

「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」(案) 意見募集結果

1. 目的

「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」(案) の内容をより精練するため、広く意見を募集する。

2. 募集期間

2020年12月16日(水)～2020年12月27日(日)

3. 募集方法

本会ホームページに「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」(案) を掲載し、アンケートフォームより意見を募集した。

4. 意見数

回答者数：184名 意見数：のべ901件

提案内容		件
1. 夜勤負担 (214件)	1-1) 勤務間隔は11時間以上あける	43
	○勤務間インターバル時間の長さについて(連続夜勤後の休息)	16
	○時間外勤務の現状、削減の必要性について	8
	○人員確保の必要性について	3
	○正循環について	3
	○日勤業務の負担軽減について	1
	○その他	12
	1-2) 勤務拘束時間13時間以内とする	64
	○拘束時間の長さに関する現状等について	20
	○長日勤について	11
	○時間外勤務の現状、削減の必要性について	10
	○人員確保について	8
	○総労働時間の削減・休日日数の確保について	3
	○日勤業務の負担軽減について	1
	○その他	11
	1-3) 仮眠取得の確保と仮眠環境の整備をする	64
	○人員確保について	23
	○仮眠環境の現状・基準について	16
	○仮眠時間に関する現状等について	10
	○仮眠時間・環境について	10
	○その他	5
	1-4) 頻繁な昼夜遷移が生じない交代制勤務の編成とする	21
	○頻繁な昼夜遷移が生じない交代制勤務の編成をすることについて	7
	○連続した夜勤について	6
○その他	8	
「1. 夜勤負担」に対する全体的な意見	22	

提案内容		件
2. 時間外労働 (174 件)	2-1) 夜勤・交代制勤務者においては時間外労働をなくす	47
	○時間外労働の申請ができない実態について	10
	○時間外労働が常態化している現状について	12
	○時間外労働削減のための取り組みについて	9
	○時間外労働を削減するには人員が必要	8
	○その他	8
	2-2) 可視化されてい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	127
	○時間外労働に対する時間外手当の申請・支払いを求める意見	37
	○前残業（患者の情報収集等）、委員会、会議、研修、看護研究等を業務扱いとすることを求める意見	31
	○時間外労働の削減、可視化に対する取り組み（提案・実践）	20
	○時間外労働を削減するには人員が必要	6
○その他（看護研究への疑問・批判、本会への意見等）	33	
3. 暴力・ハラスメント (139 件)	3-1) 暴力・ハラスメントに対し、実効性のある組織的対策を推進する	95
	○暴力・ハラスメントの現状について	13
	○患者・家族からの暴力・ハラスメント発生時の対応について（警察への通報等）	9
	○相談体制・相談窓口について	6
	○管理者・指導者等への教育について	5
	○その他	4
	3-2) 上司・同僚・外部からのサポート体制を充実させる	44
	○外部への相談体制について	14
	○暴力・ハラスメントの現状について	9
	○教育・研修体制について	7
	○職場風土・文化について	6
○その他	8	
4. 仕事のコントロール感 (105 件)	4-1) 仕事へのコントロール感を持てるようにする	44
	○業務多忙でコントロール感が持てない	20
	○個人のスキルアップ、能力支援管理者のマネジメントが重要	11
	○管理者のマネジメントが重要	10
	○「仕事へのコントロール感」の意味がわからない	3
	「4. 仕事へのコントロール感」に対する誤解・その他	61
	○仕事と生活の調和（WLB）、柔軟な働き方	18
	○処遇改善が必要	9
	○ハラスメント防止、メンタルヘルス支援が必要	12
	○その他	22

提案内容		件
5. 評価と処遇 (131 件)	5-1) 仕事・役割・責任等に見合った評価・処遇 (賃金) とする	131
	○賃金水準の改善について	70
	○評価・処遇制度に対する現状について	33
	○夜勤手当の評価について	12
	○専門・認定看護師等の役割への評価	9
	○その他	7
その他 (138 件)	提案 1-1) 「勤務間隔は 11 時間以上あける」	7
	提案 1-2) 「勤務拘束時間 13 時間以内とする」	9
	提案 1-3) 「仮眠取得の確保と仮眠環境の整備をする」	1
	提案 1-4) 「頻繁な昼夜遷移が生じない交代制勤務の編成とする」	1
	提案 2-1) 「夜勤・交代制勤務においては時間外労働をなくす」	9
	提案 2-2) 「可視化されてい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」	6
	提案 3-1) 「暴力・ハラスメントに対し、実効性のある組織的対策を推進する」	7
	提案 3-2) 「上司・同僚・外部からのサポート体制を充実させる」	2
	提案 5-1) 「仕事・役割・責任等に見合った評価・処遇 (賃金) とする」	28
	その他、提案に分類されない意見	99
	「育児」に関連する意見	21

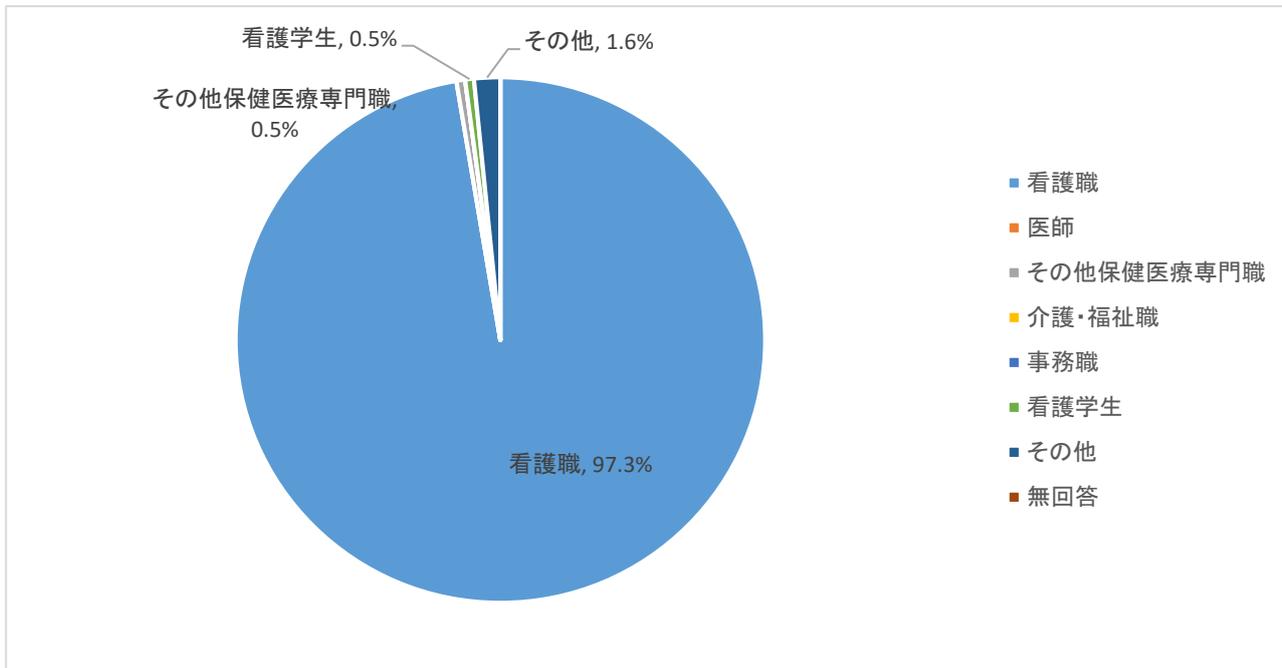
5. 結果

1) 回答者の属性 (詳細別紙参照)

回答者のうち 97.3%が看護職であった。年代は、50 代が 26.1%と最も多く、以下 30 代 24.5%、20 代 20.7%、40 代 14.7%と続いており、年代の偏りなく意見を得ることができた。

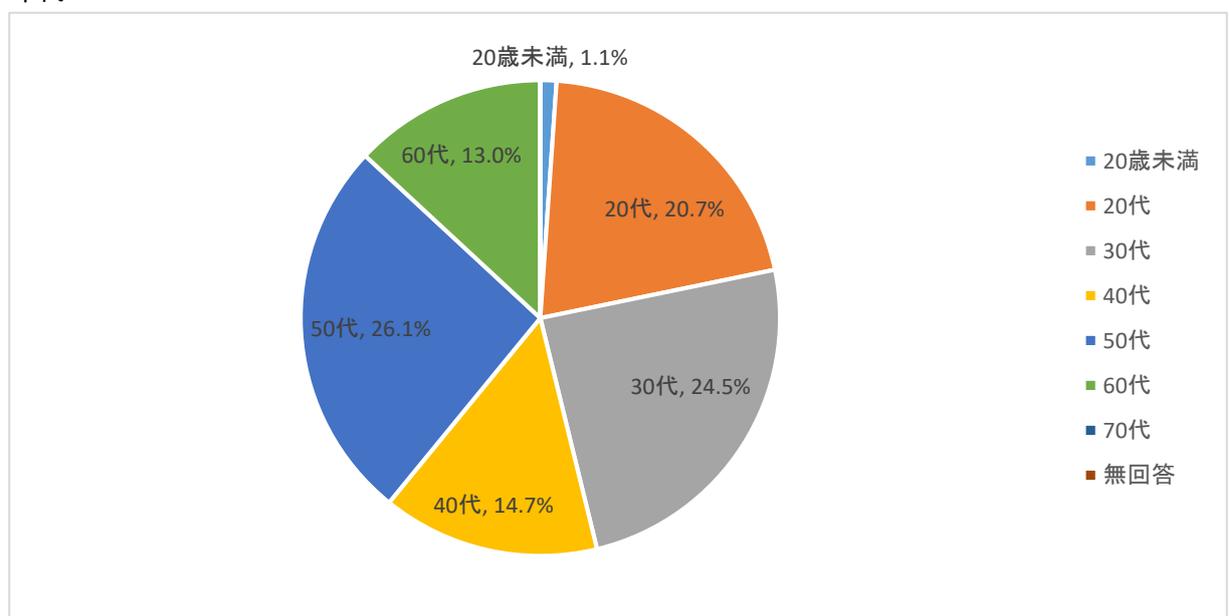
就業しているものは全体の 91.8% (169 名) であった。そのうち職位別にみると、スタッフ (非管理者) が 58.6%と最も多く、管理職 27.8%、中間管理職 12.4%と続く。また、勤務先種別は病院 (200~500 床未満) が 29.0%と最も多く、病院 (500 床以下) 27.8%、病院 (200 床未満) 17.2%と続いており、74.0%が病院勤務者であった。施設所在地は東京が 16.0%と最も多く、北海道 10.7%、大阪 7.7%と続く。

1. 職種

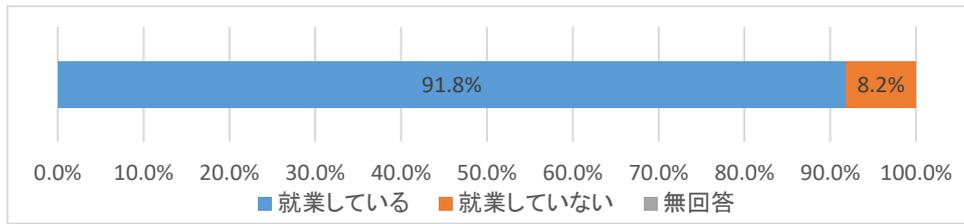


○その他：看護大学教員、教員・研究者、

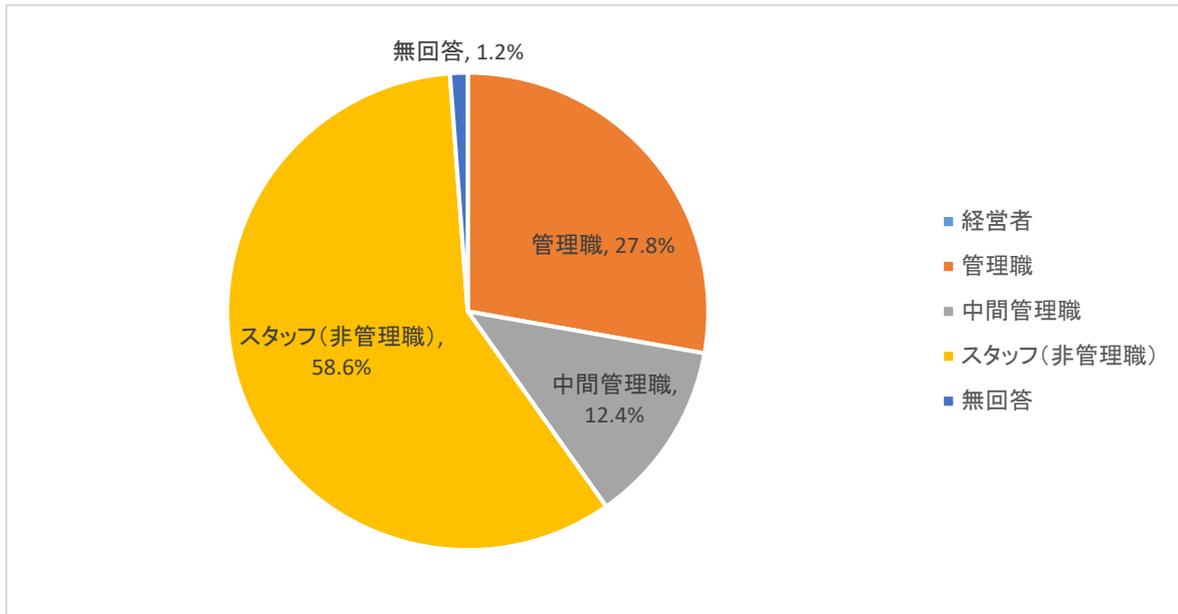
2. 年代



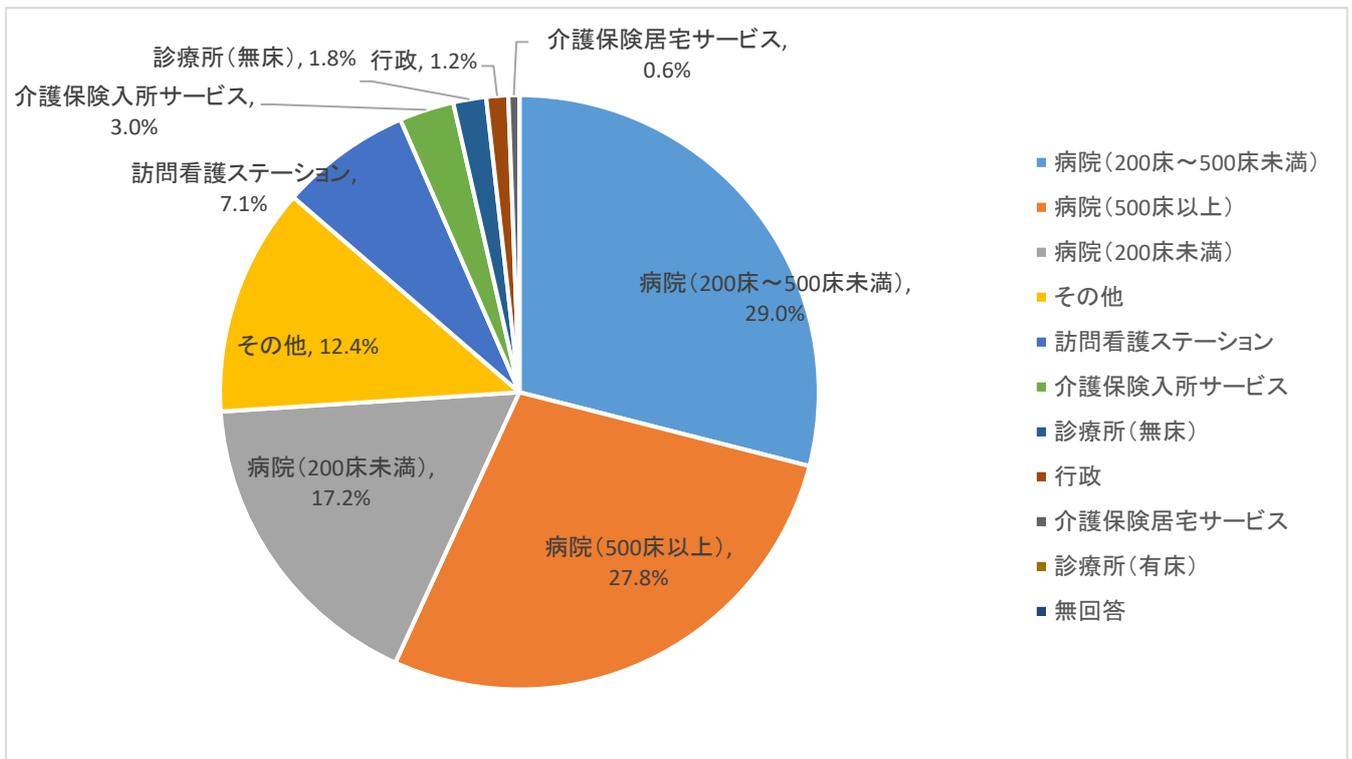
3. 就業の有無



4. 職位 (n=169)



5. 勤務先種別 (n=169)



6. 勤務先所在地 (n=169)

