



Japanese
Nursing
Association

2012年7月19日 男女共同参画推進連携会議
「ワーク・ライフ・バランスの取組推進」チーム 第2回会合

医療施設等における看護職の ワーク・ライフ・バランスへの取組

公益社団法人日本看護協会
副会長 大久保 清子

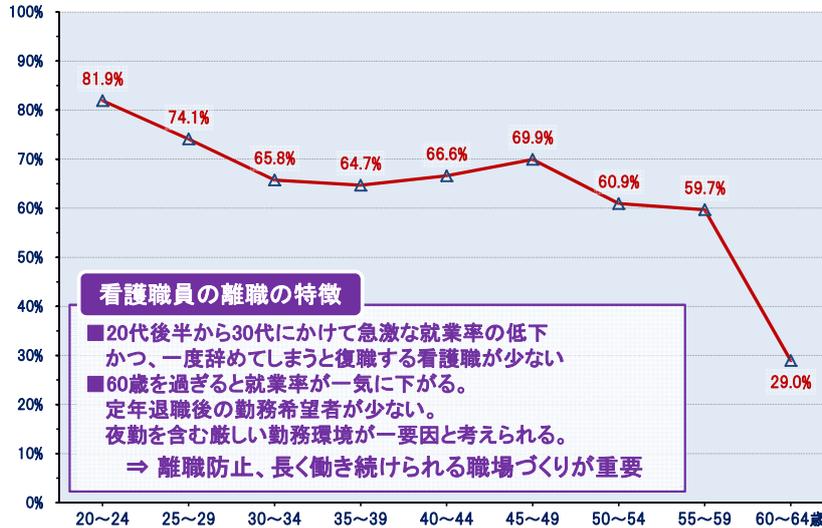
日本看護協会とは

日本看護協会は、看護職（保健師・助産師・看護師・准看護師）の資格を持つ個人が自主的に加入し運営する、日本最大の看護職能団体です。

47都道府県看護協会（法人会員）と連携して活動する全国組織で、現在65万人の看護職が加入しています。

1946年に設立され、2011年には「公益社団法人」として認定されました。

看護職員の年齢階層別就業率※



看護職員の離職の特徴

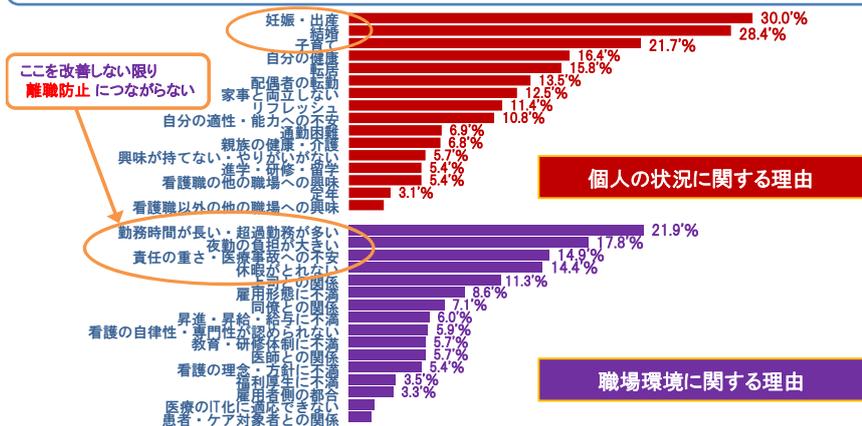
- 20代後半から30代にかけて急激な就業率の低下かつ、一度辞めてしまうと復職する看護職が少ない
 - 60歳を過ぎると就業率が一気に下がる。定年退職後の勤務希望者が少ない。夜勤を含む厳しい勤務環境が一要因と考えられる。
- ⇒ 離職防止、長く働き続けられる職場づくりが重要

「看護職員の潜在化傾向とその要因」 宮崎悟 中田善文 ITEC Working paper Series 08-08 September 2008から作成
 ※ 看護職員の就業率は、2006年末の潜在率より算出している。

長時間労働と夜勤の負担が離職の原因

■ 潜在看護職の離職理由 / 離職(潜在化)の理由は2種類

- ① 個人の状況に関する理由「妊娠・出産」「結婚」「子育て」
- ② 職場環境に関する理由「勤務時間が長い・超過勤務が多い」「夜勤の負担が大きい」「休暇がとれない」など



ここを改善しない限り
離職防止につながらない

個人の状況に関する理由

職場環境に関する理由

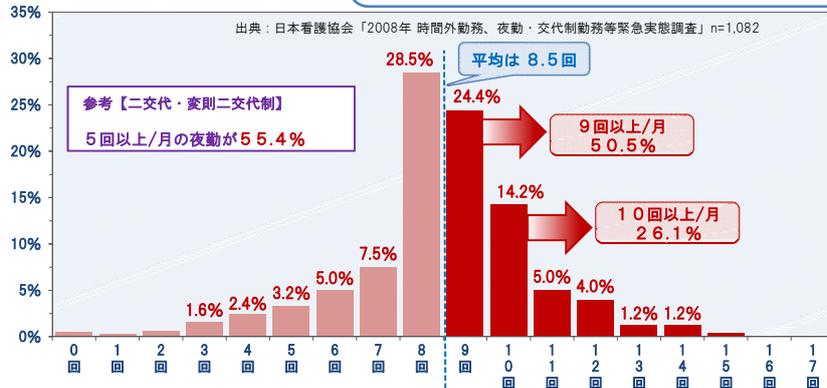
出典：日本看護協会「平成19年 潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査報告書」 n=3,643

潜在看護師があげる離職の理由は、結婚・出産・育児と長時間勤務・夜勤。結婚・出産・育児を理由とする離職の背景に職場の労働条件の厳しさがある。これを改善しない限りワーク・ライフ・バランスの実現はできない。

月の半分は夜勤 「2-8(ニッパチ)判定」に遠い実態

三交代・変則三交代制

- 三交代・変則三交代制の平均夜勤回数は8.5回
- 2人に1人(50.5%)が9回以上/月、4人に1人(26.1%)が10回以上/月
- 7時間超の過酷な夜勤を行っている者が存在



緊急実態調査では、3交代勤務者の半数以上が月9回以上の夜勤をしており、月10以上の夜勤をしている者も4分の1いると判明。昭和49年にいわゆる「2-8判定」で示された「3交代で月8回以内」の基準には40年近くたっても未だ程遠いのが現実。

4

日本看護協会の取り組み

■ 看護職確保定着推進事業 2006年12月～2010年3月

- (1) 「多様な勤務形態」「短時間正職員制度」の推進
- (2) 選ばれる職場づくりへの支援 →「SHOKUBA SUPPORT BOOK」作成

■ 看護労働改善プロジェクト 2010年4月～活動中

- (1) 夜勤の負担軽減と長時間労働の是正
- (2) ワーク・ライフ・バランスの推進



看護職のワーク・ライフ・
バランス推進ワークショップ

2010年より全国展開継続中

「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」

2012年秋完成予定

5

看護職のWLB推進のために： ワークショップ事業 各参加施設の取組

1. 医療機関内の推進体制づくり

看護部中心、経営者(院長)の参加許可

2. 現状分析

看護職のWLBインデックス調査

3. 計画(アクションプラン)の作成

看護職のWLB推進ワークショップ

4. 計画の見直しと実行

約4か月

5. 成果発表と次年度に向けた検討

フォローアップワークショップ

6. 取組の継続

PDCAサイクルを回しながら少なくとも3年の継続

Are You Happy?



6

看護職のWLB推進のために：現状分析

1. 「看護職のワーク・ライフ・バランスインデックス調査」

○2006年に学習院経済経営研究所が、有志企業と共同研究・開発した「WLB- JUKU INDEX」をもとに日本看護協会が開発。

○「施設調査」と「個人調査」から、自施設のWLBの現状について確認できる

2. 調査内容(抜粋)

1) 施設調査(看護管理者を対象)

推進体制、制度の導入状況、制度の実施状況等

2) 個人調査(看護職を対象)

制度を知っていますか？ 制度は使えますか？

職場や仕事についてどう評価しますか？(WLBの実現度)

7

看護職のWLBインデックス調査結果より 看護職のWLB実現状況

- 平成23年度調査実施状況
- 参加施設数 118施設 施設調査回収率100%
- 回答職員数 18,064人 回収率81.1%

職員調査: 問21「あなたの職場や仕事についていかがですか。該当する項目を一つだけ選んでください」結果抜粋

| | そう思う | ややそう思う | あまりそう 思わない | そう思わ ない | 無回答 |
|-----------------------------|-------|--------|---------------|------------|------|
| 今の勤務先にできるだけ長く勤めたい | 14.9% | 35.4% | 32.5% | 16.3% | 1.0% |
| 上司は仕事の成果について公正に評価している | 20.0% | 51.0% | 21.9% | 6.3% | 0.8% |
| 上司は必要な時に的確なアドバイスや支援をしている | 24.8% | 48.8% | 20.3% | 5.4% | 0.8% |
| 部署では看護ケアに費やす時間を十分取ることができる | 8.6% | 35.6% | 42.5% | 12.6% | 0.8% |
| 現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当である | 6.8% | 29.5% | 38.7% | 24.3% | 0.7% |
| 定時に終わることができる業務である | 11.2% | 27.1% | 29.6% | 31.3% | 0.7% |
| 現在の働き方に満足している | 9.9% | 39.4% | 36.2% | 13.8% | 0.7% |
| 現在の生活(家庭生活・地域生活等)に満足している | 14.0% | 44.5% | 29.9% | 11.0% | 0.6% |

8

看護職のWLB推進のために:アクションプランの成果 (2011年度参加 107施設の例)

- (1) 離職率の低下
- (2) 業務改善による超過勤務時間の削減
- (3) 役割分担の見直し
 - 例) 薬剤部門との業務分担
 - 看護補助者の採用により、看護職員が看護業務に専念
- (4) 職場の風土改善
 - 例) 業務が終わると速やかに帰る雰囲気が出た
 - 他職種とのグループワーク等により、院内全体で働きやすい職場づくりを考える風土
- (5) 休暇日数の増
 - 例) 有給休暇取得促進
 - リフレッシュ休暇の創設
- (6) 就業規則、WLB支援制度等の周知

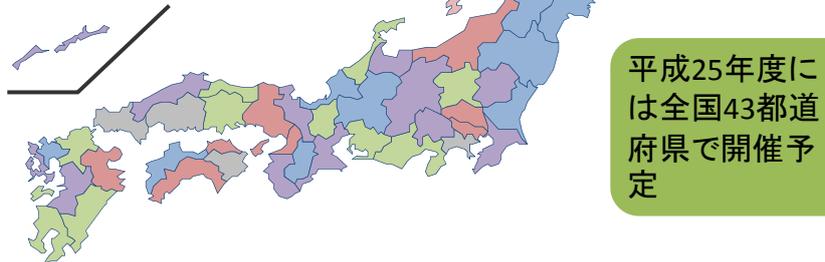


9

全国展開：看護職のWLB推進ワークショップ

- 平成22年度／東京、大分、香川、高知、新潟、大阪、兵庫、埼玉（8都府県）
- 平成23年度／栃木、千葉、富山、山梨、長野、三重、京都、和歌山、島根、長崎、熊本、沖縄（12府県）
- 平成24年度／青森、秋田、群馬、石川、静岡、愛知、滋賀、鳥取、岡山、福岡、宮崎、鹿児島（12県）
- 平成25年度(予定)／北海道、岩手、宮城、山形、福島、茨城、岐阜、福井、奈良、愛媛、佐賀（11道県）
- 県独自の事業を展開／神奈川、広島、山口、徳島（4県）

平成24年度 ワークショップ開催県：32都府県
参加医療施設：227施設



平成25年度には全国43都道府県で開催予定

看護職員離職率の推移

○全国平均：2008年度から3年連続で減少

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 | 2010年度 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 常勤看護職員離職率 | 12.3% | 12.4% | 12.6% | 11.9% | 11.2% | 11.0% |

「多様な勤務形態」「短時間正職員制度」の推進

「WLB推進ワークショップ」の開催

看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン 全体構成の概要(予定)

- 
- 第1章 ガイドラインの基本理念
 - 第2章 ガイドラインの適用範囲と活用方法
 - 第3章 夜勤・交代制勤務が及ぼす様々な影響
 - 第4章 組織レベルでの対策の提案
 - 1. 夜勤・交代制勤務のマネジメント
 - 1) 夜勤リスクのマネジメント
 - 2) 看護職員配置の基本的考え方と計画的配置
 - 3) 多様な勤務形態の導入と展開
 - 4) 労働時間管理と勤務時間帯の設定
 - 5) 業務効率化と包括的な取り組みのヒント
 - 6) 病棟看護管理者への啓発と支援
 - 7) 職員への教育と支援
 - 2. 夜勤・交代制勤務の勤務編成の基準
 - 第5章 個人レベルでの対策の提案
 - 1. 自ら健康を維持することの重要性
 - 2. 交代制勤務の負担を軽減する生活のヒント
 - 第6章 全体の取り組みイメージ
 - 第7章 FAQ
- 資料(年表、調査データ、海外情報、他業種情報等)
- チェックリスト

12

夜勤・交代制勤務の勤務編成の基準案(2012年3月版)

| 項目 | 基準 |
|----------------|--|
| ①勤務間隔時間 | 11時間以上の間隔をあげる |
| ②勤務の拘束時間の長さ | 拘束時間は13時間以内とする |
| ③夜勤回数 | 3交代制勤務では月8回以内を基本とし、それ以外の交代制勤務では労働時間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 | 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夜勤時の仮眠時間 | 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) | 1回の夜勤後は概ね24時間以上、2回連続夜勤の2回目の夜勤後は概ね48時間以上を確保する |
| ⑨週末の連続休日 | 少なくとも1ヶ月に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交代の方向性 | 正循環の交代周期とする |
| ⑪早出の始業時刻 | 7時より前は避ける |

ルーテンフランツの9原則、ポワソネのヘルスワーカー6原則、労働科学研究所「交代制編成のための評価基準」(1988年)ILO第157、178号勧告、等を参考に作成

13