



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

「2019年 病院看護実態調査」結果 正規雇用看護職員の離職率は10.7%と横ばい 既卒採用者の離職率は17.7%と依然高い割合

公益社団法人日本看護協会（会長・福井トシ子、会員数74万人）は毎年、病院看護職員の需給動向や労働状況、看護業務の実態などの把握を目的として「病院看護実態調査」を実施しています。

2019年は調査対象施設を病院と有床診療所に拡大し、「2019年 病院および有床診療所における看護実態調査」として、施設調査および看護職員個人に対する調査を実施しました。今回は、そのうち病院対象の施設調査の結果を「2019年 病院看護実態調査」として公表するもので、看護職員の離職率や給与の状況の経年比較、夜勤や多様な勤務形態の状況、地域における病院の役割などをまとめています。

なお、有床診療所対象の調査および看護職員個人対象の調査結果は、追って公表する予定です。

報道関係の皆さまには、調査の趣旨をご理解いただき、さまざまな機会にご紹介くださいますよう、お願い申し上げます。

調査結果のポイント

1. 看護職員の離職率 ……4 ページ

正規雇用看護職員 10.7%、新卒採用者 7.8%、既卒採用者 17.7%

- 全体として、ほぼ横ばいの傾向が続いています。
- 正規雇用看護職員の離職率は、病床規模別では小規模病院、都道府県別では大都市部で高いのも例年と同じ傾向です。
- 既卒採用者（新卒ではない看護職経験者）の離職率は、新卒・正規看護職員に比べ高い割合のままです。
- 既卒採用者の約6人に1人が、再就職後、採用年度内に退職しており、定着促進に向けた実態や課題の把握などが今度の課題と言えます。

2. 看護師の給与など ……7 ページ

給与・夜勤手当は若干の増加はあるものの、おおむね横ばい傾向

- 新卒看護師の予定初任給（基本給、税込給与総額）は、ほぼ横ばいの傾向です。
- 勤続10年・非管理職の中堅看護師の基本給は、横ばい傾向が続いています。

3. 夜勤状況 ……8 ページ

1 か月間に夜勤を行わなかった看護職員の割合は 13.5%

- 夜勤を行っている部署に所属し、「2019年9月の1か月間」に夜勤を行わなかった正規雇用の看護職員の割合は 13.5%でした。この割合が「30%以上」の病院は 13.6%でした。
- 夜勤・交代制勤務による健康・安全・生活への影響を軽減する観点から、本会が作成した「看護職の夜勤・交代勤務に関するガイドライン」(2013)に基づく勤務編成の実施状況を把握しました。実施している割合が最も高かった項目は、「夜勤の連続回数は2連続(2回)までとする」(87.2%)でした。一方、「取り組む予定はない」との回答が最も多かった項目は、「勤務の拘束時間は13時間以内とする」(39.6%)でした。
- 夜勤を行う部署に配属されている看護職員の約7人に1人が夜勤を行わなかったという結果は、育児・介護などの個々の状況に応じて働き続けられる環境が整いつつあることを示唆する一方、夜勤者の確保の困難さを示しています。

4. 多様な勤務形態の導入(法定外で実施している制度)……11 ページ

半休制度、再雇用制度、育児・介護以外の理由での夜勤への配慮は約9割で実施

- 看護職員の確保のためにはワークライフバランスの充実が求められることから、多様な勤務形態の導入として、法定外で実施している制度を把握しました。
- 院内規定に明記して実施している制度としては、「年休が半日単位で利用できる制度」(72.0%)が最も多く、ついで「退職した職員の再雇用制度」(49.4%)、「年休が時間単位で利用できる制度」(46.3%)でした。
- 「規定に明記」「規定ではないが運用で対応」を合わせた実施割合をみると、「年休が半日単位で利用できる制度」(91.3%)、「退職した職員の再雇用制度」(88.0%)、「育児・介護の理由以外の夜勤への配慮」(87.1%)が約9割で実施されていました。

5. 地域における病院の役割認識および実施状況 ……12 ページ

「地域住民への教育・啓発」「退院前の患者宅への訪問指導」等で役割を発揮

- 地域包括ケア、地域完結型医療を推進するためにも、病院が地域における必要な役割を発揮することが求められており、その役割認識と実施状況を把握しました。
- 自病院が地域で「担う必要がある」役割としては、「退院前の患者宅への訪問指導の実施」が最も高く69.8%、ついで「地域住民への教育・啓発活動」68.3%、「退院後の患者宅への訪問指導の実施」63.8%でした。
- 一方、各種役割の実施・参加状況としては、行っている割合(「積極的に行っている」と「必要に応じ行っている」の合計)が最も高いのは、「地域住民への教育・啓発活動」で63.7%、ついで「退院前の患者宅への訪問指導の実施」が59.8%、「病院の看護職員による地域の他機関への看護技術の支援・指導やコンサルテーションの実施」が58.8%でした。

調査概要

1) 調査対象

全国の病院 8,300 施設(全数) ※看護部長に回答を依頼

2) 調査期間

2019年9月2日～10月11日

3) 調査方法

自記式調査票の郵送配付・郵送回収

4) 回収状況

有効回収数 3,385(有効回収率 40.8%) ※前年度調査 有効回収率:43.5%

回答病院の基本属性

●回答病院の基本属性「都道府県」「設置主体」「許可病床数」等は、例年と比べて大きな変化はなかった。

1) 都道府県

全体に占める回答数が多かったのは、「北海道」235 施設(6.9%)、「東京都」226 施設(6.7%)、「大阪府」184 施設(5.4%)、「神奈川県」166 施設(4.9%)、「兵庫県」152 施設(4.5%)、「福岡県」148 施設(4.4%)の順だった。

2) 設置主体

「医療法人(社会医療法人を含む)」1,816 施設(53.6%)、「都道府県・市町村(一部事務組合を含む)」487 施設(14.4%)、「その他の法人(一般社団法人、一般財団法人、宗教法人等)」145 施設(4.3%)、「社会福祉法人」112 施設(3.3%)、「公益社団法人・公益財団法人」109 施設(3.2%)など。

3) 許可病床数

「99 床以下」852 施設(25.2%)、「100～199 床」1,180 施設(34.9%)、「200～299 床」496 施設(14.7%)、「300～399 床」370 施設(10.9%)、「400～499 床」215 施設(6.4%)、「500 床以上」269 施設(7.9%)。

4) 所在地

「市」が 2,344 施設(69.2%)、「政令指定都市」が 530 施設(15.7%)、「町村」が 332 施設(9.8%)、「東京 23 区」が 147 施設(4.3%)など。

5) 入院基本料の算定状況(複数回答)

「一般病棟入院基本料」を届け出ている病院は 2,094 施設(61.9%)で、「急性期一般入院料(1～7)」を算定しているのは 1,758 施設(51.9%)、「地域一般入院料(1～3)」を算定しているのは 323 施設(9.5%)だった。「急性期一般入院料 1」を算定しているのは 859 施設(25.4%)だった。

調査結果

1. 看護職員の離職率

1) 正規雇用看護職員・新卒看護職員・既卒看護職員の離職率の推移

- 2018年度の正規雇用看護職員離職率^(注1)は10.7%で、前年度比0.2ポイント減(図1)。
- 2018年度の新卒採用者の離職率^(注2)は7.8%で、前年度比0.3ポイント増(図1)。
- 2018年度の既卒採用者(新卒ではない看護職経験者)の離職率^(注3)は17.7%で、前年度比0.8ポイント増(図1)。

(注1) フルタイムおよび短時間勤務の正規雇用職員

正規雇用看護職員離職率: 総退職者数(定年退職を含む)が平均職員数に占める割合

正規雇用看護職員離職率 = 2018年度総退職者数 / 2018年度の平均職員数 × 100

平均職員数 = (年度当初の在籍職員数 + 年度末の在籍職員数) / 2

(注2) 新卒採用者離職率 = 2018年度新卒採用者の中での退職者数 / 2018年度新卒採用者数 × 100

(注3) 既卒採用者離職率 = 2018年度既卒採用者の中での退職者数 / 2018年度既卒採用者数 × 100

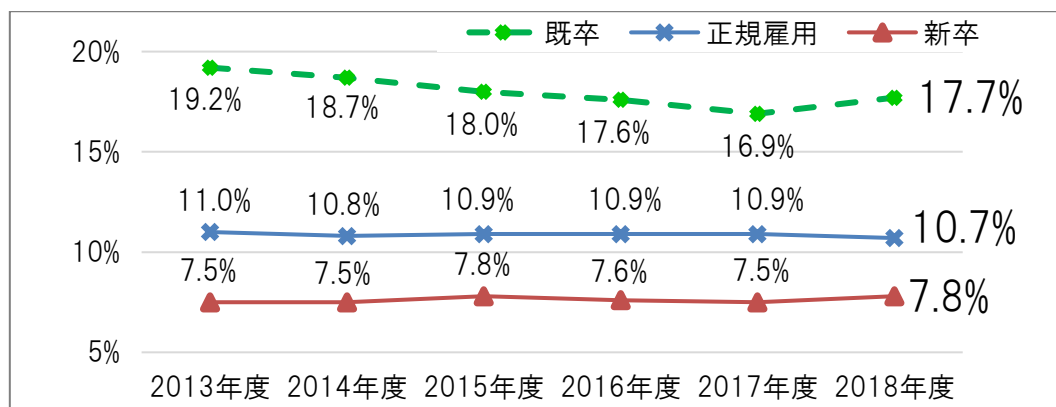


図1 病院看護職員の離職率の推移(過去6年間)

2) 病床規模別 看護職員離職率

- 正規雇用看護職員の離職率、新卒採用者の離職率、既卒採用者の離職率とも、「99床以下」「100～199床」の病院では離職率が高く、例年と同様の傾向だった(表1)。

表1 病床規模別・看護職員離職率

	2018年度離職率(2019年調査)				2017年度離職率(2018年調査)			
	回答施設数	正規雇用看護職員	新卒採用者	既卒採用者	回答施設数	正規雇用看護職員	新卒採用者	既卒採用者
全体	3,078	10.7%	7.8%	17.7%	2,800	10.9%	7.5%	16.9%
99床以下	720	11.5%	11.3%	25.7%	669	13.1%	12.2%	25.9%
100～199床	1,073	11.5%	9.5%	19.6%	939	12.4%	10.7%	18.2%
200～299床	459	11.0%	7.9%	16.7%	402	10.5%	8.1%	17.5%
300～399床	356	10.6%	6.8%	15.0%	316	10.8%	7.5%	13.6%
400～499床	204	10.2%	8.3%	14.1%	189	10.1%	6.4%	10.9%
500床以上	263	10.4%	7.4%	11.7%	259	10.3%	7.0%	10.8%
無回答・不明	3	12.4%	0.0%	11.1%	26	11.1%	6.2%	16.5%

※「回答施設数」には正規雇用看護職員離職率算定の基となった数を記載。

3) 設置主体別 看護職員離職率

- 正規雇用看護職員の離職率が相対的に高い病院は「その他公的医療機関」(17.0%)、「個人」(14.1%)、「医療法人」(13.2%)だった(表2)。
- 新卒採用者の離職率が相対的に高い病院は、「済生会」(11.6%)、「その他の法人」(10.7%)、「社会福祉法人」(9.9%)だった(表2)。
- 既卒採用者の離職率が相対的に高い病院は「個人」(26.7%)、「医療法人」(20.4%)、「その他の法人」(19.9%)だった(表2)。

表2 設置主体別・看護職員離職率

	2018年度離職率(2019年調査)				2017年度離職率(2018年調査)			
	回答施設数	正規雇用看護職員	新卒採用者	既卒採用者	回答施設数	正規雇用看護職員	新卒採用者	既卒採用者
全体	3,078	10.7%	7.8%	17.7%	2,800	10.9%	7.5%	16.9%
国立 ^(注1)	186	10.2%	6.7%	13.4%	190	10.2%	6.3%	11.2%
公立 ^(注2)	541	7.8%	7.0%	8.7%	472	7.7%	7.1%	9.0%
日本赤十字社	64	8.8%	6.9%	9.2%	59	8.5%	6.3%	8.2%
済生会	60	12.1%	11.6%	16.2%	42	11.2%	10.0%	12.7%
農協 ^(注3)	63	8.6%	6.5%	11.6%	55	9.2%	5.8%	10.6%
その他公的医療機関	3	17.0%	4.0%	15.8%	3	12.4%	8.6%	12.5%
社保関係団体 ^(注4)	34	10.8%	8.2%	9.9%	38	11.9%	9.0%	12.9%
公益社団・財団法人	94	11.3%	8.6%	16.3%	78	11.7%	10.6%	13.4%
私立学校法人	72	12.0%	7.0%	12.0%	76	12.5%	7.3%	10.9%
医療法人 ^(注5)	1,617	13.2%	8.6%	20.4%	1,497	13.4%	8.6%	20.1%
社会福祉法人	100	12.1%	9.9%	17.0%	69	12.1%	6.9%	14.6%
医療生協	40	11.3%	8.0%	10.5%	38	11.2%	5.6%	14.2%
会社	20	8.2%	6.6%	14.0%	16	10.2%	7.6%	13.8%
その他の法人 ^(注6)	132	11.9%	10.7%	19.9%	117	12.2%	9.3%	15.7%
個人	32	14.1%	5.0%	26.7%	35	13.1%	11.1%	25.6%
無回答・不明	20	11.5%	7.9%	10.7%	15	13.3%	6.5%	19.2%

※「回答施設数」には正規雇用看護職員離職率算定の基となった数を記載。

(注1) 国立: 厚生労働省、国立病院機構、国立大学法人、労働者健康安全機構、地域医療機能推進機構、その他の国の機関(防衛省、法務省、宮内庁等)

(注2) 公立: 都道府県・市町村(一部事務組合を含む)、地方独立行政法人

(注3) 農協: 厚生農業協同組合連合会

(注4) 社保関係団体: 社会保険関係団体健康保険組合およびその連合会、共済組合およびその連合会、国民健康保険組合

(注5) 医療法人は社会医療法人を含む

(注6) その他の法人: 一般社団法人、一般財団法人、宗教法人等

4) 都道府県別 看護職員離職率

- 正規雇用看護職員の離職率は、東京都(14.5%)が最も高く、ついで神奈川県(13.1%)、千葉県(12.8%)、兵庫県(12.6%)だった。大都市部で高いのは、従来通りの傾向だった(表3)。
- 新卒採用者の離職率は都道府県ごとに0.6%~12.2%、既卒採用者の離職率は3.2%~22.7%までのばらつきがあった(表3)。

表3 都道府県別・看護職員離職率

	2018年度離職率(2019年調査)				2017年度離職率(2018年調査)			
	回答施設数	正規雇用看護職員	新卒採用者	既卒採用者	回答施設数	正規雇用看護職員	新卒採用者	既卒採用者
計	3,078	10.7%	7.8%	17.7%	2,800	10.9%	7.5%	16.9%
北海道	210	11.0%	5.8%	20.4%	183	11.4%	5.4%	19.5%
青森県	49	7.4%	8.4%	13.1%	47	7.7%	10.8%	12.8%
岩手県	47	6.4%	5.1%	22.7%	33	7.3%	6.2%	16.5%
宮城県	64	10.2%	7.6%	13.3%	55	9.4%	7.5%	14.3%
秋田県	30	7.3%	4.9%	3.2%	17	6.5%	3.4%	19.5%
山形県	47	7.3%	8.0%	11.7%	43	6.7%	2.8%	8.9%
福島県	38	6.9%	5.3%	11.2%	44	7.5%	5.1%	10.4%
茨城県	68	9.0%	7.4%	18.7%	53	10.5%	7.7%	17.5%
栃木県	35	9.2%	9.6%	20.1%	28	9.6%	9.8%	12.2%
群馬県	58	8.1%	9.2%	15.5%	46	8.1%	7.4%	19.2%
埼玉県	103	12.4%	6.1%	18.7%	87	11.6%	6.8%	18.4%
千葉県	110	12.8%	6.9%	17.4%	110	11.7%	5.8%	21.8%
東京都	205	14.5%	10.6%	18.7%	210	14.5%	8.5%	18.0%
神奈川県	150	13.1%	9.3%	18.7%	122	13.4%	8.4%	17.3%
新潟県	59	7.9%	8.4%	11.2%	65	7.4%	5.0%	8.1%
富山県	35	6.8%	3.6%	13.0%	39	6.9%	4.3%	16.1%
石川県	45	7.2%	6.6%	12.8%	34	7.3%	6.0%	6.6%
福井県	21	6.6%	0.6%	15.7%	20	7.5%	3.0%	22.2%
山梨県	28	9.8%	7.4%	19.8%	23	8.9%	5.1%	15.1%
長野県	55	9.3%	6.4%	15.7%	54	10.2%	4.8%	14.3%
岐阜県	38	9.5%	5.9%	12.9%	44	9.9%	7.8%	7.4%
静岡県	60	9.3%	4.9%	18.8%	63	10.0%	6.5%	15.5%
愛知県	105	12.0%	7.3%	14.5%	106	11.7%	6.8%	12.7%
三重県	49	9.6%	10.7%	16.2%	47	10.4%	4.4%	11.7%
滋賀県	33	12.3%	6.1%	22.6%	30	10.6%	11.0%	17.5%
京都府	79	11.8%	7.5%	21.0%	70	13.0%	6.7%	14.1%
大阪府	167	12.4%	9.2%	18.5%	144	12.9%	9.8%	21.2%
兵庫県	141	12.6%	8.0%	18.5%	126	12.4%	8.9%	17.1%
奈良県	34	10.8%	8.2%	18.9%	24	12.7%	7.5%	12.2%
和歌山県	35	9.9%	5.5%	12.6%	34	9.2%	7.2%	17.8%
鳥取県	23	7.6%	4.4%	8.3%	18	8.8%	4.3%	8.6%
島根県	23	6.9%	4.8%	13.4%	23	7.9%	4.5%	17.8%
岡山県	75	9.8%	9.3%	18.4%	65	10.2%	7.5%	18.3%
広島県	103	9.1%	8.9%	18.6%	82	10.3%	9.9%	16.5%
山口県	51	9.1%	6.8%	14.6%	41	9.6%	9.6%	15.0%
徳島県	25	7.4%	8.3%	13.4%	22	6.6%	9.5%	19.5%
香川県	30	7.5%	6.6%	16.4%	33	9.1%	11.4%	15.3%
愛媛県	41	9.1%	12.2%	18.1%	40	9.1%	8.8%	18.0%
高知県	34	9.1%	9.3%	22.5%	31	8.3%	8.3%	16.7%
福岡県	134	11.7%	7.5%	17.1%	127	10.9%	8.2%	15.8%
佐賀県	29	8.1%	5.5%	14.6%	21	8.0%	5.7%	15.6%
長崎県	59	8.9%	7.3%	13.1%	56	8.5%	6.1%	12.9%
熊本県	83	9.4%	8.0%	17.1%	76	9.1%	7.6%	14.9%
大分県	57	10.6%	4.4%	20.7%	47	8.2%	9.8%	15.6%
宮崎県	30	7.9%	6.6%	22.6%	34	9.6%	9.4%	27.0%
鹿児島県	51	10.7%	5.1%	13.2%	47	13.4%	5.8%	18.5%
沖縄県	32	10.9%	3.2%	22.0%	34	9.6%	4.8%	20.2%
無回答・不明	-	-	-	-	2	13.2%	16.1%	22.7%

※「回答施設数」には正規雇用看護職員離職率算定の基となった数を記載。

2. 看護師の給与など

1) 新卒看護師の予定初任給

- 2020年度採用予定の新卒看護師の予定初任給は、高卒+3年課程では平均基本給 201,263 円・平均税込給与総額 264,307 円(n=2,774)、大卒では平均基本給 207,856 円・平均税込給与総額 272,018 円(n=2,533)で、ほぼ横ばいの状況が続いている(図 2)。
- 今年度初めて調査した大学院卒では、平均基本給 211,814 円・平均税込給与総額 277,472 円だった(n=1,713)。

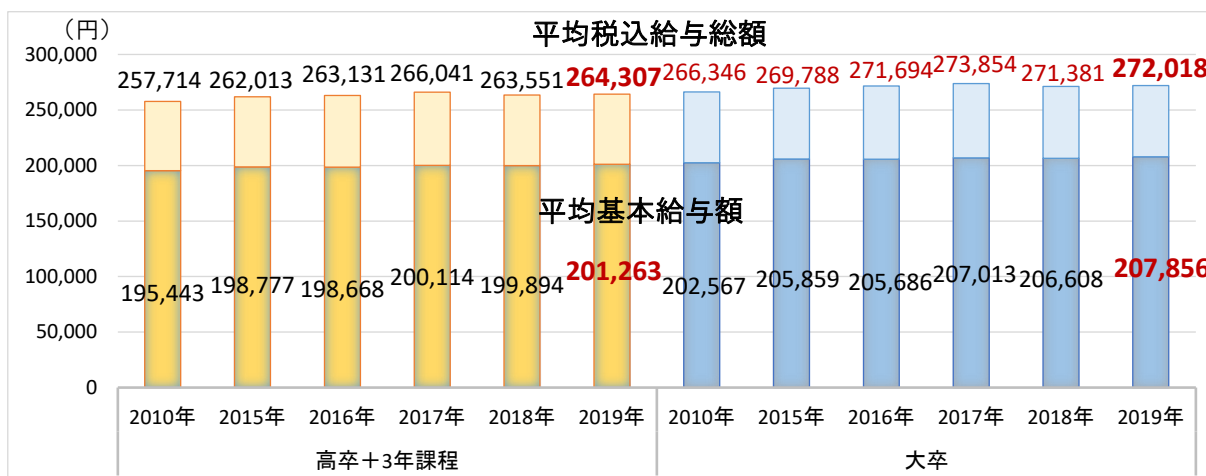


図 2 新卒看護師の予定初任給

(注 1) 税込給与総額には、通勤手当、住宅手当、家族手当、夜勤手当、当直手当等を含む(時間外手当は除く)。
 (注 2) 夜勤をした場合には、当該月に 3 交代で夜勤 8 回(2 交代で夜勤 4 回)したものとす。

2) 勤続 10 年、31~32 歳、非管理職の看護師の月額給与

- 「勤続 10 年、31~32 歳、非管理職」の看護師の平均基本給は 245,459 円・平均税込給与総額は 320,773 円(n=2,799)で、ほぼ横ばいの状況が続いている(図 3)。

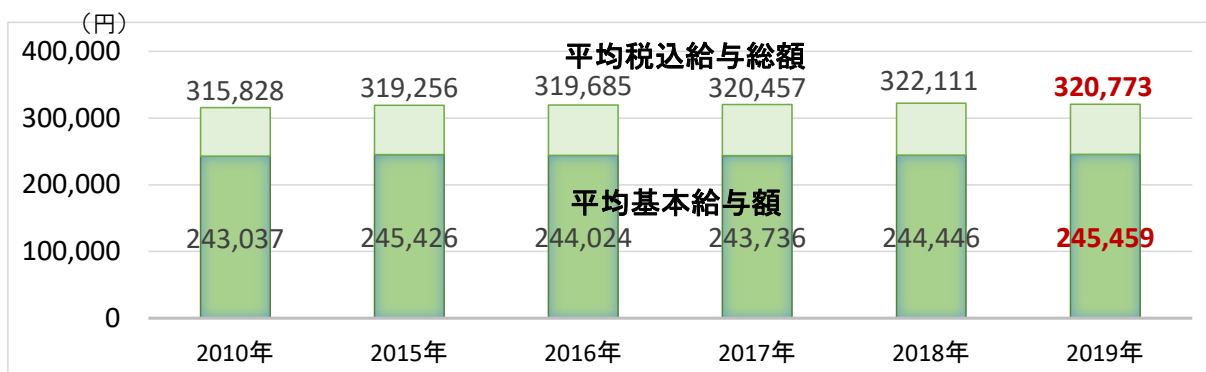


図 3 勤続 10 年、31~32 歳、非管理職の看護師の月額給与

3) 夜勤手当

- 夜勤手当の平均額は、三交代制準夜勤で4,141円(n=877)、深夜勤で5,033円(n=881)、二交代制夜勤で11,026円(n=1,787)だった。全体としてほぼ横ばいの状況が続いている(図4)。

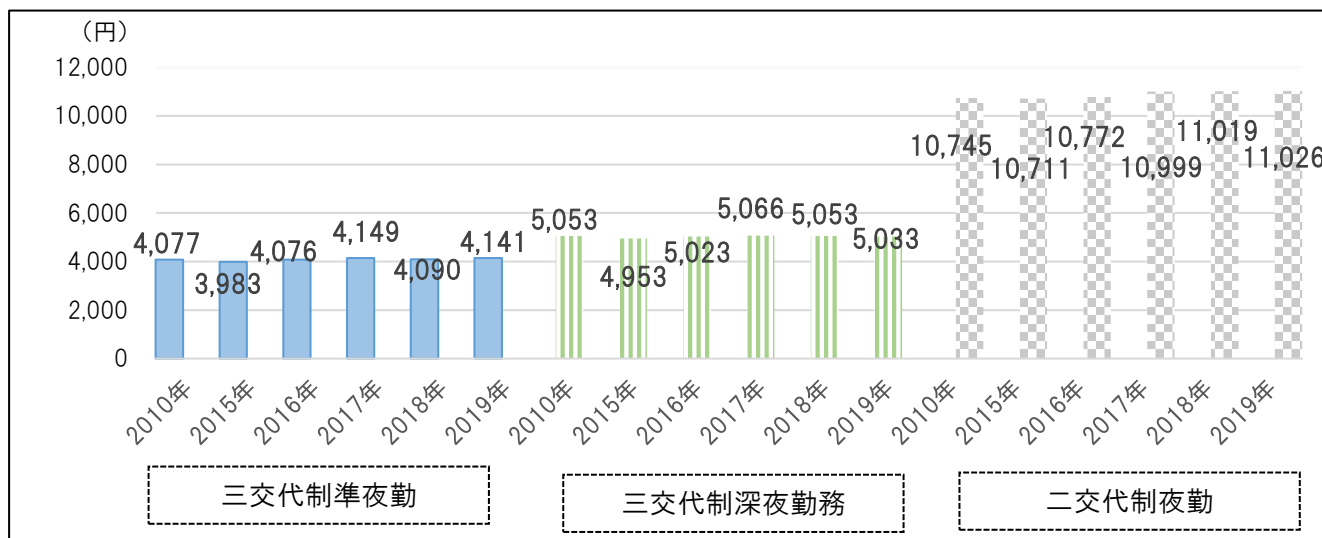


図4 平均夜勤手当額の推移

3. 夜勤状況

1) 夜勤・交代制勤務の形態

- 採用している夜勤・交代制勤務の形態は、「二交代制勤務(変則二交代制を含む)」が58.5%、「三交代制勤務(変則三交代制を含む)」が29.5%(表4)。

表4 夜勤・交代制勤務の形態(複数回答、n=3,385)

	件数	割合
三交代制勤務(変則三交代制を含む)	999	29.5%
二交代制勤務(変則二交代制を含む)	1,979	58.5%
その他	20	0.6%
無回答・不明	784	23.2%

2) 病棟(一般・療養・結核・精神病棟を含む)の正規雇用看護職員の月平均夜勤回数

- 三交代制の場合の月平均夜勤回数は7.6回。「7~8回未満」が28.6%と一番多い。昨年は平均7.3回(表5・6)。
- 二交代制の場合の月平均夜勤回数は4.7回。「4回超~5回未満」が38.2%と一番多い。昨年は平均4.5回。(表5・7)

表5 月平均夜勤回数

	回答施設数	月平均夜勤回数	【参考】2018年
三交代制	926	7.6回	7.3回
二交代制	1,868	4.7回	4.5回

表6 1人あたり月平均夜勤回数(三交代制)

	件数	割合
4回未満	45	4.5%
4～5回未満	30	3.0%
5～6回未満	26	2.6%
6～7回未満	94	9.4%
7～8回未満	286	28.6%
8回	62	6.2%
8回超～9回未満	253	25.3%
9～10回未満	86	8.6%
10～11回未満	32	3.2%
11～13回未満	12	1.2%
無回答・不明	73	7.3%
全体	999	100.0%

表7 1人あたり月平均夜勤回数(二交代制)

	件数	割合
3回未満	32	1.6%
3～4回未満	363	18.3%
4回	194	9.8%
4回超～5回未満	756	38.2%
5～6回未満	289	14.6%
6～7回未満	94	4.7%
7～8回未満	43	2.2%
8～9回未満	51	2.6%
9～10回未満	22	1.1%
10～13回未満	24	1.2%
無回答・不明	111	5.6%
全体	1,979	100.0%

※平均夜勤回数は、夜勤を行わない看護職員は対象から除いて計算

3)1か月間に夜勤を行わなかった看護職員の割合

- 2019年9月の1か月間に夜勤を行わなかった正規雇用看護職員の割合は13.5%(表8)。
- 1か月間に夜勤を行わなかった看護職員の割合区分は「10～20%未満」が30.9%と最も多く、この割合が「30%以上」の病院は13.6%だった(表9)。

表8 9月の1か月間に夜勤を行わなかった正規雇用看護職員(n=3,126)

夜勤を行っている部署に所属している正規雇用看護職員数	389,435人
上記のうち2019年9月の1か月間に夜勤を行わなかった看護職員数	52,697人
9月の1か月間に夜勤を行わなかった正規雇用看護職員の割合	13.5%

表9 2019年9月の1か月間に夜勤を行わなかった正規雇用の看護職員の割合

	件数	割合
0%	122	3.6%
0%超～10%未満	955	28.2%
10～20%未満	1,047	30.9%
20～30%未満	543	16.0%
30%以上	459	13.6%
無回答・不明	259	7.7%
全体	3,385	100.0%

3)「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」の勤務編成の基準の実施、取り組み状況

- 本会が作成した「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013年)に基づく勤務編成を実施しているか尋ねたところ、「実施している」が8割を超えていた項目は、「夜勤の連続回数は2連続(2回)までとする」(87.2%)、「休憩時間は夜勤の途中で1時間以上を確保する」(85.7%)、「夜勤後の休息について、1回の夜勤後おおむね24時間以上を確保する」(84.3%)、「夜勤・交代制勤務者の早出の始業時間は朝7時より前を避ける」(80.5%)だった(図5)。
- 一方、「取り組む予定がない」割合が高かった項目は、「勤務の拘束時間は13時間以内とする」(39.6%)、「交代の方向は正循環の交代周期とする」(25.1%、三交代制夜勤のある病院のみ回答)、「夜勤後の休息について、2連続夜勤後にはおおむね48時間以上を確保する」(16.7%)だった(図5)。

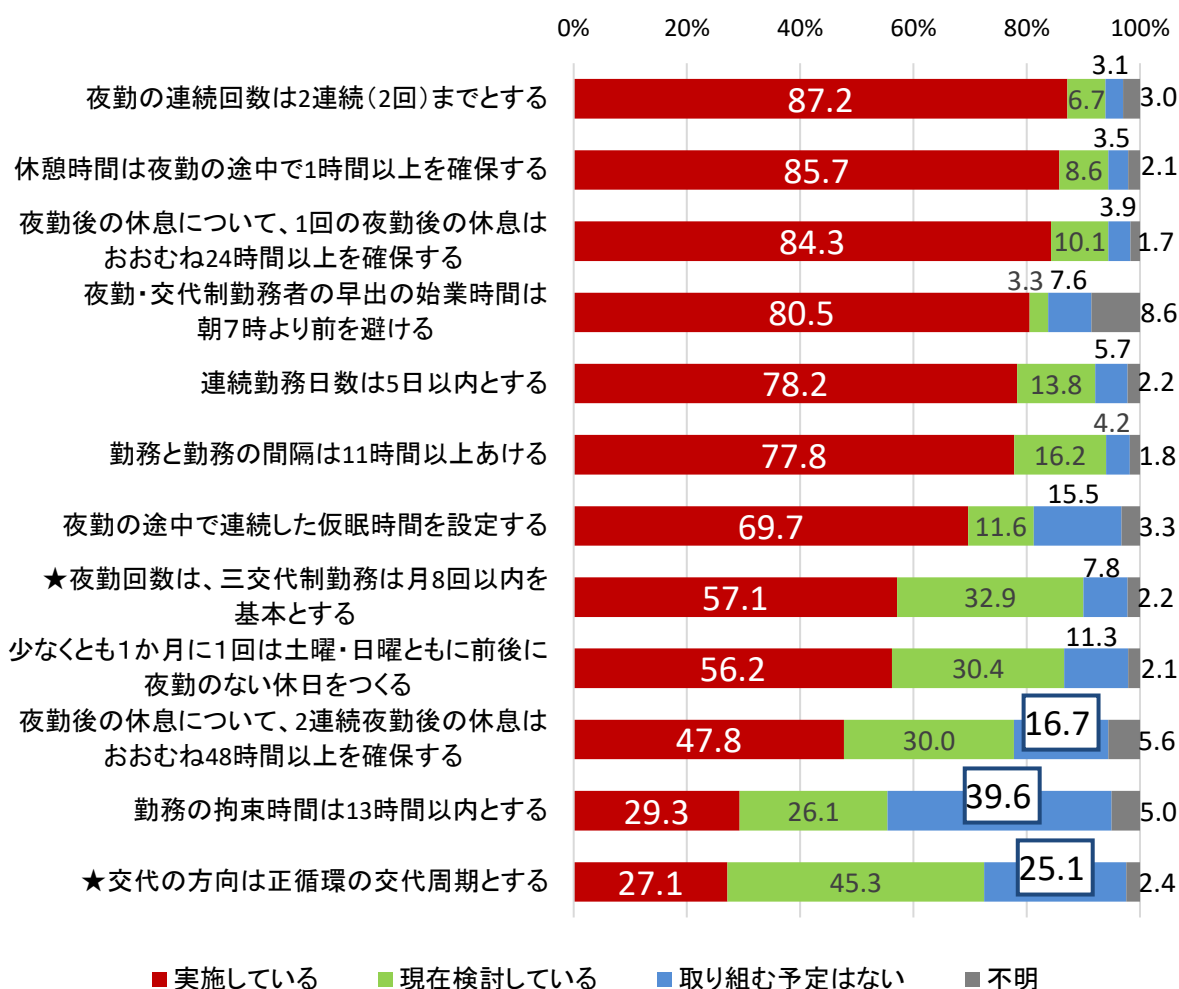


図5 「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」の勤務編成の基準の実施、取り組み状況 (n=3,385)

(注)★印の項目は、三交代制夜勤のある病院のみが回答(n=999)

4. 多様な勤務形態の導入(法定外で実施している制度)

- 少子高齢社会で職員を確保するためには、多様な働き方ニーズへの対応が求められることから、職場環境整備の実施状況について把握したところ、法定外で実施している制度で、規定に明記している項目は、「年休が半日単位で利用できる制度」(72.0%)が最も高く、ついで「退職した職員の再雇用制度」(49.4%)、「年休が時間単位で利用できる制度」(46.3%)だった(図6)。
- 一方、「規定に明記」「規定ではないが運用で対処」を合わせた実施割合で見ると、「年休を半日単位で利用できる制度」(91.3%)、「退職した職員の再雇用制度」(88.0%)、「育児・介護の理由以外の夜勤への配慮」(87.1%)の実施率が高かった(図6)。

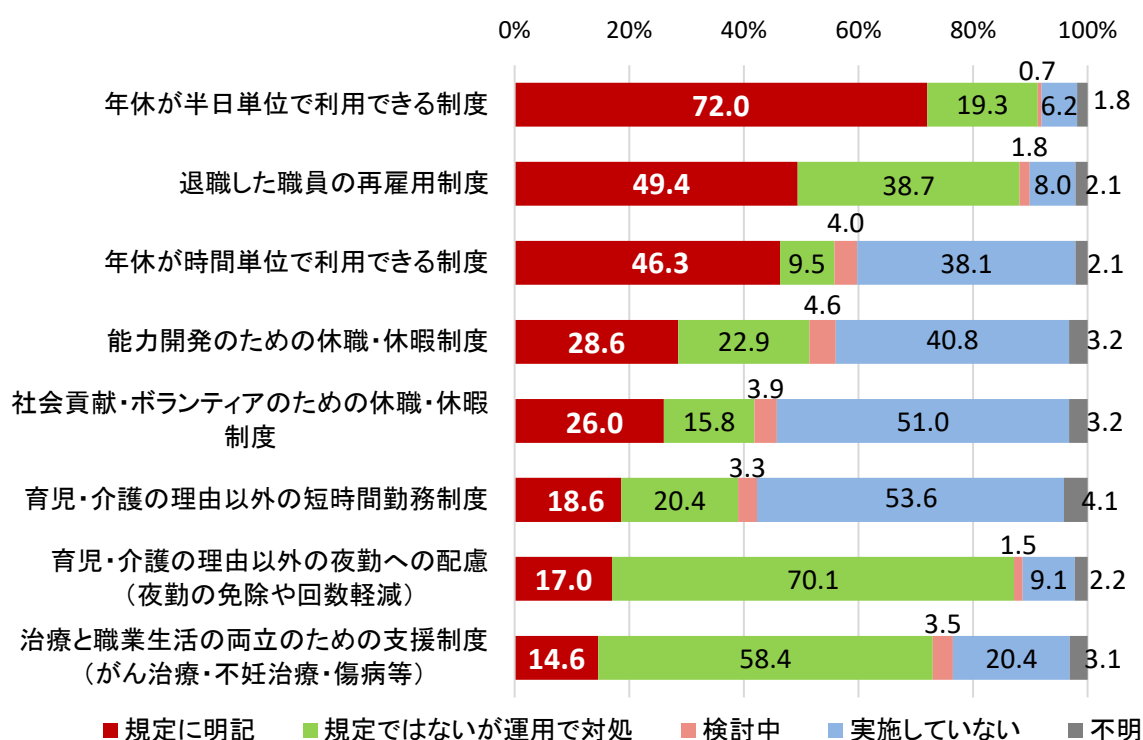


図6 多様な勤務形態の導入として職場環境整備について、法定外で実施している制度 (n=3,385)

5. 地域における病院の役割認識及び実施状況

- 自病院が地域で「担う必要がある」役割としては、「退院前の患者宅への訪問指導の実施」が最も高く69.8%、ついで「地域住民への教育・啓発活動」68.3%、「退院後の患者宅への訪問指導の実施」63.8%だった(図7)。
- 一方、各種役割の実施・参加状況としては、行っている割合(「積極的に行っている」と「必要に応じて行っている」の合計)が最も高いのは、「地域住民への教育・啓発活動」で63.7%、ついで「退院前の患者宅への訪問指導の実施」が59.8%、「病院の看護職員による地域の他機関への看護技術の支援・指導やコンサルテーションの実施」が58.8%だった(図8)。

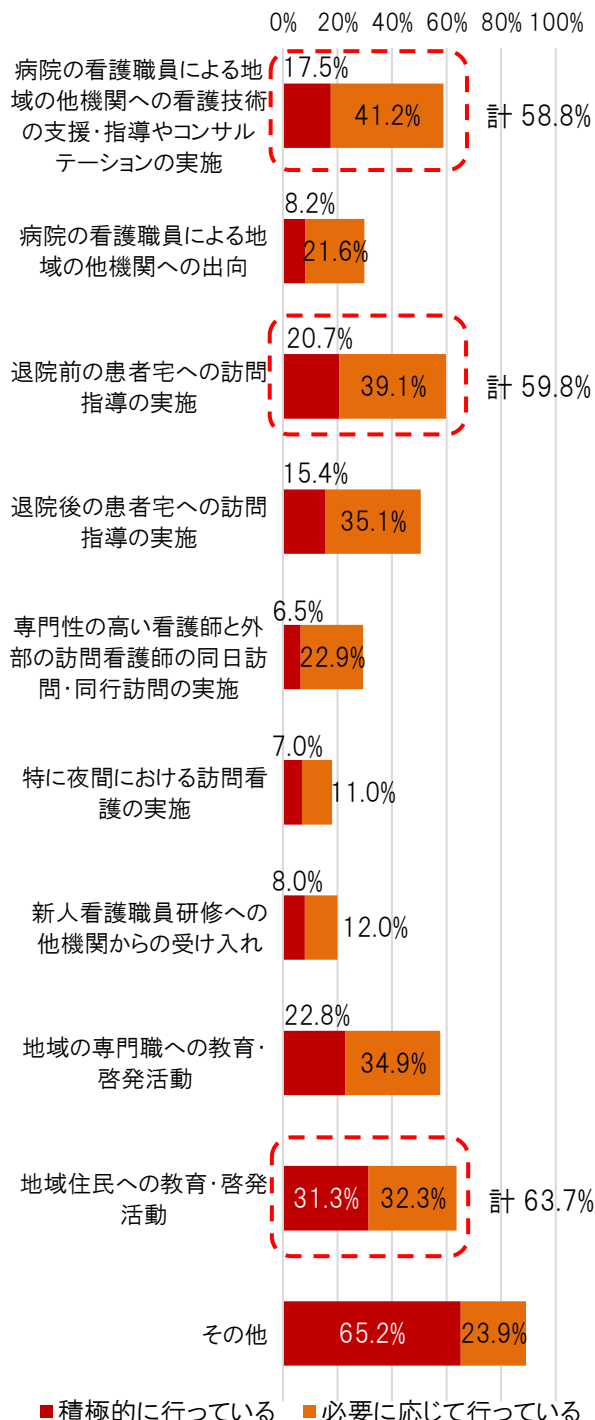
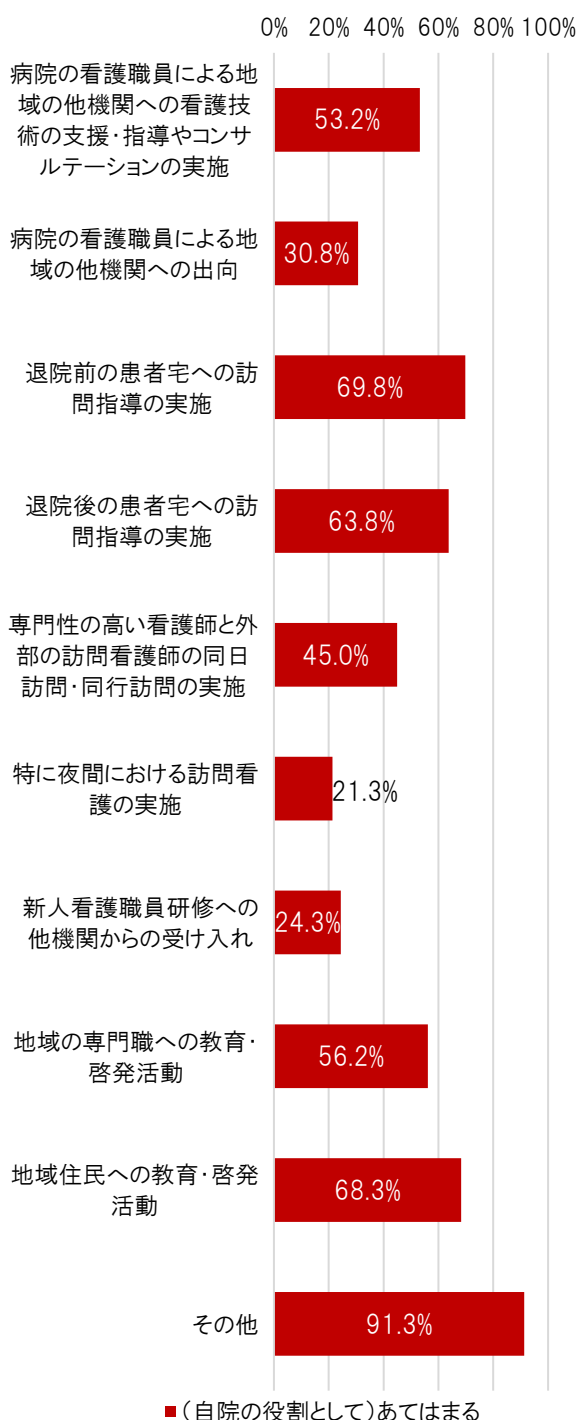


図7 地域における役割認識(n=3,385)

図8 地域における各種役割の実施割合(n=3,385)