

令和2年度老人保健事業推進費等補助金
老人保健健康増進等事業

介護施設等における看護職員の
あり方に関する調査研究事業
報告書

令和3年3月

公益社団法人 日本看護協会

目次

第1章	調査研究の目的と概要	3
I.	調査研究の目的	3
II.	調査研究の概要	4
1.	実施体制	4
2.	検討委員会の活動	4
3.	調査研究内容	5
第2章	介護施設等における看護職員の役割・業務のあり方に関するアンケート調査	6
I.	調査実施概要	6
1.	対象	6
2.	方法	7
3.	期間	7
4.	有効回収率	7
II.	アンケート調査結果	8
1.	施設長・管理者票	8
2.	看護職員A票（最も職位の高い看護職員に配布）	53
3.	看護職員B票（看護職員スタッフに配布）	117
4.	介護職員票（最も職位の高い介護職員に配布）	136
III.	アンケート結果まとめと考察	148
1.	施設属性	148
2.	回答者（看護職員A・B）の属性	149
3.	看護職員の採用に関する状況	150
4.	看護職員の業務実施状況および役割発揮状況	150
5.	自施設のケア、役割・業務に関する主観的評価	151
6.	施設の研修・自己研鑽等に関する状況	151
7.	自由記述	152
第3章	介護施設等における看護職員の役割・業務のあり方に関するヒアリング調査	155
I.	調査実施概要	155
1.	対象	155
2.	方法	155
3.	期間	155
4.	主な調査項目	155
II.	ヒアリング調査結果	156
1.	対象施設の概要	156
2.	ヒアリング結果	158
3.	まとめと考察	183

第4章	介護施設等における看護職員の役割発揮の強化に向けて	185
I.	介護施設等における看護職員のあり方に関する現状と課題について	185
1.	役割・業務のあり方について	185
2.	教育・研修のあり方について	185
II.	介護施設等における看護職員の役割発揮の強化に向けた支援の方向性について	186

付録

統計表（アンケート調査）

- ・ 施設長・管理者票
- ・ 看護職員 A 票（職位が最も高い看護職員または勤続期間が最も長い看護職員）
- ・ 看護職員 B 票（職位が最も高い看護職員または勤続期間が最も長い看護職員）
- ・ 介護職員票（職位が最も高い看護職員または勤続期間が最も長い看護職員）
- ・ クロス集計表
- ・ 自由記述（抜粋）

調査票

- ・ 施設長・管理者票（介護老人福祉施設）
- ・ 施設長・管理者票（介護老人保健施設）
- ・ 施設長・管理者票（特定施設入居者生活介護（有料老人ホーム））
- ・ 看護職員 A 票
- ・ 看護職員 B 票
- ・ 介護職員票

ヒアリングガイド

- ・ 施設長・管理者用
- ・ 看護職員用
- ・ 介護職員用

調査協力への同意書・同意撤回書

第1章 調査研究の目的と概要

I. 調査研究の目的

介護施設等の入居者の医療ニーズが増大し、看取り対応の必要性も増している中、介護施設等において看護職が果たす役割への期待はますます高まっている。

日本看護協会では、平成28年度老人保健健康増進等事業により、「介護施設等における看護職員に求められる役割とその体制のあり方に関する調査研究事業」を実施した。その結果からは、看取りや感染管理に関する業務について特に看護職の役割として重要視されていることや、人員や処遇、研修等に関する体制の充実が求められていることが明らかになった。

社会のニーズに応じて、介護施設等における看護職が今後どのような役割・業務を果たしていくか、またその役割発揮の条件として必要な環境（望ましい人員配置、処遇、研修等）について、本会が政策提言していく上で、現在の実態として、介護施設等における役割・業務の詳細な状況や、看護職が置かれている環境が業務状況にどのように影響しているかについて、詳細に把握する必要がある。

また、介護施設等における看護職の役割・業務が拡大するに伴い、看護職に求められる資質等も変化することから、教育・研修のあり方についても検討する必要がある。令和元年度に本会で作成した「訪問看護及び介護施設等の看護管理者研修プログラム」の作成過程においては、介護施設の看護職に求められる知識が明確になっていないことや、これらの知識を獲得するための体系的な研修がないことが課題として挙げられている。こうした経緯も踏まえ、介護施設等における看護職の教育・研修に関するニーズや支援の現状を把握し、今後の検討につなげることが必要である。

そこで、2020年度、日本看護協会内に「介護施設等における看護職員のあり方に関する検討委員会」を設置し、今後の介護施設等における看護職員の支援につなげるための基礎資料の収集を目的として調査研究を実施した。

II. 調査研究の概要

1. 実施体制

本調査研究で実施する事業の一環として、検討委員会を下記の体制で設置し、実施内容や実施方法の検討を行った。

■「介護施設等における看護職員の役割・業務のあり方に関する検討委員会」委員

【委員長】	山本 則子	東京大学大学院医学系研究科 健康科学・看護学専攻／教授
【委員】	老松 孝晃	一般社団法人 全国介護付きホーム協会／副代表理事
	大嶋 玲子	公益社団法人 全国老人保健施設協会／看護ケア部会
	栗田 祐子	医療法人和光会 在宅強化型介護老人保健施設寺田ガーデン ／副施設長・介護看護部長
	朝野 愛子	社会福祉法人今山会 特別養護老人ホーム寿生苑／統括施設長
	戸谷 幸佳	群馬県立県民健康科学大学看護学部／講師
	野口 恭子	公益社団法人 全国老人福祉施設協議会／21世紀委員会幹事
	藤本 剛	横浜市 健康福祉局高齢健康福祉部高齢施設課／課長

(五十音順、敬称略)

■ 日本看護協会 担当役職員

【担当役員】	岡島 さおり	公益社団法人日本看護協会 常任理事
【事務局】	後藤 裕子	公益社団法人日本看護協会 医療政策部長
	堀川 尚子	公益社団法人日本看護協会 医療政策部 在宅看護課専門職
	中村 奈央	公益社団法人日本看護協会 医療政策部 在宅看護課
	村上 登志子	前 公益社団法人日本看護協会 医療政策部 在宅看護課
	宮崎 聡子	公益社団法人日本看護協会 医療政策部 医療制度課
	長坂 雄太	公益社団法人日本看護協会 医療政策部 看護情報課
	中川 理恵	公益社団法人日本看護協会 医療政策部 医療制度課

(2021年3月現在)

2. 検討委員会の活動

下記の通り、検討委員会を開催し、検討を行った。

回数	開催日	主な内容
第1回	2020年 8月31日(月)	1. 介護施設等における看護職員をめぐる状況・課題等 2. 調査研究の内容・設計等
第2回	2021年 1月28日(木)	1. 介護施設における看護職員の役割・業務の現状および今後のあり方について 2. 介護施設における看護職員の教育・研修の現状および今後のあり方について
第3回	2021年 2月24日(水)	1. 答申(案)について 2. 報告書(案)について

3. 調査研究内容

1) 介護施設等における看護職員の役割・業務のあり方に関するアンケート調査

特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、特定施設入居者生活介護（有料老人ホーム）の施設長、看護職、介護職を対象に、看護職の役割や業務内容、介護職との連携、研修受講の現状等を把握することを目的にアンケート調査を行った。

2) 介護施設等における看護職員の役割・業務のあり方に関するヒアリング調査

上記アンケートの結果を補足するため、同調査対象者に対して看護職の役割や1日の業務内容、介護職との役割分担や研修に対する考え等について把握するためのヒアリングを行った。

3) 報告書のとりまとめ

アンケート調査及びヒアリング調査の結果に基づき、看護職員の役割・業務と教育・研修について、現状と課題に関する分析を行い、今後必要な対応策について委員会での検討を行った。

第2章 介護施設等における看護職員の役割・業務のあり方に関するアンケート調査

I. 調査実施概要

1. 対象

今回の調査では介護保険の施設・居住サービスの中で最も利用定員数の多い、介護老人福祉施設（以下：特養）、介護老人保健施設（以下：老健）、特定施設入居者生活介護（有料老人ホーム）（以下：介護付きホーム）¹の3類型を対象とした。

対象施設のリストアップにあたっては、厚生労働省「介護サービス情報公表システム」に「介護老人福祉施設」「介護老人保健施設」「特定施設入居者生活介護（有料老人ホーム）」として掲載されている全国の施設からリストを作成した。分析に必要な十分なサンプル数を確保するため、老健、介護付きホームについては全数、特養においては無作為抽出で50%を抽出した。

看護職員の役割・業務の現状を多角的に捉えるため、上長である施設長・管理職や協働する介護職も調査対象とした。看護職員に関しては、最も職位の高い看護職に対して主に施設全体の看護職の状態を調査し、スタッフとして働く看護職に対して自身の状況を調査することとした。以上より、各施設につき、施設長・管理者票1枚、看護職A票（最も職位の高い看護職が回答）1枚、看護職B票（スタッフ看護職2名が回答）2枚、介護職票1枚を配布し、回答協力を依頼した。

【アンケート調査の配布総数】

	施設数	調査客体数 (抽出率)	①施設長・ 管理者	②看護職A (最も職位の 高い看護職)	③看護職B (スタッフ 2名)	④介護職 (最も職位の 高い介護職)	計
特養	7,742	3,871 (50%)	3,871	3,871	7,742	3,871	19,355
老健	4,184	4,184 (100%)	4,184	4,184	8,368	4,184	20,920
介護付き ホーム	3,990	3,990 (100%)	3,990	3,990	7,980	3,990	19,950
計	15,916	12,045	12,045	12,045	24,090	12,045	60,225

¹本事業における「介護付きホーム」の呼称は、厚生労働省「介護サービス情報公表システム」上で「特定施設入居者生活介護（有料老人ホーム）」として登録されている施設のみを対象としており、特定施設の指定を受けず外部サービスで介護等を提供するもの（住宅型有料老人ホーム）や、特定施設の指定を受けているサービス付き高齢者住宅は含まない。

2. 方法

調査対象施設の施設長宛に、調査協力依頼状、調査票（施設長・管理者票、看護職 A 票、看護職 B 票、介護職票）、返信用封筒を郵送配布した。

3. 期間

2020 年 11 月 1 日～11 月 27 日

4. 有効回収率

【アンケート回収状況】

	施設長・ 管理者票	看護職 A 票	看護職 B 票	介護職票	合計	施設種別 回収率
特養	855	820	1,533	852	4,060	21.0%
老健	1,134	1,234	2,334	1,257	5,959	28.5%
介護付きホーム	769	708	1,113	723	3,313	16.6%
回収票 計	2,758	2,762	4,980	2,832	13,332	
配布総数 (不達分を除く)	12,031	12,031	24,062	12,031	60,155	
職種別回収率	22.9%	23.0%	20.7%	23.5%	22.2%	

II. アンケート調査結果

1. 施設長・管理者票

1) 施設の基本属性

(1) 都道府県・市区町村

回答施設が所在する都道府県・市区町村は、以下の通りとなっている。【表1・表2】

表1 【施設長・管理者票】所在する都道府県

	特養		老健		介護付き ホーム			特養		老健		介護付き ホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)		件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0	三重県	17	2.0	22	1.9	5	0.7
北海道	42	4.9	48	4.2	31	4.0	滋賀県	16	1.9	10	0.9	1	0.1
青森県	12	1.4	18	1.6	4	0.5	京都府	17	2.0	25	2.2	6	0.8
岩手県	15	1.8	19	1.7	2	0.3	大阪府	26	3.0	51	4.5	50	6.5
宮城県	19	2.2	30	2.6	5	0.7	兵庫県	37	4.3	47	4.1	25	3.3
秋田県	17	2.0	17	1.5	5	0.7	奈良県	9	1.1	14	1.2	10	1.3
山形県	14	1.6	17	1.5	6	0.8	和歌山県	9	1.1	7	0.6	4	0.5
福島県	15	1.8	21	1.9	11	1.4	鳥取県	10	1.2	11	1.0	2	0.3
茨城県	30	3.5	42	3.7	12	1.6	島根県	14	1.6	12	1.1	3	0.4
栃木県	14	1.6	13	1.1	8	1.0	岡山県	17	2.0	23	2.0	26	3.4
群馬県	20	2.3	20	1.8	4	0.5	広島県	15	1.8	34	3.0	18	2.3
埼玉県	35	4.1	41	3.6	60	7.8	山口県	8	0.9	25	2.2	4	0.5
千葉県	23	2.7	44	3.9	32	4.2	徳島県	8	0.9	6	0.5	1	0.1
東京都	50	5.8	40	3.5	118	15.3	香川県	7	0.8	11	1.0	5	0.7
神奈川県	46	5.4	57	5.0	84	10.9	愛媛県	10	1.2	25	2.2	20	2.6
新潟県	28	3.3	36	3.2	14	1.8	高知県	8	0.9	13	1.1	6	0.8
富山県	12	1.4	18	1.6	1	0.1	福岡県	32	3.7	56	4.9	45	5.9
石川県	8	0.9	15	1.3	3	0.4	佐賀県	3	0.4	4	0.4	9	1.2
福井県	3	0.4	9	0.8	-	-	長崎県	14	1.6	15	1.3	10	1.3
山梨県	6	0.7	16	1.4	2	0.3	熊本県	12	1.4	25	2.2	10	1.3
長野県	24	2.8	21	1.9	17	2.2	大分県	8	0.9	25	2.2	7	0.9
岐阜県	19	2.2	23	2.0	7	0.9	宮崎県	6	0.7	13	1.1	9	1.2
静岡県	36	4.2	32	2.8	23	3.0	鹿児島県	25	2.9	15	1.3	2	0.3
愛知県	24	2.8	31	2.7	32	4.2	沖縄県	7	0.8	7	0.6	4	0.5
							無回答・不明	8	0.9	10	0.9	6	0.8

表2 【施設長・管理者票】所在する市区町村

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
政令指定都市	140	16.4	237	20.9	212	27.6
東京23区	34	4.0	21	1.9	82	10.7
市（県庁所在地）	78	9.1	116	10.2	66	8.6
市（県庁所在地以外）	430	50.3	567	50.0	341	44.3
町村	152	17.8	169	14.9	42	5.5
無回答・不明	21	2.5	24	2.1	26	3.4

(2) 経営主体

施設の経営主体は、特養では「社会福祉法人（社会福祉協議会以外）」が 95.7%となっている。

【表3】

表3 【施設長・管理者票（特養）】経営主体

	特養	
	件数	割合(%)
総数	855	100.0
社会福祉法人（社会福祉協議会以外）	818	95.7
広域連合・一部事務組合	13	1.5
都道府県・市区町村	8	0.9
社会福祉協議会	10	1.2
日本赤十字社	1	0.1
公益社団法人・公益財団法人	-	-
一般社団法人・一般財団法人	-	-
その他	3	0.4
無回答・不明	2	0.2

老健では「医療法人」が 69.5%、「社会福祉法人（社会福祉協議会以外）」が 15.2%となっている。

【表 4】

表 4 【施設長・管理者票（老健）】経営主体

	老健	
	件数	割合(%)
総数	1134	100.0
社会福祉法人（社会福祉協議会以外）	172	15.2
広域連合・一部事務組合	8	0.7
都道府県・市区町村	39	3.4
社会福祉協議会	3	0.3
日本赤十字社	6	0.5
公益社団法人・公益財団法人	29	2.6
一般社団法人・一般財団法人	41	3.6
医療法人	788	69.5
その他	39	3.4
無回答・不明	9	0.8

介護付きホームでは「営利法人（会社）」が 76.1%となっている。**【表 5】**

表 5 【施設長・管理者票（介護付きホーム）】経営主体

	介護付きホーム	
	件数	割合(%)
総数	769	100.0
社会福祉法人（社会福祉協議会以外）	60	7.8
広域連合・一部事務組合	-	-
都道府県・市区町村	3	0.4
社会福祉協議会	-	-
日本赤十字社	-	-
公益社団法人・公益財団法人	2	0.3
一般社団法人・一般財団法人	22	2.9
営利法人（会社）	585	76.1
その他	83	10.8
無回答・不明	14	1.8

(3) 開設年度

開設年度は、特養では「1989年以前」が27.6%、「2000～2009年」が24.1%となっている。

老健では「1990～1999年」が48.9%、「2000～2009年」が28.0%となっている。

介護付きホームでは「2000～2009年」が46.0%、「2010～2020年」が41.2%となっている。

【表6】

表6 【施設長・管理者票】開設年度

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
1989年以前	236	27.6	73	6.4	24	3.1
1990～1999年	201	23.5	554	48.9	35	4.6
2000～2009年	206	24.1	317	28.0	354	46.0
2010～2020年	186	21.8	145	12.8	317	41.2
無回答・不明	26	3.0	45	4.0	39	5.1
有効回答数	829		1089		730	
平均値(年)	1997.3		1999.7		2007.6	
中央値(年)	1998		1998		2008	
最小値(年)	1962		1985		1968	
最大値(年)	2020		2020		2020	

(4) サテライト型施設か

「サテライト型施設である」と回答した施設は、特養では2.0%、老健では4.6%となっている。

【表7】

表7 【施設長・管理者票】サテライト型施設か

	特養		老健	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0
サテライト型施設である	17	2.0	52	4.6
サテライト型施設ではない	819	95.8	1044	92.1
無回答・不明	19	2.2	38	3.4

(5) 施設長の職種

施設長の職種は、特養では「事務職・総合職」が 38.2%、「社会福祉士」が 16.5%となっている。介護付きホームでは「介護福祉士」が 30.9%、「事務職・総合職」が 30.7%となっている。【表 8】

表 8 【施設長・管理者票】施設長の職種

	特養		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	855	100.0	769	100.0
医師	3	0.4	7	0.9
歯科医師	1	0.1	1	0.1
社会福祉士	141	16.5	38	4.9
薬剤師	7	0.8	2	0.3
看護職員	65	7.6	69	9.0
介護福祉士	118	13.8	238	30.9
事務職・総合職	327	38.2	236	30.7
その他	120	14.0	102	13.3
無回答・不明	73	8.5	76	9.9

(6) 看取りの方針

看取りの方針については、特養では 82.2%、老健では 69.0%、介護付きホームでは 87.1%が、「可能な限り施設で看取る」と回答している。【表 9】

表 9 【施設長・管理者票】看取りの方針

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
可能な限り施設で看取る	703	82.2	782	69.0	670	87.1
施設での看取りは行わない	67	7.8	187	16.5	54	7.0
現在、看取りは行っていないが、 今後は行う予定である	43	5.0	59	5.2	19	2.5
方針は決まっていない	19	2.2	53	4.7	15	2.0
無回答・不明	23	2.7	53	4.7	11	1.4

(7) 定員数

定員数は、特養では「60～99人」が40.5%、「30～59人」が31.2%となっている。

老健では「100人以上」が56.8%、「60～99人」が29.5%となっている。

介護付きホームでは「30～59人」が50.5%、「60～99人」が25.4%となっている。【表10】

表10 【施設長・管理者票】定員数

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
29人以下	2	0.2	35	3.1	86	11.2
30～59人	267	31.2	103	9.1	388	50.5
60～99人	346	40.5	334	29.5	195	25.4
100人以上	203	23.7	644	56.8	78	10.1
無回答・不明	37	4.3	18	1.6	22	2.9
有効回答数	818		1116		747	
平均値(人)	75.9		93.1		66.1	
中央値(人)	70		100		51	
最小値(人)	6		8		10	
最大値(人)	278		300		882	

(8) 要介護度別の在所要者数

在所要者の合計人数は、特養では平均73.2人、老健では平均83.2人、介護付きホームでは平均58.2人となっている。

要介護度別の在所要者数は、特養では「要介護4」が平均28.9人、老健では「要介護4」が平均22.7人、介護付きホームでは「要介護1」が平均11.2人となっている。【表11】

表11 【施設長・管理者票】要介護度別の在所要者数

	特養	老健	介護付きホーム
	平均値(人)	平均値(人)	平均値(人)
自立	-	-	8.2
要支援1・2	-	-	7.3
要介護1	0.8	10.0	11.2
要介護2	2.4	15.8	9.4
要介護3	18.3	20.5	8.1
要介護4	28.9	22.7	8.3
要介護5	23.0	13.9	5.4
その他	0.1	0.4	0.2
合計	73.2	83.2	58.2

(9) 介護保険上の届出区分

介護保険上の届出区分は、特養では「介護福祉施設」が67.1%、「ユニット型介護福祉施設」が35.7%となっている。【表12】

表12 【施設長・管理者票（特養）】介護保険上の届出区分（複数回答）

	特養	
	件数	割合(%)
総数	855	100.0
介護福祉施設	574	67.1
経過的小規模介護福祉施設	15	1.8
ユニット型介護福祉施設	305	35.7
ユニット型経過的小規模介護福祉施設	11	1.3
無回答・不明	14	1.6

老健では「介護保健施設（Ⅰ型）」が72.6%となっている。【表13】

表13 【施設長・管理者票（老健）】介護保険上の届出区分（複数回答）

	老健	
	件数	割合(%)
総数	1134	100.0
介護保健施設（Ⅰ型）	823	72.6
介護保健施設（Ⅱ型）	65	5.7
介護保健施設（Ⅲ型）	20	1.8
介護保健施設（Ⅳ型）	43	3.8
ユニット型介護保健施設（Ⅰ型）	83	7.3
ユニット型介護保健施設（Ⅱ型）	6	0.5
ユニット型介護保健施設（Ⅲ型）	1	0.1
ユニット型介護保健施設（Ⅳ型）	5	0.4
無回答・不明	128	11.3

介護付きホームの人員配置区分は「一般型」が 93.8%、「外部サービス利用型」が 2.5%となっている。【表 14】

表 14 【施設長・管理者票（介護付きホーム）】人員配置区分

	介護付きホーム	
	件数	割合 (%)
総数	769	100.0
一般型	721	93.8
外部サービス利用型	19	2.5
無回答・不明	29	3.8

外部サービス利用型の介護付きホームが利用しているサービスの内容は、以下の通りとなっている。【表 15】

表 15 【施設長・管理者票（介護付きホーム）】利用サービスの内容（複数回答）

	介護付きホーム	
	件数	割合 (%)
該当者数	19	100.0
訪問介護・総合事業の訪問型サービス	4	21.1
（介護予防）訪問看護	7	36.8
通所介護・総合事業の通所型サービス	5	26.3
（介護予防）福祉用具貸与	9	47.4
（介護予防）その他	10	52.6
無回答・不明	-	-

(10) 加算の算定状況

加算の算定状況を複数回答でたずねたところ、特養では「介護職員処遇改善加算（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ）」が82.2%、「栄養マネジメント加算」が81.8%、「看護体制加算（Ⅰ）」が80.7%、「夜勤職員配置加算（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ）」が80.4%となっている。【表16】

表16 【施設長・管理者票（特養）】加算の算定状況（複数回答）

	特養	
	件数	割合(%)
総数	855	100.0
夜勤職員配置加算（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ）	687	80.4
日常生活継続支援加算	627	73.3
看護体制加算（Ⅰ）	690	80.7
看護体制加算（Ⅱ）	509	59.5
生活機能向上連携加算	67	7.8
個別機能訓練加算	473	55.3
再入所時栄養連携加算	32	3.7
退所時等相談援助加算	15	1.8
栄養マネジメント加算	699	81.8
低栄養リスク改善加算	34	4.0
経口移行加算	56	6.5
経口維持加算（Ⅰ）	202	23.6
経口維持加算（Ⅱ）	123	14.4
口腔衛生管理体制加算	413	48.3
口腔衛生管理加算	162	18.9
療養食加算	472	55.2
看取り介護加算（Ⅰ・Ⅱ）	413	48.3
在宅復帰支援機能加算	5	0.6
認知症専門ケア加算	51	6.0
認知症行動・心理症状緊急対応加算	6	0.7
褥瘡マネジメント加算	184	21.5
排せつ支援加算	68	8.0
準ユニットケア加算	3	0.4
サービス提供体制強化加算（Ⅰ）	125	14.6
サービス提供体制強化加算（Ⅱ・Ⅲ）	67	7.8
介護職員処遇改善加算（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ）	703	82.2
介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ・Ⅱ）	641	75.0
無回答・不明	40	4.7

老健では「介護職員処遇改善加算」が 88.8%、「短期集中リハビリテーション実施加算」が 87.7%、「夜勤職員配置加算」が 85.6%、「栄養マネジメント加算」が 85.4%となっている。【表 17】

表 17 【施設長・管理者票（老健）】加算の算定状況（複数回答）

	老健	
	件数	割合(%)
総数	1134	100.0
夜勤職員配置加算	971	85.6
短期集中リハビリテーション実施加算	995	87.7
認知症短期集中リハビリテーション実施加算	519	45.8
認知症ケア加算	336	29.6
ターミナルケア加算	534	47.1
療養体制維持特別加算	35	3.1
在宅復帰・在宅療養支援機能加算	638	56.3
再入所時栄養連携加算	68	6.0
入所前後訪問指導加算	816	72.0
試行的退所時指導加算	85	7.5
退所時情報提供加算	725	63.9
退所前連携加算	723	63.8
老人訪問看護指示加算	100	8.8
栄養マネジメント加算	968	85.4
低栄養リスク改善加算	233	20.5
経口移行加算	197	17.4
経口維持加算（Ⅰ）	567	50.0
経口維持加算（Ⅱ）	404	35.6
口腔衛生管理体制加算	629	55.5
口腔衛生管理加算	306	27.0
療養食加算	938	82.7
在宅復帰支援機能加算	156	13.8
かかりつけ医連携薬剤調整加算	54	4.8
認知症専門ケア加算	91	8.0
認知症行動・心理症状緊急対応加算	15	1.3
認知症情報提供加算	21	1.9
地域連携診療計画情報提供加算	42	3.7
褥瘡マネジメント加算	464	40.9
排せつ支援加算	376	33.2
サービス提供体制強化加算	876	77.2
介護職員処遇改善加算	1007	88.8
介護職員等特定処遇改善加算	791	69.8
無回答・不明	33	2.9

介護付きホームでは「医療機関連携加算」が78.0%、「夜間看護体制加算」が71.3%、「介護職員等特定処遇改善加算」が69.1%、「サービス提供体制強化加算」が65.9%となっている。【表18】

表18 【施設長・管理者票（介護付きホーム）】加算の算定状況（複数回答）

	介護付きホーム	
	件数	割合(%)
総数	769	100.0
入居継続支援加算	63	8.2
生活機能向上連携加算	92	12.0
個別機能訓練加算	255	33.2
夜間看護体制加算	548	71.3
医療機関連携加算	600	78.0
口腔衛生管理体制加算	382	49.7
栄養スクリーニング加算	135	17.6
退院・退所時連携加算	417	54.2
看取り介護加算	370	48.1
認知症専門ケア加算	19	2.5
サービス提供体制強化加算	507	65.9
介護職員処遇改善加算	711	92.5
介護職員等特定処遇改善加算	531	69.1
無回答・不明	10	1.3

2) 施設の人員配置状況

(1) 看護職員

看護師の常勤職員数は、特養では平均 2.5 人（常勤換算数）、老健では平均 5.9 人（常勤換算数）、介護付きホームでは平均 1.9 人（常勤換算数）となっている。【表 19】

表 19 【施設長・管理者票】人員配置状況（看護師）

	特養		老健		介護付きホーム	
	有効回答数	平均値(人)	有効回答数	平均値(人)	有効回答数	平均値(人)
常勤職員（実人数）	830	2.6	1101	6.2	755	2.1
常勤職員（常勤換算数）	753	2.5	935	5.9	656	1.9
非常勤職員（実人数）	830	1.2	1101	1.9	755	1.4
非常勤職員（常勤換算数）	804	0.7	1042	1.0	704	0.6
常勤職員・非常勤職員合計（実人数）	830	3.8	1101	8.1	755	3.5

准看護師の常勤職員数は、特養では平均 1.3 人（常勤換算数）、老健では平均 3.6 人（常勤換算数）、介護付きホームでは平均 0.7 人（常勤換算数）となっている。【表 20】

表 20 【施設長・管理者票】人員配置状況（准看護師）

	特養		老健		介護付きホーム	
	有効回答数	平均値(人)	有効回答数	平均値(人)	有効回答数	平均値(人)
常勤職員（実人数）	830	1.5	1101	3.7	755	0.8
常勤職員（常勤換算数）	764	1.3	938	3.6	706	0.7
非常勤職員（実人数）	830	0.6	1101	1.1	755	0.6
非常勤職員（常勤換算数）	811	0.4	1050	0.6	728	0.3
常勤職員・非常勤職員合計（実人数）	830	2.1	1101	4.8	755	1.4

看護師（常勤・非常勤）と准看護師（常勤・非常勤）を合計した看護職員全体の人数は、特養では平均 5.0 人（常勤換算数）、老健では平均 11.2 人（常勤換算数）、介護付きホームでは平均 3.7 人（常勤換算数）となっている。【表 21】

表 21 【施設長・管理者票】看護職員数（常勤換算）の合計

	特養	老健	介護付きホーム
有効回答数	734	901	630
平均値(人)	5.0	11.2	3.7
中央値(人)	4.8	11.0	3.0
最小値(人)	0.0	0.0	0.0
最大値(人)	20.4	38.3	16.0

分布をみると、特養では「3～5人未満」が37.8%、「5～7人未満」が30.8%となっている。【表

22】

表 22 【施設長・管理者票（特養）】看護職員数（常勤換算）の合計の分布

	特養	
	件数	割合(%)
総数	855	100.0
3人未満	56	6.5
3～5人未満	323	37.8
5～7人未満	263	30.8
7～10人未満	79	9.2
10人以上	13	1.5
無回答・不明	121	14.2

老健では「10～15人未満」が43.0%、「5～10人未満」が22.7%となっている。【表 23】

表 23 【施設長・管理者票（老健）】看護職員数（常勤換算）の合計の分布

	老健	
	件数	割合(%)
総数	1134	100.0
5人未満	38	3.4
5～10人未満	257	22.7
10～15人未満	488	43.0
15～20人未満	93	8.2
20～30人未満	22	1.9
30人以上	3	0.3
無回答・不明	233	20.5

介護付きホームでは「2～3人未満」が24.3%、「3～4人未満」が18.1%となっている。【表 24】

表 24 【施設長・管理者票（介護付きホーム）】看護職員数（常勤換算）の合計の分布

	介護付きホーム	
	件数	割合(%)
総数	769	100.0
0人	1	0.1
0人超1人未満	9	1.2
1～2人未満	80	10.4
2～3人未満	187	24.3
3～4人未満	139	18.1
4～5人未満	74	9.6
5～6人未満	50	6.5
6人以上	90	11.7
無回答・不明	139	18.1

在所者数を看護職員数(常勤換算)で割った看護職員一人あたりの在所者数は、特養では平均16.1人、老健では平均7.7人、介護付きホームでは平均20.7人となっている。【表25】

表25 【施設長・管理者票】看護職員一人あたりの在所者数

	特養	老健	介護付きホーム
有効回答数	708	873	603
平均値(人)	16.1	7.7	20.7
中央値(人)	15.0	7.5	15.5
最小値(人)	5.9	1.4	2.0
最大値(人)	266.7	51.8	1160.0

分布をみると、特養では「10～15人未満」が31.6%、「15～20人未満」が28.3%となっている。【表26】

表26 【施設長・管理者票(特養)】看護職員一人あたりの在所者数の分布

	特養	
	件数	割合(%)
総数	855	100.0
10未満	82	9.6
10～15未満	270	31.6
15～20未満	242	28.3
20～25未満	78	9.1
25～30未満	22	2.6
無回答・不明	14	1.6

老健では「6～8人未満」が33.6%、「8～10人未満」が24.2%となっている。【表27】

表27 【施設長・管理者票(老健)】看護職員一人あたりの在所者数の分布

	老健	
	件数	割合(%)
総数	1134	100.0
3未満	9	0.8
3～6未満	137	12.1
6～8未満	381	33.6
8～10未満	274	24.2
10～12未満	49	4.3
12以上	23	2.0
無回答・不明	261	23.0

介護付きホームでは「10～15人未満」が20.4%、「15～20人未満」が19.9%となっている。【表

28】

表 28 【施設長・管理者票（介護付きホーム）】看護職員一人あたりの在所有者数の分布

	介護付きホーム	
	件数	割合(%)
総数	769	100.0
10未満	118	15.3
10～15未満	157	20.4
15～20未満	153	19.9
20～25未満	96	12.5
25～30未満	32	4.2
無回答・不明	47	6.1

(2) 介護職員

介護職員の常勤職員数は、特養では平均29.5人（常勤換算数）、老健では平均27.9人（常勤換算数）、介護付きホームでは平均14.9人（常勤換算数）となっている。【表29】

表 29 【施設長・管理者票】人員配置状況（介護職員）

	特養		老健		介護付きホーム	
	有効回答数	平均値(人)	有効回答数	平均値(人)	有効回答数	平均値(人)
常勤職員（実人数）	782	30.3	1054	28.6	715	15.9
常勤職員（常勤換算数）	694	29.5	878	27.9	589	14.9
非常勤職員（実人数）	782	9.7	1054	5.8	715	7.8
非常勤職員（常勤換算数）	746	5.8	965	3.4	605	4.6
常勤職員・非常勤職員合計（実人数）	782	40.0	1054	34.4	715	23.7

介護福祉士の常勤職員数は、特養では平均21.1人（常勤換算数）、老健では平均21.3人（常勤換算数）、介護付きホームでは平均9.0人（常勤換算数）となっている。【表30】

表 30 【施設長・管理者票】人員配置状況（介護福祉士）

	特養		老健		介護付きホーム	
	有効回答数	平均値(人)	有効回答数	平均値(人)	有効回答数	平均値(人)
常勤職員（実人数）	764	21.8	1043	21.9	686	9.4
常勤職員（常勤換算数）	655	21.1	849	21.3	498	9.0
非常勤職員（実人数）	764	3.6	1043	2.3	686	2.6
非常勤職員（常勤換算数）	713	2.3	965	1.4	564	1.5
常勤職員・非常勤職員合計（実人数）	764	25.3	1043	24.1	686	12.0

喀痰吸引等研修修了者の常勤職員数は、特養では平均 10.3 人（常勤換算数）、老健では平均 2.1 人（常勤換算数）、介護付きホームでは平均 1.2 人（常勤換算数）となっている。【表 31】

表 31 【施設長・管理者票】人員配置状況（喀痰吸引等研修修了者）

	特養		老健		介護付きホーム	
	有効回答数	平均値（人）	有効回答数	平均値（人）	有効回答数	平均値（人）
常勤職員（実人数）	702	10.9	853	2.4	507	1.5
常勤職員（常勤換算数）	596	10.3	761	2.1	447	1.2
非常勤職員（実人数）	702	0.8	853	0.1	507	0.1
非常勤職員（常勤換算数）	687	0.6	847	0.0	497	0.1
常勤職員・非常勤職員合計（実人数）	702	11.7	853	2.4	507	1.6

常勤の介護職員と非常勤の介護職員を合計した介護職員全体の人数は、特養では平均 35.5 人（常勤換算数）、老健では平均 31.4 人（常勤換算数）、介護付きホームでは平均 19.8 人（常勤換算数）となっている。【表 32】

表 32 【施設長・管理者票】介護職員数（常勤換算）の合計

	特養	老健	介護付きホーム
有効回答数	685	854	559
平均値（人）	35.5	31.4	19.8
中央値（人）	33.0	30.1	17.5
最小値（人）	0.0	0.9	0.7
最大値（人）	106.2	101.5	111.9

(3) 看護職員の所属組織

看護職員の所属組織は、特養では「医務部・医務室」が 52.3%、「看護部」が 25.1%となっている。

老健では「看護介護部（看護職員と介護職員が両方所属）」が 44.7%、「看護部」が 43.7%となっている。

介護付きホームでは「所属部署はない」が 35.9%、「看護部」が 26.1%となっている。【表 33】

表 33 【施設長・管理者票】看護職員の所属組織

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
看護部	215	25.1	496	43.7	201	26.1
看護介護部(看護職員と介護職員が両方所属)	89	10.4	507	44.7	175	22.8
医務部・医務室	447	52.3	15	1.3	43	5.6
所属部署はない	34	4.0	51	4.5	276	35.9
その他	54	6.3	39	3.4	50	6.5
無回答・不明	16	1.9	26	2.3	24	3.1

看護職員の所属組織の責任者が「看護職員」と回答した施設は、特養では74.4%、老健では89.6%、介護付きホームでは52.7%となっている。【表 34】

表 34 【施設長・管理者票】看護職員の所属組織の責任者

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
看護職員	636	74.4	1016	89.6	405	52.7
看護職員ではない	154	18.0	71	6.3	235	30.6
責任者はいない	35	4.1	7	0.6	92	12.0
無回答・不明	30	3.5	40	3.5	37	4.8

(4) 夜勤体制

看護職員の夜勤体制を複数回答でたずねたところ、特養では「オンコール」が90.1%、「夜間対応はなし」が6.1%となっている。老健では「常時夜勤体制」が82.7%、「当直制」が11.6%となっている。介護付きホームでは「オンコール」が62.2%、「常時夜勤体制」が19.6%となっている。

【表 35】

表 35 【施設長・管理者票】看護職員の夜勤体制（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
常時夜勤体制	33	3.9	938	82.7	151	19.6
当直制	23	2.7	132	11.6	25	3.3
オンコール	770	90.1	99	8.7	478	62.2
夜間対応はなし	52	6.1	22	1.9	136	17.7
無回答・不明	3	0.4	15	1.3	5	0.7

介護職員の夜勤体制を複数回答でたずねたところ、特養では「常時夜勤体制」が95.2%、「当直制」が2.9%となっている。老健では「常時夜勤体制」が89.3%、「当直制」が9.6%となっている。介護付きホームでは「常時夜勤体制」が90.8%、「当直制」が7.0%となっている。【表 36】

表 36 【施設長・管理者票】介護職員の夜勤体制（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
常時夜勤体制	814	95.2	1013	89.3	698	90.8
当直制	25	2.9	109	9.6	54	7.0
無回答・不明	22	2.6	22	1.9	23	3.0

3) 看護職員の採用に関する状況

(1) 採用計画・権限

看護職員の採用計画が「ある」と回答した施設は、特養では30.8%、老健では39.9%、介護付きホームでは25.9%となっている。【表 37】

表 37 【施設長・管理者票】看護職員採用計画の有無

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
ある	263	30.8	452	39.9	199	25.9
なし	567	66.3	623	54.9	534	69.4
無回答・不明	25	2.9	59	5.2	36	4.7

看護職員を採用する権限が「自施設」にあると回答した施設は、特養では45.0%、老健では39.5%、介護付きホームでは39.3%となっている。【表 38】

表 38 【施設長・管理者票】看護職員採用の権限

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
自施設	385	45.0	448	39.5	302	39.3
法人本部	433	50.6	638	56.3	436	56.7
無回答・不明	37	4.3	48	4.2	31	4.0

(2) 看護職員の充足感

看護職員の充足感について「必要な人員を確保できている」と回答した施設は、特養では67.8%、老健では53.4%、介護付きホームでは70.1%となっている。【表 39】

表 39 【施設長・管理者票】看護職員の充足感

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
必要な人員を確保できている	580	67.8	605	53.4	539	70.1
必要な人員は確保できていない	223	26.1	413	36.4	143	18.6
無回答・不明	52	6.1	116	10.2	87	11.3

(3) 看護職員の採用数・離職数

2019年度の看護職員の新規採用数は、特養では「常勤職員」が平均0.8人、「非常勤職員」が平均0.6人となっている。老健では「常勤職員」が平均1.3人、「非常勤職員」が平均0.7人となっている。介護付きホームでは「常勤職員」が平均0.8人、「非常勤職員」が平均0.6人となっている。【表 40】

表 40 【施設長・管理者票】看護職員の新規採用数（2019年度）

		特養	老健	介護付きホーム
常勤職員	有効回答数	796	1054	694
	平均値（人）	0.8	1.3	0.8
	中央値（人）	0	1	1
	最小値（人）	0	0	0
	最大値（人）	11	22	7
非常勤職員 （派遣を除く）	有効回答数	714	929	608
	平均値（人）	0.6	0.7	0.6
	中央値（人）	0	0	0
	最小値（人）	0	0	0
	最大値（人）	11	11	10

2019年度の看護職員の離職数は、特養では「常勤職員」が平均0.7人、「非常勤職員」が平均0.5人となっている。老健では「常勤職員」が平均1.3人、「非常勤職員」が平均0.6人となっている。介護付きホームでは「常勤職員」が平均0.6人、「非常勤職員」が平均0.5人となっている。

【表 41】

表 41 【施設長・管理者票】看護職員の離職数（2019年度）

		特養	老健	介護付きホーム
常勤職員	有効回答数	785	1068	683
	平均値（人）	0.7	1.3	0.6
	中央値（人）	0	1	0
	最小値（人）	0	0	0
	最大値（人）	18	24	5
非常勤職員 （派遣を除く）	有効回答数	710	923	612
	平均値（人）	0.5	0.6	0.5
	中央値（人）	0	0	0
	最小値（人）	0	0	0
	最大値（人）	10	10	8

（4）看護職員採用のための取り組み

看護職員採用のための取り組みを複数回答でたずねたところ、特養では「ハローワークの利用」が86.8%で最も多く、次いで「ホームページ等に施設紹介や求人を掲載」が67.7%、「職員や知人からの直接の紹介」が58.7%となっている。

老健では「ハローワークの利用」が85.0%で最も多く、次いで「ホームページ等に施設紹介や求人を掲載」が70.6%、「職員や知人からの直接の紹介」が62.3%となっている。介護付きホームでは「ハローワークの利用」が75.0%で最も多く、次いで「ホームページ等に施設紹介や求人を掲載」が65.1%、「求人広告の掲載」と「職員や知人からの直接の紹介」がともに51.8%となっている。【表 42】

表 42 【施設長・管理者票】看護職員採用のための取り組み（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
ホームページ等に施設紹介や求人を掲載	579	67.7	801	70.6	501	65.1
求人広告の掲載	306	35.8	407	35.9	398	51.8
ナースセンター、e ナースセンターへの登録	196	22.9	313	27.6	81	10.5
ハローワークの利用	742	86.8	964	85.0	577	75.0
福祉人材センターの利用	178	20.8	130	11.5	61	7.9
派遣事業者の利用	173	20.2	214	18.9	209	27.2
有料職業紹介事業者の利用	170	19.9	379	33.4	173	22.5
就職説明会などへ参加	235	27.5	351	31.0	124	16.1
学校・養成施設への働きかけ	102	11.9	268	23.6	54	7.0
職員や知人からの直接の紹介	502	58.7	706	62.3	398	51.8
パンフレット等の作成・配布	91	10.6	150	13.2	70	9.1
その他	12	1.4	19	1.7	14	1.8
無回答・不明	38	4.4	43	3.8	23	3.0

(5) 採用時の看護職員への期待

採用にあたって看護職員に期待していることを複数回答でたずねたところ、特養では「介護職員や他の職員と円滑にコミュニケーションをとって協働すること」が 90.5%で最も多く、次いで「医師や他の医療機関との連携、連絡調整ができること」が 75.0%となっている。

老健では「介護職員や他の職員と円滑にコミュニケーションをとって協働すること」が 88.1%で最も多く、次いで「医療行為の実施がスムーズにできること」が 77.1%となっている。

介護付きホームでは「介護職員や他の職員と円滑にコミュニケーションをとって協働すること」が 89.7%で最も多く、次いで「医師や他の医療機関との連携、連絡調整ができること」が 82.4%となっている。【表 43】

表 43 【施設長・管理者票】採用にあたって看護職員に期待していること（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
医療行為の実施がスムーズにできること	599	70.1	874	77.1	540	70.2
看取りやアドバンスケアプランニング（ACP）の取り組みを中心となって進められること	388	45.4	381	33.6	358	46.6
自立支援や重度化予防の取り組みを中心となって進められること	313	36.6	474	41.8	351	45.6
感染管理や安全管理等の体制整備を中心となって進められること	566	66.2	611	53.9	514	66.8
看護職員の人員配置基準を満たすこと	424	49.6	536	47.3	362	47.1
介護職員や他の職員と円滑にコミュニケーションをとって協働すること	774	90.5	999	88.1	690	89.7
医師や他の医療機関との連携、連絡調整ができること	641	75.0	746	65.8	634	82.4
看護職員に特段期待することはない	2	0.2	9	0.8	2	0.3
その他	16	1.9	17	1.5	11	1.4
無回答・不明	29	3.4	48	4.2	22	2.9

(6) 派遣看護職員の活用状況と採用時の期待

派遣看護職の活用状況を複数回答でたずねたところ、いずれの施設でも「派遣看護職は活用していない」が最も多くなっている。

一方、活用している割合をみると、特養では「短期派遣として活用」9.0%、「長期派遣として活用」7.0%、老健では「紹介予定として活用」6.2%、「短期派遣として活用」4.6%、介護付きホームでは「単発派遣として活用」15.2%、「短期派遣として活用」11.3%となっている。【表 44】

表 44 【施設長・管理者票】派遣看護職の活用状況（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
派遣看護職は活用していない	670	78.4	945	83.3	481	62.5
産休代替として活用	8	0.9	19	1.7	20	2.6
紹介予定として活用	49	5.7	70	6.2	51	6.6
長期派遣として活用	60	7.0	33	2.9	59	7.7
短期派遣として活用	77	9.0	52	4.6	87	11.3
単発派遣として活用	19	2.2	25	2.2	117	15.2
その他	10	1.2	16	1.4	11	1.4
無回答・不明	20	2.3	37	3.3	37	4.8

2019年度の派遣看護職の活用割合を複数回答でたずねたところ、いずれの施設でも「ほとんど活用はない」が最も多くなっている。

一方、活用している割合をみると、特養では「年度内ほとんどの期間で活用」8.2%、老健では「年度内ほとんどの期間で活用」3.3%、介護付きホームでは「年度内の数カ月で活用」11.6%となっている。【表 45】

表 45 【施設長・管理者票】派遣看護職の活用割合（2019年度）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
年度内ほとんどの期間で活用	70	8.2	37	3.3	76	9.9
年度内の半分程度で活用	25	2.9	21	1.9	24	3.1
年度内の数カ月で活用	43	5.0	31	2.7	89	11.6
ほとんど活用はない	583	68.2	858	75.7	477	62.0
無回答・不明	134	15.7	187	16.5	103	13.4

派遣看護職に期待していることを複数回答でたずねたところ、特養では「看護職員の人員配置基準を満たすこと」が40.9%、「介護職員や他の職員と円滑にコミュニケーションをとって協働すること」が38.4%となっている。

老健では「介護職員や他の職員と円滑にコミュニケーションをとって協働すること」が36.0%、「医療行為の実施がスムーズにできること」が34.7%となっている。

介護付きホームでは「介護職員や他の職員と円滑にコミュニケーションをとって協働すること」が48.5%、「医療行為の実施がスムーズにできること」が42.8%となっている。【表 46】

表 46 【施設長・管理者票】派遣看護職に期待していること（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
医療行為の実施がスムーズにできること	313	36.6	394	34.7	329	42.8
看取りやアドバンスケアプランニング（ACP）の取り組みを中心となって進められること	92	10.8	94	8.3	91	11.8
自立支援や重度化予防の取り組みを中心となって進められること	88	10.3	120	10.6	101	13.1
感染管理や安全管理等の体制整備を中心となって進められること	134	15.7	150	13.2	135	17.6
看護職員の人員配置基準を満たすこと	350	40.9	303	26.7	314	40.8
介護職員や他の職員と円滑にコミュニケーションをとって協働すること	328	38.4	408	36.0	373	48.5
医師や他の医療機関との連携、連絡調整ができること	183	21.4	225	19.8	222	28.9
派遣の看護職員に特段期待することはない	50	5.8	120	10.6	74	9.6
その他	25	2.9	84	7.4	52	6.8
無回答・不明	334	39.1	443	39.1	209	27.2

(7) 看護職員の採用に要するコスト

2019年度の看護職員の採用に要したコストは、特養では「50万円未満」が52.0%、老健では「50万円未満」が40.1%、介護付きホームでは「50万円未満」が32.4%となっている。【表47】

表47 【施設長・管理者票】看護職員の採用に要したコスト（2019年度）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
50万円未満	445	52.0	455	40.1	249	32.4
50万円～100万円未満	76	8.9	113	10.0	77	10.0
100万円～300万円未満	66	7.7	121	10.7	49	6.4
300万円以上	14	1.6	34	3.0	17	2.2
わからない	134	15.7	253	22.3	270	35.1
無回答・不明	120	14.0	158	13.9	107	13.9

2019年度の派遣看護職の採用に要したコストは、特養では「50万円未満」が47.4%、老健では「50万円未満」が45.7%、介護付きホームでは「50万円未満」が38.5%となっている。【表48】

表48 【施設長・管理者票】派遣看護職の採用に要したコスト（2019年度）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
50万円未満	405	47.4	518	45.7	296	38.5
50万円～100万円未満	27	3.2	35	3.1	46	6.0
100万円～300万円未満	31	3.6	30	2.6	47	6.1
300万円以上	41	4.8	16	1.4	37	4.8
無回答・不明	351	41.1	535	47.2	343	44.6

(8) 夜勤専従看護職員の採用状況

夜勤専従の看護職員について「いる」と回答した施設は、特養では2.9%、老健では22.1%、介護付きホームでは17.8%となっている。【表49】

表 49 【施設長・管理者票】夜勤専従看護職員の有無

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
夜勤専従職員がいる	25	2.9	251	22.1	137	17.8
夜勤専従職員はいない	774	90.5	868	76.5	624	81.1
無回答・不明	56	6.5	15	1.3	8	1.0

4) 介護職員の採用に関する状況

(1) 採用計画・権限

介護職員の採用計画が「ある」と回答した施設は、特養では 86.0%、老健では 83.9%、介護付きホームでは 86.5%となっている。【表 50】

表 50 【施設長・管理者票】介護職員採用計画の有無

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
ある	735	86.0	951	83.9	665	86.5
なし	91	10.6	139	12.3	78	10.1
無回答・不明	29	3.4	44	3.9	26	3.4

介護職員を採用する権限が「自施設」にあると回答した施設は、特養では 44.6%、老健では 42.9%、介護付きホームでは 40.4%となっている。【表 51】

表 51 【施設長・管理者票】介護職員採用の権限

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
自施設	381	44.6	487	42.9	311	40.4
法人本部	421	49.2	592	52.2	401	52.1
無回答・不明	53	6.2	55	4.9	57	7.4

(2) 介護職員の充足感

介護職員の充足感について「必要な人員を確保できている」と回答した施設は、特養では 38.8%、老健では 39.5%、介護付きホームでは 45.4%となっている。【表 52】

表 52 【施設長・管理者票】介護職員の充足感

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
必要な人員を確保できている	332	38.8	448	39.5	349	45.4
必要な人員は確保できていない	395	46.2	548	48.3	316	41.1
無回答・不明	128	15.0	138	12.2	104	13.5

(3) 介護職員の採用数・離職数

2019年度の介護職員の新規採用数は、特養では「常勤職員」が平均4.3人、「非常勤職員」が平均2.5人となっている。老健では「常勤職員」が平均3.6人、「非常勤職員」が平均1.5人となっている。介護付きホームでは「常勤職員」が平均2.9人、「非常勤職員」が平均2.0人となっている。【表 53】

表 53 【施設長・管理者票】介護職員の新規採用数（2019年度）

		特養	老健	介護付きホーム
常勤職員	有効回答数	745	987	636
	平均値（人）	4.3	3.6	2.9
	中央値（人）	3	3	2
	最小値（人）	0	0	0
	最大値（人）	46	79	36
非常勤職員 （派遣を除く）	有効回答数	659	850	576
	平均値（人）	2.5	1.5	2.0
	中央値（人）	1	1	1
	最小値（人）	0	0	0
	最大値（人）	39	18	30

2019年度の介護職員の離職数は、特養では「常勤職員」が平均3.5人、「非常勤職員」が平均1.8人となっている。老健では「常勤職員」が平均3.1人、「非常勤職員」が平均1.2人となっている。介護付きホームでは「常勤職員」が平均2.5人、「非常勤職員」が平均1.9人となっている。【表 54】

表 54 【施設長・管理者票】介護職員の離職数（2019 年度）

		特養	老健	介護付きホーム
常勤職員	有効回答数	776	1041	681
	平均値（人）	3.5	3.1	2.5
	中央値（人）	2	2	2
	最小値（人）	0	0	0
	最大値（人）	29	40	21
非常勤職員 （派遣を除く）	有効回答数	691	886	611
	平均値（人）	1.8	1.2	1.9
	中央値（人）	1	1	1
	最小値（人）	0	0	0
	最大値（人）	27	22	20

（4）介護職員採用のための取り組み

介護職員採用のための取り組みを複数回答でたずねたところ、特養では「ハローワークの利用」が 80.0%で最も多く、次いで「ホームページ等に施設紹介や求人を掲載」が 66.9%、「職員や知人からの直接の紹介」が 59.6%となっている。

老健では「ハローワークの利用」が 75.2%で最も多く、次いで「ホームページ等に施設紹介や求人を掲載」が 61.9%、「職員や知人からの直接の紹介」が 56.7%となっている。

介護付きホームでは「ハローワークの利用」が 66.1%で最も多く、次いで「ホームページ等に施設紹介や求人を掲載」が 60.3%、「職員や知人からの直接の紹介」が 48.6%となっている。【表 55】

表 55 【施設長・管理者票】介護職員採用のための取り組み（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
ホームページ等に施設紹介や求人を掲載	572	66.9	702	61.9	464	60.3
求人広告の掲載	305	35.7	348	30.7	341	44.3
ハローワークの利用	684	80.0	853	75.2	508	66.1
福祉人材センターの利用	242	28.3	175	15.4	84	10.9
派遣事業者の利用	204	23.9	231	20.4	197	25.6
有料職業紹介事業者の利用	199	23.3	306	27.0	172	22.4
就職説明会などへ参加	386	45.1	402	35.4	194	25.2
学校・養成施設への働きかけ	379	44.3	447	39.4	154	20.0
職員や知人からの直接の紹介	510	59.6	643	56.7	374	48.6
その他	11	1.3	10	0.9	7	0.9
無回答・不明	132	15.4	180	15.9	141	18.3

5) 施設の研修・自己研鑽等に関する状況

(1) 教育・研修計画および企画・実施主体

看護職員の教育・研修計画が「ある」と回答した施設は、特養では53.7%、老健では75.6%、介護付きホームでは63.7%となっている。【表56】

表56 【施設長・管理者票】看護職員の教育・研修計画の有無

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
ある	459	53.7	857	75.6	490	63.7
なし	369	43.2	249	22.0	257	33.4
無回答・不明	27	3.2	28	2.5	22	2.9

看護職員の教育・研修計画の企画・実施主体が「自施設」と回答した施設は、特養では67.5%、老健では72.3%、介護付きホームでは47.2%となっている。【表57】

表57 【施設長・管理者票】看護職員の教育・研修計画の企画・実施主体

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
自施設	577	67.5	820	72.3	363	47.2
法人本部	172	20.1	218	19.2	308	40.1
無回答・不明	106	12.4	96	8.5	98	12.7

(2) 教育・研修の予算

職員の教育研修予算（施設内研修の講師謝金、施設外研修の受講料補助など）について、「教育研修のための予算として確保している」と回答した施設は、特養では47.6%、老健では31.3%、介護付きホームでは16.1%となっている。

「教育研修のための予算はないが、必要時に他の予算から支払っている」と回答した施設は、特養では41.4%、老健では53.2%、介護付きホームでは45.0%となっている。【表58】

表58 【施設長・管理者票】教育研修予算の確保

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
教育研修のための予算として確保している	407	47.6	355	31.3	124	16.1
教育研修のための予算はないが、必要時に他の予算から支払っている	354	41.4	603	53.2	346	45.0
教育研修にかかる費用は施設としては支払っていない	27	3.2	60	5.3	151	19.6
無回答・不明	67	7.8	116	10.2	148	19.2

教育研修のための予算を確保している施設に 2019 年度の看護職員一人あたりの教育研修費の予算額をたずねたところ、特養では平均 20,407 円、老健では平均 32,895 円、介護付きホームでは平均 17,944 円となっている。

職種別に予算を確保していない場合は、全体の教育研修費予算を教育研修の対象職員数で割った額を回答してもらっている。【表 59】【表 60】

**表 59 【施設長・管理者票】看護職員一人あたりの教育研修費の予算
(2019 年度、教育研修のための予算を確保している施設)**

	特養	老健	介護付きホーム
有効回答数	305	292	84
平均値 (円)	20,407	32,895	17,944
中央値 (円)	11,000	10,000	10,000
最小値 (円)	0	12	2,000
最大値 (円)	200,000	500,000	100,000

**表 60 【施設長・管理者票】看護職員一人あたりの教育研修費の予算の分布
(2019 年度、教育研修のための予算を確保している施設)**

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
該当者数	407	100.0	355	100.0	124	100.0
0～4,999 円	34	8.4	37	10.4	10	8.1
5,000～9,999 円	64	15.7	62	17.5	18	14.5
10,000～19,999 円	107	26.3	96	27.0	31	25.0
20,000～49,999 円	69	17.0	54	15.2	15	12.1
50,000 円以上	31	7.6	43	12.1	10	8.1
無回答・不明	102	25.1	63	17.7	40	32.3

教育研修のための予算を確保している施設に 2019 年度の介護職員一人あたりの教育研修費の予算額をたずねたところ、特養では平均 22,297 円、老健では平均 28,150 円、介護付きホームでは平均 14,154 円となっている。

職種別に予算を確保していない場合は、全体の教育研修費予算を教育研修の対象職員数で割った額を回答してもらっている。【表 61】

**表 61 【施設長・管理者票】介護職員一人あたりの教育研修費の予算
(2019年度、教育研修のための予算を確保している施設)**

	特養	老健	介護付き ホーム
有効回答数	297	278	77
平均値 (円)	22,297	28,150	14,154
中央値 (円)	10,800	10,000	10,000
最小値 (円)	3	53	0
最大値 (円)	221,000	500,000	60,000

2019年度の看護職員・介護職員一人あたりの教育研修費の予算額について、「教育研修のための予算はないが、必要時に他の予算から支払っている施設」からも回答があったため、参考値として掲載する。【表 62～表 64】

**表 62 【施設長・管理者票】看護職員一人あたりの教育研修費の予算
(2019年度、教育研修のための予算はないが、必要時に他の予算から支払っている施設)**

	特養	老健	介護付き ホーム
有効回答数	48	78	55
平均値 (円)	15,659	28,034	16,584
中央値 (円)	10,000	10,000	10,000
最小値 (円)	0	0	0
最大値 (円)	100,000	500,000	100,000

**表 63 【施設長・管理者票】看護職員一人あたりの教育研修費の予算の分布
(2019年度、教育研修のための予算はないが、必要時に他の予算から支払っている施設)**

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
該当者数	354	100.0	603	100.0	346	100.0
0～4,999円	12	3.4	26	4.3	15	4.3
5,000～9,999円	7	2.0	9	1.5	9	2.6
10,000～19,999円	16	4.5	21	3.5	14	4.0
20,000～49,999円	8	2.3	13	2.2	10	2.9
50,000円以上	5	1.4	9	1.5	7	2.0
無回答・不明	306	86.4	525	87.1	291	84.1

表 64 【施設長・管理者票】介護職員一人あたりの教育研修費の予算

(2019年度、教育研修のための予算はないが、必要時に他の予算から支払っている施設)

	特養	老健	介護付き ホーム
有効回答数	47	75	55
平均値 (円)	17,100	33,673	14,423
中央値 (円)	10,000	10,000	10,000
最小値 (円)	0	0	0
最大値 (円)	100,000	500,000	60,000

(3) 看護職員に対する研修・自己研鑽等に関する支援

看護職員の研修や自己研鑽等に関して支援していることを複数回答でたずねたところ、特養では「施設・法人外での研修に業務時間内に業務（出張扱い）として参加できる」が82.6%で最も多く、次いで「施設・法人外での研修に参加するための費用を施設側が負担する」が75.3%となっている。

老健では「施設・法人外での研修に業務時間内に業務（出張扱い）として参加できる」が83.2%で最も多く、次いで「施設・法人外での研修に参加するための費用を施設側が負担する」が77.4%となっている。

介護付きホームでは「必要性の高いテーマに関して多職種向けに施設・法人内で研修や情報交換会が実施されている」と「施設・法人外での研修に参加するための費用を施設側が負担する」がともに50.7%となっている。**【表 65】**

表 65 【施設長・管理者票】看護職員に対する研修・自己研鑽等に関する支援（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
クリニカルリーダーを導入・活用している	16	1.9	163	14.4	16	2.1
採用時点で、施設業務に関する研修がある	356	41.6	513	45.2	343	44.6
必要性の高いテーマに関して看護職員向けに施設・法人内で研修や情報交換会が実施されている	277	32.4	576	50.8	281	36.5
必要性の高いテーマに関して多職種向けに施設・法人内で研修や情報交換会が実施されている	476	55.7	752	66.3	390	50.7
施設・法人外の研修等について情報提供している	567	66.3	747	65.9	343	44.6
施設・法人外での研修に参加するために休暇（有給）が取得できる	252	29.5	443	39.1	249	32.4
施設・法人外での研修に業務時間内に業務（出張扱い）として参加できる	706	82.6	943	83.2	383	49.8
施設・法人外での研修に参加するための費用を施設側が負担する	644	75.3	878	77.4	390	50.7
必要性の高いテーマに関して、施設・法人内に委員会やチームがある	435	50.9	716	63.1	304	39.5
職員が必要に応じて自主的勉強会等を行っている	222	26.0	418	36.9	235	30.6
自己研鑽すべきテーマや、職員間で共有すべき知識等について上司と話し合う時間を設定している	211	24.7	321	28.3	199	25.9
正職員以外（非常勤、派遣など）の職員も施設・法人内の研修や情報交換会、勉強会等に参加できる	545	63.7	736	64.9	388	50.5
その他	8	0.9	11	1.0	10	1.3
無回答・不明	47	5.5	43	3.8	76	9.9

(4) 実施・派遣している研修および活用状況

2019年度に実施／派遣した研修等について複数回答でたずねたところ、「施設・法人内で研修や勉強会を実施」を挙げた施設は、特養では86.0%、老健では88.0%、介護付きホームでは84.8%となっている。

「施設・法人外で開催された研修に職員を派遣」を挙げた施設は、特養では67.8%、老健では66.2%、介護付きホームでは41.0%となっている。【表66】

表66 【施設長・管理者票】2019年度に実施／派遣した研修等（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
施設・法人内で研修や勉強会を実施	735	86.0	998	88.0	652	84.8
施設・法人内で外部講師を招いて研修や勉強会を実施	489	57.2	630	55.6	278	36.2
施設・法人外で開催された研修に職員を派遣	580	67.8	751	66.2	315	41.0
無回答・不明	77	9.0	103	9.1	81	10.5

2019年度に実施／派遣した研修等の延べ回数は以下の通りとなっている。【表67】

表67 【施設長・管理者票】2019年度に実施／派遣した研修等の延べ回数

		特養	老健	介護付きホーム
施設・法人内で研修や勉強会を実施	有効回答数	663	879	591
	平均値(回)	13.1	14.6	10.1
	中央値(回)	11	12	11
	最小値(回)	1	1	1
	最大値(回)	221	480	48
施設・法人内で外部講師を招いて研修や勉強会を実施	有効回答数	456	576	259
	平均値(回)	4.1	3.8	3.3
	中央値(回)	2	2	2
	最小値(回)	1	1	1
	最大値(回)	200	280	30
施設・法人外で開催された研修に職員を派遣	有効回答数	522	656	293
	平均値(回)	18.5	14.1	6.2
	中央値(回)	8	6	4
	最小値(回)	1	1	1
	最大値(回)	204	187	66

2019年度に看護職員が受講した教育・研修の種類について複数回答でたずねたところ、特養では「施設団体（老施協等）主催研修」が49.8%で最も多く、次いで「講師を招いた内部研修」が35.0%、「看護協会主催研修」が34.3%となっている。

老健では「施設団体（老施協等）主催研修」が56.2%で最も多く、次いで「看護協会主催研修」が54.7%、「講師を招いた内部研修」が38.9%となっている。

介護付きホームでは「自治体主催研修」と「講師を招いた内部研修」がともに21.8%となっている。**【表 68】**

表 68 【施設長・管理者票】2019年度に看護職員が受講した教育・研修の種類（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
自治体主催研修	240	28.1	370	32.6	168	21.8
施設団体（老施協等）主催研修	426	49.8	637	56.2	95	12.4
看護協会主催研修	293	34.3	620	54.7	114	14.8
医師会等主催研修	100	11.7	167	14.7	63	8.2
民間の研修事業者主催研修	162	18.9	308	27.2	115	15.0
医療機関主催研修	156	18.2	283	25.0	95	12.4
講師を招いた内部研修	299	35.0	441	38.9	168	21.8
地域の他の事業所との事例共有・意見交換	76	8.9	173	15.3	51	6.6
その他	31	3.6	53	4.7	56	7.3
無回答・不明	112	13.1	98	8.6	241	31.3

2019 年度に看護職員が受講・履修した教育・研修の内容について複数回答でたずねたところ、特養では「感染管理」が 68.3%で最も多く、次いで「看取りケア、アドバンスケアプランニング」が 40.4%、「身体拘束と権利擁護、倫理」が 35.1%となっている。

老健では「感染管理」が 76.6%で最も多く、次いで「身体拘束と権利擁護、倫理」が 52.2%、「認知症ケア」が 50.5%となっている。

介護付きホームでは「感染管理」が 62.2%で最も多く、次いで「身体拘束と権利擁護、倫理」が 41.7%、「認知症ケア」が 35.5%となっている。【表 69】

表 69 【施設長・管理者票】2019 年度に看護職員が受講・履修した教育・研修の内容（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
感染管理	584	68.3	869	76.6	478	62.2
看取りケア、 アドバンスケアプランニング	345	40.4	420	37.0	264	34.3
褥瘡・創傷ケア	282	33.0	537	47.4	117	15.2
口腔ケア・誤嚥性肺炎	209	24.4	351	31.0	209	27.2
身体拘束と権利擁護、倫理	300	35.1	592	52.2	321	41.7
認知症ケア	247	28.9	573	50.5	273	35.5
リスクマネジメント	189	22.1	408	36.0	185	24.1
災害対応、事業継続計画（BCP）	96	11.2	193	17.0	133	17.3
ケアの質管理	62	7.3	129	11.4	59	7.7
看護管理（マネジメントや組織管理等）	62	7.3	187	16.5	43	5.6
多職種連携・チームビルディング、 コミュニケーション	77	9.0	122	10.8	51	6.6
介護保険制度、地域包括ケアシステム	35	4.1	152	13.4	41	5.3
看護師養成所・高等学校専攻科・看護系短期大学（2年課程）の履修	2	0.2	15	1.3	1	0.1
認定看護師教育課程の受講	3	0.4	8	0.7	-	-
専門看護師教育課程（大学院）の履修	1	0.1	2	0.2	-	-
特定行為に係る看護師の研修制度の研修の受講	25	2.9	16	1.4	4	0.5
その他	92	10.8	86	7.6	45	5.9
無回答・不明	109	12.7	79	7.0	127	16.5

教育・研修・勉強会等への参加後の活用状況について複数回答でたずねたところ、特養では「施設全体のケアの質向上に活用」が78.7%で最も多く、次いで「職員自身のケアの質向上に活用」が77.8%、「施設内での伝達講習に活用」が51.3%となっている。

老健では「職員自身のケアの質向上に活用」が79.8%で最も多く、次いで「施設全体のケアの質向上に活用」が78.6%、「施設内での伝達講習に活用」が65.5%となっている。

介護付きホームでは「施設全体のケアの質向上に活用」が68.5%で最も多く、次いで「職員自身のケアの質向上に活用」が68.0%、「施設内での伝達講習に活用」が41.0%となっている。【表70】

表70 【施設長・管理者票】教育・研修・勉強会等への参加後の活用状況（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
職員自身のケアの質向上に活用	665	77.8	905	79.8	523	68.0
施設全体のケアの質向上に活用	673	78.7	891	78.6	527	68.5
職員の処遇改善に活用	123	14.4	166	14.6	99	12.9
施設内での伝達講習に活用	439	51.3	743	65.5	315	41.0
施設の加算算定に活用	81	9.5	142	12.5	59	7.7
施設の研修計画に活用	277	32.4	429	37.8	253	32.9
施設として活用方針は特にない (職員個人に任せている)	15	1.8	25	2.2	23	3.0
その他	3	0.4	6	0.5	6	0.8
無回答・不明	44	5.1	51	4.5	81	10.5

(5) 教育・研修に関して希望する支援の内容

教育・研修に関して研修主催者や国・団体等に希望する支援を複数回答でたずねたところ、特養では「オンライン研修の充実」が62.3%で最も多く、次いで「費用負担の軽減」が40.4%、「受講対象やレベルを分けた研修」が37.8%となっている。

老健では「オンライン研修の充実」が62.7%で最も多く、次いで「費用負担の軽減」が50.8%、「受講対象やレベルを分けた研修」が41.3%となっている。

介護付きホームでは「オンライン研修の充実」が56.4%で最も多く、次いで「費用負担の軽減」が36.4%、「受講対象やレベルを分けた研修」が33.7%となっている。【表71】

表71 【施設長・管理者票】教育・研修に関して希望する支援の内容（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
受講対象やレベルを分けた研修	323	37.8	468	41.3	259	33.7
オンライン研修の充実	533	62.3	711	62.7	434	56.4
多様な地域・日時での開催	255	29.8	395	34.8	215	28.0
費用負担の軽減	345	40.4	576	50.8	280	36.4
研修等受講の必須化	69	8.1	108	9.5	66	8.6
多職種合同の開催	208	24.3	311	27.4	145	18.9
専門家からの講習・講演	308	36.0	391	34.5	206	26.8
スケジュール・内容の広報・周知	119	13.9	209	18.4	118	15.3
代替要員の派遣制度	48	5.6	55	4.9	40	5.2
託児が可能な開催体制	11	1.3	59	5.2	23	3.0
研修受講者・修了者が就業している施設への評価・加算など	114	13.3	221	19.5	73	9.5
その他	9	1.1	6	0.5	9	1.2
無回答・不明	68	8.0	67	5.9	82	10.7

(6) 今後、看護職員に受講・履修を推奨・支援したい内容

今後、看護職員に受講・履修を推奨・支援したい内容を複数回答でたずねたところ、特養では「感染管理」が75.6%で最も多く、次いで「看取りケア、アドバンスケアプランニング」が64.6%、「認知症ケア」が48.9%となっている。

老健では「感染管理」が78.9%で最も多く、次いで「認知症ケア」が67.6%、「看取りケア、アドバンスケアプランニング」が60.9%となっている。

介護付きホームでは「感染管理」が67.9%で最も多く、次いで「看取りケア、アドバンスケアプランニング」が56.2%、「認知症ケア」が51.6%となっている。【表 72】

表 72 【施設長・管理者票】今後、看護職員に受講・履修を推奨・支援したい内容（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
感染管理	646	75.6	895	78.9	522	67.9
看取りケア、アドバンスケアプランニング	552	64.6	691	60.9	432	56.2
褥瘡・創傷ケア	405	47.4	663	58.5	308	40.1
口腔ケア・誤嚥性肺炎	376	44.0	594	52.4	319	41.5
身体拘束と権利擁護、倫理	285	33.3	597	52.6	286	37.2
認知症ケア	418	48.9	767	67.6	397	51.6
リスクマネジメント	337	39.4	686	60.5	296	38.5
災害対応、事業継続計画（BCP）	185	21.6	404	35.6	165	21.5
ケアの質管理	233	27.3	498	43.9	228	29.6
看護管理（マネジメントや組織管理等）	231	27.0	405	35.7	177	23.0
多職種連携・チームビルディング、コミュニケーション	285	33.3	375	33.1	203	26.4
介護保険制度、地域包括ケアシステム	110	12.9	330	29.1	108	14.0
看護師養成所・高等学校専攻科・看護系短期大学（2年課程）の履修	9	1.1	25	2.2	12	1.6
認定看護師教育課程の受講	10	1.2	48	4.2	11	1.4
専門看護師教育課程（大学院）の履修	3	0.4	8	0.7	11	1.4
特定行為に係る看護師の研修制度の研修の受講	31	3.6	45	4.0	16	2.1
その他	16	1.9	13	1.1	12	1.6
無回答・不明	39	4.6	27	2.4	55	7.2

(7) オンライン研修の状況

職員のオンライン研修受講状況について複数回答でたずねたところ、「業務として職場で受講している」を挙げた施設が、特養では66.5%、老健では52.6%、介護付きホームでは51.5%となっている。【表73】

表73 【施設長・管理者票】オンライン研修受講状況（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
業務として職場で受講している	569	66.5	597	52.6	396	51.5
業務時間外に職場で受講している	122	14.3	255	22.5	88	11.4
業務時間外に職場以外（自宅等）で受講している	87	10.2	256	22.6	56	7.3
受講していない	214	25.0	316	27.9	271	35.2
その他	6	0.7	19	1.7	7	0.9
無回答・不明	25	2.9	42	3.7	41	5.3

オンライン研修のために必要な設備の整備状況について複数回答でたずねたところ、「オンライン研修専用ではないPC・ブース・部屋等を研修受講のために使用できる」を挙げた施設が、特養では52.5%、老健では52.6%、介護付きホームでは43.8%となっている。【表74】

表74 【施設長・管理者票】オンライン研修のために必要な設備の整備状況（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
職員がオンライン研修専用で使用できる専用のPC・ブース・部屋等が用意されている	116	13.6	97	8.6	78	10.1
職員がオンライン研修専用で使用できる共用のPC・ブース・部屋等が用意されている	239	28.0	268	23.6	182	23.7
オンライン研修専用ではないPC・ブース・部屋等を研修受講のために使用できる	449	52.5	596	52.6	337	43.8
現時点で、オンライン研修のために使用できる設備が施設内にはない	87	10.2	187	16.5	123	16.0
オンライン研修のために必要な設備がわからない	11	1.3	22	1.9	16	2.1
その他	8	0.9	19	1.7	8	1.0
無回答・不明	58	6.8	70	6.2	94	12.2

6) 看護職員の関与が特に重要と感じる場面・状況（施設長・管理者による評価）

日常業務において看護職員の関与が特に重要と感じる場面・状況（複数回答・上位5つまで）については、特養では「医療処置が必要な方への対応」が51.0%で最も多く、次いで「施設の感染症対策（インフルエンザ、COVID-19等）」が45.0%、「看取りへの対応」が43.6%となっている。

老健では「医療処置が必要な方への対応」が53.5%で最も多く、次いで「感染症（インフルエンザ、COVID-19、ノロウイルス、疥癬など）のある方への対応」が46.7%、「施設の感染症対策（インフルエンザ、COVID-19等）」が46.6%となっている。

介護付きホームでは「医療処置が必要な方への対応」が48.4%で最も多く、次いで「看取りへの対応」が35.5%、「感染症（インフルエンザ、COVID-19、ノロウイルス、疥癬など）のある方への対応」が33.9%となっている。【表75】

表75 【施設長・管理者票】看護職員の関与が特に重要と感じる場面・状況（複数回答・上位5つまで）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	855	100.0	1134	100.0	769	100.0
日常的なケア	150	17.5	241	21.3	176	22.9
ケア計画の作成	43	5.0	43	3.8	33	4.3
服薬支援	219	25.6	322	28.4	185	24.1
嚥下困難のある方の食事介助	75	8.8	169	14.9	112	14.6
看取りへの対応	373	43.6	345	30.4	273	35.5
医療処置が必要な方への対応	436	51.0	607	53.5	372	48.4
認知症症状や行動心理症状のある方への対応	37	4.3	160	14.1	78	10.1
家族関係の調整、家族への説明などの対応	97	11.3	152	13.4	146	19.0
感染症（インフルエンザ、COVID-19、ノロウイルス、疥癬など）のある方への対応	317	37.1	530	46.7	261	33.9
施設の感染症対策（インフルエンザ、COVID-19等）	385	45.0	529	46.6	239	31.1
災害対策	9	1.1	31	2.7	9	1.2
介護事故・医療事故の予防と発生時の対応	115	13.5	230	20.3	98	12.7
尊厳を保つためのケア実践、虐待の予防と発生時の対応	25	2.9	87	7.7	33	4.3
発熱、嘔吐、下痢、病状の悪化などの状態変化時の対応	299	35.0	435	38.4	258	33.6
夜間緊急時や救急搬送に関する対応	284	33.2	397	35.0	183	23.8
医師など外部の他職種との連携	233	27.3	155	13.7	213	27.7
施設内の情報交換会や勉強会、研修会などにおける講師	34	4.0	10	0.9	11	1.4
その他	-	-	1	0.1	1	0.1
無回答・不明	216	25.3	231	20.4	218	28.3

7) 施設の看護職員の役割発揮状況（施設長・管理者による評価）

自施設の看護職員の役割発揮の状況に関して項目別にたずねた。

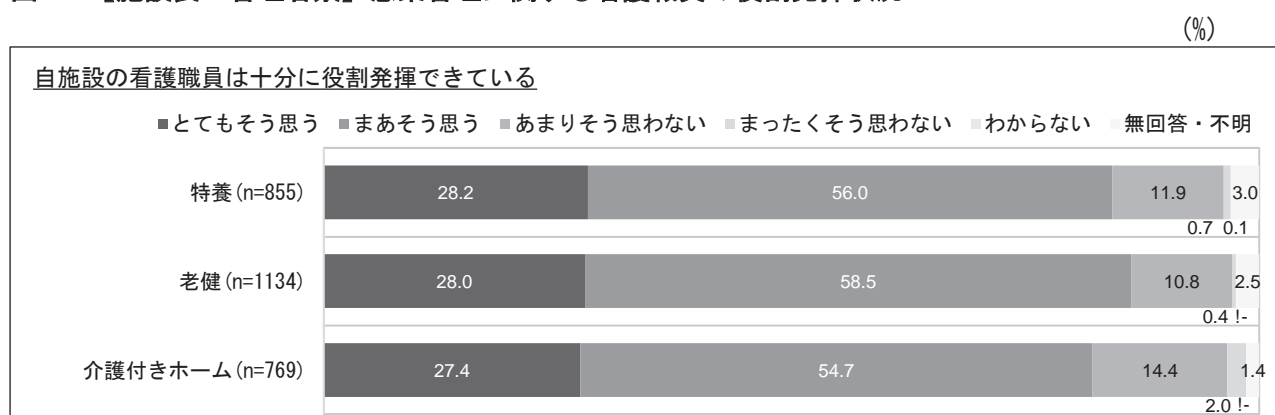
「在所者のニーズに対応し、尊厳を守る看取りケアに向けた支援」に関して自施設の看護職員は十分に役割を発揮できているかたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が、特養では81.2%、老健では74.8%、介護付きホームでは83.4%となっている。【図1】

図1 【施設長・管理者票】看取りケアに関する看護職員の役割発揮状況



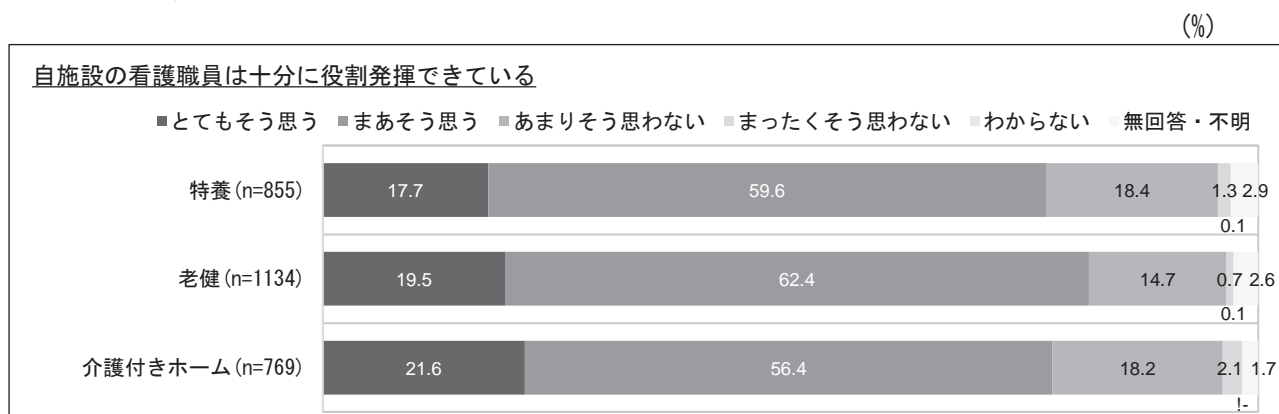
「在所者、職員を守る感染管理の実践、支援」に関して自施設の看護職員は十分に役割を発揮できているかたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が、特養では84.2%、老健では86.4%、介護付きホームでは82.2%となっている。【図2】

図2 【施設長・管理者票】感染管理に関する看護職員の役割発揮状況



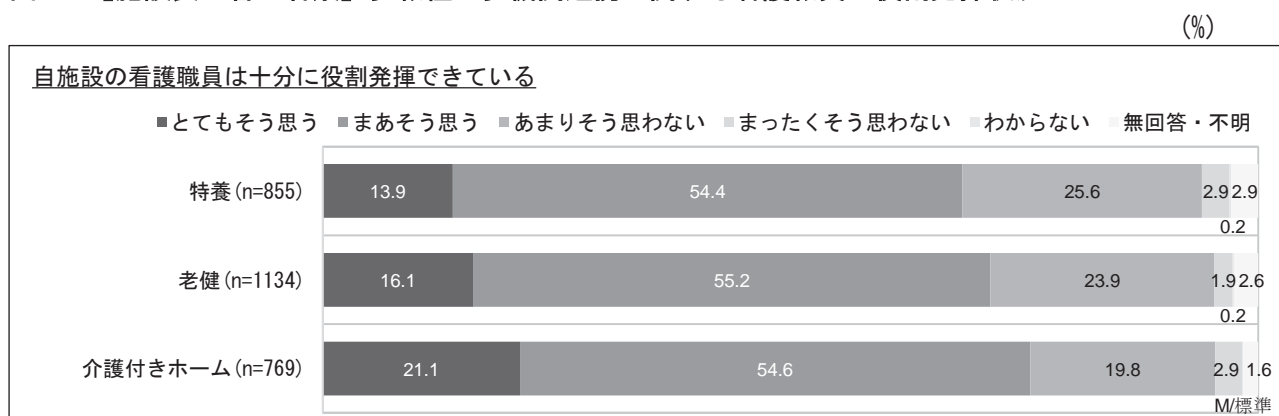
「在所者、職員を守る安全管理の実践、支援」に関して自施設の看護職員は十分に役割を發揮できているかたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が、特養では77.3%、老健では81.9%、介護付きホームでは78.0%となっている。【図3】

図3 【施設長・管理者票】安全管理に関する看護職員の役割發揮状況



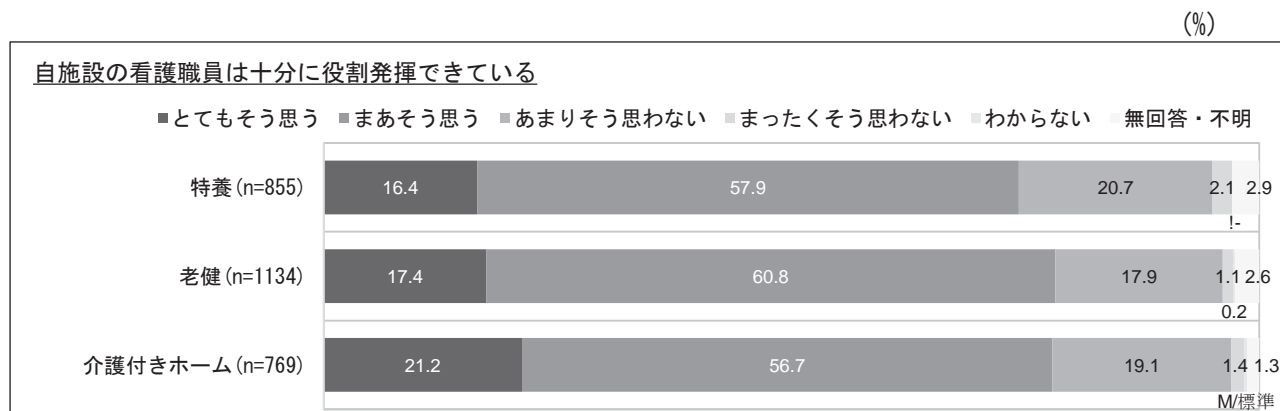
「在所者の療養を支える円滑な多職種連携、多機関連携の実現」に関して自施設の看護職員は十分に役割を發揮できているかたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が、特養では68.3%、老健では71.3%、介護付きホームでは75.7%となっている。【図4】

図4 【施設長・管理者票】多職種・多機関連携に関する看護職員の役割發揮状況



「在所者の病状や機能をふまえ、なるべく長く身体機能を維持し、自分らしく暮らすことを支援する健康管理、生活支援」に関して自施設の看護職員は十分に役割を発揮できているかたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が、特養では 74.3%、老健では 78.2%、介護付きホームでは 77.9%となっている。【図 5】

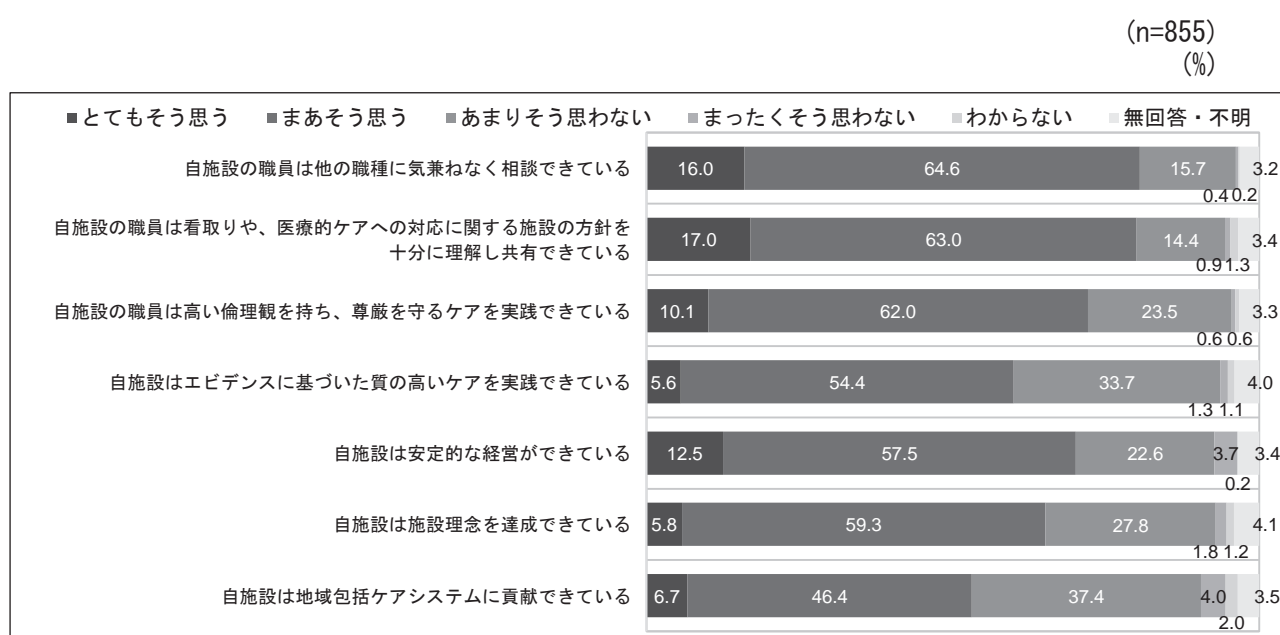
図 5 【施設長・管理者票】健康管理・生活支援に関する看護職員の役割発揮状況



8) 自施設のケアに関する主観的評価（施設長・管理者票）

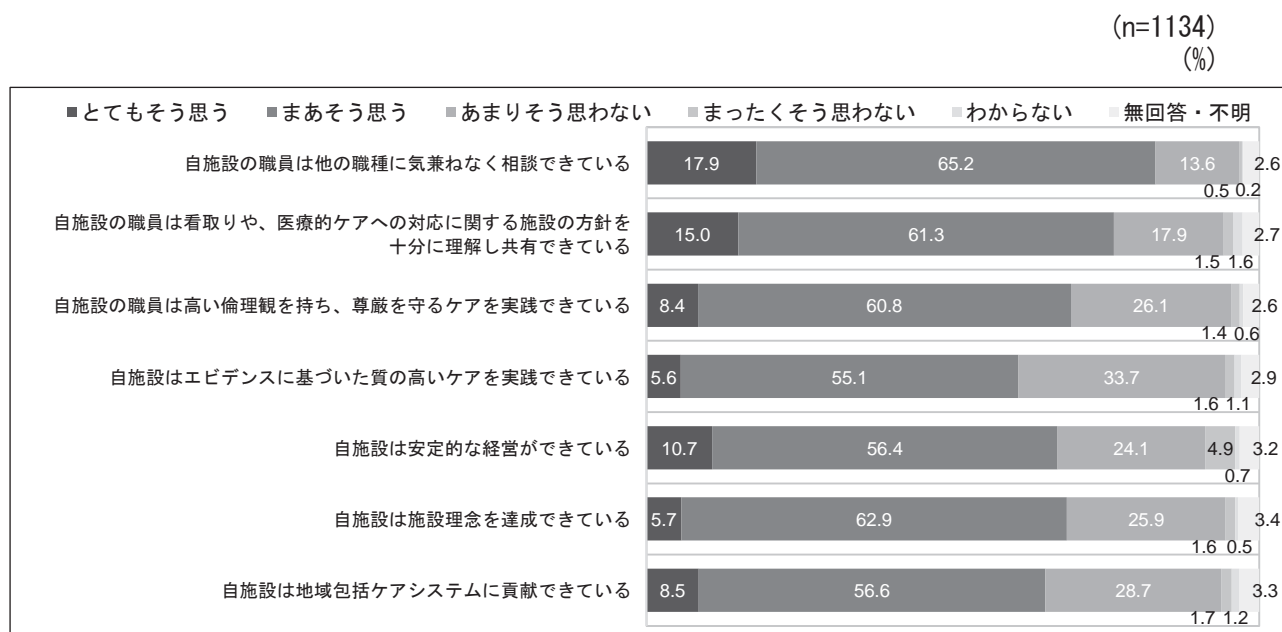
自施設のケアに関する主観的評価を項目別にたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が高い項目は、特養では「自施設の職員は他の職種に気兼ねなく相談できている」80.6%、「自施設の職員は看取りや、医療的ケアへの対応に関する施設の方針を十分に理解し共有できている」80.0%、「自施設の職員は高い倫理観を持ち、尊厳を守るケアを実践できている」72.0%などとなっている。【図 6】

図 6 【施設長・管理者票（特養）】自施設のケアに関する主観的評価



老健では、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が高い項目は、「自施設の職員は他の職種に気兼ねなく相談できている」83.1%、「自施設の職員は看取りや、医療的ケアへの対応に関する施設の方針を十分に理解し共有できている」76.3%、「自施設の職員は高い倫理観を持ち、尊厳を守るケアを実践できている」69.2%などとなっている。【図7】

図7 【施設長・管理者票（老健）】自施設のケアに関する主観的評価

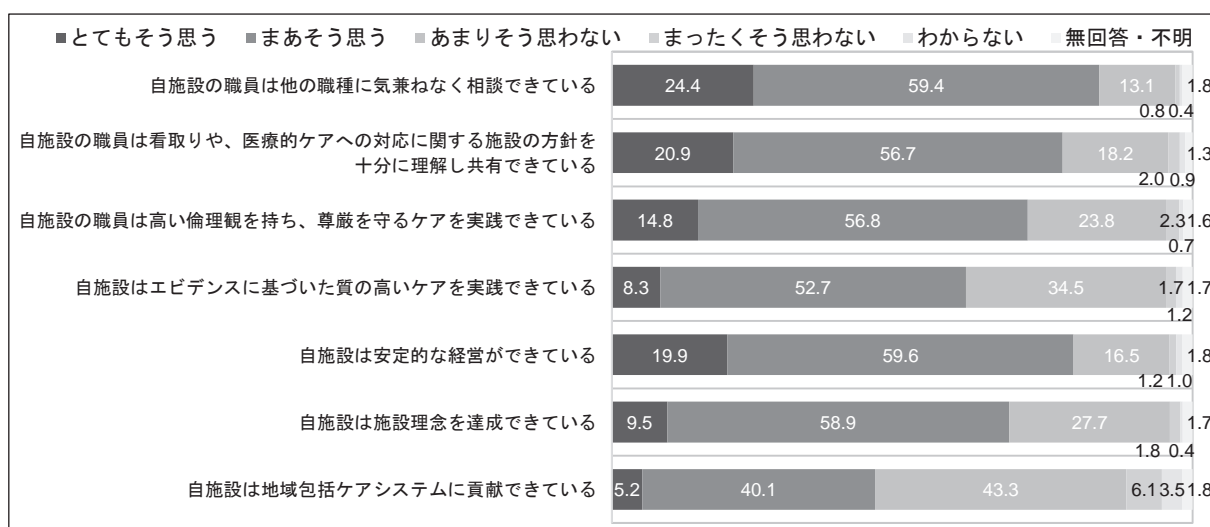


介護付きホームでは、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が高い項目は、「自施設の職員は他の職種に気兼ねなく相談できている」83.9%、「自施設は安定的な経営ができている」79.5%、「自施設の職員は看取りや、医療的ケアへの対応に関する施設の方針を十分に理解し共有できている」77.6%などとなっている。【図8】

図8 【施設長・管理者票（介護付きホーム）】自施設のケアに関する主観的評価

(n=769)

(%)



2. 看護職員 A 票（最も職位の高い看護職員に配布）

1) 施設の基本属性

(1) 医療ニーズのある在り者の受入れ体制

医療ニーズのある在り者の受入れ体制について各医療処置別に 2019 年度の対応実績をたずねたところ、「対応した」の割合が高い処置は、特養では「褥瘡処置」97.2%、「膀胱留置カテーテル・導尿」94.8%、「吸引（口腔・鼻腔・気管内）」94.1%、「経管栄養法（胃ろうを含む）」87.9%などとなっている。

老健では「褥瘡処置」98.9%、「膀胱留置カテーテル・導尿」98.2%、「吸引（口腔・鼻腔・気管内）」97.0%、「末梢静脈注射（点滴など）」92.4%などとなっている。

介護付きホームでは「褥瘡処置」93.4%、「膀胱留置カテーテル・導尿」85.5%、「酸素療法（HOT含む）」82.2%、「吸引（口腔・鼻腔・気管内）」82.1%などとなっている。

一方、「対応は困難」の割合が高い処置は、特養では「人工呼吸療法（人工呼吸器使用）」95.6%、「腹膜透析（CAPD/APD）」93.7%、「中心静脈栄養法（IVH）」88.4%、「気管カニューレ」87.3%などとなっている。

老健では「人工呼吸療法（人工呼吸器使用）」93.4%、「腹膜透析（CAPD/APD）」92.0%、「血液透析（HD）」86.1%、「中心静脈栄養法（IVH）」85.5%などとなっている。

介護付きホームでは「人工呼吸療法（人工呼吸器使用）」88.3%、「腹膜透析（CAPD/APD）」79.5%、「気管カニューレ」71.0%、「中心静脈栄養法（IVH）」70.8%などとなっている。【表 76】

表 76-1 【看護職員 A 票】 自施設の医療ニーズのある在り者の受け入れ体制（2019 年度の実績）

		特養		老健		介護付きホーム	
		件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数		820	100.0	1234	100.0	708	100.0
経管栄養法（胃ろうを含む）	対応した	721	87.9	1126	91.2	437	61.7
	対応していないが可能	44	5.4	53	4.3	124	17.5
	対応は困難	48	5.9	50	4.1	143	20.2
	無回答・不明	7	0.9	5	0.4	4	0.6
インスリン療法	対応した	611	74.5	1113	90.2	485	68.5
	対応していないが可能	95	11.6	70	5.7	154	21.8
	対応は困難	105	12.8	48	3.9	64	9.0
	無回答・不明	9	1.1	3	0.2	5	0.7
中心静脈栄養法（IVH）	対応した	31	3.8	39	3.2	103	14.5
	対応していないが可能	47	5.7	116	9.4	87	12.3
	対応は困難	725	88.4	1055	85.5	501	70.8
	無回答・不明	17	2.1	24	1.9	17	2.4
末梢静脈注射（点滴など）	対応した	590	72.0	1140	92.4	459	64.8
	対応していないが可能	58	7.1	36	2.9	89	12.6
	対応は困難	163	19.9	51	4.1	150	21.2
	無回答・不明	9	1.1	7	0.6	10	1.4

表 76-2 【看護職員 A 票】 自施設の医療ニーズのある在所者の受け入れ体制 (2019 年度の実績)

		特養		老健		介護付きホーム	
		件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数		820	100.0	1234	100.0	708	100.0
酸素療法 (HOT 含む)	対応した	588	71.7	986	79.9	582	82.2
	対応していないが可能	96	11.7	88	7.1	80	11.3
	対応は困難	127	15.5	149	12.1	38	5.4
	無回答・不明	9	1.1	11	0.9	8	1.1
気管カニューレ	対応した	27	3.3	212	17.2	80	11.3
	対応していないが可能	63	7.7	258	20.9	101	14.3
	対応は困難	716	87.3	744	60.3	503	71.0
	無回答・不明	14	1.7	20	1.6	24	3.4
人工呼吸療法(人工呼吸器使用)	対応した	7	0.9	25	2.0	22	3.1
	対応していないが可能	17	2.1	40	3.2	41	5.8
	対応は困難	784	95.6	1152	93.4	625	88.3
	無回答・不明	12	1.5	17	1.4	20	2.8
吸引(口腔・鼻腔・気管内)	対応した	772	94.1	1197	97.0	581	82.1
	対応していないが可能	14	1.7	18	1.5	63	8.9
	対応は困難	26	3.2	16	1.3	56	7.9
	無回答・不明	8	1.0	3	0.2	8	1.1
腹膜透析(CAPD/APD)	対応した	9	1.1	12	1.0	13	1.8
	対応していないが可能	32	3.9	71	5.8	101	14.3
	対応は困難	768	93.7	1135	92.0	563	79.5
	無回答・不明	11	1.3	16	1.3	31	4.4
血液透析(HD)	対応した	68	8.3	108	8.8	195	27.5
	対応していないが可能	55	6.7	48	3.9	121	17.1
	対応は困難	683	83.3	1062	86.1	376	53.1
	無回答・不明	14	1.7	16	1.3	16	2.3
人工膀胱(腎ろう・膀胱ろうなど)	対応した	231	28.2	464	37.6	151	21.3
	対応していないが可能	252	30.7	418	33.9	307	43.4
	対応は困難	323	39.4	333	27.0	226	31.9
	無回答・不明	14	1.7	19	1.5	24	3.4
人工肛門(ストーマ)	対応した	531	64.8	1012	82.0	375	53.0
	対応していないが可能	221	27.0	184	14.9	269	38.0
	対応は困難	55	6.7	28	2.3	54	7.6
	無回答・不明	13	1.6	10	0.8	10	1.4
膀胱留置カテーテル・導尿	対応した	777	94.8	1212	98.2	605	85.5
	対応していないが可能	26	3.2	12	1.0	70	9.9
	対応は困難	11	1.3	5	0.4	23	3.2
	無回答・不明	6	0.7	5	0.4	10	1.4
褥瘡処置	対応した	797	97.2	1221	98.9	661	93.4
	対応していないが可能	19	2.3	8	0.6	40	5.6
	対応は困難	-	-	2	0.2	5	0.7
	無回答・不明	4	0.5	3	0.2	2	0.3
麻薬を用いた疼痛管理	対応した	164	20.0	252	20.4	270	38.1
	対応していないが可能	235	28.7	300	24.3	252	35.6
	対応は困難	401	48.9	662	53.6	171	24.2
	無回答・不明	20	2.4	20	1.6	15	2.1

2) 回答者の基本属性（最も職位の高い看護職員）

(1) 年齢

看護職員 A 票については、最も職位が高い看護職員（職位の設定がない場合は、勤続期間の最も長い看護職員）に回答いただくよう対象施設に依頼した。

回答した看護職員の年齢は、特養では「50～59 歳」が 47.0%、老健では「50～59 歳」が 48.1%、介護付きホームでは「50～59 歳」が 37.4%となっている。

平均年齢は特養では 53.5 歳、老健では 53.8 歳、介護付きホームでは 51.1 歳となっている。

【表 77】

表 77 【看護職員 A 票】年齢

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
20 歳未満	-	-	-	-	-	-
20～29 歳	4	0.5	1	0.1	24	3.4
30～39 歳	40	4.9	45	3.6	70	9.9
40～49 歳	186	22.7	280	22.7	178	25.1
50～59 歳	385	47.0	594	48.1	265	37.4
60～69 歳	174	21.2	249	20.2	125	17.7
70～79 歳	10	1.2	29	2.4	18	2.5
80 歳以上	-	-	-	-	-	-
無回答・不明	21	2.6	36	2.9	28	4.0
有効回答数	799		1198		680	
平均値（歳）	53.5		53.8		51.1	
中央値（歳）	55		55		52	
最小値（歳）	28		27		25	
最大値（歳）	74		74		77	

(2) 勤務先での職種・保有免許

回答した看護職員の勤務先での職種は、特養では「看護師」が 80.2%、「准看護師」が 18.7%となっている。

老健では「看護師」が 89.1%、「准看護師」が 10.0%となっている。

介護付きホームでは「看護師」が 75.7%、「准看護師」が 23.3%となっている。【表 78】

表 78 【看護職員 A 票】勤務先での職種

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
保健師	1	0.1	2	0.2	-	-
助産師	-	-	-	-	-	-
看護師	658	80.2	1100	89.1	536	75.7
准看護師	153	18.7	124	10.0	165	23.3
無回答・不明	8	1.0	8	0.6	7	1.0

保有免許を複数回答でたずねたところ、特養では「看護師」が 79.3%、「准看護師」が 41.0%となっている。

老健では「看護師」が 88.7%、「准看護師」が 34.9%となっている。

介護付きホームでは「看護師」が 74.9%、「准看護師」が 37.3%となっている。【表 79】

表 79 【看護職員 A 票】保有免許（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
保健師	28	3.4	19	1.5	22	3.1
助産師	5	0.6	8	0.6	2	0.3
看護師	650	79.3	1095	88.7	530	74.9
准看護師	336	41.0	431	34.9	264	37.3
無回答・不明	13	1.6	12	1.0	11	1.6

(3) 雇用形態・職位

回答した看護職員の雇用形態は、特養では「正職員（フルタイム勤務）」が92.6%、「正職員以外（臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等）」が6.3%となっている。

老健では「正職員（フルタイム勤務）」が92.2%、「正職員以外（臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等）」が6.3%となっている。

介護付きホームでは「正職員（フルタイム勤務）」が87.3%、「正職員以外（臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等）」が10.3%となっている。【表80】

表80 【看護職員A票】雇用形態

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
正職員（フルタイム勤務）	759	92.6	1138	92.2	618	87.3
正職員（短時間勤務）	3	0.4	14	1.1	14	2.0
正職員以外（臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等）	52	6.3	78	6.3	73	10.3
無回答・不明	6	0.7	4	0.3	3	0.4

回答した看護職員の職位は、特養では「中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）」が67.7%、「管理職（看護部長または相当職）」が18.3%となっている。

老健では「中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）」が63.1%、「管理職（看護部長または相当職）」が30.5%となっている。

介護付きホームでは「スタッフ」が45.6%、「中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）」が37.9%となっている。【表81】

表81 【看護職員A票】職位

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
管理職（看護部長または相当職）	150	18.3	376	30.5	71	10.0
中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	555	67.7	779	63.1	268	37.9
スタッフ	100	12.2	57	4.6	323	45.6
その他	4	0.5	6	0.5	15	2.1
無回答・不明	11	1.3	16	1.3	31	4.4

(4) 勤務体制

回答した看護職員の勤務体制は、特養では「日勤および、夜勤またはオンコール業務にも従事」が76.6%、「日勤のみ」が19.6%となっている。

老健では「日勤のみ」が48.9%、「日勤および、夜勤またはオンコール業務にも従事」が48.6%となっている。

介護付きホームでは「日勤および、夜勤またはオンコール業務にも従事」が57.2%、「日勤のみ」が39.8%となっている。【表 82】

表 82 【看護職員 A 票】勤務体制

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
日勤のみ	161	19.6	604	48.9	282	39.8
日勤および、夜勤またはオンコール業務にも従事	628	76.6	600	48.6	405	57.2
夜勤専従	-	-	3	0.2	1	0.1
その他	15	1.8	8	0.6	12	1.7
無回答・不明	16	2.0	19	1.5	8	1.1

(5) 保有資格等

保有資格を複数回答でたずねたところ、「介護支援専門員」を挙げた割合が特養では 25.6%、老健では 28.8%、介護付きホームでは 15.5%となっている。【表 83】

表 83 【看護職員 A 票】保有資格等（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
介護支援専門員	210	25.6	356	28.8	110	15.5
介護福祉士	16	2.0	27	2.2	11	1.6
認定看護管理者	8	1.0	47	3.8	12	1.7
認定看護師	3	0.4	7	0.6	2	0.3
専門看護師	-	-	1	0.1	1	0.1
特定行為に係る看護師の研修制度の研修の受講	1	0.1	3	0.2	-	-
その他*	93	11.3	82	6.6	55	7.8
無回答・不明	528	64.4	768	62.2	531	75.0

※「その他」の具体的な内容は以下の通りとなっている（カッコ内は回答件数）。

【特養】

衛生管理者(36)、社会福祉主事(8)、医療的ケア（喀痰吸引等研修）教員(6)、認知症ケア専門士(4)、救急救命士(3)、介護支援専門員(3)、社会福祉士(2)、糖尿病療養指導士(2)、養護教諭(2)、特定分野における保健師助産師看護師実習指導者(2)、保育士(2)、医療安全管理者(1)、歯科衛生士(1)、調理師(1)、内視鏡技師(1)、認定看護管理者(1)、福祉用具専門相談員(1)、幼稚園教諭(1)、その他(7)、なし(9)

【老健】

認知症ケア専門士(13)、衛生管理者(9)、医療的ケア（喀痰吸引等研修）教員(5)、リスクマネージャー(5)、3学会合同呼吸療法認定士(4)、救急救命士(4)、医療安全管理者(3)、社会福祉士(3)、臨床実習指導者(3)、診療情報管理士(3)、糖尿病療養指導士(2)、内視鏡技師(2)、介護老人保健施設リスクマネージャー(2)、看護専任教員(1)、高校教員(1)、歯科衛生士(1)、認定看護管理者(1)、ヘルパー1級(1)、ヘルパー2級(1)、滅菌技師(1)、養護教諭(1)、社会福祉主事(1)、特定分野における保健師助産師看護師実習指導者(1)、その他(7)、なし(4)

【介護付きホーム】

衛生管理者(5)、医療的ケア（喀痰吸引等研修）教員(2)、養護教諭(2)、社会福祉主事(2)、認知症ケア専門士(2)、3学会合同呼吸療法認定士(1)、介護福祉士実務者研修(1)、救急救命士(1)、社会福祉士(1)、糖尿病療養指導士(1)、ヘルパー2級(1)、臨床実習指導者(1)、介護支援専門員(1)、医療安全管理者(0)、その他(7)、なし(10)

(6) 看護職員としての経験年数

回答者の看護職員としての経験年数は、特養では「30年以上」が47.2%、「20～29年」が35.0%となっており、20年以上が82.2%を占めている。

老健では「30年以上」が53.2%、「20～29年」が34.0%となっており、20年以上が87.2%を占めている。

介護付きホームでは「30年以上」が37.3%、「20～29年」が31.9%となっており、20年以上が69.2%を占めている。

平均経験年数は、特養では28.1年、老健では29.3年、介護付きホームでは25.3年となっている。【表84】

表84 【看護職員A票】看護職員としての経験年数

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
2年以下	1	0.1	1	0.1	3	0.4
3～5年	12	1.5	4	0.3	13	1.8
6～9年	15	1.8	12	1.0	39	5.5
10～19年	108	13.2	120	9.7	145	20.5
20～29年	287	35.0	419	34.0	226	31.9
30年以上	387	47.2	657	53.2	264	37.3
無回答・不明	10	1.2	21	1.7	18	2.5
有効回答数	810		1213		690	
平均値(年)	28.1		29.3		25.3	
中央値(年)	29.0		30.0		25.0	
最小値(年)	2.0		0.4		0.0	
最大値(年)	55.0		56.0		57.0	

(7) 現職場での勤続年数

回答した看護職員の現職場での勤続年数は、特養では「10～19年未満」が34.5%、「4～7年未満」が18.0%となっている。

老健では「10～19年未満」が33.3%、「1～4年未満」が21.3%となっている。

介護付きホームでは「1～4年未満」が30.8%、「4～7年未満」が26.0%となっている。

平均勤続年数は、特養では10.4年、老健では10.5年、介護付きホームでは6.3年となっている。【表 85】

表 85 【看護職員 A 票】 現職場での勤続年数

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
1年未満	21	2.6	43	3.5	25	3.5
1～4年未満	142	17.3	263	21.3	218	30.8
4～7年未満	148	18.0	169	13.7	184	26.0
7～10年未満	114	13.9	133	10.8	100	14.1
10～19年未満	283	34.5	411	33.3	161	22.7
20～29年未満	92	11.2	180	14.6	6	0.8
30年以上	13	1.6	18	1.5	2	0.3
無回答・不明	7	0.9	17	1.4	12	1.7
有効回答数	813		1217		696	
平均値 (年)	10.4		10.5		6.3	
中央値 (年)	9.0		10.0		5.0	
最小値 (年)	0.0		0.0		0.0	
最大値 (年)	45.0		42.0		37.0	

(8) 直前の就業状況

回答した看護職員が現在の職場に就職する直前の就業状況を複数回答でたずねたところ、特養では「病院」が 56.0%で最も多く、次いで「他の介護・福祉系の通所・入所施設やサービス」が 18.2%、「診療所」が 8.0%となっている。

老健では「病院」が 65.3%で最も多く、次いで「他の介護・福祉系の通所・入所施設やサービス」が 11.6%、「訪問看護」が 5.9%となっている。

介護付きホームでは「病院」が 52.3%で最も多く、次いで「他の介護・福祉系の通所・入所施設やサービス」が 24.6%、「訪問看護」が 7.5%となっている。【表 86】

表 86 【看護職員 A 票】直前の就業状況（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
卒後すぐに現在の施設に就職した	8	1.0	21	1.7	2	0.3
病院	459	56.0	806	65.3	370	52.3
診療所	66	8.0	56	4.5	51	7.2
訪問看護	45	5.5	73	5.9	53	7.5
他の介護・福祉系の通所・入所施設やサービス	149	18.2	143	11.6	174	24.6
地域保健（行政、保健所等）	18	2.2	9	0.7	3	0.4
看護系教育機関	7	0.9	10	0.8	5	0.7
その他の看護の仕事	23	2.8	22	1.8	33	4.7
看護以外の仕事	24	2.9	36	2.9	10	1.4
仕事はしていなかった	33	4.0	47	3.8	18	2.5
その他	20	2.4	36	2.9	11	1.6
無回答・不明	3	0.4	3	0.2	6	0.8

3) 施設の研修・自己研鑽等に関する状況

(1) 看護職員に対する研修・自己研鑽等に関する支援

看護職員の研修や自己研鑽等に関して勤務先施設で受けられる支援について、特養では「施設・法人外での研修に業務時間内に業務（出張扱い）として参加できる」が77.8%で最も多く、次いで「施設・法人外での研修に参加するための参加費を施設側が負担する」が73.3%となっている。

老健では「施設・法人外での研修に業務時間内に業務（出張扱い）として参加できる」が84.1%で最も多く、次いで「施設・法人外での研修に参加するための参加費を施設側が負担する」が79.2%となっている。

介護付きホームでは「正職員以外（非常勤、派遣など）の職員も施設・法人内の研修や情報交換会、勉強会等に参加できる」が55.9%で最も多く、次いで「必要性の高いテーマに関して多職種向けに施設・法人内で研修や情報交換会が実施されている」が50.0%となっている。【表 87】

表 87 【看護職員 A 票】 看護職員に対する研修・自己研鑽等に関する支援（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
研修・教育の年次計画がある	412	50.2	858	69.5	329	46.5
採用時点で、施設業務に関する研修がある	347	42.3	592	48.0	299	42.2
必要性の高いテーマに関して看護職員向けに施設・法人内で研修や情報交換会が実施されている	247	30.1	655	53.1	255	36.0
必要性の高いテーマに関して多職種向けに施設・法人内で研修や情報交換会が実施されている	507	61.8	911	73.8	354	50.0
施設・法人外の研修等について情報提供している	438	53.4	837	67.8	248	35.0
施設・法人外での研修に参加するために休暇（有給）が取得できる	282	34.4	570	46.2	218	30.8
施設・法人外での研修に業務時間内に業務（出張扱い）として参加できる	638	77.8	1038	84.1	327	46.2
施設・法人外での研修に参加するための参加費を施設側が負担する	601	73.3	977	79.2	316	44.6
必要性の高いテーマに関して、施設・法人内に委員会やチームがある	508	62.0	876	71.0	318	44.9
職員が必要に応じて自主的勉強会等を行っている	254	31.0	491	39.8	265	37.4
自己研鑽すべきテーマや、職員間で共有すべき知識等について上司と話し合う時間を設定している	201	24.5	386	31.3	195	27.5
正職員以外（非常勤、派遣など）の職員も施設・法人内の研修や情報交換会、勉強会等に参加できる	567	69.1	966	78.3	396	55.9
その他	10	1.2	16	1.3	14	2.0
無回答・不明	18	2.2	9	0.7	39	5.5

(2) 実施・派遣している研修および活用状況

勤務先の施設・法人で2020年度に計画されている教育・研修の内容について複数回答でたずねたところ、特養では「感染管理」が88.0%で最も多く、次いで「身体拘束と権利擁護、倫理」が70.6%、「褥瘡・創傷ケア」が54.3%となっている。

老健では「感染管理」が93.4%で最も多く、次いで「身体拘束と権利擁護、倫理」が80.9%、「リスクマネジメント」が61.2%となっている。

介護付きホームでは「感染管理」が77.5%で最も多く、次いで「身体拘束と権利擁護、倫理」が63.7%、「認知症ケア」が49.6%となっている。【表88】

表88 【看護職員A票】2020年度に計画されている教育・研修の内容（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
感染管理	722	88.0	1153	93.4	549	77.5
看取りケア、 アドバンスケアプランニング	429	52.3	430	34.8	287	40.5
褥瘡・創傷ケア	445	54.3	743	60.2	149	21.0
口腔ケア・誤嚥性肺炎	324	39.5	487	39.5	258	36.4
身体拘束と権利擁護、倫理	579	70.6	998	80.9	451	63.7
認知症ケア	359	43.8	704	57.1	351	49.6
リスクマネジメント	380	46.3	755	61.2	253	35.7
災害対応、事業継続計画（BCP）	287	35.0	455	36.9	227	32.1
ケアの質管理	83	10.1	137	11.1	70	9.9
看護管理（マネジメントや組織管理等）	30	3.7	93	7.5	34	4.8
多職種連携・チームビルディング、 コミュニケーション	58	7.1	141	11.4	59	8.3
介護保険制度、地域包括ケアシステム	46	5.6	178	14.4	52	7.3
看護師養成所・高等学校専攻科・看護 系短期大学（2年課程）の履修	10	1.2	17	1.4	2	0.3
認定看護師教育課程の受講	3	0.4	10	0.8	2	0.3
専門看護師教育課程（大学院）の履修	-	-	-	-	2	0.3
特定行為に係る看護師の研修制度の 研修の受講	13	1.6	14	1.1	5	0.7
その他	44	5.4	42	3.4	27	3.8
無回答・不明	37	4.5	21	1.7	68	9.6

2019年度に看護職員が受講した教育・研修の種類について複数回答でたずねたところ、特養では「講師を招いた内部研修」が41.6%で最も多く、次いで「看護協会主催研修」が38.8%、「施設団体（老施協等）主催研修」が34.5%となっている。

老健では「看護協会主催研修」が57.9%で最も多く、次いで「施設団体（老施協等）主催研修」が51.1%、「講師を招いた内部研修」が39.9%となっている。

介護付きホームでは「講師を招いた内部研修」が22.0%、「民間の研修事業者主催研修」が15.7%、「看護協会主催研修」が14.0%となっている。【表 89】

表 89 【看護職員 A 票】 2019 年度に看護職員が受講した教育・研修の種類（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
自治体主催研修	157	19.1	340	27.6	96	13.6
施設団体（老施協等）主催研修	283	34.5	631	51.1	98	13.8
看護協会主催研修	318	38.8	714	57.9	99	14.0
医師会等主催研修	69	8.4	155	12.6	47	6.6
民間の研修事業者主催研修	136	16.6	305	24.7	111	15.7
医療機関主催研修	122	14.9	296	24.0	88	12.4
講師を招いた内部研修	341	41.6	492	39.9	156	22.0
地域の他の事業所との事例共有・意見交換	65	7.9	168	13.6	31	4.4
その他	38	4.6	41	3.3	56	7.9
無回答・不明	102	12.4	106	8.6	244	34.5

教育・研修・勉強会等への参加後の活用状況について複数回答でたずねたところ、特養では「施設全体のケアの質向上に活用」が 64.8%で最も多く、次いで「看護職員個人のケアの質向上に活用」が 55.9%、「施設内での伝達講習に活用」が 44.0%となっている。

老健では「施設全体のケアの質向上に活用」が 74.3%で最も多く、次いで「看護職員個人のケアの質向上に活用」が 67.3%、「施設内での伝達講習に活用」が 61.5%となっている。

介護付きホームでは「施設全体のケアの質向上に活用」が 53.8%で最も多く、次いで「看護職員個人のケアの質向上に活用」が 45.9%、「施設内での伝達講習に活用」が 30.2%となっている。【表 90】

表 90 【看護職員 A 票】教育・研修・勉強会等への参加後の活用状況（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
看護職員個人のケアの質向上に活用	458	55.9	830	67.3	325	45.9
施設全体のケアの質向上に活用	531	64.8	917	74.3	381	53.8
看護職の処遇改善に活用	29	3.5	72	5.8	26	3.7
施設内での伝達講習に活用	361	44.0	759	61.5	214	30.2
施設の加算算定に活用	52	6.3	146	11.8	25	3.5
施設の研修計画に活用	183	22.3	386	31.3	113	16.0
施設として活用方針は特にな い（職員個人に任せている）	41	5.0	48	3.9	51	7.2
その他	2	0.2	2	0.2	8	1.1
無回答・不明	78	9.5	77	6.2	164	23.2

(3) 今後、取り組みたい教育・研修の内容

今後、看護職員向けの教育・研修で取り組みたい内容を複数回答でたずねたところ、特養では「感染管理」が69.3%で最も多く、次いで「看取りケア、アドバンスケアプランニング」が59.0%、「褥瘡・創傷ケア」が52.2%となっている。

老健では「感染管理」が75.4%で最も多く、次いで「認知症ケア」が61.6%、「看取りケア、アドバンスケアプランニング」が59.2%となっている。

介護付きホームでは「感染管理」が57.6%で最も多く、次いで「認知症ケア」が49.9%、「看取りケア、アドバンスケアプランニング」が49.2%となっている。【表 91】

表 91 【看護職員 A 票】 今後、取り組みたい教育・研修の内容（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
感染管理	568	69.3	931	75.4	408	57.6
看取りケア、アドバンスケアプランニング	484	59.0	731	59.2	348	49.2
褥瘡・創傷ケア	428	52.2	712	57.7	302	42.7
口腔ケア・誤嚥性肺炎	354	43.2	638	51.7	290	41.0
身体拘束と権利擁護、倫理	191	23.3	558	45.2	157	22.2
認知症ケア	377	46.0	760	61.6	353	49.9
リスクマネジメント	247	30.1	605	49.0	192	27.1
災害対応、事業継続計画（BCP）	166	20.2	403	32.7	129	18.2
ケアの質管理	249	30.4	528	42.8	200	28.2
看護管理（マネジメントや組織管理等）	111	13.5	266	21.6	89	12.6
多職種連携・チームビルディング、コミュニケーション	197	24.0	351	28.4	135	19.1
介護保険制度、地域包括ケアシステム	73	8.9	274	22.2	66	9.3
看護師養成所・高等学校専攻科・看護系短期大学（2年課程）の履修	12	1.5	15	1.2	6	0.8
認定看護師教育課程の受講	16	2.0	39	3.2	12	1.7
専門看護師教育課程（大学院）の履修	7	0.9	6	0.5	5	0.7
特定行為に係る看護師の研修制度の研修の受講	31	3.8	29	2.4	16	2.3
その他	11	1.3	16	1.3	10	1.4
無回答・不明	39	4.8	39	3.2	64	9.0

(4) クリニカルラダーの活用状況

施設の教育・研修においてクリニカルラダーを活用しているかをたずねたところ、「活用している」と回答した割合は、特養では4.4%、老健では15.2%、介護付きホームでは4.9%となっている。

【表 92】

表 92 【看護職員 A 票】 クリニカルラダーの作成・活用状況

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
クリニカルラダーを活用している	36	4.4	188	15.2	35	4.9
クリニカルラダーを活用していない	644	78.5	806	65.3	534	75.4
検討している	44	5.4	134	10.9	37	5.2
その他	11	1.3	23	1.9	13	1.8
無回答・不明	85	10.4	83	6.7	89	12.6

JNA ラダーの認知状況については、「知っている」と回答した割合が、特養では36.7%、老健では59.6%、介護付きホームでは34.6%となっている。【表 93】

表 93 【看護職員 A 票】 JNA ラダーの認知状況

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
知っている	301	36.7	735	59.6	245	34.6
知らない	469	57.2	426	34.5	402	56.8
無回答・不明	50	6.1	73	5.9	61	8.6

JNA ラダーを「知っている」と回答した看護職員に活用状況をたずねたところ、いずれの施設でも「活用していない」が最も多くなっている。

一方、「活用している、または活用することが決定している」と回答した割合※は、特養では 7.3%、老健では 26.7%、介護付きホームでは 10.2%となっている。【表 94】

※「JNA ラダー、もしくは JNA ラダーを活用した自施設のラダーを運用している」＋
「JNA ラダーを活用し、自施設のラダーを整理・作成した（今後運用を開始する）」＋
「JNA ラダーをそのまま活用している（自施設のラダーは作成していない）」＋
「JNA ラダーを活用することは決定している（今後活用方法を検討する）」の計。

表 94 【看護職員 A 票】 JNA ラダーの活用状況

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
該当者数	301	100.0	735	100.0	245	100.0
JNA ラダー、もしくは JNA ラダーを活用した自施設のラダーを運用している	12	4.0	111	15.1	16	6.5
JNA ラダーを活用し、自施設のラダーを整理・作成した（今後運用を開始する）	7	2.3	50	6.8	5	2.0
JNA ラダーをそのまま活用している（自施設のラダーは作成していない）	3	1.0	18	2.4	2	0.8
JNA ラダーを活用することは決定している（今後活用方法を検討する）	-	-	17	2.3	2	0.8
JNA ラダーの活用を検討している	31	10.3	114	15.5	26	10.6
JNA ラダーを活用していない	234	77.7	391	53.2	184	75.1
その他	6	2.0	13	1.8	6	2.4
無回答・不明	8	2.7	21	2.9	4	1.6

(5) 教育・研修を行う上での課題

看護部・看護職として教育・研修を行う上での課題を複数回答でたずねたところ、特養では「職員の人数が少なく外部研修に派遣できない」が55.7%で最も多く、次いで「勉強会、研修などを開催しても職員の参加が少ない」が26.5%、「看護職員は研修やクリニカルラダーなどにあまり興味がない」が19.6%となっている。

老健では「職員の人数が少なく外部研修に派遣できない」が54.4%で最も多く、次いで「勉強会、研修などを開催しても職員の参加が少ない」が41.7%、「看護職員は研修やクリニカルラダーなどにあまり興味がない」が29.7%となっている。

介護付きホームでは「職員の人数が少なく外部研修に派遣できない」が58.5%で最も多く、次いで「勉強会、研修などを開催しても職員の参加が少ない」が23.0%、「看護職員は研修やクリニカルラダーなどにあまり興味がない」が12.7%となっている。【表 95】

表 95 【看護職員 A 票】看護部・看護職として教育・研修を行う上での課題（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
職員の人数が少なく外部研修に派遣できない	457	55.7	671	54.4	414	58.5
勉強会、研修などを開催しても職員の参加が少ない	217	26.5	515	41.7	163	23.0
看護職員は研修やクリニカルラダーなどにあまり興味がない	161	19.6	366	29.7	90	12.7
教育・研修としての取り組み方法、手段がわからない	104	12.7	108	8.8	87	12.3
教育・研修として取り組みたいことがない	13	1.6	8	0.6	17	2.4
悩みや困りごとを共有できる看護職員がいない	46	5.6	55	4.5	61	8.6
その他	66	8.0	84	6.8	53	7.5
無回答・不明	82	10.0	127	10.3	91	12.9

4) 施設の取組み状況 (2019 年度)

(1) 看取り

2019 年度の看取りに関する勤務先施設の取組み状況について項目別にたずねたところ、「常勤の看護師を 1 名以上配置し、医師・看護師など医療職との連携により、24 時間連絡できる体制を確保している」と回答した割合は、特養では 89.0%、老健では 87.8%、介護付きホームでは 86.2% となっている。

「看取りに関する指針を定め、入所の際に、入所者又はその家族等に対して、内容を説明し、同意を得ている」と回答した割合は、特養では 79.0%、老健では 64.7%、介護付きホームでは 77.0% となっている。

「医師、看護職員、介護職員、介護支援専門員その他の職種の者による協議の上、看取りの実績等を踏まえ、適宜、看取りに関する指針の見直しを行っている」と回答した割合は、特養では 69.8%、老健では 60.2%、介護付きホームでは 67.2%となっている。

「看取りに関する職員研修を行っている」と回答した割合は、特養では 65.6%、老健では 48.6%、介護付きホームでは 52.7%となっている。

「看取りを行う際に、個室又は静養室の利用が可能となるよう配慮を行っている」と回答した割合は、特養では 86.6%、老健では 72.0%、介護付きホームでは 86.2%となっている。

「在所者に関し、緊急事態の注意点や連携の方法及び、曜日と時間帯別の連絡手段や診察依頼時間の具体的な取り決めがある」と回答した割合は、特養では 74.9%、老健では 69.0%、介護付きホームでは 76.7%となっている。

「複数名の配置医師がいるか、配置医師と協力医療機関の医師が連携し、施設の求めに応じて 24 時間対応できる体制を確保している」と回答した割合は、特養では 64.8%、老健では 67.2%、介護付きホームでは 71.0%となっている。

「2019 年度の 1 年間で施設内での看取りを実施した」と回答した割合は、特養では 80.4%、老健では 71.2%、介護付きホームでは 80.2%となっている。**【表 96】**

表 96 【看護職員 A 票】看取りに関する施設の取組み状況 (2019 年度)

		特養		老健		介護付きホーム	
		件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数		820	100.0	1234	100.0	708	100.0
常勤の看護師を 1 名以上配置し、医師・看護師など医療職との連携により、24 時間連絡できる体制を確保している	はい	730	89.0	1084	87.8	610	86.2
	いいえ	75	9.1	108	8.8	68	9.6
	わからない	2	0.2	8	0.6	14	2.0
	無回答・不明	13	1.6	34	2.8	16	2.3
看取りに関する指針を定め、入所の際に、入所者又はその家族等に対して、内容を説明し、同意を得ている	はい	648	79.0	798	64.7	545	77.0
	いいえ	136	16.6	368	29.8	111	15.7
	わからない	21	2.6	25	2.0	36	5.1
	無回答・不明	15	1.8	43	3.5	16	2.3
医師、看護職員、介護職員、介護支援専門員その他の職種の者による協議の上、看取りの実績等を踏まえ、適宜、看取りに関する指針の見直しを行っている	はい	572	69.8	743	60.2	476	67.2
	いいえ	202	24.6	400	32.4	145	20.5
	わからない	30	3.7	46	3.7	59	8.3
	無回答・不明	16	2.0	45	3.6	28	4.0
看取りに関する職員研修を行っている	はい	538	65.6	600	48.6	373	52.7
	いいえ	242	29.5	570	46.2	281	39.7
	わからない	19	2.3	21	1.7	38	5.4
	無回答・不明	21	2.6	43	3.5	16	2.3
看取りを行う際に、個室又は静養室の利用が可能となるよう配慮を行っている	はい	710	86.6	888	72.0	610	86.2
	いいえ	88	10.7	285	23.1	65	9.2
	わからない	6	0.7	20	1.6	19	2.7
	無回答・不明	16	2.0	41	3.3	14	2.0
在所者に関し、緊急事態の注意点や連携の方法及び、曜日と時間帯別の連絡手段や診察依頼時間の具体的な取り決めがある	はい	614	74.9	851	69.0	543	76.7
	いいえ	145	17.7	275	22.3	91	12.9
	わからない	36	4.4	52	4.2	40	5.6
	無回答・不明	25	3.0	56	4.5	34	4.8
複数名の配置医師がいるか、配置医師と協力医療機関の医師が連携し、施設の求めに応じて 24 時間対応できる体制を確保している	はい	531	64.8	829	67.2	503	71.0
	いいえ	240	29.3	323	26.2	149	21.0
	わからない	21	2.6	33	2.7	30	4.2
	無回答・不明	28	3.4	49	4.0	26	3.7
2019 年度の 1 年間で施設内での看取りを実施した	はい	659	80.4	879	71.2	568	80.2
	いいえ	125	15.2	295	23.9	98	13.8
	わからない	6	0.7	8	0.6	20	2.8
	無回答・不明	30	3.7	52	4.2	22	3.1

2019年度の1年間で施設内での看取りを実施したと回答した看護職員に対してその実施件数をたずねたところ、特養では平均10.8件、老健では平均9.3件、介護付きホームでは平均5.0件となっている。【表97】

表97 【看護職員A票】看取り実施件数（2019年度）

	特養	老健	介護付きホーム
有効回答数	522	694	415
平均値（件）	10.8	9.3	5.0
中央値（件）	9	6	4
最小値（件）	1	1	1
最大値（件）	112	98	31

分布をみると、特養では「1～5件未満」が21.1%、「5～10件未満」が21.5%、老健では「1～5件未満」が29.4%、「5～10件未満」が19.8%、介護付きホームでは「1～4件未満」が35.6%、「4～6件未満」が14.8%となっている。【表98・表99】

表98 【看護職員A票（特養・老健）】看取り実施件数の分布（2019年度）

	特養		老健	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	659	100.0	879	100.0
1～5件未満	139	21.1	258	29.4
5～10件未満	142	21.5	174	19.8
10～15件未満	98	14.9	124	14.1
15～20件未満	70	10.6	50	5.7
20件以上	73	11.1	88	10.0
無回答・不明	137	20.8	185	21.0

表99 【看護職員A票（介護付きホーム）】看取り実施件数の分布（2019年度）

	介護付きホーム	
	件数	割合(%)
総数	568	100.0
1～4件未満	202	35.6
4～6件未満	84	14.8
6～10件未満	72	12.7
10～15件未満	38	6.7
15件以上	19	3.3
無回答・不明	153	26.9

(2) 身体的拘束等

2019年度の身体的拘束等に関する勤務先施設の取組み状況について項目別にたずねたところ、「身体的拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の在所者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録している」と回答した割合は、特養では81.5%、老健では87.7%、介護付きホームでは81.1%となっている。

「身体的拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を3月に1回以上開催するとともに、その結果について、介護職員その他従業者に周知徹底を図っている」と回答した割合は、特養では88.8%、老健では92.1%、介護付きホームでは79.8%となっている。

「身体的拘束等の適正化のための指針を整備している」と回答した割合は、特養では90.2%、老健では94.1%、介護付きホームでは82.9%となっている。

「介護職員その他の従業者に対し、身体的拘束等の適正化のための研修を定期的実施している」と回答した割合は、特養では79.8%、老健では88.6%、介護付きホームでは76.1%となっている。

「2019年度の1年間で転倒・転落事故が発生した状況があった」と回答した割合は、特養では91.3%、老健では94.3%、介護付きホームでは90.5%となっている。

転倒・転落事故が発生した状況があったと回答した看護職員に対してその件数をたずねたところ、特養では平均45.2件、老健では平均86.9件、介護付きホームでは平均42.9件となっている。

「2019年度の1年間で身体的拘束、行動制限等を必要とした状況があった」と回答した割合は、特養では29.0%、老健では35.5%、介護付きホームでは26.1%となっている。

身体的拘束、行動制限等を必要とした状況があったと回答した看護職員に対してその件数をたずねたところ、特養では平均2.7件、老健では平均25.6件、介護付きホームでは平均2.3件となっている（ただし、中央値をみると特養では1件、老健では2件、介護付きホームでは1件となっている）。【表100】

表 100 【看護職員 A 票】 身体拘束等に関する施設の取組み状況 (2019 年度)

		特養		老健		介護付きホーム		
		件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)	
総数		820	100.0	1234	100.0	708	100.0	
身体的拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の在所者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録している	はい	668	81.5	1082	87.7	574	81.1	
	いいえ	32	3.9	45	3.6	38	5.4	
	わからない	39	4.8	29	2.4	43	6.1	
	無回答・不明	81	9.9	78	6.3	53	7.5	
身体的拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を 3 月に 1 回以上開催するとともに、その結果について、介護職員その他従業者に周知徹底を図っている	はい	728	88.8	1136	92.1	565	79.8	
	いいえ	46	5.6	56	4.5	88	12.4	
	わからない	25	3.0	20	1.6	33	4.7	
	無回答・不明	21	2.6	22	1.8	22	3.1	
身体的拘束等の適正化のための指針を整備している	はい	740	90.2	1161	94.1	587	82.9	
	いいえ	29	3.5	17	1.4	49	6.9	
	わからない	32	3.9	40	3.2	49	6.9	
	無回答・不明	19	2.3	16	1.3	23	3.2	
介護職員その他の従業者に対し、身体的拘束等の適正化のための研修を定期的を実施している	はい	654	79.8	1093	88.6	539	76.1	
	いいえ	98	12.0	87	7.1	100	14.1	
	わからない	37	4.5	26	2.1	44	6.2	
	無回答・不明	31	3.8	28	2.3	25	3.5	
2019 年度の 1 年間で転倒・転落事故が発生した状況があった	はい	749	91.3	1164	94.3	641	90.5	
	いいえ	14	1.7	5	0.4	11	1.6	
	わからない	13	1.6	17	1.4	21	3.0	
	無回答・不明	44	5.4	48	3.9	35	4.9	
	件数 (転倒・転落事故)	有効回答数	403		655		304	
		平均値 (件)	45.2		86.9		42.9	
中央値 (件)		26		69		23		
最小値 (件)		1		1		1		
最大値 (件)		580		658		282		
2019 年度の 1 年間で身体的拘束、行動制限等を必要とした状況があった	はい	238	29.0	438	35.5	185	26.1	
	いいえ	518	63.2	732	59.3	464	65.5	
	わからない	19	2.3	19	1.5	27	3.8	
	無回答・不明	45	5.5	45	3.6	32	4.5	
	件数 (身体的拘束、行動制限等を必要とした状況)	有効回答数	164		305		114	
		平均値 (件)	2.7		25.6		2.3	
中央値 (件)		1		2		1		
最小値 (件)		1		1		1		
最大値 (件)		17		5481		11		

2019年度の1年間で転倒・転落事故が発生した状況があったと回答した看護職員のうち、治療や経過観察を要する外傷を伴うものがあったと回答した割合は、特養では83.6%、老健では88.7%、介護付きホームでは84.9%となっている。

治療や経過観察を要する外傷を伴う転倒・転落事故があったと回答した看護職員に対してその件数をたずねたところ、特養では平均7.7件、老健では平均8.8件、介護付きホームでは平均8.7件となっている。

1年間の転倒・転落事故のうち治療や経過観察を要する外傷を伴うものの割合を算出したところ、特養では平均32.6%、老健では平均22.0%、介護付きホームでは平均36.1%となっている。【表101】

表 101 【看護職員 A 票】 治療や経過観察を要する外傷を伴う転倒・転落事故件数（2019年度）

		特養		老健		介護付きホーム	
		件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
1年間の転倒・転落事故のうち、治療や経過観察を要する外傷を伴うものがあった	該当者数	749	100.0	1164	100.0	641	100.0
	はい	626	83.6	1033	88.7	544	84.9
	いいえ	38	5.1	43	3.7	40	6.2
	わからない	8	1.1	11	0.9	11	1.7
	無回答・不明	77	10.3	77	6.6	46	7.2
件数（1年間の転倒・転落事故数のうち、外傷を伴う転倒・転落事故数）	有効回答数	414		700		318	
	平均値（件）	7.7		8.8		8.7	
	中央値（件）	4		5		4	
	最小値（件）	1		1		1	
	最大値（件）	138		180		120	
割合※（1年間の転倒・転落事故数のうち、外傷を伴う割合）	有効回答数	356		590		269	
	平均値（%）	32.6		22.0		36.1	
	中央値（%）	20.0		9.5		24.1	
	最小値（%）	0.6		0.2		0.9	
	最大値（%）	100.0		100.0		100.0	

※割合は、1年間の転倒・転落事故件数および治療や経過観察を要する外傷を伴う件数双方の回答が得られた施設に限定して算出している。

2019年度の1年間で身体的拘束、行動制限等を必要とした状況があったと回答した看護職員のうち、1か月以上実施した在所者がいたと回答した割合は、特養では73.5%、老健では71.9%、介護付きホームでは70.8%となっている。

身体的拘束、行動制限等を1か月以上実施した在所者がいたと回答した看護職員に対してその件数をたずねたところ、特養では平均2.5件、老健では平均5.4件、介護付きホームでは平均2.3件となっている。

1年間の身体的拘束、行動制限等を必要とした状況のうち、1か月以上実施した状況の割合を算出したところ、特養では平均93.9%、老健では平均85.3%、介護付きホームでは平均93.0%となっている。【表102】

表102 【看護職員A票】身体的拘束、行動制限等を1か月以上実施した件数（2019年度）

		特養		老健		介護付きホーム	
		件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
1年間の身体的拘束、行動制限等を必要とした状況のうち、1か月以上実施した在所者がいた	該当者数	238	100.0	438	100.0	185	100.0
	はい	175	73.5	315	71.9	131	70.8
	いいえ	49	20.6	104	23.7	44	23.8
	わからない	1	0.4	2	0.5	1	0.5
	無回答・不明	13	5.5	17	3.9	9	4.9
件数（1か月以上実施した件数）	有効回答数	147		238		96	
	平均値（件）	2.5		5.4		2.3	
	中央値（件）	1		2		2	
	最小値（件）	1		1		1	
	最大値（件）	15		200		11	
割合※（1年間の身体的拘束、行動制限等を必要とした状況のうち、1か月以上実施した状況の割合）	有効回答数	137		226		86	
	平均値（%）	93.9		85.3		93.0	
	中央値（%）	100.0		100.0		100.0	
	最小値（%）	31.3		0.2		20.0	
	最大値（%）	100.0		100.0		100.0	

※割合は、1年間の身体的拘束、行動制限等を必要とした状況の件数および1か月以上実施した件数双方の回答が得られた施設に限定して算出している。

(3) 褥瘡

2019年度の褥瘡に関する勤務先施設の取組み状況について項目別にたずねたところ、「在所者ごとの褥瘡の発生に係るリスクについて、『褥瘡の発生と関連のあるリスク』等のモニタリング指標を用いて、施設入所時に評価するとともに、少なくとも3月に1回、評価を行っている」と回答した割合は、特養では67.2%、老健では81.4%、介護付きホームでは29.0%となっている。

「褥瘡の発生に係るリスクがあるとされた在所者に対して、関連職種の者が共同して、在所者ごとに褥瘡管理に関する褥瘡ケア計画を作成している」と回答した割合は、特養では63.3%、老健では79.5%、介護付きホームでは33.1%となっている。

「褥瘡ケア計画に基づき、在所者ごとに褥瘡管理を実施し、少なくとも3月に1回、褥瘡ケア計画を見直している」と回答した割合は、特養では62.0%、老健では79.0%、介護付きホームでは26.7%となっている。

「2019年度の1年間で新しく褥瘡が発生した在所者がいた」と回答した割合は、特養では68.9%、老健では74.5%、介護付きホームでは57.5%となっている。

新しく褥瘡が発生した在所者がいたと回答した看護職員に対してその件数をたずねたところ、特養では平均4.9件、老健では平均5.9件、介護付きホームでは平均2.6件となっている。【表103】

表 103 【看護職員 A 票】褥瘡に関する施設の取組み状況（2019 年度）

		特養		老健		介護付きホーム	
		件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数		820	100.0	1234	100.0	708	100.0
在所者ごとの褥瘡の発生に係るリスクについて、「褥瘡の発生と関連のあるリスク」等のモニタリング指標を用いて、施設入所時に評価するとともに、少なくとも3月に1回、評価を行っている	はい	551	67.2	1005	81.4	205	29.0
	いいえ	238	29.0	199	16.1	438	61.9
	わからない	16	2.0	12	1.0	46	6.5
	無回答・不明	15	1.8	18	1.5	19	2.7
褥瘡の発生に係るリスクがあるとされた在所者に対して、関連職種の者が共同して、在所者ごとに褥瘡管理に関する褥瘡ケア計画を作成している	はい	519	63.3	981	79.5	234	33.1
	いいえ	263	32.1	223	18.1	415	58.6
	わからない	18	2.2	9	0.7	39	5.5
	無回答・不明	20	2.4	21	1.7	20	2.8
褥瘡ケア計画に基づき、在所者ごとに褥瘡管理を実施し、少なくとも3月に1回、褥瘡ケア計画を見直している	はい	508	62.0	975	79.0	189	26.7
	いいえ	267	32.6	215	17.4	450	63.6
	わからない	21	2.6	14	1.1	44	6.2
	無回答・不明	24	2.9	30	2.4	25	3.5
2019 年度の1年間で新しく褥瘡が発生した在所者がいた	はい	565	68.9	919	74.5	407	57.5
	いいえ	178	21.7	200	16.2	235	33.2
	わからない	18	2.2	36	2.9	33	4.7
	無回答・不明	59	7.2	79	6.4	33	4.7
件数（新規褥瘡）	有効回答数	416		659		291	
	平均値（件）	4.9		5.9		2.6	
	中央値（件）	3		3		2	
	最小値（件）	1		1		1	
	最大値（件）	50		58		32	

(4) 認知症

2019 年度の認知症に関する勤務先施設の取組み状況について項目別にたずねたところ、「認知症介護実践リーダー研修修了者を配置し、専門的な認知症ケアを実施している」と回答した割合は、特養では 32.7%、老健では 38.1%、介護付きホームでは 20.2%となっている。

「施設の従業員に対して、認知症ケアに関する留意事項の伝達又は技術的指導に係る会議・勉強会などを定期的に行っている」と回答した割合は、特養では 52.0%、老健では 62.6%、介護付きホームでは 54.8%となっている。

「認知症介護指導者研修修了者を 1 名以上配置し、施設全体の認知症ケアの指導等を実施している」と回答した割合は、特養では 22.7%、老健では 29.1%、介護付きホームでは 17.4%となっている。

「介護、看護職員ごとの認知症ケアに関する研修計画を作成し、実施している」と回答した割合は、特養では 24.9%、老健では 39.3%、介護付きホームでは 31.4%となっている。

「2019 年度の 1 年間で認知症の行動・心理症状や、病状悪化などにより手厚い対応を要する困難な状況の在り者がいた」と回答した割合は、特養では 53.9%、老健では 69.8%、介護付きホームでは 61.3%となっている。

手厚い対応を要する困難な状況の在り者がいたと回答した看護職員に対してその件数をたずねたところ、特養では平均 3.7 件、老健では平均 6.9 件、介護付きホームでは平均 3.8 件となっている。**【表 104】**

表 104 【看護職員 A 票】認知症に関する施設の取組み状況（2019 年度）

		特養		老健		介護付きホーム	
		件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数		820	100.0	1234	100.0	708	100.0
認知症介護実践リーダー研修修了者を配置し、専門的な認知症ケアを実施している	はい	268	32.7	470	38.1	143	20.2
	いいえ	411	50.1	642	52.0	466	65.8
	わからない	111	13.5	71	5.8	72	10.2
	無回答・不明	30	3.7	51	4.1	27	3.8
施設の従業員に対して、認知症ケアに関する留意事項の伝達又は技術的指導に係る会議・勉強会などを定期的に開催している	はい	426	52.0	773	62.6	388	54.8
	いいえ	309	37.7	387	31.4	258	36.4
	わからない	61	7.4	38	3.1	46	6.5
	無回答・不明	24	2.9	36	2.9	16	2.3
認知症介護指導者研修修了者を 1 名以上配置し、施設全体の認知症ケアの指導等を実施している	はい	186	22.7	359	29.1	123	17.4
	いいえ	461	56.2	730	59.2	458	64.7
	わからない	136	16.6	82	6.6	98	13.8
	無回答・不明	37	4.5	63	5.1	29	4.1
介護、看護職員ごとの認知症ケアに関する研修計画を作成し、実施している	はい	204	24.9	485	39.3	222	31.4
	いいえ	500	61.0	654	53.0	393	55.5
	わからない	88	10.7	48	3.9	65	9.2
	無回答・不明	28	3.4	47	3.8	28	4.0
2019 年度の 1 年間で認知症の行動・心理症状や、病状悪化などにより手厚い対応を要する困難な状況の在り者がいた	はい	442	53.9	861	69.8	434	61.3
	いいえ	261	31.8	216	17.5	191	27.0
	わからない	69	8.4	95	7.7	51	7.2
	無回答・不明	48	5.9	62	5.0	32	4.5
件数（手厚い対応を要する困難な状況）	有効回答数	313		543		294	
	平均値（件）	3.7		6.9		3.8	
	中央値（件）	2		3		2	
	最小値（件）	1		1		1	
	最大値（件）	50		597		100	

(5) 排泄支援

2019年度の排泄支援に関する勤務先施設の取組み状況について項目別にたずねたところ、「排泄に介護を要する在り者のうち、身体機能の向上や環境の調整等によって排泄にかかる要介護状態を軽減できると医師、または看護師が判断し、在り者もそれを希望する場合、多職種が排泄にかかる各種ガイドライン等を参考として、排泄に介護を要する原因等について分析し、その結果を踏まえた支援計画を作成している」と回答した割合は、特養では28.2%、老健では52.5%、介護付きホームでは36.4%となっている。

「在り者ごとの排泄支援計画にもとづき、支援を実施している」と回答した割合は、特養では42.3%、老健では57.6%、介護付きホームでは52.8%となっている。

「2019年度の1年間で排泄に関する自立度が改善した在り者がいた」と回答した割合は、特養では20.0%、老健では52.8%、介護付きホームでは28.7%となっている。

排泄に関する自立度が改善した在り者がいたと回答した看護職員に対してその件数をたずねたところ、特養では平均3.2件、老健では平均8.9件、介護付きホームでは平均2.0件となっている。**【表 105】**

排泄自立度が改善した件数の分布をみると、特養では「1～4件」54.9%、「5～9件」9.8%、老健では「1～4件」30.3%、「5～9件」12.9%、介護付きホームでは「1～4件」56.7%、「5～9件」4.4%となっている。**【**

表 106】

表 105 【看護職員 A 票】排泄支援に関する施設の取組み状況（2019 年度）

		特養		老健		介護付きホーム		
		件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	
総数		820	100.0	1234	100.0	708	100.0	
排泄に介護を要する在所者のうち、身体機能の向上や環境の調整等によって排泄にかかる要介護状態を軽減できると医師、または看護師が判断し、在所者もそれを希望する場合、多職種が排泄にかかる各種ガイドライン等を参考として、排泄に介護を要する原因等について分析し、その結果を踏まえた支援計画を作成している	はい	231	28.2	648	52.5	258	36.4	
	いいえ	471	57.4	503	40.8	350	49.4	
	わからない	93	11.3	64	5.2	77	10.9	
	無回答・不明	25	3.0	19	1.5	23	3.2	
在所者ごとの排泄支援計画にもとづき、支援を実施している	はい	347	42.3	711	57.6	374	52.8	
	いいえ	366	44.6	454	36.8	260	36.7	
	わからない	84	10.2	49	4.0	56	7.9	
	無回答・不明	23	2.8	20	1.6	18	2.5	
2019 年度の 1 年間で排泄に関する自立度が改善した在所者がいた	はい	164	20.0	651	52.8	203	28.7	
	いいえ	392	47.8	251	20.3	302	42.7	
	わからない	213	26.0	256	20.7	169	23.9	
	無回答・不明	51	6.2	76	6.2	34	4.8	
	件数（排泄自立度の改善）	有効回答数	113		372		125	
		平均値（件）	3.2		8.9		2.0	
		中央値（件）	2		4		2	
		最小値（件）	1		1		1	
最大値（件）		30		729		10		

表 106 【看護職員 A 票】排泄自立度が改善した件数の分布（2019 年度）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	164	100.0	651	100.0	203	100.0
1～4 件	90	54.9	197	30.3	115	56.7
5～9 件	16	9.8	84	12.9	9	4.4
10～14 件	3	1.8	43	6.6	1	0.5
15～19 件	2	1.2	18	2.8	-	-
20 件以上	2	1.2	30	4.6	-	-
無回答・不明	51	31.1	279	42.9	78	38.4

(6) 栄養管理・食事支援

2019年度の栄養管理・食事支援に関する勤務先施設の取組み状況について項目別にたずねたところ、「医師の指導に基づき、現在経管での食事を摂っている在り者ごとに、経口での食事に移行する計画を医師、歯科医師、管理栄養士、看護師等が共同して作成し、在り者またはそのご家族の同意の上、実施している」と回答した割合は、特養では41.8%、老健では60.6%、介護付きホームでは29.2%となっている。

「経口で食事を摂っている在り者のうち、摂食機能障害、誤嚥が有ると認定しうる在り者に関して、医師または歯科医師、栄養管理士、看護師、介護支援専門員などの職種が共同して、在り者の食事の観察や介護を行い、在り者ごとに、経口による食事を継続できるようにするための経口維持計画を作成し、医師または歯科医師の指示の下で、管理栄養士または栄養士が栄養管理を行っている」と回答した割合は、特養では61.5%、老健では80.1%、介護付きホームでは40.0%となっている。

「2019年度の1年間で誤嚥性肺炎を発症し、医師の診断・治療が必要になった在り者がいた」と回答した割合は、特養では84.3%、老健では85.5%、介護付きホームでは72.9%となっている。

誤嚥性肺炎を発症し、医師の診断・治療が必要になった在り者がいたと回答した看護職員に対してその件数をたずねたところ、特養では平均6.5件、老健では平均9.1件、介護付きホームでは平均3.2件となっている。【表107】

表 107 【看護職員 A 票】栄養管理・食事支援に関する施設の取組み状況（2019 年度）

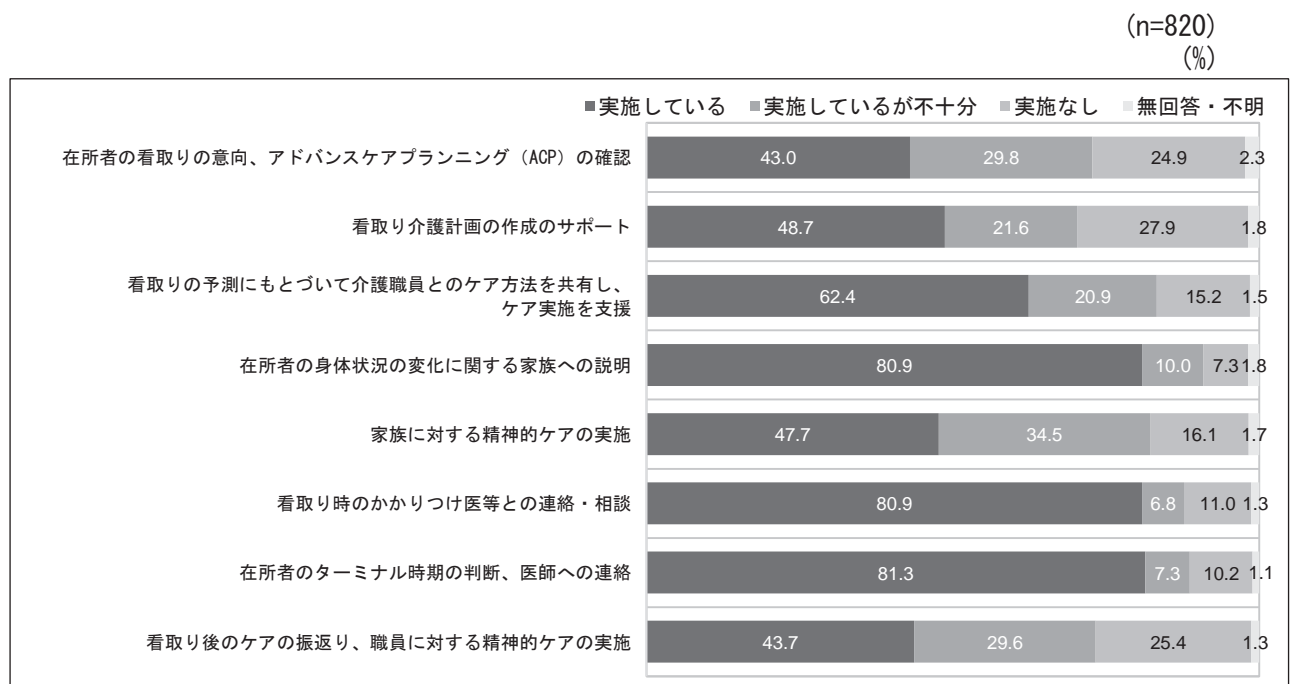
		特養		老健		介護付きホーム	
		件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数		820	100.0	1234	100.0	708	100.0
医師の指導に基づき、現在経管での食事を摂っている在 所者ごとに、経口での食事に 移行する計画を医師、歯科医 師、管理栄養士、看護師等が 共同して作成し、在所者また はそのご家族の同意の上、実 施している	はい	343	41.8	748	60.6	207	29.2
	いいえ	434	52.9	442	35.8	407	57.5
	わからない	19	2.3	26	2.1	44	6.2
	無回答・不 明	24	2.9	18	1.5	50	7.1
経口で食事を摂っている在 所者のうち、摂食機能障害、 誤嚥が有ると認定しうる在 所者に関して、医師または歯 科医師、栄養管理士、看護師、 介護支援専門員などの職種 が共同して、在所者の食事の 観察や介護を行い、在所者ご とに、経口による食事を継続 できるようにするための経 口維持計画を作成し、医師ま たは歯科医師の指示の下で、 管理栄養士または栄養士が 栄養管理を行っている	はい	504	61.5	989	80.1	283	40.0
	いいえ	256	31.2	204	16.5	350	49.4
	わからない	39	4.8	26	2.1	49	6.9
	無回答・不 明	21	2.6	15	1.2	26	3.7
2019 年度の 1 年間で誤嚥性 肺炎を発症し、医師の診断・ 治療が必要になった在所者 がいた	はい	691	84.3	1055	85.5	516	72.9
	いいえ	59	7.2	76	6.2	119	16.8
	わからない	29	3.5	58	4.7	42	5.9
	無回答・不 明	41	5.0	45	3.6	31	4.4
	件数（誤嚥性肺炎）	有効回答数	450		629		330
	平均値（件）	6.5		9.1		3.2	
	中央値（件）	5		5		2	
	最小値（件）	1		1		1	
	最大値（件）	50		120		20	

5) 看護職員全体の業務実施状況（最も職位の高い看護職員による評価）

(1) 看取り

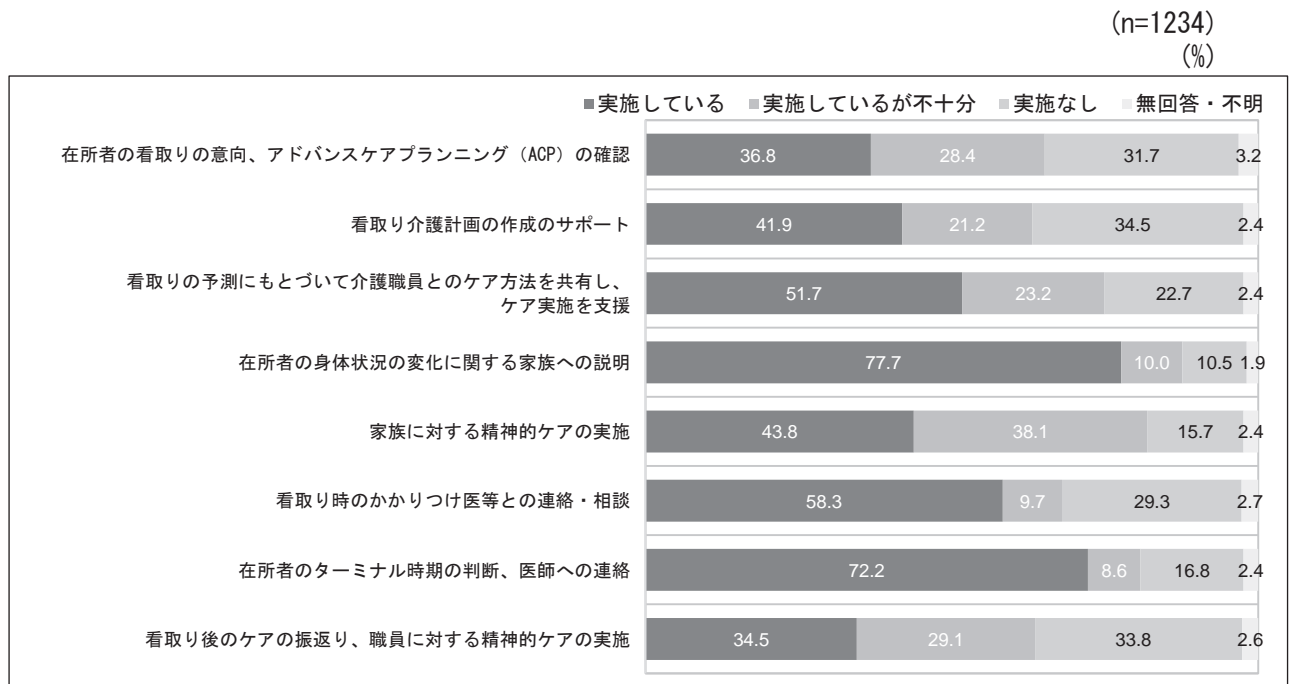
勤務先施設の看護職員全体の状況として看取りに関する業務の実施状況を項目別にたずねたところ、「実施している」と回答した割合が高い項目は、特養では「在所者のターミナル時期の判断、医師への連絡」81.3%、「在所者の身体状況の変化に関する家族への説明」と「看取り時のかかりつけ医等との連絡・相談」がともに80.9%、「看取りの予測にもとづいて介護職員とのケア方法を共有し、ケア実施を支援」62.4%などとなっている。【図9】

図9 【看護職員A票（特養）】看取りに関する業務の実施状況



老健では、「実施している」と回答した割合が高い項目は、「在所者の身体状況の変化に関する家族への説明」77.7%、「在所者のターミナル時期の判断、医師への連絡」72.2%、「看取り時のかかりつけ医等との連絡・相談」58.3%などとなっている。【図 10】

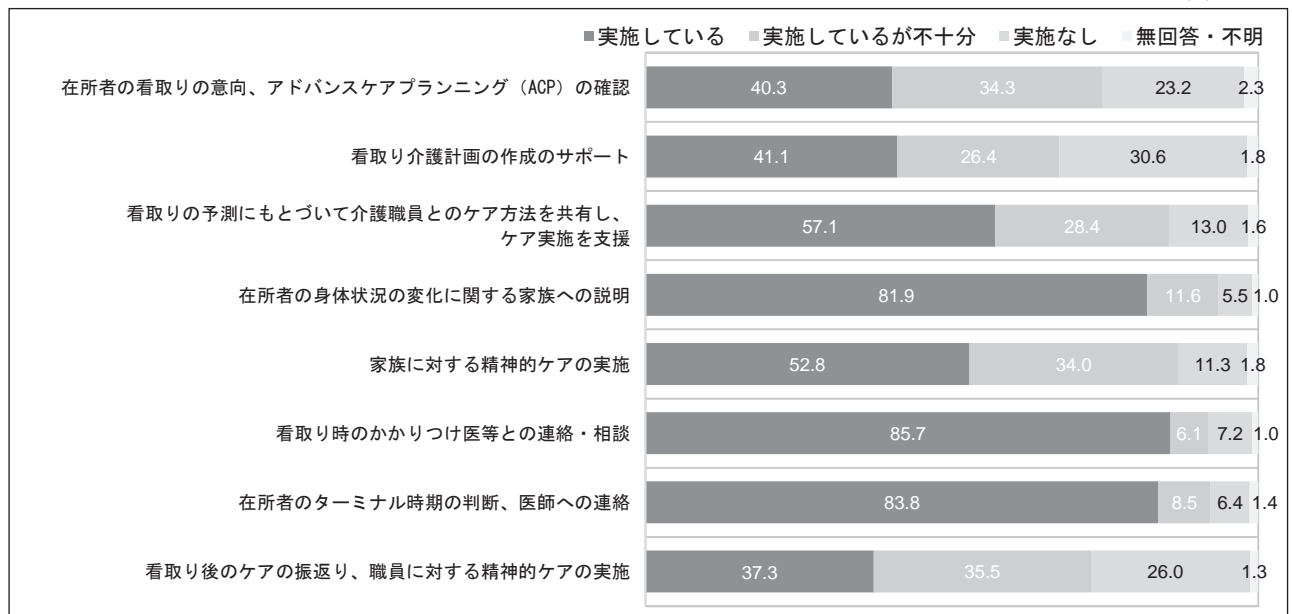
図 10 【看護職員 A 票（老健）】看取りに関する業務の実施状況



介護付きホームでは、「実施している」と回答した割合が高い項目は、「看取り時のかかりつけ医等との連絡・相談」85.7%、「在所者のターミナル時期の判断、医師への連絡」83.8%、「在所者の身体状況の変化に関する家族への説明」81.9%などとなっている。【図 11】

図 11 【看護職員 A 票（介護付きホーム）】看取りに関する業務の実施状況

(n=708)
(%)



看取りに関して今後強化したい内容について複数回答でたずねたところ、特養では「看取り後のケアの振返り、職員に対する精神的ケアの実施」が46.8%で最も多く、次いで「看取りの予測にもとづいて介護職員とのケア方法を共有し、ケア実施を支援」が44.1%、「家族に対する精神的ケアの実施」が38.4%となっている。

老健では「看取り後のケアの振返り、職員に対する精神的ケアの実施」が45.7%で最も多く、次いで「家族に対する精神的ケアの実施」が39.3%、「看取りの予測にもとづいて介護職員とのケア方法を共有し、ケア実施を支援」が39.0%となっている。

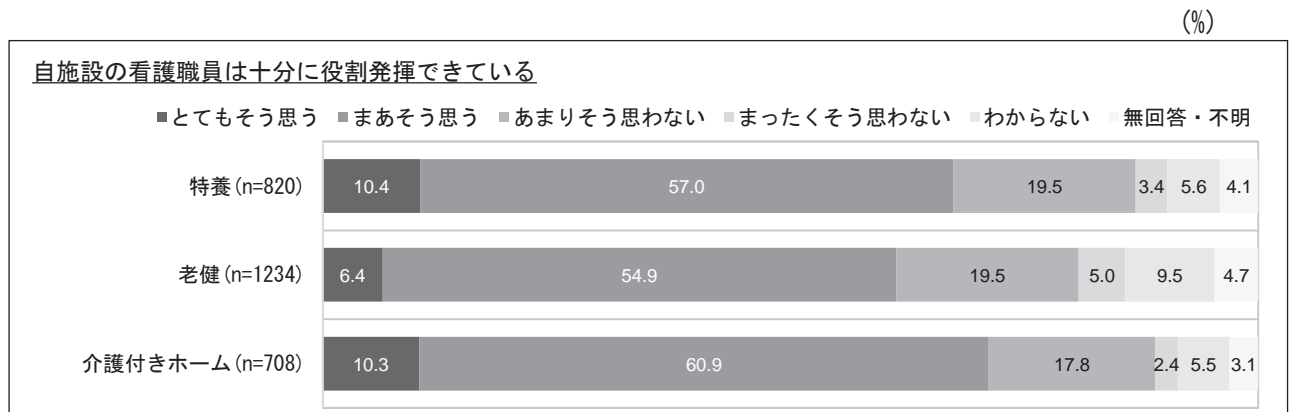
介護付きホームでは「看取りの予測にもとづいて介護職員とのケア方法を共有し、ケア実施を支援」が47.5%で最も多く、次いで「看取り後のケアの振返り、職員に対する精神的ケアの実施」が46.9%、「在所者の看取りの意向、アドバンスケアプランニング（ACP）の確認」が38.3%となっている。【表108】

表108 【看護職員A票】看取りに関して強化したい業務内容（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
在所者の看取りの意向、アドバンスケアプランニング（ACP）の確認	309	37.7	461	37.4	271	38.3
看取り介護計画の作成のサポート	223	27.2	369	29.9	238	33.6
看取りの予測にもとづいて介護職員とのケア方法を共有し、ケア実施を支援	362	44.1	481	39.0	336	47.5
在所者の身体状況の変化に関する家族への説明	180	22.0	267	21.6	154	21.8
家族に対する精神的ケアの実施	315	38.4	485	39.3	243	34.3
看取り時のかかりつけ医等との連絡・相談	105	12.8	152	12.3	116	16.4
在所者のターミナル時期の判断、医師への連絡	143	17.4	196	15.9	114	16.1
看取り後のケアの振返り、職員に対する精神的ケアの実施	384	46.8	564	45.7	332	46.9
無回答・不明	72	8.8	182	14.7	65	9.2

在所者のニーズに対応し、尊厳を守る看取りケアに向けた支援のための看護職員の役割が十分に発揮できているかたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が、特養では67.3%、老健では61.3%、介護付きホームでは71.2%となっている。【図12】

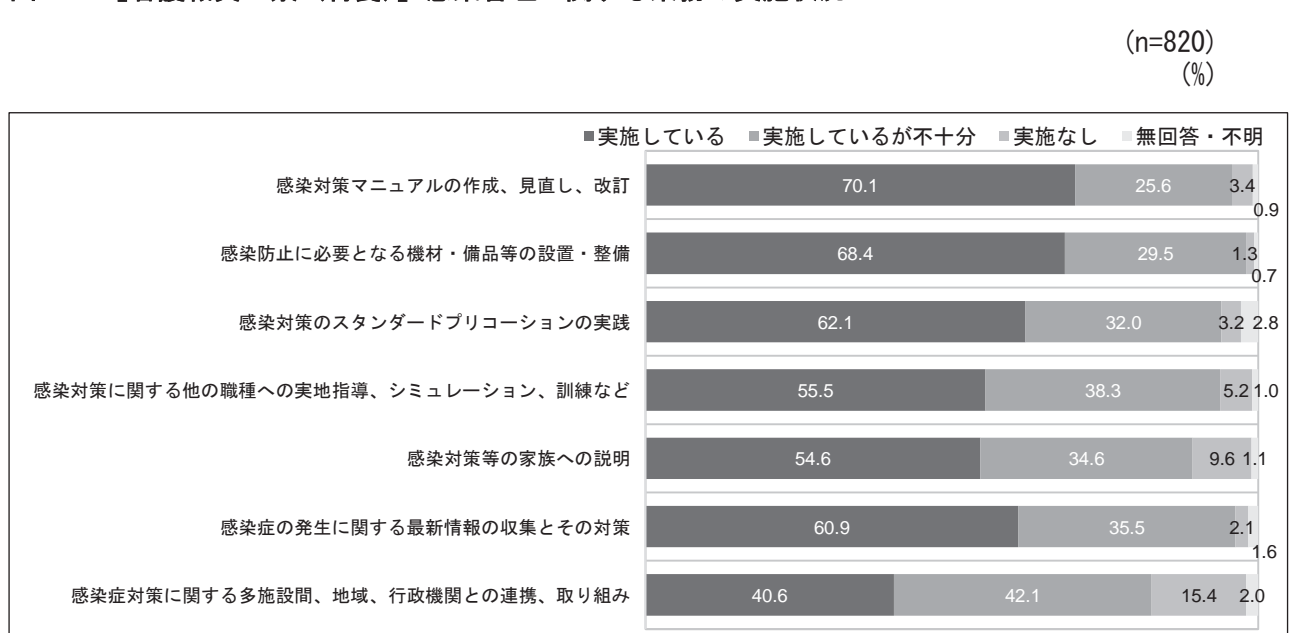
図12 【看護職員A票】看取りケアに関する看護職員の役割発揮状況



(2) 感染管理

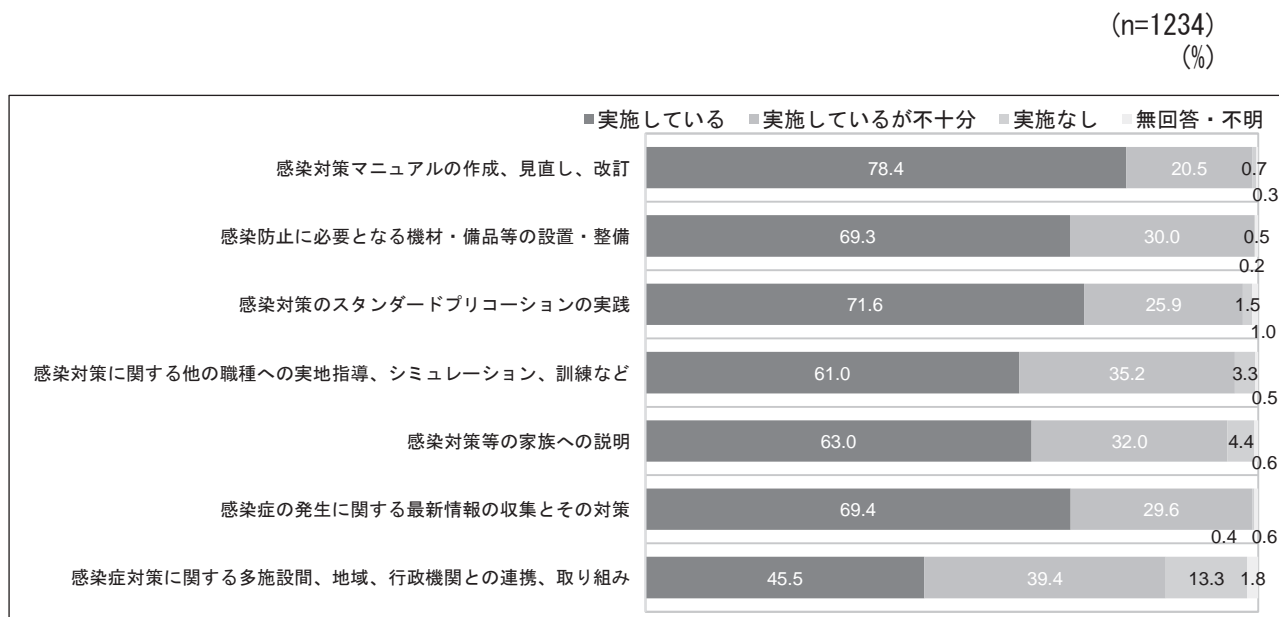
勤務先施設の看護職員全体の状況として感染管理に関する業務の実施状況を項目別にたずねたところ、「実施している」と回答した割合が高い項目は、特養では「感染対策マニュアルの作成、見直し、改訂」70.1%、「感染防止に必要となる機材・備品等の設置・整備」68.4%、「感染対策のスタンダードプリコーションの実践」62.1%、「感染症の発生に関する最新情報の収集とその対策」60.9%などとなっている。【図13】

図13 【看護職員A票（特養）】感染管理に関する業務の実施状況



老健では、「実施している」と回答した割合が高い項目は、「感染対策マニュアルの作成、見直し、改訂」78.4%、「感染対策のスタンダードプリコーションの実践」71.6%、「感染症の発生に関する最新情報の収集とその対策」69.4%、「感染防止に必要となる機材・備品等の設置・整備」69.3%などとなっている。【図 14】

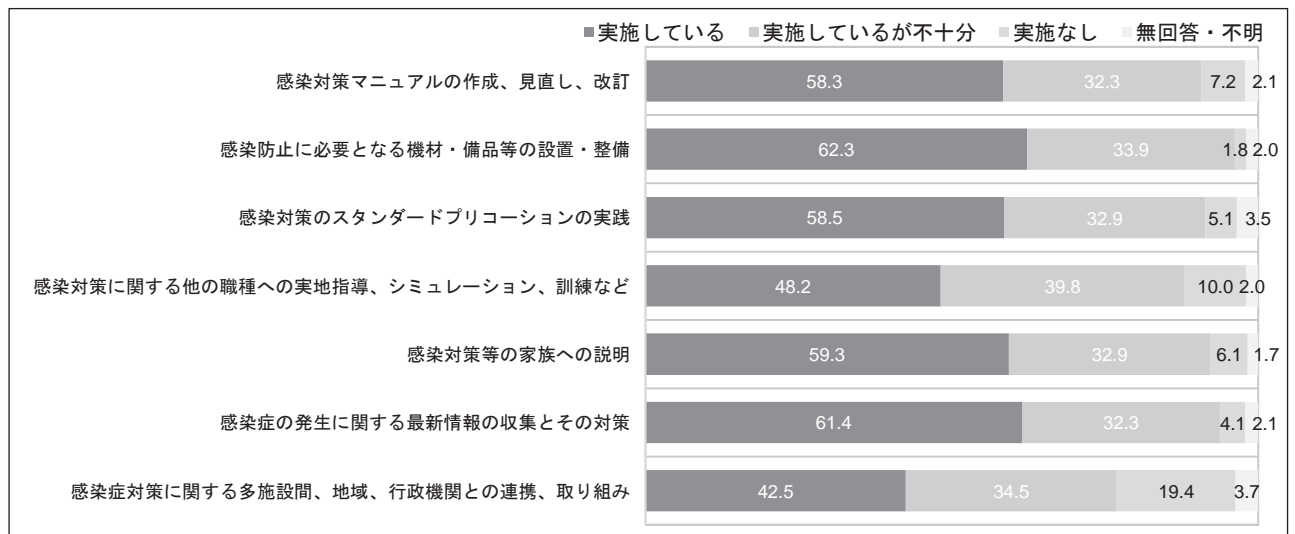
図 14 【看護職員 A 票（老健）】感染管理に関する業務の実施状況



介護付きホームでは、「実施している」と回答した割合が高い項目は、「感染防止に必要となる機材・備品等の設置・整備」62.3%、「感染症の発生に関する最新情報の収集とその対策」61.4%、「感染対策等の家族への説明」59.3%、「感染対策のスタンダードプリコーションの実践」58.5%などとなっている。【図 15】

図 15 【看護職員 A 票（介護付きホーム）】感染管理に関する業務の実施状況

(n=708)
(%)



感染管理に関して今後強化したい内容について複数回答でたずねたところ、特養では「感染対策に関する他の職種への実地指導、シミュレーション、訓練など」が 52.4%で最も多く、次いで「感染症対策に関する多施設間、地域、行政機関との連携、取り組み」が 38.2%、「感染対策のスタンダードプリコーションの実践」が 35.6%となっている。

老健では「感染対策に関する他の職種への実地指導、シミュレーション、訓練など」が 54.9%で最も多く、次いで「感染症対策に関する多施設間、地域、行政機関との連携、取り組み」が 42.3%、「感染防止に必要となる機材・備品等の設置・整備」が 37.4%となっている。

介護付きホームでは「感染対策に関する他の職種への実地指導、シミュレーション、訓練など」が 53.2%で最も多く、次いで「感染症対策に関する多施設間、地域、行政機関との連携、取り組み」が 34.5%、「感染防止に必要となる機材・備品等の設置・整備」が 33.2%となっている。【表 109】

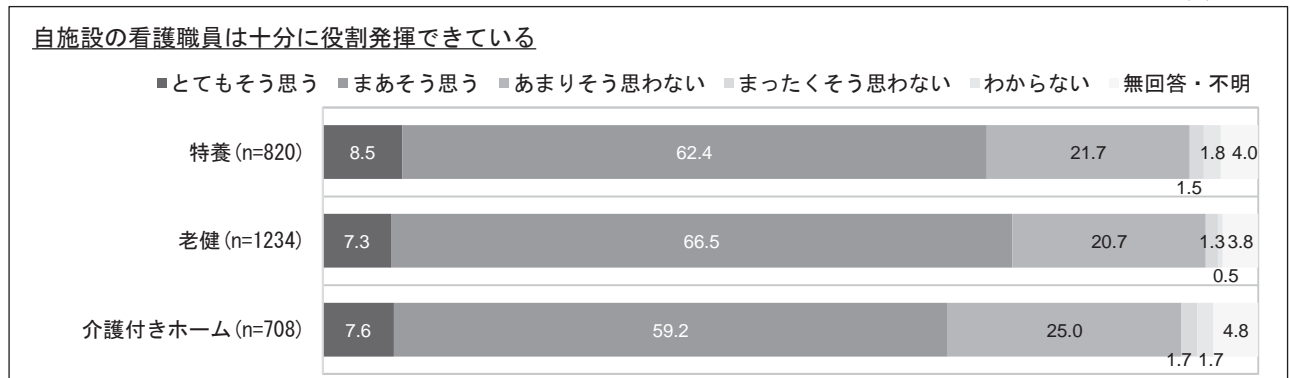
表 109 【看護職員 A 票】感染管理に関して強化したい業務内容（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
感染対策マニュアルの作成、見直し、改訂	259	31.6	353	28.6	233	32.9
感染防止に必要となる機材・備品等の設置・整備	257	31.3	461	37.4	235	33.2
感染対策のスタンダードプリコーションの実践	292	35.6	446	36.1	230	32.5
感染対策に関する他の職種への実地指導、シミュレーション、訓練など	430	52.4	677	54.9	377	53.2
感染対策等の家族への説明	199	24.3	347	28.1	164	23.2
感染症の発生に関する最新情報の収集とその対策	275	33.5	433	35.1	215	30.4
感染症対策に関する多施設間、地域、行政機関との連携、取り組み	313	38.2	522	42.3	244	34.5
無回答・不明	52	6.3	63	5.1	64	9.0

在所者、職員を守る感染管理の実践、支援のための看護職員の役割が十分に発揮できているかたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が、特養では71.0%、老健では73.7%、介護付きホームでは66.8%となっている。【図16】

図16 【看護職員A票】感染管理に関する看護職員の役割発揮状況

(%)

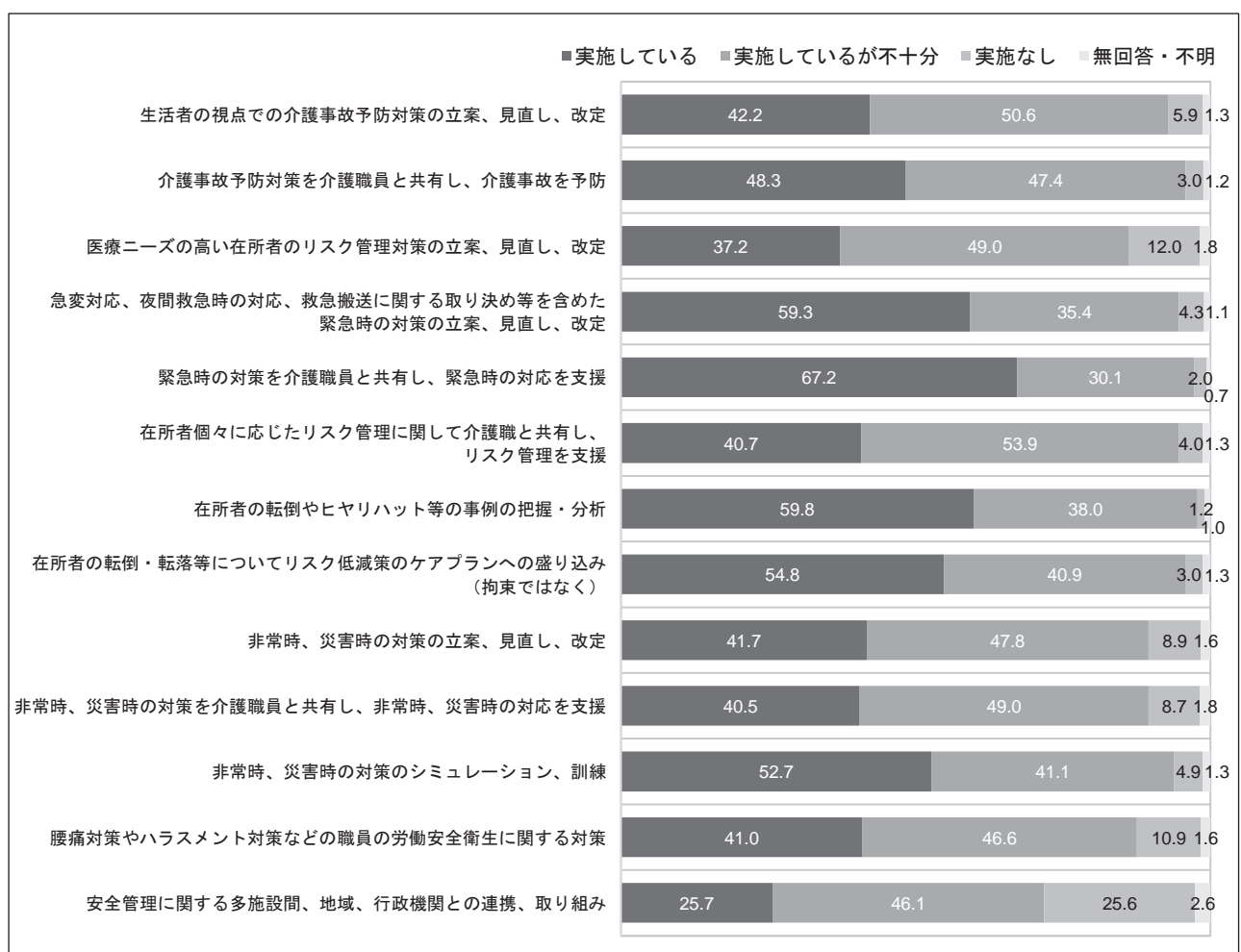


(3) 安全管理

勤務先施設の看護職員全体の状況として安全管理に関する業務の実施状況を項目別にたずねたところ、「実施している」と回答した割合が高い項目は、特養では「緊急時の対策を介護職員と共有し、緊急時の対応を支援」67.2%、「在所者の転倒やヒヤリハット等の事例の把握・分析」59.8%、「急変対応、夜間救急時の対応、救急搬送に関する取り決め等を含めた緊急時の対策の立案、見直し、改定」59.3%、「在所者の転倒・転落等についてリスク低減策のケアプランへの盛り込み（拘束ではなく）」54.8%などとなっている。【図 17】

図 17 【看護職員 A 票（特養）】安全管理に関する業務の実施状況

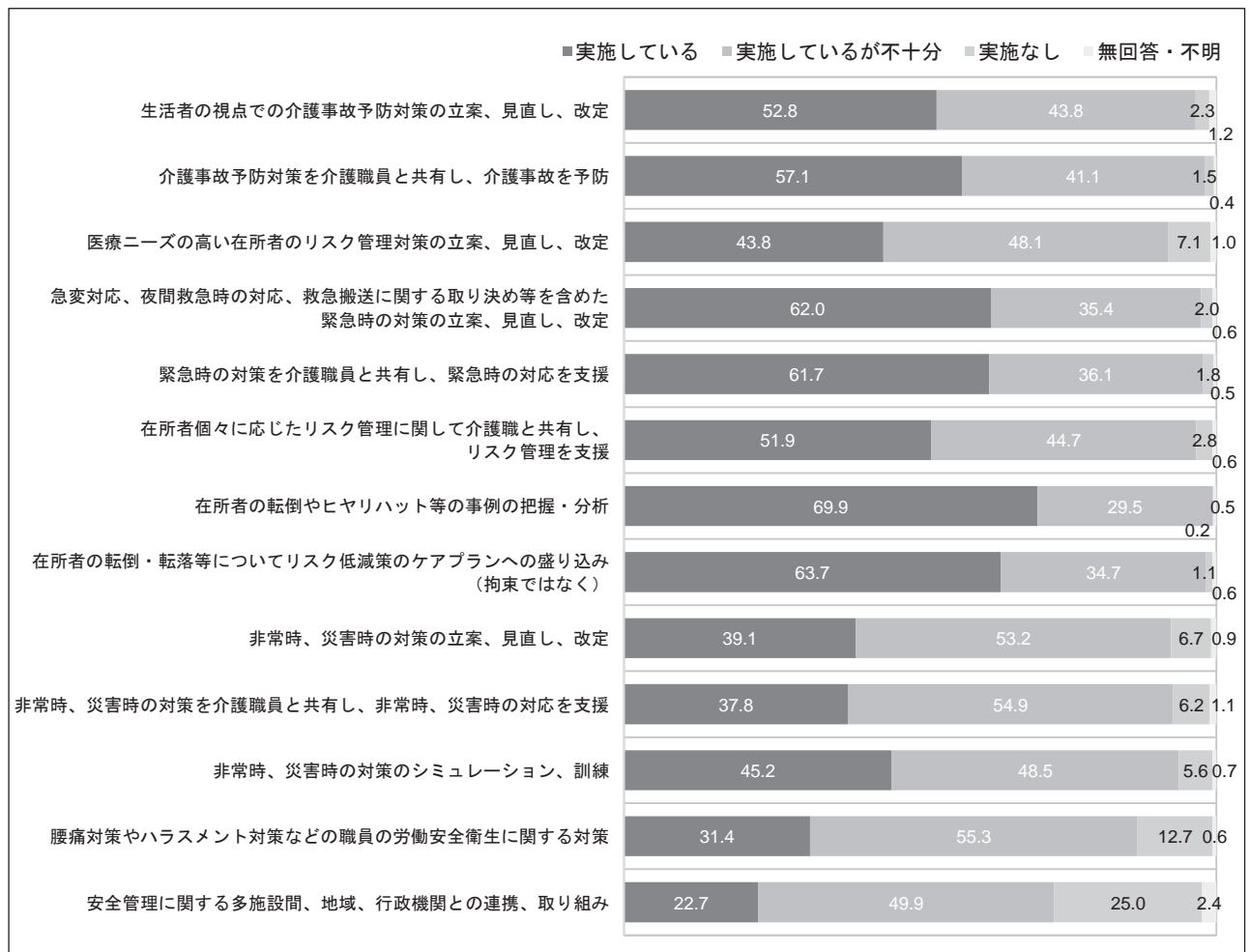
(n=820)
(%)



老健では、「実施している」と回答した割合が高い項目は、「在所者の転倒やヒヤリハット等の事例の把握・分析」69.9%、「在所者の転倒・転落等についてリスク低減策のケアプランへの盛り込み（拘束ではなく）」63.7%、「急変対応、夜間救急時の対応、救急搬送に関する取り決め等を含めた緊急時の対策の立案、見直し、改定」62.0%、「緊急時の対策を介護職員と共有し、緊急時の対応を支援」61.7%などとなっている。【図 18】

図 18 【看護職員 A 票（老健）】安全管理に関する業務の実施状況

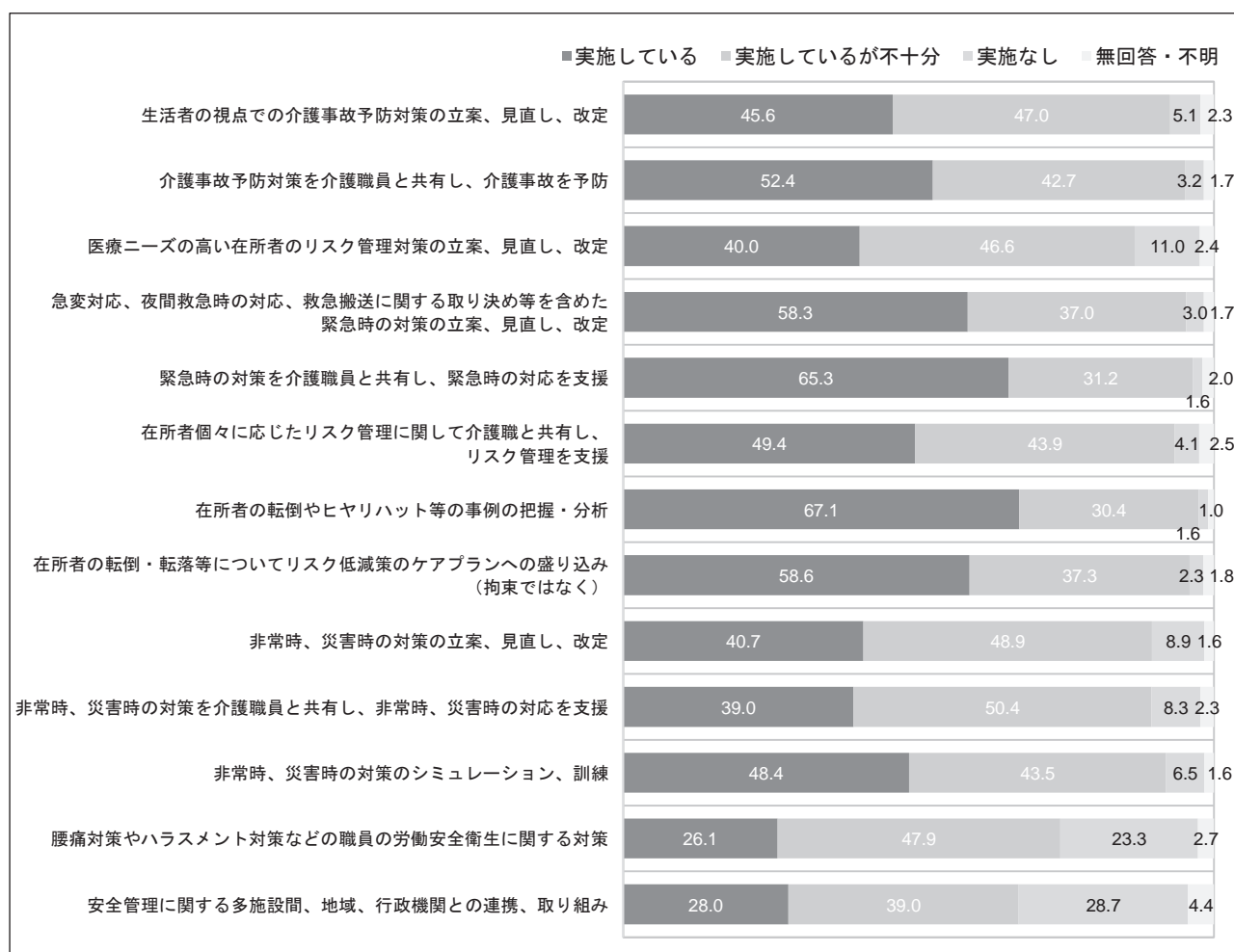
(n=1234)
(%)



介護付きホームでは、「実施している」と回答した割合が高い項目は、「在所者の転倒やヒヤリハット等の事例の把握・分析」67.1%、「緊急時の対策を介護職員と共有し、緊急時の対応を支援」65.3%、「在所者の転倒・転落等についてリスク低減策のケアプランへの盛り込み(拘束ではなく)」58.6%、「急変対応、夜間救急時の対応、救急搬送に関する取り決め等を含めた緊急時の対策の立案、見直し、改定」58.3%などとなっている。【図19】

図19 【看護職員A票(介護付きホーム)】安全管理に関する業務の実施状況

(n=708)
(%)



安全管理に関して今後強化したい内容について複数回答でたずねたところ、特養では「介護事故予防対策を介護職員と共有し、介護事故を予防」が35.1%で最も多く、次いで「在所者個々に応じたリスク管理に関して介護職と共有し、リスク管理を支援」が32.2%、「医療ニーズの高い在所者のリスク管理対策の立案、見直し、改定」が31.8%となっている。

老健では「非常時、災害時の対策のシミュレーション、訓練」が41.9%で最も多く、次いで「非常時、災害時の対策を介護職員と共有し、非常時、災害時の対応を支援」が39.5%、「腰痛対策やハラスメント対策などの職員の労働安全衛生に関する対策」が39.3%となっている。

介護付きホームでは「腰痛対策やハラスメント対策などの職員の労働安全衛生に関する対策」が34.3%で最も多く、次いで「介護事故予防対策を介護職員と共有し、介護事故を予防」が30.6%、「医療ニーズの高い在所者のリスク管理対策の立案、見直し、改定」が28.8%となっている。【表

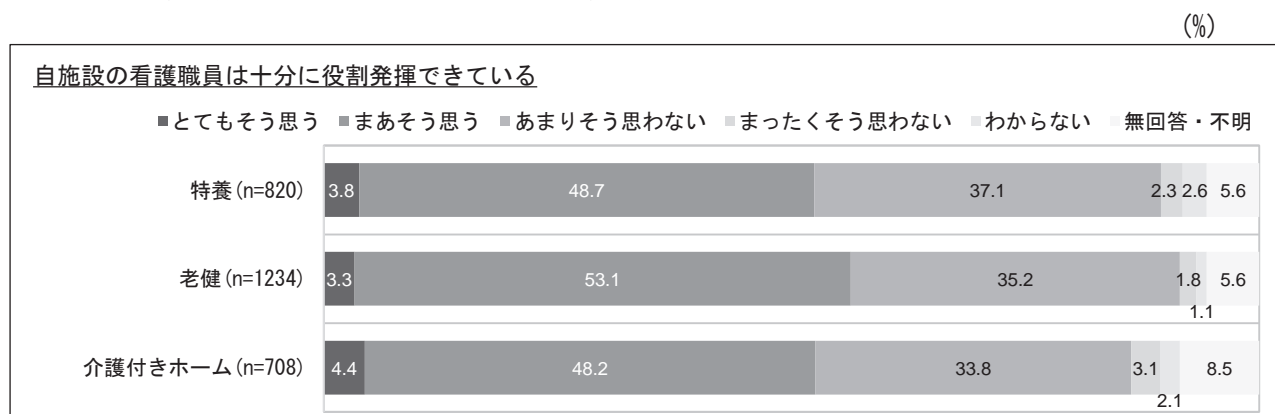
110】

表 110 【看護職員 A 票】安全管理に関して強化したい業務内容（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
生活者の視点での介護事故予防対策の立案、見直し、改定	239	29.1	342	27.7	203	28.7
介護事故予防対策を介護職員と共有し、介護事故を予防	288	35.1	407	33.0	217	30.6
医療ニーズの高い在所者のリスク管理対策の立案、見直し、改定	261	31.8	375	30.4	204	28.8
急変対応、夜間救急時の対応、救急搬送に関する取り決め等を含めた緊急時の対策の立案見直し、改定	249	30.4	340	27.6	200	28.2
緊急時の対策を介護職員と共有し、緊急時の対応を支援	198	24.1	349	28.3	167	23.6
在所者個々に応じたリスク管理に関して介護職と共有し、リスク管理を支援	264	32.2	374	30.3	171	24.2
在所者の転倒やヒヤリハット等の事例の把握・分析	195	23.8	320	25.9	166	23.4
在所者の転倒・転落等についてリスク低減策のケアプランへの盛り込み（拘束ではなく）	188	22.9	316	25.6	168	23.7
非常時、災害時の対策の立案、見直し、改定	229	27.9	463	37.5	180	25.4
非常時、災害時の対策を介護職員と共有し、非常時、災害時の対応を支援	243	29.6	487	39.5	200	28.2
非常時、災害時の対策のシミュレーション、訓練	234	28.5	517	41.9	195	27.5
腰痛対策やハラスメント対策などの職員の労働安全衛生に関する対策	236	28.8	485	39.3	243	34.3
安全管理に関する多施設間、地域、行政機関との連携、取り組み	230	28.0	430	34.8	194	27.4
無回答・不明	82	10.0	102	8.3	95	13.4

在所者、職員を守る安全管理の実践、支援のための看護職員の役割が十分に発揮できているかたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が、特養では 52.4%、老健では 56.4%、介護付きホームでは 52.5%となっている。【図 20】

図 20 【看護職員 A 票】安全管理に関する看護職員の役割発揮状況

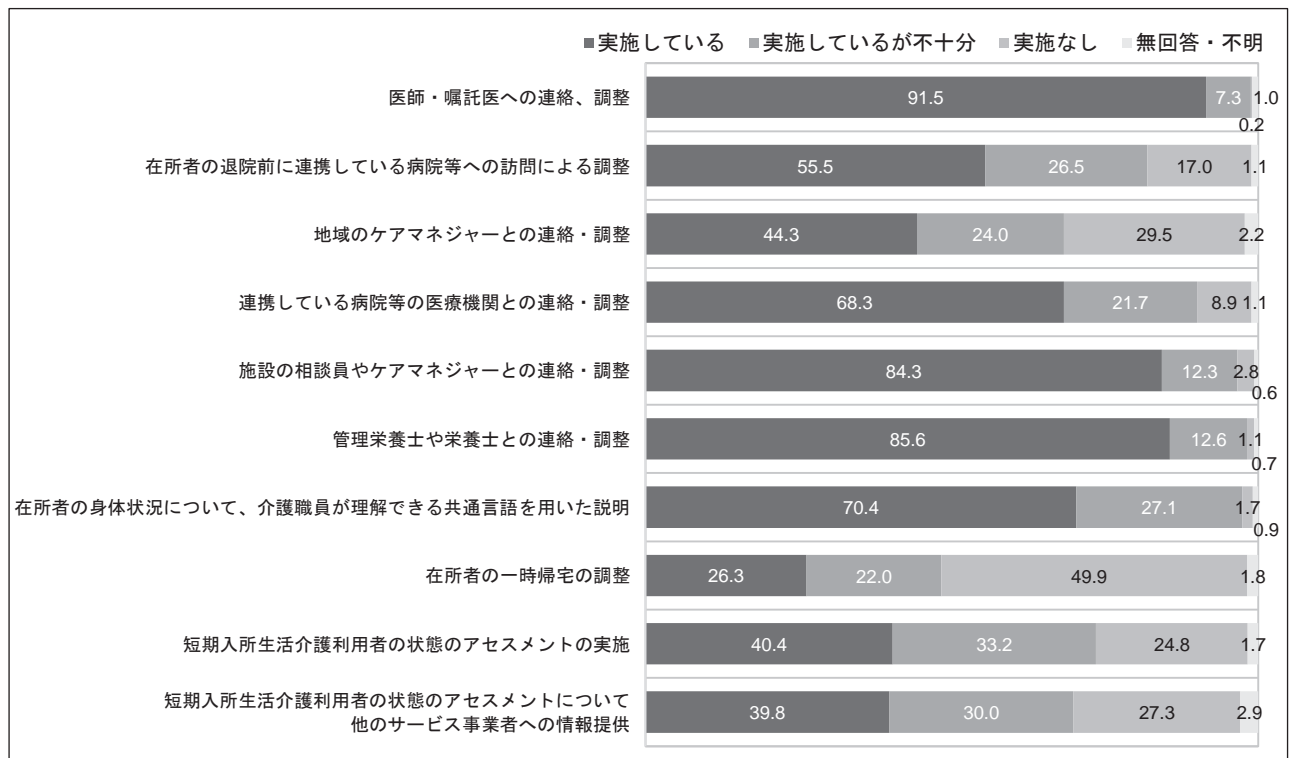


(4) 多職種・多機関連携

勤務先施設の看護職員全体の状況として多職種・多機関連携に関する業務の実施状況を項目別にたずねたところ、「実施している」と回答した割合が高い項目は、特養では「医師・嘱託医への連絡、調整」91.5%、「管理栄養士や栄養士との連絡・調整」85.6%、「施設の相談員やケアマネジャーとの連絡・調整」84.3%、「在所者の身体状況について、介護職員が理解できる共通言語を用いた説明」70.4%などとなっている。【図 21】

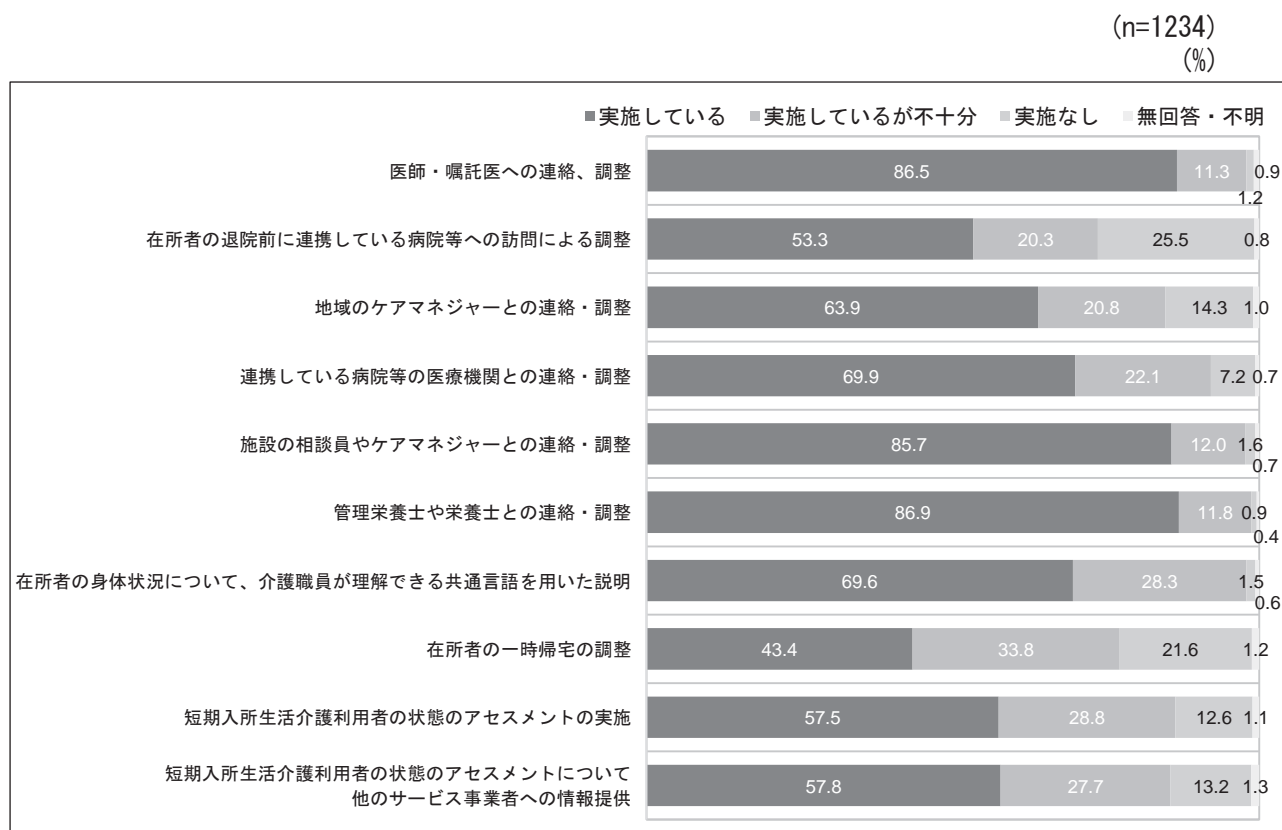
図 21 【看護職員 A 票（特養）】多職種・多機関連携に関する業務の実施状況

(n=820)
(%)



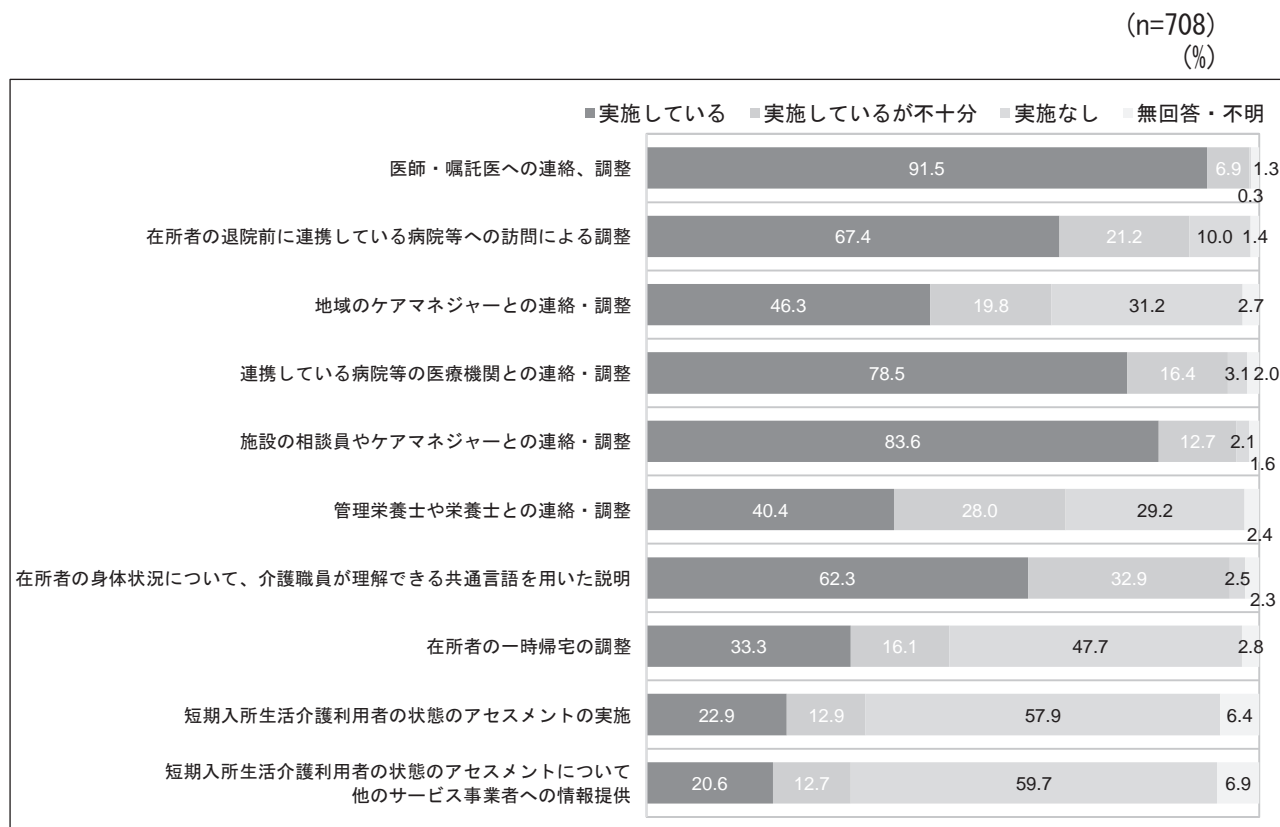
老健では、「実施している」と回答した割合が高い項目は、「管理栄養士や栄養士との連絡・調整」86.9%、「医師・嘱託医への連絡、調整」86.5%、「施設の相談員やケアマネジャーとの連絡・調整」85.7%、「連携している病院等の医療機関との連絡・調整」69.9%などとなっている。【図 22】

図 22 【看護職員 A 票（老健）】多職種・多機関連携に関する業務の実施状況



介護付きホームでは、「実施している」と回答した割合が高い項目は、「医師・嘱託医への連絡、調整」91.5%、「施設の相談員やケアマネジャーとの連絡・調整」83.6%、「連携している病院等の医療機関との連絡・調整」78.5%、「在所者の退院前に連携している病院等への訪問による調整」67.4%などとなっている。【図 23】

図 23 【看護職員 A 票（介護付きホーム）】多職種・多機関連携に関する業務の実施状況



多職種・多機関連携に関して今後強化したい内容について複数回答でたずねたところ、特養では「連携している病院等の医療機関との連絡・調整」が27.8%で最も多く、次いで「在所者の退院前に連携している病院等への訪問による調整」が26.3%、「短期入所生活介護利用者の状態のアセスメントの実施」が23.4%となっている。

老健では「在所者の一時帰宅の調整」が30.2%で最も多く、次いで「地域のケアマネジャーとの連絡・調整」と「連携している病院等の医療機関との連絡・調整」がともに28.9%となっている。

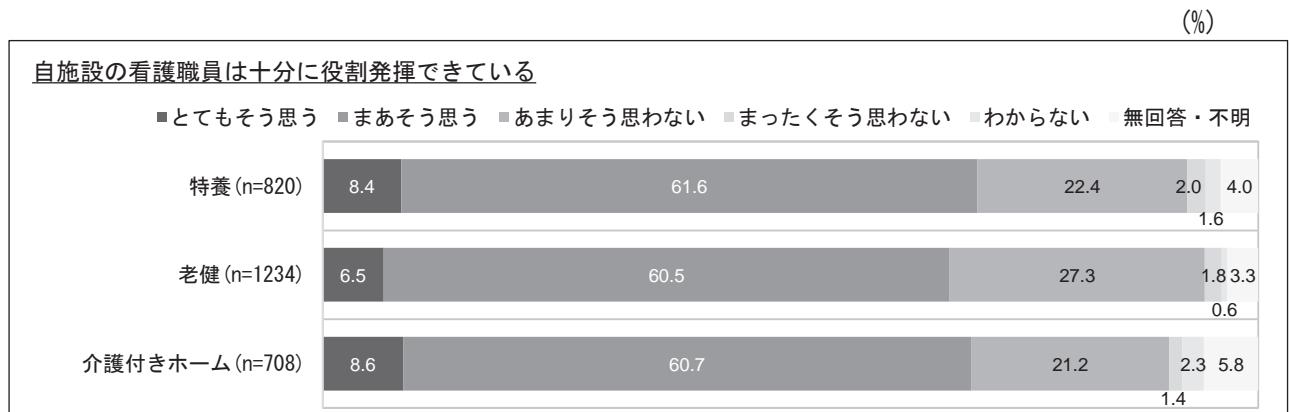
介護付きホームでは「連携している病院等の医療機関との連絡・調整」が25.8%で最も多く、次いで「在所者の退院前に連携している病院等への訪問による調整」が25.3%、「在所者の身体状況について、介護職員が理解できる共通言語を用いた説明」が23.6%となっている。【表111】

表111 【看護職員A票】多職種・多機関連携に関して強化したい業務内容（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
医師・嘱託医への連絡、調整	138	16.8	162	13.1	139	19.6
在所者の退院前に連携している病院等への訪問による調整	216	26.3	334	27.1	179	25.3
地域のケアマネジャーとの連絡・調整	187	22.8	357	28.9	145	20.5
連携している病院等の医療機関との連絡・調整	228	27.8	357	28.9	183	25.8
施設の相談員やケアマネジャーとの連絡・調整	146	17.8	251	20.3	128	18.1
管理栄養士や栄養士との連絡・調整	112	13.7	154	12.5	158	22.3
在所者の身体状況について、介護職員が理解できる共通言語を用いた説明	170	20.7	286	23.2	167	23.6
在所者の一時帰宅の調整	148	18.0	373	30.2	62	8.8
短期入所生活介護利用者の状態のアセスメントの実施	192	23.4	294	23.8	60	8.5
短期入所生活介護利用者の状態のアセスメントについて他のサービス事業者への情報提供	147	17.9	293	23.7	59	8.3
無回答・不明	161	19.6	192	15.6	159	22.5

在所者の療養を支える円滑な多職種連携、多機関連携の実現のための看護職員の役割が十分に発揮できているかたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が、特養では70.0%、老健では67.0%、介護付きホームでは69.4%となっている。【図24】

図24 【看護職員A票】多職種・多機関連携に関する看護職員の役割発揮状況

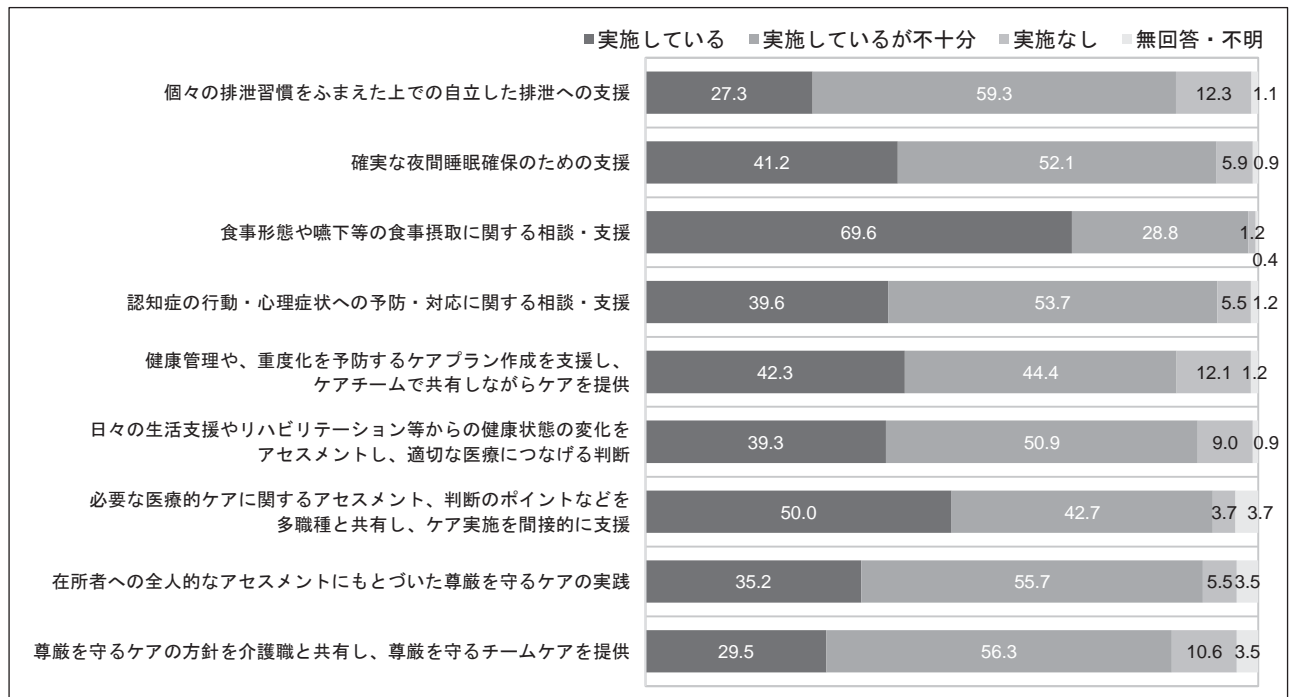


(5) 健康管理・生活支援

勤務先施設の看護職員全体の状況として健康管理・生活支援に関する業務の実施状況を項目別にたずねたところ、「実施している」と回答した割合が高い項目は、特養では「食事形態や嚥下等の食事摂取に関する相談・支援」69.6%、「必要な医療的ケアに関するアセスメント、判断のポイントなどを多職種と共有し、ケア実施を間接的に支援」50.0%、「健康管理や、重度化を予防するケアプラン作成を支援し、ケアチームで共有しながらケアを提供」42.3%、「確実な夜間睡眠確保のための支援」41.2%などとなっている。【図25】

図 25 【看護職員 A 票（特養）】健康管理・生活支援に関する業務の実施状況

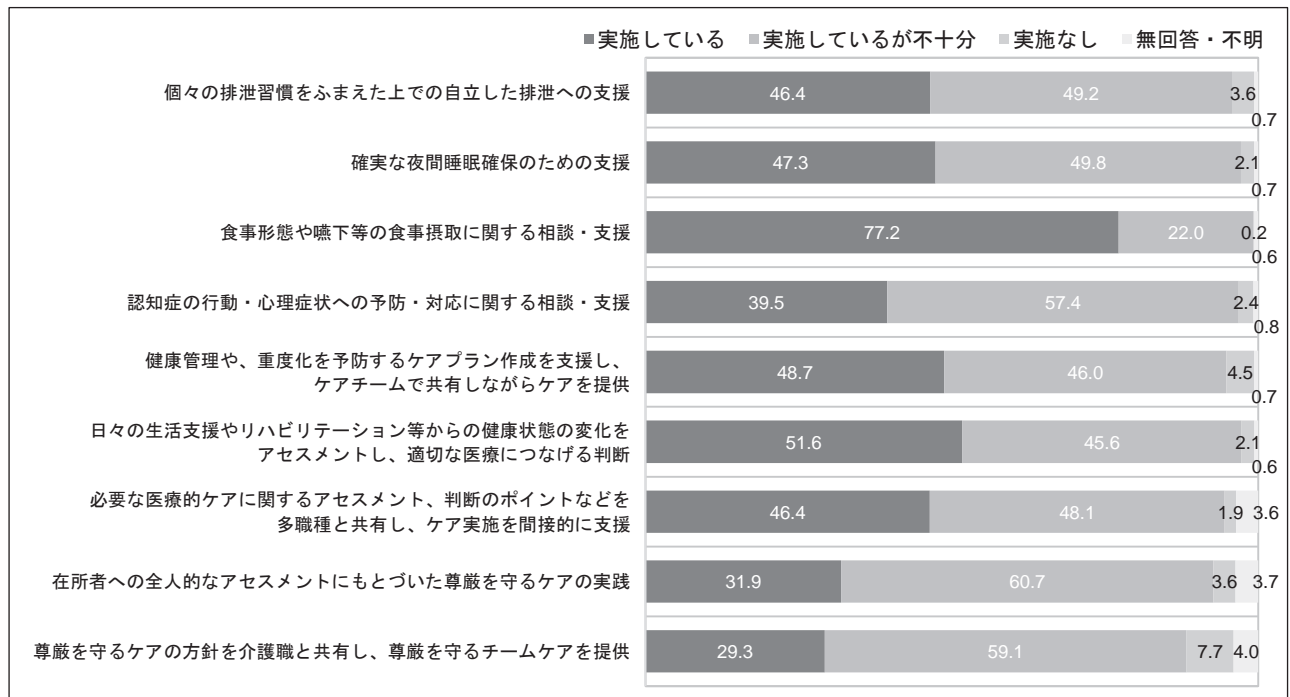
(n=820)
(%)



老健では、「実施している」と回答した割合が高い項目は、「食事形態や嚥下等の食事摂取に関する相談・支援」77.2%、「日々の生活支援やリハビリテーション等からの健康状態の変化をアセスメントし、適切な医療につなげる判断」51.6%、「健康管理や、重度化を予防するケアプラン作成を支援し、ケアチームで共有しながらケアを提供」48.7%、「確実な夜間睡眠確保のための支援」47.3%などとなっている。【図 26】

図 26 【看護職員 A 票（老健）】健康管理・生活支援に関する業務の実施状況

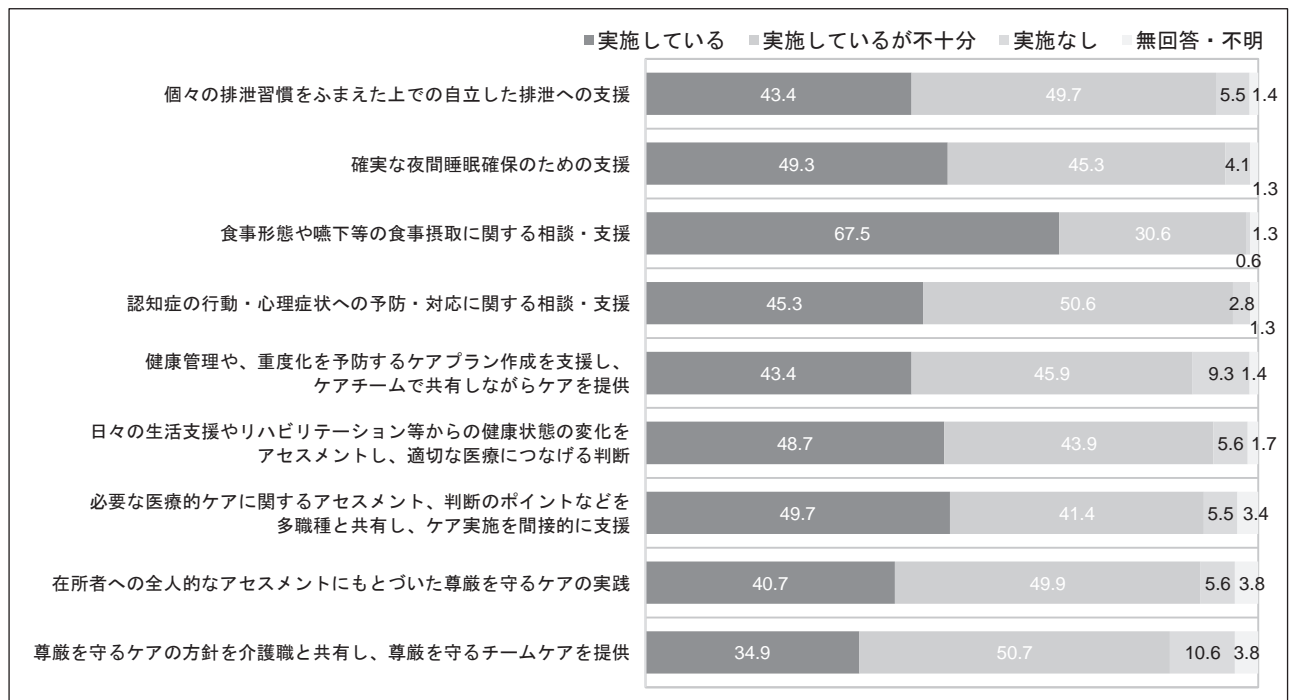
(n=1234)
(%)



介護付きホームでは、「実施している」と回答した割合が高い項目は、「食事形態や嚥下等の食事摂取に関する相談・支援」67.5%、「必要な医療的ケアに関するアセスメント、判断のポイントなどを多職種と共有し、ケア実施を間接的に支援」49.7%、「確実な夜間睡眠確保のための支援」49.3%、「日々の生活支援やリハビリテーション等からの健康状態の変化をアセスメントし、適切な医療につなげる判断」48.7%などとなっている。【図 27】

図 27 【看護職員 A 票（介護付きホーム）】健康管理・生活支援に関する業務の実施状況

(n=708)
(%)



健康管理・生活支援に関して今後強化したい内容について複数回答でたずねたところ、特養では「尊厳を守るケアの方針を介護職と共有し、尊厳を守るチームケアを提供」が 52.2%で最も多く、次いで「在所者への全人的なアセスメントにもとづいた尊厳を守るケアの実践」が 42.8%、「必要な医療的ケアに関するアセスメント、判断のポイントなどを多職種と共有し、ケア実施を間接的に支援」が 31.5%となっている。

老健では「尊厳を守るケアの方針を介護職と共有し、尊厳を守るチームケアを提供」が 59.3%で最も多く、次いで「在所者への全人的なアセスメントにもとづいた尊厳を守るケアの実践」が 50.7%、「必要な医療的ケアに関するアセスメント、判断のポイントなどを多職種と共有し、ケア実施を間接的に支援」が 37.8%となっている。

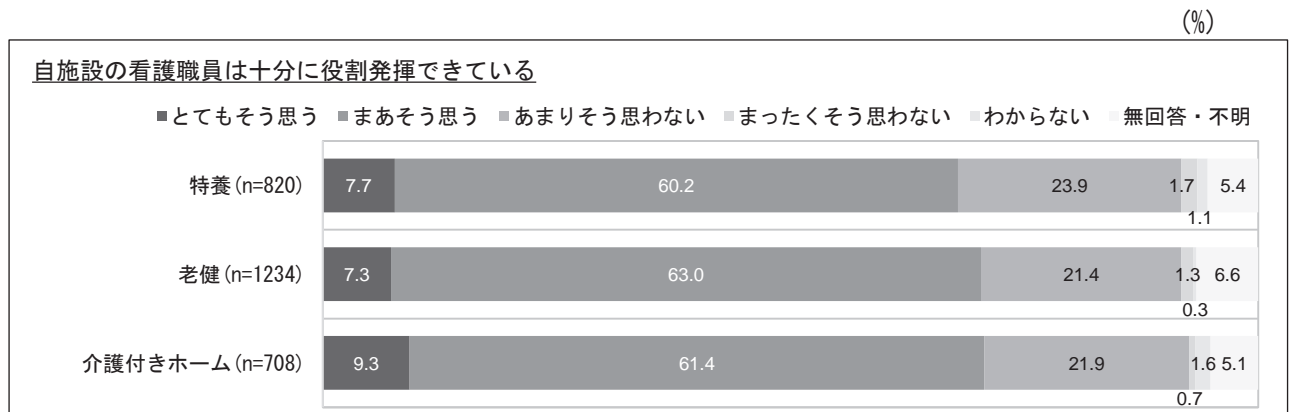
介護付きホームでは「尊厳を守るケアの方針を介護職と共有し、尊厳を守るチームケアを提供」が 46.8%で最も多く、次いで「在所者への全人的なアセスメントにもとづいた尊厳を守るケアの実践」が 35.6%、「必要な医療的ケアに関するアセスメント、判断のポイントなどを多職種と共有し、ケア実施を間接的に支援」が 32.8%となっている。【表 112】

表 112 【看護職員 A 票】健康管理・生活支援に関して強化したい業務内容（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
個々の排泄習慣をふまえた上での自立した排泄への支援	214	26.1	349	28.3	191	27.0
確実な夜間睡眠確保のための支援	180	22.0	361	29.3	176	24.9
食事形態や嚥下等の食事摂取に関する相談・支援	181	22.1	257	20.8	166	23.4
認知症の行動・心理症状への予防・対応に関する相談・支援	249	30.4	459	37.2	221	31.2
健康管理や、重度化を予防するケアプラン作成を支援し、ケアチームで共有しながらケアを提供	208	25.4	384	31.1	194	27.4
日々の生活支援やリハビリテーション等からの健康状態の変化をアセスメントし、適切な医療につなげる判断	202	24.6	333	27.0	176	24.9
必要な医療的ケアに関するアセスメント、判断のポイントなどを多職種と共有し、ケア実施を間接的に支援	258	31.5	467	37.8	232	32.8
在所者への全人的なアセスメントにもとづいた尊厳を守るケアの実践	351	42.8	626	50.7	252	35.6
尊厳を守るケアの方針を介護職と共有し、尊厳を守るチームケアを提供	428	52.2	732	59.3	331	46.8
無回答・不明	119	14.5	167	13.5	122	17.2

在所者の病状や機能をふまえ、なるべく長く身体機能を維持し、自分らしく暮らすことを支援する健康管理、生活支援のための看護職員の役割が十分に発揮できているかたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が、特養では 67.9%、老健では 70.3%、介護付きホームでは 70.8%となっている。【図 28】

図 28 【看護職員 A 票】健康管理・生活支援に関する看護職員の役割発揮状況



6) 施設内外との話し合いの機会

勤務先施設の看護職員が「日常の業務・役割の重複や分担について多職種と話し合う機会」を持っているかを複数回答でたずねたところ、「業務として定められた会議・カンファレンス・勉強会などの機会が定期的にある」を挙げた割合は、特養では 58.0%、老健では 60.5%、介護付きホームでは 50.8%となっている。

「必要に応じて会議・カンファレンス・勉強会などの機会がある」は、特養では 45.7%、老健では 43.9%、介護付きホームでは 43.8%となっている。【表 113】

表 113 【看護職員 A 票】日常の業務・役割の重複や分担について多職種と話し合う機会（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
業務として定められた会議・カンファレンス・勉強会などの機会が定期的にある	476	58.0	747	60.5	360	50.8
必要に応じて会議・カンファレンス・勉強会などの機会がある	375	45.7	542	43.9	310	43.8
日常の中で情報交換の機会がある	470	57.3	694	56.2	414	58.5
日常の中で情報交換の機会はない	22	2.7	20	1.6	9	1.3
無回答・不明	25	3.0	40	3.2	27	3.8

勤務先施設の看護職員が「個別事例への対応やケア方針、ケアの振返りや看取った事例などを多職種と話し合う機会」を持っているかを複数回答でたずねたところ、「業務として定められた会議・カンファレンス・勉強会などの機会が定期的にある」を挙げた割合は、特養では 46.8%、老健では 46.3%、介護付きホームでは 37.9%となっている。

「必要に応じて会議・カンファレンス・勉強会などの機会がある」は、特養では 51.5%、老健では 47.7%、介護付きホームでは 43.8%となっている。【表 114】

表 114 【看護職員 A 票】個別事例への対応、ケア方針等を多職種と話し合う機会（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
業務として定められた会議・カンファレンス・勉強会などの機会が定期的にある	384	46.8	571	46.3	268	37.9
必要に応じて会議・カンファレンス・勉強会などの機会がある	422	51.5	589	47.7	310	43.8
日常の中で情報交換の機会がある	384	46.8	572	46.4	351	49.6
日常の中で情報交換の機会はない	39	4.8	48	3.9	38	5.4
無回答・不明	26	3.2	52	4.2	31	4.4

勤務先施設の看護職員が「施設として取り組むべき課題を多職種と話し合う機会」を持っているかを複数回答でたずねたところ、「業務として定められた会議・カンファレンス・勉強会などの機会が定期的にある」を挙げた割合は、特養では 44.9%、老健では 45.6%、介護付きホームでは 40.3%となっている。

「必要に応じて会議・カンファレンス・勉強会などの機会がある」は、特養では 47.3%、老健では 46.8%、介護付きホームでは 43.8%となっている。【表 115】

表 115 【看護職員 A 票】施設の課題を多職種と話し合う機会（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
業務として定められた会議・カンファレンス・勉強会などの機会が定期的にある	368	44.9	563	45.6	285	40.3
必要に応じて会議・カンファレンス・勉強会などの機会がある	388	47.3	577	46.8	310	43.8
日常の中で情報交換の機会がある	361	44.0	526	42.6	352	49.7
日常の中で情報交換の機会はない	53	6.5	63	5.1	29	4.1
無回答・不明	26	3.2	48	3.9	29	4.1

勤務先施設の看護職員が「対応困難な個別事例について、施設内外問わず、地域の他の施設や職種と話し合う機会」を持っているかを複数回答でたずねたところ、「業務として定められた会議・カンファレンス・勉強会などの機会が定期的にある」を挙げた割合は、特養では 14.0%、老健では 16.0%、介護付きホームでは 15.3%となっている。

「必要に応じて会議・カンファレンス・勉強会などの機会がある」は、特養では 24.9%、老健では 34.6%、介護付きホームでは 26.1%となっている。【表 116】

表 116 【看護職員 A 票】対応困難事例について施設内外問わず多職種と話し合う機会（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
業務として定められた会議・カンファレンス・勉強会などの機会が定期的にある	115	14.0	198	16.0	108	15.3
必要に応じて会議・カンファレンス・勉強会などの機会がある	204	24.9	427	34.6	185	26.1
日常の中で情報交換の機会がある	143	17.4	287	23.3	168	23.7
日常の中で情報交換の機会はない	428	52.2	512	41.5	320	45.2
無回答・不明	33	4.0	51	4.1	35	4.9

勤務先施設の看護職員が「地域として取り組むべき課題を地域の他の施設や職種と話し合う機会」を持っているかを複数回答でたずねたところ、「業務として定められた会議・カンファレンス・勉強会などの機会が定期的にある」を挙げた割合は、特養では6.6%、老健では9.4%、介護付きホームでは6.6%となっている。

「必要に応じて会議・カンファレンス・勉強会などの機会がある」は、特養では15.5%、老健では18.7%、介護付きホームでは11.6%となっている。【表 117】

表 117 【看護職員 A 票】地域の課題を地域内の多職種と話し合う機会（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
業務として定められた会議・カンファレンス・勉強会などの機会が定期的にある	54	6.6	116	9.4	47	6.6
必要に応じて会議・カンファレンス・勉強会などの機会がある	127	15.5	231	18.7	82	11.6
日常の中で情報交換の機会がある	72	8.8	123	10.0	71	10.0
日常の中で情報交換の機会はない	573	69.9	782	63.4	499	70.5
無回答・不明	32	3.9	56	4.5	40	5.6

勤務先施設の看護職員が「施設・地域として取り組むべき課題を自治体・行政機関等と話し合う機会」を持っているかを複数回答でたずねたところ、「業務として定められた会議・カンファレンス・勉強会などの機会が定期的にある」を挙げた割合は、特養では3.5%、老健では5.4%、介護付きホームでは3.4%となっている。

「必要に応じて会議・カンファレンス・勉強会などの機会がある」は、特養では9.4%、老健では14.0%、介護付きホームでは8.3%となっている。【表 118】

表 118 【看護職員 A 票】施設・地域の課題を自治体等と話し合う機会（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
業務として定められた会議・カンファレンス・勉強会などの機会が定期的にある	29	3.5	67	5.4	24	3.4
必要に応じて会議・カンファレンス・勉強会などの機会がある	77	9.4	173	14.0	59	8.3
日常の中で情報交換の機会がある	33	4.0	72	5.8	42	5.9
日常の中で情報交換の機会はない	661	80.6	907	73.5	558	78.8
無回答・不明	34	4.1	60	4.9	41	5.8

7) 自施設のケア、自身の役割や業務等に関する主観的評価（看護職員 A 票）

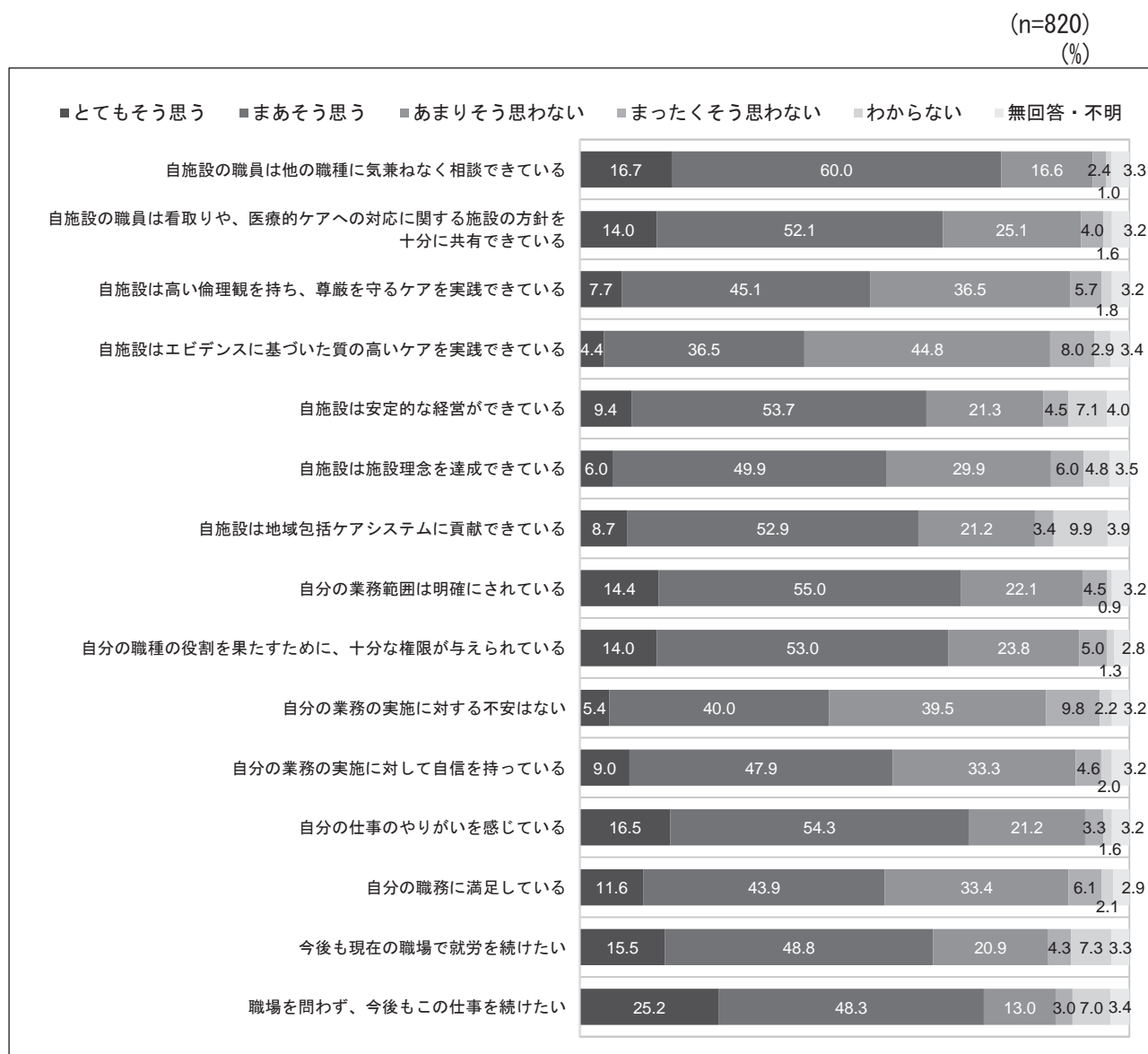
自施設のケア、自身の役割や業務等に関する主観的評価を項目別にたずねた。

特養では、施設のケアについて「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が高い項目は、「自施設の職員は他の職種に気兼ねなく相談できている」76.7%、「自施設の職員は看取りや、医療的ケアへの対応に関する施設の方針を十分に共有できている」66.1%などとなっている。

自身の役割や業務については、「自分の仕事のやりがいを感じている」70.7%、「自分の業務範囲は明確にされている」69.4%などとなっている。

就労継続については、「職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい」73.5%、「今後も現在の職場で就労を続けたい」64.3%となっている。【図 29】

図 29 【看護職員 A 票（特養）】 自施設のケア、自身の役割や業務等に関する主観的評価

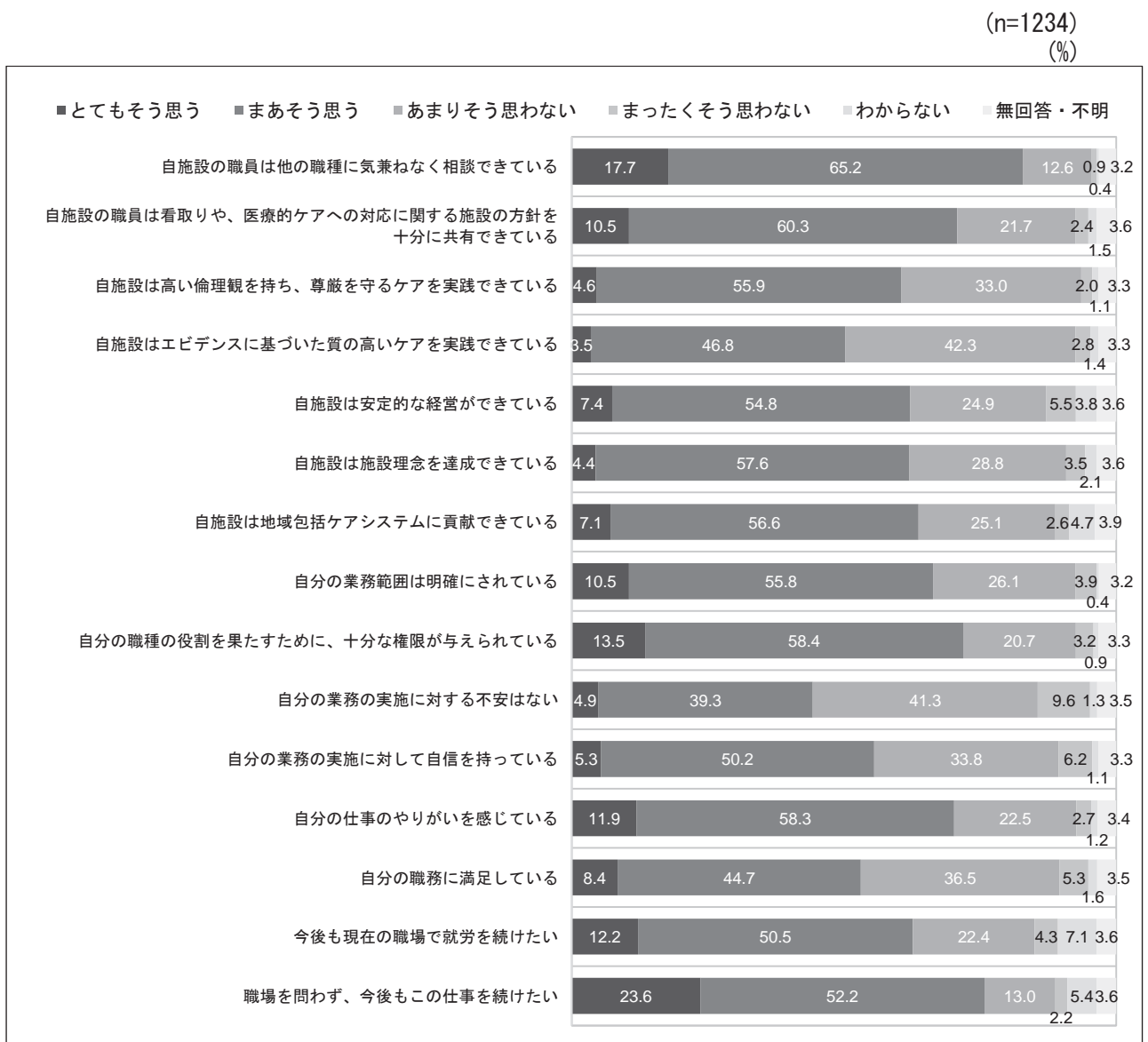


老健では、施設のケアについて「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が高い項目は、「自施設の職員は他の職種に気兼ねなく相談できている」82.9%、「自施設の職員は看取りや、医療的ケアへの対応に関する施設の方針を十分に共有できている」70.7%などとなっている。

自身の役割や業務については、「自分の職種の役割を果たすために、十分な権限が与えられている」71.9%、「自分の仕事のやりがいを感じている」70.2%などとなっている。

就労継続については、「職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい」75.8%、「今後も現在の職場で就労を続けたい」62.7%となっている。【図30】

図30 【看護職員A票（老健）】自施設のケア、自身の役割や業務等に関する主観的評価

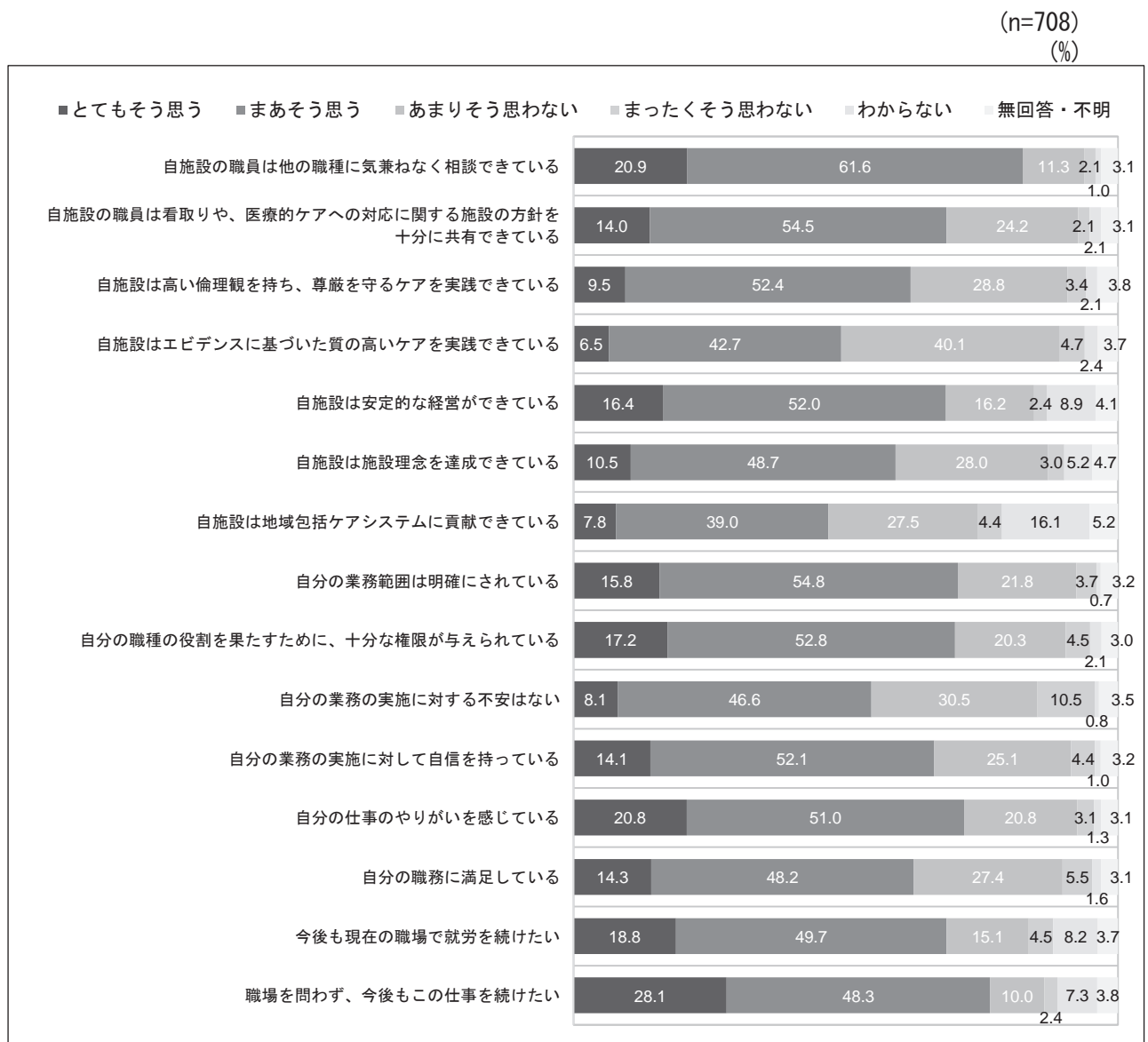


介護付きホームでは、施設のケアについて「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が高い項目は、「自施設の職員は他の職種に気兼ねなく相談できている」82.5%、「自施設の職員は看取りや、医療的ケアへの対応に関する施設の方針を十分に共有できている」68.5%などとなっている。

自身の役割や業務については、「自分の仕事のやりがいを感じている」71.8%、「自分の業務範囲は明確にされている」70.6%などとなっている。

就労継続については、「職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい」76.4%、「今後も現在の職場で就労を続けたい」68.5%となっている。【図31】

図31 【看護職員A票（介護付きホーム）】
自施設のケア、自身の役割や業務等に関する主観的評価



3. 看護職員 B 票（看護職員スタッフに配布）

1) 回答者の基本属性（看護職員 B 票）

(1) 年齢

看護職員 B 票については、看護職員 A 票の対象者以外で、雇用形態を問わず、名字が 50 音順の早い方から 2 名の方に回答いただくよう対象施設に依頼した。

回答した看護職員の年齢は、特養では「50～59 歳」が 36.0%、「40～49 歳」が 28.5%となっている。老健では「50～59 歳」が 35.8%、「40～49 歳」が 33.1%となっている。介護付きホームでは「50～59 歳」が 29.8%、「40～49 歳」が 24.6%となっている。

平均年齢は特養では 50.5 歳、老健では 49.4 歳、介護付きホームでは 49.3 歳となっている。

【表 119】

表 119 【看護職員 B 票】年齢

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
20 歳未満	-	-	-	-	-	-
20～29 歳	42	2.7	73	3.1	78	7.0
30～39 歳	170	11.1	268	11.5	166	14.9
40～49 歳	437	28.5	773	33.1	274	24.6
50～59 歳	552	36.0	835	35.8	332	29.8
60～69 歳	267	17.4	325	13.9	206	18.5
70～79 歳	26	1.7	22	0.9	30	2.7
80 歳以上	-	-	-	-	2	0.2
無回答・不明	39	2.5	38	1.6	25	2.2
有効回答数	1494		2296		1088	
平均値（歳）	50.5		49.4		49.3	
中央値（歳）	51		50		50	
最小値（歳）	20		20		21	
最大値（歳）	76		77		81	

(2) 勤務先での職種・保有免許

回答した看護職員の勤務先での職種は、特養では「看護師」が 64.3%、「准看護師」が 35.1%となっている。

老健では「看護師」が 67.1%、「准看護師」が 32.5%となっている。

介護付きホームでは「看護師」が 67.7%、「准看護師」が 31.7%となっている。【表 120】

表 120 【看護職員 B 票】勤務先での職種

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
保健師	1	0.1	1	0.0	-	-
助産師	-	-	1	0.0	-	-
看護師	986	64.3	1566	67.1	753	67.7
准看護師	538	35.1	758	32.5	353	31.7
無回答・不明	8	0.5	8	0.3	7	0.6

保有免許を複数回答でたずねたところ、特養では「看護師」が 62.0%、「准看護師」が 50.9%となっている。

老健では「看護師」が 64.9%、「准看護師」が 51.6%となっている。

介護付きホームでは「看護師」が 64.9%、「准看護師」が 42.8%となっている。【表 121】

表 121 【看護職員 B 票】保有免許（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
保健師	35	2.3	54	2.3	50	4.5
助産師	8	0.5	11	0.5	5	0.4
看護師	951	62.0	1514	64.9	722	64.9
准看護師	781	50.9	1204	51.6	476	42.8
無回答・不明	53	3.5	58	2.5	44	4.0

(3) 雇用形態・職位

回答した看護職員の雇用形態は、特養では「正職員（フルタイム勤務）」が74.7%、「正職員以外（臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等）」が23.0%となっている。

老健では「正職員（フルタイム勤務）」が82.2%、「正職員以外（臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等）」が16.1%となっている。

介護付きホームでは「正職員（フルタイム勤務）」が66.3%、「正職員以外（臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等）」が31.7%となっている。【表122】

表 122 【看護職員 B 票】雇用形態

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
正職員（フルタイム勤務）	1145	74.7	1918	82.2	738	66.3
正職員（短時間勤務）	22	1.4	29	1.2	13	1.2
正職員以外（臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等）	352	23.0	375	16.1	353	31.7
無回答・不明	14	0.9	12	0.5	9	0.8

回答した看護職員の職位は、特養では「スタッフ」が86.8%、「中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）」が10.0%となっている。

老健では「スタッフ」が76.1%、「中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）」が21.6%となっている。

介護付きホームでは「スタッフ」が91.6%、「中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）」が5.1%となっている。【表123】

表 123 【看護職員 B 票】職位

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
管理職（看護部長または相当職）	6	0.4	18	0.8	5	0.4
中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	153	10.0	503	21.6	57	5.1
スタッフ	1331	86.8	1776	76.1	1019	91.6
その他	15	1.0	14	0.6	17	1.5
無回答・不明	28	1.8	23	1.0	15	1.3

(4) 勤務体制

回答した看護職員の勤務体制は、特養では「日勤および、夜勤またはオンコール業務にも従事」が 65.6%、「日勤のみ」が 31.5%となっている。

老健では「日勤および、夜勤またはオンコール業務にも従事」が 67.4%、「日勤のみ」が 29.1%となっている。

介護付きホームでは「日勤のみ」が 49.6%、「日勤および、夜勤またはオンコール業務にも従事」が 46.5%となっている。【表 124】

表 124 【看護職員 B 票】勤務体制

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
日勤のみ	483	31.5	680	29.1	552	49.6
日勤および、夜勤またはオンコール業務にも従事	1005	65.6	1573	67.4	517	46.5
夜勤専従	1	0.1	14	0.6	13	1.2
その他	24	1.6	44	1.9	14	1.3
無回答・不明	20	1.3	23	1.0	17	1.5

(5) 保有資格等

保有資格を複数回答でたずねたところ、「介護支援専門員」を挙げた割合が特養では 11.5%、老健では 9.8%、介護付きホームでは 10.0%となっている。【表 125】

表 125 【看護職員 B 票】保有資格等（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
介護支援専門員	177	11.5	229	9.8	111	10.0
介護福祉士	51	3.3	67	2.9	35	3.1
認定看護管理者	3	0.2	15	0.6	9	0.8
認定看護師	6	0.4	6	0.3	2	0.2
専門看護師	-	-	1	0.0	1	0.1
特定行為に係る看護師の研修制度の研修の受講	1	0.1	-	-	-	-
その他	132	8.6	138	5.9	74	6.6
無回答・不明	1206	78.7	1906	81.7	903	81.1

※「その他」の具体的な内容は以下の通りとなっている（カッコ内は回答件数）。

【特養】

衛生管理者(17)、認知症ケア専門士(7)、救急救命士(5)、社会福祉主事(5)、社会福祉士(4)、ヘルパー1級(3)、3学会合同呼吸療法認定士(2)、看護専任教員(2)、ヘルパー2級(2)、幼稚園教諭(2)、医療的ケア(喀痰吸引等研修)教員(1)、介護福祉士実務者研修(1)、歯科技工士(1)、小学校教諭(1)、内視鏡技師(1)、養護教諭(1)、臨床工学技士(1)、臨床実習指導者(1)、リンパドレナージュ(1)、保育士(1)、その他(7)、なし(13)

【老健】

認知症ケア専門士(12)、医療的ケア(喀痰吸引等研修)教員(4)、内視鏡技師(4)、リスクマネージャー(4)、医療安全管理者(3)、社会福祉士(3)、特定分野における保健師助産師看護師実習指導者(3)、救急救命士(2)、認知症対応力向上研修(2)、ヘルパー1級(2)、ヘルパー2級(2)、養護教諭(2)、臨床実習指導者(2)、社会福祉主事(2)、3学会合同呼吸療法認定士(1)、医療リンパセラピスト(1)、衛生管理者(1)、看護専任教員(1)、小学校教諭(1)、糖尿病療養指導士(1)、フットケア(1)、幼稚園教諭(1)、臨床検査技師(1)、介護支援専門員(1)、保育士(1)、その他(12)、なし(31)

【介護付きホーム】

社会福祉士(4)、救急救命士(3)、医療的ケア(喀痰吸引等研修)教員(2)、ヘルパー2級(2)、養護教諭(2)、医療安全管理者(1)、看護専任教員(1)、歯科衛生士(1)、内視鏡技師(1)、リスクマネージャー(1)、臨床工学技士(1)、臨床実習指導者(1)、社会福祉主事(1)、認知症ケア専門士(1)、保育士(1)、その他(9)、なし(11)

(6) 看護職員としての経験年数

回答者の看護職員としての経験年数は、特養では「30年以上」と「20～29年」がともに32.6%となっており、20年以上が65.2%を占めている。

老健では「30年以上」が31.8%、「20～29年」が33.9%となっており、20年以上が65.7%を占めている。

介護付きホームでは「30年以上」が31.1%、「20～29年」が25.1%となっており、20年以上が56.2%となっている。

平均経験年数は、特養では24.0年、老健では23.7年、介護付きホームでは22.5年となっている。**【表 126】**

表 126 【看護職員 B 票】 看護職員としての経験年数

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
2年以下	19	1.2	24	1.0	18	1.6
3～5年	47	3.1	78	3.3	50	4.5
6～9年	100	6.5	135	5.8	105	9.4
10～19年	330	21.5	532	22.8	285	25.6
20～29年	500	32.6	792	33.9	279	25.1
30年以上	500	32.6	742	31.8	346	31.1
無回答・不明	37	2.4	31	1.3	30	2.7
有効回答数	1496		2303		1083	
平均値 (年)	24.0		23.7		22.5	
中央値 (年)	24.0		24.0		22.0	
最小値 (年)	0.7		0.0		0.0	
最大値 (年)	55.0		58.0		60.0	

(7) 現職場での勤続年数

回答した看護職員の現職場での勤続年数は、特養では「1～4年未満」が35.3%、「4～7年未満」が19.4%となっている。

老健では「1～4年未満」が30.7%、「10～19年未満」が24.4%となっている。

介護付きホームでは「1～4年未満」が46.7%、「4～7年未満」が16.9%となっている。

平均勤続年数は、特養では6.3年、老健では8.0年、介護付きホームでは3.8年となっている。

【表 127】

表 127 【看護職員 B 票】 現職場での勤続年数

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
1年未満	143	9.3	128	5.5	167	15.0
1～4年未満	541	35.3	716	30.7	520	46.7
4～7年未満	298	19.4	404	17.3	188	16.9
7～10年未満	171	11.2	286	12.3	99	8.9
10～19年未満	286	18.7	570	24.4	110	9.9
20～29年未満	53	3.5	182	7.8	6	0.5
30年以上	17	1.1	27	1.2	1	0.1
無回答・不明	24	1.6	21	0.9	22	2.0
有効回答数	1509		2313		1091	
平均値 (年)	6.3		8.0		3.8	
中央値 (年)	4.0		6.0		2.0	
最小値 (年)	0.0		0.0		0.0	
最大値 (年)	40.0		43.0		31.0	

(8) 直前の就業状況

回答した看護職員が現在の職場に就職する直前の就業状況を複数回答でたずねたところ、特養では「病院」が 48.4%で最も多く、次いで「他の介護・福祉系の通所・入所施設やサービス」が 25.9%、「診療所」が 7.0%となっている。

老健では「病院」が 58.3%で最も多く、次いで「他の介護・福祉系の通所・入所施設やサービス」が 16.6%、「診療所」が 6.1%となっている。

介護付きホームでは「病院」が 46.5%で最も多く、次いで「他の介護・福祉系の通所・入所施設やサービス」が 25.9%、「診療所」が 7.7%となっている。【表 128】

表 128 【看護職員 B 票】直前の就業状況（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
卒後すぐに現在の施設に就職した	20	1.3	52	2.2	5	0.4
病院	742	48.4	1360	58.3	518	46.5
診療所	108	7.0	143	6.1	86	7.7
訪問看護	64	4.2	96	4.1	63	5.7
他の介護・福祉系の通所・入所施設やサービス	397	25.9	387	16.6	288	25.9
地域保健（行政、保健所等）	26	1.7	11	0.5	10	0.9
看護系教育機関	9	0.6	12	0.5	8	0.7
その他の看護の仕事	52	3.4	65	2.8	55	4.9
看護以外の仕事	55	3.6	75	3.2	37	3.3
仕事はしていなかった	74	4.8	119	5.1	46	4.1
その他	44	2.9	63	2.7	34	3.1
無回答・不明	10	0.7	9	0.4	5	0.4

2) 自身の研修・自己研鑽等に関する状況

(1) 看護職員に対する研修・自己研鑽等に関する支援

看護職員の研修や自己研鑽等に関して勤務先施設で受けられる支援を複数回答でたずねたところ、特養では「施設・法人外での研修に業務時間内に業務（出張扱い）として参加できる」が58.6%で最も多く、次いで「正職員以外（非常勤、派遣など）の職員も施設・法人内の研修や情報交換会、勉強会等に参加できる」が55.8%となっている。

老健では「必要性の高いテーマに関して多職種向けに施設・法人内で研修や情報交換会が実施されている」が63.5%で最も多く、次いで「正職員以外（非常勤、派遣など）の職員も施設・法人内の研修や情報交換会、勉強会等に参加できる」が62.3%となっている。

介護付きホームでは「必要性の高いテーマに関して多職種向けに施設・法人内で研修や情報交換会が実施されている」が46.7%で最も多く、次いで「正職員以外（非常勤、派遣など）の職員も施設・法人内の研修や情報交換会、勉強会等に参加できる」が45.6%となっている。【表 129】

表 129 【看護職員 B 票】 看護職員に対する研修・自己研鑽等に関する支援（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
研修・教育の年次計画がある	675	44.0	1364	58.4	453	40.7
採用時点で、施設業務に関する研修がある	540	35.2	906	38.8	441	39.6
必要性の高いテーマに関して看護職員向けに施設・法人内で研修や情報交換会が実施されている	386	25.2	1016	43.5	325	29.2
必要性の高いテーマに関して多職種向けに施設・法人内で研修や情報交換会が実施されている	789	51.5	1482	63.5	520	46.7
施設・法人外での研修等について情報提供している	562	36.7	1145	49.1	308	27.7
施設・法人外での研修に参加するために休暇（有給）が取得できる	383	25.0	726	31.1	258	23.2
施設・法人外での研修に業務時間内に業務（出張扱い）として参加できる	898	58.6	1422	60.9	365	32.8
施設・法人外での研修に参加するための参加費を施設側が負担する	808	52.7	1277	54.7	345	31.0
必要性の高いテーマに関して、施設・法人内に委員会やチームがある	792	51.7	1422	60.9	431	38.7
職員が必要に応じて自主的勉強会等を行っている	412	26.9	859	36.8	334	30.0
自己研鑽すべきテーマや、職員間で共有すべき知識等について上司と話し合う時間を設定している	251	16.4	481	20.6	240	21.6
正職員以外（非常勤、派遣など）の職員も施設・法人内の研修や情報交換会、勉強会等に参加できる	856	55.8	1453	62.3	508	45.6
その他	32	2.1	18	0.8	34	3.1
無回答・不明	97	6.3	87	3.7	93	8.4

(2) 今後、受講したい教育・研修の内容

今後、看護職員向けの教育・研修で自身が受講したい内容を複数回答でたずねたところ、特養では「看取りケア、アドバンスケアプランニング」が55.3%で最も多く、次いで「褥瘡・創傷ケア」が52.9%、「感染管理」が50.4%となっている。

老健では「感染管理」が54.7%で最も多く、次いで「褥瘡・創傷ケア」が50.8%、「認知症ケア」が50.2%となっている。

介護付きホームでは「認知症ケア」が49.4%で最も多く、次いで「看取りケア、アドバンスケアプランニング」が49.2%、「感染管理」が46.7%となっている。【表130】

表130 【看護職員B票】今後、受講したい教育・研修の内容（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
感染管理	773	50.4	1277	54.7	520	46.7
看取りケア、アドバンスケアプランニング	847	55.3	1101	47.2	548	49.2
褥瘡・創傷ケア	811	52.9	1185	50.8	484	43.5
口腔ケア・誤嚥性肺炎	475	31.0	742	31.8	352	31.6
身体拘束と権利擁護、倫理	193	12.6	430	18.4	150	13.5
認知症ケア	644	42.0	1172	50.2	550	49.4
リスクマネジメント	235	15.3	507	21.7	194	17.4
災害対応、事業継続計画（BCP）	142	9.3	342	14.7	125	11.2
ケアの質管理	271	17.7	525	22.5	207	18.6
看護管理（マネジメントや組織管理等）	97	6.3	213	9.1	81	7.3
多職種連携・チームビルディング、コミュニケーション	192	12.5	314	13.5	124	11.1
介護保険制度、地域包括ケアシステム	122	8.0	327	14.0	124	11.1
看護師養成所・高等学校専攻科・看護系短期大学（2年課程）の履修	36	2.3	47	2.0	21	1.9
認定看護師教育課程の受講	35	2.3	68	2.9	30	2.7
専門看護師教育課程（大学院）の履修	9	0.6	14	0.6	12	1.1
特定行為に係る看護師の研修制度の研修の受講	23	1.5	24	1.0	20	1.8
その他	22	1.4	43	1.8	20	1.8
無回答・不明	118	7.7	107	4.6	83	7.5

(3) 自己研鑽上の課題

自身が自己研鑽を行う上での課題を複数回答でたずねたところ、特養では「時間がない」が44.8%で最も多く、次いで「職員の人数が少なく外部研修には出られない」が27.7%、「どのように勉強していいかわからない」が15.8%となっている。【表 131】

表 131 【看護職員 B 票】自己研鑽上の課題（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
時間がない	687	44.8	1131	48.5	508	45.6
職員の人数が少なく外部研修には出られない	425	27.7	685	29.3	346	31.1
どのように勉強していいかわからない	242	15.8	347	14.9	133	11.9
勉強したいことがない	27	1.8	35	1.5	13	1.2
研修にはあまり興味がない	123	8.0	172	7.4	99	8.9
悩みや困りごとを共有できる看護職員がいない	94	6.1	162	6.9	64	5.8
その他	136	8.9	235	10.1	100	9.0
無回答・不明	229	14.9	263	11.3	146	13.1

勤務先での職種の回答別に自己研鑽上の課題を見ると、准看護師では「どのように勉強していいかわからない」が特養で18.6%、老健で17.5%、介護付きホームで18.1%と、看護師と比較すると若干高くなっている。【表 132】

表 132 【看護職員 B 票】勤務先での職種・【看護職員 B 票】自己研鑽上の課題（複数回答）

		【看護職員 B 票】自己研鑽上の課題（複数回答）									
		時間が ない	職員の 人数が少 なく外部 研修には 出られない	どのよう に勉強し ていいか わからない	勉強した いことが ない	研修には あまり興 味が ない	悩みや困 りごとを 共有でき る看護職 員がいない	その他	無回答・ 不明	計	
【看護職員 B 票】勤務先での職種	特養	計	687 (44.8)	425 (27.7)	242 (15.8)	27 (1.8)	123 (8.0)	94 (6.1)	136 (8.9)	229 (14.9)	1533 (100.0)
		保健師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)	- (-)	1 (100.0)
		助産師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		看護師	435 (44.1)	272 (27.6)	141 (14.3)	17 (1.7)	75 (7.6)	61 (6.2)	104 (10.5)	137 (13.9)	986 (100.0)
		准看護師	247 (45.9)	152 (28.3)	100 (18.6)	10 (1.9)	47 (8.7)	33 (6.1)	31 (5.8)	91 (16.9)	538 (100.0)
		無回答・不明	5 (62.5)	1 (12.5)	1 (12.5)	- (-)	1 (12.5)	- (-)	- (-)	1 (12.5)	8 (100.0)
	老健	計	1131 (48.5)	685 (29.3)	347 (14.9)	35 (1.5)	172 (7.4)	162 (6.9)	235 (10.1)	263 (11.3)	2334 (100.0)
		保健師	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)
		助産師	- (-)	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)
		看護師	790 (50.4)	462 (29.5)	212 (13.5)	26 (1.7)	112 (7.2)	113 (7.2)	170 (10.9)	160 (10.2)	1566 (100.0)
		准看護師	340 (44.9)	220 (29.0)	133 (17.5)	9 (1.2)	59 (7.8)	49 (6.5)	64 (8.4)	101 (13.3)	758 (100.0)
		無回答・不明	- (-)	3 (37.5)	1 (12.5)	- (-)	1 (12.5)	- (-)	1 (12.5)	2 (25.0)	8 (100.0)
	介護付きホーム	計	508 (45.6)	346 (31.1)	133 (11.9)	13 (1.2)	99 (8.9)	64 (5.8)	100 (9.0)	146 (13.1)	1113 (100.0)
		保健師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		助産師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		看護師	337 (44.8)	227 (30.1)	69 (9.2)	9 (1.2)	75 (10.0)	37 (4.9)	84 (11.2)	94 (12.5)	753 (100.0)
		准看護師	167 (47.3)	114 (32.3)	64 (18.1)	4 (1.1)	24 (6.8)	27 (7.6)	16 (4.5)	51 (14.4)	353 (100.0)
		無回答・不明	4 (57.1)	5 (71.4)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (14.3)	7 (100.0)

また、年齢別に自己研鑽上の課題を見ると20～29歳で「どのように勉強していいかわからない」が特養28.6%、老健38.4%であり、他の年代と比較すると高めである。【表 133】

表 133 【看護職員 B 票】年齢・【看護職員 B 票】自己研鑽上の課題（複数回答）

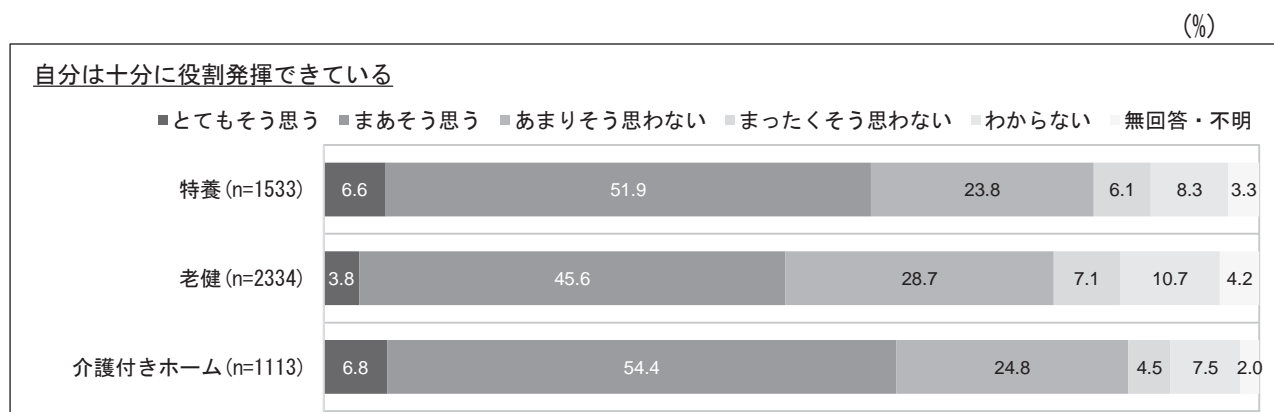
		【看護職員 B 票】自己研鑽上の課題（複数回答）									
		時間が ない	職員の人 数が少な く外部研 修には出 られない	どのよう に勉強し ていいか わからない	勉強した いことが ない	研修には あまり興 味が ない	悩みや困 りごとを 共有でき る看護職 員がいな い	その他	無回答・ 不明	計	
【看護職員 B 票】 年齢	特養	計	687 (44.8)	425 (27.7)	242 (15.8)	27 (1.8)	123 (8.0)	94 (6.1)	136 (8.9)	229 (14.9)	1533 (100.0)
		20～29 歳	18 (42.9)	9 (21.4)	12 (28.6)	1 (2.4)	2 (4.8)	2 (4.8)	7 (16.7)	4 (9.5)	42 (100.0)
		30～39 歳	89 (52.4)	43 (25.3)	37 (21.8)	4 (2.4)	16 (9.4)	8 (4.7)	11 (6.5)	22 (12.9)	170 (100.0)
		40～49 歳	220 (50.3)	120 (27.5)	68 (15.6)	7 (1.6)	27 (6.2)	27 (6.2)	39 (8.9)	55 (12.6)	437 (100.0)
		50～59 歳	242 (43.8)	158 (28.6)	86 (15.6)	10 (1.8)	50 (9.1)	37 (6.7)	51 (9.2)	72 (13.0)	552 (100.0)
		60～69 歳	95 (35.6)	73 (27.3)	30 (11.2)	5 (1.9)	24 (9.0)	17 (6.4)	21 (7.9)	62 (23.2)	267 (100.0)
		70～79 歳	10 (38.5)	8 (30.8)	- (-)	- (-)	1 (3.8)	1 (3.8)	4 (15.4)	7 (26.9)	26 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		無回答・不明	13 (33.3)	14 (35.9)	9 (23.1)	- (-)	3 (7.7)	2 (5.1)	3 (7.7)	7 (17.9)	39 (100.0)
	老健	計	1131 (48.5)	685 (29.3)	347 (14.9)	35 (1.5)	172 (7.4)	162 (6.9)	235 (10.1)	263 (11.3)	2334 (100.0)
		20～29 歳	34 (46.6)	13 (17.8)	28 (38.4)	4 (5.5)	8 (11.0)	5 (6.8)	2 (2.7)	8 (11.0)	73 (100.0)
		30～39 歳	169 (63.1)	56 (20.9)	45 (16.8)	7 (2.6)	18 (6.7)	18 (6.7)	21 (7.8)	21 (7.8)	268 (100.0)
		40～49 歳	418 (54.1)	226 (29.2)	116 (15.0)	8 (1.0)	43 (5.6)	46 (6.0)	78 (10.1)	72 (9.3)	773 (100.0)
		50～59 歳	355 (42.5)	260 (31.1)	118 (14.1)	8 (1.0)	62 (7.4)	62 (7.4)	96 (11.5)	109 (13.1)	835 (100.0)
		60～69 歳	131 (40.3)	112 (34.5)	30 (9.2)	7 (2.2)	37 (11.4)	24 (7.4)	35 (10.8)	43 (13.2)	325 (100.0)
		70～79 歳	9 (40.9)	5 (22.7)	2 (9.1)	1 (4.5)	2 (9.1)	2 (9.1)	- (-)	5 (22.7)	22 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		無回答・不明	15 (39.5)	13 (34.2)	8 (21.1)	- (-)	2 (5.3)	5 (13.2)	3 (7.9)	5 (13.2)	38 (100.0)
	介護付きホーム	計	508 (45.6)	346 (31.1)	133 (11.9)	13 (1.2)	99 (8.9)	64 (5.8)	100 (9.0)	146 (13.1)	1113 (100.0)
		20～29 歳	32 (41.0)	32 (41.0)	9 (11.5)	2 (2.6)	12 (15.4)	2 (2.6)	4 (5.1)	9 (11.5)	78 (100.0)
		30～39 歳	98 (59.0)	39 (23.5)	18 (10.8)	4 (2.4)	18 (10.8)	6 (3.6)	13 (7.8)	17 (10.2)	166 (100.0)
		40～49 歳	145 (52.9)	79 (28.8)	42 (15.3)	4 (1.5)	20 (7.3)	15 (5.5)	14 (5.1)	31 (11.3)	274 (100.0)
		50～59 歳	133 (40.1)	113 (34.0)	38 (11.4)	2 (0.6)	28 (8.4)	27 (8.1)	41 (12.3)	35 (10.5)	332 (100.0)
		60～69 歳	82 (39.8)	66 (32.0)	24 (11.7)	1 (0.5)	17 (8.3)	12 (5.8)	21 (10.2)	39 (18.9)	206 (100.0)
		70～79 歳	6 (20.0)	9 (30.0)	- (-)	- (-)	3 (10.0)	- (-)	5 (16.7)	8 (26.7)	30 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	1 (50.0)	1 (50.0)	- (-)	- (-)	1 (50.0)	- (-)	1 (50.0)	2 (100.0)
		無回答・不明	12 (48.0)	7 (28.0)	1 (4.0)	- (-)	1 (4.0)	1 (4.0)	2 (8.0)	6 (24.0)	25 (100.0)

3) 自身の役割発揮状況

(1) 看取り

在所者のニーズに対応し、尊厳を守る看取りケアに向けた支援のための看護職員の役割が十分に発揮できているか、回答した看護職員自身の状況についてたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が、特養では 58.5%、老健では 49.4%、介護付きホーム 61.3% となっている。【図 32】

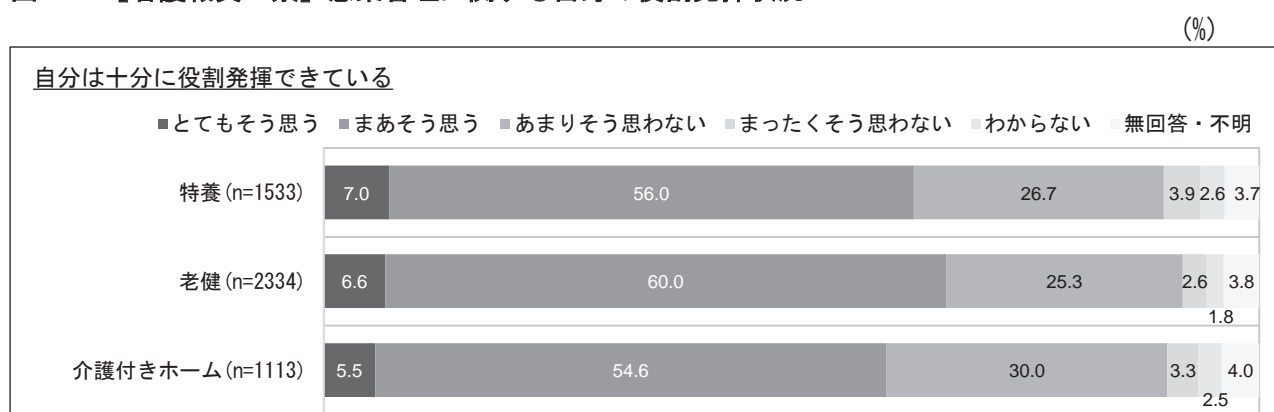
図 32 【看護職員 B 票】看取りケアに関する自身の役割発揮状況



(2) 感染管理

在所者、職員を守る感染管理の実践、支援のための看護職員の役割が十分に発揮できているか、回答した看護職員自身の状況についてたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が、特養では 63.0%、老健では 66.5%、介護付きホームでは 60.1% となっている。【図 33】

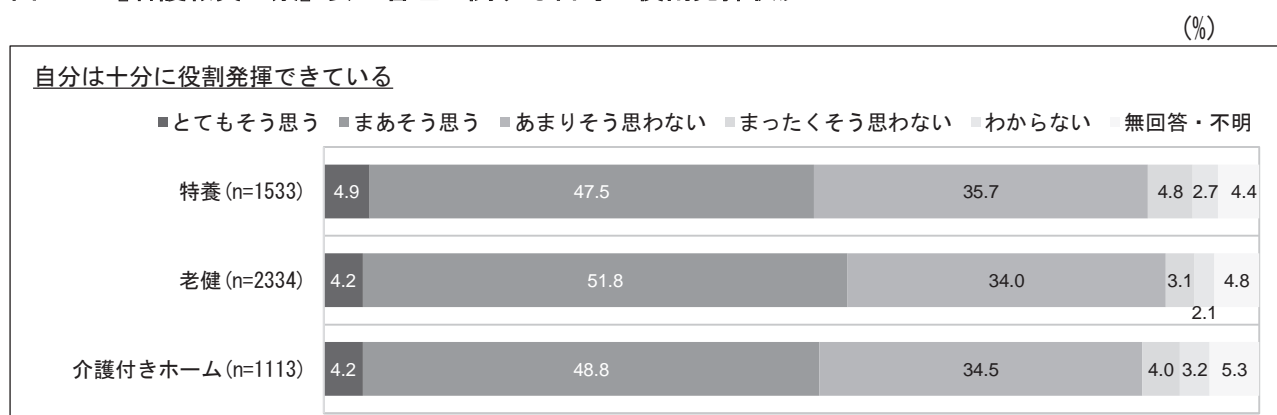
図 33 【看護職員 B 票】感染管理に関する自身の役割発揮状況



(3) 安全管理

在所者、職員を守る安全管理の実践、支援のための看護職員の役割が十分に発揮できているか、回答した看護職員自身の状況についてたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が、特養では52.4%、老健では56.0%、介護付きホームでは53.0%となっている。【図34】

図34 【看護職員B票】安全管理に関する自身の役割発揮状況

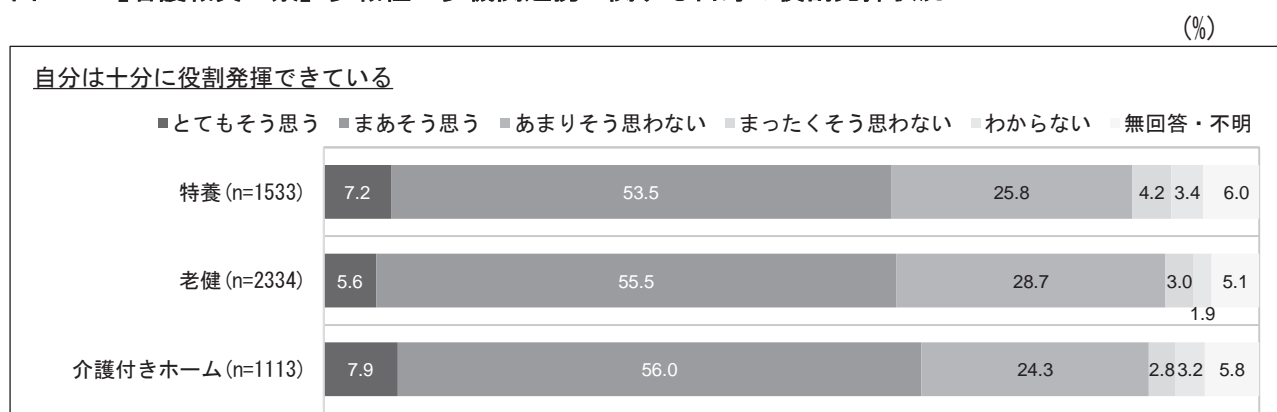


(4) 多職種・多機関連携

在所者の療養を支える円滑な多職種連携、多機関連携の実現のための看護職員の役割が十分に発揮できているか、回答した看護職員自身の状況についてたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が、特養では60.7%、老健では61.1%、介護付きホームでは63.9%となっている。

【図35】

図35 【看護職員B票】多職種・多機関連携に関する自身の役割発揮状況



(5) 健康管理・生活支援

在所者の病状や機能をふまえ、なるべく長く身体機能を維持し、自分らしく暮らすことを支援する健康管理、生活支援のための看護職員の役割が十分に発揮できているか、回答した看護職員自身の状況についてたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が、特養では60.9%、老健では67.3%、介護付きホームでは68.0%となっている。【図36】

図36 【看護職員B票】健康管理・生活支援に関する自身の役割発揮状況



4) 自施設のケア、自身の役割や業務等に関する主観的評価（看護職員 B 票）

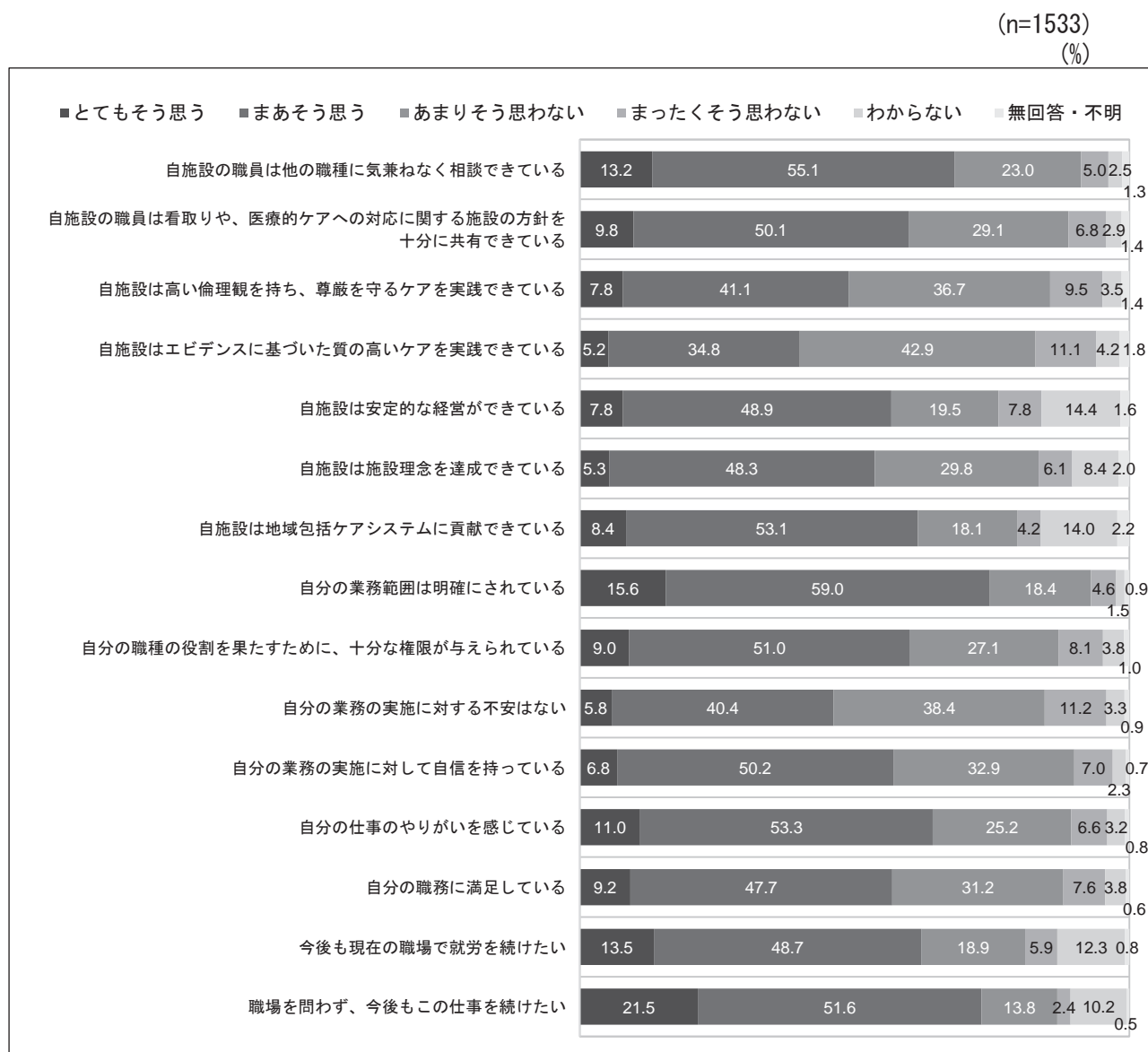
自施設のケア、自身の役割や業務等に関する主観的評価を項目別にたずねた。

特養では、施設のケアについて「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が高い項目は、「自施設の職員は他の職種に気兼ねなく相談できている」68.2%、「自施設は地域包括ケアシステムに貢献できている」61.5%などとなっている。

自身の役割や業務については、「自分の業務範囲は明確にされている」74.6%、「自分の仕事のやりがいを感じている」64.3%などとなっている。

就労継続については、「職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい」73.1%、「今後も現在の職場で就労を続けたい」62.2%となっている。【図 37】

図 37 【看護職員 B 票（特養）】 自施設のケア、自身の役割や業務等に関する主観的評価

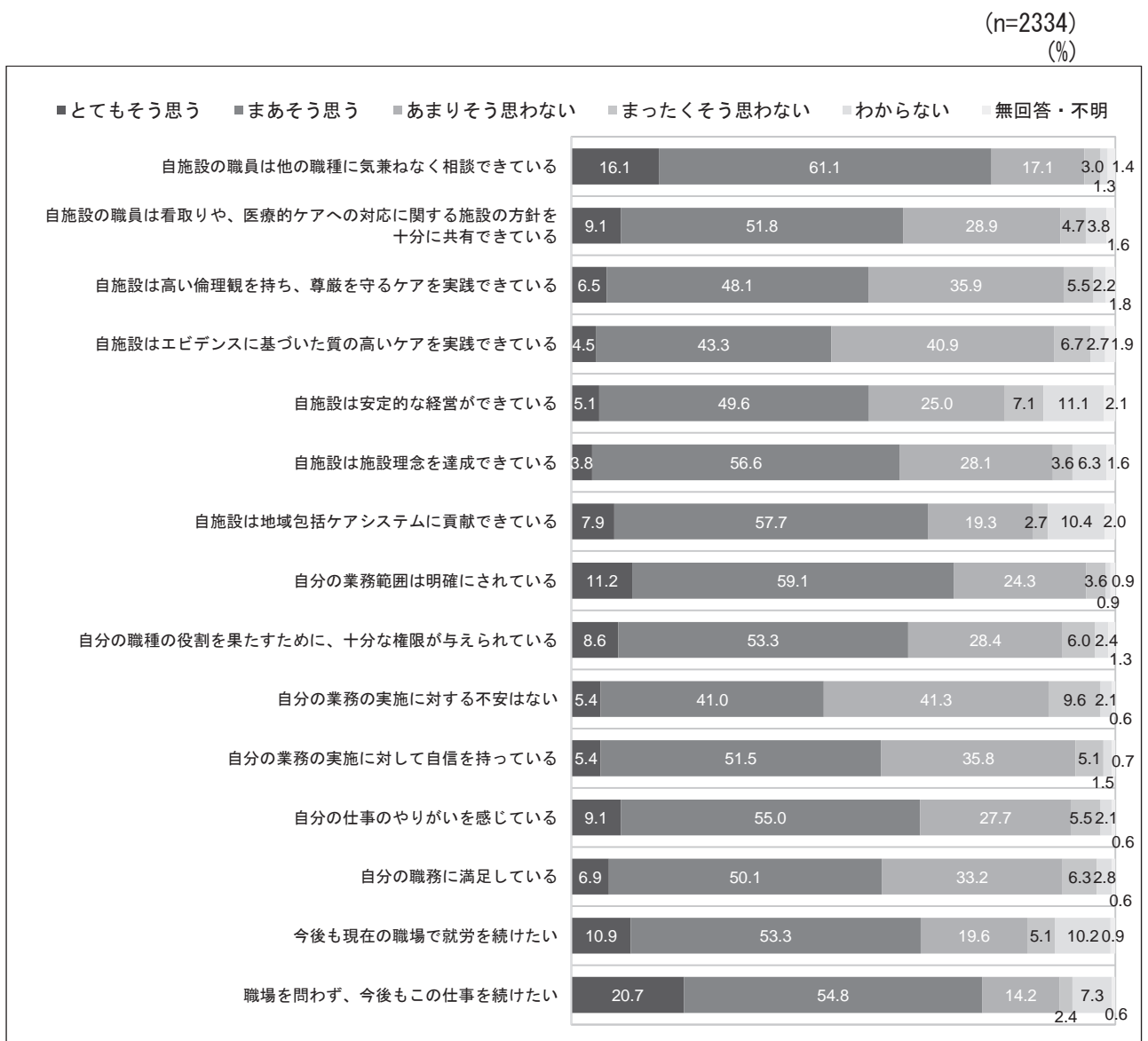


老健では、施設のケアについて「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が高い項目は、「自施設の職員は他の職種に気兼ねなく相談できている」77.2%、「自施設は地域包括ケアシステムに貢献できている」65.6%などとなっている。

自身の役割や業務については、「自分の業務範囲は明確にされている」70.4%、「自分の仕事のやりがいを感じている」64.1%などとなっている。

就労継続については、「職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい」75.5%、「今後も現在の職場で就労を続けたい」64.2%となっている。【図38】

図38 【看護職員B票（老健）】自施設のケア、自身の役割や業務等に関する主観的評価

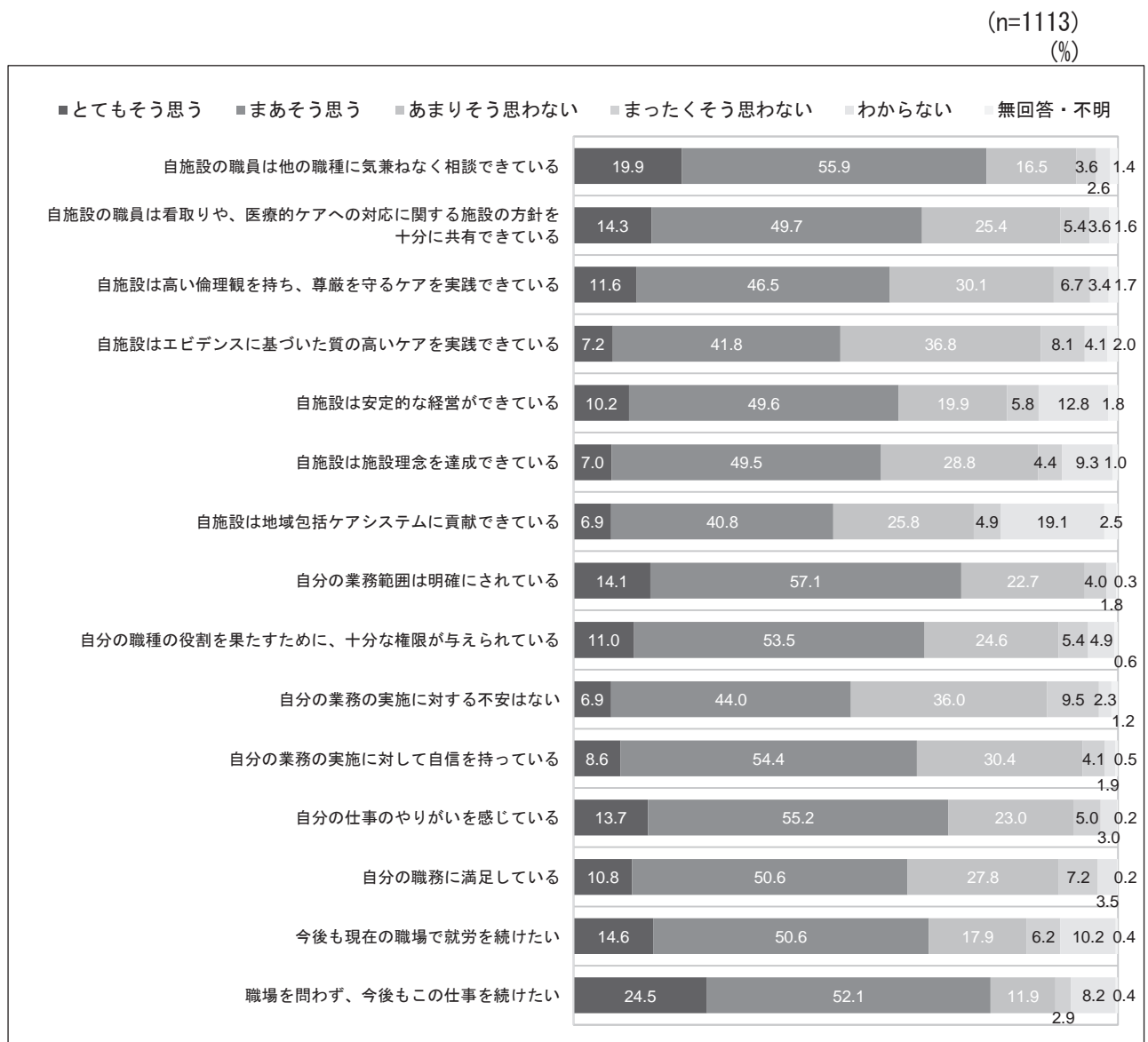


介護付きホームでは、施設のケアについて「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が高い項目は、「自施設の職員は他の職種に気兼ねなく相談できている」75.8%、「自施設の職員は看取りや、医療的ケアへの対応に関する施設の方針を十分に共有できている」64.0%などとなっている。

自身の役割や業務については、「自分の業務範囲は明確にされている」71.2%、「自分の仕事のやりがいを感じている」68.8%などとなっている。

就労継続については、「職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい」76.6%、「今後も現在の職場で就労を続けたい」65.2%となっている。【図 39】

図 39 【看護職員 B 票（介護付きホーム）】
自施設のケア、自身の役割や業務等に関する主観的評価



4. 介護職員票（最も職位の高い介護職員に配布）

1) 回答者の基本属性（介護職員票）

(1) 年齢

介護職員票については、最も職位が高い介護職員（職位の設定がない場合は、勤続期間の最も長い介護職員）に回答いただくよう対象施設に依頼した。

回答した介護職員の年齢は、特養では「40～49歳」が43.1%、「30～39歳」が25.5%となっている。老健では「40～49歳」が50.2%、「50～59歳」が22.1%となっている。介護付きホームでは「40～49歳」が33.7%、「30～39歳」が28.1%となっている。

平均年齢は特養と老健でともに45.2歳、介護付きホームでは44.0歳となっている。【表134】

表134 【介護職員票】年齢

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	852	100.0	1257	100.0	723	100.0
20歳未満	-	-	-	-	-	-
20～29歳	12	1.4	10	0.8	53	7.3
30～39歳	217	25.5	273	21.7	203	28.1
40～49歳	367	43.1	631	50.2	244	33.7
50～59歳	195	22.9	278	22.1	164	22.7
60～69歳	49	5.8	50	4.0	46	6.4
70～79歳	1	0.1	1	0.1	4	0.6
80歳以上	-	-	-	-	-	-
無回答・不明	11	1.3	14	1.1	9	1.2
有効回答数	841		1243		714	
平均値（歳）	45.2		45.2		44.0	
中央値（歳）	44		44		44	
最小値（歳）	27		23		23	
最大値（歳）	71		72		77	

(2) 勤務先での職種・保有資格等

回答した介護職員の勤務先での職種は、特養では「介護福祉士」が75.1%、老健では「介護福祉士」が87.6%、介護付きホームでは「介護福祉士」が68.3%となっている。【表135】

表135 【介護職員票】勤務先での職種

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	852	100.0	1257	100.0	723	100.0
介護福祉士	640	75.1	1101	87.6	494	68.3
社会福祉士	1	0.1	1	0.1	1	0.1
介護支援専門員	27	3.2	29	2.3	36	5.0
生活相談員	49	5.8	7	0.6	57	7.9
事務職・総合職	17	2.0	8	0.6	9	1.2
その他	20	2.3	19	1.5	36	5.0
無回答・不明	98	11.5	92	7.3	90	12.4

保有資格・受講した研修を複数回答でたずねたところ、特養では「介護福祉士」が95.9%で最も多く、次いで「喀痰吸引等研修修了（認定特定行為業務従事者認定）」が44.6%、「介護支援専門員」が32.9%となっている。

老健では「介護福祉士」が93.6%で最も多く、次いで「介護福祉士実習指導者講習会修了」が35.7%、「認知症介護実践者研修」が28.6%となっている。

介護付きホームでは「介護福祉士」が88.4%で最も多く、次いで「訪問介護員研修（ホームヘルパー1～3級）」が23.5%、「介護支援専門員」が17.4%となっている。【表136】

表136 【介護職員票】保有資格・受講した研修（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	852	100.0	1257	100.0	723	100.0
資格は特にない	3	0.4	7	0.6	14	1.9
介護福祉士	817	95.9	1177	93.6	639	88.4
社会福祉士	48	5.6	33	2.6	21	2.9
介護支援専門員	280	32.9	352	28.0	126	17.4
精神保健福祉士	4	0.5	-	-	1	0.1
社会福祉主事	252	29.6	127	10.1	85	11.8
介護技術講習主任指導者	3	0.4	5	0.4	2	0.3
介護技術講習指導者	34	4.0	52	4.1	10	1.4
介護系教員講習会修了	4	0.5	3	0.2	2	0.3
介護福祉士実習指導者講習会修了	265	31.1	449	35.7	34	4.7
実務者研修教員講習会修了	34	4.0	52	4.1	29	4.0
介護職員初任者研修	53	6.2	76	6.0	85	11.8
介護職員基礎研修	26	3.1	69	5.5	25	3.5
介護職員実践者研修	50	5.9	88	7.0	50	6.9
訪問介護員研修（ホームヘルパー1～3級）	154	18.1	198	15.8	170	23.5
アセッサー	110	12.9	275	21.9	46	6.4
認知症介護基礎研修	61	7.2	86	6.8	33	4.6
認知症介護実践者研修	253	29.7	360	28.6	105	14.5
認知症介護実践リーダー研修	161	18.9	225	17.9	46	6.4
認知症介護指導者養成研修	22	2.6	21	1.7	7	1.0
認知症ケア専門士	28	3.3	85	6.8	30	4.1
喀痰吸引等研修修了（認定特定行為業務従事者認定）	380	44.6	256	20.4	115	15.9
その他	49	5.8	59	4.7	28	3.9
無回答・不明	4	0.5	16	1.3	7	1.0

(3) 雇用形態・職位

回答した介護職員の雇用形態は、「正職員(フルタイム勤務)」が特養では98.2%、老健では97.7%、介護付きホームでは96.0%となっている。【表137】

表137 【介護職員票】雇用形態

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	852	100.0	1257	100.0	723	100.0
正職員(フルタイム勤務)	837	98.2	1228	97.7	694	96.0
正職員(短時間勤務)	1	0.1	7	0.6	8	1.1
正職員以外(臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等)	9	1.1	17	1.4	19	2.6
無回答・不明	5	0.6	5	0.4	2	0.3

回答した介護職員の職位は、特養では「中間管理職(主任またはユニットリーダー相当職)」が57.0%、「管理職(介護部長または相当職)」が36.2%となっている。

老健では「中間管理職(主任またはユニットリーダー相当職)」が60.9%、「管理職(介護部長または相当職)」が28.6%となっている。

介護付きホームでは「中間管理職(主任またはユニットリーダー相当職)」が65.8%、「管理職(介護部長または相当職)」が16.9%となっている。【表138】

表138 【介護職員票】職位

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	852	100.0	1257	100.0	723	100.0
管理職(介護部長または相当職)	308	36.2	360	28.6	122	16.9
中間管理職(主任またはユニットリーダー相当職)	486	57.0	766	60.9	476	65.8
スタッフ	26	3.1	81	6.4	86	11.9
その他	8	0.9	13	1.0	12	1.7
無回答・不明	24	2.8	37	2.9	27	3.7

(4) 勤務体制

回答した介護職員の勤務体制は、特養では「日勤および、夜勤またはオンコール業務にも従事」が61.7%、「日勤のみ」が33.5%となっている。

老健では「日勤および、夜勤またはオンコール業務にも従事」が65.2%、「日勤のみ」が30.5%となっている。

介護付きホームでは「日勤および、夜勤またはオンコール業務にも従事」が74.4%、「日勤のみ」が20.2%となっている。【表 139】

表 139 【介護職員票】勤務体制

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	852	100.0	1257	100.0	723	100.0
日勤のみ	285	33.5	384	30.5	146	20.2
日勤および、夜勤またはオンコール業務にも従事	526	61.7	820	65.2	538	74.4
夜勤専従	2	0.2	1	0.1	3	0.4
その他	27	3.2	34	2.7	27	3.7
無回答・不明	12	1.4	18	1.4	9	1.2

2) 看護職員の関与が特に重要と感じる場面・状況（介護職員による評価）

日常業務において看護職員の関与が特に重要と感じる場面・状況を上位5つまでの複数回答でたずねたところ、特養では「医療処置が必要な方への対応」が74.2%で最も多く、次いで「夜間緊急時や救急搬送に関する対応」が51.8%、「発熱、嘔吐、下痢、病状の悪化などの状態変化時の対応」が50.7%となっている。

老健では「医療処置が必要な方への対応」が74.3%で最も多く、次いで「夜間緊急時や救急搬送に関する対応」が58.9%、「発熱、嘔吐、下痢、病状の悪化などの状態変化時の対応」が58.4%となっている。

介護付きホームでは「医療処置が必要な方への対応」が71.6%で最も多く、次いで「発熱、嘔吐、下痢、病状の悪化などの状態変化時の対応」が55.6%、「医師など外部の他職種との連携」が48.8%となっている。【表140】

表140 【介護職員票】看護職員の関与が特に重要と感じる場面・状況（複数回答・5つまで）

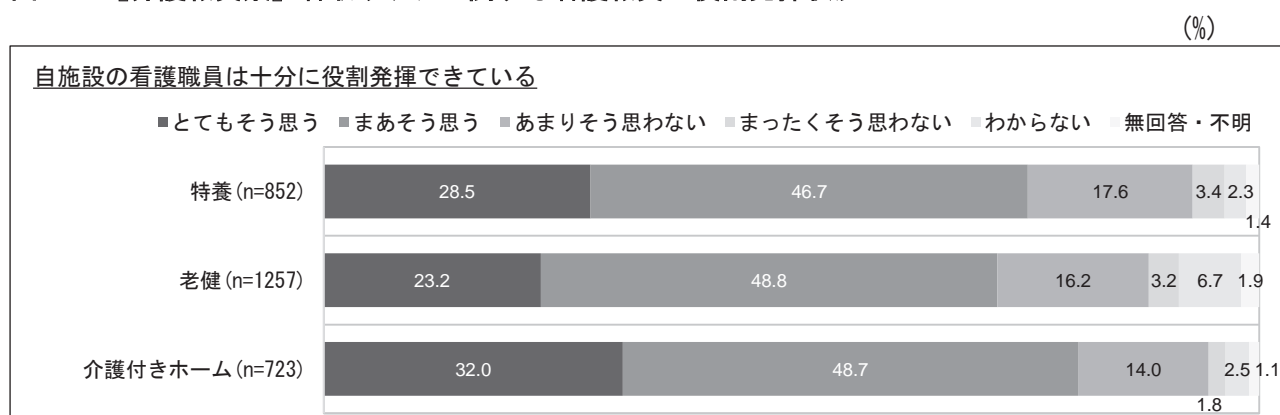
	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	852	100.0	1257	100.0	723	100.0
日常的なケア	146	17.1	267	21.2	142	19.6
ケア計画の作成	25	2.9	36	2.9	22	3.0
服薬支援	173	20.3	382	30.4	164	22.7
嚥下困難のある方の食事介助	83	9.7	111	8.8	106	14.7
看取りへの対応	377	44.2	413	32.9	299	41.4
医療処置が必要な方への対応	632	74.2	934	74.3	518	71.6
認知症症状や行動心理症状のある方への対応	30	3.5	66	5.3	36	5.0
家族関係の調整、家族への説明などの対応	129	15.1	101	8.0	104	14.4
感染症（インフルエンザ、COVID-19、ノロウイルス、疥癬など）のある方への対応	323	37.9	505	40.2	238	32.9
施設の感染症対策（インフルエンザ、COVID-19等）	380	44.6	479	38.1	210	29.0
災害対策	10	1.2	10	0.8	2	0.3
介護事故・医療事故の予防と発生時の対応	131	15.4	195	15.5	165	22.8
尊厳を保つためのケア実践、虐待の予防と発生時の対応	21	2.5	48	3.8	29	4.0
発熱、嘔吐、下痢、病状の悪化などの状態変化時の対応	432	50.7	734	58.4	402	55.6
夜間緊急時や救急搬送に関する対応	441	51.8	740	58.9	316	43.7
医師など外部の他職種との連携	414	48.6	420	33.4	353	48.8
施設内の情報交換会や勉強会、研修会などにおける講師	28	3.3	22	1.8	21	2.9
その他	5	0.6	2	0.2	1	0.1
無回答・不明	88	10.3	151	12.0	88	12.2

3) 施設の看護職員の役割発揮状況（介護職員による評価）

自施設の看護職員の役割発揮の状況に関して項目別にたずねた。

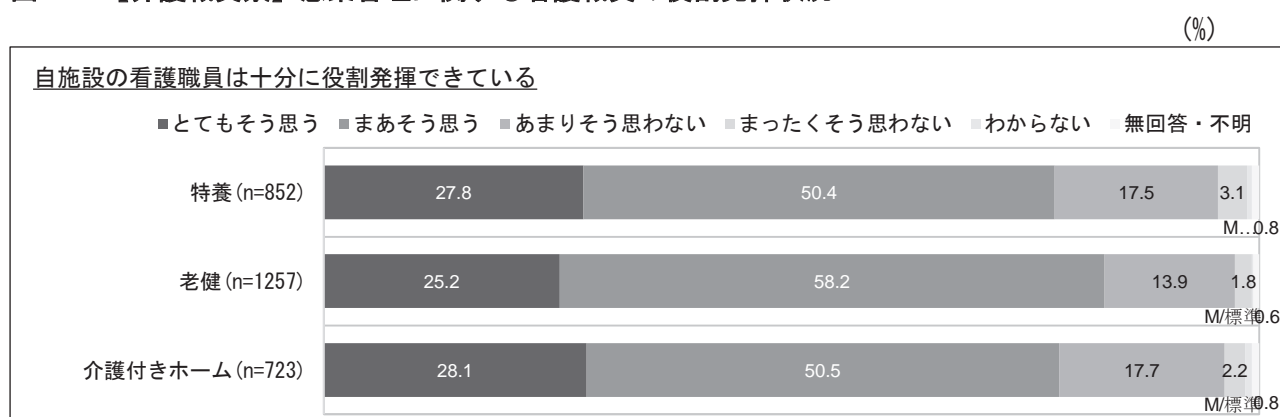
「在所者のニーズに対応し、尊厳を守る看取りケアに向けた支援」に関して自施設の看護職員は十分に役割を發揮できているかたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が、特養では75.2%、老健では72.0%、介護付きホームでは80.6%となっている。【図40】

図40 【介護職員票】看取りケアに関する看護職員の役割発揮状況



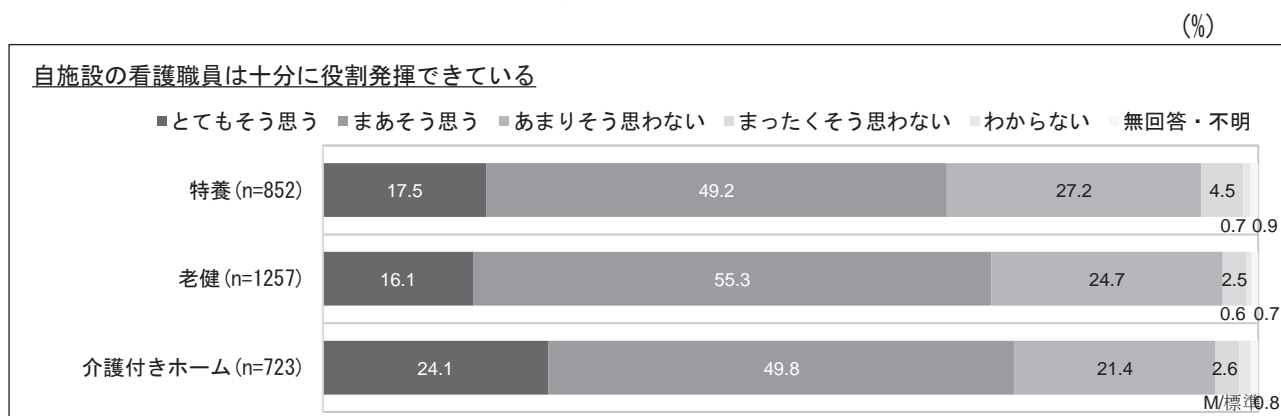
「在所者、職員を守る感染管理の実践、支援」に関して自施設の看護職員は十分に役割を發揮できているかたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が、特養では78.2%、老健では83.4%、介護付きホームでは78.6%となっている。【図41】

図41 【介護職員票】感染管理に関する看護職員の役割発揮状況



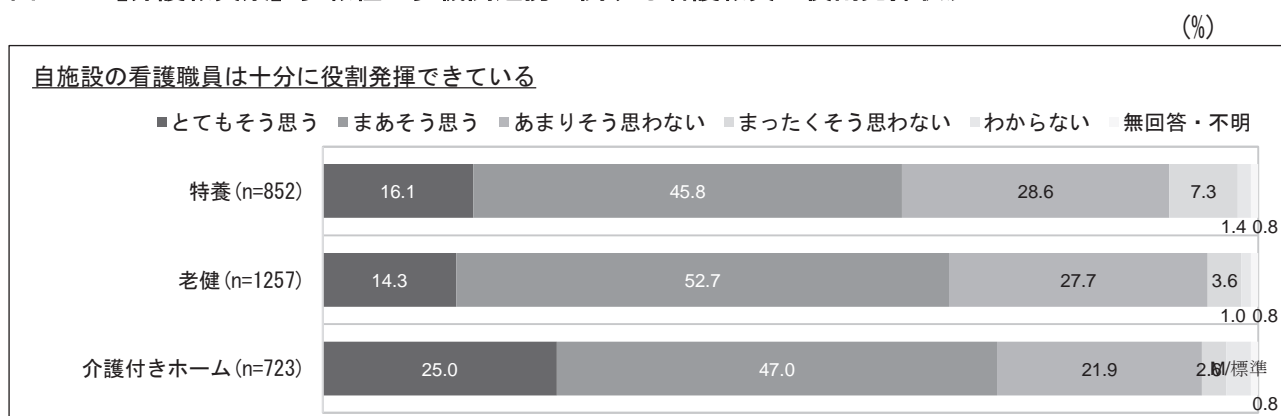
「在所者、職員を守る安全管理の実践、支援」に関して自施設の看護職員は十分に役割を發揮できているかたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が、特養では66.7%、老健では71.4%、介護付きホームでは73.9%となっている。【図42】

図42 【介護職員票】安全管理に関する看護職員の役割發揮状況



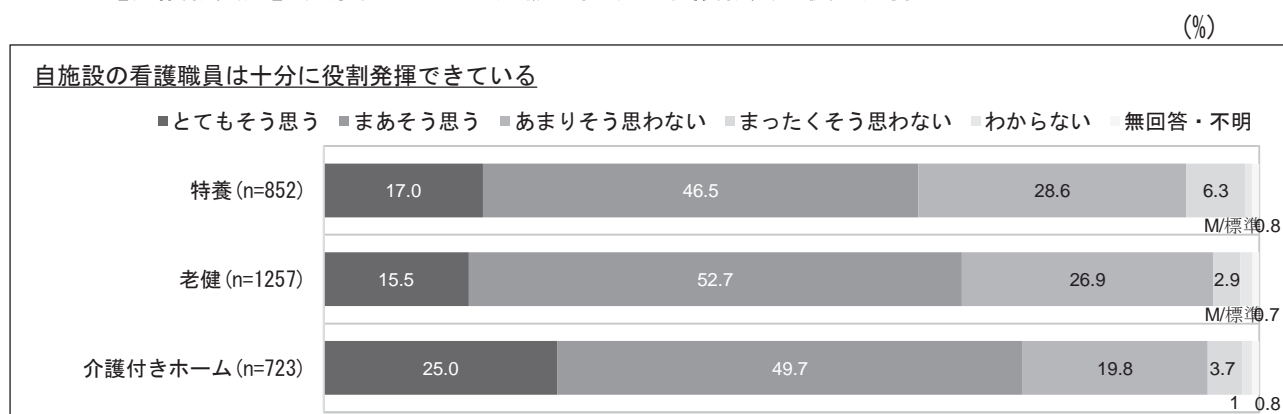
「在所者の療養を支える円滑な多職種連携、多機関連携の実現」に関して自施設の看護職員は十分に役割を發揮できているかたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が、特養では61.9%、老健では67.0%、介護付きホームでは72.1%となっている。【図43】

図43 【介護職員票】多職種・多機関連携に関する看護職員の役割發揮状況



「在所者の病状や機能をふまえ、なるべく長く身体機能を維持し、自分らしく暮らすことを支援する健康管理、生活支援」に関して自施設の看護職員は十分に役割を発揮できているかたずねたところ、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が、特養では 63.5%、老健では 68.2%、介護付きホームでは 74.7%となっている。【図 44】

図 44 【介護職員票】健康管理・生活支援に関する看護職員の役割発揮状況



4) 自施設のケア、自身の役割や業務等に関する主観的評価（介護職員票）

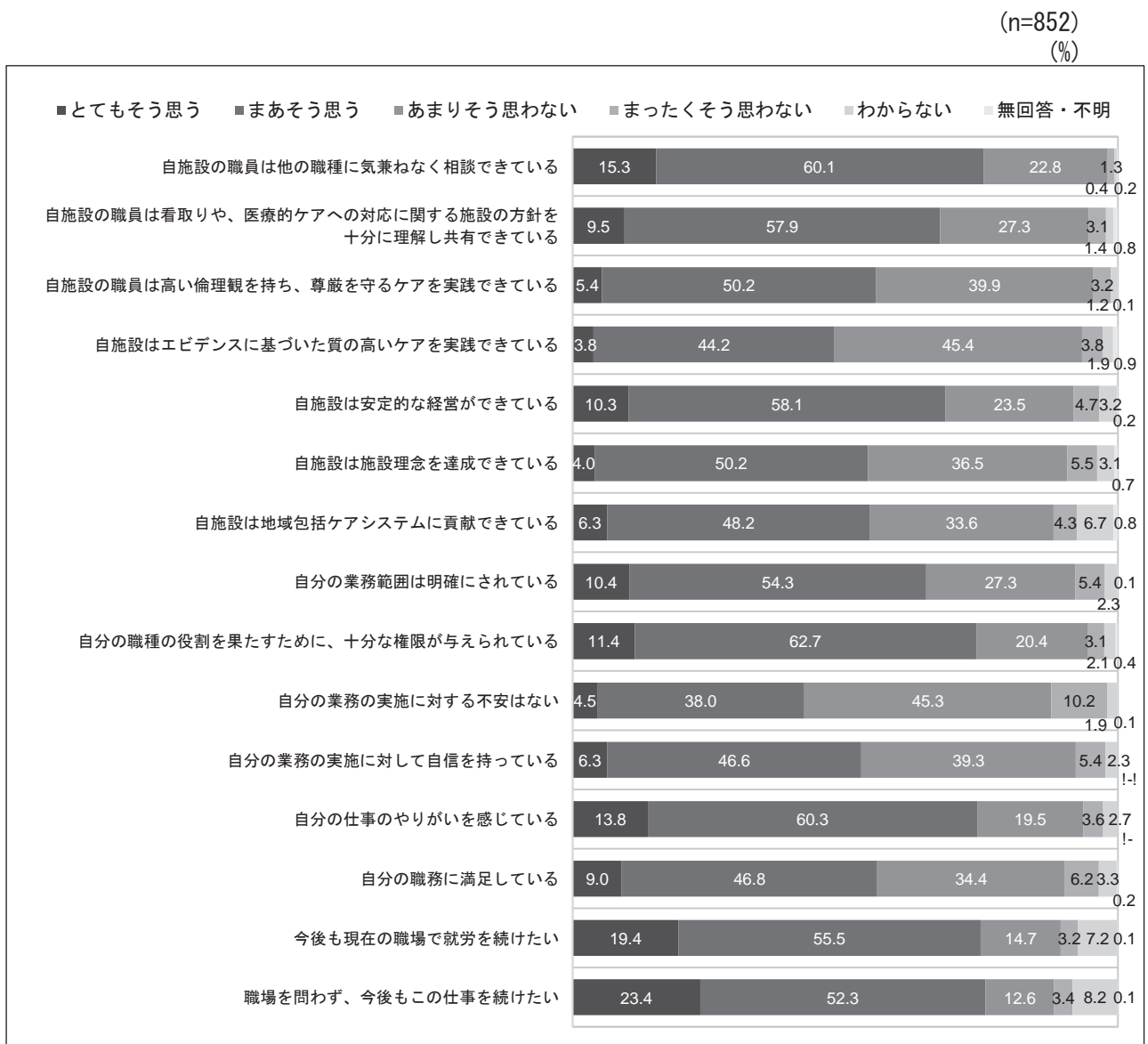
自施設のケア、自身の役割や業務等に関する主観的評価を項目別にたずねた。

特養では、施設のケアについて「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が高い項目は、「自施設の職員は他の職種に気兼ねなく相談できている」75.4%、「自施設は安定的な経営ができています」68.4%などとなっている。

自身の役割や業務については、「自分の仕事のやりがいを感じている」74.2%、「自分の職種の役割を果たすために、十分な権限が与えられている」74.1%などとなっている。

就労継続については、「職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい」75.7%、「今後も現在の職場で就労を続けたい」74.9%となっている。【図 45】

図 45 【介護職員票（特養）】自施設のケア、自身の役割や業務等に関する主観的評価

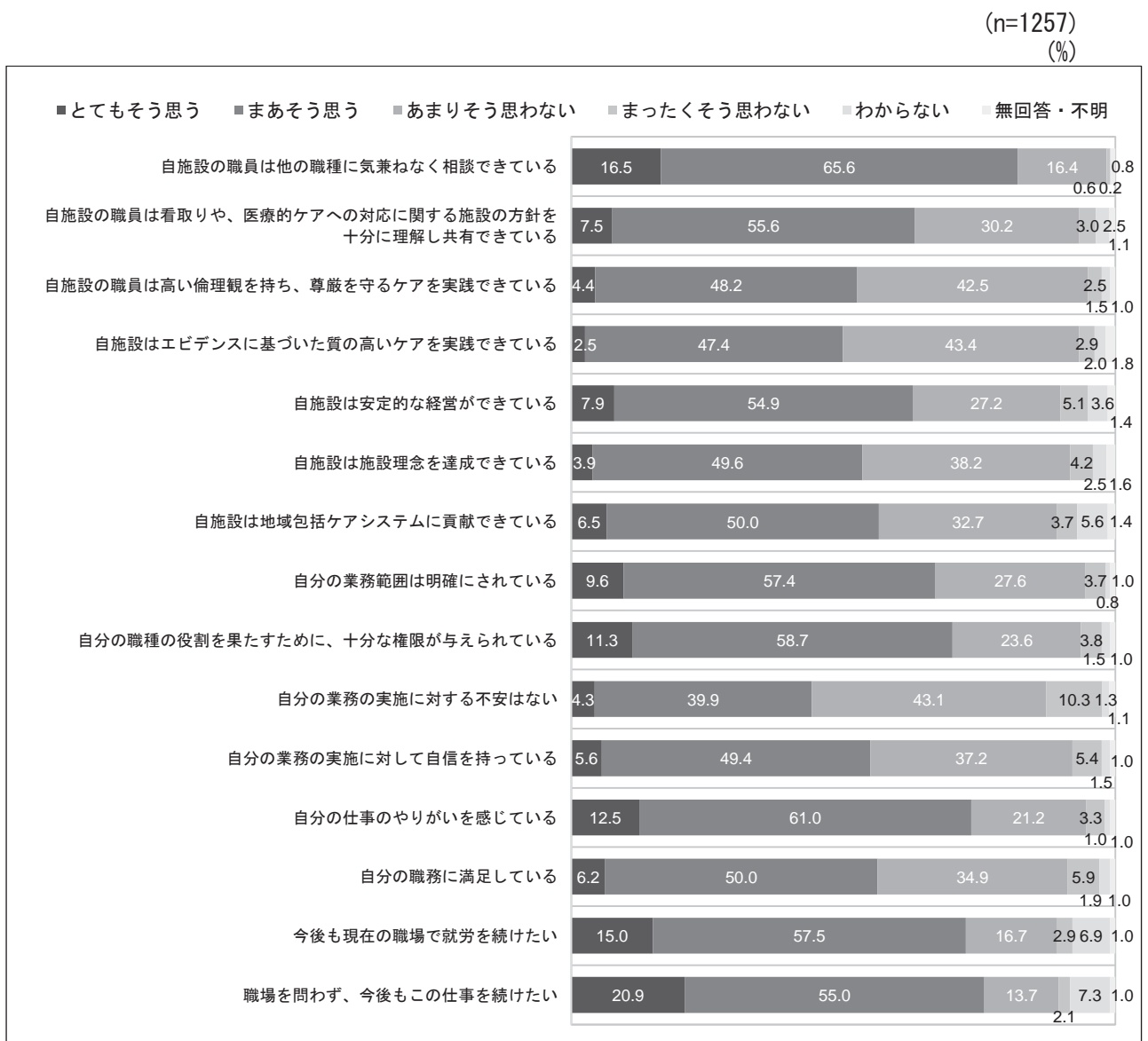


老健では、施設のケアについて「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が高い項目は、「自施設の職員は他の職種に気兼ねなく相談できている」82.0%、「自施設の職員は看取りや、医療的ケアへの対応に関する施設の方針を十分に理解し共有できている」63.1%などとなっている。

自身の役割や業務についての項目では、「自分の仕事のやりがいを感じている」73.5%、「自分の職種の役割を果たすために、十分な権限が与えられている」70.0%などとなっている。

就労継続については、「職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい」75.9%、「今後も現在の職場で就労を続けたい」72.5%となっている。【図 46】

図 46 【介護職員票（老健）】自施設のケア、自身の役割や業務等に関する主観的評価

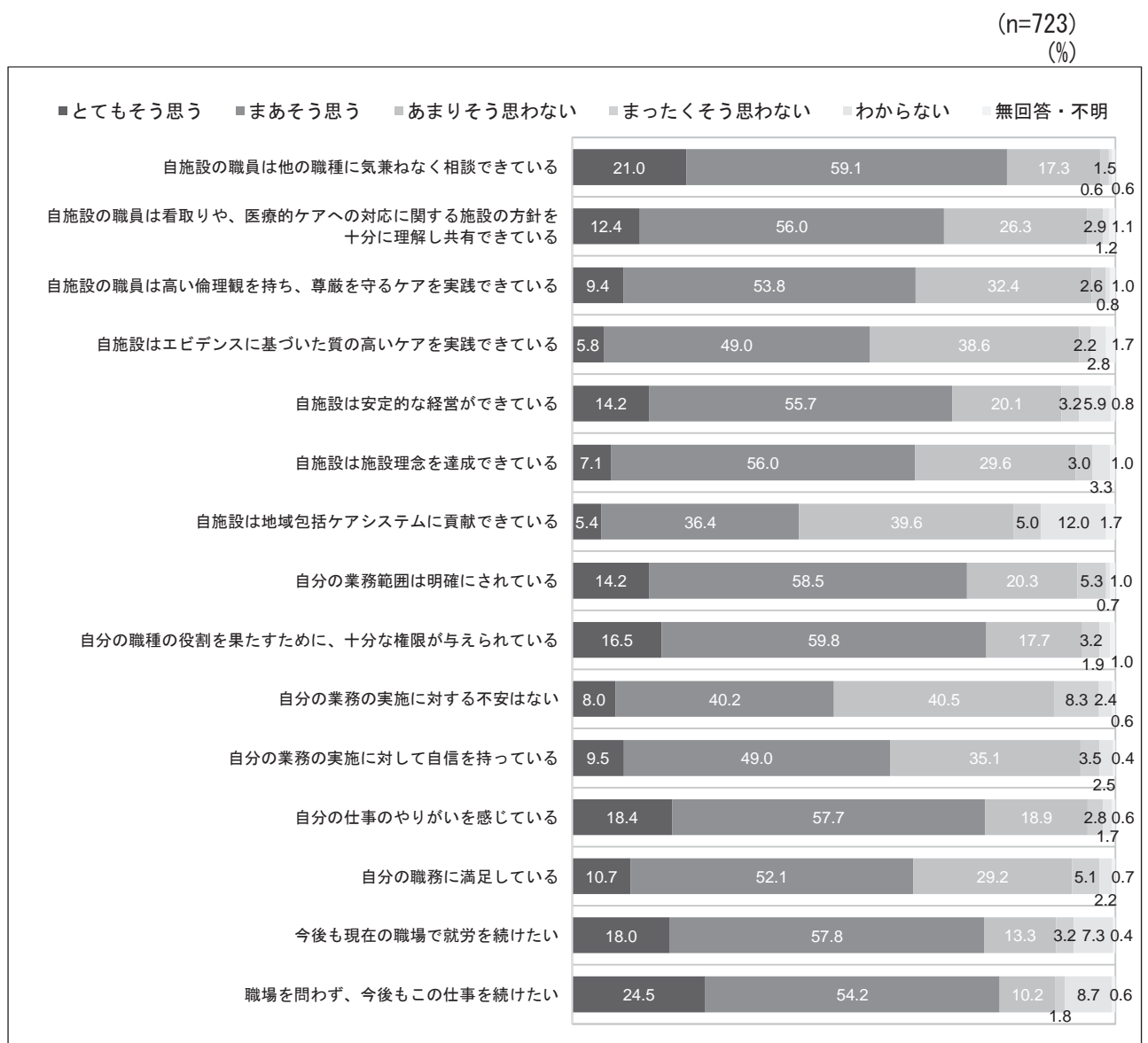


介護付きホームでは、施設のケアについて「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した人の計が高い項目は、「自施設の職員は他の職種に気兼ねなく相談できている」80.1%、「自施設は安定的な経営ができています」70.0%などとなっている。

自身の役割や業務についての項目では、「自分の職種の役割を果たすために、十分な権限が与えられている」76.2%、「自分の仕事のやりがいを感じている」76.1%などとなっている。

就労継続については、「職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい」78.7%、「今後も現在の職場で就労を続けたい」75.8%となっている。【図47】

図47 【介護職員票（介護付きホーム）】
自施設のケア、自身の役割や業務等に関する主観的評価



Ⅲ. アンケート結果まとめと考察

1. 施設属性

1) 特養

- ・ 特養における在所要者数の中央値は70人で定員数の中央値とほぼ一致する。また、原則要介護度3以上の高齢者が入所する施設であるため、他の2施設と比較すると要介護度4（平均28.87名）と要介護度5（平均22.97名）の在所要者数が多くなっている。
- ・ 看取りの方針は「可能な限り施設で看取る」方針の施設が82.2%を占めているが、常勤換算看護職員数をカテゴリ別に見ると、看護職員数が多いほど施設で看取る方針の割合が高く、少ないほど「施設での看取りは行わない」割合が高くなっていた。実際に2019年度に看取りを実施した施設（659施設、80.4%）における実施件数は平均10.76件であり、3つの施設種別の中では最も平均看取り件数が多かった。
- ・ 職員配置状況は常勤換算看護職員数合計が平均4.97名、看護職員1名（常勤換算）あたりの在所要者数は中央値15.0人となっていた。常勤換算介護職員数合計は平均35.5名であった。
- ・ 看護職員の所属組織は「医務部・医務室」（52.3%）が最も多く、次いで、「看護部」（25.1%）、「看護介護部」（10.4%）となっていた。所属組織の責任者は看護職員である（74.4%）割合が高かった。看護職員の夜勤体制は「オンコール」が90.1%と大部分を占めている。

2) 老健

- ・ 経営主体は「医療法人」が69.5%である。老健における在所要者数の中央値は86人であり、3施設種別の中で最も規模が大きい。要介護度別に在所要者数を見ると要介護1～要介護5まで幅広い状態像の在所要者が利用していることがわかる。
- ・ 看取りの方針については「可能な限り施設で看取る」が69.0%であり、実際に2019年度に看取りを実施した老健（879施設、71.2%）における看取り件数は平均9.28件と、在宅復帰支援施設と位置付けられる老健においても、特養とほぼ変わらない件数の看取りに対応していた。
- ・ 職員配置状況は常勤換算看護職員数合計が平均11.21名であり、他2施設と比較すると2倍以上の看護職員を配置しており、看護職員1名（常勤換算）に対する在所要者数は中央値7.5人であった。常勤換算介護職員数合計は平均30.1名であった。
- ・ 看護職員の所属組織は「看護介護部」（44.7%）と「看護部」（43.7%）にほぼ二分されており、特養よりも「看護介護部」の割合が高い。所属組織の責任者は看護職員であると回答した施設は89.6%で特養よりも高かった。看護職員の夜勤体制は、常時夜勤体制（82.7%）、当直制（11.6%）等、夜間も看護職員が施設内にいる割合が高く、シフト勤務を組んで対応していると考えられた。

3) 介護付きホーム

- ・ 介護付きホームにおける在所者数の中央値は48人であり、3施設種別の中では最も在所者数が少ない。特養、老健と異なり「自立」および「要支援1・2」の高齢者が入居していることが特徴であるが、要介護3、4、5の比較的重度の者の割合も高く、在所者の状態像は幅広い。開設年度は介護保険創設後の2000年代以降に設立された施設が9割近くを占める。
- ・ 看取りの方針については「可能な限り施設で看取る」施設が87.1%と3施設種別の中で最も高い割合となった。また、実際に2019年度に看取りを実施した施設（568施設、80.2%）における看取り件数は平均5.04件であった。
- ・ 職員配置状況は、常勤換算看護職員数合計が平均3.74名と3施設種別の中では最も少ない。看護職員1名（常勤換算）に対する在所者数は中央値15.5人とほぼ特養と同程度であった。常勤換算介護職員数合計は平均19.79名であった。
- ・ 看護職員の所属組織については、施設規模の小ささや職員数の少なさを反映し「所属部署はない」（35.9%）が最も多かった。また、所属組織の責任者が看護職員である割合は52.7%であった。夜間の看護体制は「オンコール」が62.2%と最も多かったが、「常時夜勤体制」が19.6%、「夜間対応なし」が17.7%に上り、施設によって夜間体制は多様であると推察される。今後、在所者の状態像や職員配置状況別にみた夜間体制の詳細な分析が必要である。

2. 回答者（看護職員A・B）の属性

- ・ 看護職員A票は、施設の中で最も職位の高いもしくは経験の長い看護職員（1名）が回答対象である。回答者の職位は、特養・老健では「中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）」もしくは「管理職（看護部長または相当職）」と答えた者が多く、介護付きホームでは「スタッフ」もしくは「中間管理職」と答えた者が多かった。雇用形態は約9割が正職員（フルタイム勤務）と回答している。平均年齢は3施設共通して50歳代前半であり、分布は40歳～60歳代が多い。看護職員としての経験年数は、10年～30年以上のベテラン層が大半を占めている。職種は「看護師」が約7-9割、「准看護師」が約1-2割となっており、老健では看護師の割合がやや高かった。
- ・ 看護職員B票は、看護職員A票の回答者以外の看護職員（職位や経験年数を問わず五十音順で名前が早い方から2名）が回答対象である。職位は「スタッフ」と答えた者が約7-9割であった。雇用形態は「正職員（フルタイム）」が約6-8割に対して「正職員以外」が約2-3割、「正職員（短時間勤務）」は1%程度と少なかった。職種は3施設共通して「看護師」が65%前後、「准看護師」が35%前後と、看護職員A票よりも准看護師の割合は高かった。平均年齢は50歳前後で、看護職員A票と同様に40歳～60歳代の看護職が多かった。看護職員としての経験年数は看護職員A票同様、10年～30年以上だが、現職場での勤続年数は3施設共通して1～4年未満の者が最も多いことから、他施設からの転職者や復職者が多くと推察される。現職の直前の就業状況は、「病院」で約半数で最も多く、次いで「他の介護・福祉系の通所・入所施設やサービス」となっており、「卒後すぐに現在の施設に入所した」者は1-2%と少なかった。

3. 看護職員の採用に関する状況

- ・ 年間の看護職員採用人数は「1人未満」、離職の人数は「1人未満」であり、全体的に看護職員の採用や離職の動きが少ない施設が多かった。また、年間の採用計画は「なし」と答えた施設が多く、介護職員の採用計画は約8割の施設で「あり」であるのと対照的に、看護職員については退職者が出た場合に随時採用活動を行う施設が多いと推察される。
- ・ 看護職員採用のための取り組みは様々だが、「ハローワーク」や「ホームページでの求人」と並んで「職員や知人からの直接紹介」割合が高かった。

4. 看護職員の業務実施状況および役割発揮状況

介護施設における看護職の業務実施状況の把握にあたり、平成28年度に日本看護協会が実施した老健事業「介護施設等における看護職員に求められる役割とその体制のあり方に関する調査研究事業」（以下、H28年度調査）の調査項目を参考に、「看取り」「感染管理」「安全管理」「多職種・多機関連携」「健康管理・生活支援」の5カテゴリの業務について47の質問項目を設定し、「実施している／実施しているが不十分／実施していない」の3段階で調査を実施した。最も職位の高い看護職員（看護職員A票）に対しては、施設の看護職員全体の業務実施状況を、看護職員スタッフ（看護職員B票）に対しては、自身の業務実施状況を聞いている。

- ・ 看護職員A票と看護職員B票の回答を比較すると、ほとんどの項目で看護職員A票の方が「実施している」割合が高い傾向にあった。看護職員B票では個人の実施状況を聞いているため、施設全体では実施しているが、個々の看護職員によって実施している業務の範囲や程度に差があると考えられた。
- ・ 3施設共通して、5カテゴリ47項目について、ほとんどの項目で「実施している」と「実施しているが不十分」の合計が「実施なし」を上回る結果となった。このことから、5カテゴリに属する業務は介護施設における看護職の業務として広く認知・実践されている状況であると推察された。
- ・ 各施設の役割や在り者像、人員配置等が異なるため、特に重視する業務や実施レベルに多少の差はあるものの、例えば「在宅復帰支援施設」と位置付けられる老健においても看護職には看取りへの対応が求められている等、介護施設で普遍的に求められる役割・業務のコア的な部分がこの5カテゴリに含まれていると考えられた。
- ・ 業務実施状況について「実施している／実施しているが不十分／実施していない」の3段階評価としたことで、「実施している」中でも、看護職員が十分実施できていると感じている場合と、課題を感じながら実施している場合があることがわかった。特に、施設の看護職員全体の状況を答える看護職員A票では、安全管理および健康管理・生活支援のカテゴリ内の項目では、「実施しているが不十分」が「実施している」を上回る項目が複数あり、他職種の回答と比較して、施設の看護業務全体を俯瞰した上で課題を把握していると考えられた。
- ・ 本報告書では単純集計等による実態把握を中心に実施したが、今後、施設属性や研修受講状況と業務実施率との関連性や、職員の属性別の実施率等、より詳細な分析を進めていく必要

がある。また、業務実施状況の背景要因は施設種別によっても異なると考えられることから、施設種別ごとの分析も行う必要がある。

- ・ 今回の調査結果と平成 28 年度調査の結果（特養、老健）を比較すると、特に感染管理のカテゴリについて今回調査では「実施なし」の割合が低く、今般の新型コロナウイルス感染症への対応状況が反映されていた。その他、医療ニーズへの対応や看取りなど、在所者のニーズの変化や社会情勢、新たなケアのあり方等に対応し、看護職員の業務内容が変化していることがうかがわれた。
- ・ また、5 カテゴリ別に看護職員の役割発揮状況を 5 段階評価でたずねた質問では、全般的に看護職自身の自己評価よりも施設長・介護職からの他者評価の方が高い傾向にあった。

5. 自施設のケア、役割・業務に関する主観的評価

- ・ 看護職の業務実施や役割発揮状況に対する評価は施設・職種を通じて全体的に高かったものの、自施設のケアや施設理念の達成状況に関する評価（全職種に対して調査）の項目では低い評価も目立った。特に、「エビデンスに基づいた質の高いケアを実践できている」「施設理念を達成できている」に関しては、各職種共通して「あまりそう思わない」という回答が 3-4 割と比較的高い傾向にあり、施設理念の明確化や質の高いケアの提供を課題と捉えている施設が一定程度あることが推察される。今後、施設の背景等に基づき、ケアの質に課題を感じている施設の属性・要因分析や、加算の算定状況、看取り件数等のケアのアウトカムの変数との関連についてのより詳細な分析が課題である。
- ・ 今回の調査では、役割発揮状況や自身の業務に関する不安、やりがい、就労継続意欲等を調査しており、年齢、職位、雇用形態等別に見た職員の業務に関する受け止めの状況や、勤務施設背景、業務実施状況との関連について、今後詳細な分析が必要である。

6. 施設の研修・自己研鑽等に関する状況

- ・ 看護職の教育研修計画が「ある」と答えた施設は、特養で 53.7%、老健で 75.6%、介護付きホームで 63.7%と施設間でばらつきがあった。また、看護職の教育研修のための予算を確保している施設は、特養 47.6%、老健 31.3%、介護付きホーム 16.1%と半数以下にとどまった。
- ・ 施設長・管理者が回答した「看護職員に向けた教育・研修に関する支援」としては、3 施設いずれも「業務時間内での施設外研修の受講」、「施設外研修の費用負担」の割合が高く、施設外研修の受講の促進・支援の取り組みは比較的多くの施設で実施されていた。
- ・ 一方で、自施設・法人内での教育・研修に関して、看護職 A 票、看護職 B 票いずれも、「研修・教育の年次計画がある」「採用後の施設業務に関する研修がある」「必要性の高いテーマに関して看護職員向けに施設・法人内で研修や情報交換会がある」の回答が半数以下であった。施設外研修の受講支援に比べ、自施設・法人内での看護職員向けの教育・研修整備を行う施設は少数にとどまると推察された。
- ・ また、自施設・法人内で「職員による自主的勉強会の開催」や「自己研鑽すべきテーマや共有すべき知識に関する上司との話し合い」が実施されているという回答は 3 割程度であり、

自施設や看護職員自身の課題にもとづく自主的な学習を促す支援を実施している施設は比較的少数であった。

- ・ 施設長・管理者が看護職員に「今後受講を推奨したい教育・研修テーマ」としては、3施設共通して「感染管理」、「看取り、アドバンスケアプランニング」、「褥瘡・創傷ケア」、「認知症ケア」の割合が高かった。施設別にみると、特養と介護付きホームでは「口腔ケア・誤嚥性肺炎」、老健では「リスクマネジメント」の割合が高かった。施設の経営・管理的な立場からは、現場ですぐに活用できる実践的内容の研修を受講させたいというニーズが高いことがわかった。
- ・ クリニカルラダー導入割合は老健で15%、特養と介護付きホームでは5%以下と低かった。
- ・ 以上の結果から、看護職員の教育・研修については、施設として必要な内容を検討・計画して系統立てて実施する施設よりも、看護職員の自主性や自助努力に応じた外部研修受講等の支援を主に行っている施設が多いことが推察された。今後、看護職の教育研修計画やクリニカルラダーの導入の有無等、施設の方針・体制の差異による研修実施状況について分析を深める必要がある。
- ・ 教育・研修の課題については、「職員数が少なく研修に派遣できない」と回答した者が、看護職員A票では約50%、看護職員B票では約30%と多く、施設内の看護職員数が少なく交代要員がないことが影響しているのではないかと考えられた。さらに、「時間がない」と回答した者が看護職B票では約40%と多く、教育・研修のための時間の確保が難しい状況にある看護職への自己研鑽への支援が必要だと考えられた。
- ・ 施設長・管理者が「今後の教育・研修に関し施設への支援を希望する内容」については、「オンライン研修の充実」が60%前後、「多様な地域・日時での開催」が30%前後と、現状の体制・人数でも受講しやすくするための支援の充実が特に期待される傾向にあった。オンラインや身近な地域での研修受講機会を増やすことは、看護職が挙げている「職員数が少なく研修に派遣できない」、「時間がない」という課題の解決にもつながり、有効な方策だと考えられる。
- ・ また、看護職員では「どのように勉強してよいかわからない」と回答する者が1割以上おり、回答者の詳細属性を見ると、年齢20歳代の若年層や、准看護師の割合が若干高い傾向にあった。介護施設で働く看護師の前職経験は多様であることもふまえて、今後は看護職の属性・経験別に研修内容のニーズを詳細に分析し、看護職の受講ニーズに合わせた研修の拡充につなげる必要性が示唆された。

7. 自由記述

- ・ アンケート調査の最後に「介護施設等における看護職員の役割・業務に関する意見」および「介護施設等における看護職員への教育や研修に関する意見」として自由記述の設問を設けた。
- ・ 役割・業務に関する意見としては、施設長・管理者票409件（回答者の14.8%）、看護職員A票599件（21.7%）、看護職員B票983件（19.7%）、介護職員票619件（21.9%）の回答があった。教育や研修に関する意見としては、施設長・管理者票319件（回答者の11.6%）、看護職員A票453件（16.4%）、看護職員B票687件（13.8%）の回答があった。

- ・ 主な意見の内容は下表の通り。また、巻末に抜粋した意見をまとめている。

役割・業務に関する主な意見

看護職に求められる役割・業務	看護の専門性を活かした業務	○看護の専門性を活かしたケア提供 ○医療職の視点、立場での役割発揮 等
	リーダーシップの発揮、他の職員等への働きかけ	○ケアの知識・技術等に関する多職種への指導的関わり 等
自施設の現状・課題・成果	業務範囲・役割分担・他職種連携等に関すること	○看護職が介護業務を実施すべきかどうか ○連携を阻害する要因 ○看護職によるリーダーシップ発揮の成果 等
	役割発揮に関する課題	○管理者・他職種からの理解不足、体制が整っていない ○人材確保の困難 ○看護の質の向上が困難 等
看護職の不安、困っていること		○多重・多様な役割・業務へのプレッシャー、無力感 ○過重な業務負担、労務管理の不足 ○処遇の低さ（賃金、手当て、職位等）、人員不足 ○上司、他職種の理解不足、期待の低さ 等
看護職に求められる資質		○介護施設における看護職の役割・業務に関する正しい理解 ○時代に対応し学び続ける積極的姿勢 等
制度・基準等に関して改善すべき事項		○人員配置基準、 ○看護師比率 ○処遇改善 ○他施設・他職種からの理解 等

教育・研修に関する主な意見

教育・研修に関する課題・成果		<input type="checkbox"/> 教育・研修に関する課題 <input type="checkbox"/> 自施設での取り組みや工夫、成果	等
教育・研修の内容や方法に関する要望	学びたいこと、学んでほしいこと	<input type="checkbox"/> 介護施設における看護の基本的知識・技術 <input type="checkbox"/> 他職種連携、コミュニケーション力 <input type="checkbox"/> 看護管理・マネジメント力の向上	等
	対象者の状況に合わせた研修方法	<input type="checkbox"/> 資格、年齢、経験年数等の状況に応じた研修の開催	
施設が教育・研修支援を行うために必要な事項、希望する支援		<input type="checkbox"/> 施設内の体制整備 <input type="checkbox"/> 研修へのインセンティブ <input type="checkbox"/> 費用補助 <input type="checkbox"/> 現場のニーズに合った研修開催 <input type="checkbox"/> 教育・研修情報の周知 <input type="checkbox"/> オンライン研修の充実 <input type="checkbox"/> 教育・研修の重要性に関する理解促進	等
他施設や他サービス、専門家からの支援への要望		<input type="checkbox"/> 意見交換の場 <input type="checkbox"/> 地域との交流 <input type="checkbox"/> 専門性の高い人材からの支援	等
看護協会への期待・要望		<input type="checkbox"/> 研修内容、回数の充実 <input type="checkbox"/> 入会促進 <input type="checkbox"/> 専門性の高い看護師からの支援に関するマッチング <input type="checkbox"/> 施設間連携の推進 <input type="checkbox"/> クリニカルラダーの普及	等

第3章 介護施設等における看護職員の役割・業務のあり方に関するヒアリング調査

I. 調査実施概要

1. 対象

ヒアリング対象の選定にあたっては、看護職員の役割発揮や看護職員と介護職員の連携・協働に積極的に取り組んでいる施設として委員より紹介された施設の中から、設置主体、地域性、施設規模等に極端に偏りが無いよう配慮した上で各施設種別2施設を選定した。計6施設のうち、同意が得られた施設に協力を依頼した。調査実施が新型コロナウイルス感染拡大時期と重なったことで1施設については調査期間内にヒアリングを行うことができなかったため、対象施設は5施設となった。

2. 方法

調査対象施設の施設長宛に、調査協力依頼状、調査票（施設長・管理者票、看護職A票、看護職B票、介護職員票）、返信用封筒を郵送配布した。

3. 期間

2020年12月～2021年1月

4. 主な調査項目

- ・施設の概要（定員数、在所者数、併設事業所、職員数、特徴、看取り方針等）
- ・地域での役割（地域における役割・立場、他施設との連携状況等）
- ・看護職員・介護職員の配置状況（人数、部署、夜勤体制等）
- ・1日の業務内容、夜勤による負担の状況、超過勤務等の状況と理由
- ・看護職員の役割・業務の現状と課題（業務実施上の課題と支援策、業務効率化等）、
- ・介護職員や他職種との役割分担・協働の現状と課題
- ・人材確保、採用・離職の現状と課題
- ・教育・研修の状況（予算、支援体制、実施・受講状況）
- ・今後、希望する研修テーマ・方法や必要な支援

II. ヒアリング調査結果

1. 対象施設の概要

	A	B
施設種別	特養	特養
定員	82名（10ユニット）	103名
要介護度	平均要介護度4.12 要支援（0人） 要介護1-2（0人） 要介護3-5（81人）	平均要介護度4.36 要支援（0人） 要介護1-2（2人） 要介護3-5（94人）
看護職人数	4.5（実人数6、うち常勤職員2）	10.4（実人数11）
介護職人数	実人数58 （日勤10名、夜勤5名体制）	実人数66
勤務体制（看護）	日勤のみ 夜間オンコール	2交代制（日勤、遅番、夜勤） 夜間1名体制
看取り件数	10人/年 未滿	1-3人/月 程度
看護職は日々の生活の世話業務にどの程度関与しているか	基本的に行わない （処置のついでにオムツ交換をする程度）	基本的に行わない （観察やアセスメントを目的に行う）
看護業務の内容	日々の業務：検温、健康管理、介護職へのアドバイス、通院介助、医療処置 体制整備に関すること：感染管理や安全、看取り、業務一般等に関するマニュアル作成、職員への周知・研修等	日々の業務：ラウンド、利用者の身体的状況の把握とケアプランの検討・変更、多職種との調整、医療処置 服薬管理、常勤医・往診医との報告・相談 受診・入退院時の同行・調整
勤務している看護職員の能力・資質について	能力面で差があり、役割・業務を分けている（健康管理担当/医療処置担当）	2006年以降、ベテランスタッフで試行錯誤しながら看取りやケアに関する考え方を蓄積してきたが、耐震工事で一年休館し再オープンした際に、職員の半数以上が入れ替えになった。新人職員に考え方やサービス内容をどう受け継ぐかが現在の課題であり質の維持に苦心している。
看護計画、看護記録の運用	主となる記録：多職種共同電子カルテ。看護・介護、職種に関係なく入力・情報共有するシステム。 看護計画：あり。必要時ケアプランの中に反映。	主となる記録：介護記録・看護記録・ケアプラン 看護計画：あり。ケアプランとは別立てし、必要な項目をケアプランに反映。 申し送り事項等：健康管理に必要な情報、観察事項については、日々の記録と申し送りで共有
看護職の役割とは	ケア全体のマネジメント、介護職員への教育	利用者の健康管理
看護職に求められる資質	・資格や経歴よりも学び続ける姿勢 ・コミュニケーション力	・利用者の全体像をとらえるアセスメント力 ・相手の立場で考え、高齢者に愛情を注げること ・バランス感覚をもって、介護職をバックアップできること
充実したい研修	コミュニケーション力	感染対策研修、専門家からの助言の機会がほしい 看取りを一連の流れとして学べる研修 他の施設の状況・ケアの方法等を知りたい
看護・介護の連携に関する課題や工夫	経験が浅い看護職員・介護職員どうしではお互いの視点の違いやコミュニケーション力不足、知識・スキル不足からぶつかりあうことがある。それぞれの課長が指導や調整に入るなど丁寧にフォローをしている	看護職・介護職が1名ずつペアを組み各利用者を担当 職種間のコミュニケーションをよくとることを心掛け、職種による意見の食い違いが起きたときには看護リーダーと介護リーダーとで話し合う。
働き方、労働環境	超過勤務：ほぼなし 2名の常勤看護職員が交代で夜間・休日のオンコールに対応。実際にTELがあるのは2-3回/月。	超過勤務：時々発生 家族とのカンファレンス・会議等を重視しており、それが夕方に入ることによって超勤につながっている側面もある。 夜勤中の休憩時間（90分）：時々取れない

C	D	E
老健	老健	介護付きホーム
100名	100名	74名
平均要介護度3.10 要支援(0人) 要介護1-2(32人) 要介護3-5(54人)	平均要介護度3.09 要支援(0人) 要介護1-2(37人) 要介護3-5(54人)	平均要介護度1.99 要支援(21人) 要介護1-2(25人) 要介護3-5(26人)
11.5(実人数12)	10.0(実人数10、うち看護師7)	3名(実人数3、うち看護師3)
常勤換算36.7 (日勤11-13名、夜勤6名体制)	実人数30名程度	実人数25 (日勤8名、夜勤2.5名)
日勤のみ 夜間は併設病院の当直管理師長が対応	2交代制 夜間1名体制	日勤のみ 夜間は本社コールセンターが対応
10人/年程度	3人/年程度	3人/年以上
サブ看護師のみ、介護職と一緒に日々の生活の世話をを行う	介護職と一緒に日々の生活の世話を行いつつ、看護業務を実施	基本的に行わない
リーダー：申し送り、情報収集、体調不良者への対応と家族への連絡、看護職・介護職・相談員等との職種間の業務調整、入退所の対応、検査への対応等 サブ業務：介護職と連携した日常生活の援助、医療処置、入退所のカンファレンスへの参加、家族へのICへの同席等	日々の業務：服薬管理、排便コントロール、医療処置、状態が不安定な利用者の観察、生活上の世話(おむつ交換、食事、入浴介助等)、医師との連絡調整やカルテ代行入力 在宅復帰支援に関すること：パスの作成、退所前訪問、入所前訪問 体制整備に関すること：医療安全や感染管理等	日々の業務：健康管理、服薬管理、ラウンド、食事摂取状況や嚥下機能等の評価、嚥下機能低下した利用者の食事介助等、医療処置、利用者からの健康相談への対応 体制整備に関すること：介護スタッフへの教育(医療器具や処置、管理方法等)
能力面で差があり、役割・業務を分けている(リーダー/サブ) 特定行為研修修了看護師が法人内に複数おり、ラウンドするなどして法人全体のケアの質向上に努めている	同法人の病院から異動で来る中堅看護職が多く、定着率もよい。	特に差はなく、日ごとにリーダー/処置係を交代しながら担当
主となる記録：多職種共同電子カルテ(タブレットに入力)。看護・介護・リハ等、職種に関係なく入力・情報共有するシステム。 看護計画：あり。必要時ケアプランの中に反映。	主となる記録：介護職による介護記録(紙カルテ) 看護計画・記録：なし。 申し送り事項等：観察項目や看護の判断事項はカードックス(処置伝票のようなもの)にメモ書きし、各勤務帯に引き継ぐ。	主となる記録：多職種共同電子カルテ。看護・介護、職種に関係なく入力・情報共有するシステム。
日常の関わりや観察から利用者の小さな変化に気づくこと。多職種や家族と連携しケアプランに沿って、利用者が望む環境づくりやケアに反映すること 医療の視点から利用者の状態を判断し、多職種と連携しながら療養や在宅復帰を支援すること	医療・生活両方の視点を持ち、医療依存度が高い利用者のケアの質向上のために介護職員を主導してほしい	利用者、家族、医師、施設長等、それぞれの立場を理解・尊重しつつ、通訳・説明しながら利用者の希望に沿ったケアに近づけていく
・コミュニケーション力 ・医療・介護両方にわたる広範囲の視点と知識	・利用者全人的に尊重できる倫理観 ・変化に気づく観察力、事故・転倒などを防ぐ危機管理能力 ・家族や利用者を尊重し丁寧に接するコミュニケーション力	就職時に求めることは最低限の知識・スキルを備えていること(施設長による)
認知症の多い高齢者施設での感染対策 施設での看取りケアの充実 専門性・知識・技術を高める研修	介護職と一緒に受けられる研修 身体拘束の考え方 介護記録の方法(多職種向け)	老年看護に関する全般的な知識 最新の薬や医療技術に関する知識 他施設の看護職との情報交換
それぞれの職種の視点の違いをふまえ、尊重し、自分の専門性を磨くよう心掛け指導する インカムで小さなことでも共有する	介護職から相談しやすい環境を看護職が醸成	看護職の立場からは介護職の介護技術レベルや職務意欲が低いことを課題と感じている。 介護職からは看護職に接する際の緊張感が強く連携がうまくとれない職員がいることを課題と感じている。
超過勤務はほとんどなし 休憩時間も取れている	超過勤務なし 休憩もとれている	介護職は超過勤務が多く、休憩もとれない

2. ヒアリング結果

1) 施設 A (特養)

【実施概要】

日 時：2020年12月16日(水) 15-16時①、12月22日(水) 10-11時② 11-12時③

方 法：Zoomによるオンラインヒアリング

対象者：①施設長 ②看護課課長 ③介護サービス課課長

●開設主体

社会福祉法人(1984年創設)

法人総職員数：330名

関連施設：法人内に特養3、グループホーム2、地域包括支援センター2、保育園1

●施設の概要、特徴・方針

<施設概要>

- ・2006年開設
- ・ユニット型個室(10ユニット) 定員82名
- ・併設サービス：ショートステイ18床(2ユニット)、グループホーム18名(2ユニット)、デイサービス20名/日、居宅介護支援

<職員数>

看護職員：常勤換算4.5名(常勤2,非常勤1,非常勤0.5×3) 実人数6名

介護職員：常勤換算41名 実人数44名

<勤務体制>

看護職員：日勤のみ 2~3名/日 配置

常勤9:00~18:00(9時間)、非常勤8:30~17:00又は17:30(8.5~9時間)

夜間はオンコールで正職員が対応 オンコール対応回数は2.3回/月

介護職員：3交代制

日中1人/1ユニット(ショートと併せ12ユニットを計12人で対応)

夜間1人/2ユニット(特養5人+ショート1人の計6人で対応)

夜勤：21時~翌朝7時(2時間休憩) 夜勤回数：5~6回/月

<施設の方針・重視する取り組み>

- ・看取りについては開設当初から利用者の要望を受け、積極的に対応している。最後に入院を希望されない限りは施設内で看取る方針であり、入所者の8割は施設内で亡くなる。看取り件数は年15件程(月に0~3件)。法人内の他施設も同様の方針である。【施設長】
- ・施設開設時は国の施策で施設での看取りが推進されたタイミングと重なり、且つ法人として30年以上のノウハウがあり、嘱託医の協力も得られやすい体制であったため、開設当初から看取りができている。【施設長】

(1) 看護職員・介護職員の役割や業務内容の現状と課題

●看護職の役割・業務の状況

<全般的な役割・業務>

- ・看護職は管理監督的なイメージ。介護職ができる業務はなるべく介護職が行い、看護職には指導・助言や、通院時等の外部との連携の役割を期待している。【施設長】
- ・介護職の専門性を高めるために、看護師の物の見方・判断の仕方を学んでほしいという思いがあり、看護師には指導・教育的な立場を期待する。そのため、看護師が介護業務を担わなくてもよい体制をつくっている。【施設長】
- ・自身が病院から当施設に転職した当初は「介護」も「看護」も担っていたが、特養での看護師の役割や活用を考えていく中で、自分が施設長になったらこうしたいというビジョンが形成でき、自身の経験も踏まえて現在の体制をとっている。【施設長】
- ・特に業務基準のようなものは明文化していない。【施設長】
- ・看護職の主な役割は、利用者への指導と健康管理であり、検温、医療行為（インスリンの管理、注射・点滴、摘便・浣腸、褥瘡・皮膚疾患処置、吸引）を実施している。また、利用者の情報を医師に伝え、その指示を介護職に実施しやすく伝えるという、医療と介護をつなげる役割がある。【看護職】
- ・安全・感染管理の役割があり、医療安全、感染管理のマニュアル作成している。【施設長】
- ・介護職へ日々のケア（おむつ交換 食事介助など）に関するアドバイス、勉強会（内服、夜間対応、看取り）の実施をする教育的役割がある。【看護職】

●看護職・介護職の連携

<介護職の業務と看護職との連携>

- ・介護職の業務は、利用者の起床・整容・食事・服薬・排泄の介助、環境整備、記録。【介護職】
- ・介護職は、全利用者の入浴前と、降圧剤内服者等で医師の指示がある場合、新規入所者については入所から1か月間毎日、バイタルサインを測定する。利用者の体調が「なにかおかしい」（血便が出る、食事の摂取量が少ないなど）と思う場合もバイタルをとって看護職へ報告し、内服の可否などについて相談する。【介護職】
- ・施設内での記録・情報共有には、どの職種も記載・閲覧可能なPCソフトを使用。呼吸器症状、血圧、新しい薬の飲み始めなど、介護職に特に注意してもらいたい利用者の情報を看護職が記載する。医師の指示は代理で看護師が入力する。介護職はバイタルサイン、観察項目を記載する。ケアプランはケアマネジャーが作成し、看護職、介護職の観点から問題がないか、目標は期間内に達成できているか等の見直しを月1回実施している。【看護職】

<夜間の介護職の対応における看護職の役割・業務>

- ・看護職は、日中の利用者の状態のアセスメントから、夜間の対応が発生する可能性とその対応方法について夜勤の介護職へ伝え、電話によるオンコールにも対応する。【看護職】
- ・夜間に骨折等が発生した場合は、出血がなければ安静にし、バイタルをとって朝まで待つ、頭部を強打した場合は家族に連絡し救急搬送する、といった緊急時の判断を介護職が出来る

よう、日頃から指導・助言を行う。(介護職)

<看取りにおける体制と看護師の役割・業務について>

- ・施設で看取るか、病院に入院するか等の本人・家族への意向確認は介護職が行う。死を受容できない、本人の意思が不明等で気持ちが揺れる家族とは繰り返し話し合いを持つ。【介護職】
- ・職員は概ね死の経過を理解しており、自然な形で看取ることができると職員にも達成感がある。家族が悩む過程を理解できない職員には、生活相談員が家族と職員の間に入り、家族の気持ちを代弁するなどの調整を行う。【介護職】
- ・看護職は、利用者の様子から看取りの時期を予測して家族・介護職・医師へ連絡し、対応体制を整える。介護職へは利用者の呼吸確認や呼吸停止時の連絡先などの手順を前もって伝え、介護職の判断・説明に係る負担が過重にならないよう準備する。【看護職】
- ・介護職と看護職が終末期患者の入浴や褥創の処置を協働して実施することは、利用者の苦痛の軽減とともに介護職のケアへの満足へつながっている。【介護職】

<看護職と介護職とのコミュニケーションにおける課題と工夫>

- ・専門職としての視点の違いがある場合（例えば吸引について、看護職は呼吸困難の改善のために必要と思い、介護職は吸引の実施により利用者が苦しうだと思ふ）のすり合わせが難しい。【看護職】
- ・リーダーとして両職種の意見を聞き、意見のすり合わせが出来るよう調整する。看護職からの一方的な意見と思われないよう、他施設の医師や認定看護師など第三者の意見も提示し、ケアの必要性の裏付けを示した上で理解を得るようにしている。【看護職】
- ・日頃からお互いの職種の考えを理解し、相手の判断を促す質問力をつけることが重要。【介護職】
- ・看護師が日頃から施設内をラウンドしていつでも声をかけやすい環境を作り、何かあったときにすぐ相談できるようにする。看護師は白衣ではなく、介護職と同じ服装をする。【施設長】

●人員配置に関する意見

<人員の充足感について>

- ・看護師は相対的に給与が高いので加配は厳しい。ケアのマネジメントができていれば看護職が少なくてもいいと思っている。【施設長】
- ・看護職は少数のためユニット型では目が十分届かない。人員が追加されれば、ゆっくり傾聴やタッチングができる。【看護職】
- ・介護職員の配置基準を増やしてほしい。連休が取りづらく、24時間休みは取れない。また指定残業が発生し、2交代で働くときもある。とはいえ理想的な配置では経営が成り立たない。【介護職】

(2) 看護職員の教育・研修の現状と課題

●看護職に求められる資質

- ・ 看護職には介護職への指導・教育的役割を期待。介護職が利用者の変化について、「なんか違う」という気づきを冷静に言語化できるよう育てること。【施設長】
- ・ 病院とは違い、医師や利用者のデータもない中で、受診する必要があるかなどの判断する能力。個々の利用者の状態の判断に加え、今般のコロナ禍では、利用者が発熱した場合のゾーニングの仕方など、施設としてどういう方針で動くかの意思決定にも関わってほしい。【施設長】
- ・ 利用者の通院介助時等に医師、介護職、家族等に通訳・説明ができる能力【介護職】
- ・ 利用者の健康状態から、治療優先ではなくどう生活できるかを介護職と共に考える能力【介護職】
- ・ (病態から推測してアセスメント、判断するという高度な看護の力が必要ではないかという問いに対し) 検査データ等の材料はないが、看護師の業務で医療処置に係る時間が少ない分、看護師が利用者に向き合う時間が多く持てる。その中で看護師としての知識があり、利用者の変化や既往歴を把握していればアセスメントができるようになるので、特に高度なこととは思わない。【施設長】

●教育・研修の状況

<内部勉強会や外部研修の参加・開催状況>

- ・ 看護師が講師となり勉強会(内服、夜間対応、看取り)を勤務時間内に実施している。介護職は必ず受講することになっており、施設のマニュアルに沿った安全管理も含む内容である。【施設長】
- ・ 外部研修は出張扱いで参加させる。受講者には学んだ内容を施設内に還元してほしい。認定看護師や特定看護師も職員の希望があればとらせたい。【施設長】
- ・ 認定看護師がいれば施設の強みにもなるが、実際600時間の研修を受けるのは難しい。【看護職】
- ・ 介護職が不足しており、集合研修のスケジュールを組むのは難しい。できるだけ業務内のやりとりで解決できるよう、相談に乗るようにしている。【看護職】

<強化したい研修内容>

- ・ どの職種も少し言葉が足りないところがあり、コミュニケーションスキルや記録・報告の書き方に関する研修の必要性を感じている。【介護職】
- ・ 看護と介護が一緒に受ける研修があまりない。虐待やケアの方法について一緒に学び、話し合えるような研修があると、目標が共有できていいのではないかと。【介護職】

<他職種、多施設との記録・情報共有について>

- ・ 法人内施設間での情報交換は、ラインワークス、Zoom、電話等でミーティングをしている。【看護職】

- ・ Web 研修で他施設の状況を知り、同じような課題を抱える施設が多いことがわかった。自身が未経験なことに関する情報収集が難しいので、他施設での工夫などについて情報を得る方法があるといい。【看護職】

(3) その他

●その他、課題と感じているトピックス、意見

- ・ 終末期の利用者と家族の面会のあり方。コロナ以前は、家族が終末期を納得できる期間を共に過ごすことができたが、現状では家族は付き添えず、看取り時に Zoom で利用者の表情をみせ、亡くなったときに連絡する。コロナ禍における看取りのあり方に悩んでいる。【看護職】
【介護職】

2) 施設B(特養)

【実施概要】

日 時：2020年12月25日(金) 14:00～16:00

方 法：Zoomによるオンラインヒアリング

対象者：①施設長、②看護主任、③サービス係長

●施設の概要、特徴・方針

<定員数、施設・利用者の概要>

- ・平成7年開設
- ・定員103名 従来型個室／多床室
- ・利用者の平均の要介護度 4.35
- ・併設施設 ショートステイ(定員21名)／通所介護(定員一般35名 認知症12名)
訪問看護ステーション／訪問介護／居宅介護支援事業所

<職員数>

医師：1名

看護職員：常勤9名、非常勤2名(常勤換算1.4名)

介護職員：常勤48名、非常勤4名、パート6名

<勤務体制>

看護職員

- ・日勤、遅番、夜勤の3交代制。
- ・看護職員は夜勤1名配置。17:15から18:45までは夜勤と遅番の看護師の2名体制。

介護職員

- ・早番、日勤、遅番、夜勤の体制。
- 特養とショートステイを合わせて6グループ(1グループ20名程度)に分け、グループごとに体制をとっている。
- ・夜勤の介護職員は1グループに1名配置。1夜勤あたり6名の介護職が勤務する。

<施設の方針・重視する取り組み>

- ・「看取り介護」「口腔ケア」「認知症ケア」「姿勢のケア」(ポジショニング)の4つを、特に施設の柱として重視している。平成18年に国の施策として特養に「看取り介護加算」が創設されて以降、施設での看取りに取り組むようになった。【施設長】
- ・地域との交流に力を入れ、近隣の小中・高校や養成機関との交流や実習生の積極的な受入れ(年間数百名)を行っている。近隣住民等のボランティア登録者は5,000人以上に上る。【施設長】

<医療の体制>

- ・常勤の医師がおり、利用者の日常の健康管理や薬の調整を行っている。その他、内科・精神科・皮膚科の協力医の往診が定期的であり、薬の処方や調整、褥瘡等の皮膚の処置を常勤医・看護師と相談しながら実施している。【看護職】

(1) 看護職員・介護職員の役割や業務内容の現状と課題

●看護職の役割・業務の状況

<全般的な役割・業務>

- ・利用者の健康管理や服薬管理を常勤医とともに行う。外部医師の往診にあたり、利用者の状態を往診医に説明・伝達する準備（タブレットの動画や写真を用意）を看護職が行う。【看護職】
- ・利用者の医療機関への受診同行や、受診・入院の調整、必要時には入退院時の同行を行う。また、病院の相談員や看護師と連絡調整し、利用者の状況を常勤医に報告する。【看護職】
- ・日常的な医療処置としては、経管栄養、膀胱留置カテーテルの管理、インスリン管理、血糖測定、皮膚トラブルの対応、褥瘡の処置等を行う。【看護職】
- ・食事、排泄、保清のケアは基本的には全て介護職が行うが、看護職は要所で一緒にケアを行いながら看護の視点で利用者の状態をアセスメントし、カンファレンスで情報共有やケアの変更等について多職種で検討する。例えば食事の場合、必ず看護職も食事介助を行って嚥下の状態や食事内容を観察し、介護職からの情報と合わせて総合的にアセスメントする。必要に応じて歯科衛生士や管理栄養士とも相談し、利用者一人一人の「食べる」ための支援方法を検討する。食事以外についても、利用者の身体状況の変化に応じて随時カンファレンスを開き、多職種と情報共有・検討を行う。【看護職】

<夜勤帯の役割・業務>

- ・日勤帯や直近数日間の様子等から利用者全体を把握した上で、発熱などの体調不良者をピックアップし、その利用者を中心に看る。夜間に翌朝分の薬を配る際に全フロアを一巡し、介護職から情報を得る。利用者の些細な変化への気づきが急変や状態悪化の防止につながるため、介護職との連携が重要。介護職には些細なことでも遠慮なく看護職に連絡してもらう。【看護職】

<ACP・看取りについて>

○現在の看取りに至るまでの経緯

- ・看取りを開始した当時は、胃ろうや延命をしないことはおかしいという病院の医師の認識が強く、本人・家族がそれらを望んでいなくても退院できないことがあった。本人や家族が胃ろうや延命を望まないという事実が、当施設の看取りのあり方を考えるきっかけとなった。安らかな最期を迎えるための利用者本人主体のケアのあり方や学び方について、当施設の常勤医が本を執筆し、世の中に示したことが柱として一番大きかった。より良い看取りについて施設内で勉強会やグループワークを実施し、外部の研修にも参加した。徐々に「自然な形での看取り」が施設内に根付き、病院への救急搬送は次第に減少した。
- ・現在は、看取りは1～3名／月程度。急変時の病院への搬送は1年で4-5回程度。数年前までは毎日のように搬送があったが近年非常に減少した。【看護職】
- ・現在は、人生の最期の迎え方について、その人らしさ、その人の人生が反映する最期のあり方を念頭に、利用者本人の意思を尊重し、利用者本人を主体に考えることが施設とし

ての看取りの基盤となっている。

- ・病院での看取りとの違いは、点滴などを何もせずに極力自然な状態で看取るという点。例えば徐々に食事がとれなくなってきた場合、補助食品を活用する等の工夫はするが、それでも本人が受けつけない場合、それは死への過程であり、本人が必要としていないということを皆が認めて、自然な形で最期を迎えられるように寄り添いながら支援し、見守る。【看護職】
- ・人生の最終段階における生活の場でのケアのあり方を多職種の視点を入れて日々考え、人の一生を意識した日々のケアの土台が構築されたことが、より良い看取りへとつながっている。【看護職】

○看取りに関する看護職の育成

- ・看護職の経歴は多様であり、看取りの経験に差がある。病院での看取りの経験はあっても、特養の看取りはわからないという人もいる。看取り期の利用者の状態が息を引き取る前の状態なのか、まだ様子をみてよい状態なのか、特に夜間は看護職が判断に迷うことがあり、迷った場合はすぐ看護主任に電話で相談し、指示を受ける仕組みにしている。新人にはベテランの看護職が個別に説明や指導を行う。経験を重ねるうちに特養での看取りの全体像が見えるようになってくる。【看護職】
- ・コロナ禍でこれまで通りの看取りが難しい状況だが、皆で協力し利用者主体の看取りをかなえようと話し合い取り組んでいる。対面研修も難しい状況だが、スタッフ同士で話し合い、より良い看取りについて考えることを新入職員に伝えていくことが重要である。【看護職】

●労働環境・働き方

<時間外勤務の状況>

看護

- ・家族面談、会議、委員会、往診の準備のために残業が発生することがある。
- ・夜勤の休憩は、常に90分取れるわけではない。

介護

- ・家族面談、ケアプランの作成、委員会のために残業が発生することがある。
- ・夜勤の休憩は、利用者の状況にもよるが、基本的に取りることができる。

●看護職に求められる資質

- ・夜間の体調不良時に、すぐに看護職に相談できることによる安心感は介護職にとってとても大きい。また、夜間に限らず、介護職が利用者の体調等の相談をしたときに、専門的な視点からアドバイスができる看護職がいるととても仕事がしやすい。【介護職】
- ・看護職にはバランス感覚を持って、介護職のバックアップをする役割を期待する。緊急時だけではない健康管理の面でのサポートや、介護職からの日々のケアの相談にのる等のバックアップを看護職にしてもらえると、介護職の安心感が高まり、利用者の安全を守るための制限等が減って、利用者が快適に生活できる場になると考える。逆に、看護

職が前面に出すぎてしまうと、介護職が受け身になってしまい、生活の場での介護職の良さが生きない。【施設長】

- ・バイタルサインや医療機器に頼らずに、高齢者の全体像を見極める力が必要である。利用者の身体状況に変化がみられたときに、それが一過性の体調不良なのか、死に近い状況にあって死に向かう過程としての状態変化なのかをアセスメントし、どう対応するかを判断することは非常に重要である。そのための医療的なアセスメント能力はとても大切である。病院に行くか否か等の対応の実際の判断は、家族や多職種での話し合いを重ね、家族の意向と利用者の状態のアセスメント結果を合わせて判断することになる。【看護職】
- ・看取りに限らず、日々の中で1人ひとりの利用者に何が起きているのかを、アンテナを張り巡らせて理解し、利用者が落ち着ける状況をアセスメントできる看護師はとても大切である。相手の立場に立って考えることができ、高齢者に愛情を注ぐことができる看護師が施設のキーになれるのではないかと。【看護職】
- ・病院から転職してきた看護職は、バイタルサインに頼りがちであったり、すぐに病院に受診させたがったりすることがある。また、そのようなことすらわからない看護職もいる。そういう看護職にはベテランの看護職が、一緒に考え、看護職としてどう思うのかを引き出すような関わりを行っている。そういった関わりから、新入職の看護職は少しずつ生活の中での看護の視点で考える支え方を身につけることができる。【看護職】

●看護職・介護職の連携

<看護と介護の連携全般に関すること>

- ・利用者ごとに看護職と介護職がペアを組み「居室担当」となっている。利用者に何か変化があったり、新たな取組を始める際には居室担当が中心となってカンファレンスを開き、他のスタッフへの情報提供を行っている。日々のケアの担当者も、利用者の変化やケアに対する反応等について居室担当に報告する。【看護職】
- ・ケアプランは居室担当の介護職が作成する。ケアプランは生活面がポイントであるが、医療の関与が必要な場合には、介護職と話し合いながら居室担当の看護職が看護計画を立てる。疾患や健康管理に関する留意点については、看護計画の内容がケアプランにも反映されている。これらの記録はスタッフ全員が閲覧でき、情報共有している。計画は3か月に1回見直しを行う。【看護職】
- ・利用者の体調、疾患や健康管理に必要な情報（医師の指示、観察ポイント、薬の処方状況等）などは、スタッフ全員が目を通す「日々の記録」に記載して共有し、介護職に日々のケアで注意して観察してもらおう。朝夕の申し送りでも看護職から介護職に利用者の情報提供を行っている。【看護職】
- ・連携する上での工夫は、コミュニケーションを密に取ることである。記録による情報共有はもちろんのこと、看護職が各フロアに出向き、介護職とよく相談する。密に話し合うことが一番重要である。【看護職】【介護職】
- ・1日の始まりに医務室に医師、看護主任、介護主任、係長、相談員、歯科衛生士、管理栄養

養士等のすべての職種が集まって情報共有し、共通認識を持つようにしている。当施設では家族との面談を多く設けているが、必ず全職種が参加するようにしている。家族面談で各職種と家族との信頼関係が構築でき、役割分担や連携の仕方が定まってきた。申し送りでの情報共有、家族と多職種での情報共有が、連携の大きな柱になっていると考えている。【施設長】

<職員間のコンフリクトについて>

- ・職員間で意見の食い違いや個人的な苦手意識があっても、「利用者のために」という大きな柱を職員が共有し、必要な仕事上のやりとりだという認識がある。そのため、感情的な理由でコミュニケーションに齟齬が生じることはない。【看護職】
- ・職種間で意見の食い違いが生じたときには、各職種の窓口は一つであったほうが良い。看護であれば、看護主任かその日のリーダーが窓口となり、介護の責任者と解決策を検討する。【看護職】

(2) 看護職員の教育・研修の現状と課題

●人材確保・採用、教育等の体制

- ・職員は法人で一括採用であり、法人内の事業所間で異動がある。【介護職】
- ・看護職の人数は配置基準を上回っているが、日常業務的にあまり余裕はない。【看護職】
- ・施設改築のため休業期間や法人内の他事業所開設が重なり、職員の約半数が異動・新規採用で入れ替わった。多様な背景の新入職員に、施設の理念や各職種の役割を短期間で習得してもらい、サービスの質を維持していくことが課題である。【施設長】

●教育・研修の状況

- ・職層（入職年数や役職等）に応じた研修を法人として実施するほか、各施設ではニーズに応じて専門的な内容の研修を実施している。今年度は新型コロナウイルス対策のため、感染アドバイザーに2回来てもらいアドバイスを受けた。

●今後希望する教育・研修について

- ・感染対策、看取りに関する研修を受講したい。看取りだけではなく、高齢者の身体状況の変化から看取りの時期へ、エンゼルケア、グリーフケア、家族への支援等を一連の流れとして学ぶことができる研修があればいいと思う。【看護職】
- ・感染対策については常に検討しており、自施設での対策について専門的な見地から指導・助言をもらえる機会があると大変助かる。【介護職】
- ・他の施設がどのように日々のケアや多職種連携、人材育成などを進めているのか関心がある。他法人・他施設の動向、感染症等に関する情報などを共有し、自施設のケアにも生かしていければよいと思う。【看護職】【介護職】

3) 施設 C (老健)

【実施概要】

日 時：2020 年 12 月 23 日 (水) 15-17 時

方 法：Zoom によるオンラインヒアリング

対象者：①施設長、②看護マネジャー、③介護マネジャー (一般棟)、介護マネジャー (認知症専門棟)

●施設の概要、特徴・方針

<施設概要>

- ・ 定員数：100 床 (一般棟 50 床、認知症専門棟 50 床)、稼働率：98%
- ・ 超強化型老健 (在宅強化型 + 在宅復帰・在宅療養支援機能加算Ⅱ) を算定。
- ・ 併設施設：同じ建物内に病院 (地域包括ケア病棟・一般病棟) と通所介護あり。約半数が併設病院からの入所。他は他院、在宅からの受入れ。
- ・ 認知症専門棟と一般棟の利用者像の違い：どちらも認知症の利用者を受け入れている。認知症専門棟は認知症自立度Ⅲa 以上の方が対象で、夜間に動き回る利用者がある。一般棟は夜間に動き回る利用者はほとんどいない。
- ・ 在院日数は約 3 ヶ月程度、1 週間あたりの入退所は 2~3 人程度
- ・ 看取り件数：約 10 件/年

<職員数>

医師 1 人

看護職員 11.5 人 (うちパート 1 人)

介護職員 36.7 人 (うち介護福祉士 27.2 人)

※通所 (リハ) の介護職員 7.4 人 (うち、介護福祉士 4.9 人)

<勤務体制>

- ・ 日勤 (7~8 時間)
 - 看護職員：平均 6 人/日 (一般棟 3 人、認知症専門棟 3 人)
 - 介護職員：平均 16 人/日 (一般棟 8 人、認知症専門棟 8 人)
- ・ 夜勤
 - 看護職員：夜勤なし。
 - 介護職員：平均 3.0 人以上の配置 (夜勤配置加算算定)
 - 一般棟 2 人 認知症専門棟 3 人
 - 夜勤回数は 6~7 回/月
- ・ 夜間の医師・看護職員の配置はなし。夜間の医療的な対応 (急変、看取り、喀痰吸引、転倒への対応等) は、必要時に併設の病院の当直医、管理当直の看護師が対応。
 - ※管理当直の看護師は、各フロアの管理者、管理者に準ずる者が行っている。

<方針・重視して取り組んでいること>

- ・ 法人全体で、病院も介護施設も、地域に根差し、利用者や家族の生活、希望に寄り添うことを理念としている。積極的なリハビリと早めの介入を行い、前向きに在宅復帰を目指

して取り組んでいる。加算取得の上でも施設の回転はなるべく速い方がよい。約 3 か月以内に退所となることが多い。【施設長】

- ・ 在宅復帰に向けて強化していることは、家族の介護力を把握し、いかに老健にいる間に家族が看られるところまで利用者ができるようにするかである。【介護職】
- ・ 理事長の方針により、法人全体（病院含む）で身体拘束を行わないケアを徹底しており、書籍化されたノウハウ本を全職員が持っている。身体拘束をする選択肢がないこと、職員が認知症の人の行動の理由を考えてケアできることが、身体拘束ゼロ達成につながっている。【介護職】

<医療の体制>

- ・ 医師が 100 人の利用者全員の顔を毎日見ることは難しいので、普段の様子は看護職や介護職に観察し、必要時に適宜報告を受けて医師が判断している。以前は発熱したら病院へ移動していたが、特別な治療が必要でない限り、なるべく老健で看たいと考え、自身が施設長に就任してからは体調不良時も老健内で過ごしてもらっている。ほとんどは発熱（肺炎、誤嚥性肺炎、尿路感染症）である。実施している医療はレントゲン・CT の検査と抗生剤の点滴程度。それ以上の医療行為は老健内で行ってしまうと包括報酬の範囲を超えてしまうため、一般病棟に移ってもらって行っている。【施設長】

（1）看護職員・介護職員の役割や業務内容の現状と課題

●看護職の役割・業務の状況

<日々の業務の状況>

- ・ 日々の看護業務は能力的観点からリーダーとサブ業務に分けている。リーダー業務は申し送り、情報収集、体調不良者への対応と家族への連絡、看護職・介護職・相談員等との職種間の業務調整、入退所の対応、検査への対応等である。サブ業務は、介護職と連携した日常生活の援助および医療処置である（点滴・胃ろう・インスリン管理等）。また、入退所のカンファレンスへの参加や家族への IC への同席も行う。【看護職】
- ・ 本来はリーダー業務を、看護職員全員が交代で行えることが理想だが、全体像をとらえる、業務をさばくといった力がないとリーダー業務が任せられず、特に病棟での勤務経験がない看護師だと難しい部分もあるかもしれない。一般棟・専門棟ともに 3 人の看護師でリーダー業務を回している状況である。看護師か准看護師かはあまり関係なく、個々の能力によるところが大きい。リーダー業務を行っている准看護師もいる。【看護職】
- ・ 多職種で関わることを重視しているため、あえて独立した看護計画、看護記録は作成していない。ケアマネージャーが立案するケアプランがあり、看護の視点で必要な事項があればケアプラン内に看護計画を反映する。日々の観察結果や記録は各職種がそれぞれタブレットに記載し、全員がそれを共有しながら勤務している。【看護職】

<看護職の役割>

- ・ 老健では医療介入と同時に生活支援があり、看護職と他職種とでリンクする仕事が多いことが老健看護の特徴である。利用者に合わせたケアの提供は、様々な職種との日々の

細やかな情報交換から生まれてくるものであり、情報交換は重要である。体調管理については、利用者の今後を予見し予防するという観点で観察を行っている。特養と違い、医師から指示を受けられることは安心である。【看護職】

<特定行為について>

- ・ 法人内の特定行為研修修了者がチームで横断的に活動を行っており、摂食嚥下の認定看護師（1人）も合同で、週に1回2～3人で法人内ラウンドや訪問看護の同行を行っている。【看護職】
- ・ 老健には常勤の医師がいるため、特定行為研修修了者が特定行為を行う機会はない。特定行為の中で最も多いのは病棟と訪問看護での気管カニューレの交換（2週間に1回）。その他には褥瘡のデブリードマン（壊死組織等の切除）。特養では脱水の補正と感染症対応（月に2-3回）である。【看護職】

<看取りにおける看護職の役割>

- ・ タイムリーな看取りの準備、ケアのためには、日常の関わりや観察から食事摂取量・睡眠時間の長さ等、小さな変化に気づくことが看護職の重要な役割であると考えている。ケアプランに沿って、家族と連携し、利用者が望む環境づくりやケアに努めている。【看護職】

<ACPについて>

- ・ 各職員が、日々のケア・対話の中で利用者の希望を聞き取り、記録（タブレット）に残すようにしている。切れ目ないACP、他施設との連携のために、今年度から紙ノートに利用者の希望等を記載して他の施設や在宅へ引き継ぐ取り組みを始めた。ノートの取組は、法人内のプロジェクトメンバーとなった看護職員・介護職員を中心に話し合っって作成した。【看護職】

●労働環境・働き方

- ・ 残業はほとんどなく、夜間の休憩も取ることができている。【看護職】【介護職】

●看護職・介護職の連携の現状

<介護職の業務と看護職との連携>

- ・ 日々の情報共有・記録ツールは、タブレットを活用。タブレット内に観察項目・ケア項目といった細かい分類があるので、記録からの各自の情報収集に加え、口頭での申し送りで情報共有を図っている。医師への報告が必要な際は、看護職が介護職からの情報を得て看護リーダーと相談して判断し、看護リーダーがまとめて報告する。入所時と入所後一週間、1ヵ月、3ヵ月等、定期的にカンファレンスを持ち、ケアの見直しを行っている。【看護職】
- ・ 勤務中は、互いにインカムを通じて報告・連絡・相談を行う。インカム（1年半前から活用）は医師以外、看護職と介護職がつけており、その場を離れずに些細なことでもすぐにやりとりができ、便利である。インカムをつけている職員全員に情報がいくので、必要な情報の共有や申し送りをインカム越しに行うことができる。例えば、トイレの介助中で

あることをインカム越しに伝え、介助中のナースコール対応を依頼する等。【介護職】

- ・ 当施設では介護職のスキルが高く、また日々の生活の中の関わりで集めたいろいろな情報を看護師に報告してくれており、それが看護と介護の円滑な連携ができている理由だと感じる。介護職は報告スキルだけでなく、移乗や排せつ介助等、介護知識・技術が優れている。【看護職】

<介護職とのコンフリクト>

- ・ 介護職と看護職の考え方の違いはあって当然である。例えば、介護職は利用者が気持ちよくなることを目的に入浴・保清の介助をと生活支援を行う。看護職は同じ入浴介助をしていても皮膚の観察や関節の拘縮等、全身の観察機会として介護職とは違う視点を持っている。看護職と介護職とで異なる視点から利用者をみることが重要である。介護職を「手伝っている」という認識をもつと、コンフリクトが起こるのではないか。看護職のミーティングでは、介護のケアを手伝うという認識ではなく、それぞれの視点を忘れず、自分の専門性を磨くように伝えている。【看護職】

●課題、今後充実すべきこと

- ・ 看護職が介護職の業務を手伝うことができるのに対して、看護職の業務は介護職が手伝うことができないので、もっと多くの看護職がいた方が看護職の業務負担が減るのではないか。【介護職】
- ・ 職員の人数が多ければ、余暇活動やレクリエーションにもっと時間がさける【介護職】
- ・ 認知症専門棟に入る利用者の段階では、自分の意思を正確に言語化することが難しい。そういう段階になるとACPの実践が難しいため、地域で暮らす元気なうちに、ACPの選択ができることが望ましいと考える。地域包括ケアシステムが構築される中で、こういった取組がどこの地域でも行われるようになるといいと考えている。【看護職】
- ・ 自身は急性期病院で勤務した後に介護施設の看護師となったが、急性期医療と、慢性期医療や施設での看護の視点の違いに気づいたときに、在宅・施設領域の看護職ももっと積極的に学ばないといけないと強く思った。それ以来、特定行為研修に参加したり、後輩の育成を行ったりしてきた。在宅・施設領域の看護職にもっと学んでほしい【看護職】

(2) 看護職員の教育・研修の現状と課題

●看護職に求められる資質

- ・ 職員には、お年寄りの世話をしてそれを喜んでもらえることが好きであること、利用者の気持ちを思った対応ができることを求めている。医療的なことより、生活上の手助けやマネジメントを看護職や介護職に任せたい。【施設長】
- ・ 現在勤務している看護職員は40歳代後半から50歳代で30歳代の看護職員は1人と、年齢層は高めだが、その分、ご家族への対応等、会話の技術が若手より優れており、施設においてはベテラン看護職が多いことは妥当と考えている。また、病院と異なり、生活の中で看護をするので、医療・介護両方にわたる広範囲の視点・知識が必要。様々なことに興味を持つ積極的な人材が求められる。【看護職】

- ・ 老健と比較すると、同じ介護施設でも、特養では常駐の医師がいないため、看護師の中で「身体管理は看護師の責任」「利用者の状態を悪化させない」という意識が強い。【看護職】
- ・ 看護職が常駐していない施設や外部の人員と連携して看護職としてカウントしている施設にも勤務したことがあるが、そういった施設と違い、日頃から看護職がいることで、利用者も介護職も医療がそばにあるという安心がある。利用者に発熱や褥瘡等が起きたときにも、看護職は状況から発熱の原因や状況を推測・整理してくれる。医療に関することは看護職に任せることができるのは、介護職が働く上で大きな違いである。【介護職】
- ・ 現在いる看護職には、介護職の声をよく聞いてもらえるため助かっている。例えば一般棟では在宅復帰させなければならない利用者が多いが、リハビリのためにも疾患予防の上でも十分に栄養がとれていることが重要となる。在宅復帰に向けて、看護職は食事や栄養面等、非常によく見て職種間連携を取ってくれている。【介護職】

●教育・研修

<教育・研修の現状>

- ・ 法人全体で行う研修としては、身体拘束や感染対策等、多職種と一緒に受講する内容のものがある。そのほか、法人看護部の研修があり、認定看護師や特定行為研修修了者等の看護師が企画するトピック的な研修も行われている。老健の看護職も病院の看護職と一緒にこれらの研修を受けている。老健独自に必要な内容は老健内で勉強会を行っている。外部研修（看護協会の研修等）にも法人として積極的に看護職を参加させている。【看護職】
- ・ 法人として特定行為研修や認定看護師、専門看護師等の育成に積極的に取り組んでいる背景としては理事長が教育に熱心であることが大きい。現在、特定行為研修修了者が現在、法人内に6人、研修受講中が1人いる。研修を修了して間もない看護師はどう対応していいのかわからないことも多く、特定行為に慣れた特定行為研修修了者と一緒に処置を行うことが学びとなり、スキルアップにつながっている。【看護職】
- ・ 法人の特色（理事長の方針）として、身体拘束を行わないことがある。法人で執筆・出版しているハンドブックを職員全員が持っており、基礎知識はその本から学んでいる。新入職員は自分自身が拘束される研修がある。ベッドに縛られたり、車いすに拘束されたりして、利用者の気持ちを体験し、さらに介護も受ける研修である。拘束されることがどのようなことなのか職員がみな身をもって実感している。【介護職】

<充実させたい研修>

- ・ コミュニケーションに関する研修【看護職】
- ・ 医療、介護両方にわたる広範囲の視点と知識を習得するための研修【看護職】

●人材確保・採用

<看護職員の管理体制・採用について>

- ・ 法人一括採用である。法人の看護部に所属し、看護部の中で異動があり、各施設に配属さ

れる。老健以外にも特別養護老人ホーム等、法人に属する施設間の異動がある。老健の看護職は、病院とは看護の視点が異なることもあり、希望する看護職が少ない現状がある。一旦老健に配属になるとなかなか異動はなく、5～6年ほどいる。家庭の事情で夜勤ができないという理由で老健に配属される看護職もいる。【看護職】

- 老健の看護職員は看護マネージャーが統括管理をしており、職位としては病棟師長と同じ立場である。【看護職】

4) 施設D(老健)

【実施概要】

日 時：2020年12月17日 ①10時-11時 ③11時-12時

2020年12月21日 ②14時-15時

場 所：Zoomによるオンラインヒアリング

対象者：①事務長、②看護管理師長、③介護科長

●施設の概要、特徴・方針

<定員数、施設・利用者の概要>

- ・ 定員100名(認知症専門棟49名、一般棟51名)
- ・ 最も在宅復帰・在宅支援に力を入れる「超強化型老健」として届出
- ・ 利用者の入所期間は約1~3か月

<職員数>

- ・ 看護職 常勤10名(看護師7名、准看護師3名)
- ・ 介護職 約30名

<勤務体制>

- ・ 看護職員は日勤、夜勤の2交代制。
- ・ 日中は各フロアに看護職を配置、1名の看護職が50名ほどの利用者を担当。
- ・ 夜間は施設全体で介護4名、看護1名の体制

<施設の方針・重視する取り組み>

- ・ 入所中は機能訓練(リハビリ)を集中的に実施する。施設退所後も自宅と老健施設(通所リハビリ)を行き来しつつ、自宅で生活していくための支援をしている。基本的にはケアマネージャーが施設や訪問看護等のサービスをコーディネートする
- ・ 同法人内に他7施設(急性期病院、回復期病院、診療所3か所、訪問看護ステーション、デイサービス、ケアプランセンター)ある。介護事業や訪問看護事業については制度が始まる前から実施していた歴史があるなど、制度の枠にとらわれずに必要なことには先進的に取り組む視点がある。法人は50年の歴史があり、そのノウハウを各施設で共有している

<地域の医療機関や介護施設との連携状況>

- ・ 自治体がリーダーシップを発揮し、介護施設間の連携や役割分担を主導しており、市の協議会などで他施設との交流をし、利用者の情報など交換する機会がある。地域の施設間で役割分担をしており、在宅復帰機能を強化している施設がもう一つあるため、「超強化型」としての届け出にあたり、ノウハウの共有なども行っている。

(1) 看護職員・介護職員の役割や業務内容の現状と課題

●看護職の役割・業務の状況

<全般的な役割・業務>

- ・ 主な業務は利用者の症状の観察の他、内服管理、排便コントロール、てき便、浣腸、胃ろう管理(4~6名)、経管栄養の準備と実施、吸引(8名まで受入れ可能)、褥瘡処置、HOT利用者

の酸素管理、透析患者や状態が不安定な利用者の対応を行っている。必要時は医師に診察を依頼し採血、レントゲン検査の介助を実施。その後医師の指示により点滴や内服投与を行っている。並行して介護職と一緒にむつ交換、食事、入浴介助なども行う。【看護職】

<在宅復帰支援への関わり方>

- ・ 施設として在宅復帰パスを作成し、本人家族の意向を尊重しながら方針を確認し、介護計画を立てている。介護計画の内容については、看護職が行う詳細な実施、指導プランまで落とし込めていないのが現状であり今後の課題と感じている【看護職】。
- ・ 看護職は入退所前後の訪問等に関わっておりリハビリ、ケアマネなど多職種で訪問を実施している。多様な視点から課題を抽出し在宅での生活復帰を支援している。退所前後訪問は5-6人/月実施。【看護職】

<施設内の体制整備>

- ・ 医療安全や感染管理体制は法人内の病院で整備したマニュアルをベースにして作成。法人内に感染管理の委員会等があり、施設の看護職は法人内委員会への参加やマニュアル作成、シミュレーションの実施など行っている。【事務長】

●労働環境・働き方

- ・ 看護、介護とも休憩はとれており、残業はほとんどない【看護職】
- ・ 看護・介護とも夜勤は月4回程度、夜勤帯の休憩時間は計4時間(夕食1時間 仮眠3時間)【看護職】
- ・ 介護職、看護職の平均年齢は47.5歳。有休休暇もほぼ100%取得でき働きやすい労働環境である。【看護職】

●看護職に求められる資質

<看護職へ期待する役割>

- ・ 法人全体の技術・ケアの質を上げるために、高齢者・認知症・介護など医療と介護のどちらも幅広い視点を持ち、介護職を引っ張るリーダー的な役割を期待する。医療依存度が高い利用者も増えており、看護職には吸引、インスリン注射、点滴、褥創処置などの医療処置と、医師との協働を期待している。【事務長】
- ・ 介護職は医学的バックグラウンドがないので、皮膚のトラブル一つにしても自分たちで判断して、医師に報告するべきか迷う。「なにか違う」と感じた時に、看護師と一緒に利用者の内服内容や症状をみると力強い、安心と感じる。【介護職】

<看護職の強化すべき役割>

- ・ 今後老健施設の役割は日常生活の援助や在宅復帰支援だけでなく、医療度の高い利用者も増えてくるため、看護師の役割が重要になってくると思う。そのため医師をはじめとした多職種との連携を強化していく必要がある。看護の視点で利用者の思いを尊重したケアができるように日常のカンファレンス、事例の振り返りなどを強化していきたい。【看護職】

(看護師に求める能力)

- ・ 認知症ケアにおいては、利用者の生きてきた人生の歴史や経験を把握・共感し倫理観を持つ

た対応ができること。高齢者が多いので日頃から変化に気づく観察力とそこから事故・転倒などを防ぐ危機管理能力とその改善に向けた取り組みができる。看護職が中心となりリーダーシップを発揮して多職種と共同して介護の質の向上がはかれるようになること。【看護職】

●看護職・介護職の連携

<記録、情報共有方法について>

- ・ 記録方法は①紙カルテ、②薬のオーダーリングのみの電子カルテ、③介護記録を書くワイズマンの3種類で看護のみの看護記録や看護計画は作っていない。介護記録の主体は介護職であるので、看護師の記録は観察記録、処置の実施内容、指示受けした内容を記載する。【看護職】
- ・ 食事量、尿量などの観察項目は医師の指示（医師が紙カルテに記載）に基づき、看護職が医師とやり取りして調整したり、電子カルテへの代行入力・オーダー等を行う。介護職は観察項目のチェック表をみて結果を記入する。【看護職】
- ・ 記録とは別に、各勤務帯で実施すべきことの業務リストがある。【看護職】
- ・ 申し送りは看護職同士、介護職同士で行う。看護職から介護職への連絡引継ぎはカードックスを利用し、利用者の本日の状態、特に観察すべき項目等を具体的に記載する。観察結果は介護職が介護記録に記載する。【看護職】
- ・ 日常生活の介護計画は、施設のケアマネ（2名各階1名配置）がプランを立案、それを基に介護職が介護計画、短期・長期目標を作成する。看護職と介護職のペアで受け持ちをし、中間・ウィークリー・退所時サマリーを記載している。困難事例があるときはカンファレンスを開く。【看護職】

<介護職から看護職に相談がある内容の例>

- ・ 嘔吐、むせこみ、誤薬した場合の対処方法など。状態変化があった際には、介護職が看護職を呼び、看護師がバイタルをチェックし、医師に指示を仰ぐか確認する【看護職】

<医療との関係性について>

- ・ 同法人の病院が隣接しているので、日中は検査等の対応ができ、夜間も当直医師がいて相談でき、タイムリーに対応してくれるので安心である。【看護職】

<介護職の痰の吸引の実施について>

- ・ 介護士による吸引の実施は制度としてあるが、看護師や医師がいる施設なので現在はまずは医療者で実施している。今後は介護職の技術レベルの向上が伴えば実施できるかもしれない【事務長】
- ・ 全員の介護職が痰の吸引ができるようになれば看護職の負担が減る可能性はある。しかし50時間の講習と実技試験の実施が必要なので、ハードルが高い【看護職】

<職員の労働安全・ストレスについて>

- ・ 看取りに関しては、慣れない介護職には特にストレスになることもあるため、看取り後は職

員間での振り返りを行い、看護職も入るようにしている。【介護職】

- ・ 職員から利用者への不適切な関わりや虐待予防の取り組みとしては、職種に関わらずリーダー職が職員を見守っており、関わり方を振り返ったり、話を聞いて意識・行動変容を促すようにしている。【介護職】

<看護職と介護職でうまく連携する秘訣は？>

- ・ これまでの長い歴史の中で関係性を構築してきた。また、看護師が相談しやすい環境を作っている。介護職が行う業務の分担もひきうけ見守っている雰囲気がある。【介護職】

(2) 看護職員の教育・研修の現状と課題

●人材確保・採用、教育等の体制

<職員の採用状況>

- ・ 採用や異動は法人一括で行っている。介護職員は新卒もいるが、看護職員は異動で来る方が多い。奨学金制度を作るなどして人材確保に努めている。【事務長】
- ・ 看護職は法人内急性期病院や慢性期病院から異動してくることが多い。2020年、2021年は新卒も入職した。法人内看護職のローテーションの規定がないため今後は整備が必要。【看護職】

●人員配置に関する意見

<人材充足状況>

- ・ 都市への人材流出で、確保は厳しい状況。定年後再雇用など工夫している。【事務長】
- ・ 夜間は看護師が一人なので、吸引回数が多いなど医療依存度が高い利用者が増えると十分なケアが出来ないため、利用者の入所を制限することもある。看護職が増えれば医療依存度の高い利用者への受け入れなどサービスの向上につながると思う。【事務長】
- ・ 人員配置基準的には充足しているが、2人夜勤配置できればさらに医療度の高い利用者の受け入れも可能になってくる。しかし、経営的に厳しい面がある。【看護職】
- ・ 看護職と介護職で賃金に大きな差がないようにしているが、介護保険が引き上げられないと、全体的な処遇の改善にはつながらない。全体的な引き上げを希望。【事務長】

●教育・研修の状況

<外部研修や内部勉強会の参加・開催状況>

- ・ 看護職に関する法人内の教育・研修は共通の教育体系のもと、経験年数等に応じて行っている。介護施設に特に必要な内容（高齢者虐待防止、安全講習等）は、施設の中で、他の介護職員等と一緒に受講する。外部から講師を呼ぶ形が多い。外部研修についても、積極的に参加し、施設内で共有することを推奨している。医療安全や感染対策、心肺蘇生法等の対応は看護職が研修講師の形で介護職員へ講習会を行っている。【事務長】
- ・ 県看護協会の研修では看取り、施設管理者研修、感染管理、褥瘡等の研修に毎年参加。県の社会福祉協議会（社協）、全国老健協会（全老健）の研修も活用している。師長会議で人選を行い可能な限り参加するようにして職員の役割意識、モチベーションの向上ができるよう努めている【看護職】
- ・ 介護の現場は勤務職員が少なく、外部研修に行く機会が少ない【介護職】

<今後受けてたい研修の内容>

- ・ ノーリフト研修（特に看護職）、転倒転落対策、看取り研修（特に介護職）、介護記録等。介護職、看護職と一緒に受講して学べる機会があるとよいと思う。【看護職】
- ・ 認知症、高齢者虐待防止、看取り等の研修を充実させたい。高齢者虐待防止については、年2回の研修では不足で、特にグレーゾーンの行為についてはケア主体となる職員の意識を変えるために日頃のケアの中での教育が重要。振り返りや指摘しやすい、されやすい雰囲気醸成をしていきたい。【介護職】

●その他

<看取りについて>

- ・ 老健であっても、状態像によってはそのまま看取りとなることも多く、対応が必要である。勤務している介護職は30歳～40歳代が多く、身内は病院で看取ってきたことも多く、人の死に慣れていない。また、養成機関に通わずに介護職になっている者も多く、現場で働きながら学習が必要になる。利用者の気持ちに寄り添う職種であるので、精神的なダメージを受けることもある。看護職の方が、養成機関でも現場でも教育をしっかり受けており、フォロー体制が整っていると感じている。【介護職】

5) 施設 E (介護付きホーム)

【実施概要】

日 時：2021 年 1 月 7 日 (木) 14:00～16:00

方 法：Zoom によるオンラインヒアリング

対象者：ホーム長、看護主任、副ホーム長 (生活相談員)

●施設の概要、特徴・方針

<施設概要>

- ・ 2011 年株式会社が開設。2018 年より現設置主体 (別会社) が運営。
- ・ 定員 74 名 全室個室

<利用者の概要>

- ・ 平均介護度は 1.9
- ・ 約 8 割の入所者に認知症があり、入居理由も認知症による在宅療養の困難が多い。
- ・ 退去理由は、死亡 (年 3 名程度)、在宅復帰、経済的理由による特養への転居など。
- ・ 日常的に医療処置が必要な方 (胃管挿入中、人工呼吸器装着など) は入居対象外となっている。

<職員数>

職員総数：約 60 名 (パート含む)

看護職員：3 名 (全員正職員、看護師)

介護職員：25 名 (日勤 8 名、夜勤 2.5 名)

他職種：事務員、調理員、清掃員

<勤務体制>

看護職員：日勤のみ 2 名/日配置

9:00～18:00 (9 時間) シフト制

介護職員：3 交代制

日勤 8 人、夜勤 2.5 人 (1 フロアーにつき 1 名)

早番 7-16 時 (9 時間) 日勤 9-18 時 (9 時間) 遅出 11-20 時 (9 時間)

夜勤 17-10 時 (17 時間)

休憩時間は各 60 分 実際は取れていない。残業は毎回 3.4 時間ある。【介護職】

<医療体制>

- ・ 往診医 2 名が定期的にくる。往診医を付けるかは任意であるが、入所者の 9 割は受けている

【施設長】

<方針・重視して取り組んでいること>

- ・ スタンダードな老人ホームより、入所者に経済力があり、生活自由度の高い位置づけを目指す。【施設長】
- ・ 入所者は自立度が高く、レクリエーションや食事内容に関する個別な要望は多く、それに応えている。【施設長】
- ・ 看取りは前身の会社から行っており、現在も会社の方針として行っている。【施設長】

- ・ 看護職員は病院勤務経験もあり、日々の健康管理が充実している。【施設長】

(1) 看護職員・介護職員の役割や業務内容の現状と課題

●看護職の役割・業務の状況

<全般的な役割・業務>

- ・ 看護職の主な役割は、利用者の健康管理。ラウンドを1日2回実施し、利用者の相談を受け、また薬の管理、医療処置（経管栄養投与、血糖測定、インスリン注射、在宅酸素、尿管管理）、食事の摂取・嚥下状況の確認、嚥下機能低下した利用者の食事や内服の介助など行う。
【看護職】
- ・ リーダーとスタッフに分かれて仕事をする。リーダーは申し送りを受けて、処置が必要な利用者のピックアップ、医師への報告等を行う。看護職3名が交代でリーダーを行っている。スタッフの係の日は処置等をメインに行う。看護職でなければできない処置、例えば皮膚疾患等については、状態が悪化している時は看護師が処置を行い、ある程度改善すれば介護職も実施する。【看護職】
- ・ 看護職が介護業務を行うことはあまりないが、利用者や介護職から依頼がある際は実施する。
【看護職】
- ・ 介護職と一緒に業務の中で、看護職から医療知識や医療器具の管理や処置の実施方法、安楽な体位保持・変換方法、口腔ケアの実施や指導、看取り時の接し方などを伝えており、それも業務の一環となっていると思う。【看護職】
- ・ 施設の体制整備に関することとして、安全対策や事故発生時の対応に関わってもらっている。定期的な委員会、事故発生時のカンファレンス、事故報告書作成等。【施設長】

●看護職・介護職の連携

<介護職の業務と看護職との連携>

- ・ 独立した看護計画はなく、日々の処置内容、利用者・家族とのやり取り、往診・指示変更はどの職種も見られる電子カルテに記録をする。カルテのほかに日報があり、利用者に関する注意事項として転倒転落後の経過や、嚥下機能の低下によりとろみ剤増量等、日々の注意事項などを記載する。【看護職】
- ・ 介護職が常に利用者の日常を観察しており、発熱、食事摂取量が落ちている、覇気がないなど「普段と違う」兆候があれば介護職から看護職へ連絡・相談がある。看護職は、バイタル測定など実施し、受診の必要性を判断して医師や家族に連絡する。受診時はケアマネージャーが付き添う。【看護職】
- ・ 転倒など緊急事態発生時は、インカムを使用して看護職に状況を伝える。【介護職】

<夜間の介護職の対応における看護職の役割・業務>

- ・ 夜間は看護職不在となるので、なるべく日中に利用者の健康状況を判断し、前もって医師に対処方法の指示を受けておく。夜間起こり得る症状や、服薬指示、ケア実施時の注意を日誌に記載し、夜勤の介護職へ申し送る。【看護職】

- ・ 夜間、転倒や発熱など、予期せぬ状況や症状が発生した場合、介護職は本部のオンコールセンター（夜間のみ看護職員がおり電話で相談できるようになっている）へ連絡する方針になっている。ただ、本部のオンコールセンターでは、日頃の利用者の状態がわからないため、電話をしても「主治医へ連絡を」と指示されることが多いこともあり、必ずしもオンコールセンターが活用できているとは言えない。急いでいる場合には、夜間介護職から直接主治医へ連絡し、指示を受けることも多い。【看護職】【介護職】

<看取りにおける体制と看護師の役割・業務について>

- ・ 看取りは開設当初から対応しており、現在も本社の方針として行っている【施設長】
- ・ 看取りに関する場所や入院するか、治療をどこまでするか等の意思決定にあたっては、本人・家族・往診医の3者で話し合い、同意書等の書類を作成する。【施設長】
- ・ 看取り期が近くなると判断した際には、看護職員から家族や医師への相談を行う。治療のため病院への移動を希望する方もあり、看護職は利用者や家族の揺れ動く気持ちに寄り添い、意思決定を支える役割を担っている。病院での様子や治療の手段等、医療に関することは看護職が詳しいため、病院とホームでの看取りの違いや今後の流れなどを情報提供したり通訳したりしながら、悔いの残らないように支えていく。【看護職】

<看護職と介護職とのコミュニケーションの難しいところ、改善のための工夫>

- ・ 介護職は利用者の最も近いところにいて利用者のちょっとした変化を感じているが、うまく言語化される変化ばかりではない。なるべく些細なことでも看護職に伝えてもらうことを依頼している。ただ、介護職のスキルや背景が様々であり、なかなか質の高いケアを行う上で課題と感じる部分は大きい。【看護職】
- ・ 新入介護職員や若い介護職員には、知らないことを聞くことが難しく、看護職に対して苦手意識を持つこともあるようだ。介護職員のリーダーと一緒に行ってケアの方法を教えてもらうなどなるべくフォローしている。【介護職】

●人員配置に関する意見

<人員の充足感について>

- ・ もっと人が多いほうが介護職員も心にゆとりを持ち利用者に優しく接することができる。【介護職】

●人材確保・採用、教育等の体制

<看護職員の管理体制・採用について>

- ・ 法人で採用し、各ホームで面接を実施する【施設長】

(2) 看護職員の教育・研修の現状と課題

●看護職に求められる資質

<看護職に求める資質・能力>

- ・ 採用時に求めるのは看護職としての素質、最低限の業務ができる知識・技術があること。移動、移乗などの介護ができること。資質があれば能力がなくとも育てていける。【施設長】
- ・ 利用者・家族から看護職への要望は、室内での転倒、転落対策や、利用者の安心・安全を守ること。【施設長】
- ・ 施設に医師が常駐しないなか、やるしかない。医師への連絡体制や医師との信頼関係が整っていることが看護職の安心につながる。【看護職】
- ・ 看護職員からは安楽な体位、胃瘻や口腔ケアなど、一つ一つのケアの方法、その意味を教えてもらってとても勉強になっている。【介護職】

●教育・研修の状況

- ・ 施設における研修として、経営本部が e-learning や教育研修施設での集合教育を実施している。その内容として、中途採用研修（介護スタッフと同じ研修）、介護技術、認知症利用者への対応方法、事故報告書の書き方などがある。また感染対策のマニュアルは本部が作成し実施している。【介護職】
- ・ 外部研修は、有給が取れずあまり参加できていない。老年看護学会に所属し、自己学習している。老年看護全般や、最新の薬、治療法、看護職が適切に対応できているか、などに関する知識のアップデート、学習の必要性を感じる。【看護職】
- ・ 介護職員も利用者への接し方、信頼関係の築き方などのコミュニケーションに関する研修等が必要ではないか。【看護職】
- ・ 介護職へは認知症、高血圧や糖尿病症など症状別の研修が必要と感じる。【介護職】

3. まとめと考察

1) 施設概要

- ・ 定員数、在所者の要介護度等はアンケート調査と同様の傾向であった。看護職員・介護職員の配置状況についてもアンケート調査結果とほぼ同様であったが、一部の施設（特養 B）では看護職員を基準よりも加配して対応しているところもあった。
- ・ 看護職員の勤務体制は日勤のみ、日勤+オンコール、夜勤交代制勤務等、多様であった。夜間対応については、自施設の配置職員にとどまらず、併設病院の看護職員や法人内のコールセンター等を活用して対応している施設があった。

2) 看護職員の役割・業務について

- ・ 看護職員が担当している主な業務内容は、濃淡の差はあるものの5施設でほぼ共通しており、医療に関する観察・判断、日常的な服薬支援や医療処置全般の実施、内外の医療職との連携・調整、介護職や他スタッフへの説明、家族や利用者への説明と意思決定支援、ケアプランへの看護計画の反映、施設全体の感染・安全・ケアの質等の管理・予防策やマニュアル整備、介護職への業務実施支援・助言等が行われていた。
- ・ 介護施設において看護職は唯一の医療職となることも多く、医療と生活の両方の視点を持ち、各関係者の意見を調整しながら、施設で提供するケアの全体的なマネジメントを行うことが求められていた。
- ・ 在所者の状態像や施設内の他職種の配置状況等によって、看護職員に期待される業務内容は若干異なっている。例えば、医師が施設内にいない特養では医療的な観察・判断の役割を強く期待され、在宅復帰支援施設である老健では多職種と協働してリハビリに向けた支援を期待されているなど、施設種別によって重視する業務には若干の違いがあると考えられた。
- ・ 看護職員が通常の看護業務のほかに、介護業務（排せつ介助、食事介助、入浴介助等、日々の生活の援助）を実施している場合があり、ヒアリング対象施設では「看護のための観察やアセスメントを目的にしない介護業務は基本的に行わない」施設から「一部の看護職が介護職と連携して生活の援助を行う」施設まで様々であった。看護職員が介護業務を担当する場合の目的は、介護職の人員不足の補完的役割や介護看護の連携強化を目的とするもの、介護職員等への教育・指導的役割の期待など、施設の方針や職員配置の状況により様々である。
- ・ 看護職員と介護職員の専門性や視点の違いから、時としてケアの実施に関する意見の違いやコンフリクトが起こる場合があるが、調査対象施設ではこうしたコンフリクトが起こり得ることを想定し、日頃から情報共有を密にする工夫、施設の理念や方向性の共有、信頼関係構築のための関係作り、意見が異なる時に看護・介護のリーダー同士が調整する体制等を整えていた。スタッフ個人間の対立につながらないよう、看護と介護のリーダー職が協働しコンフリクトの予防や解消の中心的役割を果たしている好事例が複数あった。
- ・ 少ない配置人数や夜間オンコール体制など、限られた体制で多重・多様な業務に対応せざるを得ない状況下での看護職員の労務管理は、ヒアリング対象施設においても課題であり、他施設の状況や取組について情報を得たいという要望があった。

3) 看護職員に求められる能力・スキルについて

- ・ 介護施設において看護職員が果たしている役割・業務の内容は、アンケート調査で得られた結果同様、多岐にわたっており、その中には高度なスキルを求められる業務も多かった。例えば、医師が配置されておらず、夜間は看護職員もオンコール体制をとっている施設においては、利用者の体調悪化を未然に防ぎ、また介護職員が夜間も安心して対応できるよう、早期発見・早期介入を重視し、夜間の変化を想定して前もって日中に対応方針を決める等していた。医療機器等もなく、少ない看護職のみで予測・判断するために、日頃からの細やかな観察、フィジカルアセスメントの力が求められるとの声が聞かれた。また、在所者の病状変化や看取り等の場面では、在所者・家族に施設看取りのイメージがないこと、施設職員もまだ経験が浅いことで、トラブルも発生しやすいが、看護職は医療と生活両方の知識を持つ立場として丁寧に説明や連絡調整を行い、在所者と家族の変化する気持ちに寄り添いながら意思決定につなげるための支援をしていた。介護施設においては前述のように医療機器や他の医療職の協力を頼らずに判断せざるをえない場面が多いことから、アセスメント力、調整・マネジメント力、コミュニケーション力等が求められており、実際にヒアリング施設ではスキルを磨いて質の高いケアを提供していた。
- ・ 一方で、病院等よりも配置人数が少ないことで、一度に担当する在所者の数は非常に多く、多数の利用者の状態を把握し必要なケアの確認・管理をする難しさや、介護職員から頼られることでのプレッシャーも聞かれていた。看護職員の教育・就業経歴の多様さや経験・スキルの個人差をふまえ、各施設では「リーダー業務/ケアのマネジメント業務」を主に担う看護職と、日々の「医療処置/介護業務」を主に担う看護職の業務分担など、少人数の体制で各職員の資質を活かす工夫を行っていた。

4) 教育・研修について

- ・ どの施設においても、法人・施設内研修や施設外での研修受講等を積極的に推奨し、教育・研修によってケアの質向上、職員の資質向上に取り組んでいた。
- ・ 研修や勉強会の形以外にも、リーダー・ベテラン職員が、経験の浅い職員とともに、日頃の看護業務の振り返りや一緒に業務を行う中で経験知の共有や指導・助言を行っている事例が複数あった。
- ・ 教育・研修を行う上で、施設長や法人管理者等が、施設の目指す方向性やビジョンを明確に掲げ、それを職員に浸透するように働きかけている事例が複数あった。施設長や管理者が理念・方向性を明示することにより、看護職員、介護職員や多職種が同じビジョンを共有し、自職種の役割発揮や他職種との協働が円滑になっていた。

第4章 介護施設等における看護職員の役割発揮の強化に向けて

Ⅰ. 介護施設等における看護職員のあり方に関する現状と課題について

1. 役割・業務のあり方について

介護施設において看護職員が果たしている役割・業務の内容は多岐にわたり、医療処置や看取りに関するケア、新型コロナウイルスをはじめとする感染症対策など、社会情勢にもとづくニーズの増加に対しても、少人数の配置のもとで工夫や調整を重ねながら対応している。ヒアリング結果からは、施設内における看取りや医療的対応が増加する中、看護職が在所者の状態悪化を防ぐための観察・判断を行ったり、医療と生活両方の知識・視点を活かして在所者・家族への説明・調整や他の職員のサポートをしたりしていることがわかった。多岐にわたる複雑な業務に対応するために、介護施設における看護職員には幅広い知識と技術にもとづくアセスメント力、調整力、コミュニケーション力等が期待されている。

介護施設の看護職員は病院等と比較しても配置数が少なく、果たすべき役割・業務のプレッシャーを受けやすい。また、看護職員が「所属部署がない」、「所属組織に看護職の責任者がいない」と回答している場合もあり、病院と比較すると育成・指導や組織内の指示命令系統が曖昧な場合もある。看護職の業務範囲・役割分担が不明瞭であったり、他職種への指示・指導に必要な裁量や権限が与えられていないにも関わらず教育・指導的役割が求められている場合等には、職種間のコンフリクトや看護職の業務過多につながることも危惧される。施設内における看護職の職務範囲や組織系統・立場についても明確化され、職員に共有されることが重要であると考えられた。

今回の調査結果をもとに、施設背景、看護職員の属性、看護職員の業務実施状況等が役割発揮にどのような影響を与えているかや、在所者へ提供されるケア向上のために必要な要素について考察を深める必要がある。

2. 教育・研修のあり方について

介護施設における看護職員の役割の内容については看護職一般に認識されておらず、入職後に当初のイメージとのギャップに苦慮するケースがみられることが指摘された。また、スタッフ看護職員のアンケート結果では「どのように勉強したらよいか分からない」「准看護師に対応した研修がほしい」等の回答も寄せられている。「介護施設における看護」に特化した内容や、看護職員の資格・経験等に応じた内容の研修を拡充するとともに、研修に関する情報が広くわかりやすい形で介護施設の看護職員に届けられるよう、周知方法の工夫が必要である。

同時に、施設全体のケアの質向上のために、今後は、より高い専門性や高度な知識・技術を備えた看護職の介護施設への就業が必要であるとの指摘もあった。認定看護師、専門看護師、特定行為研修等の研修受講促進に向けた支援も必要である。

アンケート調査結果からは、多くの施設で外部研修受講への支援は実施しているものの、施設としての課題を把握し、教育・研修計画の立案や職員との話し合い、実践につなげている施設は少数であることが明らかになった。一方、ヒアリング調査においては、管理者層の強力なリーダーシップや長年にわたり共有してきた施設理念等を軸に、職種間わずビジョンを共有し、円滑な

他職種連携や役割発揮につなげている事例が得られており、看護職員本人の自助努力にとどまらず施設としての方針を持ち、支援体制を整備することの重要性が示唆された。

介護施設においては病院等と比較して人員配置が少なく、外部研修や長時間にわたる研修受講が難しいことも踏まえ、身近な地域での研修受講や、気軽に視聴できるオンライン研修等の拡充に向けた支援、職員が外部研修に出られるための体制整備等も拡充すべきである。

看護職の知識・技術面での充実だけでなく、施設理念の共有や倫理観の醸成、多職種連携のようなテーマについてもグループワークや他施設・多職種との交流の場を設けることが有効と考えられた。今後は好事例の横展開やアンケート調査の分析の深化により、各施設のニーズに合った研修方法を提案していく必要がある。

II. 介護施設等における看護職員の役割発揮の強化に向けた支援の方向性について

- ・ 介護施設に勤務する看護職員には、ますます役割発揮が期待されているという認識の下、自信と誇りを持ってその能力を業務に活かせるよう、積極的に情報を得て自己研鑽に取り組み、資質向上を図る姿勢と努力が求められている。
- ・ 介護施設の施設長・管理者は、高齢社会において看護職員が果たすべき役割を理解し、自施設に勤務する看護職員が十分に役割発揮できるように支援する重要な役割を担っている。第一に自施設のビジョンや理念を明確化し、目指す方向性を職員と共有した上で、各職種の役割・業務を明確にし、各職員が施設理念に向かって自信を持って役割を果たせるような体制整備、必要な資質や強化すべき能力の明確化、施設内外での教育研修機会の確保等に取り組む必要がある。
- ・ 職能団体および関係団体は、看護職員および介護施設が役割発揮の強化に取り組むための支援として、役割・業務に関する情報周知を進める必要がある。また、教育・研修の内容が看護職員および施設のニーズに沿ったものとなるよう、介護施設に特化した研修のプログラムや受講機会の充実、教育・研修に関する情報の一元的な提供など、介護施設全体のケアの質向上に向けた団体間の連携・協働による取り組みが求められる。
- ・ 自治体等においては、各地域の介護施設における状況に応じて、看護職員の処遇改善や教育・研修体制整備のための財政支援、研修が受講できる環境整備等に取り組むべきである。
- ・ また、国においては介護施設における看護職員の業務実態をもとに、看護職員が発揮すべき役割や備えるべき専門的知識・能力について普及し、介護施設の看護職員の資質向上に向け、制度や各種の補助金・基金を活用した施策を推進する必要がある。

付録

統計表（アンケート調査）

- ・施設長・管理者票
- ・看護職員 A 票（職位が最も高い看護職員または勤続期間が最も長い看護職員）
- ・看護職員 B 票（看護職員スタッフ）
- ・介護職員票（職位が最も高い看護職員または勤続期間が最も長い看護職員）
- ・クロス集計表
- ・自由記述（抜粋）

調査票

- ・施設長・管理者票（介護老人福祉施設）
- ・施設長・管理者票（介護老人保健施設）
- ・施設長・管理者票（特定施設入居者生活介護（有料老人ホーム））
- ・看護職員 A 票
- ・看護職員 B 票
- ・介護職員票

ヒアリングガイド

- ・施設長・管理者用
- ・看護職員用
- ・介護職員用

調査協力への同意書・同意撤回書

単純集計表

「Ⅱアンケート調査結果」に掲載していない単純集計表は以下の通り。

統計表 1 【施設長・管理者票（特養・老健）減算の算定状況（複数回答）

	特養		老健	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	855	100.0	1134	100.0
ユニット体制未整備減算	2	0.2	-	-
身体拘束廃止未実施減算	2	0.2	4	0.4
人員基準欠如の減算	2	0.2	8	0.7

統計表 2 【施設長・管理者票（特養）人員基準欠如の減算（複数回答）

	特養	
	件数	割合 (%)
総数	2	100.0
看護職	2	100.0
介護職	-	-
介護支援専門員	-	-
無回答・不明	-	-

統計表 3 【施設長・管理者票（老健）人員基準欠如の減算（複数回答）

	老健	
	件数	割合 (%)
総数	8	100.0
看護職	3	37.5
介護職	3	37.5
その他	3	37.5
無回答・不明	-	-

統計表 4 【施設長・管理者票（介護付きホーム）減算の算定状況（複数回答）

	介護付きホーム	
	件数	割合 (%)
総数	769	100.0
身体拘束廃止未実施減算	10	1.3
看護・介護職員数が基準に満たない場合	1	0.1

統計表 5 【施設長・管理者票（介護付きホーム）人員基準欠如の減算（複数回答）

	介護付きホーム	
	件数	割合 (%)
総数	1	100.0
看護職	1	100.0
介護職	1	100.0
その他	-	-
無回答・不明	-	-

統計表 6 【看護職員 A 票】所在する都道府県

	特養		老健		介護付き ホーム			特養		老健		介護付き ホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)		件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0	三重県	25	3.0	26	2.1	6	0.8
北海道	44	5.4	57	4.6	28	4.0	滋賀県	13	1.6	11	0.9	1	0.1
青森県	9	1.1	18	1.5	4	0.6	京都府	16	2.0	22	1.8	6	0.8
岩手県	9	1.1	19	1.5	1	0.1	大阪府	26	3.2	62	5.0	51	7.2
宮城県	17	2.1	28	2.3	6	0.8	兵庫県	38	4.6	56	4.5	21	3.0
秋田県	16	2.0	15	1.2	4	0.6	奈良県	8	1.0	19	1.5	13	1.8
山形県	13	1.6	14	1.1	5	0.7	和歌山県	6	0.7	10	0.8	4	0.6
福島県	19	2.3	28	2.3	10	1.4	鳥取県	10	1.2	9	0.7	2	0.3
茨城県	25	3.0	39	3.2	9	1.3	島根県	12	1.5	10	0.8	4	0.6
栃木県	10	1.2	18	1.5	8	1.1	岡山県	16	2.0	22	1.8	18	2.5
群馬県	20	2.4	27	2.2	7	1.0	広島県	15	1.8	37	3.0	23	3.2
埼玉県	33	4.0	44	3.6	52	7.3	山口県	7	0.9	22	1.8	5	0.7
千葉県	21	2.6	56	4.5	33	4.7	徳島県	8	1.0	8	0.6	1	0.1
東京都	50	6.1	52	4.2	102	14.4	香川県	5	0.6	10	0.8	6	0.8
神奈川県	44	5.4	58	4.7	82	11.6	愛媛県	12	1.5	25	2.0	14	2.0
新潟県	33	4.0	41	3.3	12	1.7	高知県	6	0.7	9	0.7	4	0.6
富山県	10	1.2	21	1.7	-	-	福岡県	33	4.0	56	4.5	39	5.5
石川県	8	1.0	14	1.1	4	0.6	佐賀県	3	0.4	5	0.4	9	1.3
福井県	3	0.4	10	0.8	-	-	長崎県	12	1.5	14	1.1	8	1.1
山梨県	5	0.6	16	1.3	2	0.3	熊本県	13	1.6	33	2.7	7	1.0
長野県	17	2.1	26	2.1	15	2.1	大分県	8	1.0	26	2.1	7	1.0
岐阜県	15	1.8	23	1.9	3	0.4	宮崎県	8	1.0	10	0.8	9	1.3
静岡県	37	4.5	38	3.1	15	2.1	鹿児島県	22	2.7	15	1.2	4	0.6
愛知県	26	3.2	36	2.9	36	5.1	沖縄県	7	0.9	9	0.7	1	0.1
							無回答・不明	7	0.9	10	0.8	7	1.0

統計表 7 【看護職員 A 票】所在する市区町村

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
政令指定都市	150	18.3	239	19.4	195	27.5
東京 23 区	31	3.8	28	2.3	72	10.2
市 (県庁所在地)	72	8.8	129	10.5	63	8.9
市 (県庁所在地以外)	407	49.6	632	51.2	319	45.1
町村	137	16.7	170	13.8	41	5.8
無回答・不明	23	2.8	36	2.9	18	2.5

統計表 8 【看護職員 A 票】 経営主体

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
社会福祉法人 (社会福祉協議会以外)	762	92.9	196	15.9	57	8.1
広域連合・一部事務組合	9	1.1	9	0.7	1	0.1
都道府県・市区町村	11	1.3	30	2.4	2	0.3
社会福祉協議会	14	1.7	3	0.2	-	-
日本赤十字社	-	-	5	0.4	-	-
公益社団法人・公益財団法人	1	0.1	29	2.4	4	0.6
一般社団法人・一般財団法人	5	0.6	47	3.8	27	3.8
医療法人	-	-	842	68.2	63	8.9
営利法人 (会社)	-	-	-	-	471	66.5
その他	1	0.1	43	3.5	44	6.2
無回答・不明	17	2.1	30	2.4	39	5.5

統計表 9 【看護職員 A 票】 開設年度

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
1989 年以前	196	23.9	60	4.9	21	3.0
1990-1999 年	180	22.0	553	44.8	40	5.6
2000-2009 年	187	22.8	315	25.5	289	40.8
2010-2020 年	167	20.4	147	11.9	261	36.9
無回答・不明	90	11.0	159	12.9	97	13.7
有効回答数	730		1075		611	
平均値 (年)	1997.7		1999.9		2007.4	
中央値 (年)	1999		1998		2008	
最小値 (年)	1962		1986		1968	
最大値 (年)	2020		2020		2020	

統計表 10 【看護職員 A 票】 サテライト型施設か

	特養		老健	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0
サテライトである	61	7.4	79	6.4
サテライトではない	625	76.2	974	78.9
無回答・不明	134	16.3	181	14.7

統計表 11 【看護職員 A 票】施設長の職種

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
医師	3	0.4	1104	89.5	5	0.7
歯科医師	-	-	2	0.2	-	-
社会福祉士	115	14.0	10	0.8	37	5.2
薬剤師	8	1.0	2	0.2	1	0.1
看護職員	71	8.7	53	4.3	96	13.6
介護福祉士	104	12.7	3	0.2	197	27.8
事務職・総合職	275	33.5	22	1.8	200	28.2
その他	141	17.2	19	1.5	95	13.4
無回答・不明	103	12.6	19	1.5	77	10.9

統計表 12 【看護職員 A 票】看取りの方針

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
可能な限り施設で看取る	662	80.7	868	70.3	594	83.9
施設での看取りは行わない	71	8.7	202	16.4	48	6.8
現在、看取りは行っていないが、 今後は行う予定である	35	4.3	58	4.7	13	1.8
方針は決まっていない	24	2.9	59	4.8	27	3.8
無回答・不明	28	3.4	47	3.8	26	3.7

統計表 13 【看護職員 A 票】定員数

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
29人以下	2	0.2	34	2.8	73	10.3
30～59人	218	26.6	108	8.8	350	49.4
60～99人	321	39.1	364	29.5	170	24.0
100人以上	244	29.8	683	55.3	78	11.0
無回答・不明	35	4.3	45	3.6	37	5.2
有効回答数	785		1189		671	
平均値 (人)	79.9		93.0		66.8	
中央値 (人)	80		100		52	
最小値 (人)	5		3		1	
最大値 (人)	278		300		652	

統計表 14 【看護職員 A 票】 要介護度別の在所要者数

	特養	老健	介護付き ホーム		特養	老健	介護付き ホーム
	平均値 (人)	平均値 (人)	平均値 (人)		平均値 (人)	平均値 (人)	平均値 (人)
自立	0.1	0.0	9.3	要介護 4	29.2	22.8	8.3
要支援 1・2	0.1	0.1	7.6	要介護 5	23.1	14.2	5.4
要介護 1	0.9	9.7	11.4	その他	0.6	0.4	0.2
要介護 2	2.5	15.7	9.4	合計	75.1	83.6	59.5
要介護 3	18.5	20.7	8.1	合計 (全項目の和)	75.0	83.6	59.5

統計表 15 【看護職員 A 票】 人員配置状況 (介護職員)

	特養		老健		介護付きホーム	
	有効 回答数	平均値	有効 回答数	平均値	有効 回答数	平均値
常勤職員数 (実人数)	691	30.6	1141	28.2	624	16.4
非常勤職員数 (実人数)	670	10.3	1081	6.7	600	8.1
常勤職員・非常勤職員合計 (実人数)	670	41.0	1079	34.9	597	24.5
常勤職員・非常勤職員合計 (常勤換算数)	504	30.9	835	26.0	431	18.7
うち、喀痰吸引等研修修了者数 (実人数)	422	11.7	737	2.4	325	1.4

統計表 16 【看護職員 A 票】 人員配置状況 (看護職員)

	特養		老健		介護付きホーム	
	有効 回答数	平均値	有効 回答数	平均値	有効 回答数	平均値
常勤職員数 (実人数)	800	4.1	1183	9.4	682	2.9
非常勤職員数 (実人数)	683	2.3	1080	3.5	541	2.4
常勤職員・非常勤職員合計 (実人数)	683	6.3	1078	12.8	539	5.3
常勤職員・非常勤職員合計 (常勤換算数)	540	4.6	848	9.4	416	3.6
うち、准看護師数 (実人数)	624	2.2	908	4.6	455	1.5

統計表 17 【看護職員 A 票】 看護職員の所属組織

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
看護部	171	20.9	573	46.4	175	24.7
看護介護部 (看護職員と介護職員 が両方所属)	69	8.4	556	45.1	187	26.4
医務部・医務室	521	63.5	14	1.1	63	8.9
所属部署はない	18	2.2	39	3.2	209	29.5
その他	30	3.7	24	1.9	40	5.6
無回答・不明	11	1.3	28	2.3	34	4.8

統計表 18 【看護職員 A 票】 看護職員の所属組織の責任者

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
看護職員	628	76.6	1125	91.2	347	49.0
看護職員ではない	135	16.5	82	6.6	230	32.5
責任者はいない	35	4.3	5	0.4	94	13.3
無回答・不明	22	2.7	22	1.8	37	5.2

統計表 19 【看護職員 A 票】 看護職員の夜勤体制（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
常時夜勤体制	33	4.0	986	79.9	146	20.6
当直制	20	2.4	199	16.1	30	4.2
オンコール	733	89.4	137	11.1	429	60.6
夜間対応はなし	50	6.1	22	1.8	126	17.8
無回答・不明	4	0.5	7	0.6	5	0.7

統計表 20 【看護職員 A 票】 介護職員の夜勤体制（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
常時夜勤体制	732	89.3	1071	86.8	601	84.9
当直制	60	7.3	172	13.9	96	13.6
無回答・不明	32	3.9	13	1.1	22	3.1

統計表 21 【看護職員 A 票】 オンライン研修受講状況（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
業務として職場で受講している	352	42.9	508	41.2	248	35.0
業務時間外に職場で受講している	94	11.5	251	20.3	66	9.3
業務時間外に職場以外（自宅等） で受講している	85	10.4	275	22.3	45	6.4
受講していない	330	40.2	431	34.9	338	47.7
その他	8	1.0	24	1.9	4	0.6
無回答・不明	52	6.3	55	4.5	72	10.2

統計表 22 【看護職員 A 票】オンライン研修に必要な設備の整備状況（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	820	100.0	1234	100.0	708	100.0
職員がオンライン研修専用で使用できる専用の PC・ブース・部屋等が用意されている	80	9.8	110	8.9	49	6.9
職員がオンライン研修専用で使用できる共用の PC・ブース・部屋等が用意されている	145	17.7	209	16.9	97	13.7
オンライン研修専用ではない PC・ブース・部屋等を研修受講のために使用できる	362	44.1	549	44.5	270	38.1
現時点で、オンライン研修のために使用できる設備が施設内にはない	154	18.8	284	23.0	142	20.1
オンライン研修のために必要な設備がわからない	65	7.9	68	5.5	63	8.9
その他	12	1.5	16	1.3	11	1.6
無回答・不明	85	10.4	128	10.4	116	16.4

統計表 23 【看護職員 B 票】所在する都道府県

	特養		老健		介護付きホーム			特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)		件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0	三重県	46	3.0	46	2.0	7	0.6
北海道	77	5.0	87	3.7	39	3.5	滋賀県	21	1.4	23	1.0	4	0.4
青森県	16	1.0	36	1.5	7	0.6	京都府	29	1.9	44	1.9	10	0.9
岩手県	21	1.4	37	1.6	3	0.3	大阪府	52	3.4	117	5.0	74	6.6
宮城県	31	2.0	66	2.8	8	0.7	兵庫県	74	4.8	105	4.5	42	3.8
秋田県	27	1.8	30	1.3	7	0.6	奈良県	12	0.8	30	1.3	20	1.8
山形県	29	1.9	31	1.3	6	0.5	和歌山県	12	0.8	21	0.9	7	0.6
福島県	34	2.2	48	2.1	20	1.8	鳥取県	18	1.2	19	0.8	4	0.4
茨城県	45	2.9	79	3.4	17	1.5	島根県	24	1.6	17	0.7	5	0.4
栃木県	20	1.3	38	1.6	11	1.0	岡山県	27	1.8	43	1.8	26	2.3
群馬県	32	2.1	50	2.1	10	0.9	広島県	32	2.1	65	2.8	32	2.9
埼玉県	54	3.5	90	3.9	81	7.3	山口県	15	1.0	40	1.7	6	0.5
千葉県	40	2.6	96	4.1	46	4.1	徳島県	14	0.9	15	0.6	2	0.2
東京都	91	5.9	105	4.5	155	13.9	香川県	12	0.8	20	0.9	12	1.1
神奈川県	77	5.0	110	4.7	131	11.8	愛媛県	18	1.2	49	2.1	24	2.2
新潟県	69	4.5	73	3.1	19	1.7	高知県	14	0.9	19	0.8	4	0.4
富山県	19	1.2	36	1.5	1	0.1	福岡県	60	3.9	103	4.4	61	5.5
石川県	17	1.1	28	1.2	6	0.5	佐賀県	8	0.5	9	0.4	15	1.3
福井県	4	0.3	13	0.6	-	-	長崎県	25	1.6	30	1.3	9	0.8
山梨県	10	0.7	25	1.1	3	0.3	熊本県	21	1.4	63	2.7	17	1.5
長野県	33	2.2	51	2.2	26	2.3	大分県	18	1.2	53	2.3	10	0.9
岐阜県	28	1.8	49	2.1	8	0.7	宮崎県	13	0.8	22	0.9	12	1.1
静岡県	77	5.0	70	3.0	27	2.4	鹿児島県	37	2.4	26	1.1	9	0.8
愛知県	51	3.3	62	2.7	49	4.4	沖縄県	15	1.0	11	0.5	2	0.2
							無回答・不明	14	0.9	34	1.5	19	1.7

統計表 24 【看護職員 B 票】 所在する市区町村

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
政令指定都市	268	17.5	453	19.4	298	26.8
東京 23 区	54	3.5	56	2.4	110	9.9
市 (県庁所在地)	154	10.0	232	9.9	99	8.9
市 (県庁所在地以外)	734	47.9	1188	50.9	496	44.6
町村	272	17.7	336	14.4	61	5.5
無回答・不明	51	3.3	69	3.0	49	4.4

統計表 25 【看護職員 B 票】 経営主体

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
社会福祉法人 (社会福祉協議会以外)	1399	91.3	348	14.9	89	8.0
広域連合・一部事務組合	18	1.2	15	0.6	3	0.3
都道府県・市区町村	22	1.4	73	3.1	3	0.3
社会福祉協議会	21	1.4	9	0.4	1	0.1
日本赤十字社	-	-	11	0.5	-	-
公益社団法人・公益財団法人	3	0.2	69	3.0	9	0.8
一般社団法人・一般財団法人	12	0.8	106	4.5	46	4.1
医療法人	-	-	1530	65.6	103	9.3
営利法人 (会社)	-	-	-	-	688	61.8
その他	2	0.1	71	3.0	63	5.7
無回答・不明	56	3.7	102	4.4	108	9.7

統計表 26 【看護職員 B 票】 開設年度

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
1989 年以前	342	22.3	112	4.8	41	3.7
1990-1999 年	331	21.6	995	42.6	52	4.7
2000-2009 年	334	21.8	583	25.0	419	37.6
2010-2020 年	315	20.5	268	11.5	401	36.0
無回答・不明	211	13.8	376	16.1	200	18.0
有効回答数	1322		1958		913	
平均値 (年)	1997.8		1999.8		2007.2	
中央値 (年)	1999		1998		2008	
最小値 (年)	1963		1985		1964	
最大値 (年)	2020		2020		2020	

統計表 27 【看護職員 B 票】 サテライト型施設か

	特養		老健	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0
サテライトである	143	9.3	273	11.7
サテライトではない	1083	70.6	1555	66.6
無回答・不明	307	20.0	506	21.7

統計表 28 【看護職員 B 票】 施設長の職種

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
医師	7	0.5	2000	85.7	11	1.0
歯科医師	1	0.1	5	0.2	-	-
社会福祉士	166	10.8	15	0.6	51	4.6
薬剤師	12	0.8	3	0.1	4	0.4
看護職員	165	10.8	160	6.9	148	13.3
介護福祉士	182	11.9	18	0.8	310	27.9
事務職・総合職	520	33.9	46	2.0	299	26.9
その他	272	17.7	37	1.6	142	12.8
無回答・不明	208	13.6	50	2.1	148	13.3

統計表 29 【看護職員 B 票】 看取りの方針

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
可能な限り施設で看取る	1224	79.8	1574	67.4	928	83.4
施設での看取りは行わない	127	8.3	403	17.3	68	6.1
現在、看取りは行っていないが、 今後は行う予定である	56	3.7	82	3.5	18	1.6
方針は決まっていない	55	3.6	161	6.9	52	4.7
無回答・不明	71	4.6	114	4.9	47	4.2

統計表 30 【看護職員 B 票】 定員数

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
29 人以下	13	0.8	67	2.9	77	6.9
30～59 人	348	22.7	217	9.3	522	46.9
60～99 人	597	38.9	635	27.2	274	24.6
100 人以上	431	28.1	1243	53.3	140	12.6
無回答・不明	144	9.4	172	7.4	100	9.0
有効回答数	1389		2162		1013	
平均値 (人)	80.3		93.0		71.3	
中央値 (人)	80		100		54	
最小値 (人)	2		1		2	
最大値 (人)	1000		300		800	

統計表 31 【看護職員 B 票】 人員配置状況（介護職員）

	特養		老健		介護付きホーム	
	有効 回答数	平均値	有効 回答数	平均値	有効 回答数	平均値
常勤職員数（実人数）	1186	30.9	2040	28.3	926	16.9
非常勤職員数（実人数）	1142	10.5	1883	6.7	874	8.4
常勤職員・非常勤職員合計（実人数）	1142	41.4	1879	35.1	873	25.3
常勤職員・非常勤職員合計（常勤換算数）	813	31.3	1270	26.0	582	19.4
うち、喀痰吸引等研修修了者数（実人数）	611	11.3	1068	2.5	402	1.8

統計表 32 【看護職員 B 票】 人員配置状況（看護職員）

	特養		老健		介護付きホーム	
	有効 回答数	平均値	有効 回答数	平均値	有効 回答数	平均値
常勤職員数（実人数）	1467	4.2	2176	9.3	1045	3.1
非常勤職員数（実人数）	1221	2.3	1966	3.4	887	2.4
常勤職員・非常勤職員合計（実人数）	1220	6.4	1963	12.7	879	5.6
常勤職員・非常勤職員合計（常勤換算数）	859	4.7	1334	9.2	572	3.9
うち、准看護師数（実人数）	1044	2.1	1504	4.4	664	1.5

統計表 33 【看護職員 B 票】 看護職員の所属組織

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
看護部	359	23.4	1130	48.4	361	32.4
看護介護部（看護職員と介護職員 が両方所属）	113	7.4	922	39.5	282	25.3
医務部・医務室	946	61.7	33	1.4	99	8.9
所属部署はない	23	1.5	93	4.0	248	22.3
その他	38	2.5	49	2.1	56	5.0
無回答・不明	54	3.5	107	4.6	67	6.0

統計表 34 【看護職員 B 票】 看護職員の所属組織の責任者

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
看護職員	1206	78.7	2094	89.7	601	54.0
看護職員ではない	213	13.9	135	5.8	332	29.8
責任者はいない	65	4.2	21	0.9	118	10.6
無回答・不明	49	3.2	84	3.6	62	5.6

統計表 35 【看護職員 B 票】看護職員の夜勤体制（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
常時夜勤体制	62	4.0	1754	75.1	265	23.8
当直制	32	2.1	463	19.8	48	4.3
オンコール	1361	88.8	213	9.1	620	55.7
夜間対応はなし	100	6.5	44	1.9	218	19.6
無回答・不明	10	0.7	40	1.7	11	1.0

統計表 36 【看護職員 B 票】介護職員の夜勤体制（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
常時夜勤体制	1270	82.8	1875	80.3	912	81.9
当直制	130	8.5	408	17.5	134	12.0
無回答・不明	145	9.5	91	3.9	76	6.8

統計表 37 【看護職員 B 票】2020 年度に計画されている教育・研修の内容（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
感染管理	1162	75.8	1972	84.5	783	70.4
看取りケア、アドバンスケアプランニング	621	40.5	593	25.4	343	30.8
褥瘡・創傷ケア	687	44.8	1125	48.2	207	18.6
口腔ケア・誤嚥性肺炎	429	28.0	748	32.0	303	27.2
身体拘束と権利擁護、倫理	804	52.4	1458	62.5	610	54.8
認知症ケア	474	30.9	944	40.4	446	40.1
リスクマネジメント	472	30.8	935	40.1	301	27.0
災害対応、事業継続計画 (BCP)	327	21.3	602	25.8	276	24.8
ケアの質管理	106	6.9	197	8.4	105	9.4
看護管理 (マネジメントや組織管理等)	29	1.9	105	4.5	32	2.9
多職種連携・チームビルディング、コミュニケーション	77	5.0	150	6.4	71	6.4
介護保険制度、地域包括ケアシステム	43	2.8	185	7.9	57	5.1
看護師養成所・高等学校専攻科・看護系短期大学 (2 年課程) の履修	15	1.0	32	1.4	3	0.3
認定看護師教育課程の受講	8	0.5	4	0.2	1	0.1
専門看護師教育課程 (大学院) の履修	2	0.1	4	0.2	-	-
特定行為に係る看護師の研修制度の研修の受講	11	0.7	12	0.5	5	0.4
その他	96	6.3	86	3.7	58	5.2
無回答・不明	163	10.6	156	6.7	160	14.4

統計表 38 【看護職員 B 票】2019 年度に自身が受講した教育・研修の種類（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
自治体主催研修	104	6.8	151	6.5	78	7.0
施設団体（老施協等）主催研修	255	16.6	519	22.2	111	10.0
看護協会主催研修	266	17.4	619	26.5	109	9.8
医師会等主催研修	76	5.0	88	3.8	42	3.8
民間の研修事業者主催研修	141	9.2	246	10.5	105	9.4
医療機関主催研修	123	8.0	217	9.3	87	7.8
講師を招いた内部研修	456	29.7	715	30.6	191	17.2
地域の他の事業所との事例共有・意見交換	65	4.2	92	3.9	27	2.4
その他	119	7.8	143	6.1	115	10.3
無回答・不明	517	33.7	630	27.0	500	44.9

統計表 39 【看護職員 B 票】オンライン研修受講状況（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
業務として職場で受講している	408	26.6	512	21.9	325	29.2
業務時間外に職場で受講している	112	7.3	323	13.8	59	5.3
業務時間外に職場以外（自宅等）で受講している	92	6.0	335	14.4	48	4.3
受講していない	804	52.4	1145	49.1	557	50.0
その他	10	0.7	18	0.8	12	1.1
無回答・不明	184	12.0	241	10.3	155	13.9

統計表 40 【看護職員 B 票】オンライン研修に必要な設備の整備状況（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
職員がオンライン研修専用で使用できる専用の PC・ブース・部屋等が用意されている	100	6.5	121	5.2	67	6.0
職員がオンライン研修専用で使用できる共用の PC・ブース・部屋等が用意されている	192	12.5	220	9.4	112	10.1
オンライン研修専用ではない PC・ブース・部屋等を研修受講のために使用できる	382	24.9	617	26.4	300	27.0
現時点で、オンライン研修のために使用できる設備が施設内にはない	348	22.7	682	29.2	270	24.3
オンライン研修のために必要な設備がわからない	207	13.5	338	14.5	155	13.9
その他	19	1.2	33	1.4	18	1.6
無回答・不明	370	24.1	444	19.0	248	22.3

統計表 41 【看護職員 B 票】 看取りに関する業務の実施状況 (2019 年度)

		特養		老健		介護付きホーム	
		件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数		1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
在所者の看取りの意向、アドバンスケアプランニング (ACP) の事前確認	実施している	649	42.3	867	37.1	469	42.1
	実施しているが不十分	459	29.9	707	30.3	373	33.5
	実施なし	383	25.0	695	29.8	238	21.4
	無回答・不明	42	2.7	65	2.8	33	3.0
看取り介護計画の作成のサポート	実施している	523	34.1	720	30.8	361	32.4
	実施しているが不十分	416	27.1	595	25.5	290	26.1
	実施なし	554	36.1	968	41.5	431	38.7
	無回答・不明	40	2.6	51	2.2	31	2.8
看取りの予測にもとづいて介護職員とのケア方法を共有し、ケア実施を支援	実施している	679	44.3	899	38.5	528	47.4
	実施しているが不十分	546	35.6	790	33.8	399	35.8
	実施なし	274	17.9	605	25.9	167	15.0
	無回答・不明	34	2.2	40	1.7	19	1.7
在所者の身体状況の変化に関する家族への説明	実施している	1020	66.5	1547	66.3	787	70.7
	実施しているが不十分	320	20.9	518	22.2	225	20.2
	実施なし	171	11.2	239	10.2	87	7.8
	無回答・不明	22	1.4	30	1.3	14	1.3
家族に対する精神的ケアの実施	実施している	480	31.3	690	29.6	431	38.7
	実施しているが不十分	679	44.3	1099	47.1	469	42.1
	実施なし	339	22.1	499	21.4	184	16.5
	無回答・不明	35	2.3	46	2.0	29	2.6
看取り時のかかりつけ医等との連絡・相談	実施している	1100	71.8	1226	52.5	846	76.0
	実施しているが不十分	205	13.4	394	16.9	146	13.1
	実施なし	206	13.4	649	27.8	109	9.8
	無回答・不明	22	1.4	65	2.8	12	1.1
在所者のターミナル時期の判断、医師への連絡	実施している	1074	70.1	1461	62.6	819	73.6
	実施しているが不十分	250	16.3	433	18.6	169	15.2
	実施なし	185	12.1	391	16.8	108	9.7
	無回答・不明	24	1.6	49	2.1	17	1.5
看取り後のケアの振返り、職員に対する精神的ケアの実施	実施している	484	31.6	555	23.8	309	27.8
	実施しているが不十分	512	33.4	747	32.0	406	36.5
	実施なし	499	32.6	981	42.0	370	33.2
	無回答・不明	38	2.5	51	2.2	28	2.5

統計表 42 【看護職員 B 票】 看取りに関して強化したい業務内容 (複数回答)

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
在所者の看取りの意向、アドバンスケアプランニング (ACP) の事前確認	454	29.6	758	32.5	347	31.2
看取り介護計画の作成のサポート	410	26.7	673	28.8	342	30.7
看取りの予測にもとづいて介護職員とのケア方法を共有し、ケア実施を支援	707	46.1	1009	43.2	509	45.7
在所者の身体状況の変化に関する家族への説明	352	23.0	547	23.4	238	21.4
家族に対する精神的ケアの実施	568	37.1	883	37.8	406	36.5
看取り時のかかりつけ医等との連絡・相談	242	15.8	364	15.6	178	16.0
在所者のターミナル時期の判断、医師への連絡	248	16.2	425	18.2	192	17.3
看取り後のケアの振返り、職員に対する精神的ケアの実施	543	35.4	808	34.6	433	38.9
無回答・不明	190	12.4	314	13.5	110	9.9

統計表 43 【看護職員 B 票】 感染管理に関する業務の実施状況 (2019 年度)

		特養		老健		介護付きホーム	
		件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数		1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
感染対策マニュアルの作成、見直し、改訂	実施している	869	56.7	1476	63.2	547	49.1
	実施しているが不十分	509	33.2	699	29.9	399	35.8
	実施なし	140	9.1	147	6.3	153	13.7
	無回答・不明	15	1.0	12	0.5	14	1.3
感染防止に必要となる機材・備品等の設置・整備	実施している	835	54.5	1306	56.0	581	52.2
	実施しているが不十分	614	40.1	940	40.3	458	41.2
	実施なし	74	4.8	76	3.3	66	5.9
	無回答・不明	10	0.7	12	0.5	8	0.7
感染対策のスタンダードプリコーションの実践	実施している	766	50.0	1367	58.6	554	49.8
	実施しているが不十分	608	39.7	841	36.0	432	38.8
	実施なし	95	6.2	67	2.9	90	8.1
	無回答・不明	64	4.2	59	2.5	37	3.3
感染対策に関する他の職種への の 実地指導、シミュレーション、 訓練など	実施している	673	43.9	1143	49.0	426	38.3
	実施しているが不十分	681	44.4	992	42.5	500	44.9
	実施なし	166	10.8	180	7.7	170	15.3
	無回答・不明	13	0.8	19	0.8	17	1.5
感染対策等の家族への説明	実施している	699	45.6	1257	53.9	548	49.2
	実施しているが不十分	582	38.0	832	35.6	405	36.4
	実施なし	221	14.4	219	9.4	147	13.2
	無回答・不明	31	2.0	26	1.1	13	1.2
感染症の発生に関する最新情報 の 収集とその対策	実施している	753	49.1	1319	56.5	534	48.0
	実施しているが不十分	658	42.9	895	38.3	449	40.3
	実施なし	91	5.9	90	3.9	111	10.0
	無回答・不明	31	2.0	30	1.3	19	1.7
感染症対策に関する多施設間、 地域、行政機関との連携、 取り組み	実施している	502	32.7	929	39.8	373	33.5
	実施しているが不十分	650	42.4	888	38.0	405	36.4
	実施なし	324	21.1	429	18.4	299	26.9
	無回答・不明	57	3.7	88	3.8	36	3.2

統計表 44 【看護職員 B 票】 感染管理に関して強化したい業務内容 (複数回答)

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
感染対策マニュアルの作成、見直し、改訂	493	32.2	717	30.7	349	31.4
感染防止に必要となる機材・備品等の設置・整備	527	34.4	911	39.0	374	33.6
感染対策のスタンダードプリコーションの実践	506	33.0	805	34.5	361	32.4
感染対策に関する他の職種への の 実地指導、シミュレーション、 訓練など	695	45.3	1068	45.8	502	45.1
感染対策等の家族への説明	371	24.2	574	24.6	229	20.6
感染症の発生に関する最新情報 の 収集とその対策	523	34.1	786	33.7	345	31.0
感染症対策に関する多施設間、 地域、行政機関との連携、 取り組み	515	33.6	760	32.6	316	28.4
無回答・不明	169	11.0	198	8.5	126	11.3

統計表 45 【看護職員 B 票】安全管理に関する業務の実施状況（2019 年度）

		特養		老健		介護付きホーム	
		件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数		1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
生活者の視点での介護事故予防対策の立案、見直し、改定	実施している	562	36.7	1146	49.1	481	43.2
	実施しているが不十分	794	51.8	1052	45.1	539	48.4
	実施なし	151	9.8	111	4.8	80	7.2
	無回答・不明	26	1.7	25	1.1	13	1.2
介護事故予防対策を介護職員と共有し、介護事故を予防	実施している	662	43.2	1343	57.5	576	51.8
	実施しているが不十分	790	51.5	946	40.5	493	44.3
	実施なし	67	4.4	28	1.2	31	2.8
	無回答・不明	14	0.9	17	0.7	13	1.2
医療ニーズの高い在所者のリスク管理対策の立案、見直し、改定	実施している	501	32.7	921	39.5	441	39.6
	実施しているが不十分	791	51.6	1182	50.6	521	46.8
	実施なし	207	13.5	195	8.4	128	11.5
	無回答・不明	34	2.2	36	1.5	23	2.1
急変対応、夜間救急時の対応、救急搬送に関する取り決め等を含めた緊急時の対策の立案、見直し、改定	実施している	781	50.9	1171	50.2	570	51.2
	実施しているが不十分	590	38.5	971	41.6	432	38.8
	実施なし	142	9.3	168	7.2	97	8.7
	無回答・不明	20	1.3	24	1.0	14	1.3
緊急時の対策を介護職員と共有し、緊急時の対応を支援	実施している	847	55.3	1237	53.0	633	56.9
	実施しているが不十分	599	39.1	983	42.1	415	37.3
	実施なし	69	4.5	89	3.8	51	4.6
	無回答・不明	18	1.2	25	1.1	14	1.3
在所者個々に応じたリスク管理に関して介護職と共有し、リスク管理を支援	実施している	548	35.7	1021	43.7	501	45.0
	実施しているが不十分	836	54.5	1183	50.7	533	47.9
	実施なし	114	7.4	91	3.9	59	5.3
	無回答・不明	35	2.3	39	1.7	20	1.8
在所者の転倒やヒヤリハット等の事例の把握・分析	実施している	794	51.8	1562	66.9	695	62.4
	実施しているが不十分	670	43.7	733	31.4	382	34.3
	実施なし	56	3.7	26	1.1	28	2.5
	無回答・不明	13	0.8	13	0.6	8	0.7
在所者の転倒・転落等についてリスク低減策のケアプランへの盛り込み（拘束ではなく）	実施している	721	47.0	1398	59.9	599	53.8
	実施しているが不十分	666	43.4	840	36.0	433	38.9
	実施なし	122	8.0	70	3.0	63	5.7
	無回答・不明	24	1.6	26	1.1	18	1.6
非常時、災害時の対策の立案、見直し、改定	実施している	583	38.0	946	40.5	374	33.6
	実施しているが不十分	691	45.1	1082	46.4	521	46.8
	実施なし	225	14.7	278	11.9	191	17.2
	無回答・不明	34	2.2	28	1.2	27	2.4
非常時、災害時の対策を介護職員と共有し、非常時、災害時の対応を支援	実施している	572	37.3	914	39.2	371	33.3
	実施しているが不十分	739	48.2	1151	49.3	547	49.1
	実施なし	187	12.2	238	10.2	172	15.5
	無回答・不明	35	2.3	31	1.3	23	2.1
非常時、災害時の対策のシミュレーション、訓練	実施している	736	48.0	1137	48.7	465	41.8
	実施しているが不十分	635	41.4	996	42.7	477	42.9
	実施なし	141	9.2	174	7.5	152	13.7
	無回答・不明	21	1.4	27	1.2	19	1.7
腰痛対策やハラスメント対策などの職員の労働安全衛生に関する対策	実施している	474	30.9	616	26.4	266	23.9
	実施しているが不十分	678	44.2	1135	48.6	468	42.0
	実施なし	350	22.8	539	23.1	349	31.4
	無回答・不明	31	2.0	44	1.9	30	2.7
安全管理に関する多施設間、地域、行政機関との連携、取り組み	実施している	401	26.2	624	26.7	266	23.9
	実施しているが不十分	682	44.5	1061	45.5	455	40.9
	実施なし	382	24.9	565	24.2	352	31.6
	無回答・不明	68	4.4	84	3.6	40	3.6

統計表 46 【看護職員 B 票】安全管理に関して強化したい業務内容（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
生活者の視点での介護事故予防対策の立案、見直し、改定	406	26.5	609	26.1	289	26.0
介護事故予防対策を介護職員と共有し、介護事故を予防	481	31.4	724	31.0	308	27.7
医療ニーズの高い在所者のリスク管理対策の立案、見直し、改定	454	29.6	730	31.3	315	28.3
急変対応、夜間救急時の対応、救急搬送に関する取り決め等を含めた緊急時の対策の立案、見直し、改定	461	30.1	773	33.1	346	31.1
緊急時の対策を介護職員と共有し、緊急時の対応を支援	417	27.2	699	29.9	315	28.3
在所者個々に応じたリスク管理に関して介護職と共有し、リスク管理を支援	452	29.5	647	27.7	274	24.6
在所者の転倒やヒヤリハット等の事例の把握・分析	376	24.5	559	24.0	243	21.8
在所者の転倒・転落等についてリスク低減策のケアプランへの盛り込み（拘束ではなく）	358	23.4	528	22.6	239	21.5
非常時、災害時の対策の立案、見直し、改定	341	22.2	600	25.7	264	23.7
非常時、災害時の対策を介護職員と共有し、非常時、災害時の対応を支援	398	26.0	665	28.5	280	25.2
非常時、災害時の対策のシミュレーション、訓練	371	24.2	691	29.6	297	26.7
腰痛対策やハラスメント対策などの職員の労働安全衛生に関する対策	422	27.5	898	38.5	354	31.8
安全管理に関する多施設間、地域、行政機関との連携、取り組み	359	23.4	597	25.6	253	22.7
無回答・不明	254	16.6	280	12.0	179	16.1

統計表 47 【看護職員 B 票】多職種・多機関連携に関する業務の実施状況（2019 年度）

		特養		老健		介護付きホーム	
		件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数		1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
医師・嘱託医への連絡、調整	実施している	1243	81.1	1838	78.7	932	83.7
	実施しているが不十分	233	15.2	388	16.6	135	12.1
	実施なし	33	2.2	59	2.5	29	2.6
	無回答・不明	24	1.6	49	2.1	17	1.5
在所者の退院前に連携している病院等への訪問による調整	実施している	753	49.1	1051	45.0	634	57.0
	実施しているが不十分	376	24.5	522	22.4	241	21.7
	実施なし	360	23.5	677	29.0	207	18.6
	無回答・不明	44	2.9	84	3.6	31	2.8
地域のケアマネジャーとの連絡・調整	実施している	613	40.0	1259	53.9	439	39.4
	実施しているが不十分	411	26.8	521	22.3	229	20.6
	実施なし	451	29.4	468	20.1	387	34.8
	無回答・不明	58	3.8	86	3.7	58	5.2
連携している病院等の医療機関との連絡・調整	実施している	907	59.2	1351	57.9	745	66.9
	実施しているが不十分	410	26.7	593	25.4	253	22.7
	実施なし	167	10.9	310	13.3	93	8.4
	無回答・不明	49	3.2	80	3.4	22	2.0
施設の相談員やケアマネジャーとの連絡・調整	実施している	1089	71.0	1746	74.8	818	73.5
	実施しているが不十分	361	23.5	463	19.8	226	20.3
	実施なし	48	3.1	75	3.2	46	4.1
	無回答・不明	35	2.3	50	2.1	23	2.1
管理栄養士や栄養士との連絡・調整	実施している	1175	76.6	1891	81.0	461	41.4
	実施しているが不十分	267	17.4	355	15.2	295	26.5
	実施なし	57	3.7	43	1.8	319	28.7
	無回答・不明	34	2.2	45	1.9	38	3.4
在所者の身体状況について、介護職員が理解できる共通言語を用いた説明	実施している	936	61.1	1504	64.4	678	60.9
	実施しているが不十分	511	33.3	730	31.3	368	33.1
	実施なし	49	3.2	45	1.9	37	3.3
	無回答・不明	37	2.4	55	2.4	30	2.7
在所者の一時帰宅の調整	実施している	367	23.9	863	37.0	336	30.2
	実施しているが不十分	334	21.8	708	30.3	185	16.6
	実施なし	776	50.6	678	29.0	541	48.6
	無回答・不明	56	3.7	85	3.6	51	4.6
短期入所生活介護利用者の状態のアセスメントの実施	実施している	549	35.8	1199	51.4	227	20.4
	実施しているが不十分	541	35.3	754	32.3	165	14.8
	実施なし	371	24.2	304	13.0	624	56.1
	無回答・不明	72	4.7	77	3.3	97	8.7
短期入所生活介護利用者の状態のアセスメントについて他のサービス事業者への情報提供	実施している	516	33.7	1149	49.2	193	17.3
	実施しているが不十分	493	32.2	669	28.7	148	13.3
	実施なし	436	28.4	412	17.7	661	59.4
	無回答・不明	88	5.7	104	4.5	111	10.0

統計表 48 【看護職員 B 票】多職種・多機関連携に関して強化したい業務内容（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
医師・嘱託医への連絡、調整	303	19.8	378	16.2	272	24.4
在所者の退院前に連携している病院等への訪問による調整	367	23.9	537	23.0	251	22.6
地域のケアマネジャーとの連絡・調整	321	20.9	522	22.4	193	17.3
連携している病院等の医療機関との連絡・調整	379	24.7	499	21.4	285	25.6
施設の相談員やケアマネジャーとの連絡・調整	340	22.2	549	23.5	227	20.4
管理栄養士や栄養士との連絡・調整	218	14.2	312	13.4	227	20.4
在所者の身体状況について、介護職員が理解できる共通言語を用いた説明	336	21.9	549	23.5	236	21.2
在所者の一時帰宅の調整	288	18.8	639	27.4	104	9.3
短期入所生活介護利用者の状態のアセスメントの実施	347	22.6	479	20.5	100	9.0
短期入所生活介護利用者の状態のアセスメントについて他のサービス事業者への情報提供	297	19.4	425	18.2	101	9.1
無回答・不明	318	20.7	446	19.1	260	23.4

統計表 49 【看護職員 B 票】健康管理・生活支援に関する業務の実施状況（2019 年度）

		特養		老健		介護付きホーム	
		件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数		1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
個々の排泄習慣をふまえた上での自立した排泄への支援	実施している	512	33.4	1131	48.5	518	46.5
	実施しているが不十分	823	53.7	1096	47.0	513	46.1
	実施なし	164	10.7	69	3.0	65	5.8
	無回答・不明	34	2.2	38	1.6	17	1.5
確実な夜間睡眠確保のための支援	実施している	615	40.1	1193	51.1	541	48.6
	実施しているが不十分	772	50.4	1033	44.3	502	45.1
	実施なし	113	7.4	63	2.7	50	4.5
	無回答・不明	33	2.2	45	1.9	20	1.8
食事形態や嚥下等の食事摂取に関する相談・支援	実施している	940	61.3	1723	73.8	723	65.0
	実施しているが不十分	541	35.3	553	23.7	354	31.8
	実施なし	26	1.7	20	0.9	18	1.6
	無回答・不明	26	1.7	38	1.6	18	1.6
認知症の行動・心理症状への予防・対応に関する相談・支援	実施している	560	36.5	936	40.1	459	41.2
	実施しているが不十分	841	54.9	1250	53.6	584	52.5
	実施なし	98	6.4	92	3.9	48	4.3
	無回答・不明	34	2.2	56	2.4	22	2.0
健康管理や、重度化を予防するケアプラン作成を支援し、ケアチームで共有しながらケアを提供	実施している	584	38.1	1054	45.2	439	39.4
	実施しているが不十分	698	45.5	1055	45.2	513	46.1
	実施なし	212	13.8	171	7.3	136	12.2
	無回答・不明	39	2.5	54	2.3	25	2.2
日々の生活支援やリハビリテーション等からの健康状態の変化をアセスメントし、適切な医療につなげる判断	実施している	548	35.7	1116	47.8	455	40.9
	実施しているが不十分	761	49.6	1081	46.3	542	48.7
	実施なし	189	12.3	91	3.9	92	8.3
	無回答・不明	35	2.3	46	2.0	24	2.2
必要な医療的ケアに関するアセスメント、判断のポイントなどを多職種と共有し、ケア実施を間接的に支援	実施している	622	40.6	1105	47.3	501	45.0
	実施しているが不十分	766	50.0	1110	47.6	522	46.9
	実施なし	110	7.2	71	3.0	72	6.5
	無回答・不明	35	2.3	48	2.1	18	1.6
在所者への全人的なアセスメントにもとづいた尊厳を守るケアの実践	実施している	517	33.7	840	36.0	457	41.1
	実施しているが不十分	845	55.1	1364	58.4	570	51.2
	実施なし	131	8.5	80	3.4	63	5.7
	無回答・不明	40	2.6	50	2.1	23	2.1
尊厳を守るケアの方針を介護職と共有し、尊厳を守るチームケアを提供	実施している	477	31.1	756	32.4	406	36.5
	実施しているが不十分	835	54.5	1348	57.8	578	51.9
	実施なし	182	11.9	170	7.3	103	9.3
	無回答・不明	39	2.5	60	2.6	26	2.3

統計表 50 【看護職員 B 票】健康管理・生活支援に関して強化したい業務内容（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
個々の排泄習慣をふまえた上での自立した排泄への支援	410	26.7	612	26.2	286	25.7
確実な夜間睡眠確保のための支援	363	23.7	639	27.4	281	25.2
食事形態や嚥下等の食事摂取に関する相談・支援	392	25.6	497	21.3	287	25.8
認知症の行動・心理症状への予防・対応に関する相談・支援	502	32.7	913	39.1	419	37.6
健康管理や、重度化を予防するケアプラン作成を支援し、ケアチームで共有しながらケアを提供	406	26.5	665	28.5	319	28.7
日々の生活支援やリハビリテーション等からの健康状態の変化をアセスメントし、適切な医療につなげる判断	373	24.3	628	26.9	310	27.9
必要な医療的ケアに関するアセスメント、判断のポイントなどを多職種と共有し、ケア実施を間接的に支援	409	26.7	684	29.3	313	28.1
在所者への全人的なアセスメントにもとづいた尊厳を守るケアの実践	576	37.6	1017	43.6	385	34.6
尊厳を守るケアの方針を介護職と共有し、尊厳を守るチームケアを提供	660	43.1	1183	50.7	449	40.3
無回答・不明	239	15.6	273	11.7	159	14.3

統計表 51 【看護職員 B 票】日常の業務・役割の重複や分担について多職種と話し合う機会（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
業務として定められた会議・カンファレンス・勉強会などの機会が定期的にある	741	48.3	1235	52.9	490	44.0
必要に応じて会議・カンファレンス・勉強会などの機会がある	586	38.2	945	40.5	387	34.8
日常の中で情報交換の機会がある	851	55.5	1229	52.7	622	55.9
日常の中で情報交換の機会はない	92	6.0	99	4.2	43	3.9
無回答・不明	28	1.8	35	1.5	21	1.9

統計表 52 【看護職員 B 票】個別事例への対応、ケア方針等を多職種と話し合う機会（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
業務として定められた会議・カンファレンス・勉強会などの機会が定期的にある	601	39.2	893	38.3	361	32.4
必要に応じて会議・カンファレンス・勉強会などの機会がある	628	41.0	1012	43.4	418	37.6
日常の中で情報交換の機会がある	666	43.4	1047	44.9	533	47.9
日常の中で情報交換の機会はない	146	9.5	223	9.6	98	8.8
無回答・不明	39	2.5	50	2.1	27	2.4

統計表 53 【看護職員 B 票】施設の課題を多職種と話し合う機会（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
業務として定められた会議・カンファレンス・勉強会などの機会が定期的にある	539	35.2	828	35.5	372	33.4
必要に応じて会議・カンファレンス・勉強会などの機会がある	610	39.8	986	42.2	394	35.4
日常の中で情報交換の機会がある	594	38.7	967	41.4	501	45.0
日常の中で情報交換の機会はない	188	12.3	271	11.6	108	9.7
無回答・不明	42	2.7	54	2.3	29	2.6

統計表 54 【看護職員 B 票】対応困難事例について施設内外問わず多職種と話し合う機会（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
業務として定められた会議・カンファレンス・勉強会などの機会が定期的にある	156	10.2	305	13.1	118	10.6
必要に応じて会議・カンファレンス・勉強会などの機会がある	361	23.5	589	25.2	232	20.8
日常の中で情報交換の機会がある	285	18.6	475	20.4	269	24.2
日常の中で情報交換の機会はない	811	52.9	1151	49.3	547	49.1
無回答・不明	67	4.4	86	3.7	36	3.2

統計表 55 【看護職員 B 票】地域の課題を地域内の多職種と話し合う機会（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
業務として定められた会議・カンファレンス・勉強会などの機会が定期的にある	110	7.2	187	8.0	63	5.7
必要に応じて会議・カンファレンス・勉強会などの機会がある	227	14.8	363	15.6	121	10.9
日常の中で情報交換の機会がある	144	9.4	238	10.2	120	10.8
日常の中で情報交換の機会はない	1031	67.3	1562	66.9	780	70.1
無回答・不明	69	4.5	92	3.9	43	3.9

統計表 56 【看護職員 B 票】施設・地域の課題を自治体等と話し合う機会（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	1533	100.0	2334	100.0	1113	100.0
業務として定められた会議・カンファレンス・勉強会などの機会が定期的にある	78	5.1	142	6.1	43	3.9
必要に応じて会議・カンファレンス・勉強会などの機会がある	171	11.2	266	11.4	86	7.7
日常の中で情報交換の機会がある	102	6.7	137	5.9	81	7.3
日常の中で情報交換の機会はない	1137	74.2	1753	75.1	862	77.4
無回答・不明	75	4.9	103	4.4	48	4.3

統計表 57 【介護職員票】所在する都道府県

	特養		老健		介護付きホーム			特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)		件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	852	100.0	1257	100.0	723	100.0	三重県	17	2.0	23	1.8	4	0.6
北海道	43	5.0	49	3.9	29	4.0	滋賀県	12	1.4	13	1.0	1	0.1
青森県	10	1.2	20	1.6	3	0.4	京都府	18	2.1	26	2.1	8	1.1
岩手県	16	1.9	18	1.4	2	0.3	大阪府	24	2.8	69	5.5	49	6.8
宮城県	15	1.8	34	2.7	7	1.0	兵庫県	38	4.5	57	4.5	22	3.0
秋田県	17	2.0	20	1.6	5	0.7	奈良県	8	0.9	18	1.4	8	1.1
山形県	14	1.6	17	1.4	7	1.0	和歌山県	8	0.9	8	0.6	4	0.6
福島県	18	2.1	24	1.9	11	1.5	鳥取県	11	1.3	10	0.8	1	0.1
茨城県	27	3.2	44	3.5	11	1.5	島根県	14	1.6	10	0.8	3	0.4
栃木県	12	1.4	17	1.4	8	1.1	岡山県	12	1.4	23	1.8	23	3.2
群馬県	21	2.5	28	2.2	5	0.7	広島県	17	2.0	36	2.9	20	2.8
埼玉県	33	3.9	43	3.4	60	8.3	山口県	10	1.2	22	1.8	4	0.6
千葉県	26	3.1	55	4.4	26	3.6	徳島県	6	0.7	8	0.6	1	0.1
東京都	53	6.2	61	4.9	108	14.9	香川県	7	0.8	10	0.8	5	0.7
神奈川県	50	5.9	64	5.1	76	10.5	愛媛県	14	1.6	24	1.9	19	2.6
新潟県	34	4.0	36	2.9	11	1.5	高知県	5	0.6	11	0.9	4	0.6
富山県	10	1.2	17	1.4	2	0.3	福岡県	32	3.8	55	4.4	41	5.7
石川県	8	0.9	15	1.2	5	0.7	佐賀県	4	0.5	5	0.4	8	1.1
福井県	3	0.4	11	0.9	-	-	長崎県	15	1.8	18	1.4	7	1.0
山梨県	6	0.7	14	1.1	2	0.3	熊本県	13	1.5	35	2.8	10	1.4
長野県	23	2.7	30	2.4	15	2.1	大分県	8	0.9	21	1.7	6	0.8
岐阜県	16	1.9	23	1.8	5	0.7	宮崎県	7	0.8	12	1.0	10	1.4
静岡県	38	4.5	43	3.4	21	2.9	鹿児島県	22	2.6	13	1.0	6	0.8
愛知県	24	2.8	33	2.6	35	4.8	沖縄県	6	0.7	8	0.6	2	0.3
							無回答・不明	7	0.8	6	0.5	3	0.4

統計表 58 【介護職員票】所在する市区町村

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	852	100.0	1257	100.0	723	100.0
政令指定都市	143	16.8	263	20.9	182	25.2
東京 23 区	30	3.5	34	2.7	75	10.4
市 (県庁所在地)	87	10.2	126	10.0	69	9.5
市 (県庁所在地以外)	434	50.9	616	49.0	337	46.6
町村	147	17.3	180	14.3	40	5.5
無回答・不明	11	1.3	38	3.0	20	2.8

統計表 59 【介護職員票】経営主体

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	852	100.0	1257	100.0	723	100.0
社会福祉法人（社会福祉協議会以外）	805	94.5	188	15.0	60	8.3
広域連合・一部事務組合	11	1.3	10	0.8	1	0.1
都道府県・市区町村	9	1.1	36	2.9	5	0.7
社会福祉協議会	12	1.4	3	0.2	-	-
日本赤十字社	1	0.1	5	0.4	-	-
公益社団法人・公益財団法人	-	-	30	2.4	3	0.4
一般社団法人・一般財団法人	-	-	48	3.8	21	2.9
医療法人	-	-	880	70.0	84	11.6
営利法人（会社）	-	-	-	-	487	67.4
その他	2	0.2	35	2.8	25	3.5
無回答・不明	12	1.4	22	1.8	37	5.1

統計表 60 【介護職員票】開設年度

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	852	100.0	1257	100.0	723	100.0
1989年以前	209	24.5	65	5.2	24	3.3
1990-1999年	186	21.8	559	44.5	33	4.6
2000-2009年	204	23.9	330	26.3	303	41.9
2010-2020年	168	19.7	144	11.5	290	40.1
無回答・不明	85	10.0	159	12.6	73	10.1
有効回答数	767		1098		650	
平均値（年）	1997.6		1999.9		2007.6	
中央値（年）	1999		1998		2008	
最小値（年）	1962		1986		1970	
最大値（年）	2019		2020		2020	

統計表 61 【介護職員票】サテライト型施設か

	特養		老健	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
総数	852	100.0	1257	100.0
サテライトである	57	6.7	101	8.0
サテライトではない	672	78.9	1018	81.0
無回答・不明	123	14.4	138	11.0

統計表 62 【介護職員票】施設長の職種

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	852	100.0	1257	100.0	723	100.0
医師	3	0.4	1132	90.1	7	1.0
歯科医師	2	0.2	3	0.2	-	-
社会福祉士	121	14.2	9	0.7	24	3.3
薬剤師	4	0.5	1	0.1	2	0.3
看護職員	55	6.5	21	1.7	63	8.7
介護福祉士	117	13.7	33	2.6	217	30.0
事務職・総合職	324	38.0	24	1.9	224	31.0
その他	127	14.9	18	1.4	102	14.1
無回答・不明	99	11.6	16	1.3	84	11.6

統計表 63 【介護職員票】看取りの方針

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	852	100.0	1257	100.0	723	100.0
可能な限り施設で看取る	711	83.5	862	68.6	603	83.4
施設での看取りは行わない	56	6.6	182	14.5	52	7.2
現在、看取りは行っていないが、 今後は行う予定である	44	5.2	57	4.5	14	1.9
方針は決まっていない	22	2.6	89	7.1	27	3.7
無回答・不明	19	2.2	67	5.3	27	3.7

統計表 64 【介護職員票】定員数

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	852	100.0	1257	100.0	723	100.0
29人以下	1	0.1	36	2.9	87	12.0
30～59人	225	26.4	116	9.2	354	49.0
60～99人	368	43.2	351	27.9	189	26.1
100人以上	238	27.9	715	56.9	71	9.8
無回答・不明	20	2.3	39	3.1	22	3.0
有効回答数	832		1218		701	
平均値(人)	78.9		93.6		64.9	
中央値(人)	80		100		51	
最小値(人)	26		8		10	
最大値(人)	278		300		882	

統計表 65 【介護職員票】人員配置状況（介護職員）

	特養		老健		介護付きホーム	
	有効 回答数	平均値	有効 回答数	平均値	有効 回答数	平均値
常勤職員数（実人数）	816	30.4	1206	28.2	689	15.9
非常勤職員数（実人数）	792	10.6	1136	6.5	664	7.9
常勤職員・非常勤職員合計（実人数）	792	40.9	1136	34.7	664	23.8
常勤職員・非常勤職員合計（常勤換算数）	621	31.0	853	27.1	499	18.5
うち、喀痰吸引等研修修了者数（実人数）	571	11.5	827	2.6	390	1.5

統計表 66 【介護職員票】人員配置状況（看護職員）

	特養		老健		介護付きホーム	
	有効 回答数	平均値	有効 回答数	平均値	有効 回答数	平均値
常勤職員数（実人数）	814	4.0	1186	9.5	682	2.9
非常勤職員数（実人数）	702	2.2	1072	3.5	568	2.2
常勤職員・非常勤職員合計（実人数）	701	6.2	1071	13.0	563	5.1
常勤職員・非常勤職員合計（常勤換算数）	586	4.7	818	9.7	466	3.5
うち、准看護師数（実人数）	675	2.2	996	4.7	526	1.4

統計表 67 【介護職員票】看護職員の所属組織

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	852	100.0	1257	100.0	723	100.0
看護部	255	29.9	558	44.4	211	29.2
看護介護部（看護職員と介護職員 が両方所属）	99	11.6	567	45.1	173	23.9
医務部・医務室	418	49.1	14	1.1	50	6.9
所属部署はない	20	2.3	42	3.3	222	30.7
その他	30	3.5	31	2.5	32	4.4
無回答・不明	30	3.5	45	3.6	35	4.8

統計表 68 【介護職員票】看護職員の所属組織の責任者

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	852	100.0	1257	100.0	723	100.0
看護職員	681	79.9	1134	90.2	419	58.0
看護職員ではない	121	14.2	67	5.3	180	24.9
責任者はいない	27	3.2	16	1.3	92	12.7
無回答・不明	23	2.7	40	3.2	32	4.4

統計表 69 【介護職員票】看護職員の夜勤体制（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	852	100.0	1257	100.0	723	100.0
常時夜勤体制	32	3.8	1019	81.1	148	20.5
当直制	33	3.9	166	13.2	28	3.9
オンコール	754	88.5	112	8.9	418	57.8
夜間対応はなし	59	6.9	20	1.6	148	20.5
無回答・不明	6	0.7	32	2.5	10	1.4

統計表 70 【介護職員票】介護職員の夜勤体制（複数回答）

	特養		老健		介護付きホーム	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	852	100.0	1257	100.0	723	100.0
常時夜勤体制	806	94.6	1097	87.3	636	88.0
当直制	44	5.2	144	11.5	65	9.0
無回答・不明	21	2.5	28	2.2	33	4.6

クロス集計表

クロス集計表は以下の通り。上段が件数、下段が百分率（%）となっている。

統計表 1 【看護職員 A 票】最も職位の高い看護職員が評価する看護職員の役割発揮状況（看取り）・【施設長・管理者票】施設長・管理者が評価する看護職員の役割発揮状況（看取り）

			【施設長・管理者票】在所者のニーズに対応し、尊厳を守る看取りケアに向けた支援について、自施設の看護職員は十分に役割発揮できている					計	
			とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い		無 回 答 ・ 不 明
る 【看護職員 A 票】在所者のニーズに対応し、尊厳を守る看取りケアに向けた支援のための看護職員の役割は十分に発揮できている	特養	計	186 (27.8)	366 (54.6)	67 (10.0)	16 (2.4)	7 (1.0)	28 (4.2)	670 (100.0)
		とても思う	23 (35.9)	35 (54.7)	3 (4.7)	- (-)	- (-)	3 (4.7)	64 (100.0)
		まあ思う	137 (35.3)	213 (54.9)	24 (6.2)	5 (1.3)	1 (0.3)	8 (2.1)	388 (100.0)
		あまり思わない	19 (14.2)	78 (58.2)	22 (16.4)	7 (5.2)	- (-)	8 (6.0)	134 (100.0)
		全く思わない	1 (5.6)	5 (27.8)	7 (38.9)	2 (11.1)	2 (11.1)	1 (5.6)	18 (100.0)
		わからない	3 (8.3)	16 (44.4)	8 (22.2)	1 (2.8)	2 (5.6)	6 (16.7)	36 (100.0)
		無回答・不明	3 (10.0)	19 (63.3)	3 (10.0)	1 (3.3)	2 (6.7)	2 (6.7)	30 (100.0)
		計	215 (22.3)	511 (53.0)	144 (14.9)	24 (2.5)	31 (3.2)	40 (4.1)	965 (100.0)
	老健	とても思う	19 (33.3)	32 (56.1)	4 (7.0)	- (-)	2 (3.5)	- (-)	57 (100.0)
		まあ思う	147 (27.4)	313 (58.4)	55 (10.3)	1 (0.2)	2 (0.4)	18 (3.4)	536 (100.0)
		あまり思わない	33 (16.7)	107 (54.0)	39 (19.7)	11 (5.6)	1 (0.5)	7 (3.5)	198 (100.0)
		全く思わない	5 (12.5)	11 (27.5)	15 (37.5)	2 (5.0)	5 (12.5)	2 (5.0)	40 (100.0)
		わからない	5 (5.6)	28 (31.5)	21 (23.6)	9 (10.1)	17 (19.1)	9 (10.1)	89 (100.0)
		無回答・不明	6 (13.3)	20 (44.4)	10 (22.2)	1 (2.2)	4 (8.9)	4 (8.9)	45 (100.0)
		計	197 (32.1)	319 (52.0)	61 (9.9)	10 (1.6)	13 (2.1)	14 (2.3)	614 (100.0)
	介護付きホーム	とても思う	27 (41.5)	29 (44.6)	7 (10.8)	1 (1.5)	- (-)	1 (1.5)	65 (100.0)
		まあ思う	134 (35.8)	205 (54.8)	27 (7.2)	1 (0.3)	3 (0.8)	4 (1.1)	374 (100.0)
		あまり思わない	24 (21.8)	58 (52.7)	19 (17.3)	2 (1.8)	2 (1.8)	5 (4.5)	110 (100.0)
		全く思わない	3 (18.8)	7 (43.8)	3 (18.8)	1 (6.3)	2 (12.5)	- (-)	16 (100.0)
		わからない	4 (12.5)	13 (40.6)	4 (12.5)	4 (12.5)	5 (15.6)	2 (6.3)	32 (100.0)
		無回答・不明	5 (29.4)	7 (41.2)	1 (5.9)	1 (5.9)	1 (5.9)	2 (11.8)	17 (100.0)

※「施設長・管理者票」と「看護職員 A 票」の両方の回答が得られた施設に限定して集計している。

統計表 2 【看護職員 A 票】最も職位の高い看護職員が評価する看護職員の役割発揮状況（感染管理）・
【施設長・管理者票】施設長・管理者が評価する看護職員の役割発揮状況（感染管理）

		【施設長・管理者票】在所者、職員を守る感染管理の実践、支援について、 自施設の看護職員は十分に役割発揮できている							計
		とてもそ う思う	まあそ う思う	あまりそ う思わな い	まったく そう思わ ない	わからな い	無回答・ 不明		
【看護職員 A 票】在所者、職員を守る感染管理の実践、支援のための看護職員の役割は十分に発揮できている	特養	計	191 (28.5)	382 (57.0)	74 (11.0)	4 (0.6)	1 (0.1)	18 (2.7)	670 (100.0)
		とてもそう思う	24 (42.1)	26 (45.6)	6 (10.5)	- (-)	- (-)	1 (1.8)	57 (100.0)
		まあそう思う	124 (30.1)	231 (56.1)	40 (9.7)	3 (0.7)	- (-)	14 (3.4)	412 (100.0)
		あまりそう思わない	31 (20.7)	95 (63.3)	21 (14.0)	- (-)	1 (0.7)	2 (1.3)	150 (100.0)
		全くそう思わない	2 (25.0)	4 (50.0)	1 (12.5)	1 (12.5)	- (-)	- (-)	8 (100.0)
		わからない	4 (28.6)	6 (42.9)	4 (28.6)	- (-)	- (-)	- (-)	14 (100.0)
		無回答・不明	6 (20.7)	20 (69.0)	2 (6.9)	- (-)	- (-)	1 (3.4)	29 (100.0)
	老健	計	266 (27.6)	569 (59.0)	103 (10.7)	3 (0.3)	- (-)	24 (2.5)	965 (100.0)
		とてもそう思う	34 (47.2)	32 (44.4)	4 (5.6)	- (-)	- (-)	2 (2.8)	72 (100.0)
		まあそう思う	176 (27.1)	394 (60.7)	62 (9.6)	2 (0.3)	- (-)	15 (2.3)	649 (100.0)
		あまりそう思わない	47 (24.5)	111 (57.8)	26 (13.5)	1 (0.5)	- (-)	7 (3.6)	192 (100.0)
		全くそう思わない	3 (30.0)	4 (40.0)	3 (30.0)	- (-)	- (-)	- (-)	10 (100.0)
		わからない	- (-)	2 (50.0)	2 (50.0)	- (-)	- (-)	- (-)	4 (100.0)
		無回答・不明	6 (15.8)	26 (68.4)	6 (15.8)	- (-)	- (-)	- (-)	38 (100.0)
	介護付きホーム	計	173 (28.2)	333 (54.2)	90 (14.7)	9 (1.5)	- (-)	9 (1.5)	614 (100.0)
		とてもそう思う	17 (34.0)	27 (54.0)	6 (12.0)	- (-)	- (-)	- (-)	50 (100.0)
		まあそう思う	105 (28.8)	209 (57.4)	40 (11.0)	3 (0.8)	- (-)	7 (1.9)	364 (100.0)
		あまりそう思わない	36 (23.2)	79 (51.0)	34 (21.9)	4 (2.6)	- (-)	2 (1.3)	155 (100.0)
		全くそう思わない	2 (22.2)	4 (44.4)	2 (22.2)	1 (11.1)	- (-)	- (-)	9 (100.0)
		わからない	3 (33.3)	2 (22.2)	3 (33.3)	1 (11.1)	- (-)	- (-)	9 (100.0)
		無回答・不明	10 (37.0)	12 (44.4)	5 (18.5)	- (-)	- (-)	- (-)	27 (100.0)

※「施設長・管理者票」と「看護職員 A 票」の両方の回答が得られた施設に限定して集計している。

統計表 3 【看護職員 A 票】最も職位の高い看護職員が評価する看護職員の役割発揮状況（安全管理）・
【施設長・管理者票】施設長・管理者が評価する看護職員の役割発揮状況（安全管理）

		【施設長・管理者票】在所者、職員を守る安全管理の実践、支援について、 自施設の看護職員は十分に役割発揮できている							計
		とてもそ う思う	まあそ う思う	あまりそ う思わな い	まったく そう思わ ない	わからな い	無回答・ 不明		
【看護職員 A 票】在所者、職員を守る安全管理の実践、支援のための看護職員の役割は十分に発揮できている	特養	計	119 (17.8)	405 (60.4)	121 (18.1)	7 (1.0)	1 (0.1)	17 (2.5)	670 (100.0)
		とてもそう思う	9 (33.3)	13 (48.1)	5 (18.5)	- (-)	- (-)	- (-)	27 (100.0)
		まあそう思う	72 (22.2)	190 (58.5)	50 (15.4)	3 (0.9)	1 (0.3)	9 (2.8)	325 (100.0)
		あまりそう思わない	30 (12.1)	153 (61.9)	52 (21.1)	4 (1.6)	- (-)	8 (3.2)	247 (100.0)
		全くそう思わない	1 (6.3)	13 (81.3)	2 (12.5)	- (-)	- (-)	- (-)	16 (100.0)
		わからない	1 (5.6)	12 (66.7)	5 (27.8)	- (-)	- (-)	- (-)	18 (100.0)
		無回答・不明	6 (16.2)	24 (64.9)	7 (18.9)	- (-)	- (-)	- (-)	37 (100.0)
	老健	計	183 (19.0)	607 (62.9)	143 (14.8)	6 (0.6)	1 (0.1)	25 (2.6)	965 (100.0)
		とてもそう思う	10 (33.3)	15 (50.0)	3 (10.0)	- (-)	- (-)	2 (6.7)	30 (100.0)
		まあそう思う	104 (19.9)	342 (65.4)	64 (12.2)	4 (0.8)	- (-)	9 (1.7)	523 (100.0)
		あまりそう思わない	57 (17.2)	199 (60.1)	62 (18.7)	2 (0.6)	1 (0.3)	10 (3.0)	331 (100.0)
		全くそう思わない	1 (6.3)	12 (75.0)	3 (18.8)	- (-)	- (-)	- (-)	16 (100.0)
		わからない	1 (9.1)	6 (54.5)	3 (27.3)	- (-)	- (-)	1 (9.1)	11 (100.0)
		無回答・不明	10 (18.5)	33 (61.1)	8 (14.8)	- (-)	- (-)	3 (5.6)	54 (100.0)
	介護付きホーム	計	133 (21.7)	351 (57.2)	112 (18.2)	8 (1.3)	- (-)	10 (1.6)	614 (100.0)
		とてもそう思う	8 (27.6)	16 (55.2)	4 (13.8)	1 (3.4)	- (-)	- (-)	29 (100.0)
		まあそう思う	73 (24.3)	173 (57.7)	47 (15.7)	1 (0.3)	- (-)	6 (2.0)	300 (100.0)
		あまりそう思わない	41 (20.1)	112 (54.9)	43 (21.1)	4 (2.0)	- (-)	4 (2.0)	204 (100.0)
		全くそう思わない	1 (5.0)	13 (65.0)	5 (25.0)	1 (5.0)	- (-)	- (-)	20 (100.0)
		わからない	3 (25.0)	5 (41.7)	4 (33.3)	- (-)	- (-)	- (-)	12 (100.0)
		無回答・不明	7 (14.3)	32 (65.3)	9 (18.4)	1 (2.0)	- (-)	- (-)	49 (100.0)

※「施設長・管理者票」と「看護職員 A 票」の両方の回答が得られた施設に限定して集計している。

統計表 4 【看護職員 A 票】最も職位の高い看護職員が評価する看護職員の役割発揮状況（多職種・多機関連携）・【施設長・管理者票】施設長・管理者が評価する看護職員の役割発揮状況（多職種・多機関連携）

			【施設長・管理者票】在所者の療養を支える円滑な多職種連携、多機関連携の実現について、自施設の看護職員は十分に役割発揮できている						
			とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計
【看護職員 A 票】 在所者の療養を支える円滑な多職種連携、 多機関連携の実現のための看護職員の役割は十分に発揮できている	特養	計	101 (15.1)	363 (54.2)	170 (25.4)	17 (2.5)	2 (0.3)	17 (2.5)	670 (100.0)
		とても思う	9 (14.5)	36 (58.1)	16 (25.8)	1 (1.6)	- (-)	- (-)	62 (100.0)
		まあ思う	64 (15.8)	230 (56.8)	93 (23.0)	6 (1.5)	1 (0.2)	11 (2.7)	405 (100.0)
		あまり思わない	18 (11.6)	79 (51.0)	45 (29.0)	6 (3.9)	1 (0.6)	6 (3.9)	155 (100.0)
		全く思わない	2 (16.7)	4 (33.3)	4 (33.3)	2 (16.7)	- (-)	- (-)	12 (100.0)
		わからない	2 (22.2)	5 (55.6)	2 (22.2)	- (-)	- (-)	- (-)	9 (100.0)
		無回答・不明	6 (22.2)	9 (33.3)	10 (37.0)	2 (7.4)	- (-)	- (-)	27 (100.0)
		計	152 (15.8)	533 (55.2)	235 (24.4)	18 (1.9)	1 (0.1)	26 (2.7)	965 (100.0)
	老健	とても思う	16 (24.6)	33 (50.8)	13 (20.0)	1 (1.5)	- (-)	2 (3.1)	65 (100.0)
		まあ思う	92 (15.5)	332 (56.0)	141 (23.8)	12 (2.0)	- (-)	16 (2.7)	593 (100.0)
		あまり思わない	41 (15.6)	143 (54.6)	67 (25.6)	4 (1.5)	- (-)	7 (2.7)	262 (100.0)
		全く思わない	- (-)	3 (27.3)	6 (54.5)	1 (9.1)	- (-)	1 (9.1)	11 (100.0)
		わからない	1 (20.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (100.0)
		無回答・不明	2 (6.9)	19 (65.5)	7 (24.1)	- (-)	1 (3.4)	- (-)	29 (100.0)
		計	131 (21.3)	341 (55.5)	120 (19.5)	12 (2.0)	1 (0.2)	9 (1.5)	614 (100.0)
	介護付きホーム	とても思う	12 (23.1)	29 (55.8)	9 (17.3)	2 (3.8)	- (-)	- (-)	52 (100.0)
		まあ思う	87 (23.2)	217 (57.9)	63 (16.8)	3 (0.8)	- (-)	5 (1.3)	375 (100.0)
		あまり思わない	21 (16.0)	67 (51.1)	35 (26.7)	4 (3.1)	- (-)	4 (3.1)	131 (100.0)
		全く思わない	- (-)	5 (50.0)	4 (40.0)	1 (10.0)	- (-)	- (-)	10 (100.0)
		わからない	2 (15.4)	8 (61.5)	2 (15.4)	- (-)	1 (7.7)	- (-)	13 (100.0)
		無回答・不明	9 (27.3)	15 (45.5)	7 (21.2)	2 (6.1)	- (-)	- (-)	33 (100.0)

※「施設長・管理者票」と「看護職員 A 票」の両方の回答が得られた施設に限定して集計している。

統計表 5 【看護職員 A 票】最も職位の高い看護職員が評価する看護職員の役割発揮状況（健康管理・生活支援）・【施設長・管理者票】施設長・管理者が評価する看護職員の役割発揮状況（健康管理・生活支援）

		【施設長・管理者票】在所者の病状や機能をふまえ、なるべく長く身体機能を維持し、自分らしく暮らすことを支援する健康管理、生活支援について、自施設の看護職員は十分に役割発揮できている							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
生活支援のための看護職員の役割は十分に発揮できている	特養	計	115 (17.2)	388 (57.9)	138 (20.6)	12 (1.8)	- (-)	17 (2.5)	670 (100.0)
		とても思う	12 (24.5)	31 (63.3)	5 (10.2)	- (-)	- (-)	1 (2.0)	49 (100.0)
		まあ思う	79 (19.5)	232 (57.1)	80 (19.7)	5 (1.2)	- (-)	10 (2.5)	406 (100.0)
		あまり思わない	17 (10.6)	93 (57.8)	41 (25.5)	5 (3.1)	- (-)	5 (3.1)	161 (100.0)
		全く思わない	1 (10.0)	4 (40.0)	4 (40.0)	1 (10.0)	- (-)	- (-)	10 (100.0)
		わからない	1 (14.3)	3 (42.9)	3 (42.9)	- (-)	- (-)	- (-)	7 (100.0)
		無回答・不明	5 (13.5)	25 (67.6)	5 (13.5)	1 (2.7)	- (-)	1 (2.7)	37 (100.0)
	老健	計	167 (17.3)	589 (61.0)	173 (17.9)	8 (0.8)	2 (0.2)	26 (2.7)	965 (100.0)
		とても思う	16 (21.3)	44 (58.7)	10 (13.3)	- (-)	1 (1.3)	4 (5.3)	75 (100.0)
		まあ思う	105 (17.3)	382 (62.9)	100 (16.5)	7 (1.2)	1 (0.2)	12 (2.0)	607 (100.0)
		あまり思わない	32 (15.9)	116 (57.7)	47 (23.4)	- (-)	- (-)	6 (3.0)	201 (100.0)
		全く思わない	1 (9.1)	6 (54.5)	3 (27.3)	1 (9.1)	- (-)	- (-)	11 (100.0)
		わからない	1 (33.3)	1 (33.3)	1 (33.3)	- (-)	- (-)	- (-)	3 (100.0)
		無回答・不明	12 (17.6)	40 (58.8)	12 (17.6)	- (-)	- (-)	4 (5.9)	68 (100.0)
	介護付きホーム	計	136 (22.1)	347 (56.5)	114 (18.6)	7 (1.1)	2 (0.3)	8 (1.3)	614 (100.0)
		とても思う	16 (26.7)	34 (56.7)	10 (16.7)	- (-)	- (-)	- (-)	60 (100.0)
		まあ思う	91 (24.2)	222 (59.0)	52 (13.8)	4 (1.1)	1 (0.3)	6 (1.6)	376 (100.0)
		あまり思わない	22 (16.7)	67 (50.8)	38 (28.8)	3 (2.3)	- (-)	2 (1.5)	132 (100.0)
		全く思わない	- (-)	- (-)	4 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	4 (100.0)
		わからない	1 (11.1)	6 (66.7)	1 (11.1)	- (-)	1 (11.1)	- (-)	9 (100.0)
		無回答・不明	6 (18.2)	18 (54.5)	9 (27.3)	- (-)	- (-)	- (-)	33 (100.0)

※「施設長・管理者票」と「看護職員 A 票」の両方の回答が得られた施設に限定して集計している。

統計表 6 【施設長・管理者票】看護職員の所属組織の責任者・【施設長・管理者票】教育研修予算の確保

		【施設長・管理者票】教育研修予算の確保					
		教育研修のための予算として確保している	教育研修のための予算はな いが、必要時 に他の予算か ら支払っている	教育研修にか かる費用は施 設としては支 払っていない	無回答・不明	計	
【施設長・ 管理者票】 看護職員の 所属組織の 責任者	特養	計	407 (47.6)	354 (41.4)	27 (3.2)	67 (7.8)	855 (100.0)
		看護職員	307 (48.3)	262 (41.2)	20 (3.1)	47 (7.4)	636 (100.0)
		看護職員ではない	71 (46.1)	68 (44.2)	7 (4.5)	8 (5.2)	154 (100.0)
		責任者はいない	13 (37.1)	15 (42.9)	- (-)	7 (20.0)	35 (100.0)
		無回答・不明	16 (53.3)	9 (30.0)	- (-)	5 (16.7)	30 (100.0)
	老健	計	355 (31.3)	603 (53.2)	60 (5.3)	116 (10.2)	1134 (100.0)
		看護職員	316 (31.1)	545 (53.6)	56 (5.5)	99 (9.7)	1016 (100.0)
		看護職員ではない	22 (31.0)	39 (54.9)	2 (2.8)	8 (11.3)	71 (100.0)
		責任者はいない	- (-)	6 (85.7)	- (-)	1 (14.3)	7 (100.0)
		無回答・不明	17 (42.5)	13 (32.5)	2 (5.0)	8 (20.0)	40 (100.0)
	介護付き ホーム	計	124 (16.1)	346 (45.0)	151 (19.6)	148 (19.2)	769 (100.0)
		看護職員	74 (18.3)	196 (48.4)	69 (17.0)	66 (16.3)	405 (100.0)
		看護職員ではない	32 (13.6)	97 (41.3)	54 (23.0)	52 (22.1)	235 (100.0)
		責任者はいない	7 (7.6)	41 (44.6)	23 (25.0)	21 (22.8)	92 (100.0)
		無回答・不明	11 (29.7)	12 (32.4)	5 (13.5)	9 (24.3)	37 (100.0)

統計表 7 【施設長・管理者票】看護職員の所属組織の責任者・【施設長・管理者票】看護職員一人あたりの教育研修費の予算（予算として確保している施設）

		【施設長・管理者票】看護職員一人あたりの教育研修費の予算（予算として確保している施設）													
		0～ 4999 円	5000～ 9999 円	10000 ～ 19999 円	20000 ～ 49999 円	50000 円以上	無回 答・不 明	計	平均値	第1 四分位 数	第2 四分位 数	第3 四分位 数	最大値	最小値	
【施設長・ 管理者票】 看護職員の 所属組織の 責任者	特養	計	34 (8.4)	64 (15.7)	107 (26.3)	69 (17.0)	31 (7.6)	102 (25.1)	407 (100.0)	20,407	7,684	11,000	20,000	200,000	0
		看護職員	26 (8.5)	49 (16.0)	80 (26.1)	54 (17.6)	24 (7.8)	74 (24.1)	307 (100.0)	20,476	7,891	11,418	20,000	200,000	0
		看護職員 ではない	5 (7.0)	10 (14.1)	20 (28.2)	13 (18.3)	6 (8.5)	17 (23.9)	71 (100.0)	22,821	8,636	12,800	26,500	180,000	0
		責任者は いない	1 (7.7)	2 (15.4)	4 (30.8)	1 (7.7)	- (-)	5 (38.5)	13 (100.0)	9,649	5,097	10,000	13,500	20,000	0
		無回答・不 明	2 (12.5)	3 (18.8)	3 (18.8)	1 (6.3)	1 (6.3)	6 (37.5)	16 (100.0)	14,365	5,000	8,850	16,191	50,000	3,000
	老健	計	37 (10.4)	62 (17.5)	96 (27.0)	54 (15.2)	43 (12.1)	63 (17.7)	355 (100.0)	32,895	6,750	10,000	20,000	500,000	12
		看護職員	33 (10.4)	55 (17.4)	87 (27.5)	45 (14.2)	39 (12.3)	57 (18.0)	316 (100.0)	34,162	7,000	10,000	20,000	500,000	12
		看護職員 ではない	1 (4.5)	4 (18.2)	7 (31.8)	6 (27.3)	1 (4.5)	3 (13.6)	22 (100.0)	19,727	9,300	11,363	30,000	66,500	4,950
		責任者は いない	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	-	-	-	-	-	-
		無回答・不 明	3 (17.6)	3 (17.6)	2 (11.8)	3 (17.6)	3 (17.6)	3 (17.6)	17 (100.0)	27,321	5,000	12,500	32,000	100,000	3,000
	介護付き ホーム	計	10 (8.1)	18 (14.5)	31 (25.0)	15 (12.1)	10 (8.1)	40 (32.3)	124 (100.0)	17,944	5,000	10,000	20,000	100,000	2,000
		看護職員	8 (10.8)	11 (14.9)	22 (29.7)	10 (13.5)	6 (8.1)	17 (23.0)	74 (100.0)	16,518	5,000	10,000	20,000	80,000	2,000
		看護職員 ではない	2 (6.3)	5 (15.6)	6 (18.8)	5 (15.6)	4 (12.5)	10 (31.3)	32 (100.0)	23,230	5,000	13,500	30,000	100,000	2,000
		責任者は いない	- (-)	1 (14.3)	1 (14.3)	- (-)	- (-)	5 (71.4)	7 (100.0)	10,000	-	10,000	-	15,000	5,000
		無回答・不 明	- (-)	1 (9.1)	2 (18.2)	- (-)	- (-)	8 (72.7)	11 (100.0)	11,592	-	10,000	-	16,775	8,000

統計表 8 【施設長・管理者票】看護職員の所属組織の責任者・【施設長・管理者票】看護職員一人あたりの教育研修費の予算（必要時に他の予算から支払っている施設）

		【施設長・管理者票】看護職員一人あたりの教育研修費の予算（必要時に他の予算から支払っている施設）													
		0～ 4999 円	5000～ 9999 円	10000 ～ 19999 円	20000 ～ 49999 円	50000 円以上	無回 答・不 明	計	平均値	第1 四分位 数	第2 四分位 数	第3 四分位 数	最大値	最小値	
【施設長・ 管理者票】 看護職員の 所属組織の 責任者	特養	計	12 (3.4)	7 (2.0)	16 (4.5)	8 (2.3)	5 (1.4)	306 (86.4)	354 (100.0)	15,659	4,969	10,000	20,000	100,000	0
		看護職員	8 (3.1)	5 (1.9)	11 (4.2)	6 (2.3)	3 (1.1)	229 (87.4)	262 (100.0)	16,096	5,000	10,000	20,000	100,000	0
		看護職員 ではない	2 (2.9)	- (-)	3 (4.4)	2 (2.9)	1 (1.5)	60 (88.2)	68 (100.0)	16,688	7,000	12,500	22,250	50,000	0
		責任者は いない	- (-)	1 (6.7)	1 (6.7)	- (-)	1 (6.7)	12 (80.0)	15 (100.0)	21,667	-	10,000	-	50,000	5,000
		無回答・不 明	2 (22.2)	1 (11.1)	1 (11.1)	- (-)	- (-)	5 (55.6)	9 (100.0)	5,494	1,000	5,988	9,988	10,000	0
	老健	計	26 (4.3)	9 (1.5)	21 (3.5)	13 (2.2)	9 (1.5)	525 (87.1)	603 (100.0)	28,034	3,000	10,000	20,000	500,000	0
		看護職員	23 (4.2)	9 (1.7)	19 (3.5)	12 (2.2)	8 (1.5)	474 (87.0)	545 (100.0)	29,368	3,000	10,000	20,000	500,000	0
		看護職員 ではない	3 (7.7)	- (-)	1 (2.6)	1 (2.6)	1 (2.6)	33 (84.6)	39 (100.0)	15,250	500	5,500	20,000	60,000	0
		責任者は いない	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	6 (100.0)	6 (100.0)	-	-	-	-	-	-
		無回答・不 明	- (-)	- (-)	1 (7.7)	- (-)	- (-)	12 (92.3)	13 (100.0)	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
	介護付き ホーム	計	15 (4.3)	9 (2.6)	14 (4.0)	10 (2.9)	7 (2.0)	291 (84.1)	346 (100.0)	16,584	2,857	10,000	20,000	100,000	0
		看護職員	9 (4.6)	7 (3.6)	10 (5.1)	5 (2.6)	5 (2.6)	160 (81.6)	196 (100.0)	17,697	4,000	10,000	20,000	100,000	0
		看護職員 ではない	3 (3.1)	1 (1.0)	1 (1.0)	3 (3.1)	2 (2.1)	87 (89.7)	97 (100.0)	18,600	0	15,000	30,000	50,000	0
		責任者は いない	3 (7.3)	1 (2.4)	3 (7.3)	- (-)	- (-)	34 (82.9)	41 (100.0)	5,571	0	5,000	10,000	12,000	0
		無回答・不 明	- (-)	- (-)	- (-)	2 (16.7)	- (-)	10 (83.3)	12 (100.0)	25,000	-	25,000	-	30,000	20,000

統計表 9 【施設長・管理者票】看護職員の所属組織の責任者・【施設長・管理者票】教育研修の参加後の活用状況（複数回答）

		【施設長・管理者票】教育研修の参加後の活用状況（複数回答）										
		職員自身のケアの質向上に活用	施設全体のケアの質向上に活用	職員の処遇改善に活用	施設内での伝達講習に活用	施設の加算算定に活用	施設の研修計画に活用	施設として活用方針は特にない（職員個人に任せている）	その他	無回答・不明	計	
【施設長・管理者票】看護職員の所属組織の責任者	特養	計	665 (77.8)	673 (78.7)	123 (14.4)	439 (51.3)	81 (9.5)	277 (32.4)	15 (1.8)	3 (0.4)	44 (5.1)	855 (100.0)
		看護職員	495 (77.8)	513 (80.7)	92 (14.5)	330 (51.9)	63 (9.9)	204 (32.1)	8 (1.3)	3 (0.5)	32 (5.0)	636 (100.0)
		看護職員ではない	123 (79.9)	114 (74.0)	21 (13.6)	80 (51.9)	13 (8.4)	53 (34.4)	6 (3.9)	- (-)	6 (3.9)	154 (100.0)
		責任者はいない	23 (65.7)	26 (74.3)	4 (11.4)	13 (37.1)	- (-)	11 (31.4)	- (-)	- (-)	3 (8.6)	35 (100.0)
		無回答・不明	24 (80.0)	20 (66.7)	6 (20.0)	16 (53.3)	5 (16.7)	9 (30.0)	1 (3.3)	- (-)	3 (10.0)	30 (100.0)
	老健	計	905 (79.8)	891 (78.6)	166 (14.6)	743 (65.5)	142 (12.5)	429 (37.8)	25 (2.2)	6 (0.5)	51 (4.5)	1134 (100.0)
		看護職員	815 (80.2)	803 (79.0)	152 (15.0)	676 (66.5)	137 (13.5)	398 (39.2)	20 (2.0)	6 (0.6)	41 (4.0)	1016 (100.0)
		看護職員ではない	57 (80.3)	56 (78.9)	5 (7.0)	43 (60.6)	4 (5.6)	16 (22.5)	2 (2.8)	- (-)	4 (5.6)	71 (100.0)
		責任者はいない	4 (57.1)	5 (71.4)	1 (14.3)	3 (42.9)	- (-)	2 (28.6)	2 (28.6)	- (-)	- (-)	7 (100.0)
		無回答・不明	29 (72.5)	27 (67.5)	8 (20.0)	21 (52.5)	1 (2.5)	13 (32.5)	1 (2.5)	- (-)	6 (15.0)	40 (100.0)
	介護付きホーム	計	523 (68.0)	527 (68.5)	99 (12.9)	315 (41.0)	59 (7.7)	253 (32.9)	23 (3.0)	6 (0.8)	81 (10.5)	769 (100.0)
		看護職員	284 (70.1)	285 (70.4)	54 (13.3)	185 (45.7)	30 (7.4)	137 (33.8)	11 (2.7)	2 (0.5)	37 (9.1)	405 (100.0)
		看護職員ではない	160 (68.1)	166 (70.6)	30 (12.8)	86 (36.6)	22 (9.4)	81 (34.5)	5 (2.1)	3 (1.3)	22 (9.4)	235 (100.0)
		責任者はいない	56 (60.9)	53 (57.6)	10 (10.9)	29 (31.5)	5 (5.4)	23 (25.0)	5 (5.4)	- (-)	16 (17.4)	92 (100.0)
		無回答・不明	23 (62.2)	23 (62.2)	5 (13.5)	15 (40.5)	2 (5.4)	12 (32.4)	2 (5.4)	1 (2.7)	6 (16.2)	37 (100.0)

統計表 10 【看護職員 B 票】勤務先での職種・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の業務範囲は明確にされている）

		【看護職員 B 票】自分の業務範囲は明確にされている								
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計		
【看護職員 B 票】 勤務先での職種	特養	計	239 (15.6)	904 (59.0)	282 (18.4)	71 (4.6)	23 (1.5)	14 (0.9)	1533 (100.0)	
		保健師	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)
		助産師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		看護師	147 (14.9)	583 (59.1)	184 (18.7)	52 (5.3)	14 (1.4)	6 (0.6)	986 (100.0)	
		准看護師	88 (16.4)	318 (59.1)	96 (17.8)	19 (3.5)	9 (1.7)	8 (1.5)	538 (100.0)	
		無回答・不明	3 (37.5)	3 (37.5)	2 (25.0)	- (-)	- (-)	- (-)	8 (100.0)	
	老健	計	262 (11.2)	1380 (59.1)	567 (24.3)	83 (3.6)	22 (0.9)	20 (0.9)	2334 (100.0)	
		保健師	- (-)	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)	
		助産師	- (-)	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)	
		看護師	166 (10.6)	934 (59.6)	386 (24.6)	59 (3.8)	13 (0.8)	8 (0.5)	1566 (100.0)	
		准看護師	96 (12.7)	441 (58.2)	176 (23.2)	24 (3.2)	9 (1.2)	12 (1.6)	758 (100.0)	
		無回答・不明	- (-)	5 (62.5)	3 (37.5)	- (-)	- (-)	- (-)	8 (100.0)	
	介護付きホーム	計	157 (14.1)	636 (57.1)	253 (22.7)	44 (4.0)	20 (1.8)	3 (0.3)	1113 (100.0)	
		保健師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	
		助産師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	
		看護師	97 (12.9)	437 (58.0)	177 (23.5)	26 (3.5)	14 (1.9)	2 (0.3)	753 (100.0)	
		准看護師	59 (16.7)	194 (55.0)	75 (21.2)	18 (5.1)	6 (1.7)	1 (0.3)	353 (100.0)	
		無回答・不明	1 (14.3)	5 (71.4)	1 (14.3)	- (-)	- (-)	- (-)	7 (100.0)	

統計表 11 【看護職員 B 票】勤務先での職種・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の職種の役割を果たすために、十分な権限が与えられている）

		【看護職員 B 票】自分の職種の役割を果たすために、十分な権限が与えられている							計	
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明			
【看護職員 B 票】勤務先での職種	特養	計	138 (9.0)	782 (51.0)	415 (27.1)	124 (8.1)	59 (3.8)	15 (1.0)	1533 (100.0)	
		保健師	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)
		助産師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		看護師	85 (8.6)	513 (52.0)	258 (26.2)	87 (8.8)	36 (3.7)	7 (0.7)	986 (100.0)	
		准看護師	50 (9.3)	267 (49.6)	154 (28.6)	37 (6.9)	22 (4.1)	8 (1.5)	538 (100.0)	
		無回答・不明	2 (25.0)	2 (25.0)	3 (37.5)	- (-)	1 (12.5)	- (-)	8 (100.0)	
	老健	計	201 (8.6)	1244 (53.3)	662 (28.4)	139 (6.0)	57 (2.4)	31 (1.3)	2334 (100.0)	
		保健師	- (-)	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)	
		助産師	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)	
		看護師	129 (8.2)	866 (55.3)	444 (28.4)	82 (5.2)	33 (2.1)	12 (0.8)	1566 (100.0)	
		准看護師	72 (9.5)	372 (49.1)	214 (28.2)	57 (7.5)	24 (3.2)	19 (2.5)	758 (100.0)	
		無回答・不明	- (-)	5 (62.5)	3 (37.5)	- (-)	- (-)	- (-)	8 (100.0)	
	介護付きホーム	計	122 (11.0)	595 (53.5)	274 (24.6)	60 (5.4)	55 (4.9)	7 (0.6)	1113 (100.0)	
		保健師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	
		助産師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	
		看護師	81 (10.8)	420 (55.8)	175 (23.2)	42 (5.6)	31 (4.1)	4 (0.5)	753 (100.0)	
		准看護師	40 (11.3)	170 (48.2)	98 (27.8)	18 (5.1)	24 (6.8)	3 (0.8)	353 (100.0)	
		無回答・不明	1 (14.3)	5 (71.4)	1 (14.3)	- (-)	- (-)	- (-)	7 (100.0)	

統計表 12 【看護職員 B 票】勤務先での職種・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の業務の実施に対する不安はない）

		【看護職員 B 票】自分の業務の実施に対する不安はない							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 勤務先での職種	特養	計	89 (5.8)	620 (40.4)	588 (38.4)	171 (11.2)	51 (3.3)	14 (0.9)	1533 (100.0)
		保健師	- (-)	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)
		助産師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		看護師	52 (5.3)	401 (40.7)	380 (38.5)	117 (11.9)	29 (2.9)	7 (0.7)	986 (100.0)
		准看護師	36 (6.7)	216 (40.1)	203 (37.7)	54 (10.0)	22 (4.1)	7 (1.3)	538 (100.0)
		無回答・不明	1 (12.5)	3 (37.5)	4 (50.0)	- (-)	- (-)	- (-)	8 (100.0)
	老健	計	125 (5.4)	957 (41.0)	964 (41.3)	224 (9.6)	49 (2.1)	15 (0.6)	2334 (100.0)
		保健師	- (-)	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)
		助産師	- (-)	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)
		看護師	72 (4.6)	658 (42.0)	650 (41.5)	156 (10.0)	26 (1.7)	4 (0.3)	1566 (100.0)
		准看護師	53 (7.0)	295 (38.9)	309 (40.8)	67 (8.8)	23 (3.0)	11 (1.5)	758 (100.0)
		無回答・不明	- (-)	4 (50.0)	3 (37.5)	1 (12.5)	- (-)	- (-)	8 (100.0)
	介護付きホーム	計	77 (6.9)	490 (44.0)	401 (36.0)	106 (9.5)	26 (2.3)	13 (1.2)	1113 (100.0)
		保健師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		助産師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		看護師	46 (6.1)	335 (44.5)	275 (36.5)	74 (9.8)	17 (2.3)	6 (0.8)	753 (100.0)
		准看護師	30 (8.5)	150 (42.5)	125 (35.4)	32 (9.1)	9 (2.5)	7 (2.0)	353 (100.0)
		無回答・不明	1 (14.3)	5 (71.4)	1 (14.3)	- (-)	- (-)	- (-)	7 (100.0)

統計表 13 【看護職員 B 票】勤務先での職種・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の業務の実施に対して自信を持っている）

		【看護職員 B 票】自分の業務の実施に対して自信を持っている								
		とても 思う	まあ そう 思う	あまり そう 思わ ない	ま った く そ う 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計		
【看護職員 B 票】 勤務先での職種	特養	計	105 (6.8)	770 (50.2)	504 (32.9)	107 (7.0)	36 (2.3)	11 (0.7)	1533 (100.0)	
		保健師	- (-)	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)
		助産師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		看護師	65 (6.6)	503 (51.0)	330 (33.5)	64 (6.5)	20 (2.0)	4 (0.4)	986 (100.0)	
		准看護師	40 (7.4)	263 (48.9)	169 (31.4)	43 (8.0)	16 (3.0)	7 (1.3)	538 (100.0)	
		無回答・不明	- (-)	4 (50.0)	4 (50.0)	- (-)	- (-)	- (-)	8 (100.0)	
	老健	計	125 (5.4)	1203 (51.5)	836 (35.8)	118 (5.1)	36 (1.5)	16 (0.7)	2334 (100.0)	
		保健師	- (-)	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)	
		助産師	- (-)	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)	
		看護師	74 (4.7)	844 (53.9)	545 (34.8)	78 (5.0)	19 (1.2)	6 (0.4)	1566 (100.0)	
		准看護師	51 (6.7)	356 (47.0)	285 (37.6)	39 (5.1)	17 (2.2)	10 (1.3)	758 (100.0)	
		無回答・不明	- (-)	3 (37.5)	4 (50.0)	1 (12.5)	- (-)	- (-)	8 (100.0)	
	介護付きホーム	計	96 (8.6)	606 (54.4)	338 (30.4)	46 (4.1)	21 (1.9)	6 (0.5)	1113 (100.0)	
		保健師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	
		助産師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	
		看護師	63 (8.4)	399 (53.0)	244 (32.4)	30 (4.0)	14 (1.9)	3 (0.4)	753 (100.0)	
		准看護師	32 (9.1)	202 (57.2)	94 (26.6)	16 (4.5)	6 (1.7)	3 (0.8)	353 (100.0)	
		無回答・不明	1 (14.3)	5 (71.4)	- (-)	- (-)	1 (14.3)	- (-)	7 (100.0)	

統計表 14 【看護職員 B 票】勤務先での職種・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の仕事のやりがいを感じている）

		【看護職員 B 票】自分の仕事のやりがいを感じている								
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計		
【看護職員 B 票】 勤務先での職種	特養	計	168 (11.0)	817 (53.3)	386 (25.2)	101 (6.6)	49 (3.2)	12 (0.8)	1533 (100.0)	
		保健師	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)
		助産師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		看護師	101 (10.2)	526 (53.3)	264 (26.8)	61 (6.2)	28 (2.8)	6 (0.6)	986 (100.0)	
		准看護師	65 (12.1)	287 (53.3)	119 (22.1)	40 (7.4)	21 (3.9)	6 (1.1)	538 (100.0)	
		無回答・不明	2 (25.0)	3 (37.5)	3 (37.5)	- (-)	- (-)	- (-)	8 (100.0)	
	老健	計	213 (9.1)	1284 (55.0)	646 (27.7)	128 (5.5)	49 (2.1)	14 (0.6)	2334 (100.0)	
		保健師	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)	
		助産師	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)	
		看護師	125 (8.0)	899 (57.4)	427 (27.3)	84 (5.4)	26 (1.7)	5 (0.3)	1566 (100.0)	
		准看護師	87 (11.5)	378 (49.9)	218 (28.8)	44 (5.8)	22 (2.9)	9 (1.2)	758 (100.0)	
		無回答・不明	1 (12.5)	5 (62.5)	1 (12.5)	- (-)	1 (12.5)	- (-)	8 (100.0)	
	介護付きホーム	計	152 (13.7)	614 (55.2)	256 (23.0)	56 (5.0)	33 (3.0)	2 (0.2)	1113 (100.0)	
		保健師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	
		助産師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	
		看護師	88 (11.7)	439 (58.3)	165 (21.9)	40 (5.3)	19 (2.5)	2 (0.3)	753 (100.0)	
		准看護師	63 (17.8)	171 (48.4)	90 (25.5)	15 (4.2)	14 (4.0)	- (-)	353 (100.0)	
		無回答・不明	1 (14.3)	4 (57.1)	1 (14.3)	1 (14.3)	- (-)	- (-)	7 (100.0)	

統計表 15 【看護職員 B 票】勤務先での職種・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の職務に満足している）

		【看護職員 B 票】自分の職務に満足している							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 勤務先での職種	特養	計	141 (9.2)	731 (47.7)	478 (31.2)	116 (7.6)	58 (3.8)	9 (0.6)	1533 (100.0)
		保健師	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)
		助産師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		看護師	87 (8.8)	476 (48.3)	307 (31.1)	76 (7.7)	35 (3.5)	5 (0.5)	986 (100.0)
		准看護師	52 (9.7)	251 (46.7)	168 (31.2)	40 (7.4)	23 (4.3)	4 (0.7)	538 (100.0)
		無回答・不明	2 (25.0)	3 (37.5)	3 (37.5)	- (-)	- (-)	- (-)	8 (100.0)
	老健	計	162 (6.9)	1170 (50.1)	774 (33.2)	148 (6.3)	66 (2.8)	14 (0.6)	2334 (100.0)
		保健師	- (-)	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)
		助産師	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)
		看護師	99 (6.3)	818 (52.2)	522 (33.3)	93 (5.9)	29 (1.9)	5 (0.3)	1566 (100.0)
		准看護師	63 (8.3)	345 (45.5)	250 (33.0)	55 (7.3)	36 (4.7)	9 (1.2)	758 (100.0)
		無回答・不明	- (-)	6 (75.0)	1 (12.5)	- (-)	1 (12.5)	- (-)	8 (100.0)
	介護付きホーム	計	120 (10.8)	563 (50.6)	309 (27.8)	80 (7.2)	39 (3.5)	2 (0.2)	1113 (100.0)
		保健師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		助産師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		看護師	65 (8.6)	404 (53.7)	206 (27.4)	54 (7.2)	22 (2.9)	2 (0.3)	753 (100.0)
		准看護師	53 (15.0)	156 (44.2)	102 (28.9)	25 (7.1)	17 (4.8)	- (-)	353 (100.0)
		無回答・不明	2 (28.6)	3 (42.9)	1 (14.3)	1 (14.3)	- (-)	- (-)	7 (100.0)

統計表 16 【看護職員 B 票】勤務先での職種・【看護職員 B 票】看護職員の就労継続意欲（今後も現在の職場で就労を続けたい）

		【看護職員 B 票】今後も現在の職場で就労を続けたい							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 勤務先での職種	特養	計	207 (13.5)	746 (48.7)	289 (18.9)	90 (5.9)	188 (12.3)	13 (0.8)	1533 (100.0)
		保健師	- (-)	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)
		助産師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		看護師	125 (12.7)	482 (48.9)	189 (19.2)	65 (6.6)	116 (11.8)	9 (0.9)	986 (100.0)
		准看護師	80 (14.9)	261 (48.5)	96 (17.8)	25 (4.6)	72 (13.4)	4 (0.7)	538 (100.0)
		無回答・不明	2 (25.0)	3 (37.5)	3 (37.5)	- (-)	- (-)	- (-)	8 (100.0)
	老健	計	255 (10.9)	1244 (53.3)	458 (19.6)	119 (5.1)	237 (10.2)	21 (0.9)	2334 (100.0)
		保健師	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)
		助産師	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)
		看護師	156 (10.0)	845 (54.0)	321 (20.5)	83 (5.3)	151 (9.6)	10 (0.6)	1566 (100.0)
		准看護師	98 (12.9)	391 (51.6)	137 (18.1)	36 (4.7)	85 (11.2)	11 (1.5)	758 (100.0)
		無回答・不明	1 (12.5)	6 (75.0)	- (-)	- (-)	1 (12.5)	- (-)	8 (100.0)
	介護付きホーム	計	163 (14.6)	563 (50.6)	199 (17.9)	69 (6.2)	114 (10.2)	5 (0.4)	1113 (100.0)
		保健師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		助産師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		看護師	91 (12.1)	402 (53.4)	134 (17.8)	50 (6.6)	73 (9.7)	3 (0.4)	753 (100.0)
		准看護師	71 (20.1)	157 (44.5)	65 (18.4)	18 (5.1)	41 (11.6)	1 (0.3)	353 (100.0)
		無回答・不明	1 (14.3)	4 (57.1)	- (-)	1 (14.3)	- (-)	1 (14.3)	7 (100.0)

統計表 17 【看護職員 B 票】勤務先での職種・【看護職員 B 票】看護職員の就労継続意欲（職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい）

		【看護職員 B 票】職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 勤務先での職種	特養	計	329 (21.5)	791 (51.6)	212 (13.8)	37 (2.4)	156 (10.2)	8 (0.5)	1533 (100.0)
		保健師	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)
		助産師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		看護師	209 (21.2)	526 (53.3)	133 (13.5)	22 (2.2)	91 (9.2)	5 (0.5)	986 (100.0)
		准看護師	118 (21.9)	261 (48.5)	77 (14.3)	15 (2.8)	64 (11.9)	3 (0.6)	538 (100.0)
		無回答・不明	2 (25.0)	3 (37.5)	2 (25.0)	- (-)	1 (12.5)	- (-)	8 (100.0)
	老健	計	482 (20.7)	1280 (54.8)	331 (14.2)	57 (2.4)	171 (7.3)	13 (0.6)	2334 (100.0)
		保健師	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)
		助産師	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)
		看護師	329 (21.0)	884 (56.4)	204 (13.0)	35 (2.2)	109 (7.0)	5 (0.3)	1566 (100.0)
		准看護師	151 (19.9)	389 (51.3)	127 (16.8)	22 (2.9)	61 (8.0)	8 (1.1)	758 (100.0)
		無回答・不明	1 (12.5)	6 (75.0)	- (-)	- (-)	1 (12.5)	- (-)	8 (100.0)
	介護付きホーム	計	273 (24.5)	580 (52.1)	132 (11.9)	32 (2.9)	91 (8.2)	5 (0.4)	1113 (100.0)
		保健師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		助産師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		看護師	168 (22.3)	411 (54.6)	86 (11.4)	18 (2.4)	66 (8.8)	4 (0.5)	753 (100.0)
		准看護師	104 (29.5)	165 (46.7)	46 (13.0)	13 (3.7)	25 (7.1)	- (-)	353 (100.0)
		無回答・不明	1 (14.3)	4 (57.1)	- (-)	1 (14.3)	- (-)	1 (14.3)	7 (100.0)

統計表 18 【看護職員 B 票】勤務先での職種・【看護職員 B 票】自己研鑽上の課題（複数回答）

		【看護職員 B 票】自己研鑽上の課題（複数回答）									
		時間がない	職員の人数が少なく外部研修には出られない	どのように勉強していいかわからない	勉強したいことがない	研修にはあまり興味がない	悩みや困りごとを共有できる看護職員がいない	その他	無回答・不明	計	
【看護職員 B 票】 勤務先での職種	特養	計	687 (44.8)	425 (27.7)	242 (15.8)	27 (1.8)	123 (8.0)	94 (6.1)	136 (8.9)	229 (14.9)	1533 (100.0)
		保健師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)	- (-)	1 (100.0)
		助産師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		看護師	435 (44.1)	272 (27.6)	141 (14.3)	17 (1.7)	75 (7.6)	61 (6.2)	104 (10.5)	137 (13.9)	986 (100.0)
		准看護師	247 (45.9)	152 (28.3)	100 (18.6)	10 (1.9)	47 (8.7)	33 (6.1)	31 (5.8)	91 (16.9)	538 (100.0)
		無回答・不明	5 (62.5)	1 (12.5)	1 (12.5)	- (-)	1 (12.5)	- (-)	- (-)	1 (12.5)	8 (100.0)
	老健	計	1131 (48.5)	685 (29.3)	347 (14.9)	35 (1.5)	172 (7.4)	162 (6.9)	235 (10.1)	263 (11.3)	2334 (100.0)
		保健師	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)
		助産師	- (-)	- (-)	1 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (100.0)
		看護師	790 (50.4)	462 (29.5)	212 (13.5)	26 (1.7)	112 (7.2)	113 (7.2)	170 (10.9)	160 (10.2)	1566 (100.0)
		准看護師	340 (44.9)	220 (29.0)	133 (17.5)	9 (1.2)	59 (7.8)	49 (6.5)	64 (8.4)	101 (13.3)	758 (100.0)
		無回答・不明	- (-)	3 (37.5)	1 (12.5)	- (-)	1 (12.5)	- (-)	1 (12.5)	2 (25.0)	8 (100.0)
	介護付きホーム	計	508 (45.6)	346 (31.1)	133 (11.9)	13 (1.2)	99 (8.9)	64 (5.8)	100 (9.0)	146 (13.1)	1113 (100.0)
		保健師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		助産師	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		看護師	337 (44.8)	227 (30.1)	69 (9.2)	9 (1.2)	75 (10.0)	37 (4.9)	84 (11.2)	94 (12.5)	753 (100.0)
		准看護師	167 (47.3)	114 (32.3)	64 (18.1)	4 (1.1)	24 (6.8)	27 (7.6)	16 (4.5)	51 (14.4)	353 (100.0)
		無回答・不明	4 (57.1)	5 (71.4)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (14.3)	7 (100.0)

統計表 19 【看護職員 B 票】年齢・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の業務範囲は明確にされている）

		【看護職員 B 票】自分の業務範囲は明確にされている							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 年齢	特 養	計	239 (15.6)	904 (59.0)	282 (18.4)	71 (4.6)	23 (1.5)	14 (0.9)	1533 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	8 (19.0)	28 (66.7)	5 (11.9)	1 (2.4)	- (-)	- (-)	42 (100.0)
		30～39 歳	29 (17.1)	98 (57.6)	31 (18.2)	9 (5.3)	1 (0.6)	2 (1.2)	170 (100.0)
		40～49 歳	62 (14.2)	238 (54.5)	101 (23.1)	27 (6.2)	5 (1.1)	4 (0.9)	437 (100.0)
		50～59 歳	84 (15.2)	338 (61.2)	92 (16.7)	20 (3.6)	14 (2.5)	4 (0.7)	552 (100.0)
		60～69 歳	46 (17.2)	164 (61.4)	44 (16.5)	10 (3.7)	1 (0.4)	2 (0.7)	267 (100.0)
		70～79 歳	5 (19.2)	16 (61.5)	3 (11.5)	- (-)	1 (3.8)	1 (3.8)	26 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		無回答・不明	5 (12.8)	22 (56.4)	6 (15.4)	4 (10.3)	1 (2.6)	1 (2.6)	39 (100.0)
	老 健	計	262 (11.2)	1380 (59.1)	567 (24.3)	83 (3.6)	22 (0.9)	20 (0.9)	2334 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	8 (11.0)	43 (58.9)	20 (27.4)	2 (2.7)	- (-)	- (-)	73 (100.0)
		30～39 歳	45 (16.8)	152 (56.7)	62 (23.1)	5 (1.9)	3 (1.1)	1 (0.4)	268 (100.0)
		40～49 歳	81 (10.5)	442 (57.2)	203 (26.3)	35 (4.5)	7 (0.9)	5 (0.6)	773 (100.0)
		50～59 歳	79 (9.5)	509 (61.0)	198 (23.7)	31 (3.7)	8 (1.0)	10 (1.2)	835 (100.0)
		60～69 歳	43 (13.2)	202 (62.2)	65 (20.0)	10 (3.1)	3 (0.9)	2 (0.6)	325 (100.0)
		70～79 歳	4 (18.2)	9 (40.9)	7 (31.8)	- (-)	- (-)	2 (9.1)	22 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		無回答・不明	2 (5.3)	23 (60.5)	12 (31.6)	- (-)	1 (2.6)	- (-)	38 (100.0)
	介 護 付 き ホ ー ム	計	157 (14.1)	636 (57.1)	253 (22.7)	44 (4.0)	20 (1.8)	3 (0.3)	1113 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	10 (12.8)	39 (50.0)	21 (26.9)	5 (6.4)	3 (3.8)	- (-)	78 (100.0)
		30～39 歳	22 (13.3)	90 (54.2)	42 (25.3)	9 (5.4)	3 (1.8)	- (-)	166 (100.0)
		40～49 歳	39 (14.2)	165 (60.2)	52 (19.0)	13 (4.7)	5 (1.8)	- (-)	274 (100.0)
		50～59 歳	42 (12.7)	192 (57.8)	78 (23.5)	11 (3.3)	6 (1.8)	3 (0.9)	332 (100.0)
		60～69 歳	35 (17.0)	115 (55.8)	49 (23.8)	6 (2.9)	1 (0.5)	- (-)	206 (100.0)
		70～79 歳	6 (20.0)	19 (63.3)	5 (16.7)	- (-)	- (-)	- (-)	30 (100.0)
		80 歳以上	1 (50.0)	1 (50.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	2 (100.0)
		無回答・不明	2 (8.0)	15 (60.0)	6 (24.0)	- (-)	2 (8.0)	- (-)	25 (100.0)

統計表 20 【看護職員 B 票】年齢・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の職種の役割を果たすために、十分な権限が与えられている）

		【看護職員 B 票】自分の職種の役割を果たすために、十分な権限が与えられている							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 年齢	特 養	計	138 (9.0)	782 (51.0)	415 (27.1)	124 (8.1)	59 (3.8)	15 (1.0)	1533 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	8 (19.0)	22 (52.4)	10 (23.8)	1 (2.4)	1 (2.4)	- (-)	42 (100.0)
		30～39 歳	19 (11.2)	94 (55.3)	33 (19.4)	15 (8.8)	8 (4.7)	1 (0.6)	170 (100.0)
		40～49 歳	37 (8.5)	214 (49.0)	128 (29.3)	43 (9.8)	12 (2.7)	3 (0.7)	437 (100.0)
		50～59 歳	46 (8.3)	285 (51.6)	149 (27.0)	43 (7.8)	22 (4.0)	7 (1.3)	552 (100.0)
		60～69 歳	21 (7.9)	136 (50.9)	80 (30.0)	17 (6.4)	11 (4.1)	2 (0.7)	267 (100.0)
		70～79 歳	4 (15.4)	15 (57.7)	3 (11.5)	- (-)	3 (11.5)	1 (3.8)	26 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		無回答・不明	3 (7.7)	16 (41.0)	12 (30.8)	5 (12.8)	2 (5.1)	1 (2.6)	39 (100.0)
	老 健	計	201 (8.6)	1244 (53.3)	662 (28.4)	139 (6.0)	57 (2.4)	31 (1.3)	2334 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	9 (12.3)	41 (56.2)	19 (26.0)	2 (2.7)	1 (1.4)	1 (1.4)	73 (100.0)
		30～39 歳	34 (12.7)	145 (54.1)	68 (25.4)	10 (3.7)	9 (3.4)	2 (0.7)	268 (100.0)
		40～49 歳	67 (8.7)	427 (55.2)	215 (27.8)	44 (5.7)	11 (1.4)	9 (1.2)	773 (100.0)
		50～59 歳	59 (7.1)	449 (53.8)	241 (28.9)	54 (6.5)	23 (2.8)	9 (1.1)	835 (100.0)
		60～69 歳	27 (8.3)	157 (48.3)	93 (28.6)	28 (8.6)	11 (3.4)	9 (2.8)	325 (100.0)
		70～79 歳	4 (18.2)	5 (22.7)	11 (50.0)	- (-)	1 (4.5)	1 (4.5)	22 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		無回答・不明	1 (2.6)	20 (52.6)	15 (39.5)	1 (2.6)	1 (2.6)	- (-)	38 (100.0)
	介 護 付 き ホ ー ム	計	122 (11.0)	595 (53.5)	274 (24.6)	60 (5.4)	55 (4.9)	7 (0.6)	1113 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	11 (14.1)	42 (53.8)	17 (21.8)	3 (3.8)	4 (5.1)	1 (1.3)	78 (100.0)
		30～39 歳	19 (11.4)	98 (59.0)	34 (20.5)	8 (4.8)	6 (3.6)	1 (0.6)	166 (100.0)
		40～49 歳	37 (13.5)	150 (54.7)	56 (20.4)	15 (5.5)	16 (5.8)	- (-)	274 (100.0)
		50～59 歳	32 (9.6)	169 (50.9)	94 (28.3)	18 (5.4)	18 (5.4)	1 (0.3)	332 (100.0)
		60～69 歳	18 (8.7)	106 (51.5)	58 (28.2)	13 (6.3)	8 (3.9)	3 (1.5)	206 (100.0)
		70～79 歳	3 (10.0)	16 (53.3)	9 (30.0)	- (-)	1 (3.3)	1 (3.3)	30 (100.0)
		80 歳以上	1 (50.0)	1 (50.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	2 (100.0)
		無回答・不明	1 (4.0)	13 (52.0)	6 (24.0)	3 (12.0)	2 (8.0)	- (-)	25 (100.0)

統計表 21 【看護職員 B 票】年齢・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の業務の実施に対する不安はない）

		【看護職員 B 票】自分の業務の実施に対する不安はない							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 年齢	特養	計	89 (5.8)	620 (40.4)	588 (38.4)	171 (11.2)	51 (3.3)	14 (0.9)	1533 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	1 (2.4)	15 (35.7)	17 (40.5)	8 (19.0)	1 (2.4)	- (-)	42 (100.0)
		30～39 歳	11 (6.5)	61 (35.9)	65 (38.2)	30 (17.6)	2 (1.2)	1 (0.6)	170 (100.0)
		40～49 歳	24 (5.5)	168 (38.4)	169 (38.7)	62 (14.2)	12 (2.7)	2 (0.5)	437 (100.0)
		50～59 歳	29 (5.3)	220 (39.9)	230 (41.7)	44 (8.0)	25 (4.5)	4 (0.7)	552 (100.0)
		60～69 歳	20 (7.5)	125 (46.8)	90 (33.7)	20 (7.5)	8 (3.0)	4 (1.5)	267 (100.0)
		70～79 歳	3 (11.5)	14 (53.8)	5 (19.2)	1 (3.8)	2 (7.7)	1 (3.8)	26 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		無回答・不明	1 (2.6)	17 (43.6)	12 (30.8)	6 (15.4)	1 (2.6)	2 (5.1)	39 (100.0)
	老健	計	125 (5.4)	957 (41.0)	964 (41.3)	224 (9.6)	49 (2.1)	15 (0.6)	2334 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	6 (8.2)	26 (35.6)	28 (38.4)	12 (16.4)	1 (1.4)	- (-)	73 (100.0)
		30～39 歳	15 (5.6)	96 (35.8)	118 (44.0)	33 (12.3)	5 (1.9)	1 (0.4)	268 (100.0)
		40～49 歳	35 (4.5)	312 (40.4)	325 (42.0)	86 (11.1)	11 (1.4)	4 (0.5)	773 (100.0)
		50～59 歳	39 (4.7)	365 (43.7)	340 (40.7)	68 (8.1)	18 (2.2)	5 (0.6)	835 (100.0)
		60～69 歳	24 (7.4)	142 (43.7)	121 (37.2)	21 (6.5)	13 (4.0)	4 (1.2)	325 (100.0)
		70～79 歳	4 (18.2)	7 (31.8)	9 (40.9)	1 (4.5)	- (-)	1 (4.5)	22 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		無回答・不明	2 (5.3)	9 (23.7)	23 (60.5)	3 (7.9)	1 (2.6)	- (-)	38 (100.0)
	介護付きホーム	計	77 (6.9)	490 (44.0)	401 (36.0)	106 (9.5)	26 (2.3)	13 (1.2)	1113 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	2 (2.6)	32 (41.0)	29 (37.2)	14 (17.9)	1 (1.3)	- (-)	78 (100.0)
		30～39 歳	11 (6.6)	65 (39.2)	72 (43.4)	15 (9.0)	1 (0.6)	2 (1.2)	166 (100.0)
		40～49 歳	17 (6.2)	119 (43.4)	104 (38.0)	29 (10.6)	4 (1.5)	1 (0.4)	274 (100.0)
		50～59 歳	24 (7.2)	148 (44.6)	112 (33.7)	31 (9.3)	11 (3.3)	6 (1.8)	332 (100.0)
		60～69 歳	17 (8.3)	97 (47.1)	69 (33.5)	13 (6.3)	7 (3.4)	3 (1.5)	206 (100.0)
		70～79 歳	3 (10.0)	15 (50.0)	10 (33.3)	1 (3.3)	1 (3.3)	- (-)	30 (100.0)
		80 歳以上	1 (50.0)	1 (50.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	2 (100.0)
		無回答・不明	2 (8.0)	13 (52.0)	5 (20.0)	3 (12.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	25 (100.0)

統計表 22 【看護職員 B 票】年齢・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の業務の実施に対して自信を持っている）

		【看護職員 B 票】自分の業務の実施に対して自信を持っている							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 年齢	特 養	計	105 (6.8)	770 (50.2)	504 (32.9)	107 (7.0)	36 (2.3)	11 (0.7)	1533 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	4 (9.5)	21 (50.0)	13 (31.0)	3 (7.1)	1 (2.4)	- (-)	42 (100.0)
		30～39 歳	9 (5.3)	73 (42.9)	63 (37.1)	20 (11.8)	4 (2.4)	1 (0.6)	170 (100.0)
		40～49 歳	28 (6.4)	202 (46.2)	162 (37.1)	34 (7.8)	8 (1.8)	3 (0.7)	437 (100.0)
		50～59 歳	35 (6.3)	281 (50.9)	184 (33.3)	34 (6.2)	15 (2.7)	3 (0.5)	552 (100.0)
		60～69 歳	24 (9.0)	155 (58.1)	69 (25.8)	12 (4.5)	5 (1.9)	2 (0.7)	267 (100.0)
		70～79 歳	3 (11.5)	16 (61.5)	4 (15.4)	- (-)	2 (7.7)	1 (3.8)	26 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		無回答・不明	2 (5.1)	22 (56.4)	9 (23.1)	4 (10.3)	1 (2.6)	1 (2.6)	39 (100.0)
	老 健	計	125 (5.4)	1203 (51.5)	836 (35.8)	118 (5.1)	36 (1.5)	16 (0.7)	2334 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	4 (5.5)	29 (39.7)	27 (37.0)	11 (15.1)	1 (1.4)	1 (1.4)	73 (100.0)
		30～39 歳	14 (5.2)	121 (45.1)	111 (41.4)	19 (7.1)	3 (1.1)	- (-)	268 (100.0)
		40～49 歳	37 (4.8)	385 (49.8)	287 (37.1)	47 (6.1)	11 (1.4)	6 (0.8)	773 (100.0)
		50～59 歳	38 (4.6)	448 (53.7)	303 (36.3)	29 (3.5)	13 (1.6)	4 (0.5)	835 (100.0)
		60～69 歳	26 (8.0)	192 (59.1)	86 (26.5)	10 (3.1)	7 (2.2)	4 (1.2)	325 (100.0)
		70～79 歳	6 (27.3)	10 (45.5)	4 (18.2)	1 (4.5)	- (-)	1 (4.5)	22 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		無回答・不明	- (-)	18 (47.4)	18 (47.4)	1 (2.6)	1 (2.6)	- (-)	38 (100.0)
	介 護 付 き ホ ー ム	計	96 (8.6)	606 (54.4)	338 (30.4)	46 (4.1)	21 (1.9)	6 (0.5)	1113 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	2 (2.6)	35 (44.9)	35 (44.9)	5 (6.4)	1 (1.3)	- (-)	78 (100.0)
		30～39 歳	15 (9.0)	75 (45.2)	69 (41.6)	6 (3.6)	1 (0.6)	- (-)	166 (100.0)
		40～49 歳	20 (7.3)	144 (52.6)	85 (31.0)	17 (6.2)	8 (2.9)	- (-)	274 (100.0)
		50～59 歳	27 (8.1)	194 (58.4)	87 (26.2)	16 (4.8)	5 (1.5)	3 (0.9)	332 (100.0)
		60～69 歳	25 (12.1)	127 (61.7)	47 (22.8)	1 (0.5)	4 (1.9)	2 (1.0)	206 (100.0)
		70～79 歳	5 (16.7)	17 (56.7)	8 (26.7)	- (-)	- (-)	- (-)	30 (100.0)
		80 歳以上	1 (50.0)	- (-)	1 (50.0)	- (-)	- (-)	- (-)	2 (100.0)
		無回答・不明	1 (4.0)	14 (56.0)	6 (24.0)	1 (4.0)	2 (8.0)	1 (4.0)	25 (100.0)

統計表 23 【看護職員 B 票】年齢・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の仕事のやりがいを感じている）

		【看護職員 B 票】自分の仕事のやりがいを感じている							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 年齢	特養	計	168 (11.0)	817 (53.3)	386 (25.2)	101 (6.6)	49 (3.2)	12 (0.8)	1533 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	6 (14.3)	26 (61.9)	8 (19.0)	2 (4.8)	- (-)	- (-)	42 (100.0)
		30～39 歳	18 (10.6)	80 (47.1)	46 (27.1)	19 (11.2)	6 (3.5)	1 (0.6)	170 (100.0)
		40～49 歳	59 (13.5)	225 (51.5)	107 (24.5)	34 (7.8)	10 (2.3)	2 (0.5)	437 (100.0)
		50～59 歳	51 (9.2)	297 (53.8)	144 (26.1)	31 (5.6)	22 (4.0)	7 (1.3)	552 (100.0)
		60～69 歳	26 (9.7)	155 (58.1)	65 (24.3)	13 (4.9)	8 (3.0)	- (-)	267 (100.0)
		70～79 歳	5 (19.2)	15 (57.7)	3 (11.5)	- (-)	1 (3.8)	2 (7.7)	26 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		無回答・不明	3 (7.7)	19 (48.7)	13 (33.3)	2 (5.1)	2 (5.1)	- (-)	39 (100.0)
	老健	計	213 (9.1)	1284 (55.0)	646 (27.7)	128 (5.5)	49 (2.1)	14 (0.6)	2334 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	10 (13.7)	32 (43.8)	23 (31.5)	7 (9.6)	1 (1.4)	- (-)	73 (100.0)
		30～39 歳	30 (11.2)	141 (52.6)	72 (26.9)	18 (6.7)	7 (2.6)	- (-)	268 (100.0)
		40～49 歳	68 (8.8)	428 (55.4)	213 (27.6)	46 (6.0)	13 (1.7)	5 (0.6)	773 (100.0)
		50～59 歳	63 (7.5)	467 (55.9)	238 (28.5)	41 (4.9)	21 (2.5)	5 (0.6)	835 (100.0)
		60～69 歳	34 (10.5)	190 (58.5)	82 (25.2)	10 (3.1)	6 (1.8)	3 (0.9)	325 (100.0)
		70～79 歳	6 (27.3)	10 (45.5)	4 (18.2)	1 (4.5)	- (-)	1 (4.5)	22 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		無回答・不明	2 (5.3)	16 (42.1)	14 (36.8)	5 (13.2)	1 (2.6)	- (-)	38 (100.0)
	介護付き ホーム	計	152 (13.7)	614 (55.2)	256 (23.0)	56 (5.0)	33 (3.0)	2 (0.2)	1113 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	8 (10.3)	46 (59.0)	14 (17.9)	7 (9.0)	3 (3.8)	- (-)	78 (100.0)
		30～39 歳	22 (13.3)	89 (53.6)	43 (25.9)	9 (5.4)	3 (1.8)	- (-)	166 (100.0)
		40～49 歳	37 (13.5)	153 (55.8)	53 (19.3)	20 (7.3)	11 (4.0)	- (-)	274 (100.0)
		50～59 歳	33 (9.9)	186 (56.0)	87 (26.2)	13 (3.9)	12 (3.6)	1 (0.3)	332 (100.0)
		60～69 歳	40 (19.4)	107 (51.9)	50 (24.3)	5 (2.4)	3 (1.5)	1 (0.5)	206 (100.0)
		70～79 歳	9 (30.0)	15 (50.0)	5 (16.7)	1 (3.3)	- (-)	- (-)	30 (100.0)
		80 歳以上	1 (50.0)	1 (50.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	2 (100.0)
		無回答・不明	2 (8.0)	17 (68.0)	4 (16.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	- (-)	25 (100.0)

統計表 24 【看護職員 B 票】年齢・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の職務に満足している）

		【看護職員 B 票】自分の職務に満足している							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 年齢	特 養	計	141 (9.2)	731 (47.7)	478 (31.2)	116 (7.6)	58 (3.8)	9 (0.6)	1533 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	5 (11.9)	19 (45.2)	13 (31.0)	3 (7.1)	2 (4.8)	- (-)	42 (100.0)
		30～39 歳	14 (8.2)	79 (46.5)	49 (28.8)	18 (10.6)	9 (5.3)	1 (0.6)	170 (100.0)
		40～49 歳	45 (10.3)	196 (44.9)	144 (33.0)	34 (7.8)	15 (3.4)	3 (0.7)	437 (100.0)
		50～59 歳	47 (8.5)	263 (47.6)	175 (31.7)	42 (7.6)	21 (3.8)	4 (0.7)	552 (100.0)
		60～69 歳	23 (8.6)	146 (54.7)	77 (28.8)	16 (6.0)	5 (1.9)	- (-)	267 (100.0)
		70～79 歳	4 (15.4)	11 (42.3)	7 (26.9)	- (-)	3 (11.5)	1 (3.8)	26 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		無回答・不明	3 (7.7)	17 (43.6)	13 (33.3)	3 (7.7)	3 (7.7)	- (-)	39 (100.0)
	老 健	計	162 (6.9)	1170 (50.1)	774 (33.2)	148 (6.3)	66 (2.8)	14 (0.6)	2334 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	6 (8.2)	37 (50.7)	20 (27.4)	8 (11.0)	2 (2.7)	- (-)	73 (100.0)
		30～39 歳	30 (11.2)	122 (45.5)	87 (32.5)	19 (7.1)	10 (3.7)	- (-)	268 (100.0)
		40～49 歳	51 (6.6)	390 (50.5)	260 (33.6)	51 (6.6)	18 (2.3)	3 (0.4)	773 (100.0)
		50～59 歳	41 (4.9)	426 (51.0)	289 (34.6)	46 (5.5)	26 (3.1)	7 (0.8)	835 (100.0)
		60～69 歳	29 (8.9)	171 (52.6)	94 (28.9)	19 (5.8)	9 (2.8)	3 (0.9)	325 (100.0)
		70～79 歳	4 (18.2)	11 (50.0)	4 (18.2)	2 (9.1)	- (-)	1 (4.5)	22 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		無回答・不明	1 (2.6)	13 (34.2)	20 (52.6)	3 (7.9)	1 (2.6)	- (-)	38 (100.0)
	介 護 付 き ホ ー ム	計	120 (10.8)	563 (50.6)	309 (27.8)	80 (7.2)	39 (3.5)	2 (0.2)	1113 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	4 (5.1)	44 (56.4)	20 (25.6)	5 (6.4)	5 (6.4)	- (-)	78 (100.0)
		30～39 歳	16 (9.6)	79 (47.6)	50 (30.1)	14 (8.4)	6 (3.6)	1 (0.6)	166 (100.0)
		40～49 歳	33 (12.0)	140 (51.1)	65 (23.7)	23 (8.4)	13 (4.7)	- (-)	274 (100.0)
		50～59 歳	29 (8.7)	163 (49.1)	108 (32.5)	22 (6.6)	9 (2.7)	1 (0.3)	332 (100.0)
		60～69 歳	30 (14.6)	105 (51.0)	54 (26.2)	12 (5.8)	5 (2.4)	- (-)	206 (100.0)
		70～79 歳	6 (20.0)	17 (56.7)	6 (20.0)	1 (3.3)	- (-)	- (-)	30 (100.0)
		80 歳以上	1 (50.0)	1 (50.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	2 (100.0)
		無回答・不明	1 (4.0)	14 (56.0)	6 (24.0)	3 (12.0)	1 (4.0)	- (-)	25 (100.0)

統計表 25 【看護職員 B 票】年齢・【看護職員 B 票】看護職員の就労継続意欲（今後も現在の職場で就労を続けたい）

		【看護職員 B 票】今後も現在の職場で就労を続けたい							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 年齢	特 養	計	207 (13.5)	746 (48.7)	289 (18.9)	90 (5.9)	188 (12.3)	13 (0.8)	1533 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	7 (16.7)	18 (42.9)	12 (28.6)	1 (2.4)	3 (7.1)	1 (2.4)	42 (100.0)
		30～39 歳	21 (12.4)	81 (47.6)	32 (18.8)	12 (7.1)	22 (12.9)	2 (1.2)	170 (100.0)
		40～49 歳	61 (14.0)	204 (46.7)	86 (19.7)	29 (6.6)	55 (12.6)	2 (0.5)	437 (100.0)
		50～59 歳	75 (13.6)	279 (50.5)	94 (17.0)	36 (6.5)	62 (11.2)	6 (1.1)	552 (100.0)
		60～69 歳	34 (12.7)	134 (50.2)	50 (18.7)	10 (3.7)	39 (14.6)	- (-)	267 (100.0)
		70～79 歳	4 (15.4)	13 (50.0)	5 (19.2)	- (-)	3 (11.5)	1 (3.8)	26 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		無回答・不明	5 (12.8)	17 (43.6)	10 (25.6)	2 (5.1)	4 (10.3)	1 (2.6)	39 (100.0)
	老 健	計	255 (10.9)	1244 (53.3)	458 (19.6)	119 (5.1)	237 (10.2)	21 (0.9)	2334 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	9 (12.3)	36 (49.3)	9 (12.3)	9 (12.3)	10 (13.7)	- (-)	73 (100.0)
		30～39 歳	34 (12.7)	126 (47.0)	52 (19.4)	24 (9.0)	31 (11.6)	1 (0.4)	268 (100.0)
		40～49 歳	89 (11.5)	395 (51.1)	165 (21.3)	42 (5.4)	76 (9.8)	6 (0.8)	773 (100.0)
		50～59 歳	78 (9.3)	460 (55.1)	170 (20.4)	34 (4.1)	84 (10.1)	9 (1.1)	835 (100.0)
		60～69 歳	40 (12.3)	197 (60.6)	50 (15.4)	9 (2.8)	26 (8.0)	3 (0.9)	325 (100.0)
		70～79 歳	4 (18.2)	10 (45.5)	2 (9.1)	- (-)	5 (22.7)	1 (4.5)	22 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		無回答・不明	1 (2.6)	20 (52.6)	10 (26.3)	1 (2.6)	5 (13.2)	1 (2.6)	38 (100.0)
	介 護 付 き ホ ー ム	計	163 (14.6)	563 (50.6)	199 (17.9)	69 (6.2)	114 (10.2)	5 (0.4)	1113 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	12 (15.4)	30 (38.5)	17 (21.8)	7 (9.0)	12 (15.4)	- (-)	78 (100.0)
		30～39 歳	22 (13.3)	77 (46.4)	38 (22.9)	10 (6.0)	19 (11.4)	- (-)	166 (100.0)
		40～49 歳	42 (15.3)	140 (51.1)	42 (15.3)	20 (7.3)	29 (10.6)	1 (0.4)	274 (100.0)
		50～59 歳	43 (13.0)	176 (53.0)	61 (18.4)	18 (5.4)	33 (9.9)	1 (0.3)	332 (100.0)
		60～69 歳	33 (16.0)	112 (54.4)	31 (15.0)	11 (5.3)	18 (8.7)	1 (0.5)	206 (100.0)
		70～79 歳	9 (30.0)	13 (43.3)	5 (16.7)	1 (3.3)	1 (3.3)	1 (3.3)	30 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	2 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	2 (100.0)
		無回答・不明	2 (8.0)	13 (52.0)	5 (20.0)	2 (8.0)	2 (8.0)	1 (4.0)	25 (100.0)

統計表 26 【看護職員 B 票】年齢・【看護職員 B 票】看護職員の就労継続意欲（職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい）

		【看護職員 B 票】職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 年齢	特 養	計	329 (21.5)	791 (51.6)	212 (13.8)	37 (2.4)	156 (10.2)	8 (0.5)	1533 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	10 (23.8)	27 (64.3)	4 (9.5)	- (-)	1 (2.4)	- (-)	42 (100.0)
		30～39 歳	36 (21.2)	81 (47.6)	23 (13.5)	3 (1.8)	26 (15.3)	1 (0.6)	170 (100.0)
		40～49 歳	110 (25.2)	218 (49.9)	57 (13.0)	10 (2.3)	40 (9.2)	2 (0.5)	437 (100.0)
		50～59 歳	111 (20.1)	292 (52.9)	79 (14.3)	15 (2.7)	51 (9.2)	4 (0.7)	552 (100.0)
		60～69 歳	50 (18.7)	132 (49.4)	45 (16.9)	8 (3.0)	32 (12.0)	- (-)	267 (100.0)
		70～79 歳	6 (23.1)	13 (50.0)	2 (7.7)	- (-)	4 (15.4)	1 (3.8)	26 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		無回答・不明	6 (15.4)	28 (71.8)	2 (5.1)	1 (2.6)	2 (5.1)	- (-)	39 (100.0)
	老 健	計	482 (20.7)	1280 (54.8)	331 (14.2)	57 (2.4)	171 (7.3)	13 (0.6)	2334 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	15 (20.5)	36 (49.3)	8 (11.0)	3 (4.1)	11 (15.1)	- (-)	73 (100.0)
		30～39 歳	69 (25.7)	135 (50.4)	31 (11.6)	12 (4.5)	21 (7.8)	- (-)	268 (100.0)
		40～49 歳	177 (22.9)	425 (55.0)	102 (13.2)	16 (2.1)	49 (6.3)	4 (0.5)	773 (100.0)
		50～59 歳	158 (18.9)	475 (56.9)	128 (15.3)	16 (1.9)	53 (6.3)	5 (0.6)	835 (100.0)
		60～69 歳	53 (16.3)	180 (55.4)	53 (16.3)	10 (3.1)	27 (8.3)	2 (0.6)	325 (100.0)
		70～79 歳	4 (18.2)	10 (45.5)	2 (9.1)	- (-)	5 (22.7)	1 (4.5)	22 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		無回答・不明	6 (15.8)	19 (50.0)	7 (18.4)	- (-)	5 (13.2)	1 (2.6)	38 (100.0)
	介 護 付 き ホ ー ム	計	273 (24.5)	580 (52.1)	132 (11.9)	32 (2.9)	91 (8.2)	5 (0.4)	1113 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	18 (23.1)	30 (38.5)	12 (15.4)	6 (7.7)	12 (15.4)	- (-)	78 (100.0)
		30～39 歳	44 (26.5)	80 (48.2)	24 (14.5)	5 (3.0)	12 (7.2)	1 (0.6)	166 (100.0)
		40～49 歳	70 (25.5)	150 (54.7)	22 (8.0)	6 (2.2)	26 (9.5)	- (-)	274 (100.0)
		50～59 歳	83 (25.0)	178 (53.6)	38 (11.4)	11 (3.3)	20 (6.0)	2 (0.6)	332 (100.0)
		60～69 歳	43 (20.9)	113 (54.9)	29 (14.1)	3 (1.5)	18 (8.7)	- (-)	206 (100.0)
		70～79 歳	9 (30.0)	14 (46.7)	3 (10.0)	- (-)	2 (6.7)	2 (6.7)	30 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	2 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	2 (100.0)
		無回答・不明	6 (24.0)	13 (52.0)	4 (16.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	- (-)	25 (100.0)

統計表 27 【看護職員 B 票】年齢・【看護職員 B 票】自己研鑽上の課題（複数回答）

		【看護職員 B 票】自己研鑽上の課題（複数回答）									
		時間がない	職員の人 数が少な く外部研 修には出 られない	どのよう に勉強し ていいか わからない	勉強した いことが ない	研修には あまり興 味がな い	悩みや困 りごとを 共有でき る看護職 員がいな い	その他	無回答・ 不明	計	
【看護職員 B 票】 年齢	特養	計	687 (44.8)	425 (27.7)	242 (15.8)	27 (1.8)	123 (8.0)	94 (6.1)	136 (8.9)	229 (14.9)	1533 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	18 (42.9)	9 (21.4)	12 (28.6)	1 (2.4)	2 (4.8)	2 (4.8)	7 (16.7)	4 (9.5)	42 (100.0)
		30～39 歳	89 (52.4)	43 (25.3)	37 (21.8)	4 (2.4)	16 (9.4)	8 (4.7)	11 (6.5)	22 (12.9)	170 (100.0)
		40～49 歳	220 (50.3)	120 (27.5)	68 (15.6)	7 (1.6)	27 (6.2)	27 (6.2)	39 (8.9)	55 (12.6)	437 (100.0)
		50～59 歳	242 (43.8)	158 (28.6)	86 (15.6)	10 (1.8)	50 (9.1)	37 (6.7)	51 (9.2)	72 (13.0)	552 (100.0)
		60～69 歳	95 (35.6)	73 (27.3)	30 (11.2)	5 (1.9)	24 (9.0)	17 (6.4)	21 (7.9)	62 (23.2)	267 (100.0)
		70～79 歳	10 (38.5)	8 (30.8)	- (-)	- (-)	1 (3.8)	1 (3.8)	4 (15.4)	7 (26.9)	26 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		無回答・不明	13 (33.3)	14 (35.9)	9 (23.1)	- (-)	3 (7.7)	2 (5.1)	3 (7.7)	7 (17.9)	39 (100.0)
老健		計	1131 (48.5)	685 (29.3)	347 (14.9)	35 (1.5)	172 (7.4)	162 (6.9)	235 (10.1)	263 (11.3)	2334 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	34 (46.6)	13 (17.8)	28 (38.4)	4 (5.5)	8 (11.0)	5 (6.8)	2 (2.7)	8 (11.0)	73 (100.0)
		30～39 歳	169 (63.1)	56 (20.9)	45 (16.8)	7 (2.6)	18 (6.7)	18 (6.7)	21 (7.8)	21 (7.8)	268 (100.0)
		40～49 歳	418 (54.1)	226 (29.2)	116 (15.0)	8 (1.0)	43 (5.6)	46 (6.0)	78 (10.1)	72 (9.3)	773 (100.0)
		50～59 歳	355 (42.5)	260 (31.1)	118 (14.1)	8 (1.0)	62 (7.4)	62 (7.4)	96 (11.5)	109 (13.1)	835 (100.0)
		60～69 歳	131 (40.3)	112 (34.5)	30 (9.2)	7 (2.2)	37 (11.4)	24 (7.4)	35 (10.8)	43 (13.2)	325 (100.0)
		70～79 歳	9 (40.9)	5 (22.7)	2 (9.1)	1 (4.5)	2 (9.1)	2 (9.1)	- (-)	5 (22.7)	22 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		無回答・不明	15 (39.5)	13 (34.2)	8 (21.1)	- (-)	2 (5.3)	5 (13.2)	3 (7.9)	5 (13.2)	38 (100.0)
介護付きホーム		計	508 (45.6)	346 (31.1)	133 (11.9)	13 (1.2)	99 (8.9)	64 (5.8)	100 (9.0)	146 (13.1)	1113 (100.0)
		20 歳未満	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
		20～29 歳	32 (41.0)	32 (41.0)	9 (11.5)	2 (2.6)	12 (15.4)	2 (2.6)	4 (5.1)	9 (11.5)	78 (100.0)
		30～39 歳	98 (59.0)	39 (23.5)	18 (10.8)	4 (2.4)	18 (10.8)	6 (3.6)	13 (7.8)	17 (10.2)	166 (100.0)
		40～49 歳	145 (52.9)	79 (28.8)	42 (15.3)	4 (1.5)	20 (7.3)	15 (5.5)	14 (5.1)	31 (11.3)	274 (100.0)
		50～59 歳	133 (40.1)	113 (34.0)	38 (11.4)	2 (0.6)	28 (8.4)	27 (8.1)	41 (12.3)	35 (10.5)	332 (100.0)
		60～69 歳	82 (39.8)	66 (32.0)	24 (11.7)	1 (0.5)	17 (8.3)	12 (5.8)	21 (10.2)	39 (18.9)	206 (100.0)
		70～79 歳	6 (20.0)	9 (30.0)	- (-)	- (-)	3 (10.0)	- (-)	5 (16.7)	8 (26.7)	30 (100.0)
		80 歳以上	- (-)	1 (50.0)	1 (50.0)	- (-)	- (-)	1 (50.0)	- (-)	1 (50.0)	2 (100.0)
		無回答・不明	12 (48.0)	7 (28.0)	1 (4.0)	- (-)	1 (4.0)	1 (4.0)	2 (8.0)	6 (24.0)	25 (100.0)

統計表 28 【看護職員 B 票】看護職員としての経験年数・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の業務範囲は明確にされている）

		【看護職員 B 票】自分の業務範囲は明確にされている							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 看護職員としての経験年数	特養	計	239 (15.6)	904 (59.0)	282 (18.4)	71 (4.6)	23 (1.5)	14 (0.9)	1533 (100.0)
		2 年以下	7 (36.8)	5 (26.3)	3 (15.8)	3 (15.8)	- (-)	1 (5.3)	19 (100.0)
		3～5 年	7 (14.9)	29 (61.7)	9 (19.1)	1 (2.1)	1 (2.1)	- (-)	47 (100.0)
		6～9 年	15 (15.0)	64 (64.0)	19 (19.0)	2 (2.0)	- (-)	- (-)	100 (100.0)
		10～19 年	48 (14.5)	207 (62.7)	60 (18.2)	9 (2.7)	3 (0.9)	3 (0.9)	330 (100.0)
		20～29 年	80 (16.0)	268 (53.6)	109 (21.8)	29 (5.8)	9 (1.8)	5 (1.0)	500 (100.0)
		30 年以上	78 (15.6)	311 (62.2)	73 (14.6)	23 (4.6)	10 (2.0)	5 (1.0)	500 (100.0)
		無回答・不明	4 (10.8)	20 (54.1)	9 (24.3)	4 (10.8)	- (-)	- (-)	37 (100.0)
	老健	計	262 (11.2)	1380 (59.1)	567 (24.3)	83 (3.6)	22 (0.9)	20 (0.9)	2334 (100.0)
		2 年以下	3 (12.5)	14 (58.3)	5 (20.8)	1 (4.2)	1 (4.2)	- (-)	24 (100.0)
		3～5 年	14 (17.9)	40 (51.3)	19 (24.4)	4 (5.1)	- (-)	1 (1.3)	78 (100.0)
		6～9 年	15 (11.1)	75 (55.6)	35 (25.9)	6 (4.4)	1 (0.7)	3 (2.2)	135 (100.0)
		10～19 年	62 (11.7)	308 (57.9)	137 (25.8)	15 (2.8)	8 (1.5)	2 (0.4)	532 (100.0)
		20～29 年	79 (10.0)	474 (59.8)	203 (25.6)	29 (3.7)	4 (0.5)	3 (0.4)	792 (100.0)
		30 年以上	86 (11.6)	450 (60.6)	162 (21.8)	26 (3.5)	8 (1.1)	10 (1.3)	742 (100.0)
		無回答・不明	3 (9.7)	19 (61.3)	6 (19.4)	2 (6.5)	- (-)	1 (3.2)	31 (100.0)
	介護付きホーム	計	157 (14.1)	636 (57.1)	253 (22.7)	44 (4.0)	20 (1.8)	3 (0.3)	1113 (100.0)
		2 年以下	3 (16.7)	8 (44.4)	5 (27.8)	1 (5.6)	1 (5.6)	- (-)	18 (100.0)
		3～5 年	4 (8.0)	31 (62.0)	13 (26.0)	1 (2.0)	1 (2.0)	- (-)	50 (100.0)
		6～9 年	20 (19.0)	54 (51.4)	16 (15.2)	11 (10.5)	4 (3.8)	- (-)	105 (100.0)
		10～19 年	38 (13.3)	168 (58.9)	63 (22.1)	12 (4.2)	4 (1.4)	- (-)	285 (100.0)
		20～29 年	40 (14.3)	160 (57.3)	65 (23.3)	6 (2.2)	6 (2.2)	2 (0.7)	279 (100.0)
		30 年以上	47 (13.6)	199 (57.5)	83 (24.0)	13 (3.8)	3 (0.9)	1 (0.3)	346 (100.0)
		無回答・不明	5 (16.7)	16 (53.3)	8 (26.7)	- (-)	1 (3.3)	- (-)	30 (100.0)

統計表 29 【看護職員 B 票】 看護職員としての経験年数・【看護職員 B 票】 看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の職種の役割を果たすために、十分な権限が与えられている）

		【看護職員 B 票】 自分の職種の役割を果たすために、十分な権限が与えられている							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 看護職員としての経験年数	特養	計	138 (9.0)	782 (51.0)	415 (27.1)	124 (8.1)	59 (3.8)	15 (1.0)	1533 (100.0)
		2 年以下	6 (31.6)	4 (21.1)	4 (21.1)	5 (26.3)	- (-)	- (-)	19 (100.0)
		3～5 年	8 (17.0)	23 (48.9)	10 (21.3)	3 (6.4)	3 (6.4)	- (-)	47 (100.0)
		6～9 年	9 (9.0)	63 (63.0)	20 (20.0)	5 (5.0)	3 (3.0)	- (-)	100 (100.0)
		10～19 年	31 (9.4)	179 (54.2)	85 (25.8)	20 (6.1)	13 (3.9)	2 (0.6)	330 (100.0)
		20～29 年	45 (9.0)	244 (48.8)	147 (29.4)	43 (8.6)	16 (3.2)	5 (1.0)	500 (100.0)
		30 年以上	38 (7.6)	253 (50.6)	137 (27.4)	41 (8.2)	23 (4.6)	8 (1.6)	500 (100.0)
		無回答・不明	1 (2.7)	16 (43.2)	12 (32.4)	7 (18.9)	1 (2.7)	- (-)	37 (100.0)
	老健	計	201 (8.6)	1244 (53.3)	662 (28.4)	139 (6.0)	57 (2.4)	31 (1.3)	2334 (100.0)
		2 年以下	4 (16.7)	10 (41.7)	7 (29.2)	1 (4.2)	2 (8.3)	- (-)	24 (100.0)
		3～5 年	11 (14.1)	37 (47.4)	22 (28.2)	5 (6.4)	2 (2.6)	1 (1.3)	78 (100.0)
		6～9 年	13 (9.6)	75 (55.6)	36 (26.7)	7 (5.2)	1 (0.7)	3 (2.2)	135 (100.0)
		10～19 年	53 (10.0)	286 (53.8)	148 (27.8)	28 (5.3)	14 (2.6)	3 (0.6)	532 (100.0)
		20～29 年	60 (7.6)	440 (55.6)	226 (28.5)	47 (5.9)	12 (1.5)	7 (0.9)	792 (100.0)
		30 年以上	57 (7.7)	377 (50.8)	216 (29.1)	50 (6.7)	26 (3.5)	16 (2.2)	742 (100.0)
		無回答・不明	3 (9.7)	19 (61.3)	7 (22.6)	1 (3.2)	- (-)	1 (3.2)	31 (100.0)
	介護付きホーム	計	122 (11.0)	595 (53.5)	274 (24.6)	60 (5.4)	55 (4.9)	7 (0.6)	1113 (100.0)
		2 年以下	2 (11.1)	10 (55.6)	5 (27.8)	- (-)	1 (5.6)	- (-)	18 (100.0)
		3～5 年	3 (6.0)	33 (66.0)	12 (24.0)	1 (2.0)	1 (2.0)	- (-)	50 (100.0)
		6～9 年	20 (19.0)	49 (46.7)	19 (18.1)	8 (7.6)	8 (7.6)	1 (1.0)	105 (100.0)
		10～19 年	34 (11.9)	161 (56.5)	60 (21.1)	18 (6.3)	11 (3.9)	1 (0.4)	285 (100.0)
		20～29 年	34 (12.2)	148 (53.0)	67 (24.0)	9 (3.2)	20 (7.2)	1 (0.4)	279 (100.0)
		30 年以上	27 (7.8)	181 (52.3)	100 (28.9)	21 (6.1)	13 (3.8)	4 (1.2)	346 (100.0)
		無回答・不明	2 (6.7)	13 (43.3)	11 (36.7)	3 (10.0)	1 (3.3)	- (-)	30 (100.0)

統計表 30 【看護職員 B 票】看護職員としての経験年数・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の業務の実施に対する不安はない）

		【看護職員 B 票】自分の業務の実施に対する不安はない							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 看護職員としての経験年数	特養	計	89 (5.8)	620 (40.4)	588 (38.4)	171 (11.2)	51 (3.3)	14 (0.9)	1533 (100.0)
		2 年以下	4 (21.1)	2 (10.5)	7 (36.8)	6 (31.6)	- (-)	- (-)	19 (100.0)
		3～5 年	- (-)	15 (31.9)	22 (46.8)	10 (21.3)	- (-)	- (-)	47 (100.0)
		6～9 年	6 (6.0)	35 (35.0)	42 (42.0)	15 (15.0)	2 (2.0)	- (-)	100 (100.0)
		10～19 年	16 (4.8)	141 (42.7)	134 (40.6)	29 (8.8)	8 (2.4)	2 (0.6)	330 (100.0)
		20～29 年	28 (5.6)	180 (36.0)	205 (41.0)	63 (12.6)	19 (3.8)	5 (1.0)	500 (100.0)
		30 年以上	33 (6.6)	234 (46.8)	167 (33.4)	39 (7.8)	21 (4.2)	6 (1.2)	500 (100.0)
		無回答・不明	2 (5.4)	13 (35.1)	11 (29.7)	9 (24.3)	1 (2.7)	1 (2.7)	37 (100.0)
	老健	計	125 (5.4)	957 (41.0)	964 (41.3)	224 (9.6)	49 (2.1)	15 (0.6)	2334 (100.0)
		2 年以下	3 (12.5)	4 (16.7)	6 (25.0)	9 (37.5)	2 (8.3)	- (-)	24 (100.0)
		3～5 年	6 (7.7)	18 (23.1)	39 (50.0)	14 (17.9)	1 (1.3)	- (-)	78 (100.0)
		6～9 年	6 (4.4)	55 (40.7)	59 (43.7)	12 (8.9)	1 (0.7)	2 (1.5)	135 (100.0)
		10～19 年	23 (4.3)	205 (38.5)	232 (43.6)	59 (11.1)	11 (2.1)	2 (0.4)	532 (100.0)
		20～29 年	39 (4.9)	342 (43.2)	329 (41.5)	70 (8.8)	10 (1.3)	2 (0.3)	792 (100.0)
		30 年以上	47 (6.3)	323 (43.5)	282 (38.0)	58 (7.8)	24 (3.2)	8 (1.1)	742 (100.0)
		無回答・不明	1 (3.2)	10 (32.3)	17 (54.8)	2 (6.5)	- (-)	1 (3.2)	31 (100.0)
	介護付きホーム	計	77 (6.9)	490 (44.0)	401 (36.0)	106 (9.5)	26 (2.3)	13 (1.2)	1113 (100.0)
		2 年以下	- (-)	6 (33.3)	7 (38.9)	5 (27.8)	- (-)	- (-)	18 (100.0)
		3～5 年	2 (4.0)	19 (38.0)	21 (42.0)	8 (16.0)	- (-)	- (-)	50 (100.0)
		6～9 年	10 (9.5)	37 (35.2)	42 (40.0)	14 (13.3)	2 (1.9)	- (-)	105 (100.0)
		10～19 年	15 (5.3)	132 (46.3)	104 (36.5)	25 (8.8)	6 (2.1)	3 (1.1)	285 (100.0)
		20～29 年	20 (7.2)	124 (44.4)	99 (35.5)	26 (9.3)	8 (2.9)	2 (0.7)	279 (100.0)
		30 年以上	27 (7.8)	156 (45.1)	120 (34.7)	26 (7.5)	10 (2.9)	7 (2.0)	346 (100.0)
		無回答・不明	3 (10.0)	16 (53.3)	8 (26.7)	2 (6.7)	- (-)	1 (3.3)	30 (100.0)

統計表 31 【看護職員 B 票】看護職員としての経験年数・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の業務の実施に対して自信を持っている）

		【看護職員 B 票】自分の業務の実施に対して自信を持っている							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 看護職員としての経験年数	特養	計	105 (6.8)	770 (50.2)	504 (32.9)	107 (7.0)	36 (2.3)	11 (0.7)	1533 (100.0)
		2 年以下	4 (21.1)	4 (21.1)	7 (36.8)	4 (21.1)	- (-)	- (-)	19 (100.0)
		3～5 年	3 (6.4)	19 (40.4)	15 (31.9)	10 (21.3)	- (-)	- (-)	47 (100.0)
		6～9 年	7 (7.0)	52 (52.0)	29 (29.0)	10 (10.0)	2 (2.0)	- (-)	100 (100.0)
		10～19 年	18 (5.5)	151 (45.8)	130 (39.4)	19 (5.8)	10 (3.0)	2 (0.6)	330 (100.0)
		20～29 年	30 (6.0)	237 (47.4)	183 (36.6)	36 (7.2)	9 (1.8)	5 (1.0)	500 (100.0)
		30 年以上	41 (8.2)	290 (58.0)	125 (25.0)	26 (5.2)	14 (2.8)	4 (0.8)	500 (100.0)
		無回答・不明	2 (5.4)	17 (45.9)	15 (40.5)	2 (5.4)	1 (2.7)	- (-)	37 (100.0)
	老健	計	125 (5.4)	1203 (51.5)	836 (35.8)	118 (5.1)	36 (1.5)	16 (0.7)	2334 (100.0)
		2 年以下	2 (8.3)	4 (16.7)	6 (25.0)	11 (45.8)	1 (4.2)	- (-)	24 (100.0)
		3～5 年	4 (5.1)	24 (30.8)	38 (48.7)	10 (12.8)	1 (1.3)	1 (1.3)	78 (100.0)
		6～9 年	6 (4.4)	64 (47.4)	55 (40.7)	7 (5.2)	1 (0.7)	2 (1.5)	135 (100.0)
		10～19 年	24 (4.5)	255 (47.9)	206 (38.7)	39 (7.3)	8 (1.5)	- (-)	532 (100.0)
		20～29 年	36 (4.5)	432 (54.5)	282 (35.6)	28 (3.5)	10 (1.3)	4 (0.5)	792 (100.0)
		30 年以上	50 (6.7)	410 (55.3)	236 (31.8)	23 (3.1)	15 (2.0)	8 (1.1)	742 (100.0)
		無回答・不明	3 (9.7)	14 (45.2)	13 (41.9)	- (-)	- (-)	1 (3.2)	31 (100.0)
	介護付き ホーム	計	96 (8.6)	606 (54.4)	338 (30.4)	46 (4.1)	21 (1.9)	6 (0.5)	1113 (100.0)
		2 年以下	- (-)	8 (44.4)	8 (44.4)	1 (5.6)	1 (5.6)	- (-)	18 (100.0)
		3～5 年	4 (8.0)	20 (40.0)	20 (40.0)	5 (10.0)	1 (2.0)	- (-)	50 (100.0)
		6～9 年	9 (8.6)	49 (46.7)	39 (37.1)	8 (7.6)	- (-)	- (-)	105 (100.0)
		10～19 年	20 (7.0)	158 (55.4)	93 (32.6)	7 (2.5)	7 (2.5)	- (-)	285 (100.0)
		20～29 年	24 (8.6)	152 (54.5)	80 (28.7)	17 (6.1)	4 (1.4)	2 (0.7)	279 (100.0)
		30 年以上	37 (10.7)	201 (58.1)	90 (26.0)	8 (2.3)	7 (2.0)	3 (0.9)	346 (100.0)
		無回答・不明	2 (6.7)	18 (60.0)	8 (26.7)	- (-)	1 (3.3)	1 (3.3)	30 (100.0)

統計表 32 【看護職員 B 票】看護職員としての経験年数・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の仕事のやりがいを感じている）

		【看護職員 B 票】自分の仕事のやりがいを感じている							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 看護職員としての経験年数	特養	計	168 (11.0)	817 (53.3)	386 (25.2)	101 (6.6)	49 (3.2)	12 (0.8)	1533 (100.0)
		2 年以下	6 (31.6)	8 (42.1)	- (-)	5 (26.3)	- (-)	- (-)	19 (100.0)
		3～5 年	5 (10.6)	25 (53.2)	14 (29.8)	3 (6.4)	- (-)	- (-)	47 (100.0)
		6～9 年	9 (9.0)	58 (58.0)	23 (23.0)	8 (8.0)	2 (2.0)	- (-)	100 (100.0)
		10～19 年	37 (11.2)	179 (54.2)	81 (24.5)	20 (6.1)	10 (3.0)	3 (0.9)	330 (100.0)
		20～29 年	60 (12.0)	260 (52.0)	129 (25.8)	30 (6.0)	17 (3.4)	4 (0.8)	500 (100.0)
		30 年以上	50 (10.0)	270 (54.0)	128 (25.6)	29 (5.8)	18 (3.6)	5 (1.0)	500 (100.0)
		無回答・不明	1 (2.7)	17 (45.9)	11 (29.7)	6 (16.2)	2 (5.4)	- (-)	37 (100.0)
	老健	計	213 (9.1)	1284 (55.0)	646 (27.7)	128 (5.5)	49 (2.1)	14 (0.6)	2334 (100.0)
		2 年以下	6 (25.0)	10 (41.7)	5 (20.8)	- (-)	3 (12.5)	- (-)	24 (100.0)
		3～5 年	9 (11.5)	41 (52.6)	18 (23.1)	8 (10.3)	2 (2.6)	- (-)	78 (100.0)
		6～9 年	9 (6.7)	72 (53.3)	42 (31.1)	10 (7.4)	- (-)	2 (1.5)	135 (100.0)
		10～19 年	47 (8.8)	296 (55.6)	139 (26.1)	35 (6.6)	14 (2.6)	1 (0.2)	532 (100.0)
		20～29 年	70 (8.8)	455 (57.4)	212 (26.8)	42 (5.3)	10 (1.3)	3 (0.4)	792 (100.0)
		30 年以上	69 (9.3)	393 (53.0)	220 (29.6)	33 (4.4)	20 (2.7)	7 (0.9)	742 (100.0)
		無回答・不明	3 (9.7)	17 (54.8)	10 (32.3)	- (-)	- (-)	1 (3.2)	31 (100.0)
	介護付きホーム	計	152 (13.7)	614 (55.2)	256 (23.0)	56 (5.0)	33 (3.0)	2 (0.2)	1113 (100.0)
		2 年以下	2 (11.1)	13 (72.2)	1 (5.6)	2 (11.1)	- (-)	- (-)	18 (100.0)
		3～5 年	10 (20.0)	29 (58.0)	8 (16.0)	1 (2.0)	2 (4.0)	- (-)	50 (100.0)
		6～9 年	14 (13.3)	59 (56.2)	21 (20.0)	8 (7.6)	3 (2.9)	- (-)	105 (100.0)
		10～19 年	36 (12.6)	163 (57.2)	58 (20.4)	21 (7.4)	7 (2.5)	- (-)	285 (100.0)
		20～29 年	36 (12.9)	162 (58.1)	59 (21.1)	13 (4.7)	8 (2.9)	1 (0.4)	279 (100.0)
		30 年以上	50 (14.5)	170 (49.1)	102 (29.5)	11 (3.2)	12 (3.5)	1 (0.3)	346 (100.0)
		無回答・不明	4 (13.3)	18 (60.0)	7 (23.3)	- (-)	1 (3.3)	- (-)	30 (100.0)

統計表 33 【看護職員 B 票】看護職員としての経験年数・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の職務に満足している）

		【看護職員 B 票】自分の職務に満足している							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 看護職員としての経験年数	特養	計	141 (9.2)	731 (47.7)	478 (31.2)	116 (7.6)	58 (3.8)	9 (0.6)	1533 (100.0)
		2 年以下	5 (26.3)	6 (31.6)	3 (15.8)	5 (26.3)	- (-)	- (-)	19 (100.0)
		3～5 年	5 (10.6)	17 (36.2)	18 (38.3)	3 (6.4)	4 (8.5)	- (-)	47 (100.0)
		6～9 年	7 (7.0)	46 (46.0)	36 (36.0)	7 (7.0)	4 (4.0)	- (-)	100 (100.0)
		10～19 年	31 (9.4)	161 (48.8)	100 (30.3)	21 (6.4)	15 (4.5)	2 (0.6)	330 (100.0)
		20～29 年	50 (10.0)	238 (47.6)	152 (30.4)	38 (7.6)	17 (3.4)	5 (1.0)	500 (100.0)
		30 年以上	40 (8.0)	246 (49.2)	157 (31.4)	37 (7.4)	18 (3.6)	2 (0.4)	500 (100.0)
		無回答・不明	3 (8.1)	17 (45.9)	12 (32.4)	5 (13.5)	- (-)	- (-)	37 (100.0)
	老健	計	162 (6.9)	1170 (50.1)	774 (33.2)	148 (6.3)	66 (2.8)	14 (0.6)	2334 (100.0)
		2 年以下	5 (20.8)	10 (41.7)	6 (25.0)	- (-)	3 (12.5)	- (-)	24 (100.0)
		3～5 年	5 (6.4)	44 (56.4)	19 (24.4)	7 (9.0)	2 (2.6)	1 (1.3)	78 (100.0)
		6～9 年	9 (6.7)	66 (48.9)	47 (34.8)	10 (7.4)	- (-)	3 (2.2)	135 (100.0)
		10～19 年	37 (7.0)	257 (48.3)	183 (34.4)	38 (7.1)	17 (3.2)	- (-)	532 (100.0)
		20～29 年	53 (6.7)	413 (52.1)	260 (32.8)	46 (5.8)	19 (2.4)	1 (0.1)	792 (100.0)
		30 年以上	51 (6.9)	364 (49.1)	248 (33.4)	46 (6.2)	25 (3.4)	8 (1.1)	742 (100.0)
		無回答・不明	2 (6.5)	16 (51.6)	11 (35.5)	1 (3.2)	- (-)	1 (3.2)	31 (100.0)
	介護付きホーム	計	120 (10.8)	563 (50.6)	309 (27.8)	80 (7.2)	39 (3.5)	2 (0.2)	1113 (100.0)
		2 年以下	1 (5.6)	10 (55.6)	5 (27.8)	1 (5.6)	1 (5.6)	- (-)	18 (100.0)
		3～5 年	4 (8.0)	29 (58.0)	13 (26.0)	2 (4.0)	2 (4.0)	- (-)	50 (100.0)
		6～9 年	10 (9.5)	50 (47.6)	30 (28.6)	9 (8.6)	5 (4.8)	1 (1.0)	105 (100.0)
		10～19 年	31 (10.9)	144 (50.5)	75 (26.3)	25 (8.8)	10 (3.5)	- (-)	285 (100.0)
		20～29 年	29 (10.4)	149 (53.4)	75 (26.9)	18 (6.5)	8 (2.9)	- (-)	279 (100.0)
		30 年以上	41 (11.8)	163 (47.1)	106 (30.6)	23 (6.6)	12 (3.5)	1 (0.3)	346 (100.0)
		無回答・不明	4 (13.3)	18 (60.0)	5 (16.7)	2 (6.7)	1 (3.3)	- (-)	30 (100.0)

統計表 34 【看護職員 B 票】看護職員としての経験年数・【看護職員 B 票】看護職員の就労継続意欲
(今後も現在の職場で就労を続けたい)

		【看護職員 B 票】今後も現在の職場で就労を続けたい							
		とてもそ う思う	まあそ う思う	あまりそ う思わな い	まったく そう思わ ない	わからな い	無回答・ 不明	計	
【看護職員 B 票】 看護職員としての経験年数	特養	計	207 (13.5)	746 (48.7)	289 (18.9)	90 (5.9)	188 (12.3)	13 (0.8)	1533 (100.0)
		2年以下	7 (36.8)	5 (26.3)	2 (10.5)	4 (21.1)	1 (5.3)	- (-)	19 (100.0)
		3～5年	6 (12.8)	25 (53.2)	12 (25.5)	2 (4.3)	2 (4.3)	- (-)	47 (100.0)
		6～9年	15 (15.0)	41 (41.0)	19 (19.0)	6 (6.0)	18 (18.0)	1 (1.0)	100 (100.0)
		10～19年	43 (13.0)	164 (49.7)	67 (20.3)	14 (4.2)	39 (11.8)	3 (0.9)	330 (100.0)
		20～29年	69 (13.8)	246 (49.2)	89 (17.8)	31 (6.2)	61 (12.2)	4 (0.8)	500 (100.0)
		30年以上	62 (12.4)	250 (50.0)	93 (18.6)	27 (5.4)	65 (13.0)	3 (0.6)	500 (100.0)
		無回答・不明	5 (13.5)	15 (40.5)	7 (18.9)	6 (16.2)	2 (5.4)	2 (5.4)	37 (100.0)
	老健	計	255 (10.9)	1244 (53.3)	458 (19.6)	119 (5.1)	237 (10.2)	21 (0.9)	2334 (100.0)
		2年以下	5 (20.8)	11 (45.8)	2 (8.3)	1 (4.2)	5 (20.8)	- (-)	24 (100.0)
		3～5年	6 (7.7)	42 (53.8)	10 (12.8)	11 (14.1)	9 (11.5)	- (-)	78 (100.0)
		6～9年	13 (9.6)	69 (51.1)	23 (17.0)	9 (6.7)	19 (14.1)	2 (1.5)	135 (100.0)
		10～19年	62 (11.7)	273 (51.3)	109 (20.5)	34 (6.4)	52 (9.8)	2 (0.4)	532 (100.0)
		20～29年	78 (9.8)	434 (54.8)	166 (21.0)	37 (4.7)	70 (8.8)	7 (0.9)	792 (100.0)
		30年以上	86 (11.6)	400 (53.9)	138 (18.6)	27 (3.6)	82 (11.1)	9 (1.2)	742 (100.0)
		無回答・不明	5 (16.1)	15 (48.4)	10 (32.3)	- (-)	- (-)	1 (3.2)	31 (100.0)
	介護付きホーム	計	163 (14.6)	563 (50.6)	199 (17.9)	69 (6.2)	114 (10.2)	5 (0.4)	1113 (100.0)
		2年以下	5 (27.8)	9 (50.0)	2 (11.1)	- (-)	2 (11.1)	- (-)	18 (100.0)
		3～5年	12 (24.0)	19 (38.0)	9 (18.0)	2 (4.0)	8 (16.0)	- (-)	50 (100.0)
		6～9年	15 (14.3)	51 (48.6)	17 (16.2)	8 (7.6)	14 (13.3)	- (-)	105 (100.0)
		10～19年	40 (14.0)	137 (48.1)	59 (20.7)	21 (7.4)	26 (9.1)	2 (0.7)	285 (100.0)
		20～29年	37 (13.3)	156 (55.9)	47 (16.8)	16 (5.7)	23 (8.2)	- (-)	279 (100.0)
		30年以上	49 (14.2)	176 (50.9)	60 (17.3)	20 (5.8)	39 (11.3)	2 (0.6)	346 (100.0)
		無回答・不明	5 (16.7)	15 (50.0)	5 (16.7)	2 (6.7)	2 (6.7)	1 (3.3)	30 (100.0)

統計表 35 【看護職員 B 票】看護職員としての経験年数・【看護職員 B 票】看護職員の就労継続意欲
(職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい)

		【看護職員 B 票】職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい							
		とてもそ う思う	まあそ う思う	あまりそ う思わな い	まったく そう思わ ない	わからな い	無回答・ 不明	計	
【看護職員 B 票】 看護職員としての経験年数	特養	計	329 (21.5)	791 (51.6)	212 (13.8)	37 (2.4)	156 (10.2)	8 (0.5)	1533 (100.0)
		2年以下	6 (31.6)	10 (52.6)	1 (5.3)	1 (5.3)	1 (5.3)	- (-)	19 (100.0)
		3～5年	10 (21.3)	25 (53.2)	7 (14.9)	2 (4.3)	3 (6.4)	- (-)	47 (100.0)
		6～9年	23 (23.0)	57 (57.0)	6 (6.0)	3 (3.0)	11 (11.0)	- (-)	100 (100.0)
		10～19年	69 (20.9)	170 (51.5)	51 (15.5)	4 (1.2)	34 (10.3)	2 (0.6)	330 (100.0)
		20～29年	119 (23.8)	248 (49.6)	65 (13.0)	10 (2.0)	54 (10.8)	4 (0.8)	500 (100.0)
		30年以上	96 (19.2)	263 (52.6)	76 (15.2)	16 (3.2)	47 (9.4)	2 (0.4)	500 (100.0)
		無回答・不明	6 (16.2)	18 (48.6)	6 (16.2)	1 (2.7)	6 (16.2)	- (-)	37 (100.0)
	老健	計	482 (20.7)	1280 (54.8)	331 (14.2)	57 (2.4)	171 (7.3)	13 (0.6)	2334 (100.0)
		2年以下	6 (25.0)	7 (29.2)	3 (12.5)	1 (4.2)	7 (29.2)	- (-)	24 (100.0)
		3～5年	15 (19.2)	43 (55.1)	6 (7.7)	3 (3.8)	10 (12.8)	1 (1.3)	78 (100.0)
		6～9年	34 (25.2)	68 (50.4)	17 (12.6)	4 (3.0)	11 (8.1)	1 (0.7)	135 (100.0)
		10～19年	120 (22.6)	287 (53.9)	70 (13.2)	16 (3.0)	38 (7.1)	1 (0.2)	532 (100.0)
		20～29年	163 (20.6)	467 (59.0)	110 (13.9)	13 (1.6)	38 (4.8)	1 (0.1)	792 (100.0)
		30年以上	140 (18.9)	392 (52.8)	116 (15.6)	20 (2.7)	66 (8.9)	8 (1.1)	742 (100.0)
		無回答・不明	4 (12.9)	16 (51.6)	9 (29.0)	- (-)	1 (3.2)	1 (3.2)	31 (100.0)
	介護付きホーム	計	273 (24.5)	580 (52.1)	132 (11.9)	32 (2.9)	91 (8.2)	5 (0.4)	1113 (100.0)
		2年以下	5 (27.8)	12 (66.7)	- (-)	1 (5.6)	- (-)	- (-)	18 (100.0)
		3～5年	15 (30.0)	19 (38.0)	9 (18.0)	1 (2.0)	5 (10.0)	1 (2.0)	50 (100.0)
		6～9年	26 (24.8)	45 (42.9)	12 (11.4)	6 (5.7)	16 (15.2)	- (-)	105 (100.0)
		10～19年	73 (25.6)	147 (51.6)	38 (13.3)	11 (3.9)	16 (5.6)	- (-)	285 (100.0)
		20～29年	69 (24.7)	161 (57.7)	21 (7.5)	6 (2.2)	21 (7.5)	1 (0.4)	279 (100.0)
		30年以上	80 (23.1)	177 (51.2)	47 (13.6)	7 (2.0)	33 (9.5)	2 (0.6)	346 (100.0)
		無回答・不明	5 (16.7)	19 (63.3)	5 (16.7)	- (-)	- (-)	1 (3.3)	30 (100.0)

統計表 36 【看護職員 B 票】看護職員としての経験年数・【看護職員 B 票】自己研鑽上の課題（複数回答）

		【看護職員 B 票】自己研鑽上の課題（複数回答）									
		時間が ない	職員の人 数が少な く外部研 修には出 られない	どのよう に勉強し ていいか わからない	勉強した いことが ない	研修には あまり興 味が ない	悩みや困 りごとを 共有でき る看護職 員が いない	その他	無回答・ 不明	計	
【看護職員 B 票】 看護職員としての経験年数	特養	計	687 (44.8)	425 (27.7)	242 (15.8)	27 (1.8)	123 (8.0)	94 (6.1)	136 (8.9)	229 (14.9)	1533 (100.0)
		2年以下	9 (47.4)	9 (47.4)	6 (31.6)	- (-)	- (-)	2 (10.5)	- (-)	- (-)	19 (100.0)
		3～5年	15 (31.9)	16 (34.0)	15 (31.9)	2 (4.3)	3 (6.4)	4 (8.5)	7 (14.9)	3 (6.4)	47 (100.0)
		6～9年	52 (52.0)	24 (24.0)	18 (18.0)	2 (2.0)	7 (7.0)	3 (3.0)	10 (10.0)	11 (11.0)	100 (100.0)
		10～19年	159 (48.2)	77 (23.3)	62 (18.8)	7 (2.1)	23 (7.0)	18 (5.5)	28 (8.5)	47 (14.2)	330 (100.0)
		20～29年	236 (47.2)	142 (28.4)	80 (16.0)	7 (1.4)	45 (9.0)	32 (6.4)	41 (8.2)	66 (13.2)	500 (100.0)
		30年以上	199 (39.8)	140 (28.0)	54 (10.8)	9 (1.8)	42 (8.4)	33 (6.6)	49 (9.8)	97 (19.4)	500 (100.0)
		無回答・不明	17 (45.9)	17 (45.9)	7 (18.9)	- (-)	3 (8.1)	2 (5.4)	1 (2.7)	5 (13.5)	37 (100.0)
	老健	計	1131 (48.5)	685 (29.3)	347 (14.9)	35 (1.5)	172 (7.4)	162 (6.9)	235 (10.1)	263 (11.3)	2334 (100.0)
		2年以下	8 (33.3)	2 (8.3)	13 (54.2)	- (-)	1 (4.2)	4 (16.7)	3 (12.5)	2 (8.3)	24 (100.0)
		3～5年	36 (46.2)	19 (24.4)	21 (26.9)	3 (3.8)	5 (6.4)	6 (7.7)	2 (2.6)	12 (15.4)	78 (100.0)
		6～9年	76 (56.3)	35 (25.9)	31 (23.0)	2 (1.5)	8 (5.9)	6 (4.4)	12 (8.9)	11 (8.1)	135 (100.0)
		10～19年	300 (56.4)	138 (25.9)	76 (14.3)	10 (1.9)	27 (5.1)	38 (7.1)	45 (8.5)	48 (9.0)	532 (100.0)
		20～29年	382 (48.2)	238 (30.1)	112 (14.1)	9 (1.1)	56 (7.1)	57 (7.2)	83 (10.5)	85 (10.7)	792 (100.0)
		30年以上	311 (41.9)	244 (32.9)	89 (12.0)	11 (1.5)	75 (10.1)	51 (6.9)	88 (11.9)	102 (13.7)	742 (100.0)
		無回答・不明	18 (58.1)	9 (29.0)	5 (16.1)	- (-)	- (-)	- (-)	2 (6.5)	3 (9.7)	31 (100.0)
	介護付きホーム	計	508 (45.6)	346 (31.1)	133 (11.9)	13 (1.2)	99 (8.9)	64 (5.8)	100 (9.0)	146 (13.1)	1113 (100.0)
		2年以下	5 (27.8)	7 (38.9)	4 (22.2)	- (-)	1 (5.6)	1 (5.6)	- (-)	3 (16.7)	18 (100.0)
		3～5年	23 (46.0)	19 (38.0)	8 (16.0)	- (-)	7 (14.0)	2 (4.0)	5 (10.0)	6 (12.0)	50 (100.0)
		6～9年	55 (52.4)	30 (28.6)	11 (10.5)	3 (2.9)	8 (7.6)	3 (2.9)	10 (9.5)	11 (10.5)	105 (100.0)
		10～19年	160 (56.1)	87 (30.5)	37 (13.0)	3 (1.1)	27 (9.5)	16 (5.6)	17 (6.0)	27 (9.5)	285 (100.0)
		20～29年	120 (43.0)	84 (30.1)	39 (14.0)	4 (1.4)	22 (7.9)	16 (5.7)	25 (9.0)	37 (13.3)	279 (100.0)
		30年以上	134 (38.7)	110 (31.8)	33 (9.5)	2 (0.6)	31 (9.0)	26 (7.5)	42 (12.1)	53 (15.3)	346 (100.0)
		無回答・不明	11 (36.7)	9 (30.0)	1 (3.3)	1 (3.3)	3 (10.0)	- (-)	1 (3.3)	9 (30.0)	30 (100.0)

統計表 37 【看護職員 B 票】雇用形態・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の業務範囲は明確にされている）

		【看護職員 B 票】自分の業務範囲は明確にされている							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 雇用形態	特 養	計	239 (15.6)	904 (59.0)	282 (18.4)	71 (4.6)	23 (1.5)	14 (0.9)	1533 (100.0)
		正職員（フルタイム勤務）	177 (15.5)	665 (58.1)	217 (19.0)	59 (5.2)	16 (1.4)	11 (1.0)	1145 (100.0)
		正職員（短時間勤務）	2 (9.1)	15 (68.2)	4 (18.2)	- (-)	1 (4.5)	- (-)	22 (100.0)
		正職員以外（臨時職員・ 嘱託職員・派遣職員・契 約職員・パートタイマ ー・アルバイト等）	58 (16.5)	214 (60.8)	60 (17.0)	12 (3.4)	5 (1.4)	3 (0.9)	352 (100.0)
		無回答・不明	2 (14.3)	10 (71.4)	1 (7.1)	- (-)	1 (7.1)	- (-)	14 (100.0)
		老 健	計	262 (11.2)	1380 (59.1)	567 (24.3)	83 (3.6)	22 (0.9)	20 (0.9)
	正職員（フルタイム勤務）	204 (10.6)	1125 (58.7)	483 (25.2)	69 (3.6)	19 (1.0)	18 (0.9)	1918 (100.0)	
	正職員（短時間勤務）	3 (10.3)	18 (62.1)	8 (27.6)	- (-)	- (-)	- (-)	29 (100.0)	
	正職員以外（臨時職員・ 嘱託職員・派遣職員・契 約職員・パートタイマ ー・アルバイト等）	54 (14.4)	232 (61.9)	72 (19.2)	12 (3.2)	3 (0.8)	2 (0.5)	375 (100.0)	
	無回答・不明	1 (8.3)	5 (41.7)	4 (33.3)	2 (16.7)	- (-)	- (-)	12 (100.0)	
	介 護 付 き ホ ー ム	計	157 (14.1)	636 (57.1)	253 (22.7)	44 (4.0)	20 (1.8)	3 (0.3)	1113 (100.0)
		正職員（フルタイム勤務）	94 (12.7)	417 (56.5)	177 (24.0)	34 (4.6)	15 (2.0)	1 (0.1)	738 (100.0)
		正職員（短時間勤務）	2 (15.4)	9 (69.2)	2 (15.4)	- (-)	- (-)	- (-)	13 (100.0)
		正職員以外（臨時職員・ 嘱託職員・派遣職員・契 約職員・パートタイマ ー・アルバイト等）	58 (16.4)	206 (58.4)	72 (20.4)	10 (2.8)	5 (1.4)	2 (0.6)	353 (100.0)
		無回答・不明	3 (33.3)	4 (44.4)	2 (22.2)	- (-)	- (-)	- (-)	9 (100.0)

統計表 38 【看護職員 B 票】雇用形態・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の職種の役割を果たすために、十分な権限が与えられている）

		【看護職員 B 票】自分の職種の役割を果たすために、十分な権限が与えられている							計
		とても 思う	まあ そう 思う	あまり そう 思わ ない	ま った く そ う 思 わ ない	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明		
【看護職員 B 票】雇用形態	特養	計	138 (9.0)	782 (51.0)	415 (27.1)	124 (8.1)	59 (3.8)	15 (1.0)	1533 (100.0)
		正職員（フルタイム勤務）	107 (9.3)	577 (50.4)	304 (26.6)	106 (9.3)	38 (3.3)	13 (1.1)	1145 (100.0)
		正職員（短時間勤務）	1 (4.5)	11 (50.0)	8 (36.4)	- (-)	2 (9.1)	- (-)	22 (100.0)
		正職員以外（臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等）	29 (8.2)	186 (52.8)	99 (28.1)	18 (5.1)	18 (5.1)	2 (0.6)	352 (100.0)
		無回答・不明	1 (7.1)	8 (57.1)	4 (28.6)	- (-)	1 (7.1)	- (-)	14 (100.0)
		老健	計	201 (8.6)	1244 (53.3)	662 (28.4)	139 (6.0)	57 (2.4)	31 (1.3)
	正職員（フルタイム勤務）	163 (8.5)	1019 (53.1)	555 (28.9)	116 (6.0)	43 (2.2)	22 (1.1)	1918 (100.0)	
	正職員（短時間勤務）	3 (10.3)	11 (37.9)	14 (48.3)	- (-)	1 (3.4)	- (-)	29 (100.0)	
	正職員以外（臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等）	34 (9.1)	207 (55.2)	91 (24.3)	22 (5.9)	12 (3.2)	9 (2.4)	375 (100.0)	
	無回答・不明	1 (8.3)	7 (58.3)	2 (16.7)	1 (8.3)	1 (8.3)	- (-)	12 (100.0)	
	介護付きホーム	計	122 (11.0)	595 (53.5)	274 (24.6)	60 (5.4)	55 (4.9)	7 (0.6)	1113 (100.0)
		正職員（フルタイム勤務）	79 (10.7)	392 (53.1)	183 (24.8)	40 (5.4)	40 (5.4)	4 (0.5)	738 (100.0)
		正職員（短時間勤務）	2 (15.4)	8 (61.5)	3 (23.1)	- (-)	- (-)	- (-)	13 (100.0)
		正職員以外（臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等）	39 (11.0)	190 (53.8)	87 (24.6)	20 (5.7)	14 (4.0)	3 (0.8)	353 (100.0)
		無回答・不明	2 (22.2)	5 (55.6)	1 (11.1)	- (-)	1 (11.1)	- (-)	9 (100.0)

統計表 39 【看護職員 B 票】雇用形態・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の業務の実施に対する不安はない）

		【看護職員 B 票】自分の業務の実施に対する不安はない							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 雇用形態	特養	計	89 (5.8)	620 (40.4)	588 (38.4)	171 (11.2)	51 (3.3)	14 (0.9)	1533 (100.0)
		正職員（フルタイム勤務）	67 (5.9)	442 (38.6)	459 (40.1)	133 (11.6)	35 (3.1)	9 (0.8)	1145 (100.0)
		正職員（短時間勤務）	1 (4.5)	6 (27.3)	9 (40.9)	4 (18.2)	2 (9.1)	- (-)	22 (100.0)
		正職員以外（臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等）	20 (5.7)	167 (47.4)	113 (32.1)	34 (9.7)	13 (3.7)	5 (1.4)	352 (100.0)
		無回答・不明	1 (7.1)	5 (35.7)	7 (50.0)	- (-)	1 (7.1)	- (-)	14 (100.0)
	老健	計	125 (5.4)	957 (41.0)	964 (41.3)	224 (9.6)	49 (2.1)	15 (0.6)	2334 (100.0)
		正職員（フルタイム勤務）	100 (5.2)	773 (40.3)	799 (41.7)	195 (10.2)	39 (2.0)	12 (0.6)	1918 (100.0)
		正職員（短時間勤務）	2 (6.9)	5 (17.2)	16 (55.2)	6 (20.7)	- (-)	- (-)	29 (100.0)
		正職員以外（臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等）	22 (5.9)	174 (46.4)	144 (38.4)	22 (5.9)	10 (2.7)	3 (0.8)	375 (100.0)
		無回答・不明	1 (8.3)	5 (41.7)	5 (41.7)	1 (8.3)	- (-)	- (-)	12 (100.0)
	介護付きホーム	計	77 (6.9)	490 (44.0)	401 (36.0)	106 (9.5)	26 (2.3)	13 (1.2)	1113 (100.0)
		正職員（フルタイム勤務）	45 (6.1)	325 (44.0)	275 (37.3)	72 (9.8)	15 (2.0)	6 (0.8)	738 (100.0)
		正職員（短時間勤務）	1 (7.7)	6 (46.2)	5 (38.5)	- (-)	1 (7.7)	- (-)	13 (100.0)
		正職員以外（臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等）	31 (8.8)	153 (43.3)	119 (33.7)	33 (9.3)	10 (2.8)	7 (2.0)	353 (100.0)
		無回答・不明	- (-)	6 (66.7)	2 (22.2)	1 (11.1)	- (-)	- (-)	9 (100.0)

統計表 40 【看護職員 B 票】雇用形態・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の業務の実施に対して自信を持っている）

		【看護職員 B 票】自分の業務の実施に対して自信を持っている							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 雇用形態	特 養	計	105 (6.8)	770 (50.2)	504 (32.9)	107 (7.0)	36 (2.3)	11 (0.7)	1533 (100.0)
		正職員（フルタイム勤務）	76 (6.6)	554 (48.4)	390 (34.1)	90 (7.9)	26 (2.3)	9 (0.8)	1145 (100.0)
		正職員（短時間勤務）	1 (4.5)	11 (50.0)	8 (36.4)	1 (4.5)	1 (4.5)	- (-)	22 (100.0)
		正職員以外（臨時職員・ 嘱託職員・派遣職員・契 約職員・パートタイマ ー・アルバイト等）	28 (8.0)	196 (55.7)	102 (29.0)	16 (4.5)	8 (2.3)	2 (0.6)	352 (100.0)
		無回答・不明	- (-)	9 (64.3)	4 (28.6)	- (-)	1 (7.1)	- (-)	14 (100.0)
		老 健	計	125 (5.4)	1203 (51.5)	836 (35.8)	118 (5.1)	36 (1.5)	16 (0.7)
	正職員（フルタイム勤務）	102 (5.3)	964 (50.3)	704 (36.7)	103 (5.4)	31 (1.6)	14 (0.7)	1918 (100.0)	
	正職員（短時間勤務）	2 (6.9)	12 (41.4)	13 (44.8)	2 (6.9)	- (-)	- (-)	29 (100.0)	
	正職員以外（臨時職員・ 嘱託職員・派遣職員・契 約職員・パートタイマ ー・アルバイト等）	21 (5.6)	222 (59.2)	112 (29.9)	13 (3.5)	5 (1.3)	2 (0.5)	375 (100.0)	
	無回答・不明	- (-)	5 (41.7)	7 (58.3)	- (-)	- (-)	- (-)	12 (100.0)	
	介 護 付 き ホ ー ム	計	96 (8.6)	606 (54.4)	338 (30.4)	46 (4.1)	21 (1.9)	6 (0.5)	1113 (100.0)
		正職員（フルタイム勤務）	61 (8.3)	409 (55.4)	218 (29.5)	34 (4.6)	11 (1.5)	5 (0.7)	738 (100.0)
		正職員（短時間勤務）	1 (7.7)	5 (38.5)	7 (53.8)	- (-)	- (-)	- (-)	13 (100.0)
		正職員以外（臨時職員・ 嘱託職員・派遣職員・契 約職員・パートタイマ ー・アルバイト等）	34 (9.6)	184 (52.1)	112 (31.7)	12 (3.4)	10 (2.8)	1 (0.3)	353 (100.0)
		無回答・不明	- (-)	8 (88.9)	1 (11.1)	- (-)	- (-)	- (-)	9 (100.0)

統計表 41 【看護職員 B 票】雇用形態・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の仕事のやりがいを感じている）

		【看護職員 B 票】自分の仕事のやりがいを感じている							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 雇用形態	特 養	計	168 (11.0)	817 (53.3)	386 (25.2)	101 (6.6)	49 (3.2)	12 (0.8)	1533 (100.0)
		正職員（フルタイム勤務）	125 (10.9)	589 (51.4)	293 (25.6)	87 (7.6)	39 (3.4)	12 (1.0)	1145 (100.0)
		正職員（短時間勤務）	1 (4.5)	13 (59.1)	6 (27.3)	1 (4.5)	1 (4.5)	- (-)	22 (100.0)
		正職員以外（臨時職員・ 嘱託職員・派遣職員・契 約職員・パートタイマ ー・アルバイト等）	39 (11.1)	207 (58.8)	85 (24.1)	13 (3.7)	8 (2.3)	- (-)	352 (100.0)
		無回答・不明	3 (21.4)	8 (57.1)	2 (14.3)	- (-)	1 (7.1)	- (-)	14 (100.0)
		老 健	計	213 (9.1)	1284 (55.0)	646 (27.7)	128 (5.5)	49 (2.1)	14 (0.6)
	正職員（フルタイム勤務）	170 (8.9)	1024 (53.4)	558 (29.1)	115 (6.0)	39 (2.0)	12 (0.6)	1918 (100.0)	
	正職員（短時間勤務）	2 (6.9)	14 (48.3)	10 (34.5)	2 (6.9)	1 (3.4)	- (-)	29 (100.0)	
	正職員以外（臨時職員・ 嘱託職員・派遣職員・契 約職員・パートタイマ ー・アルバイト等）	41 (10.9)	238 (63.5)	75 (20.0)	10 (2.7)	9 (2.4)	2 (0.5)	375 (100.0)	
	無回答・不明	- (-)	8 (66.7)	3 (25.0)	1 (8.3)	- (-)	- (-)	12 (100.0)	
	介 護 付 き ホ ー ム	計	152 (13.7)	614 (55.2)	256 (23.0)	56 (5.0)	33 (3.0)	2 (0.2)	1113 (100.0)
		正職員（フルタイム勤務）	91 (12.3)	414 (56.1)	169 (22.9)	38 (5.1)	26 (3.5)	- (-)	738 (100.0)
		正職員（短時間勤務）	1 (7.7)	9 (69.2)	3 (23.1)	- (-)	- (-)	- (-)	13 (100.0)
		正職員以外（臨時職員・ 嘱託職員・派遣職員・契 約職員・パートタイマ ー・アルバイト等）	58 (16.4)	187 (53.0)	81 (22.9)	18 (5.1)	7 (2.0)	2 (0.6)	353 (100.0)
		無回答・不明	2 (22.2)	4 (44.4)	3 (33.3)	- (-)	- (-)	- (-)	9 (100.0)

統計表 42 【看護職員 B 票】雇用形態・【看護職員 B 票】看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の職務に満足している）

		【看護職員 B 票】自分の職務に満足している							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 雇用形態	特養	計	141 (9.2)	731 (47.7)	478 (31.2)	116 (7.6)	58 (3.8)	9 (0.6)	1533 (100.0)
		正職員（フルタイム勤務）	106 (9.3)	525 (45.9)	356 (31.1)	102 (8.9)	47 (4.1)	9 (0.8)	1145 (100.0)
		正職員（短時間勤務）	1 (4.5)	9 (40.9)	9 (40.9)	2 (9.1)	1 (4.5)	- (-)	22 (100.0)
		正職員以外（臨時職員・ 嘱託職員・派遣職員・契 約職員・パートタイマ ー・アルバイト等）	31 (8.8)	190 (54.0)	110 (31.3)	12 (3.4)	9 (2.6)	- (-)	352 (100.0)
		無回答・不明	3 (21.4)	7 (50.0)	3 (21.4)	- (-)	1 (7.1)	- (-)	14 (100.0)
		老健	計	162 (6.9)	1170 (50.1)	774 (33.2)	148 (6.3)	66 (2.8)	14 (0.6)
	正職員（フルタイム勤務）	128 (6.7)	932 (48.6)	661 (34.5)	130 (6.8)	55 (2.9)	12 (0.6)	1918 (100.0)	
	正職員（短時間勤務）	3 (10.3)	14 (48.3)	11 (37.9)	1 (3.4)	- (-)	- (-)	29 (100.0)	
	正職員以外（臨時職員・ 嘱託職員・派遣職員・契 約職員・パートタイマ ー・アルバイト等）	29 (7.7)	218 (58.1)	100 (26.7)	15 (4.0)	11 (2.9)	2 (0.5)	375 (100.0)	
	無回答・不明	2 (16.7)	6 (50.0)	2 (16.7)	2 (16.7)	- (-)	- (-)	12 (100.0)	
	介護付きホーム	計	120 (10.8)	563 (50.6)	309 (27.8)	80 (7.2)	39 (3.5)	2 (0.2)	1113 (100.0)
	正職員（フルタイム勤務）	70 (9.5)	373 (50.5)	210 (28.5)	54 (7.3)	30 (4.1)	1 (0.1)	738 (100.0)	
	正職員（短時間勤務）	1 (7.7)	7 (53.8)	4 (30.8)	1 (7.7)	- (-)	- (-)	13 (100.0)	
	正職員以外（臨時職員・ 嘱託職員・派遣職員・契 約職員・パートタイマ ー・アルバイト等）	47 (13.3)	179 (50.7)	93 (26.3)	24 (6.8)	9 (2.5)	1 (0.3)	353 (100.0)	
	無回答・不明	2 (22.2)	4 (44.4)	2 (22.2)	1 (11.1)	- (-)	- (-)	9 (100.0)	

統計表 43 【看護職員 B 票】雇用形態・【看護職員 B 票】看護職員の就労継続意欲（今後も現在の職場で就労を続けたい）

		【看護職員 B 票】今後も現在の職場で就労を続けたい							
		とても 思う	まあ そう 思う	あまり そう 思わ ない	ま った く そ う 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 雇用形態	特養	計	207 (13.5)	746 (48.7)	289 (18.9)	90 (5.9)	188 (12.3)	13 (0.8)	1533 (100.0)
		正職員（フルタイム勤務）	159 (13.9)	550 (48.0)	214 (18.7)	76 (6.6)	133 (11.6)	13 (1.1)	1145 (100.0)
		正職員（短時間勤務）	1 (4.5)	11 (50.0)	5 (22.7)	- (-)	5 (22.7)	- (-)	22 (100.0)
		正職員以外（臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等）	44 (12.5)	177 (50.3)	68 (19.3)	14 (4.0)	49 (13.9)	- (-)	352 (100.0)
		無回答・不明	3 (21.4)	8 (57.1)	2 (14.3)	- (-)	1 (7.1)	- (-)	14 (100.0)
	老健	計	255 (10.9)	1244 (53.3)	458 (19.6)	119 (5.1)	237 (10.2)	21 (0.9)	2334 (100.0)
		正職員（フルタイム勤務）	205 (10.7)	988 (51.5)	411 (21.4)	104 (5.4)	192 (10.0)	18 (0.9)	1918 (100.0)
		正職員（短時間勤務）	4 (13.8)	12 (41.4)	7 (24.1)	4 (13.8)	2 (6.9)	- (-)	29 (100.0)
		正職員以外（臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等）	45 (12.0)	236 (62.9)	40 (10.7)	9 (2.4)	42 (11.2)	3 (0.8)	375 (100.0)
		無回答・不明	1 (8.3)	8 (66.7)	- (-)	2 (16.7)	1 (8.3)	- (-)	12 (100.0)
	介護付きホーム	計	163 (14.6)	563 (50.6)	199 (17.9)	69 (6.2)	114 (10.2)	5 (0.4)	1113 (100.0)
		正職員（フルタイム勤務）	100 (13.6)	382 (51.8)	132 (17.9)	45 (6.1)	77 (10.4)	2 (0.3)	738 (100.0)
		正職員（短時間勤務）	3 (23.1)	5 (38.5)	4 (30.8)	1 (7.7)	- (-)	- (-)	13 (100.0)
		正職員以外（臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等）	56 (15.9)	173 (49.0)	63 (17.8)	22 (6.2)	36 (10.2)	3 (0.8)	353 (100.0)
		無回答・不明	4 (44.4)	3 (33.3)	- (-)	1 (11.1)	1 (11.1)	- (-)	9 (100.0)

統計表 44 【看護職員 B 票】雇用形態・【看護職員 B 票】看護職員の就労継続意欲（職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい）

		【看護職員 B 票】職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 雇用形態	特 養	計	329 (21.5)	791 (51.6)	212 (13.8)	37 (2.4)	156 (10.2)	8 (0.5)	1533 (100.0)
		正職員（フルタイム勤務）	246 (21.5)	590 (51.5)	157 (13.7)	33 (2.9)	111 (9.7)	8 (0.7)	1145 (100.0)
		正職員（短時間勤務）	2 (9.1)	13 (59.1)	4 (18.2)	- (-)	3 (13.6)	- (-)	22 (100.0)
		正職員以外（臨時職員・ 嘱託職員・派遣職員・契 約職員・パートタイマ ー・アルバイト等）	78 (22.2)	179 (50.9)	51 (14.5)	4 (1.1)	40 (11.4)	- (-)	352 (100.0)
		無回答・不明	3 (21.4)	9 (64.3)	- (-)	- (-)	2 (14.3)	- (-)	14 (100.0)
		老 健	計	482 (20.7)	1280 (54.8)	331 (14.2)	57 (2.4)	171 (7.3)	13 (0.6)
	正職員（フルタイム勤務）	390 (20.3)	1035 (54.0)	289 (15.1)	53 (2.8)	141 (7.4)	10 (0.5)	1918 (100.0)	
	正職員（短時間勤務）	6 (20.7)	19 (65.5)	2 (6.9)	1 (3.4)	1 (3.4)	- (-)	29 (100.0)	
	正職員以外（臨時職員・ 嘱託職員・派遣職員・契 約職員・パートタイマ ー・アルバイト等）	82 (21.9)	221 (58.9)	39 (10.4)	3 (0.8)	27 (7.2)	3 (0.8)	375 (100.0)	
	無回答・不明	4 (33.3)	5 (41.7)	1 (8.3)	- (-)	2 (16.7)	- (-)	12 (100.0)	
	介 護 付 き ホ ー ム	計	273 (24.5)	580 (52.1)	132 (11.9)	32 (2.9)	91 (8.2)	5 (0.4)	1113 (100.0)
		正職員（フルタイム勤務）	180 (24.4)	389 (52.7)	91 (12.3)	22 (3.0)	56 (7.6)	- (-)	738 (100.0)
		正職員（短時間勤務）	3 (23.1)	8 (61.5)	2 (15.4)	- (-)	- (-)	- (-)	13 (100.0)
		正職員以外（臨時職員・ 嘱託職員・派遣職員・契 約職員・パートタイマ ー・アルバイト等）	88 (24.9)	177 (50.1)	39 (11.0)	9 (2.5)	35 (9.9)	5 (1.4)	353 (100.0)
		無回答・不明	2 (22.2)	6 (66.7)	- (-)	1 (11.1)	- (-)	- (-)	9 (100.0)

統計表 45 【看護職員 B 票】 職位・【看護職員 B 票】 自己研鑽上の課題（複数回答）

			【看護職員 B 票】 自己研鑽上の課題（複数回答）								
			時間が ない	職員の人 数が少な く外部研 修には出 られない	どのよう に勉強し ていいか わからな い	勉強した いことが ない	研修には あまり興 味がな い	悩みや困 りごとを 共有でき る看護職 員がいな い	その他	無回答・ 不明	計
【看護職員 B 票】 職位	特養	計	687 (44.8)	425 (27.7)	242 (15.8)	27 (1.8)	123 (8.0)	94 (6.1)	136 (8.9)	229 (14.9)	1533 (100.0)
		正職員（フルタイム勤務）	513 (44.8)	326 (28.5)	195 (17.0)	23 (2.0)	87 (7.6)	70 (6.1)	102 (8.9)	158 (13.8)	1145 (100.0)
		正職員（短時間勤務）	12 (54.5)	6 (27.3)	- (-)	1 (4.5)	1 (4.5)	- (-)	1 (4.5)	4 (18.2)	22 (100.0)
		正職員以外（臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等）	154 (43.8)	90 (25.6)	45 (12.8)	3 (0.9)	35 (9.9)	24 (6.8)	32 (9.1)	65 (18.5)	352 (100.0)
		無回答・不明	8 (57.1)	3 (21.4)	2 (14.3)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (7.1)	2 (14.3)	14 (100.0)
		老健	計	1131 (48.5)	685 (29.3)	347 (14.9)	35 (1.5)	172 (7.4)	162 (6.9)	235 (10.1)	263 (11.3)
	正職員（フルタイム勤務）	908 (47.3)	592 (30.9)	287 (15.0)	32 (1.7)	128 (6.7)	137 (7.1)	203 (10.6)	211 (11.0)	1918 (100.0)	
	正職員（短時間勤務）	17 (58.6)	9 (31.0)	2 (6.9)	- (-)	2 (6.9)	4 (13.8)	- (-)	2 (6.9)	29 (100.0)	
	正職員以外（臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等）	200 (53.3)	79 (21.1)	58 (15.5)	3 (0.8)	42 (11.2)	21 (5.6)	30 (8.0)	48 (12.8)	375 (100.0)	
	無回答・不明	6 (50.0)	5 (41.7)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	2 (16.7)	2 (16.7)	12 (100.0)	
	介護付きホーム	計	508 (45.6)	346 (31.1)	133 (11.9)	13 (1.2)	99 (8.9)	64 (5.8)	100 (9.0)	146 (13.1)	1113 (100.0)
	正職員（フルタイム勤務）	341 (46.2)	254 (34.4)	83 (11.2)	8 (1.1)	62 (8.4)	45 (6.1)	68 (9.2)	87 (11.8)	738 (100.0)	
	正職員（短時間勤務）	7 (53.8)	3 (23.1)	1 (7.7)	1 (7.7)	2 (15.4)	- (-)	- (-)	2 (15.4)	13 (100.0)	
	正職員以外（臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等）	156 (44.2)	86 (24.4)	46 (13.0)	4 (1.1)	34 (9.6)	18 (5.1)	31 (8.8)	56 (15.9)	353 (100.0)	
	無回答・不明	4 (44.4)	3 (33.3)	3 (33.3)	- (-)	1 (11.1)	1 (11.1)	1 (11.1)	1 (11.1)	9 (100.0)	

統計表 46 【看護職員 B 票】 職位・【看護職員 B 票】 看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の業務範囲は明確にされている）

		【看護職員 B 票】 自分の業務範囲は明確にされている							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 職位	特養	計	239 (15.6)	904 (59.0)	282 (18.4)	71 (4.6)	23 (1.5)	14 (0.9)	1533 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	1 (16.7)	3 (50.0)	1 (16.7)	1 (16.7)	- (-)	- (-)	6 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	20 (13.1)	91 (59.5)	35 (22.9)	5 (3.3)	- (-)	2 (1.3)	153 (100.0)
		スタッフ	213 (16.0)	786 (59.1)	233 (17.5)	64 (4.8)	23 (1.7)	12 (0.9)	1331 (100.0)
		その他	- (-)	10 (66.7)	5 (33.3)	- (-)	- (-)	- (-)	15 (100.0)
		無回答・不明	5 (17.9)	14 (50.0)	8 (28.6)	1 (3.6)	- (-)	- (-)	28 (100.0)
	老健	計	262 (11.2)	1380 (59.1)	567 (24.3)	83 (3.6)	22 (0.9)	20 (0.9)	2334 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	2 (11.1)	9 (50.0)	7 (38.9)	- (-)	- (-)	- (-)	18 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	46 (9.1)	309 (61.4)	128 (25.4)	12 (2.4)	3 (0.6)	5 (1.0)	503 (100.0)
		スタッフ	210 (11.8)	1042 (58.7)	420 (23.6)	71 (4.0)	19 (1.1)	14 (0.8)	1776 (100.0)
		その他	2 (14.3)	9 (64.3)	3 (21.4)	- (-)	- (-)	- (-)	14 (100.0)
		無回答・不明	2 (8.7)	11 (47.8)	9 (39.1)	- (-)	- (-)	1 (4.3)	23 (100.0)
	介護付きホーム	計	157 (14.1)	636 (57.1)	253 (22.7)	44 (4.0)	20 (1.8)	3 (0.3)	1113 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	1 (20.0)	4 (80.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	11 (19.3)	28 (49.1)	16 (28.1)	2 (3.5)	- (-)	- (-)	57 (100.0)
		スタッフ	137 (13.4)	589 (57.8)	230 (22.6)	41 (4.0)	20 (2.0)	2 (0.2)	1019 (100.0)
		その他	6 (35.3)	7 (41.2)	3 (17.6)	1 (5.9)	- (-)	- (-)	17 (100.0)
		無回答・不明	2 (13.3)	8 (53.3)	4 (26.7)	- (-)	- (-)	1 (6.7)	15 (100.0)

統計表 47 【看護職員 B 票】 職位・【看護職員 B 票】 看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の職種の役割を果たすために、十分な権限が与えられている）

		【看護職員 B 票】 自分の職種の役割を果たすために、十分な権限が与えられている							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 職位	特養	計	138 (9.0)	782 (51.0)	415 (27.1)	124 (8.1)	59 (3.8)	15 (1.0)	1533 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	- (-)	3 (50.0)	3 (50.0)	- (-)	- (-)	- (-)	6 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	9 (5.9)	91 (59.5)	41 (26.8)	8 (5.2)	1 (0.7)	3 (2.0)	153 (100.0)
		スタッフ	128 (9.6)	665 (50.0)	356 (26.7)	113 (8.5)	57 (4.3)	12 (0.9)	1331 (100.0)
		その他	- (-)	8 (53.3)	6 (40.0)	- (-)	1 (6.7)	- (-)	15 (100.0)
		無回答・不明	1 (3.6)	15 (53.6)	9 (32.1)	3 (10.7)	- (-)	- (-)	28 (100.0)
	老健	計	201 (8.6)	1244 (53.3)	662 (28.4)	139 (6.0)	57 (2.4)	31 (1.3)	2334 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	2 (11.1)	8 (44.4)	7 (38.9)	1 (5.6)	- (-)	- (-)	18 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	56 (11.1)	294 (58.4)	124 (24.7)	18 (3.6)	6 (1.2)	5 (1.0)	503 (100.0)
		スタッフ	141 (7.9)	919 (51.7)	523 (29.4)	118 (6.6)	50 (2.8)	25 (1.4)	1776 (100.0)
		その他	2 (14.3)	8 (57.1)	2 (14.3)	1 (7.1)	1 (7.1)	- (-)	14 (100.0)
		無回答・不明	- (-)	15 (65.2)	6 (26.1)	1 (4.3)	- (-)	1 (4.3)	23 (100.0)
	介護付きホーム	計	122 (11.0)	595 (53.5)	274 (24.6)	60 (5.4)	55 (4.9)	7 (0.6)	1113 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	- (-)	5 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	10 (17.5)	35 (61.4)	11 (19.3)	- (-)	- (-)	1 (1.8)	57 (100.0)
		スタッフ	107 (10.5)	538 (52.8)	255 (25.0)	60 (5.9)	53 (5.2)	6 (0.6)	1019 (100.0)
		その他	4 (23.5)	8 (47.1)	3 (17.6)	- (-)	2 (11.8)	- (-)	17 (100.0)
		無回答・不明	1 (6.7)	9 (60.0)	5 (33.3)	- (-)	- (-)	- (-)	15 (100.0)

統計表 48 【看護職員 B 票】 職位・【看護職員 B 票】 看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の業務の実施に対する不安はない）

		【看護職員 B 票】 自分の業務の実施に対する不安はない							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 職位	特養	計	89 (5.8)	620 (40.4)	588 (38.4)	171 (11.2)	51 (3.3)	14 (0.9)	1533 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	- (-)	2 (33.3)	4 (66.7)	- (-)	- (-)	- (-)	6 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	7 (4.6)	62 (40.5)	68 (44.4)	13 (8.5)	2 (1.3)	1 (0.7)	153 (100.0)
		スタッフ	82 (6.2)	540 (40.6)	497 (37.3)	154 (11.6)	45 (3.4)	13 (1.0)	1331 (100.0)
		その他	- (-)	5 (33.3)	6 (40.0)	1 (6.7)	3 (20.0)	- (-)	15 (100.0)
		無回答・不明	- (-)	11 (39.3)	13 (46.4)	3 (10.7)	1 (3.6)	- (-)	28 (100.0)
	老健	計	125 (5.4)	957 (41.0)	964 (41.3)	224 (9.6)	49 (2.1)	15 (0.6)	2334 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	- (-)	8 (44.4)	9 (50.0)	1 (5.6)	- (-)	- (-)	18 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	22 (4.4)	212 (42.1)	215 (42.7)	45 (8.9)	7 (1.4)	2 (0.4)	503 (100.0)
		スタッフ	102 (5.7)	718 (40.4)	732 (41.2)	173 (9.7)	40 (2.3)	11 (0.6)	1776 (100.0)
		その他	1 (7.1)	7 (50.0)	3 (21.4)	2 (14.3)	1 (7.1)	- (-)	14 (100.0)
		無回答・不明	- (-)	12 (52.2)	5 (21.7)	3 (13.0)	1 (4.3)	2 (8.7)	23 (100.0)
	介護付きホーム	計	77 (6.9)	490 (44.0)	401 (36.0)	106 (9.5)	26 (2.3)	13 (1.2)	1113 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	- (-)	3 (60.0)	2 (40.0)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	7 (12.3)	23 (40.4)	19 (33.3)	7 (12.3)	1 (1.8)	- (-)	57 (100.0)
		スタッフ	63 (6.2)	451 (44.3)	372 (36.5)	98 (9.6)	23 (2.3)	12 (1.2)	1019 (100.0)
		その他	5 (29.4)	6 (35.3)	4 (23.5)	- (-)	1 (5.9)	1 (5.9)	17 (100.0)
		無回答・不明	2 (13.3)	7 (46.7)	4 (26.7)	1 (6.7)	1 (6.7)	- (-)	15 (100.0)

統計表 49 【看護職員 B 票】 職位・【看護職員 B 票】 看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の業務の実施に対して自信を持っている）

		【看護職員 B 票】 自分の業務の実施に対して自信を持っている							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 職位	特養	計	105 (6.8)	770 (50.2)	504 (32.9)	107 (7.0)	36 (2.3)	11 (0.7)	1533 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	2 (33.3)	1 (16.7)	2 (33.3)	1 (16.7)	- (-)	- (-)	6 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	12 (7.8)	75 (49.0)	56 (36.6)	7 (4.6)	1 (0.7)	2 (1.3)	153 (100.0)
		スタッフ	90 (6.8)	671 (50.4)	431 (32.4)	96 (7.2)	34 (2.6)	9 (0.7)	1331 (100.0)
		その他	- (-)	7 (46.7)	6 (40.0)	1 (6.7)	1 (6.7)	- (-)	15 (100.0)
		無回答・不明	1 (3.6)	16 (57.1)	9 (32.1)	2 (7.1)	- (-)	- (-)	28 (100.0)
	老健	計	125 (5.4)	1203 (51.5)	836 (35.8)	118 (5.1)	36 (1.5)	16 (0.7)	2334 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	- (-)	13 (72.2)	3 (16.7)	2 (11.1)	- (-)	- (-)	18 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	27 (5.4)	269 (53.5)	175 (34.8)	25 (5.0)	4 (0.8)	3 (0.6)	503 (100.0)
		スタッフ	95 (5.3)	900 (50.7)	650 (36.6)	87 (4.9)	32 (1.8)	12 (0.7)	1776 (100.0)
		その他	1 (7.1)	8 (57.1)	3 (21.4)	2 (14.3)	- (-)	- (-)	14 (100.0)
		無回答・不明	2 (8.7)	13 (56.5)	5 (21.7)	2 (8.7)	- (-)	1 (4.3)	23 (100.0)
	介護付きホーム	計	96 (8.6)	606 (54.4)	338 (30.4)	46 (4.1)	21 (1.9)	6 (0.5)	1113 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	- (-)	5 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	6 (10.5)	28 (49.1)	21 (36.8)	2 (3.5)	- (-)	- (-)	57 (100.0)
		スタッフ	84 (8.2)	559 (54.9)	307 (30.1)	44 (4.3)	19 (1.9)	6 (0.6)	1019 (100.0)
		その他	4 (23.5)	6 (35.3)	6 (35.3)	- (-)	1 (5.9)	- (-)	17 (100.0)
		無回答・不明	2 (13.3)	8 (53.3)	4 (26.7)	- (-)	1 (6.7)	- (-)	15 (100.0)

統計表 50 【看護職員 B 票】 職位・【看護職員 B 票】 看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の仕事のやりがいを感じている）

		【看護職員 B 票】 自分の仕事のやりがいを感じている							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 職位	特養	計	168 (11.0)	817 (53.3)	386 (25.2)	101 (6.6)	49 (3.2)	12 (0.8)	1533 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	2 (33.3)	1 (16.7)	3 (50.0)	- (-)	- (-)	- (-)	6 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	18 (11.8)	84 (54.9)	39 (25.5)	8 (5.2)	3 (2.0)	1 (0.7)	153 (100.0)
		スタッフ	145 (10.9)	709 (53.3)	330 (24.8)	90 (6.8)	46 (3.5)	11 (0.8)	1331 (100.0)
		その他	1 (6.7)	9 (60.0)	5 (33.3)	- (-)	- (-)	- (-)	15 (100.0)
		無回答・不明	2 (7.1)	14 (50.0)	9 (32.1)	3 (10.7)	- (-)	- (-)	28 (100.0)
	老健	計	213 (9.1)	1284 (55.0)	646 (27.7)	128 (5.5)	49 (2.1)	14 (0.6)	2334 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	1 (5.6)	10 (55.6)	6 (33.3)	1 (5.6)	- (-)	- (-)	18 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	48 (9.5)	285 (56.7)	138 (27.4)	20 (4.0)	8 (1.6)	4 (0.8)	503 (100.0)
		スタッフ	155 (8.7)	970 (54.6)	499 (28.1)	103 (5.8)	40 (2.3)	9 (0.5)	1776 (100.0)
		その他	6 (42.9)	6 (42.9)	1 (7.1)	1 (7.1)	- (-)	- (-)	14 (100.0)
		無回答・不明	3 (13.0)	13 (56.5)	2 (8.7)	3 (13.0)	1 (4.3)	1 (4.3)	23 (100.0)
	介護付きホーム	計	152 (13.7)	614 (55.2)	256 (23.0)	56 (5.0)	33 (3.0)	2 (0.2)	1113 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	- (-)	4 (80.0)	1 (20.0)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	8 (14.0)	36 (63.2)	9 (15.8)	4 (7.0)	- (-)	- (-)	57 (100.0)
		スタッフ	135 (13.2)	557 (54.7)	241 (23.7)	52 (5.1)	32 (3.1)	2 (0.2)	1019 (100.0)
		その他	7 (41.2)	7 (41.2)	3 (17.6)	- (-)	- (-)	- (-)	17 (100.0)
		無回答・不明	2 (13.3)	10 (66.7)	2 (13.3)	- (-)	1 (6.7)	- (-)	15 (100.0)

統計表 51 【看護職員 B 票】 職位・【看護職員 B 票】 看護職員による自身の業務や役割等に関する主観的評価（自分の職務に満足している）

		【看護職員 B 票】 自分の職務に満足している							
		とても 思う	まあ 思う	あまり 思わ ない	ま った く 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 職位	特養	計	141 (9.2)	731 (47.7)	478 (31.2)	116 (7.6)	58 (3.8)	9 (0.6)	1533 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	1 (16.7)	1 (16.7)	4 (66.7)	- (-)	- (-)	- (-)	6 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	11 (7.2)	77 (50.3)	48 (31.4)	14 (9.2)	2 (1.3)	1 (0.7)	153 (100.0)
		スタッフ	127 (9.5)	633 (47.6)	407 (30.6)	100 (7.5)	56 (4.2)	8 (0.6)	1331 (100.0)
		その他	1 (6.7)	5 (33.3)	9 (60.0)	- (-)	- (-)	- (-)	15 (100.0)
		無回答・不明	1 (3.6)	15 (53.6)	10 (35.7)	2 (7.1)	- (-)	- (-)	28 (100.0)
	老健	計	162 (6.9)	1170 (50.1)	774 (33.2)	148 (6.3)	66 (2.8)	14 (0.6)	2334 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	- (-)	13 (72.2)	3 (16.7)	1 (5.6)	1 (5.6)	- (-)	18 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	31 (6.2)	235 (46.7)	195 (38.8)	28 (5.6)	11 (2.2)	3 (0.6)	503 (100.0)
		スタッフ	125 (7.0)	900 (50.7)	571 (32.2)	117 (6.6)	53 (3.0)	10 (0.6)	1776 (100.0)
		その他	6 (42.9)	6 (42.9)	1 (7.1)	1 (7.1)	- (-)	- (-)	14 (100.0)
		無回答・不明	- (-)	16 (69.6)	4 (17.4)	1 (4.3)	1 (4.3)	1 (4.3)	23 (100.0)
	介護付きホーム	計	120 (10.8)	563 (50.6)	309 (27.8)	80 (7.2)	39 (3.5)	2 (0.2)	1113 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	- (-)	2 (40.0)	3 (60.0)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	10 (17.5)	28 (49.1)	13 (22.8)	4 (7.0)	2 (3.5)	- (-)	57 (100.0)
		スタッフ	102 (10.0)	514 (50.4)	289 (28.4)	76 (7.5)	36 (3.5)	2 (0.2)	1019 (100.0)
		その他	6 (35.3)	8 (47.1)	3 (17.6)	- (-)	- (-)	- (-)	17 (100.0)
		無回答・不明	2 (13.3)	11 (73.3)	1 (6.7)	- (-)	1 (6.7)	- (-)	15 (100.0)

統計表 52 【看護職員 B 票】 職位・【看護職員 B 票】 看護職員の就労継続意欲（今後も現在の職場で就労を続けたい）

		【看護職員 B 票】 今後も現在の職場で就労を続けたい							
		とても 思う	まあ そう 思う	あまり そう 思わ ない	ま った く そ う 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 職位	特養	計	207 (13.5)	746 (48.7)	289 (18.9)	90 (5.9)	188 (12.3)	13 (0.8)	1533 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	2 (33.3)	2 (33.3)	1 (16.7)	1 (16.7)	- (-)	- (-)	6 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	18 (11.8)	75 (49.0)	37 (24.2)	9 (5.9)	12 (7.8)	2 (1.3)	153 (100.0)
		スタッフ	184 (13.8)	646 (48.5)	241 (18.1)	77 (5.8)	172 (12.9)	11 (0.8)	1331 (100.0)
		その他	1 (6.7)	9 (60.0)	2 (13.3)	- (-)	3 (20.0)	- (-)	15 (100.0)
		無回答・不明	2 (7.1)	14 (50.0)	8 (28.6)	3 (10.7)	1 (3.6)	- (-)	28 (100.0)
	老健	計	255 (10.9)	1244 (53.3)	458 (19.6)	119 (5.1)	237 (10.2)	21 (0.9)	2334 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	1 (5.6)	9 (50.0)	6 (33.3)	1 (5.6)	1 (5.6)	- (-)	18 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	52 (10.3)	266 (52.9)	119 (23.7)	20 (4.0)	41 (8.2)	5 (1.0)	503 (100.0)
		スタッフ	195 (11.0)	950 (53.5)	327 (18.4)	97 (5.5)	192 (10.8)	15 (0.8)	1776 (100.0)
		その他	5 (35.7)	5 (35.7)	2 (14.3)	1 (7.1)	1 (7.1)	- (-)	14 (100.0)
		無回答・不明	2 (8.7)	14 (60.9)	4 (17.4)	- (-)	2 (8.7)	1 (4.3)	23 (100.0)
	介護付きホーム	計	163 (14.6)	563 (50.6)	199 (17.9)	69 (6.2)	114 (10.2)	5 (0.4)	1113 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	- (-)	5 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	10 (17.5)	30 (52.6)	10 (17.5)	3 (5.3)	4 (7.0)	- (-)	57 (100.0)
		スタッフ	145 (14.2)	514 (50.4)	183 (18.0)	63 (6.2)	109 (10.7)	5 (0.5)	1019 (100.0)
		その他	5 (29.4)	8 (47.1)	1 (5.9)	3 (17.6)	- (-)	- (-)	17 (100.0)
		無回答・不明	3 (20.0)	6 (40.0)	5 (33.3)	- (-)	1 (6.7)	- (-)	15 (100.0)

統計表 53 【看護職員 B 票】 職位・【看護職員 B 票】 看護職員の就労継続意欲（職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい）

		【看護職員 B 票】 職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい							
		とても 思う	まあ そう 思う	あまり そう 思わ ない	ま った く そ う 思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 明	計	
【看護職員 B 票】 職位	特養	計	329 (21.5)	791 (51.6)	212 (13.8)	37 (2.4)	156 (10.2)	8 (0.5)	1533 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	1 (16.7)	2 (33.3)	2 (33.3)	- (-)	1 (16.7)	- (-)	6 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	33 (21.6)	86 (56.2)	24 (15.7)	1 (0.7)	8 (5.2)	1 (0.7)	153 (100.0)
		スタッフ	288 (21.6)	679 (51.0)	179 (13.4)	35 (2.6)	143 (10.7)	7 (0.5)	1331 (100.0)
		その他	2 (13.3)	8 (53.3)	2 (13.3)	- (-)	3 (20.0)	- (-)	15 (100.0)
		無回答・不明	5 (17.9)	16 (57.1)	5 (17.9)	1 (3.6)	1 (3.6)	- (-)	28 (100.0)
	老健	計	482 (20.7)	1280 (54.8)	331 (14.2)	57 (2.4)	171 (7.3)	13 (0.6)	2334 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	4 (22.2)	10 (55.6)	2 (11.1)	1 (5.6)	1 (5.6)	- (-)	18 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	104 (20.7)	289 (57.5)	75 (14.9)	10 (2.0)	23 (4.6)	2 (0.4)	503 (100.0)
		スタッフ	365 (20.6)	960 (54.1)	252 (14.2)	44 (2.5)	145 (8.2)	10 (0.6)	1776 (100.0)
		その他	5 (35.7)	7 (50.0)	- (-)	- (-)	2 (14.3)	- (-)	14 (100.0)
		無回答・不明	4 (17.4)	14 (60.9)	2 (8.7)	2 (8.7)	- (-)	1 (4.3)	23 (100.0)
	介護付きホーム	計	273 (24.5)	580 (52.1)	132 (11.9)	32 (2.9)	91 (8.2)	5 (0.4)	1113 (100.0)
		管理職（看護部長または相当職）	- (-)	5 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (100.0)
		中間管理職（師長・主任またはユニットリーダー相当職）	15 (26.3)	32 (56.1)	6 (10.5)	1 (1.8)	3 (5.3)	- (-)	57 (100.0)
		スタッフ	248 (24.3)	528 (51.8)	120 (11.8)	31 (3.0)	87 (8.5)	5 (0.5)	1019 (100.0)
		その他	6 (35.3)	7 (41.2)	3 (17.6)	- (-)	1 (5.9)	- (-)	17 (100.0)
		無回答・不明	4 (26.7)	8 (53.3)	3 (20.0)	- (-)	- (-)	- (-)	15 (100.0)

統計表 54 【看護職員 B 票】 職位・【看護職員 B 票】 自己研鑽上の課題（複数回答）

			【看護職員 B 票】 自己研鑽上の課題（複数回答）								
			時間がない	職員の人 数が少な く外部研 修には出 られない	どのよう に勉強し ていいか わからない	勉強した いことが ない	研修には あまり興 味がな い	悩みや困 りごとを 共有でき る看護職 員がいな い	その他	無回答・ 不明	計
【看護職員 B 票】 職位	特養	計	687 (44.8)	425 (27.7)	242 (15.8)	27 (1.8)	123 (8.0)	94 (6.1)	136 (8.9)	229 (14.9)	1533 (100.0)
		管理職（看護部 長または相当 職）	3 (50.0)	4 (66.7)	- (-)	- (-)	1 (16.7)	- (-)	- (-)	- (-)	6 (100.0)
		中間管理職（師 長・主任または ユニットリーダ ー相当職）	76 (49.7)	48 (31.4)	14 (9.2)	1 (0.7)	6 (3.9)	10 (6.5)	13 (8.5)	22 (14.4)	153 (100.0)
		スタッフ	588 (44.2)	359 (27.0)	224 (16.8)	25 (1.9)	113 (8.5)	78 (5.9)	121 (9.1)	202 (15.2)	1331 (100.0)
		その他	7 (46.7)	4 (26.7)	2 (13.3)	- (-)	- (-)	2 (13.3)	2 (13.3)	1 (6.7)	15 (100.0)
		無回答・不明	13 (46.4)	10 (35.7)	2 (7.1)	1 (3.6)	3 (10.7)	4 (14.3)	- (-)	4 (14.3)	28 (100.0)
	老健	計	1131 (48.5)	685 (29.3)	347 (14.9)	35 (1.5)	172 (7.4)	162 (6.9)	235 (10.1)	263 (11.3)	2334 (100.0)
		管理職（看護部 長または相当 職）	4 (22.2)	7 (38.9)	2 (11.1)	1 (5.6)	2 (11.1)	2 (11.1)	3 (16.7)	2 (11.1)	18 (100.0)
		中間管理職（師 長・主任または ユニットリーダ ー相当職）	249 (49.5)	186 (37.0)	48 (9.5)	3 (0.6)	24 (4.8)	33 (6.6)	63 (12.5)	58 (11.5)	503 (100.0)
		スタッフ	862 (48.5)	482 (27.1)	292 (16.4)	30 (1.7)	144 (8.1)	126 (7.1)	165 (9.3)	198 (11.1)	1776 (100.0)
		その他	7 (50.0)	3 (21.4)	5 (35.7)	1 (7.1)	2 (14.3)	- (-)	2 (14.3)	1 (7.1)	14 (100.0)
		無回答・不明	9 (39.1)	7 (30.4)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (4.3)	2 (8.7)	4 (17.4)	23 (100.0)
	介護付きホーム	計	508 (45.6)	346 (31.1)	133 (11.9)	13 (1.2)	99 (8.9)	64 (5.8)	100 (9.0)	146 (13.1)	1113 (100.0)
		管理職（看護部 長または相当 職）	4 (80.0)	4 (80.0)	1 (20.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (100.0)
		中間管理職（師 長・主任または ユニットリーダ ー相当職）	33 (57.9)	19 (33.3)	6 (10.5)	1 (1.8)	3 (5.3)	2 (3.5)	5 (8.8)	9 (15.8)	57 (100.0)
		スタッフ	458 (44.9)	317 (31.1)	123 (12.1)	12 (1.2)	94 (9.2)	60 (5.9)	92 (9.0)	129 (12.7)	1019 (100.0)
		その他	7 (41.2)	2 (11.8)	1 (5.9)	- (-)	2 (11.8)	- (-)	2 (11.8)	5 (29.4)	17 (100.0)
		無回答・不明	6 (40.0)	4 (26.7)	2 (13.3)	- (-)	- (-)	2 (13.3)	1 (6.7)	3 (20.0)	15 (100.0)

自由記述(抜粋)

アンケート調査で「介護施設等における看護職員の役割・業務に関する意見」「介護施設等における看護職員への教育や研修に関する意見」として寄せられた自由記述の中から、代表的な意見を以下に抜粋した。

なお、文末【 】内に回答者の属性として【施設種別・職種】を付記した。施設種別と職種の詳細は枠内のとおり。

施設種別：	
「特養」	→特養
「老健」	→老健
「介ホ」	→介護付きホーム
職種：	
「施設長/管理者」	→施設長・管理者
「看護職 A」	→看護職員 A (看護職員で職位が最も高い方または勤続期間の最も長い方)
「看護職 B」	→看護職員 B (看護職員スタッフ)
「介護職」	→介護職員票 (介護職員で職位が最も高い方または勤続期間の最も長い方)

1) 介護施設等における看護職員の役割・業務に関する意見 (自由記述)

(1) 看護職員に求められる役割・業務

①看護の専門性を生かした業務

- ・ 看護職は多職種連携の要の役割があり、介護職が多い中、医療的な判断を担う知識の豊かさとコミュニケーション能力が求められる。【特養・施設長/管理者】
- ・ 利用者の重度化が進み、看護職の判断力、介護職への指導や医療機関との連携力が必要。【特養・施設長/管理者】
- ・ 暮らしの場と医療機関、医師との連携力。【特養・施設長/管理者】
- ・ 他職種と上下関係ではなく、介護、栄養、機能訓練、看護、相談、それぞれの専門職が対等な関係で意見交換し、連携できるようにする能力。【特養・施設長/管理者】
- ・ 生活の場としての看護(知識と技術)の提供、介護職員へのアドバイザー兼チームケア、アプローチや看取りケアでの中心的役割。【特養・施設長/管理者】
- ・ 医療的なケアの実践。【特養・施設長/管理者】
- ・ 看護職員のアセスメント、予測、予防、展開力により利用者の生活の質は大きく左右される。【特養・施設長/管理者】
- ・ 看取り期におけるオンコールの役割はとても大きい。【特養・施設長/管理者】
- ・ 医師が常駐していないからこそ、観察や気づきが重要で知識や経験をもとに医療機関へ繋ぐか、自施設で対応できるかの判断力が必要。高齢者が対象だからこそ、不必要な治療、望まない治療を受けなくても済むよう、家族への説明や対応が大きな役割ではないか。そのためにも施設看護職も最近の病院事情や治療方針、治療内容をしっかり勉強し、病院とも連携してケアにあたるのが望ましい。【特養・看護職 A】

- ・ 多職種連携を軸に利用者とその家族への寄り添いが必要。認知症、精神疾患を持つ利用者の増加、高齢者の増加により急変急死リスクが高まり、憎悪を予測したアセスメント能力と技術が重要。【特養・看護職 A】
- ・ 疾病に対する説明、感染症に対する理解力など専門職として看護職は意見を統一し、責任ある発信を行ってほしい。【特養・介護職】
- ・ その日の担当看護職員によって看護の基本の部分が異なって合わせるが大変なことがある。基本の部分は看護職で統一して欲しい。【特養・介護職】
- ・ 施設長(医師)への報告の精度を向上して欲しい。【老健・施設長/管理者】
- ・ 外部との関わりを持ち、地域社会を見る必要がある。【老健・看護職 A】
- ・ 権利擁護、抑制廃止、認知症ケアについて理解を深め、率先して取り組んでほしい。病院では抑制を行うことがあるかもしれないが、施設では使用しないので理解を深める必要がある。【老健・介護職】
- ・ 介護職が介護過程を展開するように、看護職も看護過程の展開をやってもらえるとチームケアとして心強い。【老健・介護職】
- ・ 介護施設には救急のスキルが必要。【介ホ・看護職 B】
- ・ 自施設での連携はもちろんだが、外部機関との連携でも中心的役割を担って欲しい。近隣の病院や施設との連携を深めてお客様のケアに生かしていける体制づくりをともに目指したい。【介ホ・介護職】
- ・ 治療的アプローチ、生活的アプローチ、どちらかによるのではなく、状況に応じて視点を変えられる姿勢が必要。【特養・介護職】
- ・ 病院勤務経験のある看護職は生活の場というよりも医療を重視してしまい、利用者の QOL の低下につながるケースもある。医療も大切だが、日常生活の中での楽しさを提供するという観点で意見がぶつかってしまう。看取りの場面では利用者の意志も尊重しながらアドバイスをもらいたい。【特養・介護職】

②リーダーシップの発揮、他の職員等への働きかけ

- ・ 介護職員の中でも大きなレベル差があり、介護職の能力向上が必要。【特養・施設長/管理者】
- ・ 科学的根拠に基づいた学問を体系的に学んだ専門職として介護職にエビデンスを示しながら指導して欲しい。【特養・施設長/管理者】
- ・ 処遇改善加算で介護職と給与は変わらないのに、介護職への教育も望まれるため割に合わないと感じる。【特養・看護職 A】
- ・ 介護職への勉強会は実施しているが、全員に理解してもらい、意識しながら介護に従事してもらうのは難しい。勉強会のあり方について検討する必要がある。【特養・看護職 A】
- ・ 介護職は間口を広く採用せざるを得ない慢性的な人員不足の状態にあり、知識・技術・人柄に関して、ピンからキリまでの人材で職場がどうにか成り立っているのが現状。そういった“デキの悪い彼ら”にも根気強く指導していただくと助かる。看護職は厳しくて当然。介護職は“信頼できる”看護職にはどのような厳しい指導があってもついていける。【特養・介護職】
- ・ 介護職は無資格者も多いので看護職には教育的な役割を担って欲しい。【老健・施設長/管理者】
- ・ 忙しいとは思いますが、若い介護職には適切な助言、指導をしてほしい。【老健・介護職】
- ・ 介護職のレベル UP に向けて、看護職の知識技術をどのように伝え、理解、習得を目指すのかの仕組みを作り、介護職を育てて欲しい。観察力、判断力、気づきを高め、予測したケアができるような観察が

イント、チェックリストの作成、服薬についての理解、記録の重要性など。【介ホ・施設長/管理者】

- ・ 介護職は基礎教育や資格が一本化していないので個人差が大きく、また短期離職が多いため質の向上が図りにくい。本来、介護施設の介護の質の向上は介護職が担うものであるが、指導力や管理能力を備えた人材が少なく、看護職が介護職へ教育をし続けなければならず、介護職の自立に繋がっていない。高齢者施設で限られた看護職が看護の専門性を発揮するためには介護職の自立、専門性の向上が必須であると思う。【介ホ・施設長/管理者】

(2) 自施設の現状・課題・成果について

①業務範囲・役割分担等に関すること

●看護職は介護業務を実施すべきか

- ・ 病院経験のある看護職は専門職意識が高く、介護業務を行わない状況がある。【特養・施設長/管理者】
- ・ 看護とは何か、目の前の利用者の訴えに応じて介護業務に携わらなければ、病院とは違うので職種の垣根を越えていかないと経営は成り立たない。【特養・施設長/管理者】
- ・ 利用者の日常的なケアを介護職とともに行ってくれる。また介護職が不安に思う利用者の医療面に対してはすぐに対応し、アドバイスをしてきている。【特養・介護職】
- ・ 介護職とともに利用者のケア、入浴・食事介助を行ってほしい。朝、夕食時の服薬介助を行ってくれたら人員が少ないので助かる。【特養・介護職】
- ・ 看護職の役割を介護職に理解されておらず、人手不足だから看護職も介護業務を担えば良い、看護の仕事は楽であると介護職は捉えている。【老健・施設長/管理者】
- ・ 夜勤を一緒に行って利用者の24時間を一緒に見ていることが大きいと思うが、近すぎず、遠すぎずの関係で上手く協力し業務できていると思う。【老健・介護職】
- ・ 今日、介護業務を看護職が行うことが推奨されているが、介護、看護と全く仕事を分けた方が良いように感じている。“協力的”というのはおむつ交換、入浴介助ではなく、それぞれの専門性の高いところで質の高いケアを提供することが“協力的”につながるのではいか。【老健・介護職】

●多職種連携を阻害する要因

- ・ 看護職員は介護職員より偉いという意識があるのではないか。【特養・施設長/管理者】
- ・ 看護職目線、介護職目線、資格のレベル差、知識の差があり、看護職が教育・指導的立場になってしまう。【特養・施設長/管理者】
- ・ 看護のプライドなのか介護職への見下した態度が多く、円滑な連携ができていない。【特養・施設長/管理者】
- ・ 医療介護のプロとして介護職への指導をして欲しいが、上から目線で現場を見ている。【特養・施設長/管理者】
- ・ 病院で従事した看護職は介護施設の生活現場に慣れるまで医療的な視点で考えることが多い。【特養・施設長/管理者】
- ・ 介護職をサポートするのが大事だが、看護職の方が偉いと思っている看護職が中にはいるので困る。【特養・看護職A】

②役割発揮の上での課題

●管理者・他職種からの理解不足、体制が整っていない

- ・ 介護職の古い歴史から脱皮できず、指導の理解が得られない事が多い。特養の役割を誤解されているが、少数の看護職には組織が壁になり勧めない状況がある。介護のトップの考え方も重要。【特養・看護職 A】
- ・ 介護施設における唯一の医療職なので、介護職に指示を出すことが多く、上から目線と言われてしまい業務が円滑に進まないことがある。介護職の教育レベルはまちまちで、指示を理解できる職員も多くはない。看護職側はよりわかりやすく説明できる能力が必要である。【特養・看護職 A】
- ・ 看護職と介護職での考え方には相違が多く、利用者に対する捉え方も異なる。介護職不足から現場のカンファレンスの機会がなくなってしまった。一部介護職員の対応に尊厳が守られていないと看護職が感じて声を上げてても人員不足を理由に改善されず、このような状況で看護職としてどこまで介入できるのか疑問。介護現場での看護職の立ち位置が確立されると高齢者を守りやすい。【特養・看護職 A】
- ・ 介護職の特定の人だけが情報を持っていて、全員が知らないことが多く、ヒヤリ・ハットでも全員で共有し対策を考える場がない。介護職、看護職の視点の意見交換が不十分で月 1 回のケア会議が行われていても欠席者への情報共有がなく、ただただ次の会議に続いている。他職種が同じ場所で働くのならば、工夫して情報を共有し、統一したケアに繋がらない。【特養・看護職 A】
- ・ 業務運営上の疎外感を感じている。部署ごとのリーダーが呼ばれる会議にも呼ばれることはない。今年はコロナの影響で各種研修もないが、看護と名のつく書類、情報は全て事務所で止められていて案内されることはない。専門知識を要する事案でも都合の良い時だけ利用され、蔑ろにされていると感じている。就職当初は自身の知識を役立ててもらい、介護職の地位向上のために協力し、目的目標を持って利用者の生活向上を目指していたが、サービス残業、手当てなしのオンコール、処遇の見直しなしで疲弊してしまった。【特養・看護職 A】
- ・ 介護施設等の看護職をこれまで多く見てきたが、病院勤務がしんどくなってきて定年まであと何年か働こうかな、程度の志で入職している看護職がほとんどであった。連携においても看護職の役割・業務が不明確でうまくできていない現状があったが、2 年前に看護職の施設長への交代を契機に高齢者施設における看護職の役割、あり方の方針やビジョンを明確に打ち出し、ここ数ヶ月前から成果が出ていると感じている。入居者の QOL 向上に向けて多職種連携し、色々な視点からアセスメントができるようになった。看護職の役割は重要である。【特養・介護職】
- ・ 多職種連携とは名ばかりで支援相談員が知り得た情報は共有されず、施設に長くいる准看護師は勤勉ではない。老健の看護職は医療的ケアを担うだけで、感染管理等でリーダーシップを発揮などとは絵にかいたなんとかである。【老健・看護職 A】

●人材確保困難

- ・ 求人募集を出しても希望者が少なく、派遣や紹介業者に依頼して入職してもすぐに辞めてしまうことが多く、業者に支払う金額が高過ぎる。【特養・施設長/管理者】
- ・ 子育て中の看護職はシフト勤務、休日勤務を嫌がり、すぐに辞めてしまう。【特養・施設長/管理者】
- ・ ハローワーク等で求人しても集まらず、派遣看護師は報酬が高く、施設職員との連携、人間関係にも不安を感じている。【特養・施設長/管理者】

- ・ 業務は増える一方で職員の負担が著しく目立っている。今後、職員の高齢化が進み、若い人材は都市部へ流出してしまう現状が続くと、地方の看護・介護は崩壊してしまうのではないかと感じているので対策を望む。【特養・看護職 B】
- ・ 自施設だけでは看護職の確保は難しく、常に派遣職員が勤務している。職員の高齢化にも懸念がある。【特養・介護職】
- ・ 病院では医師の指示があるが、施設では看護職に判断を求められることが多く、プレッシャーに感じて辞める看護職が多い。【介ホ・施設長/管理者】

●看護の質の向上が困難

- ・ 期待されている役割と看護職本人の意識は、「施設は病院より楽である」、「定時で帰れる」、「夜勤のない職場」などを考えて就職してくるので大きな隔りがある。【特養・施設長/管理者】
- ・ 自施設では正看護師が入職しておらず、准看護師のみのため、看取りに関してケアプランの作成加算ができずに苦慮している。【特養・施設長/管理者】
- ・ 看護職の人数が少なく、看護職同士での相談ができにくい。【特養・看護職 A】
- ・ 特養入居者の重度化に伴い、看護職の役割・業務は増していると実感しているが、プラチナナース、准看護師が多くを占めており、質の担保が難しい。【特養・看護職 B】
- ・ 急性期病院にいた頃のように情報が入手しづらく、看護職は不安を感じている。【老健・施設長/管理者】
- ・ 法人内の各施設の看護職は 50～70 歳台で、ある程度の経験がある看護職を安定的に採用できているものの、高齢化で健康不安を抱えている。自己研鑽のモチベーション、施設職員のレベルアップの貢献に意識をシフトしていくのは困難である。【介ホ・施設長/管理者】
- ・ 看護職員間での情報伝達や統一したケアができていない。【介ホ・施設長/管理者】

(3) 看護職の不安、困っていること

- ・ 施設長が介護職からの上司であり、医療、医師との連携について相談しても解決しないことが多く、医務課の業務に関して“暇”と発言されることがある。一人勤務が多く、残業も多い中、理解されずに業務することが虚しい。【特養・看護職 A】
- ・ 医師が常勤していない現場で判断することの重圧に押しつぶされそうになる。設備も全く不十分、備品も環境も処置を行うには全く不十分。【特養・看護職 A】
- ・ 介護施設における看護職のクリニカルラダーの作成・活用の重要性がわからない。介護職の質、言葉使い、対応、教育の方が重要である。【特養・看護職 A】
- ・ 介護職のレベルが低く、いつも呆れるばかり。全ての場面で指導、助言しているが「のれんに腕押し」で看護職はやる気をなくしてしまう。【特養・看護職 A】
- ・ 介護職の知識レベルが低く、看護職との差がありすぎてやる気がなくなる。看護職の仕事ではないことまで介入しなければならない。オンコールへの手当ても少なく、電話を持っているだけでストレス。【特養・看護職 A】
- ・ 看護職としてだけでなく、介護に入ることも多く、多くの仕事をこなさなければいけないため時間内に業務を終えることが困難。【特養・看護職 A】
- ・ アンケートに回答していると自分の不甲斐なさを感じた。施設看護師の役割を果たしていきたい。

【特養・看護職 A】

- ・ 看護協会の書籍も読んだが、施設看護師としてオールマイティーすぎて「自分には無理かもしれない」と挫折しそうになったこともある。このアンケートも自信を持ってできている、実施していると言えることが少なく、施設に貢献できているか、自信がなくなりそうになる。【特養・看護職 A】
- ・ 介護施設の中では看護職の役割、業務内容の理解が得られない。評価されにくく、医療的な部分であっても権限がないことが多い。【特養・看護職 B】
- ・ 社会福祉施設では看護職の意見はあまり尊重されていない。新規入所者等の会議にも入れず、決定しからの判定会議等で状況を知ることが多い。施設長が医療職ではないため、相談できる人や物資、資源不足等で悩むことが多く、途中で退職することになる。勉強、研修をしたい看護職には向いていない職場である。【特養・看護職 B】
- ・ 施設経験が全くない看護リーダーのもとで勤務している。介護保険のことも、ケアマネの役割も知らず、ただただ命令する看護リーダーで、他の看護職は施設経験者だが、介護職も初心者ばかりで役割も何もぐちゃぐちゃである。こういう施設が実在することに驚いている。【介ホ・看護職 B】
- ・ 介護職は資格がないので看護業務を担えないが、看護職は介護職の仕事も当たり前のように割り振られている。その上、処遇改善のお金は介護職にはあっても看護職にはないので割に合わないと思う。【介ホ・看護職 B】

(4) 看護職に求められる資質

①介護施設における看護職の役割・業務に関する正しい理解

- ・ 病院とは違う最期の関わり方に共感できることを求める。【特養・施設長/管理者】
- ・ 他職種に威圧的にならず敬意を持って接して欲しい。【特養・施設長/管理者】
- ・ 病院看護職だから良い、施設看護職だからレベルが低い、そのような差別がなくなるようお互いの業務の違いを理解してケアに携わっていききたい。施設内でも看護職は医療、介護職がケア、その特性を生かしてそれぞれが自立して対象者と関わっている。どちらも専門職であり、介護職は看護助手ではないことが定着することを願っている。【特養・看護職 A】
- ・ 介護施設では看護職の役割はそう重要ではない。介護職の働きやすい環境や相談相手などの補助をしていると思っている。【特養・看護職 B】
- ・ 介護職の業務を理解し、チームの一員として医療的な分野をサポートする立場であってほしい。介護も看護も同じ専門職でありながら対等な立場と感じられず、医務からの指示に疑問を抱くことでも従わなければいけないこともある。【特養・介護職】
- ・ どんな些細なことでも相談できる看護職がいると良い。【特養・介護職】
- ・ 介護施設の看護職は介護職の良き理解者、支援者、指導者であるべきで、介護にも参画、介入することで施設看護職としても成長できると思う。【老健・施設長/管理者】
- ・ 医師の指示の元でしか動けない固定概念を抜け出せていない。当事者意識を持ち、柔軟な対応ができる自主性のある看護職の意識を持って欲しい。【老健・施設長/管理者】
- ・ 施設は面会者、認知症の方などが多く、見られていることを意識して、言葉一つで誤解を招く恐れがあることを留意して欲しい。若い介護職への悪い手本とならないためにも接遇に関する意識を高めて欲しい。【老健・介護職】
- ・ 施設看護師は専門知識を活かして介護職をサポートする立場なので、介護職に頼られる人間力を高

めて欲しい。【介ホ・施設長/管理者】

- 施設によっては看護職がとても横柄な態度をとっていて、怖い、相談できないといった体験を聞く。介護施設の主体は介護職であり、同じ看護職として、医療的知識や技術をサポートするために従事している、介護職よりも上の立場な訳ではないとしっかりと認識して従事してほしいと感じている。【介ホ・看護職B】

②時代に対応し学び続ける積極的姿勢

- 古い医療知識、誤った医療知識を介護職に指導しないように、常に医療と介護に関する研鑽の努力を期待したい。【特養・施設長/管理者】
- 病院から介護施設に移って20年。法人内で様々な介護保険事業所に勤務したが、地域包括ケアシステムの中での施設が担う役割は20年間で大きく増している。それに対して特養の看護職の意識の低さを感じる。「特養は介護中心だから」といい、積極的な関わりを望まなかったり、介護職も看護職の意見を重視しなかったりと課題は大きい。【特養・看護職A】
- 老健施設に勤める以上は専門職業人として、また医療従事者として役割意識をしっかりと持って、知識と技術の向上を図るための自己研鑽をする必要がある。【老健・施設長/管理者】
- 他職種への理解を深める努力を怠らず、制度・施設外サービスへの知見についても収集に努めて欲しい。【老健・施設長/管理者】
- 介護保険や報酬について、施設での役割や業務について学ぶ姿勢や、介護職、地域の訪問看護ステーションとの連携が出来ることも重要。【介ホ・施設長/管理者】
- 看護のプロとしての判断をするためにもう少し利用者に関わり、現状を確認して欲しい。【介ホ・介護職】

(5) 制度・基準等に関して改善すべき事項

①人員配置基準

- 医師がいない中、配置基準が少ない。【特養・施設長/管理者】
- 利用者の高齢化に伴って医療に関する業務が多く、昼間に1、2名の配置では看護職の不安が大きいように見える。【老健・施設長/管理者】
- 施設の看護職員の配置を厚くして施設でも医療の提供ができるようになれば良い。【老健・施設長/管理者】
- 老健の看護職は高齢化、重度化に対応しながらケアマネ業務を兼務したりもして看護業務への負担が大きい。看取り対応には介護職への不安もかけてしまうため、人員配置基準の見直しの検討が必要。【老健・施設長/管理者】
- 100床の施設で介護+看護の合計34名が最低基準で、その介護職:看護職の比率は5:2が推奨されているが、病院からの早期退院が進められている現在ではそれでは対応できない。スキルを考えると少なくとも職員の50%の看護職が必要。正看護師と准看護師の比率も指定されていない。【老健・施設長/管理者】

②看護師比率

- 看護職を配置基準以上に配置している施設に加算があれば良いし、看護の質向上のために正看護師

と准看護師の比率の基準を設定すれば良い。【老健・施設長/管理者】

- ・ 当施設の看護職は正看護師が70%程と高いため、質の高い看護ケアができていると思う。【老健・施設長/管理者】
- ・ 県内に准看護師養成学校が多く、人材不足の施設では准看を採用せざるを得ないため、看護の質の担保に苦労している。看護師配置に基づく加算の創設は経営の悪化に繋がるため現場の声を聞いて欲しい。【老健・施設長/管理者】
- ・ 正看護師と准看護師の業務内容は変わらないのに、給料面での待遇に差がありすぎるので准看護師の待遇面を改善してほしい。【老健・看護職B】
- ・ 准看護師の知識があれば施設の事は十分できるので、法的に正看護師に拘る必要性がわからない。【介ホ・施設長/管理者】

③処遇改善

- ・ 施設の看護職は看護業務以外の介護業務が多い状況にあるので、処遇改善交付金の支給を希望している。【老健・施設長/管理者】
- ・ 処遇改善加算の影響で看護職の月給より介護職の月給が越えてしまっている。同じ施設で働いているので看護職にも同じように恩恵があると看護職の質が上向くのではないか。【老健・施設長/管理者】

④他施設、他の医療職からの役割・業務に関する理解

- ・ 施設が単独型であれば(医療機関併設でなければ)、急変時の病院搬送の時に病院側からの強いあたりがあり、病院には施設のことが分かっていない看護職もいる。【老健・施設長/管理者】
- ・ 病院勤務の看護職は施設看護職に対して上から目線。病院受診は敷居が高く、施設の看護職は利用者を診ていただくために気を使い、我慢している。平等な関係を保ってほしい。【老健・看護職A】

⑤その他

- ・ 特定行為研修の修了者が役割を発揮する場だと思うので、修了者を配置している施設への評価、加算を早急に実現して欲しい。【特養・施設長/管理者】
- ・ 施設看護職への加算など、介護現場での看護職を評価する法律を期待。【特養・看護職A】
- ・ 看護職への権限委譲がされていないので何もやる気にならない。老人施設での看護職の立ち位置を法的に明確にしてほしい。【特養・看護職A】
- ・ 施設のショートステイ利用者について医師の指示書がないため、必要な医療行為ができない。訪問看護利用者の場合、訪問看護指示書のコピーをもらっているが、ショートステイ利用者への医療に対応できるシステムを検討してほしい。【特養・看護職A】
- ・ 看護職の独占業務に対する加点を増やして欲しい。【老健・施設長/管理者】
- ・ 介護施設に病院等のクラーク業務を取り入れられると良い。【老健・看護職B】
- ・ 看護、介護、助手の離職予防について調査し、労働環境を把握し、自分のことをアセスメントできるような役割、リーダー研修を充実してほしい。【老健・看護職B】
- ・ 何かあれば自分の看護師としての判断に責任を取らされると考えて決断をしない。決断が重過ぎるとすぐに退職してしまう。介護職も責任を言われたくないので看護職に丸投げしてしまう。国、利用

者、家族、職員、事業者、全てのあり方について考える時ではないか。【介ホ・施設長/管理者】

- ・ 施設看護師への系統的な教育研修が必要。【介ホ・施設長/管理者】
- ・ 今後、看護学生のカリキュラムに有料老人ホームの実習を行うことで学生や新卒にも目を向けてもらえるようになり、地域の活性化につながるのではないか。【介ホ・看護職B】

2) 介護施設等における看護職員への教育や研修について

(1) 教育や研修に関する課題と効果

①教育・研修に関する課題

- ・ 看護職は少なく、キャリアが異なるため一律にはいかない。【特養・施設長/管理者】
- ・ 現場が立ち回らなくなるため研修参加の機会が少なく、看護職の質向上が図れていない。【特養・施設長/管理者】
- ・ 施設の予算も少ない状況で継続した教育、研修は難しい。【特養・施設長/管理者】
- ・ 地方では専門性の高い外部研修の開催は少ない。【特養・施設長/管理者】
- ・ 新しい知識を得ようとする看護職が少ない。【特養・施設長/管理者】
- ・ 看護職の年齢層が高く、教育や研修参加に消極的。【老健・施設長/管理者】
- ・ 看護職の人数は少なく、職歴もバラバラなので研修やラダーの構築は難しい。【老健・施設長/管理者】
- ・ 当施設はパート職員のみのため情報共有できず、利用者様、施設職員の健康管理に不安がある。【介ホ・施設長/管理者】
- ・ 小規模施設では教育が難しい。【介ホ・施設長/管理者】

②自施設の教育・研修の取組

- ・ 当介護施設では看護指導者研修に1名が参加し、他の看護職にも良い影響が出た。常勤4人で80床を運営しているが、退職者もなく、長い期間、運営できている。【特養・施設長/管理者】
- ・ 昨年からは看護職の質の違いをできる限り少なくするため施設用のラダーを三重大の研究チームの先生とともに作成中。完成したら各自がレベル把握して目標を立て、実践し、評価という流れを段階的にスキルアップしていく予定。【特養・看護職A】
- ・ コロナに影響されないようネット配信サービスを利用して研修が受けられるように2か所と年間契約をしている。【老健・施設長/管理者】
- ・ 老健協や自治体からの案内を中心に研修参加しているが、協会からの案内は専門性も高く、看護の知識技術向上に役立っているため、今後も参加させたい。【老健・施設長/管理者】
- ・ 今年度、特定行為研修修了者が異動で配置され、現場の状況に合わせて医師不在時の血糖コントロールやマニュアル作成に取り組んでいる。施設にこそ必要な人材だと思う。長期的な研修にも参加できるような人員の確保が必要だと思う。【老健・看護職A】
- ・ 施設長が看護職なのでミーティングや教育、研修ができている。職員にはプラスなので今後も継続していきたい。【介ホ・看護職A】

(2) 今後充実したい教育・研修の内容

①学びたいこと、学んでほしいこと

●介護施設における看護の基本的知識・技術

- ・ 医療機関ではない生活の場としての看護の役割、介護職と協働できるスキル、医療的スキル、経営的視点からみた看護の役割。【特養・施設長/管理者】
- ・ 新卒や未経験者に近い中途入職者対象のOJTマニュアルのようなものを確立して欲しい。【特養・施設長/管理者】

- ・ 研修参加者が伝達講習したくなるような興味深い内容、講師を期待。【特養・施設長/管理者】
- ・ 施設の看護職が不安にならずにコロナに立ち向かえる教育指導研修をお願いしたい。【特養・施設長/管理者】
- ・ 感染症対策をしながら命を守る、生活の楽しみを工夫する、心の余裕が持てる教育は必要。【特養・施設長/管理者】
- ・ 看取りの研修は必須。【特養・施設長/管理者】
- ・ 日常生活の中で老年期における変化や排泄、嚥下に関する研修、開口障害、指示の入らない利用者への口腔ケアなどの研修があれば勉強になる。【特養・看護職 A】
- ・ 具体的な ACP の取り組み、DNAR 等のタイミング、看取りの同意書など。救急搬送の時の DNAR の役割。【特養・看護職 A】
- ・ 看取りは実施しているが、介護計画やマニュアル作りができていないので、それに対応した研修があれば良い。【特養・看護職 A】
- ・ 福祉系の内容の研修。【特養・看護職 A】
- ・ 施設向けの看護記録に関する研修。【特養・看護職 A】
- ・ 感染症対策、リスクマネジメント、不適切ケア、認知症ケアに関しては知識を持ったうえで勤務してほしい。【老健・施設長/管理者】
- ・ 施設看護職には介護報酬の知識も重要なので、介護報酬についてもっと取り上げてほしい。【老健・施設長/管理者】
- ・ 疾患に対する観察、予測、予防などを中心にした教育・研修システム。【老健・看護職 A】
- ・ 介護職、介護福祉士との連携方法、施設における看護職の介入が必要な場面について看護職、介護職の双方に教育があると良い。【老健・看護職 A】
- ・ 介護施設で頻回に向き合うのは皮膚疾患、傷の手当て、褥瘡処置など。医療と違い、すぐそこに治療用具が揃っているわけではないところで処置を必要とする場面が日常茶飯事なのに、それに対応できる研修が少ないと思う。【介ホ・施設長/管理者】
- ・ 介護施設の看護職対象に、エンゼルケアでの良いケア、ワンポイントなどの研修があれば、介護職員の勉強にもなる。【介ホ・施設長/管理者】
- ・ 病院で把握できる検査などではなく、日常生活における、症状からの考えられる病気、対応などについての研修があれば良い。【介ホ・看護職 A】
- ・ 介護職に教育、指導するための研修。【介ホ・看護職 A】
- ・ 在宅医療に関する研修。【介ホ・看護職 B】

●多職種連携、コミュニケーション力

- ・ 道徳、倫理が不十分な看護職はトラブルメーカーになり、それが原因で職員の離職が相次いでいる。道徳、倫理教育に期待する。【特養・施設長/管理者】
- ・ 他職種、職域を尊重できる意識。【特養・施設長/管理者】
- ・ 看護職は介護職や運営職員を見下しており、立場を考えたモラルある行動がとれるような研修が必要だと思う。多くのホームで最上位の立場での発言や言動があり、最終的には入居者へ負荷がかかっている。【介ホ・施設長/管理者】

●看護管理・マネジメント力の向上

- ・ 看護職が組織横断的に施設を俯瞰して体制整備や人材育成など、施設をマネジメントしていく必要がある。【特養・施設長/管理者】
- ・ 組織や経営等管理。【特養・施設長/管理者】
- ・ 知識技術の教育、研修も必要だが、リーダー、マネジメントの教育が必要。【特養・看護職 A】
- ・ 医療に限らず、福祉や政策等に関心を持ち、リスクマネジメントや経営管理に携われる人材が求められている。【老健・施設長/管理者】
- ・ 老健施設に特化した退所支援、マネジメントを希望する。【老健・施設長/管理者】

②対象者の状況に合わせた研修の開催

- ・ 学習意欲、意識も高く質の高いケアを提供してくれているが、准看護師と正看護師の教育レベルの差は顕著である。准看護師教育課程の見直しが必要。【特養・施設長/管理者】
- ・ 高齢の看護職用の看護技術のおさらいのような研修。【特養・看護職 A】
- ・ 教育課程が違うため准看護師はエビデンス、展開力が弱い。自施設の准看護師は学ぼうという姿勢があるので同じ研修を受けてもらっている。【特養・看護職 A】
- ・ 准看護師も理解できる内容の研修を希望する。【老健・施設長/管理者】
- ・ 介護施設には准看護師が多く、これまで教育の機会に恵まれていない人も多い。症状アセスメント、摂食嚥下障害、認知症、看取りのための意思決定支援や医師・他職種との調整などを特に教育していく必要がある。【老健・施設長/管理者】
- ・ 理想論的な内容ではなく、「准看護師が多い、予算がない、人員不足」という現場に即した実践可能な内容にして欲しい。【老健・看護職 A】

(3) 施設が教育・研修支援を行うために必要な事項、希望する支援

①施設内の体制整備

- ・ 人手不足の看護職は現状の仕事に追われ、教育、研修への時間的余裕はない。給与水準の低さによる人手不足で過疎の著しい自治体では看護職への教育研修の充実など夢のまた夢である。【老健・施設長/管理者】
- ・ 施設によっては介護職が副施設長のところもあり、施設や法人の考え方で相違があり、基準が難しい。【老健・施設長/管理者】
- ・ 老健施設は病院併設と単体での設置で看護職の役割や負担は違っているように感じている。看護の専門性や働き方は同じと理解しているので、施設間のばらつきをなくすためにも職員のレベル別や受講しやすい場所での開催を希望する。【老健・施設長/管理者】
- ・ 介護施設には認知症看護や高齢者看護のスペシャリスト育成の強化が必要。【老健・施設長/管理者】
- ・ 看護職を外部研修に出してもすぐに辞めてしまうことがあると法人は教育研修に消極的になる。【老健・看護職 A】
- ・ 強制的に参加する研修でなければ、研修には参加させてもらえない、できないのが現状。新しい知識を得ても施設の現状として改善してもらえないこともあり、ジレンマがある。【老健・看護職 A】
- ・ 人材不足で研修の優先順位が下がる傾向にある。人員換算と十分なケアのための人員、職員の疲弊につながらないような配置が優先。研修を受けても成果や評価には直結しないため個人が外部研修に

参加することに繋がりにくい。【介ホ・施設長/管理者】

- ・ 法人の研修予算など示されていないのが現状である。【介ホ・看護職 A】
- ・ 毎月、かなりレベルの高い教育や研修を受けさせてもらっている。入社以後、看護、介護の知識がついた。どこの施設も認知症に対しての知識や援助の仕方など教育や研修を行なって欲しい。この知識を獲得した人が増えると地域の人でも不安が少しでも軽減できると思う。【介ホ・看護職 A】

②研修参加に関する施設へのインセンティブ強化

- ・ 施設における看護職員の質向上のための研修を受けることが施設収入に繋がると、研修への取り組みが活発になると思う。【特養・施設長/管理者】
- ・ 老健における教育・研修の義務化、配置基準上での正看護師等の配置の明示など質の高いサービスに繋がる枠組み作り。【老健・施設長/管理者】
- ・ 介護現場で行う看護独占業務に対して加算がつけば良い。その加算を取るための必須研修を行えばレベルアップにつながるのではないかな。【老健・看護職 A】
- ・ 認定看護師の配置に加算が認められれば導入していきたい。【介ホ・施設長/管理者】
- ・ 国が義務的に研修を行なって、参加意欲のない看護職にも参加を促して欲しい。【介ホ・看護職 A】

③教育・研修にかかる費用の負担軽減・助成

- ・ 看護指導者研修、特定行為研修、認定看護師研修は費用が高く、時間もかかるため業務を抜けられない事がクリアできると良い。費用への支援、期間短縮化を望む。【特養・施設長/管理者】
- ・ 自己研鑽に費やせるだけの給料が出せなくて申し訳ない。【特養・施設長/管理者】
- ・ 職員の研修参加のための応援などの人員確保と金銭的援助。【老健・施設長/管理者】

④現場のニーズに合った研修の拡充

- ・ 今までの研修は病院看護師向けが多かったので施設や診療所で働く看護職の資質向上が必要。参加しやすい内容の研修開催を望む。研修経費が確保できるよう処置加算等の新設や現在の加算の要件の緩和で取りやすいようにして欲しい。研修に行きたくても行けない看護職に対して現在ある看護師の出前講座を今後も活性化して欲しい。【特養・施設長/管理者】
- ・ 施設看護職向けの研修を増やしてほしい。【特養・施設長/管理者】
- ・ 正看護師、准看護師に拘らずに施設での業務内容なので、施設で行う研修を増やし、臨時職員等でも参加しやすいシステム作りを行いたい。【老健・施設長/管理者】
- ・ 老健施設向けの研修をもっと増やしてほしい。【老健・施設長/管理者】
- ・ 病院や訪問看護ステーションに比べて研修機会が少ない。現場で役立つ学習の場がほしい。【特養・施設長/管理者】
- ・ 有料老人ホームでも特養と同じ内容の研修を行なってほしい。【介ホ・施設長/管理者】

⑤教育・研修に関する情報の周知

- ・ 施設向けの研修案内がもっと欲しい。【特養・施設長/管理者】
- ・ 協会からの研修案内をインターネットだけではなく、文書でも研修日程を送ってくれると参加しやすい。【介ホ・看護職 A】

⑥オンライン研修の充実

- ・ インターネットを用いた研修が今後は必要だろうが、施設で設備を整えられるか、使いこなせるか課題。【特養・施設長/管理者】
- ・ ネット配信で一定期間内視聴できるものの充実に期待。【特養・施設長/管理者】
- ・ 半日程度のオンライン研修であれば参加させたい。【特養・施設長/管理者】
- ・ 研修がコロナのためになくなって残念。実際に行って肌で感じる人が多いのでリモートでは不十分。【特養・看護職 A】
- ・ オンライン研修ではまだまだ学ぶ質的課題があり、満足度が低い。今後も直接聴く、対面型を勧めたい。【老健・施設長/管理者】
- ・ ライブ研修の他、30～60 分程度の短時間型の分割で受けられる様なシステムがあると助かる。【老健・施設長/管理者】
- ・ 施設勤務の看護職が容易に参加できるコストも安価な研修 WEB システム。【老健・看護職 A】

⑦教育・研修の必要性に関する管理者への啓発

- ・ 施設管理者に向けて看護職の教育や研修に参加できるよう啓発、指導が必要。【老健・施設長/管理者】
- ・ 施設長に医療的な経験や視点が少ない時、在職する看護職の経験や私的見解に委ねてしまう部分が多いと感じている。何を必要とし、どのようにしていきたいか、施設長なりのビジョン、視点を持つことが大切だと思う。【介ホ・施設長/管理者】

(4) 他施設や他サービス、専門家からの支援への要望

- ・ 最新の医療情報に疎いという看護職の不安解消のため、看護協会や大病院の研修会には積極的に参加させたい。【特養・施設長/管理者】
- ・ 施設勤務をしていると最新の医療情報、例えば経管栄養のコネクタの件など情報がないのでなかなか移行できない。病院へ医療行為の基本的な手技を確認できる研修があると良い。【特養・施設長/管理者】
- ・ 病院の併設であるため教育・研修は受けやすい。【老健・施設長/管理者】
- ・ 併設病院の地域連携室が中心となって地域の医院、介護施設の職員で ACP や緩和ケアなどのテーマについて意見交換できる場がある。自施設での研修に限界のある施設では、地域で協働しながら教育できるシステムが必要。【老健・施設長/管理者】
- ・ 他職種との協働を考える上で施設同士の事例検討会などの研修があれば、意見交換の場にできる。【老健・施設長/管理者】
- ・ 地域の基幹病院等との対話の場が欲しい。お互いの理解を深め、協働していきたい。【老健・看護職 A】
- ・ 総合病院での理解が得られると地域内の連携が進むのではないかと。今年はコロナについて病院の感染管理の看護師によって来園しての指導があったのでたいへん助けになった。【老健・看護職 A】
- ・ 地域で看護職の交流会、意見交換できる場が欲しい。【老健・看護職 A】
- ・ いろいろな施設での困難事例やその対応方法等の意見交換ができる場が欲しい。人手不足の中、どのような工夫ができるのか知りたい。【老健・看護職 A】

(5) 看護協会への期待・要望

- ・ 施設における教育、研修のガイドライン作りや教育体制について検討し、提言してほしい。【特養・施設長/管理者】
- ・ 法人内ではクリニカルラダーを導入しているが、自施設だけ導入していない。各施設で研修や研究、認定を行って施設ですり合わせている。自施設内での研修、教育体制がないことからラダー申請するか課題がある。ラダーを知らない職員もいる。病院から異動し、介護施設で勤務した分がラダーに反映されないことは不利益だと感じている。【特養・看護職 A】
- ・ 施設の看護職は協会への入会が少ないため、関連研修に行きにくい。【特養・看護職 A】
- ・ 高齢者施設用のクリニカルラダーがあるが、導入、活用している施設は少ない。目標管理、レベルアップに繋がるため、積極的に導入していけるよう、もっと働きかけた方が良い。【老健・施設長/管理者】
- ・ 看護協会の研修に参加させていることが多いが、より実践的な研修が望ましい。【老健・施設長/管理者】
- ・ 看護協会では介護施設向けの出前講座のために認定看護師等に依頼し、マッチングして派遣している。出前講座の評価は高く、施設から直接、認定看護師へ研修を依頼し、専門性を高める機会がより身近になるシステムが確立され、定着することを望む。【老健・看護職 A】
- ・ 病院のように組織的に教育、研修の機会も作れず、看護協会の看護職員職能Ⅱの研修機会もなかなか活用ができていない。施設等の看護師職能の連携が進むようになって欲しい。【老健・看護職 A】
- ・ 看護協会の視点は古く、参加したいと思える研修がない。病院看護師のための集まり、それが看護協会というイメージである。【老健・看護職 B】
- ・ 看護協会の研修が多いが、協会費の負担、入会を会社や法人でできると便利になると思う。【介ホ・施設長/管理者】

令和2年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業
介護施設等における看護職員のあり方に関する調査研究事業

介護施設等における看護職員の役割・業務のあり方に関するアンケート調査 ①施設長・管理者票

本調査票は、貴施設で管理的立場にある**施設長・管理者**の方がご回答ください。必要に応じて、事務職員等の方々とご相談の上、ご回答ください。

日本看護協会では、この度、令和2年度厚生労働省老人保健健康増進等事業「介護施設等における看護職員のあり方に関する調査研究事業」の一環として、標記調査を行うことになりました。本調査は、介護施設等における看護職員の役割・業務内容や人材確保の状況、介護職員との連携状況等について調べ、課題を分析し、今後の支援策の検討へ活用することを目的としています。本調査は全国の介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）3,871 施設、介護老人保健施設 4,184 施設、特定施設入居者生活介護（有料老人ホーム）3,990 施設の施設長および職員の皆様を対象にしており、この度、調査票をお送りして、ご協力をお願いする次第です。

本調査へのご協力はすべて自由意思によるものです。ご協力いただかない場合でも何ら不利益を被ることはありません。回答票の返送をもって、調査協力に同意をいただいたものとします。

お答えいただいたデータは、本調査票の右上に記載している施設 No.ごとにとまとめて処理されます。施設 No.はランダムに付与されたもので、これにより施設名・個人名や住所が特定されることはありません。データは本会および委託業者によって施設や個人がわからないように加工し、統計処理します。調査で得られたデータは、日本看護協会の担当部署において施錠できる場所に厳重に管理・保管し、調査終了後に復元できない形で廃棄します。

調査結果は「事業報告書」として2021年3月末を目途に厚生労働省に提出し、併せて日本看護協会ホームページ上で公表します。また、日本看護協会の要望・政策提言や、関連学会での発表等に活用させていただく場合があります。

ご多忙の折、誠に恐縮に存じますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

調査の趣旨を理解し、
回答に同意します



上記、調査の趣旨をご理解いただき、回答にご協力いただける場合は、左のチェックボックスにチェック☑を入れてください。

- ※ 調査票は全 11 問あり、ご回答には約 30 分～45 分を要します。ご回答後、所定の返信用封筒に入れて厳密封し、**11月27日（金）までにご投函・返送をお願いいたします。**
- ※ 本調査における「看護職員」とは、保健師・助産師・看護師・准看護師の有資格者をさします。
- ※ 本調査における「在所者」とは、入所者、入居者、利用者など、調査時点で施設サービスを利用し、その施設を療養生活の拠点としている方をさします。
- ※ 特に期日・期間の指定がない場合は、令和2年11月1日現在の状況をご回答ください。11月1日現在の状況が把握しにくい場合は、直近の状況についてご記入ください。
- ※ 回答の際は、当てはまる番号や記号を○で囲んでください。○を付ける数は原則1つです。複数回答形式の質問の場合は、質問文に[○印はいくつでも]と記載しています。

【介護付きホーム】		
1) 貴施設の人員配置区分の状況をお答えください。		
1 一般型	2 外部サービス利用型	
➡ 「2 外部サービス利用型」を選択された方は、利用しているサービスについてあてはまるものをお答えください。[○印はいくつでも]		
1 訪問介護・総合事業の訪問型サービス	2 (介護予防)訪問看護	
3 通所介護・総合事業の通所型サービス	4 (介護予防)福祉用具貸与	
5 (介護予防)その他		
2)2020年9月(1ヶ月間)の貴施設の加算の算定状況をお答えください。[○印はいくつでも]		
【特養】		
1 夜勤職員配置加算(Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ)	2 日常生活継続支援加算	3 看護体制加算(Ⅰ)
4 看護体制加算(Ⅱ)	5 生活機能向上連携加算	6 個別機能訓練加算
7 再入所時栄養連携加算	8 退所時等相談援助加算	9 栄養マネジメント加算
10 低栄養リスク改善加算	11 経口移行加算	12 経口維持加算(Ⅰ)
13 経口維持加算(Ⅱ)	14 口腔衛生管理体制加算	15 口腔衛生管理加算
16 療養食加算	17 看取り介護加算(Ⅰ・Ⅱ)	18 在宅復帰支援機能加算
19 認知症専門ケア加算	20 認知症行動・心理症状緊急対応加算	21 褥瘡マネジメント加算
22 排せつ支援加算	23 準ユニットケア加算	24 サービス提供体制強化加算(Ⅰ)
25 サービス提供体制強化加算(Ⅱ・Ⅲ)	26 介護職員処遇改善加算(Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ)	27 介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ・Ⅱ)
【老健】		
1 夜勤職員配置加算	2 短期集中リハビリテーション実施加算	
3 認知症短期集中リハビリテーション実施加算	4 認知症ケア加算	5 ターミナルケア加算
6 療養体制維持特別加算	7 在宅復帰・在宅療養支援機能加算	8 再入所時栄養連携加算
9 入所前後訪問指導加算	10 試行的退所時指導加算	11 退所時情報提供加算
12 退所前連携加算	13 老人訪問看護指示加算	14 栄養マネジメント加算
15 低栄養リスク改善加算	16 経口移行加算	17 経口維持加算(Ⅰ)
18 経口維持加算(Ⅱ)	19 口腔衛生管理体制加算	20 口腔衛生管理加算
21 療養食加算	22 在宅復帰支援機能加算	23 かかりつけ医連携薬剤調整加算
24 認知症専門ケア加算	25 認知症行動・心理症状緊急対応加算	26 認知症情報提供加算
27 地域連携診療計画情報提供加算	28 褥瘡マネジメント加算	29 排せつ支援加算
30 サービス提供体制強化加算	31 介護職員処遇改善加算	32 介護職員等特定処遇改善加算
【介護付きホーム】		
1 入居継続支援加算	2 生活機能向上連携加算	3 個別機能訓練加算
4 夜間看護体制加算	5 医療機関連携加算	6 口腔衛生管理体制加算
7 栄養スクリーニング加算	8 退院・退所時連携加算	9 看取り介護加算
10 認知症専門ケア加算	11 サービス提供体制強化加算	12 介護職員処遇改善加算
13 介護職員等特定処遇改善加算		
3)2020年9月(1ヶ月間)の貴施設の減算の状況をお答えください。[○印はいくつでも]		
【特養】		
1 ユニット体制未整備減算	2 身体拘束廃止未実施減算	
3 人員基準欠如の減算 ➡ (01 看護職 02 介護職 03 介護支援専門員)		
【老健】		
1 ユニットケア体制未整備減算	2 身体拘束廃止未実施減算	
3 人員基準欠如の減算 ➡ 01 看護職 02 介護職 03 その他()		
【介護付きホーム】		
1 身体拘束廃止未実施減算		
2 看護・介護職員数が基準に満たない場合 ➡ 01 看護職 02 介護職 03 その他()		

3. 施設の人員配置等についてお伺いします。

1)従事者数	常勤職員		非常勤職員		
	実人数	常勤換算数	実人数	常勤換算数	
(1)看護師	人	.	人	.	人
(2)准看護師	人	.	人	.	人
(3)介護職員	人	.	人	.	人
うち ①介護福祉士	人	.	人	.	人
うち ②喀痰吸引等研修修了者 (認定特定行為業務従事者認定)	人	.	人	.	人
2)看護職員が所属する組織	1 看護部 2 看護介護部(看護職員と介護職員が両方所属) 3 医務部・医務室 4 所属部署はない 5 その他()				
3)看護職員が所属する組織の責任者	1 看護職員 2 看護職員ではない 3 責任者はいない				
4) 看護職員、介護職員の夜勤体制についてお答えください。[○印はいくつでも]					
①看護職員	1 常時夜勤体制 2 当直制 3 オンコール 4 夜間対応はなし				
②介護職員	1 常時夜勤体制 2 当直制				

4. 貴施設の看護職員の採用計画、採用・離職の状況などについてお伺いします。

1)看護職員の採用について	(1)年度ごとの採用に関する計画はありますか ➡ 1 ある 2 なし (2)採用の権限があるのはどちらですか ➡ 1 自施設 2 法人本部				
2)看護職員の充足感	1 必要な人員を確保できている 2 必要な人員は確保できていない				
3)2019年度内の看護職員の新規採用数	常勤職員		非常勤職員(派遣除く)		
		人		人	
4)看護職員採用のための取組み [○印はいくつでも]	1 ホームページ等に施設紹介や求人を掲載 2 求人広告の掲載 3 ナースセンター、eナースセンターへの登録 4 ハローワークの利用 5 福祉人材センターの利用 6 派遣事業者の利用 7 有料職業紹介事業者の利用 8 就職説明会などへ参加 9 学校・養成施設への働きかけ 10 職員や知人からの直接の紹介 11 パンフレット等の作成・配布 12 その他()				
5)採用にあたり入職者に何を期待しているか [○印はいくつでも]	1 医療行為の実施がスムーズにできること 2 看取りやアドバンスケアプランニング(ACP)の取り組みを中心となって進められること 3 自立支援や重度化予防の取組みを中心となって進められること 4 感染管理や安全管理等の体制整備を中心となって進められること 5 看護職員の人員配置基準を満たすこと 6 介護職員や他の職員と円滑にコミュニケーションをとって協働すること 7 医師や他の医療機関との連携、連絡調整ができること 8 看護職員に特段期待することはない 9 その他()				
6)2019年度内に離職した看護職員数(定年退職を含む)	常勤職員		非常勤職員(派遣除く)		
		人		人	
7)2019年度の貴施設の看護職員の採用に要したコスト	1 50万円未満 2 50万円～100万円未満 3 100万円～300万円未満 4 300万円以上 5 わからない				
8)派遣看護職の活用状況 [○印はいくつでも]	1 派遣看護職は活用していない 2 産休代替として活用 3 紹介予定として活用 4 長期派遣として活用 5 短期派遣として活用 6 単発派遣として活用 7 その他()				
9)2019年度の派遣看護職の活用割合	1 年度内ほとんどの期間で活用 2 年度内の半分程度で活用 3 年度内の数カ月で活用 4 ほとんど活用はない				
10)2019年度の貴施設の派遣看護職の採用に要したコスト	1 50万円未満 2 50万円～100万円未満 3 100万円～300万円未満 4 300万円以上				

11)派遣看護職に何を期待しているか [〇印はいくつでも]	1 医療行為の実施がスムーズにできること 2 看取りやアドバンスケアプランニング(ACP)の取り組みを中心となって進められること 3 自立支援や重度化予防の取り組みを中心となって進められること 4 感染管理や安全管理等の体制整備を中心となって進められること 5 看護職員の人員配置基準を満たすこと 6 介護職員や他の職員と円滑にコミュニケーションをとって協働すること 7 医師や他の医療機関との連携、連絡調整ができること 8 派遣の看護職員に特段期待することはない 9 その他()
12)看護職員の「夜勤専従者」の採用状況	1 夜勤専従職員がいる 2 夜勤専従職員はいない

5. 貴施設の介護職員の採用計画、採用・離職の状況などについてお伺いします。

1)介護職員の採用について	(1)年度の教育・研修に関する計画はありますか ➡ 1 ある 2 なし (2)採用の権限があるのはどちらですか ➡ 1 自施設 2 法人本部												
2)介護職員の充足感	1 必要な人員を確保できている 2 必要な人員は確保できていない												
3) 2019 年度内の介護職員の新規採用数	<table border="1"> <tr> <th colspan="3">常勤職員</th> <th colspan="3">非常勤職員(派遣除く)</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>人</td> <td></td> <td></td> <td>人</td> </tr> </table>	常勤職員			非常勤職員(派遣除く)					人			人
常勤職員			非常勤職員(派遣除く)										
		人			人								
4)介護職員採用のための取り組み [〇印はいくつでも]	1 ホームページ等に施設紹介や求人を掲載 2 求人広告の掲載 3 ハローワークの利用 4 福祉人材センターの利用 5 派遣事業者の利用 6 有料職業紹介事業者の利用 7 就職説明会などへ参加 8 学校・養成施設への働きかけ 9 職員や知人からの直接の紹介 10 その他()												
5)2019 年度内に離職した介護職員数(定年退職含む)	<table border="1"> <tr> <th colspan="3">常勤職員</th> <th colspan="3">非常勤職員(派遣除く)</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>人</td> <td></td> <td></td> <td>人</td> </tr> </table>	常勤職員			非常勤職員(派遣除く)					人			人
常勤職員			非常勤職員(派遣除く)										
		人			人								

6. 貴施設の研修や自己研鑽等についてお伺いします。

1)看護職員の教育・研修について	(1)年度ごとの看護職員向けの教育・研修に関する計画はありますか ➡ 1 ある 2 なし (2)看護職員向けの教育・研修を企画・実施するのはどちらですか ➡ 1 自施設 2 法人本部					
2)教育研修の予算	(1)職員の教育研修予算(施設内研修の講師謝金、施設外研修の受講料補助など)を確保していますか					
	1 教育研修のための予算として確保している 2 教育研修のための予算はないが、必要時に他の予算から支払っている 3 教育研修にかかる費用は施設としては支払っていない 上記設問の「1」に〇をつけた方にお聞きます					
	(2) 2019 年度の看護職員・介護職員一人あたりの教育研修費の予算額を教えてください ※職種別に予算を確保していない場合は、全体の教育研修費予算を教育研修の対象職員数で割った額をお書きください					
	<table border="1"> <tr> <td>看護職員一人あたりの教育研修費の予算</td> <td></td> <td>円</td> </tr> <tr> <td>介護職員一人あたりの教育研修費の予算</td> <td></td> <td>円</td> </tr> </table>	看護職員一人あたりの教育研修費の予算		円	介護職員一人あたりの教育研修費の予算	
看護職員一人あたりの教育研修費の予算		円				
介護職員一人あたりの教育研修費の予算		円				
3)看護職員の研修や自己研鑽等に関してどのような支援をしていますか [〇印はいくつでも]	1 クリニカルラダー※を導入・活用している ※看護師の看護実践能力を段階的に表し、各段階において期待される能力を示し、到達度によって看護師の能力が示されるシステムです。クリニカルラダーの活用により、看護師は能力段階を確認しながら自己研鑽や人材育成を目指すことが可能です。(日本看護協会ホームページ https://www.nurse.or.jp/nursing/education/jissen/kaihatsu/index.html) 2 採用時点で、施設業務に関する研修がある 3 必要性の高いテーマに関して看護職員向けに施設・法人内で研修や情報交換会が実施されている 4 必要性の高いテーマに関して多職種向けに施設・法人内で研修や情報交換会が実施されている 5 施設・法人外の研修等について情報提供している 6 施設・法人外での研修に参加するために休暇(有給)が取得できる 7 施設・法人外での研修に業務時間内に業務(出張扱い)として参加できる 8 施設・法人外での研修に参加するための費用を施設側が負担する 9 必要性の高いテーマに関して、施設・法人内に委員会やチームがある 10 職員が必要に応じて自主的勉強会等を行っている 11 自己研鑽すべきテーマや、職員間で共有すべき知識等について上司と話し合う時間を設定している 12 正職員以外(非常勤、派遣など)の職員も施設・法人内の研修や情報交換会、勉強会等に参加できる 13 その他()					

4)2019 年度に実施/派遣した研修 [○印はいくつでも]	1 施設・法人内で研修や勉強会を実施 2 施設・法人内で外部講師を招いて研修や勉強会を実施 3 施設・法人外で開催された研修に職員を派遣	延べ回数 ()回 延べ回数 ()回 延べ回数 ()回	
5)2019 年度に看護職員が受講した教育・研修の種類 [○印はいくつでも]	1 自治体主催研修 4 医師会等主催研修 7 講師を招いた内部研修 9 その他()	2 施設団体(老施協等)主催研修 5 民間の研修事業者主催研修 8 地域の他の事業所との事例共有・意見交換	3 看護協会主催研修 6 医療機関主催研修
6)2019 年度看護職員が受講・履修した教育・研修の内容 [○印はいくつでも]	1 感染管理 4 口腔ケア・誤嚥性肺炎 7 リスクマネジメント 10 看護管理(マネジメントや組織管理等) 12 介護保険制度、地域包括ケアシステム 13 看護師養成所・高等学校専攻科・看護系短期大学(2年課程)の履修 14 認定看護師教育課程の受講(分野名:) 15 専門看護師教育課程(大学院)の履修(分野名:) 16 特定行為に係る看護師の研修制度の研修の受講(行為:) 17 その他()	2 看取りケア、アドバンスケアプランニング 5 身体拘束と権利擁護、倫理 8 災害対応、事業継続計画(BCP) 11 多職種連携・チームビルディング、コミュニケーション	3 褥瘡・創傷ケア 6 認知症ケア 9 ケアの質管理
7)教育・研修・勉強会等への参加後の活用状況 [○印はいくつでも]	1 職員自身のケアの質向上に活用 4 施設内での伝達講習に活用 7 施設として活用方針は特にない(職員個人に任せている) 8 その他()	2 施設全体のケアの質向上に活用 5 施設の加算算定に活用	3 職員の処遇改善に活用 6 施設の研修計画に活用
8)今後、研修主催者や国・団体等に希望する支援 [○印はいくつでも]	1 受講対象やレベルを分けた研修 4 費用負担の軽減 7 専門家からの講習・講演 10 託児が可能な開催体制 12 その他()	2 オンライン研修の充実 5 研修等受講の必須化 8 スケジュール・内容の広報・周知 11 研修受講者・修了者が就業している施設への評価・加算など	3 多様な地域・日時での開催 6 多職種合同の開催 9 代替要員の派遣制度
9)今後、看護職員に受講・履修を推奨・支援したい内容 [○印はいくつでも]	1 感染管理 4 口腔ケア・誤嚥性肺炎 7 リスクマネジメント 10 看護管理(マネジメントや組織管理等) 12 介護保険制度、地域包括ケアシステム 13 看護師養成所・高等学校専攻科・看護系短期大学(2年課程)の履修 14 認定看護師教育課程の受講(分野名:) 15 専門看護師教育課程(大学院)の履修(分野名:) 16 特定行為に係る看護師の研修制度の研修の受講(行為:) 17 その他()	2 看取りケア、アドバンスケアプランニング 5 身体拘束と権利擁護、倫理 8 災害対応、事業継続計画(BCP) 11 多職種連携・チームビルディング、コミュニケーション	3 褥瘡・創傷ケア 6 認知症ケア 9 ケアの質管理
10)オンライン研修の環境 [○印はいくつでも]	(1)貴施設の職員のオンライン研修の受講状況についてお聞きます 1 業務として職場で受講している 2 業務時間外に職場で受講している 3 業務時間外に職場以外(自宅等)で受講している 4 受講していない 5 その他()		
	(2)施設内にオンライン研修のために必要な設備が整備されていますか 1 職員がオンライン研修で使用できる専用のPC・ブース・部屋等が用意されている 2 職員がオンライン研修で使用できる共用のPC・ブース・部屋等が用意されている 3 オンライン研修専用ではないPC・ブース・部屋等を研修受講のために使用できる 4 現時点で、オンライン研修のために使用できる設備が施設内にはない 5 オンライン研修のために必要な設備がわからない 6 その他()		

7. 貴施設の日常業務において、看護職員の関与が特に重要と感じる場面・状況について、上位 5 つに○をつけてください。

1 日常的なケア	2 ケア計画の作成	3 服薬支援
4 嚥下困難のある方の食事介助	5 看取りへの対応	6 医療処置が必要な方への対応
7 認知症症状や行動心理症状のある方への対応		8 家族関係の調整、家族への説明などの対応
9 感染症(インフルエンザ、COVID-19、ノロウイルス、疥癬など)のある方への対応		
10 施設の感染症対策(インフルエンザ、COVID-19 等)		11 災害対策
12 介護事故・医療事故の予防と発生時の対応		
13 尊厳を保つためのケア実践、虐待の予防と発生時の対応		14 発熱、嘔吐、下痢、病状の悪化などの状態変化時の対応
15 夜間緊急時や救急搬送に関する対応		16 医師など外部の他職種との連携
17 施設内の情報交換会や勉強会、研修会などにおける講師		
18 その他()		

8. 貴施設の看護職員の役割発揮の状況について、右欄の 1～5 の選択肢の内、もっともあてはまるもの 1 つに○をつけてください。

		自施設の看護職員は十分に役割発揮できている				
		とても そう 思う	まあ そう 思う	あまり そう 思わない	まったく そう 思わない	わからない
1)	在所者のニーズに対応し、尊厳を守る看取りケアに向けた支援 (入所者・家族の意向確認、看取り計画作成、今後の予測、家族への説明、医師との連絡調整、介護職員との連携、看取り後の振り返り、等)	1	2	3	4	5
2)	在所者、職員を守る感染管理の実践、支援 (マニュアルの作成、機材・備品の整備、他の職員への支援や助言、家族への説明、最新情報の収集、地域との連携、等)	1	2	3	4	5
3)	在所者、職員を守る安全管理の実践、支援 (介護事故の予防や医療安全、急変時の対応、非常時・災害時などの対策立案、身体的拘束や虐待の防止、職員の労働安全衛生対策、等)	1	2	3	4	5
4)	在所者の療養を支える円滑な多職種連携、多機関連携の実現 (施設内の多職種間の連携・調整、入退所・一時帰宅時等の多機関との連携・調整、等)	1	2	3	4	5
5)	在所者の病状や機能をふまえ、なるべく長く身体機能を維持し、自分らしく暮らすことを支援する健康管理、生活支援 (在所者の病状・身体機能や習慣・意向に関するアセスメントをふまえた自立支援・重度化防止に資するケア計画の立案・共有、食事・排泄・睡眠・リハビリ等の支援、医療的ケアに関するアセスメントの多職種への共有、尊厳を守るケアの方針の立案・共有等)	1	2	3	4	5

9. 下記 1)～7)の項目について、右欄の 1～5 の選択肢のうち、ご自身のお考えとしてあてはまるもの 1 つに○をつけて下さい。

		とても そう思う	まあ そう思う	あまり そう 思わない	まったく そう 思わない	わからない
1)	自施設の職員は他の職種に気兼ねなく相談できている	1	2	3	4	5
2)	自施設の職員は看取りや、医療的ケアへの対応に関する施設の方針を十分に理解し共有できている	1	2	3	4	5
3)	自施設の職員は高い倫理観を持ち、尊厳を守るケアを実践できている	1	2	3	4	5
4)	自施設はエビデンスに基づいた質の高いケアを実践できている	1	2	3	4	5
5)	自施設は安定的な経営ができている	1	2	3	4	5
6)	自施設は施設理念を達成できている	1	2	3	4	5
7)	自施設は地域包括ケアシステムに貢献できている	1	2	3	4	5

10. 介護施設等における看護職員の役割・業務についてご意見があればご記入ください。

11. 介護施設等における看護職員への教育や研修についてご意見があればご記入ください。

調査は以上となります。ご協力を賜りまして誠にありがとうございました。
調査についてのご意見・ご感想等ございましたら下記にご記入ください。

所定の封筒に入れて厳封し、そのままポストに投函してください。

介護施設等における看護職員の役割・業務のあり方に関するアンケート調査

②看護職員 A 票

本調査票は、貴施設の**看護職員の中で最も職位の高い方**がご回答ください。必要に応じて、事務職員等の方々とご相談の上、ご回答ください。職位の設定がない場合は、貴施設の勤続経験が最も長い方がご回答ください。

日本看護協会では、この度、令和 2 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業「介護施設等における看護職員のあり方に関する調査研究事業」の一環として、標記調査を行うことになりました。本調査は、介護施設等における看護職員の役割・業務内容や人材確保の状況、介護職員との連携状況等について調べ、課題を分析し、今後の支援策の検討へ活用することを目的としています。本調査は全国の介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）3,871 施設、介護老人保健施設 4,184 施設、特定施設入居者生活介護（有料老人ホーム）3,990 施設の施設長および職員の皆様を対象にしており、この度、調査票をお送りして、ご協力をお願いする次第です。

本調査へのご協力はすべて自由意思によるものです。ご協力いただかない場合でも何ら不利益を被ることはありません。回答票の返送をもって、調査協力に同意をいただいたものとします。

お答えいただいたデータは、本調査票の右上に記載している施設 No.ごとにとまとめて処理されます。施設 No.はランダムに付与されたもので、これにより施設名・個人名や住所が特定されることはありません。データは本会および委託業者によって施設や個人がわからないように加工し、統計処理します。調査で得られたデータは、日本看護協会の担当部署において施錠できる場所に厳重に管理・保管し、調査終了後に復元できない形で廃棄します。

調査結果は「事業報告書」として 2021 年 3 月末を目途に厚生労働省に提出し、併せて日本看護協会ホームページ上で公表します。また、日本看護協会の要望・政策提言や、関連学会での発表等に活用させていただく場合があります。

ご多忙の折、誠に恐縮に存じますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

調査の趣旨を理解し、
回答に同意します



上記、調査の趣旨をご理解いただき、回答にご協力いただける場合は、左のチェックボックスにチェック☑を入れてください。

- ※ 調査票は全 11 問あり、ご回答には約 30 分～45 分を要します。ご回答後、所定の返信用封筒に入れて厳封し、**11 月 27 日（金）までにご投函・返送をお願いいたします。**
- ※ 本調査における「看護職員」とは、保健師・助産師・看護師・准看護師の有資格者をさします。
- ※ 本調査における「在所者」とは、入所者、入居者、利用者など、調査時点で施設サービスを利用し、その施設を療養生活の拠点としている方をさします。
- ※ 特に期日・期間の指定がない場合は、令和 2 年 11 月 1 日現在の状況をご回答ください。11 月 1 日現在の状況が把握しにくい場合は、直近の状況についてご記入ください。
- ※ 回答の際は、当てはまる番号や記号を○で囲んでください。○を付ける数は原則 1 つです。複数回答形式の質問の場合は、質問文に「○印はいくつでも」と記載しています。

1. 貴施設についてお伺いします。

1)サービス種別 1、2、3から1つ 01、02から1つ	1 介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム) ⇒ 01 サテライトである 02 サテライトではない 2 介護老人保健施設 ⇒ 01 サテライトである 02 サテライトではない 3 特定施設入居者生活介護(有料老人ホーム)							
2)所在地	() 都・道・府・県							
3)所在する市区町村	1 政令指定都市 2 東京23区 3 市(県庁所在地) 4 市(県庁所在地以外) 5 町村							
4)経営主体	1 社会福祉法人(社会福祉協議会以外) 2 広域連合・一部事務組合 3 都道府県・市区町村 4 社会福祉協議会 5 日本赤十字社 6 公益社団法人・公益財団法人 7 一般社団法人・一般財団法人 8 医療法人 9 営利法人(会社) 10 その他()							
5)開設年度	西暦()年							
6)施設長の職種	1 医師 2 歯科医師 3 社会福祉士 4 薬剤師 5 看護職員 6 介護福祉士 7 事務職・総合職 8 その他()							
7)看取りの方針	1 可能な限り施設で看取る 2 施設での看取りは行わない 3 現在、看取りは行っていないが、今後は行う予定である 4 方針は決まっていない							
8)定員数	人							
9)要介護度別 在所者数(2020年11月1日現在) ※11月1日の実数が不明の場合は直近の実数をご記入ください								
自立	要支援 1・2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	その他	合計
人	人	人	人	人	人	人	人	人

2. ご自身についてお伺いします。

1)年齢	歳
2)現在勤務している施設での職種	1 保健師 2 助産師 3 看護師 4 准看護師
3)保有免許 [○印はいくつでも]	1 保健師 2 助産師 3 看護師 4 准看護師
4)雇用形態	1 正職員(フルタイム勤務) 2 正職員(短時間勤務) 3 正職員以外(臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等)
5)勤務体制	1 日勤のみ 2 日勤および、夜勤またはオンコール業務にも従事 3 夜勤専従 4 その他()
6)職位	1 管理職(看護部長または相当職) 2 中間管理職(師長・主任またはユニットリーダー相当職) 3 スタッフ 4 その他()
8)保有資格等	1 介護支援専門員 2 介護福祉士 3 認定看護管理者 4 認定看護師(分野名:) 5 専門看護師(分野名:) 6 特定行為に係る看護師の研修制度の研修の受講(行為名:) 7 その他()
9)看護職員としての経験年数の合計	年
10)現在の職場での勤続年数	年
11)現在の職場に就職する直前にしていた仕事	1 卒後すぐに現在の施設に就職した 2 病院 3 診療所 4 訪問看護 5 他の介護・福祉系の通所・入所施設やサービス 6 地域保健(行政、保健所等) 7 看護系教育機関 8 その他の看護の仕事() 9 看護以外の仕事 10 仕事はしていなかった 11 その他()

3. 貴施設の医療ニーズのある方の受け入れ体制についてお尋ねします。2019 年度における、以下の医療処置が必要な方への対応状況について右欄 1～3 のうち、あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

医療処置	対応状況(2019 年度の実績)		
	1. 対応した	2. 対応していないが可能	3. 対応は困難
1) 経管栄養法(胃ろうを含む)	1. 対応した	2. 対応していないが可能	3. 対応は困難
2) インスリン療法	1. 対応した	2. 対応していないが可能	3. 対応は困難
3) 中心静脈栄養法(IVH)	1. 対応した	2. 対応していないが可能	3. 対応は困難
4) 末梢静脈注射(点滴など)	1. 対応した	2. 対応していないが可能	3. 対応は困難
5) 酸素療法(HOT 含む)	1. 対応した	2. 対応していないが可能	3. 対応は困難
6) 気管カニューレ	1. 対応した	2. 対応していないが可能	3. 対応は困難
7) 人工呼吸療法(人工呼吸器使用)	1. 対応した	2. 対応していないが可能	3. 対応は困難
8) 吸引(口腔・鼻腔・気管内)	1. 対応した	2. 対応していないが可能	3. 対応は困難
9) 腹膜透析(CAPD/APD)	1. 対応した	2. 対応していないが可能	3. 対応は困難
10) 血液透析(HD)	1. 対応した	2. 対応していないが可能	3. 対応は困難
11) 人工膀胱(腎ろう・膀胱ろうなど)	1. 対応した	2. 対応していないが可能	3. 対応は困難
12) 人工肛門(ストーマ)	1. 対応した	2. 対応していないが可能	3. 対応は困難
13) 膀胱留置カテーテル・導尿	1. 対応した	2. 対応していないが可能	3. 対応は困難
14) 褥瘡処置	1. 対応した	2. 対応していないが可能	3. 対応は困難
15) 麻薬を用いた疼痛管理	1. 対応した	2. 対応していないが可能	3. 対応は困難

4. 施設の人員配置等についてお伺いします。

1) 介護職員	常勤職員	非常勤職員	常勤換算
	人	人	人
うち、喀痰吸引等研修修了(認定特定行為業務従事者認定)者数(常勤・非常勤問わず)			人
2) 看護職員	常勤職員	非常勤職員	常勤換算
	人	人	人
うち、准看護師の人数(常勤・非常勤を問わず)			人
3) 看護職員が所属する組織	1 看護部 2 看護介護部(看護職員と介護職員が両方所属) 3 医務部・医務室 4 所属部署はない 5 その他()		
4) 看護職員が所属する組織の責任者	1 看護職員 2 看護職員ではない 3 責任者はいない		
5) 看護職員、介護職員の夜勤体制についてお答えください。[○印はいくつでも]			
① 看護職員	1 常時夜勤体制	2 当直制	3 オンコール 4 夜間対応はなし
② 介護職員	1 常時夜勤体制	2 当直制	

5. 看護職員の研修や自己研鑽等についてお伺いします。貴施設の看護職員全体の状況をご回答ください。

<p>1) 貴施設では看護職員の研修や自己研鑽等に関してどのような支援が受けられますか [○印はいくつでも]</p>	<p>1 研修・教育の年次計画がある 2 採用時点で、施設業務に関する研修がある 3 必要性の高いテーマに関して看護職員向けに施設・法人内で研修や情報交換会が実施されている 4 必要性の高いテーマに関して多職種向けに施設・法人内で研修や情報交換会が実施されている 5 施設・法人外の研修等について情報提供している 6 施設・法人外での研修に参加するために休暇(有給)が取得できる 7 施設・法人外での研修に業務時間内に業務(出張扱い)として参加できる 8 施設・法人外での研修に参加するための参加費を施設側が負担する 9 必要性の高いテーマに関して、施設・法人内に委員会やチームがある 10 職員が必要に応じて自主的勉強会等を行っている 11 自己研鑽すべきテーマや、職員間で共有すべき知識等について上司と話し合う時間を設定している 12 正職員以外(非常勤、派遣など)の職員も施設・法人内の研修や情報交換会、勉強会等に参加できる 13 その他()</p>
<p>2) 施設・法人では2020年度にどのようなテーマ・内容に関する教育・研修が計画されていますか [○印はいくつでも]</p>	<p>1 感染管理 2 看取りケア、アドバンスケアプランニング 3 褥瘡・創傷ケア 4 口腔ケア・誤嚥性肺炎 5 身体拘束と権利擁護、倫理 6 認知症ケア 7 リスクマネジメント 8 災害対応、事業継続計画(BCP) 9 ケアの質管理 10 看護管理(マネジメントや組織管理等) 11 多職種連携・チームビルディング、コミュニケーション 12 介護保険制度、地域包括ケアシステム 13 看護師養成所・高等学校専攻科・看護系短期大学(2年課程)の履修 14 認定看護師教育課程の受講(分野名:) 15 専門看護師教育課程(大学院)の履修(分野名:) 16 特定行為に係る看護師の研修制度の研修の受講(行為:) 17 その他()</p>
<p>3) 看護職員が2019年度に受講した教育・研修 [○印はいくつでも]</p>	<p>1 自治体主催研修 2 施設団体(老施協等)主催研修 3 看護協会主催研修 4 医師会等主催研修 5 民間の研修事業者主催研修 6 医療機関主催研修 7 講師を招いた内部研修 8 地域の他の事業所との事例共有・意見交換 9 その他()</p>
<p>4) 教育・研修・勉強会等への参加後の活用状況 [○印はいくつでも]</p>	<p>1 看護職員個人のケアの質向上に活用 2 施設全体のケアの質向上に活用 3 看護職の処遇改善に活用 4 施設内での伝達講習に活用 5 施設の加算算定に活用 6 施設の研修計画に活用 7 施設として活用方針は特になく(職員個人に任せている) 8 その他()</p>
<p>5) 今後、看護職員向けの教育・研修で取り組みたい内容 [○印はいくつでも]</p>	<p>1 感染管理 2 看取りケア、アドバンスケアプランニング 3 褥瘡・創傷ケア 4 口腔ケア・誤嚥性肺炎 5 身体拘束と権利擁護、倫理 6 認知症ケア 7 リスクマネジメント 8 災害対応、事業継続計画(BCP) 9 ケアの質管理 10 看護管理(マネジメントや組織管理等) 11 多職種連携・チームビルディング、コミュニケーション 12 介護保険制度、地域包括ケアシステム 13 看護師養成所・高等学校専攻科・看護系短期大学(2年課程)の履修 14 認定看護師教育課程の受講(分野名:) 15 専門看護師教育課程(大学院)の履修(分野名:) 16 特定行為に係る看護師の研修制度の研修の受講(行為:) 17 その他()</p>
<p>6) オンライン研修の環境 [○印はいくつでも]</p>	<p>(1) 貴施設の職員のオンライン研修の受講状況についてお聞きます 1 業務として職場で受講している 2 業務時間外に職場で受講している 3 業務時間外に職場以外(自宅等)で受講している 4 受講していない 5 その他()</p> <p>(2) 施設内にオンライン研修のために必要な設備が整備されていますか 1 職員がオンライン研修専用で使用できる専用のPC・ブース・部屋等が用意されている 2 職員がオンライン研修専用で使用できる共用のPC・ブース・部屋等が用意されている 3 オンライン研修専用ではないPC・ブース・部屋等を研修受講のために使用できる 4 現時点で、オンライン研修のために使用できる設備が施設内にはない 5 オンライン研修のために必要な設備がわからない 6 その他()</p>

7) クリニカルラダーの作成、活用状況	<p>(1) 施設の教育・研修においてクリニカルラダーを作成、活用していますか 1 クリニカルラダーを活用している 2 クリニカルラダーを活用していない 3 検討している 4 その他()</p> <p>(2) 日本看護協会が公表している「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」「JNA ラダー」を知っていますか 1 知っている 2 知らない</p> <p>上記の質問で「1 知っている」に○をつけた方だけお答えください。</p> <p>(3) 「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」「JNA ラダー」を活用していますか 1 JNA ラダー、もしくは JNA ラダーを活用した自施設のラダーを運用している 2 JNA ラダーを活用し、自施設のラダーを整理・作成した(今後運用を開始する) 3 JNA ラダーをそのまま活用している(自施設のラダーは作成していない) 4 JNA ラダーを活用することは決定している(今後活用方法を検討する) 5 JNA ラダーの活用を検討している 6 JNA ラダーを活用していない 7 その他()</p>
8) 看護部・看護職として教育・研修を行う上での課題 [○印はいくつでも]	1 職員の人数が少なく外部研修に派遣できない 2 勉強会、研修などを開催しても職員の参加が少ない 3 看護職員は研修やクリニカルラダーなどにあまり興味がない 4 教育・研修としての取り組み方法、手段がわからない 5 教育・研修として取り組みたいことがない 6 悩みや困りごとを共有できる看護職員がいない 7 その他()

6. 貴施設の **2019年度**の**取り組みの状況**に関して、右欄の選択肢のうち、もっともあてはまるもの1つに○をつけてください。開催頻度は具体的な頻度(例:3か月に1回、月に1回など)、件数は概算でも構いませんので可能な限り、ご記入ください。

I. 看取りに関するケアの状況						
1)	常勤の看護師を1名以上配置し、医師・看護師など医療職との連携により、24時間連絡できる体制を確保している	1.はい	2.いいえ	3.わからない		
2)	看取りに関する指針を定め、入所の際に、入所者又はその家族等に対して、内容を説明し、同意を得ている	1.はい	2.いいえ	3.わからない		
3)	医師、看護職員、介護職員、介護支援専門員その他の職種の人による協議の上、看取りの実績等を踏まえ、適宜、看取りに関する指針の見直しを行っている	1.はい	2.いいえ	3.わからない		
4)	看取りに関する職員研修を行っている	1.はい	2.いいえ	3.わからない	開催頻度 ()	
5)	看取りを行う際に、個室又は静養室の利用が可能となるよう配慮を行っている	1.はい	2.いいえ	3.わからない		
6)	在所者に関し、緊急事態の注意点や連携の方法及び、曜日と時間帯別の連絡手段や診察依頼時間の具体的な取り決めがある	1.はい	2.いいえ	3.わからない		
7)	複数名の配置医師がいるか、配置医師と協力医療機関の医師が連携し、施設の求めに応じて24時間対応できる体制を確保している	1.はい	2.いいえ	3.わからない		
8)	2019年度の1年間で施設内での看取りを実施した	1.はい 件数:()件		2.いいえ	3.わからない	
II. 身体拘束等に関するケアの状況						
1)	身体的拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の在所者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録している	1.はい	2.いいえ	3.わからない		

2)	身体的拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を3月に1回以上開催するとともに、その結果について、介護職員その他従業者に周知徹底を図っている	1.はい	2.いいえ	3.わからない		
3)	身体的拘束等の適正化のための指針を整備している	1.はい	2.いいえ	3.わからない		
4)	介護職員その他の従業者に対し、身体的拘束等の適正化のための研修を定期的実施している	1.はい	2.いいえ	3.わからない	開催頻度 ()	
5)	2019年度の1年間で転倒・転落事故が発生した状況があった	1.はい 件数:()件		2.いいえ	3.わからない	
	うち、治療や経過観察を要する外傷を伴う転倒・転落事故があった	1.はい 件数:()件		2.いいえ	3.わからない	
6)	2019年度の1年間で身体的拘束、行動制限等を必要とした状況があった	1.はい 件数:()件		2.いいえ	3.わからない	
	うち、身体拘束等を1か月以上実施した在 所者がいた	1.はい 件数:()件		2.いいえ	3.わからない	
Ⅲ. 褥瘡に関するケアの状況						
1)	在所者ごとの褥瘡の発生に係るリスクについて、「褥瘡の発生と関連のあるリスク」等のモニタリング指標を用いて、施設入所時に評価するとともに、少なくとも3月に1回、評価を行っている	1.はい	2.いいえ	3.わからない		
2)	褥瘡の発生に係るリスクがあるとされた在所者に対して、関連職種の者が共同して、在所者ごとに褥瘡管理に関する褥瘡ケア計画を作成している	1.はい	2.いいえ	3.わからない		
3)	褥瘡ケア計画に基づき、在所者ごとに褥瘡管理を実施し、少なくとも3月に1回、褥瘡ケア計画を見直している	1.はい	2.いいえ	3.わからない		
4)	2019年度の1年間で新しく褥瘡が発生した在所者がいた	1.はい 件数:()件		2.いいえ	3.わからない	
Ⅳ. 認知症に関するケアの状況						
1)	認知症介護実践リーダー研修修了者を配置し、専門的な認知症ケアを実施している	1.はい	2.いいえ	3.わからない		
2)	施設の従業員に対して、認知症ケアに関する留意事項の伝達又は技術的指導に係る会議・勉強会などを定期的開催している	1.はい	2.いいえ	3.わからない	開催頻度 ()	
3)	認知症介護指導者研修修了者を1名以上配置し、施設全体の認知症ケアの指導等を実施している	1.はい	2.いいえ	3.わからない		
4)	介護、看護職員ごとの認知症ケアに関する研修計画を作成し、実施している	1.はい	2.いいえ	3.わからない		
5)	2019年度の1年間で認知症の行動・心理症状や、病状悪化などにより手厚い対応を要する困難な状況の在所者がいた	1.はい 件数:()件		2.いいえ	3.わからない	

V. 排泄支援に関するケアの状況						
1)	排泄に介護を要する在所者のうち、身体機能の向上や環境の調整等によって排泄にかかる要介護状態を軽減できると医師、または看護師が判断し、利用者もそれを希望する場合、多職種が排泄にかかる各種ガイドライン等を参考として、排泄に介護を要する原因等について分析し、その結果を踏まえた支援計画を作成している	1.はい	2.いいえ	3.わからない		
2)	在所者ごとの排泄支援計画にもとづき、支援を実施している	1.はい	2.いいえ	3.わからない		
3)	2019年度の1年間で排泄に関する自立度が改善した在所者がいた	1.はい 件数:()件		2.いいえ	3.わからない	
VI. 栄養管理・食事支援に関するケアの状況						
1)	医師の指導に基づき、現在経管での食事を摂っている在所者ごとに、経口での食事に移行する計画を医師、歯科医師、管理栄養士、看護師等が共同して作成し、在所者またはそのご家族の同意の上、実施している	1.はい	2.いいえ	3.わからない		
2)	経口で食事を摂っている在所者のうち、摂食機能障害、誤嚥が有ると認定しうる在所者に関して、医師または歯科医師、栄養管理士、看護師、介護支援専門員などの職種が共同して、在所者の食事の観察や介護を行い、在所者ごとに、経口による食事を継続できるようにするための経口維持計画を作成し、医師または歯科医師の指示の下で、管理栄養士または栄養士が栄養管理を行っている	1.はい	2.いいえ	3.わからない		
3)	2019年度の1年間で誤嚥性肺炎を発症し、医師の診断・治療が必要になった在所者がいた	1.はい 件数:()件		2.いいえ	3.わからない	

7. 貴施設の看護部・看護職員の全体の状況としてお答えください。看護職員の業務の実施状況について、右側の選択肢のうち、もっともあてはまるもの1つに○をつけてください。

I. 看取りに関する業務の実施									
1)	在所者の看取りの意向、アドバンスケアプランニング(ACP)の確認	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし					
2)	看取り介護計画の作成のサポート	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし					
3)	看取りの予測にもとづいて介護職員とのケア方法を共有し、ケア実施を支援	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし					
4)	在所者の身体状況の変化に関する家族への説明	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし					
5)	家族に対する精神的ケアの実施	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし					
6)	看取り時のかかりつけ医等との連絡・相談	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし					
7)	在所者のターミナル時期の判断、医師への連絡	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし					
8)	看取り後のケアの振り返り、職員に対する精神的ケアの実施	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし					
9)	上記1)～8)のうち、今後、より強化したい内容の番号すべてに○をつけてください	1	2	3	4	5	6	7	8

10)	在所者のニーズに対応し、尊厳を守る看取りケアに向けた支援のための看護職員の役割は十分に発揮できている	1 とても そう思う	2 まあ そう思う	3 あまり そう思わない	4 全くそう 思わない	5 わから ない		
Ⅱ. 感染管理に関する業務								
1)	感染対策マニュアルの作成、見直し、改訂	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
2)	感染防止に必要な機材・備品等の設置・整備	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
3)	感染対策のスタンダードプリコーションの実践	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
4)	感染対策に関する他の職種への実地指導、シミュレーション、訓練など	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
5)	感染対策等の家族への説明	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
6)	感染症の発生に関する最新情報の収集とその対策	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
7)	感染症対策に関する多施設間、地域、行政機関との連携、取り組み	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
8)	上記 1)～7)のうち、今後、より強化したい内容の番号すべてに○をつけてください	1	2	3	4	5	6	7
9)	在所者、職員を守る感染管理の実践、支援のための看護職員の役割は十分に発揮できている	1 とても そう思う	2 まあ そう思う	3 あまり そう思わない	4 全くそう 思わない	5 わから ない		
Ⅲ. 安全管理に関する業務								
1)	生活者の視点での介護事故予防対策の立案、見直し、改定	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
2)	介護事故予防対策を介護職員と共有し、介護事故を予防	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
3)	医療ニーズの高い在所者のリスク管理対策の立案、見直し、改定	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
4)	急変対応、夜間救急時の対応、救急搬送に関する取り決め等を含めた緊急時の対策の立案、見直し、改定	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
5)	緊急時の対策を介護職員と共有し、緊急時の対応を支援	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
6)	在所者個々に応じたリスク管理に関して介護職と共有し、リスク管理を支援	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
7)	在所者の転倒やヒヤリハット等の事例の把握・分析	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
8)	在所者の転倒・転落等についてリスク低減策のケアプランへの盛り込み(拘束ではなく)	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
9)	非常時、災害時の対策の立案、見直し、改定	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
10)	非常時、災害時の対策を介護職員と共有し、非常時、災害時の対応を支援	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
11)	非常時、災害時の対策のシミュレーション、訓練	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
12)	腰痛対策やハラスメント対策などの職員の労働安全衛生に関する対策	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				

13)	安全管理に関する多施設間、地域、行政機関との連携、取り組み	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし				
14)	上記 1)～13)のうち、今後、より強化したい内容の番号すべてに○をつけてください	1 8	2 9	3 10	4 11	5 12	6 13	7
15)	在所者、職員を守る安全管理の実践、支援のための看護職員の役割は十分に発揮できている	1 とても そう思う	2 まあ そう思う	3 あまり そう思わない	4 全くそう 思わない	5 わから ない		
IV. 多職種・多機関連携に関する業務								
1)	医師・嘱託医への連絡、調整	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし				
2)	在所者の退院前に連携している病院等への訪問による調整	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし				
3)	地域のケアマネジャーとの連絡・調整	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし				
4)	連携している病院等の医療機関との連絡・調整	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし				
5)	施設の相談員やケアマネジャーとの連絡・調整	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし				
6)	管理栄養士や栄養士との連絡・調整	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし				
7)	在所者の身体状況について、介護職員が理解できる共通言語を用いた説明	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし				
8)	在所者の一時帰宅の調整	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし				
9)	短期入所生活介護利用者の状態のアセスメントの実施	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし				
10)	短期入所生活介護利用者の状態のアセスメントについて他のサービス事業者への情報提供	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし				
11)	上記 1)～10)のうち、今後、より強化したい内容の番号すべてに○をつけてください	1 8	2 9	3 10	4	5	6	7
12)	在所者の療養を支える円滑な多職種連携、多機関連携の実現のための看護職員の役割は十分に発揮できている	1 とても そう思う	2 まあ そう思う	3 あまり そう思わない	4 全くそう 思わない	5 わから ない		
V. 健康管理・生活支援に関する業務								
1)	個々の排泄習慣をふまえた上での自立した排泄への支援	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし				
2)	確実な夜間睡眠確保のための支援	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし				
3)	食事形態や嚥下等の食事摂取に関する相談・支援	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし				
4)	認知症の行動・心理症状への予防・対応に関する相談・支援	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし				
5)	健康管理や、重度化を予防するケアプラン作成を支援し、ケアチームで共有しながらケアを提供	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし				
6)	日々の生活支援やリハビリテーション等からの健康状態の変化をアセスメントし、適切な医療につなげる判断	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし				

7)	必要な医療的ケアに関するアセスメント、判断のポイントなどを多職種と共有し、ケア実施を間接的に支援	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし		
8)	在所者への全人的なアセスメントにもとづいた尊厳を守るケアの実践	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし		
9)	尊厳を守るケアの方針を介護職と共有し、尊厳を守るチームケアを提供	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし		
10)	上記 1)～9)のうち、今後、より強化したい内容の番号すべてに○をつけてください	1 8	2 9	3 4 5 6 7		
11)	在所者の病状や機能をふまえ、なるべく長く身体機能を維持し、自分らしく暮らすことを支援する健康 <u>管理</u> 、 <u>生活支援</u> のための看護職員の役割は十分に発揮できている	1 とても そう思う	2 まあ そう思う	3 あまり そう思わない	4 全くそう 思わない	5 わから ない

8. 貴施設における以下の 1)から 6)の話し合う機会について右欄の選択肢 1～4 の内、あてはまるもの全てに○をつけてください。

	[○はいくつでも]	業務として定められた 会議・カンファレンス・勉 強会などの機会が定期 的にある	必要に応じて会議・カン ファレンス・勉強会など の機会がある	日常の中で情報交換の 機会がある	日常の中で情報交換の 機会はない
1)	日常の業務・役割の重複や分担について施設内の看護職員が多職種と話し合う機会	1	2	3	4
2)	個別事例への対応やケア方針、ケアの振り返りや看取った事例などを施設内の看護職員が多職種と話し合う機会	1	2	3	4
3)	施設として取り組むべき課題を施設内の看護職員が多職種と話し合う機会	1	2	3	4
4)	対応困難な個別事例について、施設内の看護職員が施設内外を問わず、地域内の他の施設や職種と話し合う機会	1	2	3	4
5)	地域として取り組むべき課題を施設内の看護職員が地域内の他の施設や職種と話し合う機会	1	2	3	4
6)	施設・地域として取り組むべき課題を施設内の看護職員が自治体・行政機関等と話し合う機会	1	2	3	4

9. 下記 1)～15)の項目について、右欄の 1～5 の選択肢のうち、ご自身のお考えとしてあてはまるもの 1 つに○をつけて下さい。

		とても そう 思う	まあ そう 思う	あまり そう 思わない	まったく そう 思わない	わからない
1)	自施設の職員は他の職種に気兼ねなく相談できている	1	2	3	4	5
2)	自施設の職員は看取りや、医療的ケアへの対応に関する施設の方針を十分に共有できている	1	2	3	4	5
3)	自施設は高い倫理観を持ち、尊厳を守るケアを実践できている	1	2	3	4	5
4)	自施設はエビデンスに基づいた質の高いケアを実践できている	1	2	3	4	5
5)	自施設は安定的な経営ができている	1	2	3	4	5
6)	自施設は施設理念を達成できている	1	2	3	4	5
7)	自施設は地域包括ケアシステムに貢献できている	1	2	3	4	5
8)	自分の業務範囲は明確にされている	1	2	3	4	5
9)	自分の職種の役割を果たすために、十分な権限が与えられている	1	2	3	4	5
10)	自分の業務の実施に対する不安はない	1	2	3	4	5
11)	自分の業務の実施に対して自信を持っている	1	2	3	4	5
12)	自分の仕事のやりがいを感じている	1	2	3	4	5
13)	自分の職務に満足している	1	2	3	4	5
14)	今後も現在の職場で就労を続けたい	1	2	3	4	5
15)	職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい	1	2	3	4	5

10. 介護施設等における看護職員の役割・業務についてご意見があればご記入ください。

11. 介護施設等における看護職員への教育や研修についてご意見があればご記入ください。

調査は以上です。ご協力を賜りまして誠にありがとうございました。
調査についてのご意見・ご感想等ございましたら下記にご記入ください。

所定の封筒に入れて厳封し、そのままポストに投函してください。

介護施設等における看護職員の役割・業務のあり方に関するアンケート調査 ③看護職員 B 票

本調査票は、貴施設の看護職員 A 票の対象者以外で、雇用形態を問わず、**名字が 50 音順の早い方から 2 名の看護職員**（例：「非常勤職員の足立さん」と「正職員の伊藤さん」の 2 名など）がご回答ください。必要に応じて、事務職員等の方々とご相談の上、ご回答ください。施設の看護職員が 1 名の場合は、②看護職員 A 票のみにご回答いただき、こちらの調査票へのご回答・ご返送は不要です。施設の看護職員が 2 名の場合、②の該当者が看護職員 A 票、他の方の方がこちらの③看護職員 B 票にご回答ください。

日本看護協会では、この度、令和 2 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業「介護施設等における看護職員のあり方に関する調査研究事業」の一環として、標記調査を行うことになりました。本調査は、介護施設等における看護職員の役割・業務内容や人材確保の状況、介護職員との連携状況等について調べ、課題を分析し、今後の支援策の検討へ活用することを目的としています。本調査は全国の介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）3,871 施設、介護老人保健施設 4,184 施設、特定施設入居者生活介護（有料老人ホーム）3,990 施設の施設長および職員の皆様を対象にしており、この度、調査票をお送りして、ご協力をお願いする次第です。

本調査へのご協力はすべて自由意思によるものです。ご協力いただかない場合でも何ら不利益を被ることはありません。回答票の返送をもって、調査協力に同意をいただいたものとします。

お答えいただいたデータは、本調査票の右上に記載している施設 No.ごとにまとめて処理されます。施設 No.はランダムに付与されたもので、これにより施設名・個人名や住所が特定されることはありません。データは本会および委託業者によって施設や個人がわからないよう加工し、統計処理します。調査で得られたデータは、日本看護協会の担当部署において施錠できる場所に厳重に管理・保管し、調査終了後に復元できない形で廃棄します。

調査結果は「事業報告書」として 2021 年 3 月末を目途に厚生労働省に提出し、併せて日本看護協会ホームページ上で公表します。また、日本看護協会の要望・政策提言や、関連学会での発表等に活用させていただく場合があります。ご多忙の折、誠に恐縮に存じますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

調査の趣旨を理解し、
回答に同意します



上記、調査の趣旨をご理解いただき、回答にご協力いただける場合は、左のチェックボックスにチェック☑を入れてください。

- ※ 調査票は全 9 問あり、ご回答には約 30 分を要します。ご回答後、所定の返信用封筒に入れて厳封し、**11 月 27 日（金）までにご投函・返送をお願いいたします。**
- ※ 本調査における「看護職員」とは、保健師・助産師・看護師・准看護師の有資格者をさします。
- ※ 本調査における「在所者」とは、入所者、入居者、利用者など、調査時点で施設サービスを利用し、その施設を療養生活の拠点としている方をさします。
- ※ 特に期日・期間の指定がない場合は、**令和 2 年 11 月 1 日**現在の状況をご回答ください。11 月 1 日現在の状況が把握しにくい場合は、直近の状況についてご記入ください。
- ※ 回答の際は、当てはまる番号や記号を○で囲んでください。○を付ける数は原則 1 つです。複数回答形式の質問の場合は、質問文に「○印はいくつでも」と記載しています。

1. 貴施設についてお伺いします。

1)サービス種別 1、2、3から1つ 01、02から1つ	1 介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム) ➡ 01 サテライトである 02 サテライトではない 2 介護老人保健施設 ➡ 01 サテライトである 02 サテライトではない 3 特定施設入居者生活介護(有料老人ホーム)
2)所在地	() 都・道・府・県
3)所在する市区町村	1 政令指定都市 2 東京23区 3 市(県庁所在地) 4 市(県庁所在地以外) 5 町村
4)経営主体	1 社会福祉法人(社会福祉協議会以外) 2 広域連合・一部事務組合 3 都道府県・市区町村 4 社会福祉協議会 5 日本赤十字社 6 公益社団法人・公益財団法人 7 一般社団法人・一般財団法人 8 医療法人 9 営利法人(会社) 10 その他()
5)開設年度	西暦()年
6)施設長の職種	1 医師 2 歯科医師 3 社会福祉士 4 薬剤師 5 看護職員 6 介護福祉士 7 事務職・総合職 8 その他()
7)看取りの方針	1 可能な限り施設で看取る 2 施設での看取りは行わない 3 現在、看取りは行っていないが、今後は行う予定である 4 方針は決まっていない
8)定員数	人

2. ご自身についてお伺いします。

1)年齢	歳
2)現在勤務している施設での職種	1 保健師 2 助産師 3 看護師 4 准看護師
3)保有免許[○印はいくつでも]	1 保健師 2 助産師 3 看護師 4 准看護師
4)雇用形態	1 正職員(フルタイム勤務) 2 正職員(短時間勤務) 3 正職員以外(臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等)
5)勤務体制	1 日勤のみ 2 日勤および、夜勤またはオンコール業務にも従事 3 夜勤専従 4 その他()
6)職位	1 管理職(看護部長または相当職) 2 中間管理職(師長・主任またはユニットリーダー相当職) 3 スタッフ 4 その他()
7)保有資格等	1 介護支援専門員 2 介護福祉士 3 認定看護管理者 4 認定看護師(分野名:) 5 専門看護師(分野名:) 6 特定行為に係る看護師の研修制度の研修(行為名:) 7 その他()
8)看護職員としての経験年数の合計	年
9)現在の職場での勤続年数	年
10)現在の職場に就職する直前にしていた仕事	1 卒後すぐに現在の施設に就職した 2 病院 3 診療所 4 訪問看護 5 他の介護・福祉系の通所・入所施設やサービス 6 地域保健(行政、保健所等) 7 看護系教育機関 8 その他の看護の仕事() 9 看護以外の仕事 10 仕事はしていなかった 11 その他()

3. 施設の人員配置等についてお伺いします。

1) 介護職員	常勤職員		非常勤職員		常勤換算		
		人		人			人
うち、喀痰吸引等研修修了(認定特定行為業務従事者認定)者数(常勤・非常勤問わず)							人
2) 看護職員	常勤職員		非常勤職員		常勤換算		
		人		人			人
うち、准看護師の人数(常勤・非常勤を問わず)							人
3) 看護職員が所属する組織		1 看護部		2 看護介護部(看護職員と介護職員が両方所属)			
		3 医務部・医務室		4 所属部署はない		5 その他()	
4) 看護職員が所属する組織の責任者		1 看護職員		2 看護職員ではない		3 責任者はいない	
5) 看護職員、介護職員の夜勤体制についてお答えください。[○印はいくつでも]							
① 看護職員	1 常時夜勤体制		2 当直制		3 オンコール		4 夜間対応はなし
② 介護職員	1 常時夜勤体制		2 当直制				

4. 看護職員の研修や自己研鑽等についてお伺いします。

1) 勤務先では看護職員の研修や自己研鑽等に関してどのような支援が受けられますか [○印はいくつでも]	1 研修・教育の年次計画がある							
	2 採用時点で、施設業務に関する研修がある							
2) 勤務先では2020年度にどのようなテーマ・内容に関する教育・研修が計画されていますか	3 必要性の高いテーマに関して看護職員向けに施設・法人内で研修や情報交換会が実施されている							
	4 必要性の高いテーマに関して多職種向けに施設・法人内で研修や情報交換会が実施されている							
	5 施設・法人外の研修等について情報提供している							
	6 施設・法人外での研修に参加するために休暇(有給)が取得できる							
	7 施設・法人外での研修に業務時間内に業務(出張扱い)として参加できる							
	8 施設・法人外での研修に参加するための参加費を施設側が負担する							
	9 必要性の高いテーマに関して、施設・法人内に委員会やチームがある							
	10 職員が必要に応じて自主的勉強会等を行っている							
	11 自己研鑽すべきテーマや、職員間で共有すべき知識等について上司と話し合う時間を設定している							
	12 正職員以外(非常勤、派遣など)の職員も施設・法人内の研修や情報交換会、勉強会等に参加できる							
	13 その他()							
	3) あなたご自身が2019年度に受講した教育・研修 [○印はいくつでも]	1 自治体主催研修		2 施設団体(老施協等)主催研修		3 看護協会主催研修		
		4 医師会等主催研修		5 民間の研修事業者主催研修		6 医療機関主催研修		
7 講師を招いた内部研修		8 地域の他の事業所との事例共有・意見交換						
9 その他()								

<p>4) 今後、看護職員向けの教育・研修であなたが自身が受講したい内容 [○印はいくつでも]</p>	<p>1 感染管理 2 看取りケア、アドバンスケアプランニング 3 褥瘡・創傷ケア 4 口腔ケア・誤嚥性肺炎 5 身体拘束と権利擁護、倫理 6 認知症ケア 7 リスクマネジメント 8 災害対応、事業継続計画(BCP) 9 ケアの質管理 10 看護管理(マネジメントや組織管理等) 11 多職種連携・チームビルディング、コミュニケーション 12 介護保険制度、地域包括ケアシステム 13 看護師養成所・高等学校専攻科・看護系短期大学(2年課程)の履修 14 認定看護師教育課程の受講(分野名:) 15 専門看護師教育課程(大学院)の履修(分野名:) 16 特定行為に係る看護師の研修制度の研修の受講(行為:) 17 その他()</p>
<p>5) 勤務先のオンライン研修の環境 [○印はいくつでも]</p>	<p>(1) 貴施設の職員のオンライン研修の受講状況についてお聞きます 1 業務として職場で受講している 2 業務時間外に職場で受講している 3 業務時間外に職場以外(自宅等)で受講している 4 受講していない 5 その他()</p> <p>(2) 施設内にオンライン研修のために必要な設備が整備されていますか 1 職員がオンライン研修専用で利用できる専用のPC・ブース・部屋等が用意されている 2 職員がオンライン研修専用で利用できる共用のPC・ブース・部屋等が用意されている 3 オンライン研修専用ではないPC・ブース・部屋等を研修受講のために使用できる 4 現時点で、オンライン研修のために使用できる設備が施設内にはない 5 オンライン研修のために必要な設備がわからない 6 その他()</p>
<p>6) あなたご自身の自己研鑽の上での課題 [○印はいくつでも]</p>	<p>1 時間がない 2 職員の人数が少なく外部研修には出られない 3 どのように勉強していいかわからない 4 勉強したいことがない 5 研修にはあまり興味がない 6 悩みや困りごとを共有できる看護職員がいない 7 その他()</p>

5. 貴施設におけるご自身の業務の実施状況について、右側の選択肢のうち、もっともあてはまるもの1つに○をつけてください。

I. 看取りに関する業務の実施					
1)	在所者の看取りの意向、アドバンスケアプランニング(ACP)の事前確認	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし	
2)	看取り介護計画の作成のサポート	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし	
3)	看取りの予測にもとづいて介護職員とのケア方法を共有し、ケア実施を支援	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし	
4)	在所者の身体状況の変化に関する家族への説明	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし	
5)	家族に対する精神的ケアの実施	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし	
6)	看取り時のかかりつけ医等との連絡・相談	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし	
7)	在所者のターミナル時期の判断、医師への連絡	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし	
8)	看取り後のケアの振り返り、職員に対する精神的ケアの実施	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし	
9)	上記1)~8)のうち、今後、より強化したい内容の番号すべてに○をつけてください	1	2	3	4 5 6 7 8
10)	在所者のニーズに対応し、尊厳を守る看取りケアに向けた支援のための看護職員の役割は十分に発揮できている	1 とても そう思う	2 まあ そう思う	3 あまり そう思わない	4 全くそう 思わない 5 わから ない

Ⅱ. 感染管理に関する業務								
1)	感染対策マニュアルの作成、見直し、改訂	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
2)	感染防止に必要な機材・備品等の設置・整備	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
3)	感染対策のスタンダードプリコーションの実践	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
4)	感染対策に関する他の職種への実地指導、シミュレーション、訓練など	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
5)	感染対策等の家族への説明	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
6)	感染症の発生に関する最新情報の収集とその対策	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
7)	感染症対策に関する多施設間、地域、行政機関との連携、取り組み	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
8)	上記 1)～7)のうち、今後、より強化したい内容の番号すべてに○をつけてください	1	2	3	4	5	6	7
9)	在所者、職員を守る感染管理の実践、支援のための看護職員の役割は十分に発揮できている	1 とても そう思う	2 まあ そう思う	3 あまり そう思わない	4 全くそう 思わない	5 わから ない		
Ⅲ. 安全管理に関する業務								
1)	生活者の視点での介護事故予防対策の立案、見直し、改定	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
2)	介護事故予防対策を介護職員と共有し、介護事故を予防	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
3)	医療ニーズの高い在所者のリスク管理対策の立案、見直し、改定	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
4)	急変対応、夜間救急時の対応、救急搬送に関する取り決め等を含めた緊急時の対策の立案、見直し、改定	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
5)	緊急時の対策を介護職員と共有し、緊急時の対応を支援	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
6)	在所者個々に応じたリスク管理に関して介護職と共有し、リスク管理を支援	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
7)	在所者の転倒やヒヤリハット等の事例の把握・分析	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
8)	在所者の転倒・転落等についてリスク低減策のケアプランへの盛り込み(拘束ではなく)	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
9)	非常時、災害時の対策の立案、見直し、改定	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
10)	非常時、災害時の対策を介護職員と共有し、非常時、災害時の対応を支援	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
11)	非常時、災害時の対策のシミュレーション、訓練	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
12)	腰痛対策やハラスメント対策などの職員の労働安全衛生に関する対策	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				
13)	安全管理に関する多施設間、地域、行政機関との連携、取り組み	1 実施している	2 実施しているが 不十分	3 実施なし				

14)	上記 1)～13)のうち、今後、より強化したい内容の番号すべてに○をつけてください	1 8	2 9	3 10	4 11	5 12	6 13	7
15)	在所者、職員を守る安全管理の実践、支援のための看護職員の役割は十分に発揮できている	1 とても そう思う	2 まあ そう思う	3 あまり そう思わない	4 全くそう 思わない	5 わから ない		
IV. 多職種・多機関連携に関する業務								
1)	医師・嘱託医への連絡、調整	1 実施している		2 実施しているが 不十分		3 実施なし		
2)	在所者の退院前に連携している病院等への訪問による調整	1 実施している		2 実施しているが 不十分		3 実施なし		
3)	地域のケアマネジャーとの連絡・調整	1 実施している		2 実施しているが 不十分		3 実施なし		
4)	連携している病院等の医療機関との連絡・調整	1 実施している		2 実施しているが 不十分		3 実施なし		
5)	施設の相談員やケアマネジャーとの連絡・調整	1 実施している		2 実施しているが 不十分		3 実施なし		
6)	管理栄養士や栄養士との連絡・調整	1 実施している		2 実施しているが 不十分		3 実施なし		
7)	在所者の身体状況について、介護職員が理解できる共通言語を用いた説明	1 実施している		2 実施しているが 不十分		3 実施なし		
8)	在所者の一時帰宅の調整	1 実施している		2 実施しているが 不十分		3 実施なし		
9)	短期入所生活介護利用者の状態のアセスメントの実施	1 実施している		2 実施しているが 不十分		3 実施なし		
10)	短期入所生活介護利用者の状態のアセスメントについて他のサービス事業者への情報提供	1 実施している		2 実施しているが 不十分		3 実施なし		
11)	上記 1)～10)のうち、今後、より強化したい内容の番号すべてに○をつけてください	1 8	2 9	3 10	4	5	6	7
12)	在所者の療養を支える円滑な多職種連携、多機関連携の実現のための看護職員の役割は十分に発揮できている	1 とても そう思う	2 まあ そう思う	3 あまり そう思わない	4 全くそう 思わない	5 わから ない		
V. 健康管理・生活支援に関する業務								
1)	個々の排泄習慣をふまえた上での自立した排泄への支援	1 実施している		2 実施しているが 不十分		3 実施なし		
2)	確実な夜間睡眠確保のための支援	1 実施している		2 実施しているが 不十分		3 実施なし		
3)	食事形態や嚥下等の食事摂取に関する相談・支援	1 実施している		2 実施しているが 不十分		3 実施なし		
4)	認知症の行動・心理症状への予防・対応に関する相談・支援	1 実施している		2 実施しているが 不十分		3 実施なし		
5)	健康管理や、重度化を予防するケアプラン作成を支援し、ケアチームで共有しながらケアを提供	1 実施している		2 実施しているが 不十分		3 実施なし		
6)	日々の生活支援やリハビリテーション等からの健康状態の変化をアセスメントし、適切な医療につなげる判断	1 実施している		2 実施しているが 不十分		3 実施なし		
7)	必要な医療的ケアに関するアセスメント、判断のポイントなどを多職種と共有し、ケア実施を間接的に支援	1 実施している		2 実施しているが 不十分		3 実施なし		

8)	在所者への全人的なアセスメントにもとづいた尊厳を守るケアの実践	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし		
9)	尊厳を守るケアの方針を介護職と共有し、尊厳を守るチームケアを提供	1 実施している	2 実施しているが不十分	3 実施なし		
10)	上記 1)～9)のうち、今後、より強化したい内容の番号すべてに○をつけてください	1 8	2 9	3 4 5 6 7		
11)	在所者の病状や機能をふまえ、なるべく長く身体機能を維持し、自分らしく暮らすことを支援する健康 <u>管理</u> 、生活支援のための看護職員の役割は十分に発揮できている	1 とても そう思う	2 まあ そう思う	3 あまり そう思わない	4 全くそう 思わない	5 わから ない

6. 貴施設においてご自身が 1)から 6)を話し合う機会について、右欄の 1～4 のうち、あてはまるもの全てに○をつけてください。

	[○はいくつでも]	業務として定められた 会議・カンファレンス・勉 強会などの機会が定期 的にある	必要に応じて会議・カン ファレンス・勉強会などの 機会がある	日常の中で情報交換の 機会がある	日常の中で情報交換の 機会はない
1)	日常の業務・役割の重複や分担について施設内の看護職員が多職種と話し合う機会	1	2	3	4
2)	個別事例への対応やケア方針、ケアの振り返りや看取った事例などを施設内の看護職員が多職種と話し合う機会	1	2	3	4
3)	施設として取り組むべき課題を施設内の看護職員が多職種と話し合う機会	1	2	3	4
4)	対応困難な個別事例について、施設内の看護職員が施設内外を問わず、地域内の他の施設や職種と話し合う機会	1	2	3	4
5)	地域として取り組むべき課題を施設内の看護職員が地域内の他の施設や職種と話し合う機会	1	2	3	4
6)	施設・地域として取り組むべき課題を施設内の看護職員が自治体・行政機関等と話し合う機会	1	2	3	4

7. 下記 1)～15)の項目について、右欄の 1～5 の選択肢のうち、ご自身のお考えとしてあてはまるもの 1 つに○をつけて下さい。

		とても そう思う	まあ そう思う	あまり そう思わない	まったく そう思わない	わからない
1)	自施設の職員は他の職種に気兼ねなく相談できている	1	2	3	4	5
2)	自施設の職員は看取りや、医療的ケアへの対応に関する施設の方針を十分に共有できている	1	2	3	4	5
3)	自施設は高い倫理観を持ち、尊厳を守るケアを実践できている	1	2	3	4	5
4)	自施設はエビデンスに基づいた質の高いケアを実践できている	1	2	3	4	5
5)	自施設は安定的な経営ができている	1	2	3	4	5

		とても そう思う	まあ そう思う	あまり そう 思わない	まったく そう 思わない	わからない
6)	自施設は施設理念を達成できている	1	2	3	4	5
7)	自施設は地域包括ケアシステムに貢献できている	1	2	3	4	5
8)	自分の業務範囲は明確にされている	1	2	3	4	5
9)	自分の職種の役割を果たすために、十分な権限が与えられている	1	2	3	4	5
10)	自分の業務の実施に対する不安はない	1	2	3	4	5
11)	自分の業務の実施に対して自信を持っている	1	2	3	4	5
12)	自分の仕事のやりがいを感じている	1	2	3	4	5
13)	自分の職務に満足している	1	2	3	4	5
14)	今後も現在の職場で就労を続けたい	1	2	3	4	5
15)	職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい	1	2	3	4	5

8. 介護施設等における看護職員の役割・業務についてご意見があればご記入ください。

9. 介護施設等における看護職員への教育や研修についてご意見があればご記入ください。

調査は以上です。ご協力を賜りまして誠にありがとうございました。
調査についてのご意見・ご感想等ございましたら下記にご記入ください。

所定の封筒に入れて厳封し、そのままポストに投函してください。

1. 貴施設についてお伺いします。

1)サービス種別 1、2、3 から1つ 01、02 から1つ	1 介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム) ➡ 01 サテライトである 02 サテライトではない 2 介護老人保健施設 ➡ 01 サテライトである 02 サテライトではない 3 特定施設入居者生活介護(有料老人ホーム)
2)所在地	() 都・道・府・県
3)所在する市区町村	1 政令指定都市 2 東京23区 3 市(県庁所在地) 4 市(県庁所在地以外) 5 町村
4)経営主体	1 社会福祉法人(社会福祉協議会以外) 2 広域連合・一部事務組合 3 都道府県・市区町村 4 社会福祉協議会 5 日本赤十字社 6 公益社団法人・公益財団法人 7 一般社団法人・一般財団法人 8 医療法人 9 営利法人(会社) 10 その他()
5)開設年度	西暦()年
6)施設長の職種	1 医師 2 歯科医師 3 社会福祉士 4 薬剤師 5 看護職員 6 介護福祉士 7 事務職・総合職 8 その他()
7)看取りの方針	1 可能な限り施設で看取る 2 施設での看取りは行わない 3 現在、看取りは行っていないが、今後は行う予定である 4 方針は決まっていない
8)定員数	人

2. ご自身についてお伺いします。

1)年齢	歳
2)現在勤務している施設での職種	1 介護福祉士 2 社会福祉士 3 介護支援専門員 4 生活相談員 5 事務職・総合職 6 その他()
3)保有資格・受講した研修[○印はいくつでも]	1 資格は特にな 2 介護福祉士 3 社会福祉士 4 介護支援専門員 5 精神保健福祉士 6 社会福祉主事 7 介護技術講習主任指導者 8 介護技術講習指導者 9 介護系教員講習会修了 10 介護福祉士実習指導者講習会修了 11 実務者研修教員講習会修了 12 介護職員初任者研修 13 介護職員基礎研修 14 介護職員実践者研修 15 訪問介護員研修(ホームヘルパー1～3級) 16 アセツサー 17 認知症介護基礎研修 18 認知症介護実践者研修 19 認知症介護実践リーダー研修 20 認知症介護指導者養成研修 21 認知症ケア専門士 22 喀痰吸引等研修修了(認定特定行為業務従事者認定) 23 その他()
4)雇用形態	1 正職員(フルタイム勤務) 2 正職員(短時間勤務) 3 正職員以外(臨時職員・嘱託職員・派遣職員・契約職員・パートタイマー・アルバイト等)
5)勤務体制	1 日勤のみ 2 日勤および、夜勤またはオンコール業務にも従事 3 夜勤専従 4 その他()
6)職位	1 管理職(介護部長または相当職) 2 中間管理職(主任またはユニットリーダー相当職) 3 スタッフ 4 その他()

3. 施設の人員配置等についてお伺いします。

1)介護職員	常勤職員	非常勤職員	常勤換算
	人	人	人
うち、喀痰吸引等研修修了(認定特定行為業務従事者認定)者数(常勤・非常勤問わず)			人
2)看護職員	常勤職員	非常勤職員	常勤換算
	人	人	人
うち、准看護師の人数(常勤・非常勤を問わず)			人

3)看護職員が所属する組織	1 看護部	2 看護介護部(看護職員と介護職員が両方所属)	3 医務部・医務室	4 所属部署はない	5 その他()
4)看護職員が所属する組織の責任者	1 看護職員	2 看護職員ではない	3 責任者はいない		
5) 看護職員、介護職員の夜勤体制についてお答えください。[○印はいくつでも]					
①看護職員	1 常時夜勤体制	2 当直制	3 オンコール	4 夜間対応はなし	
②介護職員	1 常時夜勤体制	2 当直制			

4. 貴施設の日常業務において、看護職員の関与が特に重要と感じる場面・状況について、上位 5 つに○をつけてください。

1 日常的なケア	2 ケア計画の作成	3 服薬支援
4 嚥下困難のある方の食事介助	5 看取りへの対応	6 医療処置が必要な方への対応
7 認知症症状や行動心理症状のある方への対応	8 家族関係の調整、家族への説明などの対応	
9 感染症(インフルエンザ、COVID-19、ノロウイルス、疥癬など)のある方への対応		
10 施設の感染症対策(インフルエンザ、COVID-19 等)	11 災害対策	
12 介護事故・医療事故の予防と発生時の対応		
13 尊厳を保つためのケア実践、虐待の予防と発生時の対応	14 発熱、嘔吐、下痢、病状の悪化などの状態変化時の対応	
15 夜間緊急時や救急搬送に関する対応	16 医師など外部の他職種との連携	
17 施設内の情報交換会や勉強会、研修会などにおける講師		
18 その他()		

5. 貴施設の看護職員の役割発揮の状況について右欄の 1～5 の選択肢の内、もっともあてはまるもの 1 つに○をつけてください。

		自施設の看護職員は十分に役割発揮できている				
		とても そう思う	まあ そう思う	あまり そう思わない	まったく そう思わない	わからない
1)	在所者のニーズに対応し、尊厳を守る看取りケアに向けた支援 (入所者・家族の意向確認、看取り計画作成、今後の予測、家族への説明、医師との連絡調整、介護職員との連携、看取り後の振り返り、等)	1	2	3	4	5
2)	在所者、職員を守る感染管理の実践、支援 (マニュアルの作成、機材・備品の整備、他の職員への支援や助言、家族への説明、最新情報の収集、地域との連携、等)	1	2	3	4	5
3)	在所者、職員を守る安全管理の実践、支援 (介護事故の予防や医療安全、急変時の対応、非常時・災害時などの対策立案、身体拘束等や虐待の防止、職員の労働安全衛生対策、等)	1	2	3	4	5
4)	在所者の療養を支える円滑な多職種連携、多機関連携の実現 (施設内の多職種間の連携・調整、入退所・一時帰宅時等の多機関との連携・調整、等)	1	2	3	4	5
5)	在所者の病状や機能をふまえ、なるべく長く身体機能を維持し、自分らしく暮らすことを支援する健康管理、生活支援 (在所者の病状・身体機能や習慣・意向に関するアセスメントをふまえた自立支援・重度化防止に資するケア計画の立案・共有、食事・排泄・睡眠・リハビリ等の支援、医療的ケアに関するアセスメントの多職種への共有、尊厳を守るケアの方針の立案・共有等)	1	2	3	4	5

6. 下記 1)～15)の項目について、右欄の 1～5 の選択肢の内、ご自身のお考えとしてあてはまるもの 1 つに○をつけて下さい。

		そう 思う	と ても	そう 思う	ま あ	そう 思わ ない	あ ま り	ま った く	そ う 思 わ な い	わ か ら な い
1)	自施設の職員は他の職種に気兼ねなく相談できている	1		2		3		4		5
2)	自施設の職員は看取りや、医療的ケアへの対応に関する施設の方針を十分に理解し共有できている	1		2		3		4		5
3)	自施設の職員は高い倫理観を持ち、尊厳を守るケアを実践できている	1		2		3		4		5
4)	自施設はエビデンスに基づいた質の高いケアを実践できている	1		2		3		4		5
5)	自施設は安定的な経営ができている	1		2		3		4		5
6)	自施設は施設理念を達成できている	1		2		3		4		5
7)	自施設は地域包括ケアシステムに貢献できている	1		2		3		4		5
8)	自分の業務範囲は明確にされている	1		2		3		4		5
9)	自分の職種の役割を果たすために、十分な権限が与えられている	1		2		3		4		5
10)	自分の業務の実施に対する不安はない	1		2		3		4		5
11)	自分の業務の実施に対して自信を持っている	1		2		3		4		5
12)	自分の仕事のやりがいを感じている	1		2		3		4		5
13)	自分の職務に満足している	1		2		3		4		5
14)	今後も現在の職場で就労を続けたい	1		2		3		4		5
15)	職場を問わず、今後もこの仕事を続けたい	1		2		3		4		5

7. 介護施設等における看護職員の役割・業務についてご意見があればご記入ください。

調査は以上です。ご協力を賜りまして誠にありがとうございました。
調査についてのご意見・ご感想等ございましたら下記にご記入ください。

所定の封筒に入れて厳封し、そのままポストに投函してください。

令和 2 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業
「介護施設等における看護職員のあり方に関する調査研究事業」
ヒアリングガイド（施設長・管理職の方）

<このヒアリングについて>

- ヒアリングへのご協力は、自由意思にもとづきます。協力しないことで不利益を被ることは一切ございません。
- 所要時間は 1 時間程度です。途中で中止されたい場合はご遠慮なくお知らせください。また、答えたくない項目等につきましても、お答えいただく必要はございません。
- ヒアリングの内容を正確なデータとするために、ご承諾が得られましたら IC レコーダーに録音させていただきます。
- データは日本看護協会の担当部署にて厳重に管理し、調査終了後 5 年を目途に廃棄いたします。
- 本調査研究事業の結果は、事業終了後に報告書としてまとめるほか、労働環境の改善や研修の充実等の支援策を検討する基礎資料として活用いたします。ヒアリング内容のとりまとめを公表する前にはあなたにご確認をお願いし、個人情報に関わる箇所、公表されたくない箇所があれば、ご要請にもとづいて適宜削除・修正をいたします。

(1) 貴施設の基本情報

- ① 基本情報（施設概要、定員数、併設介護保険施設、機能、施設の特徴、看取りの方針など）
- ② 地域での役割（施設の地域での役割・立場、地域での会議等への参画状況など）
- ③ 看護職員・介護職員の配置状況（配置部署、夜勤体制など）

(2) 看護職員・介護職員の役割や業務内容の現状と課題

- ① 看護職員の役割や業務内容、介護職員との役割分担・協働に関する現状と課題
- ② 介護施設等における看護職員の役割発揮を進める上での課題や有効な支援策
- ③ 看護職員の役割発揮への期待

(3) 看護職員の教育・研修の現状と課題

- ① 人材確保、採用計画の現状と課題
- ② 教育・研修に関わる予算や支援体制の現状と課題
- ③ 介護施設等の看護職員の資質向上に関する課題や有効な支援策
- ④ 介護施設等の看護職員の資質向上への期待

令和 2 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業
「介護施設等における看護職員のあり方に関する調査研究事業」
ヒアリングガイド（看護職の方）

<このヒアリングについて>

- ヒアリングへのご協力は、自由意思にもとづきます。協力しないことで不利益を被ることは一切ございません。
- 所要時間は 30 分～1 時間程度です。途中で中止されたい場合はご遠慮なくお知らせください。また、答えたくない項目等につきましては、お答えいただく必要はございません。
- ヒアリングの内容を正確なデータとするために、ご承諾が得られましたら IC レコーダーに録音させていただきます。
- データは日本看護協会の担当部署にて厳重に管理し、調査終了後 5 年を目途に廃棄いたします。
- 本調査研究事業の結果は、事業終了後に報告書としてまとめるほか、労働環境の改善や研修の充実等の支援策を検討する基礎資料として活用いたします。ヒアリング内容のとりまとめを公表する前にはあなたにご確認をお願いし、個人情報に関わる箇所、公表されたくない箇所があれば、ご要請にもとづいて適宜削除・修正をいたします。

(1) 看護職員・介護職員の役割や業務内容の現状と課題

- ① 1 日の業務内容や、超過勤務の状況と理由等
- ② 看護職員の役割や業務内容の現状と課題（重要だと考える業務、業務実施上の課題、業務効率化の取り組み等）
- ③ 看護職員と介護職員の役割分担の現状と課題
- ④ 看護職員と介護職員の連携・協働・情報交換の現状と課題
- ⑤ 看護職員の役割発揮を進める上での課題や有効な支援策
- ⑥ 自施設の看護職員の役割発揮への期待

(2) 看護職員の教育・研修の現状と課題

- ① 人材確保、採用計画の現状と課題
- ② 看護職員の教育研修の状況（施設・法人内の教育研修、外部の教育研修への参加状況など）
- ③ 教育・研修に関わる予算や支援体制の現状と課題
- ④ 研修受講のための課題や必要な支援
- ⑤ 今後、希望する研修テーマや方法等

令和 2 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業
「介護施設等における看護職員のあり方に関する調査研究事業」
ヒアリングガイド（介護職の方）

<このヒアリングについて>

- ヒアリングへのご協力は、自由意思にもとづきます。協力しないことで不利益を被ることは一切ございません。
- 所要時間は 30 分程度です。途中で中止されたい場合はご遠慮なくお知らせください。また、答えたくない項目等につきましても、お答えいただく必要はございません。
- ヒアリングの内容を正確なデータとするために、ご承諾が得られましたら IC レコーダーに録音させていただきます。
- データは日本看護協会の担当部署にて厳重に管理し、調査終了後 5 年を目途に廃棄いたします。
- 本調査研究事業の結果は、事業終了後に報告書としてまとめるほか、労働環境の改善や研修の充実等の支援策を検討する基礎資料として活用いたします。ヒアリング内容のとりまとめを公表する前にはあなたにご確認をお願いし、個人情報に関わる箇所、公表されたくない箇所があれば、ご要請にもとづいて適宜削除・修正をいたします。

(1) 看護職員・介護職員の役割や業務内容の現状と課題

- ① 1 日の業務内容や、超過勤務の状況と理由等
- ② 看護職員・介護職員の役割・業務について（重要だと考える業務、業務実施上の課題、業務効率化の取り組み等）
- ③ 看護職員と介護職員の役割分担の現状と課題
- ④ 看護職員と介護職員の連携・協働・情報交換の現状と課題
- ⑤ 介護施設等の看護職員の役割発揮への期待

(2) 看護職員・介護職員の教育・研修の現状と課題

- ① 施設内外での研修の受講状況（施設・法人内の教育研修、外部の教育研修への参加状況など）
- ② 研修受講のための課題や必要な支援
- ③ 今後、希望する研修テーマや方法等

「介護施設等における看護職員のあり方に関する調査研究事業」への 協力にかかる同意書

私は「介護施設等における看護職員のあり方に関する調査研究事業 ヒアリング調査」について担当者から説明を受け、以下の内容について十分に理解しましたので、本事業に協力することを同意いたします。

理解された項目の□にチェックを入れてください。

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ヒアリング調査の目的について |
| <input type="checkbox"/> 2. ヒアリング調査の対象について |
| <input type="checkbox"/> 3. ヒアリング調査の方法及び時間（期間）について |
| <input type="checkbox"/> 4. 調査協力への同意について |
| <input type="checkbox"/> 5. 同意の撤回について |
| <input type="checkbox"/> 6. 個人情報保護について |
| <input type="checkbox"/> 7. ヒアリング調査の調査項目について |
| <input type="checkbox"/> 8. ヒアリング調査の結果の公表について |

私は、自由意思により、本調査に協力することに同意いたします。

令和3年 月 日

本人（または所属長）自署：

上記の方に対する調査への協力について、ご同意いただいたことを確認いたしました。

令和3年 月 日

事業担当者自署：

「介護施設等における看護職員のあり方に関する調査研究事業」への 協力にかかる同意撤回書

私は「介護施設等における看護職員のあり方に関する調査研究事業 ヒアリング調査」への協力を同意し、同意書に署名しましたが、その同意を撤回します。

令和3年 月 日

本人（または所属長）自署：

本調査に関する同意撤回書の受領を確認いたしました。

令和3年 月 日

事業担当者自署：

*同意を撤回される場合は、この同意撤回書にご署名いただき、下記宛先までご郵送ください。

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5-8-2 日本看護協会 医療政策部在宅看護課

令和2年度老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業
介護施設等における看護職員のあり方に関する調査研究事業

令和3年3月31日

[編集・発行] 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) URL: <https://www.nurse.or.jp/>

問い合わせ先 : 公益社団法人日本看護協会
医療政策部在宅看護課
TEL : 03(5778)8842 FAX : 03(5778)8478

本書の無断複写・掲載は禁じます。