

2022年度 実態調査報告

日本看護協会が提案する
「就業継続が可能な看護職の働き方10項目」への
神奈川県内の病院における取り組みに関する
実態調査

2023年5月13日

理事会報告

2023年7月15日

看護師職能 | 集会報告

神奈川県看護協会

看護師職能委員会 |



調査目的

日本看護協会が提案する「就業継続が可能な看護職の働き方10項目」について、神奈川県内の病院の取り組み状況を明らかにし現状の課題を見出す。調査結果を公表することで看護職が継続的に働ける環境整備の基礎資料とする

調査方法

1. 対象者：神奈川県内の病院の看護管理責任者
2. 実施期間：2022年10月1日～2022年10月31日
3. 調査方法：WEBアンケートシステムを用いた質問紙調査
内容：「就業継続が可能な看護職の働き方10項目」について
自施設での取り組みに関する質問 54項目
4. 調査フィールド：神奈川県内の病院340施設

質問紙の構成

- ・ 28の大項目を「組織として取り組んでいる」「一部で取り組んでいる」「計画している」「取り組んでいない」の4段階で回答を得た
- ・ 次に、小項目として「組織として取り組んでいる」「一部で取り組んでいる」と回答した方へ行っている取り組みについて、複数回答およびフリー記述で回答を得た
 - * 取り組んでいない理由については回答を得ていない
- ・ **28の大項目と26の小項目で総質問数54項目とした**

例

Q1：勤務間隔は11時間以上空ける取り組みについて

1 つだけマークしてください。

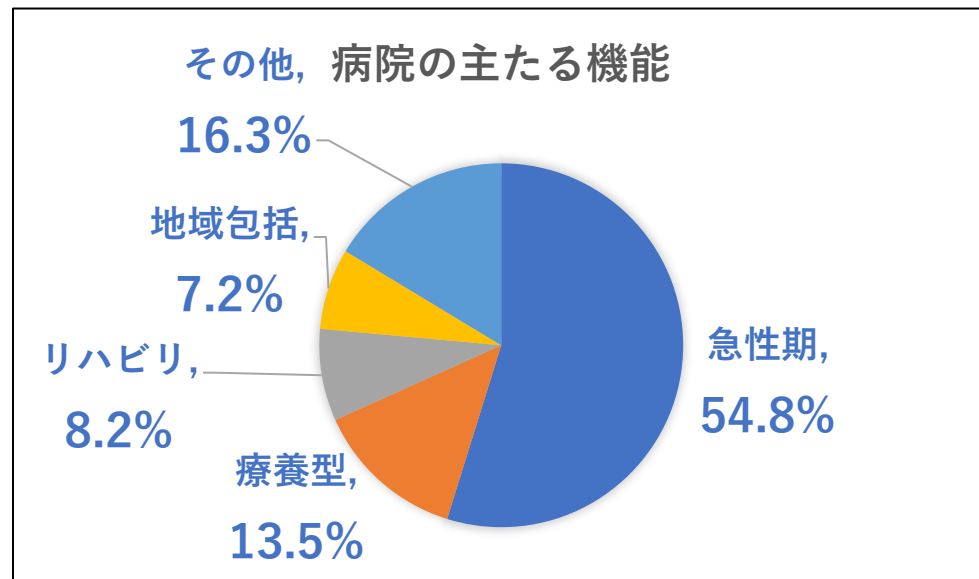
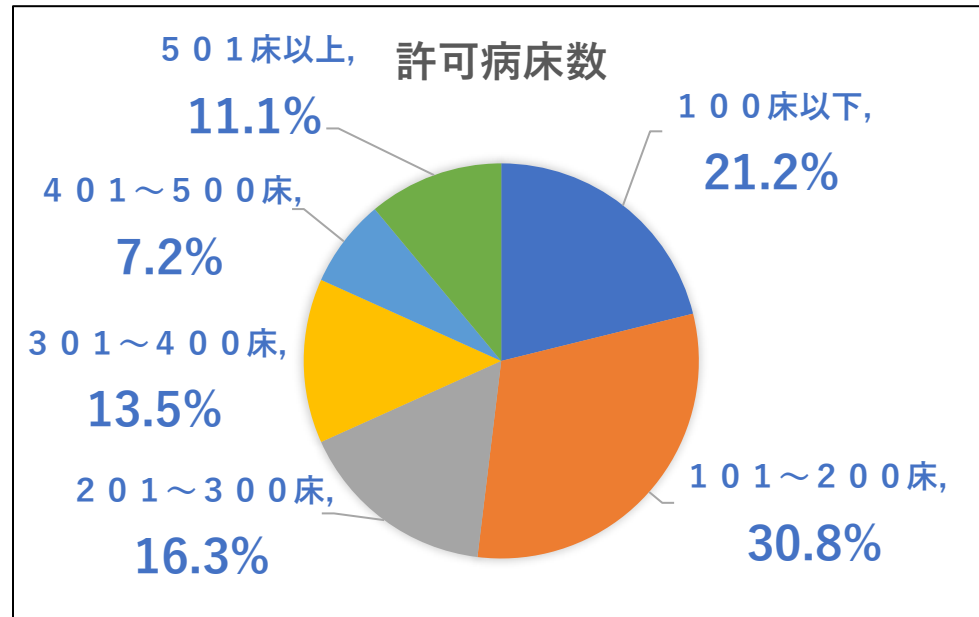
- ☐ 組織として取り組んでいる
- ☐ 一部で取り組んでいる
- ☐ 計画している 質問 9 にスキップします
- ☐ 取り組んでいない 質問 9 にスキップします

→ Q行っている取り組みについてお答えください（複数回答可）

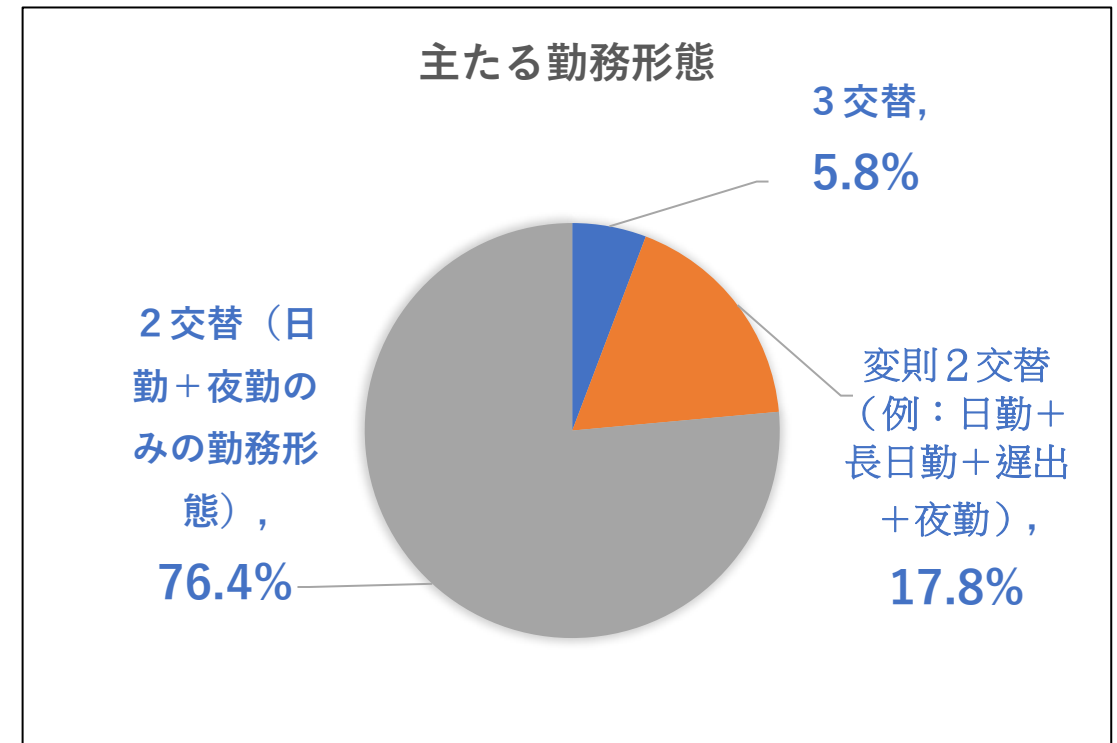
当てはまるものをすべて選択してください。

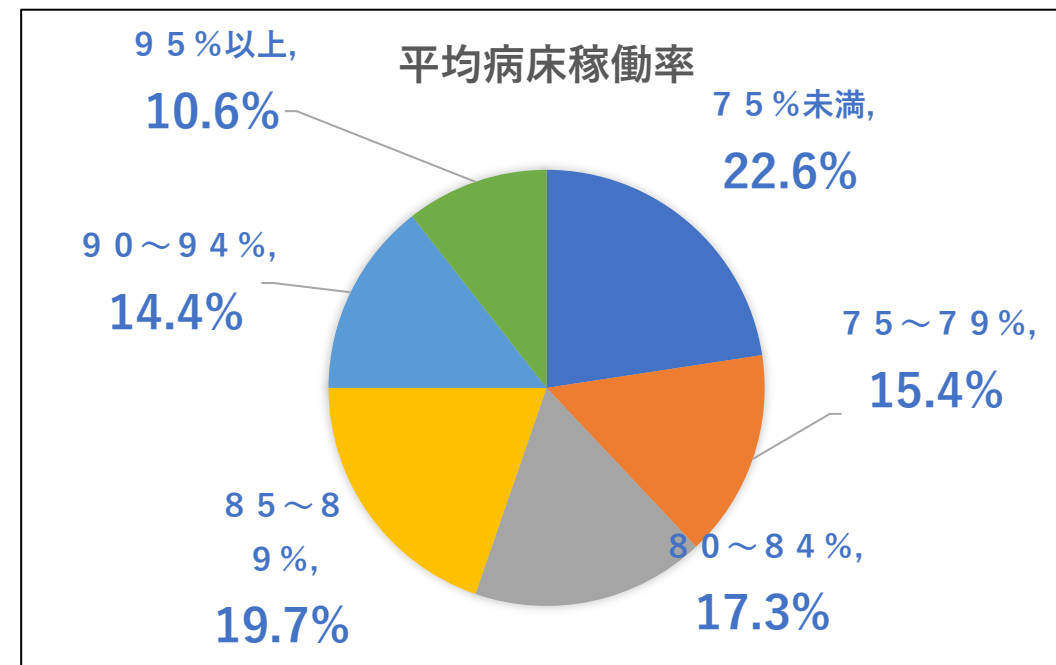
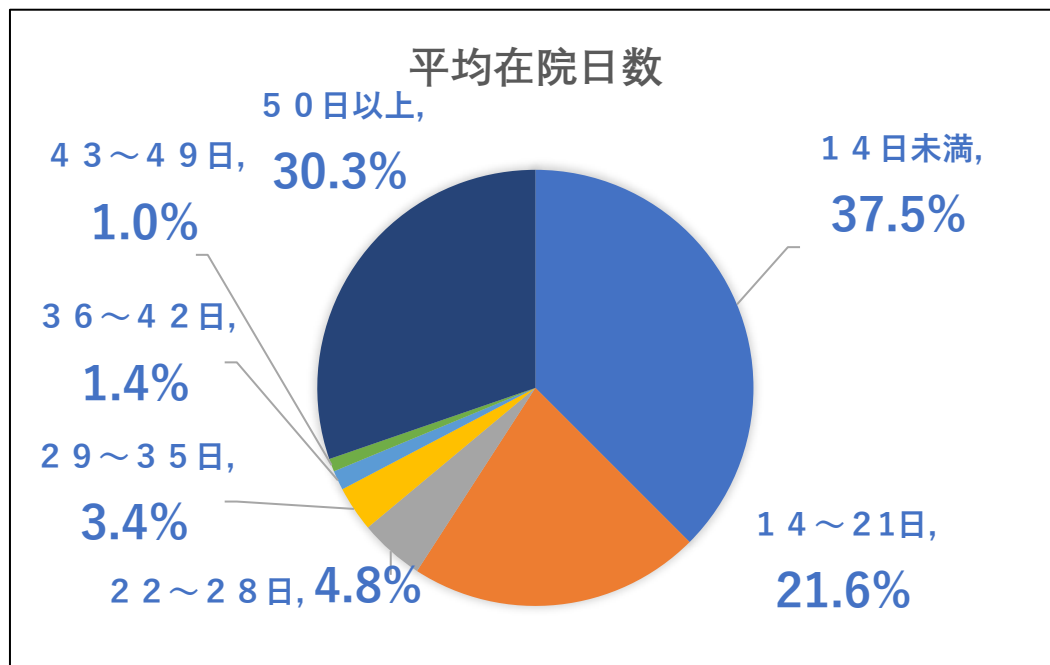
- ☐ 日勤深夜の勤務をしない
- ☐ 勤務予定の段階で11時間以上空けている
- ☐ 時間外労働が発生時、次の勤務開始までに11時間以上あける指示をしている
- ☐ その他： _____)

I. 病院基礎情報



対象施設数： 340施設
回答数： 209施設
有効回答： 208施設（有効回答率 61.2%）





結果 1：回答内容

取り組みの進んでいる項目

「組織として取り組んでいる」 + 「一部で取り組んでいる」
85%以上が10項目ある（平均73.96±16.7%）

Q1 勤務間隔は11時間以上	94.2%
Q3 連続2時間以上の仮眠時間	86.0%
Q4 仮眠がとれる夜勤人員体制	85.6%
Q5 仮眠環境を整備	87.5%
Q9 交代制勤務者の時間外労働をなくす取り組み	86.0%
Q11 必要な業務は勤務時間内に組み込む	88.5%
Q12 ハラスメント：基本方針の明確化・周知・啓発	91.4%
Q22 能力に応じた仕事（質・量）の配分	89.9%
Q23 看護提供体制に応じた役割の明確化・整理	88.0%
Q24 業務量削減	86.6%

取り組みの進んでいない項目

「組織として取り組んでいる」 + 「一部で取り組んでいる」
75%未満が10項目ある（平均73.96 ± 16.7%）

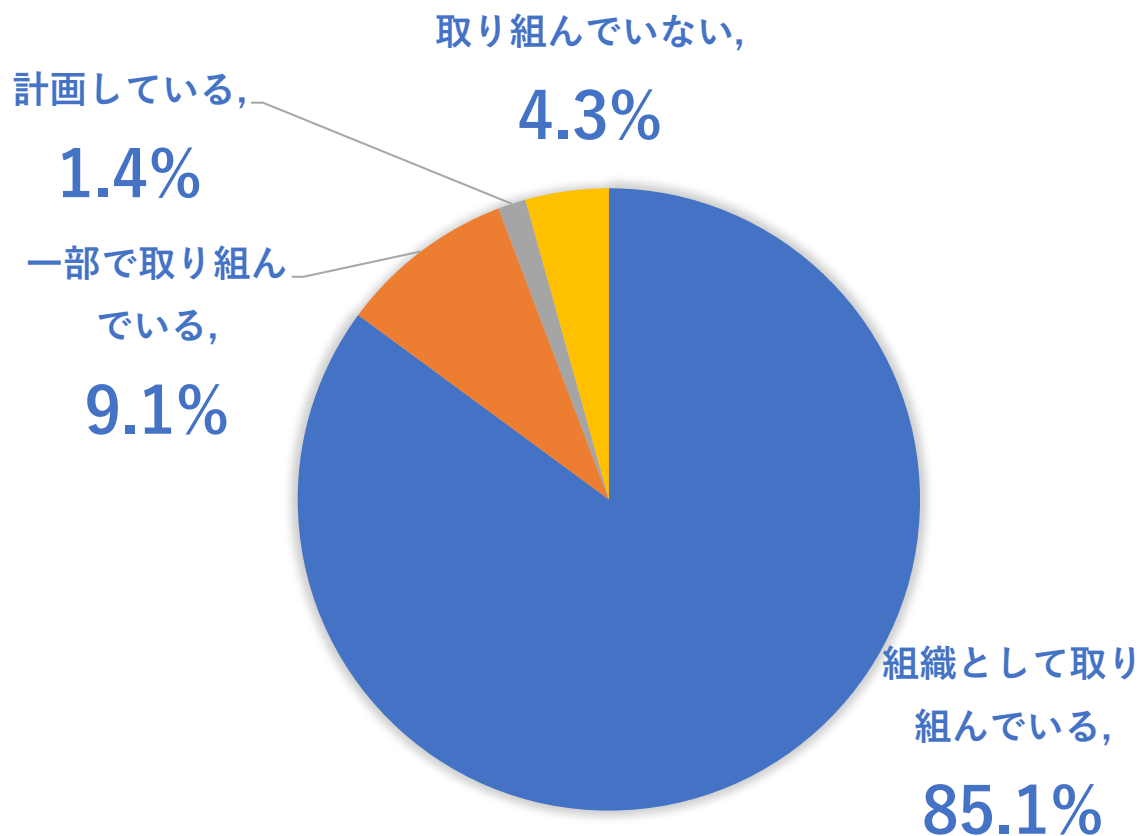
Q2	勤務拘束時間を13時間以内	29.9%
Q6	休息・仮眠・夜勤負担軽減の 教育	54.9%
Q7	日勤のみ・夜勤のみの期間設定	33.1%
Q10	可視化されていない時間外労働を把握	64.5%
Q14	ハラスメント：相談対応する 人材育成	56.2%
Q18	ハラスメント：サポートスキルの周知・ 教育	54.8%
Q20	看護職が敬意を払える取り組み	67.8%
Q21	仕事の段取り、調整できる 能力開発	67.8%
Q25	評価と連動する処遇制度の導入	61.5%
Q26	評価者 教育・研修 の継続実施	57.2%

1. 夜勤負担

質問項目

- Q1. **勤務間隔は11時間以上空ける取り組みをしていますか**
- Q2. **勤務拘束時間を13時間以内とする取り組みをしていますか**
- Q3. 実働時間8時間を超える夜勤では、連続2時間以上の仮眠時間を確保する取り組みをしていますか
- Q4. 確実に仮眠がとれる夜勤人員体制の整備の取り組みをしていますか
- Q5. 仮眠環境を整備し、仮眠のスペースを確保する取り組みをしていますか
- Q6. **休息・仮眠の重要性や夜勤負担軽減の方法等に関する教育の取り組みをしていますか**
- Q7. **一定期間の中で日勤のみの期間・夜勤のみの期間を設定する取り組みをしていますか**
- Q8. 連続した夜勤（2連続まで）を行った後には概ね48時間以上の休息を確保する等、負担軽減の取り組みをしていますか

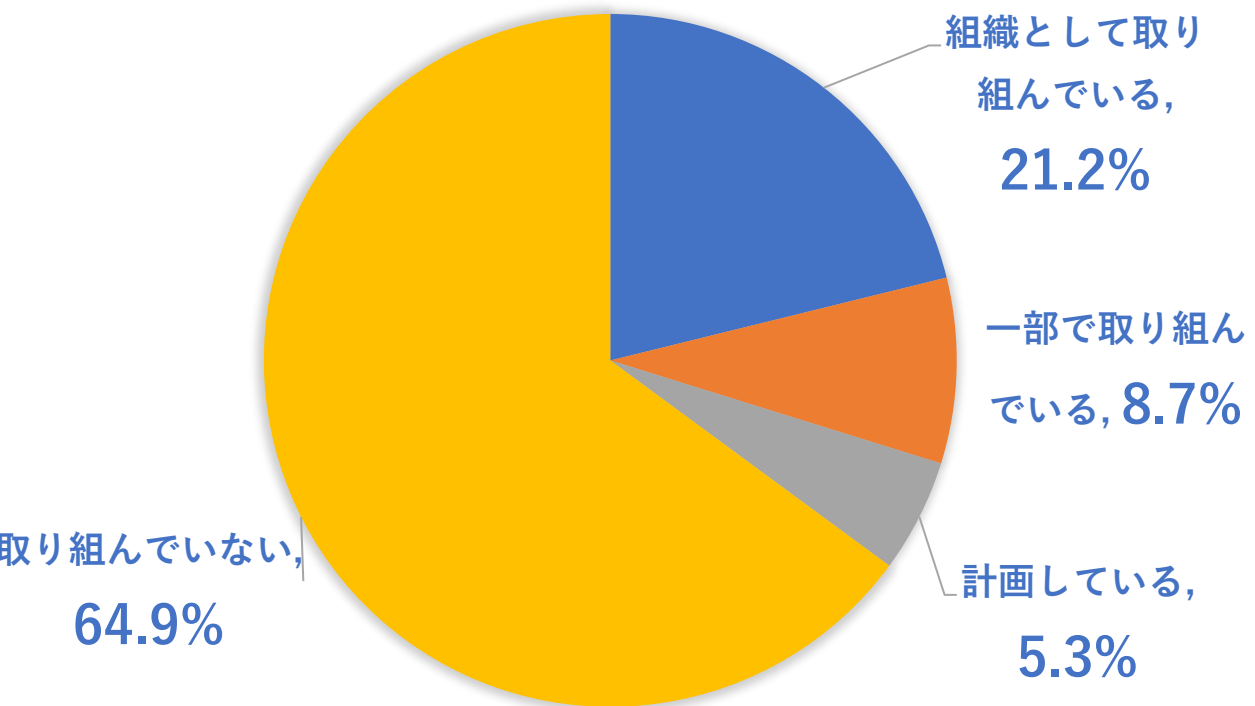
Q1. 勤務間隔は11時間以上空ける取り組みをしていますか（94.2%）



※ 行っている取り組みについてお答えください
（複数回答可） *はフリーコメント

勤務予定の段階で11時間以上空けている	182
日勤深夜の勤務をしない	124
時間外労働が発生時、次の勤務開始までに11時間以上あける指示をしている	46
*深夜の次の日は休み	1
*二交代、正循環を一部で導入	1
*2交代の時間設定がそのようになっている	1

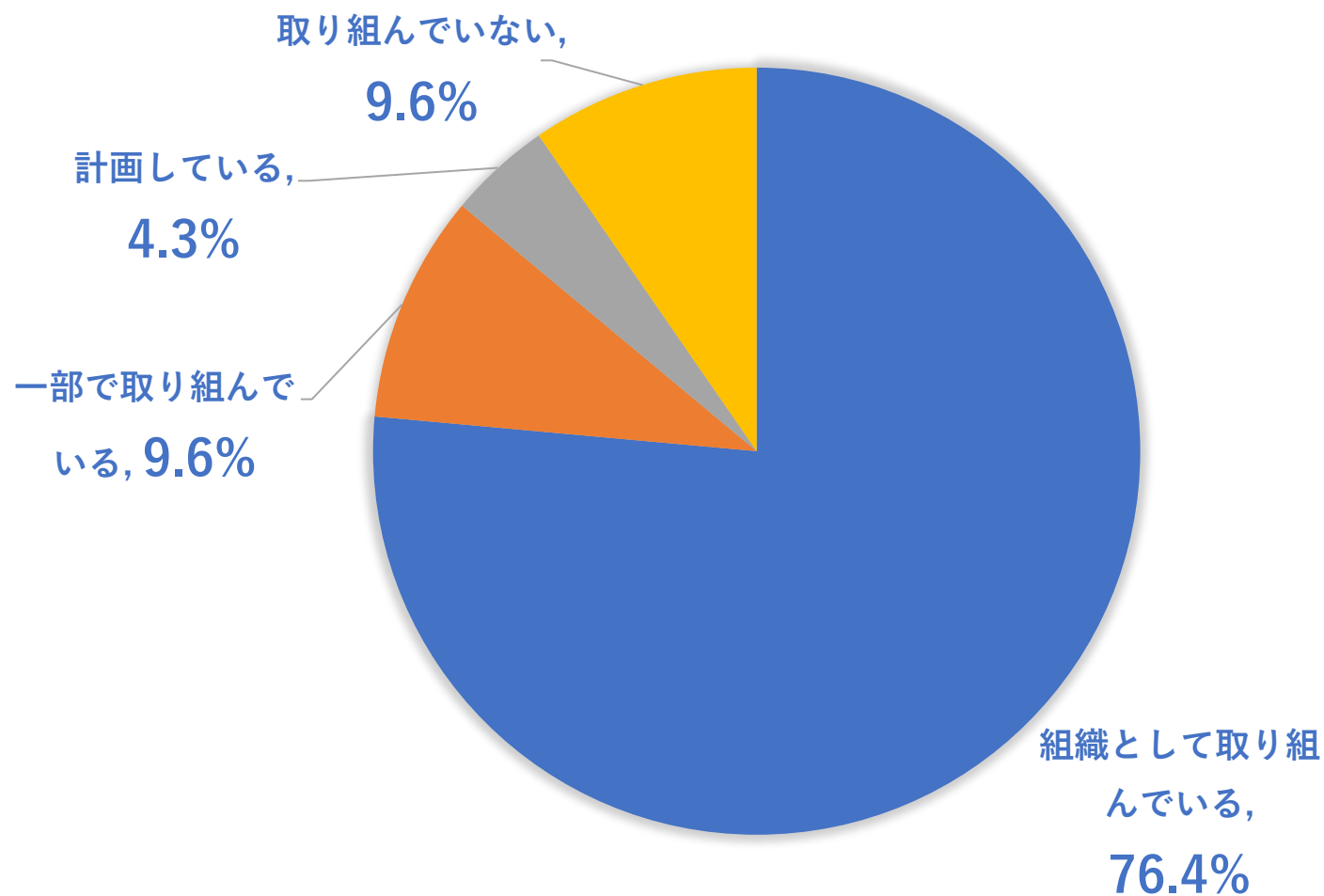
Q2. 勤務拘束時間を13時間以内とする取り組みをしていますか（29.9%）



※ 行っている取り組みについてお答えください
（複数回答可） * はフリーコメント

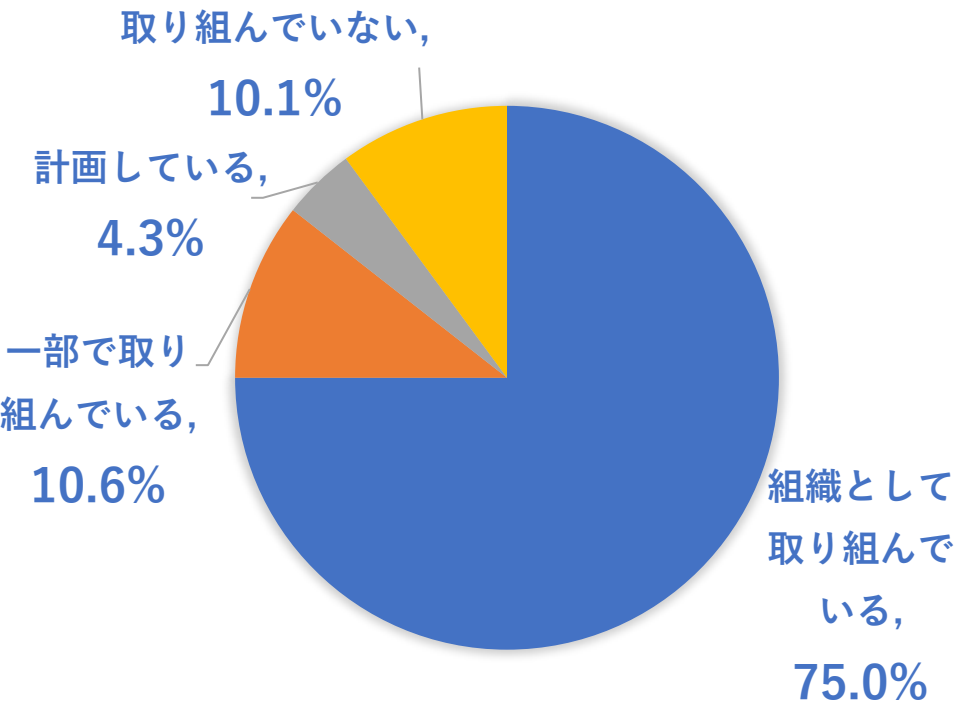
夜間補助者の配置	42
情報収集・記録の時間内での実施	41
勤務前超勤の削減	34
夜勤時間後の時間外勤務をしない	30
リリーフ体制・フロートナース体制	27
* 3交代のため	1

Q3. 実働時間8時間を超える夜勤では、連続2時間以上の仮眠時間を確保する取り組みをしていますか



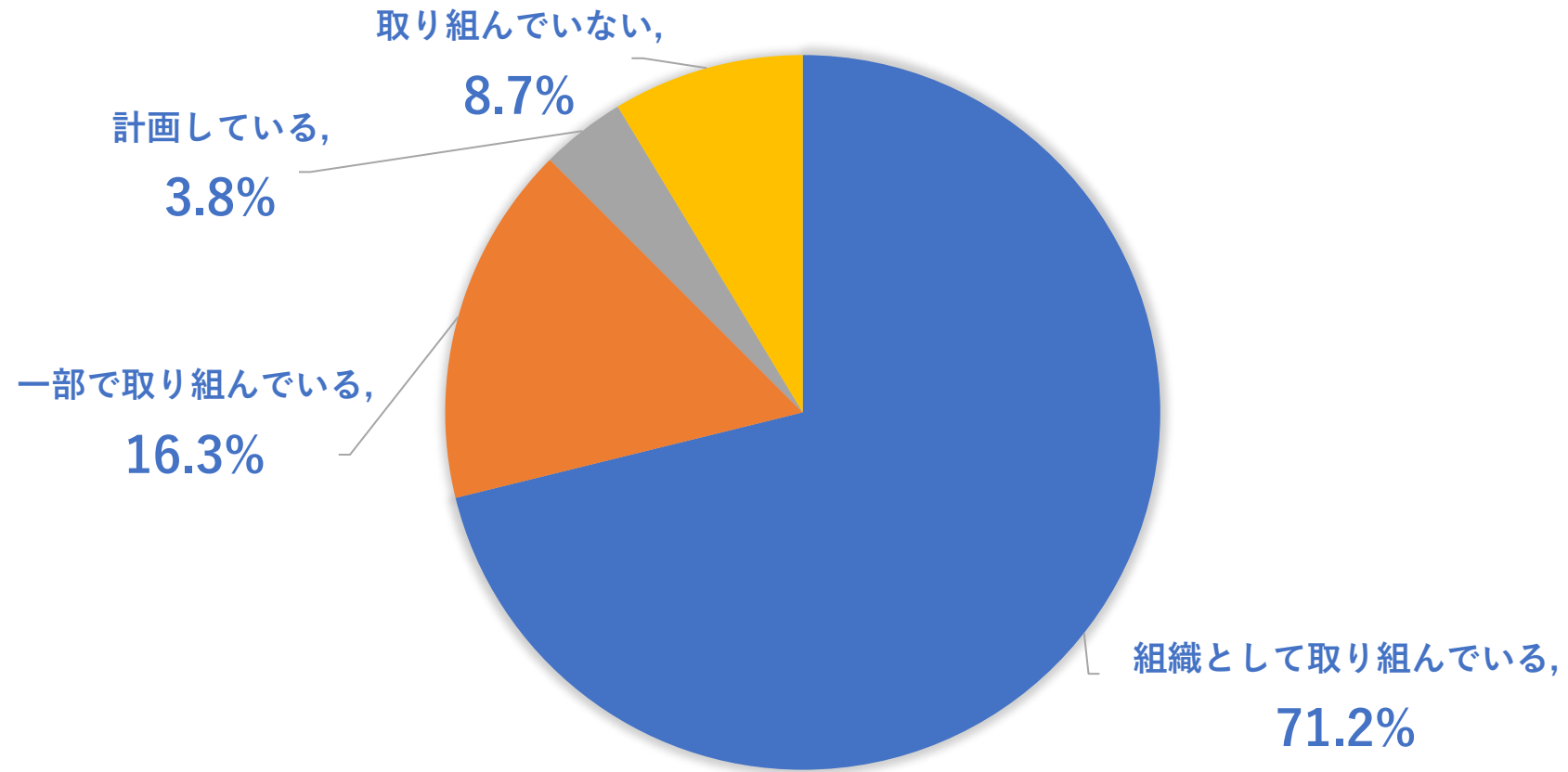
Q4. 確実に仮眠がとれる夜勤人員体制の整備の取り組みをしていますか

※ 行っている取り組みについてお答えください
(複数回答可) *はフリーコメント

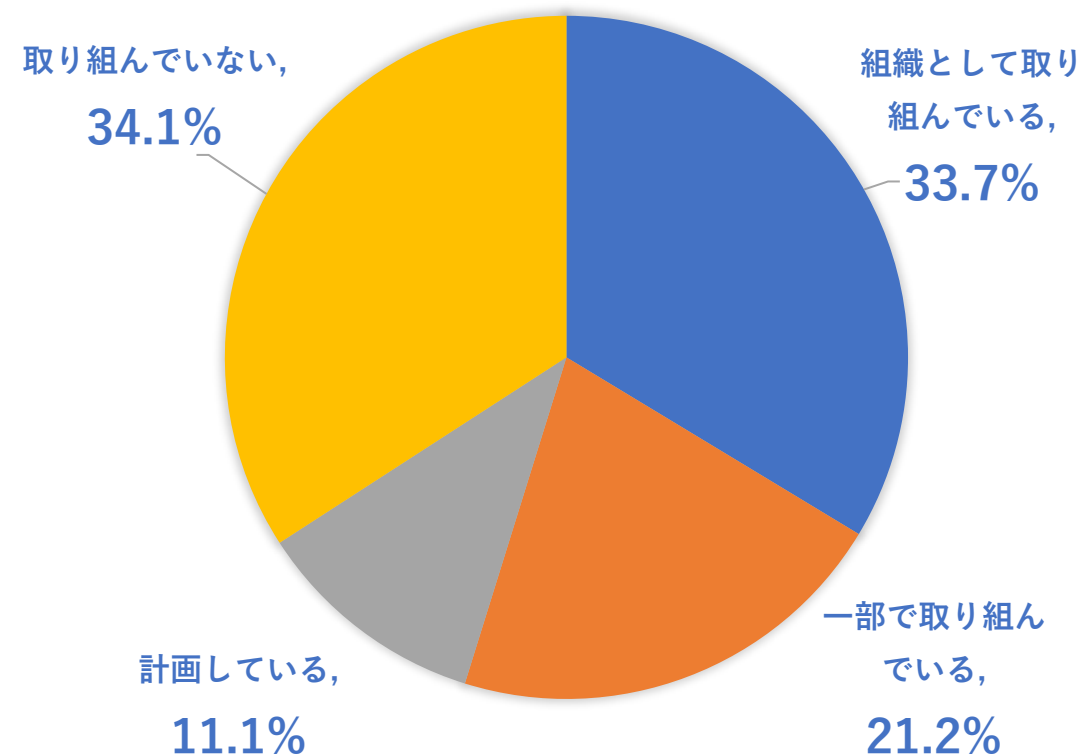


夜間補助者の配置	145
リリーフ体制・フロートナース体制	58
*人数としては取れる体制である	1
*介護職員の配置	1
*夜勤者の増員	1
*二人以上で夜勤を組んでいるため順番に仮眠できる	1
*3交代のため	1
*診療報酬上2人夜勤で可だが深夜勤務のみ3人勤務にしている	1
*夜間12対1の配置でありBed数により3人～5人夜勤体制	1
*病床数が少ないため今の勤務人数で交代で仮眠が取れている	1
*夜勤人数を多くする	1
*業務整理と役割の明確化	1
*現状の人数で可能と判断している	1
*7:1でだいたいは仮眠が取れている	1
*夜勤者を3人体制から4人体制へ増員している	1
*夜勤勤務者は3名以上	1
*3人夜勤体制	1

Q5. 仮眠環境を整備し、仮眠のスペースを確保する取り組みをしていますか



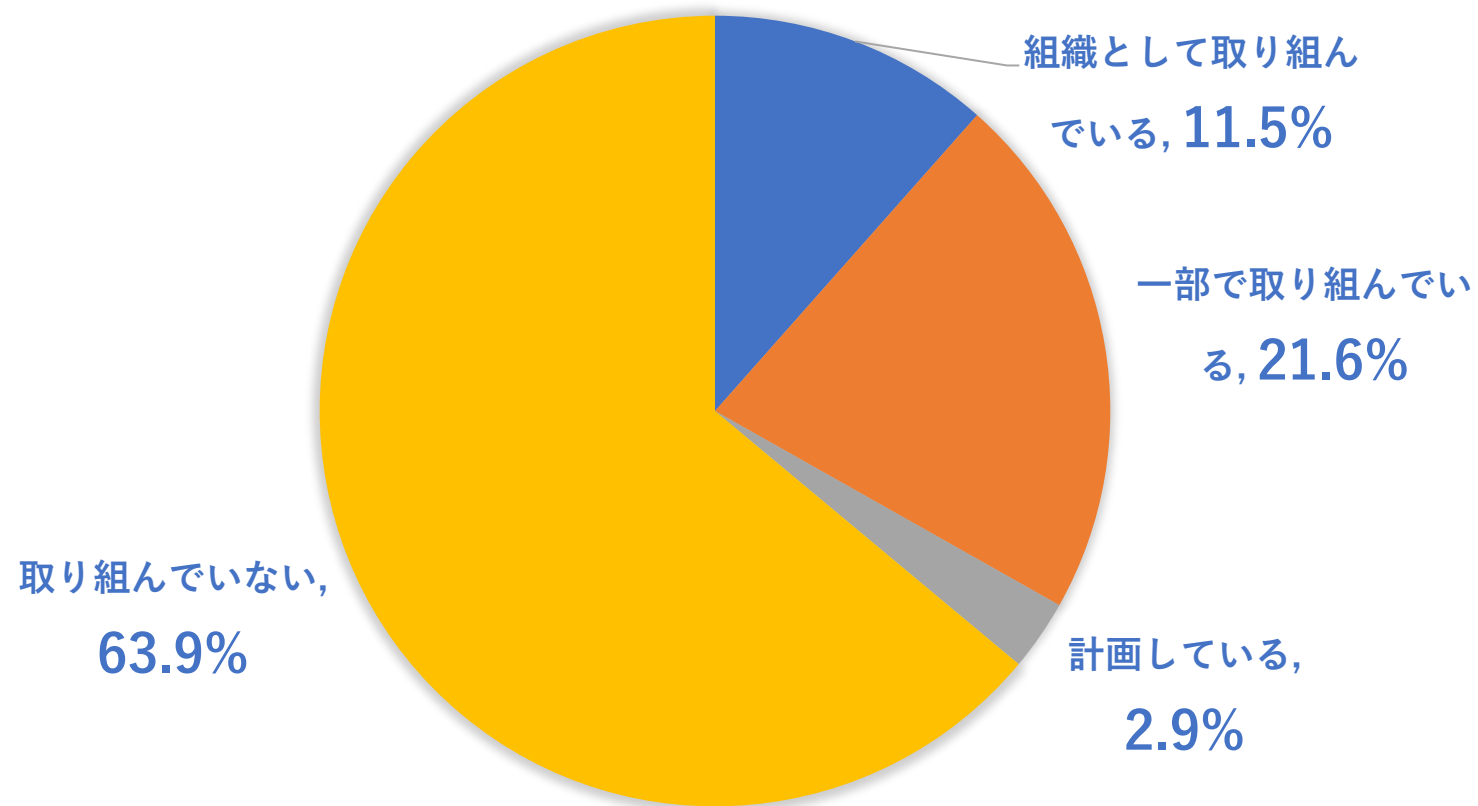
Q6. 休息・仮眠の重要性や夜勤負担軽減の方法等に関する教育の取り組みをしていますか（54.9%）



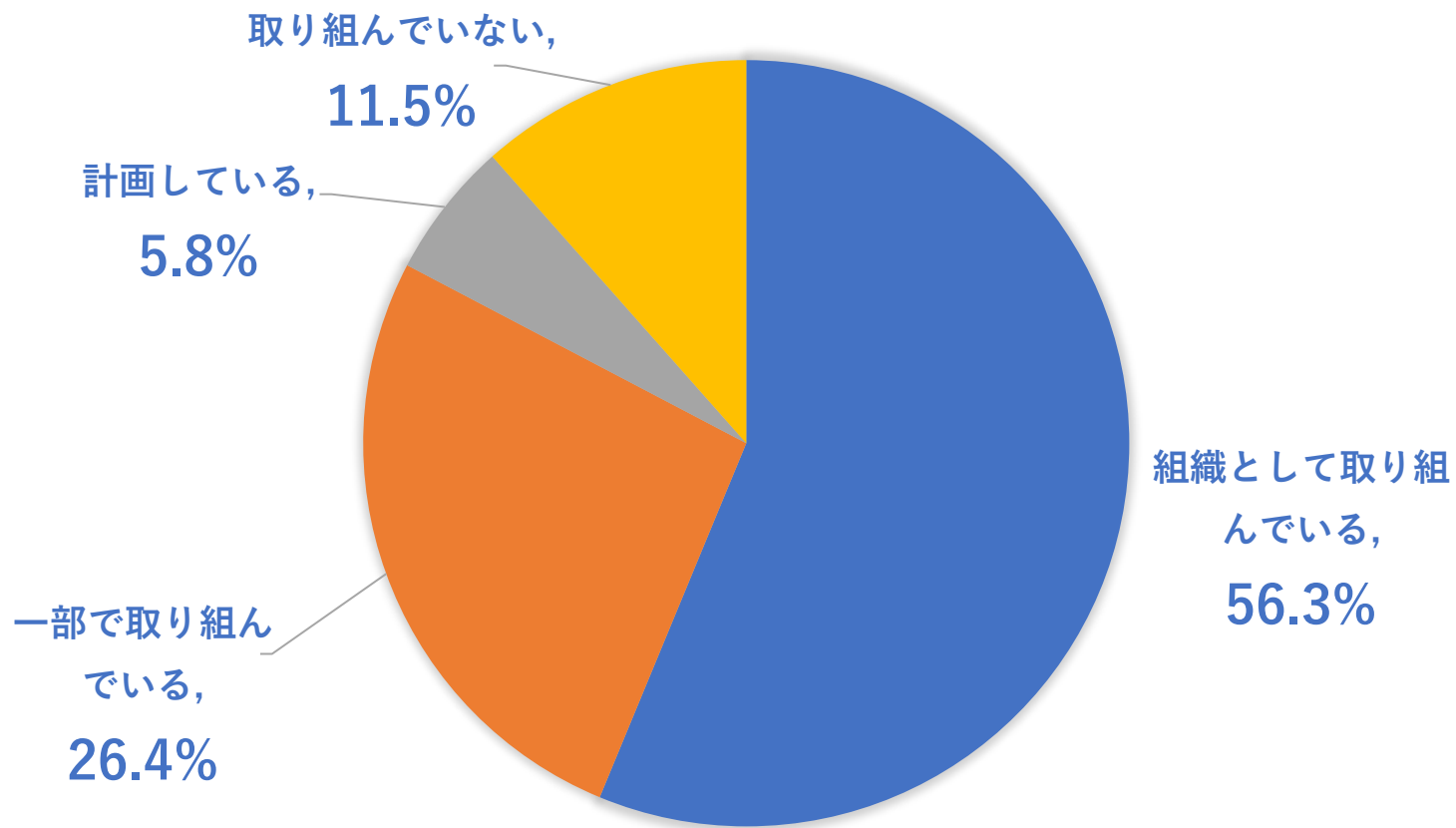
※ 行っている取り組みについてお答えください
（複数回答可） * はフリーコメント

役職者への労働安全衛生の教育	88
新人研修で労働安全衛生の教育を実施	56
リーダー層への労働安全衛生の教育	33
職員全体に定期的に労働安全衛生の教育機会がある	29
*アンケートの実施や衛生委員会で検討し随時発信	1
*個々に入職時	1
*毎年、定点での1週間の間、仮眠時間、夜勤明けの超過勤務調査実施	1
*ほぼ希望通りのシフトを組んでいる	1
*労働衛生安全委員会より、伝達している	1

Q7. 一定期間の中で日勤のみの期間・夜勤のみの期間を設定する取り組みをしていますか（33.2%）



Q8. 連続した夜勤（2連続まで）を行った後には概ね48時間以上の休息を確保する等、負担軽減の取り組みをしていますか

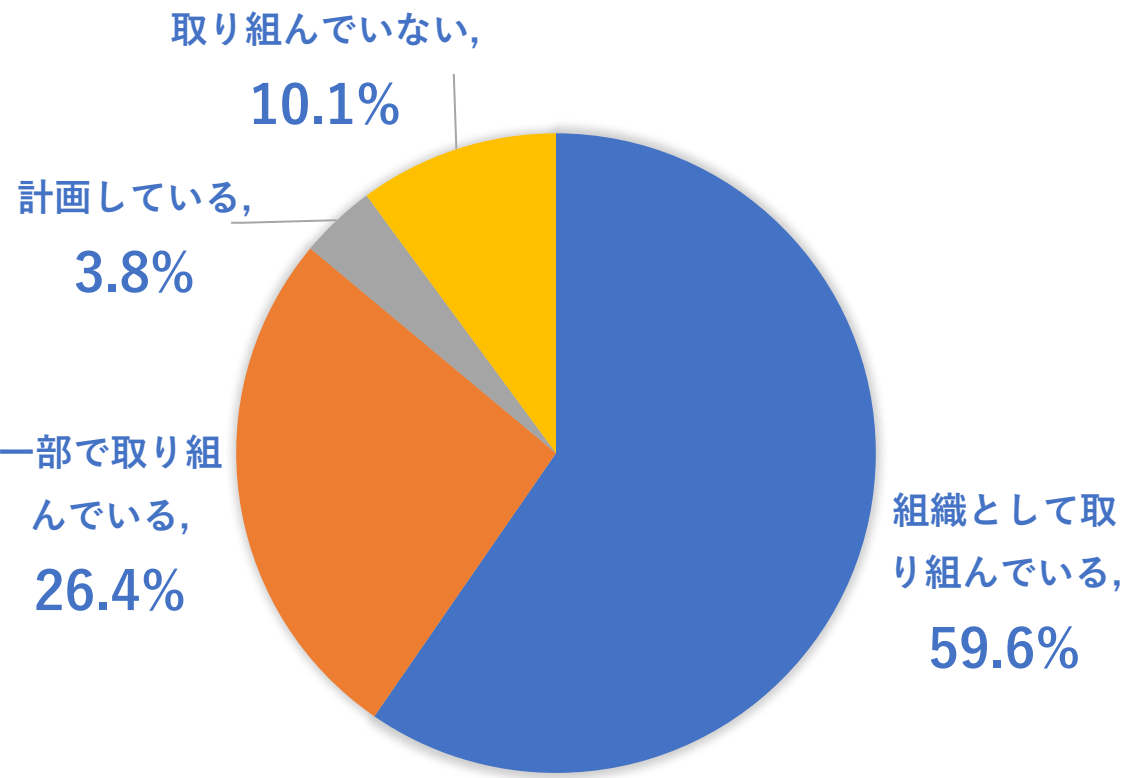


2. 時間外労働

質問項目

- Q9. 夜勤・交代制勤務者においては時間外労働をなくす取り組みをしていますか
- Q10. 可視化されていない時間外労働を把握する取り組みをしていますか
- Q11. 必要な業務は勤務時間内に組み込む取り組みをしていますか

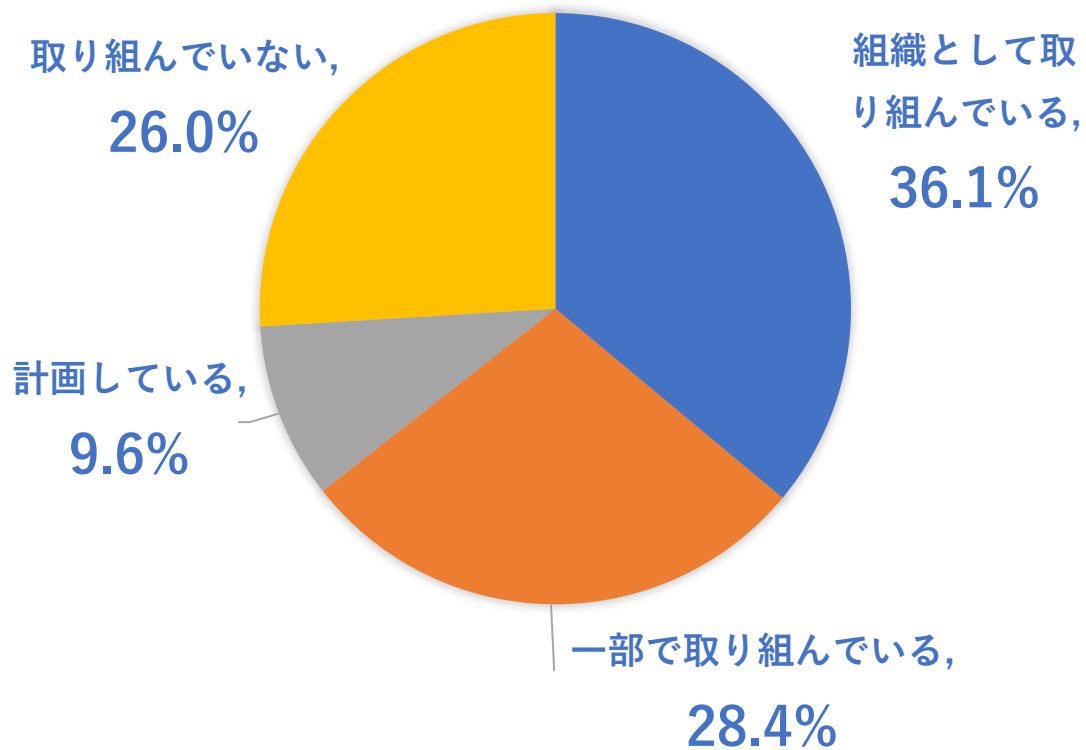
Q9. 夜勤・交代制勤務者においては時間外労働をなくす取り組みをしていますか



※ 行っている取り組みについてお答えください
(複数回答可) *はフリーコメント

時間外労働を行わない組織風土づくり	122
時間外労働の発生要因の把握	120
業務の標準化	118
病院全体の労働時間の把握	112
業務繁忙、急なニーズに対応するリリーフ体制の整備	112
病院全体の時間外労働の実態を可視化	105
看護業務効率化の好事例等を参考にした業務整理、業務改善	67
*部署内で時間外労働の実態を可視化	1

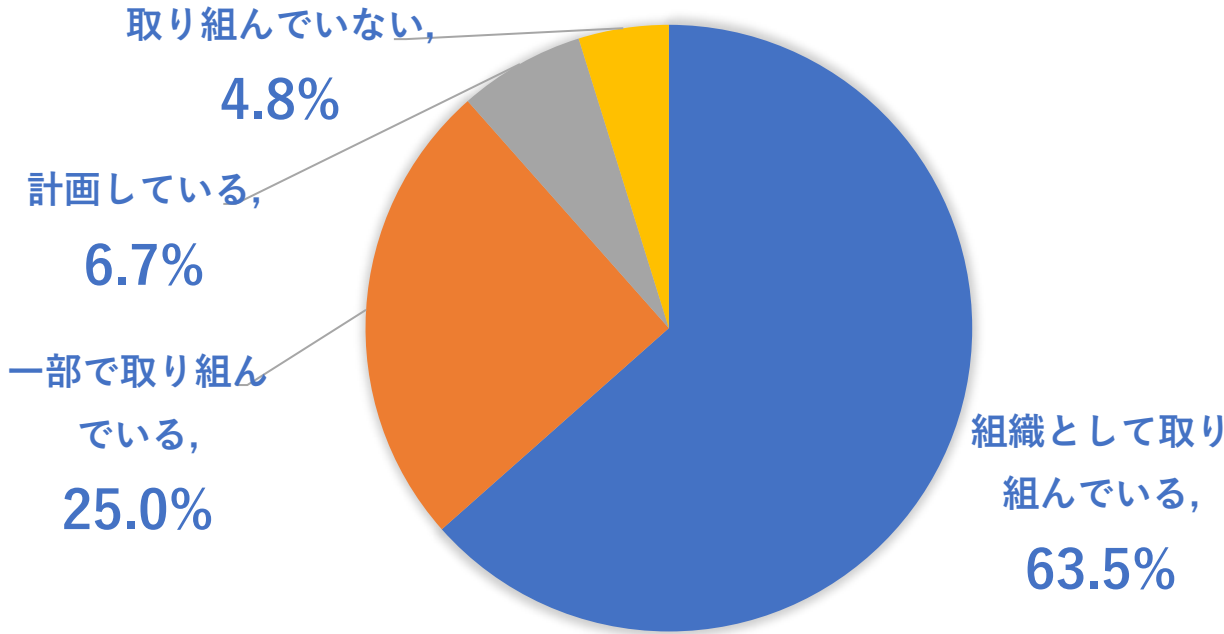
Q10. 可視化されていない時間外労働を把握する取り組みをしていますか



※ 行っている取り組みについてお答えください
(複数回答可) *はフリーコメント

タイムカードなど、客観的方法で勤務時間記録による労働時間管理	109
スタッフが適正に時間外労働を申告できるよう教育・研修の実施	87
前残業で行われている業務内容を把握している	78
*事前に時間外業務内容と予測される時間を所属長へ申請し許可を得る。	1
*即日入院患者の対応に関して、分単位での調査と可視化	1
*就業時間前出勤をしない、就業時間前に情報収集しないなどのルール化	1
*出勤時間と就業時間の差を年2回調査し、個人面談の際に指導	1

Q11. 必要な業務は勤務時間内に組み込む取り組みをしていますか



※ 行っている取り組みについてお答えください
(複数回答可) *はフリーコメント

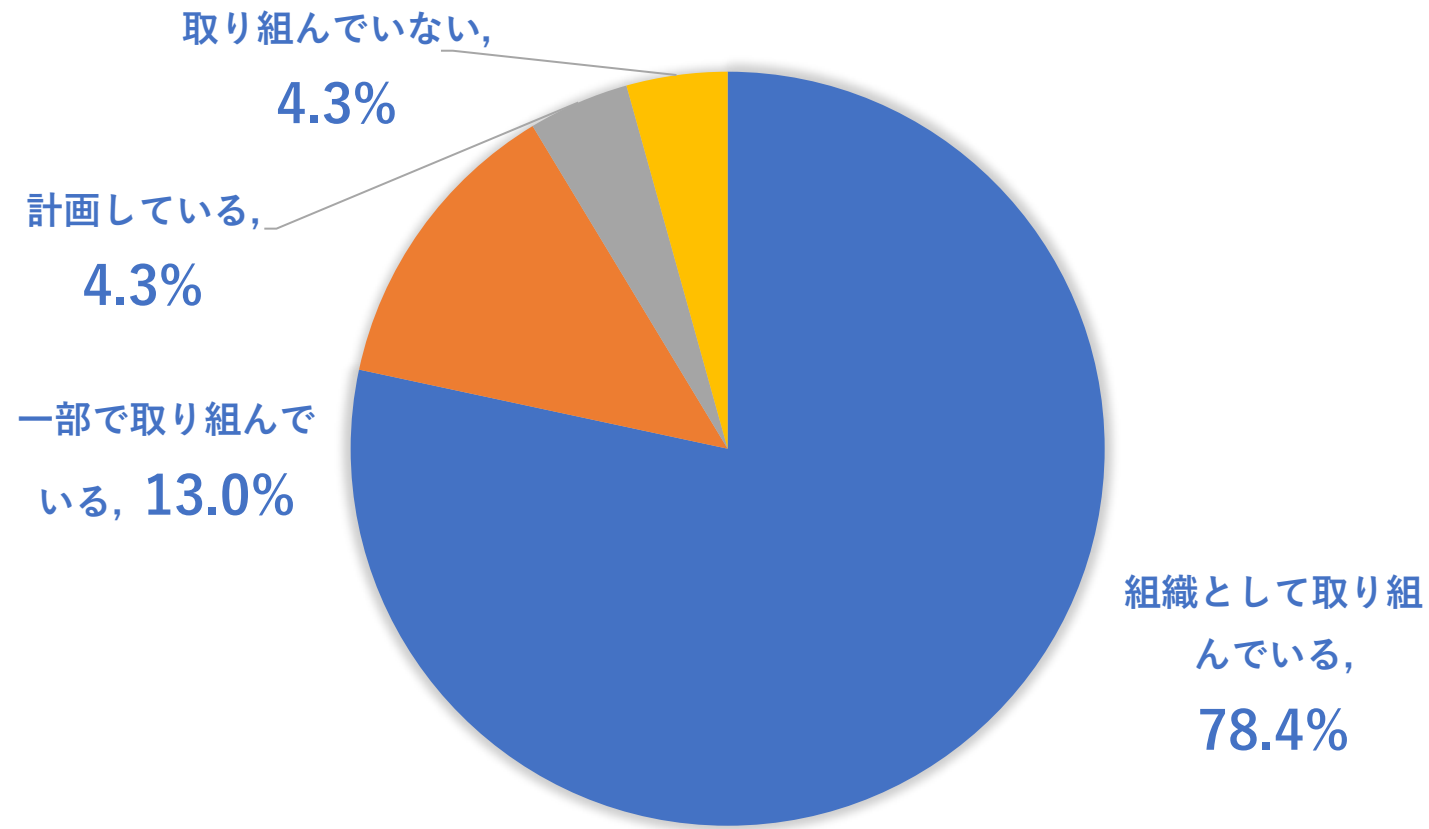
研修(e ラーニング含む)、看護研究等は業務と自己研鑽の区分をあらかじめ明確にし、周知する	117
前残業を所定労働時間内に取り込む業務改善を行っている	96
前残業や持ち帰り等で行われている業務について、所定労働時間内で行うことを組織(看護部)の方針として提示	93
管理者に労働関係法令、タイムマネジメント等の教育・研修の実施	88
*勤務時間内で業務が完結するよう働きかけている	1
*委員会、研修等時間内で、実施できるように計画している。	1

3. 暴力・ハラスメント

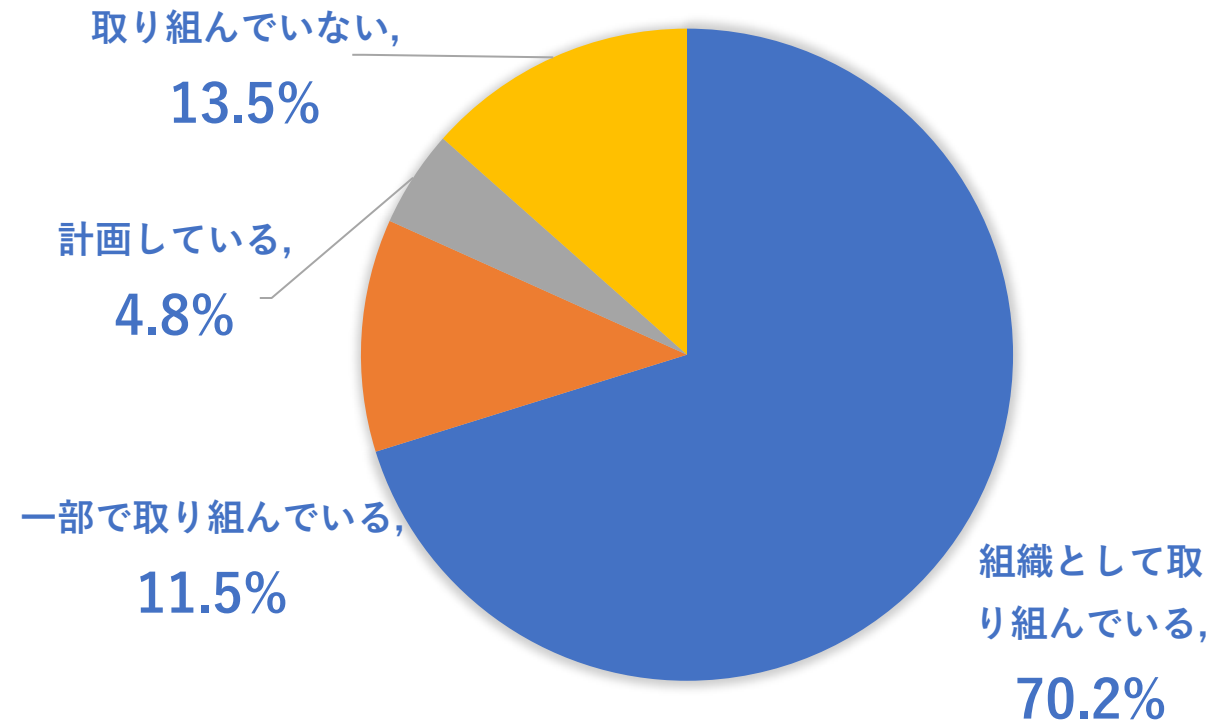
質問項目

- Q12. **暴力・ハラスメントに対し、組織の基本方針を明確化し職員や患者・家族に対し周知・啓発の取り組みをしていますか**
- Q13. 暴力・ハラスメントに対し、職員のための相談体制整備（多様な属性の相談員・外部資源の活用）の取り組みをしていますか
- Q14. **産業医・産業保健師など専門職を活用し、相談対応する人材（師長、役職者等）を育成する取り組みをしていますか**
- Q15. 暴力・ハラスメント発生時に職員を守るための体制整備の取り組みをしていますか
- Q16. 暴力・ハラスメント事案が発生後は、職場全体の問題として発生原因を分析し、再発防止の取り組みをしていますか
- Q17. 暴力・ハラスメントに関して、部署内外の上司・同僚より、日ごろからのサポートを受けられるような体制整備の取り組みをしていますか
- Q18. **暴力・ハラスメントに関して、サポートの重要性・有効なサポートスキルなどの周知・教育する取り組みをしていますか**
- Q19. 職場のコミュニケーションの活性化・互いの人権を尊重し合う職場風土づくりの取り組みをしていますか
- Q20. 暴力・ハラスメントに関して、看護職個人が、患者・家族や同僚に敬意を払えるような取り組みをしていますか

Q12. 暴力・ハラスメントに対し、組織の基本方針を明確化し職員や患者・家族に対し周知・啓発の取り組みをしていますか（91.4%）



Q13. 暴力・ハラスメントに対し、職員のための相談体制整備（多様な属性の相談員・外部資源の活用）の取り組みをしていますか



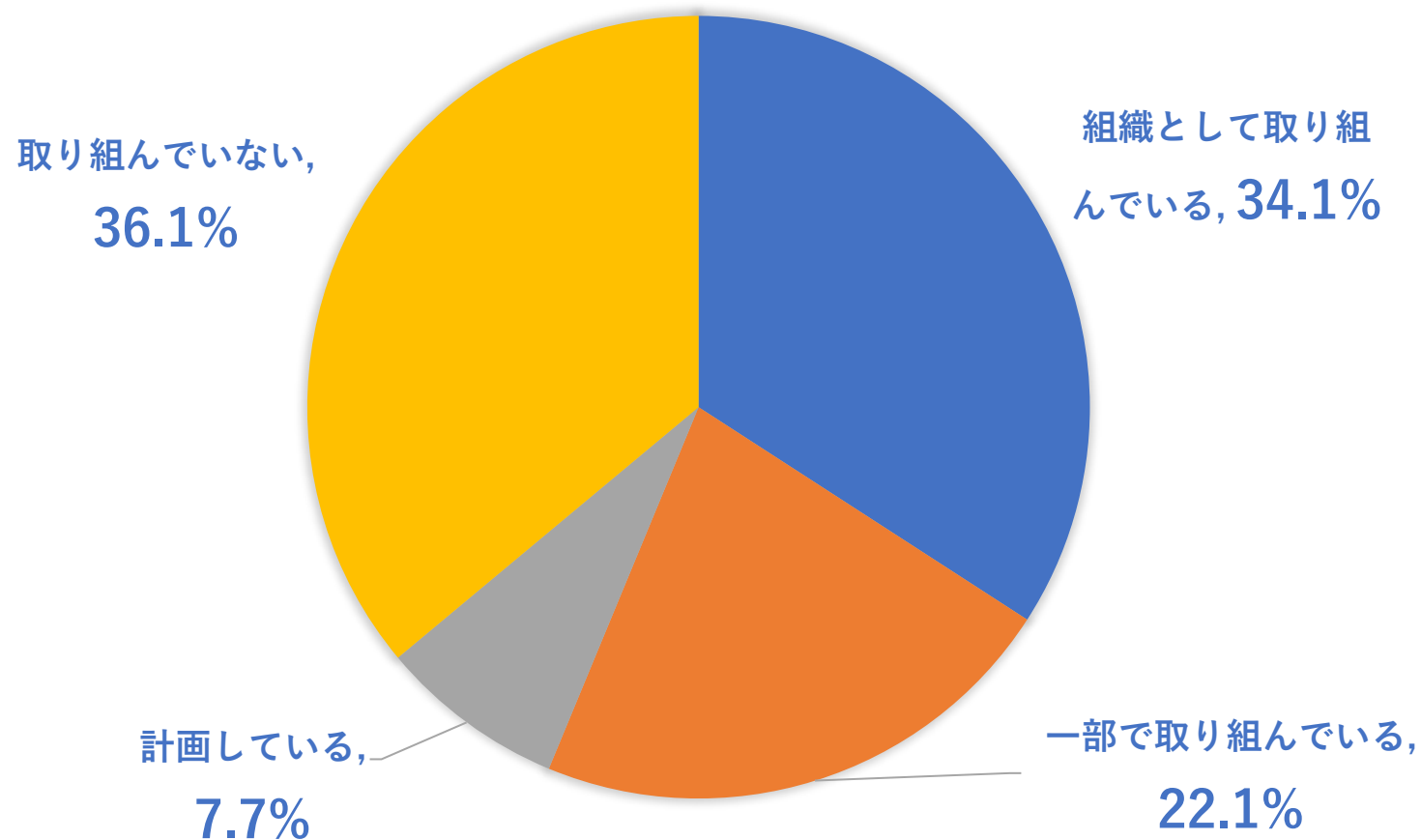
Q13. 暴力・ハラスメントに対し、職員のための相談体制整備（多様な属性の相談員・外部資源の活用）の取り組みをしていますか

※ 行っている取り組みについてお答えください
（複数回答可） *はフリーコメント

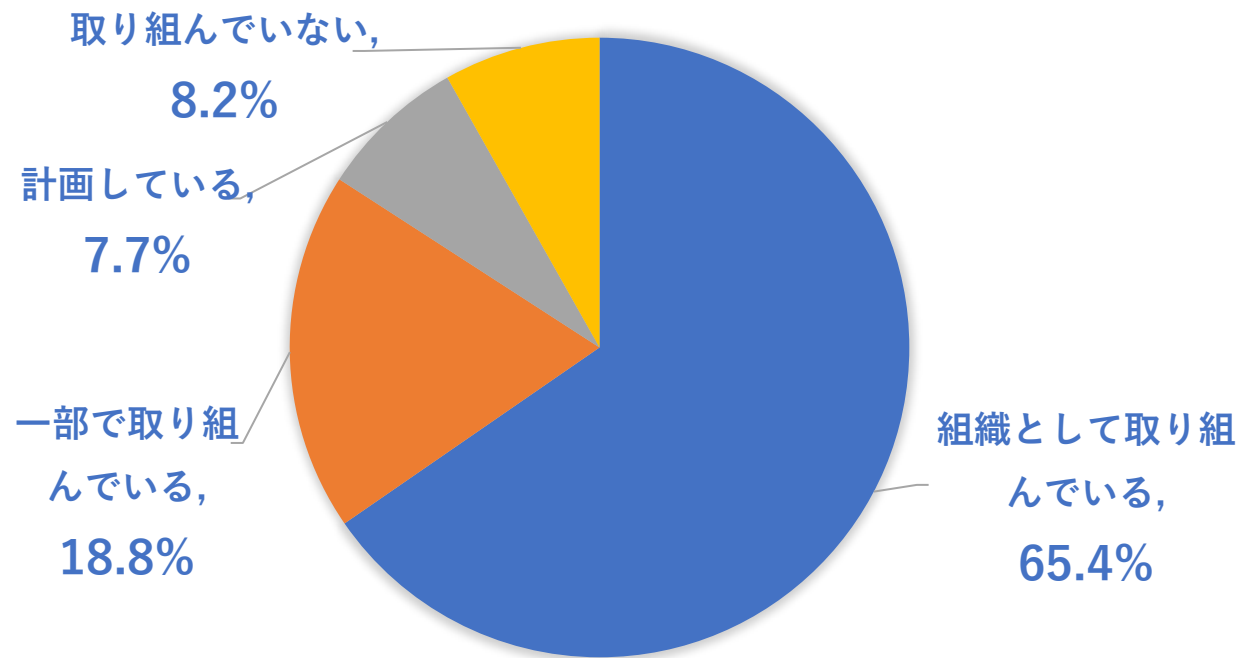
ハラスメントの相談員	127
保安員（ex警備員、元警察官）	56
弁護士	47
健康管理室	32
メディエーター	25
リエゾンナース	21
カウンセラー	2
医療安全委員会、産業医師	1
*産業カウンセラーの面接	1
*カウンセラーの配置	1
*看護部長、事務部長が対応している	1
*衛生委員会で取り組みを行っている。	1
*臨床心理士	1
*外部への相談窓口の設置	1
*事務部長、看護部長、衛生委員会委員長	1
*メールでの相談対応部署（看護部外で）	1
*医療安全管理室	1
*公認心理士の配置	1

*日頃から部長室で何でも話せるようにしている	1
*上司、管理者	1
*衛生委員	1
*産業医	1
*看護部長、看護課長	1
*報告体制の整備	1
*組織本部の事務職員	1
*暴力・ハラスメントを感じた職員が投書できる体制を作り、その内容によって投書者の個人情報 が守られる立場の職員が対応する。	1
*外部資源活用	1
*よろず相談窓口設置	1
*産業医への相談	1
*外部社労士との契約	1
*MSW 担当職員を決める	1
*どれも該当なし	1
*各部署からの選任ハラスメント対応メンバーの 設置	1
*臨床心理士の起用	1

Q14. 産業医・産業保健師など専門職を活用し、相談対応する人材（師長、役職者等）を育成する取り組みをしていますか（56.2%）



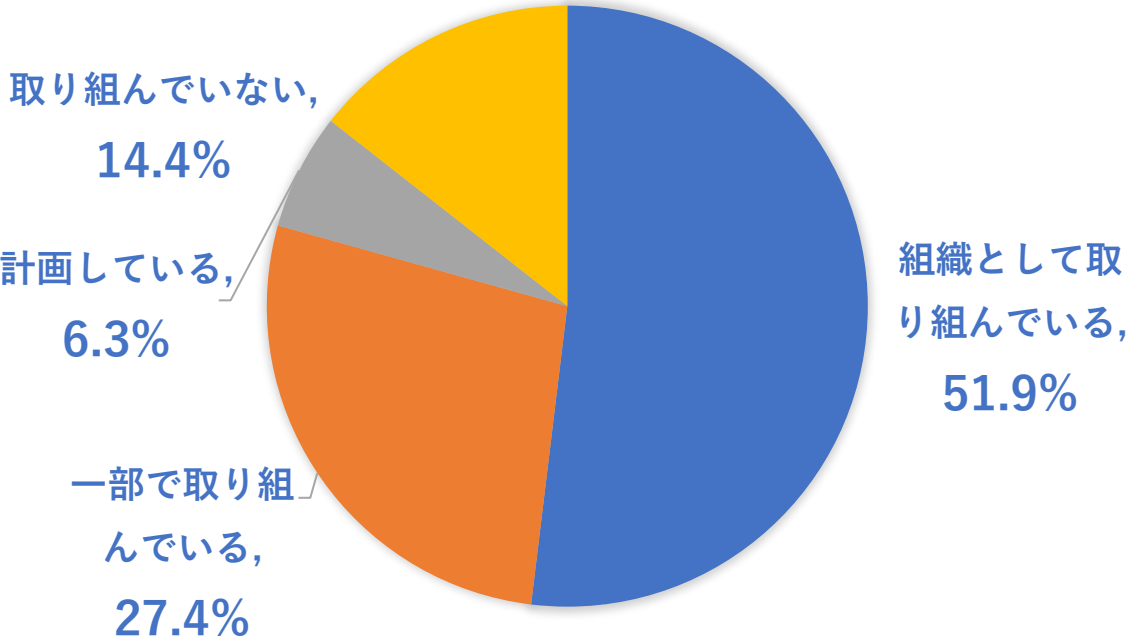
Q15. 暴力・ハラスメント発生時に職員を守るための体制整備の取り組みをしていますか



※ 行っている取り組みについてお答えください
(複数回答可) *はフリーコメント

暴力・ハラスメントに対するマニュアルがある	149
ハラスメント研修	102
アンガーマネジメント研修	54
暴力回避のための訓練	39
*ハラスメントが起きない職場作り冊子を部署に配布している	1
*ハラスメント報告書で管理者が共有する	1
*報告、相談体制の整備	1
*e-learningによる研修 意見箱設置、メール相談実施による相談しやすい体制整備	1
*ハラスメント発生を投書できるボックス設置	1
*検討中	1

Q16. 暴力・ハラスメント事案が発生後は、職場全体の問題として発生原因を分析し、再発防止の取り組みをしていますか

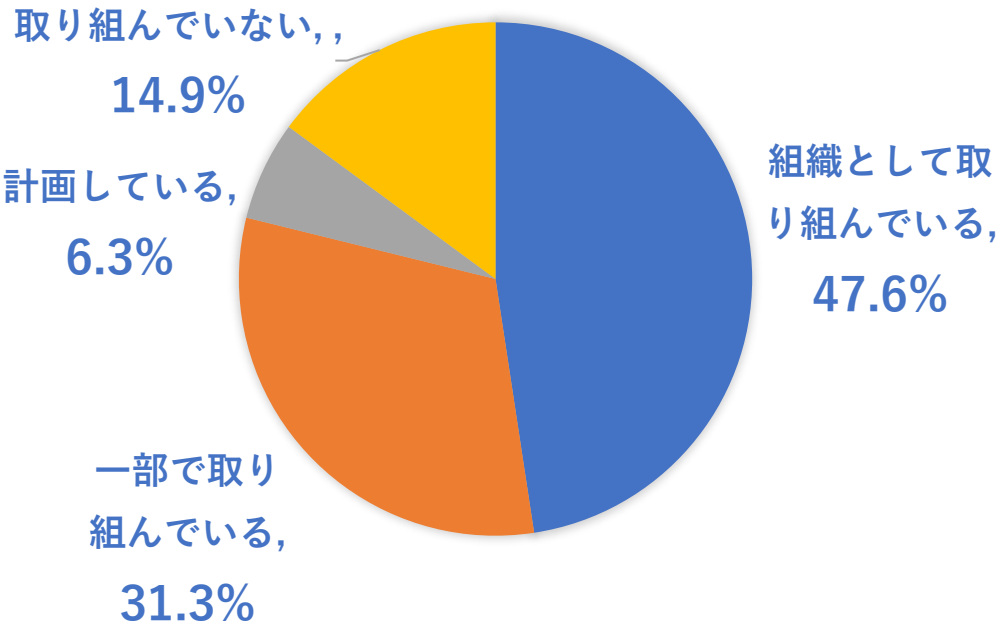


※ 行っている取り組みについてお答えください
(複数回答可) *はフリーコメント

対応する委員会がある	120
通達・共有の機会がある	103
注意すべき患者を把握する仕組みがある	84
発生事例に基づいて、対応マニュアルを見直す取り組みがある	60
*ポスター掲示	1
*発生時多職種の管理者で会議している	1

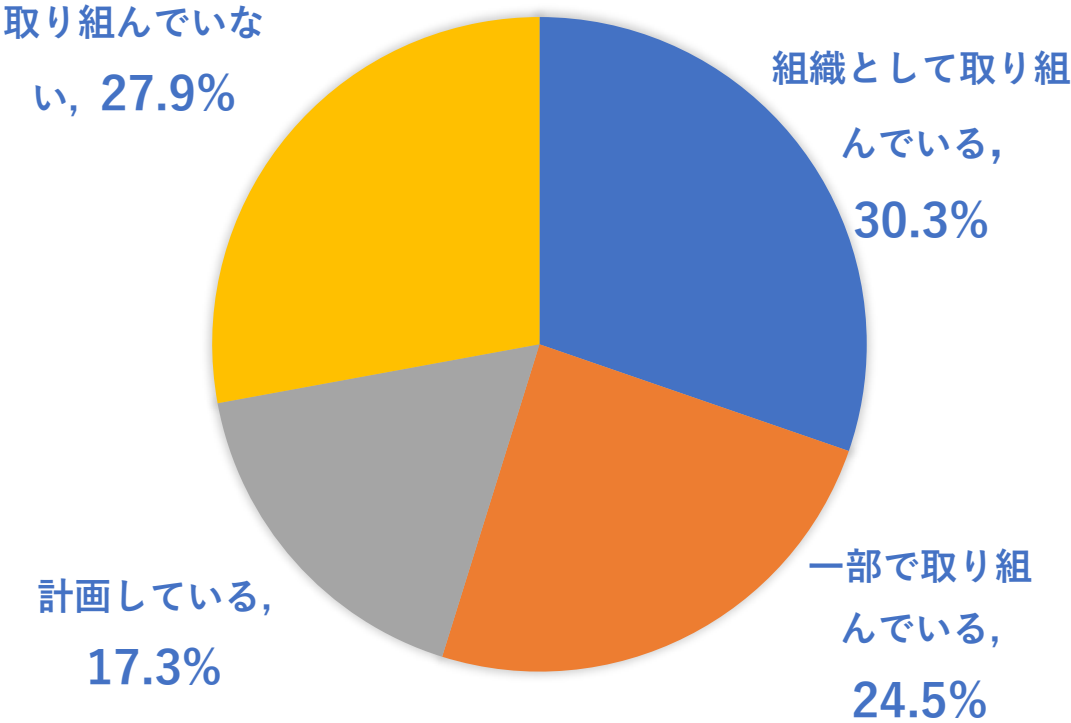
Q17. 暴力・ハラスメントに関して、部署内外の上司・同僚より、日ごろからのサポートを受けられるような体制整備の取り組みをしていますか

※ 行っている取り組みについてお答えください
(複数回答可) *はフリーコメント



定期的な面談を設定	142
メンター制度等の導入	22
*直属の上司、産業医	1
*相談窓口の設置	1
*医療安全管理室への相談ができる体制	1
*管理者と看護部の情報共有、面談	1
*現状、全ケースは対応出来ていない。身体・言語のハラスメントを受けたときに管理職と振り返る	1
*必要時面談を行っている。	1
*発信することの必要性について伝達している	1
*部内での相談や連絡の取り決め	1
*メールでの相談部署設置	1
*看護部、庶務課、医療安全対策室にて対応	1
*ハラスメントの投書箱設置	1
*モヤモヤ事例のカンファレスなど	1
*ケアセクションの設置	1
*相談員の設置	1
*外部サポート	1
*暴力、ハラスメントに特化していないが、定期的に上司が面談している	1
*投書箱の設置	1
*外部の心理士による相談窓口の設置とその周知	1
*カウンセラー	1

Q18. 暴力・ハラスメントに関して、サポートの重要性・有効なサポートスキルなどの周知・教育する取り組みをしていますか（54.8%）

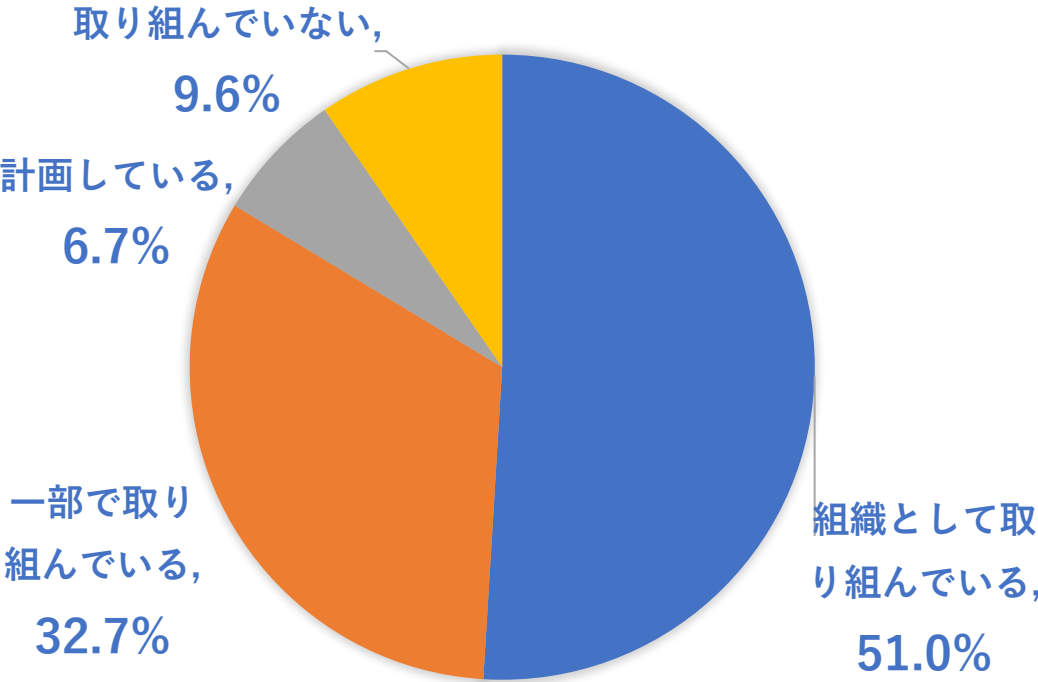


※ 行っている取り組みについてお答えください
（複数回答可） *はフリーコメント

コミュニケーションスキル向上の研修	84
メンタレーション研修	26
産業医・産業保健師からの定期研修（役職者向け）	25
産業医・産業保健師からの定期研修（スタッフ向け）	16
講演会やeランニングでの聴講	1
*社労士による研修会	1
*ハラスメント研修の実施	1
*県支部階層別研修実施	1
*研修はまだやっていない	1
*臨床心理士による研修	1
*コンプライアンス研修	1
*E-ラーニングによるハラスメント関連研修	1
*外部研修	1

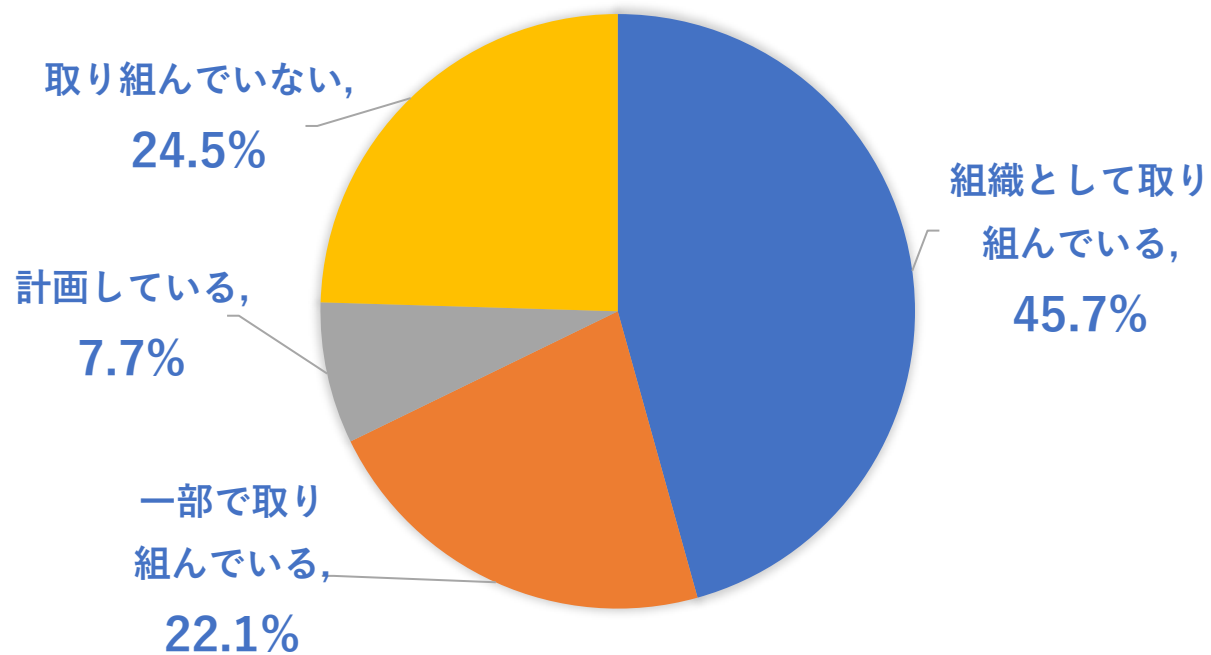
Q19. 職場のコミュニケーションの活性化・互いの人権を尊重し合う職場風土づくりの取り組みをしていますか

※ 行っている取り組みについてお答えください
(複数回答可) *はフリーコメント



ストレスチェック結果の活用	162
職員満足度調査の実施、活用	97
*定期的な面接	1
*アンケート調査	1
*PNSのマインド活用、心理的安全性の研修	1
*二人一組でテーマに対し3分話す「3分トーキング」を毎日行っている。無記名でお互いの意見を付箋に書き休憩室に提示、いろいろな考えや意見を知る	1
*所属長及び看護部長との面接。本人の希望があれば院長面接が随時できるようになっている	1
*自主交差 研修	1
*多職種でのワールドカフェ いいねカード、サンクスカード	1
*職場作りに関する各部署でのディスカッション	1
*コミュニケーションスキル研修	1
*幸福度診断・接遇委員会のgoodジョブ活動	1
*研修	1
*倫理研修	1
*看護部目標に文言を入れている	1
*褒める文化醸成として表彰制度、サンクスカードなどを導入	1
*部内目標として目標管理	1
*研修を活用	1

Q20. 暴力・ハラスメントに関して、看護職個人が、患者・家族や同僚に敬意を払えるような取り組みをしていますか



※ 行っている取り組みについてお答えください
(複数回答可) *はフリーコメント

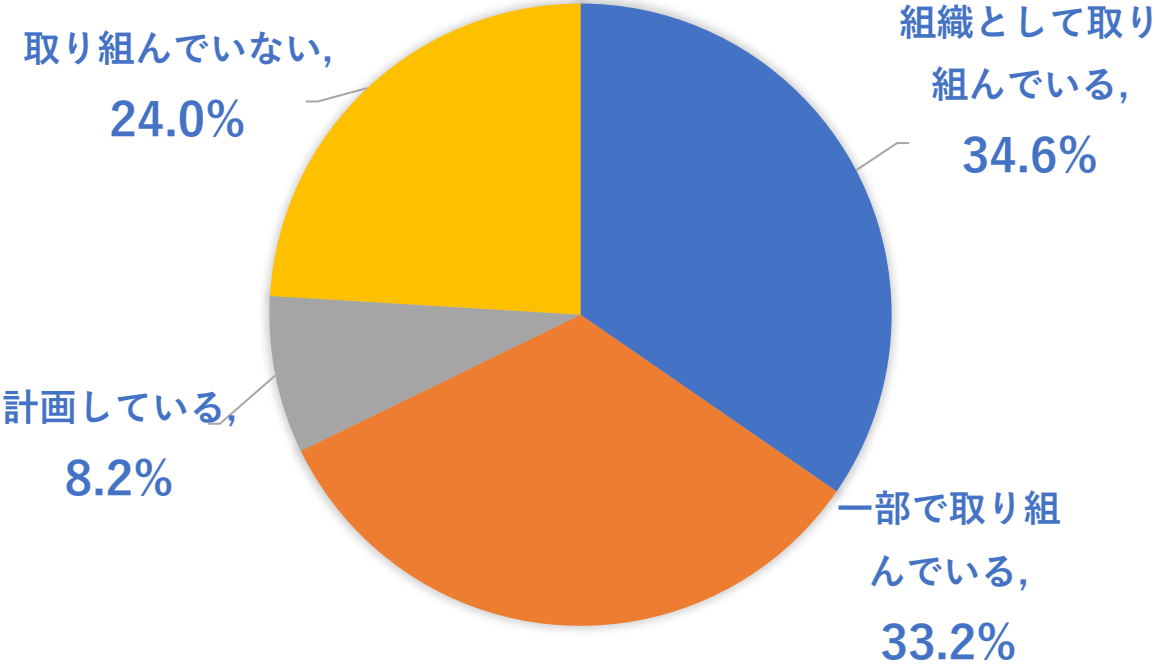
投書・ご意見箱の活用	132
接遇に関する研修	123
倫理研修	112
患者満足度調査	100
ホスピタリティに関する研修	28
*入職時オリで随時説明（看護部理念と方針）	1

4. 仕事のコントロール感

質問項目

- Q21. **仕事について見通しを持ち、一日の段取りや患者の状態に応じた進め方について自身で工夫しながら調整できる能力開発の取り組みをしていますか**
- Q22. 個々の能力に応じた仕事（質・量）の配分をしていますか
- Q23. 看護提供体制に応じた役割の明確化・整理の取り組みをしていますか
- Q24. 業務量削減の取り組みをしていますか

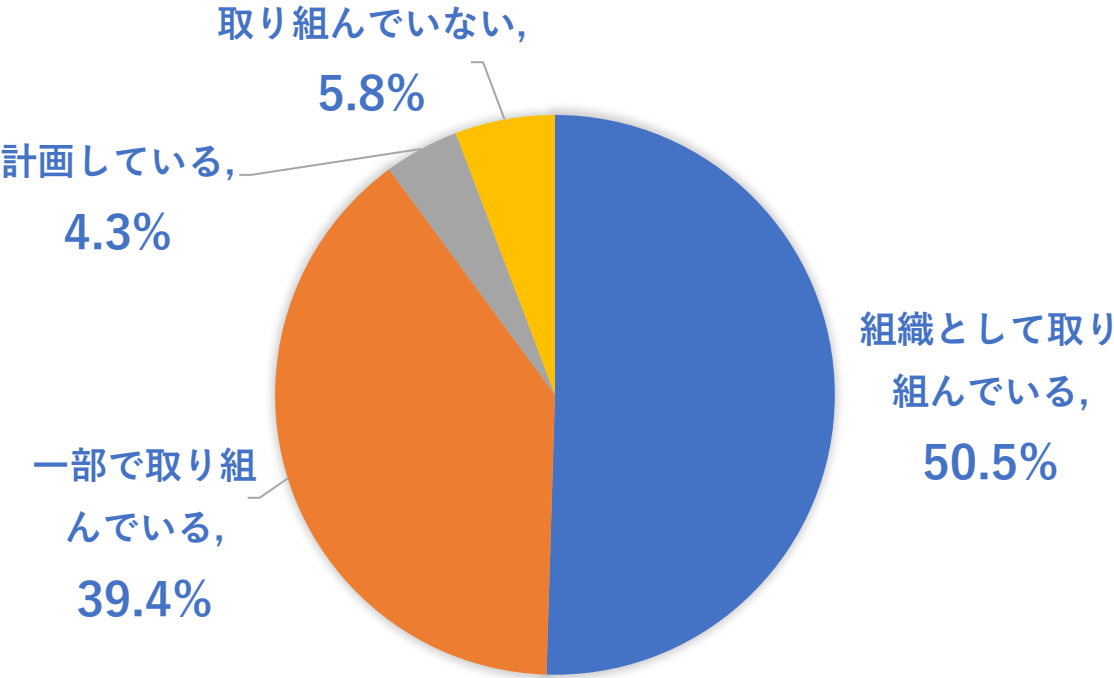
Q21. 仕事について見通しを持ち、一日の段取りや患者の状態に応じた進め方について自身で工夫しながら調整できる能力開発の取り組みをしていますか
(67.8%)



※ 行っている取り組みについてお答えください
(複数回答可) *はフリーコメント

わかりやすく正確で簡潔な報告・連絡・相談ができるための教育（SBARの活用 等）	99
多重課題に対応できるための教育（シナリオ教育等）	71
看護提供方式の工夫（PNS等）	70
看護のやりがいを感じた事例を共有する仕組み	66
タイムマネジメントに関する教育	57
チームステップス(Team STEPPS)のツールの活用	47
*日々のリーダーフォロー	1
*ラダーに応じた研修	1
*部署により日勤業務支援としてペア制の導入	1
*SBARやチームステップスは部署で活用	1

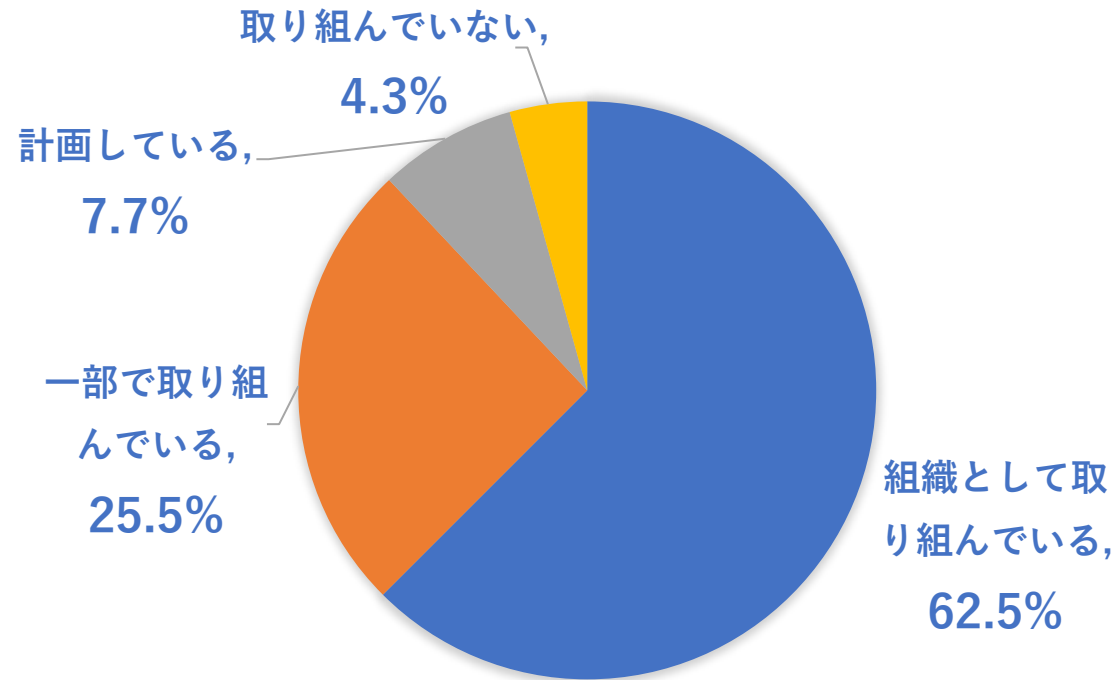
Q22. 個々の能力に応じた仕事（質・量）の配分をしていますか



※ 行っている取り組みについてお答えください
（複数回答可）＊はフリーコメント

受け持ち人数調整	164
個人の能力に応じた業務を配慮	164
配置転換	157
機能別看護の併用	106

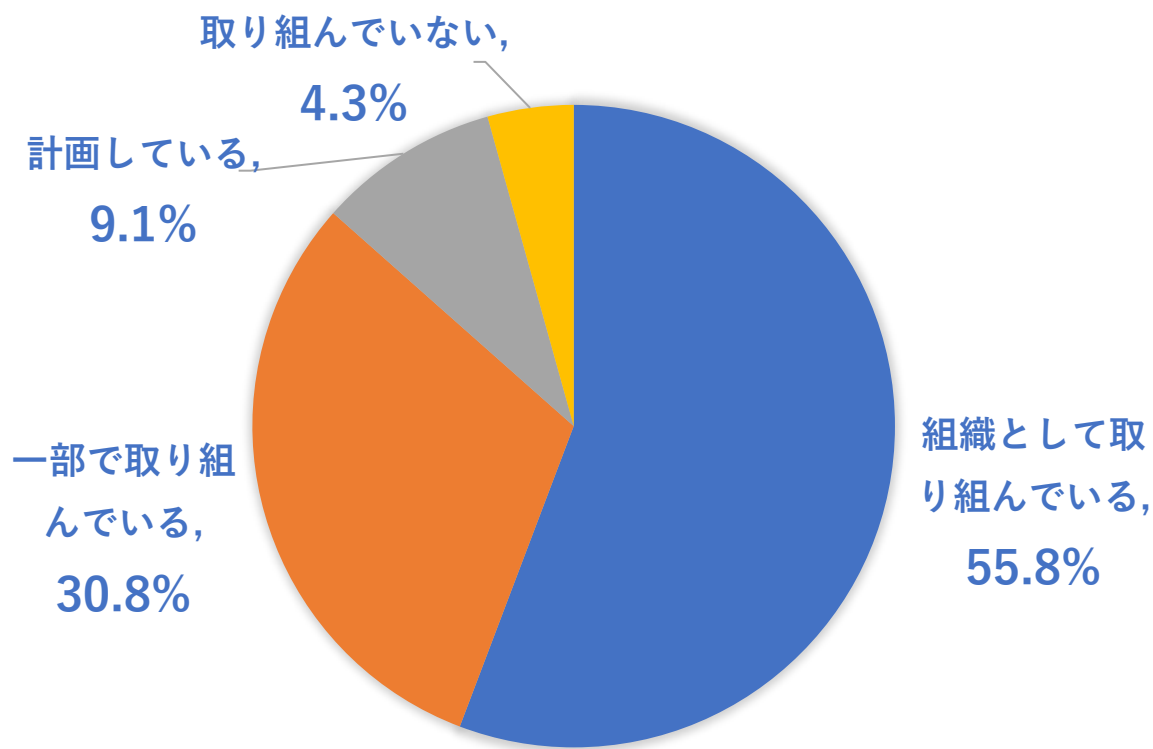
Q23. 看護提供体制に応じた役割の明確化・整理の取り組みをしていますか



※ 行っている取り組みについてお答えください
(複数回答可) *はフリーコメント

職務・役割の業務記述、遂行基準がある	154
全体業務の調整、一人の負担が増えない配慮	143
タイムスケジュールの明確化	112
*固定ナースの役割に関する教育	1

Q24. 業務量削減の取り組みをしていますか



※ 行っている取り組みについてお答えください
(複数回答可) *はフリーコメント

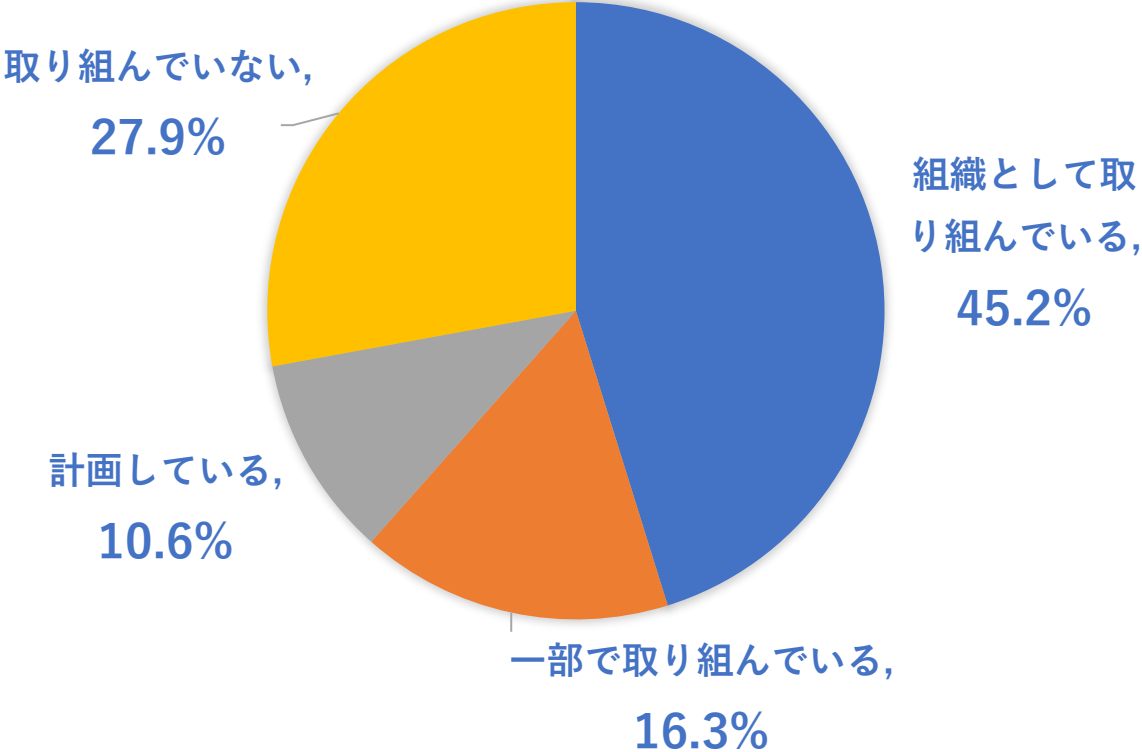
タスクシフトの推進：看護補助者	169
タスクシフトの推進：クランク・事務	130
タスクシフトの推進：薬剤師	82
タスクシフトの推進：リハビリ技師	61
タスクシフトの推進：栄養士	48
タスクシフトの推進：放射線技師	24
IT技術の活用：患者監視システム（監視センサー、見守りロボット、離床センサー）	69
IT技術の活用：看護記録支援システム（バイタル自動転送）	21
IT技術の活用：問診システム	12
IT技術の活用：患者案内システム（タブレット、ロボット）	10
IT技術の活用：看護記録支援システム（音声入力）	5
*会議議事録の省略可（発言者入力など）	1
*業務改善	1

5. 評価と処遇

質問項目

- Q25. 職務遂行能力や役割、専門性による貢献に対する評価と連動する処遇制度の導入に取り組んでいますか
- Q26. **公平性、納得性が担保できる評価者教育・研修の継続実施の取り組みをしていますか**
- Q27. 育児や介護等の事情から働く時間や時間帯等に制約のある看護職員であっても、役割・能力や成果、組織への貢献に応じた評価・処遇となるように取り組んでいますか
- Q28. 職員の課題やキャリア開発について自主的に取り組み・役割を实践する仕組みづくりをしていますか

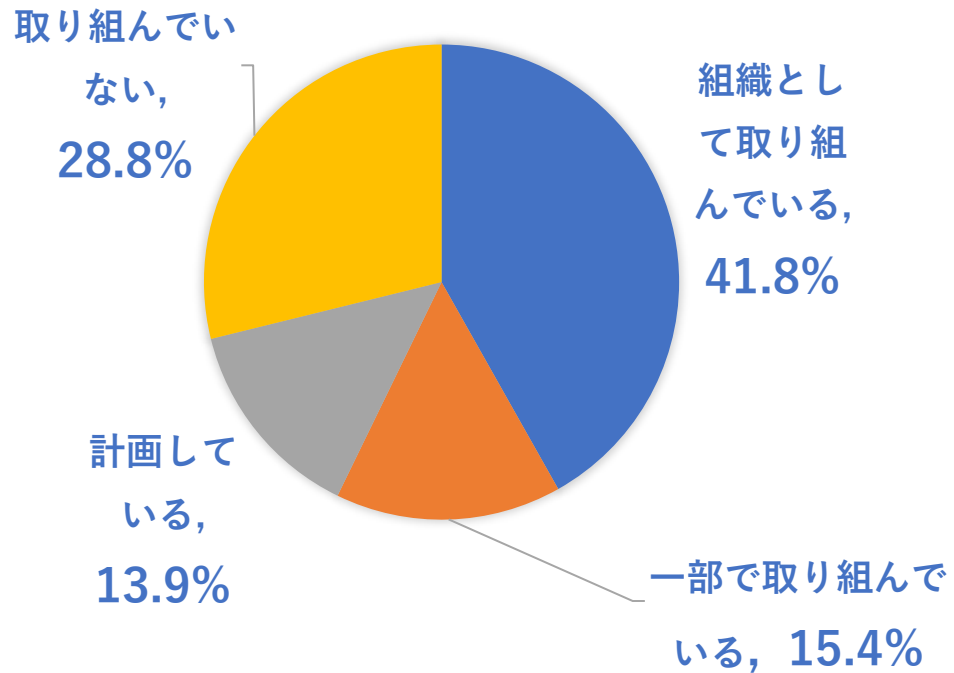
Q25. 職務遂行能力や役割、専門性による貢献に対する評価と連動する
処遇制度の導入に取り組んでいますか



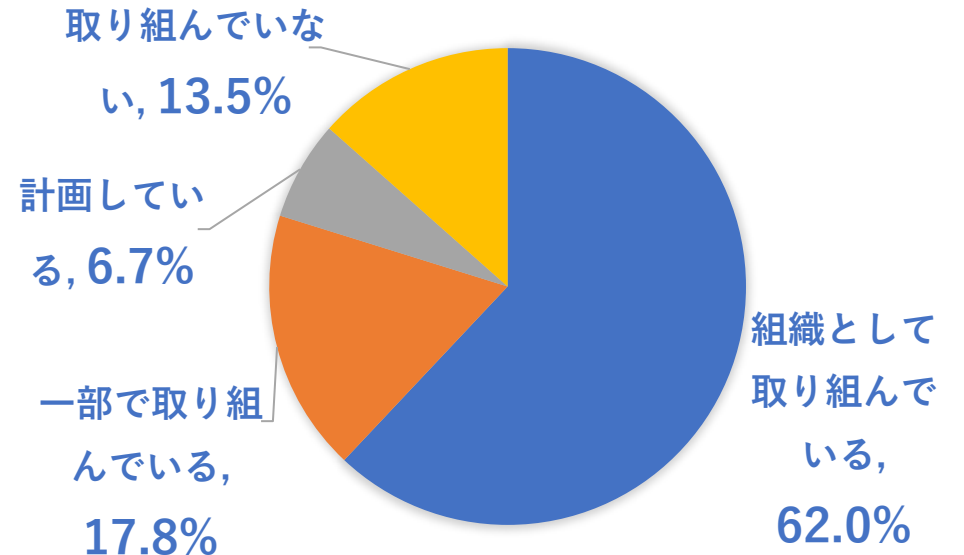
※ 行っている取り組みについてお答えください
(複数回答可) *はフリーコメント

職員が持つべき能力を基盤とした役割を明示	88
職務遂行能力や役割、専門性による貢献の評価基準がある	84
給与と連動した人事制度	58
専門性による処遇（賃金）	55
貢献に応じた処遇（賃金）	46

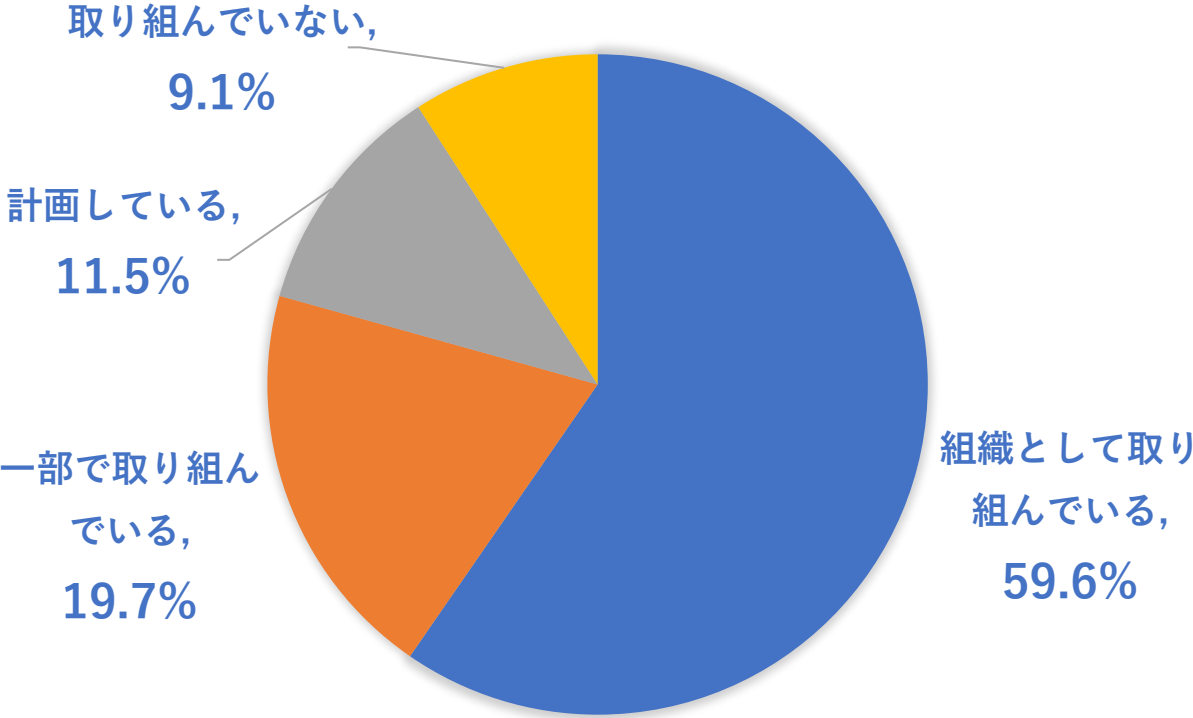
Q26. 公平性、納得性が担保できる
評価者教育・研修の継続実施の取
組みをしていますか (57.2%)



Q27. 育児や介護等の事情から働く時間や時
間帯等に制約のある看護職員であっても、役
割・能力や成果、組織への貢献に応じた評
価・処遇となるように取り組んでいますか



Q28. 職員の課題やキャリア開発について自主的に取り組み・役割を実践する仕組みづくりをしていますか



※ 行っている取り組みについてお答えください
(複数回答可) *はフリーコメント

目標・キャリア面接	150
キャリア支援体制（相談、研修支援、資格取得支援、進学支援、派遣制度 等）	135
クリニカルラダー制度の導入	132
人事交流（院内外、他分野）	88
*キャリアローテーションの実施	1
*キャリアラダー制度の導入（実践者、管理者、看護補助者）	1

結果2：クロス集計

全質問項目と勤務体制、病床数、平均在院日数、平均稼働率をクロス集計した
有意差のあったものは以下の項目 * $p < 0.05$ ** $P < 0.01$ *** $P < 0.001$

<3交替と2交替の比較>

2交替のよく取り組まれている内容

- Q1 勤務間隔は11時間以上 *
- Q5 仮眠環境を整備 *
- Q8 連続夜勤後の48時間以上の休息 *

<許可病床数での比較>

200床未満で取り組みが低い内容

- Q6 休息・仮眠・夜勤負担軽減の教育 *
- Q15 ハラスメント：発生時職員を守る体制整備 **
- Q16 ハラスメント：発生原因を分析し、再発防止 *
- Q18 ハラスメント：サポートスキルの周知・教育 ***
- Q26 評価者教育・研修の継続実施 **
- Q27 働き方に制約のある看護職員の評価・処遇 *
- Q28 課題やキャリア開発への仕組みづくり *

300床未満でよく取り組まれている内容

- Q7 日勤のみ・夜勤のみの期間設定 *

クロス集計

有意差のあったものは以下の項目 * $p < 0.05$ ** $P < 0.01$ *** $P < 0.001$

<平均在院日数での比較>

14日未満でよく取り組まれている内容

- Q21 仕事の段取り、調整できる能力開発 **
- Q22 能力に応じた仕事（質・量）の配分 *
- Q24 業務量削減 **
- Q26 評価者教育・研修の継続実施 ***
- Q27 働き方に制約のある看護職員の評価・処遇 **
- Q28 課題やキャリア開発への仕組みづくり ***

22日未満でよく取り組まれている内容

- Q2 勤務拘束時間を13時間以内 *

考察

- 取り組みが進んでいる項目は、診療報酬の要件にあるものや、労働基準法・ハラスメント対策関連法に関する事項である
- 取り組みが進んでいない項目10項目のうち、
「勤務拘束時間13時間以内」と「一定期間の中での日勤のみの期間・夜勤のみの期間を設定する取り組み」
及び、教育研修に関連する項目に焦点化しそれぞれを考察する

夜勤負担：勤務拘束時間を13時間以内とする

参考「2019 年病院および有床診療所における看護実態調査」結果

3交替	60.4%	実施
2交替	20.6%	実施

- 3交替で6施設（12施設中50%）が実施
- 2交替＋変則2交替で56施設（196施設中28.6%）が実施

進まない理由

<配置基準確保の問題>

- 子育て世代の短時間勤務者増加
- 夜勤を望まない勤務者増加により交替勤務者の不足
- 看護師の配置基準数の確保が困難（7:1入院基本料・夜間看護体制加算への影響）
- 短時間勤務者とのつながりのために遅出配置などで増員が必要
- 夜勤72時間以下の遵守が困難
- 勤務インターバル11時間確保を優先して推進、実現したが、勤務形態が複雑化・限定化したため、13時間以内の勤務を両立するには人員の増加が必要となる。

<業務負担の問題>

- 看護補助者の確保とタスクシフトが必要
- 3交替にすることへの反対意見（正循環への対応の難しさ）
- 勤務時間13時間以内にするメリットが組織、職員に感じられない

夜勤負担：一定期間の中での日勤のみの期間・夜勤のみの期間を設定する取り組み

- 3交替 2施設（12施設中16.7％）が実施
- 2交替＋変則2交替 19施設（196施設中9.7％）が実施

進まない理由

- 休みの希望がかなえにくい
- 看護チームや役割（安全を配慮した人員のバランス）を考慮した勤務表が作成しにくい
- メリットが組織、職員に感じられない
- 成功事例や導入事例が少なく、モデルがない

教育研修関連：

クロス集計で有意差のあった取り組みの少ない項目

Q6.	休息・仮眠・夜勤負担軽減の教育	54.5%	200床以下で少ない
Q14.	ハラスメント：相談対応する人材育成	56.0%	300床以下で少ない
Q18.	ハラスメント：サポートスキルの周知・教育	54.5%	200床以下で少ない、在院日数22日以上で少ない
Q26.	評価者教育・研修の継続実施	56.9%	200床以下で少ない

- 教育研修は、病床数の多い病院ほど実施されている

進まない理由

- 教育を担当する人材の不足
- 働き方改革に伴い、教育の時間の確保が難しい
- 取り組みとして優先度が低い

提言

1. 『就業継続が可能な看護職の働き方10項目』を推進するには、
人員確保、タスクシフトが必須である
 - ・潜在看護師、プラチナナースの雇用推進、活用
 - ・看護補助者の確保の推進、標準的教育・トレーニングへの支援
 - ・看護補助者に認定制度を検討（無資格者として扱わない）
2. **導入事例の共有**
（勤務時間13時間以内、日勤のみ・夜勤のみの期間設定 等の成功例）
3. **教育研修支援の推進**
4. 働き方改革の推進、複雑な勤務形態に対応した公平な勤務表作成のために、**AIを活用した勤務表作成支援**を推進する
（看護協会主導で）

参考文献

- 就業継続が可能な看護職の働き方の提案 2021 年 3 月 公益社団法人 日本看護協会
https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/hatarakikata/pdf/wsr_for_nurse.pdf
- 就業継続が可能な看護職の働き方を10項目提案します ～2019年「病院および有床診療所における看護実態調査」結果をふまえて～
https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/hatarakikata/pdf/newspaper_ex202103.pdf
- 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
https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/report/2020/efficiency_report2019.pdf