

「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

「若手職員研修で出された労働時間、有給休暇に関する不満を受け止め、管理者として、雇用の質改善のために取り組めることは何か？」

1 テーマ選択【時間外労働について】(5グループ)

各班の具体的なテーマは次の通りであった。

- 1班「サービス残業」
- 4班「時間外労働の削減」
- 5班「時間外業務が発生する要因」
- 7班「時間外取得問題について」
- 8班「時間外勤務の申請」

○組織・運営上の課題

- ・ 部署により残業届けの許可基準が異なる。
- ・ 病院及び所属により時間外の定義が明確化されていない。
- ・ 時間外労働に対する個人の認識が異なり、時間外申請に個人別の差がある。
- ・ 記録、残務についての時間外労働は申請しないこととなっている。
- ・ 管理職の残業の指示が不明確な時がある。
- ・ 電子カルテ数が不十分で常勤者の入力が後回しになる。
- ・ パソコンの台数が不足し、看護記録の入力が時間内に終了しない。
- ・ 当日の情報収集のため、30分～1時間早く出勤をしている。
- ・ 医師からの指示が遅くなり時間外に作業をしなければならない。
- ・ 勤務部署により時間外労働に差がある。

【解決策】

- ・ 看護職が経営に参画する。
- ・ 施設により時間外労働の基準を明確にする。
- ・ 時間外労働は、上司の命令、許可制を徹底する。
- ・ 所属内で労使の話し合う機会を設ける。
- ・ 管理職の意識改革。

○人員不足の課題

- ・ 朝の食事介助のため、1時間早く出勤している。(ヘルパー)
- ・ 夜勤中にほとんど仮眠がとれず、また夜勤の記録を記入する時間がなく日勤者が出勤した後に記入している。
- ・ 認知症患者が多くなり、そのケアに関する時間が長くなっている。

- ・短時間勤務のパート職員が多くなり、15時以降の職員の負担が多くなった。
- ・女性は家庭の都合で時間外労働をやりたがらない。
- ・限られた人（リーダー）の時間外労働が多い。
- ・緊急入院が多いとわかっているにもかかわらず、その対応する担当者を指名する人員がいない。
- ・スタッフの急な休みがある。（特に子育て中の人）

【解決策】

- ・他部署間で応援体制を整える。
- ・業務の見直し、人員配置の見直しをする。

○個人の課題

- ・スタッフの要領の悪さによる時間外労働がある。
- ・個人の能力により時間外労働時間に差がある。
- ・時間内に終了できる業務量をダラダラとして時間外労働となっている。
- ・仲間意識が強く、自分の仕事が終わっても残ってみんなが終わるのを待っている。

【解決策】

- ・個別の教育を徹底する。

○教育の課題

- ・研修会、勉強会の時間外労働の適否が不明である。
- ・研修（土日）が病院に必要な研修であるかどうかの判断が難しい。
- ・講演会等の受講申請が認められず、自己研鑽とされる。

【解決策】

- ・業務、業務外の基準を明確にする。

2 テーマ選択【有給休暇について】（2グループ）

各班の具体的なテーマは下記の通りであった。

2班「有給休暇の取得」

3班「有給休暇取得のアンバランス」

○全体的な課題

- ・有給休暇取得に部署間に差がある。
- ・看護師長により有給休暇の取得日数に差がある。（病棟による差）
- ・病棟内の役割（リーダー等）によって有給休暇が取りづらい。
- ・希望日ではなく、スタッフに余裕のある日にしか有給休暇がとれない。
- ・7：1あるいは25：1看護制のため、有給休暇取得の制限を余儀なくされる。

○雇用形態による課題

- ・パート職員は比較的有給休暇が取得し易い。
- ・非常勤職員の有給休暇の取得が多く、常勤職員が取得しづらい。
- ・夜勤が可能なスタッフが取得しづらい。

○個人の課題

- ・個人能力に差があり、病棟の日々のメンバーにより取得が困難なときがある。

○子育ての課題

- ・子の看護、子育て中の方は、優先的に有給休暇を取得している。
- ・子供のいるナースは子供の病気や、学校の行事等で取得率が高い。
- ・子育て世代は、自らの家族の協力よりも先に有給休暇の取得を希望する。

○有給休暇に対する考え

- ・有給休暇は普段取れないが、何かあったときに休めるという安心感がある。
- ・有給休暇を取るとスタッフに迷惑がかかると思い積極的に取らない。

【現行の対応策】

- ・年休の中で「特別年休」の名称で全員が5～10日間年次有給休暇を取得している。
- ・WLBの取組で長期休暇取得の取組をしている。(有給休暇を2日使用する。)
- ・有給休暇の取得率の低い人は、研修会参加(自己研修)時に取得させている。
- ・誕生日休暇として有給休暇を使用している。
- ・取得し易いように、半日年次有給休暇を認めている。
- ・年間取得日数を毎月チェックし、全員のバランスを保てるように配慮している。

【解決策】

- ・コミュニケーションをはかりお互いを理解する。
- ・「おたがいさま」の精神で業務に取り組む。
- ・管理者の意識改革をする。

3 テーマ選択【休日・業務外における研修を考える】(6班)

○研修の必要性

- ・個人の資格となるので自己研鑽はすべきである。
- ・医療職がスキルアップするために休日に研修を受けることも必要である。
- ・自己啓発の研修は業務外である。
- ・病院から指示された研修に行かされるのは勤務か？休日か？

○研修に対する不満

- ・週1回のペースで勉強会を開催する必要があるか？(集まらないと勉強ができない。)
- ・時間外の研修は手当てがつかない。
- ・院内研修は休日であっても出席しなければならない。
- ・施設基準をクリアーするために研修は休日であっても業務となる。
- ・自己研鑽の必要性は理解するが、個人負担が増すことがある。
- ・学会発表をしなさいといわれ、休日に出勤してスライドを院内で時間外に行った。

【解決策】

- ・個人のスキルアップのため研修は必要である。
- ・病院からの指示による研修はよく話し合って合意すること。
(合意できなければ拒否をする。)
- ・個人との合意を考えグレーゾーンでの対応が必要である。

「病院における労務管理担当者のスキル・アップ研修会」のアンケートでの意見等

・今回のテーマが若手の意見から多かった問題のようでしたが、管理者側としては話合い、採用といった結論になりやすい。管理者側のテーマとは少し違った内容になりやすいので、例えばパワハラ問題、うつ病等の問題の解決法の話合いがしたかった。

○コメディカル部門単独での開催を希望します。

・労務士さんとの話合いの場をもらいたい。
・研修をうけたときはなるほどと思うが、実施するときは困難が伴うことが多い。

・他施設の現状を知ることはできたが、たぶん同じような問題があって、資料等で把握できるため、具体的な解決策や、改善策をおしえてもらいたかった。

・離職防止をするための雇用条件、職場風土の作り方などの研修をしてほしい。

○ワークショップは有効であるが、議論が十分しきれず物足りなさが残った。

・雇用するときに質向上が重点に考えられるようにしてほしい。人がほしいだけではいけないです。

○ワークショップの進行は良かった。今後の研修の参考にしたい。

・病院によっての考え方も違いますが、思いは同じということがわかり参加した意味があったと思います。

・各施設での取組をいろいろと知りたい。

・ワークショップが役に立ちました。

・他病院、他職種の意見等が聞けて良かったです。

・以前よりワークショップの表がつくれてよかった。

・看護部はこのような研修が多々あります。他部門との共有はとても良いと思います。

・看護の状況を理解してもらいたい。

・労働基準局が労働時間、休暇制度等集合講義をしていただけると良いと思います。

・コメディカルと一緒にできたのは意義があると思います。

・病院主体で労働問題を考える必要があると感じました。

・自分と同じ問題を抱えている病院、部署があり情報を共有することができた。

○話し合う時間をもっと持つべきである。全体での交流は必要ない。（この時間を取るなら、話合いの深化をするべきである。）

○もう少し具体的に法的な視点も踏まえながら、労務管理の仕方が学習でき

たら良かった。

- ・他職種の方はどうしても「ひとがない」との理由を強調される。
- ・時間外手当がない、有給休暇が取れない等も、法人（病院）理念を理解し、個人個人の行動目標まで落とし込まないと、仕事をする上での“ぐち”になります。部署単位でなく全体の問題として取り上げ、目標達成として改善のために進むと効果的と考えます。なかなか解決はできませんが、共通理解することが大事です。“病院の利益も考えて手当の請求を”
- ・ワークショップは部署でもできるなーと思った。
- ・施設間でちがいがあることがよくわかりました。基本的な対策の方針は共通する部分が多いので参考になりました。経営とのつながりについてももう少し考えたいと思いました。
- ・役に立ちました。ありがとうございました。
- ・今後の研修の要望として「職場の人間関係について」
- ・労働基準法について多く講義を受けたい。
- ・グループワークは他の施設の情報を得ることができ、自施設の問題も振り返り整理することができ良かったです。