

# 2017年 看護職員の労働実態 調査結果報告

日本医労連は、1988年以降、約5年に1度「看護職員の労働実態調査」を実施してきました。

2017年調査は「医療提供体制改革」や「地域医療構想」、2018年に実施される「診療報酬・介護報酬ダブル改定」にむけて、1年前倒しで実施し、2013年の前回調査を上回る33,402人分を集約しました。

## 調査実施の概要

### ■調査目的

- (1) 看護職員の労働と健康の実態を明らかにする。
- (2) 大幅増員と夜勤・交替制労働の改善のために役立てる。

### ■調査対象

- (1) 病院、診療所はじめ、訪問看護や老健施設などの介護施設も含む。
- (2) 看護職員(保健師、助産師、看護師、准看護師)
- (3) 日本医労連の組合員を基本とする。

■調査期間            2017年5月1日～2017年7月25日

■回収枚数            33, 402枚

## 調査結果の特徴

- ◆依然続く、深刻な人手不足、過酷な夜勤・交替制労働
- ◆切実に求められる夜勤改善と大幅増員

2013年の前回調査から4年が経過しました。今回の調査でも、依然として、深刻な人手不足、取得率の低い年次有給休暇、過酷な夜勤・交替制勤務による過労や疲弊、不払い労働等、労働基準法違反が横行する実態が浮き彫りになりました。

看護職場のハラスメントも全く改善されていません。そして、過酷な勤務環境が看護職員の仕事に対するやりがいを奪っています。

このままでは、離職を食い止めることができず、看護現場が崩壊してしまいます。夜勤・交替制労働の実効ある規制、労働条件を改善し得る増員が切実に求められています。

今回は、調査項目の中から、「仕事に対する意識」の部分を抽出し、まとめたものを報告をします。

仕事に  
対する意識

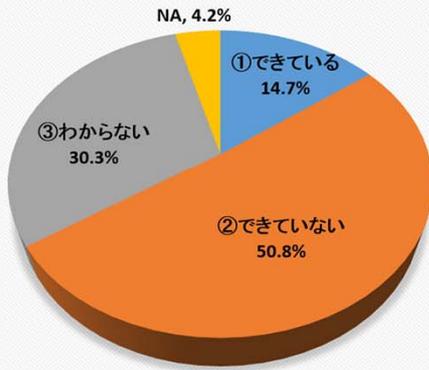
# 仕事の達成感

仕事の達成感についてです。

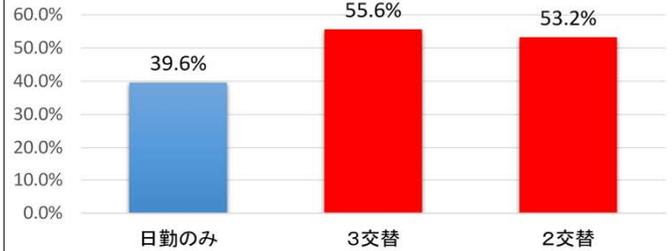
# 十分な看護が「できていない」約5割

仕事に  
対する意識

十分な看護ができているか



十分な看護が「できていない」(勤務形態別)



日勤のみに対し、夜勤交替制勤務が5割を超えて高率になっている。

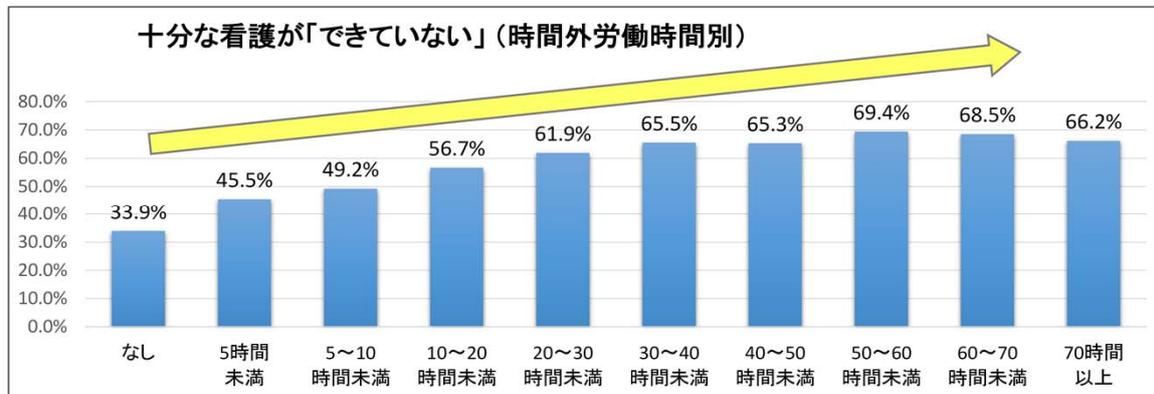
「十分な看護ができていますか」の問いに対して、「できている」はわずか14.7%。

「できていない」は50.8%と約5割に達しています。

勤務形態別に十分な看護が「できていない」をみると、「日勤のみ」が39.6%に対して、「3交替」55.6%、「2交替」53.2%といずれも高率になっています。

## 十分な看護が「できていない」 (時間外労働時間別)

仕事に  
対する意識



時間外労働が増えるにつれて、十分な看護が「できていない」も増加傾向となっている。

十分な看護が「できていない」を時間外労働時間別にみると、時間外が「なし」の場合は33.9%ですが、「5~10時間未満」が49.2%、「10~20時間未満」では56.7%と5割強となり、「50~60時間未満」では69.4%と7割近くになっています。時間外労働が増えるにつれて、十分な看護が「できていない」の数値も増加傾向となっています。

## 十分な看護が「できていない」 (休憩時間の取得程度別)

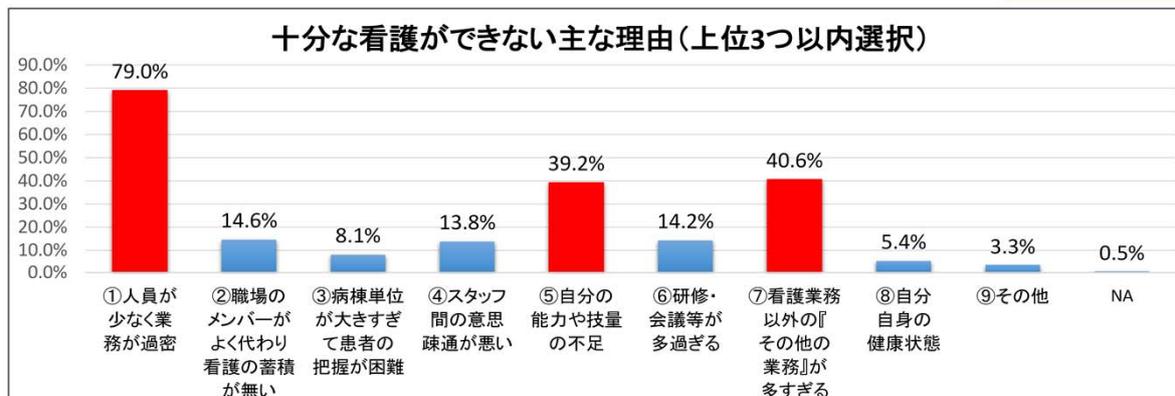
十分な看護が「できていない」(休憩時間の取得程度別)					
	日勤	準夜	深夜	2交替夜勤	2交替仮眠
きちんと取れている	33.4%	32.9%	36.4%	33.0%	34.9%
大体とれている	48.4%	46.2%	50.2%	48.7%	49.9%
あまり取れていない	59.9%	60.1%	62.3%	61.5%	57.4%
全く取れていない	68.3%	65.1%	65.3%	67.3%	59.8%

休憩時間が「大体とれている」で約5割、「あまり取れていない」で約6割、「全く取れていない」では7割近くが十分な看護が「できていない」と回答。

また、「十分な看護ができていない」を休憩時間の取得程度別にみると、3交替では各勤務ともに「きちんと取れている」場合は約3割と低いですが、「大体とれている」で約5割となり、「あまり取れていない」で約6割に増え、「全く取れていない」では約7割近くにもなります。2交替勤務についても、ほぼ同様の傾向となっています。

# 十分な看護ができない理由

仕事に  
対する意識



- 医療現場の人員不足が十分な看護を阻んでいる。
- 背景には長時間の時間外労働と休憩時間が関係していると考えられ、早急な対策が求められる。

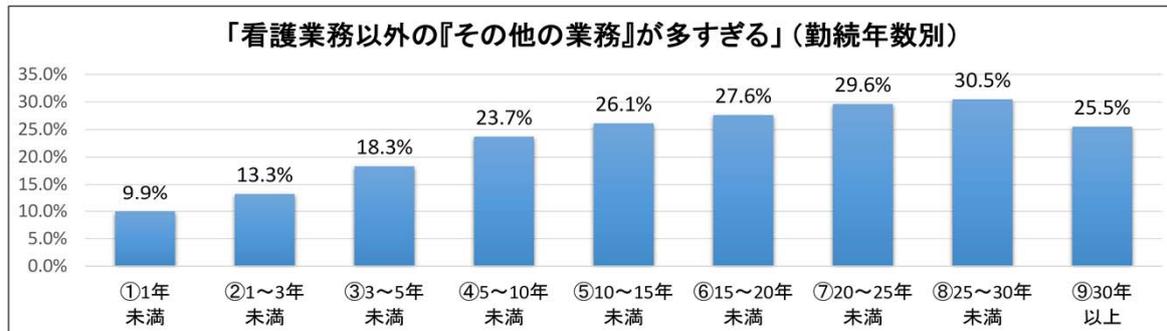
十分な看護ができていない主な理由は「人員が少なく業務が過密」が79.0%と圧倒的に多く、前回調査よりも4.5ポイントも増えています。

次いで、「看護業務以外の『その他の業務』が多過ぎる」が40.6%、「自分の能力や技術の不足」39.2%の順となっています。

前回調査と比較して、医療現場の人員不足が十分な看護を阻んでいることが一層強くなっており、その背景には長時間の時間外労働と休憩時間が関係していると考えられ、早急な対策が求められています。

## 看護業務に専念したくてもできない ベテラン看護師が高率

仕事に  
対する意識



経験年数が増えるにつれて、看護業務以外の業務が多すぎると回答した者も増えている。若年層の教育に影響及ぼしている可能性が懸念される。

また、「看護業務以外の『その他の業務』が多すぎる」を勤続年数別にみると、「1~3年」9.9%、「5~10年未満」23.7%と、勤続年数が長くなるにつれて高くなり、「25~30年未満」で30.5%になっています。

看護技術力が高く、経験年数の多い看護師が看護業務に専念できていないことが考えられ、若年層の教育に影響を及ぼしている可能性が懸念されます。

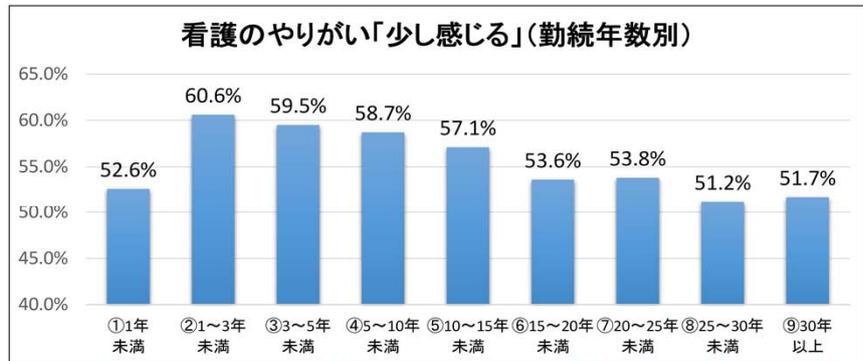
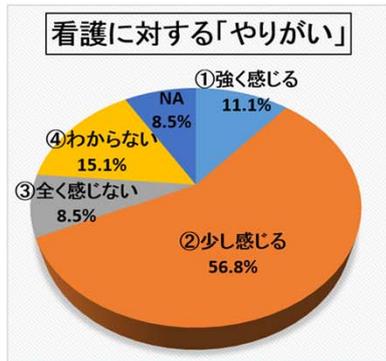
仕事に  
対する意識

# 仕事の やりがい

仕事のやりがいについてです。

# 看護のやりがい 「少し感じる」が約6割で最多

仕事に  
対する意識



ベテラン層が、やりがいを「少し感じる」で若手～中堅層より低い結果。業務の忙しさに追われ、魅力ある看護を実感しにくくなっているためか。

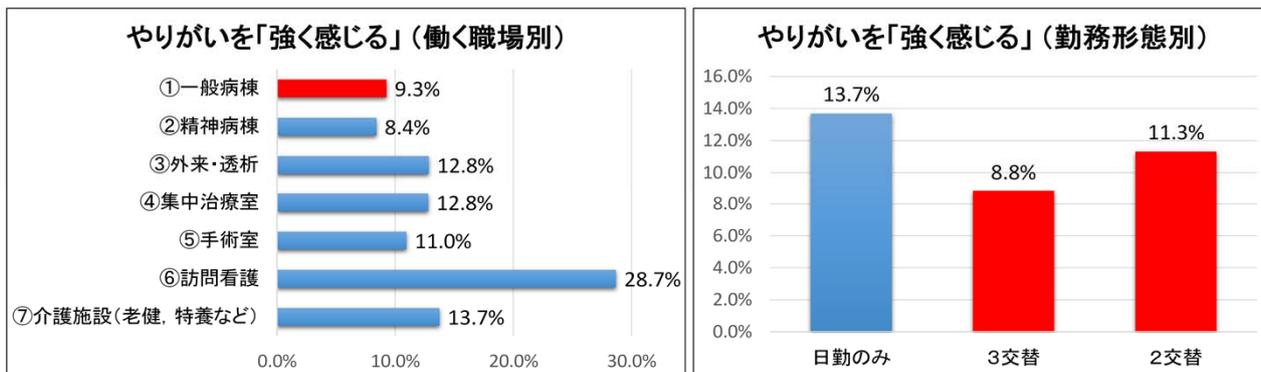
看護の仕事に対する「やりがい」は、「少し感じる」56.8%が最も多い結果となりました。一方で、「強く感じる」は11.1%しかおらず、「全く感じない」も8.5%もいました。最も多かった、やりがいを「少し感じる」者を勤続年数別にみると、「1年～3年未満」が60.6%と最も高く、勤続年数が長くなるにつれて徐々に減少し、「25～30年」では、51.2%となり8.4ポイント減少しています。

先程の「看護業務以外の業務が多すぎる」で高率だったベテラン層が、やりがいを「少し感じる」では若手～中堅層より低い結果になっています。

業務の忙しさに追われ、魅力ある看護が実感しにくくなっている可能性が推察されます。

# 看護のやりがいを「強く感じる」 一般病棟で低く、夜勤交替制で低い結果

仕事に  
対する意識



忙しすぎる病棟では、やりがいを感じる余裕がなく、病棟での夜勤交替制が過重負担になっていると推測できる。

働く職場別にみると、やりがいを「強く感じる」とする者は、「訪問看護」28.7%であるのに対して、病院の「一般病棟」では9.3%と、約19ポイントも低い結果でした。また「介護施設(老健・特養など)」13.7%も、「一般病棟」などの医療施設(10.9%)より高い傾向でした。

これは病棟が忙しすぎて、看護師がやりがいを感じられなくなっていることを反映したものと推測することができます。

勤務形態別でみると、「3交替」が8.8%、「2交替」11.3%と、「日勤のみ」13.7%に対して低い結果でした。

病棟での夜勤交替制が過重負担になっていることが推察されます。

## 看護のやりがい「全く感じない」 「休憩時間」取得できないほど高率

看護のやりがい「全く感じない」(休憩時間の取得程度別・勤務体制別)

	日勤	準夜	深夜	2交替夜勤	2交替仮眠
きちんと取れている(A)	6.1%	8.4%	7.2%	5.8%	6.7%
大体とれている	8.3%	8.1%	9.2%	7.8%	7.6%
あまり取れていない	12.6%	11.3%	13.5%	11.7%	11.9%
全く取れていない(B)	18.8%	19.1%	20.7%	28.0%	19.6%
(B)－(A)	12.7%	10.7%	13.4%	22.2%	12.9%

3交替と比べ、2交替夜勤では「休憩時間」が取得できないほど、やりがいを「全く感じない」が高くなる傾向は顕著。

看護の仕事にやりがいを「全く感じない」を「休憩時間の取得程度別」にみると、休憩が取得できない程高くなっています。

また、2交替夜勤では、3交替に比べてこの傾向が顕著となっています。

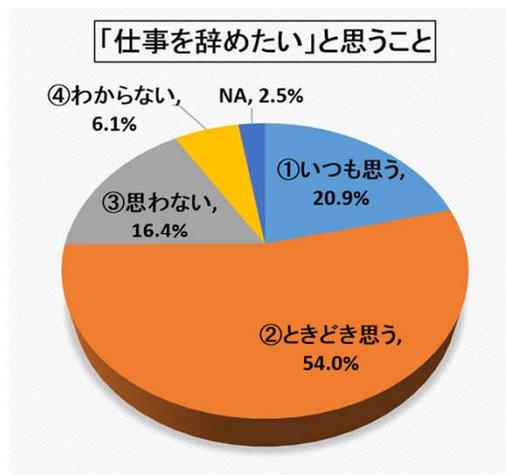
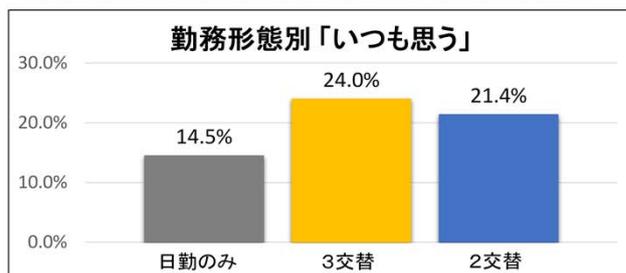
仕事に  
対する意識

仕事を  
辞めたい……

## 看護師の約7割「仕事を辞めたい」

仕事に  
対する意識

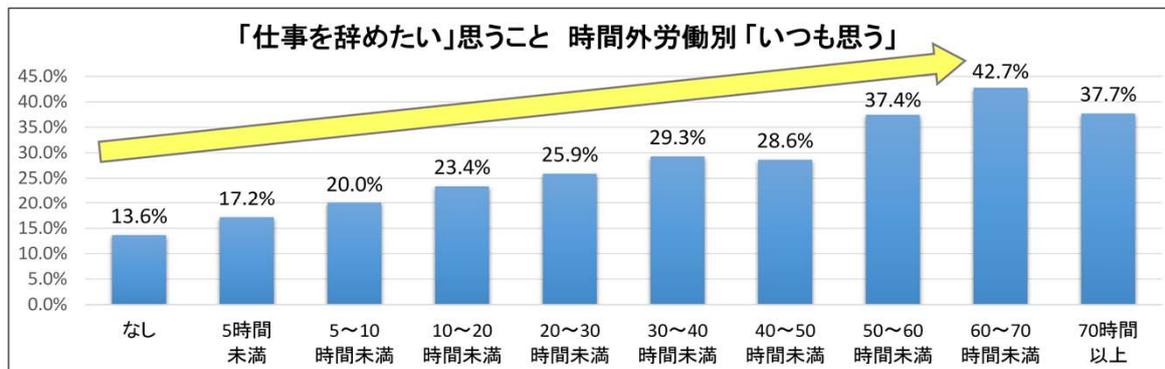
■仕事を辞めたいと、  
「いつも思う」 20.9%  
「ときどき思う」 54.0%  
合わせると 74.9%



仕事を辞めたいと「いつも思う」20.9%、「ときどき思う」54.0%を合わせると74.9%であり、約7割は仕事を辞めたいと思いつつ働いている状況です。辞めたいと「思わない」者はわずか16.4%しかいず、深刻な実態となっています。また、勤務形態別にみると、「日勤のみ」14.5%であるのに対して、「3交替」24.0%、「2交替」21.4%と高い結果となりました。ここでも病棟での夜勤交替制の負担が離職の要因となっていることがうかがえます。

# 仕事を辞めたいと「いつも思う」 時間外労働の増加と比例する結果

仕事に  
対する意識



時間外労働が増加すると、仕事を辞めたいと「いつも思う」も増加。時間外労働を減らす対策が急務。

また、仕事を辞めたいと「いつも思う」を時間外労働時間(不払い含む)別にみると、「なし」は13.6%ですが、「50~60時間未満」では37.4%と3割を超え、「60~70時間未満」では42.7%と4割を超えています。

看護師増員や業務整理などで、時間外労働を減らす対策は急務と思われます。

## 仕事を辞めたいと「いつも思う」 休憩時間の取得程度が大きく影響

仕事に  
対する意識

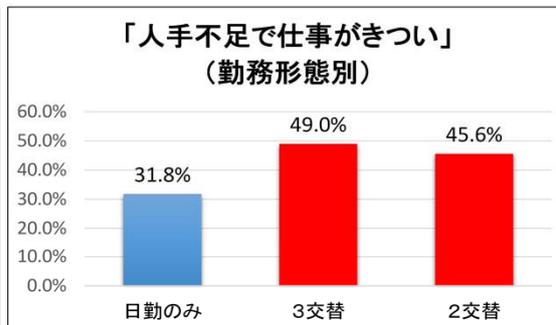
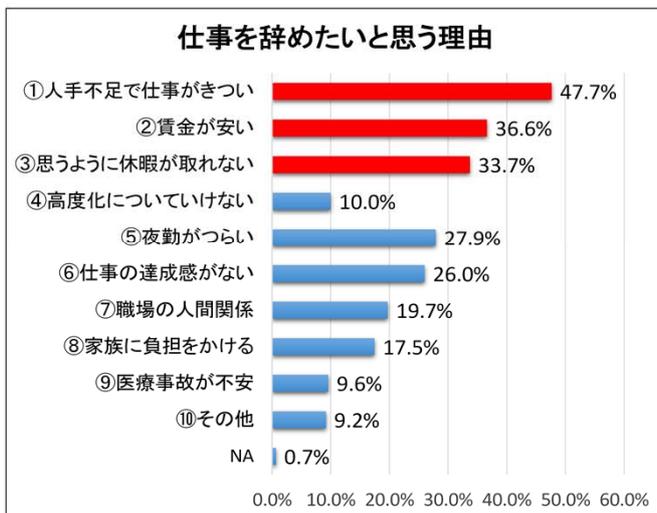
仕事を辞めたいと「いつも思う」(休憩時間の取得程度別・勤務体制別)					
	日勤	準夜	深夜	2交替夜勤	2交替仮眠
きちんと取れている(A)	14.4%	16.1%	16.6%	14.4%	15.5%
大体とれている	21.0%	19.7%	22.4%	19.7%	20.4%
あまり取れていない	30.9%	28.6%	32.0%	33.4%	31.7%
全く取れていない(B)	41.1%	39.6%	41.2%	50.5%	35.6%
(B)－(A)	26.6%	23.5%	24.6%	36.1%	20.1%

各勤務とも、休憩時間が「全く取れていない(B)」は「きちんと取れている」より2～3倍高い結果となった。

また、「いつも思う」を休憩時間の取得程度別に見ると、各勤務共に「きちんと取れている」場合は14～16%前後ですが、「全く取れていない」では、日勤41.1%、3交替夜勤41.2%、2交替夜勤では、50.5%に跳ね上がります。また、2交替仮眠では35.6%になります。長時間夜勤で休憩も取れない場合の負担の大きさが推察されます。

# 仕事を辞めたい理由

仕事に  
対する意識



ここでも夜勤者の負担が  
離職の要因となっている  
ことがうかがえる。

「仕事を辞めたい理由」では、「人手不足で仕事がつらい」47.7%が最も多く、次いで「賃金が安い」36.6%、「思うように休暇が取れない」33.7%が3割を超えています。次いで、「夜勤がつらい」27.9%、「思うような看護ができず仕事の達成感がない」26.0%となっています。

勤務形態別に「人手不足で仕事がつらい」を見ると、「日勤のみ」が31.8%であるのに対して、「3交替」では49.0%、「2交替」では45.6%といずれも高値となっています。

# まとめ

まとめです。

- ◆看護職場の人手不足と過重負担は依然深刻であり、過酷な実態が明らかになった。
- ◆政府の改善策の効果がうすく、現場実態の改善には至っていない。

**やはり労働環境改善のための法的規制が必要**



調査結果から、看護職場の人手不足と過重負担は依然深刻であり、過酷な実態が明らかになりました。

この間の運動で、勤務環境改善支援センターの全県設置や勤務環境改善のためのガイドラインの策定、基金設立、初めて実施された厚労省の「病院調査」など改善面はあったものの、現場実態の改善には至っていません。

働き続けられる勤務環境整備のためには、法的な規制を設けさせることが必要です。

このままでは、  
**安全・安心**な**医療・看護**の  
提供が危ぶまれる事態。

**声をあげよう!!!**



**署名に  
取り組もう!!!**

このままでは、安全安心な医療・看護の提供が危ぶまれる、本当に深刻な事態です。  
自分や一緒に働く仲間のために、そして大切な患者さん・利用者さんのために、現場の  
実態を世間に広めましょう。  
声には大きな力があります。  
わたしたちの先輩たちは白衣で地域に出て、実態を声にあげ、540万筆もの署名を集  
めて「看護師確保法」を制定させました。  
全国で力をあわせて行動をおこせば、この大変な状況を変えることは可能です。

日本医労連 / 2014年9月発行

## めざすべき看護体制の提言(病棟・一部抜粋)

- ◆2007年の国会請願採択「日勤は患者4人に看護師1人、夜勤は患者10人に看護師1人以上」を基本とする。
- ◆8時間労働で生体リズムに合った正循環勤務とするため、「夜勤のための勤務免除」を設け、週32時間労働とする。



日本医労連は2014年9月に「めざすべき看護体制の提言」を発表しました。  
「病棟」についての記載から一部抜粋して読み上げます。  
(スライドの通り読み上げる。次スライドあり。)

日本医労連 / 2014年9月発行

## めざすべき看護体制の提言(病棟・一部抜粋)

- ◆完全週休2日制と諸休日・休暇を完全取得できる体制とする。
- ◆1看護単位は40床とし、病床数は現状の医療提供体制を前提として試算する。
- ◆夜勤は、3交替5人体制で、月6日以内(当面8日以内)とする。(休憩時間等も含め、夜勤時間帯の常時4人確保のためには少なくとも5人体制が必要)

(スライドの通り読み上げる。次スライドあり。)

日本医労連 / 2014年9月発行

## めざすべき看護体制の提言(病棟・一部抜粋)

### \* 休みを保障する指数

完全週休2日、諸休日・休暇の完全取得、「夜勤のための勤務免除」のための指数。  
休みを保障する指数 =  $365 \div (365 - \text{【夜勤のための勤務免除】}52 - \text{日曜}52 - \text{土曜}52 - \text{祝休日}15 - \text{年末年始}5 - \text{夏季休暇}3 - \text{生休}13 - \text{年休}20) = 2.39$

### \* 1看護単位(40床)の看護職員必要数

日勤患者4人に看護師1人、5人夜勤体制に必要な人数。  
(準夜5 + 深夜5 + 日勤10) × 休み保障する指数2.39 + 師長1 = 48.8 ≒ 49人

**☆全国の必要数** 171万床として(2015年厚労省)

全国の必要人員 =  $49人 \times (171万床 \div 40床) = 209万4,750人 \doteq 210万人$

これらをもとに、休みを保障する指数を計算すると、2.39になります。  
ここから、1看護単位(40床)の看護職員必要数を計算すると、49人となります。  
厚労省の報告によると、2015年の医療機能別病床数の合計は171万3,660床です。  
171万床として、全国の看護職員の必要人員数を算出すると、210万人となります。

日本医労連 / 2014年9月発行

## めざすべき看護体制の提言(全体)

病棟	210万人
外来	36万5,000人
訪問看護	14万4,000人
介護保険関係、学校養成所、保健所など	23万7,700人+α

《厚労省》平成28年度 衛生行政報告  
就業場所別にみた就業保健師等(常勤換算数)

**合計141万9,646人** (平成28年末現在)

政府推計 高齢化がピークとなる2025年には、  
看護職員**200万人**が必要としている。

**合計300万人**

**2倍以上!!**

政府推計でも、  
**100万人足りない。**

外来、訪問看護等も合わせると、全体で300万人必要であり、現状の2倍以上の看護体制が求められます。

政府推計では、高齢化がピークとなる2025年には看護職員200万人が必要とされていますがそれでも、100万人足りません。

# 夜勤改善・大幅増員で 安全・安心の医療・看護の実現を

看護職員が健康でいきいきと  
働き続けられる労働環境の実  
現を目指して、全国の仲間と  
力を合わせて頑張ろう！



大幅増員・夜勤改善の運動をさらにすすめ、看護職員が健康でいきいきと働き続けられる労働環境の実現を目指して、全国の仲間とで力を合わせて頑張しましょう！