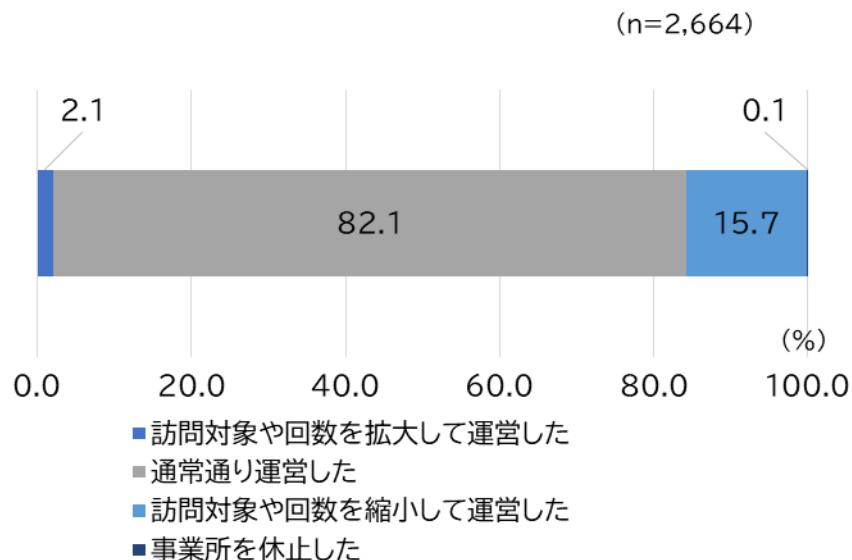


集計結果概要

1.回答事業所のプロフィール

- 設置主体は、営利法人が38.3%と最も多く、医療法人27.4%が続く
- 所在地(都道府県)は、東京都(10.5%)が最も多く、大阪府(9.8%)、神奈川県(6.2%)が続く
- 事業所規模は、常勤換算「2～4人未満」(32.9%)、「4～6人未満」(31.2%)が占め、平均は5.8人であった
- 事業所の運営状況は、8割以上が「通常通り運営した」と回答した

図1 新型コロナウイルス感染症の発生に伴う事業所の運営状況
(新型コロナウイルス感染症の発生(1月頃)～緊急事態宣言解除(5月)まで)



集計結果概要

2.利用者・家族の感染状況(1月頃～緊急事態宣言解除・5月まで)

- 「感染者が発生した」「感染の疑いのある利用者が発生した」事業所が19.9%
- 感染者が発生した場合には、73.9%が「病院に入院した」、20.0%が「病院に入院しないが訪問を取りやめた」と回答した
- 感染の疑いのある利用者が発生した場合には、52.8%が訪問を継続している

図2 利用者・家族の感染状況

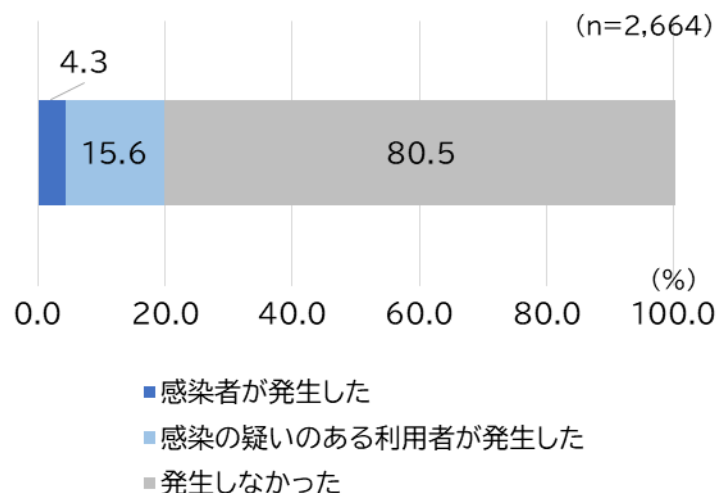
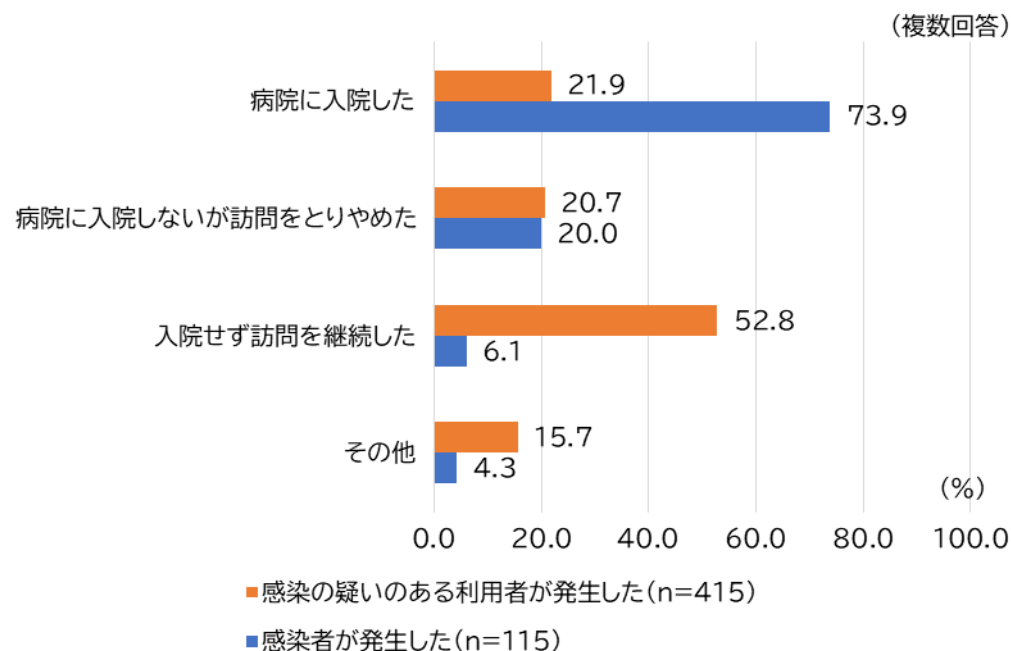


図3 利用者・家族の感染発生に伴う対応



※「感染者が発生した」「感染の疑いのある利用者が発生した」と回答した事業所が対象

3.利用者・家族の訪問中止要望(1月頃～緊急事態宣言解除・5月まで)

○71.0%が訪問中止の要望があったと回答

○訪問中止要望が「あった」と回答した場合、「訪問を取りやめた」が51.3%、「訪問はとりやめたが、電話等で療養指導や服薬確認等を行った」が43.9%みられる

図4 利用者・家族の訪問中止要望

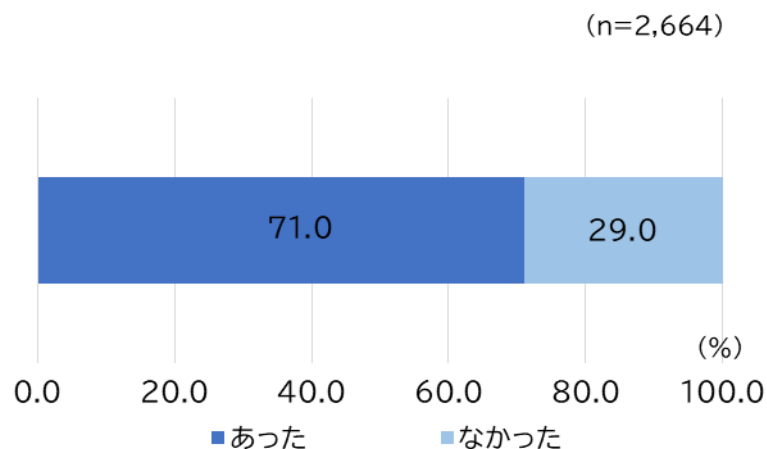
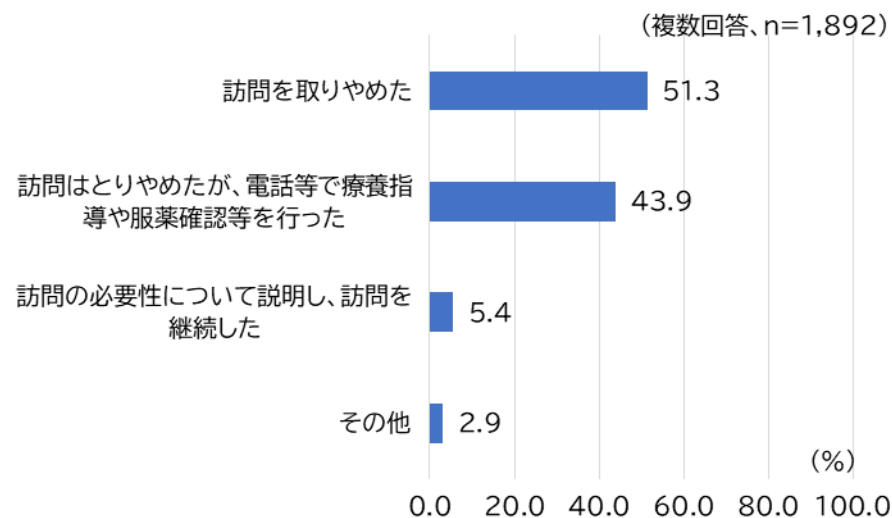


図5 利用者・家族の訪問中止要望への対応



※訪問中止要望が「あった」と回答した1,892事業所が対象

集計結果概要

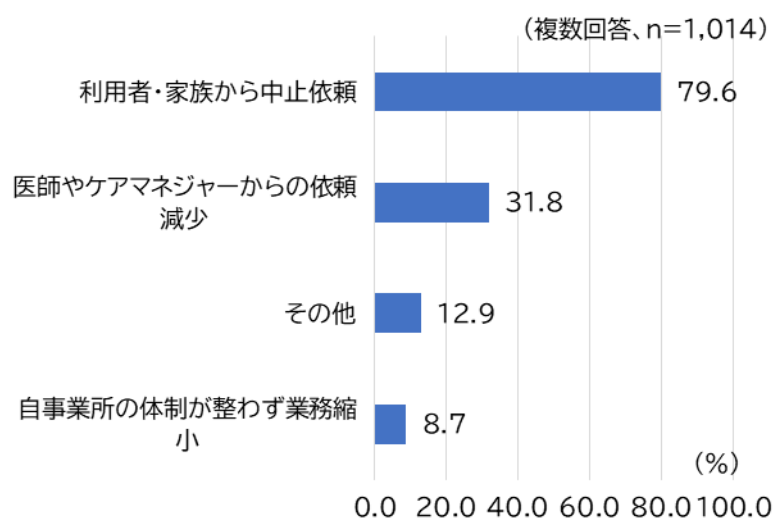
4.事業所の収益(1月頃～緊急事態宣言解除・5月まで)

○前年5月比の収益は、「変わらない」が最も多く、51.2%を占め、「減収になった」(38.1%)、「増収になった」(10.8%)が続く

○減収の理由は「利用者・家族からの中止依頼」が最も多い

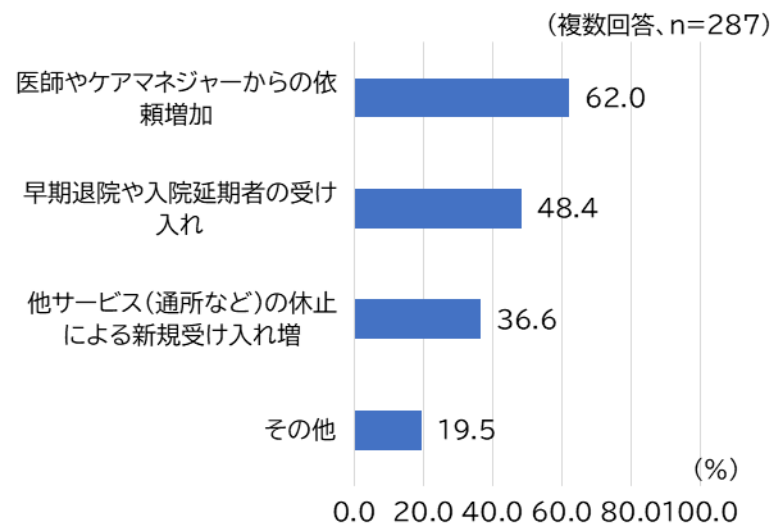
○増収の理由は「医師やケアマネジャーからの依頼増加」が最も多い

図6 減収の理由



※「減収になった」と回答した1,014事業所が対象

図7 増収の理由



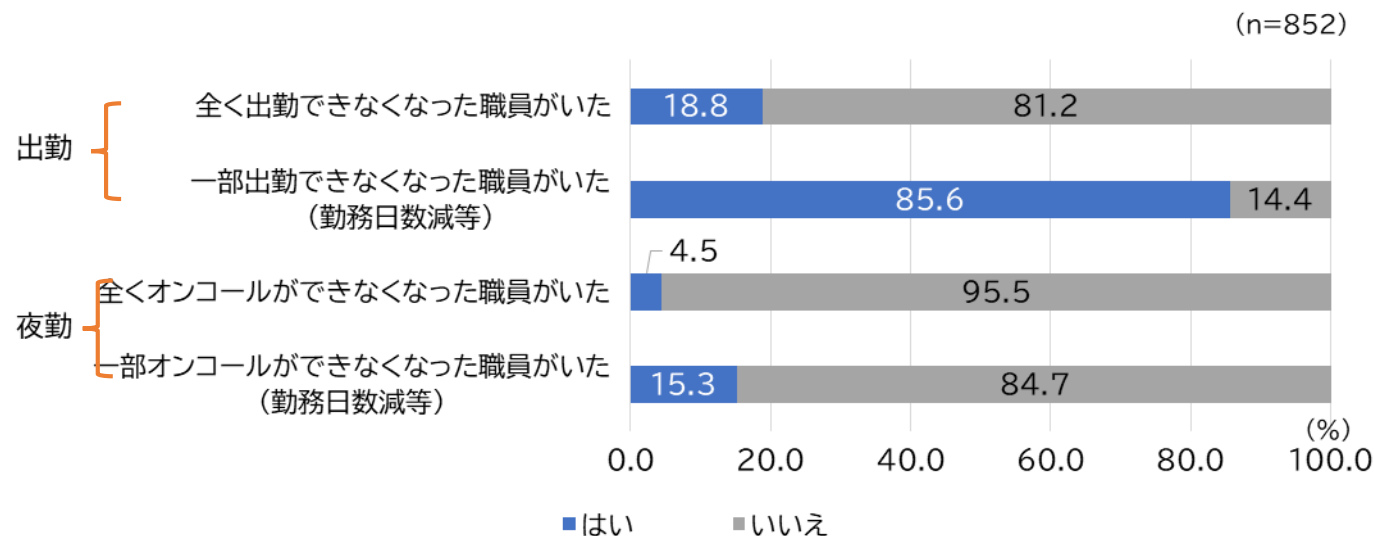
※「増収になった」と回答した287事業所が対象

集計結果概要

5.看護職員の出勤状況(1月頃～緊急事態宣言解除・5月まで)

- 新型コロナウイルス感染症の発生に伴う看護職員の出勤状況について、32.0%が「変化があった」と回答した
- 「変化があった」とした事業所のうち、85.6%が「一部出勤できなくなった職員がいた(勤務日数減等)」と回答した
- 出勤できなくなったのは全体の7.4%、1施設あたり平均1.8人(※)

図8 看護職員の出勤状況



※看護職員の出勤状況に変化が「あった」と回答した852事業所が対象

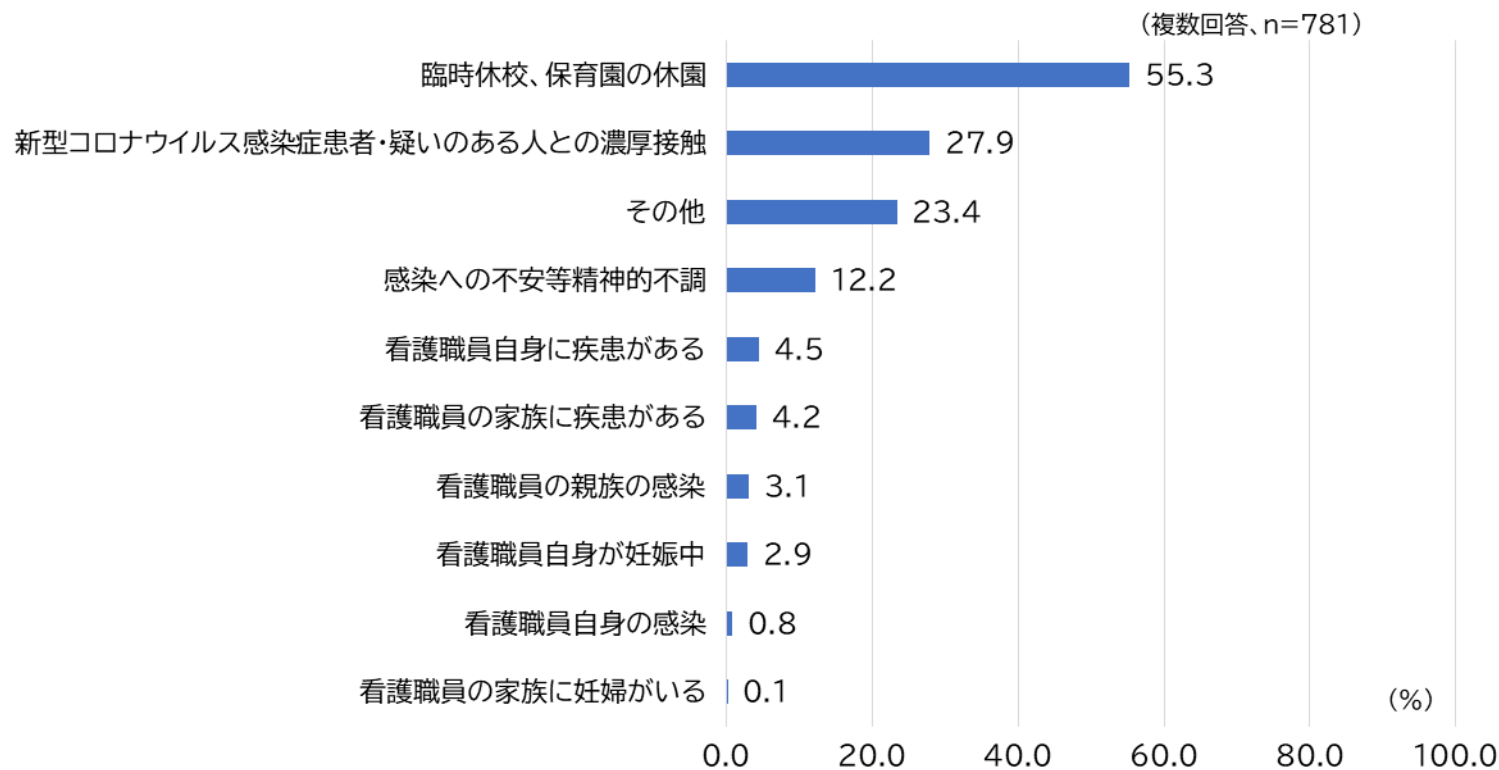
※実人員と出勤できなくなった人数の双方の間に回答した769事業所から算出。
(769事業所の、出勤できなくなった人数の合計/実人員合計)

集計結果概要

5. 看護職員の出勤状況(続き)(1月頃～緊急事態宣言解除・5月まで)

○出勤できなくなった理由としては「臨時休校、保育園等の休園」が最も多い

図9 出勤できなくなった理由



※全くまたは一部「出勤できなくなった職員がいた」と回答した781施設が対象

6. 看護職員の不足感(1月頃～緊急事態宣言解除・5月まで)

○看護職員の不足感について、「あった」が21.5%

○看護職員が不足した場合の対応として、「新規採用」が最も多く30.5%

図10 看護職員の不足感

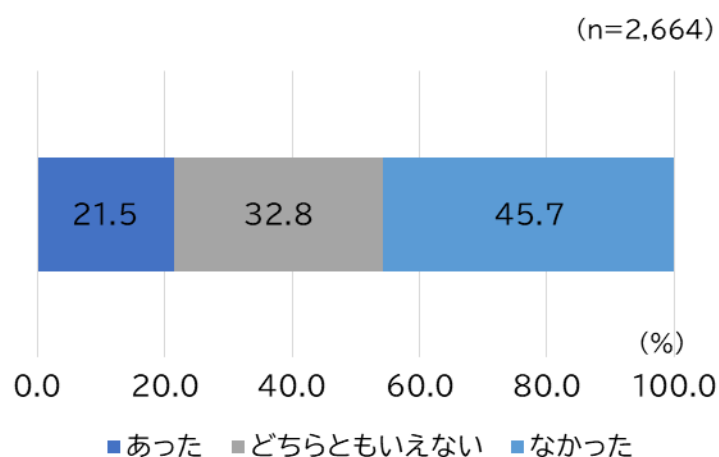
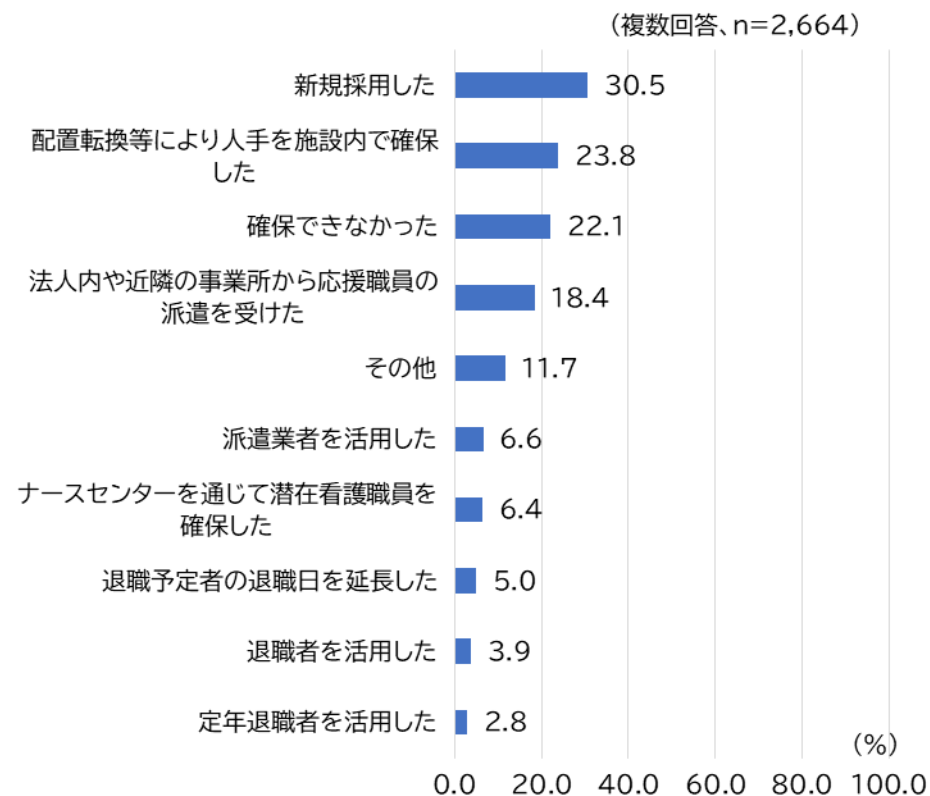


図11 看護職員が不足した場合の確保策



※図10で「どちらともいえない」「なかった」と回答した場合は、不足した場合を想定した回答である

7. 看護職員の労働環境(1月頃～緊急事態宣言解除・5月まで)

○看護職員の労働環境について、①超過勤務時間、②有給休暇、③オンコール回数・時間の増減、④オンコール回数・時間の偏り、⑤事業所への相談電話対応、⑥利用者トラブル対応件数の6点から変化を質問した

○全ての項目で「変わらない」が約7割以上を占める

○6点のうち、看護職員の労働に負荷がかかったという回答が最も多かったのは、⑤事業所への相談電話対応であり、次いで①超過勤務時間である

図12-1 労働環境の変化・①超過勤務時間

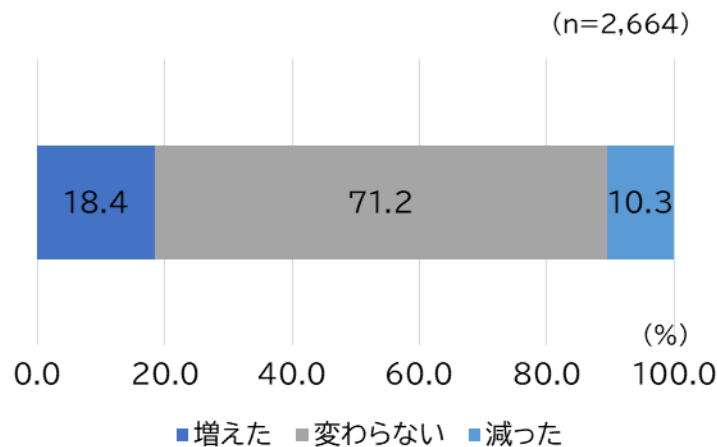
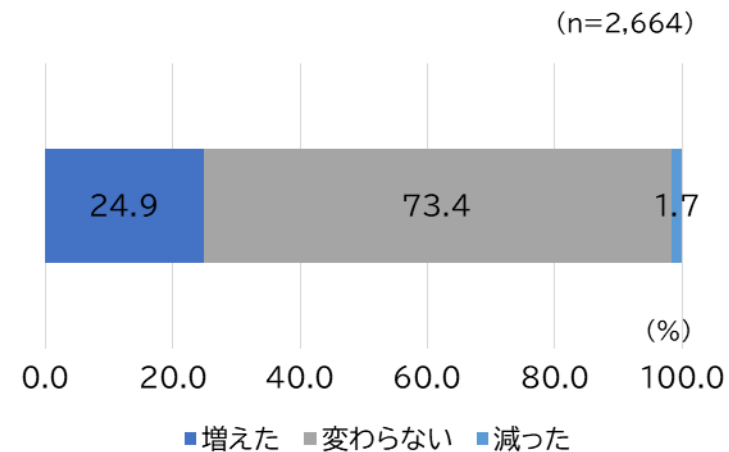


図12-2 労働環境の変化・⑤事業所への相談電話対応



集計結果概要

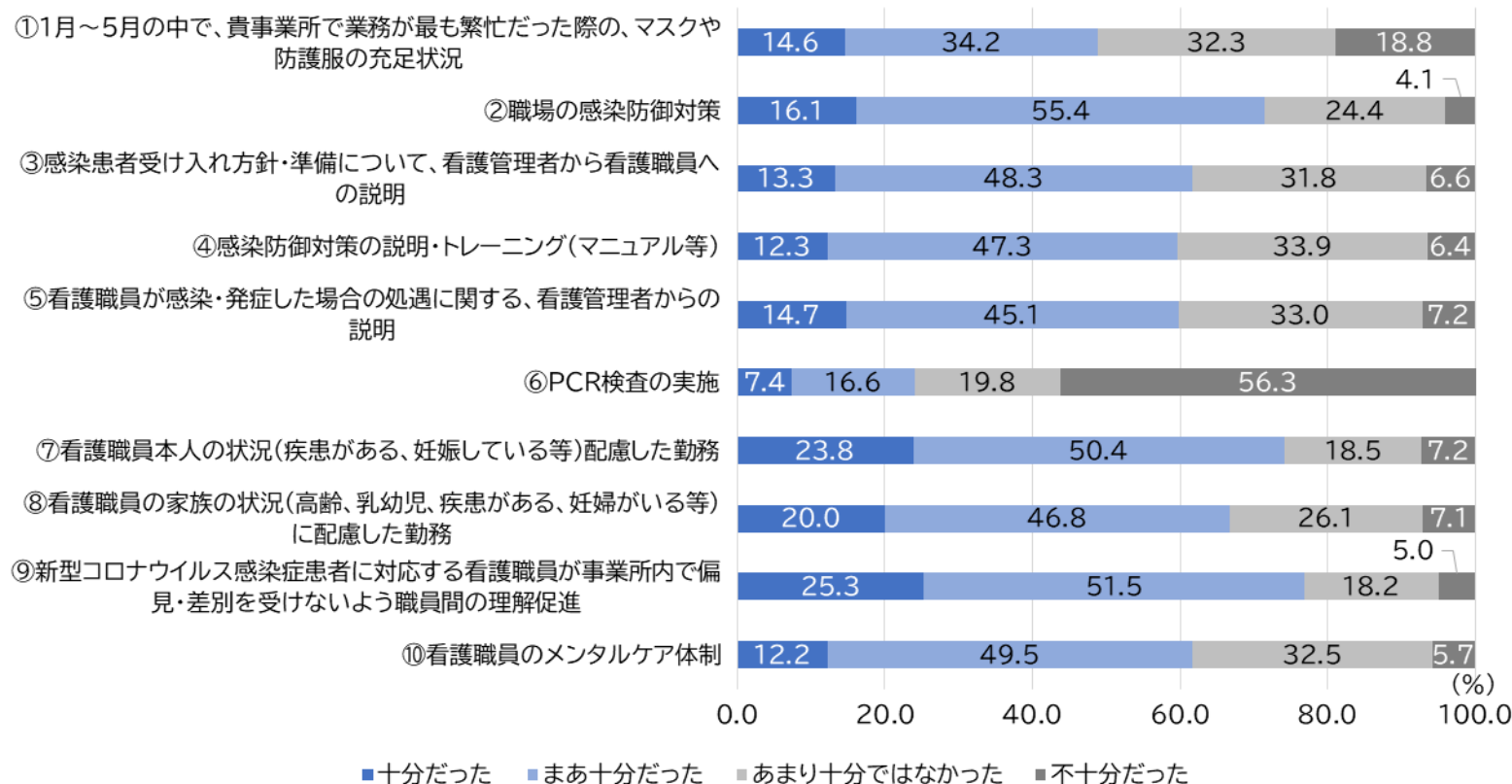
8.看護職員の健康・安全・安心を守る体制(1月頃～緊急事態宣言解除・5月まで)

○①⑥以外は「十分だった」「まあ十分だった」の合計が5割を超え、看護職員の健康・安全・安心を守るための努力が伺える

○①⑥は「あまり十分ではなかった」「不十分だった」が①は5割、⑥は7割を超えている

図13 看護職員の健康・安全・安心を守る体制

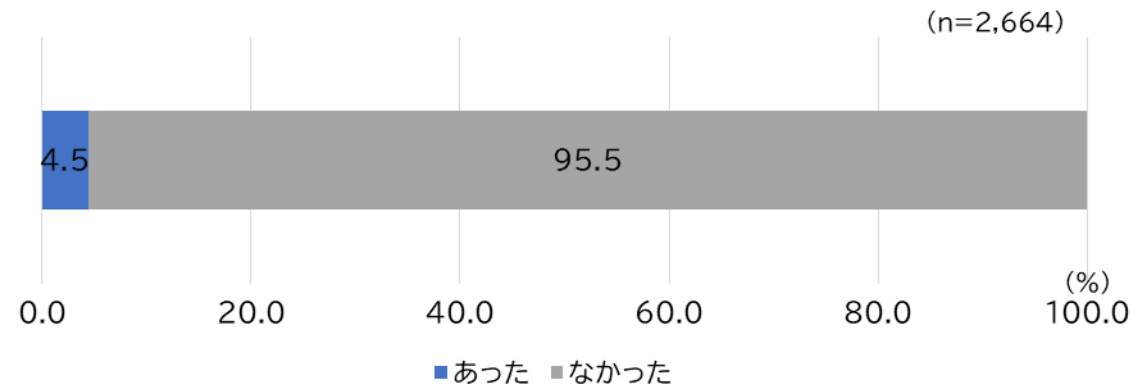
(n=2,664)



9.新型コロナウイルス感染症対応を理由とした離職の状況

○コロナ対応をきっかけとした離職について、「なかった」が95.5%を占めた

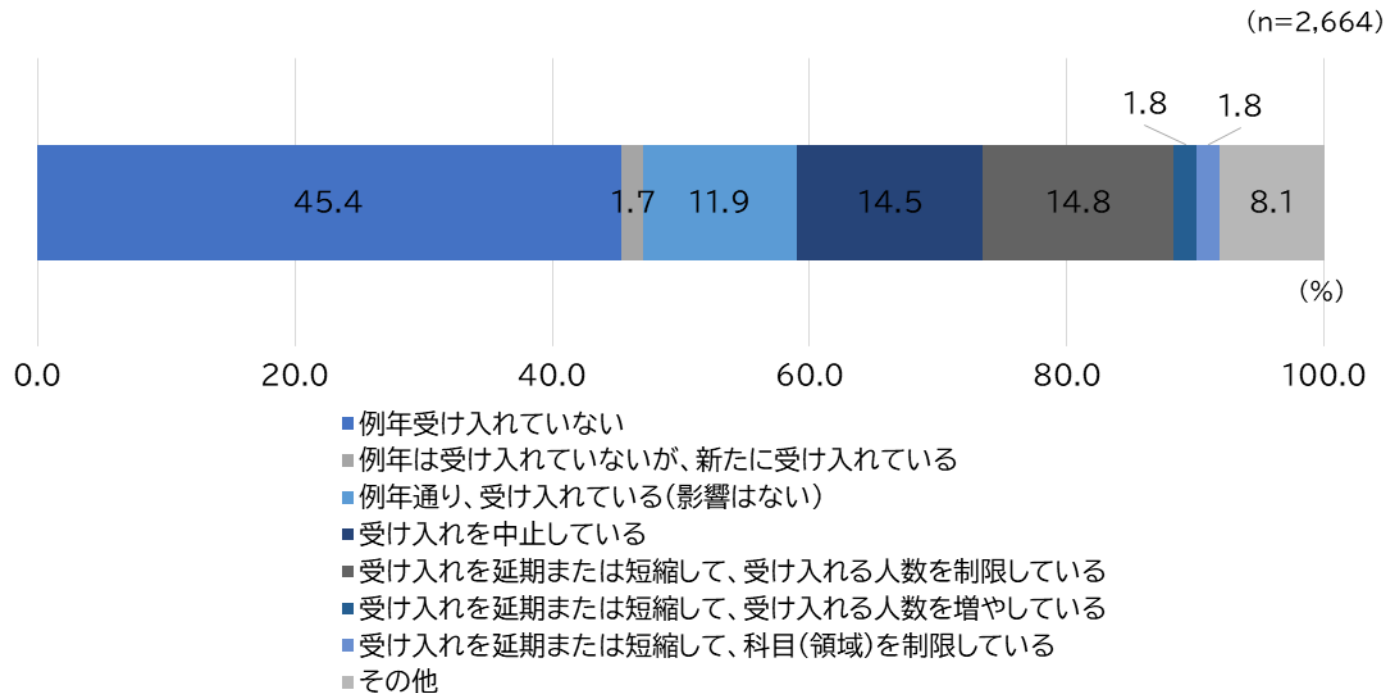
図14 新型コロナウイルス感染症対応を理由とした看護職員の離職の有無



10.看護学生の臨地実習の受け入れ

○「例年受けれていない」が最も多くを占める

図15 看護学生の臨地実習の受け入れ

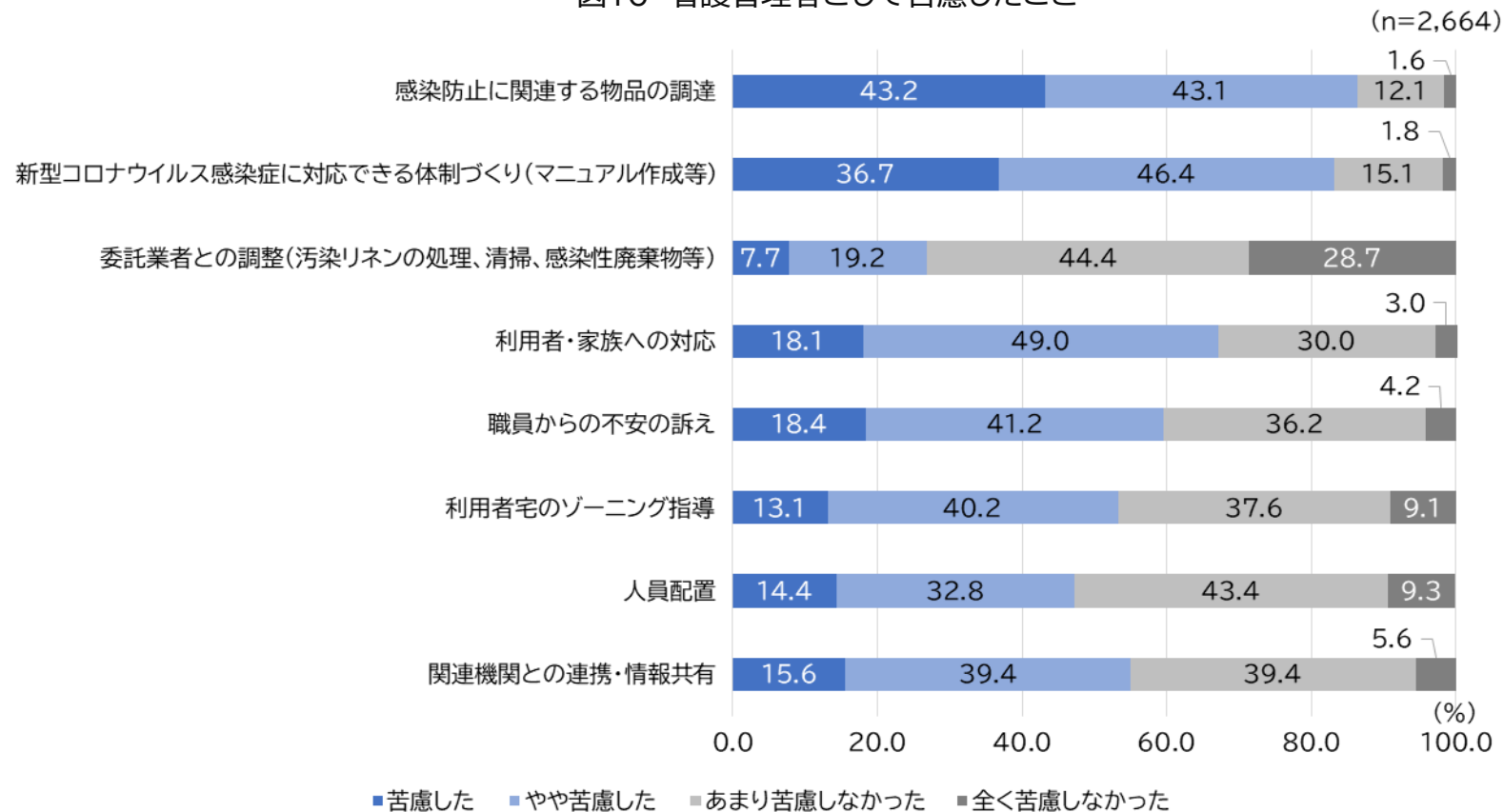


集計結果概要

11.看護管理者として苦慮したこと

○「苦慮した」「やや苦慮した」の合計が特に多いのは、「感染防止に関連する物品の調達」、「新型コロナウイルス感染症に対応できる体制づくり」、「利用者・家族への対応」であった

図16 看護管理者として苦慮したこと



12. 看護職員に対するPCR検査の実施予定

- 今後、看護職員にPCR検査を行う予定について、「ない」が68.3%を占めた
- 予定がない理由として、「検査の必要性を感じない」が35.1%を占めた

図17-1 看護職員にPCR検査を行う予定の有無

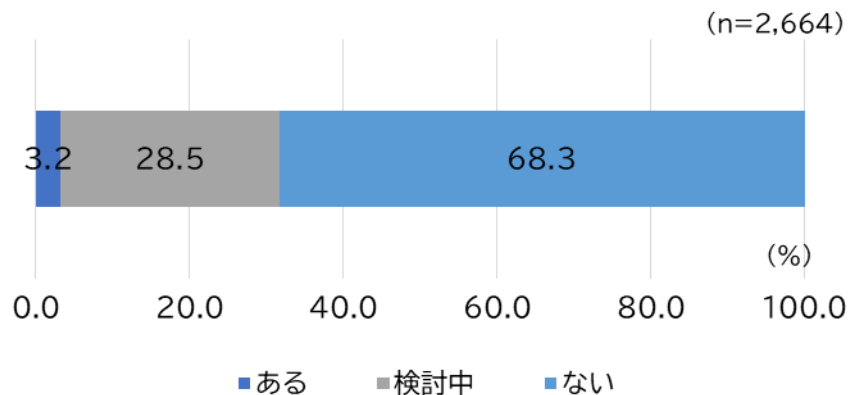
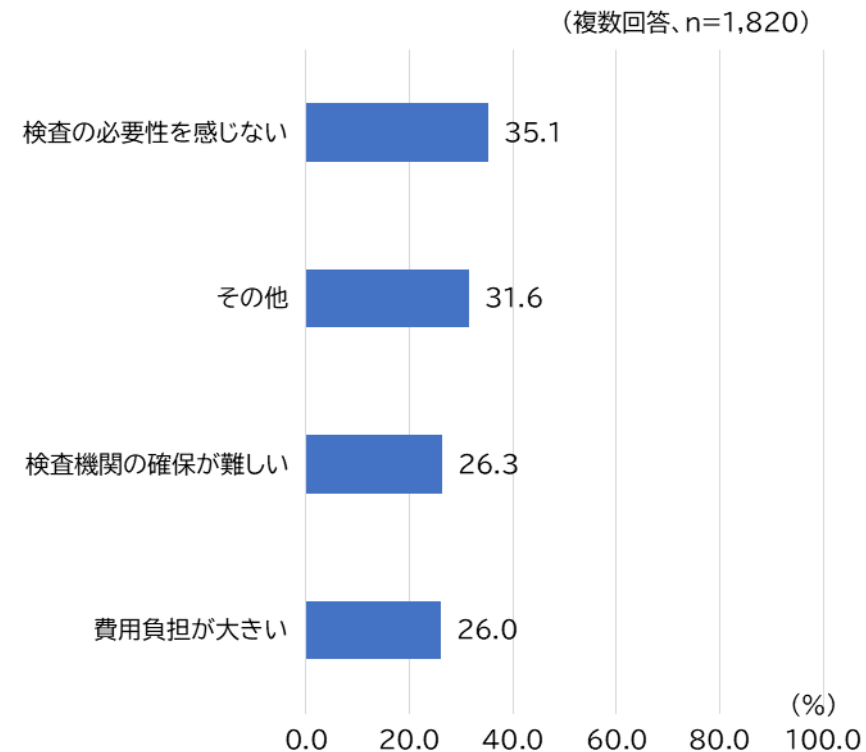


図17-2 予定がない理由



※PCR検査を行う予定は「ない」と回答した1,820事業所が対象