

令和 5 年 6 月 26 日現在

機関番号：34203

研究種目：若手研究

研究期間：2019～2022

課題番号：19K19551

研究課題名(和文) 民間中小病院における看護職の多様な雇用形態循環モデルの導入と検証

研究課題名(英文) Introduction and Verification of Various Employment Cycle Models for Nurses in Private Small and Medium-sized Hospitals

研究代表者

木村 知子 (KIMURA, Tomoko)

聖泉大学・看護学部・教授

研究者番号：10283574

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,700,000円

研究成果の概要(和文)：本研究においては、1.多様な雇用形態循環モデルを導入し検証する、2.検証のための尺度開発という二つの課題であった。

1.研究協力依頼は、研究期間はコロナ禍、病院ではコロナ患者対応をはじめ、未曾有の事態となり、研究課題である多様な雇用形態モデルを導入することには苦渋し、研究を断念せざるを得ない結果となった。2.多様な雇用形態を導入している民間中小病院の看護職員の協働意識調査票を検討してきた。一般病棟で勤務するフルタイム勤務看護師の短時間勤務看護師との協働意識尺度(南谷、2016)を基に、夜勤について、役割分担について、上司の承認についての項目を追加した質問紙調査票を作成した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

日本の病院の60%を占める民間中小病院で働く看護職員の継続的な雇用について、行動分析学を基盤理論として、継続して働き続けられるシステムを構築したことは、看護職員不足に悩む病院の人事管理には有益であると考えられる。長引くコロナ禍において、このシステムを導入し検証することが困難であったが、今後引き続き検討する価値はあると考えられる。その検証をするべきツールの「多様な雇用形態による看護職の協働尺度」は、開発に至らなかったが、今後の看護職が働いていく上で、その職場での多様な雇用形態が協働できているかを測るツールと考え、さらに検討する意義があると考えられる。

研究成果の概要(英文)：In this study, introduce and verify a diverse employment form circulation model. Scale development for verification, there were two issues.

1. The request for cooperation in research was an unprecedented situation, including the corona crisis during the research period and hospitals dealing with corona patients. As the result, the research had to be abandoned.

2. We have examined a collaborative awareness questionnaire among nursing staff at small and medium-sized private hospitals that have introduced various forms of employment. Based 「full-time nurses' collaboration consciousness with part-time nurses (CCSFN-PN)」 (Nanya, 2016), a questionnaire was added to survey items about night shifts, division of roles, and supervisor's approval. I created a questionnaire.

研究分野：看護管理学

キーワード：多様な雇用形態 民間中小病院 行動分析学

1. 研究開始当初の背景

日本における看護職就業者は、2015年では約160万人とされているが、2025年には約200万人が必要とされ、看護職の充足は焦眉の課題である。看護職の退職理由は、妊娠・出産・育児というライフイベントであり、仕事と両立できずに退職し潜在看護職となる者が多い。また、2006年の入院基本料7対1の導入は、地方の中小病院の看護職確保に困難をきたし、全病院の約60%を占める民間中小病院(設置主体が国・公的機関・社会保険関係団体・私立学校法人以外で、病床数が20~199床の病院)では、看護職の離職率は現在も高く、確保にも苦慮している。これらは入院基本料に直結するため、看護職の確保は重要課題である。

2025年に向け、地域各医療圏では、地域包括ケアシステムが構築されているが、民間中小病院は、他施設との連携からもそれぞれの医療圏でも重要な役割がある。

民間中小病院が地域医療を担う役割を果たすためには、中堅看護職等安定した人材を確保できること、また看護職が自身のキャリアを継続させるためには、ライフイベントによって退職することなく働き続けることができるような雇用システムが必要である。充実した看護職の配置により、充実した看護が実施できると考える。

諸外国における看護職の雇用形態は、夜勤を伴う交代勤務者の他、フレックスタイム制の職員や短時間勤務の職員、また急な欠勤によるその日の補充のための職員(BAND、ロンドンセントトーマス病院、研究者視察実績より)もいる。日本よりも、さらに多様な雇用形態で看護職員が勤務している現状がある。日本においては、多様な雇用形態として育児短時間勤務や日勤専従勤務をする看護職員と夜勤を伴う交代勤務の看護職員(いわゆる常勤)のいる組織において、交代勤務者には様々な負担が大きいとも言われている。2007年から浸透されてきたワーク・ライフ・バランス(内閣省)の観点からも、病院における多様な雇用形態は、拡大しつつある。

そこで研究者は、民間中小病院に勤務する看護職が、ライフイベントに応じて雇用形態を転換して勤務を継続し、再び夜勤を担う雇用形態に復帰する雇用形態循環モデルを構築した。このモデルは、行動理論の強化の原理を基盤理論としており、雇用形態を循環するためのしくみや雇用形態やその雇用条件から構成されるものである。

また、雇用形態の異なる看護職員が同部署でいかに協働していくかは、大きな課題であり、夜勤者と夜勤免除者、フルタイム勤務者と時短勤務者の間では、同じ看護職の免許であっても課せられる仕事内容が異なり、その仕事内容と賃金がそれぞれに納得のいくものであるのかは、様々な問題とされている。看護職のライフイベントにより、夜勤免除者が増え日勤のみの勤務者が増えているのは、現実には多くの病院で起こっている。

そのために、雇用形態の異なる看護職員が同部署で協働していくかについては、重要な課題であり、それを測るツールが必要と考えた。

2. 研究の目的

研究の目的は、構築した「看護職の就業継続を保証する多様な雇用形態循環モデル」を導入することとその検証を行うことである。

3. 研究の方法

(1)民間中小病院におけるライフイベント(主に出産や育児)に直面した看護職員が、退職することなく、自身の状況に合った希望する雇用条件の雇用形態を選び、それに変更することで就業を継続でき、将来的には夜勤を伴う常勤として就業するしくみである「看護職の就業継続を保証する多様な雇用循環モデル」を1年間、民間中小病院の協力を得て導入する。

(2)モデルの有用性の検証のため、評価指標となる雇用形態転換者数、退職者数、雇用形態転換者の育児に関わる時間や収入等を導入協力病院より提供してもらう。

(3)日勤専従勤務職員や短時間勤務職員等、多様な雇用形態職員と夜勤を伴う常勤職員が1つの職場で協働できているかを測る「多様な雇用形態による看護職の協働尺度(仮称)」を開発し、それにより職員調査(導入前、導入後6か月、導入後1年)を実施し、組織の協働状況を測る。

上記(2)(3)の結果をモデル導入前後で比較することで、モデルの有用性を検証する。

なお、「多様な雇用形態による看護職の協働尺度(仮称)」は、先行研究等を検討し、民間中小病院の一般病棟に勤務する看護職、いわゆる多様な雇用形態(夜勤免除、時短、休日勤務なし等)で雇用されている看護職及び夜勤を伴うフルタイム勤務の看護職を対象(1000名程度)にそれぞれの調査票でもって行う。

4. 研究成果

雇用形態のモデル導入についての研究協力依頼は、2019年年度末よりはコロナ禍であり、病院ではcovid-19患者対応をはじめ、未曾有の事態となり、モデルを導入することには苦渋し、その後もcovid-19が一時的に終息をすることはあったが、モデルの導入は断念せざるを得ない結果となった。特に中小病院であるために優先される病院の課題は、雇用形態のこと以外で目の前のcovid-19対策であった。

多様な雇用形態を導入している民間中小病院の看護職員の協働意識調査票を検討してきた。一般病棟で勤務するフルタイム勤務看護師の短時間勤務看護師との協働意識尺度（南谷、2016）を基に、夜勤について、役割分担について（谷川、2023）、上司の承認について（谷川、2023）の項目を追加した質問紙調査票を作成した。

ただ、やむを得ない状況で本調査には至っていない。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4件（うち査読付論文 4件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 4件）

1. 著者名 小森久美子, 木村知子, 南谷志野	4. 巻 11
2. 論文標題 中規模病院の看護部長が就任後に直面する課題	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 聖泉看護学研究	6. 最初と最後の頁 1-9
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また, その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 小森久美子, 木村知子, 南谷志野	4. 巻 12
2. 論文標題 中規模病院の看護部長が就任後に直面する課題への対処	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 聖泉看護学研究	6. 最初と最後の頁 53-62
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また, その予定である)	国際共著 -

〔学会発表〕 計4件（うち招待講演 0件/うち国際学会 0件）

1. 発表者名 小森久美子 木村知子 南谷志野
2. 発表標題 看護部長が就任後直面する課題
3. 学会等名 第50回日本看護学会 (看護管理)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 小森久美子 木村知子 南谷志野
2. 発表標題 看護部長が就任後直面する課題への対処
3. 学会等名 第24回日本看護管理学会学術集会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 谷川摩里子 木村知子 南谷志野
2. 発表標題 外来で勤務する非正規看護職員が現職場で職務継続できる要因
3. 学会等名 第27回日本看護管理学会
4. 発表年 2023年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 松浦正子編集 木村知子分担執筆	4. 発行年 2020年
2. 出版社 メディカ出版	5. 総ページ数 168
3. 書名 看護「人材管理」ベーシックテキスト（第3章5雇用形態、6勤務体制）	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------