

「看護師及び介護職の働き方改革に貢献する職場環境改善手法と 組織での展開方法の開発」

栗岡 住子 桃山学院教育大学 教育学部
共同研究者 川村 尚也 大阪市立大学 都市経営研究科

1. 背景と目的

わが国での看護師と介護職の年間の離職率は各々10.9%と17.7%と高く、離職率を改善することが喫緊の課題である。本研究の目的は、看護師・介護職に合わせた働きやすい職場づくりの手法を検討し、あわせて職場レベルで行う職場づくりを経営者の承認を得て組織全体の合意形成の下に進める手法について検討することで、看護師及び介護職の離職を防ぐことである。

2. 方法

対象は、関西地方の総合病院の看護師と社会福祉法人の介護職のうち約846人とした。働きやすい職場づくりを組織で展開するために、すでに2017年度に実施した職業性ストレスに関する自記式質問紙調査の結果を経営者及び管理職に説明するとともに、働きやすい職場づくりのためのフォーカス・グループディスカッション（以下、FGD）を実施して情報収集を行った。そのうえで、2法人において働きやすい職場づくりのための対策（以下、職場ミーティング）を展開することについて承諾を得た。協力が得られた職場での職場ミーティングを行ったうえで、その後の効果を自記式質問紙調査にて評価した。

3. 結果

経営者及び管理職のFGDにより、職場内のコミュニケーションや風土づくりの重要性が指摘されたので、FGDの結果を活かして、職場ミーティングを開発した。2法人の管理職28人に対して職場ミーティングの展開方法を指導した後に、自職場で実施してもらった。

その結果、職場ミーティングを実施していない職場と比較して実施した職場は、職場のソーシャルキャピタルの上昇だけでなく、努力-報酬不均衡の得点及び割合やストレス反応の得点は有意に低下し、仕事のコントロールや組織的公正、公正な人事評価、職務満足が有意に上昇した。

4. 考察

本研究は、看護師及び介護職の働き方改革に貢献する職場環境改善の手法を検討し、あわせて職場レベルで行う環境改善を経営者の承認を得て組織全体の合意形成の下に進める手法について検討した。その結果、第1に職業性ストレス調査結果を示して経営側の承認を得る手法が効果的であったこと、第2に経営者や管理職を対象としたFGDにより、働きやすい職場づくりのために必要な事項が判明し、職場ミーティングの手法に活用できた。第3に職場ミーティングの結果、一定の効果がみられた。