



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

## 2019年「病院および有床診療所における看護実態調査」 持続可能な働き方の提案に向けて 3 調査結果 公表

公益社団法人日本看護協会（会長・福井トシ子、会員数 76 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 年は例年実施している「病院看護実態調査」における労働に関する調査項目を拡充し、また、調査対象についても有床診療所と病院および有床診療所で勤務する看護職員へと拡大し、「2019 年 病院および有床診療所における看護実態調査」として実施しました。今回は、そのうち病院（看護職員調査）と有床診療所（施設調査、および職員調査）の結果を「2019 年 病院および有床診療所における看護実態調査」として公表するものです。看護職が将来にわたって働き続けられるために重要な夜勤・交代制勤務の実態、時間外労働の実態、看護職が受ける暴力・ハラスメントの実態などについてまとめています。

なお「2019 年 病院看護実態調査（病院施設）」結果につきましては、2020 年 3 月 30 日に公表しております。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。

### 【調査の目的】

本会は、看護職の確保のみならず、看護職の労働環境の課題解決のため、「働き続けられる環境づくり」に取り組んできた。例えば 2013 年 2 月、「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」を公表した。

この度、看護職員の確保・定着などの需給動向や看護に関する制度改革への対応状況をはじめとした、労働環境に関する実態を把握し、これまでの看護労働政策の検証、そして将来にわたって看護職が安全に、安心して働き続けられる職場づくり、持続可能な働き方などに関して検討するための資料を得ることを目的として、毎年している「病院看護実態調査」の調査項目を拡充し「2019 年 病院および有床診療所における看護実態調査」を実施した。

そして得られた結果から、看護職の持続可能な働き方の実現に関連する要因を抽出し、働く人の健康・生活の満足度をより優先的に考える働き方に価値をおき、看護職が将来にわたって働き続けられる持続可能な働き方を提案したい。

### 1. 病院職員調査 …… 2 ページ

就業継続意欲は 54.9% 理由は「通勤利便性」「同僚との関係」

### 2. 有床診療所施設調査 …… 16 ページ

正規雇用看護職員の 6 割が 40～50 代 平均年齢 44.6 歳、平均勤続年数 9.8 年

### 3. 有床診療所職員調査 …… 29 ページ

就業継続以降は 70.8% 理由は「同僚との関係」「通勤利便性」「勤務形態」

## 1. 病院 職員調査 結果

**就業継続意向は 54.9%**  
**理由は「通勤利便性」「同僚との関係」**

### 調査結果のポイント

#### 1. 夜勤・交代制勤務の実態 ……7～8 ページ

- 「三交代制勤務」15.7%に対して、「二交代制勤務」が 51.9%を占めていました。
- 夜勤をしていない職員の割合は 21.4%でした。
- 勤務間インターバルが 11 時間未満となった勤務が「あった」職員は 18.0%で、月平均回数は 2.9 回でした。

#### 2. 時間外労働の実態 ……9～10 ページ

- 実際に行った時間外労働時間数の月平均は 8.9 時間でした。
- 時間外勤務を申請した時間数の平均は 6.0 時間/月、時間外勤務手当が支払われた時間数の平均は 5.9 時間/月で、実際に行った時間外労働時間数との間には乖離が認められました。
- 業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めることが「あった」職員は 63.4%で、月平均回数は 11.8 回でした。

#### 3. 勤務先における患者・家族・職員などからの暴力・ハラスメントの実態…10～11 ページ

- 1 年以内に「精神的な攻撃」を受けた経験が「ある」職員は 24.9%と 4 人に 1 人に上りました。
- 暴力・ハラスメントを受けた看護職員の就業継続意向は精神的な攻撃について、受けたことがない看護職員 40.8%と比べて、受けたことがある看護職員では 56.3%。身体的な攻撃については、受けたことがない看護職員 42.3%と比べて、受けたことがある看護職員では 53.3%と高い傾向にありました。

#### 4. 今後の就業意向…14～15 ページ

- 勤務先からの離職を「考えていない」職員は 54.9%でした。
- 離職を考えていない場合、現在の勤務先で働き続けたいと考える項目のトップは「通勤の利便性が良い」ことでした。

#### 5. 多様な人材が活躍している現状…3～6 ページ

- 就業している看護職員は、子どもがいる者が 44.9%で、そのうち「就学前の子どもがいる」割合は 41.9%であり、育児のためのワーク・ライフ・バランスが必要な人材が多い傾向でした。
- 介護を要する家族と同居している者は 3.9%で、そのうち「自身が主たる介護者である」割合は 48.4%でした。
- 看護実践能力は、「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」に照らして、「レベルⅡ」と「同Ⅲ」の合計で 58.2%でした。これらを含めて判定できるとした者が 91.2%でした。
- 看護職員として就業していない期間があった者が 32.1%で、その期間は平均 2.8 年

でした。

## 6. 看護職員が考える働き続けるために必要な条件

調査結果から、働き続けるために必要な条件として、「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる」「定時で終わることができる業務である」「時間外労働が少ない」「連続した休暇を取得できる」「必要時雇用形態が変更できる」「看護ケアに十分な時間が確保できる」「仕事量に見合う賃金の保証」「職場の人間関係がよい」があることがわかりました。これらは、これからの多様な人材の活用方法のいくつかを示すものと考えられます。

## 調査概要

### 1) 調査対象

病院\_施設調査と併せて 8,300 施設の病院に勤務する看護職員(1 施設、10 名以内)を対象として、看護管理者による抽出、配布を依頼した。

### 2) 調査期間

2019年9月2日～10月11日

### 3) 調査方法

Web 調査(調査対象者がインターネット上サイトにアクセスして回答した。)

### 4) 回収状況

回収数 15,026 件、回収率 18.1%※。

回答者の職位別内訳は、「スタッフ(非管理職)」6,591 人、43.9%、「中間管理職」7,394 人、49.2%、「管理職」614 人、4.1%などである。本報告では「スタッフ(非管理職)」に集計を限定している。

※「回収率」は調査対象となった各施設・事業所にて、所属する看護職員へ Web 上でのアンケートへの回答を任意で求めており、実際の調査対象者数は把握できない。

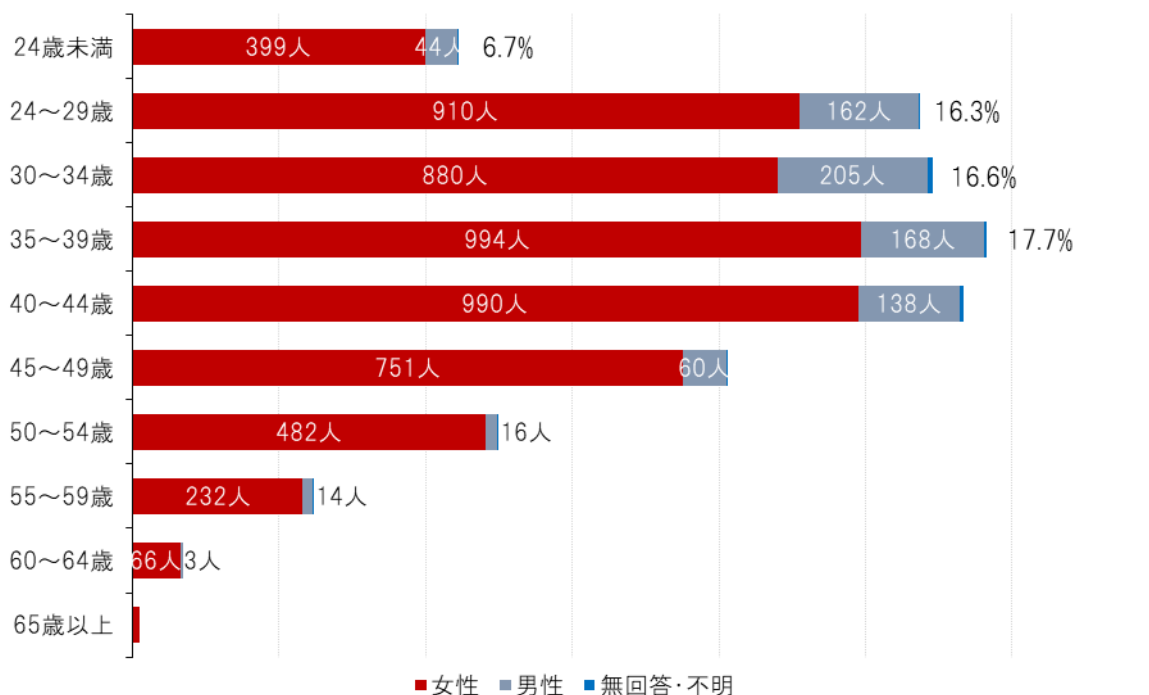
## 回答者の基本属性

### 1) 性別

女性 5,755 人(87.3%)、男性 813 人(12.3%)

### 2) 年齢

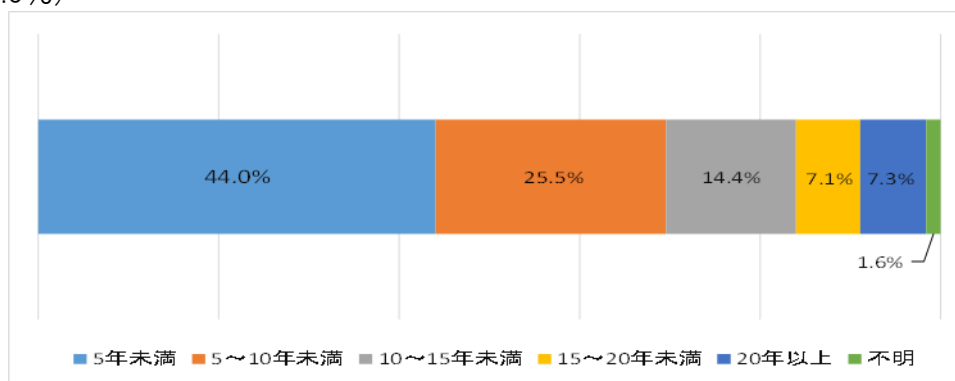
平均 37.8 歳で、「35～39 歳」が 1,165 人(17.7%)と最も多く、次いで「40～44 歳」が 1,165 人(17.7%)



【図1】回答者の年齢構成(性別)(n=6,591)

### 3)現在の勤務先における勤務年数

平均 7.9 年で、「5 年未満」が 2,900 人(44.0%)と最も多く、次いで、「5～10 年未満」が 1,680 人(25.5%)



【図2】現在の勤務先における勤務年数の分布(n=6,591)

### 4)主な職種

保健師 18 人(0.3%)、助産師 119 人(1.8%)、看護師 5,998 人(91.0%)、准看護師 450 人(6.8%)

### 5)雇用形態

「正規職員(フルタイム勤務)」が 6,122 人(92.9%)を占めるが、「正規職員(短時間勤務)」が 215 人(3.3%)となっている。

### 6)子どもの有無

子どもが「いる」2,957 人(44.9%)であり、その平均は 1.9 人。そのうち「就学前の子どもがいる」1,238 人(41.9%)、全体では 18.8%だった。

# News Release

報道関係者各位

公益社団法人 日本看護協会 広報部

2020年9月11日

## 7)介護を必要とする家族の有無

介護を必要とする家族が「いる」254人(3.9%)であり、そのうち「ご自身が主たる介護者である」と回答した者は123人(48.4%)だった。

## 8)所属部署

病棟 4,881人(74.1%)、外来 778人(11.8%)、手術室 272人(4.1%)、集中治療室 167人(2.5%)、看護部 157人(2.4%)など

【表1】現在所属している部署

	件数(人)	割合(%)		件数(人)	割合(%)
病棟	4,881	74.1%	看護部	157	2.4%
集中治療室	167	2.5%	地域医療、在宅ケア部門	96	1.5%
救命救急センター	64	1%	その他	173	2.7%
外来	778	11.8%	無回答・不明	3	0.0%
手術室	272	4.1%	計	6,591	100.0%

## 9)看護実践能力レベル

自身の実践能力が「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」に照らしてどのレベルに該当するかを尋ねた結果、「レベルⅢ」2,268人(34.4%)が最も多く、次いで「レベルⅡ」1,569人(23.8%)、「レベルⅣ」1,359人(20.6%)だった。

【表2】看護実践能力

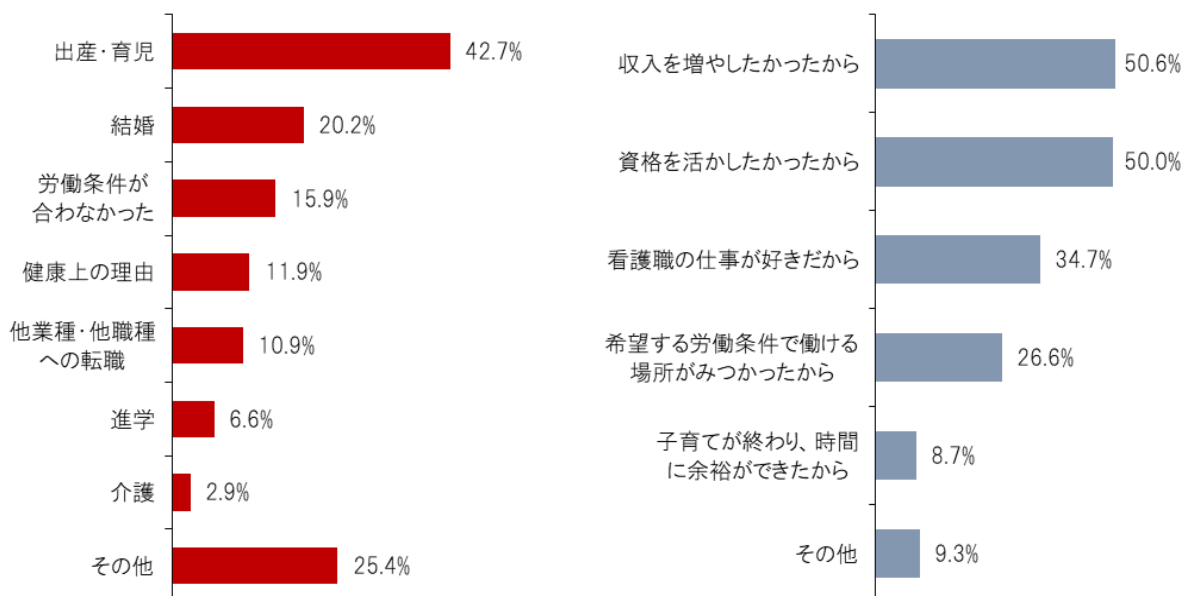
	件数(人)	割合(%)
レベルⅠ 基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得て看護を実践できる	483	7.3%
レベルⅡ 標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践できる	1,569	23.8%
レベルⅢ ケアの受け手に合う個別的な看護を実践できる	2,268	34.4%
レベルⅣ 幅広い視野で予測的判断をもち看護を実践できる	1,359	20.6%
レベルⅤ より複雑な状況において、ケアの受け手にとっての最適な手段を選択し QOLを高めるための看護を実践できる	334	5.1%
わからない	543	8.2%
無回答・不明	35	0.5%
計	6,591	100.0%

## 10)看護職として就業していなかった期間

看護に関わる学校の卒業後から現在までに、看護職として就業していなかった期間が「ある」のは2,119人(32.1%)でその期間の平均は2.8年だった。看護職として就業していなかった理由(複数回答)は、「出産・育児」(42.7%)が最も多く、「結婚」20.2%、「労働条件が合わなかった」が15.9%だった。これに対して、看護職として再就職した理由(複数回答)で最も多いのは、「収入を増やしたかったから」が1,072件であり、「資格を活かしたかったから」1,059件、「看護職の仕事が好きだから」736件の順である。

【表3】看護職として就業していなかった期間

	件数(人)	割合(%)		件数(人)	割合(%)
1年未満	718	33.9%	10～20年未満	130	6.1%
1～3年未満	661	31.2%	20年以上	8	0.4%
3～5年未満	319	15.1%	無回答・不明	28	1.3%
5～10年未満	255	12.0%	計	2,119	100.0%



【図3】左:看護職として就業していなかった理由、右: 看護職として再就職した理由(n=2,119)

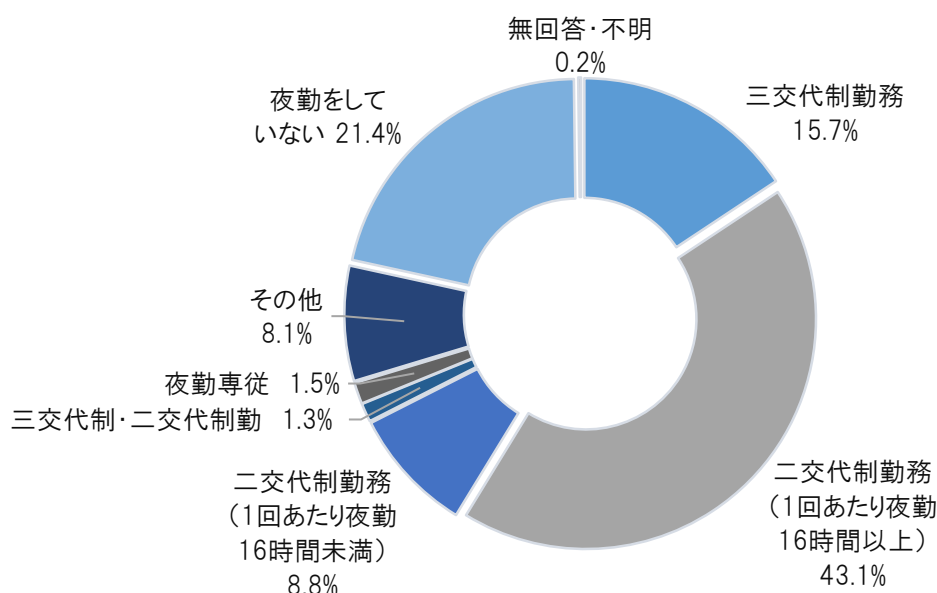


## 調査結果

### 1. 夜勤・交代制勤務の実態

#### 1) 夜勤・交代制勤務の勤務形態

- 看護職員が行っている夜勤・交代制勤務の形態は「三交代制勤務」15.7%、「二交代制勤務」は「1回あたり夜勤16時間以上」43.1%、一方、「1回あたり夜勤16時間未満」8.8%であった。
- 「夜勤をしていない」看護職員は21.4%だった。なお病院(施設)調査では、夜勤を要する部署に配属されている看護職のうち、夜勤免除者は13.5%だった。



【図4】看護職員が1カ月間で行っている最も多かった夜勤・交代制勤務(n=6,591)

#### 2) 三交代制勤務の実態

##### 【準夜勤】

- 1カ月間の準夜勤の回数の平均は4.2回、実際の1カ月間の総準夜勤時間数は、平均34.4時間、就業規則上の1回の時間数は8.5時間である。就業規則上の1回の休憩・仮眠時間数は、平均1.0時間に対して、実際の1回の平均休憩・仮眠時間数は、0.7時間である。

##### 【深夜勤】

- 1カ月間の深夜勤の回数の平均は4.3回、実際の1カ月間の総深夜勤時間数は、平均35.6時間、就業規則上の1回の時間数は8.3時間である。就業規則上の1回の休憩・仮眠時間数は、平均1.0時間に対して、実際の1回の平均休憩・仮眠時間数は、0.9時間である。

#### 3) 二交代制勤務の実態

- 1カ月間の夜勤の回数の平均は4.7回、実際の1カ月間の総夜勤時間数は平均70.0時間、就業規則上の1回の時間数は16.1時間である。就業規則上の1回の休憩・仮眠時間数は平均2.1時間に対して、実際の1回の平均休憩・仮眠時間数は、1.9時間である。

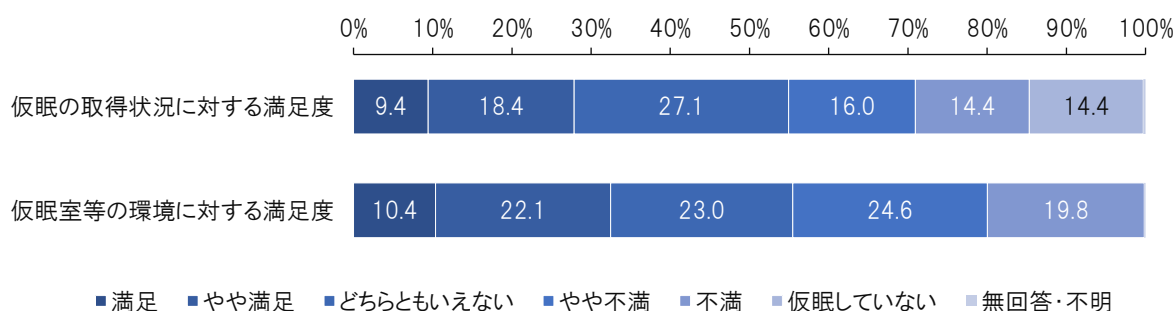
## 4)夜勤中の仮眠の取得状況に対する満足度

●仮眠の取得状況に対する満足度は「やや不満」16.0%、「不満」14.4%を合わせると否定的な評価の割合は30.4%。

## 5)夜勤中の仮眠室などの環境に対する満足度

●仮眠室などの環境に対する満足度は「やや不満」24.6%、「不満」19.8%を合わせると否定的な評価の割合は44.4%だった。一方「満足」10.4%、「やや満足」22.1%だった。

●仮眠環境の整備と仮眠の確保が可能な夜勤体制の整備が今後の課題である。

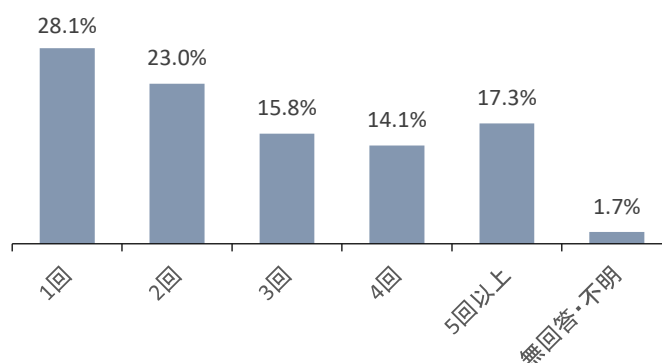


【図5】夜勤中の仮眠の取得状況に対する満足度(n=4,966)

夜勤中の仮眠室などの環境に対する満足度(n=4,237)

## 6)「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(日本看護協会・2013年)の勤務編成基準(1時間以上の勤務間インターバル確保)にかかわる休息の実態

●勤務間インターバルが11時間未満となった勤務が「あった」は18.0%、その回数は「5回以上」が17.4%に上る。平均回数は2.9回だった。



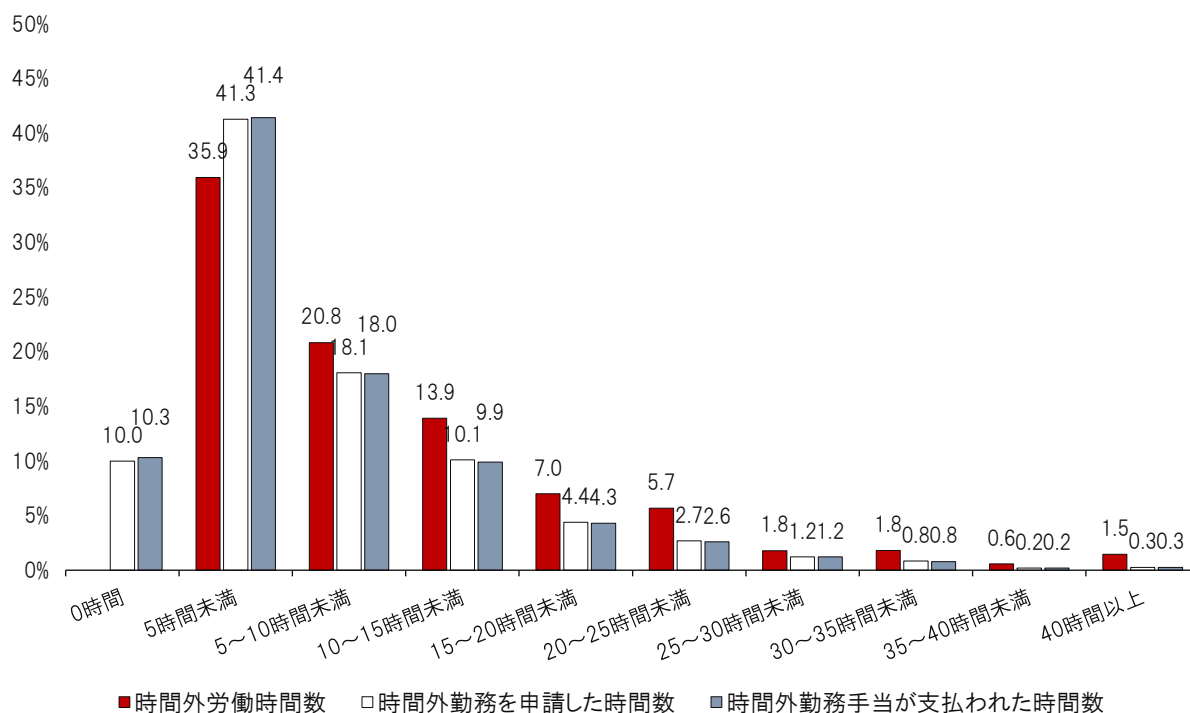
【図6】勤務間インターバル11時間未満となった回数(2019年8月)(n=1,172)



## 2. 時間外労働の実態

### 1) 時間外労働時間

- 正規雇用のフルタイム勤務者のうち「時間外労働があった」者は 77.0% (2019年7月実績)。「あった」者の時間外労働は平均 8.9 時間。「40 時間以上」も 1.5%とわずかであるが存在。
- 上記のうち、時間外勤務を申請した時間数は平均 6.0 時間、そのうち時間外勤務手当が支払われた時間数は平均 5.9 時間。実際に行った時間外勤務と特に申請時間には乖離があった。
- 法令に則った労働時間の適正な把握と割増賃金支給が成されるよう、職場の労務管理の見直しが求められる。



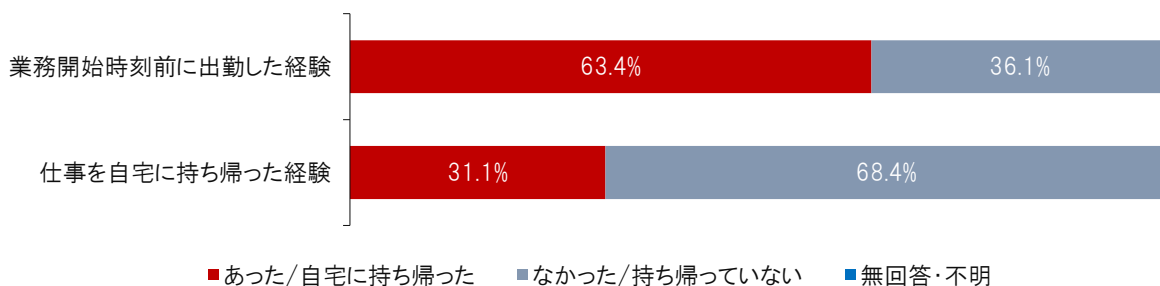
【図 7】 時間外労働の状況 (n=5,294)

### 2) 業務開始時刻より前に出勤して仕事を始める(いわゆる「前残業」)状況

- 業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めることが「あった」者は 63.4%であり、その平均回数は 11.8 回であった(2019年7月実績)。
- いわゆる「前残業」については法令に則って時間外労働として適正に扱う必要があるほか、その削減が課題である。

### 3) 事務作業・院内の看護研究等の業務時間外での実施

- 事務作業・院内の看護研究等を業務時間外、もしくは自宅に持ち帰って「行った」者は31.1%であり、平均5.5時間だった(2019年7月実績)。
- 業務時間外に行った事務作業、業務指示を受けて看護研究などを行った時間については法令に則って時間外労働として適正に扱う必要がある。また、自宅への持ち帰り仕事については業務整理を通じた削減が課題である。



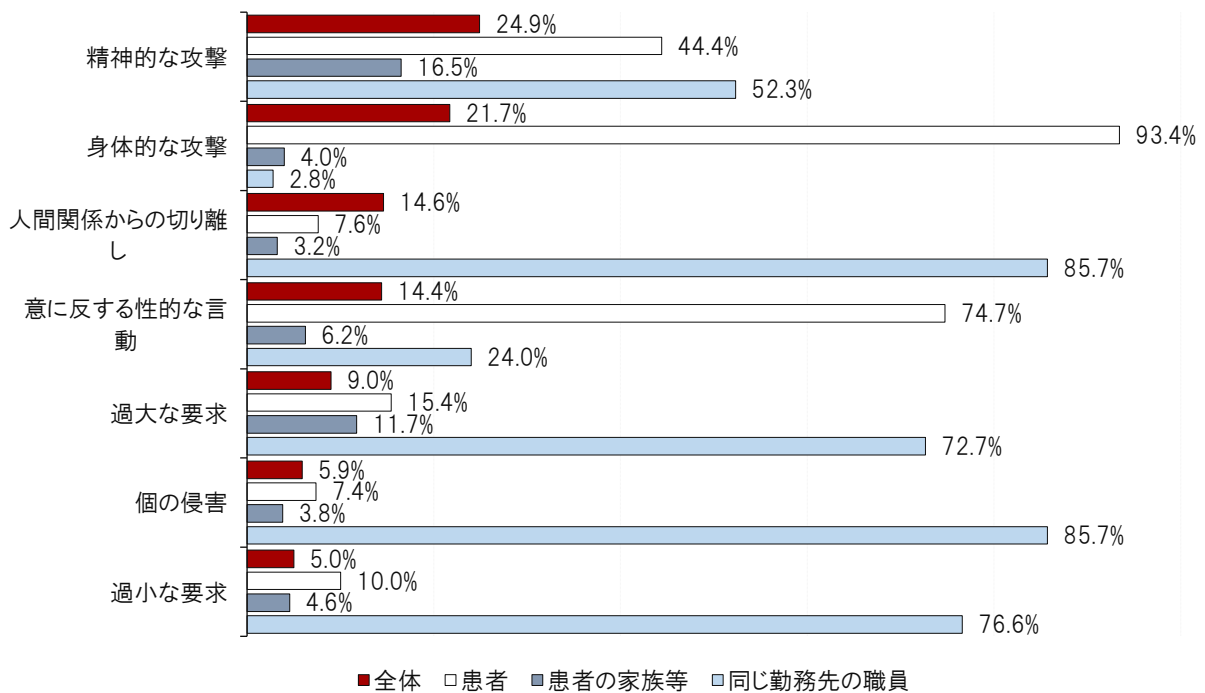
【図8】前残業、持ち帰り仕事の実施状況(n=6,122)

### 3. 年次有給休暇の取得率(2018年度)

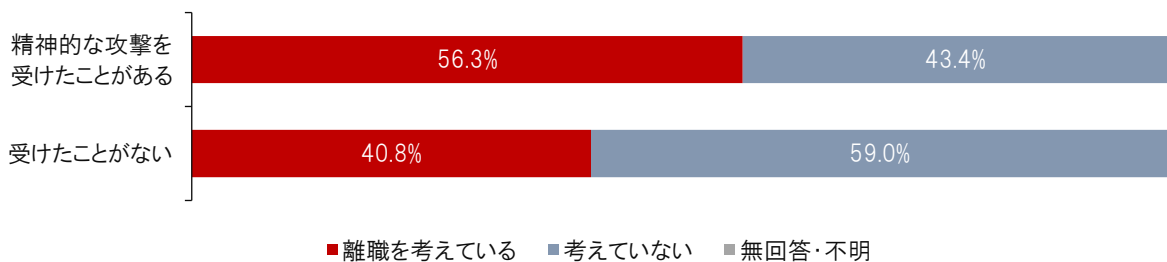
- 年次有給休暇の取得率の平均は57.3%だった。

### 4. 勤務先における患者・家族・職員などからの暴力・ハラスメントの実態

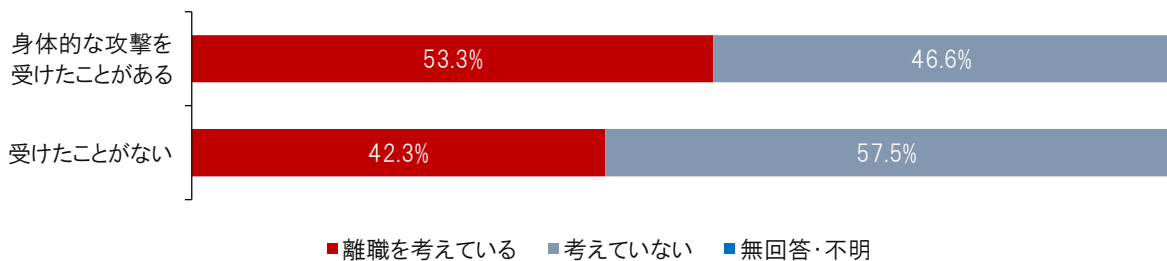
- 暴力・ハラスメントの内容は「精神的な攻撃」が24.9%で最も多く、次いで「身体的な攻撃」21.7%、「人間関係からの切り離し」14.6%、「意に反する性的な言動」14.4%である。
- 「精神的な攻撃」は、「同じ勤務先の職員」からが52.3%と最も多く、次いで「患者」からが44.4%である。他方、「身体的な攻撃」は「患者」からが93.4%を占める。
- 正規雇用のフルタイム勤務の看護職に限定して「精神的な攻撃」が「ある」と回答した者の離職意向は56.3%だった。同様に、「身体的な攻撃」について「ある」と回答した者の離職意向は53.3%であり、いずれも「受けたことがない」看護職員の離職意向、それぞれ40.8%、42.3%より高い傾向がみられる。



【図9】暴力・ハラスメントを受けた看護職員の割合と受けた相手別の割合(複数回答)(n=6,591)



【図10】暴力・ハラスメント(精神的な攻撃)と就業継続意向(n=6,591)

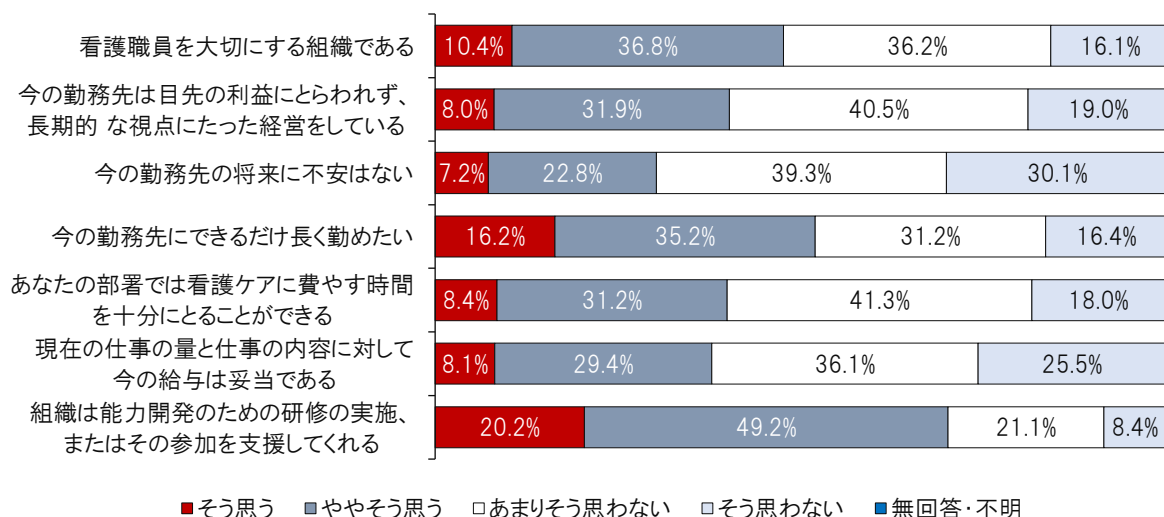


【図11】暴力・ハラスメント(身体的な攻撃)と就業継続意向(n=6,591)

## 5. 職場に対する評価

### 1) 経営・組織について

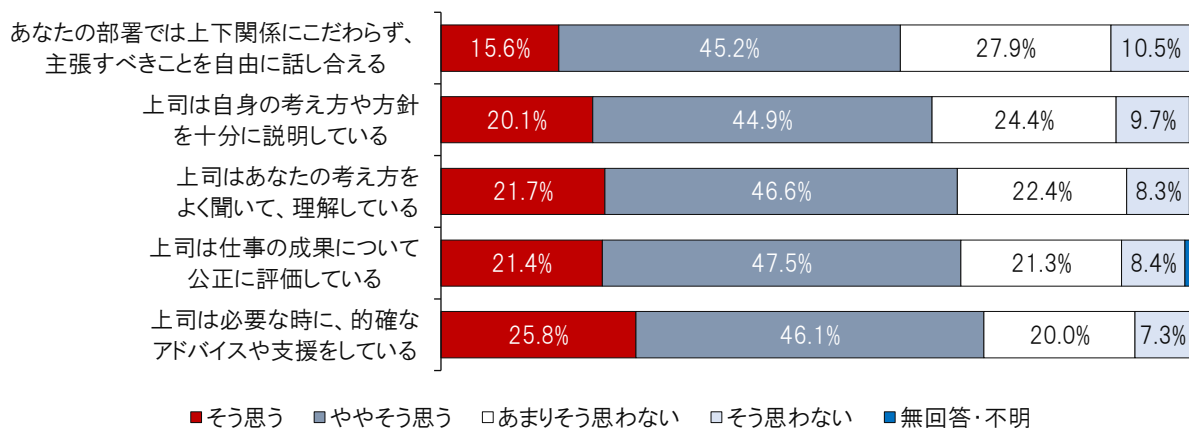
●「組織は能力開発のための研修の実施、またはその参加を支援してくれる」について、「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた肯定的な評価が7割を超えたが、「今の勤務先の将来に不安はない」では3割、「部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」「現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当である」では4割に過ぎず、否定的な評価が多くみられた。



【図 12】経営・組織に対する評価(n=6,591)

### 2) 上司について

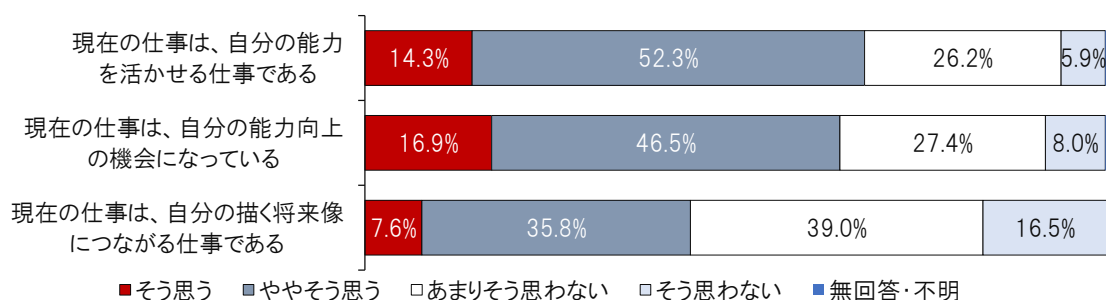
●上司については、全ての設問項目で肯定的な評価が6割を超え、「上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている」に対し7割が肯定的な評価をしていた。



【図 13】上司に対する評価(n=6,591)

### 3)現在の仕事に対する自己評価

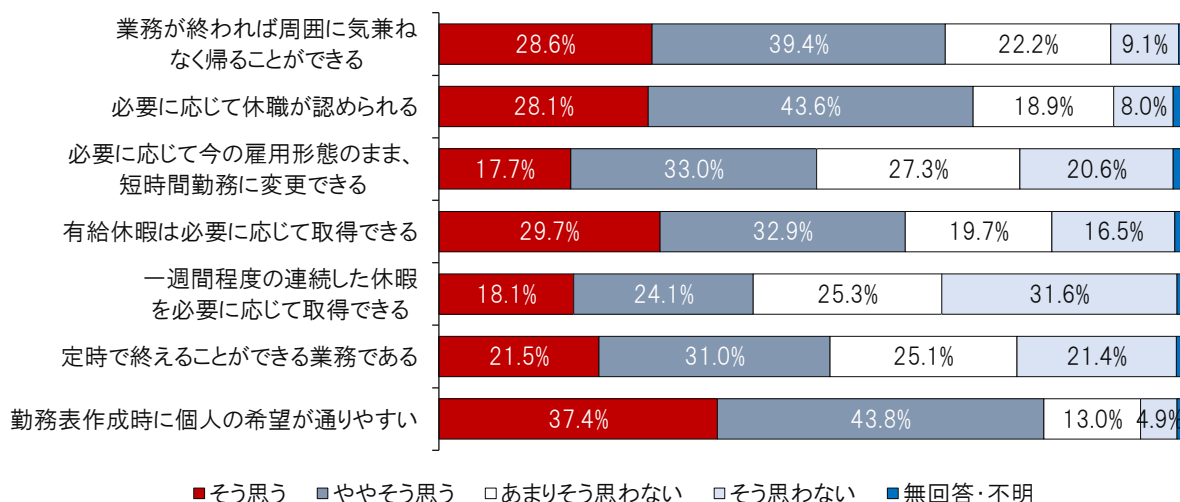
●「現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である」「現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている」についての評価をみると、いずれも「そう思う」「ややそう思う」が6割を超えていた。しかし、「現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である」については、6割弱が「あまりそう思わない」「そう思わない」と回答した。



【図 14】現在の仕事に対する評価(n=6,591)

### 4)労働環境について

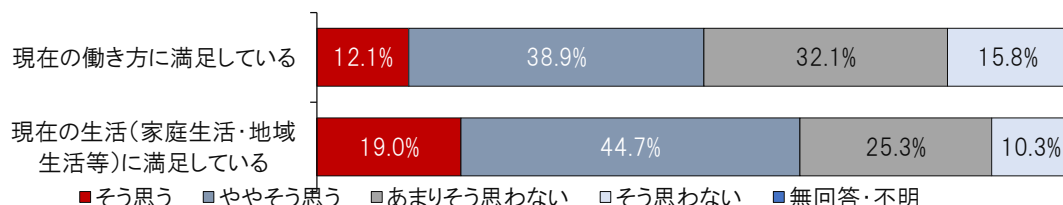
●「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる」「有給休暇は必要に応じて取得できる」について「そう思う」と「ややそう思う」を合わせると肯定的な評価が6割超であり、「勤務表作成時に個人の希望が通りやすい」については8割を超えた。他方で、「一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる」「定時で終わることができる業務である」については、肯定的な評価は5割程度にとどまった。



【図 15】労働環境に対する評価(n=6,591)

## 6.働き方ならびに生活への満足度

●「現在の働き方に満足している」についての評価をみると、「そう思う」と「ややそう思う」という肯定的な評価が5割、「現在の生活(家庭生活・地域生活等)に満足している」では6割だった。

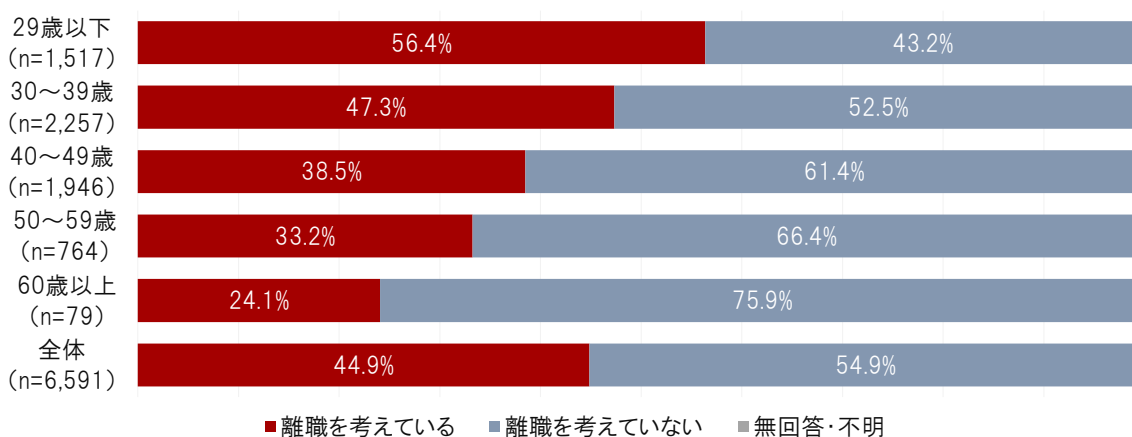


【図 16】現在の働き方および生活に対する満足度(n=6,591)

## 7. 今後の就業意向

### 1) 就業継続意向

●現在の勤務先からの離職を「考えていない」者は54.9%である一方、「考えている」者が44.9%でおおよそ4割超である。また、年齢階級が低いほど離職を「考えている」割合が高くなる。



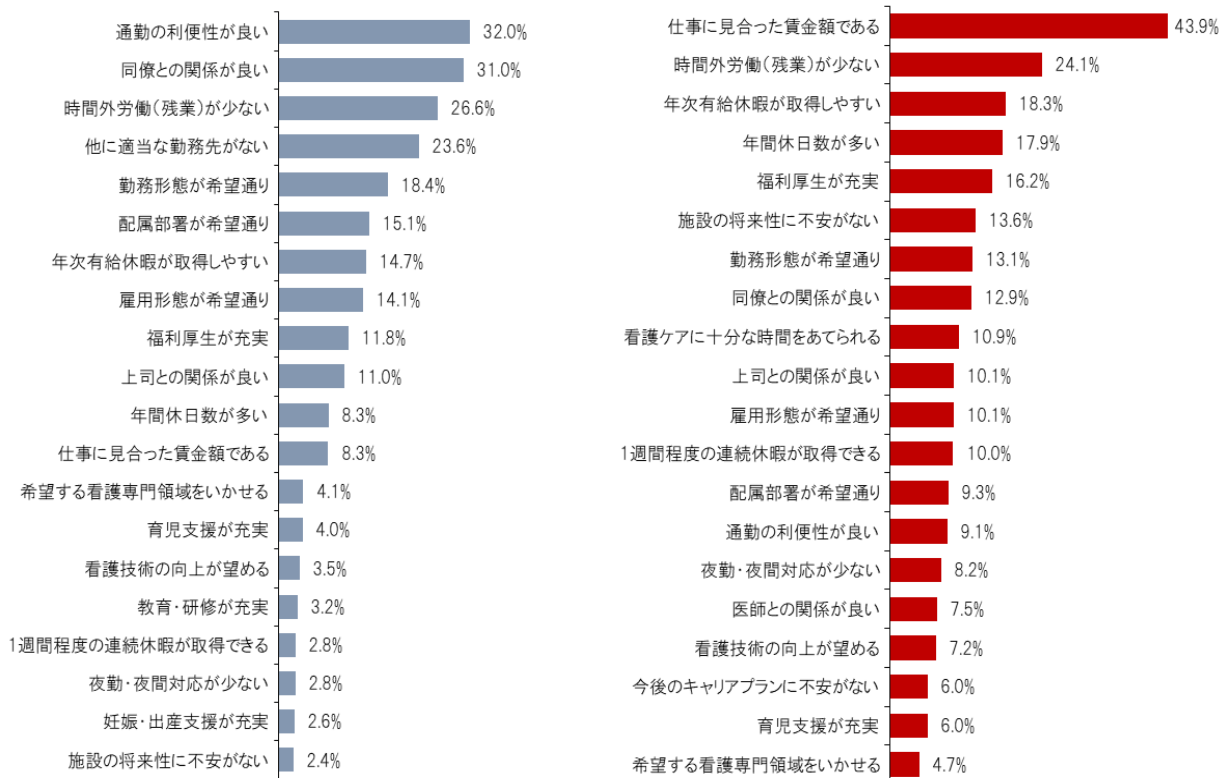
【図 17】就業継続意向(年齢別)(n=6,591)

### 2) 離職を考えていない回答者が現在の就業先で働き続けたいと考える理由(上位3つを選択)

●「通勤の利便性が良い」32.0%、「同僚との関係が良い」31.0%、「時間外労働(残業)が少ない」26.6%。

### 3) 離職を考えている回答者が現在の就業先で働き続けるために実現したいと考える項目(上位3つを選択)

●「仕事に見合った賃金額である」43.9%が特に多く、「時間外労働(残業)が少ない」24.1%、「年次有給休暇が取得しやすい」18.3%が続く。



【図 18】 左:「離職を考えていない」看護職員が現在の就業先で働き続けたいと考える理由(n=3,617)

右:「離職を考えている」看護職員が現在の就業先で働き続けるために実現したい条件(n=2,974)



## 2. 有床診療所 施設調査 結果

**正規雇用看護職員の6割が40～50代  
平均年齢44.6歳、平均勤続年数9.8年**

### 調査結果のポイント

- 1. 看護職員の勤務状況 ……17～18 ページ**
  - 正規雇用の看護職員の6割が40～50代で、平均年齢は44.6歳でした。
  - 平均勤続年数は9.8年でした。
- 2. 看護職員の離職率 ……19 ページ**
  - 2018年度の正規職員の看護職員の離職率は10.8%で病院(10.7%)と同水準でした。
- 3. 看護職員の給与など ……19～20 ページ**
  - 2020年度採用予定の新卒看護師の予定初任給は、高卒+3年課程では基本給与額で平均186,612円、税込給与総額で平均239,891円でした。
  - 勤続10年、31～32歳、非管理職の看護師の基本給与額は平均222,371円、税込給与総額は平均292,842円でした。
- 4. 夜勤の状況 ……21～23 ページ**
  - 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174件(54.4%)でした。
  - 2019年7月の1ヵ月間の二交代制勤務の1人あたり月平均夜勤回数は5.2回でした。
- 5. 週休制・所定休日 ……23～24 ページ**
  - 「週休2日(4週に8日の休日)」109件(34.1%)、「週休2日(1週に必ず2日の休日)」80件(25.0%)で、週休2日制の導入が進んでいますが、一方「週休1日半(土曜日などの半日勤務)」が10.9%ありました。
  - 年間所定休日数は平均106日でした。
- 6. 働き方改革への対応状況 ……24～25 ページ**
  - 「時間外労働の上限規制」については210件(65.6%)、「年次有給休暇の年5日取得義務化」は205件(64.1%)が「対応済み」と回答しています。
- 7. 多様な勤務形態の導入 ……28 ページ**
  - 働き方の多様化を認める「多様な勤務形態」の制度(法定以外のもの)については、「規定に明記」し導入している施設が少ない一方で、「運用で対処」が多く、さらに、「なし」と回答している施設の割合が多い傾向がみられました。

## 調査概要

### 1) 調査対象

全国の有床診療所から無作為抽出した 2,500 施設

### 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布・回収

### 4) 回収状況

有効回収数 320 件(回収率 12.8%)

## 回答施設の基本属性

### 1) 開設者

●「医療法人」(75.3%)が最多、次いで「個人」(17.2%)、「国、公的、公益法人」(4.4%)、「その他」(3.1%)など。

### 2) 病床数・種別

●病床規模は「9 床以下」19.7%、「10 床以上」79.7%など。

●届け出病床種別(複数回答)は、「一般病床」(91.6%)、「医療療養病床」(10.0%)、「介護療養病床」(4.1%)など。

### 3) 診療所機能

●65 歳以上入院患者割合は「75%以上」(31.3%)、「50～75%未満」(6.6%)、「25～50%未満」(1.6%)、「25%未満」(39.7%)

●地域で果たしている機能(複数回答)は、「専門医療を担って施設の役割を補完する機能」(43.8%)が最も多く、次いで「緊急時に対応する医療機能」(32.2%)、「在宅医療の拠点としての機能」(22.8%)、「施設からの早期退院患者を在宅・介護施設へ受け渡す役割」(19.7%)、「終末期医療を担う役割」(19.7%)など。

## 調査結果

### 1. 看護職員の勤務状況

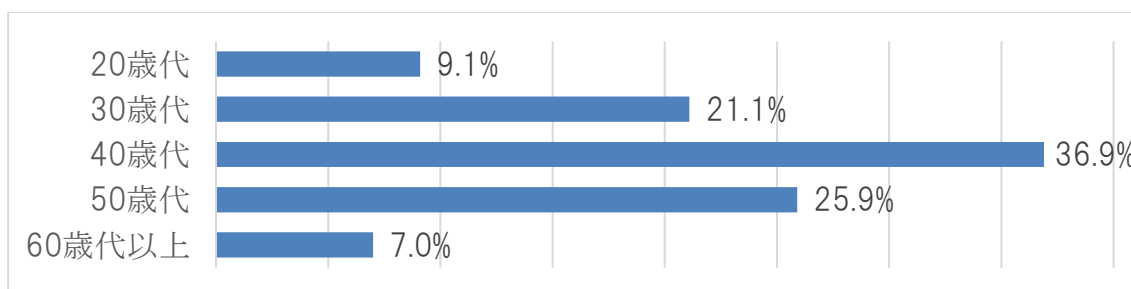
#### 1) 雇用している看護職員数

●正規雇用職員:「保健師・助産師・看護師」平均 9.1 人、「准看護師」平均 3.5 人。

●非正規雇用職員:「保健師・助産師・看護師」平均 2.6 人、「准看護師」平均 0.8 人。

## 2) 正規雇用看護職員の年齢構成・平均年齢

- 正規雇用看護職員の年代別の人数割合は「20歳代」9.1%、「30歳代」21.1%、「40歳代」36.9%、「50歳代」25.9%、「60歳代以上」7.0%（回答 237 施設）。40～50歳代が全体の62.8%を占めている。
- 平均年齢は 44.6 歳。



【図 1】有床診療所正規雇用看護職員の年齢構成（回答施設 237 の看護職員 2,542 人）

## 3) 正規雇用看護職員の平均勤続年数

- 正規雇用看護職員の平均勤続年数は9.8年。

## 2. 看護職員の採用状況

### 1) 新卒看護職員の採用状況

- 「採用予定はなかった」が 254 件(79.4%)、「採用予定人数の通り(予定より多い採用をした場合も含む)」23 件(7.2%)、「採用予定より少なかった」23 件(7.2%)だった。

### 2) 中途採用看護職員の採用状況

- 「採用予定はなかった」が 152 件(47.5%)、「採用予定人数の通り(予定より多い採用をした場合も含む)」72 件(22.5%)、「採用予定より少なかった」72 件(22.5%)だった。
- 看護職員採用については初めから採用を予定していない施設が多く、採用をする場合にも新卒・中途採用新卒者よりも中途採用(既卒者・経験者)に重点が置かれている。

### 3) プラチナナース(60歳以上の看護職員)の処遇・業務

- プラチナナース(60歳以上の看護職員)の雇用継続については、「65歳までの継続雇用制度を導入」132件(41.3%)が最も多く、「定年を65歳に延長」は52件(16.3%)、「定年制度の廃止」は20件(6.3%)である。
- 業務負担軽減のため実施している取り組みのうち、勤務時間短縮に関わるものは「短日数勤務」60件(18.8%)、「短時間勤務」56件(17.5%)だった。一方、夜勤もしくは宿日直に関するものは「夜勤回数を減らす」58件(18.1%)、「夜勤の免除」41件(12.8%)、「宿日直の減免」21件(6.6%)、「夜勤業務の見直し」14件(4.4%)だった。

【表1】60歳以上の看護職員の業務負担軽減のための取り組み(複数回答)(n=320)

	施設数	%
短日数勤務	60	18.8
夜勤回数を減らす	58	18.1
短時間勤務	56	17.5
夜勤の免除	41	12.8
宿日直の減免	21	6.6
夜勤業務の見直し	14	4.4
その他	43	13.4

### 3. 看護職員の離職率

- 有床診療所の2018年度の正規雇用の看護職員の離職率<sup>注)</sup>は10.8%である。

注)離職率は正規雇用の看護職員の在籍や採用、離職に関する項目すべてに記入のある施設について算出している。

【算出式】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

### 4. 看護職員の給与など(月額)

#### 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の平均は、高卒+3年課程では基本給与額186,612円、税込給与総額239,891円である。

【表2】2020年度採用の新卒看護師(高卒+3年課程養成所新卒)の初任給(n=320)

	基本給与額		税込給与総額	
	施設数	(%)	施設数	(%)
190,000円未満	74	23.1	13	4.1
190,000~210,000円未満	45	14.1	23	7.2
210,000~230,000円未満	14	4.4	29	9.1
230,000~250,000円未満	5	1.6	17	5.3
250,000~270,000円未満	4	1.3	24	7.5
270,000~290,000円未満	0	0.0	21	6.6
290,000円以上	0	0.0	15	4.7
無回答・不明	178	55.6	178	55.6
平均	186,612円		239,891円	

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2交代で夜勤4回を行ったものとする

## 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、非管理職の看護師では、平均の基本給与額は222,371円、税込給与総額は292,842円である。

【表3】 勤続10年、31～32歳、非管理職の看護職の月額給与額(n=320)

	基本給与額		税込給与総額	
	施設数	(%)	施設数	(%)
220,000 円未満	78	24.4	8	2.5
220,000～240,000 円未満	32	10.0	12	3.8
240,000～260,000 円未満	32	10.0	23	7.2
260,000～280,000 円未満	11	3.4	29	9.1
280,000～300,000 円未満	4	1.3	20	6.3
300,000～320,000 円未満	4	1.3	24	7.5
320,000～340,000 円未満	0	0.0	22	6.9
340,000 円以上	3	0.9	26	8.1
無回答・不明	156	48.8	156	48.8
平均	222,371 円		292,842 円	

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 2 交代で夜勤 4 回行ったものとする

## 3) 看護職員の基本給決定基準

- 非管理職の看護職員の賃金(基本給)決定基準(複数回答)は、年齢、勤続年数などを基準とする「年功給」が62.2%と最多である【表4】。

【表4】 非管理職の看護職員の賃金(基本給)決定基準(複数回答) (n=320)

	施設数	%
年齢、勤続年数などを基準としている(年功給)	199	62.2
職務または役割などを基準としている(職務給・役割給)	133	41.6
業務の遂行能力のレベル、およびその伸長などを基準としている(能力給)	117	36.6
その他	14	4.4
無回答・不明	61	19.1

## 4) 看護職員の評価・処遇

- 非管理職の正規雇用の看護職員に対する人事評価については、「実施している」131件(40.9%)、「実施を検討中」38件(11.9%)である。「実施している」施設(n=131)のうち、「人事評価と賃金処遇は連動している」と回答したのは97件(74.0%)で、回答施設全体(320件)のうちおよそ30.3%が賃金処遇と連動した人事評価を実施している。

## 5. 夜勤の状況

### 1) 採用している主な夜勤・交代制勤務の形態

- 採用している主な夜勤・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174件(54.4%)で大半を占める。

【表5】 夜勤・交代制勤務の形態(複数回答)(n=320)

	施設数	(%)
三交代制勤務(変則三交代制を含む)	6	1.9
二交代制勤務(変則二交代制を含む)	174	54.4
その他	19	5.9
無回答・不明	123	38.4

### 2) 正規雇用看護職員の月平均夜勤回数

- 病棟における正規雇用の看護職員(フルタイム勤務・短時間勤務)について、2019年7月の1カ月の二交代制勤務の1人あたり月平均夜勤回数は5.2回である。

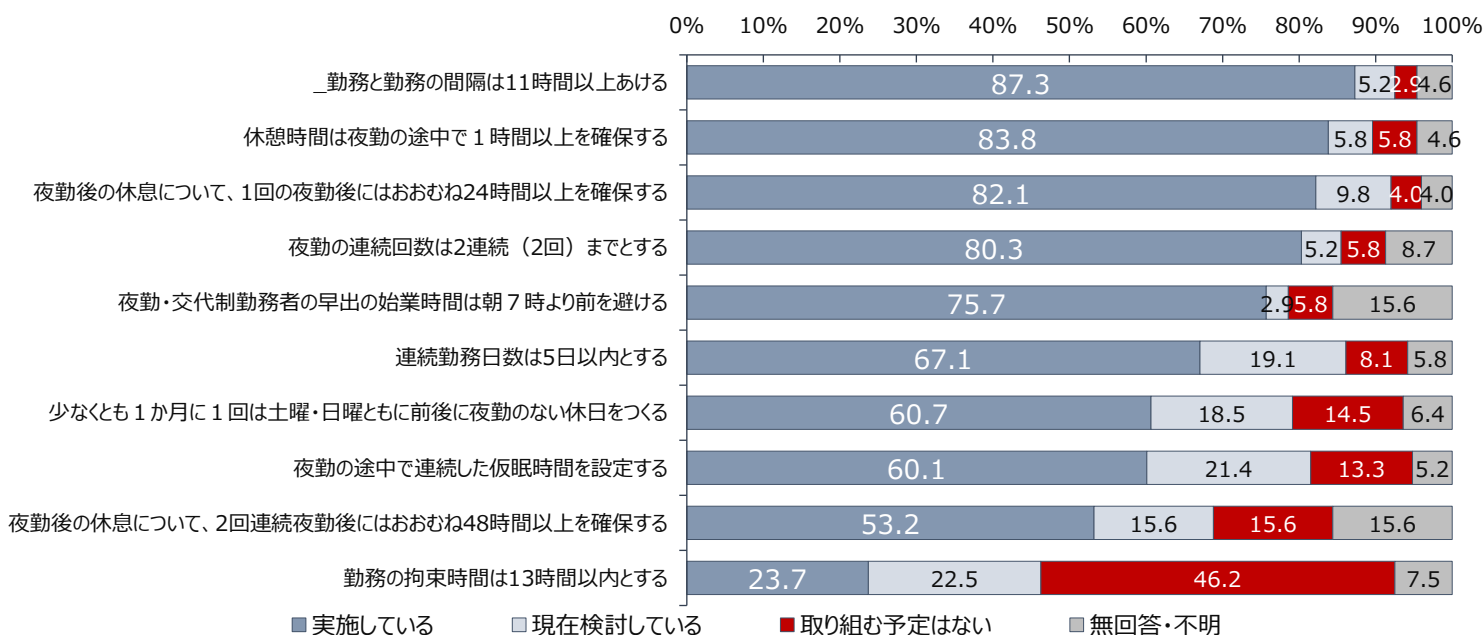
【表6】 1人あたり月平均夜勤回数(二交代制勤務)(n=174)

	施設数	(%)		施設数	(%)
2回未満	1	0.6	7~8回未満	9	5.2
2~3回未満	3	1.7	8回以上	7	4.0
3~4回未満	24	13.8	無回答・不明	12	6.9
4~5回未満	33	19.0	平均		5.2回
5~6回未満	52	29.9			
6~7回未満	33	19.0			



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

- 二交代制勤務のみを採用している施設(n=173)に限定して、日本看護協会「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013年)の勤務編成の基準の実施状況を質問した。
- ガイドライン勤務編成の基準のうち、「実施している」施設が8割を超えているのは「勤務と勤務の間隔は11時間以上あける」151件(87.3%)、「休憩時間は夜勤の途中で1時間以上を確保する」145件(83.8%)、「夜勤後の休息について、1回の夜勤後にはおおむね24時間以上を確保する」142件(82.1%)、「夜勤の連続回数は2連続(2回)までとする」139件(80.3%)である。
- 一方、「勤務の拘束時間は13時間以内とする」については「取り組む予定はない」と回答した施設が80件(46.2%)と設問10項目中最も多く、「夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定する」「少なくとも1か月に1回は土曜・日曜ともに前後に夜勤のない休日をつくる」「夜勤後の休息について、2回連続夜勤後にはおおむね48時間以上を確保する」についても「取り組む予定はない」施設が1割以上ある。
- 有床診療所についても、夜勤負担の軽減に向け「看護職の夜勤交代制勤務に関するガイドライン」のさらなる普及に努める必要がある。



【図2】「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=173 単位:%)

### 4)1か月間に夜勤を行わない看護職員の割合

- 夜勤を行っている部署に所属している正規雇用の看護職員のうち、2019年9月の1か月間に夜勤を行わない看護職員の割合は、回答した施設全体(n=215)で見ると、看護職員2,017人のうち509人で25.2%だった。有床診療所は規模が小さく、入院病床の稼働状況などから、夜勤を担う看護職の必要数が少ないことも考えられる。



## 5) 二交代制勤務の夜勤の夜勤手当額

- 看護職員が平日に行う夜勤1回あたりの夜勤手当(深夜時間帯の割増賃金を除いた、夜勤手当の定額部分のみ)は「9,000～11,000円未満」45件(25.9%)、「7,000～9,000円未満」31件(17.8%)、「11,000～13,000円未満」26件(14.9%)の順で平均は10,923円である。

【表7】夜勤手当額(二交代制勤務)(n=174)

	施設数	割合(%)
5,000円未満	3	1.7
5,000～7,000円未満	11	6.3
7,000～9,000円未満	31	17.8
9,000～11,000円未満	45	25.9
11,000～13,000円未満	26	14.9
13,000～15,000円未満	8	4.6
15,000～17,000円	14	8.0
17,000円以上	13	7.5
無回答・不明	23	13.2
平均	10,923円	

## 6. 週休制・所定休日

### 1) 週休制

- 「週休2日(4週に8日の休日)」109件(34.1%)、「週休2日(1週に必ず2日の休日)」80件(25.0%)が多い。一方、「週休1日半」「週休1日」が合わせて14.0%だった。

【表8】週休形態(n=320)

	施設数	(%)		施設数	(%)
週休2日(1週に必ず2日の休日)	80	25.0	週休1日	10	3.1
週休2日(4週に8日の休日)	109	34.1	その他	47	14.7
月3回週休2日(4週に7日の休日)	6	1.9	無回答・不明	17	5.3
月2回週休2日(4週に6日の休日)	14	4.4			
月1回週休2日(4週に5日の休日)	2	0.6			
週休1日半(土曜日等の半日勤務)	35	10.9			

## 2) 所定の年間休日総数

- 年間所定休日数は平均106.3日で、病院(平均118.0日)と比較して11.7日少ない。分布では「100日未満」「100～110日未満」が多くなっている。

【表9】 就業規則で定められた所定の年間休日総数

	施設数	(%)
100日未満	69	21.6
100～110日未満	65	20.3
110～120日未満	56	17.5
120～130日未満	76	23.8
130日以上	8	2.5
無回答・不明	46	14.4
全体	320	100.0
平均		106.3日

## 7. 働き方改革への対応状況

- 「働き方改革推進法」による労働時間規制の施行(2019年4月)について「対応済み」と回答した施設は、「時間外労働の上限規制」<sup>注</sup> 65.6%、「年次有給休暇の年5日取得義務化」64.1%で、それぞれ「対応を準備中」と併せるとおおむね4分の3以上である。
- 対応の内容(複数回答)は「業務整理」が多いが、「看護職員の人数を増員した(する)」もそれぞれ2割程度あった。

注:「時間外労働の上限規制」の施行は、中小企業については2020年4月から

【表10】 時間外労働の上限規制への対応(n=320)

	施設数	%
対応済み	210	65.6
対応を準備中	32	10.0
検討中	40	12.5
無回答・不明	38	11.9

【表11】 時間外労働の上限規制への取り組み内容(準備内容)(複数回答)

	施設数	%
時間外労働の削減に関して、業務整理を行った(行う)	142	58.7
看護職員の人数を増員した(する)	53	21.9
看護職員以外の他職種へ業務を移譲した(する)	25	10.3
その他	62	25.6

【表10】で「対応済み」「対応を準備中」と回答した施設について集計

【表12】年次有給休暇の年5日取得の義務化への対応(n=320)

	施設数	%
対応済み	205	64.1
対応を準備中	61	19.1
検討中	31	9.7
無回答・不明	23	7.2

【表13】年次有給休暇の年5日取得への取り組み内容(準備内容)・複数回答

	施設数	%
年次有給休暇の取得に関して、業務改善を行った(行う)	166	62.4
看護職員の人数を増員した(する)	54	20.3
看護職員以外の他職種へ業務を移譲した(する)	18	6.8
その他	61	22.9

【表12】で「対応済み」「対応を準備中」と回答した施設について集計

## 8.暴力・ハラスメント対策

### 1)患者や家族などからの暴力・ハラスメントへの対策

- 対策を「講じている」と回答した施設の割合はいずれも4割に達せず、「準備中」が2～3割、「検討予定なし」も2～3割あった。

【表14】暴力・ハラスメントへの対策\_患者や家族などからの暴力・ハラスメント

	講じている	準備中	検討予定なし	無回答・不明
暴力・ハラスメントに対する施設としての基本方針の明確化	94 29.4	80 25.0	104 32.5	42 13.1
暴力・ハラスメントが確認された場合の対処方針・内容の就業規則等での規定	85 26.6	91 28.4	93 29.1	51 15.9
暴力・ハラスメントに関する基本方針、対処方針・内容の職員への周知・啓発	113 35.3	75 23.4	78 24.4	54 16.9
暴力・ハラスメントへの相談対応等の取り組み	117 36.6	65 20.3	100 31.3	38 11.9
暴力・ハラスメントに対する事後の迅速・適切な対応等の実施	100 31.3	78 24.4	95 29.7	47 14.7
暴力・ハラスメント発生要因の解消のための職場環境の改善の取り組み	124 38.8	66 20.6	82 25.6	48 15.0

上段:施設数 下段:%

## 2)職員間の暴力・ハラスメントへの対策

- 職員間の暴力・ハラスメント対策として、「講じている」と回答した施設の割合は、「暴力・ハラスメントに対する事後の迅速・適切な対応等の実施」が132件(41.3%)と最も高く、他はいずれも4割に達していない。
- 2020年6月1日より、職場におけるハラスメント防止措置が事業主に義務付けられる。(従業員数100人以下の中小規模医療施設については2022年(令和4年)4月1日から義務化(それまでは努力義務))。有床診療所においても組織としての取り組みを進める必要がある。

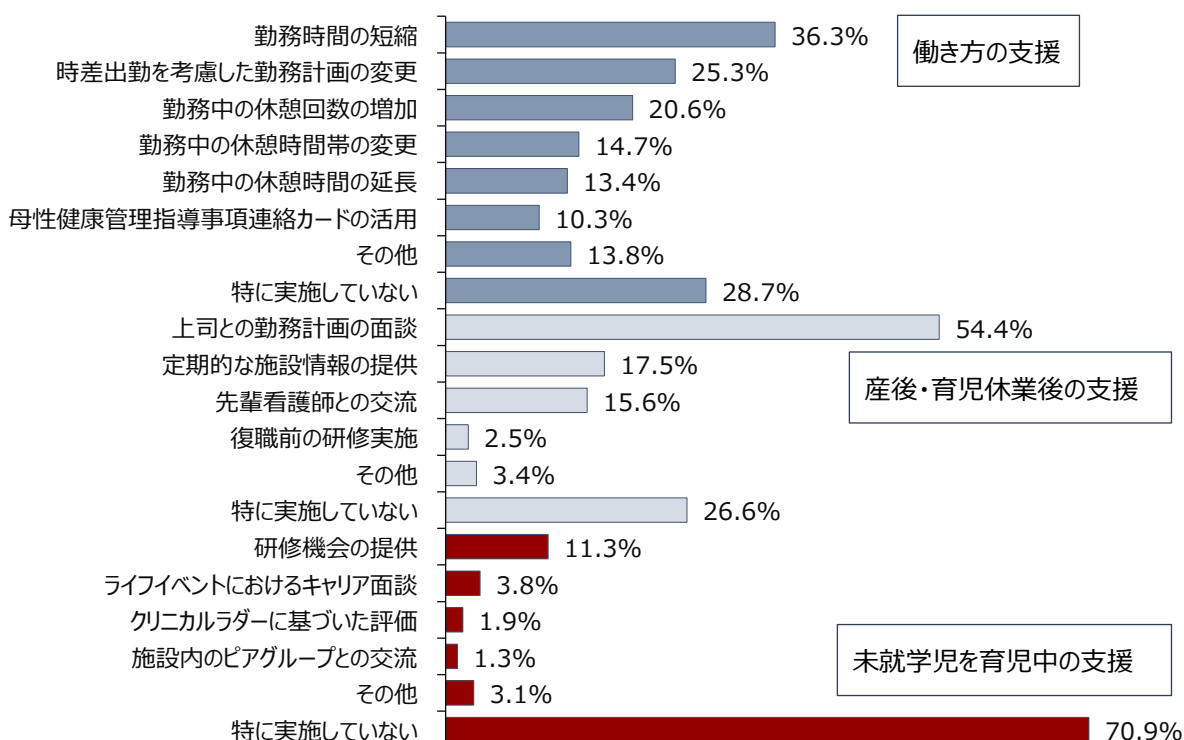
【表 15】暴力・ハラスメントへの対策\_職員間の暴力・ハラスメント

	講じている	準備中	検討予定 なし	無回答 ・不明
暴力・ハラスメントに対する施設としての基本方針の明確化	69 21.6	93 29.1	105 32.8	53 16.6
暴力・ハラスメントが確認された場合の対処方針・内容の就業規則等での規定	120 37.5	72 22.5	81 25.3	47 14.7
暴力・ハラスメントに関する基本方針、対処方針・内容の職員への周知・啓発	88 27.5	93 29.1	87 27.2	52 16.3
暴力・ハラスメントへの相談対応等の取り組み	99 30.9	73 22.8	99 30.9	49 15.3
暴力・ハラスメントに対する事後の迅速・適切な対応等の実施	132 41.3	63 19.7	84 26.3	41 12.8
暴力・ハラスメント発生要因の解消のための職場環境の改善の取り組み	103 32.2	82 25.6	88 27.5	47 14.7

上段:施設数 下段:%

## 9.看護職員の妊娠・出産・育児に関する支援の実施状況

- 看護職員の「妊娠中」「産後・育児休業後」「未就学児を育児中」の看護職員に対する具体的な支援内容について尋ねた。
- 「妊娠中」の支援として実施している施設が多かったのは「勤務時間の短縮」(36.3%)、「時差出勤を考慮した勤務計画の変更」(25.3%)だった。
- 「産後・育児休業後」の支援として実施している施設が多かったのは「上司との勤務計画の面談」が54.4%で最多であった。
- 「未就学児を育児中」の支援については「特に実施していない」が70.9%で最多であった。



【図3】妊娠・出産・育児に関する支援の実施状況（複数回答 単位:%）

## 10.仕事と介護との両立支援

- 「介護休業制度」「勤務時間短縮等の措置」「介護休暇制度」のいずれについても「法定通り」としている施設が6割以上であった。

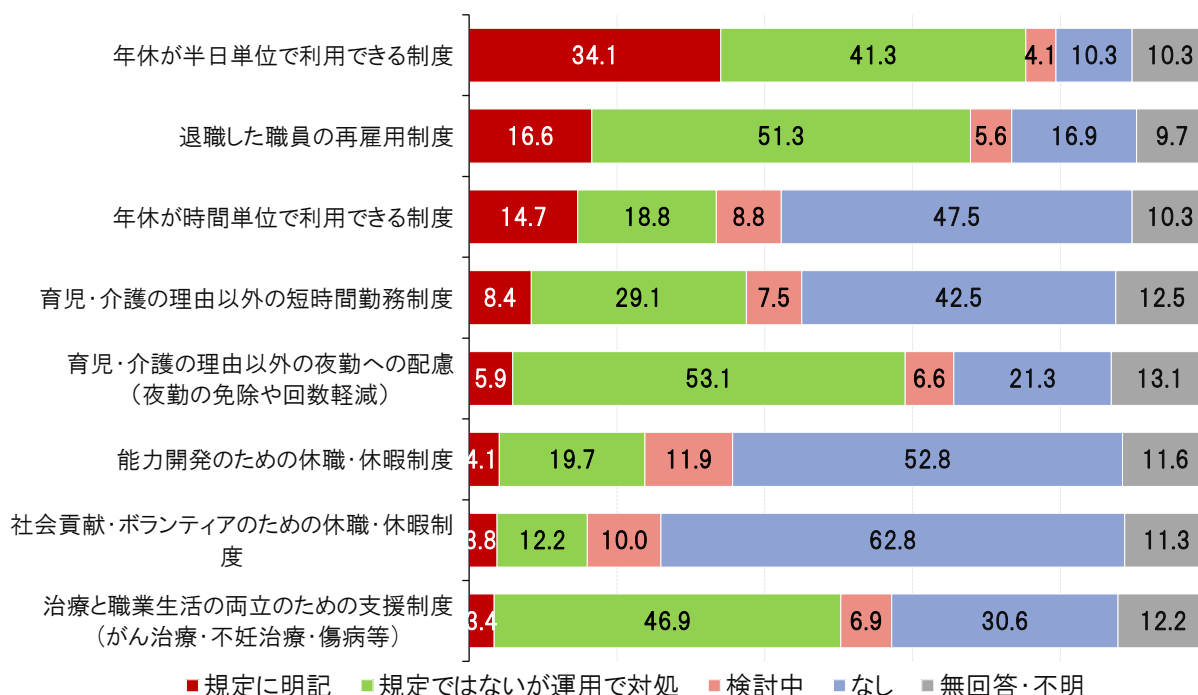
【表 16】介護支援制度の実施の状況

		法定通り	法定を 超える	無回答・ 不明
介護休業制度	取得可能な休業期間の上限日数 (法定:対象家族1人につき通算93日まで)	219 68.4	7 2.2	94 29.4
	一つの要介護状態につき取得可能な休業の回数 (法定:上限3回)	214 66.9	5 1.6	101 31.6
	対象となる家族の範囲 (法定:配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫)	215 67.2	6 1.9	99 30.9
勤務時間短縮 等の措置	利用期間 (法定:介護休業とは別に利用開始から3年間で2回以上の利用可)	211 65.9	4 1.3	105 32.8
	介護休暇制度	215 67.2	6 1.9	99 30.9

上段:施設数 下段:%

## 11.多様な勤務形態の導入

- 今回調査では、育児・介護との両立支援を目的とする法定の働き方の弾力化措置以外の、さらなるワーク・ライフ・バランスの推進、多様な人材の多様な働き方を可能とする「多様な勤務形態」のさまざまな制度について整備状況を尋ねた。これらは今後の人材の確保・定着において注目すべき対策である。
- その結果、就業規則などの「規定に明記」し導入している施設が少ない一方で、「規定にはないが運用で対処」が多くなっており、さらに、「なし」と回答している施設の割合が多い傾向がみられた。職員に「多様な働き方」の選択肢を周知し利用を促すには、制度として整えたうえで就業規則などの規定に明記することが必要である。
- 「年休が半日単位で利用できる制度」は「規定に明記」と「規定ではないが運用で対処」を合わせて241件(75.4%)となり、多くの施設が導入している。一方、「年休が時間単位で利用できる制度」は107件(33.5%)にとどまる。
- 育児・介護の理由以外の多様な勤務形態の支援に関しては、「育児・介護の理由以外の短時間勤務制度」が「なし」は136件(42.5%)と多く、「育児・介護の理由以外の夜勤への配慮(夜勤の免除や回数軽減)」では「なし」が68件(21.3%)であり、現状では導入が進んでいないといえる。
- 「退職した職員の再雇用制度」については、「規定に明記」は53件(16.6%)にとどまるが、「規定ではないが運用で対処」が164件(51.3%)と多く、両者を合わせて67.8%が対応している。また、「能力開発、社会貢献・ボランティアのための休職・休暇制度」は「なし」が6割以上で多い。
- 「治療と職業生活の両立のための支援制度(がん治療・不妊治療・傷病等)」については、「規定に明記」は11件(3.4%)にとどまるが、「規定ではないが運用で対処」が150件(46.9%)であり、50.3%が対応している。



【図4】多様な勤務形態の導入状況(法定外で実施している制度)(n=320 単位:%)



## 3. 有床診療所 職員調査 結果

**就業継続意向は 70.8%**  
**理由は「同僚との関係」「通勤利便性」「勤務形態」**

### 調査結果のポイント

#### 1. 夜勤・交代制勤務の実態 ……33～35 ページ

- 「三交代制勤務」2.5%に対して「二交代制勤務」47.7%であり、「宿日直制」6.3%でした。
- 夜勤をしていない職員の割合は 39.0%でした。
- 勤務間インターバルが 11 時間未満となった勤務が「あった」職員は 7.0%で、月平均回数は 3.0 回でした。

#### 2. 時間外労働の実態 ……35～36 ページ

- 実際に行った時間外労働時間数の月平均は 8.1 時間でした。
- 実際に行った時間外労働時間数と、時間外勤務を申請した時間数ならびに手当が支払われた時間数には乖離が認められました。
- 業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めることが「あった」職員は 33.7%で、月平均回数は 8.4 回でした。

#### 3. 勤務先での患者・家族、職員などからの暴力・ハラスメントの実態 ……36～37 ページ

- 「精神的な攻撃」を受けた経験が「ある」職員が 13.1%と最も多く、次いで「意に反する性的な言動」が 10.2%でした。

#### 4. 今後の就業意向 ……40～41 ページ

- 勤務先からの離職を「考えていない」職員は 70.8%でした。
- 離職を考えていない場合、現在の勤務先で働き続けたいと考える項目のトップは「同僚との関係が良い」でした。

#### 5. 多様な人材が活躍している現状 ……30～33 ページ

- 就業している看護職員は、比較的中高年世代が多く、67.4%が 40 歳以上でした。
- 子どもがいる看護職員は 60.0%、介護をしている者は 4.0%でした。就業看護職員の年齢構成から、今後は介護をする者が増えると推測されます。
- 看護実践能力は、「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」に照らしてレベルⅢとⅣで 43.4%でした。自分の能力がラダーのどのレベルに相当するか、わからないとした者が 20.5%ありました。
- 看護職員として就業していない期間があった者が 47.0%で、その期間は平均 3.8 年でした。

#### 6. 看護職員が考える働き続けるために必要な条件

調査結果から、働き続けるために必要な条件として、「連続した休暇を取得できる」「必要時雇用形態が変更できる」「仕事量に見合う賃金の保証」「職場の人間関係がよい」「将来にわたっての組織の安定」が必要であることがわかりました。これらは、これからの多様な人材の活用方法のいくつかを示すものと考えられます。



## 調査概要

### 1) 調査対象

有床診療所調査で抽出した2,500施設に勤務する看護職員(1施設5名以内)を対象とし、看護管理者に対象抽出・質問紙配布を依頼した。

### 2) 調査期間

2019年9月2日～10月11日

### 3) 調査方法

Web 回答(調査対象者がインターネット上サイトにアクセスして回答した)

### 4) 回収状況

回収数528件、回収率4.2%である。なお、調査対象となった全国の有床診療所320施設において、所属する看護職員へインターネット上でのアンケート調査を任意で求めているため、実際の調査対象者数は把握できない。

回答者の職位別の内訳は、「スタッフ(非管理職)」374人(70.8%)、「中間管理職」116人(22.0%)、「管理職」11人(2.1%)などである。

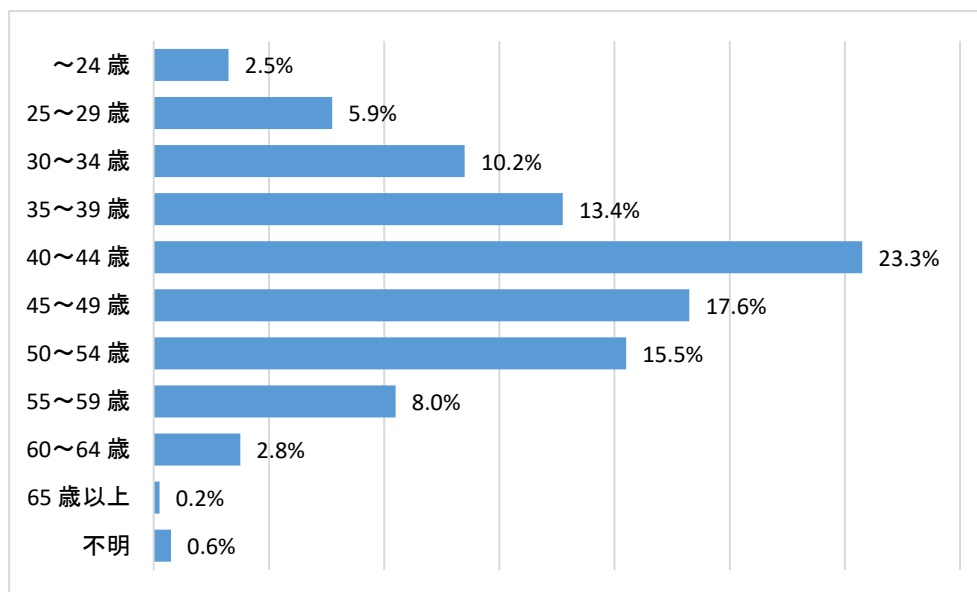
## 回答者の基本属性

### 1) 性別

女性504人(95.5%)、男性22人(4.2%)

### 2) 年齢

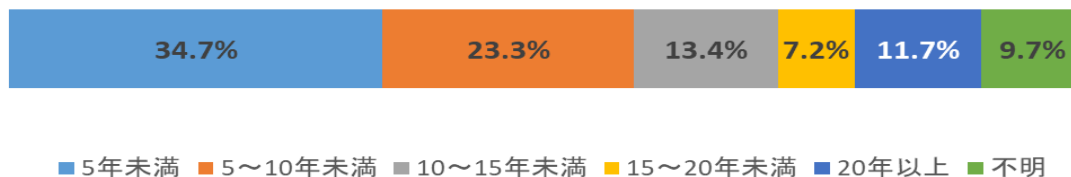
平均43.3歳で、「40～44歳」が123人(23.3%)と最も多く、次いで「45～49歳」が93人(17.6%)



【図1】回答者の年齢分布(n=528)

### 3)現在の勤務先における勤務年数

平均9.2年で、「5年未満」が183人(34.7%)と最も多く、次いで「5～10年未満」が123人(23.3%)



【図2】現在の勤務先における勤務年数の分布(n=528)

### 4)主な職種

保健師1人(0.2%)、助産師63人(11.9%)、看護師332人(62.9%)、准看護師132人(25.0%)

### 5)職位

「スタッフ」が374人(70.8%)、「中間管理職」116人(22.0%)、「管理職」11人(2.1%)など

### 6)雇用形態

「正規職員(フルタイム勤務)」が456人(86.4%)を占め、「正規職員(短時間勤務)」は9人(1.7%)である。

### 7)子ども有無

子どもが「いる」317人(60.0%)であり、その平均は1.9人。そのうち「就学前の子どもがいる」91人(28.7%)、全体では17.2%を占めており、平均人数は1.4人だった。

### 8)介護を必要とする家族の有無

介護を必要とする家族が「いる」21人(4.0%)であり、そのうち「ご自身が主たる介護者である」と回答した者は13人(61.9%)となっている。

### 9)看護実践能力レベル

自身の実践能力が「看護師の臨床ラダー(日本看護協会版)」に照らしてどのレベルに該当するかを尋ねた結果、「レベルⅢ」が117人(22.2%)と最も多く、全体としては、「レベルⅢ」以上が50.0%を占めた。自分の能力がラダーのどのレベルに相当するか「わからない」と回答するものも108人(20.5%)あり、ラダーの普及とともに研修を受講しやすい体制づくりが課題である。

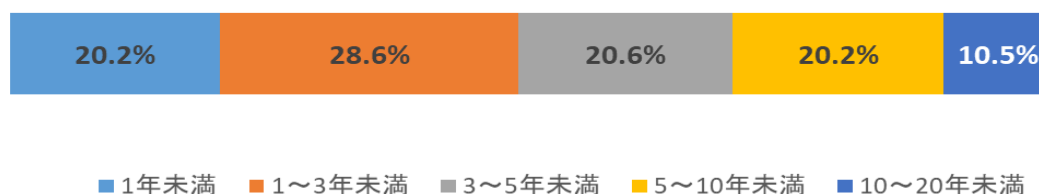
【表1】看護実践能力レベルの分布(n=528)

	人数 (人)	割合 (%)
レベルⅠ 基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得て看護を実践できる	65	12.3
レベルⅡ 標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践できる	88	16.7
レベルⅢ ケアの受け手に合う個別的な看護を実践できる	117	22.2
レベルⅣ 幅広い視野で予測的判断をもち看護を実践できる	112	21.2
レベルⅤ より複雑な状況において、ケアの受け手にとっての最適な手段を選択し QOL を高めるための看護を実践できる	35	6.6
わからない	108	20.5
無回答・不明	3	0.6
全体	528	100.0

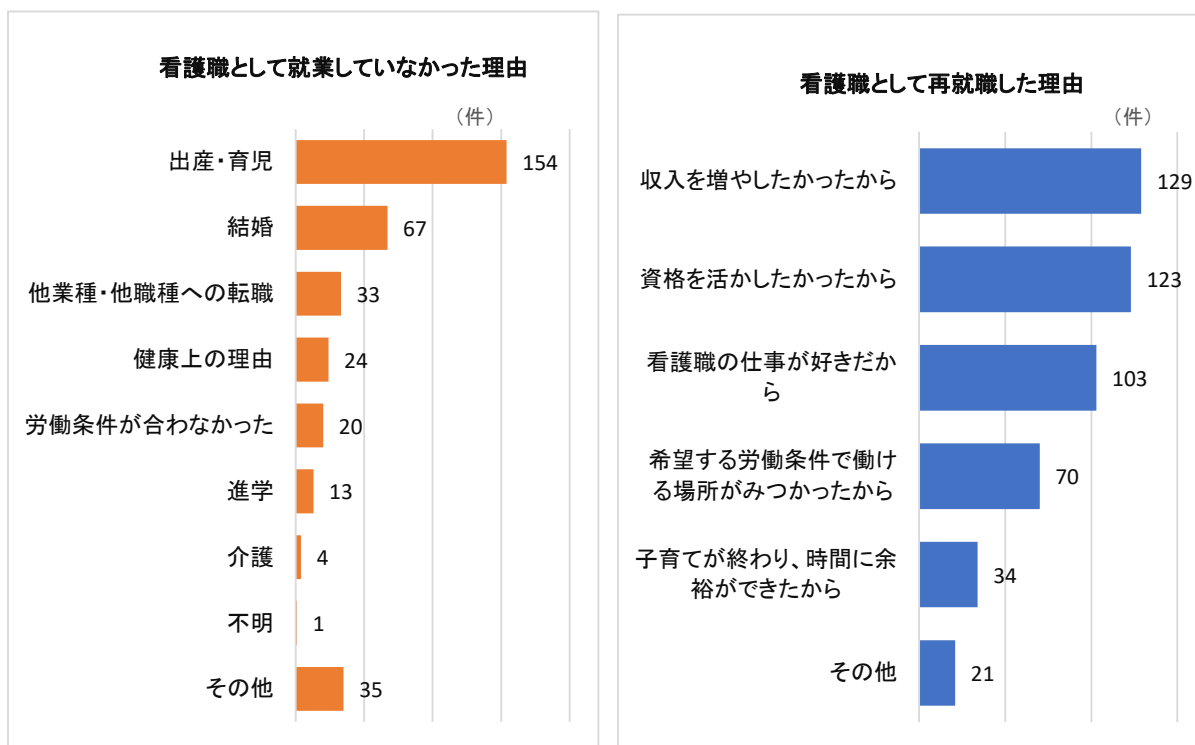
## 10) 看護職として就業していなかった期間

看護職として就業していなかった期間が「ある」248人(47.0%)でその期間の平均は3.8年であった。看護職として就業していなかった理由(複数回答)で最も多いのは、「出産・育児」154件であり、次いで「結婚」67件の順である。

これに対して、看護職として再就職した理由(複数回答)で最も多いのは、「収入を増やしたかったから」が129件であり、「資格を活かしたかったから」123件、「看護職の仕事が好きだから」103件の順である。



【図3】看護職として就業していなかった期間の分布(n=248)



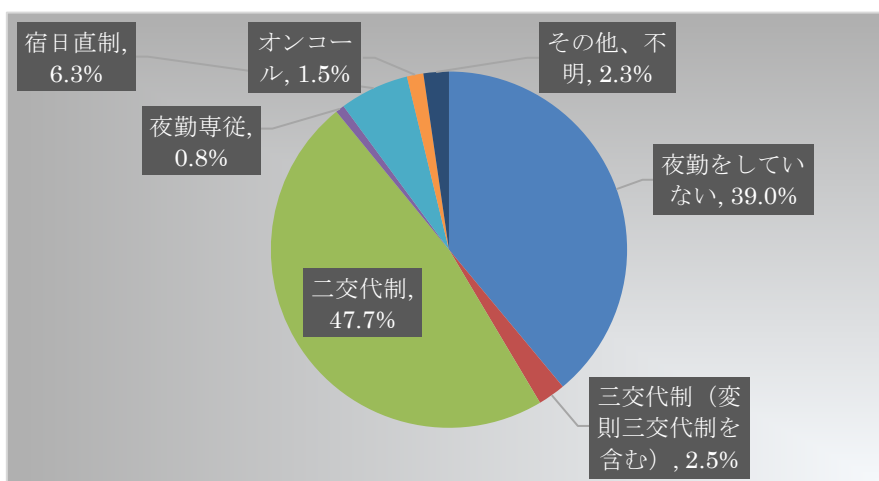
【図4】 左:看護職として就業していなかった理由(n=248,複数回答)  
 右:看護職として再就職した理由(n=248,複数回答)

## 調査結果

### 1. 夜勤・交代制勤務の実態

#### 1) 夜勤・交代制勤務の勤務形態

●「三交代制勤務」2.5%、「二交代制勤務」47.7%であり、二交代制勤務が半数を占める。また、「宿日直制」6.3%、「オンコール」1.5%などである。「夜勤をしていない」者も39.0%いた。



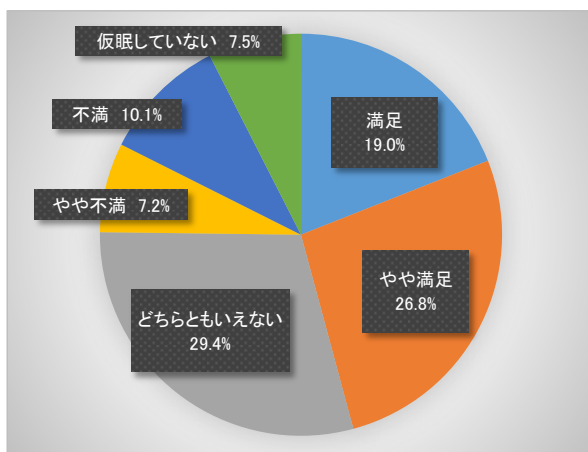
【図5】 行っている夜勤・交代制勤務等(n=528)

## 2) 二交代制勤務の実態

- 1 カ月間の夜勤の回数の平均は 4.7 回、実際の 1 カ月間の総夜勤時間数は平均 73.7 時間、就業規則上の 1 回時間数は 16.0 時間だった。就業規則上ならびに実際の 1 回の休憩・仮眠時間数はそれぞれ、平均 2.2 時間、平均 2.1 時間だった。

## 3) 夜勤中の仮眠の取得状況に対する満足度

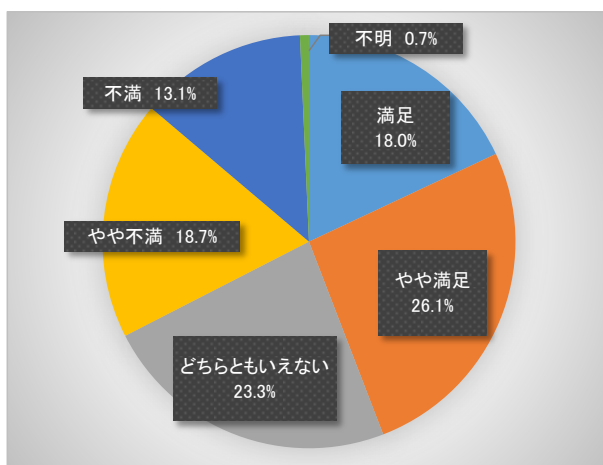
- 仮眠の取得状況に対する満足度は、「満足」58 人(19.0%)、「やや満足」82 人(26.8%)で合わせて 140 人(45.8%)だった。



【図 6】 夜勤中の仮眠の取得状況に対する満足度(n=306)

## 4) 夜勤中の仮眠室などの環境に対する満足度

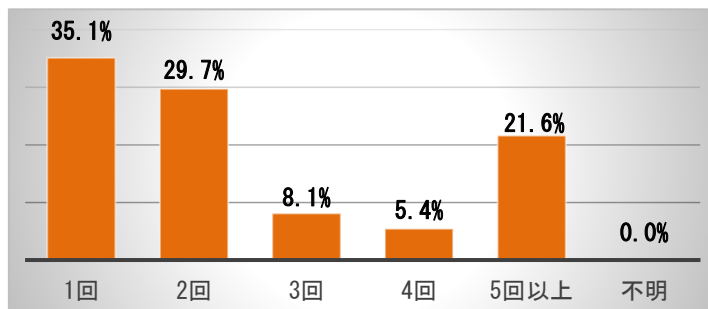
- 仮眠している場合の仮眠環境への満足度は、「満足」51 人(18.0%)、「やや満足」74 人(26.1%)で合わせて 125 人(44.1%)であった。
- 一方で「不満」13.1%、「やや不満」18.7%もあり、仮眠環境の整備と仮眠が確保できる夜勤体制の整備が今後の課題である。



【図 7】 夜勤中の仮眠室等の環境に対する満足度(n=283)

5)「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(日本看護協会・2013年)の勤務編成基準(1時間以上の勤務間インターバル確保)にかかわる休息の実態

●勤務間インターバルが11時間未満となった勤務が「あった」は7.0%、その平均回数は3.0回あった。

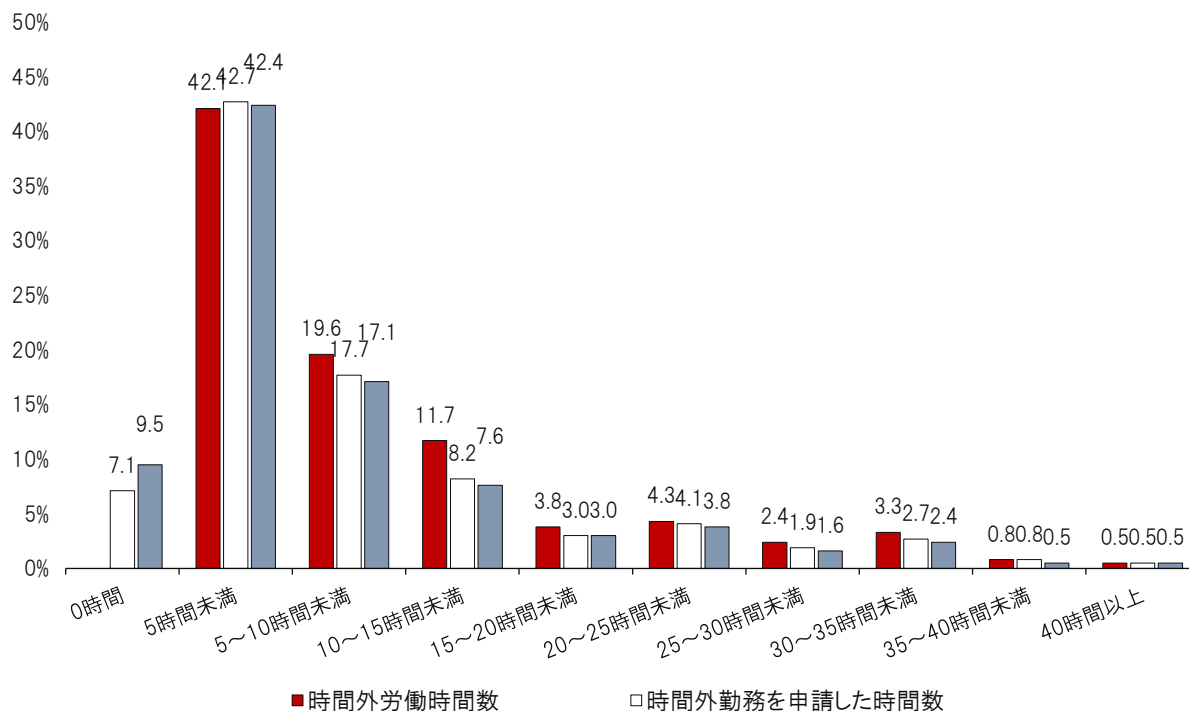


【図8】勤務間インターバル11時間未満となった回数(2019年8月)(n=37)

## 2. 時間外労働の実態

### 1) 時間外労働時間

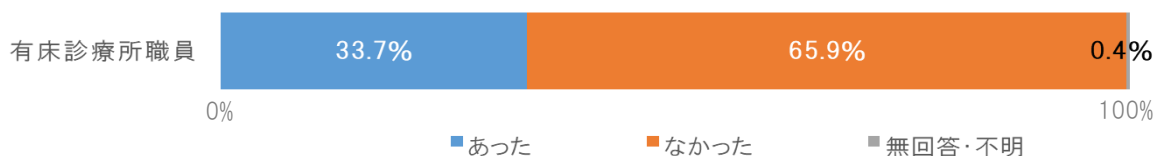
- 正規雇用のフルタイム勤務者のうち「時間外労働があった」者は71.2%(2019年7月実績)。「あった」者の時間外労働は平均8.1時間。
- 上記のうち、時間外勤務を申請した時間数は平均6.9時間、そのうち時間外勤務手当が支払われた時間数は平均6.4時間。



【図9】時間外労働時間数の分布(n=458)

## 2) 業務開始時刻より前に出勤して仕事を始める、いわゆる「前残業」の実施

- 業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めることが「あった」者は 33.7%であり、平均回数は 8.4 回だった(2019年7月実績)。



【図 10】業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めることがあったか(n=528)

## 3) 事務作業・院内の看護研究などの業務時間外、もしくは自宅に持ち帰っての実施

- 事務作業・院内の看護研究などを業務時間外、もしくは自宅に持ち帰って「行った」者は 12.5% であり、平均 5.8 時間であった(2019年7月実績)。



【図 11】事務作業・看護研究などを業務時間外・自宅で行ったか(n=528)

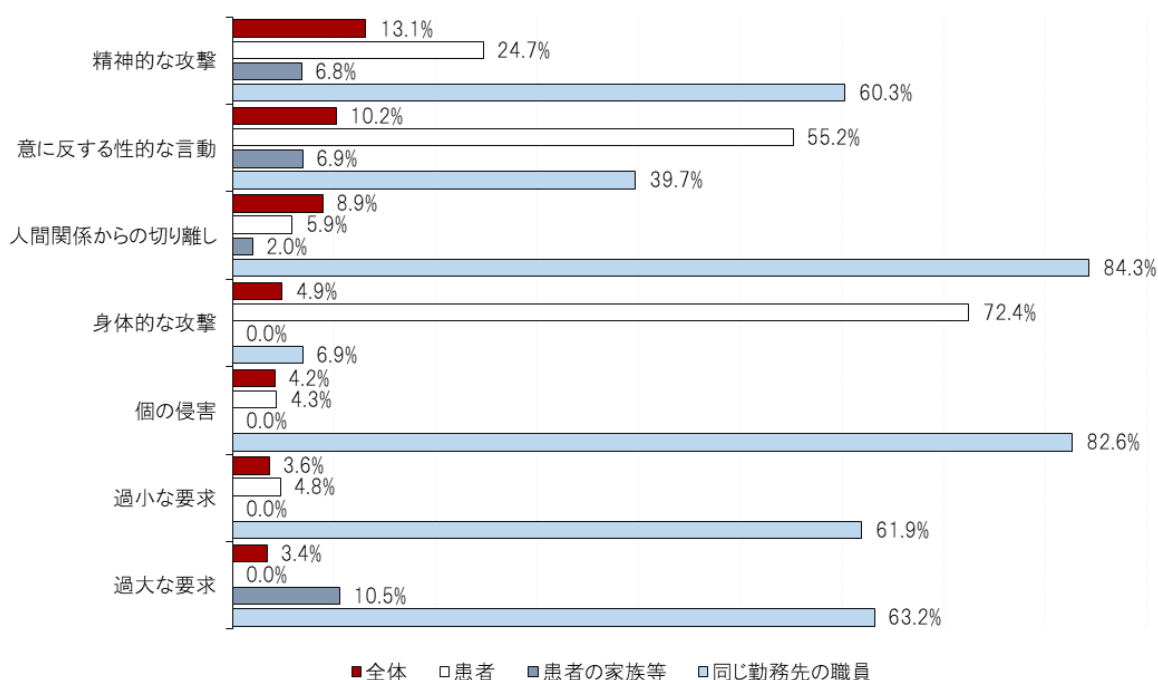
## 3. 年次有給休暇の取得率(2018年度)

- 年次有給休暇の取得率の平均は 63.3%だった。

## 4. 勤務先における患者・家族・職員などからの暴力・ハラスメントの実態

- 職員が受けた暴力・ハラスメントの内容は「精神的な攻撃」が 13.1%で最も多く、次いで「意に反する性的な言動」が 10.2%だった。
- 「精神的な攻撃」については、「同じ勤務先の職員」からが 60.3%と特に多く、「患者」からの 24.7%の 2 倍以上だった。



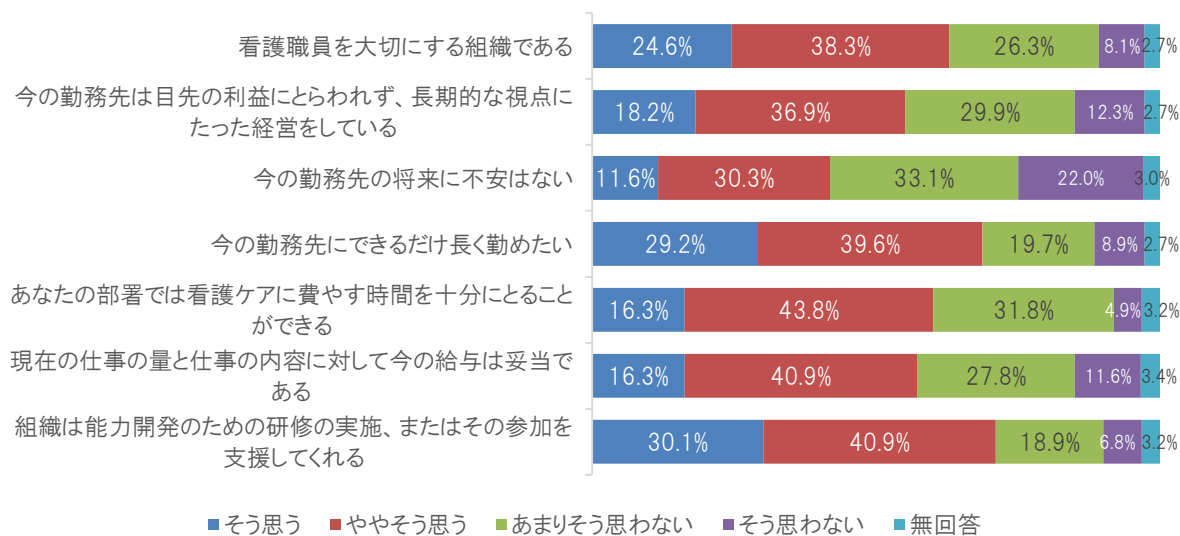


【図 12】職場で経験した暴力・ハラスメントの内容(複数回答)

## 5. 職場に対する評価

### 1) 経営・組織について

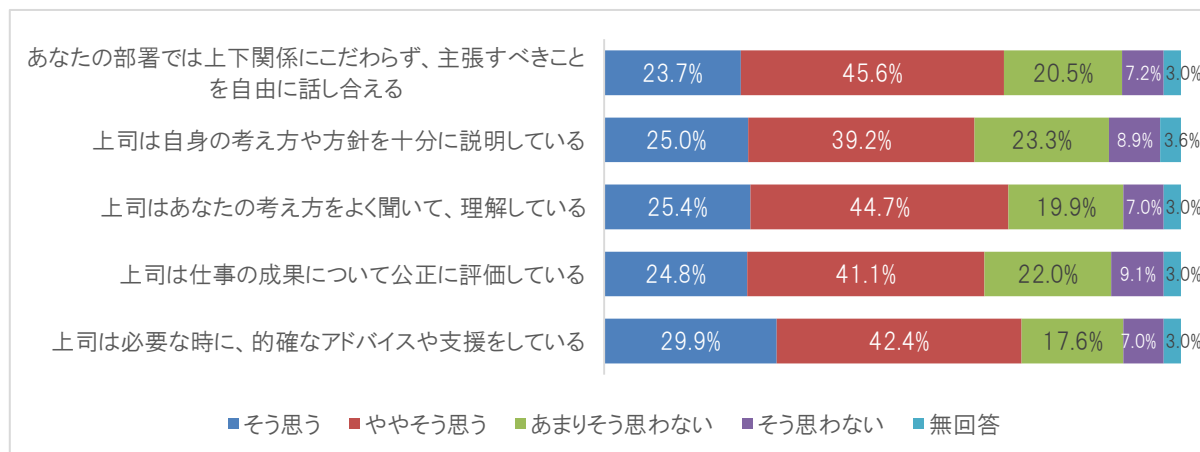
- 経営・組織に対する回答者の評価をみると、「組織は能力開発のための研修の実施、またはその参加を支援してくれる」について、「そう思う」「ややそう思う」を合わせた肯定的な評価が 71.0%、「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」について、肯定的な評価が 68.8%だった
- 一方、「今の勤務先の将来に不安はない」については、肯定的な評価が 41.9%と 5 割を下回った。



【図 13】「経営・組織」に対する評価(n=528)

## 2) 上司について

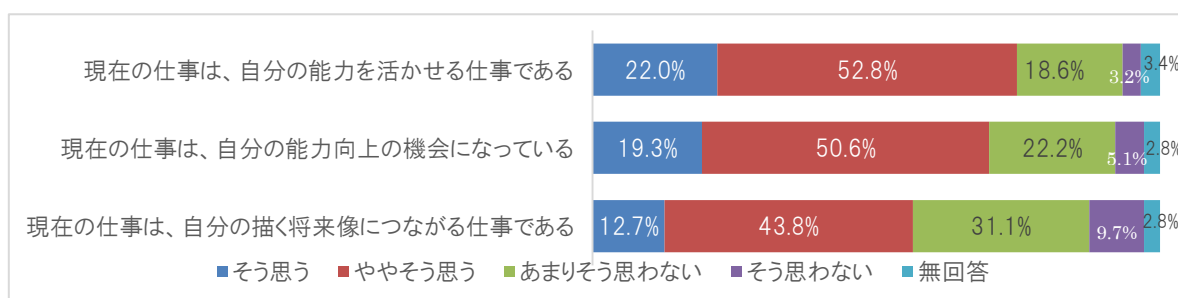
- 上司については、いずれの設問項目とも肯定的な評価が 6 割を超え、「上司は必要な時に的確なアドバイスや支援をしてくれる」では 72.3%、「上司はあなたの考え方をよく聞いて、理解している」では 70.1%と、7 割を超えた。



【図 14】「上司」に対する評価(n=528)

## 3) 現在の仕事に対する自己評価

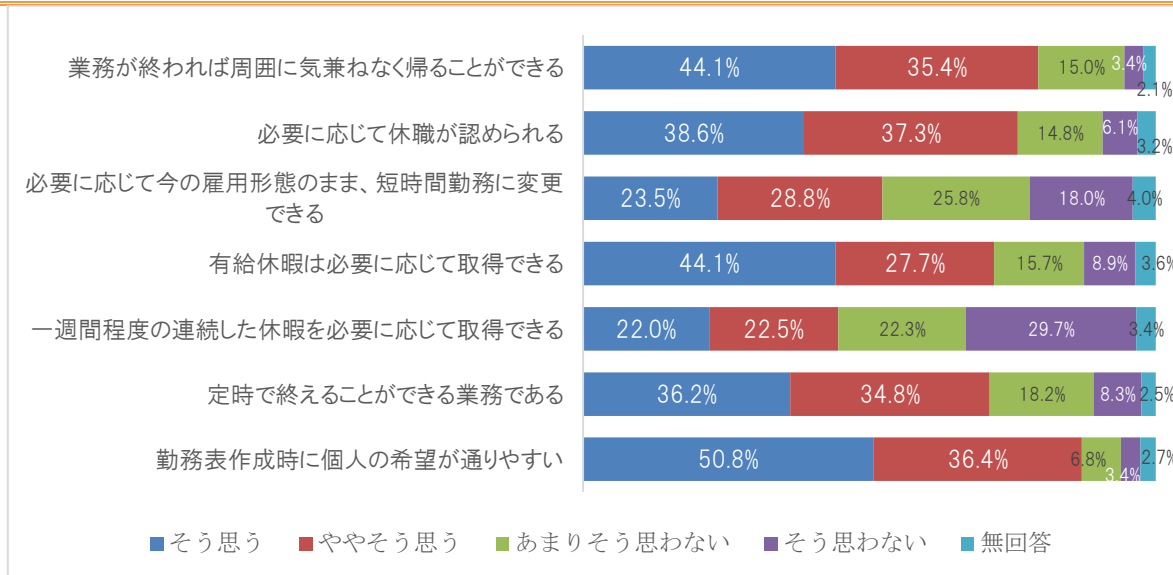
- 現在の仕事に対する評価では、「現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である」「現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている」についての評価をみると、肯定的な評価はそれぞれ 74.8%、69.9%、56.5%だった。



【図 15】「現在の仕事に対する自己評価」(n=528)

## 4)労働環境について

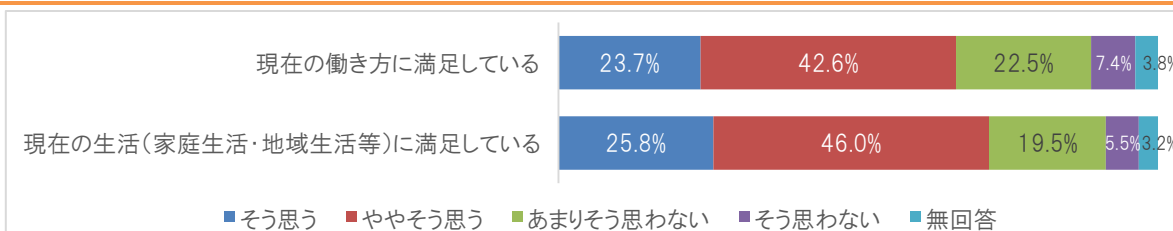
- 労働環境に対する評価では、「勤務表作成時に個人の希望が通りやすい」、「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる」について、肯定的な評価はそれぞれ 87.2%、79.5%であった。一方、「一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる」については、肯定的な評価が 44.5%と 5 割を下回った。



【図 16】「労働環境」に対する評価(n=528)

## 6. 働き方ならびに生活への満足度

- 「現在の働き方に満足している」についての評価をみると、「そう思う」と「ややそう思う」という肯定的な評価が 66.3%、「現在の生活(家庭生活・地域生活など)に満足している」については 71.8%が肯定的な評価をしていた。

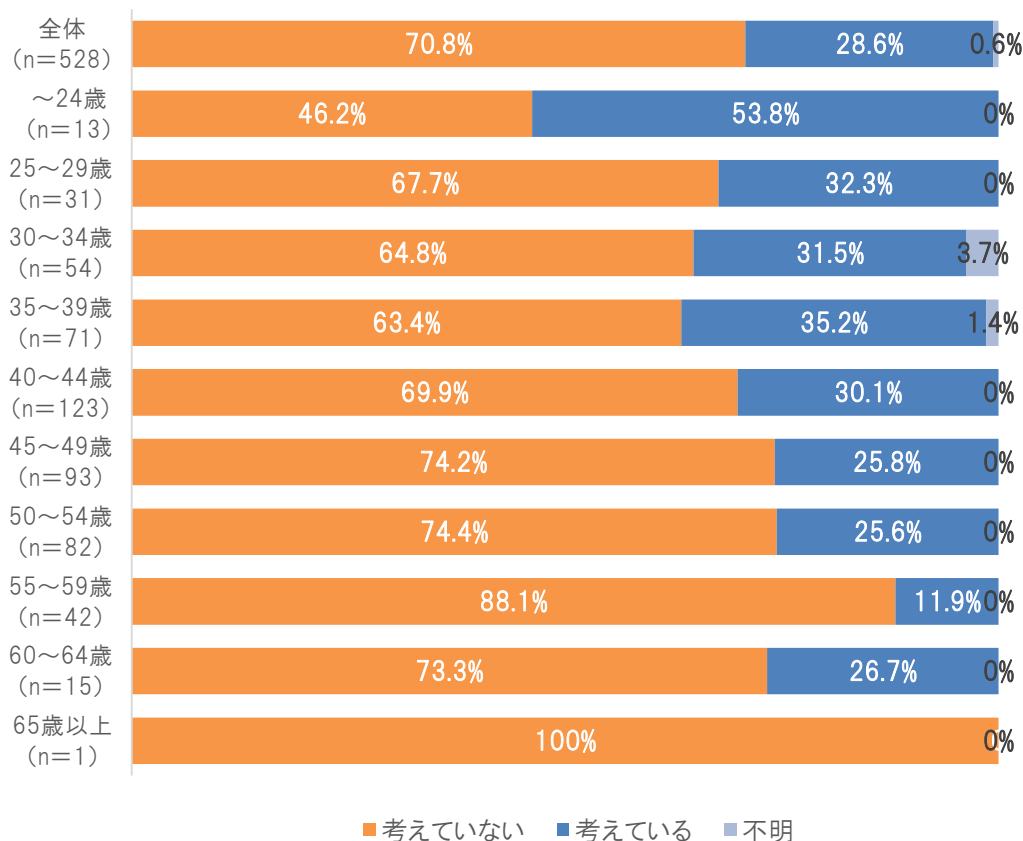


【図 17】働き方ならびに生活への満足度(n=528)

## 7. 今後の就業意向

### 1) 就業継続意向

●現在の勤務先からの離職を「考えていない」者 70.8%である一方、「考えている」者は 28.6%で、年齢が低いほどその割合はやや高い傾向がみられる。



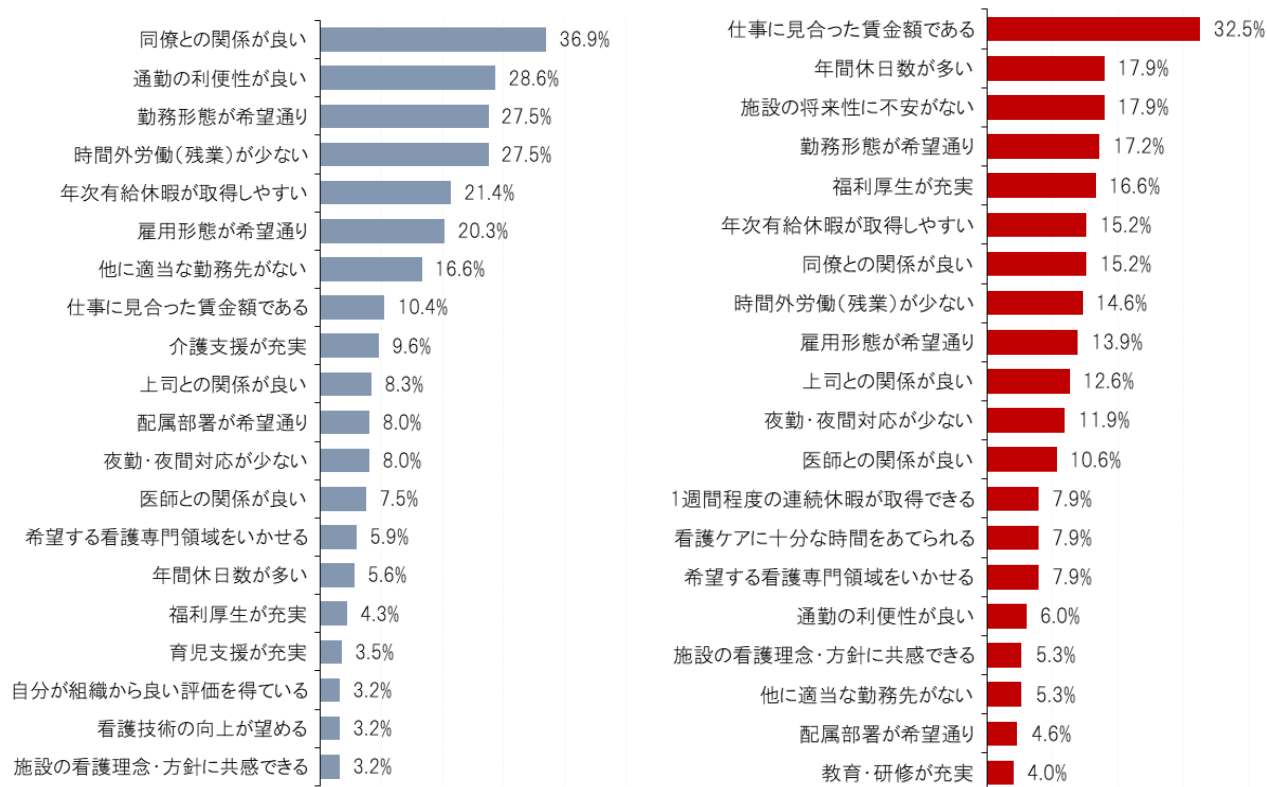
【図 18】就業継続意向(年齢別)(n=528)

### 2) 離職を考えていない回答者が現在の就業先で働き続けたいと考える理由(上位 3 つを選択)

●働き続けたいと考える理由は、「同僚との関係が良い」が 36.9%と最も割合が高く、「通勤の利便性が良い」が 28.6%、「勤務形態が希望通り」および「時間外労働(残業)が少ない」が 27.5%と続く。

### 3) 離職を考えている回答者が現在の就業先で働き続けるために実現したいと考える項目(上位3つを選択)

● 働き続けるために実現したい条件は、「仕事に見合った賃金額である」が32.5%で特に割合が高く、「年間休日数が多い」および「施設の将来性に不安がない」が17.9%と続く。



【図 19】 左: 離職を考えていない場合、現在の就業先で働き続けたいと考える理由(n=374)

右: 離職を考えている場合、現在の就業先で働き続けるために実現したいと考える項目(n=151)