

看護師等の労務管理を中心とした職場環境改善に係る取組結果

看護師等の職場環境見直しセミナー(全9回 参加者181名)の意見等取りまとめ

- (1)推進体制の整備や年休取得促進ができていない病院が多く、これらを改善したいと考えている。推進体制については見直し可能と考えているが、年休については見直しが十分可能と考えているものと見直しは相当に難しいと考えているものと意見が分かれる。
- (2)労働時間管理については時間外労働の削減を含め問題がある。見直しができると考えているものと相当難しいと考えるものと意見が分かれる。勤務の前後に賃金不払残業が生じている場合がある。
- (3)一部にはメンタルヘルスやパワーハラスメントの課題もあるが、見直しは難しいと考えている。
- (4)世代間で就労に関する意識の差がある。
- (5)シフトを組む際に夜勤含め看護体制の確保と年休や育児者への配慮等困難が多い。

病院における労務管理担当者のスキル・アップ研修会

「役割や世代の違いを踏まえた部下の使い方ができていますか？」(参加者47名)の意見等取りまとめ

正規・非正規の違い・問題点

- (1)仕事への責任感、熱心さの違い⇒重大な仕事を任せられない
- (2)短時間勤務等時間的制限、急な休みがある⇒夜勤・緊急な仕事を任せられない
- (3)業務優先か私生活優先か

解決策

- (1)手当の検討
- (2)相互理解のため契約内容、職務を明確化する
- (3)双方が働きやすい職場風土づくり
- (4)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
- (5)多様な勤務形態を病院の売りにつなげる

若手、高齢者・ベテランの違い・問題点

- (1)若手の常識がない、精神的に弱い
- (2)高齢ナースはパソコンや電子カルテ、救急対応、体力を要する業務が苦手
- (3)ベテランは、若手に「指示しない動けない」と不満、若手に求めるレベルが高い、関心が違う

解決策

- (1)若手の研修体制の整備
- (2)相互理解、コミュニケーションを図ろう
- (3)能力に合わせた業務分担を行う