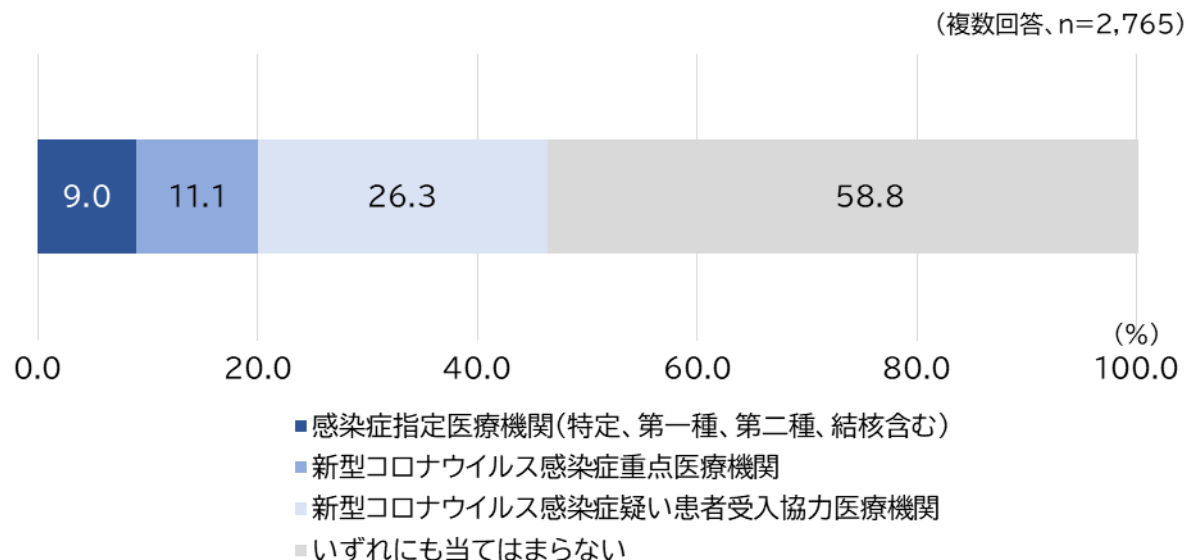


1.回答病院のプロフィール

○「感染症指定医療機関」9.0%、「新型コロナウイルス感染症重点医療機関」11.1%、「新型コロナウイルス感染症疑い患者受入協力医療機関」26.3%となった。

図1 感染症に関する指定等の有無



2. 新型コロナウイルス感染症発生に伴う病院の状況(1月頃～緊急事態宣言解除・5月まで)

- 多くの病院が入院患者数、外来患者数、手術・検査の件数が「減った」と回答
- 新型コロナウイルス感染症患者(疑いを含む)を「受け入れはしていない」病院は39.1%であり、6割以上の病院が重症、中等症、軽症患者の受け入れや、感染の疑いのある人の診療・検査を行った

図2 患者数の変化

外来・入院患者数の変化が「あった」と回答した2,397病院の場合)

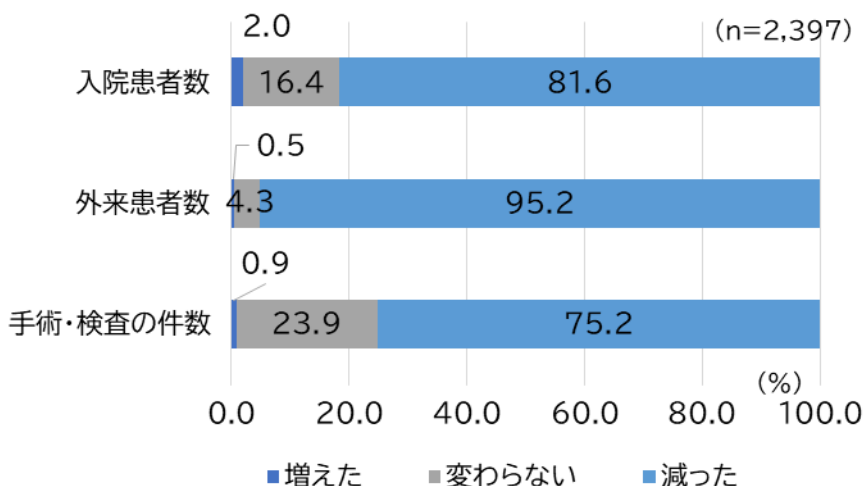
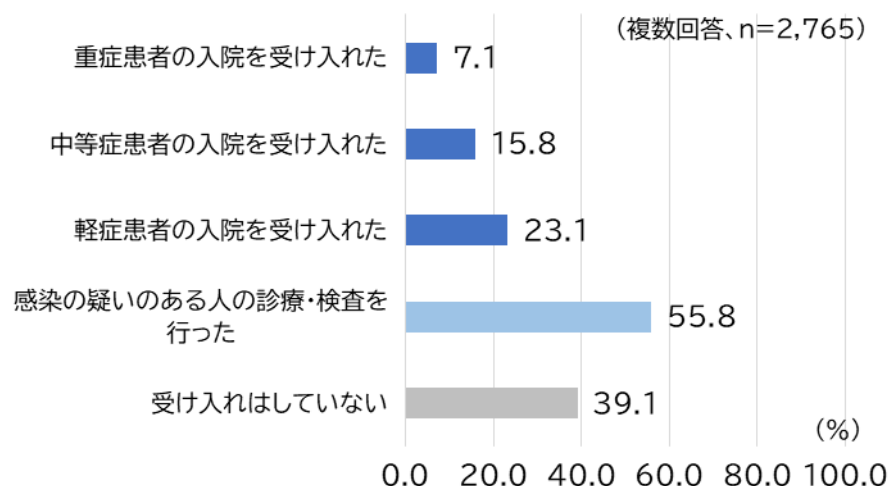


図3 新型コロナウイルス感染症患者の受け入れ状況



3. 新型コロナウイルス感染症発生に伴う看護配置の変更(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患者(疑い含む)を受け入れた病院のうち、46.0%が看護配置を「変更した」と回答
- 「変更した」と回答した病院のうち、病棟を閉鎖してコロナ対応を行った病院(46.1%)と、病棟閉鎖等をせずに病棟・外来等の配置数を減らしてコロナ対応を行った病院(37.9%)に分かれた

図4 看護配置の変更
(看護配置を「変更した」と回答した775病院の場合)

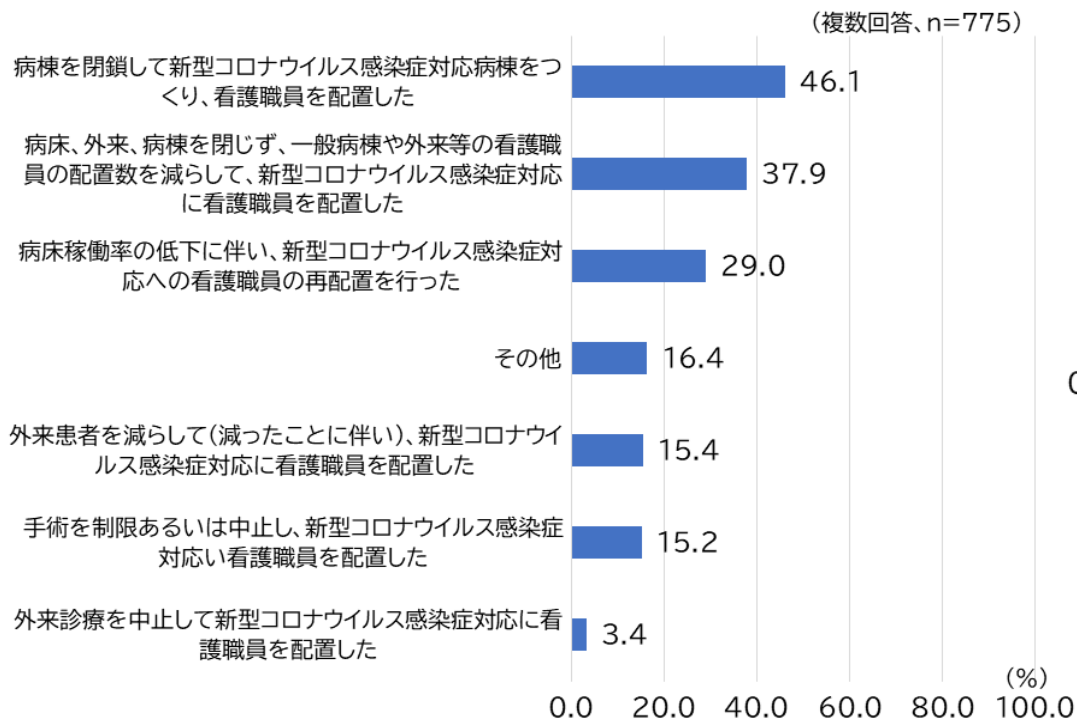
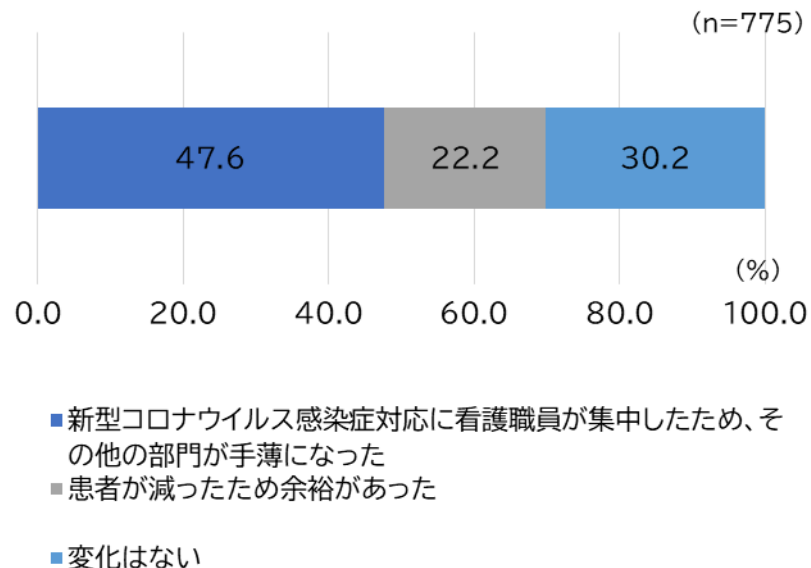


図5 感染症対応以外の部門への影響
(看護配置を「変更した」と回答した775病院の場合)



4. 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、42.4%が「変化があった」と回答
- 92.7%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
- 出勤できなくなったのは、看護職員全体の1割未満

図6 看護職員の出勤状況
(看護職員の出勤状況について「変化があった」と回答した1,171病院の場合)

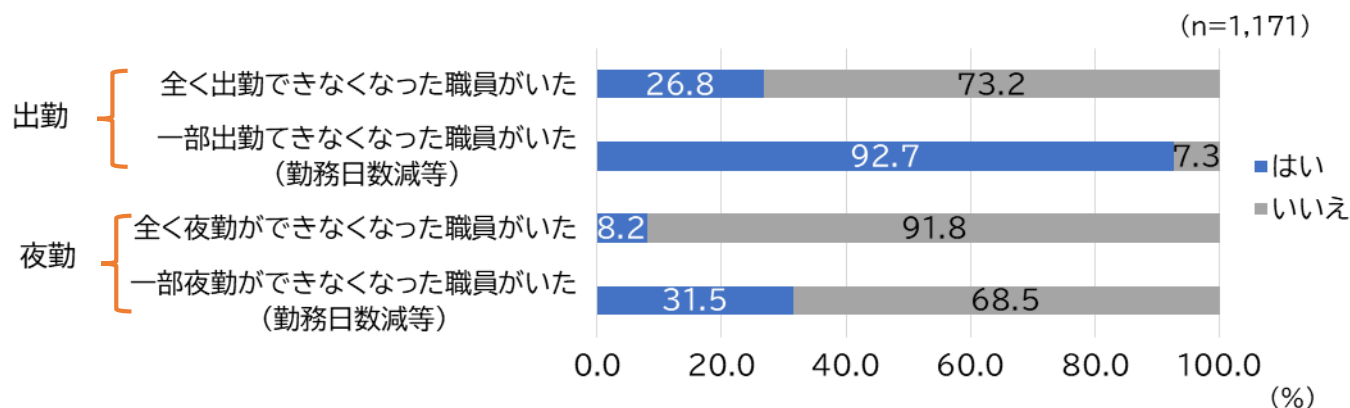
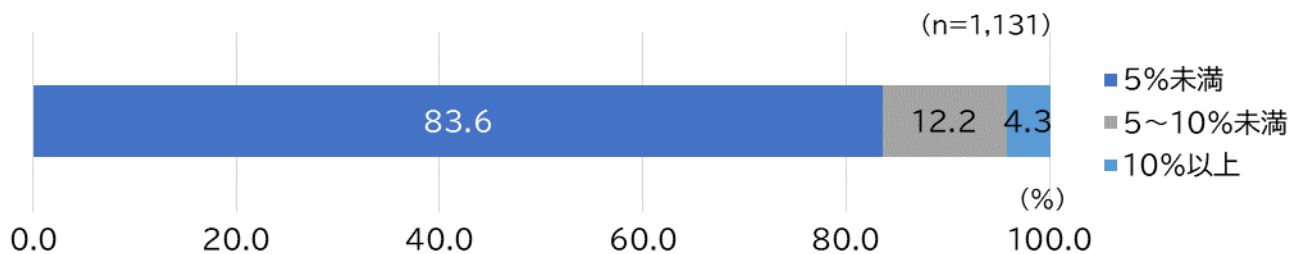


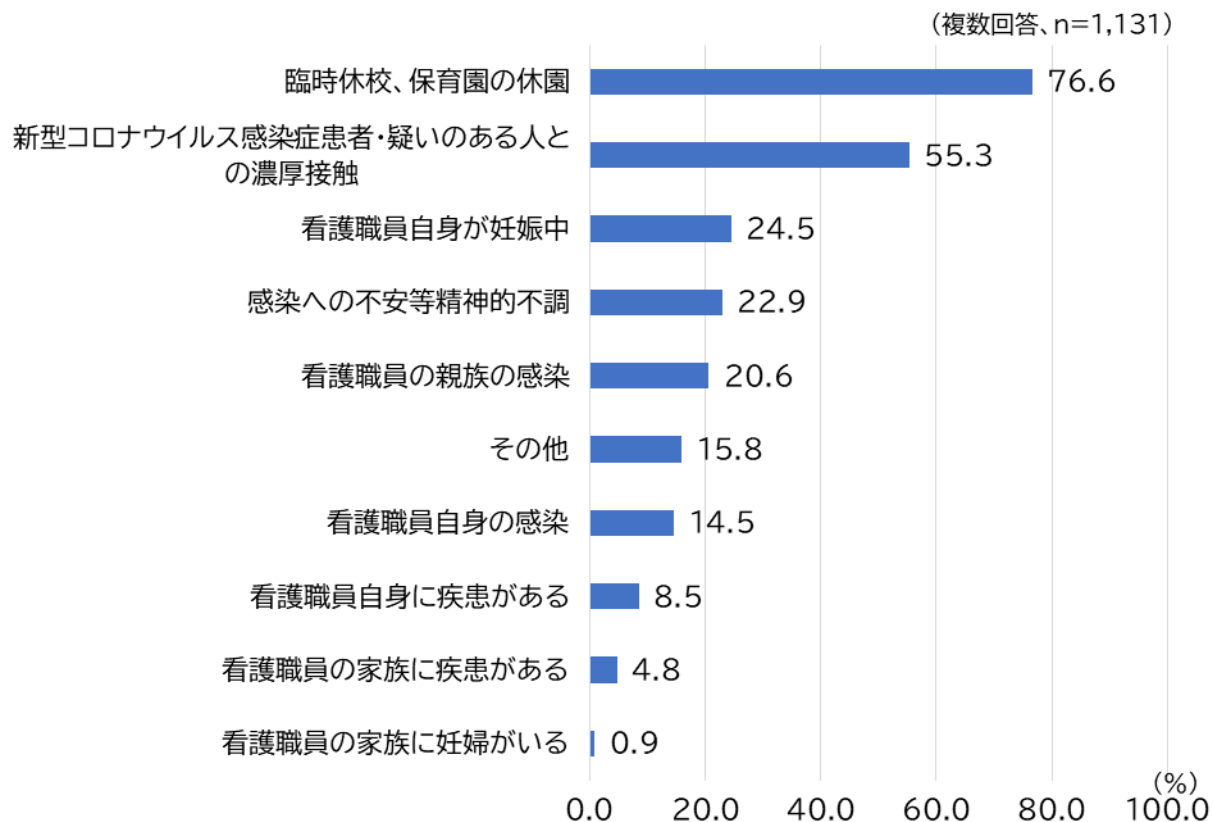
図7 出勤できなくなった看護職員が全体に占める割合
(全くまたは一部「出勤できなくなった職員がいた」と回答した1,131病院の場合)



4. 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8 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1,131病院の場合)



5.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」「なかった」がそれぞれ34.2%、37.1%
- 看護職員が不足した場合、院内の看護配置変更によって対応している場合が68.9%と最も多い

図9 看護職員の不足感

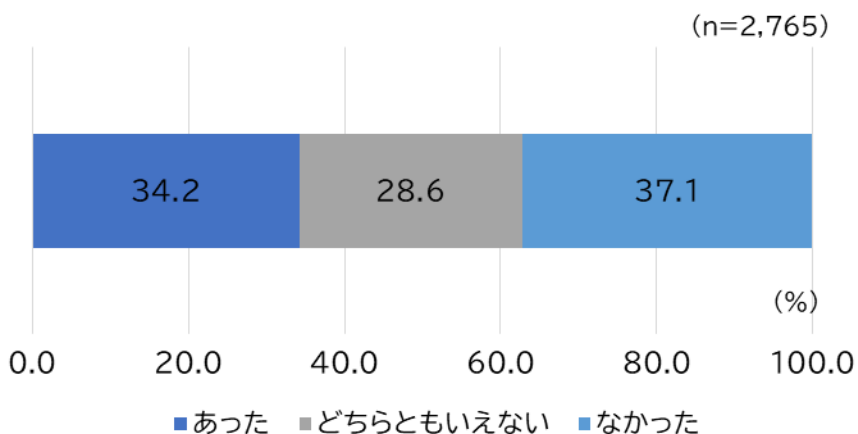
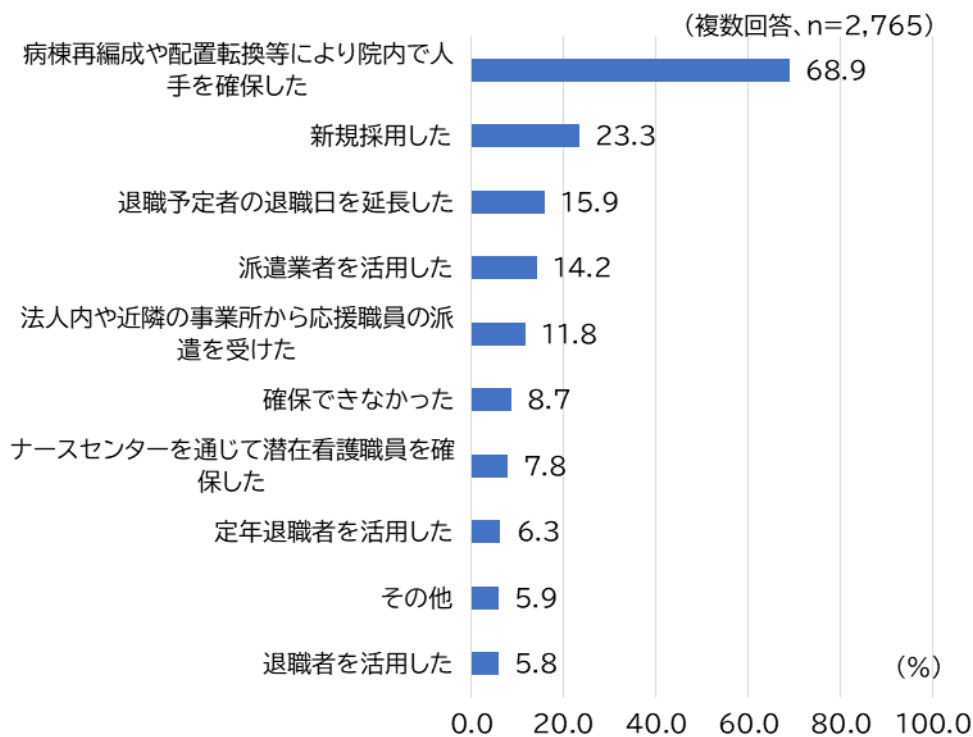


図10 看護職員が不足した場合の確保策



※図9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

6. 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夜勤回数・時間の増減、④夜勤回数・時間の偏り、⑤勤務中の仮眠・休息、⑥病院への相談電話対応、⑦患者トラブル対応件数 の7点から変化を質問した

○「⑥病院への相談電話対応」以外は「変わらない」が最も多くを占める傾向にある

○7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多かったのは、③夜勤回数・時間の増減、⑥病院への相談電話対応である

図11-1 労働環境の変化・④夜勤回数・時間の偏り

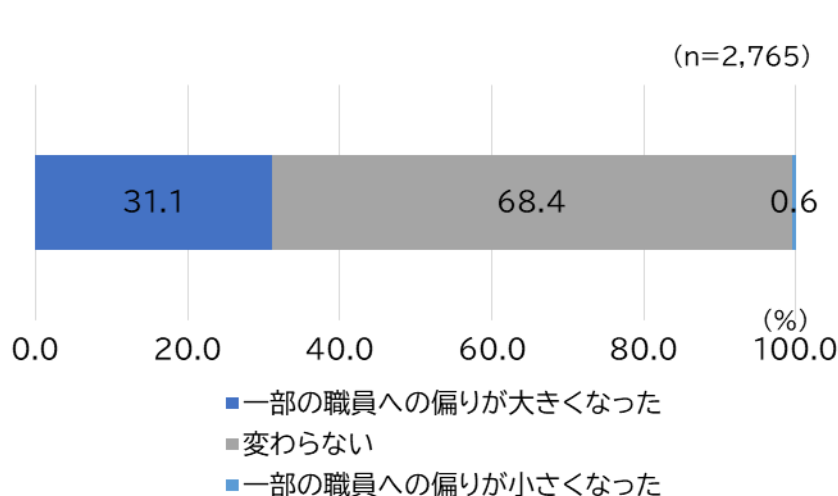
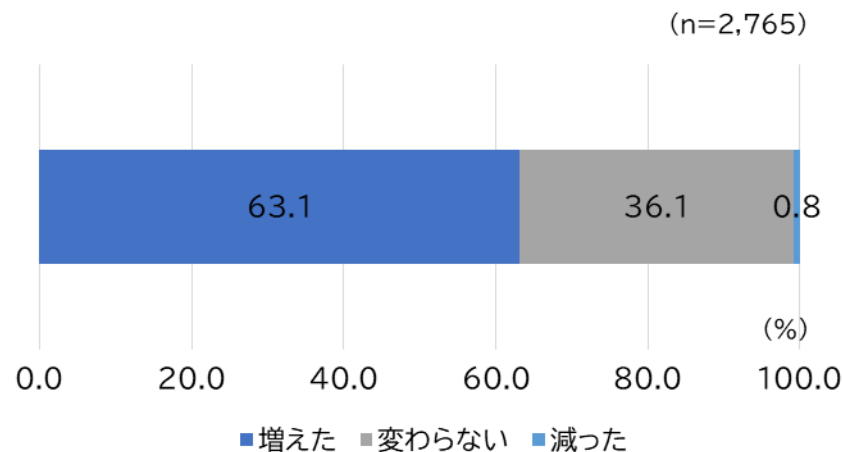


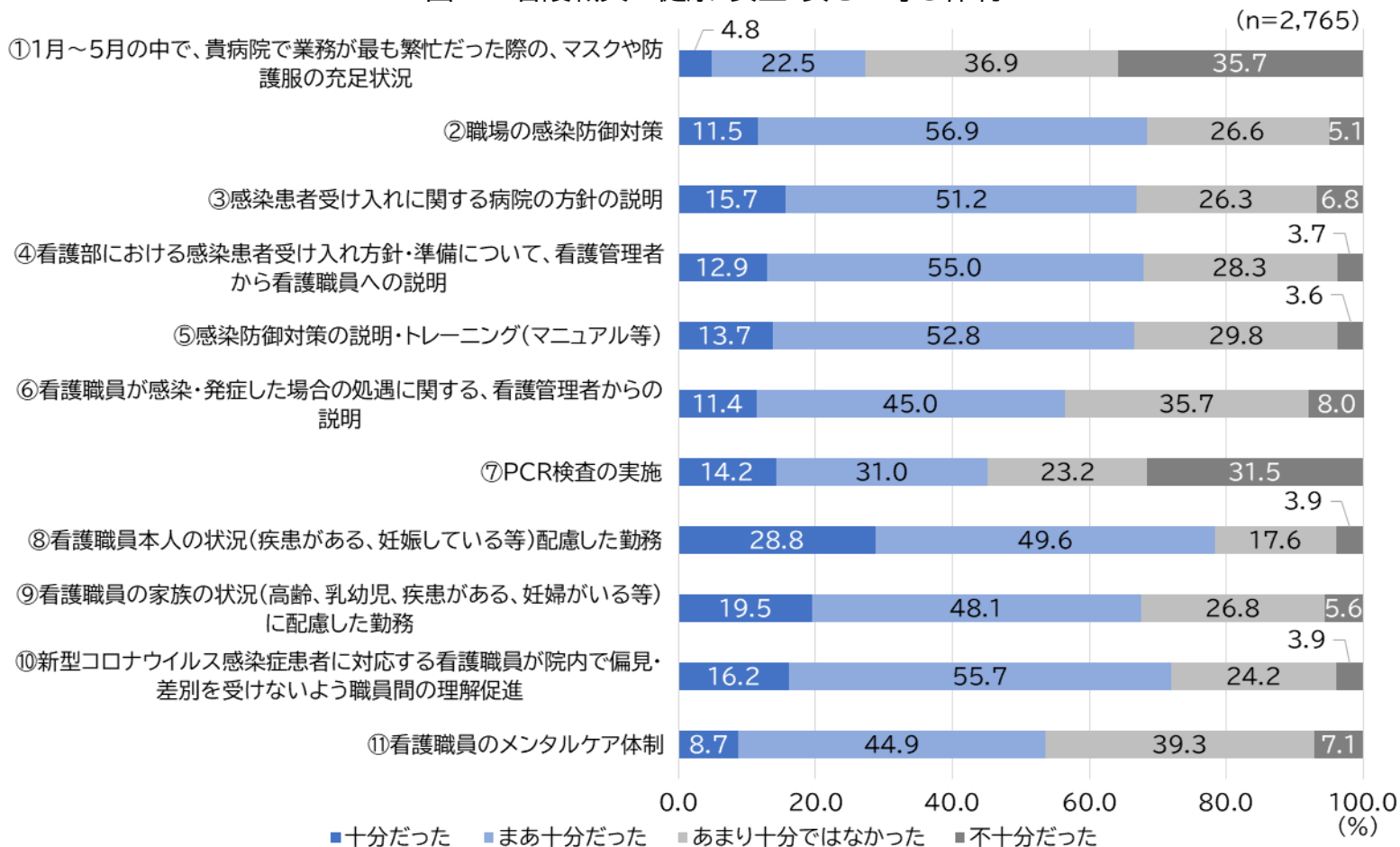
図11-2 労働環境の変化・⑥病院への相談電話対応



7.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)

○⑧看護職員本人の状況に配慮した勤務をはじめ、①⑦以外は「十分だった」「まあ十分だった」の計が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うかがえる
 ○特に①は「あまり十分ではなかった」「不十分だった」の合計が7割を超えている

図12 看護職員の健康・安全・安心を守る体制



8.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があった病院は15.4%

○看護補助者は応募者が「減った」が最も多く、退職者は「変わらない」が最も多いものの、「増えた」も39.2%を占める

図13 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

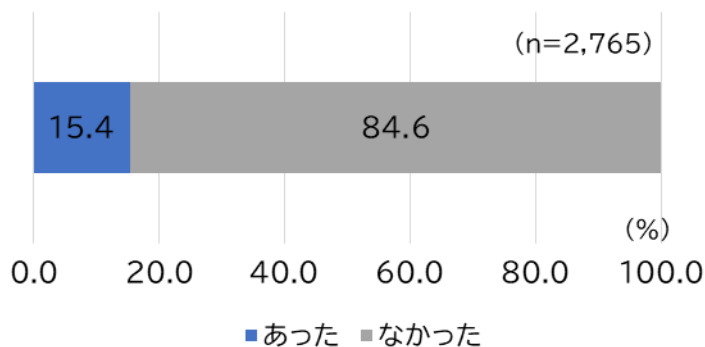


図14-1 看護補助者の応募・退職数の変化の有無

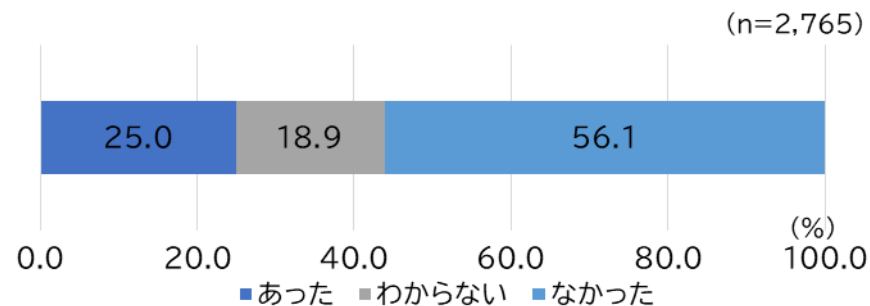
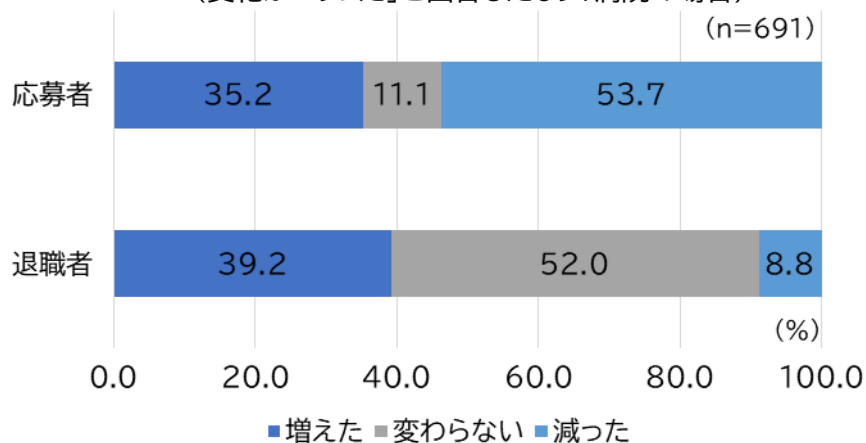


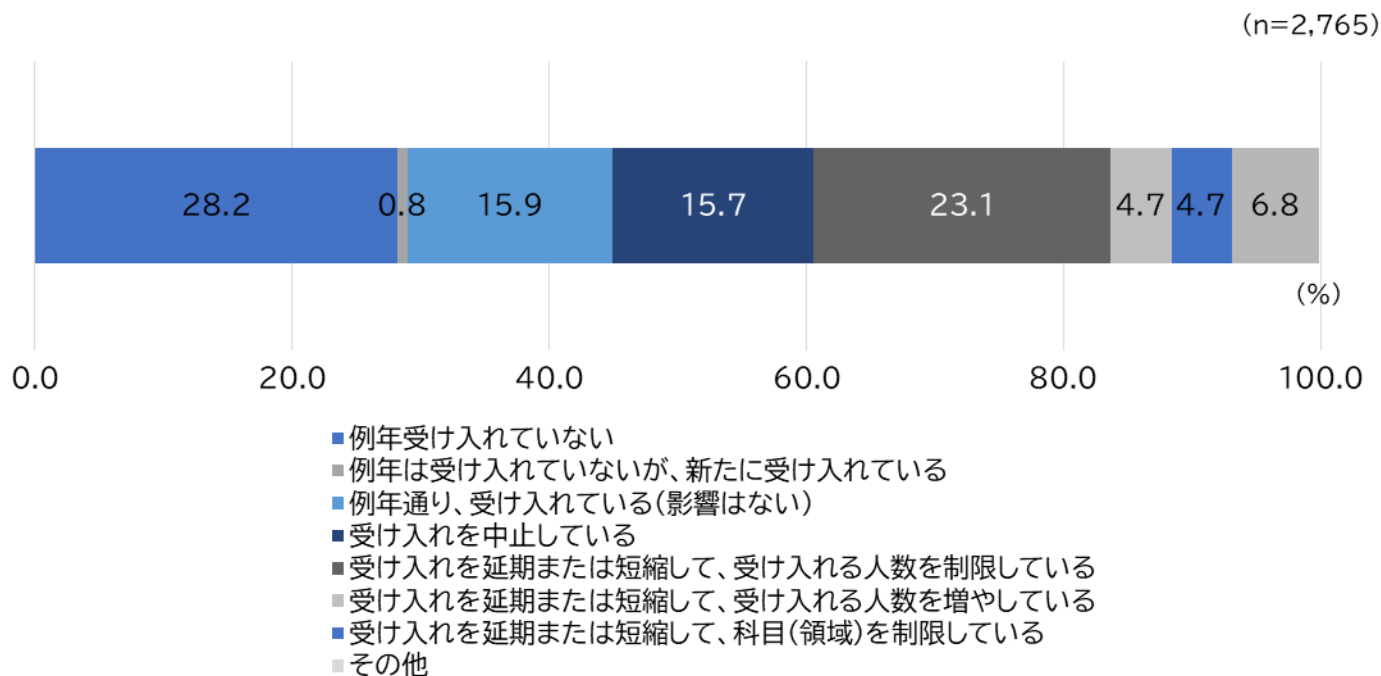
図14-2 看護補助者の応募・退職数の変化の内容 (変化が「あった」と回答した691病院の場合)



9.看護学生の臨地実習の受け入れ

○「例年受け入れていない」が28.2%と最も多くを占め、「受け入れを延期または短縮して、受け入れる人数を制限している」が23.1%と続く

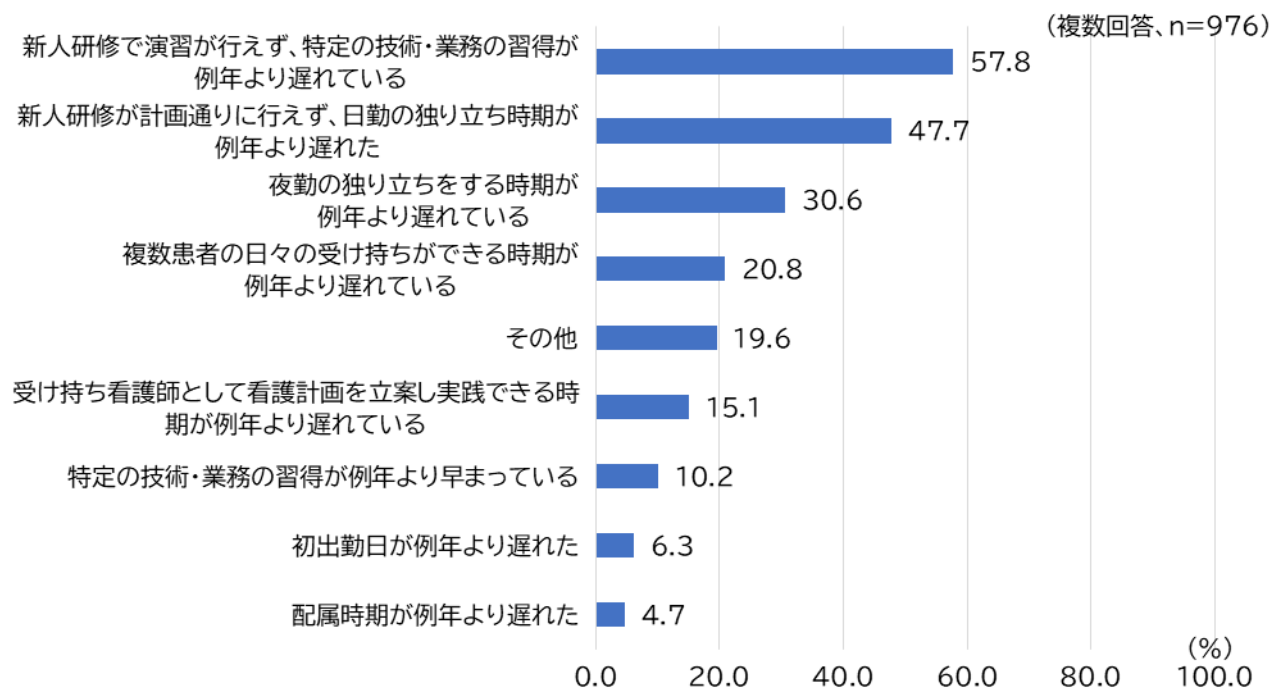
図15 看護学生の臨地実習の受け入れ



10.新人看護職員の成長・習熟への影響

○「新人研修で演習が行えず、特定の技術・業務の習得が例年より遅れている」が57.8%を占める

図16 新人看護職員の成長・習熟への影響
(新型コロナウイルス感染症による影響が「あった」と回答した976病院の場合)



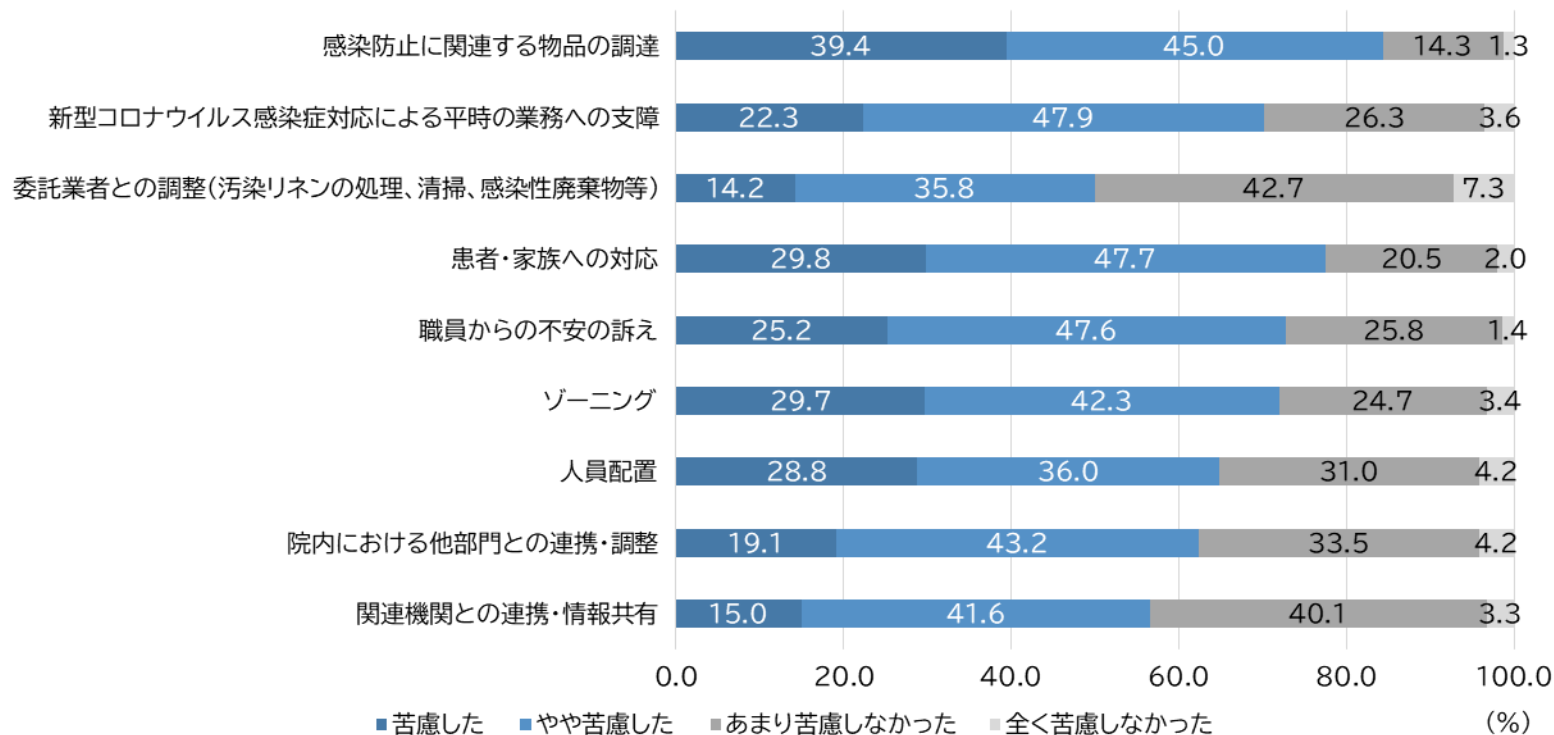
11.看護管理者として苦慮したこと

○全ての項目において、「苦慮した」「やや苦慮した」の合計が半数を超え、看護管理者の負担の大きさがうかがえる

○特に、「感染防止に関連する物品の調達」「患者・家族への対応」に苦慮していた

図17 看護管理者として苦慮したこと

(n=2,765)



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57.6%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45.6%を占めた

図18-1 看護職員にPCR検査を行う
予定の有無

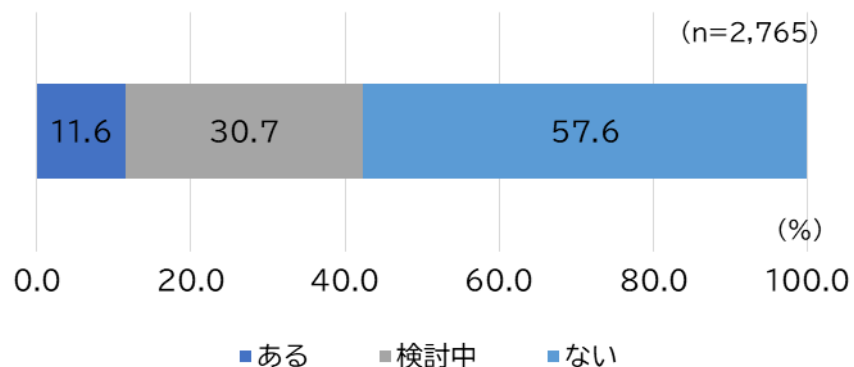


図18-2 予定がない理由
(PCR検査を行う予定は「ない」と回答した1,594病院の場合)

