

■ 修士論文要旨

専門職のワーク・ライフ・バランス推進とキャリア支援

ー働きやすい職場環境づくりからQuality of Working Lifeの実現へー

Promoting the "Work-Life-Balance" and Career Support Programs for Female Specialists

神奈川大学大学院 経営学研究科
国際経営専攻 博士前期課程

芝 岡 多美子

SHIBAOKA, Tamiko

要旨

本研究は、多様な個性をもった従業員が、高い意欲をもって能力を発揮していくことができるように、一人ひとりのニーズに沿ったきめ細かい人的資源管理を行うことを通して、個人の目標と組織目標の達成を可能にする施策について考察を行うものである。具体的には、医療現場の看護師という専門職を対象に、そのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）推進とキャリア支援の実態の解明を通じて、個人と組織の将来に向けて、よりよい職場環境づくりからQuality of Working Life、すなわち労働生活の質の向上の実現に向けた組織づくりに資するよう研究を行うことを目的とする。

近年、働きやすい職場環境づくりに向けて、「ワーク・ライフ・バランス」の考え方の下、一人ひとりがやりがいや充実感をもって働くことは、個人にとっても、組織にとってもメリットが大きいと考えられるようになってきた。個々人のニーズに即した職場環境づくりには、多様性の管理（ダイバーシティ・マネジメント）の推進が必要である。特に女性の雇用促進のためには、働き続

けられる環境の提供が必要条件となる。

政府のみならず企業が取り組みを活性化するか、医療現場の専門職である看護職にもワーク・ライフ・バランスの必要性が叫ばれ、看護協会などの職能団体を中心に推進活動が盛んである。その積極的導入の背景にある仮説として、第一に、高齢化社会で膨張する医療費削減と看護師不足の解消を意図して行う政府の診療報酬改定と、その副産物としての看護の職場改革、第二に、現実の看護の職場に古くから存在する“奉仕の精神”への憧憬による長時間勤務やサービス残業を挙げる。加えて、高度化する医療と看護職の高学歴化に伴うキャリア支援の必要性を第三点として挙げる。

研究方法については、文献研究と聞き取り調査を中心とする実証研究の両輪で行う。本論文の構成として、第1章でワーク・ライフ・バランスの定義を確認するとともに、国際比較の観点からの文献研究を通じて個人のニーズの多様性の尊重に関わる理論研究を行う。また、多様なニーズをもつ組織成員の能力を最大限に引き出すため、「目標による管理」とその現場実務への応用を中心に、組織と個人の目標の統合に向けて理論分析を行う。次に、第2章で看護専門職におけるワーク・ライ

フ・バランスの動向について考察する。看護職を取り巻く現状と課題について、特に、看護師の労働環境、人材確保とワーク・ライフ・バランスの充実との関係など、看護職におけるワーク・ライフ・バランス推進の背景について、国や日本看護協会などの取り組みの経緯をまとめる。さらに、実際に具体的にどのような取り組みがされているのか、看護協会ニュース等に連続して掲載されている多数の事例を基に、ワーク・ライフ・バランス導入の取り組みとその成功要因をまとめる。

第3章では、聞き取り調査を中心とする実証研究を行った。実際にワーク・ライフ・バランスの制度を活用している個人が、どのようにその恩恵を感じているのか、課題は何か、また、自己のキャリアをどのように考えているのか等の項目について、神奈川県内にある大規模病院であるA病院における聞き取り調査によって明らかにした。ここでは、ワーク・ライフ・バランスが子育て支援推進施策として成功を収めている一方、人手不足の中で、子育て者以外の看護師の超過勤務の実態やキャリア支援不足が浮き彫りになった。

第4章では、マネジメントとワーク・ライフ・バランスという視点で、当該制度の組織に及ぼす好影響や課題について述べている。看護管理職である看護師長を対象にヒアリング調査を行い、看護管理職の現状と課題を分析する。具体的には、

目前の課題として、実質的な人材不足の中で制度の実施に係る調整の困難さを挙げる。これをさまざまな工夫で乗り越えている現場の状況と、中長期的な課題解決には、労働環境の改善に伴う一般看護師の量的な充足と同時に、高度化する医療に対応する質的向上のためのキャリア支援の在り方を追求し抜本的な組織改革提案とした。

第5章では小括として、これまでの文献研究や聞き取り調査結果に基づき、個人の差異とニーズに注目したダイバーシティ・マネジメントの考え方の中に、どのようにワーク・ライフ・バランス施策を戦略的に取り入れるかという考察を行っている。実証研究により、ワーク・ライフ・バランスは子育て支援のみならず、仕事にやりがいを持ち、個の力を発揮し、質の高い仕事を遂行するためのマネジメントの視点が重要であるという認識を明らかにした。

これまで、“奉仕”という美名の下、精神主義に支えられた過酷な労働環境から、ワーク・ライフ・バランス制度の充実を経て得られたことに満足することなく、良好な人間関係や職場環境を真に活かす組織改革がQuality of Working Life (QWL)、すなわち労働生活の質の向上の実現につながるものとする。