

# 第5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

## 次 第

日 時：令和6年2月27日（火）

13時～

場 所：奈良県看護協会

1. 今後の提言のとりまとめに向けた実効策の整理について
2. 特定の分野の知識や技術をもつ看護師の活用に関する実効策の  
具体化について
3. 属性別に見たアンケート結果について
4. 中・小規模病院 20代非管理職に対する実効策の具体化について
5. 中規模病院 40代・50代中間管理職に対する実効策の具体化につ  
いて
6. 訪問看護 40代非管理職に対する実効策の具体化について
7. 中・小規模病院経験年数 10年未満中間管理職に対する実効策の  
具体化について

## 第5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

#### 資料集

| 資料名                                                         | 頁             |
|-------------------------------------------------------------|---------------|
| 資料1-1 今後の提言のとりまとめに向けた実効策の整理について                             | 1～<br>2       |
| 資料1-2 奈良県でいきいきと働き続けるための実効策検討全体図（イメージ）                       | 3             |
| 資料1-3 アンケート自由記述欄とりまとめ結果奈良県でいきいきと働き続けるための実効策検討全体図            | 4～<br>28      |
| 資料2-1 特定の分野の知識や技術をもつ看護師の活用に関する実効策                           | 29            |
| 資料2-2 特定の分野の知識や技術をもつ看護師の活用に関する実効策の具体化について                   | 30            |
| 資料3 属性別（就業場所別・年代別）にみたアンケート結果                                | 31<br>～<br>32 |
| 資料4-1① 中・小規模病院 20代非管理職の働き方改革に関する実効策                         | 33            |
| 資料4-1② 中・小規模病院 20代非管理職の働き方改革に関する実効策の具体化について（A3議論ペーパー）       | 34<br>～<br>36 |
| 資料4-2① 中・小規模病院 20代非管理職のキャリアアップに関する実効策                       | 37            |
| 資料4-2② 中・小規模病院 20代非管理職のキャリアアップに関する実効策の具体化について（A3議論ペーパー）     | 38<br>～<br>39 |
| 資料4-3① 中・小規模病院 20代非管理職の風通しのよい職場づくりに関する実効策                   | 40            |
| 資料4-3② 中・小規模病院 20代非管理職の風通しのよい職場づくりに関する実効策の具体化について（A3議論ペーパー） | 41<br>～       |

|                                                                        |                 |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------|
|                                                                        | 4 2             |
| 資料 5 - 1 ① 中規模病院 40 代・50 代中間管理職の働き方改革に関する実効策                           | 4 3             |
| 資料 5 - 1 ② 中規模病院 40 代・50 代中間管理職の働き方改革に関する実効策の具体化について (A3 議論ペーパー)       | 4 4<br>~<br>4 5 |
| 資料 5 - 2 ① 中規模病院 40 代・50 代中間管理職のキャリアアップに関する実効策                         | 4 6             |
| 資料 5 - 2 ② 中規模病院 40 代・50 代中間管理職のキャリアアップに関する実効策の具体化について (A3 議論ペーパー)     | 4 7             |
| 資料 5 - 3 ① 中規模病院 40 代・50 代中間管理職の風通しのよい職場づくりに関する実効策                     | 4 8             |
| 資料 5 - 3 ② 中規模病院 40 代・50 代中間管理職の風通しのよい職場づくりに関する実効策の具体化について (A3 議論ペーパー) | 4 9             |
| 資料 6 - 1 ① 訪問看護 40 代非管理職の働き方改革に関する実効策                                  | 5 0             |
| 資料 6 - 1 ② 訪問看護 40 代非管理職の働き方改革に関する実効策の具体化について (A3 議論ペーパー)              | 5 1             |
| 資料 6 - 2 訪問看護 40 代非管理職のキャリアアップに関する実効策 (A3 議論ペーパー)                      | 5 2             |
| 資料 6 - 3 訪問看護 40 代非管理職の風通しのよい職場づくりに関する実効策 (A3 議論ペーパー)                  | 5 3             |
| 資料 7 中・小規模病院経験年数 10 年未満中間管理職の働き方改革に関する実効策 (A3 議論ペーパー)                  | 5 4             |
|                                                                        |                 |
| 参考資料 1 日本看護協会ホームページ「病院で働く看護職の賃金のあり方」<br>日本看護協会の提案                      | 1 ~<br>3 9      |
| 参考資料 2 近隣府県看護師賃金比較                                                     | 4 0<br>~<br>4 1 |
| 参考資料 3 奈良県内病児 (後) 保育利用にかかるホームページ一覧 (R6. 1)                             | 4 2<br>~<br>4 7 |

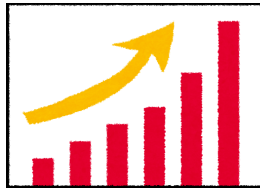
|                            |                                                | 共通                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 病院<br>(500床以上) | 病院<br>(200-500床) | 病院<br>(200床未満) | 訪問看護<br>ステーション | その他 |
|----------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------|----------------|----------------|-----|
| A<br>・<br>働<br>き<br>改<br>革 | 1. ワークライフバランス<br>(積極的休暇の取得、<br>ノー残業デー、柔軟な労働条件) | <p>【組織】<br/>積極的休暇の取得・ノー残業デー<br/>・ノー残業デーの実施、業務整理、タスクシフト・タスクシェア、<br/>可視化されない時間外労働を把握し、必要な業務は所定労働<br/>時間に取り込む<br/>・ライフイベントに応じた柔軟な休暇制度<br/>・積極的なリフレッシュ休暇</p> <p>柔軟な労働条件<br/>・就業継続可能な働き方(勤務間隔・拘束時間・仮眠環境の整備)<br/>・ルール化したうえで月交代等でフレックス制を検討(案)。<br/>時差勤務の活用<br/>・現在のキャリアを継続しつつ、経験値を活かしたダブルワークの許可<br/>・上司からの支援と承認<br/>・中間管理職を補佐する役割・人員の確保<br/>・正社員雇用制度や時短勤務制度の導入</p> <p>ワークライフバランスをかなえるためのサポート<br/>・時間外労働が無いような効率的な業務改善と人員確保<br/>・効率的な業務改善と人員確保<br/>・定時帰社と健診結果への対応、ON・OFFの切り替えや<br/>リフレッシュを進める<br/>・事業所や看護職対象の労務教育<br/>・仲間づくりができる支援(所属内、看護協会等)<br/>・施設間の連携</p> |                |                  |                |                |     |
|                            | 2. 賃金モデルと時間外労働の適切な<br>管理                       | <p>【組織】<br/>頑張った人に頑張った分の賃金支払い体制の構築<br/>・職責、役割遂行に対するインセンティブ<br/>・病院看護管理者、事務職対象のキャリアと連動した賃金モデルに<br/>関する研修</p> <p>【行政等】<br/>・賃金モデル<br/>・最低賃金の底上げを目的とした事務長、人事課等担当者向け意見交換会</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                |                  |                |                |     |
|                            | 3. 子育て支援と介護・看護支援(病<br>児保育マップ等)                 | <p>A. 子育て支援<br/>【組織】<br/>・施設での子育て支援制度の充実<br/>・育児支援や柔軟な労働条件の設定<br/>・育児休暇が取りやすい体制</p> <p>【行政等】<br/>・育児保育マップ<br/>・子育てしながら働き続けるためのピアサポートの場設置<br/>(ママ会、パパ会等)<br/>・保育園の受け入れ条件の低減<br/>・シルバー人材を活用した子育て支援体制の整備<br/>・保育所の確保</p> <p>B. 介護支援</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                |                  |                |                |     |
|                            | 4. 業務改善(ITの活用)                                 | <p>【組織】<br/>・多職種での役割分担・連携、チーム医療の推進<br/>・タスクシフト、シェアの推進<br/>・業務管理等事務処理業務の電子化促進<br/>・患者からの問い合わせやトラブルメントに対する相談窓口・担当者の設置、ワーキ<br/>ング等での院内全体での取り組み<br/>・施設内コミュニケーションツール活用、報告等の効率化<br/>・音声入力、書類作成等、事務処理のDX化<br/>・業務整理、業務整備と看護体制と看護方式の柔軟な対応(部分機能別看護<br/>方式の導入)</p> <p>【行政等】<br/>・業務改善優良施設への表彰制度や財政支援<br/>・音声入力等のDX化推進支援</p>                                                                                                                                                                                                                                    |                |                  |                |                |     |
|                            | 5. 人員確保                                        | <p>【組織】<br/>・時間外労働が無いような効率的な業務改善と人員確保</p> <p>【行政等】<br/>・奈良で働く様々なキャリア選択肢の紹介<br/>・看護職の役割、看護の意義について考える機会をつくる<br/>・看護職の魅力発信(中高生)機会の創出</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                |                  |                |                |     |
|                            | 6. プラチナナースの活用                                  | <p>【組織】<br/>・活用促進チーム~私たちだからできることの提案~(仮称)の設置と活動<br/>・管理者対象のプラチナナース活用研修</p> <p>【行政等】<br/>・人生100年時代のプラチナナースのキャリア研修</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                |                  |                |                |     |
|                            | 7. 看護補助者の確保・育成                                 | <p>【組織】<br/>・タスクシフト・シェアのため、看護補助者確保対策を促進</p> <p>【行政等】</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                |                  |                |                |     |

|                                                                                                                 |                                        | 共通                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 病院<br>(500床以上) | 病院<br>(200~500床) | 病院<br>(200床未満) | 訪問看護<br>ステーション | その他 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------|----------------|----------------|-----|
| B<br>・<br>キャリア<br>アップ<br>の<br>道<br>筋<br>の<br>見<br>え<br>る<br>化                                                   | 1. 看護師として長期的な視野でのキャリア支援(資格取得や研修参加への支援) | <p>【組織】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアアップの道筋の見える化</li> <li>組織が求める看護師像と人材開発計画の明確化</li> <li>希望部署への配置と安定した指導体制</li> <li>マネジメントラダーの運用</li> </ul> <p>キャリアに沿ったサポート体制</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ラダーを用いた力量管理の支援、運用促進活動<br/>(キャリア形成の道筋の明確化と目標管理やポートフォリオの活用)</li> <li>適切なキャリア支援や助言</li> <li>プリセプターシップ制度の充実と技術研修の定期的な実施</li> <li>技術熟練度の他者評価の実施、精神的サポート</li> <li>マイジョブカード等、自律的なキャリア開発を促進する仕組み作り</li> </ul> <p>研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>生涯学習という観点からのキャリア開発支援を促進</li> <li>管理者、スタッフ対象の研修(キャリアデベロップメントの明確化)</li> <li>法人内留学、ローテーション研修</li> <li>キャリア開発(看護人生を拓く)研修 カリアアンカーを認識する機会をつくる</li> <li>看護職の役割、看護の意義について考える機会をつくる</li> </ul> <p>研修参加等へのサポート</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>計画的に学会や研修への参画を可能にするシステム(参加費支給など) 年1~2回出張扱いで参加できる。</li> <li>所属での愚痴等の会話の追体験研修(当事者、他者、俯瞰した視点)</li> <li>研修会等の時間調整の工夫(学習時間の確保)</li> </ul> <p>【行政等】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>積極的にキャリアアップに取り組み中小規模病院に対し、ポイント付与し、ポイントに応じ補助金制度の作成</li> <li>“キャリアアップし奈良県で活かそう”等、積極的なアピールの実施</li> <li>奈良で働く様々なキャリア選択肢の紹介</li> </ul> |                |                  |                |                |     |
|                                                                                                                 | 2. 認定・専門看護師、特定行為研修修了者の活用               | <p>【組織】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>資格手当制度</li> <li>管理職登用制度</li> <li>特定行為研修制度の周知</li> <li>准看護師進学や認定看護師に関する奨学金の充実</li> <li>自分の能力や経験を活かし、職場での保有資格の活用ができる体制づくり。</li> </ul> <p>【支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>マイジョブカードの作成</li> <li>研修受講費用補助制度</li> </ul> <p>【育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>マネジメント研修</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                |                  |                |                |     |
|                                                                                                                 | 3. 人員の適正配置と学習ツールの提供                    | <p>【組織】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人員の適正配置で看護ケアに専念できる時間を確保する</li> </ul> <p>【行政等】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>看護職の魅力発信(中高生)機会の創出</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                |                  |                |                |     |
| C<br>・<br>タ<br>・<br>エ<br>・<br>コ<br>コ<br>開<br>て<br>な<br>く<br>風<br>通<br>し<br>の<br>よ<br>い<br>職<br>場<br>づ<br>く<br>り | 1. 職場内のサポート体制                          | <p>【組織】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>相談窓口の設置</li> <li>仕事に関する悩みや疑問を相談できる</li> <li>看護職のメンタルヘルス相談窓口の拡大、周知(ライン等アクセスしやすい媒体の活用)</li> </ul> <p>コミュニケーション</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>上司と同僚とのコミュニケーションがとれる仲間づくり</li> <li>悩みごとを相談できる体制、コミュニケーション力向上の研修</li> <li>施設内でのコミュニケーションの機会促進(部署内の対話の機会を定期的に持つ等)</li> <li>院内でのあいさつ運動</li> <li>時には同世代同士の交流の場も必要。</li> <li>定期的な同僚との交流会を持ち、現状の悩みや不安等のようなことでも言えるオープンな場の設定を上司や管理者が行う。</li> <li>世代間交流の病院イベント</li> <li>世代間の理解を深める交流会・研修</li> <li>中間管理職同士の連携のための師長、主任会の充実</li> <li>お互いを認め合う</li> </ul> <p>教育・研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>関係構築のための研修(チームビルディング、協働)</li> <li>プリセプター以外の職員にも、指導者としての教育</li> <li>ローカルルールに対し、業務の標準化および院内・外の研修への積極的な参加</li> <li>お互いを認め合う職場風土づくり、ダイバーシティ&amp;インクルージョンの促進</li> <li>レベルに応じた課題を与えて検討するような場づくり。</li> <li>ハラスメント防止研修、コミュニケーション力向上研修</li> </ul>                                                                                                                                                                                                        |                |                  |                |                |     |
|                                                                                                                 | 2. 心理的安全性の確保                           | <p>【組織】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメント対策、相談窓口</li> <li>世代を超えた研修(入院患者事例検討、リソースナース研修)</li> <li>師長、主任会の充実</li> <li>後継者もしくは同じ役割を1名体制ではなく複数人体制などにする。</li> <li>仕事・役割・責任に見合った評価・処遇の実施</li> <li>適切なリーダーシップの育成・教育の場の拡大</li> <li>定期的な院内異動</li> <li>管理者による十分な面談</li> </ul> <p>【行政等】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメント関連はなかなか自病院で解決は難しい。</li> <li>奈良県労働相談会月1回開催や電話での対応もされているが、知らない職員も多いと思う。医療従事者専用日を設けたり、パンフレットを配布してはどうか</li> <li>管理者、非管理者への職場風土の改善、ハラスメント研修</li> <li>ネットワーキング作り研修(看護協会)例)セカンドレベル、ファーストレベル研修の数年後のフォローアップ研修(人材育成、業務改善等の成果報告)等</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                |                  |                |                |     |
|                                                                                                                 | 3. 福利厚生者の充実                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                |                  |                |                |     |

## 奈良県でいきいきと働き続けるための実効策

### 働き方改革(労働環境)

- ▶こういう結果でした。
- ▶こういうことを進めていく必要があります。



多様な働き方の設定

時間外労働の適切な管理

子育て支援  
介護・看護支援

業務改善  
IT化(IOT)

看護補助者の確保・育成

プラチナナースの活用



例えば...

育休後の復職プログラム

- \* 復職しやすい勤務日数・時間を設定する。

週に1回4時間から復職してみますか?



多様な働き方

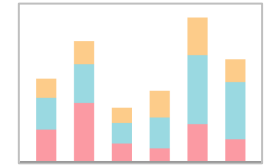
- \* 夜勤専従看護師
- \* 短時間勤務
- \* 副業

他

- \* 持ち帰り仕事0
- \* 院内保育所
- \* 代替職員の確保
- \* ポリバレントナースの育成

### キャリア支援

- ▶こういう結果でした。
- ▶こういうことを進めていく必要があります。



資格取得や研修参加への支援

学習ツールの提供

プラチナナースの活躍の場の拡大

専門・認定看護師  
特定行為研修修了者の活用

看護師としての  
長期的キャリア支援

例えば...

- \* 資格手当制度
- \* 管理職への登用
- \* 医師等への理解促進

\* オンライン研修の活用

訪問看護ステーションでは...



\* 1人1人のキャリアに沿ったキャリア支援

### 風通しの良い職場づくり

- ▶こういう結果でした。
- ▶こういうことを進めていく必要があります。

病院の方針の共有

患者からのハラスメント対策

ハラスメント相談窓口

福利厚生充実

交通駐車場

例えば...

- \* 休憩室の確保
- \*
- \*

# アンケート自由記述欄とりまとめ結果

資料 1 - 3

| いきいきアイデア       |                                  | 働き続けるための支援          |                    | 奈良で働く理由       |                    |
|----------------|----------------------------------|---------------------|--------------------|---------------|--------------------|
| 給与(36)         | 基本給の引き上げ                         | 給与(46)              | 給与(17)             | 奈良県に居住(49)    | 家が奈良県              |
|                | 仕事量に見合った給料                       |                     | 能力給(6)             |               | 奈良県を熟知             |
|                | 各種手当の改善                          |                     | 時間外手当等の正しい支給(6)    |               | 奈良県で仕事以外にやりたいことがある |
|                |                                  |                     | 待遇の差の改善            | 手当・助成等(勤務)(8) | 交通の便がいい            |
|                | サービス残業の削減                        |                     | 手当・助成等(教育)(4)      | 通勤の利便性(24)    | 通勤に負担をかけたくない       |
|                |                                  | 非正規雇用看護師への報酬の見直し(3) | 給与(2)              | 給与            |                    |
|                |                                  | 年休の買い取り(2)          |                    |               |                    |
| 休暇・休憩時間の確保(21) | 看護業務以外の持ち帰り業務                    | 休暇・休憩時間の確保(19)      | 休みたいときに休める(7)      |               |                    |
|                | 確実な休憩・休暇の取得                      |                     | 有給完全消化(5)          |               |                    |
|                | リフレッシュ休暇等の特別休暇                   |                     | 特別休暇等(4)           |               |                    |
|                | 急な休みが取りやすい                       |                     | 休憩時間(3)            |               |                    |
|                | 有給休暇取得に向けた取組の実施                  |                     |                    |               |                    |
| 人員の確保(23)      | とにかく人員確保                         | 人員の確保(18)           | 人員の適正配置(12)        |               |                    |
|                | 業務に偏りが生じないような人材の確保               |                     | +αの人員配置(4)         |               |                    |
|                | 代替職員の確保                          |                     | 交替要員の確保(2)         |               |                    |
| 時間外労働の改善(7)    | 時間外労働の削減                         | 時間外労働の改善(6)         | 時間外労働の削減(5)        |               |                    |
|                | 前残業の承認                           |                     | 管理職の待遇(1)          |               |                    |
| ワークライフバランス(8)  | ワークライフバランスの充実                    | 子育て支援(15)           | 子育て支援(4)           | ワークライフバランス(8) | 家庭と仕事の両立           |
|                |                                  |                     | 勤務の工夫(4)           |               | 子育て                |
|                | すべての看護師に平等にワークライフバランスを(偏りのない)(2) | 介護支援(4)             | 介護支援(4)            |               | 家族の介護              |
| 多様な働き方(11)     | 勤務時間の選択・工夫                       | 多様な働き方(25)          | 多様な勤務時間の設定(12)     | 奈良県への愛着(25)   | これまでの経験を活かす(7)     |
|                |                                  |                     | ライフスタイルに添った勤務形態(8) |               | 奈良県への愛着(25)        |
|                | 夜勤免除                             |                     | フルで働く看護師への承認(1)    |               |                    |
|                |                                  |                     | 副業(4)              |               |                    |

※( )内は意見の件数

| いきいきアイデア               |                       | 働き続けるための支援             |                     | 奈良で働く理由      |             |
|------------------------|-----------------------|------------------------|---------------------|--------------|-------------|
| ハラスメント対策<br>心理的安全性(17) | 心理的安全性が保たれる職場         | ハラスメント対策・心理的安全性の確保(28) | 上司からのサポート(7)        | 奈良県への愛着(25)  | 奈良県が好き(6)   |
|                        | 相談窓口等の開設と現状の改善        |                        | 労働環境の改善(3)          |              | 他府県で働く理由がない |
|                        | 对患者                   |                        | 相談窓口等の開設(4)         |              |             |
| 人間関係(31)               | 人間関係の良さ               | 心理的安全性が保たれる職場づくり(8)    | 心理的安全性が保たれる職場づくり(8) | 職場への愛着(4)    | 今の職場が好き     |
|                        | 上司との関係性と上司の理解         |                        | 人間関係の改善(5)          |              | 医師が優しい      |
|                        | 評価                    |                        | 責任の重さ(1)            |              |             |
| 教育(16)                 | キャリアアップ体制             | キャリア支援(11)             | 教育・研修制度(8)          | キャリア形成(6)    | キャリア形成のため   |
|                        | 病院や施設の垣根を越えた研修制度      |                        | 希望部署への配属(2)         |              |             |
|                        | 学習ツールの提供              |                        | キャリアに合ったお仕事紹介(1)    |              |             |
|                        | 研修を強制されない             |                        |                     |              |             |
| 新たな労働環境(10)            | 福利厚生                  | 職場のシステム(9)             | 新たな福利厚生(6)          | 環境を変えたくない(7) | 年齢的に        |
|                        | 保育所                   |                        | 表彰制度(1)             |              | 生活環境を変えたくない |
|                        | 副業                    |                        | 多職種の協力(2)           |              |             |
| 業務改善(9)                | 業務改善のアイデア             | 業務の見直し                 | 業務改善・業務整理(4)        |              |             |
| 病院の方針、治療方針(6)          | 病院の体制                 | 病院の方針(3)               | 病院の方針・経営者のあり方(3)    |              |             |
|                        | 看護に対する組織の理解           |                        |                     |              |             |
| 自分のありよう(11)            | 自分の能力が活かせること          |                        |                     |              |             |
|                        | 仕事との向き合い方             |                        |                     |              |             |
|                        | 自分の健康状態にあった職場(自分の居場所) |                        |                     |              |             |
|                        | 組織への貢献                |                        |                     |              |             |
| 行政等の支援(8)              | 行政の支援                 |                        |                     |              |             |
|                        | 社会情勢                  |                        |                     |              |             |

※( )内は意見の件数



あなたがいきいきと働くためにこれがあると思うアイデア1(7)

|                 |                |                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 給与(36)          | 基本給の引き上げ       | 看護職の給料の抜本的改善が必要(手取りを企業並みに引き上げるべき)                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                      |
|                 |                | 看護職のみならず 全ての職種で賃金があがれば もっと生き生きと働くことができると思う                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                      |
|                 | 仕事量に見合った給料     | 看護師という資格を取って働いているが、資格を取っていない他職種の人たちと給料が変わらない。また、夜勤をすると給料にプラスされるが、日勤だと基本給のみであり、働いているのに給料に少しも反映されないのはどうかと思われる。最近ではいろんな会社で給料が増えているため、看護師の給料を増やしてほしい。                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                      |
|                 |                | 人的資源と仕事に見合った給与体系<br>仕事量が多い分、給料も上げてほしい<br>仕事がついに給料が低い!<br>仕事量に見合った給与があれば、もっとやりがいを感じられると思う。                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                      |
|                 |                | どんなに忙しくても仕事は仕事と認めて給料払え。<br>給料が上がるのがわかりやすく明記される<br>仕事量や責任に見合った給料が支給される。                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                      |
|                 |                | 緊急入院に対し、医師は多額の手当がつくが入院後対応する看護師に対しては一切なく不満に思う。仕事量に対し給与が見合っていない。<br>休憩時間も削られ、時間外労働させるわりには残業代がつかない。賃金が安すぎる。やっつけられない。                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                      |
|                 | 各種手当での改善       | 有給休暇の買取<br>危険手当の改善。<br>能力別や経験年数の加算や、コロナ対応等の加算。<br>業務内容にあった賃金アップ。<br>能力への評価、過去の実績からの給料加算<br>看護基準を満たしているだけでは、今の超高齢社会の中での医療はかなり疲弊しています。認知症、高次機能障害への対応ばかりで、大変です。認知症対応を行っているスタッフへ、賃金のアップをお願いします。気力だけではやって行けず、スタッフが辞めてまいります。また、代休の消化もできません                                 |                                                                                                                                                                                                                                      |
|                 |                | お給料のアップ<br>パートであってもボーナスがあることが望ましいと思います<br>同一賃金同一労働、フレックスタイム制度がどの職場でも適応される。<br>パートでも社会保険に入れてほしい<br>介護施設で働く看護師には処遇改善が支払われていないことが多く、介護にも看護師は参加しているのに不平等ではないかと感じています。医療にも介護にも精通し、業務についているのに介護職員への手厚さは少し不満です。<br>採用形態が正規職員と非正規職員と区別されているが、実質仕事内容は同じなので、仕事量にあった給料が支給されること。 |                                                                                                                                                                                                                                      |
|                 |                | サービスの残業の削減<br>前残業時間も含めた時間を勤務時間としてほしい。                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                      |
|                 | 休暇・休憩時間の確保(21) | 看護業務以外の持ち帰り業務                                                                                                                                                                                                                                                        | 委員会等が多く看護以外負担が少ない<br>委員会活動や評価。<br>不要な部署内の活動評価や論文作成などいらぬ事とおおい。時間外にしないとダメなこと。<br>休日に仕事を持ち帰らなくても良い。                                                                                                                                     |
| 確実な休憩・休暇の取得     |                | 完全週休2日による仕事と家庭の両立の確保<br>有給休暇が確実にとれる<br>正当な休みが取れる。<br>休日や勤務時間外の呼び出しや、拘束時間あるがない。<br>休日を有効活用する<br>有休をしっかりとる<br>年休プラス有給を完全に消化させて下さい。<br>気軽に年休が取れる<br>休憩時間の確保。                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                      |
| リフレッシュ休暇等の特別休暇  |                | 1週間程度のリフレッシュ休暇<br>リフレッシュ休暇<br>子供の体調不良時や学校行事に休みがとれる環境がほしい。<br>祝日や日曜日も休みがもらえる環境にしてほしい。<br>誕生日に特別に年休がもらえる                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                      |
| 急な休みが取りやすい      |                | 産休育休とりやすい、社会保険加入しやすい。急病が出ても大丈夫、子供を病児保育に預けなくてもいい環境。<br>産休育休、子どもの看護休暇が取りやすい職場。<br>連休でも気軽に休める職場環境                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                      |
| 有給休暇取得に向けた取組の実施 |                | 有給を全て消化したい。無理なら有給を買い取って欲しい。看護部だけ毎年有給消化できないことが常態化しており、看護部のトップもその事を真剣に改善しようとしていない。献身と労働基準は違うので、有給取得に向けて真剣に取り組んで欲しいです。                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                      |
| 人員の確保(23)       |                | とにかく人員確保                                                                                                                                                                                                                                                             | 勤務者が少なく、常に欠員。上司も調整してくれない。休みも関係なく働き、超勤もつけない。人を増やして欲しい<br>人材が多いと看護にあてられる時間や超過勤務も減るとおもいます。<br>スタッフ数をとにかく増やして欲しい。<br>人員が不足しています。<br>募集していますが応募がありません。<br>看護師やヘルパーの数を十分に増やし、ワークライフバランスが取れたり、患者と触れ合う時間を増やす                                 |
|                 |                | 業務に偏りが生じないような人材の確保                                                                                                                                                                                                                                                   | 人数が少なくていつもしわ寄せがくるので、みんなが働きやすい環境にして、人材が集まる職場にする。<br>マンパワー不足の改善。業務配分がかたよらないよう、スタッフの育成。<br>時短勤務をしているが時間内に終わらず残業していることがおおいため、時間内に終わる程度の仕事量に調整できるだけの人数確保をしてもらえるとありがたい。時短も1として計算されるため、他のスタッフに負担が多くなる。<br>ワークライフバランスがとれるような人員確保があるといいと思います。 |
|                 | 代替職員の確保        | 産休、育児休業中の代替看護職の確保体制が整備された職場<br>育児休業または部分時間休業時取得時の代理の職員がいればよい。                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                      |

|                        |                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 時間外労働の改善(7)            | 時間外労働の削減                         | 時間外労働が少ない<br>業務時間内に業務がおわる<br>1人の仕事量をへらす、時間外労働をなくす<br>残業を失くす取り組みを行ってほしい                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                        | 前残業の承認                           | 普通の企業なら仕事始めの時間が決まっていますその時間の少し前に行けばいいが、看護師は日勤でも最低30分前には職場に行き情報収集、夜勤なら1時間以上前に入り情報収集。時間外の無給労働。おかしいと思う。<br>仕事前の労働には給料は出ない。<br>タイムカードの意味はない。<br>情報収集のために就業時間よりかなりはやく行かないといけなくて何か対策してほしい                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| ワークライフバランス(8)          | ワークライフバランスの充実                    | 仕事と生活のバランスが取れた職場<br>家族と過ごす時間の確保<br>勉強できる時間<br>育児との両立<br>きちんと休みがもらえ、仕事とプライベートのすみ分けがきちりできる環境。<br>ライフワークバランスの確立<br>どうしても残業が多くなる仕事ですが、自分自身の時間の充実がなければ仕事もうまくいきません                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                        | すべての看護師に平等にワークライフバランスを(偏りのない)(2) | 子育て世代ばかりが権利を主張できる体制の見直し<br>ワークライフバランスの対象外と言われてしまう人(介護や子育てに制限がない人)が無理なく働ける環境                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 多様な働き方(11)             | 勤務時間の選択・工夫                       | 時短勤務しやすくしたり、残業を減らせたりできるように、時間差勤務で人手を分散させる。<br>出勤・退勤時間を自分でずらすことが出来る<br>理由があって選んでいる<br>時短やパートという選択が無視されない<br>ライフイベントに合わせて、仕事量や時間が選べる。<br>9-17時の時間帯での日勤常勤があるといいと思う。<br>県内で同じ職場で週5日間働くのなら正職員として採用する仕組みがあればもっといきいき働けると思います。私は今も同じ職場で働いており以前は週5日で働いていました。しかし、パートであるがゆえに仕事をあまり入れてもらえず、やむおえず他の訪問看護ステーションとの掛け持ちをすることにしました。正職員優先で仕事を入れるのでパートの仕事は正職員に持っていかれることもあり不安定です。                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                        | 夜勤免除                             | 夜勤・オンコールなどの深夜労働の拒否権(看護師の体調や既往歴、基礎疾患などを考慮し、勤務形態の選択肢を与えて欲しい)<br>夜勤を希望しない場合、強制されない<br>子育て中の夜勤免除<br>子供が就学前までは部分休業があるが、その後は何の支援もない。実際子供が小学生でも勤務が難しいこともあるが配慮がない。シングル家庭など配慮してほしい。小学生の子供を家において勤務していることもある。子供のいる家庭は勤務形態を選択できるようにしてほしい。<br>せめて小学生まではなしになれば、途中退職はなくなるのではと思う。公平性のために給料カットは仕方ないが、人手不足と言われ無理矢理夜勤させられたら辞めるしかない。                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| ハラスメント対策<br>心理的安全性(17) | 心理的安全性が保たれる職場                    | 職場でいろんな悩み打ち明けられる同僚・上司がいる<br>開かれた看護部、相談できる環境<br>相談できる環境。<br>人間関係が良好なこと。<br>慣れないときに、なんでも相談できる信頼できる人がいる事。<br>職場環境が良いこと。<br>いじめがないこと。<br>パワハラがない。<br>異動させられないという安心<br>心理的安全性が保たれる職場<br>古いルールを見直す機会を作る。全体の意見を伝え安いい場を設けた上で。「これはおかしい」と感じたことをいえる場は必要だと考えます。<br>職員を大切に組織                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                        | 相談窓口等の開設と現状の改善                   | スタッフ専用の意見箱<br>上司からのハラスメントを予防できる第三者機関<br>外部の人による抜き打ちの職場環境の監査<br>看護部長の意見に逆らう者は排除する、上司に気に入られなければ昇格はないと思う<br>スタッフがいる組織を改革するのに応援支援または相談が受けられる窓口が行政や看護協会などの組織のあればと思う。<br>看護師不足といわれているが、結局のところ、トップが看護師を人として大切に対応していないために離職に?がっていると考えている。離職時の本当の理由が『人間関係』であることを見て見ぬふりをして今この組織が許せない。<br>パワハラ横行していました。現場はそちらが考えている以上に厳しいです。現場看護師のそういった悩みに秘密警察的に動く機関があればと思います。そのような職場には調査目的で隠密の看護師が密かに就職し実際の職場を調査して判断し行政指導をかけるとか、現場の好きなようにさせない、影の部分の洗い出しをしてほしいです。<br>職場を適切にマネジメントできる上司、管理体制の構築、ハラスメントを職員から守る体制はあるが機能していないので、機能させる。<br>いじめ、理不尽なことが横行している。パワハラ、モラハラとしか思えない。上司に相談しても威厳がなく、改善されない。2022年～パワハラ防止法が中小企業でも義務化となった。病院、医療職者に周知して頂きたい。 |
|                        | 对患者                              | 横柄な態度、暴言、暴力をする患者や家族から看護師を守ってもらいたい                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|          |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 人間関係(31) | 人間関係の良さ       | 働きやすいと思えるのは人間関係が良いのが重要<br>挨拶や感謝の言葉、スタッフや患者を尊重する。<br>人間関係の良さ。休みやすい雰囲気のおかげで、子供が2歳から就学まで同じところで働いているので、人間関係は重要だと思います<br>同僚や上司とのコミュニケーションが1番。<br>スタッフの人数がうるおっていて、職場に余裕があり、わからないことがあっても聞きやすい。<br>職場の人間関係のストレスを作らない<br>フィッシュ哲学<br>人間関係が良くなるよう交流を増やす<br>病棟から介護の現場まで短期間ながら経験しましたが、結局は人間関係だと思います。<br>アイデアとしては、病院はミスをなくそうとしますが、少しでもインシデント、ヒヤリハットを多く書いていたり、何事も起こらなかった時にそれを喜び合い感謝する風土作りが大切                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|          | 上司との関係性と上司の理解 | 上司と気楽に話ができる雰囲気<br>先輩や上司にも話ができるような心理的安全性がある、自分や他者を認める雰囲気があればいいと思う。<br>認めてくれる人がいること、安心感が大切かと思えます。<br>困ったり、悩んだりしている事をできるだけ早く相談でき、気付いてもらえる職場だと思える。<br>気持ちを汲み取ってくれる上司がいる。<br>コミュニケーションがしっかり取れて、上司の理解があること。<br>向上心、接遇技術のある管理職・臨機応変、柔軟性のある事務サイド<br>現場の声を管理者が理解していただけるように管理職研修に力を入れて欲しいです。<br>意見を聞いたら、真っ向から否定するな。人に聞くだけ聞いて、目の前で他人様の意見聞いて、こちらの意見を無視すな。<br>勤務変更を勝手にするな、するならせめて一声かけろ。時間がを強要するな。山積みの仕事の上に仕事をかぶせるな！まだか、もういいわとキレるな。毎日怒るな、挨拶くらいしろ。職場の雰囲気悪すぎてしんどい。人間不信になる、やめたら楽になれる |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|          | 評価            | 頑張った分評価される体制。<br>良好な人間関係と自分の能力を認めてもらえる職場<br>勤続表彰                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|          | 教育(16)        | キャリアアップ体制                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | キャリアアップの機会<br>希望のキャリアアップがはかれる<br>院内のキャリアアップシステム。<br>認定看護師等、資格を取得できるサポートのある職場<br>教育体制が整っている環境<br>日勤扱いで研修に行かせてくれる<br>資格取得や研修参加のための補助金や助成金の充実                                                                                                                                                                                                 |
|          |               | 病院や施設の垣根を越えた研修制度                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 病院や施設の垣根を越えた研修制度<br>医療機関で就業すると、院内に閉じた形の医療の視点しかなく、院外に目を向ける、暮らして生活に視点を向けることがないため、十分な退院支援ができない。また、看護の領域を自部署で完結するのではなく、事業所を超えた領域を横断するといったキャリアの構築ができる体制があれば、病院から地域へといった視点ではなく、病院も地域の一部だといった視点があればいきいきと働くことができるのではないかと考えている。                                                                                                                     |
|          |               | 学習ツールの提供                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 未熟な看護師に対するサポート体制<br>看護技術、褥瘡・創傷処置、医療機器など、日々更新される現場の医療情報や看護知識を、自分の中で更新出来るような研修・講義等があれば有難いです。<br>昔の常識が今や時代遅れになっているものも多いと感じます。書籍やインターネット等から情報収集も可能ですが、いざ自分が復帰する際に、自身だけの力では限界を感じていたため、そのような研修・講義があれば、費用がかかっても参加したいと感じました。<br>勉強資材の提供<br>再雇用で働いています。再雇用者の集いや委員会、研修等があれば、定年後もやり甲斐を待ってイキイキと働けると思う。<br>どこの勤務先であっても、eラーニングが受講できるといった、自主的に学べる職場環境が欲しい |
|          |               | 研修を強制されない                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 保健師学校の夜間通学体制<br>院内、院外の意味のない研修への参加をなくす<br>時間外の研修は必要ではない。                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|          |               | 新たな労働環境(10)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 福利厚生                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|          | 保育所           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | もっと働きたいと思うが、奈良は保育園入園の基準、こども園の2号認定基準が96時間以上と勤務時間の基準が高いので、働きづらいと感じた。<br>他の県は、65時間以上で保育園入園できるところもあるので、奈良もそうして欲しいと思った。<br>院内保育園(託児所ではなく)があり、尚且つ院内の小児科と連携して病児保育もそのまましてもらえると思える。託児機関の充実。                                                                                                                                                         |
|          | 副業            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 副業推奨<br>給与を増やしたくても就業規則で副業禁止とされている。                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|               |              |                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 業務改善(9)       | 業務改善のアイデア    | 業務内容を見直し、看護業務以外の他職種の協力                                                                                                                                                                                                                                  |
|               |              | 看護師不足であれば患者数を制限するしかないと思う。                                                                                                                                                                                                                               |
|               |              | 患者数が少なればより質の高い看護が提供できると思う。                                                                                                                                                                                                                              |
|               |              | 多場所との関係性の構築がもっとスムーズにできたらいいですが、難しい状況ですので、風通しをよくするとっと質の高いことが出来ると思います。                                                                                                                                                                                     |
|               |              | 事務処理など看護業務ではないことを業務分担する<br>ヘルパーの導入<br>地域連携バスの稼働<br>無理な緊急入院、ベッドコントロールをやめてほしい<br>急性期病院は多忙すぎて、本当に仕事に必要なかを吟味して、仕事を増やしてばかりではなく、減らして、職員が余裕をもてるようにできたらいいと思う。<br>マニュアルがキッチンと整備されていること。                                                                          |
| 病院の方針、治療方針(6) | 病院の体制        | 事業主の経験不足、知識不足が原因で、職場が劣悪。事業主の教育促進や、起業する際の資格や経験値などの条件付けの義務化。劣悪な現場のため従業員の定着が不安定で、結果、患者の治療に影響を及ぼしているため。                                                                                                                                                     |
|               |              | 自分が働く病院では総合病院とうたっていますが、設備が整っておらず何かとマンパワーで処理しようとしている。夜間救急が多いのに薬剤師直当がおらず急な指示変更に対し不安になることがある。                                                                                                                                                              |
|               | 看護に対する組織の理解  | 医師の知識、技量の差の洗い出し<br>公立病院の救急受け入れ数の明示化<br>高齢者への無理な治療はやめて緩和ケアに切り替えてほしい(患者さん本人が苦しんでいる)                                                                                                                                                                       |
|               |              | 上司が部下を評価するのなら、上司の評価は部下がするのが公平。結局、気に入られてさえいけば能力など関係なく昇進し、無能な上司の元で働くという組織構成に、うんざり。無能な人が病院の経営方針を立てるのだから、医療が逼迫するのは当たり前。コロナが落ち着いた時にこそ、次に備えるべきなのに、行き当たりばつりの対策しか出来ないことが情けない。自分達は発熱外来やコロナ病棟で働かないから、関係ないと思っている。<br>上司(看護職以外の)や同僚(看護職以外の)にも看護としての役割や仕事内容を理解して欲しい。 |
| 自分のありよう(11)   | 自分の能力が活かせること | 自分の能力に見合った仕事が出る<br>希望の部署配置<br>能力を活かせる配属希望                                                                                                                                                                                                               |
|               | 仕事との向き合い方    | 目標を持つこと<br>仕事に人生ささげない<br>生き生き働くかどうかは自分次第。自分の仕事との向き合い方だと思う。<br>自分自身ももっと向上しなければならぬと思います。自分自身の問題だと思っと思っています。<br>看護職としてのとしてのプライドを持った組織の構築。                                                                                                                  |
|               |              | 自分の健康状態にあった職場(自分の居場所)                                                                                                                                                                                                                                   |
|               | 組織への貢献       | 病院の目指す方向や、院内での取り決め、組織理念、経営に少しでも参加したい。上層部のPDCAサイクルが下まで浸透していないように感じる。看護師としての裁量ばかり求められており、組織にどのように貢献できているのかが、分からない。                                                                                                                                        |
|               | 行政等の支援(8)    | 行政の支援                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 社会情勢          |              |                                                                                                                                                                                                                                                         |

働き続けるためにこれがあるといいと思う支援や実効策

|                                                                                                                                  |                                                 |                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 給与(46)                                                                                                                           | 給与(17)                                          | 賃金のベースアップ(5万円ほどベースアップがあれば、、、頑張れそうです。お給料が労働に見合っていないように思います。                                                               |
|                                                                                                                                  |                                                 | 確実に適当な昇給                                                                                                                 |
|                                                                                                                                  |                                                 | 病院と違い介護サービス系(訪看を含む)ボーナスが少なく、年収に差がある。地域を支えているので、金銭的な支援をもっとしてほしい。                                                          |
|                                                                                                                                  |                                                 | 看護師への給与増加(数千円単位ではなく)                                                                                                     |
|                                                                                                                                  | 非正規雇用看護師への報酬の見直し(3)                             | 給与が全てではないけど、やはり見合った賃金があれば長く続けられる。                                                                                        |
|                                                                                                                                  |                                                 | パートへも仕事に見合った報酬の確保                                                                                                        |
|                                                                                                                                  |                                                 | 経験年数20年以上のパートには昇給がないため、そこが上限であるなら、賞与があるといいと思います。<br>非正規雇用であっても、勤続年数によって給料アップが保障される制度。                                    |
|                                                                                                                                  | 能力給(6)                                          | 能力給を取り入れて賃金にプラスする制度                                                                                                      |
|                                                                                                                                  |                                                 | 仕事に見合った給与体系                                                                                                              |
|                                                                                                                                  |                                                 | 看護師でも専門看護師や認定看護師などの有資格者への待遇改善がまだまだ不十分であり、将来性が低い職種だと思う。看護職全体での給与体系ではなく、有資格者やハイパフォーマーへの追加手当などを考慮すべきかと思う。                   |
|                                                                                                                                  |                                                 | 資格に対する給料アップがあれば良い                                                                                                        |
|                                                                                                                                  | 時間外手当等の正しい支給(6)                                 | 時間外勤務の賃金の支払い 適正に支給                                                                                                       |
|                                                                                                                                  |                                                 | 昼の休憩を60分のところ15分くらいしか取れない日も多く労働基準法違反をやめてほしい。<br>休憩を決まった時間取らさないなら買い取りなどお金で保証するべき。<br>委員会や研修担当を強制するなら活動時間を勤務内に入れるか、残業代をつける。 |
|                                                                                                                                  |                                                 | 前残業代を当たり前申請できる環境。                                                                                                        |
|                                                                                                                                  |                                                 | 勤務前就労の賃金が支払われていません。                                                                                                      |
|                                                                                                                                  | 手当・助成等(勤務)(8)                                   | 休日及び年末年始手当                                                                                                               |
|                                                                                                                                  |                                                 | 待機手当                                                                                                                     |
|                                                                                                                                  |                                                 | コロナ手当                                                                                                                    |
|                                                                                                                                  |                                                 | 手術場という特殊な空間で専門的知識が必要なので、危険手当のようなものがつくるといいと思う                                                                             |
| 急性期で働く場合手当                                                                                                                       |                                                 |                                                                                                                          |
| 距離や場所にかかわらず一人暮らしをする人に対する手当があれば良いと思う<br>看護職員定着のための給与補填(介護職員等処遇改善加算を介護施設で働く職員にも支給してもらうように指導してほしい。私は診療所ですが、介護部署にいる看護師は加算分の支給はありません) |                                                 |                                                                                                                          |
| 手当・助成等(教育)(4)                                                                                                                    | 資格取得のための研修参加費や、学会参加費の費用補助                       |                                                                                                                          |
|                                                                                                                                  | 資格習得のための交通費                                     |                                                                                                                          |
|                                                                                                                                  | 大学院進学に対する補助金                                    |                                                                                                                          |
|                                                                                                                                  | 資格取得や研修参加への補助金や助成金。                             |                                                                                                                          |
| 休暇・休憩時間の確保(19)                                                                                                                   | 年休の買い取り(2)                                      | 年休取得できなかった分の支給                                                                                                           |
|                                                                                                                                  |                                                 | 代休をとれない場合買い取ってもらえる                                                                                                       |
|                                                                                                                                  |                                                 | 休みがとりやすい                                                                                                                 |
|                                                                                                                                  | 休みたいときに休める(7)                                   | 希望するおやすみ                                                                                                                 |
|                                                                                                                                  |                                                 | 有給を希望してみたい。公休日変更時は予定を確認してほしい                                                                                             |
|                                                                                                                                  |                                                 | 週末2日以外の祝日の休暇                                                                                                             |
|                                                                                                                                  |                                                 | 診療所のためギリギリの人員で勤務になっているため、休みがとりにくい。                                                                                       |
|                                                                                                                                  |                                                 | 休暇がバランスよく取れる                                                                                                             |
|                                                                                                                                  |                                                 | 週休2日か、3日か選択できる制度。                                                                                                        |
|                                                                                                                                  |                                                 | 有給休暇を全て消化できるようにし、無理ならお金で買い取りしてほしい。                                                                                       |
| 有給完全消化(5)                                                                                                                        | 有給がとりやすくなる。                                     |                                                                                                                          |
|                                                                                                                                  | 有給の完全消化                                         |                                                                                                                          |
|                                                                                                                                  | 有給取得・消化。年休 毎月1回は消化して、最低でも年12回消化する年休がほとんど使われてない。 |                                                                                                                          |

|                                              |                |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 休暇・休憩時間の確保<br>(19)                           | 有給完全消化(5)      | 研修会や学会参加でも、遊びでも、有休は有休。有休は労働者の権利ではなく、上長から頂くもの。こんな馬鹿な話がなくなれば、少しは働きやすいかも。                                                                       |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                              | 特別休暇等(4)       | 病気休暇                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                              |                | 進学、ボランティア等活動のための休職制度                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                              |                | リフレックス休暇                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                              | 休憩時間(3)        | 誕生日休暇                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 休憩時間を法定時間分確保してもらえること                         |                |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 休憩が時間通り取れないのでしっかり取れるようにしてほしい。<br>休憩がきちんと取れる。 |                |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 人員の確保(18)                                    | 人員の適正配置(12)    | スタッフの人員増加<br>働き続けるためには人員が増員しないと何もできない。働いている看護師全てが身体的精神的に疲弊していると思う。<br>適切な人員確保と配置                                                             |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                              | +αの人員配置(4)     | 指導を充実させるために働ける看護師の人数を増やす<br>ギリギリの人数ではなく、余裕をもった人数で働けるのが良い。<br>所属ごとの人数配置を多くする(7:1看護などの看護単位があることで看護師に無理が生じている)などをお願いします。<br>時短勤務がしやすいように職員数を増やす |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                              |                | 交替要員の確保(2)                                                                                                                                   | 急な休みなどでも職員不足が解消できる制度があつたらいいと思う。<br>急な休みの際の交代要員がいる。                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                              |                |                                                                                                                                              | 時間外労働の改善(6)                                                                                                                                                                         | 時間外労働の改善<br>定時に終わる                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 時間外労働の改善(6)                                  | 管理職の待遇(1)      | 管理職だから時間外勤務手当がないのはおかしい。管理職になってから休み取りにくいし、時間外勤務増えた。これらが解消されるようにしてほしい                                                                          |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                              | 子育て支援(15)      | 子育て支援(4)                                                                                                                                     | 子育て支援全般<br>ライフスタイル(子育て・病気・介護など)に寄り添ってくれる環境支援                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 勤務の工夫(4)                                     |                | 夜勤などの勤務免除<br>育児時短の延長<br>現在3歳の誕生日まで<br>子供の発熱時に休みやすい環境                                                                                         |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                              |                | 保育所(7)                                                                                                                                       | “院内託児所”がほしい。<br>現在利用人数が少ない等の理由で、院内保育園が閉まっている状態。<br>夜勤などの時も預けられるところがもっと増えてほしい。”<br>院内保育所の設備があれば、時短勤務者もフルタイムへの移行はしやすいと思います。<br>若手職員の育児支援のために保育施設や保育料補助。<br>保育所幹旋<br>保育士への信頼<br>病児保育園。 |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                              |                |                                                                                                                                              | 介護支援(4)                                                                                                                                                                             | 介護支援(4)                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 多様な働き方(25)                                   | 多様な勤務時間の設定(12) |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                     | フレックスタイム制度<br>多様な働き方ができる労働時間制度<br>正規社員でも夜勤なしにしてほしい。<br>日勤常勤制度を設ける<br>正規での時短勤務<br>給料が減ってもよいから、早く帰りたい。<br>成人の障害者に対しても、時短制度を利用できれば続けることが可能。<br>夜勤・オンコールなどの深夜労働の拒否権(看護師の体調や既往歴、基礎疾患などを考慮し、勤務形態の選択肢を与えて欲しい)<br>生活スタイルに合った柔軟な雇用体制、それを皆が理解しやすい雰囲気作り、公平性。例えば日勤勤務(平日のみ)、夜間専従など。<br>出勤・退勤時間を自分でずらせる |



|                                                                    |                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 多様な働き方(25)                                                         | 多様な勤務時間の設定(12)                                                                                                           | 夜専スタッフの導入                                                                                                                                                                                              |
|                                                                    | ライフスタイルに添った勤務形態(8)                                                                                                       | 妊娠出産子育てのためにもっとフレキシブルな働き方を取り入れる                                                                                                                                                                         |
|                                                                    |                                                                                                                          | 子育てや家庭の事情に対応できる時短勤務がもっと増えると良いと思います。もしくは週5日同じ職場で働く場合は正社員として登用するなど。現在働いているところは週5パートで朝から夕方働いても社会保険の要件を満たしていたも入れてくれません。また、時短勤務も設けておらずずっと不安定な雇用が続いています。仕事には非常にやりがいを感じていますが、やはりそういう融通はあまり個々の会社ではきいていないと感じます。 |
|                                                                    |                                                                                                                          | 希望によって休職できる。                                                                                                                                                                                           |
|                                                                    |                                                                                                                          | 夜勤免除<br>病気の理由だけでなく、年齢や自己申請で免除できると歳をとっても働き続けられると思うため                                                                                                                                                    |
|                                                                    |                                                                                                                          | 大学院に進学しているので、短時間で働きたい。時給が高いことでいまの職場を維持している<br>60歳を超えた時に記憶力や体力的に働き続けられる自信がないので、年齢に合わせた働き方ができるようにしてほしいです。<br>定年後の短時間勤務の常勤制度等、雇用制度の見直し                                                                    |
| フルで働く看護師への承認(1)                                                    | 多様な勤務を対応している職員と制約のある職員との差別化。                                                                                             |                                                                                                                                                                                                        |
| 副業(4)                                                              | 副業可能であること<br>今の仕事以外にやりたい職業もある<br>もし、今の職場での給与に限りがあるなら、物価高や経済的に暮らしにくくなっている日本なので、世間でも副業が勧められるようになってるように、副業をさせてもらいたい。        |                                                                                                                                                                                                        |
| ハラスメント対策・心理的安全性の確保(28)                                             | 上司からのサポート(7)                                                                                                             | パワハラがなく、上司に相談しやすい                                                                                                                                                                                      |
|                                                                    |                                                                                                                          | 相談できる上司                                                                                                                                                                                                |
|                                                                    |                                                                                                                          | 上司が部下に声をかける。仕事のことだけではなく、おはよう、最近どうなどと他愛のない話とか。                                                                                                                                                          |
|                                                                    |                                                                                                                          | 直属の上司のタイムリーなサポート                                                                                                                                                                                       |
|                                                                    |                                                                                                                          | どこの会社でも理不尽やいじめはありますが、その機会にあっしまったときどのように対処するか個人レベルで出来る心の持ちようだったり、管理者がビシッと注意することの啓発活動などでしょうか。仕事は早いがいじめる人、仕事は丁寧だが遅い人など、それぞれを公平に偏らずに評価し注意できる管理者が必要だと思います。                                                  |
|                                                                    | 上司からの言葉がけ、説明                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                        |
|                                                                    | 労働環境の改善(3)                                                                                                               | 労働環境の改善のために管理者が病棟ラウンドをして現状把握に務める                                                                                                                                                                       |
|                                                                    |                                                                                                                          | 休みにする活動を制限する、休み希望の内容を確認しておいて人によって休みつける、つけないをわけない<br>一人一人の職員の努力をトップが認める。<br>また職員の困っていることを把握し、問題解決できるための行動をとれる。<br>マンパワーが不足しているのに、もっと頑張れと精神的な負担を背負わさない。                                                  |
|                                                                    | 相談窓口等の開設(4)                                                                                                              | 職員専用の意見箱                                                                                                                                                                                               |
|                                                                    |                                                                                                                          | ハラスメント予防の第三者機関                                                                                                                                                                                         |
| パワハラに対して、積極的に介入する。上辺だけでなく、実行できる組織。<br>院内幹部と無関係な方が行う、職員向け各種相談窓口の開設。 |                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                        |
| 心理的安全性が保たれる職場づくり(8)                                                | 現場の状況把握をしていただき、意見交換ができるような職場を望みます。                                                                                       |                                                                                                                                                                                                        |
|                                                                    | 病院運営、労働環境、勤務形態について、経営者や管理者へ自分の意見を言える場や機会があると良い。                                                                          |                                                                                                                                                                                                        |
|                                                                    | ストレス発散出来るような取り組み。病まないような取り組み。                                                                                            |                                                                                                                                                                                                        |
|                                                                    | ライフワークバランスの推奨。<br>掲げてても、口に出すのが良くない風潮がある。言葉にしたら、異動対象みたいなきもあった。<br>働きやすい環境づくりには良いとおもうのに、事実上は異なるので、上司の考え方を変えないことには変わらないと思う。 |                                                                                                                                                                                                        |
|                                                                    | オープンに施策の検討ができる。意見を言いやすい心理的安全性があること。                                                                                      |                                                                                                                                                                                                        |
|                                                                    | 職員間で交流の機会を作る<br>パワハラ防止                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                        |
| 人間関係の改善(5)                                                         | 人間関係改善                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                        |
|                                                                    | 職場内の助け合い                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                        |
|                                                                    | 挨拶に返事を。                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                        |
|                                                                    | 均等と言わずとも仕事量の差をスタッフ間であからまきにつけないで。なんでもかんでも指導の仕方が悪いと責めないで欲しい                                                                |                                                                                                                                                                                                        |

|                        |                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ハラスメント対策・心理的安全性の確保(28) | 人間関係の改善(5)       | 医師の態度も問題であることが多い。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                        | 責任の重さ(1)         | 看護師の負担や責任が多すぎる。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| キャリア支援(11)             | 教育・研修制度(8)       | 留学できる                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                        |                  | 中途採用でも明確な教育プランがあるとありがたい。<br>わからないことがあれば聞きやすかったり、一緒に振り返ってもらえる体制があること<br>奈良県内や近隣のステーションとの交流や研修、勉強会など顔の見える横のつながり。自立支援協議会への参加や交流など関係機関との交流<br>看護師も今の所属に籍をおきながら、他の病院に期間を決めて出向できる。(他の施設での看護を学んで、自分の病院での看護を客観視し、ケアに活かすため。例えば、急性期病院であれば、訪問看護や療養、回復期の病棟、緩和ケア病棟へ)<br>eラーニングの活用                                                                                                                           |
|                        | 希望部署への配属(2)      | 個人の特性や希望に合った部署への配属                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                        | キャリアに合ったお仕事紹介(1) | 私の職場はこども支援センターで10年パートで働いています。NICU→看護教員→クリニック→保育所→現在。看護職の中でも、めずらしい働き方なので、相談先もなく、研修もほとんどなく、同僚の他職種からの理解も得にくく、ずっと孤独の中です。学校看護師や、医療的ケア児の看護に興味があります。私の経験を活かして、孤独を感じずに働ける職場を何年も探しています。                                                                                                                                                                                                                 |
| 職場のシステム(9)             | 新たな福利厚生(6)       | 職場のシステム等の改善                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                        |                  | 職員用の駐車場                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|                        |                  | ボールペン等仕事で使う物は支給して<br>福利厚生が手厚い<br>夜勤の食事提供(愛知県で夜食、朝食の提供がありとてもよかったです)<br>病院内に食堂や24時間営業のコンビニは必要。                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                        | 表彰制度(1)          | 5年、10年など区切りの勤続年数に対して、病院側からの、表彰制度・賞与・休暇があると、長く頑張ろうと思える。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                        | 多職種の協力(2)        | コメディカルの協力<br>看護師以外の、看護助手やお手伝いさんみたいな専門職ではないが雑用を請け負ってくれるスタッフの配置。<br>マンパワーが確保されているから急に休みやすい環境になれば。<br>継続的にキャリアアップが図れる研修体制がある良い。                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 業務の見直し                 | 業務改善・業務整理(4)     | 看護師でなくても良い業務を看護師が行うことが多いと思う。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                        |                  | 業務の細分化<br>フレックスタイム制・在宅勤務のできる環境<br>時短勤務者の仕事量減量                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 病院の方針(3)               | 病院の方針・経営者のあり方(3) | 業務マニュアル、就業規則が明確である事。明文化されているという事は、事業主も、業務内容を把握していると考えられるため。明文化されていない場合は、ほとんどの事業主が業務を把握できていないため、必要な人員配置が出来ていない場合が多い。そのため、従業員の不満が大きく就業率が低い。<br>救急を受ける総合病院なので医療用シューターの設置や夜勤薬剤師の雇用など最低限必要なものは揃えて欲しい。今まで働かれている人は、マンパワーでカバーし、出来ているから不要と思われるのではリスクマネジメントのかけらもないように思います。<br>離職率も非常に高い為、経営側はその理由を考えて欲しいです。<br>代表や所長の最低限のルールを守る事やコンプラ意識。<br>研修の義務化があると、否応なく他の事業所と比べたり、最低限、運営規定を守るなど、客観視が出来る機会となるのではないかと。 |



| 奈良で働く理由            |                                                  |                                                                                      |
|--------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 奈良県に居住(49)         | 家が奈良県                                            | 居住地が奈良県内のため、通勤も考慮して奈良県内がよい。                                                          |
|                    |                                                  | 住居を他府県に移すことが難しい。                                                                     |
|                    |                                                  | 奈良県にずっと住んでいるため                                                                       |
|                    |                                                  | 家族が奈良に住んでいるから                                                                        |
|                    |                                                  | 奈良県から出る予定がないので今後も奈良県内で働きつづけると思う。                                                     |
|                    |                                                  | 離婚しない限りは奈良県に住んでいると思われるため                                                             |
|                    |                                                  | 奈良県で生活しているため。通勤時間がかからないことを考えると、今後も奈良県で、とは思うが、給料が低いことが難点。今後の生活次第では、県外での就職も考えないことはない。  |
|                    |                                                  | 奈良県に居住し、配偶者も奈良県内で就労しているから。                                                           |
|                    |                                                  | 生活基盤が奈良県だから、わざわざ遠方で働きたいと思わない                                                         |
|                    |                                                  | 自宅が奈良のため奈良で働くしかない<br>大阪などは通勤がめんどくさい                                                  |
|                    | 奈良県を熟知                                           | 同じ県内だと、感覚が似ていると思います。                                                                 |
|                    | 自宅から近い。土地勘がある。                                   |                                                                                      |
| 奈良県で仕事以外にやりたいことがある | 奈良県で仕事以外にやりたい事、やるべき事がある。<br>仕事以外に、自分の居場所が奈良県にある。 |                                                                                      |
| 通勤の利便性(24)         | 交通の便がいい                                          | 通勤の利便性がよい                                                                            |
|                    |                                                  | 交通の便がいい                                                                              |
|                    | 通勤に負担をかけたくない                                     | 通勤に時間をかけたくないから。                                                                      |
|                    |                                                  | 通勤に負担を感じたくない<br>通勤時間がかからないところで働きたい                                                   |
| 給与(2)              | 給与                                               | 他県より基本給が高い。<br>他の職種に比べて、若干給料がいいから(資格や業務内容に比例しているとは思わないが)                             |
| 奈良県への愛着(25)        | これまでの経験を活かす(7)                                   | 昭和50年代から奈良県で就職し、長年働いて来たので引き続き働きたいと思う。                                                |
|                    |                                                  | これまでの経験を生かすなら奈良県と決めている                                                               |
|                    |                                                  | 奈良県内に、多くの知り合いがありネットワークができているから                                                       |
|                    |                                                  | 色々な機関の情報が入ってきやすいネットワークがある<br>奈良県から出た事がないので自信がない                                      |
|                    |                                                  | 養成所、就業医療機関が全て県内であり、顔見知りの医療関係者も多く、業務に関連する連携なども取りやすい。                                  |
|                    |                                                  | 慣れ親しんでいます。                                                                           |
|                    |                                                  | いままでの看護職の経験を活かしていきたい。                                                                |
|                    | 奈良県の医療に貢献したい(12)                                 | 看護師としてお世話になった奈良県の医療に貢献したい。                                                           |
|                    |                                                  | 地元で貢献したいから。                                                                          |
|                    |                                                  | 生まれ育った奈良県に少しでも貢献したい<br>在宅看護に興味があるが、出身地の奈良県内は土地勘があるので働きやすい                            |
|                    |                                                  | 奈良県は生まれ育った場所であるし、今後も奈良のために頑張りたい。                                                     |
|                    |                                                  | 奈良県民として奈良県従事する患者を守っていきたい                                                             |
|                    |                                                  | 公認心理士、スピリチュアルケア師の資格を生かし、介護者支援やグループケアの心理支援業務を担って行きたい                                  |
|                    |                                                  | 奈良県人としての誇り                                                                           |
|                    |                                                  | 奈良県に愛着があり、貢献したい。                                                                     |
|                    |                                                  | 地域医療に、自分の能力を発揮したいため。                                                                 |
|                    | 自分の住む地域に貢献し、より良いものにしたいから。                        |                                                                                      |
|                    | 奈良県が好き(6)                                        | 自然が多く、都会のような喧騒がないので、気持ちよく働けるから<br>奈良県が好きなので、埼玉県(子供が住んでいる)と奈良県の住居費が維持できる限り奈良県から離れたくない |
|                    |                                                  | 住みやすいし、人が優しい                                                                         |
|                    |                                                  | 奈良県が好きなので、奈良県から離れたくないから。                                                             |
| 奈良が好きだから。          |                                                  |                                                                                      |
| 奈良の人は穏やかな人が多い      |                                                  |                                                                                      |
| 他府県で働く理由がない        | 他の県で働く理由がないから                                    |                                                                                      |
|                    | 他府県に勤務する気がない。                                    |                                                                                      |

|               |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                               |
|---------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 職場への愛着(4)     | 今の職場が好き     | 今の職場が気に入っている<br>現在勤務している病院が良い<br>現在の職場環境は、勤務日は目の前の患者さんに忙しく、休みの日にも委員会や係、チーム活動の仕事で考えることがあります。それぞれが組織や患者さんやそのご家族に還元することになると思うので充実感を感じています。待遇面でも満足しており、ありがたい環境だと感謝です。特に転職する理由も今のところありませんので継続しようと思っています。                                                                                                              |                                                                                                                                                                               |
|               | 医師が優しい      | 先生たちがみんな優しい                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                               |
| キャリア形成(6)     | キャリア形成のため   | キャリア形成のため<br>准看護師から正看護師になるために通信制の学校に通ったが、優先的に休みを取ることが出来た。<br>他県の給料より良かったため、母子家庭でも学校に通いながら仕事も両立する事が出来た。                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                               |
|               |             | 現在の職場で学んで経験を積んでいきたいから                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                               |
|               |             | やりがいを感じて働いているから                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                               |
|               |             | 資格を活かせる                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                               |
| 環境を変えたくない(7)  | 年齢的に        | 奈良県にはへき地支援センターがあり、16施設のへき地診療所がある。そのような過疎地域における課題は、日本全体の50年以上先を進んでいるからこそ、へき地で取り組むさまざまな課題への取り組み事例が、今後日本全体に示すことができるモデルとなる可能性がある。また、自治医大の医師が多く所属する日本プライムケア連合学会においても、昨年度より看護部会が立ち上がり、全国の看護大学や専門学校から注目を集め始めている。さらに、全国で唯一奈良県としてコミュニティナース育成事業といった、医療機関と地域を結ぶ新たな人材となる育成にも取り組んでいることから、デジタルと新たな人材が、看護の新たなキャリア構築になると考えているため。 |                                                                                                                                                                               |
|               |             | この歳から転職は無理                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                               |
|               |             | 年齢的に転職の予定はないので                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                               |
|               | 生活環境を変えたくない | 50歳以上になると、新しい環境で、とはあまり思わないので。ただ、閉鎖的と思うことは大いにあります。組織的変化がなくて窮屈と感ずることがあれば、勤務地変更もあるかも。                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                               |
|               |             | 身体的な面が重要となってくると思っています。若い時は回復力がありますが、歳を重ねていくと疲れがなかなか取れなくてしんどい。又夜勤がづらい                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                               |
|               |             | 色々変えるのが面倒であるため<br>現在の生活の継続のため<br>今更変化は求めない                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                               |
| ワークライフバランス(8) | 家庭と仕事の両立    | 家庭の時間も大切にしながら、日勤常勤で、勤務時間には自身の能力アップも期待できるちょうどよい規模の病院があれば、奈良県内がよい。しかし奈良県内にそういった病院が本当にないため、他府県でも通勤可能範囲でそのような病院があれば勤務したいと思う。<br>ワークライフバランスも考えて自宅から通える場所で働き続けたい。<br>家庭との両立を図るため少しでも通勤時間を短くしたいから                                                                                                                       |                                                                                                                                                                               |
|               |             | 子育て                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 奈良の医療は大阪に比べて10年も20年も遅れてるように感じます。だから、可能であれば大阪で働きたいと思いますが、家事育児との両立を考えると、奈良で働くしか選択肢がないのが現状です。<br>子育てしながらでは、近場に限る<br>自宅が奈良のため。子供がいるため、勤務地が近いほうがいいため。<br>自宅から近いため子育てしながらの就労に適している。 |
|               |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 家族の介護                                                                                                                                                                         |

| 奈良で働かない理由     |                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 労働条件が悪い(20)   | 給与等(14)                             | 大阪に比べて休日、賃金共に条件が良くない                                                                                                                                                                                                                               |
|               |                                     | 賃金が安い。手当でも少ない。立地も悪い。                                                                                                                                                                                                                               |
|               |                                     | 奈良の看護師の給料が低いので大阪も考えている                                                                                                                                                                                                                             |
|               |                                     | 給料が仕事に見合っていないと思うから。                                                                                                                                                                                                                                |
|               |                                     | 賃金が大阪、京都の方が良い                                                                                                                                                                                                                                      |
|               |                                     | 給料の面で、大阪の方がやはり高いので魅力的                                                                                                                                                                                                                              |
|               | 他府県への通勤が可能(4)                       | 条件が良かったり通いやすい地域で働いていきたいと思う                                                                                                                                                                                                                         |
|               |                                     | 奈良に住んでいるが、通勤の利便性があれば条件次第で大阪、京都への就職も視野にいれている                                                                                                                                                                                                        |
|               |                                     | 大阪への通勤は不便ではないので、奈良県で働く必要性がない。子供がある程度、成長すれば奈良県でなくてもいいと思う                                                                                                                                                                                            |
| 県内の利便性が悪い(2)  | 利便性が悪いから。                           |                                                                                                                                                                                                                                                    |
|               | 公共交通機関を利用して通勤する場合は、大阪市へ行く方が便利であるから。 |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 病院の魅力がない(5)   | 労働環境が悪い(2)                          | 現在勤務している施設の労働環境が悪すぎるため                                                                                                                                                                                                                             |
|               |                                     | 労働環境が劣悪<br>慢性的なマンパワー不足であるが日本看護協会の意向は取り入れようとし職員に負担を課していること理解できない(PNS.短縮夜勤導入)<br>看護の質が低下していることを理解できず後輩育成も課題を課してはいけないなど独自ルールを作りすぎている(離職予防だそう)<br>院内独自のルールが多すぎる(男性のBa挿入は禁止等、導尿はしている)                                                                   |
|               |                                     | あまり魅力的な病院がない                                                                                                                                                                                                                                       |
|               | 魅力がない(3)                            | 医療の質が病院によってピンキリだが、大阪と比較すると質もよくはない。                                                                                                                                                                                                                 |
|               |                                     | 奈良県で働いていた時に、あまりいい印象でなかったため。                                                                                                                                                                                                                        |
| 看護のレベルが低い(5)  | 看護の質                                | 患者層が高齢で看護が複雑、在院日数の長期化                                                                                                                                                                                                                              |
|               |                                     | 看護レベルも大阪より低いと思う                                                                                                                                                                                                                                    |
|               |                                     | 看護師の役割が多く、専門的な知識を生かした本来の看護師の業務ができていない。考え方が古い。都会の病院なら、看護師がしていない事を看護師が(掃除や事務仕事)している。<br>高い志しや目的意識を持った、スタッフが少なくとも働く上で、学びややりがいがない。<br>チーム医療ができていない為、都会の病院長提供できる看護が少なく、やりがいがない。認定看護師等が現場でもとに切磋琢磨していないので、知識が増えなくて残念。都会の病院では、認定や専門看護師との距離が近く、日々多くの学びがあった。 |
|               |                                     | 以前大阪の病院勤務をしており奈良に戻ってきたが、レベルが低い、給与も低い、設備も乏しい、やりたい事、やらないといけない事もできない。                                                                                                                                                                                 |
|               |                                     | 奈良の看護は、大阪や兵庫と比べて遅れているように感じる。患者さん中心ではなく、主体が医療者であるような考え方や、看護の知識や技術、アセスメントを活かした実践は課題だとも感じる。                                                                                                                                                           |
| 人間関係に問題がある(1) | 上司                                  | 今の看護部長は、居住地は大阪なので、当院を離職されたら奈良県の病院には再就職されないかもしれませんが、当院に居続けるようでしたら、奈良県内での仕事は嫌です。                                                                                                                                                                     |
|               | 知人に会う可能性が高い                         | 知った顔ぶれが多い。                                                                                                                                                                                                                                         |

|                   |                        |                                                                                                                                                                                       |
|-------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 条件が合えば、どこでもよい(11) | 労働条件が合うなら奈良にこだわらない(11) | 積極的に「奈良県内で働きたくない」ということではないが、奈良県にこだわって働く場所を考えていない。教育職として自分のキャリアアップや経験を積めるのであれば、むしろ積極的に県外の職場に移動することも考えたいと思っている。また、離れて暮らす両親の介護について、今よりも重点的にしなければならぬ状況になった場合は、両親が暮らす県外地域に転勤するのは必須だと考えている。 |
|                   |                        | 自分のライフスタイルに合い、給料など希望にそった職場があれば転職も考える。                                                                                                                                                 |
|                   |                        | 自分の就業条件に合えばどこでもよいから                                                                                                                                                                   |
|                   |                        | 奈良県だけに固守せず考えたい。                                                                                                                                                                       |
|                   |                        | 奈良県と大阪府では、給与面で差があるため、近郊の大阪府で働くのは魅力的に思える。ただ、奈良県に住んでおり、今の職場も働きやすい環境であるため現時点で退職したい考えはもっていない。                                                                                             |
|                   |                        | 条件が合えば奈良県にはこだわらない。現在の職場は通勤に希望より時間が掛かると感じている。                                                                                                                                          |
|                   |                        | 場所に縛られない働き方を検討中                                                                                                                                                                       |
| 他の職に興味がある(2)      | 他の職への興味(2)             | 他の職も経験してみたい                                                                                                                                                                           |
|                   |                        | まだ看護師として働くかは迷っているから。                                                                                                                                                                  |
| 転居を考えている(4)       | 地元に戻る                  | 他県の実家に帰る事を考えている                                                                                                                                                                       |
|                   |                        | 地元に戻りたい(福岡)親の介護も出てくると思うから                                                                                                                                                             |
|                   | 県外転出                   | 近いうちに大阪府へ転出予定のため、現在の職場を退職後は、大阪府で働きたい。                                                                                                                                                 |
|                   | 奈良に慣れない                | 奈良に10年以上住んでいるが慣れない。いけるものなら、今すぐにも仕事をやめて他県に逃げたい。                                                                                                                                        |

## 6(8)

奈良県でいきいきと働き続けることについてのご意見

同居しなくても、親は1人暮らししており、いつ介護が必要になるかも知れない。同居ではない**親の介護**が出来る環境が欲しい

**時間外労働が多すぎる**。休日も**持ち帰り**で仕事をすることも多く、**夜間遅く帰り、帰宅後介護、その後持ち帰り仕事**。自分の**睡眠時間を削るしかない**。とてもしんどい。人を増やして欲しい

給料をあげてほしい

仕事やプライベートで苦痛なこと、ストレスがないことが、いきいきと働き続けられることかと思う。長い人生の中で、結婚、妊娠、出産、育児、介護など、人それぞれ巡ってくる時期が異なり、仕事をしながら人生のイベントをどのように迎えるのか。困難な事を乗り越えて行くか。職場の上司や同僚、後輩などの協力が必要で、仕事をしないといけないけれど、子供の病気や行事などで休まないといけないときがあり、どうしてその人ばかりが休みになるのか?と休んでいる人を批難してしまう事もあったり。また今は働ける人もしんどい時期があり、その時の上司や同僚に助けてもらっていたと思う。職場でいきいきと働くためには、**お互いが思いやりを持って働く事**が大事だと思う。**育児をしながら働いている人は、今は無理でも、育児が一段落したときに、後輩たちにお返しできれば良いと思う。そういう気持ちが大事**だと思う。

リーダーやマネージャーは、いきいきと働き続けるために「心理的に安全な環境」を作ることが必要だと思う。

○自宅が奈良県内であり、通勤圏内での職場が一番の選択理由にあがる。そのため、給料は限られてくる。大阪と比べると少ない。**県内の医療従事者の給料のペースアップ**がやりがいにつながる。

○**日勤常勤で働きたい**と思っているパートの看護師が多い。子育て世代の働き方に合った勤務形態があっても良いと思う。

特になし

**条件が良い所を探して安心して長く働きたい**

無理をしないこと

あまえられる所は家族に協力してもらっています

他府県の同業者と常に情報交換を行い、キャリアアップに効果的な内容は取得することを就職時よりずっと続けている。

働き方改革などの名の下に、就業時間前のタイムカードを押す時間は遅くなり、終業後のタイムカードは**定刻通りか出来るだけ早く押すことを職場や上司から執拗に求められる**が、実際にはタイムカードを押す前から出勤しており情報収集や業務の準備を行っていたり、終業後のタイムカードを押してからも細かな業務の処理が残っており、実際の勤務時間には何の変化も見られていない。また、**無理に早く退勤したところで残った業務が次の勤務帯へのしわ寄せとなっているようなことが常態化**している。勿論、勤務に拘束される時間が必要以上に長くなることでライフワークバランスが崩れてしまい支障をきたす方もいるとは思いますが、そのような方の就業時間は出来るだけ決まった時間で収まるように今後も改善されていかなければならないと思う。しかし中には多少の時間外勤務を厭わず業務が中途半端になる事を問題と考える看護職者がいることも尊重してもらい、その正当な評価もしてもらいたい。看護・医療という職種である限り、想定外の範囲外のことや緊急の対応を行わなければならないこと等は看護師として承知している者も現場には存在している。看護師もそれぞれの生活を持っており、それぞれに協力することを嫌がる方は少ないと考える。どちらの看護師にも同じ形を、それも形だけで押し付けるのではなく、**それぞれの看護師に柔軟な働き方をさせてもらいたい**。働き方改革やいきいきと働き続けるという様な言葉が形骸化するのではなく、実際に看護の現場はどうなっているのか、現場の看護師がどうなってほしいと考えているのかを、今一度考えてもらい、正当な評価をして頂きたいと思う。

また、看護の現場においては聞いたもの、見たもの、経験したものも含め表沙汰になっていない**パワハラが横行**している。内部の上司への報告だけでは全く状況が変わる様子も見られない。看護の離職率を改善するための一つとして、**病院外の独立した機関として看護師の各種ハラスメントに関する相談の窓口、相談を身構えることなく率直な気持ちで行えるように配慮されたようなものがあれば**と考える。

色々な働き方ができる。休みをとっても気を使わないような人数がいてること。

1. 賃金の向上(40代で650~700万円程度)として、向上した賃金を自己投資に充てられるようにする。

2. 奈良医大で基礎医学・医学診断系授業の聴講できるようにする。

3. 奈良県看護協会の研修で組織推薦がないと受講できない研修が多い。

看護師は忙しい、残業して当たり前という価値観が無くなって欲しい。  
奈良県では、夜勤は2人で行うところが多いと聞いたが最低でも3人は欲しい。  
ラダー制度はしたい人がすれば良い。

ハングリー精神で

あまり考えない

**定年退職後も正職員で時短勤務制度**

**看護師が少なすぎる**

人が少ないが業務量が多い

求めることと現実のバランスが悪い

給料をあげて、特殊な手当を増やしてほしい

給与の水準を上げる

年次休暇を取れるようにするか、取れない場合は買い取りをする

賃金の向上

看護師の地位向上

もう少し他県と比べて遅れていることの変革に積極的にになれる風土を育てることが必要ではないか。

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>高齢化が進んでいると言いつながら、なかなか、職場環境(ソフト面、ハード面)での見直しや対応が出来ていない状況で、退職者が増える一方である。経営コンサルタントは、患者数からの看護師の人数から、人手は足りていると言うが、<b>数ではなく内容を、見てマンパワーの調整を行うべきだ</b>と思う。このままでは、看護する側も潰れてしまい、医療現場は大変な状況に陥ると思う。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p><b>働く環境の整備。</b><br/> <b>看護師教育の充実、看護の意義への気づきを促進する教育内容を検討。</b><br/> <b>現場の事務作業の効率化。</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p>自分自身が<b>心身ともに健康</b>であることが大切。<br/> 仕事は責任を持って行うことは当然であるが、<b>一人に負担がかからないような体制</b>が必要。<br/> 親が高齢になると同居していなくても急な受診の付き添いや身の回りの世話が必要になり、急に休めない内容の仕事の時もあるため、施設入所や現行の介護サービスでなく、<b>ちょっとした困りごとを解消してくれるサービスがあれば利用したい。</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p><b>上層部の柔軟な考えがないと看護部は変わらない。</b>凝り固まった考えを捨てて、スタッフの気持ちを汲み取る行動をしないと誰もついていけないし、働きやすい職場は作れないと思う。上の考えがよくなれば離職はなくなると思う。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p>給料アップ</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p>教育環境を整えてくれる職場であること<br/> 自身もキャリアアップに努めること</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>給料のアップ<br/> 県から助成してほしい</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p>このようなアンケートに業務時間を費やさないので済むこと</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p>病院は一般企業に比べ特異な環境。上司が赤と言えば、赤と言う社会。常に上司(看護部長)にお伺いを立ててしか行動できない。相談に親身になってくれる日もあれば、人格を否定され罵倒される。上司が罵倒されているのを見ると辛い。奈良県だけではないが、相談したくても情報が筒抜けになるのが怖くて相談出来ない。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・基本賃金を上げる</li> <li>・看護の質を上げる</li> <li>・看護学校卒業後、奈良県での就業者を増やすこと</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>ジムや温泉が無料で使える<br/> 食事など家事の支援 残業で食事が粗末なので</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p>時間外勤務を少なくする</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p>公や医療機関だけで、地域の医療や介護の本質を捉えることは難しく、<b>地域のリアリティが共有できるようなプラットフォーム</b>があるといいように思う。<br/> また、地域で医療や看護を実践するとなると、主に訪問看護師や特定行為研修修了者に限定されているように感じているが、地域には潜在的な専門職も多く、コミュニティナースや地場産業の専門職といった、制度で閉じない働き方のバリエーションを整理することが、看護師の働きが良くなるのではと思う。<br/> まずは圏域や事業所を超えた、例えば拠点病院とへき地診療所、医療機関と介護事業所などの日常的な関わりができる体制から始めることを提案したい。</p>                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>人的資源と仕事に見合った<b>給与体系</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p><b>病院の機能の明確化</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p><b>しっかりしたトップマネージャー</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p>仕事を楽しむようにしている。<br/> <b>笑顔で明るく</b>努めている。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p>人数に予約があれば良いのと思う。<br/> <b>コロナでの離職や欠員で、常にギリギリの状態</b>で周りも疲れているので<b>職場の空気も良くない時がある。</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p>不妊治療と就業のバランスが全く取れておらず、<b>心身ともに負荷</b>があり、いきいきと働くことへ考えが及びません。看護師という専門職につきながら、今後のキャリアや自分がどのように医療に寄与するか考えられず、役目を果たせていないと感じます。それならいっそのこと離職するほうが周囲のためとも思います。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p>年齢が上がるほど、給料が上がらないと感じるのに仕事量は年齢が増すごとに責任ある内容や、仕事量が増えます。20年前の給料と現在の給料ではあまり変化がないと感じます。<br/> <b>責任ある仕事に対しての対価</b>が増える事を望みます。<br/> 上司からハラスメントを受けたとき、院内では相談しにくいので<b>院外で相談出来る窓口</b>が明確化していれば良いと感じます。<br/> 准看護師から正看護師にキャリアアップするのに、<b>奈良県から通信制でも学費補助金があればもっと働きやすかったかもしれない。</b>そのような制度があれば他県の友人の看護師に奈良県の制度を紹介出来ると思います。<br/> 通信制の看護学校は大阪でしたが、自分がキャリアアップ出来た事について紹介する機会があり、その事が資格取得の自信に繋がりました。<br/> 奈良県でも、看護協会などでそのような紹介する場があるようですが、<b>資格取得に自信が持て、活かせる場面があればもっといきいき出来る</b>と思います。<br/> 現在、コロナが蔓延する中で、感染のリスクが高い職場です。看護師で働き続けるために、<b>奈良県からサポートがあれば頑張れる</b>と思います。</p> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>この仕事は<b>ストレスが多く、危険も多い</b>です。<br/>         高齢化がすすみ、認知症もふえ、90代で手術するひとも多く殴られたり嘔まれたり暴言を吐かれたり年々手がかかると増えて現場のスタッフを疲弊させています。<br/>         モンスターな家族も多いです。<br/>         残業も多いです。<br/>         急性期病院なのに退院先がなかなか決まらず姥捨山状態になっている。そのような退院可能であるのに行き場のない患者のホテル代わりにあっていて病院のベッドを占領しています。<br/> <b>治療はしてないが手がかかるため現場のスタッフを疲弊</b>させている。<br/>         行き場のない年寄りの行き先をふやしてほしい。<br/> <b>有給を全て消化か、買い取り</b>してほしい。<br/> <b>決まった休憩時間は休憩</b>したい。<br/>         労働基準法に準じた待遇にしてほしい。</p> |
| <p>閉塞的な環境を改善し、様々な病院から管理職を招く等し、もっと都会の情報を取り入れアップデートを図って欲しい。<br/> <b>やり方や意識をどんどん新しく取り入れて</b>ほしい。<br/>         医師も同じ医局の医師が集まり、チーム医療に対する考えが圧倒的に都会より引く、ともに切磋琢磨する環境にならないのでやりがいがない。<br/>         ただ、<b>都会の病院よりは福利厚生が良い点は働きやすいので継続して</b>欲しいです。</p>                                                                                                                                                                                                                 |
| <p><b>健康で、働ける喜びと、働かせていただいているという感謝の気持ち</b>を持つ。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p>最低賃金をアップし、看護職全体の賃金が上がらないと、他府県に人材は流れていくと思います。<br/>         看護職がパワーのいる仕事であることは本人が1番よくわかっています。<br/> <b>奈良県はとにかく賃金アップの必要</b>があるとおもいます。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p><b>市町村行政の時給が低い</b>。免許により時給が決まっていて、仕事内容による賃金考慮がされていない。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <p>大阪と奈良で勤務してきましたが、<b>奈良は保守的</b>です。<b>古い慣習にとらわれて</b>欲しくない。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p><b>給料を上げる</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p>給料。<br/>         現在王寺駅付近で働いているが、電車で30分で天王寺に行ける環境で、<b>給料がアップするなら大阪へ行こう</b>と思う考えもある。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p><b>能力給、過去の業績への評価</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p>奈良県の賃金向上で働く人が増えると思います。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p><b>奈良県としての子育て支援、コ・メディカルの勤務環境や雇用条件の改善</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p><b>通勤の利便性</b>をよくするといいと思う。病院の近くにバス停はあるが、駅がないため不便である。<br/>         資格を持って働いている職種の人たちの給料をあげるべきだと考える。まわりの人たちの給料を聞くと、あまり変わらずなんのための資格のなのかわからなくなるときがある。<br/> <b>仕事を仕事として認める風土</b>を作って欲しい。<b>看護師を家政婦扱いやものつかいとして扱う風土をなんとかして</b>欲しい。<b>女となるとバカにする風土も</b>どうにかして欲しい</p>                                                                                                                                                                                            |
| <p>挨拶、</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p>いろんな場面、意見に柔軟に対応してほしい。<br/>         苦手意識をなくして、平等に他人との付き合いをしていくべき。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p><b>福利厚生、立地、自分の希望するキャリア形成</b>ができる</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p>施設全体一丸となって<b>ハラスメント対策の充実と取り組み</b>を行う体制。<br/>         抱えている勤務継続に対する不安などを相談できる窓口(社会福祉労務士等による)設置などの体制。<br/> <b>看護職や補助者の増員</b>を図り、夜勤回数も含めた業務量の緩和など時間外勤務を減らす取り組み。<br/> <b>育児休業後に退職せず勤務継続</b>できるよう、個々人の働き続けられるような環境づくり。<br/> <b>新人を育成する期間(せめて半年)は見習い看護職として看護職員の1要員とみなさない</b>。<br/>         必要時、個人の能力や適性に合った職場異動(施設異動)の連携で県内で働き続けられるようなアプローチ。</p>                                                                                                             |
| <p>特になし、いきいきとは働けていないと思う。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <p>保健師として10年くらい働いているがブランクのある期間はとても悩んだ。<br/>         ナース向けの研修は多く聞かすが、<b>保健師向けの研修</b>などはあまりなく、前職でのフルタイム経験で現在の職場でパートとして働いている。<br/>         コロナ禍になり副業もできるようになったので、保健所の仕事などを探してみたがよくわからなくて結局行動できなかった。<br/>         大卒で保健師資格を持っているナースも増えているため、保健師むけの研修などもあれば良いのになと思っている</p>                                                                                                                                                                                     |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>取り組んでいることはありませんが、現在の職場ではやりたいと思う事、興味のある分野に取り組んだり、挑戦する余裕がありません。</p> <p>マンパワーが少なすぎて、研修に行くこともできません。</p> <p>十分な人材の確保がまず必要です。ゆとりとある看護体制を整えて欲しいものです。</p> <p>また、パワハラが酷すぎるので、そういった環境をしっかりと、排除していく事を考えて欲しいです。</p>                                                                                              |
| <p>給料面の改善</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p>賃金をあげる</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p>北部と南部で居住環境も大きく異なり、南部の医療機関が少ないがゆえに、南奈良病院にある程度以上の医療設備や地域対応を実施していただきたいと思う。</p>                                                                                                                                                                                                                          |
| <p>奈良県は賃金が安い、もう少し上げれば</p>                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p>職場環境の改善</p> <p>師長のパワハラをなくしてほしい</p> <p>休憩時間をきっちりと確保してほしい</p>                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p>祖母が独居で暮らしているため奈良県で就業しているが、条件が変われば奈良で働くことは無い</p> <p>同じ資格で働くならば大阪府で就業する</p> <p>県内の病院でももう少し協力し合うべきだと感じる(救急搬送、転院調整の協力)</p> <p>労働条件の改正(同じ資格で働くならば賃金や福利厚生で選ぶのは当たり前と思う)</p> <p>就業前残業や時間外労働を当たり前と思う風土が染み付いている</p>                                                                                            |
| <p>給料が上がればいい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>高賃金</p> <p>研修等の支援</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p>奈良県の病院では、他府県、奈良県で働くの知人から聞かなかでもハラスメントが多い様に思います。ハラスメントをなんとかしなければ、奈良で働く看護師はいなくなります。想像以上にハラスメントは多い、しかし看護師業界ではハラスメントの感覚が破綻しており、ハラスメントであると感じない、認めない管理職が多い。このことを何とかしなければいけない。</p> <p>そのハラスメントが多い奈良県で、給与の水準は低い、守られない、給与が低いでは働いては居なくなって当然ではないですか。</p>                                                         |
| <p>中堅以上になるといろんな役割が与えられ、余裕がない中、新人などの教育等思った看護が出来ず責任だけがのしかかっていたと思う。結婚出産等も休みをもらうのに気を遣った。</p> <p>やはり人員が充実する事が大事だと思う。</p> <p>怖い人が多かった。</p>                                                                                                                                                                    |
| <p>他職種の活用。</p> <p>勤務内容による追加の支給</p>                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p>給料の底上げ</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p>大阪と医療レベルや就業、給与レベルを合わせてください</p>                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>給料アップが必須。給料が安いと人材が集まらない。それは看護レベルも上がらないことにつながる。人材不足では、一人一人の業務内容への負担が大きくなり、仕事へのしんどさが増え、いきいきと働くのが難しくなる。</p>                                                                                                                                                                                             |
| <p>給料が上がれば多少モチベーションも上がると思います。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>経験年数もあり仕事内容で困る事も無くなりました。</p> <p>後輩の育成にも協力しています。</p> <p>また、出世のお話も頂き自分も評価され嬉しく思っています。</p> <p>このコロナ禍で業務が混乱し業務が混乱している中スタッフとのコミュニケーションを大切に職場のムードメーカーとなり努力しています。</p> <p>しかし、上司の心無い一言や態度に意欲を失いつつあります。</p> <p>上司が部下を評価出来ても部下は上司を評価出来ない。</p> <p>この評価制度を変え職場環境を改善されれば離職も減ると強く思います。</p> <p>パワハラでも離職が多いのも現実。</p> |
| <p>研修が少ない</p> <p>新しい魅力を発信できると、興味を持てると思う。</p>                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p>賃金が大阪に比べ低いので、同水準にしてほしい</p>                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>●自分のライフスタイルに合った働き方を選択していく</li> <li>●ボランティア活動等を通して知見を広げられるよう努める</li> <li>●知人との情報交換・共有</li> </ul>                                                                                                                                                                  |
| <p>コロナに対しても他の県より出遅れており、医療現場が逼迫していると感じます。終わりのないトンネルのようでおかしくなりそうです。</p> <p>ここで、書いても意味がないとは思いますが。現場も見たいと思います。</p> <p>学生がちゃんと実習も受けてない為人数ばかり増えても2年目になっても働けません。奈良の医療現場は先が暗いと感じています。</p> <p>何か変わるように願っています。</p>                                                                                                |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>移住してまだ1年未満です。もう少ししたら地域の活動に参加してみたいし、マラソンや、奈良ソムリエ検定試験も受験したいです</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p>奈良県の賃金が低すぎる。奈良が低いと大阪に働く人が増えていると思う。子育て支援も遅れていたり、保育園が少なく待機児童が多い。働きたくても働けない人が多い。高校の私立も、無償化するなど、他県に劣らない対策をしてほしい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <p>ヘルパー、アシストの人数増員、賃金アップ 高齢者で介助のかかる人認知の人が以前に比べて多いので人を増やして欲しい。シルバー世代の部分休暇の復帰</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p>奈良県内の医療施設同士の連携システムの構築、行政の支援</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p>・看護師の給料アップ<br/>・マンパワーの充足</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p>日々仕事をした中でわからなかったこと、疑問に思うことは調べたり勉強して知識の向上を図れるようにしている。自分のペースで学んでいけるシステムづくり。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>奈良県の方は、近隣の府県と比べると、概ね穏やかな方が多く、働きやすいと思います。賃金の安さは、県外で働きたいと思う要因の一つだと思います。若い人なら県外で仕事をするのは、理解できます。ただ、結婚して子育てしながらの仕事となりますと、やはり近くの職場であるのが一番良いと考えます。その職場に、院内保育園があったり、病児保育もOKであると、なおさら魅力はUPするでしょう。私が勤務する病院には院内保育園はありません。病児保育なんて夢のまた夢です。そのことを理事長に提案したことがあったのですが、「病気の時は、休めばいいじゃない。」の一言で片づけられました。裕福な家庭で育ち、奥様も気軽に休める環境だからそのような言葉を吐けるんだなと呆れました。必死で働かないといけない職員だっているのです。また、少ない職員で職場を回している現状だっているのです。有休も、介護休暇も使い果たしている職員を必死で守っている現場を知らなすぎです。</p> <p>次にパワハラです。誰も助けてくれません。いえ、助けることが難しいのだと思います。院内のカウンセリングを受けても、解決はできません。「このことを理事長に伝えても、貴女が働きにくくなるだけです。どうされますか。」とカウンセリングの医師に言われました。きつと、労働基準監督署に訴えたところで、同じだと感じています。今の職場が好きなのに、辞めたいと思うのは、この病院の体質に嫌気がさしているからです。奈良県が、看護協会にパワハラに対してテコ入れされたら、魅力を感じます。</p> |
| <p>以前の回答で書いてますが、奈良と大阪では仕事に対しての賃金格差が大きいです。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p>看護研究はやりたくない。<br/>60歳を超えて看護師として働ける自信がない。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p>人員確保</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p>給料が安く、コロナ禍でも給料が上がらず、普段だけ増えて逆にボーナスがカットされている。普段に見合った手当や、サポートが欲しい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p>賃金をあげてほしい。<br/>子育て世代がもっと働きやすくなるようにしてほしい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p>奈良のパートは時給が、安いと思う。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p>賃金を上げる</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p>急性期病院で働いていても、在宅訪問看護のニーズを見つけた時に対応したいと思う事例が多くなってきている。病院の役割に縛られず訪問看護ステーションとの連携を強化したり人材交流などを図ることでキャリア形成にも繋がると思うので、病病連携、病診連携だけでなく看護師間の連携も強化していく必要があると思う。また、自身の能力を活かしたいと思う人材もいるため、副業を認めるなど柔軟な対応が必要かと思う。</p> <p>今後、医療介護のマンパワー不足をいかに解消していくかが課題かと思う。働きやすい職場環境は看護職を含む多職種のマンパワーで大きく左右されるため医療や看護の集約化など検討が必要。施設が多すぎて人材が分散しているため、役割が重複しているのであれば、集約化してマンパワーを集め、効率の良い医療体制を整えてほしいと思う。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p>高齢者医療の見直し</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>労働環境の見直し<br/>人材不足の解消<br/>賃金の見直し</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p>奈良県の看護職に対する賃金が他府県に比べて低い。労働条件も他府県と比較しても決して良いとは言えない。正規職員で雇うと人件費がかさむということから、非正規職員でまかなっているということは否めない。仕事内容が同じなのに正規・非正規の差別化が激しく、非正規に対しても各種手当での充実や給料UPをされることを望む。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>無回答</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>賃金とキャリアアップ支援、看護職に対する社会的地位の向上。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p>大阪に比べて奈良県の方が賃金が低い気がします。給料が良ければ人も集まると思います。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>賃金アップ</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p>給料面</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>奈良県看護協会の会費を安くしてほしい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>奈良県でということではなく、いつの時代も看護師の労働環境(仕事に見合った対価、スキルアップを求め続けられる、業務以外の委員会・看護研究等々の役割、介護・福祉現場では賃金が格段に安い等々)が良くならないのを実感します。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <p>他府県との賃金格差をなくしてほしい</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 人間関係が良好<br>パワハラ、セクハラ、イジメ、カスハラが無い職場                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 職場の情報交換の場                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 在宅勤務の促進と時間単位で取れる有休や介護休暇の普及。またそれらを取り入れた企業へのインセンティブ資金の給付と外部への公表。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 病院を辞めるときには、職場の改善の為に意見したいことが沢山あったが、全く言う事ができなかった。<br>同時期に辞めた人も同様だった<br>介護など当たり障りのない理由を伝えているが本心は全く違う人が多かった<br>管理者が現場を理解しておらず、意見を言うと逆に怒られたり、改善するように要求され、疲弊していた<br>人が足りず残業しなければ終わらないが、残業するのは要領が悪い様に言われ、何年も残業代未払いであった 3時間残業が常習化していた<br>辞める前ではなく、日常から安全に自由に意見できる場所が必要<br>上司以外に言える場所も必要<br>人を大事にする姿勢が必要<br>残る人が責められてはいけないと<br>何も言わずに辞める人が多いし、<br>病院の性質上、今後家族が病院でお世話になるかもしれず言いにくいという事も理解してほしい                                                                                                             |
| アンケートの設問が多すぎます。もっと手短かに出来る内容だと助かります。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 病院の数を増やすなどをして、医療の多様化をしてほしい。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 手当を増やすなどでもっと看護師として奈良で貢献したいと思いたい。(今の奈良に貢献したいとは思えない)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 平均賃金を5万ペースアップして欲しいです。奈良県は賃金が低いです。一人で親も祖父母も見ていけません。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 奈良県登録手話通訳者を目指していますが、フルタイムで手話通訳者の講座に通って自主学习や活動をするのはなかなか難しいです。今後手話通訳者も看護に必要になってくると考えられるので、そこを目指すための講座に通う際、通常勤務を休職できるなど、何か制度を作って欲しい。<br>前期講座修了までは到達したが、後期に進む際、部署異動が決まり(希望はしていなかったが)、到底通える状況ではなくなつた。医療従事者の中で、手話通訳者の必要性や認知度がまだまだない。県からそういった活動をぜひ行ってほしい。                                                                                                                                                                                                                                               |
| 給料の値上げ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 給料をあげてほしい。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 時間外勤務の削減、育児や介護で休暇や柔軟な働き方ができる(短時間勤務、フレックス)、休日勤務時の保育充実、副業ができる、適切な業務量と人員配置、業務のデジタル化、在宅勤務、休暇の取りやすさ(年休の計画取得、看護休暇など)、キャリアアップのための研修、研修に参加しやすい、年代に偏りのないように継続的な採用計画、勤務地の配慮、キャリアアップやライフプランの相談窓口、給料                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 給料アップ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 自己の経歴(県内看護専門学校卒→県外大学編入→県外大学院卒および県内・外医療機関看護師・保健機関保健師の就労経験)から、奈良県の看護教育レベルが低く、県外と比べて看護職の待遇が悪いと感じています。<br>井の中の蛙看護職が多く、看護や就労状況がおかしくても気づかない、それを論理的に説明する能力がなく、権利や意見を主張できない状況になっているのではないのでしょうか。<br>教育レベルを上げ、職場周辺のおかしなことに気づき、変革できる質の高い看護職の育成が必要と考えます。<br>それには看護職の大学・大学院教育は重要ですが、残念ながら県内に質の高い看護系大学はないと思います。専門看護師になるにも県内では資格をとれる分野に限られ、県外の大学院で学ばざるを得ない状況です。<br>よって看護教育に係る人・物・金を充実させ、質の高い教育環境を整える必要があります。<br>教育を受けると視野が広がり今まで見えなかったことが沢山見えてきます。看護職一人ひとりの質を高め、少しずつ状況を改善していくことで、看護職がいきいきと働ける奈良県になるのではないのでしょうか。 |
| 奈良県の取り組みとして色々和努力して下さっているのは良く分かります。<br>出来れば、残業なし、賃金アップ(他府県に比べて少ない?様です)、有給取得など充実して欲しい。<br>介護分野で勤務していますが、看護師は視野も広く、出来ることも多いのでつい何でも屋になりがちです。<br>もう少し看護師としての専門性を認めて欲しい。そして、看護師にしかできない仕事をする時間をもっと確保できれば<br>全体的な質の向上に繋がるのではないのでしょうか。忙しすぎて、研究や勉強会に充てる時間が少ない。(時間外になってしまう)<br>→介護職、ケアマネージャー、リハビリ、などそれぞれの専門職がそれぞれにレベルアップすれば解決できそうな問題の様な気がします。                                                                                                                                                               |
| 人間関係をよくしようと、思うが、個人では限界がある。組織は人間関係が悪いことを知っていながら 対応が取られているように感じない。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 病院全体、医療のレベル、質をよくしようと努力しているのが一部のようにみえる                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| コロナで看護師の仕事量が増えている。<br>仕事量を減らしその他の職種の人にもできるよう工夫してほしい。<br>賃金、基本給を増やしてほしい!                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 奈良県全体の看護職の賃金アップ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 看護職のためのフォーラムがたくさんあればよい                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 給料引上げ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| もう少し正看護師としての立場や資格の重要性を鑑みて、給料に反映してほしい<br><b>他の都道府県と比べて少ない</b> と感じる<br>現在働いている病院ではボーナスが年に夏冬合わせて1.2ほどで<br>ボーナスをもらえるというありがたみがなく、働きがいもない<br>そのために退職して行くベテランが多く、中堅どころもおらず、若手で病棟を回している<br>それでは、病院の未来も先が見えており、働こうという気力になれない<br><b>奨学金生で看護師の補充はされているが、奨学金を返し終わると退職して行くため、その繰り返しをしている<br/>     スタッフへの責任や、仕事の負担が大きすぎる</b>                                                                                                |
| 公共交通機関で勤務先へ通勤するには <b>奈良県は不便</b> だと思います。<br>が、車通勤される方も多く、通勤時間帯はかなり渋滞で時間がかかります。<br><b>勤務開始時間をフレックスにするか、渋滞時間を見越した通勤時間にかかる時間を給与に上乗せするシステム</b> とか、 <b>奈良独自の<br/>     通勤、給与体系</b> があれば楽しいかなと思います。今後、観光旅行シーズンになれば超渋滞になること必須なので、全国に先駆けて<br>考えてほしいです。                                                                                                                                                                  |
| 残業が少なくなり、 <b>仕事、家庭との両立がしやすい環境</b> があるといいです。<br>仕事量が多く、残業になること多いので、 <b>看護師の人員不足を解消</b> してもらいたい。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>年休を12日(月1回)以上もらえる環境</b> になってほしいです。<br><b>病院内の現状(ハラスメント等)を匿名で訴えられ、それがきちんと公表され、改善できるような体制があれば。<br/>     実際の状況は、中で働かないとわからないが、個人を特定されそうでいえなかったりする。</b>                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ・看護師をひとりの人間として認め、お互いに意見交換をしながら <b>認め合える組織</b><br>・ <b>トップ(看護部長、副部長)は公平・平等な判断</b> ができ、 <b>スタッフから信頼・尊敬</b> される<br>・ <b>病院の上層部の意見が各部署の職員まで適切に伝わる組織</b><br>・ <b>おかしきことをおかしきと言え、受け止めてもらえる、一緒に考え対策(案)を検討し取り組める組織</b><br><br>このような組織が現実には存在するかわかりませんが、人間関係が良好な組織であれば、仕事や家族がづらい状況であっても<br>共に乗り越えられると思います。<br>私たちは看護師です。<br>人の痛みや苦しみを理解できない <b>トップや上司</b> がいる病院(看護部)、おかしきですか?<br>どのような人材を育成するのでしょうか?<br>と日々考え今に至っています。 |
| スタッフや中間管理職が病院内部の問題について、 <b>気軽に相談できる秘密厳守の窓口が病院外にあると、病む職員も激減する<br/>     のではないでしょうか。</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>子育てしながら働ける環境</b> があったらいいと思う。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 今の知事がクソで奈良県の事を何も知らない知事なので 県民が意見を言うても聞く耳を持たないから まずは次の選挙で荒井を<br>辞めさせるのが今最優先です                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>県の研修会の開催</b> 。興味があるものには参加したい。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 賃金の値上げ、 <b>副業</b> を認める                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 持続可能な環境、考え                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 時給・給与の増額<br>・夜勤・オンコールなどの <b>深夜労働の拒否権</b> (看護師の体調や既往歴、基礎疾患などを考慮し、勤務形態の選択肢を与えて欲しい)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 運動を定期的に行っています。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 給料がもう少し高ければいいのと思っています。<br>訪問看護は看護の基本で重要な業務だと思います。規模が小さいと <b>管理者の采配の善し悪し</b> や、ステーション内の <b>人間関係の悪<br/>     さを相談したり訴えるところ</b> がありません。スタッフが燃え尽きず生き生きと働ける環境があれば、私も訪問看護師としてまだ働け<br>ていたかもしれません。                                                                                                                                                                                                                     |
| 人材確保をしてほしい。<br><b>新型コロナウイルスのワクチン接種業務が大変だったので、行政主体の接種事業をもう2度と行わないで欲しい。<br/>     市町村の業務をこれ以上増やさないと欲しい。もしくは、人員を増やせるようにしてほしい。</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 筋トレ<br>ウォーキング<br>自己研鑽                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>年々働きやすく研修の効果や子育て支援などの理解もあり改善されていると感じています。合併症のある高齢者や医療のニーズが高まっているが、現場の状況が社会には認められていない現状があると考えます。最近では、転倒後の頭部外傷の裁判など、コロナ禍での家族看護など、<b>人員確保などの解決策も検討していただき、患者さんや家族と向き合える看護ができるような環境になれば</b>と願います。</p>                                                                                                                                                                                        |
| <p>自分の健康管理。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p>定着を促進するには、<b>パワハラなどが無い「心理的安全性」の高い職場を作らなければならない。看護管理者や、医師を含めての研修会</b>などを開いてほしい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p>給料の増額</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p>県外で若いころバリバリ働いて、少しゆっくりしたいなーと思って奈良に戻ってくる、就職する人が多いと思うので、<b>そーゆースタンスの働き方が増えたら良い</b>などおもいます</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <p><b>利便性は大事。</b><br/>どのような状態なのか理解して支援の提供をしてほしい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>子育て世代にもワンオペでも<br/><b>子育てしながら仕事を続けられる環境、バックアップ、周囲の理解</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p>子どもがいても働き続けられるような支援をしてほしい。<br/>給料をあげてほしい。<br/>このアンケートはとも見にくい。転職1回でも5施設目まで入力欄があったり、全てを1つのページに収めるには無理がある。入力不備があっても上から順に見直す必要がある。見やすい、入力しやすいアンケートを行うべきではないか?30分もかかるということは、依頼用紙に書くべきでは?</p>                                                                                                                                                                                                 |
| <p>奈良県環境が整っている事<br/>交通の便利さ<br/>賃金の公平さなど</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p><b>看護協会の研修の充実化(毎年変化がない)、協会費用の減額</b><br/>給料水準の上昇<br/><b>周辺公立病院の活性化(通院歴のある患者でも救急受け入れ拒否が多過ぎる)</b><br/><b>高齢患者のスムーズな退院先確保の推進(介護保険認定調査が入院中や退院後など地域によって偏りが大きい)</b><br/><b>医師によって知識・技量不足がひどい(相談できる医師が少ない、一定の医師への負担、医療事故の不安が大きい)</b><br/><b>高齢患者、その家族に対しての終活アドバイスや情報提供(年齢・病歴など踏まえてCPRが多い、医療に対する負担が大きい)</b></p>                                                                                  |
| <p><b>院内託児所の充実。</b><br/><b>働き方改善、若い人がもっと続いて欲しいです。結婚や出産を機に辞める人が多く、若い人がきてくれても、続いていかない。</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p>奈良県は近畿圏でも<b>個人経営の医療介護機関の看護師給与は低い</b>ので、もう少し水準が上がれば大阪で就業している奈良県民も戻ってくるのではないかと、また<b>子育て中、介護中の看護師の就業体系も多岐にわたれるような施策(短時間労働に対する補助金など)</b>も考えてもらえると助かります。</p>                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>看護関連の研修や、災害支援などへの参加など、看護職として役立ちたい場合や、看護の中心に近いところになりたい場合は、看護協会に入会していないと始まらないと感じます。<b>家事育児と両立してパートとして看護の仕事に従事していると、看護協会の入会費用や、研修費用などは高く、諦めているのが現状です。残念だなと思うこともよくあります。</b><br/>また、<b>結婚前までは、大阪で正社員として働いていたので、相談先や、人脈がありましたが、結婚して奈良に来てからは、交流の場もなく、これまでの経験も関係なく、ただの無知なおばさんに見られているような視線を感じるので余計に「このままパートでいっか」と言う気持ちになります。</b><br/><b>期待されて、頼まれたら、家庭にこもるよりも、看護に貢献したい気持ちは持っているつもりなのですが。</b></p> |
| <p>事業主の教育</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <p><b>奈良県の女性の就業率の悪さをどのように捉えているのか、県に聞きたい。</b>他府県に比べて、働きやすい環境にないからに他ないとは思っていないのか? 特に看護職は、人に奉仕することばかりを求められて、休みを取ることままならない、劣悪な環境。産休に入るまで、夜勤をしたり患者を運んだりもする。一般人が、夜遊びしたり重い物持ったりしたら非難されるのに、何故看護師はやって当然と思えるのかが、不思議でならない。<b>看護師に人権なんか無い。</b></p>                                                                                                                                                     |
| <p>命を扱う仕事であり、常に緊張状態の看護師業務。賃金が低く、これなら看護師以外の仕事でも同等の収入で、もっと楽に働けるなあと今の職場になって感じる。前は大学病院なのもあり、しっかりと収入があり、忙しくても緊張が張り詰めても納得できていたのかと思う。<br/>公務員扱いだから副業ができないという所に疑問がある。物価高、自分自身で老後資金を確保しないといけない時代なので<b>個々に収入を確保させて欲しい。</b>各家庭でどれぐらいの収入が必要かというのは皆それぞれなので、給与だけで生活することが可能、不可能はある。</p>                                                                                                                   |
| <p>奈良県の賃金は安い。同じ仕事内容でも一歩大阪に出るとかなり変わってくる。<b>出来れば大阪に出たいが、子供の送り迎えなどがあり、状況的にも難しい。</b>派遣の選択も入れ探している。でも出来ることなら奈良県内で正規社員として働きたい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p>数字だけでなく、中を見てほしい。<br/>超高齢社会に伴う、転倒予防や、認知症対応にどれだけスタッフが疲弊しているかを考えて欲しい。<br/>また、高齢者への延命処置(不要な点滴、胃瘻等も含め)についても制限等かけられないものではないでしょうか。<br/>このアンケートも、3つまでとかでは答えられない質問ばかりです。<br/>複数回答は全部選択させて欲しい。上位3つとか選ばせません</p>                                                                                                                                                                                    |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 看護業務以外の事務的なことはしなくても良いようにしてほしい。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 最低賃金を上げてほしい。給料が低いと労働力が県外流出する。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| ネットワーク作り<br>病院機能の明確化<br>教育面での助成…認定や専門看護師など<br>お互いを承認するかも職場風土づくり                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 在宅ワーク、オンライン化の推進など多様な働き方を可能にするような制度、風土の形成をすすめる。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 職場の人間関係や良好な意思疎通が図れる組織が大切。それを統括する管理能力の高い上司、看護師長だけでなく、教員も職場管理やマネジメントの研修を義務づけてほしい。このアンケートを実施して終わりではなく、環境改善の取り組みに活かすことが必要だと思う。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 育児支援です。<br>保育園やこども園2号認定の勤務時間の基準を96時間はハードルが高いと感じます。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 待遇を良くしてほしい。賃金のペースアップや施設への援助など                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 上記に書いたことが全てです。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| やはり対人職は、身体的、精神的な負担が大きい。<br>社会環境の中での生きづらさが、まともに看護職の仕事、ひいては生活(精神も)を直撃する。<br>最近も、患者・利用者の生活が不安定になることにより、体調や精神状態が不安定になり、たびたび時間外の連絡や呼び出しが増加。<br>また窓口への相談や同行など、ある意味業務外の仕事も重なり、消耗した。<br>家族のいない要介護者が地域で生きることは、大変な困難を要する。<br>困難者への冷たい対応は、看護職の精神状態にも影響する。<br>看護職の対象である人たちの生活が安定する事が、看護職の仕事や生活の安定につながると思う。                                                                                                                                                                   |
| パワハラ防止法、義務化のチラシ、ポスターの作成。それを、病院、職員に周知徹底。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 研修の充実                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 給与面に関して奈良で働くより大阪で働いた方が給与面ではいいので、単純に賃金が上がればいいと思う。<br>大阪までは通勤できる範囲になるため、少しでも給与面を考えると大阪で勤務する選択肢しかない。<br>奈良での勤務となると、自動車での通勤がメインになるため、自動車購入の補助などあればいいと思う。電車で通勤する人には、自転車の購入の補助や駐輪場の料金の補助・勤務先などにレンタサイクルのレンタル場所があればうれしい。駅周辺に子供を預けやすく、保育園の設置や、遅くまで保育してくれるところが増えればうれしい。<br>勤務時間を自由に選択できるようにしてみればどうか。フレックスタイム制を積極的に取り入れたり、短時間常勤職員として働ける場所を増やしたり、夜勤の時間を短時間にする(21時～9時頃まで)夜勤の回数も制限するだけではなく、たくさん働きたい人も、少なくしたい人も選べるようにしてほしい。賃金を増やすことが難しいのであれば、働き方をどんどん工夫しなければ他府県と差別化できないのではないかと。 |
| 奈良県独自の看護師の手当があればいいと思う。<br>給料も低いし<br>大阪みたいに看護師に給付金とか手当を考えてほしい。<br>処遇を改善しますと言っているが、<br>言葉だけで何もしていないので、政治家や知事は給料を多く貰ってるだけで何もしていない。<br>看護師は給料も低く、ボーナスも少ない。その中、自分たちを犠牲にして働いているのを全然わかっていない。                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 人手不足が解消されないことや、処遇、見合わない給料、休みがない時があることなど病院には言っても解決には全く至っていない状況です。<br>話し合いだけでは決まらないと思うので、決める方たちは現場も見に来てくださるといいと思います。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 職場環境改善、楽しく働ける環境を意識しています。育児や介護でも休みやすい環境作り。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 地域との連携システム                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 労働環境をもっとみてほしい。<br>毎日毎日休憩もとれず、働いています。<br>有休は毎年20日捨てています。<br>子供の熱で休んだら次の休みが奪われます。でも家計のために働いています。<br>部長、師長のパワハラが強すぎます。<br>助けてください。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 自分の考え方や行動次第だとも思いつつ、どうやったら、いきいきと自分がいられるかを悩み続けています。<br>どこかで妥協や折り合いをつけたらという思いと、専門性を高く学べば学ぶほど、理想と現実のギャップがあります。<br>附属の学校出身者が多い、長く同じ施設で勤務していることは素晴らしいですが、時には人が変わることで、組織が活性化されることもあると思います。<br>奈良県の看護大学や大学院の修了者が増えたり、他府県出身の方も増えれば、もっとさまざまな人の意見が出て、それが認め合えるようになっていくのではないかと思います。                                                                                                                                                                                           |
| 給料が安すぎるため、給料を上げてほしい。<br>都市部と比べて、たいした物価も安くはないのに給料だけ安い。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 給料が低いので、大阪のようにあげてもらいたい                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 有給を取れる雰囲気がない。就学前後のお子さんがいる方は子供の行事などでとれていると思う                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 奈良県というより働く職場に魅力がある事、奈良県からの医療従事者への貢献に対する評価がある事。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 趣味を学んでいる。<br>リフレッシュする場がある                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 給料のベースアップ<br>医療体制の整備                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 給料アップ<br>就業時間の明確化<br>前残業なし<br>サビ残一切なし<br>パワハラなし<br>休憩時間の確実な確保<br>急な人事異動が無い<br>休まれると加算が取れ無いと脅さない<br>他場所応援が無い<br>看護部長が人の意見を聞き入れる<br>以上が叶えば働きやすい                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| まずは給料が高いこと。<br>副業許可されること。<br>他県より魅力があること                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| シングルマザーで働く上で、日勤常勤での給与を増やして欲しい。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 給料を大阪と同じくらいに上げる<br>地域構想について、もっと大々的にアピールし、家でみることやACPの考え方を普及し、患者家族の理解を深める必要がある<br>若い世代からベテランまで公平に休みを取得できる環境                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| これほど、無駄な調査は何の役に立つのでしょうか？                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 訪問看護師はオンコールがあり24時間かな休まらない日が月に数十日あります。過酷な環境で働きコロナ禍でもかなり苦労している現状があります。なのにスポットが当たるのは病院のナースばかり。娘は病院のナースですが育児休暇中でも20万の支援金が入っていました。高齢者でもコロナになり入院できず、一人暮らしでほっとけずヘルパーさんがストップする中、毎日訪問するのは訪問看護師です。訪問入浴がスタップする中、お風呂に入れたり清拭するのは訪問看護師です。この現実をもっと知っていただきたいです。この日々が、看護師の精神的な部分を疲弊させ辞めたい、に繋がるんだと考えています。私自身もかなり疲れてきました。コロナが出れば謝り、抗原検査をしに走り、スタッフを休ませて穴が空いたところをみんなで頑張ってフォローするの繰り返し。あと一年、続けるかどうか思案しているところです。看護師でなければ大阪に買い物に行ったり、友人と食事をしたり、家族と集まったり、日々の厳しい行動制限からも逃れられるのになと思う日々です。世間が緩む分、医療従事者だけ看護師だけが辛い気持ちになっているのだと思います。 |
| 福利厚生は使えないものはいらない、他の方法で還元して欲しい。<br>業務に見合った人数を、確保してほしい。安全に業務がおこなえない。負担が多く離職が増える。看護師としての給料をもらいながら、看護師として働いていない人を採用し続けるのは、まともな働いてる者からするとモチベーションがさがる。雇用形態を、変更するか、退職させるかしてほしい。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 自分は助産師であり、現在は病院勤務の助産師ですが奈良県助産師会に属しています。いきいきと働く先輩方と、触れる機会があることでものすごく勇気づけられています。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 自宅のある地域の環境(交通や生活コスト、利便性等)の充実が重要。大阪や兵庫の方が賃金は良いが住み慣れた場所で働きたい人は多いはず。人が集まれば仕事も増えるのでコストも確保できる。奈良県自身がどういう方向性で発展できるのかがいきいきと働ける環境の充実につながる。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 定年後は無理をせず、適宜有休を取得し、時間外労働にならないような働き方を心掛けている。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 奈良県で働き続けてくれる看護師が増えてほしい。<br>子どもの県の奨学金制度も落選した。希望者みんなが使えるようにしてほしい                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 親の健康                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| お給料アップしてほしいのと、人員の確保。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 都心と比べて賃金が安い、人が都心に流れてしまうように思う。まだまだフレックス制度や時短、日勤・夜勤のみなど、柔軟な働き方を選べる環境が少ない、医療関係は特に遅れていると思う。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 研修に参加、体力増進と意欲の向上兼ねて趣味を続ける。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 介護、家庭、育児が無理なく出来る時間帯で働ける病院が増えればと思います。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| クリニックや訪問看護ステーションなど、あらゆる勤務場所であっても、自分自身の看護技術や知識向上ができるようにeラーニングの活用を広げてほしい。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>・希望する勤務時間や業務内容が選択できる職場が増えることで、能力やライフスタイルに応じた仕事に従事でき、いきいきと働き続けるのではないかと思います。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p>転職する事で自分に適した職場をさまよっている気がする。<br/> 同じ所で、変えて行くのは困難と感じる。<br/> 同じ所でも方針が変わる時あるし、それについていけない時もある。<br/> 本当は同じ所で働けるのが一番だと思っている。<br/> 転職する事で色々学ぶ事はあった。<br/> それぞれ実際に働いてみないと得られない貴重な経験。<br/> 転職はイメージ悪いかも知れないけど、それぞれ円満で退職していると思っている。<br/> プラス思考で考えている。</p>                                                                                                                       |
| <p>都道府県ナースセンターで研修が受けられることがありがたい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p>採用施設で、中途採用者の教育方針を明確に設定して行ってほしい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p>給与、賞与の充実</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>相談窓口がいつでも利用できる制度があればいいと思う。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p>残業代の申請はしづらかったが、上司が労基法に違反してしまったため施設の在り方、働かせ方はやはり間違いだと思い、バンバンパートの私が事細かに残業申請している。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>職場での意見交換ができ、時間内に業務がおわる、福利厚生だけでなく、給料がキャリアに応じて高いこと。<br/> <b>残業代をいくらもらえたとしても、家族、とくに子供がいる場合には時間に終わることの方が重要</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p>色々な看護の仕事に興味があるが、<b>未経験で適性が心配な事もあるので、経験し就業出来る仕組み</b>があればよいと思います。<br/> 50代ぐらいの第二次ベビーブーム世代は結婚や出産で退職し、ブランクが長く、看護師のキャリアが積めず、自信や経験もなく、低賃金でやり甲斐も持てないことが多いと思います。定年の延長や撤廃があれば、<b>今からでも計画的にキャリアアップしたり学び直しや色々な事にチャレンジが出来るのではないかと考えています。</b>ただ子どもにお金もかかり、低賃金で学ぶ金銭的余裕が無いと感じてるひとも多いと感じます。<br/> 小さい子どもを育てている20-30代で、家庭との両立のためにパートで働いている方も居ますが、パートの方でも、<b>キャリア支援</b>が必要だと思います。</p> |
| <p>他県に比べ給料が低いと聞きます。仕事内容は同じのため、基本賃金を上げてほしい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p>子供を優先したいので、<b>子育ての間は時間の融通がきくことが何よりありがたいです。</b></p> <p>午前だけの勤務でも正社員として働けたら安心して子育てが出来るかと。子育てが落ち着いたら時間の幅も広がるので。パートだと日給月給でかつ、研修などの参加もなかなか認められないので知識を学ぶ機会がフルタイムと比べると少なくも思います。<br/> 仕方がないのかもしれませんが、、</p>                                                                                                                                                                 |
| <p><b>資格を取ることに病院が支援してくれる。上司が認めて推薦してくれる。資金も援助してくれる。</b><br/> これらのことに感謝する</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p>こどもがいても働ける環境が大きな病院では整いつつあっても、中規模もしくは小規模の施設ではまだまだだとおもいます。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>今はコロナ禍で副職は難しいですが、落ち着いたら他のジャンルも兼ねながら本職を勤めてみたいと思っています。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p>給与が低いです</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p>保育園や学校での医療行為補助などの仕事があれば関わってみたい。そういう仕事を希望しているものを募る部署が奈良市や奈良県にあり、そこに登録していれば、派遣のような形で仕事ができ、定期的に勉強会がなされたり、現場で困った時の相談ができると嬉しいと思う。</p>                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p>奈良県の看護師の基本給のベースアップを強く強く希望します。<br/> 業務内容とプレッシャーに見合ったお給料を頂きたいです。命懸けで働いているのにお給料やボーナスをカットしないで下さい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p>高給与</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p>人間関係を大切にしている。<br/> 自分自身が、やりたいと思う仕事をする。<br/> やりがいのある仕事をしていたい。<br/> 仕事量に見合った給与が欲しい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <p>「奈良県で」というくくりでは難しいです。自分の場合は、大阪在住ですが、奈良を勤務先として選びました。<b>大規模病院でいろんな診療科があるため、経験を積むことが出来ること。大阪の市街地に行くとも他にも色々病院はありますが、満員電車に乗るのもあまり好きではないため、自然が豊かそうな奈良を選びました。</b><br/> いきいきと働く、働き続けることに関する意見は、既に記載した通りです。</p>                                                                                                                                                              |

○ アンケート調査結果の中でキャリアアップの道筋の見える化にかかる課題として、「現在の職場で特定の分野の知識や技術を有効に活かしていないとの回答が4割あった。」ことについて、委員から出された実効策。

＜前回までの委員会の議論を踏まえた整理＞

| 議論の方向性          | 想定要因・課題                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 実効策                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| キャリアアップの道筋の見える化 | <p>＜組織の問題(人事制度)＞</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 資格を取得しても金銭的なメリットがない</li> <li>2 資格をもった看護師は職位が上がらない傾向がある</li> </ol> <p>＜組織の問題(活用の仕組みなど)＞</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3 資格取得後も通常業務に従事させられ、資格を活かした業務に従事できない</li> <li>4 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</li> </ol> <p>＜人の問題(本人)＞</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5 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く、自律して自分達の果たすべき役割を見いだそうとしない</li> </ol> <p>＜人の問題(医師)＞</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6 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。</li> </ol> | <p>＜組織の問題(人事制度)＞</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 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</li> <li>2 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</li> </ol> <p>＜組織の問題(活用の仕組みなど)＞</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3 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</li> <li>4 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</li> </ol> <p>＜人の問題(本人)＞</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5 自律性を養成する教育システムを構築する</li> </ol> <p>＜人の問題(医師)＞</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6 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</li> </ol> |



# 特定の分野の知識や技術をもつ看護師の活用に関する実効策の具体化について

○ 委員から提案があった個別の実効策について、提言の相手方及び具体的なやり方について議論

## <組織の問題(人事制度)>

| 実効策                                  | 提言の相手方        | 具体的に何をしてもらうか          |
|--------------------------------------|---------------|-----------------------|
| 1 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          |
| 2 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 |

## <組織の問題(活用の仕組みなど)>

| 実効策                                      | 提言の相手方                | 具体的に何をしてもらうか                                                                                         |
|------------------------------------------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 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)病院経営者、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                                              |
| 4 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<br>(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<br>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 |

## <人の問題(本人)>

| 実効策                   | 提言の相手方  | 具体的に何をしてもらうか                                         |
|-----------------------|---------|------------------------------------------------------|
| 5 自律性を養成する教育システムを構築する | (例)看護部長 | (例)後進の人材育成や組織を変革させる役割が担えるようにスペシャリスト向けのマネジメント研修を受講させる |

## <人の問題(医師)>

| 実効策                         | 提言の相手方      | 具体的に何をしてもらうか               |
|-----------------------------|-------------|----------------------------|
| 6 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 |

# 属性別(就業場所別・年代別)にみたアンケート結果

資料3

青→いきいき度及び勤務継続意向が全体平均より著しく低い属性(\*訪問看護40代のいきいき度については平均以上となっている)

|                       | 20歳代 n=188                                            | 30歳代 n=171 | 40歳代 n=276                                              | 50歳代 n=207    | 60歳代~ n=57    | 備考                                    |
|-----------------------|-------------------------------------------------------|------------|---------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------------------------------|
| 全体                    | いきいきと働けているとの回答 54.4%                                  |            |                                                         |               |               | 日本看護協会 R3 離職率<br>常勤 11.6%<br>新卒 10.3% |
|                       | 勤務を継続したいとの回答 65.3%                                    |            |                                                         |               |               |                                       |
| 病院 (500床以上) n=132     |                                                       |            |                                                         |               |               | 看護職員就業状況調査 R3<br>離職率10.7%<br>新卒 7.8%  |
| 病院 (200~500床以上) n=376 | 20歳代非管理職 (n=104)<br>いきいきと働けている 35.6%<br>勤務継続したい 43.3% |            | 40・50代中間管理職 (n=75)<br>いきいきと働けている 34.7%<br>勤務継続したい 61.3% |               | 資料5-1、5-2、5-3 | 看護職員就業状況調査 R3<br>離職率12.5%<br>新卒 9.5%  |
| 病院 (200床満) n=105      | 資料4-1、4-2、4-3                                         |            |                                                         |               |               | 看護職員就業状況調査 R3<br>離職率14.5%<br>新卒 12.2% |
| 訪問看護ステーション n=70       |                                                       |            | 40歳代非管理職 (n=16)<br>いきいきと働けている* 75.0%<br>勤務継続したい 56.3%   | 資料6-1、6-2、6-3 |               | 訪問看護ST実態調査 R3<br>離職率15.3%             |

## ■その他

| 経験年数 | 5年未満 n=148                                             | 5~10年未満 n=133 | 10~20年未満 n=227 | 20~30年未満 n=230 | 30年以上 n=164 | 備考 |
|------|--------------------------------------------------------|---------------|----------------|----------------|-------------|----|
|      | 経験年数 10年未満(n=281)<br>いきいきと働けている 49.5%<br>勤務継続したい 55.2% |               | 資料7            |                |             |    |

# 属性別(就業場所別・年代別)にみたアンケート結果

資料 3

|                       | 20歳代 n=188                                           | 30歳代 n=171                                           | 40歳代 n=276 | 50歳代 n=207 | 60歳代~ n=57 | 備考                                                |
|-----------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------|------------|------------|---------------------------------------------------|
| 全体                    | いきいきと働けているとの回答 54.4%                                 |                                                      |            |            |            | 60歳以上 (n=57)<br>いきいき働けている 84.2%<br>勤務を継続したい 82.5% |
|                       | 勤務を継続したいとの回答 65.3%                                   |                                                      |            |            |            |                                                   |
| 病院 (500床以上) n=132     | 20歳代非管理職 (n=62)<br>いきいき働けている 60.0%<br>勤務を継続したい 66.1% | 30歳代非管理職 (n=26)<br>いきいき働けている 57.6%<br>勤務を継続したい 76.9% |            |            |            |                                                   |
| 病院 (200~500床以上) n=376 |                                                      |                                                      |            |            |            |                                                   |
| 病院 (200床満) n=105      |                                                      |                                                      |            |            |            |                                                   |
| 訪問看護ステーション n=70       | 訪看ST全体(n=70) いきいき働けている 74.2% 勤務を継続したい 71.4%          |                                                      |            |            |            |                                                   |

緑→いきいき度及び勤務継続意向が全体平均より高い属性

なお、全年代・全就業場所の非正規雇用職員(n=156)のいきいき度(72.4%)及び就業継続意向(67.9%)は全体平均より高い

## ■対策の方向性

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  
働き方改革

キャリアアップの道筋の見える化

タテ・ヨコ隔てなく風通しのよい  
職場づくり

## ○ 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）について委員から出された実効策

| 議論の方向性                                     | 想定要因・課題                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 実効策                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>働き方改革<br/>（業務の効率化や結婚・出産に対応した働き方づくり）</p> | <p>&lt;業務で改善すること&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 精神的負担が大きい（仕事に関するもの）</li> <li>2 身体的負担が大きい</li> <li>3 時間外勤務が多く自分の時間が持てない。</li> <li>4 年次有給休暇の取得率が低い</li> </ol> <p>&lt;業務以外で改善すること&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 精神的負担が大きい（私的なもの）</li> <li>2 給料が仕事内容に見合っていない</li> <li>3 賃金が低く、将来性を感じない。</li> <li>4 （子育て世帯）託児所はあるが病児保育が出来ない為、子供が病気すれば休まざるを得ない。自分の時間が持てない。<br/>（単身者）休日等予定を立てても、子育て世代の突然の勤務変更の対象が、どうしても自分達が中心になってしまう。</li> <li>5 結婚・育児・出産を仮定した時、勤務上求められる課題が多く安心して仕事が継続できるか不安。（同僚の理解と協力）</li> </ol> <p>&lt;その他&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 56.3%～58.8%が離職を検討している。（奨学金返済期間が終了となる時期？）（確保：看護職を希望する人材不足、県外流出低減、定着促進、復職支援）</li> </ul> | <p>&lt;業務で改善すること&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1・2 就業継続が可能な働き方（勤務間隔・拘束時間・仮眠環境の整備）</li> <li>3 ノー残業デーの実施、業務整理、業務整備と看護体制と看護方式の柔軟な対応（部分機能別看護方式の導入）<br/>時間外労働が無いような効率的な業務改善と人員確保。<br/>県、または、看護協会での業務改善優良施設への表彰制度の創出や財政支援<br/>看護師のコア業務に集中できる体制：<br/>看護補助者確保対策促進、タスクシフト・シェアの推進<br/>音声入力(記録、カンファレンス等)等のDX化推進支援</li> <li>4 積極的なリフレッシュ休暇（7日以上長期休暇）が年2回程度取得できるような働きかけの実施。<br/>・ 多職種の役割分担・連携、チーム医療の推進<br/>・ 希望部署への配置と安定した指導体制での関わりができる</li> </ol> <p>&lt;業務以外で改善すること&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 ライフイベントに応じた柔軟な休暇制度</li> <li>2 頑張った人に頑張った分の賃金支払い体制の構築（日本看護協会）</li> <li>3 奈良県内の病院における経験年数別給与平均を基に賃金テーブルを作成。他府県の平均と比較し最低賃金の底上げを目的とし、事務長・人事課等担当者向けに意見交換会を開催（案）。</li> <li>4 市町村管轄内で病児保育を実施している施設の住所、利用方法や使用料等記載したマップ作成（案）。</li> <li>5 育児支援や柔軟な労働条件の設定<br/>子育てしながら働き続けるためのピアサポートの場設置(ママ会、パパ会等)<br/>施設での子育て支援制度の充実<br/>保育園の受け入れ条件の低減、シルバー人材を活用した子育て支援体制整備</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業所や看護職対象の労務教育を県全体で行う</li> <li>・ 仲間づくりができる支援（自施設、看護協会）</li> <li>・ ハラスメント対策、相談窓口</li> <li>・ 仕事に関する悩みや疑問などを相談できる</li> <li>・ 看護職の魅力発信(中高生)機会の創出</li> </ul> |

○ 委員から提案があった個別の実効策について、提言の相手方及び具体的なやり方について議論

<業務で改善すること>

| 実効策                                           | 委員会でのご意見                                          | 提言の相手方            | 具体的に何をしてもらうか                                                |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------|
| 1・2 就業継続が可能な働き方（勤務間隔・拘束時間・仮眠環境の整備）            |                                                   | （案）病院等経営者<br>看護部長 | （案）育児短時間勤務者について1日あたりの時間数を短くするのではなく、週休日を増やす制度（例、週休3日制）を導入する。 |
| 3 ノー残業デーの実施                                   | 管理者が労務管理を確実に実施し、個人毎に定時で帰る日を決めてその日は定時で帰らせる取組を徹底する。 | ・看護部長             | ・個人毎に定時で帰らせる取組を実施している施設のやり方などを横展開                           |
| 3 業務整理、業務整備と看護体制と看護方式の柔軟な対応（部分機能別看護方式の導入）     |                                                   |                   |                                                             |
| 3 時間外労働が無いような効率的な業務改善と人員確保                    |                                                   |                   |                                                             |
| 3 県、または、看護協会での業務改善優良施設への表彰制度の創出や財政支援          | （既に実施）                                            | （看護協会）            | （表彰制度については、看護協会で「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」事例報告会を実施）               |
| 3 タスクシフト・シェアのため、看護補助者確保対策を促進                  | （既に実施）                                            | （国、県）             | （看護補助者の賃上げに必要な経費を県が国の補助金を受けて補助）                             |
| 3 音声入力(記録、カンファレンス等)等のDX化推進支援                  |                                                   |                   |                                                             |
| 4 積極的なリフレッシュ休暇（7日以上長期休暇）が年2回程度取得できるような働きかけの実施 | 年次有給休暇の取りやすさは施設間による差が大きく、働きかけの実施は難しい              | —                 | —                                                           |

## 中・小規模病院20代非管理職の働き方改革に関する実効策の具体化について

○ 委員から提案があった個別の実効策について、提言の相手方及び具体的なやり方について議論

## &lt;業務で改善すること&gt;

| 実効策                          | 委員会でのご意見 | 提言の相手方 | 具体的に何をしてもらおうか |
|------------------------------|----------|--------|---------------|
| ・多職種の役割分担・連携、チーム医療の推進        |          |        |               |
| ・希望部署への配置と安定した指導体制での関わりができる。 |          |        |               |

## &lt;業務以外で改善すること&gt;

| 実効策                                                                               | 委員会でのご意見                                                           | 提言の相手方    | 具体的に何をしてもらおうか                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 ライフイベントに応じた柔軟な休暇制度                                                              |                                                                    |           |                                                                                                                                                                      |
| 2 頑張った人に頑張った分の賃金支払い体制の構築（日本看護協会）                                                  |                                                                    |           |                                                                                                                                                                      |
| 3 奈良県内の病院における経験年数別給与平均を基に賃金テーブルを作成。他府県の平均と比較し最低賃金の底上げを目的とし、事務長・人事課等担当者向けに意見交換会を開催 | 日本看護協会が作成した賃金モデルを県のホームページなどで広く周知し、モデル賃金について施設側と雇われる側の両方が認識できるようにする | 県、看護協会    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・県のホームページから日本看護協会の賃金モデルについて掲載されているHP（参考資料1）にリンクを貼り、医療機関あて周知文書を配布する。</li> <li>・看護協会で開催する賃金モデルの研修会に病院経営者や事務責任者へ声かけする</li> </ul> |
| 4 市町村管轄内で病児保育を実施している施設の住所、利用方法や使用料等記載したマップ作成                                      | マップを作成できないか検討                                                      | （案）病院等経営者 | （案）県内市町村のホームページで病児保育についての住所、利用方法、使用料等が記載されているURLの一覧表（参考資料3）を各施設で閲覧できるよう配布する                                                                                          |



○ 委員から提案があった個別の実効策について、提言の相手方及び具体的なやり方について議論

<業務以外で改善すること>

| 実効策                                                                                                               | 委員会でのご意見                                                                                                                                        | 提言の相手方 | 具体的に何をしてもらうか |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------------|
| 5 育児支援や柔軟な労働条件の設定<br>子育てしながら働き続けるためのピアサポートの場設置(ママ会、パパ会等)<br>施設での子育て支援制度の充実<br>保育園の受け入れ条件の低減、シルバー人材を活用した子育て支援体制の整備 | 子育てしているナース同士で自分たちがどのように職場に貢献できるかという話ができる場があればよい<br><br>シルバーの方たちに子供さんを集めて見てもらえるようなところが施設の近くにあればよい<br><br>看護仲間の子供を預けあえるような互助グループを作るためのプラットフォームを用意 |        |              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>事業所や看護職対象の労務教育を県全体で行う</li> </ul>                                           |                                                                                                                                                 |        |              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>仲間づくりができる支援(自施設、看護協会)</li> </ul>                                           |                                                                                                                                                 |        |              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>仕事に関する悩みや疑問などを相談できる</li> </ul>                                             |                                                                                                                                                 |        |              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>看護職の魅力発信(中高生) 機会の創出</li> </ul>                                             |                                                                                                                                                 |        |              |



## ○ キャリアアップの道筋の見える化について委員から出された実効策

| 議論の方向性          | 想定要因・課題                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 実効策                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| キャリアアップの道筋の見える化 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 自分のキャリア像がイメージできない</li> <li>2 適切な目標管理ができていない</li> <li>3 看護ケアに十分な時間が取れず、看護技術に不安を感じながら何とか業務を熟している。指導体制が充実しておらずコミュニケーション不足でキャリア形成に不安</li> <li>4 准看護師の場合、今後のキャリアアップを考えた際に、現在の収入や休暇のことを考えると進学は厳しい環境であり、なかなか上司に言い出せない。</li> <li>5 認定看護師等キャリアアップに興味はあるが、中小規模病院では積極的な後押しは得られにくい。</li> <li>6 専門知識を高めたいが、日々の業務に追われ考える余裕がない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今の職場でキャリアアップをしても生かせる環境ではない。</li> <li>・ 看護のプロとしてのマインドの醸成が不十分</li> <li>・ 憧れる先輩(役割モデル)が少ない(愚痴・不満の多い先輩)</li> </ul> </li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 ラダーを用いた力量管理の支援、運用促進活動<br/>キャリア形成の道筋の明確化と目標管理やポートフォリオの活用<br/>生涯学習という観点からのキャリア開発支援を促進<br/>管理者、スタッフ対象の研修(キャリアデベロップメントの明確化)<br/>組織の求める看護師像と人材開発計画の明確化<br/>奈良で働く様々なキャリア選択肢の紹介<br/>マイジョブカード等、自律的なキャリア開発を促進する仕組み作り</li> <li>2 適切なキャリア支援や助言</li> <li>3 人員の適正配置により看護ケアに専念できる時間を確保する。</li> <li>4 准看護師の進学(看護師資格取得)に対する奨学金の充実。</li> <li>5 認定看護師取得に対する奨学金の充実。<br/>積極的にキャリアアップに取り組む中小規模病院に対し、ポイント付与し、ポイントに応じ補助金制度の作成(案)。<br/>”キャリアアップし奈良県で活かそう”等、積極的なアピールの実施。</li> <li>6 プリセプターシップ制度の充実と技術研修の定期的な実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 技術熟練度の他者評価の実施。精神的サポート。</li> <li>・ 看護職の役割、看護の意義について考える機会をつくる<br/>看護協会での研修、施設内での研修等</li> <li>・ 所属での愚痴等の会話の追体験研修<br/>(当事者、他者、俯瞰した視点)</li> </ul> </li> </ol> |

○ 委員から提案があった個別の実効策について、提言の相手方及び具体的なやり方について議論

| 実効策                              | 委員会でのご意見 | 提言の相手方 | 具体的に何をしてもらうか |
|----------------------------------|----------|--------|--------------|
| 1 ラダーを用いた力量管理の支援、運用促進活動          |          |        |              |
| 1 キャリア形成の道筋の明確化と目標管理やポートフォリオの活用  |          |        |              |
| 1 生涯学習という観点からのキャリア開発支援を促進        |          |        |              |
| 1 組織の求める看護師像と人材開発計画の明確化          |          |        |              |
| 1 奈良で働く様々なキャリア選択肢の紹介             |          |        |              |
| 1 マイジョブカード等、自律的なキャリア開発を促進する仕組み作り |          |        |              |
| 2 適切なキャリア支援や助言                   |          |        |              |
| 3 人員の適正配置により看護ケアに専念できる時間を確保      |          |        |              |
| 4 准看護師の進学（看護師資格取得）に対する奨学金の充実     |          |        |              |
| 5 認定看護師取得に対する奨学金の充実              |          |        |              |

## 中・小規模病院20代非管理職のキャリアアップに関する実効策の具体化について

○ 委員から提案があった個別の実効策について、提言の相手方及び具体的なやり方について議論

| 実効策                                                 | 委員会でのご意見 | 提言の相手方 | 具体的に何をしてもらうか |
|-----------------------------------------------------|----------|--------|--------------|
| 5 積極的にキャリアアップに取り組む中小規模病院に対し、ポイント付与し、ポイントに応じ補助金制度の作成 |          |        |              |
| 5 "キャリアアップし奈良県で活かそう"等、積極的なアピールの実施。                  |          |        |              |
| 6 プリセプターシップ制度の充実と技術研修の定期的な実施                        |          |        |              |
| ・ 技術熟練度の他者評価の実施。精神的サポート。                            |          |        |              |
| ・ 看護職の役割、看護の意義について考える機会をつくる<br>看護協会での研修、施設内での研修等    |          |        |              |
| ・ 所属での愚痴等の会話の追体験研修（当事者、他者、俯瞰した視点）                   |          |        |              |

## ○ タテ・ヨコ隔てなく風通しのよい職場づくりについて委員から出された実効策

| 議論の方向性               | 想定要因・課題                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 実効策                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| タテ・ヨコ隔てなく風通しのよい職場づくり | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 昔ながらの封建制度<br/>昔ながらの風土があり、変革することに対し抵抗が強い。<br/>上司のハラスメントがあるが、誰に伝えたらよいか分からない。<br/>厳しい医療現場で成長をさせていかなければならない<br/>指導者は熱心に厳しく指導しがち。</li> <li>2 ローカルルールの存在</li> <li>3 いきいきと働けていない理由としては上司や同僚とのコミュニケーション不足とはっきりとは結果が出ていないが離職を思いとどまるには上司との関係性が良いことが転職実態では結果が出ている。悩み事や自分の思いを聞いてもらえる上司や同僚の存在が大きい。職員の働き方は多様化しているが、お互い様と認め合える職場環境までにはなっていない。<br/>上司に自分の思いを伝えられない。<br/>同僚をはじめ職場内の人間関係が希薄。自ら自身の心の内を話せない。<br/>指導を受ける立場など未熟さがあり、同僚や上司に遠慮や気後れがあることもある。<br/>コミュニケーション能力の低下</li> <li>4 プリセプター制度にも関わらず、プリセプターの不在が多く不安になる。（他の職員が指導するが、厳しい口調にて精神的に参ってしまう）</li> <li>5 世代間のギャップ <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 長期休暇が取れない、言いにくい。</li> <li>・ 中堅クラスの中途採用者が意見や希望を伝えると直ぐに反映されるが、自分たちが同じことを伝えても後回しにされている感がある。中途採用者が優遇されているように感じる。</li> </ul> </li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 院内での挨拶運動<br/>世代を超えた研修（入院患者事例検討・リソースナース研修）<br/>ハラスメント関連はなかなか自病院で解決は難しい。<br/>奈良県労働相談会月1回開催や電話での対応もされているが、知らない職員も多いと思う。医療従事者専用日を設けたり、パンフレットを配布してはどうか（案）。<br/>管理者、非管理者への職場風土の改善、ハラスメント研修</li> <li>2 院内・外の研修への積極的な参加<br/>業務の標準化</li> <li>3 上司や同僚とのコミュニケーションが取れる仲間づくり、悩み事を相談できる体制、コミュニケーション力向上の研修、お互い（多様性）を認め合う職場風土づくり、ダイバーシティとインクルージョンの促進<br/>定期的な同僚との交流会を持ち、現状の悩みや不安等どのようなことでも言えるオープンな場の設定を上司や管理者が行う。<br/>時には同世代同士の交流の場も必要。<br/>施設内でのコミュニケーションの機会促進（部署内の対話の機会を定期的に持つ等）<br/>関係構築のための研修(チームビルディング、協働)</li> <li>4 プリセプター以外の職員にも、指導者としての教育が必要</li> <li>5 世代間交流の病院イベント<br/>世代間の理解を深める交流会・研修 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 看護職のメンタルヘルス相談窓口の拡大、周知（ライン等アクセスしやすい媒体の活用）</li> <li>・ レベルに応じた課題を与えて検討するような場づくり。</li> </ul> </li> </ol> |

○ 委員から提案があった個別の実効策について、提言の相手方及び具体的なやり方について議論

| 実効策                                                              | 委員会でのご意見 | 提言の相手方 | 具体的に何をしてもらうか |
|------------------------------------------------------------------|----------|--------|--------------|
| 1 院内での挨拶運動                                                       |          |        |              |
| 1 世代を超えた研修（入院患者事例検討・リソースナーズ研修）                                   |          |        |              |
| 1 月1回開催されている奈良県労働相談会でハラスメント相談の医療従事者専用日を設けてもらったり、職員向けにパンフレットを配布する |          |        |              |
| 1 管理者、非管理者への職場風土の改善、ハラスメント防止研修の実施                                |          |        |              |
| 2 院内・外の研修への積極的な参加                                                |          |        |              |
| 2 業務の標準化                                                         |          |        |              |
| 3 上司や同僚とのコミュニケーションが取れる仲間づくり                                      |          |        |              |
| 3 悩み事を相談できる体制                                                    |          |        |              |
| 3 コミュニケーション力向上の研修                                                |          |        |              |

○ 委員から提案があった個別の実効策について、提言の相手方及び具体的なやり方について議論

| 実効策                                                        | 委員会でのご意見 | 提言の相手方 | 具体的に何をしてもらうか |
|------------------------------------------------------------|----------|--------|--------------|
| 3 お互い（多様性）を認め合う職場風土づくり                                     |          |        |              |
| 3 ダイバーシティとインクルージョンの促進                                      |          |        |              |
| 3 定期的な同僚との交流会を持ち、現状の悩みや不安等どのようなことでも言えるオープンな場の設定を上司や管理者が行う。 |          |        |              |
| 3 同世代同士の交流の場の設定                                            |          |        |              |
| 3 施設内でのコミュニケーションの機会促進（部署内の対話の機会を定期的に持つ等）                   |          |        |              |
| 4 関係構築のための研修（チームビルディング、協働）                                 |          |        |              |
| 5 世代間交流の病院イベント（世代間の理解を深める交流会・研修）                           |          |        |              |
| ・ 看護職のメンタルヘルス相談窓口の拡大、周知（ライン等アクセスしやすい媒体の活用）                 |          |        |              |
| ・ レベルに応じた課題を与えて検討するような場づくり。                                |          |        |              |



○ 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）について委員から出された実効策

| 議論の方向性                                          | 想定要因・課題                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 実効策                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>働き方改革<br/>（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）</p> | <p>&lt;業務で改善すること&gt;<br/>1 中規模病院の40・50代の中間管理職は平均約65%がいきいきと働いていない。その理由は役割上、精神的負担が大きいこと。若手看護師の育成、あらゆる面でのリーダーシップの発揮が求められ責任を伴う業務が増加する。人の相談には応えるが、自身のことで相談したり発散できる機会が少ない。突然のバーンアウトの可能性もある。<br/>2 管理職になり、業務過多による時間外労働が多くなる</p> <p>&lt;業務以外で改善すること&gt;<br/>1 自身や家族の健康、教育、老後を見据えての資金や転職について検討したいが、次の一步が踏み出せない。<br/>親の介護が始まる時期であるが、中間管理職としての役割も多く時間の調整がしにくい。<br/>2 職責に見合った給与体系ではない<br/>3 患者からの暴力やハラスメントの増加<br/>・身体的負担が大きい</p> | <p>&lt;業務で改善すること&gt;<br/>1 上司からの支援と承認<br/>中間管理職を補佐する役割・人員の確保<br/>2 ノー残業デーの実施、業務整理、タスクシフト・タスクシェア、可視化され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<br/>時間外労働が無いような効率的な業務改善と人員確保<br/>労務管理等事務処理業務の電子化促進<br/>・ ルール化したうえで月交代等でフレックス制を検討（案）。時差勤務の活用。</p> <p>&lt;業務以外で改善すること&gt;<br/>1 定期健診と健診結果への対応、ON・OFFの切り替えやリフレッシュを進める<br/>健康的なワーク・ライフ・バランスの保持<br/>2 職責、役割遂行に対するインセンティブ<br/>病院看護管理者、事務職対象のキャリアと連動した賃金モデルに関する研修<br/>3 相談窓口・担当者の設置、ワーキング等での院内全体での取り組み<br/>・ 現在のキャリアを継続しつつ、経験値を活かしダブルワークの許可（推進）。（離職防止の一環）。<br/>・ 仲間づくりができる支援（自施設、看護協会）</p> |



○ 委員から提案があった個別の実効策について、提言の相手方及び具体的なやり方について議論

<業務で改善すること>

| 実効策                                   | 委員会でのご意見 | 提言の相手方 | 具体的に何をしてもらうか |
|---------------------------------------|----------|--------|--------------|
| 1 上司からの支援と承認                          |          |        |              |
| 1 中間管理職を補佐する役割・人員の確保                  |          |        |              |
| 2 可視化され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  |          |        |              |
| 2 労務管理等事務処理業務の電子化促進                   |          |        |              |
| ・ ルール化したうえで月交代等でフレックス制を検討(案)。時差勤務の活用。 |          |        |              |

<業務以外で改善すること>

| 実効策                      | 委員会でのご意見 | 提言の相手方 | 具体的に何をしてもらうか |
|--------------------------|----------|--------|--------------|
| 1 定期健診と健診結果への対応          |          |        |              |
| 1 ON・OFFの切り替えやリフレッシュを進める |          |        |              |
| 1 健康的なワーク・ライフ・バランスの保持    |          |        |              |

○ 委員から提案があった個別の実効策について、提言の相手方及び具体的なやり方について議論

<業務以外で改善すること>

| 実効策                                            | 委員会でのご意見 | 提言の相手方 | 具体的に何をしてもらうか |
|------------------------------------------------|----------|--------|--------------|
| 2 職責、役割遂行に対するインセンティブ                           |          |        |              |
| 2 病院看護管理者、事務職対象のキャリアと連動した賃金モデルに関する研修           |          |        |              |
| 3 相談窓口・担当者の設置、ワーキング等での院内全体での取り組み               |          |        |              |
| ・ 現在のキャリアを継続しつつ、経験値を活かしダブルワークの許可（推進）。（離職防止の一環） |          |        |              |
| ・ 仲間づくりができる支援（自施設、看護協会）                        |          |        |              |

○ キャリアアップの道筋の見える化について委員から出された実効策

| 議論の方向性                 | 想定要因・課題                                                                                                                                                                                                                                                                                | 実効策                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>キャリアアップの道筋の見える化</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 中間管理職や管理職は、自主的な勉強会や学会への参加へのニーズが高い。</li> <li>2 職場で資格(認定看護師等)を活かした業務ができていない。</li> <li>3 日々の業務に埋没し、後ろ向きの思考に陥る傾向                         <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 承認の機会が少ない</li> <li>・ 看護管理者としての自身の立ち位置が不明</li> </ul> </li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 計画的に学会や研修への参画を可能にするシステム(参加費支給など)年1~2回出張扱いで参加できる。⇒各年代に必要</li> <li>2 自分の能力や経験を活かし、職場での保有資格の活用ができる体制づくり。保有資格者には手当を支給。⇒賃金アップ</li> <li>3 中間管理職対象に看護の原点に立ち返る研修                         <ul style="list-style-type: none"> <li>・ キャリア開発(看護人生を拓く)研修</li> <li>・ キャリアアンカーを認識する機会をつくる</li> <li>・ 法人内留学、ローテーション研修</li> <li>・ マネジメントリーダーの運用</li> </ul> </li> </ol> |

○ 委員から提案があった個別の実効策について、提言の相手方及び具体的なやり方について議論

| 実効策                                                                                       | 委員会でのご意見 | 提言の相手方 | 具体的に何をしてもらおうか |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------|---------------|
| 1 計画的に学会や研修への参画を可能にするシステム(参加費支給など)年1~2回出張扱いで参加できる。                                        |          |        |               |
| 2 自分の能力や経験を活かし、職場での保有資格の活用ができる体制づくり。                                                      |          |        |               |
| 2 保有資格者には手当を支給。                                                                           |          |        |               |
| 3 中間管理職対象に看護の原点に立ち返る研修                                                                    |          |        |               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ キャリア開発(看護人生を拓く)研修 キャリアアンカーを認識する機会をつくる</li> </ul> |          |        |               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法人内留学、ローテーション研修</li> </ul>                       |          |        |               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ マネジメントラダーの運用</li> </ul>                          |          |        |               |

○ タテ・ヨコ隔てなく風通しのよい職場づくりについて委員から出された実効策

| 議論の方向性                      | 想定要因・課題                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 実効策                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>タテ・ヨコ隔てなく風通しのよい職場づくり</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 コミュニケーション不足、ヒヤリハットの多発</li> <li>2 中間管理職同士の連携が希薄</li> <li>3 責任ある業務とその業務量と家庭の問題（子育て、介護等）に直面している。両立することが難しい。                         <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 離職者の増加</li> <li>・ 嫌な事があれば直ぐに退職を部下がほのめかしてくるいわゆる逆パワハラ状況がある。</li> <li>・ 昔ながらの風土があり、変革することに対し抵抗が強い。</li> </ul> </li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 交流会を開催し、同じような悩みを共有し、意見交換を行うことでストレスの解消や対策に結び付ける。</li> <li>2 ネットワーク作り研修(看護協会)例)セカンドレベル、ファーストレベル研修の数年後のフォローアップ研修(人材育成、業務改善等の成果報告)等                         <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理者対象のチームビルディング、チームマネジメント研修</li> <li>・ 師長・主任会の充実</li> </ul> </li> <li>3 管理職であろうとも、優先すべきことを優先でき、休暇がとれやすい職場作り。そのためには、後継者もしくは同じ役割を1名体制ではなく複数人体制などにする。                         <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事・役割・責任に見合った評価・処遇の実施、適切なリーダーシップの育成・教育の場の拡大、定期的な院内異動、管理者による十分な面談</li> </ul> </li> </ol> |

○ 委員から提案があった個別の実効策について、提言の相手方及び具体的なやり方について議論

| 実効策                                                                    | 委員会でのご意見 | 提言の相手方 | 具体的に何をしてもらうか |
|------------------------------------------------------------------------|----------|--------|--------------|
| 1 交流会を開催し、同じような悩みを共有し、意見交換を行う                                          |          |        |              |
| 2 ネットワーク作り研修(看護協会)例)セカンドレベル、ファーストレベル研修の数年後のフォローアップ研修(人材育成、業務改善等の成果報告)等 |          |        |              |
| 3 後継者もしくは同じ役割を1名体制ではなく複数人体制などにする。                                      |          |        |              |
| ・ 仕事・役割・責任に見合った評価・処遇の実施                                                |          |        |              |
| ・ 適切なリーダーシップの育成・教育の場の拡大                                                |          |        |              |
| ・ 定期的な院内異動                                                             |          |        |              |
| ・ 管理者による十分な面談                                                          |          |        |              |

○ 働き方改革（業務の効率化や非正規雇用職員の待遇改善）について委員から出された実効策

| 議論の方向性                                 | 想定要因・課題                                                                                                                                                                                                    | 実効策                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>働き方改革<br/>（業務の効率化や非正規雇用職員の待遇改善）</p> | <p>&lt;業務で改善すること&gt;<br/>1 時間外労働が多い<br/>&lt;業務以外で改善すること&gt;<br/>1 30代36.4%と50代38.5%の非管理職がいきいきと働けていないと回答。ただし回答者の全体平均値よりは低い。時間外労働が多く離職を検討すると回答している。仕事はやりがいがあるが、正社員登用制度や時短勤務制度などが整備されていないとの意見。<br/>・ 人員不足</p> | <p>&lt;業務で改善すること&gt;<br/>1 時間外労働の要因分析と効率的な業務改善と人員確保。<br/>施設内コミュニケーションツール活用、報告等の効率化<br/>書類作成等事務処理のDX化<br/>タスクシフト・シェアの推進(優れた取り組みの紹介、勉強会)<br/>&lt;業務以外で改善すること&gt;<br/>1 正社員雇用制度や時短勤務制度の導入<br/>多様な働き方の導入<br/>・ 施設間の連携</p> |



○ 委員から提案があった個別の実効策について、提言の相手方及び具体的なやり方について議論

<業務で改善すること>

| 実効策                             | 委員会でのご意見 | 提言の相手方 | 具体的に何をしてもらうか |
|---------------------------------|----------|--------|--------------|
| 1 時間外労働の要因分析と効率的な業務改善と人員確保      |          |        |              |
| 1 施設内コミュニケーションツール活用、報告等の効率化     |          |        |              |
| 1 書類作成等事務処理のDX化                 |          |        |              |
| 1 タスクシフト・シェアの推進(優れた取り組みの紹介、勉強会) |          |        |              |

<業務以外で改善すること>

| 実効策                 | 委員会でのご意見 | 提言の相手方 | 具体的に何をしてもらうか |
|---------------------|----------|--------|--------------|
| 1 正社員雇用制度や時短勤務制度の導入 |          |        |              |
| 1 多様な働き方の導入         |          |        |              |
| ・ 施設間の連携            |          |        |              |

## 訪問看護40代非管理職のキャリアアップに関する実効策

## ○ キャリアアップの道筋の見える化について委員から出された実効策

| 議論の方向性          | 想定要因・課題                           | 実効策                                                                                               |
|-----------------|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| キャリアアップの道筋の見える化 | 1 時間外労働が多いためキャリアアップのための学習時間が割けない。 | 1 時間外労働の要因分析と効率的な業務改善と人員確保。<br>・ 正社員雇用制度や時短勤務制度の導入<br>・ 何があればキャリアアップや、やりたい看護ができるのか、常に同僚と対話できる場の設定 |

## ○ 委員から提案があった個別の実効策について、提言の相手方及び具体的なやり方について議論

| 実効策                                         | 委員会でのご意見 | 提言の相手方 | 具体的に何をしてもらうか |
|---------------------------------------------|----------|--------|--------------|
| 1 時間外労働の要因分析と効率的な業務改善と人員確保                  |          |        |              |
| ・ 正社員雇用制度や時短勤務制度の導入                         |          |        |              |
| ・ 何があればキャリアアップや、やりたい看護ができるのか、常に同僚と対話できる場の設定 |          |        |              |

## 訪問看護40代非管理職の風通しのよい職場づくりに関する実効策

## ○ タテ・ヨコ隔てなく風通しのよい職場づくりについて委員から出された実効策

| 議論の方向性               | 想定要因・課題                                                                                                                   | 実効策                                                                                 |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| タテ・ヨコ隔てなく風通しのよい職場づくり | 1 横の情報共有、連携が不十分<br>2 時間外での研修会勉強会があり、家庭との両立に苦慮している。<br>・ オンコールの対応が出来ず、正職員になれない。<br>・ 少人数の職場では家庭を優先すると勤務できず、他の職員へ迷惑をかけてしまう。 | 1 施設間の対話、連携の機会の創出<br>2 研修会等の時間調整の工夫<br>・ 施設内コミュニケーションツールを活用し施設内スタッフの業務の見える化、相談機能の促進 |

## ○ 委員から提案があった個別の実効策について、提言の相手方及び具体的なやり方について議論

| 実効策                                          | 委員会でのご意見 | 提言の相手方 | 具体的に何をしてもらおうか |
|----------------------------------------------|----------|--------|---------------|
| 1 施設間の対話、連携の機会の創出                            |          |        |               |
| 2 研修会等の時間調整の工夫                               |          |        |               |
| ・ 施設内コミュニケーションツールを活用し施設内スタッフの業務の見える化、相談機能の促進 |          |        |               |

○ 働き方改革（ライフイベントに対応した多様な勤務態勢の構築）について委員から出された実効策

| 議論の方向性                           | 想定要因・課題                                                                                                            | 実効策                                                                                                                            |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 働き方改革<br>（ライフイベントに応じた多様な勤務態勢の構築） | <業務で改善すること><br>1 精神的負担が大きい<br>2 身体的負担が大きい<br>・ 時間外労働が多い<br><業務以外で改善すること><br>1 仕事と生活のバランスがとれない<br>・ 給料が仕事内容に見合っていない | <業務で改善すること><br>1・2 上司や同僚のフォロー体制<br>・ ライフイベントに応じた多様な勤務態勢の構築<br><業務以外で改善すること><br>・ 保育所の確保、育児・介護休暇が取得できる体制<br>・ 医療勤務環境改善支援センターの活用 |

○ 委員から提案があった個別の実効策について、提言の相手方及び具体的なやり方について議論

<業務で改善すること>

| 実効策                     | 委員会でのご意見 | 提言の相手方 | 具体的に何をしてもらおうか |
|-------------------------|----------|--------|---------------|
| 1・2 上司や同僚のフォロー体制        |          |        |               |
| ・ ライフイベントに応じた多様な勤務態勢の構築 |          |        |               |

<業務以外で改善すること>

| 実効策                 | 委員会でのご意見 | 提言の相手方 | 具体的に何をしてもらおうか |
|---------------------|----------|--------|---------------|
| ・ 保育所の確保            |          |        |               |
| ・ 育児・介護休暇が取得できる体制   |          |        |               |
| ・ 医療勤務環境改善支援センターの活用 |          |        |               |