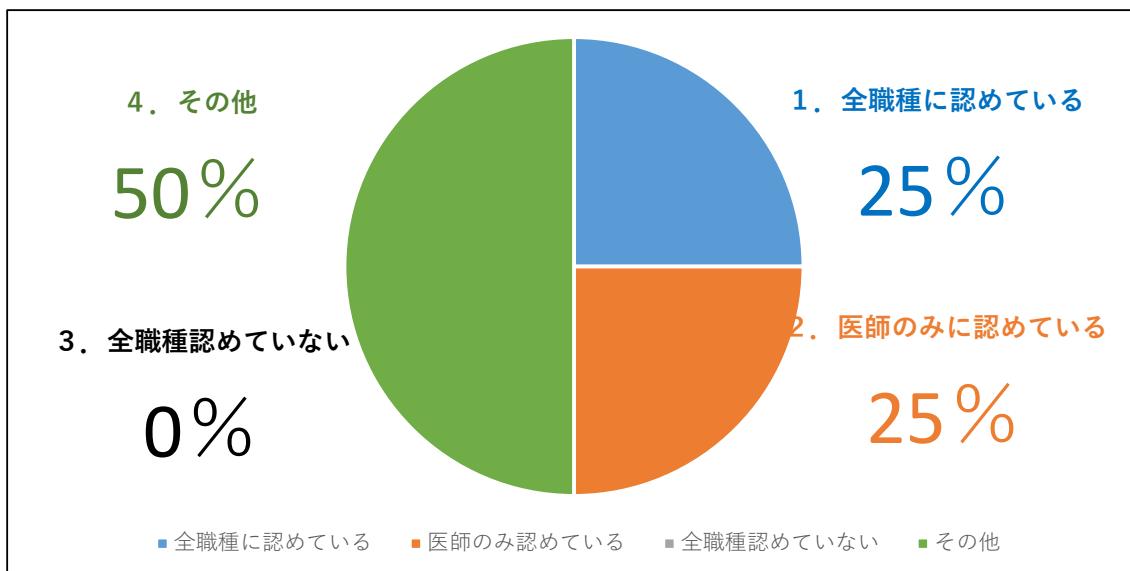


第8回事務長部会・全体幹事会 医療に関する情報提供

人材確保に関するアンケート

1. 副業を認めているかどうか

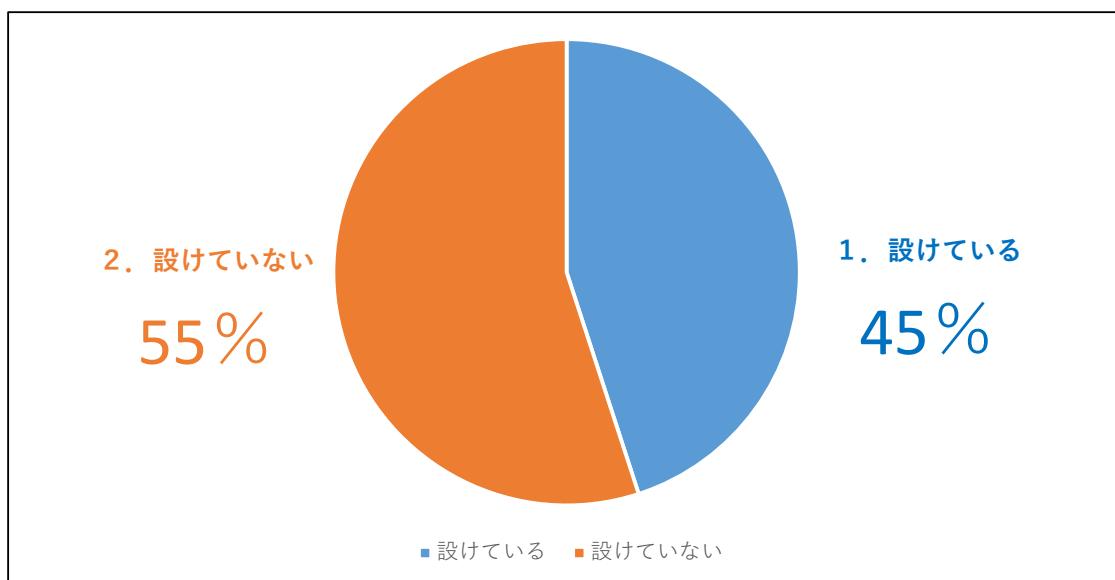


1	<ul style="list-style-type: none">導入当初のルールが曖昧で、全職種認めざるを得なかった。
2	<ul style="list-style-type: none">院長の許可の下で認めている。
3	<ul style="list-style-type: none">業務に支障がない限り、許可制で認めている。相手方からの依頼があった場合にみ、院長承認のうえ認めている。全職種院長の許可があれば認めている。地域の医療連携や社会貢献性、人材確保（リクルート）の視点を考慮し、他の医療機関での診療や近隣大学での講師等部分的に認めている。
4	<ul style="list-style-type: none">全職種、副業許可申請を提出して認められれば可能。医師に限らず原則は認めていないが、本人が申請し院長が承認した場合は可能。医師のみ認めている。非常勤職員はWワーク可。院内アルバイト可。原則認めていないが、地域連携・派遣依頼・集患のためなどの当院の運営上必要な場合は申請により認めている。

その他コメント	<ul style="list-style-type: none">令和6年4月から、業務に支障がないか、時間外労働の上限規制に抵触しないか等を確認のうえ許可するようとした。労働組合の要望もあり、労働契約を結ばない形での副業解禁を検討中。現状は医師のみ認めているが、全職種が可能になるように検討中。組合からは定期昇給の厳しさ、人材確保策として検討してほしいと話しあるが、副業に力が入ることによる本業への影響、逆に離職に繋がるのではないかという声もある。自由に副業を行うことを認めるとは考えていない。
---------	---

2. 勤務に制限がある職員の処遇について

夜勤が出来ないなど、勤務に何らかの制限がある職員の処遇に違いを設けているか

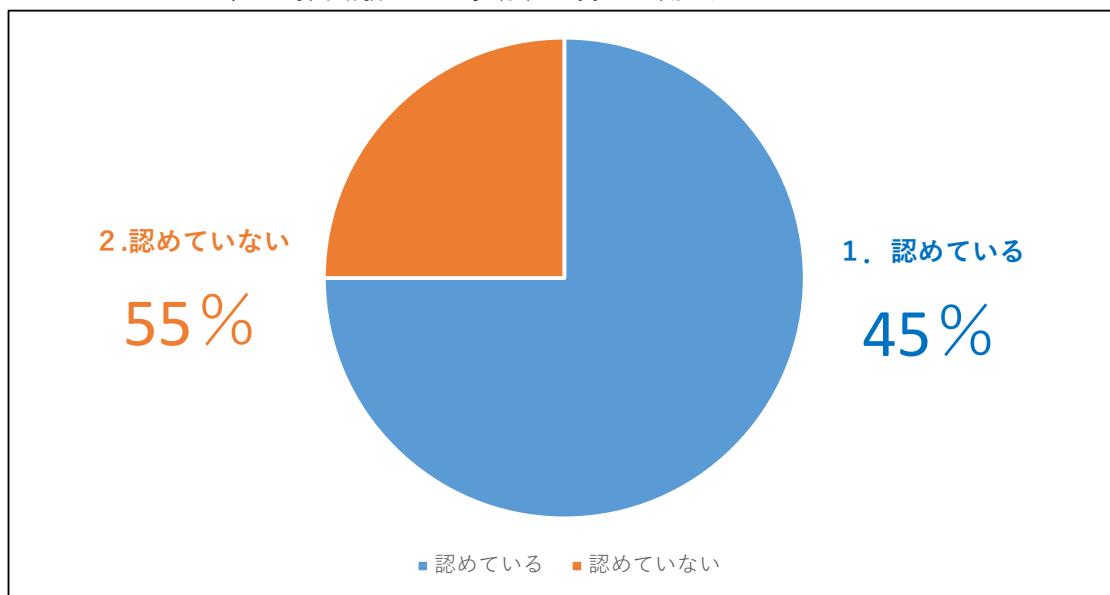


1

- ・日勤常勤、嘱託職員（夜勤なし看護師）は昇給なし、賞与は6割。
- ・夜勤を行わない看護師は正職員ではなく、准職員扱いとなる。
- ・事務職員は特定職員（異動や日当直がない）として、給与表を一般職と別に定めている。看護師は日勤のみを臨時職員（単年度契約、更新あり）として給与表を別に定めている。
- ・育児、介護を除き夜勤を行わない場合は、基本給の10%を減額する。
- ・夜勤手当、夜勤回数手当の処遇による違いのみ。
- ・看護師のみ日勤常勤という雇用形態を設けて給与を減額している。
- ・看護師のみ日勤常勤の雇用形態を設けて、地域手当の支給がなく、定期昇給幅が半分となる。
- ・夜勤に従事する看護師には手当を一律10,000円/月支給している。
- ・処遇に差は設けていないが、4月に夜勤手当を増額した。有期契約に切り替える、夜勤のない部署へ異動するなどで対応している。

3. 定年後再雇用者の勤務形態・配属先について

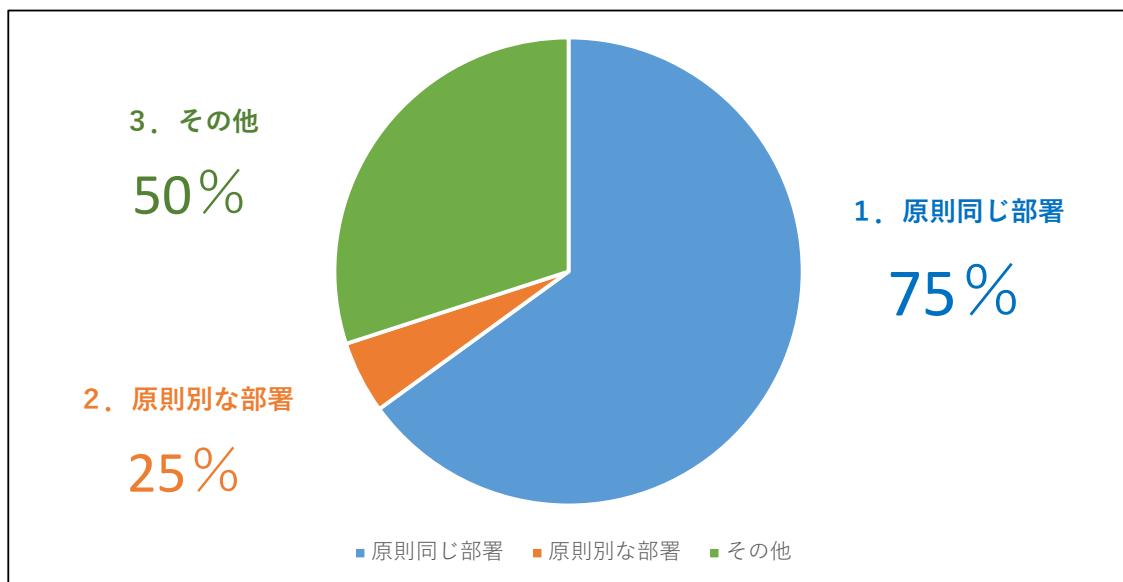
フルタイムのみか、短時間勤務などの多様性を持った働き方をみとめているか



1

- ・原則常勤嘱託（正職員と同じ労働時間）だが、非常勤嘱託も可能。
- ・1年契約でフルタイムと短時間があるが、短時間からフルタイムの変更は不可。
- ・決まった形はない。職位との面談により労働条件を決定している。
- ・週3日（24時間）、週4日（32時間）のパターンがある。
- ・配属部署が認めれば週3日と週4日勤務が可能。
- ・所定労働時間を短くする、出勤日を少なくする、両方を組み合わせることによる時短勤務が可能。
- ・本人と面談により決定している。
- ・常勤嘱託と非常勤嘱託がある。非常勤嘱託の場合は本人の希望で勤務時間、日数を決めることができる。
- ・各部署の都合によるので、所属長判断とする。

4. 定年後再雇用者の勤務形態・配属先について



3	<ul style="list-style-type: none">・原則同じ職種。本人が希望し病院が認めればこの限りではない。・これまでの経験や、その人の経験を考慮して決定。・知識、技術、経験と病院の要員・雇用状況等を勘案して決定する。・原則はその職種に応じた部門内に配属するが、その時の病院の状況とその方の適正を考慮して決定している。・その時の体制、個人能力により判断し、本人に提示して交渉している。・特に規程はない。適材適所で配属している。
---	--

その他のコメント	<ul style="list-style-type: none">・全く異なる訳ではなく、関連した別部署の業務をしていただく。・外来患者の案内、車いす対応などの部署。・部門横断的に隙間業務等を担当する部署を立ち上げて、配属を検討中。・患者支援室（患者案内、患者アンケートなど）、医療連携室の事務。
----------	--

5. 人材確保にどのような対策を行っているか

- ・事務はこれまで、嘱託や派遣で募集していたが、最近は応募がないので正職員募集に変更した。
- ・奨学金の対象を拡大（看護師のみ→医師以外の全職種）
- ・就職支度金の拡大・増額（看護師のみ→医師を除く全職種、貸与額：20万→30万）
- ・県外への学校訪問、インターンシップ、随時見学
- ・看護部HPのリニューアル。教育方針・先輩インタビューなど。
- ・超過勤務を自己抑制せずに全て申請するように周知し、超勤を申請しやすい風土作りに努める。
- ・一般採用試験の前倒し、学校推薦試験の人数の拡大。
- ・公式You-Tubeチャンネルの開設（新人看護師の1日、先輩看護師の1日、看護師の教育体制、看護助手の仕事、ダヴィンチ等の医療機器の紹介など）
- ・職員紹介による報奨金制度の新設（リファラル採用）
- ・アルムナイ採用（退職者の再雇用）の開始
- ・外国人、退官自衛官の採用
- ・短時間正規職員精度の新設（7.5時間/日→6.0時間/日）
- ・若年層の給与アップ
- ・ベースアップ（+3,400円）、新卒手当の増額（+13,900円）、夜勤手当の増額（+5,000円/月）
- ・広報活動の強化（HPリニューアル、SNSによる発信）
- ・ハローワーク（一般、マザーズコーナー）の就職ガイダンスへの参加
- ・学校訪問、大学の就職ガイダンスへの参加強化
- ・院内保育の対象職種の拡大
- ・リロクラブ加入、メニュー強化