

第7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7年1月29日（水）14：00～16：00

場所：奈良県看護協会研修室1

参加者：石澤委員、春木委員、杉元委員、竹之内委員、井上委員、小田委員、通山委員、栗田アドバイザー

議事概要

1 奈良県でいきいきと働き続けるための実効策と提言（案）について意見交換

<資料1 奈良県の看護師がいきいきと働き続けるための提言（案）について>

- ① 奈良県の看護師の実態調査について回答者の属性等、背景の説明を加えた方がよいのではないか。

[事務局意見]

実態調査は令和4年度に実施したものであるが、本検討委員会に関するホームページの中で調査結果の詳細を公表しており、回答者の属性等についても確認できるようにしている。

- ② 資料1の中にも調査対象者等について何か一言でも加えておいた方がよいのではないか。

[事務局意見]

ホームページで「提言」のところからリンクを貼って調査結果に飛ばすような形は可能である。

- ③ 資料1を見た方が回答者の年齢層などを確認したい場合に、調査結果をすぐに確認できるような工夫をお願いしたい。
- ④ 円グラフでは「いきいきと働いていない」や「離職を検討」のような否定的な内容がオレンジ色になっていて、「いきいきと働いている」や「働き続ける」のような肯定的な内容が青色になっている。暖色系の方が目を引くので、反対にした方がよいのではないか。
- ⑤ 主な意見のところの顔の配色が「いきいきと働いている理由」が黄色で、

「いきいきと働けない理由」が水色になっているので、円グラフの色と合わせた方がよいのではないか。

- ⑥ いきいきと働けていない人がいることを強調するよりもいきいきと働ける人の割合を上げるのがこの検討会の目的であるということからすると「いきいきと働けている」を暖色系にした方がよい。
- ⑦ この委員会としては「いきいきと働く」ということを全面プッシュするのが目的なので、ポジティブな内容を暖色系に変更することとしたい。

[事務局意見]

円グラフの下の1ヶ月の時間外労働の現状等の横棒グラフについて、円グラフの内容と意味合いが異なるのに同じ色を使ってしまっているため、円グラフとは異なる色に変更したい。

- ⑧ 下の横棒グラフは、上の円グラフとはリンクしていないので、横棒グラフの色は全く違うものにしてもよいと思う。
- ⑨ 下の横棒グラフは、何の目的で入れてるのか。例えばなぜ「研修会に参加しやすいか」という項目を入れたのか、何をアピールしたいからこの3つのグラフの情報を入れたのか教えてもらいたい。

[事務局回答]

主な意見の中で、いきいきと働けている理由として「学ぶ機会が多い」とかいきいきと働けていない理由として「時間外労働が多い」という項目があったので、それに対応するグラフを入れた。

- ⑩ 横棒グラフの真ん中の就業規則で決められた週休の状況についてはあまり意味がないと思う。いきいきと働けてないというのは管理職がいきいきと働けてないとか人間関係とかが原因の1つではなかったか。労働時間と給与と休みと人間関係の4つが要因として大きくあったのではないか。週休についての調査結果を人間関係についての調査結果に変更した方がよいのではないか。
- ⑪ 資料内のグラフは提言の内容とある程度繋がっていた方がインパクトがある。1つ目の働き方改革と時間外労働は繋がっている。2つ目のキャリアアップと研修会の参加は繋がっている。3つ目の風通しのよい職場づくりに繋がるものとして人間関係についての調査結果を入れたらよいのではないか。主な意見の並びも提言の並びに合わせて順番を変えた方がよいのではないか。

- ⑫ 主な意見のところ、「主ないきいきと働いている理由」と「働き続けるために必要なこと」の並びについて、1つ目と3つ目はきちんと関連している内容なのに2つ目の「能力や経験を活かせる」と「通勤の利便性が良い」は全く関連がない内容になっている。また、「主ないきいきと働いていない理由」と「離職を考え直すのに必要なこと」も2つ目は内容が関連しているが、1つ目と3つ目は関連がない内容になっているので、並びを合わせた方が分かりやすいのではないか。

[事務局意見]

主な意見に記載の理由については上位抜粋したものである。「主ないきいきと働いている理由」と「主ないきいきと働いていない理由」は左の円グラフの「奈良県の看護師のいきいき度」についての回答理由であり、「働き続けるために必要なこと」と「離職を考え直すのに必要なこと」は右の円グラフの「現在の就業先で働き続けますか」に関連した質問項目である。従って、主な意見の中の並び順に特に意味はない。

- ⑬ 左の「主ないきいきと働いている理由」、「主ないきいきと働いていない理由」と右の「働き続けるために必要なこと」、「離職を考え直すのに必要なこと」は異なるというように表現した方が分かりやすい。
- ⑭ 円グラフが2つあるところと主な意見のところを分けて、いきいき度の円グラフの横にいきいき働いている理由、働いていない理由を書き、働き続けるかの円グラフの横に働き続けるのに必要なことや離職を考え直すのに必要なことを書くというようにそれぞれグループ化して示すと分かりやすいのではないか。それぞれ上位3項目ですと注釈を入れれば客観的な内容になるのではないか。

[事務局意見]

そのように修正する。

- ⑮ 右下の転職実態はどのような目的で掲載しているのか。
- ⑯ 今までのアンケートでは何回も転職する人の実態が分からないということで、1度調査してみたいということで、何を言いたいのかということはおき、このような内容を調査したということで載せているのだと思う

[事務局意見]

ライフイベントに応じて転職する看護師が多いということで、ライフイベントに応じた支援という話も議論の中にあっただが、下の提言に直接結びつくものではないので、そこは修正する必要があると考えている。ただ、働き続けるための提言の中にはいろいろ転職されてもずっと県内の医療機関で勤務できるような支援が必要という意見もあったと思う。この表がこれまでの議論の中で引用されていたので掲載したが、他の記載内容との繋がりがなく、唐突に掲載したような印象を与えてしまったのかと思う。

- ⑰ この表では転職される方がどうなっているのかはよく分かると思う。しかし、提言の内容とは関連するものではないので、ホームページで公表するときに、参考資料というような形で掲載してはどうか。

[事務局意見]

ホームページで公表するときに資料のような形で必ず1枚に収めないといけないわけではないので、今のご意見のように参考資料みたいな形で掲載するとか工夫したいと思う。最終的にこのような形で公表するということが委員の皆様にも事前にご確認いただきたいと考えている。

- ⑱ 印刷して配布するような場合は、やはり1枚のA3にまとめないといけなくなるので、そのような場合は、この表を抜いてしまってもっと読みやすくするか検討してほしい。

[事務局意見]

承知した。奈良県の看護師実態調査の結果で奈良県内の看護師の多くがライフイベントに応じて転職しているというのが実態として判明したので、各施設で労働環境の改善やキャリアデザインの支援などのいきいきと働き続けるための提言全体と絡められるようであれば、参考として掲載できればと考えている。

ただ、転職実態の表が提言の内容と繋がっていないというところはお指摘の通りなので、整理、修正したうえで後日委員の皆様にもメールでお送りするので、ご意見をいただければと思っている。

- ⑲ 転職回数を重ねるごとにどのような変化があったのか、データの興味深いところではあるので、参考資料としては置いておけばよいのではと思う。

<資料2-①、資料2-② 奈良県の看護師がいきいきと働き続けるための実効策・提言(案)について>

- ① 記載している個別の実効策を提言にあるキーワード（働き方改革であれば「長時間労働の是正」、「適切な労務管理」、「多様で柔軟な働き方」）で見だしを付けてカテゴリ別に整理した方が分かりやすいのではないかと思う。

[事務局意見]

見だしについては、前回の委員会の資料2-①から資料2-③に入れており、これまでの会議での議論を踏まえてつけた見だしとなっているので一旦その見だしをこの資料に入れてはどうか。

- ② 今回の資料の中に前回の資料に記載していた見出しを復活させて載せる形で修正してもらえればと思う。
- ③ 実行策と手法のところは、どうしても規則性を持って見てしまうので、左の実行策と右の手法はリンクするような順番で並べた方が良いのではないか。
- ④ 働き方改革の手法で「残業代未払いケースの実態事例を盛り込んだ経営者向けの研修を実施する」とあるが、経営者に対して提言するとあるので、経営者が経営者向けに研修するということか。
- ⑤ 「長時間勤務の実態調査を行う」とあるが、経営者管理者への提言となっているので、それぞれの組織で実態調査を実施してくださいというような形で発信するのか。
- ⑥ 実態調査については経営者・管理者に実施してくださいという働きかけを行うということで提言するというのは分かるが、経営者向けの研修を実施するというのは、経営者向けの研修を受講してくださいということか。

[事務局意見]

経営者団体に研修を実施してもらうのか、経営者に受けてもらうのかははっきりしない形となっている。

- ⑦ 自分は経営者が現場の監督者に研修を実施して、実態を理解してもらえるように中間管理職の人たちを教育してくださいという意味と捉えていた。
- ⑧ 単に経営者の人に残業代未払いの実態に関する最新の情報について研修受けてもらって理解してもらうということの良いのではないか。
- ⑨ 経営者向けの研修というのは実際にあるのか。

[事務局回答]

行政が実施するものとしている中で、「県内病院長等が参加する医療勤務環境改善支援センターで賃金制度の研修会を実施する」とあるが、この事業の中で経営者向けの研修会を実施しているのも、残業代未払いの実態事例に関する内容も当該事業の中で実施することは可能かと思う。

- ⑩ 経営者向けの研修というのは実施するのが行政で、受けるのは経営者ということか。

[事務局回答]

経営者に対して提言するということは、経営者に対して研修をするので受講してくださいという呼びかけをするということになると思う。
既に行政が実施する研修として賃金制度の研修会のことは記載しているので、残業代未払いに関する研修についても併せて記載するようにしたい。

- ⑪ 実効策を実行するための手法（第1段階の例）とあるが、「第1段階の例」とはどういう意味か。

[事務局回答]

いろいろな実効策を実行する中で取りかかりやすいようにとりあえずこのようなことから始めてみませんかという例ということで表記したものである。

- ⑫ 「第1段階の例」という表現では分かりにくいので、削除するかできることから取り組みましよう的な言葉を入れられるのであれば、それをお願いしたい。
- ⑬ 働き方改革の実効策の1行目で「労働に対する適切な支払い」と「賃金制度の構築」は別の問題なので、働きに見合った賃金制度の構築は削除でよいのではないか。
- ⑭ 手法の4行目で労務管理できるソフトを導入とあるが、ソフトというと何か商品のようなイメージがあるので、仕組みに変えたほうがよいのではないか。また、仕組みがあってもきちんと管理されなければいけないので、ガバナンスとか、何かそういう一言を付け加えた方がよいのではないか。
- ⑮ 手法の1番下の病児保育ができる民間サイト（あずかるこちゃん）の紹介について、保育所側がこのサイトへ登録しないと掲載されないもので、県内全ての保育所を網羅しているわけではない。サイト運営会社との契約を県がしているのか、保育所がしているのかによって実効策の中に載せる、載

せないが変わってくるので取り扱いの注意が必要。例えば、大分県では、県がこれをみんなで使いましょうというように進めているので、奈良県としてこのようなサービスを導入するのかどうかの議論がされていないのであれば削除した方がよいと思う。

[事務局意見]

和歌山県ではあずかるこちゃんのサービスを導入したということで県のホームページで周知しているが、奈良県の保育担当部署に確認したところ、県としてそのようなサービスは導入していないとのことであった。あずかるこちゃんのサイトを確認したところ、奈良県内の病児保育をしている保育所で登録しているところもあったので、活用はできるのではないかと思う。県の保育担当部署と協議したうえで、周知しても問題ないということであれば、ご指摘の点について注釈を加えるなど工夫をしたいと思う。

- ⑯ そのように対応願います。
「働きに見合った賃金制度の構築」について削除してはどうかとの提案についてはそれでよいか。
- ⑰ 実効策の下から2つ目に「評価と連動した賃金制度の導入」というのがあるので、構築と導入のように別の表現に変えてもよいかと思う。
1行目の適正な支払いは残業代をきっちり払っていないところに対して、きちんと払いなさいというメッセージと評価に基づいた働きに見合った賃金制度を構築しなさいとう2つのメッセージが1行で入っている。従って、2つに分けるなどうまく表現してもらえればよいと思う。

[事務局意見]

1つを「長時間勤務の調査を行い、労働に対して適正な支払いを実施する」とし、もう1つを「働きに見合った賃金制度を構築する」というように記載するのはどうか。

- ⑱ 2つに分けた方が分かりやすいという意見だと思うので、文言の修正はお任せする。
- ⑲ 働き方改革の実効策の手法の6番目で「国の医療施設等・生産性向上・職場環境整備等事業を活用し、業務効率化に資する取り組みに対して補助する」とあるが、これはもう制度が存在するのか。これを手挙げしたところにお金を出せるという制度が県の方でも作られているのか。

[事務局回答]

これは現在、国の補正予算でこのような事業を実施するということが発表されており、勤務環境改善やそれに伴う機器等を導入すれば補助が出るというスキームになっている。県も当然国に呼応して予算要求をしているところである。

- ⑳ タテ・ヨコ隔てなく風通しの良い職場づくりのハラスメント相談窓口についてどこに作るかは大事な話で、院内に相談窓口を設置していたために、院内で内々に処理されたとか、何も結局対応しないで終わったとかいう話を聞いており、結構重要なメッセージになるので、取り扱いはずごく慎重にしたほうがよいと思う。

実効策の手法でハラスメント情報が直接経営者に届くということがいいことなのか。外部に通報して外部から入るとか、最初は第三者が入っていくというのがハラスメントの対応の王道なので、表現を検討した方がよいと思う。

- ㉑ 基本は組織内の相談窓口ではなく、組織外に設けるとするのが最も推奨されるという理解でよろしいか。

- ㉒ いくつか考え方はあると思うが、組織が大きい場合だときちんと対策室のような部署が設置されて、プライバシーや公平性が保たれた対策が行われているが、施設の規模によってはやり方が異なってくるのではないかと思う。

- ㉓ この手法の表記をどうするかはさておき、直接経営者に届くような仕組みづくりと書くのは今の現状からするとよろしくないということか。

- ㉔ 実際、今勤務している施設ではハラスメントに対しどのように対応をしているのか。

- ㉕ 自分が勤務している病院では、月1回、曜日を決めて病院とは無関係の社労士が個室で相談を受けるというやり方で、誰が言ったかも一切わからない仕組みになっている。内容によっては、ご本人の所属が看護部だったら看護部に報告してもいいのかとか、事務部に報告してもいいのか本人の了解を取ったうえで報告が届く仕組みになっている。

ドクターと一部の看護師との間のトラブルがきっかけであるが、社会的にもハラスメントに取り組まないといけないというのが当たり前になっているので、何か良い方法はないかということで、事務部に相談すると、すぐ見つけてもらって、それで1年以上運用している。これまで看護部には報告まで上がってきていないが、他部署では上まで報告があり、面談等を行って解決したという事例は聞いている。

- ②⑥ 社労士に来ていただくというのは、規模によっては難しいと思うので、まず大事なものは適正に対処するというではないか。ハラスメントについてきちんと相談できる窓口を設けて適切に対処するという表現の方が望ましいのではないか。
- ②⑦ 相談窓口を設置するというのは、社会的には常識になってると思うので、提言としては相談を受けるのは外部人材が望ましいというように踏み込んで書けないか。

[事務局意見]

「直接経営者に届くように」という表現は削除する。ただ、労働安全衛生責任者としてトップが知っておかないといけないという思いもあった。外部というと実効策として県の労働委員会や国の労働局のことを載せているが、ここではいわゆる第三者委員会的な公益通報対応のようなことを意味するのだと思う。経営者や組織から独立した相談窓口を設置するということになるのかと思う。

- ②⑧ 県庁の事例であれば、専用の課が設置されていて、いろんなハラスメント情報が集まってそこが主体的に調整している。ただ、経営者に問題がある場合はそれでは解決できないので、奈良県では例えば知事とか副知事とか総務部長とか知りうる立場の人が握りつぶしたりすることがないように外部の弁護士に委託するという方法を取っている。
- ②⑨ こういうふうにしなさいというのは駄目だが、今から公表する提言なのでハラスメントの相談窓口設置も直近の社会情勢に合わせた内容になるように「第三者」とか「外部」のような表現を盛り込むような形で工夫をお願いしたい。

2 奈良県の看護師がいきいきと働き続けるための提言・実効策に対するフォローアップ案

<資料3 奈良県の看護師がいきいきと働き続けるための提言・実効策に対するフォローアップ案>

- ① XとかInstagramなどのSNSは県として何かやっているか。

[事務局回答]

LINEやX、Facebookの公式アカウントはあるのでそこに載せるのは可能だと思う。

- ② ホームページだけだと駄目なので、SNSも周知方法として入れた方がよ

い。その際、今回の委員会で行った県内看護師を対象に看護師個人へダイレクトに行った調査というのは、今まで行っていた施設を通じて回答者を抽出した調査とは異なり、奈良県で働く看護師のよりリアルな意見が反映されているということをPRするような内容としていただきたい。

- ③ 経営者団体と看護の職能団体との意見交換の場の設定とあるが、これまで実施したことはないのか。
- ④ 先日、奈良県全体の看護部長が集まる看護管理者協議会が開催されたが、地区毎にリアルな悩みとかの話題で盛り上がっていた。看護師不足を嘆くだけではなく、県のリアルなデータを用いて、看護管理者としてどうするのかという話を持っていくのはよいのではないかと思う。
- ⑤ 毎年度第1回の看護管理者協議会では、現在の看護師確保の現状について県から説明いただいているので、次年度はいきいきと働くための提言を中心に説明してもらうことはできると思う。
病院に関しては、看護管理者の集まりがあるが、病院以外で働いてらっしゃる方への周知は例えば訪問看護ステーション協議会などにもお願いするという形になるのか。
- ⑥ 訪問看護師に関しては、従来からある訪問看護ステーション協議会と令和3年に看護協会が設置した訪問看護総合支援センターの2つの団体があり、近々両団体の会合があるので、そこで提言の周知について話し合うことができる。また、総合支援センターの10事業の中に地域教育事業とか多職種連携会議とかがあるので、そこで周知することはできる。ハラスメント対策研修など訪問看護ステーションの管理者等が集まる機会があるので、そういった機会も活用できると思う。
- ⑦ また、看護協会では、看護労働環境改善推進委員会を設置しているので、そこでディスカッションするなど対応できると思う。
- ⑧ 実効策を実践するには経営者と管理者を押さえないといけない。周知方法の看護管理者協議会とか看護協会とか看護部門は割とこれで網羅できると思うが、看護部長が自分の所属の病院長を動かすには看護部門と病院経営者のタイミングを合わせる必要があるのではないか。看護部門は今年度このテーマを取り上げるので、病院長も同じ年度で同じテーマを取り上げてもらえれば、病院の中でも看護部長と病院長が話をしやすくなるのではないか。

[事務局意見]

医療勤務環境改善センターの研修会は2月に予定されているが、この提言

の話は間に合わないので、来年度の夏の研修会では話ができると思う。