、「制度利用者が負い目をもたずにいられるか」、「孤立しないか」、「お互いが気持ちよく、立場を理解できるように、独身の人にも、家庭のある人にも公平になるように考えてもらいたい」等の意見があった。制度について理解を深めるとともに、業務整理にも取り組んでいった。A看護専門学校での取り組みを報告する。