

令和6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(612施設) 及び新卒者を採用した訪問看護ステーション3施設、集合研修の新人看護職員
調査時期	令和6年9月27日 ~ 令和6年10月11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、フレッシュセミナー集合研修の参加者にも協力依頼
回収状況	回収数 : 645名

II. 調査結果

1. 性別

性別は、「女性」が91.0%、「男性」が9.0%であった。

<表1> 性別 (n= 645)

女性	男性
587	58
91.0%	9.0%

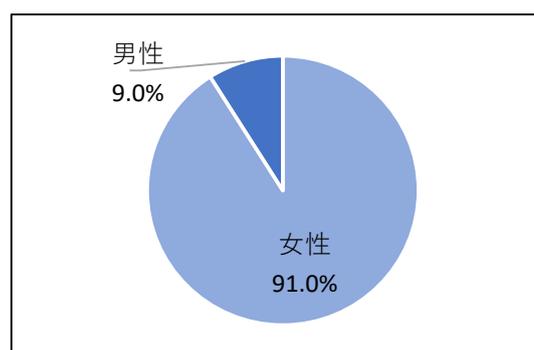


図1 性別

2. 年代

年代は、「20代」が最も多く90.5%、次いで「30代」が5.3%であった。

<表2> 年代別 (n= 645)

20代	30代	40代	50代	60代
584	34	19	8	0
90.5%	5.3%	2.9%	1.2%	0.0%

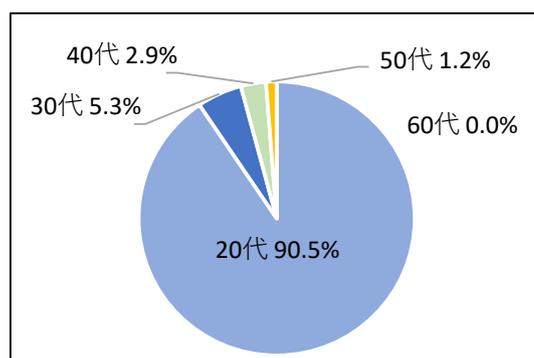


図2 年代別

3. 社会人経験について

社会人経験については、「ある」が20.9%、「ない」が79.1%であった。

<表3> 社会人経験について (n= 645)

ある	ない
135	510
20.9%	79.1%

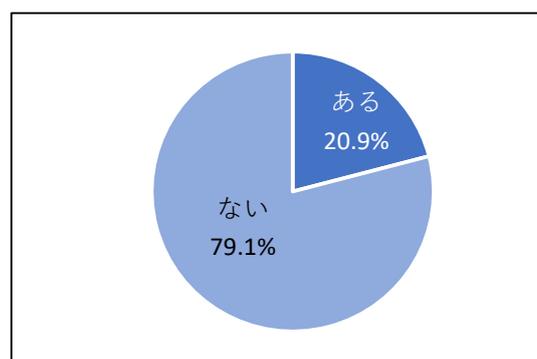


図3 社会人経験

4. 養成所

1)所在地

養成所の所在地は、「県内」65.6%、「県外」34.4%であった。
卒業学校等は「大学」が最も多く50.9%、次いで「看護学校」44.5%の順であった。

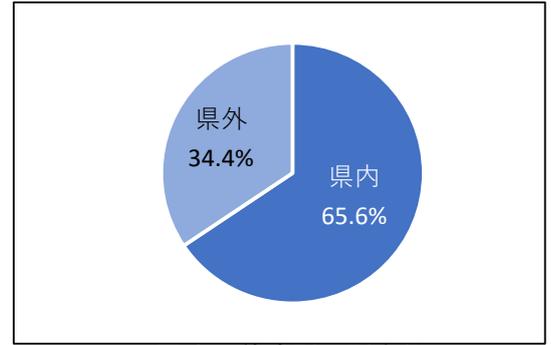


図4 養成所の所在地

2)卒業学校等養成所区分

<表5> 卒業学校等養成所区分 (n=645)

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
3	328	287	3	4	6	14
0.5%	50.9%	44.5%	0.5%	0.6%	0.9%	2.2%

その他 計
○短期大学3
○5年一貫校5
○高校専攻科4

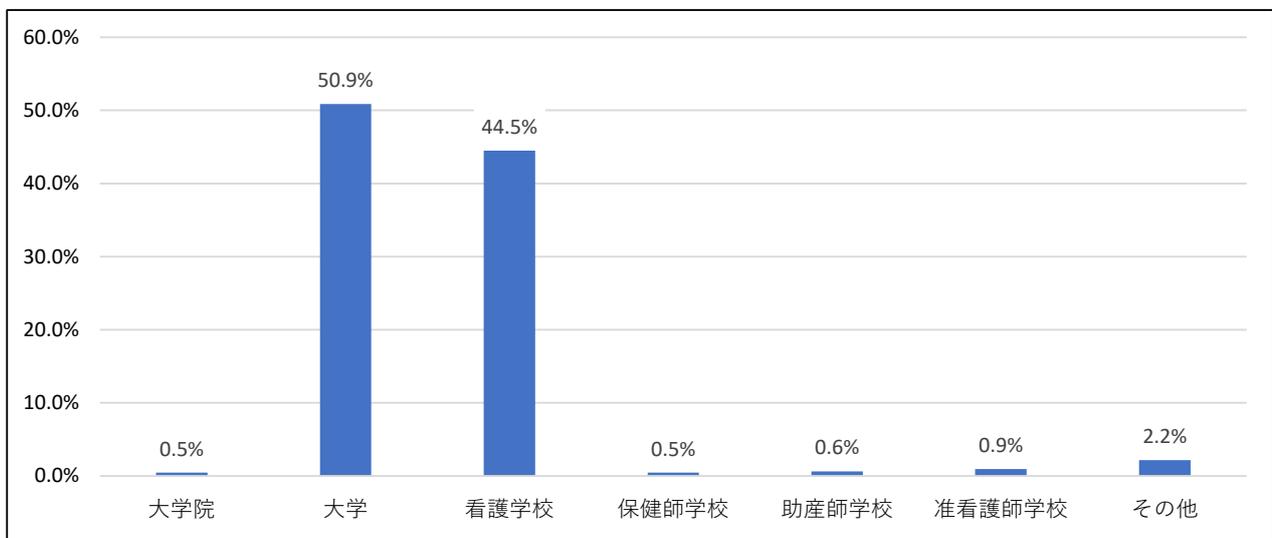


図5 卒業学校等養成所区分

5. 職種

職種は、「看護師」が最も多く93.2%、次いで「保健師」2.9%「准看護師」2.6%「助産師」1.2%であった。

<表6> 職種 (n=645)

保健師	助産師	看護師	准看護師
19	8	601	17
2.9%	1.2%	93.2%	2.6%

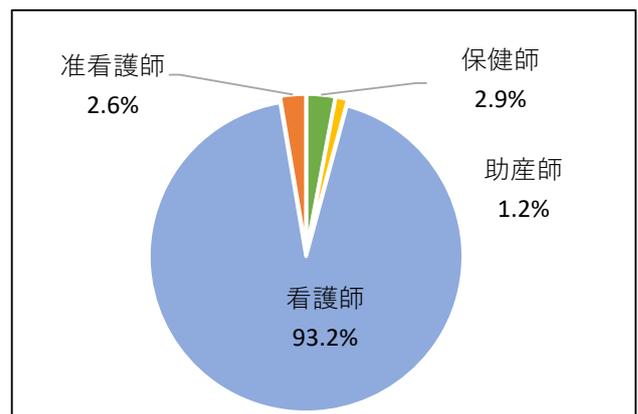


図6 職種

6. 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125人、次いで「浦安市」68人、「松戸市」60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」15.8%、「印旛地区」12.7%の順であった。

<表7> 施設の所在地(市町村) (n= 645)

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
125	1	32	49	12	8	60	8	2	30
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
30	12	45	28	38	0	19	8	17	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
7	8	2	0	68	4	1	0	12	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
1	1	1	4	3	2	0	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	0	0	0	0	0	1
長南町	大多喜町	御宿町	鋸南町						
0	0	0	0						

<表8> 施設の所在地(地区別) (n= 645)

千葉	市原	船橋	市川	松戸	東葛	印旛	利根	山武	長夷
125	19	102	100	60	55	82	51	15	5
19.4%	2.9%	15.8%	15.5%	9.3%	8.5%	12.7%	7.9%	2.3%	0.8%

君津	安房
11	20
1.7%	3.1%

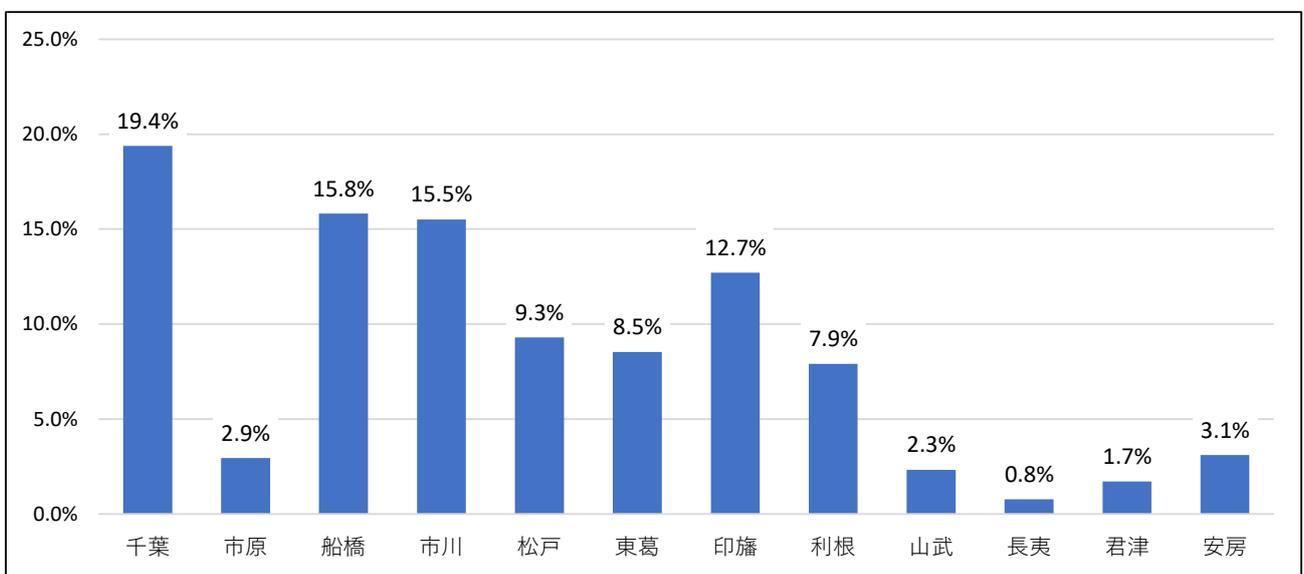


図7 施設の所在地

2) 勤務形態

勤務形態は、「常勤」が99.2%、「非常勤」が0.8%であった。

<表9> 勤務形態 (n= 645)

常勤	非常勤
640	5
99.2%	0.8%

3) 施設規模・施設等

施設等は、「病院」が95.0%で、規模別では、「500床以上」40.3%、「200～299床」16.1%、「300～399床」14.9%の順であった。

<表10> 施設等規模・施設等 (n= 645)

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	
8	75	104	96	70	260	613
1.2%	11.6%	16.1%	14.9%	10.9%	40.3%	95.0%

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
0	0	11	8	10	1	0	2
0.0%	0.0%	1.7%	1.2%	1.6%	0.2%	0.0%	0.3%

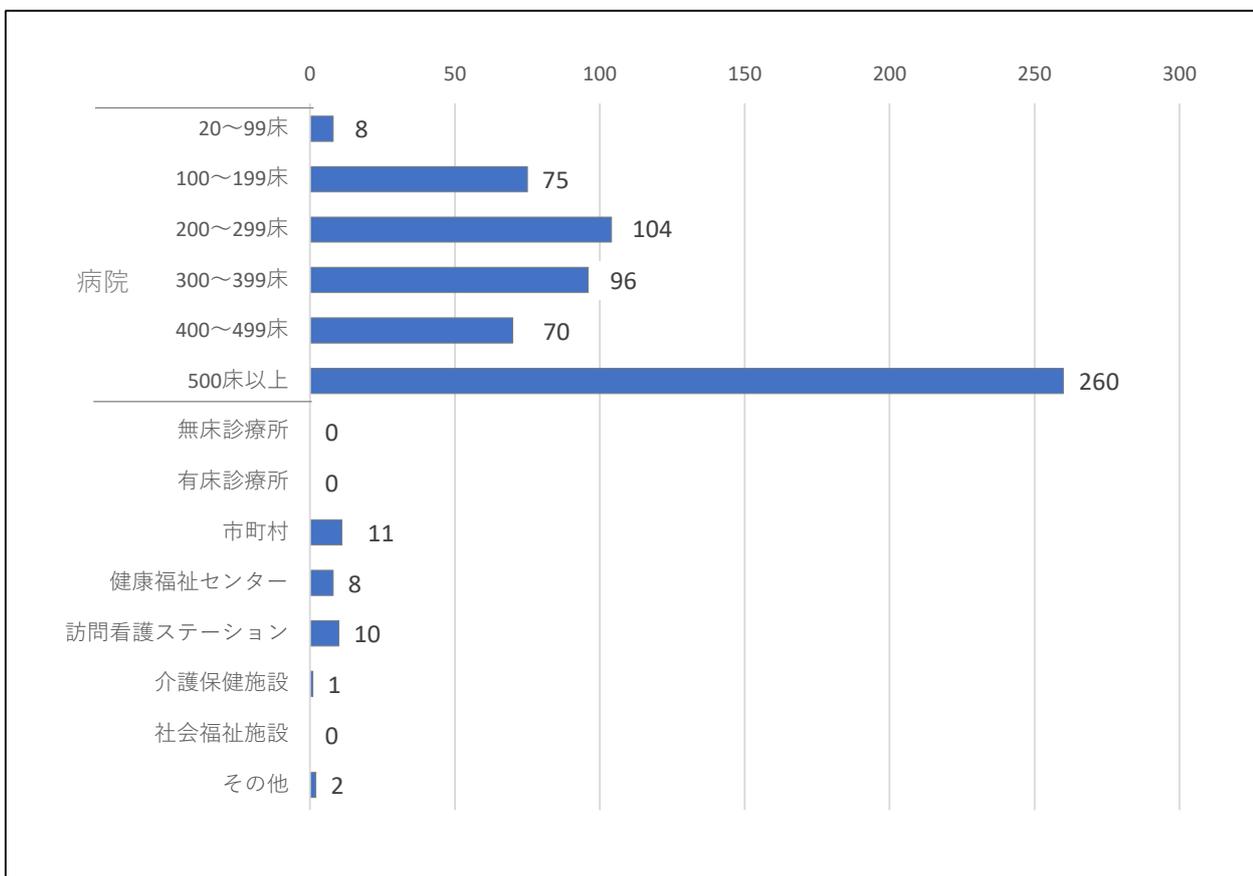


図8 施設規模・施設等

7. 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」65.4%、「ない」34.6%であった。「ある」と回答した422名のうち病院所属者を病床規模別でみると、「300～399床」が最も多く75.0%、次いで「500床以上」69.6%、「200～299床」64.4%であった。

<表11> 辞めたいと思ったことの有無 (n= 645)

ある	ない
422	223
65.4%	34.6%

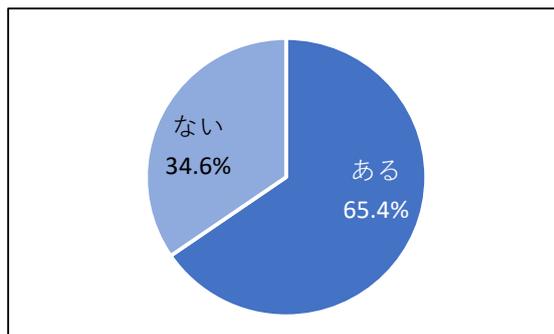


図9 辞めたいと思ったことの有無

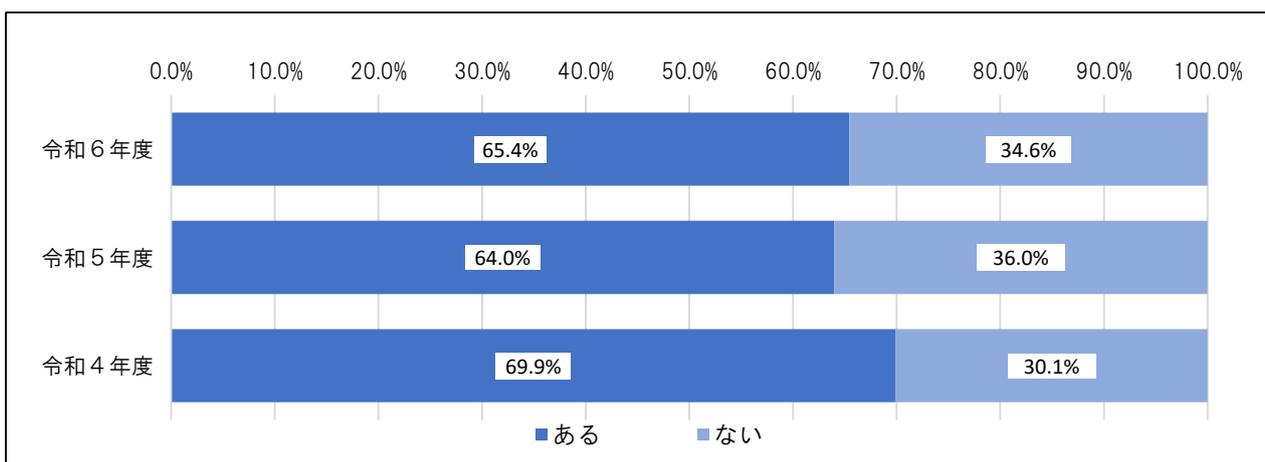


図10 辞めたいと思ったことの有無（3年推移）

<表12> 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= 8)	3 37.5%	5 62.5%
100～199床 (n= 75)	42 56.0%	33 44.0%
200～299床 (n= 104)	67 64.4%	37 35.6%
300～399床 (n= 96)	72 75.0%	24 25.0%
400～499床 (n= 70)	44 62.9%	26 37.1%
500床以上 (n= 260)	181 69.6%	79 30.4%

8. 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」58.3%が最も多く、次いで「医療事故を起こさないか心配である」49.5%「勤務時間内に仕事が終わらない」46.7%の順であった。

<表13> 辞めたいと考えた理由(複数回答)

(n= 422)

自分は看護職にむいていないのではないかと思う	246	58.3%
医療事故を起こさないか心配である	209	49.5%
勤務時間内に仕事が終わらない	197	46.7%
配属部署の専門的な知識・技術が不足している	160	37.9%
仕事の優先順位がつけられない	150	35.5%
基本的な技術が身についていない	148	35.1%
自分の看護が患者のニーズにできているか自信がない	146	34.6%
自分のペースで仕事ができない	126	29.9%
職場の先輩に質問しづらい	116	27.5%
職場の雰囲気になじめない	107	25.4%
看護職をやめたいと思っている	106	25.1%
看護業務以外の業務が多すぎると感じる	104	24.6%
就職前に考えていた看護の仕事とギャップが大きい	99	23.5%
与えられる課題等があつて休日に休めない	85	20.1%
ヒヤリハット（インシデント）レポートを書いた	84	19.9%
受け持ち患者が多すぎる	82	19.4%
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	12.3%
電話の対応がうまくできない	47	11.1%
医師との意思疎通がうまくいかない	44	10.4%
十分な教育研修が受けられていないと感じる	43	10.2%
プリセプターと合わない	39	9.2%
プリセプターからの独り立ちが早いと思った	29	6.9%
直属の上司からサポートが得られない	29	6.9%
夜勤に入るのが早いと感じる	28	6.6%
交代制の勤務に慣れない	12	2.8%
院内のITシステムがうまくできない	11	2.6%
コロナウイルス感染症への不安	6	1.4%
夜勤のリーダー業務が負担である	2	0.5%

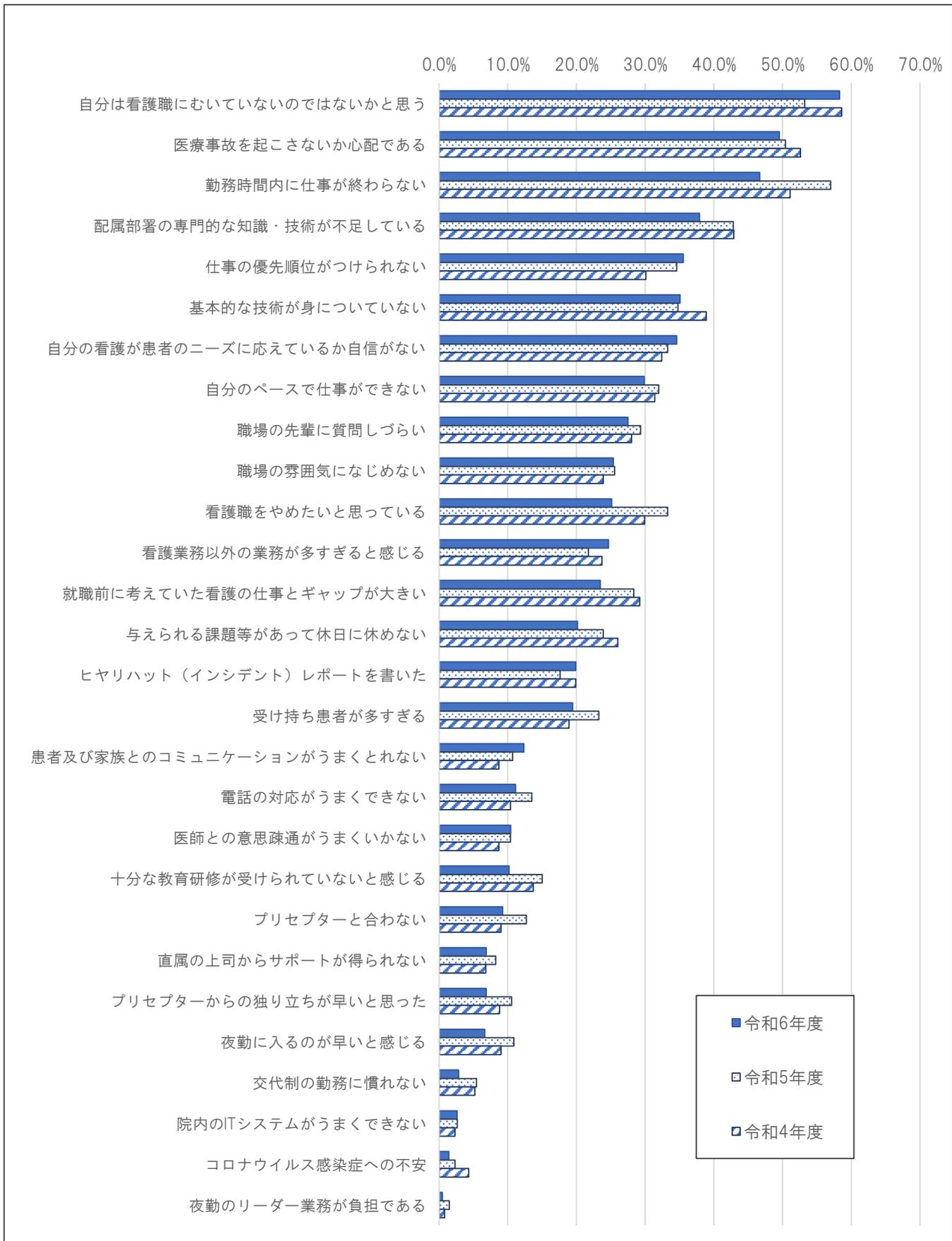


図 1 1 辞めたいと考えた理由（3年推移）

9. 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68.7%、次いで「奨学金返済のため」42.9%、「自分なりに整理がついた」35.5%の順であった。

<表14> 辞める事を思いとどまった理由（複数回答3つまで） (n= 422)

理由	件数	割合
生活していくための手段	290	68.7%
奨学金返済のため	181	42.9%
自分なりに整理がついた	150	35.5%
収入が安定している	138	32.7%
職場環境が仕事をしやすい環境だった	112	26.5%
同僚に相談し、再度やる気になった	107	25.4%
目的・目標を持てた	50	11.8%
師長等中間管理職に相談し、再度やる気になった	40	9.5%
仕事に生きがいを感じた	40	9.5%
看護管理者が尊敬できた	31	7.3%
上司に認めてもらえた	29	6.9%
給料が仕事に見合っていた	22	5.2%
研修の機会が用意された	15	3.6%
結婚・出産・育児に家族の協力が得られた	2	0.5%
その他	37	8.8%

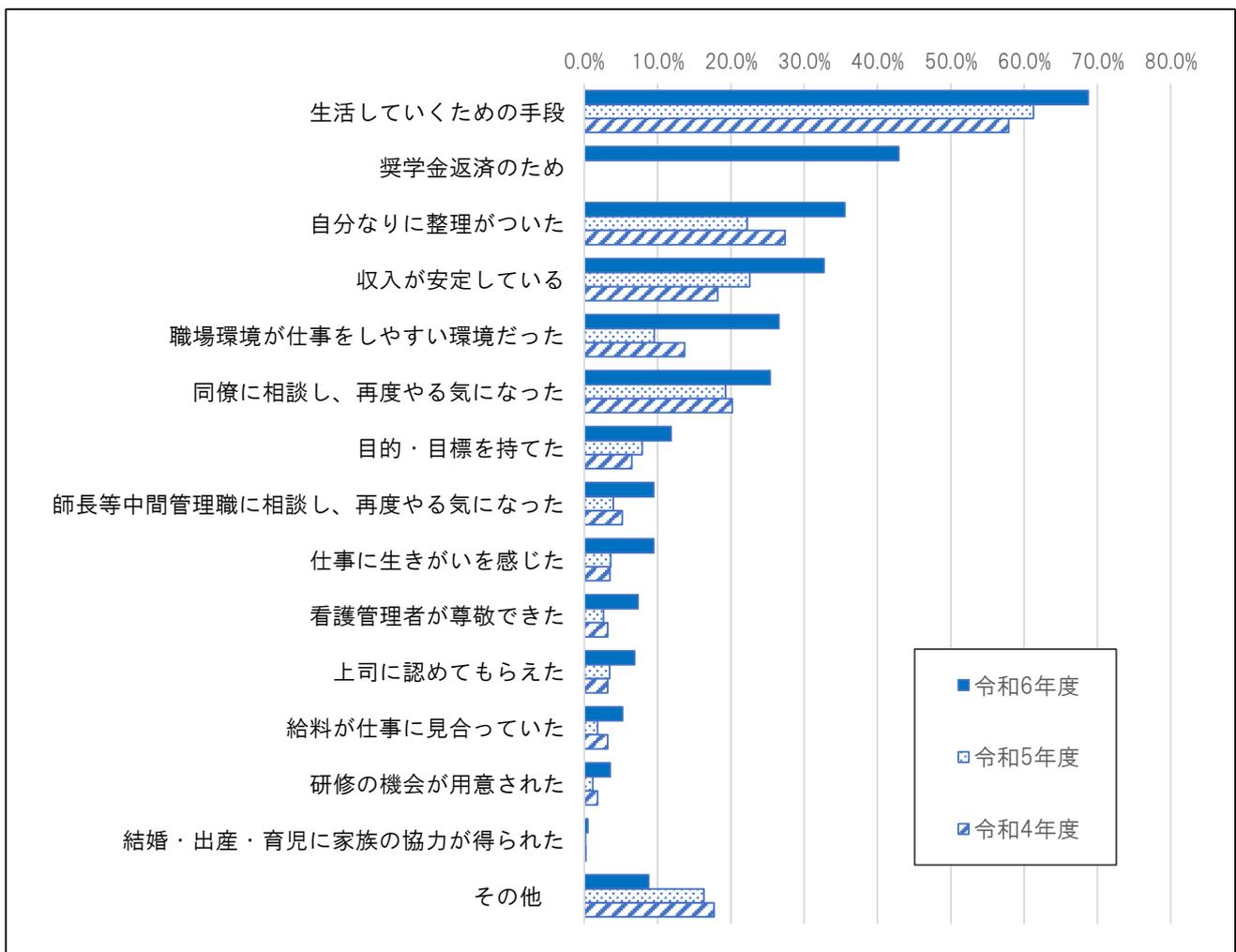


図12 辞める事を思いとどまった理由（3年推移）

辞める事を思いとどまった理由のその他

(n= 37)

【配置換え等の環境変化に関する事】

業務内容の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】

悩みを話せる同期の存在 (3)

プリセプターの存在が支えになっている (2)

患者との関わりで辛い点をプリセプターに相談しやすかった。ショックな出来事があった翌日は休暇とし、管理者に業務軽減をしてほしいと話をしてもらい、頑張るエネルギーを取り戻すことができた。

家族と友人の支え

【転職等検討中】

辞めたいと思っている (4)

転職先がない・探している (2)

今辞めて就職先を探すのが難しい (2)

【辞めるデメリット・不安】

辞めたいが勇気がない・面倒くさい (2)

経験が1年未満なのでもう少し頑張ろうと思った (2)

環境変えるのが面倒

病院に期待するのをやめた

他病院へ行っても変わらない

親不孝はしたくない

経験が大切だと思った

1年目で辞めると今後のキャリアに響く

福利厚生がいいのでやめるのがもったいない

精神科を受診し、薬を飲むことで精神的に安定した

10. 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、「給与アップ」が最も多く69.0%、次いで「人員確保」49.9%、「業務量削減」32.7%の順であった。

<表15>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= 645)

希望すること	件数	割合
給与アップ	445	69.0%
人員確保	322	49.9%
業務量削減	211	32.7%
前残業の廃止	190	29.5%
相談ができるサポート体制の充実	182	28.2%
残業代の支給	154	23.9%
交流の場の設定	65	10.1%
その他	22	3.4%

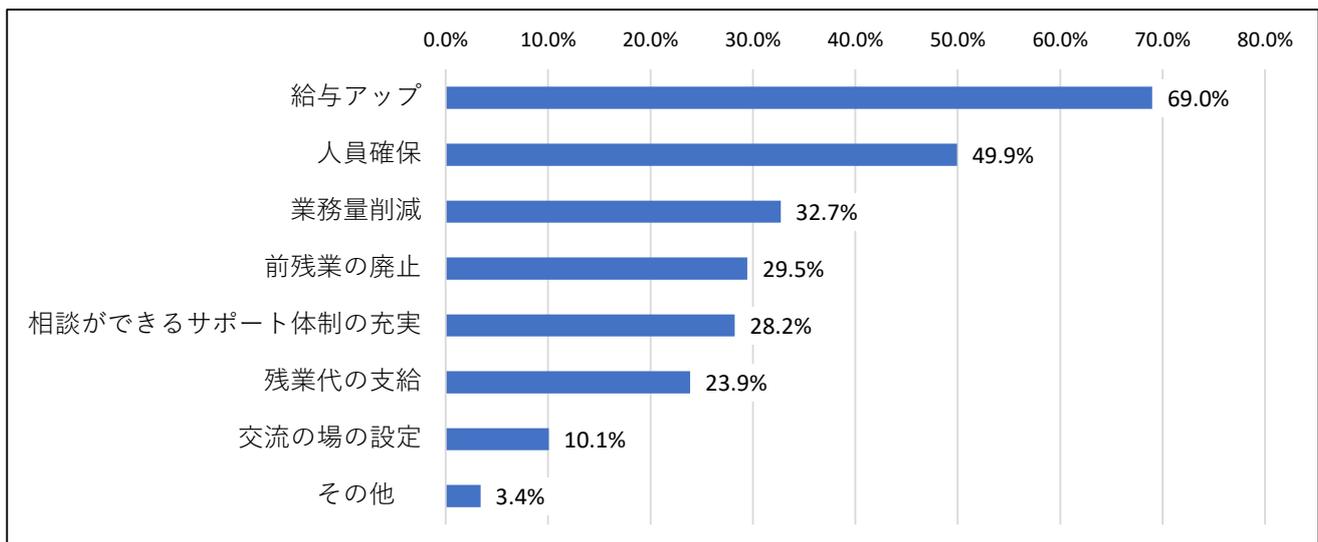


図13 就業2年目に向けて、勤務先に対して希望することはありますか。（複数回答）

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= 22)

<input type="checkbox"/> 休日を増やして欲しい、休みを取りやすい環境 (6)
<input type="checkbox"/> 新人教育の認識統一
<input type="checkbox"/> 尊敬できる先輩に学びたい
<input type="checkbox"/> 高圧的な態度のメンバー看護師への対策
<input type="checkbox"/> 人間関係
<input type="checkbox"/> 部署移動
<input type="checkbox"/> 2年目からでない働き方を選択出来ないことを改善してほしい。核家族化が進んでいる今の日本社会では病児保育を利用したくてもいっぱい利用出来ないことが多い状況がある。働きながら子育てする新人看護師も少数ながらいるということを理解していただきたい。
<input type="checkbox"/> 病棟師長が一切相談にのらない。話しかけにくい。3連勤夜勤、明け休み、4連勤夜勤である。職場の雰囲気が悪い。
<input type="checkbox"/> 一年目から異動させないでほしい。ちゃんと指導できる人員を確保して欲しい。
<input type="checkbox"/> 看護師の業務を介護士や看護補助者にもタスクシフトしていくこと
<input type="checkbox"/> タイムカードを導入しているため、その時間に応じて残業代が自動で出る、または前残業・みなし残業含めての給与設定にして欲しい
<input type="checkbox"/> 先輩が残業申請しないので私たちも申請しにくい状況を改善してほしい

11 「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」9.3%、「不参加」90.7%であった。
不参加者の中で、「他団体主催」の参加者は8.0%、「全く不参加」83.4%であった。

<表16> 千葉県看護協会主催の「ふれあい看護体験」参加状況

(n = 645)

参加	不参加
60	585
9.3%	90.7%



<表17> 他団体の看護体験参加状況

(n = 585)

他団体	全く不参加
47	538
8.0%	92.0%

<表18> 看護体験参加状況

(n = 645)

全く不参加	協会主催	他団体
538	60	47
83.4%	9.3%	7.3%

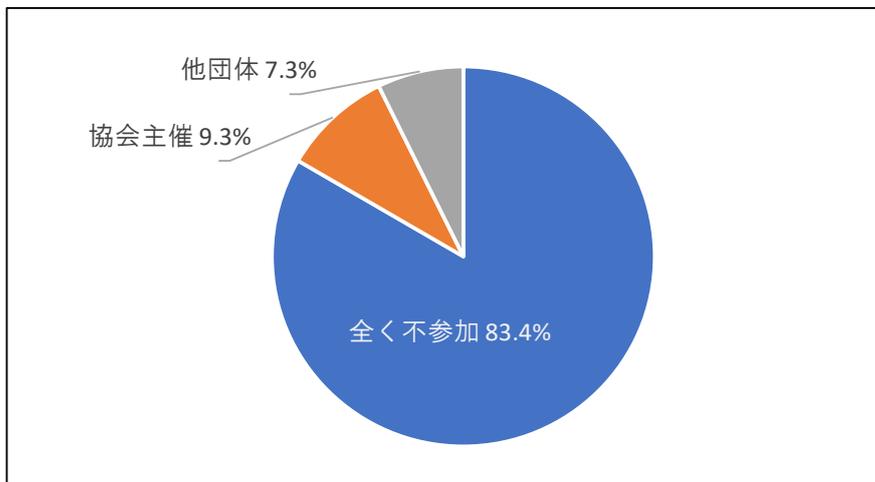


図15 「看護体験」参加状況

12. 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 (32)
<input type="radio"/> 教育体制の充実 (12)
<input type="radio"/> 時間外手当支給 (5)
<input type="radio"/> 前残業廃止 (7)

【業務量の調整・人員増】

<input type="radio"/> 人員確保 (12)
<input type="radio"/> 業務量削減 (5)
<input type="radio"/> マンパワー不足が本当に辛い。急性期病院で日勤のメンバーが4人も今年度入職した職員のみで回されることもあり怖い。重症患者込で8人受け持ち日々不安です。辞める人はいても新しく入る人はいない。進行するマンパワー不足で防げるミスも防げなくなりそう。このままマンパワー不足が続くなら辞めたいと思う。

- 余裕のある人員配置により、指導する側も受ける側も時間的な余裕が必要不可欠である。それがあってこそ、精神的な余裕が生まれ、思いやりのある丁寧な指導が出来る。丁寧に教えられた新人は、丁寧に指導できる先輩になって自分に自信が持てる。よって仕事を続けていくモチベーションになる。
- 仕事量と給料があっていないと考える。休みたい時に休めないことも多い、医師の働き方改革だけでなく看護師の働き方改革も考え直していただきたい。

【職場環境、サポート体制の充実】

- 職場環境改善（5）
- 一年目はマンツーマンでプリセプタープラスメンターで一年間付きっきりだといひ。
- 1年目はとくに手厚くサポートしてほしい。

【休暇】

- 休暇を取りやすい環境(6)
- 休暇を増やして欲しい(3)
- 遅番の次の日に日勤は避ける、などシフトを配慮してほしい

【人間関係・パワハラ】

- 人間関係の改善（2）
- 医師や先輩看護師、同僚等によるいじめやパワハラ対策（2）
- 先輩の教育(育成教育、新人教育よりも大事だと感じます)

【相談体制の充実】

- 相談しやすい環境（2）
- 相談しやすい環境を近隣の病院同士でも交流するなど作ってほしい。研修期間が終わると同期との関わりも少なく、予定も合わないため会う機会も減ってしまう。

【研修・教育体制の充実】

- 新人技術研修の充実(6)
- 病院によって研修体制がさまざまであり、厚労省のラダーを採用しているか否かもバラつきがある。研修体制（方法）やラダーを、県の病院（総合病院以上など）全体で共通してほしい。
- 看護の内容は、高齢化が進み大変になっているが、看護実習の内容が薄いため、新人がギャップや適応障害を感じるの仕方ない。学校の授業内容を見直すべきだと思います。
- 丁寧な新人指導が必要。研修は時間内で受けられるような配慮や独り立ちまでの明確な指標など。
- 困難対応のフローチャートの整備

【その他】

- 看護協会費用は支払っているが、現在特に恩恵を感じていない。ただでさえ職務内容に給料が見合っていないと感じているが、社会保障費や協会費等、2年目以降は住民税の支払いもあり、生活が困窮する一方な状況。協会費を払っているからには、看護職の給料の底上げや待遇改善を働きかけてほしい。
- 医師だけでなく、看護師も業務のタスクシフトを行い、看護として患者に接することのできる時間を増やすべきだと考える。そうすることで、ケアの質を上げられ、やりがいを実感でき、離職を減らすことができるのではないかと思う。
- 医者仕事を代理で看護師がやるのはおかしい。