

**(仮称) 奈良県看護師がいきいきと働き続けるための実効策
検討委員会**

次 第

日 時：令和4年6月29日（水）
15時～

場 所：奈良県看護協会

- 1) 委員会の名称について
- 2) 委員長の選出について
- 3) 委員長代理の指名について
- 4) 委員会の構成員、スケジュール等について
- 5) 奈良県の看護職員の現状と県の取組について
- 6) 看護師に対する実態調査の実施について
- 7) 今後の議論の進め方について

(仮称) 奈良県看護師がいきいきと働き続けるための実効策
検討委員会

資料集

資料名	頁
資料 1 「看護師がいきいきと働き続けるための実効策検討委員会」設置要綱	1～2
資料 2 「看護師がいきいきと働き続けるための実効策検討委員会」について	3
資料 3 看護師がいきいきと働き続けるための実効策検討委員会について（目的・議論の進め方・スケジュール）案	4
資料 4 奈良県の看護職員の現状	5～7
資料 5 看護師の実態調査について	8
参考 1 奈良県看護協会「看護師の業務負担軽減に資する看護業務改善」に関する調査	9～ 12
参考 2 日本看護協会 2019 年病院および有床診療所における看護実態調査	13～ 24

奈良県看護師がいきいきと働き続けるための実効策検討委員会設置要綱

(設置)

第1条 看護師がいきいきと働き続けられる職場づくりの実現に向けた実効性のある対策について、専門的な立場から広く意見を聴取することを目的として、奈良県看護師がいきいきと働き続けるための実効策検討委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会の委員は、次に掲げる事項について意見を述べる。

- (1) 看護師の労働環境の改善に関する事項
- (2) 看護師のキャリア形成支援の強化に関する事項
- (3) 医療・看護の現場の組織風土・職場意識の改善に関する事項
- (4) 前3号に掲げるもののほか、委員会の目的を達成するために必要な事項

(組織)

第3条 委員会は、委員15人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者をもって構成する。

- (1) 学識経験を有する者のうちから知事が委嘱するもの
- (2) 看護師の職場環境の改善について知見を有する者のうちから知事が委嘱するもの
- (3) 県の職員のうち知事が指定する職にあるもの
- (4) 前3号に掲げるもののほか、知事が必要と認める者のうちから委嘱するもの

3 委員の任期は3年とし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長)

第4条 委員会に委員長を置き、委員の互選によってこれを定める。

2 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。

3 委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、委員長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第5条 委員会の会議は、委員長が招集する。

2 委員長は、必要があると認めるときは、会議に委員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(庶務)

第6条 委員会の庶務は、福祉医療部医療政策局地域医療連携課医師・看護師確保対策室において処理する。

(その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、令和4年6月21日から施行する。

(最初の会議の招集)

2 第5条第1項の規定にかかわらず、この要綱による最初の会議は、知事が招集する。

「看護師がいきいきと働き続けるための実効策検討委員会」について

資料2

◆医療提供体制の確保、地域包括ケアの充実に向け、看護師の確保及び質向上は重要な課題。

◆奈良県では「良い職場には良い人材が集まる」という考えのもと、「看護師がいきいきと働き続けられる職場づくりに向けて、現場の声から具体的な実行策を議論・検討し、施策化、医療機関等関係機関に周知、実行を促していくことを目指します。」

奈良県の現状

- ・人口10万対の看護師数は全国平均を下回っている
- ・看護師の離職率が全国平均を上回っている。特に、経験5年未満の離職率が高い。
- ・看護学生の卒業後の県内就業率が低い
- ・訪問看護師の確保対策の強化が急務

課題

看護師がいきいきと働き続けられる職場づくり
退職しても奈良県内で働き続けられる環境整備

対策

現場の看護師、看護学校、看護協会等と連携・協働し、実効性のある看護師の県内就業や離職防止、復職支援策を検討する「(仮称)看護師がいきいきと働き続けるための実効策検討委員会」を設置、実効策を実施していく。

◆主な検討項目

- ◎労働環境の改善
- ◎キャリア形成支援の強化
- ◎組織風土・職場意識の改善

【スケジュール案】

R4

4月

5月

6月

7月

8月

9月

10月

11月

12月

1月

2月

3月

実効策検討委員会の開催
【実効策の提言】

- 第1回開催
- ・委員会の立ち上げ
 - ・今年度スケジュール
 - ・看護職員の現状把握
 - ・実態調査検討
 - ・今年度テーマの決定

- 第2回開催
- ・実態調査の実施について
 - ・今年度検討テーマについての課題整理

- 第3回開催
- ・調査結果の中間報告
 - ・今年度検討テーマについての実効策検討

- 第4回開催
- ・今年度検討テーマについての実効策提言
 - ・次年度スケジュール
 - ・次年度検討テーマについての課題整理

実効策の議論・実態調査の実施検討

今年度検討テーマにおける課題整理

今年度テーマについての実効策検討

今年度検討テーマについての実効策提言

看護師の実態調査

調査の方法・内容等検討

方法等決定

調査実施(10~12月)、中間集計

集計・分析

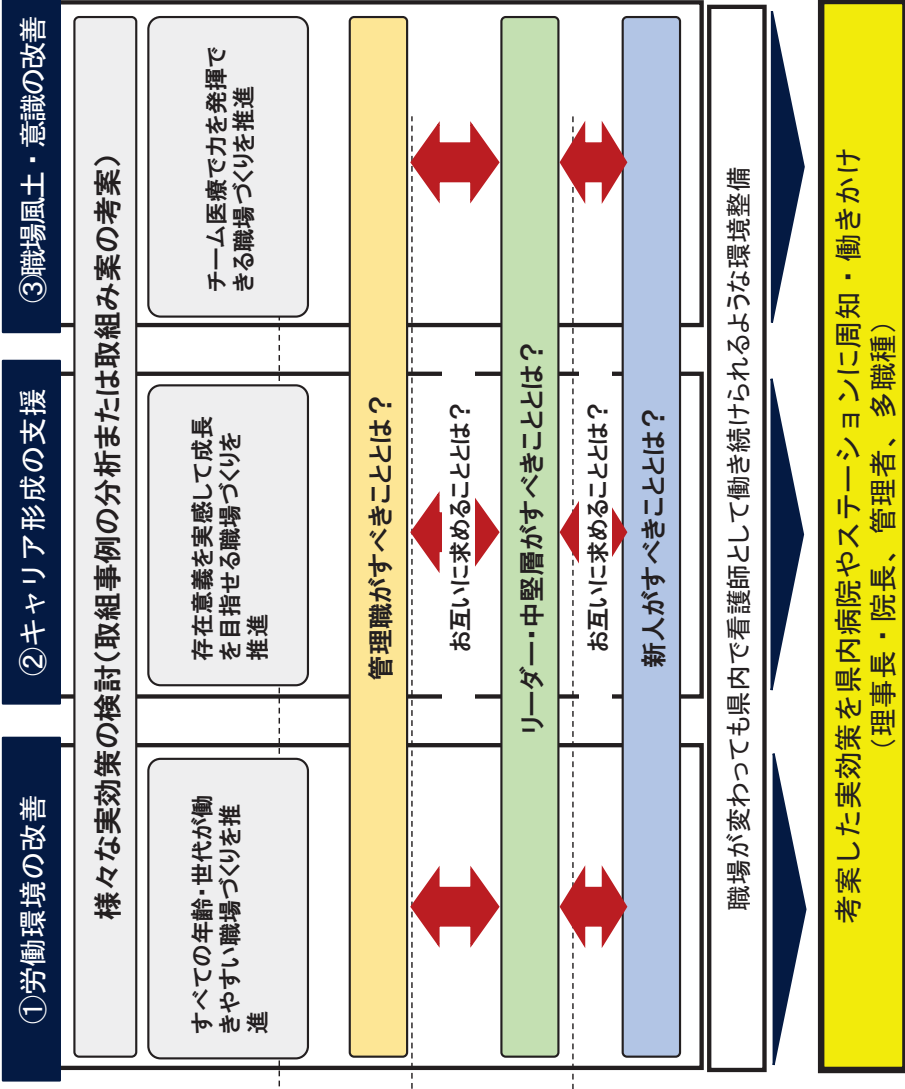
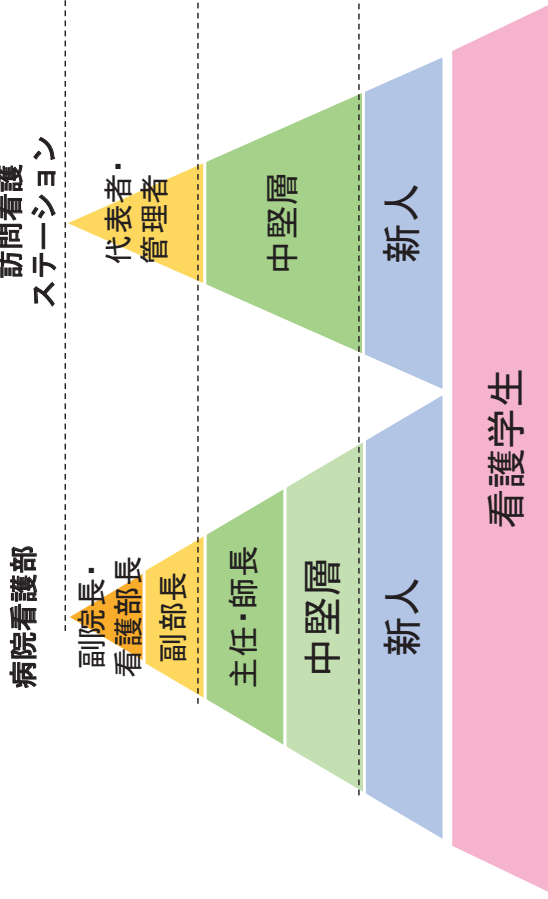
【議論の方向性】

①奈良県内で、新卒→中堅→管理職→経営者とキャリアを積み上げていけるような実効策を検討。

②本人のキャリア形成に対する考え方や加齢、家庭環境の変化等で1つの職場で働き続けることが難しい場合でも離職することなく、県内の条件が合う職場で働き続けることができるような実効策を検討。

【議論の進め方】

- ・①労働環境の改善②キャリア形成の支援③職場風土・意識の改善をテーマとする。
- ・委員には、それぞれの施設での現状や課題、これまでの経験等を踏まえ、「いきいき職場づくり」のための実効策を検討・議論していただく。
- ・実効策の検討には、組織主体・施設の規模等を考慮し、あらゆる職場を想定する。
- ・例えば年度ごとに検討テーマを定め、考案した実効策を県内医療機関等に周知・働きかけを行う。



【スケジュール】

委員会	6月 第1回	9～10月 第2回	11～12月 第3回	2～3月 第4回	7～8月 第1回	9～10月 第2回	11～12月 第3回	1～2月 第4回	R
委員会	実効策の議論・検討	実効策の議論・検討	検討課題整理	実効策提言	実効策の議論・検討	実効策の議論・検討	実効策提言、翌年度課題整理	実効策の議論・検討	実効策の議論・検討 過去の見直し・審査
県	実効策調査 (委員会検討)				モデル事業 募集・審査	モデル事業 実績確認	モデル事業 実績確認	モデル事業	表彰制度(以降継続)

- ◆ 「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づき「看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」や、人口構造の変化や在宅医療の需要増、働き方の多様化など、看護師を取り巻く状況の変化を踏まえ、**I 必要となる看護師総数の確保**、**II 在宅医療・訪問看護提供体制の充実**、**III 看護の質の向上**、**IV 働き続けられる環境の整備**に取り組んできたところ。
- ◆ こうした取り組みにより、本県の看護師（准看護師含む）の従事者数は増加してきてはいるが、**人口10万人対従事者数は全国平均を下回っており、県内就業率や離職率の改善、復職支援を更に推し進める必要がある**。また、**訪問看護師**に関しては、**最後まで安心して暮らし続けられる地域づくり（奈良県高齢者福祉計画及び第8期奈良県介護保険事業支援計画）**や、**今後増加し続ける在宅医療ニーズに対応するため、確保対策の強化が必要である**。
- ◆ 加えて、**新型コロナウイルス感染症により病床確保等において看護師の不足感が高まり、病院看護師の確保の必要性が一層高まっている**。

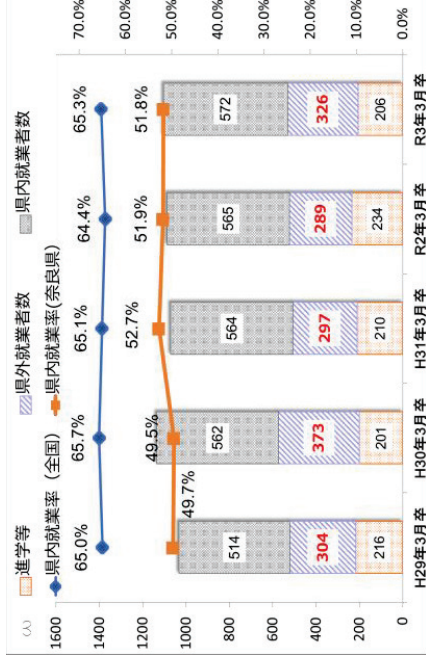
I 看護職員数の推移

増加しているが、人口10万人対の従事者数は全国平均を下回っている



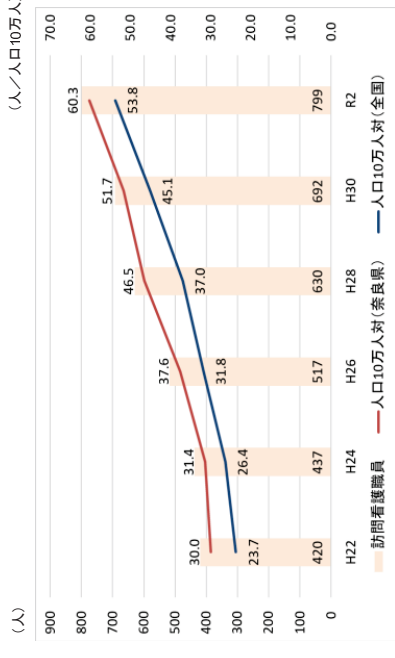
(1) 県内就業率

奈良県で卒業した者のうち県内に就業した者の割合は全国平均を下回っている



II 在宅医療・訪問看護提供体制の充実

訪問看護師数は増加傾向にあり、人口10万対も全国平均を上回っている



III 看護の質の向上

看護職員に占める特定行為研修修了者、認定看護師、専門看護師の割合は全国平均とほぼ同じ水準である。

◆ 看護職員に占める特定行為研修修了者、認定看護師、専門看護師の割合

奈良県	特定行為研修修了者数		認定看護師数		専門看護師数		合計
	実人数	看護職員数に占める割合	実人数	割合	実人数	割合	
奈良県	40	0.24%	225	1.35%	26	0.16%	291
全国	3,274	0.20%	22,152	1.34%	2,901	0.17%	28,327
全国順位	16位		17位		17位		18位

(2) 離職率 (病院看護職員)

	H28	H29	H30	R1	R2
奈良県	12.7	12.7	10.8	11.1	10.8
全国	10.9	10.9	10.7	11.5	10.6
順位	43位	42位	35位	33位	36位

H28及びH29は全国平均を大きく上回っているが、H30以降は全国と同水準である

(3) 復職者数

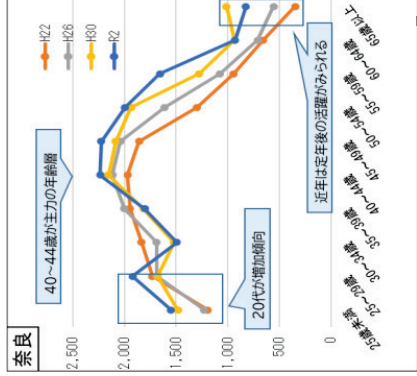
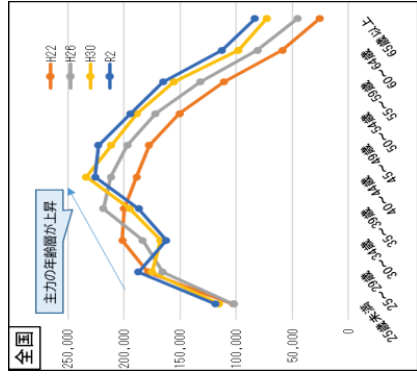
	転職者	再就職者
H24	981	1,006
H26	1,138	637
H28	1,425	528
H30	1,505	515
R2	1,499	565

奈良県の看護師の転職者数は増加傾向であるが、再就職者数は減少傾向である。

転職者：現職前1年間に看護師として従事したことがある者
再就職者：現職前1年以上、看護師として従事していない者

IV 働き続けられる環境の整備

全国よりも速いスピードで看護師の高年齢化が見られる



R 4 看護職員確保対策の概要

R④予算額合計 278,597千円

(国庫461千円 その他229,707千円 一財48,429千円) (R③ 289,065千円)

● 新規就業者の確保

- 1 看護師等養成所運営費補助事業** 88,708千円 (R③ 93,714千円)
看護師養成所の教育内容の向上を図り、質の高い看護職員を確保するため、運営に必要な経費を補助
- 2 看護師等修学資金貸付事業** 46,658千円 (R③ 51,675千円)
看護職を志す者の修学を容易にし、看護職員の県内施設への定着を図るため、民間立看護師等養成所に修学する県内施設就業希望者に貸与
- 3 看護職員資質向上推進事業** 10,116千円 (R③ 9,116千円)
実習指導者講習会事業
看護師等養成所の実習施設において看護学生の指導を行う実習指導者を育成するための講習会を実施
看護教員継続研修事業
看護教員を対象に看護教育の内容や看護教育方法の向上等に関する研修を実施
看護職員資質向上支援事業
在宅医療関連分野の認定看護師教育課程等や特定行為研修の受講経費を助成する病院等に対し補助
【特定行為(※)ができる看護師の増加】
 - ・国目標：R7までに10万人の特定看護師を養成⇨R2.7時点：2,646人(うち奈良県9人)
 - ・指定研修機関数：県内1機関(定員15人)⇒R3.4に3機関(総定員50名、初年度26人)に増加(※)本研修修了により、医師等の指示を待たず一定の診療行為(特定行為)を行うことができる
病院勤務医のタスクシフトに寄与するほか、今後の在宅医療を支える担い手として期待される
- 4 保健師助産師看護師管理業務事業** 1,358千円 (R③ 1,409千円)
看護師等養成所の指定・監督事務、准看護師試験問題作成委託、試験の実施及び免許登録・管理事務等

● 離職率の低下

- 5 新人看護職員卒後研修事業** 10,469千円 (R③ 11,165千円)
新人看護職員への卒後臨床研修を実施し、安全で質の高い看護を提供するとともに、看護知識・技術の不足等の不安による離職を防止
- OJT研修支援事業**
新人看護職員の研修を実施する病院に対する補助 補助先 県内病院等 補助率 1/2
- 新人看護職員集合研修**
病院等で行う新人看護職員研修を補完する集合研修を実施
- 教育責任者・教育担当者研修**
研修プログラムの策定及び企画立案を行う教育責任者や、各部署で実施される研修の企画、運営を中心となって行う教育担当者に対し研修を実施
- 実地指導者研修**
臨床実践に関する実地指導・評価等を行う実地指導者に対し研修を実施
- 6 病院内保育所運営費補助事業** 77,668千円 (R③ 84,770千円)
子どもを持つ医療従事者の離職防止及び再就業の促進を図るため、院内保育施設運営費に対し補助

● 復職者への支援

- 7 ナースセンター事業** 6,250千円 (R③ 6,250千円)
「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づき、看護職員の就業・定着や復職に向けた支援を実施
ナースバンク事業
無料職業紹介等
看護職員復職応援事業
再就業を希望する看護職員を対象に、ニーズの高い医療現場での技術研修を実施し、再就業を支援
(公社)奈良県看護協会委託
- 8 ナースセンター機能強化事業** 8,800千円 (R③ 8,195千円)
看護師等免許保持者の届出制度、サテライト相談、ハローワークとの連携
(公社)奈良県看護協会委託
- 9 外国人看護師受入支援事業** 461千円 (R③ 461千円)
経済連携協定に基づく外国人看護師候補者受入病院の研修体制充実に必要な経費に対する補助

● 在宅医療・訪問看護提供体制の充実

- 3 看護職員資質向上推進事業(再掲)**
- 10 訪問看護推進事業** 21,826千円 (R③ 21,373千円)
訪問看護推進協議会事業
訪問看護推進協議会の開催
訪問看護推進研修事業
訪問看護を担う人材の育成・確保及び看護の質向上を図るための研修を実施
(訪問看護師養成講習会、精神科訪問看護研修会)
訪問看護ステーション人材確保支援事業
訪問看護のサービス提供体制の強化に必要な経費に対し補助
補助先：(公社)奈良県看護協会 ※協会内に訪問看護支援センターを設置予定
 - ・看護学生に対するインターンシップ
 - ・新人訪問看護師、新たな医療処置を学ぶ訪問看護師、新規開設者を対象とする現場指導
 - ・施設管理者や職員を対象とした研修会の開催 ・訪問看護師教育計画・プログラムの周知
 - ・経営相談、認定看護師の派遣調整**新 訪問看護ハラスメント研修事業**
「看護防止のため、本人の予期せぬところで発生する暴力・ハラスメント事故に関する研修を実施

● 看護師確保対策

- 11 看護師職場環境改善事業** 6,283千円 (R③ 937千円)
看護師確保対策会議運営事業
2025年の看護職員需給推計結果を受けて、人材確保・定着、訪問看護体制推進、資質向上における課題を解決するため、様々な看護職員と横断的な情報共有や課題解決策考案の場を設ける。
新 県内医療機関に職場環境改善先進事例収集・周知事業
県内医療機関に職場環境改善を広めることを目的に、職場改善の先駆的な取組を研究・表彰する
「看護師の職場改善先進事例アワード」を実施する。
新 看護師の勤務継続要因調査事業
「いきいきと働き続ける奈良県」を研究する基礎資料とするため、看護師の勤務継続意欲及び勤務阻害要因、職務満足度・職場環境要因を調査する。

● コロナ対応

1 軽症者療養施設の運営に係る労働者（看護師）派遣業務

新型コロナウイルス感染症の軽症者療養施設（全8棟）の運営に必要となる看護師について、労働者派遣により確保する。

2 新 医療従事者人材調整体制整備支援事業

8,000千円

今後の新型コロナウイルス感染症感染拡大に備えた臨時の医療施設や酸素ステーション等を新設するための緊急的な人材確保が必要。施設内の人材調整での対応は困難なため、潜在看護師等を活用した追加的人材雇用に加え、複数施設間の応援体制を構築する。

①事前研修・スキルアップ研修事業

コロナ関連業務を経験した潜在看護師に対し、臨時の医療施設等で活用するための研修を実施する。

②県内人材調整事業

都道府県等からの要請に応え、応援人材を出向させる医療機関と、新設・増床施設の看護人材ニーズについて、県からの委託を受けて、県看護協会が調整・支援する。

3 新 看護職員への研修支援事業

3,850千円

新型コロナウイルス感染症に対応するために必要な知識・技術を身につけた看護職員を養成する。

①特定行為研修（新型コロナウイルス感染症対応に係わる区分）

【対象】特定行為研修修了者で新型コロナウイルス感染症に係る高度な行為（呼吸器操作等）を実践する可能性のある看護師

【内容】新型コロナウイルス感染症患者への看護実践において必要とされる新型コロナウイルス感染症の看護実践に関連する特定行為の知識・技術

②重症患者対応研修

【対象】集中治療室において新型コロナウイルス感染症重症患者への対応を行う可能性のある看護職員

【内容】新型コロナウイルス感染症重症患者への看護実践のための必要な知識・技術（主に人工呼吸器及び体外式膜型人工肺（ECMO）が必要な患者の全身状態の観察や管理について）

③軽～中等症患者対応研修（一般病棟・入院待機施設用）

【対象】一般病棟（集中治療室等以外）、入院待機施設で新型コロナウイルス感染症の対応を行う可能性のある看護職員

【内容】新型コロナウイルス感染症軽～中等症患者への看護実践のための必要な知識・技術（特に重症化予防、早期発見、急変時対応等）

④軽～中等症患者対応研修（自宅療養者用）

【対象】新型コロナウイルス感染症の自宅療養者の対応を行う可能性のある看護職員

【内容】新型コロナウイルス感染症の自宅療養者への看護実践のための必要な知識・技術（特に自宅療養者の全身管理、家族への指導、行政等との連携、ICTの活用）

4 新 看護職員等処遇改善事業

313,000千円

新型コロナウイルス感染症への対応が重なる最前線において働く看護職員の方々の収入の引き上げを図る。

地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を1%程度（月額4,000円）引き上げるための措置を、令和4年2月から前倒しで実施するために必要な経費を国が都道府県を通じて支給する。

【対象期間】 令和4年2月～9月の賃金引き上げ分（以降も、別途賃上げ効果が継続される取組を行う）

【補助金額】 対象医療機関の看護職員（常勤換算）1人当たり月額平均4,000円の賃上げに相当する額

【賃金改善の対象となる職種】 看護職員（看護師、准看護師、保健師、助産師）

医療機関の判断により、看護補助者、理学療法士・作業療法士等のコメディカルの賃金改善に充てることが可能

【補助金の交付方法】 対象医療機関は都道府県に対して申請を行い、都道府県から対象医療機関に対して補助金を交付（国費10/10）

議論の前提となる基礎資料として**県内の看護師個人**に対する統計調査の必要性があれば、県として以下のような形で実態調査を実施することは可能。
 一方で、奈良県看護協会では、県内の病院等に対し、業務改善についての実態調査を実施しており、日本看護協会も2019年に看護師個人を対象とした全国調査を実施済である。
 奈良県看護協会や日本看護協会の調査結果の活用や調査対象者の負担等も考慮し、実施の是非を検討。

<p>対象</p>	<p>県内で就業している看護師又は県内在住の看護師有資格者</p>	
<p>調査方法</p>	<p>WEBでの回答</p>	
<p>周知方法</p>	<p>・ 県民だよりへの掲載</p>	<p>・ 県看護協会への周知依頼</p> <p>・ 県訪問看護ステーション協議会への周知依頼</p> <p>・ 県内病院への周知依頼</p>
<p>調査期間</p>	<p>秋以降</p>	
<p>主な調査内容</p>	<p>・ 転職経験者：前の職場の離職理由・再就職理由（医療機関ごと）</p> <p>・ 転職未経験者：勤務を継続している理由</p> <p>・ 現在就業していない者：就業希望の有無</p>	
<p>I 属性</p>	<p>II 現在の職場について</p>	<p>III 以前の職場について</p>
<p>1 現在の年齢</p>	<p>1 医療機関の種類(病院、訪問看護、診療所、介護、その他)</p>	<p>IIの1～4と同様</p>
<p>2 現在の世帯構成</p>	<p>2 「1病院」の場合・機能・病床数</p>	<p>転職前のプランクの期間</p>
<p>3 免許の取得年度(又は経験年数の合計)</p>	<p>3 雇用形態(正規・非正規/フルタイム・パートタイム(途中変更))</p>	<p>就職した当時の年齢</p>
<p>4 住んでいる府県(県内の場合は市町村)</p>	<p>4 就職先として選んだ理由</p>	<p>退職理由(すべて選択→上位3つ選択)</p>
<p>5 子の人数・年齢</p>	<p>5 経験したライフイベント</p>	<p>IV 現在無職の人</p>
<p>6 介護の有無</p>	<p>6 勤務年数</p>	<p>1 最後に就労(派遣・短期を除く)してから経過した年数</p>
<p>7 資格の有無(認定・専門・特定行為)</p>	<p>7 職場満足度</p>	<p>2 離職後、派遣や短期の勤務経験の有無</p>
<p>8 現在の就業状況(正規・非正規・派遣・休職中・求職中・無職)</p>	<p>8 勤務継続の理由</p>	<p>3 今後の就業希望の有無</p>
<p>9 現在の就業府県 (奈良県・大阪府・京都府・滋賀県・和歌山県・兵庫県)</p>	<p>9 労働環境(時間外労働時間、夜勤回数、不平等感)</p>	<p>4 「なし」の場合・就業を希望しない理由</p>
<p>10 現在の就業場所(病院、訪問看護、診療所、介護、その他)</p>	<p>10 組織風土 (看護師の関わり方、上司の支援、多職種の支援、医師との関係性)</p>	<p>5 復職に必要だと思う支援</p>
<p>11 転職回数(1回、2回、3回、4回、5回以上) ※派遣や6か月未満の短期雇用契約を除く</p>	<p>11 医療機関が取り組んでいた働き方改革と感じた効果</p>	
<p>12 現在の役職等(新人・中堅・師長(主任)・部長(管理者))</p>		
<p>13 キャリア形成における課題</p>		
<p>14 いきいきと働き続けるために必要なもの</p>		

参考1

奈看協発第〇〇—〇号

令和3年〇月〇日

病院長 様
看護管理者 様

公益社団法人 奈良県看護協会
会長 飯尾 美和
(公印省略)

「看護師の業務負担軽減に資する看護業務改善」に関する調査のお願い
(協力依頼)

時下ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

平素は奈良県看護協会の活動に、ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

奈良県看護協会は、看護職の負担軽減を図り、安心して働き続けられるよう日本看護協会と共に看護労働環境の改善を推進しています。

つきましては、新型コロナウイルス感染症の対応にて業務多忙な中、誠に恐縮でございますが、下記内容にて調査にご協力いただきますようよろしくお願い申し上げます。

なお、返信用封筒を同封しておりますので、10月22日までにご返信のほど、よろしくお願い致します。

本調査の結果は、2022年度、本会が主催する看護労働環境改善に係る研修会等にて報告するとともに、好事例に関しまして、同意を得たうえで発表をして頂く場合があります。その他の目的で、データを使用することはありません。またご回答いただいたデータは、一定期間後に本委員会が適切な方法により廃棄いたします。

本調査は、奈良県看護協会倫理委員会による倫理審査を受け、承認されています。

記

調査対象 : 奈良県内の病院75施設の看護管理者

方法・内容 : 質問紙による各施設による業務改善の実態
「業務改善～皆様のアイデア教えて～」

《担当》公益社団法人奈良県看護協会
看護労働環境改善推進委員会 委員長 後藤文人
《問い合わせ》公益社団法人奈良県看護協会
専務理事 西岡令子
奈良県橿原市四条町288-8
Tel 0744-25-4014 Fax 0744-24-7703

「看護師の業務負担軽減に資する看護業務改善」の実態調査

看護労働環境改善推進委員会

奈良県看護協会 看護労働環境改善推進委員会では、看護労働環境改善を推進し、安心して働き続けられる職場環境を構築するための活動を行っております。今回は、他院の業務改善事案を知ることによって看護の質の向上と労働環境の改善に役立てるという目的で下記のアンケートを実施します。ご協力のほどよろしくお願い致します。

・該当する箇所には○を付けてください。

1. 病院名と回答者のお名前をご記入ください（差し支えなければお願いします）。

*無断で公表することはありません。

（病院名： _____ ）（回答者名： _____ ）

2. 看護職員数（保健師・助産師・看護師・准看護師）

① 100人未満 ② 100～199人 ③ 200人～499人 ④ 500人以上

3. 業務改善に関する研修会に参加したことはありますか。

①あり（協会の研修以外でも可） ②なし

4. 業務改善に関する項目にお答えください。

(1) 業務改善をおこなったことがありますか？

①あり ②なし

(2) どのような業務改善をされましたか？小さなことでも構いませんのでおよその時期と具体的な内容をお聞かせください。

<記入例>

・3年前に、カエルの絵のついたカエルバッジを作成し、定時に帰る職員につけてもらうようにした。

(3) 上記のような業務改善を行った結果、どのような効果がありましたか？

具体的にお聞かせください。

<記入例>

・遠慮することなく定時に、帰りやすくなり、周囲の職員も効率的に仕事を行うようになった。

*ご協力ありがとうございました。

看護部長 様

公益社団法人 奈良県看護協会

会長 飯尾 美和

(公印省略)

「看護業務の効率化 事例集」作成について

拝啓 春光うらかな季節を迎え、皆様におかれましては益々ご健勝のこととお慶び申し上げます。

日本看護協会では、看護職の負担軽減を図り、安心して働き続けられる職場環境を構築するために看護業務の効率化に資する活動を行っております。協会におきましても、奈良県内の看護の質向上に日本看護協会と、足並みを揃えた看護労働環境の改善に取り組んでまいります。

令和 3 年 10 月には、皆様方に「業務改善の実態調査」をし、48 病院から回答を頂きました。その内容は積極的な取り組み事例が多く、事例集を作成し、県内全ての病院に配布したいと考えています。

何かとお忙しいことと存じますが、アンケートにてご回答をいただいた病院におかれましては、是非とも貴病院の改善事例を同封の入力表に記入いただきたく、ご協力をお願い申し上げます。また、アンケートにご回答をいただけなかった病院も、改善事例があれば同様に入力表に記入いただければと思います。

別紙様式をご確認後、掲載にご協力頂ける病院は、下記メールアドレスにご連絡をいただければ、メールにて入力表をデータでお送りいたします。ご不明な点などありましたらお問い合わせ先までご連絡をください。

敬具

記

1. 記事概要

- 1) 「看護業務の効率化 事例集」ひな型用データ希望締め切り

令和 4 年 5 月 13 日 (金)

メールアドレス nara@nurse-center.net

- 2) データ返信締め切り

令和 4 年 6 月 17 日 (金)

2. 同封資料

- 1) 入力表 (見本)

- 2) 入力記載例

問い合わせ

公益社団法人奈良県看護協会

TEL : 0744-25-4014

FAX : 0744-24-7703

担当 : 看護労働環境改善推進委員会

専務理事 西岡令子

奈良県ナースセンター 小田由美子

病院名

改善前の問題点

- *
- *

具体的な改善方法

- *
- *
- *
- *
- *

効果

- *
- *
- *

写真やイラスト

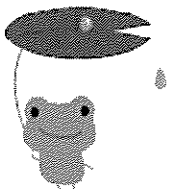
今後の課題

- *

写真やイラスト



改善をするにあたってのポイント



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 ^{注1}	15,026人	18.1% ^{注2}
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 ^{注1}	528人	4.2% ^{注2}

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。

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数はいくらありますか。(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

- 労働条件が合わなかった 介護 他業種・他職種への転職
 結婚 進学 その他()
 出産・育児 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

- 看護職の仕事が好きだから 収入を増やしたかったから
 資格を活かしたかったから 希望する労働条件で働ける場所が見つかったから
 子育てが終わり、時間に余裕ができたから その他()

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

- 病院のホームページでの求人募集をみて 新聞・チラシ等の求人広告
 ナースセンターからの紹介 有料の職業紹介事業者
 ハローワーク(公共職業紹介所)からの紹介 その他()
 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下さい。[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

ややそう思う

あまりそう思わない

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)
- 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 |
|--|-----|---|
| <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"/> 他に適当な勤務先がない |
| <input type="checkbox"/> 1 週間程度の連続休暇が取得できる | | <input type="checkbox"/> その他 |
| <input type="checkbox"/> 仕事に見合った賃金額である | | <input type="checkbox"/> 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"/> 便通異常 |
| <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