

令和4年度

病院看護実態調査

報告書

令和5年3月

三重県

公益社団法人 三重県看護協会

はじめに

三重県看護協会では、病院における看護職員の需要状況や雇用の実態を把握し、県内における看護職の確保、就労支援の在り方を検討する目的で、平成21年度から「医療機関等看護職員需要調査」を実施してまいりました。医療状況や働く環境の変化に伴い、平成28年度より「病院看護実態調査」と改めています。また、各病院の管理者様に少しでも回答に係るご負担を軽減できればと調査内容を絞り込み実施致しました。さらに、令和元年度より働き方改革推進法の成立や人生100年時代を展望して、労働時間や有給休暇について、また、60歳以後の働き方についても調査項目を追加いたしました。ご協力いただきましたこと心より感謝申し上げます。おかげをもちまして令和4年度の集計ができましたのでご報告いたします。

令和3年度の正規雇用看護職員の離職率は10.11%（2年度9.72%）、新卒看護職員離職率は6.57%（2年度3.89%）となっています。令和3年度は新型コロナウイルス感染拡大に対峙して2年目となり、新たな変異株ごとに感染患者数が増え、保健所機能の混乱、病床ひっ迫がありコロナ収束は見えませんでした。令和3年度の離職率は、既卒常勤看護職・新卒看護職共に令和元年度より2年度は低下しましたが、3年度は元年度より共に上昇しました。また、退職者に占める定年退職の割合は8.8%で、うち、定年退職後自施設で看護職員として勤務する割合は、46.3%で、他施設で看護職員として勤務する14.6%を含めると、定年退職後も60.9%は、看護職員として勤務しています。

働く価値観の多様化や、育児・介護との両立等により、日勤のみ、短時間勤務、兼業・副業等の多様で柔軟な働き方が求められるようになりました。

三重県におきましては、「ワークライフバランスの推進」や「女性が働きやすい医療機関認定制度」等働き方改革に積極的に取り組んでいます。そして看護協会でも看護職の確保、定着への課題解決に向けて「相談窓口の設置」、「働き方改革推進研修」や「アドバイザー派遣」等行っています。また、医療技術の進歩に対応できるよう様々な看護職研修を実施しています。各医療機関におきましては、県民の安全、安心な医療看護の提供に資するよう、本調査結果をご活用いただければと思います。

令和5年3月

公益社団法人 三重県看護協会
会長 谷 眞澄

目 次

1. 調 查 目 的	1
2. 調 查 方 法	1
3. 調 查 結 果	1
4. 調查結果集計表	1 8
5. 調 查 票	2 6

1. 調査目的

三重県内の病院における看護職員の需要状況や雇用の実態を把握し、県内における看護職員の確保、就労支援のあり方を検討するために本調査を実施した。

2. 調査方法

- 1) 調査基準日 令和4年7月1日現在
- 2) 調査対象 三重県内の病院（93病院）
- 3) 調査方法 郵送およびメールによる自記式アンケート調査
調査期間 令和4年7月29日～同年10月13日
- 4) 回収状況
発送数 93、回収数 69、回収率 74.2%

3. 調査結果

*小数以下第2位を四捨五入しているため、数値が合わないところがあります。

- 1) 基本情報別にみた回答施設の区分

【表1】二次保健医療圏別の回答施設数

区分	施設数	割合
北勢	29	42.0%
中勢伊賀	24	34.8%
南勢志摩	13	18.8%
東紀州	3	4.4%
合計	69	100.0%

【表2】許可病床数別の回答施設数

病床許可数	施設数	割合
100床未満	21	30.4%
100～199床	13	18.8%
200～299床	17	24.6%
300～399床	8	11.6%
400～499床	7	10.1%
500～599床	1	1.5%
600床以上	2	2.9%
合計	69	100.0%

【表3】病床種別の回答施設数

病床種別	施設数	割合
一般	25	36.2%
一般・療養	17	24.6%
一般・療養・感染	1	1.5%
一般・感染	3	4.4%
一般・感染・結核	0	0.0%
一般・感染・精神	2	2.9%
一般・結核	1	1.5%
一般・精神	2	2.9%
療養	9	13.0%
療養・精神	1	1.5%
精神	8	11.6%
合計	69	100.0%

2) 調査結果の概要

(1) 正規雇用看護職員および新卒看護職員の離職率

【表 4】 看護職員の離職率

回答施設数=69

	①該当者人数	①のうち、有料職業紹介所からの紹介人数
令和3年4月1日時点の在籍正規雇用看護職員数	9,658	
令和3年度の新卒採用者数	670	5
うち、年度末までに退職した新卒採用者数	44	
令和3年度の既卒採用者数	346	84
うち、年度末までに退職した既卒採用者数	46	
令和3年度の総退職者数	978	
うち、令和3年度の定年退職者数	82	
正規雇用看護職員離職率	10.11%	
新卒看護職員離職率	6.57%	

回答施設全体における令和3年4月1日時点の在籍正規雇用看護職員数は、9,658人でした。令和3年度の新卒採用者は670人で、そのうちの年度末までの退職者数は44人でした。また、令和3年度の既卒採用者346人のうち、同年度末までの退職者数は46人でした。

令和3年度の総退職者数は978人で、うち定年退職者は82人でした。正規雇用看護職員離職率は、10.11%、新卒看護職員離職率は、6.57%でした。

令和3年度の既卒採用者数346人中、有料職業紹介所からの紹介人数は84人でした。

(2) 令和3年度の正規雇用看護職員の退職理由別人数

【表 5】 令和3年度の正規雇用看護職員の退職理由別人数

回答施設数=69

退職理由	新卒		新卒以外	
	退職者数 (人)	割合	退職者数 (人)	割合
令和3年度の正規雇用看護職員の退職者	44	100.0%	934	100.0%
1. 他の医療機関への転職	9	20.5%	237	25.4%
2. 結婚	2	4.6%	90	9.6%
3. 出産・育児	0	0.0%	36	3.9%
4. 子どものため(就学生以上)	0	0.0%	27	2.9%
5. 進学	1	2.3%	7	0.8%
6. 転勤・転居	2	4.6%	114	12.2%
7. 家族の健康・介護の問題	0	0.0%	44	4.7%
8. 本人の身体的健康理由	6	13.6%	76	8.1%
9. 本人の精神的健康理由	14	31.8%	49	5.3%
10. 他の職種への転職	3	6.8%	41	4.4%
11. 看護内容への不満	2	4.6%	7	0.8%
12. 労働条件への不満	0	0.0%	13	1.4%
13. 人間関係	1	2.3%	18	1.9%
14. 定年	-	-	82	8.8%
15. その他	4	9.1%	93	10.0%

〔その他の理由（新卒）〕		
・ 不適応	2	・ 看護師になりたかったわけではないから
・ 家事育児と仕事の両立困難	1	
〔その他の理由(新卒以外) 〕		
・ 一身上の都合・私事都合	28	・ 県外移動制限と訪問看護へ転職
・ 不適応	7	・ 介護
・ 妊活、通勤困難、定年前	5	・ 夫の反対
・ 定年後の退職	4	・ 孫の子守
・ 帰郷・実家に帰る	4	・ 師長が負担
・ 再任用から臨時職員へ利用区分変更	4	・ 妊活
・ 通勤に時間を要す・通勤距離が長い	3	・ 部署管理者への不満・不信感
・ 夫や家業の手伝い	2	・ 無断欠勤
・ 年齢の限界・高齢	2	・ 関連施設へ転職
・ 死亡	2	・ 臨時職員で当院に勤務
・ 気力減退	2	・ 看護教員希望
・ 語学留学	2	・ 不明
・ 他の勉強がしたい	1	

令和3年度の新卒正規雇用看護職員の退職者数を「退職理由別」にみると、「本人の精神的健康理由」が14人（31.8%）で最も多く、次いで「他の医療機関への転職」が9人（20.5%）、「本人の身体的健康理由」が6人（13.6%）でした。

新卒以外の退職は934人で、「退職理由別」にみると、「他の医療機関への転職」が237人（25.4%）と最も多く、次いで「転勤・転居」が114人（12.2%）、「結婚」が90人（9.6%）、「定年」が82人（8.8%）でした。

【表5-②】「14. 定年」の退職後の状況

回答数=82

退職後の状況	人数	割合
自施設で看護職員として勤務	38	46.3%
他施設で看護職員として勤務	12	14.6%
看護職員として勤務しない	22	26.8%
不明・その他	10	12.2%

「定年」で退職した82人のうち、退職後の状況の最多回答は、「自施設で看護職員として勤務」が38人（46.3%）、次いで「看護職員として勤務しない」が22人（26.8%）でした。

(3) 「多様な勤務形態」の導入状況

【表6】「多様な勤務形態」の導入状況（複数回答）

取組内容	導入している		現在検討中		検討予定なし		回答施設数
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
週または月のうちの勤務日数を減らすことができる	26	38.8%	5	7.5%	36	53.7%	67
1日のうちの勤務時間数が選択できる	26	37.7%	2	2.9%	41	59.4%	69
フレックスタイム制	10	14.7%	1	1.5%	57	83.8%	68
2交代・3交代が選択できる	17	24.6%	2	2.9%	50	72.5%	69
夜勤専従	38	55.1%	10	14.5%	21	30.4%	69
その他	9	90.0%	1	10.0%	0	0.0%	10

〔その他の内容〕

・ 小学校就業前までの勤務時間短縮	2	・ 子供が、小学校就業後も本人の希望により、30分の時差勤務をしている。	1
・ 子の小学校、1年、2年、3年時の勤務時間短縮	1	・ 個人にあわせた勤務時間を作っている	1
・ 小学校3年生を終了するまで勤務時間短縮制度あり	1	・ 日勤常勤	1
・ 時短制度利用の職員が日によって6h~7.5hを選択可能	1	・ 準社員制度	1
・ 1日のうち日勤の勤務時間帯を選択できる勤務形態	1		

導入している取組みの中で最も多いのは、「夜勤専従」55.1%、次いで「週末または月のうちの勤務日数を減らすことができる」38.8%、「1日のうちの勤務時間数が選択できる」37.7%でした。

5つの取組み内容以外に「その他」の取組みとして、「小学校3年生を終了するまで勤務時間短縮制度あり」、「1日のうち日勤の勤務時間帯を選択できる勤務形態」等の回答がありました。

(4) 看護補助者活用のための取組み状況

【表7】 看護補助者活用のための取組み状況（複数回答）

取組内容	行なっている		現在検討中		検討予定なし		回答 施設数
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
看護補助者の役割が明確になっている	65	94.2%	3	4.4%	1	1.5%	69
看護補助者の業務基準がある	60	87.0%	7	10.1%	2	2.9%	69
看護補助者の業務基準の見直しを1回／年行なっている	52	75.4%	13	18.8%	4	5.8%	69
看護補助者の研修を開催している	62	89.9%	5	7.3%	2	2.9%	69
その他	2	-					2

〔その他の内容〕

- ・ SQ研修導入して自由に勉強

看護補助者活用のために実施している取組みで、最も多いのは「看護補助者の役割が明確になっている」で94.2%でした。次いで、「看護補助者の研修を開催している」が89.9%でした。「看護補助者の業務基準の見直しを1回／年行なっている」は、75.4%でした。

(5) 看護部門の状況

(ア) 看護部長の裁量や権限等

【表8】 看護部長の裁量や権限等（複数回答）

		はい		いいえ		無回答		回答 施設数
		件数	割合	件数	割合	件数	割合	
①病院経営への参画	病院経営会議の正式メンバーである	47	68.1%	21	30.4%	1	1.5%	69
	病院全体の予算収支の決定に関与している	29	42.0%	39	56.5%	1	1.5%	69
	病院の経営方針の決定に関与している	45	65.2%	23	33.3%	1	1.5%	69
②人事権	看護職員の採用人数を決定できる	42	60.9%	26	37.7%	1	1.5%	69
	職務権限規程に看護職員の人事権に関する権限が記載されている	30	43.5%	36	52.2%	3	4.4%	69
③看護部の予算	看護部（看護職員のため）の予算が確保されている	35	50.7%	33	47.8%	1	1.5%	69
	看護部（看護職員のため）の予算について経営者等と折衝を行うことができる	56	81.2%	12	17.4%	1	1.5%	69

看護部長の裁量や権限等として、①病院経営への参画については「病院経営会議の正式メンバーである」の割合が最も多く 68.1%でした。②人事権については「看護職員の採用人数を決定できる」が最も多く 60.9%、③看護部の予算では「看護部（看護職員のため）の予算について経営者等と折衝を行うことができる」が最も多く 81.2%でした。

(イ) 看護部長が修了している認定看護管理者教育課程

【表 9】 看護部長が修了している認定看護管理者教育課程（複数回答）

管理に関する系統的教育	件数	割合	回答施設数
ファーストレベル	27	48.2%	56
セカンドレベル	26	46.4%	56
サードレベル	25	44.6%	56
看護系大学院（看護管理専攻）修了・修士号	3	5.4%	56
大学院（管理に関連する学問領域）修了・修士号	2	3.6%	56
その他の管理に関する系統的教育	2	3.6%	56

〔「その他の管理に関する系統的教育」の記載内容〕

- ・ 指導者研修 国立系の婦長研修 1
- ・ 全日本病院協会看護部門長研修 1

看護部長が修了している認定看護管理者教育課程では、「ファーストレベル」の 48.2%で最も多く、次いで「セカンドレベル」が 46.4%でした。

(6) 特定行為に係る看護師の研修制度

(ア) 「特定行為に係る看護師の研修」（特定行為研修）修了者数とその特定行為区分について

①修了者数

【表 10】 「特定行為に係る看護師の研修」（特定行為研修）修了者数

修了者数	件数	割合
0人	56	81.2%
1人	4	5.8%
2人	5	7.3%
4人	2	2.9%
6人	1	1.5%
無回答	1	1.5%
合計	69	100.0%

「特定行為に係る看護師の研修」の修了者数は、「0人」が 56 施設、「1人」が 4 施設、「2人」が 5 施設、「4人」が 2 施設、「6人」が 1 施設でした。

②「特定行為に係る看護師の研修」（特定行為研修）修了者の特定行為区分

【表 11】「特定行為に係る看護師の研修」（特定行為研修）修了者の特定行為区分(複数回答)
回答施設数=12

特定行為区分	人数
呼吸器（気道確保に係るもの）関連	6
呼吸器（人工呼吸療法に係るもの）関連	9
呼吸器（長期呼吸療法に係るもの）関連	4
循環器関連	2
心嚢ドレーン管理関連	1
胸腔ドレーン管理関連	2
腹腔ドレーン管理関連	2
ろう孔管理関連	2
栄養に係るカテーテル管理（中心静脈カテーテル管理）関連	6
栄養に係るカテーテル管理（末梢留置型中心静脈注射用カテーテル管理）関連	5
創傷管理関連	5
創部ドレーン管理関連	2
動脈血液ガス分析関連	6
透析管理関連	2
栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連	12
感染に係る薬剤投与関連	3
血糖コントロールに係る薬剤投与関連	5
術後疼痛管理関連	4
循環動態に係る薬剤投与関連	7
精神及び神経症状に係る薬剤投与関連	3
皮膚損傷に係る薬剤投与関連	1

修了者が1名以上いると回答した12施設において、修了者の特定行為区分で一番多いのは「栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連」で12人、次いで「呼吸器（人工呼吸療法に係るもの）関連」の9人でした。

(イ) 特定行為研修への派遣予定

①派遣予定

【表 12】 特定行為研修への派遣予定(複数回答)

派遣予定	件数	割合	回答施設数
今年度の予定がある	13	18.8%	69
来年度の予定がある	10	14.5%	69
検討中	8	11.6%	69
ない	43	62.3%	69

今年度、もしくは来年度の特定行為研修への派遣予定が「ない」の割合が62.3%で最も多く、次いで、「今年度の予定がある」は18.8%、「来年度の予定がある」が14.5%でした。

②派遣予定人数

【表 13】 特定行為研修への派遣予定人数

派遣予定人数	今年度		来年度	
	件数	割合	件数	割合
1人	10	76.9%	8	80.0%
2人	3	23.1%	1	10.0%
3人	0	0.0%	1	10.0%
合計	13	100.0%	10	100.0%

①で「今年度の予定がある」と回答した 13 施設中、派遣予定の人数で最も多かった回答は「1人」で、10 施設(76.9%)でした。次いで、「2人」が 3 施設 (23.1%) でした。

「来年度の予定がある」と回答した 10 施設中、派遣予定人数で最も多かった回答は「1人」で 8 施設 (80.0%) でした。次いで「2人」「3人」が各 1 施設 (各 10.0%) でした。

(ウ) 特定行為研修への派遣予定者

【表 14】 特定行為研修への派遣予定者（複数回答）

派遣予定者	件数	割合	回答施設数
専門看護師	0	0.0%	26
認定看護師	13	50.0%	26
経験 5 年目以上の看護師	14	53.9%	26
その他	4	15.4%	26
検討中	2	7.7%	26

〔「その他」の記載内容〕

- ・ 認定看護教育課程B課程を受講・受講予定 2
- ・ 認定看護師教育課程に付属する研修 1
- ・ 認定看護師教育課程（B課程）「感染管理」 1

回答があった 26 施設中、派遣予定者は、「経験 5 年目以上の看護師」の割合が最も多く 53.9% でした。次いで「認定看護師」50.0%、「専門看護師」は 0.0% でした。

(7) 「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(公益社団法人日本看護協会発行)による夜勤・交代勤務の勤務編成への取組み状況

【表 15】「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」による夜勤・交代勤務の勤務編成への取組み状況

基準	導入している		検討中		検討の予定なし		回答施設数
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
勤務と勤務の間隔は 11 時間以上あけている	55	79.7%	10	14.5%	4	5.8%	69
勤務の拘束時間は 13 時間以内としている	17	24.6%	16	23.2%	36	52.2%	69
夜勤回数は、3 交代制勤務は月 8 回以内を基本とし、それ以外の交代制勤務は労働時間などに応じた回数としている	50	72.5%	12	17.4%	7	10.1%	69
夜勤の連続回数は、2 連続(2 回)までとしている	65	94.2%	1	1.5%	3	4.4%	69
連続勤務日数は、5 日以内としている	52	75.4%	11	15.9%	6	8.7%	69
休憩時間は、夜勤の途中で 1 時間以上、日勤時は労働時間の長さや労働負荷に応じた時間数を確保している	66	95.7%	2	2.9%	1	1.5%	69
夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定している	54	78.3%	8	11.6%	7	10.1%	69
夜勤後の休息について、2 回以上連続夜勤後にはおおむね 48 時間以上を確保している。1 回の夜勤後についてもおおむね 24 時間以上を確保している	45	65.2%	17	24.6%	7	10.1%	69
少なくとも 1 ヶ月に 1 回は土曜・日曜ともに前後に夜勤のない休日を作っている	40	58.0%	20	29.0%	9	13.0%	69
交代の方向は正循環の交代周期としている	41	61.2%	12	17.9%	14	20.9%	67
夜勤・交代制勤務者の早出の始業時間は 7 時より前をさせている	53	77.9%	6	8.8%	9	13.2%	68

ガイドラインにある取組みのうち導入が最も多いのは、「休憩時間は、夜勤の途中で 1 時間以上、日勤時は労働時間の長さや労働負荷に応じた時間数を確保している」で 95.7%、次いで「夜勤の連続回数は、2 連続(2 回)までとしている」が 94.2%、「勤務と勤務の間隔は 11 時間以上あけている」が 79.7%でした。導入の割合が少ないものは、「勤務の拘束時間は 13 時間以内としている」が 24.6%、次いで「少なくとも 1 ヶ月に 1 回は土曜・日曜ともに前後に夜勤のない休日を作っている」が 58.0%でした。

(8) 一般病棟における夜勤の実態

(ア) 一般病棟 看護職員(非管理職・非夜勤専従) 1 人あたりの夜勤時間数の分布
(令和 4 年 7 月)

【表 16】一般病棟 看護職員(非管理職・非夜勤専従) 1 人あたりの夜勤時間数の分布
(令和 4 年 7 月)

回答施設数=51

夜勤時間	合計(人数)	割合
16 時間未満	768	15.5%
16.0~72 時間	2,395	48.4%
72.1~144 時間	1,779	35.9%
144.1 時間以上	11	0.2%
合計	4,953	100.0%

一般病棟の看護職員（非管理職・非夜勤専従者）の夜勤時間の最も多い割合は、「16.0～72時間」が48.4%で、次いで「72.1～144時間」35.9%、「16時間未満」15.5%でした。夜勤時間「144.1時間以上」は0.2%で、11人の看護職員が従事していました。

(イ) 一般病棟 看護職員（非管理職・非夜勤専従・夜勤16時間以上）の1人あたりの平均夜勤回数（令和4年7月）

【表17】 一般病棟 看護職員（非管理職・非夜勤専従・夜勤16時間以上）の1人あたりの平均夜勤回数（令和4年7月）

回数	3交代平均夜勤回数		2交代平均夜勤回数	
	件数	割合	件数	割合
1～2回未満	0	0.0%	1	2.3%
2～3回未満	1	4.6%	0	0.0%
3～4回未満	0	0.0%	3	7.0%
4～5回未満	1	4.6%	16	37.2%
5～6回未満	0	0.0%	11	25.6%
6～7回未満	0	0.0%	4	9.3%
7～8回未満	6	27.3%	3	7.0%
8～9回未満	6	27.3%	2	4.7%
9～10回未満	7	31.8%	0	0.0%
10回以上	1	4.6%	3	7.0%
合計	22	100.0%	43	100.0%
平均夜勤回数	7.9回		5.7回	
夜勤に従事する看護職員数	総数	1,070	総数	2,832

一般病棟の看護職員（非管理職・非夜勤専従・夜勤16時間以上）の平均夜勤回数の平均は、3交代制7.9回、2交代制5.7回でした。夜勤回数が「10回以上」と回答した施設は、3交代制で1施設、2交代制で3施設でした。「9～10回未満」と回答した施設は、3交代制で7施設でした。

(ウ) 一般病棟 看護職員の夜勤手当

【表18】 一般病棟 看護職員の夜勤手当（複数回答）

回答施設数=51

夜勤の種類	件数	平均金額(円)	最低金額(円)	最高金額(円)
1. 3交代制 準夜勤	24	4,706.3	3,000	9,000
2. 3交代制 深夜勤	25	5,656.0	3,450	14,350
3. 2交代制 夜勤	40	11,178.5	3,300	20,000
4. 変則3交代制夜勤	1	4,000.0	4,000	4,000
5. 変則2交代制夜勤	7	9,350.0	7,300	13,500
6. 当直（非管理職）	15	7,913.3	4,000	12,200
7. 夜勤手当が定額で定められていない	1	-	-	-

*金額に幅がある回答は高い方の金額で集計

〔7. 夜勤手当が定額で定められていない〕の記載内容

- ・22時～5時に勤務する場合、1時間あたり100分の25の深夜割増手当と1時間当たり(520～580円)の手当あり。

回答施設は51施設でした。回答施設の夜勤の平均金額、最低金額、最高金額は【表18】に示す通りです。

(9) 令和3年度正規雇用看護職員の年次有給休暇取得率

【表 19】 正規雇用看護職員の年次有給休暇取得率

取得率	件数	割合
0%	0	0.0%
0.1～10%	1	1.5%
10.1～20%	2	2.9%
20.1～30%	1	1.5%
30.1～40%	5	7.3%
40.1～50%	13	18.8%
50.1～60%	12	17.4%
60.1～70%	11	15.9%
70.1～80%	9	13.0%
80.1～90%	7	10.1%
90.1～99.9%	1	1.5%
100%	1	1.5%
無回答	6	8.7%
合計	69	100.0%

年次有給休暇の取得率の分布をみると、最も多いのは「40.1～50%」で18.8%でした。次いで、「50.1～60%」が17.4%でした。また、取得率が「100%」は1.5%、「0.1～10%」は1.5%でした。

(10) 令和3年度育児休業の取得状況

(ア) 育児休業取得の有無

①女性の取得

【表 20】 育児休業取得の有無（女性）

育児休業取得の有無（女性）	件数	割合
取得あり	58	100.0%
取得なし	0	0.0%
合計	58	100.0%

回答した58施設中、全ての施設が「取得あり」と回答しました。

②男性の取得

【表 21】 育児休業取得の有無（男性）

育児休業取得の有無（男性）	件数	割合
取得あり	12	52.2%
取得なし	11	47.8%
合計	23	100.0%

回答した23施設中、「取得あり」の割合は52.2%、「取得なし」の割合は47.8%でした。

(イ) 育児休業取得率

①女性の取得率

【表 22】 育児休業取得率の分布（女性）

取得率	件数	割合
0%	0	0.0%
0.1～10%	0	0.0%
10.1～20%	0	0.0%
20.1～30%	0	0.0%
30.1～40%	1	1.7%
40.1～50%	0	0.0%
50.1～60%	0	0.0%
60.1～70%	0	0.0%
70.1～80%	0	0.0%
80.1～90%	0	0.0%
90.1～99.9%	1	1.7%
100%	56	96.6%
合計	58	100.0%

育児休業取得率の分布をみると、最も高い取得率は「100%」で96.6%でした。

②男性の取得率

【表 23】 育児休業取得率の分布（男性）

取得率	件数	割合
0%	11	47.8%
0.1～10%	1	4.3%
10.1～20%	1	4.3%
20.1～30%	0	0.0%
30.1～40%	0	0.0%
40.1～50%	0	0.0%
50.1～60%	0	0.0%
60.1～70%	1	4.3%
70.1～80%	0	0.0%
80.1～90%	0	0.0%
90.1～99.9%	0	0.0%
100%	9	39.1%
合計	23	100.0%

育児休業取得率の分布をみると、最も高い取得率は「100%」で、39.1%でした。また、「0%」は、47.8%でした。

(1) 令和3年度の「子の看護休暇」「介護休暇」「介護休業」の取得状況

(イ) 子の看護休暇の取得人数

【表 24】 子の看護休暇の取得人数

取得人数	件数	割合
0人	42	60.9%
1～5人	10	14.5%
6～10人	1	1.5%
11～15人	5	7.3%
16～20人	3	4.4%
21～25人	1	1.5%
26～30人	1	1.5%
31～35人	1	1.5%
36～40人	0	0.0%
41～45人	0	0.0%
46～50人	1	1.5%
51～55人	0	0.0%
56～60人	0	0.0%
61～65人	0	0.0%
66～70人	1	1.5%
71～75人	1	1.5%
無回答	2	2.9%
合計	69	100.0%

子の看護休暇の取得人数について最も多い回答は「0人」で、60.9%でした。取得した人数で回答が多かったのは、「1～5人」で14.5%、次いで「11～15人」の7.3%でした。

(イ) 介護休暇の取得人数

【表 25】 介護休暇の取得人数

取得人数	件数	割合
0人	47	68.1%
1人	11	15.9%
2人	3	4.4%
3人	2	2.9%
4人	0	0.0%
5人	0	0.0%
6人	1	1.5%
7人	0	0.0%
8人	0	0.0%
9人	1	1.5%
10人以上	1	1.5%
無回答	3	4.4%
合計	69	100.0%

介護休暇の取得人数について最も多い回答は「0人」は、68.1%でした。取得した人数で回答が多かったのは、「1人」で15.9%、次いで「2人」が4.4%でした。

(ウ) 介護休業の取得人数

【表 26】 介護休業の取得人数

取得人数	件数	割合
0人	58	84.1%
1人	6	8.7%
2人	2	2.9%
無回答	3	4.4%
合計	69	100.0%

介護休業の取得人数について最も多い回答は、「0人」で84.1%でした。次いで、「1人」で、8.7%、「2人」が2.9%でした。

(1 2) 「看護師等の届出制度」についての対応

【表 27】 「看護師等の届出制度」についての対応

対応	合計	割合
制度の説明を行い、届出は本人にまかせている	35	50.7%
制度の説明を行い、病院で代行届を行っている	23	33.3%
何もしていない	8	11.6%
無回答	3	4.4%
合計	69	100.0%

退職する看護職への「看護師等の届出制度」に関する対応は、「制度の説明を行い、届出は本人にまかせている」の割合が最も多く 50.7%でした。次いで、「制度の説明を行い、病院で代行届を行っている」の割合は 33.3%、「何もしていない」の割合は 11.6%でした。

(1 3) 暴力・ハラスメントへの対策

(ア) 患者や家族等からの暴力・ハラスメントへの組織的な取り組み状況

【表 28】 患者や家族等からの暴力・ハラスメントへの組織的な取り組み状況

組織的な取り組み	1. 講じている		2. 準備中		3. 検討予定なし		回答 施設数
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
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	50	73.5%	14	20.6%	4	5.9%	68
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	46	67.7%	15	22.1%	7	10.3%	68
③暴力・ハラスメントに関する基本方針・対処方法・内容の職員への周知・啓発	53	77.9%	11	16.2%	4	5.9%	68
④暴力・ハラスメントへの相談対応等の取り組み	55	80.9%	11	16.2%	2	2.9%	68
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	52	76.5%	14	20.6%	2	2.9%	68
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	49	72.1%	16	23.5%	3	4.4%	68

最も「講じている」の回答割合が多かったのは、「暴力・ハラスメントへの相談対応等の取り組み」で 80.9%でした。次いで、「暴力・ハラスメントに関する基本方針・対処方法・内容の職員への周知・啓発」が 77.9%、「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 76.5%でした。

最も「講じている」回答割合が少なかったのは、「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」で、67.7%でした。

(イ) 職員間の暴力・ハラスメントへの組織的な取り組み状況

【表 29】 職員間の暴力・ハラスメントへの組織的な取り組み状況

組織的な取り組み	1. 講じている		2. 準備中		3. 検討予定なし		回答 施設数
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
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	57	83.8%	9	13.2%	2	2.9%	68
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	54	79.4%	11	16.2%	3	4.4%	68
③暴力・ハラスメントに関する基本方針。対処方法・内容の職員への周知・啓発	60	88.2%	6	8.8%	2	2.9%	68
④暴力・ハラスメントへの相談対応等の取り組み	61	89.7%	5	7.4%	2	2.9%	68
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	56	82.4%	10	14.7%	2	2.9%	68
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	55	80.9%	11	16.2%	2	2.9%	68

〔「その他」の内容〕

- ・ 医師及び看護職員等負担軽減対策委員会で検討 1
- ・ 各師長に周知されており勤務計画作成時にルールとしているが、明文化はされていない。 1

最も「講じている」の回答割合が多かったのは、「暴力・ハラスメントへの相談対応等の取り組み」で 89.7%でした。次いで、「暴力・ハラスメントに関する基本方針。対処方法・内容の職員への周知・啓発」が 88.2%、「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」が 83.8%でした。

最も「講じている」回答割合が少なかったのは、「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」で、79.4%でした。

(1 4) 「働き方改革推進法」の成立に伴う労働時間管理の準備状況

(ア) 労働時間管理の準備状況

【表 30】 労働時間管理の準備状況

	1. 対応済み		2. 対応を準備中		3. 検討中		4. 未着手		5. わからない		回答 施設数
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
①時間外労働の罰則付き上限規制の新設	28	41.2%	4	5.9%	12	17.7%	18	26.5%	6	8.8%	68
②勤務間インターバル確保の努力義務化	37	54.4%	10	14.7%	12	17.7%	7	10.3%	2	2.9%	68
③年次有給休暇年間5日間の取得義務付け	65	95.6%	1	1.5%	1	1.5%	0	0.0%	1	1.5%	68

最も「対応済み」の回答割合が多かったのは、「年次有給休暇年間5日間の取得義務付け」で 95.6%でした。次いで「勤務間インターバル確保の努力義務化」で 54.4%でした。「未着手」の割合が多かったのは、「時間外労働の罰則付き上限規制の新設」で、26.5%でした。

(イ) 勤務間インターバル確保の院内ルール化の状況

【表 31】 勤務間インターバル確保の院内ルール化の状況（複数回答）

	件数	割合	回答施設数
1. 就業規則または就業規則細則	12	25.5%	47
2. 労使協定・労働協約	2	4.3%	47
3. 看護部門の勤務計画表作成基準等	35	74.5%	47
4. その他	3	6.4%	47

〔「その他」の内容〕

- ・ 医師及び看護職員等負担軽減対策委員会で検討 1
- ・ 各師長に周知されており勤務計画作成時にルールとしているが、明文化はされていない。 1

「対応済み」「対応を準備中」と回答した 47 施設【表 30】が回答しました。ルール化されているもののうち、最も割合が多かったのは、「看護部門の勤務計画表作成基準等」で 74.5%でした。次いで、「就業規則または就業規則細則」で、25.5%でした。

(15) 60 歳以上の看護職員の人材活用

(ア) 定年年齢について

【表 32】 定年年齢

年齢	件数	割合
60 歳	59	85.5%
62 歳	1	1.5%
63 歳	2	2.9%
65 歳	5	7.3%
無回答	2	2.9%
合計	69	100.0%

「定年年齢」は、「60 歳」が 85.5%で最も多く、次いで「65 歳」7.3%でした。

(イ) 60 歳以上 65 歳までの雇用確保措置について

【表 33】 60 歳以上 65 歳までの雇用確保措置（複数回答）

雇用確保措置	件数	割合	回答施設数
1. 定年を 60 歳超に設定	6	9.0%	67
2. 65 歳以上までの継続雇用制度を導入	60	89.6%	67
3. 定年の廃止	1	1.5%	67
4. いずれも行っていない	5	7.5%	67

【表 33-②】「65 歳以上までの継続雇用制度」の上限年齢

年齢	件数	割合
65 歳	30	50.0%
66 歳	1	1.7%
70 歳	8	13.3%
75 歳	3	5.0%
80 歳	2	3.3%
上限なし・規定なし	9	15.0%
その他	2	3.3%
無回答	5	8.3%
合計	60	100.0%

【「その他」の内容】

- ・ 再任用は 65 才まで、非常勤・嘱託は制限なし
- ・ 65 歳まで再任用

雇用確保措置のうち、最も多いのは「65 歳以上までの継続雇用制度を導入」で 89.6%でした。次いで、「定年を 60 歳超に設定」で、9.0%でした。「いずれも行っていない」は、7.5%でした。また、「65 歳以上までの継続雇用制度を導入」と回答した 60 施設のうち、「上限年齢」の最も多い回答は「65 歳」で 50.0%、次いで「上限なし・規定なし」の 15.0%でした。

(ウ) 60 歳までと比較した 60 歳以上の看護職員の処遇

【表 34】60 歳以上の看護職員の処遇等 ①賃金水準

賃金水準	件数	割合
1. 据え置き（その後昇給なし）	13	18.8%
2. (割) 程度に引き下げ	51	73.9%
3. その後も昇給あり	1	1.5%
無回答	4	5.8%
合計	69	100.0%

* 「2. (割) 程度に引き下げ」の () に記載された割合は表 34-②参照

【表 34-②】60 歳以上の看護職員の処遇等 ①賃金水準（引き下げ割合）

* 回答の内、幅がある数字を記載した 2 件は、中央値を算出し、件数に含めた。

引き下げ割合	件数	割合
5 割	4	7.8%
6 割	13	25.5%
7 割	13	25.5%
8 割	11	21.6%
8.5 割	1	2.0%
9 割	2	3.9%
その他	3	5.9%
不明	1	2.0%
無回答	3	5.9%
合計	51	100.0%

【「その他」の内容】

- ・ 23 万円（固定）
- ・ 18 万円（固定）
- ・ 1 職務

60 歳までと比較した 60 歳以上の賃金水準で、最も高いのは「(割) 程度に引き下げ」の 73.9%でした。引き下げ割合は、「6 割 (程度に引き下げ)」と「7 割 (程度に引き下げ)」が最多でした。

【表 35】 60 歳以上の看護職員の処遇等 ②短時間勤務

短時間勤務	件数	割合
1. 選択できる	48	71.6%
2. 選択できない	19	28.4%
合計	67	100.0%

短時間勤務については、「選択できる」が 71.6%を占めていました。

【表 36】 60 歳以上の看護職員の処遇等 ③夜勤免除又は回数減

夜勤免除又は回数減	件数	割合
1. 選択できる	50	74.6%
2. 選択できない	17	25.4%
合計	67	100.0%

「夜勤免除又は回数減」では、「選択できる」が 74.6%を占めていました。

(エ) 60 歳以上の看護職員の主な従事業務

【表 37】 60 歳以上の看護職員の主な従事業務（複数回答）

従事している業務	件数	割合	回答施設数
1. 病棟スタッフ	54	79.4%	68
2. 外来スタッフ	51	75.0%	68
3. 看護管理者	21	30.9%	68
4. 看護職員の教育・指導担当	8	11.8%	68
5. 看護職員のメンタル相談業務	2	2.9%	68
6. 入院患者や家族に対する相談業務	12	17.7%	68
7. 関連施設や事業所への配置転換・出向	6	8.8%	68
8. その他	8	11.8%	68

〔「その他」の内容〕

・ 関連施設へ支援	1	・ 訪看スタッフ	1
・ 入院プロフィールの事前入力	1	・ 通園	1
・ 管理業務の補助・中央手術部スタッフ	1	・ 老健スタッフ	1
・ 感染管理認定看護と手術室勤務	1		

60 歳以上の看護職員が従事している主な業務は、「病棟スタッフ」が 79.4%で最も多く、次いで、「外来スタッフ」75.0%、「看護管理者」30.9%でした。

(オ) 定年退職後の雇用について

【表 38】 他施設を定年退職した看護職の雇用可能

他施設を定年退職した看護職の雇用可能	件数	割合
1. はい	37	55.2%
2. いいえ	30	44.8%
合計	67	100.0%

他施設を定年退職した看護職の雇用可能については、「はい」と回答した施設は、55.2%でした。

4. 調査結果集計表

調査先基本情報

- 調査対象：三重県内の病院 93 施設
- 調査回収数： 69 施設 (回収率 74.2%)

- 二次保健医療圏別の回答施設数

【集計表 1】二次保健医療圏別の回答施設数

区分	施設数	割合
北勢	29	42.0%
中勢伊賀	24	34.8%
南勢志摩	13	18.8%
東紀州	3	4.4%
合 計	69	100.0%

- 許可病床数別の回答施設数

【集計表 2】許可病床数別の回答施設数

病床許可数	施設数	割合
100 床未満	21	30.4%
100～199 床	13	18.8%
200～299 床	17	24.6%
300～399 床	8	11.6%
400～499 床	7	10.1%
500～599 床	1	1.5%
600 床以上	2	2.9%
合 計	69	100.0%

- 病床種別の回答施設数

【集計表 3】病床種別の回答施設数

病床種別	施設数	割合
一般	25	36.2%
一般・療養	17	24.6%
一般・療養・感染	1	1.5%
一般・感染	3	4.4%
一般・感染・結核	0	0.0%
一般・感染・精神	2	2.9%
一般・結核	1	1.5%
一般・精神	2	2.9%
療養	9	13.0%
療養・精神	1	1.5%
精神	8	11.6%
合 計	69	100.0%

設問 1. 正規雇用看護職員および新卒看護職員の離職率

【集計表 4】看護職員の離職率

	①該当者人数	①のうち、有料職業紹介所からの紹介人数
令和3年4月1日時点の在籍正規雇用看護職員数	9,658	-
令和3年度の新卒採用者数	670	5
うち、年度末までに退職した新卒採用者数	44	-
令和3年度の既卒採用者数	346	84
うち、年度末までに退職した既卒採用者数	46	-
令和3年度の総退職者数	978	-
うち、令和3年度の定年退職者数	82	-
正規雇用看護職員離職率	10.11%	
新卒看護職員離職率	6.57%	

設問 2. 令和 3 年度の正規雇用看護職員の退職理由別人数

【集計表 5】 令和 3 年度の正規雇用看護職員の退職理由別人数

	新卒		新卒以外	
	退職者数(人)	割合	退職者数(人)	割合
令和 3 年度の正規雇用看護職員の退職者数	44	100.0%	934	100.0%
1. 他の医療機関への転職	9	20.5%	237	25.4%
2. 結婚	2	4.6%	90	9.6%
3. 出産・育児	0	0.0%	36	3.9%
4. 子どものため(就学生以上)	0	0.0%	27	2.9%
5. 進学	1	2.3%	7	0.8%
6. 転勤・転居	2	4.6%	114	12.2%
7. 家族の健康・介護の問題	0	0.0%	44	4.7%
8. 本人の身体的健康理由	6	13.6%	76	8.1%
9. 本人の精神的健康理由	14	31.8%	49	5.3%
10. 他の職種への転職	3	6.8%	41	4.4%
11. 看護内容への不満	2	4.6%	7	0.8%
12. 労働条件への不満	0	0.0%	13	1.4%
13. 人間関係	1	2.3%	18	1.9%
14. 定年	-	-	82	8.8%
15. その他	4	9.1%	93	10.0%

【表 5-②】 「14. 定年」の退職後の状況

	人数	割合
自施設で看護職員として勤務	38	46.3%
他施設で看護職員として勤務	12	14.6%
看護職員として勤務しない	22	26.8%
不明・その他	10	12.2%
合計	82	100.0%

〔その他の理由(新卒)〕

・ 不応	2	・ 看護師になりたかったわけではないから	1
・ 家事育児と仕事の両立困難	1		

〔その他の理由(新卒以外)〕

・ 一身上の都合・私事都合	28	・ 県外移動制限と訪問看護へ転職	1
・ 不応	7	・ 介護	1
・ 妊活、通勤困難、定年前	5	・ 夫の反対	1
・ 定年後の退職	4	・ 孫の子守	1
・ 帰郷・実家に帰る	4	・ 師長が負担	1
・ 再任用から臨時職員へ採用区分変更	4	・ 妊活	1
・ 通勤に時間を要す・通勤距離が長い	3	・ 部署管理者への不満・不信感	1
・ 夫や家業の手伝い	2	・ 無断欠勤	1
・ 年齢の限界・高齢	2	・ 関連施設へ転勤	1
・ 死亡	2	・ 臨時職員で当院に勤務	1
・ 気力減退	2	・ 看護教員希望	1
・ 語学留学	2	・ 不明	16
・ 他の勉強がしたい	1		

設問 3. 「多様な勤務形態」の導入状況

【集計表 6】 「多様な勤務形態」の導入状況(複数回答)

取組内容	導入している		現在検討中		検討予定なし		回答施設数
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
週または月のうちの勤務日数を減らすことができる	26	38.8%	5	7.5%	36	53.7%	67
1日のうちの勤務時間数が選択できる	26	37.7%	2	2.9%	41	59.4%	69
フレックスタイム制	10	14.7%	1	1.5%	57	83.8%	68
2交代・3交代が選択できる	17	24.6%	2	2.9%	50	72.5%	69
夜勤専従	38	55.1%	10	14.5%	21	30.4%	69
その他	9	90.0%	1	10.0%	0	0.0%	10

〔その他の内容〕

・ 小学校就業前までの勤務時間短縮	2	・ 子供が、小学校就業後も本人の希望により、30分の時差勤務をしている。	1
・ 子の小学校、1年、2年、3年時の勤務時間短縮	1	・ 個人にあわせた勤務時間を作っている	1
・ 小学校3年生を終了するまで勤務時間短縮制度あり	1	・ 日勤常勤	1
・ 時短制度利用の職員が日によって6h~7.5hを選択可能	1	・ 準社員制度	1
・ 1日のうち日勤の勤務時間帯を選択できる勤務形態	1		

設問 4. 看護補助者活用のための取組み状況

【集計表 7】 看護補助者活用のための取組み状況(複数回答)

取組内容	行なっている		現在検討中		検討予定なし		回答施設数
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
看護補助者の役割が明確になっている	65	94.2%	3	4.4%	1	1.5%	69
看護補助者の業務基準がある	60	87.0%	7	10.1%	2	2.9%	69
看護補助者の業務基準の見直しを1回/年行なっている	52	75.4%	13	18.8%	4	5.8%	69
看護補助者の研修を開催している	62	89.9%	5	7.3%	2	2.9%	69
その他	2	-	0	0.0%			2

〔その他の内容〕

・ SQ研修導入して自由に勉強

設問 5. 看護部門の状況

(1) 看護部長の裁量や権限等

【集計表 8】看護部長の裁量や権限等（複数回答）

		はい		いいえ		無回答		回答施設数
		件数	割合	件数	割合	件数	割合	
①病院経営への参画	病院経営会議の正式メンバーである	47	68.1%	21	30.4%	1	1.5%	69
	病院全体の予算収支の決定に関与している	29	42.0%	39	56.5%	1	1.5%	69
	病院の経営の方針の決定に関与している	45	65.2%	23	33.3%	1	1.5%	69
②人事権	看護職員の採用人数を決定できる	42	60.9%	26	37.7%	1	1.5%	69
	職務権限規程に看護職員の人事権に関する権限が記載されている	30	43.5%	36	52.2%	3	4.4%	69
③看護部の予算	看護部（看護職員のため）の予算が確保されている	35	50.7%	33	47.8%	1	1.5%	69
	看護部（看護職員のため）の予算について経営者等と折衝を行うことができる	56	81.2%	12	17.4%	1	1.5%	69

(2) 看護部長が修了している認定看護管理者教育課程

【集計表 9】看護部長が修了している認定看護管理者教育課程（複数回答）

	件数	割合	回答施設数
ファーストレベル	27	48.2%	56
セカンドレベル	26	46.4%	56
サードレベル	25	44.6%	56
看護系大学院（看護管理専攻）修了・修士号	3	5.4%	56
大学院（管理に関連する学問領域）修了・修士号	2	3.6%	56
その他の管理に関する系統的教育	2	3.6%	56

〔「その他の管理に関する系統的教育」の記載内容〕

- ・ 指導者研修 国立系の婦長研修 1
- ・ 全日本病院協会看護部門長研修 1

設問 6. 特定行為に係る看護師の研修制度

(1) 「特定行為に係る看護師の研修」（特定行為研修）修了者数とその特定行為区分

【集計表 10】「特定行為に係る看護師の研修」（特定行為研修）修了者数

修了者数	件数	割合
0人	56	81.2%
1人	4	5.8%
2人	5	7.3%
4人	2	2.9%
6人	1	1.5%
無回答	1	1.5%
合計	69	100.0%

【集計表 11】「特定行為に係る看護師の研修」（特定行為研修）修了者の特定行為区分（複数回答）

回答施設数=12

特定行為区分	人数
呼吸器（気道確保に係るもの）関連	6
呼吸器（人工呼吸療法に係るもの）関連	9
呼吸器（長期呼吸療法に係るもの）関連	4
循環器関連	2
心臓ドレーン管理関連	1
胸腔ドレーン管理関連	2
腹腔ドレーン管理関連	2
ろう孔管理関連	2
栄養に係るカテーテル管理（中心静脈カテーテル管理）関連	6
栄養に係るカテーテル管理（末梢留置型中心静脈注射用カテーテル管理）関連	5
創傷管理関連	5
創部ドレーン管理関連	2
動脈血液ガス分析関連	6
透析管理関連	2
栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連	12
感染に係る薬剤投与関連	3
血糖コントロールに係る薬剤投与関連	5
術後疼痛管理関連	4
循環動態に係る薬剤投与関連	7
精神及び神経症状に係る薬剤投与関連	3
皮膚損傷に係る薬剤投与関連	1

(2) 特定行為研修への派遣予定

【集計表 12】 特定行為研修への派遣予定（複数回答）

	件数	割合	回答施設数
今年度の予定がある	13	18.8%	69
来年度の予定がある	10	14.5%	69
検討中	8	11.6%	69
ない	43	62.3%	69

【集計表 13】 特定行為研修への派遣予定人数

	今年度の予定人数		来年度の予定人数	
	件数	割合	件数	割合
1人	10	76.9%	8	80.0%
2人	3	23.1%	1	10.0%
3人	0	0.0%	1	10.0%
合計	13	100.0%	10	100.0%

【集計表 14】 特定行為研修への派遣予定者（複数回答）

	件数	割合	回答施設数
専門看護師	0	0.0%	26
認定看護師	13	50.0%	26
経験5年以上の看護師	14	53.9%	26
その他	4	15.4%	26
検討中	2	7.7%	26

〔「その他」の記載内容〕

- ・ 認定看護教育課程 B 課程を受講・受講予定 2
- ・ 認定看護師教育課程に付属する研修 1
- ・ 認定看護師教育課程（B 課程）「感染管理」 1

設問 7. 「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」*による夜勤・交代制勤務編成への取組み状況（*公益社団法人日本看護協会発行）

【集計表 15】 「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」*による夜勤・交代制勤務編成への取組み状況

基準	導入している		検討中		検討の予定なし		回答施設数
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
勤務と勤務の間隔は 11 時間以上あけている	55	79.7%	10	14.5%	4	5.8%	69
勤務の拘束時間は 13 時間以内としている	17	24.6%	16	23.2%	36	52.2%	69
夜勤回数は、3 交代制勤務は月 8 回以内を基本とし、それ以外の交代制勤務は労働時間などに応じた回数としている	50	72.5%	12	17.4%	7	10.1%	69
夜勤の連続回数は、2 連続(2 回)までとしている	65	94.2%	1	1.5%	3	4.4%	69
連続勤務日数は、5 日以内としている	52	75.4%	11	15.9%	6	8.7%	69
休憩時間は、夜勤の途中で 1 時間以上、日勤時は労働時間の長さや労働負荷に応じた時間数を確保している	66	95.7%	2	2.9%	1	1.5%	69
夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定している	54	78.3%	8	11.6%	7	10.1%	69
夜勤後の休息について、2 回以上連続夜勤後にはおおむね 48 時間以上を確保している。1 回の夜勤後についてもおおむね 24 時間以上を確保している	45	65.2%	17	24.6%	7	10.1%	69
少なくとも 1 ヶ月に 1 回は土曜・日曜ともに前後に夜勤のない休日を作っている	40	58.0%	20	29.0%	9	13.0%	69
交代の方向は正循環の交代周期としている	41	61.2%	12	17.9%	14	20.9%	67
夜勤・交代制勤務者の早出の始業時間は 7 時より前をさせている	53	77.9%	6	8.8%	9	13.2%	68

設問 8. 一般病棟における夜勤の実態

(1) 一般病棟 看護職員（非管理職・非夜勤専従）1 人あたりの夜勤時間数の分布（令和 3 年 7 月）

【集計表 16】 一般病棟 看護職員（非管理職・非夜勤専従）の 1 人あたりの夜勤時間数の分布

回答施設数=51

夜勤時間	合計（人数）	割合
16 時間未満	768	15.5%
16.0~72 時間	2,395	48.4%
72.1~144 時間	1,779	35.9%
144.1 時間以上	11	0.2%
合計	4,953	100.0%

(2) 一般病棟 看護職員（非管理職・非夜勤専従・夜勤16時間以上）の1人あたりの平均夜勤回数（令和4年7月）

【集計表17】一般病棟 看護職員（非管理職・非夜勤専従・夜勤16時間以上）の1人あたりの平均夜勤回数

回数	3交代平均夜勤回数		2交代平均夜勤回数	
	件数	割合	件数	割合
1～2回未満	0	0.0%	1	2.3%
2～3回未満	1	4.6%	0	0.0%
3～4回未満	0	0.0%	3	7.0%
4～5回未満	1	4.6%	16	37.2%
5～6回未満	0	0.0%	11	25.6%
6～7回未満	0	0.0%	4	9.3%
7～8回未満	6	27.3%	3	7.0%
8～9回未満	6	27.3%	2	4.7%
9～10回未満	7	31.8%	0	0.0%
10回以上	1	4.6%	3	7.0%
合計	22	100.0%	43	100.0%
平均夜勤回数	7.9回		5.7回	
夜勤に従事する看護職員数	総数	1,070	総数	2,832

※平均夜勤回数・看護職員数の両方に回答のあった施設のみ集計

(3) 一般病棟 看護職員の夜勤手当

【集計表18】一般病棟 看護職員の夜勤手当（複数回答）

回答施設数=51

夜勤の種類	件数	平均金額（円）	最低金額（円）	最高金額（円）
1. 3交代制 準夜勤	24	4706.3	3,000	9,000
2. 3交代制 深夜勤	25	5656.0	3,450	14,350
3. 2交代制 夜勤	40	11178.5	3,300	20,000
4. 変則3交代制夜勤	1	4000.0	4,000	4,000
5. 変則2交代制夜勤	7	9350.0	7,300	13,500
6. 当直（非管理職）	15	7913.3	4,000	12,200
7. 夜勤手当が定額で定められていない	1	-	-	-

*金額に幅がある回答は高い方の金額で集計

〔7. 夜勤手当が定額で定められていない〕の記載内容]

- ・ 22時～5時に勤務する場合、1時間当たり100分の25の深夜割増手当と1時間当たり520円～580円の手当あり

設問9. 令和3年度の正規雇用看護職員の年次有給休暇取得率

【集計表19】正規雇用看護職員の年次有給休暇取得率

取得率	件数	割合
0.0%	0	0.0%
0.1～10%	1	1.5%
10.1～20%	2	2.9%
20.1～30%	1	1.5%
30.1～40%	5	7.3%
40.1～50%	13	18.8%
50.1～60%	12	17.4%
60.1～70%	11	15.9%
70.1～80%	9	13.0%
80.1～90%	7	10.1%
90.1～99.9%	1	1.5%
100.0%	1	1.5%
無回答	6	8.7%
合計	69	100.0%

設問 10. 令和 3 年度育児休業の取得状況

【集計表 20】育児休業取得の有無（女性）

	件数	割合
取得あり	58	100.0%
取得なし	0	0.0%
合計	58	100.0%

【集計表 21】育児休業取得の有無（男性）

	件数	割合
取得あり	12	52.2%
取得なし	11	47.8%
合計	23	100.0%

【集計表 22】令和 3 年度育児休業取得率（女性）

取得率	件数	割合
0.0%	0	0.0%
0.1~10%	0	0.0%
10.1~20%	0	0.0%
20.1~30%	0	0.0%
30.1~40%	1	1.7%
40.1~50%	0	0.0%
50.1~60%	0	0.0%
60.1~70%	0	0.0%
70.1~80%	0	0.0%
80.1~90%	0	0.0%
90.1~99.9%	1	1.7%
100.0%	56	96.6%
合計	58	100.0%

取得率	件数	割合
0.0%	0	0.0%
0.1~10%	0	0.0%
10.1~20%	0	0.0%
20.1~30%	0	0.0%
30.1~40%	1	1.7%
40.1~50%	0	0.0%
50.1~60%	0	0.0%
60.1~70%	0	0.0%
70.1~80%	0	0.0%
80.1~90%	0	0.0%
90.1~99.9%	1	1.7%
100.0%	56	96.6%
合計	58	100.0%

設問 11. 令和 3 年度「子の看護休暇」、「介護休暇」、「介護休業」の取得状況

【集計表 24】「子の看護休暇」取得人数

取得人数	件数	割合
0人	42	60.9%
1~5人	10	14.5%
6~10人	1	1.5%
11~15人	5	7.3%
16~20人	3	4.4%
21~25人	1	1.5%
26~30人	1	1.5%
31~35人	1	1.5%
36~40人	0	0.0%
41~45人	0	0.0%
46~50人	1	1.5%
51~55人	0	0.0%
56~60人	0	0.0%
61~65人	0	0.0%
66~70人	1	1.5%
71~75人	1	1.5%
無回答	2	2.9%
合計	69	100.0%

【集計表 25】「介護休暇」取得人数

取得人数	件数	割合
0人	47	68.1%
1人	11	15.9%
2人	3	4.4%
3人	2	2.9%
4人	0	0.0%
5人	0	0.0%
6人	1	1.5%
7人	0	0.0%
8人	0	0.0%
9人	1	1.5%
10人以上	1	1.5%
無回答	3	4.4%
合計	69	100.0%

【集計表 26】「介護休業」取得人数

取得人数	件数	割合
0人	58	84.1%
1人	6	8.7%
2人	2	2.9%
無回答	3	4.4%
合計	69	100.0%

設問 12. 「看護師等の届出制度」についての対応

【集計表 27】「看護師等の届出制度」についての対応

対応	合計	割合
制度の説明を行い、届出は本人にまかせている	35	50.7%
制度の説明を行い、病院で代行届を行っている	23	33.3%
何もしていない	8	11.6%
無回答	3	4.4%
合計	69	100.0%

設問 13. 暴力・ハラスメントへの組織的な取組み状況

【集計表 28】(1) 患者や家族等からの暴力・ハラスメントへの組織的な取組み状況

組織的な取組み	1. 講じている		2. 準備中		3. 検討予定なし		回答施設数
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
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	50	73.5%	14	20.6%	4	5.9%	68
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	46	67.7%	15	22.1%	7	10.3%	68
③暴力・ハラスメントに関する基本方針・対処方法・内容の職員への周知・啓発	53	77.9%	11	16.2%	4	5.9%	68
④暴力・ハラスメントへの相談対応等の取組み	55	80.9%	11	16.2%	2	2.9%	68
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	52	76.5%	14	20.6%	2	2.9%	68
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組み	49	72.1%	16	23.5%	3	4.4%	68

【集計表 29】(2) 職員間の暴力・ハラスメントへの組織的な取り組み状況

組織的な取り組み	1. 講じている		2. 準備中		3. 検討予定なし		回答施設数
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
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	57	83.8%	9	13.2%	2	2.9%	68
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	54	79.4%	11	16.2%	3	4.4%	68
③暴力・ハラスメントに関する基本方針・対処方法・内容の職員への周知・啓発	60	88.2%	6	8.8%	2	2.9%	68
④暴力・ハラスメントへの相談対応等の取り組み	61	89.7%	5	7.4%	2	2.9%	68
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	56	82.4%	10	14.7%	2	2.9%	68
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	55	80.9%	11	16.2%	2	2.9%	68

設問 14. 「働き方改革推進法」の成立に伴う労働時間管理の準備状況

【集計表 30】労働時間管理の準備状況

	1. 対応済み		2. 対応を準備中		3. 検討中		4. 未着手		5. わからない		回答施設数
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
①時間外労働の罰則付き上限規制の新設	28	41.2%	4	5.9%	12	17.7%	18	26.5%	6	8.8%	68
②勤務間インターバル確保の努力義務化	37	54.4%	10	14.7%	12	17.7%	7	10.3%	2	2.9%	68
③年次有給休暇年間5日間の取得義務付け	65	95.6%	1	1.5%	1	1.5%	0	0.0%	1	1.5%	68

【集計表 31】勤務間インターバル確保の院内ルール化の状況（複数回答）

	件数	割合	回答施設数
1. 就業規則または就業規則細則	12	25.5%	47
2. 労使協定・労働協約	2	4.3%	47
3. 看護部門の勤務計画表作成基準等	35	74.5%	47
4. その他	3	6.4%	47

〔「その他」の内容〕

- ・ 医師及び看護職員等負担軽減対策委員会で検討 1
- ・ 各師長に周知されており勤務計画作成時にルールとしているが、明文化はされていない。 1

設問 15. 60歳以上の看護職員の人材活用

(1) 定年年齢

【集計表 32】定年年齢

年齢	件数	割合
60歳	59	85.5%
62歳	1	1.5%
63歳	2	2.9%
65歳	5	7.3%
無回答	2	2.9%
合計	69	100.0%

(2) 60歳以上65歳までの雇用確保措置

【集計表 33】60歳以上65歳までの雇用確保措置（複数回答）

	件数	割合	回答施設数
1. 定年を60歳超に設定	6	9.0%	67
2. 65歳以上までの継続雇用制度を導入	60	89.6%	67
3. 定年の廃止	1	1.5%	67
4. いずれも行っていない	5	7.5%	67

【集計表 33-②】「65歳以上までの継続雇用制度」の上限年齢

年齢	件数	割合
65歳	30	50.0%
66歳	1	1.7%
70歳	8	13.3%
75歳	3	5.0%
80歳	2	3.3%
上限なし・規定なし	9	15.0%
その他	2	3.3%
無回答	5	8.3%
合計	60	100.0%

〔「その他」の内容〕

- ・ 再任用は65歳まで、非常勤・嘱託は制限なし
- ・ 65歳まで再任用

(3) 60歳までと比較した、60歳以上の処遇等

【集計表 34】60歳以上看護職員の処遇等 ①賃金水準

賃金水準	件数	割合
1.据え置き(その後昇給なし)	13	18.8%
2.()割程度に引き下げ	51	73.9%
3.その後も昇給あり	1	1.5%
無回答	4	5.8%
合計	69	100.0%

※「2.()引き下げ」の()に記載された割合は表 34-2参照

【集計表 34-②】60歳以上看護職員の処遇等 ②賃金水準(引き下げ割合)

引き下げ割合	件数	割合
5割	4	7.8%
6割	13	25.5%
7割	13	25.5%
8割	11	21.6%
8.5割	1	2.0%
9割	2	3.9%
不明	1	2.0%
その他	3	5.9%
無回答	3	5.9%
合計	51	100.0%

〔「その他」の内容〕

- ・ 23万円(固定)
- ・ 18万円(固定)
- ・ 1職務

※回答の内、幅がある数字を記載した2件は、中央値を算出し、件数に含めた。

【集計表 35】60歳以上看護職の処遇等 ②短時間勤務

短時間勤務	件数	割合
1.選択できる	48	71.6%
2.選択できない	19	28.4%
合計	67	100.0%

【集計表 36】60歳以上看護職の処遇等 ③夜勤免除又は回数減

夜勤免除又は回数減	件数	割合
1.選択できる	50	74.6%
2.選択できない	17	25.4%
合計	67	100.0%

(3) 60歳以上看護職員の本職業務

【集計表 37】60歳以上看護職員の本職業務(複数回答)

従事している業務	件数	割合	回答施設数
1.病棟スタッフ	54	79.4%	68
2.外来スタッフ	51	75.0%	68
3.看護管理者	21	30.9%	68
4.看護職員の教育・指導担当	8	11.8%	68
5.看護職員のメンタル相談業務	2	2.9%	68
6.入院患者や家族に対する相談業務	12	17.7%	68
7.関連施設や事業所への配置転換・出向	6	8.8%	68
8.その他	8	11.8%	68

〔「その他」の内容〕

- ・ 関連施設へ支援 1
- ・ 入院プロフィールの事前入力 1
- ・ 管理業務の補助・中央手術部スタッフ 1
- ・ 感染管理認定看護と手術室勤務 1
- ・ 訪看スタッフ 1
- ・ 通園 1
- ・ 老健スタッフ 1

(4) 定年退職後の雇用

【集計表 38】他施設を定年退職した看護職の雇用

他施設を定年退職した看護職も雇用可能である	件数	割合
1.はい	37	55.2%
2.いいえ	30	44.8%
合計	67	100.0%

※(留意) 小数以下第2位を四捨五入しているため、数値が合わないところがあります。

5. 調査票

病院看護実態に関する調査票

令和4年（2022年）度 版

記入日： 令和4年 月 日

- * 該当する選択肢に○印をつけるか、□や（ ）に該当する内容をご記入ください。
- * 特に指定のない場合は、令和4年（2022年）7月1日の状況をご回答ください。

I. 貴施設についてお伺いします。該当する番号等を回答欄にご記入ください。

1. 許可病床数（休床中の病床数を含む）

回答欄 床

2. 病床種別：貴院の病床種別について全て選んでください。

①一般 ②療養 ③感染 ④結核 ⑤精神

回答欄

3. 二次保健医療圏：貴院が設置されている医療圏を一つ選んでください。

①北勢 ②中勢伊賀 ③南勢志摩 ④東紀州

回答欄

II. 看護職員の需要について以下の設問にお答えください。

設問1 令和3年度（令和3年4月1日～令和4年3月31日）の正規雇用看護職員の採用・退職の状況についてお伺いします。

- 【注1】 看護職員とは、保健師・助産師・看護師・准看護師をさします。
- 【注2】 短時間勤務者含む正規雇用看護職員について、ご記入ください。（パート、アルバイト、嘱託等は含みません）
- 【注3】 該当者がいない場合は、「0」をご記入ください。

	①該当者人数	①のうち、有料職業紹介所からの紹介人	
1) 令和3年4月1日時点の在籍正規雇用看護職員数 (令和3年4月1日付の新規採用者を除いた人数をご記入ください)	人		
2) 令和3年度の <u>新卒採用者数</u>	人		人
3) うち、年度末までに退職した新卒採用者数	A 人		
4) 令和3年度の <u>既卒採用者数</u> （新卒看護職員でない、看護職経験者）	人		人
5) うち、年度末までに退職した既卒採用者数	人		
6) 令和3年度の <u>総退職者数</u> （新卒、既卒、定年退職者含む）	B 人		
7) うち、令和3年度の定年退職者数	C 人		

設問2 令和3年度（令和3年4月1日～令和4年3月31日）の正規雇用看護職員の退職理由別人数等について、お伺いします。

- 【注1】 令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間に退職したすべての正規雇用看護職員について、ご記入ください。
- 【注2】 『退職理由別内訳』欄は、主な理由となるものを一つお選びください。
- 【注3】 1～14以外の理由で退職された場合は、その理由を空欄へご記入ください。

		新卒の退職者数	新卒以外の退職者数
退職者理由別内訳	1 他の医療機関への転職	人	人
	2 結婚	人	人
	3 出産・育児	人	人
	4 子どものため（就学生以上）	人	人
	5 進学	人	人
	6 転勤・転居	人	人
	7 家族の健康・介護の問題	人	人
	8 本人の身体的健康理由	人	人
	9 本人の精神的健康理由	人	人
	10 他の職種への転職	人	人
	11 看護内容への不満	人	人
	12 労働条件への不満	人	人
	13 人間関係	人	人
	14 定年	人	C 人
	15 その他（ ）	人	人
	16 その他（ ）	人	人
合計		A 人	D 人
		B=A+D 人	

「14.定年」の方の退職後についてお伺いします

自施設で看護職員として勤務	人
他施設で看護職員として勤務	人
看護職員として勤務しない	人
不明・その他	人

*設問1と2で、「A」「B」「C」がそれぞれ同じ数になっていることをご確認ください。

設問3. 「多様な勤務形態」の導入状況についてお伺いします。

【注】 下記の内容以外に取り組みられていることがあれば、その他へ具体的にご記入ください。 (例：小学校就業前までの勤務時間短縮など)

取組内容	導入している	現在検討中	検討の予定なし
① 週または月のうちの勤務日数を減らす勤務形態	1	2	3
② 1日のうちの勤務時間数が選択できる勤務形態	1	2	3
③ フレックスタイム制	1	2	3
④ 同一の病棟内においても2交代・3交代の選択ができる	1	2	3
⑤ 夜勤専従	1	2	3
⑥ その他 []	1	2	

設問4. 看護補助者についてお伺いします。

取組内容	行なっている	現在検討中	検討の予定なし
① 看護補助者の役割が明確になっている	1	2	3
② 看護補助者の業務基準がある	1	2	3
③ 看護補助者の業務基準の見直しを1回/年行なっている	1	2	3
④ 看護補助者の研修を開催している	1	2	3
⑤ その他 []	1	2	

設問5. 貴病院の看護部門や、看護部長ご自身のことについてお伺いします。

(1) 貴病院における看護部長の裁量や権限等についてお伺いします。

① 病院経営の参画について

ア. 病院経営会議の正式メンバーである	1. はい	2. いいえ
イ. 病院全体の予算収支の決定に関与している	1. はい	2. いいえ
ウ. 病院の経営方針の決定に関与している	1. はい	2. いいえ

② 人事権について

ア. 看護職員の採用人数を決定できる	1. はい	2. いいえ
イ. 職務権限規程に看護職員の人事権に関する権限が記載されている	1. はい	2. いいえ

③ 看護部(看護職員のための)予算(例：採用費、教育・研修費、物品購入費等)について

ア. 看護部(看護職員のため)の予算が確保されている	1. はい	2. いいえ
イ. 看護部(看護職員のため)の予算について経営者等と折衝を行うことができる	1. はい	2. いいえ

(2) 看護部長が修了している認定看護管理者教育課程、管理教育等について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. ファーストレベル	2. セカンドレベル	3. サードレベル
4. 看護系大学院(看護管理専攻)修了・修士号	5. 大学院(管理に関連する学問領域)修了・修士号	
6. その他の管理に関する系統的教育()		

設問6. 特定行為に係る看護士の研修制度についてお伺いします。

(1) 貴院の「特定行為に係る看護士の研修」(特定行為研修)修了者の人数とその特定行為区分をお伺いします。

① 「特定行為に係る看護士の研修」修了者の人数	人	[⇒②へ]
② ①の方の特定行為区分を下記から選択し番号でご記入ください。		

【特定行為区分】

番号	特定行為区分の名称	番号	特定行為区分の名称	番号	特定行為区分の名称
1	呼吸器(気道確保に係るもの)関連	8	ろう孔管理関連	15	栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連
2	呼吸器(人工呼吸療法に係るもの)関連	9	栄養に係るカテーテル管理(中心静脈カテーテル管理)関連	16	感染に係る薬剤投与関連
3	呼吸器(長期呼吸療法に係るもの)関連	10	栄養に係るカテーテル管理(末梢留置型中心静脈注射用カテーテル管理)関連	17	血糖コントロールに係る薬剤投与関連
4	循環器関連	11	創傷管理関連	18	術後疼痛管理関連
5	心臓ドレーン管理関連	12	創部ドレーン管理関連	19	循環動態に係る薬剤投与関連
6	胸腔ドレーン管理関連	13	動脈血液ガス分析関連	20	精神及び神経症状に係る薬剤投与関連
7	腹腔ドレーン管理関連	14	透析管理関連	21	皮膚損傷に係る薬剤投与関連

(2) 今年度、もしくは来年度、特定行為研修への派遣予定はありますか。ある場合は、人数をご記入ください。

1. 今年度の予定がある → () 人 [⇒(3)へ]	2. 来年度の予定がある → () 人 [⇒(3)へ]
3. 検討中 [⇒(3)へ]	4. ない

(3) 「設問6.(2)」で「1. 今年度の予定がある」、「2. 来年度の予定がある」、「3. 検討中」と回答した方にお伺いします。

特定行為研修へはどのような看護士を派遣することを考えていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 専門看護士	2. 認定看護士	3. 経験5年以上の看護士
4. その他()	5. 検討中	

設問7. 「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」（公益社団法人日本看護協会発行）による夜勤・交代勤務の勤務編成への取組についてお伺いします。 該当する番号に○つけてください。

取 組 内 容	導入して いる	現在 検討中	検討の 予定なし
①勤務と勤務の間隔は11時間以上あけている	1	2	3
②勤務の拘束時間は13時間以内としている	1	2	3
③夜勤回数は、3交代制勤務は月8回以内を基本とし、それ以外の交代制勤務は労働時間などに応じた回数としている	1	2	3
④夜勤の連続回数は、2連続（2回）までとしている	1	2	3
⑤連続勤務日数は、5日以内としている	1	2	3
⑥休憩時間は、夜勤の途中で1時間以上、日勤時は労働時間の長さや労働負荷に応じた時間数を確保している	1	2	3
⑦夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定している	1	2	3
⑧夜勤後の休息について、2回以上連続夜勤後にはおおむね48時間以上を確保している。1回の夜勤後についてもおおむね24時間以上を確保している	1	2	3
⑨少なくとも1ヶ月に1回は土曜・日曜ともに前後に夜勤のない休日を作っている	1	2	3
⑩交代の方向は正循環の交代周期としている	1	2	3
⑪夜勤・交代制勤務者の早出の始業時間は7時より前をさせている	1	2	3
⑫その他：（ ）			

設問8. 一般病棟における夜勤（パート等も含む）についてお伺いします。（特定入院料の算定病棟・治療室は除きます。）

* I-2 「病床種別」で「一般」を選択された施設のみお答えください。

- (1) 令和4年7月の、一般病棟の看護職員（非管理職）の1人あたり夜勤時間数の分布についてお伺いします。
それぞれの時間数に該当する看護職員数をご記入ください。

【注1】 夜勤専従者は除いてご記入ください。

【注2】 該当者がいない場合は記入欄に「0」をご記入ください。

	16時間未満	16.0～72時間	72.1～144時間	144.1時間以上
看護職員数	人	人	人	人

- (2) 令和4年7月の一般病棟の看護職員（非管理職・常勤換算）1人あたり平均夜勤回数を小数点以下第1位まで ご記入ください。
また、一般病棟の看護職員数（非管理職・常勤換算）をご記入ください。

【注1】 看護師長を除いた看護職員を 非管理職 としてご記入ください。

【注2】 夜勤専従者、夜勤時間16時間未満の者は除いてご記入ください。

【注3】 1か月の中で3交代と2交代が混在している者は除いてご記入ください。

	3交代（変則含）	2交代（変則含）
① 1人あたり平均夜勤回数（夜勤専従者、夜勤時間16時間未満の者は除く）	回	回
② 看護職員数（夜勤専従者、夜勤時間16時間未満の者は除く）	人	人

- (3) 一般病棟の看護職員の夜勤手当をご記入ください。

【注1】 夜勤割り増し分を除く定額分のみをご記入ください。管理職の当直などは除きます。

【注2】 夜勤手当が定額で定められていない場合は、現状をご記入ください。（例：〇時～〇時で〇〇円の手当）

1. 3交代制 準夜勤	[円]	2. 3交代制 深夜勤	[円]	3. 2交代制 夜勤	[円]
4. 変則3交代制夜勤	[円]	5. 変則2交代制夜勤	[円]	6. 当直（非管理職）	[円]
7. 夜勤手当が定額で定められていない []					

設問9. 令和3年度の正規雇用看護職員の年次有給休暇の取得率についてお伺いします。

* 年次有給休暇取得率の計算方法 $\text{年次有給休暇取得率} = \text{総取得日数} \div \text{各人付与日数の合計（前年度からの繰り越し日数を含まない）} \times 100$

* 小数点以下第1位までの数値をご記入ください。

_____ %

設問10. 令和3年度（令和3年4月1日～令和4年3月31日）の育児休業（育休）取得状況についてお伺いします。男女別にご記入ください。

* 「育休対象者」＝出産後1年未満で産後休業中の者を除く

男性の「育休対象者」欄は配偶者が出産後1年未満で産後休業中の者を除いた人数

* 「育休取得者」欄は、令和3年4月1日～令和4年3月31日の「育休対象者」のうち、育児休業を取得または取得申請をした者の数

	育休対象者	育児休業取得者
女性	人	人
男性	人	人

設問 1 1. 令和3年度の「子の看護休暇」、「介護休暇」、「介護休業」の取得状況についてお伺いします。

(1) 「子の看護休暇」を取得された方の人数をご記入ください。0人の場合は、0とご記入ください。

人

(2) 「介護休暇」を取得された方の人数をご記入ください。0人の場合は、0とご記入ください。

人

(3) 「介護休業」を取得された方の人数をご記入ください。0人の場合は0とご記入ください。

人

設問 1 2. 平成27年10月1日から努力義務となった「看護師等の届出制度」についてお伺いします。

(1) 貴病院を退職される看護職の人に対して、「看護師等の届出制度」についての対応について該当するもの一つに○をつけてください。

1. 制度の説明を行い、届出は本人にまかせている 2. 制度の説明を行い、病院で代行届を行っている 3. 何もしていない

設問 1 3. 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。

* 令和2年6月1日から、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※になりました。

※ 中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されました。

看護職員が受ける暴力、ハラスメントの対策として、(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、それぞれあてはまる番号一つに○をつけてください。

Table with 3 main sections: 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、対処方法・内容の職員への周知・啓発. Each section has a 3x3 grid for (1) 患者や家族等からの暴力・ハラスメント and (2) 職員間の暴力・ハラスメント.

設問 1 4. 「働き方改革推進法」の成立に伴い、労働時間管理に関する項目が平成31年4月に施行され、医療機関にも適用されます。このことに関してお伺いします。

(1) 以下の項目についての貴施設の準備状況をお答えください。該当するもの一つに○をつけてください。

Table with 5 columns: 1. 対応済み, 2. 対応を準備中, 3. 検討中, 4. 未着手, 5. わからない. Rows include ① 時間外労働の罰則付き上限規制の新設, ② 勤務間インターバル確保の努力義務化, ③ 年次有給休暇年間5日間の取得義務付け.

(2) 上記(1)の「②勤務間インターバル確保の努力義務化について、「1. 対応済み」または「2. 対応を準備中」と回答した方にお尋ねします。看護職員の勤務間インターバル確保はどのように院内ルール化されていますか（または、院内ルール化される予定ですか）。あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 就業規則または就業規則細則 2. 労使協定・労働協約 3. 看護部門の勤務計画表作成基準等 4. その他 []

設問 1 5. 60歳以上の看護職員の人材活用についてお伺いします。

* 「高齢者雇用安定法」により、定年を定める場合は60歳以上とするともに、65歳までの雇用の確保のため、「定年の引上げ」「65歳までの継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を実施する必要があります。

(1) 貴施設の定年年齢をご記入ください。

歳

(2) 看護職員について、60歳以上65歳までの雇用確保措置として何を実施していますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。「1」または「2」に○をつけた場合は、定年年齢又は上限年齢を整数でお答えください。

1. 定年を60歳超に設定 2. 65歳以上までの継続雇用制度を導入→上限年齢（ ）歳 (定年退職後の雇用継続：非常勤職員・嘱託職員等含む) 3. 定年の廃止 4. いずれも行っていない

(3) 60歳までと比較した、60歳以上の看護職員の処遇等について、あてはまるものに○をつけてください。①賃金水準で「2」に○をつけた場合は、何割程度に引き下げとなるか（ ）に整数でお答えください。

Table with 3 columns for ① 賃金水準, ② 短時間勤務, ③ 夜勤免除又は回数減. Each column has options 1 and 2.

(4) 60歳以上看護職員は、主にどのような業務に従事していますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 病棟スタッフ 2. 外来スタッフ 3. 看護管理者 4. 看護職員の教育・指導担当 5. 看護職員のメンタル相談業務 6. 入院患者や家族に対する相談業務 7. 関連施設や事業所への配置転換・出向 8. その他 ()

(5) 定年退職後の雇用について、あてはまるもの一つに○をつけてください。

①他施設を定年退職した看護職も雇用可能である 1. はい 2. いいえ

* さしつかえなければ、病院名、担当者氏名、連絡先をご記入ください。記入内容について、問い合わせを行う場合に使用します。（外部に公表することはありません。）

病院名: 記入者氏名: 問合せ電話番号:

***** ◎ご協力いただきありがとうございました。10月13日（木）までにご返送ください。公益社団法人三重県看護協会（三重県ナースセンター） *****

令和4年度病院看護実態調査報告書

発行日：令和5年3月

発行：三重県・公益社団法人 三重県看護協会
(三重県ナースセンター)

〒514-0062

三重県津市観音寺町字東浦457-3

TEL059-225-1010

この冊子について、許可なく複写・複製することを禁じます。