

「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」(案) 意見募集結果

1. 目的

「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」(案) の内容をより精練するため、広く意見を募集する。

2. 募集期間

2020年12月16日(水)～2020年12月27日(日)

3. 募集方法

本会ホームページに「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」(案) を掲載し、アンケートフォームより意見を募集した。

4. 意見数

回答者数：184名 意見数：のべ901件

| 提案内容 | | 件 |
|---------------------|--------------------------------|----|
| 1. 夜勤負担 (214件) | 1-1) 勤務間隔は11時間以上あける | 43 |
| | ○勤務間インターバル時間の長さについて(連続夜勤後の休息) | 16 |
| | ○時間外勤務の現状、削減の必要性について | 8 |
| | ○人員確保の必要性について | 3 |
| | ○正循環について | 3 |
| | ○日勤業務の負担軽減について | 1 |
| | ○その他 | 12 |
| | 1-2) 勤務拘束時間13時間以内とする | 64 |
| | ○拘束時間の長さに関する現状等について | 20 |
| | ○長日勤について | 11 |
| | ○時間外勤務の現状、削減の必要性について | 10 |
| | ○人員確保について | 8 |
| | ○総労働時間の削減・休日日数の確保について | 3 |
| | ○日勤業務の負担軽減について | 1 |
| | ○その他 | 11 |
| | 1-3) 仮眠取得の確保と仮眠環境の整備をする | 64 |
| | ○人員確保について | 23 |
| | ○仮眠環境の現状・基準について | 16 |
| | ○仮眠時間に関する現状等について | 10 |
| | ○仮眠時間・環境について | 10 |
| | ○その他 | 5 |
| | 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 | 21 |
| | ○頻繁な昼夜遷移が生じない交代制勤務の編成をすることについて | 7 |
| | ○連続した夜勤について | 6 |
| ○その他 | 8 | |
| 「1. 夜勤負担」に対する全体的な意見 | 22 | |

| 提案内容 | | 件 |
|---------------------------|--|-----|
| 2. 時間外労働 (174 件) | 2-1) 夜勤・交代制勤務者においては時間外労働をなくす | 47 |
| | ○時間外労働の申請ができない実態について | 10 |
| | ○時間外労働が常態化している現状について | 12 |
| | ○時間外労働削減のための取り組みについて | 9 |
| | ○時間外労働を削減するには人員が必要 | 8 |
| | ○その他 | 8 |
| | 2-2) 可視化されていない時間外労働を把握し、必要な業務は所定労働時間に取り込む | 127 |
| | ○時間外労働に対する時間外手当の申請・支払いを求める意見 | 37 |
| | ○前残業（患者の情報収集等）、委員会、会議、研修、看護研究等を業務扱いとすることを求める意見 | 31 |
| | ○時間外労働の削減、可視化に対する取り組み（提案・実践） | 20 |
| | ○時間外労働を削減するには人員が必要 | 6 |
| ○その他（看護研究への疑問・批判、本会への意見等） | 33 | |
| 3. 暴力・ハラスメント (139 件) | 3-1) 暴力・ハラスメントに対し、実効性のある組織的対策を推進する | 95 |
| | ○暴力・ハラスメントの現状について | 13 |
| | ○患者・家族からの暴力・ハラスメント発生時の対応について（警察への通報等） | 9 |
| | ○相談体制・相談窓口について | 6 |
| | ○管理者・指導者等への教育について | 5 |
| | ○その他 | 4 |
| | 3-2) 上司・同僚・外部からのサポート体制を充実させる | 44 |
| | ○外部への相談体制について | 14 |
| | ○暴力・ハラスメントの現状について | 9 |
| | ○教育・研修体制について | 7 |
| | ○職場風土・文化について | 6 |
| ○その他 | 8 | |
| 4. 仕事のコントロール感 (105 件) | 4-1) 仕事へのコントロール感を持てるようにする | 44 |
| | ○業務多忙でコントロール感が持てない | 20 |
| | ○個人のスキルアップ、能力支援管理者のマネジメントが重要 | 11 |
| | ○管理者のマネジメントが重要 | 10 |
| | ○「仕事へのコントロール感」の意味がわからない | 3 |
| | 「4. 仕事へのコントロール感」に対する誤解・その他 | 61 |
| | ○仕事と生活の調和（WLB）、柔軟な働き方 | 18 |
| | ○処遇改善が必要 | 9 |
| | ○ハラスメント防止、メンタルヘルス支援が必要 | 12 |
| | ○その他 | 22 |

| 提案内容 | | 件 |
|------------------|--|-----|
| 5. 評価と処遇 (131 件) | 5-1) 仕事・役割・責任等に見合った評価・処遇 (賃金) とする | 131 |
| | ○賃金水準の改善について | 70 |
| | ○評価・処遇制度に対する現状について | 33 |
| | ○夜勤手当の評価について | 12 |
| | ○専門・認定看護師等の役割への評価 | 9 |
| | ○その他 | 7 |
| その他 (138 件) | 提案 1-1) 「勤務間隔は 11 時間以上あける」 | 7 |
| | 提案 1-2) 「勤務拘束時間 13 時間以内とする」 | 9 |
| | 提案 1-3) 「仮眠取得の確保と仮眠環境の整備をする」 | 1 |
| | 提案 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」 | 1 |
| | 提案 2-1) 「夜勤・交代制勤務においては時間外労働をなくす」 | 9 |
| | 提案 2-2) 「可視化されていない時間外労働を把握し、必要な業務は所定労働時間に取り込む」 | 6 |
| | 提案 3-1) 「暴力・ハラスメントに対し、実効性のある組織的対策を推進する」 | 7 |
| | 提案 3-2) 「上司・同僚・外部からのサポート体制を充実させる」 | 2 |
| | 提案 5-1) 「仕事・役割・責任等に見合った評価・処遇 (賃金) とする」 | 28 |
| | その他、提案に分類されない意見 | 99 |
| | 「育児」に関連する意見 | 21 |

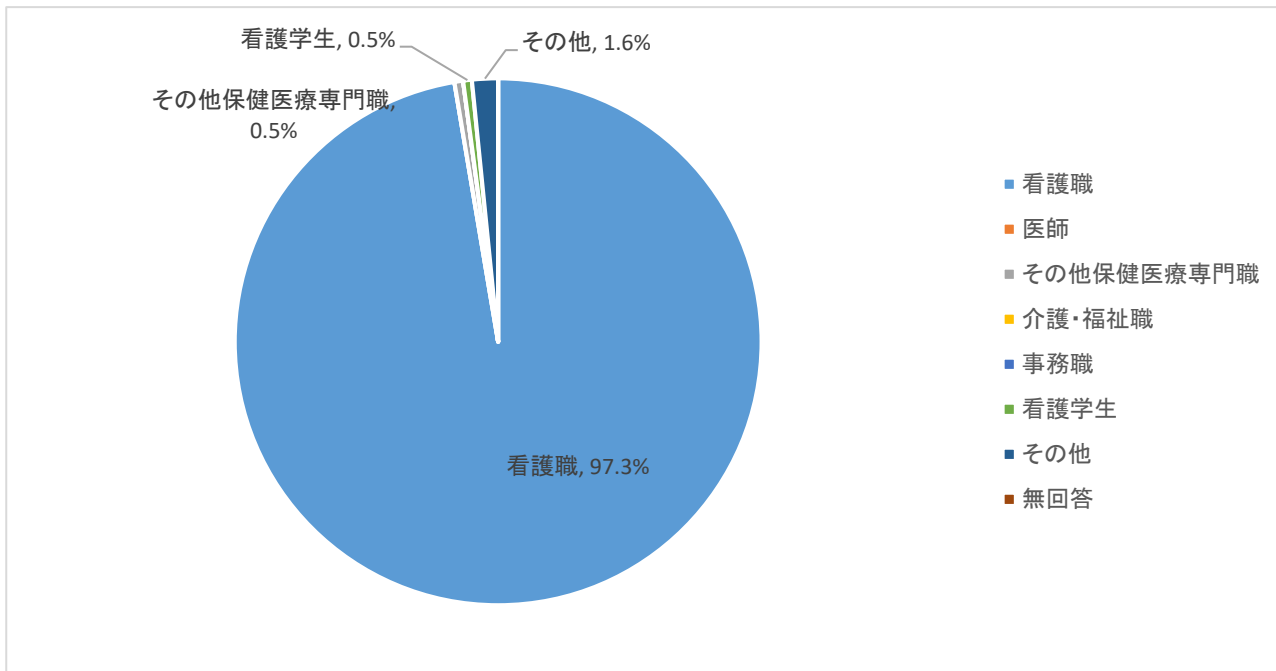
5. 結果

1) 回答者の属性 (詳細別紙参照)

回答者のうち 97.3%が看護職であった。年代は、50 代が 26.1%と最も多く、以下 30 代 24.5%、20 代 20.7%、40 代 14.7%と続いており、年代の偏りなく意見を得ることができた。

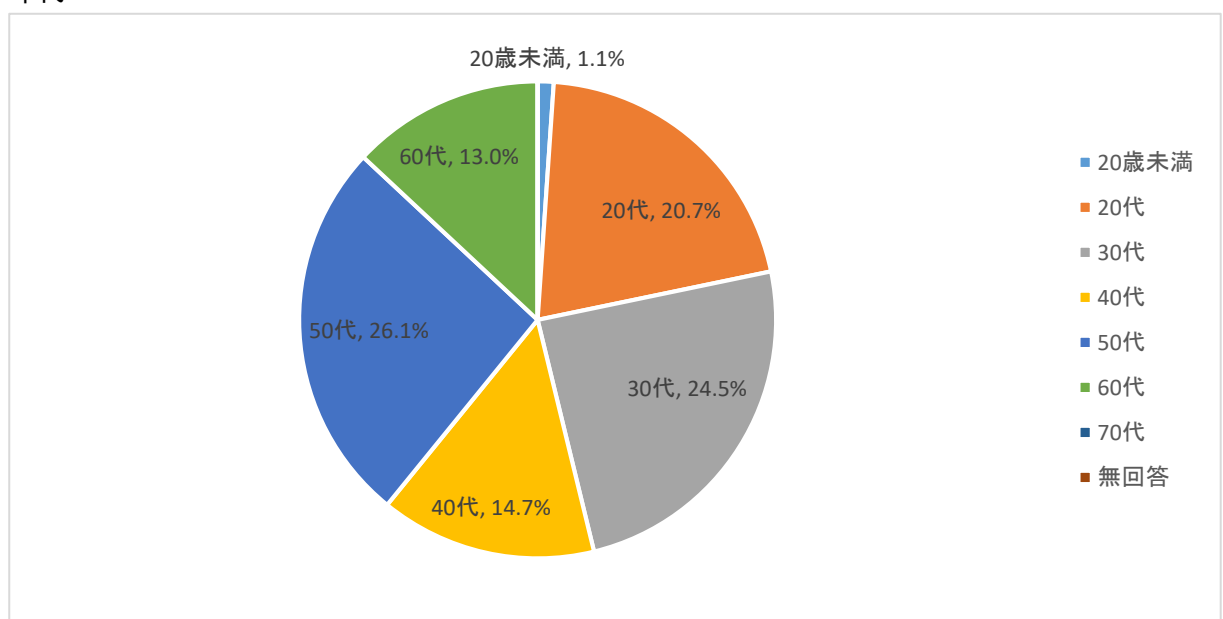
就業しているものは全体の 91.8% (169 名) であった。そのうち職位別にみると、スタッフ (非管理者) が 58.6%と最も多く、管理職 27.8%、中間管理職 12.4%と続く。また、勤務先種別は病院 (200~500 床未満) が 29.0%と最も多く、病院 (500 床以下) 27.8%、病院 (200 床未満) 17.2%と続いており、74.0%が病院勤務者であった。施設所在地は東京が 16.0%と最も多く、北海道 10.7%、大阪 7.7%と続く。

1. 職種

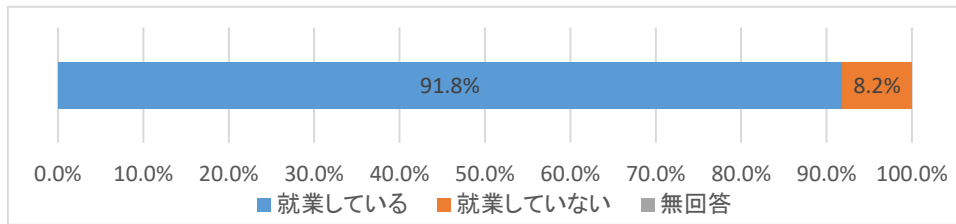


○その他：看護大学教員、教員・研究者、

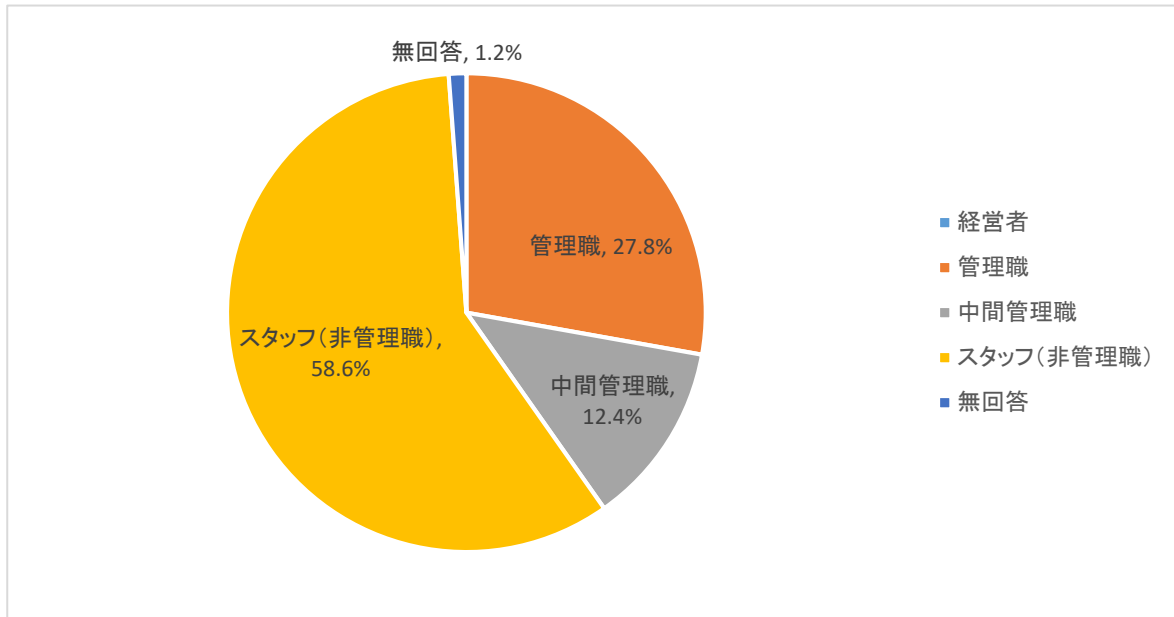
2. 年代



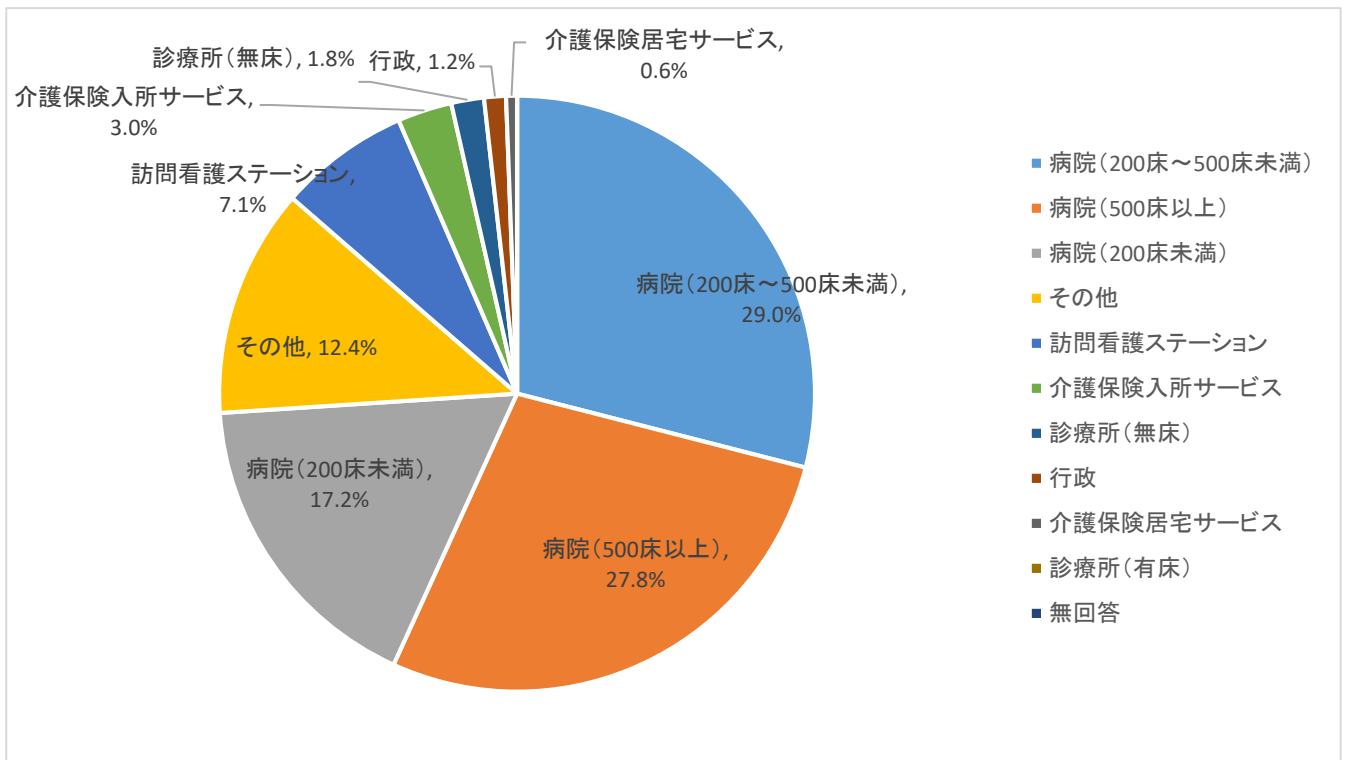
3. 就業の有無



4. 職位 (n=169)



5. 勤務先種別 (n=169)



6. 勤務先所在地 (n=169)

