

## 千葉県看護協会 「令和3年度 看護職定着確保動向調査（新人看護職）」結果

新人看護職の約6割が新型コロナウイルス感染拡大により困ったことがあると回答しており、2年目に向けてのフォローや交流の場を希望している。

### 調査の概要

調査目的	新人看護職の現状を把握し、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	千葉県看護協会会員施設(577施設)の新人看護職員 県内の全訪問看護ステーション(453施設)の新人看護職員
調査時期	令和3年10月12日～令和3年10月21日
調査方法	千葉県看護協会ホームページのアンケート機能を活用したWeb調査。 千葉県看護協会会員施設の看護管理者宛に、調査依頼を郵送し、新人看護職員に配布の依頼をした。
回収状況	回収数：663名

### 調査結果のポイント

#### 1. 回答者の属性

- 性別は、「女性」が90.5%、「男性」が9.5%であった。
- 社会人経験については、「ある」が25.3%「ない」が74.7%であった。
- 養成所の所在地は、「県内」69.4%「県外」30.6%で、卒業学校等は「看護学校」が最も多く52.6%、次いで「大学」41.5%の順であった。
- 職種は、「看護師」が最も多く93.1%、次いで「助産師」が2.9%、「准看護師」が2.3%、「保健師」が1.7%であった。
- 就業施設の所在地は、「千葉市」が最も多く130人、次いで「鴨川市」64人、「柏市」51人の順であった。就業施設は、「病院」が96.0%で、病院規模別では、「500床以上」45.2%、「300～399床」17.8%、「400～499床」11.3%の順であった。

#### 2. 辞めたいと思ったことの有無

- 辞めたいと思ったことの有無は、「ある」464名(70.0%)「ない」199名(30.0%)で、前年度と比較しほぼ同率であった。  
「ある」と回答した割合を病床規模別に見ると、「100～199床」が76.8%と最も多く、次いで「400～499床」73.3%であった。
- 辞めたいと考えた理由は、「勤務時間内の仕事が終わらない」37.4%が最も多く、次いで「自分は看護職に向いていないのではないかと思う」36.2%、「医療事故を起こさないか心配である」34.8%の順であった。
- 辞める事を思いとどまった理由は、「生活していくための手段」45.2%が最も多く次いで「自分なりに整理がついた」14.9%「同僚に相談し、再度やる気になった」13.4%の順であった。

#### 3. 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、困ったこと・苦労していることの有無

- 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、困ったこと・苦労していることについては、「ある」61.7%「ない」38.3%で、困ったこと・苦労していることがあると思った理由

(複数回答)は、「ストレス発散ができない」が最も多く 55.7%、次いで「同僚との交流がない」41.0%、「感染がこわい」31.8%の順であった。

4. 就業2年目に向けて勤務先に対して希望すること

- 就業2年目に向けて勤務先に対して希望すること(複数回答)は、「感染に対する知識・技術以外の技術等についてもっとフォローしてほしい」と「交流の場がほしい」が同率40.1%で最も多く、次いで「相談できるサポート体制を充実してほしい」33.3%の順であった。

5. 千葉県看護協会主催の「ふれあい看護体験」参加状況

- 千葉県看護協会主催の「ふれあい看護体験」参加状況は、「参加」9.2%、「不参加」90.8%であった。

6. 看護職の定着確保対策(特に、離職対策)についての提案(一部抜粋)

- 忙しすぎる現場の状況、残業の多さを改善してほしい。看護助手や入浴介助スタッフを雇うなど病棟看護師の業務量を調整してもらいたい
- 勤務時間前から仕事を始めることが当然のようにになっているのはおかしい。勤務開始時間から仕事を始めては間に合わなくなるし、周りに迷惑をかけることになる。前残業がつくわけでもなく、サービスでやるのが当たり前。看護職特有の暗黙の了解を払拭すべき。
- 勤務に見合った給料
- 時短勤務やさまざまな働き方が有ればよい。
- 結婚により離職の場合、病院に提携する保育施設をもう少し増やす。
- ストレスのない職場、パワハラ、モラハラ対策
- 良好な人間関係や話しやすさ、質問のしやすさ、質問に対し優しく丁寧に教えてくれる環境
- 同じ思いの仲間たちとの交流

# 令和3年度 看護職の定着確保動向調査結果の概要 — 新人看護職員対象 —

## I. 調査概要

調査目的	新人看護職の現状を把握し、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	千葉県看護協会会員施設(577施設)の新人看護職員 県内の全訪問看護ステーション(453施設)の新人看護職員
調査時期	令和3年10月12日 ~ 令和3年10月21日
調査方法	千葉県看護協会ホームページのアンケート機能を活用したWeb調査。 千葉県看護協会会員施設の看護管理者宛に、調査依頼を郵送し、新人看護職員に配布の依頼をした。
回収状況	回収数 : 663 名

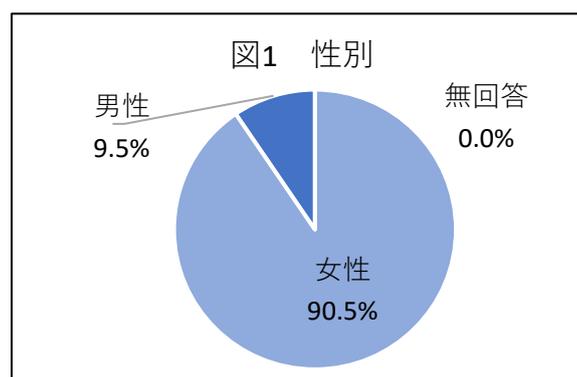
## II. 調査結果

### 1. 性別

性別は、「女性」が90.5%、「男性」が9.5%であった。

<表1> 性別 (n= 663)

女性	男性	無回答
600	63	0
90.5%	9.5%	0.0%

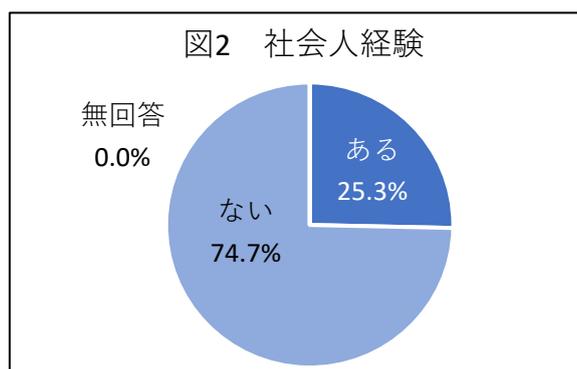


### 2. 社会人経験について

社会人経験については、「ある」が25.3%、「ない」が74.7%であった。

<表2> 社会人経験について (n= 663)

ある	ない	無回答
168	495	0
25.3%	74.7%	0.0%



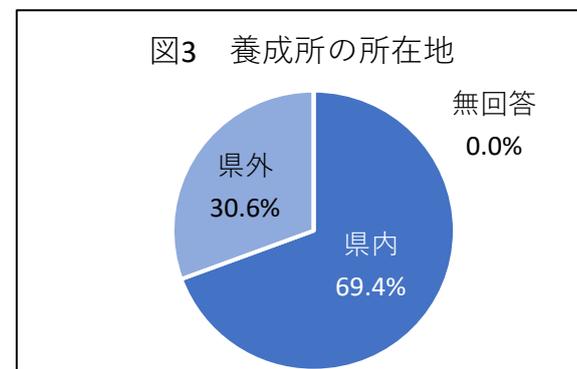
### 3. 養成所

#### 1)所在地

養成所の所在地は、「県内」69.4%、「県外」30.6%であった。  
卒業学校等は「看護学校」が最も多く52.6%、次いで「大学」41.5%の順であった。

<表3> 養成所の所在地

県内	県外	無回答
460	203	0
69.4%	30.6%	0.0%



## 2)卒業学校等養成所区分

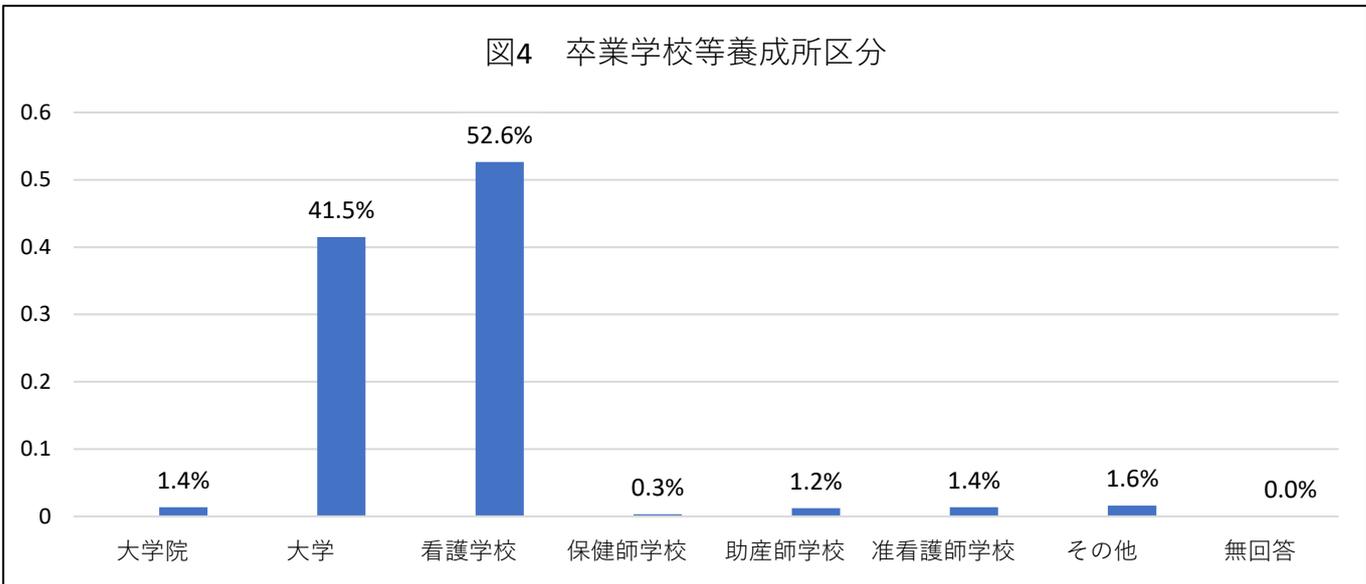
<表4> 卒業学校等養成所区分 (n= 663)

大学院	大学	看護学校	保健師学校	助産師学校	准看護師学校	その他	無回答
9	275	349	2	8	9	11	0
1.4%	41.5%	52.6%	0.3%	1.2%	1.4%	1.6%	0.0%

### その他

<input type="radio"/> 短期大学	<input type="radio"/> 看護専門高等学校	<input type="radio"/> 高校専攻科
<input type="radio"/> 5年一貫校	<input type="radio"/> 保健看護学科	

図4 卒業学校等養成所区分

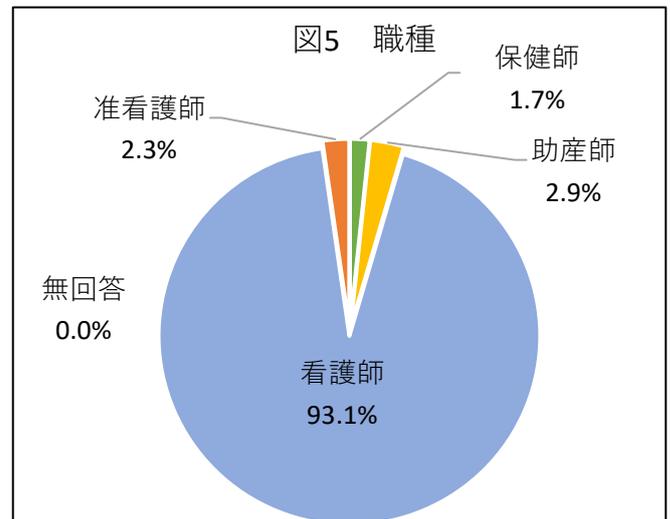


## 4. 職種

職種は、「看護師」が最も多く93.1%、次いで「助産師」が2.9%、「准看護師」が2.3%、「保健師」が1.7%であった。

<表5> 職種 (n= 663)

保健師	助産師	看護師	准看護師	無回答
11	19	618	15	0
1.7%	2.9%	93.1%	2.3%	0.0%



## 5. 現在の就業状況

### 1) 施設の所在地（市町村）

就業施設の所在地は、「千葉市」が最も多く130人、次いで「鴨川市」64人、「柏市」51人の順であった。  
現在の就業している施設の地区別は、「千葉地区」が最も多く19.6%、次いで「船橋地区」12.4%、「市川地区」11.5%の順であった。

<表6> 施設の所在地(市町村)

(n= 663)

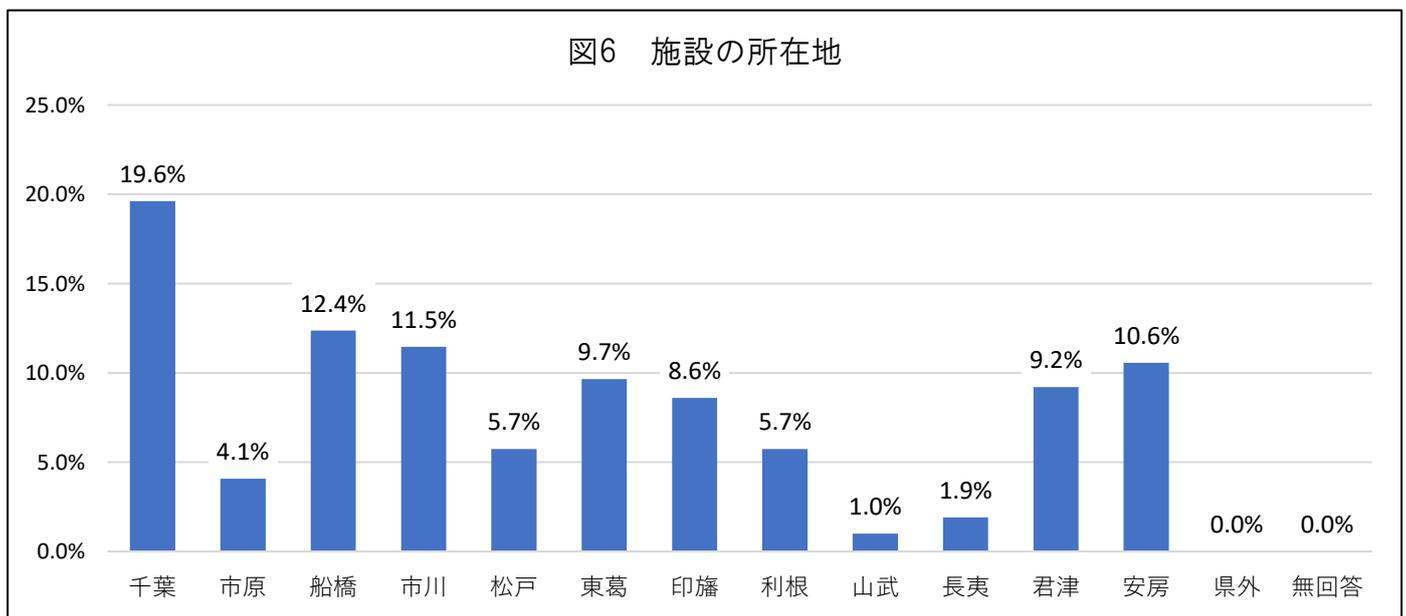
千葉市	銚子市	市川市	船橋市	館山市	木更津市	松戸市	野田市	茂原市	成田市
130	8	30	46	6	46	38	8	7	10
佐倉市	東金市	旭市	習志野市	柏市	勝浦市	市原市	流山市	八千代市	我孫子市
21	2	25	12	51	1	27	5	21	0
鴨川市	鎌ヶ谷市	君津市	富津市	浦安市	四街道市	袖ヶ浦市	八街市	印西市	白井市
64	3	8	0	46	1	7	1	19	2
富里市	南房総市	匝瑳市	香取市	山武市	いすみ市	大網白里市	酒々井町	栄町	神崎町
0	0	0	4	2	2	3	2	1	0
多古町	東庄町	九十九里町	芝山町	横芝光町	一宮町	睦沢町	長生村	白子町	長柄町
1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
長南町	大多喜町	御宿町	鋸南町	県外	無回答				
0	1	0	0	0	0				

<表7> 施設の所在地(地区別)

(n= 663)

千葉	市原	船橋	市川	松戸	東葛	印旛	利根	山武	長夷
130	27	82	76	38	64	57	38	7	13
19.6%	4.1%	12.4%	11.5%	5.7%	9.7%	8.6%	5.7%	1.0%	1.9%

君津	安房	県外	無回答
61	70	0	0
9.2%	10.6%	0.0%	0.0%



## 2)勤務形態

勤務形態は、「常勤」が99.5%、「非常勤」が0.5%であった。

<表8> 勤務形態 (n= 663)

常勤	非常勤	無回答
660	3	0
99.5%	0.5%	0.0%

## 3)施設規模・施設等

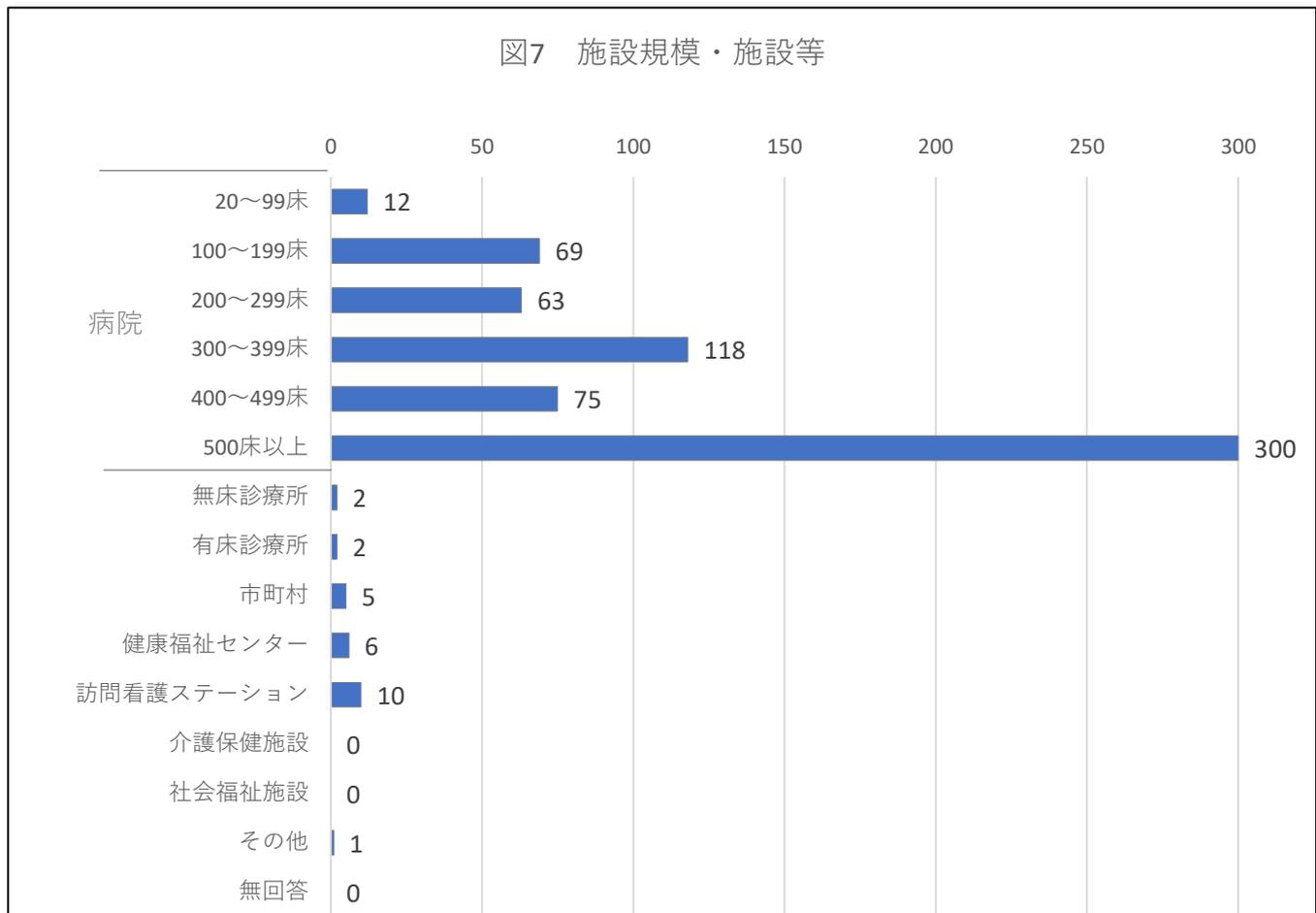
施設等は、「病院」が96.0%であった。病院規模別では、「500床以上」45.2%、「300～399床」17.8%、「400～499床」11.3%の順であった。

<表9> 施設規模・施設等 (n= 663)

病院						病院合計
20～99床	100～199床	200～299床	300～399床	400～499床	500床以上	
12	69	63	118	75	300	637
1.8%	10.4%	9.5%	17.8%	11.3%	45.2%	96.0%

無床診療所	有床診療所	市町村	健康福祉センター	訪問看護ステーション	介護保健施設	社会福祉施設	その他	無回答
2	2	5	6	10	0	0	1	0
0.3%	0.3%	0.8%	0.9%	1.5%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%

図7 施設規模・施設等



## 6. 辞めたいと思ったことの有無

辞めたいと思ったことの有無は、「ある」70%、「ない」30%であった。「ある」と回答した464名について病床規模別でみると、「100～199床」が最も多く76.8%、次いで「400～499床」73.3%であった。

<表10> 辞めたいと思ったことの有無

ある	ない	無回答	(n= 663)
464	199	0	
70.0%	30.0%	0.0%	

図8 辞めたいと思ったことの有無

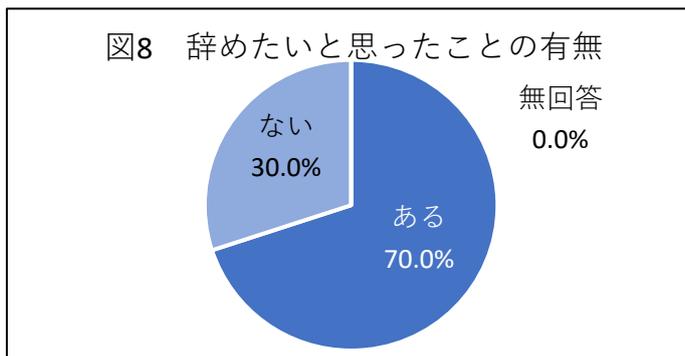
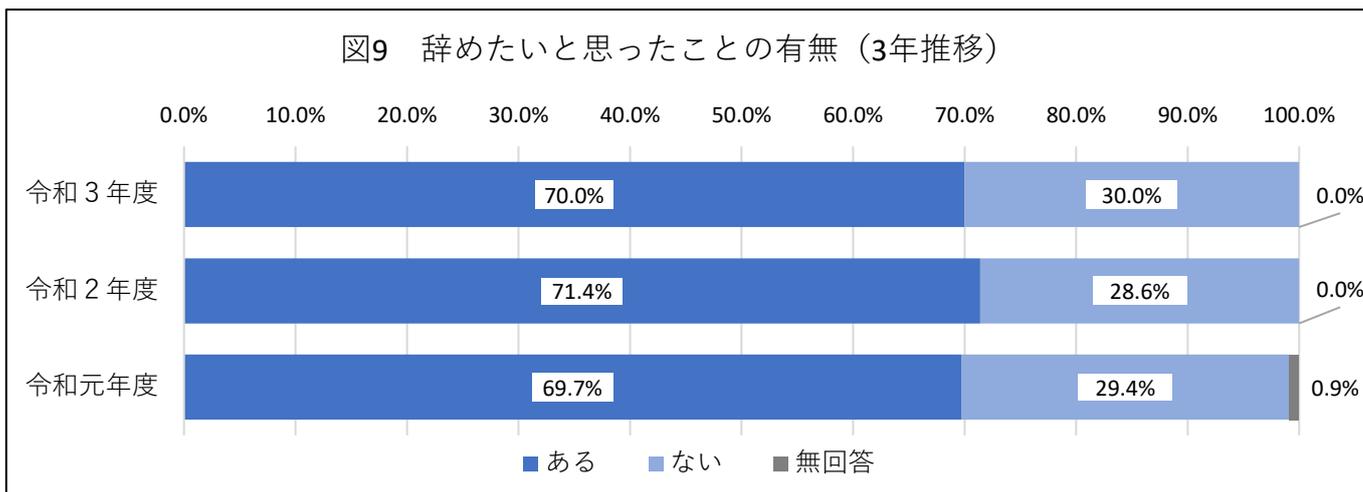


図9 辞めたいと思ったことの有無（3年推移）



<表11> 病床規模別 辞めたいと思ったことの有無

	ある	ない	無回答
20～99床 (n= 12)	8 66.7%	4 33.3%	0 0.0%
100～199床 (n= 69)	53 76.8%	16 23.2%	0 0.0%
200～299床 (n= 63)	39 61.9%	24 38.1%	0 0.0%
300～399床 (n= 118)	84 71.2%	34 28.8%	0 0.0%
400～499床 (n= 75)	55 73.3%	20 26.7%	0 0.0%
500床以上 (n= 300)	213 71.0%	87 29.0%	0 0.0%

## 7. 辞めたいと考えた理由(複数回答)

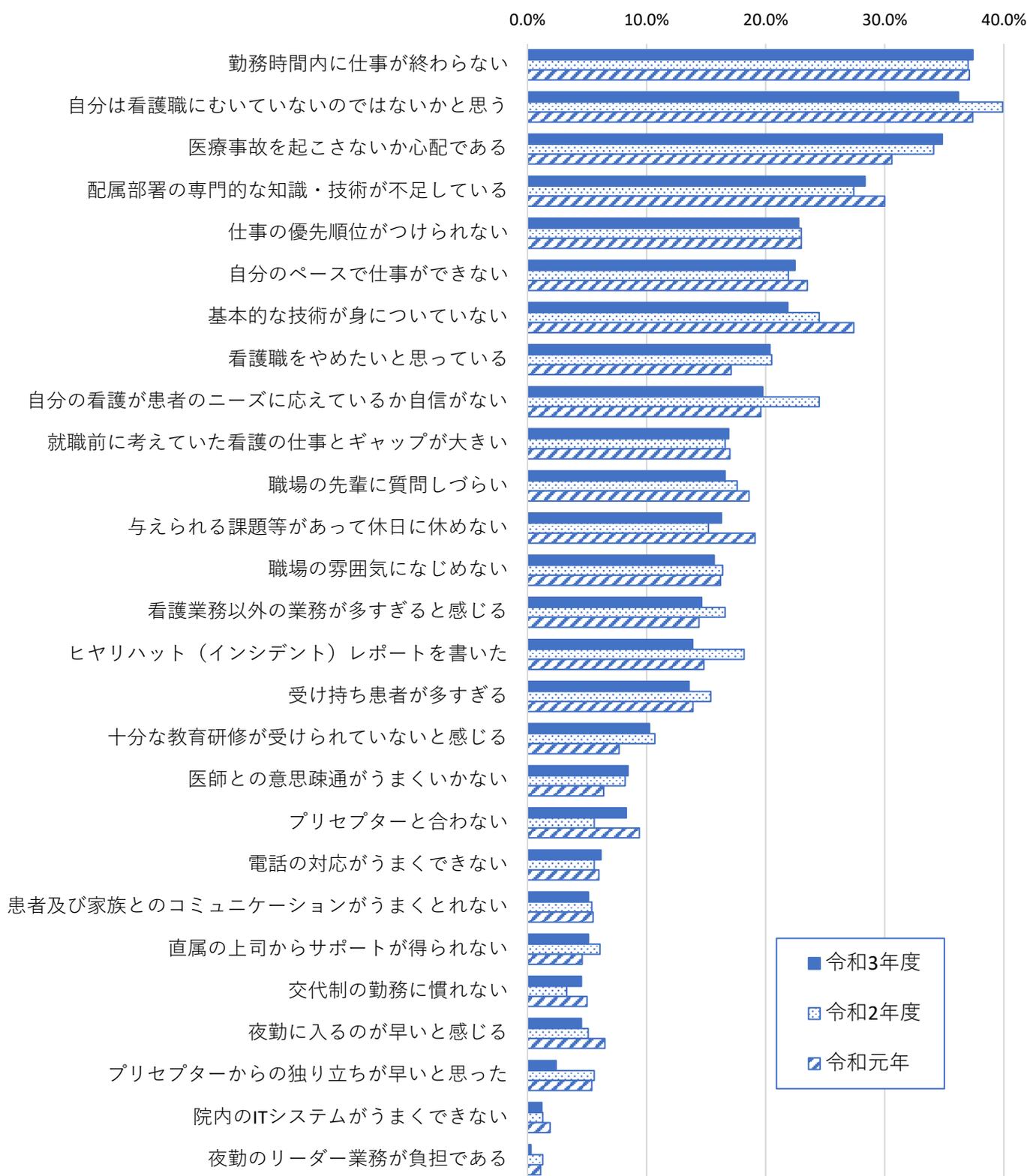
辞めたいと考えた理由は、「勤務時間内に仕事が終わらない」37.4%が最も多く、次いで「自分は看護職に向いていないのではないかと思う」36.2%、「医療事故を起こさないか心配である」34.8%の順であった。

<表12> 辞めたいと考えた理由(複数回答)

( n= 663 )

勤務時間内に仕事が終わらない	248	37.4%
自分は看護職に向いていないのではないかと思う	240	36.2%
医療事故を起こさないか心配である	231	34.8%
配属部署の専門的な知識・技術が不足している	188	28.4%
仕事の優先順位がつけられない	151	22.8%
自分のペースで仕事ができない	149	22.5%
基本的な技術が身につけていない	145	21.9%
看護職をやめたいと思っている	135	20.4%
自分の看護が患者のニーズに応えているか自信がない	131	19.8%
就職前に考えていた看護の仕事とギャップが大きい	112	16.9%
職場の先輩に質問しづらい	110	16.6%
与えられる課題等があつて休日に休めない	108	16.3%
職場の雰囲気になじめない	104	15.7%
看護業務以外の業務が多すぎると感じる	97	14.6%
ヒヤリハット(インシデント)レポートを書いた	92	13.9%
受け持ち患者が多すぎる	90	13.6%
十分な教育研修が受けられていないと感じる	68	10.3%
医師との意思疎通がうまくいかない	56	8.4%
プリセプターと合わない	55	8.3%
電話の対応がうまくできない	41	6.2%
患者及び家族とのコミュニケーションがうまくとれない	34	5.1%
直属の上司からサポートが得られない	34	5.1%
交代制の勤務に慣れない	30	4.5%
夜勤に入るのが早いと感じる	30	4.5%
プリセプターからの独り立ちが早いと思った	16	2.4%
院内のITシステムがうまくできない	8	1.2%
夜勤のリーダー業務が負担である	2	0.3%

図10 辞めたいと考えた理由（3年推移）



## 8. 辞める事を思いとどまった理由(複数回答3つまで)

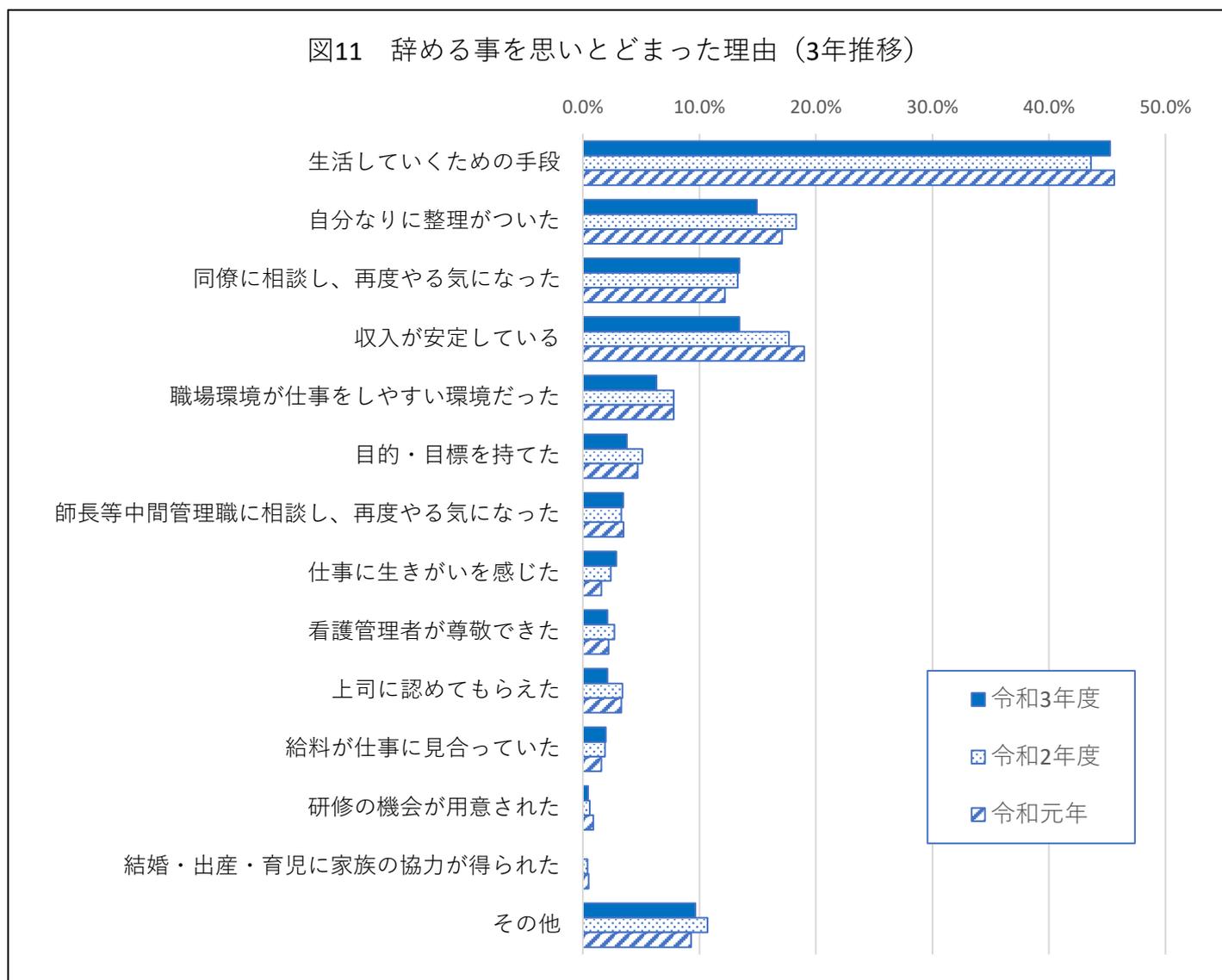
辞める事を思いとどまった理由は、「生活していくための手段」が最も多く45.2%、次いで「自分なりに整理がついた」14.9%、「同僚に相談し、再度やる気になった」・「収入が安定している」が13.4%の順であった。

<表13> 辞める事を思いとどまった理由(複数回答)

(n = 663)

理由	人数	割合
生活していくための手段	300	45.2%
自分なりに整理がついた	99	14.9%
同僚に相談し、再度やる気になった	89	13.4%
収入が安定している	89	13.4%
職場環境が仕事をしやすい環境だった	42	6.3%
目的・目標を持てた	25	3.8%
師長等中間管理職に相談し、再度やる気になった	23	3.5%
仕事に生きがいを感じた	19	2.9%
看護管理者が尊敬できた	14	2.1%
上司に認めてもらえた	14	2.1%
給料が仕事に見合っていた	13	2.0%
研修の機会が用意された	3	0.5%
結婚・出産・育児に家族の協力が得られた	0	0.0%
その他	64	9.7%

図11 辞める事を思いとどまった理由 (3年推移)



## 【その他】辞める事を思いとどまった理由

### 【配置換え等】

病棟を異動させてもらい、続けている

異動した。

部署を変えてもらえた

上司が変わり、看護としての意見が上に上がりやすくなりやり、仕事がやりやすくなった。

### 【家族・友人・先輩・同僚に相談】

研修でみんな同じ思いでも頑張っていることがわかったから

家族や友人に話を聞いてもらい、泣いたりして少しは楽になったから

家族に相談をし、自分の思いや考えを改めるきっかけになかった。

家族が話を聞いてくれて気持ちを整理することが出来ている

熱がでて約1週間休みをもらった際に家族と話して気持ちが少し落ち着いた。

尊敬する先輩看護師がいるから

悩みや不安などを相談すると親身になって聞いてくれる先輩がいたり、応援してくれる先輩のおかげで辞めたいという気持ちが緩和された。

先輩に優しい方が多い。何も身についてない内に辞めても次の病院や施設でまともに働けない。自分にとって環境の変化は強いストレスであるため。

話しかけやすい先輩に相談し、行動レベルでできる目標や改善策を一緒に考えてもらって少しずつ自信がついてきた。

職場の人間関係が良い。

プリセプターさんに相談し、やる気が出たから

### 【やりがい】

辛い時もあるけど楽しい時や、やりがいを感じる時もあるから

患者さんのありがとう

患者さんと接する中でやっぱりこの仕事は嫌いじゃないなと感じている。

### 【奨学金返済】

奨学金返済のため

お金をかりているため

希望した病棟には配属されず、将来の夢から遠中、辞めたいと思ったが、奨学金を借りているのでやめられない

御礼奉公があるから辞めたくてもやめられないから。

### 【辞めたい、考え中】

新卒で一年も経たずに辞めたくない次の就職先を探す手間と比較するとまだ我慢できる

今辞めても再就職するのが大変なので辞められずにいる。

辞めたいという勇気がないから諦めた

言い出すのがめんどくさい。

特に理由はなく思いとどまってはいるが、辞めたい気持ちは常にある。

○辞めた所でできることがないため続けるしかない。
○辞めにくい環境下のため。
○今辞めても転職が難しいため。
○辞める勇気が無い
○辞める勇気が出ない。言い出せない。
○今辞めても他でまた苦勞することになるため
○とりあえず頑張ってみようと思った
○とりあえず2年は頑張ろうと思った。
○とりあえずは1年間やらないと自分に負けた気がするから
○就職して1年にも達していないため辞めにくい。
○一人前になって自立してからやめるべきと思う。辞めるレベルまで到達してないから
○また経験が浅いから
○辞めた後どうするかが具体的に決まらないから、もう少し続けてみて辞めるかどうかを決めようと思う
○悩んでいる。
○辞めたら迷惑がかかるから
○親に心配をかけたくない
○次の就職先が考えられていなかった
○数年後には辞める予定であるため、吹っ切っている。
○転職先が決まったため
○今までどんなに辛いことがあっても乗り越えてきた経験があるため、とりあえず思いとどまっている状態。 全員の上司とうまくやれてない訳ではないですが、特定の人からのいじめが絶えず、他の上司からもサンドバック状態で心身共にピークを迎えています。涙が止まらなくなったり、その人と勤務がかぶる前は不眠や食欲不信が起きています。しかし、家族の目や自分自身も1年も経たず辞めるのはどうなんだろうか、負けなのではないかという気持ちになり、なかなか決心がつかない状態です。

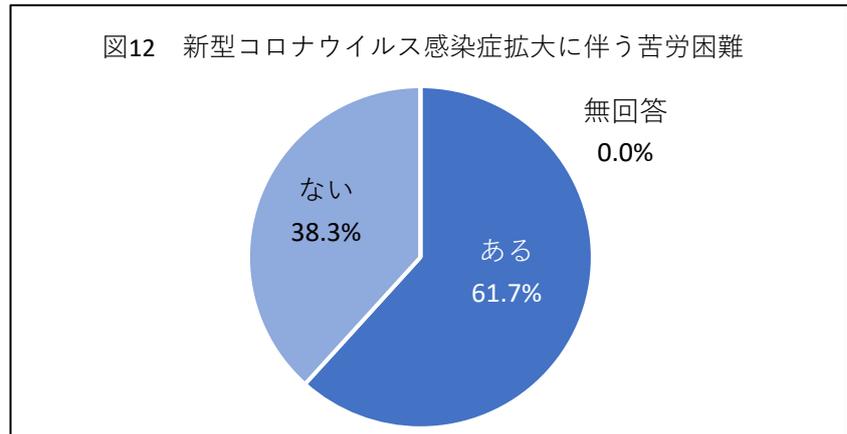
9. 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、困ったこと・苦労していることの有無

新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、困ったこと・苦労していることの有無は、「ある」61.7%、「ない」38.3%であった。

<表14> 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、困ったこと・苦労していることの有無

( n = 663 )

ある	ない	無回答
409	254	0
61.7%	38.3%	0.0%



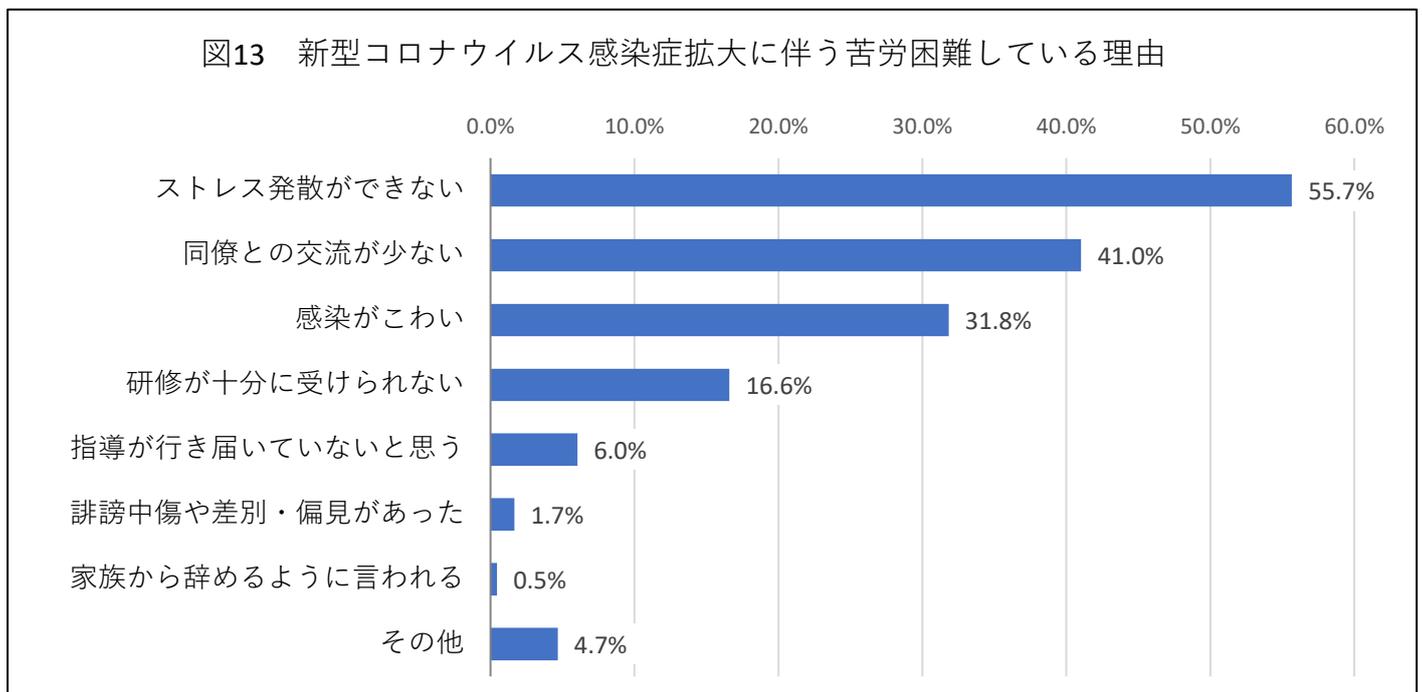
10. 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、困ったこと・苦労していることがあると思った理由(複数回答)

新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、困ったこと・苦労していることがあると思った理由は、「ストレス発散ができない」が最も多く55.7%、次いで「同僚との交流がない」41.0%、「感染がこわい」31.8%の順であった。

<表15> 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、困ったこと・苦労していることがあると思った理由(複数回答)

( n = 663 )

ストレス発散ができない	369	55.7%
同僚との交流が少ない	272	41.0%
感染がこわい	211	31.8%
研修が十分に受けられない	110	16.6%
指導が行き届いていないと思う	40	6.0%
誹謗中傷や差別・偏見があった	11	1.7%
家族から辞めるように言われる	3	0.5%
その他	31	4.7%



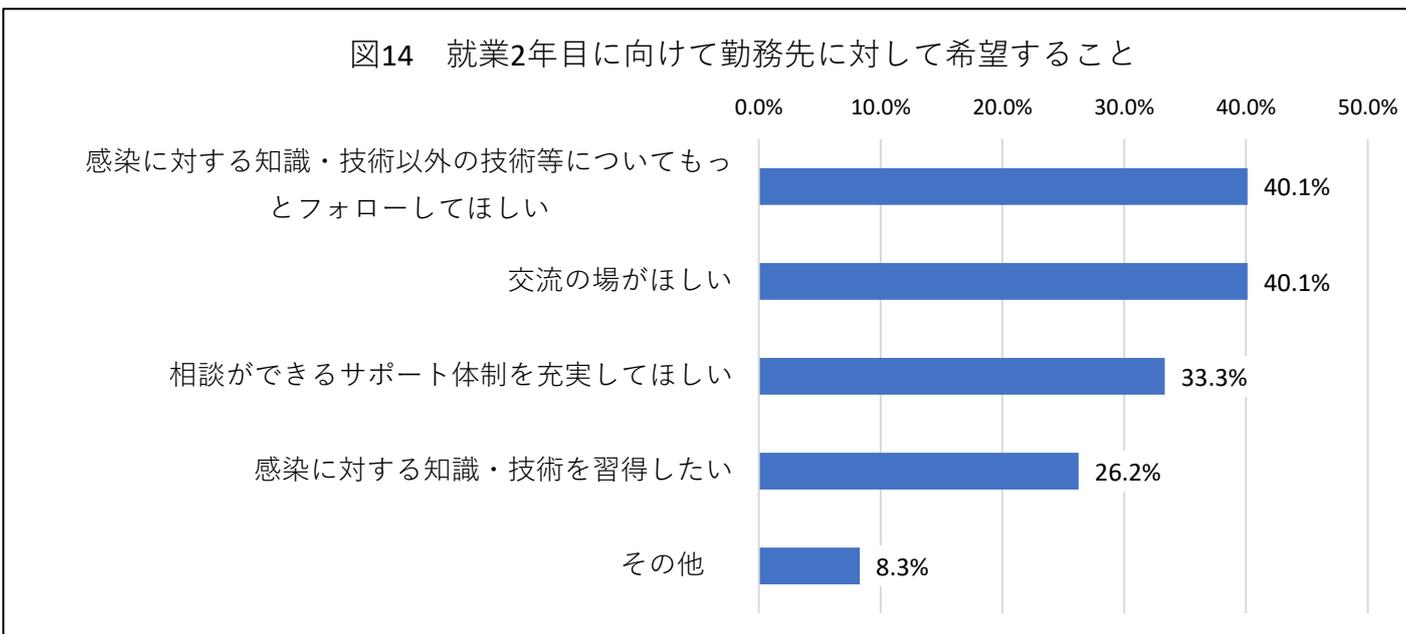
11. 就業2年目に向けて、勤務先に対して希望することはありますか。(複数回答)

就業2年目に向けて、勤務先に対して希望することは、「感染に対する知識・技術以外の技術等についてもっとフォローしてほしい」と「交流の場がほしい」が同率40.1%で最も多く、次いで「相談できるサポート体制を充実してほしい」33.3%の順であった。

<表16> 就業2年目に向けて、勤務先に対して希望すること(複数回答) (n=663)

感染に対する知識・技術以外の技術等についてもっとフォローしてほしい	266	40.1%
交流の場がほしい	266	40.1%
相談ができるサポート体制を充実してほしい	221	33.3%
感染に対する知識・技術を習得したい	174	26.2%
その他	55	8.3%

図14 就業2年目に向けて勤務先に対して希望すること



【その他】就業2年目に向けて、勤務先に対して希望すること

【給与・時間外】

<input type="checkbox"/> 前残業をなくして欲しい
<input type="checkbox"/> 時間外労働の手当をつけてほしい
<input type="checkbox"/> 新人看護師であっても業務内容に見合った残業代を申告できるような空気作りが必要だと思う。
<input type="checkbox"/> 十分な休みが欲しい。時間外労働が多すぎる。
<input type="checkbox"/> 給料を上げてほしい
<input type="checkbox"/> 給料が見合っていないように感じる
<input type="checkbox"/> 手当を増やして欲しい。
<input type="checkbox"/> 夜勤手当をもう少し上げて欲しい
<input type="checkbox"/> 危険手当が欲しい。
<input type="checkbox"/> 残業を減らす取り組みを肌で感じたい。働きやすく効率良い仕事方法について前向きな取り組みがされていることを感じたい。追加の決まり事や新たな業務ばかりで嫌になります。ちりも積もればで時間外勤務が増える要因だと思います。足し算ばかりでなく時には引き算や割り算も必要だと思います。
<input type="checkbox"/> 勤務時間に帰れるようにしたい。

### 【業務量・マンパワー】

人員を増やしてほしい。

病棟の看護師を増やして欲しい。

看護職員の人数を増やしてほしいです。

仕事量削減残業削減

### 【職場環境】

職場環境を改善して欲しい。

休憩時間をしっかり確保出来る様にしてほしい。ゆっくり休める様に、休憩場所を作ってほしい。

### 【配置換え】

配属変更して欲しい

異動希望は実現させて欲しい自分のやりたい分野で学習させてほしい

学びたいことが学べるような異動させてほしい

### 【研修参加・技術習得】

技術や知識をもっと経験したい

就業時間内に勉強する時間を与えてほしい。

外部へ研修にいけるようにして欲しい(勤務先では習得できない看護技術を学べる機会が欲しい)

### 【人間関係】

パワハラをやめて欲しい

劣悪な人間関係をどうにかしてほしい

### 【その他】

職場に希望を求めるのは難しい。自分が適応し変化していくしかないと思ってしまいます。

二交代制にしてほしい病棟看護師がERCP等の検査介助に入らなくてもよくしてほしい

見本を見せて欲しい選択肢をしめしてほしい

ワクチン接種の有無で、受け持ちから外すなんてことはしないで頂きたかったです。十分な説明もされず、ただそれだけの理由でした。患者に危険が及ぶ、自分自身の健康が脅かされるからというのは十分承知していますが、周りの方と差別されてるようで本当に辛かったです。せめて十分な説明を受けたかったです。

## 12. 「ふれあい看護体験」参加状況

### 千葉県看護協会主催の「ふれあい看護体験」参加状況

千葉県看護協会主催の「ふれあい看護体験」参加状況は、「参加」9.2%、「不参加」90.8%であった。  
不参加者の中で、「他団体主催」の参加者は9.1%、「全く不参加」90.9%であった。

<表17> 千葉県看護協会主催の「ふれあい看護体験」参加状況

( n = 663 )

参加	不参加	無回答
61	602	0
9.2%	90.8%	0.0%



<表18> 他団体の看護体験参加状況

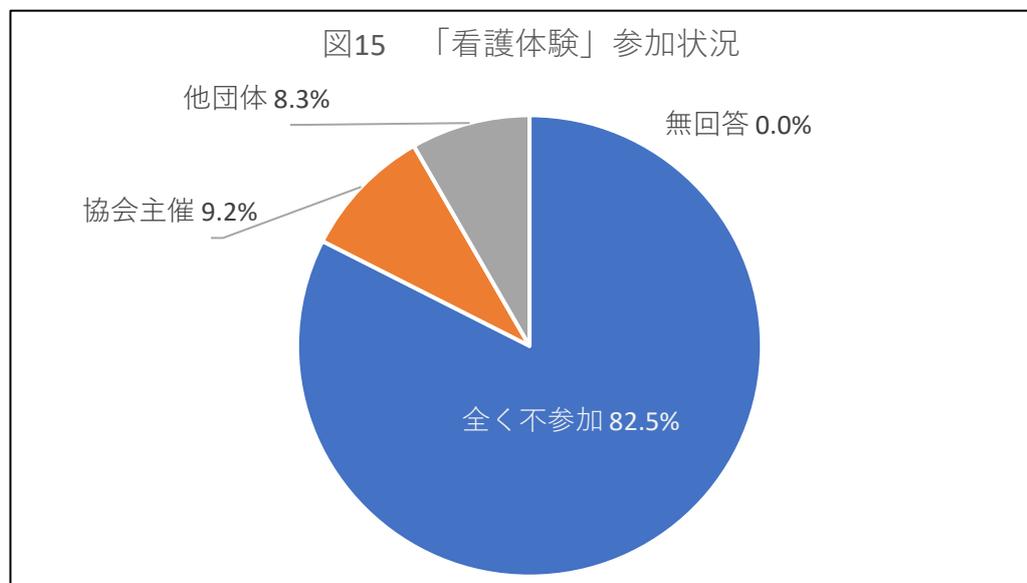
( n = 602 )

他団体	全く不参加	無回答
55	547	0
9.1%	90.9%	0.0%

<表19> 看護体験参加状況

( n = 663 )

全く不参加	協会主催	他団体	無回答
547	61	55	0
82.5%	9.2%	8.3%	0.0%



13. 看護職の定着確保対策(特に、離職対策)について、ご提案があれば記入ください

【給与・時間外勤務】

○給料の底上げ
○賃金上げてほしい。
○給料を上げて欲しい。
○勤務に見合った給料
○給料あげる待遇をよくする
○給料が低い。もっと高くして欲しい
○看護師の給料、手当の均等化。
○業務量に対して、給与が少ない。
○給料の増額。仕事の労力に対して給料が見合っていないと感じる。
○福利厚生充実、賃金の見直し、業務の軽減化
○お給料を増やすことが1番かと思います。また、1年目2年目位までは心身の休暇以外に勉強時間確保のための休日を増やしてもらえると、もう少し今の仕事量に順応出来ると思います。
○忙しさや疲労と給与が割に合わない。あんなに苦勞して国家資格を取ったのに、これしかもらえないのかとがっかりです。所属する法人で違いはあると思うが、基本給・最低手取り額はもっと上げるべき。
○仕事内容に見合った給料の補償年休等の休暇がとりやすい環境づくり
○残業代を出す。
○残業代がもらえる。一人一人のスピードに応じた教育体制がなされる。
○労働基準監督署へ相談したいと考えるほど、新人・ベテランに関わらず勤務部署は残業代が出ない。
○前残業の給与を考えて欲しい。安全の為にしっかり情報収集を行いたいが、勤務時間からすぐに患者の元に行く。そのため、前残業をしなければならない。
○前残業をなくし、残業した分しっかり給料をもらえる体制にして欲しい。
○前残業の手当をつけてほしい。残業代を時間分出して欲しい。
○前残業にしっかりお金を払う
○暗黙の前残業で情報をとる、それも給料が入らない。そういう処遇も改善して欲しいです。
○看護の常識は一般社会の非常識と言われることがあるように、無給の前残業など、これまでは当たり前とされていたけれど今後改善していくべき点が多くあると感じています。そういった点を見て見ぬふりをせずに改善していけるよう、今後の看護職定着に向けて病院全体に働きかけていただけたらとても嬉しいです。
○勤務時間前から仕事を始めることが当然のようにになっているのはおかしい。勤務開始時間から仕事を始めては間に合わなくなるし、周りに迷惑をかけることになる。前残業がつくわけでもなく、サービスでやるのが当たり前。看護職特有の暗黙の了解を払拭するべき。
○朝早くから残業で夜遅くまで、1日の半分を病棟で過ごしている。帰宅後は疲労で家事、子どもとの時間に費やす時間などない。仕事に慣れてくれば変わるのかもしれないが、生活リズムも狂って体調を崩してしまう。
○残業時間について、あまりにも残業が多くて、家庭と仕事のワークバランスがとれません。一年目の労働力負担と期待度が高いと感じます。もう少し余裕をもって業務に臨みたいです。
○出勤のタイムカード制(前後残業の定着化と残業の自己申告制は給与に反映されにくいシステムだと考える)

## 【業務量・マンパワー】

- 業務が多岐に渡る
- 割り込み業務が多い
- 看護師の業務量を調整してもらいたいです。
- 新人に求める仕事量を減らすといいのではないかと思います。
- 慢性的な人手不足
- それぞれの病院の看護師の数を増やし、1人あたりの業務量を減らす
- 少しでも良いので定時で帰れる様にしてほしい。電話対応等、看護師でなくても出来る仕事は、他の人に振ってほしい。業務量を減らせる所は減らしてほしい。仕事の重さに対し給料が見合わないので、認知症や不穩の対応で人手不足、スタッフの充足を何とかしてほしい。

## 【人間関係・パワハラ】

- 病棟の雰囲気はそもそも悪く、人間関係で辞めてく仲間が多いため根本的な策はない。
- 新人の声が届く上司がいない事が辞める人を増やすのだと思った。
- 先輩看護師へのアンガーマネージメントの必要を理解して欲しい
- ストレスのない職場パワハラ、モラハラ対策心理士さんに気軽に相談できる環境休み確保、有給確保
- 新人に対してだけ当たりが違う人や明らかに態度を変えるのはやめたほうが良いと思います。話しかけづらいし、萎縮します。そのためそう周りの環境を変えていただきたいです。
- 今の時代にそぐわない教育、パワハラの言動、看護師の世間知らずの是正。千葉県で働く利点もあまりない。辞めても就職先はいくらでもあるし、今の場所に留まる必要はないと感じる。
- 退職するほとんどの理由は人間関係にあると思います。本当に性格悪い看護師が多い。患者や新人に対して、教育や指導ではなく嫌味やストレスの捌け口にする人間が多い。辞められては困るからと強く注意する事もできない環境が納得いかない。こればかりはどうにもならない事なのだろうけど、どうにかしないと離職率は減らないと思う。メンタルやられたら退職するしかなくなる。
- 自分の意志が強い方が多く言い方に棘がある。分からない事を質問しづらい環境。暇つぶしで影で悪口を言う。優しい人は人間関係で辞めている方が多いと思う。給与と勤務体制(忙しすぎるなど)を改善しなければ定着は難しいと考えます。
- 良好な人間関係や話しやすさ、質問のしやすさ質問に対し優しく丁寧に教えてくれる環境なら定着していくと思う。
- 医師の態度に疲れる

## 【職場環境】

- コロナもあり、同期との交流の時間があまりないため、ストレス発散出来る環境があると良い。(業務時間内に)
- メンタルサポートの充実(人により悩みを話したり、愚痴や不安・不満・日頃の疑問などを誰に話しやすいかはそれぞれ異なると思うので、あらゆるアプローチで本人の思いを吐露できる場がたくさんあれば良いと思う)  
例)課題を出されないフリーなかたちでの管理職との面談+職場内共有の場+同期・同年代との意見交換の場+第三者(専門家メンタルの)との相談の場→たくさんの中で出た問題点や改善点を現場にフィードバックする仕組みへ。
- 技術など患者さんに関わる現実的なところではプリセプターを始め先輩方から丁寧に指導いただいているけれど、メンタル面のことはなかなか相談できないので、メンタル面のフォローも強化してほしい。
- ゆっくりしたペースで教育できる環境を整える。
- 同じ思いの仲間たちとの交流がとても大切だと思う
- 1年目は技術向上のために、十分に経験できる機会を与えて早く自立できるようサポートして欲しい。  
(サーフロ、膀胱洗浄、採血・採尿、機器の取り扱い法、導尿など)

## 【WLB】

○リフレッシュ連休の制度化

○ライフワークバランスがとれない。

○時短勤務やさまざまな働き方が有ればよい。

○結婚により離職の場合、病院に提携する保育施設をもう少し増やす。

## 【その他】

○とても特殊な団体と制度なので、合う合わないあると思います。巡りめぐって患者さんに影響が出るのであれば離職した方が良いと思います。

○過度なきつい当たりは成長に繋がらないのではと感じた。今年の新卒は使えない等な発言は教育指導に必要ないと思います。指導は必要ですが、指導のあり方を、学びました。チーム内がいい雰囲気働けることが、チームとして動く看護師にとって必要なことなのだと学び、自身も新人らしく、少しでも協力してより良い看護が提供できるよう学びを深め観察力をつけたいと感じられています。看護職の定着には、働きやすい職場環境は必須なのではないかと感じます。私が辞めずに乗り越えられたのは、主任をはじめ、先輩方が気持ちを理解しフォローしてくださったからです。歩き始めている新人を突き落とす指導は、有効な場合もあるかもしれませんが、離職の観点から言えば望ましくないと思います。

○全国的にコロナ患者様を対応している方への福利厚生は整っている方だと思いますが、一般病床への福利厚生が仕事量に見合っていないと思います。コロナ患者様は対応していないにせよ、他病棟のしわ寄せでこちらも日々負担が多く帰宅時間も遅いです。また、医療従事者だからこそプライベートの制限も病院で厳しくされています。金銭的に補償があれば、今は制限されていても貯金してコロナが明けたら買い物しよう！などメリハリをつけて頑張ろうと思えますがそれさえもなければ何のためにこんなに私たちは頑張らなければいけないのだろうと苦痛となり離職又は美容整形外科などに再就職する人が多くなると思います。

○看護協会が日本最大の職業集団にあるにも関わらず、労働組合も病院によって差がある。またはない。労働環境や待遇が一般企業に比べて悪すぎる。医療業界全体で是正していく必要がある。

○個々の学習も必要でしょうが看護の標準化が現場で追いついていない現状があると思います。個々による看護の質の差が開きすぎ事故も防げるようにある程度の業務の標準化を早急に願います。また理不尽な指導や態度が原因での退職を防ぐために、看護師の社会人としての常識の見直し、マナー向上、育成、等改革、周知を願います。

○新人の私達が考えることでは無いと思う。  
離職していく人を多く見たが、努力もせず辛い自分は他人のせいだとしていた。  
看護師が向いて無いのかもというが、天職になるように努力をしていないように思えたので、私は止める事はしなかった。世間も騒ぐし、上司があまりにパワハラを気にして指導の機会や看護師以前の社会人としての導きが無いと思う。私達新人も努力する事を忘れてはいけないと思う。