資料番号 1

2023年度

看護職員の勤務環境に関する調査報告

勤務環境改善推進委員会

2023年12月2日

はじめに

2019年４月　『働き方改革関連法案』施行

- 年次有給休暇５日間付与が義務化

↓

- 県内各施設の看護管理者の方へ年休取得に関するアンケート調査を開始
- 2020年度から、「年休取得に関するアンケート」「時間外勤務」「夜勤負担」「暴力・ハラスメント対策」を加えて調査を実施

↓

- 2023年度、「評価・処遇」を加えて調査を実施

目的

- 各施設における2022年度の
  「夜勤」「時間外労働」
  「暴力・　ハラスメント」
  「評価・処遇」「年休取得」
  「育児休業取得」について、状況や
  対策・工夫などを調査し、結果を
  今後の参考とする

【実施方法】

- 調査方法：アンケート調査

  山形県看護協会より各施設に調査依頼

  テーマ：「2022年度　山形県内病院の看護職員就業状況及び勤務環境調査」

- 調査期間：2023年6月1日（木）～6月19日（月）
- 調査内容：夜勤、時間外労働、暴力・ハラスメント、評価・処遇、年休・育児休暇取得の状況や対策と工夫について
- 調査対象：県内66施設　（回収率98.5%）

結果

１． 夜勤・交代制勤務について

夜勤交代制勤務の推移

n＝66

	2020年度	2021年度	2022年度
三交代制	**48**	**46**	**49**
二交代制（16時間以上）	**23**	**16**	**19**
二交代制（16時間未満）	**17**	**22**	**19**
その他	**1**	**1**	**0**

地域別最も多い夜勤体制

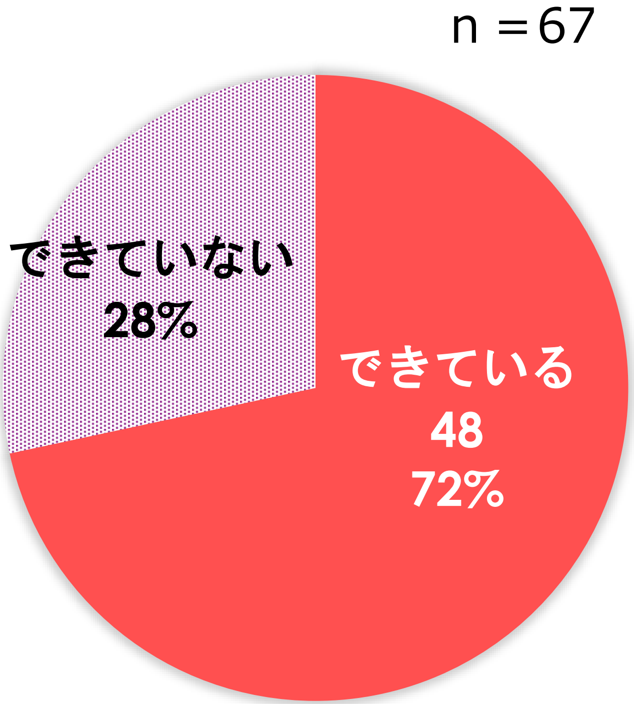
n＝66

	全体	村山	最上	置賜	庄内
3交代制	49	28	3	8	10
2交代制 16時間以上	19	7	2	6	4
2交代制 16時間未満	19	7	0	6	6
その他	0	0	0	0	0

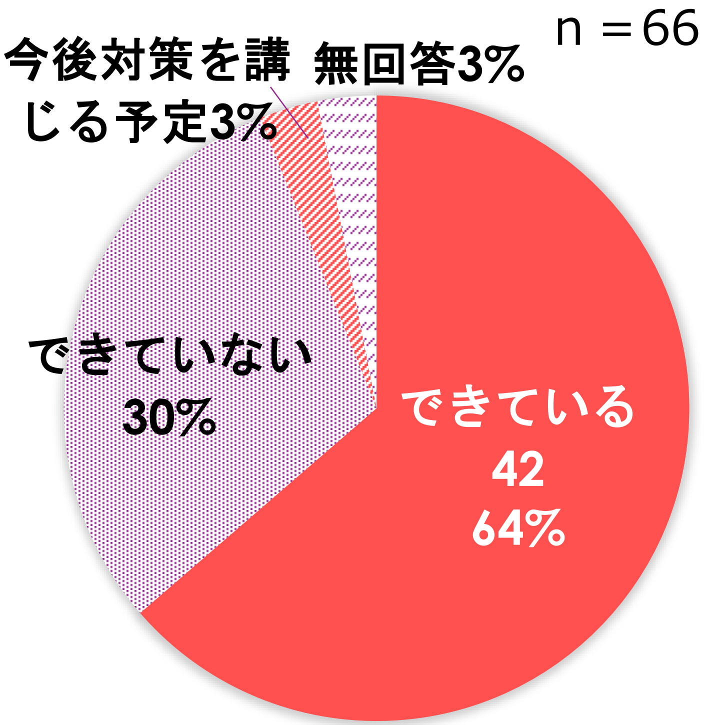
2. 労働時間について

11時間以上の十分な勤務間インターバルの確保について

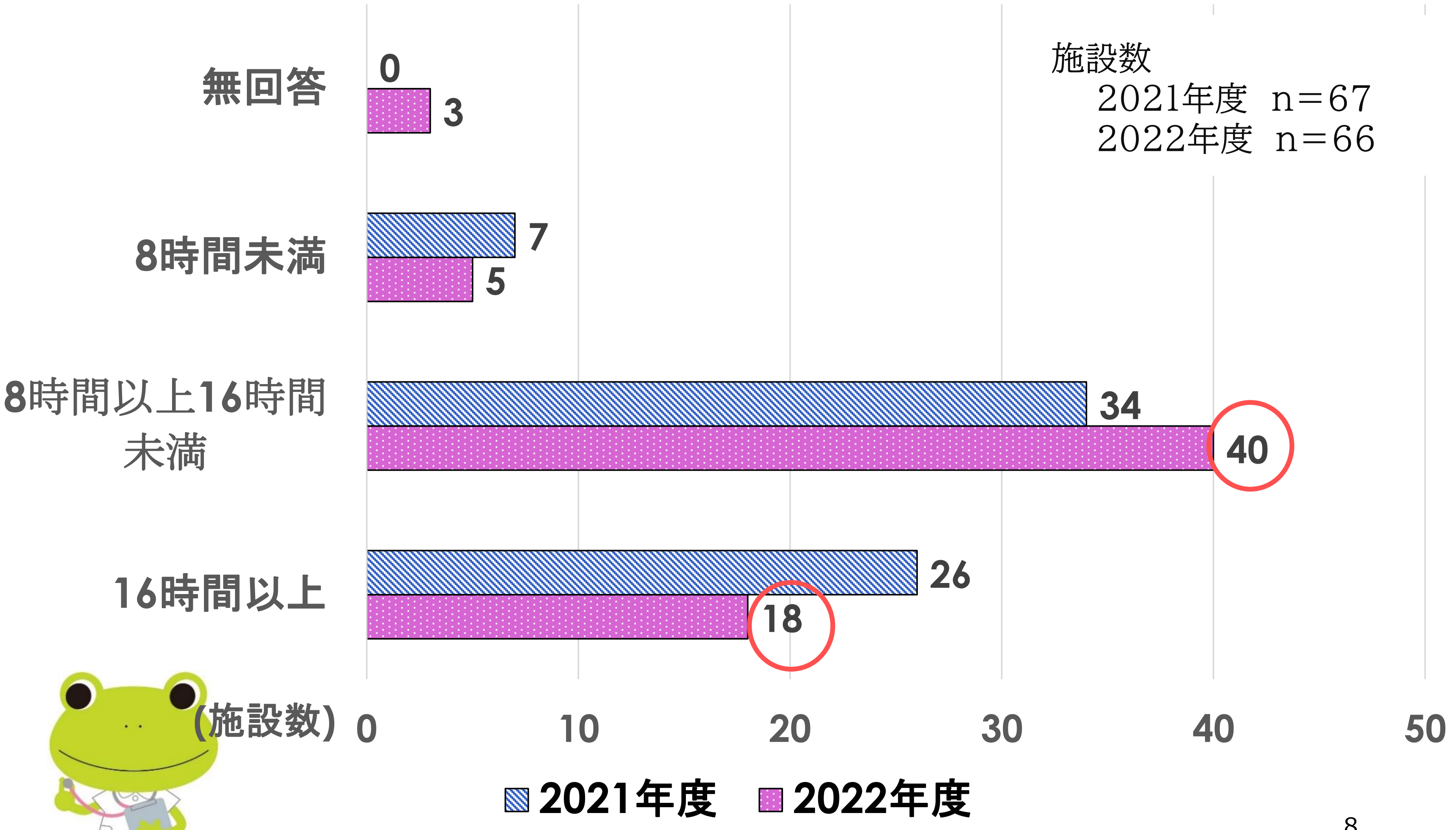
2021年度



2022年度



各病院における最大勤務拘束時間



最大・最小の勤務拘束時間

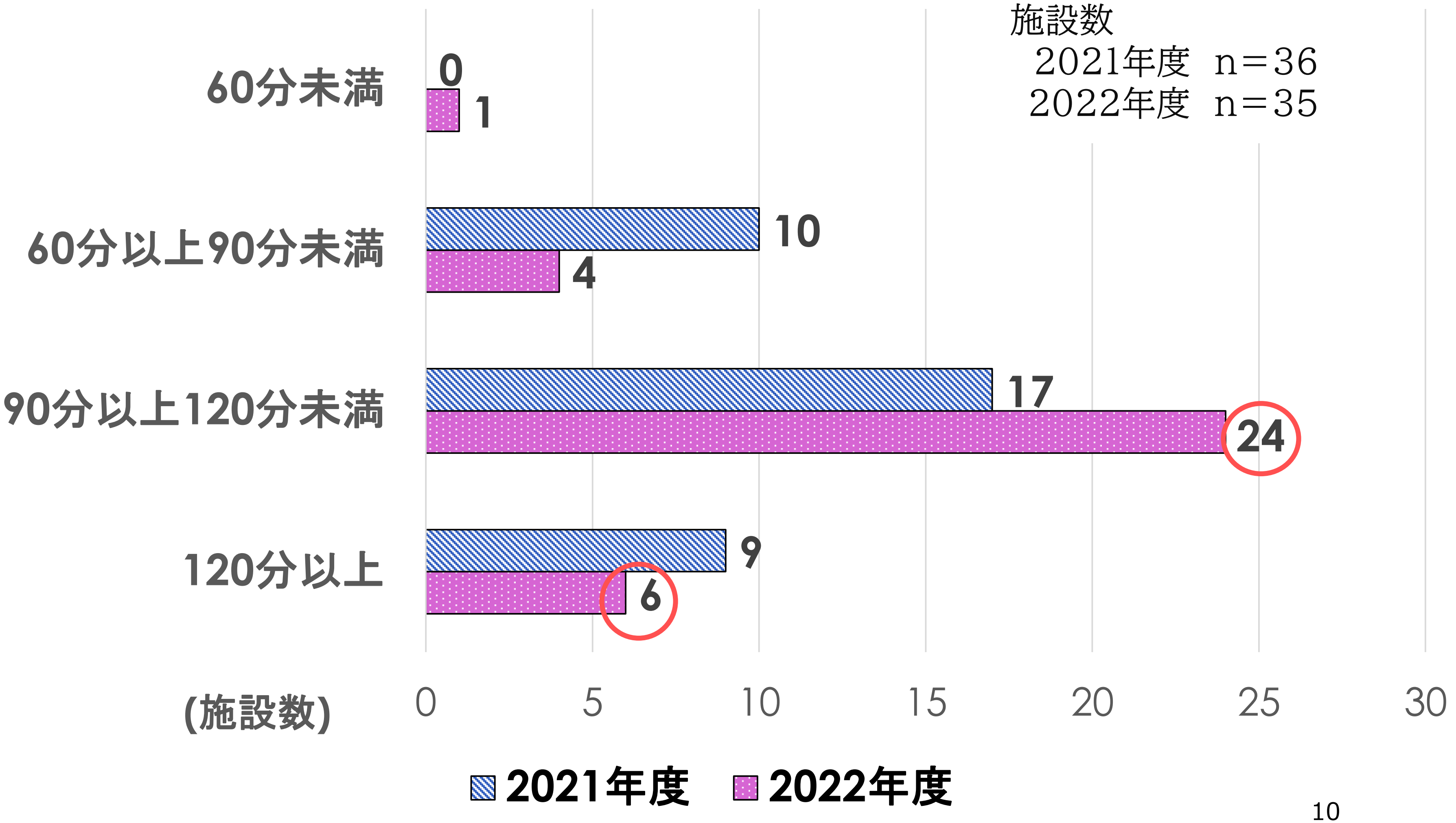
	2021年度	2022年度
最大	24時間	17時間
最小	7.75時間	7時間

最大の勤務拘束時間が13時間以内の病院

	2021年度	2022年度
13時間以内の病院	33	27

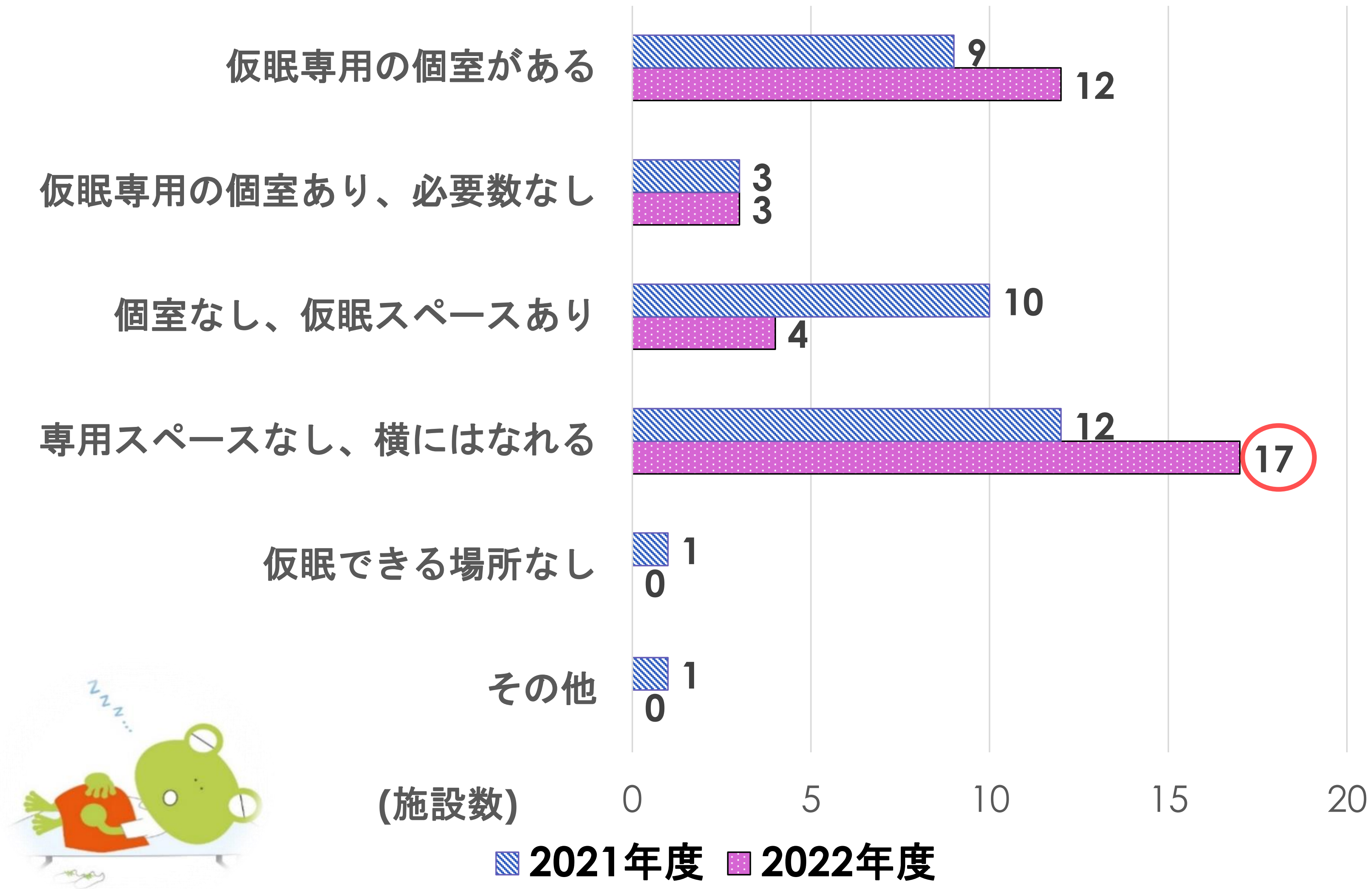
（13時間＝日本看護協会が推奨する最大の勤務拘束時間）

二交代勤務の仮眠時間



施設数
2021年度　n＝36
2022年度　n＝35
60分未満
0
1
60分以上90分未満
10
4
90分以上120分未満
17
24
120分以上
9
6
(施設数)
0
5
10
15
20
25
30
2021年度
2022年度

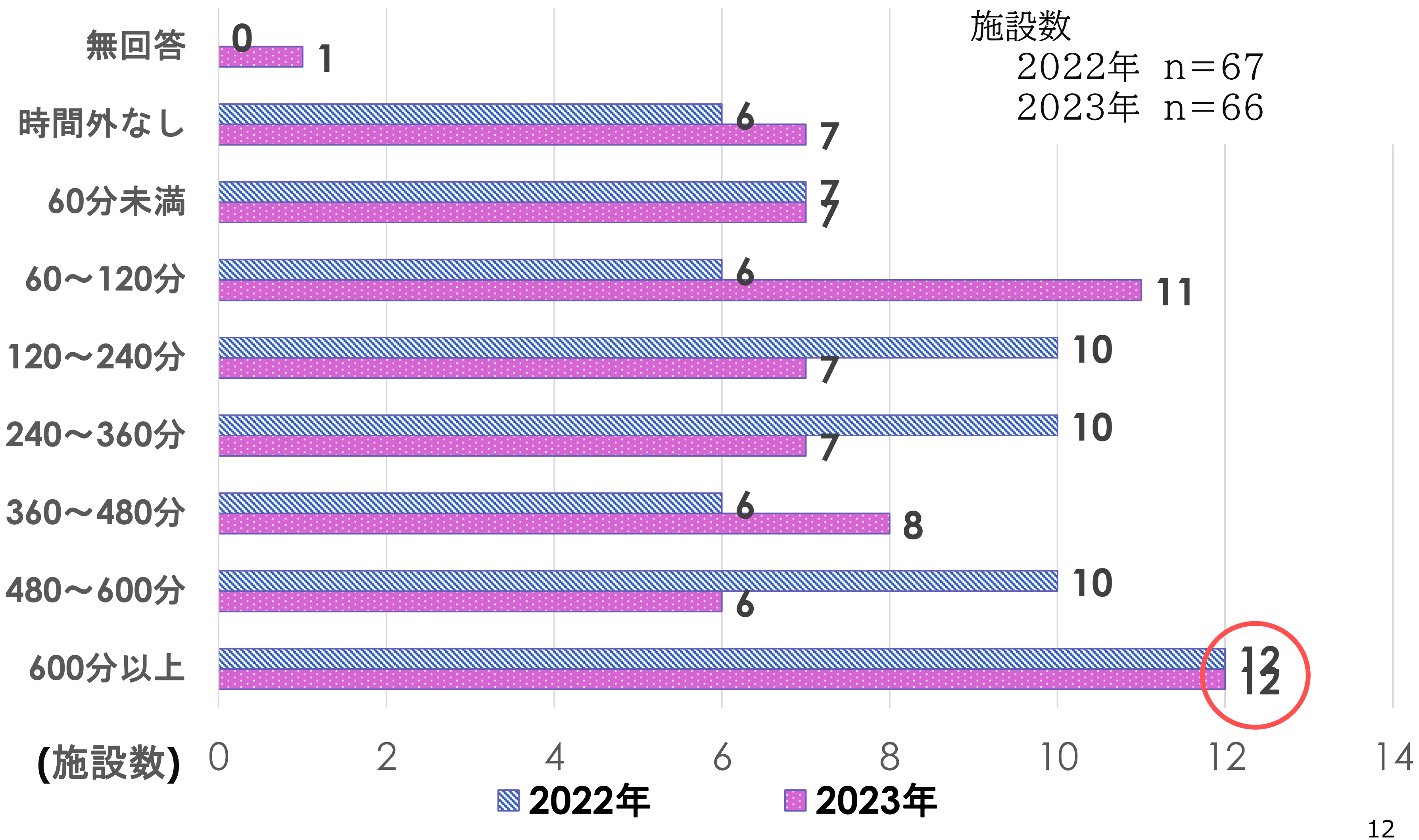
仮眠環境



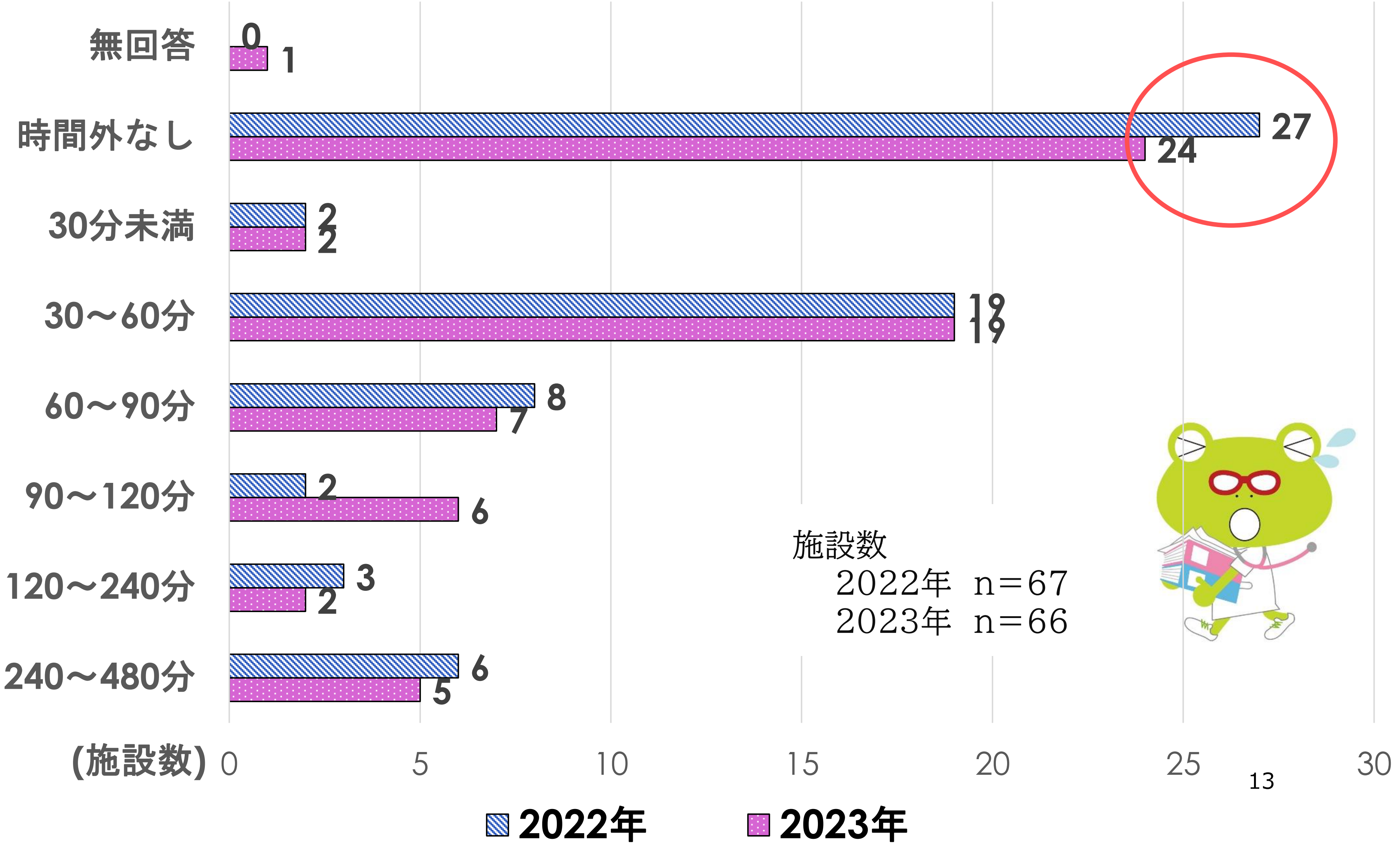
仮眠専用の個室がある
仮眠専用の個室あり、必要数なし
個室なし、仮眠スペースあり
専用スペースなし、横にはなれる
仮眠できる場所なし
その他
9
12
3
3
10
4
12
17
1
0
1
0
(施設数)
0
5
10
15
20
2021年度
2022年度

3.時間外労働について

2022年・2023年3月の1か月の平均時間外勤務時間数

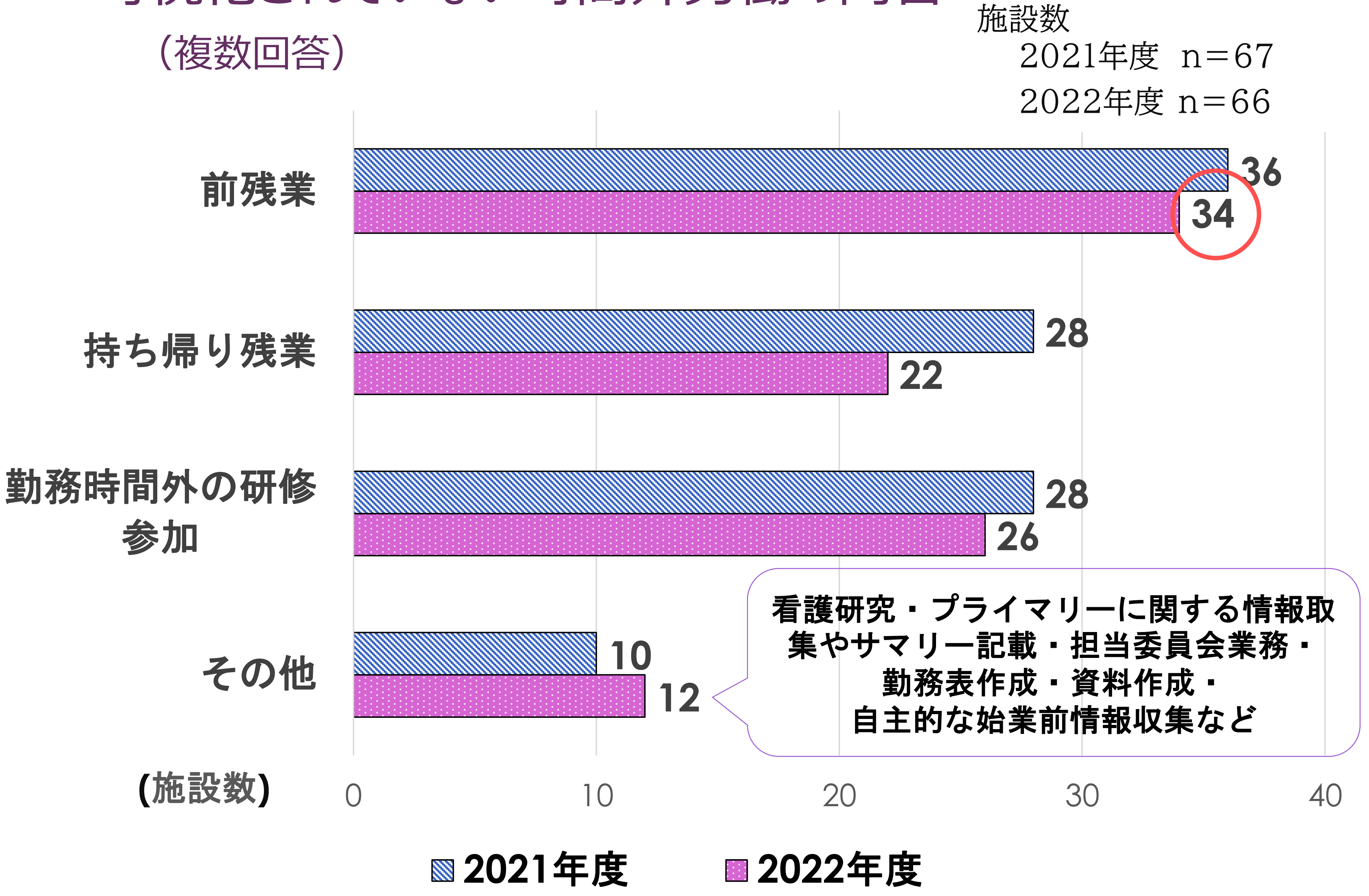


2022年・2023年3月の
夜勤における1か月の平均時間外勤務時間数



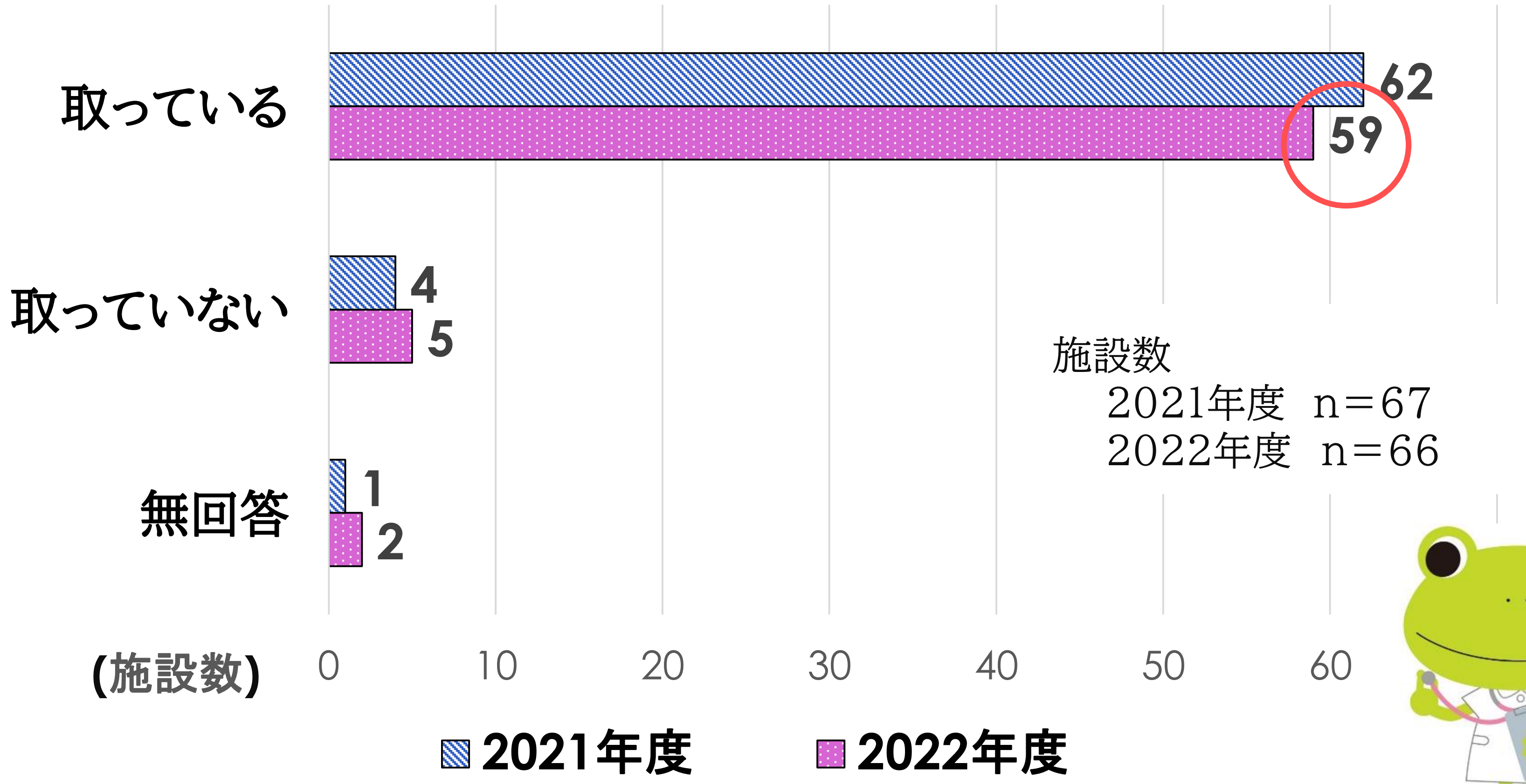
可視化されていない時間外労働の内容

（複数回答）

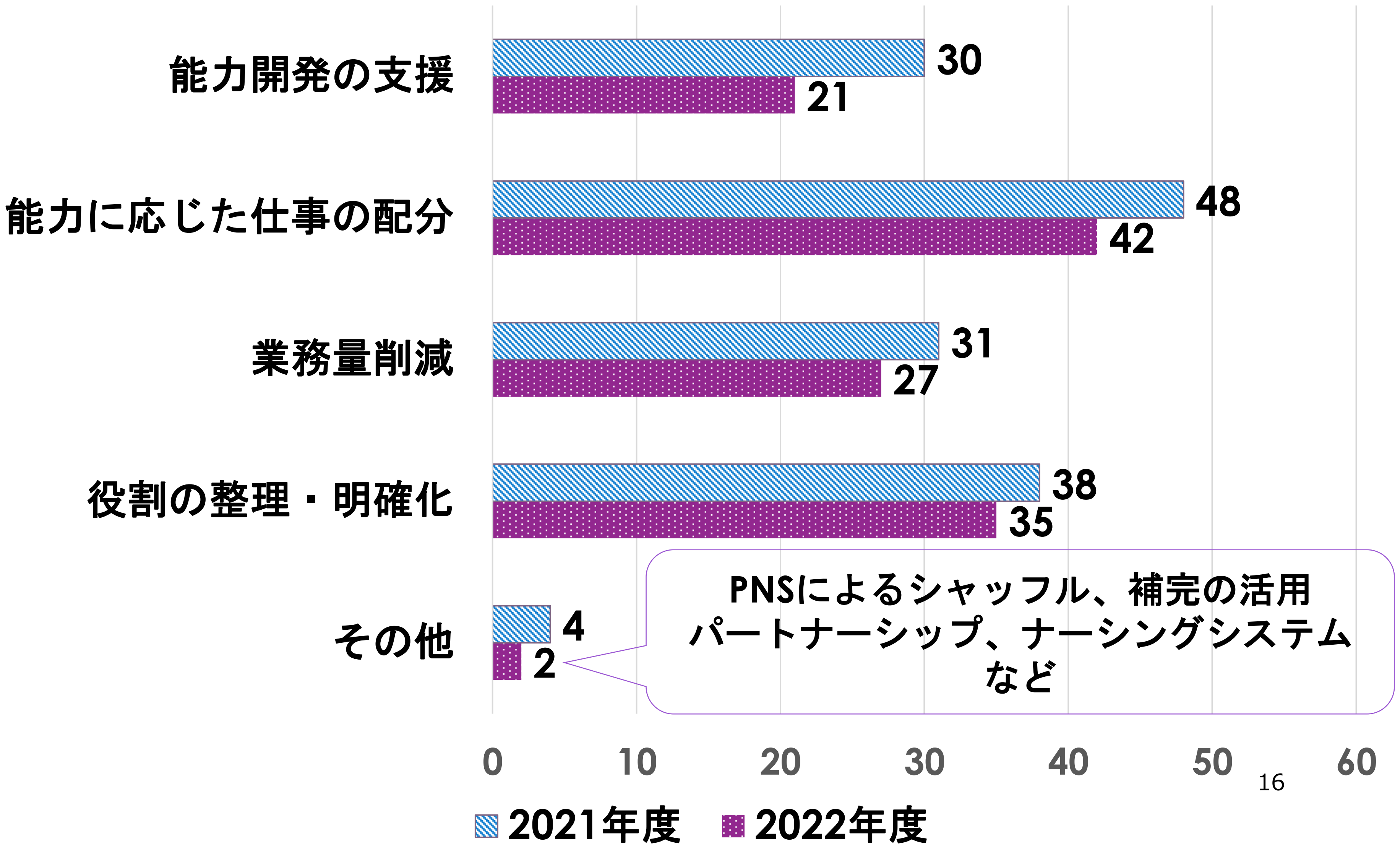


4. 暴力・ハラスメント対策について

暴力・ハラスメントについて組織として対策を取っているか

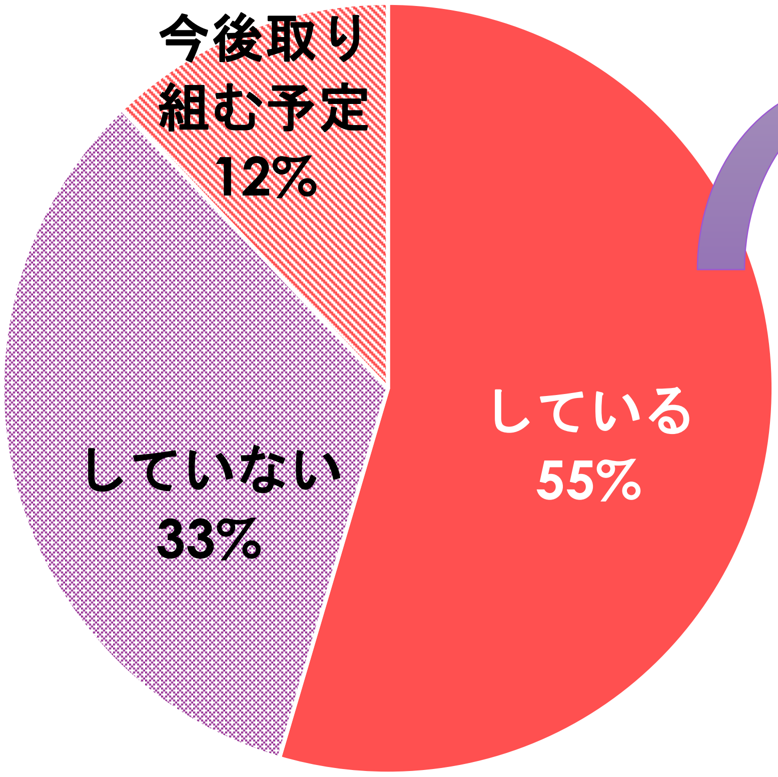


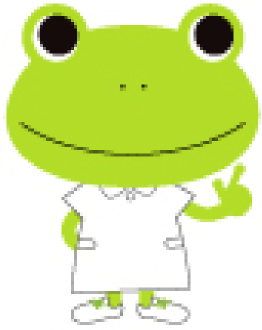
仕事のコントロール感を持てるような取り組み内容
（複数回答可）



5. 評価・処遇について

仕事・役割・責任等に見合った 納得できる評価と処遇とするための取り組み





「している」内容	施設
基本給の引き上げ	12
決まって支給する手当	26
一時金として支給	2
その他	4

平均
4,409円/月

決まって支給する手当の内容

	施設
勤務手当	2
役職手当	19
地域手当	0
業績手当	3
資格手当	11
技能・技術手当	2
その他	9

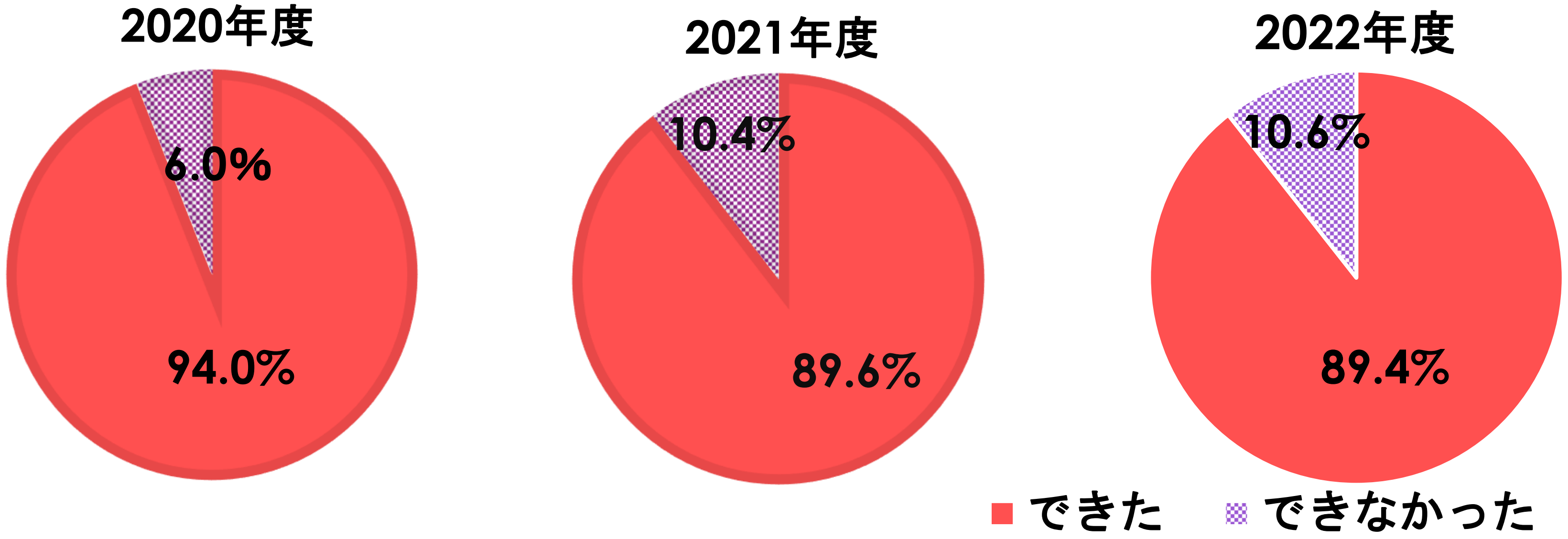
特殊業務調整手当・調整手当・特別手当
処遇改善加算に準拠した暫定手当

6．年休取得について

平均年休取得日数

調査年度	2020年	2021年	2022年
回答施設数	67施設	67施設	66施設
平均年休取得数	**11.2日** 最小　6日 最大 19日	**11.3日** 最小　5日 最大　19.5日	**11.9日** 最小　6日 最大　18日

全職員の5日以上の年休取得状況

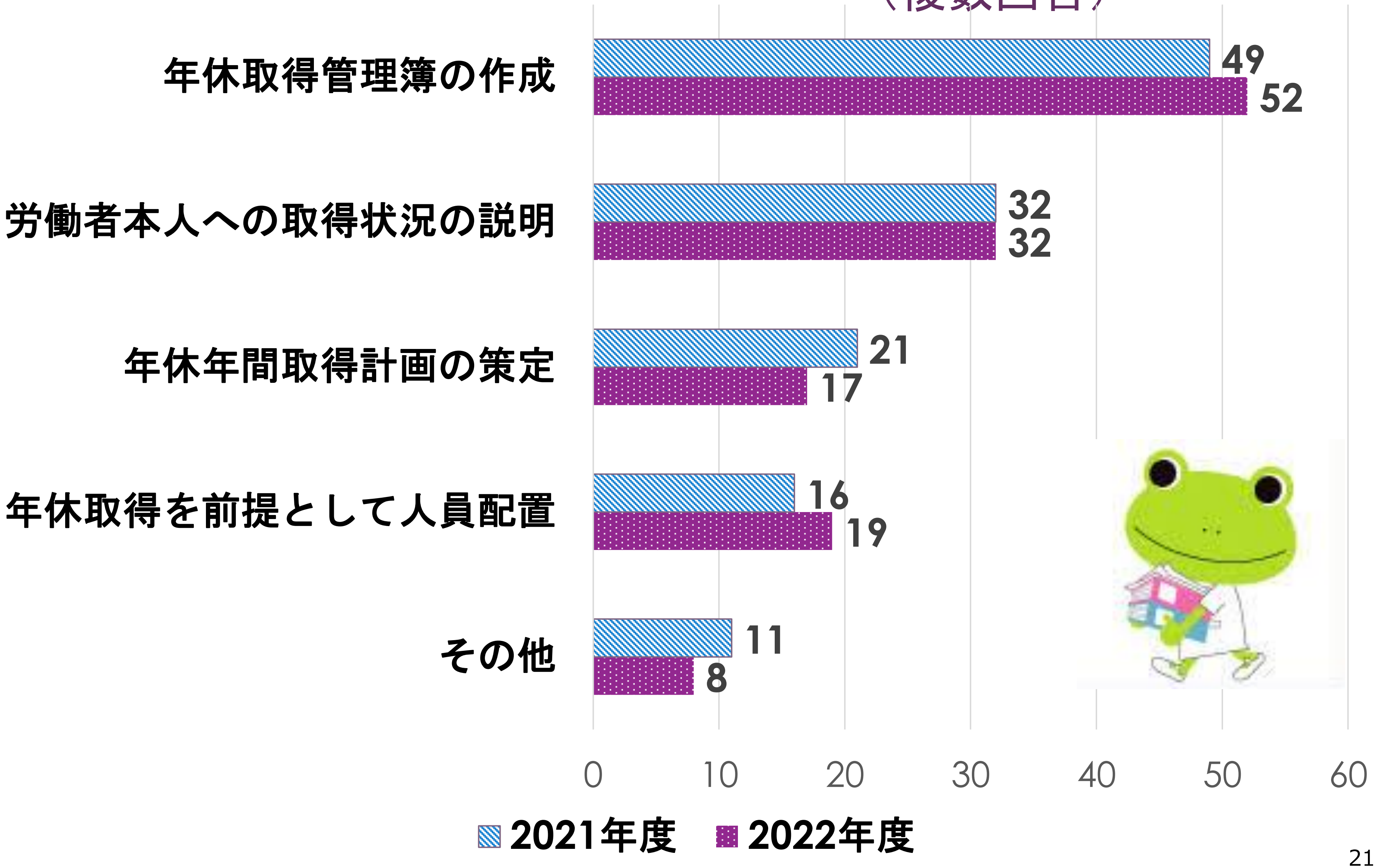


《5日以上の年休取得ができなかった理由》

- 代替できる人がいない
- 配属先や役割によっては年休取得することが難しい
- 病欠者などの発生により、全員が取得できないこともある
- クラスター対応による勤務変更及び自宅待機制限のため

年休取得のための組織の取り組み

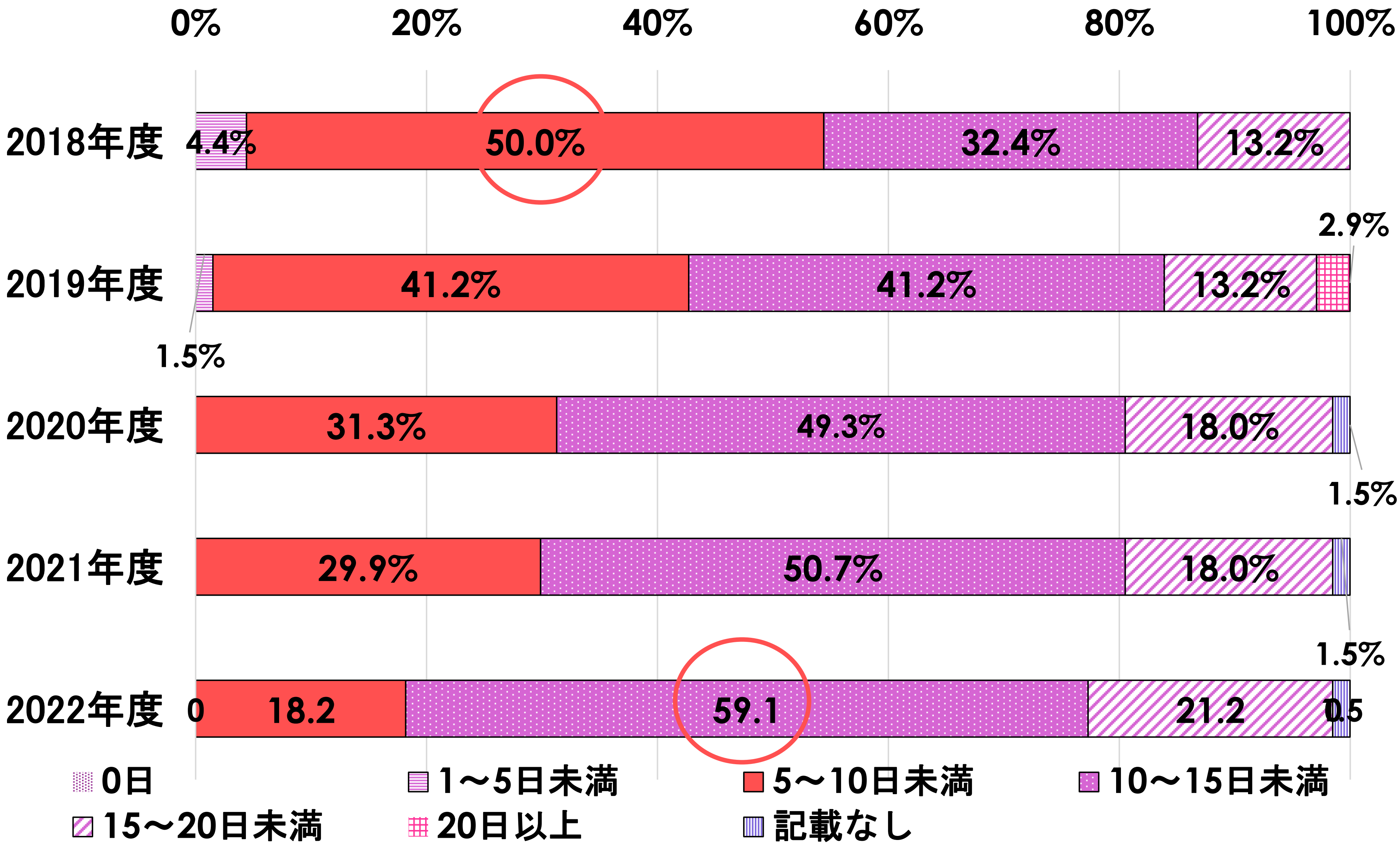
（複数回答）



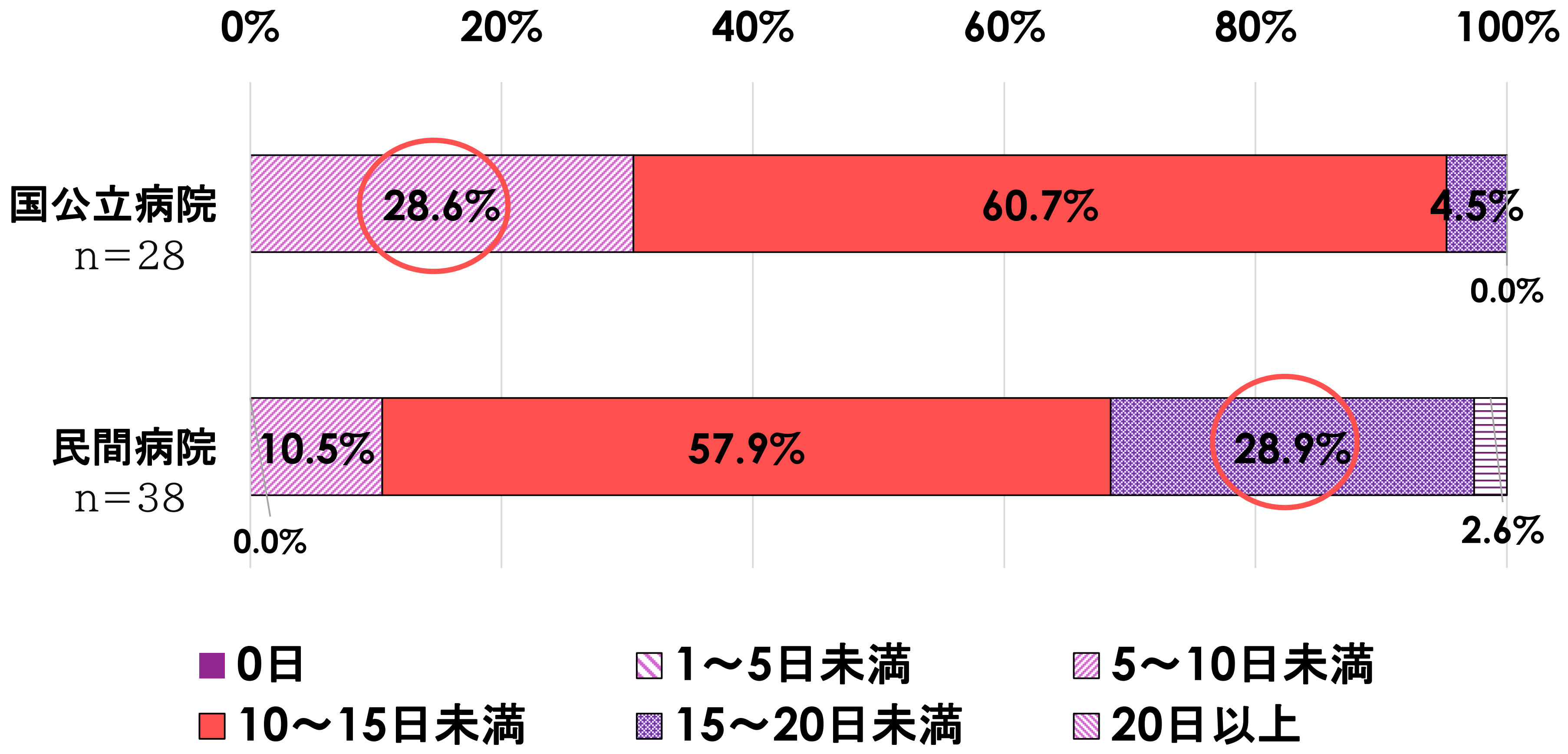
《年休取得に向けた「その他」取り組み内容》

- 自己申告が原則だが、所属長が把握し均等に取れるように配慮している
- 所属長による定期的な取得状況の報告
- 勤怠システム導入し、職員係から未取得者の通知がある
- 年休取得促進の周知徹底
- 師長の確認と把握

平均年休取得日数の施設割合の推移
（2018年度～2022年度）



設置主体別の平均年休取得日数の割合

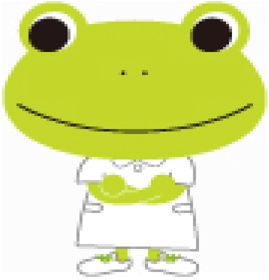


働き方改革推進のための取り組みについて（複数回答）

	2021年度	2022年度
時間外労働の上限を設けている	36	33
年休取得をすすめている	61	60
勤務間インターバル確保をすすめている	29	27
その他	0	0

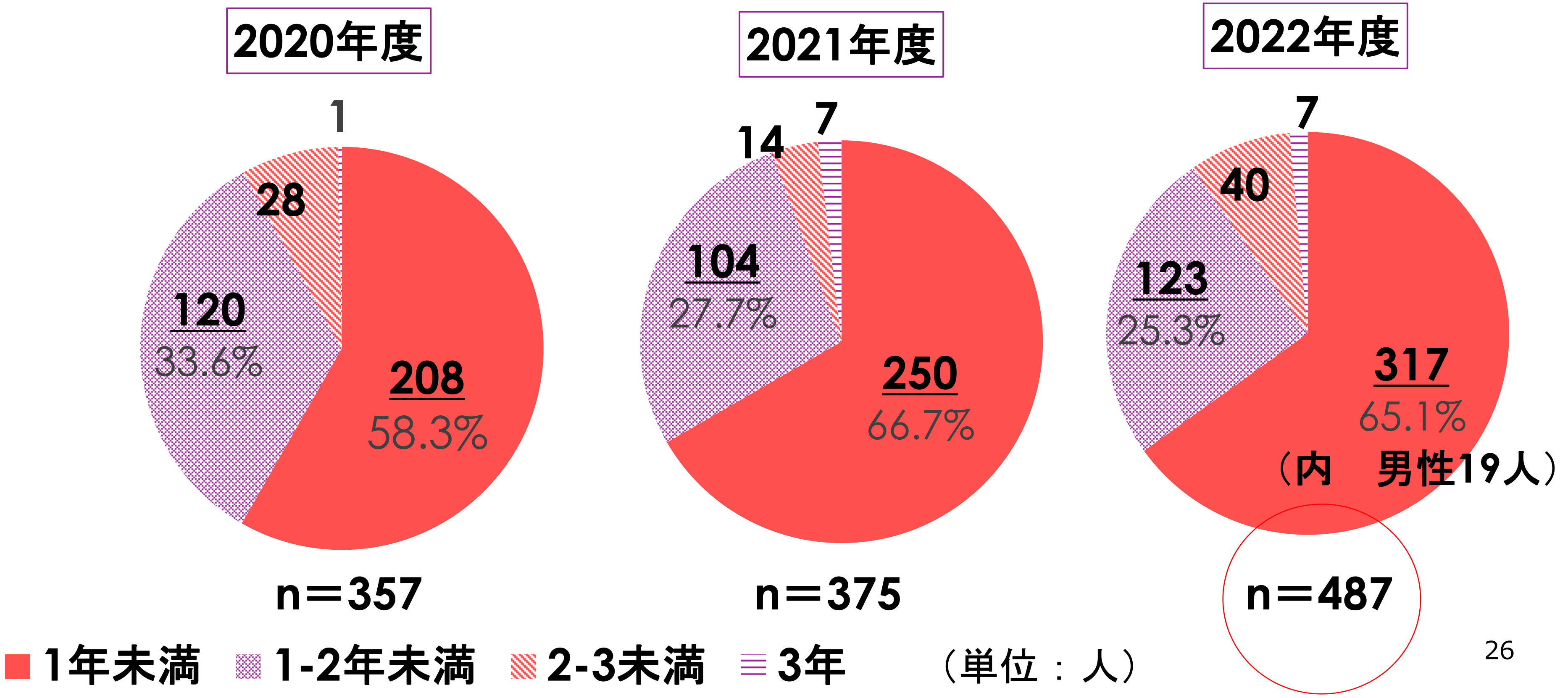
＊令和4年4月から
「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が施行

7. 育児休業取得について

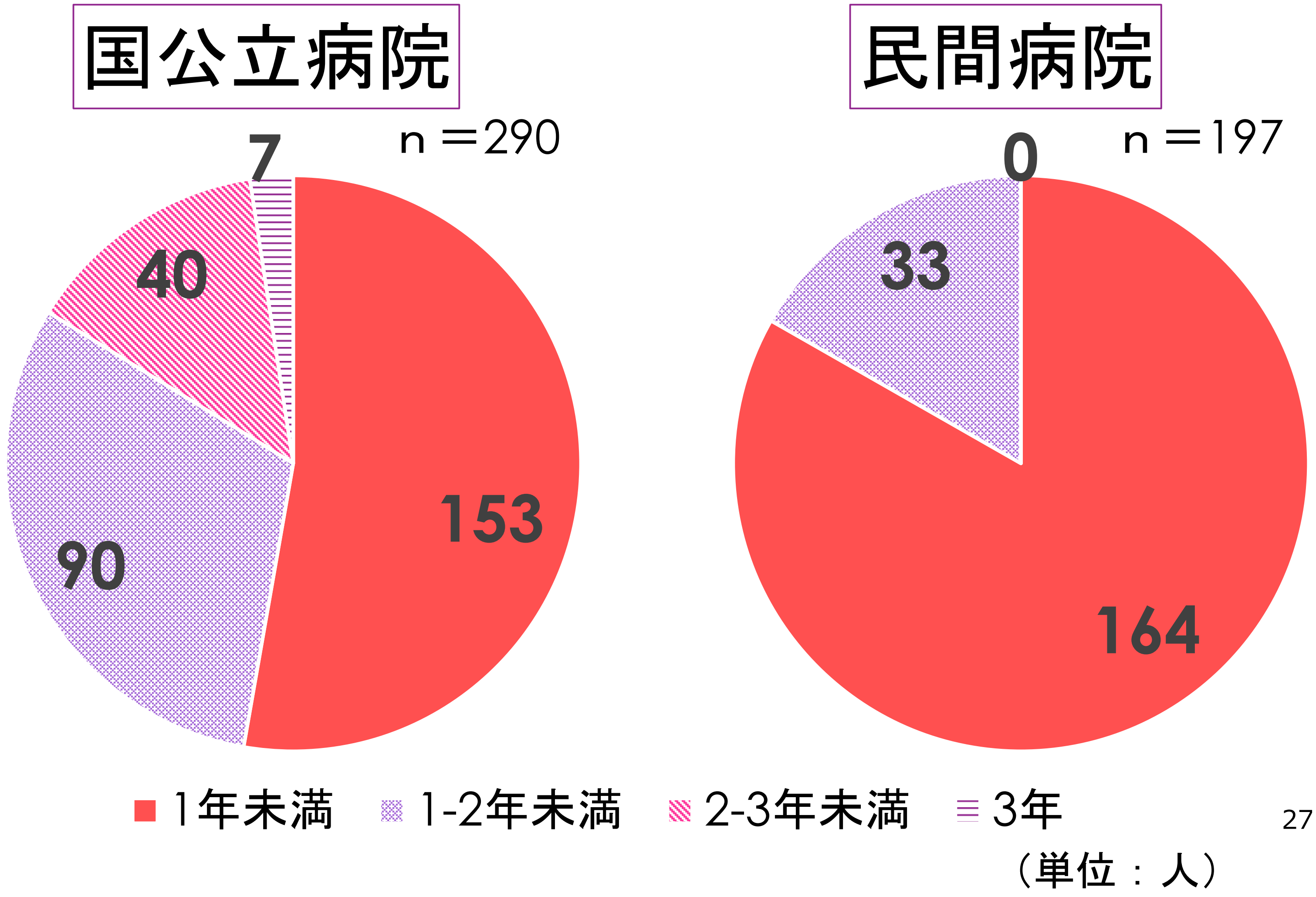


	2021年度	2022年度
出産された職員数	361人	363人

育児休業期間別の人数の推移（割合%）



設置主体別育児休業期間



産後パパ育休（出生時育児休業）の導入について

※産後パパ育休(出生時育児休業)とは、子供が生まれて8週間以内に、4週間まで取得できる育児休業で、男性従業員が育児休業を取得しやすいように、令和4年10月1日から施行。原則、子供が1歳の期間までに休業できる育児休業制度とは別に取得可能。

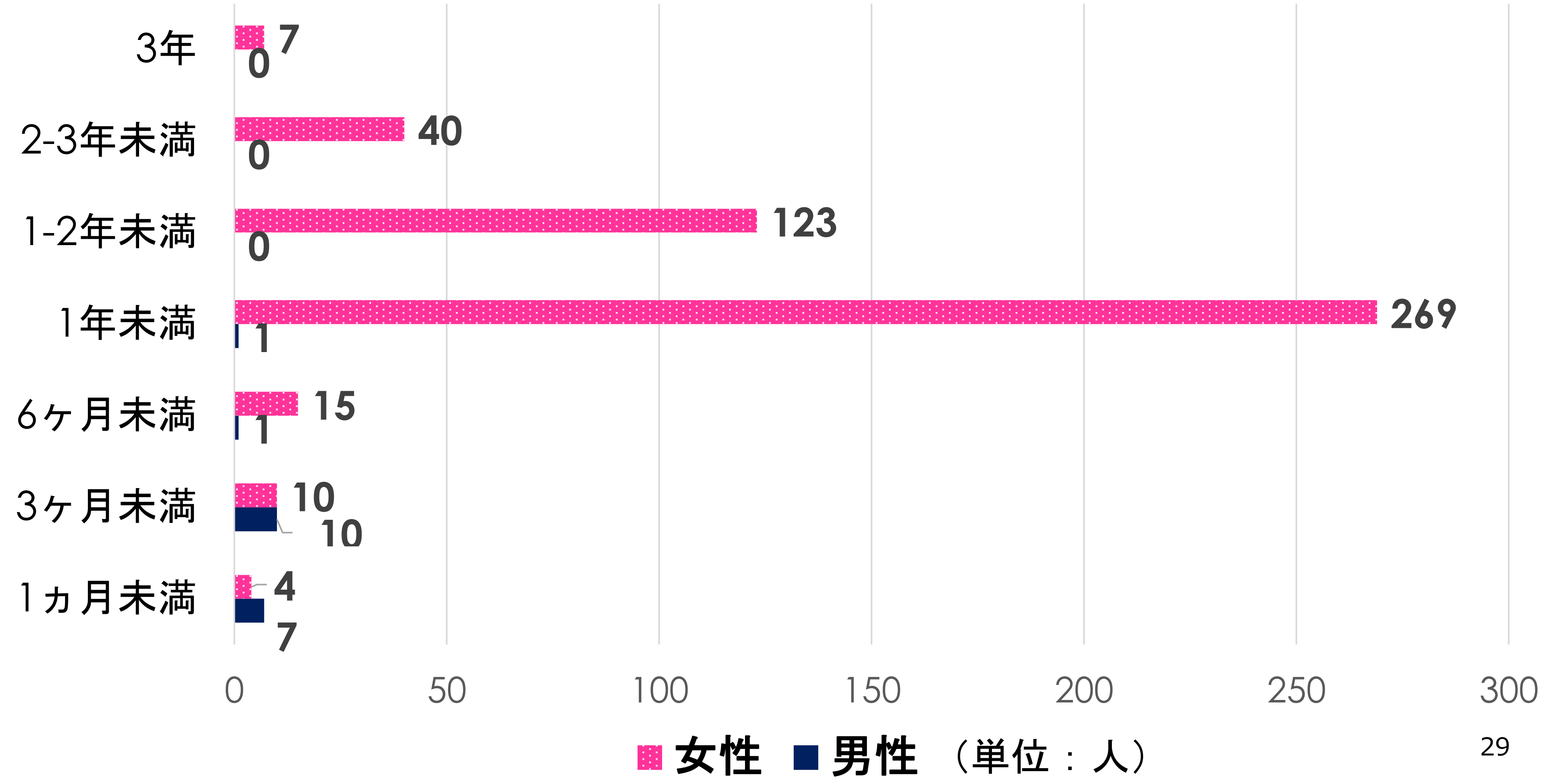
	2022年度
導入している	57
導入していない	9

取得人数：10人
取得日数：平均16日

育児休暇取得者数について

2022年４月1日～2023年３月31日

男女別取得期間



各施設の様々な取り組みを参考にして

いたただけると幸いです

ご協力いただきました各施設の皆様

ありがとうございました

ご清聴ありがとうございました