

看護職の人材確保・定着の 取り組み事例紹介



介護老人保健施設あつべつ

看護師のライフワークバランスや多様な働き方を尊重し、個々の専門性とキャリアを活かして、高齢者ケアの現場で意欲的に長く働き続けられる職場づくりへの取り組み

施設の概要

施設種別：介護施設 看護職員数：常勤9名、非常勤6名 入所定員：100名

取組みに至った経緯や取組み前の状況

勤続年数の長いシニア世代の看護師が増え、夜勤を含む勤務日数を減らしたいという意向がある一方、ここ数年は夜勤の増回や副業を希望する看護師も多くなってきています。可能な限り個々の要望を受け入れ、柔軟に反映させながら看護体制を整える必要性を感じていました。病休者の発生を受けて早急に求人を行いました但反応が乏しかったため、勤務時間を細分化し、多様な働き方へのマッチングを試みました。

取組み内容

- 勤務時間を4パターンに設定
 - 夜勤専従（21時～7時30分）を法人ホームページに掲載
 - 短時間パート（①午前3時間、②午後3時間、③日勤6時間）をスポットワークに掲載
- 具体的な取組み
 - 夜勤専従は、入所者の対応が不慣れな状況でも安全に勤務ができるよう勤務時間を短く設定し、その時間帯に担う役割を整理・限定し、連携体制を明確にした業務マニュアルを作成しました。
 - 入所者の部屋番号と名前に加え、主疾患・認知機能・生活リスク・特徴を簡潔に記載した情報シートを作成し、看護業務（バイタルサイン測定・処置など）の依頼準備を行いました。
 - 老人保健施設での看護師の役割は、「医療的判断のもと多職種と連携してケアを行い、入所者が快適に過ごすことである」ため、全職員の理解と協力が必要となります。不慣れな看護師との協働に不安がないように、全職種に情報を伝達し受け入れ体制を整えました。

取組み後の効果

夜勤専従は募集開始間もなく複数名の応募があり、期待以上の好反応がありました。応募者は高齢者ケアの経験を持ち、夜勤を依頼するにあたり安心できる経歴と人柄であったため、すぐに2名の方を採用しました。2名とも他施設で常勤で働いていましたが、休日を利用した副業を希望して応募されました。

スポットワークも同様にすぐに応募があり、一施設に縛られず多くの施設での経験を積めることや空き時間を活用して収入を得られることがメリットであるとのことでした。いずれの看護師も情報シートから状況を把握し、的確に業務を担っており、現場にとって非常に戦力となっています。

施設全体で個人の多様な働き方や培ってきた専門性を尊重し、互いに良好な関係を保ちながらチームケアを実践できることは、専門職の働き甲斐を支援し、かつ現場の業務負担が軽減されることから職員の定着につながると考えます。今後も社会情勢の変化に伴う人材不足や働き方の多様化に適応しながら、効果的に専門性を発揮できる体制の構築に努め、高齢者ケアの質を高めてきたいです。