

労働環境の改善に対応する対策の方向性について

- 前回委員会資料において、労働環境の改善に対応する対策の方向性として「ライフステージの変化に対応できる働き方づくり」と記載したが、以下のようなご指摘があった。
 - ・アンケート結果で回答が多かった「身体的負担が大きい」や「時間外労働が多い」という課題は多様な働き方を示すということでは解決できないのではないか。
 - ・「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」が労働環境改善の整備につながるのが見えない表現になっている。
- ※アンケート結果では、いきいき度が低い要因として「精神的・身体的負担が多い」、「時間外労働が多い」、「給料が仕事に見合わない」など労働環境に関わる理由が上位を占めていた。
- これに対し、「労働環境の改善」や「働き方改革」の中の1つの要因として「ライフステージの変化」があるので、例えば経験年数5年～10年の属性に対する対策の方向性については「働き方改革(出産・育児に対応した働き方づくり)」のように属性毎に括弧書きを追記して方向性を定めればよいのではないかという意見が出された。

労働環境の改善に対応する対策の方向性（案）

- ・ 中・小規模病院 20代非管理職
→働き方改革（業務の効率化や結婚・出産に対応した働き方づくり）
- ・ 中規模病院 40・50代中間管理職
→働き方改革（責任を伴う業務の増加による負担増大に対する支援体制の構築）
- ・ 訪問看護 40代非管理職
→働き方改革（業務の効率化や非正規雇用職員の待遇改善）

特定の分野の知識や技術をもつ看護師の活用に関する提言の具体化について

- 「現在の職場で特定の分野の知識や技術を有効に活かせていないとの回答が4割あった。」という調査結果について、委員から提案があった実効策を提言する相手方及び具体的なやり方について議論。

想定要因・課題	実効策	提言の相手方	具体的に何をしてもらうか
	・例えば資格を取得した人達の給与査定を上げるような給与面での処遇改善を実施	(例) 病院経営者	(例) 資格手当制度の導入
・資格をもった看護師はプレイヤー的な要素が強くて職位が上がらない傾向がある	・部下無し師長のようなスペシャリストとして職位を上げるような道筋を示す	(例) 病院経営者、看護部長	(例) スペシャリストの管理職登用制度の導入
・医師が特定行為の制度自体を十分に理解せず、看護師は医師の指示を受けて動けば十分だと考えている人もいる。	・特定行為研修制度についての医師の理解を深めてもらう。	(例) 病院協会、医師会	(例) 医師に対する研修の場での特定行為についての講演
<ul style="list-style-type: none"> ・資格を取得しても取得した資格を活用して職場の問題点をどう解決したいのかという考えがない人が増えるのは問題 ・特に特定行為研修は専門分野というものがあるようでないので、自分達の果たすべき役割というのは組織と本人達が見いだしていかないといけない ・現場のナースには自律的に学ぶという感覚がない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の看護師がキャリアアップできるよう階段式の目標を示すようなものを作成し、その中にマネジメントの項目も盛り込む。 ・特定の場合はこういう活用、認定の場合はこういう活用というように組織の中でいろいろなキャリアアップのコースがあることを示す。 ・個々の看護師が資格を活かして活躍できるような道筋を施設側がしっかりと提示する。 	(例) 看護部長	(例) 個々の看護師から年に1回資格取得の意向等についてヒアリングをしたうえでマイジョブカードを作成して提示する。
・特定の分野の知識や技術をもつ看護師の人数が少なく、通常の看護業務との兼ね合いもあるので、資格を活かせる業務に従事させることができない	・特定の分野の知識や技術をもつ看護師を増やすための取組を推進する	(例) 病院経営者、看護部長 (例) 県	(例) 計画的に特定の分野の知識や技術もつ看護師を養成する体制づくりや受講費用の補助制度の整備などを働きかける 看護師に対して受講費用を補助する施設に県が補助金が支給する現行の制度をより拡充させる