

第6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議事概要

日時：令和6年11月20日（水）10：00～12：00

場所：奈良県看護協会研修室1

参加者：石澤委員、春木委員、杉元委員、竹之内委員、井上委員、小林委員、小田委員、通山委員、栗田アドバイザー

議事概要

1 これまでの会議の振り返り

- ① 会議の名前にある「いきいき」の定義は何か。単に働き続けられるということではなく「いきいき」と働いてもらうための実効策を出すことがこの会議の目的だと考える。

[事務局回答]

日本看護協会が2021年に出した就業維持に必要な看護職の働き方の提案にある「全ての看護職ができるだけ長く健康で安全に働き続けられる働き方」や、「看護職一人ひとりが将来に展望を持ち、自ら学び、自らを高め、ていくことで仕事にやりがいと喜びをもって働ける」また、「個人の多様な属性等に応じ、組織が看護職個人の働き続けられる環境を実現する。」という記載を踏まえると「いきいき」とは、具体的には特定の分野の知識や技術を生かして組織の中で活躍したり看護職個人が心身ともに健康で働き続けられるという意味として考えられたものである。

- ② 「いきがい」や「やりがい」は個人で考え方が異なるので、自分で言葉の意味を調べて自分がいきいきできているか考えてもらえばよいのではないか。提言の中でいきいきの定義はこうであると注釈をつけて決めつけてしまうのは違うと思う。

2 奈良県でいきいきと働き続けるための実効策と提言（案）

<資料2-④ 働き方改革について>

- ① 資料2-④にある看護職のためのハラスメントの相談窓口は現状として県では設置していないものなのか。

[事務局回答]

県では労働委員会が毎月ハラスメントを含めた職場でのトラブル解決のた

めの労働相談会というものを開催している。

また、国の労働局でも個別労働紛争解決制度というものがあり、紛争当事者に対する都道府県労働局長による助言・指導やあっせんなどを行っている。

ハラスメントを受けた看護職員がそういった外部の窓口や制度を知らなくて相談等ができないという実態があるので、県としてはそのような存在を紹介するような取組はできると考えている。

- ②働き方改革の中で、現場の看護職としてやりにくいのは、賃金の話である。そこは事務長への研修やコンサルタントの派遣事業などそのあたりをサポートいただけるとありがたいと思う。
その他に関しては管理職の研修などは看護協会が現在実施しているので、この委員会で提言があったということで強化してもらうような対応が良いと思う。
- ③給料のことは看護部としてはアクションしにくいこともあるので、いきいきと働き続けるための実効策という看板でラダーと連動させた賃金制度導入について事務長、人事担当者向けの研修が必要。いきいきと働くためには看護職が業務と賃金について納得して働けるというのが大事だと思う。
- ④看護協会の中で、労働環境改善推進委員会というのがあり、ラダーと連動させた賃金制度の導入について、今年度に看護管理者を対象として研修会を実施したが、看護管理者の感想としては、自分たちとしては理解するが、やはり「お金を握っている人たち」がこれを理解していただかないと実施には結びつかないというようなご意見であった。事務長や人事担当者の方にも参加していただくように案内したが、ほとんど参加していただけて、看護協会の委員会としては限界がある。もう少し上の組織で実施いただければと思う。
- ⑤多様な働き方の好事例の施設紹介や業務改善の好事例施設紹介というものに関しては、2年ぐらい前から事例集を作成している。今年度、高齢者施設が最後になっており、冊子を作成しているが、その冊子を県内各医療施設や福祉施設に配っても、それを見て横展開するかは不明。
労働環境改善推進委員会としては、次年度はこれまで作った冊子を皆さんに理解していただき、好事例として横展開しているかを調査しつつ次につなげていきたいので、県にも協力いただきたいと考えている。
- ⑥看護師として働く場所はいろいろあるので、働く場所が違っても、好事例を施設であっても病院であっても横展開できればと思う。今まで出された好事例を来年にまとめていきたいと考えており、良い発表や良い事例については日本看護協会でもされている表彰みたいな形でできればもっとアピ

ールできると思う。

[事務局意見]

賃金や組織での多様な働き方の導入というのは、県が強制的にこれをしなさいとは言えないので、やはり経営者側、まずは事務長から副院長、院長レベルに働きかけていかないといけない。

県の事業としては、医療勤務環境改善支援センターを病院協会に委託しており、病院協会にもしっかりとこの委員会から上がってきた提言を進めていくことを説明したいと考えている。

医療勤務環境改善支援センターの研修会には事務長や院長が出席されるので、これを活用して好事例の紹介や賃金ラダーなどの説明の場を設けることができると考えている。

- ⑦資料2の⑤に書いてあるように、結局は経営者への働きかけが重要。特に民間病院はオーナーの理解がないと駄目なので、実施できるかは経営者の理解にかかっている。

看護学生の確保についての話で看護学校の事務長会に参加したが、4年制化とかを提言しても民間立の学校から「公立だからできる」と言われて終わってしまう。奈良県は民間病院が多いのでそのオーナーの団体である医師会や病院協会などに働きかけないといけない。やはり経営者へのアプローチが重要なキーになる。

- ⑧賃金については、日本看護協会でもいろいろ厚労省に提言している。賃金モデルの改定ということで、管理職やスペシャリストなどの賃金を一段階ずつ上げていくような賃金モデルを出した。ただ現場からの話では既に作っている俸給表を変えるのは至難である。モデルを出してもらってもそれを取り入れるかは、病院経営の状況が土台となる。

特に看護職の賃金については、病院経営に非常に大きな影響が出るので、そう簡単にはいかない。看護職は医療職の中で給料の上がり方で最も低く、歳を取れば取るほどすべての医療職に抜かれてしまうという状況である。これは、看護職が非常に多いので給料を上げれば病院経営が成り立たないという事情が背景にある。施設に対して賃金を改善しようと言っても非常に難しいのはその通りだと思う。

- ⑨賃金制度の改善についてはハードルが高い。医療施設にとっては他の専門職にも関係することなので、看護ラダーという言葉は使わない方がよいのではないか。結局は、評価と賃金が連動してないといけないので、評価報酬制度の導入というように表現した方がよい。賃金制度があっても管理者が評価できないという医療現場の課題があるので、そこをセットで提言した方がよいと思う。

- ⑩人間には承認要求があり、給料も1つの大きな要素であるが、アンケート結果からは上司との関係も大きな要素であることが浮かび上がってきているので、管理者の部下に対する認め方というのは、現場では影響力は非常に大きいと思う。

これは管理者を育成して改善したらいいのかという問題だけではなくて、管理者の業務も改善しないと、部下に対して思いやったり、承認欲求を満たすような行動レベルにならない。

病院経営が成り立つように、看護部長、管理者は非常に大きなプレッシャーをかけられる。看護管理者の環境を物理的及びメンタル的な面から支えないと根本的な解決にならないと思う。例えば、いろんな事務作業を手伝ってもらって医療事務の人をつけてもらったり、教育面については、教育担当の看護師をつけてもらうとかの環境整備が考えられる。小さい規模の民間病院では、これら全部を看護部長が1人でやっている。小規模病院の方が、多様な知識が必要でプレッシャーを受けながらやっているのが現状だと思うので、看護管理者の立ち位置を分析して、改善に取り組まない限り、上司との関係という問題はクリアできないと思う。

- ⑪ストレスへのレジリエンス（回復力）を付けることはスタッフから管理職までナース全体には必要だと思う。特に中間管理職は自分達も強くないといけないので、セルフマネジメントとレジリエンスの養成は学生の時からやらせている。

- ⑫今回のアンケート結果やそこで出された意見は、現実として困っている声だということを病院経営者に知らせるのは大事だと思う。経営者側と看護部長など病院の中の部門長へのアプローチと、主任、師長などの中間管理職へのアプローチを分けて考えるべきだと思う。

- ⑬労働条件的な賃金制度に関しては、看護協会が看護管理者向けに研修しても進まないのだから、病院経営者、事務長や人事担当者向けに実施するべきである。また、今回のアンケート結果調査は現場の看護師の生の声であり、これに対応しないと毎年多くの看護師が辞めてしまう、または、これに対応すると長く続けてもらえるというようなアプローチの仕方で研修する。その際に、あなたの病院のナースが1人でも長く働き続けてもらうためにとか前向きな発信の方法でアプローチするのが重要だと思う。

- ⑭提言の全てを実行することが難しいこともあるので、3つある提言のカテゴリの中で強化できるところから実行に移してほしいというような発信の仕方をしてほしいと思う。

- ⑮病院長、看護部長、看護師長など職員全般にアプローチするというような研修会があるとよいと思う。

- ⑩ 今回の提言の資料に第4回で議論した「病児保育を実施している施設の情報が確認できるマップを作成する」というのが、今回の資料には載っていないが、既に県の事業として実施しているという整理で載せていないのか。

[事務局回答]

病児保育を実施している施設については、各市町村のホームページで場所や料金、手続き方法などが詳細に案内されている。県内の施設を全てマップという形で詳細な内容まで冊子化するとかなりのページ数になり知りたい情報を検索しにくくなる。このため、市町村の該当のページのURLをQRコード化したものを一覧にして配布すればスマホ等から読み取れるようになるので情報を素早く得られると考え、前回委員会でこのような一覧表になるということをお示しした。まだ、医療機関への配布までは行っていないので、実効策の1つとして入れたうえで、提言の発表と同じタイミングで医療機関等に配布したいと考えている。

- ⑪ 令和7年4月から子どもが風邪を引いたときに有給ではない介護休暇のような休暇の取得を国が推進するような話を聞いたが、そのような制度も活用できるのではないか。

[事務局意見]

制度内容を確認し、後日情報共有させていただく。

<資料2-④ タテ・ヨコ隔てなく風通しの良い職場づくり>

- ① 施設を越えた交流会は専門や認定などの資格をもつ人たちの集まりは現状でも存在する。他に何か施設をこえた交流ができるような集まりはあるか。

[事務局回答]

新人については、看護協会に新人看護職員卒後研修を委託していて、中小病院の新人が集合研修で集まるので、工夫すれば交流会につながられる余地はある。

- ② 20代の若い人たちは研修という言葉が入ってお金がかかるようなものについて、施設が費用負担すると言っても、休日には行きたがらない。研修ではなくて、イベントやフェスだったら行きたいと言う。訪問看護ステーションは規模が小さくて人数も少ないので、ケーキパーティのようなイベントを開催したところ、参加した若い人たちに喜ばれた。若い人向けに実施するのであれば、自分の休みを使わずにかつ、実務につながるようなもので、プラス業務の一環で行けるものでないと参加しないのではないか。

- ③現在自分の施設では、AIによる看護計画、看護記録の作成の導入を試みている。もちろん、1から10まで当てはまっていないが、参考になるということと、足りなかった語彙力や見えなかった視点もAIがフォローしてくれる。AIで作成したものをそのまま使うことは禁じているが、参考として使用すると看護計画を立てたり、看護記録をとるのが苦手な人もいるので、時間短縮にはかなり繋がったと思う。
- ④研修は集合よりもオンデマンドで自分の好きな時間に受けられるようにした方が受講率が上がるので良い。
- ⑤看護協会が実施している研修では100人定員の研修で定員が埋まるものはほとんどない。多くの看護師の実務に直結するような内容は集客力が良いが、特定の分野のマイノリティーな内容に関しては参加者が少ない。奈良県看護協会は、低額な受講料を設定しているが、集客力に差ができるのはやはり内容によると思う。
- ⑥医療職の中で看護職は資格キャリアアップに対して恵まれた環境にある。例えば認定看護師のような資格取得に助成金が出るのは看護職だけだと認識していて、看護協会でも県から受託している研修も含めて、多くの研修を実施している。これ以上何をするかということになると、特定の分野のマイノリティーな内容になるが、それでは集客が難しい。オンデマンドなどいろいろな受講手段も考慮して魅力ある研修を企画するしかない。
- ⑦グループワークが中心の研修は拒絶されてしまう。話し合ってから発表するという作業がまず嫌がられる。受講者は受け身だが知識は得たいと思って来ている。自分たちが話し合った結果がいいのか悪いのかまで指導してもらえないとアンケートで悪い評価となる。
- ⑧循環器などテーマにした交流会を施設の枠を超えた形で開催して、そこに看護協会や県から後援などの形で協力してもらえば、官民全体で看護師がいきいきと働いてもらうための活動をしているということで前向きに受け取ってもらえるのではないかと。
- ⑨例えば看護の日のイベントとかで、県から後援をもらって集客できる体験学習のようなことをすれば、施設や世代を越えた集まりが実現するのではないかと思う。看護協会ではどちらかというと看護を知ってもらうということで地域の方たちへの健康チェックとかをしていると思うので、そこを広げて看護師同士の交流までつなげることができればよいのではないかと思う。

[事務局意見]

医師では、臨床研修医を集めた集いをしていて、今年は87%の参加があった。

自主企画で次第を作ってもらい、総合診療の先生に来てもらって話をしてもらった後、商品がつくようなゲームをしたが、いきいきと参加していた。

各病院を越えて臨床研修医が交流したことにより、将来の医療連携に役立つことになるのではないかと思った。

⑩院内では、世代を超えた交流会をいろいろやっているのので、それに県から後援をもらうというやり方が良いと思う。

ただ、小規模な民間病院になると、部長の権限が強くて、部長や師長に対して意見が言えないようなところもあるので、その人たちに対しては施設を越えて看護協会や看護管理者協議会でハラスメント防止の研修を実施する必要があるのではないか。中間管理職の人や看護部長は現場の声を聞いて、自分たちがどういうふうに変わらなければいけないとか、今求められている管理職の対応の仕方ということを自覚してもらおう。県が協賛することによってアンケート結果と今行われている研修がバラバラではなくて、研修の目的に奈良県の現状、現場の声を反映させているというようなどころを見せる必要があると思う。

⑪タテヨコ隔てなくというのはもともと職場環境のカテゴリからネーミングされたもので、上司との関係とか、職場内でのコミュニケーションとか、そういう職場内の人間関係が大事だというアンケート結果から出てきたものではないか。まずは職場内の人間関係の改善についての事業展開を議論しないといけないのではないか。

今の若い世代は職場を離れてまで仕事の関係の人と関わりたくないとか、横の繋がりあまり持ちたくないみたいな考えの人が多い。

優先順位としては、組織内でのタテヨコの風通しのよい職場環境づくりをするためのアクションではないかと思う。

⑫とにかくこの委員会で3年かけて出した提言を次年度以降展開していくのが一番勢いのある進めた方だと思う。アンケート結果を踏まえて作成した提言に既に実施済のものも含まれているかもしれないが、向こう2~3年間でこの提言の内容を新たに組み込んでもらえるようになれば良いと思う。

3 第7回の委員会開催について

- ・1月29日午後の2時間程度で予定（時間は後日連絡）