

「看護職員の労働実態調査」

中間報告

2011年1月30日

自治労連本部・自治体病院闘争委員会

1. 目的

看護職員の深刻な労働実態、人員不足の実態、労基法違反の常態化の実態、健康破壊の実態などを改めて明らかにし、急速に進みつつある長時間夜勤に歯止めをかけ、看護師増やせの運動を大きく前進させるため行った。

2. 集約期間

2010年10月～12月とし、1月14日までに自治労連本部に到着したアンケートを集計した。(その後に届いた分は最終集計に含まれる)

病院の組織がある6地方組織が取り組みを実施していない。

3. 集計方法

単純集計、円グラフの回答比率は小数点第一位四捨五入。

はじめに

今回の調査結果は、想像をはるかに超える厳しい労働実態が露呈した。80.5%の看護職員が辞めたいと思っており、その最大の原因は「人員不足」であり、「休暇が取得できない」、「夜勤が辛い」と続いている。また、超過勤務の増大、不払い(サービス)残業の拡大、健康被害、有給休暇や休憩時間の取得困難、医療事故への不安の拡大なども、あらためて明確になった。看護師は20年前に比べ、増員はされたものの、労働実態が悪化している。また今回の調査目的の一つである長時間2交代と3交代夜勤の各勤務形態にたいしておこなった同質問への回答の比較では、労働条件に際立った違いはなかった。しかし問題点として、2交代で確保されるべき仮眠が「全く取れない」の回答があったこと、3交代では勤務間隔が非常に短く、夜勤前の仮眠がほとんど取れていないことが数値的に明らかになった。今後の運動の方向性として、絶対的人員不足の看護師の増員闘争の強化、夜勤は、長時間2交代の選択でなく、3交代の正循環での勤務パターンへの変更、ILO看護職員条約六条に鑑みて、良質な看護がおこなえる健康状態を維持するための労働時間の短縮が必要である事を改めて明確にした調査結果である。

*注 ILO看護職員条約六条

看護職員は、次の分野において当該国の他の労働者の条件と同等の又はそれ以上の条件を享受する。

- (a) 労働時間(超過勤務、不便な時間及び交替制による労働に関する規制及び補償を含む。)
- (b) 週休(c) 年次有給休暇(d) 教育休暇(e) 出産休暇(f) 病気休暇(g) 社会保障

全都道府県集約数（2011年1月20日時点）

県名	件数	率 %
北海道	322	3.5
青森	0	0.0
岩手	183	2.0
宮城	0	0.0
秋田	121	1.3
山形	0	0.0
福島	0	0.0
茨城	0	0.0
栃木	0	0.0
群馬	0	0.0
埼玉	0	0.0
千葉	124	1.4
東京	3,015	32.9
神奈川	0	0.0
新潟	0	0.0
富山	0	0.0
石川	0	0.0
福井	0	0.0
山梨	0	0.0
長野	123	1.3
岐阜	0	0.0
静岡	1,735	18.9
愛知	185	2.0
三重	508	5.5
滋賀	0	0.0
京都	811	8.8
大阪	1,005	11.0
兵庫	78	0.9
奈良	※49	※0.0
和歌山	85	0.9
鳥取	0	0.0
島根	45	0.5
岡山	101	1.1
広島	16	0.2
山口	0	0.0
徳島	0	0.0
香川	71	0.8
愛媛	336	3.7
高知	129	1.4
福岡	174	1.9
佐賀	0	0.0
長崎	0	0.0
熊本	0	0.0
大分	0	0.0
宮崎	0	0.0
鹿児島	0	0.0
沖縄	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	9,216	100.0

1、深刻な労働実態、各設問で業務量の多さに伴わない人員実態

労働実態を問う設問では、絶対的な人員不足が要因である回答になっている。問9の業務量では大幅に増えた、若干増えたで63%を超えており、労働実態に伴わない人員体制であることが明らかになっている。問10、11、の超勤、サービス残業についても少なくない職員が60時間を超えており、業務量の増大が明になっている。

1) 深刻な人員不足

問23の仕事上のストレスでは、圧倒的に多いのが仕事の量、それに夜勤が続いており、人員不足は看護師のストレスに大きく影響していることが分かる。夜勤人員が増えればストレスの軽減に繋がることも明らかになった。問26-1十分な看護の提供ができない理由として人員不足が高位を示している。問27で仕事を辞めたいと思うかに対し思うと答えているのは80%を超えており、問27-1でその理由を問うているが、人員不足で仕事がきついがトップをしめた。関連設問ではすべてが慢性的な人員不足を問題視しており、それが年平均12%を超える高い離職率に繋がっており、その高さが人員不足に拍車をかけている。今、求められているのは看護師不足の抜本的な解決と、働き続けられる労働条件の確保である。

2) 業務量の増大

労働実態の中で問9の業務量の変化では、大幅・若干合わせて増えたと答えたのは、63%と過半数を大きく超えた。この背景には患者の高齢化、在院日数の短縮化、稼働率の上昇や電子カルテ導入後のパソコン不足などの設備上の不備などがある。また、自治体病院では、患者を断らない大原則があり、一層業務量が拡大している。業務量の結果生じた超過勤務を問10で聞いており、約9割があったと答え、過労死ラインの60時間超えは0.6%、57人である。同時に不払い（サービス）残業については8割を超える看護職員があったと答え、内60時間超えは0.4%38人にも上っている。サービス残業の中には時間外の半強制的な研修や会議、前超勤が含まれている。特に研修・会議は7・1看護体制の中で時間外に行うことが増大をしている。結果は業務量の増大に伴う人員増がなされていないことが明らかになっている。

3) 看護 職員の深刻な健康状態

- ① 疲れの回復状況を問22で質問し、翌日に残る、休日でも回復しない慢性疲労状態が75%に及んでおり極めて高位である。また仕事での心身疲労については問17で質問しており、毎日非常に疲れる、多少疲れるは63%に及んでおり、現場の労働実態が明らかになっている。問18で病院受診の有無についての設問では2割弱がなしと答え、8割が何らかの疾病で病院にかかっているとしている。自治労連では11春闘アンケートで組合員に同じ設問をしており、差異はないが、その他が看護職のほうが10%高い。夜勤労働者に女性では乳癌、男性なら精巣癌が多いという統計があり、これに起因している可能性が高い。

② 常用している薬の多さ

問20で常用している薬の有無を問うているが、なしが38%であり62%が何らかの薬を常用していることになる。医労連調査と比較すると睡眠薬は約1%低いものの5.7%が常用しており、精神疾患の治療薬として使用があるとしても

高位であり、夜勤に関わっての使用の可能性が高い。またドリンク剤については13.2%であり、夜勤前に眠気覚ましとして飲んでいる可能性が高い。

③ 健康で働く上での改善点では

問19での設問に対し人員の拡充が75%に及んでおり、自治労連の11春闘アンケートと比べると23%も高い。業務量の改善でも看護職が47.5%、春闘アンケートでは30%であり、一般職員に比して極端に高い。逆に看護職のほうが極端に低いものは、職場の環境改善▲18%、行き過ぎた統制管理▲23% 健康診断の拡充▲24%であり、医療現場の特殊性と人員不足の深刻さが如実に表れている。

4) 深刻なハラスメントの多さ

① セクハラではあるとしているのは22.3%であり、09年の自治労連調査では8.2%で14.1%高い。医療現場は女性職員が多い特殊事情があるとはいえ高い結果になっている。誰から受けたの設問に対しては圧倒的に多いのが患者59%次が医師26%であり、病院という閉鎖された中での出来事であり、受けた相手が患者ということになればうやむやにされていることが多いと予測され、組織的な対応が急がれる。

② パワハラではあるとしているのは34%に上り、上記の09年調査では14.4%であり、20%近く高い結果となった。誰から受けたについては上司が47%と圧倒的に多く次に医師28%と続く。セクハラ、パワハラでどちらも多いのは医師である。医師と看護師はチーム医療の要であり、そうした認識を持ちえない医師が多いのが今回の結果に端的に表れている。ハラスメントに対する正しい知識で減らす努力とチーム医療を構築するためにも、ハラスメント対策が急がれる。

5) 増える長時間夜勤

アンケートに答えた人数からの比較は、日勤のみが12.3% 2交代が15.1%と3交代60.7%であった。

① 休憩・休息については、あまり取れていない、全くとれていない合わせると44%あり、休憩が取れていないのが常態化しており、明らかに労基法違反である。2交代に至っては、あまり取れていない28%、全く取れていないが3%あり、2交代導入時に2時間の仮眠を保障するという労使合意が反故にされている事実が明らかになった。

② 勤務間隔は3交代では、4時間未満22%、6時間未満40%と6割以上が6時間未満という実態であり、多くの看護職員が日勤・深夜という過酷な労働を行っていることになり、これが2交代を希望する大きな誘因になっている。また2交代でも8時間以下が11%にも及んでおり、個別の調査が必要。自治労連では勤務間隔はせめて12時間以上空けることの要求を行っており、これが実現されれば日勤・深夜の過酷な勤務形態が解消されることになる。しかし、これを実現するには労働時間の短縮が不可欠である。

③ 夜勤時間の拘束時間では2交代は16時間以上が74%を占め、2交代の多くが16時間以上の夜勤を行っていることになる。16時間夜勤の危険性については、

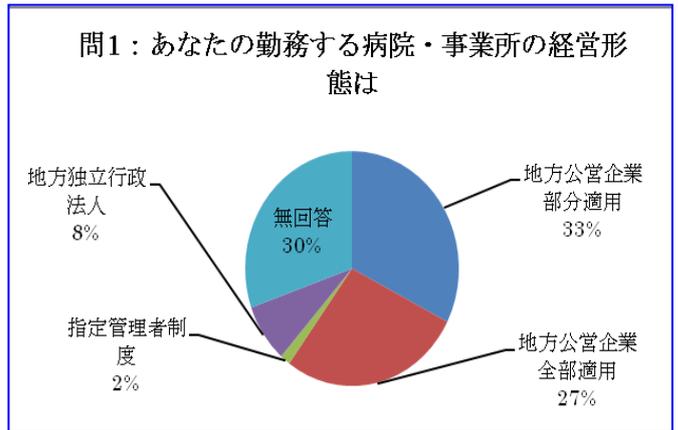
事故リスクが3倍になると指摘されており、看護協会資料によれば、12時間でも55%増えるとしている。この背景にはトラック作業と血中アルコール濃度を調査した結果、十分な休息を伴わない夜勤は「酒気帯び」状態以上に危険とされていることにあります。

- ④ 有給休暇については、どちらも10日以下が6割弱あり、際立った差異はなく、2交代では休暇が増えるという導入時の提案理由は全く成立しないことになる。同時に50床での看護職員数を比較すると2交代が約2人少ない結果があり、夜勤人数を減らしやすい2交代が7・1看護導入に合間って増えていることになる。たとえば深夜2人準夜2人の看護体制では4人の夜勤者が必要だが、それが2交代になれば3人になっており、深夜3人、準夜3人体制では本来夜勤者6人にもかかわらず2交代では3人体制が実態である。

《看護職員の労働実態調査 単純集計》

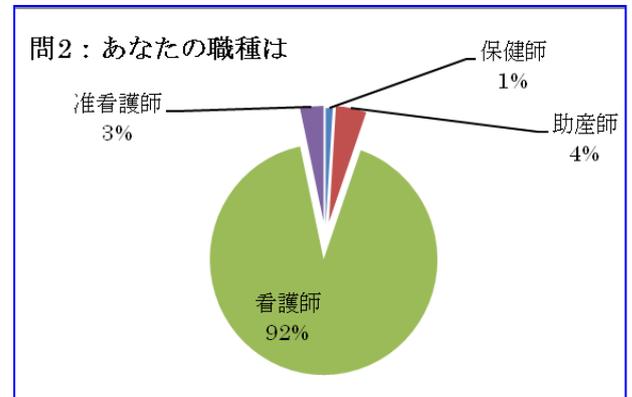
問1 勤務する病院・事業所の経営形態	件数	率%
1 地方公営企業部分適用	2,981	32.5
2 地方公営企業全部適用	2,518	27.5
3 指定管理者制度	140	1.5
4 地方独立行政法人	740	8.1
無回答	2,788	30.4
全体	9,167	100.0

この間、「改革プラン」にそって経営形態の変更が多くの施設で計画されたが、現時点では変更の反映はされていない。無回答が3割に及び、いかに看護師集団が運営・経営に関心を示していないか一方で明らかになった。

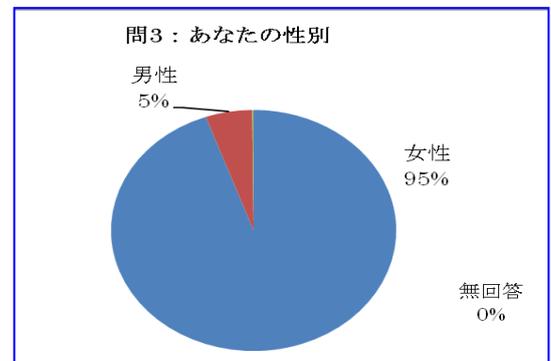


問2 あなたの職種は	件数	率%
1 保健師	89	1.0
2 助産師	395	4.3
3 看護師	8,352	91.1
4 准看護師	304	3.3
無回答	27	0.3
全体	9,167	100.0

病院職場中心にアンケート依頼した関係上、看護師が中心になっている。助産師の4%については、自治体病院が周産期医療の後退が問題になっており、個別調査が改めて必要と思われる。

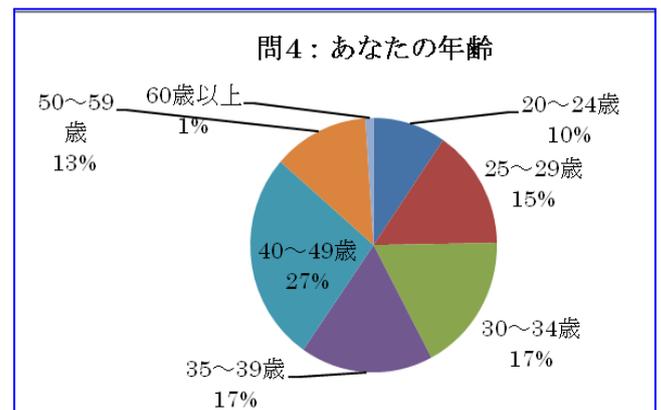


問3 あなたの性別	件数	率%
1 女性	8,669	94.6
2 男性	483	5.3
無回答	15	0.2
全体	9,167	100.0



問4 あなたの年齢	件数	率%
1 20～24歳	875	9.5
2 25～29歳	1,385	15.1
3 30～34歳	1,602	17.5
4 35～39歳	1,598	17.4
6 40～49歳	2,439	26.6
7 50～59歳	1,151	12.6
8 60歳以上	98	1.1
無回答	19	0.2
全体	9,167	100.0

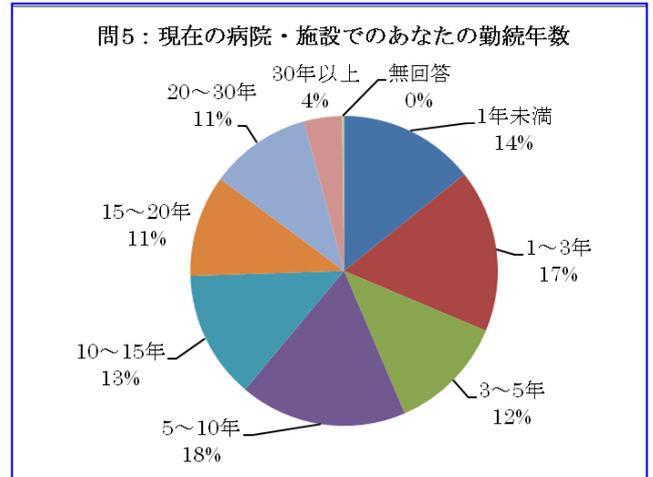
年齢分布では20代前半が少なく、50代の減少が目立ち、夜勤がある病院職場では50を過ぎて働き続ける困難さが表れている。年齢による夜勤制限の提起が必要である。20代後半から30代は子育て年齢であり、その負担がその他の年齢の看護師に増大している。



問 5 現在の病院、施設での勤続年数	件数	率 %
1 1年未満	1,311	14.3
2 1～3年	1,559	17.0
3 3～5年	1,122	12.2
4 5～10年	1,612	17.6
5 10～15年	1,224	13.4
6 15～20年	973	10.6
7 20～30年	979	10.7
8 30年以上	368	4.0
無回答	19	0.2
全体	9,167	100.0
加重平均:勤続年数(無回答除く)	9,148	9.84

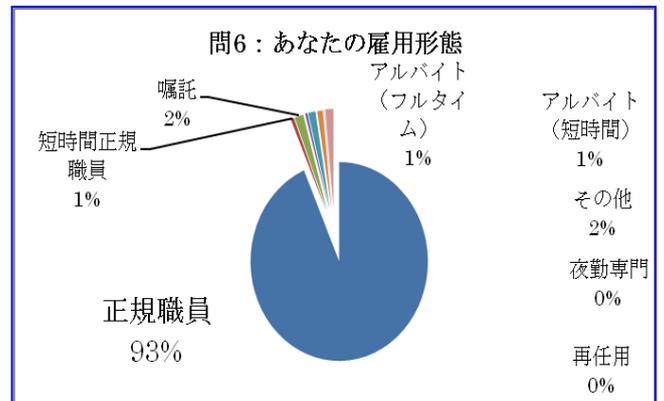
ここからわかることは3年未満が3割、また4割以上の職員が5年未満であることであり、3年、5年サイクルで人の移動が行われていることである。また年齢比率と勤務年数があていない。

急性期を担う病院が多く続かないと思われ、医労連調査と比較しても勤続年数が少ない。

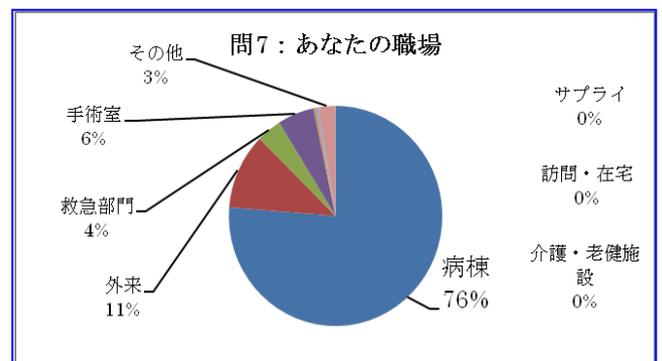


問 6 あなたの雇用形態	件数	率 %
1 正規職員	8,554	93.3
2 短時間正規職員	52	0.6
3 嘱託	149	1.6
4 再任用	34	0.4
5 アルバイト(フルタイム)	123	1.3
6 アルバイト(短時間)	91	1.0
7 夜勤専門	6	0.1
8 その他	137	1.5
無回答	21	0.2
全体	9,167	100.0

正規職員中心のアンケート調査であったため正規が93%になっている。今後の課題として非正規も視野に入れた調査、運動が求められる。

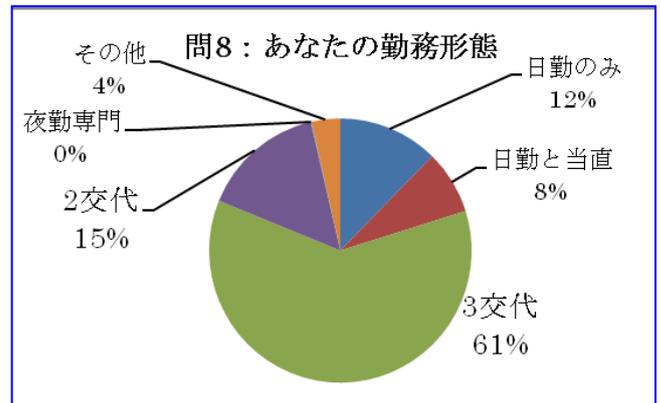


問 7 あなたの職場	件数	率 %
1 病棟	6,984	76.2
2 外来	1,017	11.1
3 救急部門	343	3.7
4 手術室	506	5.5
5 サプライ	6	0.1
6 訪問・在宅	28	0.3
7 介護・老健施設	38	0.4
8 その他	234	2.6
無回答	11	0.1
全体	9,167	100.0



問 8	あなたの勤務形態	件数	率 %
1	日勤のみ	1,124	12.3
2	日勤と当直	713	7.8
3	3交代	5,562	60.7
4	2交代	1,385	15.1
5	夜勤専門	9	0.1
6	その他	323	3.5
	無回答	51	0.6
	全体	9,167	100.0

「日勤のみ」が 12.3%、「2交代」が 15.1%と3交代 60.7%であり、医労連調査の2交代 8.1%を大きく上回っている。自体体病院の中で2交代が急速に広がっていることが明らかになった。この背景には、たとえばハイケアユニットでは、夜間も2・1体制であるため2交代のメリットがより大きい。2交代と3交代の比率は2:8である。

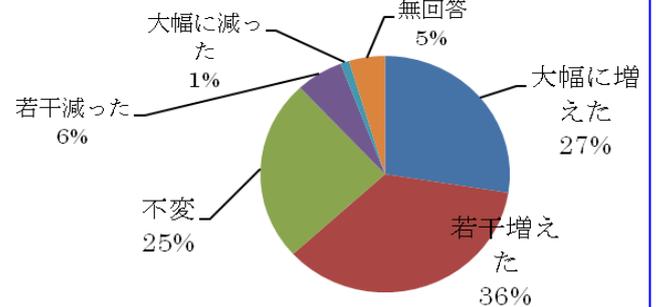


〔労働実態〕

問 9	1年前に比べ仕事量はどうか	件数	率 %
1	大幅に増えた	2,523	27.5
2	若干増えた	3,269	35.7
3	不変	2,285	24.9
4	若干減った	559	6.1
5	大幅に減った	103	1.1
	無回答	428	4.7
	全体	9,167	100.0

「大幅に増えた」、「若干増えた」を合わせると63.2%になっており厳しい労働実態が明らかになっている。

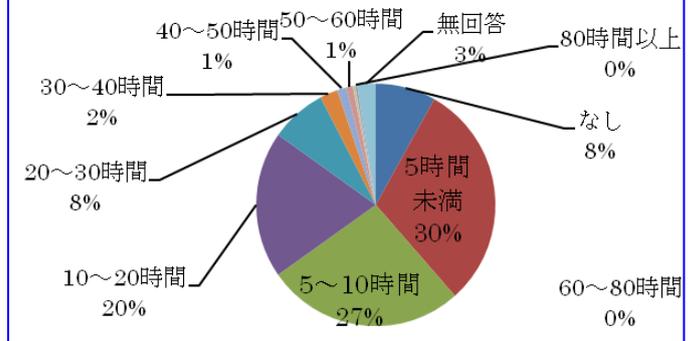
問9：1年前に比べ仕事量はどうか



問 10	2010年9月の超過勤務	件数	率 %
1	なし	746	8.1
2	5時間未満	2,782	30.3
3	5～10時間	2,451	26.7
4	10～20時間	1,795	19.6
5	20～30時間	692	7.5
6	30～40時間	221	2.4
7	40～50時間	115	1.3
8	50～60時間	81	0.9
9	60～80時間	31	0.3
10	80時間以上	26	0.3
	無回答	227	2.5
	全体	9,167	100.0

超過勤務が60時間を超えている職員が57人と多い。年齢、在職でのクロス集計が必要

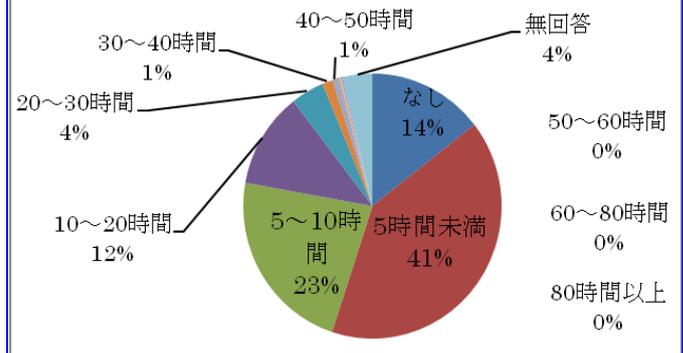
問10：2010年9月の超過勤務



問 11	超過勤務のうちサービス(不払い)残業	件数	率 %
1	なし	1,330	14.5
2	5時間未満	3,720	40.6
3	5～10時間	2,083	22.7
4	10～20時間	1,069	11.7
5	20～30時間	384	4.2
6	30～40時間	121	1.3
7	40～50時間	55	0.6
8	50～60時間	27	0.3
9	60～80時間	17	0.2
10	80時間以上	21	0.2
	無回答	340	3.7
	全体	9,167	100.0

公務の職場ではびこる違法実態が明らかになった。60時間以上が38人いる。一昨年看護協会が調査し、サービス(不払い)残業を告発するキャンペーンを張った結果でも85%の職員がサービス残業があると答えているのは大きな問題である。

問11：問10のうちのサービス残業

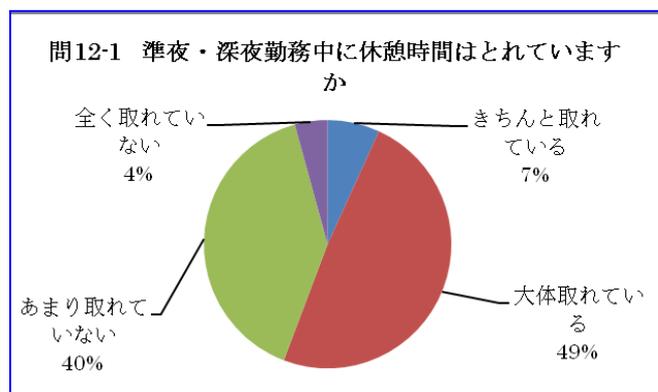


3交代勤務・2交代勤務の比較分析部分

※3交代勤務の方 問[12]-(1)

準夜・深夜勤務中の休憩時間		件数	率 %
1	きちんと取れている	376	6.8
2	大体取れている	2,711	48.7
3	あまり取れていない	2,215	39.8
4	全く取れていない	236	4.2
	無回答	24	2.6
	非該当	3,605	
	該当数	5,562	100.0
	全体	9,167	

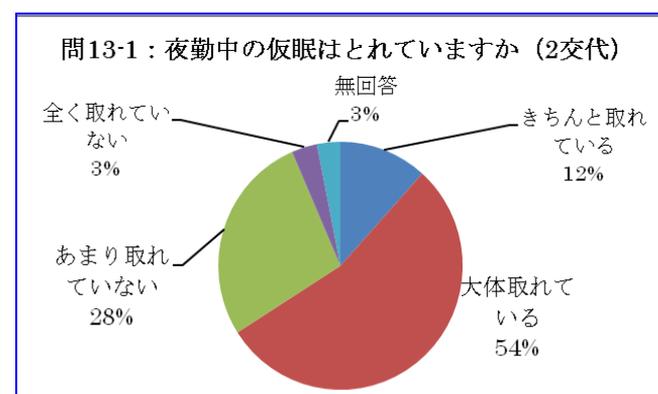
あまり取れていない、全く取れていないを合わせると44%にのぼり、夜勤での人員不足での厳しい労働実態が明らかになっている。



※2交代勤務の方 問[13]-(1)

夜勤中の仮眠はとれていますか		件数	率 %
1	きちんと取れている	162	11.7
2	大体取れている	752	54.3
3	あまり取れていない	381	27.5
4	全く取れていない	47	3.4
	無回答	43	3.1
	非該当	7,782	
	該当数	1,385	100.0
	全体	9,167	

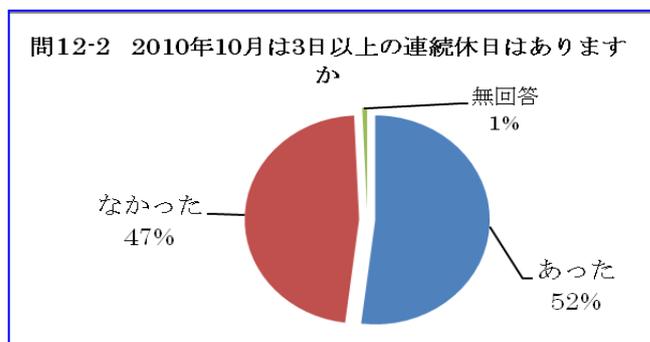
あまり取れていない、全く取れていないが31%であり、16時間勤務は、「医療事故のリスクが3倍になるとの調査結果」もあり、健康被害と同時に安全・安心の医療提供からして大きな問題になる。



問[12]-(2) 3交代

2010年10月の3日以上連続休日		件数	率 %
1	あった	2,890	52.0
2	なかった	2,633	47.3
	無回答	39	0.7
	非該当	3,605	
	該当数	5,562	100.0
	全体	9,167	

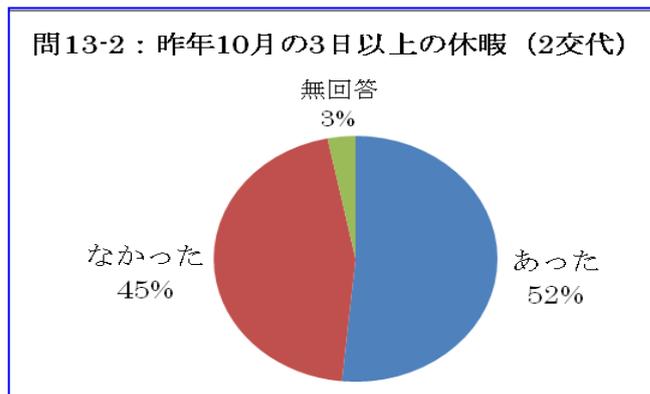
53%が連続休日があったと答えている。しかし、他の設問で有給日数を聞いているが、有給日数が少ない状況からみて、連続勤務であっても週休(公休)か代休の可能性が高い。



問[13]-(2) 2交代

2010年10月の3日以上連続休日		件数	率 %
1	あった	714	51.6
2	なかった	627	45.3
	無回答	44	3.2
	非該当	7,782	
	該当数	1,385	100.0
	全体	9,167	

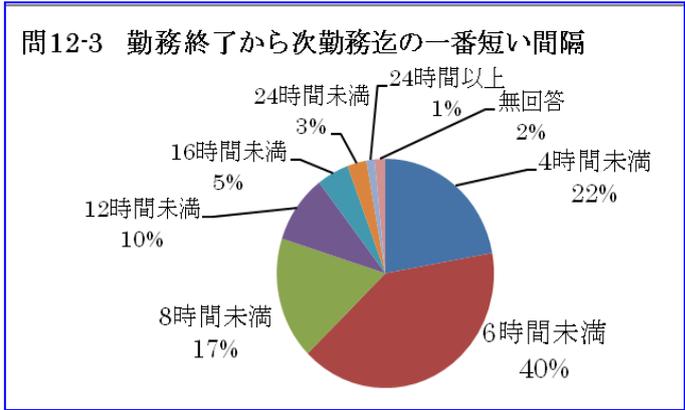
52%が連続休日があったと答えており、3交代との変化は見られない。休みが取りやすいということはまやかしてあることが明らかになった。



問[12]-(3) 3交代

9月勤務終了から次勤務迄の一番短い間隔は

	件数	率 %
1 4時間未満	1,231	22.1
2 6時間未満	2,254	40.5
3 8時間未満	961	17.3
4 12時間未満	538	9.7
5 16時間未満	265	4.8
6 24時間未満	158	2.8
7 24時間以上	66	1.2
無回答	89	1.6
非該当	3,605	
該当数	5,562	100.0
全体	9,167	

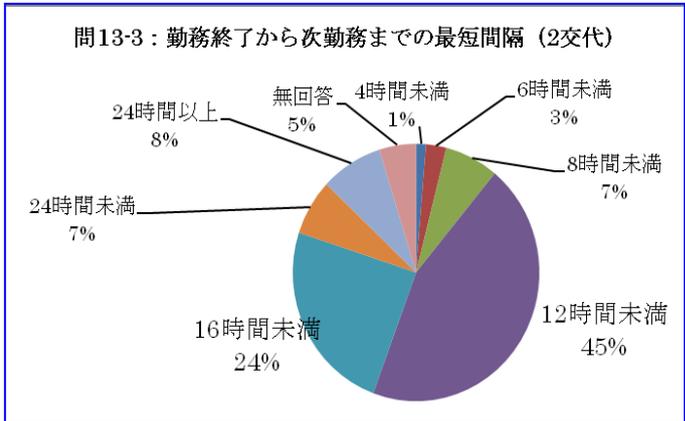


3交代で日勤・深夜の勤務で、勤務間隔が6時間以下は4時間未満を合わせれば62%にのぼり、仮眠もほとんどとれず、深夜勤務に入っていることがわかる。日勤・深夜の勤務パターンがいかに問題であるか明確。労働時間の短縮、夜勤回数を減らす運動が緊急に求められている。

問[13]-(3) 2交代

2010年9月勤務終了から次勤務迄の一番短い間隔は

	件数	率 %
1 4時間未満	18	1.3
2 6時間未満	37	2.7
3 8時間未満	98	7.1
4 12時間未満	618	44.6
5 16時間未満	337	24.3
6 24時間未満	97	7.0
7 24時間以上	113	8.2
無回答	67	4.8

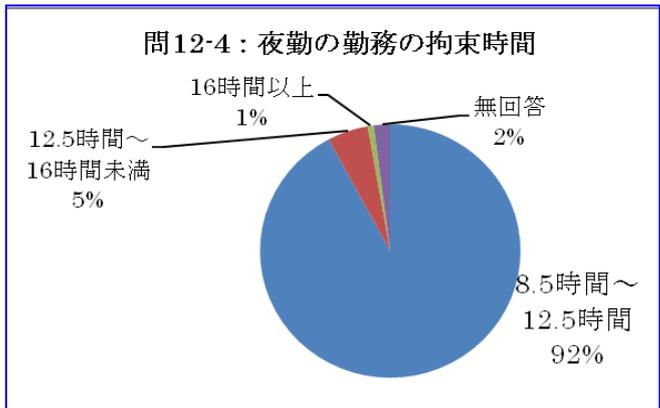


2交代で勤務間隔が8時間未満が11%あり、人数でいえば153人と高値になっている。勤務形態、勤務パターンの個別調査が必要

問[12]-(4) 3交代

夜勤の勤務の拘束時間

	件数	率 %
1 8.5時間～12.5時間	5,126	92.2
2 12.5時間～16時間未満	282	5.1
3 16時間以上	41	0.7
無回答	113	2.0
非該当	3,605	
該当数	5,562	100.0
全体	9,167	

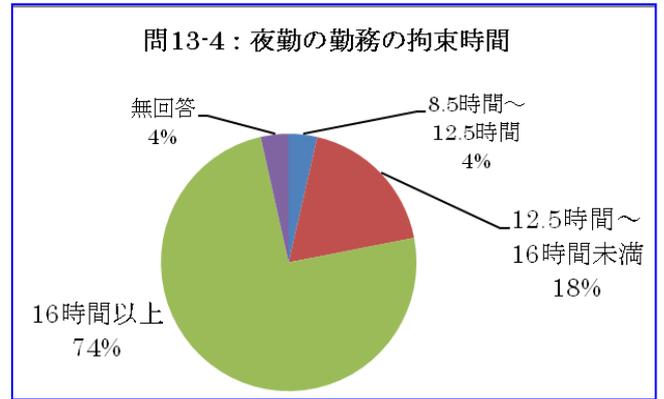


3交代での夜勤の拘束時間で12.5時間以上が6%であり、人数でいえば、323人。この場合準夜勤務では朝まで、深夜勤務であれば、昼まで業務が続行していることになる。また16時間が41人あり、想像を絶する壮絶な勤務実態がうかがわれる。

問[13]-(4) 2交代

夜勤の勤務の拘束時間		件数	率 %
1	8.5 時間～12.5 時間	50	3.6
2	12.5 時間～16 時間未満	254	18.3
3	16 時間以上	1,032	74.5
	無回答	49	3.5
	非該当	7,782	
	該当数	1,385	100.0
	全体	9,167	

2交代では16時間以上については、回答を求めているが、74%がその適用になっている。2交代の74%が16時間以上の連続勤務であることが分かる。

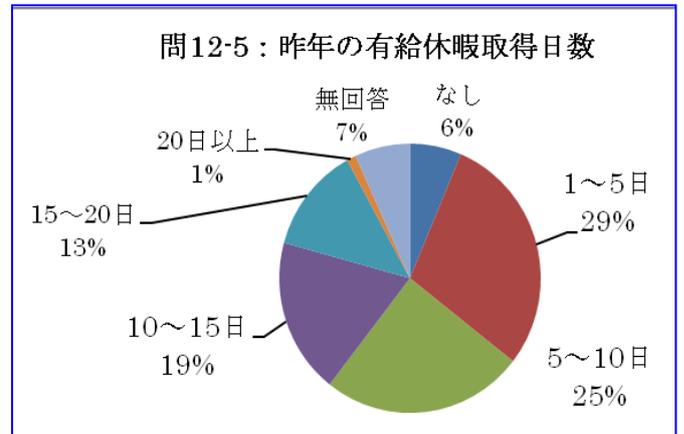


問[12]-(5) 3交代

昨年1年間の有給休暇は何日とれましたか

昨年1年間の有給休暇は何日とれましたか		件数	率 %
1	なし	354	6.4
2	1～5日	1,624	29.2
3	5～10日	1,390	25.0
4	10～15日	1,040	18.7
5	15～20日	710	12.8
6	20日以上	63	1.1
	無回答	381	4.2
	非該当	3,605	
	該当数	5,562	100.0
	全体	9,167	

有給休暇(年休)が10日以下55%半数以上を占めており、改めて休暇が取りにくい職場実態であることが明らかになった。なしの6%354人も注視し、夜勤しながら有給を全くとれない生活は人間らしい生活とは大きく離れていることが分かる。

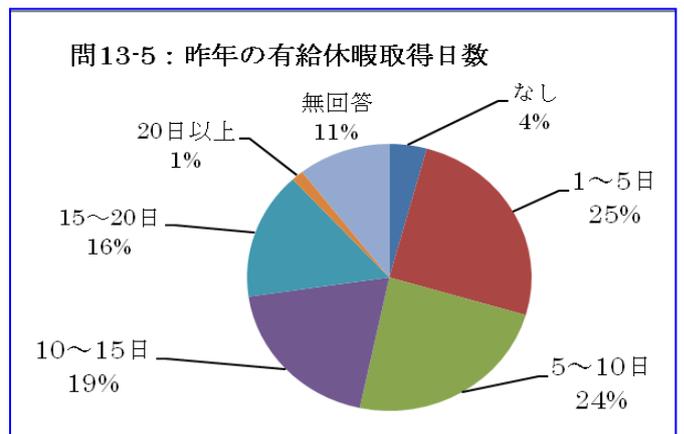


問[13]-(5)2交代

昨年1年間の有給休暇は何日とれましたか

昨年1年間の有給休暇は何日とれましたか		件数	率 %
1	なし	59	4.3
2	1～5日	350	25.3
3	5～10日	330	23.8
4	10～15日	268	19.4
5	15～20日	213	15.4
6	20日以上	19	1.4
	無回答	146	10.5
	非該当	7,782	
	該当数	1,385	100.0
	全体	9,167	

10日以下が53%であり、なしが4%となっており、3交代と休暇の取得傾向に差は認められない。従って2交代のほうが休暇が取得しやすいという宣伝文句は全くのまやかしであることがわかる。



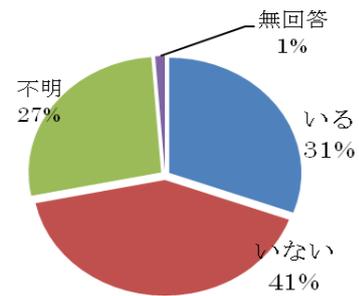
《労働環境》

問 14 職場でメンタル障害で休んだり治療を受けている職員は

	件数	率 %
1 いる	2,805	30.6
2 いない	3,774	41.2
3 不明	2,479	27.0
無回答	109	1.2
全体	9,167	100.0

3 割の職場に該当者がいるとの回答で、増える傾向にあり、多くの職場での職場環境の抜本的な整備が必要とされている。

問 14：職場のメンタルの有無

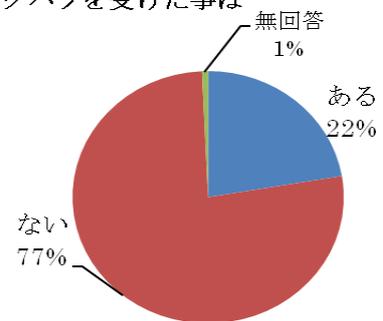


問 15 あなたはセクハラを受けた事がありますか

	件数	率 %
1 ある	2,045	22.3
2 ない	7,055	77.0
無回答	67	0.7
全体	9,167	100.0

セクハラがあるとしているのは 22.3%であり、自治労連が 09 年 5 月に調査を行った結果の受けた 8.2%であり、女性が多い看護職の現場との単純比較がしにくいものが多いは大きな問題である。

問 15：セクハラを受けた事は

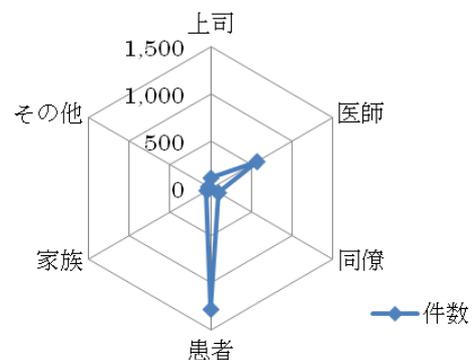


問 15-1 上記①のある方へ 誰から受けましたか(複数回答)

	件数	率 %
1 上司	110	5.4
2 医師	568	27.8
3 同僚	93	4.5
4 患者	1,285	62.8
5 家族	49	2.4
6 その他	30	1.5
無回答	53	2.6
非該当	7,122	
該当数	2,045	100.0
全体	9,167	

患者が 5 割を超え、医師がそれに続いており、職場の特殊事情が大きな要因になっている。

問 15-1：セクハラを受けた相手(複数回答)

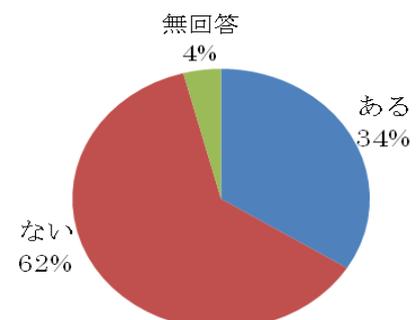


問 16 あなたはパワハラを受けた事がありますか

	件数	率 %
1 ある	3,113	34.0
2 ない	5,680	62.0
無回答	374	4.1
全体	9,167	100.0

「ある」が 34%であり、上記の 09 年 5 月自治労連調査結果 14.4%を大きく超えており、改めてハラスメントの多い職場になっている。ハラスメント対策の具体化が急がれる。

問 16：パワハラを受けたことが

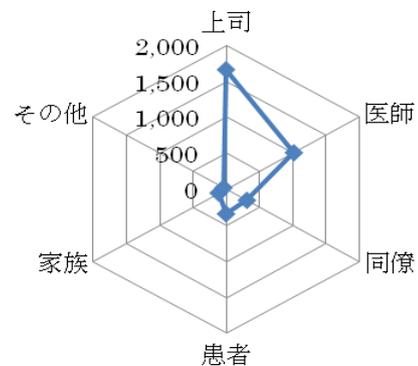


問 16-1 上記①のある方へ 誰から受けましたか (複数回答)

	件数	率 %
1 上司	1,655	53.2
2 医師	1,009	32.4
3 同僚	310	10.0
4 患者	343	11.0
5 家族	109	3.5
6 その他	38	1.2
無回答	68	2.2
非該当	6,054	
該当数	3,113	
全体	9,167	

上司が 47%と多く、次に医師と続いている。また患者が 10%と多いのが特徴である

問16-1：パワハラを受けた相手 (複数回答)

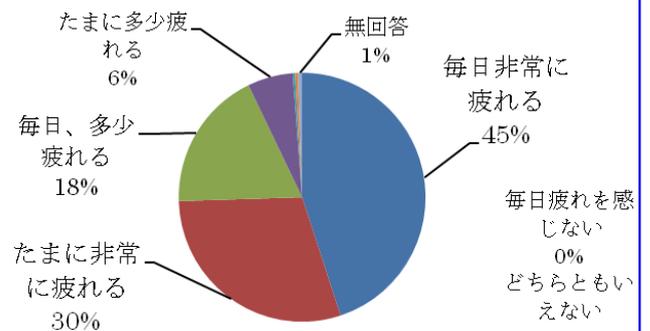


問 17 普段の仕事で心身に疲労を感じますか

	件数	率 %
1 毎日非常に疲れる	4,121	45.0
2 たまに非常に疲れる	2,709	29.6
3 毎日、多少疲れる	1,681	18.3
4 たまに多少疲れる	544	5.9
5 毎日疲れを感じない	29	0.3
6 どちらともいえない	34	0.4
無回答	49	0.5
全体	9,167	100.0

「毎日非常に疲れる」、「多少疲れる」が 63%に達しており、厳しい労働実態が明らかになった。

問17：普段の仕事での心身の疲労感

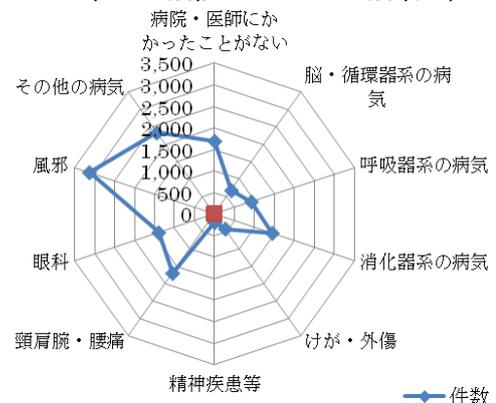


問 18 1年間で病院・医師にかかったことがありますか (3つ選択)

	件数	率 %
1 病院・医師にかかったことがない	1,692	18.5
2 脳・循環器系の病気	677	7.4
3 呼吸器系の病気	917	10.0
4 消化器系の病気	1,436	15.7
5 けが・外傷	428	4.7
6 精神疾患等	195	2.1
7 頸肩腕・腰痛	1,702	18.6
8 眼科	1,398	15.3
9 風邪	3,126	34.1
10 その他の病気	2,334	25.5
無回答	730	8.0
全体	9,167	100.0

風邪に続いて、頸肩腕・腰痛が多いのが特徴である。またその他の病気での受診が、11 春闘アンケートに比較し看護師が10%高く、女性が多いので女性特有の疾患が多いと思われる。

問18：1年以内に病院にかかった病名 (3つ選択)

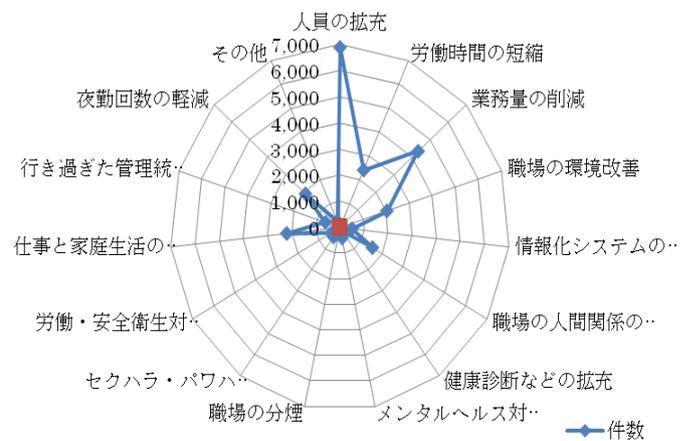


問 19 健康で働くうえで改善すべきこと

(3つ選択)		件数	率
1	人員の拡充	6,893	75.2
2	労働時間の短縮	2,404	26.2
3	業務量の削減	4,358	47.5
4	職場の環境改善	2,043	22.3
5	情報化システムの改善	499	5.4
6	職場の人間関係の改善	1,551	16.9
7	健康診断などの拡充	151	1.6
8	メンタルヘルス対策の充実	412	4.5
9	職場の分煙	32	0.3
10	セクハラ・パワハラの対策	455	5.0
11	労働・安全衛生対策の強化	415	4.5
12	仕事と家庭生活の両立支援充実	2,220	24.2
13	行き過ぎた管理統制の解消	633	6.9
14	夜勤回数の軽減	1,922	21.0
15	その他	263	2.9
	無回答	384	4.2
	全体	9,167	100.0

人員の拡充がトップを占め、それに付随して業務量の削減、夜勤の軽減が続いている。ここでも人員不足が仕事をする上での大きな障害になっていることが明らかになった。

問19：改善が必要な事項（3つ選択）

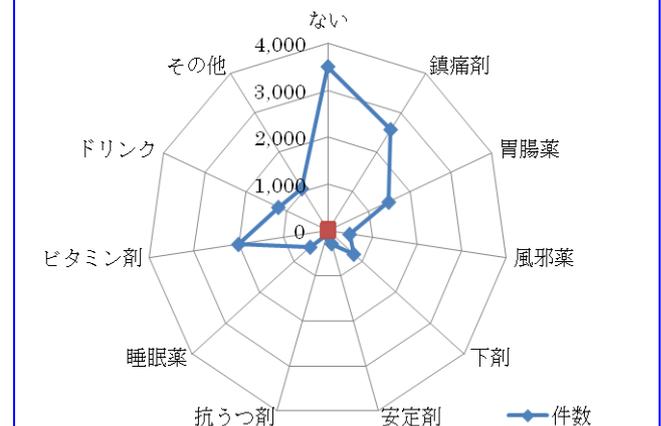


問 20 あなたが常用している薬は(5つまで)

	件数	率 %	
1	ない	3,491	38.1
2	鎮痛剤	2,563	28.0
3	胃腸薬	1,478	16.1
4	風邪薬	484	5.3
5	下剤	753	8.2
6	安定剤	281	3.1
7	抗うつ剤	82	0.9
8	睡眠薬	522	5.7
9	ビタミン剤	2,001	21.8
10	ドリンク	1,208	13.2
11	その他	1,071	11.7
	無回答	733	8.0
	全体	9,167	100.0

ここでの特徴は、一般的な鎮痛剤、胃腸薬に続いて睡眠薬の常用、ドリンク剤(眠気対策用)が多い。

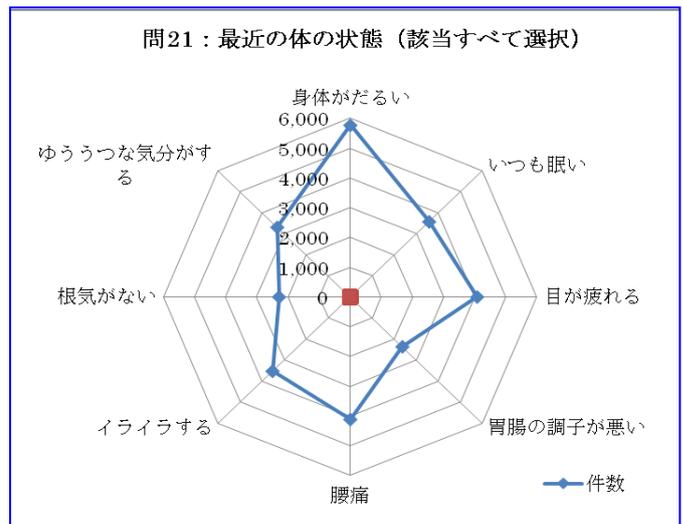
問20：常用している薬（5つ選択）



問 21 最近次の症状がありますか(該当するものすべて選択)

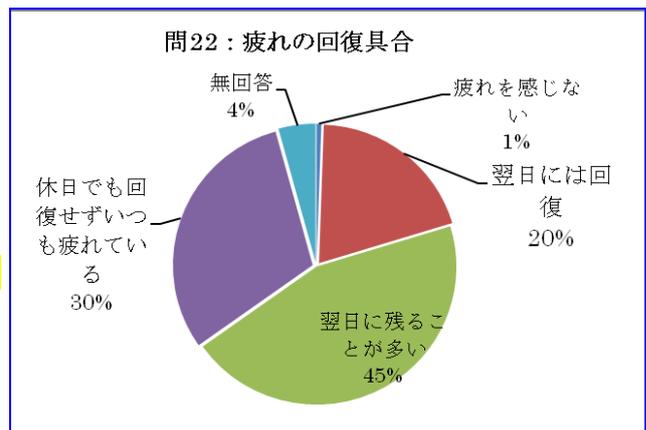
	件数	率 %
1 身体がだるい	5,775	63.0
2 いつも眠い	3,580	39.1
3 目が疲れる	4,074	44.4
4 胃腸の調子が悪い	2,366	25.8
5 腰痛	4,120	44.9
6 イライラする	3,531	38.5
7 根気がない	2,287	24.9
8 ゆうつな気分がする	3,315	36.2
無回答	909	9.9
全体	9,167	100.0

身体がだるい、眠いが多く、日常業務、夜勤の結果健康被害が深刻な状況にあることが明らかになっている。また腰痛が多いのも特徴で、施設整備が必要である。



問 22 あなたの疲れの回復具合は	件数	率 %
1 疲れを感じない	50	0.5
2 翌日には回復	1,811	19.8
3 翌日に残ることが多い	4,115	44.9
4 休日でも回復せずいつも疲れてる	2,798	30.5
無回答	393	4.3
全体	9,167	100.0

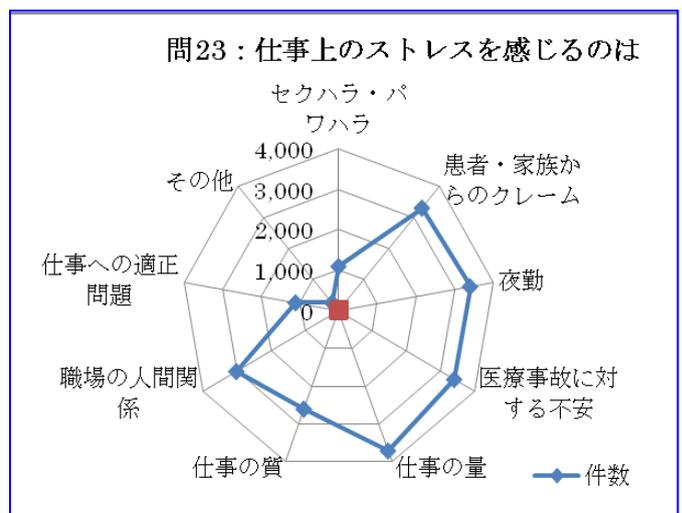
翌日に残る、休日でも回復しないが、75%にも及んでいる。疲労度の高さが大きな問題になっている。



問 23 工作上ストレスを強く感じるのは(上位3つまで選択)

	件数	率 %
1 セクハラ・パワハラ	1,093	11.9
2 患者・家族からのクレーム	3,313	36.1
3 夜勤	3,408	37.2
4 医療事故に対する不安	3,410	37.2
5 仕事の量	3,694	40.3
6 仕事の質	2,593	28.3
7 職場の人間関係	3,012	32.9
8 仕事への適正問題	1,113	12.1
9 その他	255	2.8
無回答	507	5.5
全体	9,167	100.0

仕事の量、医療事故への不安、夜勤、患者・家族からのクレームが上位を占めている。現場実態の特殊性からくるストレスは他業種には見られない特徴がある。

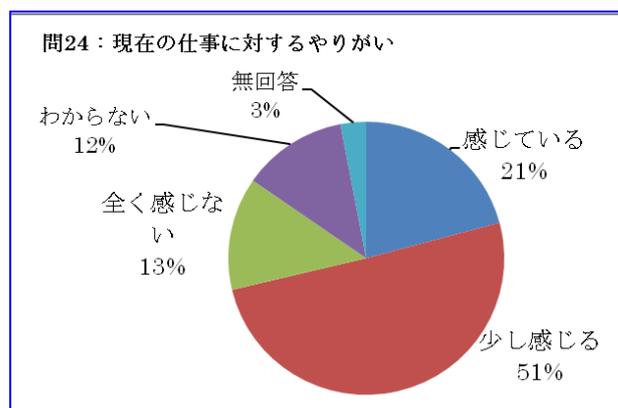


《仕事に対する思い》

問 24 現在の仕事にやりがいを感じていますか

	件数	率 %
1 感じている	1,908	20.8
2 少し感じる	4,626	50.5
3 全く感じない	1,225	13.4
4 わからない	1,132	12.3
無回答	276	3.0
全体	9,167	100.0

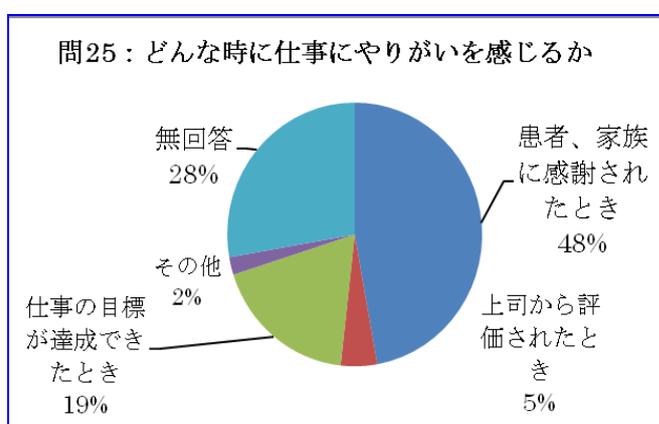
「感じている」、「少し感じている」を合わせると70%を超えており、やりがい、働きがいをもって仕事に臨んでいる姿勢が職場実態の厳しさを乗り越えさせている。



問 25 仕事にやりがいを感じている方どんな時に感じますか

	件数	率 %
1 患者、家族に感謝されたとき	4,390	47.9
2 上司から評価されたとき	435	4.7
3 仕事の目標が達成できたとき	1,704	18.6
4 その他	198	2.2
無回答	2,581	28.2
全体	9,167	100.0

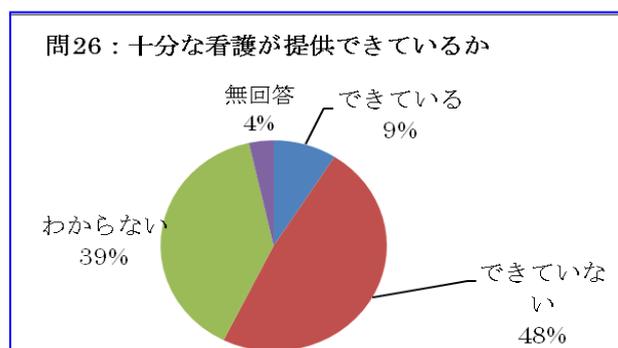
「患者・家族に感謝されたとき」が上位を占めており、予想外に少ないのが「上司の評価」である。



問 26 十分な看護が提供できていますか

	件数	率 %
1 できている	829	9.0
2 できていない	4,425	48.3
3 わからない	3,590	39.2
無回答	323	3.5
全体	9,167	100.0

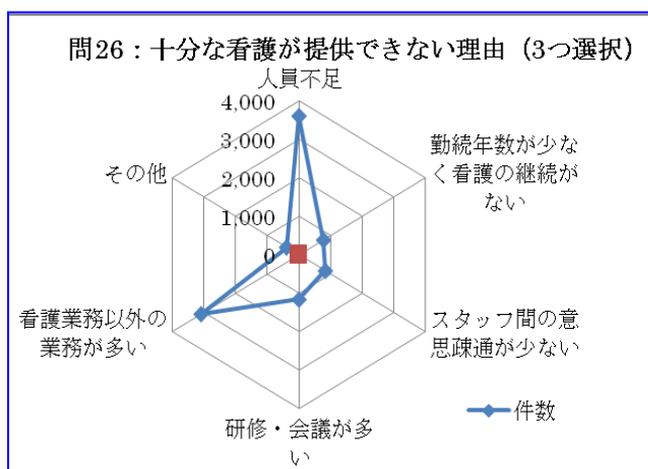
「できていない」が半数を占めており、やりたい看護、求められている看護ができないジレンマが表出している。



問 26-1 十分な看護が提供できない主な理由は
(上位3つまで選択)

	件数	率 %
1 人員不足	3,598	39.2
2 勤続年数が少なく看護の継続がない	771	8.4
3 スタッフ間の意思疎通が少ない	829	9.0
4 研修・会議が多い	1,157	12.6
5 看護業務以外の業務が多い	3,071	33.5
6 その他	390	4.3
無回答	4,548	49.6
全体	9,167	100.0

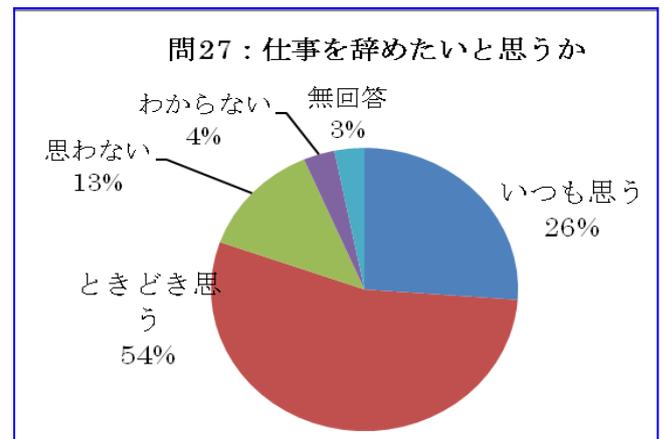
人員不足が圧倒的に多い、次に看護業務以外の業務が多いに続いており、業務整理が求められている。



問 27 あなたは仕事を辞めたいと思いますか

	件数	率 %
1 いつも思う	2,399	26.2
2 ときどき思う	4,974	54.3
3 思わない	1,202	13.1
4 わからない	302	3.3
無回答	290	3.2
全体	9,167	100.0

「いつも思う」、「ときどき思う」を合わせると80%であり、深刻な労働実態を表れている。看護協会の調査で離職率年鑑12%を超えているとあり、この思いが離職につながっている。



問 27-1 仕事を辞めたいと思う主な理由は

	件数	率 %
(上位3つまで選択)		
1 人員不足で仕事がかたい	3,414	37.2
2 賃金が安い	2,706	29.5
3 休みが取れない	2,659	29.0
4 夜勤が辛い	2,597	28.3
5 仕事の達成感がない	1,755	19.1
6 職場の人間関係	1,764	19.2
7 医療事故への不安	1,808	19.7
8 患者・家族からのクレーム	926	10.1
9 その他	748	8.2
無回答	1,884	20.6
全体	9,167	100.0

ここでも人員不足がトップにあげられ、賃金が安く、休暇取得が困難、夜勤が辛いに続いており、腹き続けられる労働条件の確保が極めて重要なことが明らかになった。

