

# ポスト・コロナに向けた看護職の労働環境 およびワークライフバランスにおける研究動向

東京大学大学院医学系研究科看護管理学／看護体系・機能学分野

木田亮平



日本臨床眼科学会  
利益相反開示  
筆頭演者：木田亮平

利益相反公表基準に該当なし

## ■ワークライフバランスとは？

- 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（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, 2007）

ワークライフバランス（仕事と生活の調和）が実現した社会（組織）

就労による経済的自立が可能な社会（組織）

健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会（組織）

多様な働き方・生き方が選択できる社会（組織）

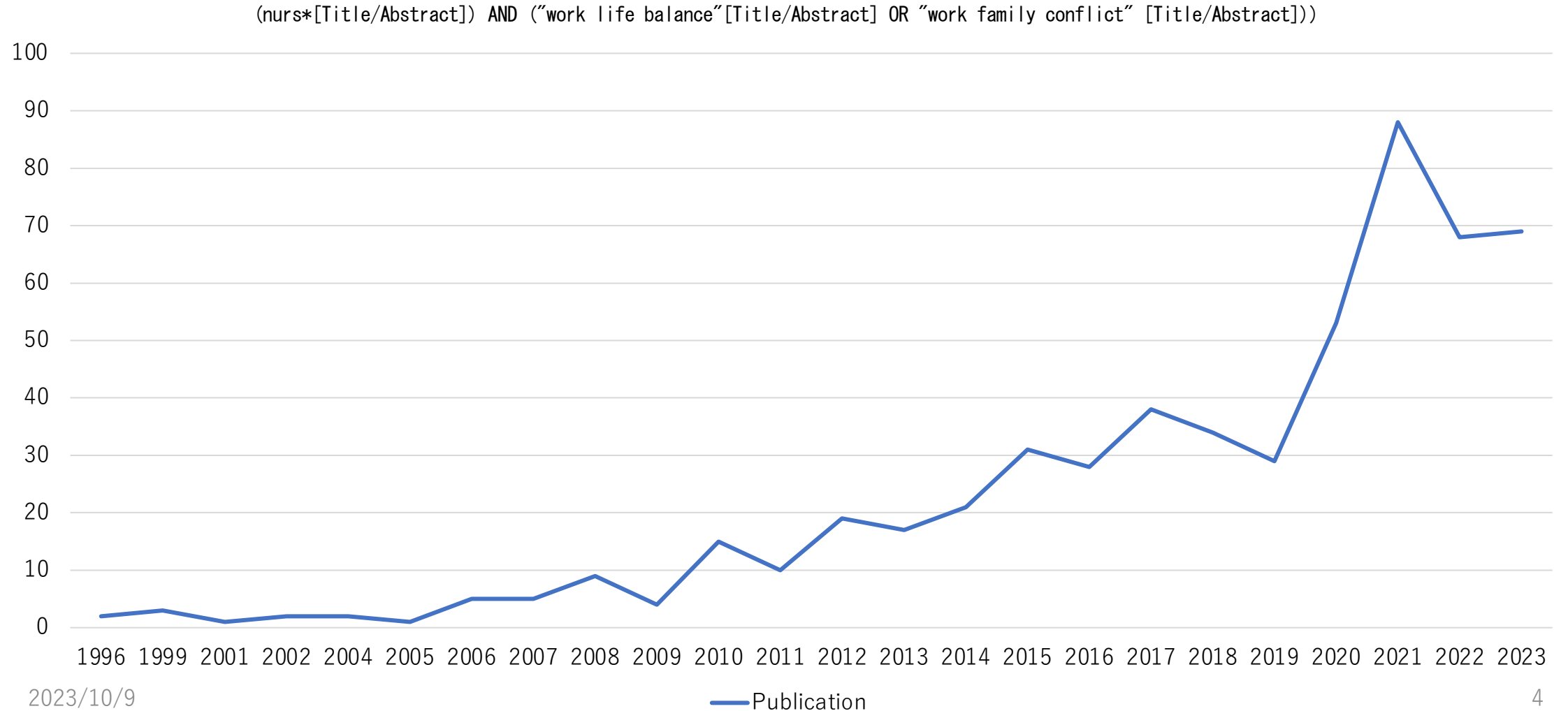
内閣府. 「仕事と生活の調査」推進サイト (<https://www.cao.go.jp/wlb/index.html>) より 演者作成.

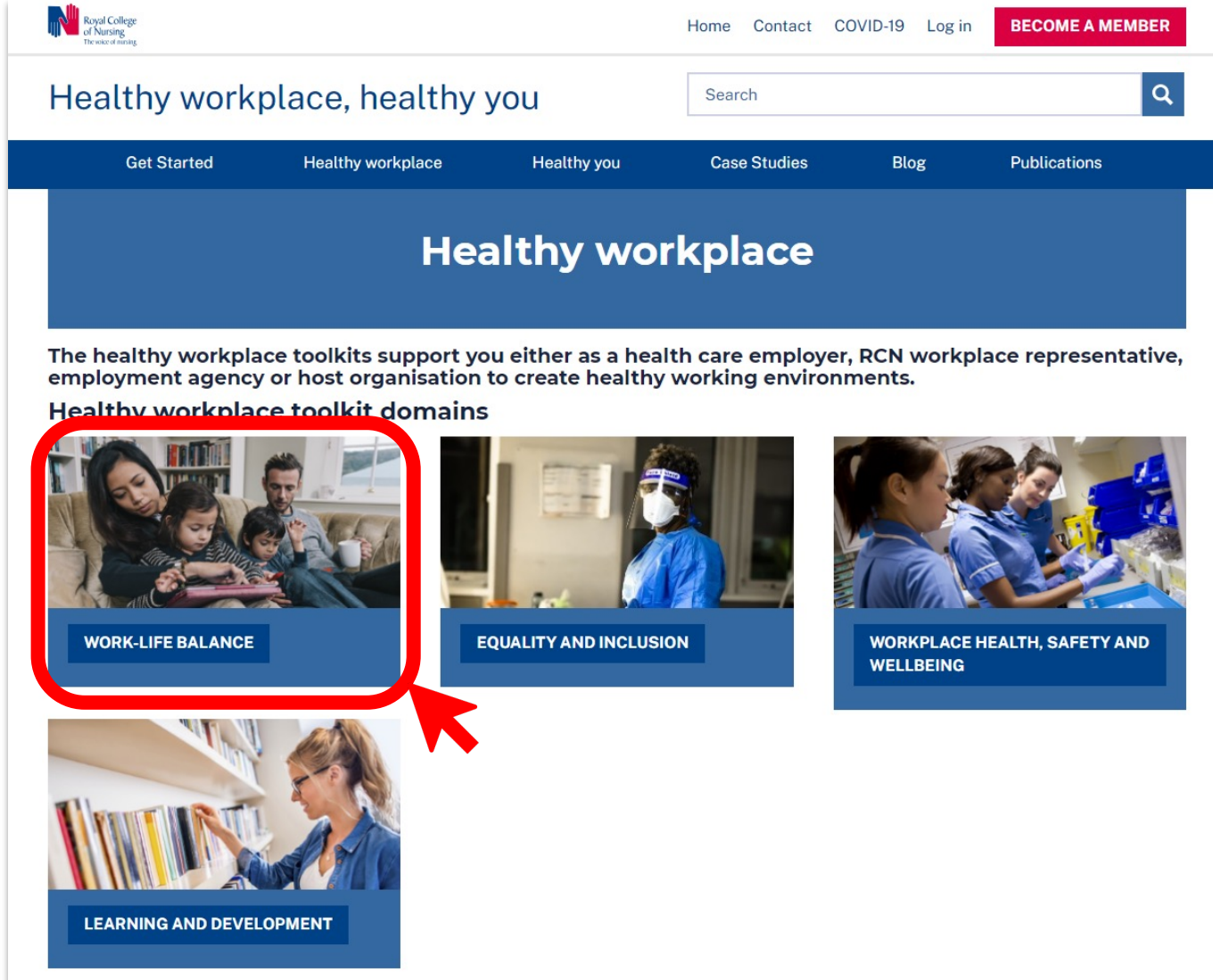


育児や介護といった特定の属性・役割に付随する“ライフ”ではなく、仕事以外の全般的な“ライフ”とのバランス

## ■看護職のWLBに対する学術的関心

- PubMedでの検索結果





Royal College of Nursing  
The voice of nursing

Home Contact COVID-19 Log in **BECOME A MEMBER**

Healthy workplace, healthy you

Search

Get Started Healthy workplace Healthy you Case Studies Blog Publications

## Healthy workplace

The healthy workplace toolkits support you either as a health care employer, RCN workplace representative, employment agency or host organisation to create healthy working environments.

Healthy workplace toolkit domains

- WORK-LIFE BALANCE**
- EQUALITY AND INCLUSION
- WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND WELLBEING
- LEARNING AND DEVELOPMENT

## What is a healthy workplace?

In a healthy workplace, employees can expect fair pay and rewards, work-life balance and dignity at work.

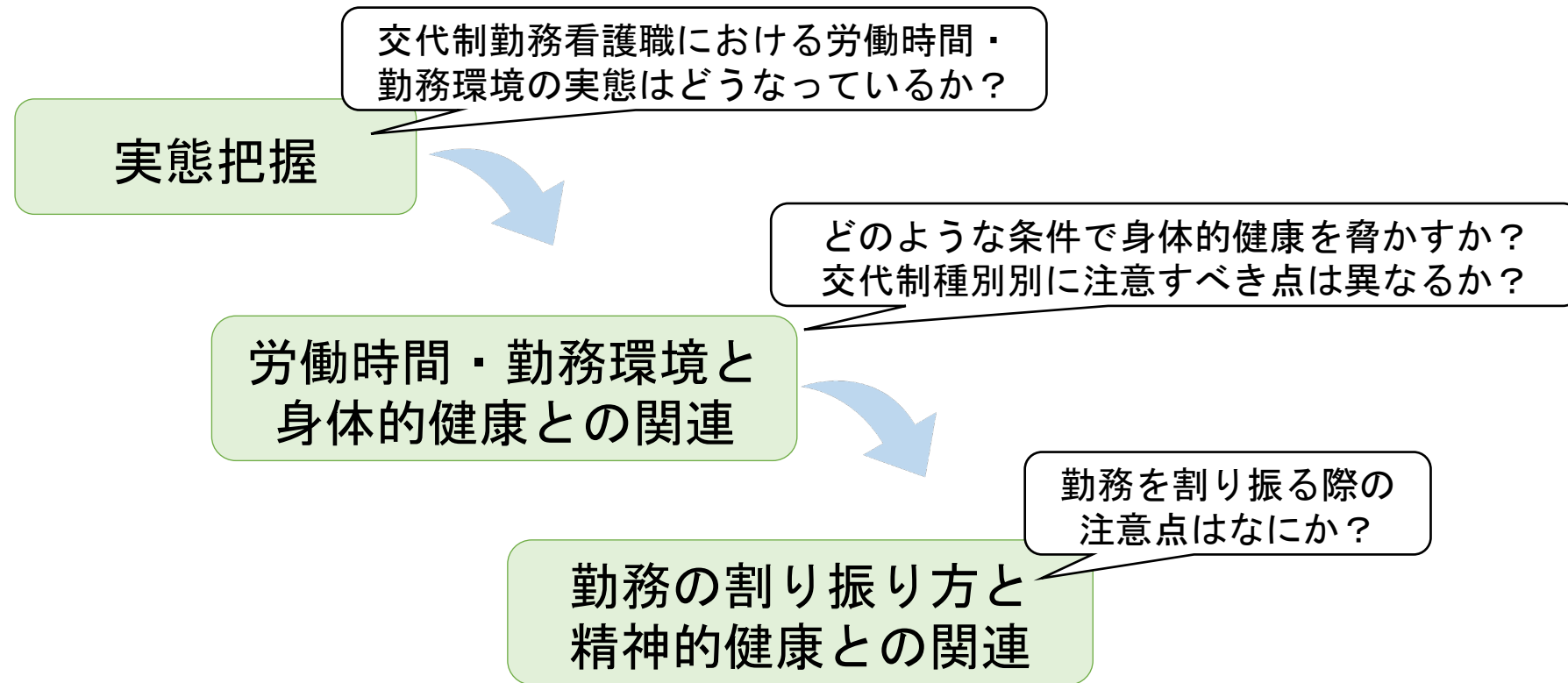
In healthy workplaces, employers actively protect employees' health and safety and provide access to learning and development opportunities.

WLB実現のためには…

- **勤務環境を整えること**
- **職務心理状態を良い状態にすること**

## ■看護職の労働時間・勤務環境の改善に向けた調査研究

(2019年度厚生労働行政推進調査事業費補助金地域医療基盤開発推進研究事業)



# 交代制勤務看護職の労働時間・勤務環境の実態

表3 交代制の種類別にみた各勤務帯の勤務時間と休憩時間

	N	勤務時間 [終業時刻-始業時刻] (時間:分)						休憩時間 (分)							
		規則上			平均的な状況 <sup>†</sup>			規則上			平均的な状況 <sup>‡</sup>				
		平均	±	標準偏差	平均	±	標準偏差	平均	±	標準偏差	平均	±	標準偏差		
2交代制															
日勤	327	8:39	±	0:23	9:53	±	0:56	55.6	±	7.0	45.8	±	9.7		
夜勤 ※長日勤なし	261	16:32	±	0:49	17:31	±	0:59	126.1	±	31.9	118.4	±	36.8		
夜勤 ※長日勤あり	66	14:39	±	1:44	15:27	±	1:53	103.7	±	28.4	97.1	±	29.3		
3交代制															
日勤	67	8:40	±	0:09	9:41	±	0:40	55.1	±	9.2	41.5	±	9.8		
準夜勤	67	8:34	±	0:21	9:25	±	0:43	53.4	±	10.5	39.1	±	10.9		
深夜勤	67	8:53	±	0:59	9:45	±	0:56	65.8	±	16.5	66.7	±	15.0		

† 「あなたの平均的な業務開始時刻」と「あなたの平均的な業務終了時刻」を算出した

‡ 「あなたの平均的時間」を尋ねた。夜勤

日常的に1時間程度長い勤務

ほとんどの勤務帯で規則上の休憩時間より短い

表6 交代制の種類別にみた月あたりの必要休日増加数

	2交代制 ※長日勤なし (n=261)			2交代制 ※長日勤あり (n=66)			3交代制 (n=67)			F検定 p	Tukey法による多重比較 <sup>†</sup>
	平均	±	標準偏差	平均	±	標準偏差	平均	±	標準偏差		
疲労回復のため	1.9	±	1.2	1.9	±	1.0	2.4	±	1.1	.001	3交代 > 2交代制両方
心や生活にゆとりをもつため	2.1	±	1.3	2.0	±	1.1	2.4	±	1.2	.129	
仕事以外の活動を充実させるため (趣味・家庭・自己学習・社会活動等)	2.2	±	1.5	2.2	±	1.3	2.2	±	1.5	.950	

各設問について、月に最低あと何日の休日が必要だと感じるかを尋ねた

† 一元配置分散分析で有意差があった場合は Tukey 法で多重比較を行った

資料

交代制勤務を行う看護職員の勤務状況と就業継続を可能とする条件：インターネット調査

Working Conditions of Shift-Working Nurses and Conditions that Enable Them to Continue Working: An Online Survey

武村雪絵<sup>1)\*</sup> 渡邊龍之介<sup>1)</sup> 木田亮平<sup>1)</sup> 菅野由貴子<sup>1)</sup>  
Yukie Takemura<sup>1)\*</sup> Ryunosuke Watanabe<sup>1)</sup> Ryohci Kida<sup>1)</sup> Yukiko Kanno<sup>1)</sup>

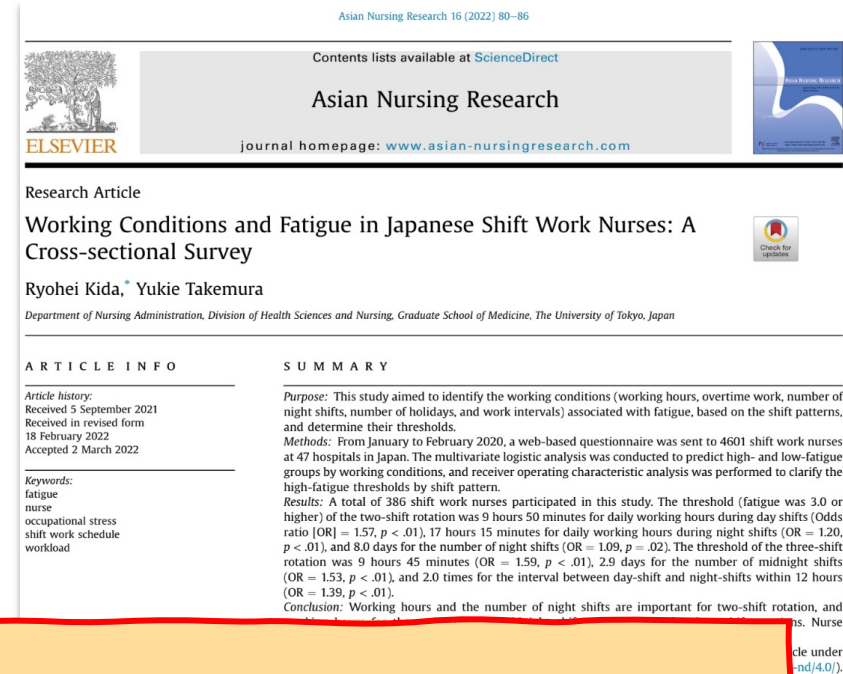
**Key words** : cross-sectional study, labor management, nursing personnel, shiftwork, willingness to continue working  
キーワード : 横断研究, 看護職員, 交代制勤務, 就業継続意思, 労務管理

**Abstract**  
An online survey was conducted from January to February 2020 to study the working conditions of shift-working nurses, their willingness to continue working under their current work conditions, the conditions under which they were willing to continue shift work, to provide materials for the estimation of nursing personnel demand, and to aid in considering measures for securing shift-working nurses. Participation requests were sent to 4,601 nurses at 47 hospitals. Participants were questioned about the last shift or last month they worked. Excluding new nurses, 394 of 410 responses were analyzed. The analysis revealed on average, a shift



# 交代制種別ごとにみた労働状況と疲労感との関連

	Odds ratio	95% CI	P value	AUC	Threshold
<b>Two-shift rotation</b>					
Daily working hours (per shift)					
Day shift	1.57	1.21–2.04	<.01	0.63	09:50
Night shift	1.20	1.01–1.40	<.01	0.63	17:15
Number of night shifts (days per month)	1.09	1.00–1.18	.02	0.65	8.00
<b>Three-shift rotation</b>					
Daily working hours (per shift)					
Midnight shift	1.59	1.03–2.16	<.01	0.60	9:45
Number of night shifts (days per month)					
Midnight shift	1.53	1.28–1.78	<.01	0.64	2.90
Interval between workdays (per month)					
Day shift and midnight shift within 12 hours	1.39	1.05–1.72	<.01	0.62	2.00



看護職の疲労感と関連する労働状況は…

- 二交代制では、**日勤・夜勤両方の労働時間と、夜勤の回数**が重要
- 三交代制では、**深夜勤の労働時間・回数と、日勤→深夜勤の勤務回数**が重要



スタッフの交代制種別によって、スタッフの疲労回避のために管理すべき労働状況が異なる。

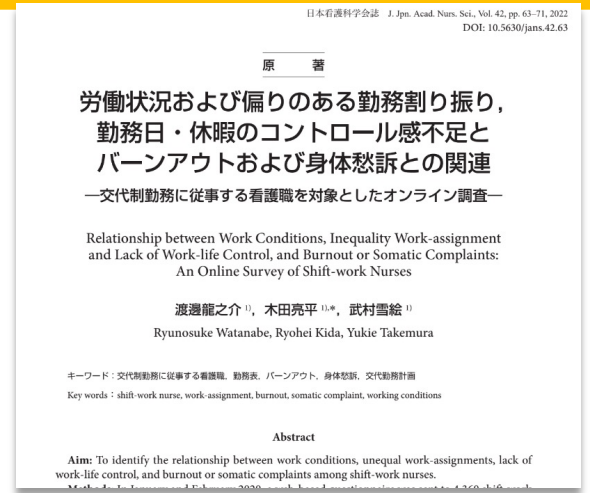
二交代制では**主に各勤務帯の労働時間と夜勤回数**を、三交代制では**深夜勤の労働時間・回数、日勤→深夜勤の逆循環シフトの回数**に注意して管理する必要がある。



# 勤務の割り振られ方と精神的ストレスとの関連

	情緒的消耗感			脱人格化		
	β (モデル1)	β (モデル2)	β (モデル3)	β (モデル1)	β (モデル2)	β (モデル3)
<b>個人特性</b>						
性別 <sup>a</sup> (参照カテゴリー：男性)	.06	.06	.04	-.04	-.05	-.08
婚姻状況 <sup>b</sup> (参照カテゴリー：未婚)	-.11	-.11	-.12*	-.14*	-.14*	-.15*
通算看護経験年数	-.12*	-.11	-.16**	-.11	-.11	-.15**
通勤時間	.08	.06	.07	.05	.05	.06
<b>所属施設の病床数 (参照カテゴリー：400床以上)</b>						
99床以下	-.01	.05	.06	-.04	-.03	-.02
100~199床	.08	.10	.11	.01	.01	.02
200~299床	-.11	-.14*	-.05	-.14	-.14	-.06
300~399床	-.04	.01	.04	-.07	-.06	-.04
<b>労働状況</b>						
時間外労働時間		.18**	.08		.06	-.03
夜勤回数 (回/月)		.08	.04		.01	-.04
勤務間インターバル11時間未満の回数 (回/月)		.07	.02		.02	-.04
<b>相対的偏り</b>						
コントロール感不足			.12*			.18**
休暇希望の実現のしにくさ			-.01			.02
急な休暇取得のしにくさ			.23**			.21**
勤務日や休暇の見通しのなさ			.17**			.09
R	.27	.37	.50	.26	.26	.44
調整済み R <sup>2</sup>	.05**	.09**	.22**	.04**	.04*	.15**

<sup>a</sup>, 女性 = 1, 男性 = 0; <sup>b</sup>, 既婚 = 1, 未婚 = 0; β, 標準化偏回帰係数; R, 重相関係数; R<sup>2</sup>, 決定係数  
\* p < .05, \*\* p < .01.



精神的ストレス（バーンアウト）には、労働状況に関わらず**勤務の割り振られ方が重要**



- 特に、
- 他スタッフと比べ偏りのない勤務割り振り
  - 自身や家族の事情による急な休暇が取得できる柔軟性
  - 勤務日や休暇が見通しやすい勤務表公開時期の工夫 が重要

渡邊龍之介, 木田亮平, 武村雪絵. (2022). 労働状況および偏りのある勤務割り振り, 勤務日・休暇のコントロール感不足とバーンアウトおよび身体愁訴との関連 —交代制勤務に従事する看護職を対象としたオンライン調査—. 日本看護科学学会誌. 42, 63-71

## ■流行初期6ヵ月間のフロントライン看護師の経験（レビュー論文） (Jackson et al., 2023)

- 感情的経験： 恐怖、ストレス、無力感、自暴自棄
- 身体的症状： 水分摂取やトイレ休憩も取れない、睡眠不足、食欲不振と体重減少、など
- 倫理的経験： 不十分なケアやワクチン不足、家族の不幸や愛する人の死を伝える辛さ、など

## ■流行下において看護師のバーンアウトと関連した要因（レビュー論文） (Stodolska et al., 2023)

- 心理状態： 不安や抑うつ、コーピング行動
- 社会的要因： スティグマ、家族との生活
- 職場要因： 労働負荷、労働状況、超過勤務の増加、不十分なマンパワー、職場からのサポート、職場からの不十分な説明、など
- 感染症関連要因： COVID-19への恐怖、トラウマ的出来事、罹患者との接触、同僚の感染、パンデミックによる多数の死者を目の当たりにすること、など

Jackon, M. R., Porter, J. E., & Mesagno, C. (2023). Exploring the experiences of frontline nurses during the first 6 months of the COVID-19 pandemic: An integrated literature review. *Nursing open*, 10(5), 2705-2719.

Stodolska, A., Wójcik, G., Barańska, I., Kijowska, V., & Szczerbińska, K. (2023). Prevalence of burnout among healthcare professionals during the COVID-19 pandemic and associated factors – a scoping review. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 36(1), 21-58.

## ■流行初期6ヵ月間のフロントライン看護師の経験（レビュー論文） (Jackson et al., 2023)

- 感情的経験： 恐怖、ストレス、無力感、自暴自棄
- 身体的症状： 水分摂取やトイレ休憩も取れない、睡眠不足、食欲不振と体重減少、など
- 倫理的経験： 不十分なケアやワクチン不足、家族の不幸や愛する人の死を伝える辛さ、など

## ■流行下において看護師のバーンアウトと関連した要因（レビュー論文） (Stodolska et al., 2023)

- 心理状態： 不安や抑うつ、コーピング行動
- 社会的要因： スティグマ、家族との生活
- 職場要因： 労働負荷、労働状況、超過勤務の増加、不十分なマンパワー、職場からのサポート、職場からの不十分な説明、など
- 感染症関連要因： COVID-19への恐怖、トラウマ的出来事、罹患者との接触、同僚の感染、パンデミックによる多数の死者を目の当たりにすること、など

Jackon, M. R., Porter, J. E., & Mesagno, C. (2023). Exploring the experiences of frontline nurses during the first 6 months of the COVID-19 pandemic: An integrated literature review. *Nursing open*, 10(5), 2705-2719.  
Stodolska, A., Wójcik, G., Barańska, I., Kijowska, V., & Szczerbińska, K. (2023). Prevalence of burnout among healthcare professionals during the COVID-19 pandemic and associated factors - a scoping review. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 36(1), 21-58.

## ■流行初期6ヵ月間のフロントライン看護師の経験（レビュー論文） (Jackson et al., 2023)

- 感情的経験： 恐怖、ストレス、無力感、自暴自棄
- 身体的症状： 水分摂取やトイレ休憩も取れない、睡眠不足、食欲不振と体重減少、など
- 倫理的経験： 不十分な休息（過酷な労働状況） 不幸や愛する人の死を伝える辛さ、など

## ■流行下において看護師のバーンアウトと関連した要因（レビュー論文） (Stodolska et al., 2023)

- 心理状態： 不安 WLB、WFC ーピング行 労働負荷、超過勤務（過酷な労働状況）
- 社会的要因： スティグマ、家族との生活 マンパワー不足、サポート不足
- 職場要因： 労働負荷、労働状況、超過勤務の増加、不十分なマンパワー、職場からのサポート、職場からの不十分な説明、など
- 感染症関連要因： 組織における意思決定の歪み（組織的不公正） 予期的出来事、罹患者との接触、同僚の感染、罹患者を目の当たり 危険な労働衛生環境

Jackson, M. R., Porter, J. E., & Mesagno, C. (2023). Exploring the experiences of frontline nurses during the first 6 months of the COVID-19 pandemic: An integrated literature review. *Nursing open*, 10(5), 2705-2719.

Stodolska, A., Wójcik, G., Barańska, I., Kijowska, V., & Szczerbińska, K. (2023). Prevalence of burnout among healthcare professionals during the COVID-19 pandemic and associated factors – a scoping review. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 36(1), 21-58.

## ■WLBや看護職の心身を脅かしたものの

- 不十分な休息
- 私生活の時間が脅かされる状況（ワーク・ファミリー・コンフリクト：WFC）
- 過酷な労働状況（労働負荷、超過勤務）
- マンパワー不足、サポート不足
- 危険な労働衛生環境

...



- WLBや心身の健康に対して考慮すべき視点（要因）はコロナ禍以前～ポスト・コロナで変わらない
- 非常時には、平時から考慮すべき視点（要因）が顕在化したのか、非常時特有の事象が発生しているのかを分析する必要がある

## ■流行初期に専用病棟へ配置する看護職の選抜基準 (武村ら, 2021)

- 感染対策技術を修得していること
- 自立して看護を実践できる基本的看護実践能力を有すること
- 基礎疾患が無いこと
- 妊娠していないこと
- 高齢者と同居していないこと
- 家族が反対していないこと
- 50歳未満であること (病院による)
- 子どもと同居していないこと (病院による)

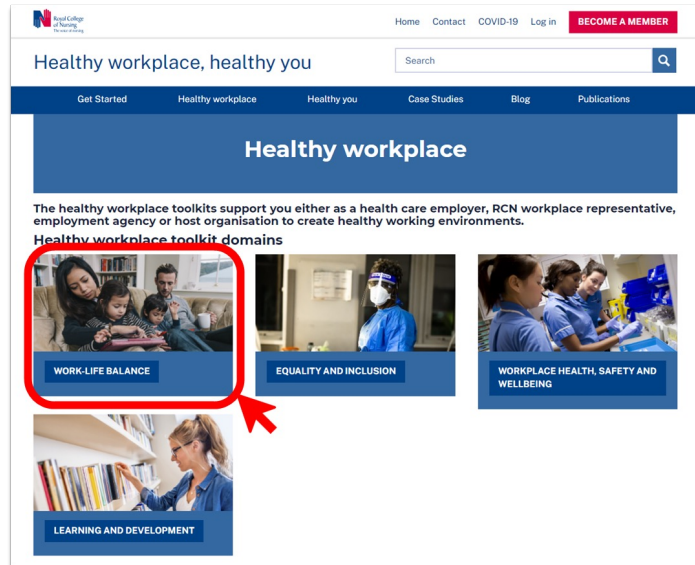
» 該当する看護職は…???

## ■WLBと家庭役割属性

- 扶養する子どもがいる労働者は、いない人よりも柔軟な勤務形態を利用している
  - ✓ 扶養する子どもがいない労働者はWLB制度の恩恵を受けられない
- WLB制度のほとんどは単身者は利用できず、分断を生じる可能性がある
- “WLB” の概念や実質的定義が、育児の有無に依存しており、一部の従業員に負担が強いられている



## ■WLBの実現を目標に新しい働き方を一緒に考える



### At a department/unit/team level...

- changes to working patterns and shifts are agreed in partnership with staff and their representatives
- a culture that enables staff to take their breaks and limits the number of times that staff work beyond scheduled hours is actively promoted.
- adequate notice of rostered shifts (minimum of six weeks) and changes to shift patterns is given to staff
- employees' time off/non-working days are respected and not interrupted
- in line with policies, there is support for staff who need to attend to take time off at short notice due to their domestic responsibilities
- a culture is established where staff do not feel they need to attend work when sick and support is given to those who need to take time off work due to sickness
- consider flexibility of work base for those who are able to work all or part of their time at home.

## ■WLBを尊重した働き方はすべての働く人に認められている権利

- 「WLB = WLB制度の利用」ではない
  - ✓ 制度利用の“権利”としてWLBを考えると分断が生じる可能性がある（ワーク・ファミリー・バックラッシュ）
- リソースは有限であるが、その中で個々のWLBを少しでも高めようという共通認識をもつ
  - ✓ 個々のWLBを考えるのではなく、まずは**部署全体のWLB**を考える（誰かが犠牲になって誰かを支えるのではなく、それぞれのWLBを一緒に議論する）



# ご清聴ありがとうございました

