

# 令和5年度アンケート

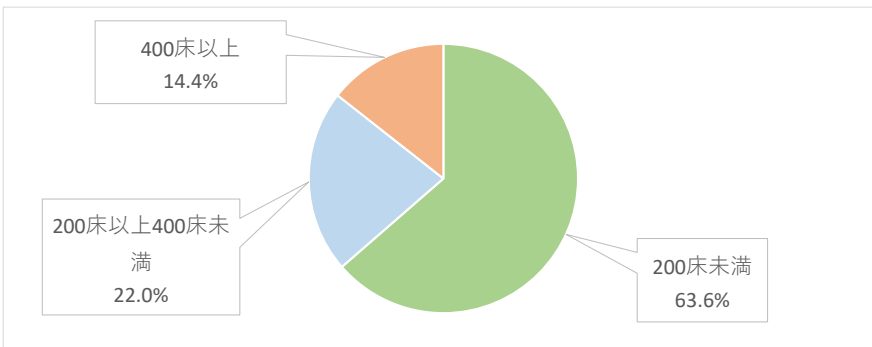
## 令和4年度の看護職員の採用状況等に関する調査【結果】

### 調査概要

- 1 調査目的：県内病院における看護職員の採用状況等について、より実態に即した状況を把握する
- 2 調査内容：看護職員の採用状況等に関する調査
- 3 調査対象期間：令和4年4月1日から令和5年3月31日まで（令和4年度）
- 4 調査対象：県内342病院
- 5 調査方法：電子申請システムによるアンケート調査
- 6 調査時期：令和5年4月28日から令和5年5月17日まで

調査対象病院	回答病院数	回答率
342施設	118施設	34.5%

200床未満	200床以上400床未満	400床以上	合計
75施設	26施設	17施設	118施設
63.6%	22.0%	14.4%	



- ・問1：病院情報について
- ・問2：職員の採用状況について
- ・問3：職員の退職状況について
- ・問4：今後の配置計画について
- ・問5：新人看護師の定着、離職防止のために取り組んでいることについて
- ・問6：新型コロナウイルス感染症拡大により学生時代の基礎教育に影響を受けた看護師について
- ・問7：潜在看護職員の採用について
- ・問8：定年退職後の看護職員の活用について
- ・問9：外国人看護職員の雇用について
- ・問10：看護管理者教育について
- ・問11：認定看護師の育成について
- ・問12：看護学生に対する奨学金制度について
- ・問13：看護職員の働き方改革について
- ・問14：看護職員のメンタルサポートについて
- ・問15：新型コロナウイルス陽性患者受入れに関して
- ・問16：看護職員の処遇改善について

- 回答比率（%）は、小数点以下四捨五入してるため合計は100%にならないことがあります。
- 複数回答の質問については回答数の合計が回答病院数を超えることがあります。
- 「n」とあるのはその質問においての有効回答数を示します。

問1 令和4年度の採用状況について。(n=118)

(1) 令和4年度(令和4年4月1日から令和5年3月31日までの期間)に採用した看護職員等について。

			採用 募集者数	採用 実績数	(内訳)				
					自己 採用	ハローワーク	ナース センター	有料職業 紹介事業所	その他
看護 職員 (大卒)	新卒者	【常勤】	792	745	696 (93.4%)	2 (0.3%)	0	3 (0.4%)	44 (5.9%)
		【非常勤】	15	3	2 (66.7%)	1 (33.3%)	0	0	0
	既卒者	【常勤】	256	212	85 (40.0%)	7 (3.3%)	1 (0.5%)	114 (53.8%)	5 (2.4%)
		【非常勤】	39	32	22 (68.8%)	1 (3.1%)	0	8 (25.0%)	1 (3.1%)
	定年退職後 再雇用者	【常勤】	0	15	7 (46.7%)	1 (6.6%)	0	0	7 (46.7%)
		【非常勤】	6	4	4 (100%)	0	0	0	0

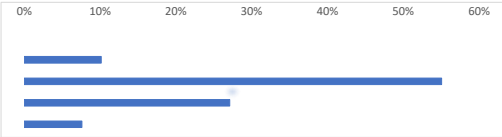
			採用 募集者数	採用 実績数	(内訳)				
					自己 採用	ハローワーク	ナース センター	有料職業 紹介事業所	その他
(専 門 学 校 等) 看護 職員	新卒者	【常勤】	870	1017	965 (94.9%)	0	0	40 (3.9%)	12 (1.2%)
		【非常勤】	25	28	16 (57.1%)	1 (3.6%)	1 (3.6%)	10 (35.7%)	0
	既卒者	【常勤】	568	598	257 (43.0%)	10 (1.6%)	5 (0.8%)	309 (51.8%)	17 (2.8%)
		【非常勤】	93	168	98 (58.3%)	10 (6.0%)	3 (1.8%)	53 (31.6%)	4 (2.3%)
	定年退職後 再雇用者	【常勤】	9	36	25 (69.4%)	0	0	0	11 (30.6%)
		【非常勤】	16	17	17 (100%)	0	0	0	0

			採用 実績数	(内訳)				
				自己 採用	ハローワーク	ナース センター	有料職業 紹介事業所	その他
准 看 護 師	新卒者	【常勤】	45	36 (80.0%)	0	0	9 (20.0%)	0
		【非常勤】	12	11 (91.7%)	0	0	1 (8.3%)	0
	既卒者	【常勤】	53	26 (49.1%)	3 (5.7%)	1 (1.9%)	21 (39.6%)	2 (3.7%)
		【非常勤】	34	24 (70.6%)	0	9 (26.5%)	1 (2.9%)	0
	定年退職後 再雇用者	【常勤】	13	5 (38.5%)	0	0	0	8 (61.5%)
		【非常勤】	8	3 (37.5%)	0	0	0	5 (62.5%)

			採用 募集者数	採用 実績数	(内訳)				
					自己 採用	ハローワーク	ナース センター	有料職業 紹介事業所	その他
看 護 補 助 者	新卒者	【常勤】	121	83	51 (61.5%)	17 (20.5%)	0	8 (9.6%)	7 (8.4%)
		【非常勤】	14	19	14 (73.7%)	2 (10.5%)	0	3 (15.8%)	0
	既卒者	【常勤】	376	262	136 (51.9%)	15 (5.7%)	0	94 (35.9%)	17 (6.5%)
		【非常勤】	110	200	119 (59.5%)	26 (13.0%)	0	44 (22.0%)	11 (5.5%)
	定年退職後 再雇用者	【常勤】	5	23	13 (56.5%)	3 (13.1%)	0	2 (8.7%)	5 (21.7%)
		【非常勤】	8	23	17 (73.9%)	3 (13.05%)	0	3 (13.05%)	0

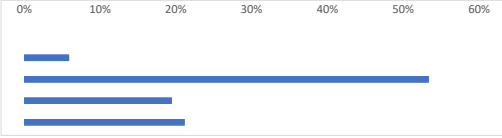
・コロナ禍以前と比較して、看護職員の確保はしやすくなったか。

	回答	
非常に確保しやすくなった	0	0%
少し確保しやすくなった	12	10%
変わらない	65	55%
少し困難になった	32	27%
非常に困難になった	9	8%



・コロナ禍以前と比較して、看護補助者の確保はしやすくなったか。

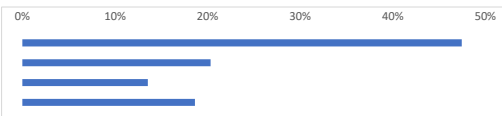
	回答	
非常に確保しやすくなった	0	0%
少し確保しやすくなった	7	6%
変わらない	63	53%
少し困難になった	23	19%
非常に困難になった	25	21%



(2) 看護職員の採用における募集手段の活用状況について。

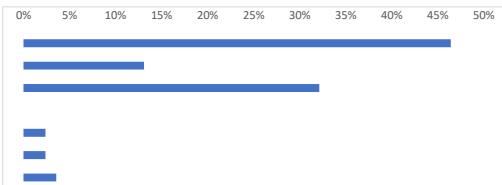
①求人募集の際のナースセンターの利用状況について。(n=118)

項目	回答	
必ず利用している	22	19%
時々利用している	16	14%
あまり利用していない	24	20%
全く利用していない	56	47%



② ①で「必ず利用している」「時々利用している」と回答した場合  
ナースセンターを利用している理由について。(複数回答可)(n=84)

項目	回答	
無料であるため	39	46%
対応が丁寧	11	13%
看護協会が所管している	27	32%
求職者が豊富に紹介される	0	0%
適任者が紹介される	2	2%
成約が早い	2	2%
その他	3	4%

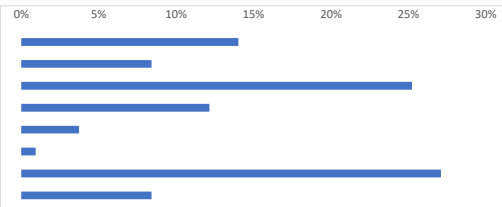


【その他】

- ・信頼感がある。
- ・担当者と雇用条件等について細かに情報共有ができる。
- ・紹介された時のみ利用しているが、ほとんど紹介されない。紹介されても成立しない。

③ ①で「あまり利用していない」「全く利用していない」と回答した場合  
ナースセンターを利用していない理由について。(複数回答可)(n=107)

項目	回答	
登録が複雑	15	14%
採用までの施設側の手間が多い	9	8%
登録しても求職者が紹介されない	27	25%
適任者が紹介されない	13	12%
成約までに時間がかかる	4	4%
採用後の紹介者へのフォローがない	1	1%
利用方法が分からない。	29	27%
その他	9	8%

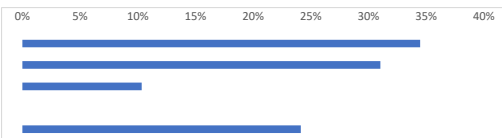


【その他 一部抜粋】

- ・自己採用で充足している。
- ・関連の看護学校が複数あるため、ある程度の新採用者は確保できる。
- ・ハローワーク・ホームページでの募集で確保できている。
- ・公立病院であることから、選抜試験による採用が必須であるため。
- ・地域的に無理だと考えている。
- ・県北のため希望者がいない。

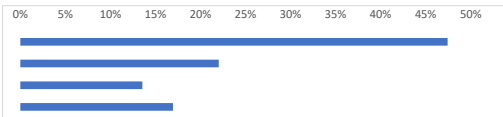
④ナースセンターから紹介された職員の定着状況について。(n=29)

項目	回答	
90~100%が1年以上就業している	10	34%
60~80%程度が1年以上就業している	9	31%
50%程度が1年以上就業している	3	10%
20~40%程度が1年以上就業している	0	0%
0~20%程度が1年以上就業している	7	24%



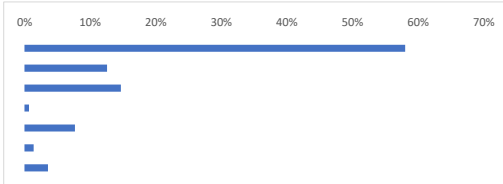
⑤求人募集の際のハローワークの利用状況について。(n=118)

項目	回答	割合
必ず利用している	56	47%
時々利用している	26	22%
あまり利用していない	16	14%
全く利用していない	20	17%



⑥ ⑤で「必ず利用している」「時々利用している」と回答した場合  
ハローワークを利用する理由について。(複数回答可)(n=143)

項目	回答	割合
無料	83	58%
対応が丁寧	18	13%
厚生労働省が所管している	21	15%
求職者が豊富に紹介される	1	1%
適任者が紹介される	11	8%
成約が早い	2	1%
その他	3	4%

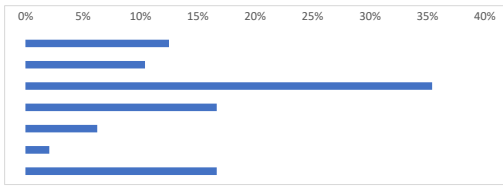


【その他 一部抜粋】

- ・紹介された時のみ利用しているが、ほとんど紹介されない。
- ・即対応ができるため。

⑦ ⑤で「あまり利用していない」「全く利用していない」と回答した場合  
ハローワークを利用していない理由について。(複数回答可)(n=40)

項目	回答	割合
登録が複雑であるため	6	13%
採用までの施設側の手間が多い	5	10%
登録しても求職者が紹介されない	17	35%
適任者が紹介されない	8	17%
成約までに時間がかかる	3	6%
採用後の紹介者へのフォローがない	1	2%
その他	8	17%

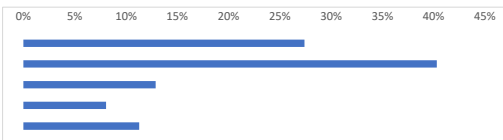


【その他 一部抜粋】

- ・中途採用をしていないため。
- ・自己採用している。
- ・関連の看護学校が複数あるため、ある程度の新採用者は確保できるため。
- ・公立病院であることから、選抜試験による採用が必須であるため。
- ・手続きに向かかなければならず、効率が良いと言えないため。
- ・求職者が民間に登録し活動していることが主であるため。

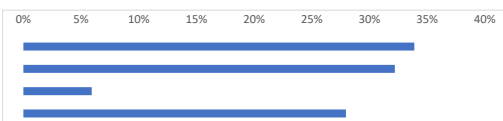
⑧ハローワークから紹介された職員の定着状況について。(n=62)

項目	回答	割合
90~100%が1年以上就業している	17	27%
60~80%程度が1年以上就業している	25	40%
50%程度が1年以上就業している	8	13%
20~40%程度が1年以上就業している	5	8%
0~20%程度が1年以上就業している	7	11%



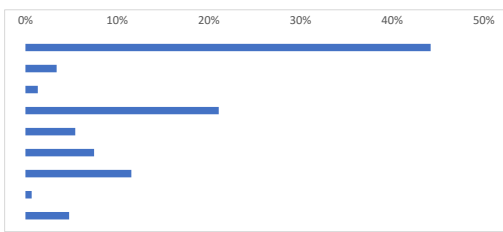
⑨求人募集の際の有料職業紹介事業所の利用状況について。(n=118)

項目	回答	割合
必ず利用している	40	34%
時々利用している	38	32%
あまり利用していない	7	6%
全く利用していない	33	28%



⑩ ⑨で「必ず利用している」「時々利用している」と回答した場合  
有料職業紹介事業所を利用する理由について。(複数回答可)(n=147)

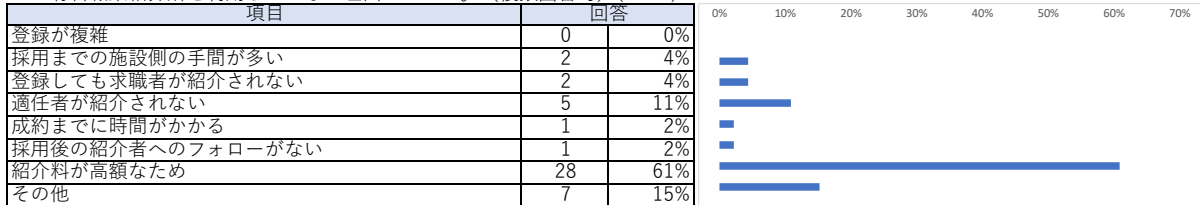
項目	回答	割合
人材確保が困難なためやむを得ず	65	44%
対応が丁寧	5	3%
安心できる	2	1%
求職者が豊富に紹介される	31	21%
適任者が紹介される	8	5%
成約が早い	11	7%
採用までの施設側の手間が少ない	17	12%
採用後の求職者のフォローが手厚い	1	1%
その他	7	5%



【その他 一部抜粋】

- ・専用WEBが便利であるため。
- ・当院の求める条件にマッチする人材紹介が容易であるため。
- ・求職者が民間に登録し活動していることが主であるため。
- ・応募者が紹介業者を通している。
- ・育休代替職員の雇用を行う場合のみ利用している。
- ・応募者が多くが紹介会社を利用しているため。

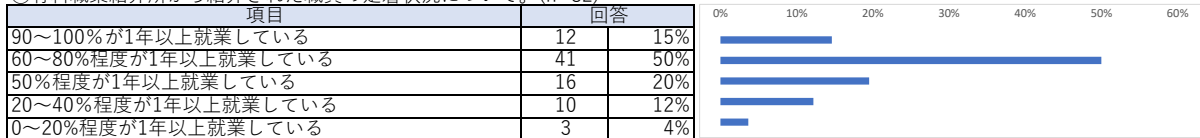
⑪ ⑨で「あまり利用していない」、「全く利用していない」と回答した場合  
有料職業紹介所を利用していない理由について。(複数回答可)(n=46)



【その他 一部抜粋】

- ・自己対応で人材の確保ができているため。
- ・中途採用をしていないため。
- ・直ぐ退職される方が多い印象であるため。
- ・関連の看護学校が複数あるため、ある程度の新採用者は確保できるため。
- ・有料業者に頼むことなく人員の確保ができているため。
- ・公立病院であることから、選抜試験による採用が必須であるため。

⑫ 有料職業紹介所から紹介された職員の定着状況について。(n=82)

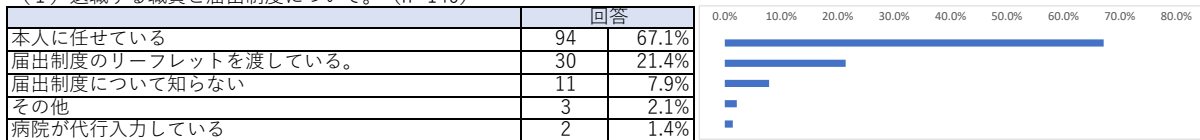


問2 令和4年度の退職者について。(n=118)

		退職者					計
		離職(※)	転職(※)	定年退職	その他・不明		
看護職員	【常勤】	1164 (49.4%)	915 (38.9%)	49 (2.1%)	226 (9.6%)	2354	
	【非常勤】	154 (52.6%)	102 (34.8%)	7 (2.4%)	30 (10.2%)	293	
うち3年以内に採用 され令和3年度中に 退職した職員	【常勤】	406 (47.0%)	412 (47.7%)	1 (0.1%)	45 (5.2%)	864	
	【非常勤】	57 (53.3%)	41 (38.3%)	1 (0.9%)	8 (7.5%)	107	

※[離職]: 看護職員以外での勤務が決まっているor次の職場が決まっていない状態での退職  
※[転職]: 看護職員としての勤務が決まっている状態での退職

(1) 退職する職員と届出制度について。(n=140)

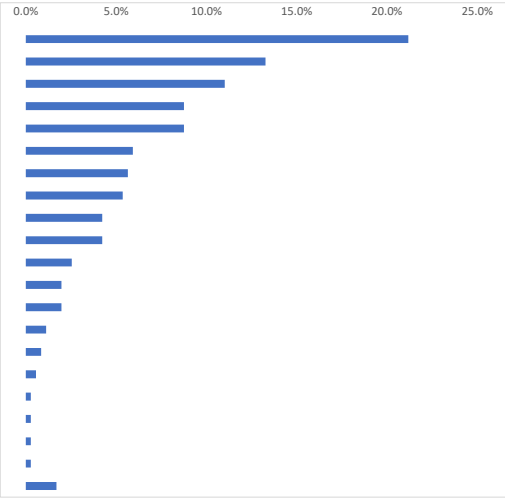


【その他】

- ・退職時に届出制について説明している。
- ・退職時には所属長が届出制度について説明している。
- ・当該職種に対する努力義務なので、施設側は関与しない。

(2) 退職理由について。(n=354)

項目	回答	
他施設への興味	75	21.2%
本人の健康問題のため	47	13.3%
人間関係	39	11.0%
家族の健康問題、介護のため	31	8.8%
転居	31	8.8%
結婚のため	21	5.9%
出産・育児のため	20	5.6%
休暇がとれない、とりづらいため	19	5.4%
定年退職	15	4.2%
通勤困難のため	15	4.2%
責任の重さ、医療事故への不安のため	9	2.5%
看護職員に向かなかったため	7	2.0%
他分野（看護以外）への転職	7	2.0%
進学のため	4	1.1%
奨学金返還のための勤務年限が終了したため	3	0.8%
夜勤の負担のため	2	0.6%
教育体制の不満のため	1	0.3%
超過勤務のため	1	0.3%
コロナ患者への対応に苦慮したため	1	0.3%
教育体制への不満のため	1	0.3%
その他	6	1.7%



【その他】

- ・家庭の事情のため。
- ・スキルアップのため。
- ・おむつ交換拒否。
- ・業務内容についてこれない。
- ・体力問題での退職。
- ・所属部署内での常勤移行が困難であったため。

(3) 看護補助者の退職者数について。

		退職者				計
		離職（※）	転職（※）	定年退職	その他・不明	
看護補助者	【常勤】	149 (48.5%)	119 (38.8%)	8 (2.6%)	31 (10.1%)	307
	【非常勤】	128 (57.7%)	54 (24.3%)	9 (4.0%)	31 (14.0%)	222

※[離職]: 看護職員以外での勤務が決まっているor次の職場が決まっていない状態での退職

※[転職]: 看護職員としての勤務が決まっている状態での退職

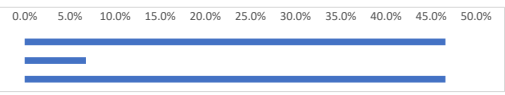
(4) 令和4年度のフルタイム及び短時間勤務の正規雇用職員の離職率について。

	離職率(平均値)
正規雇用看護職員	10.60%
新卒採用者	8.12%
既卒採用者	15.05%

問3 今後の配置計画について

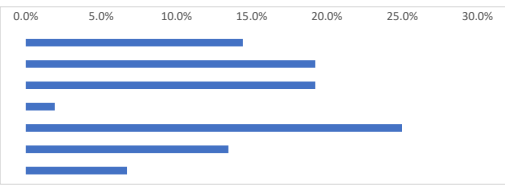
(1) 看護職員の増減について。(n=118)

項目	回答	
増加見込み	55	46.6%
減少見込み	8	6.8%
増減なし	55	46.6%



(2) 看護職員の増減理由。(n=104)

項目	回答	
施設基準（看護職員基準）の変更	15	14.4%
病床数・定員数等の変更	20	19.2%
新たなサービスの展開、サービス強化・充実	20	19.2%
サービスの見直し、縮小・廃止	2	1.9%
勤務環境の充実、見直し	26	25.0%
患者の実態に応じた職員の増減	14	13.5%
その他	7	6.7%



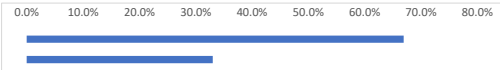
【その他 一部抜粋】

- ・退職者数の補充不足のため。
- ・介護職員の応募が無いため、比較的応募の多い看護職員を増員するため。
- ・コロナ受け入れ病棟解散後の病棟再編成等のため。
- ・新棟増築に伴う健診センター規模の拡大のため。

## 問5 新人看護職員の定着、離職防止のために取り組んでいることについて

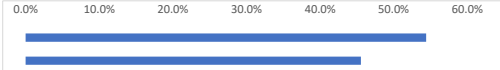
## (1) 新人看護職員の採用はあったか。(n=118)

項目	回答	
採用あり	79	66.9%
採用なし	39	33.1%



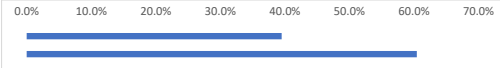
## (2) 新人看護職員の離職はあったか。(n=79)

項目	回答	
はい	43	54.4%
いいえ	36	45.6%



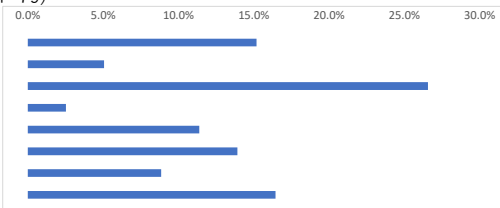
## (3) 前年度と比較し、新人看護職員の離職者は増えたか。(n=43)

項目	回答	
はい	17	39.5%
いいえ	26	60.5%



## (4) (2)で「はい」と回答した場合、離職の理由について。(複数回答可) (n=79)

項目	回答	
現場になじめなかった	12	15.2%
リアリティーショックによる	4	5.1%
精神的不調	21	26.6%
新型コロナウイルスの影響	2	2.5%
体調不良	9	11.4%
家庭事情	11	13.9%
職場の人間関係	7	8.9%
その他	13	16.5%



## 【その他 一部抜粋】

- ・進学のため。
- ・看護師に向いていない。
- ・自己都合のため。
- ・他科への興味による。
- ・転職のため。
- ・業務についていけなかったため。
- ・給与が安い。
- ・結婚による。

## (5) 新人看護職員の定着、離職防止のために取り組んでいることはあるか。【(7)以下に係るものを除く】(n=79)

項目	回答	
はい	63	72.4%
いいえ	16	18.4%



## 【具体的取組 一部抜粋】

- ・技術取得に加え、アセスメント能力や看護観の育成のための研修を一年を通じて実施している。
- ・実地指導者やメンター向けの研修を行い、新人看護師への理解と指導的な関わり方について指導している。  
年間を通してメンタルヘルスの研修を実施している。
- ・研修内容見直し。
- ・卒業後、学校と現場とのかえりを少なくするため、入職後ゆとりを持ってオリエンテーション含め学習をゆるやかにしている。
- ・スキルファイルを個人毎に作成、主任等からコメントをもらい振り返りを行う。
- ・夜勤に入るのにも期間を設け配慮している。
- ・カウンセラーによるメンタルヘルス。
- ・プリセプターの選定と新人育成のアドバイス。
- ・各部署教育専従看護師の配置、定期的な面談の実施。
- ・プリセプター制度で懇親会を入職して3回懇親会をして何でも話し合える環境を作る。費用は病院が負担する。
- ・新人のフォローアップ体制の強化。
- ・希望者の院内インターンシップ参加、家族に宛てた勤務中の写真付き近況報告ハガキの送付、看護部おしゃべりサロンの設置。
- ・リアリティーショックを少なくするため、ローテーション研修を実施している。
- ・リフレッシュ研修や帰省のための休み確保、新人と部署以外の教育担当者との連絡ツールの確保。
- ・承認を心がけた関わり、肯定的な振り返り研修、先輩とペアを組む、同期同士の交流の機会を設ける。
- ・副看護部長（部署と直接かかわっていない）との個人面接の実施。

(6) 令和4年度において、コロナ禍に伴う新人看護職員研修の内容、スケジュール等の変更をしたか。(n=79)

項目	回答	割合
はい	55	69.6%
いいえ	24	30.4%

(7) (6)で「はい」と回答した場合、どのような変更をしたか。(複数回答可) (n=145)

項目	回答	割合
研修期間の延長	16	11.0%
研修期間の短縮	15	10.3%
集合研修の中止	26	17.9%
OJTの充実	24	16.6%
メンタルサポートの充実	23	15.9%
オンライン研修へ振替	32	22.1%
その他	9	6.2%

【その他 一部抜粋】

- ・研修を2回に分けるなど、なるべく密を避ける集合研修とした。
- ・シャドウイングの延長、コミュニケーション等の研修の追加。
- ・実習を経験しないため、コミュニケーションや接遇、家族対応への研修を充実強化した。
- ・研修日程の変更、グループワークの中止、少人数にして複数日程での研修会開催。
- ・オリエンテーション期間の延長と内容に演習を多く取り入れた。

(8) 新人看護職員へのメンタルサポートとして実施している内容について。(複数回答可) (n=178)

項目	回答	割合
振り返り研修	46	25.8%
臨床心理士等の他職種の導入	20	11.2%
個人面談	77	43.3%
カウンセリング	21	11.8%
実施していない	4	2.2%
その他	10	5.6%

【その他】

- ・外部医療機関による相談窓口の設置。
- ・産業医や相談窓口の設置。
- ・埼玉県看護協会の研修に参加。
- ・リフレッシュ研修（病院を離れた研修施設の利用）
- ・看護部相談室配置。
- ・メンター制度の導入。
- ・看護部おしゃべりサロンの設置。
- ・外部講師（カウンセラー）によるセルフケア研修の開催。

(9) 新人看護職員教育で苦慮しているか。(n=94)

項目	回答	割合
はい	67	71.3%
いいえ	27	28.7%

(10) (9)で「はい」と回答した場合、苦慮している理由について。(複数回答可) (n=180)

項目	回答	割合
研修期間の確保ができない	8	4.4%
教育に携わる病棟スタッフの確保	42	23.3%
研修設備、シミュレーターの不足	20	11.1%
実習経験が少ないことで実践能力が不足している	38	21.1%
コミュニケーション能力が不足している	35	19.4%
例年より業務の自立に時間を要する	33	18.3%
その他	4	2.2%

【その他】

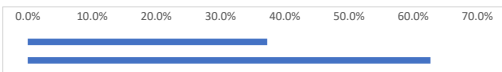
- ・集合教育場所の不足
- ・免許登録迄実技ができない。自立していなくても施設基準の人数になってしまい先輩の負担が大きい。



問6 新型コロナウイルス感染症拡大により学生時代の基礎教育に影響を受けた看護師について

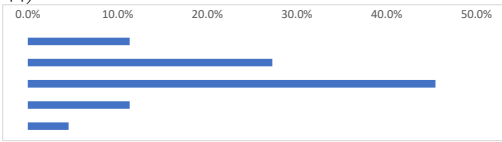
(1) 新卒2・3年目の看護職員の離職はあったか。(n=118)

項目	回答	割合
離職あり	44	37.3%
離職なし	74	62.7%



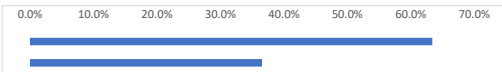
(2) コロナ以前より2・3年目の看護職員の離職が増えたと感じるか。(n=44)

項目	回答	割合
大に感じる	5	11.4%
多少感じる	12	27.3%
変わらない	20	45.5%
あまり感じない	5	11.4%
感じない	2	4.5%



(3) 新卒2・3年目の看護職員に対する支援を行っているか。(n=82)

項目	回答	割合
行っている	52	63.4%
行っていない	30	36.6%

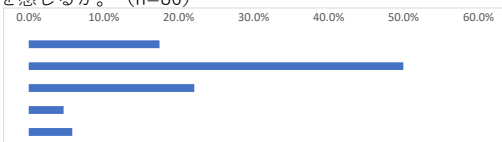


【支援の具体例】

- ・2年目看護師の教育支援体制を整えて、精神的フォローと実践面でのフォローを行っている。
- ・定期面談の実施。
- ・振り返りノートを作成し、教育委員、所属長～部長含め皆で育てている。所属長含め面談を実施している。
- ・メンタルサポート研修の実施。
- ・卒後2年次3年次研修（事例展開、グループワーク等）毎年実施。
- ・卒後3年目まで集合研修を定期的に行っている。
- ・OJTによるサポートの実施。

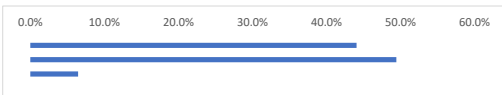
(4) 2・3年目の看護職員において、コロナ禍で実習が十分でなかった影響を感じるか。(n=86)

項目	回答	割合
大に感じる	15	17.4%
多少感じる	43	50.0%
変わらない	19	22.1%
あまり感じない	4	4.7%
感じない	5	5.8%



(5) (4)において、どのような点で感じるか。(n=93)

項目	回答	割合
コミュニケーション能力	41	44.1%
実践能力不足	46	49.5%
その他	6	6.5%



【その他 一部抜粋】

- ・現場の状況が想像と違うことによる退職。
- ・患者との距離の取り方が分からない。
- ・自主性の低下、ストレス耐性の低下。
- ・家族ケア能力の不足。
- ・患者の看護、処置のイメージがつきにくい。

問7 潜在看護師の採用について

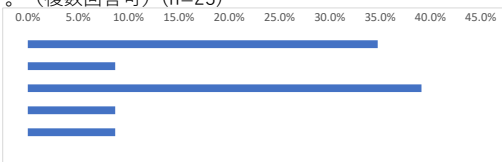
(1) 令和4年度中に潜在看護職員を採用について。(n=118)

項目	回答	割合	採用人数
採用した	17	14.4%	29人
採用しなかった	101	85.6%	



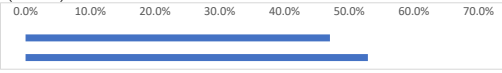
(2) (1)で「採用した」と回答した場合、どのように潜在看護師を採用したか。(複数回答可)(n=23)

項目	回答	割合
ナースセンターの活用	8	34.8%
ハローワークの活用	2	8.7%
有料紹介会社の活用	9	39.1%
自施設ホームページ等からの公募	2	8.7%
職員からの紹介	2	8.7%
その他	0	0.0%



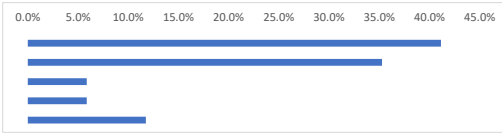
(3) (1)で「採用した」と回答した場合、採用形態について。(複数回答可) (n=17)

項目	回答	割合
常勤	8	47.1%
非常勤	9	52.9%



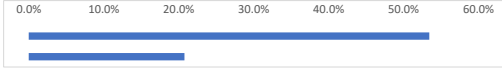
(4) 潜在看護師から採用した職員の定着状況について。(n=17)

項目	回答	割合
90~100%が1年以上就業している	7	41.2%
60~80%程度が1年以上就業している	6	35.3%
50%程度が1年以上就業している	1	5.9%
20~40%程度が1年以上就業している	1	5.9%
0~20%程度が1年以上就業している	2	11.8%



(5) (1)で「採用しなかった」と回答した場合、今後の採用を検討しているか。(n=75)

項目	回答	割合
はい	54	53.5%
いいえ	21	20.8%

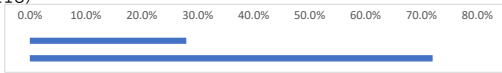


【いいえの理由 一部抜粋】

- ・十分な研修体制が取れないため。
- ・潜在看護師との理由で採用の可否を決定しているわけではないため。
- ・基本新卒の看護師の採用を中心に考えているため。
- ・以前採用した時に、本人の自覚が低く要望が多すぎて人間関係がうまくいかないケースが続いたため。
- ・即戦力が求められるため。

(6) 潜在看護職員に対する復職プログラム、研修は整備されているか。(n=118)

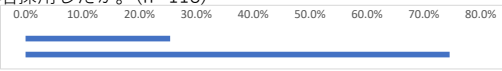
項目	回答	割合
はい	33	28.0%
いいえ	85	72.0%



問8 定年退職後の看護職員の活用について

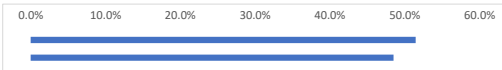
(1) 令和4年度中に定年退職後の看護職員を採用したか。採用した場合は何名採用したか。(n=118)

項目	回答	割合	採用人数
採用した	30	25.4%	61人
採用しなかった	88	74.6%	

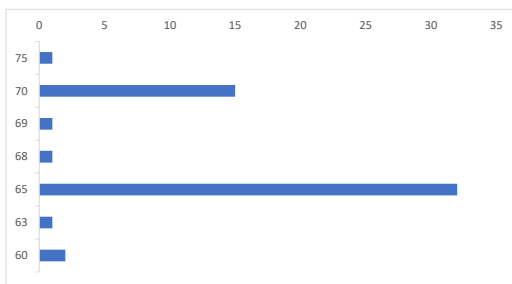


(2) 定年退職後の看護職員の採用について、年齢制限はあるか。(n=101)

項目	回答	割合
ある	52	51.5%
ない	49	48.5%



上限の年齢							
年齢(歳)	60	63	65	68	69	70	75
回答数(人)	2	1	32	1	1	15	1



- (3) 定年退職後の再雇用者の具体的な活用方法について
- ・それまで培った知識・経験を活用し、ノウハウの伝承や、若手の育成・指導役をしてもらう。
  - ・採血室や健診センターでの非常勤雇用。
  - ・検査案内、患者対応、手術案内、オリエンテーション等。
  - ・外来業務、入退院支援センター業務、がん登録業務。
  - ・定年退職前と同一の業務をお願いしている。
  - ・医療安全、メディエーター、フロントの相談窓口等に従事している。
  - ・清潔ケアを中心の業務として行ってもらっている。
  - ・訪問看護ステーションや通所リハでの活用。
  - ・人手が欲しい場面（入浴・食事介助等）にスポット的に入っていただける。
  - ・感染管理室・入退院支援・緩和ケアに配置。
  - ・法人内施設で配置を検討している。
  - ・本人の希望により定年前の部署で夜勤業務にも就いてもらっているが、日勤のみの外来部門を希望する人が多い。

(4) 定年退職者の再雇用に対する考え方について。(n=118)

項目	回答	割合
自施設・他施設いずれの退職者も積極的に雇用したい	10	8.5%
自施設・他施設いずれの退職者も雇用してもよい	19	16.1%
自施設の退職者であれば、積極的に雇用したい	54	45.8%
自施設の退職者であれば、雇用してもよい	34	28.8%
できれば雇用したくない	1	0.8%

※[再雇用]: 常勤・非常勤・パート等、雇用形態を問いません。

【雇用したくない理由】

- ・夜勤従事が困難であるため。

問9 外国人看護職員の雇用について

(1) 現在外国人看護職員の雇用について。(n=118)  
(外国人看護職員とは、日本の資格を取得している外国籍の職員のことを指します。)

項目	回答	割合
雇用している	29	24.6%
雇用していない	89	75.4%

(2) (1)で「している」と回答した場合の人数・国籍・採用理由について。(複数回答可) (n=36)

国籍	人数	割合
中国	17	47.2%
フィリピン	6	16.7%
ベトナム	2	5.6%
インドネシア	1	2.8%
マレーシア	0	0.0%
韓国	4	11.1%
台湾	0	0.0%
パキスタン	1	2.8%
その他	5	13.9%

【雇用する理由 一部抜粋】

- ・技能実習生として採用している。
- ・日本語も堪能で向上心が高い方だったため。
- ・病院運営維持のため。

(3) 今後、外国人看護職員の採用予定はあるか。(n=118)

項目	回答	割合
ある	18	15.3%
ない	100	84.7%

(4) 今後、外国人看護師候補生の採用予定はあるか。(n=118)

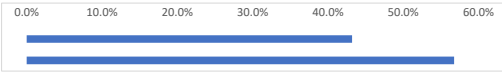
項目	回答	割合
ある	3	2.5%
ない	115	97.5%

※1: まだ試験に合格していないが就労研修などを病院で行い、試験合格後に自施設で雇用する予定の者を指します。  
 ※2: 経済連携協定 (EPA) を結んでいるインドネシア、フィリピン、ベトナムの看護師候補者の採用予定のみを数値になっています。

問 1 0 看護管理者教育について

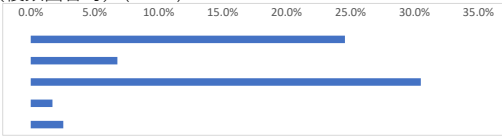
(1) 認定看護管理者研修への派遣を行っているか。(n=118)

項目	回答	
はい	51	43.2%
いいえ	67	56.8%



(2) (1)で「いいえ」と回答した場合、派遣を行っていない理由について。(複数回答可) (n=78)

項目	回答	
人員配置の問題	29	24.6%
経費負担できない	8	6.8%
希望者がいない	36	30.5%
制度を知らない	2	1.7%
その他	3	2.5%

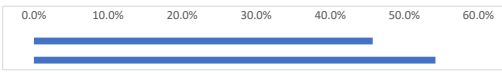


【その他】

- ・コロナ禍で感染対応に追われ、ゆとりがなかった。
- ・対象者がいないため。

(3) 貴院独自の管理者研修はありますか。(n=118)

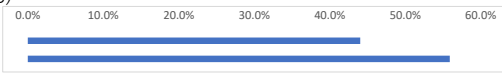
項目	回答	
はい	54	45.8%
いいえ	64	54.2%



問 1 1 認定看護師の育成について

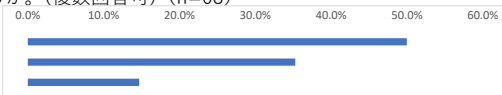
(1) 認定看護師の資格取得のため、職員を研修等に派遣しているか。(n=118)

項目	回答	
はい	52	44.1%
いいえ	66	55.9%



(2) (1)で認定看護師の資格取得に対して、どのようなサポートを行っているか。(複数回答可) (n=68)

項目	回答	
受講料の負担	34	50.0%
人件費の負担	24	35.3%
その他	10	14.7%

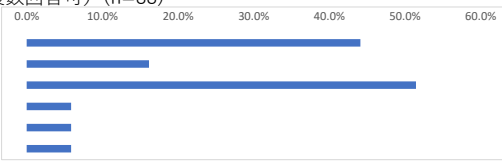


【その他 一部抜粋】

- ・休職扱いせず、出張扱いとして身分を保障している。
- ・代替要員の確保。
- ・業務保障。
- ・交通費の負担。
- ・研修扱いで参加できるようにしている。

(3) (1)で「いいえ」と回答した場合、サポートできない理由について。(複数回答可) (n=88)

項目	回答	
人員配置の問題	30	44.1%
経費負担ができない	11	16.2%
希望者がいない	35	51.5%
院内活用できない	4	5.9%
必要性がない	4	5.9%
その他	4	5.9%

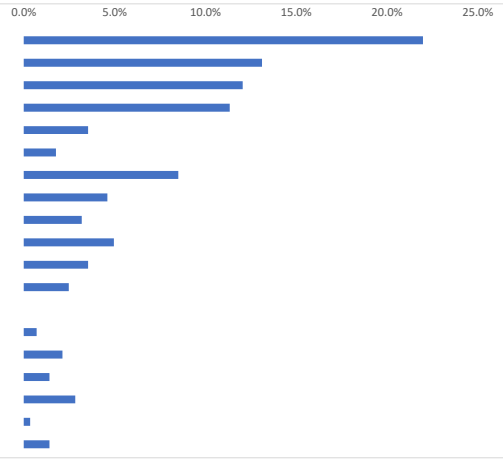


【その他 一部抜粋】

- ・対象者がいない。
- ・コロナ禍で感染対応に追われ、組織として支援するだけのゆとりがなかった。
- ・コロナ禍で自院マンパワー不足のため。

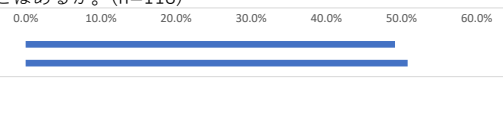
(4) 育成したい認定看護分野について。(n=282)

項目	回答	割合
感染管理	62	22.0%
認知症看護	37	13.1%
皮膚・排泄ケア	34	12.1%
摂食嚥下障害看護	32	11.3%
糖尿病看護	10	3.5%
脳卒中看護	5	1.8%
緩和ケア	24	8.5%
手術看護	13	4.6%
在宅ケア	9	3.2%
クリティカルケア	14	5.0%
がん薬物療法看護	10	3.5%
腎不全看護	7	2.5%
乳がん看護	0	0.0%
新生児集中ケア	2	0.7%
呼吸器疾患看護	6	2.1%
小児プライマリケア	4	1.4%
心不全看護	8	2.8%
生殖看護	1	0.4%
がん放射線療法看護	4	1.4%



(5) 認定看護師資格取得に対する県補助金を知っているか。また利用したことはあるか。(n=118)

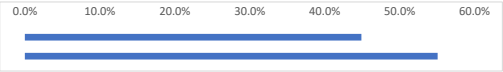
項目	回答	割合
はい	58	49.2%
いいえ	60	50.8%
利用あり	11	



問 1 1 看護学生に対する奨学金制度について

(1) 看護学生に対する奨学金制度を独自に実施しているか。(n=118)

項目	回答	割合
看護学生に対する奨学金制度がある	53	44.9%
看護学生に対する奨学金制度はない	65	55.1%



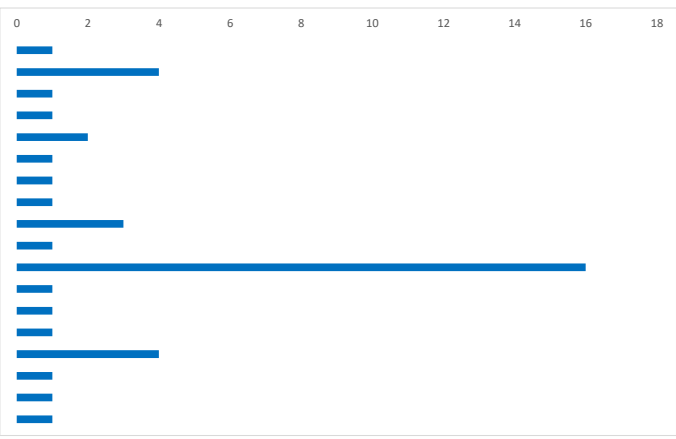
(2) (1)で「奨学金制度がある」と回答した場合

・利用者数について。

利用者総数
259人

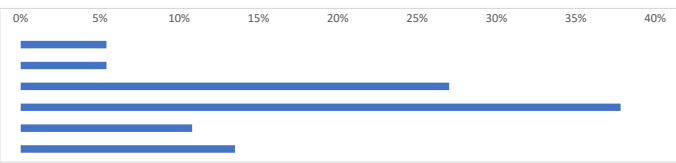
・1年間最大貸与額について。(n=42)

1年間最大貸与額	回答	割合
102万円	1	2%
100万円	4	10%
98万円	1	2%
96万円	1	2%
90万円	2	5%
89万円	1	2%
83万円	1	2%
80万円	1	2%
72万円	3	7%
68万円	1	2%
60万円	16	38%
54万円	1	2%
48万円	1	2%
40万円	1	2%
36万円	4	10%
学費分	1	2%
授業料及び就学に係る諸費用	1	2%
年間の授業料分	1	2%



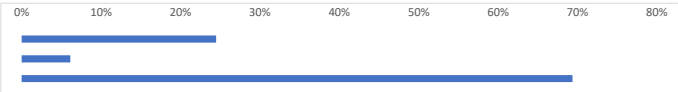
・最大貸与年数について。(n=37)

最大貸与年数	回答	割合
6年間	2	5%
5年間	2	5%
4年間	10	27%
3年間	14	38%
2年間	4	11%
修学年限	5	14%



・返還方法について。(複数回答可) (n=49)

返還方法	回答	
一括返還	12	24%
分割返還	3	6%
免除制度あり	34	69%



【各種具体的な返還方法 一部抜粋】

(一括返還)

- ・返済中の退職は残存期日分を一括返済。
- ・免除条件に該当しない場合は一括返済となる。

(分割返還)

- ・24回～72回(2年～6年)
- ・給与天引としている。
- ・貸与年数と同等の勤務年数。

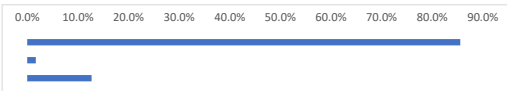
(免除制度)

- ・返済免除期間3年以上勤務。
- ・貸付期間×1.5倍年の就業。
- ・採用後1年以上勤務した者は、返還を免除する。
- ・奨学金の貸付けを受けていた2倍の期間勤務すること。

問13 看護師の働き方改革について

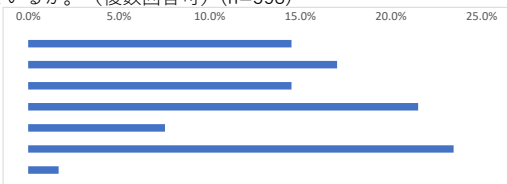
(1) 働き方改革に取り組んでいるか。(n=118)

項目	回答	
取り組んでいる	101	85.6%
現在取り組んでおらず今後取り組む予定もない	2	1.7%
現在取り組んでいないが今後取り組む予定である	15	12.7%



(2) (1)で「取り組んでいる」と回答した場合、どのような取り組みを行っているか。(複数回答可) (n=358)

項目	回答	
看護職員数の増員	52	14.5%
看護補助者の増員	61	17.0%
看護業務のタスクシフト・タスクシェアリング	52	14.5%
業務内容見直し、不要業務の削減	77	21.5%
ICTの導入など業務の効率化	27	7.5%
年間5日間を超えた休暇取得の促進	84	23.5%
その他	6	1.7%

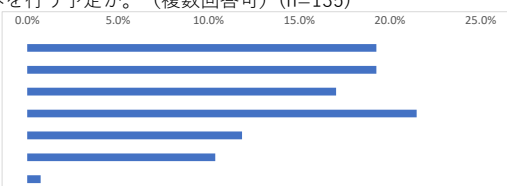


【その他 一部抜粋】

- ・男性の育休取得の促進。
- ・年1回連続10日間の休暇可能、リフレッシュ休暇8日/年あり。
- ・業務時間内での研修の実施。
- ・特定・認定看護師を育成し、横断的な活動をすることで専門的な支援をする。

(3) (1)で「今後取り組む予定である」と回答した場合、どのような取り組みを行う予定か。(複数回答可) (n=135)

項目	回答	
看護職員数の増員	26	19.3%
看護補助者の増員	26	19.3%
看護業務のタスクシフト・タスクシェアリング	23	17.0%
業務内容見直し、不要業務の削減	29	21.5%
ICTの導入など業務の効率化	16	11.9%
年間5日間を超えた休暇取得の促進	14	10.4%
その他	1	0.7%



【その他】

- ・特定行為看護師の増員。

(4) 看護職員の年平均残業時間と年次有給休暇の取得率を教えてください。

		年平均残業時間		年次有給休暇取得率	
常勤	約	25.8	時間	70.1	%
非常勤	約	11.8	時間	71.7	%

問 1 4 看護職員のメンタルサポートについて

(1) 看護職員のメンタルサポートを行っているか。(n=118)

項目	回答	
はい	102	86.4%
いいえ	16	13.6%

(2) (1)で「はい」と回答した場合、どのようなサポートを行っているか。(複数回答可)(n=216)

項目	回答	
臨床心理士等他職種の導入	22	10.2%
個人面談	73	33.8%
カウンセリング	25	11.6%
ストレスチェックの実施	89	41.2%
その他	7	3.2%

【その他 一部抜粋】

- ・産業医による面談、看護部よろず相談窓口の設置。
- ・職員メンタルヘルス対策チームでの活動。
- ・相談窓口の紹介。
- ・外部医療機関による相談窓口の設置。

(3) (1)で「いいえ」と回答した場合、サポートできない理由について。(複数回答可)(n=16)

項目	回答	
メンタルサポートできる職員がいない	9	56.3%
時間の確保ができない	4	25.0%
メンタルサポートに要する経費の負担できない	1	6.3%
必要性がない	2	12.5%
その他	0	0.0%

(4) ナースセンターが無料でやっているメンタルサポート(セルフケア、ラインケア研修)を利用したことがあるか。(n=118)

項目	回答	
はい	5	4.2%
いいえ	95	80.5%
その他	18	15.3%

問 1 5 新型コロナウイルス陽性患者の受入れについて

(1) 新型コロナウイルス陽性患者の受入れを行っているか。(n=118)

項目	回答	
はい	64	54.2%
いいえ	54	45.8%

(2) 新型コロナウイルス陽性患者の受入れによる看護職員への影響について。(複数回答可)(n=199)

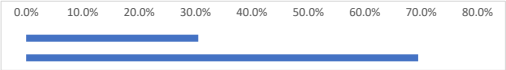
項目	回答	
人員配置転換	55	27.6%
残業時間の増加	41	20.6%
離職者の増加	19	9.5%
休職者の増加	14	7.0%
給与の減少	0	0.0%
精神的ストレスの増加	62	31.2%
その他	8	4.0%

【その他】

- ・業務負担の増加。
- ・職員の感染により、職員の人員不足が深刻になった。
- ・コロナ患者以外の患者対応に不安が生じた。
- ・通常医療との両立困難。

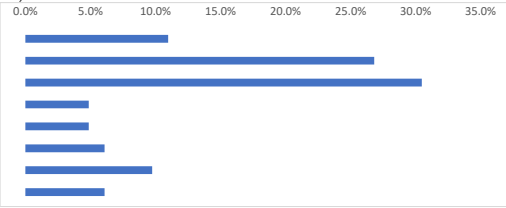
(3) 新型コロナウイルス関連での看護職員の離職はあったか。(n=118)

項目	回答	割合
あり	36	30.5%
なし	82	69.5%



(4) (3)で「あり」と回答した場合、その理由について。(複数回答可)(n=82)

項目	回答	割合
人員配置転換	9	11.0%
自身の感染への不安	22	26.8%
家族、周囲の人への感染伝播への不安	25	30.5%
残業時間の増加	4	4.9%
重症患者受け持ちによる精神的負担の増加	4	4.9%
周囲の理解不足	5	6.1%
燃え尽き(バーンアウト)	8	9.8%
その他	5	6.1%



【その他 一部抜粋】

- ・コロナ患者以外の疾患を看れるかといった不安。
- ・コロナ禍による帰省自粛による。
- ・罹患した後遺症(体調不良)で業務に対する不安。

問 1 6 看護師の処遇改善について

(1) 看護師の処遇改善を図っているか。(n=118)

項目	回答	割合
処遇改善を図っている	64	54.2%
診療報酬で処遇改善評価料を申請している	17	14.4%
今後処遇改善していく予定である	23	19.5%
処遇改善を図っていない	14	11.9%

