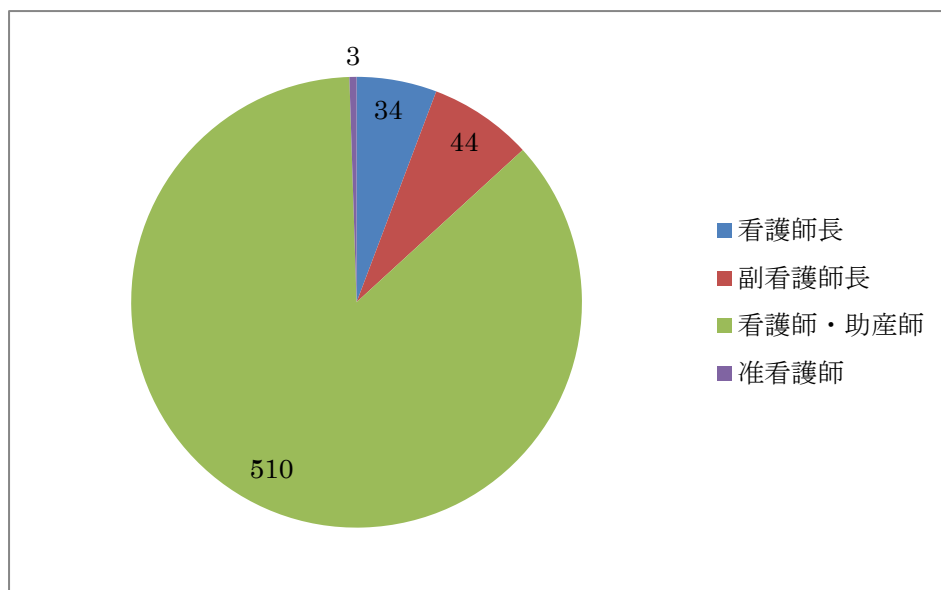
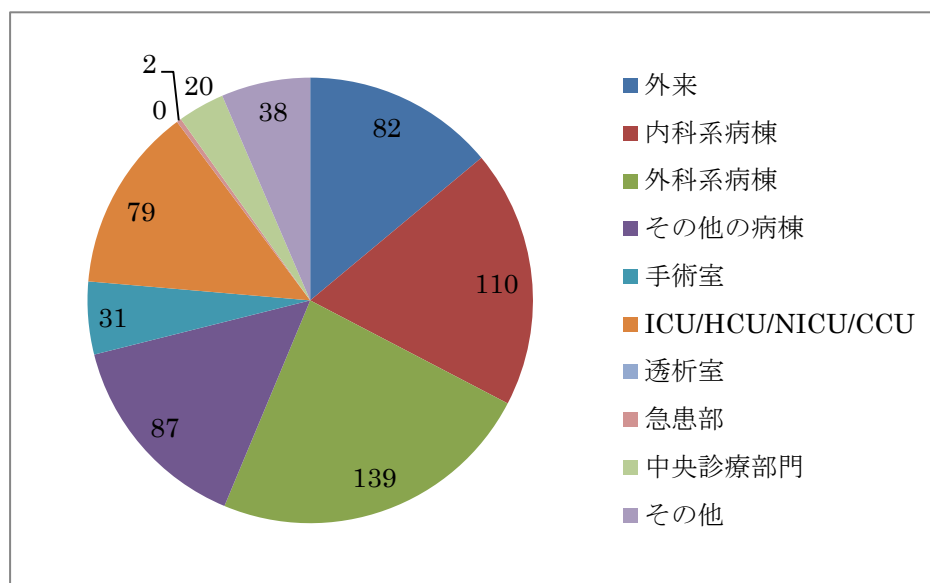


2015年度 全大教看護師アンケート（徳島大学分）集計結果

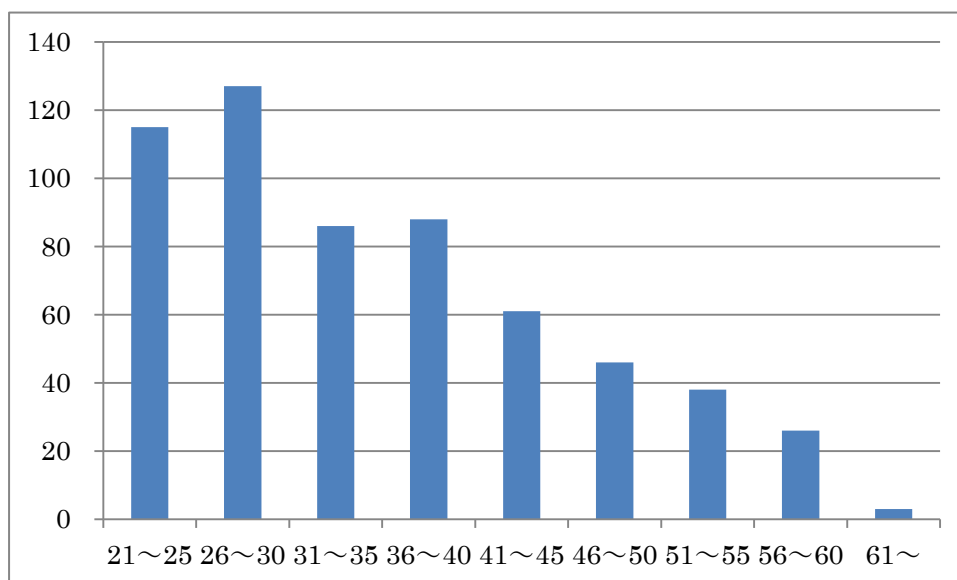
回答者の属性



職名

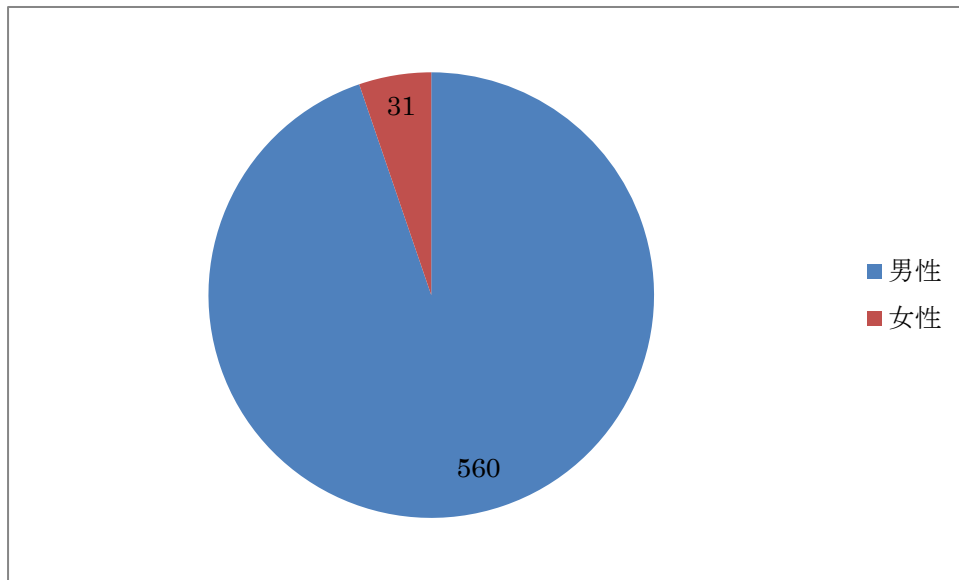


通常勤務場所

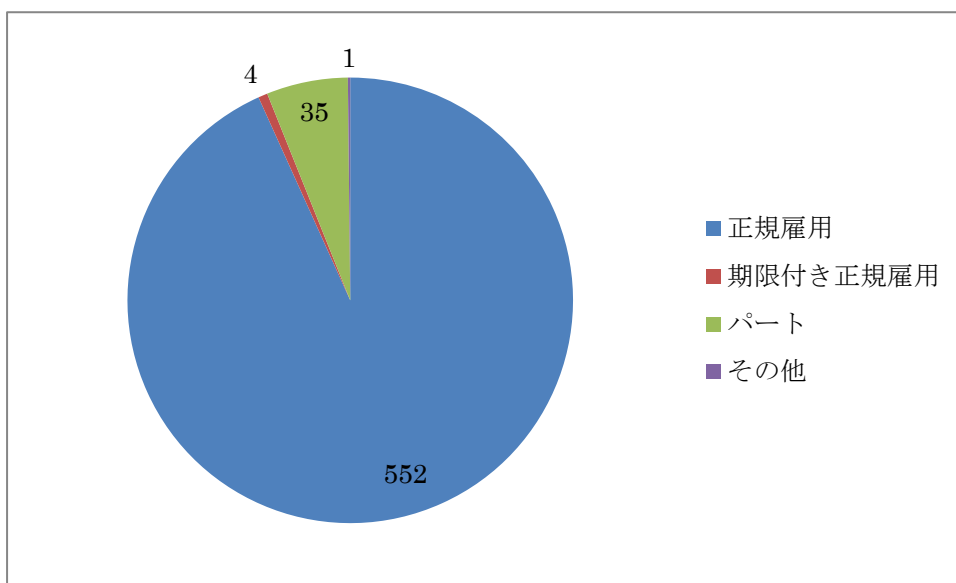


年齢分布

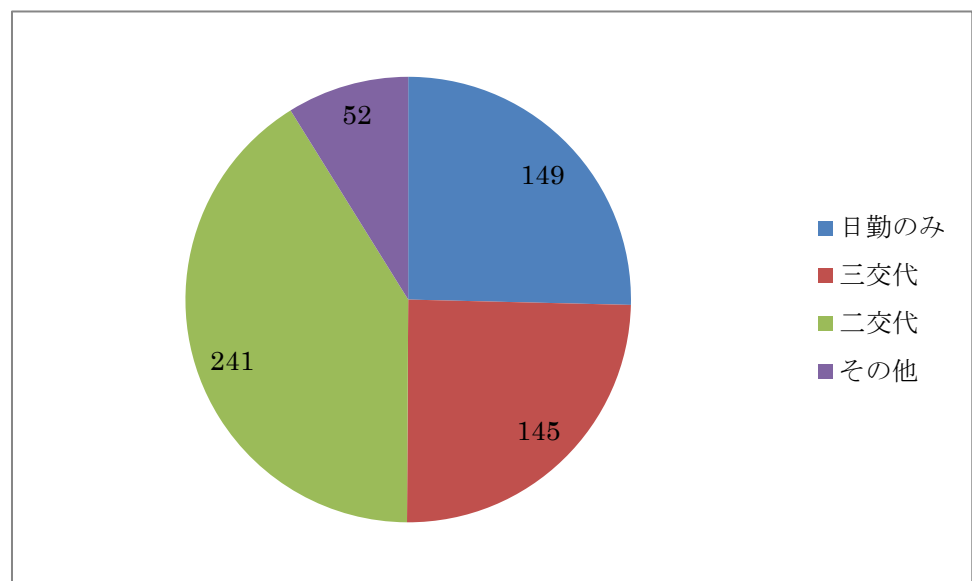
性別

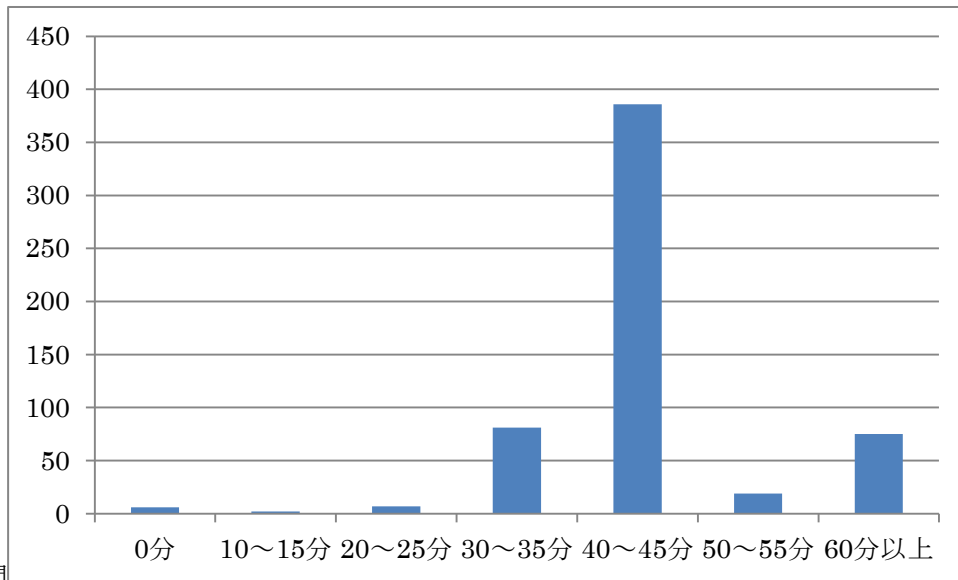


雇用形態



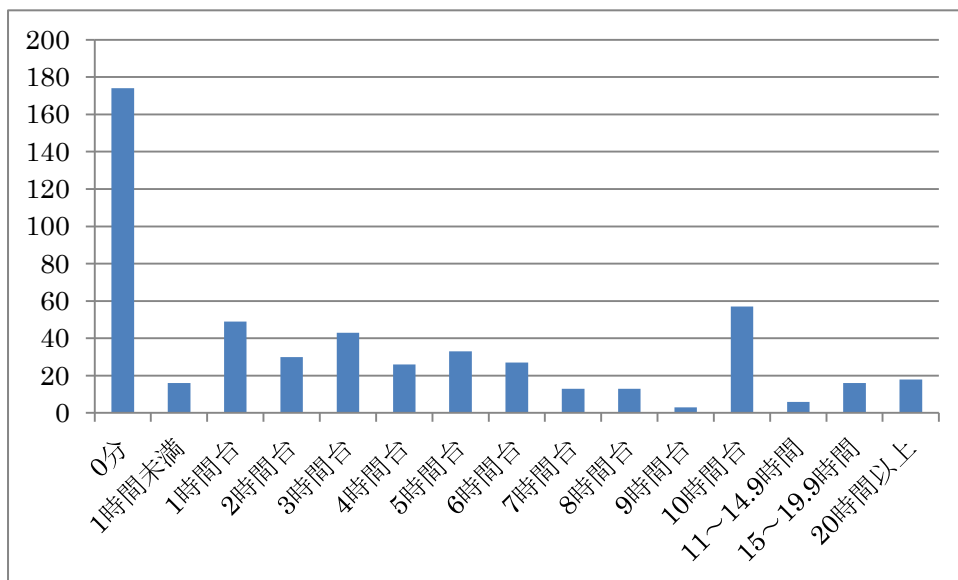
勤務形態 (2015年9月)



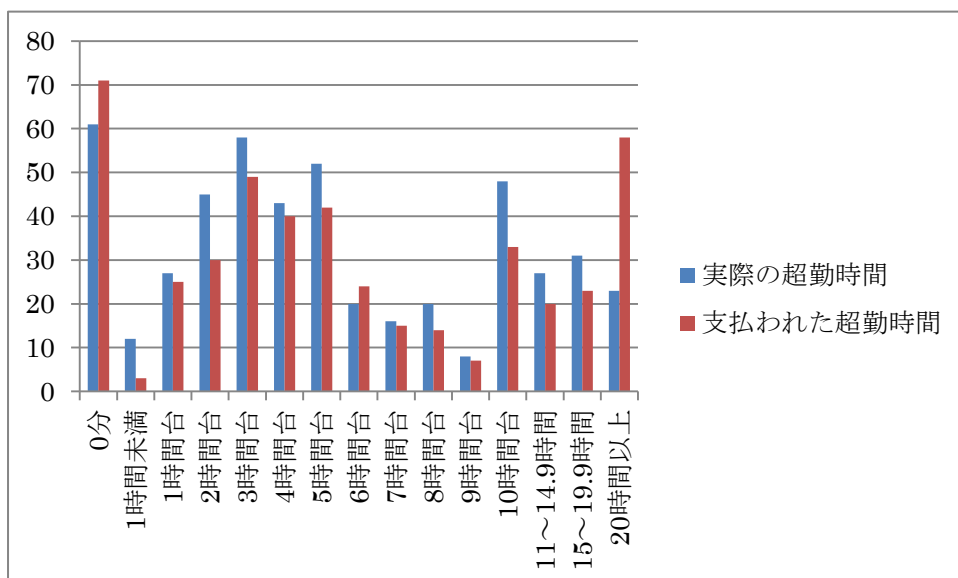


日勤時の平均休憩時間

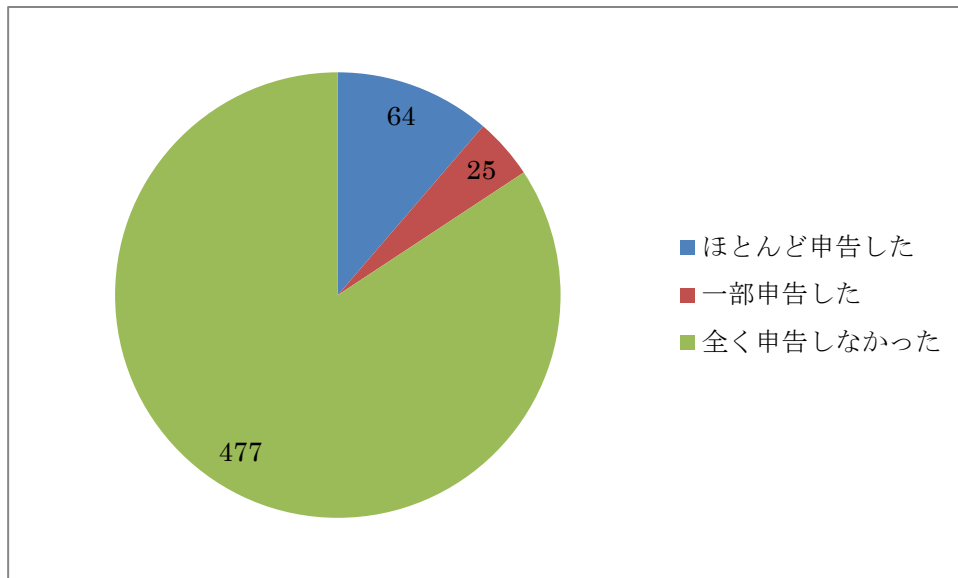
実働前の合計残業時間（2015年9月）



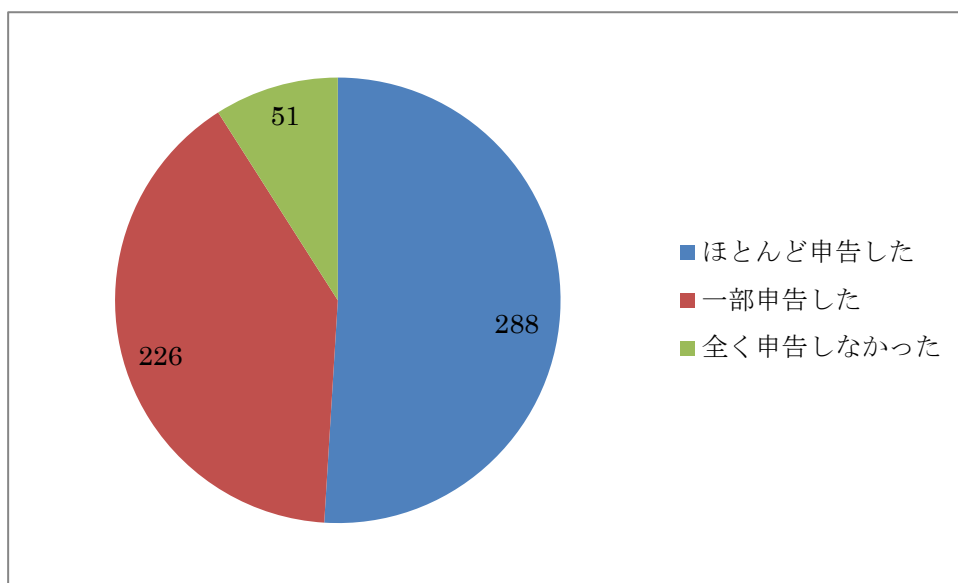
合計残業時間と（2015年9月）、10月の給与で支払われた超勤時間



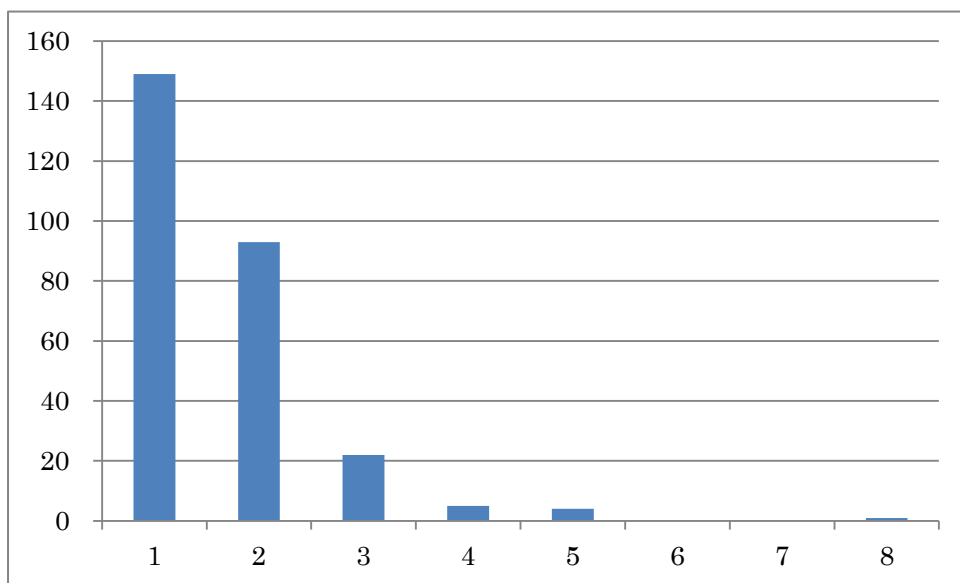
始業前の超勤の申告について



終業後の超勤の申告について

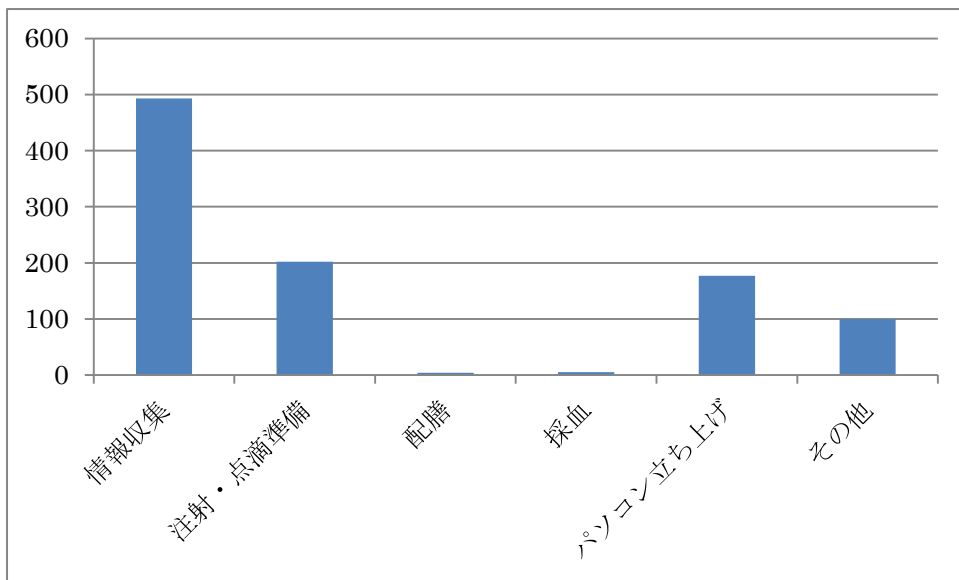


時間外の会議・研修の出席回数 (2015年9月)

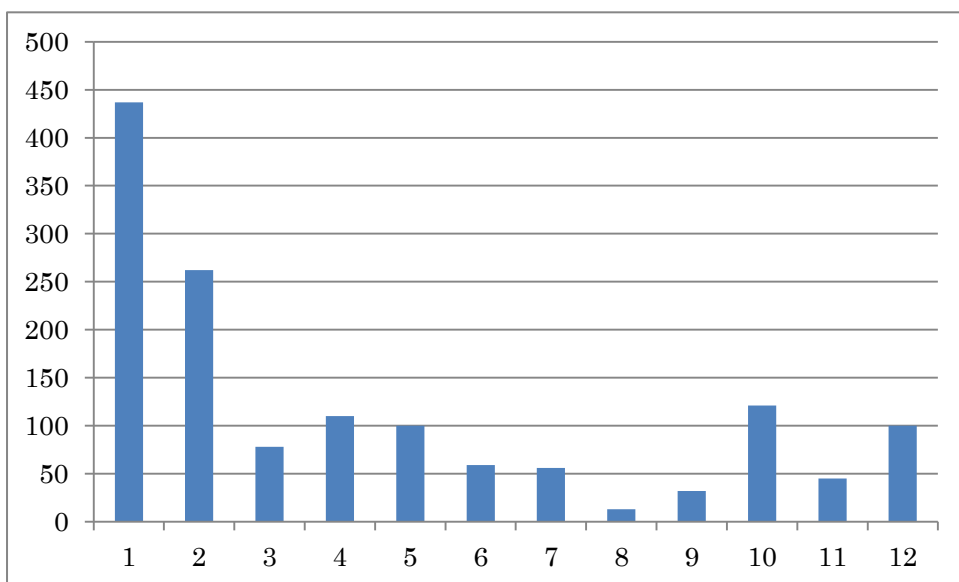


同、出席時間・同、超勤回数・同、超勤時間 (グラフ化未処理)

始業前の業務内容

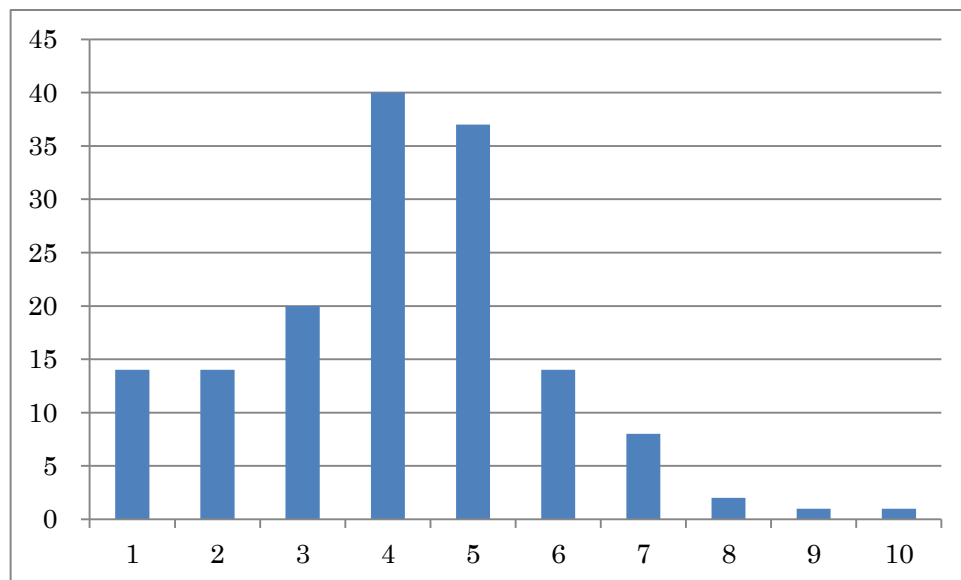


終業後の業務内容

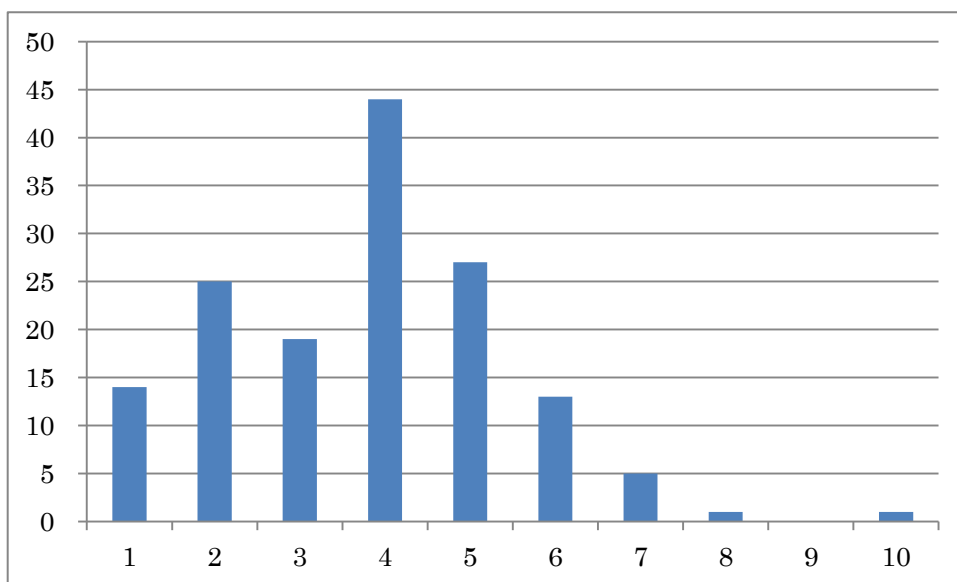


1. 看護記録、2. 入院にかかわる入力作業、3. 退院サマリー入力、4. 検査・処置介助、5. 看護ケア、6. 手術に関すること、7. 注射・点滴、8. 治療計画説明・病名告知などへの同席、9. 会議、10. 研修、11. 後輩の指導、12. その他

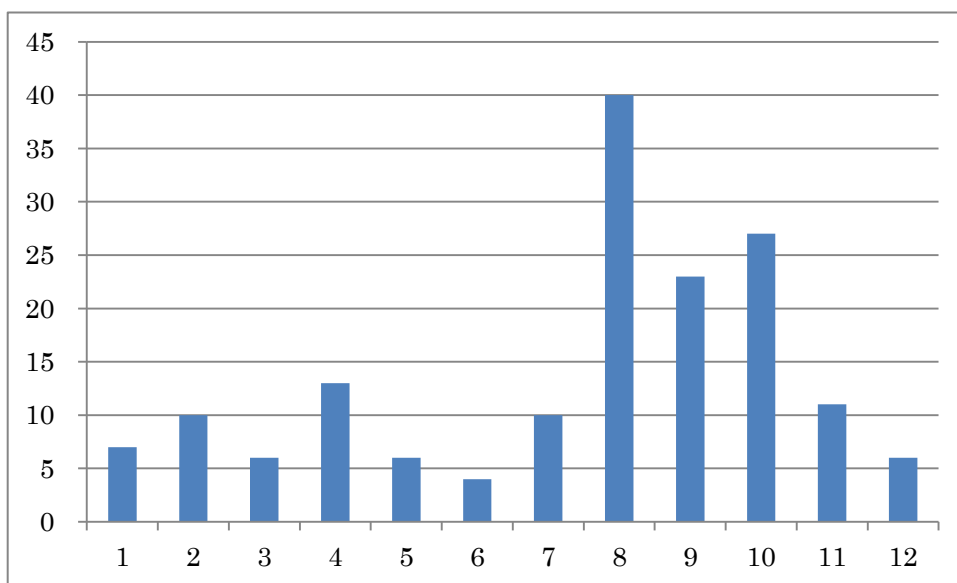
三交代勤務の方



2015年9月の夜勤回数（準夜勤）

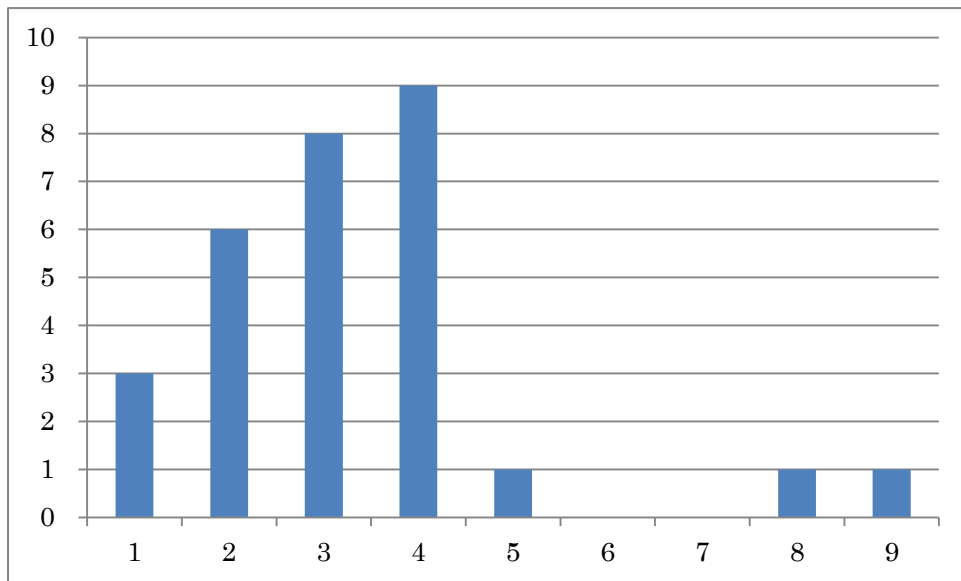


9月の夜勤回数（深夜勤）

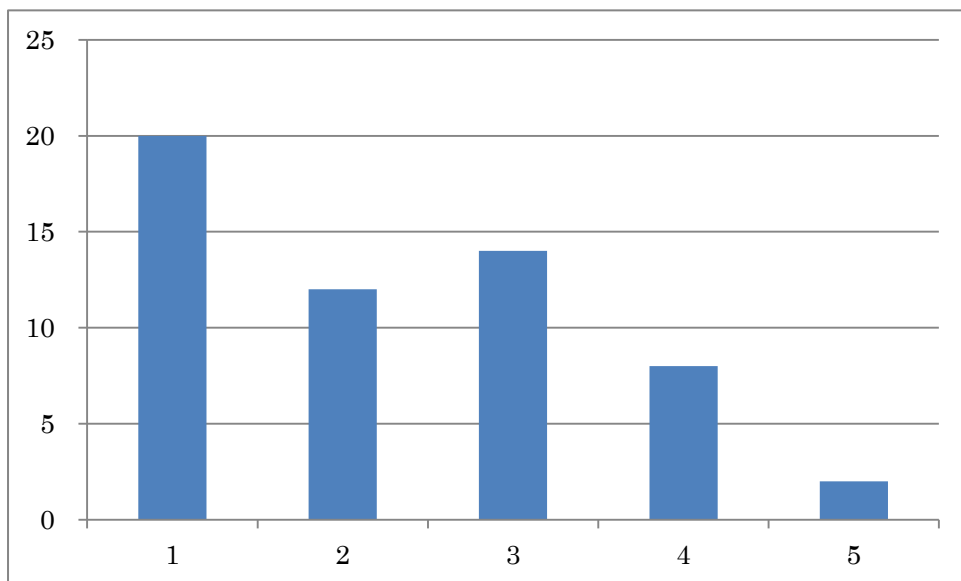


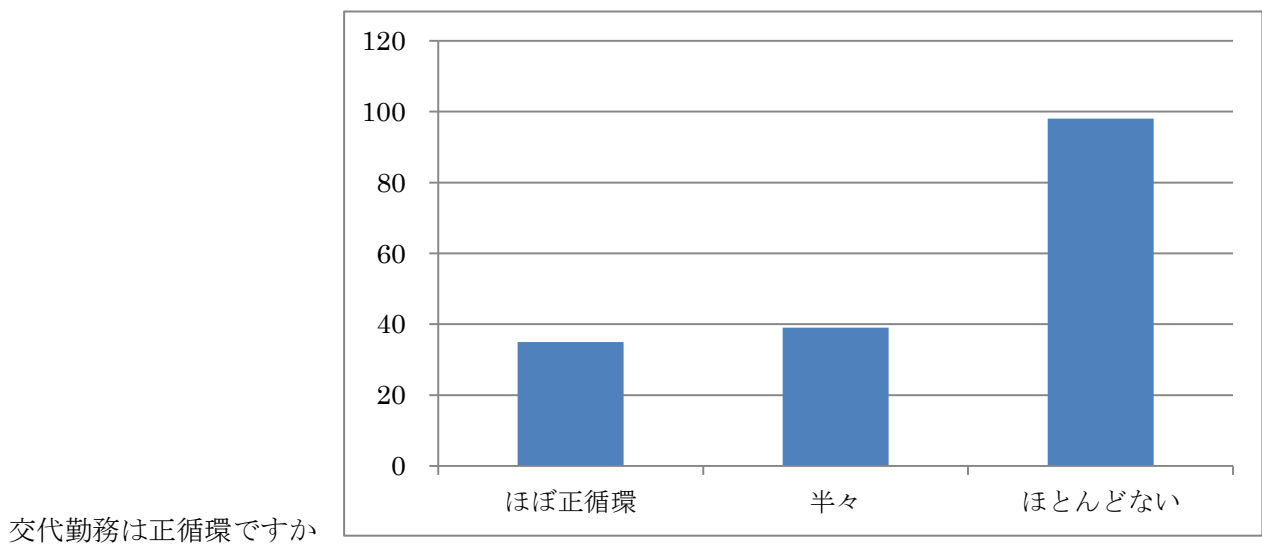
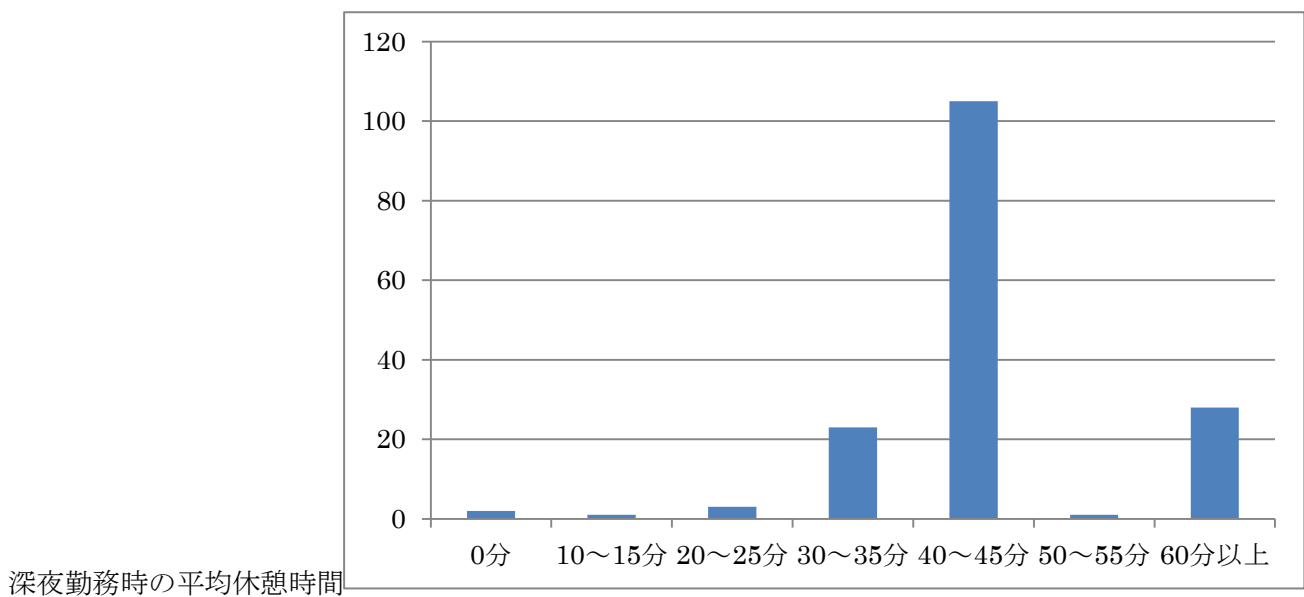
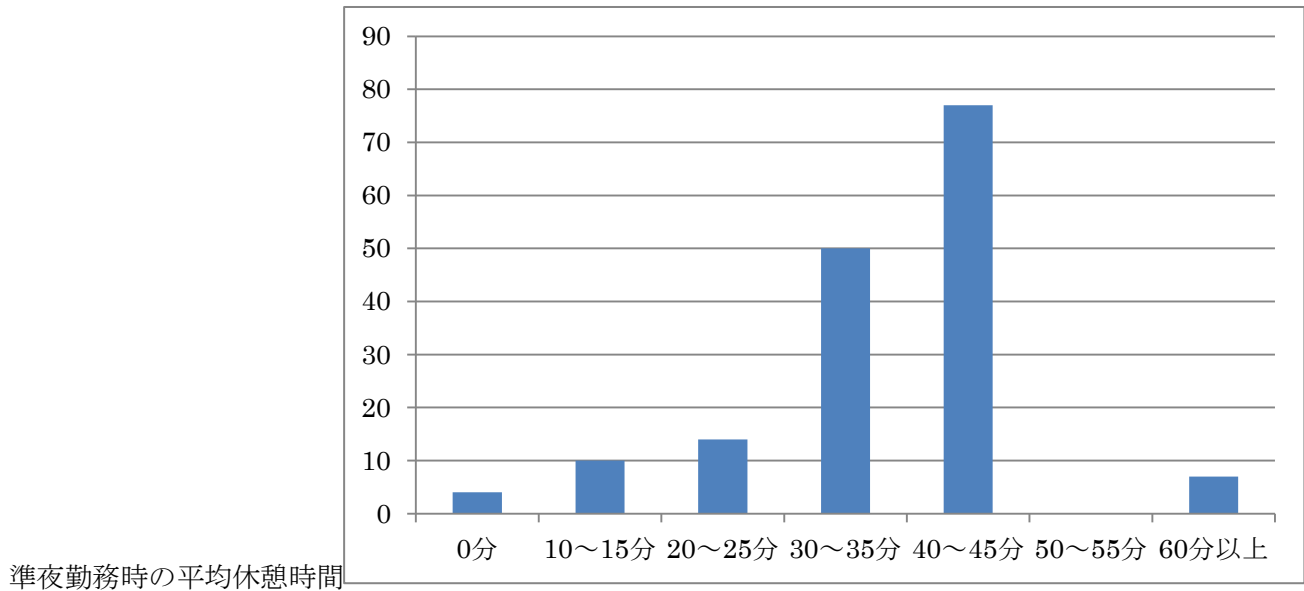
9月の夜勤回数（合計）

勤務間隔が8時間以下である勤務回数（日勤-深夜）



勤務間隔が8時間以下である勤務回数（準夜-日勤）

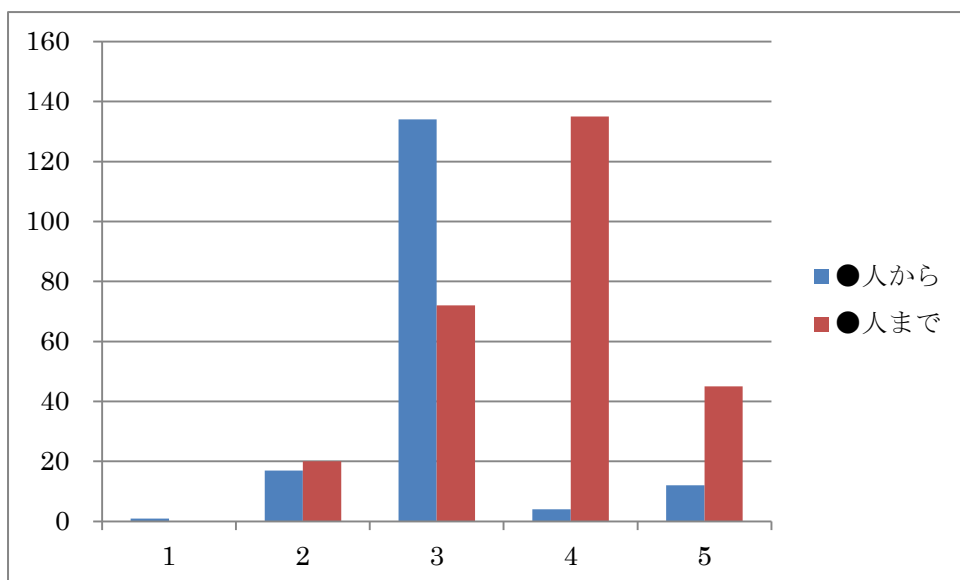




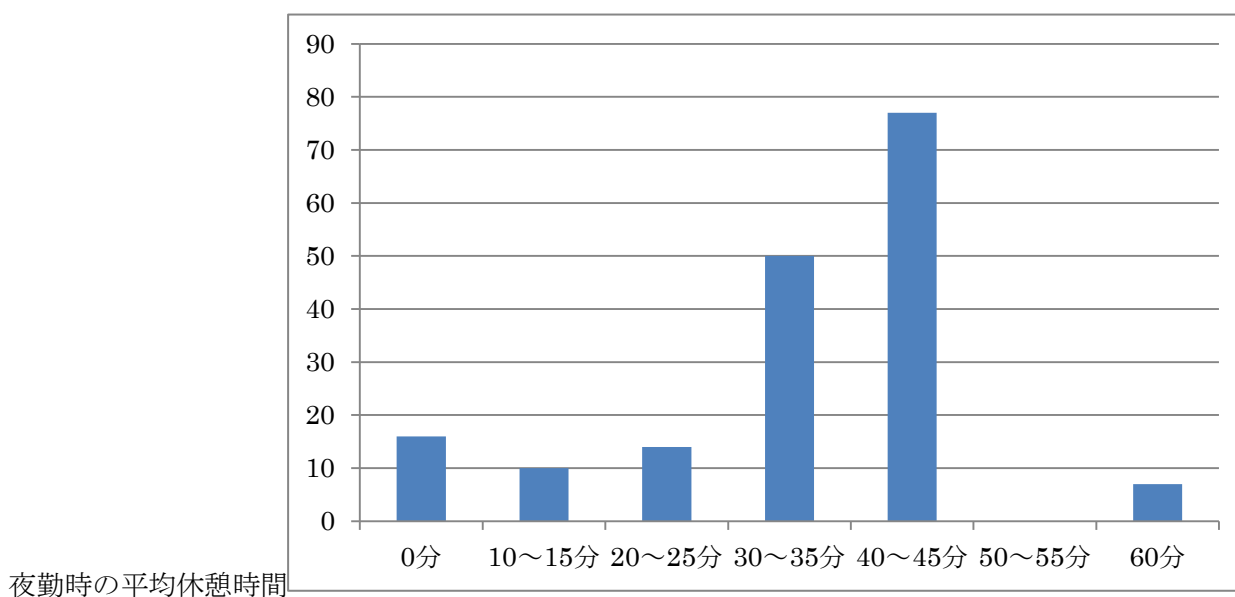
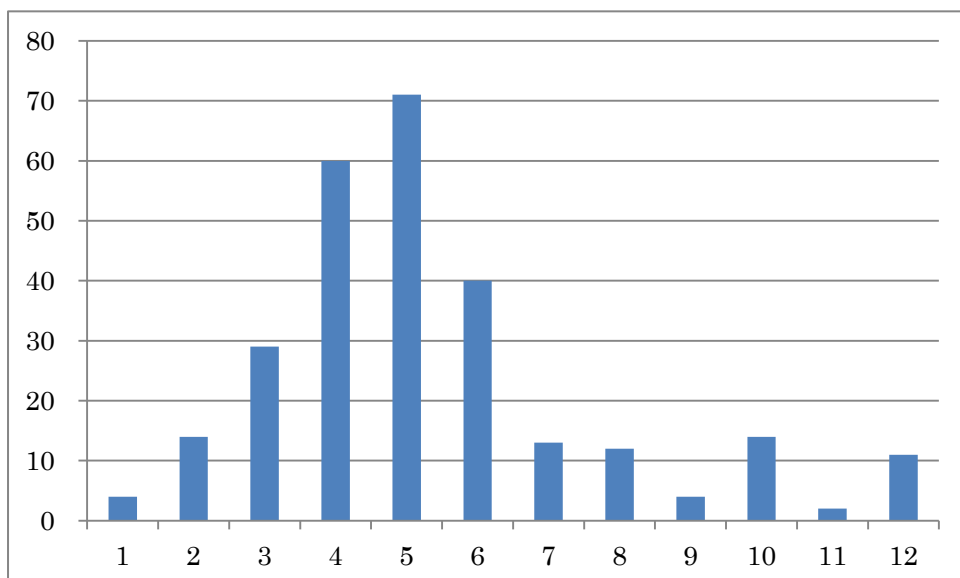
二交代勤務の方

夜勤開始の時間帯・日勤の時間帯 (グラフ化未処理)

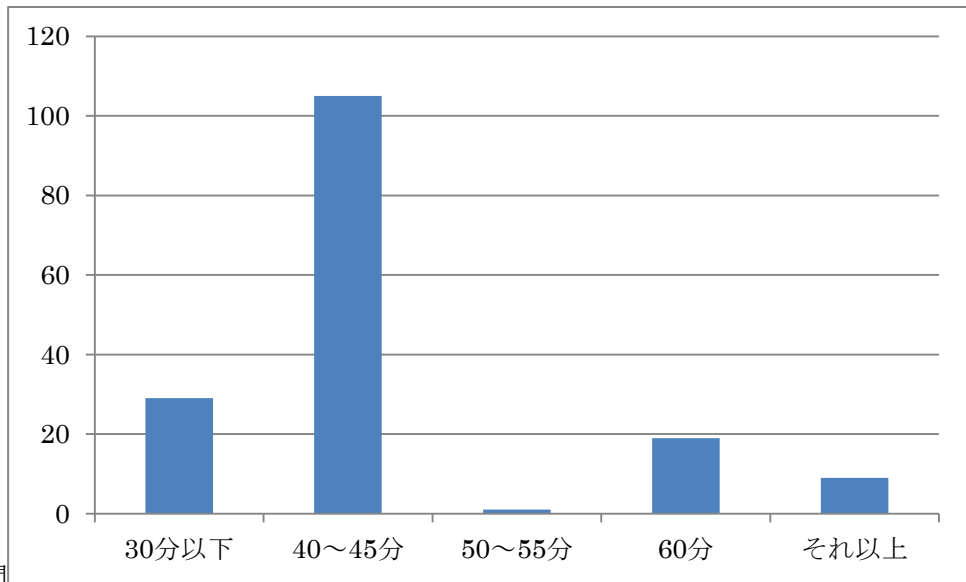
主たる夜勤人数：●人から●人まで



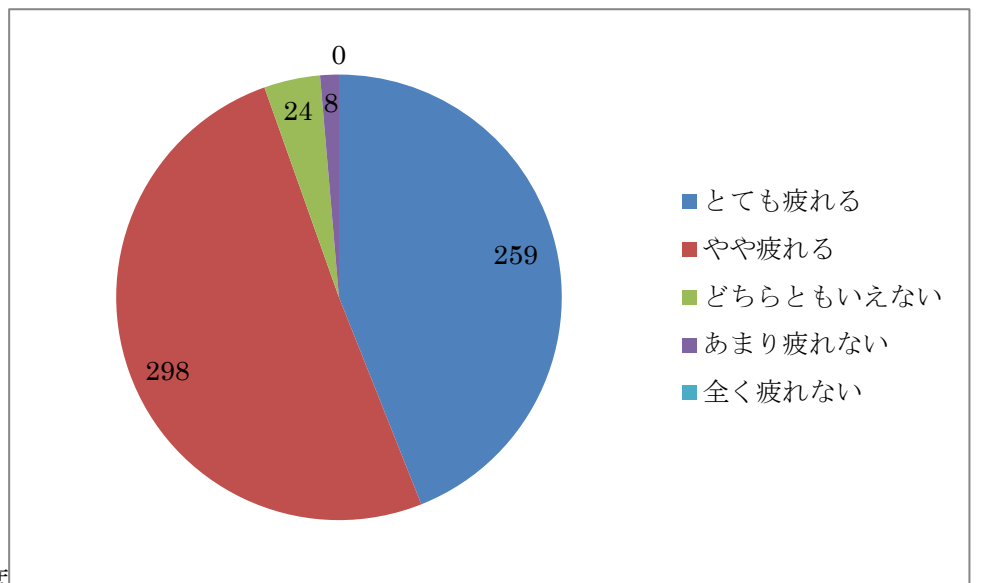
2015年9月の夜勤回数



夜勤時の平均休憩時間

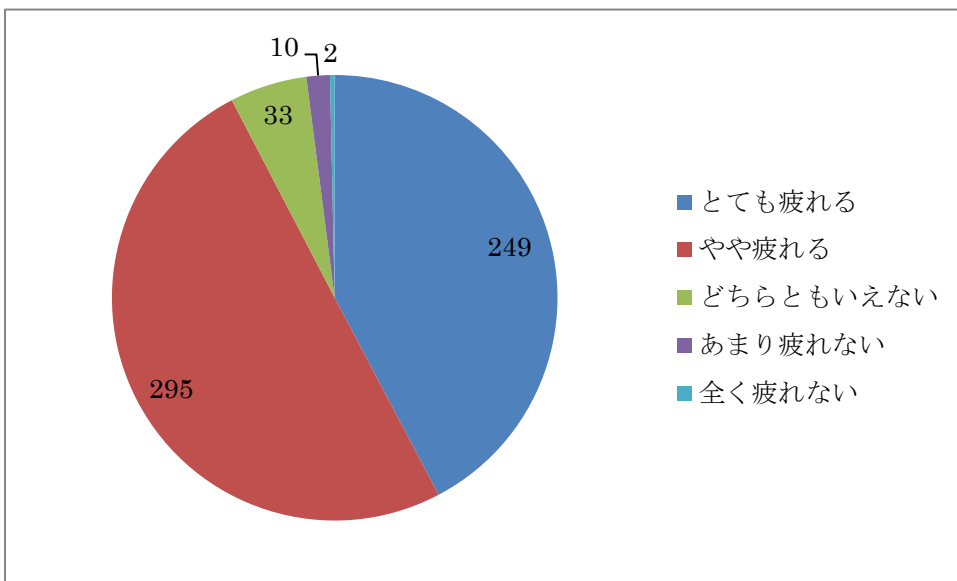


夜勤時の平均仮眠時間

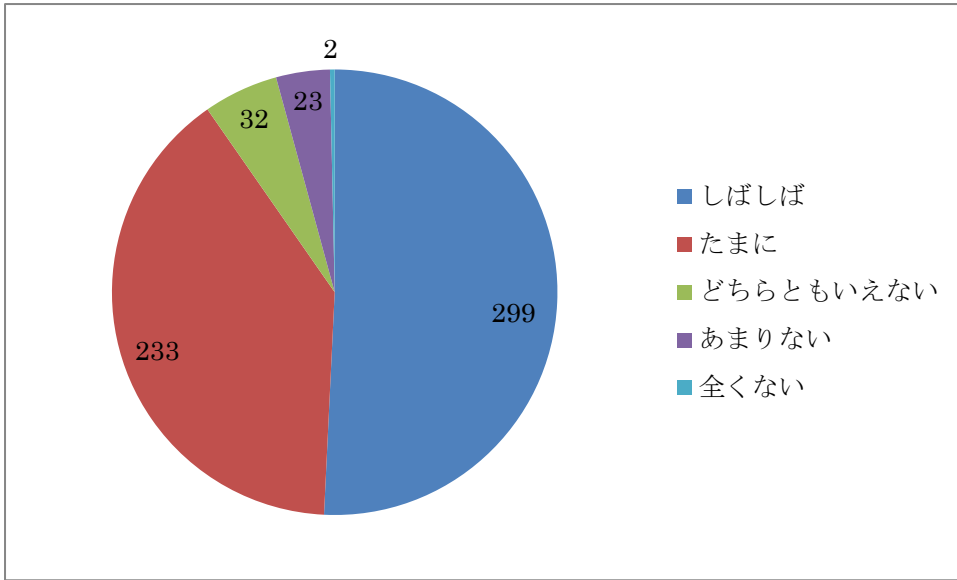


普段の仕事での身体の疲れの程度

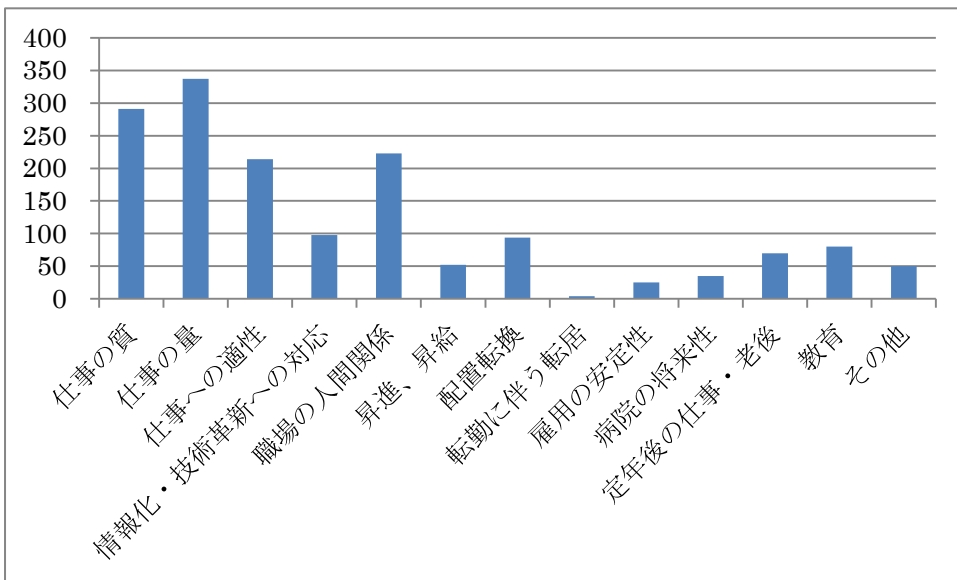
普段の仕事での精神神経的な疲れの程度



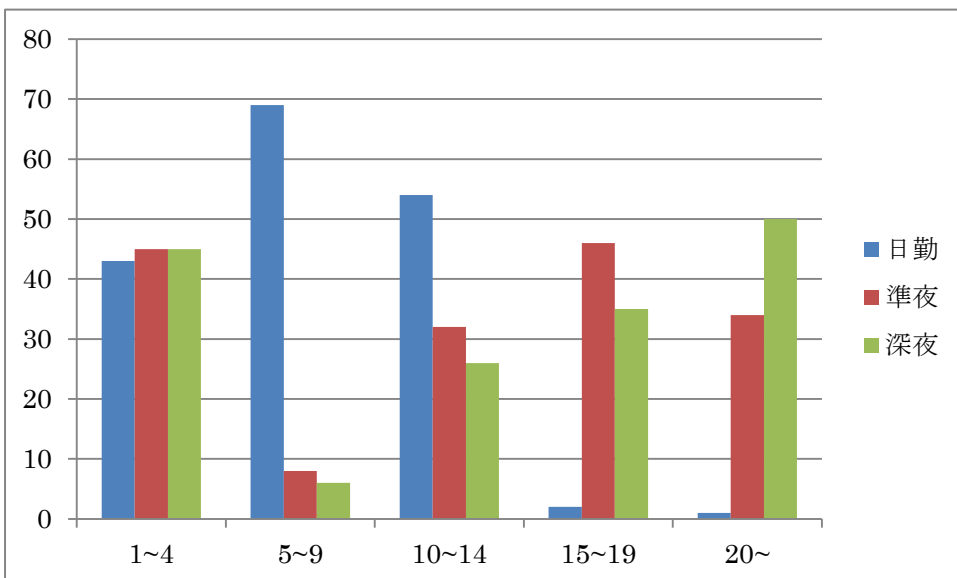
仕事や生活で不安・悩み・ストレスを感じる事柄があるか



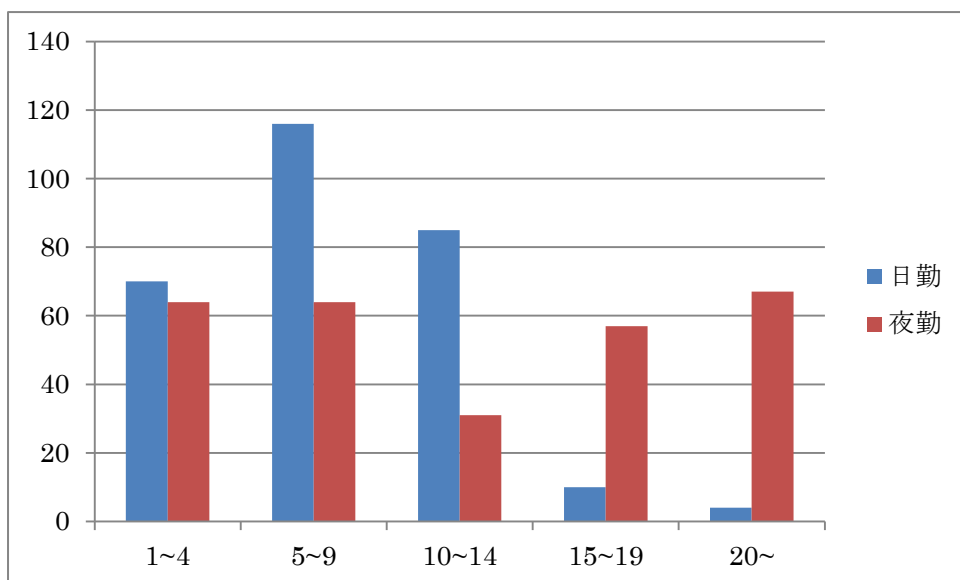
上記の具体的理由



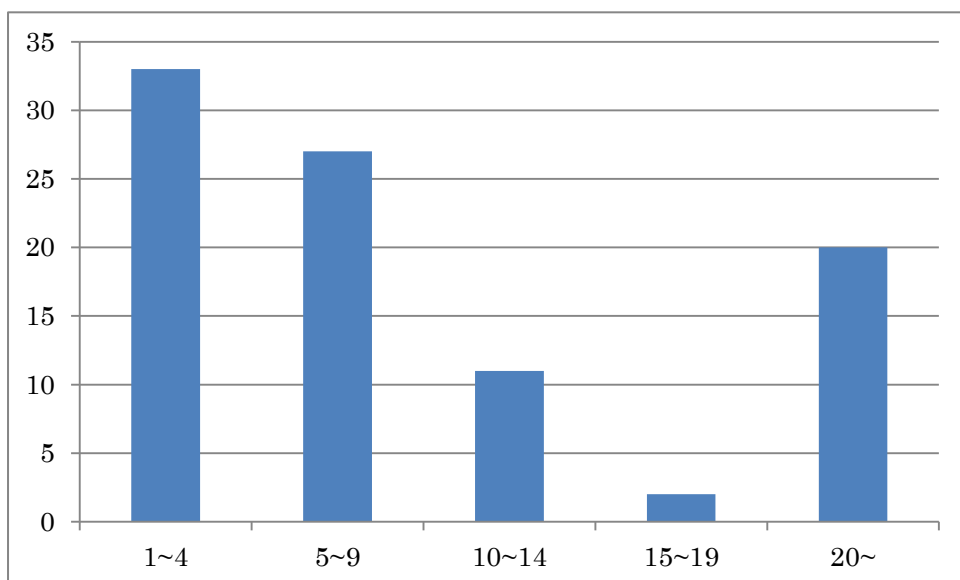
三交代の方：一人当たりの受け持ち患者数



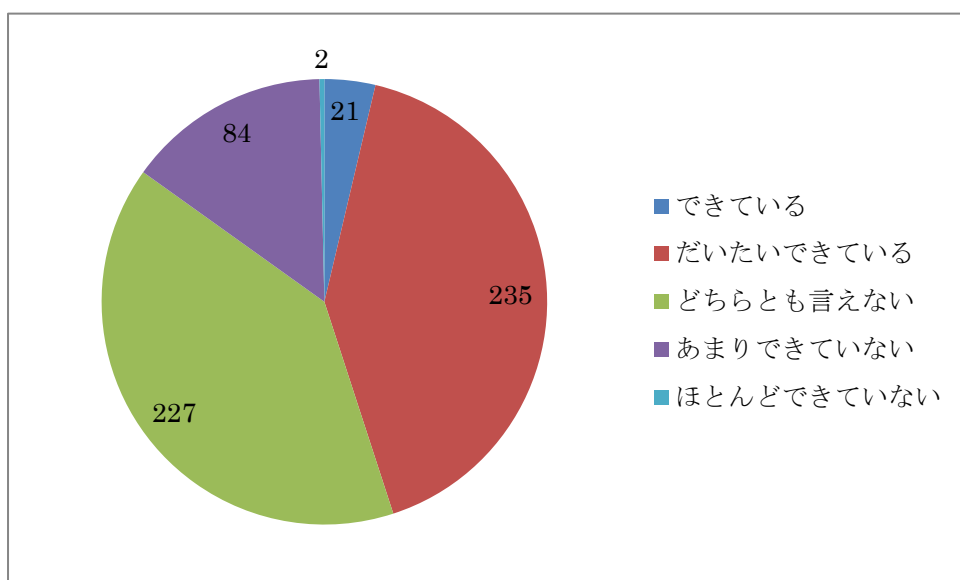
二交代の方：一人当たりの受け持ち患者数

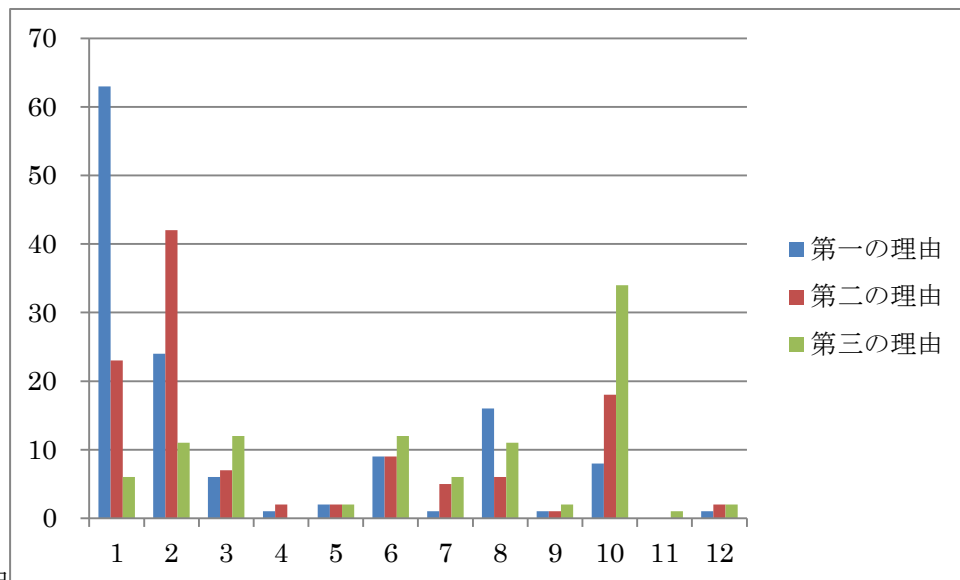


日勤のみの方：一人当たりの受け持ち患者数



患者に十分な看護が提供できているか

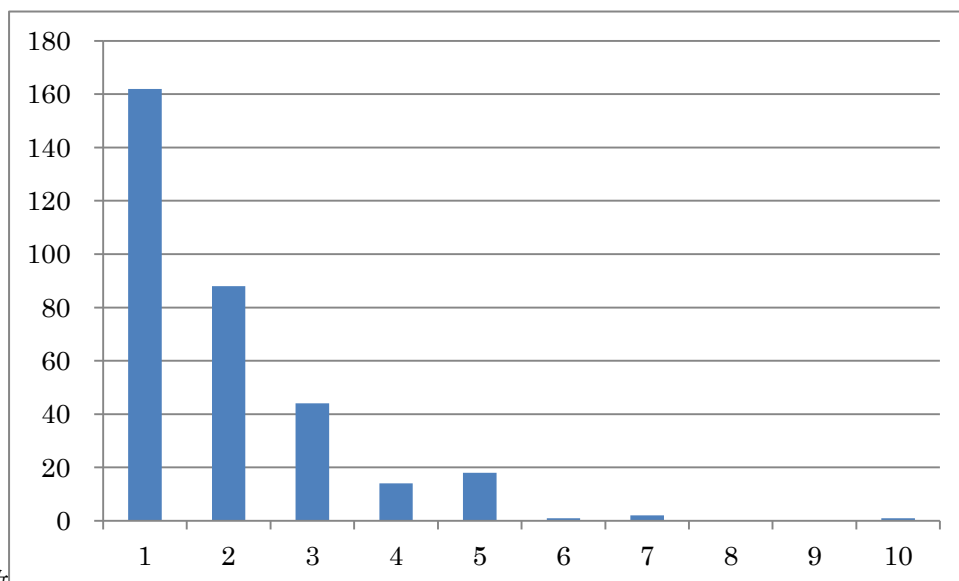
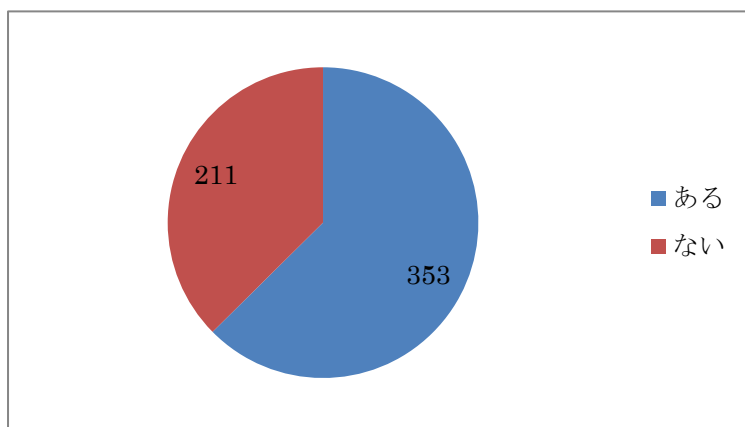




できていない理由

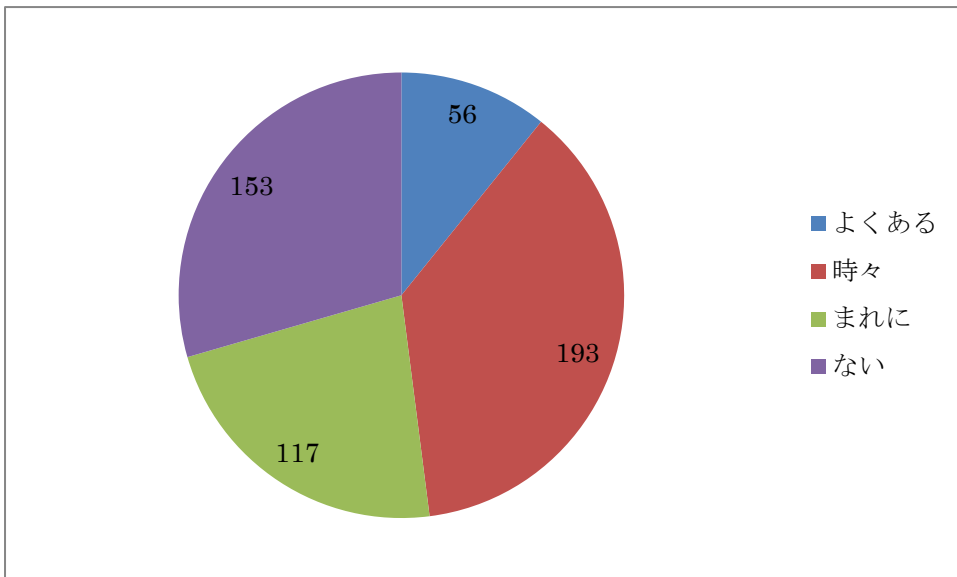
1. 人員不足、2. 業務過密、3. 退職や異動で職場のメンバーが変わり経験の蓄積がない、4. 病棟単位が大きい、5. 病棟単位の患者把握が不十分、6. 新しい看護システムが次々導入され、対応に追われる、7. スタッフ間の連携、意思疎通が悪い。8. 自分の能力や技量の不足、9. 看護が介護補助者にゆだねられている、10. 看護以外の業務が多い、11. 新人教育に時間を要する、12. その他

アクシデントやインシデントを起こしたことがあるか

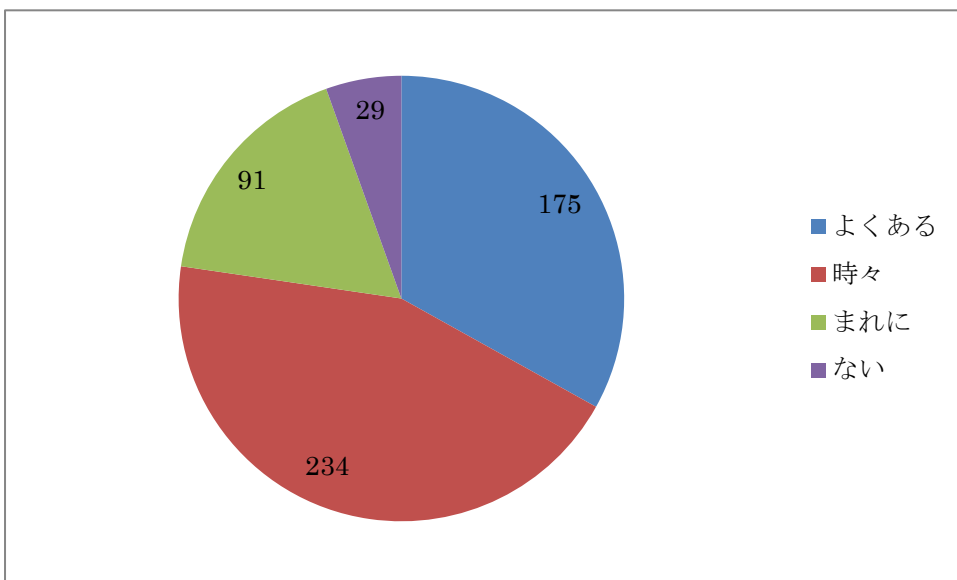


その回数

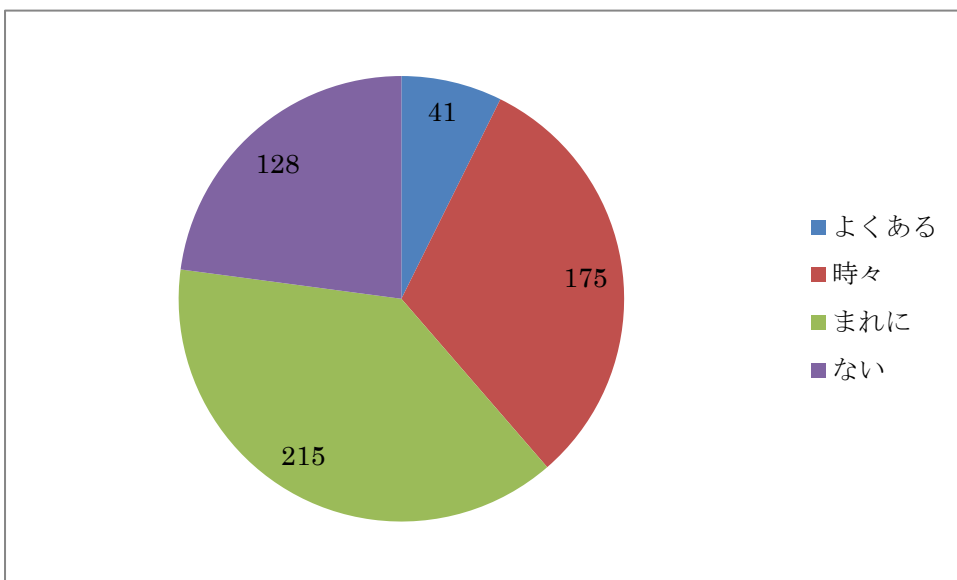
ナースコールやアラームが鳴った時、ナースステーションに誰もいないことがあるか



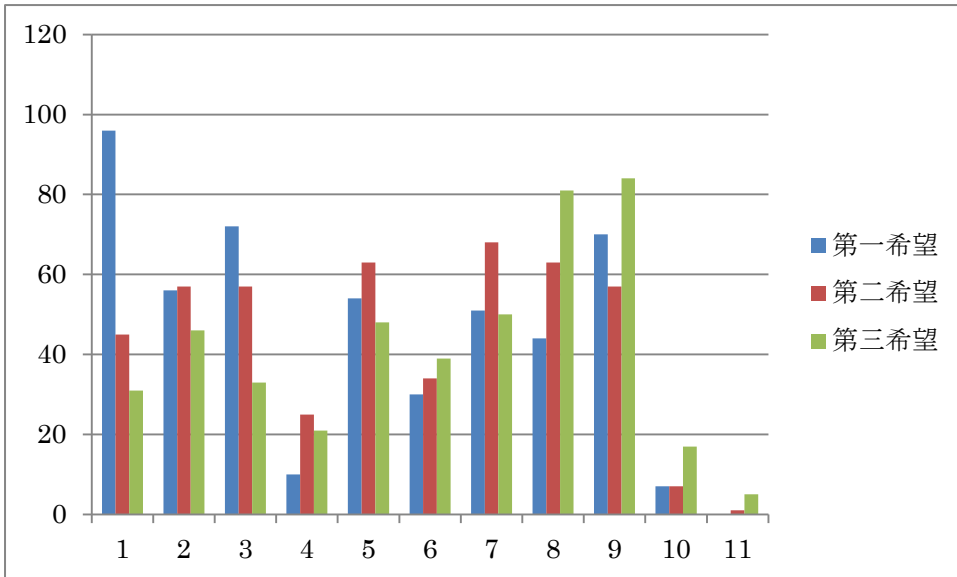
注射準備中にナースコール等、他の用事で作業を中断させられることがあるか



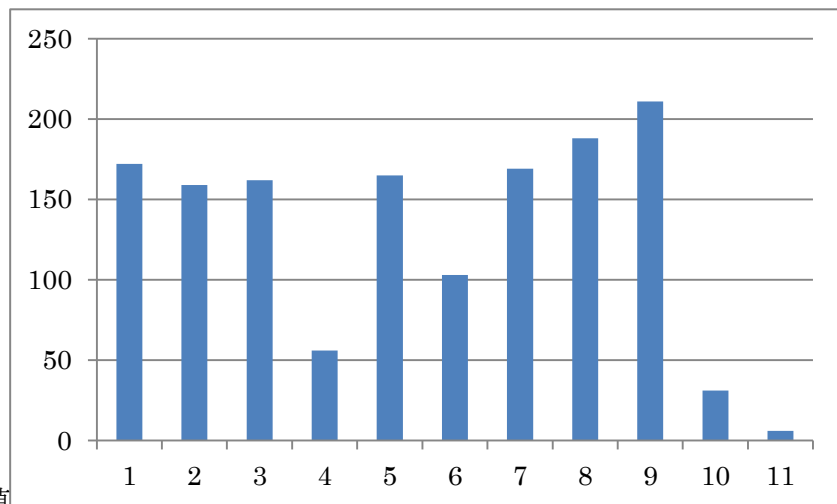
業務量が多すぎて、あるいは複雑すぎて「パニック」になることがあるか



ガイドライン編成基準の中でどれを一番満たしてほしいか



1. 勤務間隔は11時間以上、2. 勤務拘束時間は13時間以内、3. 夜勤回数は月8回以内、4. 夜勤は2回連続まで、5. 連続勤務は5日以内、6. 休憩は夜勤途中で1時間以上、7. 夜勤時の仮眠。8. 夜勤後の休息、9. 月に一度は前後に夜勤のない連休、10. 正循環方式、11. 7時前のお勤を避ける



第一希望から第三希望までの合計値

自由記述欄

夜勤

夜勤が月12回以上・準夜・深夜・準夜・深夜と連続夜勤がありますが、勤務基準に違反しているということでしょうか。

夜勤の回数が多い。16時間勤務(2交代)をしているのに休憩が少なく仮眠がとれない。年休が書けない。希望できない。人数が少ない為取りにくい状況 夜勤後の休みがない。いつも身体が疲れている。

夜勤をすることにより、日中の労働より、はるかに疲労がたまります。それなのに、当院は年休がほとんどとれず、祝日も年間半分は出勤しており、ふつうの(夜勤のない)職場より、休日日数が少ない状態です。このような状態では、疲労がたまり、重大なインシデントにつながる危険が高いと思われます。早急に、人員の確保、休日の確保をしていただきたいと思います。

夜勤回数が月10~11回と多く、業務も忙しく、病休などで人員も少なく休憩なしで、残業を2時間程行うことがある。体調がすぐれないことがあり、日々嫌になる。どうにか改善してもら

いたい。

夜勤回数が多い

夜勤回数が多い 年休がとれない

夜勤回数が多く休日が少ないためリフレッシュできない。代休もとれず年休も 1~2 回/年しかない。

夜勤手当高くを希望

高年齢でも夜勤ができるようなシステムにして欲しい、十分な休息を確保したい ・外来では部署配属人数が少なく希望日に年休が取れない

今は、日勤のみの勤務ですが、いずれは、夜勤に復帰するようになるので、夜勤回数が 10 回以上(10 回以上 15 回未満)が普通の当院は、長く働いていくのは難しいと思っています。夜勤の種類も、16 時間の 2 交代、12 時間の 2 交代は、集中力的にも体力的にも厳しい部分があると思います。

長夜勤時の仮眠時間が十分ない ・休日に業務について電話がかかってくる、気分の切替えがうまく出来ない ・休日の会議や業務への出席

夜勤で仮眠がないことが疲れる。 ・年休が希望で取れない

厚労省の鑑査は現場を全く理解していない!!! ・給料と夜勤手当が低過ぎる!!! ・何と言っても人員が少ない!! ブラック企業以外の何物でもない!

年休

年休が取得できる人員配置にしてほしいです

年休が全くとれていない(うちの病棟 NS 全員)

年休が全く消化されない、年休希望すると却下されてしまう。年休が 30 日以上残り、次年度には又消化できない。研修では代休使用している!

年休の取れやすい環境が欲しい

年休を取得できない 夜勤の仮眠が最大 45 分と短い(16 時間勤務にもかかわらず) 勤務時間はほとんど看護や記録をする時間しかないにも関わらず委員会業務など別の業務がある。外部委託や別に総務部で受けおうなど看護師以外に実施する時間を作るなど何か方法があるのではないか

年休を取得できる人員配置にして欲しい

年休取得率の向上。年休取得率の高い部署は、人員削減されるのはどうなのかと思っています。

代休・年休がきちんととれていないこと。モンスペィエントについて、病院長や看護部長が何も介入してくれないこと。

代休が入りかねない月がある。(祝日が多い月) 部署平均 5 回程/年 代休はしっかり確保したい。年休もほとんど取得できない。残 15 日はすてる事となっているが、おかしいと思う。

4 月以降年休は 1 回しかもらえておらず、代休ですら 4 週間で 8 回もらえるものが取得できていない状況です。

まる一日の休みがほしい

もう少し年休がとれるようにしてほしいです。休みの日も休息で終わってしまう。

休日数が少なすぎです。祝日も半分以下しかとれず年休も年間 5~10 日しかとれていません。しかも夜勤の前後につくと夜勤のない休日はほとんどない状態です。どうかしてほしい ・業務がだんだんと複雑になってきています。とてもストレスを感じます。

外来で休みをとった時かわりの人がいないため休みを取りにくい、休診日がない。
病棟全員の年休取得が少ない。自分が、年休で休む時など、他のスタッフがハード勤務になり、気がひける。人員不足を常に感じる。

超勤

超過勤務を減らす目的で、業務内容(看護ケア)縮小せざるをえない状況もあります。又、3交代から2交代と変更になり身体への負担も大きいです。

超勤が書けない

超勤した時間を正しく申請できないので、残業代がつかない。

「超過勤務を減らす」という考えは素晴らしいが、人員の増加などがともなっていないため、実際には難しい。実質の超過勤務を申請しにくい雰囲気になっている。委員会活動などの時間が多すぎる。時間外作業も多いが、時間内に委員会があっても、限られた人員の中でのやりくりなので、結局他者がフォローしたり、業務が終らず超勤の原因となっている。

・時間外勤務をへらすように推進されているが、仕事量が多く家へもちかえってしまう。・日勤のスタッフが少ない時があり(研修や会議へ行くため)インシデントリスクがある。・このようなアンケートがある事を自前に教えてほしい。9月、10月の過去のことをおぼえていないため正確さにかける勤ム中で対応しきれない業ムを時間外に行うと部長より注意が出て師長は長勤削減するが実質労働時間を申告したい

残業がないよう配慮されているが、残業があった場合、申請しにくい。

始業前の実働が全く超勤としてカウントされていないこと。始業前に出勤しないと業務として成り立っていないのに、超勤がないのはおかしい。

出勤時間や退勤時間について今の病院は何もつけておらず、勤務届に8:30~17:00がすでに入力されており、あとは時間外を申告するだけである。手術の準備で部屋準備や点滴準備などすることが多く1時間前には出勤してこないとな状況である。しかし、前残業については時間外として認めてもらえない環境にある。出勤簿をきちんとつけられるパソコン等改善してほしい。しかし、所属部ではそのことを言えない状況である。

急患や重症Ptがいて多忙で残業をしても稼働率が低いと超勤として記入させてもらえない。

「超勤は師長が認め命令したものに限り」と言われる。スタッフの人数が足りず、年休がとれない。外来での管理業務は、外来診察終了後でないと実施できない。休診日もなく外来診察も時間外延長することもしばしばあり、時間外勤務を少なくするように指示されているが、たいへん困難である。

余分な役割をひきうけると、当然業務時間内には終らない。でも誰かがしなければならず、負担が偏ってのしかかっている。ワークライフバランスとか言うけれど、結局持ち帰らなければこなせない量の仕事の数でワークメインになっていて疲れる。

病棟では短時間キムでも残ってあたりまえの状況がある。夜勤の回数が10回あたりまえ、残業あたりまえでは、長く働けない。

職員不足

職員の不足にて、連続夜勤・回数が多い

人員が不足しているなかで行う業務が多く看護師の休憩時間や年休などの休みが少ない。病棟により忙しさは違うかもしれないが人員不足を良く感じる。

人員の不足 業務量多すぎる

人員を増やしてほしい。リッパ不足で責任が重たすぎる。新人が育たない。

人員不足で、ワークバランスが機能しない。時短を望んでも夜勤をするようにいわれる。

人手不足、年休取れない 夜勤回数長過、残業多い、長日勤が酷(夜勤・日勤のローテーションがばらばら)

人手不足のために一番に患者さんに大迷惑がかかっていると思う。もっとこうしてあげたいと思ってもそれをしている時間がないほどゆとりがなく、リスクも大きい。

準公務員で、福利厚生はほとんどなく、給料も県立や市立に比べて低い。また、組合はあるだけで、余り機能していない。

外来の人員配置の基準は、医療法で 30il と決められているのですが、実際には、外来毎にバリエーション(業務内容や処置数、患者の ADL の状況)があるため外来患者数のみで判断する傾向には反対です。

他部署ですが、超勤多い、年休とれない 年頃の女性が多く勤める仕事なので人数をもっと多く確保すべき 妊娠・出産・子育てしやすいよう

勤務体制

準夜→日勤 長日勤→日勤(8:30→21:15)など過酷な勤務形態は無くしてほしい

準夜→日勤や深深の勤務がよくあり体調が優れないことがよくあります

準夜→日勤をなくしてほしい。休み→深夜では休んだ気がしない。

準夜→日勤を失くしてほしい。休→深夜では“休み”ではない気がする。人員不足だと思ふ。

準夜勤務のかわりに遅出(12:30~21:00)が多くなっています。

・希望に沿わない勤務形態が多い

12 時間夜勤はやめてほしい 子育てをする人にとってはとても働きにくい時間帯です。

16 時勤務時の休憩が少なすぎる。仮眠に使える時間が 45 分しかない。準日や休深ばかりで休めない。

2 交代(長日勤、長夜夜)を 1 セットとして月 4~5 回すると月の半分を夜間に家をあけることになります。また長日勤は実質夕方の休けいが十分とれず夜 21 時すぎまで勤務すると集中力を欠いてインシデントの危険もあり体力的、精神的にきついです。

2 交代休けい時間短いです。2 交代明け日勤かなりきついです。

7:1 看護体制をとるようになったが、時短勤務者が増加し、結局は夜勤の回数はへっておらず、2 交替と 3 交替のまじった変則勤務をとっている。変則勤務はインシデントの増えるリスクもあるためやめてほしい。どうせなら 2 交替で統一してくれないか。又、認定 NS としての病棟勤務をしているため、認定 NS としての業務時間の確保(半日・月 2 回)では十分な活動ができない。是正してほしい。

勤務状況にリズムがなさすぎてとにかくしんどい。

仕事量が多い。ゆっくり休憩・仮眠したい。

私生活の予定に合わせた勤務になればいいなと思う。

実際の現場の状況では、ガイドラインのとうりには、むずかしい部所も多い。ガイドラインなどのように、NS の職場環境、キム状態を改善してほしい。

子供が留守番していたり、家庭での役割もあるので定時きっちり終業したいのはやまやまです。しかし、定時までには終われず、困ったことになる日もあるというのに、それを認める、認めないといわれるのも大変ストレスです。

ガイドラインに則った業務体制が全く確立されていない。・逆循環、4 日連続夜勤、夜勤中仮眠がとれない等

希望関係なく、長夜勤をさせられるのは困る

管理当直の翌日勤務の病院と休みとなる病院(同じ国立系)があり、明確に決められていないと思いました。

基準 7 が全く満たされていない(1 時間もない)現状にあるため、2 交代を希望しない人が多いと考えます。

・自部署ではないが院内の他部署で希望していない研修や手伝いを強制的に超勤対応・日勤対応もなく出されたり、「日」と勤務表の上では表記されていても長日勤として扱われているということを知った。・長夜勤と 17 時間夜勤の手当が違うのが納得いかない。どうして 13H の長夜勤の方が 17H の夜勤より手当が多くなるのか。

部署によって夜勤回数や夜勤中の仮眠時間にかたよりのある。これを放置している管理をかえてほしいし、何か基準を設けて遵守させるべきだと思う

変則二交代(12 時間勤務)のため長日勤(8:30~21:15)は日勤とみなされるが、21 時以降の残業もあり、日勤、夜勤をしているような感じで、体力、精神的に疲れる。

満床になってくると、夜勤(12h)2 人しかいないので休憩にいけないことがある。

配置転換はなるべく希望通りにしてほしい。職員が平等に研修を出張で行けるようにしてほしい。(年令に関係なく)

長日勤 8:30~21:00 と長夜勤の 2 交代は、子供をもつ者としては、2 晩子を預けることになるので、周りも大変。ただ 16~9:00 までの夜勤は身体的に大変そう。難しい。

長日勤というきんむができて、長日勤 6 回、夜勤 6 回を 1 ヶ月ですると、月のきんむの半分以上、夜のこうそくじかんが増えて、夜予定を入れることができない。

給料

・給料(手当など)低過である。・ワークライフバランスは、一部の人だけができている…。・人員確保ができていない。

給料が安すぎる 休みが少ない。

業務以外が多忙

業務以外にすることが多すぎて(研修の事前課題や提出物など)患者さんに満足のいく看護ができない。忙しすぎ、夜勤が多すぎて心身ともに疲労感が強く、休みの日も有効に使えない。

業務以外のことが多い

委員会業務で業務中の時間が削られることがある。

課題を少なくしてほしい

看護師が受持つ患者数が多すぎるので、業務が過密で煩雑になっていること。PNS 導入されたが、患者や看護師自身の満足度につながっていない。看護の効率化、教育充実など進められているが、現場の看護師に求められている能力や技量が高いのでついていけない 多くの看護師は疲弊しているメンタルヘルスの理解が不十分と感じる

看護師の担う業務が多岐に渡りすぎていると感じるチーム医療となっているが結局は各医療者間をナースが忙しく橋渡しをしているだけである。また書類等の準備や内服について等も多く、超過勤務をしないよう病院から指導もあり、ベッドサイドで過ごす時間が短く、ナースとしての業務に充実感がうすい。

記録、業ムなどで課せられる問題が増える一方で、余裕がない

ワークライフバランス

育児のため、部分休業中(1時間早く勤務終了)であるが、フルタイムの日勤者と同じ仕事量で、入院、OP患者もつくため、時間内に終了できない。パートナーの負担にもなる。それで、超勤も全くつかないため、意欲が湧かなくなることがある。

育児休業後の時間短縮勤務者の増加による夜勤人員の不足。時間外勤務をなくすように言われるが委員会や新人教育での課題・とりくみが多く残ってできない。家にもちかえってすることになる。

育児時間部分休業を取っているが、患者を担当していると時間通りに帰れない日が多い。残っているのに残業代が支払れず、給料から引かれているのに納得いかない。

ワークライフバランスで時短勤務をしているが、定時で仕事を終わらせる事もできず、当然超過勤務の手当もでない。仕事は、仕事で責任をもってしたいと思っているものの自分の中で頑張ることができる範囲を超えているといつも思う。

ワークライフバランスとは一部の人のものであり、何のメリットもない

8時間パートで勤務しており、残業も10時間/月以上しているが、夜勤が出来ない(90代の義母の介護をしている)という理由で正職員にはしてもらえない。育児には働きやすい職場をめざしているが介護には冷たい。8~9月に体調崩して病休を2ヶ月したが、パートなので病休もなく年休も少なく無給だったので、働きにくさを痛感した。

研修にも積極的に参加し、知識向上を目指したいが勤務上の都合で、自分の年休や、有休を使っていかなければならない現状。勤務内での教育参加ができるようにして欲しい。

指導

1年目ナースの指導に悩んでいます。その事がストレスとなって仕事へのモチベーションが上がりにません。

・若い Nurse が多く、予定外の妊娠などで欠員が出る ・新人が毎年退職する ・勤労表の発表が毎月 25 日をすぎており予定が立たない

・7:1 看護が導入されて明らかに看護師の質が低下した。 ・全ての病棟に 7:1 を当てはめる意味がない。忙しいなら 5:1 比較的落ちついていれば 10:1 などにするべき。 ・レベルの低い新人の教育を続けることは、燃えつきにつながる。→退職する→更に質が下がる…と悪循環をまねく。

看護学生を受け入れています。業務の流れと学生さんとのペースには、隔りがあります。(学生さんなので、「職場に来ている」「仕事」という感覚がないのは当然と思いますが…。)その中で、どのようにしたら、「この大学(病棟)に就職したい!」と学生さんに思ってもらえるのか、気になります。(できるだけ学生さんには丁寧、親切にするよう心がけていますが…。)

退院調整の認定、専門看護師制度がなく、教育をどうしていくか

その他

詰め所、ロッカールームが埃っぽくていつもくしゃみ・鼻水が止まらないのできちんと掃除してほしい~ロッカの扉埃だらけが気になります 食堂が欲しい 休みがもう少し欲しい代休が使えない 夜勤の人数が3人では体力的にしんどいです 夜勤もほとんど眠れたことがない 体調悪いが検診で言っても何も対応してくれない(気になるようなら病院にかかって下さいと言われるのみ)

公平性のないこと

このアンケートが、データだけのものにならないようにおねがいします。

・看護部はもっと現場を見て欲しい ・データから評価するのではなく、現場のリアルな現状を見て評価して欲しい ・一生働きたい病院は何か、をもっといろいろな病院から学んで欲しい。 ・子供を育てている世代がもっと働きやすい職場にして欲しい
病床数を減らす。内科病棟に外科病棟が混している。
労働環境がとにかくひどい。