公益社団法人 埼玉県看護協会 就業環境改善推進委員会 「就業継続が可能な看護職の働き方」アンケート調査へのご協力のお礼と報告

時下ますすご清祥のこととお喜び申し上げます。

平素より本会事業に格別のご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

また、令和3年9月に実施しました就業改善推進委員会の就業継続が可能な看護職の働き方等のアンケート調査にご協力いただきありがとうございました。埼玉県内 113 の病院よりご回答いただきました。

2025年以降、人口構造の推移をみますと「現役世代の人口の急減」という新たな局面における様々な対応が必要となります。より多くの看護職が安全で安心で、より長く活躍できる職場環境の整備が喫緊の課題となっております。

アンケート結果では、各病院の就業継続が可能な看護職の働き方の取り組み内容についても報告されております。是非参考にしていただければ幸いです。

今後とも本委員会の活動へのご理解・ご協力をお願い申し上げます。

《要旨》

- ◆ アンケートへの回答は、質問票を郵送した 342 病院中 113 施設で、回収率は 33%であった。
- ◆ 就業可能な看護職の働き方の提案(5 要因 10 項目)について知っていたのは 80.5%であった。
- ❖ 夜勤負担、時間外労働、暴力・ハラスメントについて、取り組んでいると回答した施設は 80%以上で、最も取り組んでいたのは暴力・ハラスメントであり、相談体制整備、マニュア ルの整備であった。
- ❖ 就業継続が可能な看護職の働き方についての取り組み事例で「夜勤負担」では、インターバル確保か多く取り組まれ、勤務拘束時間13時間以内では多様な勤務形態から選択制を実施している施設があった。「時間外勤務」では、看護業務効率化の好事例を参考にした取り組みや、勤怠管理による時間外労働の把握に取り組んでいた。
- **❖** 看護補助者の採用活動はホームページ、ハローワーク、職員紹介の順に多かった。
- ◆ 看護補助者の退職理由は人間関係が最も多く、次いで給与・体調不良であった。
- ◆ プラチナナース活用について、定年制の引き上げは小規模病院で多く、22 施設で 65 歳から 75 歳まで延長をしていた。
- ❖ タスクシェア・タスクシフトに必要な環境として多職種の理解・協力、コミュニケーションや検討の場、教育体制、マンパワーの確保があげられた。

令和4年6月16日 公益社団法人 埼玉県看護協会 就業環境改善推進委員会

令和3年度 就業環境改善推進委員会アンケート調査結果

I 調査方法

1,目的:県内の医療施設における「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」への取り組み状況、 プラチナナース・看護補助者の就業状況を調査し、就業環境改善活動に役立てる。

2,対象:埼玉県内の病院 342施設

3,方法:質問紙を各施設に郵送し、FAXで回答を依頼した。

4,期間:令和3年9月9日~9月27日

II 調査結果

1. 回答回収率 33.0% (113 施設)

2. 施設規模別回答数·回収率

	施設規模 · 対象施設数	回答施設数	回収率
1	病院(500 床以上)n=19	9	47.4%
2	病院(200~499 床)n=81	37	45.7%
3	病院(20~199 床)n=242	67	27.7%
合計		113	33.0%

- 3. 就業継続が可能な看護職の働き方の提案について
 - 1)「就業継続可能な看護職の働き方の提案」の5要因10項目を知っているか

病床数\回	答数(%)	はい	いいえ	その他	無回答	「その他」の意見
全体	n=113	91(80.5)	14(12.4)	6(5.3)	2(1.8)	
500以上	n=9	6(66.7)	1(11.1	1(11.1)	1(11.1)	部分的には知っていた
200~499	n=37	33(89.2)	2(5.4)	1(2.7)	1(2.7)	夜勤負担は知っていた
20~199	n=67	52(77.6)	11(16.4)	4(6.0)	0(0)	一つにまとめられているとは知らな かった/部分的には知っていた

2)「就業継続可能な看護職の働き方の提案」の5要因に取り組んでいるか

病床数\回答数(%)		夜勤負担	時間外労働	暴力・ハラスメント	仕事のコントロール感	評価と処遇
,	はい	96(85.0)	96(85)	101(89.4)	71(62.8)	84(74.3)
全体	いいえ	9(7.8)	8(7.1)	7(6.2)	33(29.2)	22(19.5)
P-P-	その他	7(6.2)	7(6.2)	5(4.4)	6(5.3)	5(4.4)
n=113	無回答	1(0.9)	2(1.8)	0(0)	3(2.7)	2(1.8)
500	はい	7(77.8)	8(88.9)	9(100)	4(44.4)	6(66.7)
床以	いいえ	0(0)	1(11.1)	0(0)	3(33.3)	3(33.3)
上	その他	2(22.2)	0(0)	0(0)	2(22.1)	0(0)
n=9	無回答	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
200	はい	35(94.6)	33(89.2)	36(97.3)	26(70.3)	31(83.8)
1 499	いいえ	2(5.4)	3(8.1)	1(2.7)	8(21.6)	5(13.5)
床	その他	0(0)	1(2.7)	0(0)	1(2.7)	1(2.7)
n=37	無回答	0(0)	0(0)	0(0)	2(5.4)	0(0)
20	はい	54(80.6)	55(82.1)	56(83.6)	41(61.2)	47(70.1)
 199	いいえ	7(10.4)	4(6.0)	6(8.9)	22(32.8)	14(20.9)
床	その他	5(7.5)	6(8.9)	5(7.5)	3(4.5)	4(6.0)
	無回答	1(1.5)	2(3.0)	0(0)	1(1.5)	2(3.0)

3)「就業継続可能な看護職の働き方の提案」の5要因の取り組み内容 *取り組み内容は回答の表現をそのまま記載しております

夜勤負担

- (1) 勤務間隔は 11 時間以上あける (インターバルの確保) (回答数 57)
 - ・夜勤の翌日は休みにする。
 - ・勤務時間インターバル確保の阻害要因となる時間外労働の削除への取り組み
 - ・タスクシフト ME の活用
- (2) 勤務拘束時間 13 時間以内とする (回答数 29)
 - ・業務量に応じた人員配置や業務の見直し
 - ・夜勤1時間以上前からの前勤務を禁止した
 - ・多様な夜勤形態 13 時間、16 時間の選択制、2 交代か3 交代の選択制
- (3) 仮眠取得の確保・環境の整備をする (回答数 56)
 - ・16 時間夜勤は3時間仮眠
 - ・実働8時間を超える夜勤では連続2時間以上の仮眠時間を確保
 - ・仮眠環境を整備し、仮眠スペースを確保
- (4) 頻繁な昼夜推移が乗じない夜勤編成とする (回答数 26)
 - ・頻繁な夜勤遷移が生じない交代勤務の編成
 - ・希望者に1~3か月毎に夜勤のみの勤務を実施
 - ・連続した夜勤後は48時間以上の休息を確保

時間外労働

- (1) 夜勤・交代制勤務者においては時間外労働をなくす (回答数 110)
 - ・ユニホーム2色制、ビブスの着用
 - ・研修・会議を時間内で行なう
 - ・リリーフ体制の整備として、17~22時の看護補助者導入
 - ・看護業務効率化の好事例を参考にした業務整理・業務改善
 - ・時短勤務、時差出勤の活用
- (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

(回答数 32)

- ・就業前残業削減に向けた業務改善
- · zoom を活用した研修の工夫
- ・勤怠管理システム等による労働時間管理
- ・適切な時間外労働申告のための研修

暴力・ハラスメント

- (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 (回答数 95)
 - ・相談体制の整備
 - ・意見箱・ハラスメント BOX の設置
 - ・産業カウンセリングの導入

- ・発生時の報告体制(フローチャートの活用)
- ・問題発生時には会議を開催(ハラスメントに関する現状の共有と対応の確認)
- ・マニュアル(規定)の整備
- (2) 上司・同僚・外部からのサポート体制を充実させる 回答数 72
 - ・アンケートの実施、結果のフィードバック
 - ・定期的な職員面接
 - ・パワーハラスメント研修・研修会の実施
 - ・相談しやすい環境づくり

仕事のコントロール感 仕事のコントロール感を持てるようにする (回答数 90)

- ・個々の能力に応じた仕事の配分
- ・多重課題に対する研修の実施
- ・PNS等看護方式の見直し・評価、看護共有体制に応じた役割の整理・
- ・権限委譲、人員の配置、業務改善

評価と処遇 仕事・役割・責任等に見合った評価・処遇(賃金)とする (回答数 89)

- 人事考課の導入
- ・ラダーと人事考課の連動
- ・評価者研修・教育
- ・ラダーレベル取得状況に合わせた長期研修の優先参加
- 4) 2020年6月に職場におけるパワーハラスメント防止策が事業主に義務付けられたことを知っているか(中小事業主は2022年4月1日から義務化 それまでは努力義務)

病床数\回	答数(%)	はい	いいえ	その他	無回答	「その他」の意見
全体	n=113	96(85.0)	12(10.6)	1(0.9)	4(3.5)	
500以上	n= 9	9(100)	0(11.1	0(0)	0(0)	
200~499	n=37	35(94.6)	1(2.7)	0(0)	1(2.7)	
200~199	n=67	52(77.6)	11(16.4)	1(1.5)	3(4.5)	具体的な施行日は知らない ストレスチェックの実施

II 看護補助者について

1. 看護補助者の採用活動はどのような方法か(複数回答)

病床数\回征	答施設数	ハロー ワーク	有料職業 紹介所	ホーム ページ	職員紹介	病院見学	体験	ポスティ ング	合同 説明会	その他	「その他」の意見
全体	n=113	85	53	94	64	39	14	5	12	10	
500以上	n=9	4	2	9	1	2	0	0	1	2	
200~499	n=37	30	17	33	22	16	7	3	4	7	広報/学校訪問・派遣
20~199	n=67	51	34	52	41	21	7	2	7	1	広報/学校訪問

2. 看護補助者の退職理由

病床数\回答	ទ施設数	給与	勤務形態	業務内容	人間関係	進学	体調不良	その他	「その他」の意見
全体 n	n=113	39	13	23	48	37	39	33	
500以上	n=9	3	2	5	3	3	2	2	介護/保育
200~499	n=37	15	4	6	20	10	17	9	介護/保育/転居/定年
200~199	n=67	21	7	12	25	24	20	22	介護/保育/転居/妊娠/ 定年/資格取得/体力/職務態度

Ⅲプラチナナース活用について:今後、定年年齢の引き上げについて検討しているか

病床数\回	答数(%)	はい	いいえ	その他	無回答	「その他」の意見
全体	n=113	28(24.8)	56(49.5)	28(24.8)	1(0.9)	
500以上	n=9	2(22.2)	4(44.5)	3(33.3)	0(0)	70歳(1)65歳(1)
200~499	n=37	4(10.8)	20(54.1)	13(35.1)	0(0)	65歳(1) 63歳(1)
20~199	n=67	22(32.8)	32(47.8)	12(17.9)	1(1.5)	75歳(1) 70歳(3) 65歳(18)

IVタスクシェア・シフトについて:看護職から多職種へのタスクシフト・シェアに必要な環境は何か

回答内容分類 回答施設数	全体	500床以上	200~499床	20~199床
多職種の理解・協力 周知・多職種の理解・医師の理解・協働する力・意識改革・学習会など	34	9	4	21
職場風土・職場環境 WIN WINな関係づく コミュニケーション等	16	0	6	10
会議・検討の場 プロジェクト等	13	0	7	6
業務 業務改善・業務分担の明確化・業務の洗い出し・責任の明確化等	12	0	5	7
教育 特定行為研修・研修体制・医療法改正に伴う研修サポート・人材育成等	11	1	6	4
人員確保・マンパワー	7	2	1	4