

議論の方向性 調査結果	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
<p>&lt;例&gt; 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の回答が4割あった。</p>	<p>&lt;想定要因・課題&gt; ・</p>	<p>&lt;想定要因・課題&gt; ・組織として資格取得者を養成する計画などを立てておらず、資格取得を看護師個人の意欲に任せている施設が一定数存在する。</p>	<p>&lt;想定要因・課題&gt; ・</p>
	<p>&lt;実効策&gt;</p>	<p>&lt;実効策&gt; ・資格取得者を活用したことによるメリットなどを周知・啓発し、施設が計画的に資格取得者を養成するよう動機付けを行う。</p>	<p>&lt;実効策&gt;</p>
	<p>&lt;想定要因・課題&gt; ・</p>	<p>&lt;想定要因・課題&gt; ・</p>	<p>&lt;想定要因・課題&gt; ・</p>
	<p>&lt;実効策&gt;</p>	<p>&lt;実効策&gt;</p>	<p>&lt;実効策&gt;</p>
	<p>&lt;想定要因・課題&gt; ・</p>	<p>&lt;想定要因・課題&gt; ・</p>	<p>&lt;想定要因・課題&gt; ・</p>
	<p>&lt;実効策&gt;</p>	<p>&lt;実効策&gt;</p>	<p>&lt;実効策&gt;</p>

議論の方向性 属性	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
中・小規模病院20代非管理職	< 想定要因・課題 > (例) ・ 経験が浅く、仕事の習熟に時間がかかる一方で大規模病院とは異なりフォローアップに割ける人員が少ないため時間外労働が多く発生する	< 想定要因・課題 > ・	< 想定要因・課題 > ・
	< 実効策 > (例) ・ 中小規模病院の新人看護職員を対象とした集合研修の実施	< 実効策 >	< 実効策 >
中規模病院40・50代中間管理職	< 想定要因・課題 > ・	< 想定要因・課題 > ・	< 想定要因・課題 > ・
	< 実効策 >	< 実効策 >	< 実効策 >
訪問看護40代非管理職	< 想定要因・課題 > ・	< 想定要因・課題 > ・	< 想定要因・課題 > ・
	< 実効策 >	< 実効策 >	< 実効策 >

議論の方向性 属性	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
<p>&lt;例&gt; 全就業施設 60歳以上勤務者（比較的いきいき度高い）</p>	<p>&lt;想定要因・課題&gt; ・定年後、退職金や年金支給などもあり必ずしもフルタイムで勤務しなくても生活に困るような状況ではない・</p>	<p>&lt;想定要因・課題&gt; ・</p>	<p>&lt;想定要因・課題&gt; ・</p>
	<p>&lt;実効策&gt; ・定年後にパートタイム・フルタイムのどちらでも本人が選択して働くことができるよう再雇用制度の整備を行う。</p>	<p>&lt;実効策&gt;</p>	<p>&lt;実効策&gt;</p>
	<p>&lt;想定要因・課題&gt; ・</p>	<p>&lt;想定要因・課題&gt; ・</p>	<p>&lt;想定要因・課題&gt; ・</p>
	<p>&lt;実効策&gt;</p>	<p>&lt;実効策&gt;</p>	<p>&lt;実効策&gt;</p>
	<p>&lt;想定要因・課題&gt; ・</p>	<p>&lt;想定要因・課題&gt; ・</p>	<p>&lt;想定要因・課題&gt; ・</p>
	<p>&lt;実効策&gt;</p>	<p>&lt;実効策&gt;</p>	<p>&lt;実効策&gt;</p>

調査結果	想定される要因・課題	実効策
<p>&lt;例&gt; 1 施設目で結婚を経験し、残業回避や有休取得がままならないと退職するという傾向が見られる。</p>	<p>結婚により居住地の変更や家事の負担の発生など生活環境が大きく変化したことにより独身の時と同じようにフルタイムで働くことが困難になる</p>	<p>本人の希望による短時間勤務への転換制度の構築</p>