

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 3 日現在

機関番号：32665

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2012～2015

課題番号：24730439

研究課題名(和文) 看護職のワーク・ライフ・バランスの確保に向けた組織文化の構築に関する実証的研究

研究課題名(英文) Research on the feasibility of the work-life balance in the organization of nurses

研究代表者

小谷 幸 (KOTANI, Sachi)

日本大学・生産工学部・准教授

研究者番号：30453872

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、看護職の職場組織において、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた組織文化の変容可能性とそのメカニズムを、特に柔軟な勤務体系に着目することを通じて明らかにすることを目指し、文献研究と理論的枠組みの構築を行った。

その結果、上記の解明のために、三つの分析視角を重視して方法論を組み立てる必要性を主張した。看護職の間にある差異のパターンを検討するために、差異への注目から関係への注目へと転換を図る。家族内でのケア責任を分析枠組みに組み入れるために、ライフの中でペイドワークを位置づけ、調和させる視点を採用する。組織文化変容に向けた戦略を把握するために、患者・地域との連携可能性を探る、である。

研究成果の概要(英文)：This research aims at seeking the feasibility of change for the realization of work-life balance in the corporate culture of the nursing profession, with special attention to the flexible working hours. To achieve this goal, we have accomplished the construction of theoretical framework.

For the purpose of understanding how that culture has been constructed in the nursing profession, we deem it important to construct the methodology based upon the following three analytical viewpoints. First, in order to examine the differences in working patterns among female nurses, we rely on the argument of R. Connell, "the transition of attention from differences to relations." Second, in order to take account of the care responsibility the nurses have within their own families, we adopt the viewpoint that harmonizes paid-work with other part of life. Third, in order to grasp the strategy to change the culture, we adopt a framework that explains the labor process of service work.

研究分野：社会学

キーワード：ワーク・ライフ・バランス 看護職 柔軟な勤務体系 短時間正職員制度

1. 研究開始当初の背景

超高齢社会を迎え一層のケアニーズが高まり、患者に持続可能かつ安定的な医療・ケア体制を提供するためには、その担い手である看護職や介護職といったケアワーカーを継続的に確保し、その能力開発を目指すことが政策的に求められている。

中でも看護職確保は、平成 18 年度診療報酬改定により大きな影響を受けた。現行の制度では、看護職を病棟の患者に対して何名配置しているかによって、保険者から病院等保険診療機関に支払われる金額が異なってくる。この配置状況は従来、患者 10 人に対して看護師 1 人の枠(10 対 1)を支払いの上限としており、それ以上手厚い配置を行ってもそれは病院側の「持ち出し」であった。しかし、患者の高齢化、医療技術の高度化などから、病棟には常に目を行き届かせ、管理を行う必要のある患者の割合が増し、医療安全・看護の質の確保の観点から、上記改定により新たに患者 7 人に対して看護師 1 人の枠(7 対 1 と呼ぶ)が支払いの上限となった。医業収入増に直結するこの制度変更により、多くの病院が 7 対 1 を獲得するべくさらなる看護職の確保を目指すようになった。

看護職を確保するためには、看護学生の増加、55 万人と推計される潜在看護職(看護職の資格保有者であるが、看護職として就業していない)の再就業支援、現在就業している看護職の離職防止という三つの方策を充実させることが課題となるが、中でも国家資格保有者としては高い離職率(2008 年 11.9%、日本看護協会「2009 年病院看護職員需給状況調査」)を踏まえ、看護職の離職防止、定着促進をはかることが、喫緊の課題となる。

看護職の離職理由は、ほとんどの統計における上位が「結婚」「出産」で占められており(例えば、日本看護協会「2006 年潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査」)、それに対し、すでに既存の調査からは、看護職員の定着促進策として、「看護職員の配置増」「子育て支援」等が多く実施され、有効であることが示されている。また、「柔軟な勤務体系」の導入が実施病院数としては少ないものの、有効であると看護管理者より指摘されている(日本看護協会「2009 年病院看護職員需給状況調査」)。

さらに米国において看護職の確保定着に成功している病院(マグネットホスピタル:磁石のように看護職をひきつける病院、の意。研究蓄積に基づき指標が設定され、認定審査が実施されている)の研究結果からも、柔軟な勤務体系が、参加型の管理方式、管理者の明確な理念、継続教育と連動した魅力ある賃金体系等とともに、看護職の職場定着に寄与していることが明らかになっている(例えば、ANCC、2003)。また、マグネットホスピタルでは患者の死亡率が有意に低いことが明らかになっており(例えば、Aiken、1994)、

確保定着に成功している病院では、質の高い患者ケアが提供されていることも示されている。

<本節引用文献 引用順>

- ・ American Nurses Credentialing Center (ANCC)(2003) Magnet Nursing Service Recognition Program. Health Care Organizations Instructions and Application Profess Manual 2001-2002. ANCC, Washington DC, USA. 2003
- ・ Aiken,L et al.(1994) Lower medicare Mortality Among a set of Hospitals Known for good Nursing Care. Medicare 32(8);771-87.

2. 研究の目的

そこで本研究は、「女性職」の職場組織において、どのようにジェンダーが織り込まれているかといった実態の把握とともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた組織文化の変容可能性とそのメカニズムを、特に柔軟な勤務体系の導入という人事管理上の変更をめぐる組織主体間の相互行為に着目することを通じて明らかにすることを目指した。

3. 研究の方法

この目的を達成するため、ワーク・ライフ・バランス、とりわけ看護職の柔軟な勤務体系に関する文献研究、理論的枠組みの構築、柔軟な勤務体系の導入が進んだ看護職場を対象とした事例研究の 3 点を手法として用いることとした。

しかしながら、本研究は代表者が 3 年計画の初年度である 24 年度に 8 か月間産前・産後休暇および育児休業を取得し、かつ平成 25 年度から 26 年度の半ばまでの 13 か月間在外研究に従事したため、着手が遅れた。帰国後も対象の都合等で事例研究を実施することができなかったため、文献研究、理論的枠組みの構築の 2 点のみを実施した。

4. 研究成果

(1)文献研究

看護職のワーク・ライフ・バランスに関する先行研究：組織文化への着目

先述のように柔軟な勤務体系は看護職の定着促進策として有効であるとの研究が蓄積されつつあるが、制度を利用する看護職自身の評価に関する研究は管見の限り見当たらなかった。そこで筆者らは本研究に先立ち、勤務体制と子育て支援制度が、看護職の仕事と子育ての葛藤経験にいかなる影響を与えるかを調査した。

その結果、夜勤経験の有無は有意に影響しないが、夜勤の中でも三交代勤務は有意に葛藤を高めること、職場において子育てに理解がないと、有意に葛藤が高まること、に加え、夜間勤務に就く者については、夜勤や当直の減免制度は葛藤を抑制するが、勤務

時間柔軟化制度には葛藤を高める働きがあること、を明らかにした。

(Fujimoto, Kotani, Suzuki 2008)

このことは何を意味するのか。上記研究において筆者らは、勤務時間柔軟化制度を導入しても、実際の職場での運用において組織からの支援が得られなければ、かえって現場の看護職の葛藤は高まると論じた。つまり、問題は職場組織、ひいてはそれを生み出す組織文化にあると考えられる。

看護職の勤務状況に関する先行研究・調査：組織内における女性間の差異への着目
なぜ、こうした組織文化が生じるのか。その一端は現在の看護職の働き方の厳しさにあると考えられる。看護職の勤務状況を報告する先行研究・調査からは、以下の2点が確認できる。

ア・看護職は交代制勤務に従事していることに加え、その労働時間は長く、時間外労働が月60時間以上の「長時間労働」の者が23人に1人と推計され、「時間外労働」と「疲労自覚症状」と「医療事故の不安」に強い関連がみられている(日本看護協会「2008年時間外勤務、夜勤・交代制勤務等緊急実態調査」、同「2009年看護職員実態調査」)。また、有給取得率が一般企業の男性なみ(40%程度)であり、育児休業からの復帰が、短時間勤務制度等を利用せずにフルタイムの場合が多いことなどから、「男性の正規従業員」モデルを「あるべき姿」としてきた傾向がみられる、と指摘されている(日本看護協会、日本看護協会「平成19年度多様な勤務形態モデル事業報告書」)。

イ・そのため出産後も就業を継続した場合には産休復帰後よりフルタイムの病棟勤務で交代制勤務に従事する、もしくは日勤のみのパートタイマーでの外来に勤務するといった二種類の働き方がみられることが指摘されている。筆者らが実施した看護管理者へのインタビュー調査(平成18年度厚生労働科学研究「看護職員の人材確保に向けた現状と課題」)からも「男なみ」の働き方、つまり交代制勤務を可能とするフルタイム看護職の人数を揃えることが重視され、それが困難な場合にのみ子育て支援策を実施し、家族へのケア責任を有した看護職を確保していた。また、病棟で勤務する看護職はケア責任のない、少ない者であり、出産した看護職は産休で復帰する場合は病棟に戻るが、育児休業を取得する場合は外来に勤務することが慣例化している病院もあった。

つまり、一見「女性職」として一くりにされる看護職の働き方の中にも、病棟での労働没入的な働き方と、多くの場合家族へのケア責任を有した夜勤のない外来やパートの働き方といった二極化がなされており、さらに前者を重視し後者を「二次的」「補助的」に扱う組織文化が、専門職としての自己研鑽志向を持ちながら家族内のケア負担ゆえに

それが不可能な看護職に葛藤を生じさせていると考えられる。

看護職のジェンダー研究：組織内における女性間の差異への着目の不足

このような、看護職の職場組織内において主に家族内でのケア負担によって女性間の差異が文化として再生産される状況をいかに分析できるか。看護職のジェンダー研究がその一助になるのではないかと考え、文献研究を進めた。

従来の看護職のジェンダー分析では、男女の差異に焦点を絞り、ピンクカラーにおけるジェンダー体制の再生産、さらには女性看護師との対比において男性看護師の戦略を明らかにした研究(矢原、2007)や、他の医療関係職種、特に男性の多い医師等との比較を専門職性との関連で行った研究(Witz, 1992)が主に実施されていた。いずれも医療職場のジェンダー体制の解明に貢献する大変貴重な研究である。しかしながらこの視角では、本研究の対象とする、女性看護職間の差異を十分検討することはできない。

ジェンダー/ワーク・ライフ・バランス研究からの示唆：家庭内のケア負担への着目の不足

家族内のケア負担による女性看護職間の差異を捉える枠組みの提供を求め、看護職のジェンダー分析以外にも文献研究の軸足を広げ、ジェンダー研究、ワーク・ライフ・バランス研究の検討を実施した。

その結果、これまでのワーク・ライフ・バランス研究の到達点を整理した論考によれば、労働時間短縮や短時間正職員制度といった施策の導入により、ジェンダー化された部門文化や、「男性のキャリアトラック」「マミートラック」を生みだし、組織内での伝統的なジェンダー役割の強化につながっているとのエビデンスが示された。(Gregory, A. and Milner, S., 2009)。背景には、深化するグローバルイゼーションのもと、すべての労働者に柔軟な働き方を導入することや、全体の労働時間短縮を進めることが困難だということがある。そのような危険性については、佐藤博樹・武石恵美子編(2008)も指摘しており、WLB施策とともに均等施策を進める必要性を主張している。

このように、従来のワーク・ライフ・バランス論においては、職場での働き方を改善することが必ずしも全従業員のワーク・ライフ・バランスの確保に向けた組織文化の構築にはつながっておらず、ファイマン(2003)が指摘するように、家族内におけるケア責任が不均衡に女性にあてがわれていることが示唆された。さらに御船(2008)が生活時間分析に基づき指摘するように、日本には強固な性別役割分業があり、男性・子どものライフを守るために担う「家事・育児ワーク」が女性の「仕事ワーク」を決定していることも示

された。

組織文化変容に向けた戦略

以上の文献検討により、組織文化の構築実態やその変容可能性を分析することが可能になると考えられるが、その次のステップとして、組織文化変容に向けた戦略はいかに構築されるべきかを捉える枠組みを検討することが重要となる。

鈴木(2012)は製造業を前提とする従来の労働過程論を批判し、米国の先行研究を参照しつつ接客サービス労働の労働過程論を構築した。それによれば、接客サービスは管理者と労働者に加え顧客(利用者)との関係、つまり三極関係が生じるといった特質を有している。この三極関係では3人の当事者の一人が別の当事者から自分の望む行為を引き出そうとするため、2極関係とは異なる複雑な統制(コントロール)が行われ、管理者が労働者を介して顧客を統制しようとするパターンと、顧客が労働者、管理者を統制しようとするパターンとに大別されるという(pp.29-49)。

このようなサービス業の労働過程において、労働条件改善に向けた戦略をいかに構想すればよいのか。この点につき鈴木(2012)は米国の先行研究を紹介しつつ、三極関係という上記の接客サービスの特質を踏まえた上での抵抗の可能性を指摘している。

まず、管理者にはサービスの効率的提供と顧客重視という、相反する目標を達成するジレンマを常に抱えているため、顧客サービスの重視を宣言するなら、労働者は管理者に顧客に高質のサービスを提供するため、たとえば(1)労働過程に十分な数の労働者が必要、(2)労働者には製品知識の充実なども含む技能訓練が必要と要求できる、と指摘する(ibid:p90)。

また、労働者は顧客サービスの重視を理由に管理者の統制に抵抗できるばかりではなく、同じく顧客サービスの重視を理由に顧客に対しても不必要なサービスや商品購入の無駄を説き、真に顧客の立場に立つサービスの充実を訴えることで消費者団体と連携して管理者に対する抵抗戦略を構築できるとも主張する(ibid:p92)。

こうしたサービス業の三極関係を理論的背景とし、すでに米国では労働条件改善に向けた新たな戦略の設定をおこなっている(Cobble and Merrill, 2009)。看護現場等での戦略を分析した同論文は、ハイロード経営者、顧客(利用者)、地域との連携の重要性を指摘する。

(2)理論的枠組みの構築

そこで本研究では、三つの分析視角を重視して方法論を組み立てたい。女性看護職の間にある差異のパターンを検討するために、R.コンネル(2008)の「差異への注目から関係への注目へと転換を図る」との主張を取り入

れる。看護職内の男女間比較や別の職種との差異も重要だが、むしろ女性職である看護職の内部でも差異があり、特に家族内のケア責任の程度の差異が雇用管理上の線引きとして利用されていることが看護職場の組織文化を把握するためには重要と思われるからである。

それとともに、家族内でのケア責任を分析枠組みに組み入れるために、御船(ibid)、Gambles(2006)らが指摘するライフの中でペイドワークを位置づけ、調和させる視点を採用する。ワーク・ライフ・バランスの確保に向けて看護職場の組織文化を構築するためには、家族内でのケア責任の大きい看護職を職場に統合し、その持続可能な働き方を構想する視点を有する必要があると考えられるからである。

さらにはワーク・ライフ・バランスの確保に向けた組織文化の構築戦略として、サービス業の労働過程分析を踏まえ、組織内のみならず、組織外の顧客(利用者・患者)・地域と連携する可能性も重視する。

(3)今後の研究課題

以上の理論的枠組みに基づき事例研究を行おうと試みたが、先述の通り調査先の事情により本研究期間では実施がかなわなかった。

しかしながら、家族内のケア負担による女性看護職間の差異、それを再生産する組織文化がいかに構築されてきたのか、また短時間正職員制度といった柔軟な勤務体制の導入はこうした差異、つまり家庭内のケア負担により「男性の正規従業員」モデルとパートタイム勤務という二極化が生じていることにはいかなるインパクトを与えるのか、さらには組織文化変容に向けた戦略はいかに構築されるべきかに関して、今後も研究を継続し、解明に努めていきたい。

<本節引用文献 引用順>

- ・ Tetsushi Fujimoto, Sachi Kotani, Rie Suzuki (2008) Work-family conflict of nurses in Japan. Journal of Clinical Nursing, Vol.17, No.24, pp 3286-3295
- ・ 矢原隆行(2007)「男性ピンクカラーの社会学 ケア労働の男性化の諸相」『社会学評論』58(3): 343-356
- ・ Witz, A.(1992) Professions and Patriarchy, Routledge.
- ・ Gregory, A. and Milner, S. (2009) editorial: work-life balance: a matter of choice? Gender, Work & Organization, 16, 1, 1-13.
- ・ 佐藤博樹・武石恵美子編(2008)『人を活かす企業が伸びる 人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房
- ・ マーサ・アルバートソン ファインマン(2003)『家族、積みすぎた方舟 ポスト平等主義のフェミニズム法理論』学陽書房
- ・ 御船美智子(2008)「ジェンダーセンシティブ

ィブなワーク・ライフ・バランス論をめざして」山口一男・樋口美雄『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社

- ・R. コンネル(2008)『ジェンダー学の最前線』世界思想社
- ・ Gambles, R. , Lewis, S. and Rapoport, R. (2006)The Myth of Work-Life Balance: The Challenge of Our Time for Men, Women, and Societies. John Wiley & Sons Ltd.
- ・鈴木和雄(2012)『接客サービス労働の労働過程論』御茶の水書房。
- ・Cobble, D.S. and Merrill, M. (2009) “ The Promise of Service Sector Unionism ” , in Korczynski, M. and Macdonald C.L. (eds.) Service Work: Critical Perspectives, New York and London: Routledge.

5 . 主な発表論文等 〔雑誌論文〕(計0件)

〔学会発表〕(計1件)

Sachi Kotani, Japanese home care workers' characteristic: Special focus on strategies to improve their employment status, Workshop "Precarious Female Work in Service Sector in International Comparison" re: work project from Humboldt University, Berlin Germany, 2016/03/04

〔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
なし

6 . 研究組織

(1)研究代表者

小谷 幸(KOTANI, Sachi)
日本大学・生産工学部・准教授
研究者番号：30453872