

平成24年度

高齢者ケア施設で働く
看護職員の実態調査

報告書

はじめに

公益社団法人 日本看護協会では、医療・介護の提供体制が「住まい・生活の場」を中心とした提供体制に再構築されることを見通して、平成 22 年度より介護施設における看護の機能強化を目的として特別委員会を立ち上げ、介護施設の看護のあり方を検討してきました。

委員会を通じて、介護施設での看護ケア提供の実態や、介護職との連携、また看護職の人材確保などマネジメントに関すること等、多くの情報を頂き、課題の整理を行っています。特に人材確保については、施設経営者も問題視しており、「募集をかけても応募がない」といった声も聞かれています。

看護職員の労働の実態はさまざまな報告があり、特に病院に勤務する看護職の労働の実態は徐々に明らかになっています。しかし、介護施設で働く看護職の労働環境に関する報告は非常に少なく、実態が明らかになっているとは言いがたい状況です。

そこで本会では、介護施設で働く看護職の労働環境や今後、重要になる看取りの課題を明らかにし、今後の人材確保や看取りの充実を図るための対応策を検討するための情報収集の一環として実態調査を実施いたしました。この度は本会の会員を対象としていますので、限定的ではありますが、2700 名の方々から回答を得ることが出来ました。調査に協力をしてくださった皆様に深く感謝を申し上げます。

この調査の結果を多角的に分析し、これからの地域包括システムにおける「生活の場」でのケア提供者でもあり、医療と介護をつなぐ要の人材でもある看護職の確保と資質向上に資する政策提案をまいります。

公益社団法人 日本看護協会
常任理事 齋藤 訓子

目 次

I 調査の概要

1 調査の概要	1
1) 調査の目的	1
2) 実施概要	1
3) 回収結果	1
4) 倫理的配慮	2
5) 用語の定義や記載方法	2
6) 報告書の見方	2
7) 本調査の限界について	2
2 調査結果全体の概要と考察	3
1) 看護職員の労働条件および労働環境について	3
2) 看取りケアについて	6

II 調査結果

1 回答者の属性	9
1) 年齢	9
2) 性別	9
3) 配偶者の有無	9
4) 子どもの有無	10
5) 保有資格	10
6) 専門看護師、認定看護師資格の有無	11
7) 職位	12
8) 看護基礎教育課程の最終学歴	12
9) 介護支援専門員（ケアマネジャー）の資格の有無	13
10) 看護職としての経験年数	13
11) 現在の職場での勤続年数	14
12) 雇用形態	15
13) 所属する都道府県看護協会	16
2 勤務施設の概要	17
1) 勤務施設種類	17
2) 施設の運営主体	18
3) 運営主体が他に有する施設	19
4) 入所定員	21
5) 施設長の資格	22
6) 直属の上司の職種	23

7) 看護職員数・介護職員数	24
8) 職員配置	25
3 業務の状況（勤務条件等）について	28
1) 勤務体制	28
2) 超過勤務について	28
3) 夜間の勤務体制	34
4) 夜勤の有無	34
5) 夜間勤務の状況	35
6) オンコール体制の有無	40
7) オンコールの有無	40
8) オンコールについた日数	41
9) オンコールについた状況	42
10) オンコールで負担に思うこと	47
11) オンコールの手当の有無	49
12) オンコール手当の支払い方法	50
13) 有給休暇について	53
14) 給与について	56
4 職場・労働の評価	62
1) 職場環境・労働条件の評価	62
2) 仕事の満足度	65
3) 自施設に必要な体制づくり	68
5 就職先の選択について	69
1) 就職活動の際の情報源	69
2) 勤務経験	72
3) 前勤務場所	73
4) 退職理由	74
5) 再就職理由	77
6) 現在の職場を選んだ理由	78
7) 離職希望	81
6 研修、教育等について	82
1) 施設外での研修参加の有無と参加状況	82
2) 参加しなかった理由	83
3) 自施設での研修等の状況	84
4) 自施設での研修等の参加の有無	84
7 看取りケアについて	86
1) 施設としての方針	86
2) ターミナルケア加算、看取り介護加算の請求	86
3) 看取りケアに関する指針の有無	87

4) 看取りケアの経験	88
5) 看取りケアの難しさ	89
6) 自施設における看取りケアへの取り組みに対する考え方	93
7) 看取りケアへの意欲	94
8) 自施設での看取りケアに必要な体制	95
8 医師の体制について	99
1) 医師の体制	99
2) 夜間の医師の体制	99
3) 夜間の看護職員の対応方法	100
9 高齢者ケア施設で働く看護職員の意見・要望	
1) 労働環境等について	101
2) 看取りケア等について	102
3) 日本看護協会への意見・要望	103
III 資料編	
1 使用調査票	105

I 調査の概要

I 調査の概要

1 調査の概要

1) 調査の目的

本調査は、高齢者ケア施設で働く看護職の労働条件・労働環境の実態と、看護職が看取りに対して感じている課題を明らかにし、本会の取り組みや国への要望につなげていくことを目的とした。

2) 実施概要

(1) 調査対象

2012年7月18日時点で日本看護協会会員として登録されている介護老人福祉施設、介護老人保健施設、グループホームに勤務する看護職

(2) 調査方法

郵送法による質問紙調査

(上記調査対象に送付し、対象者の任意の返送により調査票を回収)

(3) 調査期間

平成24年9月5日（水）～10月12日（金）

※都道府県の看護協会の協力を得て、10月22日（月）到着分までを対象とした。

(4) 主な調査項目

- ①労働条件および労働の実態について
- ②看取りケアについて

(5) 分析方法

アンケート集計ソフトウェア「Assum for Windows Express」ver. 5.00 及び統計解析ソフトウェア「IBM SPSS Statistics」ver. 21 を用いた。

3) 回収結果

	配付数	回収数	
		(下段は回収率)	有効回答 (下段は有効回答率)
全 体	6,024	2,708	2,491
	100.0	45.0	41.4
老健	4,874	2,065	1,884
	100.0	42.4	38.7
特養	1,079	602	566
	100.0	55.8	52.5
GH	71	41	41
	100.0	57.7	57.7

この調査では、介護老人保健施設、特別養護老人ホーム及びグループホーム以外の事業所で働く人や看護職以外の立場で働いている人を対象外としたため、217件(3.6%)を除く2,491件(41.4%)が集計の対象となった。集計対象外となったのは、「対象3施設以外に勤務している」、「現在は退職している」、「ケアマネジャーに専従」などである。

4) 倫理的配慮

本調査は、日本看護協会研究倫理委員会の承認を得て実施した。

5) 用語の定義や記載方法

- ①各施設については、以下のように記載した。
 - ・介護老人保健施設は老健と記載した。
 - ・特別養護老人ホームは特養と記載した。
 - ・グループホームは、文中ではグループホーム、図表中ではGHとした。
- ②本報告書中の職位の表記については、「管理職」は看護部長の職位に相当する者、「中間管理職」は師長・主任の職位に相当する者を指している。
- ③本調査における「看取りケアに関する指針」とは、特に例示はせず、各施設での看取りに関する何らかの業務マニュアル等、明文化されたものを指すこととし、回答を願った。
- ④本調査における「看取りケア」の範囲や期間についても、看取り介護加算・ターミナルケア加算の請求の有無等にかかわらず、回答者の看護職としての理解・判断に委ねることとし、「看取りケア」についての定義づけは行わず回答を願った。

6) 報告書の見方

- ①比率はすべてパーセントで表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出した。そのためパーセントの合計が100にならないこともある。
- ②基数となるべき実数は「件数」として掲載した。したがって比率は、件数を100%として算出している。
- ③複数回答が可能な質問の場合は、その項目を選んだ人が、回答者全体のうち何%なのかという見方をする。そのため、各項目の比率の合計は通常100%を超える。
- ④本報告書中の表、グラフ等の見出し及び文章中での回答選択肢は、本来の意味を損なわない程度に省略して掲載している場合がある。
- ⑤(実数)で回答いただいた質問には、平均値等を併せて記載した。なお、平均値は、実数の合計値を、「分からない」や「無回答」を除外した件数で除して算出している。また、一部の質問については、数値の範囲を区切って項目を立て、パーセントを算出した。
- ⑦施設別、職位別などの基礎的な集計以外のクロス集計については、カイ二乗検定結果を記載した。5%水準で有意であった場合は「 $P < 0.05$ 」、1%水準で有意であった場合は「 $P < 0.01$ 」、0.1%水準で有意であった場合は「 $P < 0.001$ 」と記載することとした。また、有意差なしの場合は「n. s.」(not significant)と記載した。
- ⑧複数回答が可能な質問については、当該質問の集計結果を示す図表のタイトル部分に「(複数回答)」と記載した。なお単一回答の質問については、特にその旨は記載していない。

7) 本調査の限界について

本調査は、調査対象者を本会会員の看護職員個人としたことから、全施設の実態の把握には至っておらず、一定の限界があった。

2 調査結果全体の概要と考察

1) 看護職員の労働条件および労働環境について

本調査は、高齢者ケア施設で働く看護職の労働条件・労働環境の実態と、看護職員が看取りに対して感じている課題を明らかにし、本会の取り組みや国への要望につなげていくことを目的としている。まずは、看護職員の労働条件や労働環境の実態に関する結果を総括する。

(1) 平均基本給与額と総支給額（問14）

本調査で把握された高齢者ケア施設の看護職員の基本給の平均は265,006円であった。また、総支給額の平均は343,414円であった。

（※参考：回答者の平均年齢 49.2歳、看護職としての平均経験年数 24.1年、現職場での平均勤続年数 7.3年）

(2) 有給休暇取得率（問13）

平成23年度に与えられた有給休暇日数の平均は22.7日、そのうち取得した有給休暇日数の平均は7.1日であり、有給休暇取得率は31.6%であった。

(3) 超過勤務（時間外勤務）（問10、問10-1）

平成24年7月に超過勤務（時間外勤務）があった回答者は、全体の70.3%であった。超過勤務時間の平均は11.5時間であり、このうち4.7時間は超過勤務手当が支払われており、支払い率は37.8%であった。なお、超過勤務（時間外勤務）があった回答者のうち、手当ての支払い率が「0%」は20.0%であった。

(4) 夜間勤務※（問11、問11-1、問11-2）

夜間勤務に従事している回答者は全体の60.8%であった。

夜勤がある勤務体制のうち、最も従事している人が多かった「二交代制での夜勤」についてみると、回答者の1回あたりの平均従事時間は16.1時間であった。

※ここでいう「夜間勤務」は、「準夜勤」「深夜勤」「当直」を含み、「オンコール」は含まない。

(5) オンコール業務（問12、問12-1～12-6）

回答者が勤務する施設において、「オンコール体制をとっている」との回答は38.7%であった。

オンコール体制をとっている施設の看護職員のうち、オンコール業務に従事した回答者は全体の76.1%を占めていた。1か月間のオンコール業務従事日数は平均6.9日であった。

オンコール業務として1晩に連絡が入った回数は平均1.3回、対応に要した時間は1回あたり11分であった。また、オンコール業務として1晩に呼び出しがかかった回数は平均0.5回、対応に要した時間は1回あたり99.9分であった。

オンコール業務の負担として強く思うものを1つだけ選んでもらった結果では、「連絡・呼び出しがあるかと思うと、身体的・精神的に休まらない」が39.0%、「行動に制約が生じる」が23.5%と上位を占めていた。

オンコール業務についての場合の手当が「ある」人は65.6%、「ない」人は31.2%であった。オンコールの手当の支払い方法では、「1晩あたり」が54.1%、「対応時間を申告する」が44.5%

I 調査の概要

であった。「1晩あたり」の金額の平均は1,420円、「対応時間を申告する」場合の1時間あたりの金額の平均は1,873円であった。

(6) 労働条件・労働環境への評価（問15）

問15では、職場環境や労働条件に関する13の項目について、看護職員自身に評価してもらった。「そう思う」（「とてもそう思う」と「どちらかというと思う」の計）が多く見られた項目は、「責任が重すぎる」（75.6%）、「仕事量が多い」（75.2%）、「思うような看護が提供できない」（73.5%）などであった。これらの他、「給与が少ない」（66.9%）、「有給休暇がとれない」（61.1%）なども上位を占めている。一方、「夜間勤務が多い」（16.9%）、「オンコールが負担である」（25.0%）などについて「そう思う」人は比較的少ない結果となっていた。

(7) 仕事の満足度（問16）

仕事の満足度をみると、全体では「満足している」（「とても満足」と「やや満足」の計）人が49.8%、「満足していない」（「あまり満足していない」と「全然満足していない」の計）人が48.8%であり、両者に大きな差はみられなかった。施設別でみると、「満足している」人は、老健で47.4%、特養で56.2%、グループホームで70.8%であった。

(8) 自施設に必要な体制づくり（問17）

よりよい看護・ケアを提供するためには、「介護職員数を増やす」（67.4%）ことや「看護職員数を増やす」（65.7%）ことが必要との意見が多く見られ、人材確保が大きな課題であることが、アンケートの自由記述の内容からもうかがわれた。

また、「多職種での役割分担を調整する」（44.6%）、「専門看護師・認定看護師を導入する」（40.3%）といった意見も4割以上であった。「専門看護師・認定看護師を導入する」と回答した人のうち、専門看護師の分野別では「老人看護」（52.5%）を、認定看護師の分野別では「認知症看護」（74.9%）を望む意見が多かった。

(9) 求職時の情報源・再就職理由（問18、問19-4）

看護職員の求職の実態を知るため、回答者が今の職場に就職した際の情報源をたずねた。「施設の関係者からの直接的勧誘・紹介」（30.5%）や「知人からの情報（口コミ）」（24.7%）が多くみられ、私的なネットワークが就職に結びつくことが多い状況がみられた。

回答者を「新卒者」、「転職者」、「再就職者」に3分類して就職の際の情報源をみると、「新卒者」は「教員や学校からの情報」、「転職者」は「施設の関係者からの直接的勧誘・紹介」、「再就職者」は「公共職業安定所（ハローワーク）」が最も多かった。求職者の立場によって活用する情報源が異なる状況がみられた。また、「再就職者」が看護職として再就職した理由は、「収入を増やしたかった」（52.6%）、「キャリアをいかしたかった」（33.1%）が多くみられた。

(10) 研修について（問22、問22-1）

研修や教育の実態としては、平成23年度1年間に、施設外での研修に参加した回答者は69.8%を占めたが、28.0%は「参加しなかった」と答えた。参加しなかった主な理由は「仕事や家庭のこと等で忙しかった」（43.2%）が多くみられた。一方、「希望の研修内容がなかった」（33.1%）という意見も多く、自由記述で「施設で働く看護職向けの研修を増やしてほしい」、「研修に参加しやすいように工夫してほしい」、「各種研修・マニュアル・講演など、知識・技術の向上を図る取り組みを充実してほしい」といった意見が多かった。また、「その他」（29.1%）として「人員不足で参加できなかった」、「休みがとれなかった」など、人手不足や忙しさが研修参加を妨げている状況もみられた。

(11) まとめと考察

「夜勤（二交代）1回あたりの従事時間が平均16.1時間」であること、「1か月あたりのオンコール業務従事回数の平均が6.9日」であることなどの実態が明らかとなった。特に、オンコールの手当が「ない」という回答者が31.2%みられる現状は、早期に適切な待遇を確保していく必要がある。

職場環境や労働条件に関する13の評価項目について、「そう思う」との回答が多かった上位3項目は、「責任が重すぎる」（75.6%）、「仕事量が多い」（75.2%）、「思うような看護が提供できない」（73.5%）であり、これらの項目について「そう思う」と回答した人は、仕事の満足度も低かった。したがって、これらを改善することは仕事の満足度の向上につながる可能性が高く、人材の確保・定着の視点からも重要な課題と考えられる。また、人材の確保については、求職者が「新卒」、「転職」、「再就職」のいずれかによって就職の際の情報源が異なる現状も明らかとなった。確保したい人材の特性に合わせた求人活動や、情報発信方法を検討していく必要があるほか、「収入を増やしたかった」（52.6%）、「キャリアをいかしたかった」（33.1%）といった再就職者の再就職理由、すなわち求職者のニーズも考慮して、労働環境を整備していく必要がある。

「思うような看護が提供できない」という意見も多く見られた。自由記述では、「人材の不足」や「時間の不足」、それに伴う「1人ひとりの入所者等への関わりの不十分さ」などがあげられた。こうしたことの背景には、看護職自身が必要と考える看護と、現状との乖離があるものと推測できる。“生活の場”としての高齢者ケア施設における看護とはどのようなものなのかを検討し、より良い看護の提供を実現していくことが必要であり、今後の取り組みが求められる。

研修に参加できないことの背景に、1施設あたりの看護職が少ない等による人手不足や忙しさがあつた。現場の状況を勘案しつつ、研修を受ける必要のある看護職全てが参加できる研修体制を確保していく必要がある。例えば、複数の施設が合同で研修を行うことや、すでに実施されているように都道府県看護協会や病院からの出前講座を有効に活用するなど、研修参加機会の更なる拡充も一考である。また、希望の研修内容がないことを理由に、研修に参加していない人も多いことから、施設で働く看護職員の研修内容に関するニーズの把握と、それに合わせた研修内容の見直しを図っていくことも必要である。

今回の調査結果によると、1施設あたりの看護職員数は平均11.5人であり、これは一般病院における看護職員数に比べて少なく、相対的に介護施設では管理職として働く看護職の割

I 調査の概要

合が高くなるのではないかと推測された。しかし、そうした管理職のための系統立った研修の有無や受講状況といった現状は、未だ十分には明らかにされていない。今後、研修の実施状況の把握や、看護管理者を育成するための仕組みづくり、研修体制・内容のあり方を検討することが課題であると考えられた。

※なお、本会ではマネジメント力の向上に資する「介護施設の看護実践ガイド」を作成中である。こちらも参照されたい。(平成25年 夏出版予定)

2) 看取りケアについて

次に、看護職による看取りケアに関する調査結果を総括する。

(1) 看取りケアの方針、必要性、自身の取り組み意欲 (問24、問26、問27)

回答者が勤務する施設では、看取りケアの方針として「施設で看取る」(65.2%)としているところが多かった。

回答者自身の考えとして、施設全体で看取りケアに取り組む必要があると考えている人(「必要」+「やや必要」)は68.2%であった。また、自身が看取りケアに取り組んでいきたいと思う人(「とてもそう思う」+「ややそう思う」)は65.3%であった。

(2) 看取りケアの経験の有無と難しさ (問25、問25-1)

現在勤務する施設において、看取りケアを経験したことがある人は69.7%であった。そのうちの68.6%は、看取りケアを難しい(「非常に難しい」+「やや難しい」)と答えていた。

(3) 看取りケアに関する指針の有無 (問24-2)

回答者が勤務する施設における、看取りケアの指針等の有無をたずねた。「入所者や家族への看取り方針の説明と同意の方法」が決められている施設は73.5%、「施設での看取りの基本方針」がある施設は65.4%、「入所者や家族に対してどのような最期を迎えたいかの確認時期」が決められている施設は60.6%、「多職種での情報共有の方法」が決められている施設は54.0%などとなった。「看取り期の判断基準」(43.9%)や「医療機関搬送の判断基準」(43.8%)などが定められている施設の割合はやや低く、半数以上が「無い」もしくは「有っても活用されていない」「有るか無いか、分からない」との回答であった。

(4) 看取りケアの難しさへの影響要因 (問24、問25-1)

本調査の結果からも、看取りケアの難しさに関連が深い要因がいくつかみられたが、特に着目すべきであると考えられる要因は「施設としての看取りケアの方針の有無(問24)」である。施設の方針が明確であれば、職員は看取りケアを難しいと感じる割合が低くなる傾向にあった。問24-2でたずねた自施設における看取りケアに関する指針(6項目)いずれについても、指針が「有る」と回答した人は、看取りケアを難しくないと感じる割合が有意に高くなっていた。

(5) 看取りケアを推進するために必要な体制（問28）

看取りケアを推進するために必要だと思うこととして、問28では15項目についての考えをたずねた。「そう思う」人（「とても必要だと思う」＋「やや必要だと思う」の計）が多いのは、「介護職員の知識・技術の向上」（97.3%）、「看取りに対する対応への全職員の共通理解」（97.2%）、「看護職員の知識・技術の向上」（95.1%）などであった。

(6) まとめと考察

多くの回答者が施設での看取りの必要性を認識し、自ら取り組む意欲を持っていた。しかし、同時に実際には看取りケアを行ったことのある職員の多くが、看取りケアの難しさを感じていた。

注目すべき点としては、施設において看取りに関する指針が整備されている場合は、看取りケアの難しさを感じている人の割合が低い傾向がみられた。

つまり、施設における看取りに関する指針の整備は、看護職の看取りケアへの困難感の軽減に役立ち、看取りケア推進に効果的であると考えられた。

一方で、自施設内での看取りに関する指針が「有るが、活用されていない」「有るか無いか、分からない」とする回答も多くみられた。中でも、「看取り期の判断基準」や「医療機関搬送の判断基準」については、「有るか無いか、分からない」とする回答が比較的多かった。そのため、施設としての看取りケアの方向性や、様々な場面での判断の基準、職種間での情報共有のあり方を明確にする等、看護職が実際の場面で活用できるより実効性のある看取りに関する指針を作成することが求められる。そして、その指針を施設内のすべての職員や、（必要に応じて）入所者や家族も含めた関係者間全員で共有し、共通理解の熟成を促しながら、求められる看取りケアを行うことのできる体制づくりが重要である。

II 調查結果

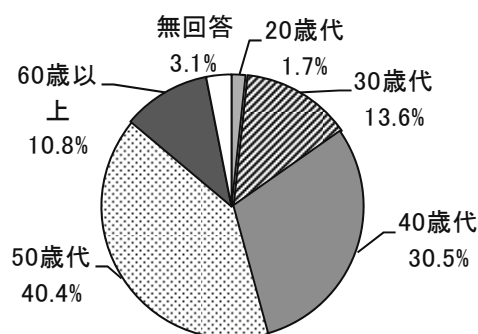
Ⅱ 調査結果

1 回答者の属性

1) 年齢

回答者の年齢は、「50歳代」が40.4%で最も多く、次いで「40歳代」が30.5%であった。

図表 1-1 年齢（件数=2,491）

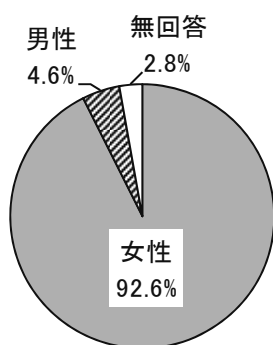


	件数	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	無回答	平均(歳)	標準偏差	下段…最小値	上段…最大値
全体	2,491	42	339	760	1,006	268	76	49.2	8.9	22	82
老健	1,884	35	261	587	742	191	68	48.9	9.0	22	82
特養	566	7	78	166	237	71	7	49.6	8.8	24	73
GH	41	-	-	7	27	6	1	54.3	6.3	40	69

2) 性別

回答者の性別は、「女性」が92.6%、「男性」が4.6%であった。

図表 1-2 性別（件数=2,491）

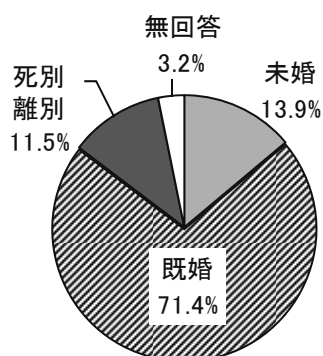


	件数	女性	男性	無回答
全体	2,491	2,307	115	69
老健	1,884	1,732	88	64
特養	566	538	24	4
GH	41	37	3	1

3) 配偶者の有無

回答者の配偶者の有無は、「既婚」が71.4%で最も多く、「未婚」が13.9%、「死別離別」が11.5%であった。

図表 1-3 配偶者の有無（件数=2,491）



	件数	未婚	既婚	死別離別	無回答
全体	2,491	346	1,779	287	79
老健	1,884	287	1,301	226	70
特養	566	56	450	53	7
GH	41	3	28	8	2

Ⅱ 調査結果

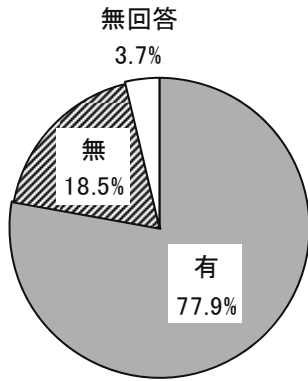
1 回答者の属性

4) 子どもの有無

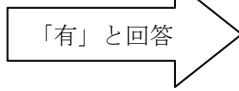
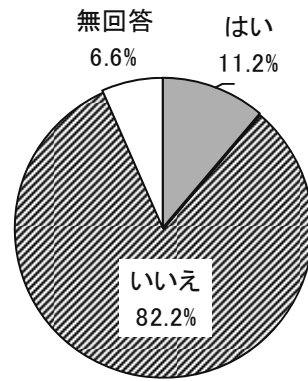
回答者の子どもの有無は、「有」が77.9%、「無」が18.5%であった。

子どもが「有」と回答した人の未就学児の有無は、「はい」が11.2%、「いいえ」が82.2%であった。

図表 1-4 子どもの有無 (件数=2,491)



図表 1-5 未就学児の有無 (件数=1,940)



子どもの有無

上段：実数 下段：(%)	件数	有	無	無回答
全 体	2,491 100.0	1,940 77.9	460 18.5	91 3.7
老健	1,884 100.0	1,423 75.5	378 20.1	83 4.4
特養	566 100.0	482 85.2	77 13.6	7 1.2
G H	41 100.0	35 85.4	5 12.2	1 2.4

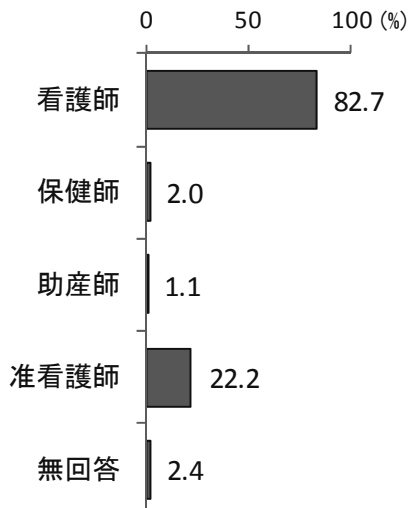
未就学児の有無

上段：実数 下段：(%)	件数	はい	いいえ	無回答
全 体	1,940 100.0	218 11.2	1,594 82.2	128 6.6
老健	1,423 100.0	172 12.1	1,162 81.7	89 6.3
特養	482 100.0	45 9.3	403 83.6	34 7.1
G H	35 100.0	1 2.9	29 82.9	5 14.3

5) 保有資格

回答者の保有資格は、「看護師」が82.7%、「保健師」が2.0%、「助産師」が1.1%、「准看護師」も22.2%であった。

図表 1-6 保有資格 (複数回答) (件数=2,491)



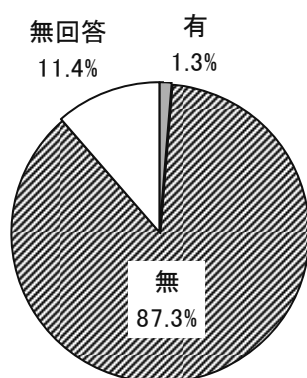
上段：実数 下段：(%)	件数	看護師	保健師	助産師	准看護師	無回答
全 体	2,491 100.0	2,060 82.7	51 2.0	27 1.1	554 22.2	60 2.4
老健	1,884 100.0	1,520 80.7	39 2.1	19 1.0	454 24.1	56 3.0
特養	566 100.0	504 89.0	12 2.1	6 1.1	92 16.3	3 0.5
G H	41 100.0	36 87.8	-	2 4.9	8 19.5	1 2.4

6) 専門看護師、認定看護師資格の有無

回答者の専門看護師、認定看護師資格の有無は、「有」が1.3%であった。

専門看護師、認定看護師の資格が「有」と回答した人の資格の分野は、「認知症看護」が42.4%で最も多かった。

図表 1-7 専門看護師、認定看護師資格の有無（件数=2,491）



	件数	有	無	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全 体	2,491 100.0	33 1.3	2,174 87.3	284 11.4
老健	1,884 100.0	23 1.2	1,636 86.8	225 11.9
特養	566 100.0	9 1.6	500 88.3	57 10.1
GH	41 100.0	1 2.4	38 92.7	2 4.9

図表 1-8 専門看護師、認定看護師資格の分野

上段：実数 下段：(%)	件数	専 門 看護師	認 定 看護師					無 回 答
		精 神 看 護	透 析 看 護	認 知 症 看 護	摂 食 ・ 嚥 下 障 害 看 護	ケ ア 皮 膚 ・ 排 泄	訪 問 看 護	
全 体	33 100.0	1 3.0	1 3.0	14 42.4	1 3.0	1 3.0	2 6.1	13 39.4
老健	23 100.0	1 4.3	-	11 47.8	-	1 4.3	1 4.3	9 39.1
特養	9 100.0	-	-	3 33.3	1 11.1	-	1 11.1	4 44.4
GH	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-	-

※専門看護師の分野は、老人看護、がん看護、家族支援、在宅看護、精神看護、地域看護、小児看護、母性看護、慢性疾患看護、急性・重症患者看護、感染症看護がある。

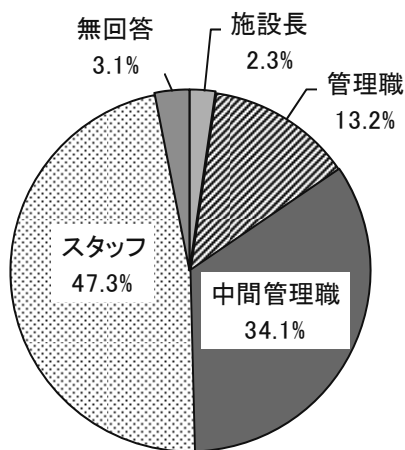
認定看護師の分野は、透析看護、認知症看護、摂食・嚥下障害看護、皮膚・排泄ケア、脳卒中リハビリテーション看護、訪問看護、糖尿病看護、救急看護、集中ケア、緩和ケア、がん化学療法看護、がん性疼痛看護、感染管理、不妊症看護、新生児集中ケア、手術看護、乳がん看護、小児救急看護、がん放射線療法看護、慢性呼吸器疾患看護、慢性心不全看護がある。

II 調査結果
1 回答者の属性

7) 職位

回答者の職位は、「スタッフ」が47.3%で最も多く、「中間管理職（師長・主任）」が34.1%、「管理職（看護部長）」が13.2%、「施設長」が2.3%であった。

図表 1-9 職位（件数=2,491）

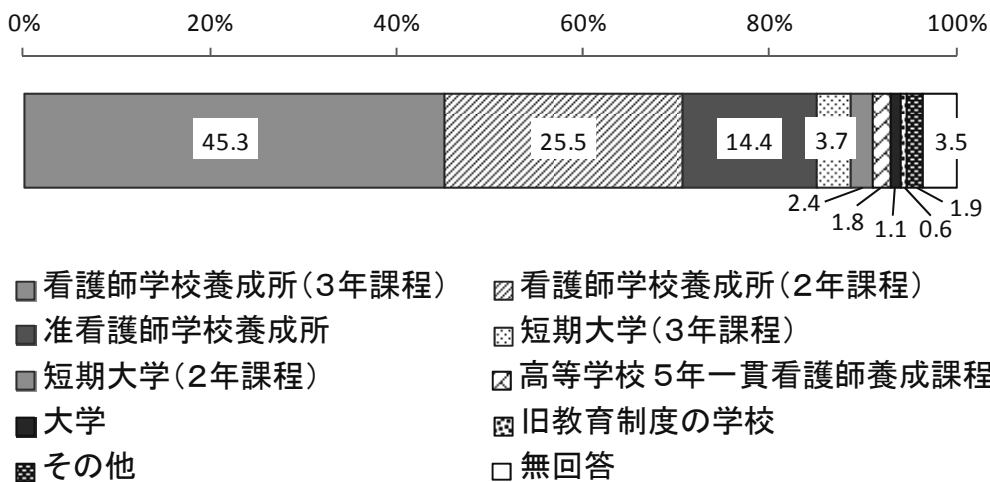


	件数	施設長	管理職 (看護部長)	中間管理職 (師長・主任)	スタッフ	無回答
上段：実数 下段：(%)						
全体	2,491 100.0	58 2.3	330 13.2	849 34.1	1,177 47.3	77 3.1
老健	1,884 100.0	16 0.8	242 12.8	627 33.3	928 49.3	71 3.8
特養	566 100.0	27 4.8	75 13.3	215 38.0	244 43.1	5 0.9
GH	41 100.0	15 36.6	13 31.7	7 17.1	5 12.2	1 2.4

8) 看護基礎教育課程の最終学歴

回答者の看護基礎教育課程の最終学歴は、「看護師学校養成所（3年過程）」が45.3%で最も多く、次いで「看護師学校養成所（2年過程）」が25.5%であった。

図表 1-10 看護基礎教育課程の最終学歴（件数=2,491）

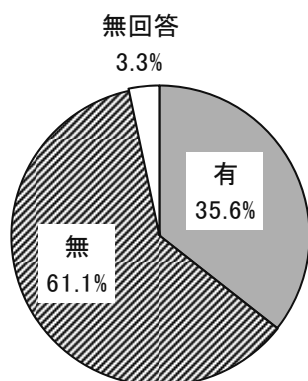


	件数	看護師学校養成所 (3年課程)	看護師学校養成所 (2年課程)	准看護師学校養成 所(高等学校衛生看 護科含む)	短期大学 (3年課程)	短期大学 (2年課程)	高等学校5年一貫 看護師養成課程	大学	旧教育制度の学校	その他	無回答
上段：実数 下段：(%)											
全体	2,491 100.0	1,128 45.3	635 25.5	358 14.4	91 3.7	59 2.4	45 1.8	27 1.1	14 0.6	47 1.9	87 3.5
老健	1,884 100.0	823 43.7	477 25.3	297 15.8	66 3.5	40 2.1	41 2.2	18 1.0	10 0.5	38 2.0	74 3.9
特養	566 100.0	288 50.9	146 25.8	58 10.2	22 3.9	17 3.0	4 0.7	9 1.6	3 0.5	9 1.6	10 1.8
GH	41 100.0	17 41.5	12 29.3	3 7.3	3 7.3	2 4.9	- -	- -	1 2.4	- -	3 7.3

9) 介護支援専門員（ケアマネジャー）の資格の有無

回答者の介護支援専門員（ケアマネジャー）の資格は、「有」が35.6%、「無」が61.1%であった。

図表 1-11 介護支援専門員（ケアマネジャー）の資格の有無（件数=2,491）

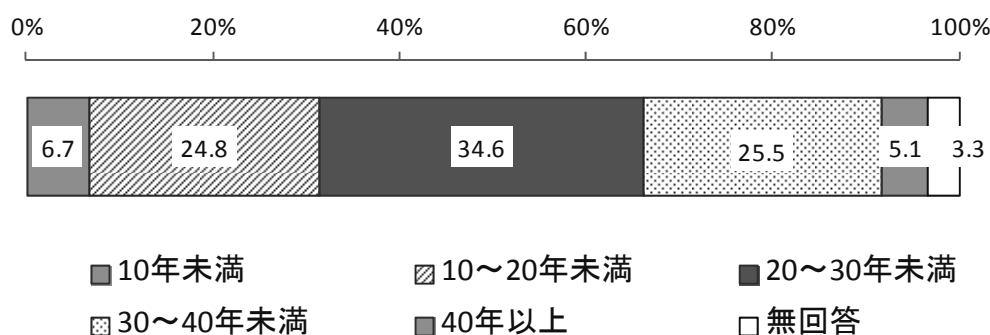


	件数	有	無	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全 体	2,491 100.0	888 35.6	1,522 61.1	81 3.3
老健	1,884 100.0	622 33.0	1,187 63.0	75 4.0
特養	566 100.0	236 41.7	325 57.4	5 0.9
GH	41 100.0	30 73.2	10 24.4	1 2.4

10) 看護職としての経験年数

回答者の看護職としての経験年数は、「20～30年未満」が34.6%で最も多く、次いで「30～40年未満」が25.5%、「10～20年未満」が24.8%であった。

図表 1-12 看護職としての経験年数（件数=2,491）



	件数	10年未満	10～20年未満	20～30年未満	30～40年未満	40年以上	無回答	平均(年)	標準偏差
上段：実数 下段：(%)									
全 体	2,491 100.0	167 6.7	617 24.8	863 34.6	635 25.5	128 5.1	81 3.3	24.1	9.6
老健	1,884 100.0	125 6.6	480 25.5	660 35.0	456 24.2	92 4.9	71 3.8	23.9	9.5
特養	566 100.0	42 7.4	132 23.3	188 33.2	164 29.0	31 5.5	9 1.6	24.4	9.7
GH	41 100.0	- -	5 12.2	15 36.6	15 36.6	5 12.2	1 2.4	29.0	7.9

注) 産前産後休業や育児休業等の休業・その他の休職期間は経験年数に含まない。

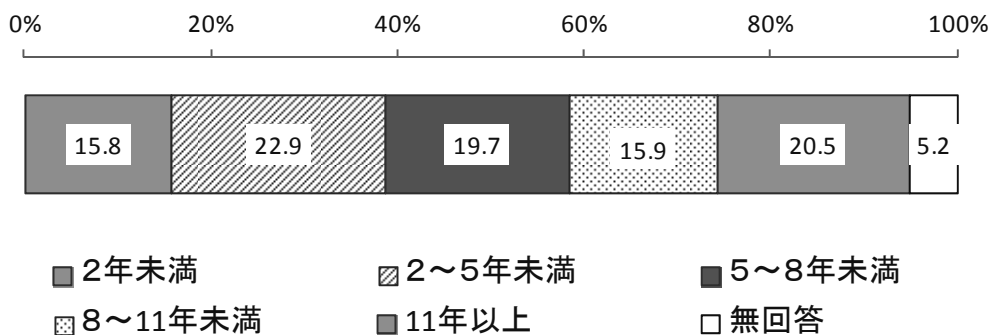
Ⅱ 調査結果

1 回答者の属性

11) 現在の職場での勤続年数

回答者の、現在の職場での勤続年数は、「2～5年未満」(22.9%)、「11年以上」(20.5%)、「5～8年未満」(19.7%)がそれぞれ2割前後で多かった。

図表 1-13 現在の職場での勤続年数 (件数=2,491)



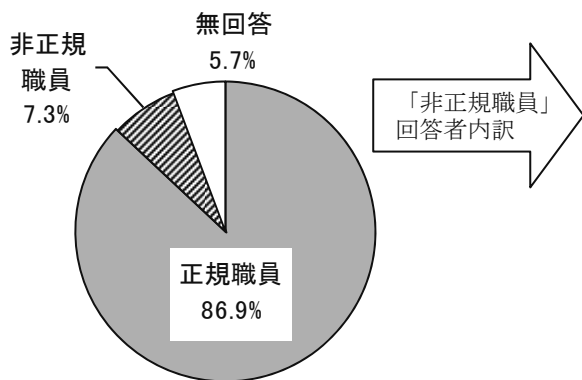
	件数	2年未満	2～5年未満	5～8年未満	8～11年未満	11年以上	無回答	平均(年)	標準偏差
上段：実数 下段：(%)									
全 体	2,491 100.0	393 15.8	570 22.9	490 19.7	397 15.9	511 20.5	130 5.2	7.3	5.7
老健	1,884 100.0	268 14.2	426 22.6	385 20.4	304 16.1	390 20.7	111 5.9	7.4	5.7
特養	566 100.0	119 21.0	135 23.9	97 17.1	84 14.8	116 20.5	15 2.7	6.9	6.0
GH	41 100.0	6 14.6	9 22.0	8 19.5	9 22.0	5 12.2	4 9.8	6.9	5.0

12) 雇用形態

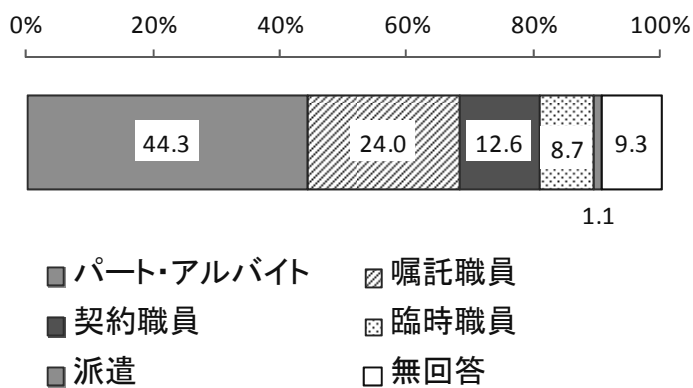
回答者の雇用形態は、「正規職員」が86.9%、「非正規職員」が7.3%であった。

「非正規職員」と回答した人の雇用形態は、「パート・アルバイト」が44.3%で最も多かった。

図表 1-14 雇用形態 (件数=2,491)



図表 1-15 非正規職員の雇用形態 (件数=183)



	件数	正規職員	非正規職員	無回答
上段：実数				
下段：(%)				
全体	2,491	2,165	183	143
	100.0	86.9	7.3	5.7
老健	1,884	1,631	132	121
	100.0	86.6	7.0	6.4
特養	566	497	48	21
	100.0	87.8	8.5	3.7
GH	41	37	3	1
	100.0	90.2	7.3	2.4

	件数	パート・アルバイト	嘱託職員	契約職員	臨時職員	派遣	無回答
上段：実数							
下段：(%)							
全体	183	81	44	23	16	2	17
	100.0	44.3	24.0	12.6	8.7	1.1	9.3
老健	132	57	35	16	10	-	14
	100.0	43.2	26.5	12.1	7.6	-	10.6
特養	48	22	9	7	6	2	2
	100.0	45.8	18.8	14.6	12.5	4.2	4.2
GH	3	2	-	-	-	-	1
	100.0	66.7	-	-	-	-	33.3

Ⅱ 調査結果

1 回答者の属性

13) 所属する都道府県看護協会

回答者が所属する都道府県看護協会は、「北海道」(7.0%)、「新潟県」(6.7%)、「大阪府」(5.3%)、「神奈川県」(5.2%)、「静岡県」(5.1%)が5%以上であった。

図表 1-16 所属する都道府県看護協会

上段：実数 下段：(%)	件数	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県
全 体	2,491 100.0	175 7.0	45 1.8	54 2.2	52 2.1	35 1.4	19 0.8	88 3.5	41 1.6	49 2.0	11 0.4	62 2.5	78 3.1	67 2.7	130 5.2	167 6.7
老健	1,884 100.0	129 6.8	32 1.7	44 2.3	40 2.1	23 1.2	13 0.7	66 3.5	35 1.9	44 2.3	5 0.3	45 2.4	70 3.7	42 2.2	95 5.0	109 5.8
特養	566 100.0	41 7.2	11 1.9	10 1.8	12 2.1	10 1.8	6 1.1	21 3.7	5 0.9	5 0.9	6 1.1	16 2.8	7 1.2	25 4.4	35 6.2	57 10.1
GH	41 100.0	5 12.2	2 4.9	- -	- -	2 4.9	- -	1 2.4	1 2.4	- -	- -	1 2.4	1 2.4	- -	- -	1 2.4

上段：実数 下段：(%)	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県
全 体	20 0.8	49 2.0	43 1.7	17 0.7	51 2.0	83 3.3	127 5.1	81 3.3	41 1.6	28 1.1	65 2.6	131 5.3	94 3.8	30 1.2	18 0.7	7 0.3	4 0.2
老健	8 0.4	42 2.2	27 1.4	7 0.4	36 1.9	67 3.6	94 5.0	66 3.5	34 1.8	15 0.8	51 2.7	104 5.5	81 4.3	15 0.8	13 0.7	4 0.2	3 0.2
特養	10 1.8	6 1.1	15 2.7	10 1.8	14 2.5	15 2.7	31 5.5	15 2.7	5 0.9	13 2.3	11 1.9	26 4.6	13 2.3	15 2.7	4 0.7	3 0.5	- -
GH	2 4.9	1 2.4	1 2.4	- -	1 2.4	1 2.4	2 4.9	- -	2 4.9	- -	3 7.3	1 2.4	- -	- -	1 2.4	- -	1 2.4

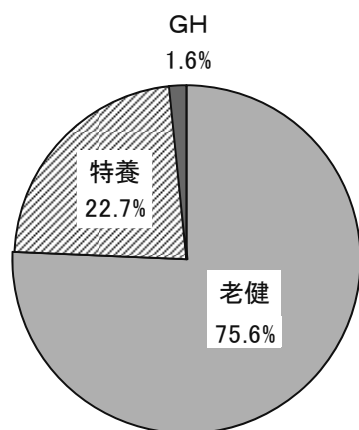
上段：実数 下段：(%)	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	無回答
全 体	59 2.4	37 1.5	47 1.9	1 0.0	4 0.2	30 1.2	3 0.1	68 2.7	19 0.8	35 1.4	52 2.1	19 0.8	30 1.2	43 1.7	18 0.7	64 2.6
老健	49 2.6	25 1.3	39 2.1	- -	2 0.1	25 1.3	3 0.2	49 2.6	15 0.8	31 1.6	46 2.4	14 0.7	20 1.1	32 1.7	16 0.8	59 3.1
特養	10 1.8	12 2.1	6 1.1	- -	2 0.4	4 0.7	- -	16 2.8	4 0.7	3 0.5	4 0.7	5 0.9	10 1.8	11 1.9	2 0.4	4 0.7
GH	- -	- -	2 4.9	1 2.4	- -	1 2.4	- -	3 7.3	- -	1 2.4	2 4.9	- -	- -	- -	- -	1 2.4

2 勤務施設の概要

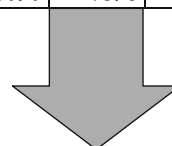
1) 勤務施設種類（問1）

回答のあった勤務施設種類は、「介護老人保健施設（以下、「老健」という）」が75.6%、「特別養護老人ホーム（以下、「特養」という）」が22.7%、「グループホーム」が1.6%となっている（図表2-1）。「老健」に勤務していると回答した人に区分についてたずねたところ、「従来型老健」が72.0%、「介護療養型老健」が12.4%であった（図表2-2）。

図表 2-1 勤務施設種類（件数=2,491）



	件数	介護老人保健施設（老健）	特別養護老人ホーム（特養）	グループホーム（GH）
上段：実数				
下段：(%)				
全体	2,491	1,884	566	41
	100.0	75.6	22.7	1.6



図表 2-2 介護老人保健施設の区分

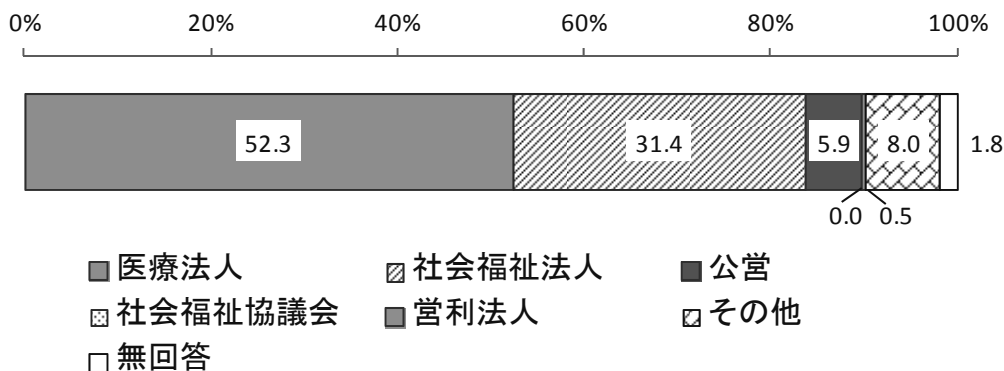
	件数	従来型老健	介護療養型老健	分からない	無回答
上段：実数					
下段：(%)					
全体	1,884	1,356	233	146	149
	100.0	72.0	12.4	7.7	7.9

II 調査結果
2 勤務施設の概要

2) 施設の運営主体（問2）

回答者が勤務している施設の運営主体は、老健では「医療法人」が67.8%で最も多く、特養では「社会福祉法人」が93.5%で最も多かった。グループホームでは「医療法人」(39.0%)、「営利法人（株式会社、有限会社）」(31.7%) がそれぞれ3割台であった。

図表 2-3 施設の運営主体（件数=2,491）



	件数	医療法人	社会福祉法人	公営	社会福祉協議会	社、 営利法人（株式会 社、有限会社）	その他	無回答
上段：実数 下段：(%)								
全 体	2,491 100.0	1,303 52.3	783 31.4	148 5.9	1 0.0	13 0.5	199 8.0	44 1.8
老健	1,884 100.0	1,278 67.8	247 13.1	133 7.1	1 0.0	-	187 9.9	38 2.0
特養	566 100.0	9 1.6	529 93.5	15 2.7	-	-	7 1.2	6 1.1
GH	41 100.0	16 39.0	7 17.1	-	-	13 31.7	5 12.2	-

※老健及び特養の選択肢は「医療法人」「社会福祉法人」「公営」「その他」
※グループホームの選択肢は「医療法人」「社会福祉法人」「公営」「社会福祉協議会」「営利法人（株式会社、有限会社）」「その他」

図表 2-4 公営の内訳（問2で「公営」と回答）

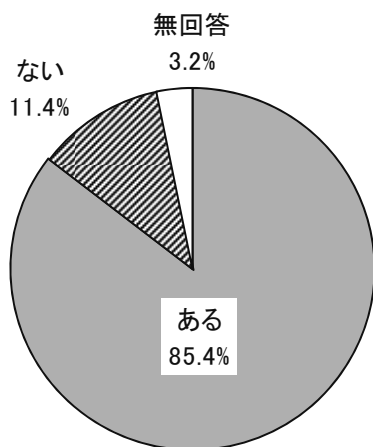
	件数	都道府県	市区町村	その他	無回答
上段：実数 下段：(%)					
全 体	148 100.0	3 2.0	103 69.6	20 13.5	22 14.9
老健	133 100.0	2 1.5	93 69.9	19 14.3	19 14.3
特養	15 100.0	1 6.7	10 66.7	1 6.7	3 20.0
GH	-	-	-	-	-

3) 運営主体が他に有する施設（問3、問3-1）

回答者が勤務する施設の運営主体が他に有する施設は、全体では、「ある」が85.4%、「ない」が11.4%であった。

施設別でみると、「ある」は老健（87.7%）が最も多かった。

図表 2-5 運営主体が他に有する施設（件数=2,491）



	件数	ある	ない	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全 体	2,491 100.0	2,127 85.4	285 11.4	79 3.2
老健	1,884 100.0	1,653 87.7	169 9.0	62 3.3
特養	566 100.0	440 77.7	109 19.3	17 3.0
GH	41 100.0	34 82.9	7 17.1	- -

問3で「ある」と回答した人に施設の種類をたずねたところ、老健では「医療機関」（84.9%）、特養では「その他」（52.3%）、「特別養護老人ホーム」（45.2%）、グループホームでは「その他」（55.9%）、「医療機関」（47.1%）が多かった。

図表 2-6 施設の種類（複数回答）

	件数	医療機関	訪問看護ステーション	介護老人保健施設	グループホーム	特別養護老人ホーム	その他	無回答
上段：実数 下段：(%)								
全 体	2,127 100.0	1,554 73.1	934 43.9	785 36.9	629 29.6	582 27.4	624 29.3	5 0.2
老健	1,653 100.0	1,403 84.9	816 49.4	645 39.0	459 27.8	373 22.6	375 22.7	4 0.2
特養	440 100.0	135 30.7	106 24.1	126 28.6	158 35.9	199 45.2	230 52.3	1 0.2
GH	34 100.0	16 47.1	12 35.3	14 41.2	12 35.3	10 29.4	19 55.9	- -

II 調査結果
2 勤務施設の概要

図表 2-7 運営主体が他に有する施設の「その他」の内訳（全体）（件数=624）

No.	施設	件数
【福祉関係／高齢者】		
1	デイサービス	134
2	居宅介護支援事業所	111
3	ケアハウス、軽費老人ホーム	101
4	小規模多機能型居宅介護	89
5	訪問介護	76
6	デイケア	45
7	有料老人ホーム	42
8	ショートステイ	28
9	地域包括支援センター	25
10	通所リハビリテーション	24
11	養護老人ホーム	17
12	サービス付き高齢者向け住宅	16
13	在宅介護支援センター	13
14	介護付有料老人ホーム	13
15	通所介護	12
16	認知症対応型デイサービス、認知症対応型通所介護	8
17	訪問リハビリテーション	7
18	訪問入浴介護	6
19	支援センター	6
20	ケアホーム	5
21	在宅支援センター	4
22	宅老所	4
23	在宅ケアセンター	4
24	地域ケアプラザ	4
25	小規模デイサービス	3
26	地域密着型介護老人福祉施設	3
27	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	2
28	居宅サービス	2
29	その他の施設※	30
【福祉関係／障害者、児童など】		
30	障害者施設	12
31	障害者支援施設	7
32	身体障害者療護施設	2
33	知的障害者施設	2
34	知的障害者更生施設	2
35	重度障害施設	2
36	児童養護施設	2
37	その他の施設※	13
【医療関係】		
38	救護施設	6
39	健診センター	5
40	健康管理センター	3
41	透析センター	2
42	その他の施設※	16
【その他】		
43	保育園	40
44	看護学校	10
45	短大・大学	5
46	学校	4
47	介護専門学校	3
48	幼稚園	3
49	看護師、助産師学校	2
50	その他の施設※	23
	無回答	18
	計	1,016

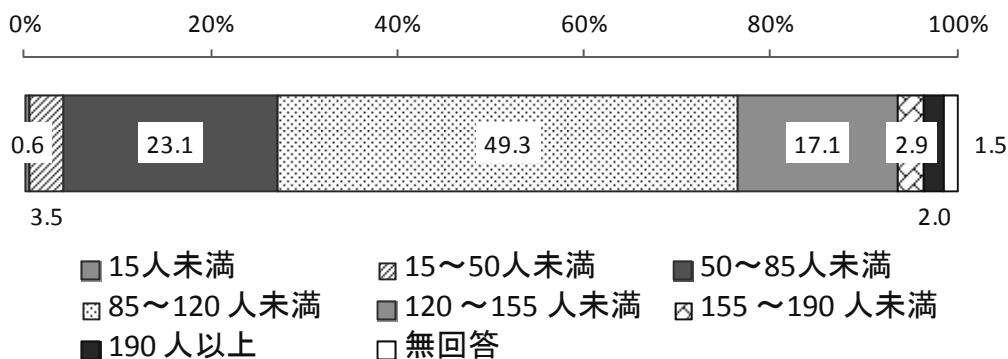
※その他の施設は、件数が1件であったものをまとめたもの

※その他の回答は624件であったが複数回答であるため、件数の合計は1,016件となっている。

4) 入所定員（問4）

回答者が勤務する施設の入所定員は、老健では「85～120人未満」が53.5%で最も多く、特養も「85～120人未満」が39.0%で最も多かった（図表2-8）。グループホームでは「18人」が58.5%で最も多かった（図表2-9）。

図表 2-8 入所定員（件数=2,491）



上段：実数 下段：(%)	件数	15人未満	15～50人未満	50～85人未満	85～120人未満	120～155人未満	155～190人未満	190人以上	無回答	平均(人)	標準偏差
全体	2,491 100.0	15 0.6	86 3.5	575 23.1	1,228 49.3	426 17.1	73 2.9	51 2.0	37 1.5	100.9	35.1
老健	1,884 100.0	4 0.2	21 1.1	396 21.0	1,007 53.5	331 17.6	49 2.6	45 2.4	31 1.6	104.6	32.9
特養	566 100.0	-	37 6.5	178 31.4	221 39.0	95 16.8	24 4.2	6 1.1	5 0.9	94.6	34.9
GH	41 100.0	11 26.8	28 68.3	1 2.4	-	-	-	-	1 2.4	17.0	7.5

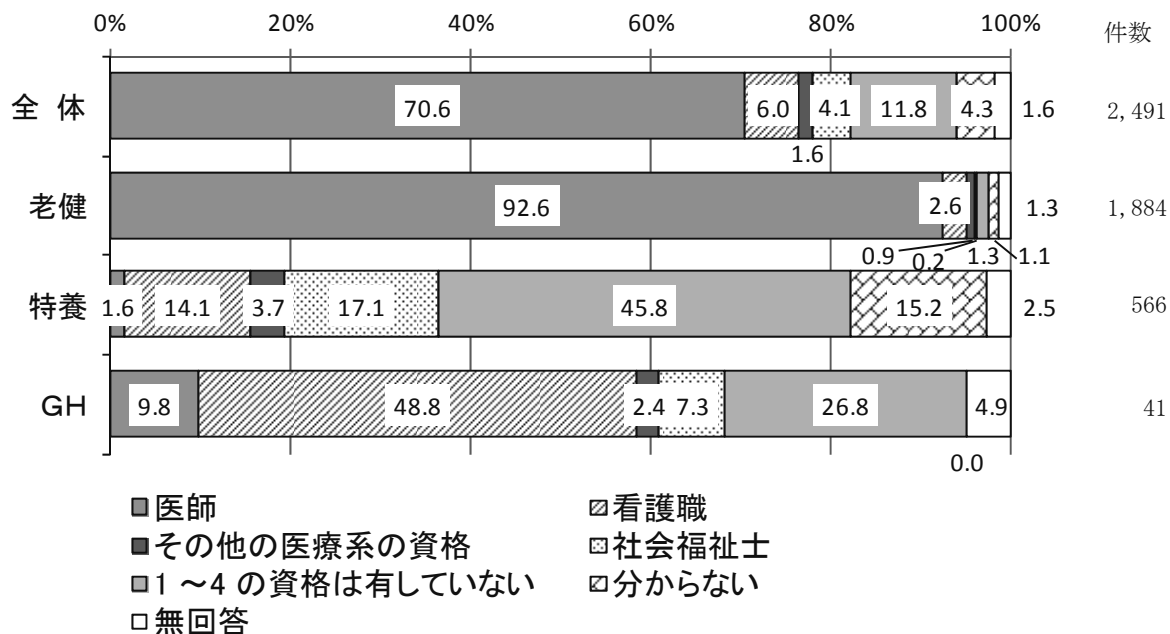
図表 2-9 グループホームの入所定員

上段：実数 下段：(%)	件数	9人	17人	18人	27人	52人	無回答
GH	41 100.0	11 26.8	1 2.4	24 58.5	3 7.3	1 2.4	1 2.4

5) 施設長の資格（問5）

回答者が勤務する施設の施設長（ホーム長）の主な資格は、老健では「医師」が92.6%、特養では「1～4の資格は有していない*」が45.8%、グループホームでは「看護職」が48.8%であった。

図表 2-10 施設長の資格



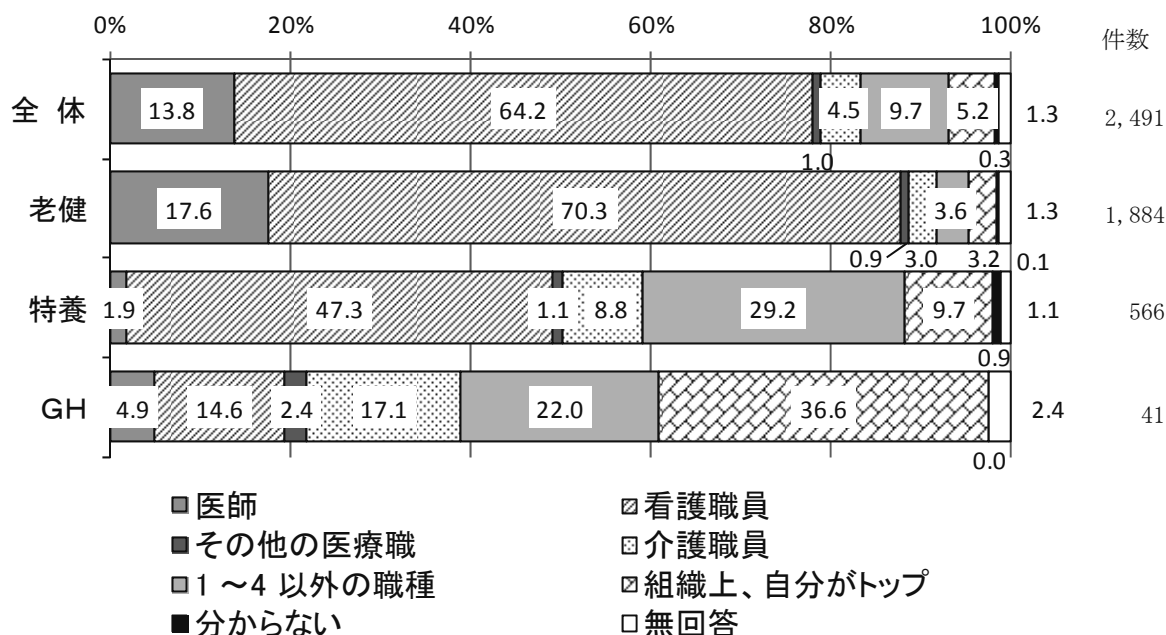
	件数	医師	看護職	その他の医療系の資格	社会福祉士	1～4の資格は有していない*	分からない	無回答
上段：実数 下段：(%)								
全体	2,491	1,758	149	39	103	294	107	41
	100.0	70.6	6.0	1.6	4.1	11.8	4.3	1.6
老健	1,884	1,745	49	17	3	24	21	25
	100.0	92.6	2.6	0.9	0.2	1.3	1.1	1.3
特養	566	9	80	21	97	259	86	14
	100.0	1.6	14.1	3.7	17.1	45.8	15.2	2.5
GH	41	4	20	1	3	11	-	2
	100.0	9.8	48.8	2.4	7.3	26.8	-	4.9

* 1～4の資格は「医師」「看護職」「その他の医療系の資格」「社会福祉士」

6) 直属の上司の職種（問6）

回答者の直属の上司の職種は、老健では「看護職員」が70.3%で最も多く、特養でも「看護職員」が47.3%で多かった。グループホームは「組織上、自分がトップ」（36.6%）が最も多かった。

図表 2-11 直属の上司の職種



	件数	医師	看護職員	その他の医療職	介護職員	種1~4以外の職	組織上、自分がトップ	分からない	無回答
上段：実数 下段：(%)									
全体	2,491 100.0	345 13.8	1,599 64.2	24 1.0	113 4.5	241 9.7	130 5.2	7 0.3	32 1.3
老健	1,884 100.0	332 17.6	1,325 70.3	17 0.9	56 3.0	67 3.6	60 3.2	2 0.1	25 1.3
特養	566 100.0	11 1.9	268 47.3	6 1.1	50 8.8	165 29.2	55 9.7	5 0.9	6 1.1
GH	41 100.0	2 4.9	6 14.6	1 2.4	7 17.1	9 22.0	15 36.6	-	1 2.4

※ 1～4の資格は「医師」「看護職員」「その他の医療職」「介護職員」

Ⅱ 調査結果
2 勤務施設の概要

7) 看護職員数・介護職員数（問7）

回答者が勤務する施設の看護職員（非常勤を含む）の平均は、全体で11.5人であった。施設ごとでは、老健では13.3人、特養では6.7人、グループホームでは1.9人であった。

回答者が勤務する施設の介護職員（非常勤を含む）の平均は、老健では38.7人、特養では45.3人、グループホームでは14.3人であった。

図表 2-12 看護職員数

	件数	4人未満	4～7人未満	7～10人未満	10～13人未満	13～16人未満	16～19人未満	19人以上	分からない	無回答	平均（人）	標準偏差
上段：実数 下段：（%）												
全 体	2,491 100.0	105 4.2	304 12.2	392 15.7	709 28.5	440 17.7	192 7.7	215 8.6	67 2.7	67 2.7	11.5	5.5
老健	1,884 100.0	12 0.6	54 2.9	228 12.1	644 34.2	422 22.4	189 10.0	212 11.3	63 3.3	60 3.2	13.3	5.0
特養	566 100.0	57 10.1	246 43.5	163 28.8	65 11.5	18 3.2	3 0.5	3 0.5	4 0.7	7 1.2	6.7	3.1
G H	41 100.0	36 87.8	4 9.8	1 2.4	-	-	-	-	-	-	1.9	1.5

図表 2-13 介護職員数

	件数	17人未満	17～26人未満	26～35人未満	35～44人未満	44～53人未満	53～62人未満	62人以上	分からない	無回答	平均（人）	標準偏差
上段：実数 下段：（%）												
全 体	2,491 100.0	110 4.4	245 9.8	552 22.2	441 17.7	291 11.7	153 6.1	208 8.4	313 12.6	178 7.1	39.5	17.6
老健	1,884 100.0	66 3.5	188 10.0	469 24.9	354 18.8	228 12.1	108 5.7	131 7.0	219 11.6	121 6.4	38.7	15.9
特養	566 100.0	12 2.1	50 8.8	81 14.3	87 15.4	63 11.1	45 8.0	77 13.6	94 16.6	57 10.1	45.3	21.1
G H	41 100.0	32 78.0	7 17.1	2 4.9	-	-	-	-	-	-	14.3	6.0

注1)「看護職員」とは、准看護師免許、看護師免許等を持つ職員のこと。施設長が看護職員の場合、従業者として看護職員の業務を兼務している場合は含み、兼務していない場合は含まない。

注2)「介護職員」とは、利用者への直接的な介護を行う職員のこと。なお、ボランティアは含まない。

注3)職員数は、常勤換算の人数ではなく実数値である。例えば、「1日4時間・週3日勤務」の職員も、「週5日フルタイム勤務」の職員も等しく「1人」としてカウントしている。

8) 職員配置 (問8)

回答者が勤務している施設の平均的な配置数を時間帯別 (午前5時、11時、午後9時) にたずねた。看護職員、介護職員ともに午前11時の時間帯に最も配置数が多かった。

図表 2-14 看護職員配置数

	午前5時			午前11時			午後9時			看護職1人当たりの入所者数 (午前11時) ^{※3}	
	件数	平均 (人)	標準偏差	件数	平均 (人)	標準偏差	件数	平均 (人)	標準偏差	件数	入所者数 (人)
全体	2,491	0.9	0.8	2,491	5.2	2.5	2,491	1.0	0.9	2,491	22.4
老健	1,884	1.2	0.6	1,884	5.6	2.5	1,884	1.2	0.9	1,884	21.6
特養	566	0.1	0.6	566	4.1	2.0	566	0.1	0.5	566	25.4
GH	41	0.1	0.2	41	1.2	0.7	41	0.1	0.3	41	16.7

図表 2-15 介護職員配置数

	午前5時			午前11時			午後9時			介護職1人当たりの入所者数 (午前11時) ^{※3}	
	件数	平均 (人)	標準偏差	件数	平均 (人)	標準偏差	件数	平均 (人)	標準偏差	件数	入所者数 (人)
全体	2,491	4.2	2.0	2,491	14.8	8.0	2,491	4.6	2.6	2,491	8.1
老健	1,884	4.1	1.7	1,884	14.6	7.5	1,884	4.3	2.1	1,884	8.6
特養	566	4.8	2.5	566	16.6	9.1	566	5.8	3.6	566	6.8
GH	41	1.5	0.5	41	4.9	2.3	41	1.5	0.6	41	4.1

※1 「看護職員」とは、准看護師免許、看護師免許等を持つ職員のこと。施設長が看護職員の場合、従業員として看護職員の業務を兼務している場合は含み、兼務していない場合は含まない。

※2 「介護職員」とは、利用者への直接的な介護を行う職員のこと。なお、ボランティアは含まない。

※3 職員1人当たりの入所者数【午前11時】＝入所定員【問4】÷午前11時の職員数【問8】で算出

II 調査結果
2 勤務施設の概要

(1) 看護職員

図表 2-16 看護職員配置数

看護職員配置数（午前5時）

	件数	0人	1人未満	1～2人未満	2～3人未満	3～4人未満	4～5人未満	5人以上	無回答	分からない・	平均（人）	標準偏差
上段：実数 下段：（%）												
全 体	2,491 100.0	572 23.0	49 2.0	1,528 61.3	198 7.9	33 1.3	8 0.3	15 0.6	88 3.5		0.9	0.8
老健	1,884 100.0	48 2.5	35 1.9	1,488 79.0	197 10.5	32 1.7	6 0.3	13 0.7	65 3.5		1.2	0.6
特養	566 100.0	494 87.3	11 1.9	39 6.9	1 0.2	1 0.2	2 0.4	2 0.4	16 2.8		0.1	0.6
GH	41 100.0	30 73.2	3 7.3	1 2.4	-	-	-	-	7 17.1		0.1	0.2

看護職員配置数（午前11時）

	件数	0人	2人未満	2～4人未満	4～6人未満	6～8人未満	8～10人未満	10人以上	無回答	分からない・	平均（人）	標準偏差
上段：実数 下段：（%）												
全 体	2,491 100.0	6 0.2	92 3.7	517 20.8	877 35.2	510 20.5	203 8.1	153 6.1	133 5.3		5.2	2.5
老健	1,884 100.0	-	38 2.0	303 16.1	643 34.1	454 24.1	183 9.7	145 7.7	118 6.3		5.6	2.5
特養	566 100.0	5 0.9	22 3.9	210 37.1	233 41.2	56 9.9	20 3.5	8 1.4	12 2.1		4.1	2.0
GH	41 100.0	1 2.4	32 78.0	4 9.8	1 2.4	-	-	-	3 7.3		1.2	0.7

看護職員配置数（午後9時）

	件数	0人	1人未満	1～2人未満	2～3人未満	3～4人未満	4～5人未満	5人以上	無回答	分からない・	平均（人）	標準偏差
上段：実数 下段：（%）												
全 体	2,491 100.0	561 22.5	43 1.7	1,499 60.2	203 8.1	39 1.6	10 0.4	30 1.2	106 4.3		1.0	0.9
老健	1,884 100.0	44 2.3	29 1.5	1,453 77.1	203 10.8	37 2.0	9 0.5	28 1.5	81 4.3		1.2	0.9
特養	566 100.0	490 86.6	11 1.9	43 7.6	-	2 0.4	1 0.2	2 0.4	17 3.0		0.1	0.5
GH	41 100.0	27 65.9	3 7.3	3 7.3	-	-	-	-	8 19.5		0.1	0.3

(2) 介護職員

図表 2-17 介護職員配置数

介護職員配置数（午前5時）

	件数	0人	2人未満	2～4人未満	4～6人未満	6～8人未満	8～10人未満	10人以上	無回答	分からない・	平均（人）	標準偏差
上段：実数 下段：（%）												
全体	2,491 100.0	3 0.1	86 3.5	821 33.0	974 39.1	347 13.9	99 4.0	33 1.3	128 5.1		4.2	2.0
老健	1,884 100.0	1 0.1	59 3.1	660 35.0	763 40.5	242 12.8	68 3.6	15 0.8	76 4.0		4.1	1.7
特養	566 100.0	2 0.4	7 1.2	141 24.9	211 37.3	105 18.6	31 5.5	18 3.2	51 9.0		4.8	2.5
GH	41 100.0	- -	20 48.8	20 48.8	- -	- -	- -	- -	1 2.4		1.5	0.5

介護職員配置数（午前11時）

	件数	5人未満	5～9人未満	9～13人未満	13～17人未満	17～21人未満	21～25人未満	25人以上	無回答	分からない・	平均（人）	標準偏差
上段：実数 下段：（%）												
全体	2,491 100.0	90 3.6	330 13.2	572 23.0	496 19.9	317 12.7	105 4.2	247 9.9	334 13.4		14.8	8.0
老健	1,884 100.0	58 3.1	252 13.4	463 24.6	399 21.2	244 13.0	75 4.0	170 9.0	223 11.8		14.6	7.5
特養	566 100.0	12 2.1	61 10.8	107 18.9	96 17.0	73 12.9	30 5.3	77 13.6	110 19.4		16.6	9.1
GH	41 100.0	20 48.8	17 41.5	2 4.9	1 2.4	- -	- -	- -	1 2.4		4.9	2.3

介護職員配置数（午後9時）

	件数	0人	2人未満	2～4人未満	4～6人未満	6～8人未満	8～10人未満	10人以上	無回答	分からない・	平均（人）	標準偏差
上段：実数 下段：（%）												
全体	2,491 100.0	5 0.2	72 2.9	750 30.1	902 36.2	365 14.7	118 4.7	107 4.3	172 6.9		4.6	2.6
老健	1,884 100.0	3 0.2	51 2.7	614 32.6	726 38.5	261 13.9	80 4.2	46 2.4	103 5.5		4.3	2.1
特養	566 100.0	2 0.4	2 0.4	115 20.3	176 31.1	104 18.4	38 6.7	61 10.8	68 12.0		5.8	3.6
GH	41 100.0	- -	19 46.3	21 51.2	- -	- -	- -	- -	1 2.4		1.5	0.6

II 調査結果

3 業務の状況（勤務条件等）について

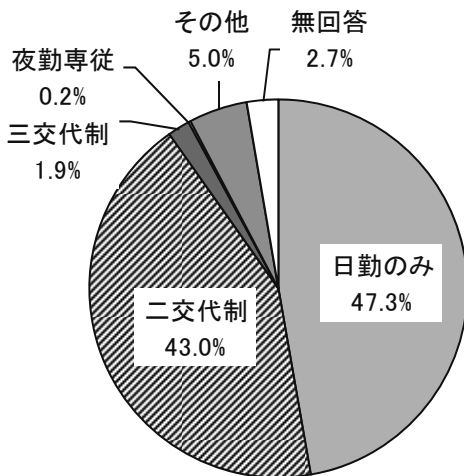
3 業務の状況（勤務条件等）について

1) 勤務体制（問9）

回答者の勤務体制は、全体では、「日勤のみ」（47.3%）、「二交代制」（43.0%）が多かった。

施設別でみると、老健では、「二交代制」が54.6%が多かった。特養では「日勤のみ」が76.5%で多く、グループホームでも「日勤のみ」が65.9%が多かった。

図表 3-1 勤務体制（件数=2,491）



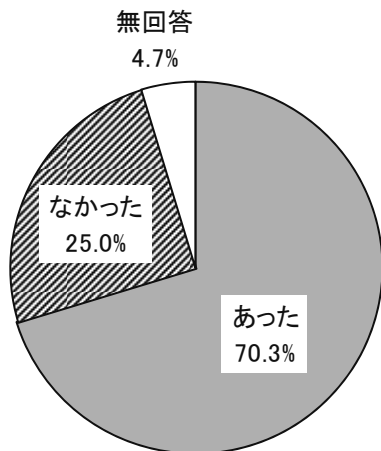
	件数	日勤のみ	二交代制	三交代制	夜勤専従	その他	無回答
上段：実数							
下段：(%)							
全体	2,491	1,177	1,070	47	4	125	68
	100.0	47.3	43.0	1.9	0.2	5.0	2.7
老健	1,884	717	1,029	40	4	55	39
	100.0	38.1	54.6	2.1	0.2	2.9	2.1
特養	566	433	35	5	-	66	27
	100.0	76.5	6.2	0.9	-	11.7	4.8
GH	41	27	6	2	-	4	2
	100.0	65.9	14.6	4.9	-	9.8	4.9

2) 超過勤務について（問10）

平成24年7月の1か月間の超過勤務（時間外勤務）の状況は、全体では「あった」が70.3%、「なかった」が25.0%であった。

施設別でみると、超過勤務が「あった」は、老健が68.6%、特養が76.3%、グループホームが68.3%であり、特養が最も多かった。

図表 3-2 超過勤務について（件数=2,491）



	件数	あった	なかった	無回答
上段：実数				
下段：(%)				
全体	2,491	1,752	623	116
	100.0	70.3	25.0	4.7
老健	1,884	1,292	496	96
	100.0	68.6	26.3	5.1
特養	566	432	116	18
	100.0	76.3	20.5	3.2
GH	41	28	11	2
	100.0	68.3	26.8	4.9

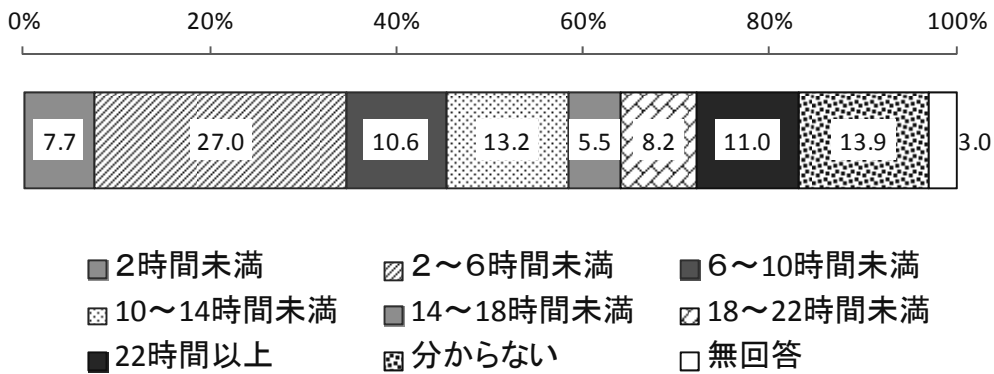
(1) 超過勤務（時間外勤務）時間（問10-1①）

問10で平成24年7月に超過勤務（時間外勤務）が「あった」人の1か月間の超過勤務時間は、各施設とも「2～6時間未満」が多かった。

超過勤務時間の施設ごとの平均では、グループホームで最も長く17.3時間である。老健では11.5時間、特養では11.3時間であった。

職位別の平均でみると、施設長（22.4時間）が最も長く、スタッフ（7.9時間）が最も短かった。

図表 3-3 超過勤務（時間外勤務）時間（件数=1,752）



	件数	2時間未満	2～6時間未満	6～10時間未満	10～14時間未満	14～18時間未満	18～22時間未満	22時間以上	分からない	無回答	平均（時間）	標準偏差
上段：実数 下段：(%)												
全体	1,752 100.0	135 7.7	473 27.0	185 10.6	232 13.2	97 5.5	143 8.2	192 11.0	243 13.9	52 3.0	11.5	12.2
老健	1,292 100.0	111 8.6	327 25.3	134 10.4	169 13.1	71 5.5	106 8.2	136 10.5	198 15.3	40 3.1	11.5	12.2
特養	432 100.0	24 5.6	140 32.4	47 10.9	61 14.1	24 5.6	33 7.6	50 11.6	42 9.7	11 2.5	11.3	11.9
GH	28 100.0	- -	6 21.4	4 14.3	2 7.1	2 7.1	4 14.3	6 21.4	3 10.7	1 3.6	17.3	14.6

図表 3-4 職位別超過勤務（時間外勤務）時間

	件数	2時間未満	2～6時間未満	6～10時間未満	10～14時間未満	14～18時間未満	18～22時間未満	22時間以上	分からない	無回答	平均（時間）	標準偏差
上段：実数 下段：(%)												
全体	1,752 100.0	135 7.7	473 27.0	185 10.6	232 13.2	97 5.5	143 8.2	192 11.0	243 13.9	52 3.0	11.5	12.2
施設長	37 100.0	1 2.7	6 16.2	5 13.5	3 8.1	1 2.7	2 5.4	10 27.0	9 24.3	- -	22.4	23.4
管理職	202 100.0	8 4.0	29 14.4	13 6.4	22 10.9	14 6.9	29 14.4	43 21.3	33 16.3	11 5.4	17.3	13.7
中間管理職	639 100.0	31 4.9	154 24.1	65 10.2	92 14.4	46 7.2	55 8.6	101 15.8	78 12.2	17 2.7	13.7	13.8
スタッフ	832 100.0	93 11.2	279 33.5	95 11.4	110 13.2	32 3.8	49 5.9	35 4.2	117 14.1	22 2.6	7.9	8.1

II 調査結果

3 業務の状況（勤務条件等）について

問10で超過勤務（時間外勤務）が「あった」と回答した人の超過勤務時間の平均を施設別・職位別でみると、特養の施設長が27.5時間で最も長く、次いでグループホームの施設長が23.2時間と長かった。

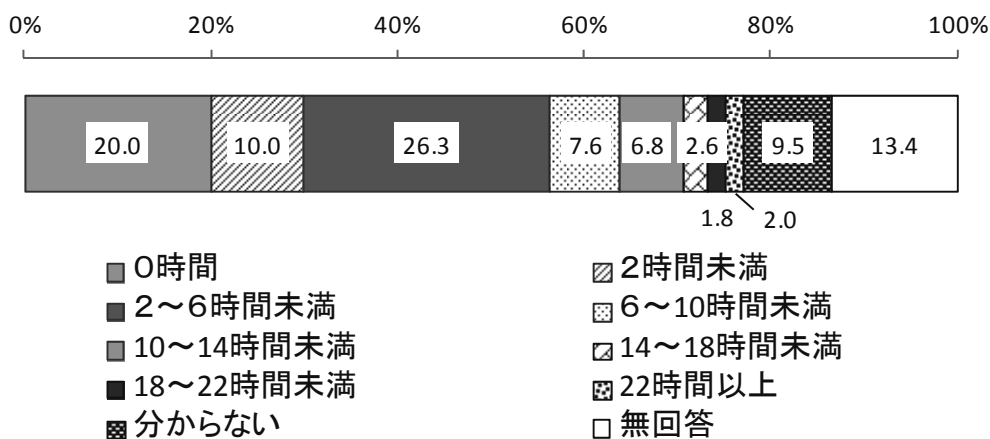
図表 3-5 施設別・職位別超過勤務(時間外勤務)時間

上段：実数 下段：(%)	件数	2時間未満	満2～6時間未満	満6～10時間未満	満10～14時間未満	満14～18時間未満	満18～22時間未満	22時間以上	分からない	無回答	平均(時間)	標準偏差
全 体	1,752 100.0	135 7.7	473 27.0	185 10.6	232 13.2	97 5.5	143 8.2	192 11.0	243 13.9	52 3.0	11.5	12.2
老健／施設長	9 100.0	- -	2 22.2	2 22.2	1 11.1	- -	- -	1 11.1	3 33.3	- -	11.0	8.7
管理職	142 100.0	5 3.5	22 15.5	5 3.5	14 9.9	8 5.6	19 13.4	39 27.5	22 15.5	8 5.6	18.9	14.5
中間管理職	455 100.0	26 5.7	93 20.4	42 9.2	67 14.7	35 7.7	42 9.2	70 15.4	67 14.7	13 2.9	14.3	14.6
スタッフ	648 100.0	78 12.0	206 31.8	78 12.0	84 13.0	24 3.7	37 5.7	24 3.7	100 15.4	17 2.6	7.8	8.0
特養／施設長	17 100.0	1 5.9	2 11.8	1 5.9	2 11.8	- -	1 5.9	5 29.4	5 29.4	- -	27.5	29.9
管理職	50 100.0	3 6.0	5 10.0	7 14.0	7 14.0	6 12.0	8 16.0	3 6.0	9 18.0	2 4.0	13.2	10.1
中間管理職	179 100.0	5 2.8	59 33.0	22 12.3	25 14.0	11 6.1	12 6.7	30 16.8	11 6.1	4 2.2	12.5	11.7
スタッフ	182 100.0	15 8.2	73 40.1	17 9.3	25 13.7	7 3.8	12 6.6	11 6.0	17 9.3	5 2.7	8.4	8.4
GH／施設長	11 100.0	- -	2 18.2	2 18.2	- -	1 9.1	1 9.1	4 36.4	1 9.1	- -	23.2	17.3
管理職	10 100.0	- -	2 20.0	1 10.0	1 10.0	- -	2 20.0	1 10.0	2 20.0	1 10.0	14.4	12.2
中間管理職	5 100.0	- -	2 40.0	1 20.0	- -	- -	1 20.0	1 20.0	- -	- -	11.2	9.5
スタッフ	2 100.0	- -	- -	- -	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -	- -	12.8	2.8

(2) 超過勤務時間の支払い状況（問10-1②）

問10で超過勤務（時間外勤務）が「あった」と回答した人のうち、手当が支払われた時間は、平均で4.7時間、老健では平均4.2時間、特養では平均6.0時間、グループホームでは平均5.2時間であった。

図表 3-6 超過勤務時間の支払い状況（件数=1,752）



	件数	支払状況									平均（時間）	標準偏差	
		0時間	2時間未満	2～6時間未満	6～10時間未満	10～14時間未満	14～18時間未満	18～22時間未満	22時間以上	分からない			
全体	1,752	351	176	460	134	119	45	32	35	166	234	4.7	7.2
老健	1,292	288	144	320	83	76	29	22	19	139	172	4.2	7.2
特養	432	55	32	133	48	39	16	10	15	26	58	6.0	7.0
GH	28	8	-	7	3	4	-	-	1	1	4	5.2	8.3
	100.0	20.0	10.0	26.3	7.6	6.8	2.6	1.8	2.0	9.5	13.4		

Ⅱ 調査結果

3 業務の状況（勤務条件等）について

問10で超過勤務（時間外勤務）が「あった」と回答した人のうち、超過勤務時間が1か月で22時間以上の回答者では、手当が支払われた時間が「0時間」である割合が42.7%となった。同様に、超過勤務時間が「18～22時間未満」の場合でも、手当が支払われた時間が「0時間」という人が、32.9%であった。

図表 3-7 1か月の超過勤務時間別手当が支払われた時間

上段：実数 下段：(%)	件数	超過勤務のうち、手当が支払われた時間										
		0時間	2時間未満	満2～6時間未満	未6～10時間	未10～14時間	未14～18時間	未18～22時間	22時間以上	分からない	無回答	
全 体	1,752 100.0	351 20.0	176 10.0	460 26.3	134 7.6	119 6.8	45 2.6	32 1.8	35 2.0	166 9.5	234 13.4	
1か月の超過勤務時間	2時間未満	135 100.0	12 8.9	112 83.0	- -	- -	- -	- -	- -	2 1.5	9 6.7	
	2～6時間未満	473 100.0	82 17.3	28 5.9	305 64.5	- -	- -	- -	- -	22 4.7	36 7.6	
	6～10時間未満	185 100.0	37 20.0	7 3.8	29 15.7	90 48.6	- -	- -	- -	6 3.2	16 8.6	
	10～14時間未満	232 100.0	70 30.2	11 4.7	40 17.2	14 6.0	73 31.5	- -	- -	10 4.3	14 6.0	
	14～18時間未満	97 100.0	20 20.6	2 2.1	18 18.6	5 5.2	11 11.3	29 29.9	- -	5 5.2	7 7.2	
	18～22時間未満	143 100.0	47 32.9	5 3.5	15 10.5	13 9.1	16 11.2	7 4.9	21 14.7	- -	5 3.5	14 9.8
	22時間以上	192 100.0	82 42.7	1 0.5	16 8.3	6 3.1	12 6.3	8 4.2	9 4.7	33 17.2	7 3.6	18 9.4
	分からない	243 100.0	- -	8 3.3	36 14.8	4 1.6	7 2.9	1 0.4	2 0.8	1 0.4	108 44.4	76 31.3
	無回答	52 100.0	1 1.9	2 3.8	1 1.9	2 3.8	- -	- -	- -	1 1.9	1 1.9	44 84.6

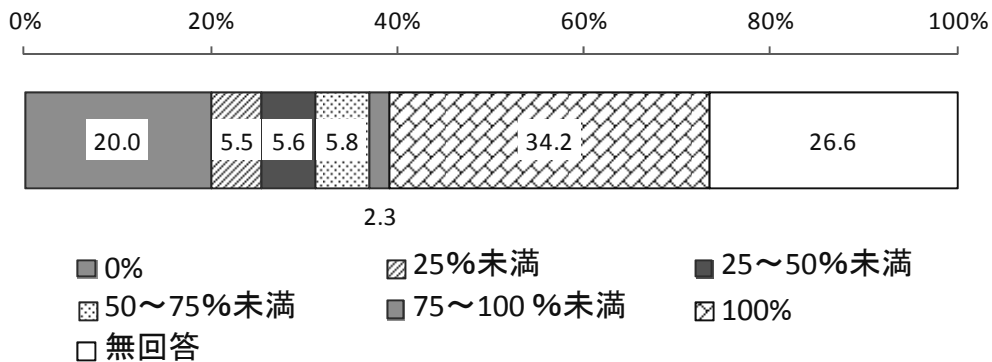
(3) 超過勤務時間に対し手当が支払われた割合

超過勤務時間に対し、手当が支払われた割合の平均は、全体では37.8%であった。また、超過勤務（時間外勤務）があった回答者のうち、手当ての支払い率が「0%」は20.0%であった。

施設別でみると、平均は老健が34.3%、特養が48.4%、グループホームが28.9%であり、グループホームが最も低かった。

問10で超過勤務（時間外勤務）が「あった」と回答した人のうち、回答者が施設長である場合、超過勤務手当ての支払い率は「0%」が43.2%と、その他の職位と比べて高い傾向がみられた。

図表 3-8 超過勤務時間に対し支払われた割合（件数=1,752）



	件数	0%	25%未満	25%～50%未満	50%～75%未満	75%～100%未満	100%	無回答	平均 (%)
上段：実数 下段：(%)									
全体	1,752 100.0	350 20.0	96 5.5	98 5.6	102 5.8	41 2.3	599 34.2	466 26.6	37.8
老健	1,292 100.0	287 22.2	76 5.9	67 5.2	68 5.3	27 2.1	409 31.7	358 27.7	34.3
特養	432 100.0	55 12.7	18 4.2	31 7.2	30 6.9	14 3.2	182 42.1	102 23.6	48.4
GH	28 100.0	8 28.6	2 7.1	- -	4 14.3	- -	8 28.6	6 21.4	28.9

図表 3-9 職位別超過勤務時間に対し支払われた割合

	件数	0%	25%未満	25%～50%未満	50%～75%未満	75%～100%未満	100%	無回答	平均 (%)
上段：実数 下段：(%)									
全体	1,752 100.0	350 20.0	96 5.5	98 5.6	102 5.8	41 2.3	599 34.2	466 26.6	37.8
施設長※	37 100.0	16 43.2	- -	- -	1 2.7	- -	4 10.8	16 43.2	9.8
その他	1,673 100.0	320 19.1	93 5.6	97 5.8	99 5.9	41 2.5	587 35.1	436 26.1	39.1
無回答	42 100.0	14 33.3	3 7.1	1 2.4	2 4.8	- -	8 19.0	14 33.3	28.4

※回答者が施設長の場合

II 調査結果

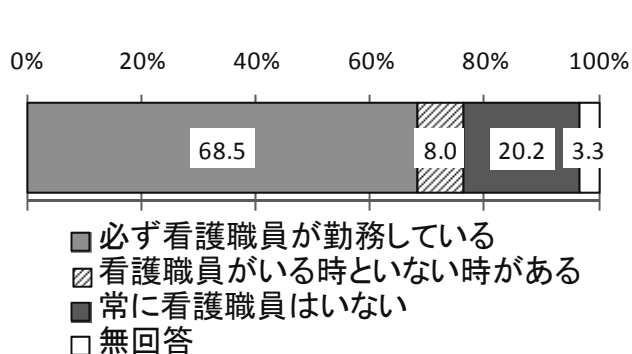
3 業務の状況（勤務条件等）について

3) 夜間の勤務体制（問11）

回答者が勤務している施設の、看護職員の夜間の勤務体制をみると、老健では「必ず看護職員が勤務している」（89.0%）が多かった。特養やグループホームでは「常に看護職員はいない」（特養79.2%：GH58.5%）が多かった。

※「夜間の勤務」には、「準夜勤」「深夜勤」「当直」を含み、「オンコール」は含まない。

図表 3-10 夜間勤務の勤務体制（件数=2,491）

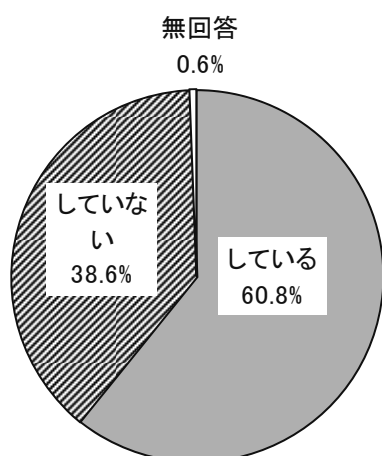


	件数	必ず看護職員が勤務している	ある時とない時がある	常に看護職員はいない	無回答
上段：実数 下段：(%)					
全体	2,491 100.0	1,707 68.5	199 8.0	503 20.2	82 3.3
老健	1,884 100.0	1,676 89.0	141 7.5	31 1.6	36 1.9
特養	566 100.0	30 5.3	43 7.6	448 79.2	45 8.0
GH	41 100.0	1 2.4	15 36.6	24 58.5	1 2.4

4) 夜勤の有無（問11-1）

問11で「必ず看護職員が勤務している」または「看護職員がいる時といない時がある」と回答した人の夜間勤務の有無をみると、夜勤を「している」は老健が60.6%、特養が61.6%、グループホームが68.8%であった。

図表 3-11 夜勤の有無（件数=1,906）

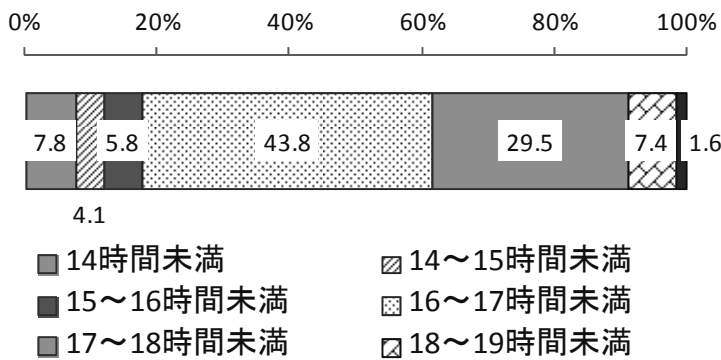


	件数	している	していない	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全体	1,906 100.0	1,158 60.8	736 38.6	12 0.6
老健	1,817 100.0	1,102 60.6	704 38.7	11 0.6
特養	73 100.0	45 61.6	27 37.0	1 1.4
GH	16 100.0	11 68.8	5 31.3	-

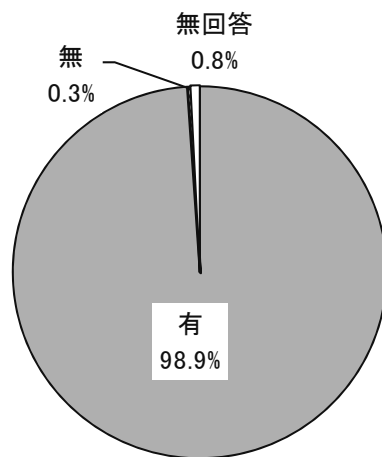
5) 夜間勤務の状況（問11-2）

問11-1で夜勤を「している」と回答した人に夜勤の状況をたずねた。その中で、夜勤がある勤務体制のうち、最も従事している人が多かった「二交代制での夜勤」についてみると、1回あたりの従事時間は平均16.1時間（図表3-16①）、1回あたりの手当の平均額は9,597円であった（図表3-18①）。また、平成24年7月の夜勤の回数は、平均4.2回であった（図表3-19①）。

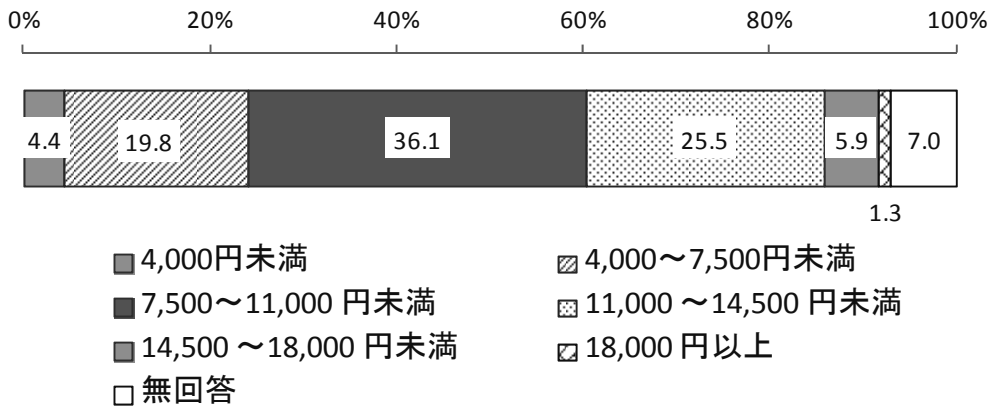
図表 3-12 1回あたりの従事時間（平均）
①二交代（夜勤）（件数=992）



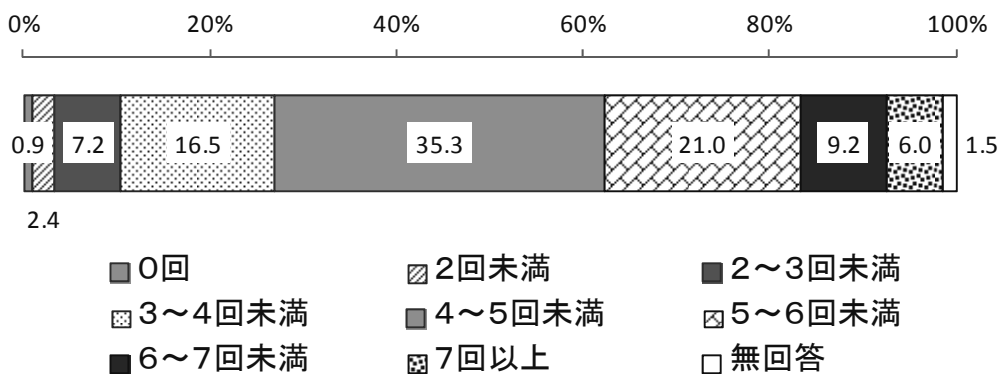
図表 3-13 手当の有無
①二交代（夜勤）（件数=992）



図表 3-14 1回あたりの手当（平均）①（二交代）夜勤（件数=981）



図表 3-15 勤務回数①（二交代）夜勤（7月）（件数=992）



II 調査結果

3 業務の状況（勤務条件等）について

図表 3-16 1回あたりの従事時間（平均）

1回あたりの従事時間（平均）①（二交代）夜勤

上段：実数 下段：(%)	件数	満 14 時間 未	間 14 未 満 15 時	間 15 未 満 16 時	間 16 未 満 17 時	間 17 未 満 18 時	間 18 未 満 19 時	上 19 時間 以	平均 (時間)	標準 偏差
全 体	992 100.0	77 7.8	41 4.1	58 5.8	434 43.8	293 29.5	73 7.4	16 1.6	16.1	1.7
老健	956 100.0	69 7.2	39 4.1	57 6.0	417 43.6	286 29.9	72 7.5	16 1.7	16.1	1.7
特養	29 100.0	7 24.1	1 3.4	1 3.4	14 48.3	5 17.2	1 3.4	-	15.0	2.5
GH	7 100.0	1 14.3	1 14.3	-	3 42.9	2 28.6	-	-	15.1	2.3

1回あたりの従事時間（平均）②（三交代）准夜勤

上段：実数 下段：(%)	件数	満 7 時間 未	間 7 未 満 8 時	間 8 未 満 9 時	間 9 未 満 10 時	上 10 時間 以	平均 (時間)	標準 偏差
全 体	33 100.0	-	6 18.2	17 51.5	9 27.3	1 3.0	8.3	0.6
老健	32 100.0	-	6 18.8	16 50.0	9 28.1	1 3.1	8.3	0.6
特養	-	-	-	-	-	-	-	-
GH	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-	8.0	0.0

1回あたりの従事時間（平均）③（三交代）深夜勤

上段：実数 下段：(%)	件数	満 8 時間 未	間 8 未 満 9 時	間 9 未 満 10 時	間 10 未 満 11 時	間 11 未 満 12 時	上 12 時間 以	平均 (時間)	標準 偏差
全 体	33 100.0	4 12.1	13 39.4	8 24.2	3 9.1	1 3.0	4 12.1	9.4	2.4
老健	31 100.0	4 12.9	11 35.5	8 25.8	3 9.7	1 3.2	4 12.9	9.4	2.5
特養	-	-	-	-	-	-	-	-	-
GH	2 100.0	-	2 100.0	-	-	-	-	8.0	0.0

1回あたりの従事時間（平均）④当直

上段：実数 下段：(%)	件数	満 15 時間 未	時間 15 未 満 16	時間 16 未 満 17	時間 17 未 満 18	時間 18 未 満 19	上 19 時間 以	平均 (時間)	標準 偏差
全 体	101 100.0	16 15.8	19 18.8	34 33.7	23 22.8	3 3.0	6 5.9	15.9	3.3
老健	90 100.0	14 15.6	18 20.0	32 35.6	22 24.4	3 3.3	1 1.1	15.5	2.5
特養	10 100.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0	-	5 50.0	19.9	6.1
GH	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-	-	16.0	0.0

1回あたりの従事時間（平均）⑤ ①～④以外

上段：実数 下段：(%)	件数	満 6 時間 未	間 6 未 満 9 時	間 9 未 満 12 時	時間 12 未 満 15	時間 15 未 満 18	上 18 時間 以	平均 (時間)	標準 偏差
全 体	27 100.0	1 3.7	3 11.1	9 33.3	3 11.1	9 33.3	2 7.4	12.6	4.4
老健	21 100.0	1 4.8	2 9.5	7 33.3	2 9.5	7 33.3	2 9.5	12.7	4.7
特養	5 100.0	-	1 20.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	-	11.2	2.7
GH	1 100.0	-	-	-	-	1 100.0	-	17.0	0.0

図表 3-17 手当の有無

①（二交代）夜勤

上段：実数 下段：(%)	件数	有	無	無回答
全 体	992 100.0	981 98.9	3 0.3	8 0.8
老健	956 100.0	946 99.0	2 0.2	8 0.8
特養	29 100.0	29 100.0	- -	- -
GH	7 100.0	6 85.7	1 14.3	- -

②（三交代）準夜勤

件数	有	無	無回答
33 100.0	28 84.8	3 9.1	2 6.1
32 100.0	27 84.4	3 9.4	2 6.3
- -	- -	- -	- -
1 100.0	1 100.0	- -	- -

③（三交代）深夜勤

件数	有	無	無回答
33 100.0	32 97.0	- -	1 3.0
31 100.0	30 96.8	- -	1 3.2
- -	- -	- -	- -
2 100.0	2 100.0	- -	- -

④当直

上段：実数 下段：(%)	件数	有	無	無回答
全 体	101 100.0	100 99.0	- -	1 1.0
老健	90 100.0	89 98.9	- -	1 1.1
特養	10 100.0	10 100.0	- -	- -
GH	1 100.0	1 100.0	- -	- -

⑤ ①～④以外

件数	有	無	無回答
27 100.0	22 81.5	4 14.8	1 3.7
21 100.0	17 81.0	3 14.3	1 4.8
5 100.0	4 80.0	1 20.0	- -
1 100.0	1 100.0	- -	- -

図表 3-18 1回あたりの手当（平均）

①（二交代）夜勤

上段：実数 下段：(%)	件数	4,000 円未 満	4,000 ～ 7,500 円未 満	7,500 ～ 11,000 円未 満	11,000 ～ 14,500 円未 満	14,500 ～ 18,000 円未 満	18,000 円以 上	無回 答	平均(円)	標準 偏差
全 体	981 100.0	43 4.4	194 19.8	354 36.1	250 25.5	58 5.9	13 1.3	69 7.0	9,596.7	3,636.0
老健	946 100.0	42 4.4	179 18.9	346 36.6	240 25.4	57 6.0	13 1.4	69 7.3	9,624.9	3,631.0
特養	29 100.0	1 3.4	12 41.4	6 20.7	9 31.0	1 3.4	- -	- -	9,179.3	3,668.7
GH	6 100.0	- -	3 50.0	2 33.3	1 16.7	- -	- -	- -	7,483.3	3,451.8

②（三交代）準夜勤

上段：実数 下段：(%)	件数	2,500 円未 満	2,500 ～ 3,500 円未 満	3,500 ～ 4,500 円未 満	4,500 ～ 5,500 円未 満	5,500 円以 上	無回 答	平均(円)	標準 偏差
全 体	28 100.0	3 10.7	4 14.3	4 14.3	6 21.4	2 7.1	9 32.1	3,804.4	1,263.9
老健	27 100.0	3 11.1	3 11.1	4 14.8	6 22.2	2 7.4	9 33.3	3,849.1	1,283.8
特養	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
GH	1 100.0	- -	1 100.0	- -	- -	- -	- -	3,000.0	0.0

Ⅱ 調査結果

③ 業務の状況（勤務条件等）について

③（三交代）深夜勤

上段：実数 下段：(%)	件数	3,500 円未 満	3,500 ～ 5,000 円未 満	5,000 ～ 6,500 円未 満	6,500 ～ 8,000 円未 満	8,000 円 以 上	無 回 答	平均 (円)	標 準 偏 差
全 体	32 100.0	2 6.3	9 28.1	7 21.9	3 9.4	3 9.4	8 25.0	5,479.6	1,985.3
老健	30 100.0	1 3.3	8 26.7	7 23.3	3 10.0	3 10.0	8 26.7	5,659.6	1,971.9
特養	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
GH	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -	- -	3,500.0	500.0

④当直

上段：実数 下段：(%)	件数	6,000 円未 満	6,000 ～ 8,000 円未 満	8,000 ～ 10,000 円未 満	10,000 ～ 12,000 円未 満	12,000 ～ 14,000 円未 満	14,000 円未 満	無 回 答	平均 (円)	標 準 偏 差
全 体	100 100.0	17 17.0	25 25.0	7 7.0	23 23.0	16 16.0	5 5.0	7 7.0	8,822.1	3,154.6
老健	89 100.0	15 16.9	19 21.3	6 6.7	23 25.8	15 16.9	5 5.6	6 6.7	9,051.5	3,140.2
特養	10 100.0	2 20.0	6 60.0	- -	- -	1 10.0	- -	1 10.0	6,611.1	2,536.2
GH	1 100.0	- -	- -	1 100.0	- -	- -	- -	- -	9,680.0	0.0

⑤ ①～④以外

上段：実数 下段：(%)	件数	4,000 円未 満	4,000 ～ 6,000 円未 満	6,000 ～ 8,000 円未 満	8,000 ～ 10,000 円未 満	10,000 円 以 上	無 回 答	平均 (円)	標 準 偏 差
全 体	22 100.0	4 18.2	6 27.3	5 22.7	1 4.5	5 22.7	1 4.5	6,922.4	4,861.5
老健	17 100.0	3 17.6	3 17.6	5 29.4	- -	5 29.4	1 5.9	7,473.1	5,383.6
特養	4 100.0	1 25.0	2 50.0	- -	1 25.0	- -	- -	5,200.0	1,745.0
GH	1 100.0	- -	1 100.0	- -	- -	- -	- -	5,000.0	0.0

図表 3-19 勤務回数（7月）

①（二交代）夜勤

上段：実数 下段：(%)	件数	0 回	2 回未 満	未 2 満 3 回	未 3 満 4 回	未 4 満 5 回	未 5 満 6 回	未 6 満 7 回	7 回以 上	無 回 答	(回) 平均	差 標 準 偏 差
全 体	992 100.0	9 0.9	24 2.4	71 7.2	164 16.5	350 35.3	208 21.0	91 9.2	60 6.0	15 1.5	4.2	1.5
老健	956 100.0	7 0.7	21 2.2	62 6.5	157 16.4	340 35.6	204 21.3	90 9.4	60 6.3	15 1.6	4.2	1.4
特養	29 100.0	1 3.4	2 6.9	9 31.0	6 20.7	9 31.0	1 3.4	1 3.4	-	-	2.9	1.3
GH	7 100.0	1 14.3	1 14.3	-	1 14.3	1 14.3	3 42.9	-	-	-	3.3	1.9

②（三交代）準夜勤

上段：実数 下段：(%)	件数	0 回	2 回未 満	未 2 満 3 回	未 3 満 4 回	未 4 満 5 回	未 5 満 6 回	未 6 満 7 回	7 回以 上	無 回 答	(回) 平均	差 標 準 偏 差
全 体	33 100.0	-	1 3.0	4 12.1	2 6.1	16 48.5	5 15.2	2 6.1	1 3.0	2 6.1	4.0	1.3
老健	32 100.0	-	1 3.1	4 12.5	2 6.3	16 50.0	4 12.5	2 6.3	1 3.1	2 6.3	3.9	1.3
特養	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
GH	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-	-	5.0	0.0

③（三交代）深夜勤

上段：実数 下段：(%)	件数	0 回	2 回未 満	未 2 満 3 回	未 3 満 4 回	未 4 満 5 回	未 5 満 6 回	未 6 満 7 回	7 回以 上	無 回 答	(回) 平均	差 標 準 偏 差
全 体	33 100.0	-	1 3.0	2 6.1	6 18.2	17 51.5	6 18.2	1 3.0	-	-	3.8	1.0
老健	31 100.0	-	1 3.2	2 6.5	6 19.4	16 51.6	5 16.1	1 3.2	-	-	3.8	1.0
特養	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
GH	2 100.0	-	-	-	-	1 50.0	1 50.0	-	-	-	4.5	0.5

④当直

上段：実数 下段：(%)	件数	0 回	2 回未 満	未 2 満 3 回	未 3 満 4 回	未 4 満 5 回	未 5 満 6 回	未 6 満 7 回	7 回以 上	無 回 答	(回) 平均	差 標 準 偏 差
全 体	101 100.0	1 1.0	3 3.0	13 12.9	26 25.7	32 31.7	17 16.8	4 4.0	5 5.0	-	3.8	1.4
老健	90 100.0	1 1.1	3 3.3	8 8.9	25 27.8	30 33.3	14 15.6	4 4.4	5 5.6	-	3.8	1.4
特養	10 100.0	-	-	5 50.0	1 10.0	2 20.0	2 20.0	-	-	-	3.1	1.2
GH	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-	-	5.0	0.0

⑤ ①～④以外

上段：実数 下段：(%)	件数	0 回	2 回未 満	未 2 満 3 回	未 3 満 4 回	未 4 満 5 回	未 5 満 6 回	未 6 満 7 回	7 回以 上	無 回 答	(回) 平均	差 標 準 偏 差
全 体	27 100.0	2 7.4	3 11.1	1 3.7	4 14.8	6 22.2	6 22.2	3 11.1	1 3.7	1 3.7	3.8	2.0
老健	21 100.0	2 9.5	2 9.5	1 4.8	1 4.8	6 28.6	4 19.0	3 14.3	1 4.8	1 4.8	3.9	2.1
特養	5 100.0	-	1 20.0	-	3 60.0	-	1 20.0	-	-	-	3.0	1.3
GH	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-	-	5.0	0.0

II 調査結果

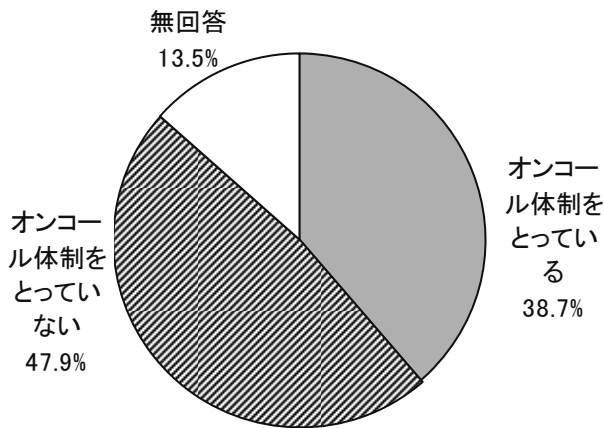
3 業務の状況（勤務条件等）について

6) オンコール体制の有無（問12）

施設における看護職員のオンコール体制（連絡待機・電話連絡などを含む）は、全体では、「オンコール体制をとっている」が38.7%であった。

施設別でみると、老健では「オンコール体制をとっていない」が61.6%と多いが、特養やグループホームでは「オンコール体制をとっている」（特養92.6%：GH82.9%）が多かった。

図表 3-20 オンコール体制の有無（件数=2,491）



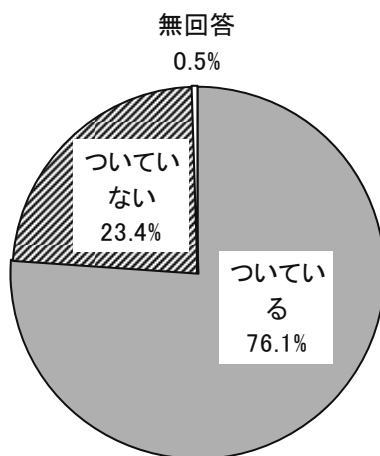
	件数	オンコール体制をとっている	オンコール体制をとっていない	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全 体	2,491 100.0	963 38.7	1,192 47.9	336 13.5
老健	1,884 100.0	405 21.5	1,160 61.6	319 16.9
特養	566 100.0	524 92.6	27 4.8	15 2.7
GH	41 100.0	34 82.9	5 12.2	2 4.9

7) オンコールの有無（問12-1）

問12で「オンコール体制をとっている」施設で、オンコール業務に「ついている」看護職員は、全体では76.1%であった。

施設別でみると、老健では67.4%、特養では81.5%、グループホームでは97.1%であった。

図表 3-21 オンコールの有無（件数=963）



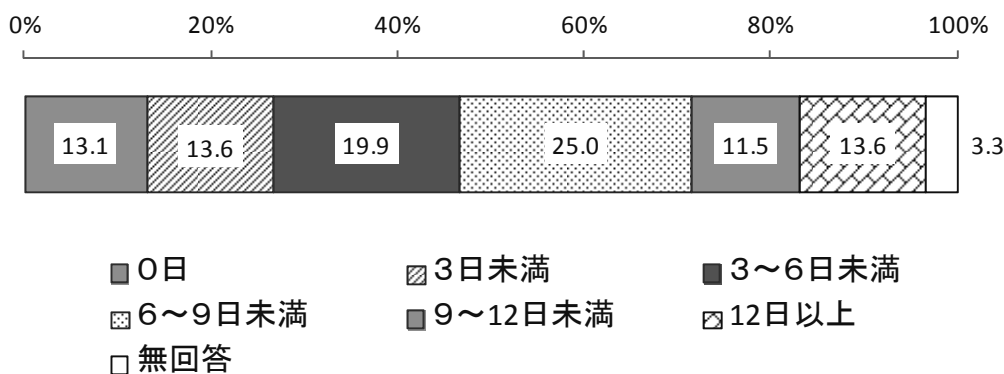
	件数	ついている	ついていない	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全 体	963 100.0	733 76.1	225 23.4	5 0.5
老健	405 100.0	273 67.4	129 31.9	3 0.7
特養	524 100.0	427 81.5	95 18.1	2 0.4
GH	34 100.0	33 97.1	1 2.9	-

8) オンコールについての日数（問12-2）

問12-1でオンコール業務に「ついている」と回答した人が、平成24年7月の1か月間にオンコール業務についての日数は、全体平均で6.9日であった。

施設別でみると、グループホームで最も多く11.2日、次いで特養では7.9日、老健が最も少なく4.8日であった。

図表 3-22 オンコールについての日数（件数=733）



	件数	0日	3日未満	3~6日未満	6~9日未満	9~12日未満	12日以上	無回答	平均(日)	標準偏差
上段：実数 下段：(%)										
全 体	733 100.0	96 13.1	100 13.6	146 19.9	183 25.0	84 11.5	100 13.6	24 3.3	6.9	6.8
老健	273 100.0	76 27.8	55 20.1	65 23.8	33 12.1	6 2.2	25 9.2	13 4.8	4.8	7.5
特養	427 100.0	17 4.0	40 9.4	71 16.6	150 35.1	76 17.8	64 15.0	9 2.1	7.9	5.3
GH	33 100.0	3 9.1	5 15.2	10 30.3	- -	2 6.1	11 33.3	2 6.1	11.2	11.6

Ⅱ 調査結果

3 業務の状況（勤務条件等）について

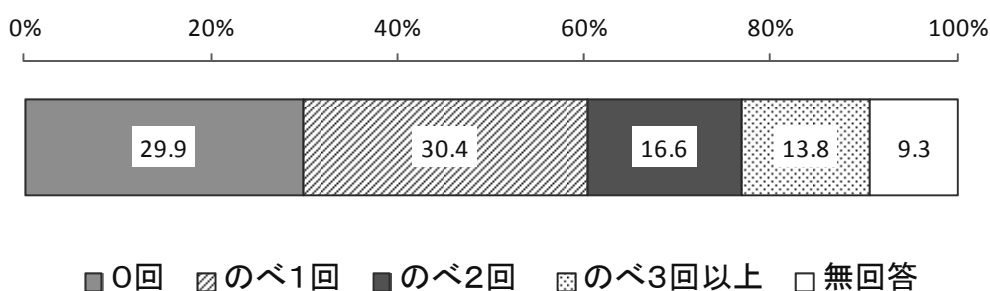
9) オンコールについての状況（問12-3）

(1) 連絡

問12-1でオンコール業務に「ついでいる」と回答した人が、直近のオンコールにおいて1晩で連絡を受けた回数は平均で1.3回であったが、「のべ3回以上」受けた人が回答者の13.8%を占めていた。「0回」は29.9%であり、回答者全体の約60%が連絡を受けていた。

施設別でみると、グループホームにおけるオンコール（連絡）回数が多かった。

図表 3-23 ①連絡／直近1晩のオンコールの連絡回数（件数=733）



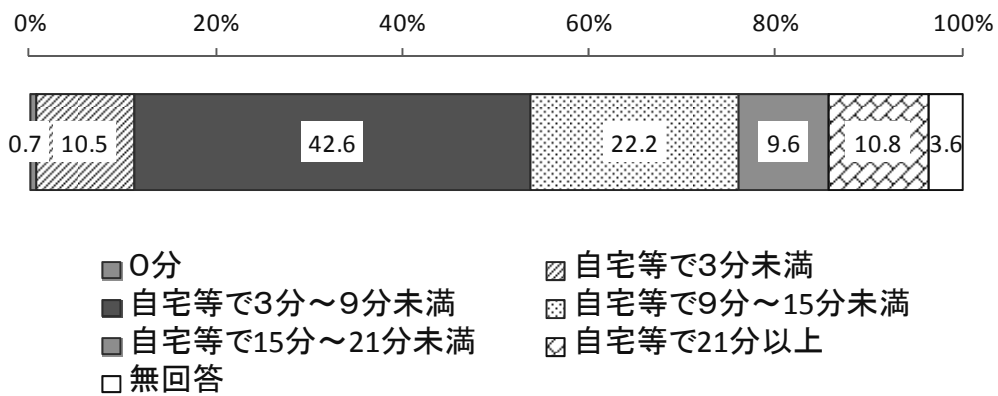
①連絡／直近1晩のオンコールの連絡回数

	件数	0回	のべ1回	のべ2回	のべ3回以上	無回答	平均(回)	標準偏差	下段…最小値	上段…最大値
全体	733	219	223	122	101	68	1.3	1.8	26.0	0.0
	100.0	29.9	30.4	16.6	13.8	9.3				
老健	273	102	67	30	26	48	1.2	2.4	26.0	0.0
	100.0	37.4	24.5	11.0	9.5	17.6				
特養	427	114	147	85	62	19	1.4	1.4	10.0	0.0
	100.0	26.7	34.4	19.9	14.5	4.4				
GH	33	3	9	7	13	1	2.2	1.5	7.0	0.0
	100.0	9.1	27.3	21.2	39.4	3.0				

問12-3で直近1晩のオンコールの連絡回数を、のべ1回以上と回答した人が、1晩でオンコール業務（連絡）への対応に要した時間は、平均で11.0分であった。「自宅等で21分以上」を要した人も10.8%みられた。

施設別でみると、特養では、他の施設と比べて対応に要した時間が短かった。

図表 3-24 ①連絡／直近1晩でオンコールの対応に要した時間（合計）（件数=446）



①連絡／直近1晩でオンコールの対応に要した時間（合計）

	件数	0分	満 自宅 等 で 3 分 未 満	9 自宅 等 で 3 分 ～ 9 分 未 満	15 自宅 等 で 9 分 ～ 15 分 未 満	～ 自宅 等 で 15 分 ～ 21 分 未 満	以 自宅 等 で 21 分 以 上	無 回 答	平均 (分)	標 準 偏 差	下 段 … 最 小 値	上 段 … 最 大 値
上段：実数 下段：(%)												
全 体	446 100.0	3 0.7	47 10.5	190 42.6	99 22.2	43 9.6	48 10.8	16 3.6	11.0	14.7	180.0 0.0	
老健	123 100.0	- -	12 9.8	41 33.3	29 23.6	17 13.8	19 15.4	5 4.1	14.8	21.0	180.0 1.5	
特養	294 100.0	3 1.0	33 11.2	140 47.6	61 20.7	22 7.5	25 8.5	10 3.4	9.1	9.1	60.0 0.0	
GH	29 100.0	- -	2 6.9	9 31.0	9 31.0	4 13.8	4 13.8	1 3.4	14.8	22.8	126.0 2.0	

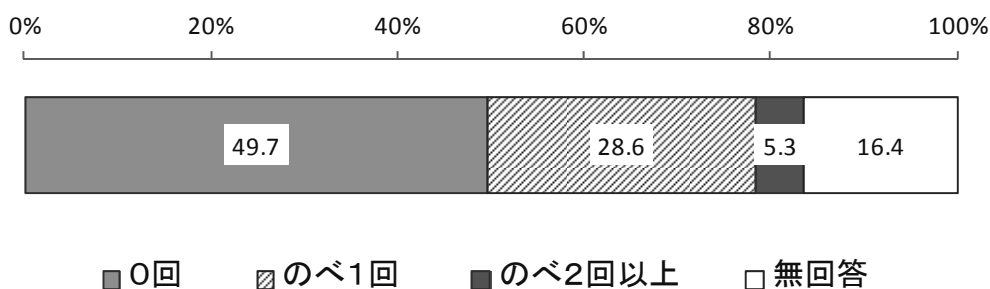
Ⅱ 調査結果

3 業務の状況（勤務条件等）について

(2) 呼び出し

問12-1でオンコール業務に「ついでいる」と回答した人が、直近のオンコール業務（呼び出し）において1晩で呼び出された回数は、平均で0.5回であった。「0回」が全体の49.7%と半数近くを占め、「のべ2回以上」という回答者も5.3%あった。

図表 3-25 ②呼び出し／直近1晩のオンコールの呼び出し回数（件数=733）

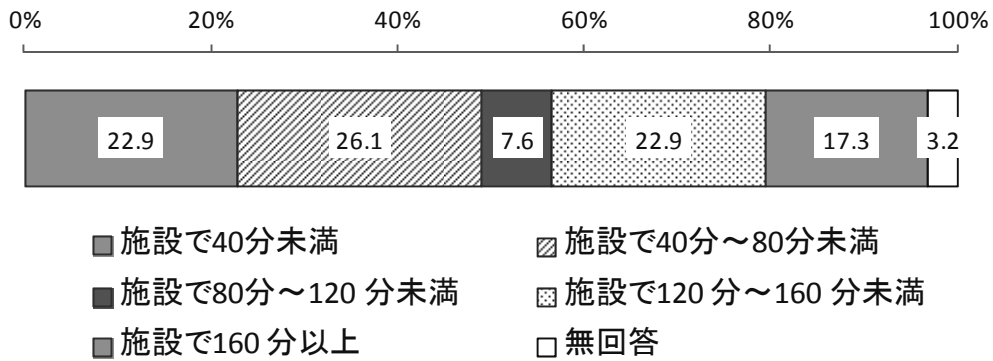


②呼び出し／直近1晩のオンコールの呼び出し回数

	件数	0回	のべ1回	のべ2回以上	無回答	平均(回)	標準偏差	下段…最小値	上段…最大値
全体	733	364	210	39	120	0.5	0.7	5.0	0.0
老健	273	139	65	11	58	0.4	0.6	3.0	0.0
特養	427	213	135	25	54	0.5	0.7	5.0	0.0
GH	33	12	10	3	8	0.6	0.7	2.0	0.0
		100.0	49.7	28.6	5.3	16.4			

問12-3で直近1晩のオンコールの呼び出し回数を、のべ1回以上と回答した人が、1晩でオンコール業務（呼び出し）への対応に要した時間は平均で99.9分であった。施設で120分以上の対応を要した人は、あわせて40.2%である。

図表 3-26 ②呼び出し／直近1晩でオンコールの対応に要した時間（合計）（件数=249）



②呼び出し／直近1晩でオンコールの対応に要した時間（合計）

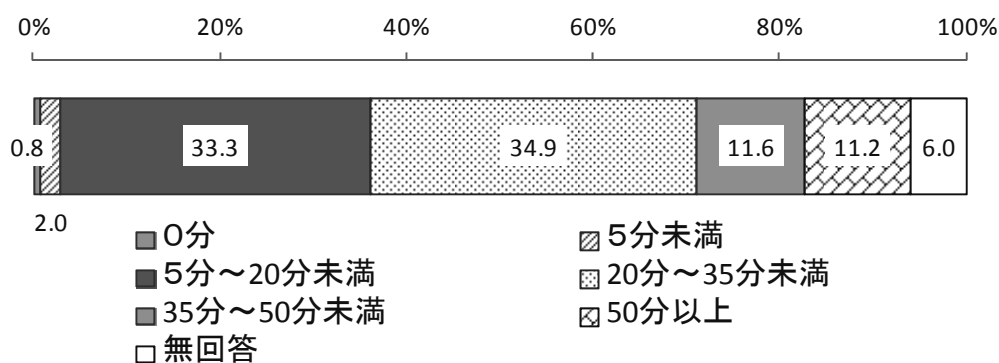
	件数	満施設で40分未	80施設で40分未	120施設で80分未	160施設で120分未	上施設で160分以	無回答	平均(分)	標準偏差	下段…最小値	上段…最大値
全体	249 100.0	57 22.9	65 26.1	19 7.6	57 22.9	43 17.3	8 3.2	99.9	83.0	420.0	1.0
老健	76 100.0	17 22.4	14 18.4	2 2.6	26 34.2	12 15.8	5 6.6	103.9	82.1	400.0	1.0
特養	160 100.0	33 20.6	48 30.0	16 10.0	29 18.1	31 19.4	3 1.9	101.8	85.0	420.0	1.5
GH	13 100.0	7 53.8	3 23.1	1 7.7	2 15.4	-	-	54.6	39.5	150.0	10.0

II 調査結果

3 業務の状況（勤務条件等）について

問12-3で直近1晩のオンコールの呼び出し回数を、のべ1回以上と回答した人が、1晩でオンコール業務（呼び出し）に応じて移動に要した時間は、平均で27.4分であった。また、移動に「50分以上」を要した人が11.2%みられた。

図表 3-27 ②呼び出し／直近1晩でオンコールの移動要した時間（合計）（件数=249）



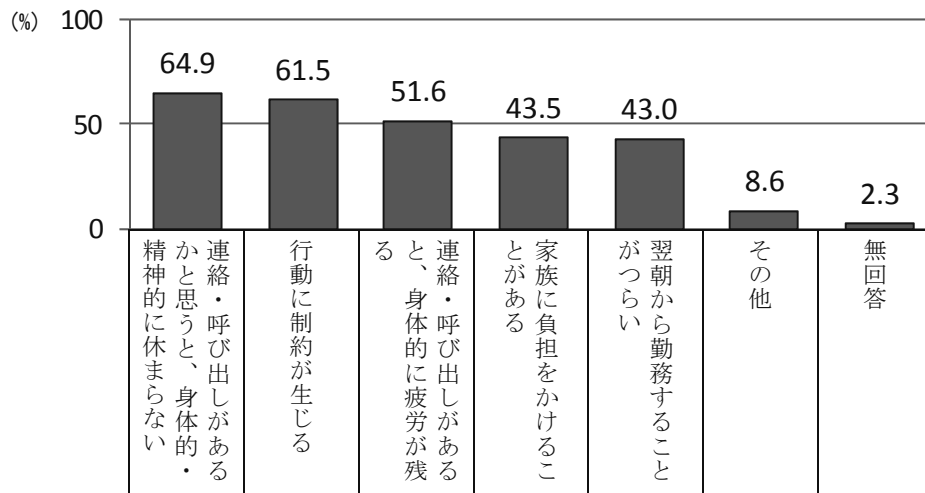
②呼び出し／直近1晩でオンコールの移動要した時間（合計）

	件数	0分	5分未満	5分～20分未満	20分～35分未満	35分～50分未満	50分以上	無回答	平均(分)	標準偏差	下段…最小値	上段…最大値
全体	249 100.0	2 0.8	5 2.0	83 33.3	87 34.9	29 11.6	28 11.2	15 6.0	27.4	24.7	190.0	0.0
老健	76 100.0	-	3 3.9	28 36.8	23 30.3	8 10.5	9 11.8	5 6.6	26.1	25.5	160.0	2.5
特養	160 100.0	2 1.3	2 1.3	50 31.3	58 36.3	19 11.9	19 11.9	10 6.3	28.6	25.1	190.0	0.0
GH	13 100.0	-	-	5 38.5	6 46.2	2 15.4	-	-	21.7	11.3	40.0	7.0

10) オンコールで負担に思うこと（問12-4）

問12-1でオンコール業務に「ついている」と回答した人が、オンコール業務を行う上で負担に思うことは、3施設ともに「連絡・呼び出しがあるかと思うと、身体的・精神的に休まらない」、「行動に制約が生じる」が多かった。

図表 3-28 オンコールで負担に思うこと（複数回答）（件数=733）



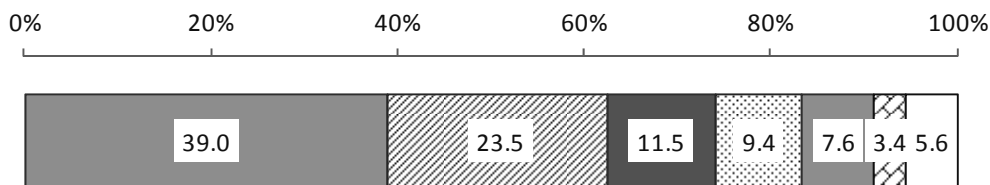
	件数	連絡・呼び出しがあるかと思うと、身体的・精神的に休まらない	行動に制約が生じる	連絡・呼び出しがある、身体的に疲労が残る	家族に負担をかけることがある	翌朝から勤務することがつらい	その他	無回答
上段：実数 下段：(%)								
全体	733 100.0	476 64.9	451 61.5	378 51.6	319 43.5	315 43.0	63 8.6	17 2.3
老健	273 100.0	148 54.2	147 53.8	122 44.7	103 37.7	99 36.3	21 7.7	11 4.0
特養	427 100.0	309 72.4	284 66.5	240 56.2	205 48.0	203 47.5	36 8.4	5 1.2
GH	33 100.0	19 57.6	20 60.6	16 48.5	11 33.3	13 39.4	6 18.2	1 3.0

II 調査結果

3 業務の状況（勤務条件等）について

オンコールで負担に思うこと1つに絞って答えてもらった結果も、3施設ともに「連絡・呼び出しがあるかと思うと、身体的・精神的に休まらない」、「行動に制約が生じる」が多かった。

図表 3-29 オンコールで負担に思うこと（最も強く思うこと）（件数=733）



- 連絡・呼び出しがあるかと思うと、身体的・精神的に休まらない
- ▨ 行動に制約が生じる
- 連絡・呼び出しがあると、身体的に疲労が残る
- ▨ 家族に負担をかけることがある
- 翌朝から勤務することがつらい
- ▨ その他
- 無回答

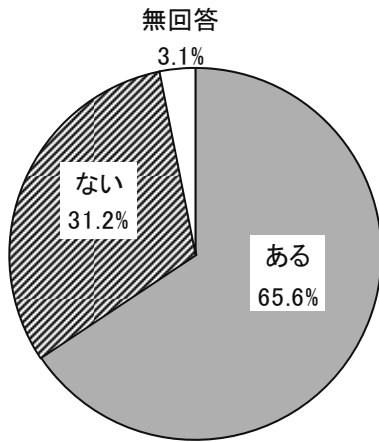
	件数	連絡・呼び出しがあるかと思うと、身体的・精神的に休まらない	行動に制約が生じる	連絡・呼び出しがあると、身体的に疲労が残る	家族に負担をかけることがある	翌朝から勤務することがつらい	その他	無回答
上段：実数 下段：(%)								
全体	733 100.0	286 39.0	172 23.5	84 11.5	69 9.4	56 7.6	25 3.4	41 5.6
老健	273 100.0	85 31.1	76 27.8	29 10.6	28 10.3	18 6.6	11 4.0	26 9.5
特養	427 100.0	191 44.7	87 20.4	53 12.4	39 9.1	36 8.4	9 2.1	12 2.8
GH	33 100.0	10 30.3	9 27.3	2 6.1	2 6.1	2 6.1	5 15.2	3 9.1

11) オンコールの手当の有無（問12-5）

問12-1でオンコール業務に「ついでいる」と回答した人が勤務する施設では、オンコール業務（連絡待機・電話連絡）についでの場合の手当が「ある」は全体の65.6%であり、「ない」は31.2%であった。

施設別でみると、「ない」は、老健では44.7%、特養では19.7%、グループホームでは69.7%であった。

図表 3-30 オンコールの手当の有無（件数=733）



	件数	ある	ない	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全 体	733 100.0	481 65.6	229 31.2	23 3.1
老健	273 100.0	135 49.5	122 44.7	16 5.9
特養	427 100.0	338 79.2	84 19.7	5 1.2
GH	33 100.0	8 24.2	23 69.7	2 6.1

Ⅱ 調査結果

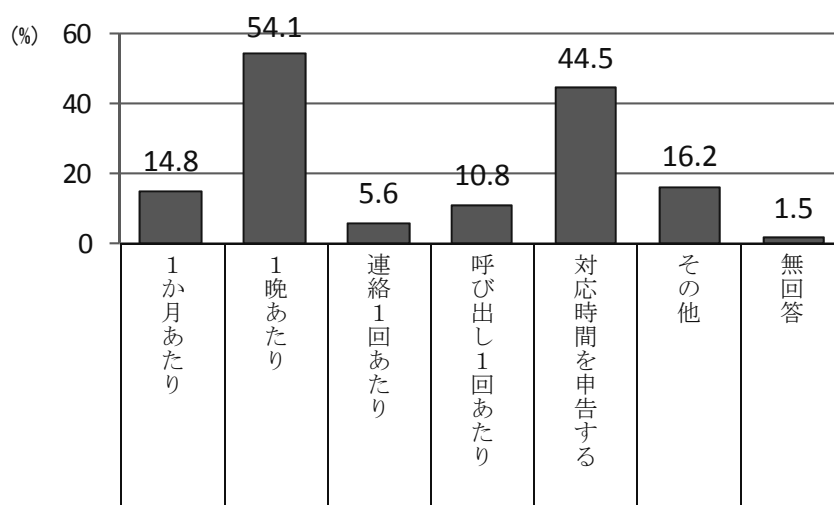
3 業務の状況（勤務条件等）について

12) オンコール手当の支払い方法（問12-6）

問12-5でオンコール業務手当が「ある」と回答した人が勤務する施設の、手当の支払い方法は、「1晩あたり」（54.1%）で支払われる方法と、「対応時間を申告する」（44.5%）方法が多かった。

施設別で見ると、特養では「1晩あたり」での計算が多く、老健とグループホームでは「対応時間を申告する」が多かった。

図表 3-31 オンコールの手当の支払い方法（複数回答）（件数=481）



	件数	1か月あたり	1晩あたり	連絡1回あたり	呼び出し1回あたり	対応時間を申告する	その他	無回答
上段：実数 下段：(%)								
全体	481 100.0	71 14.8	260 54.1	27 5.6	52 10.8	214 44.5	78 16.2	7 1.5
老健	135 100.0	8 5.9	49 36.3	2 1.5	17 12.6	74 54.8	22 16.3	4 3.0
特養	338 100.0	61 18.0	209 61.8	25 7.4	34 10.1	135 39.9	55 16.3	3 0.9
GH	8 100.0	2 25.0	2 25.0	- -	1 12.5	5 62.5	1 12.5	- -

オンコール業務の手当を「1晩あたり」で支払う場合の金額は、平均1,420円であった。

オンコール業務の手当を「対応時間を申告」する場合の1時間あたりの金額は、平均1,873円であった。

図表 3-32 オンコールの手当の支払い方法別の金額

1 か月あたりの金額

	件数	2,000 円 未 満	2,000 ～ 6,000 円 未 満	6,000 ～ 12,000 円 未 満	12,000 ～ 14,000 円 未 満	14,000 ～ 18,000 円 未 満	18,000 円 以上	無 回 答	平均 (円)	標 準 偏 差
上段：実数 下段：(%)										
全 体	71 100.0	3 4.2	26 36.6	16 22.5	11 15.5	2 2.8	9 12.7	4 5.6	8,855.0	7,491.1
老健	8 100.0	-	5 62.5	1 12.5	-	-	1 12.5	1 12.5	6,071.4	5,918.7
特養	61 100.0	3 4.9	21 34.4	15 24.6	10 16.4	2 3.3	8 13.1	2 3.3	9,123.5	7,638.9
GH	2 100.0	-	-	-	1 50.0	-	-	1 50.0	12,500.0	0.0

1 晩あたりの金額

	件数	750 円 未 満	750 ～ 1,250 円 未 満	1,250 ～ 1,750 円 未 満	1,750 ～ 2,250 円 未 満	2,250 円 以上	無 回 答	平均 (円)	標 準 偏 差
上段：実数 下段：(%)									
全 体	260 100.0	54 20.8	99 38.1	26 10.0	41 15.8	32 12.3	8 3.1	1,420.6	1,052.5
老健	49 100.0	15 30.6	20 40.8	2 4.1	2 4.1	7 14.3	3 6.1	1,241.3	1,018.6
特養	209 100.0	39 18.7	78 37.3	24 11.5	39 18.7	24 11.5	5 2.4	1,452.9	1,050.8
GH	2 100.0	-	1 50.0	-	-	1 50.0	-	2,250.0	1,250.0

連絡 1 回あたりの金額

	件数	500 円 未 満	500 ～ 1,000 円 未 満	1,000 ～ 1,500 円 未 満	1,500 ～ 2,000 円 未 満	2,000 円 以上	無 回 答	平均 (円)	標 準 偏 差
上段：実数 下段：(%)									
全 体	27 100.0	1 3.7	6 22.2	8 29.6	5 18.5	4 14.8	3 11.1	1,308.3	912.8
老健	2 100.0	-	2 100.0	-	-	-	-	600.0	100.0
特養	25 100.0	1 4.0	4 16.0	8 32.0	5 20.0	4 16.0	3 12.0	1,372.7	926.5
GH	-	-	-	-	-	-	-	-	-

II 調査結果

3 業務の状況（勤務条件等）について

呼び出し1回あたりの金額

上段：実数 下段：(%)	件数	1,000 円 未 満	1,000 ～ 2,000 円 未 満	2,000 ～ 3,000 円 未 満	3,000 ～ 4,000 円 未 満	4,000 ～ 5,000 円 未 満	5,000 円 以 上	無 回 答	平均 (円)	標 準 偏 差
全 体	52 100.0	1 1.9	12 23.1	6 11.5	8 15.4	1 1.9	4 7.7	20 38.5	2,358.4	1,335.7
老健	17 100.0	1 5.9	4 23.5	1 5.9	2 11.8	- -	3 17.6	6 35.3	2,615.5	1,675.7
特養	34 100.0	- -	8 23.5	5 14.7	5 14.7	1 2.9	1 2.9	14 41.2	2,185.0	1,106.0
GH	1 100.0	- -	- -	- -	1 100.0	- -	- -	- -	3,000.0	0.0

対応時間を申告する、1時間あたりの金額

上段：実数 下段：(%)	件数	1,200 円 未 満	1,200 ～ 1,600 円 未 満	1,600 ～ 2,000 円 未 満	2,000 ～ 2,400 円 未 満	2,400 円 以 上	無 回 答	平均 (円)	標 準 偏 差
全 体	214 100	13 6.1	30 14.0	16 7.5	32 15.0	19 8.9	104 48.6	1,873.0	708.2
老健	74 100	4 5.4	10 13.5	5 6.8	3 4.1	11 14.9	41 55.4	2,043.9	872.1
特養	135 100	9 6.7	19 14.1	11 8.1	27 20.0	8 5.9	61 45.2	1,798.5	620.9
GH	5 100.0	- -	1 20.0	- -	2 40.0	- -	2 40.0	1,833.3	235.7

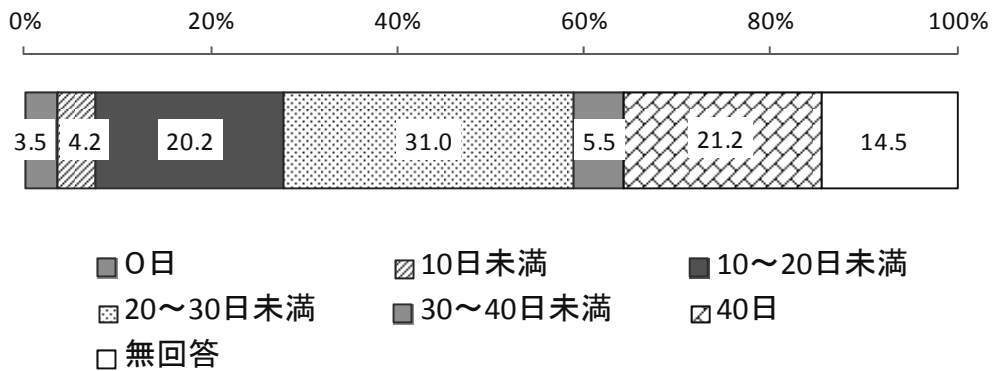
13) 有給休暇について（問13）

(1) 平成23年度に付与された有給休暇日数

平成23年度に回答者に与えられた有給休暇日数は、全体では、「20～30日未満」が31.0%で最も多かった。平均日数は22.7日であった。

施設別でみると、平均日数は、老健が22.9日、特養が22.1日、グループホームが19.8日であった。

図表 3-33 有給休暇付与日数（件数=2,491）



	件数	0日	10日未満	10～20日未満	20～30日未満	30～40日未満	40日	無回答	平均（日）	標準偏差
上段：実数 下段：(%)										
全体	2,491 100.0	87 3.5	105 4.2	504 20.2	772 31.0	136 5.5	527 21.2	360 14.5	22.7	12.2
老健	1,884 100.0	65 3.5	84 4.5	355 18.8	579 30.7	105 5.6	408 21.7	288 15.3	22.9	12.3
特養	566 100.0	19 3.4	19 3.4	140 24.7	179 31.6	29 5.1	113 20.0	67 11.8	22.1	11.9
GH	41 100.0	3 7.3	2 4.9	9 22.0	14 34.1	2 4.9	6 14.6	5 12.2	19.8	11.9

II 調査結果

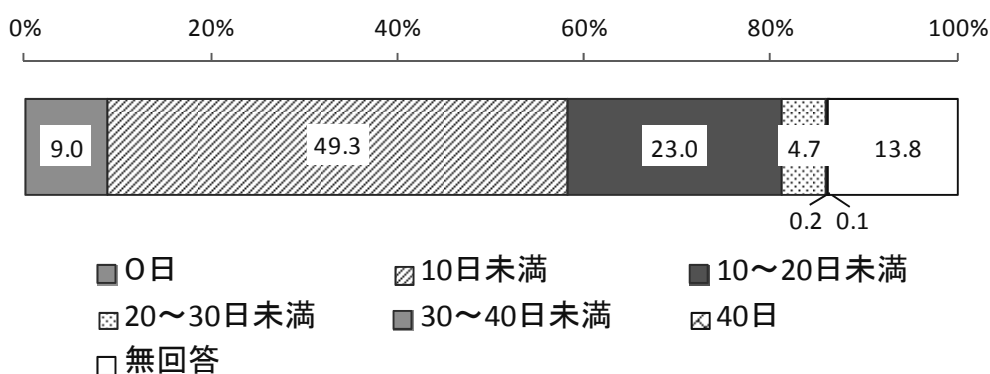
3 業務の状況（勤務条件等）について

(2) 平成23年度に取得した有給休暇日数

平成23年度に回答者が取得した有給休暇日数は、全体では「10日未満」が49.3%で最も多かった。平均取得日数は7.1日であった。

施設別でみると、平均取得日数は老健が7.0日、特養が7.6日、グループホームが5.5日であった。

図表 3-34 有給休暇取得日数（件数=2,491）



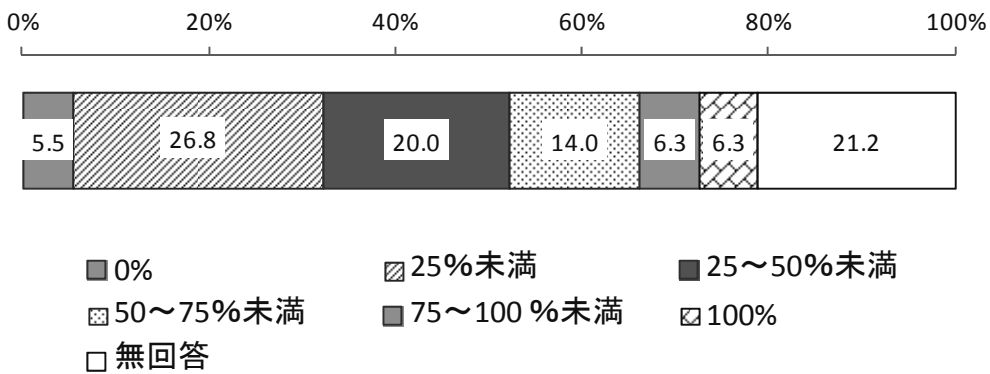
	件数	0日	10日未満	10～20日未満	20～30日未満	30～40日未満	40日	無回答	平均（日）	標準偏差
上段：実数 下段：(%)										
全 体	2,491 100.0	223 9.0	1,228 49.3	573 23.0	117 4.7	5 0.2	2 0.1	343 13.8	7.1	5.8
老健	1,884 100.0	177 9.4	930 49.4	408 21.7	96 5.1	5 0.3	2 0.1	266 14.1	7.0	5.9
特養	566 100.0	37 6.5	278 49.1	161 28.4	20 3.5	-	-	70 12.4	7.6	5.4
GH	41 100.0	9 22.0	20 48.8	4 9.8	1 2.4	-	-	7 17.1	5.5	4.9

(3) 有給休暇取得率

与えられた有給休暇日数に占める取得率は、全体では31.6%であった。

施設別でみると、老健が30.9%、特養が34.3%、グループホームが26.4%であり、特養が最も多かった。

図表 3-35 有給休暇を取得した割合（件数=2,491）



	件数	0%	25%未満	25% ~ 50%未満	50% ~ 75%未満	75% ~ 100%未満	100%	無回答	平均 (%)
上段：実数 下段：(%)									
全体	2,491 100.0	136 5.5	667 26.8	499 20.0	349 14.0	156 6.3	157 6.3	527 21.2	31.6
老健	1,884 100.0	112 5.9	515 27.3	367 19.5	244 13.0	106 5.6	126 6.7	414 22.0	30.9
特養	566 100.0	18 3.2	140 24.7	128 22.6	101 17.8	47 8.3	29 5.1	103 18.2	34.3
GH	41 100.0	6 14.6	12 29.3	4 9.8	4 9.8	3 7.3	2 4.9	10 24.4	26.4

Ⅱ 調査結果

3 業務の状況（勤務条件等）について

14) 給与について（問14）

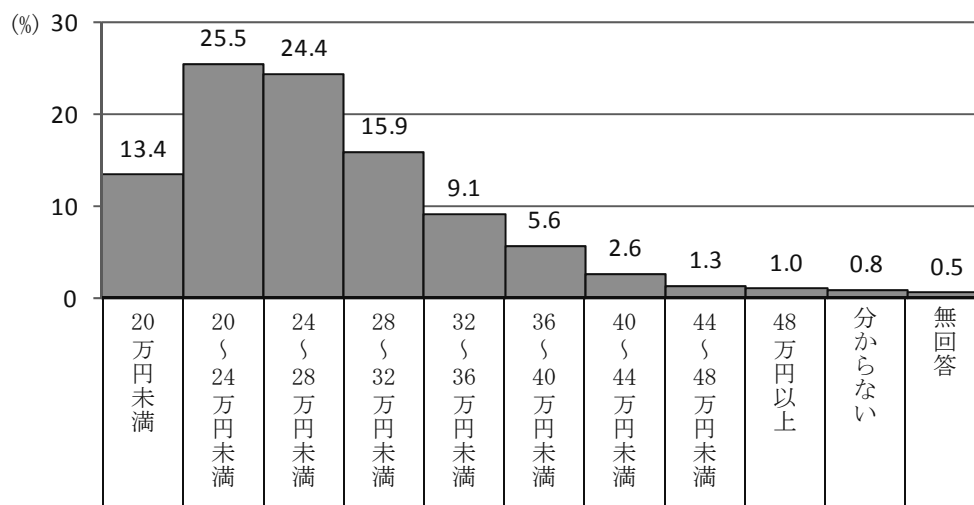
平成24年7月の給与が月給制であると回答した人の基本給の平均は、およそ265,006円（図表3-36）、総支給額の平均はおよそ343,414円であった（図表3-38）。

雇用形態別の基本給の平均は、正規職員でおよそ266,192円、非正規職員でおよそ260,548円であった（図表3-37）。

総支給額の施設別平均をみると、老健が348,415円で最も多かった（図表3-38）。

(1) 月給制（基本給・総支給額）

図表 3-36 基本給（件数=1,915）



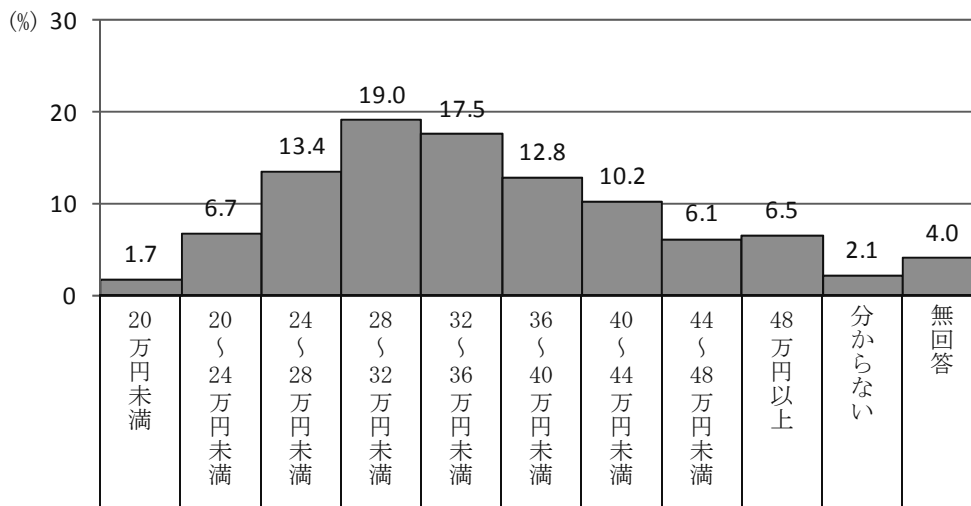
上段：実数 下段：(%)	件数	給与範囲											平均(円)	標準偏差
		20万円未満	20万円～24万円未満	24万円～28万円未満	28万円～32万円未満	32万円～36万円未満	36万円～40万円未満	40万円～44万円未満	44万円～48万円未満	48万円以上	分からない	無回答		
全体	1,915 100.0	256 13.4	489 25.5	467 24.4	304 15.9	174 9.1	107 5.6	50 2.6	24 1.3	19 1.0	16 0.8	9 0.5	265,006.0	72,891.1
老健	1,469 100.0	201 13.7	381 25.9	350 23.8	224 15.2	128 8.7	88 6.0	40 2.7	20 1.4	17 1.2	13 0.9	7 0.5	265,504.0	74,597.3
特養	420 100.0	51 12.1	101 24.0	108 25.7	76 18.1	46 11.0	18 4.3	10 2.4	4 1.0	2 0.5	3 0.7	1 0.2	264,641.1	67,553.9
GH	26 100.0	4 15.4	7 26.9	9 34.6	4 15.4	- -	1 3.8	- -	- -	- -	- -	1 3.8	242,217.9	51,624.1

注) 総支給額とは、基本給に、「通勤手当」「住宅手当」「家族手当」「夜勤手当」「オンコール手当」等の諸手当を含めた税込給与の総額。

図表 3-37 雇用形態別基本給

	件数	20万円未満	20万円未満 24万円未満	24万円未満 28万円未満	28万円未満 32万円未満	32万円未満 36万円未満	36万円未満 40万円未満	40万円未満 44万円未満	44万円未満 48万円未満	48万円以上	分からない	無回答	平均(円)	標準偏差
上段：実数 下段：(%)														
全体	1,915 100.0	256 13.4	489 25.5	467 24.4	304 15.9	174 9.1	107 5.6	50 2.6	24 1.3	19 1.0	16 0.8	9 0.5	265,006.0	72,891.1
正規職員	1,737 100.0	222 12.8	436 25.1	431 24.8	281 16.2	166 9.6	96 5.5	46 2.6	22 1.3	15 0.9	14 0.8	8 0.5	266,192.8	70,996.7
非正規職員	70 100.0	18 25.7	18 25.7	10 14.3	11 15.7	1 1.4	4 5.7	2 2.9	2 2.9	3 4.3	1 1.4	-	260,548.4	103,363.4
無回答	108 100.0	16 14.8	35 32.4	26 24.1	12 11.1	7 6.5	7 6.5	2 1.9	-	1 0.9	1 0.9	1 0.9	248,706.1	76,978.2

図表 3-38 総支給額（件数 1,915）



	件数	20万円未満	20万円未満 24万円未満	24万円未満 28万円未満	28万円未満 32万円未満	32万円未満 36万円未満	36万円未満 40万円未満	40万円未満 44万円未満	44万円未満 48万円未満	48万円以上	分からない	無回答	平均(円)	標準偏差
上段：実数 下段：(%)														
全体	1,915 100.0	32 1.7	129 6.7	256 13.4	364 19.0	336 17.5	245 12.8	195 10.2	117 6.1	125 6.5	40 2.1	76 4.0	343,414.4	87,323.4
老健	1,469 100.0	19 1.3	93 6.3	187 12.7	268 18.2	252 17.2	202 13.8	152 10.3	102 6.9	105 7.1	30 2.0	59 4.0	348,415.2	87,578.1
特養	420 100.0	13 3.1	35 8.3	65 15.5	88 21.0	79 18.8	41 9.8	40 9.5	14 3.3	20 4.8	9 2.1	16 3.8	327,154.5	85,681.8
GH	26 100.0	-	1 3.8	4 15.4	8 30.8	5 19.2	2 7.7	3 11.5	1 3.8	-	1 3.8	1 3.8	323,481.0	59,596.6

注) 総支給額とは、基本給に、「通勤手当」「住宅手当」「家族手当」「夜勤手当」「オンコール手当」等の諸手当を含めた税込給与の総額。

II 調査結果

3 業務の状況（勤務条件等）について

平成24年7月の総支給額を回答者の職位別で見ると、施設長（約429,163円）、管理職（看護部長）（約417,362円）など、職位が高いほど総支給額も多かった。

老健職員の総支給額を職位別で見ると、管理職（看護部長）（約440,775円）が最も多かった。

特養職員の総支給額を職位別で見ると、施設長（約499,151円）が最も多かった。

グループホーム職員の総支給額を職位別で見ると、施設長（約343,730円）が最も多かった。

図表 3-39 職位別総支給額（全体）

上段：実数 下段：(%)	件数	20万円未満	20～24万円未満	24～28万円未満	28～32万円未満	32～36万円未満	36～40万円未満	40～44万円未満	44～48万円未満	48万円以上	分からない	無回答	平均（円）	標準偏差
全 体	1,915 100.0	32 1.7	129 6.7	256 13.4	364 19.0	336 17.5	245 12.8	195 10.2	117 6.1	125 6.5	40 2.1	76 4.0	343,414.4	87,323.4
施設長	39 100.0	1 2.6	- -	1 2.6	3 7.7	6 15.4	1 2.6	5 12.8	7 17.9	10 25.6	1 2.6	4 10.3	429,163.7	103,804.0
管理職	272 100.0	2 0.7	2 0.7	10 3.7	33 12.1	28 10.3	35 12.9	46 16.9	36 13.2	66 24.3	1 0.4	13 4.8	417,362.8	102,222.3
中間管理職	697 100.0	3 0.4	26 3.7	67 9.6	121 17.4	141 20.2	111 15.9	101 14.5	53 7.6	40 5.7	11 1.6	23 3.3	357,399.7	77,068.8
スタッフ	858 100.0	26 3.0	96 11.2	175 20.4	196 22.8	155 18.1	91 10.6	40 4.7	17 2.0	4 0.5	24 2.8	34 4.0	303,709.2	64,430.9
無回答	49 100.0	- -	5 10.2	3 6.1	11 22.4	6 12.2	7 14.3	3 6.1	4 8.2	5 10.2	3 6.1	2 4.1	354,725.9	87,823.2

職位別総支給額（老健）

上段：実数 下段：(%)	件数	20万円未満	20～24万円未満	24～28万円未満	28～32万円未満	32～36万円未満	36～40万円未満	40～44万円未満	44～48万円未満	48万円以上	分からない	無回答	平均（円）	標準偏差
全 体	1,469 100.0	19 1.3	93 6.3	187 12.7	268 18.2	252 17.2	202 13.8	152 10.3	102 6.9	105 7.1	30 2.0	59 4.0	348,415.2	87,578.1
施設長	12 100.0	1 8.3	- -	- -	2 16.7	1 8.3	1 8.3	1 8.3	3 25.0	1 8.3	1 8.3	1 8.3	385,529.7	100,827.2
管理職	200 100.0	- -	1 0.5	3 1.5	17 8.5	15 7.5	24 12.0	37 18.5	33 16.5	59 29.5	- -	11 5.5	440,775.6	97,992.5
中間管理職	519 100.0	3 0.6	14 2.7	46 8.9	83 16.0	102 19.7	88 17.0	75 14.5	46 8.9	36 6.9	9 1.7	17 3.3	363,682.4	76,290.3
スタッフ	692 100.0	15 2.2	73 10.5	135 19.5	156 22.5	128 18.5	83 12.0	36 5.2	16 2.3	4 0.6	18 2.6	28 4.0	308,725.0	64,668.8
無回答	46 100.0	- -	5 10.9	3 6.5	10 21.7	6 13.0	6 13.0	3 6.5	4 8.7	5 10.9	2 4.3	2 4.3	355,220.4	89,501.6

Ⅱ 調査結果
3 業務の状況（勤務条件等）について

職位別総支給額（特養）

	件数	20万円未満	20～24万円未満	24～28万円未満	28～32万円未満	32～36万円未満	36～40万円未満	40～44万円未満	44～48万円未満	48万円以上	分からない	無回答	平均（円）	標準偏差
上段：実数 下段：（%）														
全 体	420 100.0	13 3.1	35 8.3	65 15.5	88 21.0	79 18.8	41 9.8	40 9.5	14 3.3	20 4.8	9 2.1	16 3.8	327,154.5	85,681.8
施設長	19 100.0	- -	- -	- -	- -	1 5.3	- -	2 10.5	4 21.1	9 47.4	- -	3 15.8	499,151.4	74,329.9
管理職	62 100.0	2 3.2	1 1.6	5 8.1	12 19.4	13 21.0	10 16.1	8 12.9	2 3.2	7 11.3	1 1.6	1 1.6	357,416.7	85,871.4
中間管理職	174 100.0	- -	12 6.9	21 12.1	36 20.7	38 21.8	22 12.6	26 14.9	7 4.0	4 2.3	2 1.1	6 3.4	339,489.9	77,182.5
スタッフ	163 100.0	11 6.7	22 13.5	39 23.9	39 23.9	27 16.6	8 4.9	4 2.5	1 0.6	- -	6 3.7	6 3.7	283,116.5	59,270.4
無回答	2 100.0	- -	- -	- -	1 50.0	- -	1 50.0	- -	- -	- -	- -	- -	344,342.0	36,742.0

職位別総支給額（GH）

	件数	20万円未満	20～24万円未満	24～28万円未満	28～32万円未満	32～36万円未満	36～40万円未満	40～44万円未満	44～48万円未満	48万円以上	分からない	無回答	平均（円）	標準偏差
上段：実数 下段：（%）														
全 体	26 100.0	- -	1 3.8	4 15.4	8 30.8	5 19.2	2 7.7	3 11.5	1 3.8	- -	1 3.8	1 3.8	323,481.0	59,596.6
施設長	8 100.0	- -	- -	1 12.5	1 12.5	4 50.0	- -	2 25.0	- -	- -	- -	- -	343,730.9	50,616.9
管理職	10 100.0	- -	- -	2 20.0	4 40.0	- -	1 10.0	1 10.0	1 10.0	- -	- -	1 10.0	325,334.7	69,277.0
中間管理職	4 100.0	- -	- -	- -	2 50.0	1 25.0	1 25.0	- -	- -	- -	- -	- -	326,321.3	28,033.3
スタッフ	3 100.0	- -	1 33.3	1 33.3	1 33.3	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	260,133.3	31,759.5
無回答	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -	- -	- -

Ⅱ 調査結果

3 業務の状況（勤務条件等）について

平成24年7月の総支給額を、看護職としての経験年数別で見ると、経験年数が長いほど総支給額も多かった。

図表 3-40 看護職の経験年数別総支給額

	件数	20万円未満	20～24万円未満	24～28万円未満	28～32万円未満	32～36万円未満	36～40万円未満	40～44万円未満	44～48万円未満	48万円以上	分からない	無回答	平均(円)	標準偏差
上段：実数 下段：(%)														
全 体	1,915 100.0	32 1.7	129 6.7	256 13.4	364 19.0	336 17.5	245 12.8	195 10.2	117 6.1	125 6.5	40 2.1	76 4.0	343,414.4	87,323.4
10年未満	117 100.0	7 6.0	24 20.5	33 28.2	30 25.6	8 6.8	6 5.1	1 0.9	1 0.9	- -	5 4.3	2 1.7	269,991.6	52,141.7
10～20年未満	478 100.0	10 2.1	44 9.2	89 18.6	119 24.9	98 20.5	51 10.7	24 5.0	6 1.3	7 1.5	8 1.7	22 4.6	309,562.1	65,234.6
20～30年未満	688 100.0	5 0.7	32 4.7	81 11.8	127 18.5	136 19.8	102 14.8	84 12.2	51 7.4	33 4.8	15 2.2	22 3.2	350,697.4	79,871.7
30～40年未満	483 100.0	5 1.0	16 3.3	42 8.7	67 13.9	76 15.7	68 14.1	74 15.3	47 9.7	63 13.0	7 1.4	18 3.7	377,795.9	93,043.5
40年以上	97 100.0	4 4.1	5 5.2	8 8.2	10 10.3	12 12.4	13 13.4	8 8.2	9 9.3	17 17.5	2 2.1	9 9.3	377,808.3	116,469.2
無回答	52 100.0	1 1.9	8 15.4	3 5.8	11 21.2	6 11.5	5 9.6	4 7.7	3 5.8	5 9.6	3 5.8	3 5.8	338,990.9	98,129.6

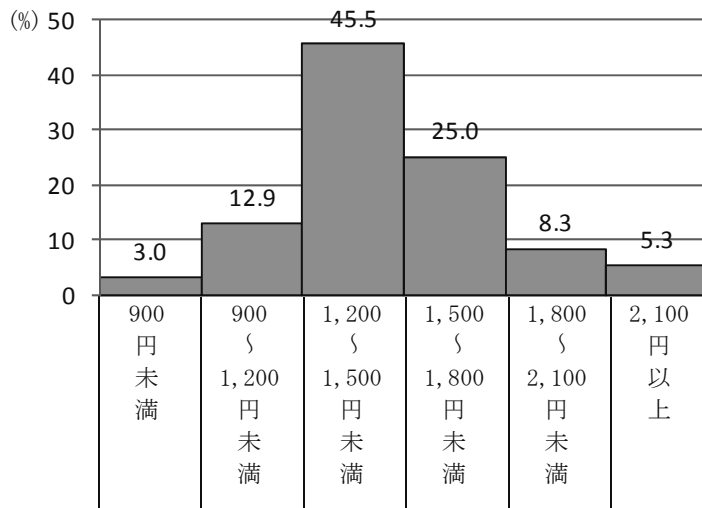
注) 総支給額とは、基本給に、「通勤手当」「住宅手当」「家族手当」「夜勤手当」「オンコール手当」等の諸手当を含めた税込給与の総額。

(2) 給与の支払いが時給制（1時間あたり）

平成24年7月の給与で時給制に回答した人の場合では、1時間あたり平均1,431.9円であった。

施設別でみると、特養（1,557.4円）が最も多く、老健（1,377.8円）が最も少ない。

図表 3-41 時給制（件数=132）



	件数	900円未満	900円～1,200円未満	1,200円～1,500円未満	1,500円～1,800円未満	1,800円～2,100円未満	2,100円以上	平均(円)	標準偏差
上段：実数 下段：(%)									
全体	132 100.0	4 3.0	17 12.9	60 45.5	33 25.0	11 8.3	7 5.3	1,431.9	364.2
老健	89 100.0	4 4.5	13 14.6	41 46.1	23 25.8	5 5.6	3 3.4	1,377.8	300.3
特養	38 100.0	- -	2 5.3	17 44.7	10 26.3	6 15.8	3 7.9	1,557.4	430.3
GH	5 100.0	- -	2 40.0	2 40.0	- -	- -	1 20.0	1,440.0	563.6

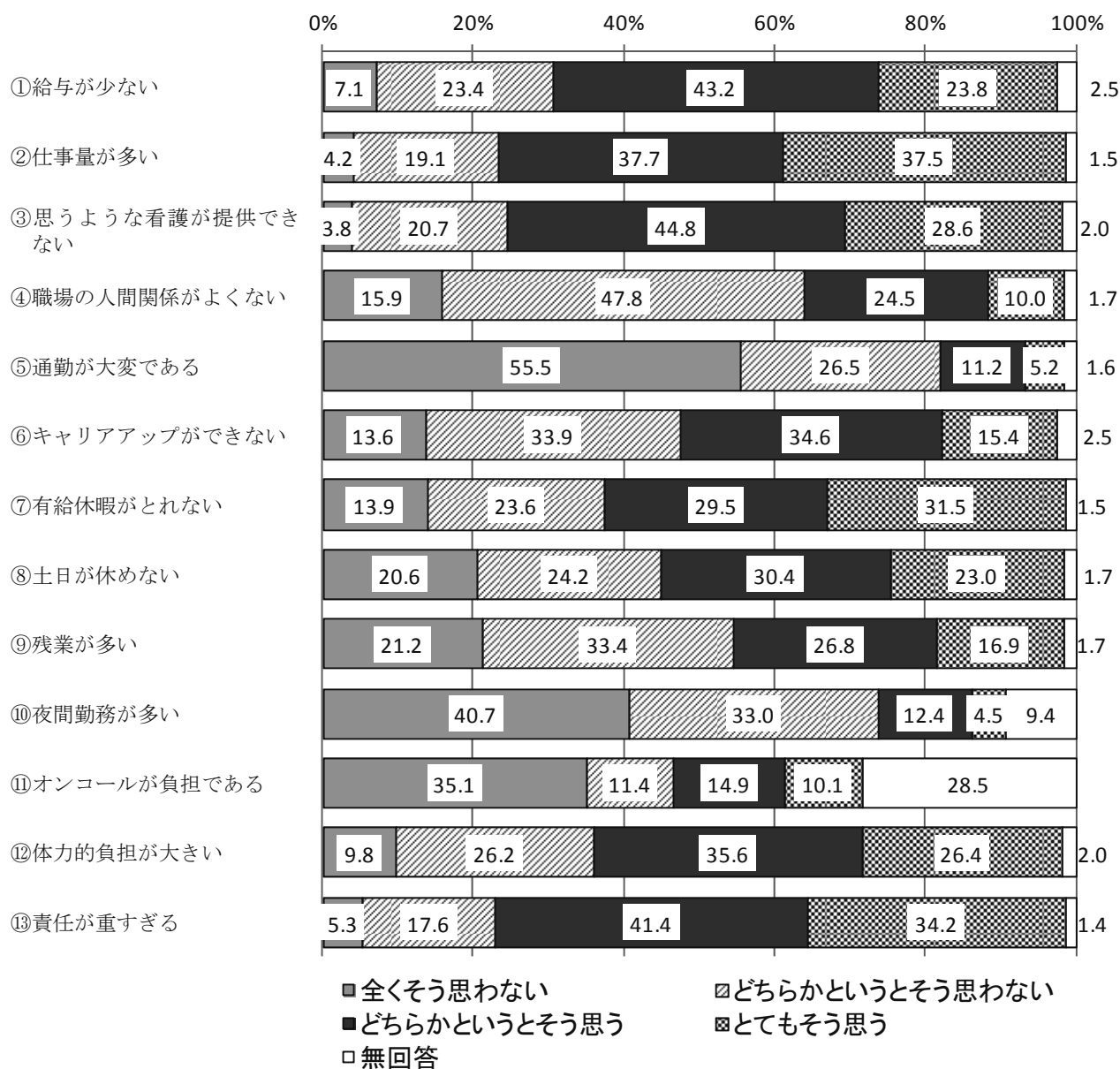
4 職場・労働の評価

1) 職場環境・労働条件の評価（問15）

下記図表4-1中の①から⑬の職場環境・労働条件について、「そう思う」（「とてもそう思う」と「どちらかというと思う」の計）人は、「⑬責任が重すぎる」（75.6%）、「②仕事量が多い」（75.2%）、「③思うような看護が提供できない」（73.4%）などで多くみられた。

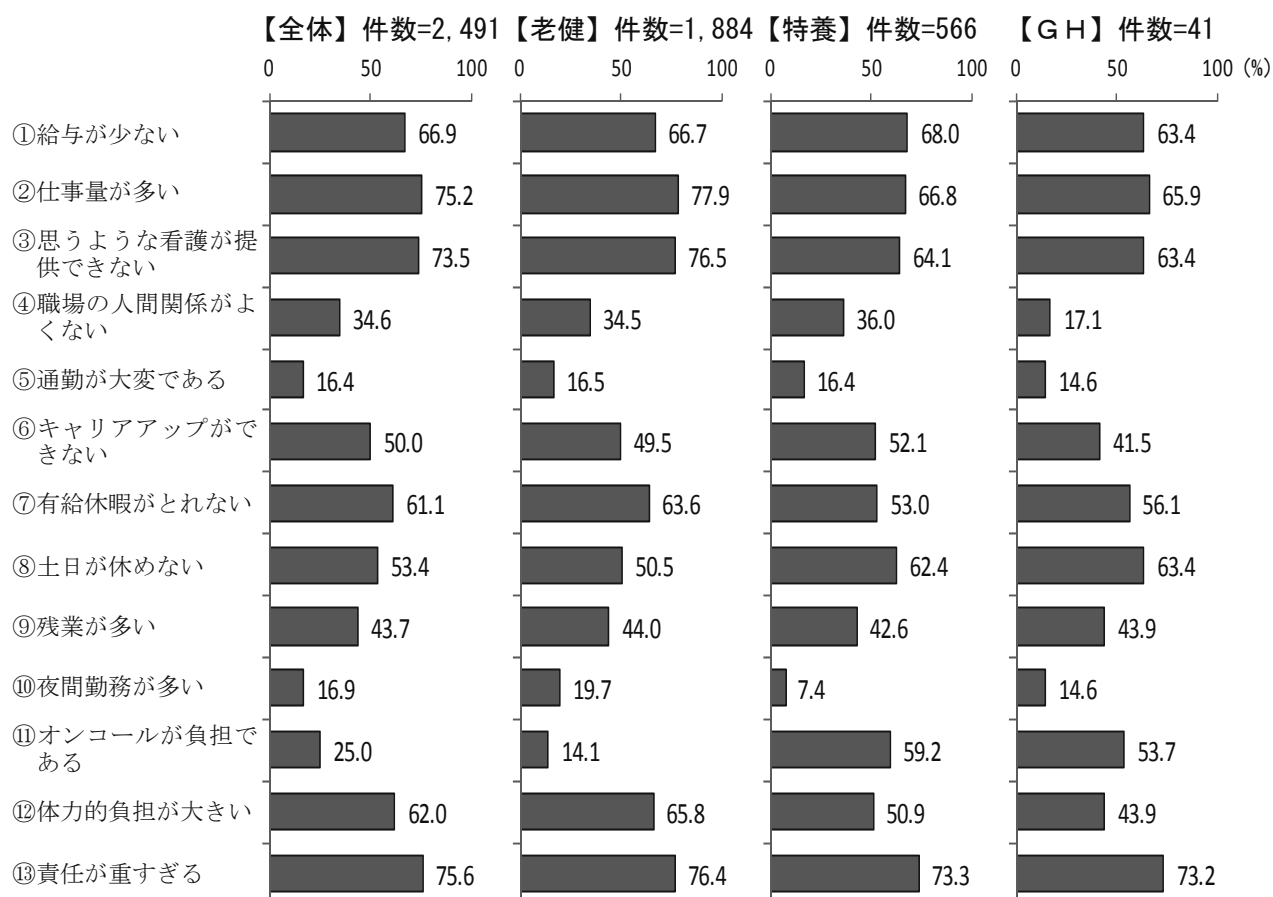
一方、「そう思わない」（「全くそう思わない」と「どちらかというと思わない」の計）人は、「⑤通勤が大変である」（82.0%）、「⑩夜間勤務が多い」（73.7%）、「④職場の人間関係がよくない」（63.7%）などで多くみられた。

図表 4-1 職場環境・労働条件の評価（全体）（件数=2,491）



同様に、下記図表4-2中の①から⑬の職場環境・労働条件について、「そう思う」（「とてもそう思う」と「どちらかというと思う」の計）人の割合を施設別でみると、「⑩オンコールが負担である」、「⑧土日が休めない」などは老健よりも特養やグループホームで多くみられた。「⑦有給休暇がとれない」、「⑫体力的負担が大きい」については老健で多くみられた。

図表 4-2 施設別職場環境・労働条件の評価（そう思う人の割合）



Ⅱ 調査結果
4 職場・労働の評価

図表 4-3 職場環境・労働条件の評価（全体）（件数=2,491）

	い	全く そう 思わな	と どちら かとい う	ど ちら かとい う	そ う 思 う	無 回 答	平均 (点) ※	標準 偏差
上段：実数 下段：(%)								
①給与が少ない	177 7.1	584 23.4	1,075 43.2	592 23.8	63 2.5	2.9	0.9	
②仕事量が多い	104 4.2	477 19.1	939 37.7	933 37.5	38 1.5	3.1	0.9	
③思うような看護が 提供できない	95 3.8	515 20.7	1,117 44.8	713 28.6	51 2.0	3.0	0.8	
④職場の人間関係が よくない	397 15.9	1,190 47.8	611 24.5	250 10.0	43 1.7	2.3	0.9	
⑤通勤が大変である	1,383 55.5	660 26.5	279 11.2	130 5.2	39 1.6	1.7	0.9	
⑥キャリアアップが できない	339 13.6	844 33.9	861 34.6	384 15.4	63 2.5	2.5	0.9	
⑦有給休暇がとれな い	346 13.9	587 23.6	736 29.5	785 31.5	37 1.5	2.8	1.0	
⑧土日が休めない	513 20.6	604 24.2	757 30.4	574 23.0	43 1.7	2.6	1.1	
⑨残業が多い	528 21.2	833 33.4	668 26.8	420 16.9	42 1.7	2.4	1.0	
⑩夜間勤務が多い	1,013 40.7	823 33.0	309 12.4	111 4.5	235 9.4	1.8	0.9	
⑪オンコールが負担 である	874 35.1	284 11.4	371 14.9	252 10.1	710 28.5	2.0	1.1	
⑫体力的負担が大き い	244 9.8	652 26.2	887 35.6	658 26.4	50 2.0	2.8	0.9	
⑬責任が重すぎる	132 5.3	439 17.6	1,032 41.4	852 34.2	36 1.4	3.1	0.9	

（老健）（件数=1,884）

	い	全く そう 思わな	と どちら かとい う	ど ちら かとい う	そ う 思 う	無 回 答	平均 (点) ※	標準 偏差
①給与が少ない	139 7.4	442 23.5	821 43.6	435 23.1	47 2.5	2.8	0.9	
②仕事量が多い	66 3.5	321 17.0	734 39.0	733 38.9	30 1.6	3.2	0.8	
③思うような看護が 提供できない	55 2.9	353 18.7	869 46.1	572 30.4	35 1.9	3.1	0.8	
④職場の人間関係が よくない	281 14.9	919 48.8	458 24.3	192 10.2	34 1.8	2.3	0.9	
⑤通勤が大変である	1,042 55.3	500 26.5	211 11.2	99 5.3	32 1.7	1.7	0.9	
⑥キャリアアップが できない	248 13.2	653 34.7	655 34.8	278 14.8	50 2.7	2.5	0.9	
⑦有給休暇がとれな い	249 13.2	405 21.5	554 29.4	644 34.2	32 1.7	2.9	1.0	
⑧土日が休めない	424 22.5	474 25.2	546 29.0	406 21.5	34 1.8	2.5	1.1	
⑨残業が多い	403 21.4	617 32.7	502 26.6	327 17.4	35 1.9	2.4	1.0	
⑩夜間勤務が多い	667 35.4	671 35.6	269 14.3	103 5.5	174 9.2	1.9	0.9	
⑪オンコールが負担 である	778 41.3	171 9.1	171 9.1	95 5.0	669 35.5	1.7	1.0	
⑫体力的負担が大き い	174 9.2	429 22.8	676 35.9	563 29.9	42 2.2	2.9	1.0	
⑬責任が重すぎる	94 5.0	322 17.1	802 42.6	637 33.8	29 1.5	3.1	0.8	

（特養）（件数=566）

	い	全く そう 思わな	と どちら かとい う	ど ちら かとい う	そ う 思 う	無 回 答	平均 (点) ※	標準 偏差
上段：実数 下段：(%)								
①給与が少ない	34 6.0	133 23.5	234 41.3	151 26.7	14 2.5	2.9	0.9	
②仕事量が多い	35 6.2	146 25.8	190 33.6	188 33.2	7 1.2	2.9	0.9	
③思うような看護が 提供できない	38 6.7	151 26.7	232 41.0	131 23.1	14 2.5	2.8	0.9	
④職場の人間関係が よくない	105 18.6	249 44.0	148 26.1	56 9.9	8 1.4	2.3	0.9	
⑤通勤が大変である	316 55.8	151 26.7	63 11.1	30 5.3	6 1.1	1.7	0.9	
⑥キャリアアップが できない	82 14.5	177 31.3	193 34.1	102 18.0	12 2.1	2.6	1.0	
⑦有給休暇がとれな い	88 15.5	174 30.7	170 30.0	130 23.0	4 0.7	2.6	1.0	
⑧土日が休めない	79 14.0	126 22.3	196 34.6	157 27.7	8 1.4	2.8	1.0	
⑨残業が多い	116 20.5	203 35.9	153 27.0	88 15.5	6 1.1	2.4	1.0	
⑩夜間勤務が多い	324 57.2	141 24.9	35 6.2	7 1.2	59 10.4	1.5	0.7	
⑪オンコールが負担 である	90 15.9	102 18.0	185 32.7	150 26.5	39 6.9	2.7	1.0	
⑫体力的負担が大き い	62 11.0	209 36.9	199 35.2	89 15.7	7 1.2	2.6	0.9	
⑬責任が重すぎる	34 6.0	112 19.8	213 37.6	202 35.7	5 0.9	3.0	0.9	

（グループホーム）（件数=41）

	い	全く そう 思わな	と どちら かとい う	ど ちら かとい う	そ う 思 う	無 回 答	平均 (点) ※	標準 偏差
①給与が少ない	4 9.8	9 22.0	20 48.8	6 14.6	2 4.9	2.7	0.8	
②仕事量が多い	3 7.3	10 24.4	15 36.6	12 29.3	1 2.4	2.9	0.9	
③思うような看護が 提供できない	2 4.9	11 26.8	16 39.0	10 24.4	2 4.9	2.9	0.9	
④職場の人間関係が よくない	11 26.8	22 53.7	5 12.2	2 4.9	1 2.4	2.0	0.8	
⑤通勤が大変である	25 61.0	9 22.0	5 12.2	1 2.4	1 2.4	1.6	0.8	
⑥キャリアアップが できない	9 22.0	14 34.1	13 31.7	4 9.8	1 2.4	2.3	0.9	
⑦有給休暇がとれな い	9 22.0	8 19.5	12 29.3	11 26.8	1 2.4	2.6	1.1	
⑧土日が休めない	10 24.4	4 9.8	15 36.6	11 26.8	1 2.4	2.7	1.1	
⑨残業が多い	9 22.0	13 31.7	13 31.7	5 12.2	1 2.4	2.4	1.0	
⑩夜間勤務が多い	22 53.7	11 26.8	5 12.2	1 2.4	2 4.9	1.6	0.8	
⑪オンコールが負担 である	6 14.6	11 26.8	15 36.6	7 17.1	2 4.9	2.6	1.0	
⑫体力的負担が大き い	8 19.5	14 34.1	12 29.3	6 14.6	1 2.4	2.4	1.0	
⑬責任が重すぎる	4 9.8	5 12.2	17 41.5	13 31.7	2 4.9	3.0	0.9	

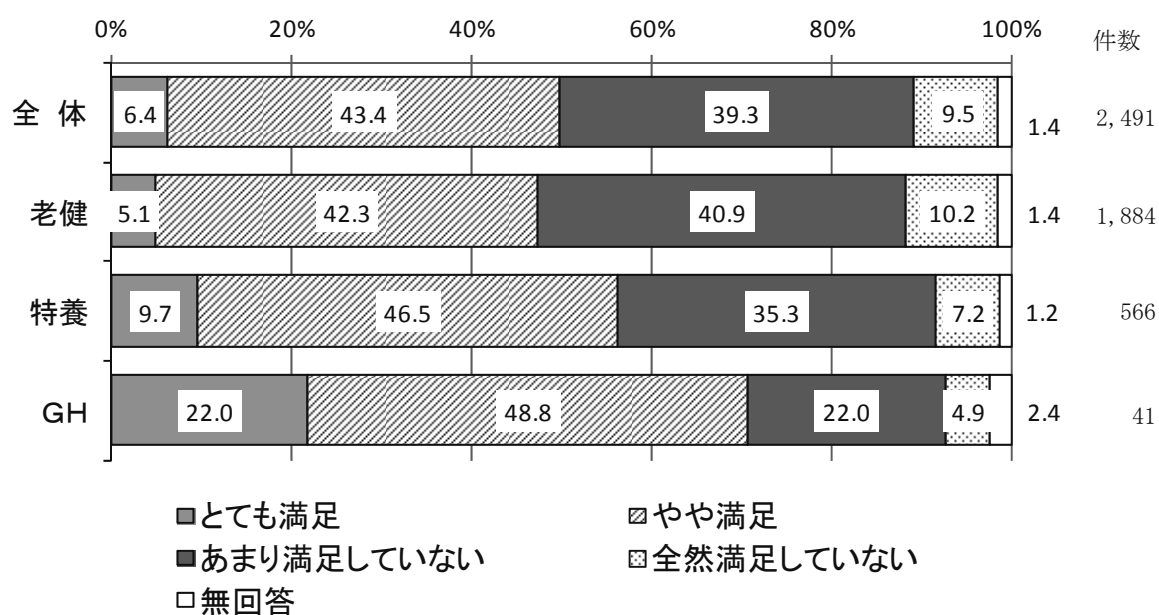
※平均（点）については、「全くそう思わない」を1点、「どちらかというと思わない」を2点、「どちらかというと思う」を3点、「そう思う」を4点とし、平均を求めた。

2) 仕事の満足度（問16）

仕事の満足度をみると、全体では「満足している」（「とても満足」と「やや満足」の計）人が49.8%、「満足していない」（「あまり満足していない」と「全然満足していない」の計）人が48.8%であり、両者に大きな差はみられなかった。

「満足している」人を施設別でみると、老健は47.4%、特養は56.2%、グループホームは70.8%であり、グループホームが多かった。

図表 4-4 仕事の満足度



	件数	とても満足している	やや満足している	あまり満足していない	全然満足していない	無回答	平均(点)※	標準偏差
上段：実数								
下段：(%)								
全体	2,491	160	1,080	980	236	35	2.5	0.8
	100.0	6.4	43.4	39.3	9.5	1.4		
老健	1,884	96	797	771	193	27	2.6	0.7
	100.0	5.1	42.3	40.9	10.2	1.4		
特養	566	55	263	200	41	7	2.4	0.8
	100.0	9.7	46.5	35.3	7.2	1.2		
GH	41	9	20	9	2	1	2.1	0.8
	100.0	22.0	48.8	22.0	4.9	2.4		

※ 平均(点)については、「とても満足している」を1点、「やや満足している」を2点、「あまり満足していない」を3点、「全然満足していない」を4点とし、平均を求めた。

Ⅱ 調査結果
4 職場・労働の評価

年齢別でみると、「満足している」（「とても満足」と「やや満足」の計）人は、40歳代以下の各年代層では5割を下回ったが、50歳代（50.7%）では約5割、60歳以上（64.9%）では6割以上みられた。

図表 4-5 年齢別仕事の満足度

	件数	満足している	満足していない	無回答	平均(点)	標準偏差
上段：実数 下段：(%)						
全 体	2,491 100.0	1,240 49.8	1,216 48.8	35 1.4	2.5	0.8
20歳代	42 100.0	17 40.5	25 59.5	- -	2.7	0.8
30歳代	339 100.0	157 46.3	178 52.5	4 1.2	2.6	0.8
40歳代	760 100.0	345 45.4	406 53.4	9 1.2	2.6	0.7
50歳代	1,006 100.0	510 50.7	483 48.0	13 1.3	2.5	0.7
60歳以上	268 100.0	174 64.9	93 34.7	1 0.4	2.2	0.8

χ^2 検定結果：p < 0.001

問15の職場環境や労働条件の評価（13項目）と仕事への満足度（問16）の関係をみると、職場環境・労働条件の評価のどの項目についても「そう思う」人の仕事への満足度が有意に低かった。

図表4-6 問15職場環境・労働条件の評価別仕事の満足度

①給与が少ない

	件数	満足している	満足していない	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全 体	2,491 100.0	1,240 49.8	1,216 48.8	35 1.4
そう思う	1,667 100.0	708 42.5	949 56.9	10 0.6
そう思わない	761 100.0	513 67.4	246 32.3	2 0.3
無回答	63 100.0	19 30.2	21 33.3	23 36.5

χ^2 検定結果：p < 0.001

②仕事量が多い

	件数	満足している	満足していない	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全 体	2,491 100.0	1,240 49.8	1,216 48.8	35 1.4
そう思う	1,872 100.0	821 43.9	1,039 55.5	12 0.6
そう思わない	581 100.0	409 70.4	172 29.6	- -
無回答	38 100.0	10 26.3	5 13.2	23 60.5

χ^2 検定結果：p < 0.001

③思うような看護が提供できない

	件数	満足している	満足していない	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全 体	2,491 100.0	1,240 49.8	1,216 48.8	35 1.4
そう思う	1,830 100.0	727 39.7	1,095 59.8	8 0.4
そう思わない	610 100.0	494 81.0	112 18.4	4 0.7
無回答	51 100.0	19 37.3	9 17.6	23 45.1

χ^2 検定結果：p < 0.001

④職場の人間関係がよくない

	件数	いる満足して	いない満足して	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全体	2,491 100.0	1,240 49.8	1,216 48.8	35 1.4
そう思う	861 100.0	222 25.8	634 73.6	5 0.6
そう思わない	1,587 100.0	1,006 63.4	574 36.2	7 0.4
無回答	43 100.0	12 27.9	8 18.6	23 53.5

χ^2 検定結果：p < 0.001

⑤通勤が大変である

	件数	いる満足して	いない満足して	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全体	2,491 100.0	1,240 49.8	1,216 48.8	35 1.4
そう思う	409 100.0	184 45.0	222 54.3	3 0.7
そう思わない	2,043 100.0	1,048 51.3	986 48.3	9 0.4
無回答	39 100.0	8 20.5	8 20.5	23 59.0

χ^2 検定結果：p < 0.05

⑥キャリアアップができない

	件数	いる満足して	いない満足して	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全体	2,491 100.0	1,240 49.8	1,216 48.8	35 1.4
そう思う	1,245 100.0	438 35.2	802 64.4	5 0.4
そう思わない	1,183 100.0	783 66.2	394 33.3	6 0.5
無回答	63 100.0	19 30.2	20 31.7	24 38.1

χ^2 検定結果：p < 0.001

⑦有給休暇がとれない

	件数	いる満足して	いない満足して	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全体	2,491 100.0	1,240 49.8	1,216 48.8	35 1.4
そう思う	1,521 100.0	661 43.5	853 56.1	7 0.5
そう思わない	933 100.0	573 61.4	355 38.0	5 0.5
無回答	37 100.0	6 16.2	8 21.6	23 62.2

χ^2 検定結果：p < 0.001

⑧土日が休めない

	件数	いる満足して	いない満足して	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全体	2,491 100.0	1,240 49.8	1,216 48.8	35 1.4
そう思う	1,331 100.0	560 42.1	764 57.4	7 0.5
そう思わない	1,117 100.0	671 60.1	442 39.6	4 0.4
無回答	43 100.0	9 20.9	10 23.3	24 55.8

χ^2 検定結果：p < 0.001

⑨残業が多い

	件数	いる満足して	いない満足して	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全体	2,491 100.0	1,240 49.8	1,216 48.8	35 1.4
そう思う	1,088 100.0	439 40.3	644 59.2	5 0.5
そう思わない	1,361 100.0	794 58.3	561 41.2	6 0.4
無回答	42 100.0	7 16.7	11 26.2	24 57.1

χ^2 検定結果：p < 0.001

⑩夜間勤務が多い

	件数	いる満足して	いない満足して	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全体	2,491 100.0	1,240 49.8	1,216 48.8	35 1.4
そう思う	420 100.0	152 36.2	264 62.9	4 1.0
そう思わない	1,836 100.0	976 53.2	854 46.5	6 0.3
無回答	235 100.0	112 47.7	98 41.7	25 10.6

χ^2 検定結果：p < 0.001

⑪オンコールが負担である

	件数	いる満足して	いない満足して	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全体	2,491 100.0	1,240 49.8	1,216 48.8	35 1.4
そう思う	623 100.0	290 46.5	330 53.0	3 0.5
そう思わない	1,158 100.0	635 54.8	519 44.8	4 0.3
無回答	710 100.0	315 44.4	367 51.7	28 3.9

χ^2 検定結果：p < 0.001

⑫体力的負担が大きい

	件数	いる満足して	いない満足して	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全体	2,491 100.0	1,240 49.8	1,216 48.8	35 1.4
そう思う	1,545 100.0	640 41.4	897 58.1	8 0.5
そう思わない	896 100.0	587 65.5	307 34.3	2 0.2
無回答	50 100.0	13 26.0	12 24.0	25 50.0

χ^2 検定結果：p < 0.001

⑬責任が重すぎる

	件数	いる満足して	いない満足して	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全体	2,491 100.0	1,240 49.8	1,216 48.8	35 1.4
そう思う	1,884 100.0	846 44.9	1,028 54.6	10 0.5
そう思わない	571 100.0	387 67.8	183 32.0	1 0.2
無回答	36 100.0	7 19.4	5 13.9	24 66.7

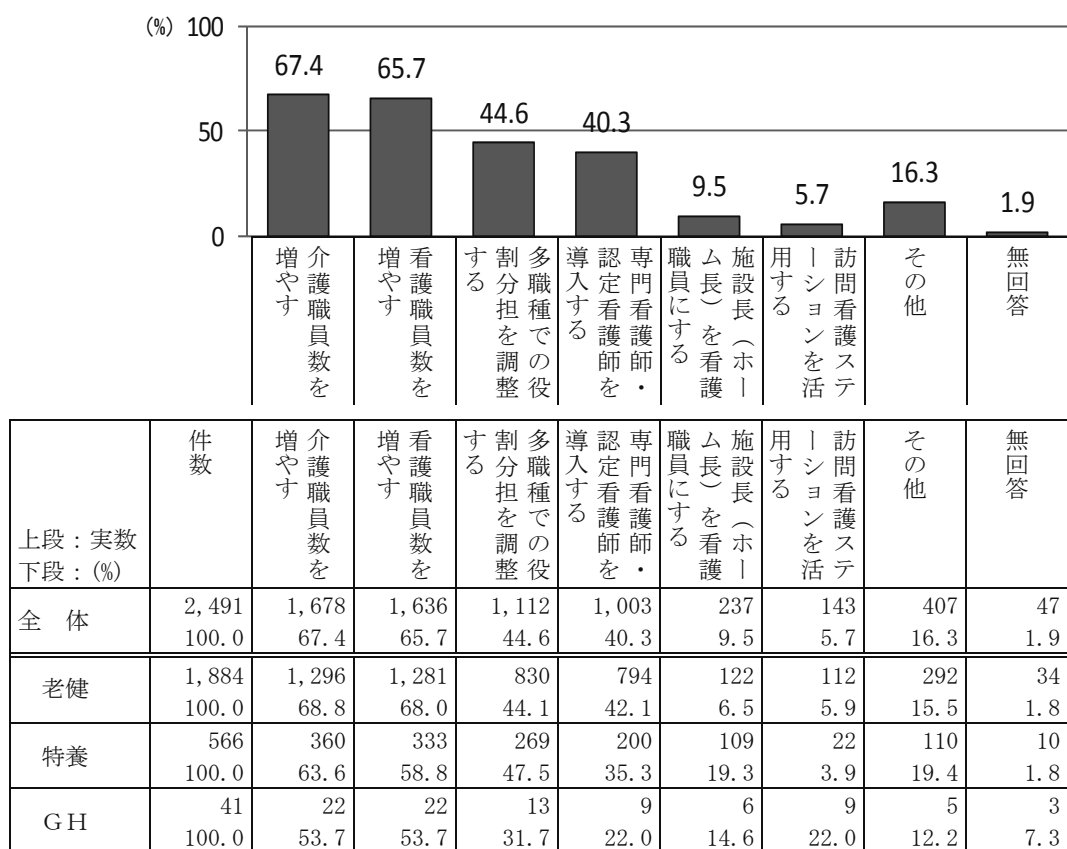
χ^2 検定結果：p < 0.001

3) 自施設に必要な体制づくり (問17)

今後、よりよい看護・ケアを提供するために、勤務する施設で必要な体制づくりをたずねたところ、「介護職員数を増やす」(67.4%)、「看護職員数を増やす」(65.7%)が6割台、「多職種での役割分担を調整する」(44.6%)、「専門看護師・認定看護師を導入する」(40.3%)が4割台であった。

「専門看護師・認定看護師を導入する」と回答した人のうち、専門看護師の分野では、「老人看護」(52.5%)が多かった(図表4-8)。認定看護師の分野では、「認知症看護」(74.9%)、「摂食・嚥下障害看護」(64.5%)、「皮膚・排泄ケア」(53.2%)が多かった(図表4-9)。

図表 4-7 自施設に必要な体制づくり (複数回答) (件数=2,491)



図表 4-8 専門看護師を導入する (複数回答)

上段: 実数 下段: (%)	件数	老人看護	家族支援	在宅看護	がん看護	その他	無回答
全体	1,003 100.0	527 52.5	231 23.0	144 14.4	27 2.7	11 1.1	375 37.4

図表 4-9 認定看護師を導入する (複数回答)

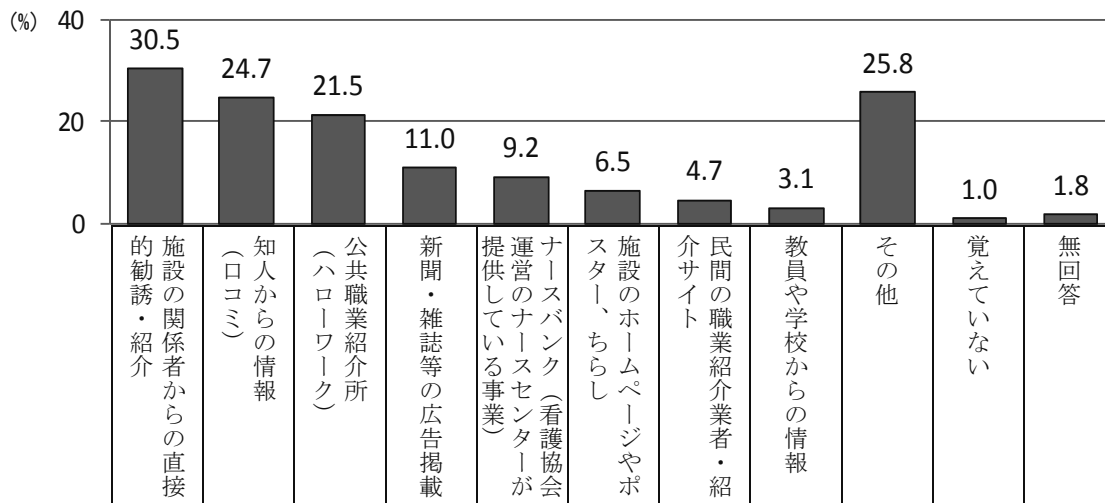
上段: 実数 下段: (%)	件数	認知症看護	摂食・嚥下障害看護	皮膚・排泄ケア	脳卒中リハビリテーション看護	糖尿病看護	訪問看護	その他	無回答
全体	1,003 100.0	751 74.9	647 64.5	534 53.2	154 15.4	99 9.9	51 5.1	13 1.3	88 8.8

5 就職先の選択について

1) 就職活動の際の情報源（問18）

現在の職場に就職した際の情報源は、「施設の関係者からの直接的勧誘・紹介」が30.5%で最も多く、次いで「その他」が25.8%、「知人からの情報（口コミ）」が24.7%、「公共職業紹介所（ハローワーク）」が21.5%であった。

図表 5-1 就職活動の際の情報源（複数回答）（件数=2,491）

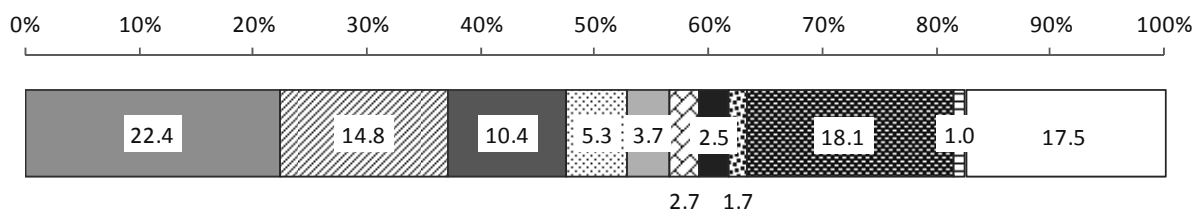


	件数	施設の関係者からの直接的勧誘・紹介	知人からの情報（口コミ）	公共職業紹介所（ハローワーク）	新聞・雑誌等の広告掲載	運営のナースセンターが提供している事業	ナースバンク（看護協会）	施設のホームページやポスター、ちらし	民間の職業紹介業者・紹介サイト	教員や学校からの情報	その他	覚えていない	無回答
上段：実数 下段：(%)													
全体	2,491 100.0	761 30.5	616 24.7	536 21.5	274 11.0	228 9.2	163 6.5	117 4.7	77 3.1	642 25.8	25 1.0	46 1.8	
老健	1,884 100.0	536 28.5	432 22.9	414 22.0	190 10.1	175 9.3	120 6.4	94 5.0	64 3.4	524 27.8	18 1.0	33 1.8	
特養	566 100.0	213 37.6	176 31.1	118 20.8	79 14.0	53 9.4	40 7.1	22 3.9	13 2.3	106 18.7	4 0.7	10 1.8	
GH	41 100.0	12 29.3	8 19.5	4 9.8	5 12.2	- -	3 7.3	1 2.4	- -	12 29.3	3 7.3	3 7.3	

II 調査結果
5 就職先の選択について

最も強く思うものを1つに絞ってもらった結果も、「施設の関係者からの直接的勧誘・紹介」(22.4%)が最も多く、次いで「その他」(18.1%)、「知人からの情報(口コミ)」(14.8%)、「公共職業紹介所(ハローワーク)」(10.4%)であった。

図表 5-2 就職活動の際の情報源(最も強く思うもの)(件数=2,491)



- 施設の関係者からの直接的勧誘・紹介
- 公共職業紹介所(ハローワーク)
- ナースバンク
- 民間の職業紹介業者・紹介サイト
- その他
- 無回答
- 知人からの情報(口コミ)
- 新聞・雑誌等の広告掲載
- 施設のホームページやポスター、ちらし
- 教員や学校からの情報
- 覚えていない

	件数	施設の関係者からの直接的勧誘・紹介	知人からの情報(口コミ)	公共職業紹介所(ハローワーク)	新聞・雑誌等の広告掲載	ナースバンク(看護協会運営のナースセンターが提供している事業)	施設のホームページやポスター、ちらし	民間の職業紹介業者・紹介サイト	教員や学校からの情報	その他	覚えていない	無回答
上段：実数 下段：(%)												
全体	2,491 100.0	559 22.4	368 14.8	259 10.4	131 5.3	91 3.7	67 2.7	62 2.5	43 1.7	450 18.1	25 1.0	436 17.5
老健	1,884 100.0	399 21.2	254 13.5	202 10.7	87 4.6	65 3.5	49 2.6	55 2.9	38 2.0	367 19.5	18 1.0	350 18.6
特養	566 100.0	152 26.9	108 19.1	53 9.4	42 7.4	26 4.6	18 3.2	6 1.1	5 0.9	76 13.4	4 0.7	76 13.4
GH	41 100.0	8 19.5	6 14.6	4 9.8	2 4.9	- -	- -	1 2.4	- -	7 17.1	3 7.3	10 24.4

就職した時の職務経験について、看護職として働いた経験のない人を「新卒」、看護職として働いた経験があり前職でも看護職として働いていた人を「転職」、看護職として働いた経験はあるが前職が看護職として働いていなかった人を「再就職」として分類し※1、それぞれについて就職活動の際の情報源をみる。「新卒」では「教員や学校からの情報」(46.3%)が、「転職」では「施設の関係者からの直接的勧誘・紹介」(31.3%)が、「再就職」では「公共職業安定所(ハローワーク)」(29.7%)がそれぞれ多くみられた。

図表 5-3 就職した時の看護職としての職務経験別就職活動の際の情報源(複数回答)

上段：実数 下段：(%)	件数	施設の関係者からの直接的勧誘・紹介	知人からの情報(口コミ)	公共職業紹介所(ハローワーク)	掲載新聞・雑誌等の広告	協会運営のナーズセンターが提供している事業)	ナーズバンク(看護)	シヤポスター、ちらし	施設のホームページ	民間の職業紹介業者・紹介サイト	情報	教員や学校からの	その他	覚えていない	無回答
全 体	2,491 100.0	761 30.5	616 24.7	536 21.5	274 11.0	228 9.2	163 6.5	117 4.7	77 3.1	642 25.8	25 1.0	46 1.8			
新卒	41 100.0	6 14.6	5 12.2	5 12.2	3 7.3	2 4.9	2 4.9	1 2.4	19 46.3	6 14.6	1 2.4	1 2.4			
転職	2,193 100.0	686 31.3	543 24.8	470 21.4	235 10.7	194 8.8	145 6.6	104 4.7	55 2.5	587 26.8	23 1.0	26 1.2			
再就職	175 100.0	45 25.7	45 25.7	52 29.7	29 16.6	27 15.4	13 7.4	8 4.6	2 1.1	30 17.1	1 0.6	-			
無回答	82 100.0	24 29.3	23 28.0	9 11.0	7 8.5	5 6.1	3 3.7	4 4.9	1 1.2	19 23.2	-	19 23.2			

※1 「新卒」「転職」「再就職」の具体的な分類は以下の通り

「新卒」は、問19で看護職の経験が「ない」と回答した人

「転職」は、問19で看護職の経験が「ある」と回答し、問19-1で前職が「看護職員として働いていた」と回答した人

「再就職」は、問19で看護職の経験が「ある」と回答し、問19-1で前職が「看護職員としては働いていなかった」と回答した人

図表 5-4 就職活動の際の情報源の「その他」の内訳(全体)(件数=642)

No.	情報源	件数
1	法人内の異動	376
2	自宅から近い施設をみつけた、開設された	61
3	知人や上司等から紹介された	32
4	広報・広告	20
5	知人、先輩、上司等に誘われた	18
6	以前勤務していた	15
7	直接連絡をした	11
8	施設見学	9
9	看護学校からの紹介	6
10	高齢者介護をしたかった	5
11	学生の時に働いていた	4
12	家族が入所していた	4
13	面接時の対応が良かった	4
14	友人・知人がいた	3
15	教育制度が整っている	3
16	学生時代に実習に行った	3
17	経営主体が変わり、そのまま継続して勤めている	3
18	派遣、出向	3
19	交通の便がよい	2
20	家庭の事情	2
21	社会福祉協議会	2
22	その他の情報源※2	39
	無回答	17
	計	642

※2 その他の情報源は、件数が1件であったものをまとめたもの

II 調査結果

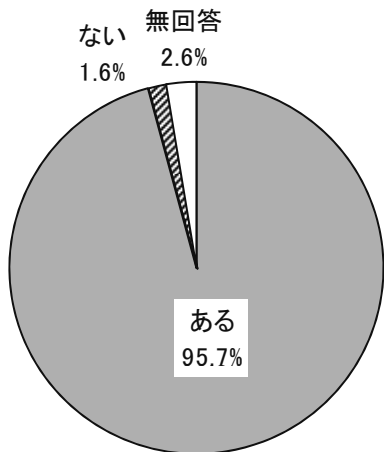
5 就職先の選択について

2) 勤務経験 (問19、問19-1)

現在の職場に勤務する前に看護職として働いていた経験が「ある」人は95.7%であった (図表5-5)。そのうちの92.0%は、前の職場でも「看護職員として働いていた」人である (図表5-6)。また、前職が「看護職員としては働いていなかった」人の51.4%は「主婦」であった (図表5-7)。

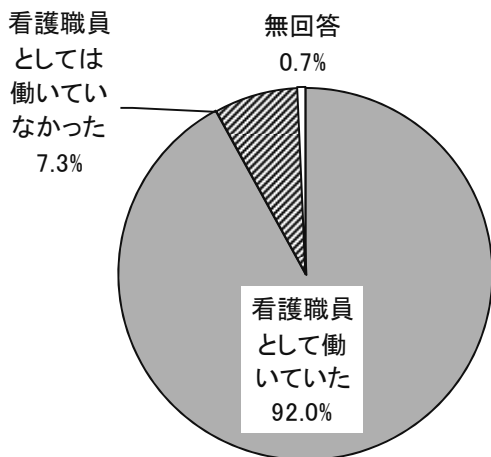
※看護職として働いていた経験は、病院、施設、介護事業所等、勤務場所は問わない。また、アルバイトの場合も含む。

図表 5-5 看護職の勤務経験 (件数=2,491)



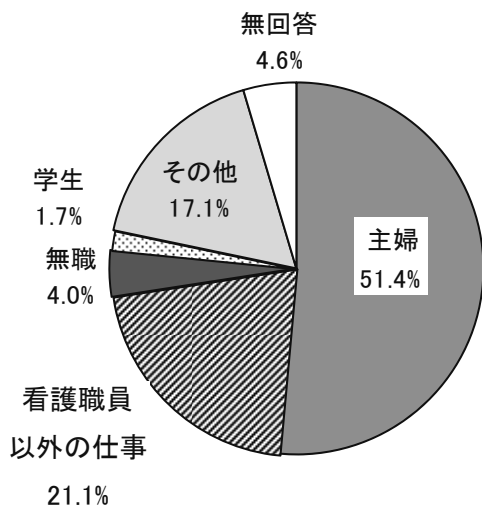
	件数	ある	ない (新卒)	無回答
上段：実数				
下段： (%)				
全 体	2,491	2,384	41	66
	100.0	95.7	1.6	2.6
老健	1,884	1,792	38	54
	100.0	95.1	2.0	2.9
特養	566	552	2	12
	100.0	97.5	0.4	2.1
GH	41	40	1	-
	100.0	97.6	2.4	-

図表 5-6 直前の看護職の勤務経験 (件数=2,384)



	件数	働いていた (転職)	働いていなかった (再就職)	無回答
上段：実数				
下段： (%)				
全 体	2,384	2,193	175	16
	100.0	92.0	7.3	0.7
老健	1,792	1,649	132	11
	100.0	92.0	7.4	0.6
特養	552	507	42	3
	100.0	91.8	7.6	0.5
GH	40	37	1	2
	100.0	92.5	2.5	5.0

図表 5-7 勤務前の職業 (件数=175)

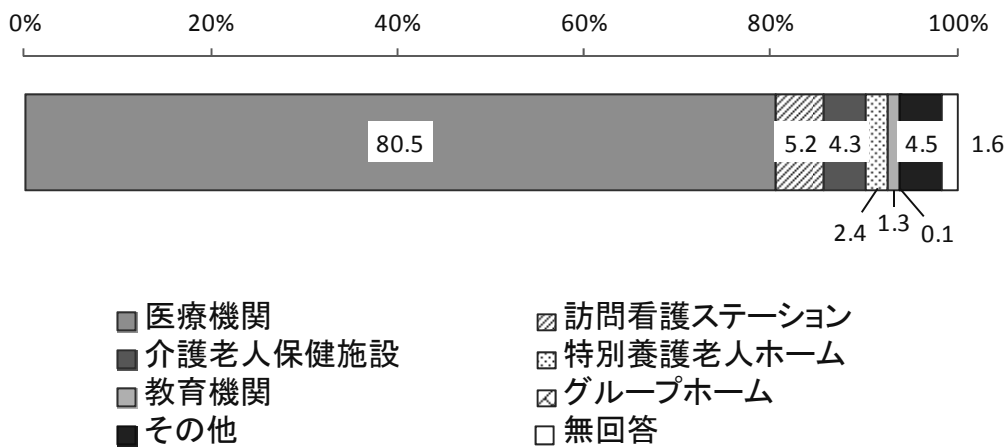


	件数	主婦	看護職員以外の仕事	無職	学生	その他	無回答
上段：実数							
下段： (%)							
全 体	175	90	37	7	3	30	8
	100.0	51.4	21.1	4.0	1.7	17.1	4.6
老健	132	66	32	6	2	19	7
	100.0	50.0	24.2	4.5	1.5	14.4	5.3
特養	42	24	4	1	1	11	1
	100.0	57.1	9.5	2.4	2.4	26.2	2.4
GH	1	-	1	-	-	-	-
	100.0	-	100.0	-	-	-	-

3) 前勤務場所 (問19-2)

問19-1で「看護職として働いていた」(転職)と回答した人の前勤務場所は、3施設とも「医療機関」が多かった。

図表 5-8 前勤務場所 (件数=2,193)



	件数	医療機関	訪問看護ステーション	介護老人保健施設	特別養護老人ホーム	教育機関	グループホーム	その他	無回答
上段：実数 下段：(%)									
全体	2,193 100.0	1,766 80.5	114 5.2	95 4.3	53 2.4	28 1.3	3 0.1	99 4.5	35 1.6
老健	1,649 100.0	1,357 82.3	70 4.2	70 4.2	32 1.9	18 1.1	2 0.1	77 4.7	23 1.4
特養	507 100.0	392 77.3	35 6.9	20 3.9	19 3.7	9 1.8	1 0.2	22 4.3	9 1.8
GH	37 100.0	17 45.9	9 24.3	5 13.5	2 5.4	1 2.7	-	-	3 8.1

Ⅱ 調査結果

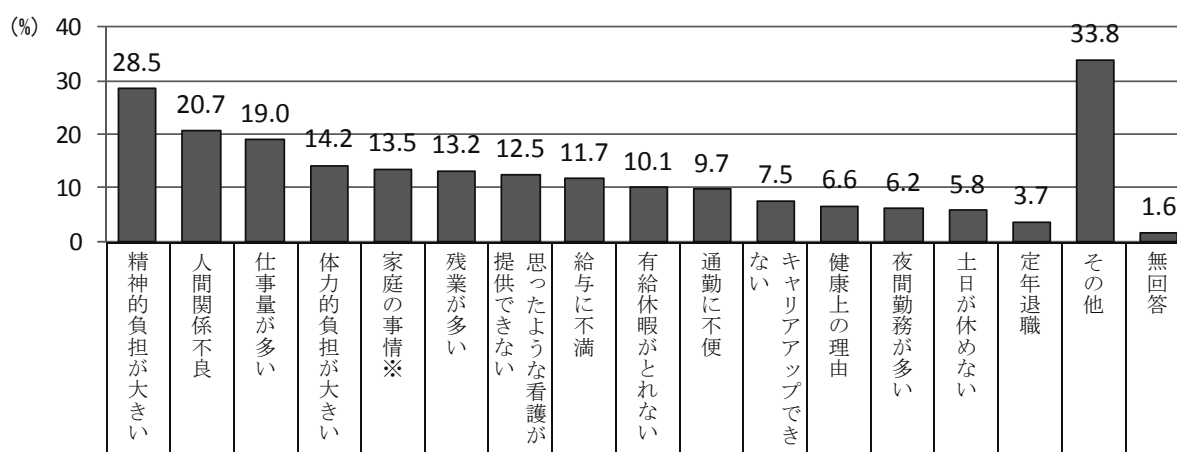
5 就職先の選択について

4) 退職理由（問19-3）

問19-1で「看護職として働いていた」（転職）と回答した人が、前の勤務場所を辞めた理由は、「精神的負担が大きい」が28.5%、「人間関係不良」が20.7%、「仕事量が多い」が19.0%であった。

施設別でみると、「体力的負担が大きい」については、老健では約1割であるのに対し、特養やグループホームでは約2割みられた。

図表 5-9 退職理由（複数回答）（件数=2,193）

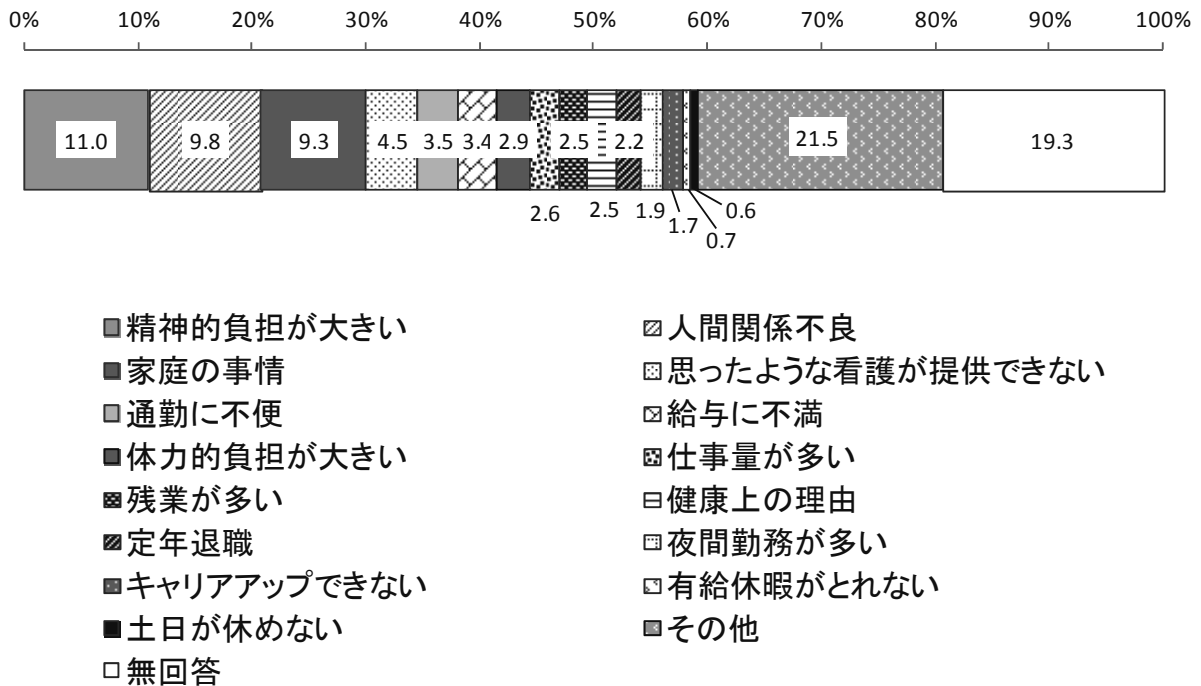


	件数	精神的負担が大きい	人間関係不良	仕事量が多い	体力的負担が大きい	家庭の事情※	残業が多い	提供できない	思ったような看護が	給与に不満	有給休暇がとれない	通勤に不便	ない	キャリアアップでき	健康上の理由	夜間勤務が多い	土日が休めない	定年退職	その他	無回答
上段：実数																				
下段：(%)																				
全体	2,193	624	455	417	312	295	289	275	257	221	213	165	144	136	128	81	741	35		
	100.0	28.5	20.7	19.0	14.2	13.5	13.2	12.5	11.7	10.1	9.7	7.5	6.6	6.2	5.8	3.7	33.8	1.6		
老健	1,649	453	337	305	195	209	210	202	202	154	138	113	90	75	98	55	598	29		
	100.0	27.5	20.4	18.5	11.8	12.7	12.7	12.2	12.2	9.3	8.4	6.9	5.5	4.5	5.9	3.3	36.3	1.8		
特養	507	159	113	105	109	78	73	66	52	63	73	50	52	59	28	23	131	5		
	100.0	31.4	22.3	20.7	21.5	15.4	14.4	13.0	10.3	12.4	14.4	9.9	10.3	11.6	5.5	4.5	25.8	1.0		
GH	37	12	5	7	8	8	6	7	3	4	2	2	2	2	2	3	12	1		
	100.0	32.4	13.5	18.9	21.6	21.6	16.2	18.9	8.1	10.8	5.4	5.4	5.4	5.4	5.4	8.1	32.4	2.7		

※家庭の事情は、「その他」の自由記載を取りだしたもので、結婚、出産、介護、転居等などの理由が含まれる

最も大きな理由を1つに絞って答えてもらった結果は、「精神的負担が大きい」が11.0%、「人間関係不良」が9.8%、「家庭の事情（結婚・出産・介護・転居等）」が9.3%であった。

図表 5-10 退職理由（件数=2,193）



	件数	精神的負担が大きい	人間関係不良	家庭の事情*	提供できない 思ったような看護が	通勤に不便	給与に不満	体力的負担が大きい	仕事量が多い	残業が多い	健康上の理由	定年退職	夜間勤務が多い	ない	キャリアアップでき	有給休暇がとれない	土日が休めない	その他	無回答
全体	2,193	242	216	204	99	76	75	63	58	55	54	49	41	37	16	13	472	423	
	100.0	11.0	9.8	9.3	4.5	3.5	3.4	2.9	2.6	2.5	2.5	2.2	1.9	1.7	0.7	0.6	21.5	19.3	
老健	1,649	181	164	148	74	52	58	38	44	42	32	31	17	23	10	11	379	345	
	100.0	11.0	9.9	9.0	4.5	3.2	3.5	2.3	2.7	2.5	1.9	1.9	1.0	1.4	0.6	0.7	23.0	20.9	
特養	507	57	52	50	20	23	16	24	14	13	22	15	24	14	6	2	84	71	
	100.0	11.2	10.3	9.9	3.9	4.5	3.2	4.7	2.8	2.6	4.3	3.0	4.7	2.8	1.2	0.4	16.6	14.0	
GH	37	4	-	6	5	1	1	1	-	-	-	3	-	-	-	-	9	7	
	100.0	10.8	-	16.2	13.5	2.7	2.7	2.7	-	-	-	8.1	-	-	-	-	24.3	18.9	

※家庭の事情は、「その他」の自由記載を取りだしたもので、結婚、出産、介護、転居等などの理由が含まれる

II 調査結果

5 就職先の選択について

図表 5-11 退職理由が「その他」の内訳（全体）（件数=741）

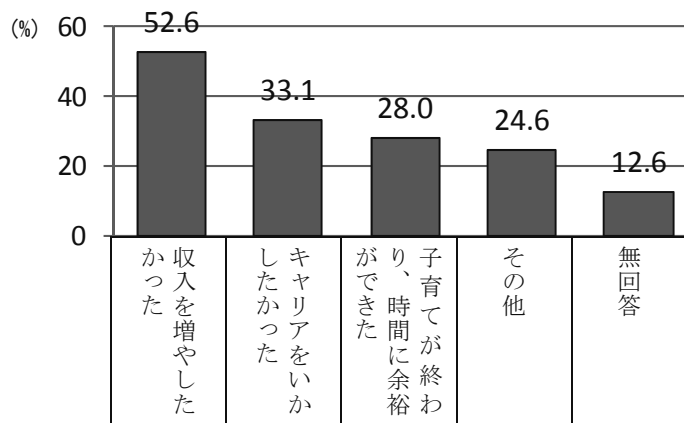
No.	退職理由	件数
1	法人内の異動	374
2	勤務先施設の閉院、閉鎖、廃止	37
3	正社員になるため	37
4	高齢者介護に興味をもった	34
5	経営者や上司との考え方の違い	30
6	進学、資格取得、キャリアアップのため	18
7	通勤が遠い	15
8	施設関係者や友人等から誘われた	14
9	パート勤務、臨時職員であったため	13
10	労働時間が長く負担であった	10
11	職場の人間関係がうまくいかなかった	8
12	常勤でなかった	7
13	現在の職場に就職が決まったから	7
14	福利厚生が整っていなかった	5
15	夜勤ができなくなった	5
16	託児施設がなかった	4
17	公営から民営になった	4
18	現場の仕事をしたかった	4
19	新規事業の立ち上げに誘われた	4
20	看護以外の仕事をさせられたため	3
21	仕事内容が自分にあわなかった	3
22	やりたいことがあったから	3
23	経営母体が変わったから	3
24	施設で事故が起きた	3
25	仕事内容に不満があった	3
26	看護学校の廃校	2
27	人員削減	2
28	仕事量が少なかった	2
29	看護職員が不足しているから	2
30	経営に不安があった	2
31	環境を変えたかった	2
32	電子カルテについていけなかった	2
33	子どもが同じ病院に就職したため	2
34	異動したくなかった	2
35	給与や残業手当が削減されたため	2
36	人事に不満があった	2
37	施設の事故の責任を負った	2
38	その他の理由※	47
	無回答	22
	計	741

※その他の理由は、件数が1件であったものをまとめたもの

5) 再就職理由（問19-4）

問19-1で「看護職としては働いていなかった」（再就職）と回答した人が、看護職として再就職した理由は、「収入を増やしたかった」が52.6%で最も多く、次いで「キャリアをいかしたかった」が33.1%であった。

図表 5-12 再就職理由（複数回答）（件数=175）



	件数	収入を増やしたかった	キャリアをいかしたかった	子育てが終わり、時間に余裕ができた	その他	無回答
上段：実数 下段：(%)						
全体	175 100.0	92 52.6	58 33.1	49 28.0	43 24.6	22 12.6
老健	132 100.0	70 53.0	42 31.8	41 31.1	32 24.2	15 11.4
特養	42 100.0	22 52.4	16 38.1	8 19.0	11 26.2	6 14.3
GH	1 100.0	- -	- -	- -	- -	1 100.0

図表 5-13 再就職理由が「その他」の内訳（件数=43）

No.	再就職理由	件数
1	子育て中でも仕事をしたかった	9
2	家庭の事情	7
3	高齢者介護に興味があったため	4
4	離婚したため仕事をする必要があった	3
5	知人に誘われたため	3
6	子どもが成長したので仕事をはじめた	2
7	社会との関わりをもちたかった	2
8	体調がよくなったため	2
9	その他の理由※	8
	無回答	3
	計	43

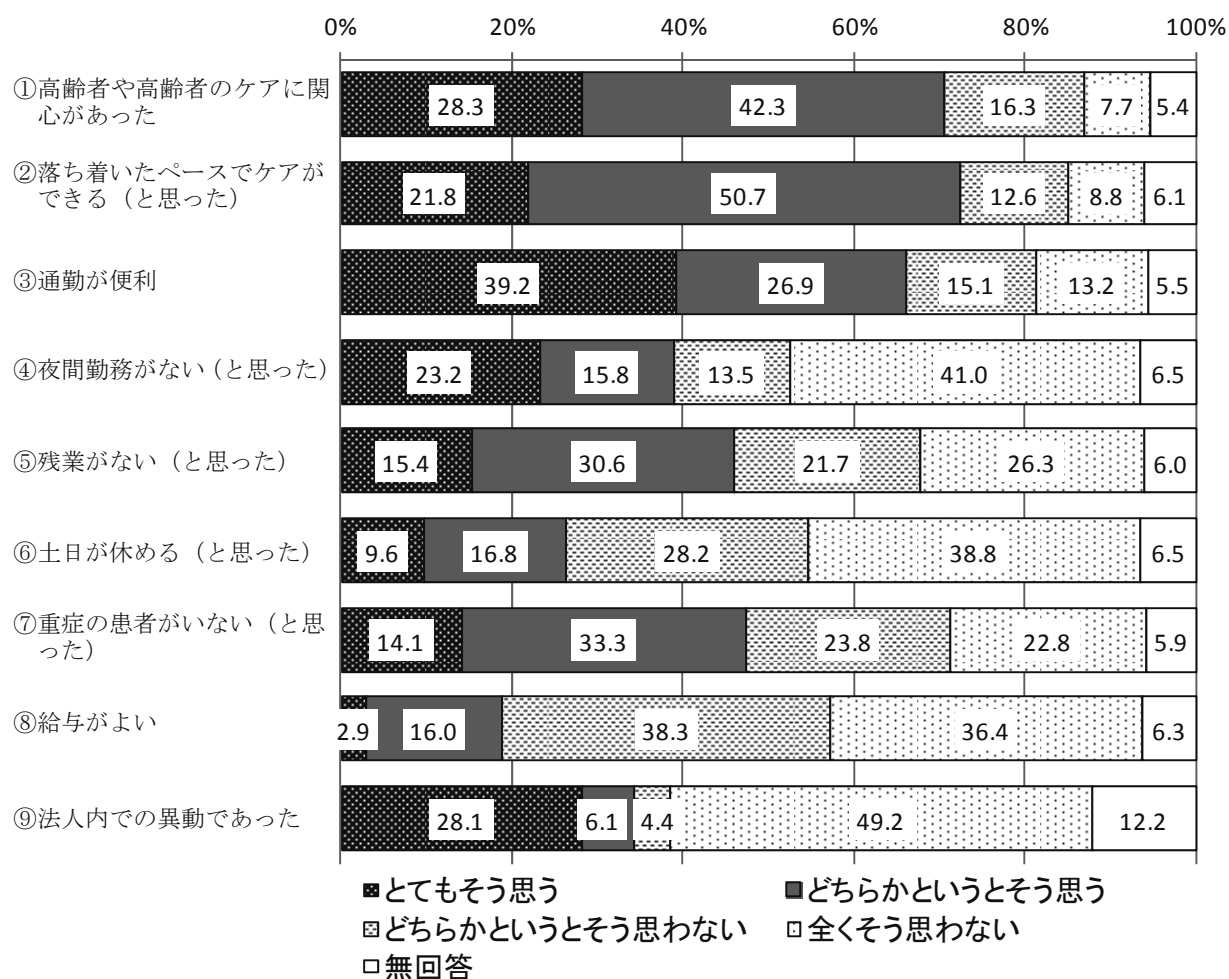
※その他の理由は、件数が1件であったものをまとめたもの

Ⅱ 調査結果
5 就職先の選択について

6) 現在の職場を選んだ理由（問20）

現在の職場に決めた理由としてあげた下記図表5-14中の①から⑨について、「そう思う」（「とてもそう思う」と「どちらかというと思う」の計）人が6割以上の項目は、「②落ち着いたペースでケアができる（と思った）」（72.5%）、「①高齢者や高齢者のケアに関心があった」（70.6%）、「③通勤が便利」（66.1%）であった。

図表 5-14 現在の職場を選んだ理由（件数=2,491）



図表 5-15 現在の職場を選んだ理由（全体）（件数=2,491）

	とても そう思う	どちらか という と そう 思う	どちらか という と そう 思わ ない	全く そう 思わ ない	無 回 答	平均 (点) ※	標 準 偏 差
上段：実数 下段：(%)							
①高齢者や高齢者のケア に関心があった	706 28.3	1,053 42.3	405 16.3	193 7.7	134 5.4	2.0	0.9
②落ち着いたペースでケ アができる（と思った）	542 21.8	1,264 50.7	315 12.6	218 8.8	152 6.1	2.1	0.9
③通勤が便利	976 39.2	670 26.9	377 15.1	330 13.2	138 5.5	2.0	1.1
④夜間勤務がない（と思 った）	577 23.2	394 15.8	336 13.5	1,022 41.0	162 6.5	2.8	1.2
⑤残業がない（と思った）	383 15.4	763 30.6	540 21.7	655 26.3	150 6.0	2.6	1.1
⑥土日が休める（と思っ た）	240 9.6	419 16.8	702 28.2	967 38.8	163 6.5	3.0	1.0
⑦重症の患者がい ない（と思った）	352 14.1	830 33.3	592 23.8	569 22.8	148 5.9	2.6	1.0
⑧給与がよい	73 2.9	399 16.0	955 38.3	906 36.4	158 6.3	3.2	0.8
⑨法人内での異動であ った	700 28.1	151 6.1	110 4.4	1,226 49.2	304 12.2	2.9	1.4

（老健）（件数=1,884）

	とても そう思う	どちらか という と そう 思う	どちらか という と そう 思わ ない	全く そう 思わ ない	無 回 答	平均 (点) ※	標 準 偏 差
上段：実数 下段：(%)							
①高齢者や高齢者のケア に関心があった	514 27.3	805 42.7	303 16.1	158 8.4	104 5.5	2.1	0.9
②落ち着いたペースでケ アができる（と思った）	385 20.4	956 50.7	246 13.1	187 9.9	110 5.8	2.1	0.9
③通勤が便利	705 37.4	516 27.4	305 16.2	252 13.4	106 5.6	2.1	1.1
④夜間勤務がない（と思 った）	273 14.5	240 12.7	283 15.0	956 50.7	132 7.0	3.1	1.1
⑤残業がない（と思った）	251 13.3	541 28.7	411 21.8	564 29.9	117 6.2	2.7	1.1
⑥土日が休める（と思っ た）	180 9.6	295 15.7	510 27.1	773 41.0	126 6.7	3.1	1.0
⑦重症の患者がい ない（と思った）	278 14.8	638 33.9	433 23.0	419 22.2	116 6.2	2.6	1.0
⑧給与がよい	60 3.2	318 16.9	713 37.8	668 35.5	125 6.6	3.1	0.8
⑨法人内での異動であ った	587 31.2	123 6.5	76 4.0	881 46.8	217 11.5	2.8	1.4

（特養）（件数=566）

	とても そう思う	どちらか という と そう 思う	どちらか という と そう 思わ ない	全く そう 思わ ない	無 回 答	平均 (点) ※	標 準 偏 差
上段：実数 下段：(%)							
①高齢者や高齢者のケア に関心があった	177 31.3	232 41.0	97 17.1	33 5.8	27 4.8	2.0	0.9
②落ち着いたペースでケ アができる（と思った）	141 24.9	291 51.4	66 11.7	29 5.1	39 6.9	2.0	0.8
③通勤が便利	253 44.7	144 25.4	69 12.2	72 12.7	28 4.9	1.9	1.1
④夜間勤務がない（と思 った）	298 52.7	143 25.3	43 7.6	56 9.9	26 4.6	1.7	1.0
⑤残業がない（と思った）	129 22.8	208 36.7	120 21.2	80 14.1	29 5.1	2.3	1.0
⑥土日が休める（と思っ た）	54 9.5	116 20.5	182 32.2	181 32.0	33 5.8	2.9	1.0
⑦重症の患者がい ない（と思った）	71 12.5	181 32.0	149 26.3	137 24.2	28 4.9	2.7	1.0
⑧給与がよい	11 1.9	78 13.8	224 39.6	224 39.6	29 5.1	3.2	0.8
⑨法人内での異動であ った	98 17.3	26 4.6	33 5.8	326 57.6	83 14.7	3.2	1.2

（グループホーム）（件数=41）

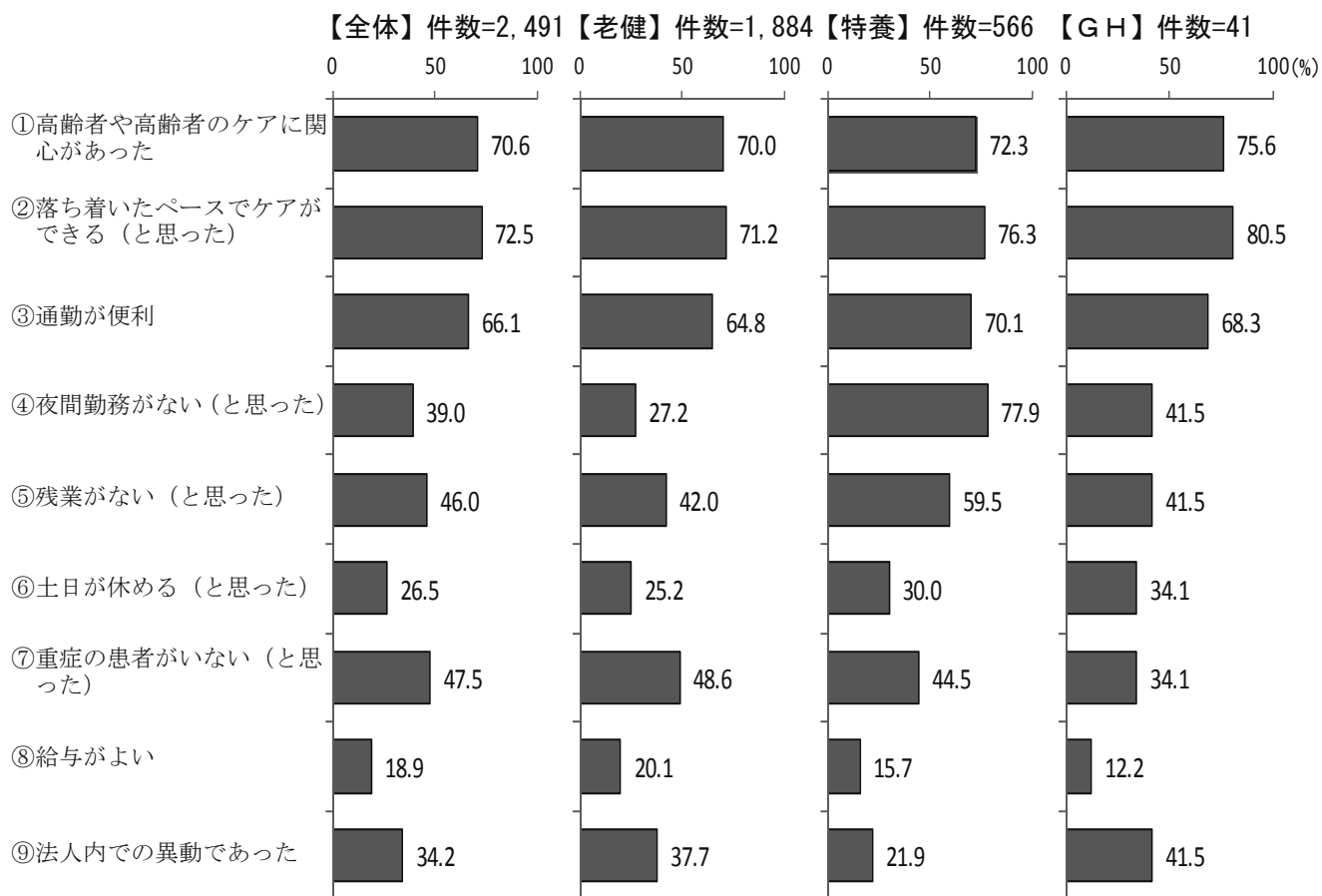
	とても そう思う	どちらか という と そう 思う	どちらか という と そう 思わ ない	全く そう 思わ ない	無 回 答	平均 (点) ※	標 準 偏 差
上段：実数 下段：(%)							
①高齢者や高齢者のケア に関心があった	15 36.6	16 39.0	5 12.2	2 4.9	3 7.3	1.8	0.8
②落ち着いたペースでケ アができる（と思った）	16 39.0	17 41.5	3 7.3	2 4.9	3 7.3	1.8	0.8
③通勤が便利	18 43.9	10 24.4	3 7.3	6 14.6	4 9.8	1.9	1.1
④夜間勤務がない（と思 った）	6 14.6	11 26.8	10 24.4	10 24.4	4 9.8	2.6	1.0
⑤残業がない（と思った）	3 7.3	14 34.1	9 22.0	11 26.8	4 9.8	2.8	1.0
⑥土日が休める（と思っ た）	6 14.6	8 19.5	10 24.4	13 31.7	4 9.8	2.8	1.1
⑦重症の患者がい ない（と思った）	3 7.3	11 26.8	10 24.4	13 31.7	4 9.8	2.9	1.0
⑧給与がよい	2 4.9	3 7.3	18 43.9	14 34.1	4 9.8	3.2	0.8
⑨法人内での異動であ った	15 36.6	2 4.9	1 2.4	19 46.3	4 9.8	2.6	1.4

※平均（点）については、「とてもそう思う」を1点、「どちらかという
とそう思う」を2点、「どちらかという
とそう思わない」を3点、「全く
そう思わない」を4点とし、平均を求めた。

Ⅱ 調査結果
5 就職先の選択について

現在の職場に決めた理由（下記図表5-16中の①から⑨）について、「そう思う」（「とてもそう思う」と「どちらかというと思う」の計）人の割合を施設別でみると、「②落ち着いたペースでケアができる（と思った）」はグループホームで（80.5%）に多くみられた。また、「④夜間勤務がない（と思った）」は、特養（77.9%）に多くみられた。

図表 5-16 施設別現在の職場を選んだ理由（「そう思う」の割合）

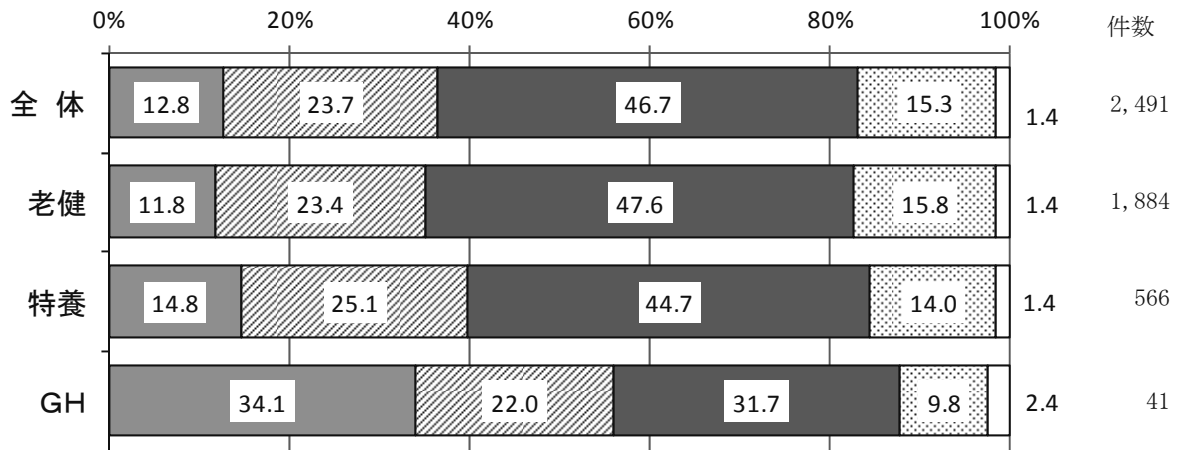


7) 離職希望 (問21)

今の職場を辞めたいと思うかどうかをたずねた。辞めたいと「思う」「時々思う」と「いつも思う」の計)人は、全体では62.0%であった。

施設別でみると、「思う」人は、老健で63.4%、特養で58.7%、グループホームで41.5%であった。

図表 5-17 離職希望



■ 全く思わない ■ あまり思わない ■ 時々思う ■ いつも思う □ 無回答

	件数	全く思わない	あまり思わない	時々思う	いつも思う	無回答
上段：実数						
下段：(%)						
全体	2,491	320	591	1,163	381	36
	100.0	12.8	23.7	46.7	15.3	1.4
老健	1,884	222	440	897	298	27
	100.0	11.8	23.4	47.6	15.8	1.4
特養	566	84	142	253	79	8
	100.0	14.8	25.1	44.7	14.0	1.4
GH	41	14	9	13	4	1
	100.0	34.1	22.0	31.7	9.8	2.4

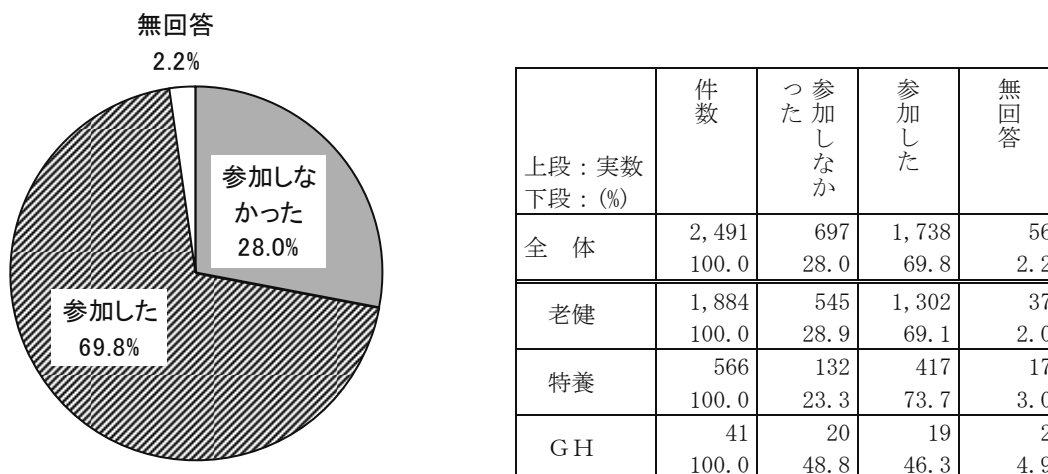
6 研修、教育等について

1) 施設外での研修参加の有無と参加状況（問22）

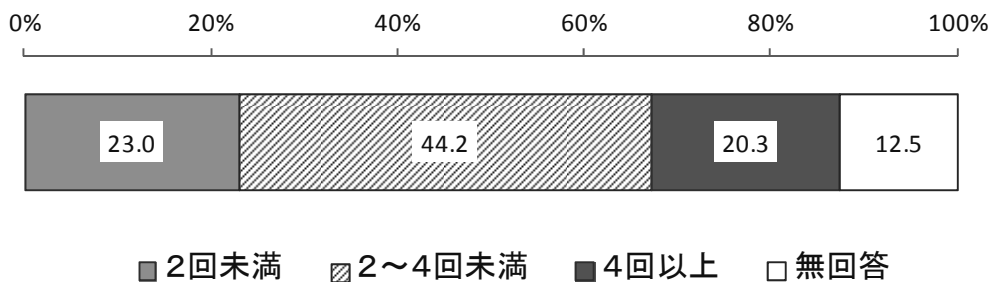
昨年度（平成23年度）中の施設外での看護系の研修に「参加した」人は69.8%、「参加しなかった」人は28.0%であった（図表6-1）。

問22で「参加した」と回答した人に参加回数をたずねたところ、「2～4回未満」が44.2%で最も多く、平均参加回数は2.8回であった（図表6-2）。

図表 6-1 施設外での研修参加の有無（件数=2,491）



図表 6-2 施設外での研修参加状況（件数=1,738）

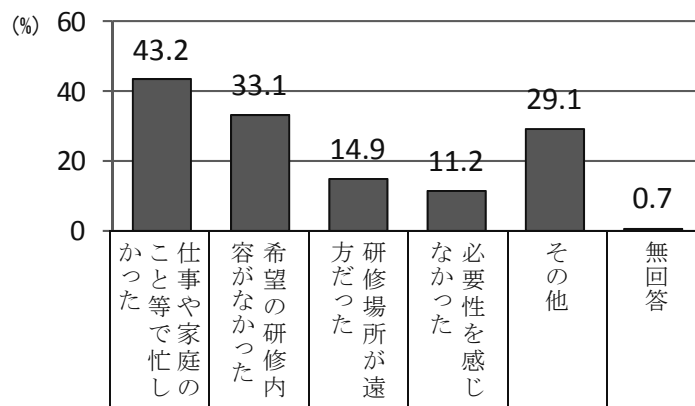


上段：実数 下段：(%)	件数	2 回 未 満	2 ～ 4 回 未 満	4 回 以 上	無 回 答	平均 (回)	標 準 偏 差
全 体	1,738 100.0	400 23.0	768 44.2	352 20.3	218 12.5	2.8	2.2
老健	1,302 100.0	297 22.8	574 44.1	268 20.6	163 12.5	2.9	2.2
特養	417 100.0	103 24.7	185 44.4	77 18.5	52 12.5	2.6	2.0
GH	19 100.0	-	9 47.4	7 36.8	3 15.8	3.8	2.6

2) 参加しなかった理由（問22-1）

問22で「参加しなかった」と回答した人にその理由をたずねたところ、「仕事や家庭のことで忙しかった」が43.2%で最も多く、次いで「希望の研修内容がなかった」が33.1%であった。

図表 6-3 参加しなかった理由（複数回答）（件数=697）



	件数	忙しかった	希望の研修内容がなかった	研修場所が遠方だった	必要性を感じなかった	その他	無回答
上段：実数 下段：(%)							
全体	697 100.0	301 43.2	231 33.1	104 14.9	78 11.2	203 29.1	5 0.7
老健	545 100.0	251 46.1	174 31.9	85 15.6	63 11.6	139 25.5	4 0.7
特養	132 100.0	42 31.8	47 35.6	15 11.4	12 9.1	57 43.2	1 0.8
GH	20 100.0	8 40.0	10 50.0	4 20.0	3 15.0	7 35.0	-

図表 6-4 参加しなかった理由の「その他」の内訳（全体）（件数=203）

No.	参加しなかった理由	件数
1	勤務した期間が短いから	25
2	人員不足で参加できなかった	23
3	休みが取れなかった	15
4	研修参加の指示がなかった	15
5	体調不良で休養していた	13
6	他の研修（管理者研修、看護系）に参加した	12
7	希望したが研修に参加できなかった	11
8	育児休暇中であった	10
9	部下や同僚に研修を譲った	10
10	パートなので参加できない	7
11	研修費用が高い	6
12	病院対象の研修しかないため	6
13	参加できるメンバーが限られた	6
14	研修よりも休養を優先した	4
15	震災があり参加できなかった	4
16	情報がなかった	3
17	中途採用のため	3
18	施設での研修があるため	3
19	スケジュールが合わなかった	2
20	その他の理由※	19
	無回答	6
	計	203

※その他の理由は、件数が1件であったものをまとめたもの

II 調査結果

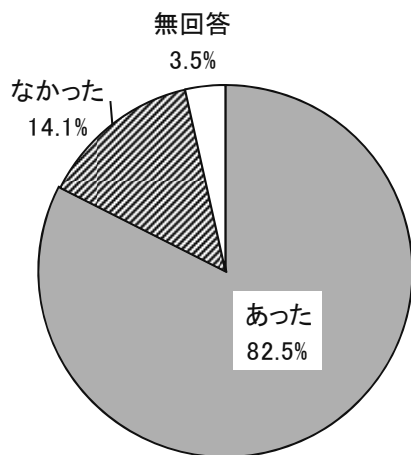
6 研修、教育等について

3) 自施設での研修等の状況（問23）

昨年度（平成23年度）中に、自施設や同一法人内で看護系の研修・勉強会が「あった」人は82.5%、「なかった」人は14.1%であった。

施設別でみると、「あった」人は老健（87.0%）では9割弱であるのに対し、特養（69.1%）では約7割、グループホーム（58.5%）では約6割であった。

図表 6-5 施設での研修等の有無（件数=2,491）



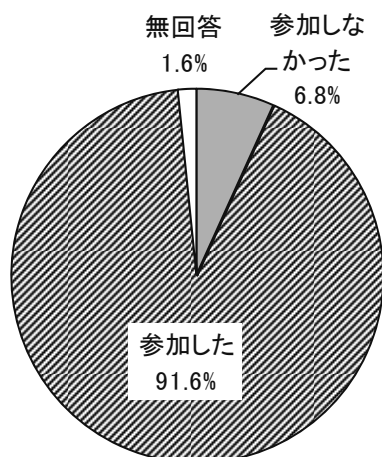
	件数	あった	なかった	無回答
上段：実数 下段：(%)				
全 体	2,491 100.0	2,054 82.5	350 14.1	87 3.5
老健	1,884 100.0	1,639 87.0	189 10.0	56 3.0
特養	566 100.0	391 69.1	147 26.0	28 4.9
GH	41 100.0	24 58.5	14 34.1	3 7.3

4) 自施設での研修等の参加の有無（問23-1）

問23で、自施設で看護系の研修・勉強会が「あった」と回答した人に、参加の有無をたずねた。全体では「参加した」人が91.6%、「参加しなかった」人が6.8%であった（図表6-6）。

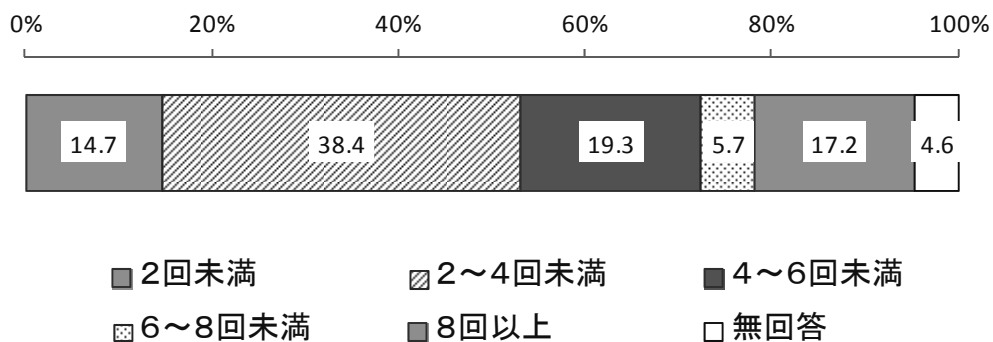
自施設での看護系の研修・勉強会に「参加した」と回答した人の参加回数は、「2～4回未満」が38.4%と最も多く、平均参加回数は4.6回であった（図表6-7）。

図表 6-6 施設での研修等の参加の有無（件数=2,054）



	件数	参加し な か つ た	参加 し た	無 回 答
上段：実数 下段：(%)				
全 体	2,054 100.0	139 6.8	1,882 91.6	33 1.6
老健	1,639 100.0	105 6.4	1,506 91.9	28 1.7
特養	391 100.0	33 8.4	353 90.3	5 1.3
GH	24 100.0	1 4.2	23 95.8	- -

図表 6-7 施設での研修等の参加状況（件数=1,882）



	件数	2 回 未 満	2 ~ 4 回 未 満	4 ~ 6 回 未 満	6 ~ 8 回 未 満	8 回 以 上	無 回 答	平均 (回)	標準 偏差
上段：実数 下段：(%)									
全 体	1,882 100.0	277 14.7	723 38.4	364 19.3	108 5.7	324 17.2	86 4.6	4.6	4.0
老健	1,506 100.0	204 13.5	556 36.9	298 19.8	95 6.3	281 18.7	72 4.8	4.8	4.0
特養	353 100.0	70 19.8	156 44.2	62 17.6	12 3.4	40 11.3	13 3.7	3.8	3.6
GH	23 100.0	3 13.0	11 47.8	4 17.4	1 4.3	3 13.0	1 4.3	4.1	3.1

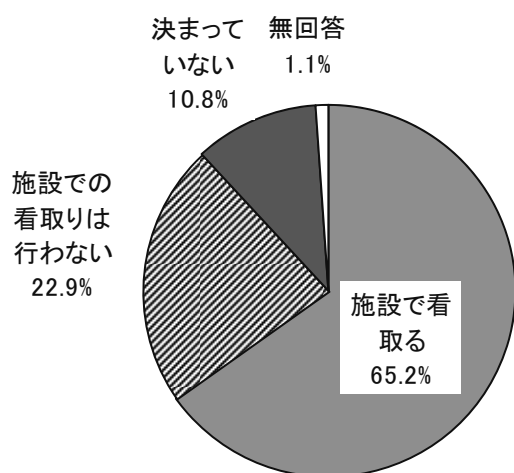
7 看取りケアについて

1) 施設としての方針（問24）

回答者が勤務する施設の看取りケアに関する方針（入所者や家族の希望があった場合は、「施設で看取る」が65.2%であった。一方、「施設での看取りは行わない」と「決まっていない」の回答を合わせると、33.7%であった。

施設別でみると、「施設で看取る」施設は、特養（81.8%）が最も多く、老健（60.0%）が最も少なかった。

図表 7-1 施設としての方針（件数=2,491）



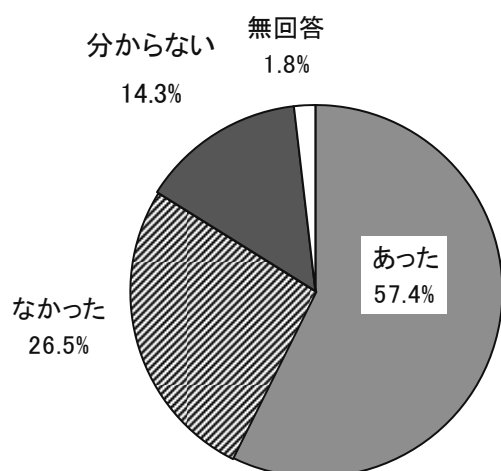
	件数	施設で看取る	施設での看取りは行わない	決まっていない	無回答
上段：実数 下段：(%)					
全 体	2,491 100.0	1,625 65.2	570 22.9	268 10.8	28 1.1
老健	1,884 100.0	1,131 60.0	494 26.2	236 12.5	23 1.2
特養	566 100.0	463 81.8	70 12.4	28 4.9	5 0.9
G H	41 100.0	31 75.6	6 14.6	4 9.8	- -

2) ターミナルケア加算、看取り介護加算の請求（問24-1）

問24で「施設で看取る」または「決まっていない」と回答した人に、平成24年4月～7月の4か月間のターミナルケア加算及び看取り介護加算の請求についてたずねた。全体では「あった」が57.4%、「なかった」が26.5%であった。

施設別でみると、「なかった」はグループホーム（51.4%）で多くみられた。

図表 7-2 ターミナルケア加算、看取り介護加算の請求（件数=1,893）



	件数	あった	なかった	分からない	無回答
上段：実数 下段：(%)					
全 体	1,893 100.0	1,086 57.4	502 26.5	270 14.3	35 1.8
老健	1,367 100.0	746 54.6	380 27.8	214 15.7	27 2.0
特養	491 100.0	325 66.2	104 21.2	55 11.2	7 1.4
G H	35 100.0	15 42.9	18 51.4	1 2.9	1 2.9

注1) ターミナルケア加算とは、老健において、死亡日を含めて30日を上限として、施設において行ったターミナルケアを評価するものであり、介護保険において費用請求ができる。

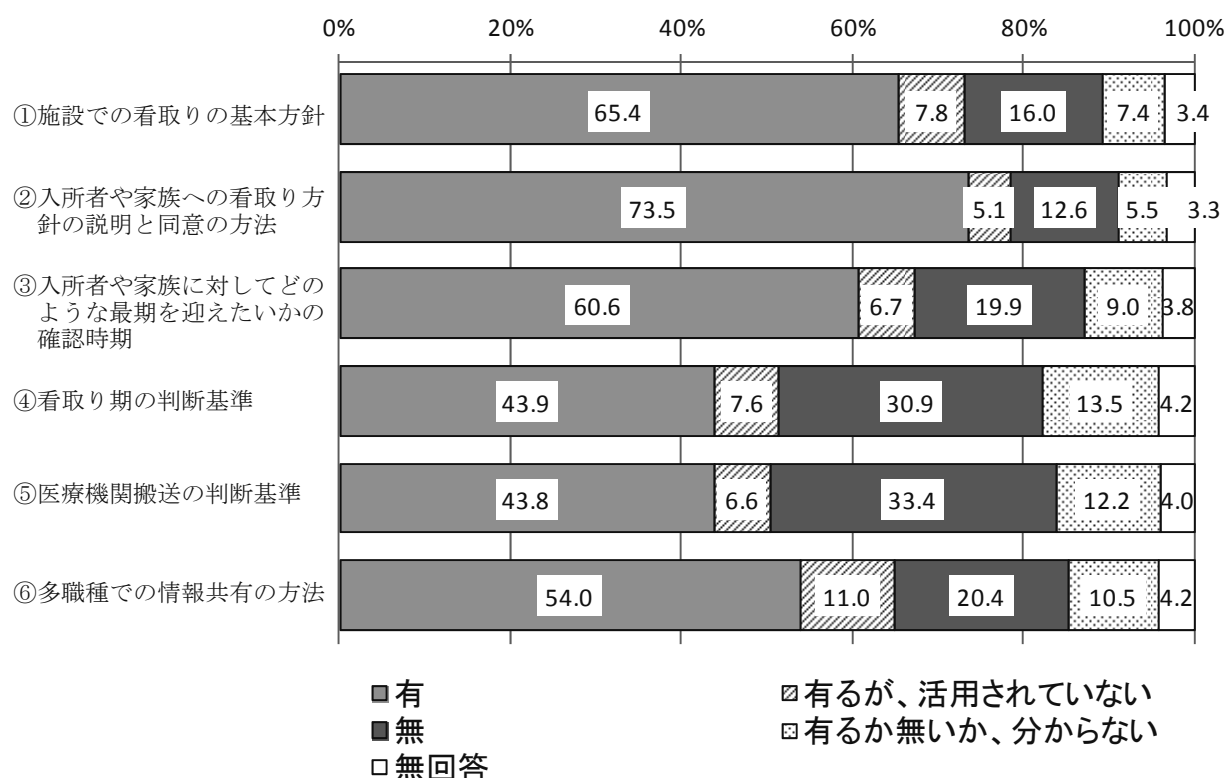
注2) 看取り介護加算とは、特養、グループホームにおいて、死亡日を含めて30日を上限として、施設（ホーム）において行ったターミナルケアを評価するものであり、介護保険において費用請求ができる。

3) 看取りケアに関する指針の有無 (問24-2)

問24で「施設で看取る」または「決まっていない」と回答した人に、自施設の看取りケアに関する指針（業務マニュアル等、明文化されたものを指す）の有無をたずねた。全体では、「②入所者や家族への看取り方針の説明と同意の方法」（73.5%）、「①施設での看取りの基本方針」（65.4%）、「③入所者や家族に対してどのような最期を迎えたいかの確認時期」（60.6%）があるという回答が多かった。

施設別でみると、「①施設での看取りの基本方針」が「有る」と答えた回答者は、老健（59.7%）に比べて特養（79.6%）やグループホーム（88.6%）で多かった。

図表 7-3 看取りケアに関する指針の有無（件数=1,893）



図表 7-4 看取りケアに関する指針の有無（全体）（件数=1,893）

指針項目	全体（件数=1,893）				
	有	有るが、活用されていない	無	有るか無いか、分からない	無回答
①施設での看取りの基本方針	1,238 65.4	147 7.8	303 16.0	141 7.4	64 3.4
②入所者や家族への看取り方針の説明と同意の方法	1,391 73.5	96 5.1	238 12.6	105 5.5	63 3.3
③入所者や家族に対してどのような最期を迎えたいかの確認時期	1,147 60.6	127 6.7	377 19.9	170 9.0	72 3.8
④看取り期の判断基準	831 43.9	144 7.6	584 30.9	255 13.5	79 4.2
⑤医療機関搬送の判断基準	830 43.8	124 6.6	633 33.4	230 12.2	76 4.0
⑥多職種での情報共有の方法	1,022 54.0	208 11.0	386 20.4	198 10.5	79 4.2

（老健）（件数=1,367）

指針項目	老健（件数=1,367）				
	有	有るが、活用されていない	無	有るか無いか、分からない	無回答
①施設での看取りの基本方針	816 59.7	109 8.0	275 20.1	123 9.0	44 3.2
②入所者や家族への看取り方針の説明と同意の方法	940 68.8	74 5.4	213 15.6	95 6.9	45 3.3
③入所者や家族に対してどのような最期を迎えたいかの確認時期	769 56.3	93 6.8	312 22.8	143 10.5	50 3.7
④看取り期の判断基準	549 40.2	109 8.0	444 32.5	209 15.3	56 4.1
⑤医療機関搬送の判断基準	572 41.8	96 7.0	457 33.4	190 13.9	52 3.8
⑥多職種での情報共有の方法	670 49.0	154 11.3	325 23.8	164 12.0	54 4.0

II 調査結果
7 看取りケアについて

(特養) (件数=491)

有 有るが、 活用さ れていない	無	分 有る から ない か、 無 い か、	無 回 答		
上段：実数 下段：(%)					
①施設での看取りの基本方針	391 79.6	38 7.7	25 5.1	18 3.7	19 3.9
②入所者や家族への看取り方針 の説明と同意の方法	420 85.5	22 4.5	22 4.5	10 2.0	17 3.5
③入所者や家族に対してどのよう な最期を迎えたいかの確認時期	350 71.3	33 6.7	60 12.2	27 5.5	21 4.3
④看取り期の判断基準	263 53.6	31 6.3	129 26.3	46 9.4	22 4.5
⑤医療機関搬送の判断基準	234 47.7	26 5.3	168 34.2	40 8.1	23 4.7
⑥多職種での情報共有の方法	332 67.6	50 10.2	53 10.8	32 6.5	24 4.9

(グループホーム) (件数=35)

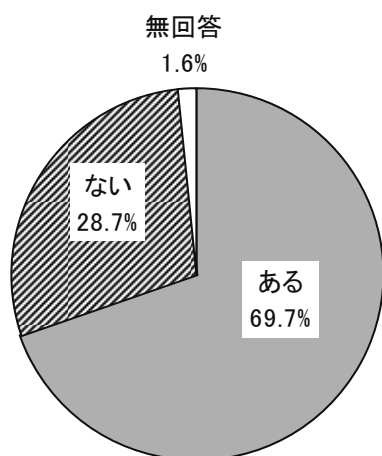
有 有るが、 活用さ れていない	無	分 有る から ない か、 無 い か、	無 回 答		
上段：実数 下段：(%)					
①施設での看取りの基本方針	31 88.6	- -	3 8.6	- -	1 2.9
②入所者や家族への看取り方針 の説明と同意の方法	31 88.6	- -	3 8.6	- -	1 2.9
③入所者や家族に対してどのよう な最期を迎えたいかの確認時期	28 80.0	1 2.9	5 14.3	- -	1 2.9
④看取り期の判断基準	19 54.3	4 11.4	11 31.4	- -	1 2.9
⑤医療機関搬送の判断基準	24 68.6	2 5.7	8 22.9	- -	1 2.9
⑥多職種での情報共有の方法	20 57.1	4 11.4	8 22.9	2 5.7	1 2.9

4) 看取りケアの経験 (問25)

現在の施設で看取りケアを経験したことが「ある」人は69.7%、「ない」人は28.7%であった。

施設別でみると、経験したことが「ある」人は、特養 (82.9%) で最も多かった。

図表 7-5 看取りケアの経験 (件数=2,491)



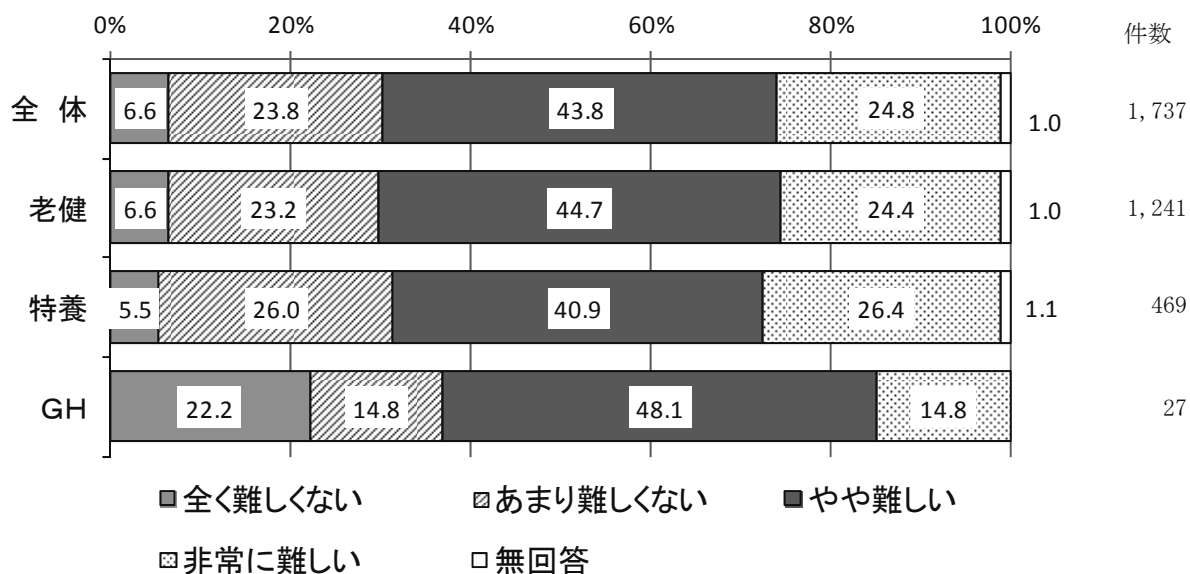
上段：実数 下段：(%)	件数	ある	ない	無 回 答
全 体	2,491 100.0	1,737 69.7	715 28.7	39 1.6
老健	1,884 100.0	1,241 65.9	614 32.6	29 1.5
特養	566 100.0	469 82.9	89 15.7	8 1.4
G H	41 100.0	27 65.9	12 29.3	2 4.9

5) 看取りケアの難しさ (問25-1)

問25で看取りケアの経験が「ある」と回答した人に、看取りケアの難しさをたずねた。全体では、「難しくない」(「全く難しくない」と「あまり難しくない」の計)人が30.4%、「難しい」(「やや難しい」と「非常に難しい」の計)人が68.6%であった。

施設別でみると、看取りケアが「難しい」人は、老健(69.1%)や特養(67.3%)に多くみられた。

図表 7-6 看取ケアの難しさ



	件数	全く難しくない	あまり難しくない	やや難しい	非常に難しい	無回答
上段：実数						
下段：(%)						
全体	1,737	114	414	760	431	18
	100.0	6.6	23.8	43.8	24.8	1.0
老健	1,241	82	288	555	303	13
	100.0	6.6	23.2	44.7	24.4	1.0
特養	469	26	122	192	124	5
	100.0	5.5	26.0	40.9	26.4	1.1
GH	27	6	4	13	4	-
	100.0	22.2	14.8	48.1	14.8	-

II 調査結果
7 看取りケアについて

看取りケアの難しさを年代別で見ると、年代によって看取りケアの難しさの割合に差がみられた（図表7-7）。

看取りケアの難しさを今の職場での勤続年数別で見ると、職場の勤続年数によって看取りケアの難しさの割合に差はみられなかった（図表7-8）。

看取りケアの難しさを施設の看取り方針別（問24）で見ると、「施設で看取る」とする方針のある施設で働く場合、「非常に難しい」と回答した人が22.6%であった（図表7-9）。

図表 7-7 年齢別看取りケアの難しさ

	件数	全く 難しく ない	い あまり 難しく ない	やや 難しい	非常 に難 しい	無 回 答
上段：実数 下段：(%)						
全 体	1,737 100.0	114 6.6	414 23.8	760 43.8	431 24.8	18 1.0
20歳代	27 100.0	- -	4 14.8	10 37.0	13 48.1	- -
30歳代	232 100.0	9 3.9	46 19.8	104 44.8	72 31.0	1 0.4
40歳代	534 100.0	24 4.5	95 17.8	255 47.8	156 29.2	4 0.7
50歳代	720 100.0	47 6.5	194 26.9	316 43.9	152 21.1	11 1.5
60歳以上	181 100.0	29 16.0	63 34.8	60 33.1	27 14.9	2 1.1
無回答	43 100.0	5 11.6	12 27.9	15 34.9	11 25.6	- -

χ^2 検定結果：p < 0.001

図表 7-8 現在の職場での勤続年数別看取りケアの難しさ

	件数	全く 難しく ない	い あまり 難しく ない	やや 難しい	非常 に難 しい	無 回 答
上段：実数 下段：(%)						
全 体	1,737 100.0	114 6.6	414 23.8	760 43.8	431 24.8	18 1.0
2年未満	225 100.0	9 4.0	59 26.2	99 44.0	56 24.9	2 0.9
2～5年未満	387 100.0	30 7.8	90 23.3	168 43.4	93 24.0	6 1.6
5～8年未満	340 100.0	19 5.6	81 23.8	145 42.6	91 26.8	4 1.2
8～11年未満	299 100.0	23 7.7	63 21.1	138 46.2	73 24.4	2 0.7
11年以上	402 100.0	24 6.0	96 23.9	176 43.8	102 25.4	4 1.0
無回答	84 100.0	9 10.7	25 29.8	34 40.5	16 19.0	- -

χ^2 検定結果：n. s.

図表 7-9 施設の看取り方針別看取りケアの難しさ

	件数	全く 難しく ない	い あまり 難しく ない	やや 難しい	非常 に難 しい	無 回 答
上段：実数 下段：(%)						
全 体	1,737 100.0	114 6.6	414 23.8	760 43.8	431 24.8	18 1.0
施設で看取る	1,452 100.0	102 7.0	367 25.3	641 44.1	328 22.6	14 1.0
施設での看取り は行わない	129 100.0	6 4.7	24 18.6	49 38.0	49 38.0	1 0.8
決まっていない	140 100.0	6 4.3	20 14.3	60 42.9	52 37.1	2 1.4
無回答	16 100.0	- -	3 18.8	10 62.5	2 12.5	1 6.3

χ^2 検定結果：p < 0.001

看取りケアの難しさを看取りケアに関する指針6項目(①～⑥)(問24-2)別で見ると、6項目いずれについても指針が「有」と回答した人は、看取りケアを「難しくない」と感じる割合が有意に高くなっていた。

図表 7-10 自施設の看取りケアに関する指針の有無別看取りケアの難しさ

①施設での看取りの基本方針

		件数	看取りケアの難しさ		
			※ ₁ 難しくない	難しい※ ₂	無回答
上段：実数 下段：(%)					
全 体		1,592 100.0	495 31.1	1,081 67.9	16 1.0
関する指針に	有	1,148 100.0	404 35.2	732 63.8	12 1.0
	無※ ₃	406 100.0	83 20.4	320 78.8	3 0.7
	無回答	38 100.0	8 21.1	29 76.3	1 2.6

χ^2 検定結果：p < 0.001

②入所者や家族への看取り方針の説明と同意方法

		件数	看取りケアの難しさ		
			※ ₁ 難しくない	難しい※ ₂	無回答
上段：実数 下段：(%)					
全 体		1,592 100.0	495 31.1	1,081 67.9	16 1.0
関する指針に	有	1,274 100.0	434 34.1	829 65.1	11 0.9
	無※ ₃	284 100.0	54 19.0	226 79.6	4 1.4
	無回答	34 100.0	7 20.6	26 76.5	1 2.9

χ^2 検定結果：p < 0.001

③入所者や家族に対してどのような最期を迎えた
いかの確認時期

		件数	看取りケアの難しさ		
			※ ₁ 難しくない	難しい※ ₂	無回答
上段：実数 下段：(%)					
全 体		1,592 100.0	495 31.1	1,081 67.9	16 1.0
関する指針に	有	1,043 100.0	368 35.3	665 63.8	10 1.0
	無※ ₃	505 100.0	114 22.6	386 76.4	5 1.0
	無回答	44 100.0	13 29.5	30 68.2	1 2.3

χ^2 検定結果：p < 0.001

④看取り期の判断基準

		件数	看取りケアの難しさ		
			※ ₁ 難しくない	難しい※ ₂	無回答
上段：実数 下段：(%)					
全 体		1,592 100.0	495 31.1	1,081 67.9	16 1.0
関する指針に	有	762 100.0	287 37.7	468 61.4	7 0.9
	無※ ₃	781 100.0	196 25.1	577 73.9	8 1.0
	無回答	49 100.0	12 24.5	36 73.5	1 2.0

χ^2 検定結果：p < 0.001

※1 「全く難しくない」と「あまり難しくない」の計

※2 「やや難しい」と「非常に難しい」の計

※3 「無」の中に「有るが活用されていない」「有るか無いか分からない」を含める。

尚、図表7-10における全体の件数1,592は、問24で「施設で看取る」または「決まっていない」と回答し、かつ、問25で看取りケアの経験が「ある」と回答した者。

Ⅱ 調査結果
7 看取りケアについて

⑤医療機関搬送の判断基準

		件数	看取りケアの難しさ		
			※ ₁ 難しく ない	難 しい※ ₂	無 回 答
上段：実数 下段：(%)					
全 体		1,592 100.0	495 31.1	1,081 67.9	16 1.0
関 看 取 り 指 針 に	有	738 100.0	277 37.5	454 61.5	7 0.9
	無※ ₃	807 100.0	205 25.4	594 73.6	8 1.0
	無回答	47 100.0	13 27.7	33 70.2	1 2.1

χ^2 検定結果：p < 0.001

※1 「全く難しくなく」と「あまり難しくなく」の計

※2 「やや難しい」と「非常に難しい」の計

※3 「無」の中に「有るが活用されていない」「有るか無いか分からない」を含める。

尚、図表7-10における全体の件数1,592は、問24で「施設で看取る」または「決まっていない」と回答し、かつ、問25で看取りケアの経験が「ある」と回答した者。

⑥多職種での情報共有の方法

		件数	看取りケアの難しさ		
			※ ₁ 難しく ない	難 しい※ ₂	無 回 答
上段：実数 下段：(%)					
全 体		1,592 100.0	495 31.1	1,081 67.9	16 1.0
関 看 取 り 指 針 に	有	928 100.0	347 37.4	571 61.5	10 1.1
	無※ ₃	616 100.0	136 22.1	475 77.1	5 0.8
	無回答	48 100.0	12 25.0	35 72.9	1 2.1

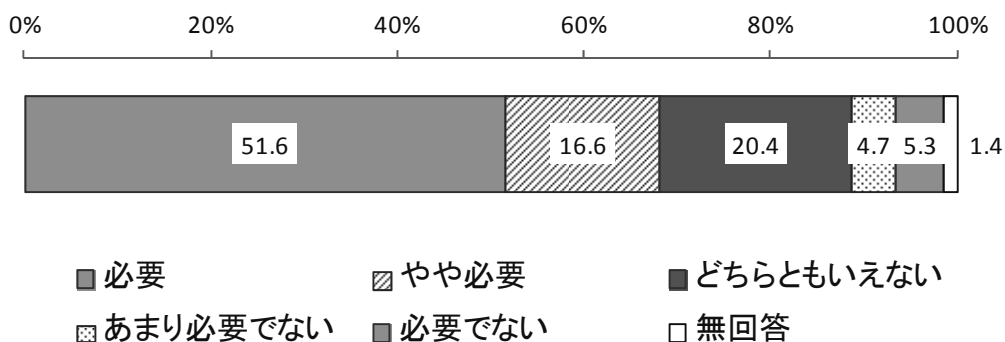
χ^2 検定結果：p < 0.001

6) 自施設における看取りケアへの取り組みに対する考え方 (問26)

回答者が勤務する施設で看取りケアに積極的に取り組むことが必要かどうか、回答者自身の考えをたずねた。全体では、「必要」とする意見が51.6%と半数以上を占めた。

施設別でみると、「必要」は、特養では74.2%、グループホームは75.6%であったが、老健では44.3%であった。

図表 7-11 自施設における看取りケアへの取り組みに対する考え方 (件数=2,491)



- 必要
- ▨ やや必要
- どちらともいえない
- ▨ あまり必要でない
- 必要でない
- 無回答

	件数	必要	やや必要	どちらともいえない	あまり必要でない	必要でない	無回答
上段：実数 下段：(%)							
全 体	2,491 100.0	1,285 51.6	413 16.6	509 20.4	117 4.7	131 5.3	36 1.4
老健	1,884 100.0	834 44.3	354 18.8	442 23.5	108 5.7	121 6.4	25 1.3
特養	566 100.0	420 74.2	54 9.5	65 11.5	7 1.2	9 1.6	11 1.9
G H	41 100.0	31 75.6	5 12.2	2 4.9	2 4.9	1 2.4	-

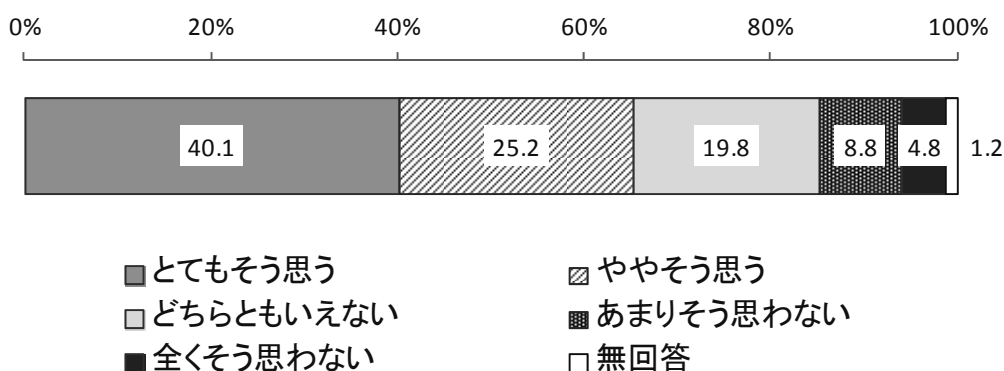
Ⅱ 調査結果
7 看取りケアについて

7) 看取りケアへの意欲 (問27)

回答者自身が施設での看取りケアに取り組んでいきたいと思うかどうかたずねた。全体では、「そう思う」(「とてもそう思う」と「ややそう思う」の計) 人が65.3%であった。一方、「そう思わない」(「あまりそう思わない」と「全くそう思わない」の計) 人は13.6%であった。

施設別でみると、「そう思う」(看取りケアに積極的に取り組むべきであると考え) 人は、特養 (81.1%) やグループホーム (83.0%) では8割以上であったが、老健 (60.2%) ではおよそ6割であった。

図表 7-12 看取りケアへの意欲 (件数=2,491)

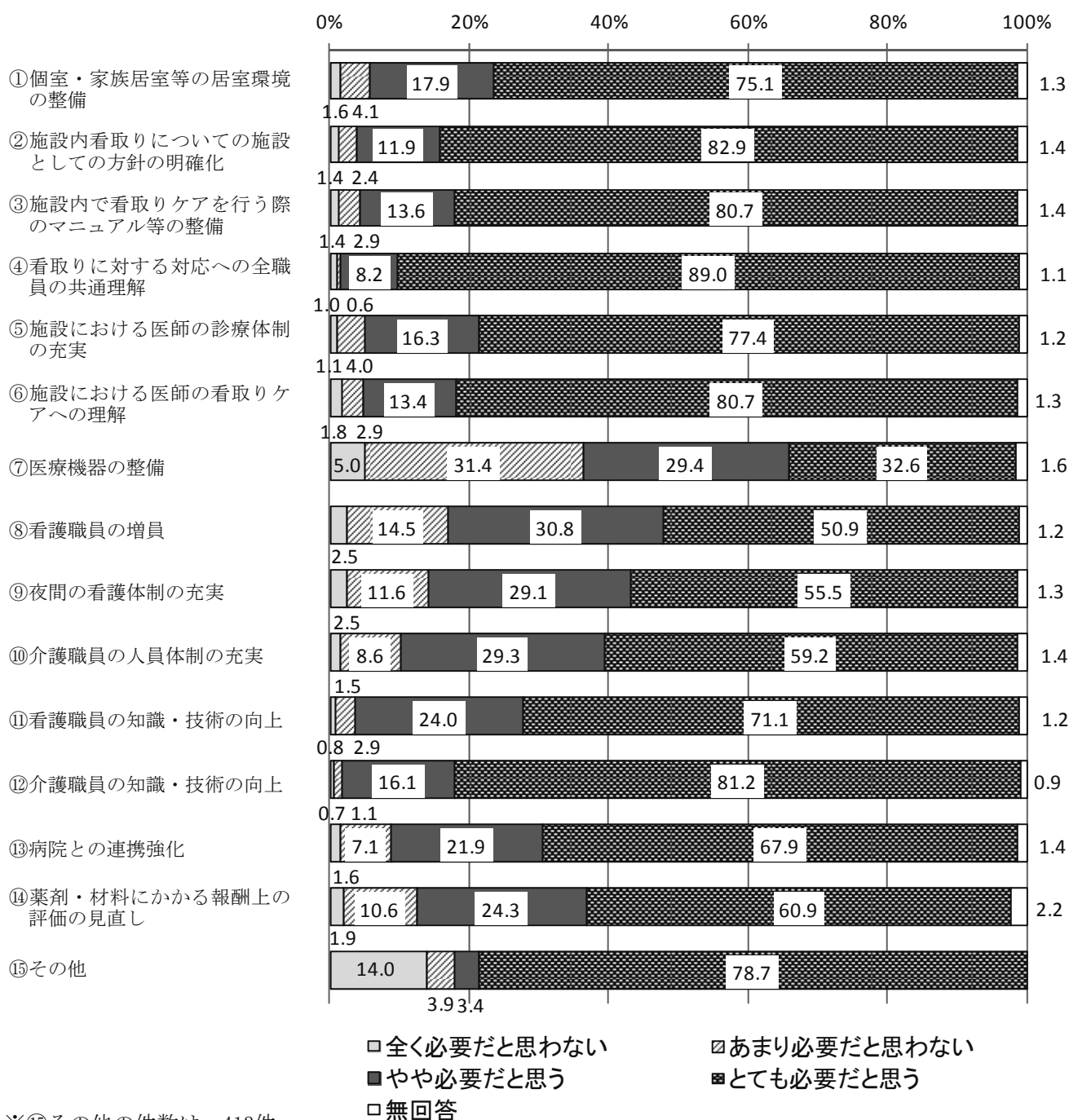


	件数	とても そう 思う	やや そう 思う	ど ち ら と も い え な い	あ ま り そ う 思 わ な い	全 く そ う 思 わ な い	無 回 答
上段：実数 下段：(%)							
全 体	2,491 100.0	999 40.1	628 25.2	494 19.8	220 8.8	120 4.8	30 1.2
老健	1,884 100.0	624 33.1	510 27.1	422 22.4	197 10.5	108 5.7	23 1.2
特養	566 100.0	348 61.5	111 19.6	70 12.4	19 3.4	11 1.9	7 1.2
G H	41 100.0	27 65.9	7 17.1	2 4.9	4 9.8	1 2.4	- -

8) 自施設での看取りケアに必要な体制 (問28)

回答者が勤務する施設で看取りケアに取り組むために必要な体制として下記図表7-13中の①から⑮の必要性をたずねた。「とても必要だと思う」が多いのは、「②施設内看取りについての施設としての方針の明確化」(82.9%)、「③施設内で看取りケアを行う際のマニュアル等の整備」(80.7%)、「④看取りに対する対応への全職員の共通理解」(89.0%)、「⑥施設における医師の看取りケアへの理解」(80.7%)、「⑫介護職員の知識・技術の向上」(81.2%)などであり、8割以上を占めている。

図表 7-13 自施設での看取りケアに必要な体制 (件数=2,491)



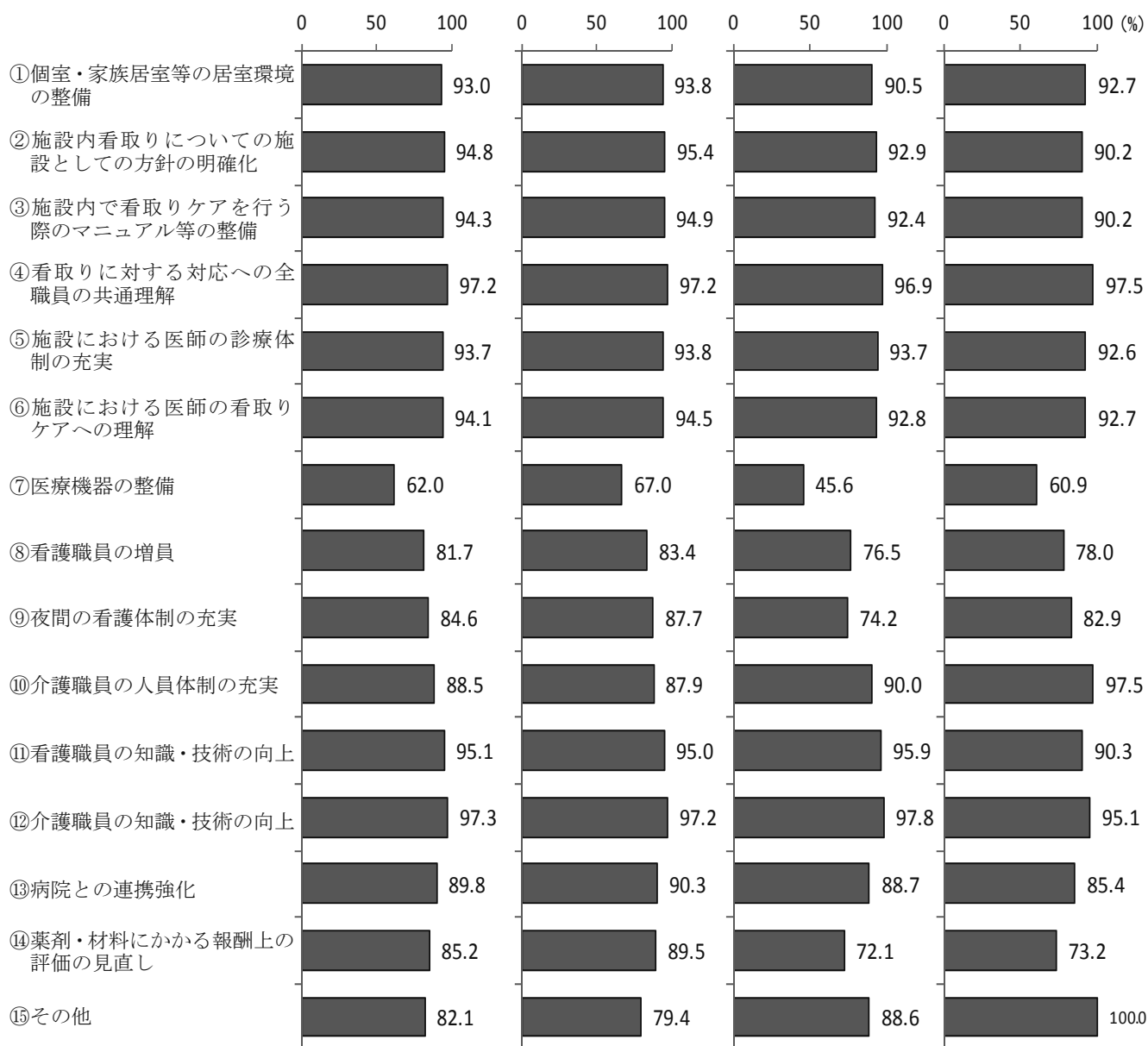
※⑮その他の件数は、413件

Ⅱ 調査結果
7 看取りケアについて

自施設で看取りケアに取り組むために必要な体制(下記図表7-14中の①から⑮)について、「必要だと思う」「やや必要だと思う」と「とても必要だと思う」の計)人の割合を施設別でみても、「④看取りに対する対応への全職員の共通理解」や「⑪看護職員の知識・技術の向上」、「⑫介護職員の知識・技術の向上」が多くみられた。

図表 7-14 施設別自施設での看取りケアに必要な体制(「必要だと思う」の割合)

【全体】件数=2,491 【老健】件数=1,884 【特養】件数=566 【GH】件数=41



※⑮その他の件数は、全体=413件、老健=301件、特養=106件、GH=6件

図表 7-15 自施設での看取りケアに必要な体制（全体）（件数=2,491）（老健）（件数=1,884）

上段：実数 下段：（%）	全く必要だと思わない	あまり必要だと思わない	やや必要だと思ふ	とても必要だと思ふ	無回答	※ ₂ 平均（点）	標準偏差		全く必要だと思わない	あまり必要だと思わない	やや必要だと思ふ	とても必要だと思ふ	無回答	※ ₂ 平均（点）	標準偏差
①個室・家族居室等の居室環境の整備	39 1.6	103 4.1	445 17.9	1,871 75.1	33 1.3	3.7	0.6		25 1.3	74 3.9	325 17.3	1,441 76.5	19 1.0	3.7	0.6
②施設内看取りについての施設としての方針の明確化	36 1.4	59 2.4	297 11.9	2,064 82.9	35 1.4	3.8	0.6		26 1.4	38 2.0	221 11.7	1,577 83.7	22 1.2	3.8	0.5
③施設内で看取りケアを行う際のマニュアル等の整備	36 1.4	72 2.9	339 13.6	2,010 80.7	34 1.4	3.8	0.6		27 1.4	48 2.5	236 12.5	1,553 82.4	20 1.1	3.8	0.6
④看取りに対する対応への全職員の共通理解	26 1.0	15 0.6	205 8.2	2,217 89.0	28 1.1	3.9	0.4		21 1.1	14 0.7	144 7.6	1,689 89.6	16 0.8	3.9	0.4
⑤施設における医師の診療体制の充実	28 1.1	99 4.0	406 16.3	1,929 77.4	29 1.2	3.7	0.6		20 1.1	80 4.2	313 16.6	1,454 77.2	17 0.9	3.7	0.6
⑥施設における医師の看取りケアへの理解	44 1.8	71 2.9	333 13.4	2,010 80.7	33 1.3	3.8	0.6		34 1.8	53 2.8	258 13.7	1,522 80.8	17 0.9	3.8	0.6
⑦医療機器の整備	124 5.0	782 31.4	733 29.4	812 32.6	40 1.6	2.9	0.9		74 3.9	526 27.9	584 31.0	678 36.0	22 1.2	3.0	0.9
⑧看護職員の増員	63 2.5	362 14.5	767 30.8	1,269 50.9	30 1.2	3.3	0.8		41 2.2	253 13.4	577 30.6	994 52.8	19 1.0	3.4	0.8
⑨夜間の看護体制の充実	62 2.5	289 11.6	725 29.1	1,382 55.5	33 1.3	3.4	0.8		37 2.0	175 9.3	509 27.0	1,144 60.7	19 1.0	3.5	0.7
⑩介護職員の人員体制の充実	37 1.5	215 8.6	729 29.3	1,475 59.2	35 1.4	3.5	0.7		29 1.5	178 9.4	553 29.4	1,102 58.5	22 1.2	3.5	0.7
⑪看護職員の知識・技術の向上	19 0.8	73 2.9	597 24.0	1,772 71.1	30 1.2	3.7	0.6		15 0.8	60 3.2	455 24.2	1,334 70.8	20 1.1	3.7	0.6
⑫介護職員の知識・技術の向上	17 0.7	27 1.1	402 16.1	2,022 81.2	23 0.9	3.8	0.5		15 0.8	22 1.2	324 17.2	1,507 80.0	16 0.8	3.8	0.5
⑬病院との連携強化	41 1.6	178 7.1	546 21.9	1,692 67.9	34 1.4	3.6	0.7		28 1.5	133 7.1	417 22.1	1,284 68.2	22 1.2	3.6	0.7
⑭薬剤・材料にかかる報酬上の評価の見直し	47 1.9	265 10.6	605 24.3	1,518 60.9	56 2.2	3.5	0.8		24 1.3	140 7.4	433 23.0	1,252 66.5	35 1.9	3.6	0.7
⑮その他※ ₁	58 14.0	16 3.9	14 3.4	325 78.7	-	3.5	1.1		48 15.9	14 4.7	11 3.7	228 75.7	-	3.4	1.1

※₁ ⑮その他の件数は、全体が 413 件、老健が 301 件

※₂ 平均（点）については、「全く必要だと思わない」を 1 点、「あまり必要だと思わない」を 2 点、「やや必要だと思ふ」を 3 点、「とても必要だと思ふ」を 4 点とし、平均を求めた。

II 調査結果
7 看取りケアについて

(特養) (件数=566)

上段：実数 下段：(%)	全く必要だと思わない	あまり必要だと思わない	やや必要だと思ふ	とても必要だと思ふ	無回答	*2 平均(点)	標準偏差
①個室・家族居室等の居室環境の整備	14 2.5	27 4.8	109 19.3	403 71.2	13 2.3	3.6	0.7
②施設内看取りについての施設としての方針の明確化	10 1.8	19 3.4	68 12.0	458 80.9	11 1.9	3.8	0.6
③施設内で看取りケアを行う際のマニュアル等の整備	8 1.4	23 4.1	98 17.3	425 75.1	12 2.1	3.7	0.6
④看取りに対する対応への全職員の共通理解	5 0.9	1 0.2	58 10.2	491 86.7	11 1.9	3.9	0.4
⑤施設における医師の診療体制の充実	8 1.4	18 3.2	87 15.4	443 78.3	10 1.8	3.7	0.6
⑥施設における医師の看取りケアへの理解	10 1.8	17 3.0	70 12.4	455 80.4	14 2.5	3.8	0.6
⑦医療機器の整備	45 8.0	246 43.5	138 24.4	120 21.2	17 3.0	2.6	0.9
⑧看護職員の増員	20 3.5	103 18.2	179 31.6	254 44.9	10 1.8	3.2	0.9
⑨夜間の看護体制の充実	24 4.2	109 19.3	202 35.7	218 38.5	13 2.3	3.1	0.9
⑩介護職員の人員体制の充実	8 1.4	37 6.5	165 29.2	344 60.8	12 2.1	3.5	0.7
⑪看護職員の知識・技術の向上	4 0.7	10 1.8	132 23.3	411 72.6	9 1.6	3.7	0.5
⑫介護職員の知識・技術の向上	2 0.4	4 0.7	71 12.5	483 85.3	6 1.1	3.8	0.4
⑬病院との連携強化	12 2.1	41 7.2	124 21.9	378 66.8	11 1.9	3.6	0.7
⑭薬剤・材料にかかる報酬上の評価の見直し	22 3.9	117 20.7	162 28.6	246 43.5	19 3.4	3.2	0.9
⑮その他*1	10 9.4	2 1.9	3 2.8	91 85.8	- -	3.7	0.9

(グループホーム) (件数=41)

上段：実数 下段：(%)	全く必要だと思わない	あまり必要だと思わない	やや必要だと思ふ	とても必要だと思ふ	無回答	*2 平均(点)	標準偏差
	- -	2 4.9	11 26.8	27 65.9	1 2.4	3.6	0.6
	- -	2 4.9	8 19.5	29 70.7	2 4.9	3.7	0.6
	1 2.4	1 2.4	5 12.2	32 78.0	2 4.9	3.7	0.6
	- -	- -	3 7.3	37 90.2	1 2.4	3.9	0.3
	- -	1 2.4	6 14.6	32 78.0	2 4.9	3.8	0.5
	- -	1 2.4	5 12.2	33 80.5	2 4.9	3.8	0.4
	5 12.2	10 24.4	11 26.8	14 34.1	1 2.4	2.9	1.0
	2 4.9	6 14.6	11 26.8	21 51.2	1 2.4	3.3	0.9
	1 2.4	5 12.2	14 34.1	20 48.8	1 2.4	3.3	0.8
	- -	- -	11 26.8	29 70.7	1 2.4	3.7	0.4
	- -	3 7.3	10 24.4	27 65.9	1 2.4	3.6	0.6
	- -	1 2.4	7 17.1	32 78.0	1 2.4	3.8	0.5
	1 2.4	4 9.8	5 12.2	30 73.2	1 2.4	3.6	0.8
	1 2.4	8 19.5	10 24.4	20 48.8	2 4.9	3.3	0.9
	- -	- -	- -	6 100.0	- -	4.0	0.0

※1 ⑮その他の件数は、特養が106件、GHが6件

※2 平均(点)については、「全く必要だと思わない」を1点、「あまり必要だと思わない」を2点、「やや必要だと思ふ」を3点、「とても必要だと思ふ」を4点とし、平均を求めた。

図表 7-16 自施設での看取りケアに必要な体制：「その他」の内訳(全体)(件数=413)

No.	看取りケアに必要な環境	件数
1	家族の理解・協力に関すること	69
2	研修・教育の実施、知識・技術の向上に関すること	35
3	施設やスタッフへの報酬に関すること	34
4	医師の体制に関すること	24
5	本人や家族の意思確認に関すること	22
6	施設の方針に関すること	18
7	家族との信頼関係・連携に関すること	16
8	家族のメンタルケアに関すること	13
9	上司・他職種との連携に関すること	13
10	職員の体制の充実(増員など)に関すること	12
11	医療処置に関すること	10
12	一般や地域の人の看取りへの理解に関すること	9
13	施設設備の充実に関すること	9
14	職員のメンタルケアに関すること	7
15	在宅での看取りに関すること	7
16	制度の見直しに関すること	6
17	家族への支援に関すること	5
18	他施設との連携に関すること	4
19	その他※	13
	無回答	90
	計	416

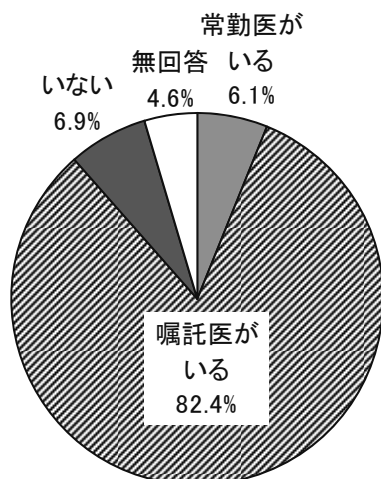
※その他は、件数が1件であったものをまとめたもの
件数=413(複数回答が3件あったため、計416件となっている)

8 医師の体制について

1) 医師の体制（問29）（特別養護老人ホームとグループホームの勤務者のみ）

回答者が勤務する施設のうち、「常勤医がいる」割合は、特養が6.4%、グループホームが2.4%であった。特養では「嘱託医がいる」（86.9%）が多くみられ、グループホームでは「いない」（58.5%）が多くみられた。

図表 8-1 医師の体制（件数=607）

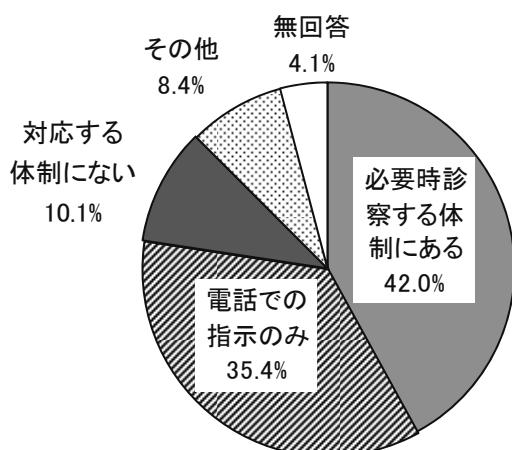


	件数	る常勤医がい	る嘱託医がい	いない	無回答
上段：実数					
下段：(%)					
全体	607	37	500	42	28
	100.0	6.1	82.4	6.9	4.6
特養	566	36	492	18	20
	100.0	6.4	86.9	3.2	3.5
GH	41	1	8	24	8
	100.0	2.4	19.5	58.5	19.5

2) 夜間の医師の体制（老健は問29：特養、GHは問30）

夜間の医師の体制は、全体では「必要時、診察する体制にある」が42.0%で最も多く、次いで「電話で指示のみ」が35.4%であった。一方、「対応する体制にない」は全体では10.1%であり、特養では、約2割が「対応する体制にない」との回答であった。

図表 8-2 夜間の医師の体制（件数=2,491）



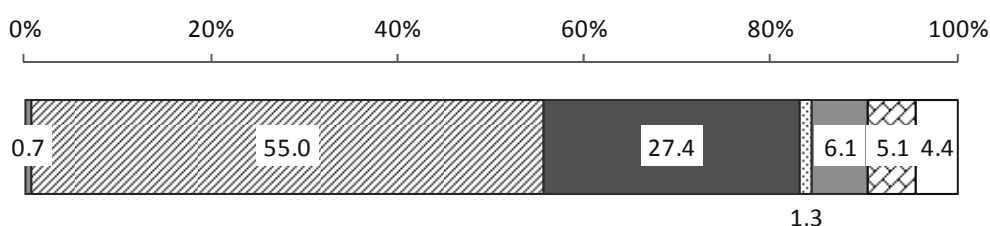
	件数	必要時診察する体制にある	電話で指示のみ	ない対応する体制に	その他	無回答
上段：実数						
下段：(%)						
全体	2,491	1,046	881	252	210	102
	100.0	42.0	35.4	10.1	8.4	4.1
老健	1,884	794	731	141	134	84
	100.0	42.1	38.8	7.5	7.1	4.5
特養	566	231	141	106	71	17
	100.0	40.8	24.9	18.7	12.5	3.0
GH	41	21	9	5	5	1
	100.0	51.2	22.0	12.2	12.2	2.4

3) 夜間の看護職員の対応方法（老健は問30：特養、GHは問31）

回答者が勤務する施設で、夜間に医師への連絡が必要になった場合、看護職員がどのように対応しているかをたずねた。全体では、「施設（ホーム）の常勤医または非常勤医（嘱託医）に連絡する」が55.0%で最も多かった。

施設別でみると、「施設（ホーム）の常勤医または非常勤医（嘱託医）に連絡する」については老健（58.0%）と特養（47.2%）で多くみられた。グループホームでは、「施設（ホーム）の常勤医または非常勤医（嘱託医）に連絡する」と「協力病院（協力医療機関）に連絡する」が同じ割合（26.8%）であった。

図表 8-3 夜間の看護職員の対応方法（件数=2,491）



- 入居者の主治医に連絡する
- ▨ 施設（ホーム）の常勤医または非常勤医（嘱託医）に連絡する
- 協力病院（協力医療機関）に連絡する
- ▨ 救急当番医に連絡する
- 救急車を要請する
- ▨ その他
- 無回答

	件数	入居者の主治医に連絡する	施設（ホーム）の常勤医または非常勤医（嘱託医）に連絡する	協力病院（協力医療機関）に連絡する	救急当番医に連絡する	救急車を要請する	その他	無回答
上段：実数 下段：(%)								
全 体	2,491 100.0	18 0.7	1,370 55.0	683 27.4	33 1.3	151 6.1	127 5.1	109 4.4
老健	1,884 100.0	3 0.2	1,092 58.0	512 27.2	23 1.2	71 3.8	99 5.3	84 4.5
特養	566 100.0	12 2.1	267 47.2	160 28.3	9 1.6	73 12.9	25 4.4	20 3.5
GH	41 100.0	3 7.3	11 26.8	11 26.8	1 2.4	7 17.1	3 7.3	5 12.2

9 高齢者ケア施設で働く看護職員の意見・要望

1) 労働環境等について（自由記載）

労働環境等については、1,340人から2,453件の意見・要望があった。「人員が不足していると思う（定数が少ない）、募集しても集まらない、夜勤の人員体制見直しが必要」といった内容の意見が469件で最も多く、次いで「基本給・賞与が少ない、各種手当（夜勤、待機等）が少ない・出ない」が271件、「仕事量が多い・範囲が広い」が240件であった。

図表 9-1 労働環境等について

No.	内容	件数	内 訳			
			特養	老健	GH	集計対象外※
1	人員が不足していると思う（定数が少ない）、募集しても集まらない、夜勤の人員体制見直しが必要	469	370	93	2	4
2	基本給・賞与が少ない、各種手当（夜勤、待機等）が少ない・出ない	271	188	75	7	1
3	仕事量が多い・範囲が広い（例：看護職による介護の仕事、医療必要者や重度者の増加に伴う仕事量の増加）	240	194	39	5	2
4	残業が多い、残業代が出ない（サービス残業になっている）、事務仕事は就労時間外で行っている	124	103	21	-	-
5	重労働である、身体的負担が大きい	110	102	8	-	-
6	責任が重い、精神的負担が大きい	110	80	30	-	-
7	研修参加機会の増加、キャリアアップできる環境を望む（例：人員不足のため研修に出られない）	76	46	26	2	2
8	夜間1人体制は責任が重すぎる、精神的負担が大きい	74	73	1	-	-
9	有給休暇がとれない・とりにくい	69	61	8	-	-
10	思うような看護が提供できない、十分なケアができていない	67	61	6	-	-
11	夜間勤務（宿直）が多い	65	60	5	-	-
12	休暇がとれない・少ない、行事の準備・研修などが休日に行われ休めない	58	41	14	1	2
13	職員のレベルに差がある	58	44	13	1	-
14	労働条件、労働環境は良いほうだと思う、など前向きな意見	57	40	13	3	1
15	職種間の連携・協働体制が必要	54	39	13	1	1
16	職員の定着を図ることが必要	45	33	12	-	-
17	報酬の見直しが必要、医療行為や薬への加算を増やして欲しい・医療保険の対象にして欲しい	42	41	1	-	-
18	医師・医療機関との連携が必要	41	31	10	-	-
19	施設看護職の社会的な地位や扱い・職場内の地位や扱いが低い	40	29	9	2	-
20	休憩や夜勤時の仮眠がとれない・とりにくい	35	31	4	-	-
21	オンコール体制が負担である	34	5	27	1	1
22	医師が常勤でないため責任が重い、精神的に負担である	34	9	25	-	-
23	職員の高齢化が進んでいる、若返りが必要	27	25	1	-	1
24	職場の人間関係の促進、改善	24	21	3	-	-
25	施設の設備が不足している、見直しが必要	22	20	2	-	-
26	常勤職員が少ない、パートが多い	19	14	5	-	-
27	大変な仕事である、労働環境が良くない	16	10	4	2	-
28	設置者・管理者が看護の質やキャリアアップ、人員配置等に対して意識が低い	16	10	4	1	1
29	妊娠・出産・育児中の職員への支援・配慮をして欲しい	13	9	4	-	-
30	管理職の負担が大きい	13	7	5	1	-
31	施設の看護は幅広い知識や経験、判断が要求される難しい仕事である	12	9	3	-	-
32	管理者・上司に意見を聞いてほしい、評価してほしい	12	9	3	-	-
33	看護協会に対する意見・要望（例：研修を行って欲しい、充実して欲しい等）	12	11	1	-	-
34	資格に応じて正当に評価（手当や待遇）して欲しい	10	6	3	1	-
35	その他（10件未満の内容）	84	56	22	3	3
	計	2,453	1,888	513	33	19

※集計対象外は、3施設以外に勤務している人（1ページ参照）

II 調査結果

9 高齢者ケア施設で働く看護職員の意見・要望

2) 看取りケア等について（自由記載）

看取りケア等については、1,264人から1,929件の意見・要望があった。「施設での看取りは必要、実施した方が良い、希望に沿って対応している」といった内容の意見が211件で最も多く、次いで「居室をはじめとした環境整備、医療機器の整備など、ハード面の整備が必要」が132件、「職員の教育・研修が必要、知識・技術の向上が必要」が132件、「職員（看護、介護、医師など）の共通理解・話し合い・相談等が必要、職種間の連携が必要」が131件であった。

図表 9-2 看取りケア等について

No.	内容	件数	内 訳			
			特養	老健	GH	集計対象外※
1	施設での看取りは必要、実施した方が良い、希望に沿って対応している	211	173	35	2	1
2	居室をはじめとした環境整備、医療機器の整備など、ハード面の整備が必要	132	121	9	-	2
3	職員の教育・研修が必要、知識・技術の向上が必要	132	96	33	2	1
4	職員（看護、介護、医師など）の共通理解・話し合い・相談等が必要、職種間の連携が必要	131	91	34	2	4
5	夜間の看護体制、その他人員体制の充実が必要	121	101	18	-	2
6	看取りに対する家族の理解が必要	118	82	32	-	4
7	スタッフの負担が大きい、業務量が多く思うように取り組めない	98	65	28	4	1
8	医師の看取りに対する協力・理解・知識の向上が必要	97	56	36	1	4
9	介護職員の教育・研修が必要、知識・技術の向上が必要	84	62	19	1	2
10	医師の診療体制（死亡確認、夜間連絡の体制含む）の充実が必要	71	49	18	2	2
11	施設での看取りに消極的	66	64	2	-	-
12	看取りの実施には報酬上の評価が必要、国などの経済的支援が必要	58	44	14	-	-
13	現状、看取りの実施は困難	56	48	7	-	1
14	看取りは難しい、対応にいつも悩んでいる、医療処置は判断に迷う、など	51	35	14	-	2
15	看護職員の人員体制の充実が必要	47	35	12	-	-
16	マニュアルの整備が必要	44	39	4	1	-
17	施設における方針の明確化、基準整備が必要	42	38	4	-	-
18	国などの指針・方針・基準・法整備が必要	33	29	4	-	-
19	看取りについてスタッフに不安がある	32	22	10	-	-
20	医療機関との連携・協力が必要	29	21	7	1	-
21	現状、看取りを行っているが順調に実施できている	26	8	14	4	-
22	看護職員の教育・研修が必要、知識・技術の向上が必要	25	16	9	-	-
23	他施設の情報提供その他情報提供の充実を望む	19	12	6	1	-
24	良いケアができるよう努力・検討している、がんばりたい	15	9	4	-	2
25	看取りの時期に入ったと判断するのが難しい	14	9	5	-	-
26	「自然な死」が迎えられるようケアしたい、施設では病院よりも自然な死が迎えられると思う	13	11	1	1	-
27	介護職員の人員体制の充実が必要	12	8	4	-	-
28	希望する利用者は少ない、病院でのケアを望んでいる	12	9	2	1	-
29	看取りに対する社会の理解が必要、一般に対して看取りや死生観についての教育・情報提供が必要	12	7	4	1	-
30	在宅での看取りが理想だと思う	11	9	1	-	1
31	職員のメンタルケアやフォロー、相談窓口などが必要	10	8	2	-	-
32	その他（10件未満の内容）	41	24	15	1	1
33	その他：勤務先もしくは自分の状況に対する意見、感想	34	19	12	2	1
34	その他：看取りや医療、施設等全般に対する意見	32	24	6	2	-
	計	1,929	1,444	425	29	31

※集計対象外は、3施設以外に勤務している人（1ページ参照）

3) 日本看護協会への意見・要望（自由記載）

日本看護協会への意見・要望については、846人から1,065件の意見・要望があった。「施設看護職向けの研修を増やして欲しい・充実して欲しい」といった内容の意見が157件で最も多く、次いで「賃金・待遇等、施設看護職の労働条件・労働環境の改善」が99件、「研修に参加しやすいように工夫して欲しい」が69件であった。

図表 9-3 日本看護協会への意見・要望

No.	内容	件数	内 訳			
			特養	老健	G H	集計対象外※
1	施設看護職向けの研修を増やして欲しい・充実して欲しい	157	107	49	1	-
2	賃金・待遇等、施設看護職の労働条件・労働環境の改善（協会から国、施設への働きかけを含む）を望む	99	78	19	-	2
3	研修に参加しやすいように工夫して欲しい（地方開催、曜日・時間・申込時期の工夫、定員・対象の拡大、研修費の値下げ等）	69	54	13	-	2
4	各種研修・マニュアル・講演など、知識・技術の向上を図る取り組みを充実して欲しい	50	37	9	2	2
5	人員配置基準の見直し・定員増を望む（協会から国への働きかけを含む）	46	32	13	1	-
6	今回のアンケート実施を嬉しく思う、施設看護職に目を向けてもらえてありがたい、現場の声を聞いてもらえてありがたい	43	22	19	1	1
7	看護職への加算、医療行為への加算等、報酬制度の見直しを望む（協会から国への働きかけを含む）	34	27	6	1	-
8	職種間連携に関する研修・支援、職種間で意見交換できる研修、他施設の人と情報交換できる場などを充実して欲しい	31	19	11	-	1
9	研修開催への感謝、その他協会に対する感謝・ねぎらい	31	24	7	-	-
10	施設における看護職・介護士不足、人員確保に対する支援・対策を願う	28	18	7	1	2
11	施設看護職の役割や重要性・大変さ・やりがい等のPRを願う、施設看護職の地位向上を図って欲しい	26	12	13	-	1
12	アンケート結果が現場の改善等に活かされることを期待する	25	18	6	1	-
13	看取りケア、緩和ケアの研修を増やし欲しい・充実して欲しい	23	16	7	-	-
14	会費が高い	23	20	3	-	-
15	施設看護職にもっと目を向けて欲しい、施設看護職に対する支援を望む	22	14	8	-	-
16	看護協会にもっと現場を見て、現状を把握・理解して欲しい	20	16	3	-	1
17	専門看護師、認定看護師が取得しやすい環境づくりを望む	18	13	3	2	-
18	もっと相談しやすい環境をつくって欲しい、情報提供に力を入れて欲しい	18	13	3	1	1
19	介護職員向けの研修を増やして欲しい・充実して欲しい	15	9	5	1	-
20	会員であるメリットを増やして欲しい	15	13	2	-	-
21	施設の機能や役割、施設看護職の役割などを医療機関の医師・看護職に伝えて欲しい	15	12	3	-	-
22	法改正・制度改正、福祉、医療のあり方など、国への働きかけを期待する	15	11	3	1	-
23	高齢者や認知症の方への看護についての研修を増やし欲しい・充実して欲しい	14	11	3	-	-
24	興味を持てるような研修内容にして欲しい	13	13	-	-	-
25	教育・実習環境の整備・充実（学校へのノウハウ提供など含む）を望む、看護職の育成に力を入れて欲しい	13	13	-	-	-
26	協会新聞・協会ニュース・出版物・ホームページ等の内容の充実を望む	12	7	4	-	1
27	准看護師からキャリアアップできる方法、環境の整備を望む	10	8	2	-	-
28	その他（10件未満の内容）	89	61	26	-	2
29	その他：アンケートに関する意見	7	6	-	-	1
30	その他：協会に対する意見、要望	29	21	7	-	1
31	その他：勤務先もしくは自分の状況に対する意見、感想	25	15	8	1	1
32	その他：社会、介護、医療、施設等全般に対する意見、感想	30	24	5	1	-
	計	1,065	764	267	15	19

※集計対象外は、3施設以外に勤務している人（1ページ参照）

III 資料編

III 資料編

1 使用調査票

1 ます、あなたが勤務している施設・ホームについておうかがいします。

問 1 あなたが勤務している施設はどこですか。(○は1つ)

1 介護老人保健施設
 ▶どちらですか？ (a 従来型老健 b 介護療養型老健 c わからない)
 2 特別養護老人ホーム
 3 グループホーム
 4 その他 (a 病院・診療所等 b 有料老人ホーム c 養護老人ホーム
 d 訪問看護ステーション e 学校 f 他具体的に：)

《介護老人保健施設、特別養護老人ホームに勤務している方への設問》

問 2 施設の運営主体はどれですか。(○は1つ)

1 医療法人
 2 社会福祉法人
 3 公営 ▶ (a 都道府県 b 市区町村 c その他)
 4 その他(具体的に：)

《グループホームに勤務している方への設問》

問 2 ホームの運営主体はどれですか。(○は1つ)

1 社会福祉法人 (社会福祉協議会以外)
 2 社会福祉協議会
 3 営利法人 (株式会社、有限会社)
 4 医療法人
 5 公営 ▶ (a 都道府県 b 市区町村 c その他)
 6 その他 (具体的に：)

問 3 施設の運営主体が他に有している施設等がありますか。(○は1つ)

1 ある 2 ない (⇒問 4へ進んでください)

問 3-1 <問 3で「1」を選んだ方におうかがいします。>

1 医療機関 2 訪問看護ステーション 3 介護老人保健施設
 4 特別養護老人ホーム 5 グループホーム 6 その他(具体的に：)

問 4 あなたが勤務している施設の入所定員は何人ですか。
 () 人

問 5 施設の施設長 (ホーム長) が有する主な資格を教えてください。(○は1つ)

1 医師 2 看護職 3 その他の医療系の資格
 4 社会福祉士 5 1~4の資格は有していない 6 分からない

問 6 あなたの直属の上司の職種を教えてください。(○は1つ)

1 医師 2 看護職員 3 その他の医療職
 4 介護職員 5 1~4以外の職種 6 組織上、自分がトップ
 7 分からない

平成24年度 高齢者ケア施設で働く看護職員の実態調査
 調査票

決して無駄にはしません。
 高齢者ケア施設で働くあなたの声を
 日本看護協会に届けてください。

高齢社会を迎えたわが国において、国民誰もが安心して暮らせる社会をつくるためには、介護領域における看護の役割は非常に重要とされています。
 そこで、本調査では、高齢者ケア施設で働く看護職員の方の働き・労働環境の実態や、看護職員が働きケアに対して感じている課題を明らかにし、本会の取り組みや国への要望につなげていきたいと考えています。
 実施要項および下記のご記入にあたっての注意事項をご確認のうえ、本調査にご協力をお願いいたします。

返送期限：平成 24 年 9 月 26 日 (水) (切手は不要です)

なお、調査票は、回答者の個人情報保護のため、記入後、ご自身で返信用封筒に入れ、返送くださいますようお願いいたします。調査票の返送をもって、調査への参加と同票頂いたものとさせていただきます。

<本調査のお問合せ先>

日本看護協会「平成 24 年度高齢者ケア施設で働く看護職員の実態調査」
 お問い合わせ専用ダイヤル TEL：0120-941-727 (2012 年 10 月 15 日まで相談予定)
 (お電話は月曜日～金曜日の 10 時～17 時にお願います)

【ご記入にあたっての注意事項】

- ・該当する項目に○をつけ、() 内には該当する数字または文字をご記入ください。矢印 (→) の後ろの枠欄に回答いただく場合もあります。該当する場合は、a、b、c のアルファベットにも○をつけてください。(なお、○をつける際は各設問の最後に記載してあります。)
- ・具体的な数値等をご記入いただいたら、該当がない場合には必ず「0」とご記入ください。
- ・特に期日・期間の指定のない項目については、直近の状況についてご記入ください。
- ・本調査票は、「介護老人保健施設」「特別養護老人ホーム」「グループホーム」で共通の設問項目を設けており、また、回答しにくい設問・選択肢があるかと思えます。可能な範囲でご記入ください。
- ・本調査における「高齢者ケア施設」とは、「介護老人保健施設」「特別養護老人ホーム」および「グループホーム」を指します。
- ・本調査における「看護職員」とは、看護師免許、看護師免許等を所持し職務に就くこと、免許保持しない看護補助者は含まれません。

問12 施設における看護職員のオンコール体制（連絡待機・電話連絡などを含む）は、どのようになっていますか。（○は1つ）

- 1 オンコール体制をとっている （⇒問12-1へ進んでください）
 2 オンコール体制をとっていない （⇒問13へ進んでください）

<問12で「1」を選んだ方におうかがいします。>

問12-1 あなたは、オンコール業務についていますか。（○は1つ）

- 1 ついている 2 ついていない （⇒問13へ進んでください）

<問12-1で「1」を選んだ方におうかがいします。>

問12-2 あなたは、平成24年7月の1か月間に何日オンコール業務につきましましたか。

約（ ）日

問12-3 直近のオンコールにおいて、1晩に何回、連絡や呼び出しがありましたか。またその「対応」に要した時間と「移動」に要した時間を教えてください。連絡や呼び出しがなかった場合には、「0」と記入してください。

直近1晩での件数		対応に要した時間 (合計)		移動に要した 時間(合計)	
① 連絡 のべ()回	自宅等で()分				
② 呼び出し のべ()回	施設で()分				

問12-4 夜間、オンコール業務を行う上でどのようなことが負担ですか。あてはまるもの全てに○をつけ、最も強く思うものの番号1つを下の()欄にご記入ください。

- 1 行動に制約が生じる(例：飲酒が出来ない、旅行に行けない等)
 2 連絡・呼び出しがあるかと思つと、身体的・精神的に休まらない
 3 連絡・呼び出しがあると、身体的に疲労が残る
 4 翌朝から勤務することがつらい
 5 家族に負担をかけることがある(例：呼び出されると、朝、家族を見送れない、お弁当を作れない等)
 6 その他()

最も強く思うもの(番号を1つ) () ()

問12-5 夜間、オンコール業務（連絡待機・電話連絡などを含む）について、場合、手当はありますか。（○は1つ）

- 1 ある 2 ない （⇒問13へ進んでください）

<問12-5で「1」を選んだ方におうかがいします。>

問12-6 それはどのように支払われていますか。（あてはまるもの全てに○、さらに数字を記入）

- 1 1か月あたり ()円である
 2 1晩あたり ()円である
 3 連絡1回あたり ()円である
 4 呼び出し1回あたり ()円である
 5 対応時間を申告する、1時間あたり ()円である
 6 その他 ()

<<全員の方に、休暇・給与についておうかがいします。>>

問13 平成23年度の有給休暇の取得状況等を教えてください。

①平成23年度に与えられた有給休暇日数	()日
②平成23年度に取得した(とった)有給休暇日数	()日

問14 平成24年7月の給与額を教えてください。

①給与の支払いが月給制の方（ボーナスは含みません）

A 7月の基本給	1 ()円	2 分らない
B 7月の総支給額	1 ()円	2 分らない

(注) 総支給額は、Aの基本給に、「通勤手当」「夜勤手当」「家族手当」「夜間手当」「オンコール手当」等の諸手当を含めた総支給額の総額です。（ご不明でしたら、お手紙でも給料明細書をご確認ください。）

②給与の支払いが時給制の方

C 時給（1時間あたり）	()円
--------------	------

＜＜現在の職場・労働についてお答えをお願いします。＞＞

問 15 現在の職場環境や労働条件等について、どのように感じていますか。4段階のうち、最もあなたの気持ちに近い数字に○をつけてください。(○はそれぞれ1つ)

	全くそう思わない	そう思わない	どちらかというところ	そう思う	とても思う
① 給与が少ない	1	2	3	4	4
② 仕事が多い	1	2	3	4	4
③ 思っているような看護が提供できない	1	2	3	4	4
④ 職場の人間関係がよくない	1	2	3	4	4
⑤ 運動が大変である	1	2	3	4	4
⑥ キャリアアップができない	1	2	3	4	4
⑦ 有給休暇がとれない	1	2	3	4	4
⑧ 土日が休めない	1	2	3	4	4
⑨ 残業が多い	1	2	3	4	4
⑩ 夜間勤務が多い	1	2	3	4	4
⑪ オンコールが負担である	1	2	3	4	4
⑫ 体力的負担が大変	1	2	3	4	4
⑬ 責任が重すぎる	1	2	3	4	4

問 16 あなたは今の仕事に満足していますか。あなたの気持ちに最も近いものに○をつけてください。(○は1つ)

1 とても満足している	2 やや満足している
3 あまり満足していない	4 全然満足していない

問 17 今後、よりよい看護・ケアを提供するために、あなたが勤務する施設では、どのような体制づくりが必要だと思いますか。(全てに○)

- 1 看護員数を増やす
- 2 介護職員数を増やす
- 3 専門看護師・認定看護師を導入する
 - 専門看護師【a 老人看護 b がん看護 c 家族支援 d 在宅看護 e その他()】
 - 認定看護師【a 認知症看護 b 摂食・嚥下障害看護 c 皮膚・排泄ケア d 脳卒中リハビリテーション看護 e 訪問看護 f 糖尿病看護 g その他()】
- 4 施設長(ホーム長)を看護職員にする
- 5 訪問看護ステーションを活用する
- 6 多職種での役割分担を調整する
- 7 その他(具体的に:)

3 就職先の選択についてお答えをお願いします。

問 18 現在の職場への就職活動において、どのような情報源を活用しましたか。活用したもの全てに○、また現在、勤務している職場の選択において、決め手となった情報の番号1つを選んで、下の()欄にご記入ください。

- 1 ナースバンク(看護協会運営のナースセンターが提供している事業)
 - 2 公共職業紹介所(ハローワーク)
 - 3 民間の職業紹介業者・紹介サイト
 - 4 施設の関係者からの直接的勧誘・紹介
 - 5 知人からの情報(口コミ)
 - 6 新聞・雑誌等の広告掲載
 - 7 教員や学校からの情報
 - 8 施設のホームページやポスター、ちらし
 - 9 その他(具体的に:)
 - 10 覚えていない
- 現在の職場選択の決め手になった情報番号(1つ) ()

＜全員の方におうかがいします。＞
 問 20 現在の職場を就職先として決めたのはなぜですか。4 段階のうち、最もあな
 たの気持ちに近い数字に○をつけてください。(○はそれぞれ1つ)

	とても悪い	悪い	普通	良い	とても良い
① 高齢者や高齢者のケアに関心があつた (例「認知症看護をやりたい、看護ケアをやりたい等)	1	2	3	4	4
② 落ち着いたペースでケアができる(と思った)	1	2	3	4	4
③ 通勤が便利	1	2	3	4	4
④ 夜間勤務がない(と思った)	1	2	3	4	4
⑤ 残業がない(と思った)	1	2	3	4	4
⑥ 土日が休める(と思った)	1	2	3	4	4
⑦ 重症の患者がいらない(と思った)	1	2	3	4	4
⑧ 給与がよい	1	2	3	4	4
⑨ 法人内での異動であった	1	2	3	4	4

問 21 今の職場を辞めたいと思いますか。(○は1つ)
 1 全く思わない 2 あまり思わない 3 時々思う 4 いつも思う

問 19 あなたは現在の職場に勤務する前に、看護職員として働いていた経験があり
 ますか。病院、施設、介護事業所等、勤務場所は問いません。またアルバイトの
 場合も「ある」と回答してください。(○は1つ)

1. ある 2. ない (⇒問 20へ進んでください)
 ↓
 <問 19で「1」と回答した方におうかがいします。>
 問 19-1 現在の職場に勤務する直前は、看護職員として働いていましたか。
 (○はそれぞれ1つ)
 1 看護職員として働いていた (⇒問 19-2、問 19-3も回答してください)
 2 看護職員としては働いていなかった
 ⇒何をしましたか? (a 主婦 b 学生 c 看護職員以外の仕事
 d 無職 e その他(具体的に))
 (⇒問 19-4も回答してください)

問 19-2 前勤務場所はどこですか。(○は1つ)
 1 医療機関 2 訪問看護ステーション 3 介護老人保健施設
 4 特別養護老人ホーム 5 グループホーム 6 教育機関
 7 その他(具体的に:)

問 19-3 前勤務場所を辞めたのはなぜですか。あてはまるもの全てに○をつ
 け、最も強く思うものの番号1つを下の()欄にご記入ください。
 1 給与に不満 2 仕事が多い 3 思ったような看護が提供できない
 4 人間関係不良 5 通勤に不便 6 キャリアアップできない
 7 有給休暇がとれない 8 土日が休めない 9 残業が多い
 10 夜間勤務が多い 11 体力的負担が大きい 12 精神的負担が大きい
 13 健康上の理由 14 定年退職
 15 その他(具体的に:)
 最も強く思うものの番号(1つ) ()

⇒問 20へ進んでください
 <問 19-1で「2」と回答した方におうかがいします。>
 問 19-4 再就職をしようと思ったのはなぜですか。(全てに○)
 1 子育てが終わり、時間に余裕ができた
 2 収入を増やしたかった
 3 キャリアをいかしたかった
 4 その他(具体的に:)

4 施設における看護系（看護職員向け）の研修についておうかがいします。

問 22 昨年度（平成 23 年度）中に、施設外での看護系の研修に参加しましたか（○は1つ）。参加した場合は、参加回数を（ ）内に記入してください。

1 参加しなかった 2 参加した ➡（ ）回（⇒問 23 へ進んでください）

＜問 22 で「1」と回答した方におうかがいします。＞

問 22-1 看護系の研修に参加しなかったのはなぜですか。（全てに○）

- 1 必要性を感じなかった
- 2 希望の研修内容がなかった
- 3 研修場所が遠方だった
- 4 仕事や家族のこと等で忙しかった
- 5 その他（具体的に： ）

問 23 昨年度（平成 23 年度）中に、自施設や同一法人内での看護系の研修・勉強会がありましたか。（○は1つ）

1 あった 2 なかった（⇒問 24 へ進んでください）

＜問 23 で「1」と回答した方におうかがいします。＞

問 23-1 上記の看護系の研修・勉強会に参加しましたか（○は1つ）。参加した場合は、参加回数を（ ）内に記入してください。

1 参加しなかった 2 参加した ➡（ ）回

5 <全員の方向に>看取りのケアについて、おうかがいします。

問 24 入所者や家族の希望があった場合、あなたの施設の看取りの方針は、どのようになっていますか。（○は1つ）

- 1 施設で看取る（⇒問 24-1 へ進んでください）
- 2 施設での看取りは行わない（⇒問 25 へ進んでください）
- 3 決まっていない（⇒問 24-1 へ進んでください）

＜問 24 で「1」または「3」を選んだ方におうかがいします。＞

問 24-1 平成 24 年 4 月～7 月の 4 か月間にターミナルケア加算の請求はありましたか。（○は1つ）

1 あった 2 なかった 3 分からない

注）ターミナルケア加算、看取り看護加算とは、別「日各」を求め、30 日を上昇として、施設（ホーム）において行ったターミナルケアを指すものであり、介護保険において算出請求ができる。

（続き）＜問 24 で「1」または「3」を選んだ方におうかがいします。＞

問 24-2 あなたの施設の、看取りケアに関する指針（業務マニュアル等、明文化されたものを指します）について、最も近いものに○をつけてください。（○はそれぞれ1つ）

	有る	活用されている	無い	分からない
①施設での看取りの基本方針	1	2	3	4
②入所者や家族への看取り方針の説明と同意の方法	1	2	3	4
③入所者や家族に対してどのような最期を迎えたいかの確認時期	1	2	3	4
④看取り期の判断基準	1	2	3	4
⑤医療機関搬送の判断基準	1	2	3	4
⑥多職種での情報共有の方法	1	2	3	4

＜全員の方におうかがいします。＞

問 25 あなたは、現在の施設で、入所者の看取りケアをしたことがありますか。（○は1つ）

1 ある 2 ない（⇒問 26 へ進んでください）

＜問 25 で「1」を選んだ方におうかがいします。＞

問 25-1 あなたは入所者の看取りケアをする際に、難しさを感じていますか。（○は1つ）

1 全く難しくくない 2 あまり難しくくない 3 やや難しい 4 非常に難しい

問 26 あなたの施設において、施設全体で看取りケアに積極的に取り組むことは必要だと思いますか。（○は1つ）

1 必要 2 やや必要 3 どちらともいえない
4 あまり必要でない 5 必要でない

問27 あなた自身は、今後、施設での看取りケアに取り組んでいきたいと思いませんか。(OR1つ)

- 1 とてもそう思う 2 ややそう思う 3 どちらともいえない
 4 あまりそう思わない 5 全くそう思わない

問28 あなたの施設において、看取りケアを推進する、もしくはこれから看取りケアに取り組む場合、あなたにどのようなことが必要だと思いますか。あなたの気持ちに最も近い数字に○をつけてください。(○はそれぞれ1つ)

	全く必要だと思わない	あまり必要だと思わない	やや必要だと思う	とても必要だと思う
① 個室・家族居室等の居室環境の整備	1	2	3	4
② 施設内看取りについての施設としての方針の明確化	1	2	3	4
③ 施設内で看取りケアを行う際のマニュアル等の整備	1	2	3	4
④ 看取りに対する対応への全職員の共通理解	1	2	3	4
⑤ 施設における医師の診療体制の充実	1	2	3	4
⑥ 施設における医師の看取りケアへの理解	1	2	3	4
⑦ 医療機器の整備	1	2	3	4
⑧ 看護職員の増員	1	2	3	4
⑨ 夜間の看護体制の充実	1	2	3	4
⑩ 介護職員の人員体制の充実	1	2	3	4
⑪ 看護職員の知識・技術の向上	1	2	3	4
⑫ 介護職員の知識・技術の向上	1	2	3	4
⑬ 病院との連携強化	1	2	3	4
⑭ 薬利・材料にかかる報酬上の評価の見直し	1	2	3	4
⑮ その他(具体的に:)	1	2	3	4

6 医師の体制等についておうかがいします。

〈〈特別養護老人ホーム、グループホームに勤務している方への設問〉〉

問29 あなたが勤務するホームには医師はいますか。(○は1つ)

- 1 常勤医がいる 2 嘱託医がいる 3 いない

問30 夜間における医師(常勤または非常勤)の体制について、おうかがいします。最も近いものをお答えください。(○は1つ) ※看護では問29の設問

- 1 必要時診察する体制にある
 2 電話での指示のみ
 3 対応する体制にない
 4 その他(具体的に:)

〈〈介護老人保健施設に勤務している方への設問〉〉

問31 夜間医師に連絡が必要になった場合、看護職員がどのように対応しているか、最も多い対応の仕方についてお答えください。(○は1つ) ※看護では問30の設問

- 1 施設の常勤医または非常勤医に連絡する
 2 協力病院(協力医療機関)に連絡する
 3 救急当番医に連絡する
 4 救急車を要請する
 5 その他(具体的に:)

〈〈特別養護老人ホーム、グループホームに勤務している方への設問〉〉

問31 夜間医師に連絡が必要になった場合、看護職員がどのように対応しているか、最も多い対応の仕方についてお答えください。(○は1つ)

- 1 入居者の主治医に連絡する
 2 ホームの常勤医または嘱託医に連絡する
 3 協力病院(協力医療機関)に連絡する
 4 救急当番医に連絡する
 5 救急車を要請する
 6 その他(具体的に:)

7 最後に、あなたのことについて、おうかがいします。

年齢	() 歳	性別	1 女 2 男
住居の有無(○は1つ)	1 未建 2 既建	3 別荘別荘	
子供の有無(○はそれぞれ1つ)	1 有 2 未就学児ですか (a はい b いいえ)	2 無	
保有資格(全てに○)	1 准看護師 2 看護師 3 保健師 4 助産師		
専門看護師、認定看護師の資格(○は1つ)	1 有 2 分野()		
職位(○は1つ)	1 施設長 2 管理職(看護部長)		
	3 中間管理職(部長・主任) 4 スタッ		
	1 准看護師学校養成所(高等学校衛生看護科含む)		
	2 看護師学校養成所(2年課程)		
	3 短期大学(2年課程)		
	4 高等学校 5年一貫看護師養成課程		
	5 看護師学校養成所(3年課程)		
	6 短期大学(3年課程)		
	7 大学		
	8 旧教育制度の学校		
	9 その他		
介護支援専門員(ケアマネジャー)の資格の有無	1 有 2 無		
看護職員としての経歴年数の合計(注1)	() 年 () ヶ月		
うち、現在の職場での勤務年数(注1)	() 年 () ヶ月		
雇用形態(○は1つ)	1 正規職員 2 非正規職員		
	■ (a)パート・アルバイト、b 臨時職員、c 契約職員、d 嘱託職員、e 派遣		
ご所属の都道府県看護協会(○は1つ)	1 北海道 11 埼玉県 21 岐阜県 31 佐賀県 41 佐賀県		
	2 青森県 12 千葉県 22 静岡県 32 東京都 42 東京都		
	3 岩手県 13 東京都 23 愛知県 33 岡山県 43 熊本県		
	4 茨城県 14 神奈川県 24 三重県 34 広島県 44 大分県		
	5 秋田県 15 新潟県 25 滋賀県 35 山口県 45 宮崎県		
	6 山形県 16 富山県 26 京都府 36 徳島県 46 鹿児島県		
	7 福島県 17 石川県 27 大阪府 37 香川県 47 沖縄県		
	8 茨城県 18 福井県 28 兵庫県 38 愛媛県		
	9 栃木県 19 山梨県 29 奈良県 39 高知県		
	10 群馬県 20 長野県 30 和歌山県 40 福岡県		

注1) 産前産後休業や育児休業等の休業・その他の休暇期間は経歴年数に含まないものとします。
 ※ 看護職員が時定で育児休業していることがアンケート目的以外の目的で使用される。経歴年数は必ずアンケート実施前に確認し、調査票に記入してください。

■ 高齢者ケア施設で働く看護職員の労働環境や看取りケア等について、ご意見・ご要望などがございましたら、ぜひお聞かせください。

<労働環境等について>

<看取りケア等について>

■ 日本看護協会へのご意見・ご要望などがございましたら、ぜひお聞かせください。

<お聞かせください>

以上でアンケートは終わります。返信用封筒(切手は不要です)に入れて、平成24年9月26日(水)までにポストに投函してください。
 ご協力ありがとうございました。

担当役員 齋藤訓子 公益社団法人 日本看護協会／常任理事

担当部署 村中峯子 公益社団法人 日本看護協会事業開発部／部長

多賀秀樹 公益社団法人 日本看護協会事業開発部／チーフマネジャー

岡庭直子 公益社団法人 日本看護協会事業開発部

調査協力 安東由佳子 名古屋市立大学看護学部 がん看護・慢性看護学／准教授

平成 24 年度高齢者ケア施設で働く看護職員の実態調査報告書

平成25年3月 発行

発行者 公益社団法人 日本看護協会

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-8-2

TEL：03-5778-8831（代表）

FAX：03-5778-5601（代表）

ホームページ <http://www.nurse.or.jp/>

問合せ先 公益社団法人 日本看護協会 事業開発部

TEL：03-5778-8548

本書の無断複写・転載は禁じる

