

I. 調査目的

本調査は、新潟県内の病院に勤務する看護職員の労働環境の実態を把握し、その結果をもとに、これまでの看護職員のワーク・ライフ・バランス向上にむけた研修会等の労働環境改善推進委員会活動の評価、および就業継続が可能な職場環境への改善を促進するための支援策について検討することを目的として調査を実施した。

II. 調査方法

1. 対象者と調査方法

新潟県看護協会が保有する県内医療機関リストにある 119 病院の看護職員 1309 名（看護管理者 119 名と看護スタッフ 1190 名）に Google Forms を用いた無記名 Web 調査を行った。調査への協力依頼文書を各病院の看護管理者宛に送付し、看護管理者から各看護スタッフ 10 名への配布を依頼した。調査画面の冒頭に本調査の概要説明（利用目的）について明示、依頼文書にあるパスワードを入力することで回答できるようにし、情報の取得・利用に関する同意のチェック欄を設定した。調査期間は 2023 年 12 月 1 日～2024 年 1 月 8 日であった。

2. 調査内容

看護管理者への調査項目は、基本属性 8 項目（年齢、経験年数、勤続年数、勤務先の設置主体、勤務先の規模、病院で採用している看護方式、病院で採用している看護職員の勤務形態・雇用形態）、就業継続が可能な看護職の働き方の提案（日本看護協会 2021）を参考に作成した働き方への対応について 15 項目、日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度短縮版（UWES-J）、看護職の労働環境相談の認知とニーズ（3 項目）であった。

看護スタッフへの調査項目は、基本属性 10 項目（年齢、性別、経験年数、勤続年数、勤務先の設置主体、勤務先の規模、従事している職種、配属先、勤務形態、雇用形態）、就業継続が可能な看護職の働き方の提案（日本看護協会 2021）を参考に作成した働き方への認識について 15 項目（7 段階リッカート）、日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度短縮版（UWES-J）、就業継続への意向について 2 項目、離職の意向について 1 項目であった。

なお、日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度短縮版（UWES-J）は、3 つの下位尺度「活力 3 項目」、「熱意 3 項目」「没頭 3 項目」の合計 9 項目について「全くない」0 点～「いつも感じる」6 点の 7 段階リッカートで評価し、得点が高いほど仕事に関連するポジティブで充足した心理状態をあらわしている。27 点以下は低いレベル、28～35 点は平均的なレベル、36 点以上は仕事にエンゲイジしていると解釈される（ウィルマー・B・シャウフェリ他著、島津明人他訳 2012）。この尺度は、原版、日本語版（島津ら 2007）ともに良好な妥当性が検証され、短縮版の確証的因子分析の結果、原版より優れた適合性を示している（佐藤ら 2014）。この尺度は、非営利目的の場合は自由に使用が可能であった。

3. 分析方法

各項目の記述統計、転職・離職に関する意向および働き方への認識と属性等による差の検定は χ^2 検定、t 検定、一元配置分散分析、多重比較（Tukey HSD）を行った。有意水準は 5% で両側検定とし、分析には SPSS Ver.28 を使用した。

4. 倫理的配慮

調査の趣旨、調査参加の自由と諾否は不利益を被らないこと、匿名性の保持、データの厳重管理と調査後の適切な使用、処理について依頼文書で説明した。Google Forms へのリンクは依頼文書に掲示し、調査画面の冒頭に調査後のデータの使用に関する同意の可否を選択してもらい、パスワードを入力しないと回答できないようにした。

III. 結果

回答は、看護管理者 85 名（回収率 71.4%）、看護スタッフ 611 名（回収率 51.3%）で、合計 696 名（回収率 53.1%、有効回答率 100%）を分析対象とした。

1. 対象者の基本属性

全対象者の平均年齢は 43.07 歳（SD11.64）、看護職としての平均経験年数は 20.41 年（SD11.59）、現在の病院での平均勤続年数は 11.97 年（SD9.80）であった。勤務先の設置主体は、医療法人 320 名（46.0%）が最も多く、次いで県・市町村（地域医療推進機構含む）182 名（26.1%）、公的（日赤・厚生連・済生会）107 名（15.4%）、その他の法人 58 名（8.3%）、国（独立行政法人含む）17 名（2.4%）、わからない 12 名（1.7%）であった。勤務先の規模は、100～200 床未満 273 名（39.2%）が最も多く、次いで 300～500 床未満 143 名（20.5%）、200～300 床未満 124 名（17.8%）、100 床未満 110 名（15.8%）、500 床以上 46 名（6.6%）であった。

看護管理者、看護スタッフの各基本属性は表 1、表 2 に示す。看護スタッフの年代は、20 代 99 名（19.8%）、30 代 124 名（24.8%）、40 代 156 名（31.2%）、50 代 106 名（21.2%）、60 代以上 15 名（3.0%）であった。

2. 病院が採用している看護方式（図 1）

最も採用している看護方式（複数回答）は、固定チームナーシング 35.3%で、次いでチームナーシング、プライマリーナーシング、機能別看護方式がそれぞれ 31.8%であった。

3. 病院が採用している雇用形態

採用している雇用形態（複数回答）は、正規職員以外にパートタイム職員が 87.1%、短時間正規職員が 43.5%であった。

表 1 対象者の属性（年齢、経験年数、勤続年数）

	年齢		看護職経験年数		現在の病院での勤続年数	
	n	Mean±SD	n	Mean±SD	n	Mean±SD
看護管理者	84	56.50±06.01	85	34.95±07.56	84	18.96±12.32
看護スタッフ	500	40.82±10.81	553	18.21±10.42	561	10.92±08.92

表2 対象者の属性（性別、職種等）

	看護スタッフ		看護管理者		
	n	%	n	%	
設置主体	国（独立行政法人含む）	15	2.5	2	2.4
	県・市町村（地域医療推進機構含む）	162	26.5	20	23.5
	公的（日赤・厚生連・済生会）	97	15.9	10	11.8
	医療法人	275	45.0	45	52.9
	その他の法人	50	8.2	8	9.4
	わからない	12	2.0	0	0.0
	病院の規模	100床未満	97	15.9	13
100～200床未満		236	38.6	37	43.5
200～300床未満		104	17.0	20	23.5
300～500床未満		131	21.4	12	14.1
500床以上		43	7.0	3	3.5
性別	女性	516	84.5		
	男性	72	11.8		
	無回答	23	3.8		
職種	看護師	581	95.1		
	准看護師	18	2.9		
	助産師	8	1.3		
	保健師	4	0.7		
配属先	病棟	454	74.3		
	外来	69	11.3		
	救急部門	8	1.3		
	手術部門	29	4.7		
	透析部門	18	2.9		
	地域連携部門	9	1.5		
	訪問看護ステーション	9	1.5		
	その他	15	2.5		
勤務形態	3交代勤務	229	37.5		
	2交代勤務（16時間）	161	26.4		
	変則2交代勤務（13時間以内）	36	5.9		
	日勤のみ	101	16.5		
	日勤と当直	40	6.5		
	日勤と拘束	25	4.1		
	その他	19	3.1		
雇用形態	正規職員	575	94.1		
	短時間正規職員	8	1.3		
	契約職員	4	0.7		
	嘱託職員	5	0.8		
	派遣職員	7	1.1		
	パートタイム職員	8	1.3		
その他	4	0.7			

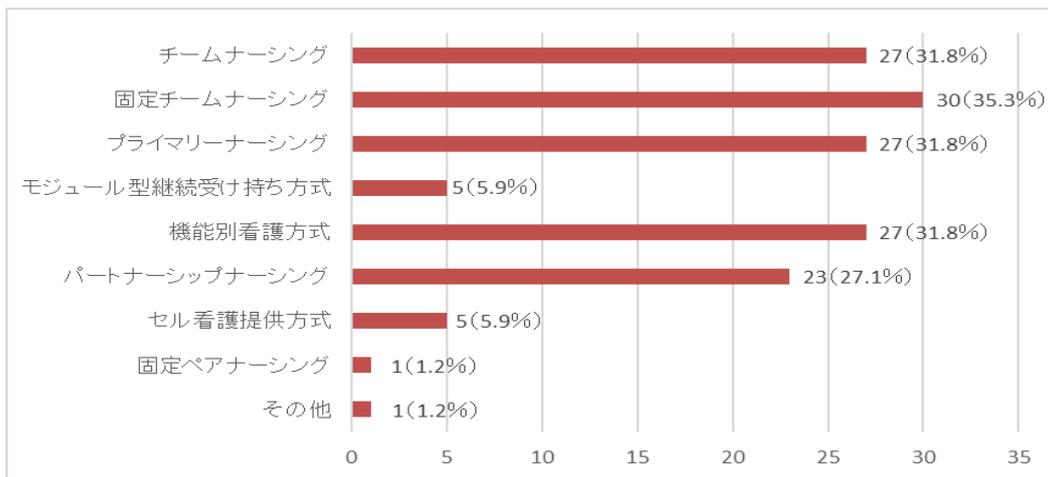


図1 病院が採用している看護方式

4. 就業継続が可能な看護職の働き方に関する看護管理者の対応 (表3)

看護管理者の就業継続が可能な看護職の働き方の提案内容に対する対応については、夜勤のある看護職員に対して「勤務間隔は勤務計画の段階で11時間以上あけている」(63.5%)、「勤務拘束時間は13時間以内としている」(51.6%)、「仮眠取得の確保をしている」(67.1%)、「仮眠環境の整備をしている」(75.3%)であったが、「頻繁な昼夜遷移が生じない交代制勤務の編成をしている」のは15.3%で、「していないし、検討の予定もない」は47.1%であった。

時間外労働に関しては、「夜勤・交代制勤務者の時間外労働の削減に取り組んでいる」(85.9%)、「看護職員の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んでいる」(75.3%)であり、暴力・ハラスメントへの対策では「実効性のある組織的対策を推進している」(88.2%)、「上司・同僚・外部からのサポート体制を充実させている」(77.6%)であった。

仕事のコントロール感に関する対応では、看護職員が「自分のペースで仕事ができるようにしている」(47.1%)、「自分で仕事の順番、やり方を決めることができるようにしている」(62.4%)、「仕事の方針に自分の意見を反映できるようにしている」(88.2%)であった。

評価と処遇に関する対応では、看護職員の「仕事・役割・責任等に見合った評価をしている」(67.1%)、「多様な勤務形態を選ぶことができるようにしている」(62.4%)であったが、「仕事・役割・責任等に見合った処遇(賃金)としている」は43.5%で、「していないので検討している」34.1%、「していないし、検討の予定もない」22.4%であった。

5. 就業継続が可能な看護職の働き方に関する看護スタッフの認識 (表4)

就業継続が可能な看護職の働き方の提案内容(15項目)について、看護スタッフがどのくらい思うか/そうであるかに対し、「とても思う/必ずそうである」を6点、「そう思う/10回中8~9回はそうである」を5点「ややそう思う/10回中6~7回はそうである」を4点、「どちらでもない/10回中5回はそうである」を3点、「あまりそう思わない/10回中6~7回はそうでないことがある」を2点、「そう思わない/10回中8~9回はそうでないことがある」を1点、「全くそう思わない/いつもそうでない」を0点とし、点数が高いほど認識が高いとした。看護スタッフの認識は「頻繁な昼夜遷移が生じない交代制勤務の編成になっている」(2.93)、「上司に可視化されていない時間外労働を把握され、所定労働時間に取り込まれている」(2.86)、「仕事・役割・責任等に見合った処遇(賃金)となっている」(2.26)、「多様な勤務形態を選ぶことができている」(2.91)以外はすべて中央値(3.00)より高く、最も看護スタッフの認識が高かったのは「勤務間隔は11時間以上あいている」(4.46)であった。

表3 就業継続が可能な看護職の働き方に関する看護管理者の対応

		n	%
勤務間隔は勤務計画の段階で11時間以上あけている	実施できている	54	63.5
	実施できていない	24	28.2
	実施できていないので、できるように検討している	7	8.2
勤務拘束時間は13時間以内としている	実施できている	44	51.8
	実施できていない	24	28.2
	実施できていないので、できるように検討している	8	9.4
	実施できていないし、検討の予定もない	7	8.2
	その他	2	2.4
仮眠取得の確保をしている	3交代しかないのではない	21	24.7
	している	57	67.1
	していないので検討している	6	7.1
	していないし、検討の予定もない	1	1.2
仮眠環境の整備をしている	3交代しかないのではない	12	14.1
	している	64	75.3
	していないので検討している	5	5.9
	していないし、検討の予定もない	4	4.7
頻繁な昼夜遷移が生じない交代制勤務の編成をしている	3交代しかないのではない	22	25.9
	している	13	15.3
	していないので検討している	10	11.8
	していないし、検討の予定もない	40	47.1
夜勤・交代制勤務者の時間外労働の削減に取り組んでいる	している	73	85.9
	していないので検討している	6	7.1
	していないし、検討の予定もない	6	7.1
看護職員の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んでいる	している	64	75.3
	していないので検討している	14	16.5
	していないし、検討の予定もない	7	8.2
暴力・ハラスメントへの実効性のある組織的対策を推進している	している	75	88.2
	していないので検討している	9	10.6
	していないし、検討の予定もない	1	1.2
暴力・ハラスメントに対する上司・同僚・外部からのサポート体制を充実させている	している	66	77.6
	していないので検討している	17	20.0
	していないし、検討の予定もない	2	2.4
自分のペースで仕事ができるようにしている	はい	40	47.1
	いいえ	2	2.4
	どちらでもない	43	50.6
自分で仕事の順番、やり方を決めることができるようにしている	はい	53	62.4
	いいえ	3	3.5
	どちらでもない	29	34.1
仕事の方針に自分の意見を反映できるようにしている	はい	75	88.2
	いいえ	0	0.0
	どちらでもない	10	11.8
仕事・役割・責任等に見合った評価をしている	はい	57	67.1
	いいえ	3	3.5
	どちらでもない	25	29.4
仕事・役割・責任等に見合った処遇（賃金）としている	している	37	43.5
	していないので検討している	29	34.1
	していないし、検討の予定もない	19	22.4
多様な勤務形態を選ぶことができるようにしている	している	53	62.4
	していないので検討している	16	18.8
	していないし、検討の予定もない	16	18.8

表 4 就業継続が可能な看護職の働き方に関する看護スタッフの認識

n=415~611

要因	項目	Mean	SD
夜勤負担	(夜勤のある看護スタッフのみ)		
	勤務間隔は11時間以上である	4.46	2.082
	勤務拘束時間は13時間以内である	3.52	2.567
	仮眠取得の確保がされている	3.70	2.180
	仮眠環境の整備がされている	3.08	2.096
時間外労働	昼夜遷移が生じない交代制勤務である	2.93	2.242
	交代時間を超えての時間外労働はない	3.12	1.984
暴力・ハラスメント	上司に可視化されていない時間外労働を把握され、所定労働時間に取り込まれている	2.86	1.891
	暴力・ハラスメントへの組織的対策が推進されている	3.04	1.794
仕事のコントロール感	暴力・ハラスメントに対し、上司・同僚・外部からのサポート体制は充実している	3.08	1.723
	自分のペースで仕事ができている	3.25	1.586
	自分で仕事の順番やり方を決められている	3.76	1.395
評価と処遇	仕事の方針に自分の意見を反映できている	3.51	1.387
	仕事・役割・責任等に見合った評価となっている	3.30	1.447
	仕事・役割・責任等に見合った処遇（賃金）となっている	2.26	1.680
	多様な勤務形態を選ぶことができる	2.91	1.712

6. 看護スタッフの転職、離職に関する意向

転職をいつも考えているのは 113 名 (18.5%)、時々考えることがあるのが 277 名 (45.3%)、全く考えていない 221 名 (36.2%)、離職については、いつも考えているのは 82 名 (13.4%)、時々考えることがあるのが 262 名 (42.9%)、全く考えていない 267 名 (43.7%) で、転職、離職とも性別、年代、病院の規模における有意差はなかった。また、転職を考えている転職先は、病院が 195 名 (49.1%) で最も多く、次いで看護職以外 145 名 (36.5%)、診療所（クリニック）128 名 (32.2%) であった（図 2）。

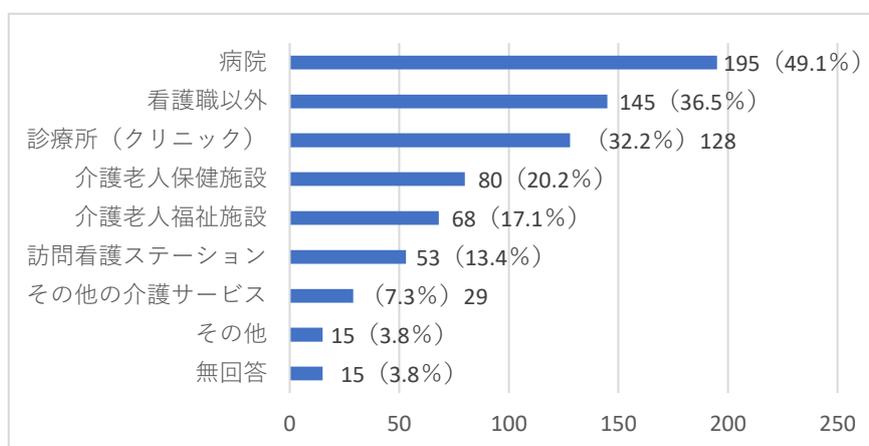


図 2 転職を考えている転職先

7. 看護スタッフの就業継続が可能な看護職の働き方に関する認識と関連する要因

看護スタッフの属性による就業継続が可能な看護職の働き方への認識の得点の差について比較した。

性別での比較では、夜勤のある看護職員の「仮眠取得の確保がされている」($p=0.042$)、暴力・ハラスメントへの対策として「実効性のある組織的対策が推進されている」($p=0.027$)、仕事のコントロール感として「自分のペースで仕事ができている」($p=0.006$)において、男性のほうが有意に得点が高かった。

年代での比較では、夜勤のある看護職員の「仮眠取得の確保がされている」($p=0.000$)、仕事のコントロール感として「自分のペースで仕事ができている」、「自分で仕事の順番、やり方を決めることができている」($p=0.017$, $p=0.005$)、評価と処遇として「仕事・役割・責任等に見合った評価となっている」($p=0.040$)に有意な差が認められ、多重比較では「仮眠取得の確保がされている」では40代が20代と60代よりも有意に得点が低かった($p=0.033$, $P=0.030$)。「自分のペースで仕事ができている」においては20代が50代よりも有意に得点が高く($p=0.040$)、「自分で仕事の順番、やり方を決めることができている」でも40代、50代よりも高かった($P=0.026$, $P=0.027$)。さらに「仕事・役割・責任等に見合った評価となっている」においても20代が40代よりも有意に得点が高かった($P=0.039$)。また、暴力・ハラスメントへの対策で「実効性のある組織的対策を推進している」では20代が30代、40代よりも有意に得点が高く、「上司・同僚・外部からのサポート体制は充実している」でも40代より高かった($P=0.001$)。

配属先での比較では、仕事のコントロール感の「自分で仕事の順番、やり方を決めることができている」($p=0.000$)において、病棟のほうが病棟以外よりも得点が高く、有意な差が認められた。

病院の規模での比較では、夜勤のある看護職員の「勤務間隔は11時間以上あいている」、「勤務拘束時間13時間以内である」($p=0.000$, $P=0.000$)、暴力・ハラスメントへの対策で「上司・同僚・外部からのサポート体制は充実している」($P=0.022$)において有意な差が認められ、多重比較では、「勤務間隔は11時間以上あいている」において100床未満が100~200床未満、200~300床未満、300~500床未満よりも有意に得点が低く、「勤務拘束時間13時間以内である」においては100床未満が300~500床未満、500床以上よりも有意に得点が低く($P=0.000$, $P=0.005$)、200~300床未満が300~500床未満よりも有意に得点が低かった($P=0.049$)。

勤務形態での比較では、夜勤のある看護職員の「仮眠取得の確保がされている」、「頻繁な昼夜遷移が生じない交代制勤務の編成になっている」($P=0.010$, $P=0.006$)、仕事のコントロール感として「自分で仕事の順番、やり方を決めることができている」($p=0.008$)において有意な差が認められた。多重比較では、「自分で仕事の順番、やり方を決めることができている」において日勤と拘束が3交代勤務、2交代勤務(16時間)よりも有意に得点が低かった($P=0.042$, $P=0.013$)。また、夜勤のある看護職員の「勤務間隔は11時間以上あいている」において、3交代勤務が2交代勤務(16時間)、変則2交代勤務(13時間以内)よりも有意に得点が低く($P=0.000$, $P=0.000$)、日勤と当直が2交代勤務(16時間)よりも有意に得点が低かった($P=0.000$)。

転職をいつも考えている、時々考えることがあると回答したものを転職を考えたことがある群、全く考えていないと回答したものを転職を考えていない群とした比較では、夜勤のある看護職員の「勤務間隔は11時間以上あいている」、「勤務拘束時間13時間以内である」、「仮眠取得の確保がされている」および「交代時間を超えての時間外労働はない」以外の認識すべてで、転職を考えたことがある群のほうが優位に得点は低かった($P=0.000\sim0.048$)。同様に離職を考えたことがある群、離職を考えていない群での比較では、夜勤のある看護職員の「仮眠取得の確保がされている」、「仮眠環境の整備がされている」および「交代時間を超えての時間外労働はない」以外の認識すべてで、離職を考えたことがある群のほうが得点は低かった($P=0.000\sim0.046$)。

8. 看護職員のワーク・エンゲイジメント (表 5)

UWES-J のクロンバック α は、尺度全体 (0.95) とすべての下位尺度で高く (0.94~0.95)、良好な内的整合性が確認された。全対象者の UWES-J の得点の平均値は 24.22 (SD11.89)、1 項目の平均は 2.69 (SD1.32) で、下位尺度の「熱意」が最も高かった。看護管理者の UWES-J の得点の平均値は 32.27 (SD10.61)、1 項目の平均は 3.59 (SD1.18) で、看護スタッフの UWES-J の得点の平均値は 23.10 (SD11.63)、1 項目の平均は 2.57 (SD1.29) であり、ともに下位尺度の「熱意」が最も高く、「没頭」が最も低かった。

表 5 看護職員の UWES-J

	下位尺度	活力 1	活力 2	活力 3	熱意 1	熱意 2	熱意 3	没頭 1	没頭 2	没頭 3	WE合計得点
	n	Mean±SD									
全体	696	2.71±1.44	2.67±1.50	2.14±1.67	3.46±1.55	2.73±1.55	3.28±1.52	2.09±1.53	2.52±1.60	2.64±1.57	24.22±11.89
看護スタッフ	611	2.60±1.43	2.54±1.49	1.97±1.59	3.35±1.56	2.61±1.53	3.19±1.51	1.97±1.49	2.38±1.56	2.49±1.53	23.10±11.63
看護管理者	85	3.46±1.31	3.58±1.25	3.40±1.71	4.22±1.26	3.58±1.38	3.89±1.50	2.95±1.55	3.53±1.59	3.66±1.43	32.27±10.61

9. 看護スタッフの就業継続が可能な看護職の働き方に関する認識とワーク・エンゲイジメントとの関係

UWES-J の合計得点と就業継続が可能な看護職の働き方に関する看護スタッフの認識の得点の相関係数は、夜勤のある看護職員の「勤務拘束時間 13 時間以内である」以外の項目すべてに有意な正の相関がみられた。

10. 看護スタッフのワーク・エンゲイジメントと転職・離職の意向との関連

看護スタッフのワーク・エンゲイジメントについて、転職および離職を考えたことがある群、考えていない群での比較では、それぞれ、考えたことがある群のほうが UWES-J の合計得点は有意に低かった (表 6)。

表 6 看護スタッフの UWES-J の転職・離職の意向による比較

	n	Mean±SD	
転職を考えたことがある	390	20.42±11.23	**
転職を考えていない	221	27.83±10.82	
離職を考えたことがある	344	19.92±11.03	**
離職を考えていない	267	27.19±11.12	

**p<.001

11. 看護管理職の労働環境相談へのニーズ

新潟県看護協会の労働環境相談窓口について知っているのは 48 名 (56.5%)、知らなかった 37 名 (43.5%) であり、労働環境改善のための相談をしたい 23 名 (27.1%)、今のところ相談したいことはない 62 名 (72.9%) であった。相談したい内容について最も多かったのは、夜勤・交代制勤務による負担の軽減 (勤務間隔 11 時間・勤務拘束時間 13 時間以内) に関すること 12 名 (46.2%)、次いで、人材育成 (ラダーなど) に基づいた評価制度と連動した賃金制度に関すること 11 名 (42.3%) であった (表 7)。

表 7 労働環境相談に相談したい内容

複数回答

相談したい内容	n	%
夜勤・交代制勤務による負担の軽減（勤務間隔11時間・夜勤時間13時間以内）に関すること	12	46.2
仮眠環境の整備に関すること	4	15.4
頻繁な昼夜遷移が生じない交代制勤務の編成に関すること	10	38.5
夜勤・交代制勤務者の時間外労働削減（夜勤・交代制勤務者の時間外労働、可視化されていない時間外労働）に関すること	10	38.5
看護職員が仕事のコントロール感をもてるような能力開発に関すること	9	34.6
人材育成（ラダーなど）に基づいた評価制度と連動した賃金制度に関すること	11	42.3
暴力・ハラスメント対策に関すること	7	26.9
看護方式に関すること	8	30.8
ブランチ・ナースの活用に関すること	8	30.8
その他	2	7.7

IV. 考察

看護スタッフの就業継続が可能な働き方に関する認識において、20代は40代50代よりも「仮眠取得の確保がされている」、「自分のペースで仕事ができている」、「自分で仕事の順番を決めることができている」、「仕事・役割・責任等に見合った評価となっている」、「上司・同僚・外部からのサポート体制は充実している」と認識していたことから、新人の時からサポートを受けながら働いている世代においては病棟等での支援体制が整備されていることがうかがえる。一方で、子育てや介護世代にあたる中堅層に対する支援が充分でない可能性がある。就業者の中でも中高年齢層の占める比率は高くなっており、仕事と育児の両立支援に加えて介護との両立支援も期待されていることから（奥村 2021）、どのような支援を必要としているのか支援ニーズの検討や40代にターゲットをあてた研修の企画を行っていくことが提案される。

また、100床未満の病院の看護スタッフは、100床以上の病院に勤務するスタッフと比較して、「勤務間隔は11時間以上である」、「勤務拘束時間は13時間以内である」という認識が低かった。就業継続が可能な働き方を目指すためには勤務間隔、勤務拘束時間の是正は必須であり、100床未満の病院を対象にした労働環境改善のノウハウを伝授できるような研修、管理職間の意見交換の場などを提供していくことが必要である。

転職を考えたことがあるスタッフは、職場の暴力・ハラスメントへの対策や仕事のコントロール感、見合った処遇・評価の項目について認識が低く、ワーク・エンゲイジメントも低かったことから、仕事に対する前向きな意識を高め、ハラスメントのない働きやすい職場づくりを目指すことが重要であり、仕事に誇りをもち、活力を得て生き活きと仕事ができる職場であることが転職や離職防止につながることを示唆された。

5年前の労働環境改善に向けた調査結果（関井ほか 2019）と比較すると、勤務インターバルや多様な勤務形態の改善がみられていた。しかし、3交代勤務が減少（43.2%から37.5%）し、変則2交代勤務（0%から5.9%）を開始した施設があったものの、看護スタッフ側の多様な勤務を選ぶことができているという認識は低かった。超過勤務対策のための業務改善についても、多くの看護管理者が業務改善の取り組みをしているが、看護スタッフの認識は低く、互いの意識の乖離がみられた。看護管理者は勤務実態を把握し評価する必要があるとともに、看護スタッフは労働環境改善に関してどのような取組が行われているか理解を深めることも必要である。そのためには、看護管理者からの繰り返しの十分な説明なども必要であろう。

V. 結論

本委員会は、2010年度から看護職員のワーク・ライフ・バランス（WLB）推進事業を支援してきた。本調査結果を受けて、「中堅層への支援」や「100床未満の病院への支援」についての課題が浮き彫りになった。5年前の調査とは、項目内容が同じではないため、詳細な評価はできなかった。しかし、看護師の多様な勤務体制への移行や労働環境改善への取り組みは、継続されていた。労働環境改善への取り組みに対して、看護管理者と看護スタッフの認識の違いが明確になった。そして、転職を考えたスタッフのワーク・エンゲイジメントが低いことから、仕事に誇りを持ち、活力を得て仕事できる職場を構築できるように支援する必要性がわかった。今後も就業継続可能な看護職の働き方が、実現できるよう労働環境改善に努めていく。そのためには、これまでの経験と成果を活かした活動を継続する。そして、看護職の働き方改革の課題としてあげられているヘルシー・ワークプレイス（健康で安全な職場）の実現にむけた支援を行っていくことが、必要であると考えます。

VI. 文献

- （日本看護協会 2021）就業継続が可能な看護職の働き方の提案.
- （関井ほか 2019）A 県内で働く交代勤務看護職員の労働環境改善に向けた検討. 新潟県看護協会看護学会集録（Web）.
- （奥村 2021）看護職の働き方改革／ワーク・ライフ・バランスに関して. 母性衛生 第 62 巻 1 号.