



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

## 「2022年 病院看護実態調査」結果 新卒看護職員の離職率が10.3%に増加 給与総額は新卒・既卒とも3,000～4,000円程度増

公益社団法人日本看護協会（会長・福井トシ子、会員数77万人）は毎年、病院看護職員の需給動向や労働状況、看護業務の実態などの把握を目的として「病院看護実態調査」を実施しています。

2022年の本調査では、例年実施している看護職員の離職率や給与の状況のほか、病院における処遇改善の取組みの状況などについて調査しました。

報道関係の皆さまには、調査の趣旨をご理解いただき、さまざまな機会にご紹介くださいますよう、お願い申し上げます。

### 調査結果のポイント

#### 1. 看護職員の離職率 ……4ページ

離職率(2021年度)が正規雇用看護職員11.6%、新卒採用者10.3%に増加

- 看護職員の離職率が増加し、正規雇用看護職員11.6%(対前年比1.0ポイント増)、新卒採用者10.3%(同2.0ポイント増)、既卒採用者16.8%(同1.9ポイント増)だった。
- 新卒採用者の離職率は同様の方法で把握してきた2005年以降、初めて10%を超えた。
- 離職率増加の背景には新型コロナウイルス感染症の影響が一定程度あったと考えられ、2021年度の早退職者が増加したと回答した病院は約35%で昨年度調査よりも増加し、そのうちの約38%に新型コロナが影響していた。

#### 2. 看護師の給与 ……8ページ

看護師の基本給は横ばいだが、税込給与は3,000～4,000円程度増

- 看護師の基本給は、新卒、勤続10年とも、横ばいまたはやや低下。
- 税込給与総額については、新卒(高卒・大卒)、勤続10年とも前年度調査と比べて3,000～4,000円程度増加した。
- その要因としては、令和3年度補正予算で講じられた看護職員等処遇改善事業補助金による賃金引き上げの影響があったと考えられる。

### 3. 看護職員処遇改善の状況 ……9 ページ

処遇改善事業補助金の全額(100%)を看護職の処遇改善に充てた病院が約半数

- 看護職員の処遇改善事業補助金の対象になった施設は 49.3%で、そのうち 89.9%が補助金を申請した。
- 看護職員等処遇改善事業補助金のうち、看護職員の処遇改善に充てた割合は、「100%(全額)」が 51.6%と最も多く、「80～100%未満」15.5%、「60～80%未満」14.9%だった。  
※なお 100%を下回る場合は、次に述べる通り「看護補助者」「コメディカル職種」の処遇改善にも補助金が充てられたと解釈される。
- 処遇改善の対象範囲(複数回答)は、「看護職員」が 99.3%で最も多く、次いで「看護補助者」47.7%、「コメディカル職種」28.9%だった。
- 処遇改善の内容は、「決まった手当として支給」が 85.5%であり、「基本給の引上げ」が 13.3%、「一時金として支給」は 4.8%だった。
- 「基本給の引上げ」で対応した場合の基本給引上げ額は、「4000～5000 円未満」32.0%、「3000～4000 円未満」17.7%、「2000～3000 円未満」14.9%の順に多く、平均では 5,233 円、中央値 4,000 円だった。

### 4. 労働環境など……11 ページ

年次有給休暇取得率は 65%で、増加傾向が続く

- 2021 年度の有給休暇取得率は 65.0%で、前年度と比べて、3.2 ポイント増加。年次有給休暇取得率は増加傾向が続いている。
- 三交代制の採用病院の割合が前回調査よりも約 2 ポイント減少し、二交代制(1 回あたり 16 時間未満または 16 回以上)の割合がやや増加した。
- 夜勤を行う看護職員の夜勤負担に応じて、夜勤手当以外の評価処遇の仕組みを有する割合は約 33%だった。

## 調査概要

### 1) 調査対象

全国の病院 8,165 施設(全数) ※看護部長に回答を依頼

### 2) 調査期間

2022年10月1日～11月10日

### 3) 調査方法

- ・Excel 調査票の入力・返信による調査とし、事前に調査協力依頼(ID・パスワード含む)を送付。
  - ・回答にあたっては、調査専用サイトより、Excel 形式の調査票をダウンロードし、記入後、事前に郵送した ID・パスワードを入力の上、送信(アップロード)し回答する。
- ※調査方法は前年度と同様

### 4) 回収状況

有効回収数 2,964(有効回収率 36.3%) ※前年度調査 有効回収率:32.5%

## 回答病院の基本属性

- 回答病院の基本属性は、おおむね前年度調査と同程度。
- 回収率は、前年度よりも 3.8 ポイント増加して、36.3%となった。

### 1) 都道府県

全体に占める回答病院数が多かったのは、「東京都」214 施設(7.2%)、「大阪府」164 施設(5.5%)、「北海道」162 施設(5.5%)、「兵庫県」150 施設(5.1%)、「神奈川県」146 施設(4.9%)の順だった。

### 2) 設置主体

「医療法人(社会医療法人を含む)」1,579 施設(53.3%)、「公立」488 施設(16.5%)、「国立」168 施設(5.7%)、「その他の法人(一般社団法人、一般財団法人、宗教法人等)」121 施設(4.7%)、「公益社団法人・公益財団法人」106 施設(3.6%)、「社会福祉法人」99 施設(3.3%)など。

### 3) 許可病床数

「99 床以下」761 施設(25.7%)、「100～199 床」1,020 施設(34.4%)、「200～299 床」394 施設(13.3%)、「300～399 床」328 施設(11.1%)、「400～499 床」199 施設(6.7%)、「500 床以上」250 施設(8.4%)。

### 4) 所在地

「市」2,015 施設(68.0%)、「政令指定都市」542 施設(18.3%)、「町村」255 施設(8.6%)、「東京 23 区」142 施設(4.8%)。

## 調査結果

### 1. 看護職員の離職率

#### 1) 正規雇用看護職員・新卒看護職員・既卒看護職員の離職率の推移

※「看護職員」は、看護師・保健師・助産師・准看護師

- 正規雇用看護職員の離職率は11.6%、新卒採用者の離職率は10.3%、既卒採用者の離職率は16.8%と、いずれも昨年調査よりも増加している(図1)。
- 特に、新卒採用者の離職率は初めて(※)10%を超えた(図1)。  
※2005年以降同様の方法で把握してきた新卒離職率の中で最も高い。

(注1) フルタイムおよび短時間勤務の正規雇用職員

正規雇用看護職員離職率：総退職者数(定年退職を含む)が平均職員数に占める割合

正規雇用看護職員離職率＝2021年度総退職者数/2021年度の平均職員数×100

平均職員数＝(年度当初の在籍職員数＋年度末の在籍職員数)/2

(注2) 新卒採用者離職率＝2021年度新卒採用者の中での退職者数/2021年度新卒採用者数×100

(注3) 既卒採用者離職率＝2021年度既卒採用者の中での退職者数/2021年度既卒採用者数×100

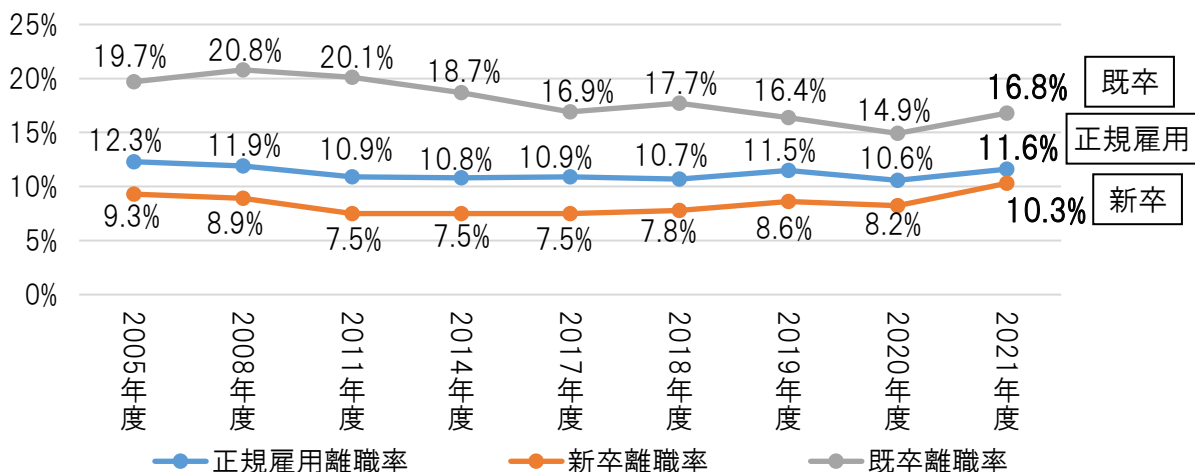


図1 病院看護職員(看護師・保健師・助産師・准看護師)の離職率の推移

#### 2) 病床規模別 看護職員離職率 ※「看護職員」は、看護師・保健師・助産師・准看護師

- 正規雇用及び新卒採用者離職率は、どの病床規模においても、前年度よりも高かった(表1)。
- 既卒採用者の離職率も、400～499床以外の病床規模では、前年度よりも高かった(表1)。

表1 病床規模別・看護職員(看護師・保健師・助産師・准看護師)の離職率

	2021年度離職率(2022年調査)			2020年度離職率(2021年調査)				
	回答施設数	正規雇用看護職員	新卒採用者	既卒採用者	回答施設数	正規雇用看護職員	新卒採用者	既卒採用者
全体	2,659	11.6%	10.3%	16.8%	2,432	10.6%	8.2%	14.9%
99床以下	702	12.1%	13.9%	20.1%	566	11.7%	10.5%	17.7%
100～199床	934	12.8%	12.7%	18.2%	852	11.7%	11.3%	17.8%
200～299床	353	12.2%	9.2%	18.0%	329	11.4%	8.3%	14.7%
300～399床	280	12.0%	11.8%	15.6%	278	10.7%	9.3%	15.1%

400～499床	168	10.7%	9.6%	10.3%	167	10.0%	8.2%	12.7%
500床以上	211	10.8%	9.3%	12.8%	236	9.8%	7.2%	12.2%
無回答・不明	11	10.8%	12.7%	21.2%	4	10.0%	0.0%	20.0%

※「回答施設数」には正規雇用看護職員離職率算定の基となった数を記載。

### 3) 設置主体別・看護職員(看護師・保健師・助産師・准看護師)の離職率

- 正規雇用看護職員の離職率が相対的に高い病院は「個人」(14.6%)、「医療法人」(14.4%)、「社会福祉法人」(12.9%)、「医療生協」(12.8%)、「私立学校法人」(12.7%)だった(表2)。
- 新卒採用者の離職率が相対的に高い病院は、「個人」(13.8%)、「社会福祉法人」(13.4%)、「医療法人」(11.9%)、「公益社団・財団法人」(10.6%)だった。また「その他の法人」を除く、各法人種別で、新卒採用者の離職率は前年度よりも高かった(表2)。
- 既卒採用者の離職率が相対的に高い病院は「個人」(32.1%)、「医療法人」(19.1%)、「公益社団・財団法人」(17.1%)だった(表2)。

表2 設置主体別・看護職員(看護師・保健師・助産師・准看護師)の離職率

	2021年度離職率(2022年調査)				2020年度離職率(2021年調査)			
	回答施設数	正規雇用看護職員	新卒採用者	既卒採用者	回答施設数	正規雇用看護職員	新卒採用者	既卒採用者
全体	2,659	11.6%	10.3%	16.8%	2,432	10.6%	8.2%	14.9%
国立(注1)	138	10.7%	9.8%	12.9%	164	9.6%	7.2%	12.7%
公立(注2)	399	8.0%	9.7%	9.1%	430	7.5%	7.5%	7.7%
日本赤十字社	59	9.4%	8.7%	9.6%	58	9.6%	8.2%	8.0%
済生会	55	12.3%	10.0%	12.3%	54	10.8%	8.0%	18.3%
厚生連(注3)	60	10.1%	8.8%	11.4%	61	9.3%	6.9%	12.8%
その他公的医療機関	6	11.0%	5.1%	8.0%	2	13.0%	4.5%	0.0%
社保関係団体(注4)	31	11.3%	8.5%	13.4%	36	10.0%	6.7%	15.5%
公益社団・財団法人	91	12.5%	10.6%	17.1%	90	12.0%	10.5%	16.1%
私立学校法人	56	12.7%	10.0%	10.4%	71	12.1%	8.2%	15.0%
医療法人(注5)	1,479	14.4%	11.9%	19.1%	1,218	13.6%	9.4%	19.0%
社会福祉法人	94	12.9%	13.4%	15.7%	73	12.0%	8.2%	13.3%
医療生協	35	12.8%	9.9%	15.9%	29	10.4%	4.9%	10.9%
会社	15	9.3%	9.4%	8.8%	13	8.3%	7.6%	7.1%
その他の法人(注6)	111	12.5%	9.5%	14.3%	85	11.1%	11.6%	13.2%
個人	18	14.6%	13.8%	32.1%	14	11.5%	0.0%	16.7%
無回答・不明	12	13.7%	12.5%	20.7%	34	11.9%	12.9%	20.4%

※「回答施設数」には正規雇用看護職員離職率算定の基となった数を記載。

(注1)国立:労働者健康安全機構、地域医療機能推進機構を含む

(注2)公立:一部事務組合、地方独立行政法人、公立大学法人を含む

(注3)厚生連:厚生農業協同組合連合会

(注4)社保関係団体:社会保険関係団体(健康保険組合およびその連合会、共済組合およびその連合会、国民健康保険組合)

(注5)医療法人:社会医療法人を含む

(注6)その他の法人:一般社団法人、一般財団法人、宗教法人等

### 4) 都道府県別・看護職員(看護師・保健師・助産師・准看護師)の離職率

- 正規雇用看護職員の離職率は、東京都・神奈川県(14.6%)が最も高く、次いで大阪府(14.3%)、千葉県(13.5%)だった。大都市部で高いのは、従来通りの傾向だった(表3)。
- 新卒採用者の離職率は都道府県ごとに3.7～17.1%、既卒採用者の離職率は6.7～24.0%までのばらつきがあった(表3)。



# News Release

報道関係者各位

公益社団法人 日本看護協会 広報部

2023年3月31日

表3 都道府県別・看護職員離職率

	2021年度離職率(2022年調査)				2020年度離職率(2021年調査)			
	回答施設数	正規雇用看護職員	新卒採用者	既卒採用者	回答施設数	正規雇用看護職員	新卒採用者	既卒採用者
全体	2,659	11.6%	10.3%	16.8%	2,432	10.6%	8.2%	14.9%
北海道	148	11.4%	8.2%	14.8%	143	10.5%	5.3%	14.7%
青森県	29	7.3%	10.3%	9.4%	34	6.9%	6.7%	18.7%
岩手県	38	7.4%	10.7%	24.0%	34	6.1%	9.0%	24.6%
宮城県	54	9.6%	12.3%	9.6%	39	8.6%	7.1%	12.9%
秋田県	22	7.6%	8.0%	6.7%	22	7.4%	5.7%	9.6%
山形県	33	7.3%	9.1%	12.4%	33	6.1%	4.7%	9.9%
福島県	42	8.9%	8.0%	12.8%	39	7.3%	9.8%	14.3%
茨城県	57	10.7%	8.0%	11.2%	51	10.7%	7.8%	21.4%
栃木県	31	10.7%	14.3%	14.7%	33	10.1%	15.0%	13.2%
群馬県	47	9.1%	7.0%	16.6%	40	8.3%	9.0%	3.8%
埼玉県	108	13.3%	12.6%	16.0%	85	13.0%	8.7%	20.7%
千葉県	105	13.5%	10.2%	13.1%	91	11.9%	6.4%	11.9%
東京都	190	14.6%	12.3%	20.7%	165	13.4%	10.6%	17.4%
神奈川県	128	14.6%	11.2%	20.4%	123	14.0%	8.6%	20.0%
新潟県	56	9.3%	7.6%	14.0%	46	8.0%	8.9%	10.8%
富山県	35	8.8%	5.1%	12.3%	33	8.6%	2.9%	13.6%
石川県	28	9.6%	6.6%	14.2%	25	10.8%	5.6%	28.9%
福井県	23	8.4%	3.7%	8.7%	31	7.3%	5.2%	8.6%
山梨県	17	7.4%	8.6%	13.4%	23	8.7%	5.8%	10.9%
長野県	47	8.3%	5.3%	7.0%	44	8.2%	5.1%	9.2%
岐阜県	33	9.3%	12.8%	14.8%	28	10.8%	9.3%	15.0%
静岡県	63	11.7%	4.1%	17.9%	52	8.5%	6.1%	8.5%
愛知県	93	12.8%	8.3%	13.0%	97	12.2%	6.9%	13.1%
三重県	30	10.8%	6.6%	20.0%	35	9.8%	4.9%	18.0%
滋賀県	33	10.9%	5.8%	17.8%	30	10.2%	9.9%	17.4%
京都府	71	12.0%	9.8%	15.8%	73	11.7%	7.2%	13.1%
大阪府	147	14.3%	12.3%	23.5%	132	12.3%	9.2%	16.8%
兵庫県	133	12.8%	12.4%	17.7%	108	11.7%	10.7%	10.0%
奈良県	33	12.3%	7.9%	15.1%	34	10.8%	8.1%	19.5%
和歌山県	26	10.5%	11.2%	23.1%	22	9.7%	8.7%	15.2%
鳥取県	22	7.7%	11.2%	15.8%	16	7.4%	4.7%	7.3%
島根県	25	7.5%	6.6%	8.1%	24	6.5%	4.7%	6.7%
岡山県	70	9.9%	9.2%	14.7%	64	10.2%	7.9%	23.4%
広島県	99	10.1%	10.3%	17.0%	75	8.3%	7.4%	13.8%
山口県	36	10.1%	11.5%	15.6%	44	9.6%	10.4%	15.0%
徳島県	19	5.9%	11.1%	16.4%	21	7.1%	7.5%	3.6%
香川県	23	9.4%	17.1%	22.1%	20	8.5%	14.5%	4.5%
愛媛県	27	10.8%	12.0%	12.1%	22	8.8%	4.7%	14.3%
高知県	29	9.7%	9.8%	17.5%	26	7.8%	5.3%	13.6%
福岡県	106	11.3%	10.4%	15.4%	112	10.2%	8.6%	12.7%
佐賀県	23	8.0%	9.0%	8.8%	22	7.2%	6.3%	13.6%
長崎県	47	11.0%	13.3%	15.8%	38	8.3%	6.3%	9.1%

# News Release

報道関係者各位

公益社団法人 日本看護協会 広報部

2023年3月31日

熊本県	84	10.1%	8.3%	19.5%	67	9.2%	9.2%	11.1%
大分県	55	10.8%	11.3%	16.9%	39	9.3%	5.7%	22.4%
宮崎県	23	10.5%	11.0%	16.9%	28	8.1%	9.0%	13.0%
鹿児島県	32	10.0%	9.1%	19.2%	41	9.4%	4.7%	21.1%
沖縄県	33	11.3%	7.7%	11.6%	28	10.9%	7.5%	4.9%
無回答・不明	6	11.8%	0.0%	23.1%	0	-	-	-

※「回答施設数」には正規雇用看護職員離職率算定の基となった数を記載。

## 5) 総退職者数の増減状況と新型コロナの影響

- 2021年度の総退職者数が前年度より増加した(「とても増加した」「やや増加した」の合計)と回答した病院は約35%で、前年度の調査よりも、約8ポイント増えた(図2)。
- 増加したと回答した場合に、増加に新型コロナウイルス感染症が影響している(「大いに影響している」「やや影響している」の合計)と回答したのは約38%で、昨年度よりも約3ポイント増えており、一定の影響が示唆された(図3)。

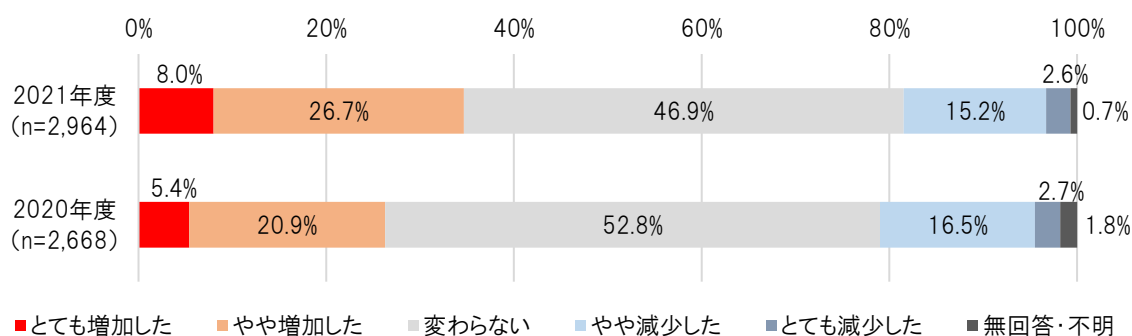


図2 総退職者の増減状況

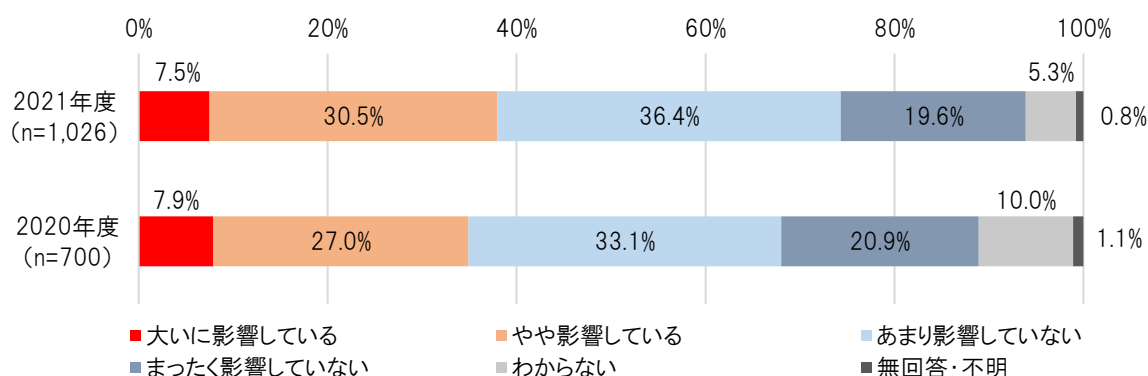


図3 総退職者数が増加した場合の新型コロナの影響

## 2. 看護師の給与

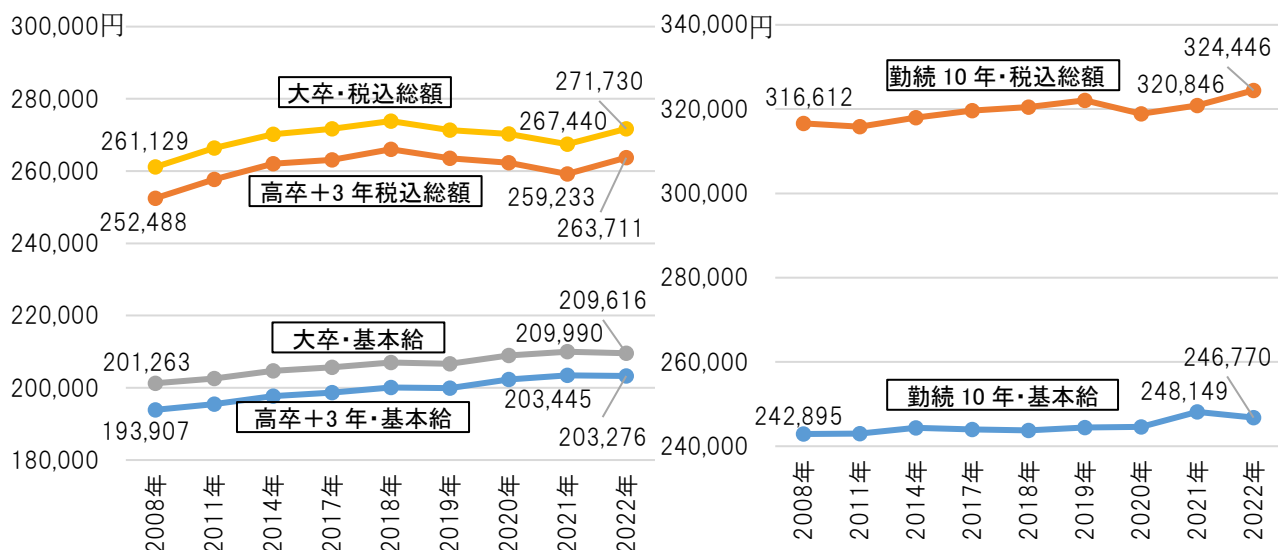
- 看護師の基本給は新卒(高卒・大卒)、勤続10年とも、前年度調査と比べて、横ばいまたはやや低下(表4、図4・5)。
  - 一方、税込給与総額は、新卒、勤続10年とも、前年度調査と比べて3,000~4,000円程度増加しており(図4・5)、看護職員等処遇改善事業(※)の影響が示唆される結果となった。
- ※令和3年度補正予算により看護職員等処遇改善事業補助金がスタートし、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に、収入を1%程度(月額4,000円)引き上げるための措置が講じられた。対象期間は2022年2~9月の賃金引上げ分で、2,411施設が申請を行ったとされ(厚労省発表による、詳細次ページ参照)、今回の調査で把握した2022年度の初任給などの額に一定の影響があったと考えられる。

表4 看護師の給与 ※各年度の実績による、【 】内は対前年度比

	今回(2022年度実績)			前回(2021年度実績)	
	回答 病院数	平均基本 給与額	平均税込 給与総額	平均基本 給与額	平均税込 給与総額
新卒看護師初任給(高卒+3年課程)	2,633	203,276 【▲169】	263,711 【+4,479】	203,445	259,233
新卒看護師初任給(大卒)	2,540	209,616 【▲374】	271,730 【+4,290】	209,990	267,440
勤続10年看護師月額給与(31~32歳、非管理職)	2,660	246,770 【▲1,379】	324,446 【+3,600】	248,149	320,846

※「税込給与総額」には、通勤手当、住宅手当、家族手当、夜勤手当、当直手当などを含む(時間外手当および新型コロナウイルス感染症に係る危険手当等は除く)。ただし新卒者については、家族手当は含まず、単身・民間アパート居住とする。

※夜勤をした場合には、当該の月に三交代で夜勤8回(二交代で夜勤4回)をしたものとする。



※「税込給与総額」には、通勤手当、住宅手当、家族手当、夜勤手当、当直手当などを含む(時間外手当および新型コロナウイルス感染症に係る危険手当等は除く)。ただし新卒者については、家族手当は含まず、単身・民間アパート居住とする。

※夜勤をした場合には、当該の月に三交代で夜勤8回(二交代で夜勤4回)をしたものとする。

図4 新卒看護師の初任給の推移

図5 勤続10年看護師の月額給与の推移



## 3. 看護職員の処遇改善の状況

- 看護職員の処遇改善事業補助金(前ページ参照)の対象に該当する割合は、49.3%だった(※)(図6)。

※看護職員等処遇改善事業補助金申請状況(厚生労働省発表・2022年6月)によれば、全国の対象医療機関2,720施設のうち、2,411施設(88.6%)が申請を行ったとされる。2,411施設÷本調査の対象8,165病院=29.5%(約3割)と比べて、本調査の49.3%という数値は高いことから、本調査への回答率が補助金対象の病院で高く、対象外の病院で低いと推察される。

- 補助金の対象に該当する場合に、看護職員等処遇改善事業補助金を「申請した」割合は89.9%だった(図7)。
- 処遇改善の対象は、看護職員のほか、医療機関の判断により看護補助者、理学療法士・作業療法士などのコメディカルも含めることができることから、処遇改善の対象範囲を複数回答で尋ねた。対象範囲は、「看護職員」が99.3%で最も多く、次いで「看護補助者」47.7%、コメディカル職種28.9%だった(図8)。
- 処遇改善の内容は、「決まった手当として支給」が85.5%であり、「基本給の引上げ」が13.3%、「一時金として支給」は4.8%だった(図9)。
- 「決まった手当として支給」で対応した場合の手当の名目は、「特殊勤務手当」22.9%、「勤務手当」8.1%、「資格手当」4.9%の順に多かった(図10)。
- 「基本給の引上げ」で対応した場合の基本給引上げ額は、「4000～5000円未満」32.0%、「3000～4000円未満」17.7%、「2000～3000円未満」14.9%の順に多く、平均では5,233円、中央値4,000円だった(最大値13,000円、最小値300円)(図11)。
- 看護職員等処遇改善事業補助金のうち、看護職員の処遇改善に充てられた割合は、「100%」が51.6%と最も多く、「80～100%未満」14.9%、「60～80%未満」15.5%だった(図12)。

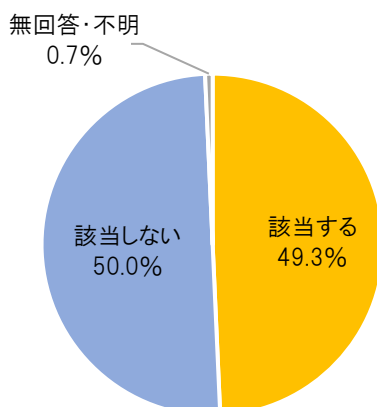


図6 看護職員等処遇改善事業補助金  
該当状況 (n=2,964)

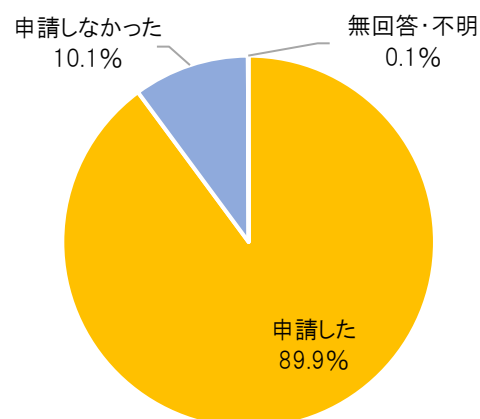


図7 看護職員等処遇改善事業補助金の  
申請状況 (n=1,461)

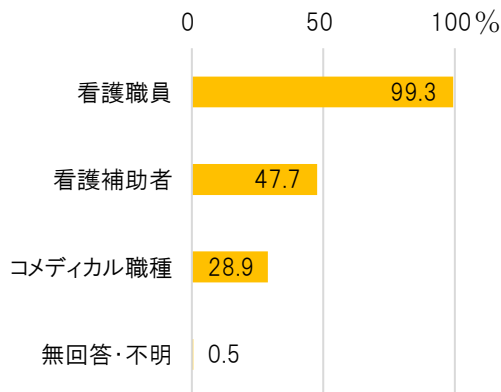


図8 処遇改善の対象範囲  
(n=1,313、複数回答)

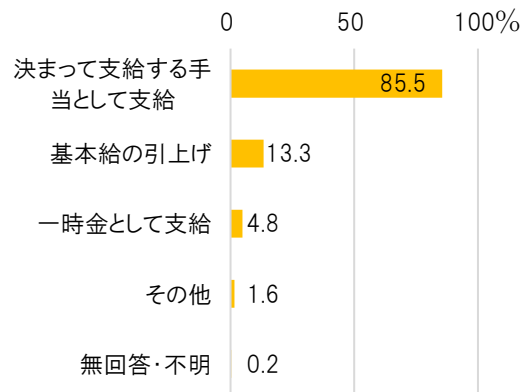


図9 処遇改善の内容  
(n=1,313、複数回答)

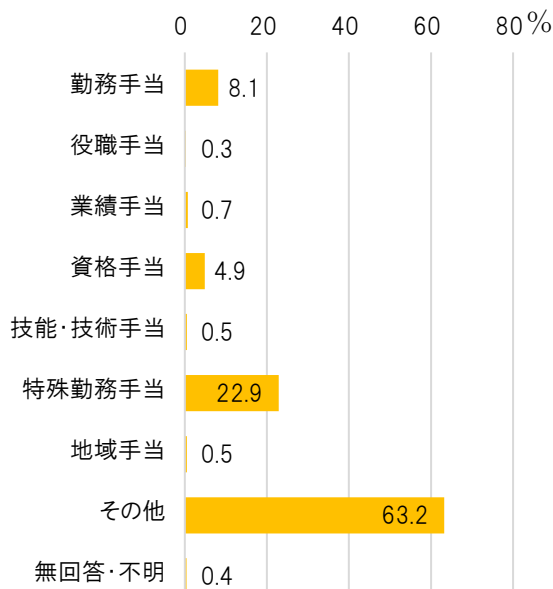


図10 決まって支給する手当とした場合の  
手当の名目(n=1,123、複数回答)

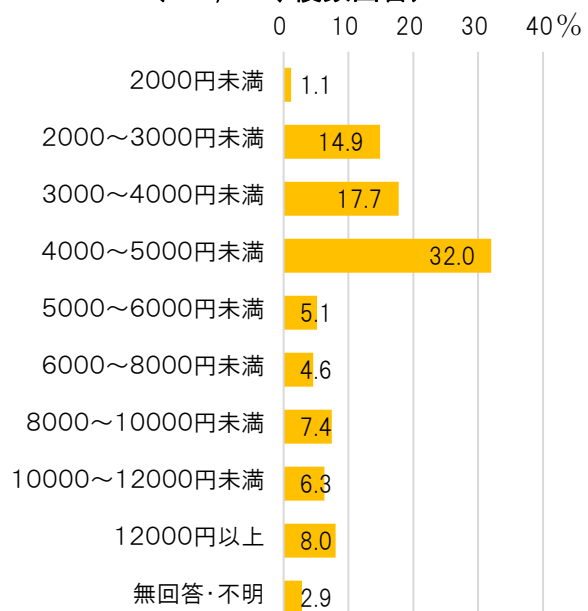


図11 基本給の引上げとした場合の平均  
引上げ額(n=175、実額の回答を階級化)

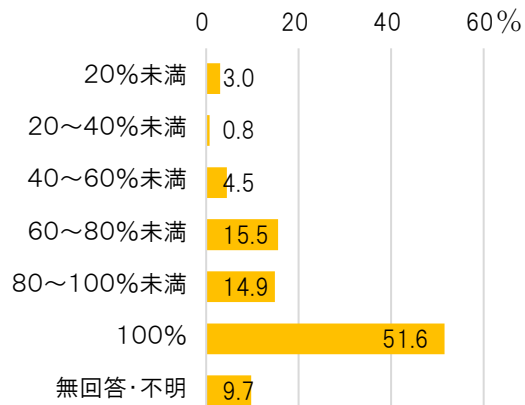


図12 補助金総額のうち、看護職員の  
処遇改善に充てられた割合(n=1,313)

## 4. 労働環境など

### 1) 年次有給休暇取得率の推移

- 2021年度の有給休暇取得率は65.0%で、前年度と比べて、3.2ポイント増加した(図13)。
  - 年次有給休暇取得率は増加傾向が続いている(図13)。
- (注)病院ごとの平均取得率の平均であることに留意する必要がある。

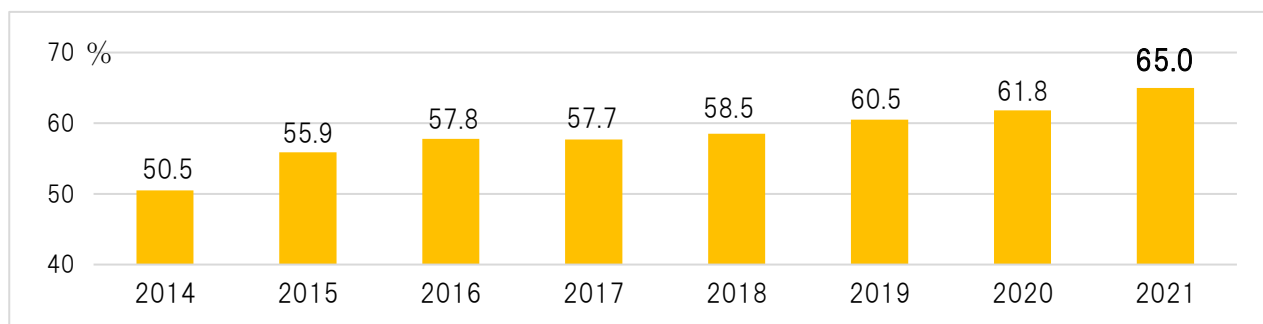


図13 年次有給休暇取得率の推移

### 2) 夜勤の状況

- 月平均夜勤回数については、二交代制では平均4.9回、三交代制では平均7.6回で、おおむね昨年、一昨年と同様だった(図14)。
  - 三交代制の採用病院の割合が前回調査よりも約2ポイント減少し31.0%となった。二交代制(1回あたり16時間未満または16回以上)の割合がやや増加した(図15)。
- (注)病院ごとの平均回数の平均であることに留意する必要がある。

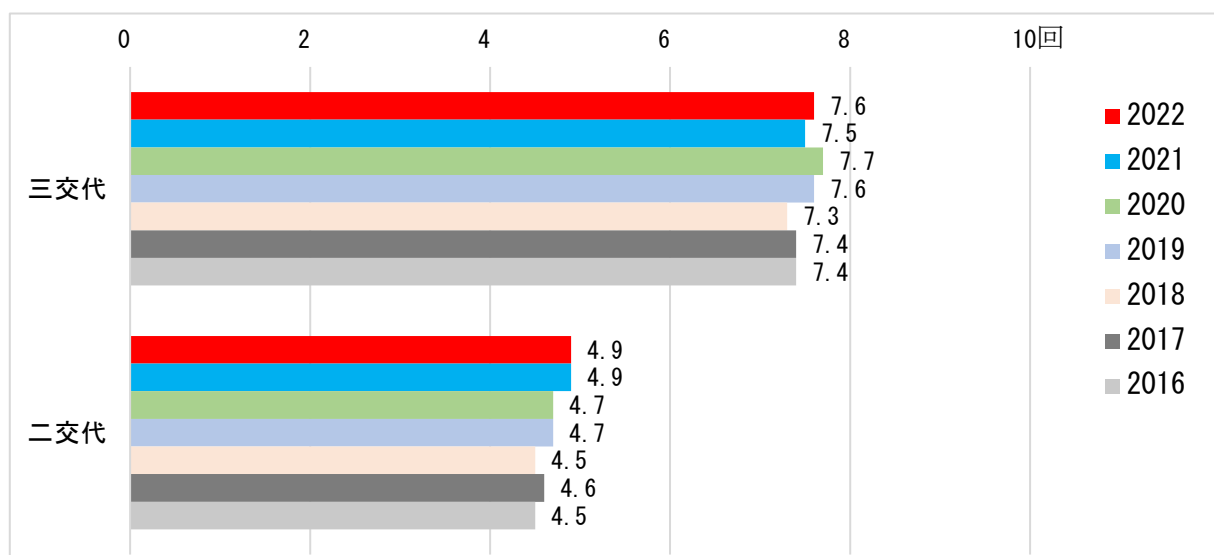


図14 二交代制・三交代制の月平均夜勤回数の推移

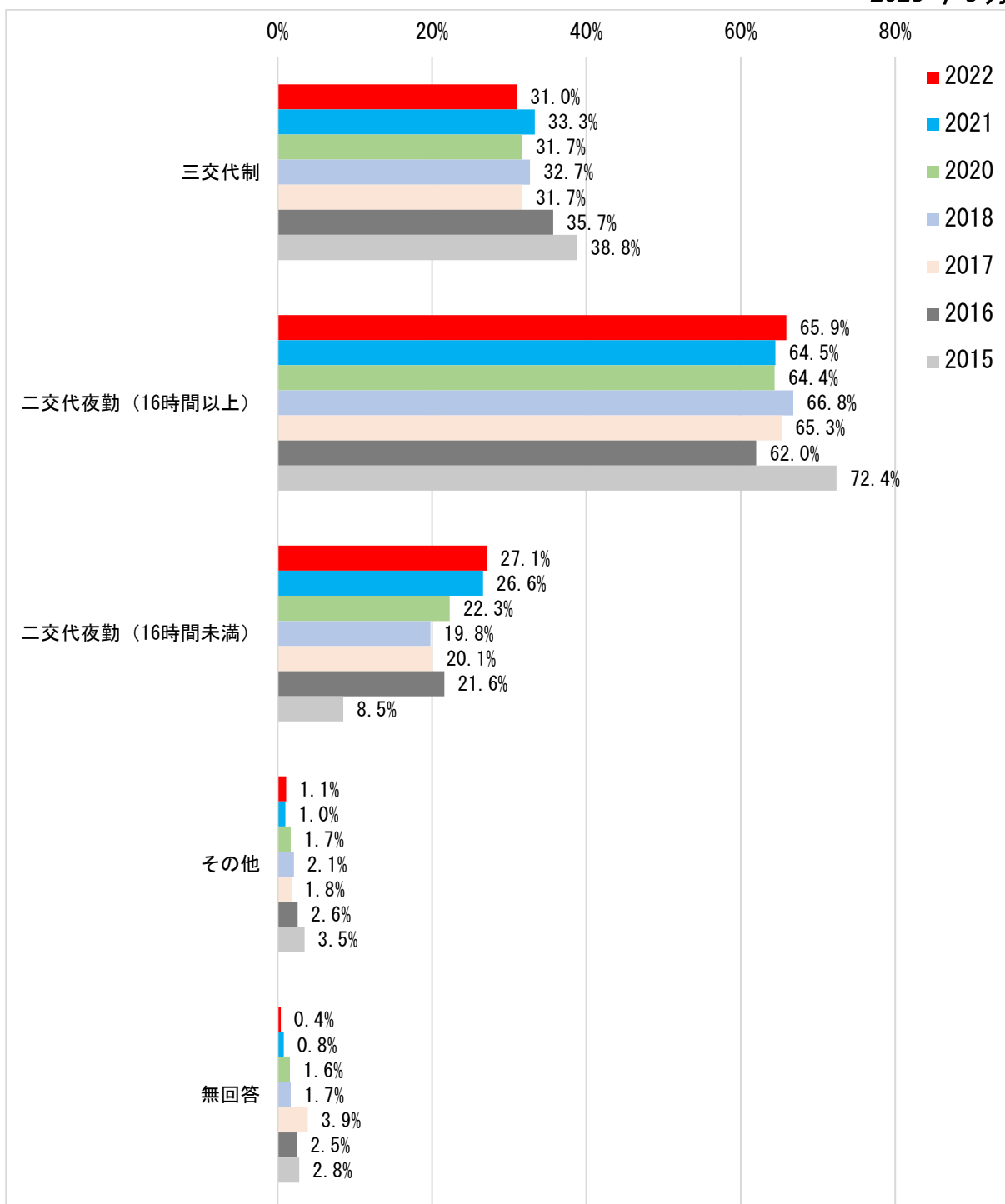


図 15 夜勤・交代制勤務の勤務形態(複数回答)

### 3) 看護職員の夜勤負担に応じた評価処遇の仕組み

- 夜勤手当以外の、看護職員の夜勤負担に応じた評価処遇の仕組みを有する割合は約 33%（「いずれも行っていない」「無回答・不明」以外の割合に相当）で、「一定の夜勤回数を超えた場合に手当を増額」（全体の 13.5%）、「夜勤手当とは別の手当での支給」（同 9.3%）、「賞与算定に際して評価する」（同 8.6%）の順に多かった（図 16）。
- 「いずれも行っていない」「無回答・不明」を除いた約 33%は、何らかの夜勤負担に応じた評価処遇の仕組み（夜勤手当を除く）を有する、ということになる（図 16）。

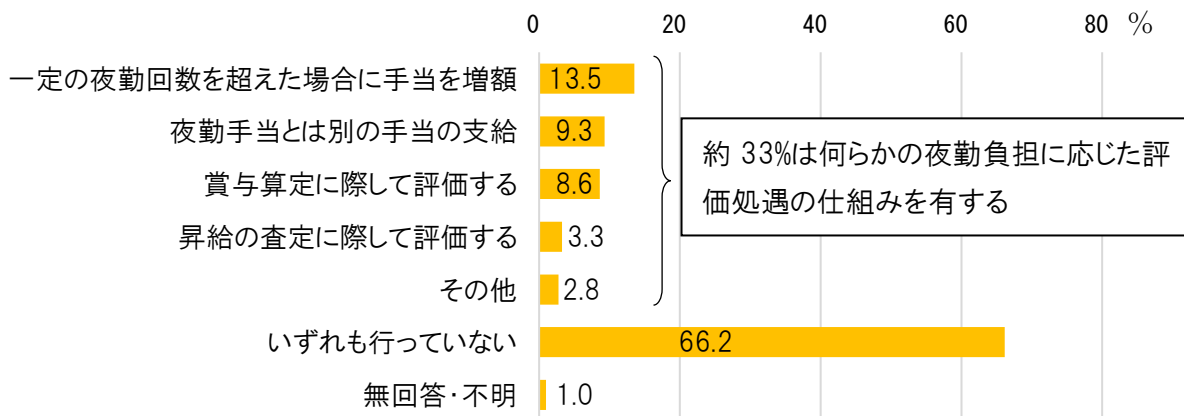


図 16 看護職員の夜勤負担に応じた評価処遇の仕組み（夜勤手当を除く）(n=2,964、複数回答)

### 4) 夜勤を含む勤務計画表作成ルール状況

- 夜勤を含む勤務計画表を作成する際の基準等についても把握した。
- 夜勤・交代制勤務を行う部署に共通の、基本的な勤務計画表作成（編成）ルールの有無を尋ねたところ、「院内ルールがあり、明文化されている」が最も多く 58.6%、次いで「院内ルールがあるが明文化されていない（一部明文化している部署がある場合を含む）」が 22.6%だった（図 17）。

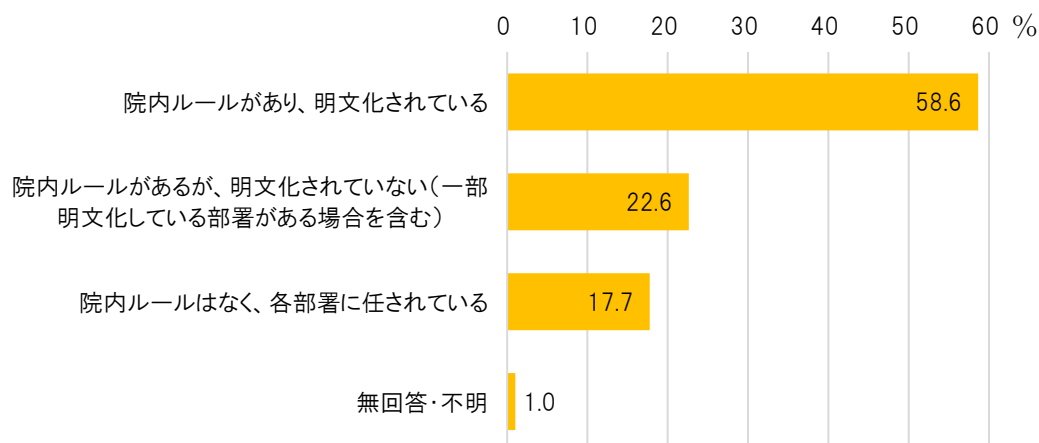


図 17 夜勤・交代制勤務を行う部署に共通の基本的な勤務計画表作成（編成）ルールの有無 (n=2,964)