

# 都立病院看護職員 退職者アンケート結果

都庁職衛生局支部  
都庁職病院支部  
看護対策委員会

# はじめに

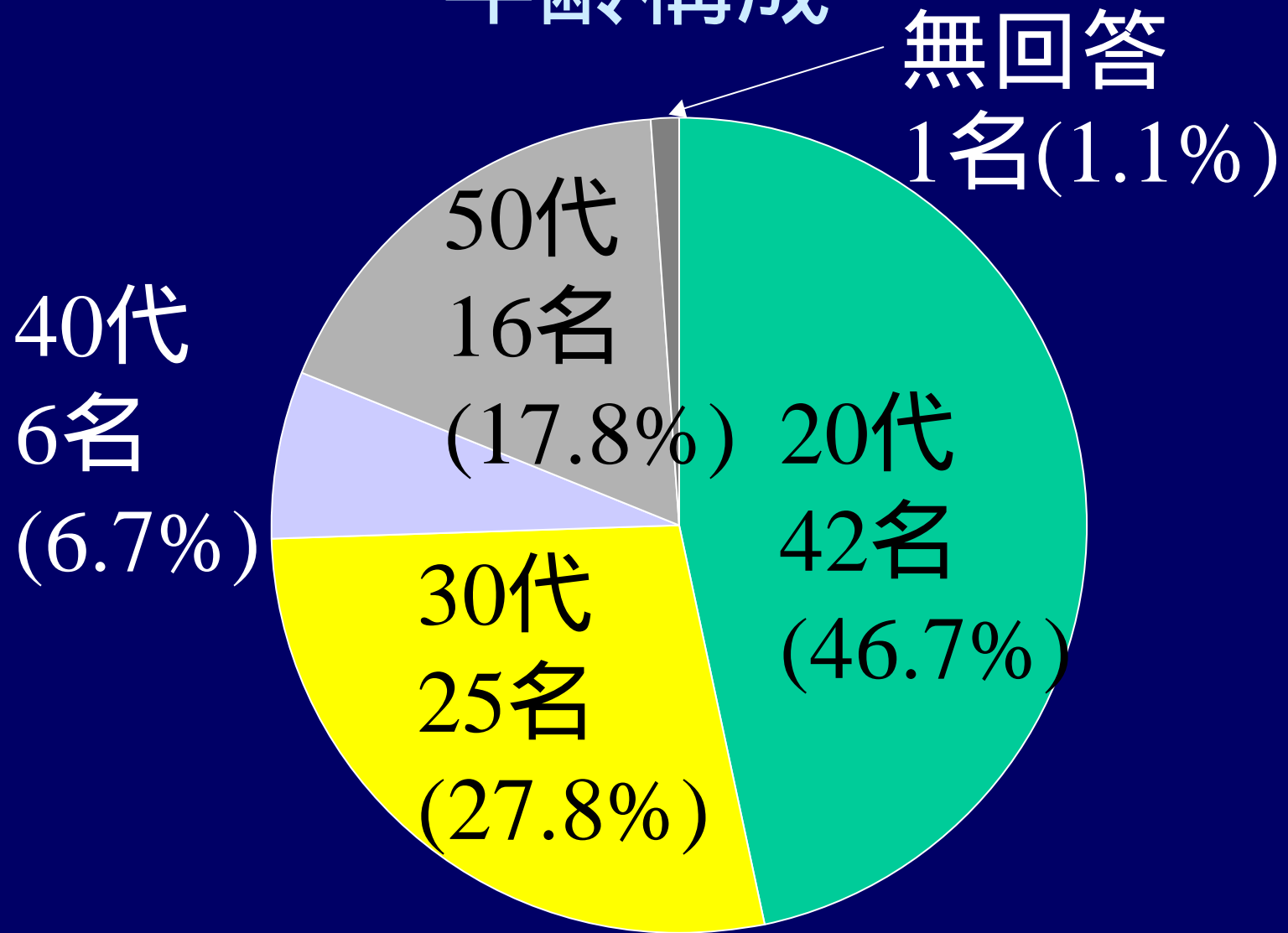
都立病院の看護職場の03年、04年度2年間の退職者800名のうち、定年退職は5%弱に過ぎない。すなわち定年まで勤められないということであり、毎年1割がやめていくということでもある。

都庁職衛生局・病院両支部看護対策委員会は、職員を退職に追い込んでいる背景を把握し、事態の打開を目指してアンケート調査を実施した。

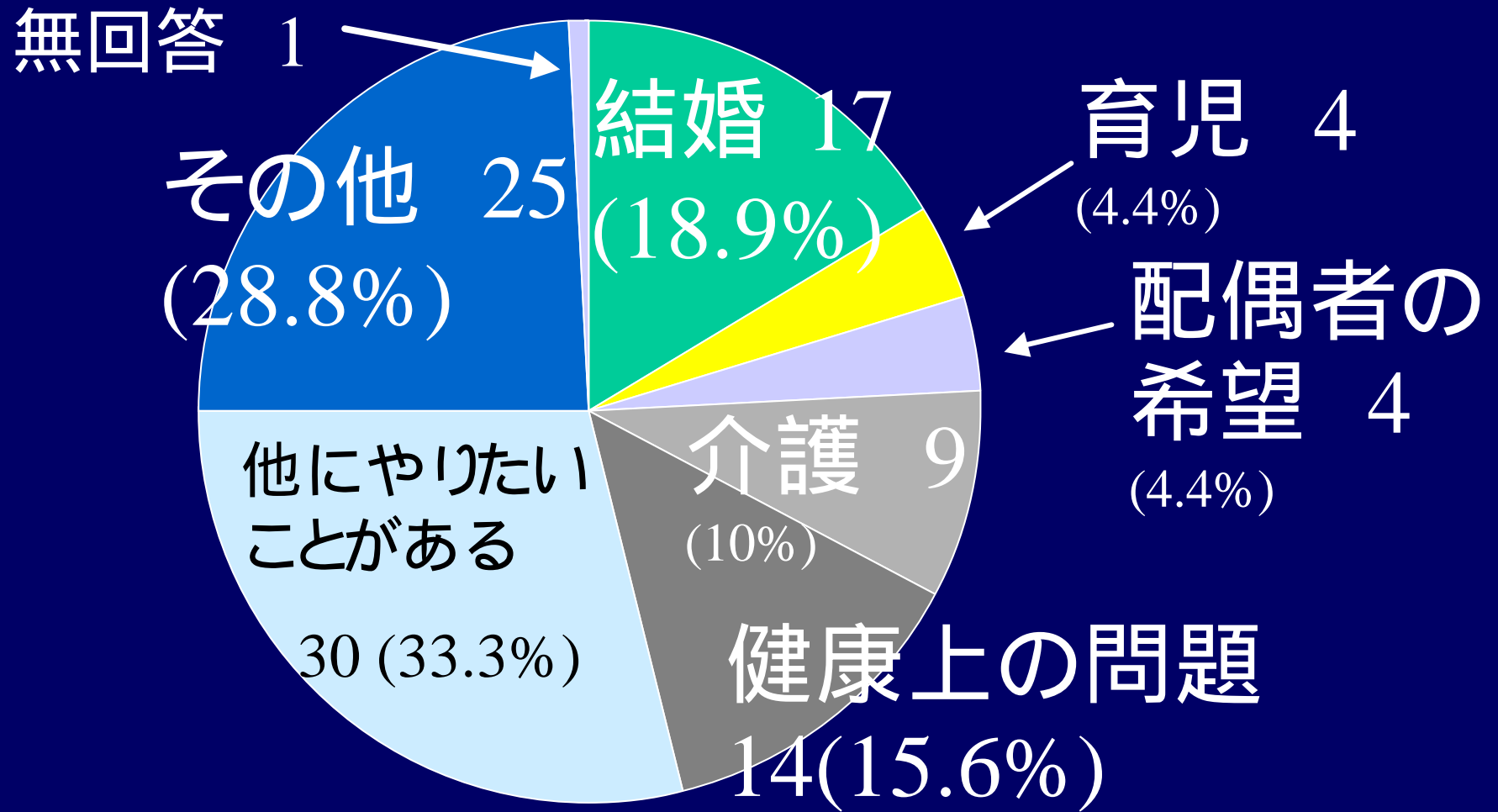
# アンケートの実際

- 対象者 2004年度末退職者のうち、勸奨退職者23名、一般退職者152名
- 方法 在職中にアンケート用紙を本人に手渡し、封書で支部に郵送してもらった
- 回収 90通。回収率52%

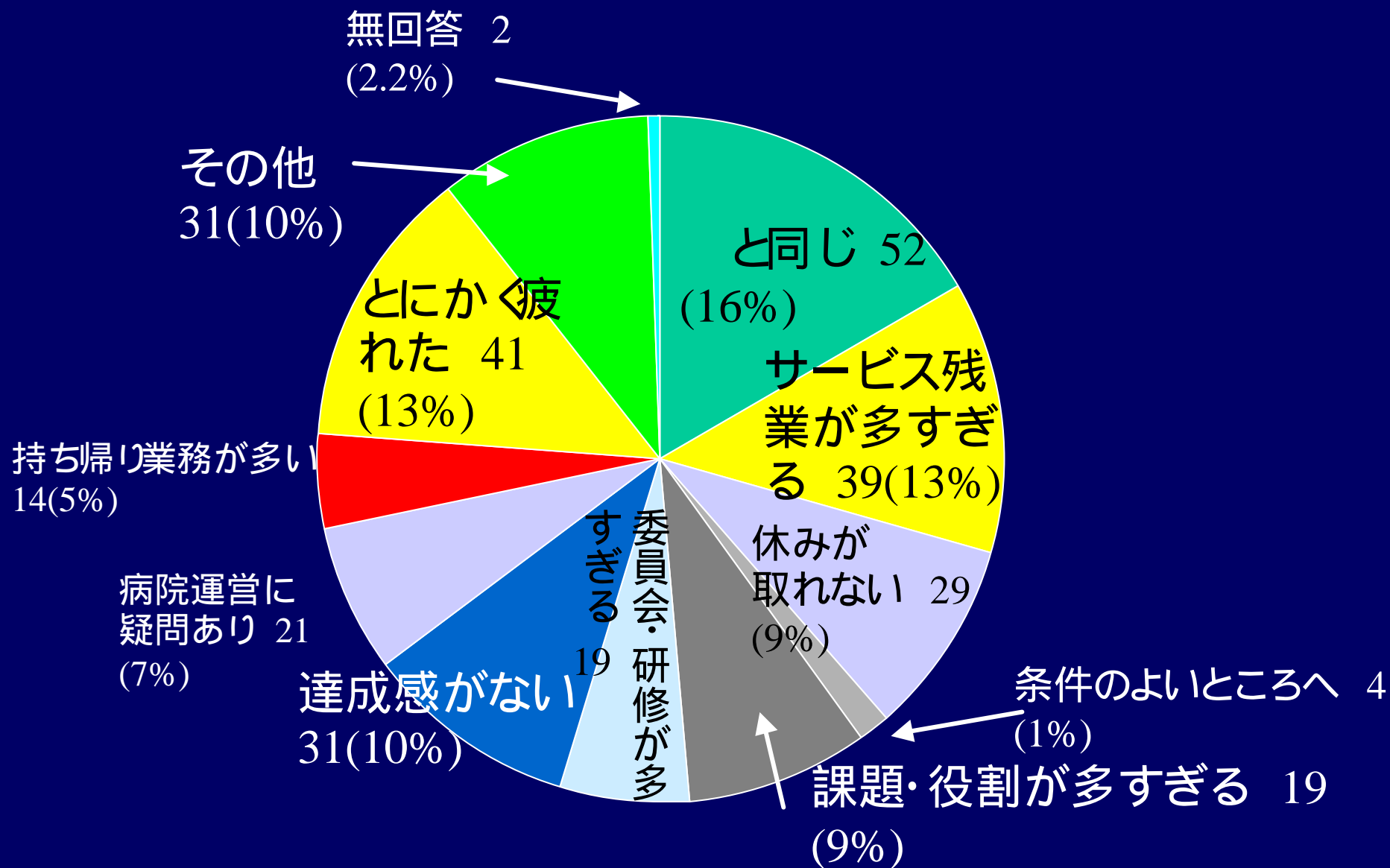
# 年齡構成



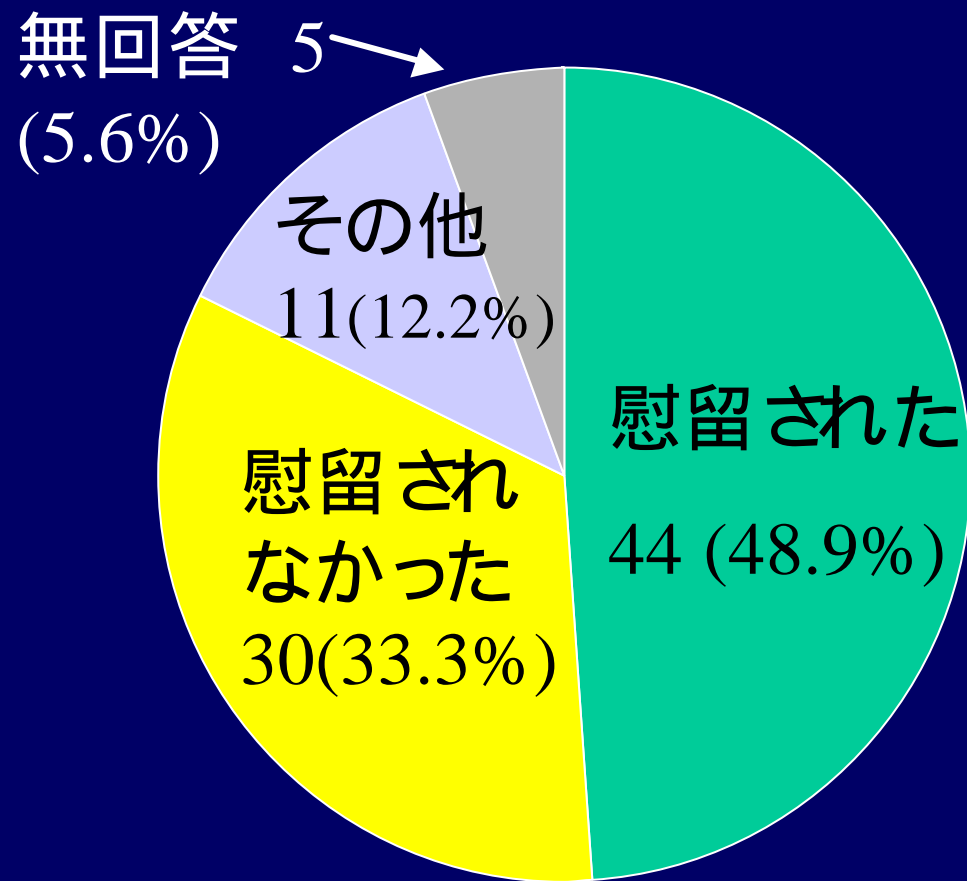
# 看護部 (科) に申し出た理由 (複数回答)



# 本当の退職理由（複数回答）

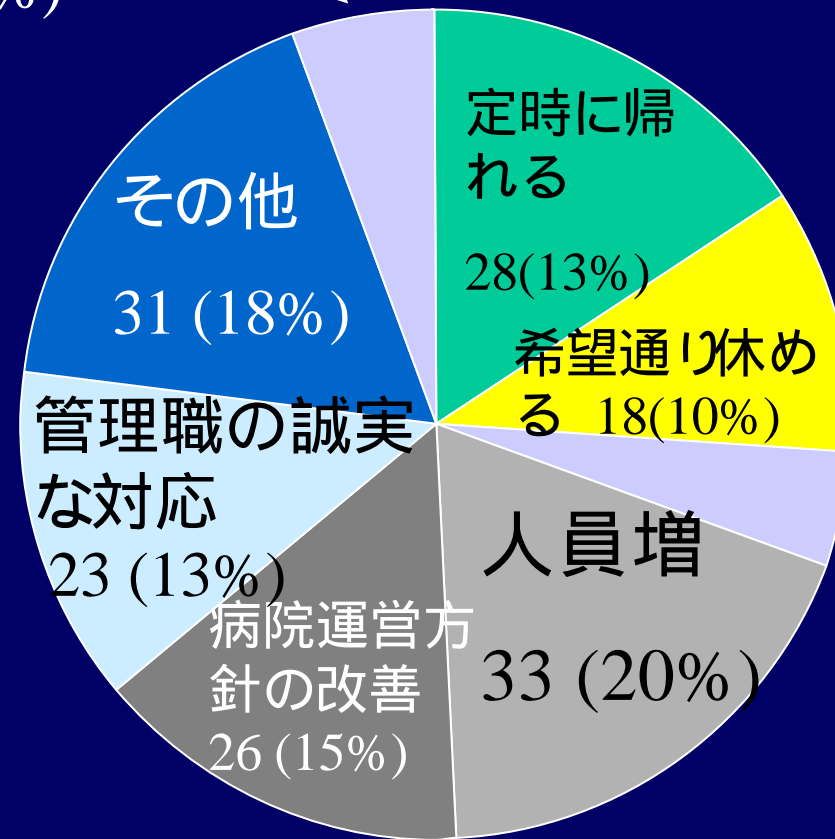


# 退職を申し出た時の管理職の対応



# どうすれば退職せずに済んだか (複数回答)

無回答 10  
(6%)



育児・介護制度及び設備の充実  
8 (5%)



# 自由意見から(1)

電子カルテの導入により、ただでさえ忙しい職場がさらに忙しくなり、人間関係が殺伐とし、お互いを思いやる気持ちが薄れてしまった。2時間残業し、責任者が看護科へ連絡すると、「1時間しかあげられないから」と返事。どんなに残業しても1時間以上は認められないのは何故なのでしょう。

委員会や研修が多く、忙しいのにも関わらず午後から3人抜けると言うことが多々あり、その方たちの受持ち患者さんを午後から自分の受持ちと合わせて看たり、職場に残っている人に仕事量が重くかかりました。委員会や研修の人数は浮かせてもらいたい。

退職が決まって、1~3月の年休は4日間のみ。病休以外はあげられない、と。4月1日から新しい職場に移るというのに、3月20~31日の間に夜勤は5回、午後までの勤務は31日までで、最後は日勤・深夜・準夜・日勤でした。一生懸命働いてきたのにとっても残念でした。もう都立病院に何も期待することはありません。

## 自由意見から(2)

1時間半までは通勤圏だと転勤させられ、3交代勤務を行うのは、育児中の私には無理でした。深夜入りも準夜明けも自宅に帰れず、24時間以上病院に拘束され、自分の時間がありません。真夜中に出勤・帰宅があるのに、1時間半の通勤時間を認めるとはおかしなことです。

小さな子供に「今日は夜いるの？」寝ている間にお仕事行っちゃうの？」と不安げな表情で毎日きかれるのはとてもつらい。今日はお休みだよ、一緒に寝られるよ」と言ったときの安心しきった子供の顔に、申し訳なく思う毎日でした。育児中の(ほんの数年のことです)母親を、夜だけは家に帰してください。勤務免除が認められるようにしてください。

看護師になりたくて、なりたくて、学校に入り、入都してからは、患者のため、都民のため、一生懸命看護師を続けてきました。できることなら、このまま看護師を続けていきたかった。育児中のいろいろな制度が少しずつ整っていく中で、3人の子供を産み育ててきましたがまだまだ足りません。少子化が叫ばれている中、後に続く人たちのためにも、育児しながら働き続けられる環境を作ってください。

# サービス残業を一掃し、働き続けられる職場をめざして(1)

退職理由の上位3つは、

とにかく「疲れた」

サービス残業が多すぎる

仕事の達成感がない

であった。これは、昨年6月に実施した際の結果とも一致する。

# サービス残業を一掃し、働き続けられる職場をめざして(2)

年度当初から定数すら確保できない事業所が4箇所あるにもかかわらず、退職を慰留されなかった職員が33%も存在する。

どうすれば退職せずに済んだかの質問には、人員増、定時に帰れる、が上位にあるが、病院運営の改善(28.9%)、管理職の人間的な対応(25.6%)もあり、都立病院改革や管理職の能力・成果主義が大きく影響していることをあらわしている。

# サービス残業を一掃し、働き続けられる職場をめざして (3)

昨年8月に実施した超勤実態1DAY調査の結果では、76%の職員が超勤を実施しているのに、超勤申請をしたのはわずか14%であった。看護職が常に女子の「なりたい職業」の上位にありながら離職率が高いのは看護協会の調査でも明らかであるが、この背景には、看護体制の変更や記録の充実、医療事故・院内感染対策がそれによって生じる業務量の増大に人的・財政的措置が殆どなされず、現場の犠牲の上に進められてきたことがある。

# サービス残業を一掃し、働き続けられる職場をめざして(4)

都庁職衛生局・病院支部では、泣く泣く職場を去らなければならない看護師をこれ以上作らないために、来年の予算人員闘争の最重点課題にサービス残業の一掃を位置づけ、働き続けられる職場をめざし、獲得目標に

- 1) サービス残業の一掃
- 2) 大幅増員の実現

等を掲げ、

出退勤時間調査とそれに基づく院・分会交渉、支部・局交渉をすすめること、人員増要求として、委員会・研修の年間必要人員、病棟看護長、新卒者の夜勤要員からの除外等を求め、全職場で具体的な運動を展開していく決意である。

2005年5月13日 看護の日行動