



## 「2014年 病院における看護職員需給状況調査」速報 定年後の継続雇用の整備は一般企業より高率 離職率は常勤 11.0%、新卒 7.5%で横ばい続く

公益社団法人日本看護協会（会長・坂本すが、会員数 69 万人）は、「2014 年 病院における看護職員需給状況調査」を実施しました。本調査は、病院看護職員の需給動向や労働状況の把握を目的として、全国の病院の看護部長を対象に 1995 年以降、毎年実施している調査です。

2014 年は、例年調査している離職率や給与の状況とともに、夜勤手当の状況、看護職員の定年制の状況、地域における病院の役割と活動などを尋ねています。

報道関係者の皆さまには、調査の趣旨をご理解いただき、さまざまな機会にご紹介いただけますよう、よろしくお願いいたします。

### 調査結果のポイント

#### 1. 看護職員の離職率

2013 年度の常勤看護職員の離職率 11.0%、新卒看護職員の離職率 7.5% …3 ページ

- 常勤看護職員の離職率は 11.0%で、前年度(2012 年度)から変動なし。新卒看護職員離職率は、前年度比 0.4 ポイント減の 7.5%。
- 都道府県別の常勤看護職員離職率は、東京(14.6%)、神奈川(14.0%)、大阪(13.9%)、兵庫(13.3%)など大都市部で高い傾向が継続。
- 病床規模別の離職率は、常勤・新卒ともに、小規模病院ほど高い傾向。

⇒常勤看護職員の離職率は過去 4 年間大きな増減はなく、昨年度と同じ 11.0%となっています。病床規模別では常勤・新卒ともに小規模病院ほど離職率が高い傾向にあり、処遇や教育体制などによる影響が考えられます。

#### 2. 看護職員の処遇の状況

給与にほぼ変動なし、夜勤手当は前回調査(2011 年)より若干減少 …6 ページ

<給与>

- 高卒+3 年課程卒の新卒看護師の予定初任給は、平均基本給与額 197,334 円、平均税込給与総額 262,565 円であり、平均税込給与総額は前年度比で 491 円増。
- 大卒の新卒看護師の予定初任給は、平均基本給与額 204,593 円、平均税込給与総額 270,806 円であり、平均税込給与総額は前年度比で 606 円増。
- 勤続 10 年、31~32 歳、非管理職の看護師の月額給与は、平均基本給与額 243,406 円、平均税込給与総額 318,117 円であり、前年度比で 107 円増。

## ＜夜勤手当＞

- 三交代制準夜勤手当の平均は4,190円、深夜勤手当の平均は5,259円であり、二交代制夜勤手当の平均は10,859円である。いずれも前回調査(2011年)より若干減少している。
- 病床規模別にみると、三交代制、二交代制ともに小規模病院ほど夜勤手当額が高い傾向にある。

⇒新卒者や中堅職員の給与はここ5年間ほぼ変化がみられず、診療報酬改定などによる増収分が看護職員の給与に反映されていないことが考えられます。

夜勤手当は、前回調査(2011年)までは調査年次ごとに徐々に上昇傾向にありましたが、今回調査では前回に比べやや減少しています。病院の経営状況の影響によるものなのか、給与を含めた看護職員の処遇方針が変化してきているのか、今後も注視していく必要があります。

## 3. 看護職員の定年制

### 約8割の病院で、定年後の勤務延長または再雇用の看護職員を活用 …7ページ

- 定年制の施行状況は、「一律定年制」をとる病院が91.5%、「選択定年制」の病院が3.5%。
- 「一律定年制」の病院の84.7%が「60歳」を、9.4%が「65歳」を定年年齢としている。
- 定年到達者の勤務延長制度を設ける病院は20.0%、再雇用制度を設ける病院は85.9%。
- 勤務延長または再雇用で勤務する看護職員の主な業務は、「病棟スタッフ」72.1%、「外来スタッフ」46.2%、「看護管理者」24.8%など。

⇒継続雇用制度(勤務延長または再雇用)を導入済の病院は、定年制をとる病院の94.1%に上り、一般企業における導入率81.7%\*よりも高い値となっています。

高齢者雇用安定法が改正された2006年の調査時に比べ、継続雇用制度による看護職員の活用が進み、病棟や外来スタッフ、看護管理者として定年到達者が活躍しています。

※出典：厚生労働省「平成26年 高齢者の雇用状況」(従業者数31人以上の企業対象)

## 4. 地域における病院の役割と活動

### 約4割の病院が在宅医療の地域連携に参加。自院の役割は「複数の機能を持ち、地域のニーズに幅広く対応」が約3割 …10ページ

- 病院としての地域連携の取り組みは、「地域の訪問看護や在宅医療・介護との連携組織」への参加割合が40.6%で、前回調査(2012年)に比べ約9ポイント増加している。
- 今後の地域における自院の役割は、「複数の機能を持ち、地域のニーズに幅広く対応する」が27.3%で最も多い。

⇒2015年度に地域医療構想策定を控え、各病院の機能分化・連携が求められる中で、今回調査では前回調査(2012年)に比べ、「地域の訪問看護や在宅医療・介護との連携組織」への参加割合が9ポイント増加。「地域の医療機関との看一連携組織」への参加割合も若干増加し、医療・看護の地域連携が少しずつ進みつつあります。

「今後の地域における自院の役割」は、病床規模別にみると500床以上の病院で「高度専門医療」志向が7割、400床台では「高度専門医療」と「比較的軽度な急性期」が各3割弱、300床台では「比較的軽度な急性期」「複数の機能を持ち、地域のニーズに幅広く対応」が各3割弱です。300床未満の病院では立地や入院基本料区分により、今後の方向性がさまざまに分かれるものと推察されます。

## 調査概要

- 1) 調査対象: 全国の病院 8,603 施設の看護部長
- 2) 調査期間: 2014年10月1~31日
- 3) 調査方法: 自記式調査票の郵送配布・郵送回収
- 4) 回収状況: 有効回収数 4,016(有効回収率 46.7%)
- 5) 基本属性: 下記参照

## 回答病院の基本属性

### 1) 都道府県

全体に占める回答数が多かったのは「北海道」272 施設(6.8%)、「東京都」265 施設(6.6%)、「大阪府」206 施設(5.1%)、「神奈川県」192 施設(4.8%)、「福岡県」190 施設(4.7%)の順。

### 2) 設置主体

「医療法人」2,266 施設(56.4%)、「都道府県・市町村」564 施設(14.0%)、「その他の法人(一般社団法人、一般財団法人、宗教法人等)」150 施設(3.7%)、「社会福祉法人」119 施設(3.0%)など。

### 3) 病床規模

「99 床以下」1,169 施設(29.1%)、「100~199 床」1,299 施設(32.3%)、「200~299 床」607 施設(15.1%)、「300~399 床」419 施設(10.4%)、「400~499 床」220 施設(5.5%)、「500 床以上」283 施設(7.0%)など。

### 4) 入院基本料の算定状況(n=4,016、複数回答)

一般病棟入院基本料を届け出ている病院は 2,721 施設(全体の 67.8%)で、そのうち「7 対 1」が 1,049 施設(38.6%)、「10 対 1」1,114 施設(40.9%)、「13 対 1」179 施設(6.6%)、「15 対 1」306 施設(11.2%)など。療養病棟入院基本料の届出病院は、1,513 施設(全体の 37.7%)、精神病棟入院基本料の届出病院は 570 施設(全体の 14.2%)となっている。

## 調査結果

### 1. 2013 年度の看護職員離職率

#### 1) 常勤看護職員・新卒看護職員の離職率の推移

- 2013 年度の常勤看護職員離職率<sup>注1</sup>は 11.0%で、前年度と変わらず。
- 2013 年度の新卒看護職員離職率<sup>注2</sup>は 7.5%で、前年比 0.4 ポイント減。
- 常勤・新卒ともに、病床規模が大きいほど離職率が低くなる傾向。

注1・常勤看護職員:

フルタイム勤務および短時間勤務の正職員(パート、アルバイト、臨時職員、嘱託等は含めず)

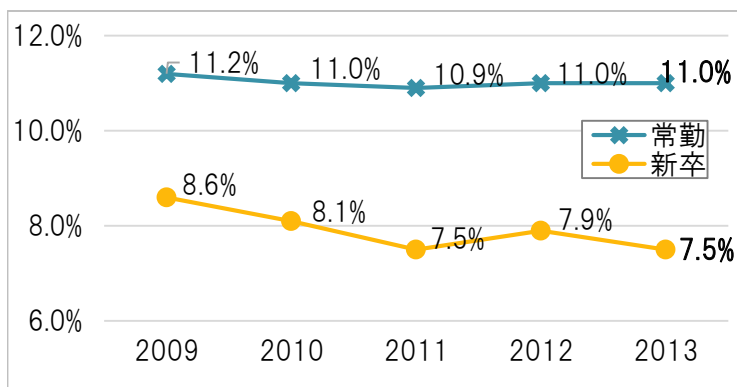
・常勤看護職員離職率:  
総退職者数(定年退職を含む)が平均職員数に占める割合。

・常勤看護職員離職率=  
2013 年度総退職者数/2013 年度の平均職員数×100。  
平均職員数=  
(年度当初の在籍職員数+年度末の在籍職員数)/2。

注2・新卒看護職員離職率=

2013 年度新卒退職者数/2013 年度新卒採用者数×100。

図1 病院看護職員の離職率の推移(過去5年間)



## 2) 病床規模別 看護職員離職率

- 常勤・新卒ともに、小規模病院ほど離職率が高くなる傾向にある。
- 新卒の離職率は、前回調査(2013年)と比較して100床未満の病院で1.1ポイント増加している。

表2 病床規模別 看護職員離職率

	2013年度(2014年調査)			【参考】2012年度(2013年調査)		
	回答病院数	常勤看護職員	新卒看護職員	回答病院数	常勤看護職員	新卒看護職員
全体	3,343	11.0%	7.5%	3,252	11.0%	7.9%
20～99床	914	13.2%	12.9%	774	12.6%	11.8%
100～199床	1,065	11.9%	10.0%	1,079	12.5%	10.6%
200～299床	524	11.9%	8.4%	530	11.4%	9.3%
300～399床	366	11.0%	6.8%	361	10.7%	8.3%
400～499床	201	9.8%	7.2%	201	10.5%	7.8%
500床以上	261	10.3%	6.9%	285	10.2%	6.7%
無回答・不明	12	8.2%	5.1%	22	9.8%	10.0%

## 3) 設置主体別 看護職員離職率

- 常勤看護職員離職率が相対的に高い病院は、「個人」(16.4%)、「医療法人」(13.4%)である。
- 新卒看護職員の離職率が相対的に高い病院は、「個人」(19.6%)、「その他の法人」(10.5%)である。

表3 設置主体別 看護職員離職率

	2013年度(2014年調査)			【参考】2012年度(2013年調査)		
	回答病院数	常勤看護職員	新卒看護職員	回答病院数	常勤看護職員	新卒看護職員
全体	3,343	11.0%	7.5%	3,252	11.0%	7.9%
国立 <sup>注1</sup>	213	11.1%	6.3%	172	10.2%	6.7%
独立行政法人国立病院機構	91	10.3%	7.2%	91	9.7%	6.7%
国立大学法人	35	10.4%	5.3%	37	10.5%	6.1%
公的医療機関 <sup>注2</sup>	742	8.2%	6.9%	37	10.5%	6.1%
都道府県・市町村(一部事務組合を含む)	498	7.6%	7.2%	518	7.5%	8.7%
地方独立行政法人(公立大学法人を含む)	56	9.1%	8.3%	51	9.4%	7.1%
日本赤十字社	76	8.2%	5.6%	76	8.2%	5.9%
済生会	51	10.5%	8.9%	52	10.9%	10.3%
厚生農業協同組合連合会	61	8.5%	4.4%	65	9.2%	7.8%
社会保険関係団体	38	11.6%	7.8%	76	12.3%	7.5%
公益社団法人・公益財団法人	92	12.4%	9.1%	93	11.3%	8.7%
私立学校法人	77	12.3%	7.5%	80	12.5%	6.8%
医療法人(社会医療法人を含む)	1,815	13.4%	8.8%	1,721	13.8%	8.8%
社会福祉法人	102	12.7%	8.2%	101	12.4%	7.9%
医療生協	43	10.1%	5.6%	38	9.2%	7.4%
会社	30	10.7%	5.7%	32	10.4%	5.2%
その他の法人(一般社団、一般財団、宗教法人等)	124	11.5%	10.5%	131	12.7%	11.0%
個人	63	16.4%	19.6%	42	14.3%	16.7%
無回答・不明	1	19.0%	—	3	14.6%	3.1%

注1 「国立」には、厚生労働省、独立行政法人国立病院機構、国立大学法人、独立行政法人労働者健康福祉機構、独立行政法人地域医療機能推進機構、その他(防衛省、法務省、宮内庁等)を含む。

注2 「公的医療機関」には、都道府県・市町村(一部事務組合を含む)、地方独立行政法人、日本赤十字社、済生会、厚生農業協同組合連合会、北海道社会事業協会を含む。

## 4) 都道府県別 看護職員離職率

● 常勤看護職員の離職率が全国平均を上回っているのは、高い順に東京(14.6%)、神奈川(14.0%)、大阪(13.9%)、兵庫(13.3%)などであり、大都市部で離職率が高い傾向が続いている。

表4 都道府県別 看護職員離職率

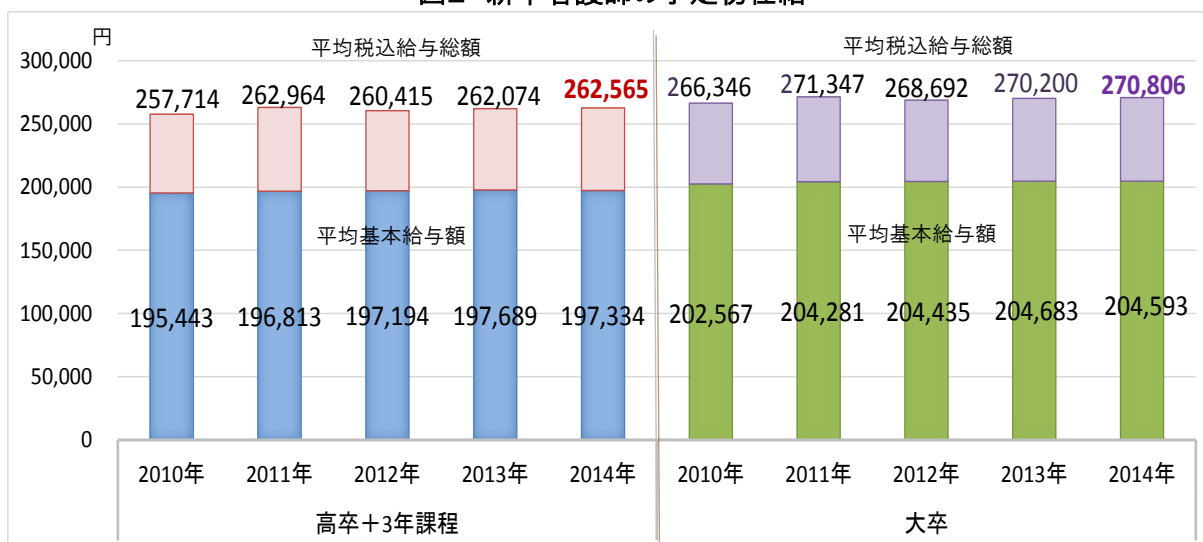
	2013年度(2014年調査)			【参考】2012年度(2013年調査)		
	回答病院数	常勤看護職員	新卒看護職員	回答病院数	常勤看護職員	新卒看護職員
全体	3,343	11.0%	7.5%	3,252	11.0%	7.9%
北海道	231	12.2%	5.0%	218	11.1%	5.7%
青森県	60	7.0%	4.5%	52	6.7%	6.7%
岩手県	40	6.3%	6.1%	42	6.8%	5.6%
宮城県	64	9.1%	8.9%	53	10.0%	8.0%
秋田県	34	6.8%	3.2%	15	6.0%	5.2%
山形県	30	7.3%	5.0%	30	7.2%	4.6%
福島県	55	6.9%	6.9%	61	8.3%	11.0%
茨城県	62	9.3%	6.5%	54	9.9%	9.9%
栃木県	37	9.5%	10.6%	43	9.1%	9.1%
群馬県	56	8.7%	7.8%	68	8.6%	5.9%
埼玉県	119	12.4%	6.4%	105	12.4%	8.5%
千葉県	106	12.8%	7.9%	114	12.4%	7.6%
東京都	216	14.6%	9.6%	199	14.2%	8.4%
神奈川県	155	14.0%	8.1%	164	14.1%	8.8%
新潟県	60	7.6%	4.4%	57	8.9%	4.4%
富山県	51	6.7%	4.4%	46	8.1%	7.1%
石川県	51	7.8%	4.7%	48	7.0%	4.4%
福井県	28	6.9%	5.5%	27	6.4%	1.4%
山梨県	32	8.7%	7.9%	29	10.1%	5.4%
長野県	52	8.6%	4.6%	59	8.7%	6.7%
岐阜県	44	10.5%	9.5%	50	10.0%	6.4%
静岡県	80	10.3%	3.7%	87	10.6%	6.8%
愛知県	116	11.8%	7.1%	121	12.2%	7.6%
三重県	46	9.7%	4.6%	43	9.6%	7.3%
滋賀県	37	10.0%	5.3%	32	9.7%	5.5%
京都府	90	12.3%	5.7%	87	12.7%	6.7%
大阪府	177	13.9%	10.2%	180	13.9%	9.6%
兵庫県	144	13.3%	8.6%	129	13.2%	10.8%
奈良県	27	11.0%	6.1%	29	9.6%	4.2%
和歌山県	31	8.8%	9.0%	31	9.4%	10.5%
鳥取県	24	7.8%	5.9%	21	6.5%	3.9%
島根県	30	6.7%	5.1%	32	7.7%	6.3%
岡山県	83	10.6%	6.9%	90	10.2%	7.5%
広島県	109	9.7%	8.2%	114	9.4%	8.5%
山口県	58	9.7%	10.0%	58	9.4%	9.2%
徳島県	23	6.8%	6.7%	26	7.6%	8.7%
香川県	41	9.0%	10.1%	35	7.2%	9.6%
愛媛県	53	8.5%	10.9%	44	8.1%	8.5%
高知県	46	10.1%	4.7%	40	10.0%	13.7%
福岡県	164	11.8%	7.9%	144	12.4%	8.9%
佐賀県	32	9.4%	6.5%	28	9.5%	4.3%
長崎県	66	8.4%	9.8%	60	8.4%	10.1%
熊本県	86	9.9%	6.5%	91	9.8%	7.5%
大分県	50	9.6%	5.0%	54	10.0%	5.1%
宮崎県	41	9.3%	7.0%	37	8.4%	7.9%
鹿児島県	68	10.4%	3.9%	69	10.7%	5.8%
沖縄県	35	10.4%	7.3%	29	11.7%	5.1%
無回答・不明	3	13.9%	0.0%	7	13.1%	16.7%

## 2. 看護職員の処遇の状況

### 1) 来年度(2015年度)採用予定の新卒看護師の予定初任給

- 高卒+3年課程卒の新卒看護師の予定初任給は、平均基本給与額 197,334 円、平均税込給与総額 262,565 円であり、平均税込給与総額は前年度比で 491 円増。
- 大卒の新卒看護師の予定初任給は、平均基本給与額 204,593 円、平均税込給与総額 270,806 円であり、平均税込給与総額は前年度比で 606 円増。

図2 新卒看護師の予定初任給



注1 税込給与総額には、通勤手当、住宅手当、家族手当、夜勤手当、当直手当を含む。

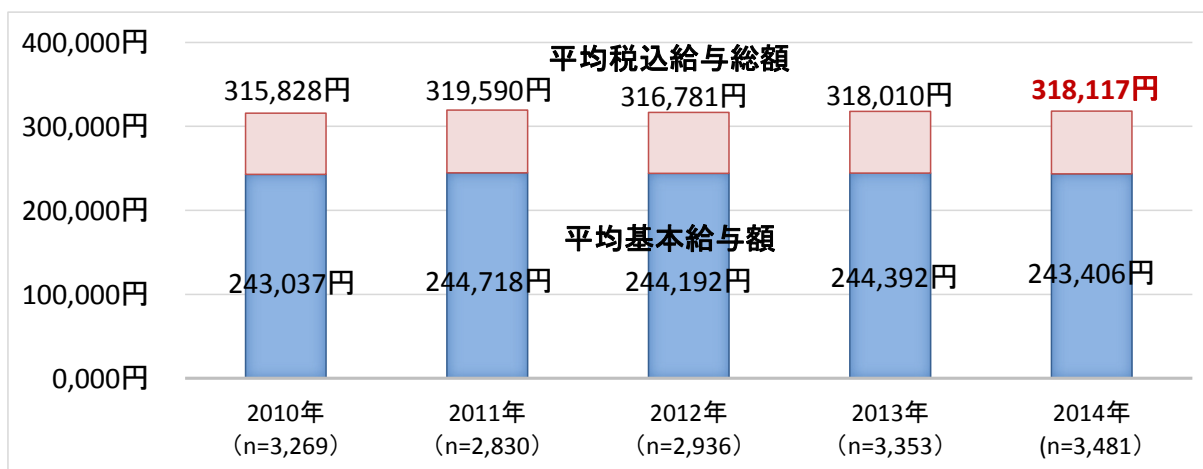
注2 夜勤をした場合には、当該月に3交代で夜勤8回(2交代で夜勤4回)したものとする。

注3 時間外勤務の手当は除く。

### 2) 勤続10年、31~32歳、非管理職の看護師の月額給与

- 勤続10年、31~32歳、非管理職の看護師の月額給与は、平均基本給与額 243,406 円、平均税込給与総額 318,117 円であり、前年度比で 107 円増。

図3 勤続10年、31~32歳、非管理職の看護師の月額給与



注1 税込給与総額には、通勤手当、住宅手当、家族手当、夜勤手当、当直手当を含む。

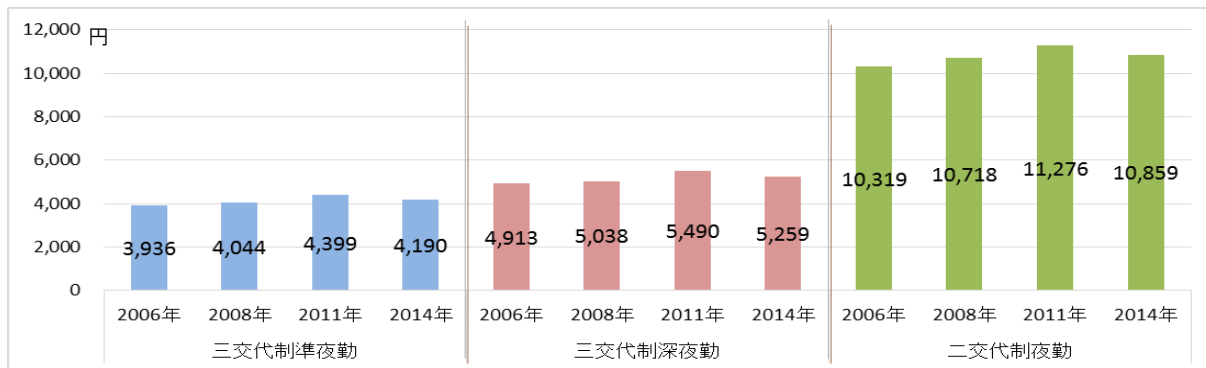
注2 夜勤をした場合には、当該月に3交代で夜勤8回(2交代で夜勤4回)したものとする。

注3 時間外勤務の手当は除く。

### 3) 夜勤手当の状況

- 三交代制の平均準夜勤手当は 4,190 円、平均深夜勤手当は 5,259 円であり、二交代制の平均夜勤手当は 10,859 円である。いずれも前回調査(2011年)より若干減少している。

図 4 平均夜勤手当額



### 3. 看護職員の定年制

- 回答病院全体の 98.5%(3,954 病院)で定年制を定めており、その内訳は「一律定年制」が 91.5%、「選択定年制」3.5%である。【表 5】
- 一律定年制の場合、定年年齢で割合が多いのは「60 歳」(84.7%)、「65 歳」(9.4%)である。選択定年制の場合の年齢上限は「65 歳」が 67.6%、次いで「60 歳」18.0%である。【表 6】
- 定年到達者の勤務延長制度がある病院は全体で 20.0%(「上限年齢を定めている」12.2%+「上限年齢を定めていない」7.8%)、勤務延長の上限年齢は「65 歳」が 69.6%で最も多い。【表 7】
- 定年到達者の再雇用制度がある病院は全体で 85.9%(「上限年齢を定めている」67.3%+「上限年齢を定めていない」18.6%)、再雇用制度での上限年齢は「65 歳」が 87.1%で最も多い。【表 8】

※選択定年制: 定年年齢に達する前の一定期間に退職時期を選択する制度(例: 60~65 歳の間で選択)  
 ※勤務延長制度: 定年年齢に達した職員を退職させることなく、引き続き雇用する制度  
 ※再雇用制度: 定年年齢に達した職員をいったん退職させ、雇用形態を変えて再び雇用する制度

表 5 定年制の状況

	件数	割合		件数	割合	
定年制を定めている	3,954	98.5%	}	一律定年制	3,617	91.5%
定年制を定めていない	31	0.8%		選択定年制	139	3.5%
無回答・不明	2,447	61.9%		その他	30	0.8%
計	3,954	100.0%		無回答・不明	168	4.2%
				計	3,954	100.0%

表 6 定年年齢

#### <一律定年制>

	件数	割合
59 歳以下	5	0.1%
60 歳	3,063	84.7%
61~64 歳	193	5.3%
65 歳	339	9.4%
66 歳以上	6	0.2%
無回答・不明	11	0.3%
計	3,617	100.0%
平均		60.6 歳

#### <選択定年制の年齢上限>

	件数	割合
59 歳以下	4	2.9%
60 歳	25	18.0%
61~64 歳	10	7.2%
65 歳	94	67.6%
66 歳以上	4	2.9%
無回答・不明	2	1.4%
計	139	100.0%
平均		63.7 歳

表7 定年到達者の勤務延長制度

<制度の有無>			<上限年齢>		
	件数	割合		件数	割合
上限年齢を定めている	481	12.2%	60歳	14	2.9%
上限年齢を定めていない	310	7.8%	61～64歳	84	17.5%
制度がない	716	18.1%	65歳	335	69.6%
無回答・不明	2,447	61.9%	66～69歳	7	1.5%
計	3,954	100.0%	70歳以上	31	6.4%
			無回答・不明	10	2.1%
			計	481	100.0%

表8 定年到達者の再雇用制度

<制度の有無>			<上限年齢>		
	件数	割合		件数	割合
上限年齢を定めている	2,660	67.3%	64歳以下	172	6.5%
上限年齢を定めていない	737	18.6%	65歳	2,317	87.1%
制度がない	165	4.2%	66～69歳	17	0.6%
無回答・不明	392	9.9%	70歳以上	124	4.7%
計	3,954	100.0%	無回答・不明	30	1.1%
			計	2,660	100.0%

- 継続雇用制度(勤務延長制度または再雇用制度)を導入済の 3,722 病院(定年制がある病院の 94.1%)において、制度の適用者が「いる」と回答した病院は 78.1%である。【表 9】
- 継続雇用制度で勤務している看護職員の業務としては、「病棟スタッフ」72.1%、「外来スタッフ」46.2%、「看護管理者」24.8%の順で多く、これらはいずれも前回調査(2006年)より増えている。【表 10】
- 病床規模別にみると、「外来スタッフ」「入院患者や家族に対する相談業務」への配置割合は大規模病院ほど多く、「看護管理者」としての配置割合は小規模病院ほど多くなる傾向。【表 11】

表9 継続雇用制度の適用状況

<制度の適用者の有無>			<適用者数>		
	件数	割合		件数	割合
いる	2,908	78.1%	1人	647	22.2%
いない	787	21.1%	2～4人	1,265	43.5%
無回答・不明	27	0.7%	5～9人	508	17.5%
計	3,722	100.0%	10人以上	207	7.1%
			無回答・不明	281	9.7%
			計	2,908	100.0%



表 10 継続雇用制度で勤務している人の業務(複数回答)

	件数	割合	【参考】 2006年調査
病棟スタッフ	2,096	72.1%	55.7%
外来スタッフ	1,344	46.2%	35.9%
看護管理者	721	24.8%	15.3%
看護職員の教育・指導担当	121	4.2%	3.9%
看護職員のメンタルヘルス相談業務	54	1.9%	1.7%
入院患者や家族に対する相談業務	218	7.5%	7.2%
関連施設や事業所への配置転換・出向※	148	5.1%	—※
その他	318	10.9%	19.0%
無回答・不明	4	0.1%	4.8%
計	2,908	100.0%	100.0%

※「関連施設や事業所への配置転換・出向」の選択肢は2014年調査のみ

表 11 病床規模別・継続雇用制度で勤務している人の業務(複数回答)

	計	病棟 スタッフ	外来 スタッフ	看護 管理者	看護 職員の 教育・ 指導 担当	看護 職員の メン タル ヘル ス 相 談 業 務	看護 職員の メ ン タル ヘル ス 相 談 業 務	入院 患者 や家 族に 対す る相 談 業 務	転換・ 出向	関連 施設 や事 業所 への 配置	その他	無 回 答・ 不 明
計	2,908 (100.0)	2,096 (72.1)	1,344 (46.2)	721 (24.8)	121 (4.2)	54 (1.9)	218 (7.5)	148 (5.1)	318 (10.9)	4 (0.1)		
99床 以下	731 (100.0)	508 (69.5)	307 (42.0)	186 (25.4)	26 (3.6)	8 (1.1)	30 (4.1)	28 (3.8)	47 (6.4)	2 (0.3)		
100～ 199床	960 (100.0)	734 (76.5)	424 (44.2)	280 (29.2)	34 (3.5)	12 (1.3)	46 (4.8)	53 (5.5)	80 (8.3)	2 (0.2)		
200～ 299床	487 (100.0)	374 (76.8)	219 (45.0)	123 (25.3)	19 (3.9)	11 (2.3)	37 (7.6)	25 (5.1)	53 (10.9)	— (—)		
300～ 399床	325 (100.0)	231 (71.1)	150 (46.2)	74 (22.8)	21 (6.5)	8 (2.5)	29 (8.9)	19 (5.8)	49 (15.1)	— (—)		
400～ 499床	172 (100.0)	121 (70.3)	103 (59.9)	27 (15.7)	5 (2.9)	4 (2.3)	24 (14.0)	6 (3.5)	33 (19.2)	— (—)		
500床 以上	221 (100.0)	118 (53.4)	138 (62.4)	29 (13.1)	16 (7.2)	11 (5.0)	52 (23.5)	17 (7.7)	53 (24.0)	— (—)		
無回答 ・不明	12 (100.0)	10 (83.3)	3 (25.0)	2 (16.7)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)	3 (25.0)	— (—)		

## 4. 地域における病院の役割と活動

- 病院としての地域連携の取り組みでは、前回調査(2012年)と比較し、「地域の訪問看護や在宅医療・介護との連携組織」に加わっている割合が40.6%と、9.3ポイント増加している。

表 12 病院としての地域連携の取り組み

	件数	割合	【参考】 2012年調査(%)
地域連携クリティカルパスの実施	1,627	40.5%	46.8%
地域医療連携室・退院支援部門の設置	2,433	60.6%	61.4%
地域の医療機関との看一看護連携組織	1,259	31.3%	27.2%
地域の訪問看護や在宅医療・介護との連携組織	1,630	40.6%	31.3%
無回答・不明	698	17.4%	18.9%
計	4,016	100.0%	100.0%

- 今後の地域における病院の役割としては、「複数の機能を持ち地域のニーズに幅広く対応する」が27.3%で最も多い。前回調査(2013年)と比べ、認識に大きな変化はない。【図5】

図 5 今後の地域における自院の役割（最も重要と考えられるものを1つ選択）

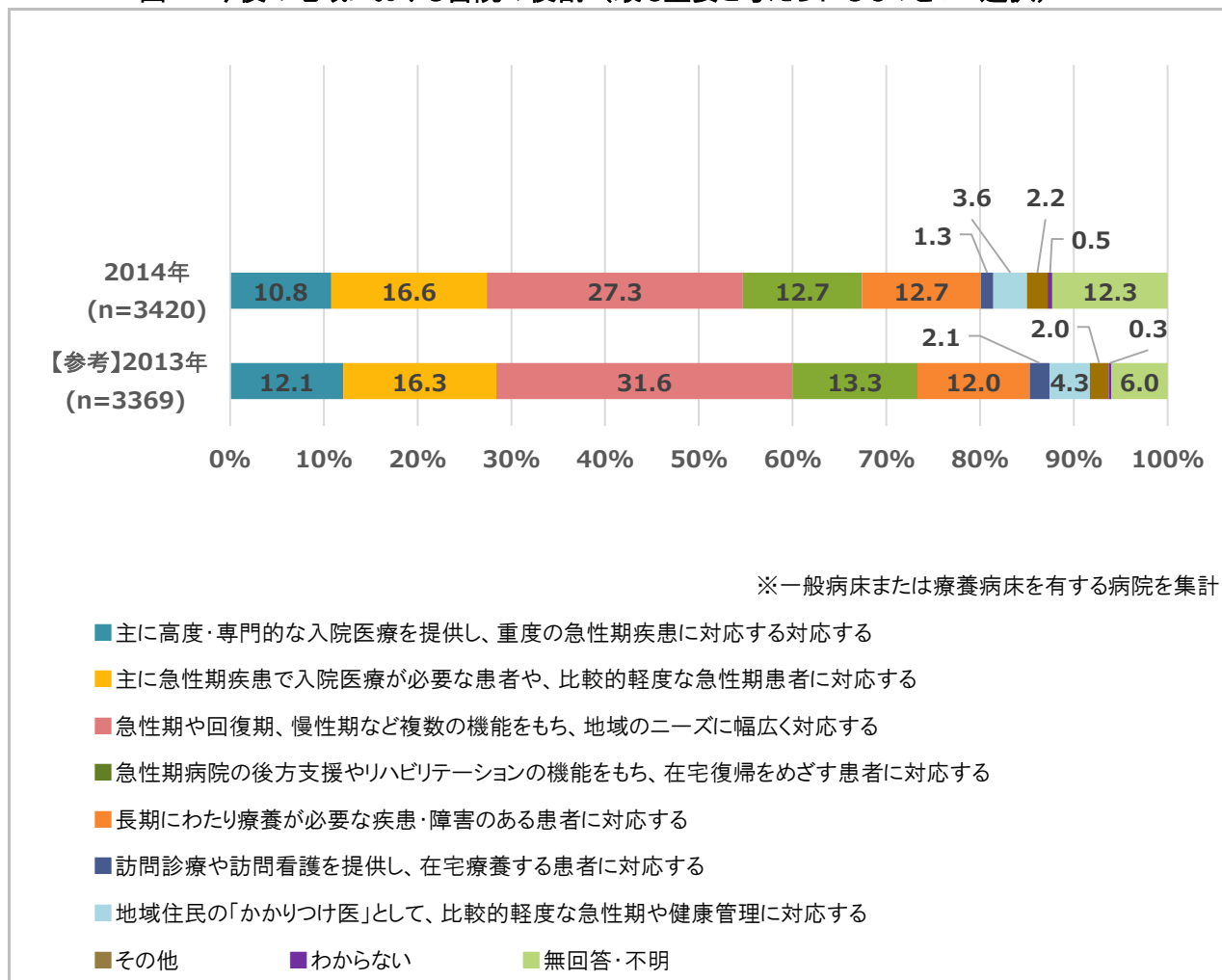


表 13 病床規模別・今後の地域における自院の役割（最も重要と考えられるものを1つ選択）

	計	主に高度・専門的な入院医療を提供し、重度の急性期疾患に対応する	主に急性期疾患で入院医療が必要な患者や、比較的軽度な急性期患者に対応する	主に急性期疾患で入院医療が必要で、比較的軽度な急性期患者や、比較的軽度な急性期患者に対応する	急性期や回復期、慢性期など複数の機能をもち、地域のニーズに幅広く対応する	急性期病院の後方支援やリハビリテーションの機能をもち、在宅復帰をめざす患者に対応する	長期にわたり療養が必要な疾患・障害のある患者に対応する	訪問診療や訪問看護を提供し、在宅療養する患者に対応する	地域住民の「かかりつけ医」として、比較的軽度な急性期疾患や健康管理に対応する	その他	わからない	無回答・不明
計	4,016 (100.0)	391 (9.7)	592 (14.7)	1,068 (26.6)	494 (12.3)	599 (14.9)	77 (1.9)	128 (3.2)	126 (3.1)	22 (0.5)	519 (12.9)	
99床以下	1,169 (100.0)	26 (2.2)	145 (12.4)	239 (20.4)	179 (15.3)	227 (19.4)	33 (2.8)	98 (8.4)	59 (5.0)	15 (1.3)	148 (12.7)	
100～199床	1,299 (100.0)	35 (2.7)	144 (11.1)	433 (33.3)	226 (17.4)	206 (15.9)	26 (2.0)	22 (1.7)	27 (2.1)	5 (0.4)	175 (13.5)	
200～299床	607 (100.0)	27 (4.4)	99 (16.3)	205 (33.8)	61 (10.0)	93 (15.3)	10 (1.6)	6 (1.0)	22 (3.6)	-	84 (13.8)	
300～399床	419 (100.0)	56 (13.4)	117 (27.9)	126 (30.1)	16 (3.8)	38 (9.1)	5 (1.2)	-	4 (1.0)	-	57 (13.6)	
400～499床	220 (100.0)	58 (26.4)	57 (25.9)	40 (18.2)	6 (2.7)	17 (7.7)	1 (0.5)	-	9 (4.1)	1 (0.5)	31 (14.1)	
500床以上	283 (100.0)	187 (66.1)	28 (9.9)	21 (7.4)	6 (2.1)	15 (5.3)	1 (0.4)	-	4 (1.4)	-	21 (7.4)	
無回答・不明	19 (100.0)	2 (10.5)	2 (10.5)	4 (21.1)	-	3 (15.8)	1 (5.3)	2 (10.5)	1 (5.3)	1 (5.3)	3 (15.8)	