

令和2年度 看護職の定着確保動向調査結果の概要

— 看護管理者対象 —

1.調査概要

調査目的	県内病院における看護職の需給動向や教育研修体制、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2年9月16日 ～ 令和2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 : 290 病院 回収数 : 176 病院 回答率 : 60.7%

2.調査結果

問1 病院概要

(1) 所在地の地区

所在地の地区別回答率は、山武地区87.5%と最も高く、次いで千葉地区69.6%、船橋地区67.4%の順であった。

<表1> 所在地の地区

(n=176)

	千葉	市原	船橋	市川	松戸	東葛	印旛	利根	
施設数	32	6	29	12	12	20	14	14	
割合	18.2%	3.4%	16.5%	6.8%	6.8%	11.3%	8.0%	8.0%	
地区別	回答率	69.6%	46.2%	67.4%	63.2%	63.2%	50.0%	45.2%	66.7%
	施設数	46	13	43	19	19	40	31	21

	山武	長夷	君津	安房	無回答	
施設数	7	9	12	9	0	
割合	4.0%	5.1%	6.8%	5.1%	0.0%	
地区別	回答率	87.5%	60.0%	63.2%	56.3%	-
	施設数	8	15	19	16	-

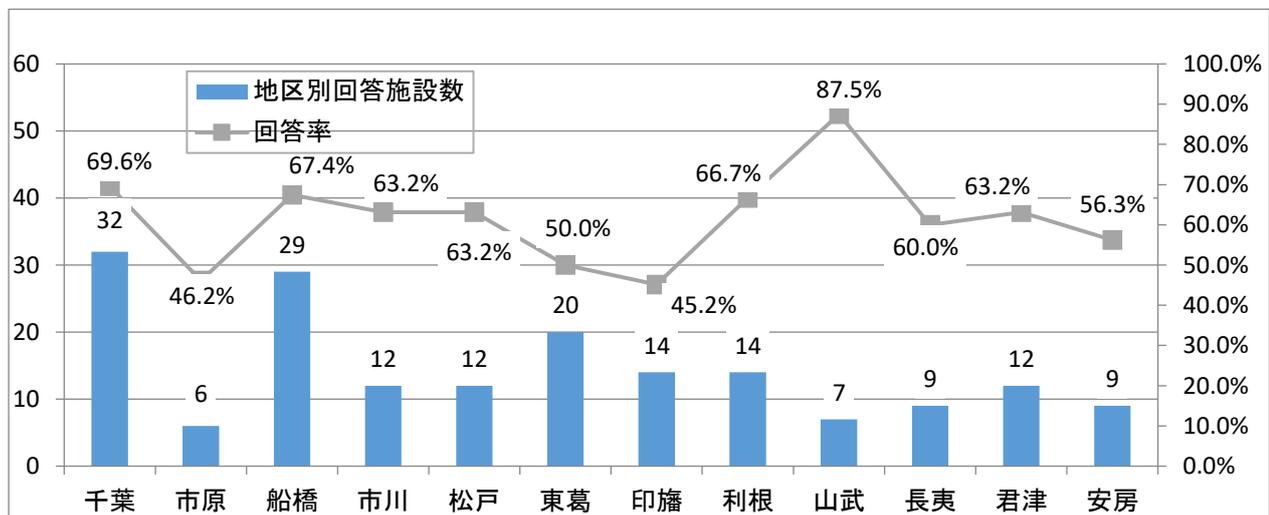


図1 地区別回答数及び回答率

(2) 許可病床数別回答率

調査票を配布した290病院の病床数別の内訳は、「99床以下」93施設、「100-199床」90施設、「200-299床」42施設、「300-399床」33施設、「400-499床」18施設、「500床以上」14施設である。

回答率が高かったのは500床以上の11施設(78.6%)であり、次いで300床～399床の23施設(69.7%)、400床～499床の12施設(66.7%)であった。

<表2> 許可病床数別回答率

	千葉	市原	船橋	市川	松戸	東葛	印旛	利根	山武	長夷	君津	安房
99床以下 (n= 93)	10 10.8%	1 1.1%	6 6.5%	2 2.2%	4 4.3%	5 5.4%	3 3.2%	5 5.4%	2 2.2%	3 3.2%	7 7.5%	3 3.2%
100-199 (n= 90)	10 11.1%	2 2.2%	6 6.7%	3 3.3%	5 5.6%	5 5.6%	4 4.4%	8 8.9%	3 3.3%	5 5.6%	2 2.2%	3 3.3%
200-299 (n= 42)	5 11.9%	2 4.8%	6 14.3%	1 2.4%	0 0.0%	4 9.5%	1 2.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.4%	1 2.4%	2 4.8%
300-399 (n= 33)	5 15.2%	0 0.0%	6 18.2%	3 9.1%	1 3.0%	3 9.1%	3 9.1%	0 0.0%	2 6.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
400-499 (n= 18)	1 5.6%	1 5.6%	4 22.2%	1 5.6%	2 11.1%	1 5.6%	1 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%	0 0.0%
500床以上 (n= 14)	1 7.1%	0 0.0%	1 7.1%	2 14.3%	0 0.0%	2 14.3%	2 14.3%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.1%	1 7.1%
計	32	6	29	12	12	20	14	14	7	9	12	9

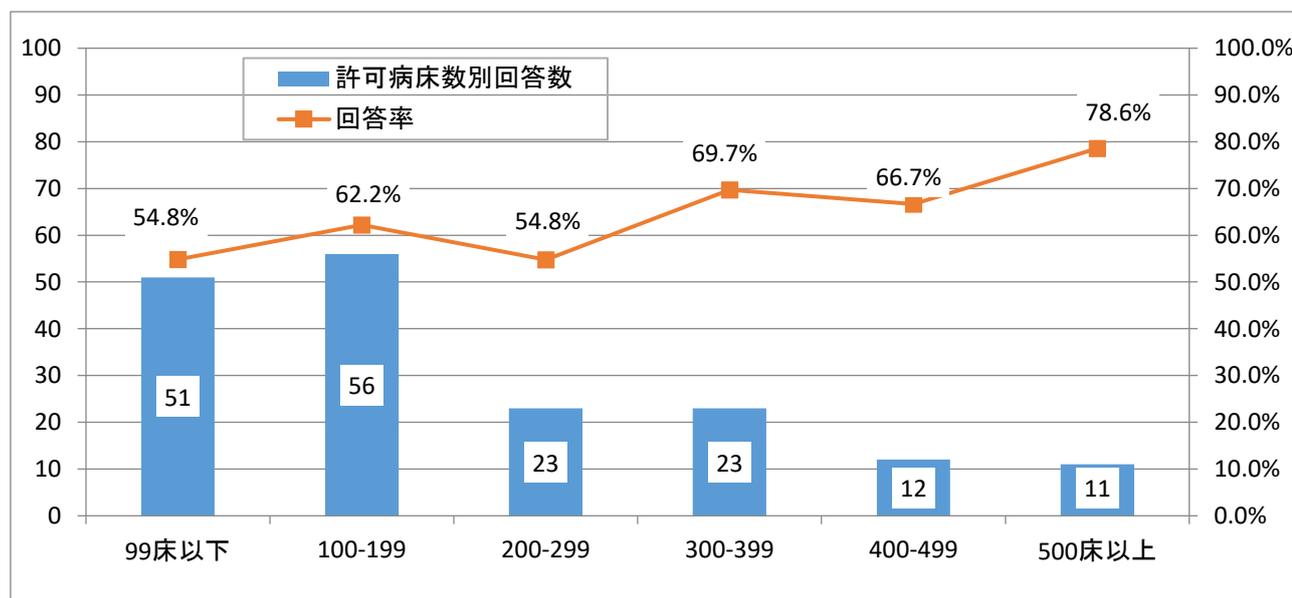


図2 許可病床数別回答率

(3) 稼働病床数

稼働病床数は急性期一般病棟が18,563床と多く、次いで療養病棟の4,649床、その他3,760床であった。

<表3> 稼働病床数

	急性期一般病棟	地域一般病棟	地域包括ケア病棟	療養病棟	回復期 リハビリテーション病棟
許可病床数	20,486	2,069	272	5,019	898
稼働病床数	18,563	1,788	154	4,649	551
	結核病棟	精神病棟	その他		
許可病床数	82	3,644	3,659		
稼働病床数	45	3,429	3,760		

(4)看護体制

一般病棟の入院基本料の届出区分では「入院料1」26.1%で最も多かった。療養病棟では「入院料1」21.0%、結核病棟では「7対1」「10対1」(0.6%)、精神病棟では「15対1」(6.8%)が最も多かった。

<表4> 看護体制

(n= 176)

一般病棟	入院料1	入院料2	入院料3	入院料4	入院料5	入院料6	入院料7	特別入院基本料
	46	4	0	21	16	9	4	6
	26.1%	2.3%	0.0%	11.9%	9.1%	5.1%	2.3%	3.4%

療養病棟	入院料1	入院料2	特別入院基本料	療養病棟入院基本料
	37	8	0	18
	21.0%	4.5%	0.0%	10.2%

結核病棟	7対1	10対1	13対1	15対1	18対1	20対1	特別入院基本料
	1	1	0	0	0	0	0
	0.6%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

精神病棟	10対1	13対1	15対1	18対1	20対1	特別入院基本料
	7	2	12	0	1	2
	4.0%	1.1%	6.8%	0.0%	0.6%	1.1%

その他

<input type="radio"/> 地域包括ケア病棟	<input type="radio"/> 緩和ケア	<input type="radio"/> 認知症治療	<input type="radio"/> 精神科療養病棟
--------------------------------	----------------------------	-----------------------------	-------------------------------

(5)地域との連携体制

入退院支援及び地域連携を担う部門では、「あり」が79.5%であり、このうち令和元年度退院支援加算の届出の割合は66.4%であった。

在宅患者訪問看護・指導料の算定実績では「あり」が30.1%、介護保険法による訪問看護費の算定実績では「あり」が21.0%であった。

<表5> 地域との連携体制

(n= 176)

あり	なし	無回答
140	30	6
79.5%	17.1%	3.4%



<表6> 令和元年度退院支援加算の届出

(n= 140)

令和元年度退院支援加算の届出	①あり	②なし	無回答
	93	47	0
	66.4%	33.6%	0.0%

<表7>在宅患者訪問看護・指導料の算定実績 (n= 176)

あり	なし	無回答
53	116	7
30.1%	65.9%	4.0%

<表8>介護保険法による訪問看護費の算定実績 (n= 176)

あり	なし	無回答
37	135	4
21.0%	76.7%	2.3%

問2 看護職員数及び常勤看護職員の採用・退職の状況

病院の看護職員総数は常勤・非常勤併せて29,262人であり、このうち病棟勤務者は74.0%を占めていた。

2019年度常勤看護職員の定年退職者では「あり」が43.7%、うち1施設当たり平均の定年退職者数は2.3人、

2020年度では「あり」が47.7%、うち1施設当たり平均の定年退職者数は2.1人であった。2020年度の常勤看護職員の新卒採用者では「あり」が58.5%、1施設当たり平均で18.3人であった。

(1)病院の看護職員総数 (2019年4月1日現在)

<表9>病院の看護職員総数 (n= 29,262)

	総数	(内訳)		
		病棟勤務者	外来勤務者	その他
常勤	25,935	19,962	2,604	3,369
	88.6%	68.2%	8.9%	11.5%
非常勤	3,327	1,691	1,258	378
	11.4%	5.8%	4.3%	1.3%

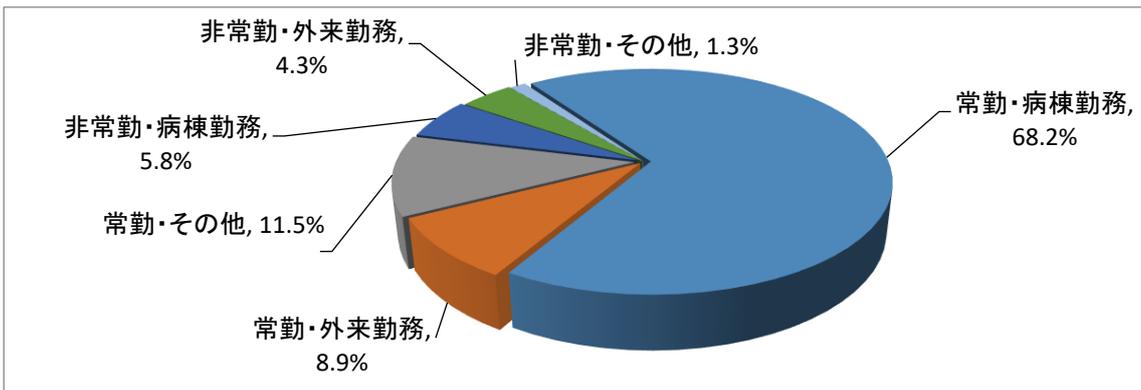


図3 常勤・非常勤 領域別看護職員割合

(2)2019年4月1日～2020年3月31日までの、常勤看護職員の定年退職者

<表10>定年退職者の有無 (n= 176)

あり	なし	無回答
77	98	1
43.7%	55.7%	0.6%

<表11>定年退職者総数 (n= 77)

総数	177
1施設当たり 平均	2.3

(3)2020年(令和2年)4月1日から2021年(令和3年)3月31日までの定年退職予定者

<表12>定年退職予定者の有無 (n=176)

あり	なし	無回答
84	90	2
47.7%	51.2%	1.1%



<表13>定年退職予定者総数 (n=84)

総数	173
1施設当たり平均	2.1

(4)2019年4月1日～2019年3月31日までの、常勤看護職員の新卒採用者

<表14>新卒採用者の有無 (n=176)

あり	なし	無回答
103	72	1
58.5%	40.9%	0.6%



<表15>新卒採用者総数 (n=101)

新卒採用者合計	1844
1施設当たり平均	18.3

※n=「あり」と回答し、人数無記入の施設を除いた数

問3 離職率

(1)常勤看護職員の離職率

常勤看護職員の離職率は12.4%、新卒看護職員の離職率は8.2%、既卒看護職員の離職率は28.1%であった。地区別離職率では、常勤については「市川地区」18.0%が高く、次いで「松戸地区」13.7%、「東葛地区」13.4%の順であった。

新人については「長夷地区」26.3%が高く、次いで「松戸地区」21.6%、「市川地区」13.1%の順であった。

既卒については「東葛地区」39.2%が高く、次いで「長夷地区」37.5%、「市川地区」36.8%であった。

病床規模別離職率で見ると、常勤では300～399床が14.9%と高く、500床以上13.3%、99床以下12.1%の順であった。

新人では99床以下が15.0%と高く、次いで300～399床10.6%、既卒では99床以下が34.3%と高く、300～399床33.2%の順であった。

<表16>常勤看護職員の離職率 (n=166)

2020年3月31日現在の退職者数	2019年4月1日現在の在籍職員数	2020年3月31日現在の在籍職員数	離職率
3,243	26,636	25,794	12.4%

※無回答10を除く

(2)新卒看護職員の離職率

<表17>新卒看護職員の離職率 (n=170)

2019年4月1日～2020年3月31日までの新卒退職者数	2019年4月1日～2020年3月31日までの新卒採用者数	離職率
158	1,916	8.2%

※無回答6を除く

(3)既卒看護職員の離職率

<表18> 既卒看護職員の離職率

(n = 169)

2019年4月1日～ 2020年3月31日までの 既卒退職者数	2019年4月1日～ 2020年3月31日までの 既卒採用者数	離職率
523	1,859	28.1%

※無回答7を除く

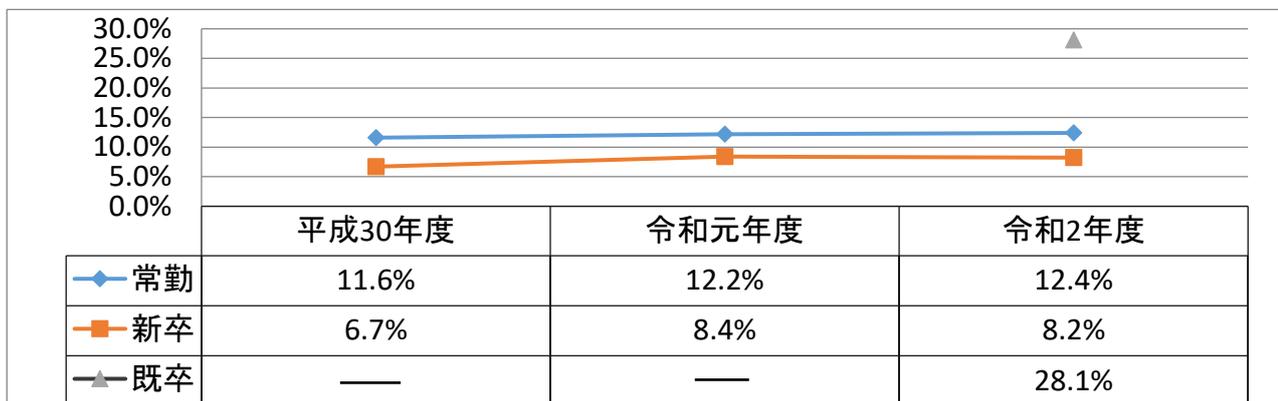


図4 離職率

(4)地区別離職率

<表19> 地区別離職率

	千葉	市原	船橋	市川	松戸	東葛	印旛	利根	山武	長夷	君津	安房
常勤	11.7	8.0	12.1	18.0	13.7	13.4	11.7	8.9	11.7	12.9	9.1	12.0
新人	5.9	7.1	6.2	13.1	21.6	11.1	4.0	3.6	7.0	26.3	5.1	1.5
既卒	21.1	23.4	26.4	36.8	25.7	39.2	23.9	17.0	11.9	37.5	28.8	14.8
新人採用 延べ人数	322	56	257	312	111	262	151	110	43	19	78	195
新人採用有 施設数	20	4	19	8	5	12	8	7	5	4	5	6
1施設あたりの 平均人数	16.1	14.0	13.5	39.0	22.2	21.8	18.9	15.7	8.6	4.8	15.6	32.5

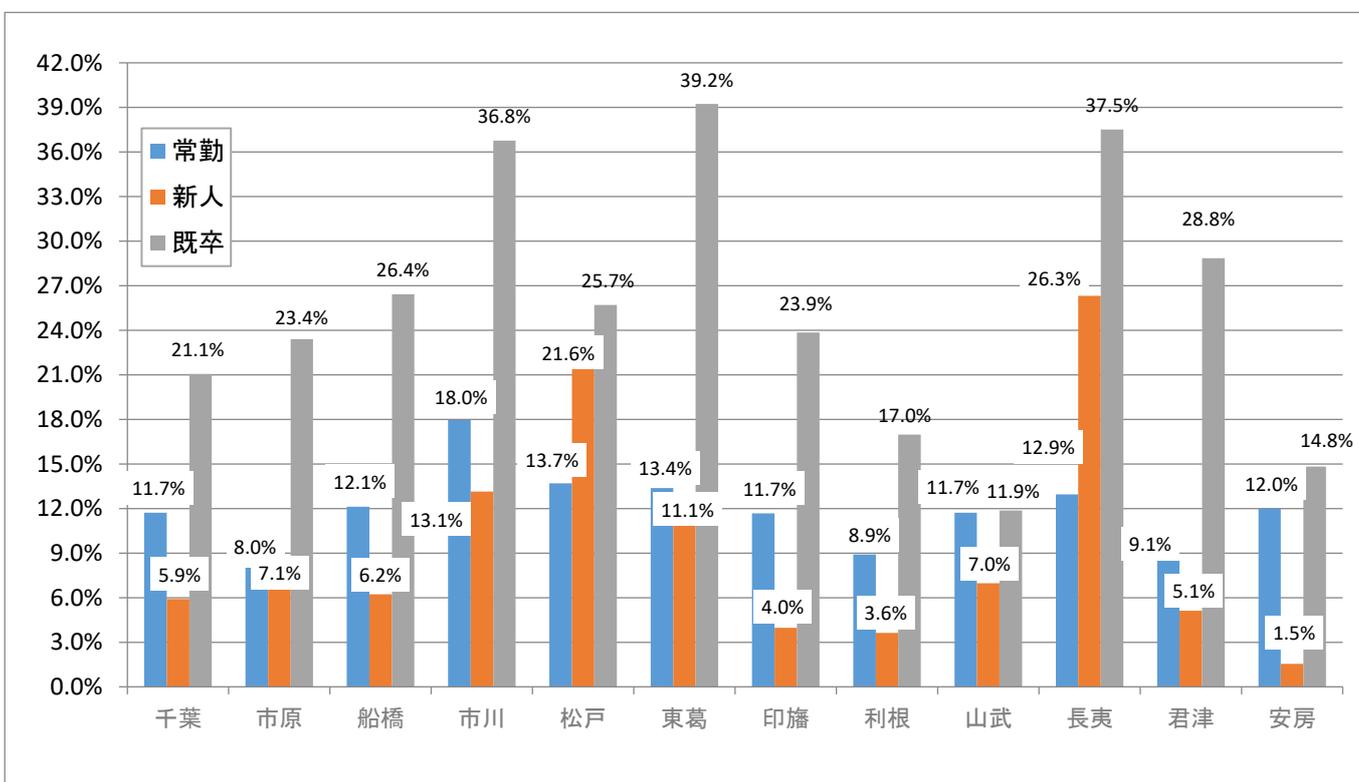


図5 地区別 離職率

(5)病床規模別離職率

<表20> 病床規模別離職率

	99床以下	100-199	200-299	300-399	400-499	500床以上
常勤	12.1%	10.5%	12.0%	14.9%	10.7%	13.3%
新人	15.0%	8.3%	6.1%	10.6%	9.5%	6.9%
既卒	34.3%	30.2%	20.2%	33.2%	14.1%	32.9%
新人採用 延べ人数	40	181	181	339	346	829
新人採用有 施設数	13	34	18	18	10	10
1施設あたりの 平均人数	3.1	5.3	10.1	18.8	34.6	82.9

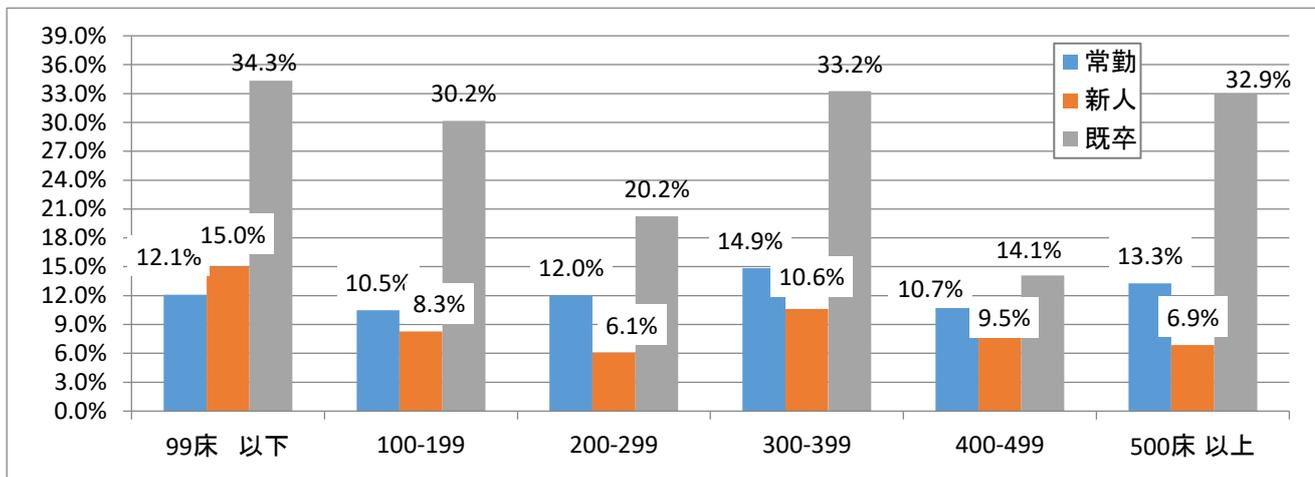


図6 規模別 離職率

問4 看護職員の労働時間・労働環境

2019年度1人当たりの年間平均付与日数は17.0日、常勤看護職員(非管理職)の超過勤務の平均時間では病棟が5.5時間、病棟以外が5.03時間であった。

1か月当たりの超過勤務時間が「60時間以上」の常勤看護職員数では、176施設のうち17施設の病棟・外来を含めた34人であった。

(1)有給休暇取得 (2019年4月1日～2020年3月31日分の実績)

<表21> 有給休暇取得

月平均取得日数	年間平均付与日数
1.0	17.0

(2)常勤看護職員(非管理職)の超過勤務平均時間 (2019年4月～2020年3月分の実績)

<表22> 常勤看護職員(非管理職)の超過勤務平均時間

病棟	病棟以外
5.55	5.03

(3)1か月当たりの超過勤務時間が、「60時間以上」の常勤看護職員数(非管理職)

(2019年4月～2020年3月分の実績)

<表23> 1か月当たりの超過勤務時間が、「60時間以上」の常勤看護職員数(非管理職) (n = 176)

	あり		なし	無回答
	人数	17		
病棟	16	19	157	2
外来	17	15		

(4)看護職員の超過勤務労働を減らす具体的な対応策(複数回答)

看護職員の超過勤務労働を減らす具体的な対応策では、「導入している」が165施設(93.8%)であった。具体的な対応策を複数回答で尋ねると、「看護職員の業務分担の見直し」136施設(82.4%)が最も多く、次いで「看護職員と他職種との業務調整」110施設 66.7%、「業務量に応じた柔軟な人員配置」104施設(63.0%)の順であった。

<表24>看護職員の超過勤務労働を減らす具体的な対応策(複数回答) (n=176)

導入している (n=165)								導入していない	無回答
看護職員 の増員	看護職員 以外の職員 の増員	看護職員 の業務分 担の見直 し	看護職員 と他職種 との業務 調整	業務量に 応じた柔 軟な人員 配置	その他	特になし			
165	93	64	136	110	104	13	0	10	1
93.8%	56.4%	38.8%	82.4%	66.7%	63.0%	7.9%	0.0%	5.7%	0.6%

その他

- 他病棟からの応援体制
- 看護部内での応援体制
- 遅番を配置
- 外部業者の委託
- 勤務時間の調整
- 業務改善
- クラークの採用と活用
- プレミアムデーとプレミアムスタッフの導入
- HRジョイントの導入
- 日勤と夜勤のPHSのストラップを変える

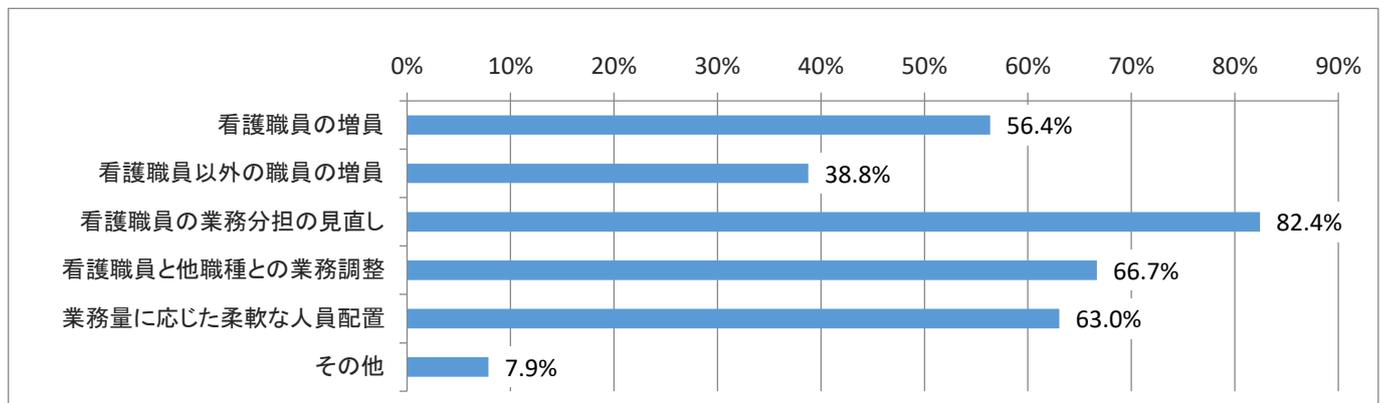


図7 超過勤務労働を減らす対策 内容別実施率

<表25>規模別 超過勤務労働を減らす具体的な対応策の取り組み状況(複数回答)

	導入している (n=176)							導入していない	無回答
	看護職員 の増員	看護職員 以外の職員 の増員	看護職員 の業務分 担の見直 し	看護職員 と他職種 との業務 調整	業務量に 応じた柔 軟な人員 配置	その他	特になし		
99床以下 (n=51)	20 39.2%	9 17.6%	36 70.6%	28 54.9%	23 45.1%	2 3.9%	0 0.0%		
100-199 (n=56)	27 48.2%	23 41.1%	45 80.4%	36 64.3%	36 64.3%	6 10.7%	0 0.0%		
200-299 (n=23)	22 95.7%	11 47.8%	19 82.6%	13 56.5%	9 39.1%	1 4.3%	0 0.0%		
300-399 (n=23)	11 47.8%	14 60.9%	17 73.9%	17 73.9%	16 69.6%	2 8.7%	0 0.0%		
400-499 (n=12)	9 75.0%	4 33.3%	9 75%	10 83.3%	11 91.7%	0 0.0%	0 0.0%		
500床以上 (n=11)	4 36.4%	3 27.3%	10 90.9%	6 54.5%	9 81.8%	2 18.2%	0 0.0%		

(5)多様な勤務形態導入状況(複数回答)

多様な勤務形態は、「導入している」が126施設(71.6%)であり、導入状況では「時差出勤」62.7%が最も多く、次いで「短時間正職員制度」59.5%、「期間限定労働時間短縮」19.8%の順であった。

<表26>多様な勤務形態導入状況(複数回答)

(n=176)

導入している (n=126)											導入していない	無回答
フレックス タイム	ワーク・ シェアリン グ	時差出勤	在宅勤務	学期間 労働	期間限定 労働時間 短縮	年間労働 時間 契約制	圧縮労働 時間制	短時間 正職員 制度	その他			
126	19	2	79	1	8	25	7	1	75	10	50	0
71.6%	15.1%	1.6%	62.7%	0.8%	6.3%	19.8%	5.6%	0.8%	59.5%	7.9%	28.4%	0.0%

その他

<input type="radio"/> 育児時短制度	<input type="radio"/> 遅番・短時間勤務	<input type="radio"/> 夜勤専従勤務
<input type="radio"/> 週4日常勤制度	<input type="radio"/> 日勤常勤制度	<input type="radio"/> 外来専属
<input type="radio"/> 3歳までの育児休業の延長	<input type="radio"/> 単位制(4.75h/単位)の導入	

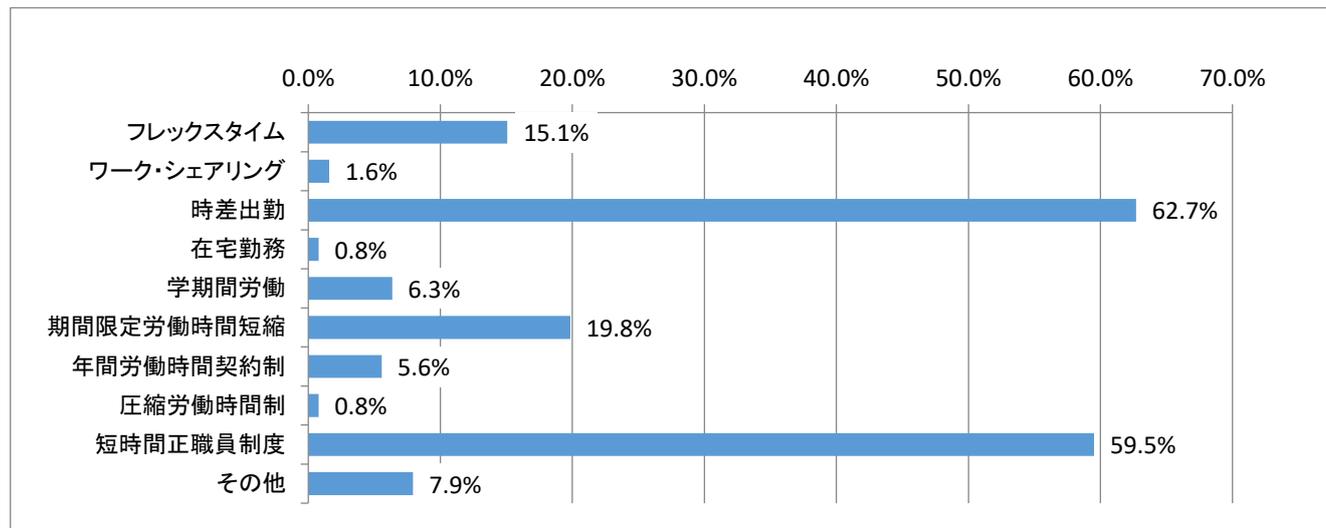


図8 多様な勤務形態導入状況

<表27>規模別 多様な勤務形態導入状況

(n=126)

	フレックス タイム	ワーク・ シェアリン グ	時差出勤	在宅勤務	学期間 労働	期間限定 労働時間 短縮	年間労働 時間 契約制	圧縮労働 時間制	短時間 正職員 制度	その他
99床以下 (n=29)	5 17.2%	1 3.4%	16 55.2%	0 0.0%	2 6.9%	4 13.8%	1 3.4%	0 0.0%	17 58.6%	3 10.3%
100-199 (n=43)	8 18.6%	0 0.0%	25 58.1%	0 0.0%	2 4.7%	10 23.3%	2 4.7%	1 2.3%	24 55.8%	3 7.0%
200-299 (n=14)	1 7.1%	0 0.0%	11 78.6%	0 0.0%	0 0.0%	3 21.4%	1 7.1%	0 0.0%	10 71.4%	0 0.0%
300-399 (n=20)	2 10.0%	0 0.0%	11 55.0%	1 5.0%	4 20.0%	5 25.0%	3 15.0%	0 0.0%	13 65.0%	2 10.0%
400-499 (n=11)	1 9.1%	1 9.1%	8 72.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	5 45.5%	1 9.1%
500床以上 (n=9)	2 22.2%	0 0.0%	8 88.9%	0 0.0%	0 0.0%	2 22.2%	0 0.0%	0 0.0%	6 66.7%	1 11.1%

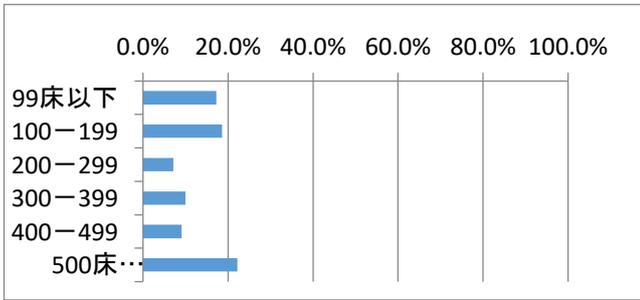


図9 フレックスタイム

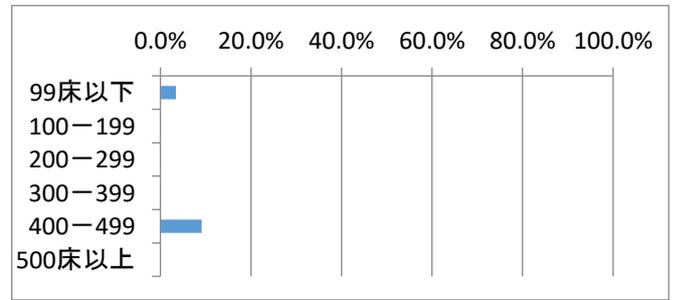


図10 ワーク・シェアリング

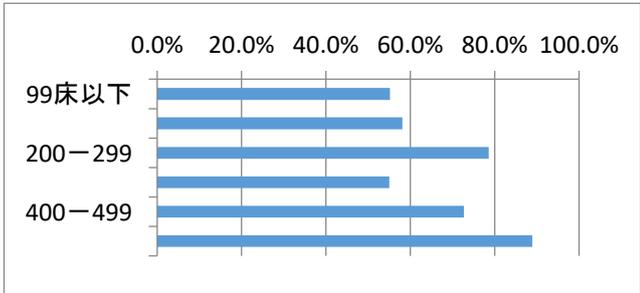


図11 時差出勤

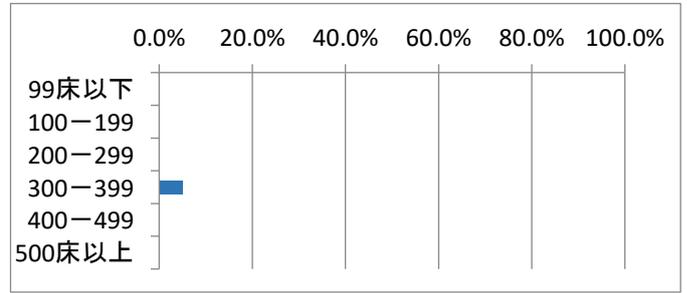


図12 在宅勤務

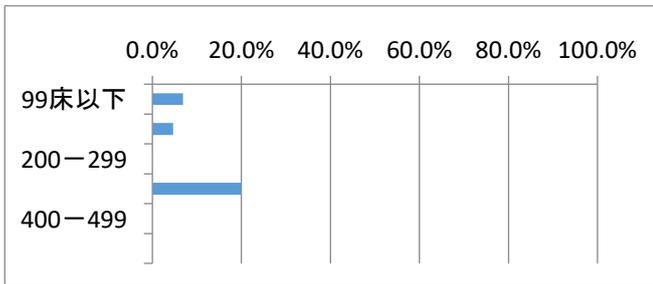


図13 学期間労働

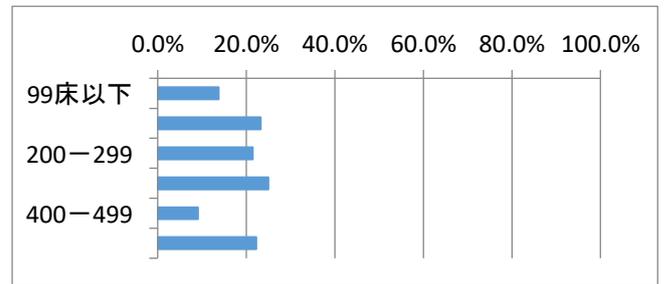


図14 期間限定労働時間短縮

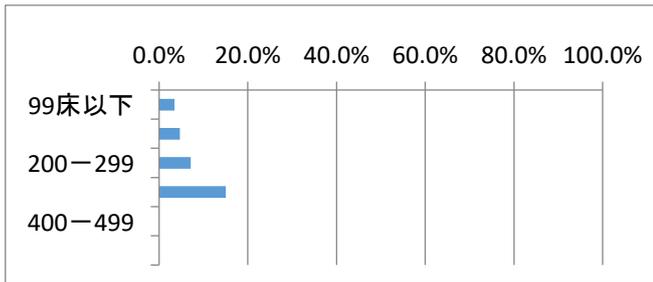


図15 年間労働時間契約制

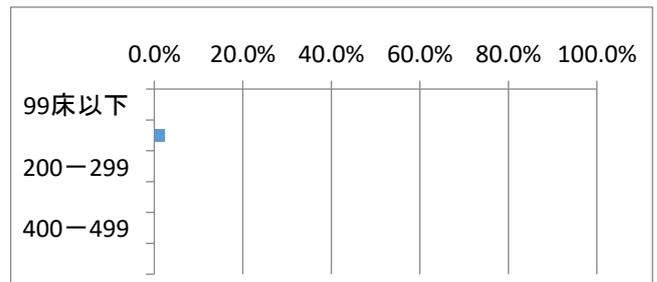


図16 圧縮労働時間制

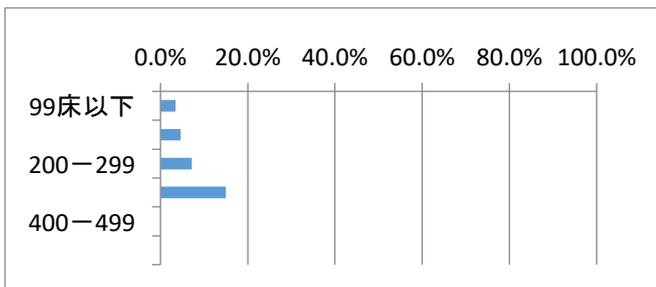


図17 短時間正職員制度

(6) 育児に関する取組

育児に関する取組は、156施設(88.6%)が取り組んでいた。取り組み内容は、「業務量に応じた柔軟な人員配置」71.2%が最も多く、次いで「看護職員の業務分担の見直し」50%の順であった。

<表28> 育児に関する取組(複数回答) (n=176)

取り組んでいる	取り組んでいる						取り組んでいない	無回答
	看護職員 の増員	看護職員 以外の職員 の増員	看護職員 の業務分 担の見直 し	看護職員 と他職種 との業務 調整	業務量に 応じた柔 軟な人員 配置	その他		
156	70	40	78	44	111	27	18	2
88.6%	44.9%	25.6%	50.0%	28.2%	71.2%	17.3%	10.2%	1.1%

その他

- 院内託児所の整備(24H)
- 保育費の補助
- 配置先の配慮
- 託児所の閉鎖時間を短めにし、早く帰れる体制
- 院内保育園、学童保育(長期休暇のみ)、近隣幼稚園への送迎
- 育児休業・育児休業の延長
- 短時間勤務、夜勤免除、休日出勤免除
- 短時間正職員制度
- 育休者分の補充
- 育休中の交流・情報共有

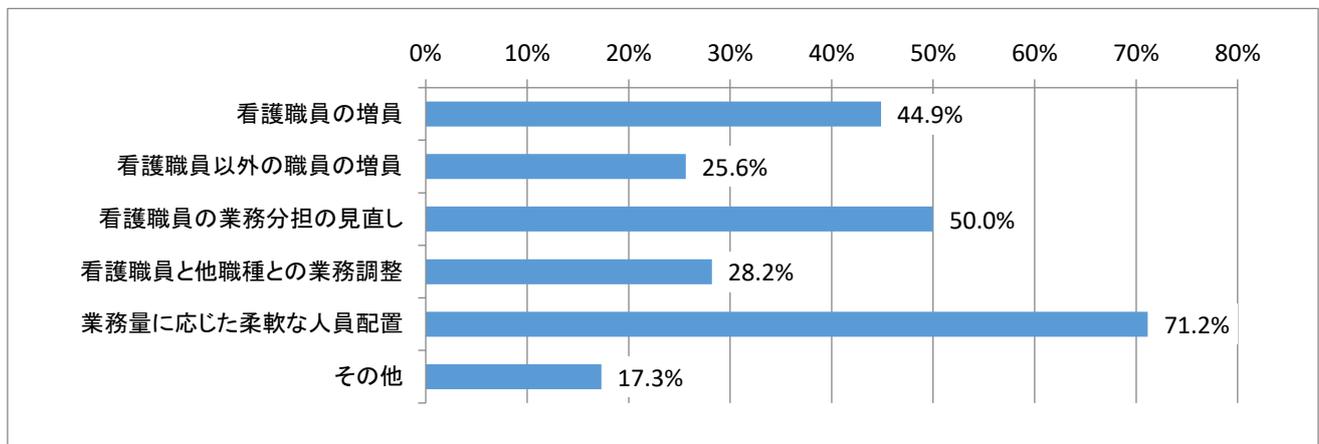


図18 育児に関する取組の実施状況

<表29> 規模別 育児に関する取組(複数回答) (n=156)

	看護職員 の増員	看護職員 以外の職員 の増員	看護職員 の業務分 担の見直 し	看護職員 と他職種 との業務 調整	業務量に 応じた柔 軟な人員 配置	その他
99床以下 (n=39)	19 48.7%	6 15.4%	22 56.4%	6 15.4%	22 56.4%	6 15.4%
100-199 (n=50)	22 44.0%	8 16.0%	18 36.0%	14 28.0%	36 72.0%	12 24.0%
200-299 (n=23)	10 43.5%	1 4.3%	13 56.5%	6 26.1%	19 82.6%	0 0.0%
300-399 (n=22)	12 54.5%	11 50.0%	12 54.5%	10 45.5%	14 63.6%	5 22.7%
400-499 (n=12)	5 41.7%	13 108.3%	8 66.7%	5 41.7%	11 91.7%	2 16.7%
500床以上 (n=10)	2 20.0%	1 10.0%	5 50.0%	3 30.0%	9 90.0%	2 20.0%

(7)介護に関する取組

介護に関する取組施設は、134施設(76.1%)であり、取組み内容では「業務量に応じた柔軟な人員配置」69.4%が最も多く、次いで「看護職員の業務分担の見直し」45.5%、「看護職員の増員」29.1%の順であった。

<表30> 介護に関する取組(複数回答) (n=176)

取り組んでいる	取り組んでいる						取り組んでいない	無回答	
	看護職員の増員	看護職員以外の職員の増員	看護職員の業務分担の見直し	看護職員と他職種との業務調整	業務量に応じた柔軟な人員配置	その他			
	134	39	25	61	28	93	21	39	3
	76.1%	29.1%	18.7%	45.5%	20.9%	69.4%	15.7%	22.2%	1.7%

その他

- 短時間勤務
- 介護休暇の活用
- 休職制度の導入(常勤も非常勤も無休になるが在職できる)
- 夜勤免除
- 長期介護休暇
- 休日出勤免除
- 特別休暇の取得

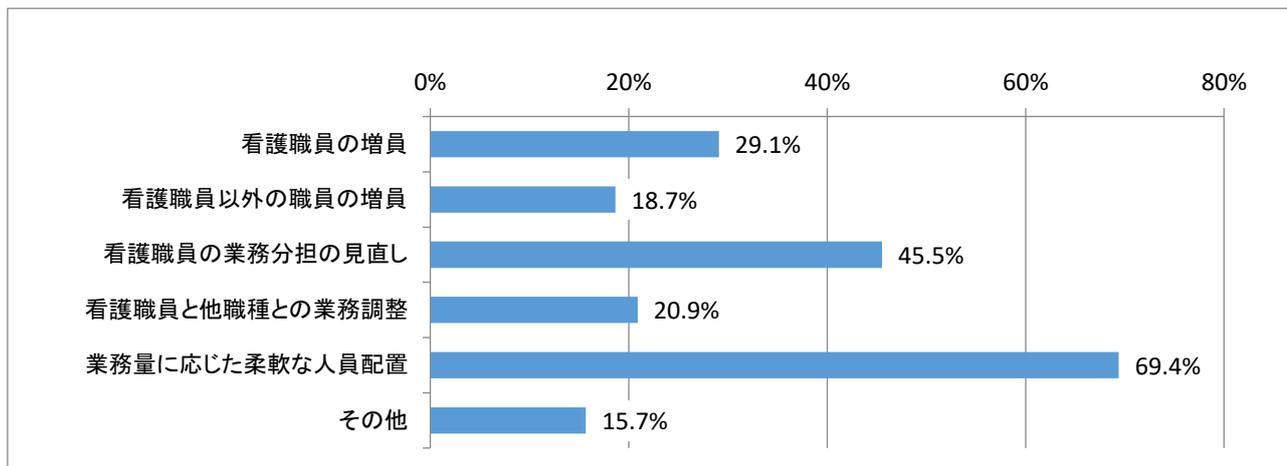


図19 介護に関する取組みの実施状況

<表31> 規模別 介護に関する取組(複数回答) (n=134)

	看護職員の増員	看護職員以外の職員の増員	看護職員の業務分担の見直し	看護職員と他職種との業務調整	業務量に応じた柔軟な人員配置	その他
99床以下 (n=32)	11 34.4%	5 15.6%	17 53.1%	5 15.6%	24 75.0%	2 6.3%
100-199 (n=40)	11 27.5%	7 17.5%	13 32.5%	9 22.5%	29 72.5%	11 27.5%
200-299 (n=21)	7 33.3%	2 9.5%	15 71.4%	5 23.8%	14 66.7%	1 4.8%
300-399 (n=21)	8 38.1%	9 42.9%	7 33.3%	5 23.8%	10 47.6%	3 14.3%
400-499 (n=12)	2 16.7%	2 16.7%	5 41.7%	4 33.3%	11 91.7%	2 16.7%
500床以上 (n=8)	0 0.0%	0 0.0%	4 50.0%	0 0.0%	5 62.5%	2 25.0%

(8)看護師の月額給与

来年度(2020年度)採用の新卒看護師の予定初任給は、「高卒+3年課程新卒、単身・民間アパート居住」で平均基本給与額が213,149円、平均税込給与総額292,265円であった。「大卒、単身・民間アパート居住」で平均基本給与額が218,543円、平均税込給与総額298,679円であった。

勤続10年、31～32歳、非管理職の看護師の平均給与は、平均基本給与額が254,790円、平均税込給与総額346,529円であった。

①来年度(令和2年度)採用の新卒看護師について

<表32>平均初任給

		基本給与額	税込給与額
高卒+3年課程卒、単身、民間アパート居住		¥213,149	¥292,265
	最低額	¥151,400	¥210,330
	最高額	¥320,000	¥392,000
大卒、単身、民間アパート居住		¥218,543	¥298,679
	最低額	¥160,000	¥219,210
	最高額	¥320,000	¥395,600

②勤続10年、31～32歳、非管理職の看護師について

<表33>平均給与

		基本給与額	税込給与額
勤続10年、31～32歳、非管理職		¥254,790	¥346,529
	最低額	¥170,000	¥216,000
	最高額	¥361,000	¥495,000

問5 看護職員の卒後の教育研修体制

(1)教育部門の教育研修責任者の配置状況

教育部門の教育研修責任者の配置状況では、「配置あり」が132施設(75.0%)であり、うち「専従」が33施設(18.7%)、「専任」が99施設(56.3%)であった。

教育部門の教育研修責任者の配置がない施設は43施設(24.4%)であり、病床規模別でみると、「99床以下」が47.1%と最も多く、次いで「100～199床」23.6%であった。

<表34>看護職員の卒後の教育研修体制

(n=176)

配置あり				無回答	配置なし
	専従	専任	両方		
132	33	99	0	1	43
75.0%	18.7%	56.3%	0.0%	0.6%	24.4%

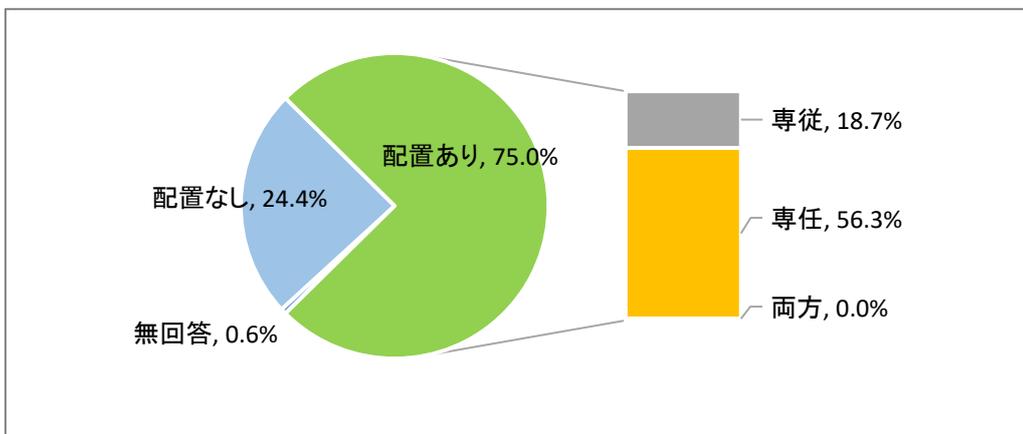


図20 教育部門の研修責任者配置状況

<表35>規模別 教育部門の教育研修責任者の配置状況

	配置あり	(内訳 n= 132)			無回答	配置なし
		専従	専任	両方		
99床以下 (n= 51)	27 52.9%	0 0.0%	27 52.9%	0 0.0%	0 0.0%	24 47.1%
100-199 (n= 56)	42 75.0%	4 7.1%	38 67.9%	0 0.0%	1 1.8%	13 23.2%
200-299 (n= 23)	20 87.0%	5 21.7%	15 65.2%	0 0.0%	0 0.0%	3 13.0%
300-399 (n= 23)	21 91.3%	7 30.4%	14 60.9%	0 0.0%	0 0.0%	2 8.7%
400-499 (n= 12)	12 100.0%	9 75.0%	3 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
500床以上 (n= 11)	10 90.9%	8 72.7%	2 18.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%

(2)各部署(看護)単位の教育研修担当者(プリセプターを除く)配置状況

各部署(看護)単位の教育研修担当者(プリセプターを除く)配置状況では、「全ての部署で配置」が104施設(59.1%)、平均人数は6.7人であり、「一部の部署で配置」は29施設(16.5%)、平均人数は4.1人であった。

<表36>教育研修担当者(プリセプターを除く)配置状況 (n= 176)

全ての部署で配置	平均		一部の部署で配置	平均		配置していない	無回答
	人数	部署数		人数	部署数		
104	6.7	6.3	29	4.1	5.0	41	2
59.1%			16.5%			23.3%	1.1%

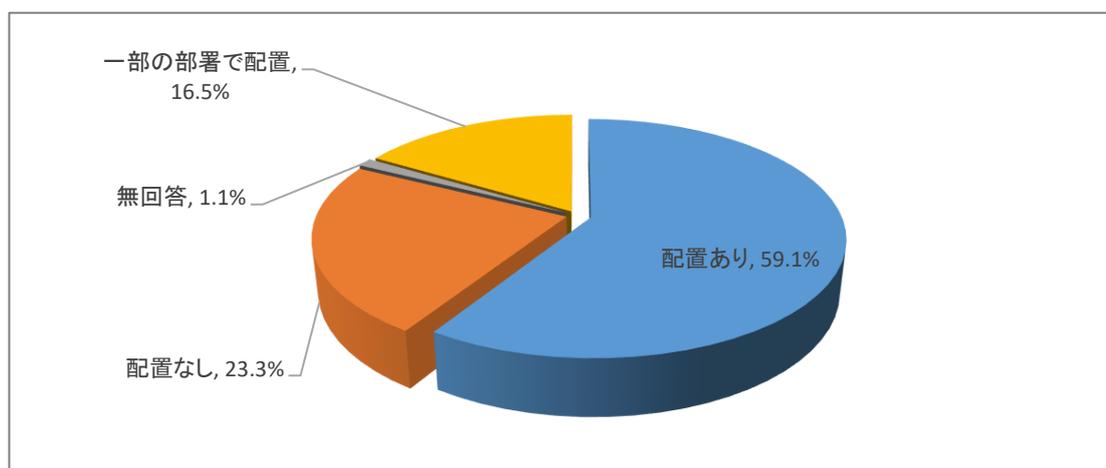


図21 教育担当者配置状況

<表37>配置数 分布

		1人	2人	3人	4人	5人	6~9	10~19	20~29	30~	無回答
専従		5	3	2	0	1	10	10	5	0	3
専任		30	11	6	9	6	10	19	0	0	8
両方	専従	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	専任	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(3)新卒看護職員の教育研修体制について

新卒看護職員の教育研修体制について、「すでに取り組んでいる」と回答した施設へ取り組み内容について複数回答によりたずねたところ、①「各部署に教育研修担当者を配置」50.0%と高く、次いで②「業務に支障なく研修を受講できる人員配置」43.2%、③「看護部門に教育研究責任者を配置」41.5%の順であった。

これらについて病床規模別でみると、99床以下が最も低く①23.5%②25.5%③13.7%、次いで200～299床①52.2%②34.8%③30.4%であった。

<表38> 新卒看護職員の教育研修体制について(複数回答) (n=176)

すでに取り組んでいる								無回答
業務に支障なく研修を受講できる人員配置	看護部門に教育研修責任者を配置	各部署に教育研修担当者を配置	病院間連携による教育研修の実施	教育研修担当者の資質向上のための支援	教育研修担当者の業務量への配慮	その他		
153	76	73	88	51	72	49	12	23
86.9%	43.2%	41.5%	50.0%	29.0%	40.9%	27.8%	6.8%	13.1%

その他

- 教育研修担当者を配置
- ストレスを受けにくい教育
- eラーニングを活用

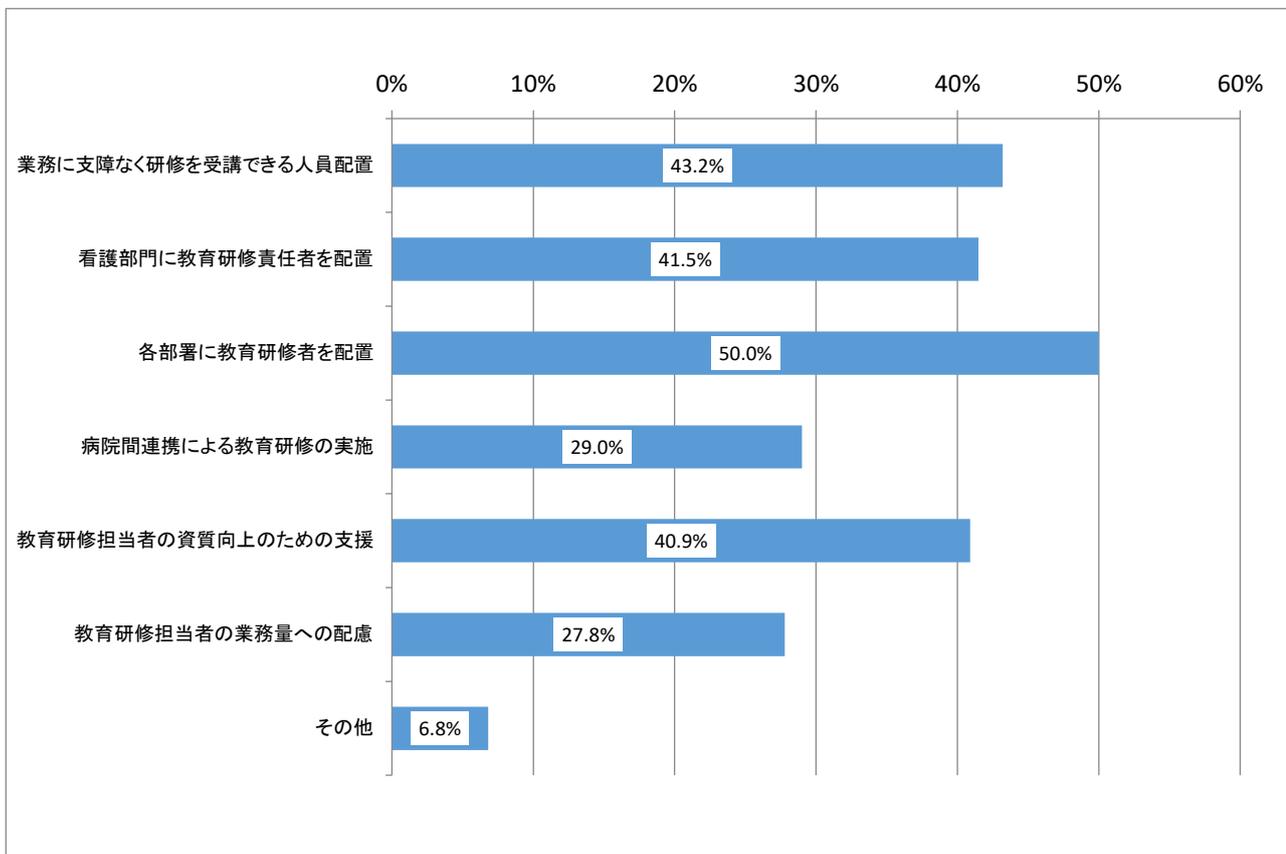


図22 新卒看護職員研修の取組

<表39>規模別 新卒看護職員の教育研修体制について(複数回答) (n=176)

		業務に支障なく研修を受講できる人員配置	看護部門に教育研修責任者を配置	各部署に教育担当者を配置	病院間連携による教育研修の実施	教育研修担当者の資質向上のための支援	教育研修担当者の業務量への配慮	その他
すでに取り組んでいる	99床以下 (n= 51)	13 25.5%	7 13.7%	12 23.5%	8 15.7%	10 19.6%	6 11.8%	2 3.9%
	100-199 (n= 56)	24 42.9%	26 46.4%	30 53.6%	19 33.9%	22 39.3%	14 25.0%	1 1.8%
	200-299 (n= 23)	8 34.8%	7 30.4%	12 52.2%	8 34.8%	9 39.1%	8 34.8%	2 8.7%
	300-399 (n= 23)	13 56.5%	15 65.2%	15 65.2%	9 39.1%	13 56.5%	9 39.1%	1 4.3%
	400-499 (n= 12)	9 75.0%	10 83.3%	9 75.0%	2 16.7%	10 83.3%	6 50.0%	0 0.0%
	500床以上 (n= 11)	9 81.8%	9 81.8%	10 90.9%	5 45%	8 72.7%	6 54.5%	0 0.0%
	取り組みの拡充・新たに開始	99床以下 (n= 51)	3 5.9%	0 0.0%	1 2.0%	1 2.0%	4 7.8%	1 2.0%
100-199 (n= 56)	1 1.8%	0 0.0%	1 1.8%	2 3.6%	4 7.1%	5 8.9%	0 0.0%	
200-299 (n= 23)	2 8.7%	1 4.3%	2 8.7%	0 0.0%	3 13.0%	2 8.7%	0 0.0%	
300-399 (n= 23)	1 4.3%	2 8.7%	1 4.3%	1 4.3%	3 13.0%	5 21.7%	0 0.0%	
400-499 (n= 12)	0 0.0%	1 8.3%	0 0.0%	1 8.3%	0 0.0%	1 8.3%	0 0.0%	
500床以上 (n= 11)	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	

(4)全看護職員の卒後研修体制のシステム化状況

全看護職員の卒後研修体制のシステム化状況では、「システム化されている」が89施設(50.6%)、「システム化されていない」59施設(33.5%)であった。「システム化されていない」59施設を病床規模別で見ると、「99床以下」が68.6%と最も多く、次いで「100~199床」の32.1%であった。

<表40> (n= 176)

システム化されている	システム化されていない	検討中	無回答
89	59	25	3
50.6%	33.5%	14.2%	1.7%

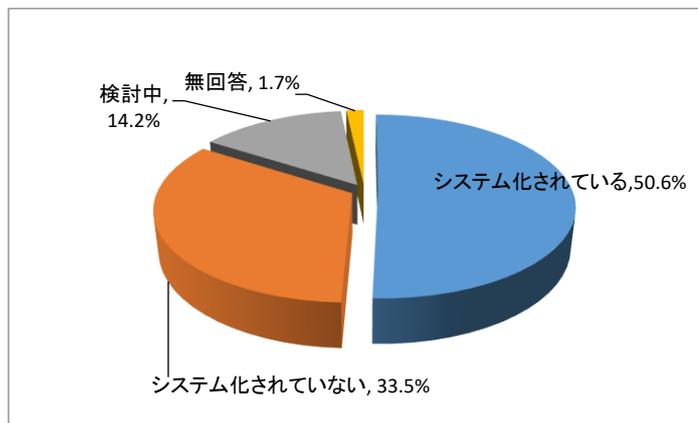


図23 卒後研修体制のシステム状況

<表41>規模別

全看護職員の卒後研修体制のシステム化状況

	システム化されている	システム化されていない	検討中	無回答
99床以下 (n= 51)	9 17.6%	35 68.6%	7 13.7%	0 0.0%
100-199 (n= 56)	23 41.1%	18 32.1%	12 21.4%	3 5.4%
200-299 (n= 23)	14 60.9%	5 21.7%	4 17.4%	0 0.0%
300-399 (n= 23)	20 87.0%	1 4.3%	2 8.7%	0 0.0%
400-499 (n= 12)	12 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
500床以上 (n= 11)	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

(5) キャリアラダー導入状況

キャリアラダー導入状況では、「導入している」が94施設（53.4%）であり、「導入していない」38.6%、「検討していない」13施設7.4%であった。「導入していない」94施設について病床規模別でみると、99床以下が66.7%、100～199床が41.1%であった。導入しているキャリアラダーの複数回答では、「施設独自のもの」40.4%、「JNAラダー」26.6%、「同法人グループ統一のもの」25.5%であった。

<表42> (n=176)

導入している	導入していない	検討中	無回答
94	68	13	1
53.4%	38.6%	7.4%	0.6%

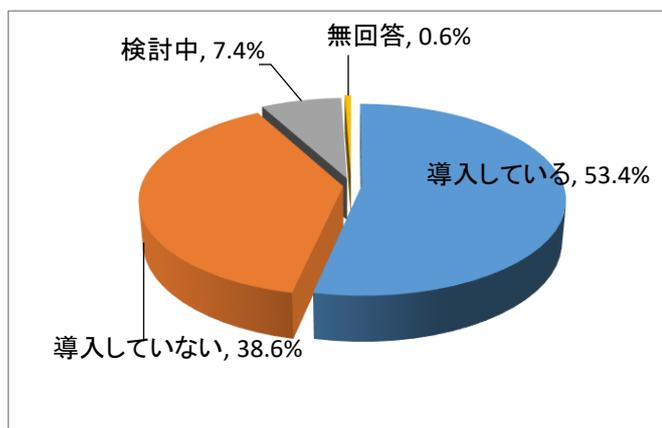


図24 キャリアラダー導入状況

<表43> 規模別

キャリアラダー導入状況

	導入している	導入していない	検討中	無回答
99床以下 (n=51)	12 23.5%	34 66.7%	5 9.8%	0 0.0%
100-199 (n=56)	28 50.0%	23 41.1%	4 7.1%	1 1.8%
200-299 (n=23)	16 69.6%	6 26.1%	1 4.3%	0 0.0%
300-399 (n=23)	16 69.6%	5 21.7%	2 8.7%	0 0.0%
400-499 (n=12)	11 91.7%	0 0.0%	1 8.3%	0 0.0%
500床以上 (n=11)	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

<表44> キャリアラダー内訳①(複数回答) (n=94)

導入しているキャリアラダー	ラ J ダ N I A	施 設 独 自 の も の	同 グ の 法 ル も 人 I の 統 ブ ー ・	そ の 他	無 回 答
導入している施設 94	25 26.6%	38 40.4%	24 25.5%	9 9.6%	0 0.0%

<表45> キャリアラダー内訳②(複数回答) (n=81)

今後の導入予定及び内容について	ラ J ダ N I A	の い ダ も 施 設 I N の 設 で A 独 は ラ 自 な	予 ダ い ず な も れ し 導 入 ラ	無 回 答
検討中の施設 13	13 100.0%	9 69.2%	0 0.0%	7 7.4%
導入していない施設 68	3 4.4%	9 13.2%	10 14.7%	34 50.0%

(6) 認定看護師の研修受講、専門看護師の単位取得について

① 認定看護師について

認定看護師研修受講の「支援をしている」は93施設（52.9%）であり、「支援していない」が53施設（30.1%）であった。このうち「支援していない」53施設について病床規模別をみると99床以下が最も多く47.1%、次いで100～199床の35.7%であった。

支援内容では複数回答により「研修中の給与保証」87.1%、「受講料の補助」69.9%であった。

<表46> 認定看護師支援状況 (n= 176)

支援している	支援していない	検討中	無回答
93	53	27	3
52.9%	30.1%	15.3%	1.7%

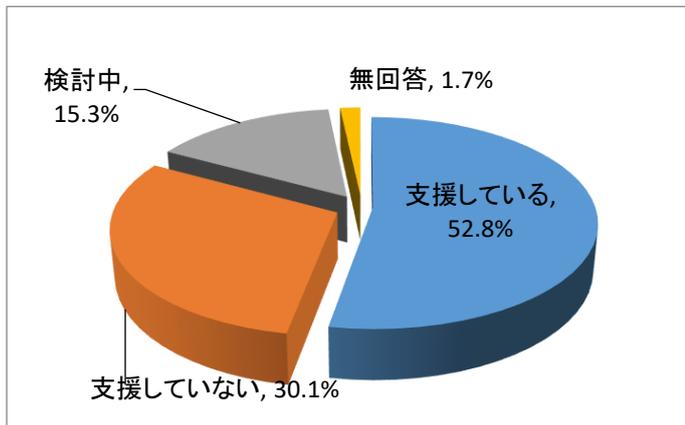


図25 認定看護師支援状況

<表47> 規模別 認定看護師支援状況

	支援している	支援していない	検討中	無回答
99床以下 (n= 51)	14 27.5%	24 47.1%	12 23.5%	1 2.0%
100-199 (n= 56)	28 50.0%	20 35.7%	6 10.7%	2 3.6%
200-299 (n= 23)	16 69.6%	6 26.1%	1 4.3%	0 0.0%
300-399 (n= 23)	18 78.3%	3 13.0%	2 8.7%	0 0.0%
400-499 (n= 12)	12 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
500床以上 (n= 11)	9 81.8%	1 9.1%	1 9.1%	0 0.0%

<表48> 認定看護師支援内容(複数回答) (n= 93)

支援内容	給研 与修 保中 証の	受 補 講 助 料 の	そ の 他	無 回 答
支援している施設 93	81 87.1%	65 69.9%	17 18.3%	0 0.0%

② 専門看護師について

専門看護師資格取得について、「支援している」は54施設(30.7%)であり、「支援していない」が74施設(42.0%)であった。このうち「支援していない」74施設について病床規模別をみると99床以下が最も多く56.9%、次いで100~199床の46.4%であった。(支援内容では複数回答により「研修中の給与保証」70.4%、「受講料の補助」55.6%であった。)

<表49> 専門看護師支援状況 (n= 176)

支援している	支援していない	検討中	無回答
54	74	30	18
30.7%	42.1%	17.0%	10.2%

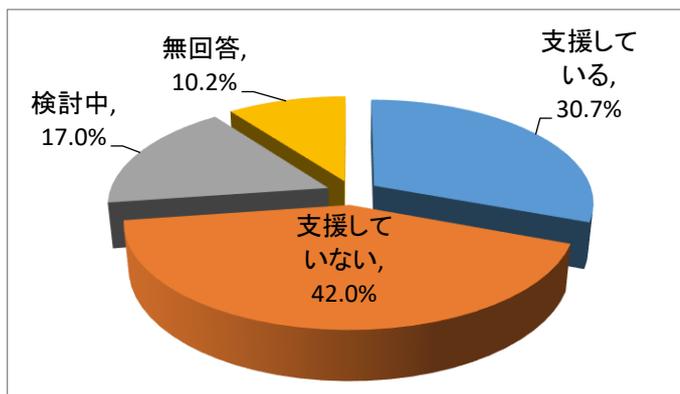


図26 専門看護師支援状況

<表50> 規模別 専門看護師支援状況

	支援している	支援していない	検討中	無回答
99床以下 (n= 51)	6 11.8%	29 56.9%	11 21.5%	5 9.8%
100-199 (n= 56)	17 30.4%	26 46.4%	6 10.7%	7 12.5%
200-299 (n= 23)	7 30.4%	10 43.5%	5 21.7%	1 4.3%
300-399 (n= 23)	9 39.1%	6 26.1%	5 21.8%	3 13.0%
400-499 (n= 12)	9 75.1%	1 8.3%	1 8.3%	1 8.3%
500床以上 (n= 11)	6 54.5%	2 18.2%	2 18.2%	1 9.1%

<表51> 専門看護師支援内容(複数回答) (n= 54)

支援内容	給研 与修 保中 証の	受 補 講 助 料 の	そ の 他	無 回 答
支援している施設 54	38 70.4%	30 55.6%	16 29.6%	1 1.9%

問6 医療安全に関する体制

(1)医療安全管理者研修会を修了した看護職の在籍状況

医療安全管理者研修会修了者の在籍施設は、149施設(84.7%)であり、「在籍していない」が22施設(12.5%)であった。

「在籍していない」施設の病床規模別では、99床以下が15施設(29.3%)、100~199床が4施設(7.1%)であった。

<表52> 医療安全管理者研修会』を修了した看護職の在籍状況 (n= 176)

在籍している	していない	その他	無回答
149 84.7%	22 12.5%	1 0.6%	4 2.3%

<表53> 規模別 『医療安全管理者研修会』を修了した看護職の在籍状況

	在籍している	在籍していない	その他	無回答
99床以下 (n= 51)	34 66.7%	15 29.3%	1 2.0%	1 2.0%
100-199 (n= 56)	50 89.3%	4 7.1%	0 0.0%	2 3.6%
200-299 (n= 23)	20 87.0%	2 8.7%	0 0.0%	1 4.3%
300-399 (n= 23)	22 95.7%	1 4.3%	0 0.0%	0 0.0%
400-499 (n= 12)	12 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
500床以上 (n= 11)	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

(2)医療安全に関する部署の設置状況

医療安全に関する部署の設置状況では、「設置している」が123施設(69.9%)、「設置していない」が49施設(27.8%)であった。

「設置していない」施設の病床規模別では、100~199床が25施設(44.6%)、99床以下が18施設(35.3%)であった。

<表54> 医療安全に関する部署の設置状況 (n= 176)

設置して いる	設置して いない	検討中	無回答
123 69.9%	49 27.8%	3 1.7%	1 0.6%

<表55> 規模別 医療安全に関する部署の設置状況

	設置して いる	設置して いない	検討中	無回答
99床以下 (n= 51)	33 64.7%	18 35.3%	0 0.0%	0 0.0%
100-199 (n= 56)	28 50.0%	25 44.6%	2 3.6%	1 1.8%
200-299 (n= 23)	18 78.3%	4 17.4%	1 4.3%	0 0.0%
300-399 (n= 23)	22 95.7%	1 4.3%	0 0.0%	0 0.0%
400-499 (n= 12)	12 100%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
500床以上 (n= 11)	10 90.9%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%

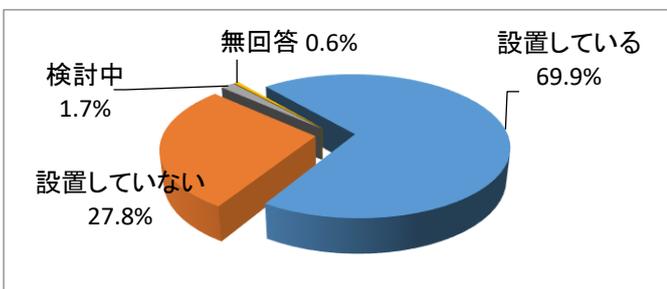


図27 医療安全に関する部署の設置状況

<表56> 職種別配置数(複数回答)

(n=123)

	看護職	医師	薬剤師	事務職	その他
施設数	123	111	98	93	78
	100.0%	90.2%	79.7%	75.6%	63.4%
うち 管理者	74	37	8		6
	60.2%	30.1%	6.5%		4.9%
延べ人数	320	173	99	144	177
平均配置人数	2.6	1.6	1.0	1.6	2.4

その他の職種

<input type="radio"/> 放射線技師	<input type="radio"/> 臨床工学技師	<input type="radio"/> 臨床検査技師	<input type="radio"/> 管理栄養士
<input type="radio"/> 栄養士	<input type="radio"/> 理学療法士	<input type="radio"/> 作業療法士	<input type="radio"/> 看護補助士
<input type="radio"/> 相談員	<input type="radio"/> 歯科医師	<input type="radio"/> 精神保健福祉士	<input type="radio"/> ソーシャルワーカー
<input type="radio"/> 事務職(警察OB)	<input type="radio"/> リハビリ療養士	<input type="radio"/> 公認心理師	<input type="radio"/> レントゲン技師
<input type="radio"/> 歯科衛生士	<input type="radio"/> 検査技師	<input type="radio"/> 地域連携室	<input type="radio"/> 診察録管理士
<input type="radio"/> 設備	<input type="radio"/> 医療機器安全管理責任者		

<表57> 職種別 職務配置状況(複数回答)

	看護職 (n=123)		医師 (n=111)		薬剤師 (n=98)		その他 (n=78)	
専従	53	43.1%	7	6.3%	6	6.1%	9	11.5%
専任	45	36.6%	46	41.4%	34	34.7%	30	38.5%
兼任	37	30.1%	53	47.7%	49	50.0%	36	46.2%
その他	0	0.0%	2	1.8%	1	1.0%	2	2.6%
無回答	4	3.3%	8	7.2%	9	9.2%	4	5.1%

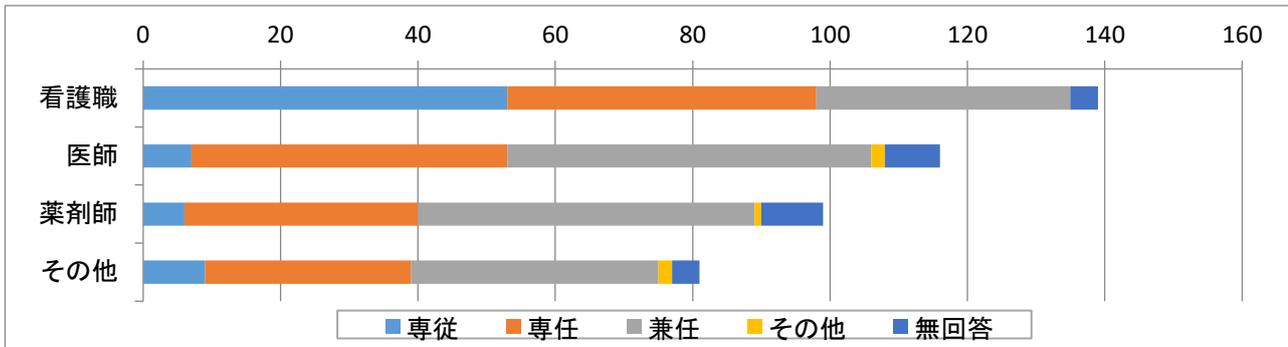


図28 医療安全に関する部署での職務配置状況

<表58> 規模別 職務配置状況(複数回答)

(n=123)

職種別配置施設数	看護職		医師	薬剤師	事務職	その他
		うち専従あり				
99床以下 (n=51)	32 62.7%	2 3.9%	30 58.8%	28 54.9%	26 51.0%	26 51.0%
100-199 (n=56)	29 51.8%	11 19.6%	27 48.2%	20 35.7%	20 35.7%	16 28.6%
200-299 (n=23)	18 78.3%	8 34.8%	16 69.6%	16 69.6%	13 56.5%	12 52.2%
300-399 (n=23)	22 95.7%	12 52.2%	17 73.9%	16 69.6%	15 65.2%	11 47.8%
400-499 (n=12)	12 100.0%	11 91.7%	12 100.0%	11 91.7%	10 83.3%	7 58.3%
500床以上 (n=11)	10 90.9%	9 81.8%	9 81.8%	7 63.6%	9 81.8%	6 54.5%
	123	53	111	98	93	78

(3)医療安全対策地域連携加算の届出について

医療安全対策地域連携加算の届出では、「地域連携加算1」は51施設(29%)であり、うち医療安全地域連携シートは64.7%が活用していた。「地域連携加算2」は42施設(23.9%)であり、医療安全地域連携シートの活用は54.8%であった。

<表59>

地域連携加算1 (n= 176)

届出している	届出していない	無回答
51	93	32
29.0%	52.8%	18.2%



医療安全地域連携シートの活用 (n= 51)

活用している	活用していない	無回答
33	13	5
64.7%	25.5%	9.8%

<表60>

地域連携加算2 (n= 176)

届出している	届出していない	無回答
42	87	47
23.9%	49.4%	26.7%



医療安全地域連携シートの活用 (n= 42)

活用している	活用していない	無回答
23	18	1
54.8%	42.8%	2.4%

問7 院内感染対策

(1)院内感染管理者の配置

院内感染管理者の配置では、「配置あり」が138施設(78.4%)であり、専任が最も多く63.8%、次いで専従35.5%であった。

<表61>院内感染管理者の配置

(n= 176)

配置あり	(内訳 n= 138)			配置なし	無回答
	専従	専任	無回答		
138	49	88	1	36	2
78.4%	35.5%	63.8%	0.7%	20.5%	1.1%

問8 再就業者への支援体制

(1)再就業者支援体制

再就業者支援体制では、「ある」が137施設(77.8%)であり、「ない」が37施設(21.1%)であった。支援体制の内容では、複数回答により「相談者がいる」66.4%が多く、次いで「研修プログラムがある」55.5%であった。

<表62>

(n= 176)

ある	ない	無回答
137	37	2
77.8%	21.1%	1.1%



行っている項目(複数回答)

<表63>

(n= 137)

研修・プログラムがある	相談者がいる	支援システムがある	その他
76	91	34	12
55.5%	66.4%	24.8%	8.8%

その他

- | | |
|---------------|----------------|
| ○ プリセプターシップ制度 | ○ 入職者技術チェックリスト |
| ○ プリセプター配置 | ○ 経験に応じた個別の支援 |
| ○ 配属先での育成支援 | |

(2) 未就業看護職を対象とした技術講習

未就業看護職を対象とした技術講習の実施状況では、「実施している」が57施設（32.4%）であり、実施内容は複数回答により「採血・注射法」75.4%と最も多く、次いで「医療安全・院内感染の講義」70.2%、「吸引」56.1%、「電子カルテ」52.6%であった。

<表64>未就業看護職を対象とした技術講習実施状況 (n= 176)

実施している	実施していない	無回答
57	115	4
32.4%	65.3%	2.3%

行っている内容（複数回答）

<表65>未就業看護職を対象とした技術講習の内容 (n= 57)

①採血・注射法	②吸引	③医療安全・院内感染等の講義	④電子カルテ操作	⑤その他
43	32	40	30	13
75.4%	56.1%	70.2%	52.6%	22.8%

その他

- 個別性に合わせた教育計画を立てる
- 職場体験
- 接遇や就業規則、個人情報、等
- 希望する者に合わせて
- 接遇・社会人とは等講義、ロールプレイ
- バイタルサイン
- 移動・移乗、胃管挿入、バルン挿入
- 導尿、浣腸（人形を使用して）
- 新卒者と同じプログラム
- eラーニングなど活用
- 地域の実習機関となっているが受講者がいない
- 新卒者と同じプログラム

問9 メンタルヘルスに対する相談体制の導入状況

メンタルヘルスに対する相談体制の導入状況では「導入している」が153施設（86.9%）、「導入していない」16施設（9.1%）、「検討中」5施設（2.9%）であった。

「導入していない」16施設について、病床規模別でみると、99床以下が10施設、100～199床4施設、200～299床2施設であった。

「導入している」153施設の相談体制内容では（複数回答）、「院内のみ」78.4%が最も多く、次いで「外部施設のみ」17.6%、「院内+外部施設」8.5%であった。

「院内のみ」と回答のあった相談対応者は（複数回答）、「専門家」が56.7%、次いで「看護部局師長」49.2%、「医師」46.7%の順であった。

<表66>メンタルヘルスに対する相談体制の導入状況 (n= 176)

導入している	導入していない	検討中	無回答
153	16	5	2
86.9%	9.1%	2.9%	1.1%

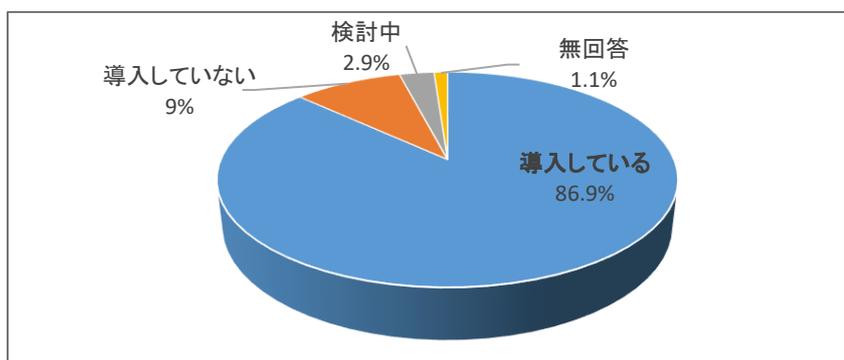


図29 メンタルヘルスに対する相談体制の導入状況

<表67>規模別 メンタルヘルスに対する相談体制の導入状況

	導入している	導入していない	検討中	無回答
99床以下 (n= 51)	36 70.6%	10 19.6%	4 7.8%	1 2.0%
100-199 (n= 56)	50 89.3%	4 7.1%	1 1.8%	1 1.8%
200-299 (n= 23)	21 91.3%	2 8.7%	0 0.0%	0 0.0%
300-399 (n= 23)	23 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
400-499 (n= 12)	12 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
500床以上 (n= 11)	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

(3)メンタルヘルスに対する相談体制(複数回答)

<表68>相談体制(複数回答)

(n= 153)

院内のみ	院内+外部施設	院内+その他	院内+外部+その他	無回答	外部施設のみ	その他のみ
120	12	3	1	2	14	1
78.4%	7.8%	2.0%	0.7%	1.3%	9.1%	0.7%

その他の相談体制

- 総務課の対応
- 場合により産業医が面談
- 内容に応じ、リエゾン、副看護部長が対応
- ストレスチェック、産業医の面接
- 外部の社労士、弁護士の相談

<表69>設置状況(複数回答) (n= 136)

常設のみ	定期的のみ	常設+定期的	無回答
76	45	1	14
55.9%	33.1%	0.7%	10.3%

<表70>対応日数 (n= 45)

週単位	月単位	年単位	無回答
3	19	13	10
6.7%	42.2%	28.9%	22.2%

<表71>対応日数 詳細

	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	79回	無回答
週	1	2								6
月	11	5								
年	5	1		1	1	4	1		1	
無回答	3	3								

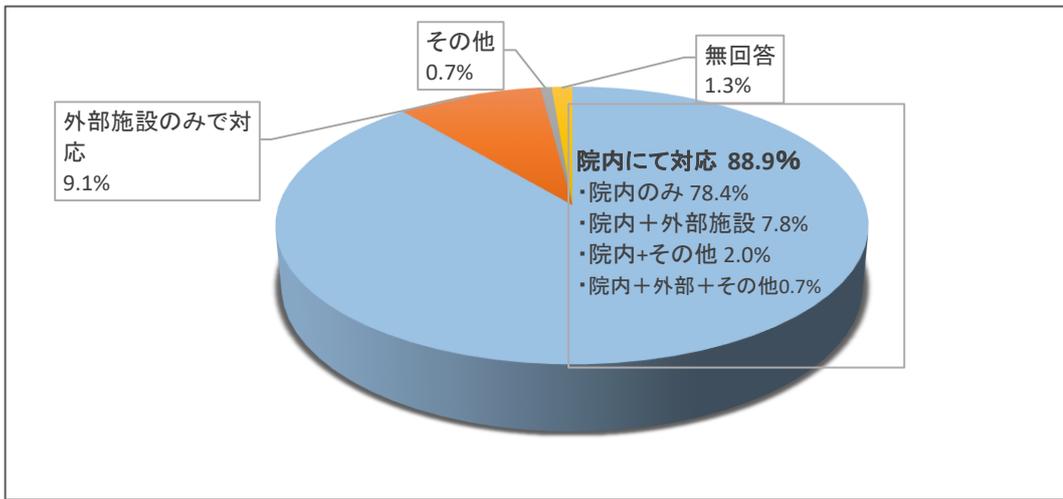


図30 メンタルヘルスに対する相談体制の導入状況

<表72> 相談対応者（複数回答） (n=120)

専門家	看護部局師長	医師	その他	無回答
68	59	56	30	1
56.7%	49.2%	46.7%	25.0%	0.8%

その他の対応者

- 臨床心理士
- 産業保健師
- 看護師
- 師長補佐看護師(保健師資格有)
- 人事課員
- 産業医
- グループ本部の相談窓口
- 総務・相談員
- 安全衛生委員
- 連携しているメンタルクリニックの受診を進める
- ソーシャルワーカー
- リエゾン看護師

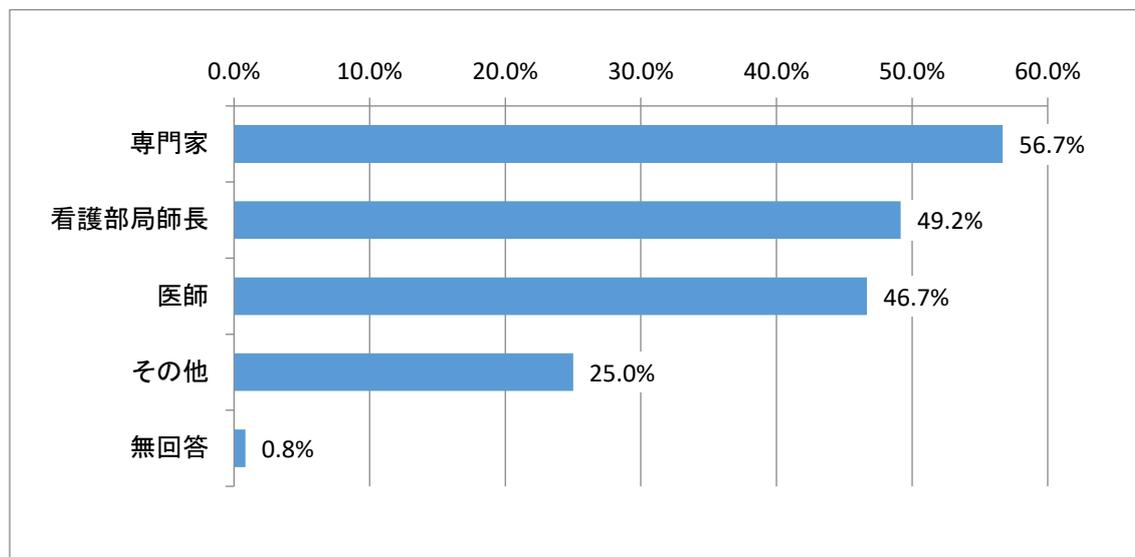


図31 相談対応者

問10 ナースセンターの事業について

(1) ナースセンターの無料職業紹介の利用

「ナースセンターの無料職業紹介の利用では、「利用している」56.8%、「利用していない」41.5%であった。「利用していない」理由について、必要ない、地域的に困難、人事担当者が専属であるため、利用方法がわからないなどであった。

<表73> ナースセンターの無料職業紹介利用状況 (n=176)

している	していない	無回答
100	73	3
56.8%	41.5%	1.7%

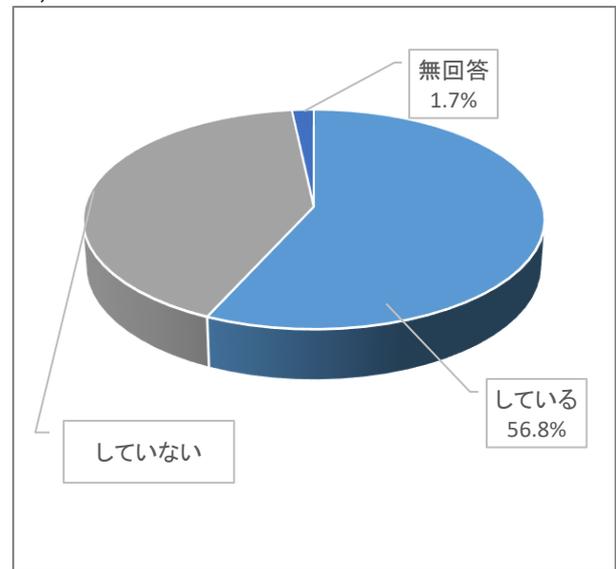


図32 ナースセンター無料職業紹介の利用

利用していない理由

- 必要なし
- 機会がない
- 地域的に困難
- 人事担当者が専属でいるため
- 利用方法がわからない
- 定着率が良い
- 該当者がいない
- 組織内に対策室がある
- 募集で対応している
- 地元採用を重視している
- 登録忘れ等、就業に結びつかない
- 以前は登録していたが、応募者がいない

(2)利用紹介機関

利用紹介機関では、複数回答により「ハローワーク」が85.8%と最も多く、次いで「有料職業紹介所」61.4%、「ナースセンター」54.0%であった。

<表74> 利用紹介機関 (複数回答) (n=176)

ナースセンター	ハローワーク	有料職業紹介所	福祉人材センター	その他	無回答
95	151	108	3	28	5
54.0%	85.8%	61.4%	1.7%	15.9%	2.8%

その他

- 市役所
- 新聞求人広告
- 折込ちらし
- 病院のHP
- 知人の紹介
- 職員の紹介
- 看護学校
- 各業者が行う合同説明会
- マイナビ・ナース専科
- 常に募集を出している
- グループ企業内に相談担当部署有

(3)届出制度

離職者への説明では、「説明をしている」が86.9%、「説明をしていない」が11.4%であった。

<表75> 離職者へ説明 (n=176)

している	していない	無回答
153	20	3
86.9%	11.4%	1.7%

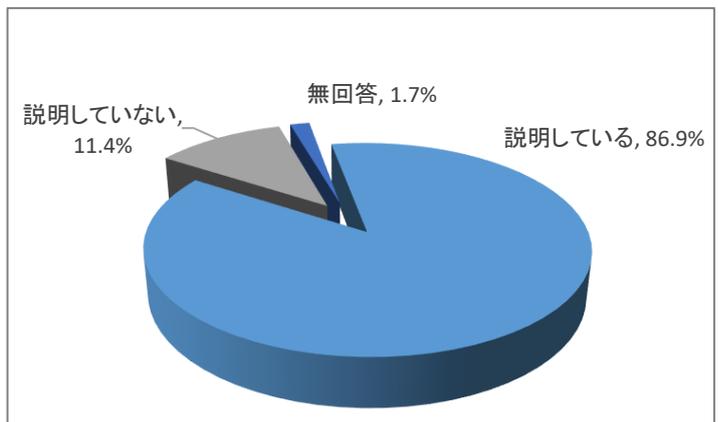


図33 離職者への説明

説明しない理由

- 再就職先が決まっている
- 個人の問題の為
- 管理者の届出制度の意識欠如
- 本人に渡せる冊子などがあると良い

(4)離職者の代行届出

離職者の代行届出では、「している」が40.9%、「していない」が58%であった。

<表76> (n=176)

している	していない	無回答
72	102	2
40.9%	58.0%	1.1%

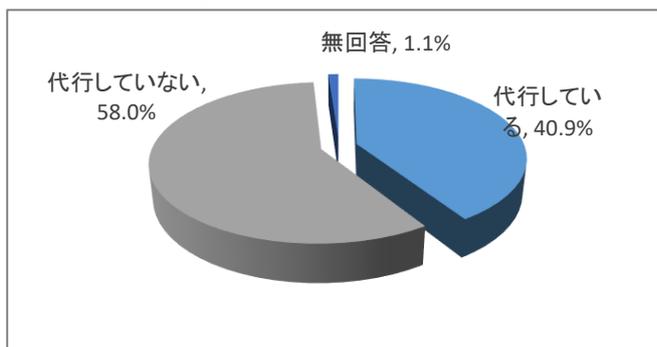


図34 離職者の代行届出

代行していない理由

- | | | |
|--|---|------------------------------|
| <input type="radio"/> 対象者がいない | <input type="radio"/> 本人が届けると言うから | <input type="radio"/> 個人問題の為 |
| <input type="radio"/> 本人に任せている | <input type="radio"/> 希望者がいない | <input type="radio"/> 人手不足 |
| <input type="radio"/> 退職者へ案内している | <input type="radio"/> 退職後すぐに他の施設にて働いている | |
| <input type="radio"/> 個人で届出するように説明している | <input type="radio"/> 離職者が少なく必要と思わない | |
| <input type="radio"/> 必要な離職者がいない | <input type="radio"/> 管理者の届出制度の意識欠如 | |