



就業継続が可能な看護職の働き方を10項目提案します

～2019年「病院および有床診療所における看護実態調査」結果をふまえて～



日本看護協会
常任理事 熊谷雅美

はじめに

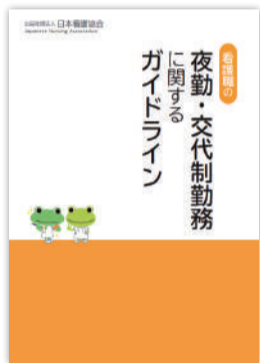
看護職は女性が多い職種であり、2018年末では、就業している看護職の92.7%が女性です(衛生行政報告例：厚生労働省)。不規則な夜勤・交代制勤務や時間外労働が常態化しているような厳しい労働環境は、結婚・出産・育児等のライフイベントに直面した際に、仕事との両立が困難となり、離職の要因や復職を阻む大きな壁となっています。このような状況をふまえ、本会は、多様な勤務形態の導入と労働環境の基盤整備を柱とし、看護職のワーク・ライフ・バランスを推進してきました。

日本看護協会のこれまでの取り組み

2013年2月には、「看護職の安全と健康が患者の安全と健康を守る」との基本認識のもと、「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」を公表しました。このガイドラインでは、夜勤・交代制勤務による健康・安全・生活への影響を少なくする観点から、「勤務編成の基準」として11項目を提案しています。(表1)

また、看護職の賃金の特徴や確保定着・離職防止との関連性に着目し、看護職の賃金に関する調査を実施、その結果をふまえ、2016年には年功だけでなく、能力や業務、役割にみあった評価・処遇によって意欲を引き出すとともに「多様な勤務形態」の普及・導入の推進、夜勤の評価を高める評価・処遇の提案を行い、「看護職のキャリアと連動した賃金モデル」を公表(2019年)しました。

さらに、看護職がさらされる業務上の危険、特に患者等から看護職への暴力・ハラスメントの深刻化等の環境の変化をふまえ、業務上の危険の理解とその対処に加え、心身ともに健康な状態で看護を行うための組織文化の醸成が重要であるという視点から、看護職の労働安全衛生ガイドラインを改訂し「看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン ヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)を目指して」を公表(2018年)しました。



このように、看護職がやりがいを持って健康に働き続けられることを目指し、労働環境の改善や多様な勤務形態の推進等に取り組んできました。(図1)

看護職が健康で働き続けられる、持続可能な働き方の実現が必須

現在、就業する看護職員数は166万人(2018年)を超え、就業場所も医療施設(病院・診療所)のみならず介護系分野等、あらゆる場へと拡大しています。しかしながら、超少子高齢社会の進展に伴い、今後は看護職として就業する若年層の大幅な増加を見込むことはできません。こうした状況の中で、国民に対し、安心・安全な看護提供体制を維持していくためには、看護職ができるだけ長く、健康で働き続けられる、持続可能な働き方の実現とこれを支える職場環境の整備が喫緊の課題です。

そこで今回、看護職一人ひとりが将来に展望を持ち、自ら学び、自らを高めていくことで仕事にやりがいと喜びを持って組織の中で働き続けられるために必要なことについて、検討を開始しました。

実態調査の結果

まずは、2019年に「病院および有床診療所における看護実態調査」*1を実施し、2020年度は詳細な分析を行いました。その結果、長時間労働の常態化、業務開始時刻前より業務を始める(前残業)、持ち帰り業務、勤務時間外の研修等(業務時間外残業)、カウントされない時間外労働と未払い残業問題の常態化、暴力・ハラスメントにより心身の健康を脅かされる看護職の増加、多様な働き方や能力・役割・成果に対する公平な評価・処遇が求められていること等が明らかになりました。

そして統計学的分析を進め、看護職個人の就業継続が可能な働き方に関連する基本的な5要因として、1. 夜勤負担、2. 時間外労働、3. 暴力・ハラスメント、4. 仕事のコントロール感、5. 評価と処遇が明らかになりました。(協会ニュース 2020年8・9月号)*2

看護職個人の就業継続が可能な働き方に関連する基本的な5要因の1. 夜勤負担、2. 時間外労働、3. 暴力・ハラスメント、5. 評価と処遇は、「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」「看護職のキャリアと連動した賃金モデル」「看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン ヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)を目指して」のなかで提案してきたことです。これらが現在でも看護職が働き続けていくうえで大切な要素であることを改めて確認し、さらなる推進の必要性を感じました。

実態調査に基づくあらたな視点

今回、明らかになった5要因のうち新規の要因は4. 仕事のコントロール感です。「仕事のコントロール感」とは、「組織の中で個人の能力に応じて任せられた仕事について、自分のペースで行い、その順番・やり方を自分で決め、職場の仕事の方針に自分の意見を反映できること」です。

看護職はストレスの多い職業です。そこで、看護職の心の健康保持の観点から、心の健康を保つために必要とされる要素を2019年の調査項目に取り入れしました。その結果、仕事のコントロール感は、スタッフのみならず中間管理職でも低いことがわかりました。仕事の要求度がある程度高い状態であっても、仕事について見通しを持ち、段取りや進め方について自分なりに工夫しながら調整できる、すなわち仕事のコントロール感を持つことで、看護ケアに使える時間の確保につながり、看護職個人のやりがい等に良い影響を与えると考え、就業継続が可能な看護職の働き方に「仕事のコントロール感」を入れて提案しました。

今回提案する5要因とその対応策は、それぞれが独立に存在しているのではなく、互いに関係しあっています。また、この提案を実現するためには、組織や管理職が行うマネジメントだけではなく、職員もともに話し合い、互いの意見を尊重しながら、取り組んでいくことが大切であると考えています。また、組織だけでは解決が難しい問題があることも確認しています。

「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」*3へのパブリックコメント結果

これら5つの要因を軸に、看護職にとって就業継続が可能な働き方を実現するために必要な対応策について10項目の提案にまとめ(次頁、表2)、2020年12月にパブリックコメントを実施したところ、全国から184人、延べ901件もの多数のご意見を頂きました。

パブリックコメントに寄せられたご意見では、提案の内容や方向性については概ねご賛同が得られたと認識しています。しかし限られた人員で多岐にわたる業務を担当し、多忙を極めるなかで必死に看護ケアを行っている厳しい労働の窮状を訴える切実なご意見も多く、提案項目によっては直ちに実現するためには、多くの課題があることもわかりました。また、本会への厳しいご意見やご提案、期待の言葉も頂きました。

日本看護協会の今後の取り組み

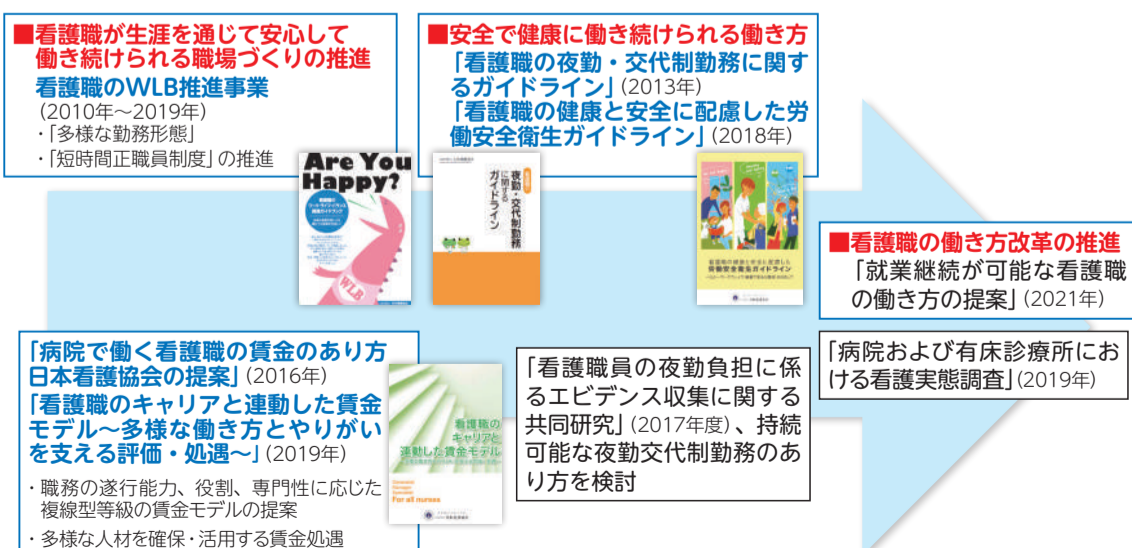
日本看護協会としても看護職の労働環境改善に向け、今回の提案を実現するため周知・普及活動を行うとともに、管理者への支援等を含め、様々な事業や政策提言を通じて、現場の課題を解決していきたいと考えています。



表1 「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」勤務編成の基準

項目	基準
① 勤務間隔	勤務と勤務の間隔は11時間以上あける
② 勤務の拘束時間	勤務の拘束時間は13時間以内とする
③ 夜勤回数	三交代制勤務は月8回以内を基本とし、それ以外の交代制勤務は労働時間などに応じた回数とする
④ 夜勤の連続回数	2連続(2回)までとする
⑤ 連続勤務日数	5日以内とする
⑥ 休憩時間	夜勤の途中で1時間以上、日勤時は労働時間の長さや労働負荷に応じた時間数を確保する
⑦ 夜勤時の仮眠	夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定する
⑧ 夜勤後の休息(休日を含む)	2回連続夜勤後は概ね48時間以上を確保する。1回の夜勤後は概ね24時間以上確保することが望ましい
⑨ 週末の連続休日	少なくとも月1回は土曜・日曜ともに前後に夜勤のない休日をつくる
⑩ 交代の方向	正循環の交代周期とする
⑪ 早出の始業時刻	夜勤・交代制勤務者の早出の始業時刻は7時より前を避ける

図1 「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」に向けたこれまでの取り組み



*1: 2019年 病院および有床診療所における看護実態調査報告書 https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/report/2020/efficiency_report2019.pdf
 *2: 協会ニュース 2020年8・9月号(6～9面) 【特集】2019年「病院および有床診療所における看護実態調査」結果と看護職の働き方改革モデル提案に向けた今後の方針
 *3: 就業継続が可能な看護職の働き方の提案 <https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/hatarakikata/index.html>

就業継続が可能な看護職の働き方の提案

個人の多様性を認め合い、すべての看護職が働き続けられる労働環境を目指して

本会がこれまで公表してきた「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」「看護職のキャリアと連動した賃金モデル」「看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）を目指して」のなかで提案していることが、現在においても「就業継続が可能な看護職の働き方」に重要な提案であることが改めて確認できました。さらに、今回明らかになった「仕事のコントロール感」は、看護ケアに使える時間の確保につながり、看護職個人のやりがい等に影響を与えることがわかりました。これら5要因を軸とした就業継続が可能な看護職の働き方の10項目を提案し、すべての看護職が働き続けられる労働環境づくりをさらに推進していきたいと考えています。

1. 夜勤負担

夜勤・交代制勤務による心身への負担をできるだけ小さくしよう。さまざまな個人属性に応じた無理のない夜勤を目指そう。

提案1-1 勤務間隔は11時間以上あける（勤務間インターバルの確保）

翌日の勤務開始まで11時間以上を確保しよう。十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、健康保持や仕事と生活の調和を図るためにも有効です。

- 勤務計画の時点で勤務間隔11時間以上を確保
 - ※「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013) P36～38参照
- 時間外労働が発生したら次の勤務までに11時間以上を確保
- 勤務間インターバル確保の阻害要因となる時間外労働の削減にも合わせて取り組む



提案1-2 勤務拘束時間13時間以内とする

長時間労働は、働く人の心身の健康はもちろん、仕事満足度や生活満足度にも悪影響をもたらします。

- 日勤・夜勤とも拘束時間（実労働時間+休憩時間+時間外労働）は13時間以内に
 - ※「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013) P39～40参照
- 16時間超の長時間夜勤は13時間以内に転換（その際、負担の大きい長日勤の導入を避ける）
- 業務量に応じた人員配置や業務の見直しを行い、時間外労働を削減する
- 勤務拘束時間が長くなる場合は仮眠の確保と仮眠環境整備を行う

提案1-3 仮眠取得の確保と仮眠環境の整備をする

仮眠は疲労回復・眠気解消・生体リズムの維持に有効であるだけでなく、健康への長期的な悪影響を低減します。

- 実働時間8時間を超える夜勤では連続2時間以上の仮眠時間を確保
 - ※「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013) P46参照
- 確実に仮眠が取れる夜勤人員体制の整備
- 仮眠環境を整備し仮眠スペースを確保
- 休息・仮眠の重要性や夜勤負担軽減の方法等に関する教育の実施
 - ※「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013) P84～85参照



提案1-4 頻繁な昼夜遷移が生じない交代制勤務の編成とする

昼夜の頻繁な入れ替わりは生体リズムと生活に負担となります。影響を最小限にする勤務編成の工夫が必要です。

- 一定期間の中で日勤のみの期間・夜勤のみの期間を設定
- 夜勤のみの期間においても、連続した夜勤（2連続まで）を行った後には概ね48時間以上の休息を確保する等、負担軽減策を実施
 - ※「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013) P43・P48参照
- 三交代制で一人が勤務する時間帯を限定（「日勤」「準夜勤」のみ、「日勤」「深夜勤」のみ、など）



3. 暴力・ハラスメント

暴力・ハラスメントへの組織的対策に取り組もう。「ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）」の実現を目指し、患者の人権とともに職員の人権も守られ、互いが尊重されることを基本とした職場風土づくりに取り組もう。

提案3-1 暴力・ハラスメントに対し、実効性のある組織的対策を推進する

看護の職場ではさまざまな暴力やハラスメントが発生しています。患者等から職員への著しい迷惑行為から職員を守るには組織的対策が必要です。また、職員間パワーハラスメントの対策は法律で義務付けられています（2020年6月～）。

- 組織の基本方針を明確化し、職員や患者・家族に対し周知・啓発
- 相談体制（多様な属性の相談員、外部資源の活用）の整備
- 産業界・産業保健師など専門職を活用し、相談対応する人材を育成
- 発生時に職員を守るための迅速・適切な対応ができる体制整備や訓練
- 被害者や目撃者等への心理的ケア体制を整備
- 事案が発生後は、職場全体の問題として発生原因を分析し、再発防止に取り組む
- 発生事例に基づいて、対応マニュアル等を見直す
 - ※「看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）を目指して」(2018) P66～P76参照



提案3-2 上司・同僚・外部からのサポート体制を充実させる

上司・同僚のサポートはハラスメント被害者を癒し、離職意向を抑える効果があります。

- 部署内外の上司・同僚より、日ごろからのサポートを受けられるよう体制を整備
- サポートの重要性・有効なサポートスキル等を周知・教育
- 職場のコミュニケーションの活性化、互いの人権を尊重しあう職場風土づくり
- 看護職個人も取り組みに参画し、患者・家族や同僚に敬意を払った言動を心がける



5つの要因	10項目
1. 夜勤負担	1) 勤務間隔は11時間以上あける（勤務間インターバルの確保） 2) 勤務拘束時間13時間以内とする 3) 仮眠取得の確保と仮眠環境の整備をする 4) 頻繁な昼夜遷移が生じない交代制勤務の編成とする
2. 時間外労働	1) 夜勤・交代制勤務者においては時間外労働をなくす 2) 可視化されていない時間外労働 ^注 を把握し、必要な業務は所定労働時間に取り込む 注) 業務開始前残業（前残業）や持ち帰り業務、勤務時間外での研修参加等（業務時間外残業）
3. 暴力・ハラスメント	1) 暴力・ハラスメントに対し、実効性のある組織的対策を推進する 2) 上司・同僚・外部からのサポート体制を充実させる
4. 仕事のコントロール感	1) 仕事のコントロール感を持てるようにする
5. 評価と処遇	1) 仕事・役割・責任等に見合った評価・処遇（賃金）とする

「就業継続が可能な看護職の働き方」を実現するため、皆さんの職場でまずは何が課題かを話し合い、できるところから5つのステップに沿って取り組んでみてください。そして、話し合いや取り組みを通じて、多様性を認め合い互いを尊重しあう組織文化を醸成していきましょう。

例) 仕事と生活が両立でき、働き続けられる職場にかえる ～定時で帰れる職場を目指そう～

ステップ 1	・自分たちが目指す「就業継続が可能な働き方」を明確化し共有しよう	目指す姿：時間外労働をなくし、皆が心身ともに健康で、趣味や勉強、家族と過ごす時間を確保できる職場
ステップ 2	・職場の実態を把握し、課題を明確化しよう	・全職員を対象に時間外労働の実態調査を行い、特に時間外労働が多い部署についてはヒアリングを実施する ➢勤務時間内に看護記録が終わらない ➢業務が終わってもすぐに帰りにくい雰囲気がある ➢タ方からの緊急入院等、突発的な業務が発生することが多い
ステップ 3	・課題解決のためのアクションプランを作ろう	・ユニフォーム2色制を導入し、業務の引継ぎをスムーズにする ・電子カルテの機能や記録の標準化を行い、リアルタイムでの記録を行う ・管理者やリーダーは業務が終わったら帰ようスタッフに積極的に声をかける
ステップ 4	・組織全体、看護管理者、看護職一人ひとりが行動（協働）しよう	・組織、管理者は、ユニフォームについて、職員のニーズや希望を把握し、決定から運用方法について皆で協議し、決定する。また、適切な労務管理を行い、常にスタッフの時間外の実態を把握し、業務量に応じた人員の配置やシフト編成を行う ・スタッフは日々の業務の中で気づいたアイデアや意見を積極的に提案する
ステップ 5	・取り組みを評価し、PDCAサイクルで次の行動に活かそう	・ユニフォーム2色制の運用について、時間外労働時間数の変化やスタッフ、他職種、患者からの意見など、定期的に評価を行う ・緊急入院や急な欠勤等による業務量の変化にも対応できるよう、様々な業務へも対応できるスタッフの育成を通じて、リリーフ体制を強化する

2. 時間外労働

日勤・夜勤とも時間外労働縮減に取り組もう。労働関係法令を守り適正な労働時間管理をしよう。

提案2-1 夜勤・交代制勤務者においては時間外労働をなくす

時間外労働はただでさえ厳しい夜勤・交代制勤務を一層過酷にします。時間外労働を行わない職場風土を作ることが重要です。

- 職場全体の労働時間の把握を行い、時間外労働の実態を可視化
- 時間外労働の発生要因などを探り、実態に即した対策の実行
- 業務の標準化
- 業務繁忙、急なニーズに対応するリリーフ体制の整備
- 看護業務効率化の好事例等を参考にした業務整理、業務改善
- 時間外労働を行わない組織風土づくり
 - ※「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013) P68～71参照



提案2-2 可視化されていない時間外労働^注を把握し、必要な業務は所定労働時間に取り込む

注) 業務開始前残業（前残業）や持ち帰り業務、勤務時間外での研修参加等（業務時間外残業）

労働関係法令に沿って、「可視化されていない労働時間」（業務開始前残業（前残業）、持ち帰り業務、勤務時間外での研修参加など）を可視化し、取扱いを適正化しましょう。

- 前残業や持ち帰り等で行われている業務について、所定労働時間内で行うことを組織（看護部）の方針として提示
- 前残業で行われている業務内容を把握し、業務改善を行う
- 研修（eラーニング含む）、看護研究等は業務と自己研鑽の区分をあらかじめ明確にし、周知する
- タイムカードなど、客観的方法で勤務時間記録による労働時間管理
- 管理者に労働関係法令、タイムマネジメント等の教育・研修の実施
- スタッフが適正に時間外労働を申告できるよう教育・研修の実施
 - ※「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013) P29～33参照

4. 仕事のコントロール感

仕事のコントロール感を持てるよう、能力開発を進めよう。「仕事のコントロール感」とは組織の中で個人の能力に応じて任せられた仕事について、自分のペースで行い、その順番・やり方を自分で決め、職場の仕事の方針に自分の意見を反映できること。

提案4 仕事のコントロール感を持てるようにする

仕事の要求度がある程度高い状態であっても、仕事について見通しを持ち、段取りや進め方について自分なりに工夫しながら調整できることで、ストレスの軽減とワークエンゲージメントの向上につながります。そうして得られた看護ケアに使える時間は看護職としてのやりがいをもたらします。

- 仕事について見通しを持ち、1日の段取りや患者の状態に応じた進め方について自身で工夫しながら調整できる能力開発の支援
例) 多重課題に対応できるための教育やチームで承認する仕組みの導入
- 個々の能力に応じた仕事（質・量）の配分
- 看護提供体制に応じた役割の整理・明確化
- 業務量の削減



5. 評価と処遇

仕事・役割・責任等に見合った、納得できる評価と処遇（賃金）にしよう。

提案5 仕事・役割・責任等に見合った評価・処遇（賃金）とする

計画的な人材育成の仕組み（ラダーなど）に基づいた透明で公平感、納得感の持てる評価制度と、これと連動する賃金制度の導入を目指しましょう。

- 職務遂行能力や役割、専門性による貢献に対する評価と連動する処遇制度の導入
- 公平性、納得性が担保できる評価者教育・研修の継続実施
- 多様な働き方と貢献に見合った評価と処遇
- 自己の課題やキャリア開発について主体的に取り組む、役割を实践
 - ※「看護職のキャリアと連動した賃金モデル～多様な働き方とやりがいを支える評価・処遇～」(2019) 参照



「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」の根拠となった主なデータ (2019年 病院および有床診療所における看護実態調査)



1. 夜勤負担

【提案1-1】勤務間隔は11時間以上あける (勤務間インターバルの確保)

三交代制を実施している施設のうち、「勤務と勤務の間隔を11時間以上あける」を実施している施設は44.0%で2014年調査*の42.0%と比較して導入は進んでいなかった。(図1-1：上2段)

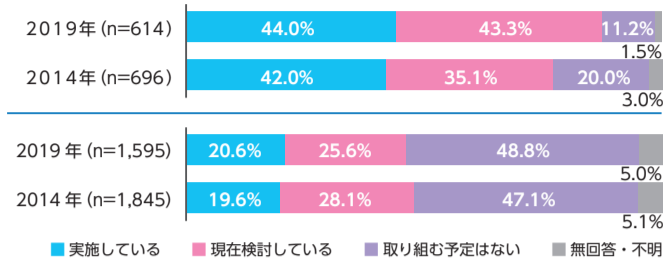


図1-1 「勤務の間隔は11時間以上あける」三交代制勤務の実施状況 (上2段)
「勤務の拘束時間は13時間以内とする」二交代制勤務の実施状況 (下2段)
*2014年 看護職の夜勤・交代制勤務ガイドラインの普及に関する実態調査

【提案1-2】勤務拘束時間を13時間以内とする

二交代制勤務を実施している施設のうち、「勤務の拘束時間を13時間以内とする」ことに「取り組む予定はない」施設が48.8%で2014年調査*の47.1%とほぼ同じ割合で導入は進んでいなかった。(図1-1：下2段) 夜勤交代制勤務をしている看護職員のうち、三交代制勤務者や夜勤拘束時間が16時間未満の二交代制勤務者と比較して、16時間以上の二交代制勤務者は就業先から離職を考えている割合が多い傾向にあった。(図1-2)

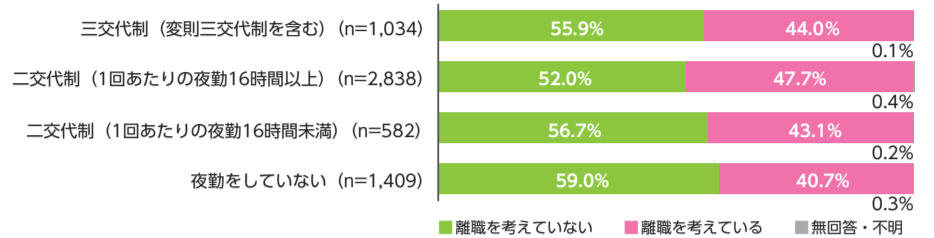


図1-2 勤務形態と就業継続意向

【提案1-3】仮眠取得の確保と仮眠環境の整備をする

看護職員の夜勤中の仮眠取得に対する満足度は「不満」と「やや不満」を合わせて32.6%、看護職個人の仮眠室等の環境に対する満足度は、「不満」と「やや不満」を合わせて44.5%であった。

二交代制勤務を採用している病院の仮眠室等の環境は「仮眠専用スペースはないが横になれる場所がある」が38.6%、「個室はないが仮眠専用スペースがある」25.6%、「仮眠専用の個室が必要数ある」20.7%と続き、2014年調査*の13.4%と比較して「仮眠専用の個室が必要数ある」は増加していた。(図1-3)

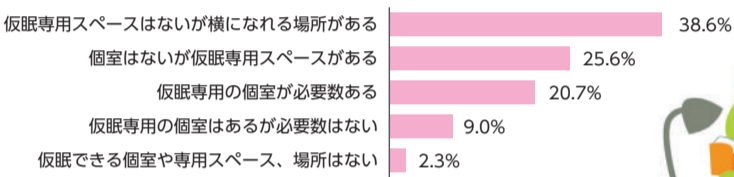


図1-3 仮眠室等の環境 (n=1,595)

【提案1-4】頻繁な昼夜遷移が生じない交代制勤務の編成とする

夜勤をしていない看護職員は(職場に対する評価として質問している)ワーク・ライフ・バランス・インデックス項目の得点が高く、ワーク・ライフ・バランスが良好である傾向がみられた。一方、日中の勤務と夜間の勤務の入れ替わりが多い三交代制勤務者では、得点が高い傾向がみられた。(図1-4)

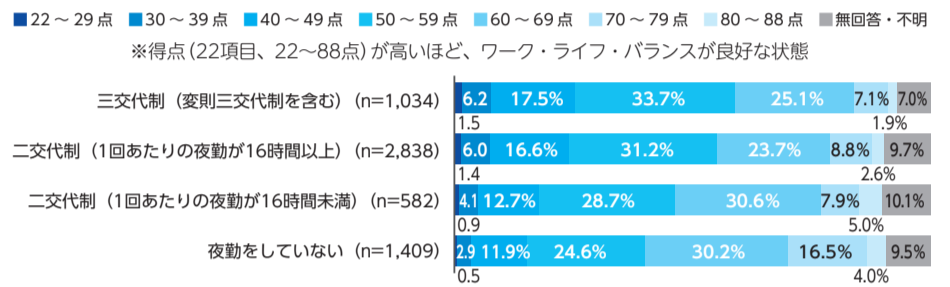


図1-4 勤務形態別のワーク・ライフ・バランス・インデックス項目の得点
※得点(22項目、22~88点)が高いほど、ワーク・ライフ・バランスが良好な状態

2. 時間外労働

【提案2-1】夜勤・交代制勤務者においては時間外労働をなくす

1か月の時間外労働が20時間以上になると、離職意向が高い傾向がみられた。一方、1か月の時間外労働が5時間未満の場合は、離職意向が低い傾向となっていた。全体に時間外が少ないほど就業継続意向が高い傾向にあった。(図2-1)

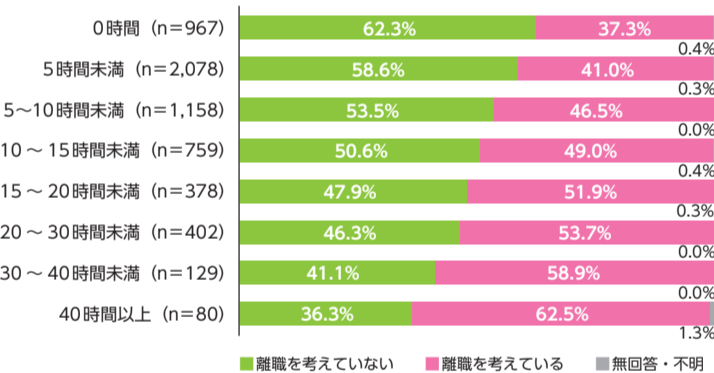


図2-1 時間外労働時間数別の就業継続意向

【提案2-2】可視化されていない時間外労働を把握し、必要な業務は所定労働時間に取り込む

「前残業」を時間外労働として扱っていない病院が62.9%であった。(図2-2左) 「前残業」があった看護職員は61.8%であり(図2-2右)、その回数は平均11.9回/月であった。また、2019年7月の1か月間の時間外労働時間の平均8.7時間に対して、時間外労働を申請した時間数は平均5.8時間と乖離がみられた。

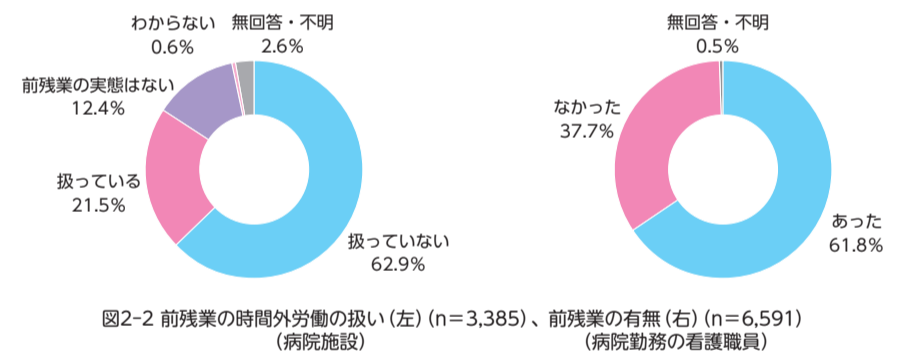


図2-2 前残業の時間外労働の扱い(左) (n=3,385)、前残業の有無(右) (n=6,591) (病院施設)

3. 暴力・ハラスメント

【提案3-1】暴力・ハラスメントに対し、実効性のある組織的対策を推進する

職員間および患者・家族からのハラスメントについて、組織的な対策(就業規則の整備、職員研修の実施、相談対応、事後の迅速・適切な対応など)はいずれも60~70%の病院が講じていた。一方、依然として看護職が受ける暴力・ハラスメントは存在しており、スタッフがこの1年間で受けた暴力・ハラスメントのうち、「精神的な攻撃」は職員間が最も多く52.3%であった。また「身体的な攻撃」は患者からが最も多く93.4%であった。

【提案3-2】上司・同僚・外部からのサポート体制を充実させる

上司や同僚と気軽に話ができる、個人的な相談ができる、困った時頼りにすることができるなど、日ごろから上司や同僚からサポートが得られる状態にある看護職員は、暴力・ハラスメントを受けた経験があった場合でも、サポートが得られない看護職員と比べて、就業継続意向が良い傾向にあった。(図3)

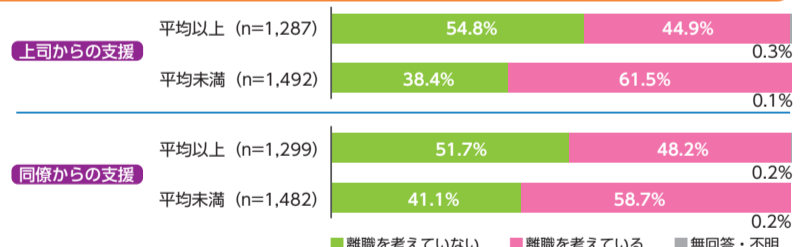


図3 職場の支援(サポート)と就業継続意向

※1年間に暴力・ハラスメントを受けたと回答した看護職員について、上司/同僚からの支援(サポート)を得点化。「平均未満」と「平均以上」で就業継続意向の差を示している

4. 仕事のコントロール感

【提案4】仕事のコントロール感を持てるようにする

「自分のペースで仕事ができる」といった質問に対して、「ちがう」と「ややちがう」を合わせた割合は、スタッフで53.1%、中間管理職で56.3%であった。「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」についてはスタッフ34.9%、中間管理職29.2%、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」についてはスタッフ46.7%、中間管理職28.5%であった。またスタッフでは、看護ケアに十分な時間を確保できることが仕事の満足度を高める傾向がみられた。(図4)

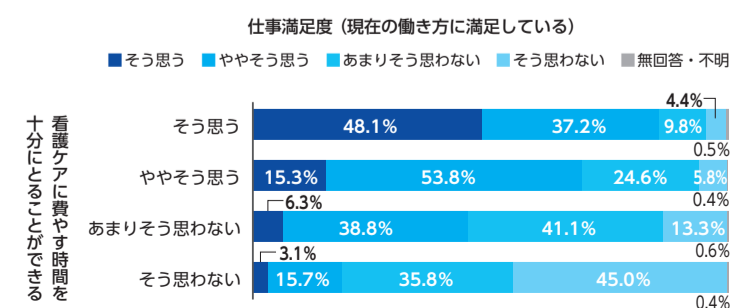


図4 看護ケア時間と仕事満足度 (n=6,591)

5. 評価と処遇

【提案5】仕事・役割・責任等に見合った評価・処遇(賃金)とする

病院勤務のスタッフで、現在の勤務先から離職を考えている者は44.9%、さらに、離職を考えている場合に、現在の就業先で働き続ける条件は、「仕事に見合った賃金額である」43.9%が最も多かった。(図5) また、「人事評価を実施している」62.5%の病院について、人事評価を賃金処遇に連動させている割合は56.9%であり、全体で人事評価を処遇に連動している病院は35.5%にとどまった。

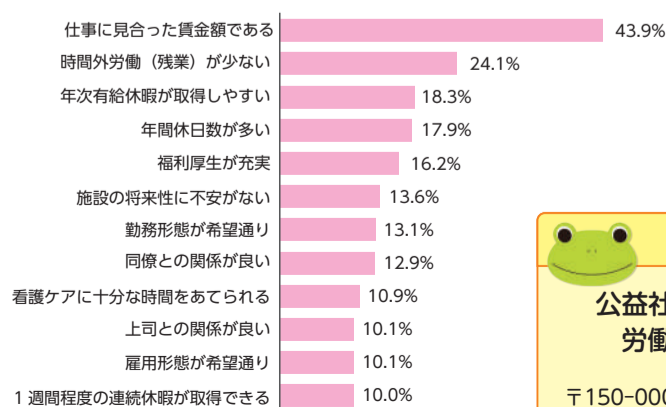


図5 現在の就業先で働き続けたいと思う条件(10%以上の項目) (n=2,957)

お問合せ
公益社団法人日本看護協会
労働政策部看護労働課
〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-8-2
E-mail: kangorodo@nurse.or.jp