

看護職のワーク・ライフ・バランス

—今、考えなければならないこと—



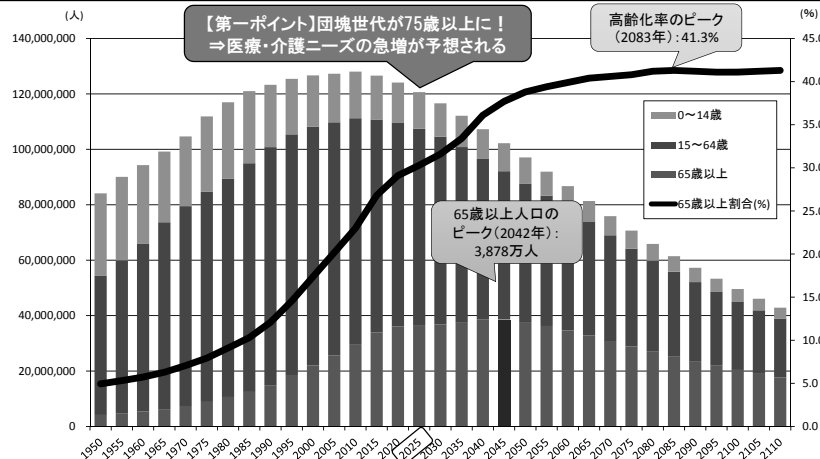
公益社団法人 日本看護協会
労働政策部 橋本 美穂

1. 少子超高齢社会の人材確保

公益社団法人 日本看護協会

人口の推移と長期推計

- 人口は2010年の1億2800万人をピークに減少に転じた
- 65歳以上人口は2042年の3,878万人がピーク、また、高齢化率は2083年の41.3%がピークとなる
- 団塊世代が75歳以上になる2025年は、医療・介護ニーズに急増が予想され、社会保障制度を考える上での第一ポイントである

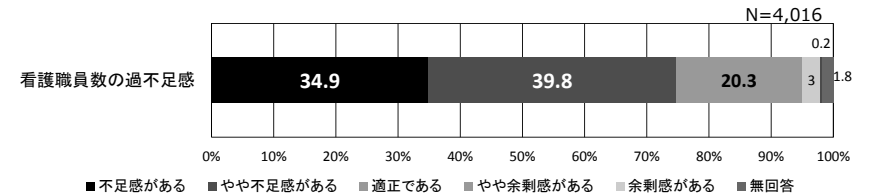


各年10月1日現在人口、平成22(2010)年までは、総務省統計局『平成22年国勢調査による基準人口』(国籍・年齢「不詳人口」をあん分補正した人口)による。2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)出生中位(死亡中位)推計」を基に日本看護協会にて作成

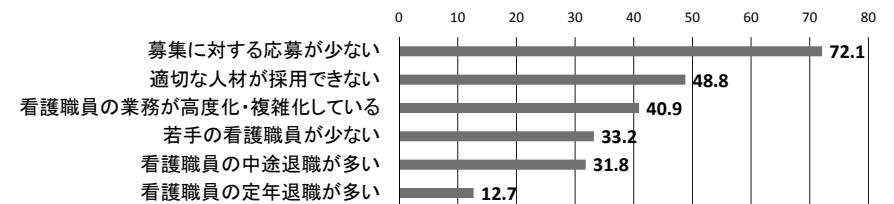
公益社団法人 日本看護協会

7割以上の看護部長が人材不足を感じている

看護職員数の過不足感



不足感がある理由(複数回答)



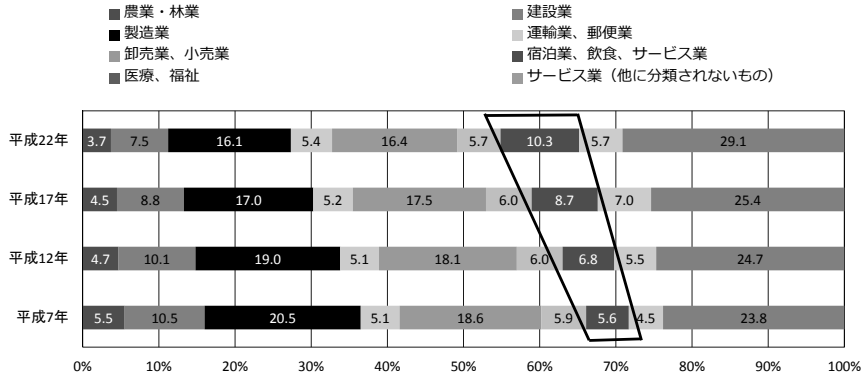
出典: 2014年病院における看護職員需給状況調査(日本看護協会)

公益社団法人 日本看護協会

「医療、福祉」の従事者が就業者の1割超に

「医療、福祉」に従事する者の割合は、就業者の1割を超えるまでに増加。人口減少のなかで、他の産業と人材の奪い合いに。

□産業（大分類）別 15歳以上就業者の割合の推移
- 全国（平成7年～22年）



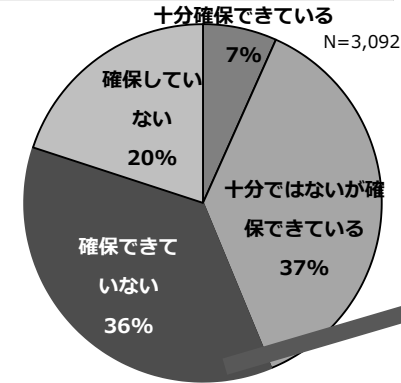
出典：H22国勢調査（総務省統計局）

公益社団法人 日本看護協会

3社に1社は人材を確保できていない

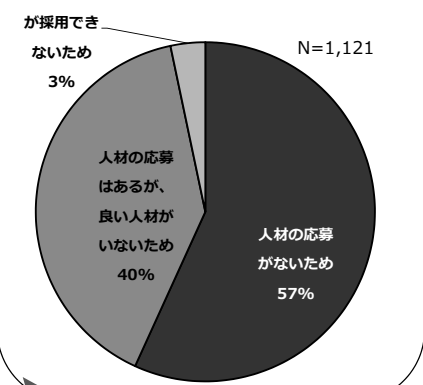
企業も人材の採用に苦慮している

□人材の確保状況



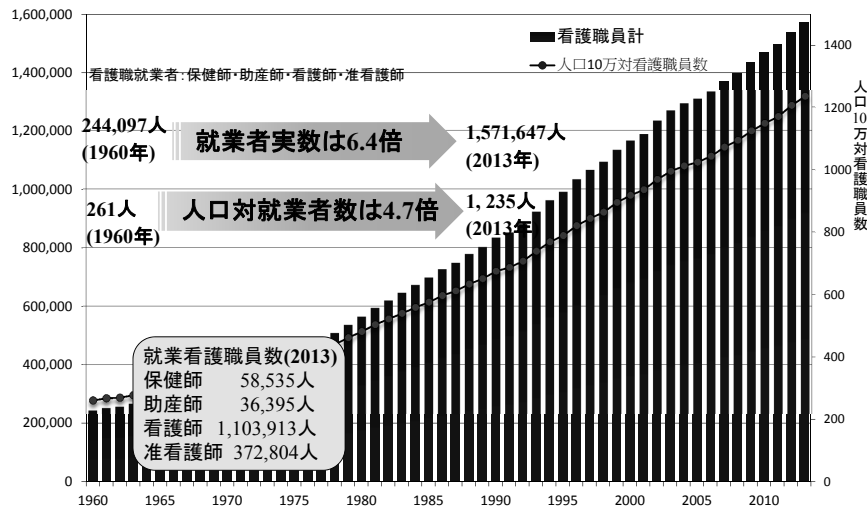
公益社団法人 日本看護協会

■人材を確保できない理由



出典：中小企業白書2015（中小企業庁）

看護職員就業者数の推移（1960～2013年）



データ出典：看護職員数：「看護関係統計資料集」 人口：「推計人口」（総務省）

公益社団法人 日本看護協会

2011年 働く女性の17人に1人が看護職

- 女性雇用労働者数 2335万人（平成24年「労働力調査」厚生労働省）
- 女性看護職員就業者数 141.5万人
- 看護職員就業者数 149.6万人（厚労省看護課調べ）

うち、男性看護職員 約8万人（2010年時点で7.7万人※）

開業助産師 約1千人（2010年時点で945人※）

※出典：「衛生行政報告例」（2010年）

$2335 \text{ (万人)} \div 141.5 \text{ (万人)} \approx 16.5$ 「17人に1人が看護職」

1990年 今の40代が子供のころ

看護師は、同学年の50人に1人

- 1990年の18歳人口：約2,010,000人
- 養成機関の一学年定員：39,674人

出典：人口推計：日本の将来推計人口（平成24年1月推計）

（国立社会保障・人口問題研究所）

養成機関の定員：看護関係統計資料集

※は、平成26年4月現在63,411人を基準に約6万人とした

2025年 多くの職業から選ばれるには・・・

同学年の17人に1人を、看護師へ

- 2025年の18歳人口：1,064,000人
17人に1人
- 2030年の18歳人口：1,008,000人
16人に1人

・養成機関の一学年定員：6万人※

公益社団法人 日本看護協会

2. 多様な人材を受け入れる 職場づくり

仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)憲章

WLBが実現した社会の姿とは、
「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて、多様な生き方が選択・実現できる社会」である。

内閣府 仕事と生活の調和推進官民トップ会議(2007年12月)

今、なぜWLBが必要なのか？

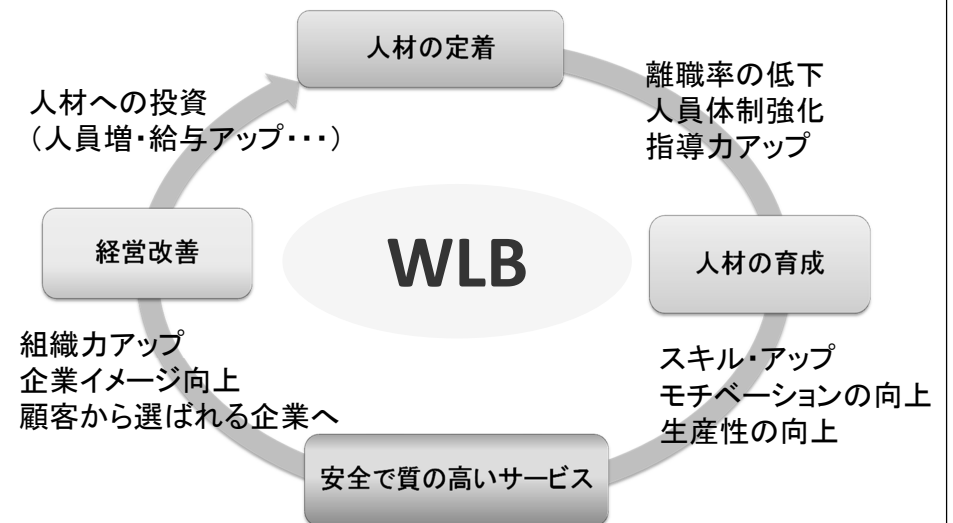
共働き世帯の増加と変わらない働きかた・役割分担意識

仕事と生活の間で問題を抱える人の増加

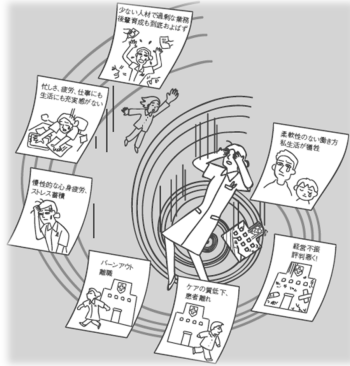
少子化対策や労働力確保が社会全体の課題に

個人の生き方や人生の段階に応じて多様な働き方の選択を可能にする必要
働きかたの見直しが生産性の向上や競争力の強化に＝明日への投資

ワーク・ライフ・バランスは経営戦略

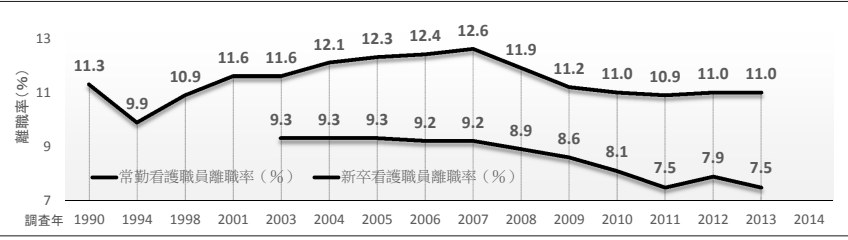


看護職のWLBをめぐる背景



公益社団法人 日本看護協会

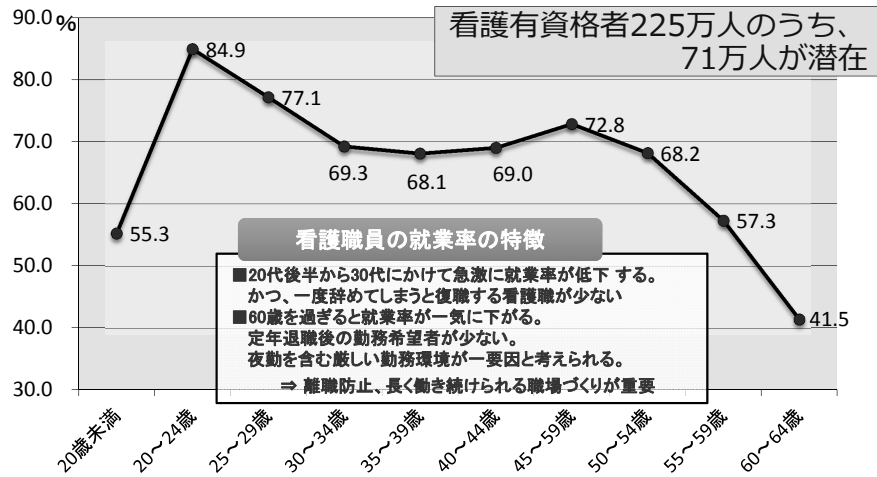
離職率推移と看護職をめぐる動き (1990-2013年)



平成2年	3	4	6	7	9	10	12	15	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1990	1991	1992	1994	1995	1997	1998	2000	2003	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
●「看護師不在」看護週間制度	●「看護師不在」看護週間制度	●「看護師不在」看護週間制度	●「看護師不在」看護週間制度	●「看護師不在」看護週間制度	●「看護師不在」看護週間制度	●「看護師不在」看護週間制度	●「看護師不在」看護週間制度	●「看護師不在」看護週間制度	●「看護師不在」看護週間制度	●「看護師不在」看護週間制度	●「看護師不在」看護週間制度	●「看護師不在」看護週間制度	●「看護師不在」看護週間制度	●「看護師不在」看護週間制度	●「看護師不在」看護週間制度	●「看護師不在」看護週間制度	●「看護師不在」看護週間制度	●「看護師不在」看護週間制度

公益社団法人 日本看護協会

看護職員(女性)の年齢階層別就業率※ (保健師・助産師・看護師・准看護師 計/2010年末時点の推計)



看護職員就業率の特徴

- 20代後半から30代にかけて急激に就業率が低下する。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。

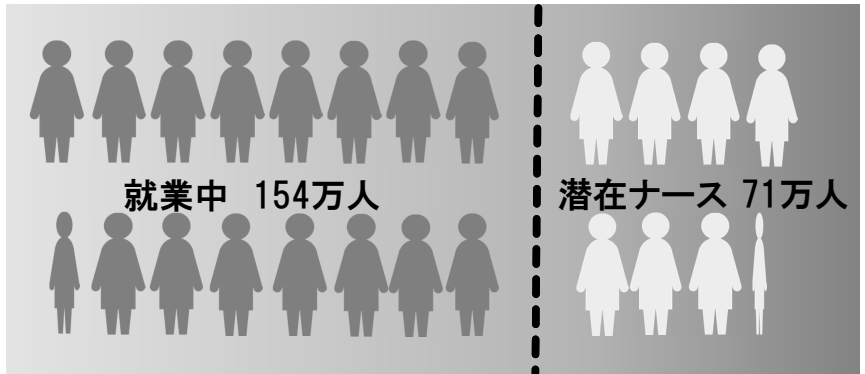
⇒ 離職防止、長く働き続けられる職場づくりが重要

出典:宮崎悟「看護人材の就業率の推移—再検討した潜在者数推計方法による結果から」ITEC Working Paper Series 12-04 July 20 ※看護職員の就業率は、2010年末の潜在率より算出

公益社団法人 日本看護協会

看護有資格者225万人のうち、71万人が潜在ナース

潜在化したのは、これまでの労働環境では働き続けられなかったから!

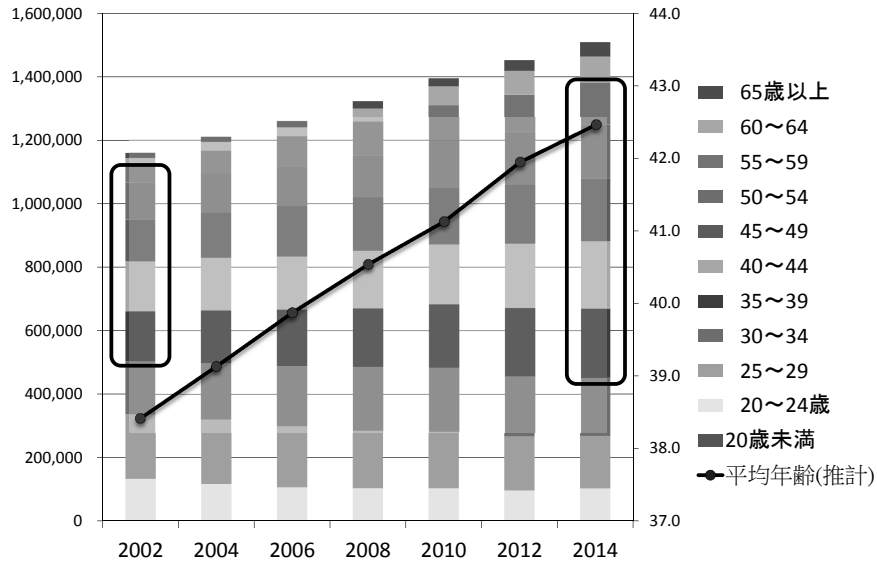


就業中看護有資格者数:平成22年末・厚生労働省看護課発表数による
潜在ナース数:平成22年末・厚生労働科学研究による推計

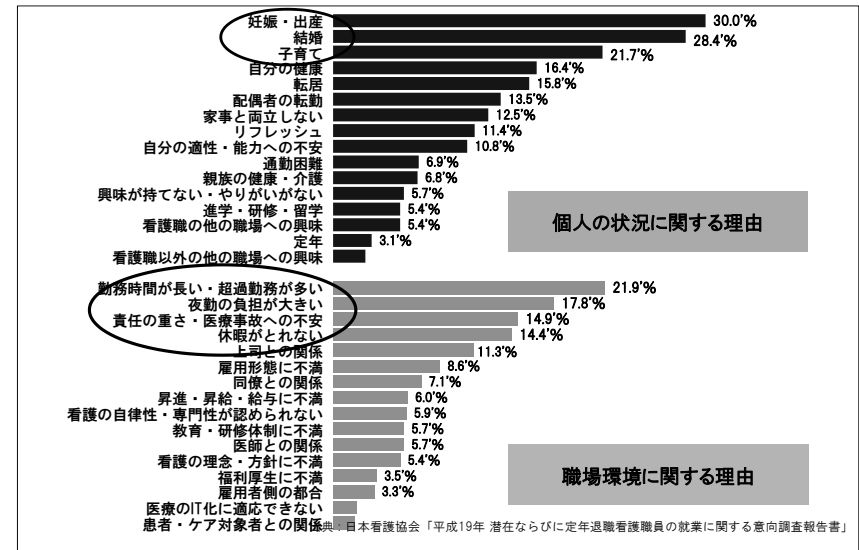
10万人

公益社団法人 日本看護協会

年齢階層別就業者数の推移 (2000~2014年)



看護職員の離職理由



短時間勤務を利用したい理由 (複数回答)

	子育て・ 出産・ 介護	自分の健康 管理	自己啓発 進学・ 地域活動	ボランティア のセカンド キャリア	定年退職後 のセカンド キャリア	趣味活動	その他	無回答・ 不明	
計(1,868)	55.1	18.6	41.2	17.2	4.0	15.0	18.8	2.6	0.6
20~24歳(139)	59.0	3.6	43.9	24.5	0.7	3.6	28.8	2.2	0.7
25~29歳(368)	82.3	7.3	30.2	17.7	2.7	4.6	20.9	1.1	-
30~34歳(338)	84.3	9.2	31.1	17.8	2.7	2.4	15.4	2.1	0.3
35~39歳(281)	71.9	15.7	31.7	22.8	2.1	6.4	14.6	3.6	1.1
40~44歳(217)	47.0	31.3	49.3	19.4	4.1	14.3	20.3	4.1	0.5
45~49歳(183)	21.9	33.9	63.9	16.9	5.5	24.0	17.5	3.8	1.6
50~54歳(169)	4.1	43.8	56.2	8.9	5.3	33.7	20.1	4.1	-
55~59歳(128)	3.1	22.7	50.0	5.5	9.4	57.8	17.2	1.6	1.6
60歳以上(37)	5.4	16.2	40.5	2.7	21.6	67.6	18.9	-	-
不明・無回答(8)	25.0	25.0	62.5	25.0	-	12.5	25.0	-	-

公益社団法人 日本看護協会 出典:2009年看護職員実態調査(日本看護協会)

現行労働基準法は、 医療従事者の夜勤・交代制勤務に対する規制が 不十分

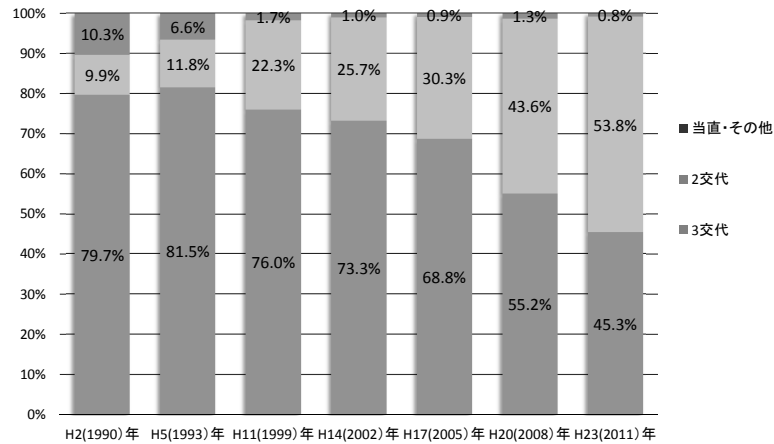
	現行の規制内容	不備な点	看護労働の実態
夜勤	満18歳未満者の従事禁止・妊産婦の従事制限	夜勤回数(時間数)の上限基準がない	3交代勤務者の4分の1が1回8時間で月10回以上の夜勤(調査1)
交代制勤務	-	勤務と勤務の間隔(休息时间)について最低限確保すべき時間の基準がない	交代制勤務者の6割が、勤務間隔6時間以下の勤務をしている(調査2)
所定労働時間	1日8時間・週40時間。ただし変形労働時間制あり	変形労働時間制のもとで1日の最長勤務時間の基準がない	2交代制で16~17時間の夜勤時間の採用施設が約7割(調査3)
所定外労働時間	労使協定締結を前提に上限は週15時間・月45時間等	労働負荷の高い交代制勤務者に対するより厳しい上限規制がない	看護師の過労死認定事例相当の長時間所定外労働をしている看護職が推定2万人(調査2による推計)

調査1:2013年「看護職員実態調査」(日本看護協会)
調査2:2008年「時間外労働、夜勤・交代制勤務等緊急実態調査」(日本看護協会)
調査3:2013年「夜勤・交代制勤務ガイドラインに関する普及状況調査」(日本看護協会)

公益社団法人 日本看護協会

病院勤務看護職員の夜勤体制の推移 (一般病棟・1990～2011年 「医療施設調査」)

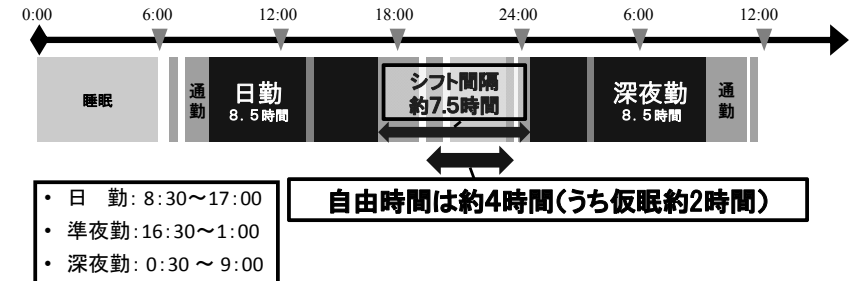
夜勤体制別看護職員数(構成比)



公益社団法人 日本看護協会

3交代では、短い勤務間隔

日勤の後に深夜勤が続けて入る場合、時間外勤務や通勤等で、勤務間隔は4～5時間しかない。

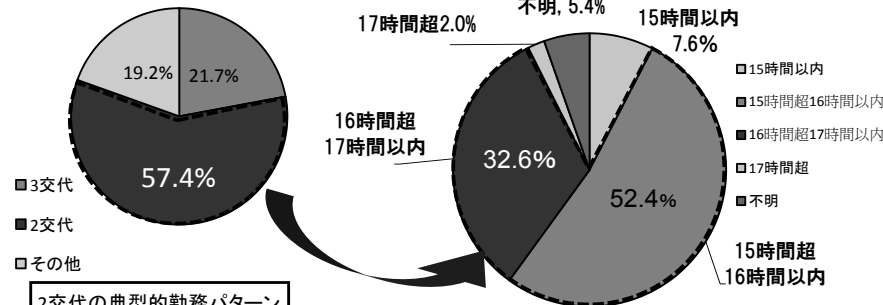


公益社団法人 日本看護協会

2交代では、15時間以上の長時間夜勤が約9割

日本の病院では約6割が2交代制勤務

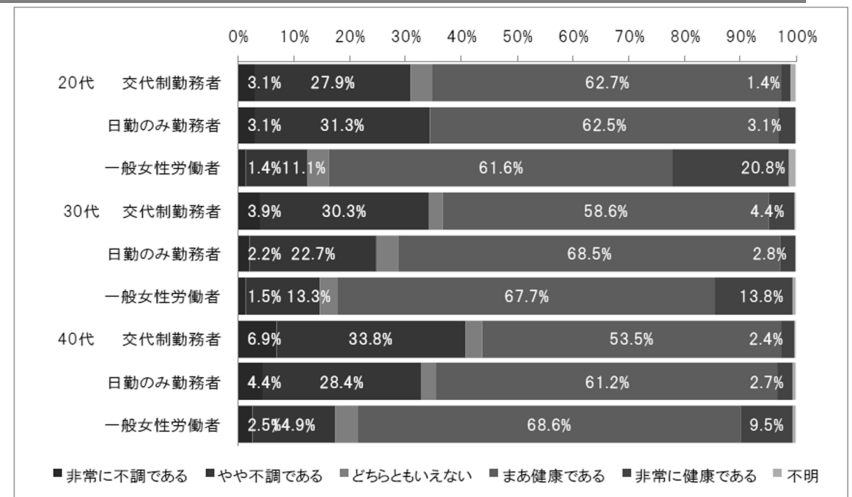
<交代制の種類>



出典: 日本看護協会「夜勤・交代制勤務ガイドラインに関する普及状況調査」(2013年)

公益社団法人 日本看護協会

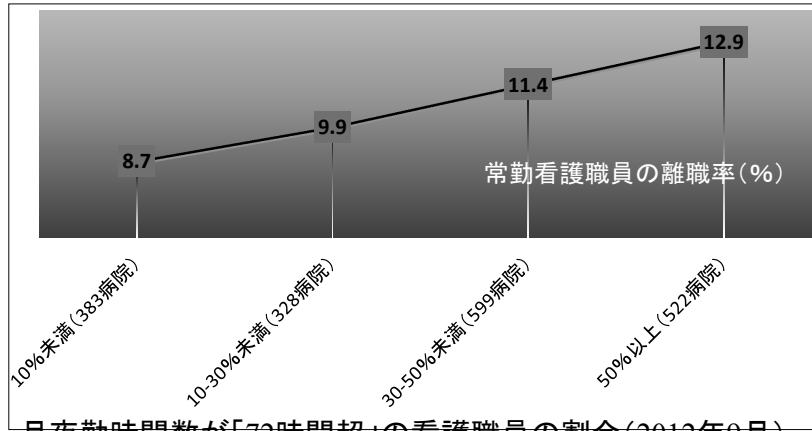
交代制勤務と自覚的健康(看護師)



出典: 注) 一般女性労働者のデータは、2007年「労働者健康状況調査」(厚生労働省)による。
日本看護協会 2010年 病院看護職の夜勤・交代制勤務実態調査

公益社団法人 日本看護協会

夜勤負担が重い病院ほど、離職率が高い



月夜勤時間数が「72時間超」の看護職員の割合(2012年9月)

データ出典: 日本看護協会「2012年病院における看護職員需給状況調査」
 ※一般病棟の看護職員(非管理職)対象。特定入院料算定病棟・治療室は除く。
 ※夜勤専従者及び月夜勤時間数16時間以下の者は計算から除外。

公益社団法人 日本看護協会

3. 看護職のWLB推進事業を通じ 今後の働き方を考える

公益社団法人 日本看護協会

日本看護協会の取り組み

看護職のワーク・ライフ・
バランス(WLB)推進
ワークショップを全国展開

夜勤・交代制勤務に
関するガイドラインの策定
(2013年公表)
冊子を全国病院に配布
(約8600)

現行労働法令は、ネックである夜勤問題に
対応していない問題が顕在化

「多様な勤務形態」「短時間正職員制度」の推進
「看護職のWLBインデックス調査」の開発
選ばれる職場づくりへの支援冊子の作成・配布

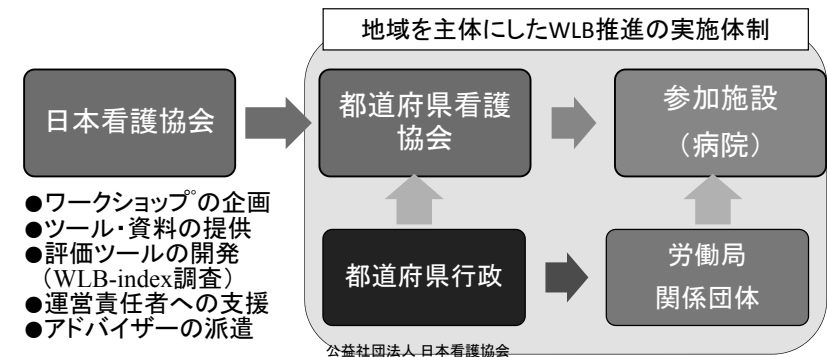


Japanese Nursing Association

看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ事業

2010年より、日本看護協会と都道府県看護協会が
連携し、WLB推進により勤務環境改善を目指す医療
施設を支援するワークショップ事業を全国展開。

2010-2015年で、のべ43都道府県・574施設が参加。



公益社団法人 日本看護協会

看護職のWLB推進ワークショップの進め方

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. 取り組みの継続
PDCAサイクルを回しながら少なくとも3年の継続



公益社団法人 日本看護協会

「看護職のWLBインデックス調査」の構成

ベンチマークでは、施設調査/職員調査の設問項目を整理し、下記4カテゴリに分類



公益社団法人 日本看護協会

成果

1. 地域を主体としたWLB推進体制が構築されるとともに、行政、労働局との連携が進んだ。
2. 看護職の人員確保(離職率の低下、求職者数の増加)
3. 長時間労働の是正、健康・安全な夜勤・交代制勤務への取り組みが進んだ。
4. 役割分担の見直しによる他部門との協働・連携強化
5. 「おたがいさま」風土の醸成、職場の風土改善
6. 休假日数の増加(有休取得促進、リフレッシュ休暇の創設)
7. WLBの理解・啓発、WLB支援制度等の周知・理解が進んだ。

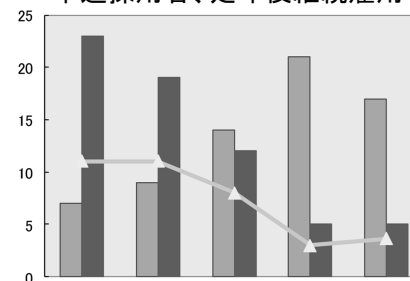
公益社団法人 日本看護協会

成果事例① 看護職員の定着

多様な勤務形態の導入
超過勤務時間の削減
13時間夜勤の試行、等

育児支援制度利用者、
中途採用者、定年後継続雇用者が増加

	正規職員	非正規職員	離職率
平成23年	118人	23人	11.0%
平成24年	135人	14人	8.0%
平成25年	137人	10人	3.0%
平成26年	138人	13人	5.2%



休養を確保できる環境も整備

	週休形態	年間休日数	有休取得率
平成23年	4週6休	95日	49%
平成26年	4週7休	110日	68.9%

公益社団法人 日本看護協会

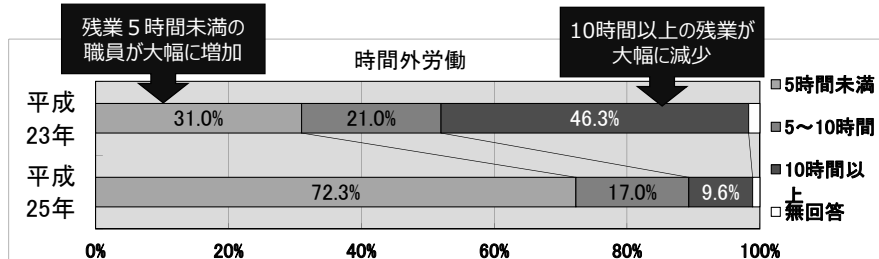
成果事例② 時間外労働の削減

課題：時間外勤務10時間／月以上の職員が46.3%（H23）

<対策>

- 1) 看護補助者との協働（病棟巡回メッセンジャー業務、夜勤導入、リネン交換等）
- 2) 看護職員の業務改善（外来看護師の病棟応援、午前中に看護記録時間を確保）
- 3) 他部署との連携（意見交換会、業務内容の共通理解と協力要請）

10時間以上残業の割合が最も多かった25～34歳の職員で35%⇒11%と改善



公益社団法人 日本看護協会

看護職のWLB推進ワークショップ事業に参加して 成果を上げた病院に共通すること

1. 経営トップの決断のもと、組織を挙げて、各部門が参画して取り組む
2. 自分たちの職場の実情の綿密な把握と分析に基づく適切な課題抽出と対策
3. 優先順位づけをつけ、PDCAサイクルをきちんとまわしながら取り組みを進める
4. 成果を共有・実感できる
5. 多様な意見や考えを受容できる職場風土、環境や状況の変化をうまく対応する柔軟性
6. 全員がWLBに取り組む目的を共有し、現状や課題、目標に対する共通認識
7. 楽しさ、ユーモアを忘れない

公益社団法人 日本看護協会

ワーク・ライフ・バランス 次のフェーズへ

◆短時間正社員制度などの多様な働き方の導入から、活用方法、運用の工夫が求められる

ex) ステップアップ・ステップダウンの仕組みの導入

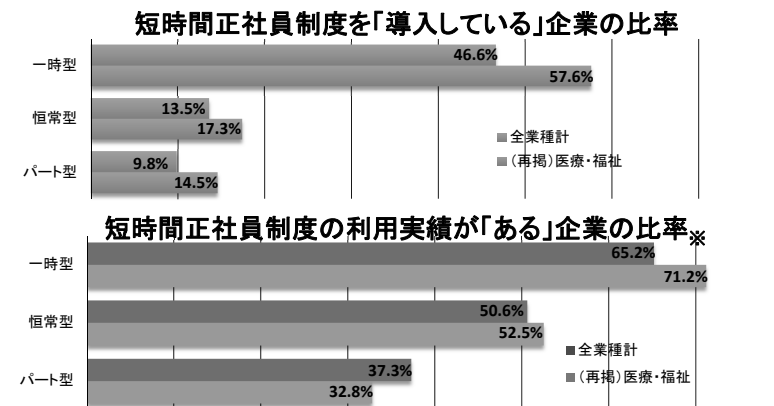
◆WLB支援制度の普及・浸透から、利用者増大による夜勤要員の確保、夜勤負担が大きい職員への処遇の検討へ

◆育児支援がメインのWLB支援から、介護支援・不妊治療など対応すべきニーズの拡大
育児・介護支援制度を使わない職員のWLB支援へ

公益社団法人 日本看護協会

短時間正社員制度導入状況と利用実績の有無

～平成26年度厚生労働省短時間正社員制度検討委員会「短時間正社員制度に関する実態調査」結果による～



※短時間正社員制度を「導入している」企業のうち、利用実績が「ある」企業の比

【調査で用いた「短時間正社員制度」種別】

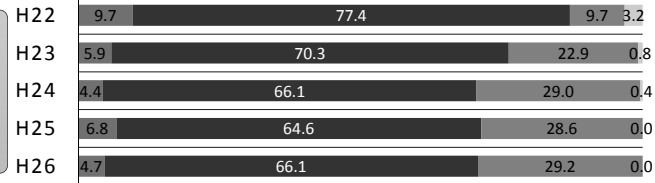
- 一時型：一定期間、短時間もしくは短日勤務する正社員。※育児・介護休業法に基づく育児・介護のための短時間勤務制度も含む。
- 恒常型：恒常的または期間を定めずに、短時間もしくは短日勤務する正社員
- パート型：パートタイマーなどが短時間もしくは短日勤務のまま正社員となった従業員

公益社団法人 日本看護協会

育児短時間勤務制度

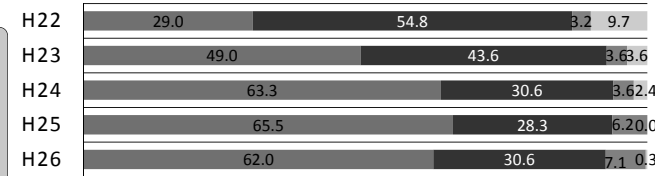
看護職のWLBインデックス調査結果推移

実施状況



■ 対応していない ■ 法定通り ■ 法定を超える ■ 無回答

利用実績

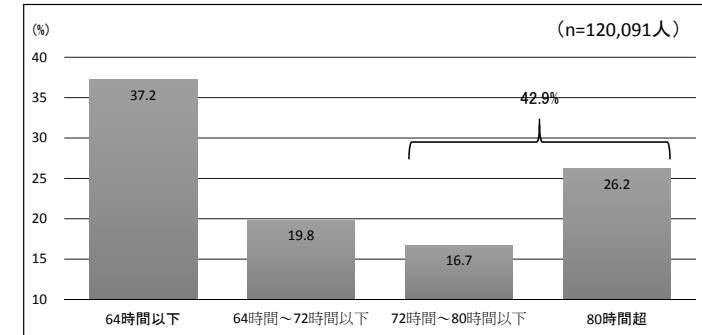


■ ある ■ ない ■ 対象者がいない ■ 無回答

公益社団法人 日本看護協会

看護職員の月夜勤時間数の分布

- 一般病棟で勤務する看護職員の月夜勤時間数の分布をみると、既に二極化している。
- 夜勤72時間を超える看護職員は42.9%、そのうち「80時間超」26.2%
※80時間超=10回夜勤/月=月勤務日が約20日とすると、うち約半分が夜勤日



【出典】2015年 一般病棟における看護配置等に関する調査(日本看護協会)

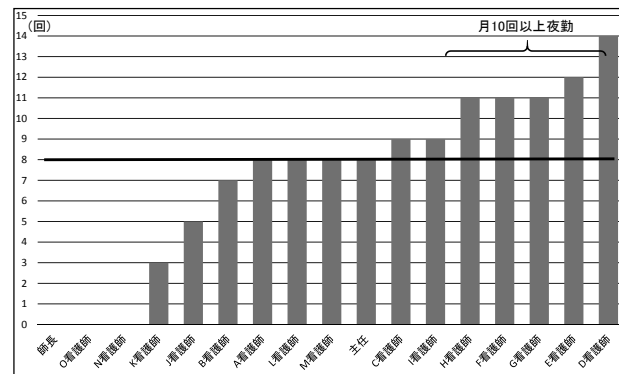
「2015年一般病棟における看護配置等に関する調査」
対象: ①全国の一般病棟入院基本料7:1を算定する1527病院(全病院)
②全国の一般病棟入院基本料10:1を算定する病院2,172病院から無作為抽出した1,000病院
③特定機能病院一般病棟入院基本料を算定する84病院(全病院)
計2,601病院
期間: 2015年7月16日～31日
回収: 有効回収数1282通(有効回収率49.1%)

公益社団法人 日本看護協会

現行ルールでの夜勤の状況

- 病棟看護職員の平均夜勤時間は70.9時間であり、72時間要件はクリアしている(それでも、月10回以上の者が5人いる)。

現行の「月16時間を超えた者」で計算すると、看護職員の月平均夜勤時間は70.9時間



【出典】平成27年度「看護職のワーク・ライフ・バランス(WLB)インデックス調査」(日本看護協会)

公益社団法人 日本看護協会

勤務形態のステップアップを促す仕組み

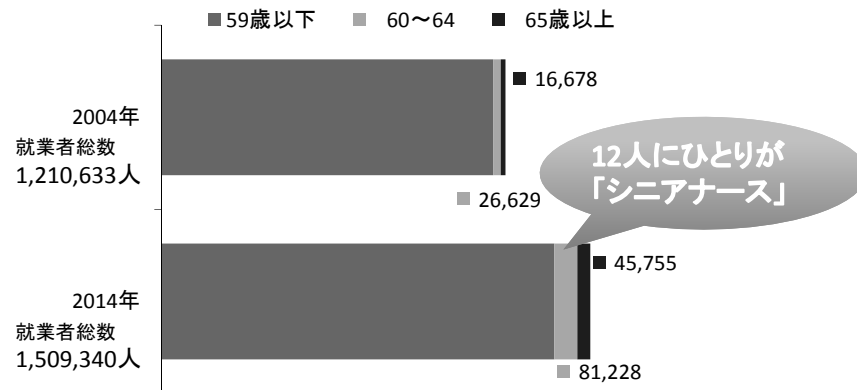
区分	勤務形態		
	フルタイム or 短時間正職員 ①時間短縮型 ②週休3日制		
正職員	Step1	休日・超過勤務免除	夜勤回数ゼロ
	Step2	休日・超過勤務可能	
	Step3	休日・超過勤務の制限はなし	夜勤回数は月2～4回
	Step4		夜勤回数制限なし ※曜日や時間帯制限あり
	Step5	正職員	勤務に関する制限はない

- ◆ 短時間でも・・・夜勤回数が少なくても、正職員を選択できる
- ◆ ステップアップとステップダウンを柔軟に選択できる
⇒ 安心して働き続けられる環境

公益社団法人 日本看護協会 社会医療法人明和会医療福祉センター
法人本部/人事主幹 竹中君夫氏提供

シニアナース(60歳以上看護職)の増加

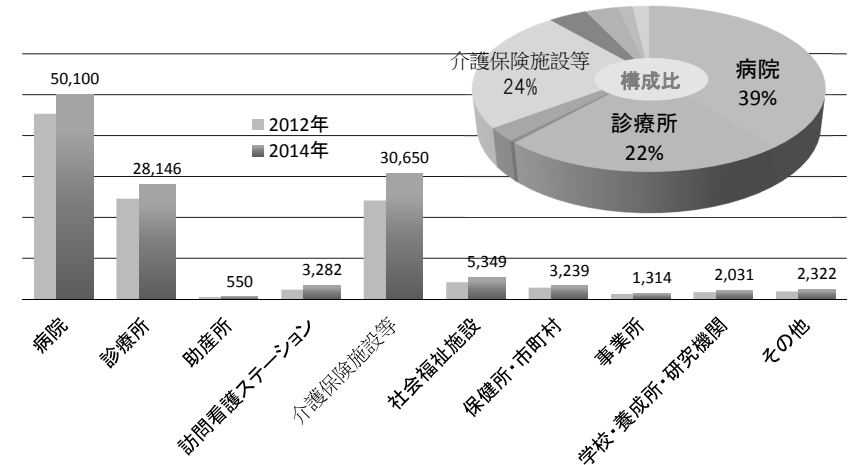
「シニアナース」(60歳以上看護職)の就業者数は、2004(平成16)年から2014(平成26)年までの10年間に、43,307人から126,987人へと約3倍に増加した。全就業者に占める割合も、3.6%から8.4%に上昇し、2014年時点では、看護職就業者の12人にひとりが「シニアナース」である。



公益社団法人 日本看護協会

シニアナースの現状(1)就業場所(2014年)

「シニアナース」(60歳以上看護職)の就業先は、「病院」が最も多く5万100人、次いで「介護保険施設等」3万650人、「診療所」2万8,146人、の順である。



公益社団法人 日本看護協会

「シニアナース」活躍の秘訣

- 定年後の勤務延長の仕組みを整備(定年廃止・定年年齢引き上げ・定年後再雇用など)
- 「個性」に配慮(経験・能力・意欲・体力)
 - ⇒ 「得意技」「人生経験」を活かす
- 「働き方」の工夫(勤務時間の長さ・勤務時間帯・夜勤の有無(少数回でも可能かなど))
 - ⇒ 無理のない働き方の選択肢
 - ⇒ 若手が働きにくい時間帯のカバー など
- 雇用契約・賃金水準の設定(契約期間・年金受給との関係など)



たそがれ時の認知症患者さんのコールはお任せして安心なの

公益社団法人 日本看護協会

ご清聴ありがとうございました。



公益社団法人 日本看護協会