

第3回奈良県看護師がいきいきと働き続けるための実効策検討委員会議事概要

日時：令和5年7月25日（火）15：00～17：00

場所：奈良県看護協会研修室1

参加者：石澤委員、飯尾委員、杉元委員、井上委員、竹之内委員、近藤委員、小林委員、小田委員、筒井委員、栗田アドバイザー

<会議結果>

1 奈良県看護職員に対するアンケート調査結果

- ・勤務先が国公立と私立で差はあったのか。
→勤務先が国公立か私立かのアンケート項目はなく、アンケートからは分からない。
- ・正規と非正規雇用で違いはあったか。
→正規でいきいきと働けている割合が50.5%であったのに対し、非正規の方がいきいきと働けている割合の方が高く72.4%であった。
- ・正規・非正規を年代別で分けた場合のいきいき度にかかるデータがほしい。
→配布資料にはないので、後日作成のうえ共有させていただく。
- ・資料に記載されている結果以外に違う項目でクロス集計などの提案があれば出していただきたい。
- ・資料11ページで5年以上10年未満の属性の方がライフステージの変化により、働き方や給料に不満という記載があるが、どのアンケート結果から導き出したものか。
→資料10ページでいきいきと働けている理由を回答した方で5年以上10年未満の層が「育児や介護に対する支援がある」を選択された割合が他の世代より高かったという結果から導き出したものである。
- ・5年以上10年未満はリーダークラスになって責任も重くなり、精神的な負担が大きいということがいきいきと働けない要因になっていると思う。資料11ページの記載にあるような「ライフステージの変化により働き方や給料に不満」「ライフステージの変化によりいきいきと働けなくなる」という事務局のまとめは違和感がある。まずはこの年代層がつらいと感じている原因を把握し、その対策を考える必要があるのではないか。

2 アンケート調査結果から見える課題・実効策（11P）

- ・資料11ページの黄信号セグメント（5年以上10年未満など）はどのような基準で抽出したのか。
→いきいき度が全体平均より低くなっている層や離職検討率が全体平均より高くなっている層を対象に抽出した。
- ・キャリア別支援課題はどこから出てきたのか。
→アンケート結果から行政として考えた課題の素案を示したものである。
- ・いきいき形成要因に記載の「労働環境」「キャリア形成」「職場風土」はそれぞれ右の方向性の「ライフステージの変化に対応できる多様な働き方づくり」「キャリアアップの道筋の見える化」「タテ・ヨコ隔てなく風通しのよい職場づくり」に対応しているのか。
→キャリア別支援課題を整理するにあたり、アンケートの回答で多かった理由を「労働環境」「キャリア形成」「職場風土」のカテゴリで整理した。（例、「精神的・身体的負担が大」などは労働環境に関わるものとして労働環境のカテゴリで整理）それに加えて今回の資料では記載できなかった自由記述の回答なども勘案して導き出した方向性を資料の右に記載したものである。
- ・「ライフステージの変化に対応できる多様な働き方づくり」は労働環境の整備につながるのか見えない表現になっている。身体的負担が大きいや時間外労働が多いというのが多様な働き方を示すことで解決できるのか。
→労働環境とライフステージの変化に対応できる多様な働き方づくりが対になるというのは確かに無理がある。議論ペーパーには3つの方向性を示して実効策を考えるつくりになっているが、方向性自体についてもご意見いただけたらと思う。
- ・「労働環境」、「長時間勤務」、「5年目のライフステージの変化」などの要因をミックスしたら働き方改革につながるのではないか。
「労働環境の改善」や「働き方改革」の中の1つとして多様な働き方があるのではないか。経験年数5年目の属性には、「ライフステージに対応した働き方」という括弧書きを加えるなど、それぞれの属性に対応した方向性を括弧書きでつけ加えればよいのではないか。
- ・「ライフステージの変化に対応できる多様な働き方づくり」という文句については、ペンディングということにする。

○ アンケート調査結果から見える課題・実効策（全体）（15P）

「現在の職場で特定行為研修などの資格を有効に活かせていないという回答が4割あった」という調査結果についての議論

- ・実態として診療報酬の加算が取れる資格を持っている人については優先的に専従にしている。それ以外の資格をもつ人の配置は現実的に難しい。
- ・日看協の看護労働の会議で資格を取った人達の給与査定を上げるような話があがっていた。給与面での処遇改善も1つの方向ではないかと思う。
- ・資格をもった看護師はプレイヤー的な要素が強くて職位が上がらないという傾向があるように思う。部下無し師長のようなスペシャリストとして職位を上げるような道筋を示すというのがよいのではないかと思う。
- ・マネジメント力アップはエキスパートにも教育すべきと思う。とりあえず資格を取得して何をしたらいいか分からないという人がいる。現在の職場の何が問題で取得した資格を活用して何を改革するのか分からないという人が増えるのは問題だ。部下がいなくても職位が上がるというのはよいが、組織を変えるという役割があるので、問題点を見つけられる力、リーダーシップ、指導する力（マネジメント力）は必要だ。スペシャリストでも看護管理者研修（ファースト、セカンド）などを受けて身につけてもらうことは必要だと考える。
- ・特に特定行為研修は専門分野というものがあるようでないで、自分達の果たすべき役割というのは組織と本人達が見いだしていかないといけない。そういう人達がキャリアアップできるように階段式の目標を示すようなものを作成し、その中でマネジメントの項目も盛り込んだらよいのではないか。
- ・県立病院機構では特定行為研修修了者が一定人数いるので、3センターの修了者を集めて自分達の役割とかマネジメントも含めてどうやってキャリアアップしていくのか議論を進めている。
- ・看護大学校ではプラスの科目として教育学と経営学を教えており、学生の時から自律的に学ぶことを身につけさせているが、現場のナースには自律的に学ぶという感覚がない。
- ・医者からすると特定と専門で何が違うのか理解されていない。特定も医師の指示を受けて動くのでそれで十分だと言われているところもある。医者の理解というのも大きく影響するのではないか。

- ・特定の場合はこの活用、認定の場合はこの活用というように組織の中で現在の道筋としていろいろなキャリアアップのコースがあるということを示さないといけないと思う。

- ・日看協から出された看護職の生涯学習支援ガイドラインでは、本人達が自律的に学習するというのが基本となっているが、この基本の考えとそれぞれの施設の考えを施設側との対話によりすりあわせていくことができれば理想的である。第1回の意見で出された「自律的な創造力を養う」というのは大事だと思う。

- ・個々の看護師が資格を活かして活躍できるような道筋を施設側がしっかりと提示するというのは「現在の職場で特定行為研修などの資格を有効に活かしていない」という回答が4割あったという調査結果から導き出せる実効策になる。

3 保健医療計画に記載する特定行為研修修了者の就業者数の目標値の算出について

- ・医師の中には特定行為研修修了者を研修医と同じようなものと認識している人がいる。特定行為は手順書に基づいて看護師が行う行為であるということを医師にきちんと理解してもらうことが課題と考えているので、組織の中で医師に周知してほしい。

4 アンケート調査の対象にならなかった層などの対策の検討

- ・アンケート調査結果から見える課題・実効策の議論が終わったあとにとりかかることにする。

5 その他

- ・課題や方向性が見えた時に誰が何をすればいいのか、あるいは誰にアプローチすれば提言いただいた実効策の実現可能性が高まるのか現場の感覚からご意見を賜りたい。

- ・議論ペーパーの3つの方向性の表現については議論の余地はあるが、まずはアンケートの属性別分析でいきいき度が低い、離職検討が高い層から16ページの議論ペーパーを活用して進めていくこととする。

- ・議論ペーパーについてはカスタマイズできるように改めてエクセルデータで送付するので、思いついたことなどを記載いただいて事務局へご提出いただくようお願いする。