

看護管理者の有給休暇取得に関する認識 第二報 ～調査票の自由記述内容の分析から～

友行淳子¹ 田島 静² 高木登志子³

大阪府済生会中津病院 訪問看護ステーション¹ 救急室² 大阪済生会中津看護専門学校³

Key words：有給休暇，看護管理者，労務管理

はじめに

日本看護協会が提唱するワーク・ライフ・バランスの実現に向け人的資源管理の1つである適切な有給休暇（以下有給と略す）の取得が望まれている。

目 的

本研究の第一報では看護管理者（以下管理者と略す）の有給取得に対する現状を明らかにすることを目的に質問紙調査を実施した。その結果管理者の有給取得率は2.5割と低くこの現状に9割以上の管理者は満足していなかった。またスタッフの希望は叶える努力をしているが取得率の把握は6割に留まった。そこで今回は自由記述内容から管理者の有給取得に対する認識を明らかにすることを目的とした。

研 究 方 法

済生会近畿ブロック内の300床以上の総合病院11病院に在籍する師長・室長以上の管理者約184名を対象に平成26年7月～9月に自記式質問紙調査を実施した。各病院の看護部に管理者へ調査票の配布と回収期日までに回収されたものの返送を依頼した。回答者は167名（回答数92件）であった。自由記述内容から有給取得の認識に関連する箇所を抽出し1つの意味内容が含まれる単位データを作成しカテゴリー化した。分析の妥当性を確保するため指導者のスーパーバイズを受けた。

倫理的配慮として研究協力依頼書に本研究の目的と内容研究参加は自由であること個人情報保護について明記した。調査表の回収は回収箱を設置し無記名記載とした。本研究は大阪府済生会中津病院看護部の倫理審査委員会の承認を得て実施した。

結 果

225の単位データ（コード）から19のサブカテゴリー

10のカテゴリーを作成した。10カテゴリーは以下の通りであった。【希望を叶える】は子どもや家庭の都合自分の体調不良での取得休み希望を聞いてモチベーションを上げたいという思いがあった。【スタッフの気持ちに配慮してつける】はお互い様意識で助け合いの気持ちを育て平等意識感謝の気持ちがあった。【計画的に取得】は勤務表作成時に年間・月間で計画的に取得したり翌日の勤務状況に合わせて業務調整して付与したり記念日などは有給にする取り組みがあった。【組織的な取り組み】は成果目標の交渉必ず取得するものという意識が強く決まりなのでつけるという意見があった。【管理者の配慮を上回る要求】はスタッフのために勤務を考慮しているがスタッフの満足感を得るのは難しいという思いがあった。

【業務を優先させる】は業務が回らないスタッフ不足の理由で積極的に有給取得はしない勤務調整があった。【公休消化を優先させる】は看護基準をクリアするために公休の消化すら困難で休日返上して勤務することがあった。【残業を削減する】は有給を取得すると残業が発生するため労務管理上問題であるという考えがあった。【職場風土がある】は有給を取得しにくい状態があり取得しないことが当たり前になっているという意見があった。【有給に無関心】はスタッフの休みを優先させることに疑問を感じるスタッフの有給日数や有給消化率を意識していない公休が多いから必要ないという意見があった。

これらをカテゴリー関係図としてまとめた。有給取得に積極的である3つのカテゴリーは【希望を叶える】【スタッフの気持ちに配慮してつける】【計画的に取得】となった。有給取得に積極的でない5つのカテゴリーは【業務を優先させる】【公休を優先させる】【残業を削減する】【職場風土がある】【有給休暇に無関心】となった。【組織的な取り組み】として

業務と認識しているもの取得向上に努力しているが【管理者の配慮を上回る要求】に戸惑う現状は積極的にも消極的にも捉えることができたため中間に位置づけた。

以上のことから取得に積極的な認識を持つ管理者はスタッフの休み【希望を叶える】ようにしておりその際〈平等になるようにつける〉など【スタッフの気持ちに配慮】していた。また消化できるように【計画的

表

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
希望を叶える	子どもや家庭の都合、自分の体調不良でとっている(12)	子どもの病気でとる、子どもの病欠用に確保 体調管理して欲しい、体調不良時 有給をつける 家庭の都合でとる
		育休明けの看護師は有給を取得しやすい
	休み希望は叶えている(12)	休み希望は聞いてモチベーションを上げたい スタッフの希望は叶えている
		希望が叶うようにしてあげたい(15) いつでもとれるようにしてあげたい、スタッフにも取得アピール 気兼ねなく申請してほしい
スタッフの気持ちに配慮してつける	助け合いの気持ちを育てている(4)	お互い様意識で平等意識に配慮 感謝の気持ちを表現する
	平等になるよう配慮(7)	取得数を貼っている 希望の多い人は来月はなしにしたりとかしています

表

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
計画的に取得	全体の看護配置を見てつける(14)	勤務表作成時点ですつける、希望がなくても使用 希望が公休になることがある、部署の勤務状況が許せば、当日の状況で有給を取得 翌日の予定を考慮、病棟の状況などで相談して出来る限り使う 看護配置に問題がなければ出来る限り与えたい
		年間・月間の計画的な取得(19) 消去前に全員に1日は取得、予定休日の働きかけ 研修や自己研鑽の休みは有給で退職前に有給を消化 勤務希望の表を毎月張り出しする 年間に月にとれる有給数を表示、6月までに50%分の計画をたてる
	誕生日等の記念日休暇をつける(6)	アニバーサリー休暇を付与、節日休暇を導入 バースデー休暇は必ずつける、バースデー休暇は有給で

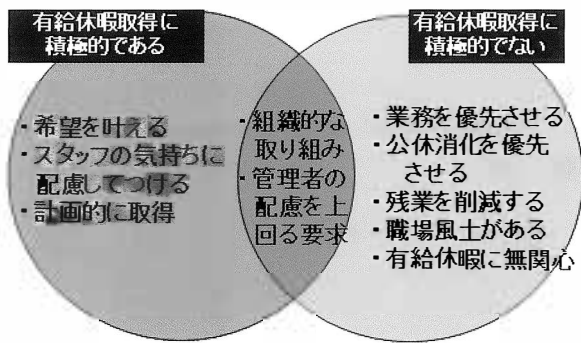
表

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
組織的な取り組み	取り組み(11)	成果目標の交渉につなげている 病棟で年間の取得日数を目標にあげる WLBで有休取得率UP、WLBの取り組みで休暇チームがある リフレッシュ休暇を1回/年10日を可能
		決まりなのでつける(2) 必ず取得するものという意識が強い 病院で決められているもの
管理者の配慮を上回る要求	管理者の配慮を上回る要求(11)	全体を見て考慮しているがスタッフとは温度差あり 休暇を取得した満足感ができるように配慮したいが難しい
業務を優先させる	業務が回らない(6)	看護の保証が第一優先 病欠があると難しい、ぎりぎりの人数での勤務表は作成していない
	スタッフ不足(15)	人数確保が難しい、職員不足で難しい 人数の理由で取得を積極的に進めていない

表

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
公休消化を優先させる	公休消化できない(14)	休みが多く有給の取得が難しい、有給までほとんどとれない 有給取得は週休2日制ではきびしい、公休数が多い 移動者が振休をもったまま来る
	公休消化もできていない(5)	年間休日の消化すらできてない、振休も取れない 看護基準をクリアするため休日返上で勤務
残業を削減する	残業を削減する(3)	有給をつけることで残業の発生が考えられる、サービス残業も多い 残業発生を前提としての有給は労務管理上問題ではないかと思う
職場風土がある	職場風土がある(2)	有給休暇が取得しにくい状態である 有給が消化できないことが当たり前になっている
有給休暇に無関心	スタッフの消費有給を把握していない(7)	スタッフ休み優先の勤務表作成は疑問、無理をしてまで取得に至らない 有給休暇日数や取得状況、消化率などに対してあまり意識していない
		公休が多いから必要ない(2)

カテゴリ関係図



カテゴリ関係図

に取得】していた。〈決まりなのでつける〉など【組織的な取り組み】として業務と認識しているものもあった。さらに取得向上に努力しているが【管理者の配慮を上回る要求】に戸惑う現状もあった。取得に積極的な認識を持ってない管理者は〈業務が回らない〉〈スタッフ不足〉などから【業務を優先させる】ことを余儀なくされる状況や取得よりも【公休消化を優先させる】ことが課題となる現状があった。さらに取得することで残業が増えるよりも日々の【残業を削減する】ようにしていた。取得に消極的な認識として取りにくい【職場風土がある】や【有給休暇に無関心】などがあった。

考 察

有給取得に積極的な認識を持つ管理者は多忙な業務の中でも有給取得を管理業務として捉えている組織として取り組む仕組みがあるスタッフの気持ちに配慮してつける希望を叶える職場風土があることが考えられる。一方有給取得の妨げとなっている現状としては「スタッフ不足」や「業務量の多さから業務を優先せざるを得ない」状況「有給取得以前に公休消化や残業削減が優先」となっている状況があった。このことから【スタッフ不足】【業務量の多さ】からは忙しさ疲労感を感じて充実感を持ってず慢性的な心身疲労やストレスの蓄積から管理者自身もバーンアウトや離職につながる可能性が考えられる。また「有給を取得しにくい職場風土」や「管理者が有給取得に無関心」という状況があった。【管理者の認識不足】【無関心】からは管理者個人が意図的に行っているのではなく元々職場で培われている職場風土や慣習化している事柄が管理者に多大な影響を与えていると考えられる。そして管理者として必要な労務管理についての教育が充足し

ていない可能性も考えられる。

これらのことから管理者の有給取得に対する認識に影響する要因として①労務管理の一つである労働時間に関する認識②スタッフ不足に対する組織としての協力体制③業務量が多いことに比例した人員の充実度などがあると考えた。そして有給取得についての認識を高めるためには現状の可視化や労務管理教育の機会を提供することの必要性が示唆された。

結 論

これらをもとに有給取得への積極性をもとに分類することにより有給取得に対する認識に影響する要因を明らかにした。管理者の有給取得の認識として10のカテゴリが生成された。有給取得に対する認識を高めるために現状の可視化労務管理教育の機会を提供していくことの必要性が示唆された。