

奈良県の看護師がいきいきと働き続けるための提言

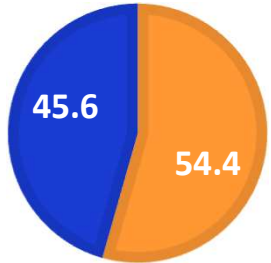
奈良県の背景・現状

- ・ 2025年の看護職の需給推計:需要超過約2,000人という結果 (H31年厚生労働省「看護職員需給分科会」)
- ・ 毎年一定数の離職がある:R4年11.8% R5年12.3% (衛生行政報告例より)
- ・ 看護学生の県内就業率:R5年49.6% R6年49.5%(厚生労働省入学卒業状況調査より)
- ・ いきいきと働いていると答えた割合は54.4% 現在の就業先で働き続けると答えた割合65.0% (奈良県の看護師の実態調査の結果より)
- ・ 転職経験者は、60.7% 30歳代以上では、過半数以上が転職経験がありとなっている。(奈良県の看護師の実態調査の結果より)

R4 奈良県の看護師実態調査:奈良県に在住または就業している保健師・助産師・看護師・准看護師 (未就業を含む)の有資格者に実施 回収数943名 (就業中902人非就業41名)

■奈良県の看護師のいきいき度 n=902

いきいきと働いていますか



■ 働けていない ■ 働けている

主な意見(上位3項目)



主ないきいきと働けている理由

- ・同僚との人間関係が良い
- ・能力や経験を活かせる
- ・学ぶ機会が多い

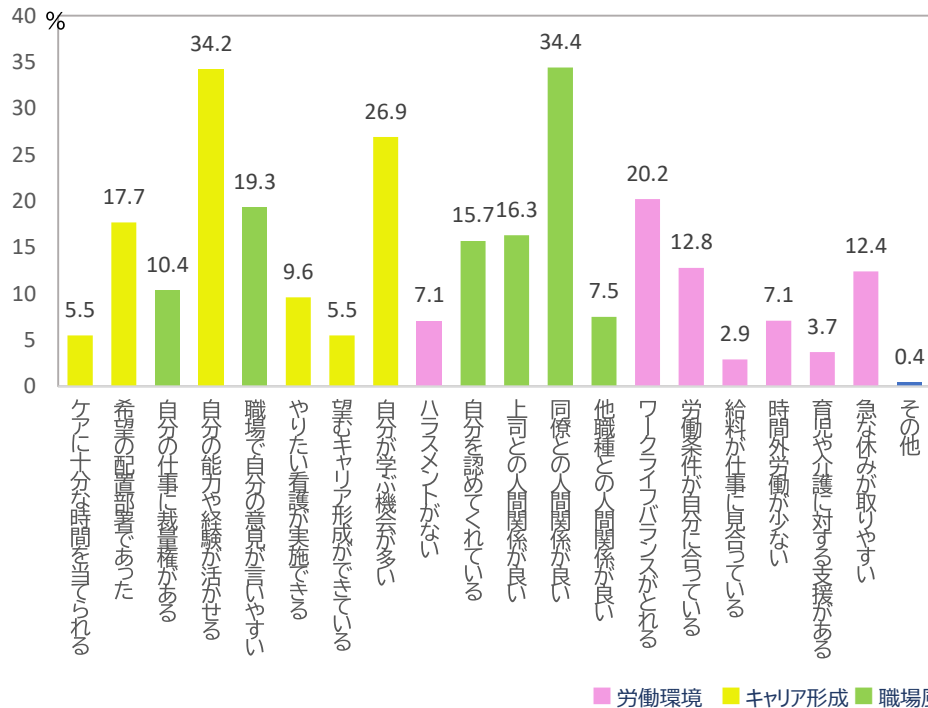


主ないきいきと働けない理由

- ・精神的・身体的負担が大きい
- ・給料が仕事に見合わない
- ・時間外労働が多い

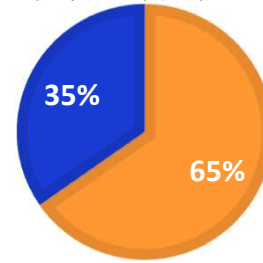
いきいきと働けている理由

■ n=491(いきいきと働けていると答えた看護師の意見)
■ 単位=%



■ 労働環境 ■ キャリア形成 ■ 職場風土

■現在の就業先で働き続けますか n=902



■ 離職を検討 ■ 働き続ける

主な意見(上位3項目)

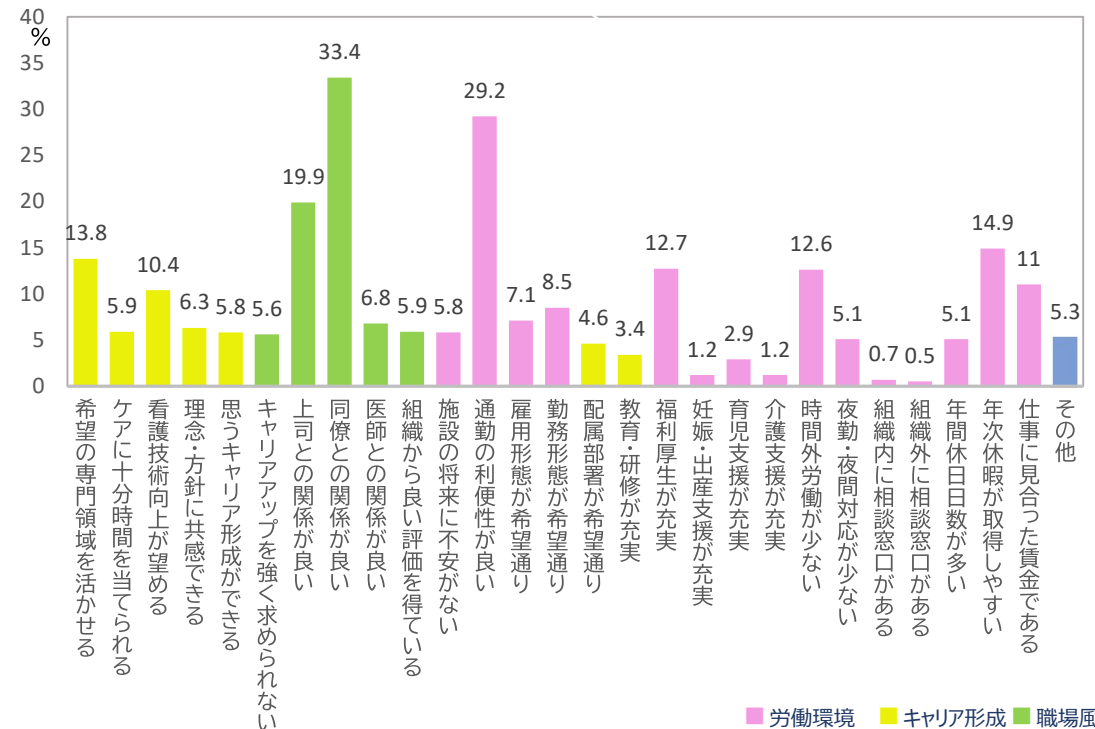
■働き続けるために必要なこと

- ・同僚との関係が良い
 - ・通勤の利便性が良い
 - ・上司との関係が良い
 - ・看護技術の向上が望める(年代別で経験年数5年未満で特に高値)
- 離職を考え直すのに必要なこと
- ・時間外労働が少ない
 - ・仕事に見合った賃金である
 - ・上司との関係性が良い

調査結果の詳細はこちら <https://www.pref.nara.jp/1650.htm>

働き続けるために必要なこと

■ n=589(現在の就業先で働き続けると回答した看護師の意見)
■ 単位=%



■ 労働環境 ■ キャリア形成 ■ 職場風土

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

課題

- ・看護師がいきいきと働き続けられる職場作り
- ・退職しても奈良県内で働き続けられる環境整備



実効策を検討



■いきいきと働き続けるための実効策の方向性

- (1) タテ・ヨコ隔てなく風通しの良い職場作り
- (2) 働き方改革
- (3) キャリアアップの見える化

看護師がいきいきと働き続けられるための提言

- (1) タテ・ヨコ隔てなく風通しのよい職場作り: 看護職員がいきいきと働き続けるために、組織においてコミュニケーションを促進し、人として他者への尊重を軽んじるハラスメントを許さず原因や要因を解消する措置を講ずる
- (2) 働き方改革: 看護職員がいきいきと働き続けるための、長時間労働の是正や、適切な労務管理、多様で柔軟な働き方ができる仕組み作りを促進する。
- (3) キャリアアップの見える化: 看護職員がいきいきと働き続けるために、誰もが希望に応じたキャリアデザインを形成できるよう支援する。

できることから
取り組み
ましょう！

(1) タテ・ヨコ隔てなく風通しの良い職場づくり

提言： 看護職員がいきいきと働き続けるために、組織においてコミュニケーションを促進し、人として他者への尊重を軽んじるハラスメントを許さず原因や要因を解消する措置を講ずる。

実効策

実効策を実行するための手法

【ハラスメント対策】

- ・ハラスメント専用意見箱やLINE等アクセスしやすい媒体を活用した相談窓口を組織内外に設置し、起きているハラスメントに速やかに対応する。
- ・ナースセンターの悩み相談窓口の周知を図る。

【コミュニケーションの促進】

- ・関係性を構築するチームビルディング、チームマネジメント、心理的安全性などの研修会を全職員に開催する。
- ・ハラスメントの外部窓口である県労働委員会の労働相談会や労働局相談窓口（個別労働紛争解決制度）の連絡先やURL等について周知を図る。
- ・世代や施設を越えて県内看護師が幅広く交流できるようなイベントの後援を行う。

【ハラスメント対応】

- ＜経営者＞ ハラスメントに関する情報が、外部に設置した相談窓口に届くようにプライバシーの保持と公平性を担保したハラスメントに適正に対処する仕組みづくりを構築する。
- ＜ナースセンター・行政＞ ナースセンターが職場外の看護師への相談窓口であることをHPやイベントで周知し職場内で相談できない職員を支援する。

【コミュニケーションの促進】

- ＜管理者＞ スタッフへの十分な面談の実施や、部署内で定期的に対話の機会を持つなどコミュニケーションの機会を促進する
- ＜行政＞ 相談窓口の連絡先やURL等について、県内医療機関、医療関係団体等へ周知する
- ＜行政＞ 後援基準に合致するイベントを開催する場合は県が後援できる旨県内医療機関、医療関係団体等へ周知する

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

(2) 働き方改革

できることから
取り組み
ましょう！

提言： 看護職員がいきいきと働き続けるための、長時間労働の是正や、適切な労務管理、多様で柔軟な働き方ができる仕組み作りを促進する。

実効策

実効策を実行するための手法

【長時間労働の是正】

- ・長時間勤務の調査を行い労働に対して適正な支払を実施する。
- ・働きに見合った賃金制度の構築・導入を行う。
- ・長時間労働となる原因を抽出し、長時間労働の是正に向け、組織として現場職員とともに業務改革に取り組む。
- ・看護業務のD X化推進のために、好事例を経営者や管理者に情報発信するとともに、タブレット端末、インカム等 ICT機器の導入に支援し業務の効率化職場環境の整備を進める。

【適切な労務管理】

- ・労務管理を確実に実施し、ライフイベントに応じた休暇や長期休暇、ノー残業デーを設け、職員のワークライフバランスの向上に努める。
- ・評価と連動した賃金制度の導入について、県内病院長や事務長や経営者の理解促進のための研修会等で説明の場を設ける。
- ・県内で病児保育を実施している施設についての情報が確認できるHPのURLやQRコード化した一覧表などを発信する。

【多様で柔軟な働き方】

- ・労務規則を見直し、子育てや介護と仕事の両立ができる労働体制の整備と週3日休やフレックス制、短時間勤務やダブルワークなど多様な働き方も検討する。
- ・他種職や看護補助者などを活用したタスクシフトを促し、看護体制や看護方式も柔軟に対応した業務整理、業務改革を進める。

【長時間労働の是正】

- ＜経営者・管理者＞ 長時間勤務の実態調査を行う。
- ＜経営者＞ 残業代未払いケースなどの実態事例を盛り込んだ最新の労務管理等の研修を受講する。
- ＜行政＞ 国の事業を活用し、業務効率化に資する取組に対して補助する。

【適切な労務管理】

- ＜経営者＞ 労務管理できる仕組み（組織や管理体制）を導入する。
- ＜行政＞ 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。
- ＜行政＞ 市町村の病児保育利用に係るHPのURLをQRコード化した一覧表を作成し、病児保育の予約等が可能な民間サイトの紹介なども掲載して県内医療機関へ配布する。

【多様で柔軟な働き方】

- ＜経営者＞ 社会情勢に合わせて就業規則の見直しを行う。
- ＜経営者・管理者＞ 現場の職員の声を聞き業務改革を推進する。

(3) キャリアアップの見える化

できることから
取り組み
ましょう！

提言： 看護職員がいきいきと働き続けるために、誰もが希望に応じたキャリアデザインを形成できるよう支援する。

実効策

実効策を実行するための手法

【キャリアデザインの支援】

- ・職員個々のラダーやポートフォリオ等を活用してキャリアデザインを支援し、組織の求める人材育成と職員のキャリアアップ能力育成をすることにより、自律した看護職員を育成する。
- ・資格を活用し、患者や組織への還元に対し、役職の付与や給与査定に反映させる処遇改善制度等を構築し、日々の頑張りを承認する。

【資格の活用】

- ・資格を持った看護職員が行う行為について医師をはじめ施設職員に対し説明と周知を行い、活躍できる環境の整備を行う。
- ・特定行為研修修了者など資格を有した看護師の活用について、勤務環境改善センター研修会等で事例紹介を行い在宅医を含め経営者や医療従事者、県民に対し周知活動を行う。

【キャリアデザインの支援】

- ＜経営者・管理者＞ 管理者に対しキャリアデザインの支援やスタッフ評価に関する研修を実施するとともにマイジョブカードなどを活用して、定期的に現場の職員と管理者が面談し、組織の求める人材育成と職員のキャリアアップの方向性に齟齬が生じないようにする。
- ＜経営者・管理者＞ 有資格者だけでなく、ジェネラリストとして貢献する職員も含めて頑張りの評価基準を見える化し、公平な査定を行うとともに、表彰等の非金銭的な報酬を与える仕組みづくりを行う。

【資格の活用】

- ＜経営者・管理者＞ 各医療施設で医師に対して特定行為研修修了者等専門的な技術を持つ看護師に求めるニーズ調査とどのような技術をもつ看護師がどこに所属しているかリスト化し、医師・看護師双方で情報共有する。
- ＜行政＞ 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資格を有した看護師の活用についての研修会を実施する。