

WLB(ワーク・ライフ・バランス)に関する調査 <個人調査>

※ 「ワーク・ライフ・バランス」とは、年齢、人種、性別に関わらず、誰もが仕事とそれ以外の責任、欲求とをうまく調和させられるような生活リズムを見つけられるように、働き方を調整することをいいます。

調査の説明とお願い

<調査の目的>

このワーク・ライフ・バランス インデックス(医療版)個人調査は、看護職個人のワーク・ライフ・バランス(WLB)の現状を把握し、WLBに先進的にとりくむ他施設や企業のデータと比較することで、医療施設に勤務する看護職のWLB実現に向けた課題を抽出すること、あなたの病院が看護職の就業環境の改善に資する情報を得ることを目的として行うものです。

また、看護職のWLBの現状から、WLB制度の政策評価を行うことができ、今後のWLB推進に向けた示唆が得られる利点があります。さらには看護部門のみならず、医療施設全体のWLB導入推進に貢献する可能性があります。

<調査対象>

常勤・非常勤看護職員(保健師・助産師・看護師・准看護師)

<倫理的配慮>

調査結果は、統計的処理を行い、匿名性を守った上で報告書や本会ホームページなどに公表します。個人名が特定される形で発表されることは一切ございません。また、調査から得られた情報は、本調査の目的以外に使用することはなく、調査終了後、責任を持って破棄いたします。

調査への参加協力は自由意志によって行ってください。参加協力を取りやめることによって不利益をこうむることは一切ありません。

ご記入に当たってのお願い

1. 看護職個人の方が、直接ご回答ください。雇用形態が常勤/非常勤は問いませんが、派遣/請負等の外部人材の方は本調査では対象となりません。
2. 特にことわりのない限り、**2008年8月現在**のあなたの状況をお答えください。
3. ご回答は、基本的にあてはまる番号に○、または数値をご記入ください。
4. ご記入いただいた調査票はお手数ですが、同封の封筒にご自分で封入、封をしていただいた後に**8月29日(金)**までに各部署に留置されている回収箱へご提出ください。
5. ご質問、お問い合わせは下記あて先までご連絡ください。

お問合せ先： 社)日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 担当：橋本/竹内
TEL 03-5778-8561 FAX 03-5778-5602 E-mail ncenter@nurse.or.jp
月～金 9:00～17:30

問8 あなたの職種は次のどれに該当しますか。

- | | |
|-------|--------|
| 1 保健師 | 3 看護師 |
| 2 助産師 | 4 准看護師 |

問9 あなたの主な配属は次のどれに該当しますか。(○は1つでお願いします)

- | | |
|---------|-----------|
| 1 病棟 | 5 手術室 |
| 2 外来 | 6 健診センター |
| 3 集中治療室 | 7 その他 () |
| 4 救命・救急 | |

問10 あなたは次のどれに該当しますか。

- 1 一般職員
- 2 主任・係長および主任・係長相当職 (例：主任)
- 3 課長および課長相当職 (例：看護師長)
- 4 部長以上および部長相当職 (例：看護部長や総看護師長、副院長)

問11 あなたの職場や仕事について伺います。次の項目について該当する番号に○をつけてください。

		思 そ う	思 そ や う や	な 思 そ り あ ま い わ う	な 思 そ い わ う
病院 について	1. 病院は目先の利益にとらわれず、長期的な視点にたった経営をしている	1	2	3	4
	2. 看護職員を大切にする病院である	1	2	3	4
	3. 子供や知り合いに就職を薦めたい病院である	1	2	3	4
	4. 病院はワーク・ライフ・バランスを重視する経営をしている	1	2	3	4
仕事 の 管 理 について	5. 職場には、必要な経験や能力を持つ人材がそろっている	1	2	3	4
	6. 職場では、上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合える	1	2	3	4
	7. 公私のけじめのある職場である	1	2	3	4
	8. 職場では、お互いが各自の事情を理解しあい、良好な関係を築いている	1	2	3	4
	9. 医師をはじめとする他職種と十分なチームワークがとれている	1	2	3	4
	10. 上司は上司自身の考え方や方針を十分に説明している	1	2	3	4
	11. 上司はあなたの考え方をよく聞いて、理解している	1	2	3	4
	12. 上司はあなたのキャリアや能力開発についてアドバイスをしている	1	2	3	4
	13. 上司は仕事の成果について公正に評価している	1	2	3	4
	14. 上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている	1	2	3	4
	15. 病院や部門の目標設定が明確である	1	2	3	4
	16. 適切な人員配置を行うなど、安全に配慮している	1	2	3	4
	17. 看護ケアを進めるうえで責任と権限が明確になっている	1	2	3	4
	18. 仕事の手順を自分で決めることができる	1	2	3	4
	19. 専門職として行う看護ケアに費やす時間を自分で決めることができる	1	2	3	4

(問 11 の続き)

人事管理について	20. 教育・研修は体系的に整備され、効果的に実施されている	1	2	3	4
	21. 病院は自己啓発を支援してくれる	1	2	3	4
	22. 能力と適性にあった人事配置が行われている	1	2	3	4
	23. 配置転換を決める際に看護職員の生活面が配慮されている	1	2	3	4
	24. 納得性の高い人事評価が行われている	1	2	3	4
	25. 給与は仕事の難しさや成果を反映している	1	2	3	4
仕事と生活の時間について	26. 仕事の実情に応じて柔軟に勤務時間帯を決められる	1	2	3	4
	27. 仕事の実情に応じて自宅で勤務ができる	1	2	3	4
	28. メリハリをつけて働き、業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる	1	2	3	4
	29. 有給休暇は必要に応じて取得できる	1	2	3	4
	30. 育児・介護のための休暇、休業あるいは短時間勤務を必要に応じて取得できる	1	2	3	4
	31. 自己啓発のための時間を割くことができる	1	2	3	4
	32. ボランティア等の社会活動のための時間を割くことができる	1	2	3	4
病院・仕事と生活に対する評価	33. ワーク・ライフ・バランスを重視している病院なのでこの病院に就職を決めた	1	2	3	4
	34. 病院の将来に不安はない	1	2	3	4
	35. いまの病院で働いていることを誇りに思っている	1	2	3	4
	36. 現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である	1	2	3	4
	37. 現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている	1	2	3	4
	38. 現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である	1	2	3	4
	39. 病院における自分の将来について不安はない	1	2	3	4
	40. 人をマネジメントする仕事より、看護の関心領域の仕事をしたい	1	2	3	4
	41. この病院にできるだけ長く勤めたい	1	2	3	4
	42. 総合的にみて、現在の「仕事」に満足している	1	2	3	4
	43. 総合的にみて、現在の「仕事以外の生活」に満足している	1	2	3	4
	44. 総合的にみて、仕事と生活の時間配分のバランスがとれている	1	2	3	4

問 12 あなたは、あなたの病院が行う以下の制度や施策の内容についてどの程度、知っていますか。次の各項目について該当する番号に○をつけてください。また、あなたの病院に制度がない場合には「5. 制度はない」に○をつけてください。

		よく知っている	知っている	あまり知らない	知らない	制度はない
出産	1. 男性看護職員が、配偶者が出産した時に取得できる配偶者出産休暇	1	2	3	4	5
育児	2. 育児休業制度	1	2	3	4	5
	3. 育児休業中の看護職員への経済的援助制度	1	2	3	4	5
	4. 育児休業終了後の原職相当職への復帰	1	2	3	4	5
	5. 復職しやすくするための育児休業中の情報提供	1	2	3	4	5
	6. 育児休業終了後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供	1	2	3	4	5
	7. 小学校就学前の子を持つ看護職員が勤務時間を短縮できる制度	1	2	3	4	5
	8. 小学校就学前の子を持つ看護職員の所定外労働時間を制限する制度	1	2	3	4	5
	9. 小学校就学前の子の看護のための休暇制度	1	2	3	4	5
	10. 小学校就学前の子を持つ看護職員に対する夜勤への配慮	1	2	3	4	5
	11. 育児を行うために利用できる在宅勤務制度	1	2	3	4	5
	12. 育児に要した費用の補助制度	1	2	3	4	5
	13. 育児に要した費用の貸付制度	1	2	3	4	5
	介護	14. 介護休業制度	1	2	3	4
15. 介護休業中の看護職員への経済的援助制度		1	2	3	4	5
16. 介護休業終了後の原職相当職への復帰		1	2	3	4	5
17. 復職しやすくするための介護休業中の情報提供		1	2	3	4	5
18. 介護休業終了後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供		1	2	3	4	5
19. 介護のために勤務時間を短縮できる制度		1	2	3	4	5
20. 介護のために所定外労働を制限する制度		1	2	3	4	5
21. 介護を行う看護職員に対する夜勤への配慮		1	2	3	4	5
22. 介護を行うために利用できる在宅勤務制度		1	2	3	4	5
23. 介護に要した費用の補助制度		1	2	3	4	5
24. 介護に要した費用の貸付制度		1	2	3	4	5
社会活動 や 能力開発	25. 自己啓発のための休職や休暇の制度	1	2	3	4	5
	26. ボランティアのための休職や休暇の制度	1	2	3	4	5
	27. リフレッシュ休暇制度	1	2	3	4	5
勤務体制と 労働時間と	28. 年休とは別に学校参観、通院の付き添い等、短時間で済む家族の所用のために半日単位、時間単位の休暇をとる制度	1	2	3	4	5
	29. フレックスタイム制や裁量労働制等の柔軟な労働時間制度	1	2	3	4	5
	30. フルタイムで働く看護職員が、一定期間、勤務時間を短くする制度	1	2	3	4	5
配置と キャリア	31. 院内公募制や自己申告制度により、勤務時間や配属先（勤務地を含む）、担当業務等について希望を聞く制度	1	2	3	4	5
	32. 勤務地を限定する働き方を選択できる制度	1	2	3	4	5
	33. 看護職員が自らキャリアを考えるための研修制度	1	2	3	4	5
	34. キャリアカウンセリングの窓口の設置	1	2	3	4	5
管理 健康	35. メンタルヘルス等の相談窓口の設置	1	2	3	4	5
	36. メンタルヘルス等の研修の開催	1	2	3	4	5

問 13 あなたの職場には、男性看護職員が配偶者の出産時に、出産休暇、育児休暇、年次有給休暇などを取得する雰囲気がありますか。(男性看護職員がいない場合は、男性看護職員がいる場合を想定してお答えください。)

- | | | | |
|---|--------|---|-----------|
| 1 | そう思う | 3 | あまりそう思わない |
| 2 | ややそう思う | 4 | そう思わない |

問 14 時間外労働についてお聞きします。

(a) あなたの普段 1 カ月の残業時間 (所定外労働時間)はどのくらいですか。裁量労働制を適用されている方は、所定労働時間を超える時間数を記入してください。

(b) あなたがちょうど良いと思う普段 1 カ月の残業時間 (所定外労働時間)はどのくらいですか。

(a) 実際の普段 1 カ月の残業時間 (所定外労働時間) ……約 間

(b) 良いと思う普段 1 カ月の残業時間 (所定外労働時間) …約 間

問 15 あなたの昨年度の年次有給休暇の (a) 付与日数 (前年度からの繰越分を含む)、(b) そのうちの消化日数はどれくらいですか。

(a) 付与日数 日

(b) 消化日数 日

問 16 肉体的な仕事の疲れが翌日以降に持ち越されることはありますか。

- | | | | |
|---|-------|---|-------|
| 1 | よくある | 3 | あまりない |
| 2 | たまにある | 4 | 全くない |

問 17 仕事のことで不安な気持ちが続くことがありますか。

- | | | | |
|---|-------|---|-------|
| 1 | よくある | 3 | あまりない |
| 2 | たまにある | 4 | 全くない |

問 18 これまであなた、あるいは、あなたの周囲の方が育児・介護休業制度を利用したことがありますか。

- | | | |
|---|-----------------------------------|----------|
| 1 | あなたも利用したことがあるし、周囲にも利用したことがある人がいる | → 付問へ |
| 2 | あなたは利用したことがあるが、周囲には利用したことがある人がいない | → 付問へ |
| 3 | あなたは利用したことがないが、周囲には利用したことがある人がいる | → 付問へ |
| 4 | あなたも利用したことがないし、周囲にも利用したことがある人がいない | → 問 19 へ |

付問 育児・介護休業制度を利用したことがある方、および周囲で利用したことがある人がいる方にうかがいます。休業が仕事の面にどのような影響を与えたと思いますか。(当てはまるものいくつかでも○)

- | | |
|---|--------------------------|
| 1 | 能力を高める良い機会である |
| 2 | 院外での人的ネットワークを拡大する良い機会である |
| 3 | 院外の価値観や考え方に触れる良い機会である |
| 4 | 仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる |
| 5 | 仕事を効率的に進める能力が高まる |
| 6 | 仕事を新しい観点からみることが出来る |
| 7 | その他 () |

問 19 これまであなた、あるいは、あなたの周囲の方が社会活動や能力開発のために休暇や休業を利用したことがありますか。

- 1 あなたも利用したことがあるし、周囲にも利用したことがある人がいる → 付問へ
- 2 あなたは利用したことがあるが、周囲には利用したことがある人がいない → 付問へ
- 3 あなたは利用したことがないが、周囲には利用したことがある人がいる → 付問へ
- 4 あなたも利用したことがないし、周囲にも利用したことがある人がいない → 問 20 へ

付問 社会活動や能力開発のために休暇や休業を利用したことがある方、および周囲で利用したことがある人がいる方にうかがいます。休暇や休業が仕事の面にどのような影響を与えたと思いますか。(当てはまるものいくつかを○)

- 1 能力を高める良い機会である
- 2 院外での人的ネットワークを拡大する良い機会である
- 3 院外の価値観や考え方に触れる良い機会である
- 4 仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる
- 5 仕事を効率的に進める能力が高まる
- 6 仕事を新しい観点からみることが出来る
- 7 その他 ()

問 20 これまであなた、あるいは、あなたの周囲の方が育児および介護の短時間勤務制度を利用したことがありますか。

- 1 あなたも利用したことがあるし、周囲にも利用したことがある人がいる →付問へ
- 2 あなたは利用したことがあるが、周囲には利用したことがある人がいない →付問へ
- 3 あなたは利用したことがないが、周囲には利用したことがある人がいる →付問へ
- 4 あなたも利用したことがないし、周囲にも利用したことがある人がいない →問 21 へ

付問 育児および介護の短時間勤務制度を利用したことがある方、および周囲で利用したことがある人がいる方にうかがいます。制度利用期間中の仕事の内容や量は利用前と比べて、どのようになりましたか。

- 1 仕事の内容も仕事の量も同じである
- 2 仕事の内容は同じだが、仕事の量は減らしている
- 3 仕事の内容は変えたが、仕事の量は同程度である
- 4 仕事の内容を変え、仕事の量も減らしている
- 5 その他 ()

問 21 育児・介護のための休業取得中の人事考課についてうかがいます。

(a) 休業取得者に対してどのような評価を行うのが望ましいと思いますか。

- 1 標準的な評価とする
- 2 休業直前の評価とする
- 3 休業期間は最低の評価とする
- 4 休業期間中は評価しない(評価対象期間から除外する)
- 5 その他 ()
- 6 わからない

(b) 休業の取得が、昇進・昇格に与える影響について、どのように考えますか。

※以降、昇進とは病院での役職が上がることをいい、昇格とは職務の級が同一給料表の上位の職務の級に上がることをいう。

- 1 休業したことで昇進・昇格が遅れるようなことになってはならない
- 2 休業期間の分だけは通常勤務の者と比べて昇進・昇格が遅れることは仕方がないが、それ以上遅れることになってはならない
- 3 休業期間の分以上に昇進・昇格が遅れたとしても仕方がない
- 4 その他 ()
- 5 わからない

問 22 育児・介護のための短時間勤務中の人事考課についてうかがいます。

(a) 短時間勤務者に対してどのような評価を行うのが望ましいと思いますか。

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
1. 労働時間の短い分、低く評価すべきである	1	2	3	4
2. 成果の大きさ全体で評価し、労働時間の短いことは考慮すべきでない	1	2	3	4
3. 時間あたりの成果で評価し、労働時間の短いことは考慮すべきでない	1	2	3	4
4. 残業などの時間の融通がきかない分、低く評価すべきである	1	2	3	4

(b) 短時間勤務制度の利用が、昇進・昇格に与える影響について、どのように考えますか。

- 1 制度を利用したことで昇進・昇格が遅れるようなことになってはならない
- 2 短縮時間の分だけは通常勤務の者と比べて昇進・昇格が遅れることは仕方がないが、それ以上遅れることになってはならない
- 3 短縮時間の分以上に昇進・昇格が遅れたとしても仕方がない
- 4 その他 ()
- 5 わからない

質問は以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。