

## 2018年「自治体病院に働く職員の労働実態アンケート」

### 最終報告書【ダイジェスト版】

#### （調査期間）

2018年9月から10月末とし、2018年12月7日までに自治労連本部に届けられたものについて反映した。

#### （調査対象および集計数）

今回の調査では、調査対象を自治体病院（診療所含む）に働く職員とし、最終的に23都道府県・97病院から12,725人分のアンケートを集約した。

#### （集計方法）

全体の単純集計およびクロス集計の全体分の結果を報告する。

なお、同時に、前回発表した2014年の「看護職員の労働実態アンケート」の結果と今回の単純集計の看護職員部分を比較し、この4年間で看護職員の労働実態の経年変化と現状を分析したものを報告する。

#### （調査項目）

基本的には2014年に実施した同アンケートの調査項目と同様とし、「運営形態」についてはアンケート項目にはあげず、事務局で調査を行った。

### 労働実態の特徴

- (1) 2割の看護職員が「セクハラ」を4割超の職員が「パワハラ」を受けている**
- (2) 超過勤務を命じられている職員の8割以上が「不払い残業」(サービス残業)も強いられている**
- (3) 4人に1人の職員の年次有給休暇の取得が「4日/年以内」に留まっている**
- (4) 看護職員は子育てしながら働き続けることが難しい**
- (5) 過酷な労働環境の改善には業務量に応じた人員配置が不可欠**
- (6) やりがいを感じるものの、やめたいと思う現状を変えられていない**

# 1. 自治体病院に働く職員の労働実態アンケート最終結果の概要

## (基礎的データ)

### (1) 職種

看護師：8,616名（67.7%）、リハビリテーション技師：600名（4.7%）、臨床検査技師：483名（3.8%）、看護助手：471名（3.7%）、助産師：463名（3.6%）の順に多くなっている。

### (3) 性別

女性：83.6% 男性：16.4%

### (4) 年齢

40代 27.8%、続いて10代～20代が26.7%、30代が23.8%、50代が18.5%、60代以上が2.9%。

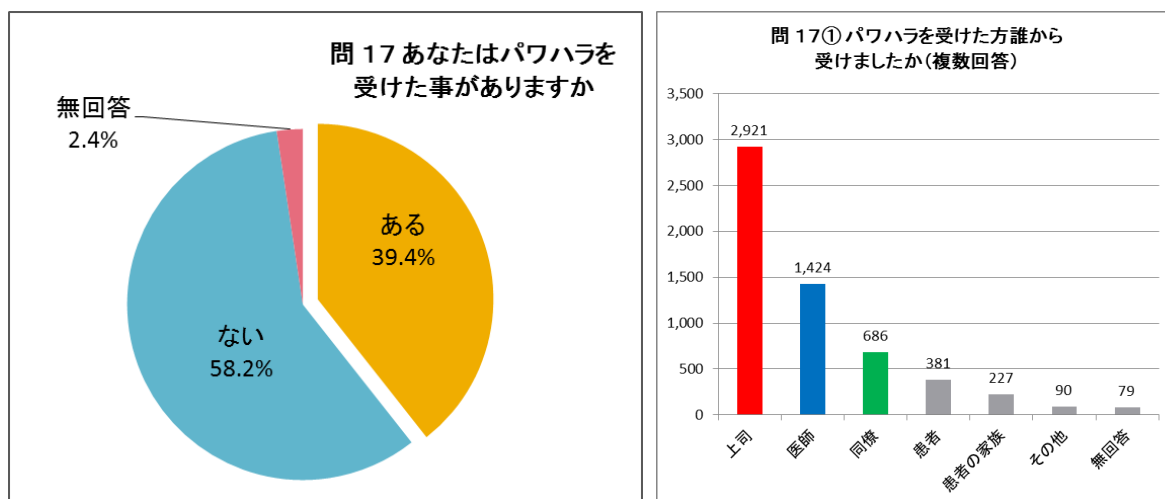
問 1 あなたの職種			
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	保健師	34	0.3%
2	助産師	463	3.6%
3	看護師	8,616	67.7%
4	看護助手	471	3.7%
5	薬剤師	322	2.5%
6	放射線技師	323	2.5%
7	臨床検査技師	483	3.8%
8	リハビリテーション技師	600	4.7%
9	臨床工学士	151	1.2%
10	栄養士	125	1.0%
11	MSW	98	0.8%
12	医師	35	0.3%
13	事務職	449	3.5%
14	介護職	62	0.5%
15	その他	463	3.6%
	無回答	36	0.3%
	合計	12,725	100.0%

## (アンケートからみられる特徴と課題)

### (1) 2割の看護職員が「セクハラ」を4割超の職員が「パワハラ」を受けている

「セクハラ」に関する問いに対し、前回の2014年の調査では20.9%、今回の2018年の調査では20.5%と、5人に1人の看護職員がセクハラを受けた事があると答えた。また、「誰からか」については、前回・今回とも変化は見られず約6割が患者からと答えた。

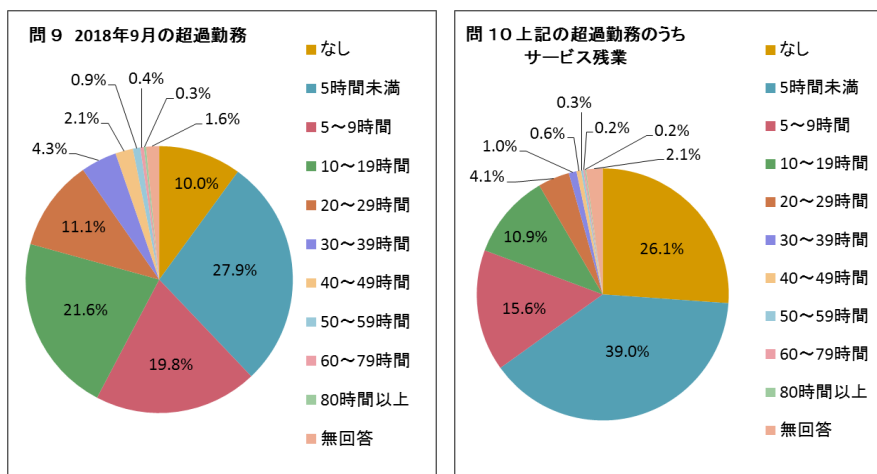
「パワハラ」に関する問いに対し、今回の2018年の調査では42.8%と、2.3人に1人の看護職員がパワハラを受けた事があると答え、前回調査（39.0%）と比較しても若干増加傾向がみられる。また、「誰からか」については上司が56.1%、医師が32%、同僚が13.4%、患者8.5%、患者の家族が5.1%と答え、前回調査と比較し上司と同僚から増加傾向となっていることが分かった。



### (2) 超過勤務を命じられている職員の8割以上が「不払い残業」(サービス残業)も強いられている

「今年9月の超過勤務」と、「今年9月の超過勤務のうちサービス残業は」の問いに対して、超過勤務を行った11,450名（12,725名－1,275名）の内、9,402名（12,725名－3,323名）が超過勤務に対する手当を一部請求できておらず、不払い残業（サービス残業）を強いられている実態がわかった。「超過勤務をした」と答えた職員に占める「不払い残業（サービス残業）がある」の回答率は82.1%にあたる。

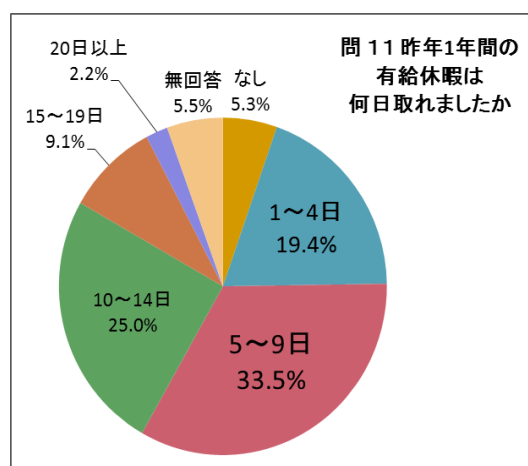
また、記述式回答からも「超過勤務を3時間以上しても、1回に記入できる時間は2.5時間と言われている。そのように表記すれば、本当に残っていることを理解してもらえず、おかしいと思う」、「朝、情報収集しなければ業務を始められないが、勤務時間内に情報収集する時間が無いため、早めに来なければならない。サービス残業している状態です」、「ルーティン以外の仕事（委員会など）が多く、それらは残業が書けない。12時間夜勤の時の4時間有給しか取れない。まともな有給が取りたい」、「誰も好んで時間外を働いていません。それ相当の仕事があるからです。にもかかわらず、時間外を申請しにくい雰囲気になっているのは良くない」など、労働基準法違反が常態化している実態が明らかとなった。



### (3) 4人に1人の職員の年次有給休暇の取得が「4日/年以内」に留まっている

「昨年1年間の有給休暇は何日取れましたか」では、「なし」も含めて「10日以内」の取得者が58.2%となっている。また、「4日以内」の取得者も24.7%を占めており、有給休暇の取得が思うようにできていない現状が浮き彫りとなった。

また、職種別に「昨年1年間の有給休暇取得日数」をクロス集計したところ、「4日以内」の割合が薬剤師：39.5%、続いて臨床工学士：35.9%、臨床検査技師：29.8%、リハビリテーション技師：25.8%、放射線技師：23.4%、事務職：23.1%であることが分かった。とりわけ、薬剤師では「取得なし」が10.5%もあり、自治体病院における「働き方改革関連法」の確実な履行に向けた実効性ある措置の検討が求められることが明確となった。

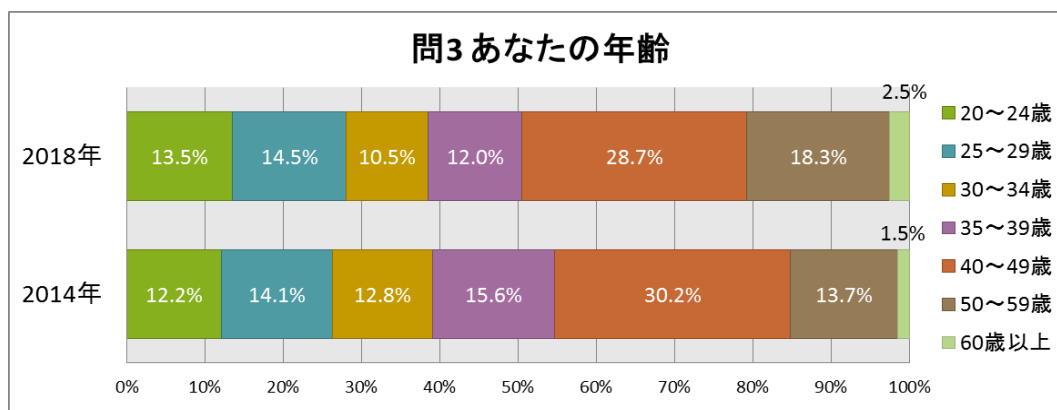


### (4) 看護職員が子育てしながら働き続けることが難しくなっている

「あなたの年齢」（看護職員）の問いに対し、今回の調査では4年前の前回調査と比較し30代が28.4%から22.5%と5.9%減り、50代以上が15.2%から20.8%と5.6%増えている。30代の落ち込みは、子育てしながら働き続けることの難しさが感じられる。

50代以上が継続雇用職員（再任用職員等）の増加により増えているものの、今後、定年退職や離職を迎えることとなるので、この状況が続けば低い定着率と相まって看護力の継承に不安を感じる結果も浮き彫りとなった。

「現在の病院での勤続年数」（看護職員）の回答では、「3年未満」の回答が2014年の29.0%と比較し、2018年では19.5%と9.5%も減少した。自治体病院全体が新規採用を抑制した可能性と、採用間もない看護職員が何らかの理由により離職に追い込まれている可能性が考えられる結果である。



### (5) 過酷な労働環境の改善には業務量に応じた人員配置が不可欠

「心身の疲労を感じますか」の問いに対し、前回の2014年調査では「毎日非常に疲れる」と回答した看護職員は43.5%、「たまに非常に疲れる」が31.5%でした。今回の2018年調査では、「毎日非常に疲れる」が43.3%、「たまに非常に疲れる」が31.6%と高止まりの状態に変化は見られなかった。残念ながら苛酷な労働実態の改善が遅々として進んでいない結果となった。

「健康で働くうえで何を改善すべきか」については、看護職員9,579名の内、6,751名が「人員の拡充」と答えた。続いて「業務量の削減」4,095名、「年次有給休暇の取得促進」3,832名となった。

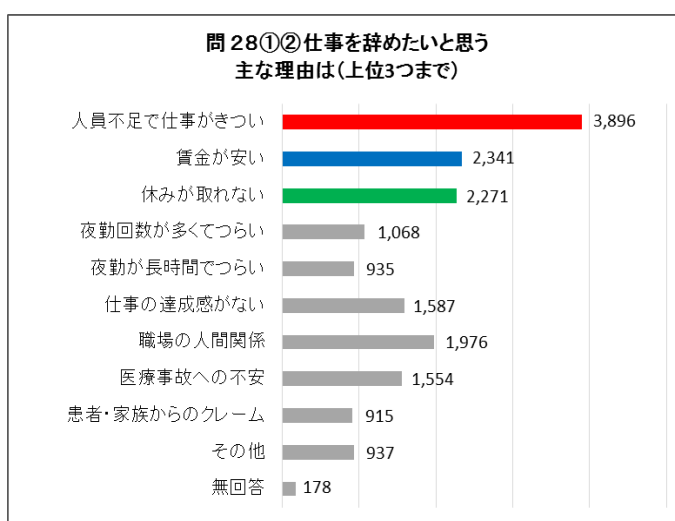
記述回答でも、「年々業務量が多くなりとても負担に感じる。人員不足のため体調不良でも休まずに勤務を強いられたり、通院のための休暇を取るのにも遠慮しながら休みを取る現状をどうにか良くしたい」、「夜勤が10回/月になるため、ホルモンバランスが崩れ風邪（の回復）に2週間もかかりしんどかった。疲れが取れないため、回復が遅い。慢性疲労が続いている。ギリギリな状態」など、看護職員の過重労働による健康被害の状況と、病院に勤めながら思うように通院もできていない実態が明らかとなった。

### (6) やりがいを感じるものの、やめたいと思う現状を変えられていない

「やりがいを感じていますか」では、今回の2018年調査でも「やりがいを感じる」「やりがいを少し感じる」を合わせると7,359名(76.8%)の看護職員がやりがいを感じると答え、前回2014年の調査とほぼ同様の結果となった。

「十分な看護が提供できていますか」の問いに対し、今回の調査では「できている」との回答率が前回調査より4.3%増え(1,436名:15.0%)、「できていない」との回答率は6.4%減った(3,618名:37.8%)。

また、「できていない」主な理由として、「人員不足」(2,925名:30.5%)に次いで2番目に多かったのが「主業務以外の業務が多い」



(2,106名:21.9%)で、人が足りないまま主業務以外の業務や研修・会議の多さのため、十分な看護が提供できない状況が現れている。

「できている」の回答率が改善したとはいえ、未だ 15%という低水準に留まっていること、「できていない」の回答率が減ったとはいえ、未だ 37.8%という高水準を保っていること、そして「わからない」という回答率が上がり 2 分の 1 に迫ろうとしていることなどから、できていると感じる人とできていないと感じる人、十分な看護が分からず苦悩する人の分極化が進んでいることがわかる。忙しすぎる環境の中で看護業務のノウハウの伝承に支障をきたしている可能性が考えられる結果となった。

「仕事を辞めたいと思いますか」の問いに対しては、2014 年・2018 年ともに「いつも思う」と「ときどき思う」を合わせると約 80%近い人が辞めたいと思いつつ働いている結果となった。

「辞めたいと思う主な理由」としては、辞めたいと思うと答えた 7,508 名 (78.3%) の内、「人員不足で仕事がきつい」と 3,896 名 (51.9%) が回答し、続いて「賃金が安い」が 2,341 名 (31.2%)、「休みが取れない」2,271 名 (30.2%) となっている。

前回 2014 年の調査結果と比較して、労働実態、労働環境、健康状態、仕事に対する思いなど、改善に向かっている数値も見られるものの、記述回答を見ると「欠員が当たり前になり超過勤務は恒常的に！有給休暇の消化も今までよりあきらかに減っている」、「超過勤務を 3 時間以上しても、1 回に記入できる時間は 2.5 時間と言われる（制限されている）。そのように表記すれば、本当の業務量を理解されずおかしいと思う」、「ルーティン以外の仕事(委員会など)が多くそれらは残業が書けない（申請できない）。12 時間夜勤の時の 4 時間有給（休暇）しか取れない。まともな有給（休暇）が取りたい」など法令違反が疑われる記述も多く確認された。

残念ながら、未だ「やりがいがあるが辞めたい」という状況を変えられていないのが現状と考えられる結果となった。

### 3. 自治体病院の労働実態の改善に向けて

（自治労連としての緊急の取り組み）

- 1) あらゆる「ハラスメント」の一扫をめざし、病院当局に具体的な改善策の提示を求めます
- 2) 年次有給休暇の取得率向上に向け、病院当局に改善に向けた具体的な施策（人員配置など）の実施を求めるとともに、関係府省にも自治体病院に対する指導・助言を要請します
- 3) 子育てしながらでも、安心してながく働き続けられる具体的な措置の検討を求めます
- 4) 長時間過重労働改善・不払い残業の根絶のため、まずは病院当局に法令順守の徹底を求めます
- 5) 健康被害の防止に向け、病院当局に適正な人員配置と労働安全衛生法に沿った事業者の責務の徹底を求めます

以上