

機関番号：22304
 研究種目：基盤研究（C）
 研究期間：2008～2010
 課題番号：20592497
 研究課題名（和文）ワーク・ライフ・バランスを考慮した潜在看護職の雇用形態のモデル化と検証
 研究課題名（英文）Modeling and Verification of an Employment System for Non-active Nurses through Work Life Balance
 研究代表者
 巴山 玉蓮（TOMOYAMA GYOKUREN）
 群馬県立県民健康科学大学・看護学部
 研究者番号：00389975

研究成果の概要（和文）：潜在看護師のWLBを考慮した勤務モデル案としては以下の3つが考えられた。【急性期病棟勤務形態案】4時間の短時間勤務者がペアで患者を受け持ち、3回の食事に合わせ2時間程度の短時間勤務者を配置する。【慢性期病棟勤務形態案】4時間の短時間勤務者がペアで患者を受け持ち、清潔ケア及び就寝までの時間に短時間勤務者を配置する。【介護療養型医療施設勤務形態案】医療的な処置やケアを提供する時間に主に看護師を配置し、介護福祉士との連携を重視する。臨床からは、変則勤務を増やして欲しいという希望があり、モデル案の他、ワークシェアリングの可能性も示唆された。

研究成果の概要（英文）：

The following three work model plans that take the work-life balance (WLB) of non-active nurses (called “re-nurses”) into account are possible. “Acute-stage unit work-style plan:” Four-hour brief-duty nurses take charge of patients in pairs, and approximately 2-hour brief-duty nurses are staffed to coincide with three meals. “Chronic-stage unit work-style plan:” Four-hour brief-duty nurses take charge of patients in pairs, and brief-duty nurses are staffed at the time before hygiene care and bedtime. “Nursing-care-facility unit work-style plan:” Nurses are mainly staffed at the time when medical treatment or care is provided, and collaboration with nursing care workers is emphasized. There is a desire from clinical practice that irregular work be increased, and the possibility of work sharing has been suggested in addition to the model plans.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2009年度	2,000,000	600,000	2,600,000
2010年度	500,000	150,000	650,000
総計	3,500,000	1,050,000	4,550,000

研究分野：看護政策管理

科研費の分科・細目：7501

キーワード：潜在看護職、勤務形態、ワーク・ライフ・バランス、再就業

1. 研究開始当初の背景

近年、看護職の活動の場が拡大し、看護職

に対する社会のニーズは高まっている。しかし、ニーズに応えるだけの人員が確保されていないことが、過重労働等による看護師のバーンアウトや離職を引き起こし、看護の質にも影響することが懸念されている。そこで、注目されているのが子育て等で長時間の勤務はできないが、就業ニーズをもっている人生経験豊かな潜在看護師の再就業支援策である。

医療施設における看護職の人材確保策は、新卒者および既卒者で他の施設を退職して再就職する者や、常勤者で夜勤も可能な者の獲得には奔走しているが、勤務時間に制約のある潜在看護職を人材として採用することには消極的である。しかし、少子高齢社会においては、新しい人材の輩出にも自ずと限界があり、潜在看護職に対する再就業支援策は、特に中小規模病院において、喫緊の課題といえる。

2. 研究の目的

潜在看護職のワーク・ライフ・バランスを考慮した雇用形態や多様な勤務形態を実現するため、勤務形態のモデル作成し検証することである。

3. 研究の方法

(1) 平成20年度

- ①病院の視察及びインタビュー調査対象（約10施設）の選定
- ②インタビューガイドの作成（最短勤務時間、看護必要度や日常業務の見直し、業務の組み換え・割り振りなど）
- ③インタビューの実施
- ④内容を逐語録に起こし質的帰納的に分析し、共通する要素を抽出する

(2) 平成21年度

- ①特徴的な雇用形態を推進している米国の病院の実態調査をし、ワーク・ライフ・バランスを考慮した雇用形態について示唆を得

る。

②①の結果を踏まえ、潜在看護職のワーク・ライフ・バランスを考慮した雇用形態の促進要因と阻害要因を整理し、促進要因を推進するための条件整備の内容を明らかにする。

③協力病院をモデルケースとして、雇用形態のモデルを作成する。

(3) 平成22年度

①作成したモデルにおけるコストの試算をする。

②協力病院において作成したモデルを検証する。

4. 研究成果

(1) 潜在看護職の再就業を促進するために医療機関に求められる共通要素

先駆的な取り組みをしている看護管理者10名にインタビューした結果、「就業継続が可能な勤務形態の整備」、「就業継続が可能な業務内容の調整」、「育児・保育支援の充実」、「入職前研修の実施」、「能力に応じたOJTプログラムの作成」の5項目が、潜在看護職の再就業を促進するために、医療機関に求められる共通要素として抽出できた。

(2) 米国ミネソタ州における看護師の勤務形態に関する調査結果

①基本的に2週間の勤務時間が80時間以上は常勤、80時間未満は非常勤という区分があり、勤務した時間に応じた福利厚生が適応されていた。

②1勤務帯は原則8時間であり、常勤者と非常勤者に勤務時間の差はなく、業務内容の差もなかった。

③2人1組で、常勤の勤務時間数である80時間を分担して勤務すれば、2人とも常勤として処遇されるジョブ・シェアリング¹⁾という勤務形態が存在した。

④潜在看護職者になった場合は、就職前に就業に必要な看護能力を身につける、再雇用の

ための生涯教育のシステムが、地域に確立していた。以上4点が明らかになった。

米国においては伝統的に「家庭は個人の領域」という考え方が強いことや、「小さい政府」を目指していることから、リスクは自己責任とされる。そのために男女は平等に処遇されるが、育児・介護についての公的な介入はほとんどないとされている²⁾。

(3) 勤務形態のモデル化 (参加観察やブレインストーミングを通して)

急性期病棟では、6時間、8時間の勤務者は、受け持ち患者のケアを中心に、手術前後のケアに関わりながら業務を行っていた。また、慢性期の病棟における業務内容は、介護を中心とした日常生活援助、与薬業務、処置などの機能別看護に集約されており、午前中4時間の勤務時間内で完結する業務を行っていた。このような元潜在看護職者の勤務状況を踏まえて、勤務形態のモデル化を行った。

ブレインストーミングにより「実施可能な勤務体制に必要な要件」を検討した結果、【病床区分と勤務形態】、【勤務形態の固定観念】、【求職者が重視する勤務時間帯の条件】、【突然の欠勤に対する対応の整備】であった。それらを基に①急性期病棟勤の勤務形態のモデル案、②慢性期病棟勤の勤務形態のモデル案、③介護療養型医療施設のモデル案を作成した。

急性期病棟には、通常の8時間の常勤者と看護助手の勤務形態がある(図1)。「短時間NS」とは、非常勤の短時間勤務者のことを示している。短時間NSは、6時間の勤務でも記録時間の確保や引き継ぎの体制ができれば、患者を受け持ち手術前後の業務も可能である。また、患者を受け持ち、継続した1日の業務を可能にするためには、記録時間や引き継ぎの業務を含め、最低4時間単位の勤務時間が必要である。4時間の短時間勤務でも

午前と午後の勤務者が連携してペアとなれば、患者を受け持ち、継続した1日の看護業務が可能となる。

夜勤帯においては、術後の看護に加え、日常生活上の援助や処置も多くあり、日勤と夜勤の交代時間に人員が必要となる。さらに、夜勤の開始から患者が安全に就寝準備ができる消灯までの時間帯をフォローする4時間の勤務パターン(フリー業務)を考えた。

朝食、夕食の時間は、夜勤帯であるため看護職者の人数が少なくなり、昼食前後は、看護職者の休憩時間帯と重なるため、看護職者の人数が少なくなる。よって、食事の準備から与薬までの業務を担当する2時間の勤務パターンを考えた。

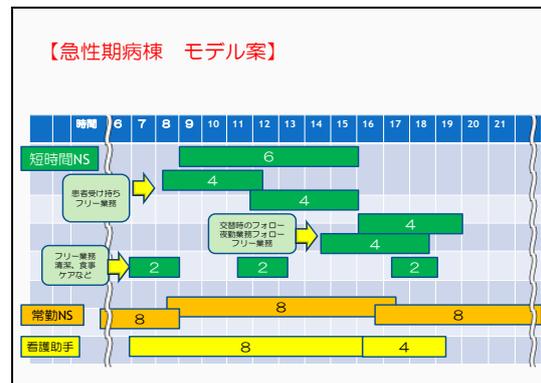


図1 急性期病棟モデル案

慢性期病棟では、比較的病状が安定し、主に指導やリハビリテーションを中心とした日常生活の援助を主とした病棟を想定した(図2)。通常の8時間の常勤者と看護要員としての看護助手や介護福祉士による勤務形態がある。慢性期病棟の患者は、比較的病状が安定していることから、急性期病棟の勤務形態モデルで紹介したように、4時間の短時間NSでも患者を継続的に受け持つことが可能と考えた。

また、清潔ケアを中心としたフリー業務を組み入れ、時間内に業務が完結する勤務パターンも有効である。夜勤の交代挟む時間帯で

は、急性期と同様に、患者が安全に就寝するまでのつなぎの2時間、3時間の勤務パターンも有効である。

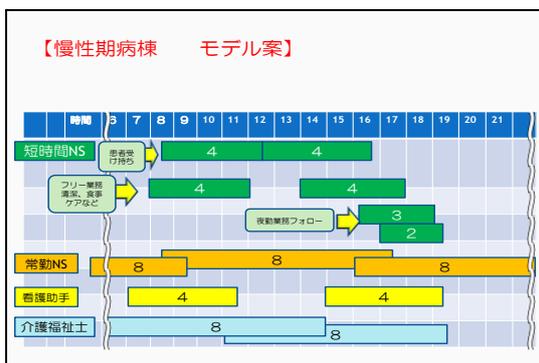


図 2 慢性期病棟モデル案

介護療養型医療施設では、日常生活の介護を中心とした業務が行われていると想定した(図3)。したがって、通常の8時間の常勤者と主に介護福祉士によるケアが中心となる。しかし、介護福祉士や看護助手の資格では実施できない業務に、経管栄養の注入や入浴前後のペグ周囲の処置や褥瘡処置などがある。医療的な処置が必要な時間帯やケア内容が比較的限定されているため、4時間の短時間NSの勤務パターンが導入できると考えた。身の回りの世話を主とする介護療養型医療施設では、介護福祉士との連携により看護師の配置人数も検討できると考えた。

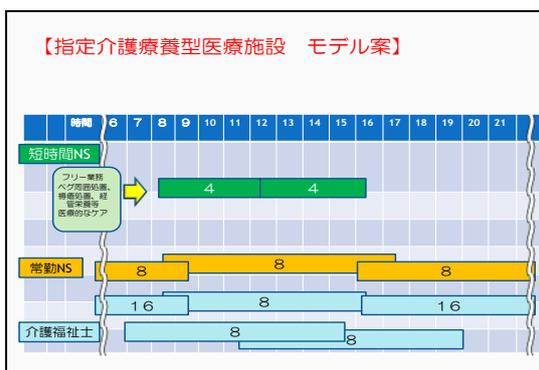


図 3 介護療養型医療施設 モデル案

(4) 考察

①必要経費については、人員0.5換算の非常勤者(元潜在看護職者)を2名で1.0換算することは、人件費としては、新人看護職者を1名採用するより安価であると考えられた。潜在看護師を活用することによって得られる金額に換算できないメリットも考慮すべきである。

②モデルに採用した変則勤務及び夜勤専従勤務については、日勤帯に非常勤者を複数配置し、常勤者が変則勤務を行う勤務形態も考えられた。また、非常勤者によるワークシェアリングの可能性が示唆された。さらに、夜勤専従の勤務形態も継続可能であると考えられた。

③病院の特徴を生かした勤務形態の検討の必要性については、各病院の地域性や各病院の特徴を考慮して、新しい発想で色々な雇用形態を提供できることを情報発信していくことが求められる。そこで忘れてはならないことは、人事担当者を含む事務局とうまく協働することである。

協力病院では、復職した潜在看護職者が離職していない。その理由は、個人の能力にあった働き方が選択でき、配置が適切であることが考えられる。各病院が病院の特徴を生かし、WLBを考慮した潜在看護職者の活用について自由な発想で検討していく必要がある。

(5) 提言

①受講した病院以外の病院に勤務してもよいという条件で、再就業支援講習会を開催する。

②各勤務帯の業務内容の整理、受け入れ態勢及び院内研修の工夫をする。

③各病院が存在する地域性を考慮した子育て支援(24時間保育、病児保育、学童保育など)を充実させる。

④WLBを考慮した勤務形態は、非常勤看護職者だけでなく、看護職全員にメリットがある

ことを周知する。

⑤潜在看護職者の雇用は、将来の正規雇用者確保のための投資と考える。

引用文献

- 1) 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, p37, 第一法規
- 2) 前掲書, p38

5. 主な発表論文等

[雑誌論文] (計1件)

- ① 巴山玉蓮、小林美雪、川崎久子、加藤栄子、北爪明子、尾崎フサ子、佐々木かほる : 潜在看護師が復職しやすい環境づくりを目指してーアメリカ合衆国ミネソタ州病院視察報告よりー、ナーシングビジネス、査読無、vol.14.no5、MC メディカ出版、50ー54、2010.

[学会発表] (計3件)

- ① Gyokuren Tomoyama, Fusako Ozaki, Kaoru Sasaki, Sanae Tsuruta, Hisako Kawasaki, Miyuki Kobayashi: Factors of promoting re-employment and settlement of potential nurses in the medical institutions – Through interviews of nurse managers – 1st China-Japan-Korea Academic Exchange Conference on Nursing, 161 - 165, Beijing, China, (2009)
- ② 巴山玉蓮、尾崎フサ子、鶴田早苗、川崎久子、小林美雪 : 潜在看護師の職場復帰支援の促進を目指して、第13回日本看護管理学会 インフォメーションエクステンション、浜松 (2009)
- ③ 巴山玉蓮、尾崎フサ子、佐々木かほる、

川崎久子、小林美雪、加藤栄子、北明子 : ワーク・ライフ・バランスを考慮した潜在看護職の雇用形態のモデル化と検証、第14回日本看護管理学会 インフォメーションエクステンション、横浜 (2010)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

巴山 玉蓮 (TOMOYAMA GYOKUREN)
群馬県立県民健康科学大学・教授
研究者番号 : 00389975

尾崎 フサ子 (OZAKI FUSAKO)
佐久大学・教授
研究者番号 : 10211137

佐々木 かほる (SASAKI KAORU)
桐生大学・教授
研究者番号 : 60258879

鶴田 早苗 (TSURUTA SANAE)
活水女子大学・教授
研究者番号 : 30188643

川崎 久子 (KAWASAKI HISAKO)
群馬県立県民健康科学大学・准教授
研究者番号 : 30433163
※平成20年度のみ研究分担

小林 美雪 (KOBAYASHI MIYUKI)
山梨県立大学・助教
研究者番号 : 30389978

加藤 栄子 (KATO EIKO)
群馬県立県民健康科学大学・准教授
研究者番号 : 00554388
※平成21年度～22年度に研究分担

北爪 明子 (KITAZUME AKIKO)
群馬県立県民健康科学大学・講師
研究者番号 : 10554404
※平成21年度～22年度に研究分担