

新人看護職の約6割が辞めたいと思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相談体制の充実を希望している

### 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(622施設)及び訪問看護ステーション管理者調査において新人を雇用したと回答した訪問看護ステーション(4施設)の新人看護職員
調査時期	令和5年9月15日～令和5年9月29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を依頼
回収状況	回収数：949名

### 調査結果のポイント

#### 1. 回答者の属性

- 性別は、「女性」が93.0%、「男性」が7.0%であった。
- 社会人経験については、「ある」が19.2%「ない」が80.8%であった。
- 養成所の所在地は、「県内」68.9%「県外」31.1%で、卒業学校等は「大学」が最も多く48.2%、次いで「看護学校」46.9%の順であった。
- 職種は、「看護師」が最も多く91.5%、次いで「助産師」が3.4%、「保健師」が3.2%「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175人、次いで「柏市」85人、「船橋市」70人の順であった。就業施設は、「病院」が96.3%で、病院規模別では、「500床以上」41.4%、「400～499床」18.9%、「300～399床」17.3%の順であった。

表1 施設規模・施設等 (n=949)

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	72	87	164	179	393	914
2.0%	7.6%	9.1%	17.3%	18.9%	41.4%	96.3%

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
0	0	15	12	5	0	0	3
0.0%	0.0%	1.6%	1.3%	0.5%	0.0%	0.0%	0.3%

#### 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」607名(64.0%)「ない」342名(36.0%)で、辞めたいと思ったことがあると回答した新卒看護職員は過去3年間で最も低かった。

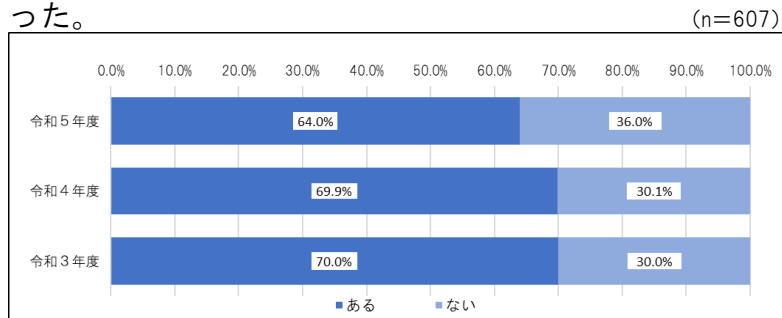


図1 辞めたいと思ったことの有無(3年推移)

○辞めたいと考えた理由は、「勤務時間内に仕事が終わらない」57.0% が最も多く  
 次いで「自分は看護職にむいていないのではないかと思う」53.2%、「医療事故を起こさないか心配である」50.4%の順であった。(n=607)

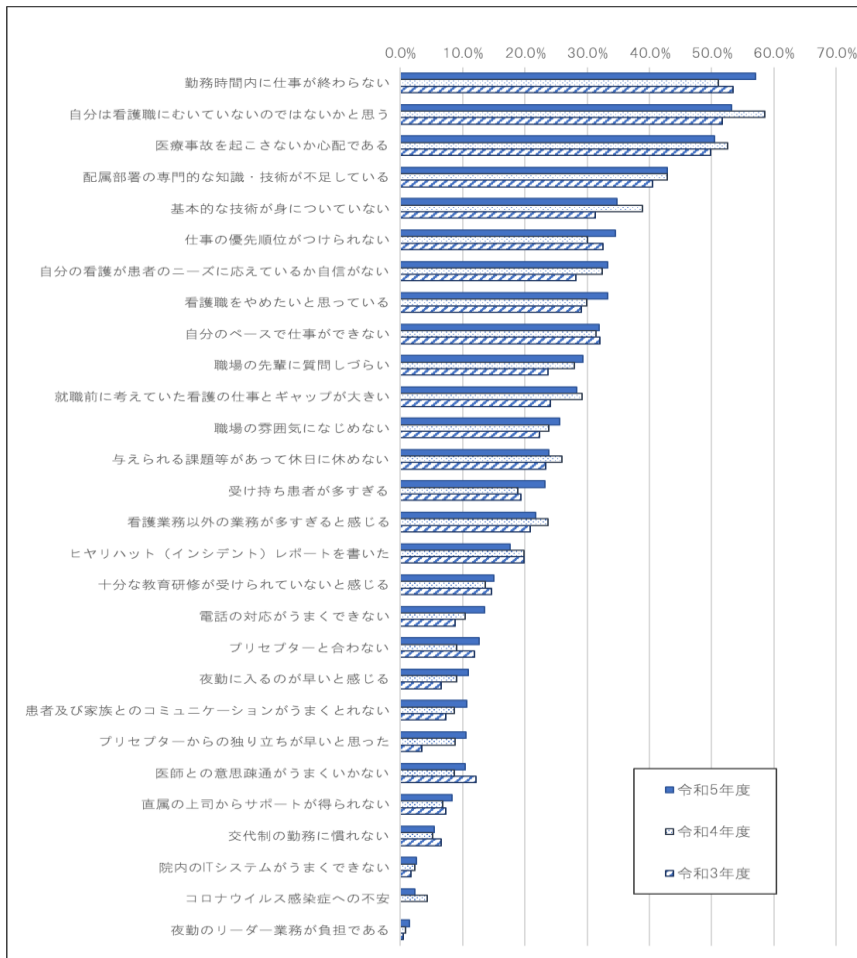


図2 辞めたいと考えた理由（3年推移）

○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61.3%、  
 次いで「収入が安定している」22.6%、「自分なりに整理がついた」22.2%の順であった。(n=607)

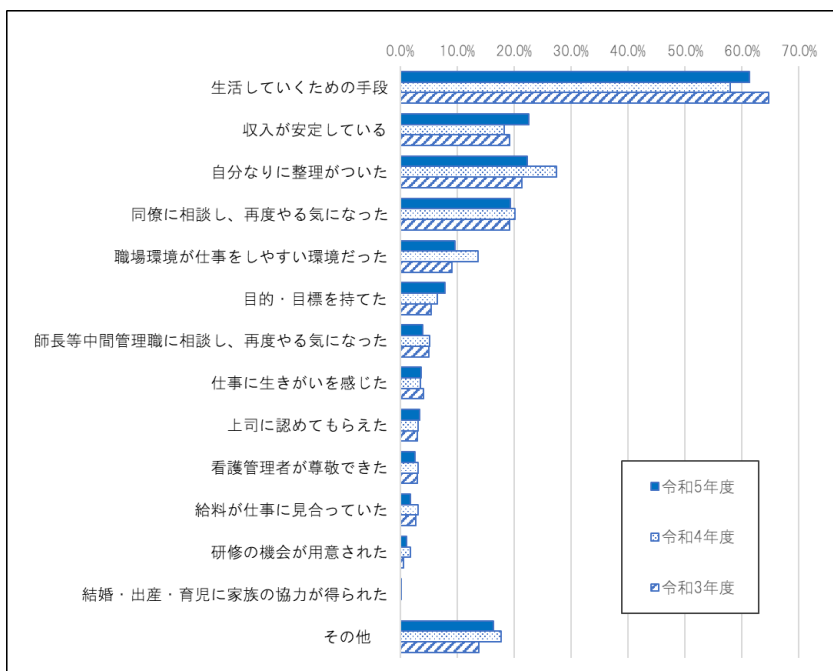


図3 辞めることを思いとどまった理由（3年推移）

### 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」34.4%、「ない」65.6%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、「感染が怖い」が最も多く70.6%、次いで「ストレス発散ができない」37.4%「同僚との交流が少ない」31.9%の順であった。

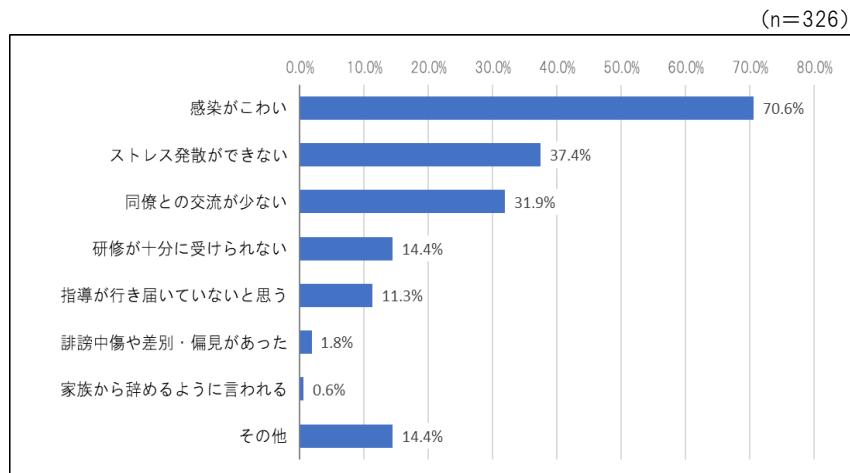


図4 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い苦労困難している理由

### 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」39.5%が最も多く、次いで「相談できるサポート体制を充実してほしい」33.2%「交流の場がほしい」が23.9%の順であった。

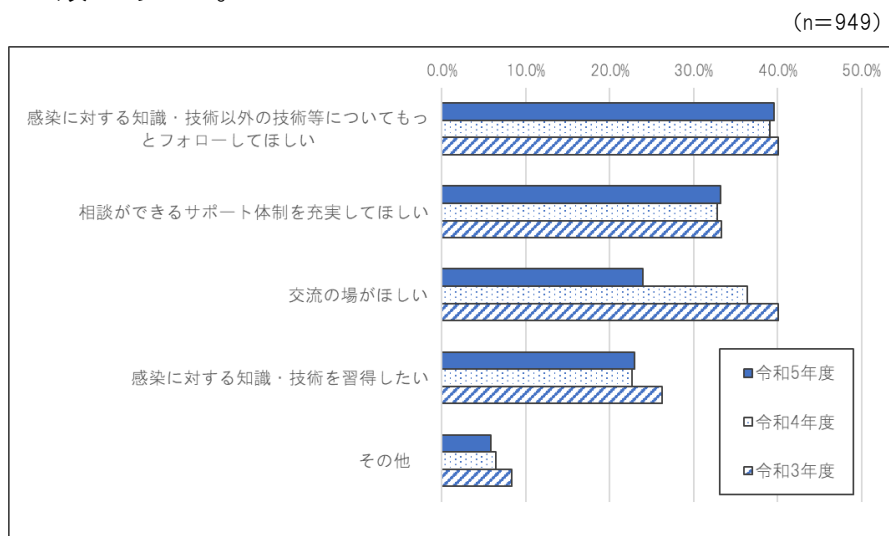


図5 就業2年目に向けて勤務先に対して希望すること（3年推移）

# 令和5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(622施設) 及び訪問看護ステーション管理者調査において新人を雇用したと回答した訪問看護ステーション(4施設)の新人看護職員
調査時期	令和5年9月15日 ~ 令和5年9月29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を依頼
回収状況	回収数 : 949名

## II. 調査結果

### 1. 性別

性別は、「女性」が93.0%、「男性」が7.0%であった。

<表1> 性別 (n= 949)

女性	男性
883	66
93.0%	7.0%

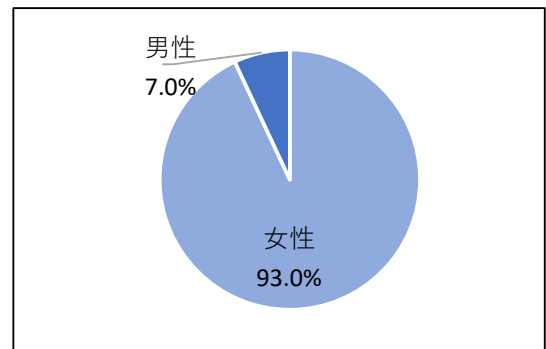


図1 性別

### 2. 社会人経験について

社会人経験については、「ある」が19.2%、「ない」が80.8%であった。

<表2> 社会人経験について (n= 949)

ある	ない
182	767
19.2%	80.8%

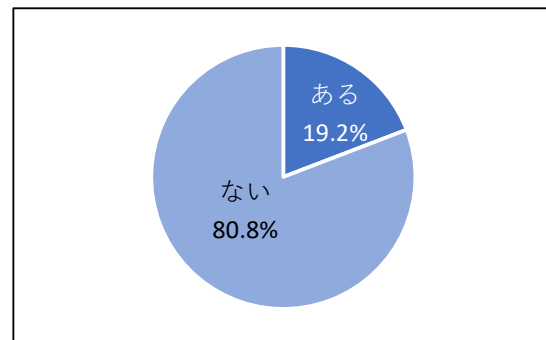


図2 社会人経験

### 3. 養成所

#### 1)所在地

養成所の所在地は、「県内」68.9%、「県外」31.1%であった。卒業学校等は「大学」が最も多く48.2%、次いで「看護学校」46.9%の順であった。

<表3> 養成所の所在地 (n= 949)

県内	県外
654	295
68.9%	31.1%

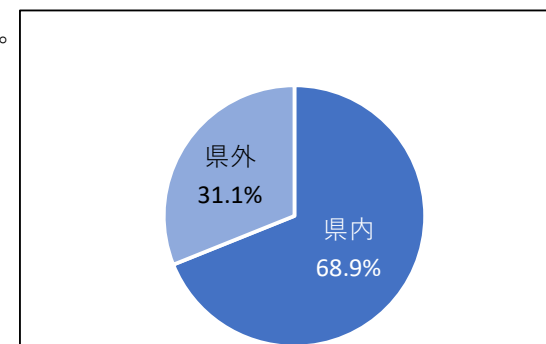


図3 養成所の所在地

## 2)卒業学校等養成所区分

<表4> 卒業学校等養成所区分

(n= 949)

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	457	445	3	12	12	15
0.5%	48.2%	46.9%	0.3%	1.3%	1.3%	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	

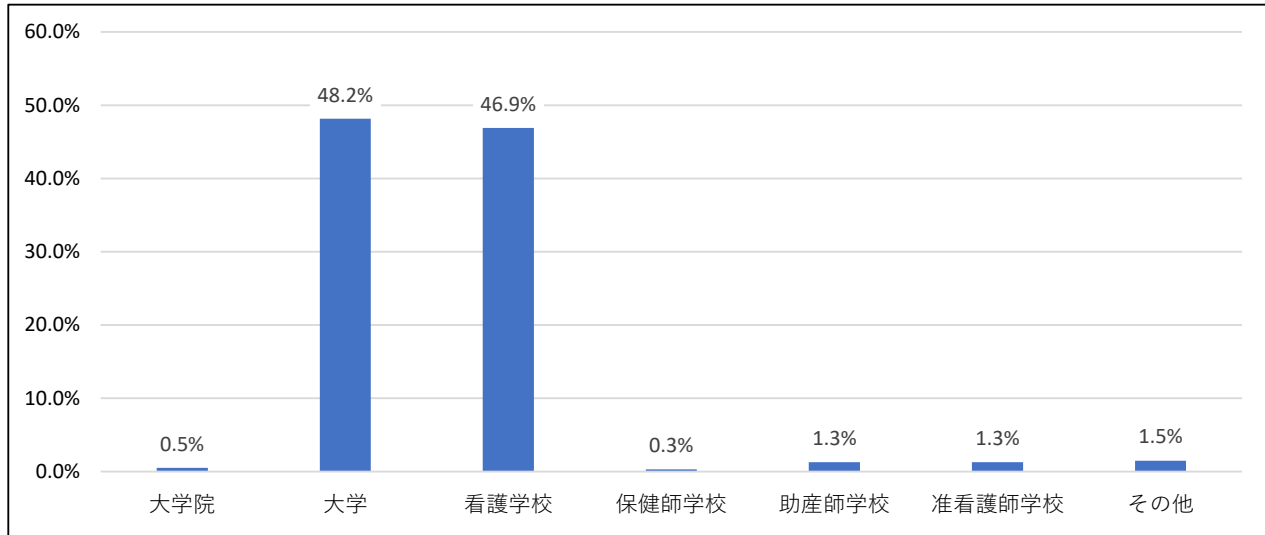


図4 卒業学校等養成所区分

## 4. 職種

職種は、「看護師」が最も多く91.5%、次いで「助産師」3.4%、「保健師」3.2%、「准看護師」1.9%であった

<表5> 職種

(n= 949)

保健師	助産師	看護師	准看護師
30	33	868	18
3.2%	3.4%	91.5%	1.9%

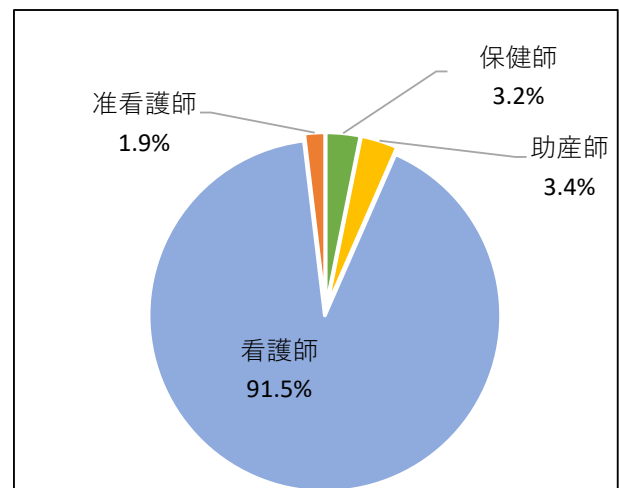


図5 職種

## 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175人、次いで「柏市」85人、「船橋市」70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18.5%、次いで「船橋地区」15.1%、「印旛地区」13.7%の順であった。

<表6> 施設の所在地(市町村) (n= 949)

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
175	0	33	70	16	20	62	5	3	60
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
19	17	51	30	85	1	49	8	27	1
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
59	16	5	0	66	7	0	0	29	12
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	2	7	3	2	3	3	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	1
長南町	大多喜町	御宿町	鋸南町						
0	0	0	0						

<表7> 施設の所在地(地区別) (n= 949)

千葉	市原	船橋	市川	松戸	東葛	印旛	利根	山武	長夷
175	49	143	99	62	99	130	60	25	7
18.5%	5.2%	15.1%	10.4%	6.5%	10.4%	13.7%	6.3%	2.7%	0.7%

君津	安房
25	75
2.6%	7.9%

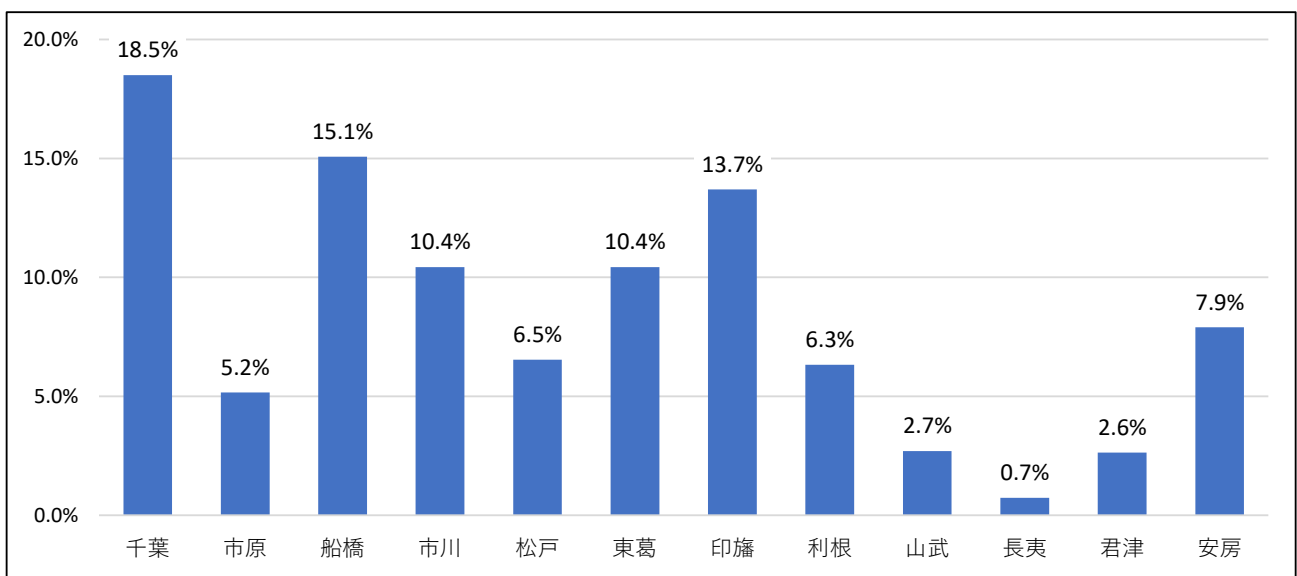


図6 施設の所在地

## 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= 949)

常勤	非常勤
947	2
99.8%	0.2%

## 3) 施設規模・施設等

施設等は、「病院」が96.3%で、規模別では、「500床以上」41.4%、「400～499床」18.9%、「300～399床」17.3%の順であった。

(n= 949)

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	72	87	164	179	393	914
2.0%	7.6%	9.1%	17.3%	18.9%	41.4%	96.3%

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
0	0	15	12	5	0	0	3
0.0%	0.0%	1.6%	1.3%	0.5%	0.0%	0.0%	0.3%

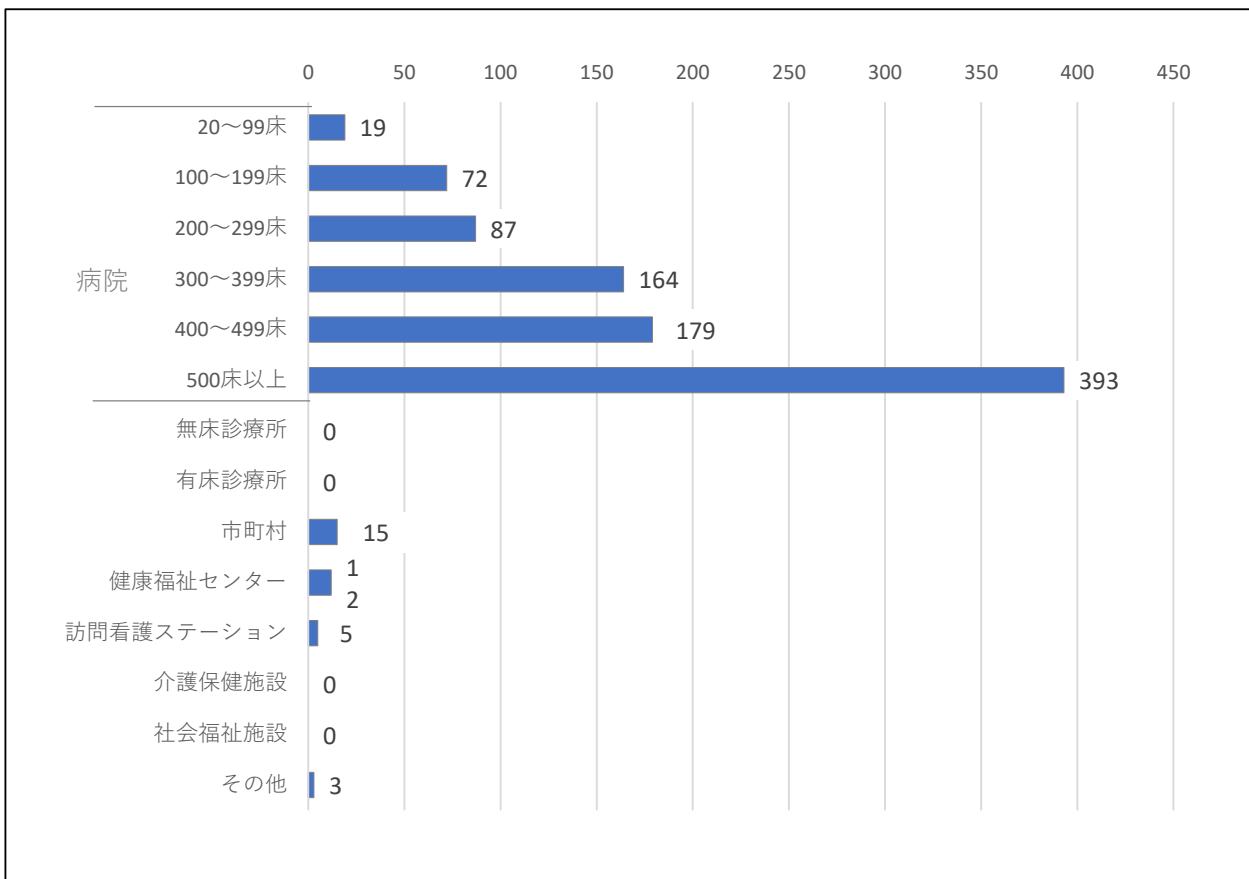


図7 施設規模・施設等

## 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」64.0%、「ない」36.0%であった。「ある」と回答した607名のうち病院所属者を病床規模別で見ると、「200～299床」・「500床以上」が最も多く69.0%、次いで「300～399床」65.2%であった。

<表10> 辞めたいと思ったことの有無  
(n = 949)

ある	ない
607	342
64.0%	36.0%

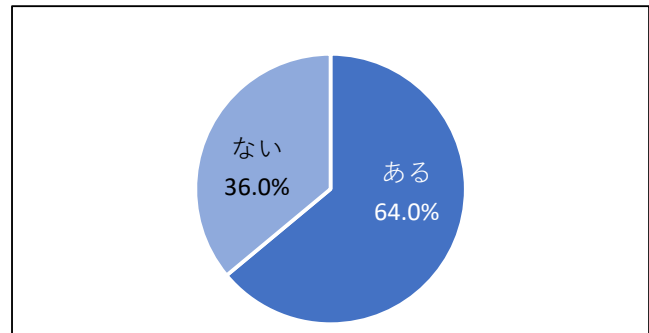


図8 辞めたいと思ったことの有無

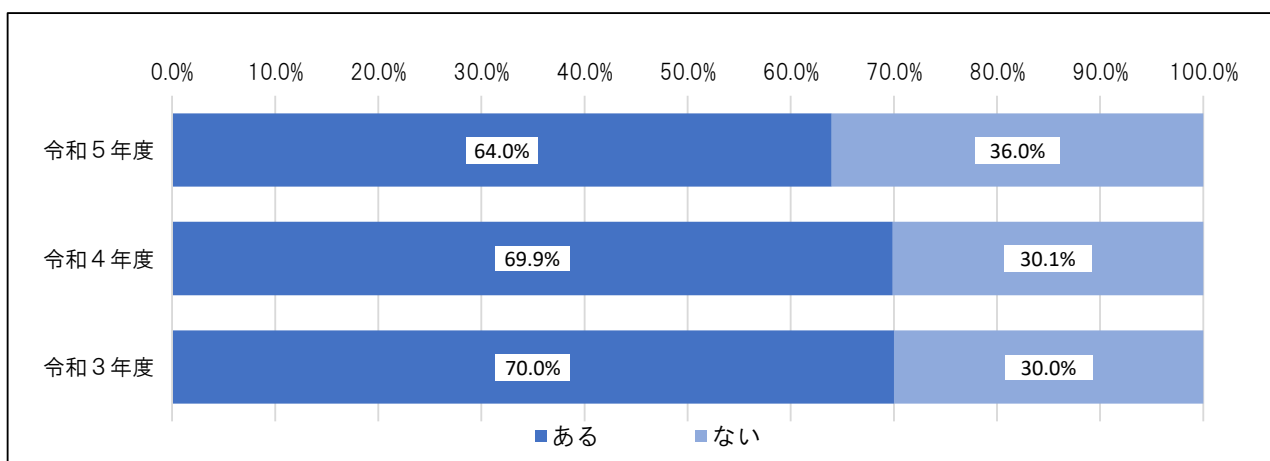


図9 辞めたいと思ったことの有無（3年推移）

<表11> 病床規模別 辞めたいと思ったことの有無

	ある	ない
20～99床 (n = 19)	9 47.4%	10 52.6%
100～199床 (n = 72)	39 54.2%	33 45.8%
200～299床 (n = 87)	60 69.0%	27 31.0%
300～399床 (n = 164)	107 65.2%	57 34.8%
400～499床 (n = 179)	111 62.0%	68 38.0%
500床以上 (n = 393)	271 69.0%	122 31.0%



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」57.0%が最も多く、次いで「自分は看護職にむいていないのではないかと思う」53.2%「医療事故を起こさないか心配である」50.4%の順であった。

<表12> 辞めたいと考えた理由(複数回答)

(n= 607)

勤務時間内に仕事が終わらない	346	57.0%
自分は看護職にむいていないのではないかと思う	323	53.2%
医療事故を起こさないか心配である	306	50.4%
配属部署の専門的な知識・技術が不足している	260	42.8%
基本的な技術が身につけていない	211	34.8%
仕事の優先順位がつけられない	210	34.6%
自分の看護が患者のニーズに込えているか自信がない	202	33.3%
看護職をやめたいと思っている	202	33.3%
自分のペースで仕事ができない	194	32.0%
職場の先輩に質問しづらい	178	29.3%
就職前に考えていた看護の仕事とギャップが大きい	172	28.3%
職場の雰囲気になじめない	155	25.5%
与えられる課題等があつて休日に休めない	145	23.9%
受け持ち患者が多すぎる	141	23.2%
看護業務以外の業務が多すぎると感じる	132	21.7%
ヒヤリハット（インシデント）レポートを書いた	107	17.6%
十分な教育研修が受けられていないと感じる	91	15.0%
電話の対応がうまくできない	82	13.5%
プリセプターと合わない	77	12.7%
夜勤に入るのが早いと感じる	66	10.9%
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	65	10.7%
プリセプターからの独り立ちが早いと思った	64	10.5%
医師との意思疎通がうまくいかない	63	10.4%
直属の上司からサポートが得られない	50	8.2%
交代制の勤務に慣れない	33	5.4%
院内のITシステムがうまくできない	16	2.6%
コロナウイルス感染症への不安	14	2.3%
夜勤のリーダー業務が負担である	9	1.5%

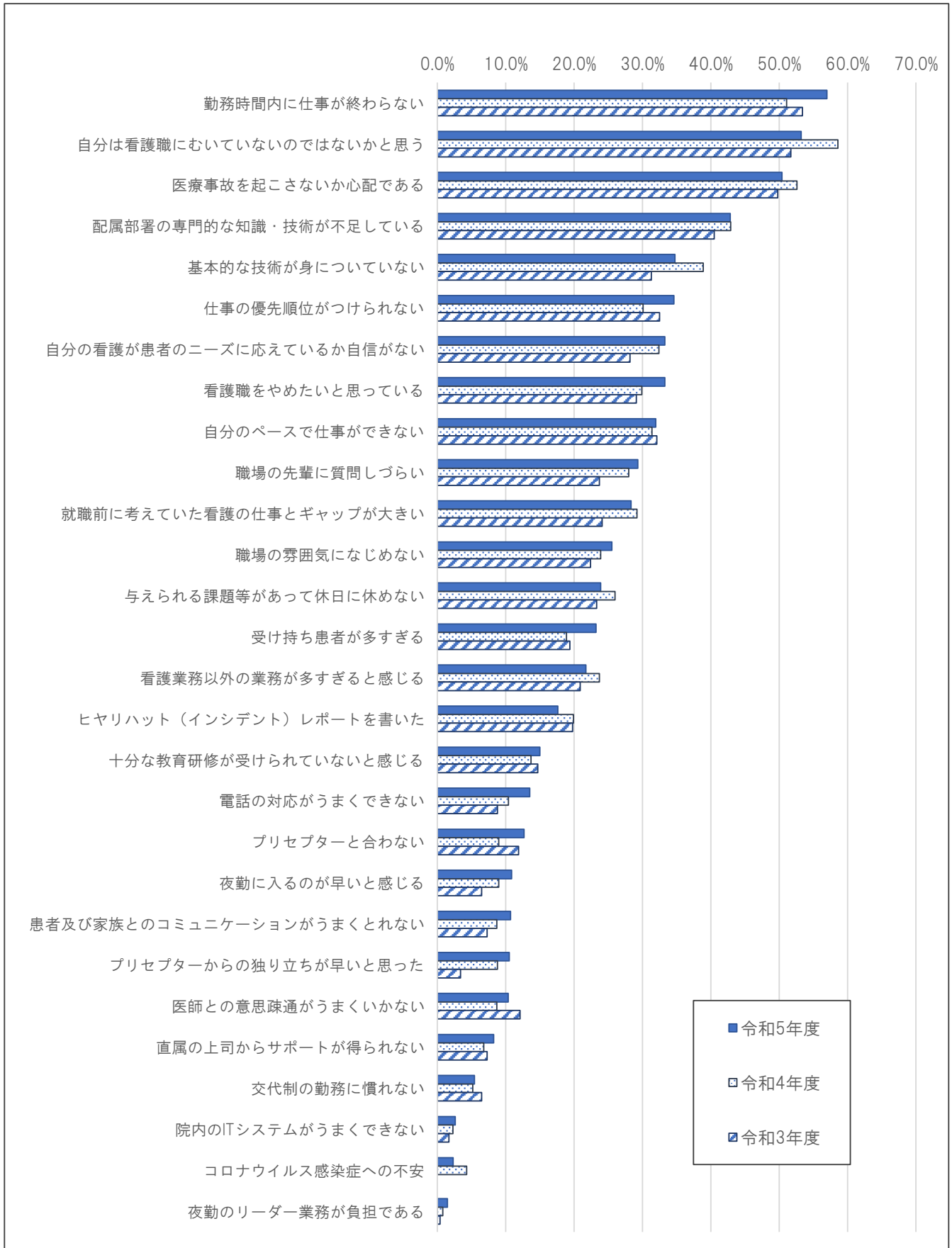


図10 辞めたいと考えた理由（3年推移）

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61.3%、次いで「収入が安定している」22.6%、「自分なりに整理がついた」22.2%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= 607)

理由	人数	割合
生活していくための手段	372	61.3%
収入が安定している	137	22.6%
自分なりに整理がついた	135	22.2%
同僚に相談し、再度やる気になった	117	19.3%
職場環境が仕事をしやすい環境だった	58	9.6%
目的・目標を持てた	48	7.9%
師長等中間管理職に相談し、再度やる気になった	24	4.0%
仕事に生きがいを感じた	22	3.6%
上司に認めてもらえた	21	3.5%
看護管理者が尊敬できた	16	2.6%
給料が仕事に見合っていた	11	1.8%
研修の機会が用意された	7	1.2%
結婚・出産・育児に家族の協力が得られた	1	0.2%
その他	99	16.3%

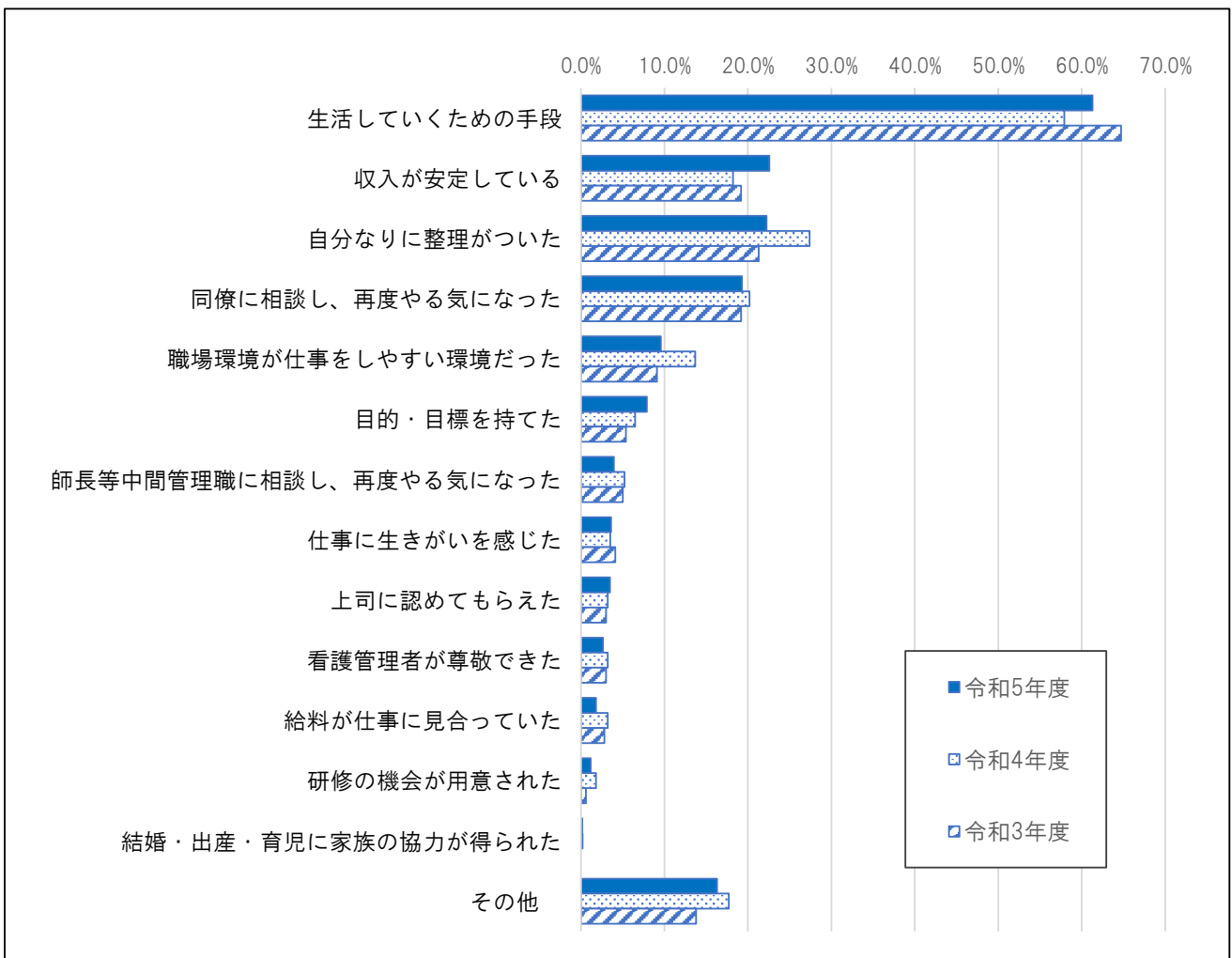


図11 辞める事を思いとどまった理由（3年推移）

【奨学金返済】

○奨学金返済のため (30)
----------------

【配置換え等の環境変化に関する事】

○配置換えによる環境変化 (5)
○休職して精神的健康状態の向上ができたから
○数日休んで勤務調整をしてもらった

【家族・プリセプター・先輩・同僚の支えがあった】

○相談出来る先輩の存在 (5)
○悩みを話せる同期の存在 (4)
○プリセプターがとてもいい人
○家族の支え
○他部署の話聞き、人間関係が良好だと分かったから

【自分の目標・やりがい】

○患者さんから励ましの言葉を貰った。素敵な看護師になれると言われ、頑張ってみようと思った
○患者さんからの言葉や何気ない会話に救われた
○頑張って取った資格なので辞めたくなかった
○3年間の頑張りが無駄になるから
○仕事以外の生活が安定している
○養護教諭免許も取得しており、今後養護教諭になるにあたって看護師としての臨床経験を絶対におきたいと自分で決めて就職したから

【転職等検討中】

○辞めたいと思っている (18)
○転職先がない・探している (13)
○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 (9)

【辞めるデメリット・不安】

○辞めたいが勇気がない・言い出せない (5)
○生活のため
○親に反対されている
○我慢するしかないと思ったから
○辞めるのは誰でもできること、簡単だから。もう少し頑張ってみようと思った。
○子供が小さい時は急な呼び出しがある為、慣れた環境でなければ職場の対応やスタッフへの理解が得られにくいから辞められなかった
○仕事に追われて考える時間がない
○自分なりにもう少し頑張ってみてから決めようと思ったため
○引越しがめんどい
○とりあえず続けているだけ

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」34.4%、「ない」65.6%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= 949)

ある	ない
326	623
34.4%	65.6%

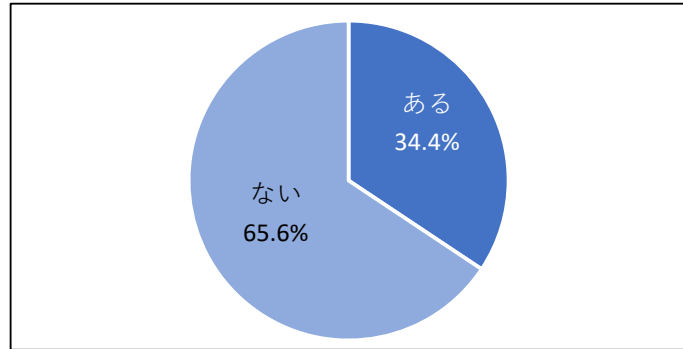


図12 新型コロナウイルス感染症拡大に困ったこと・苦労していることの有無

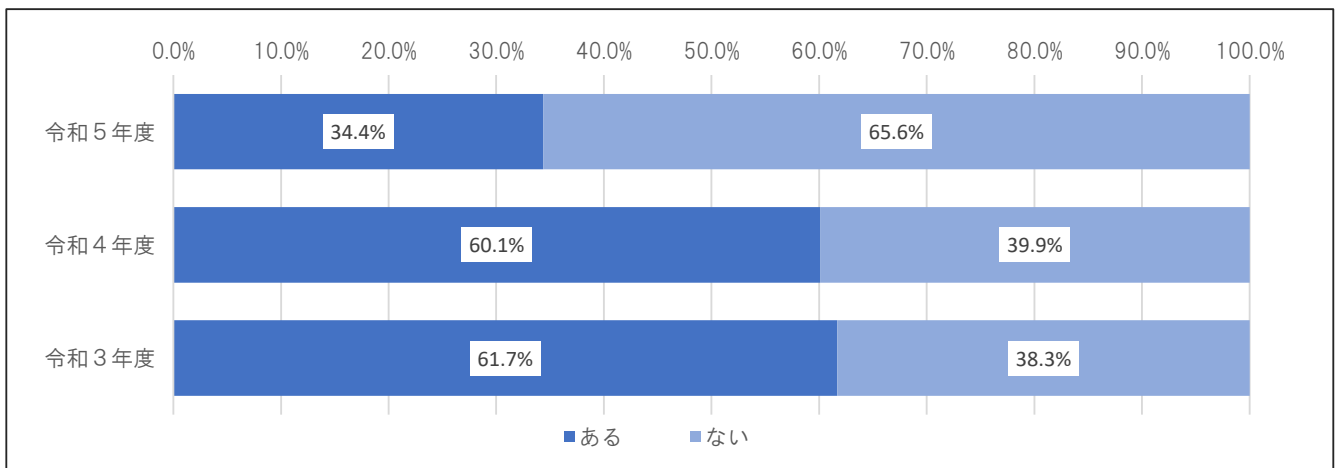


図13新型コロナウイルス感染症拡大に困ったこと・苦労していることの有無（3年推移）

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、「感染がこわい」70.6%が最も多く、次いで「ストレス発散ができない」37.4%、次いで「同僚との交流がない」31.9%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= 326)
感染がこわい	230	70.6%
ストレス発散ができない	122	37.4%
同僚との交流が少ない	104	31.9%
研修が十分に受けられない	47	14.4%
指導が行き届いていないと思う	37	11.3%
誹謗中傷や差別・偏見があった	6	1.8%
家族から辞めるように言われる	2	0.6%
その他	47	14.4%

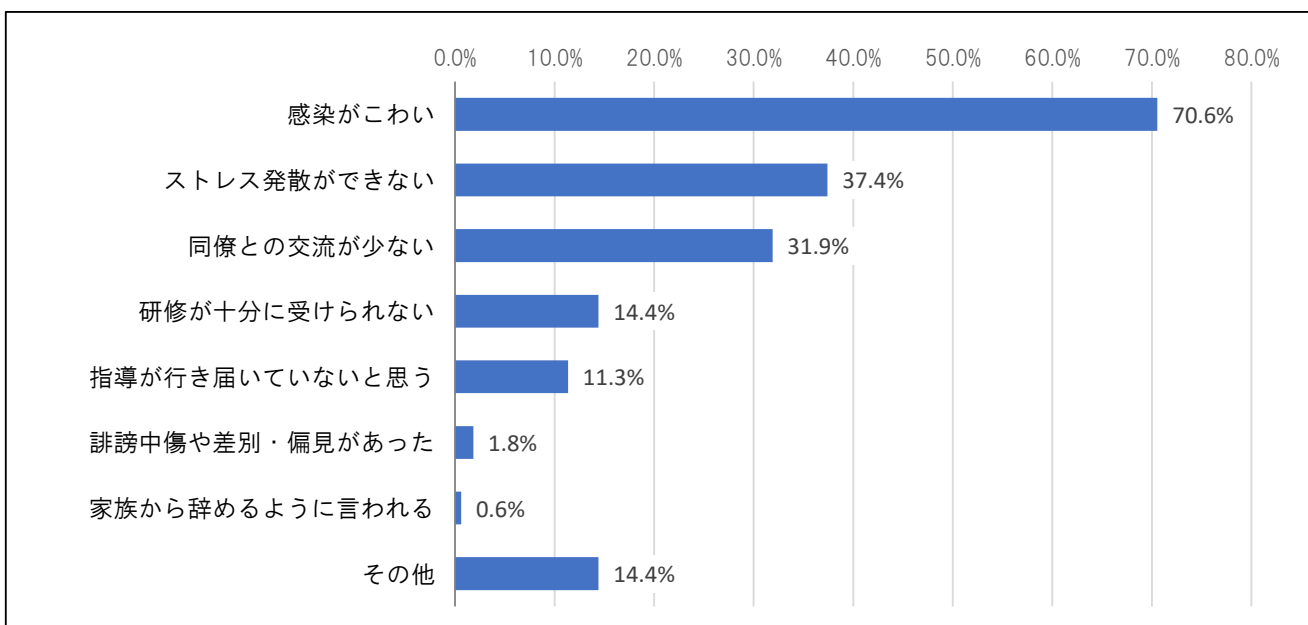


図14 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、困ったこと・苦労していることがあると思った理由(複数回答)

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= 47)

【人員不足・業務量増加】

<input type="checkbox"/> 人員不足・業務量増加 (19)
--

【防護服等によるストレス】

<input type="checkbox"/> マスクを長時間着用していると苦しい (2)
<input type="checkbox"/> 5類になってもPPE必須など業務負担が多い

【有給休暇・給与減】

<input type="checkbox"/> 感染した際、年休が消化されてしまうのが困る
<input type="checkbox"/> 年休がなくなる
<input type="checkbox"/> 数少ない有給が無くなったため
<input type="checkbox"/> コロナのため必須研修がオンラインで行われるのはいいが、業務時間外に自宅で行うことになり、残業代がコロナ前は出たのに出なくなったこと。
<input type="checkbox"/> 発熱すると自宅待機になり有給が強制的に使われてしまう
<input type="checkbox"/> 有休扱いになる

【友人・家族などに会えない】

○面会制限が辛い
○職場が日常行動も制限するようによびかけるため

【自身が感染や濃厚接触者となった】

○感染リスクを伴うこと。感染対策を行っていたが、実際に感染したことがある。
○感染した時に仕事を休まなければならない、欠員となってしまったため申し訳ない気持ちになる。欠員となった場合、先輩に言われるのがこわい。
○院内感染してと思う。コロナが一時期多かった。
○自分の感染が原因で患者に感染してしまうリスクが常にあるため日常生活も感染対策に神経を使う。
○子どもや家族も含め、罹患すると発熱外来への受診がままならなかったり、出勤に支障が出たりと大変さを感じる。
○家族がかかってしまった場合の対応について

【教育・研修・勤務体制に関する事】

○新型コロナウイルス感染患者への対応について、職員全員が把握している前提が話されるため、新人職員に対する研修などがなく、使用物品やリネン類の取り扱い、検査出しの際の使用ルートなどがわからない
○実習経験がほとんどないため、知識が不足している。コロナ対策の緩和によって病棟がフルオープンとなり、業務が増えた。負担が大きい。
○病院が新型コロナウイルス感染症患者を受け入れる体制になったことで、これまでの診療科以外の患者も受け入れる必要があり知識や技術がいつまでも追いつかないから。
○臨床での実習経験が不足している
○学生時代に実習をほとんど出来ずに実際の仕事をしているため、実践経験がほとんどない状態で仕事をしているため苦労している
○コロナで指導が行き届いていないのに、『覚えるペースが遅い』と責められた。
○6月に新型コロナウイルスに感染症し、療養休暇を経て復帰したが、食欲不振による体力の低下、療養中に行われた研修に参加できなかったことによって同期に遅れを感じるなどがあった。
○どのように対応すべきかわからない。
○もともと、学校での臨地実習がコロナのためにあまり出来ていないため、ほかの同期との差や、先輩との温度差をかんじる。
○クラスター発生中病棟に配属され、まともな研修を受けられなかった
○陰圧室患者の対応に時間がかかり、予定がうまく立てられない
○コロナ禍で中止となっていた事業を再開するにあたり、中止前の実情を知る職員が周りにおらず、事業の進め方に困った経験がある。

【身体的・精神的に関する事】

○自分の感染対策が行き届かず患者を感染させてしまったのではないと思う
○疲れる
○コロナ病棟を担当する日はとても苦労する
○ワクチン接種の副反応が強いが、医療者は接種しなければならなかった、それが辛かった。
○PPEの着脱に時間がかかるため、1度でなるべく多くを済ませようとすると、脱水のような感覚になる
○感染して患者にうつしてしまわないか心配だが、家族もいるので生活を制限するには限界があること

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39.5%、次いで「相談できるサポート体制を充実してほしい」33.2%「交流の場がほしい」23.9%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= 949)

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	375	39.5%
相談ができるサポート体制を充実してほしい	315	33.2%
交流の場がほしい	227	23.9%
感染に対する知識・技術を習得したい	218	23.0%
その他	55	5.8%

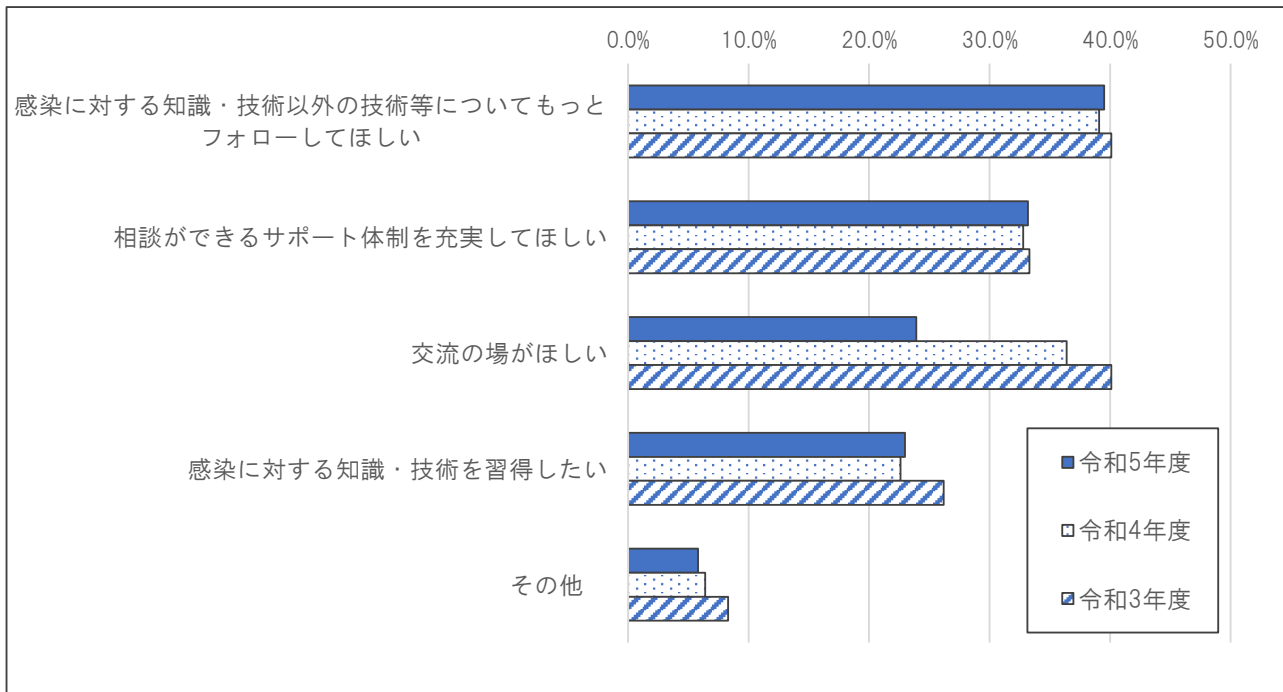


図15 就業2年目に向けて、勤務先に対して希望することはありますか。（複数回答）

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 (2)
<input type="checkbox"/> 給与アップ、給与形態の見直し (12)
<input type="checkbox"/> 残業時間が減るような業務改善 (2)
<input type="checkbox"/> 前残業を無くしてほしい (2)
<input type="checkbox"/> サービス残業の強要
<input type="checkbox"/> 勉強する時間も勤務時間に入れて欲しい
<input type="checkbox"/> 時間外の勉強を強制しないで欲しい。自発的に学習するならいいが、強制するならその時間分給料を払って欲しい
<input type="checkbox"/> 新人の時間外申請を認めてほしい



**【業務量削減・人員確保】**

<input type="checkbox"/> 看護師の人数を増やして欲しい (5)
<input type="checkbox"/> 可能なら日勤と夜勤の看護師を増やして業務量の調整をして欲しい
<input type="checkbox"/> 夜勤の勤務者を増やして受け持ちを減らして欲しい
<input type="checkbox"/> 病棟毎に受け入れる患者の人数や回転率の差を減らして欲しい
<input type="checkbox"/> 雑務が多い。人が足りないが仕事が多く残業が多い。そのため新人であっても仕事が終わらず、フォローも求められない
<input type="checkbox"/> 定時退勤のできる業務内容と有給を増やす
<input type="checkbox"/> 業務量を減らして欲しい

**【配置転換】**

<input type="checkbox"/> 配属変更して欲しい (3)
<input type="checkbox"/> 病棟のめんどくさい人を転科させて欲しい。人が詰められてるのを見るとこっちも疲れるし辛い

**【人間関係】**

<input type="checkbox"/> 相談しても良いと思える支援者を増やして欲しい。次に入ってくる1年目が私と同じような思いをしないように、管理職が改善の姿勢を見せて欲しい。
<input type="checkbox"/> プリセプターにする人をしっかり選定してほしい
<input type="checkbox"/> 不適切な態度で指導してくる先輩への指導をしてほしい
<input type="checkbox"/> 指導内容は適切であっても、キツイ言葉を選択しているように感じる。言い方を意識してもらいたい
<input type="checkbox"/> 先輩ともっと気楽に接したい
<input type="checkbox"/> 人間関係を改善して欲しい
<input type="checkbox"/> 無遅刻・無欠席で半年間頑張ったのに、毎日何をしても責められる。そして、やる気がないと言われる
<input type="checkbox"/> 質問しやすい雰囲気を作ってほしい
<input type="checkbox"/> 雰囲気が良い職場環境になってほしい
<input type="checkbox"/> 年数が少ない職員は他の人の受け持ち患者さんのケアも頼まれ、その日の担当で無くても行い、他の人は自分の受け持ち患者さんのケアのみ行うような環境。(先輩看護師の受け持ち患者さんでも頼みにくい雰囲気がある)

**【環境整備】**

<input type="checkbox"/> パソコンの台数を増やして欲しい
<input type="checkbox"/> 現場にあった物品の追加をして欲しい。ユニフォーム変更ではなく血圧計やナースカートを増やす。

## 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」参加状況は、「参加」15.4%、「不参加」84.6%であった。  
不参加者の中で、「他団体主催」の参加者は8.8%、「全く不参加」91.2%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= 949)

参加	不参加
146	803
15.4%	84.6%

<表18> 他団体の看護体験参加状況

(n= 803)

他団体	全く不参加
71	732
8.8%	91.2%

<表19> 看護体験参加状況

(n= 949)

全く不参加	協会主催	他団体
732	146	71
77.1%	15.4%	7.5%

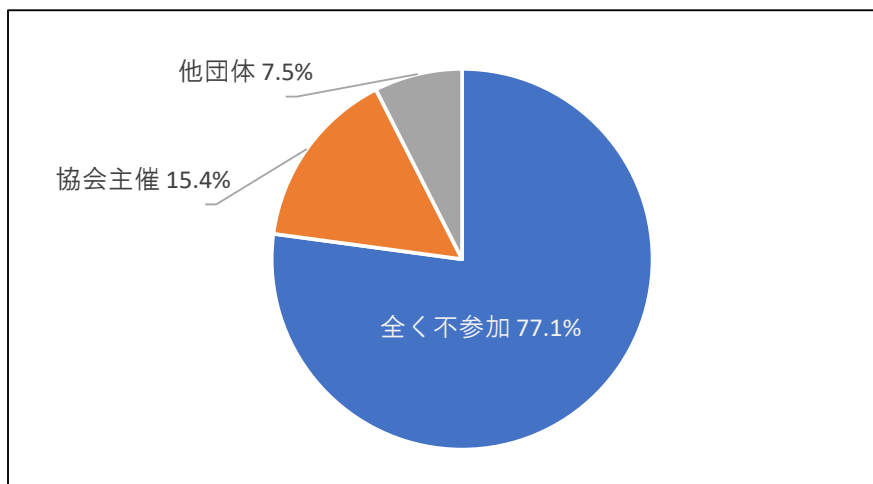


図16 「看護体験」参加状況

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】

<input type="radio"/> 給与アップ (28)
<input type="radio"/> 残業代支給 (17)
<input type="radio"/> 時間外勤務の削減 (9)
<input type="radio"/> 勤務時間外の情報収集や勉強会等に時間外手当支給 (4)

【業務量の調整・人員増】

<input type="radio"/> 人員確保 (4)
<input type="radio"/> 7:1看護配置が問題 (3)
<input type="radio"/> 日勤看護師の人数増加と業務量減らす
<input type="radio"/> 夜勤人員体制を増やしてほしい。新人看護師がまだ夜勤に慣れていない段階で、受け持ち患者の人数が多く、不安を抱え、ストレスや緊張感を感じる
<input type="radio"/> 看護師と患者の比率を見直す→圧倒的に業務が多く、就業時間内に看護記録等が終わらない。残業が当たり前になっている。患者の介護度も高齢化によりどんどん上がっているのが現状
<input type="radio"/> 定時退社できるような業務量と人員の確保
<input type="radio"/> 業務量の見直し、有給取得率を増やす
<input type="radio"/> 定時で終わる仕事量にしてほしい。病棟ごとに業務の忙しさにバラツキがある。7:1に括らず看護師の量を柔軟に変更して対応してほしい
<input type="radio"/> 業務量を削減する
<input type="radio"/> 7対1看護やめてほしい。忙しい業務の中で7人の患者を全員平等に観ることができない。質の高い看護が欲しいならもっと労働環境を変えて欲しい
<input type="radio"/> 看護師が増えて仕事量が減ったり、もう少し給料があがったりしたら嬉しいと思います
<input type="radio"/> 一人一人の仕事量の負担を減らす
<input type="radio"/> 仕事量と受け持ち患者数の見直し
<input type="radio"/> 病床数減らす
<input type="radio"/> コロナ感染症により、欠員が生じた際には欠員を補いながら業務を行っていた。今後の看護業界のためにも人員補充や公正な給与支給の改善をして頂きたい
<input type="radio"/> 書類作業や記録が減るか、簡単にできるようになる退院予定先の施設からの聞き取りが紙面のみになる(30分程度かかり聞き取りが何人もいると残業になる)

【職場環境、サポート体制の充実】

<input type="radio"/> 職場環境の改善。やめたくても辞められない。辞めたいのに半年前に言わないといけない
<input type="radio"/> 学生時代とのリアリティショックを無くすような取り組みをする
<input type="radio"/> 交流の場を設ける
<input type="radio"/> 毎日の残業や休日の勉強会、休日にやらなければならない課題などにより看護師のQOLが下がっているその結果の離職にも繋がっていると思うので、まずは労働環境の見直しをお願いしたい
<input type="radio"/> サポートできる人材づくり
<input type="radio"/> 小さい子供がいる看護師は時短で働けるように融通をしてほしい。最近は常勤しか募集していない病院が多く潜在看護師は沢山いるけど、働けない現状がある。現場は人手不足で行き届いたケアが出来ないのが現状、もっと潜在看護師が復帰しやすい環境を作り人材を増やして欲しい

【休暇】

<input type="radio"/> 休暇を取りやすい環境(5)
<input type="radio"/> 休暇を増やして欲しい(4)

### 【人間関係・パワハラ】

○新人看護師同士の交流をもっと増やして欲しい。サポートが十分じゃない
○指導方法の統一。言い方を優しく指導して欲しい。職場環境をよくして欲しい
○威圧的な言葉遣いや気が短いのを看護師だから当たり前と片付けなくて欲しい
○千葉県では新人看護師を守るサポートがほぼないため、サポート体制を整えて欲しい。パワハラがあるので、なくなるように動いて欲しい。パワハラがあると匿名で相談できて、その該当病院に注意するなど直接的に動いて欲しい
○何年目だからとかではなく、しっかりプリセプターを、選定してほしい。プリセプターに相談できない環境は働きにくいと思う。この時期にはすでに一人分の業務を任されており、勉強したいのに残業で出来ない。出来ないことでプリセプターなどの先輩に怒られ、余計仕事に行きたくなくなるというループがあると感じる
○メンタルを病んでも、看護職に復帰できる雰囲気、システムの確率。そもそもメンタルを病まない環境作り
○前職では業務マニュアルがなく在職20年超の上司のやり方、考え方が常識としてまかり通っていて非常に苦労した。第2新卒のナースもいじめられかわいそうでした。転職後の上司はスタッフの味方でトラブルには即対応してくれ、安心して働いている
○もっと新卒に声をかけてほしい
○病棟の人間関係に悩み退職する同期が多いことから、管理者には人間関係についてより具体的な案を提示し解決をして欲しいと思う
○仕事を主体としてプライベートも含めた相談ができる人間環境
○不安や精神的な負担に対して、周囲の人が寄り添える環境
○先輩看護師からの理不尽に厳しい指導をなくす
○新人看護師への風当たりが強い対策をしていかないとこれからも潜在看護師は増え続けると思う
○新人の離職理由であれば人間関係が大きく関わっていると思う。慣れていない仕事や不安な毎日の中で人間関係まで不安材料にされると困る。1人でうまくいかないとそこからどんどん不安が勝手に大きくなり離職につながると思う。看護協会がどうのこうのではなく、その病院や病棟内での人間関係の構築を見直すべきだと思う。新人でなければ仕事内容に見合っていない給与が離職理由だと思う
○本人に聞こえる所と声量で悪口を言う人を減らす
○プリセプターとの交流を深め、相談しやすい環境を作る
○人間関係がよく、看護職でなくてもできる仕事が他職種の方に任せられたら働きやすいと思う
○女性が多い職場なので人間関係が難しい

### 【相談体制の充実】

○看護職者の相談窓口の設置
○もっと簡単に相談しやすいものがあるといい
○パワハラの報告が容易に出来るような体制の強化
○共通の悩みを抱える人の共感できる環境やサポート体制の充実
○相談しやすい環境が大切だと思いました

### 【研修・教育体制の充実】

○医療現場が、心理的安全性が担保される職場となるように、全ての医療職（他職種含む）への研修の充実が求められる
○新人技術研修の充実
○今よりもさらに落ち着いて学習できる場を確保できれば、ある程度離職対策に繋がるのではないかと私は現在、知識や技術が業務に追いつかず、またどのマニュアルを見れば自立して業務に対応できるだけの十分な学習ができるのかもわからないまま、業務ばかりが増えていく状況ある
○新人に対する態度を改めるように指導してもらえるとありがたい。一回見たから次やれるだろうというとは言わないで欲しい
○どこの病院も、新人を育てようとせず、毛嫌いし、歓迎していない。人の良いところを見て、人(後輩)を育てる責任もあることを自覚して、後輩が育つことにより生まれるメリットも考えてもらえるよう、先輩の教育の必要性を感じる
○うちの病院は9月には夜勤の一人立ちの教育スケジュールになっており、そのスピードに全くついていけない。1年かけて教育をして、2年目から一人立ちくらいのスピードにしてほしい
○研修で実践的な内容を学ぶことができる

### 【配置換え】

○希望通りの配属にならない場合はもっと早く教えて欲しい。助産師として採用されたと思っていたが入職してから看護師と知ってやる気がおちた
○希望の病棟に配属
○柔軟な異動体制の確保
○部署は実際入ってやってみないと合う合わないが大きいと感じた。最初の2ヶ月だけでもローテーションで部署を見た後に希望をとった方が、ギャップがなくて良いと思う。やりたいと思っていた領域でも、実際に就職した病院の病棟の雰囲気と自分のやりたいことが合致しないと感じた。

### 【その他】

○このようにQRコードを読み取って回答できるような機会があれば、気軽に現状を伝えやすいので、定期的にこのような場を設けてもらいたい
○何かあった時の保証を十分にする
○看護師という免許を持っていることでもらえる補償や特典みたいなものがあれば嬉しい
○福利厚生