

離職率は常勤看護職員 13.5%、新卒看護職員 10.7%、既卒看護職員 17.6%

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5年4月26日～令和5年5月15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：163病院 回収率：56.4% |

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13.5%で前年度（12.2%）と比較し1.3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「200～299床」15.6%が最も高く、「300～399床」14.7%「500床以上」13.5%の順であった。
- 新卒看護職員の離職率は10.7%と前年度（11.4%）と比較すると0.7ポイント減少した。病床規模別では「100床～199床」13.6%が最も高く、「300～399床」13.2%、「400～499床」11.5%の順であった。
- 既卒看護職員の離職率は17.6%で、前年度（13.3%）と比較し4.3ポイント上昇した。病床規模別では「300～399床」24.6%が最も高く、「500床以上」18.5%、「100～199床」17.4%の順であった。

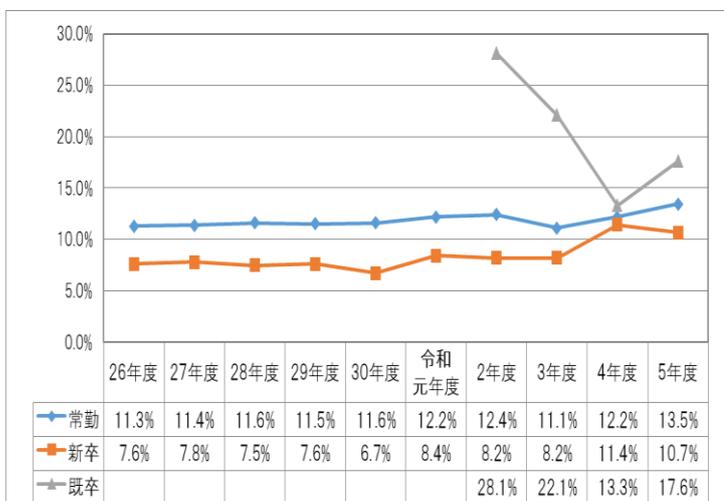


図1 離職率10年推移



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」43.5%、「健康上の理由」40.3%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」25.5%、「転職・進学等」22.6%、「健康上の理由」17.0%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」・「転職・進学等」19.0%、次いで「転居」16.9%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 転職・進学等 | | 転居 |

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 66.37 時間であった。
- 夜勤負担軽減について、159 施設（97.6%）が取り組んでおり、二交代勤務を採用している施設の取組内容（複数回答）は、「勤務と勤務の間隔は 11 時間以上あけている」87.9%、「夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定している」81.5%、「休憩時間は夜勤の途中で 1 時間以上、日勤時は労働時間の長さ労働負荷に応じた時間数を確保している」76.4%の順であった。三交代制勤務では「連続勤務回数は 5 回以内としている」71.4%、次いで「夜勤・交代制勤務者の早出の始業時刻は 7 時以降としている」66.7%、「勤務と勤務の間隔は 11 時間以上あけている」47.6%の順であった。

表 2 夜勤負担軽減の取組 (n=163)

| 取組んでいる | 取組んでいない | 無回答 |
|--------|---------|------|
| 159施設 | 3施設 | 1施設 |
| 97.6% | 1.8% | 0.6% |

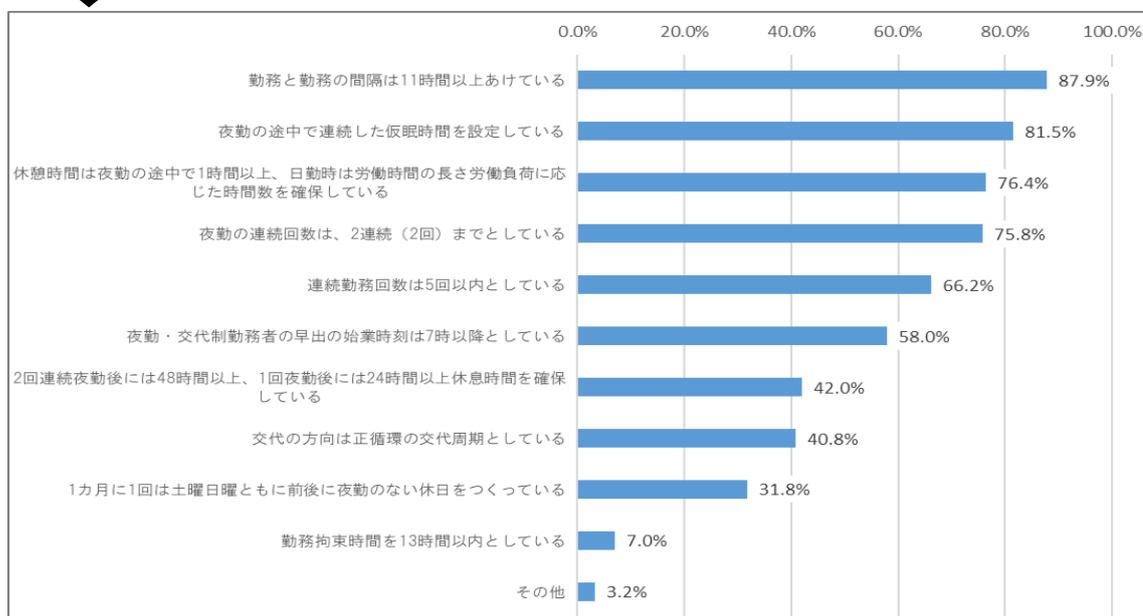


図 3 二交代勤務を採用している施設の夜勤負担軽減の取組内容

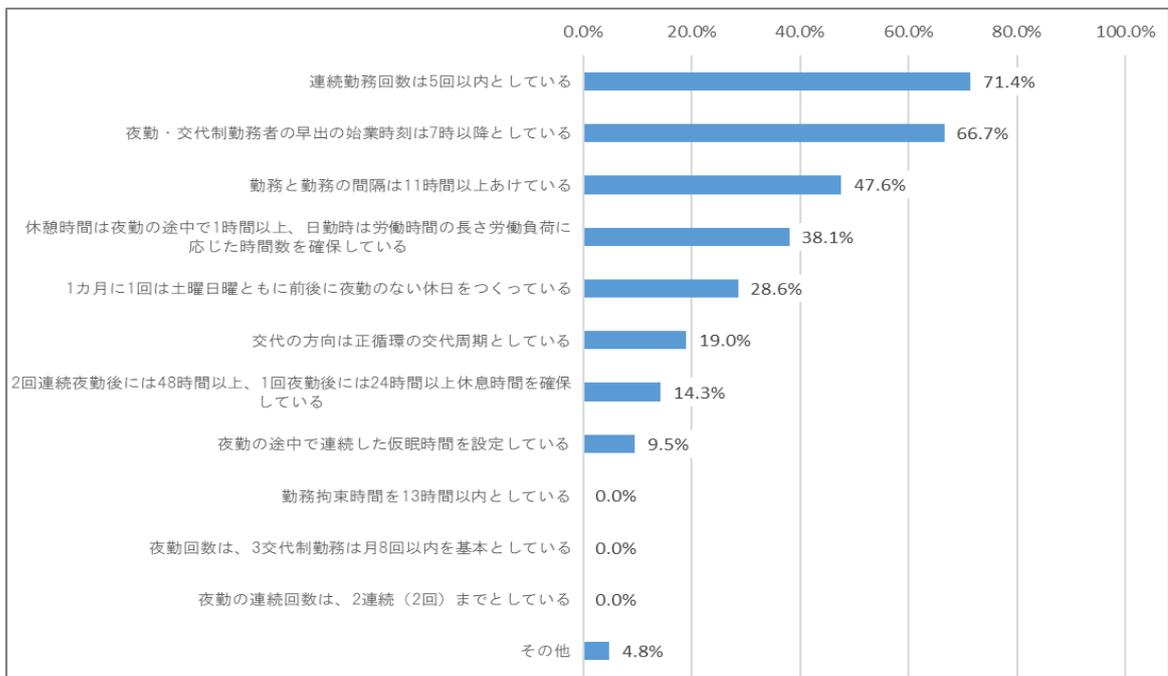


図 4 三交代勤務を採用している施設の夜勤負担軽減の取組内容

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 6.16 時間で前年度（5.43 時間）と比較し 0.73 時間増加し、「病棟以外」が 5.95 時間で前年度（6.40 時間）と比較し 0.45 時間減少した。
- 時間外労働の削減について 155 施設（95.1%）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」82.6%、「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」69.0%、「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」50.3%の順であった。

表 3 時間外労働削減の取組 (n=163)

| 取組んでいる | 取組んでいない | 無回答 |
|--------|---------|------|
| 155施設 | 2施設 | 6施設 |
| 95.1% | 1.2% | 3.7% |

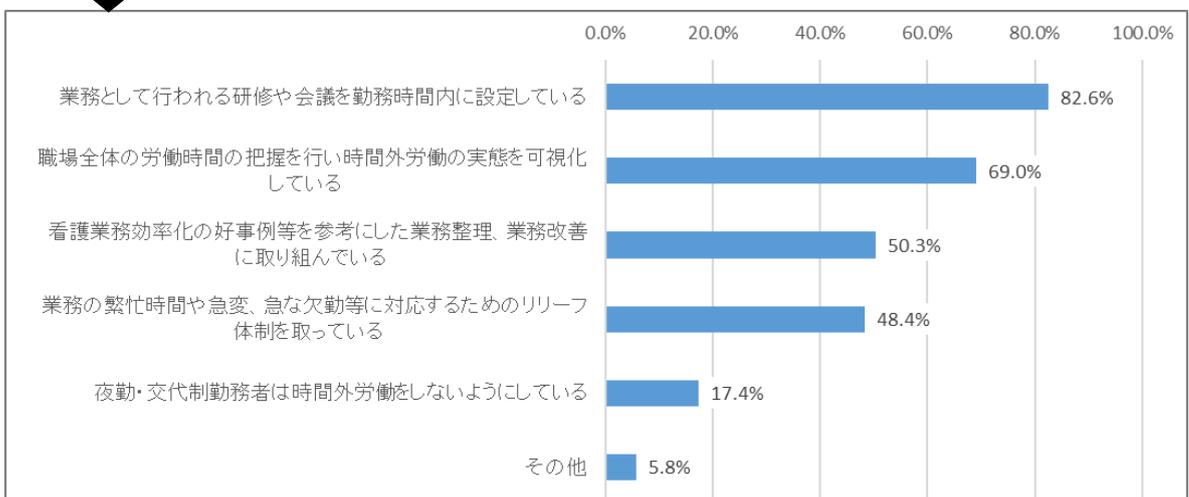


図 5 時間外労働削減の取組内容（複数回答）

3) 育児に関する取組

○育児に関する取組について 160 施設 (98.2%) が取り組んでおり、取組内容 (複数回答) は「労働時間短縮」・「夜勤免除」85.6%、「院内保育所の設置」64.4%の順であった。

表 4 育児に関する取組 (n=163)

| 導入している | 導入していない | 無回答 |
|--------|---------|------|
| 160施設 | 2施設 | 1施設 |
| 98.2% | 1.2% | 0.6% |

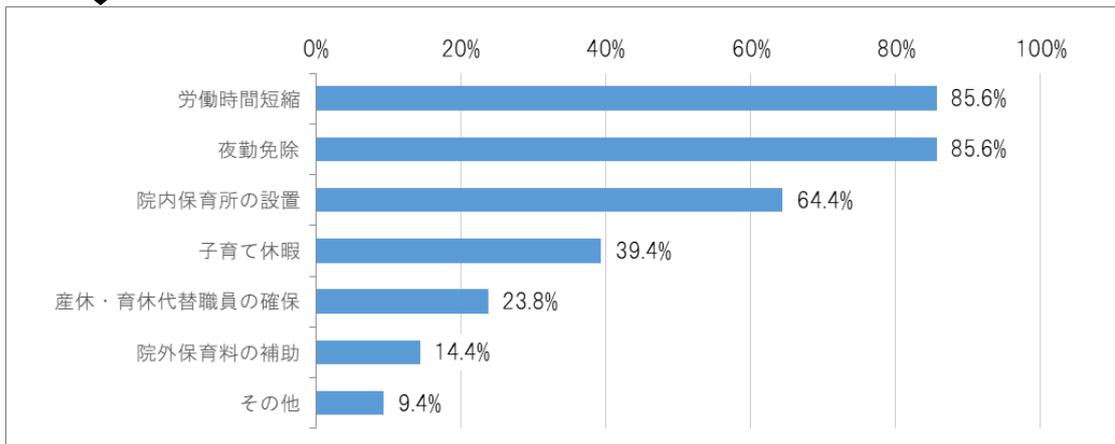


図 6 育児に関する取組内容 (複数回答)

4) 介護に関する取組

○介護に関する取組について 153 施設 (93.8%) が取り組んでおり、取組内容 (複数回答) は「介護休暇制度」98.0%、「夜勤免除」40.5%、「労働時間短縮」37.9%の順であった。

表 5 介護に関する取組 (n=163)

| 導入している | 導入していない | 無回答 |
|--------|---------|------|
| 153施設 | 5施設 | 5施設 |
| 93.8% | 3.1% | 3.1% |

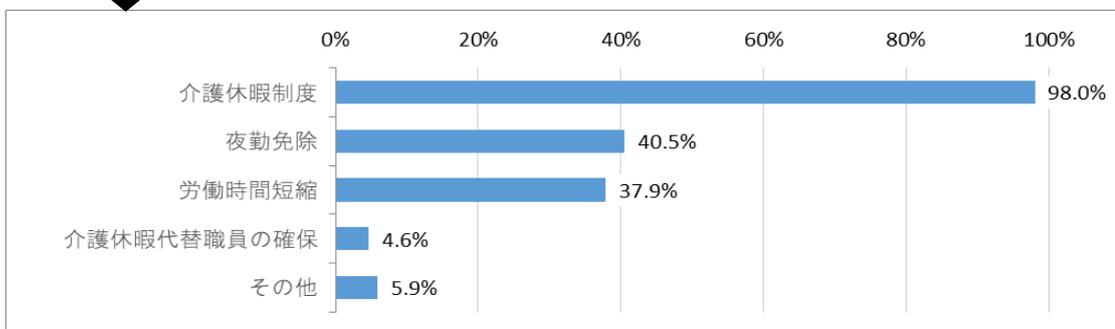


図 7 介護に関する取組内容 (複数回答)

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 152 施設 (93.3%) が導入しており、取組内容 (複数回答) は、「夜勤の免除」79.6%、「夜勤専従」65.1%、「時差出勤・終業」44.7%の順であった。

表 6 柔軟な勤務形態に関する取組 (n=163)

| 導入している | 導入していない | 無回答 |
|--------|---------|------|
| 152施設 | 10施設 | 1施設 |
| 93.3% | 6.1% | 0.6% |

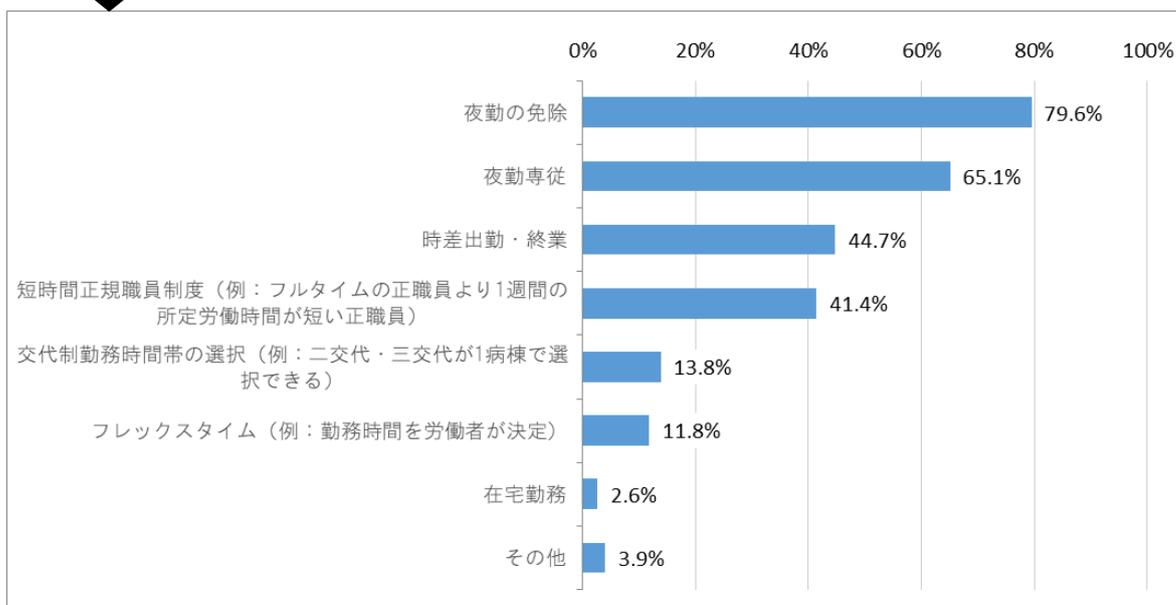


図 8 柔軟な勤務形態に関する取組内容 (複数回答)

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」27 施設 16.6%、「専任で配置」114 施設 69.9%、「専従・専任配置」1 施設 0.6%、「配置していない」21 施設 12.9%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」21.6%、「100~199 床以下」15.5%と高かった。

表 7 看護部門の教育研修責任者の配置状況 (n=163)

| 専従で配置 | 専任で配置 | 専従・専任配置 | 配置していない |
|-------|-------|---------|---------|
| 27施設 | 114施設 | 1施設 | 21施設 |
| 16.6% | 69.9% | 0.6% | 12.9% |

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）」62.6%、「e-ラーニングの活用」61.3%、「外部研修の活用」59.5%の順であった。

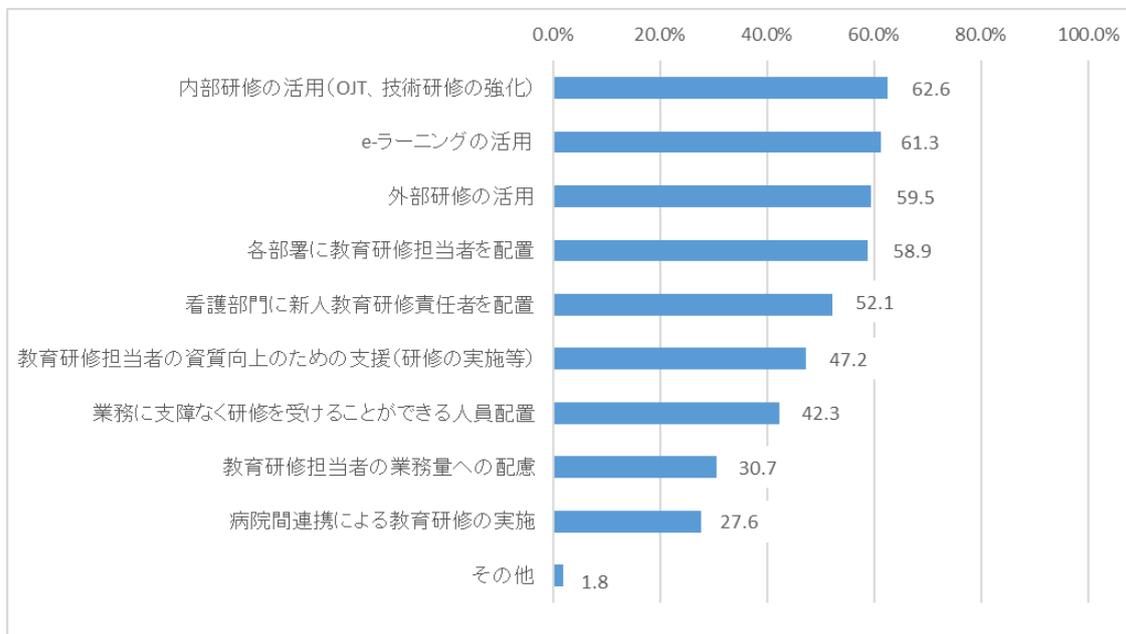


図9 新卒看護職員の教育研修体制

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92.6%で、取組内容は「e-ラーニングの活用」70.9%、「ラダーに沿った研修計画の実施」60.3%、「定期的な面談・交流会がある」58.9%、の順であった。

表8 クリニカルラダー導入 (n=163)

| 取組んでいる | 取組んでいない | 無回答 |
|--------|---------|------|
| 151施設 | 10施設 | 2施設 |
| 92.6% | 6.1% | 1.2% |

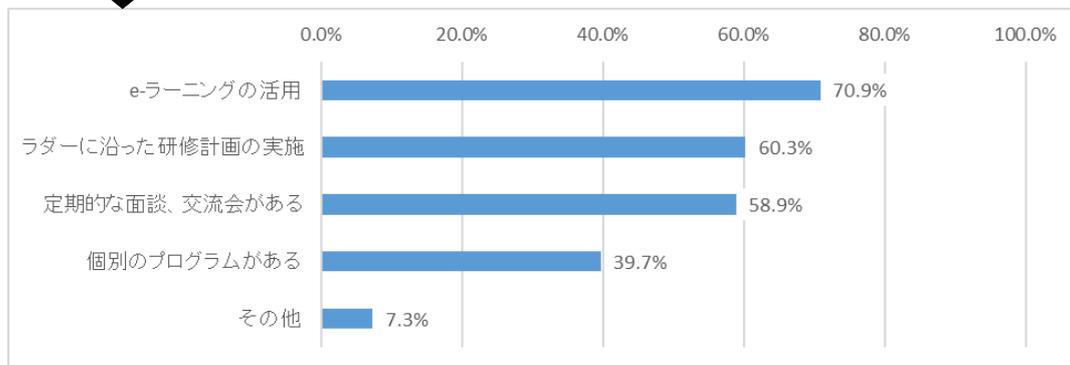


図10 既卒看護職員の教育研修体制の取組内容

4) クリニカルラダー導入状況

- クリニカルラダーは106施設（65.0%）で導入しており、前年度（52.1%）と比較し12.9ポイント上昇した。導入しているラダー(複数回答)は、「施設独自のもの」44.3%「JNAラダー」30.2%、「グループ・同法人統一のもの」20.8%の順であった。導入していない施設は「99床以下」37.8%、「100～199床」25.9%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」81.1%、「参加する研修の目安」61.3%「キャリアプランの目安」50.9%であった。

表9 クリニカルラダー導入

| 導入している | 導入していない | 検討中 | 無回答 |
|--------|---------|-------|------|
| 106施設 | 33施設 | 22施設 | 2施設 |
| 65.0% | 20.2% | 13.5% | 1.2% |

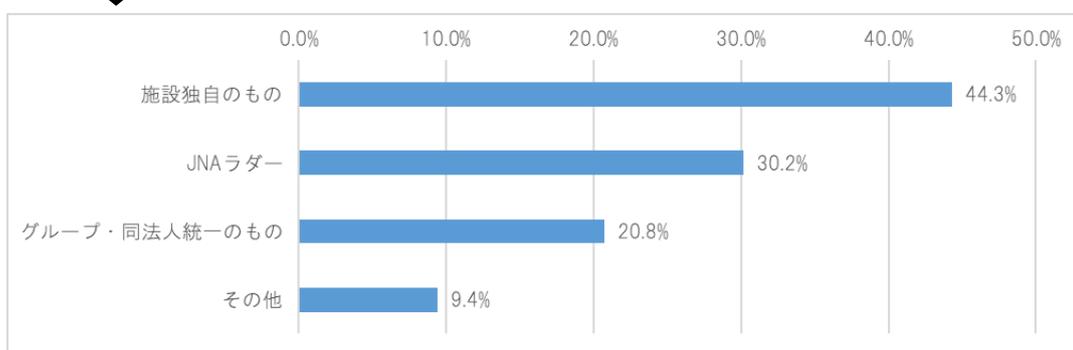


図11 クリニカルラダー導入内容（複数回答）

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」120施設（73.6%）と「一部行っている」22施設（13.5%）を合わせ87.1%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」144施設（88.4%）、「行っていない」1施設（0.6%）「無回答」18施設（11.0%）であった。

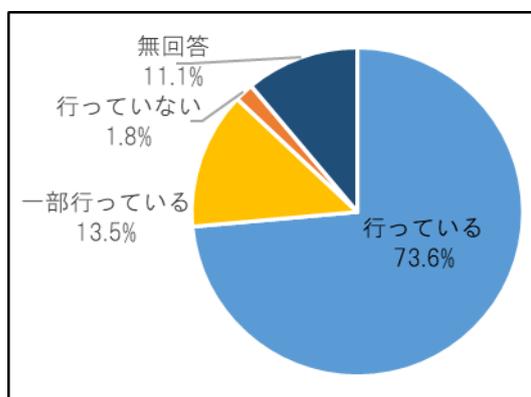


図12 医療事故に関する分析について

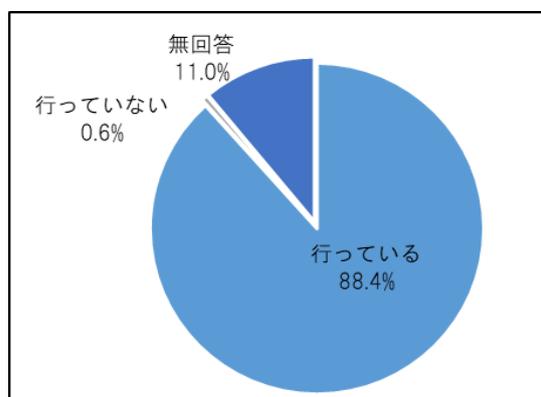


図13 再発防止策のための取組

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133施設(81.6%)で、「専任」77施設(57.9%)、
 - 「専従」56施設(42.1%)であった。

表10 院内感染管理者配置状況 (n=163)

| 配置あり | (内訳 n= 133) | | | 配置なし | 無回答 |
|-------|--------------|-------|------|-------|------|
| | 専従 | 専任 | 無回答 | | |
| 133施設 | 56施設 | 77施設 | 0施設 | 27施設 | 3施設 |
| 81.6% | 42.1% | 57.9% | 0.0% | 16.6% | 1.8% |

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153施設(93.9%)で、支援体制の内容(複数回答)は「プリセプター等の相談者」73.2%、「定期的な面談・交流会」50.3%、「個別の研修プログラム」45.8%の順であった。

表11 中途採用者への支援体制 (n=163)

| ある | ない | 無回答 |
|-------|------|------|
| 153施設 | 9施設 | 1施設 |
| 93.9% | 5.5% | 0.6% |



表12 中途採用者への支援体制内容

| | | |
|-------------|-----|-------|
| プリセプター等の相談者 | 112 | 73.2% |
| 定期的な面談、交流会 | 77 | 50.3% |
| 個別の研修プログラム | 70 | 45.8% |
| その他 | 13 | 8.5% |

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」139施設(85.3%)、「設置していない」10施設(6.1%)「検討中」13施設(8.0%)であった。設置施設の割合が前年度(84.6%)と比較し0.7ポイント上昇した。

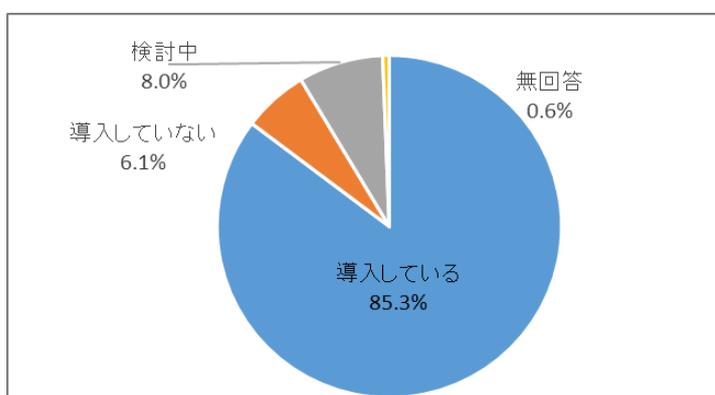


図14 メンタルヘルスに対する相談窓口の設置状況