

病院に勤務する看護職のワーク・ライフ・バランス支援の現状把握と今後の推進のための取り組み

橋本 美穂

((社)日本看護協会)

竹内 祐子

((社)日本看護協会)

高畠有理子

(明治学院大学大学院)

関根小乃枝

(聖路加看護大学大学院)

廣瀬佐和子

((社)日本看護協会)

I はじめに

誰もが仕事と生活の調和を保ちながら、働き続けられる社会は、看護界に限らず国をあげての目指すべき姿として取り組みが始まっている¹⁾。しかし、24時間途切れることないサービスを提供することが不可欠である医療・看護の現場では、夜勤もできるフルタイム勤務でないと正規雇用の看護職として働き続けることが難しいのが現状である。

そこで、日本看護協会では看護職確保対策3カ年事業の初年度として、病院に勤務する看護職の多様な勤務形態導入の現状把握を目的とし、22病院に対し質問紙およびヒアリング調査を行った。また、ワーク・ライフ・バランス塾と学習院大学経済経営研究所が、共同研究・開発したワーク・ライフ・バランス指標(WLB-JUKU INDEX)企業調査票²⁾を医療施設版に改変してアンケート調査を実施した。本稿はそれらの調査から得られた看護職のWLBについての現状および今後の支援策についての報告である。

II 先行22施設ヒアリング調査

1 ヒアリング調査概要

看護職が働きやすい職場づくりに取り組んでいる病院を把握するために、以下の情報チャンネル

より109施設の情報を入手した。①各都道府県看護協会に対し施設の推薦を依頼②平成11～18年度ファミリー・フレンドリー企業賞受賞施設の検索③平成19年7～10月間に雑誌・新聞・ネット上の記事で看護職の働きやすい環境づくりに取り組みのある病院検索④平成19年8～9月に本会公式ホームページ等を通じて「多様な勤務形態を導入している」または「働きやすい職場である」をキーワードに情報提供を依頼。

この109施設を対象として設置主体・施設規模・地域を考慮して22施設を選定し、看護部長、多様な勤務形態で就業する看護職、上記看護職の同僚・上司、可能であれば病院経営者または人事担当者を対象とした。2時間程度のグループインタビューを行い、事前アンケートおよびインタビューガイドを作成しヒアリングの標準化を図った。倫理的配慮としては、ヒアリング対象者に対し調査の意図および内容を口頭で説明し、同意書により同意を得た。

2 ヒアリング調査結果

22施設の規模は40床から1193床まであり、9施設が200床未満のいわゆる中小病院である。導入されている多様な勤務形態としては、「時差出勤」が最も多く20施設、ついで「交代制時間帯の工夫」(18施設)、「勤務時間の選択性」(16施設)と看護職に特有の「交代制」に関して多様性をも

たせている施設が多かった。「短時間正職員制度」は9施設とまだ少なかった。WLBの支援状況は施設規模や設置主体等による差はなく、立地条件や病院の機能により違う傾向がみられた。療養病床中心の病院では、中途採用が主で子育て期の看護職が多いが、業務量から比較するとまだ人員に余裕があるため、子育て支援から多様な勤務形態の導入がスムーズである。一方、大学病院や地域の急性期医療を担っている病院では、新卒看護職を多く採用できるが3～5年で転職または地元に戻る看護職が多く、中堅看護職の確保が重要となる。かつ、業務量や配置基準に対し人員ぎりぎりのところが多いため、短時間勤務よりむしろ時差出勤や交代制の工夫が多く見られた³⁾。

Ⅲ WLB-JUKU INDEX 調査 (医療施設版)

1 調査実施概要

前述の109病院を対象に医療現場のWLBの状況を数値的に把握し、先進的な一般企業のデータとベンチマーキングすることを目的とし調査を実施した。

1)調査期間：平成19年12月28日～平成20年1月18日 2)調査方法：郵送配布・回収 3)分析委託：学習院大学経済経営研究所 4)回収状況：有効回収数62施設 (有効回収率56.9%)³⁾

2 一般企業と比較した医療施設で働く看護職員の特徴

下記文章中ではWLB-JUKU INDEX 調査結果を「WLB推進企業」、今回の62施設の調査結果

を「医療施設」と記載している。

「WLB推進企業」の女性労働者と比較してみると、「医療施設」の看護職は有休取得率が一般企業の男性なみ(40%程度)であり、また育児休業からの復帰は、短時間勤務制度等を利用せずにフルタイム復帰し、事業所内託児所を利用する傾向が見られることなどから、「男性の正規従業員」モデルを「あるべき姿」としてきた傾向が見られた。

自己啓発/能力開発のための休暇制度の導入状況や、蓄積したキャリアの活用に対する支援は「WLB推進企業」以上に整備されていた。看護職は専門職であるため、その専門性を向上させる支援があることは看護職のWLBにとって重要である。また、約8割の医療施設で妊娠、出産、育児、介護等を理由に退職した後に再雇用されている。さらにキャリアのポータビリティとして、今後、看護職のWLBには「施設間・地域横断的な看護職としてのキャリア継続」の視点が必要となると考えられる(表参照)。

Ⅳ 今後の取り組み

今回の報告は、3カ年事業の初年度の結果でありデータ分析からもまだ不十分なところが多い。しかし、今まで医療の現場で感じられてきたことを客観的に示す結果となり、医療・看護の状況についての認識を広める意義からも、あえて報告させていただいた。今後は、WLB-JUKU INDEX 調査を職員対象の調査にまで拡大し分析を深めて

表 看護職におけるWLBに関する特徴

(単位：%)

	導入状況 (導入している)	
	医療施設 (n=62)	WLB推進企業 (n=9)
フレックスタイム制度	30.6	88.9
社員/看護職を配置転換する場合、社員/看護職の生活について配慮する	87.1	77.8
配偶者が転勤する場合に、社員/看護職の勤務を配慮する	41.9	33.3
社員/看護職のキャリアを考える研修の開催	69.4	88.9
キャリアカウンセリングの窓口の設置	33.9	55.6
妊娠・出産・育児・介護・配偶者の転勤等で退職した社員/看護職の再雇用制度	69.4	66.7
交代勤務への配慮	91.9	—

いく予定である。

*本稿は厚生労働省補助金中央ナースセンター事業の一環である日本看護協会の「看護職の多様な勤務形態による就業促進事業」の成果を元に執筆された。多様な勤務形態による就業促進事業ワーキンググループメンバーの多大なご協力とあわせ記して謝としたい。

- 1) 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」
(<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/pdf/charter.pdf>).
- 2) 学習院大学経済経営研究所編（2008）『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス』第一法規.
- 3) 日本看護協会専門職支援・中央ナースセンター事業部（2008）『平成19年度 看護職の多様な勤務形態による就業

促進事業報告書」日本看護協会.

はしもと・みほ 社団法人日本看護協会専門職支援・中央ナースセンター事業部。
たけうち・ゆうこ 社団法人日本看護協会専門職支援・中央ナースセンター事業部。
たかばたけ・ゆりこ 明治学院大学大学院社会学研究科社会学専攻博士前期課程。
せきね・このえ 聖路加看護大学大学院看護学研究科看護管理学専攻博士前期課程。
ひろせ・さわこ 社団法人日本看護協会専門職支援・中央ナースセンター事業部長。