

平成 30 年 6 月 8 日現在

機関番号：32651

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2014～2017

課題番号：26861875

研究課題名(和文) 病院における看護管理者の労務管理の実態と教育プログラムの開発

研究課題名(英文) Actual state of labor management of nursing administrators in hospitals and development of labor management education program

研究代表者

渡邊 奈穂 (Watanabe, Naho)

東京慈恵会医科大学・医学部・助教

研究者番号：70711076

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,000,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、病院における看護管理者の労務管理の実態、看護管理者の労務管理に対する支援ニーズの2点を明らかにし、各医療機関で実現可能な労務管理の教育プログラムを開発することである。研究成果としては、病院において現在労務管理を実施している看護管理者5名を対象に半構造化面接を行った。1)当該部署の労務管理をどのように行っているのか、2)労務管理に関する教育はどのように受けているのか、3)労務管理を遂行するにあたりどのような支援を求めているか等について明らかにし、支援ニーズについて検討を行った。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to clarify the actual state of and support needs for labor management of nursing administrators in hospitals, and to develop a labor management education program that can be implemented in each medical institution. Semi-structured interviews were conducted with five nursing administrators currently responsible for labor management in hospitals. Results have revealed 1) how labor in the department was managed; 2) how they were trained about labor management; and 3) what kind of support they would need to implement labor management; accordingly, the study explored support needs.

研究分野：看護管理学

キーワード：労務管理 看護管理者 人員配置

1. 研究開始当初の背景

2008年以降、2人の看護師の過労死を受けて、看護職の労働条件・労働環境の改善に向けた取り組みが始まった。2013年、公益社団法人日本看護協会では、看護職の夜勤・交代制勤務に伴うリスクマネジメントに関する情報提供を目的とした「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」が策定された。さらに同年、厚生労働省では医療職者の「雇用の質」の向上プロジェクトチームを発足し、医療機関等の労務管理の責任者に対する研修会を開催するなどの施策が講じられ、各地域での活動がスタートしている。しかしながらこれらの施策は、個々の医療機関のニーズを踏まえた具体的な「雇用の質」向上のための労務管理の教育のシステム化には至っていない。

看護師長など、病院に就労する看護職の質的な労務管理を担う看護管理者を対象とした労務管理教育は、今まで体系的には行われていなかった。しかし、2013年度より日本看護協会認定看護管理者研修(以下、認定看護管理者研修とする)の一環として、労務管理に関する項目が新たに追加された。この認定看護管理者研修は、2013年現在、全国65教育機関で開講され、その約30%は首都圏で開催されている。さらに、看護師長などの看護管理者を対象とした研修の受講定員は、年間5,693名である(日本看護協会2013)。一見、年間の定員が多いように見えるが、首都圏や関西地域を除いた県では、受講定員が40~100名に留まっている。このことから、労務管理の教育には地域間格差が生じる可能性があることや、全国的な労務管理の知識の普及にはかなりの時間を要することが推測される。

研究代表者は、わが国の病院に勤務する交代制勤務のあり方に関する研究(平成22~24年度基盤研究B:研究課題番号22390415)に研究協力者として携わってきた。その研究において、フランスの公立病院では労働に関する教育が徹底されており、すべての看護管理者が管理職になるための研修で労働に関する法律を学び、専門的に病棟を管理していることが明らかとなった(井部ら2013)。一方わが国では、2010年病院看護職の夜勤・交代制勤務等実態調査(n=409)(日本看護協会2012)によると、41.6%の看護師長が労働基準法・労働衛生法に関する研修を「受けたことがない」と回答している。このことから、わが国では看護管理者への労務管理教育が不足していると考えられる。さらに、看護管理者は、上司が行っていた労務管理を模倣したり、看護管理者の先輩や同僚に相談しながら、自らの経験と判断で労務管理を行っているかと推測できる。このような現状は、労働基準法や労働安全衛生法に基づいた適切な労務管理を行うことは難しく、看護職に過酷な労働を強いられることにもなりかねない。また、看護職の健康リスクが高まり、離職率の上昇

や潜在看護師の増加などの影響を及ぼすことも考えられる。

看護管理者がどのように労務管理をしているかという実態についての先行研究はなく、労務管理についての支援ニーズが明確になっていない。看護職の労働環境・労働条件を改善し、「雇用の質」を向上するために、看護管理者の労務管理の実態と労務管理に対する支援ニーズを把握し、各医療機関で実現可能な教育プログラムを構築することが必要である。

2. 研究の目的

本研究の目的は、病院における看護管理者の労務管理の実態と看護管理者の労務管理に対する支援ニーズを明らかにし、各医療機関で実現可能な労務管理の教育プログラムを開発することである。実現可能で効果的な労務管理教育プログラムを開発するために、全国の病院で労務管理の役割を担う看護管理者を対象として、現在の看護管理者が行っている労務管理の実態と支援ニーズに関する実態調査を実施する。最終年度には、これらの実態調査の結果を検討した上で、看護管理者に必要な労務管理に関する教育プログラムを開発し、実用化に向けた検討を行う。なお、本研究において、「看護管理者」とは、病院に勤務する看護職の質的な労務管理を担う、病棟や外来などの各部署の看護師長相当職とする。

3. 研究の方法

1) データ収集方法

研究者が作成したインタビューガイドを用いて、半構造化面接によりデータ収集を行った。

2) 対象者

病院において当該部署の労務管理を担っている看護管理者5名を対象に半構造化面接を行った。対象者のリクルートはスノーボールサンプリングで行い、紹介者に研究協力者へ研究協力依頼書を郵送もしくはメールで送付していただけるよう依頼した。研究協力依頼書送付後、返信用ハガキもしくはメールにて研究協力の同意が得られた者を研究対象とした。

3) インタビュー内容

インタビューは以下の内容とし、インタビューガイドを作成した。

対象者の属性

年代、性別、看護師経験年数、看護管理者の経験年数、職歴、認定看護管理者ファーストレベル・セカンドレベル・サードレベルの資格の有無

当該部署の労務管理をどのように行っているのか

労務管理に関する教育はどのように受けているのか

労務管理を遂行するにあたり、どのような支援を求めているか

4) データ分析方法

インタビューは質的に分析を行った。

5) 倫理的配慮

倫理委員会で承認の得られた同意説明文書を研究対象者に渡し、文書および口頭による十分な説明を行い、研究対象者の自由意思による同意を文書で取得した。

4. 研究成果

1) 対象者の属性

対象者の役職は全て看護師長であった。労務管理の経験年数は、平均 8.8 年であった。認定看護管理者ファーストレベル修了者 4 名、認定看護管理者セカンドレベル修了者 3 名、大学院修士課程看護管理学専攻修了者 1 名であった。勤務している病院の所在地は、関東地方 4 名、東海地方 1 名であった。所属部署は、病棟 4 名、外来 1 名であった。インタビューの結果は以下のようにまとめられた。

2) インタビュー結果

(1) 労務管理の実態について

休憩・休息時間について

休憩は決められた時間を取得できるようにするために、極端に業務に時間がかかってしまうスタッフについては、個別に面談を行い、フォローアップをしていた。また、チームリーダーの権限でスタッフが休憩時間に入る時間を調整してもよいという自由度を与えるとともに、休憩するスタッフと残るスタッフが業務内容の引き継ぎを行い、申し送りを受けたスタッフに業務を任せるように促し、時間通りに休憩に入れるよう意識付けをおこなっていた。

休暇について

有給休暇は取得しやすい時期に人員を確保して取得できるようにしたり、夏季休暇と合わせたりすることによって効果的に取得できるようにしていた。また、有給休暇の日数が多い勤続年数の長いスタッフが休暇を多く取得できるようにしていた。有給休暇を希望する日が複数のスタッフで重なった場合には、管理者が決めるのではなくスタッフ同士で話し合いをして調整するようにしていた。子育てをしている看護師が多い部署では、子どもの発熱等で急に休んだり、子どもの行事で休んだりと休暇希望が重なり、人員配置の調整がやむを得できない場合は、「お互いさま」の文化が醸成できるような働きかけをしていた。さらに、外部研修等自己研が理由の場合は、有給休暇を取得できるように配慮していた。なかには有給休暇を自分から希望しないスタッフもいるため、有給休暇の希望を申し出ないスタッフについては他のスタッフと比較して有給休暇日数が少なくならないよう、計画的に有給休暇を入れる

等工夫をしていた。

育児休暇後や育児中のスタッフへの労務管理について

短時間勤務についての基本的な知識がないままにスタッフが安易に短時間勤務の取得を希望する場合には、給与がどの程度減るのか等、不足している知識について人事担当者から説明を受けるように促していた。また、女性が多い職場であるという特性から、出産後に短時間勤務や日勤専従を希望する看護師が多く、育児休暇後にもとの部署にもどすように調整することや、復帰するスタッフが納得するように説明することの難しさを感じていた。また、未婚の看護師に負担が偏ったり、不公平感を抱いたりしないように勤務の調整をしていた。

メンタルヘルスについて

うつ傾向にあるスタッフや突然休んでしまうスタッフについては、人事課や精神看護専門看護師(リエゾンナース)と連携をとり、支援していた。看護師長自身も人事課や精神看護専門看護師に相談をして、スタッフへの対応についてサポートを受けていた。また、スタッフが十分に心身の休息が取るために休暇をとれるよう配慮していた。

労務管理に関する教育について

「認定看護管理者セカンドレベルの受講によって労務管理の意識が変わった」という管理者が多くみられた。理由としては、労務管理に関する講義があり知識が得られた、管理者としてのビジョンが明確になった、グループワークで問題を共有することができた、相談し合えるネットワークができたなどが挙げられた。一方で病院内の研修では、師長研修に労務管理の内容が含まれている病院が一部あるものの、定期的な労務管理に関する研修はなく、労働基準監督署から問題提起がされた際に説明会を受けることがわかった。病院内で定期的な研修の機会がない場合は、労働基準法や組織の就業規則を調べる、勤務表作成に対する自らの考えを明確にするように意識するなどの工夫をしていた。また、看護師長同士で SNS のグループメッセージ等を活用し情報交換をしていた。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 0 件)

〔学会発表〕(計 0 件)

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕

出願状況（計 0 件）

取得状況（計 0 件）

〔その他〕

ホームページ等

6．研究組織

(1)研究代表者

渡邊 奈穂（WATANABE NAHO）

東京慈恵会医科大学・医学部・助教

研究者番号：70711076