

「病院における労務管理担当者のスキル・アップ研修会」のワークショップでの意見等

共通テーマ

「役割や世代の違う人達と働き甲斐が共有できる職場にするためにはどうすれば良いか。」

1 テーマ選択【正規、非正規の違い】（4グループ）

○勤務時間、意識、役割が違う

<非正規職員は・・・>

- ・非常勤は急に休むことが多い
- ・非常勤者の責任感の問題（すぐ休む）、責任感が低い、電話一本で簡単に休む
- ・非常勤だと私生活優先で両立になっていないことがある
- ・仕事に熱心さが無い
- ・非常勤者には責任ある仕事は常勤者がすべきという意識が強い
- ・不確実な人材
- ・家庭事情＝子供、介護
- ・自由に働きたい
- ・105万、135万の壁で非常勤になっている
- ・パート職員であれば土日を休むことができる、子供、夫との時間を大切にしたいから
- ・パートは土曜日にほとんど休み困っている。夏休みや冬休み、学校に合わせて休む
- ・パートの人たちは子供の行事が重なって休むことが多い
- ・子供が学校に上がるとパートにかわりたいという
- ・パート職員は子育て中の今の生活の時間、生活費用にそれなりに満足している、無理はしたくない

<正規職員は・・・>

- ・病院への忠誠心がある
- ・理念に基づき責任ある職員
- ・責任の範囲が不明確であるが、正規職員は重く感じている
- ・帰属意識高い
- ・家庭都合を優先して比較的自由な勤務をする非常勤に対する不満が常勤者にある
- ・常勤はプライベートを犠牲にして業務を優先する
- ・（非常勤は）その時間までと思っけていても忙しいときに帰ると気分が悪い

<違いと違いからくる問題等>

- ・ 帰属意識に差がある
- ・ 常勤は体調が悪くても出勤する、非常勤は休む
- ・ 実務時間に制限があるため責任ある仕事を任せられない
- ・ 非常勤職員は勤務時間帯が集中しやすい
- ・ 正規労働者の短時間制度利用者が多くなったときの夜勤者の確保が不十分
- ・ 非常勤はプライベートを優先する。常勤がカバーせざるをえないのに不満をもつ
- ・ モチベーションの温度差がある（学ぶ意欲、責任感）
- ・ 常勤の仕事の負担、日勤者が多いと夜勤負担増
- ・ 非正規職員のモチベーションは給料額のみで左右されるのか、どう関われば良いか
- ・ 非常勤にも役割、責任を負ってもらわないと現場が動かない
- ・ 非常勤は限られた時間内で責任の重い勤務、内容を避ける傾向にある
- ・ 非常勤の中には私生活優先が強すぎる人がいて非常勤の中でも問題になっている
- ・ 位置づけが曖昧のため、業務量、業務時間が 常勤 > 非常勤
- ・ それぞれの役割が不明確で相互理解ができていない
- ・ 土日、祭日の出勤者が少なくなる、朝夕の食事時間に働く人員が少ない
- ・ パートの外来看護師の場合、時間内に診察が終わらないことがある
- ・ 非常勤職員は受け持ちを持たない、持てない
- ・ 正規職員の夜勤が多くなる、勤務形態の違い、夜勤業務の有無
- ・ 非常勤職員に超過勤務のお願いが困難（緊急時対応）
- ・ 非常勤職員は仕事内容が不明確
- ・ 自分自身の役割を各々が理解していないのではないか
- ・ 責任の定義がないためそれぞれが不満を感じている
- ・ 育児短時間勤務の正規職員とパート（非常勤）との差がない

○解決策

- ・ 非常勤の職務手当の検討
- ・ 契約内容、職務を明確にして公表する、相互理解を
- ・ 突然の休みは常勤者も同じであるという風土作り、お互いに話し合う
- ・ 非常勤者にも責任はある、仕事を任せ、モチベーションを上げる
- ・ 多様な勤務形態→病院の売りにつなげる
- ・ 能力に合わせて役割を与え、ナースのモチベーションを上げる

2 テーマ選択【若手、高齢者・ベテランの違い】（2グループ）

○スキル、意識、体力がちがう

<若手ナースは・・・>

- ・若手の社会的意識（一般常識）がない
- ・いつまで働くの？と若手が高齢ナースに言う
- ・若手ナースは、高齢ナースの「昔は昔は」に弱い
- ・若手はベテランの指導の仕方がきついと思っている
- ・若手は組織の中で自信がなく、どう動くべきか指示がないと動けない
- ・若い人は自分の業務だけを行う、気遣いがない
- ・若い人は精神的に弱い
- ・若い人は言われたいことはしない
- ・患者への関わり方の違いがある、観察力、技術の違いがある

<高齢ナースは・・・>

- ・高齢ナースはパソコンが苦手
- ・高齢ナースは救急対応が苦手（フットワークの差）
- ・高齢職員は入浴などの負担が辛い

<ベテランナースは・・・>

- ・ベテランは経験してもらいたいことは若手に素直にいい、行動してもらおう
- ・ベテランは自分の若い時と比較しあれもこれも教えないと出来ないと不満を持っている
- ・ベテランは若い人に「言わないとやってくれない」と不満がある
- ・ベテランは自分もやってきたから出来て当たり前と考えている
- ・年数や知識の違いにより差があるのは当然であるが、上司も昔は新人であったことを忘れ現状レベルで若者を見てしまうのでは？
- ・ベテランは若い人に求めるレベルが高い
- ・体力に違いがあり、ベテランには無理なことがある
- ・関心をもつものが違う

<違いからくる問題等>

- ・技術面の違いがある。若手がベテランについていけず、若手の退職が多い
- ・若手職員からは相談事があっても上司へはなかなか相談できないのでは
- ・若手とコミュニケーションがうまくとれず、人間関係が悪くなる
- ・若手ナースと高齢ナースのペアでは若手ナースに負担がかかる
- ・高齢ナースの仕事を若手ナースにカバーさせてはいけない

- ・ベテランは若い人の指導をしながら自分の業務もしていて大変
- ・定年後と非常勤子育て中は時給で一緒だが、定年後は新しいことを覚えるのに時間がかかるためなるべく勤務場所を固定したいが平等でないと言われる

○解決策

- ・若手を育てる気持ちが必要
- ・できない部分をお互いカバーしあう
- ・能力に合わせた仕事を分担する
- ・若者はがんばりたいと思っているはず
- ・若手はコミュニケーションが苦手なんだ
- ・若手の特徴を知ろう
- ・若者に自分たちから歩み寄る努力をしよう
- ・多くを求めすぎないようにしよう
- ・過剰な期待はよそう
- ・若手の話を聞いて、信じて待つぞ！！