



医療・福祉における最近の動向

2013年12月 (No. 8)
高井直樹会計事務所

医療現場の人員安定確保について

医療介護コンサルティング部の一員として、さまざまな病院・診療所施設と関わりを持たせて頂く中で「現場職員の安定定着が困難である」や「職員が集まりにくい」という雇用関係のお悩みが最近多く聞かれるように思います。そこで、この問題の要因をいくつか挙げ、対処方針を考察したいと思います。

まず、医療現場の職員の一般的特徴を3点ほど挙げ、その特徴から表れる職員の安定確保対策の方向性を述べたいと思います。

医療現場の職員の一般的特徴

①資格職の占める割合が高い。

社会的には未だ有効求人倍率は高いとはいえ、正社員待遇で職に就くことは難しいなどとも言われています。しかしながら、資格職では比較的容易に職が見つかるため、より自分の希望にあった職場を探し続ける傾向があります。結果として人員の流動性が高くなり、離職率が高い一因となります。また求職時にも、自身の希望をより優先させやすい状況でもありますので、求職者への訴求力が高い事業所には人員が集中し、そうではないところには全く集まらないという2極化現象が起こりやすくなります。

②職員のうち女性の割合が高い。

結婚・出産・育児という一連のプロセスによって、女性は職場から離れなければならない状況が多いといえます。また医療・介護施設に特徴的な夜間帯の勤務についても、妊娠・育児によって困難となるでしょう。これらは職場に長期定着を妨げる要因であるといえます。

③勤務が不規則である

多くの医療施設では、一ヶ月単位の変形労働時間制を採用し、シフトを毎月組む事によって業務をおこなわれています。また事業所によっては夜間帯の勤務が必要となってきます。これらが要因となり、非常に不規則な状況下で職員は働くこととなります。これらは心身共に健康に保つことを困難にさせ、長期間にわたっての経験・成長を生かした就業を妨げる要因になります。

職員の安定確保対策の方向性

職員の安定確保を考える際に、金銭面の待遇を厚くし、他事業所の給与水準と比較することに主眼が置かれがちな例をよく拝見いたします。確かにこれらも一つの有効な方策であるとも思います。

しかしながら、私自身が医療現場で勤務していた経験と、現在の周囲の意見を総合すると、金銭待遇面を重視して職場を選択している職員の比率はそれほど多くないように感じていました。むしろ別な2つの方向性を持った意見が多くございましたので、紹介をしたいと思います。

1つ目は、「その職場でどのような仕事をして成長していきたいのか、その職場で働き続ける事によってキャリア目標がかなうのかどうか」を重視し、職場選択を行っているという意見です。このように話す方々は比較的同施設に長く勤務されている印象が強くありました。これは医療現場に限らず、労働の根底となるモチベーションのお話ではございますが、このような職場の選択意欲に対しては、各事業所の情報発信や、事業所の強みを生かした事業活動を行うことで、特色が強く求職者に伝わり、事業所の理念とある程度の幅で一致した職員が集まりやすくなるといえます。その結果として、職員の主体的な長期定着につながると考えられます。

2つ目は、年休の取得や残業時間をはじめとした、勤務条件などに関心を持って職場選択を行っているという意見です。とくに既婚者や育児をしながら働く希望を持つ方からの意見が多くありました。女性に特有なライフサイクルの

変化によって、働く意欲があったとしても、時間的制約によってかなわないという状況は非常に多く耳にする話ではあります。また、この年齢層は一定の経験を積まれた方が多く、それらを活用できない状況は惜しいものでもあります。このような方々には、ある程度フレキシブルな労働時間・高い年休取得率などが強い訴求力を持つと思われます。特に、私の経験上ではございますが、年休の取得率は注目されやすいように感じています。積極的な年休消化を行っている事実は、比較的シフトにゆとりを持たすことができた事業所ともいえます。家庭とのバランスをとることを前提とした職場選びを行う方を対象とした場合には、フレキシブルな勤務や育児のためのプラス材料と捉えられ、差別化という観点に立った場合には優れているのではないのでしょうか。年休の取得は労働環境を示す一つの要素でしかありませんが、医療・介護現場の不規則な勤務を長期間継続する職員にとっては、金銭待遇よりも優先したいという意見にも納得できます。

また、金銭面につきましては、どの事業所も一定水準を保証する傾向がございましたので、差別化という意味ではあまり訴求力がなかったのかもしれないと思います。給与に不満があるから他の事業所へ移るという話は少なかったように思います。

以上のように、金銭待遇面以外にも差別化を図る手段は現状では多くあると思います。むしろ、金銭条件面では劣っていたとしても、継続的な勤務がしやすく、かつキャリアプランが確立している労働環境ならば、とても魅力的に見えるのかもしれない。

数字で直接的な評価は困難ではございますが、人員の安定確保によって医療の質の向上に寄与し、患者様・ご家族の利益につながる要素は多分にあるといえるでしょう。その結果として事業所の充実した経営にも繋がります。反面、安定した雇用によって人件費の高騰を招くリスクも同時に存在する事になります。つきましては、事業所の理念などを明確にし、その上で方針を決め、現状の職員確保でお悩みの場合は、自施設の強みを正しく認識・発信し、職員の安定確保を模索してみると良いと考えます。

(文責: 医療福祉コンサルティング部 瀧)