

## 令和2年度 看護職員の採用状況等に関する調査【結果】

### 調査概要

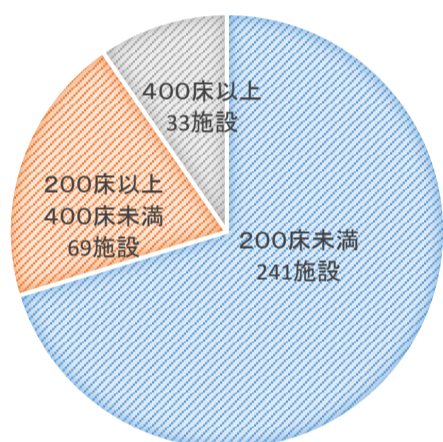
調査目的: 県内病院における看護職員の採用状況等について、より実態に即した状況を把握する  
 調査内容: 令和2年度看護職員の採用状況等に関する調査  
 調査対象: 県内の全病院(343病院)  
 調査方法: 電子申請システム等によるアンケート調査  
 調査時期: 令和3年10月4日～令和3年10月25日

調査対象病院数	回答病院数	回答率
343施設	162施設	47.2%

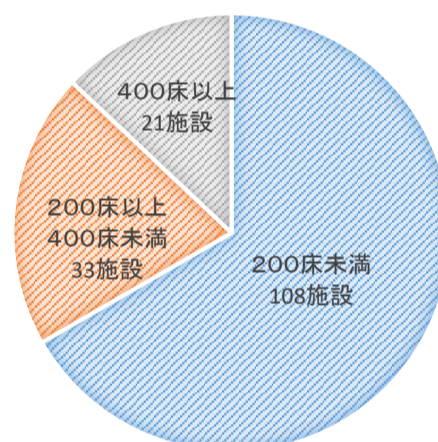
### 病床数別内訳

200床未満	200床以上400床未満	400床以上	合計
108施設	33施設	21施設	162施設
66.7%	20.3%	13.0%	

調査対象病院内訳



回答病院内訳



### 二次医療圏別の回答率

医療圏	圏域内市町村	病院数	回答数	回答率
南部	川口市・蕨市・戸田市	29	13	44.8%
南西部	朝霞市・志木市・和光市・新座市・富士見市・ふじみ野市・三芳町	30	9	30.0%
東部	春日部市・草加市・越谷市・八潮市・三郷市・吉川市・松伏町	50	24	48.0%
さいたま	さいたま市	39	18	46.2%
県央	鴻巣市・上尾市・桶川市・北本市・伊奈町	18	9	50.0%
川越比企	川越市・東松山市・坂戸市・鶴ヶ島市・毛呂山町・越生町・滑川町・嵐山町・小川町・川島町・吉見町・鳩山町・ときがわ町・東秩父村	50	23	46.0%
西部	所沢市・飯能市・狭山市・入間市・日高市	53	29	54.7%
利根	行田市・加須市・羽生市・久喜市・蓮田市・幸手市・白岡市・宮代町・杉戸町	32	15	46.9%
北部	熊谷市・本庄市・深谷市・美里町・神川町・上里町・寄居町	34	18	52.9%
秩父	秩父市・横瀬町・皆野町・長瀨町・小鹿野町	8	4	50.0%
県全体(合計)		343	162	47.2%

<参考 調査結果の見方>

- 回答比率(%)は、少数点以下四捨五入したため、個々の比率の合計は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、その質問の有効回答者数の総数を示しています。

**在籍職員数について**

**病院看護職員・看護補助者の在籍数と退職率 (n=162)**

	令和2年4月1日時点 職員数(a)	令和3年3月31日時点 職員数(b)	令和2年度中の 総退職者数(c)	退職率 ( $c/\{(a+b)/2\}$ )
看護職員	31,862人	26,732人	3,274人	11.2%
(再掲)准看護師	2,641人	2,592人		
看護補助者	5,043人	5,063人	804人	15.9%

**令和2年度の採用状況について**

**採用募集、実績数<令和2年4月1日から令和3年3月31日までの期間に募集、採用した看護職員・看護補助者> (n=162)**

		募集数		実績数	
				大学卒	専門学校卒
看護職員 (内訳)	新卒者	【常勤】	1,596人	567人	1,021人
		【非常勤】	24人	0人	21人
	既卒者	【常勤】	1,288人	256人	983人
		【非常勤】	344人	52人	233人
	定年退職後 再雇用者	【常勤】	60人	3人	43人
		【非常勤】	24人	1人	17人
			募集数	実績数	
看護補助者 (内訳)	新卒者	【常勤】	130人	48人	
		【非常勤】	39人	26人	
	既卒者	【常勤】	499人	391人	
		【非常勤】	279人	381人	
	定年退職後 再雇用者	【常勤】	15人	31人	
		【非常勤】	15人	27人	

## 令和2年度の退職者について

退職者数<令和2年4月1日から令和3年3月31日までの期間に退職した看護職員・看護補助者> (n=162)

			(内訳)			
			離職※	転職※	定年退職	その他・不明
看護職員	【常勤】	2,685人	1,203人	803人	70人	609人
	【非常勤】	589人	283人	154人	20人	132人
うち3年以内に採用され 令和2年度中に退職し た職員	【常勤】	1,554人	731人	401人	11人	411人
	【非常勤】	324人	146人	85人	3人	90人
看護補助者	【常勤】	435人	178人	93人	19人	145人
	【非常勤】	369人	172人	81人	4人	112人

※[離職]: 看護職員・看護補助者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・看護補助者としての勤務が決まっている状態での退職

## 看護職員の配置計画について

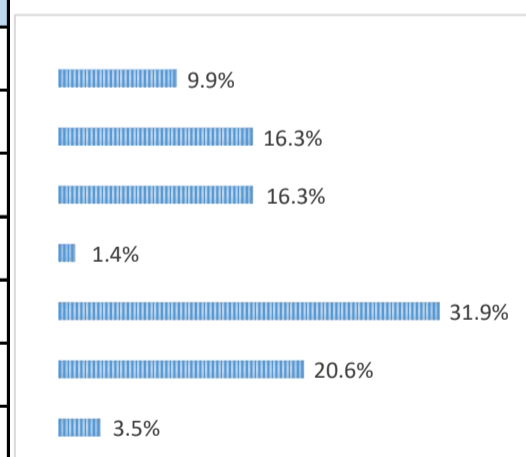
(1) 令和4年度以降の看護職員の配置増減について (n=162)

項目	回答数	
	人数	割合
増加見込み	76	46.9%
減少見込み	7	4.3%
増減なし	79	48.8%



(2) 看護職員の増減理由について ※複数回答可 (n=83)

項目	回答数	
	人数	割合
施設基準(看護職員基準)の変更	14	9.9%
病床数・定員数等の変更	23	16.3%
新たなサービスの展開、サービス強化・充実	23	16.3%
サービスの見直し、縮小・廃止	2	1.4%
勤務環境の充実、見直し	45	31.9%
患者の状態に応じた職員の増減	29	20.6%
その他	5	3.5%



### 【その他詳細】

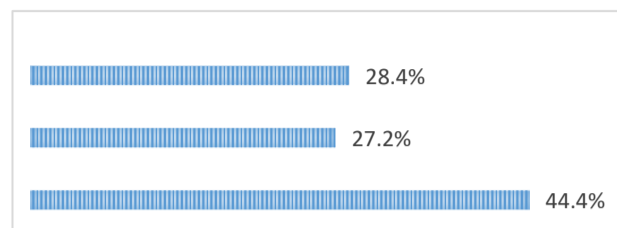
- ・奨学金による新卒者の採用による増員
- ・定年退職による減員
- ・2023年度新棟建築のための増員
- ・退職希望者の増加
- ・加算等の検討

## 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. ナースセンターについて

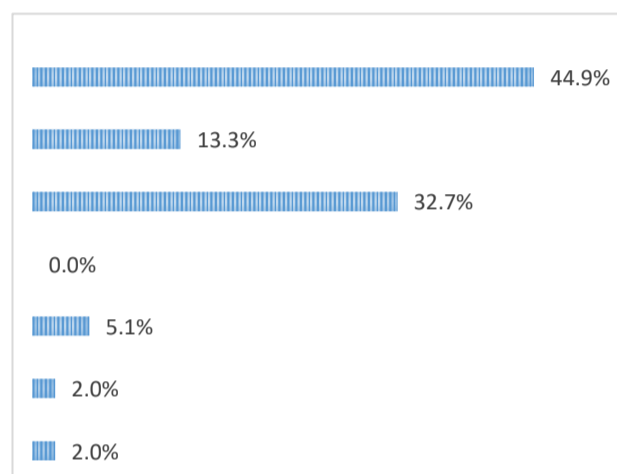
#### (1) 求人募集の際のナースセンターの利用状況について (n=162)

項目	回答数	
必ず利用している	46	28.4%
あまり利用していない	44	27.2%
全く利用していない	72	44.4%



#### (2) ナースセンターを利用する理由について ※複数回答可 (n=46)

項目	回答数	
無料であるため	44	44.9%
対応が丁寧	13	13.3%
看護協会が所管している	32	32.7%
求職者が豊富に紹介される	0	0.0%
適任者が紹介される	5	5.1%
成約が早い	2	2.0%
その他	2	2.0%

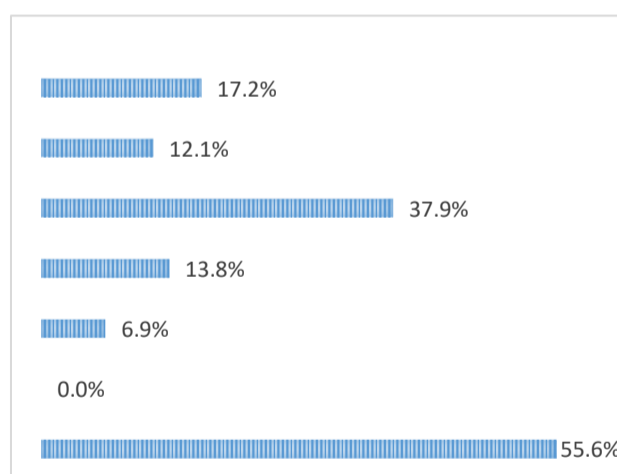


【その他詳細】

- ・登録はしているが、この10年間で1件の紹介もない。
- ・信頼できる。

#### (3) ナースセンターを利用しない理由について ※複数回答可 (n=116)

項目	回答数	
登録が複雑である	20	17.2%
採用までの施設側の手間が多い	14	12.1%
登録しても求職者が紹介されない	44	37.9%
適任者が紹介されない	16	13.8%
成約までに時間がかかる	8	6.9%
採用後の紹介者へのフォローがない	0	0.0%
その他	40	55.6%

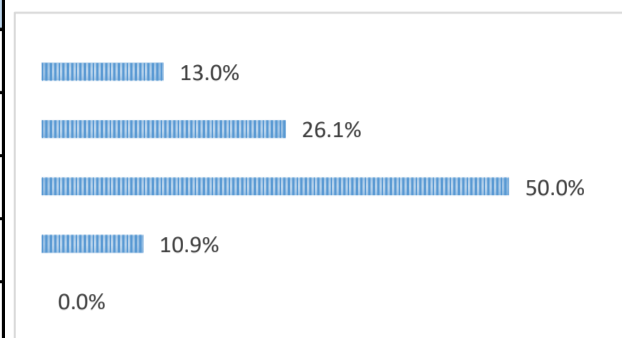


【その他詳細(一部抜粋)】

- ・存在を知らない、認識がない(19件)
- ・ハローワークや他求人を利用しているので(6件)
- ・採用試験を実施し広く公募しているため
- ・直接雇用の募集で定員に達しているため
- ・現時点で必要性がない
- ・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
- ・院内対応で十分のため
- ・中途採用の募集をしていないため
- ・有効なのかどうか不明のため
- ・必要性を感じなかったため

#### (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=46)

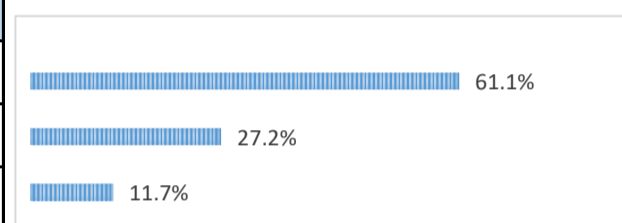
項目	回答数	
かなり良い(定着している)	6	13.0%
どちらかといえば良い	12	26.1%
ふつう	23	50.0%
どちらかといえば悪い	5	10.9%
かなり悪い(定着していない)	0	0.0%



## 2. ハローワークについて

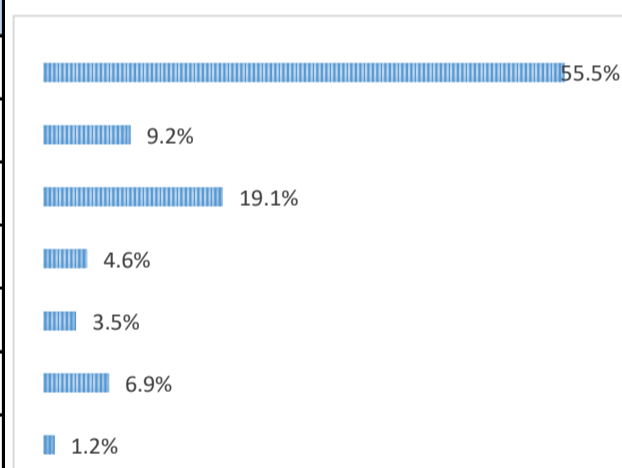
### (1) 求人募集の際のハローワークの利用状況について (n=162)

項目	回答数	
必ず利用している	99	61.1%
あまり利用していない	44	27.2%
全く利用していない	19	11.7%



### (2) ハローワークを利用する理由について ※複数回答可 (n=99)

項目	回答数	
無料である	96	55.5%
対応が丁寧	16	9.2%
厚生労働省が所管している	33	19.1%
求職者が豊富に紹介される	8	4.6%
適任者が紹介される	6	3.5%
成約が早い	12	6.9%
その他	2	1.2%



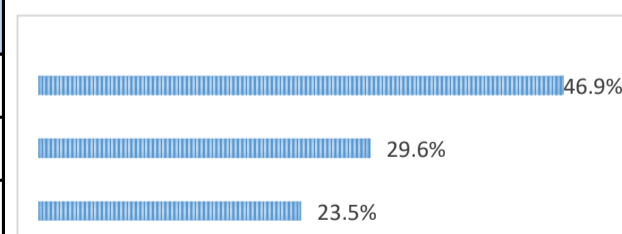
【その他詳細】

- ・地域の方の利用が多いため。
- ・アクセスが良いため。

## 3. 有料職業紹介事業所について

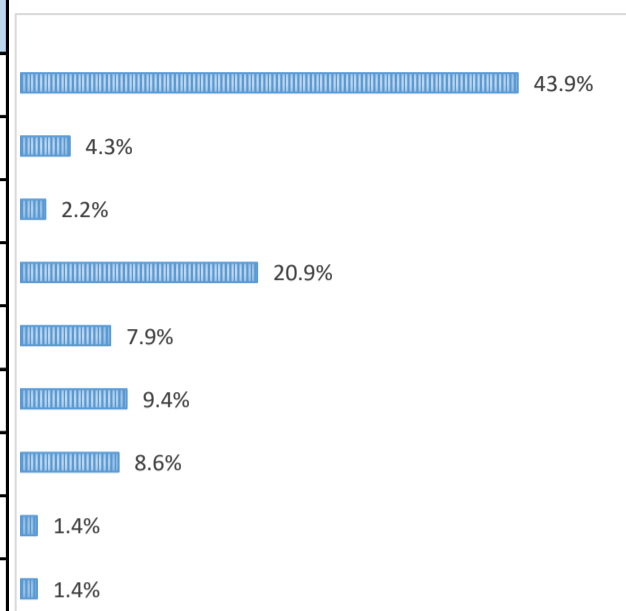
### (1) 求人募集の際の有料職業紹介事業所の利用状況について (n=162)

項目	回答数	
必ず利用している	76	46.9%
あまり利用していない	48	29.6%
全く利用していない	38	23.5%



(2) 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=76)

項目	回答数	
人材確保が困難なためやむを得ず	61	43.9%
対応が丁寧	6	4.3%
安心できる	3	2.2%
求職者が豊富に紹介される	29	20.9%
適任者が紹介される	11	7.9%
成約が早い	13	9.4%
採用までの施設側の手間が少ない	12	8.6%
採用後の求職者のフォローが手厚い	2	1.4%
その他	2	1.4%



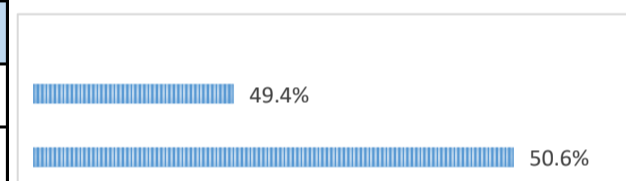
【その他詳細】

- ・その他求人では応募が来ないため。
- ・費用が掛かるため利用は避けたいが、応募数が求人数に満たないことが多く利用せざるを得ないため。

新人看護職員の定着、離職防止のための取組みについて

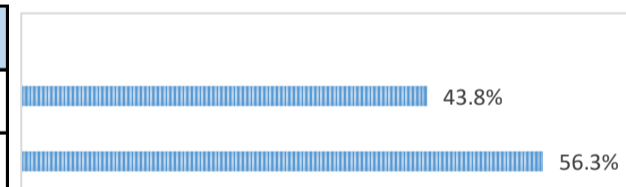
(1) 新人看護職員の離職の有無について (n=162)

項目	回答数	
離職があった	80	49.4%
離職はなかった	82	50.6%



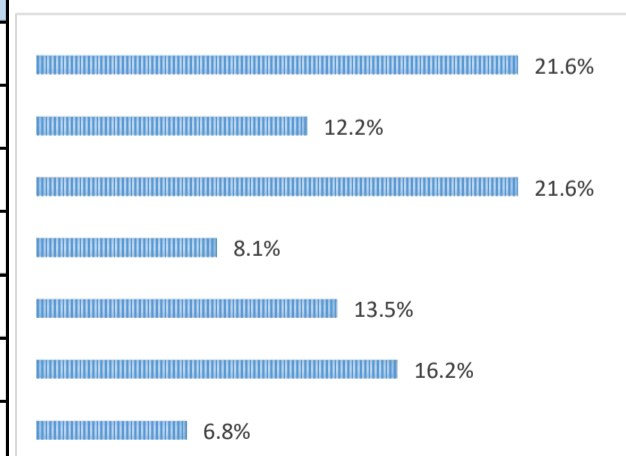
(2) 新人看護職員の離職者増加の有無(前年度比)について (n=80)

項目	回答数	
増加した	35	43.8%
増加しなかった	45	56.3%



(3) 新人看護職員の離職理由について ※複数回答可 (n=74)

項目	回答数	
現場になじめなかった	16	21.6%
リアリティーショックによる	9	12.2%
精神的不調	16	21.6%
新型コロナウイルスの影響	6	8.1%
体調不良	10	13.5%
家庭事情	12	16.2%
その他	5	6.8%

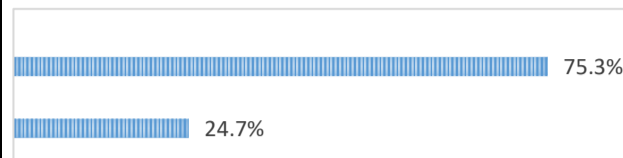


【その他詳細】

- ・業務目的の相違
- ・結婚・出産
- ・看護師の仕事が怖い
- ・先輩の指導が合わない

(4) 新人看護職員の定着、離職防止のための取組みの有無について (n=162)

項目	回答数	
取り組んでいる	122	75.3%
取り組んでいない	40	24.7%



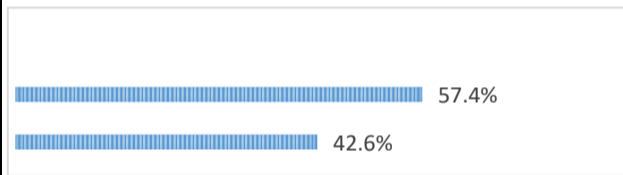
【詳細(一部抜粋)】

- ・リフレッシュ有休休暇
- ・ピアサポートナースの配置
- ・福利厚生の見直しと充実
- ・親睦会の実施
- ・個人面談
- ・家族への暑中お見舞いのハガキ郵送
- ・配属前にローテーション研修
- ・ラインケア
- ・新人教育カリキュラムに沿った研修、指導
- ・看護部以外にも相談出来る場所を設置する
- ・新人サポート委員会での支援
- ・OJT実施

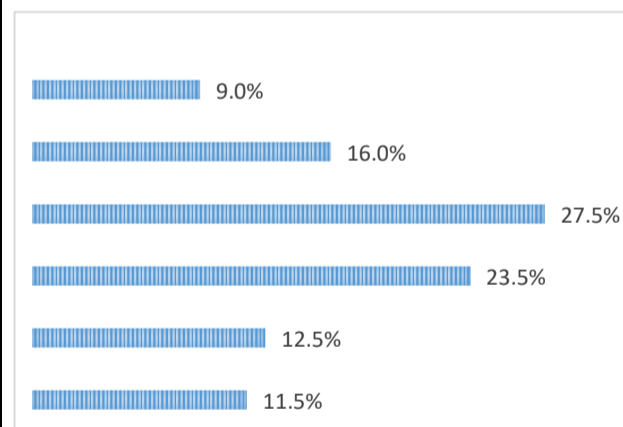
(5) 令和2年度におけるコロナ禍に伴う新人看護職員研修の内容、スケジュールの変更の有無について (n=162)

(6) 変更内容について ※複数回答可 (n=93)

項目	回答数	
変更した	93	57.4%
変更していない	69	42.6%



項目	回答数	
研修期間の延長	18	9.0%
研修期間の短縮	32	16.0%
集合研修の中止	55	27.5%
OJTの充実	47	23.5%
メンタルサポートの充実	25	12.5%
その他	23	11.5%

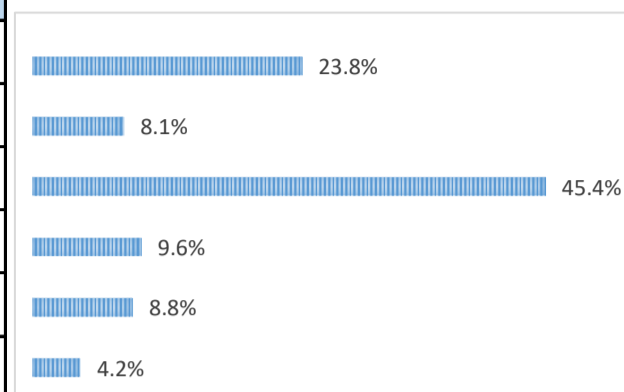


【その他詳細(一部抜粋)】

- ・研修内容の変更
- ・プリセプター期間の延長
- ・集合研修の延長
- ・外部研修の中止
- ・WEB研修化
- ・看護技術研修を増加
- ・場所と人数を分けて集合研修を実施

(7) 新人看護職員に実施しているメンタルサポートについて ※複数回答可 (n=162)

項目	回答数	
振り返り研修	62	23.8%
臨床心理士等の他職種の導入	21	8.1%
個人面談	118	45.4%
カウンセリング	25	9.6%
実施していない	23	8.8%
その他	11	4.2%



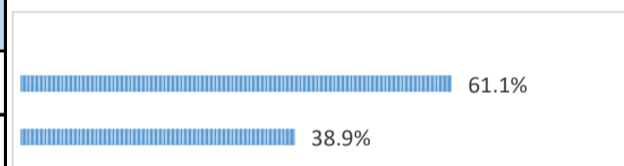
【その他詳細】

- ・健康相談窓口の設置
- ・希望時の産業医の面接
- ・年3回動向調査および本人の目標管理面談を管理者が実施
- ・ローテーション研修の活用
- ・責任者が現場をラウンドし、新人指導の現状の確認と新人とのコミュニケーションを図る
- ・新人同士の話し合いの場の設定

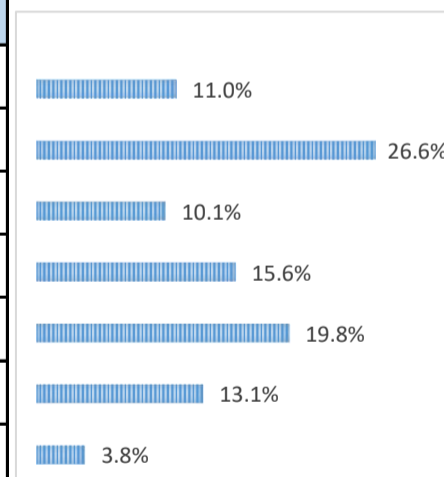
(8) 新人看護職員教育で苦慮の有無について (n=162)

(9) 苦慮している理由について ※複数回答可 (n=99)

項目	回答数	
苦慮している	99	61.1%
苦慮していない	63	38.9%



項目	回答数	
研修期間の確保ができない	26	11.0%
教育に携わる病棟スタッフの確保	63	26.6%
研修設備、シミュレーター等の不足	24	10.1%
実習経験が少ないことで実践能力が不足している	37	15.6%
コミュニケーション能力が不足している	47	19.8%
例年より業務の自立に時間を要する	31	13.1%
その他	9	3.8%



【その他詳細】

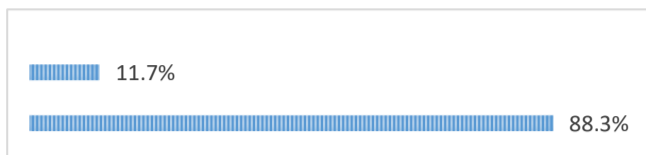
- ・精神的に弱い新人への指導
- ・研修会場の確保
- ・何がどの程度負担となっているのかの把握
- ・メンタル不調を訴える職員の増加
- ・コロナによる病床再編による職員異動と取扱い患者の変化への対応



## 潜在看護師の採用について

### (1) 令和2年度中に潜在看護師の採用状況、採用した場合の採用数について (n=162)

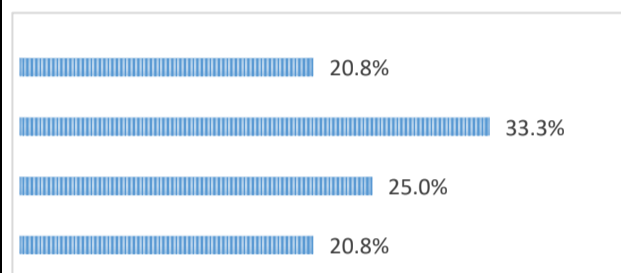
項目	回答数	
採用した	19	11.7%
採用していない	143	88.3%



計 39 名

### (2) 潜在看護職員の採用手段について ※複数回答可 (n=19)

項目	回答数	
ナースセンター	5	20.8%
公募	8	33.3%
求人サイト	6	25.0%
その他	5	20.8%

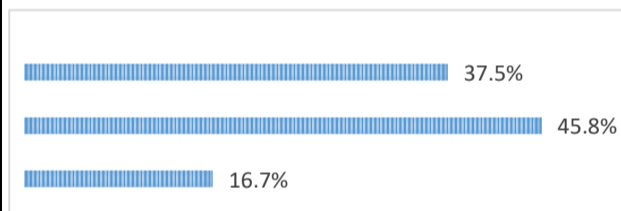


【その他詳細】

- ・法人ホームページ
- ・有料人材紹介

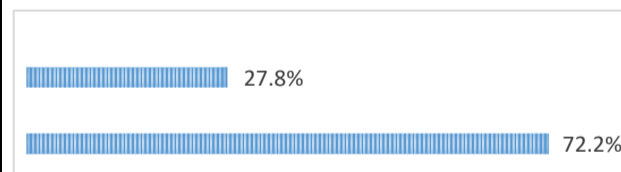
### (3) 潜在看護職員の採用形態について ※複数回答可 (n=19)

項目	回答数	
常勤	9	37.5%
非常勤	11	45.8%
パート	4	16.7%



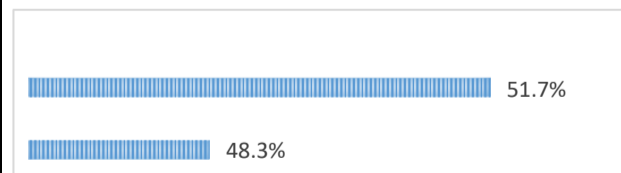
### (4) 潜在看護職員に対する復職プログラムの整備について (n=162)

項目	回答数	
整備している	45	27.8%
整備していない	117	72.2%



### (5) 潜在看護職員の今後の採用検討について (n=143)

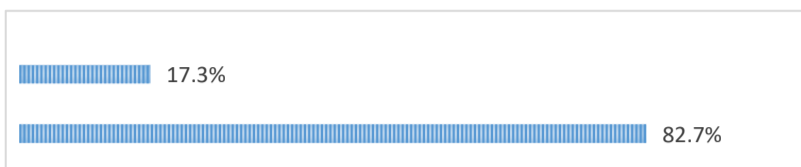
項目	回答数	
検討している	74	51.7%
検討していない	69	48.3%



## 定年退職後の看護職員の活用について

### (1) 令和2年度中の60歳以上の看護職員採用状況について (n=162)

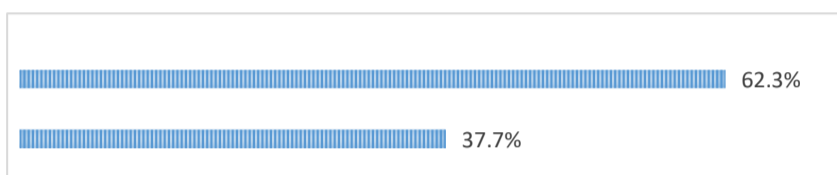
項目	回答数	
採用した	28	17.3%
採用していない	134	82.7%



計 40 名

### (2) 定年退職後の看護職員採用時の年齢の上限について (n=162)

項目	回答数	
上限あり	101	62.3%
上限なし	61	37.7%



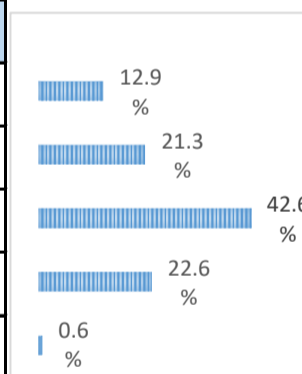
### (3) 自施設における定年退職者の再雇用制度について (n=162)

項目	回答数	
制度あり	159	98.1%
制度なし	3	1.9%



### (4) 定年退職者の再雇用に対する考え方 (n=155)

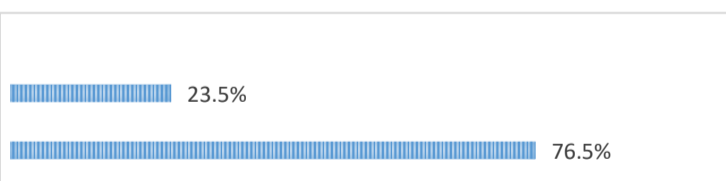
項目	回答数	
自施設・他施設のいずれの退職者も積極的に雇用したい	20	12.9%
自施設・他施設のいずれの退職者も雇用してもよい	33	21.3%
自施設の退職者であれば、積極的に雇用したい	66	42.6%
自施設の退職者であれば、雇用してもよい	35	22.6%
できれば雇用したくない	1	0.6%



## 外国人看護職員の雇用について

### (1) 外国人看護職員の採用状況について (n=162)

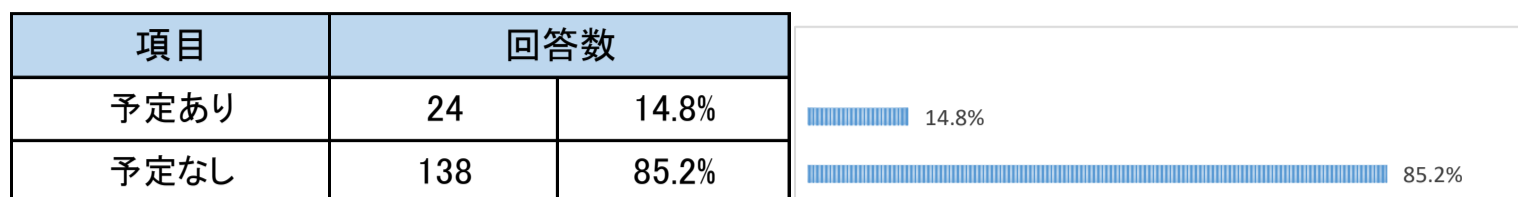
項目	回答数	
雇用している	38	23.5%
雇用していない	124	76.5%



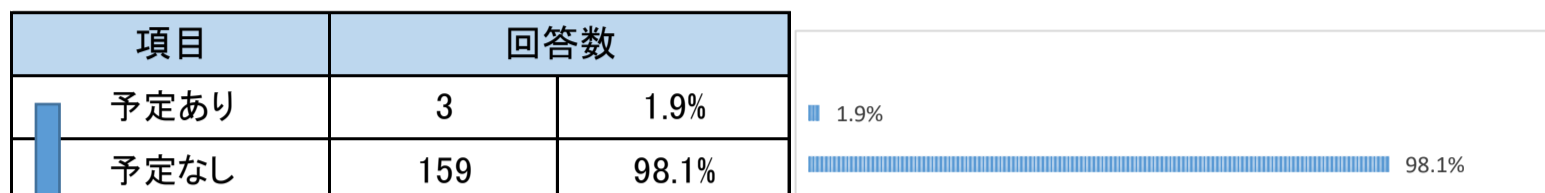
### (2) 採用している外国人の国籍について (n=36)

国籍	中国	韓国	フィリピン	インドネシア	マレーシア	ベトナム	パキスタン	チベット
回答施設数	57	8	4	1	1	11	0	0

### (3) 今後の外国人看護職員の採用予定について (n=162)



### (4) 今後の外国人看護師候補者の採用予定について (n=162)



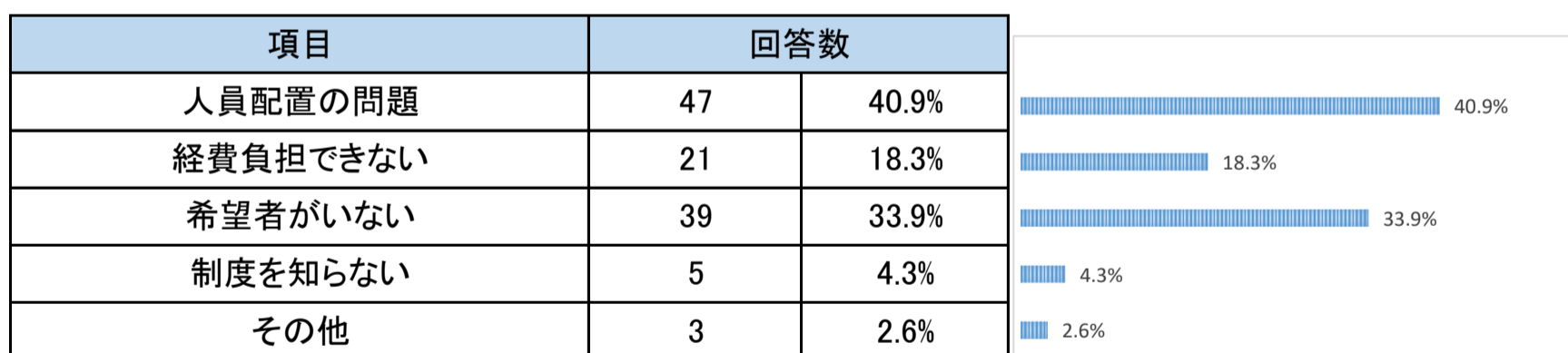
	埼玉医科大学 病院	TMGあさか 医療センター	蓮田一心会 病院
EPA以外(人)	0	1	0
EPA(人)	2	0	2

## 看護管理者教育について

### (1) 認定看護管理者研修への職員派遣状況について (n=162)



### (2) 認定看護管理者研修への職員派遣を行っていない理由について ※複数回答可 (n=78)



【その他詳細】

- ・依頼がない。
- ・個人別で対応している。
- ・次年度計画中。

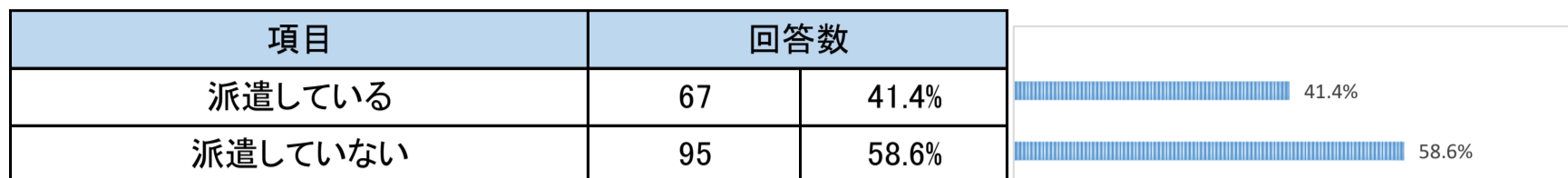
### (3) 独自の管理者研修の実施の有無について (n=162)



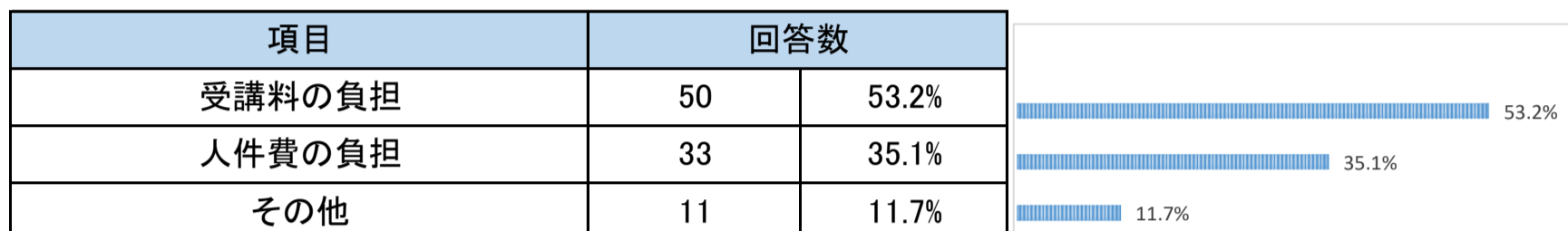
## 認定看護師、特定看護師の育成について

### 1. 認定看護師の育成について

#### (1) 認定看護師の資格取得に対する積極的な研修等への職員派遣の有無について (n=162)



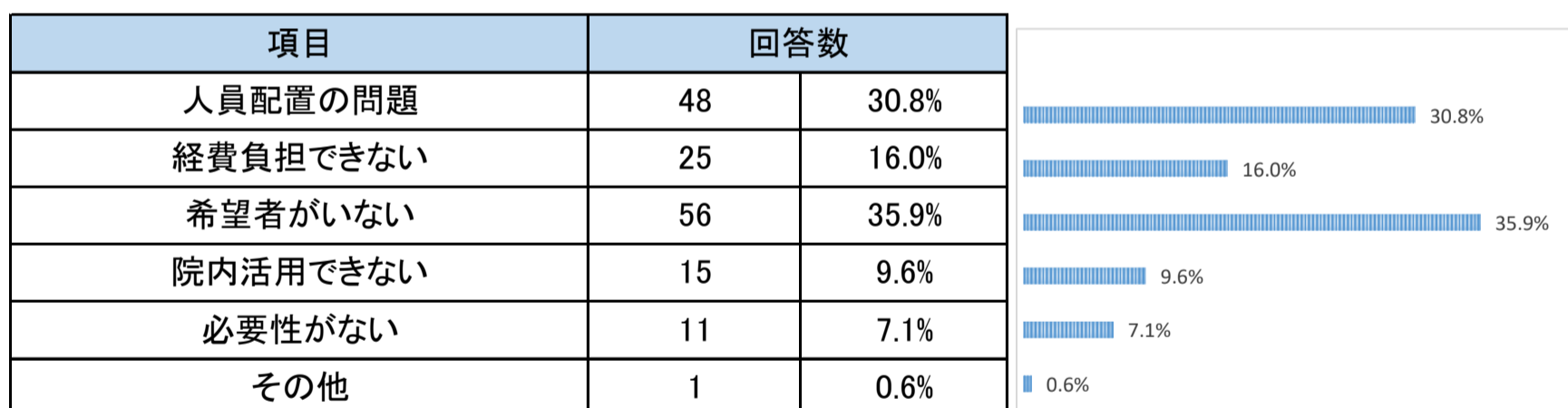
#### (2) 認定看護師の資格取得に対して行っているサポートについて ※複数回答可 (n=67)



【その他詳細】

- ・業務の調整
- ・交通費支給
- ・給与の昇給
- ・研修中を勤務扱いにする
- ・学習時間が確保できるよう配慮
- ・奨学金
- ・宿舍の負担
- ・家賃の負担(遠隔地の場合)

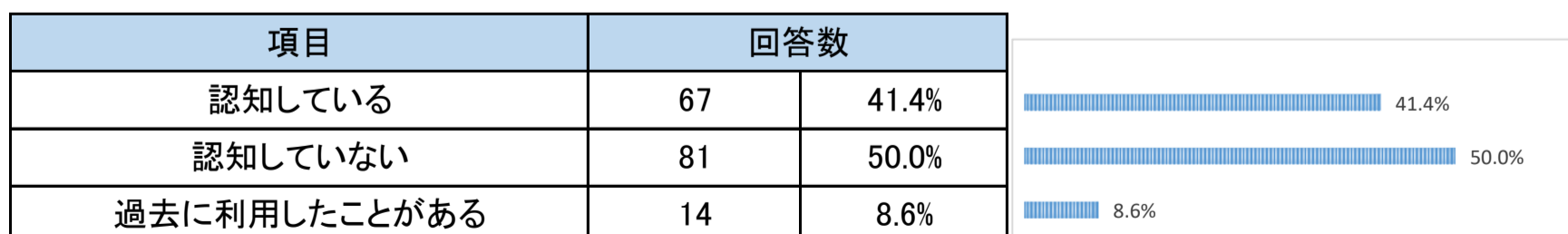
#### (3) 認定看護師の資格取得に対するサポートができない理由について ※複数回答可 (n=95)



【その他詳細】

- ・認定看護師の養成機関が近くにないため

#### (4) 認定看護師資格取得に対する県補助金の認知について (n=162)

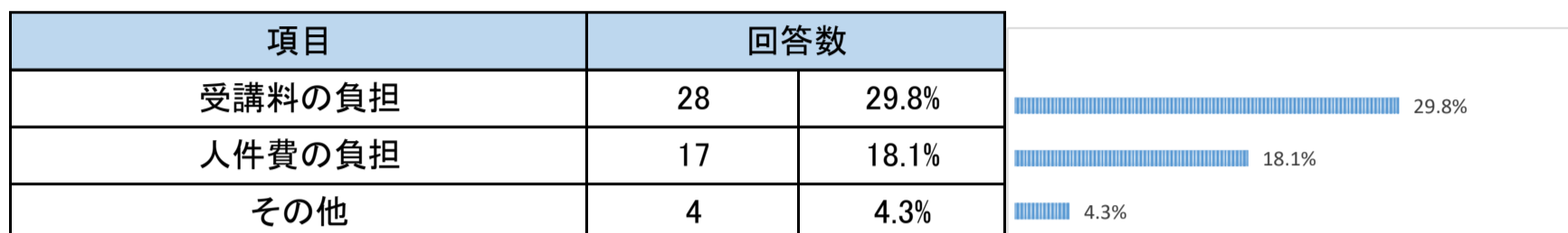


## 2. 特定看護師の育成について

### (1) 特定看護師の資格取得に対する積極的な研修等への職員派遣の有無について (n=162)



### (2) 特定看護師の資格取得に対して行っているサポートについて ※複数回答可 (n=38)



【その他詳細】

- ・勤務の調整
- ・就労しながら院内で受講
- ・学習時間が確保できるよう配慮
- ・研修中の勤務免除

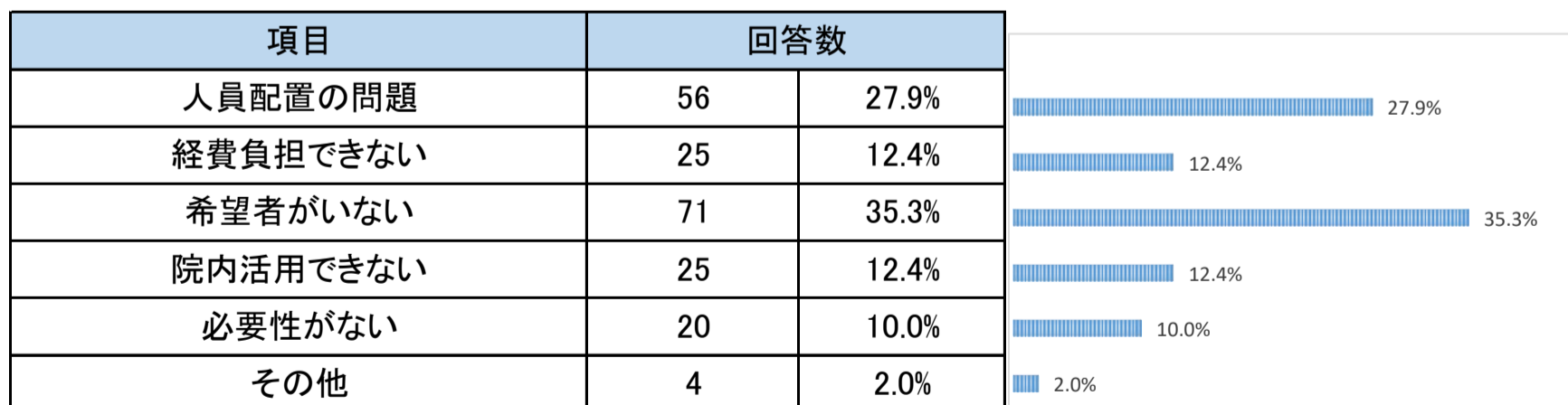
### (3) 特定看護師の活用状況について ※複数回答可 (n=33)



【その他詳細】

- ・まだ活用できていない
- ・現在受講中
- ・トレーニング中
- ・今年度からの活用にむけて準備調整中

### (4) 特定看護師の資格取得に対するサポートができない理由について ※複数回答可 (n=124)

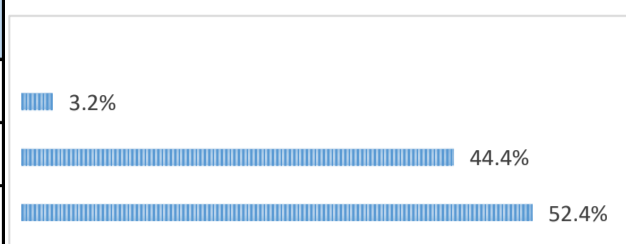


【その他詳細】

- ・法人の理解が得られない
- ・自院で資格取得が可能なため
- ・まだ特定行為を取得したスタッフがない
- ・取得に向け体制整備中

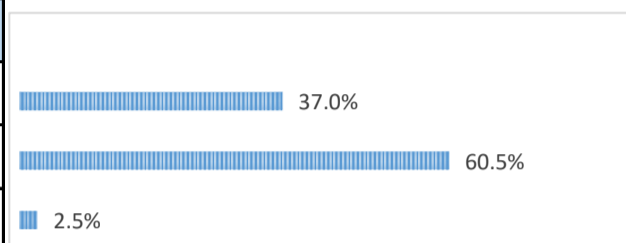
(5) 今後の特定行為研修機関への職員派遣について (n=124)

項目	回答数	
必要性があり、検討している	4	3.2%
条件がそろえば検討する	55	44.4%
検討していない	65	52.4%



(6) 特定看護師資格取得に対する県補助金の認知について (n=162)

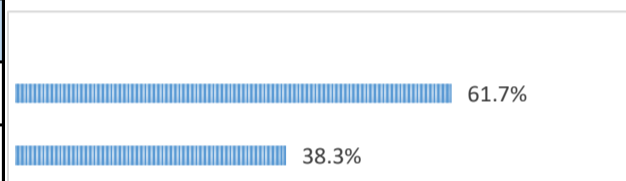
項目	回答数	
認知している	60	37.0%
認知していない	98	60.5%
過去に利用したことがある	4	2.5%



看護学生に対する奨学金制度について

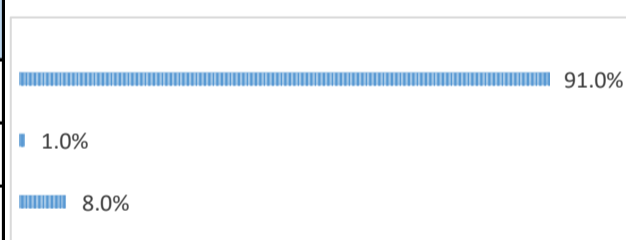
(1) 看護学生に対する奨学金制度について (n=162)

項目	回答数	
実施している	100	61.7%
実施していない	62	38.3%



(2) 免除制度の有無について (n=100)

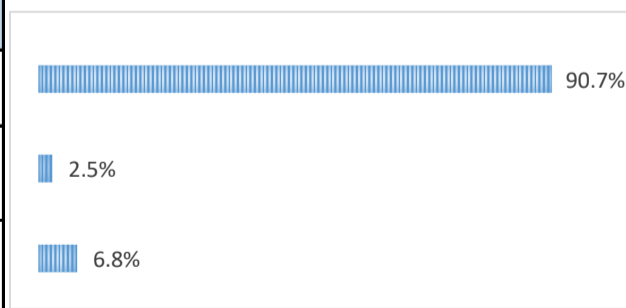
項目	回答数	
奨学金の免除制度がある	91	91.0%
奨学金の免除制度はない	1	1.0%
未回答	8	8.0%



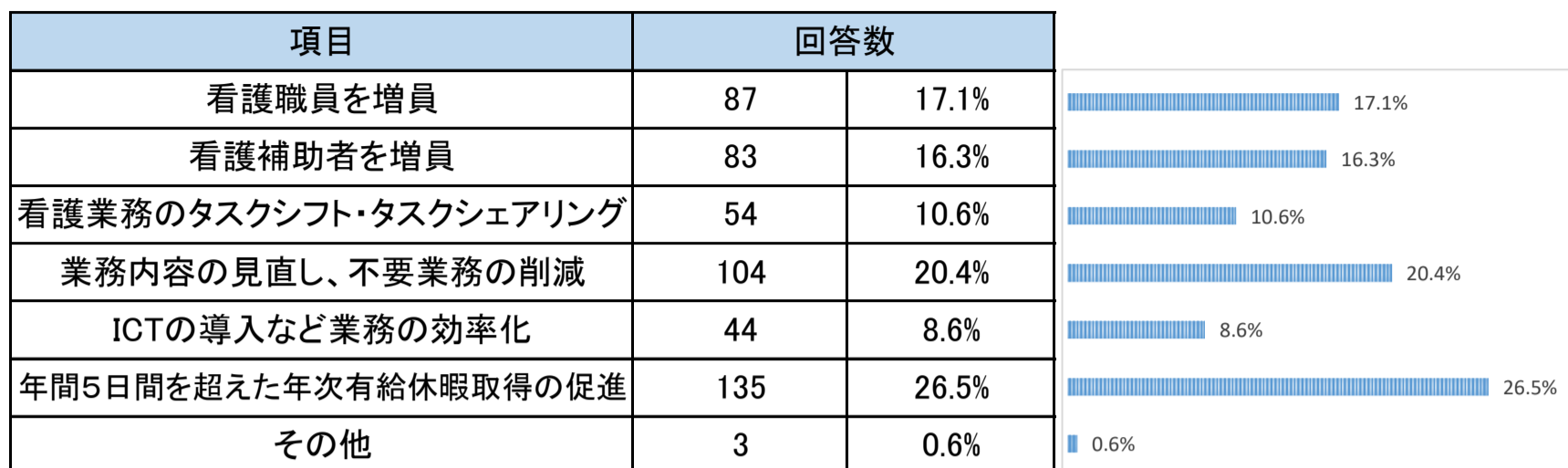
看護職員の働き方改革について

(1) 看護職員の働き方改革の実施状況について (n=162)

項目	回答数	
働き方改革に取り組んでいる	147	90.7%
働き方改革に取り組んでおらず 今後取り組む予定もない	4	2.5%
働き方改革に取り組んでいないが 今後取り組む予定である	11	6.8%



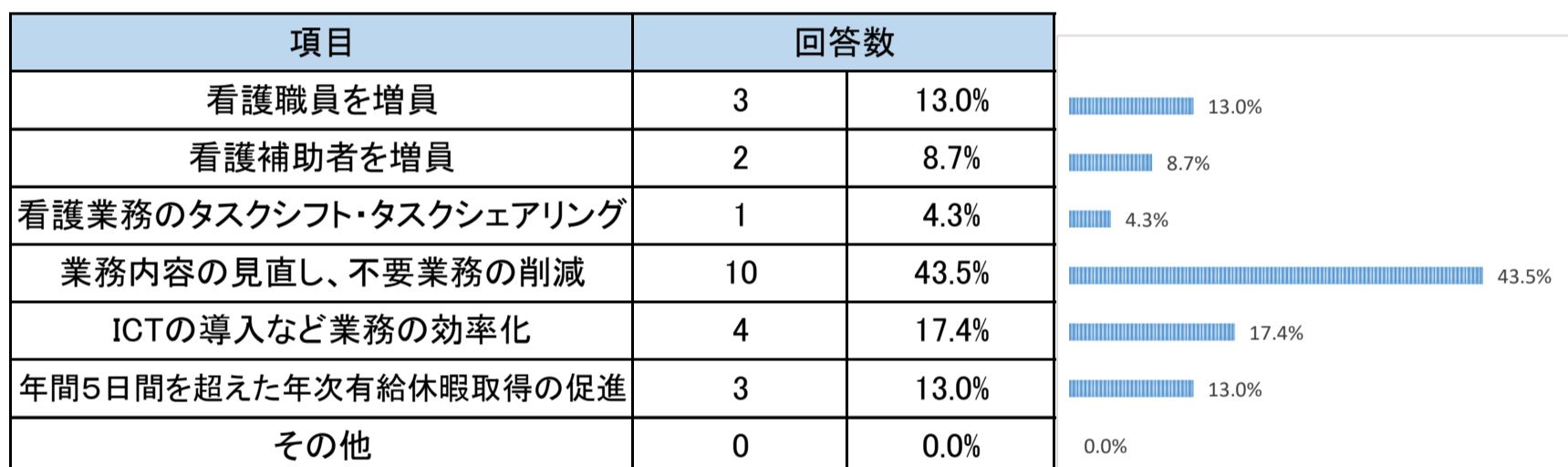
(2) 現在、働き方改革として実施している方法について ※複数回答可 (n=147)



【その他詳細】

- ・フレックスタイム
- ・リフレッシュ休暇
- ・病棟クレークの配置

(3) 今後、働き方改革として実施したい方法について ※複数回答可 (n=11)

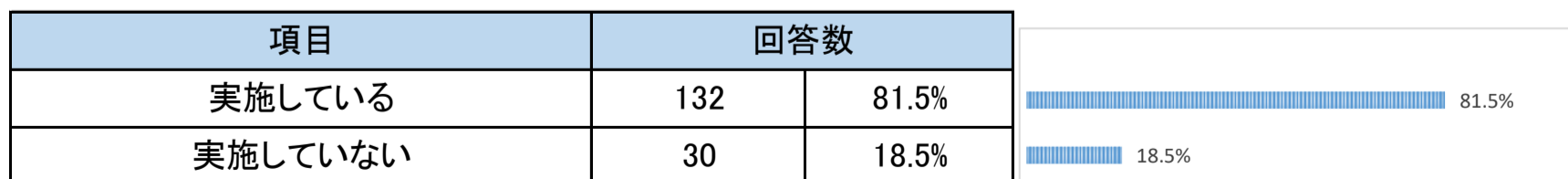


(4) 年平均残業時間および年平均年休取得率について

項目	有効回答数	回答した病院の平均
年平均残業時間【常勤】	152	66.21 時間
年休取得率【常勤】	140	69.97 %
年平均残業時間【非常勤】	138	12.13 時間
年休取得率【非常勤】	145	70.06 %

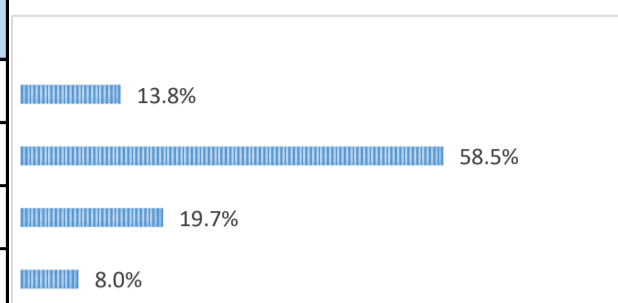
看護職員のメンタルサポートについて

(1) 看護職員のメンタルサポートの実施状況について (n=162)



(2) 看護職員のメンタルサポートとして実施している方法について ※複数回答可 (n=132)

項目	回答数	
臨床心理士等の他職種の導入	26	13.8%
個人面談	110	58.5%
カウンセリング	37	19.7%
その他	15	8.0%

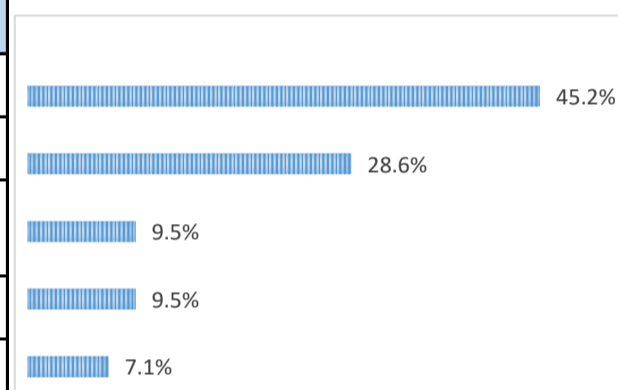


【その他詳細】

- ・健康相談窓口の設置
- ・定期的なストレスチェックの導入
- ・産業医による面談
- ・同一法人内の精神科専門医療機関との連携対応
- ・保健師との面談
- ・復職支援

(3) 看護職員のメンタルサポートができない理由について ※複数回答可 (n=30)

項目	回答数	
メンタルサポートできる職員がいない	19	45.2%
時間の確保ができない	12	28.6%
メンタルサポートに要する経費を負担できない	4	9.5%
必要性がない	4	9.5%
その他	3	7.1%



【その他詳細】

- ・所属長が面談を行っているため。
- ・個人でその都度相談または年1回のストレスチェックの結果に応じて個別対応しているため。
- ・看護部長が対応しているため。

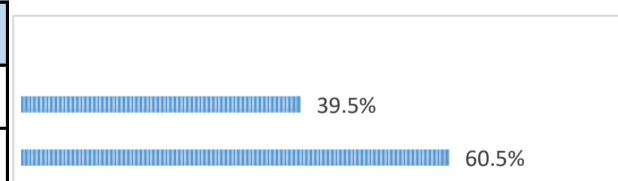
(4) ナースセンターが無料でやっているメンタルサポート利用の有無について (n=153)

項目	回答数	
利用したことがある	3	2.0%
利用したことがない	150	98.0%

新型コロナウイルス陽性患者の受入れについて

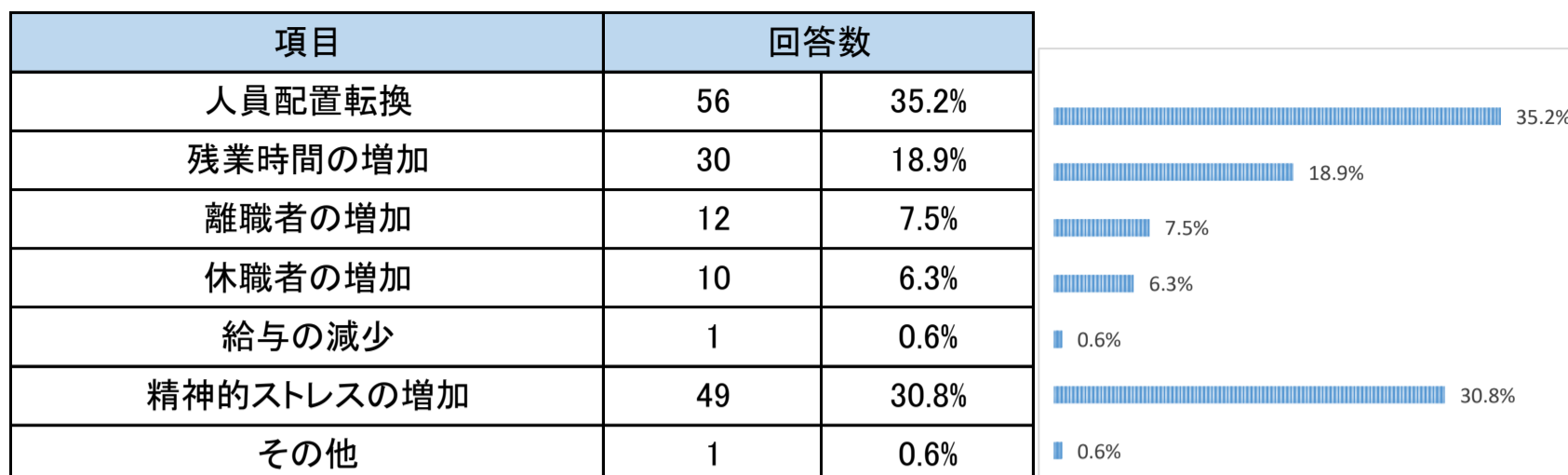
(1) 新型コロナウイルス陽性患者の受入れ状況について (n=162)

項目	回答数	
受け入れている	64	39.5%
受け入れていない	98	60.5%





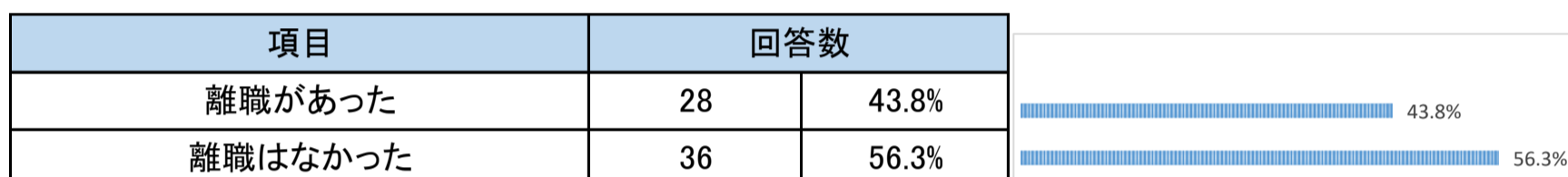
(2) 新型コロナウイルス陽性患者の受入れによる看護職員への影響について ※複数回答可 (n=64)



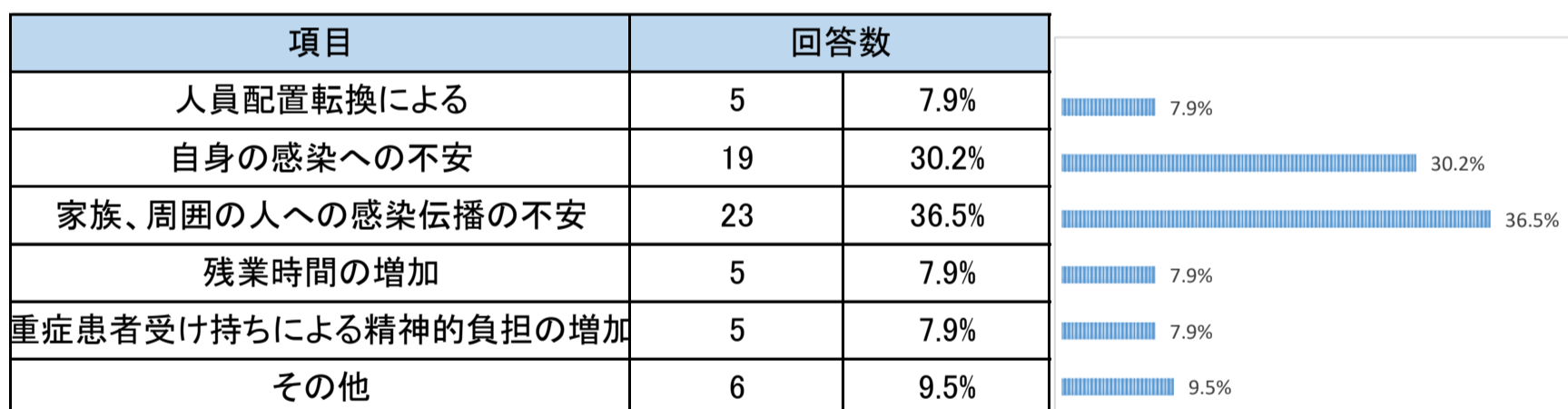
【その他詳細】

- ・誹謗中傷
- ・育児不安(保育園(子)の受け入れ拒否)

(3) 新型コロナウイルス関連での看護職員の離職について (n=64)



(4) 新型コロナウイルス関連での看護職員の離職の理由について ※複数回答可 (n=28)



【その他詳細】

- ・配偶者、パートナーからの要望
- ・家業継続のため実家で働く必要が生じた
- ・家族がCOVID19感染患者受け入れ病院での勤務を反対したため
- ・業務過多
- ・疲弊してやる気がでない