

年月日	経過の概要
第1回会議 R4.6.29	1. 委員会の名称、委員長の選出 2. 委員の紹介 3. 看護師に対する実態調査の実施 4. 今後の議論の進め方 特にテーマは定めずに毎回会議で出た内容を事務局の方で視覚化して資料を作成してもらい、その内容をもとに次回の会議で深掘りする。 3年間かけて最終提言発表する が、1年毎を目処に中間提言を出す。
第2回会議 R4.10.13	1. 看護師に対する実態調査の調査項目と実施方法の検討 2. 提言の方向性について説明 ①労働環境の改善 ②キャリア形成の支援 ③職場風土・意識の改善 ④その他
第3回会議 R5.7.25	1. アンケート調査結果を踏まえた具体策の検討 ①「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」という表現を再検討すること。 ②「現在の職場で特定行為研修などの資格を有効に活かしていないという回答が4割あった」という調査結果についての議論 2. 保健医療計画に記載する特定行為研修修了者の就業者数目標値の算出について 3. 今後の進め方 ①議論ペーパーの3つの方向性の表現については議論の余地はあるが、まずは アンケートの属性別分析でいきいき度が低い、離職検討が高い層から議論ペーパーを活用して進めていく こととする。(議論ペーパーを用いて意見を検討)

年月日	経過の概要
<p>第4回会議 R5.11.9</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 労働環境の改善に対応する対策の方向性について 最終的にはマトリックス的に全属性を網羅できるように整理していくことを目標に議論を進めていく予定 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提言の具体化について 組織の問題(人事制度、活用の仕組み)と人の問題(本人、管理者、ナースと他職種等)に分けて整理した形で作成し直して再度議論したい。 3. 中・小規模病院20代非管理職 多様な働き方づくり <ol style="list-style-type: none"> ①日本看護協会が作成したラダーを連動させた賃金モデルを広く周知する。 ②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等を作成する。
<p>第5回会議 R6.2.27</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提言の最終的なとりまとめを見据えた議論の進め方について これまで委員から提案があった実効策について具体化を議論した後、アンケートの自由記述にあった意見なども加えて対策の方向性別、対象施設別に整理したうえでポンチ絵のような形で提言結果として公表・周知する。 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 <ol style="list-style-type: none"> ①資格を取得した人がスペシャリストとして発揮した成果を給与査定に反映させる。 ②各医療施設で医師に対する特定行為研修修了者に求めるニーズ調査とどの特定行為ができる看護師のリスト化を実施し、医師・看護師双方で情報共有する。 ③資格を取得した人に対するフォローアップ研修の体制を構築する。 3. いきいき度が低い属性に対する実効策の具体化について <ul style="list-style-type: none"> ・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 ラダーあるいはキャリア形成のポートフォリオなどを活用して、目標管理あるいはキャリア開発支援を促進する。

項目	課題	実効策概要	県の取組
働き方改革	<p>【組織の問題：人事制度、活用の仕組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①勤務時間・時間外労働、ワークイバランス <ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働が多く自分の時間が持てない ・管理職になり業務過多による時間外労働が増加 ・精神的、身体的負担が大きい ・年次休暇の取得率が低い ②給与 <ul style="list-style-type: none"> ・給料が仕事に見合っていない ・賃金が低く将来性を感じない ・アンケート結果で、25%看護師が時間外労働手当が適切に支払われていないと回答 ③人事・組織 <ul style="list-style-type: none"> ・単身者は、突然の勤務変更の対処になる ④人材確保 <ul style="list-style-type: none"> ・人員不足 	<p>【組織の問題：人事制度、活用の仕組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①勤務時間・時間外労働の改善、ワークイバランス <ul style="list-style-type: none"> ・ライフイベントに応じた柔軟な休暇制度 ・就業継続が可能な働き方（勤務間隔・拘束時間・仮眠環境整備） ・積極的なリフレッシュ休暇（7日以上長期休暇）を年2回取得 ・ルール化した上でのフレックス制の検討 ・音声入力（記録・カンファレンス等）DX化推進支援 ・市町村管轄内で病児保育を実施している保育マップの作成 ・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（パパ会・ママ会等） ・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（ベビーシッター、自助グループ） ・看護協会での業務改善優良施設への表彰 ②給与 <ul style="list-style-type: none"> ・頑張った人に頑張った分の賃金支払制度構築、他府県の平均賃金と比較し、最低賃金の引き上げを組織の事務長・人事担当者向けに意見交換会を開催 ③人事・組織 <ul style="list-style-type: none"> ・希望部署への配置 ・現在のキャリアを継続しつつ、ダブルワークの許可 ・看護体制・看護方式の柔軟な対応 ・看護補助者確保対策促進、タスクシフト・タスクシェア ・中間管理職を補佐する役割人員確保 ⑤労務環境改善、ハラスメント対策 <ul style="list-style-type: none"> ・定期健康診断と検診結果への対応 ・ハラスメント対策、相談窓口の開設 ・事業所や看護職対象の労務教育を県全体で行う ④人材確保 <ul style="list-style-type: none"> ・中高生に対して看護職の魅力発信、機会の創出 	<p>【医師・看護師確保対策室の現行の事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ナースセンター事業：看護職員の就業・定着や復職の支援を実施 ・ナースバンク事業、ハローワークと連携した就業支援 ・看護職員の就業・定着及び復職支援する相談員の配置 ・中高生を対象とした職場体験、進学ガイダンス、命の授業 ・看護補助者就業支援 ○病院内保育所運営費補助事業 <ul style="list-style-type: none"> ・子どもを持つ医療従事者の離職防止及び再就職促進を図るため院内保育施設運営費に対し補助 ○看護師等修学資金貸付金：新卒者の人材確保 ・看護師等養成所に在籍する者で、県内就業希望者に貸付 ○訪問看護推進事業：訪問看護師の人材確保、定着・離職防止支援 ・訪問看護インターンシップ事業 ・訪問看護養成講習会、プリセプター事業 ・訪問看護ハラスメント対策事業 ○新人看護職員卒後研修事業：新人看護職員の卒後研修により知識・技術の不足等の不安による離職を防止 ・新人看護職員集合研修 ・OJT研修支援事業補助金
	<p>【人の問題：本人、管理者、ナースと多職種との関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①勤務時間・時間外労働、ワークイバランス <ul style="list-style-type: none"> ・子育てをしながら働く環境が不十分 ・病児保育ができないため病気をすれば休まざるを得ない ・親の介護が始まる時期であるが管理者の役割が多く時間の調整がしにくい ③人事・組織 <ul style="list-style-type: none"> ・中間管理職の役割による負担が大きく、自分のことで相談・発散できない ⑤労務環境、ハラスメント対策 <ul style="list-style-type: none"> ・患者からの暴力ハラスメントの増加 	<p>【人の問題：本人、管理者、ナースと多職種との関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①勤務時間・時間外労働の改善、ワークイバランス <ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働が出ないような業務改善 ・ノー残業デーの実施、個人別に定時で帰る日を決めてその日は定時で帰らせるという取組を徹底する ③人事・組織 <ul style="list-style-type: none"> ・多職種の役割分担・連携・チーム医療の推進（労務環境改善、ハラスメント対策） ・管理者が労務管理を確実に実施する ・安定した指導体制での関わりを実施 ・仲間作りができる支援 ・上司からの支援と承認 ・仕事に関する悩みや疑問などを相談できる 	<p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○病児保育に関して ・奈良県内病児（後）保育利用に係るホームページに一覧を作成、市町村の病児保育情報のURL・QRコードを記載

項目	課題	実効策概要	県の取組
キャリアアップの見える化	<p>【組織の問題：人事制度、活用の仕組み】</p> <p>①キャリア形成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指導体制が充実しておらず、技術に不安を感じながら業務を熟している。 ・コミュニケーションも不足でキャリア形成に不安がある。 ・准看護師の場合キャリアアップは、現在の収入や休暇を考えると進学は厳しく上司に言えない。 ・認定等キャリアアップに興味を持っても中小病院では、積極的な後押しは得られにくい。 <p>②人材活用・活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今の職場では、キャリアアップをしても活かせる環境ではない ・資格を持った看護師はプレイヤー的な要素が強く職位が上がらない ・資格を取得しても資格を活かした業務ができない <p>【人の問題：本人、管理者、ナースと多職種との関係】</p> <p>①キャリア形成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分のキャリア像がイメージできない ・専門知識を高めたいが、業務に追われ考える余裕がない ・憧れる先輩が少ない ・看護監理者としての自身の立ち位置が不明確 <p>②人材活用・活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・承認の機会が少ない ・看護のプロとしてのマインドの醸成が不十分 ・適切な目標管理ができていない 	<p>【組織の問題：人事制度、活用の仕組み】</p> <p>①キャリア形成支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・ローテーション研修、院内（法人内）留学 ・計画的に学会や研修参加を可能にするシステム作り（出張扱い参加費支給） ・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 ・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 ・看護職の役割、看護の意義について考える機会を作る（看護協会での研修、施設内での研修等） ・准看護師の進学や認定看護師に関する奨学金の充実 ・積極的にキャリアアップに取り組む中小病院に対しポイント付与し、ポイントに応じた補助金制度の作成 ・奈良で働く様々なキャリア選択肢の紹介 <p>②人材活用・活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定行為研修修了者に主任・係長クラスに昇任させるや手当を上げるなど体制を整える。 ・いきいきと働くためには、資格を活用して現場で活躍するという要素がある。 ・キャリアアップの教育システムの構築、スペシャリストのための教育ラダーが必要 ・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作り。 ・中間管理職に対し看護の原点に立ち返る研修の開催 ・生涯学習というキャリア開発支援の促進、管理者、スタッフ対象の研修（キャリア開発の明確化）組織の求める看護師像と人材開発計画の明確化 ・人員適正配置による看護ケアに専任できる時間を確保 ・"キャリアアップし奈良県で活かそう"等積極的アピールの実施 <p>【人の問題：本人、管理者、ナースと多職種との関係】</p> <p>①キャリア形成支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・適切なキャリア支援や助言 ・何があったら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 ・技術熟練度の他者評価の実施、精神的サポート <p>②人材活用・活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マネジメントラダーの運用 ・ラダーを用いた力量管理の支援、運用促進活動 ・所属での愚痴等の会話の追体験研修（当事者、他者、俯瞰の視点） 	<p>【医師・看護師確保対策室の現行の事業】</p> <p>○看護職員資質向上推進事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・看護職員資質向上支援事業：指定機関で開催される特定行為研修や在宅医療関連分野の認定看護師教育課程受講経費を助成する病院等に対し補助 ・実習指導者講習会事業：看護師等養成所の実習施設において看護学生の指導を行う実習指導者を育成するための講習会を実施 <p>○新人看護職員卒後研修事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・OJT研修支援事業：新人看護職員の研修を実施する病院に対する補助 ・新人看護職員研修事業：病院等で行う新人看護職員を補完する集合研修を実施 ・研修責任者・教育担当者研修：研修プログラム策定及び企画立案を行う教育責任者や、各部署で実施される研修の企画、運営を中心となって行う教育担当者に対し研修を実施 <p>○訪問看護推進事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護師養成講習会実施 ・プリセプター事業 ・技術制度研修

項目	課題	実効策概要	県の取組
タテ・ヨコ隔てなく風通しの良い環境づくり	<p>【組織の問題：人事制度、活用の仕組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○職場の活性化 <ul style="list-style-type: none"> ・昔ながらの封建制度、風土があり変革することに抵抗感が強い ・ローカルルールが存在 ・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 ・同僚をはじめ職場内の人間関係が希薄で自らの胸の内を話せない。 ・中間管理職同士の連携が希薄 ・横の情報共有、連携が不十分 ・オンコールの対応ができず正社員になれない ○労務環境・ハラスメント対策 <ul style="list-style-type: none"> ・上司のハラスメントはあるが、誰に伝えたら良いかわからない ・ハラスメント関連は、自病院で解決は難しい ・長期休暇が取れない、言いにくい ・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 ・少人数職場では、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 ○人材育成 <ul style="list-style-type: none"> ・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、厳しい口調で新人が精神的に参る <p>【人の問題：本人、管理者、ナースと多職種との関係との関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○職場の活性化 <ul style="list-style-type: none"> ・厳しい医療現場で成長させていかなければならず、指導者は熱心に厳しく指導しがち ・コミュニケーション能力の低下 ・上司に自分の思いを伝えられない ・上司や同僚とのコミュニケーション不足 ・上司に自分の思いを伝えられない ・指導を受ける立場では、未熟さがあり、同僚や上司に気後れや遠慮がある ・世代間のギャップ ・中堅クラスの中途採用者の意見は優先して聞かなく、若手は同じことを言っても後回しにされる ・コミュニケーション不足によるヒヤリハットが多発 ・嫌なことがあれば、直ちに退職を部下がほめかしてくる。いわゆる逆パワハラ状況がある 	<p>【組織の問題：人事制度、活用の仕組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○職場の活性化 <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・師長・主任会の充実 ・業務の標準化 ・院内で挨拶運動 ・悩み事が相談できる体制 ・研修会の時間調整の工夫、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 ・施設内の対話、連携の機会の創出 ○労務環境・ハラスメント対策 <ul style="list-style-type: none"> ・管理者であっても休暇が取れる様に、後継者若しくは同じ役割を1名体制ではなく複数人体制などにする。 ・看護職のメンタルヘルス相談窓口拡大、周知（LINE等アクセスしやすい媒体の活用） ・奈良県労働局相談会が月1回あったり、電話対応もあるが、知らない職員も多く、医療従事者専用日を設けたり、リーフレットを配布してはどうか ○人材育成 <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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） ・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 ・管理者、非管理者への職場風土の改善やハラスメントの研修（院内・外の研修参加） ・関係構築のための研修（チームビルディング、協働） ・コミュニケーション力向上の研修 ・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 ・ネットワーク作り研修（セカンド・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） <p>【人の問題：本人、管理者、ナースと多職種との関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○職場の活性化 <ul style="list-style-type: none"> ・上司や同僚とのコミュニケーションが取れる仲間作りお互い（多様性）を認め合う職場風土作り、ダイバーシティとインクルージョンの促進 ・管理者による十分な面談の実施 ・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行う等） ・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 ・時には同世代同士の交流の場も必要 ・レベルに応じた課題を与えて検討するような場作り ・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解消や対策に結びつける ○労務環境・ハラスメント対策 <ul style="list-style-type: none"> ・管理者であろうとも、優先すべきことを優先でき、休暇が取れやすい職場作り。 	<p>【医師・看護師確保対策の現行の事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ナースセンター機能強化事業 ・看護師等免許保持者のサテライト相談 ・メンタル相談 ○訪問看護推進事業 ・訪問看護ハラスメント研修事業：離職防止のため、暴力・ハラスメント事故に関する研修を実施

<p>働き方改革</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な働き方好事例施設紹介（フレックス制、ダブルワーク、ライフイベントに応じた柔軟な休暇制度、7日以上の休暇取得） ・業務改善好事例施設紹介（ノー残業デー、タスクシフト、仮眠環境整備・記録の音声入力などDX化） ・カルテ等音声入力、書類作成等のDX化に対する補助事業 ・時間外労働削減のアイデア想起や労務管理の研修会 ・働き方に見合った賃金払い制度構築のためのコンサルタント派遣事業 ・ラダーと連動させた賃金制度導入に付いての事務長、人事担当者向け研修会 ・管理職のための労務管理研修会 ・看護職のためのハラスメント等相談窓口の設置
<p>キャリアアップの見える化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・資格取得後のフォローアップ研修実施に対する補助 ・看護職員を対象としたキャリアアップ研修会の開催（キャリアアップした看護職員の講話、キャリア開発） ・院外留学研修制度（所属機関以外の医療施設での実践研修）を構築し研修費の補助 ・スペシャリストの資格を活かした活用のアピール活動
<p>タテの 良い環境づくり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・世代や医療機関を越えた交流会や同年代の交流会開催 ・管理職、各世代ごとのチームビルディングチームマネジメント、インクルーシブ研修 ・看護職を対象としたハラスメント（パワハラ・セクハラ・カスハラ）相談窓口の設置

働き方改革

提言(案)

- 職員がいきいきと働き続けるための、長時間労働の是正や、適切な労務管理、多様で柔軟な働き方ができる仕組み作りを促進する。

実効策

- ・長時間労働となる原因を抽出し、長時間労働の是正に向け、組織として業務改革に取り組む(経営者・管理者)
- ・他種職や看護補助者などを活用したタスクシフトを促し、看護体制や看護方式も柔軟に対応した業務整理、業務改革を進める。(経営者・管理者)
- ・労務管理を確実に実施し、ライフイベントに応じた休暇や長期休暇、ノー残業デーを設け、職員のワークライフバランスの向上に努める。(管理者)
- ・子育てや介護と仕事の両立ができる労働体制の整備と週3日休やフレックス制、短時間勤務やダブルワークなど多様な働き方も検討する。(経営者)
- ・労働に対して確実な支払を実施するとともに、働きに見合った賃金制度の構築を行う。(経営者)
- ・看護業務のDX化推進のために、国の方針に則り補助事業を検討する。(行政)

キャリアアップの見える化

提言(案)

- 看護職員がいきいきと働き続けるために、誰もが希望に応じたキャリアデザインを形成できるよう支援する。

実効策

- ・職員個々のキャリアデザインを支援し、組織の求める人材育成と職員のキャリアアップ能力育成をすることにより、自律した看護職員を育成する。(管理者)
- ・資格を活用し、患者や組織に還元している看護職員に対し、役職の付与や給与査定に反映させる処遇改善制度等を構築し、日々の頑張りを承認する。(経営者)
- ・資格を持った看護職員が行う行為について医師をはじめ施設職員に対し説明と周知を行い看護職員が活躍できる環境の整備を行う。(経営者・管理者)
- ・職員個々のリーダーやポートフォリオ等を活用し、適切な目標管理やキャリア支援を行い自律制の高い質の高い看護を実践できる人材育成を行う(管理者)
- ・特定行為研修終了者など資格を有した看護師の活用について、経営者や医療従事者、県民に対し周知活動を行う。(行政)

タテ・ヨコ隔てなく風通しの良い環境づくり

提言(案)

- いきいきと働き続けるために、組織において人間として他者への尊重を軽んじるハラスメントを許さず原因や要因を解消する措置を講ずる。

実効策

- ・ハラスメント専用意見箱やLINE等アクセスしやすい媒体を活用した相談窓口を設置し、起きていたハラスメントを拾い上げ速やかに対応する。(経営者)
- ・施設内で病院祭りや部署内外での親睦会等、世代間の対話の機会を定期的に設け施設内でのコミュニケーションの機会を促進させる。(経営者・管理者)
- ・関係性を構築するチームビルディング、チームマネジメント、心理的安全性などの研修会を全職員に開催する。(管理者)
- ・ハラスメントの報告を受けた時、助言・指導の権限を持つ労働局相談窓口(個別労働紛争解決制度)へ繋ぎ経営組織に介入し解決を図る。(行政)

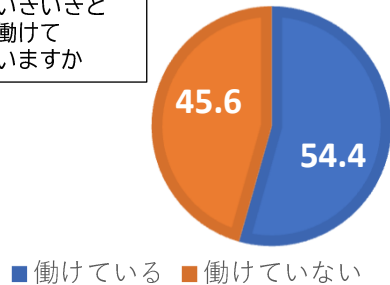
奈良県の看護師がいきいきと働き続けるための実行策(案)

資料 2 - ⑥

R4 奈良県の看護師実態調査
n = 902

■奈良県の看護師のいきいき度

いきいきと働いていますか



☺ 主ないきいきと働けている理由

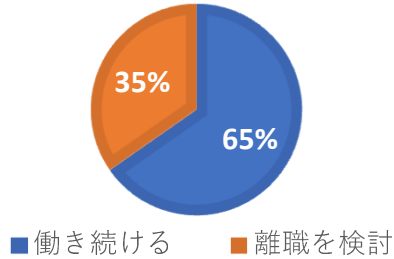
- ・同僚との人間関係が良い
- ・能力や経験を活かせる
- ・学ぶ機会が多い



☹ 主ないきいきと働けない理由

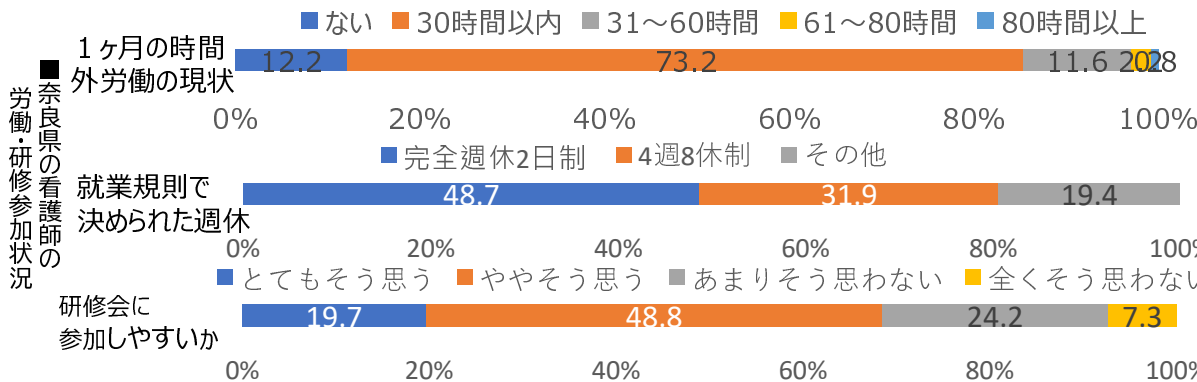
- ・精神的・身体的負担が大きい
- ・給料が仕事に見合わない
- ・時間外労働が労働が多い

■現在の就業先で働き続けますか



【主な意見】

- 働き続けるために必要なこと
 - ・同僚との関係が良い
 - ・通勤の利便性が良い
 - ・看護技術の向上が望める(経験5年未満)
- 離職を考え直すのに必要なこと
 - ・時間外労働が少ない
 - ・仕事に見合った賃金額である
 - ・上司との関係性が良い



	転職経験者数	勤務施設TOP1	就業地	雇用形態	勤務年数(5年未満比)	ライフイベントTOP3
1施設目	548	病院(500床以上) 45.6%	県内: 51.1% 県外: 47.7%	正規: 96.5% パートタイム: 1.5%	49.3%	結婚: 41.6% 出産・育児: 23.7% 進学等: 6.8%
2施設目	372	病院(200床以上500床未満) 26.6%	県内: 54.8% 県外: 42.8%	正規: 66.1% パートタイム: 23.1%	59.7%	出産・育児: 30.4% 結婚: 14.5% 進学等: 6.7%
3施設目	222	病院(200床以上500床未満) 22.1%	県内: 56.8% 県外: 37.8%	正規: 57.7% パートタイム: 25.7%	61.7%	出産・育児: 29.3% 結婚: 12.4% 介護: 5.9%
4施設目	113	病院(200床以上500床未満) 18.6%	県内: 63.7% 県外: 30.1%	正規: 61.1% パートタイム: 23.9%	52.2%	出産・育児: 22.1% 結婚: 12.4% 家族の転勤: 7.1%
5施設目	66	病院(200床以上500床未満) 21.2%	県内: 66.7% 県外: 27.3%	正規: 51.5% パートタイム: 24.2%	59.1%	出産・育児: 18.2% 結婚: 9.1% 自分の転勤: 6.1% 家族の転勤: 6.1%

奈良県の現状

- ・2025年の看護職の需給推計で需要超過が約2,000人の結果(H31年厚生労働省「看護職員需給分科会」)
- ・毎年一定数の離職があるR4年11.8%R5年12.3%(衛生行政報告例)
- ・看護学生の県内就業率が低いR5年49.6%R6年49.5%
- ・奈良県の看護師の実態調査では、いきいきと働いている割合は54.4%、離職を検討している割合は35%

課題

- ・看護師がいきいきと働き続けられる職場作り
 - ・退職しても奈良県内で働き続けられる環境整備
- ⇒ 実効策を検討
- ⇒ いきいきと働き続けるための実効策の方向性
- ・働き方改革
 - ・キャリアアップの見える化
 - ・タテ・ヨコ隔てなく風通しの良い職場作り

看護師がいきいきと働き続けられるための提言(案)

- 働き方改革:長時間労働の是正や、適切な労務管理、多様で柔軟な働き方ができる仕組み作りを促進する。
- キャリアアップの見える化:誰もが希望に応じたキャリアデザインを形成できるよう支援する。
- タテ・ヨコ隔てなく風通しのよい職場作り:組織において人間として他者への尊重を軽んじるハラスメントを許さず原因や要因を解消する措置を講ずる。