

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(585施設)の新人看護職員 県内の全訪問看護ステーション(542施設)の新人看護職員
調査時期	令和4年9月16日～令和4年9月30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：857名

調査結果のポイント

1. 回答者の属性

- 性別は、「女性」が92.5%、「男性」が7.5%であった。
- 社会人経験については、「ある」が19.0%「ない」が81.0%であった。
- 養成所の所在地は、「県内」71.9%「県外」28.1%で、卒業学校等は「看護学校」が最も多く53.9%、次いで「大学」41.9%の順であった。
- 職種は、「看護師」が最も多く94.0%、次いで「保健師」が2.2%、「助産師」・「准看護師」が1.9%であった。
- 就業施設の所在地は、「千葉市」が最も多く160人、次いで「松戸市」86人、「船橋市」82人の順であった。就業施設は、「病院」が96.4%で、病院規模別では、「500床以上」36.5%、「300～399床」23.0%、「400～499床」16.0%の順であった。

表1 施設規模・施設等 (n=857)

病院						
20～99床	100～199床	200～299床	300～399床	400～499床	500床以上	病院合計
19	71	89	197	137	313	826
2.2%	8.3%	10.4%	23.0%	16.0%	36.5%	96.4%

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
1	1	13	5	10	0	0	1
0.1%	0.1%	1.5%	0.6%	1.2%	0.0%	0.0%	0.1%

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」599名(69.9%)「ない」258名(30.1%)で、前年度と比較しほぼ同率であった。

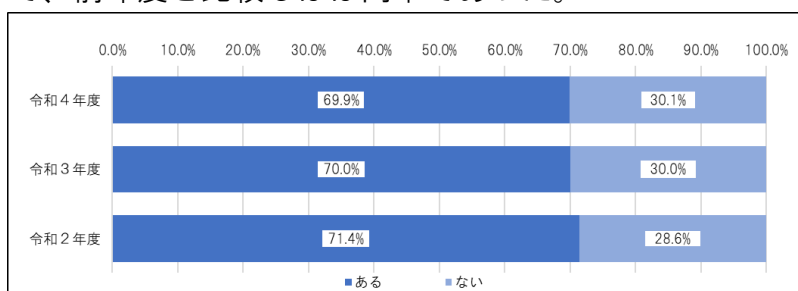


図1 辞めたいと思ったことの有無(3年推移)

○辞めたいと考えた理由は、「自分は看護職にむいていないのではないかと思う」41.0%が最も多く、次いで「医療事故を起こさないか心配である」36.8%、「勤務時間内に仕事が終わらない」35.7%の順であった。

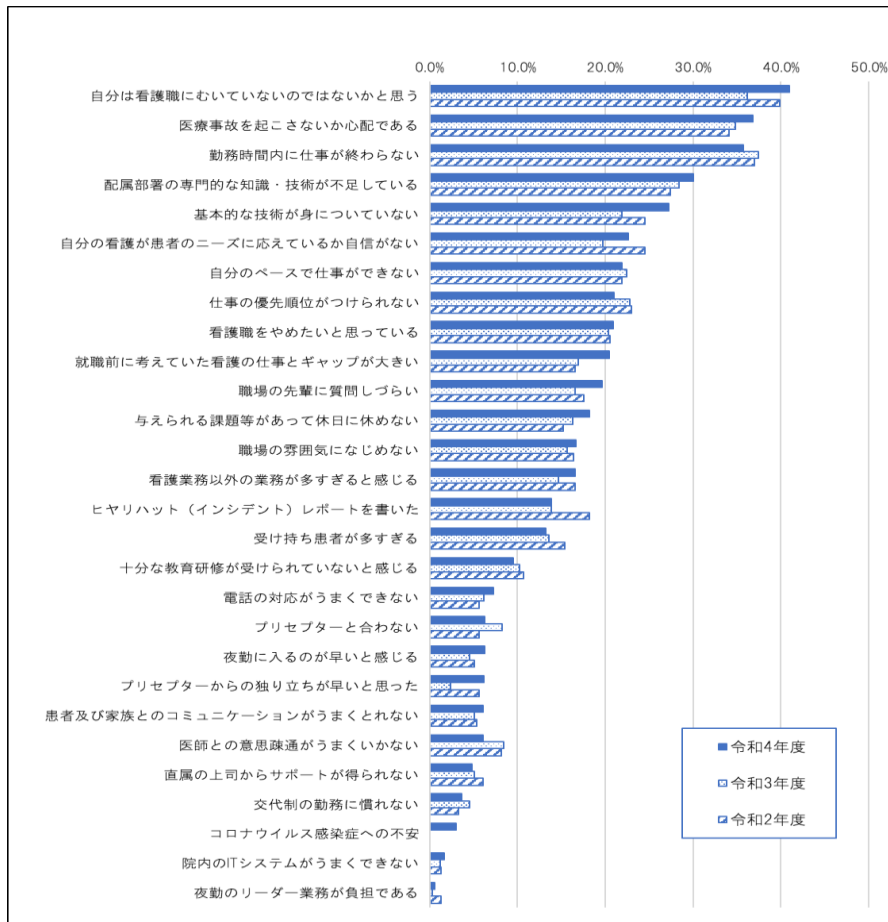


図2 辞めたいと考えた理由（3年推移）

○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40.5%、次いで「自分なりに整理がついた」19.1%、「同僚に相談し、再度やる気になった」14.1%の順であった。

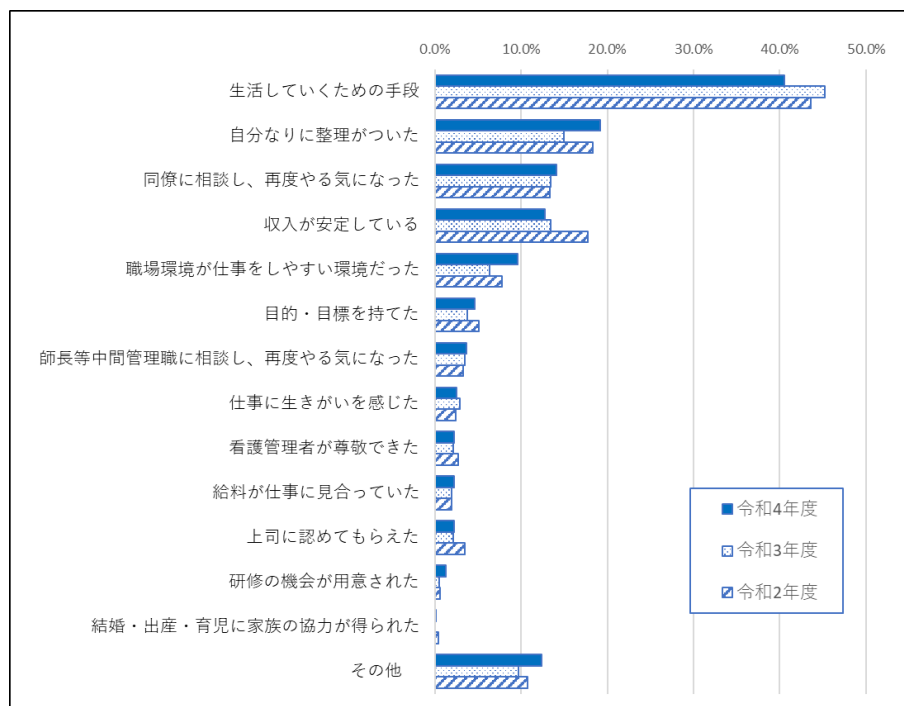


図3 辞めることを思いとどまった理由（3年推移）

3. 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、困ったこと・苦勞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・苦勞していることの有無は、「ある」60.1%、「ない」39.9%で、困ったこと・苦勞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41.3%、次いで「同僚との交流がない」37.3%、「感染がこわい」28.8%の順であった。

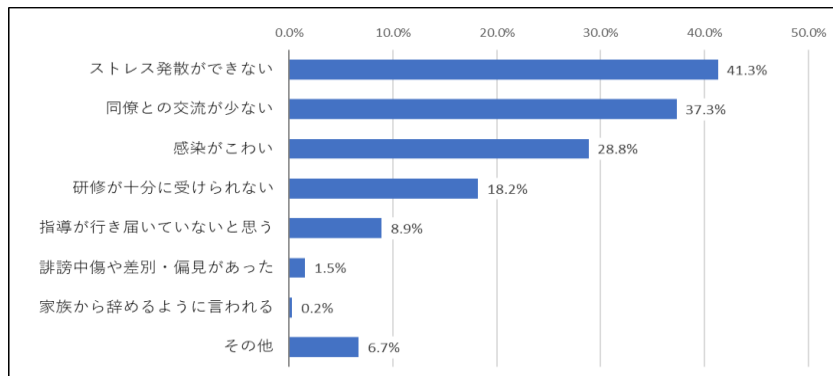


図4 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い苦勞困難している理由

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」39.1%が最も多く、次いで「交流の場がほしい」が36.4%、「相談できるサポート体制を充実してほしい」32.8%の順であった。

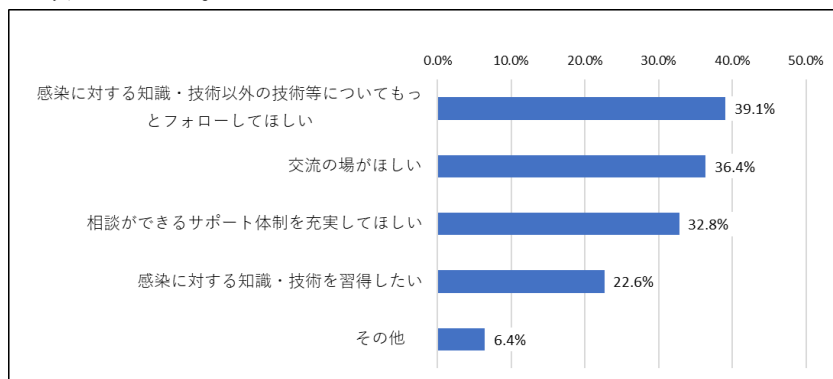


図5 就業2年目に向けて勤務先に対して希望すること

令和4年度 看護職の定着確保動向調査結果 — 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(585施設)の新人看護職員 県内の全訪問看護ステーション(542施設)の新人看護職員
調査時期	令和4年9月16日 ~ 令和4年9月30日
	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 : 857名

II.調査結果

1. 性別

性別は、「女性」が92.5%、「男性」が7.5%であった。

<表1> 性別 (n= 857)

女性	男性
793	64
92.5%	7.5%

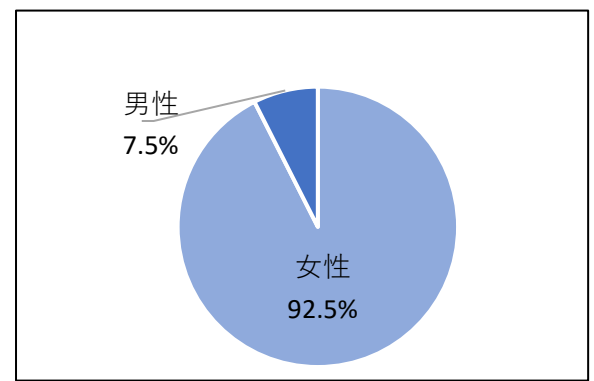


図1 性別

2. 社会人経験について

社会人経験については、「ある」が19.0%、「ない」が81.0%であった。

<表2> 社会人経験について (n= 857)

ある	ない
163	694
19.0%	81.0%

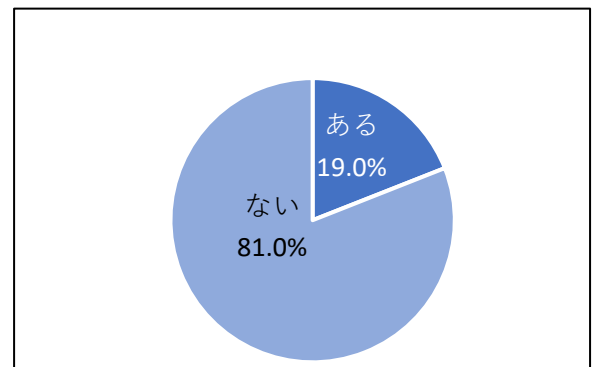


図2 社会人経験

3. 養成所

1)所在地

養成所の所在地は、「県内」71.9%、「県外」28.1%であった。
卒業学校等は「看護学校」が最も多く53.9%、次いで「大学」41.9%の順であった。

<表3> 養成所の所在地

県内	県外
616	241
71.9%	28.1%

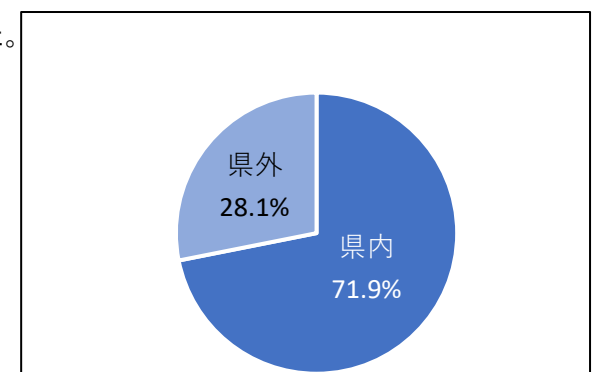


図3 養成所の所在地

2)卒業学校等養成所区分

<表4> 卒業学校等養成所区分

(n= 857)

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
5	359	462	2	7	9	13
0.6%	41.9%	53.9%	0.2%	0.8%	1.1%	1.5%

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	<input type="radio"/> 国立看護大学校

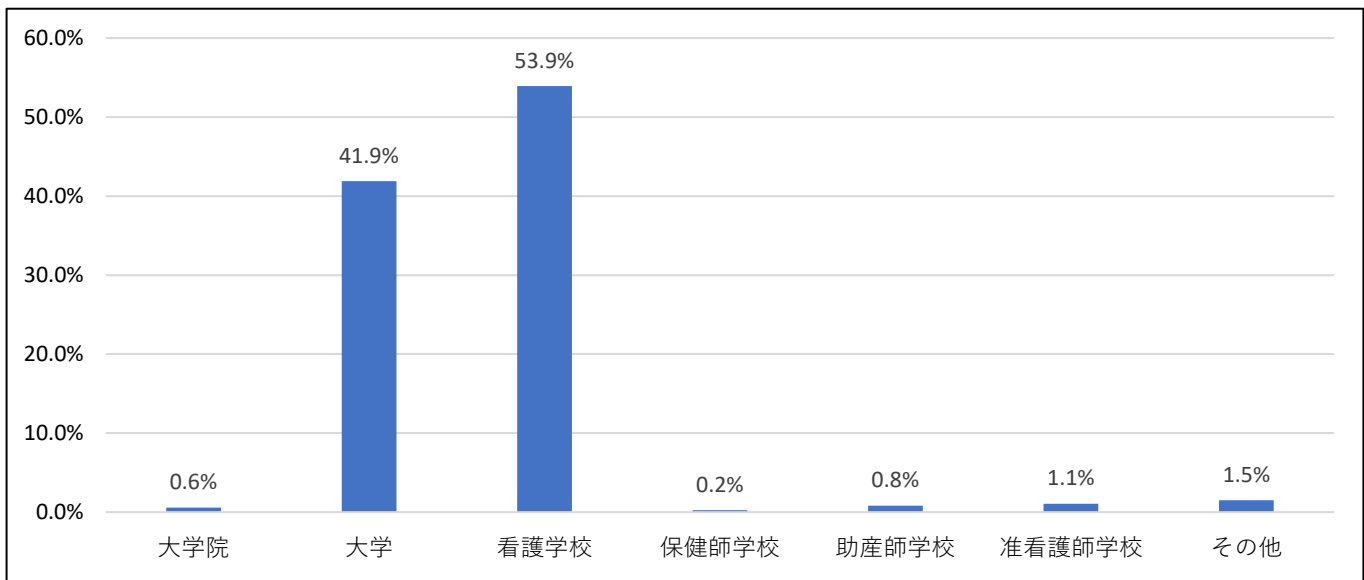


図4 卒業学校等養成所区分

4. 職種

職種は、「看護師」が最も多く94.0%、次いで「保健師」2.2%、「助産師」・「准看護師」1.9%であった。

<表5> 職種

(n= 857)

保健師	助産師	看護師	准看護師
19	16	806	16
2.2%	1.9%	94.0%	1.9%

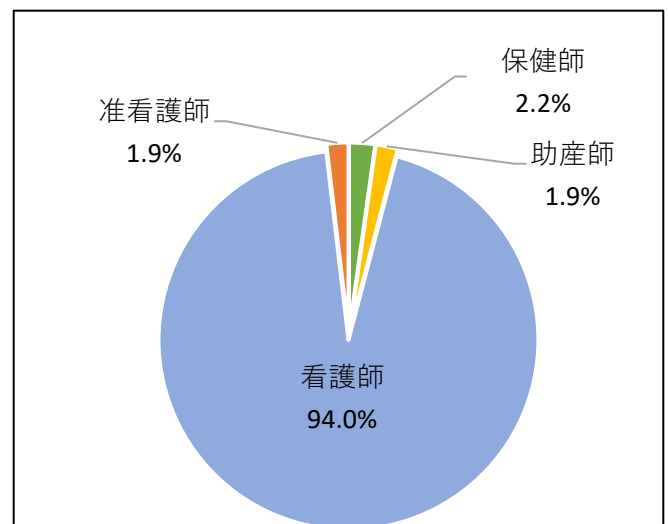


図5 職種

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160人、次いで「松戸市」86人、「船橋市」82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18.7%、次いで「船橋地区」16.5%、「印旛地区」11.6%の順であった。

<表6> 施設の所在地(市町村) (n= 857)

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
160	1	39	82	10	25	86	12	3	56
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
28	10	41	26	75	0	41	10	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
57	12	9	0	13	10	3	0	0	5
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	1	8	7	3	1	0	0	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
0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
長南町	大多喜町	御宿町	鋸南町	県外					
0	0	0	0	0					

<表7> 施設の所在地(地区別) (n= 857)

千葉	市原	船橋	市川	松戸	東葛	印旛	利根	山武	長夷
160	41	141	52	86	97	99	51	20	6
18.6%	4.8%	16.5%	6.1%	10.0%	11.3%	11.6%	6.0%	2.3%	0.7%

君津	安房	県外
37	67	0
4.3%	7.8%	0.0%

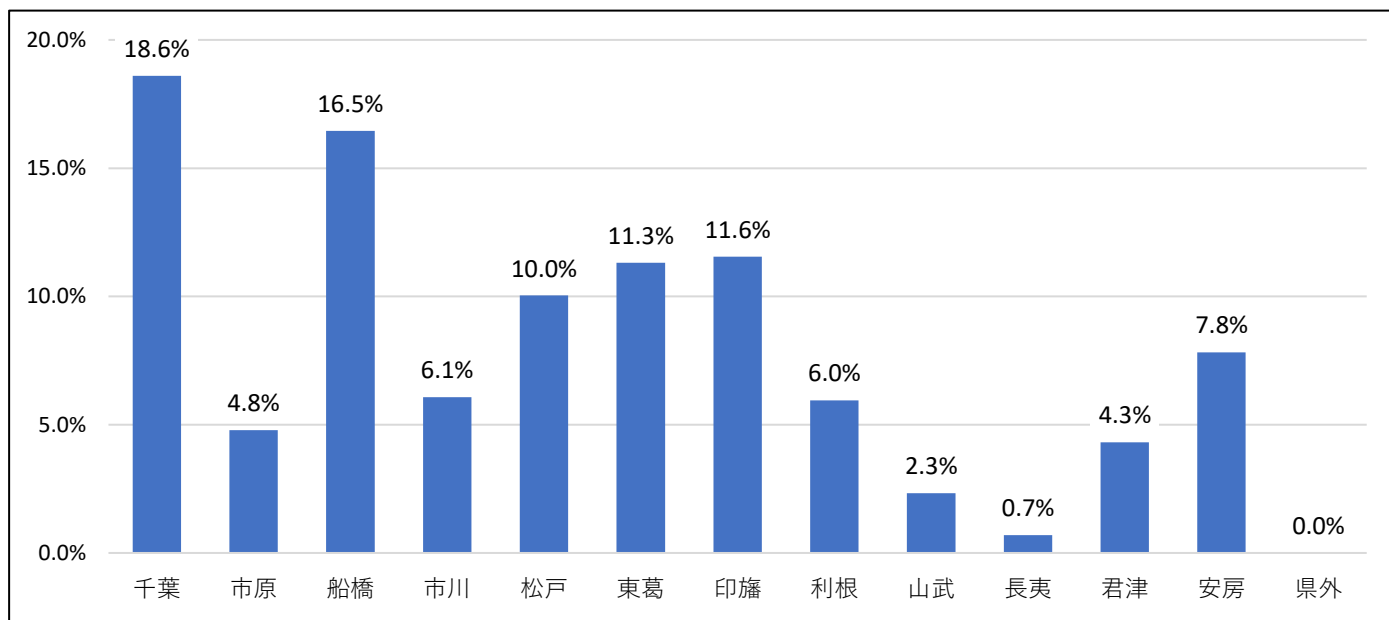


図6 施設の所在地

2) 勤務形態

勤務形態は、「常勤」が99.8%、「非常勤」が0.2%であった。

<表8> 勤務形態 (n= 857)

常勤	非常勤
855	2
99.8%	0.2%

3) 施設規模・施設等

施設等は、「病院」が96.4%であった。病院規模別では、「500床以上」36.5%、「300～399床」23.0%、「400～499床」16.0%の順であった。

(n= 857)

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		
19	71	89	197	137	313		826
2.2%	8.3%	10.4%	23.0%	16.0%	36.5%		96.4%

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
1	1	13	5	10	0	0	1
0.1%	0.1%	1.5%	0.6%	1.2%	0.0%	0.0%	0.1%

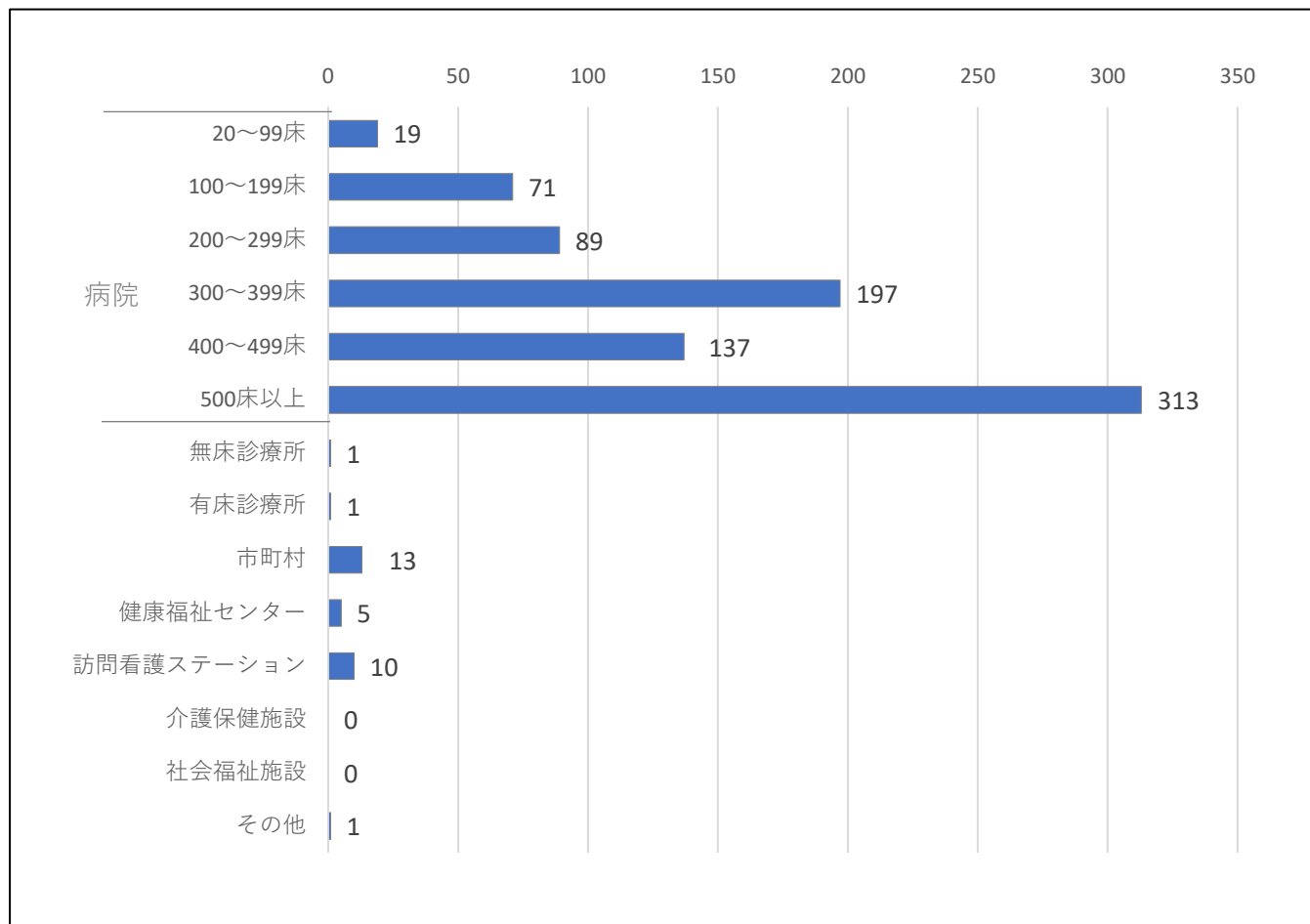


図7 施設規模・施設等

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」69.9%、「ない」30.1%であった。「ある」と回答した599名のうち病院所属者を病床規模別で見ると、「300～399床」が最も多く73.6%、次いで「400～499床」72.3%であった。

＜表10＞ 辞めたいと思ったことの有無
(n = 857)

ある	ない
599	258
69.9%	30.1%

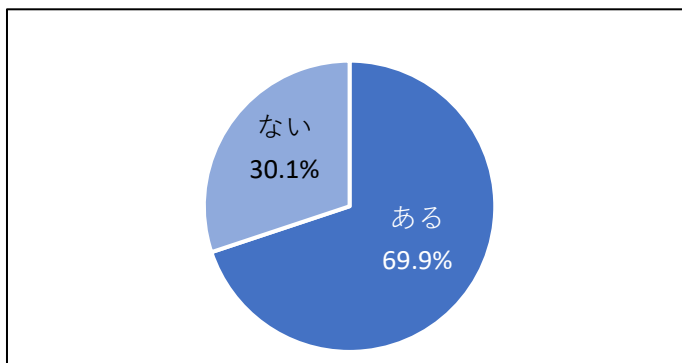


図8 辞めたいと思ったことの有無

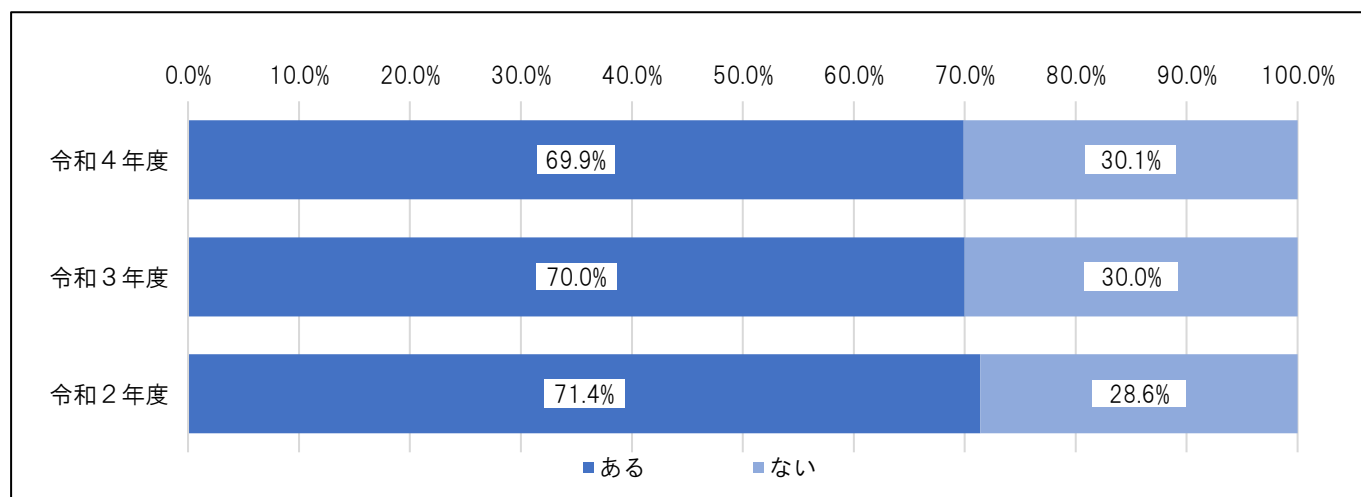


図9 辞めたいと思ったことの有無（3年推移）

＜表11＞病床規模別 辞めたいと思ったことの有無

	ある	ない
20～99床 (n = 19)	10 52.6%	9 47.4%
100～199床 (n = 71)	40 56.3%	31 43.7%
200～299床 (n = 89)	62 69.7%	27 30.3%
300～399床 (n = 197)	145 73.6%	52 26.4%
400～499床 (n = 137)	99 72.3%	38 27.7%
500床以上 (n = 313)	225 71.9%	88 28.1%

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、「自分は看護職にむいていないのではないかと思う」41.0%が最も多く、次いで「医療事故を起こさないか心配である」36.8%、「勤務時間内に仕事が終わらない」35.7%の順であった。

<表12> 辞めたいと考えた理由(複数回答)

(n= 857)

自分は看護職にむいていないのではないかと思う	351	41.0%
医療事故を起こさないか心配である	315	36.8%
勤務時間内に仕事が終わらない	306	35.7%
配属部署の専門的な知識・技術が不足している	257	30.0%
基本的な技術が身についていない	233	27.2%
自分の看護が患者のニーズに込えているか自信がない	194	22.6%
自分のペースで仕事ができない	188	21.9%
仕事の優先順位がつけられない	180	21.0%
看護職をやめたいと思っている	179	20.9%
就職前に考えていた看護の仕事とギャップが大きい	175	20.4%
職場の先輩に質問しづらい	168	19.6%
与えられる課題等があつて休日に休めない	156	18.2%
職場の雰囲気になじめない	143	16.7%
看護業務以外の業務が多すぎると感じる	142	16.6%
ヒヤリハット（インシデント）レポートを書いた	119	13.9%
受け持ち患者が多すぎる	113	13.2%
十分な教育研修が受けられていないと感じる	82	9.6%
電話の対応がうまくできない	62	7.2%
プリセプターと合わない	54	6.3%
夜勤に入るのが早いと感じる	54	6.3%
プリセプターからの独り立ちが早いと思った	53	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	52	6.1%
医師との意思疎通がうまくいかない	52	6.1%
直属の上司からサポートが得られない	41	4.8%
交代制の勤務に慣れない	31	3.6%
コロナウイルス感染症への不安	26	3.0%
院内のITシステムがうまくできない	14	1.6%
夜勤のリーダー業務が負担である	5	0.6%

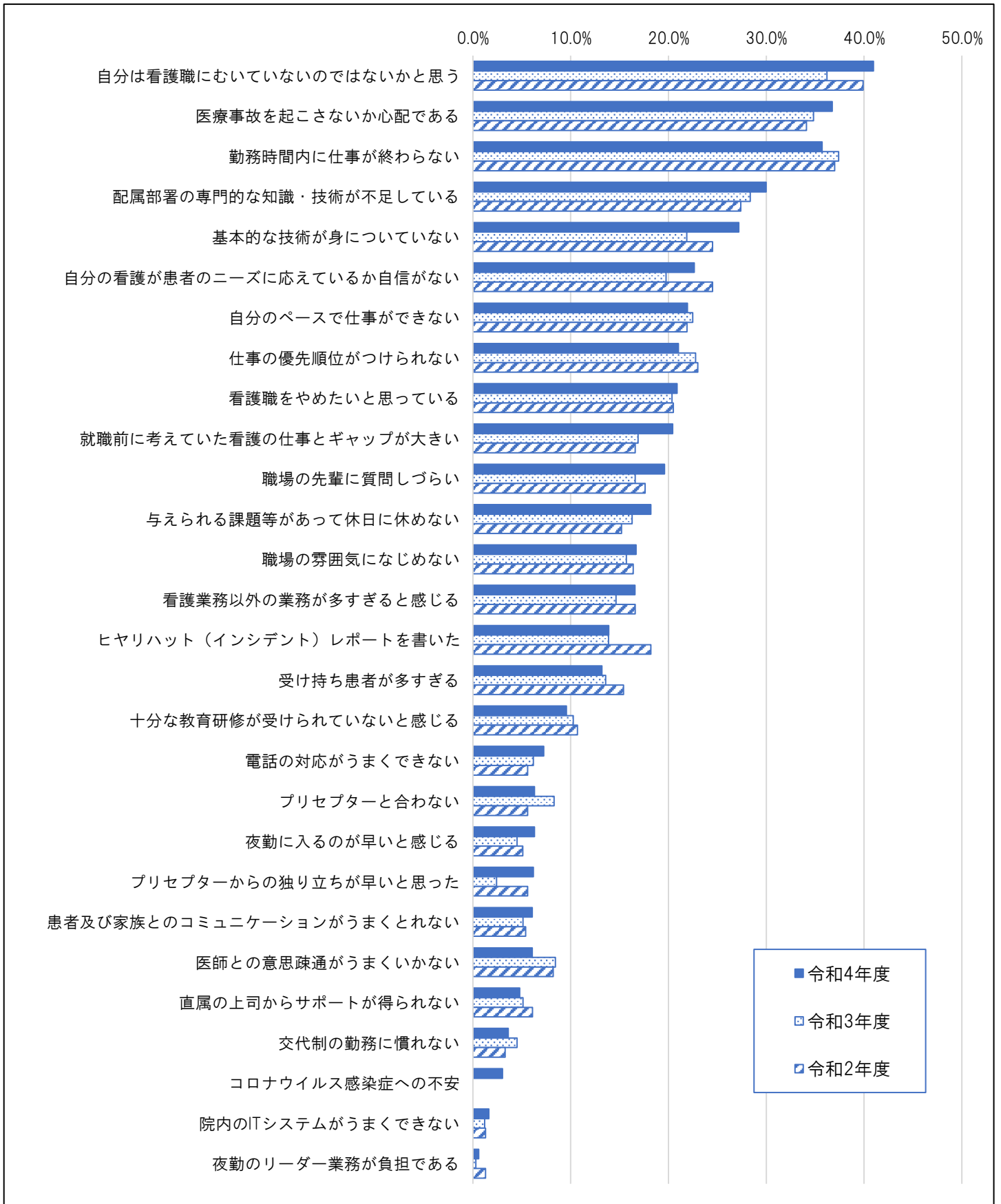


図10 辞めたいと考えた理由（3年推移）

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40.5%、次いで「自分なりに整理がついた」19.1%、「同僚に相談し、再度やる気になった」14.1%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3つまで）

(n= 857)

理由	人数	割合
生活していくための手段	347	40.5%
自分なりに整理がついた	164	19.1%
同僚に相談し、再度やる気になった	121	14.1%
収入が安定している	109	12.7%
職場環境が仕事をしやすい環境だった	82	9.6%
目的・目標を持てた	39	4.6%
師長等中間管理職に相談し、再度やる気になった	31	3.6%
仕事に生きがいを感じた	21	2.5%
看護管理者が尊敬できた	19	2.2%
給料が仕事に見合っていた	19	2.2%
上司に認めてもらえた	19	2.2%
研修の機会が用意された	11	1.3%
結婚・出産・育児に家族の協力が得られた	1	0.1%
その他	106	12.4%

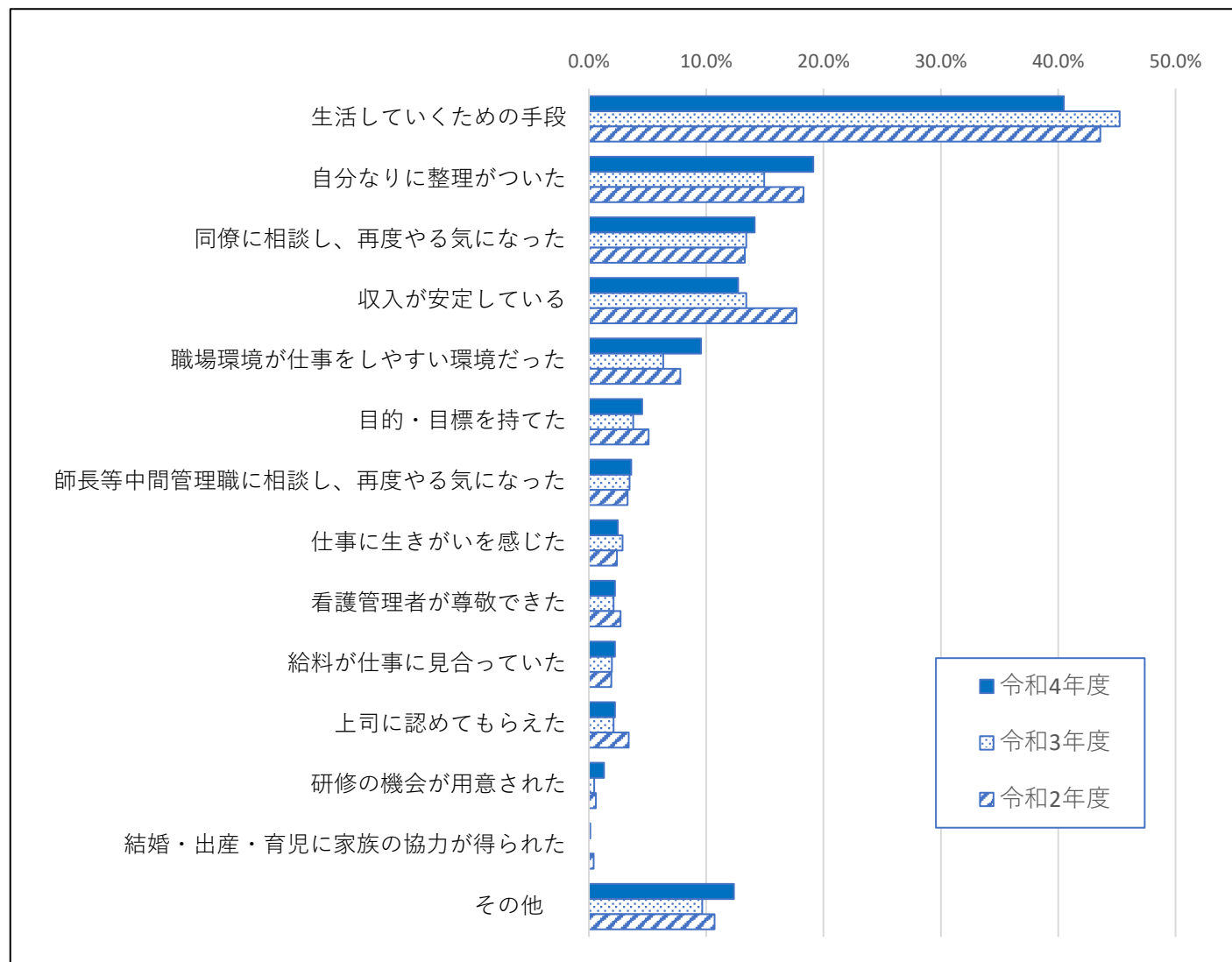


図11 辞める事を思いとどまった理由（3年推移）

【配置換えに関する事】

○配置換えによる環境変化 (5)

【上司・プリセプター・先輩・同僚の支えがあった】

○相談に乗ってくれる上司がいる

○プリセプターがとてもいい人

○プリセプターの支援

○プリセプターと振り返る時間を作れた

○職場の同僚、先輩も辛い中で頑張っていると思うと1人ではないんだと思い頑張ろうと思った。

○フォローしてくださる先輩がいた

○仕事に関して質問、相談できる先輩がいた

【自分の目標・やりがい】

○将来やりたい事をやるために必要な段階だから。

○看護師として自立して現場で働いていくことを現段階ではまだ思い描いているから。あれだけなりたかった看護師になれたこと、辛い看護学生時代を乗り越えてやっと掴めた夢で人間関係の問題で看護の仕事を嫌いになった訳ではないから。

○家族や信頼している他のスタッフの期待に応えたいと思っていることや患者さんとその家族のために続けているが、それがなければ、辞めている。

○たくさんの知識や技術を学ぶため

○新しい事を教えてもらえる機会が巡ってきた

【奨学金返済】

○奨学金返済のため (27)

【転職等検討中】

○今辞めても経験がなく就職先がない・技術を身につけるまでは辞めない (16)

○辞めたいと思っている (12)

○転職先がない・探している (8)

○辞めたいが勇気がない・言い出せない (6)

○生活のため (3)

○親や周りから引き留められている (3)

○納得はしてないが、やらなければならないと思う

○他にやりたいこともない

○やめられなかった

○とりあえず続けるよう言われた

○辞めたところでこの先が見えないから

【新人で退職することのデメリット】

○転職を機に思いとどまった

○給料に満足はしていないが、収入が少しでもあるため。

- とりあえず1年間はラダーⅠの看護手技とラダーで勉強した事を身に付けて残りの半年間は勤務先の病院で耐えて行くこと目標にしている。来年3月以降は高齢の母が住む東京に戻って再出発・看護職の働き方について再考したい。
- 3年以上の経験年数がないと再就職が厳しいことと、看護師として1人前にならないと思っているため
- 自分なりに整理がついた、に近いが、整理はまだついていないものの新人だからと受け入れるようにし始めた
- このまま辞めて転職したとしても、今のつらい時期を乗り越える方法を見つけて実践できないと、ただ同じことを繰り返すだけだと思ったから。
- 現在働いている前の職場の時に問7でチェックした事などの思いがあり、退職しました。今の職場では辞めたいと思うことはありません。
- 看護師歴が浅く、転職に不利になりやすいと考えたため
- 3年ほど頑張らないと知識や技術が未熟で転職はむずかしいと思うため
- まだ1年目だから、続けてみようと思った。
- どうせ辞めても次の仕事もうまくできないかもしれないと思ったら、今の仕事で精一杯やろうと思った

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」60.1%、「ない」39.9%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 = 857)

ある	ない
515	342
60.1%	39.9%

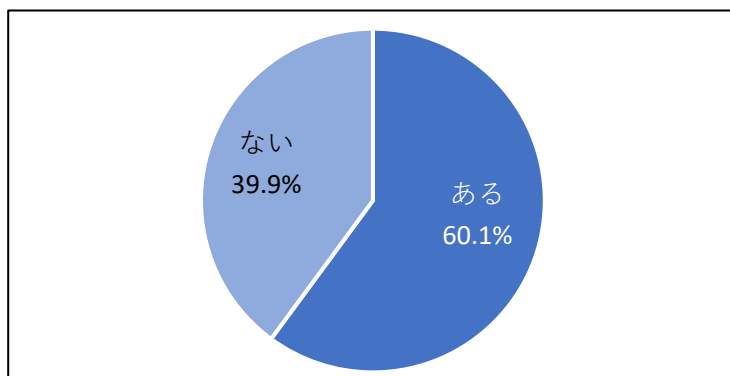


図12 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、困ったこと・苦労していることの有無

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41.3%、次いで「同僚との交流がない」37.3%、「感染が怖い」28.8%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 = 857)

ストレス発散ができない	354	41.3%
同僚との交流が少ない	320	37.3%
感染が怖い	247	28.8%
研修が十分に受けられない	156	18.2%
指導が行き届いていないと思う	76	8.9%
誹謗中傷や差別・偏見があった	13	1.5%
家族から辞めるように言われる	2	0.2%
その他	57	6.7%

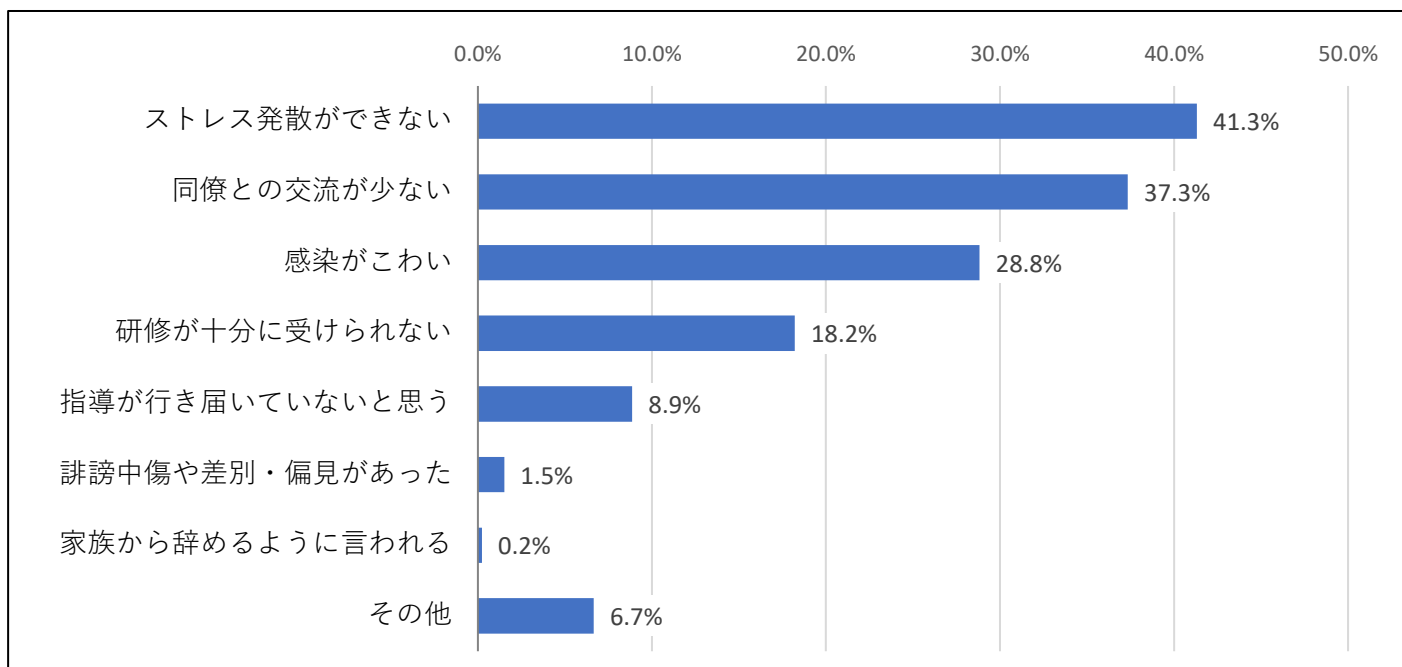


図13 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、困ったこと・苦労していることがあると思った理由(複数回答)

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のその他 n=57

【人員不足・業務量増加】

人員不足・業務量増加 (28)

【防護服等によるストレス】

フェイスシールドを勤務中ずっとつけているため皮膚炎になった。毎日つけるため治らない。

発熱外来で暑い中ガウンを着て対応をすること。発熱症状がなく救急で運ばれてきた患者が、院内でのPCR検査結果陽性となる事案があり、感染が怖い

マスクにアイガードをしてると暑すぎる

ガウンを着てオムツ交換を行うのでとても暑くてストレスがある

【友人・家族などに会えない】

気軽に友人と会ったり食事したりができない (4)

家族に会えない (2)

気分転換に出かけることもままならない (2)

【有給休暇・給与減】

コロナ感染で休んだ分給料が減った

感染した場合有給が消化されてしまい、有給が少ない1年目は給料が減給になってしまうため。

コロナで休んで有給がなくなった

【自身が感染や濃厚接触者となった】

濃厚接触者になった場合自分の体調は特に問題はなく、健常者として生活できるが濃厚接触者ということだけで仕事が休みになってしまい自分の勤務を先輩方にフォローしてもらうことが申し訳ない。また、休んだ分給料が入ってこないのが悔しい。

感染した場合の責任が重い

濃厚接触者となったことで仕事を休む際、休みづらかった

濃厚接触で休むのが気まずい

感染した際に怒られた。

○感染し休んだ場合の人員確保が心配。
○家族の感染等で、やむなく休むことになるなり、職場に迷惑をかけたと感じる
○病棟でクラスターが起こり、コロナ陽性となったが、休み期間に上司からの連絡が全くなく、薬が欲しいと訴えたがもらえず、労災申請をしないよう遠回りに言われた。

【教育・研修・勤務体制に関する事】

○本来の科以外の他科が沢山入っており、科によって処置等が統一していないので覚えることや処置が大変。
○対応がその都度変わることについていけない
○労災認定されるのか否か不安
○先輩や他職種との交流の場がなく、殺伐としている
○看護師一年目で配属先の希望も聞かれずに、コロナ病棟になったこと。一年目で上司に嫌とは言えず働いている。また、家族や親戚は言葉にはしないものの、自分がコロナ病棟で働いていることを気にしていると感じる。
○実習が例年通りできておらず、病棟の仕事の大変さを十分に学ぶことができなかった。
○当該科が多い。
○当該病棟以外の患者が多い
○ただでさえ人員が不足している上に、コロナでの欠員もあり、病棟で人が足りないとなるとまずは新人が資格者業務から外されて補助者業務に回される。4月に入職し9月20日現在に至るまでの間に資格者として業務にあたった日はまだ15回くらいしかなく、今後もこの状態が続くと思われる。
○新人に対する教育が不足している。 基本的な看護技術や看護記録に対する教育はしっかりしているが、他の事務作業(入院・退院支援、情報収集の方法)に関する教育は各病院&病棟事に独立しているためそれぞれの裁量に任されている。入職時に特定の資料を作っておきドライブなどで共有するなどの一貫してほしい。
○看護師が足りないのに、同じ病棟にコロナの病室（隔離はしているが）設けているのはどうなのかなと思った。また、ppを使っているが、コロナ患者を対応した看護師が一般の患者も対応する（コロナ病室→一般病室）ことがあったので、それも怖かった。
○患者の看護ケアを素早く取り組むのに時間がかかる。標準予防策でケアに取り組んだあと、汗だくになり脱水を引き起こす原因にもなる。
○勤務変更が多い
○学校での勉強時間、実習時間が削られ臨床にでて直ぐに必要な知識が自己学習では賄えなかったと感じた。

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」が最も多く39.1%、次いで「交流の場がほしい」36.4%、「相談できるサポート体制を充実してほしい」32.8%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= 857)

希望すること	件数	割合
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	335	39.1%
交流の場がほしい	312	36.4%
相談ができるサポート体制を充実してほしい	281	32.8%
感染に対する知識・技術を習得したい	194	22.6%
その他	55	6.4%

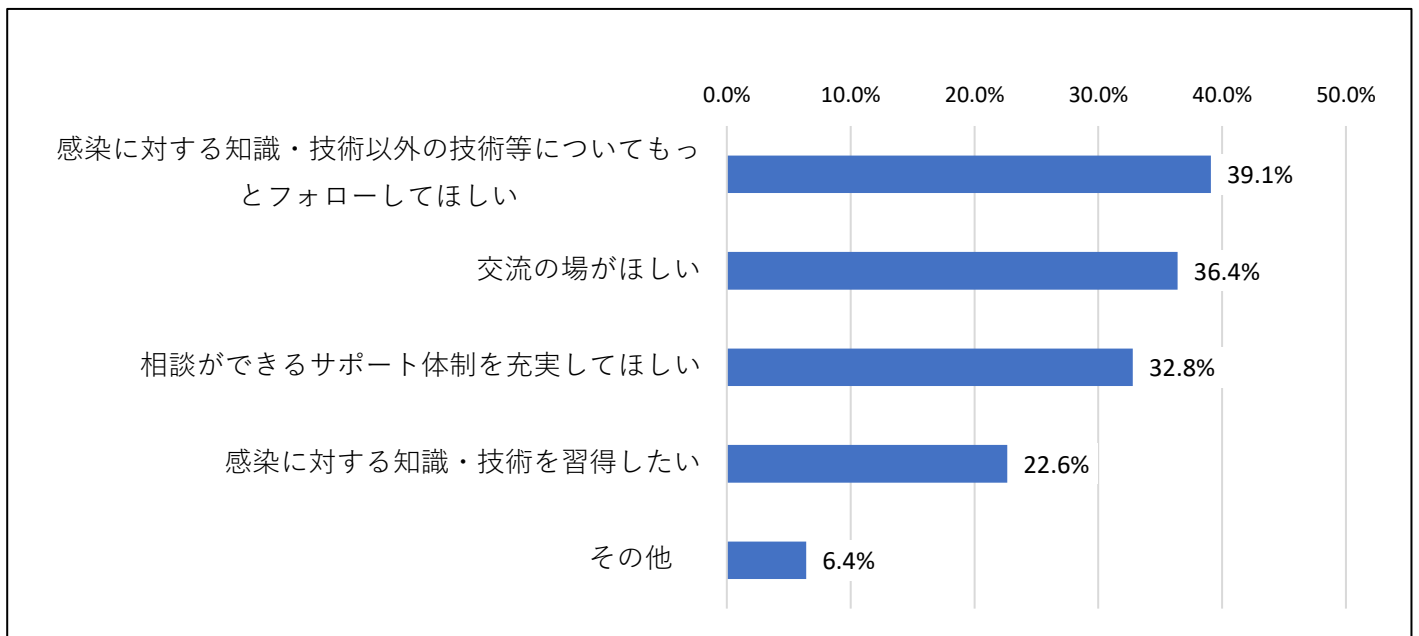


図14 就業2年目に向けて、勤務先に対して希望することはありますか。（複数回答）

就業2年目に向けて、勤務先に対して希望することのその他 n=55

【給与・時間外手当の支給】

<input type="checkbox"/> 残業代を出して欲しい（5）
<input type="checkbox"/> 給与アップ、給与形態の見直し（5）
<input type="checkbox"/> 残業代が時間通り支給されない（3）
<input type="checkbox"/> 前残業を無くしてほしい
<input type="checkbox"/> サービス残業の強要が、平均して毎日二時間のため、労働基準監督所に立ち入りして是正してほしい。
<input type="checkbox"/> 夜間の時間を短くする又は夜勤分の手当てを値上げする
<input type="checkbox"/> 残業手当が気軽に付けられない。

【業務量削減・人員確保】

<input type="checkbox"/> もっと人員を増やして欲しい、残業を取りやすくして欲しい
<input type="checkbox"/> 看護業務以外を減らして欲しい
<input type="checkbox"/> 人員を確保してから病床数を増やしてほしい。みんな疲れきっている。
<input type="checkbox"/> 看護師:患者の比率を見直して欲しい 業務量が多すぎて毎日必ず2時間以上は残業している 今の仕事が好きだから辞めたくないが、 このままでは身体や精神を壊して辞めるスタッフは増えると思う
<input type="checkbox"/> 人員を増やして1人あたりの負担を減らして欲しい。

【配置転換】

<input type="checkbox"/> 配属変更して欲しい
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 学びたいことが学べるような異動させてほしい
<input type="checkbox"/> 他の病棟に移動したい。

【研修参加・技術習得】

<input type="checkbox"/> 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ほしい（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

【勤務体制の改善】

○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、受け持ちから外すことはしないでほしかった。十分な説明もされず、ただそれだけの理由で、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。せめて十分な説明を受けたかった。

○上の人たちが融通を効かせてる職場環境を改善してほしい。

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= 857)

参加	不参加
94	763
11.0%	89.0%

<表18> 他団体の看護体験参加状況

(n= 763)

他団体	全く不参加
78	685
10.2%	89.8%

<表19> 看護体験参加状況

(n= 857)

全く不参加	協会主催	他団体
685	94	78
79.9%	11.0%	9.1%

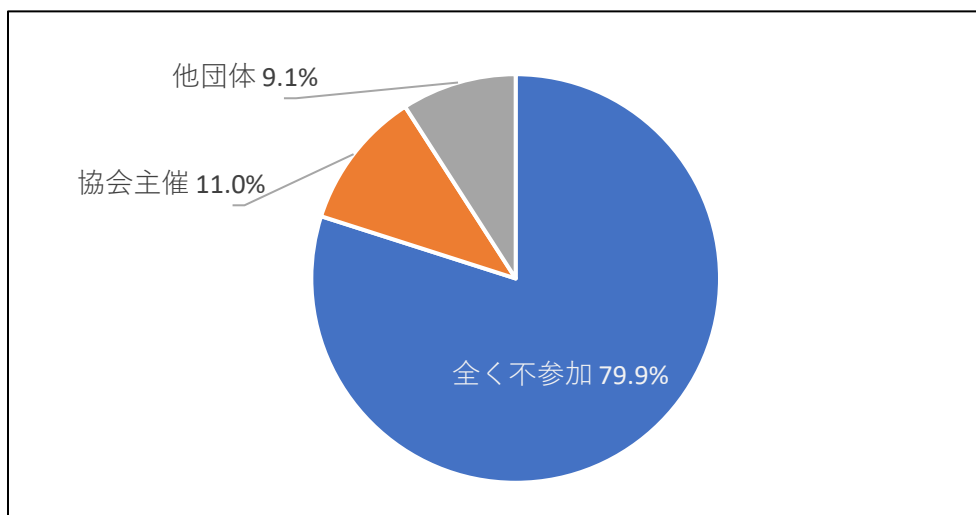


図15 「看護体験」参加状況

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・時間外手当の充実、時間外勤務の削減】

○給与アップ (15)
○残業代支給 (3)
○コロナ手当の賃金を高くしてほしい。
○給料や手当の充実化
○看護職の待遇改善、賃金値上げ (責任に合った報酬かわからない。やりがい搾取に感じるときがある。)
○残業代未請求の実態を調査する
○病棟では17時半が終業なのに19時くらいまで勤務している実態があるので残業を減らすよう働きかけて欲しい。
○情報収集のための前残業にも給料を支払うか、前残業禁止を徹底する。 給料を上げる (仕事内容と責任の重さ、プレッシャーに対しての給料が見合わない)
○休日確保、収入安定、前残業を減らすこと、業務改善
○前残業(勤務時間より30分~1時間)の勤務スタイルを何とかして欲しい。申し送りの時間の短縮した分、点滴や薬の作成に時間をあてて欲しい。情報収集する時間は1万歩譲れるが、勤務前の点滴ミキシングや薬の作成等は、もはや残業に入る。うちの就業規則は8:30なのに話が違う。
○前残業が負担になっていると思われるので、電子カルテ等にログインできないようシステムを変えるなどの取り組みが離職対策のひとつとして有効なのではないかと考えます。
○残業代がつかないのに前残業(情報収集)が当たり前になってるのがおかしい。 また、残業が急患などが多くどうしても避けられないような病院ならみなし残業などの制度を導入すべき。基本的に辞めていく人達の大きな要因は給料に対する仕事量が割にあってないことだと思う。給料を挙げることは現実的に難しいだろうから、医療DXの導入による勤務体制の効率化など、無駄な仕事をしなくて済むような体制を整えるべき。
○情報収集や、記録は業務時間外にやるのが当たり前といった以前からの慣習が抜けていないことがあるため、令和の一般社会の常識とはかけ離れた部分について、管理職に学んでほしい。労働環境の悪さが職場の雰囲気悪さに繋がり、看護師として頑張ろうという意欲を失わせている。責任や労働に見合う正当な対価が支払われるようにしてほしい。
○先輩方も辞める人が続き仕事に対するモチベーションが上がる要素がないのだろうと思う。お給料が低いと有名であったり、仕事にマンネリ化していたり、職場では出会いがないと嘆いている人もいる。職場で長く働くことによりお給料が上がるなどのメリットがあったり、何か自分の成長を感じられる要素があったり、働くことが楽しいと思えたり、プライベートでもステップアップしていける環境であれば転職は考えないと思う。

【業務量の調整・人員増】

○人員確保 (4)
○欠員が出た際にも現場が回る、または一人一人への負担が重くなりすぎない人員体制。 前残業や委員会・係等での残業をなくし、業務内で全て終わるようにする。
○人員不足で職場の雰囲気がピリピリしており、辛いと感じることが多いため、看護師の人数が増えることが1番ありがたいです。
○残業が少なくなる→看護師ではなくてもできる仕事は他職種に任せ、残業が少なくなるように。(薬のセット、入浴介助、検査出しと検査のお迎え、看護計画以外の入院書類、オムツやアメニティ補充、配膳など)
○看護師の人数を増やす もしくは無理に多くの患者を受け入れるのを辞める。 もしくは看護師の業務自体を減らすもしくは夜勤の看護師の人数を増やすことで、日勤者が善意で残業しなければならぬ状況を作らない夜勤者の負担が減る。 病棟によって忙しさが違うので、しっかり調査をして欲しい。調査に行きまずと事前に言うともみんな忙しそうにするとは思いますが。
○給料アップ、人間関係の改善、業務内容の軽減、受け持ち患者を減らす。看護助手を増やしたり、案内で介護士を検討する。

○看護師でなくてもできることはやらない 休みや勤務時間の調整 勤務時間内で終わる業務量にする
○職員が少なく 余裕が無いため いつ事故が起きてもおかしくない状況下でみんな働いていて 仕事が雑になっている。 少しでも 仕事が出来なければ 他の部署に飛ばされる。プリセプター制度も導入されてはいるが表向きばかりで今現在私にはプリセプターが付いてない。下の者は上司の言いなりになるしかない。下の者目線で見に来てほしいくらいだ。
○患者に対して職員数を増やす
○全介助の患者が多い病棟であるにも関わらず、自立度の高い患者の多い病棟と看護師の配置基準が同じなので、時間が足りず、先輩看護師含め毎日のように残業している。また、急いで仕事をしているので医療事故を起こさないかといつも不安になる。それが看護師を辞めたいと考えた理由。心に余裕の できる環境であれば、離職する人も少ないと思う。
○様々な雇用形態を増やす。看護職でなくてもできる仕事の分業化(書類作業など)

【人間関係・パワハラ】

○先輩方の指導内容は正しいと思うが、指導方法に問題があると思う。どうして棘のある嫌味のある馬鹿にしたような言い方しかできないのか。業務について不満や悩みを抱えていることは少ないと思う。 業務は自己学習や何度も経験を重ねることであとからでも身につけていく。しかし先輩方からの心無い言葉のせいで新人看護師の心はどんどんと蝕まれていく。そういう先輩方へ個別に指導をして頂きたい。
○スタッフ間の厳しい上下関係。
○パワーハラスメントが表在化されていない現状を改善すべきだと思う。 パワハラをすれば、相当の処分を受けることが当たり前になってほしい。
○厳しい先輩は指導につけさせないように配慮する。厳しい先輩に泣かされ、辞めていく必要はないと思う。
○管理職の方が現場の意見を反映されないことがあった。管理職は定時で上がって、他の人は残業するなど。相談しやすい雰囲気づくり。
○パワハラをもっと厳しく取締って欲しい。相談室があるが、全く意味ない。
○新人に対するパワハラが横行していると思う。 一年目は、この仕事を選んで良かったと思えることが大切なのではないか？
○上司の口調や表情、人の話を聞く態度が怖く返事も適当なところを直す
○新人看護師に期待や高望み、プレッシャーをあまり与えないことだと思います。
○人間関係とパワハラ対策
○環境が悪ければ安心して相談できる先輩を見つけられるような雰囲気を作る。 いじめをしない。 言われて当然な悪口は仕方ないが性格の悪い悪口は言わない。 お給料を考える。

【職場環境、サポート体制の充実】

○サポート体制（定期的に相談できる機会、及び相談後フォローアップができる機会の確保）が充実できると良い。そのために病院等の運営状況や職場環境、医師が他職種へ配慮できるくらいゆとりが十分に保てると良い。多職種間で協力体制があると安心感もできて良い。
○上司との相談と言いつつ、自分の意見が通らなかつたりただ頷いているだけで改善しようとしてくれなかつたり、悩みを打ち明けると“あの子は精神が弱い”と上司同士で相談していることをやめて欲しい。 休日夜勤に入るまで日勤業務が続き、毎日覚えることが沢山あり経験を積ませるために重症患者や検査のある患者を受持つなかで5連勤が体力的にも精神的にもきついと理解して欲しい。休み希望が通らない事も辞めたくなる要因。
○新人に5連勤などの無理じいをさせない。プリセプターをつけるならば優しい人材にする。性格に難ありの人をつけない。
○新人看護師のサポートを充実させて欲しい

○しっかりと希望をとって、できる限り希望の配属先に配属する
○病棟の雰囲気は新人をみんなで育てるような雰囲気があると困った時に聞きやすいですし、やめたいとは思わずもっと力になりたいと思えるのかと思う。
○他の病院でも同じような状況があるのかもしれませんが、看護師の資格をとったのに看護師の仕事させてもらえないというのは想像以上に辛い。自分がとったのは看護師の資格ではなくて、トイレ掃除やオムツ交換、患者へのお茶配膳の資格だったんだらうかと自分では分かっているけど認知バイアスがおかしくなってくる。看護師の仕事ができずひたすら補助者の仕事をする日々なので、「仕事どう？」と聞かれるのが苦痛。
○新人看護師がどこまで行えるのか共通の認識を持ってほしい。毎回フォローのが違うとその都度説明しなければいけない。やはり、説明しにくい雰囲気がある中で慣れない新人が行うことは難しい。定期的に相談できる場を設けてほしい。1ヶ月に一回はほしい。フォローの人にも言えないことはあると思うのでその気持ちを持ったまま働くのは辛い。
○定着しない理由はコロナだけではないと思う。職場環境が悪すぎる。人手不足で、業務は過酷。責任は重い。新人に限らず疲弊している。
○子供ができて働きやすい環境を作る。
○休みやすい環境
○年休が20日あるのにもかかわらず、入社してすぐに師長さんに年休は5日と言われ、先輩に確認すると法律で決まっている5日くらいしか年休はもらえないとのことだった。法律で決められている最低限の休みしか与える必要がないという風潮は離職と関係があると思う。教員であれば年休をフルで使うことができるため、病院では最低限しかもらえないのであれば、今後、教員や他の病院に移ることを考える要素のひとつになるだろう。
○新人でも出来て当たり前という意識を先輩職員が持たずに指導に関わる

【研修・教育体制の充実】

○看護師を続けていきたいが自信がないため、基本的技術な専門的技術、また疾患毎の看護についての研修会があると参加したいと思う。
○看護の知識やどのようにアセスメントするかなどわからなかったときに、上司に聞いても「それは白黒はっきりつけられるものでもないし」「学生のときに習ったでしょ」と曖昧に言われてしまい、結局何もわからないままである。そのようなアセスメントになるまでの思考回路をきちんと教えてほしいし、学生のときに学んだ知識では全く歯が立たず困っていることをわかってほしい。
○研修でもっと気軽に学べる場がほしい
○教育制度の充実
○各施設内での一年目教育に対して、病棟別に違いはあれど確固たるラダー制度の導入。入社後3ヶ月は通常勤務として丸一日の研修を導入もしくは導入数の増加。 離職者へのアンケート実施。
○病院全体の研修だけでなく部署別の研修もしたい。
○研修を必ず受けてから、臨床に出られるようにしてほしい。
○公立看護学校でもっと技術を身につけるようなカリキュラムをした方がいい。ベテラン看護師に学校で習っていないの？と言われる場面が多々あるため。自己肯定感はかなり低くなる教育システムだと実感した。

【相談体制の充実】

○定期的に新人職員のメンタルケア、ストレスチェックとしてカウンセラーなどの面談を設ける
○定期的な師長さん、プリセプターとの面談
○より相談しやすい環境（人間関係だけでなく、忙しさ等）になれば良いと思っている。
○定期的に全職員の相談を聞いて頂けるような機会を設けることや匿名でのアンケート等があると助かる