

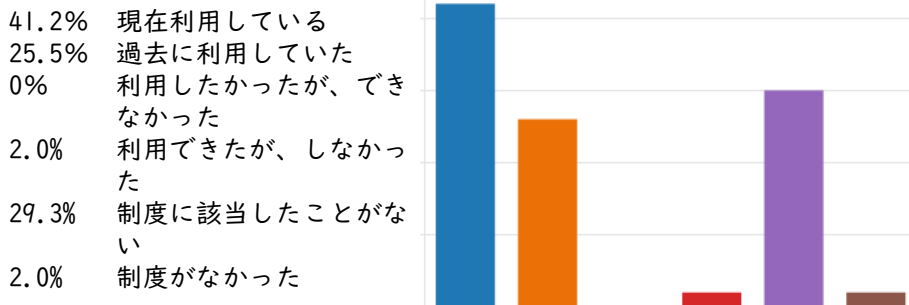


ご協力ありがとうございました

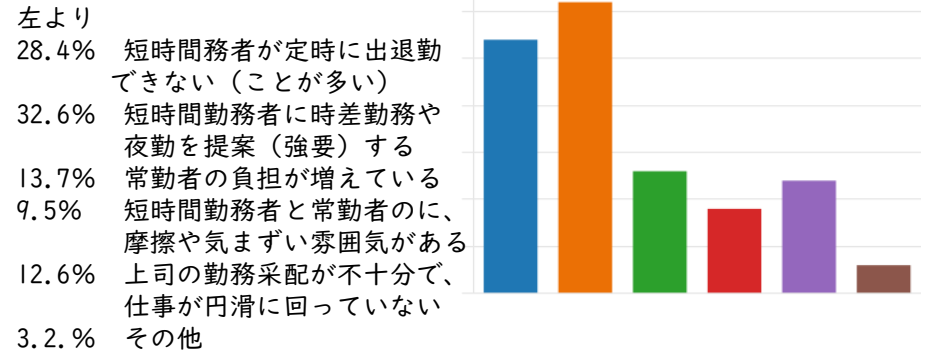
「看護職員の育児短時間勤務制度についてのアンケート」報告

皆さまお忙しい中「看護職員の育児短時間勤務制度についてのアンケート」へのご協力、ありがとうございました。
 お寄せいただいたご意見・ご要望やデータは、今後の組合活動に活かし、労働環境改善に役立てていきたいと考えております。

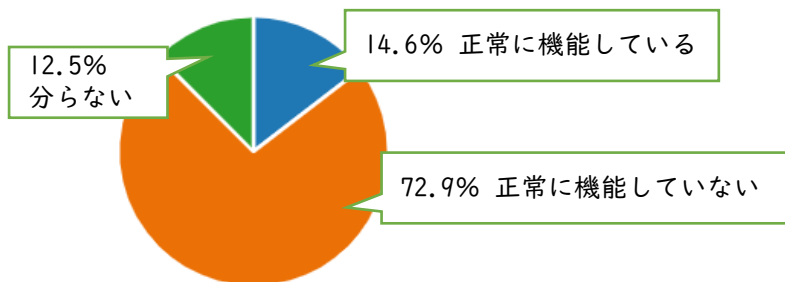
問. 「育児短時間制度」を利用したことがありますか？



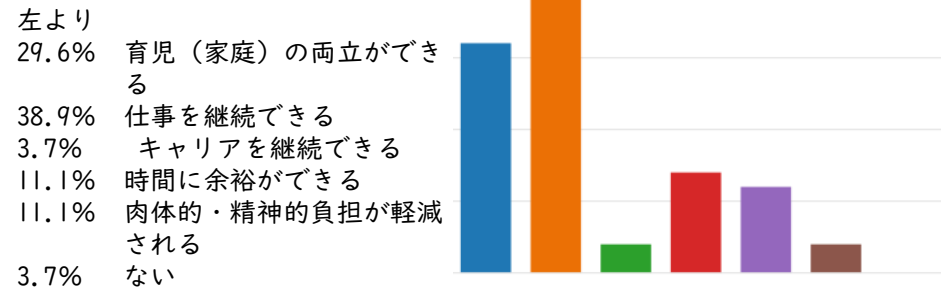
問. 正常に機能していない理由は何だと思いますか？（複数回答可）



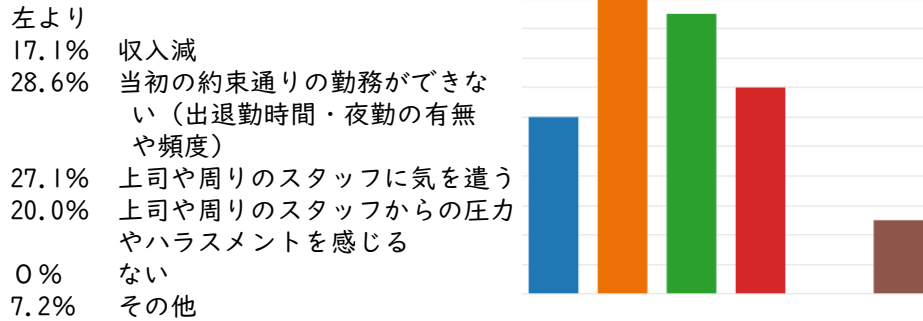
問. ご自身の部署において「育児時短制度は正常に機能していると思いますか？



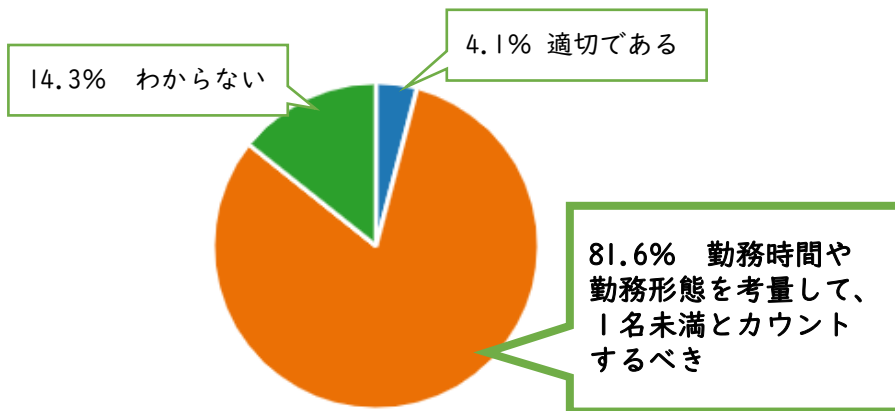
問. 育児時短制度を利用して良かったことは何ですか？（複数回答可）



問. 育児時短勤務制度を利用して困った（悪かった）ことは何ですか？
（複数回答可）



問. 現在「育児短時間勤務制度」の利用者は人員配置において「1名とカウントされていますが、適切だと思いますか？」



〈育児時短勤務制度利用者の声〉

- ・早番や残り番を強要されます。
- ・「勤務時間を拡大しろ！」と圧力が凄く苦痛です。
- ・勤務時間が過ぎても、交替者がいないため残業となります。
- ・ほとんど制度を使えていません。生活に大きく影響し、身体的、精神的負担が長期にわたりにかかっていますが、それでも勤務ができるとみなされることが大変苦痛となっています。
- ・復帰後すぐに業務拡大を打診され応じました。数ヶ月後、さらに拡大の打診がありました。育児の負担は変わらない中、負担は増すばかりだということを理解していただきたい。
- ・外来では残り番という勤務があり、外来患者の対応に時間を要し、退勤時間が21時になった事もあります。「育児時間を短くしなさい！」と半強制的にいうのであれば、制度自体廃止にすればいいと思います。そうすれば、育児世代のスタッフは諦めて、辞職するのではないのでしょうか。
- ・「フルタイムに向けて」という名目で育児時間を短くするように師長から強要されます。月に6回程度の残り番を強制的にせざるを得ない環境では、育児時間を取得している意味がありません。
- ・形態的に夜勤が難しいのに「1名」としてカウントされるので、他のスタッフの夜勤が増えるのではないのでしょうか。
- ・仕事を残すことで、他のスタッフへの負担が増えて申し訳ない気持ちになります。スタッフが足りない状況で、協力したい気持ちはあるけれど、育児もあり悩んでいます。人員を増やしてほしいです。