



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

「2020年 病院看護実態調査」結果 離職率は看護職員 11.5%、新卒 8.6%に上昇 二交代制勤務の平均夜勤回数が増加

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。

2020年の本調査では、例年実施している看護職員の離職率や夜勤の状況のほか、在宅療養を支援する上で重要な外来看護の現状や、採用の困難さが報告されている看護補助者の採用・離職の状況などについて調査しました。また本調査は、従来は質問紙調査（郵送配付・郵送回収）でしたが、今回は初めてWebで回答する方式で実施し、46.0%という高い回収率（前年比5.2ポイント増）となりました。

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 ……5ページ

離職率(2019年度)が正規雇用看護職員 11.5%、新卒採用者 8.6%に上昇

- 既卒採用者(新卒ではない看護職経験者)の離職率(2019年度)は16.4%と1.3ポイント減少した一方、正規雇用看護職員・新卒採用者の離職率はそれぞれ0.8ポイント上昇し、正規雇用看護職員 11.5%、新卒採用者 8.6%となりました。
- 正規雇用看護職員の離職率を病院ごとに算出すると、離職率20%以上の病院は21.2%と前年度(10.4%)より倍増するなど、増加しています。
- 上記の離職率は2019年度(4月1日～2020年3月末)の入職・退職状況に基づき算出しています。新型コロナウイルス感染症流行初期(1～3月)の影響が及んだ可能性もあり、引き続き離職状況の推移を把握し、離職防止策を検討することが課題です。

2. 看護補助者の状況 ……9ページ

看護補助者定着の取り組みにも関わらず、採用年度内の離職が約3割

- 許可病床100床あたりの看護補助者数は13.0人(常勤換算数)で、病床規模が小さいほど100床あたりの人数が多くなっていました。

- 看護補助者の約 65%が正規雇用で、病床規模が小さいほど正規割合が高くなっていました。
- 正規雇用の看護補助者は採用予定の 76.7%しか雇えていませんが、非正規雇用の看護補助者は採用予定の 105.1%採用できています。
- 2019 年度に採用された看護補助者のうち、同年度内に退職した割合は、正規雇用 25.6%、非正規雇用 32.9%、正規・非正規合算 29.9%でした。
- 約 95%の病院が看護補助者の確保・定着のための取り組みを行っており、「研修の充実」(66.8%)や「看護補助者から意見を吸い上げる場や仕組みの構築」(65.9%)などが多く実施されていました。

3. 看護職員の夜勤状況 ……10 ページ

二交代制勤務の平均夜勤回数が増加

- 夜勤形態の推移を見ると、夜勤形態が「二交代制のみ」の病院は 66.7%と前年比で 1.3 ポイント増え、近年、増加傾向にあります。「三交代制のみ」は 14.6%(前年比▲0.5 ポイント)、「二交代制と三交代制」のミックスは 17.0%(前年比▲0.4 ポイント)と、それぞれやや減り、近年、減少傾向にあります。
- 夜勤形態別の離職率を見ると、三交代制よりも二交代制のほうが離職率は高くなっていました。
- 夜勤形態が二交代制のみの病院では、平均夜勤回数が 4.7 回と前年比で 0.3 回増加しました。平均夜勤回数 4 回超(二交代制)の病院は 66.9%と前年比で 12.4 ポイント増加しました。「4.7 回」はあくまで平均であり、育児等夜勤をしづらい事情を抱えた看護職員が増加する中で、一部の看護職員の夜勤負担が重くなっていることが懸念されます。
- 二交代制夜勤の月平均回数別に離職率の分布を見ると、平均夜勤回数が相対的に多い(二交代制で 4 回超)病院で、離職率が高くなっています。その因果関係は不明ですが、二交代制が増加(=夜勤が長時間化)するとともに、二交代制の夜勤回数が増える中、離職防止の観点からも、夜勤負担の軽減が課題です。

4. 療養病棟等における夜勤状況 ……13 ページ

看護職員の加配なしには業務が回らず、夜勤負担も過重となっている懸念あり

- 月平均夜勤時間数 72 時間要件が適用されない病棟(療養病棟入院基本料、回復期リハビリテーション病棟入院料、地域包括ケア病棟入院料の各算定病棟)における夜間の看護職員配置や月平均夜勤時間を把握しました。
- 療養病棟入院基本料算定病棟では、夜間の看護職員 1 名以上の配置が要件となっていますが、2 名以上配置している病院が 58.0%ありました。地域包括ケア病棟入院料算定病院でも、夜間看護職員 2 名以上配置の要件に対し、3 名以上に加配している割合が 32.2%あり、広く加配が必要な現状が明らかになりました。
- 月平均夜勤時間数が 72 時間を超える割合は、療養病棟入院基本料算定病棟で 30.1%、回復期リハビリテーション病棟入院料算定病棟で 30.0%、地域包括ケア病棟入院料算定病棟で 24.6%と、72 時間要件の適用されないこれらの病棟の約 3 割で月平均夜勤時間数が 72 時間を超えていました。
- 療養病棟入院基本料を算定している病棟であって、夜間の看護職員を 2 名以上に加配している場合、月平均夜勤時間数が 72 時間を超える割合は 36.8%で、加配していない場

合に比べて約16ポイント高くなっていました。

- 療養病棟等72時間要件のない病棟の約3割で月平均夜勤時間数が72時間を超過し、かつ療養病棟等で広く加配が必要となっている現状からは、夜勤負担の軽減が課題です。

5. 外来における看護……14 ページ

約3割の病院が看護外来を開設。約7割が外来受診日以外にも患者に関与

- 地域包括ケア、地域完結型医療が推進される中で、在宅療養を支援する外来看護の機能の重要性が高まっていることから、外来における看護の実態等を把握しました。
- 看護外来(※)を開設している病院の割合は28.4%でした。
※本調査では「看護外来」を「一定の時間と場を確保して、生活に伴う症状の改善や自己管理の支援等医師や他職種と連携して看護師が主導して行う外来」と定義して、開設の有無を把握しました。
- 外来における受診日以外の関わり(患者のセルフケア能力の向上や重症化予防の一環で看護師が実施しているもの)が「ある」病院は68.9%で、その内容としては、「受診日に来院しなかった未受診者の状況確認」(45.0%)が最も多く挙がり、次いで「地域の訪問看護ステーションとの連絡調整」(33.9%)、「電話・メール等による状態確認・療養指導等」(32.0%)などが多く行われていました。

6. 小児における看護……15 ページ

小児の入院病棟の約8割が混合病棟となる中、看護職員への教育等が課題に

- 少子化が進み、小児科を標榜する病院数が減少する中での、小児の入院に対応する病院看護の現状・課題を把握しました。
- 小児の入院環境としては、「入院がない」病院が最も多く57.9%で、次いで「成人との混合病棟」27.6%、「小児の専門病棟」が8.3%と続きます。小児の入院がある場合、その病棟が成人との混合病棟である割合は約8割であり、混合病棟が一般化しています。
- 成人との混合病棟における看護体制は、「病棟のすべての看護師が小児の看護にあっている」が73.4%と大半を占めており、「小児を担当する看護師を決めている」は20.6%、「小児専門のチームを作っている」は3.9%でした。
- 成人との混合病棟における看護管理上の課題としては、「小児看護に関する看護職への教育や研修」(62.9%)、「親への対応」(62.4%)、「小児の成長発達に合わせた看護の提供」(50.4%)などが多く挙がりました。
- 小児の入院がある病院が挙げる、小児の在宅療養を支援する上での課題としては、「地域において受け入れる訪問看護事業所が少ない」(39.4%)、「対応困難事例の増加」(35.9%)、「行政機関との連携」(31.7%)などが多くなっていました。

調査概要

1) 調査対象

全国の病院 8,249 施設(全数) ※看護部長に回答を依頼

2) 調査期間

2020年10月1日～11月9日

3) 調査方法

Web 調査(全病院に調査の趣旨やID・パスワードを郵送し、Web 上での回答を依頼)

4) 回収状況

有効回収数 3,797(有効回収率 46.0%) ※前年度調査 有効回収率:40.8%

回答病院の基本属性

●本年度、調査方法を従来の郵送配付・郵送回収から Web 調査に変更したが、回答病院の基本属性「都道府県」「設置主体」「許可病床数」等に、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、「東京都」275 施設(7.2%)、「北海道」216 施設(5.7%)、「大阪府」203 施設(5.3%)、「福岡県」180 施設(4.7%)、「神奈川県」175 施設(4.6%)・「兵庫県」175 施設(4.6%)の順だった。

2) 設置主体

「医療法人(社会医療法人を含む)」2,137 施設(56.3%)、「公立」608 施設(16.0%)、「国立」176 施設(4.6%)、「その他の法人(一般社団法人、一般財団法人、宗教法人等)」158 施設(4.2%)、「公益社団法人・公益財団法人」130 施設(3.4%)、「社会福祉法人」114 施設(3.0%)など。

3) 許可病床数

「99 床以下」997 施設(26.3%)、「100～199 床」1,356 施設(35.7%)、「200～299 床」523 施設(13.8%)、「300～399 床」406 施設(10.7%)、「400～499 床」233 施設(6.1%)、「500 床以上」279 施設(7.3%)。

4) 所在地

「市」2,604 施設(68.6%)、「政令指定都市」649 施設(17.1%)、「町村」329 施設(8.7%)、「東京 23 区」183 施設(4.8%)。

5) 入院基本料の算定状況(複数回答)

「一般病棟入院基本料」を算定している病院は 2,610 施設(68.7%)で、「急性期一般入院料(1～7)」を算定しているのは 2,108 施設(55.5%)、「地域一般入院料(1～3)」を算定しているのは 425 施設(11.2%)だった。「急性期一般入院料 1」を算定しているのは 1,035 施設(27.3%)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

- 2019年度の正規雇用看護職員離職率^(注1)は11.5%で、前年度比0.8ポイント増(図1)。
- 2019年度の新卒採用者の離職率^(注2)は8.6%で、前年度比0.8ポイント増(図1)。
- 2019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16.4%で、前年度比1.3ポイント減(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=2019年度総退職者数/2019年度平均職員数×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=2019年度新卒採用者の中での退職者数/2019年度新卒採用者数×100

(注3) 既卒採用者離職率=2019年度既卒採用者の中での退職者数/2019年度既卒採用者数×100

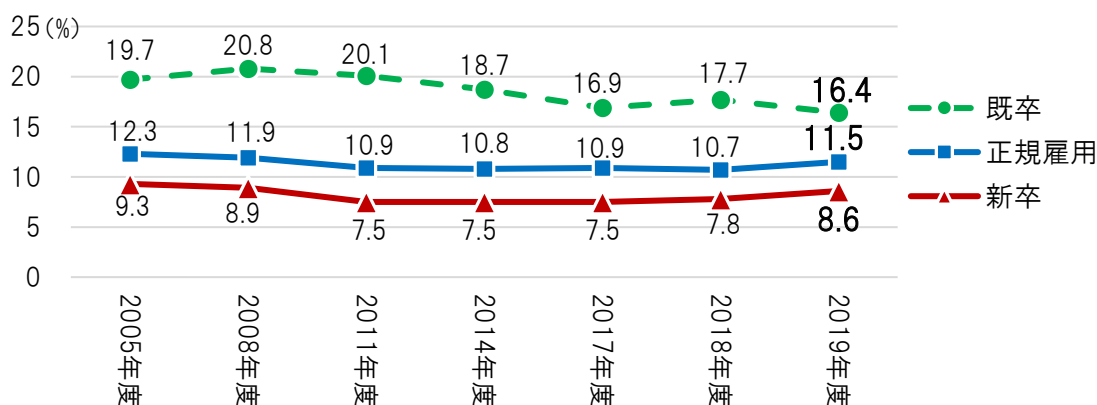


図1 病院看護職員の離職率の推移

2) 病床規模別 看護職員離職率①

- 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」の病院で高くなっており、例年と同様の傾向だった(表1)。
- 「99床以下」の病院では正規雇用看護職員の離職率が2.0ポイント、新卒採用者の離職率が3.5ポイント上昇していた。

表1 病床規模別・看護職員離職率

	2019年度離職率(2020年調査)				2018年度離職率(2019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	3,570	11.5%	8.6%	16.4%	3,078	10.7%	7.8%	17.7%
99床以下	933	13.5%	14.8%	23.1%	720	11.5%	11.3%	25.7%
100～199床	1,274	12.9%	10.2%	19.4%	1,073	11.5%	9.5%	19.6%
200～299床	484	12.4%	8.2%	14.3%	459	11.0%	7.9%	16.7%
300～399床	384	11.8%	8.0%	12.7%	356	10.6%	6.8%	15.0%
400～499床	220	10.0%	7.6%	10.6%	204	10.2%	8.3%	14.1%
500床以上	274	10.7%	8.5%	11.5%	263	10.4%	7.4%	11.7%
無回答・不明	1	4.5%	-	0.0%	3	12.4%	0.0%	11.1%

※「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) 病床規模別 看護職員離職率②

● 正規雇用看護職員の離職率を病院ごとに算出すると(※)、離職率 20%以上の病院は 21.2%と前年度(10.4%)と比べて倍増している(図 2)。

※前ページの離職率は、病院ごとではなく、合算した看護職員数・退職者数に基づき算出している。

● なお、いずれの病床規模でも離職率 20%以上の病院は概ね 2 倍程度増えている。

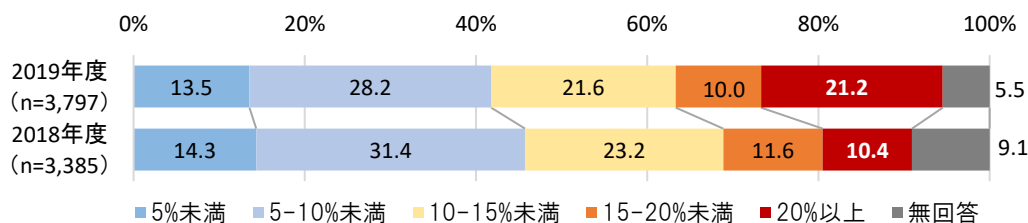


図 2 正規雇用看護職員の離職率(病院ごと)の分布

4) 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「個人」(20.3%)、「その他公的医療機関」(17.7%)、「済生会」(14.9%)、「医療法人」(14.4%)だった(表2)。
※本ページ以降の離職率(図8を除く)は、合算した看護職員数・退職者数に基づき算出。
- 新卒採用者の離職率が相対的に高い病院は、「個人」20.8%、「済生会」(11.3%)、「私立学校法人」(10.2%)、「医療法人」(10.0%)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」(31.9%)、「医療法人」(18.8%)、「その他の法人」(17.2%)だった(表2)。

表2 設置主体別・看護職員離職率

	2019年度離職率(2020年調査)				2018年度離職率(2019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	3,570	11.5%	8.6%	16.4%	3,078	10.7%	7.8%	17.7%
国立(注1)	171	10.2%	7.4%	11.3%	186	10.2%	6.7%	13.4%
公立(注2)	584	8.5%	7.4%	8.9%	541	7.8%	7.0%	8.7%
日本赤十字社	66	9.4%	7.1%	9.0%	64	8.8%	6.9%	9.2%
済生会	67	14.9%	11.3%	16.0%	60	12.1%	11.6%	16.2%
厚生連(注3)	76	11.1%	5.7%	15.9%	63	8.6%	6.5%	11.6%
その他公的医療機関	4	17.7%	4.9%	7.7%	3	17.0%	4.0%	15.8%
社保関係団体(注4)	56	10.1%	8.6%	11.7%	34	10.8%	8.2%	9.9%
公益社団・財団法人	121	12.2%	8.5%	14.8%	94	11.3%	8.6%	16.3%
私立学校法人	82	12.1%	10.2%	10.4%	72	12.0%	7.0%	12.0%
医療法人(注5)	1,984	14.4%	10.0%	18.8%	1,617	13.2%	8.6%	20.4%
社会福祉法人	108	10.8%	9.5%	12.7%	100	12.1%	9.9%	17.0%
医療生協	49	13.4%	8.3%	13.2%	40	11.3%	8.0%	10.5%
会社	20	8.9%	5.7%	9.0%	20	8.2%	6.6%	14.0%
その他の法人(注6)	149	12.2%	7.9%	17.2%	132	11.9%	10.7%	19.9%
個人	31	20.3%	20.8%	31.9%	32	14.1%	5.0%	26.7%
無回答・不明	2	6.3%	66.7%	0.0%	20	11.5%	7.9%	10.7%

※「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。

(注1)国立:労働者健康安全機構、地域医療機能推進機構を含む

(注2)公立:一部事務組合、地方独立行政法人、公立大学法人を含む

(注3)厚生連: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: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

5) 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(14.9%)が最も高く、次いで千葉県(14.3%)、兵庫県(14.2%)だった(表3)。大都市部で高いのは、従来通りの傾向だった。
- 新卒採用者の離職率は都道府県ごとに3.1~12.7%、既卒採用者の離職率は5.4~26.8%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

	2019年度離職率(2020年調査)				2018年度離職率(2019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	3,570	11.5%	8.6%	16.4%	3,078	10.7%	7.8%	17.7%
北海道	211	11.3%	5.2%	17.1%	210	11.0%	5.8%	20.4%
青森県	45	9.1%	8.2%	15.0%	49	7.4%	8.4%	13.1%
岩手県	40	5.6%	5.9%	13.9%	47	6.4%	5.1%	22.7%
宮城県	69	9.8%	6.0%	11.6%	64	10.2%	7.6%	13.3%
秋田県	22	6.7%	4.6%	16.7%	30	7.3%	4.9%	3.2%
山形県	45	7.5%	3.1%	10.1%	47	7.3%	8.0%	11.7%
福島県	60	9.2%	6.9%	11.7%	38	6.9%	5.3%	11.2%
茨城県	76	12.1%	8.8%	19.1%	68	9.0%	7.4%	18.7%
栃木県	39	9.3%	9.9%	12.0%	35	9.2%	9.6%	20.1%
群馬県	63	9.1%	8.5%	12.4%	58	8.1%	9.2%	15.5%
埼玉県	146	13.5%	10.4%	15.0%	103	12.4%	6.1%	18.7%
千葉県	156	14.3%	8.1%	18.6%	110	12.8%	6.9%	17.4%
東京都	252	14.9%	12.1%	16.5%	205	14.5%	10.6%	18.7%
神奈川県	159	13.8%	7.9%	19.2%	150	13.1%	9.3%	18.7%
新潟県	67	9.3%	7.0%	20.7%	59	7.9%	8.4%	11.2%
富山県	50	7.4%	3.3%	11.8%	35	6.8%	3.6%	13.0%
石川県	39	8.4%	8.2%	12.1%	45	7.2%	6.6%	12.8%
福井県	35	8.8%	3.4%	22.3%	21	6.6%	0.6%	15.7%
山梨県	36	9.4%	8.9%	10.4%	28	9.8%	7.4%	19.8%
長野県	65	9.1%	6.3%	10.3%	55	9.3%	6.4%	15.7%
岐阜県	44	11.5%	5.5%	10.6%	38	9.5%	5.9%	12.9%
静岡県	86	10.0%	4.8%	12.2%	60	9.3%	4.9%	18.8%
愛知県	125	13.1%	7.5%	14.5%	105	12.0%	7.3%	14.5%
三重県	40	9.4%	4.7%	18.9%	49	9.6%	10.7%	16.2%
滋賀県	40	9.6%	8.2%	9.9%	33	12.3%	6.1%	22.6%
京都府	83	12.0%	7.7%	15.7%	79	11.8%	7.5%	21.0%
大阪府	186	13.5%	10.8%	18.2%	167	12.4%	9.2%	18.5%
兵庫県	168	14.2%	10.3%	17.4%	141	12.6%	8.0%	18.5%
奈良県	42	11.1%	10.8%	23.1%	34	10.8%	8.2%	18.9%
和歌山県	34	9.1%	4.2%	26.8%	35	9.9%	5.5%	12.6%
鳥取県	24	7.4%	6.5%	12.0%	23	7.6%	4.4%	8.3%
島根県	24	7.5%	6.2%	5.4%	23	6.9%	4.8%	13.4%
岡山県	86	10.5%	7.7%	18.5%	75	9.8%	9.3%	18.4%
広島県	113	10.5%	11.1%	14.8%	103	9.1%	8.9%	18.6%
山口県	59	10.8%	11.2%	20.4%	51	9.1%	6.8%	14.6%
徳島県	28	7.4%	6.1%	15.5%	25	7.4%	8.3%	13.4%
香川県	33	9.1%	12.2%	13.9%	30	7.5%	6.6%	16.4%
愛媛県	44	9.3%	12.7%	21.6%	41	9.1%	12.2%	18.1%
高知県	44	9.9%	5.1%	11.0%	34	9.1%	9.3%	22.5%
福岡県	168	11.6%	8.3%	16.7%	134	11.7%	7.5%	17.1%
佐賀県	35	8.7%	5.3%	18.6%	29	8.1%	5.5%	14.6%
長崎県	58	10.0%	7.9%	15.5%	59	8.9%	7.3%	13.1%
熊本県	109	10.0%	7.6%	15.3%	83	9.4%	8.0%	17.1%
大分県	65	10.8%	9.2%	20.1%	57	10.6%	4.4%	20.7%
宮崎県	47	12.6%	9.4%	13.9%	30	7.9%	6.6%	22.6%
鹿児島県	66	11.7%	6.4%	21.8%	51	10.7%	5.1%	13.2%
沖縄県	42	9.9%	4.8%	8.7%	32	10.9%	3.2%	22.0%
無回答・不明	2	5.3%	0.0%	0.0%	-	-	-	-

※「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. 看護補助者の状況

1) 看護補助者の数

- 許可病床 100 床あたりの看護補助者数は 13.0 人(常勤換算数、正規・非正規合算)で、病床規模が小さいほど 100 床あたりの人数が多かった(図 3)。
- 看護補助者の約 65%が正規雇用で、病床規模が小さいほど正規割合が高かった(図 3)。

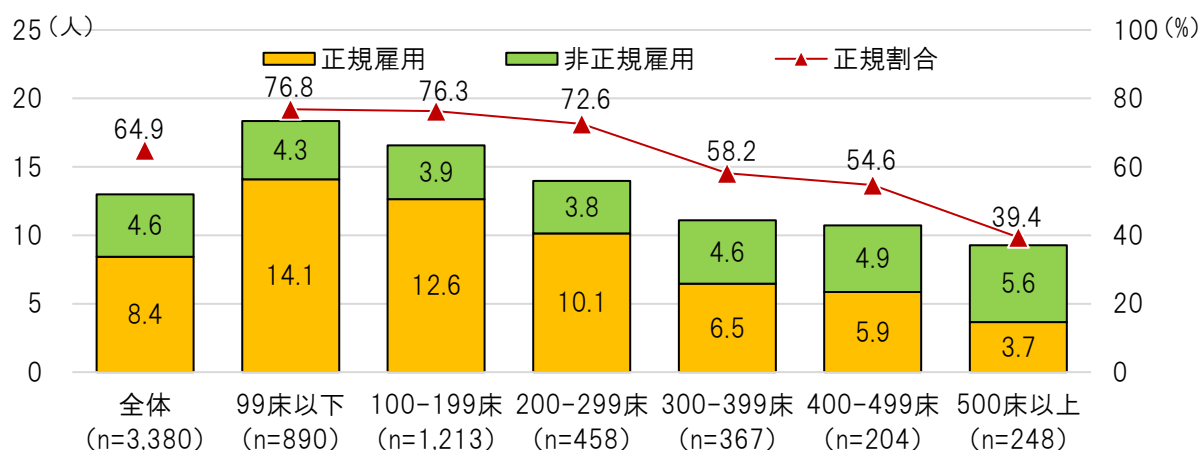


図 3 病床規模別 病床 100 床あたりの看護補助者数(左目盛、常勤換算数ベース) 及び正規割合(右目盛、常勤換算数ベース)

2) 看護補助者の採用・退職状況等

- 正規雇用の看護補助者は採用予定の 76.7%しか雇えていないが、非正規雇用の看護補助者は採用予定の 105.1%採用できている(表 4)。
- 2019 年度に採用された看護補助者のうち、同年度内に退職した割合は、正規雇用 25.6%、非正規雇用 32.9%、正規・非正規合算 29.9%(表 4)。
- 約 95%(※)の病院が看護補助者の確保・定着のための何らかの取り組みを行っており、その内容は「看護補助者への研修の充実」(66.8%)、「看護補助者から意見を吸い上げる場や仕組みの充実」(65.9%)、「勤務日数や勤務時間帯の選択を可能とする」(44.7%)の順に多い(図 4)。
※図 4 で「無回答・不明」を除く 94.8%は、少なくとも一つ以上の取り組みを行っている。

表 4 看護補助者の採用・退職状況(n=3,248)

	正規雇用	非正規雇用	正規・非正規合算
(1)採用予定人数	3.0 人	3.1 人	6.1 人
(2)採用者数	2.3 人	3.3 人	5.6 人
(3)採用割合【(2)÷(1)】	76.7%	105.1%	91.1%
(4)2019 年度の総退職者数	2.5 人	2.6 人	5.1 人
(5)上記(2)のうち 2019 年度退職者数	0.6 人	1.1 人	1.7 人
(6)年度内離職率【(5)÷(2)】	25.6%	32.9%	29.9%

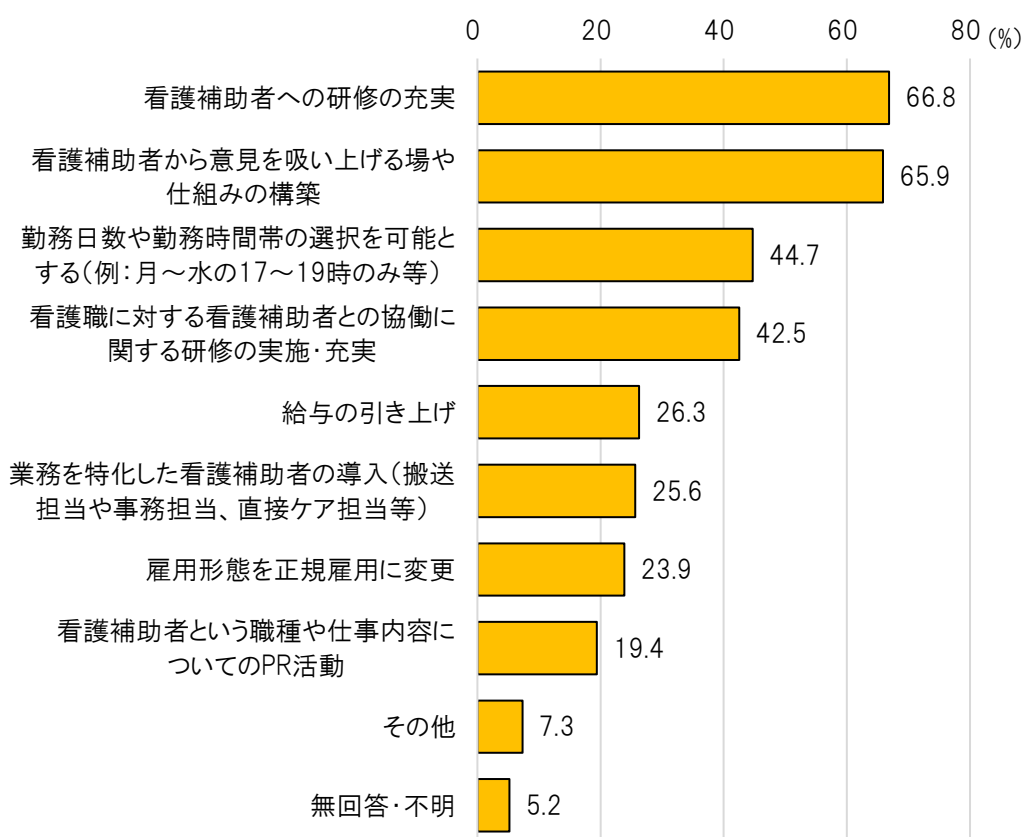


図4 看護補助者の確保・定着のために実施している取り組み(複数回答、n=3,797)

3. 看護職員の夜勤状況

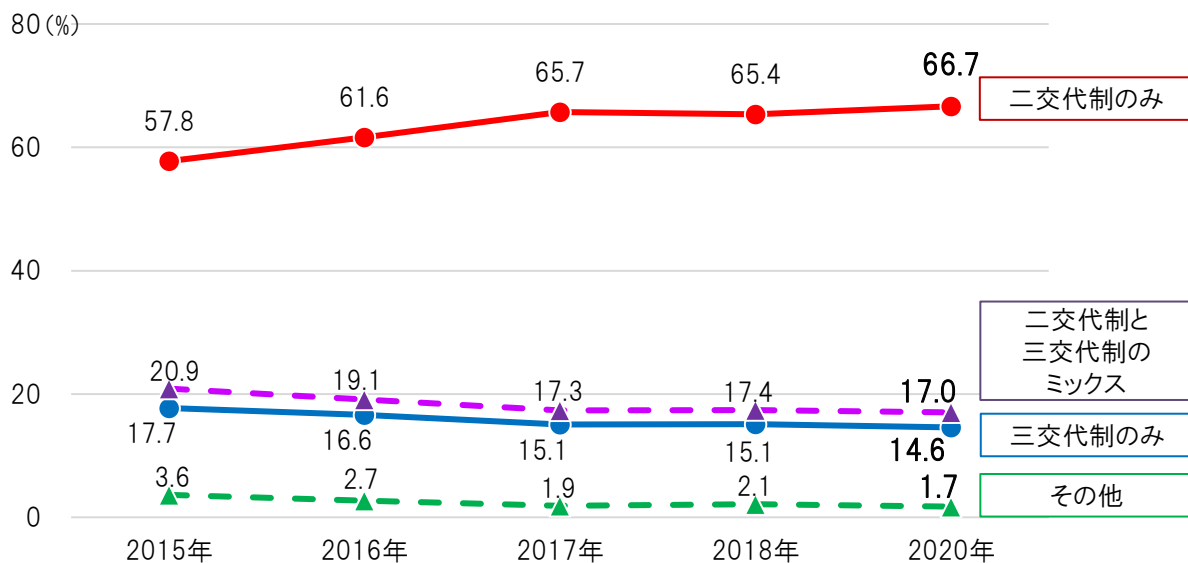
1) 夜勤・交代制勤務の形態

●夜勤形態(※)の推移を見ると、夜勤形態が「二交代制のみ」の病院は66.7%と前年比で1.3ポイント増え、近年、増加傾向にある。「三交代制のみ」は14.6%(前年比▲0.5ポイント)、「二交代制と三交代制」のミックスは17.0%(前年比▲0.4ポイント)と、それぞれやや減り、近年、減少傾向にある(図5)。

※夜勤形態は、複数回答で質問したものを、回答の組合せに応じて、一つの単回答として集計している。

●夜勤形態別の離職率を見ると、「二交代制(夜勤1回あたり16時間以上)のみ」の病院は13.7%で最も高く、ついで「二交代制(夜勤1回あたり16時間以上)のみ」が12.5%であった。「三交代制のみ」の病院では離職率が8.8%と最も低かった(表5)。

●病院ごとの離職率の分布を見ても、同様に、「二交代制のみ」の病院では、「三交代制のみ」の病院よりも離職率は高くなっていた(図6)。



※2019年調査は、夜勤形態に係る質問の形式が異なるため除外して経年比較を行っている(以下、同じ)

※夜勤形態は、複数回答で質問したものを、①二交代制のみ、②三交代制のみ、③二交代制と三交代制のミックス、④その他、のいずれか一つの単回答として集計。「三交代制」または「二交代制」に加えて「その他」を選択した場合は、「その他」の単回答として集計した。

図5 夜勤形態の推移

表5 夜勤形態別 正規雇用看護職員の離職率

夜勤形態	離職率
①三交代制のみ(n=524)	8.8%
②二交代制(夜勤1回あたり16時間以上)のみ(n=1,786)	13.7%
③二交代制(夜勤1回あたり16時間未満)のみ(n=506)	12.5%
④二交代制・三交代制ミックス(n=616)	10.0%
⑤二交代制(16時間以上・未満ミックス)のみ(n=65)	10.6%
⑥その他(n=62)	10.7%

※離職率は合算した看護職員数・退職者数に基づき算出

※夜勤形態を上記6区分に単回答化して集計

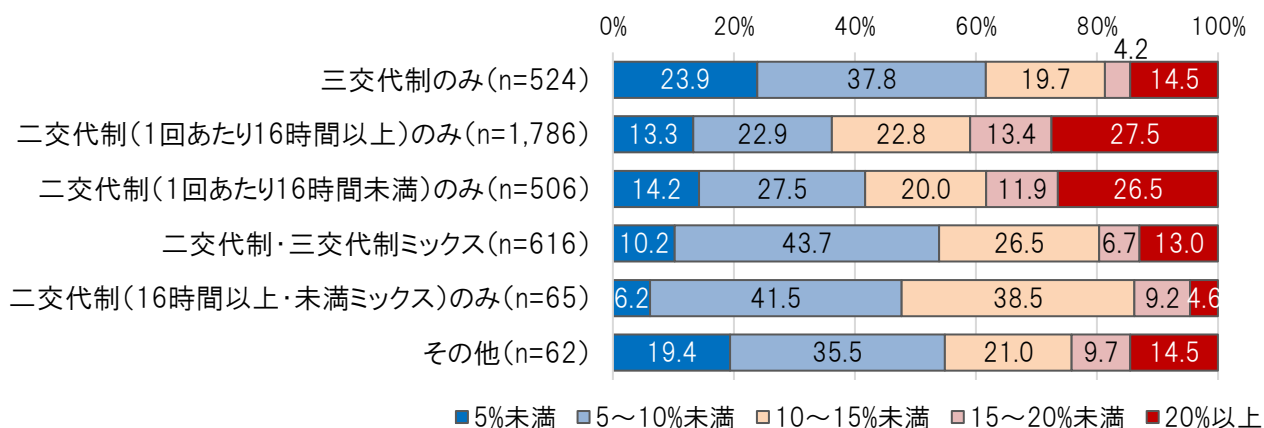


図6 夜勤形態別 病院ごとの正規看護職員離職率の分布

2) 病棟の正規雇用看護職員の月平均夜勤回数

- 病棟(※1)の正規雇用看護職員の月平均夜勤回数(※2)を夜勤形態ごとに集計した。
 ※1 一般・療養・結核・精神病棟の夜勤状況を把握。従ってICU等の夜勤回数は把握対象外
 ※2 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
- 夜勤形態が二交代制のみの病院では平均夜勤回数が4.7回(前年比+0.3回)、三交代のみの病院では平均回数が7.8回(前年比+0.3回)とそれぞれやや増加した(図7)。
- 平均夜勤回数が三交代制で8回超、二交代制で4回超となっている病院割合の推移を見ると、三交代制・8回超の病院割合は30.9%でほぼ横ばいなのに対し、二交代制・4回超の病院割合は66.9%と前年比で12.4ポイント増加した(図8)。
- 夜勤形態・月平均夜勤回数(2020年9月実績)別に、病院ごとの正規雇用看護職員の離職率(2019年度)の分布を見ると、二交代制では夜勤4回超の病院で4回以内の病院よりも離職率が高く、離職率20%以上の病院の割合が約3割(28.2%)となっていた。三交代制でも夜勤8回超の病院で8回以内の病院よりも離職率が高い傾向があった(図9)。

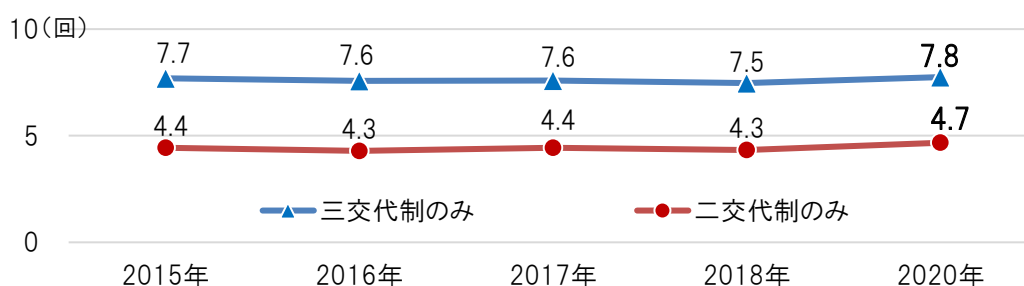


図7 夜勤形態別 月平均夜勤回数の推移(夜勤形態は単回答化して集計)

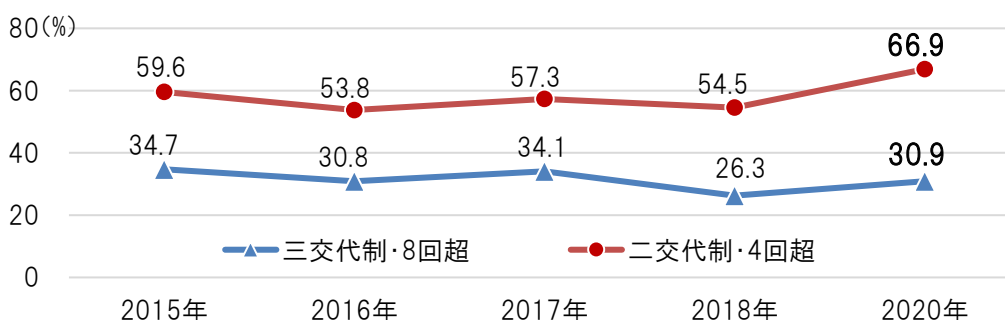


図8 月平均夜勤回数が三交代制・8回超、二交代制4回超の病院割合の推移(夜勤形態は単回答化して集計)

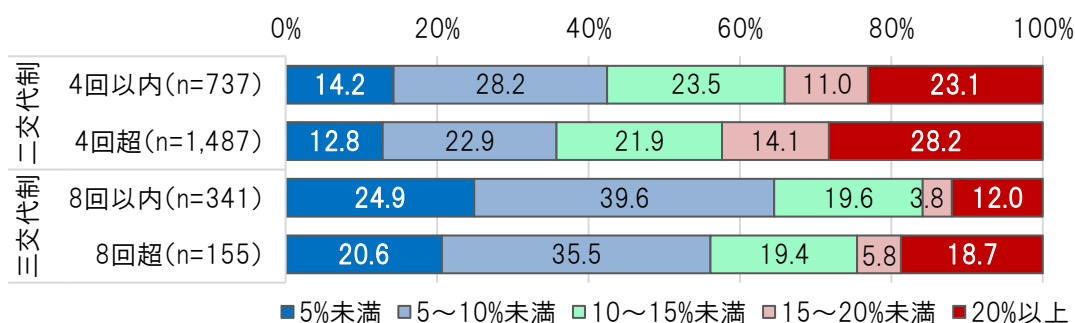


図9 夜勤形態・月平均夜勤回数別 病院ごとの正規看護職員離職率の分布(夜勤形態は単回答化して集計)

4. 療養病棟等における夜勤状況

1) 夜間の看護職員加配状況

- 月平均夜勤時間数 72 時間要件が適用されない病棟（療養病棟入院基本料、回復期リハビリテーション病棟入院料、地域包括ケア病棟入院料の各算定病棟）における夜間の看護職員配置や月平均夜勤時間を把握した。
- 療養病棟入院基本料算定病棟では、夜間の看護職員 1 名以上の配置が要件となっているが、2 名以上（※）に加配している病院が 58.0% あった（図 10）。
※三交代制の場合は、準夜・深夜とも 2 名以上の場合に「2 名以上」と区分した（以下、同様）
- 回復期リハビリテーション病棟入院料算定病院では、入院料に応じて夜間の看護職員 1～2 名以上の配置が要件となっているが、3 名以上に加配している病院が 11.0% あった（図 10）。
- 地域包括ケア病棟入院料算定病院では、夜間の看護職員 2 名以上の配置が要件となっているが、3 名以上に加配している病院が 32.2% あった（図 10）。

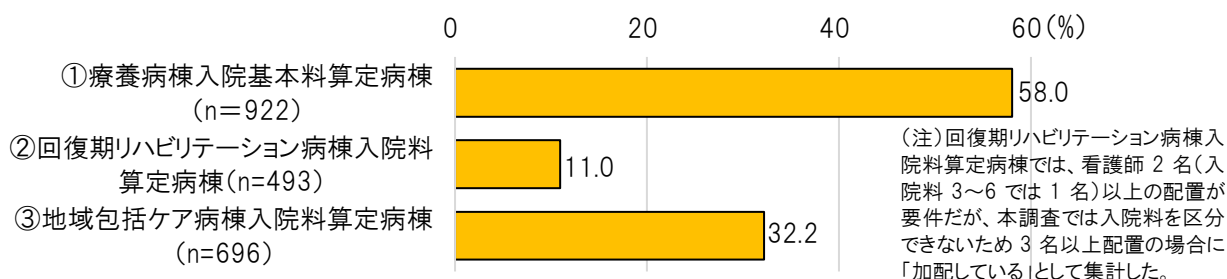


図 10 病棟区分別 夜間の看護職員を加配している割合

2) 月平均夜勤時間の状況

- 月平均夜勤時間数が 72 時間を超える割合は、療養病棟入院基本料算定病棟で 30.1%、回復期リハビリテーション病棟入院料算定病棟で 30.0%、地域包括病棟入院料算定病棟で 24.6% だった（図 11）。
- 療養病棟入院基本料を算定している病棟であって、夜間の看護職員を 2 名以上に加配している場合、月平均夜勤時間数が 72 時間を超過する割合は 36.8% で、加配していない場合に比べて約 16 ポイント高くなっていた（図 11）。

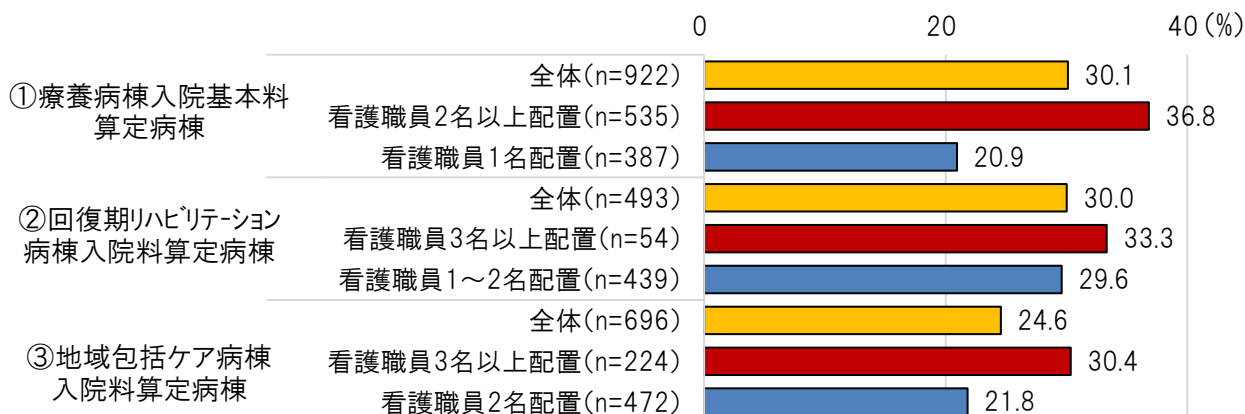


図 11 病棟区分・看護職員配置状況別 「月平均夜勤時間数 72 時間」超過割合

5. 外来における看護

1) 看護外来の開設等状況

- 地域包括ケア、地域完結型医療が推進される中、在宅療養を支援する外来看護の機能の重要性が高まっていることから、外来における看護の実態等を把握した。
- 看護外来(※)を開設している病院の割合は 28.4%(図 12)で、最も多いのは「ストーマ・スキンケア」(66.2%)。次いで、「糖尿病・フットケア」(57.8%)、「がん看護相談」(37.8%)と続く(図 13)。
※本調査では「看護外来」を「一定の時間と場を確保して、生活に伴う症状の改善や自己管理の支援等医師や他職種と連携して看護師が主導して行う外来」と定義して、開設の有無を把握した。
- 看護外来の成果を客観的に把握するために用いている指標は、「検査値改善・身体面の改善」(71.1%)や「QOLの改善」(51.6%)、「行動の改善」(46.2%)が多かった(図 14)。

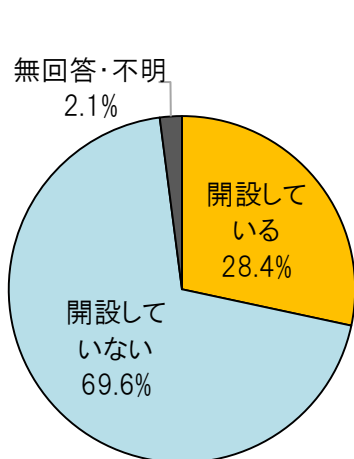


図 12 看護外来の開設状況 (n=3,797)

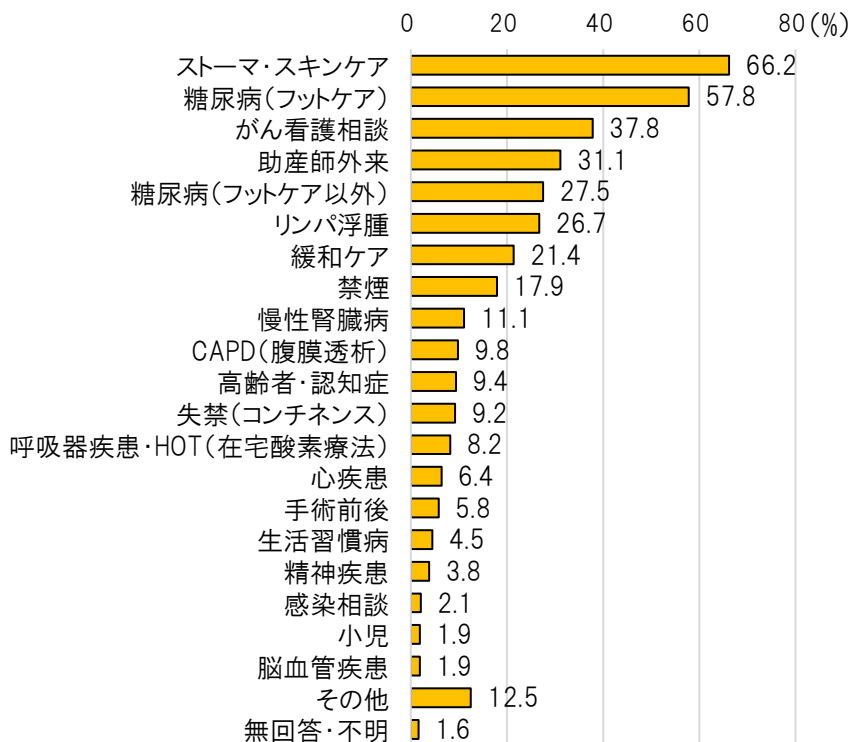


図 13 開設している看護外来の種類(複数回答、n=1,077)

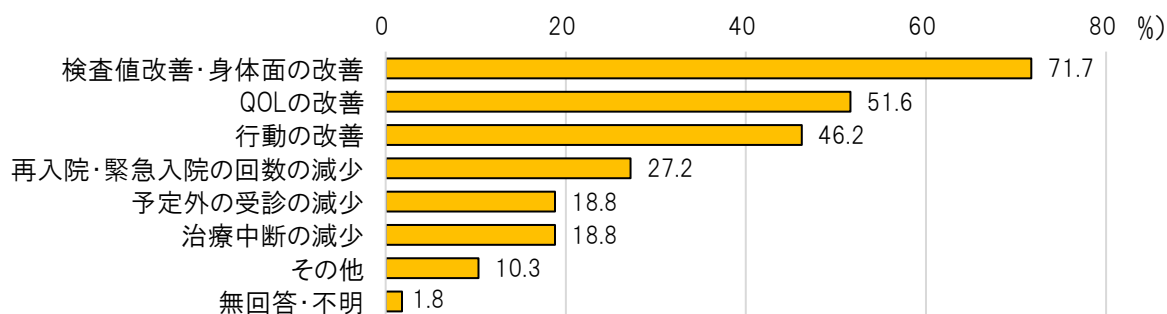


図 14 看護外来の成果を客観的に把握するために用いている指標(複数回答、n=448)

2) 外来における受診日以外の関わり

- 外来における受診日以外の関わり(患者のセルフケア能力の向上や重症化予防の一環で看護師が実施しているもの)が「ある」病院は 68.9%で、その内容としては、「受診日に来院しなかった未受診者の状況確認」(45.0%)が最も多く挙がり、次いで「地域の訪問看護ステーションとの連絡調整」(33.9%)、「電話・メール等による状態確認・療養指導等」(32.0%)などが多かった(図 15)。

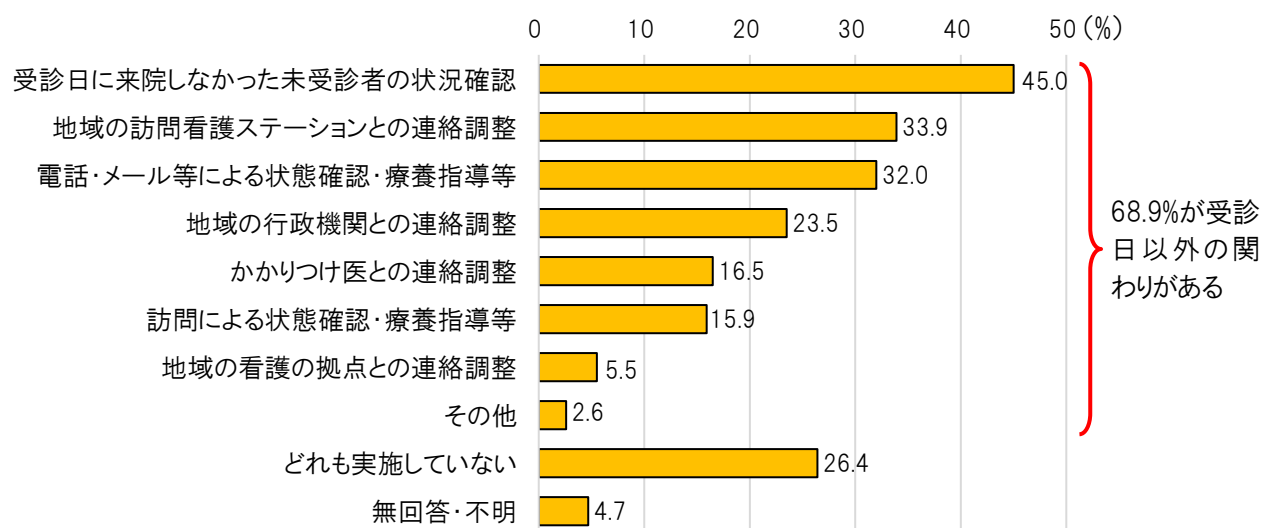


図 15 受診日以外で、患者のセルフケア能力の向上や重症化予防の一環で看護師が実施しているもの(複数回答、n=3,797)

6. 小児における看護

- 少子化が進み、小児科を標榜する病院数が減少する中での、小児の入院に対する病院看護の現状・課題を把握した。
- 小児の入院環境としては、「入院は無い病院」が最も多く 57.9%で、次いで「成人との混合病棟」27.6%、「小児の専門病棟」が 8.3%と続く(図 16 左)。小児の入院がある場合、その病棟が成人との混合病棟である割合は約 8 割であり、混合病棟が一般化している。
- 成人との混合病棟における看護体制は、「病棟のすべての看護師が小児の看護にあたっている」が 73.4%と大半を占めており、「小児を担当する看護師を決めている」は 20.6%、「小児専門のチームを作っている」は 3.9%だった(図 16 右)。
- 成人との混合病棟における看護管理上の課題としては、「小児看護に関する看護職への教育や研修」(62.9%)、「親への対応」(62.4%)、「小児の成長発達に合わせた看護の提供」(50.4%)などが多く挙げられた(図 17)。
- 小児の入院がある病院が挙げる、小児の在宅療養を支援する上での課題としては、「地域において受け入れる訪問看護事業所が少ない」(39.4%)、「対応困難事例の増加」(35.9%)、「行政機関との連携」(31.7%)などが多くなっていた。(図 18)。

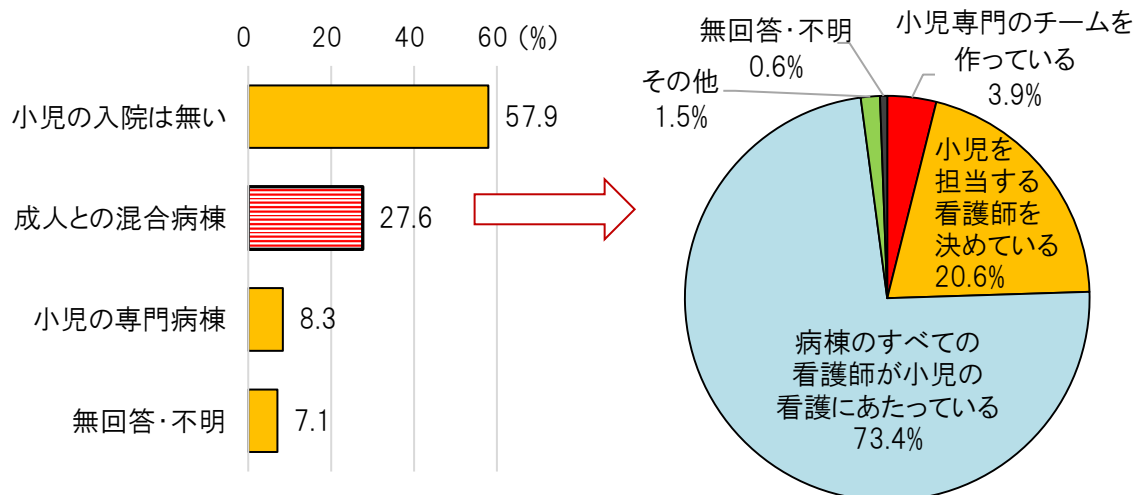


図16 小児が入院する病棟(複数回答、図左、n=3,797)と混合病棟における小児の看護体制(複数回答、図右、n=1,049)

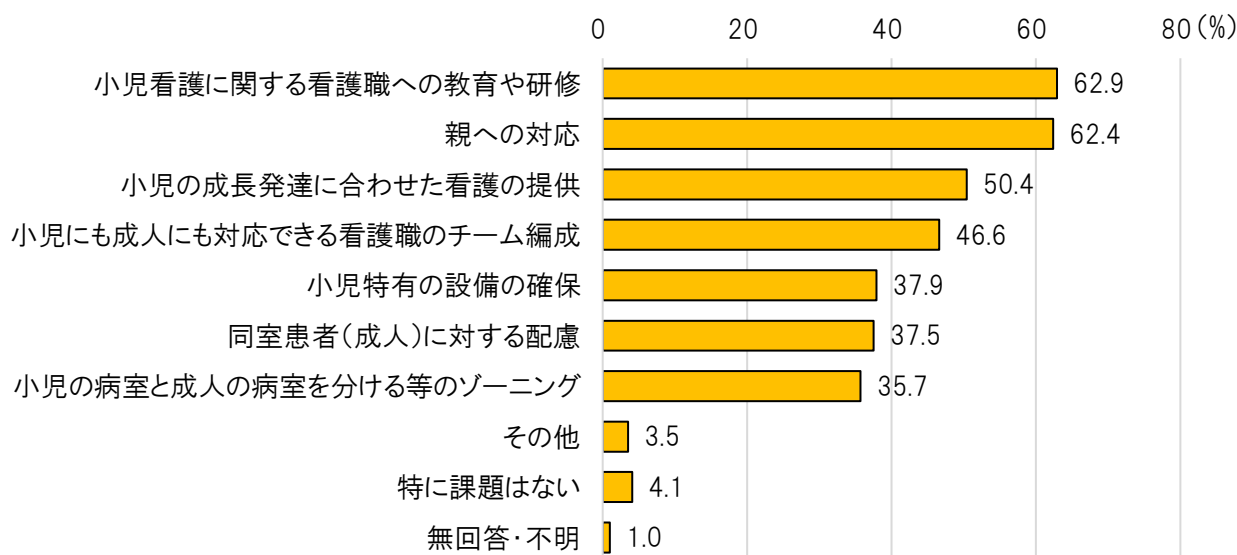


図17 成人との混合病棟における看護管理上の課題(複数回答、n=1,049)

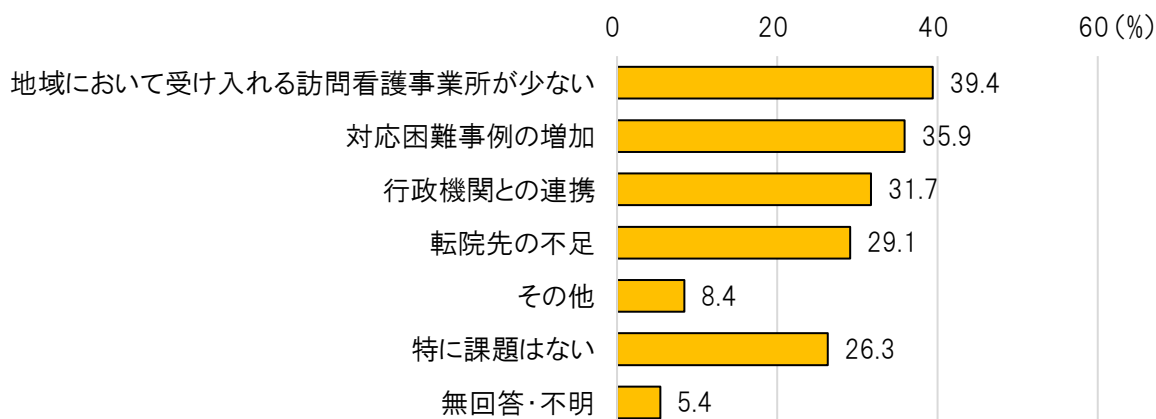


図18 小児の入院がある病院における、小児の在宅療養を支援するうえでの課題(複数回答、n=1,329)