

原 著

育児休業者職場復帰プログラムの効果

埴岡康恵子，峰平一二美

和歌山労災病院看護部

(平成 21 年 4 月 27 日受付)

要旨：当院は平成 14 年度から育児休暇取得者が職場復帰する際に、「職場の適応性及び看護の知識・技術の経験能力の維持を図り，円滑な業務遂行に資する事」を目的として育児休業者職場復帰プログラム（以下復帰プログラムとする）を実施している。

復帰プログラムの内容は，職場復帰前に「独立行政法人労働者健康福祉機構の動向と和歌山労災病院の現状」，「看護部の理念・目標，看護の動向」，「看護部活動計画」，「仕事と育児の両立について」等を看護部長と看護副部長が面談と講義を行い，各担当者からは「医療安全対策」，「感染防止」，「看護記録」などについて講義と演習を行っている。職場復帰後は，所属部署の看護師長と担当者が「各部署のオリエンテーション」や「特有な看護技術の説明や技術演習」を行っている。

江口によると「職場復帰支援は休職の申し出や判断がなされた時点から開始する。」¹⁾といわれている。また職場復帰支援にはステップ 1～5 の段階があり，①休職開始時のケア，②休職中のケア，③職場復帰プログラムの作成，④最終的な職場復帰の決定，⑤職場復帰後のフォローアップが必要とされている。当院では実施から延べ 39 名の看護職が復帰プログラムを受講したが，復帰プログラムそのものがその人に役に立ち復職後の業務に活かされているかという評価を行っていない。

そこで，今後も多く看護職が育児休業から復帰し安心して医療・看護現場に復職できることを目的に，受講者を対象に復帰プログラム実施後の効果について調査した。

その結果，医療・看護の動向や部署のオリエンテーションは参考になったなどの意見があり，スムーズに復職するためには復帰プログラムが活かされていることがわかった。しかし仕事と育児の両立についての不安が大きく先輩の意見を聞きたいなどのフォローが必要であることも明らかになった。今回の調査から今後の復帰プログラムのあり方についての示唆を得た。

(日職災医誌，58：29—33，2010)

—キーワード—

復帰プログラム，育児休職，安心

はじめに

当院は和歌山市北西部に位置し大阪府南部を含む地域を医療圏とする急性期病院である。平成 21 年 1 月に病院の新築移転があり病床数は 337 床から 303 床，病棟は 7 病棟から 6 病棟に再編成される。看護体制は 7 対 1 で夜勤は準夜勤 4 名深夜勤 4～3 名の体制となっている。看護職員は 287 名で平均年齢 36 歳，平成 19 年度の退職率は 4.5%，新人の退職者は 0 名であった。労働者健康福祉機構グループ病院の中で同年の職員満足度調査は第 1 位であった。育児休業取得者は現在 13 名で平成 19 年度 4 月に職場復帰した看護師は 5 名，年度途中では 7 名であっ

た。

平成 14 年から育児休暇取得者が職場復帰する際に，「職場の適応性及び看護の知識・技術の経験能力の維持を図り，円滑な業務遂行に資する事」を目的として育児休業者職場復帰プログラム（以下復帰プログラムとする）を実施している。来年度 4 月の復職者は 7 名で再編成された新病院の慣れない部署への復帰となる。安心して安全に職場復帰することができるよう現行の復帰プログラムの評価を行うことを目的に，受講者を対象に復帰プログラム実施後の効果について調査した。

その結果，復帰プログラムの目的は概ね果たされ，安心して就業継続できていることと，今後の復帰プログラ

資料1 育児休業者職場復帰教育プログラム

I. 目的			
和歌山労災病院の一員としての自覚を持ち、職場の適応性及び看護の知識・技術の経験能力の維持を図り、円滑な業務遂行に資する事を目的とする。			
II. 目標			
1. 労働者健康福祉機構の動向と和歌山労災病院の現状について認識できる			
2. 看護の動向を知り、看護部の理念と基本方針が理解できる			
3. 看護部委員会活動の現状が認識できる			
4. 事故防止・感染防止に配慮できる			
5. 仕事と育児の両立をするための学び、工夫ができる			
III. プログラム			
場所：師長室または本館5階会議室 時間：13時30分集合 服装：白衣			
研修時間：復職直前3日間、復職後1カ月以内に3日間でいずれも2時間以上実施			
研修内容と担当：			
		研修内容	担当
職場 復帰 前	【1日目】 月 日 () 13:30～16:00	・独立行政法人労働者健康福祉機構の動向と和歌山労災病院の現状・職場復帰前面談 ・看護部の理念・目標、看護の動向	看護部長
	【2日目】 月 日 () 13:30～16:00	・安全対策についての講義と演習 ・看護部活動計画の概要「教育・業務」 ・仕事と育児の両立について	医療安全管理者 看護副部長
	【3日目】 月 日 () 13:30～16:00	・感染防止についての講義と演習 ・看護記録（個人情報を含む）	感染対策委員長 記録委員長
復 職 後	【1日目】 月 日 () 14:00～16:00	・部署オリエンテーション ・20年度病棟目標について ・20年度の役割分担について	担当者
	【2日目】 月 日 ()	・技術演習	担当者
	【3日目】 月 日 ()	・技術演習 ・「復職しての心構え」レポート提出	担当者 看護副部長

<注意事項>

*部署研修は復職後1カ月以内に3日間行ってください。【研修日は必ず日勤とすること】

(例*セクションの看護基準について説明と実技指導、担当患者の情報及び病状、検査についての説明、看護特殊技術についての説明、見学、技術演習など)

ムの内容の見直し、修正について示唆を得たので報告する。

1. 目 的

復帰プログラム受講者を対象に復帰プログラム実施後の効果について調査し評価することで、当院の看護職が育児休業から復帰し安心して医療・看護現場に復職できることを目的とする。

2. 復帰プログラムの内容

現行の復帰プログラムは、職場復帰前に「独立行政法人労働者健康福祉機構の動向と和歌山労災病院の現状」、「看護部の理念・目標、看護の動向」、「看護部活動計画」、「仕事と育児の両立について」等を看護部長と看護副部長が面談と講義を行い、各担当者が「医療安全対策」、「感染防止」、「看護記録」などについて講義と演習を行っている。職場復帰後は、所属部署の看護師長と担当者が「各部署のオリエンテーション」や「特有な看護技術の説明や技術演習」を行っている。（資料1）

3. 調査方法

- 1) 対象：平成14年度から育児休業より復職し、復帰プログラムを受講し当院に在職する看護師29名
- 2) 期間：平成20年5月～平成20年12月
- 3) 場所：労働者健康福祉機構と和歌山労災病院
- 4) 内容：研修目標の達成、職場の適応性、看護の知識、技術の経験能力の維持、参考になった内容、今後必要と思われる内容
- 5) 収集：対象者に調査用紙を配布し留置き回収した。

4. 結 果

回収率：100%

復帰プログラムで効果があった項目として、質問に対してそう思うと答えた項目は「看護の動向を知り、看護部の理念と基本方針が理解できた」90%、「労働者健康福祉機構の動向と当病院の現状について認識できた」86%、「事故防止・感染防止に配慮できた」83%、「看護部委員会活動の現状が認識できる」80%の4項目が上がり、

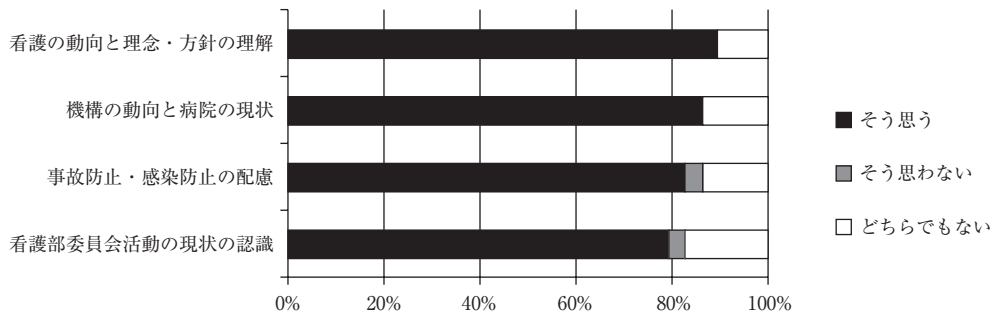


図1 復帰プログラムで効果があった項目

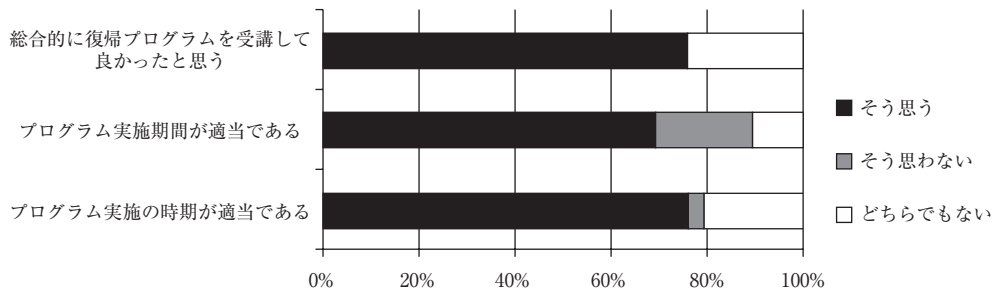


図2 復帰プログラムの受講の総合評価

76% が「プログラムの時期は適当である」と答えている。「仕事と育児の両立をするための学び、工夫ができた」については、そう思うが41%, そう思わないが31%と答えている。「看護の知識を得ることができた」52%, 「看護の技術を練習することができた」31% がそう思うとなっている。「総合的に復帰プログラムを受講して良かったと思うか」については76% がそう思うと答えている。

参考になった項目については「医療の動向と病院の現状」「部署でのオリエンテーション」が多く「安全対策」「感染防止について」が次に続いている。

プログラムの内容で他にあれば良いと思うものという質問に対して「クリニカルラダー」や「看護支援システムの操作方法」などがあり、プログラム実施で他のことで役に立ったと思われるものは、「精神的にもリラックスできたのでとても良かった」という意見があった。

その他の意見として

・内容：「仕事と育児の両立についての不安が大きい為、一人目の時は特に先輩方の話など聞けたらよい」、「子育て支援の女性の権利」、「休暇中に変更のあったシステムや業務内容を研修資料に入れてもらい、その資料で自己学習したい」、「新病院での診療科の場所や部署のオリエンテーションを強化して欲しい」

・期間・時期：「3日間は長い」、「新人研修と同時期なら講習の順番などを考慮してほしい」、「復帰の部署が外来の場合、復帰する診療科を早めに知りたい」、「復帰後のプログラムの時間調整が難しい」

・安心感：「復帰プログラムがあることで職場復帰への緊張、心配事は精神的に緩和できると思う」、「不安が

あったが安心して復帰することができた」、「現状を知ることができ不安が軽減した」

5. 考 察

今回、育児休業から職場復帰する看護職員に対して現行で行われている方法を評価し、江口の作成したモデル¹⁾を参考に復帰プログラムを実施する過程を整理した。モデルは2004年の厚生労働省の「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」の主にメンタルヘルス不全者が休職した場合を想定して作成されたが、看護師の離職防止の観点からも活用される。当院の低い離職率の要因が復帰プログラムの実践結果とは言い切れないが、アンケート調査の結果から働きやすい職場環境と動機付けの場のひとつとなっていると考えられる。

「職場復帰支援においては、考慮すべき事項を整理し関係者それぞれの役割を明確にするために、休職の開始から職場復帰、フォローアップまでの流れを明確にしておく必要がある。」¹⁾といわれている。ステップ5段階①休職開始時のケア、②休職中のケア、③職場復帰プログラムの作成、④最終的な職場復帰の決定、⑤職場復帰後のフォローアップに経過を分け考察した。

まず①休職開始時のケアについては、育児休職は産前・産後休暇から引き続き休職となってしまうので、産前休暇に入る前に当該師長が当人の就業に対する希望を把握し、職場復帰支援も含めて先の見通しを伝え、病院としてあなたの復帰を待っているというメッセージを伝えることが大切である。ハーズバーク二要因説の不満足感の要因(衛生要因)「職場環境」、「地位」、「雇用の保証」

について環境が整えられていると考える。職場復帰担当者としての看護副部長の役割は、師長への指導や総務課担当者と情報を共有していくことである。

次に②休職中のケアは、休職中の職場状況や職場復帰支援に関連する仕組みなどを知らせて復帰への不安を軽減することといわれている。今までは総務課担当者へ任せていることが多かったが、事務的な内容だけではなくいつでも相談できる態勢があることを知らせておくことも大切である。今後、病院の移転に伴い働く環境やシステムがすべて変更されるため、来年度の復職者に対して段階的に情報提供と職場見学の機会を設けるなど準備を進めている。

③職場復帰プログラムの作成については、復職者の意見を直接聞くことで現行のプログラムに効果があると評価した。プログラムの中で「労働者健康福祉機構の動向と当病院の現状」の項目は「経営方針」、「雇用の安定」、「作業条件」を認識することで就業に対する安心感が得られたため効果があったのではないかと考える。また復職後は、部署の中の役割や看護業務の実践について個別にオリエンテーションを受けることで「承認」、「責任」、「成長」といった点でハーツバーグの二要因説の満足感（動機付け要因）を感じ、モチベーションを高める関わりができたと考える。

④最終的な職場復帰の決定では、原則は以前の部署への復帰であるが前述したように移転に伴う部署の再編成が行われるため、事前の看護部長面接を早期に企画し、早い段階で個別の復帰プログラムを作成し文書にして知らせることが必要である。

⑤職場復帰後のフォローアップでは、現状では復職後の適応や評価については1カ月以内に提出するレポートのみとなっている。師長による業務上の配慮（業務サポートの内容や方法・業務内容や業務量の変更・就業制限〈時間外労働・夜勤の制限または禁止・就業時間短縮など〉・復帰時研修の実施と評価）や人間関係、本人の状態や周囲の反応などを鑑みて必要に応じて師長によるフォ

ローアップ面接や就業制限の見直しなどを行えるよう師長とコミュニケーションをとっていく必要がある。

復帰プログラムの5段階のどの過程においても、関係部署の担当者が個々への関わりを大切にし、良好なコミュニケーションをもち動機付けすることが、職場復帰への支援につながる事が明らかになった。

おわりに

当院が実施している職場復帰プログラムを受講した看護師を対象にプログラムの評価を行った。その結果、医療・看護の動向の講義や部署のオリエンテーションに効果があることがわかった。しかし、仕事と育児の両立についての不安が大きいことも明らかになった。看護職が育児休業から医療・看護現場に安心して復職できるためには、産前・産後休暇に入る前から復職後まで継続的な関わりを行い、個々に相談できる環境を整えることが重要である。

文 献

- 1) 江口 毅：産休・育休・介護・心身不調など休職者の「そのまま退職」を予防する職場復帰プログラムと師長の役割。月刊ナースマネジャー 8 (4)：11—19。

参考文献

- 1) 労働経済の分析～ワークライフバランスと雇用のシステム～第2章人材マネジメントの動向と勤労者生活、厚生労働白書。
- 2) 田尾雅夫：モチベーション入門。日本経済新聞社、2006。
- 3) ハーバード・ビジネスレビュー編集部：動機づける力。ダイヤモンド社、2006。

別刷請求先 〒640-8505 和歌山市木ノ本 93-1
和歌山労災病院看護部
埴岡康恵子

Reprint request:

Yaeko Hanioka
Department of Nursing, Wakayama Rosai Hospital, 93-1, Kinomoto, Wakayama city, 640-8505, Japan

The Effect of Return-to-Work Support Program for Nurses Who Had Maternity Leave

Yaeko Hanioka and Hifumi Minehira
Department of Nursing, Wakayama Rosai Hospital

At our institution, “Return-to-Work support program for nurses after maternity leave” has been employed since 2002. The purpose of this introduction is to encourage smooth returning to work smoothly while regaining the knowledge of nursing and enhancing the capability to adapt at the work place.

The Return-to-Work Support Program is constructed with the following lectures:

1. Present state of Japan Labor Health and Welfare Organization and Wakayama Rosai Hospital
2. Ethos and Purpose of the Department of Nursing, Trends of Current Nursing
3. Activity plan of the Department of Nursing
4. Simultaneous pursuit of child-care and work
5. Medical Safety Precaution
6. Infection Control
7. Nursing Record

First 4 lectures and interviews are done by the Director and Deputy Director of Department of Nursing. Following 3 lectures and exercise are conducted by persons in charge of activities.

After returning to work, “Orientation of each department” and “Technical description of specific nursing technology” are delivered by the chief nurse and person in charge.

Eguchi pointed out that the Return-to-Work Support Program should be started when the affirmation and request for maternity leave are recognized.

Return-to-Work Support Program is regarded to be consisted from 5 steps: 1. Care when she started her maternity leave. 2. Care during the leave. 3. Program setting to return to work. 4. Decision of timing to return to work. 5. Follow up after returning.

At our institution, 39 nurses underwent this support program, although, any systemic survey about the efficacy of this program and the result of reinstatement has not been carried out.

We performed the research to know the efficacy of our Return-to-Work Support Program to reinstate nurses to medical and nursing practical scene.

As a result, there were responses mentioning that they could return smoothly to the practical scene after taking the lecture about the present trends in medicine and nursing and the orientation of each department. On the other hand, they had anxiety about the balancing of work and childcare and desire for the advice given by more experienced predecessors.

These results revealed the necessity of further follow up and care after returning to work.

(JJOMT, 58: 29—33, 2010)