

令和5年度 働き続けられる職場環境づくり推進委員会研修会報告
「労務管理・多様な働き方やりがいを支える看護管理をみんなで考えよう」

1. 目的

看護職が安心して働き続けられる職場環境づくりが求められ、ガイドライン活用などが進められているが、なかなか思うような改善には至っていない状況がある。そして、看護職自らのライフスタイルやライフステージに合わせた多様な働き方が求められている。そこで、①わが国での働き方の最新の動向を踏まえた労働関係法令と基礎知識を学ぶ。②看護管理者として、やりがい生きがいを支える評価・処遇について学び、他の研修参加者との意見交換を通し、各々が自施設で取り組むヒントを得ることを目的とする。

2. 対象 1) 医療機関及び施設等の労務・人事管理職員

2) 看護管理等看護主任以上

3. 日時 令和5年 9月15日(金) 10時00分～15時30分(9:30受付)

4. 会場 集合研修：宮崎県看護等研修センター /WEB参加：自施設

5. プログラム(敬称略)

| 時間 | 内容 | 担当/講師 |
|------------------------------|--|--|
| 9:50～ | オリエンテーション | 司会進行：東原美由紀 |
| 9:55 ～10:00 | 挨拶 | 宮崎県看護協会 常務理事 又木真由美 |
| 10:00 ～12:00 (質疑応答も含む) | <p>講義1「労務管理入門 ～働きやすい職場環境づくりの基礎知識～」</p> <p>1. 労務管理に必要な関係法規等</p> <p>1) 労働関係法令と職場のルール</p> <p>2) 「はたらく契約」を結ぶ(労働契約法)</p> <p>3) 「はたらく時間」(労働基準法)</p> <p>【到達目標】</p> <p>労務管理に必要な関係法規および就業規則や労働契約等について理解できる</p> <p>2. 看護職の健康と安全</p> <p>1) 「はたらく人の健康と安全」(労働者災害補償保険法)</p> <p>2) 育児・介護と仕事の両立支援(育児介護休業法)</p> <p>3) 職場のハラスメント防止</p> <p>【到達目標】</p> <p>看護職の健康と安全を守るうえでの看護管理者としての役割を理解できる</p> <p>3. 助成金の話</p> | 講師：山口ひろみ氏 社会保険労務士法人 ラポール共同代表・ 特定社会保険労務士 |
| 12:00～13:00 | 休憩 | |
| 13:00～ 14:50 | <p>講義2 JNA3(143)</p> <p>「看護職の多様な働き方とやりがいを支える評価・処遇」</p> | |

| | | |
|-------------|---|--|
| | <p>看護職の賃金制度改革</p> <p>1. 「看護職の賃金モデル」に取り組んだ経緯</p> <p>看護職の働き方～現状の課題～</p> <p>1. 看護職の高齢化</p> <p>2. 多様な勤務形態</p> <p>3. より専門性の高い看護師の活躍</p> <p>「看護職の賃金モデル」の構成と考え方</p> <p>～人事管理全体の骨格を決める基盤制度～</p> <p>1. 「看護職の賃金モデル」</p> <p>2. 「看護職の賃金モデル」での「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」の「看護師キャリア開発ラダー」への活用</p> <p>3. 「看護職の賃金モデル」の等級ごとの能力・役割定義のプロセス</p> <p>4. 「看護師キャリア開発ラダー」と連動した役割基準書の作成</p> <p>5. 「看護師キャリア開発ラダー」と連動した役割定義の作成</p> <p>6. 「看護師キャリア開発ラダー」と連動した役割行動の作成</p> <p>7. 「看護師キャリア開発ラダー」と連動した評価シートの作成</p> <p>8. 複線型等級制度を導入した病院の事例</p> <p>多様な人材を確保・活用するための賃金処遇</p> <p>1. 多様な人材を確保・活用するための賃金処遇</p> <p>2. 短時間勤務にかかわる賃金処遇</p> <p>3. 夜勤にかかわる賃金処遇</p> <p>4. 研修のまとめ</p> | <p>講師：今野 浩一郎 （学習院大学 名誉教授 本会「看護職の賃金に関する本会方針の導入支援委員会」委員長）</p> <p>講師： 公益社団法人日本看護協会 労働政策部看護労働課</p> |
| 14：50～15：10 | 休憩⇒振り返り | |
| 15：10～15：30 | 発表・意見交換 | |
| 15：30 | 挨拶 | 委員長 小牟田佐知子 |

6. 結果

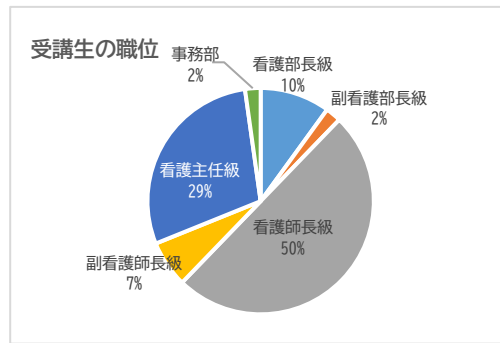
1) 参加状況

◆参加者

85名（会場：43名、Web42名）

◆参加施設

36施設

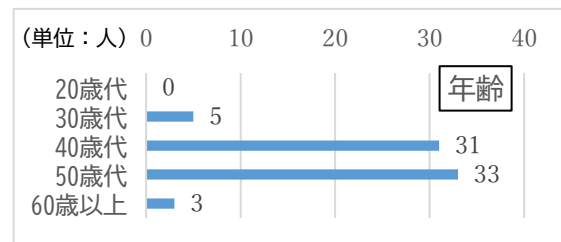
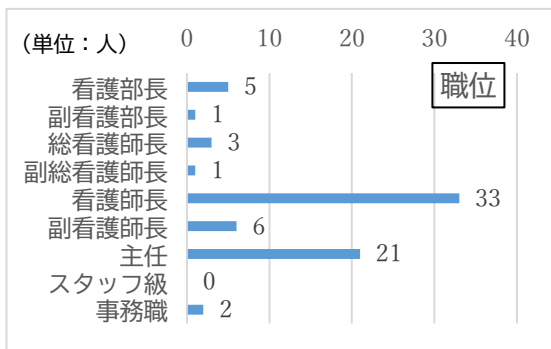


2) アンケート結果

(1) 回答状況

回答数 72（回収率 84.7%）

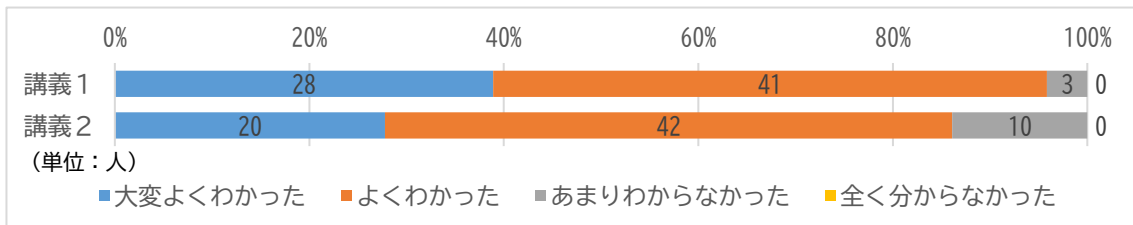
(2) 属性



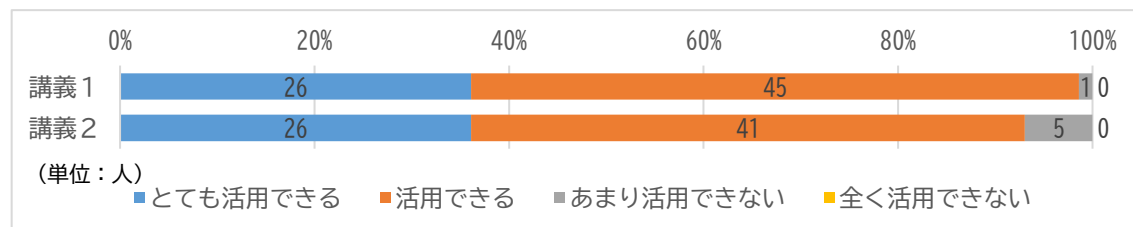
(3) 講義の理解度について

※講義 1：労務管理入門編～働きやすい職場づくりの基礎知識～

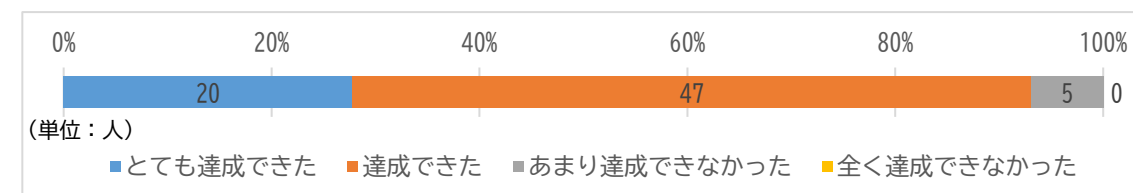
講義 2：わがマド研修 (JNA 3-143) 「看護職の多様な働き方とやりがいを支える評価・処遇」



(4) 実践への活用度について（今後活かせる内容か）



(5) 研修の参加目的の達成度について



(6) 全体の感想・意見、また貴施設で取り組んでみようと思う内容（原文のまま）

【感想】

- ・ ライフステージや平等性を考慮し、職員全員が満足できるような組織風土を醸成する必要があると感じました。
- ・ 公的医療機関のため、賃金での処遇改善は難しい。有休休暇で差別化を図るしかないと感じた。
- ・ 看護師の離職は重要な課題で、当院でもプロジェクトチームで取り組んでいる。すぐに改善する問題ではないが、一人一人がやりがいを持って働ける環境作りのために、なんとかしないと、と言う思いはあるが、具体的にどうしたらいいか悩んでいます。看護部でこの研修を参考に組みたいと思います。
- ・ 正しい労務管理に対する基礎知識を持って、就業規則を理解していきたいと思います。また多様な働き方を導入しているが、不平不満が出ないような説明と動機付けが大事になってくると学びました。ありがとうございました。
- ・ 自分の病院は多様な働き方を提供していると思っていたが、他にもたくさんの多様さがあり、視野が広がった。ただ、自分に出来ることは少ないなと思った。上の人が受けて欲しい内容だった
- ・ 賃金モデルを活用した仕組みづくりに活かされればいいと思いました。
- ・ 多様な勤務形態の導入が実現できるように取り組んでいければいいなと思いました。まずは就業規則の確認をします
- ・ 労務管理の基礎知識の振り返りと、今後の看護師の働き方を考えるきっかけになりました。今後もこのような、研修を企画してください。
- ・ 労務管理の基礎を再学習しました。働きやすい職場作りをすることの難しさも改めて実感しました。まずは、心理的安全性を確保しながら、コミュニケーションを大切にして、環境づくりに努めたいと思います。
- ・ 処遇については、病院全体で取り組む内容があり意見を出し合いながら改善できる環境にしていけたらと思った
- ・ 普段あまり考えない内容で、個人的には難しかったが、興味深い内容も多く、今回の研修を活かしていきたいと思った。
- ・ 労務管理、就業規則について再学習できました。多様な働き方や、スタッフがモチベーションを保ちながら向上心を持って仕事できるような環境が作れればと思います。
- ・ 私の主任としての立場から難しいですが働きやすい環境や人材育成が大事だと思う。
- ・ 労務管理について、知識を得るために受講しました。今回、自施設の就業規則を見返す機会にもなりました。時短勤務や夜勤専従など、お互いが働きやすい職場となるよう考えていかなければならないと感じました。
- ・ 育休から復帰した人の時短申請が多くなりつつあるため、その他のフルで勤務をしているスタッフとの待遇について話し合っていけたらと思う。
- ・ 処遇改善に向けて助成金の活用に目を向けていく、労務管理については、知っている内容だったか、処遇についての話は新鮮な内容だった。
- ・ 継続雇用の方への丁寧な説明（求める役割の明確化）に取り組みたい、看護職の高齢化、人材確保が大きな課題の中、参考になる内容だった。
- ・ キャリアラダーと連動したり、認定看護師など個人評価をきちんと行い、給与へ反映出来るよう、人事に提案していくことも管理者として大切であると感じたし、現場で頑張っているスタッフが

やりがいを持ち専門職として働き続けられるよう検討出来るようにしていきたい。

- ・ 今回の研修に参加して、看護師の育成、定着を図るために、多様な働き方は早急に検討が必要だと思った。看護部だけではなく、全職種の事も考える必要があり、施設全体の課題として取り組まなければならないと思った。
- ・ ぜひ働き続けられる職場作りに取り組んでいきたい。具体的な示唆を得ることができました。
- ・ スタッフの立場として 賃金モデルは公平感納得感のある処遇の改善を求めている。今いるスタッフを大切にしていきたい。
- ・ スタッフの高齢化や子育て世代のスタッフが増えているため、多様な働き方など考えなければならない問題が多い。自施設でも処遇改善についての話があるため引き続き取り組んでいきたい。
- ・ 働き方の多様化と、それにあった賃金の設定について、病院全体で考えていきたい

【取り組みたいこと】

- ・ 多様な働き方 時短勤務の種類
- ・ 処遇提言、多様な働き方、シフト、プラチナナースの活用
- ・ ラダーと賃金の連動を提案
- ・ 時短ナースやパートナースなどの労働時間の工夫
- ・ 多様な働き方、キャリアアップ、モチベーションアップ支援、満足度の上がる働き方

【要望】

- ・ 看護職の働き方や処遇など、ディスカッションできる場があると良いと思いました。

7. まとめ

宮崎県看護協会では、令和4年度の3月に、「看護員の賃金制度の抜本的見直しに関する勉強会」を開催した。その際には、「自施設の賃金に関する制度があるのか」、「就業規則について見直しをしなければ」という意見があった。日本看護協会は医療職俸給表（三）改正を契機に看護のキャリアと連動した賃金モデルの普及を図り自施設の賃金制度の見直しに着手する医療機関が増えるように、各都道府県看護協会とともに取り組みを行うことを目指している。

今回の研修では、「働き方の最新の動向を踏まえた労働関係法令と基礎知識を学ぶ。また、看護管理者として、やりがいや生きがいを支える評価・処遇について学び、自施設で取り組むヒントを得る。」ことを目的に開催した。参加者は36施設85人（看護職83人と事務職2人）だった。

講義1では、労働関係法令、看護職の健康と安全、取組を支援する助成金について学んだ。講師は、安心して働き続けられる職場について、「従業員エンゲージメントの向上」を示された。それは、「個人と組織の成長の方向性が連動しており、互いに貢献し合える関係」と話されました。その要素として「心理的安全性」「コミュニケーションの活性化」「多様な勤務形態の活用」「評価と処遇」があるということだった。

アンケートでは、「労務管理に必要な知識を再確認できた」「就業規則を見直したい」等の意見があり満足度は高かった。講義内容は講義2の導入となり、理解につながった。

講義2では自施設での評価・処遇の取り組みを推進していくために賃金モデル作成と基本的な考え方について学んだ。日本看護協会は、看護職の賃金モデルとして提案1「複線型等級制度」⇒「複線型人事制度」と「等級制度」を組み合わせた賃金モデル、提案2「多様な人材を確保・活

用するための賃金処遇」⇒多様な人材の働き方の違いを前提に、負担の大きさ、貢献度合いに見合った賃金を示している。

アンケートには、「看護師の育成、定着を図るために、多様な働き方は早急に検討が必要だと思った。看護部だけではなく、全職種の事も考える必要があり、施設全体の課題として取り組まなければならないと思った。」「キャリアラダーと連動し、認定看護師など個人評価をきちんと行い、給与へ反映出来るよう、人事に提案していくことも管理者として大切であると感じたし、現場で頑張っているスタッフがやりがいを持ち専門職として働き続けられるよう検討出来るようにしていきたい。」という意見があり満足度は高かった。他の研修参加者との意見交換を通し、各々が自施設で取り組むヒントを得ることを目的としたが、意見交換の時間が少なかったのでディスカッションできる場の提供について考えていきたい。

働き続けられる職場環境づくり推進委員会は県内の医療機関の処遇改善の取り組みについて情報収集をするとともに医療機関の取組み支援していきたい。