

離職率は常勤看護職員 11.1%、新卒看護職員 8.2%、既卒看護職員 22.1%

調査の概要

調査目的	病院における看護職の需給動向や教育体制、労働条件、定着確保対策を把握し、今後の看護職の定着確保対策の基礎資料を得る
調査対象	県内病院看護管理者
調査時期	令和3年9月16日～令和3年9月30日
調査方法	千葉県内病院の看護管理者宛てに、返信用封筒を同封した調査票を郵送・回収
回収状況	配布数：289 病院 回収数：167 病院 回収率：57.8%

調査結果のポイント

1. 看護職員の離職率と離職理由

1) 看護職員の離職率

- 常勤看護職員の離職率は11.1%で前年度と比較し1.3ポイント減少し、過去5年間で最も低かった。病床規模別では「300～399床」13.0%が最も高く、「200～299床」11.5%、「500床以上」11.4%の順であった。
- 新卒看護職員の離職率は8.2%と前年度と同率で、過去5年間で最も高かった令和元年度の8.4%に比較し低下した。病床規模別では「99床以下」21.5%が最も高く、次いで「300～399床」9.6%「400～499床」9.6%の順であった。
- 既卒看護職員の離職率は22.1%で、前年度と比較し6.0ポイント減少した。病床規模別では「99床以下」29.9%が最も高く、次いで「300～399床」29.0%の順であった。

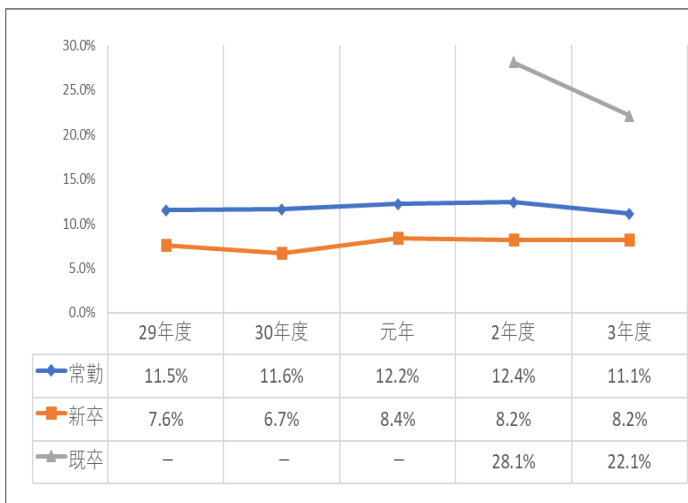


図1 離職率5年推移

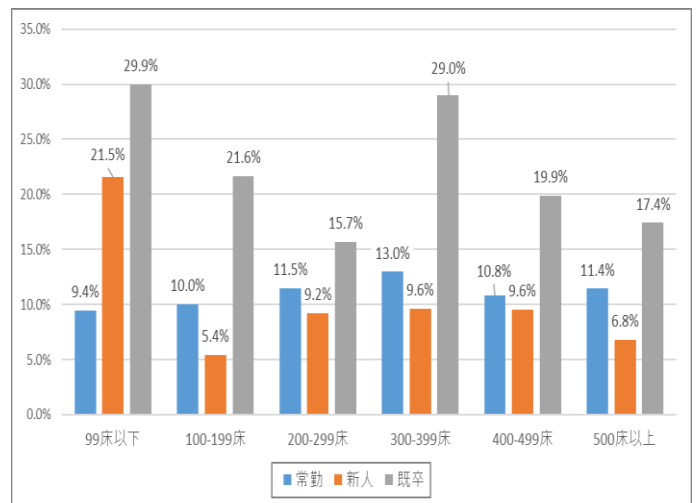


図2 規模別離職率

2) 看護職員の離職理由

- 常勤看護職員の離職理由（複数回答）は、「転職・進学等」49.4%、「健康上の理由」41.8%、「結婚・妊娠・出産・育児」37.3%の順であった。
- 新卒看護職員の離職理由（複数回答）は、「メンタルヘルス不調」50.0%、「転職・進学等」28.6%、「人間関係」25.0%の順であった。
- 既卒看護職員の離職理由（複数回答）は「健康上の理由」41.1%、「結婚・妊娠・出産・育児」27.4%、「老親の世話・家族の介護」26.3%の順であった。

表1 離職理由

	1位	2位	3位
常勤	転職・進学等	健康上の理由	結婚・妊娠・出産・育児
新卒	メンタルヘルス不調	転職・進学等	健康上の理由
既卒	健康上の理由	結婚・妊娠・出産・育児	老親の世話・家族の介護

2. 看護職員の労働時間・労働環境

1) 夜勤負担軽減

- 夜勤負担軽減について、164施設（98.2%）が取り組んでおり、取組内容（複数回答）は、「夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定している」80.5%、「夜勤の連続回数は、2連続（2回）までとしている」77.4%、「勤務と勤務の間隔は11時間以上あけている」74.4%の順であった。

表2 夜勤負担軽減の取組 (n=167)

取組んでいる	取組んでいない	無回答
164	1	2
98.2%	0.6%	1.2%

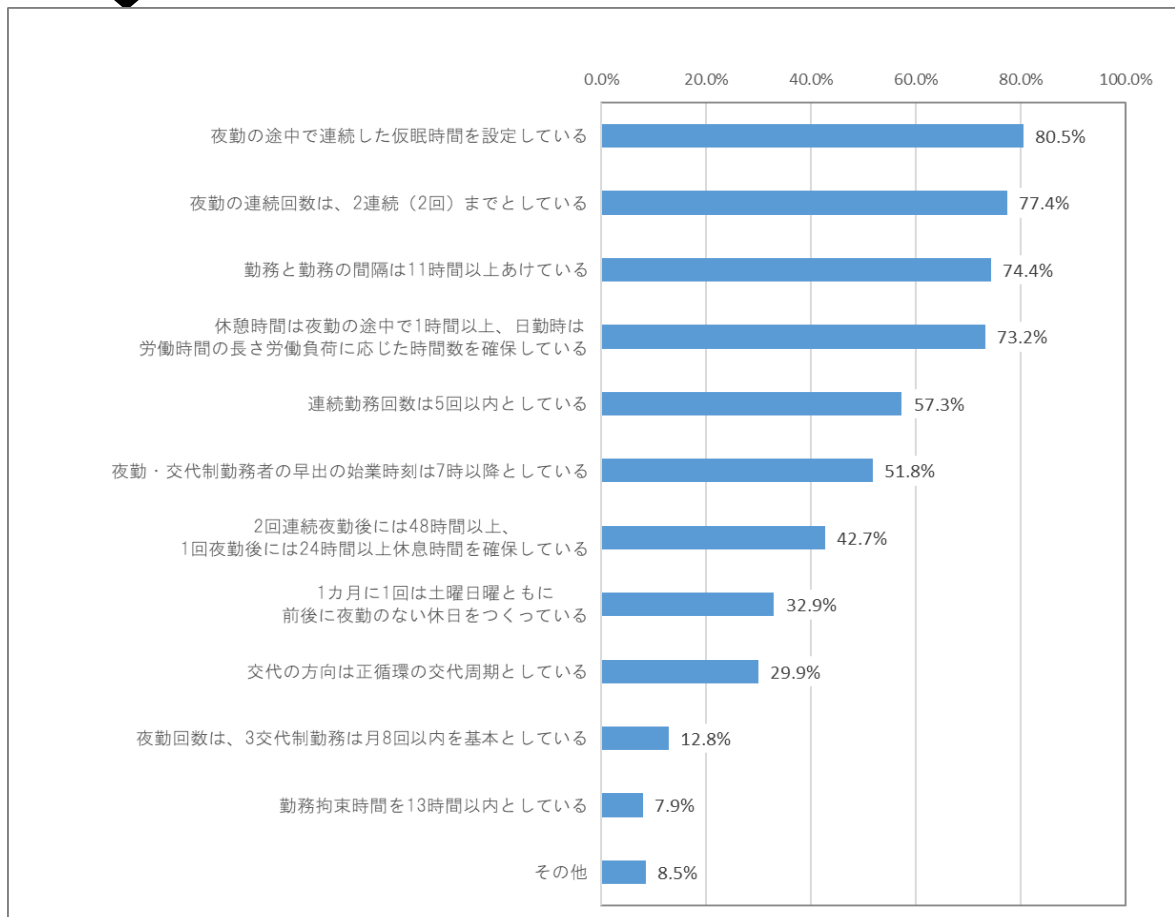


図3 夜勤負担軽減の取組内容（複数回答）

2) 時間外労働の削減

○時間外労働の削減について 161 施設 (96.4%) が取り組んでおり、取組内容 (複数回答) は、「業務として行われる研修や会議を勤務時間内に設定している」80.5%、「職場全体の労働時間の把握を行い時間外労働の実態を可視化している」64.0%、「看護業務効率化の好事例等を参考にした業務整理、業務改善に取り組んでいる」48.8%の順であった。

表3 時間外労働削減の取組 (n=167)

取組んでいる	取組んでいない	無回答
161	1	5
96.4%	0.6%	3.0%

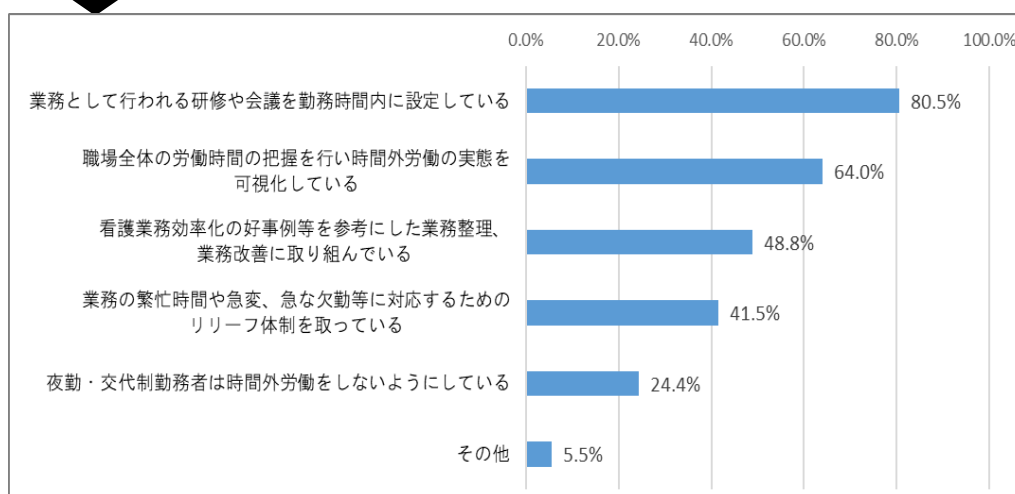


図4 時間外労働削減の取組内容

3) 育児に関する取組

○育児に関する取組について 159 施設 (95.2%) が取り組んでおり、取組内容 (複数回答) は「夜勤免除」86.8%、「労働時間短縮」81.8%、「院内保育所の設置」64.2%の順であった。

表4 育児に関する取組 (n=167)

導入している	導入していない	無回答
159	7	1
95.2%	4.2%	0.6%

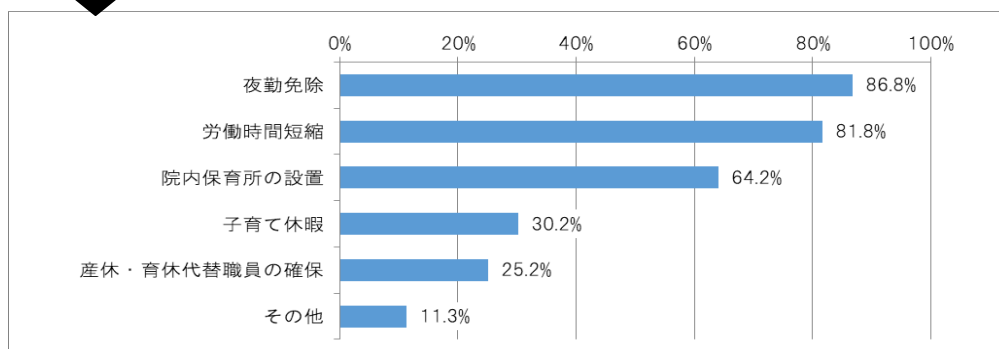


図5 育児に関する取組内容

3) 介護に関する取組

○介護に関する取組について 153 施設 (91.6%) が取り組んでおり、取組内容 (複数回答) は「介護休暇制度」97.4%、「夜勤免除」35.3%、「労働時間短縮」34.0%の順であった。

表5 介護に関する取組 (n=167)

導入している	導入していない	無回答
153	12	2
91.6%	7.2%	1.2%

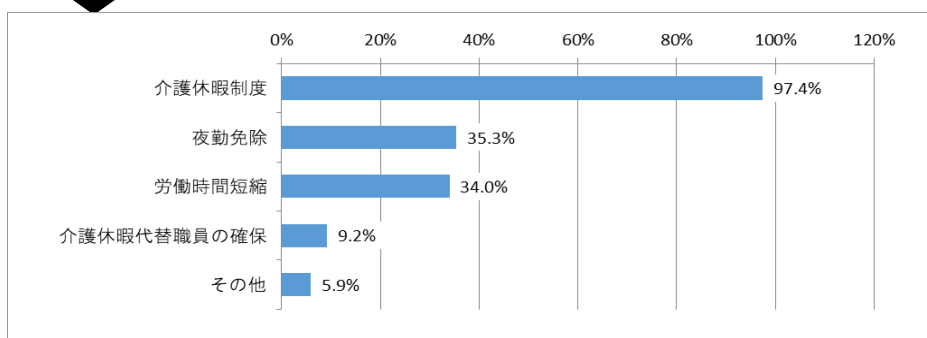


図6 介護に関する取組内容

3. 看護職員の継続教育研修体制

1) 看護部門の教育責任者の配置状況

○教育責任者の配置状況は「専従で配置」19.2%、「専任で配置」58.1%、「配置していない」22.7%であった。「配置していない」施設を病床規模別に見ると「99床以下」の施設は41.7%と高かった。

表6 看護部門の教育責任者の配置状況

(n=167)

専従で配置	専任で配置	配置していない
32	97	38
19.2%	58.1%	22.7%

2) 新卒看護職員の教育研修体制

○新卒看護職員の教育研修体制 (複数回答) は、「内部研修の活用 (OJT、技術研修の強化)」57.5%、「各部署に教育担当者を配置」56.9%、「外部研修の活用」56.3%の順であった。

表7 新卒看護職員の教育体制 (複数回答)

(n=167)

内部研修の活用 (OJT、技術研修の強化)	96	57.5%
各部署に教育研修担当者を配置	95	56.9%
外部研修の活用	94	56.3%
看護部門に新人教育研修責任者を配置	83	49.7%
教育研修担当者の資質向上のための支援 (研修の実施等)	77	46.1%
業務に支障なく研修を受けることができる人員配置	76	45.5%
教育研修担当者の業務量への配慮	43	25.7%
病院間連携による教育研修の実施	41	24.6%
その他 (e-ラーニング、手順書、チェックリストの活用等)	13	7.8%

3) 既卒看護職員の教育研修体制

○既卒看護職員の教育体制に「取組んでいる」施設は88.0%で、取組内容は「ラダーに沿った研修計画の実施」「定期的な面談・交流会がある」がともに57.1%、「個別のプログラムがある」37.4%の順であった。

表8 既卒看護職員の教育研修体制 (n=167)

取組んでいる	取組んでいない	無回答
147	20	0
88.0%	12.0%	0.0%



表9 教育研修体制の取組内容 (n=147)

ラダーに沿った研修計画の実施	84	57.1%
定期的な面談、交流会がある	84	57.1%
個別のプログラムがある	55	37.4%
その他(eラーニング、勉強会等)	18	12.2%

4) クリニカルラダー導入状況

○クリニカルラダーは99施設(59.3%)で導入しており、前年度と比較し5.9ポイント増加した。導入しているラダーは、「施設独自のもの」38.4%「JNAラダー」36.4%「グループ・同法人統一のもの」24.2%の順であった。

表10 クリニカルラダー導入 (n=167)

導入している	導入していない	検討中	無回答
99	51	17	0
59.3%	30.5%	10.2%	0.0%



表11 クリニカルラダー導入内容 (n=99)

施設独自のもの	38	38.4%
JNAラダー	36	36.4%
グループ・同法人統一のもの	24	24.2%
その他	6	6.1%

4. 医療安全に関する体制

1) 医療事故報告に関する分析と再発防止策のための取組

○医療事故報告に関する分析は「行っている」110施設(65.9%)と「一部行っている」24施設(14.4%)を合わせ80.3%の施設で行われている。「99床以下」の施設では「行っている」「一部行っている」割合が75.0%と低かった。

再発防止策のための取組は「行っている」139施設(83.2%)、「行っていない」1施設(0.6%)「無回答」27施設(16.2%)であった。

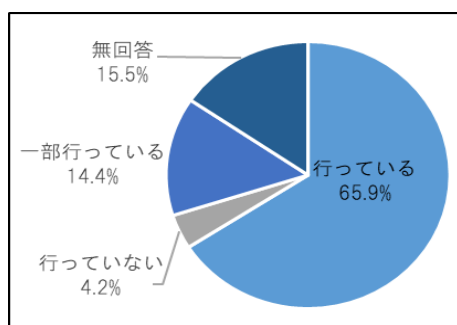


図7 医療事故に関する分析について

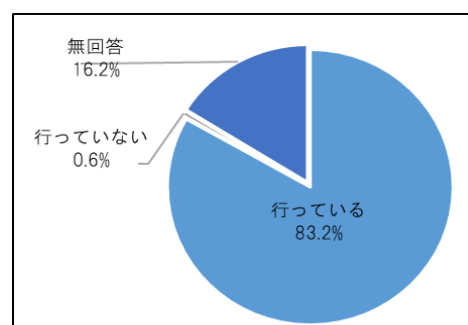


図8 再発防止策の為の取組みについて

5. 院内感染対策

1) 院内感染管理者の配置状況

○院内感染管理者を配置しているのは134施設(80.2%)で、「専任」が85施設(63.4%)、「専従」49施設(36.6%)であった。

表12 院内感染管理者配置状況

(n=167)

配置あり	(内訳 n=134)			配置なし	無回答
	専従	専任	無回答		
134	49	85	0	29	4
80.2%	36.6%	63.4%	0.0%	17.4%	2.4%

2) 新型コロナウイルスの発生により今後強化する感染症対策

○施設において今後強化する感染症対策(複数回答)は、「院内感染対策強化」87.4%、「PPE備蓄・物品の整備」65.3%、「認定看護師育成」34.1%の順であった。

表13 新型コロナウイルスの発生により今後強化する感染症対策

(n=167)

院内感染対策強化	146	87.4%
PPE備蓄、物品の整備	109	65.3%
認定看護師育成	57	34.1%
BCPの整備	55	32.9%
専門看護師育成	13	7.8%
その他	6	3.6%

6. 中途採用者への支援体制

○中途採用者を採用しているのは151施設(90.4%)で、支援体制の内容(複数回答)は「プリセプター等の相談者」70.2%、「定期的な面談・交流会」59.6%、「個別の研修プログラム」44.4%の順であった。

表14 中途採用者への支援体制 (n=167)

ある	ない	無回答
151	12	4
90.4%	7.2%	2.4%



表15 中途採用者への支援体制内容 (n=151)

プリセプター等の相談者	106	70.2%
定期的な面談、交流会	90	59.6%
個別の研修プログラム	67	44.4%
その他	11	7.3%

7. メンタルヘルスに対する相談窓口の設置状況

○メンタルヘルスに対する相談窓口の設置状況は「設置している」137施設(82.0%)、「設置していない」18施設(10.8%)、「検討中」10施設(6.0%)であった。設置施設の割合が前年度と比較し4.9ポイント低下した。

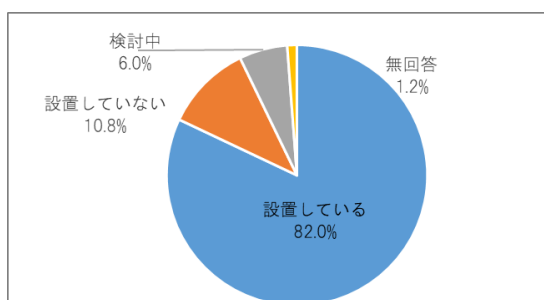


図9 メンタルヘルスに対する相談窓口の設置状況