

2（5）職場環境の見直しを進めることが相当難しいと考える項目の理由 （集約）

年休（法令、取得促進）について

- ・人材、人員不足。
- ・7：1の推進体制での人員の確保が困難。
- ・見直しが十分に可能であるが、実際十分人員が確保（年度末退職予定者もあり）ができていなければ相当難しいとも考えられる。
- ・年休の取得の促進については、できる限り取得しやすい環境にしていきたいと思う反面、人数的な縛りがあり難しい面もある。
- ・根底に人員不足があり、休暇を取りたくても休んだ分の補充があるわけではないため、個々の負担が増えるため現状は難しい。
- ・看護師の人員不足と考える。病院経営にかなり影響を与えると考えられるのは人件費、数が多いのは看護師でそこから締めようとするのが経営陣の考えだろう。
- ・有給休暇を消化しようとする、職員数が不足し通常勤務者が少なくなり業務に支障がでる。
- ・新しい部署が年々増えて看護師の需要が増加しているのに、必要数確保できない。日々、最小限配置すべき人数があるので、年休を増やせば超過勤務が増えてしまう。
- ・24時間365日対応し、ある一定の質を保つ事が必要であること。
- ・WLBは労働者にとっては働きやすい環境を考慮したものだと思いますが、事業所にとっては、人件費など色々な問題があり現状では難しいです。
- ・管理職については困難である。

労働時間管理について

- ・人員不足。
- ・業務量や他職種との連携調整が必要なためすぐに解決できない。
- ・人が少ないと解決しにくい問題である。スタッフの力量にも左右される。
- ・就業前サービスタイムは本人の力量上、必要な事も多々ある。新人なら許されても、中堅者・リーダーが情報を正しく把握していないと業務が円滑に進まず、医療事故につながる。この事を自覚している者は指示命令せずとも早めに来ている。
- ・全職種（職員）にタイムカード等を導入するのが困難。
- ・受け持ち患者の情報をとる時間にバラツキがあり、これを労働とみなすべきか又、委員会、研修会など検討が必要（どこで線引きするか）。

- ・管理職について困難である。

休日・休憩について

- ・振替休日を同一週内では、勤務が厳しくなる。
- ・3交替で2人夜勤。夜勤帯に全く自由な休憩をとるには3人夜勤でないと無理だが、業務内容は2人で何とかできる状態なので3人夜勤になることはない。

時間外労働について

- ・職員不足でなかなか難しい。
- ・労働力、業務改善にも限度がある。
- ・医療の現場は24時間体制であること。
- ・病院の設置主体の理解を得ることが自分の立場では困難。
- ・人数に余裕がなく、患者さんの急変時の時間外発生に対する必要があるため。
- ・超勤は時間のみの判断で能力の判断でない。できるスタッフへの負担となるなど悪循環ある。
- ・宿日直勤務も含め、組織管理者が見直しに前向きに考えていない。しかし、何回も検討を申し込む。
- ・看護体制7：1や業務の都合上、時間外の削減は難しい。
- ・入院患者さんの数、重症度等とコントロールできない。
- ・病院という特殊性から難しい。

個々の職員に配慮した勤務について

- ・個々の職員の事情に配慮していると望まない職員の負担が大きくなる。
- ・職員配慮時間については、人員の問題、配置の問題、賃金の問題等あり解決が難しいと感じる。

パワーハラスメント、メンタルヘルスについて

- ・メンタルヘルスに関する知識がなく、どのようにすればいいかわからないのでまずは学習が必要と思われる。
- ・メンタルヘルスの専門家がいらない。
- ・トップがパワハラ、メンタルヘルスに対して意識が低い。
- ・メンタルヘルス対策については体制が不十分で困難だと思いますが、必要性は強く感じています。
- ・メンタルや能力不足のスタッフへの支援をしている。これらのスタッフは他へ影響をおよぼしているため、辞めさせたいが難しい。
- ・予防のための取り組みは整備なし、組織としての取り組みはあるものの、手術チームにおける若い看護師は非常に弱い立場にあるため。
- ・メンタル、パワハラについて精神的なもののフォローが大きいため、話を聞

くだけで終わってしまいそう。

- ・狭い職場の中での人間関係を風通しよくするためには全員の意識改革が必要。

全般的なもの

・変則2交代、3交代シフト、勤務で身体的、精神的にもストレスが多い特殊な職場。人手不足が様々な環境をつくり悪循環を生みます。良い休日を過ごし、リフレッシュをして、仕事に意欲がもてると良いのですが、心に余裕がないと良い環境はできません。

・労働組合がない為、すべての権限は理事長の裁量で決定するので全体的見直しは難しいと考えますが病院が建てられて1年未満なので今後はゆっくり話し合いを人事課を通して行っていただき働き易い職場づくりができればと願っています。

・公立病院で人事権他の決定権が病院にない。

・人員の確保、経営者の方針。

・親族のワンマン経営となっているから。

・年休についても同様だが、まず人員の問題が大きく、雰囲気作り、業務の改善も時間がかかることであり現状では困難と感じる。

4 セミナー全般に対するご意見・要望等

意見

・他の病院の意見など参考になりました。

・労基法は理解して勤務管理しているつもりであるが、今回のグループワークのように意見交換しながらアドバイスしてもらい再確認できる場はよかったです。

・今回の講義を活用させていただきます。

・法令を守れるよう努力します。

・事前にワークシートを記入する事によって予習ができセミナーが分かりやすかった。また自施設で整備されている事でも知らない事もあり気づきが得られた。

・その職場しか知らない人、その働き方があたり前だと考えている人も多いと思うので、このような機会を作ってもらえるのはありがたいことだと思います。

・専門的な用語が多く理解できない所もあったが、内容と時間の関係からはやむを得ないかと思う。労働関係法について知らずに働いていたため大変参考になった。

・グループワークの情報交換時に適切に助言指導していただけた事は良かった。

・今後もこのようなセミナーを開いていただきたい。

- ・講義時間が短い。
- ・2時間の予定では無理があると思います。せっかく参加するのだから、きちんと時間をとって、ディスカッションも深めた方がいいと思います。
- ・全体的に配分時間が短い。
- ・情報交換については、10分～15分だったので20分～30分程度あった方がよい。
- ・セミナーの参加により当院の職場環境がきちんと整備されている事を確認できました。
- ・事前学習していたので講義もよくわかった。岐阜県全体の病院データなどを出していただくと、「もっと推進しなくては」という気持ちになるのではないだろうか。
- ・点数の付け方の意味が理解できなかった。
- ・看護師長も知っているべきだが、総合病院では担当は総務課であり、事前の知識がある人に対象をすべきだと思った。
- ・初めて聞く言葉もあり、勉強不足であり理解できず「やや分かりにくかった」となりました。
- ・理事長、病院長及び労働組合に説明が必要な内容だと思いました。(労働組合のない小さな病院であれば使用者に盾をつくことになり自分の立場が悪くなる)

要望

- ・時間を伸ばしてでもグループワークの時間を増やしてはどうですか(1h位)
- ・知らない事が多く全体的に点数が低くなり(アンケート項目が)答えられません。
- ・働く看護師の声、要望、困ってる事などが、もう少し聞きたかった。
- ・グループワークでの意見交換は役に立ったが、出来れば具体的に専門的な立場からのアドバイスが頂きたかった。はっきりそこは法律違反なのかゆるせる範囲なのか?
- ・メンタルヘルス、パワハラについての対応をご指導ください。
- ・病院へ来て、(職員がきちんと労働について知っている事が大事なので)研修していただけると良い。
- ・ワークシートだけでなく、現場で実際困っている身に対して意見交換、アドバイスの時間がもっとあると良い。
- ・十分勉強になりましたが、法律の専門家と看護管理者のスーパーバイザーによる質問や意見交換に対するアドバイスがあると一層よいと思います。
- ・今回時間の都合上、実施されなかった部分の講義もお願いしたい。
- ・年休や割増料金など制度は整っていても、実際に年休の取得や時間外労働の減少などは難しい。困難な問題などを実際に解決できて事例を紹介してほしい。
- ・時間厳守をお願いします。次の予定があるので。