

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 1 日現在

機関番号：35413

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2014～2016

課題番号：26860460

研究課題名(和文) 看護助手を活用した人事労務管理に関する研究 - 看護師不足の解消に向けて

研究課題名(英文) The study of personnel management that utilize nurse aides

研究代表者

早川 佐知子 (Sachiko, Hayakawa)

広島国際大学・医療経営学部・講師

研究者番号：90530072

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,500,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、多様な看護職種、特に看護補助者を用いた人事労務管理制度を構築することで、看護師不足を解消する可能性を検討することである。

2014年度は州法などの文献資料を基に、アメリカの認定看護補助者の現状と歴史について把握し、相対的地位を理解することに努めた。オレゴン州の場合、看護補助者はSEIUが組織化することで、昇給や付加給付が保障されている。また、州法で可能な職務の範囲が明示されている。2015年度はネブラスカ州立医科大学でのインタビュー調査を実施した。これにより、幅広い看護職種の活用実態を理解することができた。2016年度はテキサス州にて看護師派遣会社のインタビューを行った。

研究成果の概要(英文)：This study examined personnel management systems that utilize many type of nurses to resolve nursing shortage.

In 2014,I got to know current condition and histories of nurse aides in the United States by state law and literature.Because,in Oregon,SEIU is organizing them,they are able to get salary upgrade and fringe benefits.And,their provinces are defined by state law.In 2015,I had an interview to inquire the division of many type of nurses at University of Nebraska medical center.And,in 2016,I had second interview at Texas.So,I found out the detail of temp agency specialized medical sector.

研究分野：病院管理学

キーワード：看護補助者 派遣看護師 人材派遣会社 アメリカ 看護師不足

1. 研究開始当初の背景

高齢化が進み、医療需要の増加が明白でありながら、我が国においては看護師の不足が深刻な問題となって久しい。看護大学の増設、診療報酬増額など、いくつかの手段が講じられてはいるものの、その状況が改善される兆しは見えない。

看護師不足の問題に関する学術的な研究は、主に医療経済学(角田(2008)ほか)、医療政策学(高橋(2008)、杉崎(2012)ほか)、看護管理学の分野(岩本(2012)、緒方・永野(2012)ほか)に集中している。これらの分野のごく限られた問題分析が点在している状態にあり、確たる成果を見ないまま現在に至っている状況にあった。

2. 研究の目的

本研究の目的は、多様な看護職種、とりわけ看護助手を用いた人事労務管理制度を構築することで、看護師不足を解消する可能性を検討することである。これまで行われてきた、「正看護師のみを重点的に用い、ゼネラリスト的に幅広い診療科、幅広い職務を担わせる日本の病院の人事労務管理」が、看護職という職種全体のもつ可能性を狭めているという仮説のもと、本研究では上級看護師から正看護師、准看護師、そして看護補助者や病棟事務職等の多様な看護職に適切な役割分担を設定し、それぞれの職種の特性を活かすことのできる、新しい分業・協業体制を用いた人事労務管理システムの構築を検討したい。多職種によるチーム医療体制の構築に寄与するであろう。

日本の病院における看護職の人事労務管理は、国家資格を持つ医療専門職でありながら、一般的な営利企業で用いられてきた伝統的な「日本的雇用管理」が行われてきた。すなわち、正看護師という単一職種に幅広い職務を与え、弾力的に管理する方法である。この方法は、端的には以下のように表される。

第一に、専門分野を特定せずにローテーションを行い、看護師をいわば「多能工化」させることである。さまざまな診療科を担当することができ、柔軟な配置を行うことができるという経営側・管理側からのメリットは存在する。しかし、この方法を用いることにより、看護師が自らの専門分野を定め、その知識や技能を磨こうというモチベーションを損なうという大きなデメリットがあることは見過ごすことができないであろう。

第二に、処遇に大きな格差を設けず、あくまで正看護師というひとつのくりの中で管理を行うことである。この方法を採用した場合、管理職というポジションは存在するものの、専門看護のスペシャリストとしてのキャリアを築くことが難しい。現在、

専門看護師・認定看護師という上級資格が作られてはいるものの、管理上は正看護師の枠から出るものではなく、その知識や技能を活用できているとは言い難い。また、看護助手や病棟事務職との分業・協業体制の整備も遅れ、正看護師がありとあらゆる職務を加重に担っている状況も生み出している。

第三に、日本企業における伝統的な女性職としての管理が、看護師にも適用されていることである。すなわち、結婚・出産を機に早期に退職する女性労働者像を前提とした人事労務管理である。これは、勤続年数を積んでも上昇しにくい賃金処遇制度に最もよく表れており、長期勤続への意欲を損なうものとなるであろう。また、結婚・出産を経て復職する際には、処遇の後退も感受せざるを得ないものとなる。長期にわたるキャリア構築を前提としていないことは、先に述べたような、管理職以外のキャリアアップの道が閉ざされていることにもつながる。

第四に、雇用形態によって大きな格差が生じることである。正規雇用を前提としたシステムは、非正規雇用労働者に合理性のない低い処遇を強要する。同時に、非正規雇用労働者には、個々人の能力の有無を問わず、低スキルの職務しか割り当てることができない。このことは、家庭責任の負担を抱えることの多い女性が大多数を占める看護師の場合、大きなデメリットとして働くであろう。なぜなら、高い能力を持ちながら、時間的な制約から非正規雇用を選ばざるを得ない看護師の知識・技能を活かすことができないからである。

3. 研究の方法

本研究は看護助手を活用した人事労務管理制度の構築のために、アメリカの Nurse Aide 制度の適用の可能性を追究する方法をとった。調査方法は、以下の3つのプロセスで行った。

第一段階では、州法を中心とした文献資料をもとに、現状と歴史について把握し、アメリカの医療システム全体の中で Nurse Aide がいかに位置付けられてきたのかを明らかにした。第二段階では、それらを実証するために、現地にてインタビュー調査と参与観察を行う。第三段階では、ここまでの結果をもとに、日本の看護職の人事労務管理とのすり合わせを行った。これらを実施するに当たっては、適切な分業体制の構築の追究、看護の現場における人的・物的標準化の追究、看護職種内でのキャリアラダー構築の追究という3つの柱を立て、それを分析軸として行った。

4. 研究成果

初年度にあたる 2014 年度は、第一段階として、州法を中心とした文献資料を基に、アメリカの認定看護補助者の現状と歴史について把握し、アメリカの医療システム全体の中でそれがいかに位置づけられてきたのかを分析した。

オレゴン州のケースに焦点を当てた早川(2014)では、看護補助者といえども、SEIU が組織化している医療機関があり、その場合には確かな付加給付や昇給システムが保障されているという点、および、州法において看護補助者が携わることのできる職務が明文化されており、Registered Nurse など他の看護職種との線引きがきちんとできているということ、以上 2 点をポイントに論じた。

また、これらの議論の前提として、Registered Nurse がなぜ現在の高い地位を獲得したのかということについて分析した成果が、早川(2015)である。

2 年目に当たる 2015 年度は、当初の予定通り、アメリカにおけるインタビュー調査を中心に据えて実行した。2015 年 9 月に、ネブラスカ州オマハにて、ネブラスカ医科大学付属病院のさまざまな施設、および、地域の医療センターにおいて、各看護職種の役割分担に関する聞き取りを行うことができた。特に、Nurse Practitioner の活躍は目覚ましく、医師と遜色のない職務を担当していることが明らかになった。

これと同時に、看護補助職は、医療施設によって呼称がさまざまであり、事務的な職務の割合が多いタイプから、看護的な職務の割合が多いタイプまで幅広く存在することがわかった。このため、分析を行う際には、一括りにすることなく、資格の有無や職務内容などを丁寧にみるのが欠かせないであろう。

また、外部労働者である、派遣看護師についても、本研究の 1 つの課題であった。ネブラスカ医科大学付属病院においては、救急救命部門での活用方法を聴くことができた。派遣看護師は、デスクワーク以外の職務については、正規雇用の看護師とほぼ同等の職務を任されているものの、精神疾患の患者等、訴訟につながるおそれのある患者のケアについては、原則として除外するとのことであった。このことは、派遣看護師の職務を分析する際に、ひとつの大きなポイントになると考えられる。

3 年目に当たる 2016 年度は、アメリカにて医療専門職派遣会社のインタビュー調査を中心に据えて実行した。2016 年 9 月に、テキサス州ダラスにて、医療系人材派遣会社 A 社を訪問し、インタビューを行った。日本の人材派遣と最も異なるのは、法規制の有無であろう。日本の場合、労働者派遣法によって、各都道府県に事務所を設けなければならないのに対し、アメリカではそのような規制がないため、ハブ型と呼ばれる本社ないしは営業所を 1 つ設け、電話やインターネットで全

米をカバーするスタイルが一般的であるとのことであった。訪問したダラス本社も、日本の人材派遣会社の様子とは大いに異なるスタイルである。

また、職種ごとのカテゴリーも、医師派遣(Locum Tenens)、看護師日雇い派遣(Per Diem)、看護師長期派遣(Traveler)、その他の医療専門職という 4 つのカテゴリーに分けられている。市場規模はどれもほぼ同じ程度であるから、の看護師が半数を占めることになる。それだけ看護師派遣のウエイトは高く置かれており、かつ、安定的な職種と見られているため、新進企業も進出を目論んでいるところが多いということが明らかとなった。

3 年間の研究を通じて明らかになったのは、アメリカの看護職種の多様性の深さである。主なものを例示すれば、以下の 4 点が挙げられるであろう。第一に、州ごとに法律が異なり、労使関係も色彩が異なるため、地理的な多様性は日本の看護師とは比較にならない。第二に、Nurse Practitioner から看護補助者に至るまで、スキルレベルによっても細かく使い分けられている。第三に、Nurse Practitioner を筆頭に、専門分野を深めてゆくキャリアアップの方法が根付いているということである。このように専門分野が明確となっていることにより、派遣看護師も自分に合った職を見つけやすくなる。第四に、最も一般的な Registered Nurse の場合、同じ資格であっても、準学士、学士、修士など、学位によっても呼称が変わってくるということである。これらは管理職となるための条件として用いられることが多い。

しかし、このような多様性を支える原理については、未だ確信を持って提示できる段階には至れなかった。今後はこの原理の追究を中心に行いたい。

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 3 件)

早川佐知子、看護師という視点から見たアメリカの派遣労働、国民医療、査読なし、第 330 号、pp.24-33

<http://iryousouken.jp/wp-content/uploads/2016/05/12debee8a3e7c028fb3466455347e568.pdf>

早川佐知子、アメリカの看護師と専門職化 - その歴史的展開と現在、広島国際大学医療経営学論叢、査読あり、第 8 号、pp.53-91

早川佐知子、看護補助者活用の現状と課題 - アメリカ Certified Nurse Assistant との比較から、日本医療経済学会会報、査読あり、第 78 号、pp.79-115

〔学会発表〕(計 1 件)

早川佐知子、アメリカの看護師と派遣労働
-その歴史と特殊性-、日本医療経済学会学
術集会、2015年12月5日、大阪府立国際
会議場

〔図書〕(計 1 件)

早川佐知子、アメリカの看護師と派遣労働
-その歴史と特殊性、溪水社、2015、372

〔産業財産権〕

出願状況(計 0 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計 0 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

早川 佐知子 (HAYAKAWA, Sachiko)
広島国際大学・医療経営学部・講師
研究者番号：90530072