



「2015年 病院看護実態調査」結果速報 7割超の病院で看護部長が経営会議に参画 離職率は常勤 10.8%、新卒 7.5%でほぼ変動なし

公益社団法人日本看護協会（会長・坂本すが、会員数70万人）は、「2015年 病院看護実態調査」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、看護業務の実態などの把握を目的として、全国の病院の看護部長を対象に実施している調査です。

2015年の本調査では、例年調査している看護職員の離職率や給与の状況とともに、看護部長の裁量や権限の程度、外来の看護配置などについて調査しました。

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をいただけますよう、よろしくお願いいたします。

※本会では、1995年以降「病院における看護職員需給状況調査」として、看護職員の離職率などを調査・公表してきましたが、調査内容の拡充などに伴い、今回より調査名を「病院看護実態調査」と改めています。

調査結果のポイント

1. 看護職員の離職率

2014年度の常勤看護職員離職率 10.8%、新卒看護職員離職率 7.5% …4 ページ

- 常勤看護職員離職率は 10.8%で、前年度(2013 年度)比 0.2 ポイント減。新卒看護職員離職率は、前年度から変動なし。
- 都道府県別の常勤看護職員離職率は、首都圏など大都市部で高い傾向が継続。
- 常勤・新卒ともに、小規模病院ほど離職率が高い傾向。
- 設置主体別では「国立」「公的医療機関」系の病院の中に離職率が上昇した主体がある。

⇒常勤看護職員の離職率は、過去5年間大きな増減はなく、11.0%前後で推移しています。各病院で継続的に、労働条件の改善や教育体制の整備などに取り組んでいると考えられます。都道府県別では大都市部、病床規模別では小規模病院ほど離職率が高いのは例年と同じ傾向ですが、設置主体別では、これまで比較的低い離職率を保ってきた主体の病院で離職率の変化が見られました。

2. 看護職員の賃金処遇の状況

新卒者の初任給、夜勤手当は前回調査(2014年)より若干減少 …7 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、平均税込給与総額が前年度比で552円減。
- 「大卒」の新卒看護師の予定初任給は、平均税込給与総額が前年度比で1,018円減。
- 「勤続10年、31~32歳、非管理職」の看護師の月額給与(モデル賃金)は、前年度比で1,139円増。

<夜勤手当>

- 三交代制の平均準夜勤手当、二交代制の平均夜勤手当のいずれも、前回調査(2014年)より若干減少している。
- 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。
- 三交代制の平均準夜勤手当は3,983円、平均深夜勤手当は4,953円、二交代制の平均夜勤手当は10,711円で、いずれも前回調査(2014年)より若干減少している。
- 病床規模別に見ると、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。

⇒新卒者や中堅職員の給与は、過去5年間ほぼ横ばいでしたが、今回調査では、新卒者の初任給が前回に比べやや減少しています。また、夜勤手当は、前々回調査(2011年)までは調査年次ごとに、徐々に上昇する傾向でしたが、前回調査(2014年)から減少傾向に転じており、今後の動向を注視していく必要があります。

本会は、3月に「病院で働く看護職の賃金のあり方に関する考え方(案)」をとりまとめましたが、今後現場の意見を踏まえながら、引き続き賃金処遇の改善に取り組んでいきます。

3. 看護部長の裁量や権限など

看護部長が「病院経営会議の正式メンバーである」病院が7割超 …8 ページ

- 看護部長の病院経営への参画は、「病院経営会議の正式メンバーである」病院が73.0%、「病院経営の方針の決定に関与している」病院が63.8%。
- 大規模病院ほど、看護部長に裁量や権限が付与されている。

⇒調査結果から、看護部長の多くが病院の経営や運営に参画している現状が分かりました。看護職は病院で最も多い専門職であり、効率的かつ質の高い医療を提供するために重要な役割を担っています。地域包括ケアシステムの構築や医療提供体制の改革が進められる中で、病院には地域の状況を踏まえた自院の役割や機能の見直しが求められています。看護管理者が、自身の持つ裁量や権限を十分に発揮し、組織の意思決定に積極的に関与していくことが期待されます。看護管理者がより一層裁量や権限を持ち、その力量を発揮できるよう、どのような支援を行っていくかが今後の検討課題です。

4. 今後の外来看護の方針

約6割の病院が、今後の外来看護は「病棟との連携で、治療を在宅につなげる機能を強化する」方針 …9 ページ

- 全体の59.4%が「病棟との連携で、治療を在宅につなげる機能を強化する」、44.4%が「病棟との連携で、外来診療から入院につなげる機能を強化する」方針と回答。「現状維持」は11.2%にとどまっている。

⇒病床規模別にみると、大規模病院ほど病棟との連携で在宅や入院につなげる機能を強化する、紹介患者を中心としていく等、国の方針に沿った医療機能の分化・強化、連携を目指している病院が多くなっています。「現状維持」と回答した病院は、少数にとどまりました。地域医療構想の策定や診療報酬改定を受け、今後、地域で各病院がどのような役割を果たしていくのかによって、入院医療のみならず外来医療の方向性も分かれていくものと考えられます。これからの外来のニーズに対応するため、看護の役割と体制の見直しが求められます。

調査概要

- 1) 調査対象： 全国の病院 8,519 施設の看護部長
- 2) 調査期間： 2015年10月1日～15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 3,332(有効回収率 39.1%)

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「東京都」238 施設(7.1%)、「北海道」225 施設(6.8%)、「神奈川県」172 施設(5.2%)、「大阪府」164 施設(4.9%)、「福岡県」137 施設(4.1%)の順。

2) 設置主体

「医療法人」1,771 施設(53.2%)、「都道府県・市町村」506 施設(15.2%)、「その他の法人(一般社団法人、一般財団法人、宗教法人等)」130 施設(3.9%)、「社会福祉法人」106 施設(3.2%)など。

3) 病床規模

「99 床以下」827 施設(24.8%)、「100～199 床」1,096 施設(32.9%)、「200～299 床」487 施設(14.6%)、「300～399 床」371 施設(11.1%)、「400～499 床」212 施設(6.4%)、「500 床以上」291 施設(8.7%)。

4) 入院基本料の算定状況(n=3,104、複数回答)

一般病棟入院基本料を届け出ている病院は 2,216 施設(全体の 66.5%)。そのうち「7 対 1」878 施設(39.6%)、「10 対 1」939 施設(42.4%)、「13 対 1」150 施設(6.8%)、「15 対 1」229 施設(10.3%)など。

療養病棟入院基本料の届出病院は 1,144 施設(全体の 34.3%)、「精神病棟入院基本料の届出病院は 406 施設(全体の 12.2%)となっている。

調査結果

1. 2014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

- 2014年度の常勤看護職員離職率^{注1}は10.8%で、前年比0.2ポイント減。
- 2014年度の新卒看護職員離職率^{注2}は7.5%で、前年から変動なし。
- 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）

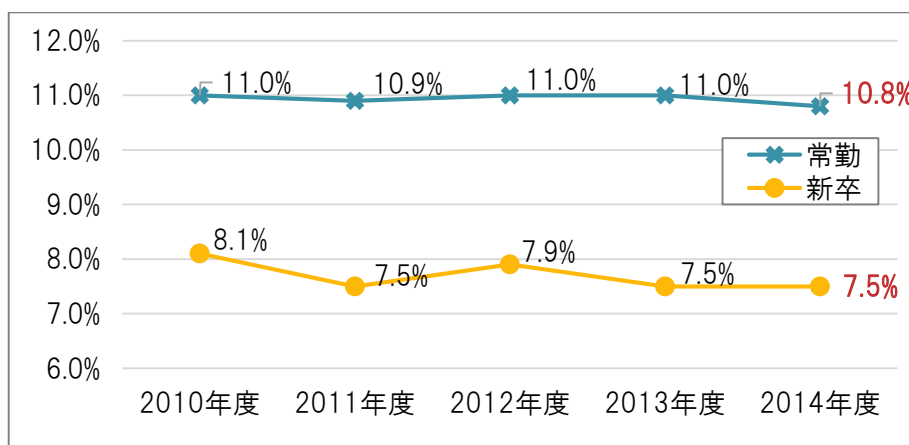
・常勤看護職員離職率＝総退職者数（定年退職を含む）が平均職員数に占める割合。

・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（2014年調査）と比較して99床以下の病院で2.0ポイント増加。

表2 病床規模別 看護職員離職率

	2014年度(2015年調査)			【参考】2013年度(2014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	2,799	10.8%	7.5%	3,343	11.0%	7.5%
99床以下	608	12.7%	14.9%	914	13.2%	12.9%
100～199床	912	12.3%	10.7%	1,065	11.9%	10.0%
200～299床	437	11.1%	8.7%	524	11.9%	8.4%
300～399床	336	10.6%	6.8%	366	11.0%	6.8%
400～499床	194	9.8%	8.0%	201	9.8%	7.2%
500床以上	276	10.3%	6.5%	261	10.3%	6.9%
無回答・不明	36	10.6%	6.1%	12	8.2%	5.1%

3) 設置主体別 看護職員離職率

- 常勤の離職率が相対的に高い病院は、「医療法人」(13.5%)、「社会保険関係団体」(13.0%)、「個人」(12.5%)である。
- 常勤の離職率は、前回(2014年調査)と比較して、「独立行政法人国立病院機構」(+2.9ポイント)、「国立大学法人」(+4.7ポイント)、「日本赤十字社」(+2.6ポイント)、「済生会」(+2.0ポイント)、「厚生農業協同組合連合会」(+4.8ポイント)などで増加している。
- 新卒の離職率が相対的に高い病院は、「済生会」(10.2%)、「個人」(9.8%)、「会社」(9.7%)などとなっている。
- 新卒の離職率は、前回(2014年調査)と比較して、「地方独立行政法人(公立大学法人を含む)」(+2.0ポイント)、「独立行政法人国立病院機構」(+1.7ポイント)などで増加している。

表3 設置主体別 看護職員離職率

	2014年度(2015年調査)			2013年度(2014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	2,799	10.8%	7.5%	3,343	11.0%	7.5%
国立 ^{注1}	184	10.5%	6.0%	213	11.1%	6.3%
独立行政法人国立病院機構	74	10.1%	8.4%	91	7.2%	6.7%
国立大学法人	34	10.0%	4.6%	35	5.3%	6.1%
公的医療機関 ^{注2}	691	8.1%	7.2%	742	8.2%	6.9%
都道府県・市町村(一部事務組合を含む)	453	7.3%	6.8%	498	7.2%	8.7%
地方独立行政法人(公立大学法人を含む)	58	8.9%	9.1%	56	8.3%	7.1%
日本赤十字社	68	8.2%	6.4%	76	5.6%	5.9%
済生会	46	10.9%	10.2%	51	8.9%	10.3%
厚生農業協同組合連合会	64	9.2%	5.8%	61	4.4%	7.8%
社会保険関係団体	34	13.0%	8.3%	38	11.6%	7.8%
公益社団法人・公益財団法人	89	11.9%	6.4%	92	12.4%	9.1%
私立学校法人	78	12.2%	7.3%	77	12.3%	7.5%
医療法人(社会医療法人を含む)	1,415	13.5%	9.2%	1,815	13.4%	8.8%
社会福祉法人	90	11.6%	7.3%	102	12.7%	8.2%
医療生協	37	8.7%	7.4%	43	10.1%	5.6%
会社	22	10.1%	9.7%	30	10.7%	5.7%
その他の法人(一般社団、一般財団、宗教法人等)	109	11.6%	7.5%	124	11.5%	10.5%
個人	31	12.5%	9.8%	63	16.4%	19.6%
無回答・不明	19	13.1%	7.6%	1	19.0%	—

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、高い順に東京都(14.2%)、神奈川県(13.8%)、大阪府(13.7%)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

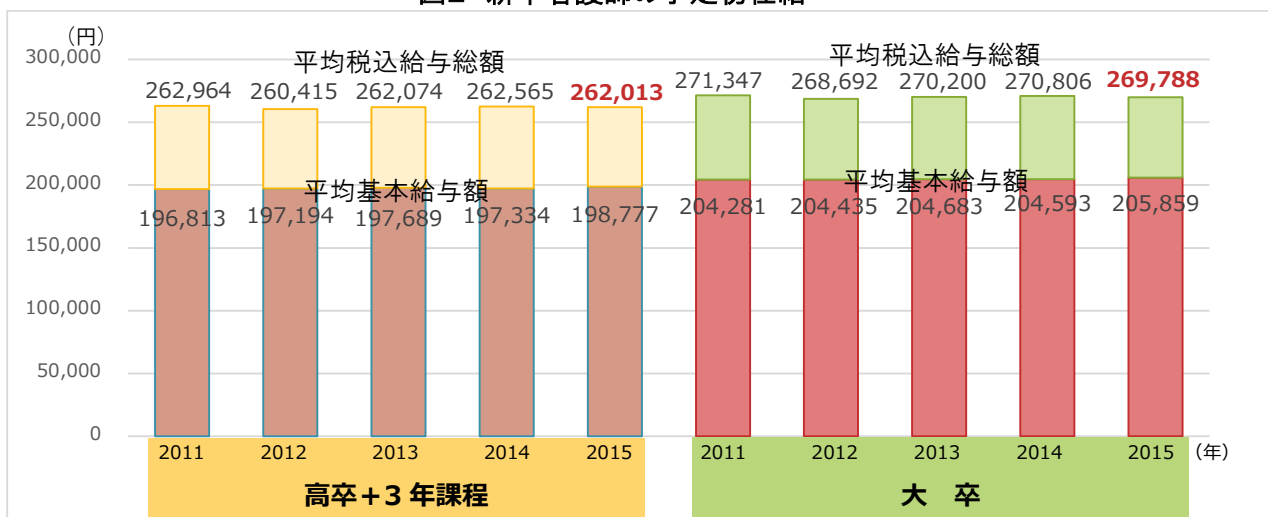
	2014年度(2015年調査)			【参考】2013年度(2014年調査)		
	回答病院数	常勤看護職員	新卒看護職員	回答病院数	常勤看護職員	新卒看護職員
全体	2,799	10.8%	7.5%	3,343	11.0%	7.5%
北海道	197	11.6%	5.0%	231	12.2%	5.0%
青森県	46	6.5%	2.5%	60	7.0%	4.5%
岩手県	32	5.9%	12.1%	40	6.3%	6.1%
宮城県	47	10.3%	5.9%	64	9.1%	8.9%
秋田県	19	6.7%	5.2%	34	6.8%	3.2%
山形県	30	7.4%	5.3%	30	7.3%	5.0%
福島県	46	7.4%	4.1%	55	6.9%	6.9%
茨城県	45	8.9%	6.6%	62	9.3%	6.5%
栃木県	31	9.5%	10.7%	37	9.5%	10.6%
群馬県	40	8.3%	9.7%	56	8.7%	7.8%
埼玉県	98	12.9%	8.3%	119	12.4%	6.4%
千葉県	99	11.9%	6.8%	106	12.8%	7.9%
東京都	188	14.2%	8.8%	216	14.6%	9.6%
神奈川県	150	13.8%	8.2%	155	14.0%	8.1%
新潟県	63	7.1%	4.5%	60	7.6%	4.4%
富山県	47	6.5%	4.5%	51	6.7%	4.4%
石川県	40	7.0%	6.7%	51	7.8%	4.7%
福井県	22	6.3%	2.3%	28	6.9%	5.5%
山梨県	29	8.0%	8.8%	32	8.7%	7.9%
長野県	46	9.1%	5.2%	52	8.6%	4.6%
岐阜県	45	9.4%	5.5%	44	10.5%	9.5%
静岡県	63	9.4%	3.7%	80	10.3%	3.7%
愛知県	112	11.6%	7.3%	116	11.8%	7.1%
三重県	44	9.3%	5.9%	46	9.7%	4.6%
滋賀県	40	10.0%	7.4%	37	10.0%	5.3%
京都府	68	12.1%	5.9%	90	12.3%	5.7%
大阪府	145	13.7%	11.2%	177	13.9%	10.2%
兵庫県	110	12.0%	10.0%	144	13.3%	8.6%
奈良県	24	11.2%	4.3%	27	11.0%	6.1%
和歌山県	33	7.8%	4.1%	31	8.8%	9.0%
鳥取県	24	6.6%	5.2%	24	7.8%	5.9%
島根県	30	7.3%	4.4%	30	6.7%	5.1%
岡山県	65	10.6%	7.7%	83	10.6%	6.9%
広島県	96	10.6%	8.5%	109	9.7%	8.2%
山口県	45	10.5%	10.7%	58	9.7%	10.0%
徳島県	21	5.6%	7.4%	23	6.8%	6.7%
香川県	32	8.4%	8.5%	41	9.0%	10.1%
愛媛県	44	9.2%	8.9%	53	8.5%	10.9%
高知県	33	9.5%	6.3%	46	10.1%	4.7%
福岡県	117	11.5%	7.8%	164	11.8%	7.9%
佐賀県	20	8.5%	5.9%	32	9.4%	6.5%
長崎県	49	8.3%	6.4%	66	8.4%	9.8%
熊本県	63	9.6%	9.1%	86	9.9%	6.5%
大分県	43	9.1%	5.1%	50	9.6%	5.0%
宮崎県	37	9.9%	5.7%	41	9.3%	7.0%
鹿児島県	46	11.3%	4.7%	68	10.4%	3.9%
沖縄県	35	10.1%	5.7%	35	10.4%	7.3%

2. 看護職員の賃金処遇の状況

1) 2016年度採用予定の新卒看護師の予定初任給

- 「高卒+3年課程」の新卒看護師の予定初任給は、平均基本給与額 198,777 円、平均税込給与総額 262,013 円であり、平均税込給与総額は前年度比で 552 円減。
- 「大卒」の新卒看護師の予定初任給は、平均基本給与額 205,859 円、平均税込給与総額 269,788 円であり、平均税込給与総額は前年度比で 1,018 円減。

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。

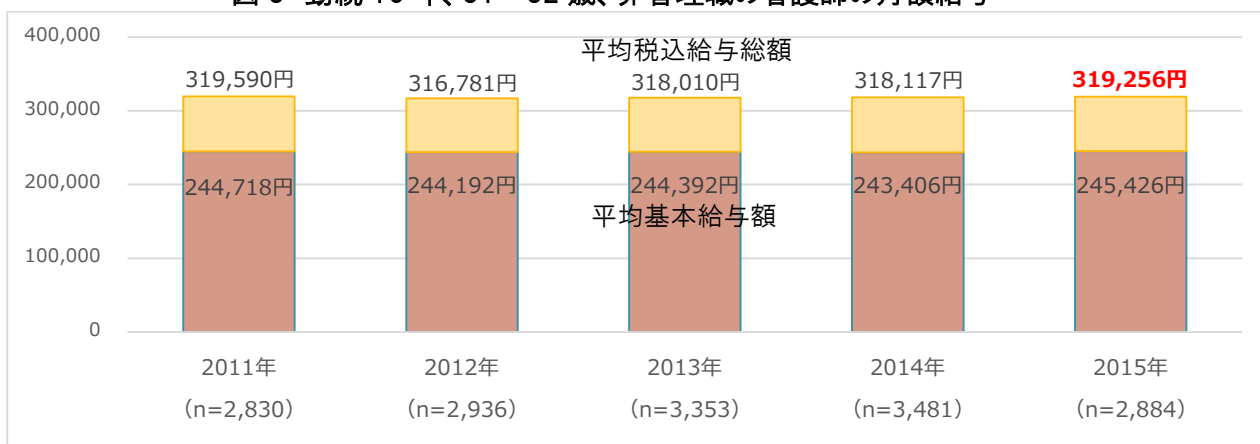
注2 夜勤をした場合には、当該月に3交代で夜勤8回(2交代で夜勤4回)したものとする。

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 245,426 円、平均税込給与総額 319,256 円となっており、平均税込給与総額は前年度比で 1,139 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。

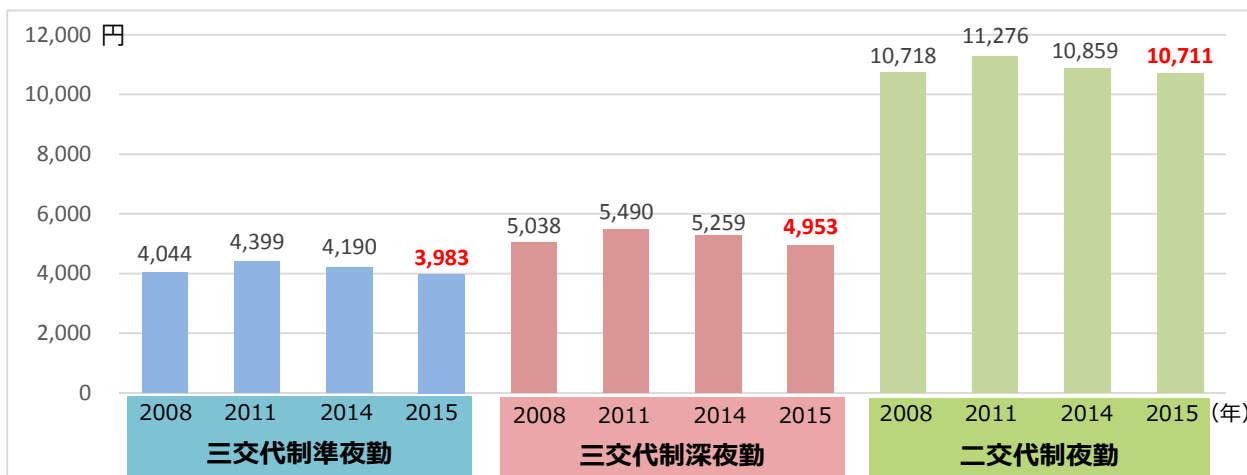
注2 夜勤をした場合には、当該月に3交代で夜勤8回(2交代で夜勤4回)したものとする。

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 3,983 円、平均深夜勤手当は 4,953 円、二交代制の平均夜勤手当は 10,711 円で、いずれも前回(2014 年調査)より若干減少している。

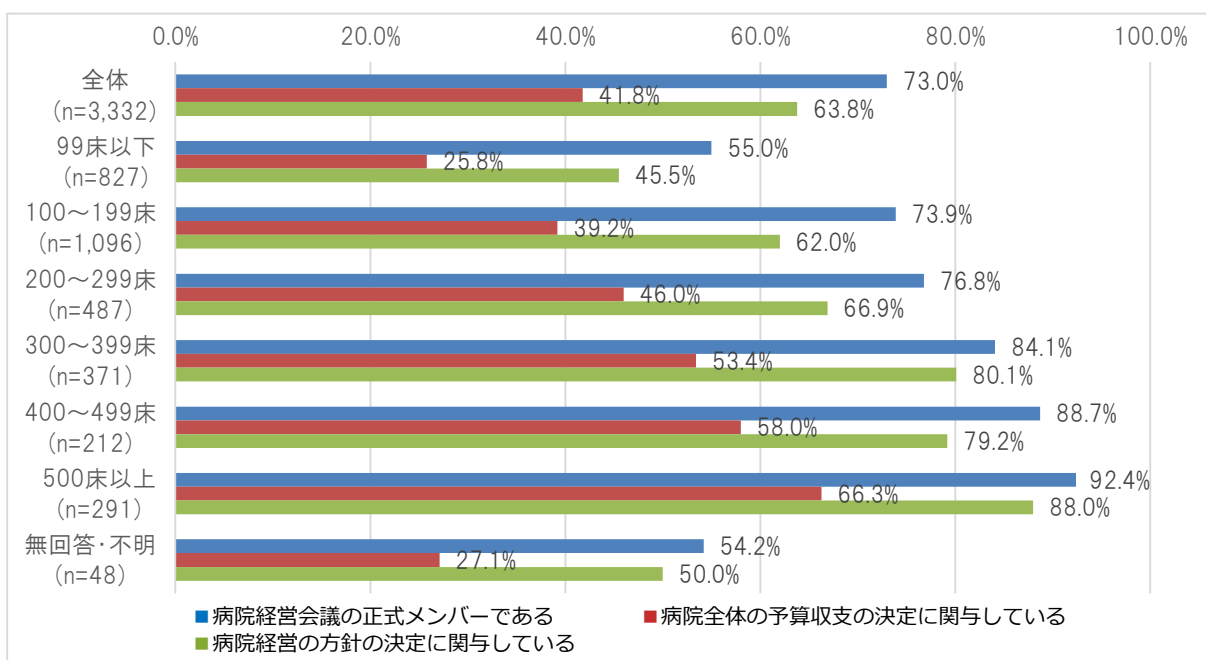
図 4 平均夜勤手当額



3. 看護部長の裁量や権限など

- 看護部長の病院経営への参画について、全体では「病院経営会議の正式メンバーである」が 73.0%、「病院経営の方針の決定に関与している」は 63.8%。
- 病床規模別に見ると、大規模病院ほど病院経営の参画に関する裁量や権限などを持つ割合が高い傾向。小規模病院でも「病院経営会議の正式メンバーである」の割合は半数を超える。

図 5 病床規模別・看護部長の裁量や権限など(病院経営への参画)



4. 今後の外来看護の方針

- 今後の外来看護については、全体で見ると59.4%が「病棟との連携で、治療を在宅につなげる機能を強化する」、44.4%が「病棟との連携で、外来診療から入院につなげる機能を強化する」方針。
- 病床規模別では、大規模病院ほど病棟との連携で在宅や入院につなげる機能を強化する、また「紹介患者を中心としていく」の割合が高くなる傾向。
- 「現状維持」は全体の11.2%だったが、小規模病院ほど割合が高くなる傾向。

表5 病床規模別・今後の外来看護の方針

	計	紹介患者を中心としていく	看護外来を充実させる	病棟との連携で、治療を在宅につなげる機能を強化する	病棟との連携で、外来診療から入院につなげる機能を強化する	認知症を持つ患者や認知機能が低下している患者に対応できる機能を強化する	その他	特になし	現状維持	無回答・不明
計	3,332 (100.0)	364 (10.9)	1,294 (38.8)	1,978 (59.4)	1,480 (44.4)	984 (29.5)	147 (4.4)	36 (1.1)	374 (11.2)	175 (5.3)
99床以下	827 (100.0)	42 (5.1)	214 (25.9)	383 (46.3)	308 (37.2)	179 (21.6)	44 (5.3)	17 (2.1)	152 (18.4)	54 (6.5)
100～199床	1,096 (100.0)	60 (5.5)	348 (31.8)	656 (59.9)	470 (42.9)	328 (29.9)	59 (5.4)	15 (1.4)	133 (12.1)	61 (5.6)
200～299床	487 (100.0)	39 (8.0)	188 (38.6)	302 (62.0)	217 (44.6)	148 (30.4)	12 (2.5)	3 (0.6)	45 (9.2)	33 (6.8)
300～399床	371 (100.0)	59 (15.9)	183 (49.3)	238 (64.2)	184 (49.6)	121 (32.6)	15 (4.0)	- (-)	26 (7.0)	16 (4.3)
400～499床	212 (100.0)	44 (20.8)	130 (61.3)	146 (68.9)	107 (50.5)	70 (33.0)	7 (3.3)	- (-)	8 (3.8)	4 (1.9)
500床以上	291 (100.0)	116 (39.9)	208 (71.5)	231 (79.4)	174 (59.8)	123 (42.3)	10 (3.4)	1 (0.3)	7 (2.4)	4 (1.4)
無回答・不明	48 (100.0)	4 (8.3)	23 (47.9)	22 (45.8)	20 (41.7)	15 (31.3)	- (-)	- (-)	3 (6.3)	3 (6.3)