



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

「2017年 看護職員実態調査」結果報告 働いてみたい職場のトップは「訪問看護」 労働条件(超勤・休日)がやや悪化の懸念

公益社団法人日本看護協会(会長・福井トシ子、会員数73万人)は、「2017年 看護職員実態調査」を実施しました。本調査は、病院・在宅・介護施設・行政・教育機関など、多様な領域で活躍する看護職の働き方の実態と意識を明らかにすることを目的として、本会会員を対象に4年に1度、実施している調査です。

今回は、労働条件をはじめ、将来働いてみたい職場、夜勤を可能にする条件、暴力・ハラスメントを受けた経験などについて調査しました。本調査で得られた看護職の仕事や働き方に関する意見を基に「働き続けられる、魅力ある看護の職場づくり」へ向けた取り組みを進めてまいります。

報道関係者の皆さまには、調査の趣旨をご理解いただき、さまざまな機会にご紹介くださいますようお願いいたします。

調査結果のポイント

●正職員はやや減少傾向、臨時・パート等職員はやや増加傾向 ……3 ページ

正職員(フルタイムまたは短時間勤務)は2009年、2013年調査と比べてやや減少傾向にあります。一方、臨時・パート等職員はやや増加傾向にあります。その背景としては、子育てをしながら、あるいは60歳を過ぎて働く方の増加などが考えられます。

●夜勤を可能にするためには家族(配偶者)の理解と協力が重要 ……4 ページ

現在、夜勤をしていない人に、夜勤を可能にする条件を尋ねたところ、最も多かったのは「家族(配偶者)の理解・協力が得られる」40.1%、次いで「夜勤回数が少ない」32.6%、「夜勤手当が高い」28.9%、「急な夜勤の休みも対応してもらえる」28.1%と続いています。職場で一定程度対応可能なものもあることから、さまざまな事情や希望に対応した柔軟な働き方ができるような環境整備が、今後も求められています。

●労働環境の悪化が懸念される結果に ……5~7 ページ

平均超過勤務時間は、未申告時間も含めると18時間46分で、前回2013年調査に比べて大幅に増えました(今回、超過勤務には着替え時間や始業前勤務などの時間も含むことを明記して質問したことが影響した可能性があります)。48時間連続の休日を取得していない割合は8.2%、有休取得率は48.3%で、いずれも前回2013年調査に比べやや悪化していました。

労働環境がやや悪化している可能性があり、医療安全や看護職の健康保持の観点から、その要因をさらに探っていくことが求められます。

●働いてみたい職場のトップは「訪問看護などの在宅医療・看護」……8 ページ

今後、働いてみたい職場として希望が最も多かったのは、「訪問看護などの在宅医療・看護」の60.0%でした。「訪問看護などの在宅医療・看護」で働いてみたい意向は、年齢が若いほど高い傾向がありました。また男性のほうが就業意向が高い傾向がありました。今後の在宅医療・看護のニーズ増大に対応するためには、訪問看護領域での就業意向を持つ看護職への支援や、病院からの訪問看護の提供拡大などの取り組みが必要です。

●看護職として働きたい割合は57.5%……10 ページ

今後の看護職としての就業継続意向は「看護職として働きたい」が57.5%で最も多かった一方、「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」も33.4%でした。看護職にこだわらない理由としては「看護職以外の仕事も経験してみたいから」(50.1%)がトップでしたが「自分の都合に合わせて働ける仕事がよいから」(40.5%)、「看護職の仕事は忙しいから」(30.6%)の回答も多かったことから、さまざまな事情や希望に対応した柔軟な働き方を可能にする環境整備に引き続き取り組んでいくことが求められます。

●看護職の52.8%が過去1年間に暴力・ハラスメントを経験……11 ページ

過去1年間に、勤務先または訪問先などで受けたことがある暴力・ハラスメントの経験をみると「精神的な攻撃」が31.5%と最も多く、次いで「身体的な攻撃」22.9%、「人間関係からの切り離し」17.9%と続きました。何らかの暴力・ハラスメントを受けた経験のある割合は52.8%にのぼっており、暴力・ハラスメントを防止するための取り組みが課題です。

調査概要

- 1)調査対象： 本会会員 6,734 人
会員名簿より、使用免許(保・助・看・准)ごとに1%層化無作為抽出
- 2)調査期間： 2017年10月1日～11月9日
- 3)調査方法： 自記式調査票の郵送配布・郵送回収
- 4)回収状況： 有効回収数 2,617(有効回収率 38.9%)

回答者の基本属性

- 1)年齢・性別
年齢：20代 485人(18.5%)、30代 651人(24.9%)、40代 766人(29.3%)、50代 584人(22.3%)、60代以上 126人(4.8%)など。
性別：女性 2,447人(93.5%)、男性 163人(6.2%)など。
- 2)現在の主な業務
保健師 55人(2.1%)、助産師 73人(2.8%)、看護師 2,232人(85.3%)、准看護師 106人(4.1%)、看護教員 73人(2.8%)など。
- 3)現在の勤務場所
病院 2,200人(85.7%)、訪問看護ステーション 83人(3.2%)、看護系教育研究機関 70人(2.7%)、診療所 65人(2.5%)など。

調査結果

1) 看護職の労働実態

(1) 勤務形態

- 現在の勤務形態は「正職員(フルタイム)」が最も多く 82.9%で、次いで「臨時/嘱託職員・派遣/契約社員・パート・アルバイト」7.4%、「正職員(短時間勤務)」4.3%となっている。【表1】
- 過去2回の調査結果と比較して、正職員(フルタイムまたは短時間勤務)は 91.9%、87.7%、87.2%とやや減少傾向にあるが、臨時・パート等職員は 4.6%、6.9%、7.4%と増加傾向にある。【表1】

表1 勤務形態

	2017年※1	2013年※1	2009年※1
	件数(割合)	件数(割合)	件数(割合)
自営業	4(0.2)	3(0.1)	3(0.1)
正職員(フルタイム)	2,169(82.9)	2,230(84.7)	-(-)※2
正職員(短時間勤務)	113(4.3)	78(3.0)	-(-)※2
【再掲】正職員(フルタイムまたは短時間勤務)	2,282(87.2)	2,308(87.7)	4,427(91.9)※2
臨時/嘱託職員・派遣/契約社員・パート・アルバイト	193(7.4)	181(6.9)	223(4.6)※3
産休中・育児休業中	78(3.0)	71(2.7)	66(1.4)
介護休業中	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
その他休暇・休業中	10(0.4)	8(0.3)	6(0.1)
離職中(定年退職を含む)	38(1.5)	49(1.9)	73(1.5)
無回答・不明	12(0.5)	12(0.5)	17(0.4)
計	2,617(100.0)	2,632(100.0)	4,815(100.0)

※1 データは各年の「看護職員実態調査」結果による(以下、同じ)。

※2 2009年調査では、「正職員」に短時間正職員を含む。

※3 2009年は、「臨時職員」「パートタイマー・アルバイト」を合算して算出。

(2) 夜勤の状況

- 現在の勤務状況が「自営業」「離職中」以外の人に夜勤状況を尋ねたところ、「2交代制(16時間以上の夜勤)」が 26.8%と最も多く、次いで「職場に夜勤はあるが現在はしていない(日勤のみ)」18.9%、「3交代制」17.1%と続く。【表2】
- 病院勤務の正職員(フルタイム・非管理職)の平均夜勤回数は、「3交代制・変則3交代制」では 7.9回、「2交代制・変則2交代制」※1では 4.7回で、前回(2013年)調査とほぼ同程度だった。

※1 2017年調査では「2交代制(16時間以上の夜勤)」「2交代制(16時間未満の夜勤)」の回数、2013年調査では「2交代制」「変則2交代制」の回数を把握した。

表2 夜勤状況(複数回答)【自営業、離職中、無回答・不明以外対象】

	件数	割合
職場に夜勤はない	382	14.9%
職場に夜勤はあるが現在はしていない(日勤のみ)	484	18.9%
3交代制	438	17.1%
変則3交代制	46	1.8%
2交代制(16時間以上の夜勤)	688	26.8%
2交代制(16時間未満の夜勤)	234	9.1%
夜勤専従	23	0.9%
当直制(当直室等で仮眠しながら緊急時に備えるもの)	51	2.0%
管理夜勤・当直	101	3.9%
オンコール	110	4.3%
その他の夜勤体制	36	1.4%
無回答・不明	49	1.9%
計	2,563	100.0%

(3)夜勤を可能にする条件

- 「職場に夜勤はあるが現在はしていない(日勤のみ)」人に対し、どのような条件であれば夜勤が可能になるか尋ねたところ、最も多かったのは「**家族(配偶者)の理解・協力が得られる**」40.1%で、職場では対応が難しいものだった。それ以降は、「夜勤回数が少ない」32.6%、「夜勤手当が高い」28.9%、「急な夜勤の休みも対応してもらえる」28.1%と続いており、職場で対応可能な回答も一定程度あった。【表3】
- 年齢別にみると、20代、30代では「**家族(配偶者)の理解・協力が得られる**」「**急な夜勤の休みも対応してもらえる**」がいずれも高かった。20代では「夜勤手当が高い」が、30代では「**家族(配偶者以外)の理解・協力が得られる**」「**夜勤回数が少ない**」が他の年代に比較して特に高い。50代では他の年代より回答がばらつき、「夜勤回数が少ない」の30.6%が最も多かった。【表3】

表3 年齢別・夜勤を可能にする条件(複数回答)

(%)

	夜勤回数が少ない	拘束時間が短い	夜勤手当が高い	夜勤の時間帯が選べる	ベビーシッター費用補助がある	仮眠がとれる	夜間保育がある	急な夜勤の休みも対応してもらえる	家族(配偶者)の理解・協力が得られる	家族(配偶者以外)の理解・協力が得られる	その他	無回答・不明
20～29歳(n=41)	34.1	17.1	43.9	2.4	12.2	19.5	24.4	46.3	46.3	29.3	31.7	2.4
30～39歳(n=136)	40.4	16.9	25.0	17.6	9.6	13.2	32.4	42.6	59.6	40.4	23.5	2.2
40～49歳(n=156)	32.1	17.3	32.7	10.3	1.3	19.2	7.7	25.0	43.6	26.9	32.1	0.6
50～59歳(n=111)	30.6	23.4	28.8	18.0	0.9	21.6	1.8	13.5	19.8	9.9	42.3	6.3
60歳以上(n=37)	10.8	16.2	10.8	8.1	0.0	10.8	2.7	5.4	8.1	2.7	67.6	5.4
無回答・不明(n=3)	33.3	66.7	33.3	33.3	0.0	33.3	33.3	100.0	33.3	33.3	0.0	0.0
全体(n=484)	32.6	18.8	28.9	13.4	4.3	17.6	14.5	28.1	40.1	25.2	34.5	2.9

(4) 超過勤務の状況

- 2017年9月の1カ月間に「超過勤務をした」割合は85.7%で、前回調査までと比べてやや増加していた。^{※1}【図1】
- 今回調査では、超過勤務をした正職員(フルタイム)の、①実際に行った超過勤務時間と②うち申告した超過勤務時間を把握した。その結果、①**実超過勤務時間は平均18時間46分**、②**申告超過勤務時間は8時間2分**で、**10時間43分の差異があった**。把握にあたっては、「超過勤務には、着用を義務付けられた所定の服装への着替え、業務上義務付けられている研修・教育訓練の受講、患者情報の確認などの始業前勤務(前残業)、勤務時間外の研究の時間などを含まず」との注記を付した。
- 平均超過勤務時間は、前回調査までは、14時間44分、13時間23分、12時間1分と減少傾向にあったが、**今回調査では18時間46分(実超過勤務時間)と増加に転じた**^{※1}【図2】。上記の注記により、着替え時間など、これまで残業と認識されていなかった時間を加えて回答した可能性がある。
- 正職員(フルタイム)の人が超過勤務で行った業務の内容は、「本来業務」が65.4%で最も多く、次いで「周辺業務」60.1%、「患者情報の確認などの始業前残業」44.0%と続く。【図3】

※1 2005年・2009年は正職員、2013年・2017年はフルタイム正職員(短時間正職員を除く)が集計対象。

図1 超過勤務の有無

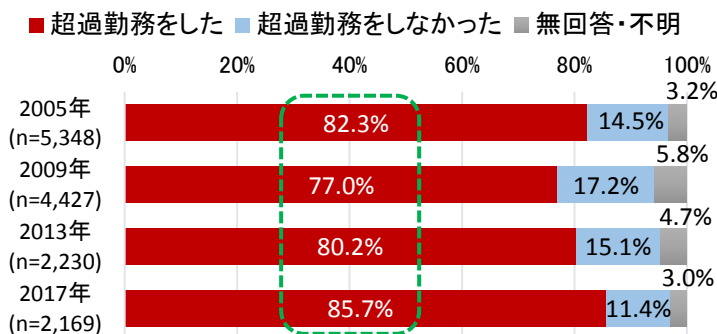


図2 超過勤務時間

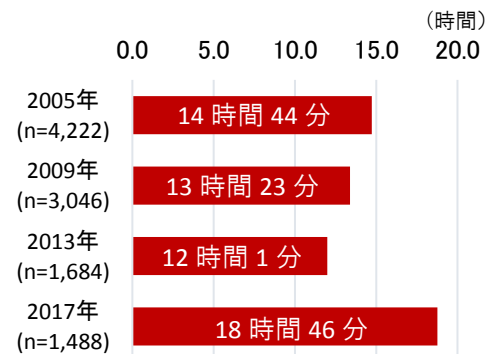
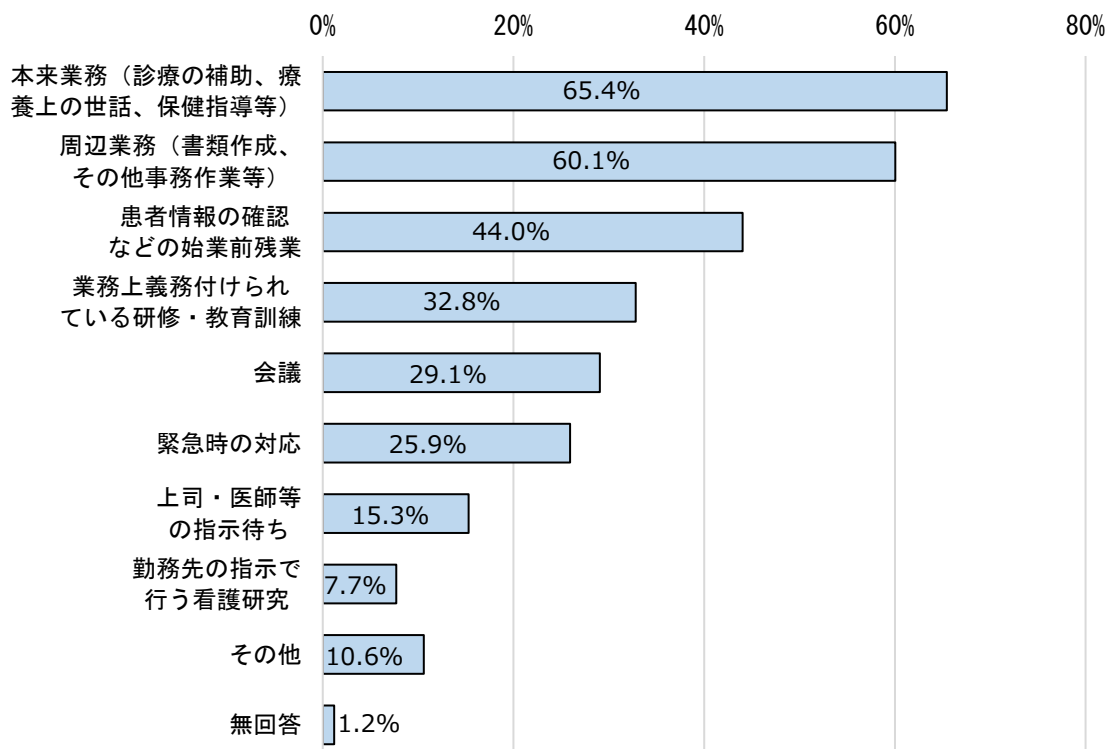


図3 超過勤務で行った業務の内容(複数回答) (n=1,858)



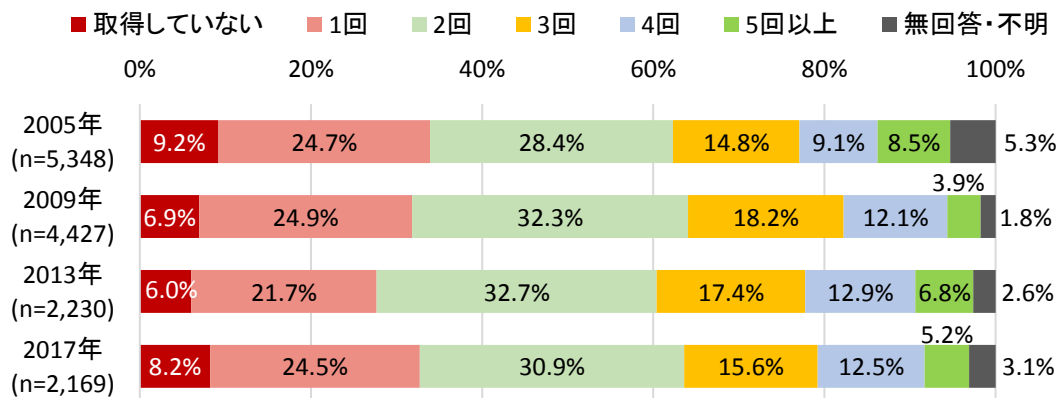
(5)48時間連続の休日の取得状況

- 正職員(フルタイム)の人が2017年9月の1カ月間に、48時間連続の休日(有給休暇や夏期休暇は除く)を取得した回数は「2回」が30.9%で一番多く、次いで「1回」が24.5%となっている。また、「取得していない」は8.2%となっている。【図4】
- 1カ月間^{※1}に48時間連続の休日を「取得していない」割合は、前回調査までは、9.2%、6.9%、6.0%と減少傾向にあったが、今回調査では8.2%と増加に転じた^{※2}。【図4】

※1 2009年・2013年・2017年は9月1カ月間の取得回数、2005年は7月1カ月間の取得回数を把握。

※2 2005年・2009年は正職員、2013年・2017年はフルタイム正職員(短時間正職員を除く)が集計対象。

図4 48時間連続の休日の取得状況



(6)有給休暇の取得状況

- 2016年度の勤続6カ月以上正職員(フルタイム)の有給休暇取得状況を見ると、付与日数は平均18.5日、前年度からの繰越日数は14.1日に対し、取得日数は8.5日(取得率48.3%)だった。
- 有給休暇取得日数は、前回調査までは8.0日、8.4日、9.2日と増加傾向にあったが、今回調査では8.5日と減少に転じた^{※1}。【図5】
- 同様に、有給休暇取得率^{※2}も、前回調査までは41.1%、46.0%、50.0%と増加傾向にあったが、今回調査では48.3%と減少に転じた^{※1}【図6】。年代別に見ると、特に20代の取得率が40.5%と低かった【図7】。
- 有給休暇取得日数・率が減少したことと、超勤時間が18時間46分あること(P5)、48時間連続の休日を取得していない割合が増加したこと(P6)を併せ考えると、労働環境がやや悪化している懸念がある。

※1 2005年は正職員(現職場で勤続3年以上)、2009年・2013年・2017年は正職員(現職場で勤続6カ月以上)が集計対象。

※2 有給休暇取得率=取得日数÷付与日数(繰越分を除く)

図5 有給休暇取得日数

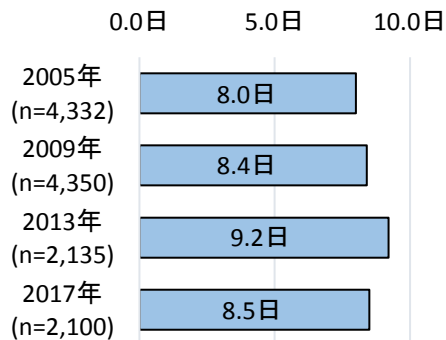


図6 有給休暇取得率

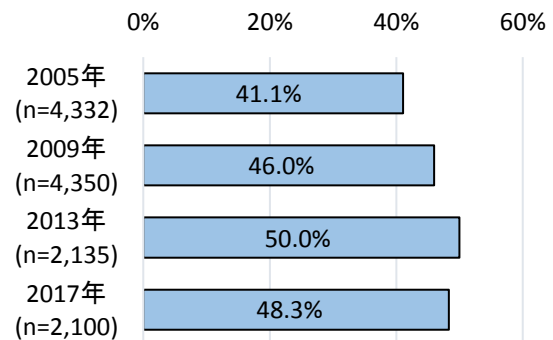
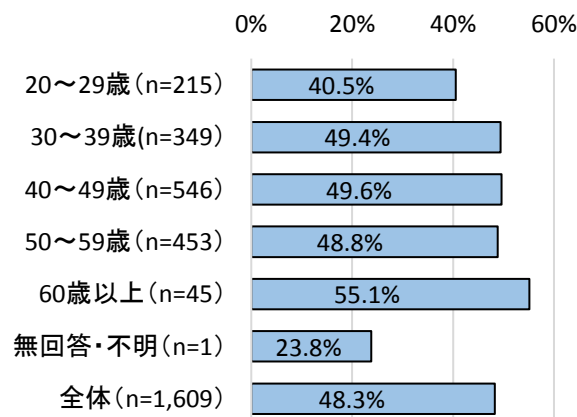


図7 年齢別・有給休暇取得率(2016年度)



2) 将来働いてみたい職場

- 「病院(急性期対応が中心)」「病院(療養が中心)」「へき地医療」「介護保険施設等(老健施設・特養など)」「訪問看護などの在宅医療・看護」「地域保健」「看護系研究機関での看護教育」の7種類の看護の職場をあげ、いま働いていない種類の職場での就業意向を尋ねた。
- いま働いていない種類の職場で、働いてみたい(「働いてみたい」または「条件が合えば働いてみたい」)意向のある者は2,051人(78.4%)だった。また、その職場の種類は「訪問看護などの在宅医療・看護」(60.0%)が最も多く、次いで「介護保険施設等」(55.5%)と続く。【図8】
- 最も回答が多かった「訪問看護などの在宅医療・看護」での就業意向を年齢・性別に見ると、若い世代ほど就業意向が高く、20代では64.6%が働いてみたい意向を持っていた。また男性の就業意向は69.5%で、女性よりも約10ポイント高かった。【図9】

図8 いま働いていない種類の職場での就業意向(複数回答)(n=2,051)
(「働いてみたい」「条件が合えば働いてみたい」の合計)

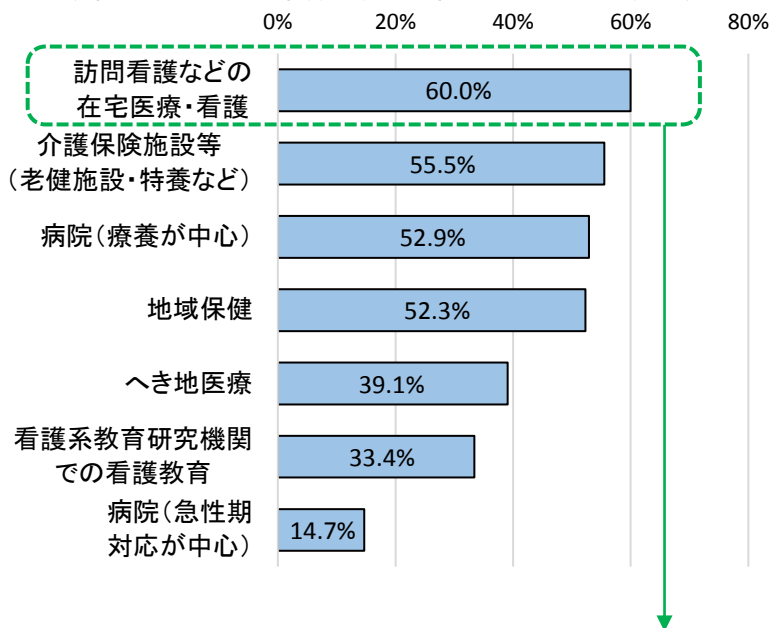
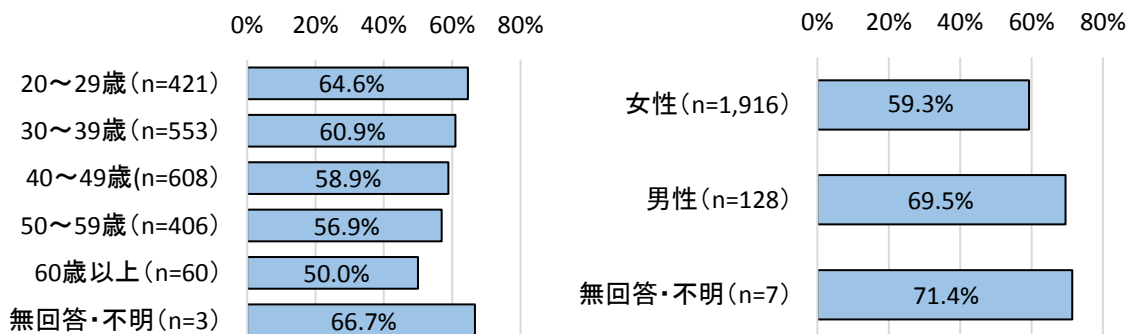


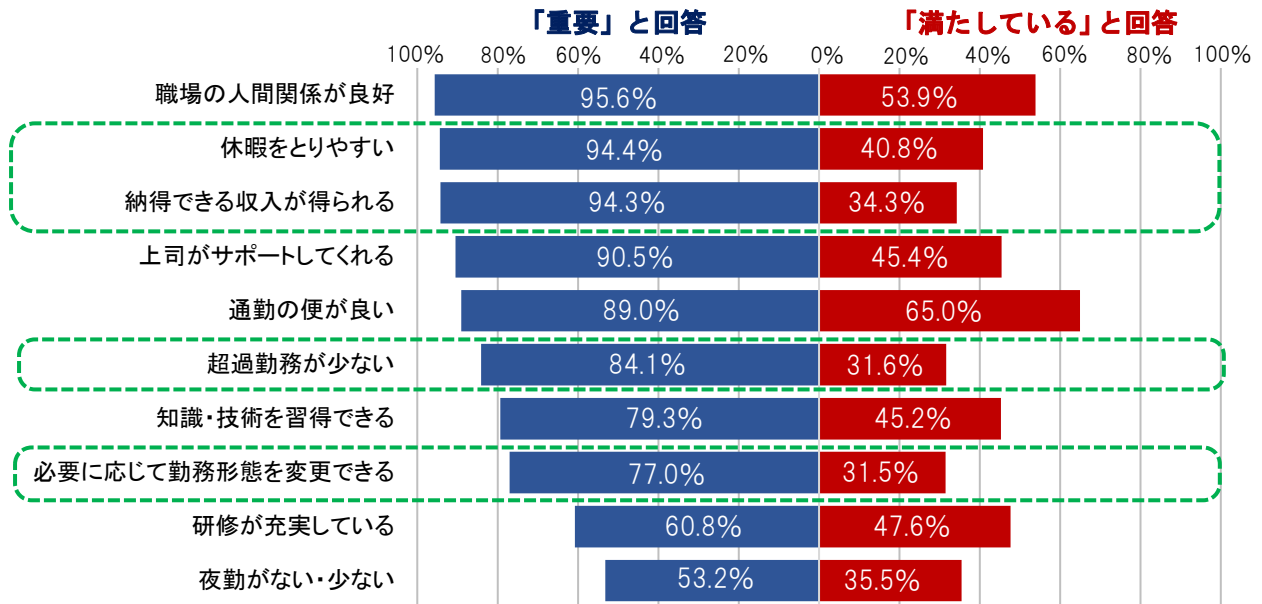
図9 年齢または性別・「訪問看護などの在宅医療・看護」での就業意向
【いま働いていない種類の職場での就業意向のある者(n=2,051)対象】



3) 重視する職場環境

- 職場環境について、①どんな要素を重要と考えるか、②その要素を現職場(離職中の場合は直近の職場)が満たしているかを尋ねたところ、「重要」(「とても重要である」と「やや重要である」の合計)の回答が最も多かったのは、「職場の人間関係が良好」で95.6%だった。【図10】
- 現職場がその要素を「満たしている」(「とても満たしている」と「やや満たしている」の合計)の回答が最も多かったのは、「通勤の便が良い」が65.0%だった。【図10】
- ニーズと実態のギャップは、特に「納得できる収入が得られる」「休暇をとりやすい」「超過勤務が少ない」「必要に応じて勤務形態を変更できる」で大きかった。【図10】

図10 職場環境のうち、重要と考える要素と現職場が満たしているかどうか(n=2,617)



4) 看護職としての就業継続意向

- 今後の「看護職としての就業継続意向」については、「看護職として働きたい」が 57.5%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」33.4%と続く。【図 11】
- 年齢別にみると、各年代で「看護職として働きたい」が最も多い。「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」の回答は、20代で最も多く42.1%となっている。【図 11】
- 「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」または「看護職以外の仕事に従事したい」と答えた人に、その理由を尋ねたところ、「看護職以外の仕事も経験してみたいから」50.1%が最も多く、次いで「自分の都合に合わせて働ける仕事がよいから」40.5%、「看護職の仕事は忙しいから」30.6%と続く。【表 4】
- 年齢別に見ると、若い年代ほど「看護職以外のやりたい仕事があるから」「看護職の仕事は自分に向かないと思うから」「看護職の仕事は忙しいから」「看護職の仕事は人間関係が面倒だから」の回答が多い傾向があった。特に20代では、「看護職の仕事は自分に向かないと思うから」「看護職の仕事は忙しいから」「看護職の仕事は人間関係が面倒だから」の回答が他の年代と比較して特に高かった。【表 4】

図 11 年齢別・看護職としての就業継続意向

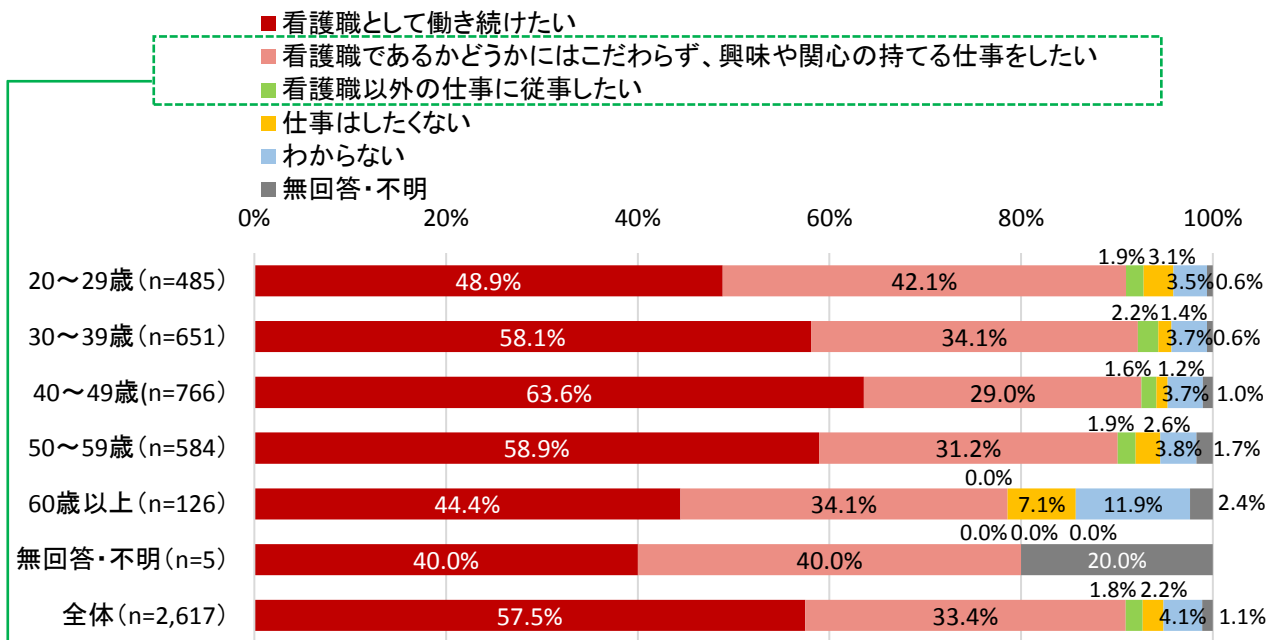


表 4 年齢別・看護職にこだわらない理由(複数回答)

(%)

	看護職以外のやりたい仕事があるから	看護職以外の仕事も経験してみたいから	看護職の仕事にやりがいを感じないから	看護職の仕事は自分に向かないと思うから	看護職の仕事は忙しいから	看護職の仕事は人間関係が面倒だから	自分の都合に合わせて働ける仕事がよいから	より報酬の高い仕事につきたいから	その他	無回答・不明
20～29歳 (n=213)	17.4	49.3	13.6	30.0	46.0	23.0	39.4	18.3	4.7	0.9
30～39歳 (n=236)	14.0	52.1	11.0	16.5	36.4	13.6	44.5	20.3	11.9	0.4
40～49歳 (n=234)	15.0	47.0	12.0	14.1	25.2	11.1	34.6	16.2	12.0	0.9
50～59歳 (n=193)	12.4	52.8	8.3	5.2	19.2	10.4	42.0	5.7	11.9	2.6
60歳以上 (n=43)	7.0	48.8	2.3	-	4.7	2.3	46.5	-	16.3	2.3
無回答・不明 (n=2)	-	-	-	-	-	-	100.0	-	50.0	-
全体 (n=921)	14.3	50.1	10.9	15.9	30.6	13.9	40.5	14.8	10.5	1.2

5) 暴力・ハラスメントを受けた経験

- この1年間に勤務先または訪問先などで暴力・ハラスメントを受けた経験を尋ねたところ、経験が「ある」中では「精神的な攻撃」が31.5%で最も多く、次いで「身体的な攻撃」22.9%、「人間関係からの切り離し」17.9%、「意に反する性的な言動」16.0%、「過大な要求」13.1%と続く。いずれかの暴力・ハラスメントを経験したことのある割合は52.8%だった。【図12】
- 暴力・ハラスメントを誰から受けたかについて尋ねてみると、「精神的な攻撃」は「同じ勤務先の職員」64.8%が最も多く、次いで「患者」40.7%、「患者の家族等」18.9%と続く。「身体的な攻撃」は「患者」94.5%が際立って多く、次いで「同じ勤務先の職員」5.5%と続く。「人間関係からの切り離し」は、「同じ勤務先の職員」93.8%で最も多かった。「患者の家族等」からは、「精神的な攻撃」が最も多かった。【表5】

図12 暴力・ハラスメントを受けた経験(n=2,617)

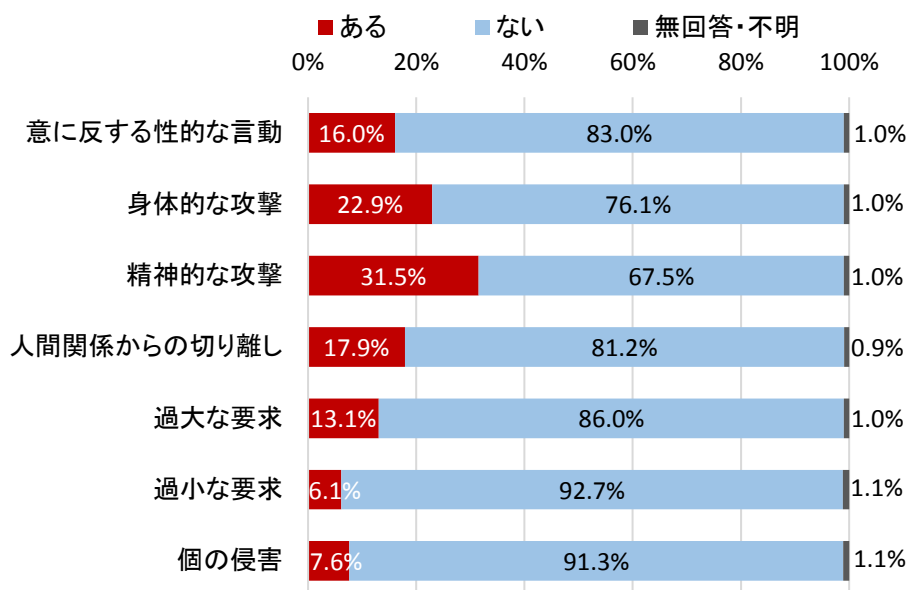


表5 暴力・ハラスメントを誰から受けたか(複数回答)

(%)

	患者	患者の家族等	同じ勤務先の職員	その他	無回答・不明
意に反する性的な言動(n=420)	79.3	6.2	28.8	1.2	0.0
身体的な攻撃(n=600)	94.5	2.5	5.5	0.8	0.0
精神的な攻撃(n=825)	40.7	18.9	64.8	3.8	1.2
人間関係からの切り離し(n=468)	3.4	1.9	93.8	2.8	2.6
過大な要求(n=342)	11.4	7.6	85.7	4.7	4.4
過小な要求(n=160)	9.4	5.0	86.9	3.1	4.4
個の侵害(n=199)	5.5	1.0	94.5	2.0	3.5
全体(いずれかを経験)(n=1,383)	59.5	14.5	65.4	4.2	1.2