

AMCoR

Asahikawa Medical University Repository <http://amcor.asahikawa-med.ac.jp/>

看護研究集録(2016.10) 平成27年度:106-109.

「中高年看護職のWLB」WLBを考えた人材マネジメント～中高年の輝く
ナース達、ここにも！そこにも！あそこにも！～

上田 順子

第69回 国立病院総合医学会シンポジウム23 2015年10月3日(土)
「中高年看護職のWLB」

WLBを考えた人材マネジメント ～中高年の輝くナース達、 ここにも！そこにも！あそこにも！～

旭川医科大学病院
上田 順子

旭川医科大学病院の紹介



- ・1976年：旭川医科大学病院開院
- ・2004年：国立大学法人化
- ・病床数：602床（ICU10床、NICU9床、GCU12床含）
- ・看護配置：「7：1」看護
- ・看護職員数：常勤700人、短時間勤務51人
- ・看護助手数：短時間勤務55人
- ・全職員数：約1,400人
- ・平均外来患者数：1537人/日
- ・平均在院日数：13.6日
- ・病床稼働率：84.3%（一般89.2%）
- ・手術件数：7,102件/年
- ・分娩件数：349件/年

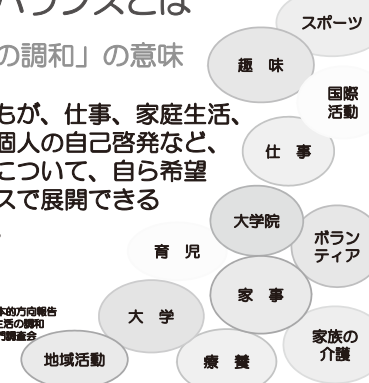


- ・平成27年 「くるみん認定」取得
次世代育成支援対策推進法第13条に基づく
「基準適合一般事業主」（子育てサポート企業）に認定
- ・平成27年病院機能評価更新
- ・平成25年度 北海道男女平等参画チャレンジ賞
「輝く北のチャレンジ支援賞」受賞
- ・平成25年 ひまわり褒章
「参加団体賞」受賞
- ・働きやすい病院評価認証取得
（ホスピレート）
- ・赤ちゃんに優しい病院認定



ワークライフバランスとは 「仕事と生活の調和」の意味

定義：老若男女誰もが、仕事、家庭生活、
地域生活、個人の自己啓発など、
様々な活動について、自ら希望
するバランスで展開できる
状態である。

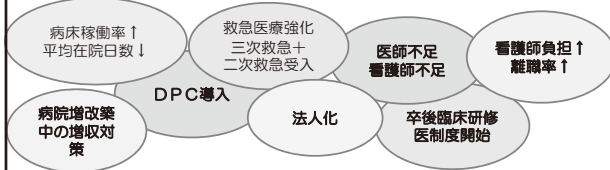


「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告
2007年7月男女共同参画会議 仕事と生活の調和
(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会
→内閣府ホームページより

背景

そもそも、はじめから、ワークライフバランスを考えて
人材マネジメントをしてきたわけではなかった。

看護師確保・定着など、多くの課題を抱え、
看護職がやりがいを持ち働き続けられる職場をつくるため
の一方策として、ワークライフバランスを推進した。



病院を挙げて、 「働き続けられる職場づくり」に取り組む

- 2006年全看護職員のアンケート調査結果+病院プロジェクトチームの活動
- ・復職子育て介護支援センター（二輪草センター）の設置
 - ・24時間対応可能な保育所の設置、病児・病後児保育室の設置
 - ・バックアップナースシステム（小学3年までの子どもの急病時に応援）
 - ・育児休業取得後の「4段階復職支援教育プログラム」
 - ・職場適応を支援する専従師長・看護師の配置（メンタルサポート）
 - ・育児短時間勤務、部分育児休業、夜勤免除（小学校就学まで）
 - ・育児休業（3歳まで）
 - ・介護休暇（5日間）、介護休業（6か月間）、看護休暇（5日間/子）
 - ・自己啓発等休業制度（大学院進学や国際貢献活動の2年間）
 - ・院外研修費の補助、働きながら学ぶ大学院、リフレッシュ休暇
 - ・勤務形態の選択（2交代、3交代）、多様な勤務形態
 - ・セカンドキャリア支援、再雇用制度65歳まで
 - ・中途採用者、既卒採用者への支援（経験者懇談会、初任者研修）
 - ・教育部門の師長・看護師によるキャリア支援（専従）
 - ・各部署の教育担当者・プリセプターによる教育支援（兼務）

旭川医科大学 復職・子育て・介護支援センター
二輪草センター



■ 復職支援研修部門

復職支援教育プログラム、中途採用者のための初任者研修
未就業の看護師・助産師のための復職支援研修、多様な勤務形態等

■ キャリア支援部門

キャリア相談、看護学生と看護師のふれあいランチタイム、
看護学生と看護師の語るタバ、ワークライフバランスの授業
二輪草セミナー、地域の訪問看護師のための生涯学習支援等

■ 子育て・介護支援部門

バックアップナースシステム、学童保育サポート「キッズスクール」
旭川市の子育て・介護に関する情報提供、託児サービス提供等

■ 病児・病後児保育部門

病児・病後児保育室「のんの」の運営、管理

WLBと人材マネジメントの実際

- 1) 熟練した看護実践力とマネジメント力を活かした新たな働き方
子育てを終えた副看護師長が短時間勤務を希望
→バックアップナースへの起用
- 2) 前職場での経験(得意分野)を活かし専任化
子育て中の短時間勤務者の自己研鑽意欲に注目
→専任看護師としての登用→短時間から常勤へ
- 3) 院外研修や看護学会参加の推薦
子育て中の短時間勤務者の自己研鑽意欲に注目
→自ら研究テーマを決め、多職種との協働→短時間から常勤へ
- 4) 人事異動(ローテーション)による適正な配置
資格・認定取得準備、病気療養、家族の介護、大学院との両立
母来、地域の保健師、訪問看護師等をめざす準備など
- 5) 再雇用、セカンドキャリアのための院外研修受講、資格取得、訓練
患者サポート担当、がん相談員、肝疾患相談員、外来看護など
- 6) 育児短時間勤務者が退勤する時間帯に選出勤務をつける人員配置。
- 7) 全看護職員の見学分野、キャリア計画などを把握するシステムをつくり、「輝くナース」に注目し、登用・起用する。キャリア継続の経験を共有する機会と環境を作る。

個人状況調べ

目的:

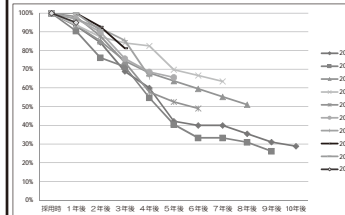
1. 看護職員の個人情報を確認する。
2. ローテーション、人事交流、退職希望を調査する。
3. 職務上の意見・要望を把握し、働きやすい職場づくりに活用する。
4. 個人のキャリア計画、自己PR等を把握し人材マネジメントする。

対象: 全看護職員 時期: 9月

方法: 全看護職員に用紙を配布する。看護職員は「個人状況調べ」に記入するとともに必要事項を「看護職員情報システム」に入力する。「個人状況調べ」用紙を直接、看護部内の回収ボックスに入れる。看護部長は全内容を把握し、面接を必要と判断した場合は、看護師長を介して看護職員と日時を調整し、看護部長室にて看護職員と面接する。

看護職員情報システム入力内容: 免許・資格・委員・学歴・研修等の追加情報、ローテーション希望、時期など。
用紙記入内容: 職務の希望・意見、キャリア計画、健康状態、PR等

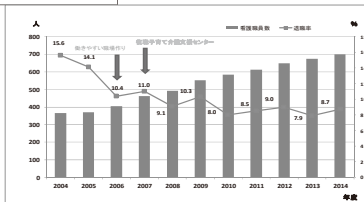
2005年度～2014年度
新卒者の在職状況



定着率の上昇

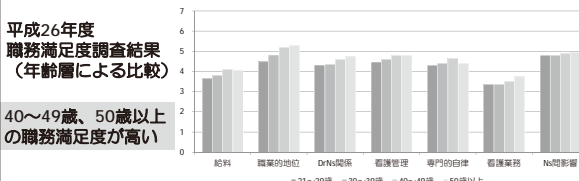
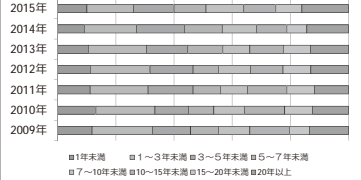
看護職員数と退職率

退職率の減少



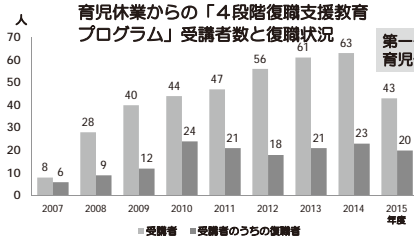
看護職員経験年数の推移

経験年数20年以上の増加



育児休業からの「4段階復職支援教育プログラム」受講者数と復職状況

第一子、第二子を出産し、
育児休業を継続する者が多い



看護職員の勤務状況
(2015年7月1日時点)

勤務していない職員 7%
フルに勤務していない職員 10%

参考:
夜勤をしていない職員 14%

職員数	706人
通常に勤務する者	591人
勤務しない者	41人
産休・育休	5人
病気休暇	5人
長期出張中	1人
計	47人
短時間勤務者	部分育児休業・育児短時間勤務 67人
病気短時間	1人
計	68人

看護師へのインタビュー

様々な子育て支援を活用し、2015年4月子どもが小学校に入学し、支援制度の利用を終えて、8時間のフル勤務、夜勤を開始した4人のうち、病棟勤務の2人にインタビューした。年齢：40代 子ども数：1人・2人

- 夫も責任の重い仕事になり残業が続き、協力が得られにくくなった。
- 児童会（学童保育）は18時半迄、日曜日は休みなので、保育園の時よりも時間が厳しい。日曜日は地方から親に来てもらう。高齢になる。
- 保育園は土・日に行事があるが、小学校は平日に参観日などの行事が多いので、平日に夜勤を当ててもらい参加している。しかし、体力的にきつい。毎回休みを希望しづらいので。
- 小学校に関する情報がなく、どのような仕事の仕方に対応したら良いかなど事前に情報収集する暇がなかった。
- 今は、子どもの事が一番。子どもとの時間は今しかない。働くからには責任をはたしたい。果たせなくなったら退職した方が良くと思う。
- 続けることと決めたので、まずは一年。一年毎に考える。子どもにも相談。
- 中年の強みは、言いたいことをはっきり言える事だと思ふ。

キャリア・サイクルの段階 E.H.Schein

- 成長、空想、要求の段階 0~21歳
第1段階：職業選択のための基準を問用する。適切な教育ないし訓練を受け、仕事の世界に必要な基本的習慣・技術を問用する。
- 仕事の世界へのエントリー、基本的訓練段階 16~25歳
第2段階：組織ないし職業の一員となる。組織の一員として認められるようになる。
- キャリア初期の段階 17~30歳
第3段階：職務を遂行し、職務に伴う職務を果たす。自己の要求と組織の役割・要求とを調和させる。
- キャリア中期の段階 25~45歳
第4段階：専門を遂げ、磨きをかける。家庭・自己・仕事という3つの領域を調和させ将来的なキャリア計画を立てる。
- キャリア中期の危機段階 35~45歳
第5段階：生活と仕事との葛藤が生じ、キャリアの維持か変更かを決定する。キャリアアンカー（最も大切な価値観や要求）を知る。
- キャリア後期の段階 40歳~引退
第6段階：他責を脱し、専ら、より広範な責任を負う。
- 見えおぼれ難い難関の段階 40歳~引退
第7段階：見えおぼれ難い難関の中心から外れることを受け入れる。
- 引退の段階
第8段階：船頭での役割を持たない生活に過渡する。

（上東和子著：系統看護学講座統合分野看護の統合と実践！看護管理p211-212を参考に図作成）

WLBの3つのポイント

1. ワーク・ライフ・バランスはあらゆる人のためのもの
2. 人生の段階に応じて、希望する「バランス」を決めることができるもの
3. ワーク・ライフ・バランスは「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらすもの

2007年5月「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向中間報告、男女共同参画会議仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会 一内閣府ホームページより

看護職復職支援「4段階教育プログラム」

項目	時期（場所）	内容・提供
I期 在宅学習	休業後から復職まで (自宅)	休業者が各自の都合な時間を利用して在宅で学習する。 ①本府ホームページ上の在宅学習プログラム ②各部署から復職情報各1か月に1回発行「看護認定より」等 ③学習や就業先などのアドバイス、DVDを定期的に発行（研修等） ④二進センターから復職支援に関する情報メール等で遠隔提供
II期 職場環境 適応研修	復職後3ヶ月から 復職1週間前まで 3日間 (大卒増員)	休業中に職務能力の維持を図るために研修する。 ①復職後の業務、職務の即時を知る。 ②復職先より職務の概要・業務内容等 ③各部署でのオリエンテーション ④シミュレーションセンターでの一般看護技術 ⑤コミュニケーション研修 ⑥復職支援プログラムセミナーの開催 ⑦二進センターについて復職研修 ⑧「ワーク・ライフ・バランス」を学ぶことから自己研鑽することについて 配布資料「各部署マニュアル」
III期 職場復帰 直前研修	復職前1週間 2日間 (大卒増員)	復職の直前に記録研修で業務研修を実施する。 ①記録研修のオリエンテーション ②記録研修における情報提供 ③研修前、復職後に関するシステム
IV期 職場復帰 直後研修	復職後3週間以内 2日間 (大卒増員)	復職後のサポート、キャリア開発支援 ①各部署の指導監督者のもとで復職後の状況を把握し、不足する知識や技術について研修の影響性を検討する。 ②必要な知識・技術について臨床シミュレーションセンターで主体的に研修する。 ③二進センター・子育て・介護支援コーディネーターによる育児と仕事の両立についてカンセリング ④二進センターキャリア支援協議員によるキャリアアップ・ワークライフバランスについて研修

この後が重要！！ 自分の方で両立できるよう上司や同僚のサポート

ワークライフバランス研修会

- 主催：看護部総務委員会
- （委員長：総務担当副看護部長、委員：看護師長）
- 年1回：平日、時間外、60分
- 対象：全看護職員
- 方法：WLBのDVD視聴、グループワーク、全体会
- 参加者の感想：
時間の有効活用、優先順位を考える事が必要である。
ひとり一人の考え方や職場風土づくりが大切と思う。
声をかけあい、協力して定時に終わるように仕事をす
る。
時間管理を考える。目標を持ち仕事をする。

WLB推進の課題と取り組み

- 1) 子育てを理由とする退職はなく、退職率も低下した。
また、定着率も上昇した。
- 2) 様々なキャリア支援の体制を整え実施してきた。予想を超えて、急速に制度利用者が急速に増加した。現場へのWLB推進の意図が正しく浸透しておらず、また、勤務体制の見直しなど整備が遅れている。
- 3) 夜勤可能要員を確保するために、増員策を続けることは困難であり、限られた資源の中でどのような方策をとるか、組織を挙げて取り組む必要がある。プロジェクトチーム。
- 4) 子どもが小学校に入学後も子育ての不安や夜勤への適応など不安要因はつきない。自施設だけでなく、行政への提言も必要である。
- 5) 定着率が上昇した事で、中高年の看護職員の比率が上昇し、職務満足度も高くなっている。仕事と生活を両立し、好循環をもたらしている「輝くナース」に光を当てる（注目する、登用する）。

第21回二輪草セミナー

長く看護師を続けている熟練看護師の体験談から
看護という仕事の魅力を再発見しよう！

熟練看護師
が語る

知っていますか？輝くナース part IV
再発見！！看護という仕事の魅力

日時：平成27年7月24日(金)17:40～18:30

場所：病院3階 輸血部カンファレンスルーム

対象：全看護職員・看護学生

○講師○

NICU病棟看護師

外来(総合診療部)看護師

10階東病棟副看護師長



あゆ美さん



久枝さん



智子さん

任意をご希望の方は
二輪草センターまで
お申込み下さい。
(7月16日締め)

お問い合わせ先
旭川医科大学 二輪草センター
(看護・子育て・介護支援センター)
TEL:69-3240 内線:3240
E-mail:trincou@asahikawa-med.ac.jp



© 2015 Asahi