

千葉県看護協会

「令和 4 年度 看護職定着確保動向調査（看護管理者）」結果概要

離職率は常勤看護職員 12.2%、新卒看護職員 11.4%、既卒看護職員 13.3%

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 4 年 5 月 16 日 ~ 令和 4 年 5 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 : 169 病院 回収率 : 58.5%

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 12.2% で前年度 (11.1%) と比較し 1.1 ポイント増加した。病床規模別では「300~399 床」13.7% が最も高く、「200~299 床」13.1% 「500 床以上」12.7% の順であった。
- 新卒看護職員の離職率は 11.4% と前年度 (8.2%) と比較すると 3.2 ポイント増加し、過去 10 年間で最も高かった。病床規模別では「99 床以下」23.3% が最も高く、次いで「300~399 床」17.9%、「200~299 床」15.5% の順であった。
- 既卒看護職員の離職率は 13.3% で、前年度 (22.1%) と比較し 8.8 ポイント減少した。病床規模別では「99 床以下」17.4% が最も高く、次いで「100~199 床」16.9%、「200~299 床」13.8% であった。

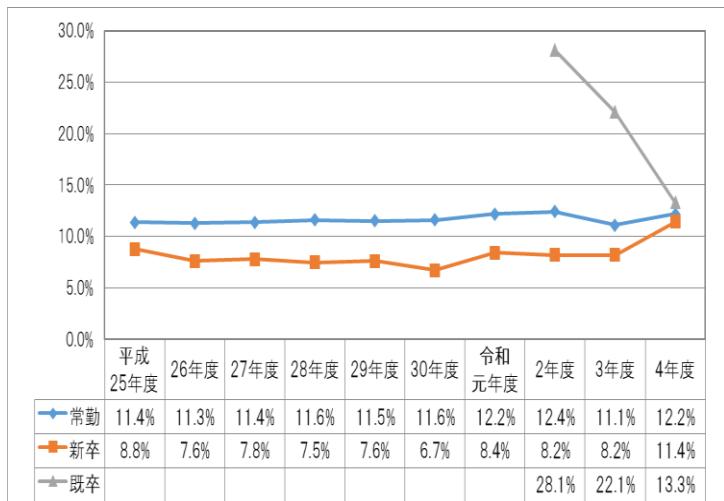


図 1 離職率 10 年推移

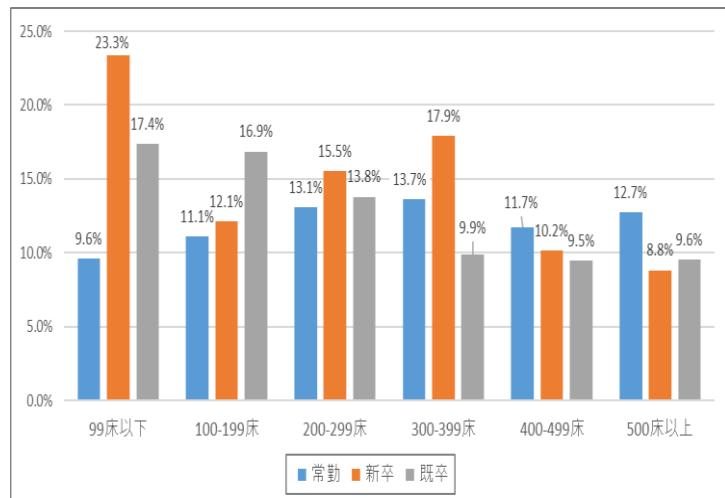


図 2 規模別離職率

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」51.3%、「転居」36.9%、「健康上の理由」35.0%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」33.0%、「転職・進学等」26.0%、「健康上の理由」13.0%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」18.6%、次いで「メンタルヘルス不調」・「転職・進学等」15.9%の順であった。

表1 離職理由

	1位	2位	3位
常勤看護職	転職・進学等	転居	健康上の理由
新卒看護職	メンタルヘルス不調	転職・進学等	健康上の理由
既卒看護職	健康上の理由	メンタルヘルス不調 転職・進学等	

2. 看護職員の労働時間・労働環境

1) 夜勤負担の軽減

- 職員一人当たりの月平均夜勤時間は68.58時間であった。
- 夜勤負担軽減について、165施設（97.6%）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」78.3%、「勤務と勤務の間隔は11時間以上あけている」77.7%、「夜勤の連続回数は、2連続（2回）までとしている」75.9%の順であった。

表2 夜勤負担軽減の取組 (n=169)

取組んでいる	取組んでいない	無回答
165施設	3施設	1施設
97.6%	1.8%	0.6%

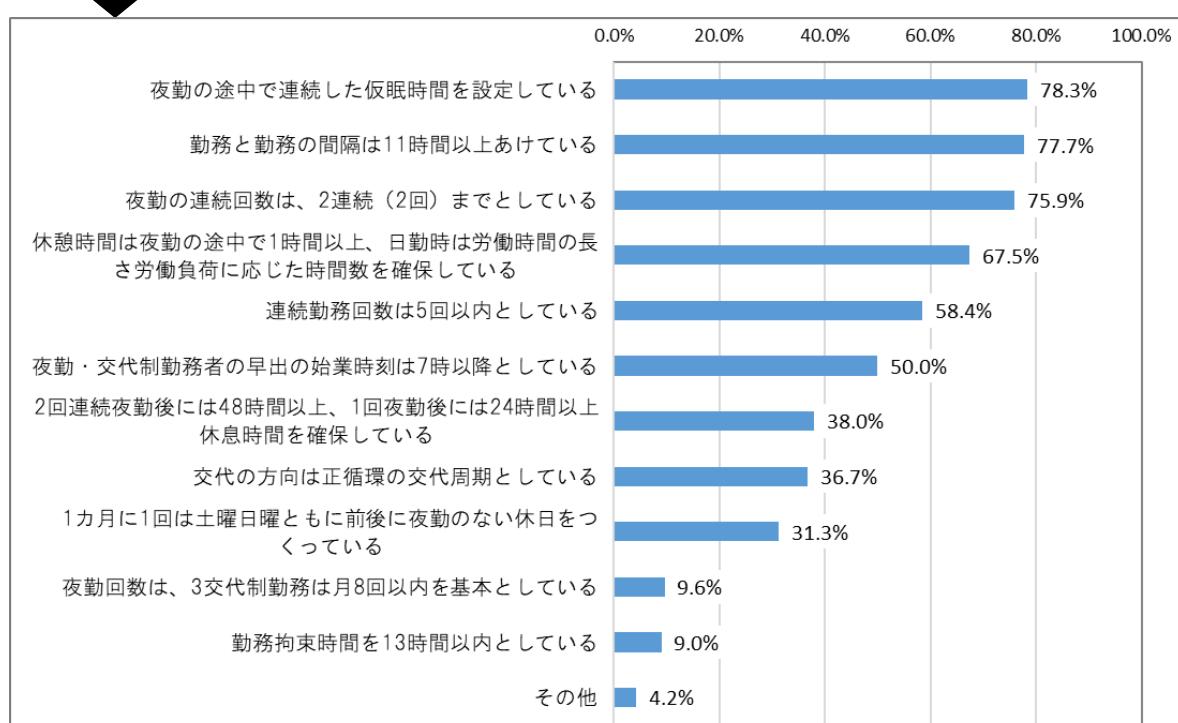


図3 夜勤負担軽減の取組内容（複数回答）

2) 時間外労働の削減

- 常勤看護職員の月平均超過勤務時間は「病棟」が5.43時間、「病棟以外」が6.40時間で、前年度(4.38時間)と比較し「病棟以外」が2.02時間増加した。
- 時間外労働の削減について164施設(97.0%)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」82.3%、「職場全体の労働時間の把握を行い時間外労働時間の実態を可視化している」66.5%、「業務の繁忙時間や急変、急な欠勤等に対応するためのリリーフ体制を取っている」47.6%の順であった。

表3 時間外労働削減の取組 (n=169)

取組んでいる	取組んでいない	無回答
164施設	5施設	0施設
97.0%	3.0%	0.0%

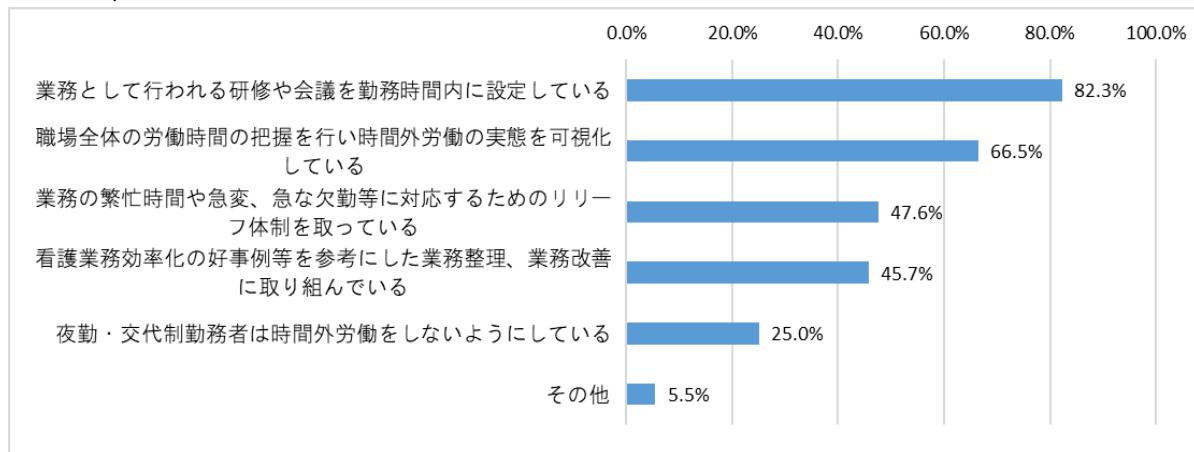


図4 時間外労働削減の取組内容(複数回答)

3) 育児に関する取組

- 育児に関する取組について163施設(96.4%)が取り組んでおり、取組内容(複数回答)は「夜勤免除」81.6%、「労働時間短縮」80.4%、「院内保育所の設置」60.1%の順であった。

表4 育児に関する取組 (n=169)

導入している	導入していない	無回答
163施設	6施設	0施設
96.4%	3.6%	0.0%

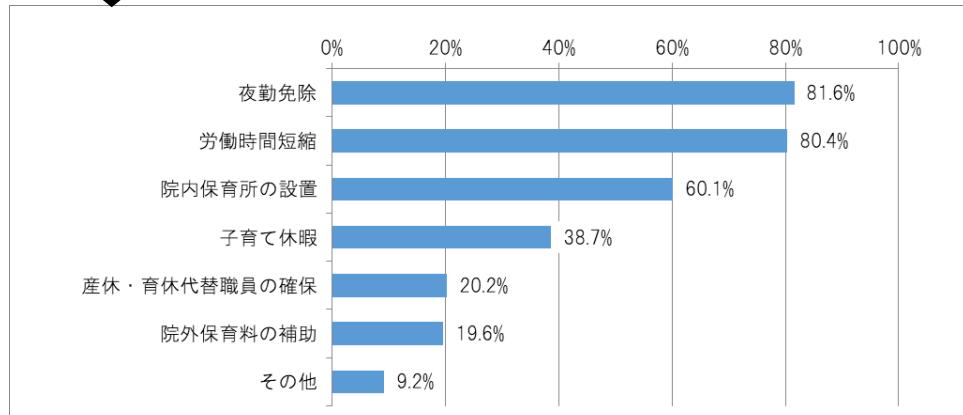


図5 育児に関する取組内容(複数回答)

4) 介護に関する取組

○介護に関する取組について 164 施設 (97.0%) が取り組んでおり、取組内容（複数回答）は「介護休暇制度」93.9%、「夜勤免除」38.4%、「労働時間短縮」31.1%の順であった。

表 5 介護に関する取組 (n= 169)

導入している	導入していない	無回答
164施設	5施設	0施設
97.0%	3.0%	0.0%

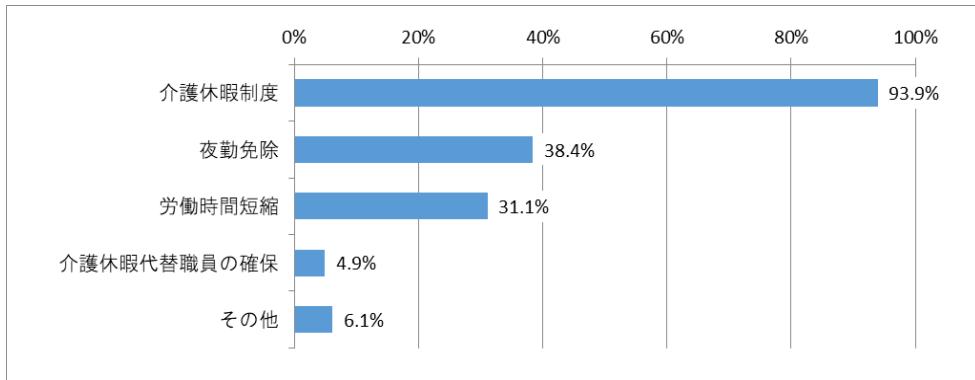


図 6 介護に関する取組内容（複数回答）

5) 柔軟な勤務形態に関する取組

○柔軟な勤務形態について 158 施設 (93.5%) が導入しており、取組内容（複数回答）は、「夜勤の免除」72.8%、「夜勤専従」53.2%、「時差出勤・終業」45.6%の順であった。

表 6 柔軟な勤務形態に関する取組 (n= 169)

導入している	導入していない	無回答
158施設	10施設	1施設
93.5%	5.9%	0.6%

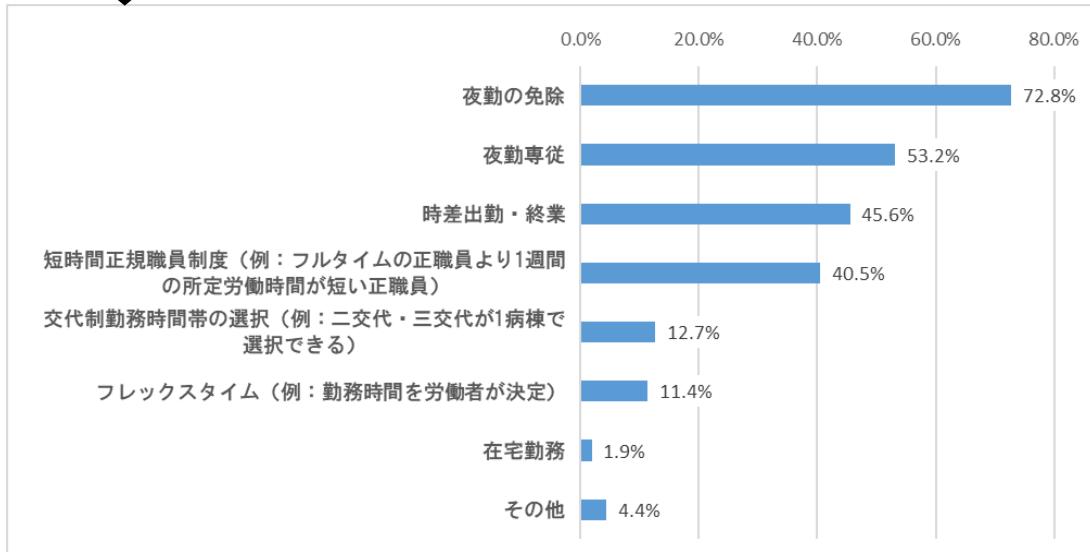


図 7 柔軟な勤務形態に関する取組内容（複数回答）

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・教育担当者の配置状況

○教育責任者の配置状況は「専従で配置」17.8%、「専任で配置」65.1%、「配置していない」17.1%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」22.9%、「100~199床以下」26.8%と高かった。

表7 看護職員の継続教育研修体制 (n=169)

専従で配置	専任で配置	配置していない
30施設	110施設	29施設
17.8%	65.1%	17.1%

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）」62.1%、「各部署に教育担当者を配置」・「外部研修の活用」57.4%の順であった。

表8 新卒看護職員の教育研修体制

(n=169)

内部研修の活用（OJT、技術研修の強化）	105	62.1%
各部署に教育研修担当者を配置	97	57.4%
外部研修の活用	97	57.4%
看護部門に新人教育研修責任者を配置	85	50.3%
業務に支障なく研修を受けることができる人員配置	80	47.3%
教育研修担当者の資質向上のための支援（研修の実施等）	78	46.2%
教育研修担当者の業務量への配慮	49	29.0%
病院間連携による教育研修の実施	36	21.3%
その他（e-ラーニング5、チェックリストの活用2等）	13	7.7%

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ついて「取組んでいる」施設は86.4%で、取組内容は「定期的な面談・交流会がある」53.4%、「ラダーに沿った研修計画の実施」49.3%、「個別のプログラムがある」43.2%の順であった。

表9 既卒看護職員の教育研修体制 (n=169)

取組んでいる	取組んでいない	無回答
146施設	21施設	2施設
86.4%	12.4%	1.2%

表10 既卒看護職員の教育研修体制の取組内容 (n=146)

定期的な面談、交流会がある	78	53.4%
ラダーに沿った研修計画の実施	72	49.3%
個別のプログラムがある	63	43.2%
その他（e-ラーニング4、院外研修4、目標管理面談等）	14	9.6%

4) クリニカルラダー導入状況

- クリニカルラダーは88施設(52.1%)で導入しており、前年度(59.3%)と比較し7.2ポイント減少した。導入しているラダー(複数回答)は、「JNAラダー」39.8%、「施設独自のもの」33.0%、「グループ・同法人統一のもの」25.0%の順であった。「99床以下」の施設では導入していない施設が62.5%と高かった。
- クリニカルラダーの活用方法は、「ステップの目安」81.8%、「参加する研修の目安」71.6%、「キャリアプランの目安」58.0%であった。

表11 クリニカルラダー導入 (n=169)

導入している	導入していない	検討中	無回答
88施設	55施設	26施設	0施設
52.1%	32.5%	15.4%	0.0%

表12 クリニカルラダー導入内容 (n=88)

JNAラダー	35	39.8%
施設独自のもの	29	33.0%
グループ・同法人統一のもの	22	25.0%
その他 (JNAラダーを自施設用にアレンジ)	7	8.0%

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」118施設(69.8%)と「一部行っている」26施設(15.4%)を合わせ85.2%の施設で行われている。再発防止策のための取組は「行っている」147施設(87.0%)、「行っていない」2施設(1.2%)「無回答」20施設(11.8%)であった。

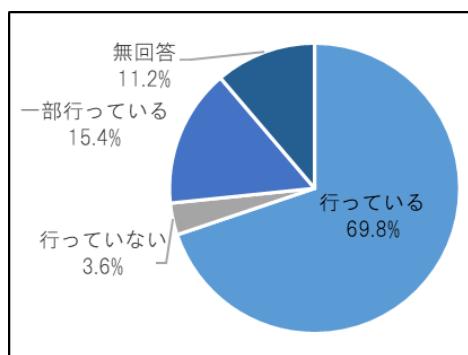


図8 医療事故に関する分析について

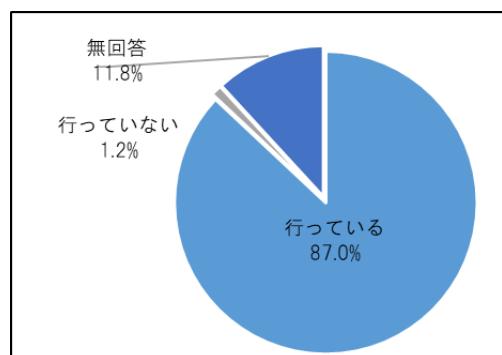


図9 再発防止策のための取組

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139施設(82.2%)で、「専任」91施設(65.5%)、「専従」48施設(34.5%)であった。

表13 院内感染管理者配置状況 (n=169)

配置あり	(内訳 n= 139)			配置なし	無回答
	専従	専任	無回答		
139施設	48施設	91施設	0施設	28施設	2施設
82.2%	34.5%	65.5%	0.0%	16.6%	1.2%

2) 新型コロナウイルスの発生により、施設において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」82.2%、「PPE 備蓄・物品の整備」61.5%、「BCP の整備」37.3%の順であった。

表 14 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= 169)

院内感染対策強化	139	82.2%
PPE 備蓄・物品の整備	104	61.5%
BCP の整備	63	37.3%
認定看護師育成	58	34.3%
専門看護師育成	17	10.1%
その他	10	5.9%

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 163 施設 (96.4%) で、支援体制の内容(複数回答)は「プリセプター等の相談者」72.4%、「定期的な面談・交流会」46.0%、「個別の研修プログラム」41.7%の順であった。

表 15 中途採用者への支援体制 (n= 169)

ある	ない	無回答
163施設	6施設	0施設
96.4%	3.6%	0.0%



表 16 中途採用者への支援体制内容 (n= 163)

プリセプター等の相談者	118	72.4%
定期的な面談、交流会	75	46.0%
個別の研修プログラム	68	41.7%
その他	12	7.4%

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」143 施設 (84.6%)、「設置していない」18 施設 (10.7%)、「検討中」7 施設 (4.1%) であった。設置施設の割合が前年度 (82.0%) と比較し 2.6 ポイント上昇した。

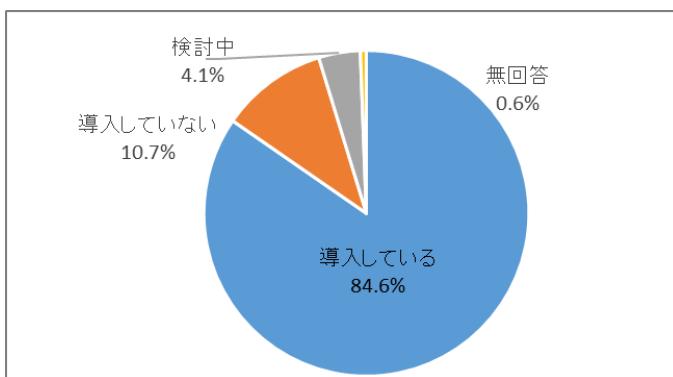


図 10 メンタルヘルスに対する相談窓口の設置状況