

**2019 年 病院および有床診療所における看護実態調査  
報告書**

令和 2 年 12 月

公益社団法人 日本看護協会

## 目次

第1章 調査概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査対象	1
3. 調査方法	1
4. 回答期間	1
5. 回収状況	1
6. 集計・分析方法	2
7. 要旨	2
第2章 病院・施設調査	7
1. 回答病院の設置主体と許可病床数	7
2. 看護職員の人員体制	8
1) 正規雇用の看護職員の平均年齢	8
2) 60歳以上の看護職員の雇用継続	10
(1) 60歳以上の看護職員（プラチナナース）の雇用継続で実施している制度	10
(2) 60歳以上の看護職員（プラチナナース）が従事している主な業務、業務負担の軽減として実施している取り組み	11
3. 看護職員の確保・定着状況	13
1) 正規雇用の看護職員の離職率	13
(1) 設置主体別、許可病床数別の離職率	13
(2) 所在地別の離職率	14
(3) 正規雇用の看護職員の平均年齢別の離職率	15
(4) 所定の年間休日総数別の離職率	15
(5) 主な夜勤・交代制勤務の形態別の離職率	16
(6) 夜勤専従の看護職員の有無別の離職率	16
(7) 夜勤中の仮眠の環境別の離職率	17
(8) 勤続10年、31～32歳、非管理職の看護師の基本給与額別の離職率	18
(9) 多様な勤務形態（法定外で実施している制度）の導入状況別の離職率	19
2) 正規雇用の看護職員の平均勤続年数	20
4. 看護職員の労働環境改善への取り組みと労働環境の実態	22
1) 働き方改革への対応	22
(1) 勤務間インターバルの確保への対応	22
(2) 時間外労働の上限規制への対応	24
(3) 深夜業の回数制限に対する取り組み状況	26
(4) 年次有給休暇の年5日取得の義務化	31
2) 時間外勤務の状況	33
(1) 1人あたりの月平均の超過勤務時間数	33
(2) 前残業を時間外勤務として扱っているか	35
(3) 勤務時間外に院内で開催する研修に参加した時間を時間外勤務として扱っているか	37
3) 正規雇用の看護職員の年次有給休暇の取得率	39
4) 正規職員フルタイム勤務の看護職員の1週間あたりの所定労働時間	41
5) 所定の年間休日の総日数	43
6) 夜勤・交代制勤務の現状	45
(1) 夜勤・交代制勤務の形態	45
(2) 夜勤時の実働時間と休憩時間	46
(3) 病棟における正規雇用看護職員の1人あたり月平均夜勤回数	49
(4) 夜勤を行っている部署に所属している正規雇用の看護職員のうち、夜勤を行わない正規雇用の看護職員	51

(5) 夜勤専従の看護職員	53
(6) 「夜勤・交代制勤務ガイドライン」の実施の状況	55
(7) 夜勤中の仮眠時間の取り扱い	58
(8) 二交代制の夜勤中の仮眠の環境	62
(9) 持続可能な夜勤の実現に向けた取り組み	64
(10) 深夜業の回数制限に対する取り組み状況	70
7) 多様な勤務形態の導入	71
8) 産業保健師の配置	72
9) 暴力・ハラスメントへの対策	73
<b>第3章 病院・職員調査</b>	<b>74</b>
1. 回答者の属性	74
1) 年齢・性別	74
2) 学歴	75
3) 取得している看護職の免許	75
4) 取得している看護業務に関連した資格	75
5) 同居、かつ生計を同一としている世帯人数、同居の相手	76
6) 子どもの有無・就学前の子どもの有無	77
7) 介護を必要とする家族の有無・主たる介護者	78
8) 世帯の主たる生計者	78
2. 現在の勤務先での状況	79
1) 職種	79
2) 雇用形態	80
3) 職位	81
4) 看護実践能力レベル	83
5) 所属部署	84
3. 現在までの就業の状況	86
1) 勤務施設数	86
2) 看護職として働いた通算経験年数	87
3) 現在の勤務先における勤務年数	87
4) 看護職として就業していなかった期間の有無と通算年数	88
5) 看護職として就業していなかった理由、および再就職した理由	89
4. 看護職の労働実態	91
1) 夜勤・交代制勤務の現状	91
(1) 夜勤・交代制勤務の形態	91
(2) 夜勤の勤務状況（三交代制準夜勤）	93
(3) 夜勤の勤務状況（三交代制深夜勤）	98
(4) 夜勤の勤務状況（二交代制）	103
(5) 夜勤中の仮眠に対する満足度	108
(6) 48時間以上の休息（休日を含む）の回数	110
(7) 勤務間インターバルが11時間未満となった経験の有無と回数	110
2) 時間外労働の現状	111
(1) 時間外労働の有無	111
(2) 実際に行った時間外労働の時間数	112
(3) 実際に行った時間外労働のうち、時間外勤務を申請した時間数	113
(4) 時間外勤務を申請した時間数のうち、時間外勤務手当が支払われた時間数	114
(5) 事務作業・院内の看護研究等を業務時間外、自宅に持ち帰って行った経験の有無と時間	115
(6) 業務開始時刻前に出勤して仕事を始めた経験の有無	116

3) 年次有給休暇の取得状況 .....	117
4) 賃金額 .....	118
(1) 給与総月額 .....	118
(2) 基本給月額 .....	120
5) 職場に対する評価／ワーク・ライフ・バランス・インデックス .....	122
(1) スタッフ（非管理職）の職場に対する評価 .....	122
(2) 中間管理職の職場に対する評価 .....	146
6) 仕事満足度・生活満足度 .....	148
(1) スタッフ（非管理職）の仕事満足度・生活満足度 .....	148
(2) 中間管理職の仕事満足度・生活満足度 .....	151
7) 勤務先における患者・患者の家族等・職員からの暴力・ハラスメントの実態 .....	152
(1) 患者・患者の家族等・職員からの暴力・ハラスメントの内容 .....	152
(2) 暴力・ハラスメントの相手 .....	153
8) 看護職としてのキャリア形成の取り組み .....	156
9) 就業継続意向 .....	164
(1) 現在の勤務先での就業継続意向 .....	164
(2) 現在の就業先で働き続けるために必要な条件 .....	165
10) 定年後の働き方（50歳以上の看護職員） .....	167
(1) 定年後の働き方 .....	167
(2) 働き続けたい年齢 .....	168
(3) 定年後に再就業で希望する雇用形態 .....	168
(4) 定年後、関心のある看護の現場 .....	169
11) 健康状態 .....	171
(1) 自覚的健康度 .....	171
(2) 自覚的疲労度 .....	173
(3) 心身の症状（自覚症状がある項目） .....	185
12) 困ったこと、悩みなどに直面した際の対処方法 .....	187
13) 仕事の状況 .....	198
(1) 仕事の忙しさ .....	198
(2) 自己コントロール感 .....	202
14) 上司・同僚からの支援の状況 .....	206
(1) 上司からの支援 .....	206
(2) 同僚からの支援 .....	209
第4章 有床診療所・施設調査 .....	212
1. 回答施設の属性 .....	212
1) 所在する都道府県 .....	212
2) 開設者 .....	213
3) 届出を行っている病床数 .....	213
4) 病床区分・入院料等届出 .....	213
5) 施設が地域で担っている主な役割・機能 .....	215
6) 平均在院日数 .....	215
7) 病床稼働率 .....	215
8) 在宅復帰率 .....	216
9) 65歳以上入院患者割合 .....	216
10) 電子カルテ導入状況 .....	216
2. 看護職員の人員体制 .....	217
1) 正規雇用、短時間勤務の看護職員の雇用形態別の割合 .....	217
2) 正規雇用の看護職員の年齢構成 .....	218

3) 60歳以上の看護職員の雇用継続	218
(1) 60歳以上の看護職員の雇用継続として実施している制度	218
(2) 60歳以上の看護職員の業務負担の軽減として実施している取り組み	219
4) 准看護師、看護補助者の業務の実施状況	219
(1) 准看護師の業務の実施状況	219
(2) 看護補助者の業務の実施状況	220
3. 看護職員の確保・定着状況	221
1) 正規雇用の看護職員の離職率	221
2) 正規雇用の看護職員の平均勤続年数	222
3) 看護職員の採用状況	222
(1) 新卒看護職員、中途採用看護職員の採用状況	222
(2) 連続休暇を取得した正規雇用の看護職員	222
4) 看護職員の採用活動に関する取り組み	223
4. 看護職員の労働環境の現状と改善への取り組み	224
1) 働き方改革への対応状況	224
(1) 時間外労働の上限規制への対応	224
(2) 年次有給休暇の5日取得の義務化への対応	224
(3) 勤務間インターバルの確保への対応	225
(4) 深夜業の回数制限に対する取り組み状況	225
2) 看護職員の労働環境	226
(1) 週所定労働時間	226
(2) 超過勤務時間数	227
(3) 就業規則で定められた週休形態	228
(4) 就業規則で定められた所定の年間休日総数	228
(5) 年次有給休暇取得率	229
3) 夜勤・交代制勤務の状況	229
(1) 夜勤・交代制勤務の形態	229
(2) 夜勤時の実働時間と休憩時間	230
(3) 夜勤1回あたりの休憩時間、仮眠時間	230
(4) 1人あたりの月平均の夜勤回数	231
(5) 1回あたりの夜勤手当額	231
(6) 夜勤を行わない看護職員の割合	232
(7) 「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」の取り組み状況	233
(8) 夜勤中の仮眠時間の取り扱いおよび仮眠環境	234
4) 看護職員の給与、評価・処遇に関する状況	235
(1) 新卒看護師の初任給（基本給与額・税込給与総額）	235
(2) 勤続10年、31～32歳、非管理職の看護師の給与額	236
(3) 非管理職の正規雇用の看護職員の賃金決定基準	236
(4) 非管理職の正規雇用の看護職員の人事評価の実施状況	237
(5) ラダーの作成・活用状況	237
(6) 非正規雇用の看護職員の1時間あたり給与額	238
5) 育児支援制度の状況	238
6) 介護支援の状況	239
7) 多様な勤務形態の導入	240
8) 労働安全衛生対策の状況	241
(1) 労働安全衛生の対策に関する取り組み状況	241
(2) 腰痛の危険への予防・対策としてのリフトの設置の実施状況	242
(3) 産業保健師の配置の状況	242
9) 看護業務の効率化に関する取り組み状況	243

10) 暴力・ハラスメントへの対策 .....	245
第5章 有床診療所・職員調査 .....	246
1. 回答者の属性 .....	246
1) 年齢・性別 .....	246
2) 学歴 .....	247
3) 取得している看護職の免許 .....	247
4) 取得している看護業務に関連した資格 .....	247
5) 同居かつ生計を同一としている世帯人数および同居の相手 .....	248
6) 子どもの有無・就学前の子どもの有無 .....	248
7) 介護を必要とする家族の有無および主たる介護者 .....	249
8) 世帯の主たる生計者 .....	249
2. 現在の勤務先での状況 .....	250
1) 職種 .....	250
2) 雇用形態 .....	250
3) 職位 .....	250
4) 看護実践能力レベル .....	251
3. 現在までの就業状況 .....	251
1) 現在までの勤務施設数 .....	251
2) 看護職として働いた通算経験年数 .....	252
3) 現在の勤務先における継続勤務年数 .....	252
4) 看護職として就業していなかった期間と通算年数 .....	252
5) 看護職として就業していなかった理由、および再就業した理由 .....	253
6) 現在の職場に就職したきっかけ .....	254
4. 看護職の労働実態 .....	254
1) 夜勤・交代制勤務の現状 .....	254
(1) 夜勤・交代制勤務の形態 .....	254
(2) 夜勤の回数・時間数の状況（二交代制） .....	255
(3) 夜勤中の休憩・仮眠の状況（二交代制） .....	256
(4) 夜勤中の仮眠に対する満足度 .....	257
(5) 48時間以上の休息（休日を含む）の有無と回数 .....	257
(6) 勤務間インターバルが11時間未満となった経験の有無と回数 .....	258
2) 時間外労働の現状 .....	259
(1) 時間外労働の状況 .....	259
(2) 事務作業・院内の看護研究等を業務時間外、自宅に持ち帰って行った経験の有無と時間 .....	260
(3) 業務開始時刻前に出勤して仕事を始めた経験の有無と回数 .....	260
3) 年次有給休暇の取得状況 .....	260
4) 賃金額 .....	261
(1) 給与総月額 .....	261
(2) 基本給月額 .....	261
5) 職場に対する評価／ワーク・ライフ・バランス・インデックス .....	262
6) 仕事満足度・生活満足度 .....	264
7) 勤務先における患者・患者の家族等・職員からの暴力・ハラスメントの実態 .....	266
(1) 患者・患者の家族等・職員からの暴力・ハラスメントの内容 .....	266
(2) 暴力・ハラスメントの相手 .....	266
8) 看護職としてのキャリア形成の取り組み .....	267
9) 就業継続意向 .....	268
(1) 現在の勤務先での就業継続意向 .....	268

(2) 現在の就業先で働き続けるために必要な条件 .....	269
10) 定年後の働き方（50歳以上の看護職員） .....	270
(1) 定年後の働き方 .....	270
(2) 働き続けたい年齢 .....	270
(3) 定年後の再就業で希望する雇用形態 .....	270
(4) 定年後、関心のある看護の現場 .....	271
11) 健康状態 .....	272
(1) 自覚的健康度 .....	272
(2) 自覚的疲労度 .....	273
(3) 心身の症状（自覚症状がある項目） .....	274
12) 困ったこと、悩みなどに直面した際の対処方法 .....	275
13) 仕事の状況 .....	276
14) 上司・同僚からの支援の状況 .....	276
第6章 「就業継続が可能な看護職の働き方」に関連する要因の検討 .....	277
1. 病院・職員調査 就業継続意向や仕事満足度、生活満足度との関連 .....	277
1) 年齢、子どもの有無別の就業継続意向 .....	277
2) 回答者の属性別の就業継続意向、仕事満足度、生活満足度 .....	279
(1) 職位別 .....	279
(2) 所属部署別 .....	281
(3) 勤務形態別 .....	283
(4) 時間外労働時間の有無別 .....	285
(5) 時間外労働時間数別 .....	286
(6) 前残業の有無別 .....	288
(7) 業務時間外の残業、自宅への持ち帰り残業の有無別 .....	290
(8) 勤務間インターバルが11時間未満となった経験の有無別 .....	291
(9) 夜勤中の仮眠の取得状況に対する満足度別 .....	292
(10) 夜勤中の仮眠環境に対する満足度別 .....	294
(11) 看護ケアに費やす時間の確保の程度別 .....	296
(12) 暴力・ハラスメントの有無別 .....	298
2. 「就業継続が可能な働き方」に関連する要因の検討 .....	301
1) 分析の方法 .....	301
2) 分析の結果 「就業継続が可能な働き方」に関連する基本的な要因 .....	301
(1) 夜勤の負担 .....	301
(2) 時間外労働 .....	301
(3) 仕事のコントロール感 .....	301
(4) 暴力・ハラスメント .....	301
(5) 職場に対する評価 .....	302
3) 分析の結果 「就業継続」の実現に関連する項目（条件） .....	304
調査票 .....	305
1. 病院施設調査 .....	307
2. 病院職員調査 .....	324
3. 有床診療所施設調査 .....	335
4. 有床診療所職員調査 .....	351

## 第1章 調査概要

### 1. 調査の目的

公益社団法人日本看護協会(以下、本会)は、看護職員の確保・定着などの需給動向や労働実態を把握し、看護職員が将来にわたって安全に安心して働き続けられる職場づくりに取り組んできた。

本調査は、病院で働く看護職員の需給動向や労働状況の把握を目的として、全国の病院を対象に毎年実施している施設調査である「病院看護実態調査」の労働関連の調査項目を拡充し、また、調査対象を有床診療所(施設調査)と病院および有床診療所で勤務する看護職員に拡大して実施した。

労働関連の調査項目を拡充した目的は、少子高齢化による若年人口減少と就業看護職の高年齢化が進むなかで、1)今後の政策提言のエビデンスとなる看護職員の労働実態について基礎となるデータを得ること、2)2019年4月1日から施行された働き方改革関連法への対応状況等を把握すること、3)看護職がいくつになっても安心してやりがいを感じてその人らしく働き続けられる働き方を検討する際のデータを得ることにある。

### 2. 調査対象

#### 1)施設調査

(1)全国の病院8,300施設(悉皆調査)

(2)全国の有床診療所から抽出した2,500施設(無作為抽出)

※両調査とも、施設長(院長)に調査依頼した上で、看護管理代表者に回答を依頼した。

#### 2)職員調査

(1)全国の病院8,300施設に勤務する看護職員(1施設10名以内)

(2)有床診療所調査で抽出した2,500施設に勤務する看護職員(1施設5名以内)

※両調査とも、看護管理代表者に対象の抽出および質問紙の配付を依頼した上で、個々の看護職員に無記名での回答を求めた。

### 3. 調査方法

1)施設調査:自記式の調査票の郵送配付・回収

2)職員調査:インターネット上にてWeb回答

### 4. 回答期間

2019年9月2日～10月11日

### 5. 回収状況

	配付数	有効回収数	回収率
病院・施設調査	8,300施設	3,385施設	40.8%
病院・職員調査	上記施設に勤務する看護職員10人以内 <sup>注1</sup>	15,026人	18.1% <sup>注2</sup>
有床診療所・施設調査	2,500施設	320施設	12.8%
有床診療所・職員調査	上記施設に勤務する看護職員5人以内 <sup>注1</sup>	528人	4.2% <sup>注2</sup>

注1 調査対象となった全国の病院、有床診療所において、所属する看護職員へインターネット上でのアンケート調査を任意で求めているため、実際の調査対象者数は把握できない。  
病院では83,000人、有床診療所では12,500人が最大人数となる。

注2 有効回収率の算出は、各病院が10人、有床診療所が5人に配付したと仮定した場合の数値である。

## 6. 集計・分析方法

病院の施設調査は、働き方改革への対応、離職率と労働条件等との関連を中心にクロス集計を行った。なお、離職率については、すべての回答病院の回答の数値を集計、合算して、全国単位での離職率を算出する方法ではなく、病院単位として分析できるよう集計を行った。

また、病院の職員調査の回答は基本集計と併せて、看護職個人が健康で安全に働き続けられるための働き方に関連する要因間の構造を多角的に分析した。有床診療所に対する施設調査および職員調査は基本集計を中心とした。

## 7. 要旨

### 1. 病院・施設調査

#### 1) 時間外労働

○「時間外労働の上限規制」「年次有給休暇の年5日取得義務化」に対しては「対応済み」がそれぞれ74.9%、76.2%であった。正規雇用の看護職員の1人あたりの月平均の時間外労働時間の平均は5.2時間であった。しかし、職員が院内で業務開始時刻より前に出勤して仕事を始める、いわゆる前残業を時間外労働として「扱っている」病院が21.5%であったのに対して、「扱っていない」病院は62.9%であった。また、職員が勤務時間外に院内で開催する研修に参加した時間を時間外労働として扱っているかについては、「一部扱っている」49.3%、「扱っていない」26.4%、「扱っている」は21.8%であった。

#### 2) 勤務間インターバルの確保

○「勤務間インターバルの確保」(努力義務)および「深夜業の回数制限」(労働時間等設定改善指針)は、「対応済み」がそれぞれ57.7%、40.0%であった。

○本会の「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013年)の勤務編成基準の実施状況を見ると、三交代制勤務の病院では、「勤務と勤務の間隔は11時間以上あける」について「実施している」44.0%、「現在検討している」43.3%であった。

#### 3) 夜勤・交代制勤務の状況

○看護職員の1人あたりの月平均夜勤回数は、主な夜勤・交代制勤務の形態が三交代制勤務の病院では、「8～9回未満」が33.4%と最も多く、平均7.8回であった。二交代制勤務の病院では、「4～5回未満」が51.3%で最も多く、平均4.7回であった。

○二交代制勤務の病院における夜勤中の仮眠の環境について、「仮眠専用スペースはないが横になれる場所がある」が38.6%と最も多く、「個室はないが仮眠専用スペースがある」25.6%、「仮眠専用の個室が必要数ある」20.7%であった。

○二交代制勤務の病院では、「勤務の拘束時間は13時間以内とする」について「実施している」が20.6%にとどまる一方、「取り組む予定はない」は48.8%とおよそ半数であった。

○夜勤を要する部署に配属されている看護職員のうち、夜勤免除者の割合は13.5%であった。

#### 4) 労働安全衛生の整備

○暴力・ハラスメントに対する組織的な対策は、いずれの項目についても70%前後が「講じている」と回答していた。

### 2. 病院・職員調査

#### 1) 時間外労働の状況

○非管理職(以下、スタッフ)で「時間外労働があった」者は75.6%で、その月平均は8.9時間であった。その内、時間外勤務を申請した時間数は平均6.0時間であり、実施と申請に乖離があった。

○スタッフのうち、業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めることが「あった」者は61.8%で、月平均11.8回であった。事務作業・院内の看護研究等を業務時間外、もしくは自宅に持ち帰って「行った」者は29.9%おり、月平均5.5時間であった。さらに職位別にみると、「中間管理職(主任相当職、副看護師長相当職、看護師長相当職)」59.2%、「管理職(副看護部長相当職、看護部長相当職)」40.7%、「高度専門性を活かした役割を持っている」61.6%であり、スタッフに比べ多い傾向があった。

#### 2) 勤務間インターバルの確保

○スタッフのうち、1か月間に勤務間インターバルが11時間未満となった勤務が「あった」者は18.0%で、そのうち、回数が「5回以上」である者が17.3%に上った。

### 3) 夜勤・交代制勤務の状況

- スタッフがやっている夜勤・交代制勤務の形態は「三交代制勤務」が 15.7%であった。「二交代制勤務」においては、「1回あたり夜勤 16 時間以上」が 43.1%、「1回あたり夜勤 16 時間未満」が 8.8%であった。回数をみると、三交代制勤務者の 1 か月間の準夜勤・深夜勤の平均回数は各 4.3 回、二交代制勤務者の夜勤の平均回数は 4.7 回であった。
- 夜勤中の仮眠の取得状況に対する満足度は「やや不満」「不満」をあわせると 32.6%、仮眠室等の環境に対する満足度は「やや不満」「不満」が 44.6%であった。
- 「夜勤をしていない」者は 21.4%であった。

### 4) 労働安全衛生の整備

- 看護職員が過去 1 年間に職場で受けた暴力・ハラスメントは、「精神的な攻撃」が 24.9%と最も多く、「同じ勤務先の職員」から受けたが 53.7%であった。「身体的な攻撃」は 17.9%であり、「患者」から受けたが 92.1%と最も多かった。

### 5) 就業継続意向

- スタッフのうち、現在の勤務先からの「離職を考えている」者は 44.9%であり、年齢が低いほど離職意向が高い傾向があった。
- 離職を考えていない者が、現在の就業先で働き続けたいと考える理由は、「通勤の利便性が高い」32.0%が最も多く、「同僚との関係が良い」31.0%、「時間外労働(残業)が少ない」26.6%と続いた。一方、離職を考えている者が、現在の就業先で働き続けるために実現したいと考える項目は「仕事に見合った賃金額である」が 43.9%、「時間外労働(残業)が少ない」24.1%、「年次有給休暇が取得しやすい」18.3%であった。

## 3. 有床診療所・施設調査

### 1) 時間外労働

- 「時間外労働の上限規制」「年次有給休暇の年 5 日取得義務化」に対しては「対応済み」がそれぞれ 65.6%、64.1%であった。正規雇用の看護職員の 1 人あたりの月平均超過勤務時間は、「5 時間未満」が 57.2%で最も多く、次いで「5～10 時間未満」が 14.1%で、回答施設の月平均は 5.0 時間であった。しかし、職員が診療所内で業務開始時刻より前に出勤して仕事を始める、いわゆる前残業を時間外労働として「扱っている」施設が 25.3%であったのに対し、「扱っていない」は 37.2%、さらに「前残業の実態はない」が 32.2%であった。また、職員が勤務時間外に院内で開催する研修に参加した時間を時間外労働として扱っているかについては、「扱っている」39.4%、「一部扱っている」27.8%に対して、「扱っていない」25.6%であった。

### 2) 勤務間インターバルの確保

- 「勤務間インターバルの確保」(努力義務)および労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)に盛り込まれた「深夜業の回数制限」は、「対応済み」がそれぞれ 41.6%、29.7%であった。

### 3) 夜勤・交代制勤務の状況

- 採用している主な夜勤・交代制勤務の形態は、「三交代制勤務(変則三交代制を含む)」1.9%、「二交代制勤務(変則二交代制を含む)」54.4%であった。二交代制勤務者の夜勤の平均回数は 4.7 回であった。
- 本会の「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013 年)の勤務編成の基準の実施状況をみると、二交代制勤務の施設では、「勤務の拘束時間は 13 時間以内とする」について「実施している」が 23.7%にとどまる一方、「取り組む予定はない」は 46.2%であった。
- 夜勤を要する部署に配属されている看護職員のうち夜勤免除者の割合は、平均 23.6%であった。

### 4) 労働安全衛生の状況

- 暴力・ハラスメントに対する組織的な対策の実施は、20～40%程度にとどまっていた。

## 4. 有床診療所・職員調査

### 1) 時間外労働

- 「時間外労働があった」者は 71.2%で、その平均は月 8.1 時間であった。しかし、時間外労働を申請した時間数は月平均 6.9 時間、時間外労働手当が支払われた時間数は月平均 6.4 時間であり、乖離があった。

## 第1章 調査概要

○業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めることが「あった」者は 33.7%であり、月平均 8.4 回であった。事務作業・院内の看護研究等を業務時間外、もしくは自宅に持ち帰って「行った」者は 12.5%で、月平均 5.8 時間であった。

### 2) 勤務間インターバルの確保

○1 か月間に勤務間インターバルが 11 時間未満となることが「あった」者は 7.0%であり、回数が「5 回以上」である者が 21.6%であった。

### 3) 夜勤・交代制勤務の状況

○夜勤・交代制勤務の形態は「三交代制勤務」2.5%、「二交代制勤務」47.7%、「宿日直制」6.3%、「オンコール、その他」1.5%であり、「二交代制勤務者の 1 か月間の夜勤の平均回数は 4.8 回であった。

○夜勤中の仮眠の取得状況に対する満足度は「やや不満」「不満」が計 17.3%、夜勤中の仮眠室等の環境に対する満足度は「やや不満」「不満」が計 31.8%であった。

○「夜勤をしていない」者は 39.0%であった。

### 4) 労働安全衛生の状況

○看護職員が過去 1 年間に職場で受けた暴力・ハラスメントは、「精神的な攻撃」が 13.8%と最も多く「同じ勤務先の職員」からが 60.3%であった。の、「身体的な攻撃」は 5.5%であり、「患者」からが 72.4%と最も多かった。

### 5) 就業継続意向

○現在の勤務先からの「離職を考えている」者は 28.6%であり、年齢が低いとやや高い傾向があった。

○現在の就業先で働き続けたいと考える理由をみると、「同僚との関係が良い」が 36.9%と最も割合が高く、「通勤の利便性が良い」が 28.6%、「勤務形態が希望通り」および「時間外労働(残業)が少ない」が 27.5%であった。一方、離職を考えている者が、現在の就業先で働き続けるために実現したいと考える項目は、「仕事に見合った賃金額である」が 32.5%で特に多く、次いで「年間休日数が多い」17.9%、「施設の将来に不安がない」17.9%、「勤務形態が希望通り」17.2%、「福利厚生が充実」16.6%などであった。

## 5. 病院における 60 歳以上の看護職員(プラチナナース)の就業状況

○60 歳以上の看護職員の雇用については、「65 歳までの継続雇用制度を導入」71.8%、「定年を 65 歳に延長」は 6.9%、「定年制度の廃止」は 0.6%であった。

○プラチナナースが従事している主な業務(複数回答)は、「病棟での看護業務」71.0%、「外来での看護業務」58.8%などであった。

○負担の軽減として実施している取り組み(複数回答)は、「夜勤回数を減らす」44.8%、「夜勤の免除」42.0%のほか、労働時間の縮減となる「短日数勤務」は 31.0%、「短時間勤務」28.1%であった。

○50 歳以上の看護職員の定年後の就業意向は、「看護職として働き続けたい」が 43.6%と最も多く、次いで「看護職であるかどうかにはこだわらず、興味や関心の持てる仕事をしたい」34.3%である。看護職として働き続けたい年齢の上限は平均 65.7 歳(すでに 60 歳を超えて就業中の者も含む回答)であった。

## 6. 「就業継続が可能な働き方」に関連する要因の検討

「就業継続が可能な働き方」とは、全ての看護職個人が健康で安全に専門職としてやりがいを持って働き続けられる働き方を意味する。そして、それを実現するためには、多様な看護職個人の働き方を支える、職場環境の整備やマネジメントが必要である。そこで、「就業継続が可能な働き方」の実現に関係する要因を明らかにするため、まず看護職個人の労働環境・労働条件と、働き続けられることとの関係性について、調査データを用いて分析を行った。

「就業継続が可能な働き方」の実現に関係する看護職個人の要因について、これまで本会が取り組んできた、勤務環境改善や看護職の確保定着等に関する事業で得られた知見をもとに検討を行い、そして、業務量、総労働時間、労働時間帯、夜勤負担、休息時間、評価と処遇、組織文化を、「就業継続が可能な働き方」に関係する要因と仮定した。次に、看護職個人が健康で安全に専門職としてやりがいを持って働き続けられる状態(就業継続が可能な働き方を実現している状態)は、①就業継続意向、②仕事の満足度、③生活の満足度、④自覚的疲労度、⑤健康意識の 5 つで構成されると仮定し、「就業継続が可能な働き方」を実現するための要因とその関係の強さを検討した。

その結果、看護職個人の就業継続が可能な働き方に大きく関係する基本的な要因として、①夜勤

負担、②時間外労働、③暴力・ハラスメント、④仕事に対する自己コントロール感の4つが明らかになった。そして、これら4要因が良好な状態にあると、看護職個人の職場に対する評価が高まり、それが看護職個人の就業継続が可能な働き方により影響を及ぼすことがわかった。つまり、看護職個人にとっての夜勤負担が軽減され、時間外労働時間は短縮し、暴力・ハラスメントは減少、仕事に対する自己コントロール感が向上すると、職場への評価が高まり、看護職個人にとって就業継続が可能な働き方の実現に結びつくことがわかった。

今回の分析から、個人が就業継続可能な働き方を実現する大きな条件として、職場環境に対する高い評価が重要であることが明らかになった。しかし、今回明らかになった4要因については、年齢や性別などにより関係の強さが異なることが考えられる。従って、様々な状況にある看護職それぞれが、自身の納得する形で多様な働き方を実現することが、職場への評価を高めることにとって重要といえる。本結果はあくまで基本的な一つの関係性を見出したものであり、多様な側面からの検討が引き続き必要である。

また、上記のように「就業継続が可能な看護職の働き方」の関連要因を構造的な視点から検討することと併せて、「就業継続意向」の質問に対して「現在の就業先から、離職を考えている」と回答した者に着目した上で、「どのような項目(条件)」の実現によって、現在の就業先で働き続けたいと考えるかについても詳しくみた。その結果、「仕事に見合った賃金額である」が病院の職員では43.9%、有床診療所の職員では32.5%とそれぞれ最も多く選択され、看護職個人が担っている業務・職務や役割、貢献に対する評価・処遇がなされ、納得感や公平感を得られる賃金体系の重要性も示唆された。

## 7. 考察

働き方改革への対応状況については、病院・診療所とも、義務化された「時間外労働の上限規制」「年次有給休暇の年5日取得義務化」については、「業務改善」(約7割)、「他職種への業務委譲」(約3割)、「増員」(約2割)等を行うことによって、おおむね対応がなされていた。

しかしながら、本会が「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013年)等により推奨してきた「勤務間インターバルの確保」への取り組みについては、11時間未満となることがあった者は病院で18.0%、診療所でも7.0%おり、その回数が5回以上である者もそれぞれ2割程度いる。勤務間インターバルが11時間未満となったことがあった者はなかった者に比べ、離職意向を持つ者や仕事満足度・生活満足度が低い者の比率が高い。また今回の「就業継続が可能な働き方」に関する要因の検討の中でも、その確保が影響していた。各施設が勤務間インターバルを確実に確保していくことが重要である。

時間外労働については、上限規制の45時間を超える者は極めて少ないが、業務終了後だけではなく、業務開始時刻前より業務を始める前残業や持ち帰り残業が広く行われる一方で労働時間として扱われていない施設(特に病院)も多い現状も明らかとなった。

時間外労働があった者はなかった者に比べ、また時間外労働の時間が長くなるほど、離職意向を持つ者や仕事満足度・生活満足度が低い者の比率が高い。また「就業継続が可能な働き方」に関する要因の検討の中でも「超過勤務時間」「業務開始前に出勤した回数(業務開始前出勤)」「持ち帰り仕事の時間(持ち帰り時間)」が影響していることがわかっている。就業継続が可能な働き方を可能とする上でも、時間外労働時間ゼロを目指すとともに、可視化されていない時間外労働時間を把握し解消していくなど、労働時間管理の改善が求められている。

夜勤・交代制勤務については、二交代制勤務の拘束時間は16時間を超える施設が多いことがわかった。特に長時間の夜勤では、医療安全上、また従事者の身体面・生活面の負担軽減のために仮眠の取得が重要となるが、夜勤中の仮眠の環境として、仮眠専用の個室や仮眠専用スペースの整備はあまり進んでおらず、仮眠の取得状況や仮眠室等の環境に対する満足度も低い。仮眠に対する満足度が低い者は離職意向を持つ者や仕事満足度・生活満足度が低い者の比率が高いこと、また「就業継続が可能な働き方」に関する要因の検討の中でも「仮眠取得の満足度」や「仮眠環境の満足度」が影響していた。仮眠の取得が可能な体制づくり、快適に仮眠できる環境整備の両面から取り組みを進める必要がある。

職場の暴力・ハラスメントについては、病院では組織的な対策が各項目とも70%程度の施設で講じられているものの、職員の一定程度は過去1年以内に暴力・ハラスメントを受けている状況にあった。一方、有床診療所では組織的な対策の整備は項目により30~40%程度であり、十分であるとは言え

## 第1章 調査概要

ない状況にあった。暴力・ハラスメントを受けた経験を持つ者は離職意向を持つ者や仕事満足度・生活満足度が低い者の比率が高いこと、また「就業継続が可能な働き方」に関する要因の検討の中でも「同じ勤務先の職員からのハラスメント」や「患者、患者の家族等からのハラスメント」の有無が影響していた。就業継続が可能な働き方を可能とする上で、さらなる実効性のある組織的対策が求められる。なお、産業保健師が職員のメンタルヘルス支援・健康づくりのみならずハラスメント対策の一翼を担う先行事例の報告がある。現状では病院の3割弱、診療所の1割強の配置に留まっているが、今後の配置の拡大を期待したい。

「就業継続が可能な働き方」に関する要因の検討においては、上述の「時間外労働」（超過勤務時間、業務開始前出勤、持ち帰り仕事）や「夜勤の負担」（勤務間インターバル、仮眠の取得・環境の満足度等）、「暴力・ハラスメント」に加え、「仕事のコントロール感」が基本的要因として抽出された。看護職が仕事について見通しを持ち、段取りや進め方について自分なりに工夫しながら調整（コントロール）できることで、看護ケアに使える時間の確保につながり、看護職個人のやりがい等に影響を与えると考えられる。看護職の就業継続が可能な働き方の実現に向け、仕事のコントロール感に着目した取り組みについて、さらなる検討を進めたい。

なお、離職を考えている職員で、現在の就業先で働き続けるために実現したいと考える項目は、「仕事に見合った賃金額である」が病院では43.9%、診療所では32.5%で特に多く、看護職が仕事に見合った評価・処遇（賃金）を受けていないと感じることが離職につながる要素の1つであることも明らかとなった。本会では能力や成果に見合った評価・処遇を行うことによって労働者の意欲を引き出すことなどを含んだ「看護職の賃金モデル」（2016年）を公表しているが、仕事に見合った評価・処遇（賃金）としていくことも就業継続が可能な働き方の実現に向け重要であると考えられる。

今後も増加が見込まれる60歳以上の看護職員（プラチナナース）の活用状況としては、「病棟での看護業務」が71.0%、「外来での看護業務」が58.8%で多く、負担の軽減として「夜勤回数を減らす」、「夜勤の免除」のほか、労働時間の縮減となる「短日数勤務」、「短時間勤務」を実施している。また、職員調査では、60歳以上ではフルタイムないし短時間勤務の正職員での就業希望が多く、また一度離職し、再就業した理由として「希望する労働条件で働ける場所が見つかったから」の回答が多い。以上のことから、60歳以上の看護職員（プラチナナース）については、働く時間の長さや時間帯等、働き方についてきめ細かなニーズに対応しながら、業務面ではこれまでの経験を発揮できるような配置や役割分担等のマネジメントが求められる。

職員調査においては、対象施設の看護代表者より調査票の配布を行った。回答者の年齢構成（無回答を除く）を「衛生行政報告例」（平成30年厚生労働省）による全就業者と比較すると、本調査回答者では年齢が高い傾向にあるが、60歳以上の看護職員（プラチナナース）の回答数が十分確保できたとはいえない。そのため、上述した60歳以上の看護職員（プラチナナース）の働き方を検討する際には、インタビューやヒアリング等、質的データの収集も必要である。

また、回答者の職位をみると、「スタッフ（非管理）」が43.9%、「中間管理職」49.2%「管理職」4.1%と、管理職層の回答が多い結果となった。そのため、職員調査の分析は、「スタッフ（非管理）」を中心に行ったが、今回の調査から「中間管理職」の業務負担の大きさが垣間みえた。今後、組織全体で働き方改革を進めていくためには、「中間管理職」に焦点をあてた分析も必要になると考える。

## 第2章 病院・施設調査

本章では、全国の病院を対象とした施設調査より得られた集計・分析結果のうち、特に看護労働の環境等の状況に関する結果を報告している。看護労働の環境等に関連して質問し、本章に記載した主な項目は、回答施設の属性、看護職員の人員体制、確保・定着の状況、看護職員の労働環境改善への取り組みと労働環境の実態、多様な勤務形態、暴力・ハラスメントなどである。

### 1. 回答病院の設置主体と許可病床数

本調査に回答した3,385病院をみると、許可病床数は「100～199床」34.9%、「99床以下」25.2%などであり、許可病床数の平均は224.3床である。

また、医療法人については、「100～199床」40.9%、「99床以下」31.6%などである。【表1-1-1】

表1-1-1 設置主体別の許可病床数

	99床以下	100～199床	200～299床	300～399床	400～499床	500床以上	無回答・不明	計
国立 <sup>注1</sup>	4 2.1%	29 14.9%	33 16.9%	35 17.9%	34 17.4%	60 30.8%	0 0.0%	195 100.0%
公立 <sup>注2</sup>	132 23.2%	144 25.3%	76 13.3%	90 15.8%	51 8.9%	77 13.5%	0 0.0%	570 100.0%
公的 <sup>注3</sup>	10 5.0%	48 23.9%	29 14.4%	46 22.9%	30 14.9%	38 18.9%	0 0.0%	201 100.0%
社会保険関係団体 <sup>注4</sup>	8 22.2%	6 16.7%	4 11.1%	8 22.2%	7 19.4%	3 8.3%	0 0.0%	36 100.0%
公益法人 <sup>注5</sup>	14 12.8%	43 39.4%	22 20.2%	17 15.6%	8 7.3%	5 4.6%	0 0.0%	109 100.0%
医療法人	574 31.6%	743 40.9%	277 15.3%	125 6.9%	62 3.4%	34 1.9%	1 0.1%	1,816 100.0%
私立学校法人	7 9.3%	9 12.0%	3 4.0%	11 14.7%	8 10.7%	37 49.3%	0 0.0%	75 100.0%
社会福祉法人	32 28.6%	48 42.9%	18 16.1%	9 8.0%	3 2.7%	2 1.8%	0 0.0%	112 100.0%
医療生協	7 15.6%	27 60.0%	6 13.3%	5 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	45 100.0%
会社	4 20.0%	4 20.0%	3 15.0%	4 20.0%	3 15.0%	2 10.0%	0 0.0%	20 100.0%
その他の法人 <sup>注6</sup>	33 22.8%	61 42.1%	20 13.8%	16 11.0%	8 5.5%	7 4.8%	0 0.0%	145 100.0%
個人	24 60.0%	11 27.5%	4 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.5%	0 0.0%	40 100.0%
無回答・不明	3 14.3%	7 33.3%	1 4.8%	4 19.0%	1 4.8%	3 14.3%	2 9.5%	21 100.0%
計	852 25.2%	1,180 34.9%	496 14.7%	370 10.9%	215 6.4%	269 7.9%	3 0.1%	3,385 100.0%

注1 厚生労働省（国立ハンセン病療養所等）、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安全機構、独立行政法人地域医療機能推進機構、その他の国の機関（防衛省、法務省、宮内庁等）

注2 都道府県・市町村（一部事務組合を含む）、地方独立行政法人（公立大学法人を含む）

注3 日本赤十字社、済生会、厚生農業協同組合連合会、その他公的医療機関

注4 「社会保険関係団体」には、健康保険組合及びその連合会、共済組合及びその連合会、国民健康保険組合を含む

注5 公益社団法人、公益財団法人

注6 「その他の法人」には、一般社団法人、一般財団法人、宗教法人等を含む

（出典）日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P60を一部改変

## 第2章 病院・施設調査

### 2. 看護職員の人員体制

#### 1) 正規雇用の看護職員の平均年齢

施設に勤務する正規雇用の看護職員の平均年齢は「35～40歳未満」30.2%、「40～45歳未満」28.6%などである。【表2-1-1】

許可病床数別では、「300～399床」「400～499床」「500床以上」は「30～35歳」がそれぞれ25.7%、33.5%、54.6%である。【表2-1-2】

表2-1-1 設置主体別の正規雇用の看護職員の平均年齢

	30歳未満	30～35歳未満	35～40歳未満	40～45歳未満	45～50歳未満	50～55歳未満	55歳以上	無回答・不明	計
国立	0 0.0%	80 41.0%	70 35.9%	27 13.8%	7 3.6%	4 2.1%	0 0.0%	7 3.6%	195 100.0%
公立	0 0.0%	41 7.2%	213 37.4%	193 33.9%	81 14.2%	6 1.1%	1 0.2%	35 6.1%	570 100.0%
公的	2 1.0%	46 22.9%	108 53.7%	33 16.4%	3 1.5%	0 0.0%	0 0.0%	9 4.5%	201 100.0%
社会保険関係団体	1 2.8%	11 30.6%	12 33.3%	5 13.9%	5 13.9%	1 2.8%	0 0.0%	1 2.8%	36 100.0%
公益法人	0 0.0%	20 18.3%	36 33.0%	30 27.5%	12 11.0%	1 0.9%	1 0.9%	9 8.3%	109 100.0%
医療法人	15 0.8%	169 9.3%	456 25.1%	563 31.0%	322 17.7%	94 5.2%	7 0.4%	190 10.5%	1,816 100.0%
私立学校法人	5 6.7%	47 62.7%	15 20.0%	5 6.7%	1 1.3%	2 2.7%	0 0.0%	0 0.0%	75 100.0%
社会福祉法人	0 0.0%	7 6.3%	26 23.2%	30 26.8%	28 25.0%	4 3.6%	0 0.0%	17 15.2%	112 100.0%
医療生協	0 0.0%	3 6.7%	25 55.6%	8 17.8%	5 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	4 8.9%	45 100.0%
会社	0 0.0%	10 50.0%	5 25.0%	4 20.0%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	20 100.0%
その他の法人	0 0.0%	18 12.4%	46 31.7%	52 35.9%	19 13.1%	2 1.4%	0 0.0%	8 5.5%	145 100.0%
個人	0 0.0%	2 5.0%	6 15.0%	8 20.0%	7 17.5%	8 20.0%	3 7.5%	6 15.0%	40 100.0%
無回答・不明	0 0.0%	2 9.5%	5 23.8%	11 52.4%	2 9.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.8%	21 100.0%
計	23 0.7%	456 13.5%	1,023 30.2%	969 28.6%	493 14.6%	122 3.6%	12 0.4%	287 8.5%	3,385 100.0%

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P67を一部改変

表2-1-2 許可病床数別正規雇用看護職員の平均年齢

	30歳未満	30～35歳未満	35～40歳未満	40～45歳未満	45～50歳未満	50～55歳未満	55歳以上	無回答・不明	計
99床以下	1	30	127	296	220	50	6	122	852
	0.1%	3.5%	14.9%	34.7%	25.8%	5.9%	0.7%	14.3%	100.0%
100～199床	9	57	376	411	182	38	4	103	1,180
	0.8%	4.8%	31.9%	34.8%	15.4%	3.2%	0.3%	8.7%	100.0%
200～299床	5	55	176	138	64	24	2	32	496
	1.0%	11.1%	35.5%	27.8%	12.9%	4.8%	0.4%	6.5%	100.0%
300～399床	0	95	161	78	17	7	0	12	370
	0.0%	25.7%	43.5%	21.1%	4.6%	1.9%	0.0%	3.2%	100.0%
400～499床	0	72	95	28	6	2	0	12	215
	0.0%	33.5%	44.2%	13.0%	2.8%	0.9%	0.0%	5.6%	100.0%
500床以上	8	147	88	16	3	1	0	6	269
	3.0%	54.6%	32.7%	5.9%	1.1%	0.4%	0.0%	2.2%	100.0%
無回答・不明	0	0	0	2	1	0	0	0	3
	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	23	456	1,023	969	493	122	12	287	3,385
	0.7%	13.5%	30.2%	28.6%	14.6%	3.6%	0.4%	8.5%	100.0%

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P68

## 第2章 病院・施設調査

### 2) 60歳以上の看護職員の雇用継続

#### (1) 60歳以上の看護職員（プラチナナース）の雇用継続で実施している制度

実施している制度は、「65歳までの継続雇用制度を導入」が71.8%で最も多く、「定年を65歳に延長」6.9%である。【表2-2-1】

「定年を65歳に延長」は、設置主体別では「公益法人」「医療法人」「私立学校法人」が10.0%前後、許可病床数別では病床規模が小さいほど「定年を65歳以上に延長」の実施が多い。【表2-2-2】

表2-2-1 設置主体別の60歳以上の看護職員の雇用継続として実施している制度

	65歳までの継続雇用制度を導入	定年を65歳に延長	定年制度の廃止	その他	無回答・不明	計
国立	150	1	1	31	12	195
	76.9%	0.5%	0.5%	15.9%	6.2%	100.0%
公立	368	2	0	136	64	570
	64.6%	0.4%	0.0%	23.9%	11.2%	100.0%
公的	160	3	0	29	9	201
	79.6%	1.5%	0.0%	14.4%	4.5%	100.0%
社会保険関係団体	24	1	0	7	4	36
	66.7%	2.8%	0.0%	19.4%	11.1%	100.0%
公益法人	85	12	0	7	5	109
	78.0%	11.0%	0.0%	6.4%	4.6%	100.0%
医療法人	1,310	173	14	199	120	1,816
	72.1%	9.5%	0.8%	11.0%	6.6%	100.0%
私立学校法人	49	8	0	14	4	75
	65.3%	10.7%	0.0%	18.7%	5.3%	100.0%
社会福祉法人	82	10	2	12	6	112
	73.2%	8.9%	1.8%	10.7%	5.4%	100.0%
医療生協	41	0	0	1	3	45
	91.1%	0.0%	0.0%	2.2%	6.7%	100.0%
会社	15	1	0	0	4	20
	75.0%	5.0%	0.0%	0.0%	20.0%	100.0%
その他の法人	107	10	2	19	7	145
	73.8%	6.9%	1.4%	13.1%	4.8%	100.0%
個人	26	8	1	3	2	40
	65.0%	20.0%	2.5%	7.5%	5.0%	100.0%
無回答・不明	14	3	0	1	3	21
	66.7%	14.3%	0.0%	4.8%	14.3%	100.0%
計	2,431	232	20	459	243	3,385
	71.8%	6.9%	0.6%	13.6%	7.2%	100.0%

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P69を一部改変

表2-2-2 許可病床数別の60歳以上の看護職員の雇用継続として実施している制度

	65歳までの継続雇用制度を導入	定年を65歳に延長	定年制度の廃止	その他	無回答・不明	計
99床以下	533	75	7	143	94	852
	62.6%	8.8%	0.8%	16.8%	11.0%	100.0%
100～199床	854	92	7	144	83	1,180
	72.4%	7.8%	0.6%	12.2%	7.0%	100.0%
200～299床	379	27	6	61	23	496
	76.4%	5.4%	1.2%	12.3%	4.6%	100.0%
300～399床	280	15	0	52	23	370
	75.7%	4.1%	0.0%	14.1%	6.2%	100.0%
400～499床	167	9	0	32	7	215
	77.7%	4.2%	0.0%	14.9%	3.3%	100.0%
500床以上	216	13	0	27	13	269
	80.3%	4.8%	0.0%	10.0%	4.8%	100.0%
無回答・不明	2	1	0	0	0	3
	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	2,431	232	20	459	243	3,385
	71.8%	6.9%	0.6%	13.6%	7.2%	100.0%

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P70

## (2) 60歳以上の看護職員が従事している主な業務、業務負担の軽減として実施している取り組み

60歳以上の看護職員が実施している主な業務(複数回答)は、「病棟での看護業務」71.0%が最も多く、次いで「外来」58.8%、「地域連携業務」16.3%である。【表2-2-3】

業務負担の軽減として実施している取り組み(複数回答)は、「夜勤の回数を減らす」「夜勤の免除」といった夜勤の負担軽減に関する取り組みがそれぞれ44.8%、42.0%、他方、「短日数勤務」「短時間勤務」といった労働時間を減らす取り組みがそれぞれ31.0%、28.1%である。【表2-2-4】

表2-2-3 60歳以上の看護職員が従事している主な業務(複数回答)

	はい	いいえ	無回答・不明	計
病棟での看護業務	2,404	753	228	3,385
	71.0%	22.2%	6.7%	100.0%
外来での看護業務	1,991	1,166	228	3,385
	58.8%	34.4%	6.7%	100.0%
看護職員の教育・指導担当	360	2,797	228	3,385
	10.6%	82.6%	6.7%	100.0%
入院・退院調整	429	2,728	228	3,385
	12.7%	80.6%	6.7%	100.0%
地域連携業務	551	2,606	228	3,385
	16.3%	77.0%	6.7%	100.0%
入院患者や家族に対する相談業務	419	2,738	228	3,385
	12.4%	80.9%	6.7%	100.0%
中間管理者への支援	273	2,884	228	3,385
	8.1%	85.2%	6.7%	100.0%
その他	598	2,559	228	3,385
	17.7%	75.6%	6.7%	100.0%

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P14を一部改変

## 第2章 病院・施設調査

表2-2-4 60歳以上の看護職員の業務負担の軽減として実施している取り組み（複数回答）

	はい	いいえ	無回答・不明	計
短時間勤務	951	1,961	473	3,385
	28.1%	57.9%	14.0%	100.0%
短日数勤務	1,050	1,862	473	3,385
	31.0%	55.0%	14.0%	100.0%
夜勤の免除	1,423	1,489	473	3,385
	42.0%	44.0%	14.0%	100.0%
夜勤回数を減らす	1,515	1,397	473	3,385
	44.8%	41.3%	14.0%	100.0%
宿日直の減免	316	2,596	473	3,385
	9.3%	76.7%	14.0%	100.0%
夜勤業務の見直し	105	2,807	473	3,385
	3.1%	82.9%	14.0%	100.0%
その他	451	2,461	473	3,385
	13.3%	72.7%	14.0%	100.0%

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P14を一部改変

## 3. 看護職員の確保・定着状況

## 1) 正規雇用の看護職員の離職率

## (1) 設置主体別、許可病床数別の離職率

本報告では看護職個人の持続可能な働き方に関する要因の検討を行うことを目的の一つとしている。したがって、本会が従来からの報告書等で利活用した全国単位の離職率とは異なり、離職率(正規雇用の看護職員の総退職者数の平均職員数に占める割合)は回答の得られた各病院単位で算出している。

これより得られた病院単位の離職率は「7.5～10.0%未満」が16.2%で最も多く、次いで「5.0～7.5%未満」15.2%、「10.0～12.5%未満」12.5%の順である。【表3-1-1】

表3-1-1 設置主体別の正規雇用の看護職員の離職率<sup>注</sup>

	2.5% 未満	2.5～ 5.0% 未満	5.0～ 7.5% 未満	7.5～ 10.0% 未満	10.0～ 12.5% 未満	12.5～ 15.0% 未満	15.0～ 17.5% 未満	17.5～ 20.0% 未満	20.0% 以上	無回答 ・不明	計
国立	4	9	37	53	39	29	11	0	4	9	195
	2.1%	4.6%	19.0%	27.2%	20.0%	14.9%	5.6%	0.0%	2.1%	4.6%	100.0%
公立	44	105	152	120	58	37	9	4	12	29	570
	7.7%	18.4%	26.7%	21.1%	10.2%	6.5%	1.6%	0.7%	2.1%	5.1%	100.0%
公的	0	13	48	54	34	14	9	8	10	11	201
	0.0%	6.5%	23.9%	26.9%	16.9%	7.0%	4.5%	4.0%	5.0%	5.5%	100.0%
社会保険関係団体	2	3	8	8	6	4	2	1	0	2	36
	5.6%	8.3%	22.2%	22.2%	16.7%	11.1%	5.6%	2.8%	0.0%	5.6%	100.0%
公益法人	3	7	14	21	20	15	7	3	4	15	109
	2.8%	6.4%	12.8%	19.3%	18.3%	13.8%	6.4%	2.8%	3.7%	13.8%	100.0%
医療法人	112	130	201	226	209	198	156	127	258	199	1,816
	6.2%	7.2%	11.1%	12.4%	11.5%	10.9%	8.6%	7.0%	14.2%	11.0%	100.0%
私立学校法人	2	1	3	11	14	26	10	1	4	3	75
	2.7%	1.3%	4.0%	14.7%	18.7%	34.7%	13.3%	1.3%	5.3%	4.0%	100.0%
社会福祉法人	4	11	11	19	15	7	10	5	18	12	112
	3.6%	9.8%	9.8%	17.0%	13.4%	6.3%	8.9%	4.5%	16.1%	10.7%	100.0%
医療生協	0	4	7	10	4	4	4	3	4	5	45
	0.0%	8.9%	15.6%	22.2%	8.9%	8.9%	8.9%	6.7%	8.9%	11.1%	100.0%
会社	0	5	4	9	0	1	1	0	0	0	20
	0.0%	25.0%	20.0%	45.0%	0.0%	5.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
その他の法人	9	9	20	15	16	20	10	8	25	13	145
	6.2%	6.2%	13.8%	10.3%	11.0%	13.8%	6.9%	5.5%	17.2%	9.0%	100.0%
個人	2	4	6	2	1	2	3	0	12	8	40
	5.0%	10.0%	15.0%	5.0%	2.5%	5.0%	7.5%	0.0%	30.0%	20.0%	100.0%
無回答・不明	0	2	2	2	6	5	1	0	2	1	21
	0.0%	9.5%	9.5%	9.5%	28.6%	23.8%	4.8%	0.0%	9.5%	4.8%	100.0%
計	182	303	513	550	422	362	233	160	353	307	3,385
	5.4%	9.0%	15.2%	16.2%	12.5%	10.7%	6.9%	4.7%	10.4%	9.1%	100.0%

注 「2019年病院看護実態調査」(日本看護協会)による以下の離職率の算出方法に基づく。

正規雇用看護職員離職率：年間の総退職者数が平均職員数に占める割合

正規雇用看護職員離職率＝当該年度の総退職者数/当該年度の平均職員数×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

## 第2章 病院・施設調査

表3-1-2 許可病床数別の正規雇用の看護職員の離職率

	2.5%未満	2.5～5.0%未満	5.0～7.5%未満	7.5～10.0%未満	10.0～12.5%未満	12.5～15.0%未満	15.0～17.5%未満	17.5～20.0%未満	20.0%以上	無回答・不明	計
99床以下	90	97	97	80	74	65	55	41	121	132	852
	10.6%	11.4%	11.4%	9.4%	8.7%	7.6%	6.5%	4.8%	14.2%	15.5%	100.0%
100～199床	60	105	172	171	145	123	96	67	134	107	1,180
	5.1%	8.9%	14.6%	14.5%	12.3%	10.4%	8.1%	5.7%	11.4%	9.1%	100.0%
200～299床	18	43	86	95	55	51	33	26	52	37	496
	3.6%	8.7%	17.3%	19.2%	11.1%	10.3%	6.7%	5.2%	10.5%	7.5%	100.0%
300～399床	10	23	78	76	57	48	24	12	28	14	370
	2.7%	6.2%	21.1%	20.5%	15.4%	13.0%	6.5%	3.2%	7.6%	3.8%	100.0%
400～499床	2	21	41	53	29	32	10	6	10	11	215
	0.9%	9.8%	19.1%	24.7%	13.5%	14.9%	4.7%	2.8%	4.7%	5.1%	100.0%
500床以上	2	14	39	74	62	42	15	8	7	6	269
	0.7%	5.2%	14.5%	27.5%	23.0%	15.6%	5.6%	3.0%	2.6%	2.2%	100.0%
無回答・不明	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	3
	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%
計	182	303	513	550	422	362	233	160	353	307	3,385
	5.4%	9.0%	15.2%	16.2%	12.5%	10.7%	6.9%	4.7%	10.4%	9.1%	100.0%

### (2) 所在地別の離職率

以下では、病院の属性や制度、看護職員の労働環境整備への取り組みの有無等と病院単位の離職率との関連をみている。

政令指定都市、東京23区では離職率が「20.0%以上」の病院がそれぞれ14.5%、19.0%、一方、市、町村では「5.0%未満」15.7%、22.3%である。【表3-1-3】

表3-1-3 所在地別の離職率

	2.5%未満	2.5～5.0%未満	5.0～7.5%未満	7.5～10.0%未満	10.0～12.5%未満	12.5～15.0%未満	15.0～17.5%未満	17.5～20.0%未満	20.0%以上	無回答・不明	計
政令指定都市	10	26	57	85	76	72	44	32	77	51	530
	1.9%	4.9%	10.8%	16.0%	14.3%	13.6%	8.3%	6.0%	14.5%	9.6%	100.0%
東京23区	4	2	12	9	17	29	18	11	28	17	147
	2.7%	1.4%	8.2%	6.1%	11.6%	19.7%	12.2%	7.5%	19.0%	11.6%	100.0%
市	136	231	381	403	286	229	147	104	223	204	2,344
	5.8%	9.9%	16.3%	17.2%	12.2%	9.8%	6.3%	4.4%	9.5%	8.7%	100.0%
町村	32	42	58	51	37	30	20	9	23	30	332
	9.6%	12.7%	17.5%	15.4%	11.1%	9.0%	6.0%	2.7%	6.9%	9.0%	100.0%
無回答・不明	0	2	5	2	6	2	4	4	2	5	32
	0.0%	6.3%	15.6%	6.3%	18.8%	6.3%	12.5%	12.5%	6.3%	15.6%	100.0%
計	182	303	513	550	422	362	233	160	353	307	3,385
	5.4%	9.0%	15.2%	16.2%	12.5%	10.7%	6.9%	4.7%	10.4%	9.1%	100.0%

## (3) 正規雇用の看護職員の平均年齢別の離職率

正規雇用の看護職員の平均年齢が「30歳未満」である病院で離職率が「17.5～20.0%」「20.0%」がそれぞれ39.1%、21.7%である。【表3-1-4】

表3-1-4 正規雇用の看護職員の平均年齢別の離職率

	2.5% 未満	2.5～ 5.0% 未満	5.0～ 7.5% 未満	7.5～ 10.0% 未満	10.0～ 12.5% 未満	12.5～ 15.0% 未満	15.0～ 17.5% 未満	17.5～ 20.0% 未満	20.0% 以上	無回答・ 不明	計
30歳未満	0	1	1	1	1	3	2	9	5	0	23
	0.0%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	13.0%	8.7%	39.1%	21.7%	0.0%	100.0%
30～35歳未満	5	12	36	81	94	95	42	24	45	22	456
	1.1%	2.6%	7.9%	17.8%	20.6%	20.8%	9.2%	5.3%	9.9%	4.8%	100.0%
35～40歳未満	21	78	187	213	125	112	65	50	104	68	1,023
	2.1%	7.6%	18.3%	20.8%	12.2%	10.9%	6.4%	4.9%	10.2%	6.6%	100.0%
40～45歳未満	67	117	163	147	116	82	74	40	97	66	969
	6.9%	12.1%	16.8%	15.2%	12.0%	8.5%	7.6%	4.1%	10.0%	6.8%	100.0%
45～50歳未満	51	58	72	64	52	45	31	23	48	49	493
	10.3%	11.8%	14.6%	13.0%	10.5%	9.1%	6.3%	4.7%	9.7%	9.9%	100.0%
50～55歳未満	16	9	17	10	10	7	8	4	17	24	122
	13.1%	7.4%	13.9%	8.2%	8.2%	5.7%	6.6%	3.3%	13.9%	19.7%	100.0%
55歳以上	0	2	0	0	0	1	0	1	3	5	12
	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	8.3%	25.0%	41.7%	100.0%
無回答・不明	22	26	37	34	24	17	11	9	34	73	287
	7.7%	9.1%	12.9%	11.8%	8.4%	5.9%	3.8%	3.1%	11.8%	25.4%	100.0%
計	182	303	513	550	422	362	233	160	353	307	3,385
	5.4%	9.0%	15.2%	16.2%	12.5%	10.7%	6.9%	4.7%	10.4%	9.1%	100.0%

## (4) 所定の年間休日総数別の離職率

病院の所定の年間休日総数別に離職率をみると「100日未満」「100～110日未満」「110日～120日未満」の病院では離職率が「20.0%以上」である施設の割合が、それぞれ5.4%、14.6%、16.9%となっているのに対して、「120～130日未満」「130日以上」では、それぞれ6.5%、3.7%である。【表3-1-5】

表3-1-5 所定の年間休日総数別の離職率

	2.5% 未満	2.5～ 5.0% 未満	5.0～ 7.5% 未満	7.5～ 10.0% 未満	10.0～ 12.5% 未満	12.5～ 15.0% 未満	15.0～ 17.5% 未満	17.5～ 20.0% 未満	20.0% 以上	無回答・ 不明	計
100日未満	7	14	9	9	11	8	7	8	5	14	92
	7.6%	15.2%	9.8%	9.8%	12.0%	8.7%	7.6%	8.7%	5.4%	15.2%	100.0%
100～110日未満	39	39	54	63	58	68	45	32	78	58	534
	7.3%	7.3%	10.1%	11.8%	10.9%	12.7%	8.4%	6.0%	14.6%	10.9%	100.0%
110～120日未満	37	68	108	130	111	106	85	53	162	97	957
	3.9%	7.1%	11.3%	13.6%	11.6%	11.1%	8.9%	5.5%	16.9%	10.1%	100.0%
120～130日未満	72	133	236	258	186	136	81	57	87	90	1,336
	5.4%	10.0%	17.7%	19.3%	13.9%	10.2%	6.1%	4.3%	6.5%	6.7%	100.0%
130日以上	16	34	85	69	44	27	11	8	12	19	325
	4.9%	10.5%	26.2%	21.2%	13.5%	8.3%	3.4%	2.5%	3.7%	5.8%	100.0%
無回答・不明	11	15	21	21	12	17	4	2	9	29	141
	7.8%	10.6%	14.9%	14.9%	8.5%	12.1%	2.8%	1.4%	6.4%	20.6%	100.0%
計	182	303	513	550	422	362	233	160	353	307	3,385
	5.4%	9.0%	15.2%	16.2%	12.5%	10.7%	6.9%	4.7%	10.4%	9.1%	100.0%

## 第2章 病院・施設調査

### (5) 主な夜勤・交代制勤務の形態別の離職率

病院の採用する主な夜勤・交代制勤務の形態別に離職率をみると、「三交代制勤務(変則三交代制を含む)」の病院の離職率の分布は「17.5～20.0%未満」「20.0%以上」がそれぞれ2.4%、4.1%であり、「10%未満」である病院は60.4%である。

一方、「二交代制勤務(変則二交代制を含む)」では離職率が「17.5～20.0%未満」「20.0%以上」がそれぞれ5.5%、13.1%であり、離職率が10%未満の病院の割合が38.1%である。【表3-1-6】

表3-1-6 主な夜勤・交代制勤務<sup>2</sup>別の離職率

	2.5% 未満	2.5～ 5.0% 未満	5.0～ 7.5% 未満	7.5～ 10.0% 未満	10.0～ 12.5% 未満	12.5～ 15.0% 未満	15.0～ 17.5% 未満	17.5～ 20.0% 未満	20.0% 以上	無回答 ・不明	計
三交代制勤務 (変則三交代制を含む)	40 6.5%	80 13.0%	129 21.0%	122 19.9%	73 11.9%	59 9.6%	28 4.6%	15 2.4%	25 4.1%	43 7.0%	614 100.0%
二交代制勤務 (変則二交代制を含む)	82 5.1%	111 7.0%	200 12.5%	215 13.5%	213 13.4%	190 11.9%	134 8.4%	88 5.5%	209 13.1%	153 9.6%	1,595 100.0%
三交代制・二交代制	14 3.8%	36 9.7%	75 20.2%	103 27.7%	50 13.4%	30 8.1%	18 4.8%	14 3.8%	17 4.6%	15 4.0%	372 100.0%
その他	0 0.0%	4 20.0%	5 25.0%	5 25.0%	0 0.0%	3 15.0%	0 0.0%	1 5.0%	1 5.0%	1 5.0%	20 100.0%
無回答・不明	46 5.9%	72 9.2%	104 13.3%	105 13.4%	86 11.0%	80 10.2%	53 6.8%	42 5.4%	101 12.9%	95 12.1%	784 100.0%
計	182 5.4%	303 9.0%	513 15.2%	550 16.2%	422 12.5%	362 10.7%	233 6.9%	160 4.7%	353 10.4%	307 9.1%	3,385 100.0%

注 病院で採用されている主な夜勤・交代制勤務の形態について複数回答で質問、単回答として集計した。

「三交代制勤務」または「二交代制勤務」に加えて「その他」を選択した場合は、「その他」の単回答として集計した。

### (6) 夜勤専従の看護職員の有無別の離職率

「夜勤専従の看護職員がいる」病院の離職率をみると「20.0%以上」が13.0%、離職率10%以下の病院の割合が37.9%である。他方、「夜勤専従の看護職員がいない」病院では離職率「20.0%以上」8.1%、離職率10%未満の割合は52.7%である。【表3-1-7】

表3-1-7 夜勤専従の看護職員の有無別の離職率

	2.5% 未満	2.5～ 5.0% 未満	5.0～ 7.5% 未満	7.5～ 10.0% 未満	10.0～ 12.5% 未満	12.5～ 15.0% 未満	15.0～ 17.5% 未満	17.5～ 20.0% 未満	20.0% 以上	無回答 ・不明	計
夜勤専従の看護職員がいる	60 3.9%	100 6.4%	201 12.9%	228 14.7%	211 13.6%	202 13.0%	125 8.0%	91 5.8%	202 13.0%	136 8.7%	1,556 100.0%
夜勤専従の看護職員がいない	119 6.7%	195 11.0%	308 17.3%	314 17.7%	206 11.6%	159 8.9%	103 5.8%	68 3.8%	144 8.1%	163 9.2%	1,779 100.0%
無回答・不明	3 6.0%	8 16.0%	4 8.0%	8 16.0%	5 10.0%	1 2.0%	5 10.0%	1 2.0%	7 14.0%	8 16.0%	50 100.0%
計	182 5.4%	303 9.0%	513 15.2%	550 16.2%	422 12.5%	362 10.7%	233 6.9%	160 4.7%	353 10.4%	307 9.1%	3,385 100.0%

## (7) 夜勤中の仮眠の環境別の離職率

夜勤中の仮眠の環境別による離職率との関連をみると「二交代制勤務(変則二交代制を含む)」の病院において、仮眠環境として「仮眠専用スペースはないが横になれる場所がある」「仮眠できる個室やスペース、場所はない」と回答した病院では離職率「20.0%以上」がそれぞれ15.3%、25.0%である。【表3-1-8】

表3-1-8 夜勤中の仮眠の環境別の離職率(二交代制)

	2.5% 未満	2.5~ 5.0% 未満	5.0~ 7.5% 未満	7.5~ 10.0% 未満	10.0~ 12.5% 未満	12.5~ 15.0% 未満	15.0~ 17.5% 未満	17.5~ 20.0% 未満	20.0% 以上	無回答 ・不明	計
仮眠専用の個室が必要数ある	17 5.2%	18 5.5%	41 12.4%	60 18.2%	42 12.7%	45 13.6%	25 7.6%	16 4.8%	36 10.9%	30 9.1%	330 100.0%
仮眠専用の個室はあるが 必要数はない	5 3.5%	7 4.9%	25 17.5%	24 16.8%	22 15.4%	20 14.0%	10 7.0%	7 4.9%	11 7.7%	12 8.4%	143 100.0%
個室はないが 仮眠専用スペースがある	29 7.1%	28 6.9%	46 11.3%	53 13.0%	58 14.2%	40 9.8%	37 9.1%	25 6.1%	51 12.5%	41 10.0%	408 100.0%
仮眠専用スペースはないが 横になれる場所がある	26 4.2%	48 7.8%	78 12.7%	69 11.2%	81 13.2%	71 11.5%	52 8.5%	38 6.2%	94 15.3%	58 9.4%	615 100.0%
仮眠できる個室や 専用スペース、場所はない	3 8.3%	5 13.9%	3 8.3%	1 2.8%	4 11.1%	2 5.6%	5 13.9%	1 2.8%	9 25.0%	3 8.3%	36 100.0%
その他	1 3.7%	2 7.4%	1 3.7%	5 18.5%	5 18.5%	5 18.5%	2 7.4%	1 3.7%	2 7.4%	3 11.1%	27 100.0%
無回答・不明	1 2.8%	3 8.3%	6 16.7%	3 8.3%	1 2.8%	7 19.4%	3 8.3%	0 0.0%	6 16.7%	6 16.7%	36 100.0%
計	82 5.1%	111 7.0%	200 12.5%	215 13.5%	213 13.4%	190 11.9%	134 8.4%	88 5.5%	209 13.1%	153 9.6%	1,595 100.0%

第2章 病院・施設調査

(8) 勤続10年、31～32歳、非管理職の看護師の基本給与額別の離職率

勤続10年、31～32歳、非管理職の看護師の基本給与額が「220,000円未満」「220,000～240,000円未満」である病院の離職率をみると「20.0%以上」がそれぞれ15.2%、16.2%である。

一方、「240,000～260,000円未満」では7.9%となる。【表3-1-9】

表3-1-9 基本給与額別の離職率

	2.5% 未満	2.5～ 5.0% 未満	5.0～ 7.5% 未満	7.5～ 10.0% 未満	10.0～ 12.5% 未満	12.5～ 15.0% 未満	15.0～ 17.5% 未満	17.5～ 20.0% 未満	20.0% 以上	無回答 ・不明	計
220,000円未満	38	37	56	68	64	52	49	35	82	60	541
	7.0%	6.8%	10.4%	12.6%	11.8%	9.6%	9.1%	6.5%	15.2%	11.1%	100.0%
220,000～ 240,000円未満	19	46	47	79	63	59	52	47	89	48	549
	3.5%	8.4%	8.6%	14.4%	11.5%	10.7%	9.5%	8.6%	16.2%	8.7%	100.0%
240,000～ 260,000円未満	40	65	134	166	128	113	54	36	68	58	862
	4.6%	7.5%	15.5%	19.3%	14.8%	13.1%	6.3%	4.2%	7.9%	6.7%	100.0%
260,000～ 280,000円未満	22	67	143	110	68	56	29	17	37	28	577
	3.8%	11.6%	24.8%	19.1%	11.8%	9.7%	5.0%	2.9%	6.4%	4.9%	100.0%
280,000～ 300,000円未満	6	12	38	27	32	24	11	6	10	7	173
	3.5%	6.9%	22.0%	15.6%	18.5%	13.9%	6.4%	3.5%	5.8%	4.0%	100.0%
300,000～ 320,000円未満	0	4	9	20	14	5	3	2	2	5	64
	0.0%	6.3%	14.1%	31.3%	21.9%	7.8%	4.7%	3.1%	3.1%	7.8%	100.0%
320,000～ 340,000円未満	1	1	5	4	3	4	2	2	1	2	25
	4.0%	4.0%	20.0%	16.0%	12.0%	16.0%	8.0%	8.0%	4.0%	8.0%	100.0%
340,000円以上	0	1	1	0	0	1	3	0	0	2	8
	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%	12.5%	37.5%	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%
無回答・不明	56	70	80	76	50	48	30	15	64	97	586
	9.6%	11.9%	13.7%	13.0%	8.5%	8.2%	5.1%	2.6%	10.9%	16.6%	100.0%
計	182	303	513	550	422	362	233	160	353	307	3,385
	5.4%	9.0%	15.2%	16.2%	12.5%	10.7%	6.9%	4.7%	10.4%	9.1%	100.0%

## (9) 多様な勤務形態（法定外で実施している制度）の導入状況別の離職率

## ① 年休が時間単位で取得できる制度

年休が時間単位で取得できる制度について、「なし」「検討中」と回答した病院の離職率をみると、離職率「20.0%以上」がそれぞれ15.2%、16.4%である。【表3-1-10】

表3-1-10 年休が時間単位で取得できる制度別の離職率

	2.5% 未満	2.5～ 5.0% 未満	5.0～ 7.5% 未満	7.5～ 10.0% 未満	10.0～ 12.5% 未満	12.5～ 15.0% 未満	15.0～ 17.5% 未満	17.5～ 20.0% 未満	20.0% 以上	無回答 ・不明	計
なし	71	77	142	174	145	143	124	83	196	133	1,288
	5.5%	6.0%	11.0%	13.5%	11.3%	11.1%	9.6%	6.4%	15.2%	10.3%	100.0%
検討中	6	14	21	14	11	17	11	6	22	12	134
	4.5%	10.4%	15.7%	10.4%	8.2%	12.7%	8.2%	4.5%	16.4%	9.0%	100.0%
規定ではないが 運用で対処	24	33	45	55	33	38	19	16	31	29	323
	7.4%	10.2%	13.9%	17.0%	10.2%	11.8%	5.9%	5.0%	9.6%	9.0%	100.0%
規定に明記	79	173	296	302	228	159	76	52	95	108	1,568
	5.0%	11.0%	18.9%	19.3%	14.5%	10.1%	4.8%	3.3%	6.1%	6.9%	100.0%
無回答・不明	2	6	9	5	5	5	3	3	9	25	72
	2.8%	8.3%	12.5%	6.9%	6.9%	6.9%	4.2%	4.2%	12.5%	34.7%	100.0%
計	182	303	513	550	422	362	233	160	353	307	3,385
	5.4%	9.0%	15.2%	16.2%	12.5%	10.7%	6.9%	4.7%	10.4%	9.1%	100.0%

## ② 能力開発のための休職・休暇制度

能力開発のための休職・休暇制度については、「検討中」と回答した病院で離職率が「20.0%以上」16.0%、「なし」と回答した病院で12.5%である。【表3-1-11】

表3-1-11 能力開発のための休職・休暇制度別の離職率

	2.5% 未満	2.5～ 5.0% 未満	5.0～ 7.5% 未満	7.5～ 10.0% 未満	10.0～ 12.5% 未満	12.5～ 15.0% 未満	15.0～ 17.5% 未満	17.5～ 20.0% 未満	20.0% 以上	無回答 ・不明	計
なし	94	128	171	202	153	139	100	83	172	138	1,380
	6.8%	9.3%	12.4%	14.6%	11.1%	10.1%	7.2%	6.0%	12.5%	10.0%	100.0%
検討中	11	10	26	13	22	16	16	5	25	12	156
	7.1%	6.4%	16.7%	8.3%	14.1%	10.3%	10.3%	3.2%	16.0%	7.7%	100.0%
規定ではないが 運用で対処	41	60	123	116	96	84	63	38	79	75	775
	5.3%	7.7%	15.9%	15.0%	12.4%	10.8%	8.1%	4.9%	10.2%	9.7%	100.0%
規定に明記	32	95	172	203	146	116	53	30	64	56	967
	3.3%	9.8%	17.8%	21.0%	15.1%	12.0%	5.5%	3.1%	6.6%	5.8%	100.0%
無回答・不明	4	10	21	16	5	7	1	4	13	26	107
	3.7%	9.3%	19.6%	15.0%	4.7%	6.5%	0.9%	3.7%	12.1%	24.3%	100.0%
計	182	303	513	550	422	362	233	160	353	307	3,385
	5.4%	9.0%	15.2%	16.2%	12.5%	10.7%	6.9%	4.7%	10.4%	9.1%	100.0%

## 第2章 病院・施設調査

### 2) 正規雇用の看護職員の平均勤続年数

正規雇用の看護職員の平均勤続年数は、「5～10年未満」44.8%、「10～15年未満」30.1%であり、平均は9.7年である。

設置主体別では「公立」は「15～20年未満」「20年以上」がそれぞれ16.5%、4.2%である。【表3-2-1】

表3-2-1 設置主体別の正規雇用の看護職員の平均勤続年数

	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上	無回答・不明	計	平均
国立	6	109	56	14	1	9	195	9.7
	3.1%	55.9%	28.7%	7.2%	0.5%	4.6%	100.0%	
公立	15	120	273	94	24	44	570	12.3
	2.6%	21.1%	47.9%	16.5%	4.2%	7.7%	100.0%	
公的	3	74	95	16	3	10	201	10.9
	1.5%	36.8%	47.3%	8.0%	1.5%	5.0%	100.0%	
社会保険関係団体	0	19	13	3	0	1	36	10.0
	0.0%	52.8%	36.1%	8.3%	0.0%	2.8%	100.0%	
公益法人	10	42	37	6	1	13	109	9.5
	9.2%	38.5%	33.9%	5.5%	0.9%	11.9%	100.0%	
医療法人	192	906	435	98	11	174	1,816	8.8
	10.6%	49.9%	24.0%	5.4%	0.6%	9.6%	100.0%	
私立学校法人	2	57	13	2	0	1	75	8.6
	2.7%	76.0%	17.3%	2.7%	0.0%	1.3%	100.0%	
社会福祉法人	8	65	23	3	2	11	112	8.6
	7.1%	58.0%	20.5%	2.7%	1.8%	9.8%	100.0%	
医療生協	0	20	17	5	0	3	45	11.0
	0.0%	44.4%	37.8%	11.1%	0.0%	6.7%	100.0%	
会社	0	12	6	1	0	1	20	9.7
	0.0%	60.0%	30.0%	5.0%	0.0%	5.0%	100.0%	
その他の法人	20	65	36	7	1	16	145	8.8
	13.8%	44.8%	24.8%	4.8%	0.7%	11.0%	100.0%	
個人	3	16	8	6	0	7	40	9.8
	7.5%	40.0%	20.0%	15.0%	0.0%	17.5%	100.0%	
無回答・不明	1	10	6	1	0	3	21	8.9
	4.8%	47.6%	28.6%	4.8%	0.0%	14.3%	100.0%	
計	260	1,515	1,018	256	43	293	3,385	9.7
	7.7%	44.8%	30.1%	7.6%	1.3%	8.7%	100.0%	

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P73を一部改変

表3-2-2 許可病床数別の正規雇用看護職員の平均勤続年数

	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上	無回答・不明	計	平均
99床以下	78	319	244	85	23	103	852	9.9
	9.2%	37.4%	28.6%	10.0%	2.7%	12.1%	100.0%	
100～199床	108	545	333	82	12	100	1,180	9.4
	9.2%	46.2%	28.2%	6.9%	1.0%	8.5%	100.0%	
200～299床	36	214	159	39	4	44	496	9.7
	7.3%	43.1%	32.1%	7.9%	0.8%	8.9%	100.0%	
300～399床	21	185	112	27	1	24	370	9.7
	5.7%	50.0%	30.3%	7.3%	0.3%	6.5%	100.0%	
400～499床	9	99	79	17	2	9	215	10.1
	4.2%	46.0%	36.7%	7.9%	0.9%	4.2%	100.0%	
500床以上	8	152	90	6	1	12	269	9.4
	3.0%	56.5%	33.5%	2.2%	0.4%	4.5%	100.0%	
無回答・不明	0	1	1	0	0	1	3	11.4
	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%	
計	260	1,515	1,018	256	43	293	3,385	9.7
	7.7%	44.8%	30.1%	7.6%	1.3%	8.7%	100.0%	

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P74

## 4. 看護職員の労働環境改善への取り組みと労働環境の実態

## 1) 働き方改革への対応

## (1) 勤務間インターバルの確保への対応

2019年4月より勤務間インターバル制度の普及促進等として、事業主は労働時間等設定改善法において、前日の就業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保、すなわち病院に対して勤務間インターバルの確保に対する努力義務が設けられており、本調査の回答病院の勤務間インターバル確保への対応、取り組みをみると、「対応済み」57.7%、「対応を準備中」9.8%と合わせて67.4%で勤務間インターバルの確保への対応がみられる。

設置主体別では「対応済み」が「私立学校法人」78.7%、「公益法人」71.6%、「社会保険関係団体」69.4%などである。【表4-1-1】【表4-1-2】

表4-1-1 設置主体別の勤務間インターバルの確保への対応

	対応済み	対応を準備中	検討中	無回答・不明	計
国立	105	21	60	9	195
	53.8%	10.8%	30.8%	4.6%	100.0%
公立	247	78	218	27	570
	43.3%	13.7%	38.2%	4.7%	100.0%
公的	122	25	46	8	201
	60.7%	12.4%	22.9%	4.0%	100.0%
社会保険関係団体	25	4	5	2	36
	69.4%	11.1%	13.9%	5.6%	100.0%
公益法人	78	11	16	4	109
	71.6%	10.1%	14.7%	3.7%	100.0%
医療法人	1,107	144	419	146	1,816
	61.0%	7.9%	23.1%	8.0%	100.0%
私立学校法人	59	5	6	5	75
	78.7%	6.7%	8.0%	6.7%	100.0%
社会福祉法人	60	11	33	8	112
	53.6%	9.8%	29.5%	7.1%	100.0%
医療生協	16	7	19	3	45
	35.6%	15.6%	42.2%	6.7%	100.0%
会社	13	2	3	2	20
	65.0%	10.0%	15.0%	10.0%	100.0%
その他の法人	84	20	26	15	145
	57.9%	13.8%	17.9%	10.3%	100.0%
個人	23	2	10	5	40
	57.5%	5.0%	25.0%	12.5%	100.0%
無回答・不明	13	1	5	2	21
	61.9%	4.8%	23.8%	9.5%	100.0%
計	1,952	331	866	236	3,385
	57.7%	9.8%	25.6%	7.0%	100.0%

表4-1-2 許可病床数別の勤務間インターバルの確保への対応

	対応済み	対応を準備中	検討中	無回答・不明	計
99床以下	493	74	221	64	852
	57.9%	8.7%	25.9%	7.5%	100.0%
100～199床	684	115	293	88	1,180
	58.0%	9.7%	24.8%	7.5%	100.0%
200～299床	270	50	144	32	496
	54.4%	10.1%	29.0%	6.5%	100.0%
300～399床	217	34	96	23	370
	58.6%	9.2%	25.9%	6.2%	100.0%
400～499床	126	20	56	13	215
	58.6%	9.3%	26.0%	6.0%	100.0%
500床以上	160	38	56	15	269
	59.5%	14.1%	20.8%	5.6%	100.0%
無回答・不明	2	0	0	1	3
	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
計	1,952	331	866	236	3,385
	57.7%	9.8%	25.6%	7.0%	100.0%

## 第2章 病院・施設調査

### (2) 時間外労働の上限規制への対応

時間外労働の上限規制(月45時間、年360時間を原則)への対応について、2019年9月時点では「対応済み」74.9%、「対応を準備中」10.1%である。【表4-1-3】

時間外労働の上限規制に「対応済み」もしくは「対応を準備中」と回答した病院について、実施あるいは準備中の対応、取り組み(複数回答)は、「時間外労働の削減に関して、業務改善を行った(行う)」74.4%で最も多く、次いで「看護職員以外の他職種へ業務を移譲した(する)」「看護職員の人数を増員した(する)」はそれぞれ34.6%、23.2%である。【表4-1-5】

表4-1-3 設置主体別の時間外労働の上限規制への対応

	対応済み	対応を準備中	検討中	無回答・不明	計
国立	172	8	11	4	195
	88.2%	4.1%	5.6%	2.1%	100.0%
公立	399	77	83	11	570
	70.0%	13.5%	14.6%	1.9%	100.0%
公的	143	27	29	2	201
	71.1%	13.4%	14.4%	1.0%	100.0%
社会保険関係団体	27	5	4	0	36
	75.0%	13.9%	11.1%	0.0%	100.0%
公益法人	92	2	12	3	109
	84.4%	1.8%	11.0%	2.8%	100.0%
医療法人	1,339	192	192	93	1,816
	73.7%	10.6%	10.6%	5.1%	100.0%
私立学校法人	68	1	6	0	75
	90.7%	1.3%	8.0%	0.0%	100.0%
社会福祉法人	82	9	17	4	112
	73.2%	8.0%	15.2%	3.6%	100.0%
医療生協	33	5	6	1	45
	73.3%	11.1%	13.3%	2.2%	100.0%
会社	20	0	0	0	20
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
その他の法人	116	12	15	2	145
	80.0%	8.3%	10.3%	1.4%	100.0%
個人	25	2	8	5	40
	62.5%	5.0%	20.0%	12.5%	100.0%
無回答・不明	19	1	1	0	21
	90.5%	4.8%	4.8%	0.0%	100.0%
計	2,535	341	384	125	3,385
	74.9%	10.1%	11.3%	3.7%	100.0%

表4-1-4 許可病床数別の時間外労働の上限規制への対応

	対応済み	対応を準備中	検討中	無回答・不明	計
99床以下	602	86	123	41	852
	70.7%	10.1%	14.4%	4.8%	100.0%
100～199床	864	133	136	47	1,180
	73.2%	11.3%	11.5%	4.0%	100.0%
200～299床	362	53	55	26	496
	73.0%	10.7%	11.1%	5.2%	100.0%
300～399床	298	33	34	5	370
	80.5%	8.9%	9.2%	1.4%	100.0%
400～499床	174	18	20	3	215
	80.9%	8.4%	9.3%	1.4%	100.0%
500床以上	232	18	16	3	269
	86.2%	6.7%	5.9%	1.1%	100.0%
無回答・不明	3	0	0	0	3
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	2,535	341	384	125	3,385
	74.9%	10.1%	11.3%	3.7%	100.0%

表4-1-5 時間外労働の上限規制への対応、取り組み内容（複数回答）（n=2,876）

	人数	割合
看護職員の人数を増員した(する)	667	23.2%
看護職員以外の他職種へ業務を移譲した(する)	994	34.6%
時間外労働の削減に関して、業務改善を行った(行う)	2,139	74.4%
その他	506	17.6%

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P24を一部改変

## 第2章 病院・施設調査

### (3) 深夜業の回数制限に対する取り組み状況

2019年9月時点の深夜業の回数制限に対する取り組み状況を夜勤形態別にみると、「対応済み」は三交代制43.8%、二交代制37.9%であり、設置主体別ではそれぞれ三交代制の「国立」79.0%、二交代制の「公立」50.3%、「公的」50.7%である。【表4-1-6】また、許可病床数別では、「対応済み」は三交代制では「500床以上」50.0%、二交代制では「400～499床」53.1%である。【表4-1-7】

「対応済み」と回答した病院が設定している回数制限をみると、三交代制は「8～9回未満」67.7%、二交代制は「5～6回未満」34.0%、「4～5回未満」32.6%である。【表4-1-8】【表4-1-10】また、許可病床数別では、三交代制はいずれの病床規模でも「8～9回未満」が6～8割程度と最も多く、二交代制は「400～499床」で「5～6回未満」が44.1%、「500床以上」で「4～5回未満」が43.6%などである。【表4-1-9】【表4-1-11】

表4-1-6 設置主体別の深夜業の回数制限への対応（三交代制・二交代制）

	三交代制					二交代制				
	対応済み	対応を準備中	検討中	無回答・不明	計	対応済み	対応を準備中	検討中	無回答・不明	計
国立	49	3	10	0	62	17	6	28	1	52
	79.0%	4.8%	16.1%	0.0%	100.0%	32.7%	11.5%	53.8%	1.9%	100.0%
公立	88	27	91	3	209	79	15	62	1	157
	42.1%	12.9%	43.5%	1.4%	100.0%	50.3%	9.6%	39.5%	0.6%	100.0%
公的	23	5	20	2	50	36	12	23	0	71
	46.0%	10.0%	40.0%	4.0%	100.0%	50.7%	16.9%	32.4%	0.0%	100.0%
社会保険関係 団体	2	1	0	0	3	7	2	10	1	20
	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%	35.0%	10.0%	50.0%	5.0%	100.0%
公益法人	14	3	10	1	28	14	6	23	1	44
	50.0%	10.7%	35.7%	3.6%	100.0%	31.8%	13.6%	52.3%	2.3%	100.0%
医療法人	62	25	110	4	201	372	156	454	50	1,032
	30.8%	12.4%	54.7%	2.0%	100.0%	36.0%	15.1%	44.0%	4.8%	100.0%
私立学校法人	2	2	0	0	4	15	10	18	4	47
	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	31.9%	21.3%	38.3%	8.5%	100.0%
社会福祉法人	8	0	5	1	14	16	8	32	0	56
	57.1%	0.0%	35.7%	7.1%	100.0%	28.6%	14.3%	57.1%	0.0%	100.0%
医療生協	11	2	7	0	20	3	0	4	0	7
	55.0%	10.0%	35.0%	0.0%	100.0%	42.9%	0.0%	57.1%	0.0%	100.0%
会社	2	1	1	0	4	4	1	6	0	11
	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	100.0%	36.4%	9.1%	54.5%	0.0%	100.0%
その他の法人	4	3	7	0	14	30	7	31	1	69
	28.6%	21.4%	50.0%	0.0%	100.0%	43.5%	10.1%	44.9%	1.4%	100.0%
個人	1	0	0	0	1	9	4	9	0	22
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.9%	18.2%	40.9%	0.0%	100.0%
無回答・不明	3	0	1	0	4	3	2	2	0	7
	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%	100.0%	42.9%	28.6%	28.6%	0.0%	100.0%
計	269	72	262	11	614	605	229	702	59	1,595
	43.8%	11.7%	42.7%	1.8%	100.0%	37.9%	14.4%	44.0%	3.7%	100.0%

表4-1-7 許可病床数別の深夜業の回数制限への対応（三交代制・二交代制）

	三交代制					二交代制				
	対応済み	対応を準備中	検討中	無回答・不明	計	対応済み	対応を準備中	検討中	無回答・不明	計
99床以下	43	19	56	1	119	195	59	205	20	479
	36.1%	16.0%	47.1%	0.8%	100.0%	40.7%	12.3%	42.8%	4.2%	100.0%
100～199床	85	15	97	2	199	205	91	263	19	578
	42.7%	7.5%	48.7%	1.0%	100.0%	35.5%	15.7%	45.5%	3.3%	100.0%
200～299床	42	15	34	0	91	83	30	100	10	223
	46.2%	16.5%	37.4%	0.0%	100.0%	37.2%	13.5%	44.8%	4.5%	100.0%
300～399床	40	11	32	3	86	49	25	63	5	142
	46.5%	12.8%	37.2%	3.5%	100.0%	34.5%	17.6%	44.4%	3.5%	100.0%
400～499床	30	5	22	5	62	34	9	21	0	64
	48.4%	8.1%	35.5%	8.1%	100.0%	53.1%	14.1%	32.8%	0.0%	100.0%
500床以上	28	7	21	0	56	39	14	50	5	108
	50.0%	12.5%	37.5%	0.0%	100.0%	36.1%	13.0%	46.3%	4.6%	100.0%
無回答・不明	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	269	72	262	11	614	605	229	702	59	1,595
	43.8%	11.7%	42.7%	1.8%	100.0%	37.9%	14.4%	44.0%	3.7%	100.0%

## 第2章 病院・施設調査

### 表4-1-8 設置主体別の深夜業の回数制限に対する取り組み状況 回数制限（三交代制）

	4～5回 未満	5～6回 未満	6～7回 未満	7～8回 未満	8～9回 未満	9～10回 未満	10～11回 未満	11～12回 未満	12回 以上	無回答 ・不明	計
国立	3 6.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	41 83.7%	1 2.0%	4 8.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	49 100.0%
公立	2 2.3%	0 0.0%	1 1.1%	0 0.0%	61 69.3%	18 20.5%	6 6.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	88 100.0%
公的	0 0.0%	1 4.3%	0 0.0%	0 0.0%	18 78.3%	2 8.7%	2 8.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	23 100.0%
社会保険関係 団体	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
公益法人	1 7.1%	0 0.0%	1 7.1%	0 0.0%	9 64.3%	1 7.1%	2 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	14 100.0%
医療法人	2 3.2%	1 1.6%	1 1.6%	0 0.0%	37 59.7%	10 16.1%	5 8.1%	1 1.6%	5 8.1%	0 0.0%	62 100.0%
私立学校法人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
社会福祉法人	2 25.0%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	3 37.5%	1 12.5%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 100.0%
医療生協	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	6 54.5%	0 0.0%	3 27.3%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	11 100.0%
会社	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
その他の法人	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%
個人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
無回答・不明	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%
計	12 4.5%	6 2.2%	3 1.1%	0 0.0%	182 67.7%	34 12.6%	24 8.9%	1 0.4%	6 2.2%	1 0.4%	269 100.0%

表4-1-9 許可病床数別深夜業の回数制限に対する取り組み状況 回数制限（三交代制）

	4～5回 未満	5～6回 未満	6～7回 未満	7～8回 未満	8～9回 未満	9～10回 未満	10～11回 未満	11～12回 未満	12回 以上	無回答 ・不明	計
99床以下	2	1	0	0	29	9	0	0	1	1	43
	4.7%	2.3%	0.0%	0.0%	67.4%	20.9%	0.0%	0.0%	2.3%	2.3%	100.0%
100～199床	3	2	2	0	54	12	8	0	4	0	85
	3.5%	2.4%	2.4%	0.0%	63.5%	14.1%	9.4%	0.0%	4.7%	0.0%	100.0%
200～299床	0	1	1	0	32	3	4	0	1	0	42
	0.0%	2.4%	2.4%	0.0%	76.2%	7.1%	9.5%	0.0%	2.4%	0.0%	100.0%
300～399床	2	2	0	0	25	5	6	0	0	0	40
	5.0%	5.0%	0.0%	0.0%	62.5%	12.5%	15.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
400～499床	1	0	0	0	24	1	3	1	0	0	30
	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%	3.3%	10.0%	3.3%	0.0%	0.0%	100.0%
500床以上	3	0	0	0	18	4	3	0	0	0	28
	10.7%	0.0%	0.0%	0.0%	64.3%	14.3%	10.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	12	6	3	0	182	34	24	1	6	1	269
	4.5%	2.2%	1.1%	0.0%	67.7%	12.6%	8.9%	0.4%	2.2%	0.4%	100.0%

第2章 病院・施設調査

表4-1-10 設置主体別の深夜業の回数制限に対する取り組み状況 回数制限（二交代制）

	1~2回 未満	2~3回 未満	3~4回 未満	4~5回 未満	5~6回 未満	6~7回 未満	7~8回 未満	8回以上	無回答 ・不明	計
国立	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 58.8%	4 23.5%	3 17.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	17 100.0%
公立	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	31 39.2%	33 41.8%	12 15.2%	1 1.3%	1 1.3%	1 1.3%	79 100.0%
公的	1 2.8%	1 2.8%	0 0.0%	12 33.3%	17 47.2%	2 5.6%	0 0.0%	1 2.8%	2 5.6%	36 100.0%
社会保険関係 団体	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 42.9%	3 42.9%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 100.0%
公益法人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 35.7%	6 42.9%	2 14.3%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	14 100.0%
医療法人	0 0.0%	3 0.8%	1 0.3%	108 29.0%	120 32.3%	71 19.1%	20 5.4%	41 11.0%	8 2.2%	372 100.0%
私立学校法人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 40.0%	4 26.7%	1 6.7%	0 0.0%	4 26.7%	0 0.0%	15 100.0%
社会福祉法人	0 0.0%	1 6.3%	0 0.0%	5 31.3%	4 25.0%	4 25.0%	1 6.3%	1 6.3%	0 0.0%	16 100.0%
医療生協	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%
会社	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	4 100.0%
その他の法人	0 0.0%	1 3.3%	0 0.0%	10 33.3%	10 33.3%	6 20.0%	1 3.3%	1 3.3%	1 3.3%	30 100.0%
個人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 66.7%	1 11.1%	0 0.0%	1 11.1%	1 11.1%	0 0.0%	9 100.0%
無回答・不明	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	3 100.0%
計	1 0.2%	6 1.0%	1 0.2%	197 32.6%	206 34.0%	105 17.4%	25 4.1%	51 8.4%	13 2.1%	605 100.0%

表4-1-11 許可病床数別の深夜業の回数制限に対する取り組み状況 回数制限（二交代制）

	1~2回 未満	2~3回 未満	3~4回 未満	4~5回 未満	5~6回 未満	6~7回 未満	7~8回 未満	8回以上	無回答 ・不明	計
99床以下	0 0.0%	1 0.5%	1 0.5%	63 32.3%	74 37.9%	33 16.9%	4 2.1%	16 8.2%	3 1.5%	195 100.0%
100~199床	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	64 31.2%	65 31.7%	38 18.5%	14 6.8%	18 8.8%	6 2.9%	205 100.0%
200~299床	0 0.0%	3 3.6%	0 0.0%	28 33.7%	23 27.7%	18 21.7%	5 6.0%	4 4.8%	2 2.4%	83 100.0%
300~399床	1 2.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 30.6%	17 34.7%	5 10.2%	2 4.1%	8 16.3%	1 2.0%	49 100.0%
400~499床	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 29.4%	15 44.1%	6 17.6%	0 0.0%	3 8.8%	0 0.0%	34 100.0%
500床以上	0 0.0%	2 5.1%	0 0.0%	17 43.6%	12 30.8%	5 12.8%	0 0.0%	2 5.1%	1 2.6%	39 100.0%
計	1 0.2%	6 1.0%	1 0.2%	197 32.6%	206 34.0%	105 17.4%	25 4.1%	51 8.4%	13 2.1%	605 100.0%

## (4) 年次有給休暇の年5日取得の義務化

2019年4月より、労働基準法において、10日以上の有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の年5日取得が義務化されているところ、回答病院の2019年9月時点での対応をみると、「対応済み」76.2%、「対応を準備中」14.2%である。

設置主体別では「対応済み」の病院は「国立」86.2%、「私立学校法人」84.0%、「公益法人」83.5%、「社会福祉法人」81.3%であり、許可病床数別では「400～499床」83.7%で最も多い。【表4-1-12】【表4-1-13】

年次有給休暇の年5日取得の義務化について、「対応済み」、もしくは「対応を準備中」と回答した病院でみると、実施または準備されている対応、取り組み(複数回答)は、「年次有給休暇の取得に関して、業務改善を行った(行う)」が61.7%で最も多く、次いで「看護職員の人数を増員した(する)」21.2%、「看護職員以外の他職種へ業務を移譲した(する)」18.9%である。【表4-1-14】

表4-1-12 設置主体別の年次有給休暇の年5日取得の義務化への対応

	対応済み	対応を準備中	検討中	無回答・不明	計
国立	168	16	10	1	195
	86.2%	8.2%	5.1%	0.5%	100.0%
公立	369	122	69	10	570
	64.7%	21.4%	12.1%	1.8%	100.0%
公的	154	25	18	4	201
	76.6%	12.4%	9.0%	2.0%	100.0%
社会保険関係団体	28	5	3	0	36
	77.8%	13.9%	8.3%	0.0%	100.0%
公益法人	91	8	6	4	109
	83.5%	7.3%	5.5%	3.7%	100.0%
医療法人	1,403	254	113	46	1,816
	77.3%	14.0%	6.2%	2.5%	100.0%
私立学校法人	63	5	6	1	75
	84.0%	6.7%	8.0%	1.3%	100.0%
社会福祉法人	91	13	5	3	112
	81.3%	11.6%	4.5%	2.7%	100.0%
医療生協	32	8	5	0	45
	71.1%	17.8%	11.1%	0.0%	100.0%
会社	20	0	0	0	20
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
その他の法人	116	20	6	3	145
	80.0%	13.8%	4.1%	2.1%	100.0%
個人	28	4	5	3	40
	70.0%	10.0%	12.5%	7.5%	100.0%
無回答・不明	17	1	2	1	21
	81.0%	4.8%	9.5%	4.8%	100.0%
計	2,580	481	248	76	3,385
	76.2%	14.2%	7.3%	2.2%	100.0%

## 第2章 病院・施設調査

### 表4-1-13 許可病床数別の年次有給休暇の年5日取得の義務化への対応

	対応済み	対応を準備中	検討中	無回答・不明	計
99床以下	618	132	74	28	852
	72.5%	15.5%	8.7%	3.3%	100.0%
100～199床	912	163	77	28	1,180
	77.3%	13.8%	6.5%	2.4%	100.0%
200～299床	369	80	37	10	496
	74.4%	16.1%	7.5%	2.0%	100.0%
300～399床	283	49	33	5	370
	76.5%	13.2%	8.9%	1.4%	100.0%
400～499床	180	25	8	2	215
	83.7%	11.6%	3.7%	0.9%	100.0%
500床以上	215	32	19	3	269
	79.9%	11.9%	7.1%	1.1%	100.0%
無回答・不明	3	0	0	0	3
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	2,580	481	248	76	3,385
	76.2%	14.2%	7.3%	2.2%	100.0%

### 表4-1-14 年次有給休暇の年5日取得の義務化への取り組み内容（複数回答）

	はい	いいえ	無回答・不明	計
看護職員の人数を増員した(する)	649	2,299	113	3,061
	21.2%	75.1%	3.7%	100.0%
看護職員以外の他職種へ業務を移譲した(する)	580	2,368	113	3,061
	18.9%	77.4%	3.7%	100.0%
年次有給休暇の取得に関して、業務改善を行った(行う)	1,890	1,058	113	3,061
	61.7%	34.6%	3.7%	100.0%
その他	879	2,069	113	3,061
	28.7%	67.6%	3.7%	100.0%

## 2) 時間外勤務の状況

## (1) 1人あたりの月平均の超過勤務時間数

正規雇用のフルタイム勤務の看護職員について、2019年7月の1か月間における1人あたりの月平均の超過勤務時間数は「0時間超～5時間未満」が49.0%であり、平均は5.2時間である。【表4-2-1】

表4-2-1 設置主体別の1人あたりの月平均の超過勤務時間数

	0時間	0時間超 ～5時間 未満	5～10 時間未満	10～15 時間未満	15～20 時間未満	20時間 以上	無回答 ・不明	計	平均
国立	3	71	61	42	8	1	9	195	7.1
	1.5%	36.4%	31.3%	21.5%	4.1%	0.5%	4.6%	100.0%	
公立	4	210	208	98	31	3	16	570	6.9
	0.7%	36.8%	36.5%	17.2%	5.4%	0.5%	2.8%	100.0%	
公的	0	86	82	28	1	1	3	201	6.2
	0.0%	42.8%	40.8%	13.9%	0.5%	0.5%	1.5%	100.0%	
社会保険関係団体	1	12	11	8	2	0	2	36	7.3
	2.8%	33.3%	30.6%	22.2%	5.6%	0.0%	5.6%	100.0%	
公益法人	3	49	34	18	2	0	3	109	5.6
	2.8%	45.0%	31.2%	16.5%	1.8%	0.0%	2.8%	100.0%	
医療法人	146	1,033	374	130	31	20	82	1,816	4.2
	8.0%	56.9%	20.6%	7.2%	1.7%	1.1%	4.5%	100.0%	
私立学校法人	1	17	27	21	6	1	2	75	8.4
	1.3%	22.7%	36.0%	28.0%	8.0%	1.3%	2.7%	100.0%	
社会福祉法人	9	64	26	6	2	1	4	112	3.9
	8.0%	57.1%	23.2%	5.4%	1.8%	0.9%	3.6%	100.0%	
医療生協	0	7	18	13	5	0	2	45	9.2
	0.0%	15.6%	40.0%	28.9%	11.1%	0.0%	4.4%	100.0%	
会社	0	5	5	9	1	0	0	20	8.5
	0.0%	25.0%	25.0%	45.0%	5.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
その他の法人	9	76	45	5	1	2	7	145	4.5
	6.2%	52.4%	31.0%	3.4%	0.7%	1.4%	4.8%	100.0%	
個人	8	18	8	1	0	2	3	40	3.6
	20.0%	45.0%	20.0%	2.5%	0.0%	5.0%	7.5%	100.0%	
無回答・不明	0	9	6	1	3	0	2	21	6.0
	0.0%	42.9%	28.6%	4.8%	14.3%	0.0%	9.5%	100.0%	
計	184	1,657	905	380	93	31	135	3,385	5.2
	5.4%	49.0%	26.7%	11.2%	2.7%	0.9%	4.0%	100.0%	

出典) 日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P91を一部改変

## 第2章 病院・施設調査

### 表4-2-2 許可病床数別の1人あたりの月平均の超過勤務時間数

	0時間	0時間超 ～5時間 未満	5～10 時間未満	10～15 時間未満	15～20 時間未満	20時間 以上	無回答 ・不明	計	平均
99床以下	73	474	186	50	9	8	52	852	4.0
	8.6%	55.6%	21.8%	5.9%	1.1%	0.9%	6.1%	100.0%	
100～199床	65	646	303	94	24	7	41	1,180	4.5
	5.5%	54.7%	25.7%	8.0%	2.0%	0.6%	3.5%	100.0%	
200～299床	36	245	129	44	12	10	20	496	5.0
	7.3%	49.4%	26.0%	8.9%	2.4%	2.0%	4.0%	100.0%	
300～399床	5	155	121	67	9	2	11	370	6.2
	1.4%	41.9%	32.7%	18.1%	2.4%	0.5%	3.0%	100.0%	
400～499床	5	81	69	38	15	2	5	215	7.1
	2.3%	37.7%	32.1%	17.7%	7.0%	0.9%	2.3%	100.0%	
500床以上	0	54	96	87	24	2	6	269	9.1
	0.0%	20.1%	35.7%	32.3%	8.9%	0.7%	2.2%	100.0%	
無回答・不明	0	2	1	0	0	0	0	3	4.3
	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
計	184	1,657	905	380	93	31	135	3,385	5.2
	5.4%	49.0%	26.7%	11.2%	2.7%	0.9%	4.0%	100.0%	

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P92を一部改変

## (2) 前残業を時間外勤務として扱っているか

職員が院内で業務開始時刻より前に出勤して仕事を始める、所謂、前残業を時間外勤務として扱っているかについてみると、「扱っている」は21.5%、「扱っていない」62.9%である。また、「前残業の実態はない」12.4%である。【表4-2-3】

設置主体別では「扱っている」は「会社」60.0%、「国立」42.6%で、許可病床数別では「500床以上」42.8%である。【表4-2-4】

表4-2-3 設置主体別の前残業を時間外勤務として扱っているか

	扱っている	扱っていない	わからない	前残業の実態はない	無回答・不明	計
国立	83 42.6%	81 41.5%	1 0.5%	25 12.8%	5 2.6%	195 100.0%
公立	131 23.0%	385 67.5%	3 0.5%	39 6.8%	12 2.1%	570 100.0%
公的	62 30.8%	127 63.2%	1 0.5%	8 4.0%	3 1.5%	201 100.0%
社会保険関係団体	10 27.8%	19 52.8%	0 0.0%	5 13.9%	2 5.6%	36 100.0%
公益法人	18 16.5%	81 74.3%	0 0.0%	8 7.3%	2 1.8%	109 100.0%
医療法人	332 18.3%	1,154 63.5%	12 0.7%	265 14.6%	53 2.9%	1,816 100.0%
私立学校法人	19 25.3%	46 61.3%	0 0.0%	8 10.7%	2 2.7%	75 100.0%
社会福祉法人	22 19.6%	66 58.9%	2 1.8%	21 18.8%	1 0.9%	112 100.0%
医療生協	7 15.6%	31 68.9%	0 0.0%	4 8.9%	3 6.7%	45 100.0%
会社	12 60.0%	7 35.0%	0 0.0%	1 5.0%	0 0.0%	20 100.0%
その他の法人	25 17.2%	93 64.1%	0 0.0%	23 15.9%	4 2.8%	145 100.0%
個人	4 10.0%	26 65.0%	1 2.5%	9 22.5%	0 0.0%	40 100.0%
無回答・不明	4 19.0%	14 66.7%	0 0.0%	3 14.3%	0 0.0%	21 100.0%
計	729 21.5%	2,130 62.9%	20 0.6%	419 12.4%	87 2.6%	3,385 100.0%

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P93を一部改変

## 第2章 病院・施設調査

### 表4-2-4 許可病床数別の前残業を時間外勤務として扱っているか

	扱っている	扱っていない	わからない	前残業の 実態はない	無回答・不明	計
99床以下	116	575	7	134	20	852
	13.6%	67.5%	0.8%	15.7%	2.3%	100.0%
100～199床	197	795	4	151	33	1,180
	16.7%	67.4%	0.3%	12.8%	2.8%	100.0%
200～299床	117	304	5	56	14	496
	23.6%	61.3%	1.0%	11.3%	2.8%	100.0%
300～399床	116	206	2	40	6	370
	31.4%	55.7%	0.5%	10.8%	1.6%	100.0%
400～499床	67	117	1	22	8	215
	31.2%	54.4%	0.5%	10.2%	3.7%	100.0%
500床以上	115	131	1	16	6	269
	42.8%	48.7%	0.4%	5.9%	2.2%	100.0%
無回答・不明	1	2	0	0	0	3
	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	729	2,130	20	419	87	3,385
	21.5%	62.9%	0.6%	12.4%	2.6%	100.0%

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P94

## (3) 勤務時間外に院内で開催する研修に参加した時間を時間外勤務として扱っているか

職員が勤務時間外に院内で開催する研修に参加した時間を時間外勤務として扱っているかについてみると、「扱っている」21.8%、「一部扱っている」49.3%である。一方、「扱っていない」は26.4%である。【表4-2-5】  
許可病床数別では、「99床以下」で「扱っていない」34.3%である。【表4-2-6】

表4-2-5 設置主体別の勤務時間外に院内で開催する研修に参加した時間を時間外勤務として扱っているか

	扱っている	一部扱っている	扱っていない	わからない	無回答・不明	計
国立	37 19.0%	127 65.1%	29 14.9%	0 0.0%	2 1.0%	195 100.0%
公立	77 13.5%	387 67.9%	99 17.4%	1 0.2%	6 1.1%	570 100.0%
公的	25 12.4%	129 64.2%	45 22.4%	0 0.0%	2 1.0%	201 100.0%
社会保険関係団体	5 13.9%	25 69.4%	5 13.9%	0 0.0%	1 2.8%	36 100.0%
公益法人	26 23.9%	60 55.0%	21 19.3%	0 0.0%	2 1.8%	109 100.0%
医療法人	463 25.5%	706 38.9%	582 32.0%	11 0.6%	54 3.0%	1,816 100.0%
私立学校法人	17 22.7%	47 62.7%	11 14.7%	0 0.0%	0 0.0%	75 100.0%
社会福祉法人	34 30.4%	46 41.1%	28 25.0%	1 0.9%	3 2.7%	112 100.0%
医療生協	6 13.3%	33 73.3%	6 13.3%	0 0.0%	0 0.0%	45 100.0%
会社	7 35.0%	12 60.0%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	20 100.0%
その他の法人	29 20.0%	73 50.3%	40 27.6%	1 0.7%	2 1.4%	145 100.0%
個人	6 15.0%	13 32.5%	21 52.5%	0 0.0%	0 0.0%	40 100.0%
無回答・不明	5 23.8%	11 52.4%	5 23.8%	0 0.0%	0 0.0%	21 100.0%
計	737 21.8%	1,669 49.3%	893 26.4%	14 0.4%	72 2.1%	3,385 100.0%

第2章 病院・施設調査

表4-2-6 許可病床数別の勤務時間外に院内で開催する研修に参加した時間を時間外勤務として扱っているか

	扱っている	一部扱っている	扱っていない	わからない	無回答・不明	計
99床以下	216	318	292	3	23	852
	25.4%	37.3%	34.3%	0.4%	2.7%	100.0%
100～199床	260	559	325	6	30	1,180
	22.0%	47.4%	27.5%	0.5%	2.5%	100.0%
200～299床	105	242	134	2	13	496
	21.2%	48.8%	27.0%	0.4%	2.6%	100.0%
300～399床	80	210	76	1	3	370
	21.6%	56.8%	20.5%	0.3%	0.8%	100.0%
400～499床	36	139	37	2	1	215
	16.7%	64.7%	17.2%	0.9%	0.5%	100.0%
500床以上	40	199	28	0	2	269
	14.9%	74.0%	10.4%	0.0%	0.7%	100.0%
無回答・不明	0	2	1	0	0	3
	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
計	737	1,669	893	14	72	3,385
	21.8%	49.3%	26.4%	0.4%	2.1%	100.0%

## 3) 正規雇用の看護職員の年次有給休暇の取得率

正規雇用の看護職員について、2018年度の年次有給休暇取得率は平均58.5%であり、「40～60%未満」27.2%、「60～80%未満」26.2%である一方、「20%未満」6.1%、「20～40%未満」14.2%である。【表4-3-1】

また、設置主体別の平均ではおよそ45.0～65.0%の差がみられ、許可病床数別では「500床以上」では「40%未満」32.0%である。【表4-3-2】

表4-3-1 設置主体別の正規雇用の看護職員の年次有給休暇の取得率

	20%未満	20～40% 未満	40～60% 未満	60～80% 未満	80～100% 未満	100%以上	無回答 ・不明	計	平均
国立	21	47	66	36	13	1	11	195	47.0
	10.8%	24.1%	33.8%	18.5%	6.7%	0.5%	5.6%	100.0%	
公立	66	151	207	94	16	4	32	570	44.6
	11.6%	26.5%	36.3%	16.5%	2.8%	0.7%	5.6%	100.0%	
公的	19	51	81	35	7	1	7	201	46.0
	9.5%	25.4%	40.3%	17.4%	3.5%	0.5%	3.5%	100.0%	
社会保険関係 団体	1	5	16	8	5	0	1	36	57.5
	2.8%	13.9%	44.4%	22.2%	13.9%	0.0%	2.8%	100.0%	
公益法人	4	10	32	30	24	1	8	109	61.7
	3.7%	9.2%	29.4%	27.5%	22.0%	0.9%	7.3%	100.0%	
医療法人	72	147	397	573	410	56	161	1,816	65.1
	4.0%	8.1%	21.9%	31.6%	22.6%	3.1%	8.9%	100.0%	
私立学校法人	5	20	23	14	9	1	3	75	51.2
	6.7%	26.7%	30.7%	18.7%	12.0%	1.3%	4.0%	100.0%	
社会福祉法人	6	11	33	26	30	1	5	112	62.2
	5.4%	9.8%	29.5%	23.2%	26.8%	0.9%	4.5%	100.0%	
医療生協	0	10	10	15	8	0	2	45	60.3
	0.0%	22.2%	22.2%	33.3%	17.8%	0.0%	4.4%	100.0%	
会社	0	1	4	4	9	2	0	20	77.6
	0.0%	5.0%	20.0%	20.0%	45.0%	10.0%	0.0%	100.0%	
その他の法人	7	19	41	43	24	3	8	145	60.0
	4.8%	13.1%	28.3%	29.7%	16.6%	2.1%	5.5%	100.0%	
個人	5	5	4	3	11	3	9	40	60.7
	12.5%	12.5%	10.0%	7.5%	27.5%	7.5%	22.5%	100.0%	
無回答・不明	1	2	6	5	3	1	3	21	61.1
	4.8%	9.5%	28.6%	23.8%	14.3%	4.8%	14.3%	100.0%	
計	207	479	920	886	569	74	250	3,385	58.5
	6.1%	14.2%	27.2%	26.2%	16.8%	2.2%	7.4%	100.0%	

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P99を一部改変

## 第2章 病院・施設調査

### 表4-3-2 許可病床数別の正規雇用の看護職員の年次有給休暇の取得率

	20%未満	20~40% 未満	40~60% 未満	60~80% 未満	80~100% 未満	100%以上	無回答・ 不明	計	平均
99床以下	49	99	174	224	168	37	101	852	62.8
	5.8%	11.6%	20.4%	26.3%	19.7%	4.3%	11.9%	100.0%	
100~199床	52	147	323	340	224	27	67	1,180	60.8
	4.4%	12.5%	27.4%	28.8%	19.0%	2.3%	5.7%	100.0%	
200~299床	42	73	115	143	82	6	35	496	57.2
	8.5%	14.7%	23.2%	28.8%	16.5%	1.2%	7.1%	100.0%	
300~399床	22	67	125	93	48	2	13	370	54.3
	5.9%	18.1%	33.8%	25.1%	13.0%	0.5%	3.5%	100.0%	
400~499床	16	33	85	45	23	1	12	215	52.5
	7.4%	15.3%	39.5%	20.9%	10.7%	0.5%	5.6%	100.0%	
500床以上	26	60	97	41	23	1	21	269	48.0
	9.7%	22.3%	36.1%	15.2%	8.6%	0.4%	7.8%	100.0%	
無回答・不明	0	0	1	0	1	0	1	3	66.3
	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	100.0%	
計	207	479	920	886	569	74	250	3,385	58.5
	6.1%	14.2%	27.2%	26.2%	16.8%	2.2%	7.4%	100.0%	

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P100を一部改変

## 4) 正規職員フルタイム勤務の看護職員の1週間あたりの所定労働時間

「40時間」が38.3%と最も多く、次いで「38～39時間未満」26.8%、「37～38時間未満」17.7%である。

設置主体別では、「国立」「公立」「社会保険関係団体」では、「38～39時間未満」がそれぞれ76.4%、71.8%、72.2%である。【表4-4-1】

許可病床数別にみると、「99床以下」「100～199床」では「40時間」がそれぞれ55.4%、40.3%である一方、「500床以上」「400～499床」は「38～39時間未満」がそれぞれ55.8%、48.4%である。【表4-4-2】

表4-4-1 設置主体別の就業規則で定められた1週間あたりの所定労働時間

	36時間 未満	36～37 時間未満	37～38 時間未満	38～39 時間未満	39～40 時間未満	40時間	無回答 ・不明	計
国立	0	0	5	149	10	28	3	195
	0.0%	0.0%	2.6%	76.4%	5.1%	14.4%	1.5%	100.0%
公立	0	0	37	409	42	64	18	570
	0.0%	0.0%	6.5%	71.8%	7.4%	11.2%	3.2%	100.0%
公的	2	9	40	99	12	33	6	201
	1.0%	4.5%	19.9%	49.3%	6.0%	16.4%	3.0%	100.0%
社会保険関係団体	1	0	2	26	1	6	0	36
	2.8%	0.0%	5.6%	72.2%	2.8%	16.7%	0.0%	100.0%
公益法人	7	5	21	17	19	33	7	109
	6.4%	4.6%	19.3%	15.6%	17.4%	30.3%	6.4%	100.0%
医療法人	72	76	381	142	116	956	73	1,816
	4.0%	4.2%	21.0%	7.8%	6.4%	52.6%	4.0%	100.0%
私立学校法人	0	0	22	12	13	25	3	75
	0.0%	0.0%	29.3%	16.0%	17.3%	33.3%	4.0%	100.0%
社会福祉法人	3	1	19	19	13	54	3	112
	2.7%	0.9%	17.0%	17.0%	11.6%	48.2%	2.7%	100.0%
医療生協	3	0	16	4	16	5	1	45
	6.7%	0.0%	35.6%	8.9%	35.6%	11.1%	2.2%	100.0%
会社	0	0	6	0	2	12	0	20
	0.0%	0.0%	30.0%	0.0%	10.0%	60.0%	0.0%	100.0%
その他の法人	4	4	37	20	16	56	8	145
	2.8%	2.8%	25.5%	13.8%	11.0%	38.6%	5.5%	100.0%
個人	1	1	6	3	3	21	5	40
	2.5%	2.5%	15.0%	7.5%	7.5%	52.5%	12.5%	100.0%
無回答・不明	0	2	6	6	1	5	1	21
	0.0%	9.5%	28.6%	28.6%	4.8%	23.8%	4.8%	100.0%
計	93	98	598	906	264	1,298	128	3,385
	2.7%	2.9%	17.7%	26.8%	7.8%	38.3%	3.8%	100.0%

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P89を一部改変

## 第2章 病院・施設調査

表4-4-2 許可病床数別の就業規則で定められた1週間あたりの所定労働時間

	36時間 未満	36~37 時間未満	37~38 時間未満	38~39 時間未満	39~40 時間未満	40時間	無回答 ・不明	計
99床以下	15	10	109	145	56	472	45	852
	1.8%	1.2%	12.8%	17.0%	6.6%	55.4%	5.3%	100.0%
100~199床	36	41	250	223	109	475	46	1,180
	3.1%	3.5%	21.2%	18.9%	9.2%	40.3%	3.9%	100.0%
200~299床	23	22	97	139	39	160	16	496
	4.6%	4.4%	19.6%	28.0%	7.9%	32.3%	3.2%	100.0%
300~399床	8	14	69	144	30	96	9	370
	2.2%	3.8%	18.6%	38.9%	8.1%	25.9%	2.4%	100.0%
400~499床	9	7	34	104	8	50	3	215
	4.2%	3.3%	15.8%	48.4%	3.7%	23.3%	1.4%	100.0%
500床以上	2	4	39	150	22	44	8	269
	0.7%	1.5%	14.5%	55.8%	8.2%	16.4%	3.0%	100.0%
無回答・不明	0	0	0	1	0	1	1	3
	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	100.0%
計	93	98	598	906	264	1298	128	3,385
	2.7%	2.9%	17.7%	26.8%	7.8%	38.3%	3.8%	100.0%

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P90

## 5) 所定の年間休日の総日数

就業規則で定められた所定の年間休日の総日数は、「120～130日未満」39.5%、「110～120日未満」28.3%、「100～110日未満」15.8%であり、平均は118.0日である。【表4-5-1】

設置主体別では「公立」「社会保険関係団体」は「130日以上」がそれぞれ31.9%、30.6%である。【表4-5-1】  
また、許可病床数別では「500床以上」で「130日以上」19.7%である。【表4-5-2】

表4-5-1 設置主体別の就業規則で定められた所定の年間休日の総日数

	100日未満	100～110日未満	110～120日未満	120～130日未満	130日以上	無回答・不明	計	平均
国立	2	0	4	149	26	14	195	125.5
	1.0%	0.0%	2.1%	76.4%	13.3%	7.2%	100.0%	
公立	2	11	16	323	182	36	570	127.0
	0.4%	1.9%	2.8%	56.7%	31.9%	6.3%	100.0%	
公的	2	14	21	138	20	6	201	123.2
	1.0%	7.0%	10.4%	68.7%	10.0%	3.0%	100.0%	
社会保険関係団体	1	0	4	19	11	1	36	125.3
	2.8%	0.0%	11.1%	52.8%	30.6%	2.8%	100.0%	
公益法人	5	17	44	30	9	4	109	116.4
	4.6%	15.6%	40.4%	27.5%	8.3%	3.7%	100.0%	
医療法人	59	424	711	519	46	57	1,816	114.2
	3.2%	23.3%	39.2%	28.6%	2.5%	3.1%	100.0%	
私立学校法人	7	9	21	23	10	5	75	116.0
	9.3%	12.0%	28.0%	30.7%	13.3%	6.7%	100.0%	
社会福祉法人	2	15	35	43	14	3	112	119.2
	1.8%	13.4%	31.3%	38.4%	12.5%	2.7%	100.0%	
医療生協	5	8	24	6	0	2	45	110.8
	11.1%	17.8%	53.3%	13.3%	0.0%	4.4%	100.0%	
会社	1	0	6	13	0	0	20	118.5
	5.0%	0.0%	30.0%	65.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
その他の法人	4	20	50	61	5	5	145	116.6
	2.8%	13.8%	34.5%	42.1%	3.4%	3.4%	100.0%	
個人	2	12	14	6	0	6	40	110.7
	5.0%	30.0%	35.0%	15.0%	0.0%	15.0%	100.0%	
無回答・不明	0	4	7	6	2	2	21	117.0
	0.0%	19.0%	33.3%	28.6%	9.5%	9.5%	100.0%	
計	92	534	957	1,336	325	141	3,385	118.0
	2.7%	15.8%	28.3%	39.5%	9.6%	4.2%	100.0%	

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P95を一部改変

## 第2章 病院・施設調査

表4-5-2 許可病床数別の就業規則で定められた所定の年間休日の総日数

	100日未満	100～110日未満	110～120日未満	120～130日未満	130日以上	無回答・不明	計	平均
99床以下	38	178	259	273	61	43	852	115.7
	4.5%	20.9%	30.4%	32.0%	7.2%	5.0%	100.0%	
100～199床	28	217	387	423	86	39	1,180	116.8
	2.4%	18.4%	32.8%	35.8%	7.3%	3.3%	100.0%	
200～299床	15	76	144	199	44	18	496	117.9
	3.0%	15.3%	29.0%	40.1%	8.9%	3.6%	100.0%	
300～399床	3	29	93	177	50	18	370	120.9
	0.8%	7.8%	25.1%	47.8%	13.5%	4.9%	100.0%	
400～499床	4	11	43	114	31	12	215	122.1
	1.9%	5.1%	20.0%	53.0%	14.4%	5.6%	100.0%	
500床以上	4	22	30	150	53	10	269	123.2
	1.5%	8.2%	11.2%	55.8%	19.7%	3.7%	100.0%	
無回答・不明	0	1	1	0	0	1	3	106.0
	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%	
計	92	534	957	1,336	325	141	3,385	118.0
	2.7%	15.8%	28.3%	39.5%	9.6%	4.2%	100.0%	

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P96

## 6) 夜勤・交代制勤務の現状

## (1) 夜勤・交代制勤務の形態

本調査では質問紙において、病院で採用されている主な夜勤・交代制勤務の形態について、あてはまるものすべてを選択するよう、複数回答を依頼した(選択肢は、「三交代制勤務(変則三交代制を含む)」、「二交代制勤務(変則二交代制を含む)」、「その他」の3つ)。本報告書では、複数回答の結果を単回答として集計している。

主な夜勤・交代制勤務の形態については、「二交代制勤務(変則二交代制含む)」47.1%、「三交代制勤務(変則三交代制含む)」18.1%である。

設置主体別にみると、「国立」「公立」「医療生協」は「三交代制勤務」がそれぞれ31.8%、36.7%、44.4%である。一方、「医療法人」「私立学校法人」「社会保険関係団体」は「二交代制勤務」がそれぞれ56.8%、62.7%、55.6%である。【表4-6-1】

表4-6-1 設置主体別の主な夜勤・交代制勤務の形態

	三交代制勤務 (変則三交代制 含む)	二交代制勤務 (変則二交代制 含む)	三交代制勤務 ・二交代制勤務	その他	無回答 ・不明	計
国立	62 31.8%	52 26.7%	47 24.1%	1 0.5%	33 16.9%	195 100.0%
公立	209 36.7%	157 27.5%	125 21.9%	8 1.4%	71 12.5%	570 100.0%
公的	50 24.9%	71 35.3%	39 19.4%	0 0.0%	41 20.4%	201 100.0%
社会保険関係団体	3 8.3%	20 55.6%	7 19.4%	0 0.0%	6 16.7%	36 100.0%
公益法人	28 25.7%	44 40.4%	14 12.8%	2 1.8%	21 19.3%	109 100.0%
医療法人	201 11.1%	1,032 56.8%	92 5.1%	7 0.4%	484 26.7%	1,816 100.0%
私立学校法人	4 5.3%	47 62.7%	2 2.7%	0 0.0%	22 29.3%	75 100.0%
社会福祉法人	14 12.5%	56 50.0%	13 11.6%	1 0.9%	28 25.0%	112 100.0%
医療生協	20 44.4%	7 15.6%	11 24.4%	0 0.0%	7 15.6%	45 100.0%
会社	4 20.0%	11 55.0%	2 10.0%	0 0.0%	3 15.0%	20 100.0%
その他の法人	14 9.7%	69 47.6%	14 9.7%	1 0.7%	47 32.4%	145 100.0%
個人	1 2.5%	22 55.0%	3 7.5%	0 0.0%	14 35.0%	40 100.0%
無回答・不明	4 19.0%	7 33.3%	3 14.3%	0 0.0%	7 33.3%	21 100.0%
計	614 18.1%	1,595 47.1%	372 11.0%	20 0.6%	784 23.2%	3,385 100.0%

## 第2章 病院・施設調査

### 表4-6-2 許可病床数別の主な夜勤・交代制勤務の形態

	三交代制勤務 (変則三交代制 含む)	二交代制勤務 (変則二交代制 含む)	三交代制勤務 二交代制勤務	その他	無回答・不明	計
99床以下	119 14.0%	479 56.2%	22 2.6%	5 0.6%	227 26.6%	852 100.0%
100～199床	199 16.9%	578 49.0%	111 9.4%	5 0.4%	287 24.3%	1,180 100.0%
200～299床	91 18.3%	223 45.0%	57 11.5%	5 1.0%	120 24.2%	496 100.0%
300～399床	86 23.2%	142 38.4%	74 20.0%	2 0.5%	66 17.8%	370 100.0%
400～499床	62 28.8%	64 29.8%	48 22.3%	1 0.5%	40 18.6%	215 100.0%
500床以上	56 20.8%	108 40.1%	60 22.3%	2 0.7%	43 16.0%	269 100.0%
無回答・不明	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	3 100.0%
計	614 18.1%	1,595 47.1%	372 11.0%	20 0.6%	784 23.2%	3,385 100.0%

#### (2) 夜勤時の実働時間と休憩時間

夜勤・交代制勤務の形態が三交代制勤務(変則三交代制を含む)の病院の拘束時間は「8時間00分～8時間59分」65.5%、実働時間は「7時間00分～59分」61.2%でそれぞれの平均は8.8時間、7.8時間である。【表4-6-3】また、三交代制勤務の病院の休憩時間は「1時間00分」65.5%である。【表4-6-4】

夜勤・交代制勤務の形態が二交代制勤務(変則二交代制を含む)の病院の拘束時間は「16時間00分～59分」40.9%、実働時間は「14時間00分～59分」22.9%でそれぞれの平均は16.2時間、13.9時間である。【表4-6-5】また、二交代制勤務の病院の休憩時間は「1時間00分」26.9%が最も多く、次いで、「2時間00分」14.4%、「1時間30分～1時間59分」10.2%であり、平均は1.3時間である。【表4-6-6】さらに、二交代制勤務の病院において、仮眠時間は「0分」24.7%、「2時間00分」19.3%であり、平均1.0時間である。【表4-6-7】

### 表4-6-3 三交代制勤務の病院の就業規則上の拘束時間と実働時間

	拘束時間		実働時間	
	件数	割合	件数	割合
6時間59分以下	0	0.0%	18	2.9%
7時間00分～59分	18	2.9%	376	61.2%
8時間00分～59分	402	65.5%	108	17.6%
9時間00分～59分	78	12.7%	7	1.1%
10時間00分～59分	3	0.5%	6	1.0%
11時間00分～59分	8	1.3%	7	1.1%
12時間00分～59分	13	2.1%	1	0.2%
13時間以上	1	0.2%	0	0.0%
無回答・不明	91	14.8%	91	14.8%
計	614	100.0%	614	100.0%
平均		8.8		7.8

表4-6-4 三交代制勤務の病院の休憩時間

	件数	割合
45分未満	5	0.8%
45分～59分	99	16.1%
1時間00分	402	65.5%
1時間01分～1時間29分	7	1.1%
1時間30分～1時間59分	9	1.5%
2時間00分	1	0.2%
無回答・不明	91	14.8%
計	614	100.0%
平均		1.0

表4-6-5 二交代制勤務の病院の拘束時間と実働時間

	拘束時間		実働時間	
	件数	割合	件数	割合
11時間59分以下	3	0.2%	43	2.7%
12時間00分～59分	15	0.9%	69	4.3%
13時間00分～59分	20	1.3%	246	15.4%
14時間00分～59分	15	0.9%	366	22.9%
15時間00分～59分	15	0.9%	170	10.7%
16時間00分～59分	652	40.9%	29	1.8%
17時間00分～59分	196	12.3%	-	-
18時間以上	7	0.4%	-	-
無回答・不明	672	42.1%	672	42.1%
計	1,595	100.0%	1,595	100.0%
平均		16.2		13.9

表4-6-6 二交代制勤務の病院の休憩時間

	件数	割合
45分未満	64	4.0%
45分～59分	3	0.2%
1時間00分	429	26.9%
1時間01分～1時間29分	16	1.0%
1時間30分～1時間59分	162	10.2%
2時間00分	230	14.4%
2時間01分以上	19	1.2%
無回答・不明	672	42.1%
計	1,595	100.0%
平均		1.3

## 第2章 病院・施設調査

### 表4-6-7 二交代制勤務の病院の仮眠時間

	件数	割合
0分	394	24.7%
59分以下	6	0.4%
1時間00分～1時間59分	180	11.3%
2時間00分	308	19.3%
2時間01分以上	35	2.2%
無回答・不明	672	42.1%
計	1,595	100.0%
平均		1.0

## (3) 病棟における正規雇用看護職員の1人あたり月平均夜勤回数

病棟(一般病棟、療養病棟、結核病棟、精神病棟を含む)における正規雇用の看護職員(フルタイム勤務・短時間勤務)について、2019年7月の1か月間の1人あたりの月平均夜勤回数を尋ねたところ、夜勤・交代制勤務の形態が三交代制勤務(変則三交代制を含む)の病院は「8～9回未満」33.4%、「7～8回未満」30.5%で、平均7.8回である。【表4-6-8】

一方、夜勤・交代制勤務の形態が二交代制勤務(変則二交代制を含む)である病院は「4～5回未満」51.3%、平均4.7回である。【表4-6-10】

表4-6-8 設置主体別の正規雇用看護職員の1人あたり月平均夜勤回数 三交代制勤務

	4回未満	4～5回未満	5～6回未満	6～7回未満	7～8回未満	8～9回未満	9～10回未満	10回以上	無回答・不明	計	平均
国立	0	2	2	11	32	12	0	0	3	62	7.3
	0.0%	3.2%	3.2%	17.7%	51.6%	19.4%	0.0%	0.0%	4.8%	100.0%	
公立	1	3	2	18	61	90	16	6	12	209	8.0
	0.5%	1.4%	1.0%	8.6%	29.2%	43.1%	7.7%	2.9%	5.7%	100.0%	
公的	3	1	0	2	26	12	3	0	3	50	7.4
	6.0%	2.0%	0.0%	4.0%	52.0%	24.0%	6.0%	0.0%	6.0%	100.0%	
社会保険関係団体	0	0	0	0	1	2	0	0	0	3	8.0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
公益法人	0	1	1	3	8	14	0	0	1	28	7.6
	0.0%	3.6%	3.6%	10.7%	28.6%	50.0%	0.0%	0.0%	3.6%	100.0%	
医療法人	10	5	8	19	43	59	22	19	16	201	7.8
	5.0%	2.5%	4.0%	9.5%	21.4%	29.4%	10.9%	9.5%	8.0%	100.0%	
私立学校法人	0	0	0	0	0	3	1	0	0	4	8.6
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
社会福祉法人	1	1	0	2	4	1	3	1	1	14	7.5
	7.1%	7.1%	0.0%	14.3%	28.6%	7.1%	21.4%	7.1%	7.1%	100.0%	
医療生協	0	0	1	4	4	7	2	1	1	20	7.8
	0.0%	0.0%	5.0%	20.0%	20.0%	35.0%	10.0%	5.0%	5.0%	100.0%	
会社	0	0	0	0	2	1	0	0	1	4	7.7
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%	
その他の法人	1	1	1	1	6	2	2	0	0	14	7.0
	7.1%	7.1%	7.1%	7.1%	42.9%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	100.0%	
個人	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	-
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	
無回答・不明	0	1	0	1	0	2	0	0	0	4	6.9
	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
計	16	15	15	61	187	205	49	27	39	614	7.8
	2.6%	2.4%	2.4%	9.9%	30.5%	33.4%	8.0%	4.4%	6.4%	100.0%	

第2章 病院・施設調査

表4-6-9 許可病床数別の正規雇用看護職員の1人あたり月平均夜勤回数 三交代制勤務

	4回未満	4～5回未満	5～6回未満	6～7回未満	7～8回未満	8～9回未満	9～10回未満	10回以上	無回答・不明	計	平均
99床以下	2	0	4	19	36	32	10	6	10	119	7.8
	1.7%	0.0%	3.4%	16.0%	30.3%	26.9%	8.4%	5.0%	8.4%	100.0%	
100～199床	7	4	5	19	59	69	14	15	7	199	7.8
	3.5%	2.0%	2.5%	9.5%	29.6%	34.7%	7.0%	7.5%	3.5%	100.0%	
200～299床	1	2	3	11	25	35	8	2	4	91	7.8
	1.1%	2.2%	3.3%	12.1%	27.5%	38.5%	8.8%	2.2%	4.4%	100.0%	
300～399床	1	2	0	7	31	31	8	0	6	86	7.8
	1.2%	2.3%	0.0%	8.1%	36.0%	36.0%	9.3%	0.0%	7.0%	100.0%	
400～499床	4	2	0	4	22	18	3	4	5	62	7.6
	6.5%	3.2%	0.0%	6.5%	35.5%	29.0%	4.8%	6.5%	8.1%	100.0%	
500床以上	1	4	3	1	14	20	6	0	7	56	7.6
	1.8%	7.1%	5.4%	1.8%	25.0%	35.7%	10.7%	0.0%	12.5%	100.0%	
無回答・不明	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	4.0
	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
計	16	15	15	61	187	205	49	27	39	614	7.8
	2.6%	2.4%	2.4%	9.9%	30.5%	33.4%	8.0%	4.4%	6.4%	100.0%	

表4-6-10 設置主体別の正規雇用看護職員の1人あたり月平均夜勤回数 二交代制勤務

	2回未満	2～3回未満	3～4回未満	4～5回未満	5～6回未満	6～7回未満	7～8回未満	8回以上	無回答・不明	計	平均
国立	0	1	17	20	7	1	1	5	0	52	4.8
	0.0%	1.9%	32.7%	38.5%	13.5%	1.9%	1.9%	9.6%	0.0%	100.0%	
公立	0	2	49	83	5	0	2	9	7	157	4.4
	0.0%	1.3%	31.2%	52.9%	3.2%	0.0%	1.3%	5.7%	4.5%	100.0%	
公的	0	3	19	36	5	1	1	2	4	71	4.3
	0.0%	4.2%	26.8%	50.7%	7.0%	1.4%	1.4%	2.8%	5.6%	100.0%	
社会保険関係団体	0	0	3	11	3	1	0	1	1	20	4.8
	0.0%	0.0%	15.0%	55.0%	15.0%	5.0%	0.0%	5.0%	5.0%	100.0%	
公益法人	0	1	6	27	7	0	0	2	1	44	4.7
	0.0%	2.3%	13.6%	61.4%	15.9%	0.0%	0.0%	4.5%	2.3%	100.0%	
医療法人	2	8	141	531	206	67	18	21	38	1,032	4.7
	0.2%	0.8%	13.7%	51.5%	20.0%	6.5%	1.7%	2.0%	3.7%	100.0%	
私立学校法人	0	0	3	35	3	1	2	2	1	47	4.8
	0.0%	0.0%	6.4%	74.5%	6.4%	2.1%	4.3%	4.3%	2.1%	100.0%	
社会福祉法人	0	2	13	27	8	1	0	3	2	56	4.5
	0.0%	3.6%	23.2%	48.2%	14.3%	1.8%	0.0%	5.4%	3.6%	100.0%	
医療生協	0	0	1	5	0	1	0	0	0	7	4.7
	0.0%	0.0%	14.3%	71.4%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
会社	0	0	6	5	0	0	0	0	0	11	4.1
	0.0%	0.0%	54.5%	45.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
その他の法人	0	1	14	26	11	7	2	4	4	69	4.9
	0.0%	1.4%	20.3%	37.7%	15.9%	10.1%	2.9%	5.8%	5.8%	100.0%	
個人	0	1	1	13	5	2	0	0	0	22	4.5
	0.0%	4.5%	4.5%	59.1%	22.7%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
無回答・不明	0	0	3	0	3	1	0	0	0	7	4.7
	0.0%	0.0%	42.9%	0.0%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
計	2	19	276	819	263	83	26	49	58	1,595	4.7
	0.1%	1.2%	17.3%	51.3%	16.5%	5.2%	1.6%	3.1%	3.6%	100.0%	

表 4-6-11 許可病床数別の正規雇用看護職員の1人あたり月平均夜勤回数 二交代制勤務

	2回未満	2~3回未満	3~4回未満	4~5回未満	5~6回未満	6~7回未満	7~8回未満	8回以上	無回答・不明	計	平均
99床以下	1	6	93	234	76	36	8	11	14	479	4.6
	0.2%	1.3%	19.4%	48.9%	15.9%	7.5%	1.7%	2.3%	2.9%	100.0%	
100~199床	1	9	85	290	119	31	8	14	21	578	4.6
	0.2%	1.6%	14.7%	50.2%	20.6%	5.4%	1.4%	2.4%	3.6%	100.0%	
200~299床	0	3	34	118	40	9	1	10	8	223	4.7
	0.0%	1.3%	15.2%	52.9%	17.9%	4.0%	0.4%	4.5%	3.6%	100.0%	
300~399床	0	0	29	81	12	3	5	4	8	142	4.6
	0.0%	0.0%	20.4%	57.0%	8.5%	2.1%	3.5%	2.8%	5.6%	100.0%	
400~499床	0	0	14	32	4	3	0	6	5	64	4.8
	0.0%	0.0%	21.9%	50.0%	6.3%	4.7%	0.0%	9.4%	7.8%	100.0%	
500床以上	0	1	20	64	12	1	4	4	2	108	4.6
	0.0%	0.9%	18.5%	59.3%	11.1%	0.9%	3.7%	3.7%	1.9%	100.0%	
無回答・不明	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3.8
	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
計	2	19	276	819	263	83	26	49	58	1,595	4.7
	0.1%	1.2%	17.3%	51.3%	16.5%	5.2%	1.6%	3.1%	3.6%	100.0%	

#### (4) 夜勤を行っている部署に所属している正規雇用の看護職員のうち、夜勤を行わない正規雇用の看護職員

2019年9月現在、夜勤を行っている部署に所属している正規雇用の看護職員のうち、2019年9月の1か月に夜勤(三交代制の準夜勤や深夜勤、二交代制の夜勤等)を行わない正規雇用の看護職員の割合は13.5%である。【表4-6-12】

表4-6-12 設置主体別の夜勤を行わない正規雇用の看護職員の割合

	施設数	夜勤を行っている部署に所属している正規雇用の看護職員 の人数	夜勤を行っている部署に所属し、2019年9月の1か月に夜勤を行わない正規雇用の看護職員 の人数	夜間勤務を行わなかった正規雇用の看護職員の割合
国立	190	55,851	6,626	11.9
公立	545	90,554	8,607	9.5
公的	193	44,641	4,502	10.1
社会保険関係団体	33	5,868	983	16.8
公益法人	105	13,872	1,522	11.0
医療法人	1,637	114,062	22,235	19.5
私立学校法人	71	30,776	3,518	11.4
社会福祉法人	101	8,814	1,251	14.2
医療生協	43	3,600	544	15.1
会社	20	4,249	453	10.7
その他の法人	133	13,268	1,861	14.0
個人	35	1,145	212	18.5
無回答・不明	20	2,735	383	14.0
計	3,126	389,435	52,697	13.5

## 第2章 病院・施設調査

### 表4-6-13 許可病床数別の夜勤を行わない正規雇用の看護職員の割合

	件数	夜勤を行っている部署に所属している正規雇用の看護職員の人数	夜勤を行っている部署に所属し、2019年9月の1か月間に夜勤を行わない正規雇用の看護職員の人数	夜間勤務を行わなかった正規雇用の看護職員の割合
99床以下	775	20,552	3,898	19.0
100～199床	1,104	67,173	12,048	17.9
200～299床	450	49,961	7,659	15.3
300～399床	345	64,343	7,918	12.3
400～499床	194	52,415	6,385	12.2
500床以上	256	134,876	14,783	11.0
無回答・不明	2	115	6	5.2
計	3,126	389,435	52,697	13.5

### 表4-6-14 1か月間に夜勤を行わない正規雇用看護職員の割合ごとの病院の件数

正規雇用看護職員の割合	件数	割合
0%	122	3.6%
0%超～10%未満	955	28.2%
10～20%未満	1,047	30.9%
20～30%未満	543	16.0%
30～40%未満	245	7.2%
40～50%未満	77	2.3%
50%以上	137	4.0%
無回答・不明	259	7.7%
計	3,385	100.0%

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P31を一部改変

## (5) 夜勤専従の看護職員

「夜勤専従の看護職員がいる」46.0%であり、「いる」と回答した病院について、夜勤専従の看護職員の平均人数は正規雇用3.6人、正規雇用以外1.8人である。【表4-6-15】

また、夜勤専従の看護職員に対してルール化されている項目は、「本人の希望によって夜勤専従勤務を選択する」が78.7%と最も多く、次いで「十分な健康管理体制をとる」49.8%、「日勤を含む交代制勤務者が夜勤専従勤務をする場合、夜勤専従期間を期限付きとする」41.1%などである。

一方、「夜勤専従者以外の職員よりも、所定労働時間が短い」「通常の夜勤手当以外に特別な手当を支給する」といった処遇に関する項目はそれぞれ27.4%、15.7%である。【表4-6-17】

表4-6-15 設置主体別の夜勤専従の看護職員の有無

	夜勤専従の 看護職員がいる	夜勤専従の 看護職員がいない	無回答・不明	計	平均 (正規職員/ 非正規職員) (n=1,509)
国立	64	127	4	195	6.4/1.1
	32.8%	65.1%	2.1%	100.0%	
公立	206	357	7	570	3.5/2.2
	36.1%	62.6%	1.2%	100.0%	
公的	92	108	1	201	5.0/1.1
	45.8%	53.7%	0.5%	100.0%	
社会保険関係団体	20	14	2	36	2.5/3.6
	55.6%	38.9%	5.6%	100.0%	
公益法人	47	59	3	109	4.3/1.3
	43.1%	54.1%	2.8%	100.0%	
医療法人	894	895	27	1,816	3.2/1.9
	49.2%	49.3%	1.5%	100.0%	
私立学校法人	39	34	2	75	8.7/1.0
	52.0%	45.3%	2.7%	100.0%	
社会福祉法人	67	43	2	112	2.7/2.4
	59.8%	38.4%	1.8%	100.0%	
医療生協	18	27	0	45	0.9/1.7
	40.0%	60.0%	0.0%	100.0%	
会社	7	13	0	20	4.6/1.6
	35.0%	65.0%	0.0%	100.0%	
その他の法人	70	75	0	145	3.0/2.0
	48.3%	51.7%	0.0%	100.0%	
個人	19	20	1	40	1.5/3.1
	47.5%	50.0%	2.5%	100.0%	
無回答・不明	13	7	1	21	7.1/0.8
	61.9%	33.3%	4.8%	100.0%	
計	1,556	1,779	50	3,385	3.6/1.8
	46.0%	52.6%	1.5%	100.0%	

第2章 病院・施設調査

表4-6-16 許可病床数別の夜勤専従の看護職員の有無

	夜勤専従の 看護職員がいる	夜勤専従の 看護職員がいない	無回答 ・不明	計	平均 (正規職員 /非正規職員) (n=1,509)
99 床以下	337	500	15	852	1.6/1.7
	39.6%	58.7%	1.8%	100.0%	
100～199 床	564	600	16	1,180	2.7/1.6
	47.8%	50.8%	1.4%	100.0%	
200～299 床	230	255	11	496	4.0/1.8
	46.4%	51.4%	2.2%	100.0%	
300～399 床	176	192	2	370	5.2/2.3
	47.6%	51.9%	0.5%	100.0%	
400～499 床	107	105	3	215	5.7/2.3
	49.8%	48.8%	1.4%	100.0%	
500 床以上	140	127	2	269	8.0/2.3
	52.0%	47.2%	0.7%	100.0%	
無回答・不明	2	0	1	3	6.5/0.5
	66.7%	0.0%	33.3%	100.0%	
計	1,556	1,779	50	3,385	3.6/1.8
	46.0%	52.6%	1.5%	100.0%	

表4-6-17 夜勤専従の看護職員に対してルール化されている項目 (n=1, 556)

	人数	割合
本人の希望によって夜勤専従勤務を選択する	1,225	78.7%
夜勤専従者以外の職員よりも、所定労働時間が短い	426	27.4%
通常の夜勤手当以外に特別な手当を支給する	244	15.7%
日勤を含む交代制勤務者が夜勤専従勤務をする場合、夜勤専従期間を期限付きとする	639	41.1%
十分な健康管理体制をとる	775	49.8%
その他	119	7.6%

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P34を一部改変

## (6) 「夜勤・交代制勤務ガイドライン」の実施の状況

日本看護協会が2013年に公表した「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」について、三交代制勤務(変則三交代制含む)のみを採用している病院において、実施している病院の割合が多い基準は、「夜勤・交代制勤務者の早出の始業時間は朝7時より前を避ける」82.1%、「夜勤の連続回数は2連続(2回)までとする」80.6%、「連続勤務日数は5日以内とする」79.5%、「休憩時間は夜勤の途中で1時間以上を確保する」76.4%などである。

一方、三交代制(変則三交代制含む)で「夜勤後の休息について、2回連続夜勤後にはおおむね48時間以上を確保する」は22.8%、「夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定する」30.9%であり、生体リズム調整のための正循環によるシフト体制である「交代の方向は正循環の交代周期とする」24.1%である。【表4-6-18】

同様に、主な夜勤・交代制勤務の形態が二交代制勤務(変則二交代制含む)のみを採用している病院において、実施している病院の割合が多い基準は、「勤務と勤務の間隔は11時間以上あける」94.0%、「夜勤後の休息について、1回の夜勤後にはおおむね24時間以上を確保する」92.9%、「夜勤の連続回数は2連続(2回)までとする」91.2%、「休憩時間は夜勤の途中で1時間以上を確保する」90.7%が9割超、「夜勤・交代制勤務者の早出の始業時間は朝7時より前を避ける」は81.3%である。

一方、二交代制で「勤務の拘束時間は13時間以内とする」は20.6%で、同基準に「取り組む予定はない」48.8%である。【表4-6-19】

表4-6-18 「夜勤・交代制勤務ガイドライン」の実施状況 三交代制勤務

	実施している	現在検討している	取り組む予定はない	無回答・不明	計
勤務と勤務の間隔は11時間以上あける	270 44.0%	266 43.3%	69 11.2%	9 1.5%	614 100.0%
勤務の拘束時間は13時間以内とする	371 60.4%	135 22.0%	96 15.6%	12 2.0%	614 100.0%
三交代制勤務は月8回以内を基本とする	351 57.2%	210 34.2%	42 6.8%	11 1.8%	614 100.0%
夜勤の連続回数は2連続(2回)までとする	495 80.6%	91 14.8%	27 4.4%	1 0.2%	614 100.0%
連続勤務日数は5日以内とする	488 79.5%	89 14.5%	31 5.0%	6 1.0%	614 100.0%
休憩時間は夜勤の途中で1時間以上を確保する	469 76.4%	89 14.5%	50 8.1%	6 1.0%	614 100.0%
夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定する	190 30.9%	101 16.4%	291 47.4%	32 5.2%	614 100.0%
夜勤後の休息について、1回の夜勤後には おおむね24時間以上を確保する	397 64.7%	129 21.0%	78 12.7%	10 1.6%	614 100.0%
夜勤後の休息について、2回連続夜勤後には おおむね48時間以上を確保する	140 22.8%	264 43.0%	199 32.4%	11 1.8%	614 100.0%
少なくとも1か月に1回は土曜・日曜ともに 前後に夜勤のない休日をつくる	328 53.4%	200 32.6%	82 13.4%	4 0.7%	614 100.0%
交代の方向は正循環の交代周期とする	148 24.1%	289 47.1%	168 27.4%	9 1.5%	614 100.0%
夜勤・交代制勤務者の早出の始業時間は 朝7時より前を避ける	504 82.1%	28 4.6%	63 10.3%	19 3.1%	614 100.0%

## 第2章 病院・施設調査

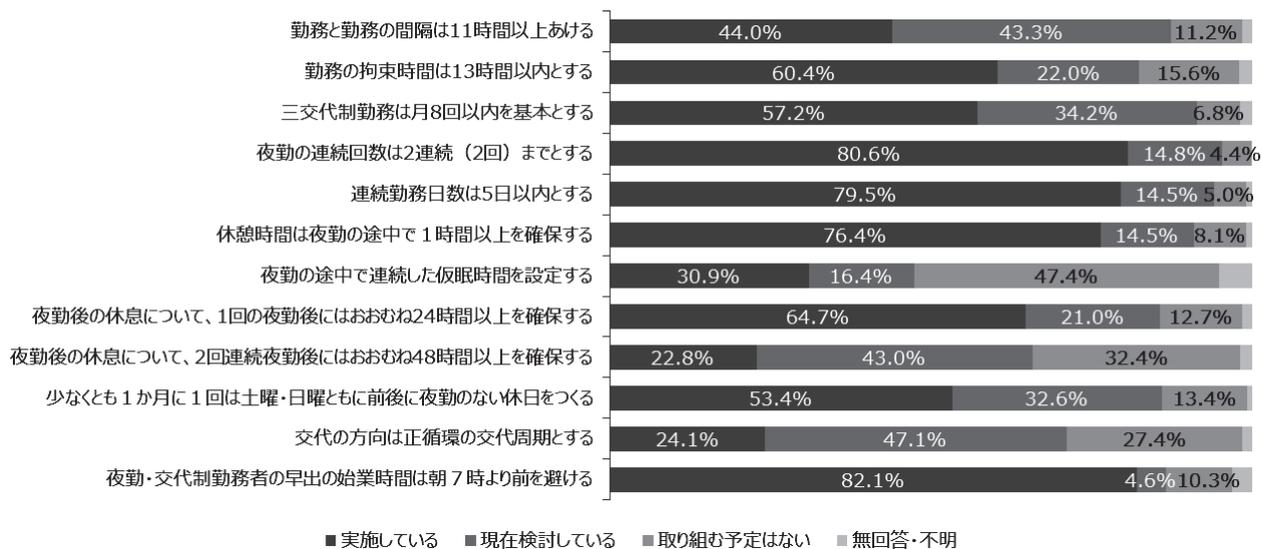


図 「夜勤・交代制勤務ガイドライン」の実施状況 三交代制勤務

表4-6-19 「夜勤・交代制勤務ガイドライン」の実施状況 二交代制勤務

	実施している	現在検討している	取り組む予定はない	無回答・不明	計
勤務と勤務の間隔は11時間以上あける	1,499 94.0%	59 3.7%	13 0.8%	24 1.5%	1,595 100.0%
勤務の拘束時間は13時間以内とする	328 20.6%	408 25.6%	779 48.8%	80 5.0%	1,595 100.0%
三交代制勤務は月8回以内を基本とする <sup>注1</sup>	- -	- -	- -	- -	- -
夜勤の連続回数は2連続(2回)までとする	1,454 91.2%	41 2.6%	43 2.7%	57 3.6%	1,595 100.0%
連続勤務日数は5日以内とする	1,217 76.3%	237 14.9%	102 6.4%	39 2.4%	1,595 100.0%
休憩時間は夜勤の途中で1時間以上を確保する	1,446 90.7%	90 5.6%	31 1.9%	28 1.8%	1,595 100.0%
夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定する	1,275 79.9%	162 10.2%	118 7.4%	40 2.5%	1,595 100.0%
夜勤後の休息について、1回の夜勤後には おおむね24時間以上を確保する	1,481 92.9%	81 5.1%	15 0.9%	18 1.1%	1,595 100.0%
夜勤後の休息について、2回連続夜勤後には おおむね48時間以上を確保する	935 58.6%	399 25.0%	160 10.0%	101 6.3%	1,595 100.0%
少なくとも1か月に1回は土曜・日曜ともに 前後に夜勤のない休日をつくる	873 54.7%	507 31.8%	182 11.4%	33 2.1%	1,595 100.0%
交代の方向は正循環の交代周期とする <sup>注2</sup>	- -	- -	- -	- -	- -
夜勤・交代制勤務者の早出の始業時間は 朝7時より前を避ける	1,297 81.3%	35 2.2%	113 7.1%	150 9.4%	1,595 100.0%

注1・2 「三交代制勤務は月8回以内を基本とする」「交代の方向は正循環の交代周期とする」は、二交代制勤務の病院は非該当のため記載なし

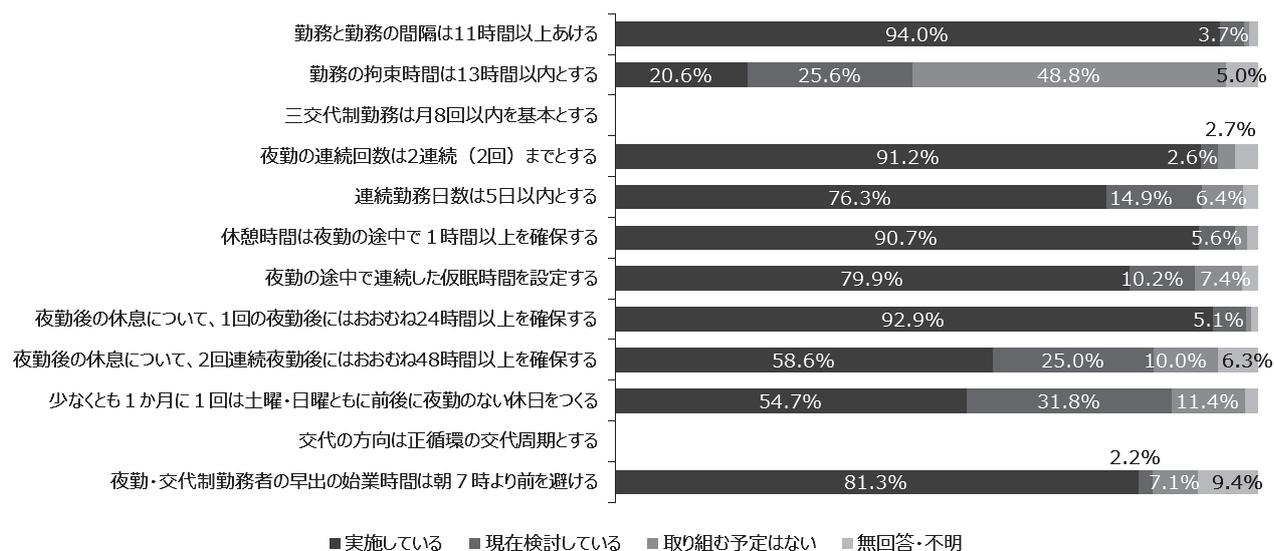


図 「夜勤・交代制勤務ガイドライン」の実施状況 二交代制勤務

## 第2章 病院・施設調査

### (7) 夜勤中の仮眠時間の取り扱い

夜勤中の仮眠時間の取り扱いについては、「すべて労働時間としている」36.3%が最も多く、「すべて休憩時間としている」35.8%、「一部労働時間、休憩時間としている」15.9%である。【表4-6-20】

表4-6-20 設置主体別の夜勤中の仮眠時間の取り扱い

	すべて労働時間 としている	すべて休憩時間 としている	一部労働時間、 休憩時間 としている	その他	無回答・不明	計
国立	31	109	29	13	13	195
	15.9%	55.9%	14.9%	6.7%	6.7%	100.0%
公立	176	204	95	60	35	570
	30.9%	35.8%	16.7%	10.5%	6.1%	100.0%
公的	72	60	41	15	13	201
	35.8%	29.9%	20.4%	7.5%	6.5%	100.0%
社会保険関係団体	16	13	5	1	1	36
	44.4%	36.1%	13.9%	2.8%	2.8%	100.0%
公益法人	43	28	14	8	16	109
	39.4%	25.7%	12.8%	7.3%	14.7%	100.0%
医療法人	724	627	280	50	135	1,816
	39.9%	34.5%	15.4%	2.8%	7.4%	100.0%
私立学校法人	24	36	13	1	1	75
	32.0%	48.0%	17.3%	1.3%	1.3%	100.0%
社会福祉法人	33	42	23	5	9	112
	29.5%	37.5%	20.5%	4.5%	8.0%	100.0%
医療生協	17	9	5	4	10	45
	37.8%	20.0%	11.1%	8.9%	22.2%	100.0%
会社	4	12	2	1	1	20
	20.0%	60.0%	10.0%	5.0%	5.0%	100.0%
その他の法人	61	52	23	1	8	145
	42.1%	35.9%	15.9%	0.7%	5.5%	100.0%
個人	21	11	6	0	2	40
	52.5%	27.5%	15.0%	0.0%	5.0%	100.0%
無回答・不明	7	9	3	0	2	21
	33.3%	42.9%	14.3%	0.0%	9.5%	100.0%
計	1,229	1,212	539	159	246	3,385
	36.3%	35.8%	15.9%	4.7%	7.3%	100.0%

表4-6-21 許可病床数別の夜勤中の仮眠時間の取り扱い

	すべて労働時間 としている	すべて休憩時間 としている	一部労働時間、 休憩時間としている	その他	無回答・不明	計
99床以下	363	253	143	32	61	852
	42.6%	29.7%	16.8%	3.8%	7.2%	100.0%
100～199床	430	417	184	54	95	1,180
	36.4%	35.3%	15.6%	4.6%	8.1%	100.0%
200～299床	171	185	71	29	40	496
	34.5%	37.3%	14.3%	5.8%	8.1%	100.0%
300～399床	121	155	50	21	23	370
	32.7%	41.9%	13.5%	5.7%	6.2%	100.0%
400～499床	70	79	41	10	15	215
	32.6%	36.7%	19.1%	4.7%	7.0%	100.0%
500床以上	73	122	50	13	11	269
	27.1%	45.4%	18.6%	4.8%	4.1%	100.0%
無回答・不明	1	1	0	0	1	3
	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
計	1,229	1,212	539	159	246	3,385
	36.3%	35.8%	15.9%	4.7%	7.3%	100.0%

## 第2章 病院・施設調査

### 表4-6-22 設置主体別の夜勤中の仮眠時間の取り扱い（二交代制）

	すべて労働時間 としている	すべて休憩時間 としている	一部労働時間、 休憩時間 としている	その他	無回答・不明	計
国立	8	30	8	2	4	52
	15.4%	57.7%	15.4%	3.8%	7.7%	100.0%
公立	59	59	27	6	6	157
	37.6%	37.6%	17.2%	3.8%	3.8%	100.0%
公的	34	21	16	0	0	71
	47.9%	29.6%	22.5%	0.0%	0.0%	100.0%
社会保険関係団体	11	6	2	1	0	20
	55.0%	30.0%	10.0%	5.0%	0.0%	100.0%
公益法人	23	15	5	0	1	44
	52.3%	34.1%	11.4%	0.0%	2.3%	100.0%
医療法人	429	379	157	10	57	1,032
	41.6%	36.7%	15.2%	1.0%	5.5%	100.0%
私立学校法人	11	24	10	1	1	47
	23.4%	51.1%	21.3%	2.1%	2.1%	100.0%
社会福祉法人	20	21	10	1	4	56
	35.7%	37.5%	17.9%	1.8%	7.1%	100.0%
医療生協	3	1	2	0	1	7
	42.9%	14.3%	28.6%	0.0%	14.3%	100.0%
会社	2	9	0	0	0	11
	18.2%	81.8%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
その他の法人	29	25	10	1	4	69
	42.0%	36.2%	14.5%	1.4%	5.8%	100.0%
個人	14	5	2	0	1	22
	63.6%	22.7%	9.1%	0.0%	4.5%	100.0%
無回答・不明	3	2	2	0	0	7
	42.9%	28.6%	28.6%	0.0%	0.0%	100.0%
計	646	597	251	22	79	1,595
	40.5%	37.4%	15.7%	1.4%	5.0%	100.0%

表4-6-23 許可病床数別の夜勤中の仮眠時間の取り扱い（二交代制）

	すべて労働時間 としている	すべて休憩時間 としている	一部労働時間、 休憩時間としている	その他	無回答・不明	計
99床以下	228	138	83	7	23	479
	47.6%	28.8%	17.3%	1.5%	4.8%	100.0%
100～199床	221	225	92	6	34	578
	38.2%	38.9%	15.9%	1.0%	5.9%	100.0%
200～299床	89	92	27	4	11	223
	39.9%	41.3%	12.1%	1.8%	4.9%	100.0%
300～399床	49	64	18	4	7	142
	34.5%	45.1%	12.7%	2.8%	4.9%	100.0%
400～499床	29	24	8	0	3	64
	45.3%	37.5%	12.5%	0.0%	4.7%	100.0%
500床以上	29	54	23	1	1	108
	26.9%	50.0%	21.3%	0.9%	0.9%	100.0%
無回答・不明	1	0	0	0	0	1
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	646	597	251	22	79	1,595
	40.5%	37.4%	15.7%	1.4%	5.0%	100.0%

(8) 二交代制の夜勤中の仮眠の環境

夜勤中の仮眠の環境について、主な夜勤・交代制勤務の形態が二交代制勤務(変則二交代制含む)の病院に限定してみると、「仮眠専用スペースはないが横になれる場所がある」が38.6%と最も多く、「個室はないが、仮眠専用スペースがある」25.6%、「仮眠専用の個室が必要数ある」20.7%である。

設置主体別にみると、「公的」「社会保険関係団体」は「仮眠専用の個室が必要数ある」が39.4%、40.0%である。一方、「医療法人」「社会福祉法人」「会社」「個人」は、「仮眠専用スペースはないが横になれる場所がある」がそれぞれ43.3%、44.6%、45.5%、50.0%である。【表4-6-24】

また、許可病床数別では「400～499床」で「仮眠専用の個室が必要数ある」35.9%である。【表4-6-25】

表4-6-24 設置主体別の夜勤中の仮眠の環境 (二交代制)

	仮眠専用の個室が必要数ある	仮眠専用の個室はあるが必要数はない	個室はないが仮眠専用スペースがある	仮眠専用スペースはないが横になれる場所がある	仮眠できる個室や専用スペース、場所はない	その他	無回答・不明	計
国立	10 19.2%	8 15.4%	14 26.9%	16 30.8%	1 1.9%	2 3.8%	1 1.9%	52 100.0%
公立	55 35.0%	19 12.1%	33 21.0%	42 26.8%	2 1.3%	2 1.3%	4 2.5%	157 100.0%
公的	28 39.4%	10 14.1%	14 19.7%	17 23.9%	0 0.0%	0 0.0%	2 2.8%	71 100.0%
社会保険関係団体	8 40.0%	3 15.0%	3 15.0%	5 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.0%	20 100.0%
公益法人	13 29.5%	4 9.1%	12 27.3%	12 27.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 6.8%	44 100.0%
医療法人	165 16.0%	83 8.0%	273 26.5%	447 43.3%	31 3.0%	15 1.5%	18 1.7%	1,032 100.0%
私立学校法人	12 25.5%	6 12.8%	16 34.0%	8 17.0%	0 0.0%	2 4.3%	3 6.4%	47 100.0%
社会福祉法人	10 17.9%	5 8.9%	14 25.0%	25 44.6%	1 1.8%	1 1.8%	0 0.0%	56 100.0%
医療生協	0 0.0%	1 14.3%	3 42.9%	2 28.6%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	7 100.0%
会社	4 36.4%	1 9.1%	0 0.0%	5 45.5%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	11 100.0%
その他の法人	19 27.5%	3 4.3%	20 29.0%	22 31.9%	0 0.0%	3 4.3%	2 2.9%	69 100.0%
個人	4 18.2%	0 0.0%	5 22.7%	11 50.0%	1 4.5%	0 0.0%	1 4.5%	22 100.0%
無回答・不明	2 28.6%	0 0.0%	1 14.3%	3 42.9%	0 0.0%	1 14.3%	0 0.0%	7 100.0%
計	330 20.7%	143 9.0%	408 25.6%	615 38.6%	36 2.3%	27 1.7%	36 2.3%	1,595 100.0%

表4-6-25 許可病床数別の夜勤中の仮眠の環境（二交代制）

	仮眠専用の 個室が 必要数ある	仮眠専用の 個室はあるが 必要数はない	個室はないが 仮眠専用 スペース がある	仮眠専用 スペースは ないが 横になれる 場所がある	仮眠できる 個室や専用 スペース、 場所はない	その他	無回答 ・不明	計
99床以下	94	38	131	185	15	7	9	479
	19.6%	7.9%	27.3%	38.6%	3.1%	1.5%	1.9%	100.0%
100～199床	103	49	153	234	16	9	14	578
	17.8%	8.5%	26.5%	40.5%	2.8%	1.6%	2.4%	100.0%
200～299床	43	21	54	94	4	3	4	223
	19.3%	9.4%	24.2%	42.2%	1.8%	1.3%	1.8%	100.0%
300～399床	37	13	27	56	0	4	5	142
	26.1%	9.2%	19.0%	39.4%	0.0%	2.8%	3.5%	100.0%
400～499床	23	4	15	18	1	2	1	64
	35.9%	6.3%	23.4%	28.1%	1.6%	3.1%	1.6%	100.0%
500床以上	30	18	28	27	0	2	3	108
	27.8%	16.7%	25.9%	25.0%	0.0%	1.9%	2.8%	100.0%
無回答・不明	0	0	0	1	0	0	0	1
	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	330	143	408	615	36	27	36	1,595
	20.7%	9.0%	25.6%	38.6%	2.3%	1.7%	2.3%	100.0%

(9) 持続可能な夜勤の実現に向けた取り組み

① 1回の夜勤時間を短くする

持続可能な夜勤の実現に向けた取り組みについて、「1回の夜勤時間を短くする」を「実施している」施設は7.1%、「実施を検討中」16.9%である。

設置主体別に「実施している」施設は「国立」「公的」「会社」でそれぞれ16.9%、14.9%、15.0%である。【表4-6-26】

表4-6-26 設置主体別の持続可能な夜勤の実現に向けた取り組み 1回の夜勤時間を短くする

	実施している	実施を検討中	現在実施の予定なし	無回答・不明	計
国立	33 16.9%	30 15.4%	128 65.6%	4 2.1%	195 100.0%
公立	70 12.3%	106 18.6%	385 67.5%	9 1.6%	570 100.0%
公的	30 14.9%	50 24.9%	119 59.2%	2 1.0%	201 100.0%
社会保険関係団体	5 13.9%	7 19.4%	22 61.1%	2 5.6%	36 100.0%
公益法人	9 8.3%	25 22.9%	70 64.2%	5 4.6%	109 100.0%
医療法人	62 3.4%	262 14.4%	1,431 78.8%	61 3.4%	1,816 100.0%
私立学校法人	9 12.0%	26 34.7%	37 49.3%	3 4.0%	75 100.0%
社会福祉法人	5 4.5%	25 22.3%	80 71.4%	2 1.8%	112 100.0%
医療生協	6 13.3%	5 11.1%	33 73.3%	1 2.2%	45 100.0%
会社	3 15.0%	4 20.0%	13 65.0%	0 0.0%	20 100.0%
その他の法人	6 4.1%	26 17.9%	105 72.4%	8 5.5%	145 100.0%
個人	1 2.5%	3 7.5%	35 87.5%	1 2.5%	40 100.0%
無回答・不明	2 9.5%	2 9.5%	16 76.2%	1 4.8%	21 100.0%
計	241 7.1%	571 16.9%	2,474 73.1%	99 2.9%	3,385 100.0%

表4-6-27 許可病床数別の持続可能な夜勤の実現に向けた取り組み 1回の夜勤時間を短くする

	実施している	実施を検討中	現在実施の予定なし	無回答・不明	計
99 床以下	26	101	696	29	852
	3.1%	11.9%	81.7%	3.4%	100.0%
100～199 床	58	193	897	32	1,180
	4.9%	16.4%	76.0%	2.7%	100.0%
200～299 床	31	101	347	17	496
	6.3%	20.4%	70.0%	3.4%	100.0%
300～399 床	49	65	244	12	370
	13.2%	17.6%	65.9%	3.2%	100.0%
400～499 床	28	45	141	1	215
	13.0%	20.9%	65.6%	0.5%	100.0%
500 床以上	49	66	147	7	269
	18.2%	24.5%	54.6%	2.6%	100.0%
無回答・不明	0	0	2	1	3
	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	100.0%
計	241	571	2,474	99	3,385
	7.1%	16.9%	73.1%	2.9%	100.0%

## 第2章 病院・施設調査

### ② 看護職員の夜勤人数を3人以上とする

持続可能な夜勤の実現に向けた取り組みについて、「看護職員の夜勤人数を3人以上とする」を「実施している」施設は42.6%、「実施を検討中」22.3%である。

設置主体別に「実施している」施設は「国立」「公的」「私立学校法人」「会社」でそれぞれ66.7%、65.2%、74.7%、80.0%である。【表4-6-28】

表4-6-28 設置主体別の持続可能な夜勤の実現に向けた取り組み  
看護職員の夜勤人数を3人以上とする

	実施している	実施を検討中	現在実施の予定なし	無回答・不明	計
国立	130 66.7%	35 17.9%	30 15.4%	0 0.0%	195 100.0%
公立	312 54.7%	117 20.5%	134 23.5%	7 1.2%	570 100.0%
公的	131 65.2%	42 20.9%	25 12.4%	3 1.5%	201 100.0%
社会保険関係団体	20 55.6%	8 22.2%	7 19.4%	1 2.8%	36 100.0%
公益法人	45 41.3%	31 28.4%	30 27.5%	3 2.8%	109 100.0%
医療法人	595 32.8%	426 23.5%	749 41.2%	46 2.5%	1,816 100.0%
私立学校法人	56 74.7%	11 14.7%	7 9.3%	1 1.3%	75 100.0%
社会福祉法人	47 42.0%	26 23.2%	37 33.0%	2 1.8%	112 100.0%
医療生協	19 42.2%	10 22.2%	16 35.6%	0 0.0%	45 100.0%
会社	16 80.0%	2 10.0%	2 10.0%	0 0.0%	20 100.0%
その他の法人	55 37.9%	37 25.5%	49 33.8%	4 2.8%	145 100.0%
個人	7 17.5%	6 15.0%	26 65.0%	1 2.5%	40 100.0%
無回答・不明	8 38.1%	4 19.0%	8 38.1%	1 4.8%	21 100.0%
計	1,441 42.6%	755 22.3%	1,120 33.1%	69 2.0%	3,385 100.0%

表4-6-29 許可病床数別の持続可能な夜勤の実現に向けた取り組み  
看護職員の夜勤人数を3人以上とする

	実施している	実施を検討中	現在実施の予定なし	無回答・不明	計
99 床以下	269	149	413	21	852
	31.6%	17.5%	48.5%	2.5%	100.0%
100～199 床	404	309	442	25	1,180
	34.2%	26.2%	37.5%	2.1%	100.0%
200～299 床	196	143	147	10	496
	39.5%	28.8%	29.6%	2.0%	100.0%
300～399 床	224	79	62	5	370
	60.5%	21.4%	16.8%	1.4%	100.0%
400～499 床	140	40	33	2	215
	65.1%	18.6%	15.3%	0.9%	100.0%
500 床以上	208	34	22	5	269
	77.3%	12.6%	8.2%	1.9%	100.0%
無回答・不明	0	1	1	1	3
	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
計	1,441	755	1,120	69	3,385
	42.6%	22.3%	33.1%	2.0%	100.0%

## 第2章 病院・施設調査

### ③ 緊急時に他部署・他部門から支援を得る

持続可能な夜勤の実現に向けた取り組みについて、「緊急時に他部署・他部門から支援を得る」を「実施している」施設は69.7%、「実施を検討中」10.6%である。

設置主体別に「実施している」施設は「公的」「私立学校法人」「会社」でそれぞれ85.1%、88.0%、95.0%である。【表4-6-30】

表4-6-30 設置主体別の持続可能な夜勤の実現に向けた取り組み  
緊急時に他部署・他部門から支援を得る

	実施している	実施を検討中	現在実施の予定なし	無回答・不明	計
国立	151	19	25	0	195
	77.4%	9.7%	12.8%	0.0%	100.0%
公立	440	49	75	6	570
	77.2%	8.6%	13.2%	1.1%	100.0%
公的	171	16	11	3	201
	85.1%	8.0%	5.5%	1.5%	100.0%
社会保険関係団体	29	4	2	1	36
	80.6%	11.1%	5.6%	2.8%	100.0%
公益法人	76	14	15	4	109
	69.7%	12.8%	13.8%	3.7%	100.0%
医療法人	1,181	209	388	38	1,816
	65.0%	11.5%	21.4%	2.1%	100.0%
私立学校法人	66	2	6	1	75
	88.0%	2.7%	8.0%	1.3%	100.0%
社会福祉法人	66	11	32	3	112
	58.9%	9.8%	28.6%	2.7%	100.0%
医療生協	33	5	7	0	45
	73.3%	11.1%	15.6%	0.0%	100.0%
会社	19	0	1	0	20
	95.0%	0.0%	5.0%	0.0%	100.0%
その他の法人	90	25	25	5	145
	62.1%	17.2%	17.2%	3.4%	100.0%
個人	18	5	16	1	40
	45.0%	12.5%	40.0%	2.5%	100.0%
無回答・不明	18	1	1	1	21
	85.7%	4.8%	4.8%	4.8%	100.0%
計	2,358	360	604	63	3,385
	69.7%	10.6%	17.8%	1.9%	100.0%

表4-6-31 許可病床数別の持続可能な夜勤の実現に向けた取り組み  
緊急時に他部署・他部門から支援を得る

	実施している	実施を検討中	現在実施の予定なし	無回答・不明	計
99 床以下	394	95	340	23	852
	46.2%	11.2%	39.9%	2.7%	100.0%
100～199 床	852	144	164	20	1,180
	72.2%	12.2%	13.9%	1.7%	100.0%
200～299 床	378	64	44	10	496
	76.2%	12.9%	8.9%	2.0%	100.0%
300～399 床	317	27	21	5	370
	85.7%	7.3%	5.7%	1.4%	100.0%
400～499 床	183	13	19	0	215
	85.1%	6.0%	8.8%	0.0%	100.0%
500 床以上	233	16	16	4	269
	86.6%	5.9%	5.9%	1.5%	100.0%
無回答・不明	1	1	0	1	3
	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	100.0%
計	2,358	360	604	63	3,385
	69.7%	10.6%	17.8%	1.9%	100.0%

(10) 深夜業の回数制限に対する取り組み状況

深夜業(深夜22時から翌5時までの時間帯を含む夜間勤務)の回数制限に対する取り組み(2019年9月時点)については、「検討中」43.1%と最も多く、「対応済み」40.0%、「対応を準備中」13.6%である。

設置主体別にみると、「国立」「医療生協」では、「対応済み」がそれぞれ61.0%、53.3%である。【表4-6-32】  
許可病床別では「400～499床」で「対応済み」51.2%である。【表4-6-33】

表4-6-32 設置主体別の深夜業の回数制限に対する取り組み状況

	対応済み	対応を準備中	検討中	無回答・不明	計
国立	119	17	57	2	195
	61.0%	8.7%	29.2%	1.0%	100.0%
公立	247	69	250	4	570
	43.3%	12.1%	43.9%	0.7%	100.0%
公的	94	27	77	3	201
	46.8%	13.4%	38.3%	1.5%	100.0%
社会保険関係団体	15	3	16	2	36
	41.7%	8.3%	44.4%	5.6%	100.0%
公益法人	47	14	44	4	109
	43.1%	12.8%	40.4%	3.7%	100.0%
医療法人	647	267	824	78	1,816
	35.6%	14.7%	45.4%	4.3%	100.0%
私立学校法人	27	16	27	5	75
	36.0%	21.3%	36.0%	6.7%	100.0%
社会福祉法人	40	12	57	3	112
	35.7%	10.7%	50.9%	2.7%	100.0%
医療生協	24	4	16	1	45
	53.3%	8.9%	35.6%	2.2%	100.0%
会社	8	3	9	0	20
	40.0%	15.0%	45.0%	0.0%	100.0%
その他の法人	59	21	61	4	145
	40.7%	14.5%	42.1%	2.8%	100.0%
個人	17	6	16	1	40
	42.5%	15.0%	40.0%	2.5%	100.0%
無回答・不明	11	3	6	1	21
	52.4%	14.3%	28.6%	4.8%	100.0%
計	1,355	462	1,460	108	3,385
	40.0%	13.6%	43.1%	3.2%	100.0%

表4-6-33 許可病床数別の深夜業の回数制限に対する取り組み状況

	対応済み	対応を準備中	検討中	無回答・不明	計
99床以下	343	119	359	31	852
	40.3%	14.0%	42.1%	3.6%	100.0%
100～199床	445	162	542	31	1,180
	37.7%	13.7%	45.9%	2.6%	100.0%
200～299床	199	67	212	18	496
	40.1%	13.5%	42.7%	3.6%	100.0%
300～399床	148	54	158	10	370
	40.0%	14.6%	42.7%	2.7%	100.0%
400～499床	110	24	75	6	215
	51.2%	11.2%	34.9%	2.8%	100.0%
500床以上	109	35	114	11	269
	40.5%	13.0%	42.4%	4.1%	100.0%
無回答・不明	1	1	0	1	3
	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	100.0%
計	1,355	462	1,460	108	3,385
	40.0%	13.6%	43.1%	3.2%	100.0%

## 7) 多様な勤務形態の導入

法定外で実施している制度として多様な勤務形態の導入状況をみると、「年休が半日単位で利用できる制度」について「規定に明記している」72.0%である。一方、「年休が時間単位で利用できる制度」について「規定に明記している」46.3%である。また、「育児・介護の理由以外の夜勤への配慮」については「規定に明記」17.0%、「規定ではないが運用で対処」70.1%である。【表4-7-1】

表4-7-1 多様な勤務形態の導入としての職場環境の整備について 法定外で実施している制度

	なし	検討中	規定ではないが 運用で対処	規定に明記	無回答・不明	計
育児・介護の理由以外の 短時間勤務制度	1,813	113	690	630	139	3,385
	53.6%	3.3%	20.4%	18.6%	4.1%	100.0%
年休が半日単位で 利用できる制度	211	24	653	2,437	60	3,385
	6.2%	0.7%	19.3%	72.0%	1.8%	100.0%
年休が時間単位で 利用できる制度	1,288	134	323	1,568	72	3,385
	38.1%	4.0%	9.5%	46.3%	2.1%	100.0%
能力開発のための 休職・休暇制度	1,380	156	775	967	107	3,385
	40.8%	4.6%	22.9%	28.6%	3.2%	100.0%
社会貢献・ボランティアの ための休職・休暇制度	1,727	131	536	881	110	3,385
	51.0%	3.9%	15.8%	26.0%	3.2%	100.0%
育児・介護の理由以外の 夜勤への配慮	309	52	2,373	575	76	3,385
	9.1%	1.5%	70.1%	17.0%	2.2%	100.0%
治療と職業生活の 両立のための支援制度	692	119	1,977	493	104	3,385
	20.4%	3.5%	58.4%	14.6%	3.1%	100.0%
退職した職員の再雇用制度	271	62	1,309	1,671	72	3,385
	8.0%	1.8%	38.7%	49.4%	2.1%	100.0%

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P44

8) 産業保健師の配置

職員の労働安全衛生、健康管理の担当者としての産業保健師の配置の有無(複数回答)については、「専任者を常勤で配置している」10.8%、「専任者を非常勤で配置している」3.5%、「兼任で配置している」11.9%である一方、「配置していない」は71.3%である。

また、専任者の配置人数は常勤で配置している場合は実人数で平均1.5人、非常勤で配置している場合は常勤換算で平均1.0人である。【表4-8-1】

表4-8-1 産業保健師の配置の有無と人数(複数回答)

	件数	割合	平均
専任者を常勤で配置している	365	10.8%	1.5
専任者を非常勤で配置している	120	3.5%	1.0
兼任で配置している	403	11.9%	
配置していない	2,413	71.3%	
無回答・不明	176	5.2%	

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P47

## 9) 暴力・ハラスメントへの対策

病院の暴力・ハラスメントへの対策について、「暴力・ハラスメントに対する病院としての基本方針の明確化」「暴力・ハラスメントが確認された場合の対処方針・内容の就業規則等での規定」「暴力・ハラスメントに関する基本方針、対処方針・内容の職員への周知・啓発」について、それぞれ患者や家族等からでは72.2%、65.5%、69.2%、職員間では73.1%、69.5%、70.3%である。他方、「暴力・ハラスメントへの相談対応等の取り組み」「暴力・ハラスメントに対する事後の迅速・適切な対応等の実施」「暴力・ハラスメント発生要因の解消のための職場環境の改善の取り組み」について、それぞれ患者や家族等からでは77.5%、74.8%、64.3%、職員間では78.6%、74.0%、65.7%である。【表4-9-1】

表4-9-1 病院の暴力・ハラスメントへの対策の実施状況

患者や家族等からの暴力・ハラスメント	講じている	準備中	検討予定なし	無回答・不明	計
暴力・ハラスメントに対する病院としての基本方針の明確化	2,443	565	284	93	3,385
	72.2%	16.7%	8.4%	2.7%	100.0%
暴力・ハラスメントが確認された場合の対処方針・内容の就業規則等での規定	2,216	660	366	143	3,385
	65.5%	19.5%	10.8%	4.2%	100.0%
暴力・ハラスメントに関する基本方針、対処方針・内容の職員への周知・啓発	2,344	619	281	141	3,385
	69.2%	18.3%	8.3%	4.2%	100.0%
暴力・ハラスメントへの相談対応等の取り組み	2,624	445	191	125	3,385
	77.5%	13.1%	5.6%	3.7%	100.0%
暴力・ハラスメントに対する事後の迅速・適切な対応等の実施	2,533	513	171	168	3,385
	74.8%	15.2%	5.1%	5.0%	100.0%
暴力・ハラスメント発生要因の解消のための職場環境の改善の取り組み	2,178	757	268	182	3,385
	64.3%	22.4%	7.9%	5.4%	100.0%
職員間の暴力・ハラスメント	講じている	準備中	検討予定なし	無回答・不明	計
暴力・ハラスメントに対する病院としての基本方針の明確化	2,476	521	299	89	3,385
	73.1%	15.4%	8.8%	2.6%	100.0%
暴力・ハラスメントが確認された場合の対処方針・内容の就業規則等での規定	2,351	581	322	131	3,385
	69.5%	17.2%	9.5%	3.9%	100.0%
暴力・ハラスメントに関する基本方針、対処方針・内容の職員への周知・啓発	2,379	596	281	129	3,385
	70.3%	17.6%	8.3%	3.8%	100.0%
暴力・ハラスメントへの相談対応等の取り組み	2,659	419	196	111	3,385
	78.6%	12.4%	5.8%	3.3%	100.0%
暴力・ハラスメントに対する事後の迅速・適切な対応等の実施	2,504	529	195	157	3,385
	74.0%	15.6%	5.8%	4.6%	100.0%
暴力・ハラスメント発生要因の解消のための職場環境の改善の取り組み	2,225	725	270	165	3,385
	65.7%	21.4%	8.0%	4.9%	100.0%

(出典)日本看護協会「2019年病院看護実態調査」P48

### 第3章 病院・職員調査

#### 1. 回答者の属性

##### 1) 年齢・性別

年齢は「40～44歳」20.1%、「45～49歳」18.7%、「50～54歳」15.2%などである。年齢の平均は42.9歳である。

表1-1-1 年齢・性別

	女性	男性	無回答・不明	計
24歳以下	408	44	1	453
	3.1%	2.7%	1.6%	3.0%
25～29歳	967	168	1	1,136
	7.3%	10.2%	1.6%	7.6%
30～34歳	1,109	279	7	1,395
	8.3%	17.0%	11.5%	9.3%
35～39歳	1,765	327	6	2,098
	13.3%	19.9%	9.8%	14.0%
40～44歳	2,610	395	10	3,015
	19.6%	24.0%	16.4%	20.1%
45～49歳	2,571	235	8	2,814
	19.3%	14.3%	13.1%	18.7%
50～54歳	2,166	116	9	2,291
	16.3%	7.0%	14.8%	15.2%
55～59歳	1,282	66	12	1,360
	9.6%	4.0%	19.7%	9.1%
60～64歳	278	12	2	292
	2.1%	0.7%	3.3%	1.9%
65歳以上	32	0	0	32
	0.2%	0.0%	0.0%	0.2%
無回答・不明	131	4	5	140
	1.0%	0.2%	8.2%	0.9%
計	13,319	1,646	61	15,026
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
平均	43.3	39.4	45.4	42.9

## 2) 学歴

一般学歴は「専門学校」66.1%が最も多く、「高等学校」13.3%、「大学」10.8%などである。【表1-2-1】

表1-2-1 一般学歴

	人数	割合
中学校	35	0.2%
高等学校	2,004	13.3%
専門学校	9,929	66.1%
短期大学	1,083	7.2%
大学	1,624	10.8%
大学院修士課程	186	1.2%
大学院博士課程	8	0.1%
その他	145	1.0%
無回答・不明	12	0.1%
計	15,026	100.0%

## 3) 取得している看護職の免許

取得している看護職の免許(複数回答)は、「看護師」96.3%、「准看護師」23.4%などである。【表1-3-1】

表1-3-1 取得している看護職の免許(複数回答)

	人数	割合
保健師	978	6.5%
助産師	356	2.4%
看護師	14,470	96.3%
准看護師	3,522	23.4%
無回答・不明	8	0.1%
計	15,026	100.0%

## 4) 取得している看護業務に関連した資格

取得している看護業務に関連した資格は、「学会認定資格」7.8%、「認定看護師」4.8%などである。一方、「上記にあてはまる資格はない」68.8%である。【表1-4-1】

表1-4-1 取得している看護業務に関連した資格(複数回答)

	人数	割合
専門看護師	318	2.1%
認定看護師	719	4.8%
認定看護管理者	508	3.4%
特定行為研修の修了	368	2.4%
学会認定資格	1,177	7.8%
院内認定資格	620	4.1%
その他	1,408	9.4%
上記にあてはまる資格はない	10,332	68.8%
無回答・不明	307	2.0%
計	15,026	100.0%

5) 同居、かつ生計を同一としている世帯人数、同居の相手

「同居あり」77.7%、「同居なし」19.4%であり、回答者自身を含めた世帯人数の平均は3.1人である。

また、「同居あり」と回答した者でみると、同居者は「配偶者」57.3%、「子ども」50.7%などである。【表 1-5-1】

表1-5-1 同居、かつ生計を同一としている世帯人数、同居の相手

		人数	割合
同居あり		11,677	77.7%
同居人の内訳 (複数回答)	配偶者	8,608	57.3%
	子ども	7,619	50.7%
	父親、母親	3,447	22.9%
	兄弟姉妹	754	5.0%
	祖父母	343	2.3%
	孫	99	0.7%
	その他	382	2.5%
同居なし		2,919	19.4%
無回答・不明		430	2.9%
計		15,026	100.0%
平均			3.1

## 6) 子どもの有無・就学前の子どもの有無

同居の子どもが「いる」と回答した者は50.7%である。

また、「就学前の子どもがいる」は13.7%であり、「35～39歳」34.5%、「30～34歳」32.1%である。【表1-6-1】

表1-6-1 年齢別の子どもの有無・就学前の子どもの有無

	いる				いない	無回答・不明	計
		就学前の 子どもがいる	子どもはいるが、 就学前の子ども はいない	子どもはいるが、 就学前の子ども の有無は不明			
24歳以下	9	7	1	1	440	4	453
	2.0%	1.5%	0.2%	0.2%	97.1%	0.9%	100.0%
25～29歳	146	137	5	4	977	13	1,136
	12.9%	12.1%	0.4%	0.4%	86.0%	1.1%	100.0%
30～34歳	544	448	83	13	826	25	1,395
	39.0%	32.1%	5.9%	0.9%	59.2%	1.8%	100.0%
35～39歳	1,252	724	467	61	800	46	2,098
	59.7%	34.5%	22.3%	2.9%	38.1%	2.2%	100.0%
40～44歳	2,036	544	1,274	218	923	56	3,015
	67.5%	18.0%	42.3%	7.2%	30.6%	1.9%	100.0%
45～49歳	1,731	125	1,360	246	1,000	83	2,814
	61.5%	4.4%	48.3%	8.7%	35.5%	2.9%	100.0%
50～54歳	1,178	31	1,005	142	1,005	108	2,291
	51.4%	1.4%	43.9%	6.2%	43.9%	4.7%	100.0%
55～59歳	532	23	434	75	764	64	1,360
	39.1%	1.7%	31.9%	5.5%	56.2%	4.7%	100.0%
60～64歳	121	8	91	22	160	11	292
	41.4%	2.7%	31.2%	7.5%	54.8%	3.8%	100.0%
65歳以上	13	0	8	5	18	1	32
	40.6%	0.0%	25.0%	15.6%	56.3%	3.1%	100.0%
無回答・不明	57	15	31	11	64	19	140
	40.7%	10.7%	22.1%	7.9%	45.7%	13.6%	100.0%
計	7,619	2,062	4,759	798	6,977	430	15,026
	50.7%	13.7%	31.7%	5.3%	46.4%	2.9%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

#### 7) 介護を必要とする家族の有無・主たる介護者

介護を必要とする同居の家族が「いる」と回答した者は5.1%であり、「65歳以上」15.6%、「55～59歳」12.1%、「60～64歳」9.9%などである。また、回答者自身が「主たる介護者である」と回答した者は2.7%である。【表1-7-1】

表1-7-1 年齢別の介護を必要とする家族の有無・主たる介護者

	いる				いない	無回答・不明	計
		ご自身が主たる介護者である	ご自身が主たる介護者ではない	上記以外			
24歳以下	10 2.2%	1 0.2%	9 2.0%	0 0.0%	439 96.9%	4 0.9%	453 100.0%
25～29歳	32 2.8%	5 0.4%	27 2.4%	0 0.0%	1,091 96.0%	13 1.1%	1,136 100.0%
30～34歳	42 3.0%	13 0.9%	27 1.9%	2 0.1%	1,328 95.2%	25 1.8%	1,395 100.0%
35～39歳	40 1.9%	10 0.5%	28 1.3%	2 0.1%	2,012 95.9%	46 2.2%	2,098 100.0%
40～44歳	95 3.2%	38 1.3%	54 1.8%	3 0.1%	2,864 95.0%	56 1.9%	3,015 100.0%
45～49歳	148 5.3%	85 3.0%	60 2.1%	3 0.1%	2,583 91.8%	83 2.9%	2,814 100.0%
50～54歳	186 8.1%	121 5.3%	55 2.4%	10 0.4%	1,997 87.2%	108 4.7%	2,291 100.0%
55～59歳	164 12.1%	109 8.0%	45 3.3%	10 0.7%	1,132 83.2%	64 4.7%	1,360 100.0%
60～64歳	29 9.9%	22 7.5%	5 1.7%	2 0.7%	252 86.3%	11 3.8%	292 100.0%
65歳以上	5 15.6%	4 12.5%	1 3.1%	0 0.0%	26 81.3%	1 3.1%	32 100.0%
無回答・不明	10 7.1%	5 3.6%	4 2.9%	1 0.7%	111 79.3%	19 13.6%	140 100.0%
計	761 5.1%	413 2.7%	315 2.1%	33 0.2%	13,835 92.1%	430 2.9%	15,026 100.0%

#### 8) 世帯の主たる生計者

回答者自身が世帯の「主たる生計者である」56.4%、「主たる生計者ではない」37.7%である。【表1-8-1】

表1-8-1 世帯の主たる生計者

	人数	割合
ご自身が主たる生計者である	8,477	56.4%
ご自身が主たる生計者ではない	5,668	37.7%
上記以外	824	5.5%
無回答・不明	57	0.4%
計	15,026	100.0%

## 2. 現在の勤務先での状況

## 1) 職種

現在の勤務先での職種は「看護師」94.5%、「准看護師」3.6%、「助産師」1.6%、「保健師」0.3%である。【表2-1-1】

表2-1-1 年齢別の現在の勤務先での職種

	保健師	助産師	看護師	准看護師	無回答・不明	計
24歳以下	1	7	425	19	1	453
	0.2%	1.5%	93.8%	4.2%	0.2%	100.0%
25～29歳	4	26	1,076	30	0	1,136
	0.4%	2.3%	94.7%	2.6%	0.0%	100.0%
30～34歳	4	27	1,319	45	0	1,395
	0.3%	1.9%	94.6%	3.2%	0.0%	100.0%
35～39歳	7	31	1,972	83	5	2,098
	0.3%	1.5%	94.0%	4.0%	0.2%	100.0%
40～44歳	6	39	2,867	101	2	3,015
	0.2%	1.3%	95.1%	3.3%	0.1%	100.0%
45～49歳	4	43	2,670	97	0	2,814
	0.1%	1.5%	94.9%	3.4%	0.0%	100.0%
50～54歳	6	36	2,174	75	0	2,291
	0.3%	1.6%	94.9%	3.3%	0.0%	100.0%
55～59歳	5	25	1,269	61	0	1,360
	0.4%	1.8%	93.3%	4.5%	0.0%	100.0%
60～64歳	0	1	275	16	0	292
	0.0%	0.3%	94.2%	5.5%	0.0%	100.0%
65歳以上	1	1	28	2	0	32
	3.1%	3.1%	87.5%	6.3%	0.0%	100.0%
無回答・不明	0	2	126	8	4	140
	0.0%	1.4%	90.0%	5.7%	2.9%	100.0%
計	38	238	14,201	537	12	15,026
	0.3%	1.6%	94.5%	3.6%	0.1%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

#### 2) 雇用形態

回答者のうち、「正規職員(フルタイム勤務)」は95.9%であり、「35～39歳」では92.2%、「30～34歳」は92.9%である。また、「60～64歳」では76.4%、「65歳以上」は62.5%である。【表2-2-1】

表2-2-1 年齢別の雇用形態

	正規職員 (フルタイム勤務)	正規職員 (短時間勤務)	正規職員 (産休中、育児・介護 などにより休業中)	正規職員以外	無回答・不明	計
24歳以下	450	1	0	1	1	453
	99.3%	0.2%	0.0%	0.2%	0.2%	100.0%
25～29歳	1,101	26	1	8	0	1,136
	96.9%	2.3%	0.1%	0.7%	0.0%	100.0%
30～34歳	1,296	65	4	30	0	1,395
	92.9%	4.7%	0.3%	2.2%	0.0%	100.0%
35～39歳	1,934	100	0	63	1	2,098
	92.2%	4.8%	0.0%	3.0%	0.0%	100.0%
40～44歳	2,890	49	0	76	0	3,015
	95.9%	1.6%	0.0%	2.5%	0.0%	100.0%
45～49歳	2,759	17	0	36	2	2,814
	98.0%	0.6%	0.0%	1.3%	0.1%	100.0%
50～54歳	2,259	11	0	21	0	2,291
	98.6%	0.5%	0.0%	0.9%	0.0%	100.0%
55～59歳	1,342	1	0	16	1	1,360
	98.7%	0.1%	0.0%	1.2%	0.1%	100.0%
60～64歳	223	4	0	65	0	292
	76.4%	1.4%	0.0%	22.3%	0.0%	100.0%
65歳以上	20	1	0	11	0	32
	62.5%	3.1%	0.0%	34.4%	0.0%	100.0%
無回答・不明	133	1	0	3	3	140
	95.0%	0.7%	0.0%	2.1%	2.1%	100.0%
計	14,407	276	5	330	8	15,026
	95.9%	1.8%	0.0%	2.2%	0.1%	100.0%

## 3) 職位

回答者の職位は、「スタッフ(非管理職)」43.9%、「中間管理職」49.2%、「管理職」4.1%などである。【表2-3-1】また、職位別の年齢をみると、スタッフ(非管理職)では「35～39歳」17.7%、「40～44歳」17.2%、「30～34歳」16.6%などである。【表2-3-2】

看護に関わる学歴は、スタッフ(非管理職)では「看護師学校養成所3年課程」47.7%である。「高度専門性を活かした役割」では「看護師学校養成所3年課程」43.3%、「看護師学校養成所2年課程」18.3%、「看護系大学院」8.5%などである。【表2-3-4】

表2-3-1 職位

	人数	割合
スタッフ(非管理職)	6,591	43.9%
中間管理職 <sup>注1</sup>	7,394	49.2%
管理職 <sup>注2</sup>	614	4.1%
高度専門性を活かした役割 <sup>注3</sup>	164	1.1%
その他	247	1.6%
無回答・不明	16	0.1%
計	15,026	100.0%

注1 主任相当職、副看護師長相当職、看護師長相当職

注2 副看護部長相当職、看護部長相当職(部長専任)、副院長相当職(部長兼任)、副院長相当職(副院長専任)

注3 中間管理職、管理職ではないが、高度専門性(専門看護師、認定看護師)を活かした役割を持っている

(以降の表の職位のカテゴリーは同様)

表2-3-2 職位別の年齢

	24歳以下	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上	無回答・不明	計	平均
スタッフ (非管理職)	444 6.7%	1,073 16.3%	1,092 16.6%	1,165 17.7%	1,133 17.2%	813 12.3%	499 7.6%	247 3.7%	69 1.0%	10 0.2%	46 0.7%	6,591 100.0%	37.8
中間管理職	0 0.0%	24 0.3%	257 3.5%	848 11.5%	1,777 24.0%	1,834 24.8%	1,547 20.9%	868 11.7%	147 2.0%	12 0.2%	80 1.1%	7,394 100.0%	46.6
管理職	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 1.5%	25 4.1%	85 13.8%	203 33.1%	210 34.2%	67 10.9%	9 1.5%	6 1.0%	614 100.0%	53.8
高度専門性を 活かした役割	0 0.0%	5 3.0%	18 11.0%	38 23.2%	36 22.0%	38 23.2%	14 8.5%	11 6.7%	1 0.6%	0 0.0%	3 1.8%	164 100.0%	42.5
その他	7 2.8%	34 13.8%	27 10.9%	38 15.4%	40 16.2%	42 17.0%	26 10.5%	22 8.9%	8 3.2%	1 0.4%	2 0.8%	247 100.0%	41.5
無回答・不明	2 12.5%	0 0.0%	1 6.3%	0 0.0%	4 25.0%	2 12.5%	2 12.5%	2 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	3 18.8%	16 100.0%	42.9
計	453 3.0%	1,136 7.6%	1,395 9.3%	2,098 14.0%	3,015 20.1%	2,814 18.7%	2,291 15.2%	1,360 9.1%	292 1.9%	32 0.2%	140 0.9%	15,026 100.0%	42.9

第3章 病院・職員調査

表2-3-3 職位別の性別

	女性	男性	無回答・不明	計
スタッフ(非管理職)	5,755	813	23	6,591
	87.3%	12.3%	0.3%	100.0%
中間管理職	6,618	747	29	7,394
	89.5%	10.1%	0.4%	100.0%
管理職	562	47	5	614
	91.5%	7.7%	0.8%	100.0%
高度専門性を活かした役割	139	24	1	164
	84.8%	14.6%	0.6%	100.0%
その他	231	15	1	247
	93.5%	6.1%	0.4%	100.0%
無回答・不明	14	0	2	16
	87.5%	0.0%	12.5%	100.0%
計	13,319	1,646	61	15,026
	88.6%	11.0%	0.4%	100.0%

表2-3-4 職位別の看護に関わる学歴

	衛生看護科 高等学校	准看護師養成所	高等学校専攻科 5年一貫教育	高等学校専攻科 (2年課程)	看護師学校養成所 2年課程	看護系短期大学 (2年課程)	看護師学校養成所 3年課程	看護系短期大学 (3年課程)	短期大学専攻科	保健師養成所	助産師養成所	看護系大学	大学専攻科	看護系大学院	その他	無回答・不明	計
スタッフ (非管理職)	124	365	243	305	802	80	3,142	318	41	23	74	630	164	23	251	6	6,591
	1.9%	5.5%	3.7%	4.6%	12.2%	1.2%	47.7%	4.8%	0.6%	0.3%	1.1%	9.6%	2.5%	0.3%	3.8%	0.1%	100.0%
中間管理職	87	32	73	511	1,457	148	3,884	378	67	42	104	168	44	120	274	5	7,394
	1.2%	0.4%	1.0%	6.9%	19.7%	2.0%	52.5%	5.1%	0.9%	0.6%	1.4%	2.3%	0.6%	1.6%	3.7%	0.1%	100.0%
管理職	7	1	3	34	118	13	331	37	4	2	17	8	1	26	12	0	614
	1.1%	0.2%	0.5%	5.5%	19.2%	2.1%	53.9%	6.0%	0.7%	0.3%	2.8%	1.3%	0.2%	4.2%	2.0%	0.0%	100.0%
高度専門性を 活かした役割	3	0	2	8	30	1	71	13	0	2	2	11	0	14	7	0	164
	1.8%	0.0%	1.2%	4.9%	18.3%	0.6%	43.3%	7.9%	0.0%	1.2%	1.2%	6.7%	0.0%	8.5%	4.3%	0.0%	100.0%
その他	7	31	8	14	27	4	114	7	3	0	1	11	2	1	17	0	247
	2.8%	12.6%	3.2%	5.7%	10.9%	1.6%	46.2%	2.8%	1.2%	0.0%	0.4%	4.5%	0.8%	0.4%	6.9%	0.0%	100.0%
無回答・不明	0	2	0	1	0	1	7	1	0	0	0	0	0	0	0	4	16
	0.0%	12.5%	0.0%	6.3%	0.0%	6.3%	43.8%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%
計	228	431	329	873	2,434	247	7,549	754	115	69	198	828	211	184	561	15	15,026
	1.5%	2.9%	2.2%	5.8%	16.2%	1.6%	50.2%	5.0%	0.8%	0.5%	1.3%	5.5%	1.4%	1.2%	3.7%	0.1%	100.0%

## 4) 看護実践能力レベル

日本看護協会「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」(JNA ラダー)に基づいて、回答者自身に看護実践能力レベルを尋ねたところ、スタッフ(非管理職)に限定してみると、「レベルⅠ」7.3%、「レベルⅡ」23.8%、「レベルⅢ」34.4%、「レベルⅣ」20.6%、「レベルⅤ」5.1%であり、「わからない」8.2%である。【表 2-4-1】

表2-4-1 年齢別の看護実践能力レベル(スタッフ)

	レベルⅠ <sup>注1</sup>	レベルⅡ <sup>注2</sup>	レベルⅢ <sup>注3</sup>	レベルⅣ <sup>注4</sup>	レベルⅤ <sup>注5</sup>	わからない	無回答・不明	計
24歳以下	146 32.9%	199 44.8%	60 13.5%	8 1.8%	2 0.5%	24 5.4%	5 1.1%	444 100.0%
25～29歳	86 8.0%	371 34.6%	407 37.9%	102 9.5%	28 2.6%	75 7.0%	4 0.4%	1,073 100.0%
30～34歳	59 5.4%	279 25.5%	426 39.0%	204 18.7%	31 2.8%	87 8.0%	6 0.5%	1,092 100.0%
35～39歳	61 5.2%	215 18.5%	439 37.7%	277 23.8%	52 4.5%	112 9.6%	9 0.8%	1,165 100.0%
40～44歳	47 4.1%	205 18.1%	393 34.7%	292 25.8%	87 7.7%	104 9.2%	5 0.4%	1,133 100.0%
45～49歳	36 4.4%	141 17.3%	286 35.2%	216 26.6%	58 7.1%	73 9.0%	3 0.4%	813 100.0%
50～54歳	28 5.6%	81 16.2%	143 28.7%	158 31.7%	49 9.8%	38 7.6%	2 0.4%	499 100.0%
55～59歳	10 4.0%	52 21.1%	78 31.6%	66 26.7%	20 8.1%	21 8.5%	0 0.0%	247 100.0%
60～64歳	6 8.7%	15 21.7%	22 31.9%	20 29.0%	3 4.3%	3 4.3%	0 0.0%	69 100.0%
65歳以上	0 0.0%	3 30.0%	4 40.0%	2 20.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%	10 100.0%
無回答・不明	4 8.7%	8 17.4%	10 21.7%	14 30.4%	4 8.7%	5 10.9%	1 2.2%	46 100.0%
計	483 7.3%	1,569 23.8%	2,268 34.4%	1,359 20.6%	334 5.1%	543 8.2%	35 0.5%	6,591 100.0%

注1 基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得て看護を実践できる

注2 標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践できる

注3 ケアの受け手に合う個別的な看護を実践できる

注4 幅広い視野で予測的判断をもち看護を実践できる

注5 より複雑な状況において、ケアの受け手にとっての最適な手段を選択しQOLを高めるための看護を実践できる

### 第3章 病院・職員調査

#### 5) 所属部署

スタッフ(非管理職)の所属部署は「病棟」74.1%が最も多く、次いで「外来」11.8%、「手術室」4.1%である。  
【表2-5-1】

また、病棟に所属するスタッフ(非管理職)に限定した年齢別の割合は、「24歳以下」83.1%、「25～29歳」82.8%である。【表2-5-2】

表2-5-1 職位別の所属部署

	病棟	集中 治療室	救命救急 センター	外来	手術室	看護部	地域医療、 在宅ケア部門	その他	無回答 ・不明	計
スタッフ (非管理職)	4,881 74.1%	167 2.5%	64 1.0%	778 11.8%	272 4.1%	157 2.4%	96 1.5%	173 2.6%	3 0.0%	6,591 100.0%
中間管理職	4,998 67.6%	205 2.8%	82 1.1%	949 12.8%	294 4.0%	337 4.6%	177 2.4%	351 4.7%	1 0.0%	7,394 100.0%
管理職	127 20.7%	6 1.0%	1 0.2%	26 4.2%	12 2.0%	386 62.9%	30 4.9%	26 4.2%	0 0.0%	614 100.0%
高度専門性を 活かした役割	78 47.6%	3 1.8%	5 3.0%	29 17.7%	4 2.4%	25 15.2%	4 2.4%	16 9.8%	0 0.0%	164 100.0%
その他	162 65.6%	2 0.8%	2 0.8%	36 14.6%	3 1.2%	23 9.3%	4 1.6%	15 6.1%	0 0.0%	247 100.0%
無回答・不明	9 56.3%	1 6.3%	0 0.0%	1 6.3%	1 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.3%	3 18.8%	16 100.0%
計	10,255 68.2%	384 2.6%	154 1.0%	1,819 12.1%	586 3.9%	928 6.2%	311 2.1%	582 3.9%	7 0.0%	15,026 100.0%

表2-5-2 年齢別の所属部署（スタッフ）

	病棟	集中 治療室	救命救急 センター	外来	手術室	看護部	地域医療、 在宅ケア部門	その他	無回答 ・不明	計
24歳以下	369	15	4	14	26	10	1	4	1	444
	83.1%	3.4%	0.9%	3.2%	5.9%	2.3%	0.2%	0.9%	0.2%	100.0%
25～29歳	888	42	14	39	61	13	9	6	1	1,073
	82.8%	3.9%	1.3%	3.6%	5.7%	1.2%	0.8%	0.6%	0.1%	100.0%
30～34歳	825	53	15	86	53	28	8	23	1	1,092
	75.5%	4.9%	1.4%	7.9%	4.9%	2.6%	0.7%	2.1%	0.1%	100.0%
35～39歳	839	33	13	144	63	28	17	28	0	1,165
	72.0%	2.8%	1.1%	12.4%	5.4%	2.4%	1.5%	2.4%	0.0%	100.0%
40～44歳	769	13	7	197	46	30	26	45	0	1,133
	67.9%	1.1%	0.6%	17.4%	4.1%	2.6%	2.3%	4.0%	0.0%	100.0%
45～49歳	592	9	5	125	12	20	16	34	0	813
	72.8%	1.1%	0.6%	15.4%	1.5%	2.5%	2.0%	4.2%	0.0%	100.0%
50～54歳	343	1	4	99	4	13	14	21	0	499
	68.7%	0.2%	0.8%	19.8%	0.8%	2.6%	2.8%	4.2%	0.0%	100.0%
55～59歳	168	0	2	47	6	9	4	11	0	247
	68.0%	0.0%	0.8%	19.0%	2.4%	3.6%	1.6%	4.5%	0.0%	100.0%
60～64歳	48	0	0	14	1	5	1	0	0	69
	69.6%	0.0%	0.0%	20.3%	1.4%	7.2%	1.4%	0.0%	0.0%	100.0%
65歳以上	5	0	0	4	0	1	0	0	0	10
	50.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	35	1	0	9	0	0	0	1	0	46
	76.1%	2.2%	0.0%	19.6%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	0.0%	100.0%
計	4,881	167	64	778	272	157	96	173	3	6,591
	74.1%	2.5%	1.0%	11.8%	4.1%	2.4%	1.5%	2.6%	0.0%	100.0%

### 3. 現在までの就業の状況

#### 1) 勤務施設数

現在の就業先は看護職として何施設目の職場であるか、勤務施設数を尋ねた。

「1施設目」33.4%が最も多く、「2施設目」27.9%、「3施設目」18.6%の順である。【表3-1-1】

表3-1-1 年齢別の勤務施設数<sup>注</sup>

	1施設目	2施設目	3施設目	4施設目	5施設目以上	無回答・不明	計
24歳以下	399	47	6	0	0	1	453
	88.1%	10.4%	1.3%	0.0%	0.0%	0.2%	100.0%
25～29歳	627	400	92	13	4	0	1,136
	55.2%	35.2%	8.1%	1.1%	0.4%	0.0%	100.0%
30～34歳	584	479	218	88	25	1	1,395
	41.9%	34.3%	15.6%	6.3%	1.8%	0.1%	100.0%
35～39歳	760	629	407	172	126	4	2,098
	36.2%	30.0%	19.4%	8.2%	6.0%	0.2%	100.0%
40～44歳	962	868	573	337	270	5	3,015
	31.9%	28.8%	19.0%	11.2%	9.0%	0.2%	100.0%
45～49歳	757	727	582	349	393	6	2,814
	26.9%	25.8%	20.7%	12.4%	14.0%	0.2%	100.0%
50～54歳	552	583	488	294	367	7	2,291
	24.1%	25.4%	21.3%	12.8%	16.0%	0.3%	100.0%
55～59歳	305	327	323	186	211	8	1,360
	22.4%	24.0%	23.8%	13.7%	15.5%	0.6%	100.0%
60～64歳	31	83	67	45	64	2	292
	10.6%	28.4%	22.9%	15.4%	21.9%	0.7%	100.0%
65歳以上	2	4	11	9	6	0	32
	6.3%	12.5%	34.4%	28.1%	18.8%	0.0%	100.0%
無回答・不明	40	40	21	15	15	9	140
	28.6%	28.6%	15.0%	10.7%	10.7%	6.4%	100.0%
計	5,019	4,187	2,788	1,508	1,481	43	15,026
	33.4%	27.9%	18.6%	10.0%	9.9%	0.3%	100.0%

注 看護職（保健師・助産師・看護師・准看護師）として、1か月以上勤務した施設。なお、現在の就業先のみ、1か月未満の勤務、就業であっても、施設数に加えて回答を求めた。

## 2) 看護職として働いた通算経験年数

看護職として働いた通算の経験年数は「5年未満」26.4%、次いで「5～10年未満」19.7%である。【表3-2-1】

表3-2-1 年齢別の看護職として働いた通算経験年数<sup>注</sup>

	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上	無回答・不明	計
24歳以下	436	11	0	0	0	6	453
	96.2%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	100.0%
25～29歳	736	384	8	0	0	8	1,136
	64.8%	33.8%	0.7%	0.0%	0.0%	0.7%	100.0%
30～34歳	527	489	346	15	0	18	1,395
	37.8%	35.1%	24.8%	1.1%	0.0%	1.3%	100.0%
35～39歳	562	540	536	404	27	29	2,098
	26.8%	25.7%	25.5%	19.3%	1.3%	1.4%	100.0%
40～44歳	597	614	559	604	596	45	3,015
	19.8%	20.4%	18.5%	20.0%	19.8%	1.5%	100.0%
45～49歳	503	422	486	418	950	35	2,814
	17.9%	15.0%	17.3%	14.9%	33.8%	1.2%	100.0%
50～54歳	313	309	268	277	1,097	27	2,291
	13.7%	13.5%	11.7%	12.1%	47.9%	1.2%	100.0%
55～59歳	180	142	134	135	745	24	1,360
	13.2%	10.4%	9.9%	9.9%	54.8%	1.8%	100.0%
60～64歳	77	33	40	18	117	7	292
	26.4%	11.3%	13.7%	6.2%	40.1%	2.4%	100.0%
65歳以上	10	8	2	2	9	1	32
	31.3%	25.0%	6.3%	6.3%	28.1%	3.1%	100.0%
無回答・不明	20	13	11	14	15	67	140
	14.3%	9.3%	7.9%	10.0%	10.7%	47.9%	100.0%
計	3,961	2,965	2,390	1,887	3,556	267	15,026
	26.4%	19.7%	15.9%	12.6%	23.7%	1.8%	100.0%

注 産休、育休・介護休業、その他による休業期間は除いた回答

## 3) 現在の勤務先における勤務年数

現在の勤務先への入職時期から算出した勤務年数は「5年未満」26.4%が最も多く、次いで「20年以上」23.7%、「5～10年未満」19.7%などである。現在の勤務先における勤務年数の平均は12.8年である。【表3-3-1】

表3-3-1 現在の勤務先における勤務年数

	人数	割合
5年未満	3,961	26.4%
5～10年未満	2,965	19.7%
10～15年未満	2,390	15.9%
15～20年未満	1,887	12.6%
20年以上	3,556	23.7%
無回答・不明	267	1.8%
計	15,026	100.0%
平均		12.8

### 第3章 病院・職員調査

#### 4) 看護職として就業していなかった期間の有無と通算年数

回答者のうち、これまでに看護職として就業していなかった期間が「ある」と回答した者は32.5%である。また、「ある」と回答した場合の就業していなかった期間は「1～3年未満」11.1%、「1年未満」9.8%、「3～5年未満」5.0%などである。【表3-4-1】

表3-4-1 年齢別の看護職として就業していなかった期間の有無と通算年数

	ある								ない	無回答・不明	計
		1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20年以上	無回答・不明			
24歳以下	20	13	6	0	0	0	0	1	433	0	453
	4.4%	2.9%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	95.6%	0.0%	100.0%
25～29歳	169	114	45	6	2	0	0	2	967	0	1,136
	14.9%	10.0%	4.0%	0.5%	0.2%	0.0%	0.0%	0.2%	85.1%	0.0%	100.0%
30～34歳	330	169	108	36	11	2	0	4	1,063	2	1,395
	23.7%	12.1%	7.7%	2.6%	0.8%	0.1%	0.0%	0.3%	76.2%	0.1%	100.0%
35～39歳	569	227	206	85	37	5	0	9	1,526	3	2,098
	27.1%	10.8%	9.8%	4.1%	1.8%	0.2%	0.0%	0.4%	72.7%	0.1%	100.0%
40～44歳	948	311	345	157	106	19	1	9	2,061	6	3,015
	31.4%	10.3%	11.4%	5.2%	3.5%	0.6%	0.0%	0.3%	68.4%	0.2%	100.0%
45～49歳	1,088	274	406	178	144	64	1	21	1,717	9	2,814
	38.7%	9.7%	14.4%	6.3%	5.1%	2.3%	0.0%	0.7%	61.0%	0.3%	100.0%
50～54歳	929	206	306	147	152	105	4	9	1,361	1	2,291
	40.5%	9.0%	13.4%	6.4%	6.6%	4.6%	0.2%	0.4%	59.4%	0.0%	100.0%
55～59歳	603	109	167	108	110	97	7	5	754	3	1,360
	44.3%	8.0%	12.3%	7.9%	8.1%	7.1%	0.5%	0.4%	55.4%	0.2%	100.0%
60～64歳	154	23	50	23	31	21	3	3	138	0	292
	52.7%	7.9%	17.1%	7.9%	10.6%	7.2%	1.0%	1.0%	47.3%	0.0%	100.0%
65歳以上	15	5	2	2	3	3	0	0	17	0	32
	46.9%	15.6%	6.3%	6.3%	9.4%	9.4%	0.0%	0.0%	53.1%	0.0%	100.0%
無回答・不明	56	20	24	6	3	0	0	3	81	3	140
	40.0%	14.3%	17.1%	4.3%	2.1%	0.0%	0.0%	2.1%	57.9%	2.1%	100.0%
計	4,881	1,471	1,665	748	599	316	16	66	10,118	27	15,026
	32.5%	9.8%	11.1%	5.0%	4.0%	2.1%	0.1%	0.4%	67.3%	0.2%	100.0%

## 5) 看護職として就業していなかった理由、および再就職した理由

看護職として就業していなかった期間がある場合の「看護職として就業していなかった理由」は、「出産・育児」48.6%、「結婚」21.3%、「労働条件が合わなかった」11.9%などである。【表3-5-1】

また、「看護職として再就職した理由」は、「資格を活かしたかったから」49.4%、「収入を増やしたかったから」48.4%、「看護職の仕事が好きだから」40.5%などである。【表3-5-2】

さらに、「現在の職場に就職したきっかけ」は、「友人・知人からの紹介」32.8%、「ハローワーク(公共職業紹介所)からの紹介」18.7%、「病院のホームページでの求人募集をみて」15.0%などである。【表3-5-3】

表3-5-1 年齢別の看護職として就業していなかった理由(複数回答)

	出産・育児	結婚	労働条件が 合わなかった	他業種・ 他職種への 転職	健康上 の理由	進学	介護	その他	計
24歳以下	0	0	5	3	6	2	0	7	20
	0.0%	0.0%	25.0%	15.0%	30.0%	10.0%	0.0%	35.0%	100.0%
25～29歳	20	22	45	23	31	5	2	50	169
	11.8%	13.0%	26.6%	13.6%	18.3%	3.0%	1.2%	29.6%	100.0%
30～34歳	76	46	69	34	39	21	9	101	330
	23.0%	13.9%	20.9%	10.3%	11.8%	6.4%	2.7%	30.6%	100.0%
35～39歳	196	102	83	63	53	47	16	181	569
	34.4%	17.9%	14.6%	11.1%	9.3%	8.3%	2.8%	31.8%	100.0%
40～44歳	460	190	121	89	86	59	30	241	948
	48.5%	20.0%	12.8%	9.4%	9.1%	6.2%	3.2%	25.4%	100.0%
45～49歳	552	231	109	114	104	90	32	242	1,088
	50.7%	21.2%	10.0%	10.5%	9.6%	8.3%	2.9%	22.2%	100.0%
50～54歳	520	230	90	87	85	72	36	178	929
	56.0%	24.8%	9.7%	9.4%	9.1%	7.8%	3.9%	19.2%	100.0%
55～59歳	404	166	45	51	45	36	21	95	603
	67.0%	27.5%	7.5%	8.5%	7.5%	6.0%	3.5%	15.8%	100.0%
60～64歳	104	42	8	13	11	8	12	23	154
	67.5%	27.3%	5.2%	8.4%	7.1%	5.2%	7.8%	14.9%	100.0%
65歳以上	9	3	1	2	2	1	1	2	15
	60.0%	20.0%	6.7%	13.3%	13.3%	6.7%	6.7%	13.3%	100.0%
無回答・不明	29	9	6	3	3	3	2	13	56
	51.8%	16.1%	10.7%	5.4%	5.4%	5.4%	3.6%	23.2%	100.0%
計	2,370	1,041	582	482	465	344	161	1,133	4,881
	48.6%	21.3%	11.9%	9.9%	9.5%	7.0%	3.3%	23.2%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

表3-5-2 年齢別の看護職として再就職した理由（複数回答）

	資格を活かした かったから	収入を増やした かったから	看護職の 仕事が 好きだから	希望する労働条件で 働ける場所が みつかったから	子育てが終わり、 時間に余裕が できたから	その他	計
24歳以下	11 55.0%	3 15.0%	6 30.0%	3 15.0%	0 0.0%	5 25.0%	20 100.0%
25～29歳	83 49.1%	75 44.4%	39 23.1%	39 23.1%	4 2.4%	16 9.5%	169 100.0%
30～34歳	161 48.8%	149 45.2%	105 31.8%	92 27.9%	6 1.8%	32 9.7%	330 100.0%
35～39歳	269 47.3%	248 43.6%	209 36.7%	137 24.1%	22 3.9%	50 8.8%	569 100.0%
40～44歳	419 44.2%	482 50.8%	401 42.3%	256 27.0%	61 6.4%	98 10.3%	948 100.0%
45～49歳	537 49.4%	534 49.1%	470 43.2%	277 25.5%	100 9.2%	98 9.0%	1,088 100.0%
50～54歳	479 51.6%	464 49.9%	379 40.8%	217 23.4%	106 11.4%	94 10.1%	929 100.0%
55～59歳	331 54.9%	297 49.3%	255 42.3%	144 23.9%	109 18.1%	53 8.8%	603 100.0%
60～64歳	83 53.9%	78 50.6%	79 51.3%	49 31.8%	31 20.1%	11 7.1%	154 100.0%
65歳以上	7 46.7%	9 60.0%	7 46.7%	6 40.0%	4 26.7%	2 13.3%	15 100.0%
無回答・不明	30 53.6%	21 37.5%	26 46.4%	13 23.2%	3 5.4%	2 3.6%	56 100.0%
計	2,410 49.4%	2,360 48.4%	1,976 40.5%	1,233 25.3%	446 9.1%	461 9.4%	4,881 100.0%

表3-5-3 現在の職場に就職したきっかけ（複数回答）

	人数	割合
病院のホームページでの求人募集をみて	733	15.0%
ナースセンターからの紹介	476	9.8%
ハローワーク(公共職業紹介所)からの紹介	915	18.7%
友人・知人からの紹介	1,603	32.8%
新聞・チラシ等の求人広告	353	7.2%
有料の職業紹介事業者	303	6.2%
その他	1,083	22.2%
無回答・不明	18	0.4%
計	4,881	100.0%

## 4. 看護職の労働実態

## 1) 夜勤・交代制勤務の現状

## (1) 夜勤・交代制勤務の形態

2019年8月の1か月間に行った夜勤・交代制勤務のうち、最も多かった勤務について、職位や雇用形態にかかわらず単回答として尋ねた。

「二交代制(1回あたりの夜勤が16時間以上)」34.6%、「三交代制(変則三交代制を含む)」12.5%、「二交代制(1回あたりの夜勤が16時間未満)」7.3%、「夜勤をしていない」27.8%などである。【表4-1-1】

スタッフ(非管理職)では、「二交代制(1回あたり夜勤16時間以上)」が43.1%である。一方、「夜勤をしていない」と回答した者は21.4%である。【表4-1-2】

さらに、スタッフ(非管理職)に限定して年齢別にみた場合、「夜勤をしていない」のは「50～54歳」で27.5%、「55～59歳」で25.5%である。【表4-1-3】

表4-1-1 夜勤・交代制勤務<sup>注1</sup>の形態

	人数	割合
三交代制(変則三交代制を含む)	1,884	12.5%
二交代制(1回あたりの夜勤が16時間以上)	5,194	34.6%
二交代制(1回あたりの夜勤が16時間未満)	1,102	7.3%
三交代制・二交代制いずれも	164	1.1%
夜勤専従	126	0.8%
その他	2,341	15.6%
夜勤をしていない	4,183	27.8%
無回答・不明	32	0.2%
計	15,026	100.0%

注1 2019年8月の1か月間で行った夜勤・交代制勤務の形態について複数回答で質問し、各回答選択肢の単回答として集計

表4-1-2 職位別の夜勤・交代制勤務<sup>注1</sup>の形態

	三交代制 (変則三交代制含む)	二交代制 (1回あたり夜勤 16時間以上)	二交代制 (1回あたり夜勤 16時間未満)	三交代制 ・二交代制 いずれも	夜勤 専従 <sup>注2</sup>	その他 <sup>注3</sup>	夜勤を していない	無回答 ・不明	計
スタッフ	1,034	2,838	582	85	96	531	1,409	16	6,591
(非管理職)	15.7%	43.1%	8.8%	1.3%	1.5%	8.1%	21.4%	0.2%	100.0%
中間管理職	781	2,168	476	77	25	1,661	2,195	11	7,394
	10.6%	29.3%	6.4%	1.0%	0.3%	22.5%	29.7%	0.1%	100.0%
管理職	10	37	10	1	0	113	442	1	614
	1.6%	6.0%	1.6%	0.2%	0.0%	18.4%	72.0%	0.2%	100.0%
高度専門性を 活かした役割	30	44	15	1	1	13	59	1	164
	18.3%	26.8%	9.1%	0.6%	0.6%	7.9%	36.0%	0.6%	100.0%
その他	29	104	17	0	3	19	74	1	247
	11.7%	42.1%	6.9%	0.0%	1.2%	7.7%	30.0%	0.4%	100.0%
無回答・不明	0	3	2	0	1	4	4	2	16
	0.0%	18.8%	12.5%	0.0%	6.3%	25.0%	25.0%	12.5%	100.0%
計	1,884	5,194	1,102	164	126	2,341	4,183	32	15,026
	12.5%	34.6%	7.3%	1.1%	0.8%	15.6%	27.8%	0.2%	100.0%

注1 2019年8月の1か月間で行った夜勤・交代制勤務の形態について複数回答で質問し、各回答選択肢の単回答として集計

注2 三交代制勤務と二交代制勤務の夜勤専従

注3 宿日直制、オンコール(自宅や寮等で待機し、緊急時の呼び出しに応じて勤務につく)、その他(表4-1-3も同様)

### 第3章 病院・職員調査

#### 表4-1-3 年齢別の夜勤・交代制勤務の形態（スタッフ）

	三交代制 (変則三交代制含む)	二交代制 (1回あたり夜勤 16時間以上)	二交代制 (1回あたり夜勤 16時間未満)	三交代制 ・二交代制 いずれも	夜勤 専従	その他	夜勤を していない	無回答 ・不明	計
24歳以下	99	198	55	8	1	36	47	0	444
	22.3%	44.6%	12.4%	1.8%	0.2%	8.1%	10.6%	0.0%	100.0%
25～29歳	191	531	122	21	10	63	133	2	1,073
	17.8%	49.5%	11.4%	2.0%	0.9%	5.9%	12.4%	0.2%	100.0%
30～34歳	169	502	92	15	10	95	208	1	1,092
	15.5%	46.0%	8.4%	1.4%	0.9%	8.7%	19.0%	0.1%	100.0%
35～39歳	175	465	102	15	17	91	296	4	1,165
	15.0%	39.9%	8.8%	1.3%	1.5%	7.8%	25.4%	0.3%	100.0%
40～44歳	179	433	85	9	23	101	299	4	1,133
	15.8%	38.2%	7.5%	0.8%	2.0%	8.9%	26.4%	0.4%	100.0%
45～49歳	117	350	63	12	19	69	182	1	813
	14.4%	43.1%	7.7%	1.5%	2.3%	8.5%	22.4%	0.1%	100.0%
50～54歳	65	194	39	3	9	51	137	1	499
	13.0%	38.9%	7.8%	0.6%	1.8%	10.2%	27.5%	0.2%	100.0%
55～59歳	28	116	17	1	2	18	63	2	247
	11.3%	47.0%	6.9%	0.4%	0.8%	7.3%	25.5%	0.8%	100.0%
60～64歳	3	25	7	1	1	4	28	0	69
	4.3%	36.2%	10.1%	1.4%	1.4%	5.8%	40.6%	0.0%	100.0%
65歳以上	0	2	0	0	0	0	8	0	10
	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	8	22	0	0	4	3	8	1	46
	17.4%	47.8%	0.0%	0.0%	8.7%	6.5%	17.4%	2.2%	100.0%
計	1,034	2,838	582	85	96	531	1,409	16	6,591
	15.7%	43.1%	8.8%	1.3%	1.5%	8.1%	21.4%	0.2%	100.0%

## (2) 夜勤の勤務状況（三交代制準夜勤）

## ①夜勤回数

スタッフ(非管理職)の三交代制の準夜勤の夜勤回数は「0～4回」51.8%、「5～7回」26.3%などであり【表4-1-5】、準夜勤の回数の平均は4.3回である。【表4-1-6】

また、スタッフ(非管理職)に限定して年齢別にみると、「30～34歳」「45～49歳」「50～54歳」で「5～7回」がそれぞれ30.2%、30.8%、30.8%である。【表4-1-6】

表4-1-4 1か月間の準夜勤の回数

	人数	割合
0～4回	1,066	56.6%
5～7回	430	22.8%
8回	32	1.7%
9～10回	8	0.4%
11～12回	1	0.1%
無回答・不明	347	18.4%
計	1,884	100.0%
平均		4.0

表4-1-5 職位別の1か月間の準夜勤の回数

	0～4回	5～7回	8回	9～10回	11～12回	無回答・不明	計
スタッフ	536	272	19	4	1	202	1,034
(非管理職)	51.8%	26.3%	1.8%	0.4%	0.1%	19.5%	100.0%
中間管理職	489	147	13	4	0	128	781
	62.6%	18.8%	1.7%	0.5%	0.0%	16.4%	100.0%
管理職	6	1	0	0	0	3	10
	60.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.0%	100.0%
高度専門性を 活かした役割	21	4	0	0	0	5	30
	70.0%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	100.0%
その他	14	6	0	0	0	9	29
	48.3%	20.7%	0.0%	0.0%	0.0%	31.0%	100.0%
計	1,066	430	32	8	1	347	1,884
	56.6%	22.8%	1.7%	0.4%	0.1%	18.4%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

表4-1-6 年齢別の1か月間の準夜勤の回数（スタッフ）

	0～4回	5～7回	8回	9～10回	11～12回	無回答・不明	計	平均
24歳以下	58	22	1	0	0	18	99	4.2
	58.6%	22.2%	1.0%	0.0%	0.0%	18.2%	100.0%	
25～29歳	106	51	4	1	0	29	191	4.3
	55.5%	26.7%	2.1%	0.5%	0.0%	15.2%	100.0%	
30～34歳	80	51	5	0	0	33	169	4.4
	47.3%	30.2%	3.0%	0.0%	0.0%	19.5%	100.0%	
35～39歳	94	42	4	0	0	35	175	4.2
	53.7%	24.0%	2.3%	0.0%	0.0%	20.0%	100.0%	
40～44歳	90	42	2	2	0	43	179	4.2
	50.3%	23.5%	1.1%	1.1%	0.0%	24.0%	100.0%	
45～49歳	57	36	1	0	0	23	117	4.2
	48.7%	30.8%	0.9%	0.0%	0.0%	19.7%	100.0%	
50～54歳	29	20	1	1	1	13	65	4.6
	44.6%	30.8%	1.5%	1.5%	1.5%	20.0%	100.0%	
55～59歳	17	7	1	0	0	3	28	4.0
	60.7%	25.0%	3.6%	0.0%	0.0%	10.7%	100.0%	
60～64歳	0	0	0	0	0	3	3	-
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	
無回答・不明	5	1	0	0	0	2	8	4.2
	62.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%	
計	536	272	19	4	1	202	1,034	4.3
	51.8%	26.3%	1.8%	0.4%	0.1%	19.5%	100.0%	

#### ②総夜勤時間数

スタッフ(非管理職)の三交代制の準夜勤の総時間数は「30～40時間未満」30.3%、「40～50時間未満」19.4%などである。【表4-1-8】

また、スタッフ(非管理職)に限定して年齢別にみると、「25～29歳」「30～34歳」で「30～40時間未満」がそれぞれ35.6%、33.7%である。【表4-1-9】

表4-1-7 1か月間の準夜勤の総時間数

	人数	割合
10時間未満	146	7.7%
10～20時間未満	141	7.5%
20～30時間未満	213	11.3%
30～40時間未満	561	29.8%
40～50時間未満	322	17.1%
50～60時間未満	93	4.9%
60～70時間未満	39	2.1%
70～80時間未満	14	0.7%
80時間以上	8	0.4%
無回答・不明	347	18.4%
計	1,884	100.0%
平均		33.2

表4-1-8 職位別の1か月間の準夜勤の総時間数

	10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40～50時間未満	50～60時間未満	60～70時間未満	70～80時間未満	80時間以上	無回答・不明	計
スタッフ	69	58	97	313	201	55	25	9	5	202	1,034
(非管理職)	6.7%	5.6%	9.4%	30.3%	19.4%	5.3%	2.4%	0.9%	0.5%	19.5%	100.0%
中間管理職	73	78	103	229	113	35	14	5	3	128	781
	9.3%	10.0%	13.2%	29.3%	14.5%	4.5%	1.8%	0.6%	0.4%	16.4%	100.0%
管理職	3	2	0	1	1	0	0	0	0	3	10
	30.0%	20.0%	0.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.0%	100.0%
高度専門性を活かした役割	0	3	10	9	0	3	0	0	0	5	30
	0.0%	10.0%	33.3%	30.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	100.0%
その他	1	0	3	9	7	0	0	0	0	9	29
	3.4%	0.0%	10.3%	31.0%	24.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	31.0%	100.0%
計	146	141	213	561	322	93	39	14	8	347	1,884
	7.7%	7.5%	11.3%	29.8%	17.1%	4.9%	2.1%	0.7%	0.4%	18.4%	100.0%

表4-1-9 年齢別の1か月間の準夜勤の総時間数（スタッフ）

	10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40～50時間未満	50～60時間未満	60～70時間未満	70～80時間未満	80時間以上	無回答・不明	計
24歳以下	4	2	20	31	14	5	3	1	1	18	99
	4.0%	2.0%	20.2%	31.3%	14.1%	5.1%	3.0%	1.0%	1.0%	18.2%	100.0%
25～29歳	12	15	12	68	37	11	5	1	1	29	191
	6.3%	7.9%	6.3%	35.6%	19.4%	5.8%	2.6%	0.5%	0.5%	15.2%	100.0%
30～34歳	5	10	11	57	34	11	4	3	1	33	169
	3.0%	5.9%	6.5%	33.7%	20.1%	6.5%	2.4%	1.8%	0.6%	19.5%	100.0%
35～39歳	14	10	14	55	31	11	4	0	1	35	175
	8.0%	5.7%	8.0%	31.4%	17.7%	6.3%	2.3%	0.0%	0.6%	20.0%	100.0%
40～44歳	15	9	17	49	37	6	3	0	0	43	179
	8.4%	5.0%	9.5%	27.4%	20.7%	3.4%	1.7%	0.0%	0.0%	24.0%	100.0%
45～49歳	9	7	12	32	24	5	4	0	1	23	117
	7.7%	6.0%	10.3%	27.4%	20.5%	4.3%	3.4%	0.0%	0.9%	19.7%	100.0%
50～54歳	4	4	6	12	16	5	2	3	0	13	65
	6.2%	6.2%	9.2%	18.5%	24.6%	7.7%	3.1%	4.6%	0.0%	20.0%	100.0%
55～59歳	6	0	4	6	7	1	0	1	0	3	28
	21.4%	0.0%	14.3%	21.4%	25.0%	3.6%	0.0%	3.6%	0.0%	10.7%	100.0%
60～64歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
無回答・不明	0	1	1	3	1	0	0	0	0	2	8
	0.0%	12.5%	12.5%	37.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%
計	69	58	97	313	201	55	25	9	5	202	1,034
	6.7%	5.6%	9.4%	30.3%	19.4%	5.3%	2.4%	0.9%	0.5%	19.5%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

**表4-1-10 就業規則上の1回の準夜勤時間**

	人数	割合
6～7時間未満	7	0.4%
7～8時間未満	176	9.3%
8～9時間未満	1,175	62.4%
9～10時間未満	156	8.3%
10時間以上	23	1.2%
無回答・不明	347	18.4%
計	1,884	100.0%
平均		8.4

#### ③実際の休憩・仮眠時間

スタッフ(非管理職)の三交代制の準夜勤における休憩・仮眠時間は、「30分～1時間未満」40.1%、「1～1.5時間未満」22.3%などである。【表4-1-13】

**表4-1-11 就業規則上の1回の準夜勤における休憩・仮眠時間**

	人数	割合
1時間未満	420	22.3%
1～1.5時間未満	1,103	58.5%
1.5～2時間未満	10	0.5%
2～2.5時間未満	2	0.1%
2.5時間以上	2	0.1%
無回答・不明	347	18.4%
計	1,884	100.0%
平均		1.0

**表4-1-12 実際の準夜勤における休憩・仮眠時間**

	人数	割合
30分未満	309	16.4%
30分～1時間未満	784	41.6%
1～1.5時間未満	432	22.9%
1.5～2時間未満	8	0.4%
2時間以上	4	0.2%
無回答・不明	347	18.4%
計	1,884	100.0%
平均		0.7

表4-1-13 職位別の実際の準夜勤における休憩・仮眠時間

	30分未満	30分～1時間 未満	1～1.5時間 未満	1.5～2時間 未満	2時間以上	無回答・不明	計
スタッフ (非管理職)	176 17.0%	415 40.1%	231 22.3%	7 0.7%	3 0.3%	202 19.5%	1,034 100.0%
中間管理職	123 15.7%	345 44.2%	184 23.6%	0 0.0%	1 0.1%	128 16.4%	781 100.0%
管理職	1 10.0%	5 50.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 30.0%	10 100.0%
高度専門性を 活かした役割	5 16.7%	11 36.7%	9 30.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 16.7%	30 100.0%
その他	4 13.8%	8 27.6%	7 24.1%	1 3.4%	0 0.0%	9 31.0%	29 100.0%
計	309 16.4%	784 41.6%	432 22.9%	8 0.4%	4 0.2%	347 18.4%	1,884 100.0%

表4-1-14 年齢別の実際の準夜勤における休憩・仮眠時間（スタッフ）

	30分未満	30分～1時間 未満	1～1.5時間 未満	1.5～2時間 未満	2時間以上	無回答・不明	計
24歳以下	14 14.1%	39 39.4%	27 27.3%	1 1.0%	0 0.0%	18 18.2%	99 100.0%
25～29歳	26 13.6%	85 44.5%	47 24.6%	3 1.6%	1 0.5%	29 15.2%	191 100.0%
30～34歳	26 15.4%	78 46.2%	30 17.8%	1 0.6%	1 0.6%	33 19.5%	169 100.0%
35～39歳	28 16.0%	78 44.6%	34 19.4%	0 0.0%	0 0.0%	35 20.0%	175 100.0%
40～44歳	36 20.1%	60 33.5%	38 21.2%	1 0.6%	1 0.6%	43 24.0%	179 100.0%
45～49歳	23 19.7%	43 36.8%	27 23.1%	1 0.9%	0 0.0%	23 19.7%	117 100.0%
50～54歳	16 24.6%	21 32.3%	15 23.1%	0 0.0%	0 0.0%	13 20.0%	65 100.0%
55～59歳	6 21.4%	8 28.6%	11 39.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 10.7%	28 100.0%
60～64歳	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	3 100.0%
無回答・不明	1 12.5%	3 37.5%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 25.0%	8 100.0%
計	176 17.0%	415 40.1%	231 22.3%	7 0.7%	3 0.3%	202 19.5%	1,034 100.0%

(3) 夜勤の勤務状況（三交代制深夜勤）

①夜勤回数

スタッフ(非管理職)の三交代制の深夜勤の夜勤回数は「0～4回」51.7%、「5～7回」25.5%などであり【表4-1-16】、深夜勤の回数の平均は4.3回である。【表4-1-17】

また、スタッフ(非管理職)に限定して年齢別にみると、「30～34歳」「55～59歳」で「0～4回」がそれぞれ56.2%、57.1%である。【表4-1-17】

表4-1-15 1か月間の深夜勤の回数

	人数	割合
0～4回	1,060	56.3%
5～7回	400	21.2%
8回	30	1.6%
9～10回	14	0.7%
11～14回	7	0.4%
無回答・不明	373	19.8%
計	1,884	100.0%
平均		4.1

表4-1-16 職位別の1か月間の深夜勤の回数

	0～4回	5～7回	8回	9～10回	11～14回	無回答・不明	計
スタッフ	535	264	20	7	7	201	1,034
(非管理職)	51.7%	25.5%	1.9%	0.7%	0.7%	19.4%	100.0%
中間管理職	488	126	10	7	0	150	781
	62.5%	16.1%	1.3%	0.9%	0.0%	19.2%	100.0%
管理職	4	0	0	0	0	6	10
	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
高度専門性を 活かした役割	20	3	0	0	0	7	30
	66.7%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	23.3%	100.0%
その他	13	7	0	0	0	9	29
	44.8%	24.1%	0.0%	0.0%	0.0%	31.0%	100.0%
計	1,060	400	30	14	7	373	1,884
	56.3%	21.2%	1.6%	0.7%	0.4%	19.8%	100.0%

表4-1-17 年齢別の1か月間の深夜勤の回数（スタッフ）

	0～4回	5～7回	8回	9～10回	11～14回	無回答・不明	計	平均
24歳以下	52	26	0	0	0	21	99	4.1
	52.5%	26.3%	0.0%	0.0%	0.0%	21.2%	100.0%	
25～29歳	99	46	6	1	0	39	191	4.4
	51.8%	24.1%	3.1%	0.5%	0.0%	20.4%	100.0%	
30～34歳	95	45	4	2	1	22	169	4.3
	56.2%	26.6%	2.4%	1.2%	0.6%	13.0%	100.0%	
35～39歳	84	46	5	1	2	37	175	4.4
	48.0%	26.3%	2.9%	0.6%	1.1%	21.1%	100.0%	
40～44歳	93	45	4	3	0	34	179	4.3
	52.0%	25.1%	2.2%	1.7%	0.0%	19.0%	100.0%	
45～49歳	58	30	1	0	1	27	117	4.3
	49.6%	25.6%	0.9%	0.0%	0.9%	23.1%	100.0%	
50～54歳	32	19	0	0	1	13	65	4.4
	49.2%	29.2%	0.0%	0.0%	1.5%	20.0%	100.0%	
55～59歳	16	7	0	0	0	5	28	3.9
	57.1%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	17.9%	100.0%	
60～64歳	1	0	0	0	2	0	3	9.3
	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	100.0%	
無回答・不明	5	0	0	0	0	3	8	3.4
	62.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	37.5%	100.0%	
計	535	264	20	7	7	201	1,034	4.3
	51.7%	25.5%	1.9%	0.7%	0.7%	19.4%	100.0%	

## ②総夜勤時間数

スタッフ(非管理職)の三交代制の深夜勤の総時間数は「30～40時間未満」25.8%、「40～50時間未満」19.3%などである。【表4-1-19】

表4-1-18 1か月間の深夜勤の総時間数

	人数	割合
10時間未満	159	8.4%
10～20時間未満	136	7.2%
20～30時間未満	234	12.4%
30～40時間未満	485	25.7%
40～50時間未満	315	16.7%
50～60時間未満	95	5.0%
60～70時間未満	45	2.4%
70～80時間未満	21	1.1%
80時間以上	21	1.1%
無回答・不明	373	19.8%
計	1,884	100.0%
平均		33.9

第3章 病院・職員調査

表4-1-19 職位別の1か月間の深夜勤の総時間数

	10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40～50時間未満	50～60時間未満	60～70時間未満	70～80時間未満	80時間以上	無回答・不明	計
スタッフ	85	53	110	267	200	58	36	10	14	201	1,034
(非管理職)	8.2%	5.1%	10.6%	25.8%	19.3%	5.6%	3.5%	1.0%	1.4%	19.4%	100.0%
中間管理職	69	80	116	199	105	35	9	11	7	150	781
	8.8%	10.2%	14.9%	25.5%	13.4%	4.5%	1.2%	1.4%	0.9%	19.2%	100.0%
管理職	1	1	2	0	0	0	0	0	0	6	10
	10.0%	10.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
高度専門性を活かした役割	2	1	6	12	1	1	0	0	0	7	30
	6.7%	3.3%	20.0%	40.0%	3.3%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	23.3%	100.0%
その他	2	1	0	7	9	1	0	0	0	9	29
	6.9%	3.4%	0.0%	24.1%	31.0%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	31.0%	100.0%
計	159	136	234	485	315	95	45	21	21	373	1,884
	8.4%	7.2%	12.4%	25.7%	16.7%	5.0%	2.4%	1.1%	1.1%	19.8%	100.0%

表4-1-20 年齢別の1か月間の深夜勤の総時間数（スタッフ）

	10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40～50時間未満	50～60時間未満	60～70時間未満	70～80時間未満	80時間以上	無回答・不明	計
24歳以下	8	6	10	26	20	4	4	0	0	21	99
	8.1%	6.1%	10.1%	26.3%	20.2%	4.0%	4.0%	0.0%	0.0%	21.2%	100.0%
25～29歳	12	9	17	53	37	13	7	2	2	39	191
	6.3%	4.7%	8.9%	27.7%	19.4%	6.8%	3.7%	1.0%	1.0%	20.4%	100.0%
30～34歳	14	9	19	50	34	8	8	3	2	22	169
	8.3%	5.3%	11.2%	29.6%	20.1%	4.7%	4.7%	1.8%	1.2%	13.0%	100.0%
35～39歳	10	11	15	49	32	8	6	3	4	37	175
	5.7%	6.3%	8.6%	28.0%	18.3%	4.6%	3.4%	1.7%	2.3%	21.1%	100.0%
40～44歳	19	8	19	46	34	9	6	1	3	34	179
	10.6%	4.5%	10.6%	25.7%	19.0%	5.0%	3.4%	0.6%	1.7%	19.0%	100.0%
45～49歳	9	4	17	24	22	9	3	1	1	27	117
	7.7%	3.4%	14.5%	20.5%	18.8%	7.7%	2.6%	0.9%	0.9%	23.1%	100.0%
50～54歳	7	4	8	11	13	7	2	0	0	13	65
	10.8%	6.2%	12.3%	16.9%	20.0%	10.8%	3.1%	0.0%	0.0%	20.0%	100.0%
55～59歳	4	1	5	6	7	0	0	0	0	5	28
	14.3%	3.6%	17.9%	21.4%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	17.9%	100.0%
60～64歳	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	3
	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	100.0%
無回答・不明	2	0	0	2	1	0	0	0	0	3	8
	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	37.5%	100.0%
計	85	53	110	267	200	58	36	10	14	201	1,034
	8.2%	5.1%	10.6%	25.8%	19.3%	5.6%	3.5%	1.0%	1.4%	19.4%	100.0%

表4-1-21 就業規則上の1回の深夜勤時間

	人数	割合
7～8時間未満	125	6.6%
8～9時間未満	1,065	56.5%
9～10時間未満	235	12.5%
10時間以上	86	4.6%
無回答・不明	373	19.8%
計	1,884	100.0%
平均		8.6

## ③実際の休憩・仮眠時間

スタッフ(非管理職)の三交代制の深夜勤における休憩・仮眠時間は、「1～1.5時間未満」31.6%、「30分～1時間未満」30.9%などである。【表4-1-24】

表4-1-22 就業規則上の1回の深夜勤における休憩・仮眠時間

	人数	割合
1時間未満	342	18.2%
1～1.5時間未満	1,065	56.5%
1.5～2時間未満	41	2.2%
2～2.5時間未満	55	2.9%
2.5時間以上	8	0.4%
無回答・不明	373	19.8%
計	1,884	100.0%
平均		0.8

表4-1-23 実際の深夜勤における休憩・仮眠時間

	人数	割合
30分未満	203	10.8%
30分～1時間未満	594	31.5%
1～1.5時間未満	596	31.6%
1.5～2時間未満	57	3.0%
2時間以上	61	3.2%
無回答・不明	373	19.8%
計	1,884	100.0%
平均		0.8

### 第3章 病院・職員調査

#### 表4-1-24 職位別の実際の深夜勤における休憩・仮眠時間

	30分未満	30分～1時間 未満	1～1.5時間 未満	1.5～2時間 未満	2時間以上	無回答・不明	計
スタッフ (非管理職)	109 10.5%	319 30.9%	327 31.6%	34 3.3%	44 4.3%	201 19.4%	1,034 100.0%
中間管理職	92 11.8%	260 33.3%	245 31.4%	20 2.6%	14 1.8%	150 19.2%	781 100.0%
管理職	0 0.0%	1 10.0%	3 30.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 60.0%	10 100.0%
高度専門性を 活かした役割	1 3.3%	9 30.0%	11 36.7%	1 3.3%	1 3.3%	7 23.3%	30 100.0%
その他	1 3.4%	5 17.2%	10 34.5%	2 6.9%	2 6.9%	9 31.0%	29 100.0%
計	203 10.8%	594 31.5%	596 31.6%	57 3.0%	61 3.2%	373 19.8%	1,884 100.0%

#### 表4-1-25 年齢別の実際の深夜勤における休憩・仮眠時間（スタッフ）

	30分未満	30分～1時間 未満	1～1.5時間 未満	1.5～2時間 未満	2時間以上	無回答・不明	計
24歳以下	2 2.0%	32 32.3%	34 34.3%	4 4.0%	6 6.1%	21 21.2%	99 100.0%
25～29歳	12 6.3%	51 26.7%	70 36.6%	10 5.2%	9 4.7%	39 20.4%	191 100.0%
30～34歳	20 11.8%	64 37.9%	46 27.2%	7 4.1%	10 5.9%	22 13.0%	169 100.0%
35～39歳	23 13.1%	51 29.1%	50 28.6%	5 2.9%	9 5.1%	37 21.1%	175 100.0%
40～44歳	21 11.7%	48 26.8%	66 36.9%	4 2.2%	6 3.4%	34 19.0%	179 100.0%
45～49歳	15 12.8%	38 32.5%	35 29.9%	1 0.9%	1 0.9%	27 23.1%	117 100.0%
50～54歳	11 16.9%	22 33.8%	14 21.5%	3 4.6%	2 3.1%	13 20.0%	65 100.0%
55～59歳	4 14.3%	9 32.1%	9 32.1%	0 0.0%	1 3.6%	5 17.9%	28 100.0%
60～64歳	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%
無回答・不明	0 0.0%	2 25.0%	3 37.5%	0 0.0%	0 0.0%	3 37.5%	8 100.0%
計	109 10.5%	319 30.9%	327 31.6%	34 3.3%	44 4.3%	201 19.4%	1,034 100.0%

## (4) 夜勤の勤務状況（二交代制）

## ①夜勤回数

スタッフ(非管理職)の二交代制の夜勤回数は「3～4回」35.5%、「5～6回」41.0%などであり【表4-1-27】、夜勤回数の平均は4.7回である。また、スタッフ(非管理職)に限定して年齢別にみると、「25～29歳」では「5～6回」が49.6%である。【表4-1-28】

表4-1-26 1か月間の夜勤の回数

	人数	割合
1～2回	767	12.2%
3～4回	2,514	39.9%
5～6回	1,973	31.3%
7～8回	286	4.5%
9～12回	43	0.7%
無回答・不明	713	11.3%
計	6,296	100.0%
平均		4.2

表4-1-27 職位別の1か月間の夜勤の回数

	1～2回	3～4回	5～6回	7～8回	9～12回	無回答・不明	計
スタッフ (非管理職)	163 4.8%	1,215 35.5%	1,402 41.0%	205 6.0%	30 0.9%	405 11.8%	3,420 100.0%
中間管理職	570 21.6%	1,207 45.7%	518 19.6%	67 2.5%	12 0.5%	270 10.2%	2,644 100.0%
管理職	23 48.9%	13 27.7%	4 8.5%	1 2.1%	1 2.1%	5 10.6%	47 100.0%
高度専門性を 活かした役割	6 10.2%	31 52.5%	10 16.9%	5 8.5%	0 0.0%	7 11.9%	59 100.0%
その他	5 4.1%	45 37.2%	39 32.2%	8 6.6%	0 0.0%	24 19.8%	121 100.0%
無回答・不明	0 0.0%	3 60.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%	5 100.0%
計	767 12.2%	2,514 39.9%	1,973 31.3%	286 4.5%	43 0.7%	713 11.3%	6,296 100.0%

### 第3章 病院・職員調査

表4-1-28 年齢別の1か月間の夜勤の回数（スタッフ）

	1～2回	3～4回	5～6回	7～8回	9～12回	無回答・不明	計	平均
24歳以下	8	104	92	7	2	40	253	4.5
	3.2%	41.1%	36.4%	2.8%	0.8%	15.8%	100.0%	
25～29歳	14	198	324	39	10	68	653	4.9
	2.1%	30.3%	49.6%	6.0%	1.5%	10.4%	100.0%	
30～34歳	29	206	258	38	3	60	594	4.7
	4.9%	34.7%	43.4%	6.4%	0.5%	10.1%	100.0%	
35～39歳	47	188	227	32	5	68	567	4.6
	8.3%	33.2%	40.0%	5.6%	0.9%	12.0%	100.0%	
40～44歳	31	210	190	31	6	50	518	4.6
	6.0%	40.5%	36.7%	6.0%	1.2%	9.7%	100.0%	
45～49歳	12	151	156	33	2	59	413	4.7
	2.9%	36.6%	37.8%	8.0%	0.5%	14.3%	100.0%	
50～54歳	12	92	86	17	2	24	233	4.6
	5.2%	39.5%	36.9%	7.3%	0.9%	10.3%	100.0%	
55～59歳	6	45	54	5	0	23	133	4.6
	4.5%	33.8%	40.6%	3.8%	0.0%	17.3%	100.0%	
60～64歳	2	15	3	3	0	9	32	4.1
	6.3%	46.9%	9.4%	9.4%	0.0%	28.1%	100.0%	
65歳以上	0	1	1	0	0	0	2	5.0
	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
無回答・不明	2	5	11	0	0	4	22	4.6
	9.1%	22.7%	50.0%	0.0%	0.0%	18.2%	100.0%	
計	163	1,215	1,402	205	30	405	3,420	4.7
	4.8%	35.5%	41.0%	6.0%	0.9%	11.8%	100.0%	

#### ②総夜勤時間数

スタッフ（非管理職）の二交代制の夜勤の総時間数は、「80時間以上」38.7%、「60～70時間未満」19.3%などである。【表4-1-30】

表4-1-29 1か月間の夜勤の総時間数

	人数	割合
10時間未満	24	0.4%
10～20時間未満	746	11.8%
20～30時間未満	78	1.2%
30～40時間未満	487	7.7%
40～50時間未満	392	6.2%
50～60時間未満	421	6.7%
60～70時間未満	1,173	18.6%
70～80時間未満	359	5.7%
80時間以上	1,903	30.2%
無回答・不明	713	11.3%
計	6,296	100.0%
平均		63.3

表4-1-30 職位別の1か月間の夜勤の総時間数

	10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40～50時間未満	50～60時間未満	60～70時間未満	70～80時間未満	80時間以上	無回答・不明	計
スタッフ (非管理職)	14 0.4%	362 10.6%	23 0.7%	128 3.7%	115 3.4%	172 5.0%	660 19.3%	218 6.4%	1,323 38.7%	405 11.8%	3,420 100.0%
中間管理職	10 0.4%	353 13.4%	54 2.0%	338 12.8%	263 9.9%	234 8.9%	467 17.7%	129 4.9%	526 19.9%	270 10.2%	2,644 100.0%
管理職	0 0.0%	13 27.7%	0 0.0%	13 27.7%	4 8.5%	3 6.4%	5 10.6%	1 2.1%	3 6.4%	5 10.6%	47 100.0%
高度専門性を 活かした役割	0 0.0%	7 11.9%	1 1.7%	2 3.4%	5 8.5%	7 11.9%	12 20.3%	7 11.9%	11 18.6%	7 11.9%	59 100.0%
その他	0 0.0%	11 9.1%	0 0.0%	6 5.0%	3 2.5%	5 4.1%	28 23.1%	4 3.3%	40 33.1%	24 19.8%	121 100.0%
無回答・不明	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%	5 100.0%
計	24 0.4%	746 11.8%	78 1.2%	487 7.7%	392 6.2%	421 6.7%	1,173 18.6%	359 5.7%	1,903 30.2%	713 11.3%	6,296 100.0%

表4-1-31 年齢別の1か月間の夜勤の総時間数（スタッフ）

	10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40～50時間未満	50～60時間未満	60～70時間未満	70～80時間未満	80時間以上	無回答・不明	計
24歳以下	2 0.8%	34 13.4%	2 0.8%	7 2.8%	8 3.2%	12 4.7%	59 23.3%	12 4.7%	77 30.4%	40 15.8%	253 100.0%
25～29歳	1 0.2%	74 11.3%	9 1.4%	12 1.8%	17 2.6%	27 4.1%	106 16.2%	46 7.0%	293 44.9%	68 10.4%	653 100.0%
30～34歳	5 0.8%	68 11.4%	4 0.7%	24 4.0%	21 3.5%	31 5.2%	93 15.7%	45 7.6%	243 40.9%	60 10.1%	594 100.0%
35～39歳	4 0.7%	65 11.5%	3 0.5%	33 5.8%	16 2.8%	30 5.3%	112 19.8%	35 6.2%	201 35.4%	68 12.0%	567 100.0%
40～44歳	2 0.4%	47 9.1%	4 0.8%	30 5.8%	17 3.3%	38 7.3%	108 20.8%	29 5.6%	193 37.3%	50 9.7%	518 100.0%
45～49歳	0 0.0%	41 9.9%	0 0.0%	4 1.0%	18 4.4%	16 3.9%	85 20.6%	31 7.5%	159 38.5%	59 14.3%	413 100.0%
50～54歳	0 0.0%	21 9.0%	1 0.4%	9 3.9%	6 2.6%	6 2.6%	62 26.6%	14 6.0%	90 38.6%	24 10.3%	233 100.0%
55～59歳	0 0.0%	7 5.3%	0 0.0%	5 3.8%	8 6.0%	7 5.3%	26 19.5%	4 3.0%	53 39.8%	23 17.3%	133 100.0%
60～64歳	0 0.0%	3 9.4%	0 0.0%	2 6.3%	3 9.4%	4 12.5%	5 15.6%	2 6.3%	4 12.5%	9 28.1%	32 100.0%
65歳以上	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%
無回答・不明	0 0.0%	2 9.1%	0 0.0%	2 9.1%	1 4.5%	1 4.5%	4 18.2%	0 0.0%	8 36.4%	4 18.2%	22 100.0%
計	14 0.4%	362 10.6%	23 0.7%	128 3.7%	115 3.4%	172 5.0%	660 19.3%	218 6.4%	1,323 38.7%	405 11.8%	3,420 100.0%

### 第3章 病院・職員調査

**表4-1-32 就業規則上の1回の夜勤時間**

	人数	割合
10 時間未満	9	0.1%
10～12 時間未満	19	0.3%
12～14 時間未満	383	6.1%
14～16 時間未満	348	5.5%
16～18 時間未満	4,656	74.0%
18～20 時間未満	162	2.6%
20 時間以上	6	0.1%
無回答・不明	713	11.3%
計	6,296	100.0%
平均		16.1

#### ③実際の休憩・仮眠時間

スタッフ(非管理職)の二交代制の夜勤における休憩・仮眠時間は、「2～2.5時間未満」33.9%、「1.5～2時間未満」16.9%などである。【表4-1-35】

**表 4-1-33 就業規則上の 1 回の夜勤における休憩・仮眠時間**

	人数	割合
1時間未満	11	0.2%
1～1.5時間未満	380	6.0%
1.5～2時間未満	984	15.6%
2～2.5時間未満	2,785	44.2%
2.5～3時間未満	619	9.8%
3～3.5時間未満	646	10.3%
3.5～4時間未満	88	1.4%
4時間以上	70	1.1%
無回答・不明	713	11.3%
計	6,296	100.0%
平均		2.1

**表4-1-34 実際の夜勤における休憩・仮眠時間**

	人数	割合
30分未満	50	0.8%
30分～1時間未満	183	2.9%
1～1.5時間未満	849	13.5%
1.5～2時間未満	1,121	17.8%
2～2.5時間未満	2,151	34.2%
2.5～3時間未満	591	9.4%
3～3.5時間未満	511	8.1%
3.5～4時間未満	65	1.0%
4時間以上	62	1.0%
無回答・不明	713	11.3%
計	6,296	100.0%
平均		1.9

表4-1-35 職位別の実際の夜勤における休憩・仮眠時間

	30分未満	30分～1時間未満	1～1.5時間未満	1.5～2時間未満	2～2.5時間未満	2.5～3時間未満	3～3.5時間未満	3.5～4時間未満	4時間以上	無回答・不明	計
スタッフ	23	97	401	577	1,160	354	317	39	47	405	3,420
(非管理職)	0.7%	2.8%	11.7%	16.9%	33.9%	10.4%	9.3%	1.1%	1.4%	11.8%	100.0%
中間管理職	26	84	411	504	913	219	178	25	14	270	2,644
	1.0%	3.2%	15.5%	19.1%	34.5%	8.3%	6.7%	0.9%	0.5%	10.2%	100.0%
管理職	0	0	8	5	23	2	2	1	1	5	47
	0.0%	0.0%	17.0%	10.6%	48.9%	4.3%	4.3%	2.1%	2.1%	10.6%	100.0%
高度専門性を活かした役割	1	0	4	9	23	9	6	0	0	7	59
	1.7%	0.0%	6.8%	15.3%	39.0%	15.3%	10.2%	0.0%	0.0%	11.9%	100.0%
その他	0	2	24	25	31	7	8	0	0	24	121
	0.0%	1.7%	19.8%	20.7%	25.6%	5.8%	6.6%	0.0%	0.0%	19.8%	100.0%
無回答・不明	0	0	1	1	1	0	0	0	0	2	5
	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	100.0%
計	50	183	849	1,121	2,151	591	511	65	62	713	6,296
	0.8%	2.9%	13.5%	17.8%	34.2%	9.4%	8.1%	1.0%	1.0%	11.3%	100.0%

表4-1-36 年齢別の実際の夜勤における休憩・仮眠時間（スタッフ）

	30分未満	30分～1時間未満	1～1.5時間未満	1.5～2時間未満	2～2.5時間未満	2.5～3時間未満	3～3.5時間未満	3.5～4時間未満	4時間以上	無回答・不明	計
24歳以下	1	4	21	36	79	35	27	7	3	40	253
	0.4%	1.6%	8.3%	14.2%	31.2%	13.8%	10.7%	2.8%	1.2%	15.8%	100.0%
25～29歳	4	15	58	114	223	87	65	6	13	68	653
	0.6%	2.3%	8.9%	17.5%	34.2%	13.3%	10.0%	0.9%	2.0%	10.4%	100.0%
30～34歳	4	17	68	110	212	62	49	6	6	60	594
	0.7%	2.9%	11.4%	18.5%	35.7%	10.4%	8.2%	1.0%	1.0%	10.1%	100.0%
35～39歳	5	13	70	92	207	51	49	6	6	68	567
	0.9%	2.3%	12.3%	16.2%	36.5%	9.0%	8.6%	1.1%	1.1%	12.0%	100.0%
40～44歳	3	20	81	87	173	47	43	9	5	50	518
	0.6%	3.9%	15.6%	16.8%	33.4%	9.1%	8.3%	1.7%	1.0%	9.7%	100.0%
45～49歳	4	10	53	67	131	47	34	4	4	59	413
	1.0%	2.4%	12.8%	16.2%	31.7%	11.4%	8.2%	1.0%	1.0%	14.3%	100.0%
50～54歳	2	11	26	37	79	17	30	1	6	24	233
	0.9%	4.7%	11.2%	15.9%	33.9%	7.3%	12.9%	0.4%	2.6%	10.3%	100.0%
55～59歳	0	6	17	23	40	6	15	0	3	23	133
	0.0%	4.5%	12.8%	17.3%	30.1%	4.5%	11.3%	0.0%	2.3%	17.3%	100.0%
60～64歳	0	1	3	3	10	2	3	0	1	9	32
	0.0%	3.1%	9.4%	9.4%	31.3%	6.3%	9.4%	0.0%	3.1%	28.1%	100.0%
65歳以上	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	0	0	2	8	6	0	2	0	0	4	22
	0.0%	0.0%	9.1%	36.4%	27.3%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	18.2%	100.0%
計	23	97	401	577	1,160	354	317	39	47	405	3,420
	0.7%	2.8%	11.7%	16.9%	33.9%	10.4%	9.3%	1.1%	1.4%	11.8%	100.0%

(5) 夜勤中の仮眠に対する満足度

① 仮眠の取得状況に対する満足度

勤務形態にかかわらず、何らかの夜勤・交代制勤務や宿日直制等を行っている回答者について、仮眠の取得状況に対する満足度をみると、「満足」8.5%、「やや満足」17.1%に対して、「やや不満」17.3%、「不満」15.3%である。【表4-1-37】

表4-1-37 年齢別の仮眠の取得状況に対する満足度

	満足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不満	仮眠して いない	無回答 ・不明	計
24歳以下	54	86	108	59	25	52	1	385
	14.0%	22.3%	28.1%	15.3%	6.5%	13.5%	0.3%	100.0%
25～29歳	114	219	231	168	119	115	1	967
	11.8%	22.6%	23.9%	17.4%	12.3%	11.9%	0.1%	100.0%
30～34歳	77	203	302	170	173	166	2	1,093
	7.0%	18.6%	27.6%	15.6%	15.8%	15.2%	0.2%	100.0%
35～39歳	123	255	386	268	248	227	0	1,507
	8.2%	16.9%	25.6%	17.8%	16.5%	15.1%	0.0%	100.0%
40～44歳	175	344	592	351	352	309	3	2,126
	8.2%	16.2%	27.8%	16.5%	16.6%	14.5%	0.1%	100.0%
45～49歳	158	305	552	348	306	280	8	1,957
	8.1%	15.6%	28.2%	17.8%	15.6%	14.3%	0.4%	100.0%
50～54歳	112	205	383	249	212	203	8	1,372
	8.2%	14.9%	27.9%	18.1%	15.5%	14.8%	0.6%	100.0%
55～59歳	44	114	196	133	109	110	5	711
	6.2%	16.0%	27.6%	18.7%	15.3%	15.5%	0.7%	100.0%
60～64歳	9	17	31	21	11	9	5	103
	8.7%	16.5%	30.1%	20.4%	10.7%	8.7%	4.9%	100.0%
65歳以上	1	0	2	0	0	1	0	4
	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	11	13	32	20	22	4	1	103
	10.7%	12.6%	31.1%	19.4%	21.4%	3.9%	1.0%	100.0%
計	878	1,761	2,815	1,787	1,577	1,476	34	10,328
	8.5%	17.1%	27.3%	17.3%	15.3%	14.3%	0.3%	100.0%

注 勤務形態として「オンコール」を選択した人の回答は除外したデータとなっている

## ② 仮眠室等の環境に対する満足度

仮眠の取得状況に対する満足度を回答した者に限定して、仮眠室等の環境(静か、明るすぎない等心身を休めることのできる環境)に対する満足度をみると、「満足」10.6%、「やや満足」21.3%に対して、「やや不満」24.7%、「不満」19.8%である。【表4-1-38】

表4-1-38 年齢別の仮眠室等の環境に対する満足度

	満足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不満	無回答・不明	計
24歳以下	65 19.6%	89 26.8%	75 22.6%	79 23.8%	24 7.2%	0 0.0%	332 100.0%
25～29歳	83 9.8%	207 24.3%	194 22.8%	224 26.3%	143 16.8%	0 0.0%	851 100.0%
30～34歳	79 8.5%	192 20.8%	211 22.8%	236 25.5%	207 22.4%	0 0.0%	925 100.0%
35～39歳	119 9.3%	260 20.3%	284 22.2%	331 25.9%	284 22.2%	2 0.2%	1,280 100.0%
40～44歳	199 11.0%	387 21.3%	413 22.8%	440 24.3%	372 20.5%	3 0.2%	1,814 100.0%
45～49歳	172 10.3%	330 19.8%	412 24.7%	408 24.4%	345 20.7%	2 0.1%	1,669 100.0%
50～54歳	140 12.1%	242 20.8%	277 23.9%	265 22.8%	233 20.1%	4 0.3%	1,161 100.0%
55～59歳	62 10.4%	133 22.3%	136 22.8%	153 25.7%	110 18.5%	2 0.3%	596 100.0%
60～64歳	7 7.9%	21 23.6%	28 31.5%	19 21.3%	14 15.7%	0 0.0%	89 100.0%
65歳以上	2 66.7%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%
無回答・不明	9 9.2%	19 19.4%	30 30.6%	24 24.5%	16 16.3%	0 0.0%	98 100.0%
計	937 10.6%	1,880 21.3%	2,061 23.4%	2,179 24.7%	1,748 19.8%	13 0.1%	8,818 100.0%

注 勤務形態として「オンコール」を選択した人の回答は除外したデータとなっている

(6) 48時間以上の休息（休日を含む）の回数

2019年8月の1か月間に行った勤務について、三交代制、二交代制、夜勤専従、宿日直制のいずれかを選択した回答者に、同期間における連続した48時間以上の休息（休日を含む）の回数を尋ねた。

スタッフ（非管理職）では、「2回」34.7%が最も多く、次いで「1回」25.7%である。一方、「なかった」と回答した者は6.6%である。【表4-1-39】

表4-1-39 職位別の48時間以上の休息（休日を含む）の回数

	5回以上	4回	3回	2回	1回	なかった	無回答・不明	計
スタッフ （非管理職）	370 7.5%	317 6.4%	931 18.7%	1,721 34.7%	1,277 25.7%	328 6.6%	22 0.4%	4,966 100.0%
中間管理職	266 5.4%	434 8.8%	1,041 21.1%	1,603 32.4%	1,235 25.0%	356 7.2%	9 0.2%	4,944 100.0%
管理職	9 6.1%	23 15.6%	39 26.5%	45 30.6%	24 16.3%	7 4.8%	0 0.0%	147 100.0%
高度専門性を 活かした役割	6 6.1%	6 6.1%	25 25.5%	37 37.8%	21 21.4%	3 3.1%	0 0.0%	98 100.0%
その他	15 9.1%	9 5.5%	26 15.9%	53 32.3%	42 25.6%	15 9.1%	4 2.4%	164 100.0%
無回答・不明	0 0.0%	3 33.3%	1 11.1%	2 22.2%	2 22.2%	1 11.1%	0 0.0%	9 100.0%
計	666 6.4%	792 7.7%	2,063 20.0%	3,461 33.5%	2,601 25.2%	710 6.9%	35 0.3%	10,328 100.0%

(7) 勤務間インターバルが11時間未満となった経験の有無と回数

2019年8月の1か月間に、夜勤の有無に関わらず勤務間インターバルが11時間未満となった経験の有無と回数を尋ねた。

スタッフ（非管理職）では、「あった」と回答した割合が18.0%であり、あった場合は「1～2回」9.2%、「3～4回」5.4%である。一方、「なかった」81.4%である。【表4-1-40】

表4-1-40 職位別の勤務間インターバルが11時間未満となった経験の有無と回数

	あった					なかった	無回答・不明	計
		1～2回	3～4回	5～6回	7回以上			
スタッフ(非管理職)	1,185 18.0%	606 9.2%	354 5.4%	156 2.4%	49 0.7%	5,368 81.4%	38 0.6%	6,591 100.0%
中間管理職	1,820 24.6%	800 10.8%	472 6.4%	256 3.5%	264 3.6%	5,546 75.0%	28 0.4%	7,394 100.0%
管理職	74 12.1%	25 4.1%	15 2.4%	13 2.1%	21 3.4%	530 86.3%	10 1.6%	614 100.0%
高度専門性を 活かした役割	47 28.7%	23 14.0%	15 9.1%	8 4.9%	1 0.6%	114 69.5%	3 1.8%	164 100.0%
その他	33 13.4%	14 5.7%	9 3.6%	4 1.6%	3 1.2%	206 83.4%	8 3.2%	247 100.0%
無回答・不明	2 12.5%	2 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 62.5%	4 25.0%	16 100.0%
計	3,161 21.0%	1,470 9.8%	865 5.8%	437 2.9%	338 2.2%	11,774 78.4%	91 0.6%	15,026 100.0%

## 2) 時間外労働の現状

## (1) 時間外労働の有無

実際に行った時間外労働の有無についてみると、2019年7月の1か月間に時間外労働が「あった」者は78.3%であり、職位別では「スタッフ(非管理職)」75.6%、「中間管理職」81.8%である。【表4-2-1】

また、スタッフ(非管理職)に限定した場合、「25～29歳」では「あった」と回答した割合が81.2%である。【表4-2-2】

表4-2-1 職位別の実際に行った時間外労働時間の有無

	あった	なかった	無回答・不明	計
スタッフ(非管理職)	4,984	967	640	6,591
	75.6%	14.7%	9.7%	100.0%
中間管理職	6,046	717	631	7,394
	81.8%	9.7%	8.5%	100.0%
管理職	411	138	65	614
	66.9%	22.5%	10.6%	100.0%
高度専門性を活かした役割	140	12	12	164
	85.4%	7.3%	7.3%	100.0%
その他	173	36	38	247
	70.0%	14.6%	15.4%	100.0%
無回答・不明	7	4	5	16
	43.8%	25.0%	31.3%	100.0%
計	11,761	1,874	1,391	15,026
	78.3%	12.5%	9.3%	100.0%

表4-2-2 年齢別の実際に行った時間外労働時間の有無（スタッフ）

	あった	なかった	無回答・不明	計
24歳以下	336	49	59	444
	75.7%	11.0%	13.3%	100.0%
25～29歳	871	106	96	1,073
	81.2%	9.9%	8.9%	100.0%
30～34歳	855	143	94	1,092
	78.3%	13.1%	8.6%	100.0%
35～39歳	869	183	113	1,165
	74.6%	15.7%	9.7%	100.0%
40～44歳	833	191	109	1,133
	73.5%	16.9%	9.6%	100.0%
45～49歳	609	124	80	813
	74.9%	15.3%	9.8%	100.0%
50～54歳	367	90	42	499
	73.5%	18.0%	8.4%	100.0%
55～59歳	166	56	25	247
	67.2%	22.7%	10.1%	100.0%
60～64歳	45	15	9	69
	65.2%	21.7%	13.0%	100.0%
65歳以上	4	3	3	10
	40.0%	30.0%	30.0%	100.0%
無回答・不明	29	7	10	46
	63.0%	15.2%	21.7%	100.0%
計	4,984	967	640	6,591
	75.6%	14.7%	9.7%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

#### (2) 実際に行った時間外労働の時間数

スタッフ(非管理職)では、実際に行った時間外労働の時間数が「5時間未満」は31.5%である一方、「20～25時間未満」4.7%、「25～30時間未満」1.4%、「30～35時間未満」1.5%、「35～40時間未満」0.5%、「40時間以上」1.2%である。【表4-2-3】

表4-2-3 職位別の実際に行った時間外労働の時間数

	0時間	5時間未満	5～10時間未満	10～15時間未満	15～20時間未満	20～25時間未満	25～30時間未満	30～35時間未満	35～40時間未満	40時間以上	無回答・不明	計	平均
スタッフ (非管理職)	967 14.7%	2,078 31.5%	1,158 17.6%	759 11.5%	378 5.7%	307 4.7%	95 1.4%	98 1.5%	31 0.5%	80 1.2%	640 9.7%	6,591 100.0%	8.7
中間管理職	717 9.7%	1,228 16.6%	1,111 15.0%	1,057 14.3%	591 8.0%	774 10.5%	265 3.6%	362 4.9%	160 2.2%	498 6.7%	631 8.5%	7,394 100.0%	15.8
管理職	138 22.5%	51 8.3%	43 7.0%	60 9.8%	39 6.4%	66 10.7%	24 3.9%	40 6.5%	11 1.8%	77 12.5%	65 10.6%	614 100.0%	22.2
高度専門性を 活かした役割	12 7.3%	40 24.4%	29 17.7%	36 22.0%	10 6.1%	12 7.3%	3 1.8%	6 3.7%	1 0.6%	3 1.8%	12 7.3%	164 100.0%	11.1
その他	36 14.6%	73 29.6%	43 17.4%	24 9.7%	7 2.8%	15 6.1%	1 0.4%	1 0.4%	1 0.4%	8 3.2%	38 15.4%	247 100.0%	9.6
無回答・不明	4 25.0%	2 12.5%	1 6.3%	1 6.3%	0 0.0%	2 12.5%	0 0.0%	1 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	5 31.3%	16 100.0%	14.3
計	1,874 12.5%	3,472 23.1%	2,385 15.9%	1,937 12.9%	1,025 6.8%	1,176 7.8%	388 2.6%	508 3.4%	204 1.4%	666 4.4%	1,391 9.3%	15,026 100.0%	12.9

表4-2-4 年齢別の実際に行った時間外労働の時間数 (スタッフ)

	0時間	5時間未満	5～10時間未満	10～15時間未満	15～20時間未満	20～25時間未満	25～30時間未満	30～35時間未満	35～40時間未満	40時間以上	無回答・不明	計
24歳以下	49 11.0%	123 27.7%	71 16.0%	49 11.0%	35 7.9%	28 6.3%	5 1.1%	13 2.9%	2 0.5%	10 2.3%	59 13.3%	444 100.0%
25～29歳	106 9.9%	305 28.4%	207 19.3%	152 14.2%	81 7.5%	79 7.4%	15 1.4%	20 1.9%	2 0.2%	10 0.9%	96 8.9%	1,073 100.0%
30～34歳	143 13.1%	346 31.7%	203 18.6%	125 11.4%	73 6.7%	48 4.4%	15 1.4%	13 1.2%	11 1.0%	21 1.9%	94 8.6%	1,092 100.0%
35～39歳	183 15.7%	389 33.4%	202 17.3%	133 11.4%	56 4.8%	39 3.3%	23 2.0%	13 1.1%	5 0.4%	9 0.8%	113 9.7%	1,165 100.0%
40～44歳	191 16.9%	379 33.5%	185 16.3%	125 11.0%	48 4.2%	43 3.8%	20 1.8%	18 1.6%	2 0.2%	13 1.1%	109 9.6%	1,133 100.0%
45～49歳	124 15.3%	269 33.1%	127 15.6%	94 11.6%	48 5.9%	38 4.7%	8 1.0%	9 1.1%	6 0.7%	10 1.2%	80 9.8%	813 100.0%
50～54歳	90 18.0%	153 30.7%	101 20.2%	53 10.6%	20 4.0%	22 4.4%	6 1.2%	7 1.4%	1 0.2%	4 0.8%	42 8.4%	499 100.0%
55～59歳	56 22.7%	74 30.0%	48 19.4%	19 7.7%	10 4.0%	5 2.0%	2 0.8%	4 1.6%	2 0.8%	2 0.8%	25 10.1%	247 100.0%
60～64歳	15 21.7%	25 36.2%	7 10.1%	4 5.8%	5 7.2%	2 2.9%	1 1.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.4%	9 13.0%	69 100.0%
65歳以上	3 30.0%	3 30.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 30.0%	10 100.0%
無回答 ・不明	7 15.2%	12 26.1%	7 15.2%	5 10.9%	2 4.3%	2 4.3%	0 0.0%	1 2.2%	0 0.0%	0 0.0%	10 21.7%	46 100.0%
計	967 14.7%	2,078 31.5%	1,158 17.6%	759 11.5%	378 5.7%	307 4.7%	95 1.4%	98 1.5%	31 0.5%	80 1.2%	640 9.7%	6,591 100.0%

(3) 実際に行った時間外労働のうち、時間外勤務を申請した時間数

スタッフ(非管理職)では、「5時間未満」41.8%、「5～10時間未満」17.7%、「0時間」10.2%などである。また、時間外勤務を申請した時間数の平均は6.2時間である。【表4-2-5】

表4-2-5 職位別の時間外勤務を申請した時間数

	0時間	5時間未満	5～10時間未満	10～15時間未満	15～20時間未満	20～25時間未満	25～30時間未満	30～35時間未満	35～40時間未満	40時間以上	無回答・不明	計	平均
スタッフ (非管理職)	573 10.2%	2,349 41.8%	994 17.7%	549 9.8%	239 4.2%	147 2.6%	65 1.2%	44 0.8%	10 0.2%	14 0.2%	640 11.4%	5,624 100.0%	5.8
中間管理職	1,641 24.6%	1,718 25.7%	1,050 15.7%	684 10.2%	382 5.7%	258 3.9%	128 1.9%	86 1.3%	39 0.6%	60 0.9%	631 9.5%	6,677 100.0%	6.8
管理職	289 60.7%	47 9.9%	27 5.7%	17 3.6%	8 1.7%	7 1.5%	5 1.1%	8 1.7%	1 0.2%	2 0.4%	65 13.7%	476 100.0%	3.1
高度専門性を 活かした役割	17 11.2%	55 36.2%	26 17.1%	23 15.1%	8 5.3%	5 3.3%	4 2.6%	2 1.3%	0 0.0%	0 0.0%	12 7.9%	152 100.0%	6.9
その他	22 10.4%	84 39.8%	35 16.6%	19 9.0%	3 1.4%	6 2.8%	2 0.9%	1 0.5%	0 0.0%	1 0.5%	38 18.0%	211 100.0%	5.4
無回答・不明	1 8.3%	3 25.0%	0 0.0%	1 8.3%	0 0.0%	1 8.3%	1 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 41.7%	12 100.0%	9.8
計	2,543 19.3%	4,256 32.4%	2,132 16.2%	1,293 9.8%	640 4.9%	424 3.2%	205 1.6%	141 1.1%	50 0.4%	77 0.6%	1,391 10.6%	13,152 100.0%	6.2

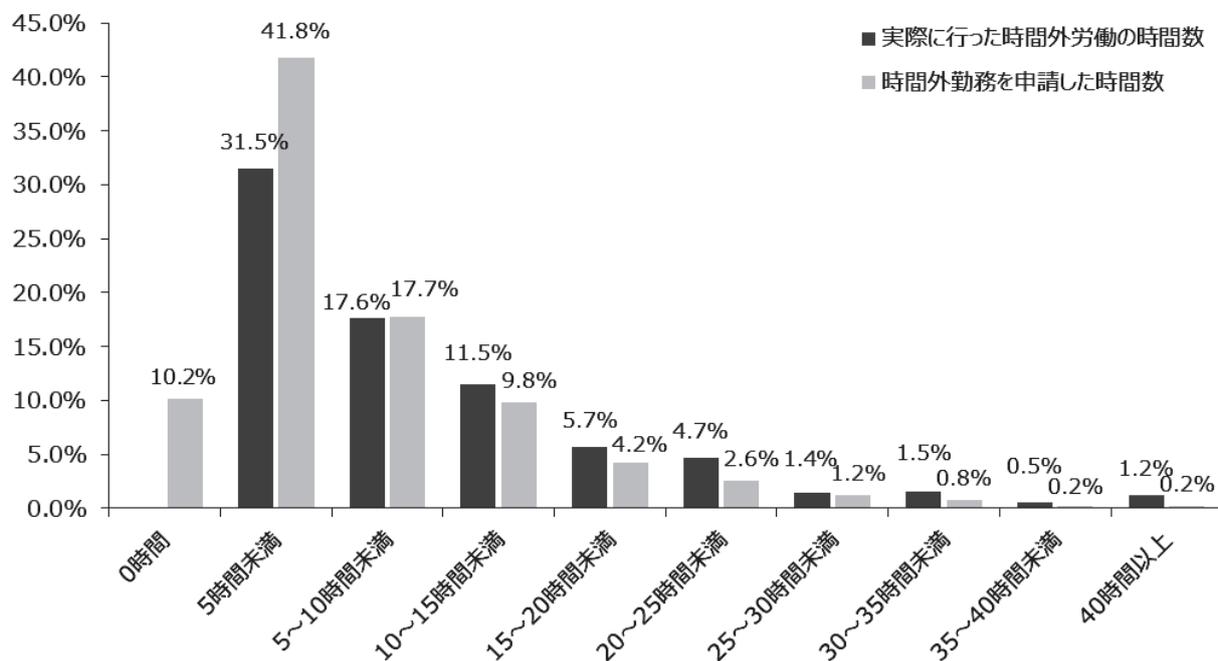


図 実際に行った時間外労働の時間数および時間外勤務を申請した時間数 (無回答・不明を除く)

### 第3章 病院・職員調査

#### (4) 時間外勤務を申請した時間数のうち、時間外勤務手当が支払われた時間数

スタッフ(非管理職)では、「5時間未満」46.7%、「5～10時間未満」19.6%、「10～15時間未満」10.7%などである。また、時間外勤務を申請した時間数のうち、時間外手当が支払われた時間数の平均は6.1時間である。  
【表4-2-6】

表4-2-6 職位別の時間外手当が支払われた時間数

	0時間	5時間未満	5～10時間未満	10～15時間未満	15～20時間未満	20～25時間未満	25～30時間未満	30～35時間未満	35～40時間未満	40時間以上	無回答・不明	計	平均
スタッフ	18	2,357	990	538	235	142	65	42	10	14	640	5,051	5.7
(非管理職)	0.4%	46.7%	19.6%	10.7%	4.7%	2.8%	1.3%	0.8%	0.2%	0.3%	12.7%	100.0%	
中間管理職	63	1,708	1,040	676	373	254	122	76	37	56	631	5,036	6.6
	1.3%	33.9%	20.7%	13.4%	7.4%	5.0%	2.4%	1.5%	0.7%	1.1%	12.5%	100.0%	
管理職	10	44	26	15	7	6	5	7	1	1	65	187	2.7
	5.3%	23.5%	13.9%	8.0%	3.7%	3.2%	2.7%	3.7%	0.5%	0.5%	34.8%	100.0%	
高度専門性を活かした役割	0	55	26	24	7	5	5	1	0	0	12	135	6.8
	0.0%	40.7%	19.3%	17.8%	5.2%	3.7%	3.7%	0.7%	0.0%	0.0%	8.9%	100.0%	
その他	1	84	35	18	3	6	2	1	0	1	38	189	5.3
	0.5%	44.4%	18.5%	9.5%	1.6%	3.2%	1.1%	0.5%	0.0%	0.5%	20.1%	100.0%	
無回答・不明	0	3	0	1	0	1	1	0	0	0	5	11	9.8
	0.0%	27.3%	0.0%	9.1%	0.0%	9.1%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	45.5%	100.0%	
計	92	4,251	2,117	1,272	625	414	200	127	48	72	1,391	10,609	6.1
	0.9%	40.1%	20.0%	12.0%	5.9%	3.9%	1.9%	1.2%	0.5%	0.7%	13.1%	100.0%	

## (5) 事務作業・院内の看護研究等を業務時間外、自宅に持ち帰って行った経験の有無と時間

2019年7月の1か月間に事務作業・院内の看護研究等を業務時間外、もしくは自宅に持ち帰って行った経験の有無については、全体では「自宅に持ち帰った」45.1%、また、「中間管理職」に限定すると「自宅に持ち帰った」59.2%などである。また、作業時間の平均は6.9時間である。【表4-2-7】

表4-2-7 職位別の事務作業・院内の看護研究等を業務時間外、自宅に持ち帰って行った経験の有無

	自宅に持ち帰った	持ち帰っていない	無回答・不明	計	平均
スタッフ(非管理職)	1,973	4,586	32	6,591	5.5
	29.9%	69.6%	0.5%	100.0%	
中間管理職	4,379	2,995	20	7,394	7.4
	59.2%	40.5%	0.3%	100.0%	
管理職	250	358	6	614	8.6
	40.7%	58.3%	1.0%	100.0%	
高度専門性を活かした役割	101	62	1	164	10.5
	61.6%	37.8%	0.6%	100.0%	
その他	64	176	7	247	5.7
	25.9%	71.3%	2.8%	100.0%	
無回答・不明	4	9	3	16	7.0
	25.0%	56.3%	18.8%	100.0%	
計	6,771	8,186	69	15,026	6.9
	45.1%	54.5%	0.5%	100.0%	

表4-2-8 年齢別の事務作業・院内の看護研究等を業務時間外、自宅に持ち帰って行った経験の有無

	自宅に持ち帰った	持ち帰っていない	無回答・不明	計
24歳以下	115	336	2	453
	25.4%	74.2%	0.4%	100.0%
25～29歳	344	789	3	1,136
	30.3%	69.5%	0.3%	100.0%
30～34歳	491	895	9	1,395
	35.2%	64.2%	0.6%	100.0%
35～39歳	921	1,172	5	2,098
	43.9%	55.9%	0.2%	100.0%
40～44歳	1,499	1,504	12	3,015
	49.7%	49.9%	0.4%	100.0%
45～49歳	1,437	1,367	10	2,814
	51.1%	48.6%	0.4%	100.0%
50～54歳	1,191	1,092	8	2,291
	52.0%	47.7%	0.3%	100.0%
55～59歳	616	736	8	1,360
	45.3%	54.1%	0.6%	100.0%
60～64歳	88	197	7	292
	30.1%	67.5%	2.4%	100.0%
65歳以上	8	23	1	32
	25.0%	71.9%	3.1%	100.0%
無回答・不明	61	75	4	140
	43.6%	53.6%	2.9%	100.0%
計	6,771	8,186	69	15,026
	45.1%	54.5%	0.5%	100.0%

(6) 業務開始時刻前に出勤して仕事を始めた経験の有無

2019年7月の1か月間に決められた業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めた経験の有無については、「あった」65.6%で、「スタッフ(非管理職)」では61.8%、「中間管理職」では68.9%、「管理職」では69.4%である。また、時間数の平均は12.5時間である。【表4-2-9】

表4-2-9 職位別の業務開始時刻前に出勤して仕事を始めた経験の有無

	あった	なかった	無回答・不明	計	平均
スタッフ(非管理職)	4,073	2,487	31	6,591	11.9
	61.8%	37.7%	0.5%	100.0%	
中間管理職	5,095	2,276	23	7,394	12.9
	68.9%	30.8%	0.3%	100.0%	
管理職	426	185	3	614	13.9
	69.4%	30.1%	0.5%	100.0%	
高度専門性を活かした役割	101	63	0	164	10.9
	61.6%	38.4%	0.0%	100.0%	
その他	148	94	5	247	10.4
	59.9%	38.1%	2.0%	100.0%	
無回答・不明	8	6	2	16	15.5
	50.0%	37.5%	12.5%	100.0%	
計	9,851	5,111	64	15,026	12.5
	65.6%	34.0%	0.4%	100.0%	

表4-2-10 年齢別の業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めた経験の有無

	あった	なかった	無回答・不明	計
24歳以下	294	157	2	453
	64.9%	34.7%	0.4%	100.0%
25～29歳	731	400	5	1,136
	64.3%	35.2%	0.4%	100.0%
30～34歳	876	513	6	1,395
	62.8%	36.8%	0.4%	100.0%
35～39歳	1,287	805	6	2,098
	61.3%	38.4%	0.3%	100.0%
40～44歳	1,945	1,057	13	3,015
	64.5%	35.1%	0.4%	100.0%
45～49歳	1,827	971	16	2,814
	64.9%	34.5%	0.6%	100.0%
50～54歳	1,636	646	9	2,291
	71.4%	28.2%	0.4%	100.0%
55～59歳	966	392	2	1,360
	71.0%	28.8%	0.1%	100.0%
60～64歳	185	106	1	292
	63.4%	36.3%	0.3%	100.0%
65歳以上	17	15	0	32
	53.1%	46.9%	0.0%	100.0%
無回答・不明	87	49	4	140
	62.1%	35.0%	2.9%	100.0%
計	9,851	5,111	64	15,026
	65.6%	34.0%	0.4%	100.0%

## 3) 年次有給休暇の取得状況

正規雇用フルタイム勤務のスタッフ(非管理職)では、「25～50%未満」9.1%、「50～75%未満」8.9%などである。【表4-3-1】

表4-3-1 職位別の年次有給休暇の取得率（正規雇用フルタイム勤務）

	25%未満	25～50%未満	50～75%未満	75～100%未満	100%以上	無回答・不明	計	平均
スタッフ	335	560	546	342	391	3,948	6,122	57.3
(非管理職)	5.5%	9.1%	8.9%	5.6%	6.4%	64.5%	100.0%	
中間管理職	729	1,091	865	482	495	3,634	7,296	51.3
	10.0%	15.0%	11.9%	6.6%	6.8%	49.8%	100.0%	
管理職	75	138	75	25	22	262	597	42.0
	12.6%	23.1%	12.6%	4.2%	3.7%	43.9%	100.0%	
高度専門性を 活かした役割	7	24	16	7	8	95	157	51.8
	4.5%	15.3%	10.2%	4.5%	5.1%	60.5%	100.0%	
その他	9	14	15	14	20	153	225	68.7
	4.0%	6.2%	6.7%	6.2%	8.9%	68.0%	100.0%	
無回答・不明	1	1	1	0	2	5	10	62.0
	10.0%	10.0%	10.0%	0.0%	20.0%	50.0%	100.0%	
計	1,156	1,828	1,518	870	938	8,097	14,407	53.1
	8.0%	12.7%	10.5%	6.0%	6.5%	56.2%	100.0%	

表4-3-2 年齢別の年次有給休暇の取得率（正規雇用フルタイム勤務）

	25%未満	25～50%未満	50～75%未満	75～100%未満	100%以上	無回答・不明	計	平均
24歳以下	17	30	38	12	10	343	450	50.6
	3.8%	6.7%	8.4%	2.7%	2.2%	76.2%	100.0%	
25～29歳	67	91	87	41	71	744	1,101	55.2
	6.1%	8.3%	7.9%	3.7%	6.4%	67.6%	100.0%	
30～34歳	90	128	119	68	79	812	1,296	54.2
	6.9%	9.9%	9.2%	5.2%	6.1%	62.7%	100.0%	
35～39歳	118	200	172	122	140	1,182	1,934	58.2
	6.1%	10.3%	8.9%	6.3%	7.2%	61.1%	100.0%	
40～44歳	200	332	306	217	185	1,650	2,890	55.4
	6.9%	11.5%	10.6%	7.5%	6.4%	57.1%	100.0%	
45～49歳	232	369	309	144	192	1,513	2,759	52.1
	8.4%	13.4%	11.2%	5.2%	7.0%	54.8%	100.0%	
50～54歳	247	402	280	163	135	1,032	2,259	49.3
	10.9%	17.8%	12.4%	7.2%	6.0%	45.7%	100.0%	
55～59歳	155	223	166	80	102	616	1,342	50.3
	11.5%	16.6%	12.4%	6.0%	7.6%	45.9%	100.0%	
60～64歳	20	32	27	20	15	109	223	53.0
	9.0%	14.3%	12.1%	9.0%	6.7%	48.9%	100.0%	
65歳以上	1	1	4	0	2	12	20	64.6
	5.0%	5.0%	20.0%	0.0%	10.0%	60.0%	100.0%	
無回答・不明	9	20	10	3	7	84	133	47.5
	6.8%	15.0%	7.5%	2.3%	5.3%	63.2%	100.0%	
計	1,156	1,828	1,518	870	938	8,097	14,407	53.1
	8.0%	12.7%	10.5%	6.0%	6.5%	56.2%	100.0%	

### 第3章 病院・職員調査

#### 4) 賃金額

##### (1) 給与総月額

正規雇用フルタイム勤務のスタッフ(非管理職)では、「30～40万円未満」47.5%、「20～30万円未満」29.6%などである。【表4-4-1】

また、中間管理職では「30～40万円未満」37.4%、「40～50万円未満」35.3%、管理職では「40～50万円未満」36.0%、「50～60万円未満」24.6%などである。【表4-4-2】【表4-4-3】

表4-4-1 年齢別の給与総月額<sup>注</sup>（正規雇用フルタイム勤務のスタッフ）

	15～20 万円未満	20～30 万円未満	30～40 万円未満	40～50 万円未満	50～60 万円未満	60万円 以上	無回答 ・不明	計	平均
24歳以下	7	257	126	4	0	0	48	442	274,999
	1.6%	58.1%	28.5%	0.9%	0.0%	0.0%	10.9%	100.0%	
25～29歳	3	384	509	35	0	0	109	1,040	306,701
	0.3%	36.9%	48.9%	3.4%	0.0%	0.0%	10.5%	100.0%	
30～34歳	7	300	514	69	2	0	108	1,000	317,798
	0.7%	30.0%	51.4%	6.9%	0.2%	0.0%	10.8%	100.0%	
35～39歳	12	296	520	99	4	2	103	1,036	324,006
	1.2%	28.6%	50.2%	9.6%	0.4%	0.2%	9.9%	100.0%	
40～44歳	7	244	531	144	6	1	98	1,031	335,841
	0.7%	23.7%	51.5%	14.0%	0.6%	0.1%	9.5%	100.0%	
45～49歳	2	169	350	162	13	0	74	770	347,508
	0.3%	21.9%	45.5%	21.0%	1.7%	0.0%	9.6%	100.0%	
50～54歳	6	85	224	102	13	1	46	477	356,805
	1.3%	17.8%	47.0%	21.4%	2.7%	0.2%	9.6%	100.0%	
55～59歳	1	45	100	55	6	2	25	234	358,951
	0.4%	19.2%	42.7%	23.5%	2.6%	0.9%	10.7%	100.0%	
60～64歳	0	17	18	6	0	0	5	46	313,618
	0.0%	37.0%	39.1%	13.0%	0.0%	0.0%	10.9%	100.0%	
65歳以上	0	2	1	0	0	0	0	3	254,635
	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
無回答・不明	1	15	15	5	0	0	7	43	323,596
	2.3%	34.9%	34.9%	11.6%	0.0%	0.0%	16.3%	100.0%	
計	46	1,814	2,908	681	44	6	623	6,122	325,321
	0.8%	29.6%	47.5%	11.1%	0.7%	0.1%	10.2%	100.0%	

注 手取り額ではなく、所得税や雇用保険、健康保険、年金等の社会保険料を控除する前の総支給額を指す。表4-4-2、表4-4-3も同じ。

表4-4-2 年齢別の給与総月額（正規雇用フルタイム勤務の中間管理職）

	15～20 万円未満	20～30 万円未満	30～40 万円未満	40～50 万円未満	50～60 万円未満	60万円 以上	無回答 ・不明	計	平均
24～29歳	0	4	15	2	1	0	1	23	346,629
	0.0%	17.4%	65.2%	8.7%	4.3%	0.0%	4.3%	100.0%	
30～34歳	1	46	132	54	4	1	18	256	350,448
	0.4%	18.0%	51.6%	21.1%	1.6%	0.4%	7.0%	100.0%	
35～39歳	0	86	442	182	26	3	80	819	365,796
	0.0%	10.5%	54.0%	22.2%	3.2%	0.4%	9.8%	100.0%	
40～44歳	2	116	756	578	105	6	197	1,760	388,931
	0.1%	6.6%	43.0%	32.8%	6.0%	0.3%	11.2%	100.0%	
45～49歳	1	87	626	710	178	16	210	1,828	408,272
	0.1%	4.8%	34.2%	38.8%	9.7%	0.9%	11.5%	100.0%	
50～54歳	1	57	448	625	228	15	165	1,539	422,790
	0.1%	3.7%	29.1%	40.6%	14.8%	1.0%	10.7%	100.0%	
55～59歳	0	26	242	359	112	12	114	865	421,731
	0.0%	3.0%	28.0%	41.5%	12.9%	1.4%	13.2%	100.0%	
60～64歳	1	8	39	32	10	8	18	116	414,968
	0.9%	6.9%	33.6%	27.6%	8.6%	6.9%	15.5%	100.0%	
65歳以上	0	3	3	3	0	0	1	10	339,898
	0.0%	30.0%	30.0%	30.0%	0.0%	0.0%	10.0%	100.0%	
無回答・不明	1	4	25	33	6	1	10	80	412,471
	1.3%	5.0%	31.3%	41.3%	7.5%	1.3%	12.5%	100.0%	
計	7	437	2,728	2,578	670	62	814	7,296	401,122
	0.1%	6.0%	37.4%	35.3%	9.2%	0.8%	11.2%	100.0%	

表4-4-3 年齢別の給与総月額（正規雇用フルタイム勤務の管理職）

	20～30 万円未満	30～40 万円未満	40～50 万円未満	50～60 万円未満	60万円 以上	無回答 ・不明	計	平均
35～39歳	1	6	0	0	1	0	8	373,768
	12.5%	75.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	100.0%	
40～44歳	1	10	9	2	1	2	25	408,428
	4.0%	40.0%	36.0%	8.0%	4.0%	8.0%	100.0%	
45～49歳	1	24	29	15	4	11	84	447,979
	1.2%	28.6%	34.5%	17.9%	4.8%	13.1%	100.0%	
50～54歳	6	24	78	49	13	33	203	472,724
	3.0%	11.8%	38.4%	24.1%	6.4%	16.3%	100.0%	
55～59歳	0	13	79	63	20	33	208	493,373
	0.0%	6.3%	38.0%	30.3%	9.6%	15.9%	100.0%	
60～64歳	1	7	17	15	7	9	56	479,933
	1.8%	12.5%	30.4%	26.8%	12.5%	16.1%	100.0%	
65歳以上	0	4	1	0	1	1	7	398,815
	0.0%	57.1%	14.3%	0.0%	14.3%	14.3%	100.0%	
無回答・不明	0	1	2	3	0	0	6	464,967
	0.0%	16.7%	33.3%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
計	10	89	215	147	47	89	597	471,515
	1.7%	14.9%	36.0%	24.6%	7.9%	14.9%	100.0%	

### 第3章 病院・職員調査

#### (2) 基本給月額

正規雇用フルタイム勤務のスタッフ(非管理職)では、「20～30万円未満」64.3%、「15～20万円未満」14.1%などである。【表4-4-4】

また、中間管理職では「20～30万円未満」43.2%、「30～40万円未満」37.9%、管理職では「30～40万円未満」39.5%、「40～50万円未満」19.9%などである。【表4-4-5】【表4-4-6】

表4-4-4 年齢別の基本給月額（正規雇用フルタイム勤務のスタッフ）

	15～20 万円未満	20～30 万円未満	30～40 万円未満	40～50 万円未満	50万円 以上	無回答 ・不明	計	平均
24歳以下	129	263	2	0	0	48	442	207,148
	29.2%	59.5%	0.5%	0.0%	0.0%	10.9%	100.0%	
25～29歳	195	722	13	1	0	109	1,040	219,753
	18.8%	69.4%	1.3%	0.1%	0.0%	10.5%	100.0%	
30～34歳	166	700	25	1	0	108	1,000	230,064
	16.6%	70.0%	2.5%	0.1%	0.0%	10.8%	100.0%	
35～39歳	125	727	80	0	1	103	1,036	242,164
	12.1%	70.2%	7.7%	0.0%	0.1%	9.9%	100.0%	
40～44歳	117	617	199	0	0	98	1,031	253,319
	11.3%	59.8%	19.3%	0.0%	0.0%	9.5%	100.0%	
45～49歳	73	463	157	3	0	74	770	259,417
	9.5%	60.1%	20.4%	0.4%	0.0%	9.6%	100.0%	
50～54歳	34	262	126	9	0	46	477	274,378
	7.1%	54.9%	26.4%	1.9%	0.0%	9.6%	100.0%	
55～59歳	10	130	61	8	0	25	234	275,048
	4.3%	55.6%	26.1%	3.4%	0.0%	10.7%	100.0%	
60～64歳	8	27	6	0	0	5	46	247,593
	17.4%	58.7%	13.0%	0.0%	0.0%	10.9%	100.0%	
65歳以上	2	1	0	0	0	0	3	192,997
	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
無回答・不明	6	27	3	0	0	7	43	235,974
	14.0%	62.8%	7.0%	0.0%	0.0%	16.3%	100.0%	
計	865	3,939	672	22	1	623	6,122	241,722
	14.1%	64.3%	11.0%	0.4%	0.0%	10.2%	100.0%	

表4-4-5 年齢別の基本給月額（正規雇用フルタイム勤務の中間管理職）

	15～20 万円未満	20～30 万円未満	30～40 万円未満	40～50 万円未満	50～60 万円未満	60万円 以上	無回答 ・不明	計	平均
24～29歳	2	20	0	0	0	0	1	23	225,909
	8.7%	87.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	100.0%	
30～34歳	20	199	17	2	0	0	18	256	245,130
	7.8%	77.7%	6.6%	0.8%	0.0%	0.0%	7.0%	100.0%	
35～39歳	39	552	142	6	0	0	80	819	263,167
	4.8%	67.4%	17.3%	0.7%	0.0%	0.0%	9.8%	100.0%	
40～44歳	63	863	618	15	4	0	197	1,760	282,626
	3.6%	49.0%	35.1%	0.9%	0.2%	0.0%	11.2%	100.0%	
45～49歳	53	702	799	56	6	2	210	1,828	303,491
	2.9%	38.4%	43.7%	3.1%	0.3%	0.1%	11.5%	100.0%	
50～54歳	36	491	720	114	10	3	165	1,539	320,989
	2.3%	31.9%	46.8%	7.4%	0.6%	0.2%	10.7%	100.0%	
55～59歳	12	252	401	76	7	3	114	865	328,040
	1.4%	29.1%	46.4%	8.8%	0.8%	0.3%	13.2%	100.0%	
60～64歳	6	40	33	12	6	1	18	116	322,873
	5.2%	34.5%	28.4%	10.3%	5.2%	0.9%	15.5%	100.0%	
65歳以上	2	4	2	1	0	0	1	10	282,694
	20.0%	40.0%	20.0%	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%	100.0%	
無回答・不明	3	29	33	5	0	0	10	80	309,131
	3.8%	36.3%	41.3%	6.3%	0.0%	0.0%	12.5%	100.0%	
計	236	3,152	2,765	287	33	9	814	7,296	298,335
	3.2%	43.2%	37.9%	3.9%	0.5%	0.1%	11.2%	100.0%	

表4-4-6 年齢別の基本給月額（正規雇用フルタイム勤務の管理職）

	15～20 万円未満	20～30 万円未満	30～40 万円未満	40～50 万円未満	50～60 万円未満	60万円 以上	無回答 ・不明	計	平均
35～39歳	0	7	0	0	0	1	0	8	292,675
	0.0%	87.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	100.0%	
40～44歳	2	14	5	0	2	0	2	25	296,693
	8.0%	56.0%	20.0%	0.0%	8.0%	0.0%	8.0%	100.0%	
45～49歳	1	24	36	9	2	1	11	84	335,607
	1.2%	28.6%	42.9%	10.7%	2.4%	1.2%	13.1%	100.0%	
50～54歳	0	40	77	40	9	4	33	203	368,596
	0.0%	19.7%	37.9%	19.7%	4.4%	2.0%	16.3%	100.0%	
55～59歳	1	17	93	53	5	6	33	208	386,860
	0.5%	8.2%	44.7%	25.5%	2.4%	2.9%	15.9%	100.0%	
60～64歳	1	8	17	15	4	2	9	56	386,969
	1.8%	14.3%	30.4%	26.8%	7.1%	3.6%	16.1%	100.0%	
65歳以上	0	1	5	0	0	0	1	7	312,167
	0.0%	14.3%	71.4%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	100.0%	
無回答・不明	0	1	3	2	0	0	0	6	357,592
	0.0%	16.7%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
計	5	112	236	119	22	14	89	597	366,599
	0.8%	18.8%	39.5%	19.9%	3.7%	2.3%	14.9%	100.0%	

### 5) 職場に対する評価／ワーク・ライフ・バランス・インデックス

職場に対する評価として、ワーク・ライフ・バランス・インデックス(日本看護協会「看護職のワーク・ライフ・バランス(WLB)インデックス調査」(職員調査)より引用した調査項目)を4つの下位尺度(「経営・組織」「上司」「現在の仕事に対する評価」「労働環境」)ごとに尋ねている。

#### (1) スタッフ(非管理職)の職場に対する評価

「経営・組織」に関する質問項目についてみると、「組織は能力開発のための研修の実施、またはその参加を支援してくれる」に対しては、「そう思う」20.2%、「ややそう思う」49.2%である一方、「今の勤務先の将来に不安はない」では、「そう思う」7.2%、「ややそう思う」22.8%、また、「現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当である」では「そう思う」8.1%、「ややそう思う」29.4%である。【表4-5-1】

「上司」に関する質問項目についてみると、「あなたの部署では上下関係にこだわらず主張すべきことを自由に話し合える」では「そう思う」15.6%、「ややそう思う」45.2%である。【表4-5-2】

「現在の仕事に対する評価」に関する質問項目についてみると、「現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である」に対しては、「そう思う」7.6%、「ややそう思う」35.8%である。【表4-5-3】

「労働環境」に関する質問項目についてみると、「一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる」に対しては、「そう思う」18.1%、「ややそう思う」24.1%である一方、「勤務表作成時に個人の希望が通りやすい」では「そう思う」37.4%、「ややそう思う」43.8%である。【表4-5-4】

表4-5-1 経営・組織について(スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう 思わない	そう思わない	無回答・不明	計
看護職員を大切に する組織である	684 10.4%	2,424 36.8%	2,388 36.2%	1,059 16.1%	36 0.5%	6,591 100.0%
今の勤務先は 目先の利益にと らわれず、長 期的な視点に たった経営を している	525 8.0%	2,102 31.9%	2,667 40.5%	1,252 19.0%	45 0.7%	6,591 100.0%
今の勤務先の 将来に不安は ない	472 7.2%	1,502 22.8%	2,592 39.3%	1,981 30.1%	44 0.7%	6,591 100.0%
今の勤務先に できるだけ長 く勤めたい	1,067 16.2%	2,321 35.2%	2,059 31.2%	1,082 16.4%	62 0.9%	6,591 100.0%
あなたの部署 では看護ケア に費やす時間 を十分に取る ことができる	551 8.4%	2,054 31.2%	2,720 41.3%	1,187 18.0%	79 1.2%	6,591 100.0%
現在の仕事の 量と仕事の内 容に対して今 の給与は妥当 である	536 8.1%	1,935 29.4%	2,377 36.1%	1,678 25.5%	65 1.0%	6,591 100.0%
組織は能力開 発のための研 修の実施、ま たはその参加 を支援してく れる	1,334 20.2%	3,246 49.2%	1,392 21.1%	551 8.4%	68 1.0%	6,591 100.0%

表4-5-2 上司について(スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう 思わない	そう思わない	無回答・不明	計
あなたの部署 では上下関係 にこだわらず 主張すべきこ とを自由に話 し合える	1,025 15.6%	2,978 45.2%	1,842 27.9%	694 10.5%	52 0.8%	6,591 100.0%
上司は自身の 考え方や方針 を十分に説明 している	1,327 20.1%	2,960 44.9%	1,605 24.4%	641 9.7%	58 0.9%	6,591 100.0%
上司はあなた の考え方をよ く聞いて、理 解している	1,430 21.7%	3,074 46.6%	1,478 22.4%	550 8.3%	59 0.9%	6,591 100.0%
上司は仕事の 成果について 公正に評価し ている	1,412 21.4%	3,129 47.5%	1,402 21.3%	551 8.4%	97 1.5%	6,591 100.0%
上司は必要な 時に、的確な アドバイスや 支援をしている	1,702 25.8%	3,039 46.1%	1,315 20.0%	482 7.3%	53 0.8%	6,591 100.0%

表 4-5-3 現在の仕事に対する評価（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう 思わない	そう思わない	無回答・不明	計
現在の仕事は、自分の能力を 活かせる仕事である	943	3,444	1,727	389	88	6,591
	14.3%	52.3%	26.2%	5.9%	1.3%	100.0%
現在の仕事は、自分の能力向上の 機会になっている	1,113	3,063	1,805	527	83	6,591
	16.9%	46.5%	27.4%	8.0%	1.3%	100.0%
現在の仕事は、自分の描く将来像に つながる仕事である	504	2,360	2,571	1,086	70	6,591
	7.6%	35.8%	39.0%	16.5%	1.1%	100.0%

表4-5-4 労働環境について（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう 思わない	そう思わない	無回答・不明	計
業務が終われば周囲に気兼ねなく 帰ることができる	1,888	2,597	1,462	601	43	6,591
	28.6%	39.4%	22.2%	9.1%	0.7%	100.0%
必要に応じて休職が認められる	1,853	2,873	1,247	525	93	6,591
	28.1%	43.6%	18.9%	8.0%	1.4%	100.0%
必要に応じて今の雇用形態のまま、 短時間勤務に変更できる	1,165	2,178	1,799	1,360	89	6,591
	17.7%	33.0%	27.3%	20.6%	1.4%	100.0%
有給休暇は必要に応じて取得できる	1,958	2,169	1,298	1,088	78	6,591
	29.7%	32.9%	19.7%	16.5%	1.2%	100.0%
一週間程度の連続した休暇を 必要に応じて取得できる	1,192	1,586	1,668	2,083	62	6,591
	18.1%	24.1%	25.3%	31.6%	0.9%	100.0%
定時で終わることができる業務である	1,416	2,046	1,655	1,410	64	6,591
	21.5%	31.0%	25.1%	21.4%	1.0%	100.0%
勤務表作成時に 個人の希望が通りやすい	2,465	2,890	856	323	57	6,591
	37.4%	43.8%	13.0%	4.9%	0.9%	100.0%

第3章 病院・職員調査

表4-5-5 年齢別のワーク・ライフ・バランス 看護職員を大切にする組織である（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	102	204	107	26	5	444
	23.0%	45.9%	24.1%	5.9%	1.1%	100.0%
25～29歳	136	439	353	143	2	1,073
	12.7%	40.9%	32.9%	13.3%	0.2%	100.0%
30～34歳	113	381	407	189	2	1,092
	10.3%	34.9%	37.3%	17.3%	0.2%	100.0%
35～39歳	103	416	451	193	2	1,165
	8.8%	35.7%	38.7%	16.6%	0.2%	100.0%
40～44歳	106	381	436	208	2	1,133
	9.4%	33.6%	38.5%	18.4%	0.2%	100.0%
45～49歳	61	291	293	162	6	813
	7.5%	35.8%	36.0%	19.9%	0.7%	100.0%
50～54歳	38	171	199	87	4	499
	7.6%	34.3%	39.9%	17.4%	0.8%	100.0%
55～59歳	13	94	99	34	7	247
	5.3%	38.1%	40.1%	13.8%	2.8%	100.0%
60～64歳	7	26	27	7	2	69
	10.1%	37.7%	39.1%	10.1%	2.9%	100.0%
65歳以上	3	4	2	0	1	10
	30.0%	40.0%	20.0%	0.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	2	17	14	10	3	46
	4.3%	37.0%	30.4%	21.7%	6.5%	100.0%
計	684	2,424	2,388	1,059	36	6,591
	10.4%	36.8%	36.2%	16.1%	0.5%	100.0%

表4-5-6 所属部署別のワーク・ライフ・バランス 看護職員を大切にする組織である（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	486	1,773	1,774	819	29	4,881
	10.0%	36.3%	36.3%	16.8%	0.6%	100.0%
集中治療室	14	57	67	28	1	167
	8.4%	34.1%	40.1%	16.8%	0.6%	100.0%
救命救急センター	5	20	25	14	0	64
	7.8%	31.3%	39.1%	21.9%	0.0%	100.0%
外来	80	300	277	117	4	778
	10.3%	38.6%	35.6%	15.0%	0.5%	100.0%
手術室	34	106	100	32	0	272
	12.5%	39.0%	36.8%	11.8%	0.0%	100.0%
看護部	28	57	53	19	0	157
	17.8%	36.3%	33.8%	12.1%	0.0%	100.0%
地域医療、 在宅ケア部門	13	49	26	8	0	96
	13.5%	51.0%	27.1%	8.3%	0.0%	100.0%
その他	22	61	66	22	2	173
	12.7%	35.3%	38.2%	12.7%	1.2%	100.0%
無回答・不明	2	1	0	0	0	3
	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	684	2,424	2,388	1,059	36	6,591
	10.4%	36.8%	36.2%	16.1%	0.5%	100.0%

表 4-5-7 年齢別のワーク・ライフ・バランス 今の勤務先は目先の利益にとらわれず、長期的な視点にたった経営をしている（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	73	201	125	40	5	444
	16.4%	45.3%	28.2%	9.0%	1.1%	100.0%
25～29歳	92	360	441	176	4	1,073
	8.6%	33.6%	41.1%	16.4%	0.4%	100.0%
30～34歳	85	335	444	224	4	1,092
	7.8%	30.7%	40.7%	20.5%	0.4%	100.0%
35～39歳	84	362	492	225	2	1,165
	7.2%	31.1%	42.2%	19.3%	0.2%	100.0%
40～44歳	83	346	471	232	1	1,133
	7.3%	30.5%	41.6%	20.5%	0.1%	100.0%
45～49歳	50	232	329	195	7	813
	6.2%	28.5%	40.5%	24.0%	0.9%	100.0%
50～54歳	38	150	210	96	5	499
	7.6%	30.1%	42.1%	19.2%	1.0%	100.0%
55～59歳	14	79	100	44	10	247
	5.7%	32.0%	40.5%	17.8%	4.0%	100.0%
60～64歳	0	22	34	10	3	69
	0.0%	31.9%	49.3%	14.5%	4.3%	100.0%
65歳以上	3	3	3	0	1	10
	30.0%	30.0%	30.0%	0.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	3	12	18	10	3	46
	6.5%	26.1%	39.1%	21.7%	6.5%	100.0%
計	525	2,102	2,667	1,252	45	6,591
	8.0%	31.9%	40.5%	19.0%	0.7%	100.0%

表 4-5-8 所属部署別のワーク・ライフ・バランス 今の勤務先は目先の利益にとらわれず、長期的な視点にたった経営をしている（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	385	1,554	1,982	926	34	4,881
	7.9%	31.8%	40.6%	19.0%	0.7%	100.0%
集中治療室	14	53	76	23	1	167
	8.4%	31.7%	45.5%	13.8%	0.6%	100.0%
救命救急センター	5	23	25	11	0	64
	7.8%	35.9%	39.1%	17.2%	0.0%	100.0%
外来	56	236	317	163	6	778
	7.2%	30.3%	40.7%	21.0%	0.8%	100.0%
手術室	20	88	115	49	0	272
	7.4%	32.4%	42.3%	18.0%	0.0%	100.0%
看護部	18	54	51	32	2	157
	11.5%	34.4%	32.5%	20.4%	1.3%	100.0%
地域医療、 在宅ケア部門	6	42	31	17	0	96
	6.3%	43.8%	32.3%	17.7%	0.0%	100.0%
その他	19	52	69	31	2	173
	11.0%	30.1%	39.9%	17.9%	1.2%	100.0%
無回答・不明	2	0	1	0	0	3
	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
計	525	2,102	2,667	1,252	45	6,591
	8.0%	31.9%	40.5%	19.0%	0.7%	100.0%

第3章 病院・職員調査

表 4-5-9 年齢別のワーク・ライフ・バランス 今の勤務先の将来に不安はない（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	40	132	182	84	6	444
	9.0%	29.7%	41.0%	18.9%	1.4%	100.0%
25～29歳	91	241	422	314	5	1,073
	8.5%	22.5%	39.3%	29.3%	0.5%	100.0%
30～34歳	66	234	425	364	3	1,092
	6.0%	21.4%	38.9%	33.3%	0.3%	100.0%
35～39歳	93	245	458	366	3	1,165
	8.0%	21.0%	39.3%	31.4%	0.3%	100.0%
40～44歳	72	255	458	345	3	1,133
	6.4%	22.5%	40.4%	30.5%	0.3%	100.0%
45～49歳	57	176	308	266	6	813
	7.0%	21.6%	37.9%	32.7%	0.7%	100.0%
50～54歳	29	122	195	149	4	499
	5.8%	24.4%	39.1%	29.9%	0.8%	100.0%
55～59歳	18	68	94	59	8	247
	7.3%	27.5%	38.1%	23.9%	3.2%	100.0%
60～64歳	4	16	27	20	2	69
	5.8%	23.2%	39.1%	29.0%	2.9%	100.0%
65歳以上	2	2	5	0	1	10
	20.0%	20.0%	50.0%	0.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	0	11	18	14	3	46
	0.0%	23.9%	39.1%	30.4%	6.5%	100.0%
計	472	1,502	2,592	1,981	44	6,591
	7.2%	22.8%	39.3%	30.1%	0.7%	100.0%

表 4-5-10 所属部署別のワーク・ライフ・バランス 今の勤務先の将来に不安はない（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	345	1,097	1,920	1,481	38	4,881
	7.1%	22.5%	39.3%	30.3%	0.8%	100.0%
集中治療室	12	41	71	42	1	167
	7.2%	24.6%	42.5%	25.1%	0.6%	100.0%
救命救急センター	5	18	20	21	0	64
	7.8%	28.1%	31.3%	32.8%	0.0%	100.0%
外来	48	177	306	243	4	778
	6.2%	22.8%	39.3%	31.2%	0.5%	100.0%
手術室	20	52	111	89	0	272
	7.4%	19.1%	40.8%	32.7%	0.0%	100.0%
看護部	22	40	57	38	0	157
	14.0%	25.5%	36.3%	24.2%	0.0%	100.0%
地域医療、 在宅ケア部門	4	32	39	21	0	96
	4.2%	33.3%	40.6%	21.9%	0.0%	100.0%
その他	14	45	67	46	1	173
	8.1%	26.0%	38.7%	26.6%	0.6%	100.0%
無回答・不明	2	0	1	0	0	3
	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
計	472	1,502	2,592	1,981	44	6,591
	7.2%	22.8%	39.3%	30.1%	0.7%	100.0%

表 4-5-11 年齢別のワーク・ライフ・バランス 今の勤務先にできるだけ長く勤めたい (スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	69	125	155	86	9	444
	15.5%	28.2%	34.9%	19.4%	2.0%	100.0%
25～29歳	114	348	364	235	12	1,073
	10.6%	32.4%	33.9%	21.9%	1.1%	100.0%
30～34歳	146	331	386	224	5	1,092
	13.4%	30.3%	35.3%	20.5%	0.5%	100.0%
35～39歳	186	435	362	177	5	1,165
	16.0%	37.3%	31.1%	15.2%	0.4%	100.0%
40～44歳	217	436	323	155	2	1,133
	19.2%	38.5%	28.5%	13.7%	0.2%	100.0%
45～49歳	170	296	225	115	7	813
	20.9%	36.4%	27.7%	14.1%	0.9%	100.0%
50～54歳	97	200	142	54	6	499
	19.4%	40.1%	28.5%	10.8%	1.2%	100.0%
55～59歳	43	101	68	25	10	247
	17.4%	40.9%	27.5%	10.1%	4.0%	100.0%
60～64歳	18	24	20	5	2	69
	26.1%	34.8%	29.0%	7.2%	2.9%	100.0%
65歳以上	2	6	0	1	1	10
	20.0%	60.0%	0.0%	10.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	5	19	14	5	3	46
	10.9%	41.3%	30.4%	10.9%	6.5%	100.0%
計	1,067	2,321	2,059	1,082	62	6,591
	16.2%	35.2%	31.2%	16.4%	0.9%	100.0%

表 4-5-12 所属部署別のワーク・ライフ・バランス 今の勤務先にできるだけ長く勤めたい (スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	762	1,686	1,541	846	46	4,881
	15.6%	34.5%	31.6%	17.3%	0.9%	100.0%
集中治療室	17	53	60	35	2	167
	10.2%	31.7%	35.9%	21.0%	1.2%	100.0%
救命救急センター	9	26	17	12	0	64
	14.1%	40.6%	26.6%	18.8%	0.0%	100.0%
外来	151	290	240	90	7	778
	19.4%	37.3%	30.8%	11.6%	0.9%	100.0%
手術室	42	102	88	37	3	272
	15.4%	37.5%	32.4%	13.6%	1.1%	100.0%
看護部	37	51	39	29	1	157
	23.6%	32.5%	24.8%	18.5%	0.6%	100.0%
地域医療、 在宅ケア部門	14	42	29	11	0	96
	14.6%	43.8%	30.2%	11.5%	0.0%	100.0%
その他	33	71	44	22	3	173
	19.1%	41.0%	25.4%	12.7%	1.7%	100.0%
無回答・不明	2	0	1	0	0	3
	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
計	1,067	2,321	2,059	1,082	62	6,591
	16.2%	35.2%	31.2%	16.4%	0.9%	100.0%

第3章 病院・職員調査

表 4-5-13 年齢別のワーク・ライフ・バランス あなたの部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	64	164	160	47	9	444
	14.4%	36.9%	36.0%	10.6%	2.0%	100.0%
25～29歳	107	380	402	174	10	1,073
	10.0%	35.4%	37.5%	16.2%	0.9%	100.0%
30～34歳	98	332	440	212	10	1,092
	9.0%	30.4%	40.3%	19.4%	0.9%	100.0%
35～39歳	100	350	482	220	13	1,165
	8.6%	30.0%	41.4%	18.9%	1.1%	100.0%
40～44歳	89	322	487	226	9	1,133
	7.9%	28.4%	43.0%	19.9%	0.8%	100.0%
45～49歳	51	251	348	158	5	813
	6.3%	30.9%	42.8%	19.4%	0.6%	100.0%
50～54歳	26	139	234	93	7	499
	5.2%	27.9%	46.9%	18.6%	1.4%	100.0%
55～59歳	9	77	115	37	9	247
	3.6%	31.2%	46.6%	15.0%	3.6%	100.0%
60～64歳	4	17	35	11	2	69
	5.8%	24.6%	50.7%	15.9%	2.9%	100.0%
65歳以上	0	5	3	1	1	10
	0.0%	50.0%	30.0%	10.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	3	17	14	8	4	46
	6.5%	37.0%	30.4%	17.4%	8.7%	100.0%
計	551	2,054	2,720	1,187	79	6,591
	8.4%	31.2%	41.3%	18.0%	1.2%	100.0%

表 4-5-14 所属部署別のワーク・ライフ・バランス あなたの部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	386	1,467	2,003	964	61	4,881
	7.9%	30.1%	41.0%	19.8%	1.2%	100.0%
集中治療室	23	72	55	14	3	167
	13.8%	43.1%	32.9%	8.4%	1.8%	100.0%
救命救急センター	3	19	32	10	0	64
	4.7%	29.7%	50.0%	15.6%	0.0%	100.0%
外来	53	241	358	116	10	778
	6.8%	31.0%	46.0%	14.9%	1.3%	100.0%
手術室	34	103	109	25	1	272
	12.5%	37.9%	40.1%	9.2%	0.4%	100.0%
看護部	15	51	70	21	0	157
	9.6%	32.5%	44.6%	13.4%	0.0%	100.0%
地域医療、在宅ケア部門	17	41	25	11	2	96
	17.7%	42.7%	26.0%	11.5%	2.1%	100.0%
その他	18	59	68	26	2	173
	10.4%	34.1%	39.3%	15.0%	1.2%	100.0%
無回答・不明	2	1	0	0	0	3
	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	551	2,054	2,720	1,187	79	6,591
	8.4%	31.2%	41.3%	18.0%	1.2%	100.0%

表 4-5-15 年齢別のワーク・ライフ・バランス 現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当である（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	40	118	157	121	8	444
	9.0%	26.6%	35.4%	27.3%	1.8%	100.0%
25～29歳	69	275	381	338	10	1,073
	6.4%	25.6%	35.5%	31.5%	0.9%	100.0%
30～34歳	94	283	385	324	6	1,092
	8.6%	25.9%	35.3%	29.7%	0.5%	100.0%
35～39歳	99	352	417	290	7	1,165
	8.5%	30.2%	35.8%	24.9%	0.6%	100.0%
40～44歳	100	361	395	271	6	1,133
	8.8%	31.9%	34.9%	23.9%	0.5%	100.0%
45～49歳	65	252	319	170	7	813
	8.0%	31.0%	39.2%	20.9%	0.9%	100.0%
50～54歳	47	177	169	100	6	499
	9.4%	35.5%	33.9%	20.0%	1.2%	100.0%
55～59歳	12	82	105	40	8	247
	4.9%	33.2%	42.5%	16.2%	3.2%	100.0%
60～64歳	6	20	30	11	2	69
	8.7%	29.0%	43.5%	15.9%	2.9%	100.0%
65歳以上	1	5	2	1	1	10
	10.0%	50.0%	20.0%	10.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	3	10	17	12	4	46
	6.5%	21.7%	37.0%	26.1%	8.7%	100.0%
計	536	1,935	2,377	1,678	65	6,591
	8.1%	29.4%	36.1%	25.5%	1.0%	100.0%

表 4-5-16 所属部署別のワーク・ライフ・バランス 現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当である（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	343	1,366	1,798	1,321	53	4,881
	7.0%	28.0%	36.8%	27.1%	1.1%	100.0%
集中治療室	11	48	57	49	2	167
	6.6%	28.7%	34.1%	29.3%	1.2%	100.0%
救命救急センター	2	18	21	23	0	64
	3.1%	28.1%	32.8%	35.9%	0.0%	100.0%
外来	93	256	270	153	6	778
	12.0%	32.9%	34.7%	19.7%	0.8%	100.0%
手術室	27	84	103	57	1	272
	9.9%	30.9%	37.9%	21.0%	0.4%	100.0%
看護部	20	52	56	28	1	157
	12.7%	33.1%	35.7%	17.8%	0.6%	100.0%
地域医療、 在宅ケア部門	15	46	20	15	0	96
	15.6%	47.9%	20.8%	15.6%	0.0%	100.0%
その他	24	65	51	31	2	173
	13.9%	37.6%	29.5%	17.9%	1.2%	100.0%
無回答・不明	1	0	1	1	0	3
	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	100.0%
計	536	1,935	2,377	1,678	65	6,591
	8.1%	29.4%	36.1%	25.5%	1.0%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

**表 4-5-17 年齢別のワーク・ライフ・バランス 組織は能力開発のための研修の実施、またはその参加を支援してくれる（スタッフ）**

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	122	218	71	25	8	444
	27.5%	49.1%	16.0%	5.6%	1.8%	100.0%
25～29歳	221	536	215	88	13	1,073
	20.6%	50.0%	20.0%	8.2%	1.2%	100.0%
30～34歳	225	537	221	100	9	1,092
	20.6%	49.2%	20.2%	9.2%	0.8%	100.0%
35～39歳	217	578	259	106	5	1,165
	18.6%	49.6%	22.2%	9.1%	0.4%	100.0%
40～44歳	232	551	245	100	5	1,133
	20.5%	48.6%	21.6%	8.8%	0.4%	100.0%
45～49歳	162	389	184	71	7	813
	19.9%	47.8%	22.6%	8.7%	0.9%	100.0%
50～54歳	97	259	103	34	6	499
	19.4%	51.9%	20.6%	6.8%	1.2%	100.0%
55～59歳	43	117	63	15	9	247
	17.4%	47.4%	25.5%	6.1%	3.6%	100.0%
60～64歳	7	39	17	4	2	69
	10.1%	56.5%	24.6%	5.8%	2.9%	100.0%
65歳以上	3	3	2	1	1	10
	30.0%	30.0%	20.0%	10.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	5	19	12	7	3	46
	10.9%	41.3%	26.1%	15.2%	6.5%	100.0%
計	1,334	3,246	1,392	551	68	6,591
	20.2%	49.2%	21.1%	8.4%	1.0%	100.0%

**表 4-5-18 所属部署別のワーク・ライフ・バランス 組織は能力開発のための研修の実施、またはその参加を支援してくれる（スタッフ）**

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	950	2,409	1,059	410	53	4,881
	19.5%	49.4%	21.7%	8.4%	1.1%	100.0%
集中治療室	34	81	29	20	3	167
	20.4%	48.5%	17.4%	12.0%	1.8%	100.0%
救命救急センター	11	29	13	10	1	64
	17.2%	45.3%	20.3%	15.6%	1.6%	100.0%
外来	172	391	153	53	9	778
	22.1%	50.3%	19.7%	6.8%	1.2%	100.0%
手術室	56	134	60	22	0	272
	20.6%	49.3%	22.1%	8.1%	0.0%	100.0%
看護部	41	71	30	15	0	157
	26.1%	45.2%	19.1%	9.6%	0.0%	100.0%
地域医療、在宅ケア部門	31	39	22	4	0	96
	32.3%	40.6%	22.9%	4.2%	0.0%	100.0%
その他	37	91	26	17	2	173
	21.4%	52.6%	15.0%	9.8%	1.2%	100.0%
無回答・不明	2	1	0	0	0	3
	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	1,334	3,246	1,392	551	68	6,591
	20.2%	49.2%	21.1%	8.4%	1.0%	100.0%

表 4-5-19 年齢別のワーク・ライフ・バランス あなたの部署では上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合える（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	82	188	123	43	8	444
	18.5%	42.3%	27.7%	9.7%	1.8%	100.0%
25～29歳	155	514	301	97	6	1,073
	14.4%	47.9%	28.1%	9.0%	0.6%	100.0%
30～34歳	187	459	303	136	7	1,092
	17.1%	42.0%	27.7%	12.5%	0.6%	100.0%
35～39歳	182	562	293	122	6	1,165
	15.6%	48.2%	25.2%	10.5%	0.5%	100.0%
40～44歳	180	492	344	116	1	1,133
	15.9%	43.4%	30.4%	10.2%	0.1%	100.0%
45～49歳	112	369	230	97	5	813
	13.8%	45.4%	28.3%	11.9%	0.6%	100.0%
50～54歳	80	230	141	43	5	499
	16.0%	46.1%	28.3%	8.6%	1.0%	100.0%
55～59歳	32	114	68	26	7	247
	13.0%	46.2%	27.5%	10.5%	2.8%	100.0%
60～64歳	9	31	21	5	3	69
	13.0%	44.9%	30.4%	7.2%	4.3%	100.0%
65歳以上	1	6	1	1	1	10
	10.0%	60.0%	10.0%	10.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	5	13	17	8	3	46
	10.9%	28.3%	37.0%	17.4%	6.5%	100.0%
計	1,025	2,978	1,842	694	52	6,591
	15.6%	45.2%	27.9%	10.5%	0.8%	100.0%

表 4-5-20 所属部署別のワーク・ライフ・バランス あなたの部署では上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合える（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	702	2,206	1,398	534	41	4,881
	14.4%	45.2%	28.6%	10.9%	0.8%	100.0%
集中治療室	20	68	55	23	1	167
	12.0%	40.7%	32.9%	13.8%	0.6%	100.0%
救命救急センター	5	28	21	10	0	64
	7.8%	43.8%	32.8%	15.6%	0.0%	100.0%
外来	150	361	188	75	4	778
	19.3%	46.4%	24.2%	9.6%	0.5%	100.0%
手術室	59	115	81	14	3	272
	21.7%	42.3%	29.8%	5.1%	1.1%	100.0%
看護部	34	63	39	19	2	157
	21.7%	40.1%	24.8%	12.1%	1.3%	100.0%
地域医療、 在宅ケア部門	19	50	20	7	0	96
	19.8%	52.1%	20.8%	7.3%	0.0%	100.0%
その他	35	86	39	12	1	173
	20.2%	49.7%	22.5%	6.9%	0.6%	100.0%
無回答・不明	1	1	1	0	0	3
	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
計	1,025	2,978	1,842	694	52	6,591
	15.6%	45.2%	27.9%	10.5%	0.8%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

表 4-5-21 年齢別のワーク・ライフ・バランス 上司は自身の考え方や方針を十分に説明している (スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	122	222	78	12	10	444
	27.5%	50.0%	17.6%	2.7%	2.3%	100.0%
25～29歳	236	517	226	89	5	1,073
	22.0%	48.2%	21.1%	8.3%	0.5%	100.0%
30～34歳	213	496	259	119	5	1,092
	19.5%	45.4%	23.7%	10.9%	0.5%	100.0%
35～39歳	235	511	295	118	6	1,165
	20.2%	43.9%	25.3%	10.1%	0.5%	100.0%
40～44歳	218	485	311	115	4	1,133
	19.2%	42.8%	27.4%	10.2%	0.4%	100.0%
45～49歳	141	360	200	106	6	813
	17.3%	44.3%	24.6%	13.0%	0.7%	100.0%
50～54歳	104	213	135	43	4	499
	20.8%	42.7%	27.1%	8.6%	0.8%	100.0%
55～59歳	32	109	72	24	10	247
	13.0%	44.1%	29.1%	9.7%	4.0%	100.0%
60～64歳	14	26	18	8	3	69
	20.3%	37.7%	26.1%	11.6%	4.3%	100.0%
65歳以上	2	5	1	1	1	10
	20.0%	50.0%	10.0%	10.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	10	16	10	6	4	46
	21.7%	34.8%	21.7%	13.0%	8.7%	100.0%
計	1,327	2,960	1,605	641	58	6,591
	20.1%	44.9%	24.4%	9.7%	0.9%	100.0%

表 4-5-22 所属部署別のワーク・ライフ・バランス 上司は自身の考え方や方針を十分に説明している (スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	950	2,232	1,184	474	41	4,881
	19.5%	45.7%	24.3%	9.7%	0.8%	100.0%
集中治療室	30	81	43	12	1	167
	18.0%	48.5%	25.7%	7.2%	0.6%	100.0%
救命救急センター	11	30	16	7	0	64
	17.2%	46.9%	25.0%	10.9%	0.0%	100.0%
外来	151	339	194	84	10	778
	19.4%	43.6%	24.9%	10.8%	1.3%	100.0%
手術室	67	110	70	22	3	272
	24.6%	40.4%	25.7%	8.1%	1.1%	100.0%
看護部	47	52	41	17	0	157
	29.9%	33.1%	26.1%	10.8%	0.0%	100.0%
地域医療、 在宅ケア部門	31	36	21	8	0	96
	32.3%	37.5%	21.9%	8.3%	0.0%	100.0%
その他	39	78	36	17	3	173
	22.5%	45.1%	20.8%	9.8%	1.7%	100.0%
無回答・不明	1	2	0	0	0	3
	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	1,327	2,960	1,605	641	58	6,591
	20.1%	44.9%	24.4%	9.7%	0.9%	100.0%

表 4-5-23 年齢別のワーク・ライフ・バランス 上司はあなたの考え方をよく聞いて、理解している (スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	119	233	69	14	9	444
	26.8%	52.5%	15.5%	3.2%	2.0%	100.0%
25～29歳	246	517	220	80	10	1,073
	22.9%	48.2%	20.5%	7.5%	0.9%	100.0%
30～34歳	238	497	248	101	8	1,092
	21.8%	45.5%	22.7%	9.2%	0.7%	100.0%
35～39歳	274	531	258	97	5	1,165
	23.5%	45.6%	22.1%	8.3%	0.4%	100.0%
40～44歳	230	526	276	99	2	1,133
	20.3%	46.4%	24.4%	8.7%	0.2%	100.0%
45～49歳	161	373	189	84	6	813
	19.8%	45.9%	23.2%	10.3%	0.7%	100.0%
50～54歳	103	226	125	40	5	499
	20.6%	45.3%	25.1%	8.0%	1.0%	100.0%
55～59歳	32	120	63	25	7	247
	13.0%	48.6%	25.5%	10.1%	2.8%	100.0%
60～64歳	17	28	15	6	3	69
	24.6%	40.6%	21.7%	8.7%	4.3%	100.0%
65歳以上	2	5	1	1	1	10
	20.0%	50.0%	10.0%	10.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	8	18	14	3	3	46
	17.4%	39.1%	30.4%	6.5%	6.5%	100.0%
計	1,430	3,074	1,478	550	59	6,591
	21.7%	46.6%	22.4%	8.3%	0.9%	100.0%

表 4-5-24 所属部署別のワーク・ライフ・バランス 上司はあなたの考え方をよく聞いて、理解している (スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	1,016	2,307	1,110	400	48	4,881
	20.8%	47.3%	22.7%	8.2%	1.0%	100.0%
集中治療室	40	71	38	14	4	167
	24.0%	42.5%	22.8%	8.4%	2.4%	100.0%
救命救急センター	13	27	17	7	0	64
	20.3%	42.2%	26.6%	10.9%	0.0%	100.0%
外来	179	350	172	74	3	778
	23.0%	45.0%	22.1%	9.5%	0.4%	100.0%
手術室	67	126	60	18	1	272
	24.6%	46.3%	22.1%	6.6%	0.4%	100.0%
看護部	46	60	33	18	0	157
	29.3%	38.2%	21.0%	11.5%	0.0%	100.0%
地域医療、 在宅ケア部門	32	42	16	5	1	96
	33.3%	43.8%	16.7%	5.2%	1.0%	100.0%
その他	35	90	32	14	2	173
	20.2%	52.0%	18.5%	8.1%	1.2%	100.0%
無回答・不明	2	1	0	0	0	3
	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	1,430	3,074	1,478	550	59	6,591
	21.7%	46.6%	22.4%	8.3%	0.9%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

表 4-5-25 年齢別のワーク・ライフ・バランス 上司は仕事の成果について公正に評価している  
(スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	128	233	62	8	13	444
	28.8%	52.5%	14.0%	1.8%	2.9%	100.0%
25～29歳	255	535	199	66	18	1,073
	23.8%	49.9%	18.5%	6.2%	1.7%	100.0%
30～34歳	250	513	227	90	12	1,092
	22.9%	47.0%	20.8%	8.2%	1.1%	100.0%
35～39歳	261	555	231	101	17	1,165
	22.4%	47.6%	19.8%	8.7%	1.5%	100.0%
40～44歳	222	533	272	99	7	1,133
	19.6%	47.0%	24.0%	8.7%	0.6%	100.0%
45～49歳	144	377	191	93	8	813
	17.7%	46.4%	23.5%	11.4%	1.0%	100.0%
50～54歳	94	219	125	55	6	499
	18.8%	43.9%	25.1%	11.0%	1.2%	100.0%
55～59歳	32	110	70	25	10	247
	13.0%	44.5%	28.3%	10.1%	4.0%	100.0%
60～64歳	16	29	15	7	2	69
	23.2%	42.0%	21.7%	10.1%	2.9%	100.0%
65歳以上	2	5	1	1	1	10
	20.0%	50.0%	10.0%	10.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	8	20	9	6	3	46
	17.4%	43.5%	19.6%	13.0%	6.5%	100.0%
計	1,412	3,129	1,402	551	97	6,591
	21.4%	47.5%	21.3%	8.4%	1.5%	100.0%

表 4-5-26 所属部署別のワーク・ライフ・バランス 上司は仕事の成果について公正に評価している  
(スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	997	2,337	1,063	403	81	4,881
	20.4%	47.9%	21.8%	8.3%	1.7%	100.0%
集中治療室	40	72	41	11	3	167
	24.0%	43.1%	24.6%	6.6%	1.8%	100.0%
救命救急センター	12	30	14	8	0	64
	18.8%	46.9%	21.9%	12.5%	0.0%	100.0%
外来	176	357	157	79	9	778
	22.6%	45.9%	20.2%	10.2%	1.2%	100.0%
手術室	73	131	50	18	0	272
	26.8%	48.2%	18.4%	6.6%	0.0%	100.0%
看護部	44	64	32	16	1	157
	28.0%	40.8%	20.4%	10.2%	0.6%	100.0%
地域医療、 在宅ケア部門	32	44	17	3	0	96
	33.3%	45.8%	17.7%	3.1%	0.0%	100.0%
その他	37	92	28	13	3	173
	21.4%	53.2%	16.2%	7.5%	1.7%	100.0%
無回答・不明	1	2	0	0	0	3
	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	1,412	3,129	1,402	551	97	6,591
	21.4%	47.5%	21.3%	8.4%	1.5%	100.0%

表 4-5-27 年齢別のワーク・ライフ・バランス 上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている (スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	165	215	48	9	7	444
	37.2%	48.4%	10.8%	2.0%	1.6%	100.0%
25～29歳	324	496	182	65	6	1,073
	30.2%	46.2%	17.0%	6.1%	0.6%	100.0%
30～34歳	288	496	218	86	4	1,092
	26.4%	45.4%	20.0%	7.9%	0.4%	100.0%
35～39歳	307	538	220	95	5	1,165
	26.4%	46.2%	18.9%	8.2%	0.4%	100.0%
40～44歳	263	528	251	82	9	1,133
	23.2%	46.6%	22.2%	7.2%	0.8%	100.0%
45～49歳	183	352	204	70	4	813
	22.5%	43.3%	25.1%	8.6%	0.5%	100.0%
50～54歳	106	239	106	42	6	499
	21.2%	47.9%	21.2%	8.4%	1.2%	100.0%
55～59歳	39	120	61	20	7	247
	15.8%	48.6%	24.7%	8.1%	2.8%	100.0%
60～64歳	18	29	15	6	1	69
	26.1%	42.0%	21.7%	8.7%	1.4%	100.0%
65歳以上	2	5	1	1	1	10
	20.0%	50.0%	10.0%	10.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	7	21	9	6	3	46
	15.2%	45.7%	19.6%	13.0%	6.5%	100.0%
計	1,702	3,039	1,315	482	53	6,591
	25.8%	46.1%	20.0%	7.3%	0.8%	100.0%

表 4-5-28 所属部署別のワーク・ライフ・バランス 上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている (スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	1,234	2,293	973	343	38	4,881
	25.3%	47.0%	19.9%	7.0%	0.8%	100.0%
集中治療室	43	78	35	10	1	167
	25.7%	46.7%	21.0%	6.0%	0.6%	100.0%
救命救急センター	11	31	15	7	0	64
	17.2%	48.4%	23.4%	10.9%	0.0%	100.0%
外来	207	327	165	72	7	778
	26.6%	42.0%	21.2%	9.3%	0.9%	100.0%
手術室	75	123	49	22	3	272
	27.6%	45.2%	18.0%	8.1%	1.1%	100.0%
看護部	57	59	28	12	1	157
	36.3%	37.6%	17.8%	7.6%	0.6%	100.0%
地域医療、 在宅ケア部門	31	43	17	4	1	96
	32.3%	44.8%	17.7%	4.2%	1.0%	100.0%
その他	42	84	33	12	2	173
	24.3%	48.6%	19.1%	6.9%	1.2%	100.0%
無回答・不明	2	1	0	0	0	3
	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	1,702	3,039	1,315	482	53	6,591
	25.8%	46.1%	20.0%	7.3%	0.8%	100.0%

第3章 病院・職員調査

表 4-5-29 年齢別のワーク・ライフ・バランス 現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である (スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	60	245	114	16	9	444
	13.5%	55.2%	25.7%	3.6%	2.0%	100.0%
25～29歳	152	601	248	55	17	1,073
	14.2%	56.0%	23.1%	5.1%	1.6%	100.0%
30～34歳	148	523	329	82	10	1,092
	13.6%	47.9%	30.1%	7.5%	0.9%	100.0%
35～39歳	169	614	291	75	16	1,165
	14.5%	52.7%	25.0%	6.4%	1.4%	100.0%
40～44歳	162	594	309	60	8	1,133
	14.3%	52.4%	27.3%	5.3%	0.7%	100.0%
45～49歳	118	419	219	51	6	813
	14.5%	51.5%	26.9%	6.3%	0.7%	100.0%
50～54歳	77	259	126	31	6	499
	15.4%	51.9%	25.3%	6.2%	1.2%	100.0%
55～59歳	33	141	55	9	9	247
	13.4%	57.1%	22.3%	3.6%	3.6%	100.0%
60～64歳	15	30	19	3	2	69
	21.7%	43.5%	27.5%	4.3%	2.9%	100.0%
65歳以上	2	5	1	1	1	10
	20.0%	50.0%	10.0%	10.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	7	13	16	6	4	46
	15.2%	28.3%	34.8%	13.0%	8.7%	100.0%
計	943	3,444	1,727	389	88	6,591
	14.3%	52.3%	26.2%	5.9%	1.3%	100.0%

表 4-5-30 所属部署別のワーク・ライフ・バランス 現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である (スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	622	2,558	1,327	308	66	4,881
	12.7%	52.4%	27.2%	6.3%	1.4%	100.0%
集中治療室	25	89	37	11	5	167
	15.0%	53.3%	22.2%	6.6%	3.0%	100.0%
救命救急センター	18	36	7	2	1	64
	28.1%	56.3%	10.9%	3.1%	1.6%	100.0%
外来	132	415	187	33	11	778
	17.0%	53.3%	24.0%	4.2%	1.4%	100.0%
手術室	62	129	63	18	0	272
	22.8%	47.4%	23.2%	6.6%	0.0%	100.0%
看護部	34	75	40	6	2	157
	21.7%	47.8%	25.5%	3.8%	1.3%	100.0%
地域医療、在宅ケア部門	16	53	21	5	1	96
	16.7%	55.2%	21.9%	5.2%	1.0%	100.0%
その他	33	88	44	6	2	173
	19.1%	50.9%	25.4%	3.5%	1.2%	100.0%
無回答・不明	1	1	1	0	0	3
	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
計	943	3,444	1,727	389	88	6,591
	14.3%	52.3%	26.2%	5.9%	1.3%	100.0%

表 4-5-31 年齢別のワーク・ライフ・バランス 現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	85	237	96	14	12	444
	19.1%	53.4%	21.6%	3.2%	2.7%	100.0%
25～29歳	213	493	268	89	10	1,073
	19.9%	45.9%	25.0%	8.3%	0.9%	100.0%
30～34歳	175	481	308	118	10	1,092
	16.0%	44.0%	28.2%	10.8%	0.9%	100.0%
35～39歳	210	524	323	97	11	1,165
	18.0%	45.0%	27.7%	8.3%	0.9%	100.0%
40～44歳	186	540	320	76	11	1,133
	16.4%	47.7%	28.2%	6.7%	1.0%	100.0%
45～49歳	128	384	222	70	9	813
	15.7%	47.2%	27.3%	8.6%	1.1%	100.0%
50～54歳	76	230	151	38	4	499
	15.2%	46.1%	30.3%	7.6%	0.8%	100.0%
55～59歳	27	118	80	13	9	247
	10.9%	47.8%	32.4%	5.3%	3.6%	100.0%
60～64歳	7	35	19	5	3	69
	10.1%	50.7%	27.5%	7.2%	4.3%	100.0%
65歳以上	1	6	1	1	1	10
	10.0%	60.0%	10.0%	10.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	5	15	17	6	3	46
	10.9%	32.6%	37.0%	13.0%	6.5%	100.0%
計	1,113	3,063	1,805	527	83	6,591
	16.9%	46.5%	27.4%	8.0%	1.3%	100.0%

表 4-5-32 所属部署別のワーク・ライフ・バランス 現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	687	2,268	1,426	441	59	4,881
	14.1%	46.5%	29.2%	9.0%	1.2%	100.0%
集中治療室	45	76	35	8	3	167
	26.9%	45.5%	21.0%	4.8%	1.8%	100.0%
救命救急センター	25	32	5	2	0	64
	39.1%	50.0%	7.8%	3.1%	0.0%	100.0%
外来	165	360	199	40	14	778
	21.2%	46.3%	25.6%	5.1%	1.8%	100.0%
手術室	78	126	48	16	4	272
	28.7%	46.3%	17.6%	5.9%	1.5%	100.0%
看護部	42	65	38	11	1	157
	26.8%	41.4%	24.2%	7.0%	0.6%	100.0%
地域医療、 在宅ケア部門	32	47	12	5	0	96
	33.3%	49.0%	12.5%	5.2%	0.0%	100.0%
その他	38	88	41	4	2	173
	22.0%	50.9%	23.7%	2.3%	1.2%	100.0%
無回答・不明	1	1	1	0	0	3
	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
計	1,113	3,063	1,805	527	83	6,591
	16.9%	46.5%	27.4%	8.0%	1.3%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

表 4-5-33 年齢別のワーク・ライフ・バランス 現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	54	178	160	43	9	444
	12.2%	40.1%	36.0%	9.7%	2.0%	100.0%
25～29歳	85	422	383	175	8	1,073
	7.9%	39.3%	35.7%	16.3%	0.7%	100.0%
30～34歳	78	376	424	210	4	1,092
	7.1%	34.4%	38.8%	19.2%	0.4%	100.0%
35～39歳	92	404	454	205	10	1,165
	7.9%	34.7%	39.0%	17.6%	0.9%	100.0%
40～44歳	91	395	458	178	11	1,133
	8.0%	34.9%	40.4%	15.7%	1.0%	100.0%
45～49歳	45	290	331	140	7	813
	5.5%	35.7%	40.7%	17.2%	0.9%	100.0%
50～54歳	34	175	198	85	7	499
	6.8%	35.1%	39.7%	17.0%	1.4%	100.0%
55～59歳	14	85	112	29	7	247
	5.7%	34.4%	45.3%	11.7%	2.8%	100.0%
60～64歳	6	23	29	9	2	69
	8.7%	33.3%	42.0%	13.0%	2.9%	100.0%
65歳以上	1	3	3	2	1	10
	10.0%	30.0%	30.0%	20.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	4	9	19	10	4	46
	8.7%	19.6%	41.3%	21.7%	8.7%	100.0%
計	504	2,360	2,571	1,086	70	6,591
	7.6%	35.8%	39.0%	16.5%	1.1%	100.0%

表 4-5-34 所属部署別のワーク・ライフ・バランス 現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	332	1,673	1,954	867	55	4,881
	6.8%	34.3%	40.0%	17.8%	1.1%	100.0%
集中治療室	15	77	51	22	2	167
	9.0%	46.1%	30.5%	13.2%	1.2%	100.0%
救命救急センター	10	34	12	8	0	64
	15.6%	53.1%	18.8%	12.5%	0.0%	100.0%
外来	69	295	309	100	5	778
	8.9%	37.9%	39.7%	12.9%	0.6%	100.0%
手術室	24	115	103	29	1	272
	8.8%	42.3%	37.9%	10.7%	0.4%	100.0%
看護部	22	51	56	26	2	157
	14.0%	32.5%	35.7%	16.6%	1.3%	100.0%
地域医療、在宅ケア部門	14	43	25	12	2	96
	14.6%	44.8%	26.0%	12.5%	2.1%	100.0%
その他	16	72	60	22	3	173
	9.2%	41.6%	34.7%	12.7%	1.7%	100.0%
無回答・不明	2	0	1	0	0	3
	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
計	504	2,360	2,571	1,086	70	6,591
	7.6%	35.8%	39.0%	16.5%	1.1%	100.0%

表 4-5-35 年齢別のワーク・ライフ・バランス 業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる (スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	93	155	129	58	9	444
	20.9%	34.9%	29.1%	13.1%	2.0%	100.0%
25～29歳	267	413	271	118	4	1,073
	24.9%	38.5%	25.3%	11.0%	0.4%	100.0%
30～34歳	279	422	273	117	1	1,092
	25.5%	38.6%	25.0%	10.7%	0.1%	100.0%
35～39歳	350	473	236	101	5	1,165
	30.0%	40.6%	20.3%	8.7%	0.4%	100.0%
40～44歳	341	463	242	87	0	1,133
	30.1%	40.9%	21.4%	7.7%	0.0%	100.0%
45～49歳	258	321	165	65	4	813
	31.7%	39.5%	20.3%	8.0%	0.5%	100.0%
50～54歳	178	196	86	34	5	499
	35.7%	39.3%	17.2%	6.8%	1.0%	100.0%
55～59歳	80	105	40	15	7	247
	32.4%	42.5%	16.2%	6.1%	2.8%	100.0%
60～64歳	24	29	12	2	2	69
	34.8%	42.0%	17.4%	2.9%	2.9%	100.0%
65歳以上	4	4	1	0	1	10
	40.0%	40.0%	10.0%	0.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	14	16	7	4	5	46
	30.4%	34.8%	15.2%	8.7%	10.9%	100.0%
計	1,888	2,597	1,462	601	43	6,591
	28.6%	39.4%	22.2%	9.1%	0.7%	100.0%

表 4-5-36 所属部署別のワーク・ライフ・バランス 業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる (スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	1,264	1,914	1,162	507	34	4,881
	25.9%	39.2%	23.8%	10.4%	0.7%	100.0%
集中治療室	33	71	44	17	2	167
	19.8%	42.5%	26.3%	10.2%	1.2%	100.0%
救命救急センター	16	29	12	7	0	64
	25.0%	45.3%	18.8%	10.9%	0.0%	100.0%
外来	307	305	126	36	4	778
	39.5%	39.2%	16.2%	4.6%	0.5%	100.0%
手術室	101	113	47	11	0	272
	37.1%	41.5%	17.3%	4.0%	0.0%	100.0%
看護部	47	62	35	13	0	157
	29.9%	39.5%	22.3%	8.3%	0.0%	100.0%
地域医療、 在宅ケア部門	45	33	15	2	1	96
	46.9%	34.4%	15.6%	2.1%	1.0%	100.0%
その他	73	69	21	8	2	173
	42.2%	39.9%	12.1%	4.6%	1.2%	100.0%
無回答・不明	2	1	0	0	0	3
	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	1,888	2,597	1,462	601	43	6,591
	28.6%	39.4%	22.2%	9.1%	0.7%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

**表 4-5-37 年齢別のワーク・ライフ・バランス 必要に応じて休職が認められる（スタッフ）**

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	165	181	71	18	9	444
	37.2%	40.8%	16.0%	4.1%	2.0%	100.0%
25～29歳	330	457	193	77	16	1,073
	30.8%	42.6%	18.0%	7.2%	1.5%	100.0%
30～34歳	296	468	212	104	12	1,092
	27.1%	42.9%	19.4%	9.5%	1.1%	100.0%
35～39歳	344	501	205	101	14	1,165
	29.5%	43.0%	17.6%	8.7%	1.2%	100.0%
40～44歳	305	502	228	85	13	1,133
	26.9%	44.3%	20.1%	7.5%	1.1%	100.0%
45～49歳	200	369	160	76	8	813
	24.6%	45.4%	19.7%	9.3%	1.0%	100.0%
50～54歳	134	215	106	38	6	499
	26.9%	43.1%	21.2%	7.6%	1.2%	100.0%
55～59歳	48	125	46	20	8	247
	19.4%	50.6%	18.6%	8.1%	3.2%	100.0%
60～64歳	15	33	16	3	2	69
	21.7%	47.8%	23.2%	4.3%	2.9%	100.0%
65歳以上	2	5	2	0	1	10
	20.0%	50.0%	20.0%	0.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	14	17	8	3	4	46
	30.4%	37.0%	17.4%	6.5%	8.7%	100.0%
計	1,853	2,873	1,247	525	93	6,591
	28.1%	43.6%	18.9%	8.0%	1.4%	100.0%

**表 4-5-38 所属部署別のワーク・ライフ・バランス 必要に応じて休職が認められる（スタッフ）**

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	1,294	2,138	961	420	68	4,881
	26.5%	43.8%	19.7%	8.6%	1.4%	100.0%
集中治療室	35	65	43	20	4	167
	21.0%	38.9%	25.7%	12.0%	2.4%	100.0%
救命救急センター	12	25	16	7	4	64
	18.8%	39.1%	25.0%	10.9%	6.3%	100.0%
外来	262	351	113	44	8	778
	33.7%	45.1%	14.5%	5.7%	1.0%	100.0%
手術室	95	127	36	13	1	272
	34.9%	46.7%	13.2%	4.8%	0.4%	100.0%
看護部	60	56	31	6	4	157
	38.2%	35.7%	19.7%	3.8%	2.5%	100.0%
地域医療、 在宅ケア部門	40	34	16	5	1	96
	41.7%	35.4%	16.7%	5.2%	1.0%	100.0%
その他	53	76	31	10	3	173
	30.6%	43.9%	17.9%	5.8%	1.7%	100.0%
無回答・不明	2	1	0	0	0	3
	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	1,853	2,873	1,247	525	93	6,591
	28.1%	43.6%	18.9%	8.0%	1.4%	100.0%

表 4-5-39 年齢別のワーク・ライフ・バランス 必要に応じて今の雇用形態のまま、短時間勤務に変更できる（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	103	164	113	56	8	444
	23.2%	36.9%	25.5%	12.6%	1.8%	100.0%
25～29歳	215	386	294	169	9	1,073
	20.0%	36.0%	27.4%	15.8%	0.8%	100.0%
30～34歳	207	364	285	227	9	1,092
	19.0%	33.3%	26.1%	20.8%	0.8%	100.0%
35～39歳	232	366	306	250	11	1,165
	19.9%	31.4%	26.3%	21.5%	0.9%	100.0%
40～44歳	185	366	312	260	10	1,133
	16.3%	32.3%	27.5%	22.9%	0.9%	100.0%
45～49歳	107	265	232	196	13	813
	13.2%	32.6%	28.5%	24.1%	1.6%	100.0%
50～54歳	70	152	153	115	9	499
	14.0%	30.5%	30.7%	23.0%	1.8%	100.0%
55～59歳	25	76	79	56	11	247
	10.1%	30.8%	32.0%	22.7%	4.5%	100.0%
60～64歳	10	27	15	14	3	69
	14.5%	39.1%	21.7%	20.3%	4.3%	100.0%
65歳以上	1	4	0	4	1	10
	10.0%	40.0%	0.0%	40.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	10	8	10	13	5	46
	21.7%	17.4%	21.7%	28.3%	10.9%	100.0%
計	1,165	2,178	1,799	1,360	89	6,591
	17.7%	33.0%	27.3%	20.6%	1.4%	100.0%

表 4-5-40 所属部署別のワーク・ライフ・バランス 必要に応じて今の雇用形態のまま、短時間勤務に変更できる（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	806	1,616	1,350	1,040	69	4,881
	16.5%	33.1%	27.7%	21.3%	1.4%	100.0%
集中治療室	27	54	59	25	2	167
	16.2%	32.3%	35.3%	15.0%	1.2%	100.0%
救命救急センター	11	22	19	12	0	64
	17.2%	34.4%	29.7%	18.8%	0.0%	100.0%
外来	167	256	179	166	10	778
	21.5%	32.9%	23.0%	21.3%	1.3%	100.0%
手術室	60	93	71	47	1	272
	22.1%	34.2%	26.1%	17.3%	0.4%	100.0%
看護部	34	56	43	21	3	157
	21.7%	35.7%	27.4%	13.4%	1.9%	100.0%
地域医療、 在宅ケア部門	23	31	26	16	0	96
	24.0%	32.3%	27.1%	16.7%	0.0%	100.0%
その他	36	49	52	32	4	173
	20.8%	28.3%	30.1%	18.5%	2.3%	100.0%
無回答・不明	1	1	0	1	0	3
	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%
計	1,165	2,178	1,799	1,360	89	6,591
	17.7%	33.0%	27.3%	20.6%	1.4%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

**表 4-5-41 年齢別のワーク・ライフ・バランス 有給休暇は必要に応じて取得できる（スタッフ）**

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	134	171	71	58	10	444
	30.2%	38.5%	16.0%	13.1%	2.3%	100.0%
25～29歳	334	342	214	170	13	1,073
	31.1%	31.9%	19.9%	15.8%	1.2%	100.0%
30～34歳	293	364	206	217	12	1,092
	26.8%	33.3%	18.9%	19.9%	1.1%	100.0%
35～39歳	361	365	230	201	8	1,165
	31.0%	31.3%	19.7%	17.3%	0.7%	100.0%
40～44歳	343	378	222	179	11	1,133
	30.3%	33.4%	19.6%	15.8%	1.0%	100.0%
45～49歳	223	272	179	135	4	813
	27.4%	33.5%	22.0%	16.6%	0.5%	100.0%
50～54歳	163	153	103	75	5	499
	32.7%	30.7%	20.6%	15.0%	1.0%	100.0%
55～59歳	67	86	52	35	7	247
	27.1%	34.8%	21.1%	14.2%	2.8%	100.0%
60～64歳	18	26	14	9	2	69
	26.1%	37.7%	20.3%	13.0%	2.9%	100.0%
65歳以上	4	2	1	1	2	10
	40.0%	20.0%	10.0%	10.0%	20.0%	100.0%
無回答・不明	18	10	6	8	4	46
	39.1%	21.7%	13.0%	17.4%	8.7%	100.0%
計	1,958	2,169	1,298	1,088	78	6,591
	29.7%	32.9%	19.7%	16.5%	1.2%	100.0%

**表 4-5-42 所属部署別のワーク・ライフ・バランス 有給休暇は必要に応じて取得できる（スタッフ）**

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	1,289	1,586	1,044	898	64	4,881
	26.4%	32.5%	21.4%	18.4%	1.3%	100.0%
集中治療室	23	61	37	43	3	167
	13.8%	36.5%	22.2%	25.7%	1.8%	100.0%
救命救急センター	9	13	18	24	0	64
	14.1%	20.3%	28.1%	37.5%	0.0%	100.0%
外来	334	266	102	70	6	778
	42.9%	34.2%	13.1%	9.0%	0.8%	100.0%
手術室	129	94	30	19	0	272
	47.4%	34.6%	11.0%	7.0%	0.0%	100.0%
看護部	60	52	28	16	1	157
	38.2%	33.1%	17.8%	10.2%	0.6%	100.0%
地域医療、 在宅ケア部門	43	36	10	6	1	96
	44.8%	37.5%	10.4%	6.3%	1.0%	100.0%
その他	69	60	29	12	3	173
	39.9%	34.7%	16.8%	6.9%	1.7%	100.0%
無回答・不明	2	1	0	0	0	3
	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	1,958	2,169	1,298	1,088	78	6,591
	29.7%	32.9%	19.7%	16.5%	1.2%	100.0%

表 4-5-43 年齢別のワーク・ライフ・バランス 一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	94	127	129	85	9	444
	21.2%	28.6%	29.1%	19.1%	2.0%	100.0%
25～29歳	219	301	231	314	8	1,073
	20.4%	28.1%	21.5%	29.3%	0.7%	100.0%
30～34歳	190	261	259	376	6	1,092
	17.4%	23.9%	23.7%	34.4%	0.5%	100.0%
35～39歳	230	245	274	408	8	1,165
	19.7%	21.0%	23.5%	35.0%	0.7%	100.0%
40～44歳	196	246	311	375	5	1,133
	17.3%	21.7%	27.4%	33.1%	0.4%	100.0%
45～49歳	122	206	218	259	8	813
	15.0%	25.3%	26.8%	31.9%	1.0%	100.0%
50～54歳	78	108	147	162	4	499
	15.6%	21.6%	29.5%	32.5%	0.8%	100.0%
55～59歳	41	57	70	71	8	247
	16.6%	23.1%	28.3%	28.7%	3.2%	100.0%
60～64歳	11	21	17	18	2	69
	15.9%	30.4%	24.6%	26.1%	2.9%	100.0%
65歳以上	3	3	2	1	1	10
	30.0%	30.0%	20.0%	10.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	8	11	10	14	3	46
	17.4%	23.9%	21.7%	30.4%	6.5%	100.0%
計	1,192	1,586	1,668	2,083	62	6,591
	18.1%	24.1%	25.3%	31.6%	0.9%	100.0%

表 4-5-44 所属部署別のワーク・ライフ・バランス 一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	834	1,172	1,246	1,581	48	4,881
	17.1%	24.0%	25.5%	32.4%	1.0%	100.0%
集中治療室	22	42	51	50	2	167
	13.2%	25.1%	30.5%	29.9%	1.2%	100.0%
救命救急センター	8	21	11	24	0	64
	12.5%	32.8%	17.2%	37.5%	0.0%	100.0%
外来	161	178	196	237	6	778
	20.7%	22.9%	25.2%	30.5%	0.8%	100.0%
手術室	76	70	59	66	1	272
	27.9%	25.7%	21.7%	24.3%	0.4%	100.0%
看護部	40	35	34	46	2	157
	25.5%	22.3%	21.7%	29.3%	1.3%	100.0%
地域医療、 在宅ケア部門	18	21	30	27	0	96
	18.8%	21.9%	31.3%	28.1%	0.0%	100.0%
その他	31	47	40	52	3	173
	17.9%	27.2%	23.1%	30.1%	1.7%	100.0%
無回答・不明	2	0	1	0	0	3
	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
計	1,192	1,586	1,668	2,083	62	6,591
	18.1%	24.1%	25.3%	31.6%	0.9%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

**表 4-5-45 年齢別のワーク・ライフ・バランス 定時に終わることができる業務である (スタッフ)**

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	74	137	107	119	7	444
	16.7%	30.9%	24.1%	26.8%	1.6%	100.0%
25～29歳	218	316	256	273	10	1,073
	20.3%	29.5%	23.9%	25.4%	0.9%	100.0%
30～34歳	234	300	275	276	7	1,092
	21.4%	27.5%	25.2%	25.3%	0.6%	100.0%
35～39歳	239	385	316	215	10	1,165
	20.5%	33.0%	27.1%	18.5%	0.9%	100.0%
40～44歳	259	356	293	220	5	1,133
	22.9%	31.4%	25.9%	19.4%	0.4%	100.0%
45～49歳	172	268	212	156	5	813
	21.2%	33.0%	26.1%	19.2%	0.6%	100.0%
50～54歳	123	156	120	93	7	499
	24.6%	31.3%	24.0%	18.6%	1.4%	100.0%
55～59歳	60	86	52	41	8	247
	24.3%	34.8%	21.1%	16.6%	3.2%	100.0%
60～64歳	18	27	13	9	2	69
	26.1%	39.1%	18.8%	13.0%	2.9%	100.0%
65歳以上	5	3	0	2	0	10
	50.0%	30.0%	0.0%	20.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	14	12	11	6	3	46
	30.4%	26.1%	23.9%	13.0%	6.5%	100.0%
計	1,416	2,046	1,655	1,410	64	6,591
	21.5%	31.0%	25.1%	21.4%	1.0%	100.0%

**表 4-5-46 所属部署別のワーク・ライフ・バランス 定時に終わることができる業務である (スタッフ)**

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	915	1,400	1,274	1,238	54	4,881
	18.7%	28.7%	26.1%	25.4%	1.1%	100.0%
集中治療室	34	66	43	23	1	167
	20.4%	39.5%	25.7%	13.8%	0.6%	100.0%
救命救急センター	9	34	14	7	0	64
	14.1%	53.1%	21.9%	10.9%	0.0%	100.0%
外来	266	296	155	58	3	778
	34.2%	38.0%	19.9%	7.5%	0.4%	100.0%
手術室	57	91	88	36	0	272
	21.0%	33.5%	32.4%	13.2%	0.0%	100.0%
看護部	44	59	28	23	3	157
	28.0%	37.6%	17.8%	14.6%	1.9%	100.0%
地域医療、 在宅ケア部門	28	38	19	9	2	96
	29.2%	39.6%	19.8%	9.4%	2.1%	100.0%
その他	61	62	33	16	1	173
	35.3%	35.8%	19.1%	9.2%	0.6%	100.0%
無回答・不明	2	0	1	0	0	3
	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
計	1,416	2,046	1,655	1,410	64	6,591
	21.5%	31.0%	25.1%	21.4%	1.0%	100.0%

表 4-5-47 年齢別のワーク・ライフ・バランス 勤務表作成時に個人の希望が通りやすい(スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	192	185	48	13	6	444
	43.2%	41.7%	10.8%	2.9%	1.4%	100.0%
25～29歳	431	455	128	52	7	1,073
	40.2%	42.4%	11.9%	4.8%	0.7%	100.0%
30～34歳	408	463	151	65	5	1,092
	37.4%	42.4%	13.8%	6.0%	0.5%	100.0%
35～39歳	439	515	135	66	10	1,165
	37.7%	44.2%	11.6%	5.7%	0.9%	100.0%
40～44歳	411	505	160	51	6	1,133
	36.3%	44.6%	14.1%	4.5%	0.5%	100.0%
45～49歳	289	360	120	39	5	813
	35.5%	44.3%	14.8%	4.8%	0.6%	100.0%
50～54歳	173	231	62	26	7	499
	34.7%	46.3%	12.4%	5.2%	1.4%	100.0%
55～59歳	77	121	35	8	6	247
	31.2%	49.0%	14.2%	3.2%	2.4%	100.0%
60～64歳	21	34	11	1	2	69
	30.4%	49.3%	15.9%	1.4%	2.9%	100.0%
65歳以上	6	4	0	0	0	10
	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	18	17	6	2	3	46
	39.1%	37.0%	13.0%	4.3%	6.5%	100.0%
計	2,465	2,890	856	323	57	6,591
	37.4%	43.8%	13.0%	4.9%	0.9%	100.0%

表 4-5-48 所属部署別のワーク・ライフ・バランス 勤務表作成時に個人の希望が通りやすい(スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	1,760	2,173	650	254	44	4,881
	36.1%	44.5%	13.3%	5.2%	0.9%	100.0%
集中治療室	54	73	27	12	1	167
	32.3%	43.7%	16.2%	7.2%	0.6%	100.0%
救命救急センター	18	28	12	6	0	64
	28.1%	43.8%	18.8%	9.4%	0.0%	100.0%
外来	338	318	90	27	5	778
	43.4%	40.9%	11.6%	3.5%	0.6%	100.0%
手術室	111	122	28	10	1	272
	40.8%	44.9%	10.3%	3.7%	0.4%	100.0%
看護部	73	53	22	8	1	157
	46.5%	33.8%	14.0%	5.1%	0.6%	100.0%
地域医療、 在宅ケア部門	42	46	5	1	2	96
	43.8%	47.9%	5.2%	1.0%	2.1%	100.0%
その他	67	76	22	5	3	173
	38.7%	43.9%	12.7%	2.9%	1.7%	100.0%
無回答・不明	2	1	0	0	0	3
	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	2,465	2,890	856	323	57	6,591
	37.4%	43.8%	13.0%	4.9%	0.9%	100.0%

(2) 中間管理職の職場に対する評価

中間管理職の職場に対する評価として、ワーク・ライフ・バランス・インデックスの下位尺度(「経営・組織」「上司」「現在の仕事に対する評価」「労働環境」)ごとにみると、「経営・組織」に関する質問項目では、「今の勤務先は目先の利益にとらわれず、長期的な視点にたった経営をしている」に対しては、「そう思う」9.4%、「ややそう思う」35.2%、「看護職員を大切にしている組織である」は「そう思う」11.7%、「ややそう思う」40.6%である。一方、「今の勤務先の将来に不安はない」では、「そう思う」7.2%、「ややそう思う」24.0%である。【表 4-5-49】

「上司」に関する質問項目では、「上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている」では「そう思う」25.6%、「ややそう思う」46.8%である。【表 4-5-50】

「現在の仕事に対する評価」に関する質問項目では、「現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている」に対しては、「そう思う」19.7%、「ややそう思う」51.6%である。一方、「現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である」は「そう思う」7.2%、「ややそう思う」40.6%である。【表 4-5-51】

「労働環境」に関する質問項目では、「勤務表作成時に個人の希望が通りやすい」に対しては、「そう思う」39.8%、「ややそう思う」45.0%である。一方、「定時で終わることができる業務である」では「そう思う」13.7%、「ややそう思う」26.4%である。【表 4-5-52】

表 4-5-49 経営・組織について (中間管理職)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう 思わない	そう思わない	無回答 ・不明	計
看護職員を大切にしている組織である	863 11.7%	2,999 40.6%	2,674 36.2%	836 11.3%	22 0.3%	7,394 100.0%
今の勤務先は目先の利益にとらわれず、 長期的な視点にたった経営をしている	698 9.4%	2,605 35.2%	3,015 40.8%	1,052 14.2%	24 0.3%	7,394 100.0%
今の勤務先の将来に不安はない	534 7.2%	1,772 24.0%	3,142 42.5%	1,914 25.9%	32 0.4%	7,394 100.0%
今の勤務先にできるだけ長く勤めたい	1,391 18.8%	2,894 39.1%	2,238 30.3%	838 11.3%	33 0.4%	7,394 100.0%
あなたの部署では看護ケアに費やす 時間を十分に取ることができる	504 6.8%	2,246 30.4%	3,389 45.8%	1,201 16.2%	54 0.7%	7,394 100.0%
現在の仕事の量と仕事の内容に対して 今の給与は妥当である	527 7.1%	2,260 30.6%	2,897 39.2%	1,654 22.4%	56 0.8%	7,394 100.0%
組織は能力開発のための研修の実施、 またはその参加を支援してくれる	534 7.2%	3,001 40.6%	2,982 40.3%	817 11.0%	60 0.8%	7,394 100.0%

表 4-5-50 上司について (中間管理職)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう 思わない	そう思わない	無回答 ・不明	計
あなたの部署では上下関係にこだわらず、 主張すべきことを自由に話し合える	1,086 14.7%	3,756 50.8%	2,008 27.2%	507 6.9%	37 0.5%	7,394 100.0%
上司は自身の考え方や方針を 十分に説明している	1,669 22.6%	3,409 46.1%	1,725 23.3%	534 7.2%	57 0.8%	7,394 100.0%
上司はあなたの考え方をよく聞いて、 理解している	1,645 22.2%	3,513 47.5%	1,708 23.1%	496 6.7%	32 0.4%	7,394 100.0%
上司は仕事の成果について 公正に評価している	1,573 21.3%	3,532 47.8%	1,712 23.2%	525 7.1%	52 0.7%	7,394 100.0%
上司は必要な時に、 的確なアドバイスや支援をしている	1,894 25.6%	3,457 46.8%	1,538 20.8%	456 6.2%	49 0.7%	7,394 100.0%

表 4-5-51 現在の仕事に対する評価（中間管理職）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう 思わない	そう思わない	無回答・不明	計
現在の仕事は、自分の能力を 活かせる仕事である	1,147 15.5%	3,768 51.0%	2,042 27.6%	377 5.1%	60 0.8%	7,394 100.0%
現在の仕事は、自分の能力向上の 機会になっている	1,456 19.7%	3,819 51.6%	1,726 23.3%	339 4.6%	54 0.7%	7,394 100.0%
現在の仕事は、自分の描く将来像に つながる仕事である	534 7.2%	3,001 40.6%	2,982 40.3%	817 11.0%	60 0.8%	7,394 100.0%

表 4-5-52 労働環境について（中間管理職）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう 思わない	そう思わない	無回答 ・不明	計
業務が終われば周囲に気兼ねなく 帰ることができる	1,939 26.2%	2,802 37.9%	1,944 26.3%	674 9.1%	35 0.5%	7,394 100.0%
必要に応じて休職が認められる	2,226 30.1%	3,383 45.8%	1,265 17.1%	468 6.3%	52 0.7%	7,394 100.0%
必要に応じて今の雇用形態のまま、 短時間勤務に変更できる	1,413 19.1%	2,354 31.8%	1,951 26.4%	1,624 22.0%	52 0.7%	7,394 100.0%
有給休暇は必要に応じて取得できる	2,047 27.7%	2,575 34.8%	1,698 23.0%	1,036 14.0%	38 0.5%	7,394 100.0%
一週間程度の連続した休暇を 必要に応じて取得できる	1,366 18.5%	1,980 26.8%	1,942 26.3%	2,059 27.8%	47 0.6%	7,394 100.0%
定時で終わることができる業務である	1,015 13.7%	1,952 26.4%	2,214 29.9%	2,178 29.5%	35 0.5%	7,394 100.0%
勤務表作成時に個人の希望が通りやすい	2,945 39.8%	3,330 45.0%	825 11.2%	252 3.4%	42 0.6%	7,394 100.0%

6) 仕事満足度・生活満足度

仕事(ワーク)の満足度と生活(ライフ)の満足度について、「現在の働き方に満足している」「現在の生活(家庭生活・地域生活等)に満足している」との質問に対して「そう思う」から「そう思わない」までの4つの選択肢で尋ねた。

(1) スタッフ(非管理職)の仕事満足度・生活満足度

「仕事満足度」については、全体では「そう思う」12.1%、「ややそう思う」38.9%に対して、「あまりそう思わない」32.1%、「そう思わない」15.8%である。

年齢別でみると、「30～34歳」では「そう思う」11.5%、「ややそう思う」35.3%であり、所属部署別でみると、「集中治療室」では「そう思う」9.0%、「ややそう思う」34.7%である。【表4-6-1】【表4-6-2】

「生活満足度」については、全体では「そう思う」19.0%、「ややそう思う」44.7%に対して、「あまりそう思わない」25.3%、「そう思わない」10.3%である。

年齢別でみると、「30～34歳」では「そう思う」19.9%、「ややそう思う」38.2%であり、所属部署別でみると、「集中治療室」では「そう思う」15.6%、「ややそう思う」44.3%である。【表4-6-3】【表4-6-4】

表4-6-1 年齢別の仕事満足度 現在の働き方に満足している(スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	64	182	133	56	9	444
	14.4%	41.0%	30.0%	12.6%	2.0%	100.0%
25～29歳	117	410	353	178	15	1,073
	10.9%	38.2%	32.9%	16.6%	1.4%	100.0%
30～34歳	126	385	363	211	7	1,092
	11.5%	35.3%	33.2%	19.3%	0.6%	100.0%
35～39歳	137	472	363	189	4	1,165
	11.8%	40.5%	31.2%	16.2%	0.3%	100.0%
40～44歳	145	450	355	178	5	1,133
	12.8%	39.7%	31.3%	15.7%	0.4%	100.0%
45～49歳	97	320	270	120	6	813
	11.9%	39.4%	33.2%	14.8%	0.7%	100.0%
50～54歳	67	192	162	72	6	499
	13.4%	38.5%	32.5%	14.4%	1.2%	100.0%
55～59歳	28	106	84	21	8	247
	11.3%	42.9%	34.0%	8.5%	3.2%	100.0%
60～64歳	10	29	17	11	2	69
	14.5%	42.0%	24.6%	15.9%	2.9%	100.0%
65歳以上	3	4	2	0	1	10
	30.0%	40.0%	20.0%	0.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	5	15	15	7	4	46
	10.9%	32.6%	32.6%	15.2%	8.7%	100.0%
計	799	2,565	2,117	1,043	67	6,591
	12.1%	38.9%	32.1%	15.8%	1.0%	100.0%

表 4-6-2 所属部署別の仕事満足度 現在の働き方に満足している（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	519	1,825	1,643	839	55	4,881
	10.6%	37.4%	33.7%	17.2%	1.1%	100.0%
集中治療室	15	58	66	28	0	167
	9.0%	34.7%	39.5%	16.8%	0.0%	100.0%
救命救急センター	8	25	20	10	1	64
	12.5%	39.1%	31.3%	15.6%	1.6%	100.0%
外来	135	343	205	89	6	778
	17.4%	44.1%	26.3%	11.4%	0.8%	100.0%
手術室	39	128	76	29	0	272
	14.3%	47.1%	27.9%	10.7%	0.0%	100.0%
看護部	31	60	47	18	1	157
	19.7%	38.2%	29.9%	11.5%	0.6%	100.0%
地域医療、 在宅ケア部門	22	43	17	13	1	96
	22.9%	44.8%	17.7%	13.5%	1.0%	100.0%
その他	29	82	42	17	3	173
	16.8%	47.4%	24.3%	9.8%	1.7%	100.0%
無回答・不明	1	1	1	0	0	3
	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
計	799	2,565	2,117	1,043	67	6,591
	12.1%	38.9%	32.1%	15.8%	1.0%	100.0%

第3章 病院・職員調査

表 4-6-3 年齢別の生活満足度 現在の生活（家庭生活・地域生活等）に満足している（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	97	219	86	34	8	444
	21.8%	49.3%	19.4%	7.7%	1.8%	100.0%
25～29歳	193	483	279	112	6	1,073
	18.0%	45.0%	26.0%	10.4%	0.6%	100.0%
30～34歳	217	417	315	138	5	1,092
	19.9%	38.2%	28.8%	12.6%	0.5%	100.0%
35～39歳	214	515	308	123	5	1,165
	18.4%	44.2%	26.4%	10.6%	0.4%	100.0%
40～44歳	213	528	275	116	1	1,133
	18.8%	46.6%	24.3%	10.2%	0.1%	100.0%
45～49歳	149	377	208	74	5	813
	18.3%	46.4%	25.6%	9.1%	0.6%	100.0%
50～54歳	95	227	121	52	4	499
	19.0%	45.5%	24.2%	10.4%	0.8%	100.0%
55～59歳	43	125	54	17	8	247
	17.4%	50.6%	21.9%	6.9%	3.2%	100.0%
60～64歳	17	31	14	6	1	69
	24.6%	44.9%	20.3%	8.7%	1.4%	100.0%
65歳以上	3	3	2	1	1	10
	30.0%	30.0%	20.0%	10.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	9	20	6	8	3	46
	19.6%	43.5%	13.0%	17.4%	6.5%	100.0%
計	1,250	2,945	1,668	681	47	6,591
	19.0%	44.7%	25.3%	10.3%	0.7%	100.0%

表 4-6-4 所属部署別の生活満足度 現在の生活(家庭生活・地域生活等)に満足している(スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	881	2,161	1,261	543	35	4,881
	18.0%	44.3%	25.8%	11.1%	0.7%	100.0%
集中治療室	26	74	49	17	1	167
	15.6%	44.3%	29.3%	10.2%	0.6%	100.0%
救命救急センター	12	29	15	6	2	64
	18.8%	45.3%	23.4%	9.4%	3.1%	100.0%
外来	177	356	174	64	7	778
	22.8%	45.8%	22.4%	8.2%	0.9%	100.0%
手術室	55	130	66	21	0	272
	20.2%	47.8%	24.3%	7.7%	0.0%	100.0%
看護部	40	62	44	11	0	157
	25.5%	39.5%	28.0%	7.0%	0.0%	100.0%
地域医療、 在宅ケア部門	24	46	20	6	0	96
	25.0%	47.9%	20.8%	6.3%	0.0%	100.0%
その他	33	87	38	13	2	173
	19.1%	50.3%	22.0%	7.5%	1.2%	100.0%
無回答・不明	2	0	1	0	0	3
	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
計	1,250	2,945	1,668	681	47	6,591
	19.0%	44.7%	25.3%	10.3%	0.7%	100.0%

## (2) 中間管理職の仕事満足度・生活満足度

同様に、中間管理職の仕事満足度および生活満足度については、仕事満足度については「そう思う」8.2%、「ややそう思う」36.4%、他方、生活満足度については「そう思う」16.9%、「ややそう思う」45.3%である。  
【表 4-6-5】

表 4-6-5 仕事満足度・生活満足度(中間管理職)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう 思わない	そう思わない	無回答・不明	計
現在の働き方に満足している	605	2,695	2,791	1,261	42	7,394
	8.2%	36.4%	37.7%	17.1%	0.6%	100.0%
現在の生活(家庭生活・地域生活等) に満足している	1,252	3,348	2,020	735	39	7,394
	16.9%	45.3%	27.3%	9.9%	0.5%	100.0%

7) 勤務先における患者・患者の家族等・職員からの暴力・ハラスメントの実態

(1) 患者・患者の家族等・職員からの暴力・ハラスメントの内容

この1年間に患者・患者の家族等・同じ勤務先の職員から受けた暴力・ハラスメントの内容(複数回答)については、「精神的な攻撃」24.9%が最も多く、次いで、「身体的な攻撃」17.9%、「人間関係からの切り離し」14.0%、「意に反する性的な言動」11.5%である。【表 4-7-1】

スタッフ(非管理職)に限定した場合、「精神的な攻撃」24.9%、「身体的な攻撃」21.7%、「人間関係からの切り離し」14.6%、「意に反する性的な言動」14.4%である。【表 4-7-2】

表 4-7-1 1年間に受けた暴力・ハラスメントの内容(複数回答)

	ある	ない	無回答・不明	計
意に反する性的な言動	1,727	13,208	91	15,026
	11.5%	87.9%	0.6%	100.0%
身体的な攻撃	2,687	12,230	109	15,026
	17.9%	81.4%	0.7%	100.0%
精神的な攻撃	3,746	11,176	104	15,026
	24.9%	74.4%	0.7%	100.0%
人間関係からの切り離し	2,103	12,820	103	15,026
	14.0%	85.3%	0.7%	100.0%
過大な要求	1,420	13,491	115	15,026
	9.5%	89.8%	0.8%	100.0%
過小な要求	653	14,257	116	15,026
	4.3%	94.9%	0.8%	100.0%
個の侵害	685	14,226	115	15,026
	4.6%	94.7%	0.8%	100.0%

表 4-7-2 職位別の1年間に受けた暴力・ハラスメントの内容(複数回答)

	意に反する 性的な言動	身体的な 攻撃	精神的な 攻撃	人間関係から の切り離し	過大な 要求	過小な 要求	個の侵害	計
スタッフ (非管理職)	946	1,430	1,642	959	596	329	392	6,591
	14.4%	21.7%	24.9%	14.6%	9.0%	5.0%	5.9%	100.0%
中間管理職	700	1,159	1,876	1,000	742	274	262	7,394
	9.5%	15.7%	25.4%	13.5%	10.0%	3.7%	3.5%	100.0%
管理職	29	31	117	61	44	26	11	614
	4.7%	5.0%	19.1%	9.9%	7.2%	4.2%	1.8%	100.0%
高度専門性を 活かした役割	21	25	41	33	15	7	6	164
	12.8%	15.2%	25.0%	20.1%	9.1%	4.3%	3.7%	100.0%
その他	28	39	67	49	22	16	13	247
	11.3%	15.8%	27.1%	19.8%	8.9%	6.5%	5.3%	100.0%
無回答・不明	3	3	3	1	1	1	1	16
	18.8%	18.8%	18.8%	6.3%	6.3%	6.3%	6.3%	100.0%

## (2) 暴力・ハラスメントの相手

暴力・ハラスメントの相手については、「精神的な攻撃」は、同じ勤務先の職員からが 53.7%で最も多く、次いで患者からが 39.5%、一方、「身体的な攻撃」は患者からが 92.1%である。【表 4-7-3】

スタッフ(非管理職)に限定すると、「精神的な攻撃」は同じ勤務先の職員からが 52.3%、患者からが 44.4%であり、「身体的な攻撃」は患者からが 93.4%である。【表 4-7-4】

表 4-7-3 暴力・ハラスメントの相手 (複数回答)

	患者	患者の家族等	同じ勤務先の職員	その他	計
意に反する性的な言動	1,227	111	463	44	1,727
	71.0%	6.4%	26.8%	2.5%	100.0%
身体的な攻撃	2,476	131	89	20	2,687
	92.1%	4.9%	3.3%	0.7%	100.0%
精神的な攻撃	1,481	766	2,010	149	3,746
	39.5%	20.4%	53.7%	4.0%	100.0%
人間関係からの切り離し	133	58	1,797	66	2,103
	6.3%	2.8%	85.4%	3.1%	100.0%
過大な要求	190	164	1,031	103	1,420
	13.4%	11.5%	72.6%	7.3%	100.0%
過小な要求	60	28	477	49	653
	9.2%	4.3%	73.0%	7.5%	100.0%
個の侵害	47	26	585	33	685
	6.9%	3.8%	85.4%	4.8%	100.0%

表 4-7-4 職位別の1年間に受けた暴力・ハラスメントの相手 (複数回答)

	意に反する性的な言動					身体的な攻撃				
	患者	患者の家族等	同じ勤務先の職員	その他	計	患者	患者の家族等	同じ勤務先の職員	その他	計
スタッフ (非管理職)	707	59	227	12	946	1,336	57	40	12	1,430
	74.7%	6.2%	24.0%	1.3%	100.0%	93.4%	4.0%	2.8%	0.8%	100.0%
中間管理職	477	49	207	28	700	1,058	69	41	6	1,159
	68.1%	7.0%	29.6%	4.0%	100.0%	91.3%	6.0%	3.5%	0.5%	100.0%
管理職	6	1	16	3	29	21	3	5	1	31
	20.7%	3.4%	55.2%	10.3%	100.0%	67.7%	9.7%	16.1%	3.2%	100.0%
高度専門性を 活かした役割	16	1	4	1	21	23	1	0	1	25
	76.2%	4.8%	19.0%	4.8%	100.0%	92.0%	4.0%	0.0%	4.0%	100.0%
その他	20	1	7	0	28	35	1	3	0	39
	71.4%	3.6%	25.0%	0.0%	100.0%	89.7%	2.6%	7.7%	0.0%	100.0%
無回答・不明	1	0	2	0	3	3	0	0	0	3
	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

第3章 病院・職員調査

表 4-7-4 (続き) 職位別の1年間に受けた暴力・ハラスメントの相手 (複数回答)

	精神的な攻撃					人間関係からの切り離し				
	患者	患者の 家族等	同じ勤務先 の職員	その他	計	患者	患者の 家族等	同じ勤務先 の職員	その他	計
スタッフ (非管理職)	729 44.4%	271 16.5%	859 52.3%	52 3.2%	1,642 100.0%	73 7.6%	31 3.2%	822 85.7%	36 3.8%	959 100.0%
中間管理職	692 36.9%	461 24.6%	1,004 53.5%	88 4.7%	1,876 100.0%	52 5.2%	23 2.3%	848 84.8%	26 2.6%	1,000 100.0%
管理職	23 19.7%	22 18.8%	82 70.1%	6 5.1%	117 100.0%	3 4.9%	3 4.9%	55 90.2%	3 4.9%	61 100.0%
高度専門性を 活かした役割	13 31.7%	4 9.8%	23 56.1%	1 2.4%	41 100.0%	1 3.0%	0 0.0%	29 87.9%	0 0.0%	33 100.0%
その他	23 34.3%	8 11.9%	40 59.7%	2 3.0%	67 100.0%	4 8.2%	1 2.0%	42 85.7%	1 2.0%	49 100.0%
無回答・不明	1 33.3%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%

	過大な要求					過小な要求				
	患者	患者の 家族等	同じ勤務先 の職員	その他	計	患者	患者の 家族等	同じ勤務先 の職員	その他	計
スタッフ (非管理職)	92 15.4%	70 11.7%	433 72.7%	38 6.4%	596 100.0%	33 10.0%	15 4.6%	252 76.6%	17 5.2%	329 100.0%
中間管理職	92 12.4%	90 12.1%	534 72.0%	57 7.7%	742 100.0%	23 8.4%	11 4.0%	194 70.8%	24 8.8%	274 100.0%
管理職	5 11.4%	3 6.8%	32 72.7%	6 13.6%	44 100.0%	1 3.8%	1 3.8%	17 65.4%	6 23.1%	26 100.0%
高度専門性を 活かした役割	1 6.7%	0 0.0%	12 80.0%	0 0.0%	15 100.0%	1 14.3%	0 0.0%	4 57.1%	0 0.0%	7 100.0%
その他	0 0.0%	1 4.5%	20 90.9%	1 4.5%	22 100.0%	2 12.5%	1 6.3%	10 62.5%	1 6.3%	16 100.0%
無回答・不明	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%

	個の侵害				
	患者	患者の 家族等	同じ勤務先 の職員	その他	計
スタッフ (非管理職)	29 7.4%	15 3.8%	336 85.7%	18 4.6%	392 100.0%
中間管理職	17 6.5%	9 3.4%	223 85.1%	14 5.3%	262 100.0%
管理職	0 0.0%	2 18.2%	8 72.7%	1 9.1%	11 100.0%
高度専門性を 活かした役割	1 16.7%	0 0.0%	4 66.7%	0 0.0%	6 100.0%
その他	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%	0 0.0%	13 100.0%
無回答・不明	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%

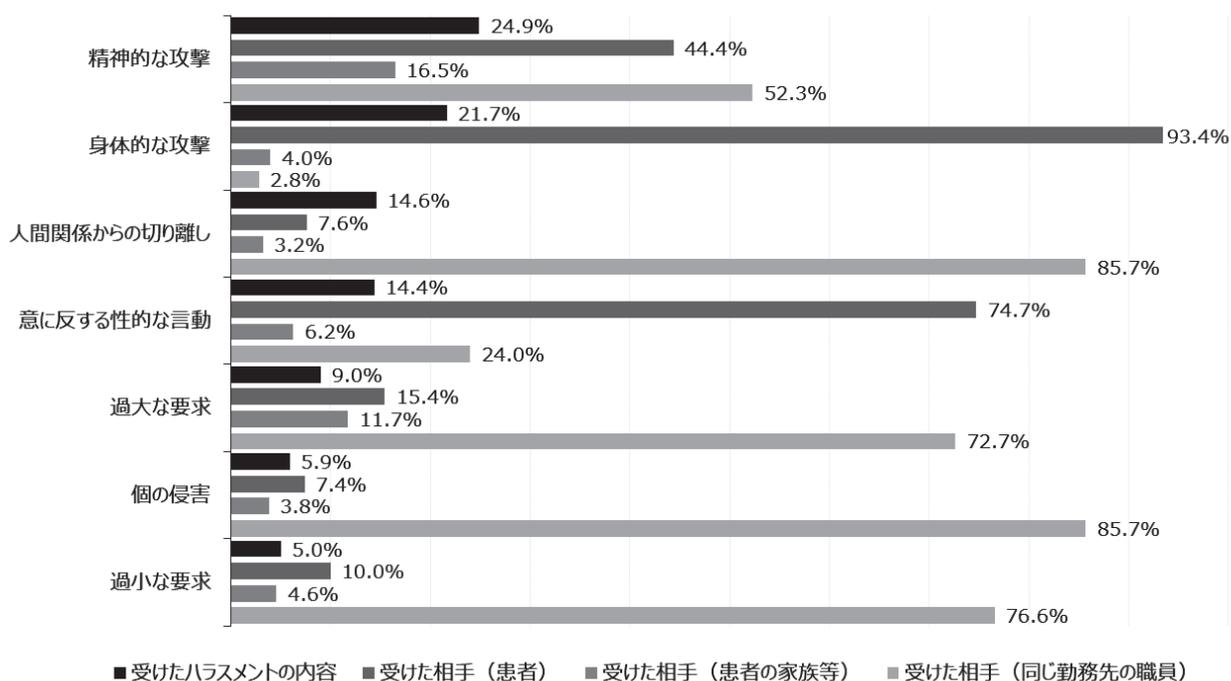


図 受けたハラスメントと受けた相手 (スタッフ)

8) 看護職としてのキャリア形成の取り組み

看護職としてのキャリア形成に関わる研修等への参加・受講等について、今までの取り組み、および今後の意向について尋ねた。

「勤務先の研修・訓練等の受講・参加」「勤務先以外の研修・訓練等の受講・参加」については、「取り組んでいる、または取り組んだことがある」がそれぞれ 84.1%、74.5%である。一方、「看護関連学会への参加・発表」「特定行為研修の受講」は「今後、取り組みたい」がそれぞれ 28.0%、24.1%である。【表 4-8-1】

表 4-8-1 看護職としてのキャリア形成の取り組み

	取り組んでいる、 または取り組んだ ことがある	今後、 取り組みたい	取り組む 意向は無い	無回答・不明	計
勤務先の研修・訓練等の受講・参加	12,640	1,675	637	74	15,026
	84.1%	11.1%	4.2%	0.5%	100.0%
勤務先以外の研修・訓練等の受講・参加	11,192	2,822	917	95	15,026
	74.5%	18.8%	6.1%	0.6%	100.0%
看護関連学会への参加・発表	5,925	4,214	4,742	145	15,026
	39.4%	28.0%	31.6%	1.0%	100.0%
大学への進学	771	1,373	12,686	196	15,026
	5.1%	9.1%	84.4%	1.3%	100.0%
大学院への進学	360	1,364	13,030	272	15,026
	2.4%	9.1%	86.7%	1.8%	100.0%
認定看護師教育課程の受講	981	2,970	10,856	219	15,026
	6.5%	19.8%	72.2%	1.5%	100.0%
特定行為研修の受講	476	3,616	10,693	241	15,026
	3.2%	24.1%	71.2%	1.6%	100.0%

表 4-8-2 年齢別の看護職としてのキャリア形成の取り組み 勤務先の研修・訓練等の受講・参加

	取り組んでいる、 または取り組んだことがある	今後、取り組みたい	取り組む意向は無い	無回答・不明	計
24歳以下	342	85	17	9	453
	75.5%	18.8%	3.8%	2.0%	100.0%
25～29歳	847	182	100	7	1,136
	74.6%	16.0%	8.8%	0.6%	100.0%
30～34歳	1,041	241	109	4	1,395
	74.6%	17.3%	7.8%	0.3%	100.0%
35～39歳	1,710	284	97	7	2,098
	81.5%	13.5%	4.6%	0.3%	100.0%
40～44歳	2,588	329	94	4	3,015
	85.8%	10.9%	3.1%	0.1%	100.0%
45～49歳	2,443	266	95	10	2,814
	86.8%	9.5%	3.4%	0.4%	100.0%
50～54歳	2,051	165	65	10	2,291
	89.5%	7.2%	2.8%	0.4%	100.0%
55～59歳	1,225	87	37	11	1,360
	90.1%	6.4%	2.7%	0.8%	100.0%
60～64歳	251	19	15	7	292
	86.0%	6.5%	5.1%	2.4%	100.0%
65歳以上	22	8	1	1	32
	68.8%	25.0%	3.1%	3.1%	100.0%
無回答・不明	120	9	7	4	140
	85.7%	6.4%	5.0%	2.9%	100.0%
計	12,640	1,675	637	74	15,026
	84.1%	11.1%	4.2%	0.5%	100.0%

第3章 病院・職員調査

表 4-8-3 年齢別の看護職としてのキャリア形成の取り組み 勤務先以外の研修・訓練等の受講・参加

	取り組んでいる、 または取り組んだことがある	今後、取り組みたい	取り組む意向は無い	無回答・不明	計
24歳以下	271	135	36	11	453
	59.8%	29.8%	7.9%	2.4%	100.0%
25～29歳	694	297	135	10	1,136
	61.1%	26.1%	11.9%	0.9%	100.0%
30～34歳	914	337	131	13	1,395
	65.5%	24.2%	9.4%	0.9%	100.0%
35～39歳	1,484	479	124	11	2,098
	70.7%	22.8%	5.9%	0.5%	100.0%
40～44歳	2,290	566	151	8	3,015
	76.0%	18.8%	5.0%	0.3%	100.0%
45～49歳	2,234	453	115	12	2,814
	79.4%	16.1%	4.1%	0.4%	100.0%
50～54歳	1,864	324	92	11	2,291
	81.4%	14.1%	4.0%	0.5%	100.0%
55～59歳	1,102	173	77	8	1,360
	81.0%	12.7%	5.7%	0.6%	100.0%
60～64歳	211	34	42	5	292
	72.3%	11.6%	14.4%	1.7%	100.0%
65歳以上	20	5	6	1	32
	62.5%	15.6%	18.8%	3.1%	100.0%
無回答・不明	108	19	8	5	140
	77.1%	13.6%	5.7%	3.6%	100.0%
計	11,192	2,822	917	95	15,026
	74.5%	18.8%	6.1%	0.6%	100.0%

表 4-8-4 年齢別の看護職としてのキャリア形成の取り組み 看護関連学会への参加・発表

	取り組んでいる、 または取り組んだことがある	今後、取り組みたい	取り組む意向は無い	無回答・不明	計
24歳以下	72	204	166	11	453
	15.9%	45.0%	36.6%	2.4%	100.0%
25～29歳	277	368	481	10	1,136
	24.4%	32.4%	42.3%	0.9%	100.0%
30～34歳	455	381	550	9	1,395
	32.6%	27.3%	39.4%	0.6%	100.0%
35～39歳	717	660	704	17	2,098
	34.2%	31.5%	33.6%	0.8%	100.0%
40～44歳	1,172	900	924	19	3,015
	38.9%	29.9%	30.6%	0.6%	100.0%
45～49歳	1,211	789	790	24	2,814
	43.0%	28.0%	28.1%	0.9%	100.0%
50～54歳	1,129	548	595	19	2,291
	49.3%	23.9%	26.0%	0.8%	100.0%
55～59歳	683	270	387	20	1,360
	50.2%	19.9%	28.5%	1.5%	100.0%
60～64歳	135	52	96	9	292
	46.2%	17.8%	32.9%	3.1%	100.0%
65歳以上	12	9	10	1	32
	37.5%	28.1%	31.3%	3.1%	100.0%
無回答・不明	62	33	39	6	140
	44.3%	23.6%	27.9%	4.3%	100.0%
計	5,925	4,214	4,742	145	15,026
	39.4%	28.0%	31.6%	1.0%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

表 4-8-5 年齢別の看護職としてのキャリア形成の取り組み 大学への進学

	取り組んでいる、 または取り組んだことがある	今後、取り組みたい	取り組む意向は無い	無回答・不明	計
24歳以下	21	26	393	13	453
	4.6%	5.7%	86.8%	2.9%	100.0%
25～29歳	64	77	982	13	1,136
	5.6%	6.8%	86.4%	1.1%	100.0%
30～34歳	73	149	1,159	14	1,395
	5.2%	10.7%	83.1%	1.0%	100.0%
35～39歳	99	228	1,752	19	2,098
	4.7%	10.9%	83.5%	0.9%	100.0%
40～44歳	134	330	2,522	29	3,015
	4.4%	10.9%	83.6%	1.0%	100.0%
45～49歳	135	329	2,318	32	2,814
	4.8%	11.7%	82.4%	1.1%	100.0%
50～54歳	140	157	1,960	34	2,291
	6.1%	6.9%	85.6%	1.5%	100.0%
55～59歳	76	54	1,207	23	1,360
	5.6%	4.0%	88.8%	1.7%	100.0%
60～64歳	19	16	246	11	292
	6.5%	5.5%	84.2%	3.8%	100.0%
65歳以上	4	0	27	1	32
	12.5%	0.0%	84.4%	3.1%	100.0%
無回答・不明	6	7	120	7	140
	4.3%	5.0%	85.7%	5.0%	100.0%
計	771	1,373	12,686	196	15,026
	5.1%	9.1%	84.4%	1.3%	100.0%

表 4-8-6 年齢別の看護職としてのキャリア形成の取り組み 大学院への進学

	取り組んでいる、 または取り組んだことがある	今後、取り組みたい	取り組む意向は無い	無回答・不明	計
24歳以下	2	39	391	21	453
	0.4%	8.6%	86.3%	4.6%	100.0%
25～29歳	7	105	999	25	1,136
	0.6%	9.2%	87.9%	2.2%	100.0%
30～34歳	24	158	1,193	20	1,395
	1.7%	11.3%	85.5%	1.4%	100.0%
35～39歳	36	233	1,793	36	2,098
	1.7%	11.1%	85.5%	1.7%	100.0%
40～44歳	75	315	2,582	43	3,015
	2.5%	10.4%	85.6%	1.4%	100.0%
45～49歳	85	285	2,401	43	2,814
	3.0%	10.1%	85.3%	1.5%	100.0%
50～54歳	74	161	2,019	37	2,291
	3.2%	7.0%	88.1%	1.6%	100.0%
55～59歳	38	49	1,247	26	1,360
	2.8%	3.6%	91.7%	1.9%	100.0%
60～64歳	12	14	257	9	292
	4.1%	4.8%	88.0%	3.1%	100.0%
65歳以上	2	1	28	1	32
	6.3%	3.1%	87.5%	3.1%	100.0%
無回答・不明	5	4	120	11	140
	3.6%	2.9%	85.7%	7.9%	100.0%
計	360	1,364	13,030	272	15,026
	2.4%	9.1%	86.7%	1.8%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

表 4-8-7 年齢別の看護職としてのキャリア形成の取り組み 認定看護師教育課程の受講

	取り組んでいる、 または取り組んだことがある	今後、取り組みたい	取り組む意向は無い	無回答・不明	計
24歳以下	5	156	274	18	453
	1.1%	34.4%	60.5%	4.0%	100.0%
25～29歳	8	294	813	21	1,136
	0.7%	25.9%	71.6%	1.8%	100.0%
30～34歳	49	369	963	14	1,395
	3.5%	26.5%	69.0%	1.0%	100.0%
35～39歳	137	556	1,379	26	2,098
	6.5%	26.5%	65.7%	1.2%	100.0%
40～44歳	236	686	2,067	26	3,015
	7.8%	22.8%	68.6%	0.9%	100.0%
45～49歳	234	525	2,023	32	2,814
	8.3%	18.7%	71.9%	1.1%	100.0%
50～54歳	184	254	1,820	33	2,291
	8.0%	11.1%	79.4%	1.4%	100.0%
55～59歳	97	94	1,143	26	1,360
	7.1%	6.9%	84.0%	1.9%	100.0%
60～64歳	16	12	252	12	292
	5.5%	4.1%	86.3%	4.1%	100.0%
65歳以上	3	2	26	1	32
	9.4%	6.3%	81.3%	3.1%	100.0%
無回答・不明	12	22	96	10	140
	8.6%	15.7%	68.6%	7.1%	100.0%
計	981	2,970	10,856	219	15,026
	6.5%	19.8%	72.2%	1.5%	100.0%

表 4-8-8 年齢別の看護職としてのキャリア形成の取り組み 特定行為研修の受講

	取り組んでいる、 または取り組んだことがある	今後、取り組みたい	取り組む意向は無い	無回答・不明	計
24歳以下	7	136	288	22	453
	1.5%	30.0%	63.6%	4.9%	100.0%
25～29歳	22	314	778	22	1,136
	1.9%	27.6%	68.5%	1.9%	100.0%
30～34歳	40	395	942	18	1,395
	2.9%	28.3%	67.5%	1.3%	100.0%
35～39歳	80	650	1,342	26	2,098
	3.8%	31.0%	64.0%	1.2%	100.0%
40～44歳	109	847	2,024	35	3,015
	3.6%	28.1%	67.1%	1.2%	100.0%
45～49歳	93	667	2,016	38	2,814
	3.3%	23.7%	71.6%	1.4%	100.0%
50～54歳	70	378	1,809	34	2,291
	3.1%	16.5%	79.0%	1.5%	100.0%
55～59歳	37	179	1,114	30	1,360
	2.7%	13.2%	81.9%	2.2%	100.0%
60～64歳	11	20	255	6	292
	3.8%	6.8%	87.3%	2.1%	100.0%
65歳以上	1	2	28	1	32
	3.1%	6.3%	87.5%	3.1%	100.0%
無回答・不明	6	28	97	9	140
	4.3%	20.0%	69.3%	6.4%	100.0%
計	476	3,616	10,693	241	15,026
	3.2%	24.1%	71.2%	1.6%	100.0%

9) 就業継続意向

(1) 現在の勤務先での就業継続意向

現在の勤務先に対する就業継続意向について、「離職を考えていない」「離職を考えている」の選択肢を用いて尋ねた。

スタッフ(非管理職)では「離職を考えている」44.9%、「離職を考えていない」54.9%である。

さらに、年齢別にみると「離職を考えている」は「24歳以下」57.2%、「25～29歳」56.0%、「30～34歳」51.5%など、年齢が高くなるに伴って、「離職を考えている」割合は減少している。【表 4-9-1】

表 4-9-1 年齢別の現在の勤務先での就業継続意向

	全体				スタッフ			
	離職を 考えていない	離職を 考えている	無回答 ・不明	計	離職を 考えていない	離職を 考えている	無回答 ・不明	計
24歳以下	190	259	4	453	187	254	3	444
	41.9%	57.2%	0.9%	100.0%	42.1%	57.2%	0.7%	100.0%
25～29歳	498	635	3	1,136	469	601	3	1,073
	43.8%	55.9%	0.3%	100.0%	43.7%	56.0%	0.3%	100.0%
30～34歳	667	724	4	1,395	527	562	3	1,092
	47.8%	51.9%	0.3%	100.0%	48.3%	51.5%	0.3%	100.0%
35～39歳	1,201	894	3	2,098	657	506	2	1,165
	57.2%	42.6%	0.1%	100.0%	56.4%	43.4%	0.2%	100.0%
40～44歳	1,880	1,133	2	3,015	693	439	1	1,133
	62.4%	37.6%	0.1%	100.0%	61.2%	38.7%	0.1%	100.0%
45～49歳	1,803	1,005	6	2,814	501	310	2	813
	64.1%	35.7%	0.2%	100.0%	61.6%	38.1%	0.2%	100.0%
50～54歳	1,501	781	9	2,291	318	179	2	499
	65.5%	34.1%	0.4%	100.0%	63.7%	35.9%	0.4%	100.0%
55～59歳	945	412	3	1,360	177	69	1	247
	69.5%	30.3%	0.2%	100.0%	71.7%	27.9%	0.4%	100.0%
60～64歳	193	99	0	292	52	17	0	69
	66.1%	33.9%	0.0%	100.0%	75.4%	24.6%	0.0%	100.0%
65歳以上	22	10	0	32	8	2	0	10
	68.8%	31.3%	0.0%	100.0%	80.0%	20.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	92	46	2	140	28	18	0	46
	65.7%	32.9%	1.4%	100.0%	60.9%	39.1%	0.0%	100.0%
計	8,992	5,998	36	15,026	3,617	2,957	17	6,591
	59.8%	39.9%	0.2%	100.0%	54.9%	44.9%	0.3%	100.0%

## (2) 現在の就業先で働き続けるために必要な条件

「離職を考えていない」場合は、現在の就業先で継続して働きたいと考える理由、「離職を考えている」場合は、どのような項目が実現すれば現在の就業先で働き続けたいと思うかの理由について、それぞれ上位3つの選択回答を求めた。

「離職を考えていない」と回答した者が現在の就業先で継続して働きたいと考える理由は、「通勤の利便性が良い」32.0%、「同僚との関係が良い」31.0%、「時間外労働(残業)が少ない」26.6%などである。

一方、「離職を考えている」と回答した者がどのような項目が実現すれば現在の就業先で働き続けたいと思うかについては、「仕事に見合った賃金額である」43.9%が最も高く、次いで「時間外労働(残業)が少ない」24.1%、「年次有給休暇が取得しやすい」18.3%などである。【表 4-9-2】

表 4-9-2 離職を考えていない場合、現在の就業先で継続して働きたいと考える理由  
離職を考えている場合、現在の就業先で働き続けるために実現したいと考える項目<sup>注</sup>  
(スタッフ)(複数回答)

離職を考えていない場合 現在の就業先で継続して働きたいと 考える理由(n=3,617)	人数	割合	離職を考えている場合 どのような項目が実現すれば、 現在の就業先で働き続けたいと 思うかの理由(n=2,957)	人数	割合
通勤の利便性が良い	1,157	32.0%	仕事に見合った賃金額である	1,299	43.9%
同僚との関係が良い	1,123	31.0%	時間外労働(残業)が少ない	712	24.1%
時間外労働(残業)が少ない	963	26.6%	年次有給休暇が取得しやすい	542	18.3%
他に適当な勤務先がない	854	23.6%	年間休日数が多い	529	17.9%
勤務形態が希望通り	665	18.4%	福利厚生が充実	479	16.2%
配属部署が希望通り	547	15.1%	施設の将来性に不安がない	401	13.6%
年次有給休暇が取得しやすい	530	14.7%	勤務形態が希望通り	388	13.1%
雇用形態が希望通り	510	14.1%	同僚との関係が良い	380	12.9%
福利厚生が充実	425	11.8%	看護ケアに十分な時間をあてられる	323	10.9%
上司との関係が良い	398	11.0%	上司との関係が良い	299	10.1%
年間休日数が多い	301	8.3%	雇用形態が希望通り	298	10.1%
仕事に見合った賃金額である	299	8.3%	1週間程度の連続休暇が取得できる	296	10.0%
希望する看護専門領域をいかせる	149	4.1%	配属部署が希望通り	275	9.3%
育児支援が充実	143	4.0%	通勤の利便性が良い	269	9.1%
看護技術の向上が望める	128	3.5%	夜勤・夜間対応が少ない	241	8.2%
教育・研修が充実	114	3.2%	医師との関係が良い	222	7.5%
1週間程度の連続休暇が取得できる	101	2.8%	看護技術の向上が望める	214	7.2%
夜勤・夜間対応が少ない	100	2.8%	今後のキャリアプランに不安がない	178	6.0%
妊娠・出産支援が充実	95	2.6%	育児支援が充実	176	6.0%
施設の将来性に不安がない	88	2.4%	希望する看護専門領域をいかせる	138	4.7%
医師との関係が良い	84	2.3%	施設の看護理念・方針に共感できる	129	4.4%
自分が組織から良い評価を得ている	84	2.3%	教育・研修が充実	127	4.3%
看護ケアに十分な時間をあてられる	61	1.7%	妊娠・出産支援が充実	103	3.5%
施設の看護理念・方針に共感できる	56	1.5%	自分が組織から良い評価を得ている	53	1.8%
今後のキャリアプランに不安がない	39	1.1%	介護支援が充実	30	1.0%
介護支援が充実	13	0.4%	その他	164	5.5%
その他	185	5.1%			

注 割合は、上位1～3位として選択された件数を集計し算出

### 第3章 病院・職員調査

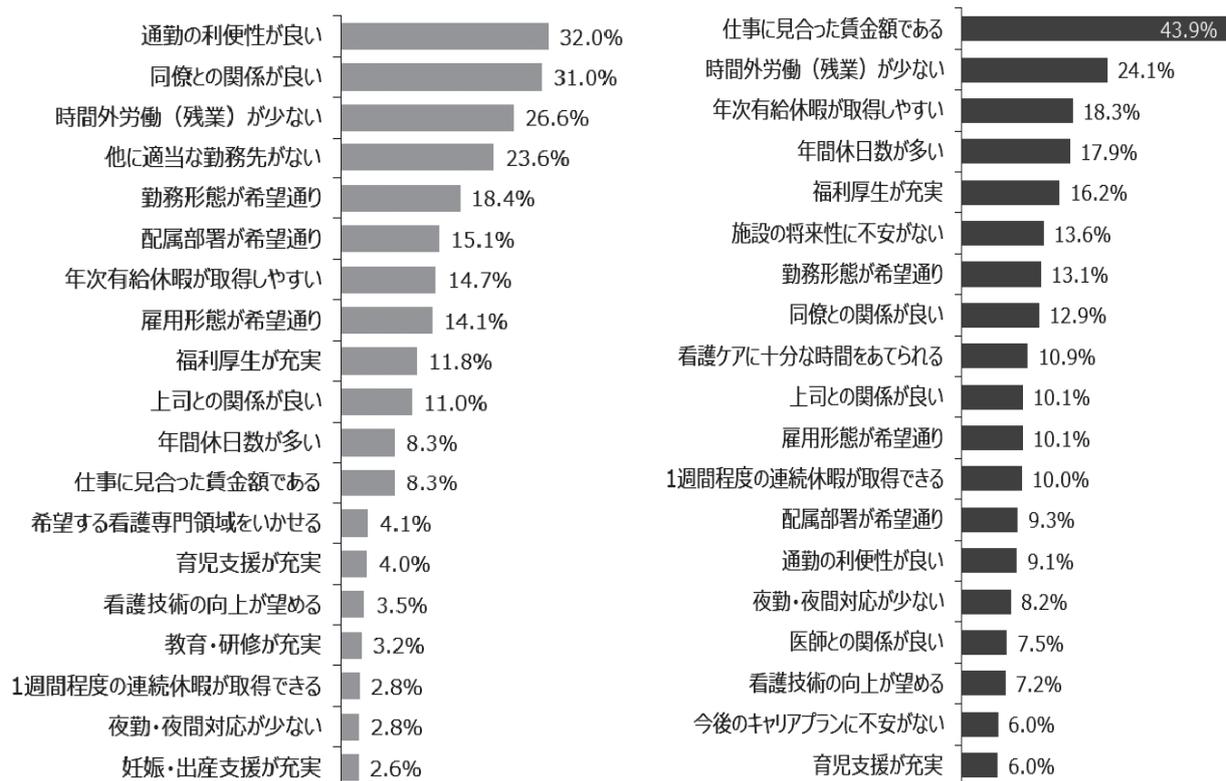


図 左： 離職を考えていない場合、現在の就業先で継続して働きたいと考える理由  
 右： 離職を考えている場合、現在の就業先で働き続けるために実現したいと考える項目  
 （スタッフ）（複数回答）

## 10) 定年後の働き方（50歳以上の看護職員）

## (1) 定年後の働き方

50歳以上の看護職員に限定して、定年後の自身の働き方について尋ねたところ、スタッフ（非管理職）では、「看護職として働き続けたい」と回答した割合が41.9%であり、「50～54歳」「55～59歳」ではそれぞれ35.9%、46.6%であるが、60歳以上の看護職員（プラチナナース）についてみると、「60～64歳」68.1%であり、「65歳以上」は回答者が少ないものの、50.0%である。【表4-10-2】

表4-10-1 年齢別の定年後の働き方

	看護職として 働き続けたい	看護職である かどうかにはこ だわらず、興味 や関心の持て る仕事をしたい	看護職以外の 仕事に従事 したい	仕事はしたく ない	わからない	無回答・不明	計
50～54歳	711	1,150	88	151	187	4	2,291
	31.0%	50.2%	3.8%	6.6%	8.2%	0.2%	100.0%
55～59歳	546	592	41	78	102	1	1,360
	40.1%	43.5%	3.0%	5.7%	7.5%	0.1%	100.0%
60～64歳	167	84	5	17	16	3	292
	57.2%	28.8%	1.7%	5.8%	5.5%	1.0%	100.0%
65歳以上	19	6	0	4	1	2	32
	59.4%	18.8%	0.0%	12.5%	3.1%	6.3%	100.0%
無回答・不明	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
計	1,443	1,832	134	250	306	10	3,975
	36.3%	46.1%	3.4%	6.3%	7.7%	0.3%	100.0%

表4-10-2 年齢別の定年後の働き方（スタッフ）

	看護職として 働き続けたい	看護職である かどうかにはこ だわらず、興味 や関心の持て る仕事をしたい	看護職以外の 仕事に従事 したい	仕事はしたく ない	わからない	無回答・不明	計
50～54歳	179	229	17	26	47	1	499
	35.9%	45.9%	3.4%	5.2%	9.4%	0.2%	100.0%
55～59歳	115	95	5	14	17	1	247
	46.6%	38.5%	2.0%	5.7%	6.9%	0.4%	100.0%
60～64歳	47	13	0	2	7	0	69
	68.1%	18.8%	0.0%	2.9%	10.1%	0.0%	100.0%
65歳以上	5	1	0	2	1	1	10
	50.0%	10.0%	0.0%	20.0%	10.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
計	346	338	22	44	72	3	825
	41.9%	41.0%	2.7%	5.3%	8.7%	0.4%	100.0%

(2) 働き続けたい年齢

「看護職として働き続けたい」と回答した者に、何歳まで働き続けたいか尋ねたところ、スタッフ(非管理職)では、「65～69歳」が56.3%で最も多く、次いで「70～74歳」30.7%である。また、「60～64歳」では「65～69歳」51.2%である。働き続けたい年齢の平均は、全体では66.7歳、「50～54歳」「55～59歳」でそれぞれ66.7歳、66.3歳である。【表4-10-3】

表4-10-3 年齢別の看護職として働き続けたい年齢（スタッフ）

	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上	計	平均
50～54歳	16	0	1	1	0	101	51	9	179	66.7
	8.9%	0.0%	0.6%	0.6%	0.0%	56.4%	28.5%	5.1%	100.0%	
55～59歳	7	0	1	5	0	68	31	3	115	66.3
	6.1%	0.0%	0.9%	4.3%	0.0%	59.1%	27.0%	2.6%	100.0%	
60～64歳	0	0	0	2	0	24	21	0	47	67.4
	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	51.2%	44.7%	0.0%	100.0%	
65歳以上	0	0	0	0	0	2	3	0	5	69.6
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	60.0%	0.0%	100.0%	
計	23	0	2	8	0	195	106	12	346	66.7
	6.6%	0.0%	0.6%	2.3%	0.0%	56.3%	30.7%	3.5%	100.0%	

(3) 定年後に再就業で希望する雇用形態

スタッフ(非管理職)で「看護職として働き続けたい」と回答した者が定年後に再就業するにあたって希望する雇用形態を尋ねたところ、「フルタイム正規職員として働きたい」40.8%、「短時間勤務の正規職員として働きたい」31.8%である。また、「60～64歳」では「フルタイム正規職員として働きたい」が46.8%である。【表4-10-4】

表4-10-4 年齢別の定年後に再就業で希望する雇用形態（スタッフ）

	フルタイム 正規職員として 働きたい	短時間勤務の 正規職員として 働きたい	非常勤やパート タイマー・アルバ イトとして 働きたい	自分で事業を 始めたい (自営業など)	ボランティア 活動をしたい	その他	計
50～54歳	72	58	45	2	1	1	179
	40.2%	32.4%	25.1%	1.1%	0.6%	0.6%	100.0%
55～59歳	47	38	29	0	1	0	115
	40.9%	33.0%	25.2%	0.0%	0.9%	0.0%	100.0%
60～64歳	22	12	13	0	0	0	47
	46.8%	25.5%	27.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
65歳以上	0	2	3	0	0	0	5
	0.0%	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	141	110	90	2	2	1	346
	40.8%	31.8%	26.0%	0.6%	0.6%	0.3%	100.0%

## (4) 定年後、関心のある看護の現場

スタッフ(非管理職)で「看護職として働きたい」と回答した者に対して、「定年後、関心のある看護の現場」を尋ねたところ、「医療機関での看護に従事する」について、「とても関心がある」が34.4%、「やや関心がある」が43.9%で最も多く、これらを合わせて78.3%、次いで「介護施設での看護に従事する」ではそれぞれ10.7%、33.2%であり、合わせて43.9%である。【表4-10-5】

表4-10-5 定年後、関心のある看護の現場(スタッフ)

	とても関心がある	やや関心がある	どちらともいえない	あまり関心はない	まったく関心はない	無回答・不明	計
医療機関での看護に従事する	119 34.4%	152 43.9%	49 14.2%	10 2.9%	10 2.9%	6 1.7%	346 100.0%
介護施設での看護に従事する	37 10.7%	115 33.2%	86 24.9%	60 17.3%	30 8.7%	18 5.2%	346 100.0%
訪問看護などの在宅医療・看護に従事する	23 6.6%	64 18.5%	75 21.7%	84 24.3%	78 22.5%	22 6.4%	346 100.0%
地域保健に従事する	14 4.0%	59 17.1%	63 18.2%	93 26.9%	93 26.9%	24 6.9%	346 100.0%
看護系教育研究機関で看護教育に従事する	10 2.9%	26 7.5%	27 7.8%	79 22.8%	183 52.9%	21 6.1%	346 100.0%

表4-10-6 年齢別の定年後、関心のある看護の現場 医療機関での看護に従事する(スタッフ)

	とても関心がある	やや関心がある	どちらともいえない	あまり関心はない	まったく関心はない	無回答・不明	計
50～54歳	64 35.8%	77 43.0%	23 12.8%	7 3.9%	4 2.2%	4 2.2%	179 100.0%
55～59歳	37 32.2%	55 47.8%	19 16.5%	1 0.9%	2 1.7%	1 0.9%	115 100.0%
60～64歳	15 31.9%	19 40.4%	7 14.9%	2 4.3%	3 6.4%	1 2.1%	47 100.0%
65歳以上	3 60.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	5 100.0%
計	119 34.4%	152 43.9%	49 14.2%	10 2.9%	10 2.9%	6 1.7%	346 100.0%

表4-10-7 年齢別の定年後、関心のある看護の現場 介護施設での看護に従事する(スタッフ)

	とても関心がある	やや関心がある	どちらともいえない	あまり関心はない	まったく関心はない	無回答・不明	計
50～54歳	18 10.1%	61 34.1%	46 25.7%	30 16.8%	15 8.4%	9 5.0%	179 100.0%
55～59歳	14 12.2%	40 34.8%	22 19.1%	22 19.1%	11 9.6%	6 5.2%	115 100.0%
60～64歳	4 8.5%	14 29.8%	18 38.3%	6 12.8%	3 6.4%	2 4.3%	47 100.0%
65歳以上	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%	5 100.0%
計	37 10.7%	115 33.2%	86 24.9%	60 17.3%	30 8.7%	18 5.2%	346 100.0%

### 第3章 病院・職員調査

**表 4-10-8 年齢別の定年後、関心のある看護の現場 訪問看護などの在宅医療・看護に従事する（スタッフ）**

	とても関心がある	やや関心がある	どちらともいえない	あまり関心はない	まったく関心はない	無回答・不明	計
50～54 歳	17	37	37	37	42	9	179
	9.5%	20.7%	20.7%	20.7%	23.5%	5.0%	100.0%
55～59 歳	4	23	24	30	26	8	115
	3.5%	20.0%	20.9%	26.1%	22.6%	7.0%	100.0%
60～64 歳	2	4	14	16	7	4	47
	4.3%	8.5%	29.8%	34.0%	14.9%	8.5%	100.0%
65 歳以上	0	0	0	1	3	1	5
	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	60.0%	20.0%	100.0%
計	23	64	75	84	78	22	346
	6.6%	18.5%	21.7%	24.3%	22.5%	6.4%	100.0%

**表 4-10-9 年齢別の定年後、関心のある看護の現場 地域保健に従事する（スタッフ）**

	とても関心がある	やや関心がある	どちらともいえない	あまり関心はない	まったく関心はない	無回答・不明	計
50～54 歳	11	30	36	46	45	11	179
	6.1%	16.8%	20.1%	25.7%	25.1%	6.1%	100.0%
55～59 歳	3	20	18	31	35	8	115
	2.6%	17.4%	15.7%	27.0%	30.4%	7.0%	100.0%
60～64 歳	0	7	9	16	11	4	47
	0.0%	14.9%	19.1%	34.0%	23.4%	8.5%	100.0%
65 歳以上	0	2	0	0	2	1	5
	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	40.0%	20.0%	100.0%
計	14	59	63	93	93	24	346
	4.0%	17.1%	18.2%	26.9%	26.9%	6.9%	100.0%

**表 4-10-10 年齢別の定年後、関心のある看護の現場 看護系教育研究機関で看護教育に従事する（スタッフ）**

	とても関心がある	やや関心がある	どちらともいえない	あまり関心はない	まったく関心はない	無回答・不明	計
50～54 歳	8	17	20	37	89	8	179
	4.5%	9.5%	11.2%	20.7%	49.7%	4.5%	100.0%
55～59 歳	2	7	4	31	63	8	115
	1.7%	6.1%	3.5%	27.0%	54.8%	7.0%	100.0%
60～64 歳	0	2	3	11	27	4	47
	0.0%	4.3%	6.4%	23.4%	57.4%	8.5%	100.0%
65 歳以上	0	0	0	0	4	1	5
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%	20.0%	100.0%
計	10	26	27	79	183	21	346
	2.9%	7.5%	7.8%	22.8%	52.9%	6.1%	100.0%

## 11) 健康状態

## (1) 自覚的健康度

自覚的健康度について、「普段自分で考える、自身の健康の状況」として尋ねたところ、「健康である」19.3%、「まあまあ健康である」64.7%に対して、「あまり健康ではない」14.1%、「健康ではない」1.7%である。

また、「60～64歳」をみると、「健康である」17.1%、「まあまあ健康である」72.9%、「65歳以上」では「健康である」43.8%、「まあまあ健康である」43.8%である。【表4-11-1】

スタッフ(非管理職)では、「健康である」20.7%、「まあまあ健康である」64.2%に対して、「あまり健康ではない」13.1%、「健康ではない」1.8%である。【表4-11-2】

表4-11-1 年齢別の自覚的健康度

	健康である	まあまあ健康である	あまり健康ではない	健康ではない	無回答・不明	計
24歳以下	116	277	50	5	5	453
	25.6%	61.1%	11.0%	1.1%	1.1%	100.0%
25～29歳	275	716	126	16	3	1,136
	24.2%	63.0%	11.1%	1.4%	0.3%	100.0%
30～34歳	325	856	184	28	2	1,395
	23.3%	61.4%	13.2%	2.0%	0.1%	100.0%
35～39歳	466	1,302	298	30	2	2,098
	22.2%	62.1%	14.2%	1.4%	0.1%	100.0%
40～44歳	584	1,953	418	56	4	3,015
	19.4%	64.8%	13.9%	1.9%	0.1%	100.0%
45～49歳	493	1,863	406	48	4	2,814
	17.5%	66.2%	14.4%	1.7%	0.1%	100.0%
50～54歳	353	1,520	382	32	4	2,291
	15.4%	66.3%	16.7%	1.4%	0.2%	100.0%
55～59歳	202	913	209	32	4	1,360
	14.9%	67.1%	15.4%	2.4%	0.3%	100.0%
60～64歳	50	213	28	1	0	292
	17.1%	72.9%	9.6%	0.3%	0.0%	100.0%
65歳以上	14	14	4	0	0	32
	43.8%	43.8%	12.5%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	22	92	20	3	3	140
	15.7%	65.7%	14.3%	2.1%	2.1%	100.0%
計	2,900	9,719	2,125	251	31	15,026
	19.3%	64.7%	14.1%	1.7%	0.2%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

#### 表 4-11-2 職位別の自覚的健康度

	健康である	まあまあ健康である	あまり健康ではない	健康ではない	無回答・不明	計
スタッフ(非管理職)	1,363	4,229	861	121	17	6,591
	20.7%	64.2%	13.1%	1.8%	0.3%	100.0%
中間管理職	1,300	4,827	1,143	117	7	7,394
	17.6%	65.3%	15.5%	1.6%	0.1%	100.0%
管理職	133	403	69	8	1	614
	21.7%	65.6%	11.2%	1.3%	0.2%	100.0%
高度専門性を活かした役割	43	98	21	2	0	164
	26.2%	59.8%	12.8%	1.2%	0.0%	100.0%
その他	56	155	30	3	3	247
	22.7%	62.8%	12.1%	1.2%	1.2%	100.0%
無回答・不明	5	7	1	0	3	16
	31.3%	43.8%	6.3%	0.0%	18.8%	100.0%
計	2,900	9,719	2,125	251	31	15,026
	19.3%	64.7%	14.1%	1.7%	0.2%	100.0%

#### 表 4-11-3 年齢別の自覚的健康度（スタッフ）

	健康である	まあまあ健康である	あまり健康ではない	健康ではない	無回答・不明	計
24歳以下	112	273	50	5	4	444
	25.2%	61.5%	11.3%	1.1%	0.9%	100.0%
25～29歳	258	677	119	16	3	1,073
	24.0%	63.1%	11.1%	1.5%	0.3%	100.0%
30～34歳	267	667	136	22	0	1,092
	24.5%	61.1%	12.5%	2.0%	0.0%	100.0%
35～39歳	268	728	149	18	2	1,165
	23.0%	62.5%	12.8%	1.5%	0.2%	100.0%
40～44歳	207	744	158	23	1	1,133
	18.3%	65.7%	13.9%	2.0%	0.1%	100.0%
45～49歳	136	541	118	15	3	813
	16.7%	66.5%	14.5%	1.8%	0.4%	100.0%
50～54歳	72	336	78	13	0	499
	14.4%	67.3%	15.6%	2.6%	0.0%	100.0%
55～59歳	22	176	38	8	3	247
	8.9%	71.3%	15.4%	3.2%	1.2%	100.0%
60～64歳	10	54	5	0	0	69
	14.5%	78.3%	7.2%	0.0%	0.0%	100.0%
65歳以上	3	4	3	0	0	10
	30.0%	40.0%	30.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	8	29	7	1	1	46
	17.4%	63.0%	15.2%	2.2%	2.2%	100.0%
計	1,363	4,229	861	121	17	6,591
	20.7%	64.2%	13.1%	1.8%	0.3%	100.0%

## (2) 自覚的疲労度

最近1か月間の自身の状態、疲労の蓄積の自覚症状について尋ねた。

スタッフ(非管理職)では、「だるい」「ひどく疲れた」「気がはりつめている」「へとへとだ」では「ほとんどいつもあった」と回答した割合がそれぞれ16.8%、15.4%、14.1%、13.3%などである。一方、「食欲がない」では「ほとんどいつもあった」2.4%、「しばしばあった」4.1%、「ときどきあった」17.9%に対して、「ほとんどなかった」74.2%である。【表4-11-4】

表4-11-4 直近1か月の状態(スタッフ)

	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答・不明	計
ひどく疲れた	1,016	1,979	2,843	706	47	6,591
	15.4%	30.0%	43.1%	10.7%	0.7%	100.0%
へとへとだ	878	1,807	2,702	1,142	62	6,591
	13.3%	27.4%	41.0%	17.3%	0.9%	100.0%
だるい	1,104	1,859	2,565	1,001	62	6,591
	16.8%	28.2%	38.9%	15.2%	0.9%	100.0%
気がはりつめている	928	1,615	2,607	1,362	79	6,591
	14.1%	24.5%	39.6%	20.7%	1.2%	100.0%
不安だ	674	1,154	2,386	2,299	78	6,591
	10.2%	17.5%	36.2%	34.9%	1.2%	100.0%
落ち着かない	355	668	1,797	3,666	105	6,591
	5.4%	10.1%	27.3%	55.6%	1.6%	100.0%
ゆううつだ	775	1,188	2,308	2,216	104	6,591
	11.8%	18.0%	35.0%	33.6%	1.6%	100.0%
何をするのも面倒だ	640	1,083	2,334	2,426	108	6,591
	9.7%	16.4%	35.4%	36.8%	1.6%	100.0%
気分が晴れない	535	986	2,501	2,464	105	6,591
	8.1%	15.0%	37.9%	37.4%	1.6%	100.0%
食欲がない	161	268	1,180	4,889	93	6,591
	2.4%	4.1%	17.9%	74.2%	1.4%	100.0%
よく眠れない	417	797	1,815	3,479	83	6,591
	6.3%	12.1%	27.5%	52.8%	1.3%	100.0%

第3章 病院・職員調査

表 4-11-5 年齢別の直近1か月の状態 ひどく疲れた（スタッフ）

	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答・不明	計
24歳以下	59	146	192	39	8	444
	13.3%	32.9%	43.2%	8.8%	1.8%	100.0%
25～29歳	166	346	455	103	3	1,073
	15.5%	32.2%	42.4%	9.6%	0.3%	100.0%
30～34歳	174	311	483	122	2	1,092
	15.9%	28.5%	44.2%	11.2%	0.2%	100.0%
35～39歳	175	355	488	139	8	1,165
	15.0%	30.5%	41.9%	11.9%	0.7%	100.0%
40～44歳	186	335	484	124	4	1,133
	16.4%	29.6%	42.7%	10.9%	0.4%	100.0%
45～49歳	131	243	349	81	9	813
	16.1%	29.9%	42.9%	10.0%	1.1%	100.0%
50～54歳	77	142	226	49	5	499
	15.4%	28.5%	45.3%	9.8%	1.0%	100.0%
55～59歳	28	70	112	32	5	247
	11.3%	28.3%	45.3%	13.0%	2.0%	100.0%
60～64歳	8	16	31	12	2	69
	11.6%	23.2%	44.9%	17.4%	2.9%	100.0%
65歳以上	1	3	4	2	0	10
	10.0%	30.0%	40.0%	20.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	11	12	19	3	1	46
	23.9%	26.1%	41.3%	6.5%	2.2%	100.0%
計	1,016	1,979	2,843	706	47	6,591
	15.4%	30.0%	43.1%	10.7%	0.7%	100.0%

表 4-11-6 年齢別の直近1か月の状態 へとへとだ (スタッフ)

	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答・不明	計
24歳以下	55	135	198	46	10	444
	12.4%	30.4%	44.6%	10.4%	2.3%	100.0%
25～29歳	157	324	429	158	5	1,073
	14.6%	30.2%	40.0%	14.7%	0.5%	100.0%
30～34歳	164	299	453	172	4	1,092
	15.0%	27.4%	41.5%	15.8%	0.4%	100.0%
35～39歳	142	335	475	206	7	1,165
	12.2%	28.8%	40.8%	17.7%	0.6%	100.0%
40～44歳	158	317	449	202	7	1,133
	13.9%	28.0%	39.6%	17.8%	0.6%	100.0%
45～49歳	99	218	332	152	12	813
	12.2%	26.8%	40.8%	18.7%	1.5%	100.0%
50～54歳	64	113	207	108	7	499
	12.8%	22.6%	41.5%	21.6%	1.4%	100.0%
55～59歳	22	44	113	62	6	247
	8.9%	17.8%	45.7%	25.1%	2.4%	100.0%
60～64歳	7	9	26	25	2	69
	10.1%	13.0%	37.7%	36.2%	2.9%	100.0%
65歳以上	1	1	2	5	1	10
	10.0%	10.0%	20.0%	50.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	9	12	18	6	1	46
	19.6%	26.1%	39.1%	13.0%	2.2%	100.0%
計	878	1,807	2,702	1,142	62	6,591
	13.3%	27.4%	41.0%	17.3%	0.9%	100.0%

第3章 病院・職員調査

表 4-11-7 年齢別の直近1か月の状態 だるい（スタッフ）

	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答・不明	計
24歳以下	69	129	163	72	11	444
	15.5%	29.1%	36.7%	16.2%	2.5%	100.0%
25～29歳	185	330	396	157	5	1,073
	17.2%	30.8%	36.9%	14.6%	0.5%	100.0%
30～34歳	188	334	408	153	9	1,092
	17.2%	30.6%	37.4%	14.0%	0.8%	100.0%
35～39歳	196	329	453	183	4	1,165
	16.8%	28.2%	38.9%	15.7%	0.3%	100.0%
40～44歳	197	301	468	163	4	1,133
	17.4%	26.6%	41.3%	14.4%	0.4%	100.0%
45～49歳	151	204	319	126	13	813
	18.6%	25.1%	39.2%	15.5%	1.6%	100.0%
50～54歳	79	127	205	81	7	499
	15.8%	25.5%	41.1%	16.2%	1.4%	100.0%
55～59歳	25	69	104	44	5	247
	10.1%	27.9%	42.1%	17.8%	2.0%	100.0%
60～64歳	7	16	31	14	1	69
	10.1%	23.2%	44.9%	20.3%	1.4%	100.0%
65歳以上	2	1	2	4	1	10
	20.0%	10.0%	20.0%	40.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	5	19	16	4	2	46
	10.9%	41.3%	34.8%	8.7%	4.3%	100.0%
計	1,104	1,859	2,565	1,001	62	6,591
	16.8%	28.2%	38.9%	15.2%	0.9%	100.0%

表 4-11-8 年齢別の直近1か月の状態 気がはりつめている（スタッフ）

	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答・不明	計
24歳以下	59	129	174	72	10	444
	13.3%	29.1%	39.2%	16.2%	2.3%	100.0%
25～29歳	163	268	392	241	9	1,073
	15.2%	25.0%	36.5%	22.5%	0.8%	100.0%
30～34歳	156	274	399	255	8	1,092
	14.3%	25.1%	36.5%	23.4%	0.7%	100.0%
35～39歳	145	298	462	246	14	1,165
	12.4%	25.6%	39.7%	21.1%	1.2%	100.0%
40～44歳	162	292	446	226	7	1,133
	14.3%	25.8%	39.4%	19.9%	0.6%	100.0%
45～49歳	125	173	340	160	15	813
	15.4%	21.3%	41.8%	19.7%	1.8%	100.0%
50～54歳	75	94	229	95	6	499
	15.0%	18.8%	45.9%	19.0%	1.2%	100.0%
55～59歳	29	57	112	42	7	247
	11.7%	23.1%	45.3%	17.0%	2.8%	100.0%
60～64歳	7	14	33	14	1	69
	10.1%	20.3%	47.8%	20.3%	1.4%	100.0%
65歳以上	0	4	4	1	1	10
	0.0%	40.0%	40.0%	10.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	7	12	16	10	1	46
	15.2%	26.1%	34.8%	21.7%	2.2%	100.0%
計	928	1,615	2,607	1,362	79	6,591
	14.1%	24.5%	39.6%	20.7%	1.2%	100.0%

第3章 病院・職員調査

表 4-11-9 年齢別の直近1か月の状態 不安だ（スタッフ）

	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答・不明	計
24歳以下	67	110	164	91	12	444
	15.1%	24.8%	36.9%	20.5%	2.7%	100.0%
25～29歳	135	191	412	324	11	1,073
	12.6%	17.8%	38.4%	30.2%	1.0%	100.0%
30～34歳	129	201	387	368	7	1,092
	11.8%	18.4%	35.4%	33.7%	0.6%	100.0%
35～39歳	103	204	390	462	6	1,165
	8.8%	17.5%	33.5%	39.7%	0.5%	100.0%
40～44歳	104	192	417	411	9	1,133
	9.2%	16.9%	36.8%	36.3%	0.8%	100.0%
45～49歳	66	136	281	315	15	813
	8.1%	16.7%	34.6%	38.7%	1.8%	100.0%
50～54歳	47	67	186	192	7	499
	9.4%	13.4%	37.3%	38.5%	1.4%	100.0%
55～59歳	11	34	100	95	7	247
	4.5%	13.8%	40.5%	38.5%	2.8%	100.0%
60～64歳	5	10	25	27	2	69
	7.2%	14.5%	36.2%	39.1%	2.9%	100.0%
65歳以上	0	2	3	4	1	10
	0.0%	20.0%	30.0%	40.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	7	7	21	10	1	46
	15.2%	15.2%	45.7%	21.7%	2.2%	100.0%
計	674	1,154	2,386	2,299	78	6,591
	10.2%	17.5%	36.2%	34.9%	1.2%	100.0%

表 4-11-10 年齢別の直近1か月の状態 落ち着かない（スタッフ）

	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答・不明	計
24歳以下	24	59	161	186	14	444
	5.4%	13.3%	36.3%	41.9%	3.2%	100.0%
25～29歳	71	126	310	552	14	1,073
	6.6%	11.7%	28.9%	51.4%	1.3%	100.0%
30～34歳	62	127	313	579	11	1,092
	5.7%	11.6%	28.7%	53.0%	1.0%	100.0%
35～39歳	56	125	273	698	13	1,165
	4.8%	10.7%	23.4%	59.9%	1.1%	100.0%
40～44歳	59	96	304	659	15	1,133
	5.2%	8.5%	26.8%	58.2%	1.3%	100.0%
45～49歳	40	64	221	468	20	813
	4.9%	7.9%	27.2%	57.6%	2.5%	100.0%
50～54歳	32	35	122	303	7	499
	6.4%	7.0%	24.4%	60.7%	1.4%	100.0%
55～59歳	7	24	68	141	7	247
	2.8%	9.7%	27.5%	57.1%	2.8%	100.0%
60～64歳	1	8	11	48	1	69
	1.4%	11.6%	15.9%	69.6%	1.4%	100.0%
65歳以上	0	1	2	6	1	10
	0.0%	10.0%	20.0%	60.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	3	3	12	26	2	46
	6.5%	6.5%	26.1%	56.5%	4.3%	100.0%
計	355	668	1,797	3,666	105	6,591
	5.4%	10.1%	27.3%	55.6%	1.6%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

表 4-11-11 年齢別の直近1か月の状態 ゆううつだ（スタッフ）

	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答・不明	計
24歳以下	65	94	175	96	14	444
	14.6%	21.2%	39.4%	21.6%	3.2%	100.0%
25～29歳	153	247	360	301	12	1,073
	14.3%	23.0%	33.6%	28.1%	1.1%	100.0%
30～34歳	143	205	387	343	14	1,092
	13.1%	18.8%	35.4%	31.4%	1.3%	100.0%
35～39歳	131	202	402	416	14	1,165
	11.2%	17.3%	34.5%	35.7%	1.2%	100.0%
40～44歳	116	200	402	404	11	1,133
	10.2%	17.7%	35.5%	35.7%	1.0%	100.0%
45～49歳	74	142	281	300	16	813
	9.1%	17.5%	34.6%	36.9%	2.0%	100.0%
50～54歳	61	50	174	204	10	499
	12.2%	10.0%	34.9%	40.9%	2.0%	100.0%
55～59歳	21	32	86	101	7	247
	8.5%	13.0%	34.8%	40.9%	2.8%	100.0%
60～64歳	2	9	24	32	2	69
	2.9%	13.0%	34.8%	46.4%	2.9%	100.0%
65歳以上	0	1	3	4	2	10
	0.0%	10.0%	30.0%	40.0%	20.0%	100.0%
無回答・不明	9	6	14	15	2	46
	19.6%	13.0%	30.4%	32.6%	4.3%	100.0%
計	775	1,188	2,308	2,216	104	6,591
	11.8%	18.0%	35.0%	33.6%	1.6%	100.0%

表 4-11-12 年齢別の直近1か月の状態 何をするのも面倒だ（スタッフ）

	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答・不明	計
24歳以下	46	73	159	151	15	444
	10.4%	16.4%	35.8%	34.0%	3.4%	100.0%
25～29歳	139	210	396	316	12	1,073
	13.0%	19.6%	36.9%	29.5%	1.1%	100.0%
30～34歳	119	224	352	382	15	1,092
	10.9%	20.5%	32.2%	35.0%	1.4%	100.0%
35～39歳	115	187	394	455	14	1,165
	9.9%	16.1%	33.8%	39.1%	1.2%	100.0%
40～44歳	90	160	416	453	14	1,133
	7.9%	14.1%	36.7%	40.0%	1.2%	100.0%
45～49歳	64	115	317	299	18	813
	7.9%	14.1%	39.0%	36.8%	2.2%	100.0%
50～54歳	40	66	182	203	8	499
	8.0%	13.2%	36.5%	40.7%	1.6%	100.0%
55～59歳	16	34	80	110	7	247
	6.5%	13.8%	32.4%	44.5%	2.8%	100.0%
60～64歳	2	7	23	34	3	69
	2.9%	10.1%	33.3%	49.3%	4.3%	100.0%
65歳以上	0	1	1	7	1	10
	0.0%	10.0%	10.0%	70.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	9	6	14	16	1	46
	19.6%	13.0%	30.4%	34.8%	2.2%	100.0%
計	640	1,083	2,334	2,426	108	6,591
	9.7%	16.4%	35.4%	36.8%	1.6%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

表 4-11-13 年齢別の直近1か月の状態 気分が晴れない（スタッフ）

	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答・不明	計
24歳以下	34	78	172	147	13	444
	7.7%	17.6%	38.7%	33.1%	2.9%	100.0%
25～29歳	108	177	416	355	17	1,073
	10.1%	16.5%	38.8%	33.1%	1.6%	100.0%
30～34歳	90	188	417	385	12	1,092
	8.2%	17.2%	38.2%	35.3%	1.1%	100.0%
35～39歳	91	170	422	470	12	1,165
	7.8%	14.6%	36.2%	40.3%	1.0%	100.0%
40～44歳	91	154	437	439	12	1,133
	8.0%	13.6%	38.6%	38.7%	1.1%	100.0%
45～49歳	55	120	318	300	20	813
	6.8%	14.8%	39.1%	36.9%	2.5%	100.0%
50～54歳	40	55	185	211	8	499
	8.0%	11.0%	37.1%	42.3%	1.6%	100.0%
55～59歳	13	28	91	108	7	247
	5.3%	11.3%	36.8%	43.7%	2.8%	100.0%
60～64歳	4	10	24	29	2	69
	5.8%	14.5%	34.8%	42.0%	2.9%	100.0%
65歳以上	0	1	4	4	1	10
	0.0%	10.0%	40.0%	40.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	9	5	15	16	1	46
	19.6%	10.9%	32.6%	34.8%	2.2%	100.0%
計	535	986	2,501	2,464	105	6,591
	8.1%	15.0%	37.9%	37.4%	1.6%	100.0%

表 4-11-14 年齢別の直近1か月の状態 食欲がない（スタッフ）

	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答・不明	計
24歳以下	8	33	93	298	12	444
	1.8%	7.4%	20.9%	67.1%	2.7%	100.0%
25～29歳	35	53	239	733	13	1,073
	3.3%	4.9%	22.3%	68.3%	1.2%	100.0%
30～34歳	28	38	217	802	7	1,092
	2.6%	3.5%	19.9%	73.4%	0.6%	100.0%
35～39歳	25	48	180	899	13	1,165
	2.1%	4.1%	15.5%	77.2%	1.1%	100.0%
40～44歳	25	44	184	870	10	1,133
	2.2%	3.9%	16.2%	76.8%	0.9%	100.0%
45～49歳	12	26	139	618	18	813
	1.5%	3.2%	17.1%	76.0%	2.2%	100.0%
50～54歳	19	11	73	388	8	499
	3.8%	2.2%	14.6%	77.8%	1.6%	100.0%
55～59歳	6	8	33	193	7	247
	2.4%	3.2%	13.4%	78.1%	2.8%	100.0%
60～64歳	0	4	10	53	2	69
	0.0%	5.8%	14.5%	76.8%	2.9%	100.0%
65歳以上	0	1	1	7	1	10
	0.0%	10.0%	10.0%	70.0%	10.0%	100.0%
無回答・不明	3	2	11	28	2	46
	6.5%	4.3%	23.9%	60.9%	4.3%	100.0%
計	161	268	1,180	4,889	93	6,591
	2.4%	4.1%	17.9%	74.2%	1.4%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

表 4-11-15 年齢別の直近1か月の状態 よく眠れない（スタッフ）

	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答・不明	計
24歳以下	20	56	131	224	13	444
	4.5%	12.6%	29.5%	50.5%	2.9%	100.0%
25～29歳	72	152	321	519	9	1,073
	6.7%	14.2%	29.9%	48.4%	0.8%	100.0%
30～34歳	66	130	299	589	8	1,092
	6.0%	11.9%	27.4%	53.9%	0.7%	100.0%
35～39歳	63	139	286	666	11	1,165
	5.4%	11.9%	24.5%	57.2%	0.9%	100.0%
40～44歳	75	126	301	621	10	1,133
	6.6%	11.1%	26.6%	54.8%	0.9%	100.0%
45～49歳	54	83	229	430	17	813
	6.6%	10.2%	28.2%	52.9%	2.1%	100.0%
50～54歳	39	52	130	272	6	499
	7.8%	10.4%	26.1%	54.5%	1.2%	100.0%
55～59歳	19	37	80	107	4	247
	7.7%	15.0%	32.4%	43.3%	1.6%	100.0%
60～64歳	4	13	19	32	1	69
	5.8%	18.8%	27.5%	46.4%	1.4%	100.0%
65歳以上	2	1	3	2	2	10
	20.0%	10.0%	30.0%	20.0%	20.0%	100.0%
無回答・不明	3	8	16	17	2	46
	6.5%	17.4%	34.8%	37.0%	4.3%	100.0%
計	417	797	1,815	3,479	83	6,591
	6.3%	12.1%	27.5%	52.8%	1.3%	100.0%

## (3) 心身の症状（自覚症状がある項目）

回答者の心身の症状として自覚症状がある項目を複数回答で尋ねた。

自覚症状があると答えた者が多い項目は、「肩こり」70.0%、「疲れ目」54.6%、「腰痛」53.1%、「頭痛」52.4%の順である。一方、「自覚症状はない」は6.5%である。【表4-11-16】

スタッフ(非管理職)に限定すると、「肩こり」66.2%、「腰痛」54.8%、「頭痛」51.1%、「疲れ目」48.1%の順であり、「自覚症状はない」と回答した者は8.0%である。【表4-11-7】

また、スタッフ(非管理職)を年齢別にみると、「自覚症状がない」は24歳以下が11.7%、25～29歳が9.5%である一方、55～59歳が4.0%、60～64歳が4.3%である。【表4-11-18】

表4-11-16 心身の症状として自覚症状がある項目（複数回答）

	人数	割合
頭痛	7,873	52.4%
肩こり	10,511	70.0%
手足の関節痛	2,517	16.8%
腰痛	7,981	53.1%
疲れ目	8,199	54.6%
高血圧	1,550	10.3%
不整脈	1,507	10.0%
月経不順	1,901	12.7%
便秘異常	3,249	21.6%
胃の調子が悪い	3,623	24.1%
食欲不振	828	5.5%
特に自覚症状はない	981	6.5%

表4-11-17 職位別の心身の症状として自覚症状がある項目（複数回答）

	頭痛	肩こり	手足の 関節痛	腰痛	疲れ目	高血圧	不整脈	月経 不順	便秘 異常	胃の調 子が悪 い	食欲 不振	特に自覚 症状は ない	計
スタッフ	3,368	4,361	982	3,611	3,169	433	544	1,043	1,450	1,638	413	525	6,591
(非管理職)	51.1%	66.2%	14.9%	54.8%	48.1%	6.6%	8.3%	15.8%	22.0%	24.9%	6.3%	8.0%	100.0%
中間管理職	3,976	5,402	1,323	3,899	4,416	962	868	780	1,616	1,758	370	386	7,394
	53.8%	73.1%	17.9%	52.7%	59.7%	13.0%	11.7%	10.5%	21.9%	23.8%	5.0%	5.2%	100.0%
管理職	286	459	145	256	387	118	64	25	100	125	16	41	614
	46.6%	74.8%	23.6%	41.7%	63.0%	19.2%	10.4%	4.1%	16.3%	20.4%	2.6%	6.7%	100.0%
高度専門性を 活かした役割	94	117	26	80	98	12	15	20	31	43	12	11	164
	57.3%	71.3%	15.9%	48.8%	59.8%	7.3%	9.1%	12.2%	18.9%	26.2%	7.3%	6.7%	100.0%
その他	143	164	40	130	124	23	13	32	50	56	17	16	247
	57.9%	66.4%	16.2%	52.6%	50.2%	9.3%	5.3%	13.0%	20.2%	22.7%	6.9%	6.5%	100.0%
無回答・不明	6	8	1	5	5	2	3	1	2	3	0	2	16
	37.5%	50.0%	6.3%	31.3%	31.3%	12.5%	18.8%	6.3%	12.5%	18.8%	0.0%	12.5%	100.0%
計	7,873	10,511	2,517	7,981	8,199	1,550	1,507	1,901	3,249	3,623	828	981	15,026
	52.4%	70.0%	16.8%	53.1%	54.6%	10.3%	10.0%	12.7%	21.6%	24.1%	5.5%	6.5%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

表 4-11-18 年齢別の心身の症状として自覚症状がある項目（複数回答）（スタッフ）

	頭痛	肩こり	手足の 関節痛	腰痛	疲れ目	高血圧	不整脈	月経 不順	便秘 異常	胃の調 子が悪 い	食欲 不振	特に自覚 症状は ない	計
24歳以下	199	253	26	221	173	6	17	136	79	123	43	52	444
	44.8%	57.0%	5.9%	49.8%	39.0%	1.4%	3.8%	30.6%	17.8%	27.7%	9.7%	11.7%	100.0%
25～29歳	531	703	80	579	480	21	59	260	254	302	83	102	1,073
	49.5%	65.5%	7.5%	54.0%	44.7%	2.0%	5.5%	24.2%	23.7%	28.1%	7.7%	9.5%	100.0%
30～34歳	588	703	86	568	498	27	77	193	236	284	72	103	1,092
	53.8%	64.4%	7.9%	52.0%	45.6%	2.5%	7.1%	17.7%	21.6%	26.0%	6.6%	9.4%	100.0%
35～39歳	618	777	121	615	545	58	100	148	240	266	72	102	1,165
	53.0%	66.7%	10.4%	52.8%	46.8%	5.0%	8.6%	12.7%	20.6%	22.8%	6.2%	8.8%	100.0%
40～44歳	619	771	181	641	554	85	108	128	257	282	58	78	1,133
	54.6%	68.0%	16.0%	56.6%	48.9%	7.5%	9.5%	11.3%	22.7%	24.9%	5.1%	6.9%	100.0%
45～49歳	421	558	195	488	436	96	79	141	189	191	45	42	813
	51.8%	68.6%	24.0%	60.0%	53.6%	11.8%	9.7%	17.3%	23.2%	23.5%	5.5%	5.2%	100.0%
50～54歳	238	343	172	296	283	73	60	33	126	103	25	31	499
	47.7%	68.7%	34.5%	59.3%	56.7%	14.6%	12.0%	6.6%	25.3%	20.6%	5.0%	6.2%	100.0%
55～59歳	107	175	88	135	134	52	22	0	48	54	11	10	247
	43.3%	70.9%	35.6%	54.7%	54.3%	21.1%	8.9%	0.0%	19.4%	21.9%	4.5%	4.0%	100.0%
60～64歳	24	37	24	38	37	9	11	0	13	14	1	3	69
	34.8%	53.6%	34.8%	55.1%	53.6%	13.0%	15.9%	0.0%	18.8%	20.3%	1.4%	4.3%	100.0%
65歳以上	1	8	4	4	6	3	4	0	0	2	1	0	10
	10.0%	80.0%	40.0%	40.0%	60.0%	30.0%	40.0%	0.0%	0.0%	20.0%	10.0%	0.0%	100.0%
無回答 ・不明	22	33	5	26	23	3	7	4	8	17	2	2	46
	47.8%	71.7%	10.9%	56.5%	50.0%	6.5%	15.2%	8.7%	17.4%	37.0%	4.3%	4.3%	100.0%
計	3,368	4,361	982	3,611	3,169	433	544	1,043	1,450	1,638	413	525	6,591
	51.1%	66.2%	14.9%	54.8%	48.1%	6.6%	8.3%	15.8%	22.0%	24.9%	6.3%	8.0%	100.0%

## 12) 困ったこと、悩みなどに直面した際の対処方法

困ったこと、悩みなどに直面した際、どのように問題解決、または対処することが多いか、普段の行動や自身の考えについて尋ねた。

スタッフ(非管理職)では、「人の目や評価を気にしない」について、それぞれ「あてはまらない」18.2%、「ややあてはまらない」26.6%である。一方、「問題の原因を明らかにし、解決方法を考えて行動できる」では「あてはまらない」2.3%、「ややあてはまらない」8.1%である。【表 4-12-1】

表 4-12-1 困ったこと、悩みなどに直面した際の対処方法 (スタッフ)

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	ややあてはまらない	あてはまらない	無回答・不明	計
問題に気付いた時には放置しない	1,242	2,374	1,979	708	243	45	6,591
	18.8%	36.0%	30.0%	10.7%	3.7%	0.7%	100.0%
ストレスのかかる状況であっても、他者と協働しながら、問題解決が図れる	905	3,173	1,622	641	201	49	6,591
	13.7%	48.1%	24.6%	9.7%	3.0%	0.7%	100.0%
問題の原因を明らかにし、解決方法を考えて行動できる	784	3,226	1,832	533	150	66	6,591
	11.9%	48.9%	27.8%	8.1%	2.3%	1.0%	100.0%
自身がストレスを感じたときに、緩和したり、解決したりする方法を持っている	1,191	2,837	1,598	646	246	73	6,591
	18.1%	43.0%	24.2%	9.8%	3.7%	1.1%	100.0%
困難な状況におかれても、物事を前向きにとらえることができる	714	2,225	2,049	1,069	449	85	6,591
	10.8%	33.8%	31.1%	16.2%	6.8%	1.3%	100.0%
自分が苦手とする相手であっても、一緒に仕事ができる	1,088	2,918	1,589	705	223	68	6,591
	16.5%	44.3%	24.1%	10.7%	3.4%	1.0%	100.0%
人の目や評価を気にしない	406	1,147	2,012	1,755	1,200	71	6,591
	6.2%	17.4%	30.5%	26.6%	18.2%	1.1%	100.0%
失敗を次の糧に活かすことができる	751	3,149	1,892	568	155	76	6,591
	11.4%	47.8%	28.7%	8.6%	2.4%	1.2%	100.0%
物事を楽観的にとらえることができる	697	2,003	1,907	1,194	703	87	6,591
	10.6%	30.4%	28.9%	18.1%	10.7%	1.3%	100.0%
嫌なことがあっても、仕事として割り切れる	939	2,607	1,714	904	345	82	6,591
	14.2%	39.6%	26.0%	13.7%	5.2%	1.2%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

表 4-12-2 年齢別の困ったこと、悩みなどに直面した際の対処方法 問題に気付いた時には放置しない（スタッフ）

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	ややあてはまらない	あてはまらない	無回答・不明	計
24歳以下	83	174	111	55	14	7	444
	18.7%	39.2%	25.0%	12.4%	3.2%	1.6%	100.0%
25～29歳	180	406	295	143	43	6	1,073
	16.8%	37.8%	27.5%	13.3%	4.0%	0.6%	100.0%
30～34歳	182	397	331	141	38	3	1,092
	16.7%	36.4%	30.3%	12.9%	3.5%	0.3%	100.0%
35～39歳	218	427	353	113	49	5	1,165
	18.7%	36.7%	30.3%	9.7%	4.2%	0.4%	100.0%
40～44歳	228	377	361	124	42	1	1,133
	20.1%	33.3%	31.9%	10.9%	3.7%	0.1%	100.0%
45～49歳	159	283	264	69	30	8	813
	19.6%	34.8%	32.5%	8.5%	3.7%	1.0%	100.0%
50～54歳	117	177	159	31	10	5	499
	23.4%	35.5%	31.9%	6.2%	2.0%	1.0%	100.0%
55～59歳	42	100	67	22	10	6	247
	17.0%	40.5%	27.1%	8.9%	4.0%	2.4%	100.0%
60～64歳	18	17	19	7	5	3	69
	26.1%	24.6%	27.5%	10.1%	7.2%	4.3%	100.0%
65歳以上	5	4	1	0	0	0	10
	50.0%	40.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	10	12	18	3	2	1	46
	21.7%	26.1%	39.1%	6.5%	4.3%	2.2%	100.0%
計	1,242	2,374	1,979	708	243	45	6,591
	18.8%	36.0%	30.0%	10.7%	3.7%	0.7%	100.0%

表 4-12-3 年齢別の困ったこと、悩みなどに直面した際の対処方法 ストレスのかかる状況であっても、他者と協働しながら、問題解決が図れる（スタッフ）

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	ややあてはまらない	あてはまらない	無回答・不明	計
24歳以下	66	180	110	58	21	9	444
	14.9%	40.5%	24.8%	13.1%	4.7%	2.0%	100.0%
25～29歳	115	533	263	116	38	8	1,073
	10.7%	49.7%	24.5%	10.8%	3.5%	0.7%	100.0%
30～34歳	152	512	267	124	35	2	1,092
	13.9%	46.9%	24.5%	11.4%	3.2%	0.2%	100.0%
35～39歳	148	584	276	120	30	7	1,165
	12.7%	50.1%	23.7%	10.3%	2.6%	0.6%	100.0%
40～44歳	146	558	295	92	40	2	1,133
	12.9%	49.2%	26.0%	8.1%	3.5%	0.2%	100.0%
45～49歳	128	388	208	63	19	7	813
	15.7%	47.7%	25.6%	7.7%	2.3%	0.9%	100.0%
50～54歳	91	244	111	40	9	4	499
	18.2%	48.9%	22.2%	8.0%	1.8%	0.8%	100.0%
55～59歳	34	121	61	20	4	7	247
	13.8%	49.0%	24.7%	8.1%	1.6%	2.8%	100.0%
60～64歳	17	25	20	4	1	2	69
	24.6%	36.2%	29.0%	5.8%	1.4%	2.9%	100.0%
65歳以上	1	7	2	0	0	0	10
	10.0%	70.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	7	21	9	4	4	1	46
	15.2%	45.7%	19.6%	8.7%	8.7%	2.2%	100.0%
計	905	3,173	1,622	641	201	49	6,591
	13.7%	48.1%	24.6%	9.7%	3.0%	0.7%	100.0%

第3章 病院・職員調査

表 4-12-4 年齢別の困ったこと、悩みなどに直面した際の対処方法 問題の原因を明らかにし、解決方法を考えて行動できる（スタッフ）

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	ややあてはまらない	あてはまらない	無回答・不明	計
24歳以下	53	189	127	49	13	13	444
	11.9%	42.6%	28.6%	11.0%	2.9%	2.9%	100.0%
25～29歳	98	531	305	98	28	13	1,073
	9.1%	49.5%	28.4%	9.1%	2.6%	1.2%	100.0%
30～34歳	138	513	308	107	21	5	1,092
	12.6%	47.0%	28.2%	9.8%	1.9%	0.5%	100.0%
35～39歳	131	596	306	97	27	8	1,165
	11.2%	51.2%	26.3%	8.3%	2.3%	0.7%	100.0%
40～44歳	126	585	314	72	33	3	1,133
	11.1%	51.6%	27.7%	6.4%	2.9%	0.3%	100.0%
45～49歳	125	371	241	54	14	8	813
	15.4%	45.6%	29.6%	6.6%	1.7%	1.0%	100.0%
50～54歳	71	256	128	32	7	5	499
	14.2%	51.3%	25.7%	6.4%	1.4%	1.0%	100.0%
55～59歳	19	125	77	14	5	7	247
	7.7%	50.6%	31.2%	5.7%	2.0%	2.8%	100.0%
60～64歳	15	26	18	7	0	3	69
	21.7%	37.7%	26.1%	10.1%	0.0%	4.3%	100.0%
65歳以上	1	9	0	0	0	0	10
	10.0%	90.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	7	25	8	3	2	1	46
	15.2%	54.3%	17.4%	6.5%	4.3%	2.2%	100.0%
計	784	3,226	1,832	533	150	66	6,591
	11.9%	48.9%	27.8%	8.1%	2.3%	1.0%	100.0%

表 4-12-5 年齢別の困ったこと、悩みなどに直面した際の対処方法 自身がストレスを感じたときに、緩和したり、解決したりする方法を持っている（スタッフ）

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	ややあてはまらない	あてはまらない	無回答・不明	計
24歳以下	108	184	79	50	13	10	444
	24.3%	41.4%	17.8%	11.3%	2.9%	2.3%	100.0%
25～29歳	207	481	226	108	34	17	1,073
	19.3%	44.8%	21.1%	10.1%	3.2%	1.6%	100.0%
30～34歳	188	482	250	113	50	9	1,092
	17.2%	44.1%	22.9%	10.3%	4.6%	0.8%	100.0%
35～39歳	199	488	316	112	44	6	1,165
	17.1%	41.9%	27.1%	9.6%	3.8%	0.5%	100.0%
40～44歳	185	469	311	122	43	3	1,133
	16.3%	41.4%	27.4%	10.8%	3.8%	0.3%	100.0%
45～49歳	151	332	203	82	35	10	813
	18.6%	40.8%	25.0%	10.1%	4.3%	1.2%	100.0%
50～54歳	96	228	119	34	15	7	499
	19.2%	45.7%	23.8%	6.8%	3.0%	1.4%	100.0%
55～59歳	37	120	59	16	8	7	247
	15.0%	48.6%	23.9%	6.5%	3.2%	2.8%	100.0%
60～64歳	14	26	20	5	1	3	69
	20.3%	37.7%	29.0%	7.2%	1.4%	4.3%	100.0%
65歳以上	0	8	1	1	0	0	10
	0.0%	80.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	6	19	14	3	3	1	46
	13.0%	41.3%	30.4%	6.5%	6.5%	2.2%	100.0%
計	1,191	2,837	1,598	646	246	73	6,591
	18.1%	43.0%	24.2%	9.8%	3.7%	1.1%	100.0%

第3章 病院・職員調査

表 4-12-6 年齢別の困ったこと、悩みなどに直面した際の対処方法 困難な状況におかれても、物事を前向きにとらえることができる（スタッフ）

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	ややあてはまらない	あてはまらない	無回答・不明	計
24歳以下	46	132	134	83	36	13	444
	10.4%	29.7%	30.2%	18.7%	8.1%	2.9%	100.0%
25～29歳	111	328	302	235	83	14	1,073
	10.3%	30.6%	28.1%	21.9%	7.7%	1.3%	100.0%
30～34歳	122	346	327	199	86	12	1,092
	11.2%	31.7%	29.9%	18.2%	7.9%	1.1%	100.0%
35～39歳	115	380	378	191	87	14	1,165
	9.9%	32.6%	32.4%	16.4%	7.5%	1.2%	100.0%
40～44歳	103	418	371	158	79	4	1,133
	9.1%	36.9%	32.7%	13.9%	7.0%	0.4%	100.0%
45～49歳	104	291	265	99	44	10	813
	12.8%	35.8%	32.6%	12.2%	5.4%	1.2%	100.0%
50～54歳	64	186	158	61	23	7	499
	12.8%	37.3%	31.7%	12.2%	4.6%	1.4%	100.0%
55～59歳	28	96	80	30	6	7	247
	11.3%	38.9%	32.4%	12.1%	2.4%	2.8%	100.0%
60～64歳	14	24	21	6	1	3	69
	20.3%	34.8%	30.4%	8.7%	1.4%	4.3%	100.0%
65歳以上	2	5	3	0	0	0	10
	20.0%	50.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	5	19	10	7	4	1	46
	10.9%	41.3%	21.7%	15.2%	8.7%	2.2%	100.0%
計	714	2,225	2,049	1,069	449	85	6,591
	10.8%	33.8%	31.1%	16.2%	6.8%	1.3%	100.0%

表 4-12-7 年齢別の困ったこと、悩みなどに直面した際の対処方法 自分が苦手とする相手であっても、一緒に仕事ができる（スタッフ）

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	ややあてはまらない	あてはまらない	無回答・不明	計
24歳以下	67	197	103	54	13	10	444
	15.1%	44.4%	23.2%	12.2%	2.9%	2.3%	100.0%
25～29歳	148	488	276	108	40	13	1,073
	13.8%	45.5%	25.7%	10.1%	3.7%	1.2%	100.0%
30～34歳	197	448	259	131	48	9	1,092
	18.0%	41.0%	23.7%	12.0%	4.4%	0.8%	100.0%
35～39歳	183	518	268	145	44	7	1,165
	15.7%	44.5%	23.0%	12.4%	3.8%	0.6%	100.0%
40～44歳	175	515	298	104	38	3	1,133
	15.4%	45.5%	26.3%	9.2%	3.4%	0.3%	100.0%
45～49歳	152	368	184	71	29	9	813
	18.7%	45.3%	22.6%	8.7%	3.6%	1.1%	100.0%
50～54歳	95	216	118	56	7	7	499
	19.0%	43.3%	23.6%	11.2%	1.4%	1.4%	100.0%
55～59歳	39	119	54	27	2	6	247
	15.8%	48.2%	21.9%	10.9%	0.8%	2.4%	100.0%
60～64歳	17	27	17	4	1	3	69
	24.6%	39.1%	24.6%	5.8%	1.4%	4.3%	100.0%
65歳以上	2	4	3	1	0	0	10
	20.0%	40.0%	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	13	18	9	4	1	1	46
	28.3%	39.1%	19.6%	8.7%	2.2%	2.2%	100.0%
計	1,088	2,918	1,589	705	223	68	6,591
	16.5%	44.3%	24.1%	10.7%	3.4%	1.0%	100.0%

第3章 病院・職員調査

表 4-12-8 年齢別の困ったこと、悩みなどに直面した際の対処方法 人の目や評価を気にしない  
(スタッフ)

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	ややあてはまらない	あてはまらない	無回答・不明	計
24歳以下	24	54	117	123	114	12	444
	5.4%	12.2%	26.4%	27.7%	25.7%	2.7%	100.0%
25～29歳	63	149	271	322	257	11	1,073
	5.9%	13.9%	25.3%	30.0%	24.0%	1.0%	100.0%
30～34歳	68	171	270	347	229	7	1,092
	6.2%	15.7%	24.7%	31.8%	21.0%	0.6%	100.0%
35～39歳	72	194	379	294	218	8	1,165
	6.2%	16.7%	32.5%	25.2%	18.7%	0.7%	100.0%
40～44歳	63	211	387	300	167	5	1,133
	5.6%	18.6%	34.2%	26.5%	14.7%	0.4%	100.0%
45～49歳	56	162	286	193	106	10	813
	6.9%	19.9%	35.2%	23.7%	13.0%	1.2%	100.0%
50～54歳	29	114	182	104	64	6	499
	5.8%	22.8%	36.5%	20.8%	12.8%	1.2%	100.0%
55～59歳	19	60	77	57	27	7	247
	7.7%	24.3%	31.2%	23.1%	10.9%	2.8%	100.0%
60～64歳	9	17	24	8	8	3	69
	13.0%	24.6%	34.8%	11.6%	11.6%	4.3%	100.0%
65歳以上	1	3	4	1	1	0	10
	10.0%	30.0%	40.0%	10.0%	10.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	2	12	15	6	9	2	46
	4.3%	26.1%	32.6%	13.0%	19.6%	4.3%	100.0%
計	406	1,147	2,012	1,755	1,200	71	6,591
	6.2%	17.4%	30.5%	26.6%	18.2%	1.1%	100.0%

表 4-12-9 年齢別の困ったこと、悩みなどに直面した際の対処方法 失敗を次の糧に活かすことができる (スタッフ)

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	ややあてはまらない	あてはまらない	無回答・不明	計
24 歳以下	50	208	121	45	9	11	444
	11.3%	46.8%	27.3%	10.1%	2.0%	2.5%	100.0%
25～29 歳	109	514	302	101	30	17	1,073
	10.2%	47.9%	28.1%	9.4%	2.8%	1.6%	100.0%
30～34 歳	118	493	326	121	26	8	1,092
	10.8%	45.1%	29.9%	11.1%	2.4%	0.7%	100.0%
35～39 歳	124	579	323	103	28	8	1,165
	10.6%	49.7%	27.7%	8.8%	2.4%	0.7%	100.0%
40～44 歳	115	556	342	85	28	7	1,133
	10.2%	49.1%	30.2%	7.5%	2.5%	0.6%	100.0%
45～49 歳	117	384	223	66	14	9	813
	14.4%	47.2%	27.4%	8.1%	1.7%	1.1%	100.0%
50～54 歳	66	253	143	23	9	5	499
	13.2%	50.7%	28.7%	4.6%	1.8%	1.0%	100.0%
55～59 歳	35	100	79	17	10	6	247
	14.2%	40.5%	32.0%	6.9%	4.0%	2.4%	100.0%
60～64 歳	11	25	25	4	0	4	69
	15.9%	36.2%	36.2%	5.8%	0.0%	5.8%	100.0%
65 歳以上	2	8	0	0	0	0	10
	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	4	29	8	3	1	1	46
	8.7%	63.0%	17.4%	6.5%	2.2%	2.2%	100.0%
計	751	3,149	1,892	568	155	76	6,591
	11.4%	47.8%	28.7%	8.6%	2.4%	1.2%	100.0%

第3章 病院・職員調査

表 4-12-10 年齢別の困ったこと、悩みなどに直面した際の対処方法 物事を楽観的にとらえることができる（スタッフ）

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	ややあてはまらない	あてはまらない	無回答・不明	計
24歳以下	48	132	117	94	40	13	444
	10.8%	29.7%	26.4%	21.2%	9.0%	2.9%	100.0%
25～29歳	125	315	283	220	117	13	1,073
	11.6%	29.4%	26.4%	20.5%	10.9%	1.2%	100.0%
30～34歳	130	318	280	218	129	17	1,092
	11.9%	29.1%	25.6%	20.0%	11.8%	1.6%	100.0%
35～39歳	111	354	332	211	147	10	1,165
	9.5%	30.4%	28.5%	18.1%	12.6%	0.9%	100.0%
40～44歳	106	346	358	190	128	5	1,133
	9.4%	30.5%	31.6%	16.8%	11.3%	0.4%	100.0%
45～49歳	83	262	241	136	80	11	813
	10.2%	32.2%	29.6%	16.7%	9.8%	1.4%	100.0%
50～54歳	55	163	171	68	35	7	499
	11.0%	32.7%	34.3%	13.6%	7.0%	1.4%	100.0%
55～59歳	22	74	85	40	19	7	247
	8.9%	30.0%	34.4%	16.2%	7.7%	2.8%	100.0%
60～64歳	12	20	20	11	3	3	69
	17.4%	29.0%	29.0%	15.9%	4.3%	4.3%	100.0%
65歳以上	1	3	6	0	0	0	10
	10.0%	30.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	4	16	14	6	5	1	46
	8.7%	34.8%	30.4%	13.0%	10.9%	2.2%	100.0%
計	697	2,003	1,907	1,194	703	87	6,591
	10.6%	30.4%	28.9%	18.1%	10.7%	1.3%	100.0%

表 4-12-11 年齢別の困ったこと、悩みなどに直面した際の対処方法 嫌なことがあっても、仕事として割り切れる（スタッフ）

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	ややあてはまらない	あてはまらない	無回答・不明	計
24歳以下	62	158	122	63	28	11	444
	14.0%	35.6%	27.5%	14.2%	6.3%	2.5%	100.0%
25～29歳	136	404	277	180	67	9	1,073
	12.7%	37.7%	25.8%	16.8%	6.2%	0.8%	100.0%
30～34歳	160	398	292	159	67	16	1,092
	14.7%	36.4%	26.7%	14.6%	6.1%	1.5%	100.0%
35～39歳	153	470	293	177	59	13	1,165
	13.1%	40.3%	25.2%	15.2%	5.1%	1.1%	100.0%
40～44歳	153	470	309	136	59	6	1,133
	13.5%	41.5%	27.3%	12.0%	5.2%	0.5%	100.0%
45～49歳	133	329	202	101	36	12	813
	16.4%	40.5%	24.8%	12.4%	4.4%	1.5%	100.0%
50～54歳	79	218	138	44	16	4	499
	15.8%	43.7%	27.7%	8.8%	3.2%	0.8%	100.0%
55～59歳	37	110	53	33	6	8	247
	15.0%	44.5%	21.5%	13.4%	2.4%	3.2%	100.0%
60～64歳	16	30	12	6	3	2	69
	23.2%	43.5%	17.4%	8.7%	4.3%	2.9%	100.0%
65歳以上	2	4	3	1	0	0	10
	20.0%	40.0%	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	8	16	13	4	4	1	46
	17.4%	34.8%	28.3%	8.7%	8.7%	2.2%	100.0%
計	939	2,607	1,714	904	345	82	6,591
	14.2%	39.6%	26.0%	13.7%	5.2%	1.2%	100.0%

13) 仕事の状況

(1) 仕事の忙しさ

自身の仕事の状況について、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」「時間内に仕事が処理できない」「一生懸命働かなければならない」という、仕事の忙しさに関する3項目を尋ねた。

スタッフ(非管理職)では、「一生懸命働かなければならない」では「そうだ」38.5%、「まあそうだ」46.4%であり【表 4-13-5】、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」では「そうだ」21.9%、「まあそうだ」48.9%であった。【表 4-13-1】

表 4-13-1 職位別の仕事の状況 非常にたくさんの仕事をしなければならない

	ちがう	ややちがう	まあそうだ	そうだ	無回答・不明	計
スタッフ(非管理職)	399	1,473	3,226	1,445	48	6,591
	6.1%	22.3%	48.9%	21.9%	0.7%	100.0%
中間管理職	115	578	3,728	2,944	29	7,394
	1.6%	7.8%	50.4%	39.8%	0.4%	100.0%
管理職	18	60	292	243	1	614
	2.9%	9.8%	47.6%	39.6%	0.2%	100.0%
高度専門性を 活かした役割	8	21	86	48	1	164
	4.9%	12.8%	52.4%	29.3%	0.6%	100.0%
その他	13	52	121	54	7	247
	5.3%	21.1%	49.0%	21.9%	2.8%	100.0%
無回答・不明	1	4	5	2	4	16
	6.3%	25.0%	31.3%	12.5%	25.0%	100.0%
計	554	2,188	7,458	4,736	90	15,026
	3.7%	14.6%	49.6%	31.5%	0.6%	100.0%

表 4-13-2 年齢別の仕事の状況 非常にたくさんの仕事をしなければならない（スタッフ）

	ちがう	ややちがう	まあそうだ	そうだ	無回答・不明	計
24歳以下	20	91	215	106	12	444
	4.5%	20.5%	48.4%	23.9%	2.7%	100.0%
25～29歳	59	219	497	294	4	1,073
	5.5%	20.4%	46.3%	27.4%	0.4%	100.0%
30～34歳	69	240	527	254	2	1,092
	6.3%	22.0%	48.3%	23.3%	0.2%	100.0%
35～39歳	79	252	595	233	6	1,165
	6.8%	21.6%	51.1%	20.0%	0.5%	100.0%
40～44歳	61	262	570	237	3	1,133
	5.4%	23.1%	50.3%	20.9%	0.3%	100.0%
45～49歳	54	186	385	182	6	813
	6.6%	22.9%	47.4%	22.4%	0.7%	100.0%
50～54歳	34	124	245	90	6	499
	6.8%	24.8%	49.1%	18.0%	1.2%	100.0%
55～59歳	12	68	125	36	6	247
	4.9%	27.5%	50.6%	14.6%	2.4%	100.0%
60～64歳	6	17	37	7	2	69
	8.7%	24.6%	53.6%	10.1%	2.9%	100.0%
65歳以上	2	4	3	1	0	10
	20.0%	40.0%	30.0%	10.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	3	10	27	5	1	46
	6.5%	21.7%	58.7%	10.9%	2.2%	100.0%
計	399	1,473	3,226	1,445	48	6,591
	6.1%	22.3%	48.9%	21.9%	0.7%	100.0%

第3章 病院・職員調査

表 4-13-3 職位別の仕事の状況 時間内に仕事が処理しきれない

	ちがう	ややちがう	まあそうだ	そうだ	無回答・不明	計
スタッフ(非管理職)	1,000	2,232	2,222	1,086	51	6,591
	15.2%	33.9%	33.7%	16.5%	0.8%	100.0%
中間管理職	401	1,434	2,998	2,529	32	7,394
	5.4%	19.4%	40.5%	34.2%	0.4%	100.0%
管理職	57	129	224	202	2	614
	9.3%	21.0%	36.5%	32.9%	0.3%	100.0%
高度専門性を 活かした役割	18	36	71	39	0	164
	11.0%	22.0%	43.3%	23.8%	0.0%	100.0%
その他	37	79	85	37	9	247
	15.0%	32.0%	34.4%	15.0%	3.6%	100.0%
無回答・不明	1	4	5	2	4	16
	6.3%	25.0%	31.3%	12.5%	25.0%	100.0%
計	1,514	3,914	5,605	3,895	98	15,026
	10.1%	26.0%	37.3%	25.9%	0.7%	100.0%

表 4-13-4 年齢別の仕事の状況 時間内に仕事が処理しきれない (スタッフ)

	ちがう	ややちがう	まあそうだ	そうだ	無回答・不明	計
24歳以下	46	121	176	93	8	444
	10.4%	27.3%	39.6%	20.9%	1.8%	100.0%
25～29歳	145	322	392	210	4	1,073
	13.5%	30.0%	36.5%	19.6%	0.4%	100.0%
30～34歳	171	365	354	198	4	1,092
	15.7%	33.4%	32.4%	18.1%	0.4%	100.0%
35～39歳	178	425	361	192	9	1,165
	15.3%	36.5%	31.0%	16.5%	0.8%	100.0%
40～44歳	177	381	411	160	4	1,133
	15.6%	33.6%	36.3%	14.1%	0.4%	100.0%
45～49歳	140	288	250	130	5	813
	17.2%	35.4%	30.8%	16.0%	0.6%	100.0%
50～54歳	79	178	171	64	7	499
	15.8%	35.7%	34.3%	12.8%	1.4%	100.0%
55～59歳	34	103	71	33	6	247
	13.8%	41.7%	28.7%	13.4%	2.4%	100.0%
60～64歳	16	28	17	6	2	69
	23.2%	40.6%	24.6%	8.7%	2.9%	100.0%
65歳以上	3	4	3	0	0	10
	30.0%	40.0%	30.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	11	17	16	0	2	46
	23.9%	37.0%	34.8%	0.0%	4.3%	100.0%
計	1,000	2,232	2,222	1,086	51	6,591
	15.2%	33.9%	33.7%	16.5%	0.8%	100.0%

表 4-13-5 職位別の仕事の状況 一生懸命働かなければならない

	ちがう	ややちがう	まあそうだ	そうだ	無回答・不明	計
スタッフ(非管理職)	196	742	3,060	2,538	55	6,591
	3.0%	11.3%	46.4%	38.5%	0.8%	100.0%
中間管理職	103	591	3,577	3,089	34	7,394
	1.4%	8.0%	48.4%	41.8%	0.5%	100.0%
管理職	18	82	288	224	2	614
	2.9%	13.4%	46.9%	36.5%	0.3%	100.0%
高度専門性を 活かした役割	3	13	88	59	1	164
	1.8%	7.9%	53.7%	36.0%	0.6%	100.0%
その他	8	22	113	95	9	247
	3.2%	8.9%	45.7%	38.5%	3.6%	100.0%
無回答・不明	0	0	7	6	3	16
	0.0%	0.0%	43.8%	37.5%	18.8%	100.0%
計	328	1,450	7,133	6,011	104	15,026
	2.2%	9.6%	47.5%	40.0%	0.7%	100.0%

表 4-13-6 年齢別の仕事の状況 一生懸命働かなければならない (スタッフ)

	ちがう	ややちがう	まあそうだ	そうだ	無回答・不明	計
24歳以下	3	27	185	220	9	444
	0.7%	6.1%	41.7%	49.5%	2.0%	100.0%
25～29歳	26	109	434	497	7	1,073
	2.4%	10.2%	40.4%	46.3%	0.7%	100.0%
30～34歳	39	115	479	455	4	1,092
	3.6%	10.5%	43.9%	41.7%	0.4%	100.0%
35～39歳	37	133	562	425	8	1,165
	3.2%	11.4%	48.2%	36.5%	0.7%	100.0%
40～44歳	30	144	545	410	4	1,133
	2.6%	12.7%	48.1%	36.2%	0.4%	100.0%
45～49歳	28	100	393	285	7	813
	3.4%	12.3%	48.3%	35.1%	0.9%	100.0%
50～54歳	21	63	258	149	8	499
	4.2%	12.6%	51.7%	29.9%	1.6%	100.0%
55～59歳	6	34	139	62	6	247
	2.4%	13.8%	56.3%	25.1%	2.4%	100.0%
60～64歳	2	12	33	21	1	69
	2.9%	17.4%	47.8%	30.4%	1.4%	100.0%
65歳以上	0	2	8	0	0	10
	0.0%	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	4	3	24	14	1	46
	8.7%	6.5%	52.2%	30.4%	2.2%	100.0%
計	196	742	3,060	2,538	55	6,591
	3.0%	11.3%	46.4%	38.5%	0.8%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

#### (2) 自己コントロール感

自身の仕事の状況について、「自分のペースで仕事ができる」「自分で仕事の順番・やり方を決められる」「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」という、自己コントロール感に関する3項目を尋ねた。

スタッフ(非管理職)でみると、「自分で仕事の順番・やり方を決められる」は「そうだ」13.2%、「まあそうだ」51.1%である。【表 4-13-9】

**表 4-13-7 職位別の仕事の状況 自分のペースで仕事ができる**

	ちがう	ややちがう	まあそうだ	そうだ	無回答・不明	計
スタッフ(非管理職)	992	2,507	2,559	480	53	6,591
	15.1%	38.0%	38.8%	7.3%	0.8%	100.0%
中間管理職	1,275	2,887	2,664	533	35	7,394
	17.2%	39.0%	36.0%	7.2%	0.5%	100.0%
管理職	49	132	291	140	2	614
	8.0%	21.5%	47.4%	22.8%	0.3%	100.0%
高度専門性を活かした役割	17	58	64	24	1	164
	10.4%	35.4%	39.0%	14.6%	0.6%	100.0%
その他	36	101	80	19	11	247
	14.6%	40.9%	32.4%	7.7%	4.5%	100.0%
無回答・不明	3	4	3	2	4	16
	18.8%	25.0%	18.8%	12.5%	25.0%	100.0%
計	2,372	5,689	5,661	1,198	106	15,026
	15.8%	37.9%	37.7%	8.0%	0.7%	100.0%

表 4-13-8 年齢別の仕事の状況 自分のペースで仕事ができる（スタッフ）

	ちがう	ややちがう	まあそうだ	そうだ	無回答・不明	計
24歳以下	66	177	154	37	10	444
	14.9%	39.9%	34.7%	8.3%	2.3%	100.0%
25～29歳	167	394	418	88	6	1,073
	15.6%	36.7%	39.0%	8.2%	0.6%	100.0%
30～34歳	186	418	406	75	7	1,092
	17.0%	38.3%	37.2%	6.9%	0.6%	100.0%
35～39歳	177	451	441	89	7	1,165
	15.2%	38.7%	37.9%	7.6%	0.6%	100.0%
40～44歳	181	427	444	77	4	1,133
	16.0%	37.7%	39.2%	6.8%	0.4%	100.0%
45～49歳	116	303	335	54	5	813
	14.3%	37.3%	41.2%	6.6%	0.6%	100.0%
50～54歳	60	197	203	33	6	499
	12.0%	39.5%	40.7%	6.6%	1.2%	100.0%
55～59歳	26	92	104	20	5	247
	10.5%	37.2%	42.1%	8.1%	2.0%	100.0%
60～64歳	7	26	32	2	2	69
	10.1%	37.7%	46.4%	2.9%	2.9%	100.0%
65歳以上	0	5	4	1	0	10
	0.0%	50.0%	40.0%	10.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	6	17	18	4	1	46
	13.0%	37.0%	39.1%	8.7%	2.2%	100.0%
計	992	2,507	2,559	480	53	6,591
	15.1%	38.0%	38.8%	7.3%	0.8%	100.0%

第3章 病院・職員調査

表 4-13-9 職位別の仕事の状況 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる

	ちがう	ややちがう	まあそうだ	そうだ	無回答・不明	計
スタッフ(非管理職)	498	1,803	3,365	870	55	6,591
	7.6%	27.4%	51.1%	13.2%	0.8%	100.0%
中間管理職	452	1,710	4,106	1,103	23	7,394
	6.1%	23.1%	55.5%	14.9%	0.3%	100.0%
管理職	18	61	333	200	2	614
	2.9%	9.9%	54.2%	32.6%	0.3%	100.0%
高度専門性を活かした役割	5	36	88	34	1	164
	3.0%	22.0%	53.7%	20.7%	0.6%	100.0%
その他	21	69	109	39	9	247
	8.5%	27.9%	44.1%	15.8%	3.6%	100.0%
無回答・不明	0	4	5	3	4	16
	0.0%	25.0%	31.3%	18.8%	25.0%	100.0%
計	994	3,683	8,006	2,249	94	15,026
	6.6%	24.5%	53.3%	15.0%	0.6%	100.0%

表 4-13-10 年齢別の仕事の状況 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる (スタッフ)

	ちがう	ややちがう	まあそうだ	そうだ	無回答・不明	計
24歳以下	33	117	232	53	9	444
	7.4%	26.4%	52.3%	11.9%	2.0%	100.0%
25～29歳	76	292	558	142	5	1,073
	7.1%	27.2%	52.0%	13.2%	0.5%	100.0%
30～34歳	94	312	528	150	8	1,092
	8.6%	28.6%	48.4%	13.7%	0.7%	100.0%
35～39歳	86	316	589	166	8	1,165
	7.4%	27.1%	50.6%	14.2%	0.7%	100.0%
40～44歳	91	315	579	143	5	1,133
	8.0%	27.8%	51.1%	12.6%	0.4%	100.0%
45～49歳	62	215	421	109	6	813
	7.6%	26.4%	51.8%	13.4%	0.7%	100.0%
50～54歳	30	141	260	63	5	499
	6.0%	28.3%	52.1%	12.6%	1.0%	100.0%
55～59歳	19	67	128	27	6	247
	7.7%	27.1%	51.8%	10.9%	2.4%	100.0%
60～64歳	4	15	39	9	2	69
	5.8%	21.7%	56.5%	13.0%	2.9%	100.0%
65歳以上	0	3	6	1	0	10
	0.0%	30.0%	60.0%	10.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	3	10	25	7	1	46
	6.5%	21.7%	54.3%	15.2%	2.2%	100.0%
計	498	1,803	3,365	870	55	6,591
	7.6%	27.4%	51.1%	13.2%	0.8%	100.0%

表 4-13-11 職位別の仕事の状況 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる

	ちがう	ややちがう	まあそうだ	そうだ	無回答・不明	計
スタッフ (非管理職)	715 10.8%	2,360 35.8%	3,070 46.6%	377 5.7%	69 1.0%	6,591 100.0%
中間管理職	338 4.6%	1,772 24.0%	4,347 58.8%	894 12.1%	43 0.6%	7,394 100.0%
管理職	16 2.6%	85 13.8%	325 52.9%	186 30.3%	2 0.3%	614 100.0%
高度専門性を 活かした役割	5 3.0%	45 27.4%	92 56.1%	19 11.6%	3 1.8%	164 100.0%
その他	27 10.9%	87 35.2%	107 43.3%	17 6.9%	9 3.6%	247 100.0%
無回答・不明	1 6.3%	5 31.3%	6 37.5%	1 6.3%	3 18.8%	16 100.0%
計	1,102 7.3%	4,354 29.0%	7,947 52.9%	1,494 9.9%	129 0.9%	15,026 100.0%

表 4-13-12 年齢別の仕事の状況 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる (スタッフ)

	ちがう	ややちがう	まあそうだ	そうだ	無回答・不明	計
24歳以下	41 9.2%	168 37.8%	198 44.6%	25 5.6%	12 2.7%	444 100.0%
25～29歳	133 12.4%	372 34.7%	502 46.8%	57 5.3%	9 0.8%	1,073 100.0%
30～34歳	129 11.8%	371 34.0%	511 46.8%	74 6.8%	7 0.6%	1,092 100.0%
35～39歳	123 10.6%	394 33.8%	571 49.0%	65 5.6%	12 1.0%	1,165 100.0%
40～44歳	124 10.9%	403 35.6%	544 48.0%	57 5.0%	5 0.4%	1,133 100.0%
45～49歳	94 11.6%	316 38.9%	348 42.8%	46 5.7%	9 1.1%	813 100.0%
50～54歳	41 8.2%	200 40.1%	212 42.5%	40 8.0%	6 1.2%	499 100.0%
55～59歳	20 8.1%	89 36.0%	124 50.2%	8 3.2%	6 2.4%	247 100.0%
60～64歳	3 4.3%	27 39.1%	33 47.8%	4 5.8%	2 2.9%	69 100.0%
65歳以上	0 0.0%	2 20.0%	7 70.0%	1 10.0%	0 0.0%	10 100.0%
無回答・不明	7 15.2%	18 39.1%	20 43.5%	0 0.0%	1 2.2%	46 100.0%
計	715 10.8%	2,360 35.8%	3,070 46.6%	377 5.7%	69 1.0%	6,591 100.0%

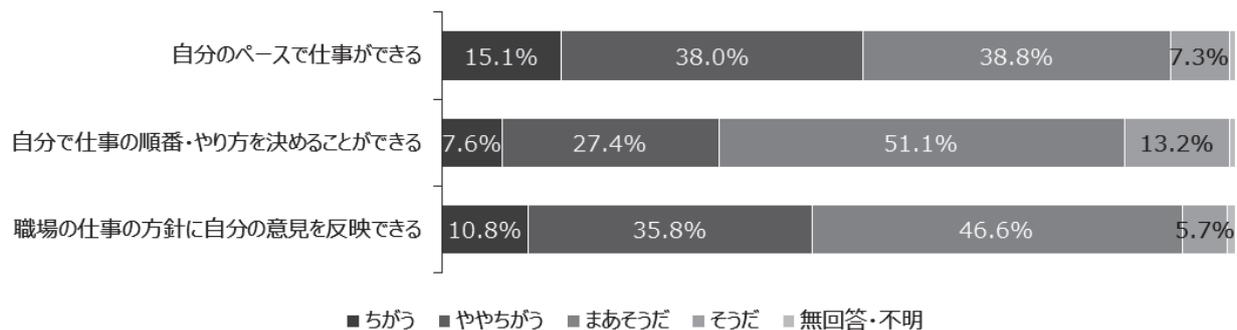


図 自己コントロール感（スタッフ）

14) 上司・同僚からの支援の状況

(1) 上司からの支援

スタッフ（非管理職）では、上司からの支援について、「気軽に話ができる」「どのくらい頼りになるか」「個人的な相談をどのくらいきいてくれるか」のそれぞれで「非常に」「かなり」を合わせた肯定的な状況が順に49.9%、53.2%、52.1%である。【表 4-14-1】【表 4-14-2】【表 4-14-3】

表 4-14-1 年齢別の上司からの支援 気軽に話ができるか（スタッフ）

	非常に	かなり	多少	全くない	無回答・不明	計
24歳以下	61 13.7%	138 31.1%	216 48.6%	24 5.4%	5 1.1%	444 100.0%
25～29歳	139 13.0%	371 34.6%	494 46.0%	64 6.0%	5 0.5%	1,073 100.0%
30～34歳	170 15.6%	375 34.3%	487 44.6%	56 5.1%	4 0.4%	1,092 100.0%
35～39歳	210 18.0%	397 34.1%	503 43.2%	51 4.4%	4 0.3%	1,165 100.0%
40～44歳	177 15.6%	392 34.6%	507 44.7%	57 5.0%	0 0.0%	1,133 100.0%
45～49歳	124 15.3%	291 35.8%	352 43.3%	41 5.0%	5 0.6%	813 100.0%
50～54歳	71 14.2%	194 38.9%	209 41.9%	23 4.6%	2 0.4%	499 100.0%
55～59歳	29 11.7%	80 32.4%	125 50.6%	9 3.6%	4 1.6%	247 100.0%
60～64歳	15 21.7%	30 43.5%	17 24.6%	4 5.8%	3 4.3%	69 100.0%
65歳以上	2 20.0%	3 30.0%	5 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 100.0%
無回答・不明	4 8.7%	16 34.8%	24 52.2%	1 2.2%	1 2.2%	46 100.0%
計	1,002 15.2%	2,287 34.7%	2,939 44.6%	330 5.0%	33 0.5%	6,591 100.0%

表 4-14-2 年齢別の上司からの支援 どのくらい頼りになるか（スタッフ）

	非常に	かなり	多少	全くない	無回答・不明	計
24歳以下	116	155	154	11	8	444
	26.1%	34.9%	34.7%	2.5%	1.8%	100.0%
25～29歳	178	413	408	67	7	1,073
	16.6%	38.5%	38.0%	6.2%	0.7%	100.0%
30～34歳	182	374	451	79	6	1,092
	16.7%	34.2%	41.3%	7.2%	0.5%	100.0%
35～39歳	214	432	440	75	4	1,165
	18.4%	37.1%	37.8%	6.4%	0.3%	100.0%
40～44歳	171	426	444	90	2	1,133
	15.1%	37.6%	39.2%	7.9%	0.2%	100.0%
45～49歳	108	305	329	64	7	813
	13.3%	37.5%	40.5%	7.9%	0.9%	100.0%
50～54歳	66	185	211	35	2	499
	13.2%	37.1%	42.3%	7.0%	0.4%	100.0%
55～59歳	25	89	108	20	5	247
	10.1%	36.0%	43.7%	8.1%	2.0%	100.0%
60～64歳	11	26	24	5	3	69
	15.9%	37.7%	34.8%	7.2%	4.3%	100.0%
65歳以上	3	4	3	0	0	10
	30.0%	40.0%	30.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	7	14	22	2	1	46
	15.2%	30.4%	47.8%	4.3%	2.2%	100.0%
計	1,081	2,423	2,594	448	45	6,591
	16.4%	36.8%	39.4%	6.8%	0.7%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

表 4-14-3 年齢別の上司からの支援 個人的な相談をどのくらいきいてくれるか（スタッフ）

	非常に	かなり	多少	全くない	無回答・不明	計
24歳以下	96	168	151	18	11	444
	21.6%	37.8%	34.0%	4.1%	2.5%	100.0%
25～29歳	176	412	404	74	7	1,073
	16.4%	38.4%	37.7%	6.9%	0.7%	100.0%
30～34歳	188	378	448	70	8	1,092
	17.2%	34.6%	41.0%	6.4%	0.7%	100.0%
35～39歳	215	422	444	78	6	1,165
	18.5%	36.2%	38.1%	6.7%	0.5%	100.0%
40～44歳	158	419	479	76	1	1,133
	13.9%	37.0%	42.3%	6.7%	0.1%	100.0%
45～49歳	104	298	338	64	9	813
	12.8%	36.7%	41.6%	7.9%	1.1%	100.0%
50～54歳	59	178	216	46	0	499
	11.8%	35.7%	43.3%	9.2%	0.0%	100.0%
55～59歳	20	89	112	22	4	247
	8.1%	36.0%	45.3%	8.9%	1.6%	100.0%
60～64歳	10	23	28	7	1	69
	14.5%	33.3%	40.6%	10.1%	1.4%	100.0%
65歳以上	1	5	4	0	0	10
	10.0%	50.0%	40.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	4	17	20	4	1	46
	8.7%	37.0%	43.5%	8.7%	2.2%	100.0%
計	1,031	2,409	2,644	459	48	6,591
	15.6%	36.5%	40.1%	7.0%	0.7%	100.0%

## (2) 同僚からの支援

スタッフ(非管理職)では、同僚からの支援について、「気軽に話ができるか」に対する回答が「非常に」25.3%、「かなり」43.4%である。【表 4-14-4】

表 4-14-4 年齢別の同僚からの支援 気軽に話ができるか (スタッフ)

	非常に	かなり	多少	全くない	無回答・不明	計
24歳以下	160	169	100	6	9	444
	36.0%	38.1%	22.5%	1.4%	2.0%	100.0%
25～29歳	333	448	259	28	5	1,073
	31.0%	41.8%	24.1%	2.6%	0.5%	100.0%
30～34歳	311	449	309	20	3	1,092
	28.5%	41.1%	28.3%	1.8%	0.3%	100.0%
35～39歳	302	512	333	15	3	1,165
	25.9%	43.9%	28.6%	1.3%	0.3%	100.0%
40～44歳	271	488	358	15	1	1,133
	23.9%	43.1%	31.6%	1.3%	0.1%	100.0%
45～49歳	150	370	278	12	3	813
	18.5%	45.5%	34.2%	1.5%	0.4%	100.0%
50～54歳	82	251	161	3	2	499
	16.4%	50.3%	32.3%	0.6%	0.4%	100.0%
55～59歳	33	122	88	2	2	247
	13.4%	49.4%	35.6%	0.8%	0.8%	100.0%
60～64歳	12	28	25	2	2	69
	17.4%	40.6%	36.2%	2.9%	2.9%	100.0%
65歳以上	1	5	3	1	0	10
	10.0%	50.0%	30.0%	10.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	11	17	17	0	1	46
	23.9%	37.0%	37.0%	0.0%	2.2%	100.0%
計	1,666	2,859	1,931	104	31	6,591
	25.3%	43.4%	29.3%	1.6%	0.5%	100.0%

### 第3章 病院・職員調査

表 4-14-5 年齢別の同僚からの支援 どのくらい頼りになるか（スタッフ）

	非常に	かなり	多少	全くない	無回答・不明	計
24歳以下	150	172	104	10	8	444
	33.8%	38.7%	23.4%	2.3%	1.8%	100.0%
25～29歳	266	469	299	33	6	1,073
	24.8%	43.7%	27.9%	3.1%	0.6%	100.0%
30～34歳	252	419	381	33	7	1,092
	23.1%	38.4%	34.9%	3.0%	0.6%	100.0%
35～39歳	239	497	399	26	4	1,165
	20.5%	42.7%	34.2%	2.2%	0.3%	100.0%
40～44歳	213	469	414	35	2	1,133
	18.8%	41.4%	36.5%	3.1%	0.2%	100.0%
45～49歳	110	336	332	31	4	813
	13.5%	41.3%	40.8%	3.8%	0.5%	100.0%
50～54歳	59	205	215	18	2	499
	11.8%	41.1%	43.1%	3.6%	0.4%	100.0%
55～59歳	18	113	100	12	4	247
	7.3%	45.7%	40.5%	4.9%	1.6%	100.0%
60～64歳	9	22	30	4	4	69
	13.0%	31.9%	43.5%	5.8%	5.8%	100.0%
65歳以上	1	4	4	1	0	10
	10.0%	40.0%	40.0%	10.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	6	16	20	3	1	46
	13.0%	34.8%	43.5%	6.5%	2.2%	100.0%
計	1,323	2,722	2,298	206	42	6,591
	20.1%	41.3%	34.9%	3.1%	0.6%	100.0%

表 4-14-6 年齢別の同僚からの支援 個人的な相談をどのくらいきいてくれるか（スタッフ）

	非常に	かなり	多少	全くない	無回答・不明	計
24歳以下	155	162	106	13	8	444
	34.9%	36.5%	23.9%	2.9%	1.8%	100.0%
25～29歳	289	422	320	36	6	1,073
	26.9%	39.3%	29.8%	3.4%	0.6%	100.0%
30～34歳	258	389	399	42	4	1,092
	23.6%	35.6%	36.5%	3.8%	0.4%	100.0%
35～39歳	224	473	426	37	5	1,165
	19.2%	40.6%	36.6%	3.2%	0.4%	100.0%
40～44歳	213	426	446	46	2	1,133
	18.8%	37.6%	39.4%	4.1%	0.2%	100.0%
45～49歳	104	303	358	41	7	813
	12.8%	37.3%	44.0%	5.0%	0.9%	100.0%
50～54歳	43	189	231	35	1	499
	8.6%	37.9%	46.3%	7.0%	0.2%	100.0%
55～59歳	17	86	127	15	2	247
	6.9%	34.8%	51.4%	6.1%	0.8%	100.0%
60～64歳	7	22	33	7	0	69
	10.1%	31.9%	47.8%	10.1%	0.0%	100.0%
65歳以上	1	4	4	1	0	10
	10.0%	40.0%	40.0%	10.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	7	17	19	1	2	46
	15.2%	37.0%	41.3%	2.2%	4.3%	100.0%
計	1,318	2,493	2,469	274	37	6,591
	20.0%	37.8%	37.5%	4.2%	0.6%	100.0%

## 第4章 有床診療所・施設調査

### 1. 回答施設の属性

#### 1) 所在する都道府県

都道府県別では「福岡県」8.8%が最も多く、次いで「鹿児島県」6.3%、「北海道」4.7%の順である。【表1-1-1】  
市区町村別では「政令指定都市」11.6%、「東京23区」2.5%、「市」74.1%、「町村」10.6%である。【表1-1-2】

表1-1-1 所在する都道府県

	件数	割合		件数	割合		件数	割合
北海道	15	4.7%	石川県	4	1.3%	岡山県	6	1.9%
青森県	9	2.8%	福井県	3	0.9%	広島県	7	2.2%
岩手県	5	1.6%	山梨県	3	0.9%	山口県	5	1.6%
宮城県	9	2.8%	長野県	5	1.6%	徳島県	4	1.3%
秋田県	2	0.6%	岐阜県	3	0.9%	香川県	7	2.2%
山形県	3	0.9%	静岡県	8	2.5%	愛媛県	7	2.2%
福島県	4	1.3%	愛知県	12	3.8%	高知県	3	0.9%
茨城県	7	2.2%	三重県	5	1.6%	福岡県	28	8.8%
栃木県	3	0.9%	滋賀県	1	0.3%	佐賀県	8	2.5%
群馬県	3	0.9%	京都府	2	0.6%	長崎県	13	4.1%
埼玉県	9	2.8%	大阪府	11	3.4%	熊本県	12	3.8%
千葉県	10	3.1%	兵庫県	7	2.2%	大分県	12	3.8%
東京都	11	3.4%	奈良県	2	0.6%	宮崎県	8	2.5%
神奈川県	8	2.5%	和歌山県	5	1.6%	鹿児島県	20	6.3%
新潟県	2	0.6%	鳥取県	2	0.6%	沖縄県	3	0.9%
富山県	4	1.3%	島根県	0	0.0%	計	320	100.0%

表1-1-2 所在する市区町村

	件数	割合
政令指定都市	37	11.6%
東京23区	8	2.5%
市	237	74.1%
町村	34	10.6%
無回答・不明	4	1.3%
計	320	100.0%

## 2) 開設者

「医療法人」が75.3%(平成30年「医療施設調査」(厚生労働省)においては71.4%)であり、次いで「個人」17.2%、「国、公的、公益法人」4.4%の順である。【表1-2-1】

表1-2-1 開設者

	件数	割合
国、都道府県・市町村、公的、公益法人	14	4.4%
医療法人	241	75.3%
個人	55	17.2%
その他	10	3.1%
無回答・不明	0	0.0%
計	320	100.0%

## 3) 届出を行っている病床数

届出を行っている病床数の総数は、「9床以下」19.7%、「10床以上」79.7%で、平均は14.7床である。【表1-3-1】

表1-3-1 届出病床数

	件数	割合
9床以下	63	19.7%
10床以上	255	79.7%
無回答・不明	2	0.6%
計	320	100.0%
平均		14.7

## 4) 病床区分・入院料等届出

2019年9月時点の届出を行っている病床の状況は、「一般病床あり」91.6%、「医療療養病床あり」10.0%、「介護療養病床あり」4.1%、「短期入所療養介護(ショートステイ)病床届出あり」3.8%である。【表1-4-1】

一般病床入院基本料の届出状況は、「入院基本料1」55.6%が最も多い。【表1-4-2】

診療所機能にかかわる診療報酬上の施設基準(複数回答)については、「時間外対応加算1」51.6%、「有床診療所一般病床初期加算」48.8%、「夜間緊急体制確保加算」42.5%、「医師配置加算1」38.1%であり、看護関係では「看護配置加算1」42.2%、「夜間看護配置加算1」34.4%、「看護補助配置加算1」36.6%である。【表1-4-3】

表1-4-1 病床区分別の届出病床

	件数	割合
一般病床_届出病床あり	293	91.6%
医療療養病床_届出病床あり	32	10.0%
介護療養病床_届出病床あり	13	4.1%
短期入所療養介護(ショートステイ)_届出病床あり	12	3.8%
介護療養病床のショートステイ_届出病床あり	8	2.5%

#### 第4章 有床診療所・施設調査

表1-4-2 一般病床入院基本料の届出状況

	件数	割合
入院基本料 1	163	55.6%
入院基本料 2	17	5.8%
入院基本料 3	4	1.4%
入院基本料 4	25	8.5%
入院基本料 5	19	6.5%
入院基本料 6	31	10.6%
療養病床のみ	2	0.7%
無回答・不明	32	10.9%
計	293	100.0%

表1-4-3 診療報酬上の施設基準の届出状況（複数回答）

	件数	割合
有床診療所一般病床初期加算	156	48.8%
医師配置加算 1	122	38.1%
医師配置加算 2	10	3.1%
看護配置加算 1	135	42.2%
看護配置加算 2	11	3.4%
夜間看護配置加算 1	110	34.4%
夜間看護配置加算 2	97	30.3%
看護補助配置加算 1	117	36.6%
看護補助配置加算 2	27	8.4%
介護連携加算 1	23	7.2%
介護連携加算 2	3	0.9%
機能強化型在宅療養支援診療所(単独型)	6	1.9%
機能強化型在宅療養支援診療所(連携型)	17	5.3%
在宅療養支援診療所(機能強化型以外)	37	11.6%
診療所療養病床療養環境加算	6	1.9%
診療所療養病床療養環境改善加算	3	0.9%
夜間緊急体制確保加算	136	42.5%
時間外対応加算 1	165	51.6%
時間外対応加算 2	31	9.7%
時間外対応加算 3	2	0.6%
有床診療所在宅復帰機能強化加算(一般病床)	43	13.4%
療養病床在宅復帰機能強化加算	5	1.6%
有床診療所緩和ケア診療加算	21	6.6%
在宅緩和ケア充実診療所加算	4	1.3%
地域包括診療料	6	1.9%
地域包括診療加算	34	10.6%
認知症地域包括診療料	0	0.0%
認知症地域包括診療加算	12	3.8%
該当するものはない	22	6.9%
無回答・不明	33	10.3%
計	320	100.0%

## 5) 施設が地域で担っている主な役割・機能

施設が地域で担っている主な役割(複数回答)は、「専門医療を担って施設の役割を補完する機能」43.8%が最も多く、次いで、「緊急時に対応する医療機能」32.2%、「在宅医療の拠点としての機能」22.8%、「施設からの早期退院患者を在宅・介護施設へ受け渡す役割」19.7%、「終末期医療を担う役割」19.7%の順である。【表1-5-1】

表1-5-1 地域で担っている主な役割(複数回答)

	件数	割合
施設からの早期退院患者を在宅・介護施設へ受け渡す役割	63	19.7%
専門医療を担って施設の役割を補完する機能	140	43.8%
緊急時に対応する医療機能	103	32.2%
在宅医療の拠点としての機能	73	22.8%
終末期医療を担う役割	63	19.7%
無回答・不明	80	20.5%
計	320	100.0%

## 6) 平均在院日数

直近3か月の平均在院日数は、「11.0日以下」37.5%が最も多く、次いで「23.1日以上」14.4%、「14.1～17.0日」6.6%、「11.1～14.0日」4.7%である。平均在院日数の平均は15.0日である。【表1-6-1】

表1-6-1 平均在院日数

	件数	割合
11.0日以下	120	37.5%
11.1～14.0日	15	4.7%
14.1～17.0日	21	6.6%
17.1～20.0日	9	2.8%
20.1～23.0日	6	1.9%
23.1日以上	46	14.4%
無回答・不明	103	32.2%
計	320	100.0%
平均		15.0

## 7) 病床稼働率

2018年度の病床稼働率(延べ入院感者数/(稼働病床数×歴日数)×100)は、「60.0%未満」35.6%が最も多く、次いで「90.0%以上」11.31%、「70.0～80.0%未満」7.5%である。病床稼働率の平均は54.6%である。【表1-7-1】

表1-7-1 病床稼働率

	件数	割合
60.0%未満	114	35.6%
60.0～70.0%未満	20	6.3%
70.0～80.0%未満	24	7.5%
80.0～90.0%未満	20	6.3%
90.0%以上	36	11.3%
無回答・不明	106	33.1%
計	320	100.0%
平均		54.6

## 第4章 有床診療所・施設調査

### 8) 在宅復帰率

直近3か月間の在宅復帰率は、「90.0%以上」24.1%が最も多く、次いで「10.0%未満」22.2%、「80～90%未満」5.9%である。在宅復帰率の平均は53.7%である。【表1-8-1】

表1-8-1 在宅復帰率

	件数	割合
10.0%未満	71	22.2%
10.0～20.0%未満	6	1.9%
20.0～30.0%未満	6	1.9%
30.0～40.0%未満	6	1.9%
40.0～50.0%未満	5	1.6%
50.0～60.0%未満	9	2.8%
60.0～70.0%未満	8	2.5%
70.0～80.0%未満	13	4.1%
80.0～90.0%未満	19	5.9%
90.0%以上	77	24.1%
無回答・不明	100	31.3%
計	320	100.0%
平均		53.7

### 9) 65歳以上入院患者割合

65歳以上の入院患者の比率は「25%未満」が39.7%と最も多く、次いで「75%以上」31.3%である。65歳以上の入院患者の割合の平均は42.9%である。【表1-9-1】

表1-9-1 65歳以上入院患者割合

	件数	割合
25%未満	127	39.7%
25～50%未満	5	1.6%
50～75%未満	21	6.6%
75%以上	100	31.3%
無回答・不明	67	20.9%
計	320	100.0%
平均		42.9%

### 10) 電子カルテ導入状況

施設の電子カルテの導入状況は、「導入している」40.9%、「導入していない」47.8%、「検討中」7.8%である。【表1-10-1】

表1-10-1 電子カルテ導入状況

	件数	割合
導入している	131	40.9%
導入していない	153	47.8%
検討中	25	7.8%
無回答・不明	11	3.4%
計	320	100.0%

## 2. 看護職員の人員体制

### 1) 正規雇用、短時間勤務の看護職員の雇用形態別の割合

1施設当たりの正規雇用の看護職員数(保健師・助産師・看護師、准看護師別)の平均は、保健師・助産師・看護師の計で9.1人、准看護師が3.5人である。【表2-1-1】

このうち、短時間勤務者が占める割合は、「5%未満」47.2%で、平均7.6%である。【表2-1-2】

表2-1-1 正規雇用の看護職員数（保健師・助産師・看護師、准看護師別）

	保健師・助産師・看護師		准看護師	
	件数	割合	件数	割合
10人未満	142	44.4%	205	64.1%
10～20人未満	47	14.7%	5	1.6%
20～30人未満	20	6.3%	2	0.6%
30～40人未満	0	0.0%	0	0.0%
40～50人未満	0	0.0%	0	0.0%
50～60人未満	2	0.6%	0	0.0%
60～70人未満	0	0.0%	0	0.0%
70～80人未満	0	0.0%	0	0.0%
80～90人未満	0	0.0%	0	0.0%
90～100人未満	1	0.3%	0	0.0%
100人以上	0	0.0%	0	0.0%
無回答・不明	108	33.8%	108	33.8%
計	320	100.0%	320	100.0%
平均		9.1		3.5

表2-1-2 正規雇用の看護職員に占める短時間勤務者の割合

	件数	割合
5%未満	151	47.2%
5～15%未満	20	6.3%
15～20%未満	8	2.5%
20～25%未満	5	1.6%
25～30%未満	9	2.8%
30%以上	19	5.9%
無回答・不明	108	33.8%
計	320	100.0%
平均		7.6

## 2) 正規雇用の看護職員の年齢構成

回答の得られた全施設(n=237)について、正規雇用の看護職員の人数を年代別に合計して求めた年齢構成は、「40歳代」36.9%が最も多く、次いで「50歳代」25.9%、「30歳代」21.1%である。【表2-2-1】

施設ごとにみた正規雇用の看護職員の平均年齢は、「40～45歳未満」29.1%、「45～50歳未満」25.3%などであり、「50歳以上」の施設が13.8%であり、正規雇用の看護職員の年齢の平均は44.6歳である。【表2-2-2】

表2-2-1 正規雇用の看護職員の年齢構成

	件数	割合
20歳代	231	9.1%
30歳代	537	21.1%
40歳代	939	36.9%
50歳代	658	25.9%
60歳以上	177	7.0%
計	2,542	100.0%

表2-2-2 正規雇用の看護職員の平均年齢

	件数	割合
30歳未満	1	0.3%
30～35歳未満	5	1.6%
35～40歳未満	46	14.4%
40～45歳未満	93	29.1%
45～50歳未満	81	25.3%
50歳以上	44	13.8%
無回答・不明	50	15.6%
計	320	100.0%
平均		44.6

## 3) 60歳以上の看護職員の雇用継続

### (1) 60歳以上の看護職員の雇用継続として実施している制度

施設が60歳以上の看護職員の雇用継続として実施している制度は、「65歳までの継続雇用制度を導入」41.3%が最も多く、「定年を65歳に延長」16.3%、「その他」7.5%、「定年制度の廃止」6.3%の順である。【表2-3-1】

表2-3-1 60歳以上の継続雇用として実施している制度

	件数	割合
65歳までの継続雇用制度を導入	132	41.3%
定年を65歳に延長	52	16.3%
定年制度の廃止	20	6.3%
その他	24	7.5%
無回答・不明	92	28.8%
計	320	100.0%

## (2) 60歳以上の看護職員の業務負担の軽減として実施している取り組み

60歳以上の看護職員の業務負担の軽減として実施している取り組み(複数回答)は、労働時間を減らす対策である「短日数勤務」18.8%、「短時間勤務」17.5%、夜勤もしくは宿日直に関する対策である「夜勤回数を減らす」18.1%、「夜勤の免除」12.8%、「夜勤業務の見直し」4.4%、「宿日直の減免」6.6%である。【表2-3-2】

表2-3-2 60歳以上の看護職員の業務負担の軽減のための取り組み  
(複数回答)

	件数	割合
短時間勤務	56	17.5%
短日数勤務	60	18.8%
夜勤の免除	41	12.8%
夜勤回数を減らす	58	18.1%
宿日直の減免	21	6.6%
夜勤業務の見直し	14	4.4%
その他	43	13.4%
無回答・不明	141	44.1%
計	320	100.0%

## 4) 准看護師、看護補助者の業務の実施状況

## (1) 准看護師の業務の実施状況

看護師と准看護師の役割と責任の違いを明確にしたうえで業務を行う体制となっているかについて、業務の実施状況をみると、「実施している」と回答した施設の割合は、「准看護師は看護師等の指示(看護計画を含む)に基づき業務を実施している」で33.6%である。【表2-4-1】

表2-4-1 准看護師の業務実施状況

	実施している	実施していない	どちらとも いえない	無回答 ・不明	計
准看護師は看護師等の指示(看護計画を含む)に基づき業務を実施している	98 33.6%	95 32.5%	78 26.7%	21 7.2%	292 100.0%
看護師と准看護師の役割の違いを踏まえ、業務を区分している	44 15.1%	166 56.8%	61 20.9%	21 7.2%	292 100.0%
看護師と准看護師の役割と責任を明文化している	27 9.2%	191 65.4%	52 17.8%	22 7.5%	292 100.0%
対象者(患者等)への情報提供として、准看護師の資格名称を明示している	39 13.4%	209 71.6%	23 7.9%	21 7.2%	292 100.0%

(2) 看護補助者の業務の実施状況

看護職員と看護補助者の役割と責任の違いを明確にしたうえで業務を行う体制となっているかについて業務の実施状況をみると、「看護補助者は看護師等の指示に基づき業務を実施している」「看護補助者は看護師・准看護師等の指導に基づき業務を行っている」「看護補助者の業務を標準化している」で「実施している」と回答した施設の割合がそれぞれ64.1%、63.1%、51.9%である。【表2-4-2】

表2-4-2 看護補助者の業務の実施状況

	実施している	実施していない	どちらとも いえない	無回答 ・不明	計
看護補助者の業務は「療養上の世話」と「診療の補助」を含まない (看護師の業務独占が解除される場合 <sup>注1</sup> を除く)	128 40.0%	38 11.9%	54 16.9%	100 31.3%	320 100.0%
看護補助者は看護師等の指示 <sup>注2</sup> に基づき業務を実施している	205 64.1%	9 2.8%	13 4.1%	93 29.1%	320 100.0%
看護補助者は看護師・准看護師等の指導 <sup>注3</sup> に基づき業務を行っている	202 63.1%	10 3.1%	14 4.4%	94 29.4%	320 100.0%
対象者(患者等)への情報提供として、看護補助者の職種名を 明示している	156 48.8%	48 15.0%	25 7.8%	91 28.4%	320 100.0%
看護補助者の役割と責任を明文化している	138 43.1%	44 13.8%	45 14.1%	93 29.1%	320 100.0%
看護師から看護補助者への指示に関する規定(運用ルール)を 整備している	101 31.6%	72 22.5%	56 17.5%	91 28.4%	320 100.0%
看護補助者の業務を標準化している	166 51.9%	23 7.2%	37 11.6%	94 29.4%	320 100.0%
看護補助者との協働について看護職に教育・研修を実施している	77 24.1%	97 30.3%	55 17.2%	91 28.4%	320 100.0%
看護補助者に教育・研修を実施している	107 33.4%	72 22.5%	50 15.6%	91 28.4%	320 100.0%

注1 理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、視能訓練士、診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士、義肢装具士、歯科衛生士が「診療の補助」を行う場合（なお、救急救命士、介護福祉士は診療の補助の一部が実施できるが医療機関での実施は認められていない）

注2 「指示」は、ある業務を実施するよう伝えること

注3 「指導」は、業務の実施方法についての手順や方法を説明すること

### 3. 看護職員の確保・定着状況

#### 1) 正規雇用の看護職員の離職率

正規雇用の看護職員（フルタイム勤務、および短時間勤務）の在籍や採用に関する設問すべてに記入のある施設の回答をまとめた。回答施設の全体で、2018年度は新卒・既卒はそれぞれ31人、255人で合わせて286人の採用があった。また、年度末までに定年退職を含む281人が退職した。

したがって、離職率は10.8%であり、新卒採用者離職率は19.4%、既卒採用者離職率は36.1%である。【表3-1-1】

他方、施設単位での離職率の分布をみると、「2.5%未満」118件（36.9%）で最も多く、「20%以上」は44件（13.8%）であった。【表3-1-2】

表3-1-1 正規雇用の看護職員の採用者数・退職者数および離職率

	人数
2018年はじめ(4月1日)時点看護職員数	2,608人
2018年度(4月1日～2019年3月31日)の新卒採用者数	31人
うち、年度末までに退職した新卒採用者数	6人
2018年度(4月1日～2019年3月31日)の既卒採用者数	255人
うち、年度末までに退職した既卒採用者数	92人
2018年度(4月1日～2019年3月31日)の総退職者数	281人
うち、年度末までに定年退職した職員数	26人
正規雇用看護職員離職率 <sup>注1</sup>	10.8%
新卒採用者離職率 <sup>注2</sup>	19.4%
既卒採用者離職率 <sup>注3</sup>	36.1%

注1 正規雇用看護職員離職率：総退職者数（定年退職を含む）が平均職員数に占める割合

正規雇用看護職員離職率＝2018年度総退職者数/2018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 新卒採用者離職率＝2018年度新卒採用者の中での退職者数/2018年度新卒採用者数×100

注3 既卒採用者離職率＝2018年度既卒採用者の中での退職者数/2018年度既卒採用者数×100

表3-1-2 正規雇用の看護職員の離職率

	件数	割合
2.5%未満	118	36.9%
2.5～5.0%未満	5	1.6%
5.0～7.5%未満	16	5.0%
7.5～10.0%未満	18	5.6%
10.0～12.5%未満	12	3.8%
12.5～15.0%未満	11	3.4%
15.0～17.5%未満	11	3.4%
17.5～20.0%未満	7	2.2%
20.0%以上	44	13.8%
無回答・不明	78	24.4%
計	320	100.0%

## 第4章 有床診療所・施設調査

### 2) 正規雇用の看護職員の平均勤続年数

正規雇用の看護職員の平均勤続年数は、「5年未満」15.6%、「5～10年未満」31.6%である。  
一方、「15～20年未満」9.7%、「20年以上」4.1%であり、勤続年数の平均は9.8年である。【表3-2-1】

表3-2-1 正規雇用の看護職員の平均勤続年数

	件数	割合
5年未満	50	15.6%
5～10年未満	101	31.6%
10～15年未満	85	26.6%
15～20年未満	31	9.7%
20年以上	13	4.1%
無回答・不明	40	12.5%
計	320	100.0%
平均		9.8

### 3) 看護職員の採用状況

#### (1) 新卒看護職員、中途採用看護職員の採用状況

新卒看護職員の採用状況について、「採用予定人数の通り(予定より多い採用をした場合も含む)」7.2%、「採用予定より少なかった」7.2%、「採用予定はなかった」79.4%である。

中途採用看護職員の採用状況は、「採用予定人数の通り(予定より多い採用をした場合も含む)」22.5%、「採用予定より少なかった」22.5%、「採用予定はなかった」47.5%である【表3-3-1】。

表3-3-1 新卒看護職員・中途採用看護職員の採用状況

	新卒看護職員		中途採用看護職員	
	件数	割合	件数	割合
採用予定人数の通り(予定より多い採用をした場合も含む)	23	7.2%	72	22.5%
採用予定より少なかった	23	7.2%	72	22.5%
採用予定はなかった	254	79.4%	152	47.5%
無回答・不明	20	6.3%	24	7.5%
計	320	100.0%	320	100.0%

#### (2) 連続休暇を取得した正規雇用の看護職員

2018年度に傷病による「傷病による7日以上連続休暇」を取得した正規雇用(フルタイム、短時間勤務)の看護職員計に占める割合は、「1.0%未満」71.9%などである。【表3-3-2】

また、「傷病による連続休暇の取得者」は1施設あたりの人数の平均は0.32人であり、そのうち、妊娠・出産時期の不調0.07人、メンタルヘルス不調0.05人、腰痛0.01人、その他の傷病0.16人である。【表3-3-3】

表3-3-2 傷病による連続休暇取得職員が全看護職員に占める割合

	件数	割合
1.0%未満	230	71.9%
1.0～5.0%未満	10	3.1%
5.0%以上	54	16.9%
無回答・不明	26	8.1%
計	320	100.0%
平均		0.32

表3-3-3 傷病による連続休暇（7日間以上）を取得した正規雇用看護職員数

	回答施設数 <sup>注1</sup>	取得総人数	1施設あたり平均	割合 <sup>注2</sup>
傷病による連続休暇取得者	304	96	0.32	100.0%
うちメンタルヘルス不調	298	16	0.05	16.7%
うち妊娠・流産、早産など妊娠・出産時期の不調	298	22	0.07	22.9%
うち腰痛	298	4	0.01	4.2%
うちその他の傷病	298	47	0.16	49.0%

注1 傷病による連続休暇取得者数および原因別内訳数を回答した診療所のみ集計対象

注2 傷病による連続休暇取得者に占める割合

#### 4) 看護職員の採用活動に関する取り組み

看護職員の採用活動に関する取り組み(複数回答)は、「ハローワークの活用」252件(78.8%)、「ホームページ・採用サイト・SNSを活用した求人活動」40.6%、「都道府県ナースセンターとの採用の相談、連携」21.9%などである。【表3-4-1】

表3-4-1 看護職員の採用活動に関する取り組み（複数回答）

	件数	割合
都道府県ナースセンターとの採用の相談、連携	70	21.9%
ハローワークの活用	252	78.8%
他の医療施設等との合同説明会の開催、参加	8	2.5%
ホームページ・採用サイト・SNSを活用した求人活動	130	40.6%
その他	48	15.0%
無回答・不明	32	10.0%
計	320	100.0%

#### 4. 看護職員の労働環境の現状と改善への取り組み

##### 1) 働き方改革への対応状況

##### (1) 時間外労働の上限規制への対応

時間外労働の上限規制(原則として月45時間、年360時間など)については、「対応済み」65.6%である。一方、「対応を準備中」10.0%、「検討中」12.5%である。【表4-1-1】

また、時間外労働の上限規制への取り組み内容(複数回答)は、「時間外労働の削減に関して、業務整理を行った(行う)」58.7%が最も多く、次いで「看護職員の人数を増員した(する)」21.9%、「看護職員以外の他職種へ業務を移譲した(する)」10.3%である。【表4-1-2】

表4-1-1 時間外労働の上限規制への対応

	件数	割合
対応済み	210	65.6%
対応を準備中	32	10.0%
検討中	40	12.5%
無回答・不明	38	11.9%
計	320	100.0%

表4-1-2 時間外労働の上限規制への取り組み内容(複数回答)

	件数	割合
看護職員の人数を増員した(する)	53	21.9%
看護職員以外の他職種へ業務を移譲した(する)	25	10.3%
時間外労働の削減に関して、業務整理を行った(行う)	142	58.7%
その他	62	25.6%
無回答・不明	13	5.4%
計	242	100.0%

##### (2) 年次有給休暇の5日取得の義務化への対応

年次有給休暇の5日取得の義務化については、「対応済み」64.1%である。一方、「対応を準備中」19.1%、「検討中」9.7%である。【表4-1-3】

また、年次有給休暇の5日取得の義務化への取り組み内容(複数回答)は、「年次有給休暇の取得に関して、業務改善を行った(行う)」62.4%が最も多く、次いで「看護職員の人数を増員した(する)」20.3%、「看護職員以外の他職種へ業務を移譲した(する)」6.8%である。【表4-1-4】

表4-1-3 年次有給休暇の年5日取得義務化への対応

	件数	割合
対応済み	205	64.1%
対応を準備中	61	19.1%
検討中	31	9.7%
無回答・不明	23	7.2%
計	320	100.0%

表 4-1-4 年次有給休暇の年5日取得義務化への取り組み内容(複数回答)

	件数	割合
看護職員の人数を増員した(する)	54	20.3%
看護職員以外の他職種へ業務を移譲した(する)	18	6.8%
年次有給休暇の取得に関して、業務改善を行った(行う)	166	62.4%
その他	61	22.9%
無回答・不明	13	4.9%
計	266	100.0%

### (3) 勤務間インターバルの確保への対応

勤務間インターバル(一定時間休息)の確保については、「対応済み」41.6%である。一方、「対応を準備中」7.5%、「検討中」21.3%である。【表4-1-5】

表 4-1-5 勤務間インターバルの確保に関する対応

	件数	割合
対応済み	133	41.6%
対応を準備中	24	7.5%
検討中	68	21.3%
無回答・不明	95	29.7%
計	320	100.0%

### (4) 深夜業の回数制限に対する取り組み状況

深夜業(深夜22時から翌5時までの時間帯を含む夜間勤務)の回数制限に対する取り組み状況は、「対応済み」29.7%である。一方、「対応を準備中」9.7%、「検討中」29.4%である。【表4-1-6】

二交代制勤務を採用している施設では、深夜業回数の上限を「6～7回未満」が29.4%で最も多く、「5～6回未満」25.0%、「8回以上」11.8%などであり、平均は6.9回である。【表4-1-7】

表4-1-6 深夜業の回数の制限に関する対応

	全体		二交代制勤務	
	件数	割合	件数	割合
対応済み	95	29.7%	68	39.3%
対応を準備中	31	9.7%	24	13.9%
検討中	94	29.4%	69	39.9%
無回答・不明	100	31.3%	12	6.9%
計	320	100.0%	173	100.0%

表 4-1-7 深夜業の回数制限に対する取り組み状況（二交代制勤務、対応済み）

	件数	割合
3～4 回未満	1	1.5%
4～5 回未満	7	10.3%
5～6 回未満	17	25.0%
6～7 回未満	20	29.4%
7～8 回未満	10	14.7%
8 回以上	8	11.8%
無回答・不明	5	7.4%
計	68	100.0%
平均		6.9

## 2) 看護職員の労働環境

### (1) 週所定労働時間

週所定労働時間は「40時間」が69.4%であり、その他は、「39～40時間未満」4.1%、「38～39時間未満」5.0%、「37～38時間未満」4.1%、「36～37時間未満」1.3%、「36時間未満」0.9%である。週所定労働時間の平均は39.6時間である。【表4-2-1】

表4-2-1 週所定労働時間

	件数	割合
36 時間未満	3	0.9%
36～37 時間未満	4	1.3%
37～38 時間未満	13	4.1%
38～39 時間未満	16	5.0%
39～40 時間未満	13	4.1%
40 時間	222	69.4%
無回答・不明	49	15.3%
計	320	100.0%
平均		39.6

## (2) 超過勤務時間数

## ① 1人あたりの月平均の超過勤務時間数

2019年7月の1か月間における看護職員1人あたりの月平均の超過勤務時間数は「5時間未満」57.2%、「5～10時間未満」14.1%、「10～15時間未満」9.4%である。超過勤務時間数の平均は5.0時間である。【表4-2-2】

表4-2-2 月平均超過勤務時間

	件数	割合
5時間未満	183	57.2%
5～10時間未満	45	14.1%
10～15時間未満	30	9.4%
15～20時間未満	9	2.8%
20～25時間未満	11	3.4%
25～30時間未満	0	0.0%
30～35時間未満	3	0.9%
35時間以上	1	0.3%
無回答・不明	38	11.9%
計	320	100.0%
平均		5.0

## ② 「前残業」の時間外勤務としての扱い

業務開始時刻より前に出勤して仕事を始める、いわゆる前残業を施設が時間外勤務として扱っているかについて、「扱っている」25.3%に対して、「扱っていない」37.2%である。また、「前残業の実態はない」と回答した割合は32.2%である。【表4-2-3】

表4-2-3 「前残業」を時間外勤務として扱っているか

	件数	割合
扱っている	81	25.3%
扱っていない	119	37.2%
わからない	5	1.6%
前残業の実態はない	103	32.2%
無回答・不明	12	3.8%
計	320	100.0%

## ③ 施設内研修参加時間の時間外勤務としての扱い

勤務時間外に院内で開催する研修に参加した時間を施設が時間外勤務として扱っているかについて、「扱っている」39.4%、「一部扱っている」27.8%に対して、「扱っていない」25.6%である。【表4-2-4】

表4-2-4 施設内研修に参加した時間を時間外勤務として扱っているか

	件数	割合
扱っている	126	39.4%
一部扱っている	89	27.8%
扱っていない	82	25.6%
わからない	6	1.9%
無回答・不明	17	5.3%
計	320	100.0%

(3) 就業規則で定められた週休形態

就業規則で定められた週休形態は「週休2日(4週に8日の休日)」34.1%、「週休2日(1週に必ず2日の休日)」25.0%であり、何らかの週休2日は65.9%となる。また、「週休1日半(土曜日等の半日勤務)」は10.9%である。【表4-2-5】

表4-2-5 就業規則で定められた週休形態

	件数	割合
週休2日(1週に必ず2日の休日)	80	25.0%
週休2日(4週に8日の休日)	109	34.1%
月3回週休2日(4週に7日の休日)	6	1.9%
月2回週休2日(4週に6日の休日)	14	4.4%
月1回週休2日(4週に5日の休日)	2	0.6%
週休1日半(土曜日等の半日勤務)	35	10.9%
週休1日	10	3.1%
その他	47	14.7%
無回答・不明	17	5.3%
計	320	100.0%

(4) 就業規則で定められた所定の年間休日総数

就業規則で定められた所定の年間休日総数は「120～130日未満」23.8%が最も多く、次いで「100日未満」21.6%、「100～110日未満」20.3%、「110～120日未満」17.5%、「130日以上」2.5%である。年間休日総日数の平均は106.3日である。【表4-2-6】

表4-2-6 就業規則で定められた所定年間休日総日数

	件数	割合
100日未満	69	21.6%
100～110日未満	65	20.3%
110～120日未満	56	17.5%
120～130日未満	76	23.8%
130日以上	8	2.5%
無回答・不明	46	14.4%
計	320	100.0%
平均		106.3

## (5) 年次有給休暇取得率

正規雇用の看護職員の年次有給休暇の取得率は、「80%以上」24.4%が最も多く、次いで「50～60%未満」11.9%、「70～80%未満」8.8%の順である。一方、「10%未満」5.9%、「10～20%未満」5.6%、「20～30%未満」4.7%である。年次有給休暇の取得率の平均は57.1%である。【表4-2-7】

表4-2-7 年次有給休暇取得率

	件数	割合
10%未満	19	5.9%
10～20%未満	18	5.6%
20～30%未満	15	4.7%
30～40%未満	27	8.4%
40～50%未満	23	7.2%
50～60%未満	38	11.9%
60～70%未満	17	5.3%
70～80%未満	28	8.8%
80%以上	78	24.4%
無回答・不明	57	17.8%
計	320	100.0%
平均		57.1

## 3) 夜勤・交代制勤務の状況

## (1) 夜勤・交代制勤務の形態

採用されている主な夜勤・交代制勤務の形態<sup>注1</sup>は、「二交代制勤務(変則二交代制を含む)」54.1%、「三交代制勤務(変則三交代制を含む)」1.3%、「その他」5.6%などである。【表4-3-1】

「二交代制勤務」について、設置主体別にみると「国、公的、公益法人」78.6%である。【表4-3-1】

以下の夜勤実態の詳細については、施設数が一定以上存在した二交代制勤務を行っている施設に限定している。

表4-3-1 設置主体別の夜勤・交代制勤務の形態<sup>注1</sup>

	三交代制勤務 (変則三交代 制含む)	二交代制勤務 (変則二交代 制含む)	その他	三交代制 ・二交代制	無回答・不明	計
国、公的、公益法人	0	11	1	0	2	14
	0.0%	78.6%	7.1%	0.0%	14.3%	100.0%
医療法人	3	135	12	2	89	241
	1.2%	56.0%	5.0%	0.8%	36.9%	100.0%
個人	1	22	5	0	27	55
	1.8%	40.0%	9.1%	0.0%	49.1%	100.0%
その他	0	5	0	0	5	10
	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%
計	4	173	18	2	123	320
	1.3%	54.1%	5.6%	0.6%	38.4%	100.0%

注1 採用されている主な夜勤・交代制勤務の形態について複数回答で質問し、各回答選択肢の単回答として集計

(2) 夜勤時の実働時間と休憩時間

二交代制勤務の夜勤1回あたりの夜勤の拘束時間は「16時間00分～59分」が28.9%で最も多く、次いで「17時間00分～59分」11.0%であり、平均拘束時間は16.0時間である。【表4-3-2】

また、夜勤1回あたりの実働時間は「15時間00分～59分」15.0%、「14時間00分～59分」13.3%であり、平均実働時間は13.3時間である。【表4-3-2】

表4-3-2 夜勤1回あたりの拘束時間、夜勤時の実働時間（二交代制勤務）

	拘束時間		実働時間	
	件数	割合	件数	割合
11 時間 59 分以下	2	1.2%	15	8.7%
12 時間 00 分～59 分	2	1.2%	9	5.2%
13 時間 00 分～59 分	1	0.6%	13	7.5%
14 時間 00 分～59 分	5	2.9%	23	13.3%
15 時間 00 分～59 分	7	4.0%	26	15.0%
16 時間 00 分～59 分	50	28.9%	3	1.7%
17 時間 00 分～59 分	19	11.0%	0	0.0%
18 時間以上	3	1.7%	0	0.0%
無回答・不明	84	48.6%	84	48.6%
計	173	100.0%	173	100.0%
平均	16.0		13.3	

(3) 夜勤1回あたりの休憩時間、仮眠時間

二交代制勤務の夜勤1回あたりの夜勤中の休憩時間は「1時間00分」20.8%、「2時間00分」17.9%であり、平均休憩時間は1.5時間である。【表4-3-3】

また、二交代制勤務の夜勤1回あたりの夜勤中の仮眠時間は「2時間00分」11.6%、「2時間1分以上」8.7%である。平均仮眠時間は1.2時間である【表4-3-4】

表4-3-3 夜勤1回あたりの休憩時間（二交代制勤務）

	件数	割合
45 分未満	8	4.6%
45～59 分	1	0.6%
1 時間 00 分	36	20.8%
1 時間 30 分～1 時間 59 分	7	4.0%
2 時間 00 分	31	17.9%
2 時間 01 分以上	6	3.5%
無回答・不明	84	48.6%
計	173	100.0%
平均	1.5	

表4-3-4 夜勤1回あたりの仮眠時間（二交代制勤務）

	件数	割合
0分	41	23.7%
1時間00分～1時間59分	13	7.5%
2時間00分	20	11.6%
2時間01分以上	15	8.7%
無回答・不明	84	48.6%
計	173	100.0%
平均		1.2

## (4) 1人あたりの月平均の夜勤回数

二交代制勤務の正規雇用の看護職員の1人あたりの月平均夜勤回数は、「5～6回未満」29.5%、「6～7回未満」19.1%、「4～5回未満」19.1%、「3～4回未満」13.9%などで、夜勤回数の平均は5.2回である。【表4-3-5】

表4-3-5 月平均夜勤回数（正規雇用・二交代制勤務）

	件数	割合
2回未満	1	0.6%
2～3回未満	3	1.7%
3～4回未満	24	13.9%
4～5回未満	33	19.1%
5～6回未満	51	29.5%
6～7回未満	33	19.1%
7～8回未満	9	5.2%
8回以上	7	4.0%
無回答・不明	12	6.9%
計	173	100.0%
平均		5.2

## (5) 1回あたりの夜勤手当額

二交代制勤務の夜勤手当については、「9,000～11,000円未満」26.0%が最も多く、次いで「7,000～9,000円未満」17.9%、「11,000～13,000円未満」14.5%、平均は10,922円である。【表4-3-6】

表4-3-6 夜勤手当額（二交代制勤務）

	件数	割合
5,000円未満	3	1.7%
5,000～7,000円未満	11	6.4%
7,000～9,000円未満	31	17.9%
9,000～11,000円未満	45	26.0%
11,000～13,000円未満	25	14.5%
13,000～15,000円未満	8	4.6%
15,000～17,000円	14	8.1%
17,000円以上	13	7.5%
無回答・不明	23	13.3%
計	173	100.0%
平均		10,922

**(6) 夜勤を行わない看護職員の割合**

2019年9月時点で夜勤を行っている部署に所属し、2019年9月の1か月間に夜勤(三交代制の準夜勤や深夜勤、二交代制の夜勤等)を行わない正規雇用の看護職員の割合は25.2%である。【表4-3-7】

また、夜勤を行っている部署に所属し、2019年9月の1か月間に夜勤を行わなかった看護職員の割合ごとの病院の件数は、「5%未満」が21.3%で最も多く、次いで「30%以上」20.3%、「5～15%未満」9.7%、「25～30%未満」6.9%などである。【表4-3-8】

**表4-3-7 夜勤を行っている部署に所属し、1か月間に夜勤を行わない看護職員の割合**

件数	夜勤を行っている部署に所属している 正規雇用の看護職員の人数	夜勤を行っている部署に所属し、2019年9月の1か月間に 夜勤を行わない正規雇用の看護職員の人数	割合
215	2,017	509	25.2%

**表4-3-8 1か月間に夜勤を行わない正規雇用看護職員の割合ごとの病院の件数**

正規雇用看護職員の割合	件数	割合
5%未満	68	21.3%
5～15%未満	31	9.7%
15～20%未満	18	5.6%
20～25%未満	11	3.4%
25～30%未満	22	6.9%
30%以上	65	20.3%
無回答・不明	105	32.8%
計	320	100.0%

## (7) 「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」の取り組み状況

二交代制勤務の施設について、ガイドラインの項目を「実施している」と回答した施設の割合は、「勤務と勤務の間隔は11時間以上あける」87.3%が最も多く、次いで「休憩時間は夜勤の途中で1時間以上を確保する」83.8%、「夜勤後の休息について、1回の夜勤後にはおおむね24時間以上を確保する」82.1%、「夜勤の連続回数は2連続(2回)までとする」80.3%である。

一方、「勤務の拘束時間は13時間以内とする」は「実施している」23.7%である。【表4-3-9】

表4-3-9 「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」の勤務編成基準の実施、  
取り組みの状況（二交代制勤務）

	実施している	現在検討している	取り組む予定はない	無回答・不明	計
勤務と勤務の間隔は11時間以上あける	151 87.3%	9 5.2%	5 2.9%	8 4.6%	173 100.0%
勤務の拘束時間は13時間以内とする	41 23.7%	39 22.5%	80 46.2%	13 7.5%	173 100.0%
三交代制勤務は月8回以内を基本とする	- -	- -	- -	- -	- -
夜勤の連続回数は2連続(2回)までとする	139 80.3%	9 5.2%	10 5.8%	15 8.7%	173 100.0%
連続勤務日数は5日以内とする	116 67.1%	33 19.1%	14 8.1%	10 5.8%	173 100.0%
休憩時間は夜勤の途中で1時間以上を確保する	145 83.8%	10 5.8%	10 5.8%	8 4.6%	173 100.0%
夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定する	104 60.1%	37 21.4%	23 13.3%	9 5.2%	173 100.0%
夜勤後の休息について、1回の夜勤後には おおむね24時間以上を確保する	142 82.1%	17 9.8%	7 4.0%	7 4.0%	173 100.0%
夜勤後の休息について、2回連続夜勤後には おおむね48時間以上を確保する	92 53.2%	27 15.6%	27 15.6%	27 15.6%	173 100.0%
少なくとも1か月に1回は土曜・日曜ともに前後に 夜勤のない休日をつくる	105 60.7%	32 18.5%	25 14.5%	11 6.4%	173 100.0%
交代の方向は正循環の交代周期とする	- -	- -	- -	- -	- -
夜勤・交代制勤務者の早出の始業時間は 朝7時より前を避ける	131 75.7%	5 2.9%	10 5.8%	27 15.6%	173 100.0%

(8) 夜勤中の仮眠時間の取り扱いおよび仮眠環境

二交代制勤務の施設について、夜勤中の仮眠時間の扱いは「すべて労働時間としている」41.6%、「すべて休憩時間としている」23.7%、「一部労働時間、休憩時間としている」27.2%である。【表4-3-10】

また、仮眠環境は「仮眠専用スペースはないが横になれる場所がある」42.8%が最も多く、次いで「個室はないが仮眠専用スペースがある」28.3%、「仮眠専用の個室が必要数ある」22.0%である。【表4-3-11】

表4-3-10 夜勤中の仮眠時間の取り扱い（二交代制勤務）

	件数	割合
すべて労働時間としている	72	41.6%
すべて休憩時間としている	41	23.7%
一部労働時間、休憩時間としている	47	27.2%
その他	3	1.7%
無回答・不明	10	5.8%
計	173	100.0%

表4-3-11 夜勤中の仮眠環境（二交代制勤務）

	件数	割合
仮眠専用の個室が必要数ある	38	22.0%
仮眠専用の個室はあるが必要数はない	3	1.7%
個室はないが仮眠専用スペースがある	49	28.3%
仮眠専用スペースはないが横になれる場所がある	74	42.8%
仮眠できる個室や専用スペース、場所はない	6	3.5%
その他	1	0.6%
無回答・不明	2	1.2%
計	173	100.0%

## 4) 看護職員の給与、評価・処遇に関する状況

## (1) 新卒看護師の初任給（基本給与額・税込給与総額）

来年度(2020)年度採用の高卒+3年課程卒の基本給与額の平均は186,612円、税込給与総額では239,891円である。

基本給与額は「190,000円未満」23.1%、税込給与総額は「210,000～230,000円未満」9.1%である。【表4-4-1】

表4-4-1 来年度（2020年度）採用の新卒看護師の初任給（卒業課程別）

	高卒+3年課程卒		大卒		大学院卒	
	基本給与額	税込給与総額	基本給与額	税込給与総額	基本給与額	税込給与総額
190,000円未満	74 23.1%	13 4.1%	43 13.4%	2 0.6%	29 9.1%	1 0.3%
190,000～210,000円未満	45 14.1%	23 7.2%	33 10.3%	11 3.4%	27 8.4%	10 3.1%
210,000～230,000円未満	14 4.4%	29 9.1%	18 5.6%	23 7.2%	16 5.0%	19 5.9%
230,000～250,000円未満	5 1.6%	17 5.3%	6 1.9%	15 4.7%	7 2.2%	9 2.8%
250,000～270,000円未満	4 1.3%	24 7.5%	4 1.3%	14 4.4%	8 2.5%	14 4.4%
270,000～290,000円未満	0 0.0%	21 6.6%	0 0.0%	21 6.6%	0 0.0%	13 4.1%
290,000円以上	0 0.0%	15 4.7%	0 0.0%	18 5.6%	0 0.0%	21 6.6%
無回答・不明	178 55.6%	178 55.6%	216 67.5%	216 67.5%	233 72.8%	233 72.8%
計	320 100.0%	320 100.0%	320 100.0%	320 100.0%	320 100.0%	320 100.0%
平均	186,612	239,891	195,094	255,151	200,342	256,346

(2) 勤続10年、31～32歳、非管理職の看護師の給与額

勤続10年、31～32歳の非管理職の看護師の基本給与額の平均は222,371円、税込給与総額では292,842円である。基本給与額は「220,000円未満」24.4%、税込給与総額は「260,000～280,000円未満」9.1%である。【表4-4-2】

表4-4-2 勤続10年、31～32歳、非管理職の看護師の給与

	基本給与額	税込給与総額
220,000 円未満	78 24.4%	8 2.5%
220,000～240,000 円未満	32 10.0%	12 3.8%
240,000～260,000 円未満	32 10.0%	23 7.2%
260,000～280,000 円未満	11 3.4%	29 9.1%
280,000～300,000 円未満	4 1.3%	20 6.3%
300,000～320,000 円未満	4 1.3%	24 7.5%
320,000～340,000 円未満	0 0.0%	22 6.9%
340,000 円以上	3 0.9%	26 8.1%
無回答・不明	156 48.8%	156 48.8%
計	320 100.0%	320 100.0%
平均	222,371	292,842

(3) 非管理職の正規雇用の看護職員の賃金決定基準

非管理職の正規雇用の看護職員の賃金決定基準(複数回答)をみると、「年齢、勤続年数などを基準としている(年功給)」62.2%が最も多く、次いで「職務または役割などを基準としている(職務給・役割給)」41.6%、「業務の遂行能力のレベル、およびその伸長などを基準としている(能力給)」36.6%である。【表4-4-3】

表4-4-3 賃金決定基準 (非管理職の正規雇用看護職員) (複数回答)

	件数	割合
年齢、勤続年数などを基準としている(年功給)	199	62.2%
業務の遂行能力のレベル、およびその伸長などを基準としている(能力給)	117	36.6%
職務または役割などを基準としている(職務給・役割給)	133	41.6%
その他	14	4.4%
無回答・不明	61	19.1%
計	320	100.0%

## (4) 非管理職の正規雇用の看護職員の人事評価の実施状況

非管理職の正規雇用の看護職員について、人事評価を「実施している」40.9%、「実施を検討中」11.9%である。【表4-4-4】また、「実施している」と回答した施設では「人事評価と賃金処遇は連動している」74.0%である。【表4-4-5】

表4-4-4 非管理職の正規雇用の看護職員の人事評価の実施

	件数	割合
実施している	131	40.9%
実施を検討中	38	11.9%
実施の予定なし	101	31.6%
無回答・不明	50	15.6%
計	320	100.0%

表4-4-5 非管理職の正規雇用の看護職員の人事評価と賃金処遇の連動

	件数	割合
人事評価と賃金処遇は連動している	97	74.0%
人事評価と賃金処遇は連動していない	27	20.6%
無回答・不明	7	5.3%
計	131	100.0%

## (5) ラダーの作成・活用状況

施設で作成した「ラダー」について、「ラダーあり」5.9%に対して、「ラダーなし」63.4%、「検討中」11.9%である。【表4-4-6】また、本会が提案している「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」（JNAラダー）の活用状況は「JNAラダーを活用していない」65.0%、「JNAラダーの活用を検討している」10.6%である。【表4-4-7】

表4-4-6 作成した「ラダー」の有無

	件数	割合
ラダーあり	19	5.9
ラダーなし	203	63.4
検討中	38	11.9
無回答・不明	60	18.8
計	320	100.0

表4-4-7 「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」（JNAラダー）の活用状況

	件数	割合
JNA ラダー、もしくは JNA ラダーを活用した自病院のラダーを運用している	7	2.2%
JNA ラダーを活用し、自病院のラダーを整理・作成した（今後運用を開始する）	4	1.3%
JNA ラダーをそのまま活用している（自病院のラダーは作成していない）	0	0.0%
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）	3	0.9%
JNA ラダーの活用を検討している	34	10.6%
JNA ラダーを活用していない	208	65.0%
その他	2	0.6%
無回答・不明	62	19.4%
計	320	100.0%

(6) 非正規雇用の看護職員の1時間あたり給与額

職種別にみた1時間当たり給与額（時給）の最低額の平均は保健師1,392円、助産師1,675円、看護師1,364円、准看護師1,231円、他方、最高額の平均は保健師1,636円、助産師1,930円、看護師1,544円、准看護師1,385円である。【表4-4-8】

表4-4-8 職種別の非正規雇用の看護職員の1時間あたり給与額（時給）

	保健師	助産師	看護師	准看護師
最も低い時給額	1,392 円(15)	1,675 円(59)	1,364 円(184)	1,231 円(164)
最も高い時給額	1,636 円(15)	1,930 円(55)	1,544 円(171)	1,385 円(147)

※（ ）内は回答施設数

5) 育児支援制度の状況

育児支援制度の実施状況と、それぞれの制度が法定を超える場合には前年度の利用実績について尋ねた。

育児支援制度の実施状況はおおむね「法定通り」とするところが多数だが、「育児短時間勤務制度」について、対象となる子の上限年齢は「法定を超える」4.7%、勤務時間は「法定を超える」4.4%である。【表4-5-1】

表4-5-1 仕事と育児との両立支援制度の実施状況及び前年度利用実績

	法定内容	実施状況			制度が法定を超える場合の前年度の利用実績			
		法定通り	法定を超える	無回答・不明	ある	ない	対象者がいない	無回答・不明
育児休業制度	対象となる子の上限年齢 法定：1歳(両親ともに育児休業を取得した場合は1歳2カ月)まで 保育所に入所できない等は2歳まで延長可能	234	9	77	4	1	4	0
		73.1%	2.8%	24.1%	44.4%	11.1%	44.4%	0.0%
育児短時間勤務制度	対象となる子の上限年齢 法定：3歳まで	215	15	90	7	3	5	0
		67.2%	4.7%	28.1%	46.7%	20.0%	33.3%	0.0%
労働時間の免除	対象となる子の上限年齢 法定：3歳まで	219	9	92	3	2	4	0
		68.4%	2.8%	28.8%	33.3%	22.2%	44.4%	0.0%
労働時間の制限	対象となる子の上限年齢 法定：就学前まで	222	8	90	2	2	4	0
		69.4%	2.5%	28.1%	25.0%	25.0%	50.0%	0.0%
深夜免除	制限内容 法定：月24時間、年150時間まで	225	4	91	0	0	4	0
		70.3%	1.3%	28.4%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
子の看護休暇制度	対象となる子の上限年齢 法定：就学前まで	219	10	91	3	3	4	0
		68.4%	3.1%	28.4%	30.0%	30.0%	40.0%	0.0%
子の看護休暇制度	対象となる子の上限年齢 法定：就学前まで	218	10	92	4	3	3	0
		68.1%	3.1%	28.8%	40.0%	30.0%	30.0%	0.0%
子の看護休暇制度	休暇日数 法定：子1人につき年5日まで、年10日を上限 半日単位の取得可	217	8	95	2	3	3	0
		67.8%	2.5%	29.7%	25.0%	37.5%	37.5%	0.0%

## 6) 介護支援の状況

介護支援制度の実施状況と、それぞれの制度が法定を超える場合には前年度の利用実績について尋ねた。

育児支援と同様に実施状況はおおむね「法定通り」とするところが多数だが、介護休業制度について、「取得可能な休業期間の上限日数」が「法定を超える」は2.2%である。【表4-6-1】

表4-6-1 仕事と介護との両立支援制度の実施状況及び前年度利用実績

法定内容		実施状況			制度が法定を超える場合の前年度の利用実績			
		法定通り	法定を超える	無回答・不明	ある	ない	対象者がいない	無回答・不明
介護休業制度	取得可能な休業期間の上限日数	219	7	94	0	0	7	0
	法定:対象家族1人につき通算93日まで	68.4%	2.2%	29.4%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	一つの要介護状態につき取得可能な休業の回数 法定:上限3回	214	5	101	1	0	4	0
	法定:66.9%	1.6%	31.6%	20.0%	0.0%	80.0%	0.0%	
対象となる家族の範囲	法定:配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫	215	6	99	0	0	6	0
	法定:67.2%	1.9%	30.9%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
勤務時間の短縮等の措置	利用期間	211	4	105	0	0	4	0
	法定:介護休業とは別に利用開始から3年間で2回以上の利用可	65.9%	1.3%	32.8%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
介護休業制度	休暇日数	215	6	99	1	0	5	0
	法定:家族一人につき年5日まで 上限年10日 半日単位の取得可	67.2%	1.9%	30.9%	16.7%	0.0%	83.3%	0.0%

## 第4章 有床診療所・施設調査

### 7) 多様な勤務形態の導入

多様な勤務形態の導入としての職場環境の整備について、法定外で実施している制度を「規定に明記」している施設の割合をみると、「年休が半日単位で利用できる制度」34.1%が最も多く、次いで「退職した職員の再雇用制度」16.6%、「年休が時間単位で取得できる制度」14.7%の順である。

また、「社会貢献・ボランティアのための休職」「能力開発のための休職・休暇制度」「年休が時間単位で利用できる制度」「育児・介護の理由以外の短時間勤務制度」については「なし」はそれぞれ62.8、52.8%、47.5%、42.5%である。【表4-7-1】

表4-7-1 多様な勤務形態の導入状況

	規定に明記	規定ではないが運用で対処	検討中	なし	無回答・不明
育児・介護の理由以外の短時間勤務制度	27	93	24	136	40
	8.4%	29.1%	7.5%	42.5%	12.5%
年休が半日単位で利用できる制度	109	132	13	33	33
	34.1%	41.3%	4.1%	10.3%	10.3%
年休が時間単位で利用できる制度	47	60	28	152	33
	14.7%	18.8%	8.8%	47.5%	10.3%
能力開発のための休職・休暇制度	13	63	38	169	37
	4.1%	19.7%	11.9%	52.8%	11.6%
社会貢献・ボランティアのための休職・休暇制度	12	39	32	201	36
	3.8%	12.2%	10.0%	62.8%	11.3%
育児・介護の理由以外の夜勤への配慮 (夜勤の免除や回数軽減)	19	170	21	68	42
	5.9%	53.1%	6.6%	21.3%	13.15
治療と職業生活の両立のための支援制度 (がん治療・不妊治療・傷病等)	11	150	22	98	39
	3.4%	46.9%	6.9%	30.6%	12.2%
退職した職員の再雇用制度	53	164	18	54	31
	16.6%	51.3%	5.6%	16.9%	9.7%

## 8) 労働安全衛生対策の状況

## (1) 労働安全衛生の対策に関する取り組み状況

労働安全衛生の対策について、施設が「取り組んでいる」と回答した項目は「健康診断の実施」が89.7%と最も多く、次いで「適切な労災申請・補償」70.6%、「看護管理者および職員への教育・研修」57.5%の順である。【表4-8-1】

一方、「取り組んでいない」との回答が多い項目は、「衛生管理者の活用」45.9%が最も多く、次いで「労働安全衛生に関する委員会の設置」35.9%、「通勤や業務のための交通移動に伴う危険（ハザード）への予防・対策」34.7%、「データ管理による情報の共有・管理の向上」32.8%の順である。【表4-8-1】

表4-8-1 労働安全衛生の対策に関する取り組み状況

	取り組んでいる	検討中	取り組んでいない	無回答・不明	計
労働安全衛生に関する委員会の設置	127	42	115	36	320
	39.7%	13.1%	35.9%	11.3%	100.0%
衛生管理者	85	32	147	56	320
	26.6%	10.0%	45.9%	17.5%	100.0%
保安体制の整備	123	56	95	46	320
	38.4%	17.5%	29.7%	14.4%	100.0%
環境の整備(設備・防護機材など)	173	49	58	40	320
	54.1%	15.3%	18.1%	12.5%	100.0%
健康診断の実施	287	2	6	25	320
	89.7%	0.6%	1.9%	7.8%	100.0%
マニュアルの作成および定期的評価	161	53	69	37	320
	50.3%	16.6%	21.6%	11.6%	100.0%
データ管理による情報の共有・管理の向上	112	58	105	45	320
	35.0%	18.1%	32.8%	14.1%	100.0%
リスク評価	119	67	87	47	320
	37.2%	20.9%	27.2%	14.7%	100.0%
看護管理者および職員への教育・研修	184	52	48	36	320
	57.5%	16.3%	15.0%	11.3%	100.0%
適切な労災申請・補償	226	20	35	39	320
	70.6%	6.3%	10.9%	12.2%	100.0%
外部機関・資源の活用	117	57	97	49	320
	36.6%	17.8%	30.3%	15.3%	100.0%
通勤や業務のための交通移動に伴う危険 (ハザード)への予防・対策	92	69	111	48	320
	28.8%	21.6%	34.7%	15.0%	100.0%

## 第4章 有床診療所・施設調査

### (2) 腰痛の危険への予防・対策としてのリフトの設置の実施状況

患者の移動や処置などに伴う、不安定な姿勢での作業動作による腰痛の危険への予防・対策(厚生労働省「腰痛予防対策指針」として、リフトの設置が推奨される)について、「リフトの設置をしている」7.2%、「設置していない」85.9%である。【表4-8-2】

その他の腰痛の危険への予防・対策については、「休憩・小休止・休息」33.1%、「リフト以外の福祉機器や補助具の利用」13.8%、「腰痛予防に関する教育・研修」11.6%である。【表4-8-3】

表4-8-2 腰痛の危険への予防・対策としてのリフトの設置の有無

	件数	割合
リフトの設置をしている	23	7.2%
設置していない	275	85.9%
無回答・不明	22	6.9%
計	320	100.0%

表4-8-3 その他の腰痛の危険への予防・対策の実施状況

	件数	割合
リフト以外の福祉機器や補助具の利用	44	13.8%
作業前の体操	9	2.8%
休憩・小休止・休息	106	33.1%
腰痛予防体操	24	7.5%
腰痛健康診断	12	3.8%
腰痛予防に関する教育・研修	37	11.6%
作業標準の策定	7	2.2%
その他	8	2.5%
いずれも実施していない	112	35.0%
無回答・不明	49	15.3%
計	320	100.0%

### (3) 産業保健師の配置の状況

職員の労働安全衛生、健康管理の担当者としての産業保健師の配置の状況(複数回答)については、「専任者を常勤で配置している」4.7%、「専任者を非常勤で配置している」1.9%、「兼任で配置している」5.3%である一方、「配置していない」は75.9%である。【表4-8-4】

表4-8-4 産業保健師の配置の状況(複数回答)

	件数	割合
専任者を常勤で配置している	15	4.7%
専任者を非常勤で配置している	6	1.9%
兼任で配置している	17	5.3%
配置していない	243	75.9%
無回答・不明	46	14.4%
計	320	100.0%

### 9) 看護業務の効率化に関する取り組み状況

看護業務の効率化に関する取り組みについて、業務改善による効率化では、施設が「取り組んでいる」と回答した割合は「看護師間の報告・連絡・相談」75.3%が最も多く、次いで「医師への報告・連絡・相談」74.1%、「看護師間の申し送り」、「バイタルサインの測定」73.1%の順である。

他職種との役割分担による効率化について、「取り組んでいる」と回答した施設の割合は「他部門への連絡・調整」27.8%、「患者等からの情報収集」23.8%、「入院時オリエンテーション」20.9%の順である。

I一部CT、AI等の導入による効率化について、「取り組んでいる」と回答した施設の割合は「入院診療計画書の作成」が7.5%で最も多い。【表4-9-1】

第4章 有床診療所・施設調査

表4-9-1 看護業務の効率化に関する取り組みの状況

	業務改善による効率化				他職種との役割 分担による効率化				一部ICT、AI等の導入による効率化				計
	取組んでいる	検討	取組んでいない	未回答	取組んでいる	検討	取組んでいない	未回答	取組んでいる	検討	取組んでいない	未回答	
看護師間の申し送り	234	28	23	35	-	-	-	-	18	14	165	123	320
	73.1%	8.8%	7.2%	10.9%	-	-	-	-	5.6%	4.4%	51.6%	38.4%	100.0%
看護師間の報告・連絡・相談	241	26	22	31	-	-	-	-	20	13	162	125	320
	75.3%	8.1%	6.9%	9.7%	-	-	-	-	6.3%	4.1%	50.6%	39.1%	100.0%
医師への報告・連絡・相談	237	21	31	31	-	-	-	-	19	13	163	125	320
	74.1%	6.6%	9.7%	9.7%	-	-	-	-	5.9%	4.1%	50.9%	39.1%	100.0%
入院時の褥瘡発生リスクアセスメント	183	18	64	55	-	-	-	-	11	18	158	133	320
	57.2%	5.6%	20.0%	17.2%	-	-	-	-	3.4%	5.6%	49.4%	41.6%	100.0%
入院時の転倒転落リスクアセスメント	171	31	63	55	-	-	-	-	11	19	157	133	320
	53.4%	9.7%	19.7%	17.2%	-	-	-	-	3.4%	5.9%	49.1%	41.6%	100.0%
他の職種への報告・連絡・相談・調整	211	31	39	39	-	-	-	-	17	16	160	127	320
	65.9%	9.7%	12.2%	12.2%	-	-	-	-	5.3%	5.0%	50.0%	39.7%	100.0%
重症度、医療・看護必要度の入力	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	320
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0%
重症度、医療・看護必要度のチェック（記入漏れや記載内容等）	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	320
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0%
バイタルサインの測定	234	14	35	37	-	-	-	-	22	14	160	124	320
	73.1%	4.4%	10.9%	11.6%	-	-	-	-	6.9%	4.4%	50.0%	38.8%	100.0%
看護計画作成・アセスメント	178	39	59	44	-	-	-	-	19	18	159	124	320
	55.6%	12.2%	18.4%	13.8%	-	-	-	-	5.9%	5.6%	49.7%	38.8%	100.0%
他部門への連絡・調整	199	35	42	44	89	28	39	164	16	16	160	128	320
	62.2%	10.9%	13.1%	13.8%	27.8%	8.8%	12.2%	51.3%	5.0%	5.0%	50.0%	40.0%	100.0%
入院時オリエンテーション	199	25	44	52	67	26	58	169	10	17	159	134	320
	62.2%	7.8%	13.8%	16.3%	20.9%	8.1%	18.1%	52.8%	3.1%	5.3%	49.7%	41.9%	100.0%
入院時のアナムネーゼ	200	26	42	52	-	-	-	-	16	18	154	132	320
	62.5%	8.1%	13.1%	16.3%	-	-	-	-	5.0%	5.6%	48.1%	41.3%	100.0%
日々の看護実施記録	217	25	34	44	-	-	-	-	19	15	158	128	320
	67.8%	7.8%	10.6%	13.8%	-	-	-	-	5.9%	4.7%	49.4%	40.0%	100.0%
入院時のベッドコントロール	182	25	51	62	57	21	67	175	10	14	161	135	320
	56.9%	7.8%	15.9%	19.4%	17.8%	6.6%	20.9%	54.7%	3.1%	4.4%	50.3%	42.2%	100.0%
患者等からの情報収集	224	24	33	39	76	22	51	171	22	14	156	128	320
	70.0%	7.5%	10.3%	12.2%	23.8%	6.9%	15.9%	53.4%	6.9%	4.4%	48.8%	40.0%	100.0%
入院診療計画書の作成	212	12	46	50	55	22	66	177	24	13	152	131	320
	66.3%	3.8%	14.4%	15.6%	17.2%	6.9%	20.6%	55.3%	7.5%	4.1%	47.5%	40.9%	100.0%
入院時の退院支援スクリーニング	128	37	98	57	-	-	-	-	13	12	163	132	320
	40.0%	11.6%	30.6%	17.8%	-	-	-	-	4.1%	3.8%	50.9%	41.3%	100.0%
退院時サマリー作成	159	30	79	52	52	19	70	179	19	16	152	133	320
	49.7%	9.4%	24.7%	16.3%	16.3%	5.9%	21.9%	55.9%	5.9%	5.0%	47.5%	41.6%	100.0%
看護情報提供書作成	169	34	69	48	-	-	-	-	24	16	150	130	320
	52.8%	10.6%	21.6%	15.0%	-	-	-	-	7.5%	5.0%	46.9%	40.6%	100.0%

## 10) 暴力・ハラスメントへの対策

患者や家族等からの暴力・ハラスメントについて、対策を「講じている」と回答した施設の割合は、いずれも4割未満である。その中で「暴力・ハラスメント発生要因の解消のための職場環境の改善の取り組み」38.8%と最も多く、「準備中」である項目は「暴力・ハラスメントが確認された場合の対処方針・内容の就業規則等での規定」28.4%が多く、次いで「暴力・ハラスメントに対する施設としての基本方針の明確化」25.0%、「暴力・ハラスメントに対する事後の迅速・適切な対応等の実施」24.4%などである。

職員間の暴力・ハラスメントについて、「講じている」と回答した施設の割合は、「暴力・ハラスメントに対する事後の迅速・適切な対応等の実施」が41.3%と最も高く、その他の項目はいずれも4割未満である。「準備中」である項目は「暴力・ハラスメントに対する施設としての基本方針の明確化」、「暴力・ハラスメントに関する基本方針、対処方針・内容の職員への周知・啓発」29.1%が最も多く、次いで「暴力・ハラスメント発生要因の解消のための職場環境の改善の取り組み」25.6%などである。【表4-10-1】

表4-10-1 暴力・ハラスメントへの対策状況

	患者や家族等からの暴力・ハラスメント					職員間の暴力・ハラスメント				
	講じている	準備中	検討予定	無回答	計	講じている	準備中	検討予定	無回答	計
暴力・ハラスメントに対する病院としての基本方針の明確化	94 29.4%	80 25.0%	104 32.5%	42 13.1%	320 100.0%	69 21.6%	93 29.1%	105 32.8%	53 16.6%	320 100.0%
暴力・ハラスメントが確認された場合の対処方針・内容の就業規則等での規定	85 26.6%	91 28.4%	93 29.1%	51 15.9%	320 100.0%	120 37.5%	72 22.5%	81 25.3%	47 14.7%	320 100.0%
暴力・ハラスメントに関する基本方針、対処方針・内容の職員への周知・啓発	113 35.3%	75 23.4%	78 24.4%	54 16.9%	320 100.0%	88 27.5%	93 29.1%	87 27.2%	52 16.3%	320 100.0%
暴力・ハラスメントへの相談対応等の取り組み	117 36.6%	65 20.3%	100 31.3%	38 11.9%	320 100.0%	99 30.9%	73 22.8%	99 30.9%	49 15.3%	320 100.0%
暴力・ハラスメントに対する事後の迅速・適切な対応等の実施	100 31.3%	78 24.4%	95 29.7%	47 14.7%	320 100.0%	132 41.3%	63 19.7%	84 26.3%	41 12.8%	320 100.0%
暴力・ハラスメント発生要因の解消のための職場環境の改善の取り組み	124 38.8%	66 20.6%	82 25.6%	48 15.0%	320 100.0%	103 32.2%	82 25.6%	88 27.5%	47 14.7%	320 100.0%

## 第5章 有床診療所・職員調査

### 1. 回答者の属性

#### 1) 年齢・性別

年齢は「40～44歳」23.3%、「45～49歳」17.6%、「35～39歳」13.4%などである。全体の年齢の平均は43.3歳である。【表1-1-1】

表 1-1-1 年齢・性別

	女性	男性	無回答・不明	計
24歳以下	12	1	0	13
	2.4%	4.5%	0.0%	2.5%
25～29歳	31	0	0	31
	6.2%	0.0%	0.0%	5.9%
30～34歳	49	4	1	54
	9.7%	18.2%	50.0%	10.2%
35～39歳	68	3	0	71
	13.5%	13.6%	0.0%	13.4%
40～44歳	117	6	0	123
	23.2%	27.3%	0.0%	23.3%
45～49歳	90	2	1	93
	17.9%	9.1%	50.0%	17.6%
50～54歳	78	4	0	82
	15.5%	18.2%	0.0%	15.5%
55～59歳	40	2	0	42
	7.9%	9.1%	0.0%	8.0%
60～64歳	15	0	0	15
	3.0%	0.0%	0.0%	2.8%
65歳以上	1	0	0	1
	0.2%	0.0%	0.0%	0.2%
無回答・不明	3	0	0	3
	0.6%	0.0%	0.0%	0.6%
計	504	22	2	528
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
平均	43.3	42.1	39.5	43.3

## 2) 学歴

一般学歴では「専門学校」67.8%が最も多く、その他は「高等学校」16.1%、「短期大学」7.2%、「大学」6.6%、「大学院修士課程」0.4%などである。【表1-2-1】

表 1-2-1 一般学歴

	人数	割合
中学校	4	0.8%
高等学校	85	16.1%
専門学校	358	67.8%
短期大学	38	7.2%
大学	35	6.6%
大学院修士課程	2	0.4%
大学院博士課程	0	0.0%
その他	6	1.1%
無回答・不明	0	0.0%
計	528	100.0%

## 3) 取得している看護職の免許

取得している看護職の免許(複数回答)は、「看護師」74.2%、「准看護師」43.6%、「助産師」12.7%、「保健師」6.1%である。【表1-3-1】

表 1-3-1 取得している看護職の免許(複数回答)

	人数	割合
保健師	32	6.1%
助産師	67	12.7%
看護師	392	74.2%
准看護師	230	43.6%
無回答・不明	0	0.0%
計	528	100.0%

## 4) 取得している看護業務に関連した資格

取得している看護業務に関連した資格は、「専門看護師」2.7%、「認定看護師」0.6%、「認定看護管理者」0.4%、「特定行為研修の修了」3.8%などである。【表1-4-1】

表 1-4-1 取得している看護業務に関連した資格

	人数	割合
専門看護師	14	2.7%
認定看護師	3	0.6%
認定看護管理者	2	0.4%
特定行為研修の修了	20	3.8%
学会認定資格	23	4.4%
院内認定資格	3	0.6%
その他	46	8.7%
上記にあてはまる資格はない	394	74.6%
無回答・不明	32	6.1%
計	528	100.0%

5) 同居かつ生計を同一としている世帯人数および同居の相手

「同居あり」83.0%、「同居なし」12.7%であり、世帯人数の平均は回答者自身を含めて3.3人である。また、「同居あり」と回答した場合、同居の相手は「配偶者」77.2%、「子ども」72.4%、「父親、母親」25.8%などである。【表1-5-1】

表1-5-1 同居、かつ生計を同一としている世帯人数および同居の相手

		人数	割合
同居あり		438	83.0%
同居人の内訳(複数回答)	配偶者	338	77.2%
	子ども	317	72.4%
	父親、母親	113	25.8%
	兄弟姉妹	26	5.9%
	祖父母	13	3.0%
	孫	5	1.1%
	その他	12	2.7%
同居なし		67	12.7%
無回答・不明		23	4.4%
計		528	100.0%
平均			3.3

6) 子どもの有無・就学前の子どもの有無

子どもが「いる」60.0%であり、子どもの人数の平均は1.9人である。【表1-6-1】  
また、「就学前の子どもがいる」は17.2%である。【表1-6-2】

表1-6-1 子どもの有無

	人数	割合
いる	317	60.0%
いない	188	35.6%
無回答・不明	23	4.4%
計	528	100.0%
平均		1.9

表1-6-2 就学前の子どもの有無

	人数	割合
就学前の子どもがいる	91	17.2%
子どもはいるが、就学前ではない	182	34.5%
子どもはいない	188	35.6%
無回答・不明	67	12.7%
計	528	100.0%
平均		1.4

## 7) 介護を必要とする家族の有無および主たる介護者

介護を必要とする家族が「いる」4.0%である。【表1-7-1】

また、そのうち回答者自身が「主たる介護者である」は61.9%である。【表1-7-2】

表 1-7-1 介護を必要とする家族の有無

	人数	割合
いる	21	4.0%
いない	484	91.7%
無回答・不明	23	4.4%
計	528	100.0%
平均		1.1

表 1-7-2 主たる介護者

	人数	割合
ご自身が主たる介護者である	13	61.9%
ご自身が主たる介護者ではない	7	33.3%
上記以外	1	4.8%
無回答・不明	0	0.0%
計	21	100.0%

## 8) 世帯の主たる生計者

回答者自身が世帯の「主たる生計者である」39.2%、「主たる生計者ではない」55.1%である。【表1-8-1】

表 1-8-1 世帯の主たる生計者

	人数	割合
ご自身が主たる生計者である	207	39.2%
ご自身が主たる生計者ではない	291	55.1%
上記以外	25	4.7%
無回答・不明	5	0.9%
計	528	100.0%

## 2. 現在の勤務先での状況

### 1) 職種

現在の勤務先での主な職種は、「看護師」62.9%、「准看護師」25.0%、「助産師」11.9%、「保健師」0.2%である。【表2-1-1】

表2-1-1 現在の勤務先での主な職種

	人数	割合
保健師	1	0.2%
助産師	63	11.9%
看護師	332	62.9%
准看護師	132	25.0%
無回答・不明	0	0.0%
計	528	100.0%

### 2) 雇用形態

「正規職員（フルタイム勤務）」86.7%、「正規職員（短時間勤務）」1.7%である。【表2-2-1】

表2-2-1 雇用形態

	人数	割合
正規職員（フルタイム勤務）	458	86.7%
正規職員（短時間勤務）	9	1.7%
正規職員（産休中、育児・介護などにより休業中）	0	0.0%
正規職員以外	60	11.4%
無回答・不明	1	0.2%
計	528	100.0%

### 3) 職位

「スタッフ」70.8%が最も多く、「中間管理職」22.0%、「その他」4.2%などである。【表2-3-1】

表2-3-1 職位

	人数	割合
スタッフ	374	70.8%
中間管理職	116	22.0%
管理職	11	2.1%
高度専門性を活かした役割を持っている	3	0.6%
その他	22	4.2%
無回答・不明	2	0.4%
計	528	100.0%

#### 4) 看護実践能力レベル

日本看護協会「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」(JNAラダー)に基づいて、回答者自身の看護実践能力レベルを尋ねたところ、「レベルⅢ」22.2%、「レベルⅣ」21.2%などであり、「わからない」20.5%である。【表2-4-1】

表 2-4-1 看護実践能力レベル

	人数	割合
レベルⅠ 基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得て看護を実践できる	65	12.3%
レベルⅡ 標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践できる	88	16.7%
レベルⅢ ケアの受け手に合う個別的な看護を実践できる	117	22.2%
レベルⅣ 幅広い視野で予測的判断をもち看護を実践できる	112	21.2%
レベルⅤ より複雑な状況において、ケアの受け手にとっての最適な手段を選択しQOLを高めるための看護を実践できる	35	6.6%
わからない	108	20.5%
無回答・不明	3	0.6%
計	528	100.0%

### 3. 現在までの就業状況

#### 1) 現在までの勤務施設数

現在の就業先が看護職として何施設目の職場であるか尋ねたところ、「2施設目」29.2%が最も多く、次いで「3施設目」24.4%である。なお、選択肢の「2施設目」は転職が1回あることを表しており、勤務施設数の平均は3.1施設目である。【表3-1-1】

表 3-1-1 現在までの勤務施設数

	人数	割合
1施設目	68	12.9%
2施設目	154	29.2%
3施設目	129	24.4%
4施設目	88	16.7%
5施設目以上	86	16.3%
無回答・不明	3	0.6%
計	528	100.0%
平均		3.1

2) 看護職として働いた通算経験年数

看護職として働いた通算経験年数は「20年以上」44.1%で、通算経験年数の平均18.8年である。【表3-2-1】

表 3-2-1 看護職として働いた通算経験年数<sup>注</sup>

	人数	割合
5年未満	38	7.2%
5～10年未満	61	11.6%
10～15年未満	74	14.0%
15～20年未満	81	15.3%
20年以上	233	44.1%
無回答・不明	41	7.8%
計	528	100.0%
平均		18.8

3) 現在の勤務先における継続勤務年数

現在の勤務先における勤続年数は「5年未満」34.7%が最も多く、次いで「5～10年未満」23.3%、「10～15年未満」13.4%などである。継続勤務年数の平均は9.2年である。【表3-3-1】

表 3-3-1 現在の勤務先における継続勤務年数

	人数	割合
5年未満	183	34.7%
5～10年未満	123	23.3%
10～15年未満	71	13.4%
15～20年未満	38	7.2%
20年以上	62	11.7%
無回答・不明	51	9.7%
計	528	100.0%
平均		9.2

4) 看護職として就業していなかった期間と通算年数

看護職として就業していなかった期間が「ある」と回答した者は47.0%であり【表3-4-1】、さらに、就業していなかった期間の通算は「1～3年未満」28.6%が最も多く、平均は3.8年である。【表3-4-2】

表 3-4-1 看護職として就業していなかった期間の有無

	人数	割合
ある	248	47.0%
ない	280	53.0%
無回答・不明	0	0.0%
計	528	100.0%

表 3-4-2 看護職として就業していなかった期間の通算年数

	人数	割合
1年未満	50	20.2%
1～3年未満	71	28.6%
3～5年未満	51	20.6%
5～10年未満	50	20.2%
10～20年未満	26	10.5%
20年以上	0	0.0%
無回答・不明	0	0.0%
計	248	100.0%
平均		3.8

## 5) 看護職として就業していなかった理由、および再就業した理由

看護職として就業していなかった期間がある場合、その理由について複数回答で尋ねたところ、「出産・育児」62.1%が最も多く、次いで「結婚」27.0%である。【表3-5-1】

看護職として就業していなかった期間がある場合、看護職として再就業した理由（複数回答）は、「収入を増やしたかったから」52.0%が最も多く、次いで「資格を活かしたかったから」49.6%、「看護職の仕事が好きだから」41.5%である。【表3-5-2】

表 3-5-1 看護職として就業していなかった理由（複数回答）

	人数	割合
出産・育児	154	62.1%
結婚	67	27.0%
他業種・他職種への転職	33	13.3%
健康上の理由	24	9.7%
労働条件が合わなかった	20	8.1%
進学	13	5.2%
介護	4	1.6%
その他	35	14.1%
無回答・不明	1	0.4%
計	248	100.0%

表 3-5-2 看護職として再就業した理由（複数回答）

	人数	割合
収入を増やしたかったから	129	52.0%
資格を活かしたかったから	123	49.6%
看護職の仕事が好きだから	103	41.5%
希望する労働条件で働ける場所が見つかったから	70	28.2%
子育てが終わり、時間に余裕ができたから	34	13.7%
その他	21	8.5%
無回答・不明	0	0.0%
計	248	100.0%

### 6) 現在の職場に就職したきっかけ

看護職として就業していなかった期間がある場合、現在の職場に就職したきっかけについて、複数回答で尋ねたところ、「友人・知人からの紹介」41.1%で最も多く、次いで「ハローワーク(公共職業紹介所)からの紹介」31.0%である。【表3-6-1】

表3-6-1 現在の職場に就職したきっかけ(複数回答)

	人数	割合
病院のホームページでの求人募集をみて	22	8.9%
ナースセンターからの紹介	16	6.5%
ハローワーク(公共職業紹介所)からの紹介	77	31.0%
友人・知人からの紹介	102	41.1%
新聞・チラシ等の求人広告	21	8.5%
有料の職業紹介事業者	13	5.2%
その他	34	13.7%
無回答・不明	0	0.0%
計	248	100.0%

## 4. 看護職の労働実態

### 1) 夜勤・交代制勤務の現状

#### (1) 夜勤・交代制勤務の形態

2019年8月の1か月間に行った夜勤・交代制勤務のうち、最も多かった勤務について職位や雇用形態にかかわらず尋ねた。

夜勤を伴う勤務形態では「二交代制」47.7%が最も多く、「宿日直制」6.3%、「三交代制(変則三交代制を含む)」2.5%である。一方、「夜勤をしていない」は39.0%である。【表4-1-1】

表4-1-1 2019年8月の1か月間に最も多く行った勤務の形態

	人数	割合
夜勤をしていない	206	39.0%
三交代制(変則三交代制を含む)	13	2.5%
二交代制	252	47.7%
二交代制(1回あたりの夜勤が16時間以上)	211	40.0%
二交代制(1回あたりの夜勤が16時間未満)	41	7.8%
夜勤専従:二交代制	4	0.8%
宿日直制	33	6.3%
オンコール(自宅や寮等で待機し、緊急時の呼び出しに応じて勤務につく)	8	1.5%
その他	11	2.1%
無回答・不明	1	0.2%
計	528	100.0%

## (2) 夜勤の回数・時間数の状況（二交代制）

夜勤の回数・時間数について、回答者が一定数存在した「二交代制」を最も多く行った者に限定して集計した結果を述べる。

2019年8月の1か月間の夜勤の状況について、回数は「5～6回」35.7%が最も多く、次いで「3～4回」24.2%などであり、平均は4.8回である。【表4-1-2】 また、1か月間の夜勤の総時間数は「80時間以上」が40.9%で最も多く、平均は74.3時間である。【表4-1-3】 就業規則上の1回の総時間数（休憩・仮眠の時間を含む）は、「16～17時間」50.8%、「17～18時間」10.3%であり、平均は16.2時間である。【表4-1-4】

表 4-1-2 1か月間の夜勤の回数

	人数	割合
1～2回	17	6.7%
3～4回	61	24.2%
5～6回	90	35.7%
7～8回	21	8.3%
9～10回	1	0.4%
無回答・不明	62	24.6%
計	252	100.0%
平均		4.8

表 4-1-3 1か月間の夜勤の総時間数

	人数	割合
10～20時間未満	17	6.7%
20～30時間未満	2	0.8%
30～40時間未満	11	4.4%
40～50時間未満	7	2.8%
50～60時間未満	10	4.0%
60～70時間未満	26	10.3%
70～80時間未満	14	5.6%
80時間以上	103	40.9%
無回答・不明	62	24.6%
計	252	100.0%
平均		74.3

表 4-1-4 就業規則上の1回の夜勤時間

	人数	割合
9～10時間未満	1	0.4%
11～12時間未満	1	0.4%
12～13時間未満	1	0.4%
14～15時間未満	8	3.2%
15～16時間未満	12	4.8%
16～17時間未満	128	50.8%
17～18時間未満	26	10.3%
18時間以上	13	5.2%
無回答・不明	62	24.6%
計	190	100.0%
平均		16.2

(3) 夜勤中の休憩・仮眠の状況（二交代制）

夜勤中の休憩・仮眠の状況について、「二交代制」を多く行った者に限定して集計した結果を述べる。

就業規則上の1回の夜勤における休憩・仮眠時間は平均2.2時間である。【表4-1-5】 一方、1回の夜勤における実際の休憩・仮眠時間は「2～2.5時間」30.2%が最も多く、次いで「3～3.5時間」15.5%であり、平均2.1時間である。【表4-1-6】

表 4-1-5 就業規則上の1回の夜勤における休憩・仮眠時間

	人数	割合
1時間未満	0	0.0%
1～1.5時間未満	16	6.3%
1.5～2時間未満	16	6.4%
2～2.5時間未満	101	40.1%
2.5～3時間未満	12	4.8%
3～3.5時間未満	31	12.3%
3.5～4時間未満	1	0.4%
4～4.5時間未満	13	5.2%
無回答・不明	62	24.6%
計	252	100.0%
平均		2.2

表 4-1-6 1回の夜勤における実際の休憩・仮眠時間

	人数	割合
1時間未満	8	3.2%
1～1.5時間未満	27	10.7%
1.5～2時間未満	14	5.6%
2～2.5時間未満	76	30.2%
2.5～3時間未満	12	4.8%
3～3.5時間未満	39	15.5%
3.5～4時間未満	4	1.6%
4～4.5時間未満	10	4.0%
無回答・不明	62	24.6%
計	252	100.0%
平均		2.1

**(4) 夜勤中の仮眠に対する満足度****①仮眠の取得状況に対する満足度**

「夜勤をしていない」もしくは「その他」と回答した者を除いて集計したところ、「満足」19.0%、「やや満足」26.8%を合わせて良い評価が45.8%である。一方、「やや不満」7.2%、「不満」10.1%は合わせて17.3%である。  
【表4-1-7】

**表 4-1-7 仮眠の取得状況に対する満足度**

	人数	割合
満足	58	19.0%
やや満足	82	26.8%
どちらともいえない	90	29.4%
やや不満	22	7.2%
不満	31	10.1%
仮眠していない	23	7.5%
無回答・不明	0	0.0%
計	306	100.0%

**②仮眠室等の環境に対する満足度**

「満足」18.0%、「やや満足」26.1%を合わせて良い評価が44.2%、「やや不満」18.7%、「不満」13.1%は合わせて31.8%である。【表4-1-8】

**表 4-1-8 仮眠室等の環境に対する満足度**

	人数	割合
満足	51	18.0%
やや満足	74	26.1%
どちらともいえない	66	23.3%
やや不満	53	18.7%
不満	37	13.1%
無回答・不明	2	0.7%
計	283	100.0%

**(5) 48時間以上の休息（休日を含む）の有無と回数**

2019年8月の1か月間における、連続した48時間以上の休息（休日を含む）の有無と回数を尋ねたところ、「2回」26.8%が最も多く、次いで「1回」24.5%、「3回」16.3%などで、平均は3.7回である。また、「なかった」9.8%である。【表4-1-9】

**表 4-1-9 48時間以上の休息（休日を含む）の回数**

	人数	割合
5回以上	43	14.1%
4回	22	7.2%
3回	50	16.3%
2回	82	26.8%
1回	75	24.5%
なかった	30	9.8%
無回答・不明	4	1.3%
計	306	100.0%
平均		3.7

**(6) 勤務間インターバルが11時間未満となった経験の有無と回数**

2019年8月の1か月間に、夜勤の有無に関わらず勤務間インターバルが11時間未満となった経験の有無と回数を尋ねたところ、「あった」7.0%であり【表4-1-10】、その回数は「1回」35.1%、「2回」29.7%などで、平均は3.0回である。【表4-1-11】

**表 4-1-10 勤務間インターバルが11時間未満となった経験の有無**

	人数	割合
あった	37	7.0%
なかった	480	90.9%
無回答・不明	11	2.1%
計	528	100.0%

**表 4-1-11 勤務間インターバルが11時間未満となった回数**

	人数	割合
1回	13	35.1%
2回	11	29.7%
3回	3	8.1%
4回	2	5.4%
5回	3	8.1%
6回	2	5.4%
7回	2	5.4%
17回	1	2.7%
計	37	100.0%
平均		3.0

## 2) 時間外労働の現状

## (1) 時間外労働の状況

正規雇用フルタイム勤務の看護職員について、実際に行った時間外労働の有無をみると、2019年7月の1か月間に「あった」と回答した者は71.2%、「なかった」19.7%である。【表4-2-1】

実際に行った時間外労働の時間数は、「5時間未満」33.8%が最も多く、次いで「0時間」19.7%、「5～10時間未満」15.7%である。

なお、実際に行った時間外労働時間数の平均は8.1時間である。また、時間外勤務を申請した時間数の平均は6.9時間、時間外勤務手当が支払われた時間数の平均は7.0時間であり、実際に行った時間外労働の時間数と時間外勤務を申請した時間数との間に差がみられる。【表4-2-2】

表4-2-1 実際に行った時間外労働時間の有無（正規雇用フルタイム勤務）

	人数	割合
あった	326	71.2%
なかった	90	19.7%
無回答・不明	42	9.2%
計	458	100.0%

表4-2-2 実際に行った時間外労働の時間数、時間外勤務を申請した時間数<sup>注1</sup>、時間外勤務手当が支払われた時間数<sup>注2</sup>（正規雇用フルタイム勤務）

	実際に行った時間外労働の時間数	時間外勤務を申請した時間数	時間外勤務手当が支払われた時間数
0時間	90 19.7%	26 7.1%	35 9.5%
5時間未満	155 33.8%	157 42.7%	156 42.4%
5～10時間未満	72 15.7%	65 17.7%	63 17.1%
10～15時間未満	43 9.4%	30 8.2%	28 7.6%
15～20時間未満	14 3.1%	11 3.0%	11 3.0%
20～25時間未満	16 3.5%	15 4.1%	14 3.8%
25～30時間未満	9 2.0%	7 1.9%	6 1.6%
30～35時間未満	12 2.6%	10 2.7%	9 2.4%
35～40時間未満	3 0.7%	3 0.8%	2 0.5%
40時間以上	2 0.4%	2 0.5%	2 0.5%
無回答・不明	42 9.2%	42 11.4%	42 11.4%
計	458 100.0%	368 100.0%	368 100.0%
平均	8.1	6.9	6.4

注1・2 「実際に行った時間外労働の時間数」が0時間ではない場合に限定して算出

## 第5章 有床診療所・職員調査

### (2) 事務作業・院内の看護研究等を業務時間外、自宅に持ち帰って行った経験の有無と時間

2019年7月の1か月間に事務作業・院内の看護研究等を業務時間外、もしくは自宅に持ち帰って行った経験の有無について、「自宅に持ち帰った」は12.5%であり、平均は5.8時間である。【表4-2-3】

表 4-2-3 事務作業・院内の看護研究等を業務時間外、自宅に持ち帰って行った経験の有無と時間

	人数	割合
自宅に持ち帰った	66	12.5%
持ち帰っていない	459	86.9%
無回答・不明	3	0.6%
計	528	100.0%
平均		5.8

### (3) 業務開始時刻前に出勤して仕事を始めた経験の有無と回数

2019年7月の1か月間に決められた業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めた経験の有無と回数については、「あった」は33.7%、平均回数は8.4回である。【表4-2-4】

表 4-2-4 業務開始時刻前に出勤して仕事を始めた経験の有無と回数

	人数	割合
あった	178	33.7%
なかった	348	65.9%
無回答・不明	2	0.4%
計	528	100.0%
平均		8.4

## 3) 年次有給休暇の取得状況

正規雇用フルタイム勤務の看護職員について、年次有給休暇の取得率は、「25%未満」8.8%、「25～50%未満」12.6%、「50～75%未満」17.6%、「75～100%未満」13.2%、「100%以上」15.7%であり、平均は63.3%である。【表4-3-1】

表 4-3-1 年次有給休暇の取得率（正規雇用フルタイム勤務）

	人数	割合
25%未満	14	8.8%
25～50%未満	20	12.6%
50～75%未満	28	17.6%
75～100%未満	21	13.2%
100%以上	25	15.7%
無回答・不明	51	32.1%
計	159	100.0%
平均		63.3

## 4) 賃金額

## (1) 給与総月額

正規雇用フルタイムの看護職員の給与総月額は、「25～30万円未満」「30～35万円未満」がともに23.6%、「35～40万円未満」15.9%であり、平均317,881円である。【表4-4-1】

表4-4-1 給与総月額<sup>注</sup>（正規雇用フルタイム勤務）

	人数	割合
15～20万円未満	17	3.7%
20～25万円未満	41	9.0%
25～30万円未満	108	23.6%
30～35万円未満	108	23.6%
35～40万円未満	73	15.9%
40～45万円未満	34	7.4%
45～50万円未満	13	2.8%
50～55万円未満	7	1.5%
55～60万円未満	2	0.4%
60万円以上	0	0.0%
無回答・不明	55	12.0%
計	458	100.0%
平均	317,881	

注 手取り額ではなく、所得税や雇用保険、健康保険、年金等の社会保険料を控除する前の総支給額を指す。

## (2) 基本給月額

正規雇用フルタイムの看護職員の基本給月額は、「20～25万円未満」36.5%、「15～20万円未満」23.6%、「25～30万円未満」16.6%であり、平均233,849円である。【表4-4-2】

表4-4-2 基本給月額（正規雇用フルタイム勤務）

	人数	割合
15～20万円未満	108	23.6%
20～25万円未満	167	36.5%
25～30万円未満	76	16.6%
30～35万円未満	32	7.0%
35～40万円未満	19	4.1%
40～45万円未満	1	0.2%
45～50万円未満	0	0.0%
50～55万円未満	0	0.0%
55～60万円未満	0	0.0%
60万円以上	0	0.0%
無回答・不明	55	12.0%
計	458	100.0%
平均	233,849	

### 5) 職場に対する評価／ワーク・ライフ・バランス・インデックス

職場に対する評価として、ワーク・ライフ・バランス・インデックスを4つの下位尺度(「経営・組織」「上司」「現在の仕事に対する評価」「労働環境」)の回答選択肢で尋ねている。設問は、日本看護協会「看護職のワーク・ライフ・バランス(WLB)インデックス調査」(職員調査)より引用している。

「経営・組織」に関する質問項目についてみると、「組織は能力開発のための研修の実施、またはその参加を支援してくれる」「今の勤め先にできるだけ長く勤めたい」に対しては、「そう思う」がそれぞれ30.1%、29.2%である。一方、「今の勤務先の将来に不安はない」では、「そう思う」11.6%である。【表4-5-1】

「上司」に関する質問項目についてみると、いずれの設問とも「そう思う」が20.0%以上であり、「上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている」では「そう思う」29.9%である。【表4-5-2】

「現在の仕事に対する評価」に関する質問項目についてみると、「そう思う」の回答割合はそれぞれ、「現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である」22.0%、「現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている」19.3%、「現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である」12.7%である。【表4-5-3】

「労働環境」に関する質問項目についてみると、「そう思う」の回答割合はそれぞれ、「勤務表作成時に個人数の希望が通りやすい」50.8%、「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる」「有給休暇は必要に応じて取得できる」44.1%である。一方、「一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる」については22.0%である。【表4-5-4】

表 4-5-1 経営・組織について

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
看護職員を大切にしている組織である	130 24.6%	202 38.3%	139 26.3%	43 8.1%	14 2.7%	528 100.0%
今の勤務先は目先の利益にとらわれず、 長期的な視点にたった経営をしている	96 18.2%	195 36.9%	158 29.9%	65 12.3%	14 2.7%	528 100.0%
今の勤務先の将来に不安はない	61 11.6%	160 30.3%	175 33.1%	116 22.0%	16 3.0%	528 100.0%
今の勤務先にできるだけ長く勤めたい	154 29.2%	209 39.6%	104 19.7%	47 8.9%	14 2.7%	528 100.0%
あなたの部署では看護ケアに費やす 時間を十分にとることができる	86 16.3%	231 43.8%	168 31.8%	26 4.9%	17 3.2%	528 100.0%
現在の仕事の量と仕事の内容に対して 今の給与は妥当である	86 16.3%	216 40.9%	147 27.8%	61 11.6%	18 3.4%	528 100.0%
組織は能力開発のための研修の実施、 またはその参加を支援してくれる	159 30.1%	216 40.9%	100 18.9%	36 6.8%	17 3.2%	528 100.0%

表 4-5-2 上司について

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
あなたの部署では上下関係にこだわらず 主張すべきことを自由に話し合える	125 23.7%	241 45.6%	108 20.5%	38 7.2%	16 3.0%	528 100.0%
上司は自身の考え方や方針を 十分に説明している	132 25.0%	207 39.2%	123 23.3%	47 8.9%	19 3.6%	528 100.0%
上司はあなたの考え方をよく聞いて、 理解している	134 25.4%	236 44.7%	105 19.9%	37 7.0%	16 3.0%	528 100.0%
上司は仕事の成果について 公正に評価している	131 24.8%	217 41.1%	116 22.0%	48 9.1%	16 3.0%	528 100.0%
上司は必要な時に、的確なアドバイスや 支援をしている	158 29.9%	224 42.4%	93 17.6%	37 7.0%	16 3.0%	528 100.0%

表 4-5-3 現在の仕事に対する評価

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である	116	279	98	17	18	528
	22.0%	52.8%	18.6%	3.2%	3.4%	100.0%
現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている	102	267	117	27	15	528
	19.3%	50.6%	22.2%	5.1%	2.8%	100.0%
現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である	67	231	164	51	15	528
	12.7%	43.8%	31.1%	9.7%	2.8%	100.0%

表 4-5-4 労働環境について

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる	233	187	79	18	11	528
	44.1%	35.4%	15.0%	3.4%	2.1%	100.0%
必要に応じて休職が認められる	204	197	78	32	17	528
	38.6%	37.3%	14.8%	6.1%	3.2%	100.0%
必要に応じて今の雇用形態のまま、短時間勤務に変更できる	124	152	136	95	21	528
	23.5%	28.8%	25.8%	18.0%	4.0%	100.0%
有給休暇は必要に応じて取得できる	233	146	83	47	19	528
	44.1%	27.7%	15.7%	8.9%	3.6%	100.0%
一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる	116	119	118	157	18	528
	22.0%	22.5%	22.3%	29.7%	3.4%	100.0%
定時で終わることができる業務である	191	184	96	44	13	528
	36.2%	34.8%	18.2%	8.3%	2.5%	100.0%
勤務表作成時に個人の希望が通りやすい	268	192	36	18	14	528
	50.8%	36.4%	6.8%	3.4%	2.7%	100.0%

6) 仕事満足度・生活満足度

「仕事満足度(現在の働き方に満足している)」および「生活満足度(現在の生活(家庭生活・地域生活等)に満足している)」について、「そう思う」と回答した割合はそれぞれ 23.7%、25.8%である。【表 4-6-1】【表 4-6-2】

表 4-6-1 年齢別の仕事満足度\_現在の働き方に満足している

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24 歳以下	4	5	4	0	0	13
	30.8%	38.5%	30.8%	0.0%	0.0%	100.0%
25～29 歳	9	12	6	2	2	31
	29.0%	38.7%	19.4%	6.5%	6.5%	100.0%
30～34 歳	15	21	14	2	2	54
	27.8%	38.9%	25.9%	3.7%	3.7%	100.0%
35～39 歳	20	28	12	8	3	71
	28.2%	39.4%	16.9%	11.3%	4.2%	100.0%
40～44 歳	24	56	27	13	3	123
	19.5%	45.5%	22.0%	10.6%	2.4%	100.0%
45～49 歳	25	37	22	4	5	93
	26.9%	39.8%	23.7%	4.3%	5.4%	100.0%
50～54 歳	10	43	20	7	2	82
	12.2%	52.4%	24.4%	8.5%	2.4%	100.0%
55～59 歳	13	17	7	2	3	42
	31.0%	40.5%	16.7%	4.8%	7.1%	100.0%
60～64 歳	5	3	6	1	0	15
	33.3%	20.0%	40.0%	6.7%	0.0%	100.0%
65 歳以上	0	1	0	0	0	1
	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	0	2	1	0	0	3
	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
計	125	225	119	39	20	528
	23.7%	42.6%	22.5%	7.4%	3.8%	100.0%

表 4-6-2 年齢別の生活満足度\_現在の生活（家庭生活・地域生活等）に満足している

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
24歳以下	3	8	2	0	0	13
	23.1%	61.5%	15.4%	0.0%	0.0%	100.0%
25～29歳	10	15	4	1	1	31
	32.3%	48.4%	12.9%	3.2%	3.2%	100.0%
30～34歳	21	18	12	3	0	54
	38.9%	33.3%	22.2%	5.6%	0.0%	100.0%
35～39歳	20	33	12	4	2	71
	28.2%	46.5%	16.9%	5.6%	2.8%	100.0%
40～44歳	22	61	27	11	2	123
	17.9%	49.6%	22.0%	8.9%	1.6%	100.0%
45～49歳	23	41	19	5	5	93
	24.7%	44.1%	20.4%	5.4%	5.4%	100.0%
50～54歳	15	45	18	2	2	82
	18.3%	54.9%	22.0%	2.4%	2.4%	100.0%
55～59歳	15	16	5	2	4	42
	35.7%	38.1%	11.9%	4.8%	9.5%	100.0%
60～64歳	7	3	3	1	1	15
	46.7%	20.0%	20.0%	6.7%	6.7%	100.0%
65歳以上	0	1	0	0	0	1
	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	0	2	1	0	0	3
	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
計	136	243	103	29	17	528
	25.8%	46.0%	19.5%	5.5%	3.2%	100.0%

7) 勤務先における患者・患者の家族等・職員からの暴力・ハラスメントの実態

(1) 患者・患者の家族等・職員からの暴力・ハラスメントの内容

この1年間に受けた暴力・ハラスメントの内容は「精神的な攻撃」が13.8%で最も多く、次いで「意に反する性的な言動」11.0%であった。【表4-7-1】

表 4-7-1 1年間に受けた暴力・ハラスメントの内容（複数回答）

	ある	ない	無回答・不明	計
意に反する性的な言動	58	460	10	528
	11.0%	87.1%	1.9%	100.0%
身体的な攻撃	29	487	12	528
	5.5%	92.2%	2.3%	100.0%
精神的な攻撃	73	443	12	528
	13.8%	83.9%	2.3%	100.0%
人数間関係からの切り離し	51	465	12	528
	9.7%	88.1%	2.3%	100.0%
過大な要求	19	496	13	528
	3.6%	93.9%	2.5%	100.0%
過小な要求	21	497	10	528
	4.0%	94.1%	1.9%	100.0%
個の侵害	23	497	8	528
	4.4%	94.1%	1.5%	100.0%

(2) 暴力・ハラスメントの相手

この1年間に暴力・ハラスメントを「受けたことがある」と答えた回答者に対し、受けた暴力・ハラスメントの相手を探ねた(複数回答)。

「意に反する性的な言動」については「患者」55.2%、「同じ勤務先の職員」39.7%である。また、「精神的な攻撃」については「同じ勤務先の職員」60.3%、「患者」24.7%である。【表4-7-2】

表 4-7-2 1年間に受けた暴力・ハラスメントの相手（複数回答）

	患者	患者の家族等	同じ勤務先の職員	その他	無回答・不明	計
意に反する性的な言動	32	4	23	4	1	58
	55.2%	6.9%	39.7%	6.9%	1.7%	100.0%
身体的な攻撃	21	0	2	3	3	29
	72.4%	0.0%	6.9%	10.3%	10.3%	100.0%
精神的な攻撃	18	5	44	8	7	73
	24.7%	6.8%	60.3%	11.0%	9.6%	100.0%
人数間関係からの切り離し	3	1	43	2	4	51
	5.9%	2.0%	84.3%	3.9%	7.8%	100.0%
過大な要求	0	2	12	5	2	19
	0.0%	10.5%	63.2%	26.3%	10.5%	100.0%
過小な要求	1	0	13	5	4	21
	4.8%	0.0%	61.9%	23.8%	19.0%	100.0%
個の侵害	1	0	19	3	2	23
	4.3%	0.0%	82.6%	13.0%	8.7%	100.0%

## 8) 看護職としてのキャリア形成の取り組み

看護職としてのキャリア形成に関わる研修等への参加・受講等について尋ねたところ、「今後、取り組みたい」と回答した割合は、「勤務先以外の研修・訓練等の受講・参加」31.4%、「特定行為研修の受講」25.2%、「看護関連学会への参加・発表」23.3%などである。【表4-8-1】

表 4-8-1 看護職としてのキャリア形成の取り組み

	取り組んでいる、または 取り組んだことがある	今後、取り組みたい	取り組む意向は無い	無回答・不明	計
勤務先の研修・訓練等の 受講・参加	328 62.1%	119 22.5%	66 12.5%	15 2.8%	528 100.0%
勤務先以外の研修・ 訓練等の受講・参加	255 48.3%	166 31.4%	91 17.2%	16 3.0%	528 100.0%
看護関連学会への 参加・発表	114 21.6%	123 23.3%	269 50.9%	22 4.2%	528 100.0%
大学への進学	13 2.5%	25 4.7%	466 88.3%	24 4.5%	528 100.0%
大学院への進学	4 0.8%	25 4.7%	477 90.3%	22 4.2%	528 100.0%
認定看護師教育課程の 受講	8 1.5%	101 19.1%	395 74.8%	24 4.5%	528 100.0%
特定行為研修の受講	21 4.0%	133 25.2%	354 67.0%	20 3.8%	528 100.0%

9) 就業継続意向

(1) 現在の勤務先での就業継続意向

現在の勤務先に対する就業継続意向(離職を考えていないか)を尋ねたところ、「離職を考えている」28.6%である一方、「離職を考えていない」70.8%である。年齢別にみると、「離職を考えている」と回答した割合は「24歳以下」53.8%、「25～29歳」32.3%、「30～34歳」31.5%、「35～39歳」35.2%、「40～44歳」30.1%である。【表4-9-1】

表 4-9-1 年齢別の就業継続意向

	離職を 考えていない	離職を 考えている	無回答・不明	計
24歳以下	6	7	0	13
	46.2%	53.8%	0.0%	100.0%
25～29歳	21	10	0	31
	67.7%	32.3%	0.0%	100.0%
30～34歳	35	17	2	54
	64.8%	31.5%	3.7%	100.0%
35～39歳	45	25	1	71
	63.4%	35.2%	1.4%	100.0%
40～44歳	86	37	0	123
	69.9%	30.1%	0.0%	100.0%
45～49歳	69	24	0	93
	74.2%	25.8%	0.0%	100.0%
50～54歳	61	21	0	82
	74.4%	25.6%	0.0%	100.0%
55～59歳	37	5	0	42
	88.1%	11.9%	0.0%	100.0%
60～64歳	11	4	0	15
	73.3%	26.7%	0.0%	100.0%
65歳以上	1	0	0	1
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	2	1	0	3
	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
計	374	151	3	528
	70.8%	28.6%	0.6%	100.0%

## (2) 現在の就業先で働き続けるために必要な条件

「離職を考えていない」場合は現在の就業先で継続して働きたいと考える理由の上位3つ、「離職を考えている」場合はどのような項目が実現すれば現在の就業先で働き続けたいと思うかの理由の上位3つの選択回答を求めた。

「離職を考えていない」場合、現在の就業先で継続して働きたいと考える理由は、「同僚との関係が良い」36.9%、「通勤の利便性が良い」28.6%、「勤務形態が希望通り」および「時間外労働(残業)が少ない」27.5%などである。

「離職を考えている」場合、どのような項目が実現すれば現在の就業先で働き続けたいと思うかの理由は、「仕事に見合った賃金額である」32.5%、「年間休日数が多い」「施設の将来性に不安がない」がともに 17.9%などである。【表 4-9-2】

表 4-9-2 離職を考えていない場合、現在の就業先で継続して働きたいと考える理由、および離職を考えている場合、現在の就業先で働き続けるために実現したいと考える項目<sup>注</sup> (複数回答)

離職を考えていない場合 現在の就業先で継続して働きたいと考える理由 (n=374)	人数	割合	離職を考えている場合 どのような項目が実現すれば、現在の就業先で 働き続けたいと思うか (n=151)	人数	割合
同僚との関係が良い	138	36.9%	仕事に見合った賃金額である	49	32.5%
通勤の利便性が良い	107	28.6%	年間休日数が多い	27	17.9%
勤務形態が希望通り	103	27.5%	施設の将来性に不安がない	27	17.9%
時間外労働(残業)が少ない	103	27.5%	勤務形態が希望通り	26	17.2%
年次有給休暇が取得しやすい	80	21.4%	福利厚生が充実	25	16.6%
雇用形態が希望通り	76	20.3%	年次有給休暇が取得しやすい	23	15.2%
他に適当な勤務先がない	62	16.6%	同僚との関係が良い	23	15.2%
仕事に見合った賃金額である	39	10.4%	時間外労働(残業)が少ない	22	14.6%
上司との関係が良い	31	8.3%	雇用形態が希望通り	21	13.9%
配属部署が希望通り	30	8.0%	上司との関係が良い	19	12.6%
夜勤・夜間対応が少ない	30	8.0%	夜勤・夜間対応が少ない	18	11.9%
医師との関係が良い	28	7.5%	医師との関係が良い	16	10.6%
希望する看護専門領域をいかせる	22	5.9%	1週間程度の連続休暇が取得できる	12	7.9%
年間休日数が多い	21	5.6%	看護ケアに十分な時間をあてられる	12	7.9%
福利厚生が充実	16	4.3%	希望する看護専門領域をいかせる	12	7.9%
育児支援が充実	13	3.5%	通勤の利便性が良い	9	6.0%
自分が組織から良い評価を得ている	12	3.2%	施設の看護理念・方針に共感できる	8	5.3%
看護技術の向上が望める	12	3.2%	配属部署が希望通り	7	4.6%
施設の看護理念・方針に共感できる	12	3.2%	教育・研修が充実	6	4.0%
妊娠・出産支援が充実	11	2.9%	育児支援が充実	6	4.0%
看護ケアに十分な時間をあてられる	9	2.4%	看護技術の向上が望める	6	4.0%
教育・研修が充実	8	2.1%	今後のキャリアプランに不安がない	6	4.0%
1週間程度の連続休暇が取得できる	8	2.1%	自分が組織から良い評価を得ている	4	2.6%
施設の将来性に不安がない	7	1.9%	妊娠・出産支援が充実	3	2.0%
今後のキャリアプランに不安がない	1	0.3%	介護支援が充実	3	2.0%
介護支援が充実	0	0.0%	その他	8	5.3%
その他	9	2.4%	無回答・不明	15	9.9%
無回答・不明	36	9.6%			

注 いずれの項目も、上位1~3位として選択された件数を合算して示している。

### 10) 定年後の働き方（50歳以上の看護職員）

#### (1) 定年後の働き方

50歳以上の看護職員に限定して定年後の自身の働き方を尋ねたところ、定年後も「看護職として働き続けたい」が43.6%で最も多く、次いで「看護職であるかどうかにはこだわらず、興味や関心の持てる仕事をしたい」34.3%である。【表4-10-1】

表 4-10-1 定年後の働き方

	人数	割合
看護職として働き続けたい	61	43.6%
看護職であるかどうかにはこだわらず、興味や関心の持てる仕事をしたい	48	34.3%
看護職以外の仕事に従事したい	2	1.4%
仕事はしたくない	18	12.9%
わからない	11	7.9%
無回答・不明	0	0.0%
計	140	100.0%

#### (2) 働き続けたい年齢

「看護職として働き続けたい」と回答した者について、何歳まで働き続けたいか尋ねたところ、「65～70歳未満」65.6%であり、年齢の平均は65.7歳である。【表4-10-2】

表 4-10-2 働き続けたい年齢

	人数	割合
60歳未満	1	1.6%
60～65歳未満	5	8.2%
65～70歳未満	40	65.6%
70歳以上	14	23.0%
無回答・不明	1	1.6%
計	61	100.0%
平均		65.7

#### (3) 定年後の再就業で希望する雇用形態

「看護職として働き続けたい」と回答した者について、定年後に再就業するにあたって希望する雇用形態を尋ねたところ、「フルタイム正規職員として働きたい」34.4%、「短時間勤務の正規職員として働きたい」32.8%等である。【表4-10-3】

表 4-10-3 定年後の再就業で希望する雇用形態

	人数	割合
フルタイム正規職員として働きたい	21	34.4%
短時間勤務の正規職員として働きたい	20	32.8%
非常勤やパートタイマー・アルバイトとして働きたい	17	27.9%
自分で事業を始めたい(自営業など)	2	3.3%
ボランティア活動をしたい	0	0.0%
その他	1	1.6%
無回答・不明	0	0.0%
計	61	100.0%

## (4) 定年後、関心のある看護の現場

「看護職として働き続けたい」と回答した者について、「関心のある看護の現場」を尋ねたところ、「医療機関での看護に従事する」については「とても関心がある」34.4%、「やや関心がある」45.9%である。また、「介護施設での看護に従事する」「訪問看護などの在宅医療・看護に従事する」「地域保健に従事する」については、「とても関心がある」「やや関心がある」を合わせた割合がそれぞれ26.2%、26.2%、24.6%である。【表4-10-4】

表 4-10-4 定年後、関心のある看護の現場

	とても関心がある	やや関心がある	どちらとも いえない	あまり 関心はない	まったく 関心はない	無回答 ・不明	計
医療機関での看護に 従事する	21 34.4%	28 45.9%	7 11.5%	4 6.6%	0 0.0%	1 1.6%	61 100.0%
介護施設での看護に 従事する	2 3.3%	14 23.0%	18 29.5%	18 29.5%	7 11.5%	2 3.3%	61 100.0%
訪問看護などの在宅 医療・看護に従事する	1 1.6%	15 24.6%	16 26.2%	18 29.5%	9 14.8%	2 3.3%	61 100.0%
地域保健に従事する	1 1.6%	14 23.0%	17 27.9%	18 29.5%	9 14.8%	2 3.3%	61 100.0%
看護系教育研究機関で 看護教育に従事する	0 0.0%	6 9.8%	7 11.5%	15 24.6%	29 47.5%	4 6.6%	61 100.0%

11) 健康状態

(1) 自覚的健康度

自覚的健康度として、「普段自分で考える、自身の健康の状況」について尋ねたところ、「健康である」27.7%、「まあまあ健康である」62.3%である一方、「あまり健康ではない」8.1%、「健康ではない」1.1%である。  
【表4-11-1】

表4-11-1 年齢別の自覚的健康度

	健康である	まあまあ健康である	あまり健康ではない	健康ではない	無回答・不明	計
24歳以下	8	3	1	0	1	13
	61.5%	23.1%	7.7%	0.0%	7.7%	100.0%
25～29歳	5	25	1	0	0	31
	16.1%	80.6%	3.2%	0.0%	0.0%	100.0%
30～34歳	21	25	7	0	1	54
	38.9%	46.3%	13.0%	0.0%	1.9%	100.0%
35～39歳	22	45	3	0	1	71
	31.0%	63.4%	4.2%	0.0%	1.4%	100.0%
40～44歳	32	77	13	0	1	123
	26.0%	62.6%	10.6%	0.0%	0.8%	100.0%
45～49歳	27	56	9	1	0	93
	29.0%	60.2%	9.7%	1.1%	0.0%	100.0%
50～54歳	14	58	6	4	0	82
	17.1%	70.7%	7.3%	4.9%	0.0%	100.0%
55～59歳	13	28	1	0	0	42
	31.0%	66.7%	2.4%	0.0%	0.0%	100.0%
60～64歳	2	10	2	1	0	15
	13.3%	66.7%	13.3%	6.7%	0.0%	100.0%
65歳以上	1	0	0	0	0	1
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答・不明	1	2	0	0	0	3
	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	146	329	43	6	4	528
	27.7%	62.3%	8.1%	1.1%	0.8%	100.0%

## (2) 自覚的疲労度

最近1か月間の自身の状態、疲労の蓄積の自覚症状について尋ねたところ、「ほとんどいつもあった」と回答した割合は、「気がはりつめている」11.6%、「だるい」9.5%、「ひどく疲れた」8.1%、「不安だ」7.6%などである。【表 4-11-2】

表 4-11-2 直近1ヶ月の状態

	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答・不明	計
ひどく疲れた	43 8.1%	126 23.9%	244 46.2%	101 19.1%	14 2.7%	528 100.0%
へとへとだ	38 7.2%	104 19.7%	185 35.0%	181 34.3%	20 3.8%	528 100.0%
だるい	50 9.5%	116 22.0%	217 41.1%	125 23.7%	20 3.8%	528 100.0%
気がはりつめている	61 11.6%	108 20.5%	184 34.8%	152 28.8%	23 4.4%	528 100.0%
不安だ	40 7.6%	72 13.6%	143 27.1%	255 48.3%	18 3.4%	528 100.0%
落ち着かない	21 4.0%	41 7.8%	108 20.5%	336 63.6%	22 4.2%	528 100.0%
ゆううつだ	34 6.4%	62 11.7%	155 29.4%	254 48.1%	23 4.4%	528 100.0%
何をするのも面倒だ	28 5.3%	45 8.5%	166 31.4%	266 50.4%	23 4.4%	528 100.0%
気分が晴れない	28 5.3%	47 8.9%	160 30.3%	271 51.3%	22 4.2%	528 100.0%
食欲がない	10 1.9%	19 3.6%	74 14.0%	402 76.1%	23 4.4%	528 100.0%
よく眠れない	24 4.5%	39 7.4%	116 22.0%	329 62.3%	20 3.8%	528 100.0%

(3) 心身の症状（自覚症状がある項目）

回答者の心身の症状について、自覚症状がある項目を尋ねたところ、「肩こり」61.9%、「頭痛」46.0%、「腰痛」44.9%、「疲れ目」39.6%などである。【表4-11-3】

表4-11-3 心身の症状（自覚症状がある項目）（複数回答）

	人数	割合
頭痛	243	46.0%
肩こり	327	61.9%
手足の関節痛	81	15.3%
腰痛	237	44.9%
疲れ目	209	39.6%
高血圧	48	9.1%
不整脈	36	6.8%
月経不順	55	10.4%
便通異常	94	17.8%
胃の調子が悪い	89	16.9%
食欲不振	28	5.3%
特に自覚症状はない	60	11.4%
計	528	100.0%

## 12) 困ったこと、悩みなどに直面した際の対処方法

困ったこと、悩みなどに直面した際、どのように問題解決、または対処することが多いか、普段の行動や自身の考えについて尋ねた。

「あてはまる」と回答した割合は、「問題に気づいた時には、放置しない」25.8%、「自分が苦手とする相手であっても、一緒に仕事ができる」20.3%、「ストレスのかかる状況であっても、他者と協働しながら、問題解決が図れる」19.5%などである。【表 4-12-1】

表 4-12-1 困ったこと、悩みなどに直面した際の対処方法

	あてはまらない	ややあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	あてはまる	無回答・不明	計
問題に気づいた時には、放置しない	13 2.5%	40 7.6%	146 27.7%	177 33.5%	136 25.8%	16 3.0%	528 100.0%
ストレスのかかる状況であっても、他者と協働しながら、問題解決が図れる	16 3.0%	31 5.9%	120 22.7%	242 45.8%	103 19.5%	16 3.0%	528 100.0%
問題の原因を明らかにし、解決方法を考えて行動できる	8 1.5%	31 5.9%	153 29.0%	222 42.0%	97 18.4%	17 3.2%	528 100.0%
自身がストレスを感じたときに、緩和したり解決したりする方法を持っている	13 13	37 37	138 138	217 217	105 105	18 18	528 528
困難な状況におかれても、物事を前向きにとらえることができる	23 4.4%	53 10.0%	178 33.7%	188 35.6%	71 13.4%	15 2.8%	528 100.0%
自分が苦手とする相手であっても、一緒に仕事ができる	14 2.7%	43 8.1%	107 20.3%	240 45.5%	107 20.3%	17 3.2%	528 100.0%
人の目や評価を気にしない	68 12.9%	106 20.1%	191 36.2%	104 19.7%	39 7.4%	20 3.8%	528 100.0%
失敗を次の糧に活かすことができる	7 1.3%	33 6.3%	152 28.8%	245 46.4%	73 13.8%	18 3.4%	528 100.0%
物事を楽観的にとらえることができる	39 7.4%	62 11.7%	176 33.3%	161 30.5%	71 13.4%	19 3.6%	528 100.0%
嫌なことがあっても、仕事として割り切れる	20 3.8%	47 8.9%	129 24.4%	218 41.3%	94 17.8%	20 3.8%	528 100.0%

### 13) 仕事の状況

自身の仕事の状況について、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」「時間内に仕事が処理できない」「一生懸命働かなければならない」では「そうだ」と回答した割合がそれぞれ 14.2%、4.9%、26.1%である。

一方、「自分のペースで仕事ができる」「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」については、それぞれ 14.8%、21.0%、10.2%である。【表 4-13-1】

表 4-13-1 仕事の状況

	ちがう	ややちがう	まあそうだ	そうだ	無回答・不明	計
非常にたくさんの仕事をしなければならない	61	153	221	75	18	528
	11.6%	29.0%	41.9%	14.2%	3.4%	100.0%
時間内に仕事が処理できない	180	179	125	26	18	528
	34.1%	33.9%	23.7%	4.9%	3.4%	100.0%
一生懸命働かなければならない	41	74	257	138	18	528
	7.8%	14.0%	48.7%	26.1%	3.4%	100.0%
自分のペースで仕事ができる	39	168	224	78	19	528
	7.4%	31.8%	42.4%	14.8%	3.6%	100.0%
自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	21	129	250	111	17	528
	4.0%	24.4%	47.3%	21.0%	3.2%	100.0%
職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	43	158	253	54	20	528
	8.1%	29.9%	47.9%	10.2%	3.8%	100.0%

### 14) 上司・同僚からの支援の状況

上司からの支援では、「気軽に話ができるか」「どのくらい頼りになるか」「個人的な相談をどのくらいきいてくれるか」について、「非常に」と回答した割合はそれぞれ 19.1%、21.4%、18.8%である。

一方、同僚からの支援については、「気軽に話ができるか」「どのくらい頼りになるか」「個人的な相談をどのくらいきいてくれるか」について、「非常に」と回答した割合はそれぞれ 30.7%、22.7%、23.5%である。【表 4-14-1】

表 4-14-1 上司・同僚からの支援の状況

	上司						職場の同僚					
	非常に	かなり	多少	全くない	無回答・不明	全体	非常に	かなり	多少	全くない	無回答・不明	全体
気軽に話ができるか	101	181	220	13	13	528	162	234	116	2	14	528
	19.1%	34.3%	41.7%	2.5%	2.5%	100.0%	30.7%	44.3%	22.0%	0.4%	2.7%	100.0%
どのくらい頼りになるか	113	172	188	43	12	528	120	245	140	10	13	528
	21.4%	32.6%	35.6%	8.1%	2.3%	100.0%	22.7%	46.4%	26.5%	1.9%	2.5%	100.0%
個人的な相談をどのくらいきいてくれるか	99	193	185	38	13	528	124	224	155	13	12	528
	18.8%	36.6%	35.0%	7.2%	2.5%	100.0%	23.5%	42.4%	29.4%	2.5%	2.3%	100.0%

## 第6章 「就業継続が可能な看護職の働き方」に関連する要因の検討

本報告書においては、「就業継続が可能な看護職の働き方」を「すべての看護職が健康で安全に、安心して、専門職としてやりがいをもって働き続けられる働き方」と定義しており、さらに、看護職個人の多様な属性等に応じて、組織および看護職個人が「就業可能な看護職の働き方」を実現するための方策を検討するためのデータの収集を目的としている。

「就業継続が可能な働き方」に関連する要因（およびそれらの要因間の構造も含む）の検討として、まず、本会がこれまでに取り組み、実施してきたワーク・ライフ・バランスの推進、夜勤・交代制勤務のガイドライン、労働安全衛生ガイドラインなどの既存の事業を通して蓄積した知見を踏まえて、「就業継続が可能な働き方」の構成要素として、1)業務量、2)労働時間、3)労働時間帯、4)夜勤負担、5)休息时间、6)評価・処遇、7)組織文化の7項目を基として、看護職員を対象とした調査票にそれらの7項目を落とし込んだ質問項目を設定、看護職員の確保・定着および労働環境の状況を中心として分析を実施した。

### 1. 病院・職員調査 就業継続意向や仕事満足度、生活満足度との関連

「就業継続が可能となる働き方」を構成する指標として位置付けた「就業継続意向」「仕事満足度」「生活満足度」「自覚的疲労度」「自覚的健康度」のうち、健康に関する指標を除いた3指標である「就業継続意向」「仕事満足度」「生活満足度」について、回答者の年齢別および子供の有無別に「就業継続以降」との関連を、また、職位別、所属部署別および勤務形態、時間外労働などの労働環境、労働条件では、それぞれの条件の有無や程度別に「就業継続意向」「仕事満足度」「生活満足度」との関連を検討した。以下に詳細を記す。

#### 1) 年齢、子どもの有無別の就業継続意向

現在の勤務先における就業継続意向、すなわち「離職を考えているか」について、「離職を考えている」と回答した割合は39.9%、一方、「離職を考えていない」は59.8%である。

年齢別の「離職を考えている」割合については、「24歳以下」57.2%、「25～29歳」55.9%、「30～34歳」51.9%、「35～39歳」42.6%であり、年齢階級が高くなるに伴って「離職を考えている」割合が低くなる。また、30代までは「離職を考えている」傾向が強くみられる。【表1-1-1】

## 第6章「就業継続が可能な看護職の働き方」に関連する要因の検討

### 表1-1-1 年齢別の就業継続意向

	離職を考えていない	離職を考えている	無回答・不明	計
24歳以下	190	259	4	453
	41.9%	57.2%	0.9%	100.0%
25～29歳	498	635	3	1,136
	43.8%	55.9%	0.3%	100.0%
30～34歳	667	724	4	1,395
	47.8%	51.9%	0.3%	100.0%
35～39歳	1,201	894	3	2,098
	57.2%	42.6%	0.1%	100.0%
40～44歳	1,880	1,133	2	3,015
	62.4%	37.6%	0.1%	100.0%
45～49歳	1,803	1,005	6	2,814
	64.1%	35.7%	0.2%	100.0%
50～54歳	1,501	781	9	2,291
	65.5%	34.1%	0.4%	100.0%
55～59歳	945	412	3	1,360
	69.5%	30.3%	0.2%	100.0%
60～64歳	193	99	0	292
	66.1%	33.9%	0.0%	100.0%
65歳以上	22	10	0	32
	68.8%	31.3%	0.0%	100.0%
無回答・不明	92	46	2	140
	65.7%	32.9%	1.4%	100.0%
計	8,992	5,998	36	15,026
	59.8%	39.9%	0.2%	100.0%

子どもの有無について、子どもが「いる」と回答した看護職員で「離職を考えている」は34.9%、一方、「離職を考えていない」は64.9%である。【表1-1-2】

また、就学前の子どもの有無別と併せてみると、子どもが「いない」と回答した者で「離職を考えている」45.7%、「就学前の子どもがいる」では「離職を考えている」39.8%、「子どもはいるが、就学前の子どもはいない」では「離職を考えている」32.7%である。【表1-1-3】

### 表1-1-2 子どもの有無別の就業継続意向

	離職を考えていない	離職を考えている	無回答・不明	計
いる	4,944	2,660	15	7,619
	64.9%	34.9%	0.2%	100.0%
いない	3,772	3,186	19	6,977
	54.1%	45.7%	0.3%	100.0%
無回答・不明	276	152	2	430
	64.2%	35.3%	0.5%	100.0%
計	8,992	5,998	36	15,026
	59.8%	39.9%	0.2%	100.0%

表1-1-3 就学前の子どもの有無別の就業継続意向

	離職を考えていない	離職を考えている	無回答・不明	計
子どもはいない	3,772	3,186	19	6,977
	54.1%	45.7%	0.3%	100.0%
就学前の子どもがいる	1,235	821	6	2,062
	59.9%	39.8%	0.3%	100.0%
子どもはいるが、就学前の子どもはいない	3197	1,556	6	4,759
	67.2%	32.7%	0.1%	100.0%
子どもはいるが、就学前の子どもの有無は無回答・不明	512	283	3	798
	64.2%	35.5%	0.4%	100.0%
無回答・不明	276	152	2	430
	64.2%	35.3%	0.5%	100.0%
計	8,992	5,998	36	15,026
	59.8%	39.9%	0.2%	100.0%

## 2) 回答者の属性別の就業継続意向、仕事満足度、生活満足度

## (1) 職位別

スタッフ(非管理職)では「離職を考えていない」と回答した割合が54.9%に対して、「離職を考えている」は44.9%である。また、他の職位で「離職を考えていない」割合は「中間管理職」では63.3%、「管理職」では73.0%である。「職位」と「就業継続意向」の関連をみると、スタッフ(非管理職)は「離職を考えている」傾向が強く、中間管理職・管理職は「離職を考えていない」傾向が強い。【表1-2-1】

また、スタッフ(非管理職)の仕事満足度(現在の働き方に満足しているか)については、「そう思う」12.1%、「ややそう思う」38.9%であり、それらを合わせた肯定的な評価の割合が51.0%、生活満足度(現在の生活(家庭生活・地域生活等)に満足しているか)では、「そう思う」19.0%、「ややそう思う」44.7%であり、肯定的な評価の割合が63.6%である。「職位」と「仕事満足度」の関連をみると、スタッフ(非管理職)および管理職は現在の働き方に「満足している」傾向が強く、中間管理職は現在の働き方に「満足していない」傾向が強い。【表1-2-2】【表1-2-3】

表1-2-1 職位別の就業継続意向

	離職を考えていない	離職を考えている	無回答・不明	計
スタッフ(非管理職)	3,617	2,957	17	6,591
	54.9%	44.9%	0.3%	100.0%
中間管理職 <sup>注1</sup>	4,682	2,700	12	7,394
	63.3%	36.5%	0.2%	100.0%
管理職 <sup>注2</sup>	448	165	1	614
	73.0%	26.9%	0.2%	100.0%
高度専門性を活かした役割 <sup>注3</sup> を持っている	102	62	0	164
	62.2%	37.8%	0.0%	100.0%
その他	136	109	2	247
	55.1%	44.1%	0.8%	100.0%
無回答・不明	7	5	4	16
	43.8%	31.3%	25.0%	100.0%
計	8,992	5,998	36	15,026
	59.8%	39.9%	0.2%	100.0%

注1 中間管理職：主任相当職、看護師長相当職

注2 管理職：看護部長相当職

注3 高度専門性を活かした役割：中間管理職、管理職ではないが、高度専門性(専門看護師、認定看護師)を活かした役割を持っている

第6章「就業継続が可能な看護職の働き方」に関連する要因の検討

表1-2-2 職位別の仕事満足度（現在の働き方に満足している）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
スタッフ(非管理職)	799	2,565	2,117	1,043	67	6,591
	12.1%	38.9%	32.1%	15.8%	1.0%	100.0%
中間管理職	605	2,695	2,791	1,261	42	7,394
	8.2%	36.4%	37.7%	17.1%	0.6%	100.0%
管理職	102	270	190	50	2	614
	16.6%	44.0%	30.9%	8.1%	0.3%	100.0%
高度専門性を活かした 役割を持っている	18	65	52	29	0	164
	11.0%	39.6%	31.7%	17.7%	0.0%	100.0%
その他	27	89	78	46	7	247
	10.9%	36.0%	31.6%	18.6%	2.8%	100.0%
無回答・不明	2	5	5	0	4	16
	12.5%	31.3%	31.3%	0.0%	25.0%	100.0%
計	1,553	5,689	5,233	2,429	122	15,026
	10.3%	37.9%	34.8%	16.2%	0.8%	100.0%

表1-2-3 職位別の生活満足度（現在の生活（家庭生活・地域生活等）に満足している）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
スタッフ(非管理職)	1,250	2,945	1,668	681	47	6,591
	19.0%	44.7%	25.3%	10.3%	0.7%	100.0%
中間管理職	1,252	3,348	2,020	735	39	7,394
	16.9%	45.3%	27.3%	9.9%	0.5%	100.0%
管理職	151	301	111	49	2	614
	24.6%	49.0%	18.1%	8.0%	0.3%	100.0%
高度専門性を活かした 役割を持っている	32	77	41	14	0	164
	19.5%	47.0%	25.0%	8.5%	0.0%	100.0%
その他	36	114	63	28	6	247
	14.6%	46.2%	25.5%	11.3%	2.4%	100.0%
無回答・不明	0	8	3	1	4	16
	0.0%	50.0%	18.8%	6.3%	25.0%	100.0%
計	2,721	6,793	3,906	1,508	98	15,026
	18.1%	45.2%	26.0%	10.0%	0.7%	100.0%

## (2) 所属部署別

スタッフ(非管理職)で外来、手術室、地域医療・在宅ケアに所属する者ではそれぞれ「離職を考えていない」と回答した割合が62.0%、58.8%、56.3%であり、一方、「離職を考えている」と回答した割合をみると、集中治療室、救命救急センター、看護部、病棟に所属する者でそれぞれ50.9%、48.4%、47.8%、46.2%である。「所属部署」と「就業継続意向」の関連をみると、病棟に所属する者は「離職を考えている」傾向が強く、外来に所属する者は「離職を考えていない」傾向が強い。【表1-2-4】

また、仕事満足度については、地域医療・在宅ケア部門では「そう思う」22.9%、「ややそう思う」44.8%であり、両者を合わせた肯定的な評価が67.7%である。【表1-2-5】

生活満足度については、地域医療・在宅ケア部門で「そう思う」25.0%、「ややそう思う」47.9%であり、両者を合わせた肯定的な評価が72.9%である。【表1-2-6】

表1-2-4 所属部署別の就業継続意向（スタッフ）

	離職を考えていない	離職を考えている	無回答・不明	計
病棟	2,613	2,256	12	4,881
	53.5%	46.2%	0.2%	100.0%
集中治療室	81	85	1	167
	48.5%	50.9%	0.6%	100.0%
救命救急センター	33	31	0	64
	51.6%	48.4%	0.0%	100.0%
外来	482	293	3	778
	62.0%	37.7%	0.4%	100.0%
手術室	160	111	1	272
	58.8%	40.8%	0.4%	100.0%
看護部	82	75	0	157
	52.2%	47.8%	0.0%	100.0%
地域医療、在宅ケア部門	54	42	0	96
	56.3%	43.8%	0.0%	100.0%
その他	110	63	0	173
	63.6%	36.4%	0.0%	100.0%
無回答・不明	2	1	0	3
	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
計	3,617	2,957	17	6,591
	54.9%	44.9%	0.3%	100.0%

第6章「就業継続が可能な看護職の働き方」に関連する要因の検討

表1-2-5 所属部署別の仕事満足度（現在の働き方に満足している）（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	519	1,825	1,643	839	55	4,881
	10.6%	37.4%	33.7%	17.2%	1.1%	100.0%
集中治療室	15	58	66	28	0	167
	9.0%	34.7%	39.5%	16.8%	0.0%	100.0%
救命救急センター	8	25	20	10	1	64
	12.5%	39.1%	31.3%	15.6%	1.6%	100.0%
外来	135	343	205	89	6	778
	17.4%	44.1%	26.3%	11.4%	0.8%	100.0%
手術室	39	128	76	29	0	272
	14.3%	47.1%	27.9%	10.7%	0.0%	100.0%
看護部	31	60	47	18	1	157
	19.7%	38.2%	29.9%	11.5%	0.6%	100.0%
地域医療、在宅ケア部門	22	43	17	13	1	96
	22.9%	44.8%	17.7%	13.5%	1.0%	100.0%
その他	29	82	42	17	3	173
	16.8%	47.4%	24.3%	9.8%	1.7%	100.0%
無回答・不明	1	1	1	0	0	3
	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
計	799	2,565	2,117	1,043	67	6,591
	12.1%	38.9%	32.1%	15.8%	1.0%	100.0%

表1-2-6 所属部署別の生活満足度（現在の生活（家庭生活・地域生活等）に満足している）（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
病棟	881	2,161	1,261	543	35	4,881
	18.0%	44.3%	25.8%	11.1%	0.7%	100.0%
集中治療室	26	74	49	17	1	167
	15.6%	44.3%	29.3%	10.2%	0.6%	100.0%
救命救急センター	12	29	15	6	2	64
	18.8%	45.3%	23.4%	9.4%	3.1%	100.0%
外来	177	356	174	64	7	778
	22.8%	45.8%	22.4%	8.2%	0.9%	100.0%
手術室	55	130	66	21	0	272
	20.2%	47.8%	24.3%	7.7%	0.0%	100.0%
看護部	40	62	44	11	0	157
	25.5%	39.5%	28.0%	7.0%	0.0%	100.0%
地域医療、在宅ケア部門	24	46	20	6	0	96
	25.0%	47.9%	20.8%	6.3%	0.0%	100.0%
その他	33	87	38	13	2	173
	19.1%	50.3%	22.0%	7.5%	1.2%	100.0%
無回答・不明	2	0	1	0	0	3
	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
計	1,250	2,945	1,668	681	47	6,591
	19.0%	44.7%	25.3%	10.3%	0.7%	100.0%

## (3) 勤務形態別

夜勤・交代制勤務について、2019年8月の1か月間で行った勤務のうち、最も多かった勤務形態別でみると、スタッフ(非管理職)については、「離職を考えていない」と回答した割合は、三交代制勤務で55.9%であり、二交代制勤務では1回の夜勤が16時間以上で52.0%、同16時間未満で56.7%である。また、「夜勤をしていない」と回答した者では59.0%である。一方、「離職を考えている」と回答した割合は、「夜勤専従」で59.4%、「夜勤をしていない」では40.7%である。【表1-2-7】

仕事満足度に関しては、「夜勤をしていない」と回答した者では「そう思う」17.9%、「ややそう思う」44.4%であり、合わせて肯定的な評価が62.3%、「三交代制」と回答した者では「そう思う」8.2%、「ややそう思う」33.4%であり、合わせて肯定的な評価が41.6%である。【表1-2-8】

また、生活満足度に関しては、「夜勤をしていない」と回答した者では「そう思う」22.9%、「ややそう思う」45.1%であり、合わせて肯定的な評価が68.1%、「二交代制(1回あたりの夜勤が16時間未満)」と回答した者では「そう思う」19.1%、「ややそう思う」48.6%であり、合わせて肯定的な評価が67.7%である。【表1-2-9】

表1-2-7 勤務形態別の現在の勤務先からの就業継続意向(スタッフ)

	離職を考えていない	離職を考えている	無回答・不明	計
三交代制(変則三交代制を含む)	578	455	1	1,034
	55.9%	44.0%	0.1%	100.0%
二交代制(1回あたりの夜勤が16時間以上)	1,475	1,353	10	2,838
	52.0%	47.7%	0.4%	100.0%
二交代制(1回あたりの夜勤が16時間未満)	330	251	1	582
	56.7%	43.1%	0.2%	100.0%
三交代制・二交代制いずれも	44	41	0	85
	51.8%	48.2%	0.0%	100.0%
夜勤専従	39	57	0	96
	40.6%	59.4%	0.0%	100.0%
その他	312	218	1	531
	58.8%	41.1%	0.2%	100.0%
夜勤をしていない	831	574	4	1,409
	59.0%	40.7%	0.3%	100.0%
無回答・不明	8	8	0	16
	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
計	3,617	2,957	17	6,591
	54.9%	44.9%	0.3%	100.0%

第6章「就業継続が可能な看護職の働き方」に関連する要因の検討

表1-2-8 勤務形態別の仕事満足度（現在の働き方に満足している）（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
三交代制 (変則三交代制を含む)	85 8.2%	345 33.4%	382 36.9%	216 20.9%	6 0.6%	1,034 100.0%
二交代制 (1回あたりの夜勤が16時間以上)	298 10.5%	1,093 38.5%	930 32.8%	489 17.2%	28 1.0%	2,838 100.0%
二交代制 (1回あたりの夜勤が16時間未満)	69 11.9%	234 40.2%	195 33.5%	77 13.2%	7 1.2%	582 100.0%
三交代制・二交代制いずれも	9 10.6%	23 27.1%	29 34.1%	24 28.2%	0 0.0%	85 100.0%
夜勤専従	14 14.6%	29 30.2%	34 35.4%	17 17.7%	2 2.1%	96 100.0%
その他	71 13.4%	209 39.4%	180 33.9%	69 13.0%	2 0.4%	531 100.0%
夜勤をしていない	252 17.9%	626 44.4%	359 25.5%	151 10.7%	21 1.5%	1,409 100.0%
無回答・不明	1 6.3%	6 37.5%	8 50.0%	0 0.0%	1 6.3%	16 100.0%
計	799 12.1%	2,565 38.9%	2,117 32.1%	1,043 15.8%	67 1.0%	6,591 100.0%

表1-2-9 勤務形態別の生活満足度（現在の生活（家庭生活・地域生活等）に満足している）（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
三交代制 (変則三交代制を含む)	149 14.4%	449 43.4%	288 27.9%	141 13.6%	7 0.7%	1,034 100.0%
二交代制 (1回あたりの夜勤が16時間以上)	531 18.7%	1,236 43.6%	744 26.2%	310 10.9%	17 0.6%	2,838 100.0%
二交代制 (1回あたりの夜勤が16時間未満)	111 19.1%	283 48.6%	135 23.2%	49 8.4%	4 0.7%	582 100.0%
三交代制・二交代制いずれも	14 16.5%	35 41.2%	28 32.9%	8 9.4%	0 0.0%	85 100.0%
夜勤専従	12 12.5%	46 47.9%	21 21.9%	15 15.6%	2 2.1%	96 100.0%
その他	108 20.3%	255 48.0%	121 22.8%	46 8.7%	1 0.2%	531 100.0%
夜勤をしていない	323 22.9%	636 45.1%	324 23.0%	111 7.9%	15 1.1%	1,409 100.0%
無回答・不明	2 12.5%	5 31.3%	7 43.8%	1 6.3%	1 6.3%	16 100.0%
計	1,250 19.0%	2,945 44.7%	1,668 25.3%	681 10.3%	47 0.7%	6,591 100.0%

## (4) 時間外労働時間の有無別

スタッフ(非管理職)について、時間外労働時間が「あった」者では「離職を考えていない」53.6%に対して、「離職を考えている」46.2%である。一方、時間外労働時間が「なかった」と回答した者では、「離職を考えていない」62.3%、「離職を考えている」37.3%である。「時間外労働時間の有無」と「離職意向」との関連をみると、時間外労働時間が「あった」者は「離職を考えている」傾向が強く、時間外労働時間が「なかった」者は「離職を考えていない」傾向が強い。【表1-2-10】

仕事満足度に関しては、時間外労働時間が「あった」者では「そう思う」10.0%、「ややそう思う」38.2%であり、合わせて肯定的な評価が48.2%である。一方、時間外労働時間が「なかった」者では「そう思う」44.4%、「ややそう思う」23.1%であり、合わせて肯定的な評価が67.4%である。「時間外労働時間の有無」と「仕事満足度」との関連をみると、時間外労働時間が「あった」者は現在の働き方に「満足していない」傾向が強く、時間外労働時間が「なかった」者は現在の働き方に「満足している」傾向が強い。【表1-2-11】

生活満足度に関しては、時間外労働時間が「あった」者では「そう思う」17.1%、「ややそう思う」44.9%であり、合わせて肯定的な評価が62.0%である。一方、時間外労働時間が「なかった」と回答した者では、「そう思う」28.5%、「ややそう思う」45.7%であり、肯定的な評価が74.3%である。【表1-2-12】

表1-2-10 時間外労働時間の有無別の就業継続意向（スタッフ）

	離職を考えていない	離職を考えている	無回答・不明	計
あった	2,671	2,301	12	4,984
	53.6%	46.2%	0.2%	100.0%
なかった	602	361	4	967
	62.3%	37.3%	0.4%	100.0%
無回答・不明	344	295	1	640
	53.8%	46.1%	0.2%	100.0%
計	3,617	2,957	17	6,591
	54.9%	44.9%	0.3%	100.0%

表1-2-11 時間外労働時間の有無別の仕事満足度（現在の働き方に満足している）（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
あった	498	1,904	1,685	855	42	4,984
	10.0%	38.2%	33.8%	17.2%	0.8%	100.0%
なかった	223	429	222	81	12	967
	23.1%	44.4%	23.0%	8.4%	1.2%	100.0%
無回答・不明	78	232	210	107	13	640
	12.2%	36.3%	32.8%	16.7%	2.0%	100.0%
計	799	2,565	2,117	1,043	67	6,591
	12.1%	38.9%	32.1%	15.8%	1.0%	100.0%

表1-2-12 時間外労働時間の有無別の生活満足度（現在の生活（家庭生活・地域生活等）に満足している）（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
あった	853	2,237	1,326	538	30	4,984
	17.1%	44.9%	26.6%	10.8%	0.6%	100.0%
なかった	276	442	172	70	7	967
	28.5%	45.7%	17.8%	7.2%	0.7%	100.0%
無回答・不明	121	266	170	73	10	640
	18.9%	41.6%	26.6%	11.4%	1.6%	100.0%
計	1,250	2,945	1,668	681	47	6,591
	19.0%	44.7%	25.3%	10.3%	0.7%	100.0%

## (5) 時間外労働時間数別

スタッフ(非管理職)について、実際に行った時間外労働時間数別の就業継続意向をみると、「離職を考えていない」と回答した割合は時間外労働時間数「0時間」で62.3%、「5時間未満」で58.6%である。

一方、「離職を考えている」と回答した割合は「0時間」で37.3%、「5時間未満」で41.0%である。さらに、「15～20時間未満」51.9%、「20～25時間未満」56.7%であり、さらに、「30～35時間未満」62.2%、「40時間以上」62.5%である。【表1-2-13】

仕事満足度に関しては、「そう思う」は「0時間」で23.1%、「5時間未満」で14.1%である。一方、「そう思わない」と回答した割合は、「30～35時間未満」で32.7%、「35～39時間未満」で41.9%、「40時間以上」で41.3%である。【表1-2-14】

生活満足度に関しては、時間外労働時間数が「0時間」の場合「そう思う」28.5%、「ややそう思う」45.7%であり、「5時間未満」の場合「そう思う」20.6%、「ややそう思う」47.2%である。

一方、時間外労働時間数が「35～40時間未満」の場合、「そう思わない」35.5%、「あまりそう思わない」25.8%で合わせて61.3%、「40時間以上」の場合、「そう思わない」23.8%、「あまりそう思わない」32.5%で合わせて56.3%である。【表1-2-15】

表1-2-13 時間外労働時間数別の就業継続意向（スタッフ）

	離職を考えていない	離職を考えている	無回答・不明	計
0時間	602 62.3%	361 37.3%	4 0.4%	967 100.0%
5時間未満	1,218 58.6%	853 41.0%	7 0.3%	2,078 100.0%
5～10時間未満	620 53.5%	538 46.5%	0 0.0%	1,158 100.0%
10～15時間未満	384 50.6%	372 49.0%	3 0.4%	759 100.0%
15～20時間未満	181 47.9%	196 51.9%	1 0.3%	378 100.0%
20～25時間未満	133 43.3%	174 56.7%	0 0.0%	307 100.0%
25～30時間未満	53 55.8%	42 44.2%	0 0.0%	95 100.0%
30～35時間未満	37 37.8%	61 62.2%	0 0.0%	98 100.0%
35～40時間未満	16 51.6%	15 48.4%	0 0.0%	31 100.0%
40時間以上	29 36.3%	50 62.5%	1 1.3%	80 100.0%
無回答・不明	344 53.8%	295 46.1%	1 0.2%	640 100.0%
計	3,617 54.9%	2,957 44.9%	17 0.3%	6,591 100.0%

表 1-2-14 時間外労働時間数別の仕事満足度（現在の働き方に満足している）（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
0 時間	223	429	222	81	12	967
	23.1%	44.4%	23.0%	8.4%	1.2%	100.0%
5 時間未満	293	904	631	227	23	2,078
	14.1%	43.5%	30.4%	10.9%	1.1%	100.0%
5～10 時間未満	103	448	418	184	5	1,158
	8.9%	38.7%	36.1%	15.9%	0.4%	100.0%
10～15 時間未満	51	274	254	173	7	759
	6.7%	36.1%	33.5%	22.8%	0.9%	100.0%
15～20 時間未満	24	112	157	83	2	378
	6.3%	29.6%	41.5%	22.0%	0.5%	100.0%
20～25 時間未満	19	90	112	85	1	307
	6.2%	29.3%	36.5%	27.7%	0.3%	100.0%
25～30 時間未満	3	27	38	25	2	95
	3.2%	28.4%	40.0%	26.3%	2.1%	100.0%
30～35 時間未満	1	25	40	32	0	98
	1.0%	25.5%	40.8%	32.7%	0.0%	100.0%
35～40 時間未満	1	6	10	13	1	31
	3.2%	19.4%	32.3%	41.9%	3.2%	100.0%
40 時間以上	3	18	25	33	1	80
	3.8%	22.5%	31.3%	41.3%	1.3%	100.0%
無回答・不明	78	232	210	107	13	640
	12.2%	36.3%	32.8%	16.7%	2.0%	100.0%
計	799	2,565	2,117	1,043	67	6,591
	12.1%	38.9%	32.1%	15.8%	1.0%	100.0%

表 1-2-15 時間外労働時間数別の生活満足度  
(現在の生活(家庭生活・地域生活等)に満足している) (スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
0 時間	276 28.5%	442 45.7%	172 17.8%	70 7.2%	7 0.7%	967 100.0%
5 時間未満	429 20.6%	981 47.2%	486 23.4%	164 7.9%	18 0.9%	2,078 100.0%
5～10 時間未満	170 14.7%	552 47.7%	320 27.6%	114 9.8%	2 0.2%	1,158 100.0%
10～15 時間未満	121 15.9%	332 43.7%	203 26.7%	97 12.8%	6 0.8%	759 100.0%
15～20 時間未満	57 15.1%	155 41.0%	124 32.8%	41 10.8%	1 0.3%	378 100.0%
20～25 時間未満	36 11.7%	113 36.8%	97 31.6%	59 19.2%	2 0.7%	307 100.0%
25～30 時間未満	14 14.7%	37 38.9%	29 30.5%	14 14.7%	1 1.1%	95 100.0%
30～35 時間未満	11 11.2%	35 35.7%	33 33.7%	19 19.4%	0 0.0%	98 100.0%
35～40 時間未満	6 19.4%	6 19.4%	8 25.8%	11 35.5%	0 0.0%	31 100.0%
40 時間以上	9 11.3%	26 32.5%	26 32.5%	19 23.8%	0 0.0%	80 100.0%
無回答・不明	121 18.9%	266 41.6%	170 26.6%	73 11.4%	10 1.6%	640 100.0%
計	1,250 19.0%	2,945 44.7%	1,668 25.3%	681 10.3%	47 0.7%	6,591 100.0%

### (6) 前残業の有無別

2019年7月の1か月間に決められた業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めることがあったか、すなわち前残業の有無について、スタッフ(非管理職)で「あった」と回答した者では「離職を考えていない」50.0%であり、「離職を考えている」49.7%である。

一方、前残業が「なかった」と回答した者では「離職を考えていない」63.0%、「離職を考えている」36.9%である。「前残業の有無」と「就業継続意向」の関連をみると、前残業が「あった」者は「離職を考えている」傾向が強く、前残業が「なかった」者は「離職を考えていない」傾向が強い。【表 1-2-16】

仕事満足度に関しては、前残業が「あった」と回答した者では「そう思う」8.6%、「ややそう思う」35.7%であり、肯定的な評価をした者の割合は合わせて44.3%である。一方、前残業が「なかった」と回答した者では「そう思う」17.7%、「ややそう思う」44.4%であり、肯定的な評価が合わせて62.1%である。【表 1-2-17】

生活満足度に関しては、前残業が「あった」と回答した者では「そう思う」16.1%、「ややそう思う」43.4%であり、肯定的な評価をした者の割合は合わせて59.5%である。一方、前残業が「なかった」と回答した者では「そう思う」23.4%、「ややそう思う」47.0%であり、肯定的な評価が合わせて70.4%である。【表 1-2-18】

「前残業の有無」と「仕事満足度」および「生活満足度」との関連をみると、前残業が「あった」者は現在の働き方および生活に「満足していない」傾向が強く、前残業が「なかった」者は現在の働き方および生活に「満足している」傾向が強い。

表1-2-16 2019年7月に業務開始時刻前に出勤した経験の有無別の現在の勤務先からの離職意向  
(スタッフ)

	離職を考えていない	離職を考えている	無回答・不明	計
あった	2,036	2,025	12	4,073
	50.0%	49.7%	0.3%	100.0%
なかった	1,566	917	4	2,487
	63.0%	36.9%	0.2%	100.0%
無回答・不明	15	15	1	31
	48.4%	48.4%	3.2%	100.0%
計	3,617	2,957	17	6,591
	54.9%	44.9%	0.3%	100.0%

表1-2-17 2019年7月に業務開始時刻前に出勤した経験の有無別の仕事満足度  
(現在の働き方に満足している) (スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
あった	349	1,455	1,421	810	38	4,073
	8.6%	35.7%	34.9%	19.9%	0.9%	100.0%
なかった	441	1,103	688	229	26	2,487
	17.7%	44.4%	27.7%	9.2%	1.0%	100.0%
無回答・不明	9	7	8	4	3	31
	29.0%	22.6%	25.8%	12.9%	9.7%	100.0%
計	799	2,565	2,117	1,043	67	6,591
	12.1%	38.9%	32.1%	15.8%	1.0%	100.0%

表1-2-18 2019年7月に業務開始時刻前に出勤した経験の有無別の生活満足度  
(現在の生活(家庭生活・地域生活等)に満足している) (スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
あった	655	1,767	1,116	509	26	4,073
	16.1%	43.4%	27.4%	12.5%	0.6%	100.0%
なかった	581	1,169	549	170	18	2,487
	23.4%	47.0%	22.1%	6.8%	0.7%	100.0%
無回答・不明	14	9	3	2	3	31
	45.2%	29.0%	9.7%	6.5%	9.7%	100.0%
計	1,250	2,945	1,668	681	47	6,591
	19.0%	44.7%	25.3%	10.3%	0.7%	100.0%

(7) 業務時間外の残業、自宅への持ち帰り残業の有無別

2019年7月の1か月間に事務作業・院内の看護研究等を業務時間外、もしくは自宅に持ち帰って行ったことがあったかについて、スタッフ(非管理職)で「自宅に持ち帰った」と回答した者では「離職を考えていない」48.5%、「離職を考えている」51.4%である。一方、「自宅に持ち帰っていない」と回答した者では「離職を考えていない」57.8%、「離職を考えている」41.9%である。「自宅に持ち帰った」と回答した者は「離職を考えている」傾向が強く、「自宅に持ち帰っていない」と回答した者は「離職を考えていない」傾向が強い。【表1-2-19】

仕事満足度に関しては、「自宅に持ち帰った」と回答した者では「そう思う」7.8%、「ややそう思う」32.2%であり、肯定的な評価が合わせて40.0%である。一方、「自宅に持ち帰っていない」と回答した者では「そう思う」14.0%、「ややそう思う」42.0%であり、肯定的な評価が合わせて55.9%である。【表1-2-20】

生活満足度に関しては、「自宅に持ち帰った」と回答した者では「そう思う」14.9%、「ややそう思う」41.4%であり、肯定的な評価が合わせて56.3%である。一方、「自宅に持ち帰っていない」と回答した者では「そう思う」20.7%、「ややそう思う」46.1%であり、肯定的な評価が合わせて66.9%である。【表1-2-21】

「業務時間外残業の有無」と「仕事満足度」および「生活満足度」との関連をみると、「自宅に持ち帰った」と回答した者は現在の働き方および生活に「満足していない」傾向が強く、「自宅に持ち帰っていない」と回答した者は現在の働き方および生活に「満足している」傾向が強い。

表1-2-19 2019年7月に仕事を自宅に持ち帰った経験の有無別の就業継続意向 (スタッフ)

	離職を考えていない	離職を考えている	無回答・不明	計
自宅に持ち帰った	956 48.5%	1,015 51.4%	2 0.1%	1,973 100.0%
持ち帰っていない	2,649 57.8%	1,923 41.9%	14 0.3%	4,586 100.0%
無回答・不明	12 37.5%	19 59.4%	1 3.1%	32 100.0%
計	3,617 54.9%	2,957 44.9%	17 0.3%	6,591 100.0%

表1-2-20 2019年7月に仕事を自宅に持ち帰った経験の有無別の仕事満足度 (現在の働き方に満足している) (スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
自宅に持ち帰った	154 7.8%	636 32.2%	744 37.7%	430 21.8%	9 0.5%	1,973 100.0%
持ち帰っていない	640 14.0%	1,924 42.0%	1,363 29.7%	608 13.3%	51 1.1%	4,586 100.0%
無回答・不明	5 15.6%	5 15.6%	10 31.3%	5 15.6%	7 21.9%	32 100.0%
計	799 12.1%	2,565 38.9%	2,117 32.1%	1,043 15.8%	67 1.0%	6,591 100.0%

表1-2-21 2019年7月に仕事を自宅に持ち帰った経験の有無別の生活満足度  
(現在の生活(家庭生活・地域生活等)に満足している) (スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
自宅に持ち帰った	294	817	573	280	9	1,973
	14.9%	41.4%	29.0%	14.2%	0.5%	100.0%
持ち帰っていない	950	2,116	1,090	398	32	4,586
	20.7%	46.1%	23.8%	8.7%	0.7%	100.0%
無回答・不明	6	12	5	3	6	32
	18.8%	37.5%	15.6%	9.4%	18.8%	100.0%
計	1,250	2,945	1,668	681	47	6,591
	19.0%	44.7%	25.3%	10.3%	0.7%	100.0%

### (8) 勤務間インターバルが11時間未満となった経験の有無別

2019年8月の1か月間で、勤務間インターバル(前日の実際の終業時刻と翌日の始業時刻との間隔)が11時間未満となった経験の有無について、スタッフ(非管理職)で「あった」と回答した者では「離職を考えていない」47.0%、「離職を考えている」52.9%である。一方、勤務間インターバルが11時間未満となったことが「なかった」と回答した者では、「離職を考えていない」56.8%、「離職を考えている」43.0%である。「勤務間インターバルが11時間未満となった経験の有無」と「就業継続意向」の関連をみると、「あった」と回答した者は「離職を考えている」傾向が強く、「なかった」と回答した者は「離職を考えていない」傾向が強い。【表1-2-22】

仕事満足度に関しては、勤務間インターバルが11時間未満となったことが「あった」と回答した者では「そう思う」5.8%、「ややそう思う」29.5%であり、肯定的な評価が合わせて35.4%である。一方、勤務間インターバルが11時間未満となったことが「なかった」と回答した者では「そう思う」13.5%、「ややそう思う」41.1%であり、肯定的な評価が合わせて54.6%である。【表1-2-23】

生活満足度に関しては、勤務間インターバルが11時間未満となったことが「あった」と回答した者では「そう思う」13.7%、「ややそう思う」40.8%であり、肯定的な評価が合わせて54.5%である。一方、勤務間インターバルが11時間未満となったことが「なかった」と回答した者では「そう思う」20.2%、「ややそう思う」45.5%であり、肯定的な評価が合わせて65.8%である。「勤務間インターバルが11時間未満となった経験の有無」と「仕事満足度」および「生活満足度」との関連をみると、「あった」と回答した者は現在の働き方および生活に「満足していない」傾向が強く、「なかった」と回答した者は現在の働き方および生活に「満足している」傾向が強い。

【表1-2-24】

表1-2-22 勤務間インターバルが11時間未満となった経験の有無別の就業継続意向 (スタッフ)

	離職を考えていない	離職を考えている	無回答・不明	計
あった	557	627	1	1,185
	47.0%	52.9%	0.1%	100.0%
なかった	3,049	2,307	12	5,368
	56.8%	43.0%	0.2%	100.0%
無回答・不明	11	23	4	38
	28.9%	60.5%	10.5%	100.0%
計	3,617	2,957	17	6,591
	54.9%	44.9%	0.3%	100.0%

表1-2-23 勤務間インターバルが11時間未満となった経験の有無別の仕事満足度  
(現在の働き方に満足している) (スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
あった	69	350	445	314	7	1,185
	5.8%	29.5%	37.6%	26.5%	0.6%	100.0%
なかった	727	2,206	1,660	725	50	5,368
	13.5%	41.1%	30.9%	13.5%	0.9%	100.0%
無回答・不明	3	9	12	4	10	38
	7.9%	23.7%	31.6%	10.5%	26.3%	100.0%
計	799	2,565	2,117	1,043	67	6,591
	12.1%	38.9%	32.1%	15.8%	1.0%	100.0%

表1-2-24 勤務間インターバルが11時間未満となった経験の有無別の生活満足度  
(現在の生活(家庭生活・地域生活等)に満足している) (スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
あった	162	484	355	181	3	1,185
	13.7%	40.8%	30.0%	15.3%	0.3%	100.0%
なかった	1,085	2,445	1,306	498	34	5,368
	20.2%	45.5%	24.3%	9.3%	0.6%	100.0%
無回答・不明	3	16	7	2	10	38
	7.9%	42.1%	18.4%	5.3%	26.3%	100.0%
計	1,250	2,945	1,668	681	47	6,591
	19.0%	44.7%	25.3%	10.3%	0.7%	100.0%

### (9) 夜勤中の仮眠の取得状況に対する満足度別

夜勤中の仮眠の取得状況に対して「満足」「やや満足」と回答した者では、「離職を考えていない」と回答した割合は「満足」では61.2%、「やや満足」では59.7%である。一方、仮眠の取得状況に対して「不満」「やや不満」と回答した者では、「離職を考えていない」と回答した割合は「不満」では39.6%、「やや不満」では54.2%である。【表1-2-25】

夜勤中の仮眠の取得状況に対して「満足」「やや満足」と回答した者では、仕事満足度について「そう思う」と「ややそう思う」の肯定的な評価を合わせた割合が「満足」では71.2%、「やや満足」では64.0%である。一方、仮眠の取得状況に対して「不満」「やや不満」と回答した者では、仕事満足度について「そう思う」と「ややそう思う」の肯定的な評価を合わせた割合は「不満」では24.8%、「やや不満」では43.1%である。【表1-2-26】

夜勤中の仮眠の取得状況に対して「満足」「やや満足」と回答した者では、生活満足度について「そう思う」と「ややそう思う」の肯定的な評価を合わせた割合が「満足」では80.2%、「やや満足」では73.6%である。一方、仮眠の取得状況に対して「不満」「やや不満」と回答した者では、生活満足度について「そう思う」と「ややそう思う」の肯定的な評価を合わせた割合は「不満」では49.5%、「やや不満」では60.0%である。【表1-2-27】

表1-2-25 夜勤中の仮眠の取得状況に対する満足度別の就業継続意向（スタッフ）

	離職を考えていない	離職を考えている	無回答・不明	計
満足	287	181	1	469
	61.2%	38.6%	0.2%	100.0%
やや満足	546	365	3	914
	59.7%	39.9%	0.3%	100.0%
どちらともいえない	753	587	6	1346
	55.9%	43.6%	0.4%	100.0%
やや不満	430	363	0	793
	54.2%	45.8%	0.0%	100.0%
不満	283	430	2	715
	39.6%	60.1%	0.3%	100.0%
仮眠していない	353	361	1	715
	49.4%	50.5%	0.1%	100.0%
無回答・不明	7	7	0	14
	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
計	2,659	2294	13	4,966
	53.5%	46.2%	0.3%	100.0%

注 勤務形態として「オンコール」を選択した人の回答は除外したデータとなっている。

表1-2-26 夜勤中の仮眠の取得状況に対する満足度別の仕事満足度（現在の働き方に満足している）（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
満足	141	193	105	29	1	469
	30.1%	41.2%	22.4%	6.2%	0.2%	100.0%
やや満足	141	444	259	64	6	914
	15.4%	48.6%	28.3%	7.0%	0.7%	100.0%
どちらともいえない	112	558	495	168	13	1,346
	8.3%	41.5%	36.8%	12.5%	1.0%	100.0%
やや不満	56	286	318	126	7	793
	7.1%	36.1%	40.1%	15.9%	0.9%	100.0%
不満	19	158	260	272	6	715
	2.7%	22.1%	36.4%	38.0%	0.8%	100.0%
仮眠していない	41	203	261	206	4	715
	5.7%	28.4%	36.5%	28.8%	0.6%	100.0%
無回答・不明	3	3	1	1	6	14
	21.4%	21.4%	7.1%	7.1%	42.9%	100.0%
計	513	1,845	1,699	866	43	4,966
	10.3%	37.2%	34.2%	17.4%	0.9%	100.0%

注 勤務形態として「オンコール」を選択した人の回答は除外したデータとなっている。

表1-2-27 夜勤中の仮眠の取得状況に対する満足度別の生活満足度  
(現在の生活(家庭生活・地域生活等)に満足している) (スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
満足	170 36.2%	206 43.9%	73 15.6%	20 4.3%	0 0.0%	469 100.0%
やや満足	202 22.1%	471 51.5%	180 19.7%	56 6.1%	5 0.5%	914 100.0%
どちらともいえない	206 15.3%	624 46.4%	382 28.4%	126 9.4%	8 0.6%	1,346 100.0%
やや不満	104 13.1%	372 46.9%	230 29.0%	82 10.3%	5 0.6%	793 100.0%
不満	99 13.8%	255 35.7%	212 29.7%	146 20.4%	3 0.4%	715 100.0%
仮眠していない	96 13.4%	278 38.9%	214 29.9%	123 17.2%	4 0.6%	715 100.0%
無回答・不明	3 21.4%	4 28.6%	2 14.3%	0 0.0%	5 35.7%	14 100.0%
計	880 17.7%	2,210 44.5%	1,293 26.0%	553 11.1%	30 0.6%	4,966 100.0%

注 勤務形態として「オンコール」を選択した人の回答は除外したデータとなっている。

#### (10) 夜勤中の仮眠環境に対する満足度別

夜勤中の仮眠環境に対して「満足」「やや満足」と回答した者では、「離職を考えていない」と回答した割合は「満足」では62.0%、「やや満足」では63.0%である。一方、仮眠環境に対して「不満」「やや不満」と回答した者では、「離職を考えていない」と回答した割合は「不満」では40.2%、「やや不満」では52.6%である。【表1-2-28】

夜勤中の仮眠環境に対して「不満」であると回答した者では、仕事満足度について「そう思う」と「ややそう思う」の肯定的な評価を合わせた割合は「不満」では69.2%である。【表1-2-29】

夜勤中の仮眠環境に対して「満足」「やや満足」と回答した者では、生活満足度について「そう思う」と「ややそう思う」の肯定的な評価を合わせた割合は「満足」では80.0%、「やや満足」では71.9%である。一方、仮眠環境に対して「不満」「やや不満」と回答した者では、生活満足度について「そう思う」と「ややそう思う」の肯定的な評価を合わせた割合は「不満」では52.7%、「やや不満」では58.7%である。【表1-2-30】

表1-2-28 夜勤中の仮眠室等の環境に対する満足度別の就業継続意向（スタッフ）

	離職を考えていない	離職を考えている	無回答・不明	計
満足	272	165	2	439
	62.0%	37.6%	0.5%	100.0%
やや満足	590	343	4	937
	63.0%	36.6%	0.4%	100.0%
どちらともいえない	548	424	2	974
	56.3%	43.5%	0.2%	100.0%
やや不満	548	492	1	1,041
	52.6%	47.3%	0.1%	100.0%
不満	338	499	3	840
	40.2%	59.4%	0.4%	100.0%
無回答・不明	3	3	0	6
	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
計	2,299	1,926	12	4,237
	54.3%	45.5%	0.3%	100.0%

注 勤務形態として「オンコール」を選択した人の回答は除外したデータとなっている。

表1-2-29 夜勤中の仮眠室等の環境に対する満足度別の仕事満足度（現在の働き方に満足している）（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
満足	126	185	97	28	3	439
	28.7%	42.1%	22.1%	6.4%	0.7%	100.0%
やや満足	133	455	259	83	7	937
	14.2%	48.6%	27.6%	8.9%	0.7%	100.0%
どちらともいえない	97	420	331	117	9	974
	10.0%	43.1%	34.0%	12.0%	0.9%	100.0%
やや不満	73	361	435	163	9	1,041
	7.0%	34.7%	41.8%	15.7%	0.9%	100.0%
不満	39	215	314	267	5	840
	4.6%	25.6%	37.4%	31.8%	0.6%	100.0%
無回答・不明	1	3	1	1	0	6
	16.7%	50.0%	16.7%	16.7%	0.0%	100.0%
計	469	1,639	1,437	659	33	4,237
	11.1%	38.7%	33.9%	15.6%	0.8%	100.0%

注 勤務形態として「オンコール」を選択した人の回答は除外したデータとなっている。

表1-2-30 夜勤中の仮眠室等の環境に対する満足度別の生活満足度  
(現在の生活(家庭生活・地域生活等)に満足している)(スタッフ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
満足	153 34.9%	198 45.1%	69 15.7%	18 4.1%	1 0.2%	439 100.0%
やや満足	192 20.5%	482 51.4%	202 21.6%	55 5.9%	6 0.6%	937 100.0%
どちらともいえない	157 16.1%	468 48.0%	254 26.1%	91 9.3%	4 0.4%	974 100.0%
やや不満	147 14.1%	464 44.6%	315 30.3%	110 10.6%	5 0.5%	1,041 100.0%
不満	129 15.4%	314 37.4%	236 28.1%	156 18.6%	5 0.6%	840 100.0%
無回答・不明	3 50.0%	2 33.3%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	6 100.0%
計	781 18.4%	1,928 45.5%	1,077 25.4%	430 10.1%	21 0.5%	4,237 100.0%

注 勤務形態として「オンコール」を選択した人の回答は除外したデータとなっている。

#### (11) 看護ケアに費やす時間の確保の程度別

所属する部署において、看護ケアに費やす時間を十分にとることができるかに対して、「そう思う」「ややそう思う」と回答した者では、「離職を考えていない」割合は「そう思う」で72.1%、「ややそう思う」で63.1%である。一方、看護ケアに費やす時間を十分にとることができるかに対して、「そう思わない」「あまりそう思わない」と回答した者では、「離職を考えていない」割合は「そう思わない」では35.9%、「あまりそう思わない」では53.9%である。【表1-2-31】

看護ケアに費やす時間を十分にとることができるかに対して、「そう思う」「ややそう思う」と回答した者では、仕事満足度について「そう思う」と「ややそう思う」の肯定的な評価を合わせた割合は「そう思う(時間を確保できる)」で85.3%、「ややそう思う(やや時間を確保できる)」で69.2%である。一方、看護ケアに費やす時間を十分にとることができるかに対し、「そう思わない」「あまりそう思わない」と回答した者では、仕事満足度について「そう思う」と「ややそう思う」の肯定的な評価を合わせた割合は「そう思わない(時間を確保できない)」で18.8%、「あまりそう思わない(あまり時間を確保できない)」で45.1%である。【表1-2-32】

看護ケアに費やす時間を十分にとることができるかに対して、「そう思う」「ややそう思う」と回答した者では、生活満足度について「そう思う」と「ややそう思う」の肯定的な評価を合わせた割合は「そう思う(時間を確保できる)」で84.4%、「ややそう思う(やや時間を確保できる)」で75.2%である。一方、看護ケアに費やす時間を十分にとることができるかに対し、「そう思わない」「あまりそう思わない」と回答した者では、生活満足度について「そう思う」と「ややそう思う」の肯定的な評価を合わせた割合は「そう思わない(時間を確保できない)」で44.1%、「あまりそう思わない(あまり時間を確保できない)」で59.7%である。【表1-2-33】

**表1-2-31 看護ケアに費やす時間の確保の程度**  
**(あなたの部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる) 別の就業継続意向 (スタッフ)**

	離職を考えていない	離職を考えている	無回答・不明	計
そう思う	397	154	0	551
	72.1%	27.9%	0.0%	100.0%
ややそう思う	1,297	752	5	2,054
	63.1%	36.6%	0.2%	100.0%
あまりそう思わない	1,466	1,248	6	2,720
	53.9%	45.9%	0.2%	100.0%
そう思わない	426	759	2	1,187
	35.9%	63.9%	0.2%	100.0%
無回答・不明	31	44	4	79
	39.2%	55.7%	5.1%	100.0%
計	3,617	2,957	17	6,591
	54.9%	44.9%	0.3%	100.0%

**表1-2-32 看護ケアに費やす時間の確保の程度**  
**(あなたの部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる) 別の仕事満足度 (現在の働き方に満足している) (スタッフ)**

	仕事満足度					計
	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	
そう思う	265	205	54	24	3	551
	48.1%	37.2%	9.8%	4.4%	0.5%	100.0%
ややそう思う	315	1,106	506	119	8	2,054
	15.3%	53.8%	24.6%	5.8%	0.4%	100.0%
あまりそう思わない	171	1,056	1,117	361	15	2,720
	6.3%	38.8%	41.1%	13.3%	0.6%	100.0%
そう思わない	37	186	425	534	5	1,187
	3.1%	15.7%	35.8%	45.0%	0.4%	100.0%
無回答・不明	11	12	15	5	36	79
	13.9%	15.2%	19.0%	6.3%	45.6%	100.0%
計	799	2,565	2,117	1,043	67	6,591
	12.1%	38.9%	32.1%	15.8%	1.0%	100.0%

**表1-2-33 看護ケアに費やす時間の確保の程度**  
**(あなたの部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる) 別の**  
**生活満足度 (現在の生活 (家庭生活・地域生活等) に満足している) (スタッフ)**

	生活満足度					計
	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	
そう思う	290 52.6%	175 31.8%	61 11.1%	21 3.8%	4 0.7%	551 100.0%
ややそう思う	448 21.8%	1,097 53.4%	401 19.5%	104 5.1%	4 0.2%	2,054 100.0%
あまりそう思わない	331 12.2%	1,294 47.6%	831 30.6%	254 9.3%	10 0.4%	2,720 100.0%
そう思わない	160 13.5%	363 30.6%	365 30.7%	296 24.9%	3 0.3%	1,187 100.0%
無回答・不明	21 26.6%	16 20.3%	10 12.7%	6 7.6%	26 32.9%	79 100.0%
計	1,250 19.0%	2,945 44.7%	1,668 25.3%	681 10.3%	47 0.7%	6,591 100.0%

**(12) 暴力・ハラスメントの有無別**

患者・患者の家族等からの暴力・ハラスメントの有無について、「あり」と回答した者では、「離職を考えていない」47.7%、「離職を考えている」52.3%に対して、暴力・ハラスメントが「なし」と回答した者は「離職を考えていない」58.0%、「離職を考えている」41.7%である。【表1-2-34】

患者・患者の家族などからの暴力・ハラスメントに「あり」と回答した者で、仕事満足度について「そう思う」と「ややそう思う」の肯定的な評価を合わせた割合は43.3%である。一方、暴力・ハラスメントに「なし」と回答した者では、仕事満足度「そう思う」「ややそう思う」の肯定的な評価を合わせた割合は54.3%である。【表1-2-35】

生活満足度については暴力・ハラスメントが「あり」と回答した者で「そう思う」15.6%、「そう思わない」13.8%に対して、暴力・ハラスメントが「なし」と回答した者で「そう思う」20.3%、「そう思わない」20.8%である。【表1-2-36】

他方、同じ勤務先の職員からの暴力・ハラスメントの有無について、「あり」と回答した者では、「離職を考えていない」39.4%、「離職を考えている」60.4%に対して、暴力・ハラスメントが「なし」と回答した者は「離職を考えていない」60.5%、「離職を考えている」39.3%である。【表1-2-37】

勤務先の職員からの暴力・ハラスメントに「あり」と回答した者で、仕事満足度について「そう思う」と「ややそう思う」の肯定的な評価を合わせた割合は35.5%である。一方、暴力・ハラスメントに「なし」と回答した者では、仕事満足度「そう思う」「ややそう思う」の肯定的な評価を合わせた割合は56.6%である。【表1-2-38】

生活満足度については暴力・ハラスメントが「あり」と回答した者で「そう思う」と「ややそう思う」の肯定的な評価を合わせた割合は53.2%である。一方、暴力・ハラスメントに「なし」と回答した者では、仕事満足度「そう思う」「ややそう思う」の肯定的な評価を合わせた割合は67.2%である。【表1-2-39】

表1-2-34 暴力・ハラスメント（患者・患者の家族等）の有無別の就業継続意向（スタッフ）

	離職を考えていない	離職を考えている	無回答・不明	計
あり	883	968	1	1,852
	47.7%	52.3%	0.1%	100.0%
なし	2,672	1,924	13	4,609
	58.0%	41.7%	0.3%	100.0%
無回答・不明	62	65	3	130
	47.7%	50.0%	2.3%	100.0%
計	3,617	2,957	17	6,591
	54.9%	44.9%	0.3%	100.0%

表1-2-35 暴力・ハラスメント（患者・患者の家族等）の有無別の仕事満足度（現在の働き方に満足している）（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
あり	171	630	646	393	12	1,852
	9.2%	34.0%	34.9%	21.2%	0.6%	100.0%
なし	615	1,888	1,432	623	51	4,609
	13.3%	41.0%	31.1%	13.5%	1.1%	100.0%
無回答・不明	13	47	39	27	4	130
	10.0%	36.2%	30.0%	20.8%	3.1%	100.0%
計	799	2,565	2,117	1,043	67	6,591
	12.1%	38.9%	32.1%	15.8%	1.0%	100.0%

表1-2-36 暴力・ハラスメント（患者・患者の家族等）の有無別の生活満足度（現在の生活（家庭生活・地域生活等）に満足している）（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
あり	289	796	503	255	9	1,852
	15.6%	43.0%	27.2%	13.8%	0.5%	100.0%
なし	935	2,088	1,136	413	37	4,609
	20.3%	45.3%	24.6%	9.0%	0.8%	100.0%
無回答・不明	26	61	29	13	1	130
	20.0%	46.9%	22.3%	10.0%	0.8%	100.0%
計	1,250	2,945	1,668	681	47	6,591
	19.0%	44.7%	25.3%	10.3%	0.7%	100.0%

表1-2-37 暴力・ハラスメント（職員間）の有無別の就業継続意向（スタッフ）

	離職を考えていない	離職を考えている	無回答・不明	計
あり	662	1,015	3	1,680
	39.4%	60.4%	0.2%	100.0%
なし	2,893	1,877	11	4,781
	60.5%	39.3%	0.2%	100.0%
無回答・不明	62	65	3	130
	47.7%	50.0%	2.3%	100.0%
計	3,617	2,957	17	6,591
	54.9%	44.9%	0.3%	100.0%

第6章「就業継続が可能な看護職の働き方」に関連する要因の検討

表1-2-38 暴力・ハラスメント（職員間）の有無別の仕事満足度  
（現在の働き方に満足している）（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
あり	123	474	608	468	7	1,680
	7.3%	28.2%	36.2%	27.9%	0.4%	100.0%
なし	663	2,044	1,470	548	56	4,781
	13.9%	42.8%	30.7%	11.5%	1.2%	100.0%
無回答・不明	13	47	39	27	4	130
	10.0%	36.2%	30.0%	20.8%	3.1%	100.0%
計	799	2,565	2,117	1,043	67	6,591
	12.1%	38.9%	32.1%	15.8%	1.0%	100.0%

表1-2-39 暴力・ハラスメント（職員間）の有無別の生活満足度  
（現在の生活（家庭生活・地域生活等）に満足している）（スタッフ）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答・不明	計
あり	251	643	470	306	10	1,680
	14.9%	38.3%	28.0%	18.2%	0.6%	100.0%
なし	973	2,241	1,169	362	36	4,781
	20.4%	46.9%	24.5%	7.6%	0.8%	100.0%
無回答・不明	26	61	29	13	1	130
	20.0%	46.9%	22.3%	10.0%	0.8%	100.0%
計	1,250	2,945	1,668	681	47	6,591
	19.0%	44.7%	25.3%	10.3%	0.7%	100.0%

## 2. 「就業継続が可能な働き方」に関連する要因の検討

本調査では、病院の職員調査のデータを用いて、すべての看護職が自身の状況に応じて、健康で安全に、安心して専門職としてやりがいを持って働き続けられる「就業継続が可能な働き方」に関連する要因の検討を行っている。

### 1) 分析の方法

まず、個々の看護職が「就業継続が可能な看護職の働き方」を実現している状態について、「就業継続意向」「仕事満足度」「生活満足度」「自覚的疲労度」「自覚的健康度」の5つから構成されると仮定している。

その上で、それらの要素が良好な状態となり得る影響を有する労働環境、労働条件に関する指標間の因果構造について、共分散構造分析を用いて検討した。なお、共分散構造分析については、複数の要因が関連している因果構造をパス図によってモデル化して、分析によって得られた結果から、着目している要因間の因果関係とその強さ等を検証することが可能であることから、本分析に用いている。

### 2) 分析の結果 「就業継続が可能な働き方」に関連する基本的な要因

結果は、「就業継続意向」「仕事満足度」「生活満足度」「自覚的疲労度」「自覚的健康度」より構成される「就業継続が可能な看護職の働き方」との因果関係が推測される要因として、(1)夜勤の負担、(2)時間外労働、(3)仕事のコントロール感、(4)暴力・ハラスメントの4つが抽出された。

したがって、それらの要因を構成する労働環境や労働条件の指標が良好な状態であること、すなわち夜勤の負担が軽減され、時間外労働時間が短縮し、暴力・ハラスメントがなく、自分のペースで仕事が出来て、順番・やり方を決めることができるなどの仕事のコントロール感が高いことによって、看護職個人の(5)職場に対する評価が高まり、最終的に就業継続が可能な働き方の実現に結びつく、という因果構造をパス図によってモデル化した。【図】

本分析から得られたパス図より、夜勤の負担、時間外労働、暴力・ハラスメント、仕事のコントロール感による看護職個人の職場に対する評価に対する影響を経由して、「就業継続が可能な看護職の働き方」の検討につながる考え方に見いだされた。

なお、(5)「職場への評価」に対する、(1)夜勤の負担、(2)時間外労働、(3)仕事のコントロール感、(4)暴力・ハラスメントの要因ごとの因果関係の大きさおよび、各要因を構成する変数とその影響の大きさは以下の通りである。(「」の各要因、指標に続く( )内の値は、共分散構造分析におけるパス係数であり、それぞれの要因間や要因と対応する指標による影響の大きさを示す)

#### (1) 夜勤の負担

「職場に対する評価」に対して、「夜勤の負担」(.40)が影響していた。

また、「夜勤の負担」を構成する指標については、「仮眠取得の満足度」(.74)、「仮眠環境の満足度」(.71)、「勤務間インターバル」(.15)、「総夜勤時間」(.09)の順に影響が大きい。

#### (2) 時間外労働

「職場に対する評価」に対して、「時間外労働」(.25)が影響していた。

また、「時間外労働」を構成する指標については、影響が大きい順に「超過勤務時間」(.59)、「業務開始前に出勤した回数(業務開始前出勤)」(.34)、「持ち帰り仕事の時間(持ち帰り時間)」(.32)となっていた。

#### (3) 仕事のコントロール感

「職場に対する評価」に対して、「仕事のコントロール感」(.39)が影響していた。

また、「仕事のコントロール感」を構成する指標については、影響が大きい順に「自分で仕事の順番、やり方を決めることができる」(.77)、「自分のペースで仕事ができる」(.74)、「職場の仕事の方針は自分の意見を反映できる」(.51)となっていた。

#### (4) 暴力・ハラスメント

「職場に対する評価」に対して、「暴力・ハラスメント」(.33)が影響していた。

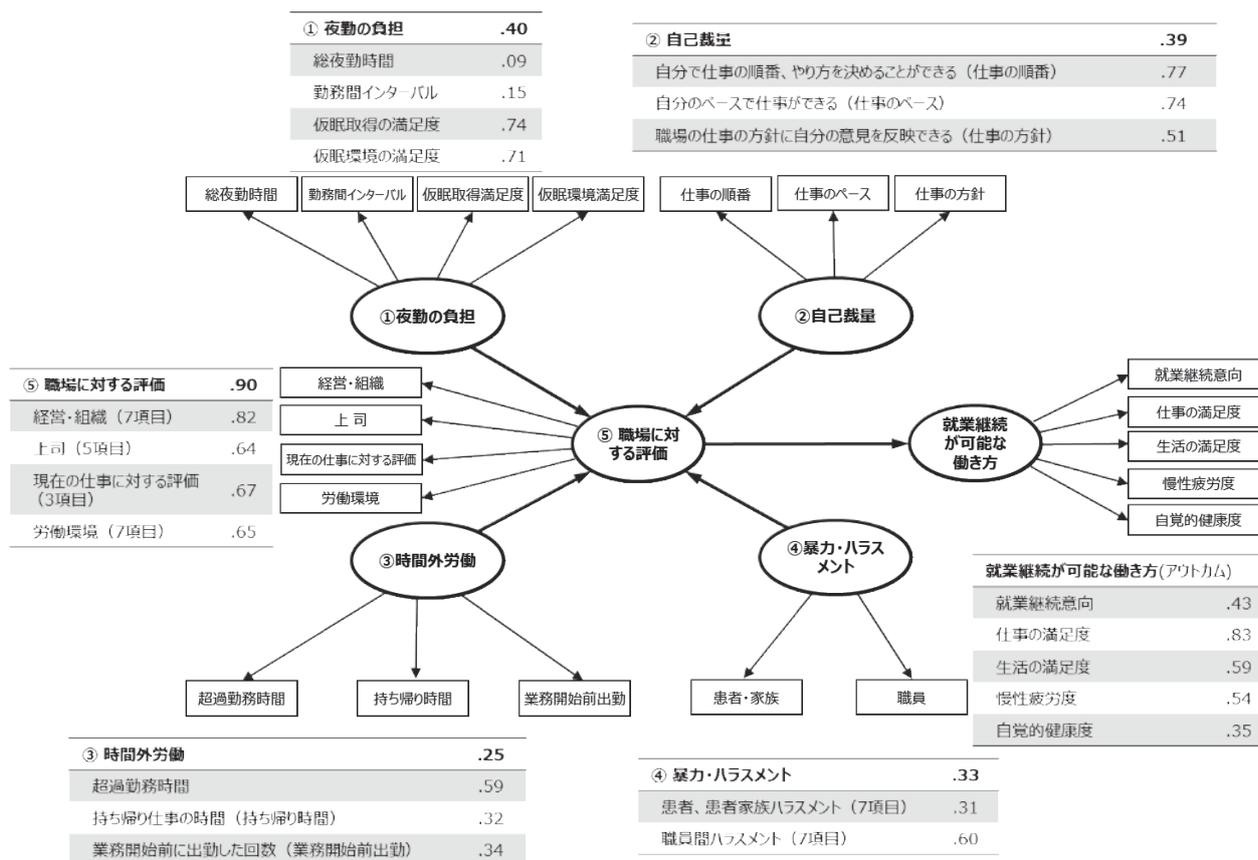
## 第6章「就業継続が可能な看護職の働き方」に関連する要因の検討

また、「暴力・ハラスメント」を構成する指標については、影響が大きい順に「同じ勤務先の職員からのハラスメント」(.60)、「患者、患者の家族等からのハラスメント」(.31)の順となっていた。

### (5) 職場に対する評価

「職場に対する評価」を構成する指標については、「経営・組織」(.82)、「現在の仕事に関する評価」(.67)、「労働環境」(.65)、「上司」(.64)の順に影響が大きい。

一方、「就業継続が可能な働き方」を構成する指標については、「仕事満足度」(.83)、「生活満足度」(.59)、「自覚的疲労度」(.54)、「就業継続意向」(.43)、「自覚的健康度」(.35)の順に影響が大きく、「職場に対する評価」(.90)は「就業継続が可能な働き方」に影響していた。



図「就業継続が可能な働き方」と関連する要因の因果構造

なお、分析に投入した変数について、調査票の質問のワーディングを以下に示す。

#### ① 夜勤の負担

総夜勤時間: 「実際の1か月間の夜勤の総時間数(休憩・仮眠時間を含む)」

勤務間インターバル: 「2019年8月の1か月間で、前日の実際の終業時刻と翌日の始業時刻の間の勤務間インターバルが11時間未満となった回数」

仮眠取得の満足度: 「夜勤中の仮眠の取得状況に対する満足度」

仮眠環境の満足度: 「夜勤中の仮眠室等の環境(静か、明るすぎない等心身を休めることのできる環境)に対する満足度」

#### ② 仕事のコントロール感

仕事の順番: 「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」

仕事のペース: 「自分のペースで仕事ができる」

仕事の方針: 「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」

③時間外労働

超過勤務時間:「2019年7月の1か月間に実際に行った時間外労働の時間数」

持ち帰り時間数:「2019年7月の1か月間に事務作業・院内の看護研究等を業務時間外、もしくは自宅に持ち帰って行った場合の時間数」

業務開始前出勤:「2019年7月の1か月間に決められた業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めた回数」

④暴力・ハラスメント

・患者、患者家族ハラスメント

「意に反する性的な言動(性的な冗談やからかい、食事やデートへのしつような誘い、身体への不必要な接触等)」

「身体的な攻撃(暴行・傷害。例えば、蹴る、胸ぐらをつかむ、物を投げつける等)」

「精神的な攻撃(脅迫・暴言等。例えば、同僚の前で無能扱いする、必要以上に長時間にわたり繰り返し叱る等)」

「人間関係からの切り離し(隔離・仲間を外す・無視。例えば、挨拶しても無視される、根拠の無い悪い噂を流される等)」

「過大な要求(業務上の明かに不要なことや遂行不可能なことの強制。仕事の妨害。例えば、終業時間に過大な仕事を毎回押しつけられる等)」

「過少な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)」

「個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること。例えば、個人のスマホを勝手にのぞく、休みの理由をしつこく聞く等)」

・職員間ハラスメント

「意に反する性的な言動(性的な冗談やからかい、食事やデートへのしつような誘い、身体への不必要な接触等)」

「身体的な攻撃(暴行・傷害。例えば、蹴る、胸ぐらをつかむ、物を投げつける等)」

「精神的な攻撃(脅迫・暴言等。例えば、同僚の前で無能扱いする、必要以上に長時間にわたり繰り返し叱る等)」

「人間関係からの切り離し(隔離・仲間を外す・無視。例えば、挨拶しても無視される、根拠の無い悪い噂を流される等)」

「過大な要求(業務上の明かに不要なことや遂行不可能なことの強制。仕事の妨害。例えば、終業時間に過大な仕事を毎回押しつけられる等)」

「過少な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)」

「個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること。例えば、個人のスマホを勝手にのぞく、休みの理由をしつこく聞く等)」

⑤職場に対する評価

・経営・組織:

「看護職員を大切にしている組織である」

「今の勤務先は目先の利益にとらわれず、長期的な視点にたった経営をしている」

「今の勤務先の将来に不安はない」

「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」

「あなたの部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」

「現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当である」

「組織は能力開発のための研修の実施、またはその参加を支援してくれる」

・上司:

「あなたの部署では上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合える」

「上司は自身の考え方や方針を十分に説明している」

「上司はあなたの考え方をよく聞いて、理解している」

「上司は仕事の成果について公正に評価している」

「上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている」

・現在の仕事に対する評価:

- 「現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である」
- 「現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている」
- 「現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である」

・労働環境:

- 「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる」
- 「必要に応じて休職が認められる」
- 「必要に応じて今の雇用形態のまま、短時間勤務に変更できる」
- 「有給休暇は必要に応じて取得できる」
- 「一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる」
- 「定時に終わることができる業務である」
- 「勤務表作成時に個人の希望が通りやすい」

⑥持続可能な働き方

就業継続意向:「現在の勤務先からの離職をお考えですか」

仕事満足度:「現在の働き方に満足している」

生活満足度:「現在の生活(家庭生活・地域生活等)に満足している」

自覚的疲労度:「ひどく疲れた」「へとへとだ」「だるい」「気がはりつめている」「不安だ」

「落ち着かない」「ゆううつだ」「何をしても面倒だ」「気分が晴れない」

「食欲がない」「よく眠れない」

自覚的健康度:「あなたが普段ご自分で考える自身の健康状況」

### 3) 分析の結果 「就業継続」の実現に関連する項目(条件)

また、前節2)で「就業継続が可能な看護職の働き方」の関連要因を構造的な視点から検討することと併せて、ここでは「就業継続意向」の質問に対して「現在の就業先から、離職を考えている」と回答した者に着目した上で、「どのような項目(条件)」の実現によって、現在の就業先で働き続けたいと考えるかについても上位3つの選択回答を求める方法で詳しくみた。

記述統計の結果は、「仕事に見合った賃金額である」が病院の職員では43.9%、有床診療所の職員では32.5%でそれぞれ最も多く選択され、看護職個人が担っている業務・職務や役割、貢献に対する評価・処遇がなされ、納得感や公平感を得られる賃金の重要性が高い傾向がみられた。

「離職を考えていない」場合、現在の就業先で継続して働きたいと考える理由は、「同僚との関係が良い」36.9%、「通勤の利便性が良い」28.6%、「勤務形態が希望通り」および「時間外労働(残業)が少ない」27.5%などである。【第3章および第5章、表4-9-2】

## 調査票



## 「2019年 病院および有床診療所における看護実態調査」

日本看護協会では、この度、看護職員の確保・定着などの需給動向や看護に関する制度改革への対応状況をはじめとした、労働環境に関する実態を把握し、看護職が安全に、安心して働き続けられる職場づくり、持続可能な働き方などに関して検討するための資料を得ることを目的として、毎年実施している「病院看護実態調査」の調査項目を拡充し「2019年 病院および有床診療所における看護実態調査」を企画いたしました。

本調査は全国のおよそ 8,300 病院の看護管理代表者の方々を対象としており、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。

本調査に対し、自由意思によるご協力をお願いいたします。なお、ご協力いただけない場合も、皆様の不利益となることはありません。

ご回答いただきました調査票は、日本看護協会が個人情報保護（機密保持）の契約を締結した調査の委託業者により回収、集計した後、厳密に管理し、一定期間後に本会が適切な方法により廃棄いたします。

なお、本調査票の右上に、「施設コード」を記載しております。これは、ご回答いただきましたデータと、同時に実施する看護職員の方を対象とした「職員調査」より得られるデータとの、統合と分析に活用させていただくものです。施設コードは貴病院や職員の方が特定できないような形で使用し、施設調査と職員調査のデータはそれぞれ別に管理いたします。また、結果の分析に際しては、施設コードとは別の新たな ID を用いて統計処理を行いますので、関係の皆様にご迷惑をおかけすることは一切ございません。

本調査にご協力いただける場合は、調査票にご記入の上、同封の返信用封筒でのご返送をお願い致します。

**2019年9月30日(月) までのご投函、ご送付をお願いいたします。(切手は不要です)**

調査結果は、日本看護協会の広報媒体(公式ホームページ、協会ニュース)、学会発表等を通じて公表する予定です。なお、調査報告書は年度内に刊行の予定です。

本調査は日本看護協会研究倫理委員会による倫理審査を受け、承認されております。

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。

- ※1 調査票は全部で 15 頁 あります。該当する質問にご回答をお願いいたします。
- ※2 ご回答は、該当する選択肢に○をつけるか、内に該当する文字、または数字をご記入下さい。
- ※3 質問によって、ご回答いただく選択肢は、[○印は 1 つ] や [○印はいくつでも]などの指定があります。
- ※4 期日や期間の指定のない質問については、2019年9月1日時点 の状況をご記入下さい。
- ※5 回答に要する時間は、関係各所に分担でのご記入などをお願いした上で概ね 60 分です。

アンケートへのご回答に先立ちまして、調査の趣旨(前頁)をご理解いただき、ご協力いただける場合は下記の同意のチェックボックスに☑を入れて下さい。  
調査の趣旨を理解し、回答に同意します。☐ ← チェックをお願いいたします。

問1 貴病院についてお伺いします。

1) 所在する都道府県

都・道・府・県

2) 所在する市区町村 [○印は1つ]

1. 政令指定都市      2. 東京 23 区      3. 市      4. 町村

3) 設置主体 [○印は1つ]

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| 1. 厚生労働省(国立ハンセン病療養所等)     | 13. 社会保険関係団体(健康保険組合及びその連合会、<br>共済組合及びその連合会、国民健康保険組合) |
| 2. 独立行政法人国立病院機構           | 14. 公益社団法人、公益財団法人                                    |
| 3. 国立大学法人                 | 15. 私立学校法人   |
| 4. 独立行政法人労働者健康安全機構        | 16. 医療法人(社会医療法人を含む)                                  |
| 5. 独立行政法人地域医療機能推進機構       | 17. 社会福祉法人   |
| 6. その他の国の機関(防衛省、法務省、宮内庁等) | 18. 医療生協   |
| 7. 都道府県、市町村(一部事務組合を含む)    | 19. 会社   |
| 8. 地方独立行政法人(公立大学法人を含む)    | 20. 14~19 以外のその他の法人(一般社団法人、一般財<br>団法人、宗教法人等)         |
| 9. 日本赤十字社                 | 21. 個人   |
| 10. 済生会                   |  |
| 11. 厚生農業協同組合連合会           |  |
| 12. 北海道社会事業協会             |  |

4) 許可病床数

病院全体の許可病床

床

5) 貴病院の地域での主な役割について、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印は1つ]

1. 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
2. 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
3. 急性期や回復期、慢性期等の患者に対する複数の機能を持ち、地域のニーズに幅広く対応する
4. 急性期病院の後方支援やリハビリテーションの機能を持ち、在宅復帰をめざす患者に対応する
5. 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
6. 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
7. 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
8. その他( )

6) 入院基本料の届出状況

(1) 2019年9月1日現在の入院基本料、特定入院料の算定状況について、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印は1つ]

- |                      |                             |
|----------------------|-----------------------------|
| 1. 入院基本料、特定入院料どちらも算定 | 3. 特定入院料のみ算定 → (3)へ進んで下さい   |
| 2. 入院基本料のみ算定         | 4. どちらも算定していない → 11)へ進んで下さい |

(2) 2019年9月1日現在で算定している入院基本料について、あてはまる区分すべてに○をつけて下さい【○印はいくつでも】

急性期一般入院基本料	入院料1 入院料2 入院料3 入院料4 入院料5 入院料6 入院料7 特別入院基本料	
地域一般入院基本料	入院料1 入院料2 入院料3 特別入院基本料	
療養病棟入院基本料	入院料1 入院料2 特別入院基本料 療養病棟入院基本料 注11 届出 (療養病棟入院基本料2の所定点数の100分の90を算定) 療養病棟入院基本料 注12 届出 (療養病棟入院基本料2の所定点数の100分の80を算定)	
結核病棟入院基本料	7対1 10対1 13対1 15対1 18対1 20対1 特別入院基本料	
精神病棟入院基本料	10対1 13対1 15対1 18対1 20対1 特別入院基本料	
特定機能病院 入院基本料	一般病棟	7対1 10対1
	結核病棟	7対1 10対1 13対1 15対1
	精神病棟	7対1 10対1 13対1 15対1
専門病院入院基本料	7対1 10対1 13対1	
障害者施設等入院基本料	7対1 10対1 13対1 15対1	

(3) 2019年9月1日現在で算定している特定入院料について、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい【○印はいくつでも】

- |                       |                      |
|-----------------------|----------------------|
| 1. 救命救急入院料            | 13. 地域包括ケア病棟入院料      |
| 2. 特定集中治療室管理料         | 14. 特殊疾患病棟入院料        |
| 3. ハイケアユニット入院医療管理料    | 15. 緩和ケア病棟入院料        |
| 4. 脳卒中ケアユニット入院医療管理料   | 16. 精神科救急入院料         |
| 5. 小児特定集中治療室管理料       | 17. 精神科急性期治療病棟入院料    |
| 6. 新生児特定集中治療室管理料      | 18. 精神科救急・合併症入院料     |
| 7. 総合周産期特定集中治療室管理料    | 19. 児童・思春期精神科入院医療管理料 |
| 8. 新生児治療回復室入院医療管理料    | 20. 精神療養病棟入院料        |
| 9. 一類感染症患者入院医療管理料     | 21. 認知症治療病棟入院料       |
| 10. 特殊疾患入院医療管理料       | 22. 特定一般病棟入院料        |
| 11. 小児入院医療管理料         | 23. 地域移行機能強化病棟入院料    |
| 12. 回復期リハビリテーション病棟入院料 |                      |

7) 一般病棟の平均在院日数(直近3か月)  .  日(小数点以下第1位まで)

8) 一般病棟の重症度、医療・看護必要度の2019年4月～6月の期間での基準を満たす患者の割合  
I・II (←あてはまる届出に○をつけて下さい)  .  %(小数点以下第1位まで)

9) 一般病棟の在宅復帰率(直近3か月間)  .  %(小数点以下第1位まで)

10) 貴病院のDPCの種別について、あてはまる番号に○をつけて下さい【○印は1つ】

1. 大学病院本院群    2. DPC 特定病院群    3. DPC 標準病院群    4. あてはまらない

11) 病床稼働率※ 2018年度の延べ入院患者数÷  
(稼働病床数×暦日数)×100  .  %(小数点以下第1位まで)

12) 65歳以上入院患者割合(2019年9月1日時点)  .  %(小数点以下第1位まで)

13) 貴病院の電子カルテ導入について、あてはまる番号に○をつけて下さい【○印は1つ】

1. 導入している    2. 導入していない    3. 検討中

**問2 看護職員の人員体制についてお伺いします。**

**1) 看護職員(保健師、助産師、看護師、准看護師の有資格者)の人数 (2019年9月1日時点)**

ご自身を含めた役職者、産休・育休・介護休業中等の方を含めてご記入下さい  
また、該当する雇用の形態や職位、年代の方がいない場合は 0 人とご記入下さい

- ※1 正規雇用とは、契約期間を定めずに雇用されている職員を指します
- ※2 短時間勤務とは、所定労働時間がフルタイム勤務者より短い雇用の形態の職員を指します
- ※3 非正規雇用とは、臨時職員、嘱託職員、アルバイト、パートタイマー、派遣職員、その他の職員を指します

	保健師・助産師・看護師			人	准看護師			人
(1) ① 正規雇用の看護職員の人数								
② ①のうち、短時間勤務の看護職員の人数								
(2) 非正規雇用の看護職員の人数								

(3) (1)の①の正規雇用の看護職員について、職位別の人数 産休・育休・介護休業中等の方を含めてご記入下さい

- ※1 職位の名称が異なる場合は、相当する項目にご記入下さい
- ※2 相当する職位が設置されていない場合は 0 人とご記入下さい

副院長・看護部長相当職	<input type="text"/>	人	副看護部長相当職	<input type="text"/>	人	看護師長相当職	<input type="text"/>	人
副看護師長相当職	<input type="text"/>	人	主任相当職	<input type="text"/>	人			

(4) (1)の①の正規雇用の看護職員について、年代別の人数と平均年齢(小数点以下第1位まで)ご自身を含めた役職者、産休・育休・介護休業中等の方を含めてご記入下さい

10 歳代	<input type="text"/>	人	20 歳代	<input type="text"/>	人	30 歳代	<input type="text"/>	人
40 歳代	<input type="text"/>	人	50 歳代	<input type="text"/>	人	60 歳以上	<input type="text"/>	人
平均年齢	<input type="text"/>	.	<input type="text"/>	歳				

**2) 60 歳以上の看護職員の雇用継続として実施している制度について、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印は 1 つ](60 歳以上の看護職員が 1 人以上いると回答した病院)**

- 1. 65 歳までの継続雇用制度を導入
- 2. 定年を 65 歳に延長
- 3. 定年制度の廃止
- 4. その他( )

**3) 60 歳以上の看護職員が従事している主な業務について、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい [○印はいくつでも]**

- 1. 病棟での看護業務
- 2. 外来での看護業務
- 3. 看護職員の教育・指導担当
- 4. 入院・退院調整
- 5. 地域連携業務
- 6. 入院患者や家族に対する相談業務
- 7. 中間管理者への支援
- 8. その他 ( )

**4) 60 歳以上の看護職員の業務負担の軽減として実施している取り組みについて、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい [○印はいくつでも]**

- 1. 短時間勤務
- 2. 短日数勤務
- 3. 夜勤の免除
- 4. 夜勤回数を減らす
- 5. 宿日直の減免
- 6. 夜勤業務の見直し
- 7. その他 ( )

**5) 准看護師が実施している業務について、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印はそれぞれ 1 つ] (准看護師が 1 人以上いる病院)**

	実施している	実施していない	どちらともいえない
(1) 准看護師は看護師等の指示(看護計画を含む)に基づき業務を実施している	1	2	3
(2) 看護師と准看護師の役割の違いを踏まえ、業務を区分している	1	2	3
(3) 看護師と准看護師の役割と責任を明文化している	1	2	3
(4) 対象者(患者等)への情報提供として、准看護師の資格名称を明示している	1	2	3

6) 看護補助者(看護助手など)の業務について、あてはまる番号に○をつけて下さい  
 [○印はそれぞれ1つ](看護補助者が1人以上いる病院)

	実施している	実施していない	どちらとも いえない
(1) 看護補助者の業務は「療養上の世話」と「診療の補助」を含まない(看護師の業務独占が解除される場合※1を除く)	1	2	3
(2) 看護補助者は看護師等の指示※2に基づき業務を実施している	1	2	3
(3) 看護補助者は看護師・准看護師等の指導※3に基づき業務を行っている	1	2	3
(4) 対象者(患者等)への情報提供として、看護補助者の職種名を明示している	1	2	3
(5) 看護補助者の役割と責任を明文化している	1	2	3
(6) 看護師から看護補助者への指示に関する規定(運用ルール)を整備している	1	2	3
(7) 看護補助者の業務を標準化している	1	2	3
(8) 看護補助者との協働について看護職に教育・研修を実施している	1	2	3
(9) 看護補助者に教育・研修を実施している	1	2	3

- ※1 理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、視能訓練士、診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士、義肢装具士、歯科衛生士が「診療の補助」を行う場合(なお、救急救命士、介護福祉士は診療の補助の一部が実施できるが医療機関での実施は認められていない)  
 ※2 「指示」はある業務を実施するよう伝えること  
 ※3 「指導」は業務の実施方法についての手順や方法を説明すること

**問3 正規雇用の看護職員の採用と離職の状況についてお伺いします。**

1) 正規雇用の看護職員(フルタイム勤務、および短時間勤務の正規雇用職員で、パート、アルバイト、臨時職員、嘱託職員等は含みません)の採用者数と退職者数をご記入下さい。  
 該当する方がいない場合は 0 人をご記入下さい

(1) 2018年4月1日の看護職員数(4月1日付の新規採用者を除いた人数)     人

(2) 2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)の新卒採用者数     人  
 (2)のうち、2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)に  
 退職した新卒採用者数     人

(3) 2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)の既卒採用者数     人  
 (3)のうち、2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)に  
 退職した既卒採用者数     人

(4) 2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)の総退職者数     人  
 (4)のうち、2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)に  
 定年退職した職員数     人

2) 2019年9月1日現在、就業している正規雇用の看護職員の平均勤続年数(小数点以下第1位まで)     .   年

3) 貴病院の看護職員の定数の決め方について、あてはまる番号すべてに○を付けて下さい  
 [○印はいくつでも]

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| 1. 算定している入院基本料   | 5. 超過勤務の状況      |
| 2. 出産・育児等による休業者数 | 6. 患者の状況        |
| 3. 傷病などによる休業者数   | 7. 重症度、医療・看護必要度 |
| 4. 有給休暇取得率の状況    | 8. その他 ( )      |

4) 2019年4月1日時点の看護職員の採用状況について、あてはまる番号に○をつけて下さい【○印は1つ】

- (1) 新卒看護職員  
 1. 採用予定人数の通り(予定より多い採用をした場合も含む)  
 2. 採用予定より少なかった  
 3. 採用予定はなかった
- (2) 中途採用看護職員  
 1. 採用予定人数の通り(予定より多い採用をした場合も含む)  
 2. 採用予定より少なかった  
 3. 採用予定はなかった

5) 2018年度に傷病による連続休暇(7日間以上)を取得した正規雇用(フルタイム・短時間勤務)の看護職員  
 の人数、およびその内訳についてご記入下さい ※該当する看護職員がいない場合は0人とご記入下さい

(1) 傷病による連続休暇(7日以上)を取得した正規雇用の看護職員の数				人
(2) (1)のうち、メンタルヘルス不調				人
(3) (1)のうち、妊娠・出産、早産など妊娠・出産時期の不調				人
(4) (1)のうち、腰痛				人
(5) (1)のうち、その他の傷病				人

6) 看護職員の採用活動に関する取り組みについて、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい【○印はいくつでも】

1. 都道府県ナースセンターとの採用の相談、連携  
 2. ハローワークの活用  
 3. 他の医療施設等との合同説明会の開催、参加  
 4. ホームページ・採用サイト・SNSを活用した求人活動  
 5. その他( )

問4 正規雇用のフルタイム勤務の看護職員の労働環境についてお伺いします。

1) 就業規則で定められた、1週間あたりの所定労働時間

週所定労働時間 週  時間  分

2) 2019年7月の1か月間における、1人あたりの月平均の超過勤務時間数をご記入下さい。

どなたも超過勤務をされなかった場合は0時間とご記入下さい

超過勤務(2019年7月) 月平均 1人あたり  .  時間 (小数点以下第1位まで)

3) 職員が院内で業務開始時刻より前に出勤して仕事を始める、いわゆる前残業を時間外勤務として扱っているかについて、あてはまる番号に○をつけて下さい【○印は1つ】

1. 扱っている 2. 扱っていない 3. わからない 4. 前残業の実態はない

4) 職員が勤務時間外に院内で開催する研修に参加した時間を時間外勤務として扱っているかについて、あてはまる番号に○をつけて下さい【○印は1つ】

1. 扱っている 2. 一部扱っている 3. 扱っていない 4. わからない

5) 時間外労働の上限規制への対応

※ 2019年4月(中小企業は2020年4月)から、労働基準法において、時間外勤務は、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも、年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定する上限規制が導入されました。

(1) 上限規制への対応

1. 対応済み 2. 対応を準備中 3. 検討中 → 6)へ進んで下さい

(2) (1)で「1.対応済み」、または「2.対応を準備中」と回答された病院にお伺いします。どのような対応、

取り組みを実施、または準備していますか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい【○印はいくつでも】

1. 看護職員の人数を増員した(する) 2. 看護職員以外の他職種へ業務を移譲した(する)  
 3. 時間外労働の削減に関して、業務改善を行った(行う) 4. その他( )

- 6) 就業規則で定められた週休形態について、あてはまる番号に○をつけて下さい【○印は1つ】
- |                      |                      |
|----------------------|----------------------|
| 1. 週休2日(1週に必ず2日の休日)  | 5. 月1回週休2日(4週に5日の休日) |
| 2. 週休2日(4週に8日の休日)    | 6. 週休1日半(土曜日等の半日勤務)  |
| 3. 月3回週休2日(4週に7日の休日) | 7. 週休1日              |
| 4. 月2回週休2日(4週に6日の休日) | 8. その他( )            |

7) 就業規則で定められた所定の年間休日総数

- ※1 週休、国民の祝日(2019年度の4/30、5/1、5/2、10/22を含む)、年末年始休暇、夏季休暇、病院の創立記念日など、就業規則に定める職員の所定の休日の合計  
 ※2 年次有給休暇と慶弔休暇は含みません

所定の年間休日総数    日

8) 前年度(2018年度)の正規雇用の看護職員の年次有給休暇の取得率

※ 取得率＝総取得日数÷各人の付与日数の総計(前年度からの繰越日数を含まない)×100

前年度(2018年度)    .  % (小数点以下第1位まで)

9) 年次有給休暇の年5日取得の義務化への対応

※ 2019年4月より、労働基準法において、10日以上の有給休暇が付与される労働者に対して、毎年5日の有給休暇を時季を指定して取得させることが義務づけられました。

(1) 取得の義務化への対応

1. 対応済み      2. 対応を準備中      3. 検討中 → 問5へ進んで下さい

(2) (1)で「1.対応済み」、または「2.対応を準備中」と回答された病院にお伺いします。どのような対応、取り組みを実施、または準備していますか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい【○印はいくつでも】

1. 看護職員の人数を増員した(する)      3. 年次有給休暇の取得に関して、業務改善を行った(行う)  
 2. 看護職員以外の他職種へ業務を移譲した(する)      4. その他( )

**問5 看護職員の夜勤・交代制勤務についてお伺いします。**

1) 貴病院で採用されている主な夜勤・交代制勤務の形態について、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい【○印はいくつでも】

また、22時から翌5時までの時間を含んだ夜勤の ①拘束時間、②実働時間、③休憩時間、④仮眠時間をご記入下さい(複数の時間設定がある場合は、業務開始から終了までが最も長い夜勤帯についてお答え下さい)

1. 三交代制勤務(変則三交代制を含む)      2. 二交代制勤務(変則二交代制を含む)      3. その他  
 ↓      ↓

三交代制勤務と回答した場合

① 拘束時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分
② 実働時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分
③ 休憩時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分
④ 仮眠時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分

二交代制勤務と回答した場合

① 拘束時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分
② 実働時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分
③ 休憩時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分
④ 仮眠時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分

2) 病棟(一般病棟、療養病棟、結核病棟、精神病棟を含む)における正規雇用の看護職員(フルタイム勤務および短時間勤務)について、2019年7月の1か月間における、1人あたりの月平均夜勤回数をご記入下さい(小数点以下第1位まで)(平均夜勤回数は、夜勤を行わない看護職は対象から除いて計算して下さい)

(1) 三交代制勤務(変則含む)

.  回

(2) 二交代制勤務(変則含む)

.  回

3) 看護職員が平日に行う1回あたりの夜勤等に支払っている手当額をご記入下さい

なお、深夜時間帯(22時から翌5時までの割増賃金を除いた、夜勤手当の「定額部分のみ」をご記入下さい。  
 (1)~(3)ともに、その夜勤帯で最も長い深夜労働を含む勤務に対して支払われる手当額をご記入下さい。  
 個々の看護職(の賃金額等)によって、手当の定額部分が異なる場合は、記入の必要はありません。

(1) 三交代制勤務 準夜勤の夜勤手当					円
(2) 三交代制勤務 深夜勤の夜勤手当					円
(3) 二交代制勤務 夜勤の夜勤手当					円

4) 2019年9月1日現在、(1)夜勤を行っている部署に所属している正規雇用の看護職員の人数、  
 (2)(1)のうち、2019年9月の1か月間に夜勤(三交代制の準夜勤・深夜勤や二交代制の夜勤等)を行わない看護職員の人数をご記入下さい

(1) 夜勤を行っている部署に所属している正規雇用の看護職員数				人
(2) (1)のうち、2019年9月の1か月間に夜勤を行わない看護職員数				人

5) 勤務間インターバルの確保に関する取り組み

※ 2019年4月より、勤務間インターバル制度の普及促進等として、事業主は労働時間等設定改善法において、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないとする努力義務が設けられました。

勤務間インターバルの確保への対応として、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印は1つ]

1. 対応済み                                      2. 対応を準備中                                      3. 検討中

6) 勤務表作成のための支援ソフトウェアの利用

- (1) 利用の有無  
 1. 利用している → (ソフトウェア名:                                      ) → (3)へ進んで下さい      2. 利用していない
- (2) 今後の利用予定  
 1. 利用の予定がある      2. 利用の予定はない      3. わからない
- (3) 勤務表作成の業務負担軽減に役立っていますか  
 1. 役立っている      2. 少し役立っている      3. どちらともいえない      4. 役立っていない

7) 貴病院の深夜業(深夜22時から翌5時までの時間帯を含む夜間勤務)の回数の制限に対する取り組みについて

※ 「労働時間等見直しガイドライン」(労働時間等設定改善指針)に、「深夜業(交替制勤務による夜勤を含む。以下同じ)は、通常の労働時間と異なる特別な労働であり、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るためには、これを抑制することが望ましいことから、深夜業の回数を制限することを検討する」ことが追加されました。

- (1) 回数の制限への対応としてあてはまる番号に○をつけて下さい [○印は1つ]  
 1. 対応済み      2. 対応を準備中 → 8)へ進んで下さい      3. 検討中 → 8)へ進んで下さい
- (2) 設定している回数の制限は何回ですか

三交代制勤務	<input type="text"/>	回	二交代制勤務	<input type="text"/>	回
--------	----------------------	---	--------	----------------------	---

8) 夜勤専従の看護職員についてお伺いします。

- (1) 夜勤専従の看護職員がいますか  
 1. 夜勤専従の看護職員がいる      2. 夜勤専従の看護職員がいない → 9)へ進んで下さい

(2) 夜勤専従の看護職員の数

正規雇用	<input type="text"/>	人	正規雇用以外	<input type="text"/>	人
------	----------------------	---	--------	----------------------	---

- (3) 夜勤専従の看護職員に対してルール化されている項目について、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい [○印はいくつでも]
1. 本人の希望によって夜勤専従勤務を選択する
  2. 夜勤専従者以外の職員よりも、所定労働時間が短い
  3. 通常の夜勤手当以外に特別な手当を支給する
  4. 日勤を含む交代制勤務者が夜勤専従勤務をする場合、夜勤専従期間を期限付きとする
  5. 十分な健康管理体制をとる
  6. その他( )

9) 日本看護協会が公表した「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」の勤務編成の基準の実施、取り組み状況について、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印はそれぞれ1つ]

	実施している	実施していない	
		現在検討している	取り組む予定はない
(1) 勤務と勤務の間隔は 11 時間以上あける	1	2	3
(2) 勤務の拘束時間は 13 時間以内とする	1	2	3
(3) 夜勤回数は、三交代制勤務は月 8 回以内を基本とする (三交代制勤務のある病院のみご回答下さい)	1	2	3
(4) 夜勤の連続回数は 2 連続(2 回)までとする	1	2	3
(5) 連続勤務日数は 5 日以内とする	1	2	3
(6) 休憩時間は夜勤の途中で1時間以上を確保する	1	2	3
(7) 夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定する	1	2	3
(8) 夜勤後の休息について、1 回の夜勤後にはおおむね 24 時間以上を確保する	1	2	3
(9) 夜勤後の休息について、2 回連続夜勤後にはおおむね 48 時間以上を確保する	1	2	3
(10) 少なくとも1か月に1回は土曜・日曜ともに前後に夜勤のない休日をつくる	1	2	3
(11) 交代の方向は正循環の交代周期とする (三交代制勤務のある病院のみご回答下さい) ※ 日勤→準夜勤→(非番)→深夜勤のように開始時刻を遅くする勤務編成	1	2	3
(12) 夜勤・交代制勤務者の早出の始業時間は朝7時より前を避ける (夜勤・交代制勤務者についてご回答下さい)	1	2	3

10) 夜勤中の仮眠時間の取り扱いについて、あてはまる番号に○をつけて下さい。 [○印は1つ]

1. すべて労働時間としている
2. すべて休憩時間としている
3. 一部労働時間、休憩時間としている
4. その他( )

11) 夜勤中の仮眠室の有無などについてお伺いします

夜勤中の仮眠の環境について、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印は1つ]

1. 仮眠専用の個室が必要数ある
2. 仮眠専用の個室はあるが必要数はない
3. 個室はないが仮眠専用スペースがある
4. 仮眠専用スペースはないが横になれる場所がある
5. 仮眠できる個室や専用スペース、場所はない
6. その他( )

12) 持続可能な夜勤の実現に向けた取り組みについて、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印はそれぞれ1つ]

	1. 実施している	2. 実施を検討中	3. 現在実施の予定なし
1. 1 回の夜勤時間を短くする	1	2	3
2. 看護職員の夜勤人数を 3 人以上とする	1	2	3
3. 緊急時に他部署・他部門から支援を得る	1	2	3

**問6 貴病院の看護師の月額給与についてお伺いします。**

- ※1 設定した条件に該当する個人が実在しない場合は、そのような例を設定してご記入下さい。設定した条件に該当する個人が実在し、個人によって給与額に幅がある場合は、最も平均的な例をご記入下さい。  
 ※2 税込給与総額には、通勤手当、住宅手当、家族手当、夜勤手当、当直手当等を含みます。ただし、**時間外手当は含みません**。また、1)の来年度採用の新卒看護師については、家族手当は含まず、単身・民間アパート居住とします。  
 ※3 夜勤をした場合には、当該月に、三交代で夜勤8回(二交代では夜勤4回)をしたものとします。

**1) 来年度(2020年度)採用の新卒看護師の初任給**

	基本給与額					円	税込給与総額					円
(1) 高卒+3年課程新卒												
(2) 大卒												
(3) 看護系大学大学院卒												

**2) 勤続10年、31~32歳、非管理職の看護師の給与**

	基本給与額					円	税込給与総額					円
勤続10年、31~32歳、非管理職												

**3) 非管理職の正規雇用の看護職員の賃金(基本給)の決定に用いている基準について、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい【○印はいくつでも】**

1. 年齢、勤続年数などを基準としている(年功給)
2. 業務の遂行能力のレベル、およびその伸長などを基準としている(能力給)
3. 職務または役割などを基準としている(職務給・役割給)
4. その他( )

**4) 非管理職の正規雇用の看護職員の人事評価の実施について、あてはまる番号に○をつけて下さい【○印は1つ】**

1. 実施している
2. 実施を検討中 → 6)へ進んで下さい
3. 実施の予定なし → 6)へ進んで下さい

**5) 非管理職の正規雇用の看護職員の人事評価と賃金処遇(基本給)の連動について、あてはまる番号に○をつけて下さい【○印は1つ】**

1. 人事評価と賃金処遇は連動している
2. 人事評価と賃金処遇は連動していない

**6) 貴病院で作成した「ラダー」について、あてはまる番号に○をつけて下さい【○印は1つ】**

1. ラダーあり
2. ラダーなし
3. 検討中

**7) 貴病院における、「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」(JNA ラダー)の活用状況について、あてはまる番号に○をつけて下さい【○印は1つ】**

1. JNA ラダー、もしくは JNA ラダーを活用した自病院のラダーを運用している
2. JNA ラダーを活用し、自病院のラダーを整理・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(自病院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( )

**8) 非正規雇用の看護職員の1時間あたり給与額(時給)について、貴病院で設定されている最低額と最高額をご記入下さい**

※ 非正規雇用とは、臨時職員、嘱託職員、アルバイト、パートタイマー、派遣職員、その他の職員を指します

(1) 最も低い時給

保健師	助産師	看護師	准看護師

(2) 最も高い時給

保健師	助産師	看護師	准看護師

問7 育児・介護休業法<sup>\*</sup>に制定された育児支援についてお伺いします。

育児・介護休業法に制定されている育児支援制度の(1)実施状況と、(2)制度が法定を超える場合の前年度の利用実績についてあてはまる番号に○をつけて下さい。【○印はそれぞれ1つ】

※ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

	法定内容	(1)実施状況			(2)制度が法定を超える場合の前年度の利用実績		
		法定通り	法定を超える		ある	ない	対象者がいない
育児休業制度	① 対象となる子の上限年齢 法定:1歳(両親ともに育児休業を取得した場合は1歳2カ月)まで、保育所に入所できない等は2歳まで延長可能。	1	2	→	1	2	3
	② 子1人につき取得可能な回数 法定:1回	1	2		1	2	3
勤務時間短縮制度	③ 対象となる子の上限年齢 法定:3歳まで	1	2	→	1	2	3
	④ 勤務時間 法定:1日6時間	1	2		1	2	3
労働時間の免除(所定外)	⑤ 対象となる子の上限年齢 法定:3歳まで	1	2	→	1	2	3
労働時間の制限(法定時間外)	⑥ 対象となる子の上限年齢 法定:就学前まで	1	2	→	1	2	3
	⑦ 制限内容 法定:月24時間、年150時間まで	1	2		1	2	3
深夜免除	⑧ 対象となる子の上限年齢 法定:就学前まで	1	2	→	1	2	3
子育て支援制度(子の看護)	⑨ 対象となる子の上限年齢 法定:就学前まで	1	2	→	1	2	3
	⑩ 休暇日数 法定:子1人につき年5日まで、年10日を上限 半日単位の取得可	1	2		1	2	3

問8 育児・介護休業法に制定されている介護支援策についてお伺いします。

育児・介護休業法に制定されている介護支援策の(1)制度の実施状況と、(2)制度が法定を超える場合の前年度の利用実績について、あてはまる番号に○をつけて下さい【○印はそれぞれ1つ】

	法定内容	(1)実施状況			(2)制度が法定を超える場合の前年度の利用実績		
		法定通り	法定を超える		ある	ない	対象者がいない
介護休業制度	① 取得可能な休業期間の上限日数 法定:対象家族1人につき通算93日まで	1	2	→	1	2	3
	② 一つの要介護状態につき取得可能な休業の回数 法定:上限3回	1	2		1	2	3
	③ 対象となる家族の範囲 法定:配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫	1	2		1	2	3
短勤務措置等(勤務時間短縮)	④ 利用期間 法定:介護休業とは別に利用開始から3年間で2回以上の利用可	1	2	→	1	2	3
介護休業制度(子の看護)	⑤ 休暇日数 法定:家族一人につき年5日まで上限年10日 半日単位の取得可	1	2	→	1	2	3

**問 9 多様な勤務形態の導入についてお伺いします。**

多様な勤務形態の導入としての職場環境の整備について、法定外で実施している制度のうち、あてはまる番号に○をつけて下さい【○印はそれぞれ1つ】

	なし	検討中	規定ではないが運用で対処	規定に明記
1. 育児・介護の理由以外の短時間勤務制度	1	2	3	4
2. 年休が半日単位で利用できる制度	1	2	3	4
3. 年休が時間単位で利用できる制度	1	2	3	4
4. 能力開発のための休職・休暇制度	1	2	3	4
5. 社会貢献・ボランティアのための休職・休暇制度	1	2	3	4
6. 育児・介護の理由以外の夜勤への配慮 (夜勤の免除や回数軽減)	1	2	3	4
7. 治療と職業生活の両立のための支援制度 (がん治療・不妊治療・傷病等)	1	2	3	4
8. 退職した職員の再雇用制度	1	2	3	4

**問 10 労働安全衛生についてお伺いします。**

- 1) 日本看護協会は「看護職が生涯を通じて安心して働き続けるための環境づくりの推進」に向け、2018年3月に「看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン～ヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)を目指して～」を公表しました。この「労働安全衛生ガイドライン」の内容についてご存知ですか。  
あてはまる番号に○をつけて下さい【○印は1つ】

- |              |                     |
|--------------|---------------------|
| 1. 詳しく知っている  | 3. 聞いたことはあるが内容は知らない |
| 2. ある程度知っている | 4. 聞いたことがない         |

- 2) 貴病院の労働安全衛生の対策に関する取り組みについて、あてはまる番号に○をつけて下さい【○印はそれぞれ1つ】

	取り組んでいる	検討中	取り組んでいない
(1) 労働安全衛生に関する委員会の設置	1	2	3
(2) 衛生管理者 <sup>※</sup> の活用	1	2	3
(3) 保安体制の整備	1	2	3
(4) 環境の整備(設備・防護機材など)	1	2	3
(5) 健康診断の実施	1	2	3
(6) マニュアルの作成および定期的評価	1	2	3
(7) データ管理による情報の共有・管理の向上	1	2	3
(8) リスク評価	1	2	3
(9) 看護管理者および職員への教育・研修	1	2	3
(10) 適切な労災申請・補償	1	2	3
(11) 外部機関・資源の活用	1	2	3
(12) 患者への協力・支援	1	2	3
(13) 通勤や業務のための交通移動に伴う危険(ハザード)への予防・対策	1	2	3

※ 衛生管理者 常時 50 人以上の労働者を使用する事業所において、作業条件、施設等の衛生上の改善などの衛生に係る技術的事項を管理するため、事業者から選任された人をいいます。衛生管理者の免許を取得しているか、あるいは医師の免許を持っているなどの一定の資格を有する人から選任されます。

3) 患者の移動や処置などに伴う、不安定な姿勢での作業動作による腰痛の危険(ハザード)への予防・対策の実施について、あてはまる番号に○をつけて下さい

(1) リフトの設置をしている [○印は1つ] → 1. 設置している 2. 設置していない

(2) その他の予防・対策について、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい [○印はいくつでも]

- |                      |                  |
|----------------------|------------------|
| 1. リフト以外の福祉機器や補助具の利用 | 6. 腰痛予防に関する教育・研修 |
| 2. 作業前の体操            | 7. 作業標準*の策定      |
| 3. 休憩・小休止・休息         | 8. その他( )        |
| 4. 腰痛予防体操            | 9. いずれも実施していない   |

※ 作業標準は、動作、姿勢、手順、時間等に関して策定されている作業の標準的な内容

4) 職員の労働安全衛生、健康管理の担当者としての産業保健師の配置の有無と人数について、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい [○印はいくつでも]

専任者を常勤または非常勤で配置している場合、常勤は実人数、非常勤は常勤換算の人数をご記入下さい

1. 専任者を常勤で配置している	→	<input type="text"/>	人(実人数)
2. 専任者を非常勤で配置している	→	<input type="text"/>	人(常勤換算の人数)
3. 兼任で配置している			
4. 配置していない			

問 11 貴病院における看護職員の妊娠・出産・育児に関する支援の実施状況についてお伺いします。

1) 貴病院では、妊娠中の看護職員に対して、どのような働き方の支援を実施していますか。

あてはまる番号すべてに○をつけて下さい [○印はいくつでも]

- |                     |                       |
|---------------------|-----------------------|
| 1. 時差出勤を考慮した勤務計画の変更 | 5. 勤務中の休憩時間帯の変更       |
| 2. 勤務時間の短縮          | 6. 母性健康管理指導事項連絡カードの活用 |
| 3. 勤務中の休憩時間の延長      | 7. その他( )             |
| 4. 勤務中の休憩回数の増加      | 8. 特に実施していない          |

2) 貴病院では、産後・育児休業後の看護職員に対して、どのような復職に向けた支援を実施していますか。

あてはまる番号すべてに○をつけて下さい [○印はいくつでも]

- |                |                |
|----------------|----------------|
| 1. 定期的な病院情報の提供 | 4. 上司との勤務計画の面談 |
| 2. 復職前の研修実施    | 5. その他( )      |
| 3. 先輩看護師との交流   | 6. 特に実施していない   |

3) 貴病院では、未就学児を育児中の看護職員に対して、どのようなキャリア支援を実施していますか。

あてはまる番号すべてに○をつけて下さい [○印はいくつでも]

- |                      |                   |
|----------------------|-------------------|
| 1. クリニカルラダーに基づいた評価   | 4. 病院内のピアグループとの交流 |
| 2. ライフイベントにおけるキャリア面談 | 5. その他( )         |
| 3. 研修機会の提供           | 6. 特に実施していない      |

問 12 貴病院における暴力・ハラスメントへの対策についてお伺いします。

看護職員が受ける暴力、ハラスメントへの対策として、(1) 患者や家族等からの暴力・ハラスメント、  
 (2) 職員間の暴力・ハラスメントのそれぞれに対して、①から⑥の組織的な取り組みについて、  
 あてはまる番号に○をつけて下さい [○印はそれぞれ1つ]

	① 暴力・ハラスメントに 対する病院としての 基本方針の明確化			② 暴力・ハラスメントが確認さ れた場合の対処方針・内 容の就業規則等での規定			③ 暴力・ハラスメントに関する 基本方針、対処方針・内容 の職員への周知・啓発		
	講じて いる	準備中	検討 予定 なし	講じて いる	準備中	検討 予定 なし	講じて いる	準備中	検討 予定 なし
(1) 患者や家族等からの 暴力・ハラスメント	1	2	3	1	2	3	1	2	3
(2) 職員間の暴力・ ハラスメント	1	2	3	1	2	3	1	2	3

	④ 暴力・ハラスメントへの 相談対応等の取り組み			⑤ 暴力・ハラスメントに対する 事後の迅速・適切な 対応等の実施			⑥ 暴力・ハラスメント発生 要因の解消のための職場 環境の改善の取り組み		
	講じて いる	準備中	検討 予定 なし	講じて いる	準備中	検討 予定 なし	講じて いる	準備中	検討 予定 なし
(1) 患者や家族等からの 暴力・ハラスメント	1	2	3	1	2	3	1	2	3
(2) 職員間の暴力・ ハラスメント	1	2	3	1	2	3	1	2	3

問 13 貴病院の地域における役割についてお伺いします。

以下の取組みについて、(1)自病院が地域において役割を担う必要があるか、(2)自病院で実施または参加しているか、について、最も近い番号に○をつけて下さい【○印はそれぞれ1つ】

	(1)自病院が地域において役割を担う必要があるか			(2)自病院で実施または参加しているか			
	あてはまる	あてはまらない	どちらともいえない	行っている	積極的に 行っている	必要に 応じて 行っている	あまり 行っていない
① 病院の看護職員による地域の他機関(医療機関、訪問看護、介護保険施設等)への看護技術の支援・指導やコンサルテーションの実施	1	2	3	1	2	3	4
② 病院の看護職員による地域の他機関(医療機関、訪問看護、介護保険施設等)への出向※	1	2	3	1	2	3	4
③ 退院前の患者宅への訪問指導の実施	1	2	3	1	2	3	4
④ 退院後の患者宅への訪問指導の実施	1	2	3	1	2	3	4
⑤ 専門性の高い看護師と外部の訪問看護師の同日訪問・同行訪問の実施	1	2	3	1	2	3	4
⑥ 特に夜間における訪問看護の実施	1	2	3	1	2	3	4
⑦ 新人看護職員研修への他機関からの受け入れ	1	2	3	1	2	3	4
⑧ 地域の専門職への教育・啓発活動(地域の医療・介護従事者対象のセミナー・講習会等を含む)	1	2	3	1	2	3	4
⑨ 地域住民への教育・啓発活動(地域住民対象のセミナー・講習会・健康教室等を含む)	1	2	3	1	2	3	4
⑩ その他( )	1	2	3	1	2	3	4

※「出向」とは、労働者が出向元との労働契約関係を維持したまま、出向先との間にも新たに労働契約関係を生じさせ、労働契約の一部と指揮命令権が出向先に移転する就業形態をいいます。出向先と労働契約を結ぶ点において「出張」や「研修」とは異なります。

**問 14 貴病院における看護業務の効率化に関する取り組みについてお伺いします。**

以下の看護業務のうち、(1) 業務改善による効率化、(2) 他職種との役割分担による効率化、(3) ICT、AI 等の導入による効率化のそれぞれに対して、現時点での貴病院の取り組みについて、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印はそれぞれ1つ]

	(1) 業務改善による効率化			(2) 他職種との役割分担による効率化			(3) 一部 ICT、AI 等の導入による効率化		
	いる 取り組んで	検討中	いない 取り組んで	いる 取り組んで	検討中	いない 取り組んで	いる 取り組んで	検討中	いない 取り組んで
1. 看護師間の申し送り	1	2	3				1	2	3
2. 看護師間の報告・連絡・相談	1	2	3				1	2	3
3. 医師への報告・連絡・相談	1	2	3				1	2	3
4. 入院時の褥瘡発生リスクアセスメント	1	2	3				1	2	3
5. 入院時の転倒転落リスクアセスメント	1	2	3				1	2	3
6. 他の職種への報告・連絡・相談・調整	1	2	3				1	2	3
7. 重症度、医療・看護必要度の入力	1	2	3	1	2	3	1	2	3
8. 重症度、医療・看護必要度のチェック (記入漏れや記載内容等)	1	2	3	1	2	3	1	2	3
9. バイタルサインの測定	1	2	3				1	2	3
10. 看護計画作成・アセスメント	1	2	3				1	2	3
11. 他部門への連絡・調整	1	2	3	1	2	3	1	2	3
12. 入院時オリエンテーション	1	2	3	1	2	3	1	2	3
13. 入院時のアナムネーゼ	1	2	3				1	2	3
14. 日々の看護実施記録	1	2	3				1	2	3
15. 入院時のベッドコントロール	1	2	3	1	2	3	1	2	3
16. 患者等からの情報収集	1	2	3	1	2	3	1	2	3
17. 入院診療計画書の作成	1	2	3	1	2	3	1	2	3
18. 入院時の退院支援スクリーニング	1	2	3				1	2	3
19. 退院時サマリー作成	1	2	3	1	2	3	1	2	3
20. 看護情報提供書作成	1	2	3				1	2	3

**問 15 特定行為研修についてお伺いします。**

1) 貴病院では、特定行為研修を修了した看護師や、今年度に特定行為研修を受講している看護師はいますか  
あてはまる番号すべてに○をつけて下さい [○印はいくつでも] また、「1.修了者がいる」、または  
「2.受講者がいる」と回答した場合は、その人数もご記入下さい

1. 修了者がいる	→	<input type="text"/>	人	うち認定看護師	<input type="text"/>	人
2. 受講者がいる	→	<input type="text"/>	人	うち認定看護師	<input type="text"/>	人
3. いない						

2) 来年度、特定行為研修を受講する予定の方はいますか。あてはまる番号に○をつけて下さい [○印は1つ]  
「1.いる」と回答した場合は、その人数もご記入下さい

1. いる	→	<input type="text"/>	人	うち認定看護師	<input type="text"/>	人
2. 検討中						
3. いない						



## 2019 年 病院および有床診療所における看護実態調査

※1 該当する質問にご回答をお願いいたします。

※2 ご回答は、該当する選択肢の□にチェック印をつけるか、もしくは文字、または数字をご入力下さい。

※3 質問によって、ご回答いただく選択肢は、単回答と複数回答があります。

※4 期日や期間の指定のない質問については、2019 年 9 月 1 日時点の状況をご回答下さい。

回答される前に、アンケート回答画面ログイン ID を入力して開始して下さい。「ご協力のお願い」に記載されている7桁の番号です。

なお、この番号は、全国のおよそ 8,300 病院を対象として実施しております「2019 年病院および有床診療所における看護実態調査」の施設調査と職員調査との、データの統合と分析に活用させていただくものであり、施設調査と職員調査のデータはそれぞれ別に管理いたします。

また、結果の分析に際しては、付与したアンケート回答画面ログイン ID とは別に新たな ID を用いたデータで統計処理を行います。個人は特定されませんのでご安心下さい。

途中保存はできませんので、ログイン後は最後までご回答の上、完了してください。

質問には 8 月の夜勤・交代制勤務・宿日直等、7 月の時間外労働や給与月額、昨年の有給休暇の状況等があります。ご回答の前に、前頁の「調査票はこちらから」で内容をご確認いただくとスムーズにご回答いただけます。

「アンケート回答画面ログインID」を半角でご入力ください。

※上段・下段両方の入力欄にご入力ください。

### 注意事項

回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。

JavaScript および Cookie を有効にしてください。

**調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただける場合は、同意チェックボックスに☑を入れて下さい。**

調査の趣旨を理解し、回答に同意します

同意しない

### 【ご自身についてお伺いします。】

問 1-1) あなたの現在の年齢をお答えください。

歳

問 1-2) あなたの性別をお答えください。

女性

男性

問 1-3) 一般学歴の最終学歴について、あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

中学校

短期大学

大学院博士課程

高等学校

大学

その他

専門学校

大学院修士課程

問 1-4) 看護にかかわる最終学歴について、あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

高等学校衛生看護科

看護系短期大学(2 年課程)

助産師養成所

准看護師養成所

看護師学校養成所 3 年課程

看護系大学

高等学校専攻科 5 年一貫教育

看護系短期大学(3 年課程)

大学専攻科

高等学校専攻科(2 年課程)

短期大学専攻科

看護系大学院

看護師学校養成所 2 年課程

保健師養成所

その他

問 1-5) 看護職の免許について、取得されている免許について、あてはまるものをすべて選択して下さい[あてはまるものをすべて選択]

- 保健師                      助産師                      看護師                      准看護師

問 1-6) 看護業務に関連した資格について、取得されている資格について、あてはまるものをすべて選択して下さい[あてはまるものをすべて選択]

- 専門看護師                      特定行為研修の修了                      その他  
認定看護師                      学会認定資格                      上記にあてはまる資格はない  
認定看護管理者                      院内認定資格

問 1-7) 同居、かつ生計を同一としている世帯の人数についてお答えください。あなたご自身も含めた人数をご回答下さい。なお、ひとり暮らしの場合は 1 人とご回答下さい。

人

問 1-8) 同居されている方について、あてはまるものをすべて選択して下さい[あてはまるものをすべて選択]

[回答者条件] 問 1-7)で『1.』に[2]以上数値を入力した方のみ

- 配偶者                      兄弟姉妹                      その他  
子ども                      祖父母  
父親、母親                      孫

問 1-9) 同居されているお子さんがいらっしゃる方にお伺いします。お子さんの人数、うち就学前のお子さんは何人ですか。

[回答者条件] 問 1-8)で『2.子ども』いずれかを選択した方のみ

子どもの人数 人

上記のうち、就学前の子どもの人数 人

問 1-10) 同居されている方のうち、介護を必要とされる方の人数は何人ですか。該当する方がいない場合は 0 人とご回答下さい。

人

問 1-11) 世帯の主たる介護者について、あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

[回答者条件] 問 1-10)で『1.』に[1]以上数値を入力した方のみ

- ご自身が主たる介護者である(ご自身が最も多く介護している)  
ご自身が主たる介護者ではない(他の方が多く介護している)  
上記以外

問 1-12) 世帯の主たる生計者について、あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

- ご自身が主たる生計者である(ご自身が最も多く負担)  
ご自身が主たる生計者ではない(他の方が多く負担)  
上記以外

**【現在の勤務先についてお伺いします。】**

問 2-1) 現在の勤務先での主な職種について、あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

- 保健師                      助産師                      看護師                      准看護師

問 2-2) 現在の勤務先での雇用形態について、あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

※1 正規職員とは、契約期間を定めずに雇用されている職員を指します

※2 短時間勤務とは、所定労働時間がフルタイム勤務者より短い雇用の形態の職員を指します

※3 非正規雇用とは、臨時職員、嘱託職員、アルバイト、パートタイマー、派遣職員、その他の職員を指します

- 正規職員(フルタイム勤務)  
正規職員(短時間勤務)  
正規職員(産休中、育児・介護などにより休業中)  
正規職員以外(臨時職員、派遣職員、契約職員、パートタイマー、アルバイト、その他)

問 2-3) 現在の勤務先でのご自身の職位について、あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

※職位の名称が異なっても相当する役職に就いている場合は、その項目を選択して下さい。

- スタッフ(非管理職)
- 中間管理職(主任相当職、副看護師長相当職、看護師長相当職)
- 管理職(副看護部長相当職、看護部長相当職(部長専任)、副院長相当職(部長兼任)、副院長相当職(副院長専任))
- 中間管理職、管理職ではないが、高度専門性(専門看護師、認定看護師)を活かした役割を持っている
- その他

問 2-4) 現在あなたが所属している部署について、あてはまるものを選択して下さい。複数の部署での兼務がある場合は主たる所属部署を選択して下さい[選択は 1 つ]

- 病棟
- 看護部
- 集中治療室
- 中央材料部門
- 救命救急センター
- 地域医療、在宅ケア部門(訪問看護・地域医療連携室等)
- 外来
- 健診センター
- 検査部門
- その他
- 手術室

**【ご自身の看護実践能力レベルについてお伺いします。】**

問 3 あなたご自身の看護実践能力レベルはどのレベルですか。あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

※該当するレベルがわかりにくい場合は、「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」(JNA ラダー)をご参照下さい。

※下記ボタンをクリックしますと、アンケートを回答している画面とは別の新しい画面が開きます。

- レベルⅠ 基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得て看護を実践できる
- レベルⅡ 標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践できる
- レベルⅢ ケアの受け手に合う個別的な看護を実践できる
- レベルⅣ 幅広い視野で予測的判断をもち看護を実践できる
- レベルⅤ より複雑な状況において、ケアの受け手にとっての最適な手段を選択し QOL を高めるための看護を実践できる
- わからない

**【ご自身の現在までの就業についてお伺いします。】**

問 4-1) 現在の就業先で何施設目ですか。看護職(保健師・助産師・看護師・准看護師)として、1 か月以上勤務された施設数についてご回答下さい。

※ただし、現在の就業先のみ、1 か月未満の勤務であっても施設数に加えてご回答下さい。

※また、同じ施設への再雇用は、その都度施設数に加えて下さい。

※なお、転勤や合併等による就業先の変化は含みません。

施設目

問 4-2) 現在の勤務先を含めて、これまでに看護職として働いた通算の経験年月数についてご回答下さい。

(産休、育児・介護休業、その他による休業期間は除いてご回答下さい)

年 か月

問 4-3) 現在の勤務先に入職された時期(西暦と月)についてご回答下さい。

西暦年 月

問 4-4)-1 これまでに看護職(保健師・助産師・看護師・准看護師)として就業していなかった期間がありますか。

- ある
- ない

**【これまでに看護職(保健師・助産師・看護師・准看護師)として就業していなかった期間がある方にお伺いします。】**

問 4-4)-2 看護にかかわる学校の卒業後から現在までに、看護職として就業していなかった期間の通算の年月数はどれくらいありますか。(看護職として就業されていても、1 か月未満の勤務の場合、就業していなかった期間としてご回答下さい)

[回答者条件] 問 4-4)-1 で『1.ある』いずれかを選択した方のみ

年 か月

問 4-5) 看護職として就業していなかった理由について、あてはまるものをすべて選択して下さい[あてはまるものをすべて選択]

[回答者条件] 問 4-4)-1 で『1.ある』いずれかを選択した方のみ

- |                                      |                                 |                                      |
|--------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 労働条件が合わなかった | <input type="checkbox"/> 介護     | <input type="checkbox"/> 他業種・他職種への転職 |
| <input type="checkbox"/> 結婚          | <input type="checkbox"/> 進学     | <input type="checkbox"/> その他( )      |
| <input type="checkbox"/> 出産・育児       | <input type="checkbox"/> 健康上の理由 |                                      |

問 4-6) 看護職として再就職した理由について、あてはまるものをすべて選択して下さい[あてはまるものをすべて選択]

[回答者条件] 問 4-4)-1 で『1.ある』いずれかを選択した方のみ

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 看護職の仕事が好きだから        | <input type="checkbox"/> 収入を増やしたかったから           |
| <input type="checkbox"/> 資格を活かしたかったから        | <input type="checkbox"/> 希望する労働条件で働ける場所が見つかったから |
| <input type="checkbox"/> 子育てが終わり、時間に余裕ができたから | <input type="checkbox"/> その他( )                 |

問 4-7) 現在の職場に就職したきっかけについて、あてはまるものをすべて選択して下さい[あてはまるものをすべて選択]

[回答者条件] 問 4-4)-1 で『1.ある』いずれかを選択した方のみ

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 病院のホームページでの求人募集をみて   | <input type="checkbox"/> 新聞・チラシ等の求人広告 |
| <input type="checkbox"/> ナースセンターからの紹介         | <input type="checkbox"/> 有料の職業紹介事業者   |
| <input type="checkbox"/> ハローワーク(公共職業紹介所)からの紹介 | <input type="checkbox"/> その他( )       |
| <input type="checkbox"/> 友人・知人からの紹介           |                                       |

**【夜勤・交代制勤務についてお伺いします。】**

問 5-1)-1 2019 年 8 月の 1 か月間であなたが行った勤務として、あてはまるものをすべて選択してください。[あてはまるものをすべて選択]

- 夜勤をしていない
- 三交代制(日勤・準夜勤・深夜勤の各勤務帯の勤務時間の長さが異なる変則三交代制を含む)
- 二交代制(1 回あたりの夜勤が 16 時間以上)
- 二交代制(1 回あたりの夜勤が 16 時間未満)
- 夜勤専従: 三交代制(日勤・準夜勤・深夜勤の各勤務帯の勤務時間の長さが異なる変則三交代制を含む)
- 夜勤専従: 二交代制(1 回あたりの夜勤が 16 時間以上)
- 夜勤専従: 二交代制(1 回あたりの夜勤が 16 時間未満)
- 宿日直制
- オンコール(自宅や寮等で待機し、緊急時の呼び出しに応じて勤務につく)
- その他( )

**【夜勤・交代制勤務についてお伺いします。】**

問 5-1)-1 で『2.三交代制(日勤・準夜勤・深夜勤の各勤務帯の勤務時間の長さが異なる変則三交代制を含む)』～『9.オンコール(自宅や寮等で待機し、緊急時の呼び出しに応じて勤務につく)』いずれかを選択した方のみ

問 5-1)-2 前問(問 5-1)-1 でお答えいただいた、2019 年 8 月の 1 か月間で行った勤務のうち、最も多かった勤務を 1 つお答えください。[選択は 1 つ]

- 三交代制(日勤・準夜勤・深夜勤の各勤務帯の勤務時間の長さが異なる変則三交代制を含む)
- 二交代制(1 回あたりの夜勤が 16 時間以上)
- 二交代制(1 回あたりの夜勤が 16 時間未満)
- 夜勤専従: 三交代制(日勤・準夜勤・深夜勤の各勤務帯の勤務時間の長さが異なる変則三交代制を含む)
- 夜勤専従: 二交代制(1 回あたりの夜勤が 16 時間以上)
- 夜勤専従: 二交代制(1 回あたりの夜勤が 16 時間未満)
- 宿日直制
- オンコール(自宅や寮等で待機し、緊急時の呼び出しに応じて勤務につく)

問 5-1)-1 で『2.三交代制(日勤・準夜勤・深夜勤の各勤務帯の勤務時間の長さが異なる変則三交代制を含む)』～『9.オンコール(自宅や寮等で待機し、緊急時の呼び出しに応じて勤務につく)』いずれかを選択した方のみ

問 5-2) 2019 年 8 月の夜勤勤務の状況について伺います。

(1)三交代制準夜勤

①1 か月間の準夜勤の回数 回

②実際の 1 か月間の準夜勤の総時間数(休憩・仮眠時間を含む) 時間 分

③就業規則上の 1 回の準夜勤時間(休憩・仮眠時間を含む) 時間 分

④就業規則上の 1 回の準夜勤における休憩・仮眠時間 時間 分

⑤実際の 1 回の準夜勤における平均休憩・仮眠時間 時間 分

(2)三交代制深夜勤

①1 か月間の深夜勤の回数 回

②実際の 1 か月間の深夜勤の総時間数(休憩・仮眠時間を含む) 時間 分

③就業規則上の 1 回の深夜勤時間(休憩・仮眠時間を含む) 時間 分

④就業規則上の 1 回の深夜勤における休憩・仮眠時間 時間 分

⑤実際の 1 回の深夜勤における平均休憩・仮眠時間 時間 分

(3)二交代制

①1 か月間の夜勤の回数 回

②実際の 1 か月間の夜勤の総時間数(休憩・仮眠時間を含む) 時間 分

③就業規則上の 1 回の夜勤時間(休憩・仮眠時間を含む) 時間 分

④就業規則上の 1 回の夜勤における休憩・仮眠時間 時間 分

⑤実際の 1 回の夜勤における平均休憩・仮眠時間 時間 分

(4)宿日直制

①1 回の宿日直における拘束時間 時間 分

②1 か月間の宿日直回数 回

(5)オンコール

①1 か月間のオンコール回数 回

問 5-3) 夜勤中の仮眠の取得状況に対する満足度について、あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

[回答者条件] 問 5-1)-1 で『2.三交代制(日勤・準夜勤・深夜勤の各勤務帯の勤務時間の長さが異なる変則三交代制を含む)』～『9.オンコール(自宅や寮等で待機し、緊急時の呼び出しに応じて勤務につく)』いずれかを選択した方のみ

満足

どちらともいえない

不満

やや満足

やや不満

仮眠していない

問 5-4) 夜勤中の仮眠室等の環境(静か、明るすぎない等心身を休めることのできる環境)に対する満足度について、あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

[回答者条件]問 5-1)-1 で『2.三交代制(日勤・準夜勤・深夜勤の各勤務帯の勤務時間の長さが異なる変則三交代制を含む)』～『9.オンコール(自宅や寮等で待機し、緊急時の呼び出しに応じて勤務につく)』いずれかを選択した

かつ 問 5-3)で『1.満足』～『5.不満』いずれかを選択した方のみ

満足

どちらともいえない

不満

やや満足

やや不満

問 5-5) 2019 年 8 月の 1 か月間に、48 時間以上の休息(休日を含む)は何回ありましたか。有給休暇や夏季休暇は除いてあてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

※3 連休以上の休みがあった場合も「1 回」としてご回答下さい。

[回答者条件] 問 5-1)-1 で『2.三交代制(日勤・準夜勤・深夜勤の各勤務帯の勤務時間の長さが異なる変則三交代制を含む)』～『8.宿日直制』いずれかを選択した方のみ

- 5 回以上                       4 回                       3 回  
 2 回                               1 回                       なかった

問 5-6) 2019 年 8 月の 1 か月間で、前日の実際の終業時刻と翌日の始業時刻の間の勤務間インターバルが 11 時間未満となったことはありましたか。あった場合は、回数をご回答下さい。

- あった →  回                       なかった

**【時間外労働(超過勤務)についてお伺いします。】**

問 6-1) 2019 年 7 月の 1 か月間に実際に行った時間外労働の時間数  時間  分

問 6-2) 上記の 1)のうち、時間外勤務を申請した時間数  時間  分

問 6-3) 上記の 2)のうち、時間外勤務手当が支払われた時間数  時間  分

問 6-4) 2019 年 7 月の 1 か月間に事務作業・院内の看護研究等を業務時間外、もしくは自宅に持ち帰って行いましたか。持ち帰った場合は、時間をご回答下さい。

- 自宅に持ち帰った →  時間(1 時間未満は切り上げ)                       持ち帰っていない

問 6-5)-1 2019 年 7 月の 1 か月間に決められた業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めることはありましたか。

- あった                               なかった

**【問 6-5)-1 で「あった」とご回答いただいた方にお伺いします。】**

問 6-5)-2 2019 年 7 月の 1 か月間に決められた業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めることは何回ありましたか。また、最も長かった 1 回あたりの時間数をご回答下さい。

[回答者条件] 問 6-5)-1 で『1.あった』いずれかを選択した方のみ

業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めることがあった回数  回

最も長かった 1 回あたりの時間数  時間  分

問 7 昨年度(2018 年度)に取得した有給休暇についてご回答下さい。

※有給休暇とは別に定められている年末年始の休暇や、夏季休暇などは除いて下さい。

[回答者条件] 問 6-5)-1 で『1.あった』いずれかを選択した方のみ

(1)昨年度(2018 年度)付与された所定有給休暇日数  日

(2)一昨年度(2017 年度)からの繰り越し有給休暇日数  日

(3)昨年度(2018 年度)に付与された有給休暇  日

※「(1)昨年度(2018 年度)付与された所定有給休暇日数」と「(2)一昨年度(2017 年度)からの繰り越し有給休暇日数」の合計をご入力ください。

(4)上記(3)のうち、昨年度(2018 年度)に消化した有給休暇日数  日

**【ご自身の賃金額についてお伺いします。】**

[回答者条件] 問 2-2)で『1.正規職員(フルタイム勤務)』～『2.正規職員(短時間勤務)』いずれかを選択した方のみ

問 8-1) 2019 年 7 月の給与総月額 円

※手取り額ではなく、所得税や雇用保険、健康保険、年金等の社会保険料を控除する前の総支給額を指します。また、手当額も含まれます。

問 8-2) 2019 年 7 月の基本給月額 円

※給与明細の基本給に記載されている額を指します。

問 9 あなたの職場や仕事についてお伺いします。以下について、あてはまるものを選択して下さい[選択はそれぞれ 1 つ]

- (1)看護職員を大切にしている組織である
- (2)今の勤務先は目先の利益にとらわれず、長期的な視点にたった経営をしている
- (3)今の勤務先の将来に不安はない
- (4)今の勤務先にできるだけ長く勤めたい
- (5)業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる
- (6)あなたの部署では上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合える
- (7)上司※は自身の考え方や方針を十分に説明している

※「上司」とは、あなたがスタッフ・主任の場合は「看護師長」、看護師長の場合は「看護部長」を指します。

- (8)上司はあなたの考え方をよく聞いて、理解している
- (9)上司は仕事の成果について公正に評価している
- (10)上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている
- (11)現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である
- (12)現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている
- (13)あなたの部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる
- (14)現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当である
- (15)現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である
- (16)組織は能力開発のための研修の実施、またはその参加を支援してくれる
- (17)必要に応じて休職が認められる
- (18)必要に応じて今の雇用形態のまま、短時間勤務に変更できる
- (19)有給休暇は必要に応じて取得できる
- (20)一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる
- (21)定時で終わることができる業務である
- (22)勤務表作成時に個人の希望が通りやすい
- (23)現在の働き方に満足している
- (24)現在の生活(家庭生活・地域生活等)に満足している

そう思う

あまりそう思わない

ややそう思う

そう思わない

問 10-1) 勤務先における患者・家族・職員等からの暴力・ハラスメントについてお伺いします。

この 1 年間に、以下のような暴力・ハラスメントを、勤務先または訪問先等で受けたことがありますか。あてはまるものを選択して下さい[選択はそれぞれ 1 つ]

- 1.意に反する性的な言動(性的な冗談やからかい、食事やデートへのしつような誘い、身体への不必要な接触等)
- 2.身体的な攻撃(暴行・傷害。例えば、蹴る、胸ぐらをつかむ、物を投げつける等)
- 3.精神的な攻撃(脅迫・暴言等。例えば、同僚の前で無能扱いする、必要以上に長時間にわたり繰り返し叱る等)
- 4.人間関係からの切り離し(隔離・仲間を外す・無視。例えば、挨拶しても無視される、根拠の無い悪い噂を流される等)
- 5.過大な要求(業務上の明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制。仕事の妨害。例えば、終業時間に過大な仕事を毎回押しつけられる等)
- 6.過小な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- 7.個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること。例えば、個人のスマホを勝手にのぞく、休みの理由をしつこく聞く等)

がある

ない

問 10-2) この 1 年間に、以下のような暴力・ハラスメントを、勤務先または訪問先等で受けたことが「ある」とご回答いただいた方にお伺いします。誰から受けたかご回答下さい[あてはまるものをすべて選択]

1 患者

2 患者の家族等

3 同じ勤務先の職員

4 その他

### 【看護職としてのキャリア形成についてお伺いします。】

問 11 キャリア形成に関わる以下の(1)～(7)のことに、あなたは取り組んでいますか。あてはまるものを選択して下さい[選択はそれぞれ 1 つ]

- (1)勤務先の研修・訓練等の受講・参加
- (2)勤務先以外の研修・訓練等の受講・参加(日本看護協会の e-learning 等研修を含む)
- (3)看護関連学会への参加・発表
- (4)大学への進学
- (5)大学院への進学(専門看護師教育課程を含む)
- (6)認定看護師教育課程の受講
- (7)特定行為研修の受講

取り組んでいる、または取り組んだことがある

今後、取り組みたい

取り組む意向は無い

### 【今後の就業についてお伺いします。】

問 12-1) 現在の勤務先からの離職をお考えですか。あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

考えていない

考えている

問 12-2)-1 現在の就業先から離職を考えていない方にお伺いします。

離職を考えていない理由(現在の就業先で継続して働きたいと考える理由)としてあてはまる番号の上位 3 つまで選択して下さい。

[回答者条件] 問 12-1)で『1.考えていない』いずれかを選択した方のみ

1 位

2 位

3 位

雇用形態が希望通り

勤務形態が希望通り

配属部署が希望通り

教育・研修が充実

福利厚生が充実

妊娠・出産支援が充実

育児支援が充実

介護支援が充実

時間外労働(残業)が少ない

夜勤・夜間対応が少ない

年間休日数が多い

年次有給休暇が取得しやすい

1 週間程度の連続休暇が取得できる

仕事に見合った賃金額である

医師との関係が良い

上司との関係が良い

同僚との関係が良い

自分が組織から良い評価を得ている

看護ケアに十分な時間をあてられる

希望する看護専門領域をいかせる

看護技術の向上が望める

施設の看護理念・方針に共感できる

施設の将来性に不安がない

今後のキャリアプランに不安がない

通勤の利便性が良い

他に適当な勤務先がない

その他

特に理由はない

問 12-2)-2 現在の就業先から離職を考えている方にお伺いします。

以下のうち、どのような項目が実現すれば、現在の就業先で働き続けたいと思いますか。あてはまる番号の上位 3 つまで選択して下さい。

【回答者条件】 問 12-1)で『2.考えている』いずれかを選択した方のみ

1 位

2 位

3 位

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 雇用形態が希望通り         | <input type="checkbox"/> 医師との関係が良い        |
| <input type="checkbox"/> 勤務形態が希望通り         | <input type="checkbox"/> 上司との関係が良い        |
| <input type="checkbox"/> 配属部署が希望通り         | <input type="checkbox"/> 同僚との関係が良い        |
| <input type="checkbox"/> 教育・研修が充実          | <input type="checkbox"/> 自分が組織から良い評価を得ている |
| <input type="checkbox"/> 福利厚生が充実           | <input type="checkbox"/> 看護ケアに十分な時間をあてられる |
| <input type="checkbox"/> 妊娠・出産支援が充実        | <input type="checkbox"/> 希望する看護専門領域をいかせる  |
| <input type="checkbox"/> 育児支援が充実           | <input type="checkbox"/> 看護技術の向上が望める      |
| <input type="checkbox"/> 介護支援が充実           | <input type="checkbox"/> 施設の看護理念・方針に共感できる |
| <input type="checkbox"/> 時間外労働(残業)が少ない     | <input type="checkbox"/> 施設の将来性に不安がない     |
| <input type="checkbox"/> 夜勤・夜間対応が少ない       | <input type="checkbox"/> 今後のキャリアプランに不安がない |
| <input type="checkbox"/> 年間休日数が多い          | <input type="checkbox"/> 通勤の利便性が良い        |
| <input type="checkbox"/> 年次有給休暇が取得しやすい     | <input type="checkbox"/> その他              |
| <input type="checkbox"/> 1 週間程度の連続休暇が取得できる | <input type="checkbox"/> 特になし             |
| <input type="checkbox"/> 仕事に見合った賃金額である     |   |

**【50 歳以上の方にお伺いします。】**

問 13-1) 定年後の働き方について、あなたのお考えにあてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

【回答者条件】 問 1-1)で『1.』に[50]以上数値を入力した方のみ

- 看護職として働き続けたい
- 看護職であるかどうかにはこだわらず、興味や関心の持てる仕事をしたい
- 看護職以外の仕事に従事したい
- 仕事はしたくない
- わからない

**【前問 1)で「1.看護職として働き続けたい」と回答した方にお伺いします】**

【回答者条件】 問 13-1)で『1.看護職として働き続けたい』いずれかを選択した方のみ

問 13-2) 何歳まで働き続けたいですか。  歳

問 13-3) あなたは定年後に再就業をするにあたり、どのような雇用形態で働きたいとお考えですか。あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

【回答者条件】 問 13-1)で『1.看護職として働き続けたい』いずれかを選択した方のみ

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> フルタイム正規職員として働きたい         | <input type="checkbox"/> 自分で事業を始めたい(自営業など) |
| <input type="checkbox"/> 短時間勤務の正規職員として働きたい        | <input type="checkbox"/> ボランティア活動をしたい      |
| <input type="checkbox"/> 非常勤やパートタイマー・アルバイトとして働きたい | <input type="checkbox"/> その他               |

問 13-4) あなたは定年後、下記のような看護の現場で働くことに関心がありますか。以下について、あてはまるものを選択して下さい[選択はそれぞれ 1 つ]

【回答者条件】 問 13-1)で『1.看護職として働き続けたい』いずれかを選択した方のみ

- (1)医療機関での看護に従事する
  - (2)介護施設での看護に従事する
  - (3)訪問看護などの在宅医療・看護に従事する
  - (4)地域保健に従事する
  - (5)看護系教育研究機関で看護教育に従事する
- |                                    |                                    |
|------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> とても関心がある  | <input type="checkbox"/> あまり関心はない  |
| <input type="checkbox"/> やや関心がある   | <input type="checkbox"/> まったく関心はない |
| <input type="checkbox"/> どちらともいえない |                                    |

問 14 最近 1 か月間のあなた自身の状態(疲労の蓄積の自覚症状)についてお伺いします。あてはまるものを選択して下さい[選択はそれぞれ 1 つ]

- |              |              |            |
|--------------|--------------|------------|
| (1)ひどく疲れた    | (5)不安だ       | (9)気分が晴れない |
| (2)へとへとだ     | (6)落ち着かない    | (10)食欲がない  |
| (3)だるい       | (7)ゆううつだ     | (11)よく眠れない |
| (4)気がはりつめている | (8)何をするのも面倒だ |            |
- ほとんどなかった      ○ときどきあった      ○しばしばあった      ○ほとんどいつもあった

問 15 心身の症状について、自覚症状がある項目をすべて選択して下さい[あてはまるものをすべて選択]

- |                                 |                               |                                    |
|---------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 頭痛     | <input type="checkbox"/> 疲れ目  | <input type="checkbox"/> 便秘異常      |
| <input type="checkbox"/> 肩こり    | <input type="checkbox"/> 高血圧  | <input type="checkbox"/> 胃の調子が悪い   |
| <input type="checkbox"/> 手足の関節痛 | <input type="checkbox"/> 不整脈  | <input type="checkbox"/> 食欲不振      |
| <input type="checkbox"/> 腰痛     | <input type="checkbox"/> 月経不順 | <input type="checkbox"/> 特に自覚症状はない |

問 16 あなたが普段ご自分で考える、ご自身の健康の状況についてお伺いします。あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

- 健康である      ○あまり健康ではない  
○まあまあ健康である      ○健康ではない

問 17 困ったこと、悩みなどに出会った時、あなたはどのように問題解決、または対処することが多いですか。以下のそれぞれについて、普段の行動やお考えについてあてはまるものを選択して下さい[選択はそれぞれ 1 つ]

- (1)問題に気づいた時には、放置しない  
(2)ストレスのかかる状況であっても、他者と協働しながら、問題解決が図れる  
(3)問題の原因を明らかにし、解決方法を考えて行動できる  
(4)自身がストレスを感じたときに、緩和したり、解決したりする方法を持っている  
(5)困難な状況におかれても、物事を前向きにとらえることができる  
(6)自分が苦手とする相手であっても、一緒に仕事ができる  
(7)人の目や評価を気にしない  
(8)失敗を次の糧に活かすことができる  
(9)物事を楽観的にとらえることができる  
(10)嫌なことがあっても、仕事として割り切れる
- あてはまらない      ○どちらともいえない      ○あてはまる  
○ややあてはまらない      ○ややあてはまる

**【ご自身の仕事の状況について、お伺いします。】**

問 18-1) あなたの仕事についてお伺いします。以下について、最もあてはまるものを選択して下さい[選択はそれぞれ 1 つ]

- |                         |                           |
|-------------------------|---------------------------|
| (1)非常にたくさんの仕事をしなければならない | (4)自分のペースで仕事ができる          |
| (2)時間内に仕事が処理しきれない       | (5)自分で仕事の順番・やり方を決めることができる |
| (3)一生懸命働かなければならない       | (6)職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる   |
- そうだ      ○まあそうだ      ○ややちがう      ○ちがう

**【ご自身の仕事の状況について、お伺いします。】**

問 18-2)-1 あなたの「上司」についてお伺いします。下記の(1)～(3)の項目について、それぞれ最もあてはまるものを選択して下さい[選択はそれぞれ 1 つ]

※「上司」とは、あなたがスタッフ・主任の場合は「看護師長」、看護師長の場合は「看護部長」を指します

- (1)どのくらい気軽に話ができますか  
(2)あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか  
(3)あなたの個人的な問題を相談したら、どのくらいきてくれますか
- 非常に      ○かなり      ○多少      ○全くない

問 18-2)-2 あなたの「職場の同僚」についてお伺いします。下記の(1)～(3)の項目について、それぞれ最もあてはまるものを選択して下さい[選択はそれぞれ1つ]

(1)どのくらい気軽に話ができますか

(2)あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか

(3)あなたの個人的な問題を相談したら、どのくらいきいてくれますか

非常に

かなり

多少

全くない

## 「2019 年 病院および有床診療所における看護実態調査」

日本看護協会では、この度、看護職員の確保・定着などの需給動向や看護に関する制度改革への対応状況をはじめとした、労働環境に関する実態を把握し、看護職が安全に、安心して働き続けられる職場づくりに関して検討するための資料を得ることを目的として、「2019 年 病院および有床診療所における看護実態調査」を企画いたしました。

本調査は全国の有床診療所から無作為抽出した 2,500 施設を対象としており、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。

本調査に対し、自由意思によるご協力をお願いいたします。なお、ご協力いただけない場合も、皆様の不利益となることはありません。

ご回答いただきました調査票は、日本看護協会が個人情報保護(機密保持)の契約を締結した調査の委託業者により回収、集計した後、厳密に管理し、一定期間後に本会が適切な方法により廃棄いたします。

なお、本調査票の右上に、「施設コード」を記載しております。これは、ご回答いただきましたデータと、同時に実施する看護職員の方を対象とした「職員調査」より得られるデータとの、統合と分析に活用させていただくものです。施設コードは貴施設や職員の方が特定できないような形で使用し、施設調査と職員調査のデータはそれぞれ別に管理いたします。また、結果の分析に際しては、施設コードとは別の新たな ID を用いて統計処理を行いますので、関係の皆様にご迷惑をおかけすることは一切ございません。

本調査にご協力いただける場合は、調査票にご記入の上、同封の返信用封筒でのご返送をお願い致します。

**2019 年 9 月 30 日(月) までのご投函、ご送付をお願いいたします。(切手は不要です)**

調査結果は、日本看護協会の広報媒体(公式ホームページ、協会ニュース)、学会発表等を通じて公表する予定です。なお、調査報告書は年度内に刊行の予定です。

本調査は日本看護協会研究倫理委員会による倫理審査を受け、承認されております。

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。

- ※1 調査票は全部で 15 頁 あります。該当する質問にご回答をお願いいたします。
- ※2 ご回答は、該当する選択肢に○をつけるか、内に該当する文字、または数字をご記入下さい。
- ※3 質問によって、ご回答いただく選択肢は、[○印は 1 つ] や [○印はいくつでも]などの指定があります。
- ※4 期日や期間の指定のない質問については、2019 年 9 月 1 日時点 の状況をご記入下さい。
- ※5 回答に要する時間は、関係各所に分担でのご記入などをお願いした上で概ね 60 分です。



7) 2019年9月1日時点の診療報酬上の施設基準の届出状況について、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい【○印はいくつでも】

【初期加算・医療従事者の配置加算】

- |                  |               |               |
|------------------|---------------|---------------|
| 1. 有床診療所一般病床初期加算 | 4. 看護配置加算 1   | 8. 看護補助配置加算 1 |
| 2. 医師配置加算 1      | 5. 看護配置加算 2   | 9. 看護補助配置加算 2 |
| 3. 医師配置加算 2      | 6. 夜間看護配置加算 1 |               |
|                  | 7. 夜間看護配置加算 2 |               |

【前回改定での新加算】

- |              |              |
|--------------|--------------|
| 10. 介護連携加算 1 | 11. 介護連携加算 2 |
|--------------|--------------|

【在支診・療養環境】

- |                         |                     |
|-------------------------|---------------------|
| 12. 機能強化型在宅療養支援診療所(単独型) | 15. 診療所療養病床療養環境加算   |
| 13. 機能強化型在宅療養支援診療所(連携型) | 16. 診療所療養病床療養環境改善加算 |
| 14. 在宅療養支援診療所(機能強化型以外)  |                     |

【緊急入院】

17. 夜間緊急体制確保加算

【外来時間外対応】

- |               |               |               |
|---------------|---------------|---------------|
| 18. 時間外対応加算 1 | 19. 時間外対応加算 2 | 20. 時間外対応加算 3 |
|---------------|---------------|---------------|

【在宅復帰強化】

- |                           |                    |
|---------------------------|--------------------|
| 21. 有床診療所在宅復帰機能強化加算(一般病床) | 22. 療養病床在宅復帰機能強化加算 |
|---------------------------|--------------------|

【緩和ケア】

- |                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| 23. 有床診療所緩和ケア診療加算 | 24. 在宅緩和ケア充実診療所加算 |
|-------------------|-------------------|

【地域包括診療、認知症】

- |              |                 |
|--------------|-----------------|
| 25. 地域包括診療料  | 27. 認知症地域包括診療料  |
| 26. 地域包括診療加算 | 28. 認知症地域包括診療加算 |

【非該当】

29. 該当するものはない

8) 貴施設が地域で担われている主な役割・機能について、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい【○印はいくつでも】

- |                               |                  |
|-------------------------------|------------------|
| 1. 施設からの早期退院患者を在宅・介護施設へ受け渡す役割 | 3. 緊急時に対応する医療機能  |
| 2. 専門医療を担って施設の役割を補完する機能       | 4. 在宅医療の拠点としての機能 |
|                               | 5. 終末期医療を担う役割    |

9) 直近3か月の平均在院日数

		.		日(小数点以下第1位まで)
--	--	---	--	---------------

10) 病床稼働率 ※2018年度の延べ入院患者数÷(稼働病床数×暦日数)×100

			.		% (小数点以下第1位まで)
--	--	--	---	--	----------------

11) 在宅復帰率(直近3か月間)

		.		% (小数点以下第1位まで)
--	--	---	--	----------------

12) 65歳以上入院患者割合(2019年9月1日時点)

		.		% (小数点以下第1位まで)
--	--	---	--	----------------

13) 貴施設の電子カルテ導入について、あてはまる番号に○をつけて下さい【○印は1つ】

- |           |            |        |
|-----------|------------|--------|
| 1. 導入している | 2. 導入していない | 3. 検討中 |
|-----------|------------|--------|

**問2 看護職員の人員体制についてお伺いします。**

**1) 看護職員(保健師、助産師、看護師、准看護師の有資格者)の人数**

ご自身を含めた役職者、産休・育休・介護休業中等の方を含めてご記入下さい

また、該当する雇用の形態や職位、年代の方がいない場合は 0 人 とご記入下さい

※1 正規雇用とは、契約期間を定めずに雇用されている職員を指します

※2 短時間勤務とは、所定労働時間がフルタイム勤務者より短い雇用の形態の職員を指します

※3 非正規雇用とは、臨時職員、嘱託職員、アルバイト、パートタイマー、派遣職員、その他の職員を指します

	保健師・助産師・看護師			准看護師			
(1) ① 正規雇用の看護職員の人数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
② ①のうち、短時間勤務の看護職員の人数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
(2) 非正規雇用の看護職員の人数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人

**(3) (1)の①の正規雇用の看護職員について、年代別の人数**

ご自身を含めた役職者、産休・育休・介護休業中等の方を含めてご記入下さい

(平均年齢は小数点以下第1位まで)

10 歳代	<input type="text"/>	人	20 歳代	<input type="text"/>	人	30 歳代	<input type="text"/>	人
40 歳代	<input type="text"/>	人	50 歳代	<input type="text"/>	人	60 歳以上	<input type="text"/>	人
平均年齢	<input type="text"/>	.	<input type="text"/>	歳				

**2) 60 歳以上の看護職員の雇用継続として実施している制度について、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印は 1 つ](60 歳以上の看護職員が 1 人以上いると回答した施設)**

- |                     |            |
|---------------------|------------|
| 1. 65 歳までの継続雇用制度を導入 | 3. 定年制度の廃止 |
| 2. 定年を 65 歳に延長      | 4. その他( )  |

**3) 60 歳以上の看護職員の業務負担の軽減として実施している取り組みについて、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい [○印はいくつでも]**

- |             |             |
|-------------|-------------|
| 1. 短時間勤務    | 5. 宿日直の減免   |
| 2. 短日数勤務    | 6. 夜勤業務の見直し |
| 3. 夜勤の免除    | 7. その他      |
| 4. 夜勤回数を減らす | ( )         |

**4) 准看護師が実施している業務について、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印はそれぞれ 1 つ] (准看護師が 1 人以上いる施設)**

	実施している	実施していない	どちらともいえない
(1) 准看護師は看護師等の指示(看護計画を含む)に基づき業務を実施している	1	2	3
(2) 看護師と准看護師の役割の違いを踏まえ、業務を区分している	1	2	3
(3) 看護師と准看護師の役割と責任を明文化している	1	2	3
(4) 対象者(患者等)への情報提供として、准看護師の資格名称を明示している	1	2	3

5) 看護補助者(看護助手など)の業務について、あてはまる番号に○をつけて下さい  
 [○印はそれぞれ1つ](看護補助者が1人以上いる施設)

	実施している	実施していない	どちらとも いえない
(1) 看護補助者の業務は「療養上の世話」と「診療の補助」を含まない(看護師の業務独占が解除される場合 <sup>※1</sup> を除く)	1	2	3
(2) 看護補助者は看護師等の指示 <sup>※2</sup> に基づき業務を実施している	1	2	3
(3) 看護補助者は看護師・准看護師等の指導 <sup>※3</sup> に基づき業務を行っている	1	2	3
(4) 対象者(患者等)への情報提供として、看護補助者の職種名を明示している	1	2	3
(5) 看護補助者の役割と責任を明文化している	1	2	3
(6) 看護師から看護補助者への指示に関する規定(運用ルール)を整備している	1	2	3
(7) 看護補助者の業務を標準化している	1	2	3
(8) 看護補助者との協働について看護職に教育・研修を実施している	1	2	3
(9) 看護補助者に教育・研修を実施している	1	2	3

- ※1 理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、視能訓練士、診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士、義肢装具士、歯科衛生士が「診療の補助」を行う場合(なお、救急救命士、介護福祉士は診療の補助の一部が実施できるが医療機関での実施は認められていない)
- ※2 「指示」はある業務を実施するよう伝えること
- ※3 「指導」は業務の実施方法についての手順や方法を説明すること

**問3 正規雇用の看護職員の採用と離職の状況についてお伺いします。**

1) 正規雇用の看護職員(フルタイム勤務、および短時間勤務の正規雇用職員で、パート、アルバイト、臨時職員、嘱託職員等は含みません)の採用者数と退職者数をご記入下さい。  
 該当する方がいない場合は 0 人をご記入下さい

(1) 2018年4月1日の看護職員数(4月1日付の新規採用者を除いた人数)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
(2) 2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)の新卒採用者数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
(2)のうち、2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)に退職した新卒採用者数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
(3) 2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)の既卒採用者数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
(3)のうち、2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)に退職した既卒採用者数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
(4) 2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)の総退職者数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
(4)のうち、2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)に定年退職した職員数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人

2) 2019年9月1日現在、就業している正規雇用の看護職員の平均勤続年数(小数点以下第1位まで)  .  年

3) 2019年4月1日時点の看護職員の採用状況について、あてはまる番号に○をつけて下さい  
 [○印は1つ]

(1) 新卒看護職員

1. 採用予定人数の通り(予定より多い採用をした場合も含む)
2. 採用予定より少なかった
3. 採用予定はなかった

(2) 中途採用看護職員

1. 採用予定人数の通り(予定より多い採用をした場合も含む)
2. 採用予定より少なかった
3. 採用予定はなかった

4) 2018年度に傷病による連続休暇(7日間以上)を取得した正規雇用(フルタイム・短時間勤務)の看護職員の人数、およびその内訳についてご記入下さい  
 該当する看護職員がいない場合は 0 人とご記入下さい

- (1) 傷病による連続休暇(7日以上)を取得した正規雇用の看護職員の人数
- (2) (1)のうち、メンタルヘルス不調
- (3) (1)のうち、妊娠流産、早産など妊娠・出産時期の不調
- (4) (1)のうち、腰痛
- (5) (1)のうち、その他の傷病

		人
		人
		人
		人
		人

5) 看護職員の採用活動に関する取り組みについて、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい  
 [○印はいくつでも]

1. 都道府県ナースセンターとの採用の相談、連携
2. ハローワークの活用
3. 他の医療機関等との合同説明会の開催、参加
4. ホームページ・採用サイト・SNS を活用した求人活動
5. その他( )

問4 正規雇用のフルタイム勤務の看護職員の労働環境についてお伺いします。

1) 就業規則で定められた、1週間あたりの所定労働時間

週所定労働時間 週  時間  分

2) 2019年7月の1か月間における、1人あたりの月平均の超過勤務時間数をご記入下さい。  
 どなたも超過勤務をされなかった場合は 0 時間 とご記入下さい

超過勤務(2019年7月) 月平均 1人あたり  .  時間 (小数点以下第1位まで)

3) 職員が施設内で業務開始時刻より前に出勤して仕事を始める、いわゆる前残業を時間外勤務として扱っているかについて、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印は1つ]

1. 扱っている
2. 扱っていない
3. わからない
4. 前残業の実態はない

4) 職員が勤務時間外に施設内で開催する研修に参加した時間を時間外勤務として扱っているかについて、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印は1つ]

1. 扱っている
2. 一部扱っている
3. 扱っていない
4. わからない



**問5 看護職員の夜勤・交代制勤務についてお伺いします。**  
**(夜勤・交代制勤務を採用していない施設は問6へ進んで下さい)**

1) 貴施設で採用されている主な夜勤・交代制勤務の形態について、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい【○印はいくつでも】

また、22時から翌5時までの時間を含んだ夜勤の ①拘束時間、② 実働時間、③休憩時間、

④仮眠時間をご記入下さい

(複数の時間設定がある場合は、業務開始から終了までが最も長い夜勤帯についてお答え下さい)

1. 三交代制勤務(変則三交代制を含む)      2. 二交代制勤務(変則二交代制を含む)      3. その他

↓

三交代制勤務と回答した場合

二交代制勤務と回答した場合

① 拘束時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分	① 拘束時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分
② 実働時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分	② 実働時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分
③ 休憩時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分	③ 休憩時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分
④ 仮眠時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分	④ 仮眠時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分

2) 病棟(一般病棟、療養病棟、結核病棟、精神病棟を含む)における正規雇用の看護職員(フルタイム勤務および短時間勤務)について、2019年7月の1か月間における、1人あたりの月平均夜勤回数をご記入下さい(小数点以下第1位まで)

(平均夜勤回数は、夜勤を行わない看護職は対象から除いて計算して下さい)

(1) 三交代制勤務(変則含む)

(2) 二交代制勤務(変則含む)

.  回

.  回

3) 看護職員が平日に行う1回あたりの夜勤等に支払っている手当額をご記入下さい

なお、深夜時間帯(22時から翌5時まで)の割増賃金を除いた、夜勤手当の「定額部分のみ」をご記入下さい。

(1)~(3)ともに、その夜勤帯で最も長い深夜労働を含む勤務に対して支払われる手当額をご記入下さい。

個々の看護職(の賃金額等)によって、手当の定額部分が異なる場合は、記入の必要はありません。

(1) 三交代制勤務 準夜勤の夜勤手当

<input type="text"/>	円				
<input type="text"/>	円				
<input type="text"/>	円				

(2) 三交代制勤務 深夜勤の夜勤手当

(3) 二交代制勤務 夜勤の夜勤手当

4) 2019年9月1日現在、(1)夜勤を行っている部署に所属している正規雇用の看護職員の人数、  
 (2)(1)のうち、2019年9月の1か月間に夜勤(三交代制の準夜勤・深夜勤や二交代制の夜勤等)を行わない看護職員の人数をご記入下さい

(1) 夜勤を行っている部署に所属している正規雇用の看護職員数

人

(2) (1)のうち、2019年9月の1か月間に夜勤を行わない看護職員数

人

5) 勤務間インターバルの確保に関する取り組み

※ 2019年4月より、勤務間インターバル制度の普及促進等として、事業主は労働時間等設定改善法において、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないとする努力義務が設けられました。

勤務間インターバルの確保への対応として、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印は1つ]

1. 対応済み      2. 対応を準備中      3. 検討中

6) 貴施設の深夜業(深夜 22 時から翌 5 時までの時間帯を含む夜間勤務)の回数の制限に対する取り組みについて

※ 「労働時間等見直しガイドライン」(労働時間等設定改善指針)に、「深夜業(交替制勤務による夜勤を含む。以下同じ)は、通常の労働時間と異なる特別な労働であり、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るためには、これを抑制することが望ましいことから、深夜業の回数を制限することを検討する」ことが追加されました。

(1) 回数の制限への対応としてあてはまる番号に○をつけて下さい [○印は1つ]

1. 対応済み      2. 対応を準備中 → 7)へ進んで下さい      3. 検討中 → 7)へ進んで下さい

(2) 設定している回数の制限は何回ですか

三交代制勤務  回      二交代制勤務  回

7) 日本看護協会が公表した「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」の勤務編成の基準の実施、取り組み状況について、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印はそれぞれ1つ]

	実施している	実施していない	
		現在検討している	取り組む予定はない
(1) 勤務と勤務の間隔は 11 時間以上あける	1	2	3
(2) 勤務の拘束時間は 13 時間以内とする	1	2	3
(3) 夜勤回数は、三交代制勤務は月 8 回以内を基本とする (三交代制勤務のある施設のみご回答下さい)	1	2	3
(4) 夜勤の連続回数は 2 連続(2 回)までとする	1	2	3
(5) 連続勤務日数は 5 日以内とする	1	2	3
(6) 休憩時間は夜勤の途中で1時間以上を確保する	1	2	3
(7) 夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定する	1	2	3
(8) 夜勤後の休息について、1 回の夜勤後にはおおむね 24 時間以上を確保する	1	2	3
(9) 夜勤後の休息について、2 回連続夜勤後にはおおむね 48 時間以上を確保する	1	2	3
(10) 少なくとも1か月に1回は土曜・日曜ともに前後に夜勤のない休日をつくる	1	2	3
(11) 交代の方向は正循環の交代周期とする (三交代制勤務のある施設のみご回答下さい) ※ 日勤→準夜勤→(非番)→深夜勤のように開始時刻を遅くする勤務編成	1	2	3
(12) 夜勤・交代制勤務者の早出の始業時間は朝7時より前を避ける (夜勤・交代制勤務者についてご回答下さい)	1	2	3

8) 夜勤中の仮眠時間の取り扱いについて、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印は1つ]

- |                 |                     |
|-----------------|---------------------|
| 1. すべて労働時間としている | 3. 一部労働時間、休憩時間としている |
| 2. すべて休憩時間としている | 4. その他( )           |

9) 夜勤中の仮眠室の有無などについてお伺いします。

夜勤中の仮眠の環境について、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印は1つ]

- |                      |                           |
|----------------------|---------------------------|
| 1. 仮眠専用の個室が必要数ある     | 4. 仮眠専用スペースはないが横になれる場所がある |
| 2. 仮眠専用の個室はあるが必要数はない | 5. 仮眠できる個室や専用スペース、場所はない   |
| 3. 個室はないが仮眠専用スペースがある | 6. その他( )                 |

**問6 貴施設の看護師の月額給与についてお伺いします。**

※1 設定した条件に該当する個人が実在しない場合は、そのような例を設定してご記入下さい。設定した条件に該当する個人が実在し、個人によって給与額に幅がある場合は、最も平均的な例をご記入下さい。

※2 税込給与総額には、通勤手当、住宅手当、家族手当、夜勤手当、当直手当等を含みます。ただし、**時間外手当は含みません**。また、1)の来年度採用の新卒看護師については、家族手当は含まず、単身・民間アパート居住とします。

※3 夜勤をした場合には、当該の月に、三交代で夜勤8回(二交代では夜勤4回)をしたものとします。

1) 来年度(2020年度)採用の新卒看護師の初任給

	基本給与額	円	税込給与総額	円
(1) 高卒+3年課程新卒	<input type="text"/>		<input type="text"/>	
(2) 大卒	<input type="text"/>		<input type="text"/>	
(3) 看護系大学大学院卒	<input type="text"/>		<input type="text"/>	

2) 勤続10年、31~32歳、非管理職の看護師の給与

	基本給与額	円	税込給与総額	円
勤続10年、31~32歳、 非管理職	<input type="text"/>		<input type="text"/>	

3) 非管理職の正規雇用の看護職員の賃金(基本給)の決定に用いている基準について、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい [○印はいくつでも]

1. 年齢、勤続年数などを基準としている(年功給)
2. 業務の遂行能力のレベル、およびその伸長などを基準としている(能力給)
3. 職務または役割などを基準としている(職務給・役割給)
4. その他( )

4) 非管理職の正規雇用の看護職員の人事評価の実施について、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印は1つ]

1. 実施している
2. 実施を検討中 → 6)へ進んで下さい
3. 実施の予定なし → 6)へ進んで下さい

5) 非管理職の正規雇用の看護職員の人事評価と賃金処遇(基本給)の連動について、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印は1つ]

1. 人事評価と賃金処遇は連動している
2. 人事評価と賃金処遇は連動していない

6) 貴施設で作成した「ラダー」について、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印は1つ]

1. ラダーあり
2. ラダーなし
3. 検討中

7) 貴施設における、「看護師の臨床ラダー(日本看護協会版)」(JNA ラダー)の活用状況について、  
 あてはまる番号に○をつけて下さい【○印は1つ】

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( )

8) 非正規雇用の看護職員の1時間あたり給与額(時給)について、貴施設で設定されている最低額と最高額  
 をご記入下さい

※ 非正規雇用とは、臨時職員、嘱託職員、アルバイト、パートタイマー、派遣職員、その他の職員を指します

(1) 最も低い時給

保健師	助産師	看護師	准看護師
円	円	円	円

(2) 最も高い時給

保健師	助産師	看護師	准看護師
円	円	円	円

**問7 育児・介護休業法\*に制定された育児支援についてお伺いします。**

育児・介護休業法に制定されている育児支援制度の(1)実施状況と、(2)制度が法定を超える場合の  
 前年度の利用実績についてあてはまる番号に○をつけて下さい。【○印はそれぞれ1つ】

※ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

	法定内容	(1)実施状況		(2)制度が法定を超える場合 の前年度の利用実績			
		法定通り	法定を 超える	ある	ない	対象者が いない	
育児 休業 制度	① 対象となる子の上限年齢 法定:1歳(両親ともに 育児休業を取得した場合は1歳2カ月)まで、 保育所に入所できない等は2歳まで延長可能。	1	2	→	1	2	3
	② 子1人につき取得可能な回数 法定:1回	1	2		1	2	3
勤務 時間 制 度	③ 対象となる子の上限年齢 法定:3歳まで	1	2	→	1	2	3
	④ 勤務時間 法定:1日6時間	1	2		1	2	3
労働 時間 の 免 除 制 度	⑤ 対象となる子の上限年齢 法定:3歳まで	1	2	→	1	2	3
労働 時間 の 制 限 制 度	⑥ 対象となる子の上限年齢 法定:就学前まで	1	2	→	1	2	3
	⑦ 制限内容 法定:月24時間、年150時間まで	1	2		1	2	3
深夜 労働 の 免 除 制 度	⑧ 対象となる子の上限年齢 法定:就学前まで	1	2	→	1	2	3
休日 の 制 度	⑨ 対象となる子の上限年齢 法定:就学前まで	1	2	→	1	2	3
	⑩ 休日日数 法定:子1人につき年5日まで、年10 日を上限 半日単位の取得可	1	2		1	2	3

問 8 育児・介護休業法に制定されている介護支援策についてお伺いします。

育児・介護休業法に制定されている介護支援策の(1)制度の実施状況と、(2)制度が法定を超える場合の前年度の利用実績について、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印はそれぞれ1つ]

法定内容		(1)実施状況			(2)制度が法定を超える場合の前年度の利用実績		
		法定通り	法定を超える		ある	ない	対象者がいない
介護休業制度	① 取得可能な休業期間の上限日数 法定:対象家族1人につき通算93日まで	1	2		1	2	3
	② 一つの要介護状態につき取得可能な休業の回数 法定:上限3回	1	2	→	1	2	3
	③ 対象となる家族の範囲 法定:配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫	1	2		1	2	3
短勤措置等時間	④ 利用期間 法定:介護休業とは別に利用開始から3年間で2回以上の利用可	1	2	→	1	2	3
制休介護度暇護	⑤ 休暇日数 法定:家族一人につき年5日まで上限年10日半日単位の取得可	1	2	→	1	2	3

問 9 多様な勤務形態の導入についてお伺いします。

多様な勤務形態の導入としての職場環境の整備について、法定外で実施している制度のうち、あてはまる番号に○をつけて下さい [○印はそれぞれ1つ]

	なし	検討中	規定ではないが運用で対処	規定に明記
1. 育児・介護の理由以外の短時間勤務制度	1	2	3	4
2. 年休が半日単位で利用できる制度	1	2	3	4
3. 年休が時間単位で利用できる制度	1	2	3	4
4. 能力開発のための休職・休暇制度	1	2	3	4
5. 社会貢献・ボランティアのための休職・休暇制度	1	2	3	4
6. 育児・介護の理由以外の夜勤への配慮 (夜勤の免除や回数軽減)	1	2	3	4
7. 治療と職業生活の両立のための支援制度 (がん治療・不妊治療・傷病等)	1	2	3	4
8. 退職した職員の再雇用制度	1	2	3	4

問 10 労働安全衛生についてお伺いします。

- 1) 日本看護協会は「看護職が生涯を通じて安心して働き続ける環境づくりの推進」に向け、2018年3月に「看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン～ヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)を目指して～」を公表しました。この「労働安全衛生ガイドライン」の内容についてご存知ですか。  
 あてはまる番号に○をつけて下さい【○印は1つ】

1. 詳しく知っている  
 2. ある程度知っている  
 3. 聞いたことはあるが内容は知らない  
 4. 聞いたことがない

- 2) 貴施設の労働安全衛生の対策に関する取り組みについて、あてはまる番号に○をつけて下さい  
 【○印はそれぞれ1つ】

	取り組んでいる	検討中	取り組んでいない
(1) 労働安全衛生に関する委員会の設置	1	2	3
(2) 衛生管理者※の活用	1	2	3
(3) 保安体制の整備	1	2	3
(4) 環境の整備(設備・防護機材など)	1	2	3
(5) 健康診断の実施	1	2	3
(6) マニュアルの作成および定期的評価	1	2	3
(7) データ管理による情報の共有・管理の向上	1	2	3
(8) リスク評価	1	2	3
(9) 看護管理者および職員への教育・研修	1	2	3
(10) 適切な労災申請・補償	1	2	3
(11) 外部機関・資源の活用	1	2	3
(12) 患者への協力・支援	1	2	3
(13) 通勤や業務のための交通移動に伴う危険(ハザード)への予防・対策	1	2	3

※ 衛生管理者 常時50人以上の労働者を使用する事業所において、作業条件、施設等の衛生上の改善などの衛生に係る技術的事項を管理するため事業者から選任された人をいいます。衛生管理者の免許を取得しているか、あるいは医師の免許を持っているなどの一定の資格を有する人から選任されます。

- 3) 患者の移動や処置などに伴う、不安定な姿勢での作業動作による腰痛の危険(ハザード)への予防・対策の実施について、あてはまる番号に○をつけて下さい

- (1) リフトの設置をしている【○印は1つ】

1. 設置している      2. 設置していない

- (2) その他の予防・対策について、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい【○印はいくつでも】

1. リフト以外の福祉機器や補助具の利用  
 2. 作業前の体操  
 3. 休憩・小休止・休息  
 4. 腰痛予防体操  
 5. 腰痛健康診断  
 6. 腰痛予防に関する教育・研修  
 7. 作業標準※の策定  
 8. その他( )  
 9. いずれも実施していない

※ 作業標準は、動作、姿勢、手順、時間等に関して策定されている作業の標準的な内容

- 4) 職員の労働安全衛生、健康管理の担当者としての産業保健師の配置の有無と人数について、  
あてはまる番号すべてに○をつけて下さい【○印はいくつでも】  
専任者を常勤または非常勤で配置している場合、常勤は実人数、非常勤は常勤換算の人数を  
ご記入下さい

1. 専任者を常勤で配置している	→	<input type="text"/>	人(実人数)
2. 専任者を非常勤で配置している	→	<input type="text"/>	人(常勤換算の人数)
3. 兼任で配置している			
4. 配置していない			

**問 11 貴施設における看護職員の妊娠・出産・育児に関する支援の実施状況についてお伺いします。**

- 1) 貴施設では、妊娠中の看護職員に対して、どのような働き方の支援を実施していますか。  
あてはまる番号すべてに○をつけて下さい【○印はいくつでも】

- |                     |                       |
|---------------------|-----------------------|
| 1. 時差出勤を考慮した勤務計画の変更 | 5. 勤務中の休憩時間帯の変更       |
| 2. 勤務時間の短縮          | 6. 母性健康管理指導事項連絡カードの活用 |
| 3. 勤務中の休憩時間の延長      | 7. その他( )             |
| 4. 勤務中の休憩回数の増加      | 8. 特に実施していない          |

- 2) 貴施設では、産後・育児休業後の看護職員に対して、どのような復職に向けた支援を実施していますか。  
あてはまる番号すべてに○をつけて下さい【○印はいくつでも】

- |                |                |
|----------------|----------------|
| 1. 定期的な施設情報の提供 | 4. 上司との勤務計画の面談 |
| 2. 復職前の研修実施    | 5. その他( )      |
| 3. 先輩看護師との交流   | 6. 特に実施していない   |

- 3) 貴施設では、未就学児を育児中の看護職員に対して、どのようなキャリア支援を実施していますか。  
あてはまる番号すべてに○をつけて下さい【○印はいくつでも】

- |                      |                   |
|----------------------|-------------------|
| 1. クリニカルラダーに基づいた評価   | 4. 施設内のピアグループとの交流 |
| 2. ライフイベントにおけるキャリア面談 | 5. その他( )         |
| 3. 研修機会の提供           | 6. 特に実施していない      |

問 12 貴施設における看護業務の効率化に関する取り組みについてお伺いします。

以下の看護業務のうち、(1) 業務改善による効率化、(2) 他職種との役割分担による効率化、(3) ICT、AI 等の導入による効率化のそれぞれに対して、現時点での貴施設の取り組みについて、あてはまる番号に○をつけて下さい 【○印はそれぞれ1つ】

	(1) 業務改善による効率化			(2) 他職種との役割分担による効率化			(3) 一部 ICT、AI 等の導入による効率化		
	で取り組んでいる	検討中	で取り組んでいない	で取り組んでいる	検討中	で取り組んでいない	で取り組んでいる	検討中	で取り組んでいない
1. 看護師間の申し送り	1	2	3				1	2	3
2. 看護師間の報告・連絡・相談	1	2	3				1	2	3
3. 医師への報告・連絡・相談	1	2	3				1	2	3
4. 入院時の褥瘡発生リスクアセスメント	1	2	3				1	2	3
5. 入院時の転倒転落リスクアセスメント	1	2	3				1	2	3
6. 他の職種への報告・連絡・相談・調整	1	2	3				1	2	3
7. 重症度、医療・看護必要度の入力	1	2	3	1	2	3	1	2	3
8. 重症度、医療・看護必要度のチェック (記入漏れや記載内容等)	1	2	3	1	2	3	1	2	3
9. バイタルサインの測定	1	2	3				1	2	3
10. 看護計画作成・アセスメント	1	2	3				1	2	3
11. 他部門への連絡・調整	1	2	3	1	2	3	1	2	3
12. 入院時オリエンテーション	1	2	3	1	2	3	1	2	3
13. 入院時のアナムネーゼ	1	2	3				1	2	3
14. 日々の看護実施記録	1	2	3				1	2	3
15. 入院時のベッドコントロール	1	2	3	1	2	3	1	2	3
16. 患者等からの情報収集	1	2	3	1	2	3	1	2	3
17. 入院診療計画書の作成	1	2	3	1	2	3	1	2	3
18. 入院時の退院支援スクリーニング	1	2	3				1	2	3
19. 退院時サマリー作成	1	2	3	1	2	3	1	2	3
20. 看護情報提供書作成	1	2	3				1	2	3

問 13 貴施設における暴力・ハラスメントへの対策についてお伺いします。

看護職員が受ける暴力、ハラスメントへの対策として、(1) 患者や家族等からの暴力・ハラスメント、  
 (2) 職員間の暴力・ハラスメントのそれぞれに対して、①から⑥の組織的な取り組みについて、  
 あてはまる番号に○をつけて下さい [○印はそれぞれ1つ]

	① 暴力・ハラスメントに対する施設としての基本方針の明確化			② 暴力・ハラスメントが確認された場合の対処方針・内容の就業規則等での規定			③ 暴力・ハラスメントに関する基本方針、対処方針・内容の職員への周知・啓発		
	講じている	準備中	検討予定なし	講じている	準備中	検討予定なし	講じている	準備中	検討予定なし
(1) 患者や家族等からの暴力・ハラスメント	1	2	3	1	2	3	1	2	3
(2) 職員間の暴力・ハラスメント	1	2	3	1	2	3	1	2	3

	④ 暴力・ハラスメントへの相談対応等の取り組み			⑤ 暴力・ハラスメントに対する事後の迅速・適切な対応等の実施			⑥ 暴力・ハラスメント発生要因の解消のための職場環境の改善の取り組み		
	講じている	準備中	検討予定なし	講じている	準備中	検討予定なし	講じている	準備中	検討予定なし
(1) 患者や家族等からの暴力・ハラスメント	1	2	3	1	2	3	1	2	3
(2) 職員間の暴力・ハラスメント	1	2	3	1	2	3	1	2	3

## 2019 年 病院および有床診療所における看護実態調査

※1 該当する質問にご回答をお願いいたします。

※2 ご回答は、該当する選択肢の□にチェック印をつけるか、もしくは文字、または数字をご入力下さい。

※3 質問によって、ご回答いただく選択肢は、単回答と複数回答があります。

※4 期日や期間の指定のない質問については、2019 年 9 月 1 日時点の状況をご回答下さい。

回答される前に、アンケート回答画面ログイン ID を入力して開始して下さい。「ご協力をお願い」に記載されている 7桁の番号です。

なお、この番号は、無作為で抽出した全国の 2,500 施設の有床診療所を対象として、実施しております「2019 年病院および有床診療所における看護実態調査」の施設調査と職員調査との、データの統合と分析に活用させていただくものであり、施設調査と職員調査のデータはそれぞれ別に管理いたします。

また、結果の分析に際しては、付与したアンケート回答画面ログイン ID とは別に新たな ID を用いたデータで統計処理を行います。個人は特定されませんのでご安心下さい。

途中保存はできませんので、ログイン後は最後までご回答の上、完了してください。

質問には 8 月の夜勤・交代制勤務・宿日直等、7 月の時間外労働や給与月額、昨年の有給休暇の状況等があります。

ご回答の前に、前頁の「調査票はこちらから」で内容をご確認いただくとスムーズにご回答いただけます。

「アンケート回答画面ログインID」を半角でご入力ください。

※上段・下段両方の入力欄にご入力ください

### 注意事項

回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。

JavaScript および Cookie を有効にしてください。

**調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただける場合は、同意チェックボックスに☑を入れて下さい。**

調査の趣旨を理解し、回答に同意します

同意しない

### 【ご自身についてお伺いします。】

問 1-1) あなたの現在の年齢をお答えください。

歳

問 1-2) あなたの性別をお答えください。

女性

男性

問 1-3) 一般学歴の最終学歴について、あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

- |                            |                               |                               |
|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| <input type="radio"/> 中学校  | <input type="radio"/> 短期大学    | <input type="radio"/> 大学院博士課程 |
| <input type="radio"/> 高等学校 | <input type="radio"/> 大学      | <input type="radio"/> その他     |
| <input type="radio"/> 専門学校 | <input type="radio"/> 大学院修士課程 |                               |

問 1-4) 看護にかかわる最終学歴について、あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

- |                                       |                               |
|---------------------------------------|-------------------------------|
| <input type="radio"/> 高等学校衛生看護科       | <input type="radio"/> 短期大学専攻科 |
| <input type="radio"/> 准看護師養成所         | <input type="radio"/> 保健師養成所  |
| <input type="radio"/> 高等学校専攻科 5 年一貫教育 | <input type="radio"/> 助産師養成所  |
| <input type="radio"/> 高等学校専攻科(2 年課程)  | <input type="radio"/> 看護系大学   |
| <input type="radio"/> 看護師学校養成所 2 年課程  | <input type="radio"/> 大学専攻科   |
| <input type="radio"/> 看護系短期大学(2 年課程)  | <input type="radio"/> 看護系大学院  |
| <input type="radio"/> 看護師学校養成所 3 年課程  | <input type="radio"/> その他     |
| <input type="radio"/> 看護系短期大学(3 年課程)  |                               |

問 1-5) 看護職の免許について、取得されている免許について、あてはまるものをすべて選択して下さい[あてはまるものをすべて選択]

- |                              |                              |                              |                               |
|------------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 保健師 | <input type="checkbox"/> 助産師 | <input type="checkbox"/> 看護師 | <input type="checkbox"/> 准看護師 |
|------------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------------|

問 1-6) 看護業務に関連した資格について、取得されている資格について、あてはまるものをすべて選択して下さい[あてはまるものをすべて選択]

- |                                  |                                    |  |
|----------------------------------|------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 専門看護師   | <input type="checkbox"/> 特定行為研修の修了 | <input type="checkbox"/> その他           |
| <input type="checkbox"/> 認定看護師   | <input type="checkbox"/> 学会認定資格    | <input type="checkbox"/> 上記にあてはまる資格はない |
| <input type="checkbox"/> 認定看護管理者 | <input type="checkbox"/> 院内認定資格    |  |

問 1-7) 同居、かつ生計を同一としている世帯の人数についてお答えください。あなたご自身も含めた人数をご回答下さい。なお、ひとり暮らしの場合は 1 人とご回答下さい。

人

問 1-8) 同居されている方について、あてはまるものをすべて選択して下さい[あてはまるものをすべて選択]

[回答者条件] 問 1-7)で『1.』に[2]以上数値を入力した方のみ

- |                                |                               |                              |
|--------------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 配偶者   | <input type="checkbox"/> 兄弟姉妹 | <input type="checkbox"/> その他 |
| <input type="checkbox"/> 子ども   | <input type="checkbox"/> 祖父母  |                              |
| <input type="checkbox"/> 父親、母親 | <input type="checkbox"/> 孫    |                              |

問 1-9) 同居されているお子さんがいらっしゃる方にお伺いします。お子さんの人数、うち就学前のお子さんは何人ですか。

[回答者条件] 問 1-8)で『2.子ども』いずれかを選択した方のみ

子どもの人数  人

上記のうち、就学前の子どもの人数  人

問 1-10) 同居されている方のうち、介護を必要とされる方の人数は何人ですか。該当する方がいない場合は 0 人とご回答下さい。

人

問 1-11) 世帯の主たる介護者について、あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

[回答者条件] 問 1-10)で『1.』に[1]以上数値を入力した方のみ

- ご自身が主たる介護者である(ご自身が最も多く介護している)
- ご自身が主たる介護者ではない(他の方が多く介護している)
- 上記以外

問 1-12) 世帯の主たる生計者について、あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

- ご自身が主たる生計者である(ご自身が最も多く負担)
- ご自身が主たる生計者ではない(他の方が多く負担)
- 上記以外

**【現在の勤務先についてお伺いします。】**

問 2-1) 現在の勤務先での主な職種について、あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

- 保健師
- 助産師
- 看護師
- 准看護師

問 2-2) 現在の勤務先での雇用形態について、あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

※1 正規職員とは、契約期間を定めずに雇用されている職員を指します

※2 短時間勤務とは、所定労働時間がフルタイム勤務者より短い雇用の形態の職員を指します

※3 非正規雇用とは、臨時職員、嘱託職員、アルバイト、パートタイマー、派遣職員、その他の職員を指します

- 正規職員(フルタイム勤務)
- 正規職員(短時間勤務)
- 正規職員(産休中、育児・介護などにより休業中)
- 正規職員以外(臨時職員、派遣職員、契約職員、パートタイマー、アルバイト、その他)

問 2-3) 現在の勤務先でのご自身の職位について、あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

※職位の名称が異なっても相当する役職に就いている場合は、その項目を選択して下さい。

- スタッフ(非管理職)
- 中間管理職(主任相当職、看護師長相当職)
- 管理職(看護部長相当職)
- 中間管理職、管理職ではないが、高度専門性(専門看護師、認定看護師)を活かした役割を持っている
- その他

**【ご自身の看護実践能力レベルについてお伺いします。】**

問 3 あなたご自身の看護実践能力レベルはどのレベルですか。あてはまるものを選択して下さい[選択は1つ]

※該当するレベルがわかりにくい場合は、「看護師の臨床ラダー(日本看護協会版)」「JNA ラダー」をご参照下さい。

※下記ボタンをクリックしますと、アンケートを回答している画面とは別の新しい画面が開きます。

- レベルⅠ 基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得て看護を実践できる
- レベルⅡ 標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践できる
- レベルⅢ ケアの受け手に合う個別的な看護を実践できる
- レベルⅣ 幅広い視野で予測的判断をもち看護を実践できる
- レベルⅤ より複雑な状況において、ケアの受け手にとっての最適な手段を選択し QOL を高めるための看護を実践できる
- わからない

**【ご自身の現在までの就業についてお伺いします。】**

問 4-1) 現在の就業先で何施設目ですか。看護職(保健師・助産師・看護師・准看護師)として、1 か月以上勤務された施設数についてご回答下さい。

※ただし、現在の就業先のみ、1 か月未満の勤務であっても施設数に加えてご回答下さい。

※また、同じ施設への再雇用は、その都度施設数に加えて下さい。

※なお、転勤や合併等による就業先の変化は含みません。

施設目

問 4-2) 現在の勤務先を含めて、これまでに看護職として働いた通算の経験年月数についてご回答下さい。

(産休、育児・介護休業、その他による休業期間は除いてご回答下さい)

年 か月

問 4-3) 現在の勤務先に入職された時期(西暦と月)についてご回答下さい。

西暦年 月

問 4-4)-1 これまでに看護職(保健師・助産師・看護師・准看護師)として就業していなかった期間がありますか。

ある  ない

**【これまでに看護職(保健師・助産師・看護師・准看護師)として就業していなかった期間がある方にお伺いします。】**

問 4-4)-2 看護にかかわる学校の卒業後から現在までに、看護職として就業していなかった期間の通算の年月数はどれくらいありますか。(看護職として就業されていても、1 か月未満の勤務の場合、就業していなかった期間としてご回答下さい)

[回答者条件] 問 4-4)-1 で『1.ある』いずれかを選択した方のみ

年 か月

問 4-5) 看護職として就業していなかった理由について、あてはまるものをすべて選択して下さい[あてはまるものをすべて選択]

[回答者条件] 問 4-4)-1 で『1.ある』いずれかを選択した方のみ

- |                                      |                                 |                                      |
|--------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 労働条件が合わなかった | <input type="checkbox"/> 介護     | <input type="checkbox"/> 他業種・他職種への転職 |
| <input type="checkbox"/> 結婚          | <input type="checkbox"/> 進学     | <input type="checkbox"/> その他( )      |
| <input type="checkbox"/> 出産・育児       | <input type="checkbox"/> 健康上の理由 |                                      |

問 4-6) 看護職として再就職した理由について、あてはまるものをすべて選択して下さい[あてはまるものをすべて選択]

[回答者条件] 問 4-4)-1 で『1.ある』いずれかを選択した方のみ

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 看護職の仕事が好きだから        | <input type="checkbox"/> 収入を増やしたかったから           |
| <input type="checkbox"/> 資格を活かしたかったから        | <input type="checkbox"/> 希望する労働条件で働ける場所が見つかったから |
| <input type="checkbox"/> 子育てが終わり、時間に余裕ができたから | <input type="checkbox"/> その他( )                 |

問 4-7) 現在の職場に就職したきっかけについて、あてはまるものをすべて選択して下さい[あてはまるものをすべて選択]

[回答者条件] 問 4-4)-1 で『1.ある』いずれかを選択した方のみ

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 病院のホームページでの求人募集をみて   | <input type="checkbox"/> 新聞・チラシ等の求人広告 |
| <input type="checkbox"/> ナースセンターからの紹介         | <input type="checkbox"/> 有料の職業紹介事業者   |
| <input type="checkbox"/> ハローワーク(公共職業紹介所)からの紹介 | <input type="checkbox"/> その他( )       |
| <input type="checkbox"/> 友人・知人からの紹介           |                                       |

**【夜勤・交代制勤務についてお伺いします。】**

問 5-1)-1 2019年8月の1か月間であなたが行った勤務として、あてはまるものをすべて選択してください。[あてはまるものをすべて選択]

- 夜勤をしていない
- 三交代制(日勤・準夜勤・深夜勤の各勤務帯の勤務時間の長さが異なる変則三交代制を含む)
- 二交代制(1回あたりの夜勤が16時間以上)
- 二交代制(1回あたりの夜勤が16時間未満)
- 夜勤専従:三交代制(日勤・準夜勤・深夜勤の各勤務帯の勤務時間の長さが異なる変則三交代制を含む)
- 夜勤専従:二交代制(1回あたりの夜勤が16時間以上)
- 夜勤専従:二交代制(1回あたりの夜勤が16時間未満)
- 宿日直制(当直制)
- オンコール(自宅や寮等で待機し、緊急時の呼び出しに応じて勤務につく)
- その他( )

**【夜勤・交代制勤務についてお伺いします。】**

問 5-1)-2 前問(問 5-1)-1 でお答えいただいた、2019 年 8 月の 1 か月間で行った勤務のうち、最も多かった勤務を1つお答えください。[選択は1つ]

[回答者条件] 問 5-1)-1 で『2.三交代制(日勤・準夜勤・深夜勤の各勤務帯の勤務時間の長さが異なる変則三交代制を含む)』～『9.オンコール(自宅や寮等で待機し、緊急時の呼び出しに応じて勤務につく)』いずれかを選択した方のみ

- 三交代制(日勤・準夜勤・深夜勤の各勤務帯の勤務時間の長さが異なる変則三交代制を含む)
- 二交代制(1 回あたりの夜勤が 16 時間以上)
- 二交代制(1 回あたりの夜勤が 16 時間未満)
- 夜勤専従:三交代制(日勤・準夜勤・深夜勤の各勤務帯の勤務時間の長さが異なる変則三交代制を含む)
- 夜勤専従:二交代制(1 回あたりの夜勤が 16 時間以上)
- 夜勤専従:二交代制(1 回あたりの夜勤が 16 時間未満)
- 宿日直制(当直制)
- オンコール(自宅や寮等で待機し、緊急時の呼び出しに応じて勤務につく)

問 5-2) 2019 年 8 月の夜勤勤務の状況について伺います。

[回答者条件] 問 5-1)-1 で『2.三交代制(日勤・準夜勤・深夜勤の各勤務帯の勤務時間の長さが異なる変則三交代制を含む)』～『9.オンコール(自宅や寮等で待機し、緊急時の呼び出しに応じて勤務につく)』いずれかを選択した方のみ

(1)三交代制準夜勤

- ① 1 か月間の準夜勤の回数 回
- ② 実際の 1 か月間の準夜勤の総時間数(休憩・仮眠時間を含む) 時間 分
- ③ 就業規則上の 1 回の準夜勤時間(休憩・仮眠時間を含む) 時間 分
- ④ 就業規則上の 1 回の準夜勤における休憩・仮眠時間 時間 分
- ⑤ 実際の 1 回の準夜勤における平均休憩・仮眠時間 時間 分

(2)三交代制深夜勤

- ① 1 か月間の深夜勤の回数 回
- ② 実際の 1 か月間の深夜勤の総時間数(休憩・仮眠時間を含む) 時間 分
- ③ 就業規則上の 1 回の深夜勤時間(休憩・仮眠時間を含む) 時間 分
- ④ 就業規則上の 1 回の深夜勤における休憩・仮眠時間 時間 分
- ⑤ 実際の 1 回の深夜勤における平均休憩・仮眠時間 時間 分

(3)二交代制

- ① 1 か月間の夜勤の回数 回
- ② 実際の 1 か月間の夜勤の総時間数(休憩・仮眠時間を含む) 時間 分
- ③ 就業規則上の 1 回の夜勤時間(休憩・仮眠時間を含む) 時間 分
- ④ 就業規則上の 1 回の夜勤における休憩・仮眠時間 時間 分
- ⑤ 実際の 1 回の夜勤における平均休憩・仮眠時間 時間 分



問 6-5)-1 2019 年 7 月の 1 か月間に決められた業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めることはありましたか。

あった

なかった

**【問 6-5)-1 で「あった」とご回答いただいた方にお伺いします。】**

問 6-5)-2 2019 年 7 月の 1 か月間に決められた業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めることは何回ありましたか。また、最も長かった1回あたりの時間数をご回答下さい。

[回答者条件] 問 6-5)-1 で『1.あった』いずれかを選択した方のみ

業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めることがあった回数 回

最も長かった1回あたりの時間数 時間 分

問 7 昨年度(2018 年度)に取得した有給休暇についてご回答下さい。

※有給休暇とは別に定められている年末年始の休暇や、夏季休暇などは除いて下さい。

[回答者条件] 問 6-5)-1 で『1.あった』いずれかを選択した方のみ

(1)昨年度(2018 年度)付与された所定有給休暇日数 日

(2)一昨年度(2017 年度)からの繰り越し有給休暇日数 日

(3)昨年度(2018 年度)に付与された有給休暇 日

※「(1)昨年度(2018 年度)付与された所定有給休暇日数」と「(2)一昨年度(2017 年度)からの繰り越し有給休暇日数」の合計をご入力ください。

(4)上記(3)のうち、昨年度(2018 年度)に消化した有給休暇日数 日

**【ご自身の賃金額についてお伺いします。】**

[回答者条件] 問 2-2)で『1.正規職員(フルタイム勤務)』～『2.正規職員(短時間勤務)』いずれかを選択した方のみ

問 8-1) 2019 年 7 月の給与総月額 円

※手取り額ではなく、所得税や雇用保険、健康保険、年金等の社会保険料を控除する前の総支給額を指します。また、手当額も含まれます。

問 8-2) 2019 年 7 月の基本給月額 円

※給与明細の基本給に記載されている額を指します。

問 9 あなたの職場や仕事についてお伺いします。以下について、あてはまるものを選択して下さい[選択はそれぞれ1つ]

(1)看護職員を大切にしている組織である

(2)今の勤務先は目先の利益にとらわれず、長期的な視点にたった経営をしている

(3)今の勤務先の将来に不安はない

(4)今の勤務先にできるだけ長く勤めたい

(5)業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる

(6)あなたの部署では上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合える

(7)上司※は自身の考え方や方針を十分に説明している

※「上司」とは、例えばあなたがスタッフ・主任の場合は「看護師長」、管理職の場合は「施設長」を指します。

(8)上司はあなたの考え方をよく聞いて、理解している



**【看護職としてのキャリア形成についてお伺いします。】**

問 11 キャリア形成に関わる以下の(1)～(7)のことに、あなたは取り組んでいますか。あてはまるものを選択して下さい[選択はそれぞれ1つ]

- (1)勤務先の研修・訓練等の受講・参加
- (2)勤務先以外の研修・訓練等の受講・参加(日本看護協会の e-learning 等研修を含む)
- (3)看護関連学会への参加・発表
- (4)大学への進学
- (5)大学院への進学(専門看護師教育課程を含む)
- (6)認定看護師教育課程の受講
- (7)特定行為研修の受講

- 取り組んでいる、または取り組んだことがある
- 取り組む意向は無い
- 今後、取り組みたい

**【今後の就業についてお伺いします。】**

問 12-1) 現在の勤務先からの離職をお考えですか。あてはまるものを選択して下さい[選択は1つ]

- 考えていない
- 考えている

問 12-2)-1 現在の就業先から離職を考えていない方にお伺いします。

離職を考えていない理由(現在の就業先で継続して働きたいと考える理由)としてあてはまる番号の上位3つまで選択して下さい。

[回答者条件] 問 12-1)で『1.考えていない』いずれかを選択した方のみ

1位

2位

3位

- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> 雇用形態が希望通り        | <input type="radio"/> 医師との関係が良い        |
| <input type="radio"/> 勤務形態が希望通り        | <input type="radio"/> 上司との関係が良い        |
| <input type="radio"/> 配属部署が希望通り        | <input type="radio"/> 同僚との関係が良い        |
| <input type="radio"/> 教育・研修が充実         | <input type="radio"/> 自分が組織から良い評価を得ている |
| <input type="radio"/> 福利厚生が充実          | <input type="radio"/> 看護ケアに十分な時間をあてられる |
| <input type="radio"/> 妊娠・出産支援が充実       | <input type="radio"/> 希望する看護専門領域をいかせる  |
| <input type="radio"/> 育児支援が充実          | <input type="radio"/> 看護技術の向上が望める      |
| <input type="radio"/> 介護支援が充実          | <input type="radio"/> 施設の看護理念・方針に共感できる |
| <input type="radio"/> 時間外労働(残業)が少ない    | <input type="radio"/> 施設の将来性に不安がない     |
| <input type="radio"/> 夜勤・夜間対応が少ない      | <input type="radio"/> 今後のキャリアプランに不安がない |
| <input type="radio"/> 年間休日数が多い         | <input type="radio"/> 通勤の利便性が良い        |
| <input type="radio"/> 年次有給休暇が取得しやすい    | <input type="radio"/> 他に適当な勤務先がない      |
| <input type="radio"/> 1週間程度の連続休暇が取得できる | <input type="radio"/> その他              |
| <input type="radio"/> 仕事に見合った賃金額である    | <input type="radio"/> 特に理由はない          |

問 12-2)-2 現在の就業先から離職を考えている方にお伺いします。

以下のうち、どのような項目が実現すれば、現在の就業先で働き続けたいと思いますか。あてはまる番号の上位 3 つまで選択して下さい。

[回答者条件] 問 12-1)で『2.考えている』いずれかを選択した方のみ

1 位

2 位

3 位

- |   |  |
|---|--|
| <input type="radio"/> 雇用形態が希望通り         | <input type="radio"/> 医師との関係が良い        |
| <input type="radio"/> 勤務形態が希望通り         | <input type="radio"/> 上司との関係が良い        |
| <input type="radio"/> 配属部署が希望通り         | <input type="radio"/> 同僚との関係が良い        |
| <input type="radio"/> 教育・研修が充実          | <input type="radio"/> 自分が組織から良い評価を得ている |
| <input type="radio"/> 福利厚生が充実           | <input type="radio"/> 看護ケアに十分な時間をあてられる |
| <input type="radio"/> 妊娠・出産支援が充実        | <input type="radio"/> 希望する看護専門領域をいかせる  |
| <input type="radio"/> 育児支援が充実           | <input type="radio"/> 看護技術の向上が望める      |
| <input type="radio"/> 介護支援が充実           | <input type="radio"/> 施設の看護理念・方針に共感できる |
| <input type="radio"/> 時間外労働(残業)が少ない     | <input type="radio"/> 施設の将来性に不安がない     |
| <input type="radio"/> 夜勤・夜間対応が少ない       | <input type="radio"/> 今後のキャリアプランに不安がない |
| <input type="radio"/> 年間休日数が多い          | <input type="radio"/> 通勤の利便性が良い        |
| <input type="radio"/> 年次有給休暇が取得しやすい     | <input type="radio"/> その他              |
| <input type="radio"/> 1 週間程度の連続休暇が取得できる | <input type="radio"/> 特になし             |
| <input type="radio"/> 仕事に見合った賃金額である     |  |

**【50 歳以上の方にお伺いします。】**

問 13-1) 定年後の働き方について、あなたのお考えにあてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

[回答者条件] 問 1-1)で『1.』に[50]以上の数値を入力した方のみ

- 看護職として働き続けたい
- 看護職であるかどうかにはこだわらず、興味や関心の持てる仕事をしたい
- 看護職以外の仕事に従事したい
- 仕事はしたくない
- わからない

**【前問 1)で「1.看護職として働き続けたい」と回答した方にお伺いします】**

[回答者条件] 問 13-1)で『1.看護職として働き続けたい』いずれかを選択した方のみ

問 13-2) 何歳まで働き続けたいですか。□□歳

問 13-3) あなたは定年後に再就業をするにあたり、どのような雇用形態で働きたいとお考えですか。あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

[回答者条件] 問 13-1)で『1.看護職として働き続けたい』いずれかを選択した方のみ

- |  |   |
|--|---|
| <input type="radio"/> フルタイム正規職員として働きたい         | <input type="radio"/> 自分で事業を始めたい(自営業など) |
| <input type="radio"/> 短時間勤務の正規職員として働きたい        | <input type="radio"/> ボランティア活動をしたい      |
| <input type="radio"/> 非常勤やパートタイマー・アルバイトとして働きたい | <input type="radio"/> その他               |

問 13-4) あなたは定年後、下記のような看護の現場で働くことに関心がありますか。以下について、あてはまるものを選択して下さい[選択はそれぞれ 1 つ]

[回答者条件] 問 13-1)で『1.看護職として働きたい』いずれかを選択した方のみ

- (1)医療機関での看護に従事する
- (2)介護施設での看護に従事する
- (3)訪問看護などの在宅医療・看護に従事する
- (4)地域保健に従事する
- (5)看護系教育研究機関で看護教育に従事する

- とても関心がある
- どちらともいえない
- まったく関心はない
- やや関心がある
- あまり関心はない

問 14 最近 1 か月間のあなた自身の状態(疲労の蓄積の自覚症状)についてお伺いします。あてはまるものを選択して下さい[選択はそれぞれ 1 つ]

- (1)ひどく疲れた
- (2)へとへとだ
- (3)だるい
- (4)気がはりつめている
- (5)不安だ
- (6)落ち着かない
- (7)ゆううつだ
- (8)何をするのも面倒だ
- (9)気分が晴れない
- (10)食欲がない
- (11)よく眠れない

- ほとんどなかった
- しばしばあった
- ときどきあった
- ほとんどいつもあった

問 15 心身の症状について、自覚症状がある項目をすべて選択して下さい[あてはまるものをすべて選択]

- 頭痛
- 肩こり
- 手足の関節痛
- 腰痛
- 疲れ目
- 高血圧
- 不整脈
- 月経不順
- 便通異常
- 胃の調子が悪い
- 食欲不振
- 特に自覚症状はない

問 16 あなたが普段ご自分で考える、ご自身の健康の状況についてお伺いします。あてはまるものを選択して下さい[選択は 1 つ]

- 健康である
- あまり健康ではない
- まあまあ健康である
- 健康ではない

問 17 困ったこと、悩みなどに出会った時、あなたはどのように問題解決、または対処することが多いですか。以下のそれぞれについて、普段の行動やお考えについてあてはまるものを選択して下さい[選択はそれぞれ 1 つ]

- (1)問題に気づいた時には、放置しない
- (2)ストレスのかかる状況であっても、他者と協働しながら、問題解決が図れる
- (3)問題の原因を明らかにし、解決方法を考えて行動できる
- (4)自身がストレスを感じたときに、緩和したり、解決したりする方法を持っている
- (5)困難な状況におかれても、物事を前向きにとらえることができる
- (6)自分が苦手とする相手であっても、一緒に仕事ができる
- (7)人の目や評価を気にしない

(8)失敗を次の糧に活かすことができる

(9)物事を楽観的にとらえることができる

(10)嫌なことがあっても、仕事として割り切れる

あてはまらない

どちらともいえない

あてはまる

ややあてはまらない

ややあてはまる

**【ご自身の仕事の状況について、お伺いします。】**

問 18-1) あなたの仕事についてお伺いします。以下について、最もあてはまるものを選択して下さい[選択はそれぞれ1つ]

(1)非常にたくさんの仕事をしなければならない

(2)時間内に仕事が処理しきれない

(3)一生懸命働かなければならない

(4)自分のペースで仕事ができる

(5)自分で仕事の順番・やり方を決めることができる

(6)職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる

そうだ

まあそうだ

ややちがう

ちがう

**【ご自身の仕事の状況について、お伺いします。】**

問 18-2)-1 あなたの「上司」についてお伺いします。下記の(1)～(3)の項目について、それぞれ最もあてはまるものを選択して下さい[選択はそれぞれ1つ]

(1)どのくらい気軽に話ができますか

(2)あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか

(3)あなたの個人的な問題を相談したら、どのくらいきいてくれますか

非常に

かなり

多少

全くない

問 18-2)-2 あなたの「職場の同僚」についてお伺いします。下記の(1)～(3)の項目について、それぞれ最もあてはまるものを選択して下さい[選択はそれぞれ1つ]

(1)どのくらい気軽に話ができますか

(2)あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか

(3)あなたの個人的な問題を相談したら、どのくらいきいてくれますか

非常に

かなり

多少

全くない

## 2019年 病院および有床診療所における看護実態調査

---

令和2年12月発行

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 (代表) URL: <https://www.nurse.or.jp>

問い合わせ先 公益社団法人 日本看護協会 労働政策部  
TEL: 03-5778-8553 FAX: 03-5778-5602

印刷 勝美印刷株式会社

---

本書の無断複写・掲載は禁じます。