

IV その他

1 配置転換

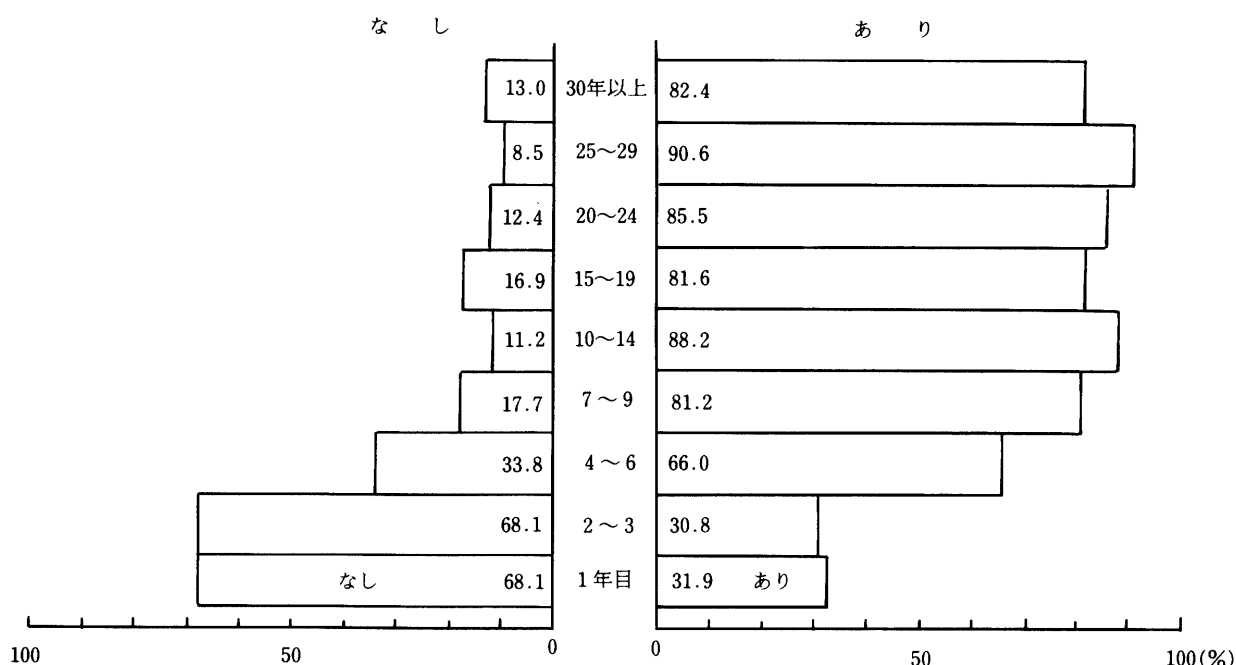
配置転換は、キャリアの開発という観点から考えた時、本人達にはどのように受け入れられているだろうか。今回は、この問題意識から配置転換の実態と意識について少し聞いた。

(1)配置転換経験の有無

現在の勤務施設での配置転換経験者は、全体の69.2%にのぼった。

勤続年数別にみると、「3年目」以下の者では、配置転換の経験が「ない」者が7割近くを占めるが、「4年目以上」になると、逆に「ある」者の方が多くなり、その比率が逆転する〈図30〉。

図30 勤続年数別配置転換の経験の有無



職種別では「助産婦」、性別では「男性」に配置転換経験者が少なく、それぞれ33.5%、40.7%にとどまっている。

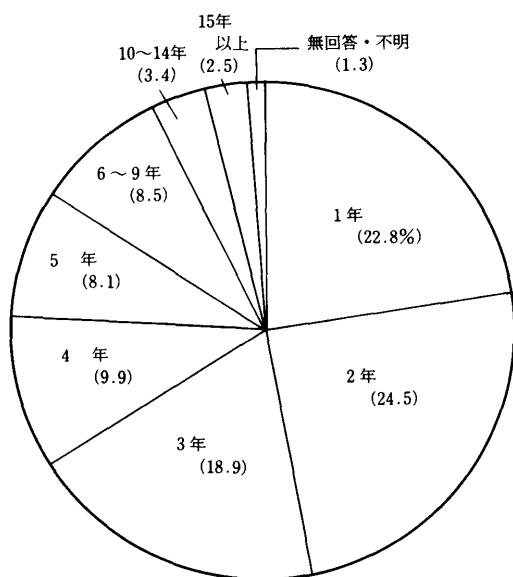
設置主体別では、「個人」病院勤務者に配置転換経験者が38.3%と少ない。これは、病床規模が小さくて、配置転換する場所が限られているためと思われる。

(2)前部署の在職年数

配置転換経験者の前部署での在職年数は「1年」、「2年」、「3年」と短い者が多く、平均3.6年であった〈図31〉。

勤続年数別にみると、勤続年数が高いほど前部署での在職年数の平均は長くなるものの、ピークはやはり「2年」、「3年」である。

図31 前部署での在職年数



(3)配置転換の受けとめ方

配置転換経験者に「経験を積み上げていくことや看護の力をつけていくという点から、あなたももっとも最近経験した配置転換をどのように考えますか。」と、選択枝を設けてたずねた。結果は表11のとおりで、おおむねキャリアの開発という観点からは、肯定的にとらえられていた。

表11 配置転換の受けとめ方〔複数回答〕

配置転換の受けとめ方	選んだ人の百分率(人数)
ちがう分野を経験できて知識が広がった。	56.5% (1,158人)
新しい人間関係のなかで仕事に新たな視点をもてた。	25.3 (519)
過去の経験から得たものがちがう領域で生かせるので幅が広がった。	3.1 (63)
軌道に乗りかけた仕事への興味がそがれた。	12.4 (253)
経験を積み上げるさまたげになった。	19.8 (406)
その他	2.9 (60)
全 体	100.0= 2,048人*

*配置転換経験者で、配置転換の受けとめ方に回答した者

ただし、否定的にとらえた者も1割以上いた。「軌道に乗りかけた仕事への興味がそがれた」と答えた者は、前部署での在職年数が「1～2年」と短い者に若干多かった。

(4)配置転換時の不満

配置転換経験者に配置転換の際にそのプロセスで不満に思ったことを選んでもらった。「不満はなかった」者は40.6%で、後の者は、「本人の希望が重視されなかった」(16.5%),「希望を出す機会がなかった」(15.3%),「納得のいく説明がなかった」(14.7%)と何らかの不満をもっていた。年齢が若いほど不満をもった者が多い。「希望を出す機会」や「納得のいく説明」については、改善の余地が大いにあるところであろう。

2 継続教育

医療・看護が日々進歩する状況において、看護職員は仕事をしながら学び続ける者が多く、また、そのことを期待されている。学ぶ方法は色々あり、日々の看護・実践の中にもあるし、院内教育、セミナー、研修など様々である。

今回は、院内教育・施設外研修について聞いてみた。

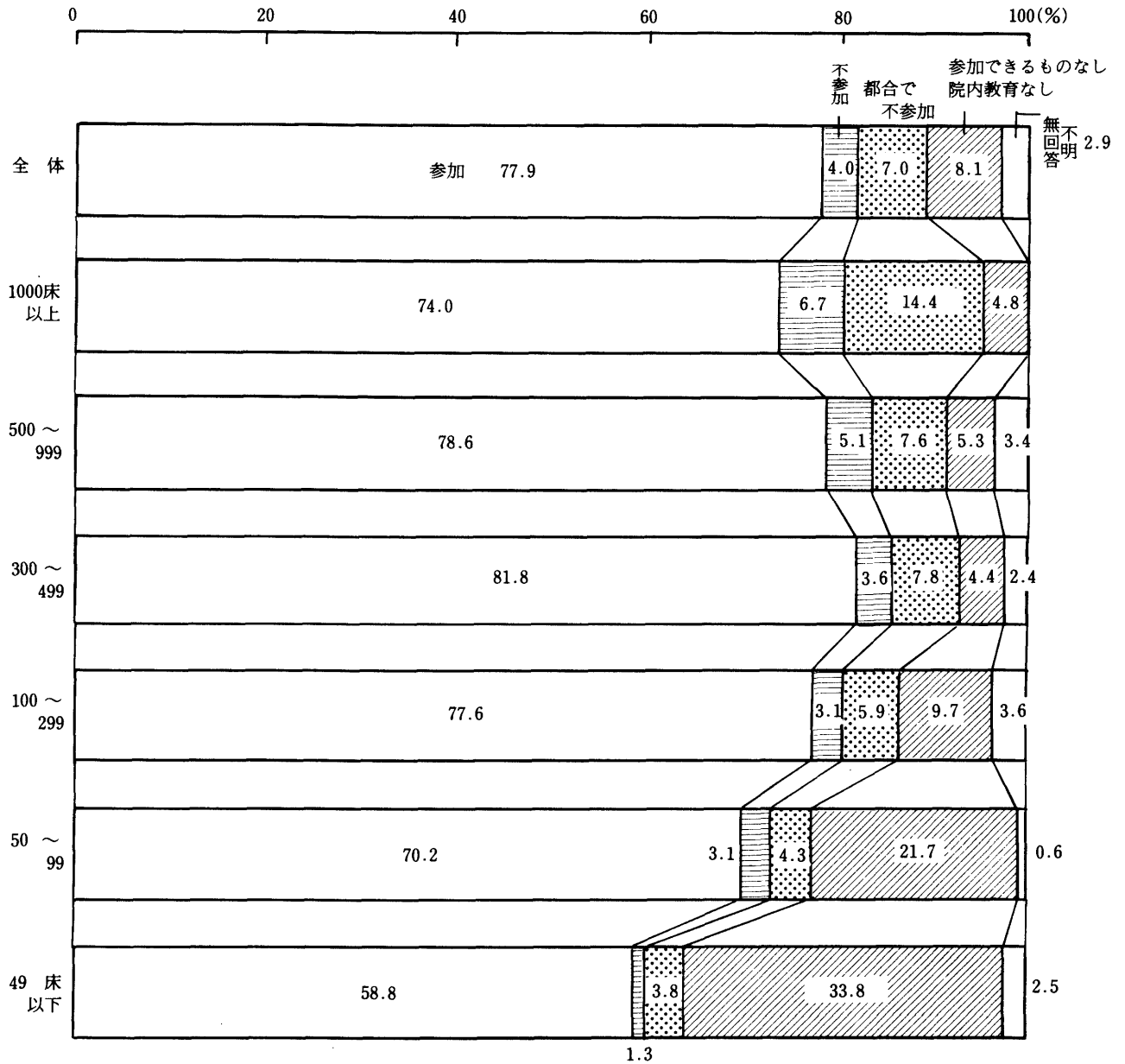
(1)院内教育参加状況

昨年1年間の看護部全体を対象とした院内教育への参加の有無を、勤続年数2年目以上の者に聞いた。

まず、88.9%の者は、勤務施設で参加できる院内教育が実施されていた。そして、77.9%の者は、実際に参加していた<図32>。院内教育の実施が病院内で定着していることがうかがえる。

病床規模別にみると、病床規模が小さいほど「参加できるものがなかった・院内教育はない」と答

図32 許可病床数別 院内教育参加状況



えた者が多かった〈図32〉。

設置主体別では、小規模病院の多い「個人」病院勤務者に「参加できるものがなかった・院内教育はない」と答えた者が多かった。

(2)施設外研修

①参加の実態

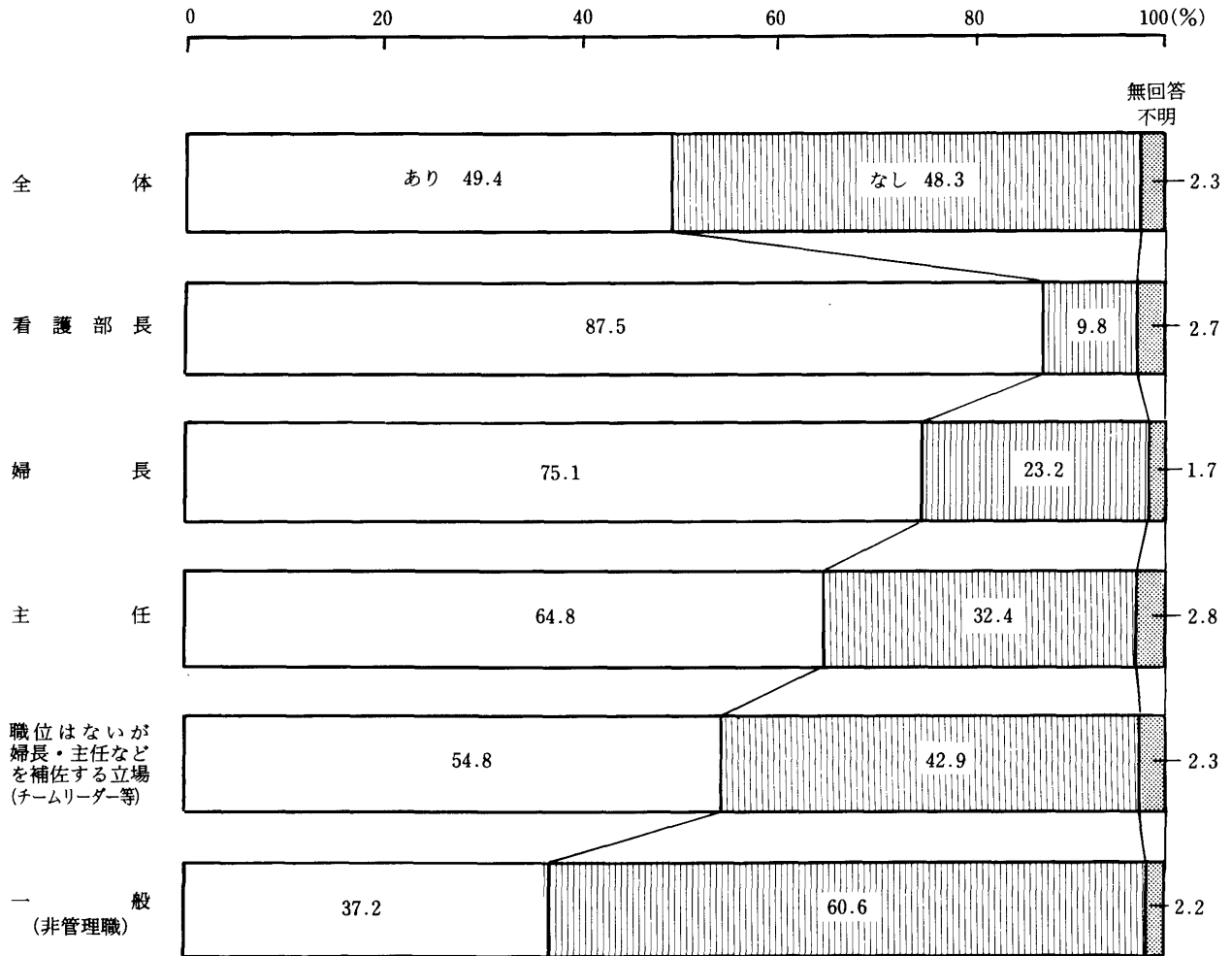
昨年度1年間に、勤務扱いで勤務施設以外の研

修に参加したことがあるかを、勤続年数2年目以上の者に聞いた。

全体の半数近くの者が、勤務施設以外の研修に参加していた。

職位別にみると、職位の高い者ほど参加者が多く「看護部長」の場合87.5%にのぼった。〈図33〉。

図33 職位別 施設外研修の参加状況



勤続年数別にみると、勤続年数が長いものほど参加者は増える。

設置主体別にみると、院内教育の参加状況と違い、「個人」病院勤務者にも施設外研修参加者は61.5%と多かった。

研修期間は、比較的短く、「3日以内」、「1日」がそれぞれ50.7%、20.6%を占め、「1ヵ月」を超える者は3.2%であった。

②必要条件

勤務施設以外の研修に参加するために必要だと思う条件を1つ選んでもらったところ、〈表12〉のとおりであった。

表12 施設外研修参加のために必要と思う条件

必 要 条 件	構成比率
充実した教育コース・訓練機会の増大	17.3%
研究費・交通費等の支給	16.5
勤務時間扱いの研修の増大	16.2
希望する内容の研修が選べること	16.2
研修期間中の代替要員の確保	15.1
研修に出るための職場の同僚や上司の理解	8.0
研修の機会についての情報・情報を得るルート	3.8
無 回 答	6.9
計	100.0

3 夜勤専従についての意識

医療の進歩に伴い、病院の中には、常時観察・処置・ケア等の必要な患者が増えている。それは、夜の時間帯においても同様で、病棟の夜勤人数を増やしたいという要望は看護職員の間で強いものと思われる。しかし、夜勤人数の増加は夜勤日数の増加につながるため、今でさえ厳しい夜勤の条件を更に低下させて夜勤人数の増員を図ることはできない。看護職員の増員が困難と言われる中で、欧米の例を引き合いに出して、夜勤専従者の導入でその解決を図れるのではないかという提案も時々なされるが、現実には、日本において夜勤専従者は非常に少ない。今回の調査でも、夜勤専従で勤務する者は3161名中4名(0.1%)にすぎなかった。

そこで、夜勤専従者の導入による夜勤状況改善の可能性を探るため、そもそも夜勤専従につくことをどう考えているのかをたずねてみた。これは聞き方により、回答も変わってくると考えられるが、次のような質問文と選択枝で回答をもとめた。

「あなたは夜勤専従につくことを、どうお考えですか。

- 1 条件がととのえば考えてもよい
- 2 どのような条件がととのっても考えられない

「条件がととのえば考えてもよい」と答えた者は意外と多く25.4%を占めた(図34)。

その条件の内容を3つ選んでもらったところ、一番多かったのは、「日勤より賃金がよい」というもので、65.1%の者がこの条件を選んでいた(表13)。また、43.4%の者は、「一時期なら」という条件を選んでいた。

どのような人達が夜勤専従について「条件がととのえば考えてもよい」と答えているかを、性、年

図34 夜勤専従につくことをどう考えるか

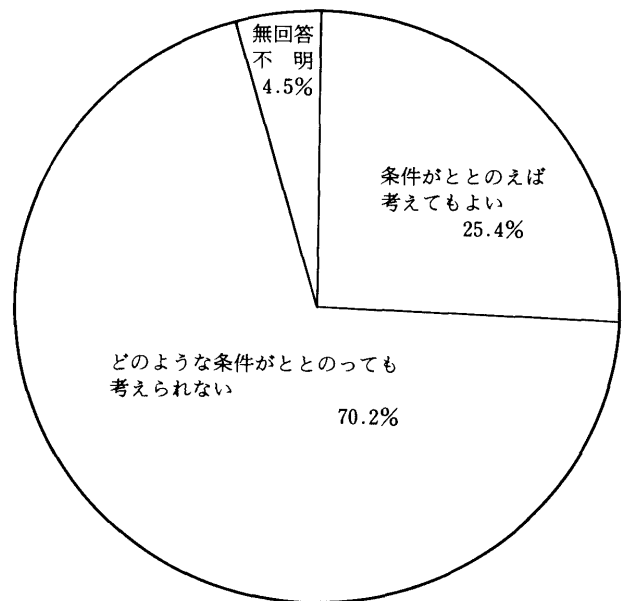


表13 夜勤専従の前提条件〔複数回答〕

条 件	選んだ人の百分率(人数)
日勤より賃金がよい	65.1% (497人)
勤務日数が少ない	44.3 (338)
一時期なら	43.4 (331)
正職員として採用	29.2 (223)
日勤より勤務内容がゆるやか	28.3 (216)
不便な時刻に通勤するための措置がある	26.6 (203)
準夜勤のみなら	19.4 (148)
その他	7.5 (57)
全 体	100.0%=763人*

*夜勤従事者について「条件がととのえば考えてもよい」と答え、前提条件についても回答した者

齢、結婚状況、子供の有無、職種、経験年数、県別などでみたが、特にこんな人がというはっきりしたグループとしてまとめきれなかった。つまり、様々な人が「考えてもよい」と答えた。ただし、「20~24歳」の「未婚者」に多い傾向はあった。