

厚生労働省委託事業 シンポジウム

「短時間正社員制度導入・定着を目指して」

企画・運営：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)

ブリーゼプラザ 小ホール 2011.11.02

北野病院における
**短時間正職員制度
導入への取り組みと課題**

公益財団法人田附興風会医学研究所

北野病院

男女共同参画委員会委員長 武曾惠理

公益財団法人田附興風会医学研究所北野病院

医学研究所に付設した臨床病院(1928年創立)

⇒基礎から臨床にわたる幅広い研究成果を診療の場に還元して社会に貢献する

そのために⇒ゆとりある、自己実現可能な
医療者のキャリア支援が必要



- ・ 新築開院 2001年9月
- ・ 延べ床面積 約58,500m²
- ・ 階層 地下3階 地上15階
- ・ 診療科 26
- ・ 病床数 **707** (一般687
精神20)(2007年)
- ・ 外来患者数 一日 約2,000名
- ・ 平均在院日数 12.3日

北野病院におけるのキャリア支援の歩み

- 2006年2月に「女性医師支援委員会」を設立。
- NPO法人イージェイネットの「働きやすい病院評価」(ホスピレート)認定

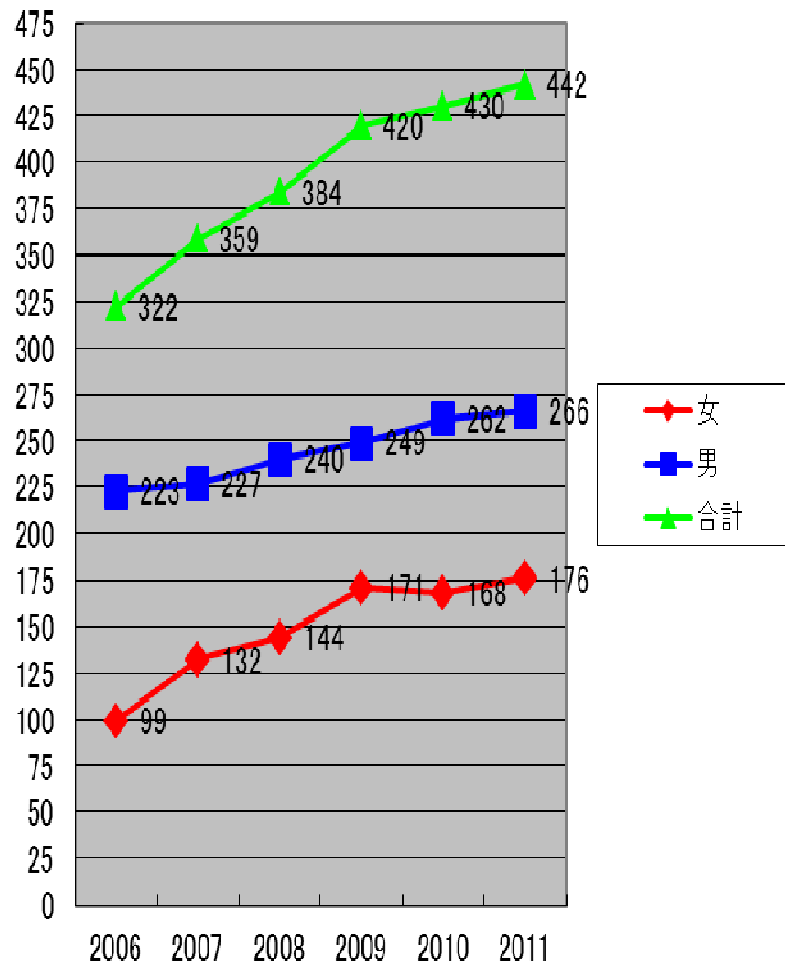
院内整備の例

- 院内保育所充実
 - 病児保育開始
 - 各診療科別の復帰プロジェクトカリキュラム整備
 - 医師働き安さ評価経年的アンケートの実施
- 2007年4月には男女共同参画委員会として全職員を視野に入れて活動を拡大

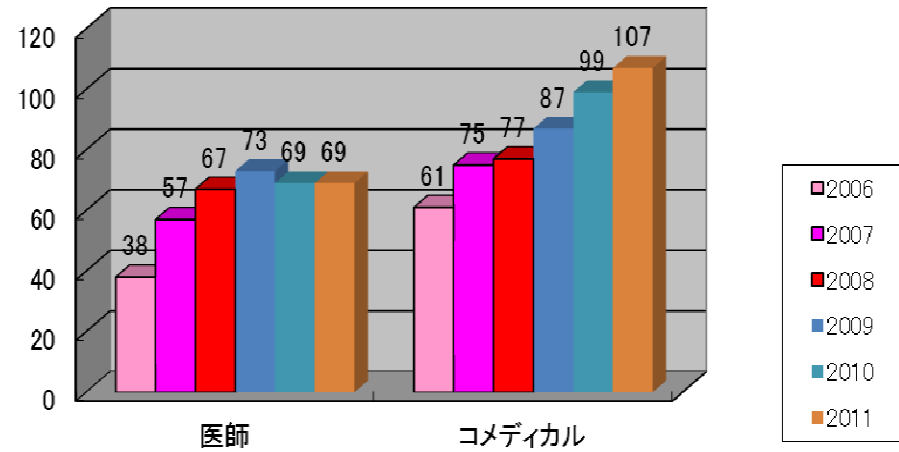


2006～2011年 医師・コメディカル・ナース人員推移

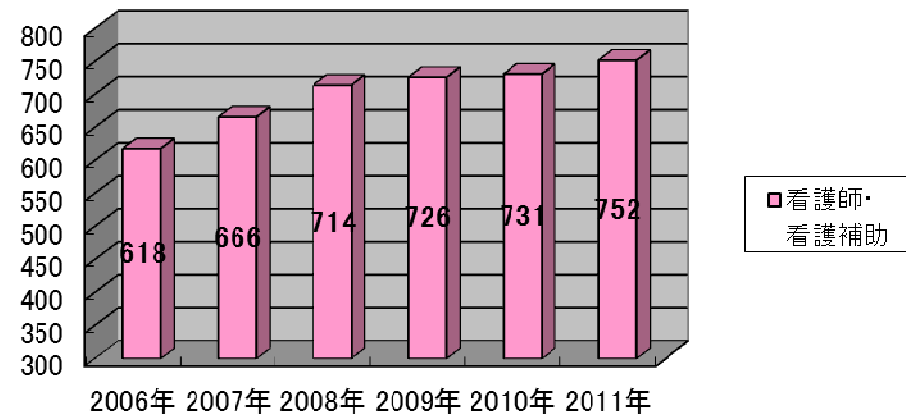
医師コメディカル人員推移



女性医師・コメディカル人員推移



看護師・看護補助



キャリア支援は充実してきたが・・・

⇒課題

出産・子育て・研修などでフルタイム勤務(当直含む)などが不可になるといったん退職

⇒「嘱託員」となってキャリア継続。

⇒時間は制約されても正職員としてキャリアは継続できないか？

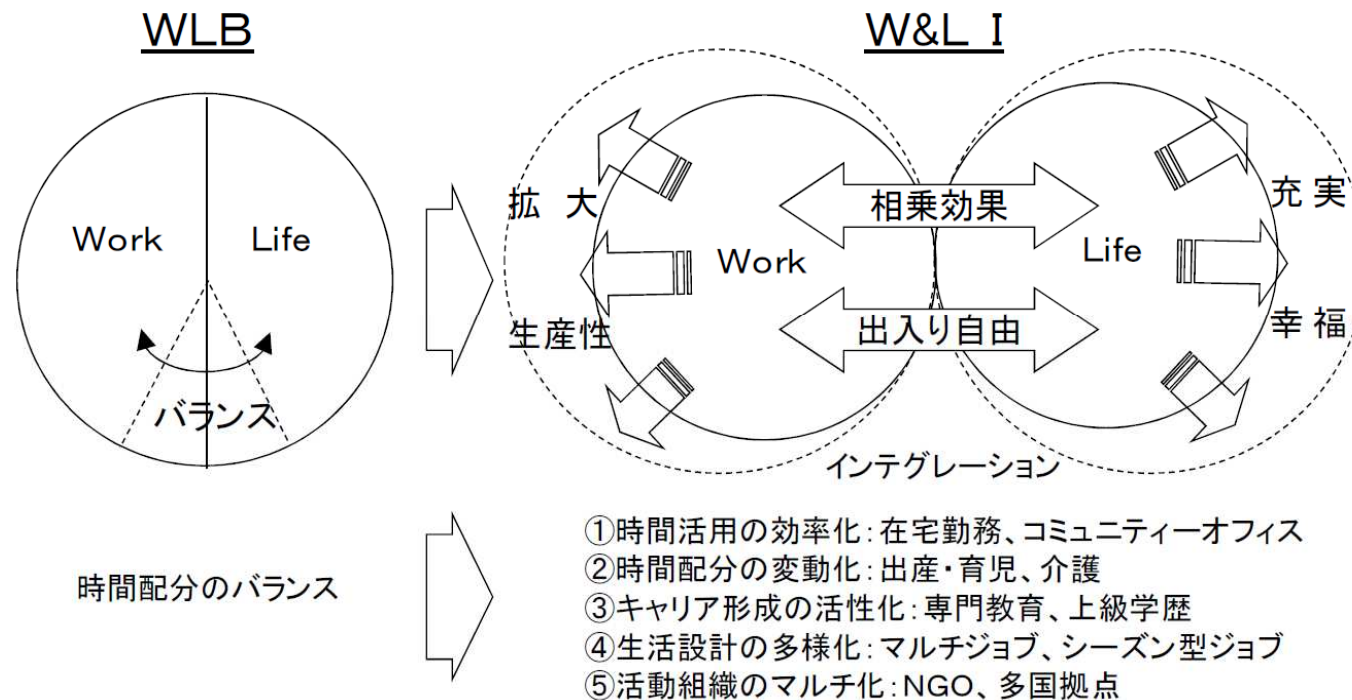
嘱託勤務医療従事者が遭遇するさまざまな困難

- 雇用期間におけるキャリア維持の困難感
- 退職金が存続しない。
- 育児・介護休業制度の非適用
- 認可保育所・学童保育への入所困難
- 職歴に対するマイナスイメージ
- (主に医師の場合)各種学会における指導者認定取得や存続への弊害
- キャリアアップを目指した大学院進学や資格認定のためにいったん退職するのでは、かえってキャリアダウンになり、意欲低下。

短時間正職員制度導入の理念

公益財団法人である研究教育機関として、その社会的使命をになうために、各人の個人および医療人生活のゆとりある統合を目指す。
子育て、介護のみならず、研究者としての学習、キャリアの習得にも安心して取り組むために⇒「ワーク&ライフ インテグレーション」の実現

バランスからインテグレーション(統合化)へ



※2008年5月9日付 社団法人 経済同友会 提案「21世紀の新しい働き方 ワーク&ライフ インテグレーション」を目指してより

短時間正職員制度対象の拡大

- 対象：全職員、全職種
- 短時間希望理由のダイバーシティを広げる：育児・介護以外に自己啓発のための勉学、体力・気力温存のための休息など
- 短時間の幅を広げる：週一日勤務からフルタイムで夜勤のみなしなど。
- 従来の嘱託のポストも残す（今後フルタイム復帰の計画がない方など）

短時間正職員制度対象の拡大

- 対象：全職員、全職種
- 短時間希望理由のダイバーシティを広げる：
育児・介護以外に自己啓発のための勉学、
体力・気力温存のための休息など
- 短時間の幅を広げる：週一日勤務からフルタイムで夜勤のみなしなど。
- 従来の嘱託のポストも残す（今後フルタイム復帰の計画がない方など）

育児目的以外の理由 による制度利用の導入

- 自己充電の希望者の発生

“のんびり生活”“新たな学問の修得”“ボランティア”等
。⇒従来、一度退職して、嘱託員として参加。

⇒ワーク・ライフ・インテグレーションの発想で

- 自己啓発の希望を持つスタッフは、向上心が高く、有能な人財。⇒職員として確保したい。
 - 自己充電をしたいという気持ちをかなえ、さらに向上してもらいたい。
- ⇒短時間正職員制度を利用できる理由に“学業（自己啓発）”を導入。

育児目的以外の目的 の導入による効果

- 現場で働きながら、修士や博士号をめざすスタッフの増加。
6名が働きながら大学院で勉強中（H23年9月現在）
 - 3名；短時間正職員
 - 3名；勤務態様の工夫による就学
- 職員の自己啓発に寄り添う先進的病院としての北野病院の認知度の向上
 - ⇒ 医師、看護師、コメディカル、事務員の採用に好影響
(例：経営マネジメント職、4名採用に165名応募)

「短時間正職員制度」の導入による 北野病院のメリット

- 当院でキャリアを積んだ医療従事者の流出が防げる。
 - 時間を区切りながらも、慣れたチーム・システムの下で業務継続
 - 適切な運用で、院内業務を効率的にシェアでき、他の医療従事職員のゆとりを生む。
- 志ある人材の獲得、存続
 - 研修・進学などキャリアアップのための自己刷新が正職員のみで可能。
- 採用コストや教育訓練コストの削減
- 時間規律の確立と効率よい医療労働の推進

短時間正職員制度導入に伴う

働き方のダイバーシティ

雇用期間の定め	フルタイム／短時間	名称(案)	報酬	備考
なし	フルタイム	正職員	賃金規定による	
なし	短時間	短時間正職員	賃金規定による。ただし、労働時間比例	育児、介護、研究機関への派遣、大学院等への進学等で活用する
あり	フルタイム	スーパー・キャリア職員	個別決定（正職員の2倍まで、専門能力により決定）	期間を定めて特定のプロジェクトの遂行または契約した業績達成を請け負う担当高度専門職
あり	短時間	パートタイマー職員	時間給	とくに短時間
あり	個別決定	嘱託職員	年間契約＋更新の都度考課昇給・降給	定年後再雇用者など

短時間正職員の処遇に 関する基本方針

1. 短時間勤務はあくまで時限的勤務態様であるとするこ
と（北野病院は独自の取り組み：ただし、雇用契約時
に個々に対応）
2. 給与は短時間勤務といえども同一労働かつ等価値につ
いては同一時間単価として、時間比例で減額すること
（ただし、同一労働かつ等価値でない場合はその限り
でない）
3. 福利厚生制度の適用はフルタイム勤務の正職員と同様
とすること

実績(2011.10.1時点:制度開始3カ月)

- 利用者:
 - 女性医師2名
 - 看護師18名
 - 助産師1名
- 理由:
 - 育児・介護:18名
 - 勉学:3名
- 勤務形態:「週一日」から「夜勤のみ勤務」まで

さらなる制度の充実に向けて

- 制度導入で全職員のゆとりが広がるか？
- 制度利用者の働き方の工夫を非利用者も交えた現場全体で考えてられているか？
- 夜勤のみ免除などがふえて、不公平感と夜勤者への圧迫がないか？（特に看護師など）
- 自己啓発による制度利用希望者の結果の評価は？

⇒制度実現状況の評価システムの構築（男女共同参画委員会と人事課などの協力）