

「看護師等の職場環境見直しセミナー」の参加者からの意見等

1 セミナーについて（アンケート集計）

(1) 参加者からの評価

- ・ 法令説明については、「大変分かりやすかった」（12%）、「分かりやすかった」（75%）、「やや分かりにくかった」（10%）との評価。
- ・ 情報交換については、「大変役に立った」（15%）、「役に立った」（79%）、「あまり役に立たなかった」（1%）との評価。
- ・ セミナー全体については、「大変役に立った」（12%）、「役に立った」（85%）と高い評価。

(2) セミナーについての主な意見（アンケート自由記入）

「時間が短い（特に情報交換の時間）」、「情報交換での助言がよかった」、「グループワークには法律と看護の専門家の2名を助言者としておいてほしい」、「自分の病院しか知らなかったのので、他の病院の状況もわかってよかった」、「今後も継続的に開催してほしい」、「自分の病院の問題がよくわかった」、「事前学習をしていたので講義がよくわかった」

2 情報交換時の参加者の意見（集約）

(1) 労働時間管理

- ・ 責任者が現場を把握していない。
- ・ 時間外労働のチェックに時間がかかる。
- ・ 個人の能力と労働時間の関係（能力の低い労働者の労働時間が長くなり賃金が多くなる。能力の高い労働者との公平性の問題。）
- ・ 残業の問題は、時間管理ができていないことにある。
- ・ カンファレンス、研修時間、委員会など労働時間扱いされていない場合がある。
- ・ 勤務の引き継ぎに相当時間を要する。

(2) 労働時間（時間外・休日・休憩）

- ・ 4週間で休日10日の制度にしており、休みが十分に確保できる仕組みがある。
- ・ 休憩がとれない。労働法の基準どおりにはいかない。
- ・ 仮眠がとれない。
- ・ 勤務前後にサービス残業が生じている場合がある。
- ・ 宿直、管理監督者の扱いが不適正である。

(3) 年次有給休暇

- ・ 幼児がいる職員は年次有給休暇の取得が多く、対応に困っている。
- ・ 部署により年次有給休暇の取得率に差がある。
- ・ 計画的付与を行い、8割を取得している。
- ・ 年休取得は5割程度。休みを取りたいが、7：1体制維持のため休めない。
- ・ 常夜勤者の年休手当の計算方法が分からない。

(4) 勤務体制・人員確保

- ・ シフトの組み方に悩んでいる。
- ・ 産休・育休の人が多く、シフトを組むのがむずかしい。育児介護休暇等を取得されると他の職員へのしわ寄せとなっている。
- ・ 短時間勤務、パート等多様な働き方の対応で他の職員、管理者の負担が増えている。
- ・ 育休から復帰しても、夜勤不可者や時間短縮勤務者が多く、常に人手不足。
- ・ 急に退職していく人がいて困っている（離職率が高い）。
- ・ 夜勤できる看護師の確保ができない。
- ・ 夜勤専従者の確保に努めている。
- ・ 夜勤専従者の求人しても応募者がいない（高齢者からの応募が意外と多いが、体力と気力面で難しい。）。
- ・ 待機者（オンコール）の取扱いに困っている。
- ・ 待機者には待機手当を支払うようにした。この場合実際に勤務しなくても手当は支払っている。

(5) メンタルヘルス

- ・ 職場復帰プログラムのしわ寄せが他の労働者にいつている。
- ・ 新人・入社1、2年でメンタル面の不調から退職する職員が多い。

(6) 認識のギャップ

- ・ パート職員が勝手気ままに年休を取得したり、シフト割りでも自分の都合を強く主張するのでしわ寄せが正規職員にかかっている。
- ・ 年休取得や育児休暇などに世代間の意識格差がある。

(7) その他

- ・ 若年者に対する研修を実施し、部署を超えた多様な職務に就かせるようにしている。このことで、本人のキャリアアップと仕事の充実感（やりがい）を満たし、定着につなげている。また、シフト作成時の部署間の人員確保もできるようになるなど良い循環ができつつある。
- ・ 職員から問題点が多くでてくるため、改善に向けた整備に努めている。
- ・ 時間外の対応が非正規職員の仕事になっている（労働条件が悪いのに負担がかかっている）。
- ・ 医師の厳しい言葉に悩んでいる職員は多い。
- ・ 妊産婦の勤務の取扱いについて、配慮が難しい。