

「就業継続が可能な働き方に関連する基本的な5要因とその対応策10項目」に関する調査

1. 調査目的

日本看護協会は、看護職個人の持続可能な働き方の実現のため「就業継続が可能な働き方に関連する基本的な5要因とその対応策10項目」を提案しています。そこで労働環境委員会では、この提案に対しての取り組み施設を増やすための一つの活動として、各項目の理解度及び取り組みの現状と今後の可能性について調査した結果をご報告いたします。

2. 調査概要

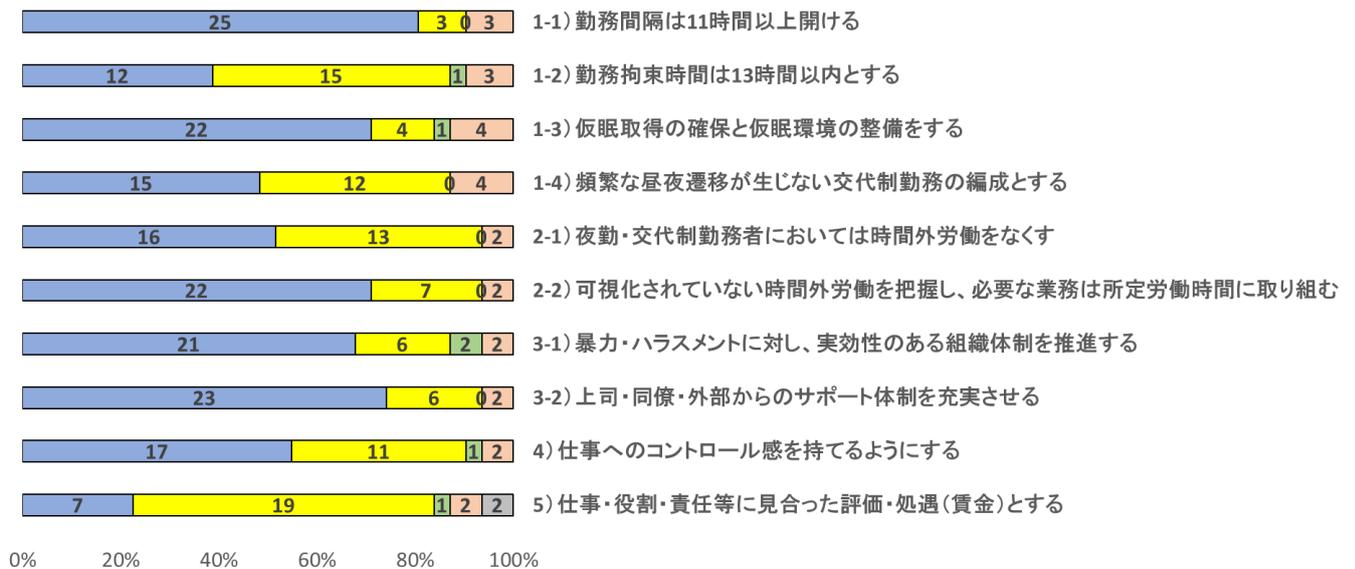
- 1) 期間：令和4年2月26日
- 2) 対象：令和3年度 勤務環境改善の推進研修に参加された37名
- 3) 回収率：37名中31名 回収率83.8%

3. 結果

- 1) 各項目についての内容については、全員が理解されていた
- 2) 施設での取り組みの現状と今後の取り組みが可能かについては下記グラフをご参照ください

5要因10項目についての取り組み現状と今後取り組みが可能か

■可能・既に取り組んでいる ■不可能 ■どちらとも言えない ■対象外 ■無回答



3) 項目に対する意見等

1-4) 頻繁な昼夜遷移が生じない交代制勤務の編成とする

- ・夜勤ができるスタッフが限られていて調整が難しい
- ・夜勤明け 48 時間休みは常時は困難
- ・昼夜遷移が生じない体制づくりは人員確保が必要となると思う。経営側の認識改善をまず行う必要がある

2-1) 夜勤・交代制勤務者においては時間外労働をなくす

- ・仕事を残して帰ることに罪悪感を感じてしまう。またそれが当たり前になっている

4-1) 仕事へのコントロール感を持てるようにする

- ・取り組みたいが難しい。個々の能力に応じた仕事配分とすると仕事が多い人からの不満が出やすく感じる。ここで処遇をつけられれば良いが現実的に難しい。業務量削減は必要と感じる。

5-1) 仕事・役割・責任等に見合った評価・処遇（賃金）とする

- ・評価方法の見直しが優先される
- ・病院自体が評価・処遇に対するシステムが無い。
- ・スタッフ、管理者相互の正しい理解が必要。最近スタッフは役割を拒否し賃金アップを求める傾向がある
- ・人事評価を看護部以外に行っておらず、賃金との連動について病院側に全くその気が無い

4, 労働環境委員会の今後の取り組み

少子高齢化社会において年々増加している 60 歳以上の看護職の就業者数は、今や 9 人に 1 人を占めています。今後も看護マンパワーを支える重要なメンバーであり、さらなる活躍が期待されています。看護職の持続可能な働き方への対応は、組織及び管理職と個々の看護職双方が多様性を認めながら取り組むことが重要であり、各施設の取り組み推進に向けて活動を行っていきたいと考えます。