

第7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7年1月29日(水)
14時～16時
場 所: 奈良県看護協会

1. 奈良県でいきいきと働き続けるための実効策と提言(案)
について意見交換
2. 奈良県の看護師がいきいきと働き続けるための提言・実効策
に対するフォローアップ案

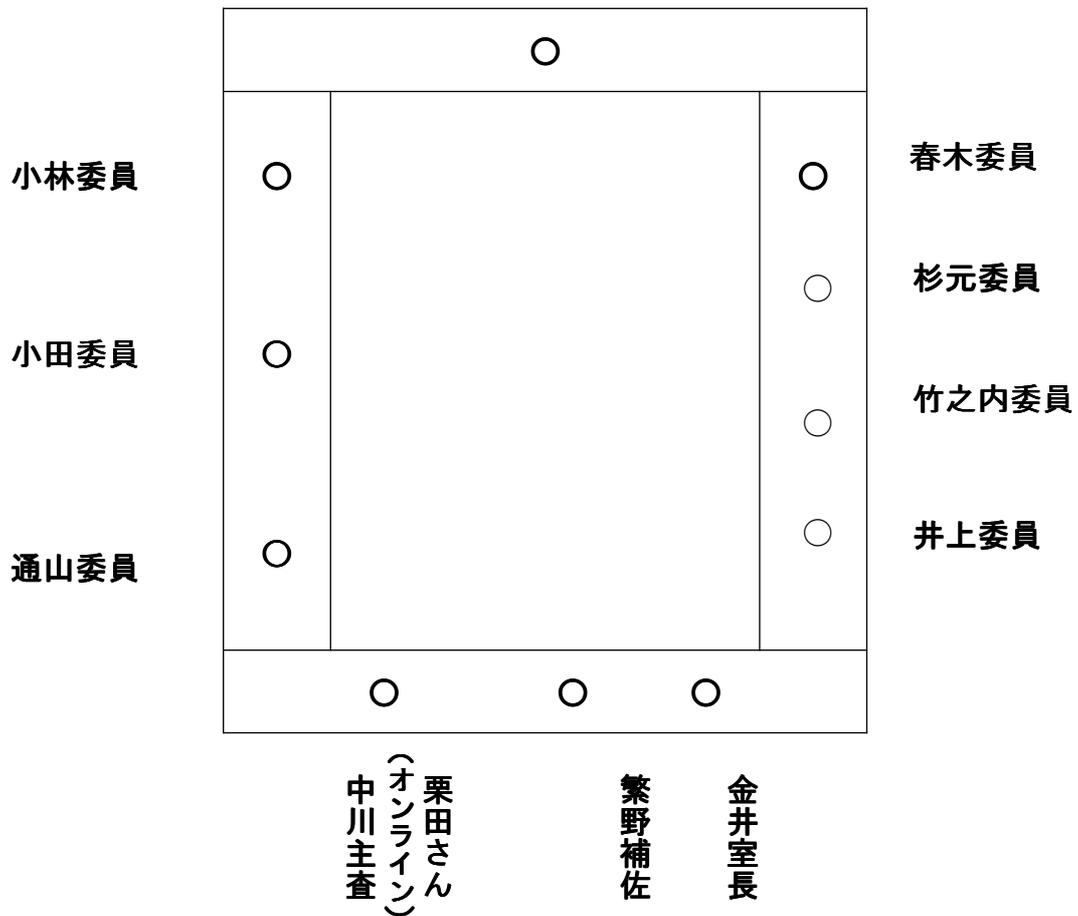
第7回奈良県看護師がいきいきと働き続けるための 実効策検討委員会 座席表

日時：令和7年1月29日（木）

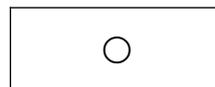
14:00～16:00

場所：奈良県看護研修センター 研修室1

石澤委員長



中川係長



比澤主任

スクリーン

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

資料集

資料名	頁
資料1 奈良県の看護師がいきいきと働き続けるための提言（案）	1
資料2－① 奈良県の看護師がいきいきと働き続けるための実効策・提言（案） ・働き方改革	2
資料2－② 奈良県の看護師がいきいきと働き続けるための実効策・提言（案） ・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環境作り	3
資料3 奈良県の看護師がいきいきと働き続けるための提言・実効策に対する フォローアップ案	4

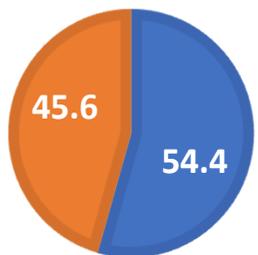
奈良県の背景・現状

- ・2025年の看護職の需給推計:需要超過約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の結果:いきいきと働いていると答えた割合は54.4% 現在の就業先で働き続けると答えた割合65.0%

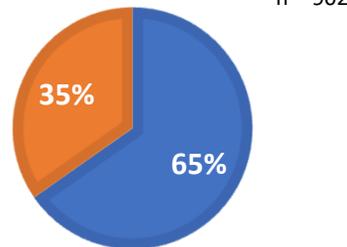
R4 奈良県の看護師実態調査

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



現在の就業先で働き続けますか



主な意見

- 😊 主ないきいきと働いている理由
 - ・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

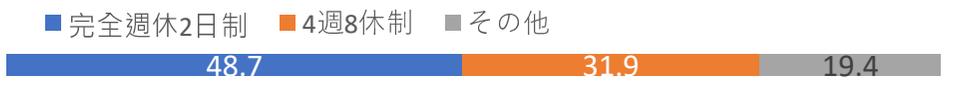
- 働き続けるために必要なこと
 - ・同僚との関係が良い
 - ・通勤の利便性が良い
 - ・看護技術の向上が望める(経験5年未満)
- 離職を考え直すのに必要なこと
 - ・時間外労働が少ない
 - ・仕事に見合った賃金額である
 - ・上司との関係性が良い

■ 働いている ■ 働いていない ■ 働き続ける ■ 離職を検討

1ヶ月の時間外労働の現状



就業規則で決められた週休



研修会に参加しやすいか



看護職員の転職実態

転職状況	転職経験者数	勤務施設 TOP 1	就業地	雇用形態	勤務年数 (5年未満比)	ライフイベント TOP 3
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: 12.6% 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%

注釈 * 転職経験者の内、それぞれの(1回~5回)転職理由、施設の状況ライフイベントを記載。
* 転職経験者数の合計は、複数回の転職している人が重複してカウントされているため、回答者数(902人)と一致しない。

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)

できることから取り組みましょう!

- 働き方改革: 看護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。
- キャリアアップの見える化: 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。
- タテ・ヨコ隔てなく風通しのよい職場作り: 看護職員がいきいきと働き続けるために、組織においてコミュニケーションを促進し、人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

奈良県の看護師がいきいきと働き続けるための実効策・提言(案)

働き方改革

提言(案) ○ 看護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

- ・労働に対して適正な支払を実施するとともに、長時間勤務の調査を行い、働きに見合った賃金制度の構築を行う。
- ・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、組織として現場職員とともに業務改革に取り組む。
- ・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。
- ・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。
- ・労務規則を見直し、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。
- ・看護業務のDX化推進のために、好事例を経営者や管理者に情報発信するとともに、タブレット端末、インカム等ICT機器の導入に支援し業務の効率化職場環境の整備を進める。
- ・評価と連動した賃金制度の導入について、県内病院長や事務長や経営者の理解促進のための研修会等で説明の場を設ける。
- ・県内で病児保育を実施している施設についての情報が確認できるHPのURLやQRコード化した一覧表などを発信する。

実効策を実行するための手法(第1段階の例)

- ＜経営者＞ 残業代未払いケースの実態事例を盛り込んだ経営者向けの研修を実施する。
- ＜経営者・管理者＞ 長時間勤務の実態調査を行う。
- ＜経営者・管理者＞ 現場の職員の声を聞いて業務改革を推進する。
- ＜経営者＞ 労務管理できるソフトを導入する。
- ＜経営者＞ 社会情勢に合わせて就業規則の見直しを行う。
- ＜行政＞ 国の医療施策等・生産性向上・職場環境整備等事業を活用し、業務効率化に資する取組に対して補助する。
- ＜行政＞ 県内病院長等が参加する医療勤務環境改善支援センターで賃金制度の研修会を実施する。
- ＜行政＞ 市町村の病児保育利用に係るHPのURLをQRコード化した一覧表を作成し、病児保育の予約等が可能な民間サイトの紹介なども掲載して県内医療機関へ配布する。

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

- ・職員個々のラダーやポートフォリオ等を活用して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。
- ・資格を活用し、患者や組織への還元に対し、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。
- ・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、活躍できる環境の整備を行う。
- ・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、勤務環境改善センター研修会で事例紹介を行い在宅医を含め経営者や医療従事者、県民に対し周知活動を行う。

実効策を実行するための手法 (第1段階の例)

- <経営者・管理者> 管理者に対しキャリアデザインの支援やスタッフ評価に関する研修を実施するとともにマイジョブカードなどを活用して、定期的に現場の職員と管理者が面談し、組織の求める人材育成と職員のキャリアアップの方向性に齟齬が生じないようにする。
- <経営者・管理者> 有資格者だけでなく、ジェネラリストとして貢献する職員も含めて頑張りの評価基準を見える化し、公平な査定を行うとともに、表彰等の非金銭的な報酬を与える仕組みづくりを行う。
- <経営者・管理者> 各医療施設で医師に対して特定行為研修修了者等専門的な技術を持つ看護師に求めるニーズ調査とどのような技術をもつ看護師がどこに所属しているカリスト化し、医師・看護師双方で情報共有する。
- <行政> 県内病院長等が参加する医療勤務環境改善支援センターで資格を有した看護師の活用についての研修会を実施する。

タテ・ヨコ隔てなく風通しの良い職場づくり

提言(案) ○ 看護職員がいきいきと働き続けるために、組織においてコミュニケーションを促進し、人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、起きているハラスメントに速やかに対応する。
- ・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。
- ・ハラスメントの外部窓口である県労働委員会の労働相談会や労働局相談窓口(個別労働紛争解決制度)の連絡先やURL等について周知を図る。
- ・世代や施設を越えて県内看護師が幅広く交流できるようなイベントの後援を行う。
- ・ナースセンターの悩み相談窓口の周知を図る。

実効策を実行するための手法 (第1段階の例)

- <経営者> ハラスメントに関する情報が直接経営者に届くような仕組みづくりを構築する。
- <管理者> スタッフへの十分な面談の実施や、部署内で定期的に対話の機会を持つなどコミュニケーションの機会を促進する
- <行政> 相談窓口の連絡先やURL等について、県内医療機関、医療関係団体等へ周知する
- <行政> 後援基準に合致するイベントを開催する場合は県が後援できる旨県内医療機関、医療関係団体等へ周知する
- (ナースセンター・行政) ナースセンターが職場外の看護師への相談窓口であることをHPやイベントで周知し、職場内で相談できない職員を支援する。

奈良県の看護師がいきいきと働き続けるための提言・実効策に対する
フォローアップ案

○周知方法

- ・ HP へ掲載
- ・ 各医療機関、関係団体へ通知
- ・ 各関係団体へ説明を行う（病院協会や看護協会等）
- ・ 県内病院長、病院経営者が集う医療勤務環境改善センターでの研修会
- ・ 看護管理者協議会での研修会

○経営者・管理者が取り組む項目について実行に移すための協議

- ・ 経営者団体と看護の職能団体（看護協会等）との意見交換の場の設定