

## 令和5年度看護職員の採用状況等に関する調査【結果】

### 調査概要

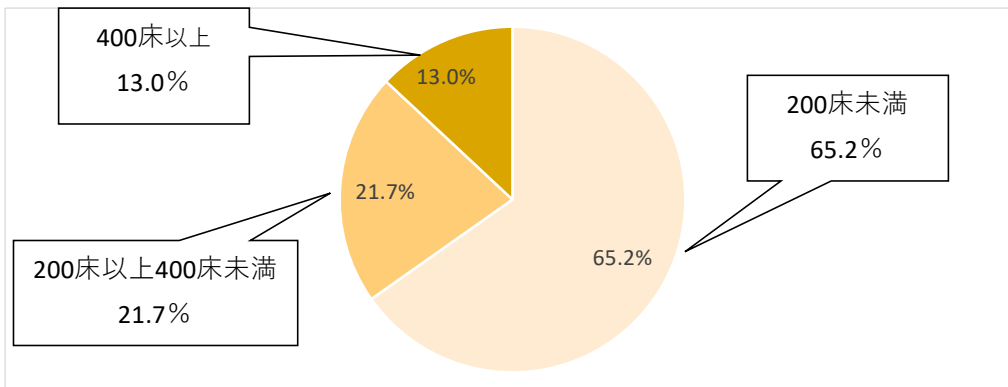
- 1 調査目的：県内病院における看護職員の採用状況等について、より実態に即した状況を把握する
- 2 調査内容：看護職員の採用状況等に関する調査
- 3 調査対象期間：令和5年4月1日から令和6年3月31日まで（令和5年度）
- 4 調査対象：県内341病院
- 5 調査方法：アンケート調査
- 6 調査時期：令和6年5月17日から令和6年5月31日まで

調査対象病院	回答病院数	回答率
341	138	40.5%

（単位：施設）

200床未満	200床以上400床未満	400床以上	合計
90	30	18	138
65.2%	21.7%	13.0%	

（単位：施設）



- 【問1】：採用状況について
- 【問2】：採用における募集手段の活用状況について
- 【問3】：退職者について
- 【問4】：今後の配置計画について
- 【問5】：新人看護職員の採用状況等について
- 【問6】：潜在看護師の採用状況等について
- 【問7】：定年退職後の看護職員の活用について
- 【問8】：外国人看護職員の雇用について
- 【問9】：看護管理者教育について
- 【問10】：認定看護師、特定看護師の育成について
- 【問11】：看護学生に対する奨学金制度について
- 【問12】：看護職員の働き方改革について
- 【問13】：看護職員の夜間勤務の状況について
- 【問14】：看護職員のメンタルサポートについて
- 【問15】：看護師の処遇改善について
- 【問16】：患者からの暴力・ハラスメント対策について
- 【問17】：その他、県への御意見について

- 回答比率（％）は、小数点以下四捨五入しているため合計は100％にならないことがあります。
- 複数回答の質問については回答数の合計が回答病院数を超えることがあります。
- 「n」とあるのはその質問においての有効回答数を示します。

問1	令和5年度の採用状況について (n=138)
----	------------------------

(1) 令和5年度(令和5年4月1日から令和6年3月31日までの期間)に採用した看護職員について。

			採用 募集者数	採用実績数			(内訳)					
				県内	県外	自己採用	ハロー ワーク	ナース センター	有料職業 紹介事業	その他	未回答	(合計)
看護 職員 (大卒)	新卒者	【常勤】	650	462	374	685	0	0	2	5	144	836
		【非常勤】	17	3	1	3	0	0	0	0	1	4
	既卒者	【常勤】	331	144	92	99	1	1	111	8	16	236
		【非常勤】	60	53	11	48	3	3	9	1	0	64
	定年退職後 再雇用者	【常勤】	3	2	0	0	0	0	0	0	2	2
		【非常勤】	3	1	0	1	0	0	0	0	0	1

			採用 募集者数	採用実績数			(内訳)					
				県内	県外	自己採用	ハロー ワーク	ナース センター	有料職業 紹介事業	その他	未回答	(合計)
看護 職員 (専門 学校 等)	新卒者	【常勤】	685	729	254	794	1	1	9	5	173	983
		【非常勤】	22	7	2	9	0	0	0	0	0	9
	既卒者	【常勤】	604	546	177	318	16	3	324	25	37	723
		【非常勤】	192	200	28	124	17	6	54	15	12	228
	定年退職後 再雇用者	【常勤】	35	41	3	21	3	0	0	6	14	44
		【非常勤】	17	24	1	12	1	0	0	4	8	25

			採用 募集者数	採用実績数				(内訳)					
				県内	県外	不明	自己採用	ハロー ワーク	ナース センター	有料職業 紹介事業	その他	未回答	(合計)
看護 補助 者	新卒者	【常勤】	78	41	10	0	36	3	0	9	1	2	51
		【非常勤】	43	39	0	0	21	3	0	2	13	0	39
	既卒者	【常勤】	364	294	69	0	132	14	0	166	22	29	363
		【非常勤】	212	281	4	15	188	29	1	61	21	0	300
	定年退職後 再雇用者	【常勤】	18	13	0	0	10	0	0	0	2	1	13
		【非常勤】	19	14	0	2	9	5	0	1	1	0	16

(2) 令和6年3月31日時点で在籍している看護職員の中で、最も多い年代について。(n=138)

項目	回答		割合					
20代	35	25.4%	0.0%	10.0%	20.0%	30.0%	40.0%	50.0%
30代	20	14.5%	[Bar chart showing 14.5%]					
40代	54	39.1%	[Bar chart showing 39.1%]					
50代	29	21.0%	[Bar chart showing 21.0%]					
60代	0	0.0%	[Bar chart showing 0.0%]					

問2

看護職員の採用における募集手段の活用状況について (n=137)

## 1. ナースセンターについて。

(1) 求人募集の際のナースセンターの利用状況について。 (n = 137 )

項目	回答	
必ず利用している	31	22.6%
時々利用している	17	12.4%
あまり利用していない	26	19.0%
全く利用していない	63	46.0%

(2) (1)で「必ず利用している」「時々利用している」と回答した場合  
ナースセンターを利用している理由について。(複数回答可) (n = 94 )

項目	回答	
無料のため	48	51.1%
対応が丁寧であるため	16	17.0%
看護協会が所管しているため	20	21.3%
求職者が豊富に紹介されるため	1	1.1%
適任者が紹介されるため	8	8.5%
成約が早い	1	1.1%

(3) (1)で「あまり利用していない」「全く利用していない」と回答した場合  
ナースセンターを利用していない理由について。(複数回答可) (n = 84 )

項目	回答	
登録が複雑であるため	14	16.7%
採用までの施設側の手間が多いため	14	16.7%
登録しても求職者が紹介されないため	36	42.9%
適任者が紹介されないため	13	15.5%
成約までに時間がかかるため	6	7.1%
採用後の紹介者へのフォローがないため	1	1.2%

(4) ナースセンターから紹介された職員の定着状況について。 (n = 52 )

項目	回答	
かなり良い(定着している)	10	19.2%
どちらかといえば良い	9	17.3%
ふつう	18	34.6%
どちらかといえば悪い	11	21.2%
かなり悪い(定着していない)	4	7.7%

## 2. ハローワークについて。

(1) 求人募集の際のハローワークの利用状況について。 (n = 137 )

項目	回答	
必ず利用している	71	51.8%
時々利用している	25	18.2%
あまり利用していない	23	16.8%
全く利用していない	18	13.1%

(2) (1)で「必ず利用している」「時々利用している」と回答した場合  
ハローワークを利用する理由について。(複数回答可) (n = 172 )

項目	回答	
無料のため	97	56.4%
対応が丁寧であるため	24	14.0%
厚生労働省が所管しているため	23	13.4%
求職者が豊富に紹介されるため	6	3.5%
適任者が紹介されるため	13	7.6%
成約が早い	9	5.2%

(3) (1)で「あまり利用していない」「全く利用していない」と回答した場合  
ハローワークを利用していない理由について。(複数回答可) (n = 46 )

項目	回答	
登録が複雑であるため	4	8.7%
採用までの施設側の手間が多いため	6	13.0%
登録しても求職者が紹介されないため	22	47.8%
適任者が紹介されないため	11	23.9%
成約までに時間がかかるため	1	2.2%
採用後の紹介者へのフォローがないため	2	4.3%

(4) ハローワークから紹介された職員の定着状況について。(n = 101)

項目	回答	
かなり良い(定着している)	10	9.9%
どちらかといえば良い	25	24.8%
ふつう	49	48.5%
どちらかといえば悪い	15	14.9%
かなり悪い(定着していない)	2	2.0%

3. 有料職業紹介事業所について。

(1) 求人募集の際の有料職業紹介事業所の利用状況について。(n = 136)

項目	回答	
必ず利用している	43	31.6%
時々利用している	46	33.8%
あまり利用していない	12	8.8%
全く利用していない	35	25.7%

(2) (1)で「必ず利用している」「時々利用している」と回答した場合  
有料職業紹介事業所を利用する理由について。(複数回答可) (n = 158)

項目	回答	
人材確保が困難なためやむを得ず	81	51.3%
対応が丁寧であるため	7	4.4%
安心できるため	3	1.9%
求職者が豊富に紹介されるため	30	19.0%
適任者が紹介されるため	14	8.9%
成約が早い	9	5.7%
採用までの施設側の手間が少ない	13	8.2%
採用後の求職者のフォローが手厚い	1	0.6%

(3) (1)で「あまり利用していない」「全く利用していない」と回答した場合  
有料職業紹介所を利用していない理由について。(複数回答可) (n = 23)

項目	回答	
登録が複雑であるため	1	4.3%
採用までの施設側の手間が多い	2	8.7%
登録しても求職者が紹介されない	5	21.7%
適任者が紹介されない	10	43.5%
成約までに時間がかかる	2	8.7%
採用後の紹介者へのフォローがない	3	13.0%

(4) 有料職業紹介所から紹介された職員の定着状況について。(n = 99)

項目	回答	
かなり良い(定着している)	6	6.1%
どちらかといえば良い	14	14.1%
ふつう	52	52.5%
どちらかといえば悪い	23	23.2%
かなり悪い(定着していない)	4	4.0%

問3	令和5年度の退職者について (n=138)
----	-----------------------

(1) 令和5年度(令和5年4月1日から令和6年3月31日までの期間)に退職した看護職員について。

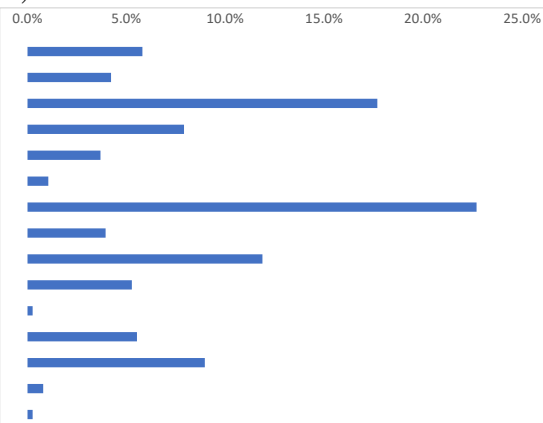
退職者							
	県内への離職	県外への離職	県内への転職	県外への転職	定年退職	その他	合計
【常勤】	684	221	533	330	91	769	2,628
	26.0%	8.4%	20.3%	12.6%	3.5%	29.3%	
【非常勤】	169	19	96	24	27	113	448
	37.7%	4.2%	21.4%	5.4%	6.0%	25.2%	

※[離職]: 看護職員以外での勤務が決まっているor次の職場が決まっていない状態での退職

※[転職]: 看護職員としての勤務が決まっている状態での退職

(2) 職員が退職する理由について。 (n = 379 )

項目	回答	
出産・育児のため	22	5.8%
結婚のため	16	4.2%
本人の健康問題のため	67	17.7%
家族の健康問題・介護のため	30	7.9%
通勤困難のため	14	3.7%
進学のため	4	1.1%
他施設への興味	86	22.7%
他分野（看護以外）への転職のため	15	4.0%
人間関係による	45	11.9%
定年退職のため	20	5.3%
休暇がとれない、とりづらいため	1	0.3%
給与への不満のため	21	5.5%
転居のため	34	9.0%
夜勤の負担のため	3	0.8%
美容系施設への転職のため	1	0.3%

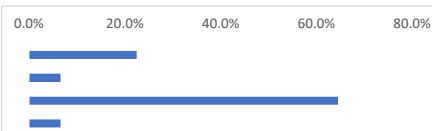


(3) 令和5年度のフルタイム及び短時間勤務の正規雇用職員の離職率と平均年齢について。

	離職率	平均年齢
正規雇用看護職員	15.0	39.8
新卒採用者	16.0	25.6
既卒採用者	19.1	39.0

(4) 退職に関する届出状況について。 (n = 138 )

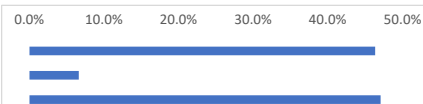
項目	回答	
届出制度についてのリーフレットを渡している	31	22.5%
病院が代行入力している	9	6.5%
本人に任せている	89	64.5%
届出制度について知らない	9	6.5%



問4 今後の配置計画について。

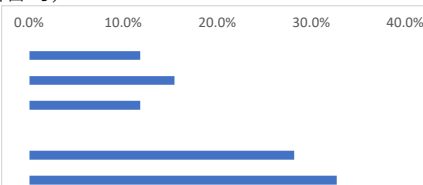
(1) 看護職員の増減について。 (n = 136 )

項目	回答	
増加見込み	63	46.3%
減少見込み	9	6.6%
増減なし	64	47.1%



(2) (1)で「増加見込み」、「減少見込み」に○を付けた場合  
看護職員の増減理由について。 (n = 110 ) (複数回答可)

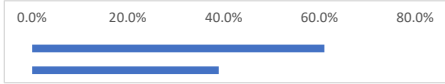
項目	回答	
施設基準（看護職員基準）の変更	13	11.8%
病床数・定員数等の変更	17	15.5%
新たなサービスの展開、サービス強化・充実	13	11.8%
サービスの見直し、縮小・廃止	0	0.0%
勤務環境の充実、見直し	31	28.2%
患者の実態に応じた職員の増減	36	32.7%



問5 新人看護職員の採用状況等について。

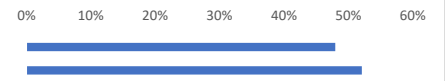
(1) 新人看護職員の採用について。 (n = 136 )

項目	回答	
採用あり	83	61.0%
採用なし	53	39.0%



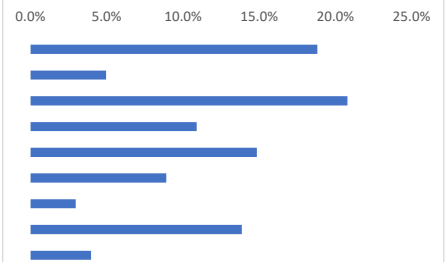
(2) 新人看護職員の離職について。 (n = 121 )

項目	回答	
離職あり	58	47.9%
離職なし	63	52.1%



(3) (2)で「離職あり」と回答した場合、離職の理由について。 (n = 101 )

項目	回答	
現場になじめなかったため	19	18.8%
リアリティーショックを受けたため	5	5.0%
精神的不調のため	21	20.8%
体調不良のため	11	10.9%
家庭事情のため	15	14.9%
職場の人間関係のため	9	8.9%
進学のため	3	3.0%
他施設への転職のため	14	13.9%
美容系施設への転職のため	4	4.0%

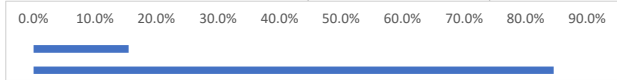


問6 潜在看護師の採用状況等について。

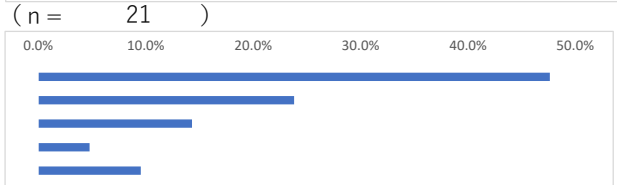
(1) 令和5年度中に潜在看護職員を採用したか。採用した場合、何人採用したか。

※潜在看護師とは、保健師助産師看護師法第5条の規定により免許を取得し、過去に病院に看護職として就業した経験を持ち、その後1年以上看護職に従事していない65歳未満の看護職を指します。 (n = 136 )

項目	回答	
採用あり	21	15.4%
採用なし	115	84.6%

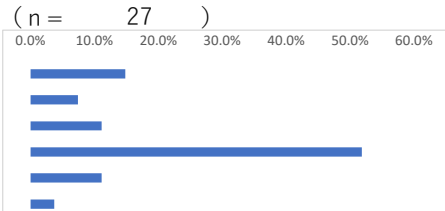


採用人数	回答	
1人	10	47.6%
2人	5	23.8%
4人	3	14.3%
5人	1	4.8%
10人	2	9.5%



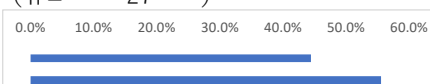
(2) (1)で「採用あり」と回答した場合、採用方法について。 (n = 27 )

項目	回答	
ナースセンターの活用	4	14.8%
ハローワークの活用	2	7.4%
有料紹介会社の活用	3	11.1%
自施設ホームページ等からの公募	14	51.9%
職員からの紹介	3	11.1%
その他	1	3.7%



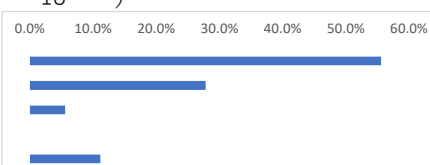
(3) (1)で「採用あり」と回答した場合、採用形態について。 (n = 27 )

項目	回答	
常勤	12	44.4%
非常勤	15	55.6%



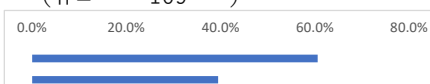
(4) 潜在看護師から採用した職員の定着状況について。 (n = 18 )

項目	回答	
90～100%が1年以上就業している	10	55.6%
60～80%が1年以上就業している	5	27.8%
50%が1年以上就業している	1	5.6%
20～40%が1年以上就業している	0	0.0%
0～20%が1年以上就業している	2	11.1%



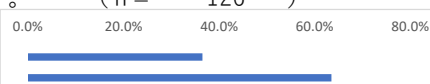
(5) (1)で「採用なし」と回答した場合、今後の採用について。 (n = 109 )

項目	回答	
検討している	66	60.6%
検討していない	43	39.4%



(6) 潜在看護職員に対する復職プログラム、研修は整備されているか。 (n = 126 )

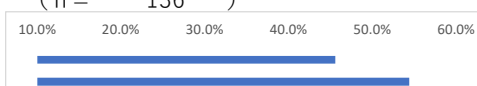
項目	回答	
整備されている	46	36.5%
整備されていない	80	63.5%



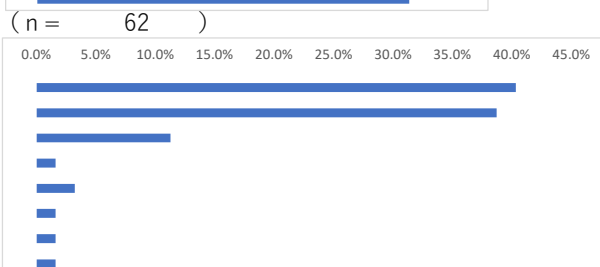
問7 定年退職後の看護職員の活用について

(1) 令和5年度中に定年退職後の看護職員を採用したか。採用した場合、何人採用したか。 (n = 136 )

項目	回答	
採用あり	62	45.6%
採用なし	74	54.4%

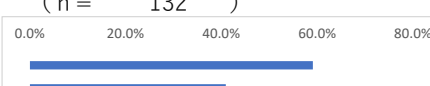


採用人数	回答	
1人	25	40.3%
2人	24	38.7%
3人	7	11.3%
4人	1	1.6%
5人	2	3.2%
6人	1	1.6%
8人	1	1.6%
不明	1	1.6%

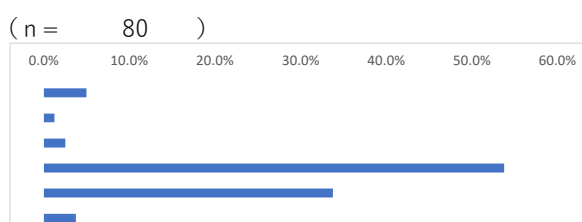


(2) 定年退職後の看護職員の採用について年齢制限はあるか。制限がある場合、上限の年齢について。 (n = 132 )

項目	回答	
制限あり	78	59.1%
制限なし	54	40.9%

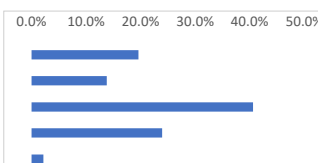


上限の年齢		
年齢(歳)	回答数(人)	
60	4	5.0%
62	1	1.3%
64	2	2.5%
65	43	53.8%
70	27	33.8%
75	3	3.8%



(3) 定年退職者の再雇用に対する考え方について。 (n = 138 )

項目	回答	
自施設・他施設いずれの退職者も積極的に雇用したい	27	19.6%
自施設・他施設いずれの退職者も雇用してもよい	19	13.8%
自施設の退職者であれば、積極的に雇用したい	56	40.6%
自施設の退職者であれば、雇用してもよい	33	23.9%
できれば雇用したくない	3	2.2%

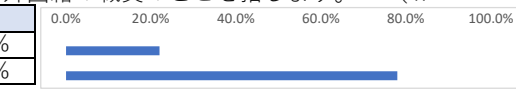


※再雇用についてが常勤・非常勤・パート等、雇用形態を問いません。

問8 外国人看護職員の雇用について。

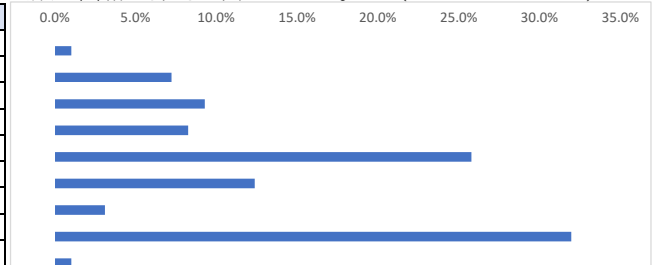
(1) 現在外国人看護職員を雇用しているか。  
 ※外国人看護職員とは、日本の資格を取得している外国籍の職員のことを指します。 (n = 136 )

項目	回答	割合
雇用している	30	22.1%
雇用していない	106	77.9%



(2) (1)で「雇用している」と回答した場合、人数・国籍・採用理由について。(n = 97 )

国籍	人数	割合
インド	1	1.0%
インドネシア	7	7.2%
タイ	9	9.3%
フィリピン	8	8.2%
ベトナム	25	25.8%
ミャンマー	12	12.4%
韓国	3	3.1%
中国	31	32.0%
台湾	1	1.0%

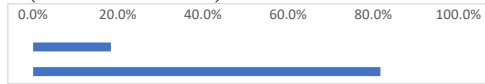


採用理由について (例)

- ・ 人員不足解消のため
- ・ 経験者であり、ベトナム語も話せるため技能実習生のフォローも期待して。
- ・ 国際的な人材を採用するため。
- ・ 多様性に対応していくため。
- ・ 理事長の方針、同国出身の職員の紹介。
- ・ 語学が業務に問題ないと判断したため。

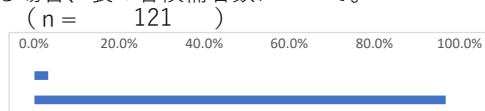
(3) 今後、外国人看護職員を採用する予定はあるか。(n = 131 )

項目	回答	割合
予定あり	24	18.3%
予定なし	107	81.7%

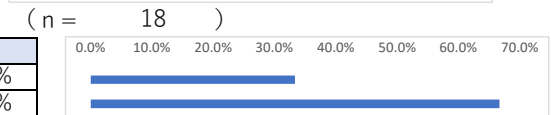


(4) 今後、外国人看護師候補生の採用予定はあるか。ある場合、表の各候補者数について。

項目	回答	割合
予定あり	4	3.3%
予定なし	117	96.7%



項目	回答	割合
全外国人看護師候補者※1	6	33.3%
EPA対象国の外国人看護師候補者※2	12	66.7%

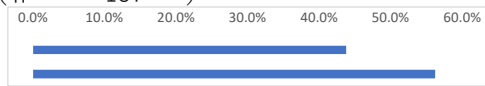


※1：まだ試験に合格していないが就労研修などを病院で行い、試験合格後に自施設で雇用する予定の者を指します。  
 ※2：経済連携協定（EPA）を結んでいるインドネシア、フィリピン、ベトナムの看護師候補者の採用予定のみの数値。

問9 看護管理者教育について

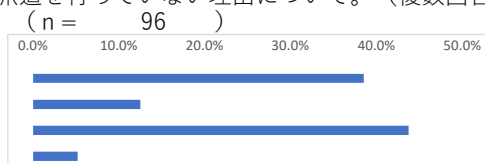
(1) 認定看護管理者研修への派遣を行っているか。(n = 137 )

項目	回答	割合
行っている	60	43.8%
行っていない	77	56.2%



(2) (1)で「行っていない」と回答した付けた場合、派遣を行っていない理由について。(複数回答可)

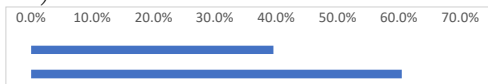
項目	回答	割合
人員配置の問題のため	37	38.5%
経費負担できないため	12	12.5%
希望者がいないため	42	43.8%
制度を知らないため	5	5.2%





(3) 貴院独自の管理者研修はあるか。(n = 134)

項目	回答	
あり	53	39.6%
なし	81	60.4%

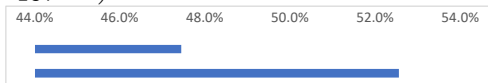


問10 認定看護師、特定看護師の育成について

1. 認定看護師の育成について。

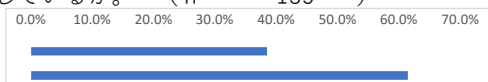
(1) 貴院に認定看護師は在籍しているか。(n = 137)

項目	回答	
在籍している	65	47.4%
在籍していない	72	52.6%



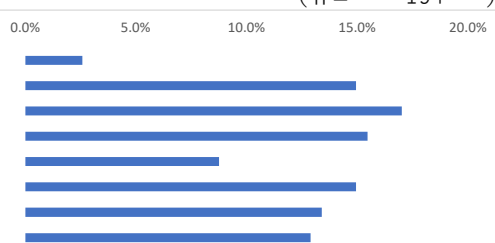
(2) 認定看護師の資格取得のため、職員を研修等に派遣しているか。(n = 135)

項目	回答	
派遣している	52	38.5%
派遣していない	83	61.5%



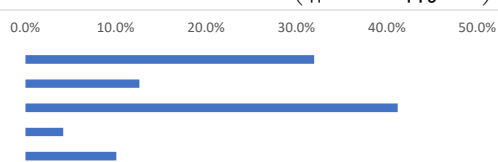
(3) (2)で「派遣している」と回答した場合、そのようなサポートを行っているか。(複数回答可) (n = 194)

項目	回答	
受講中の代替職員確保	5	2.6%
受講中の人件費負担	29	14.9%
受講料の負担	33	17.0%
受講中や研修中の相談体制整備	30	15.5%
資格取得後の活動時の安全管理体制整備	17	8.8%
資格取得後の活動に対する支援体制整備	29	14.9%
自施設内の理解に向けた説明	26	13.4%
周囲のスタッフに向けた説明	25	12.9%



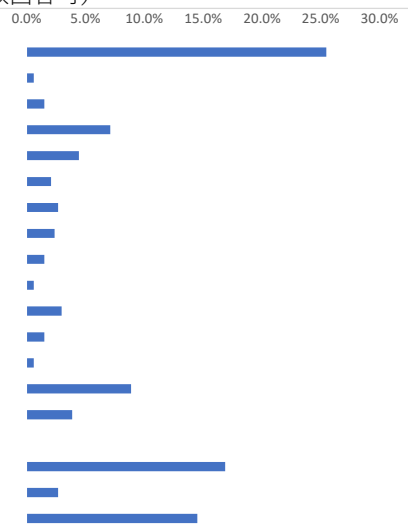
(4) (2)で「派遣していない」と回答した場合、派遣できない理由について。(複数回答可) (n = 119)

項目	回答	
人員配置の問題ため	38	31.9%
経費負担できないため	15	12.6%
希望者がいないため	49	41.2%
院内活用できないため	5	4.2%
必要性がないため	12	10.1%



(5) 育成したい認定看護分野について。(n = 338) (複数回答可)

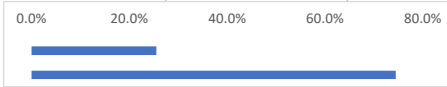
項目	回答	
感染管理	86	25.4%
がん放射線療法看護	2	0.6%
がん薬物療法看護	5	1.5%
緩和ケア	24	7.1%
クリティカルケア	15	4.4%
呼吸器疾患看護	7	2.1%
在宅ケア	9	2.7%
手術看護	8	2.4%
小児プライマリケア	5	1.5%
新生児集中ケア	2	0.6%
心不全看護	10	3.0%
腎不全看護	5	1.5%
生殖看護	2	0.6%
摂食嚥下障害看護	30	8.9%
糖尿病看護	13	3.8%
乳がん看護	0	0.0%
認知症看護	57	16.9%
脳卒中看護	9	2.7%
皮膚・排泄ケア	49	14.5%



※選択肢は2020年度から教育開始されたB課程19分野としています。

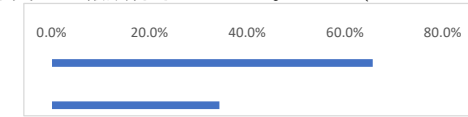
(6) 令和6年度以降に教育機関に職員を派遣する予定はあるか。(n = 137)

項目	回答	
予定あり	35	25.5%
予定なし	102	74.5%



(7) (1)で「在籍している」と回答した場合、該当職員への報酬付与はあるか。(n = 67)

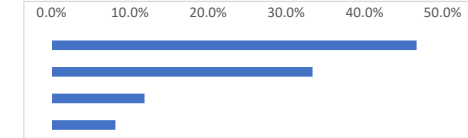
項目	回答	
付与あり※	44	65.7%
※「在籍していない」が「付与あり」込み	2	-
付与なし	23	34.3%



2. 特定看護師の育成について。

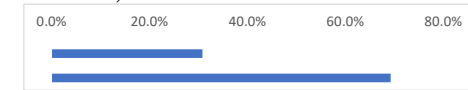
(1) 特定行為研修の認知度について。(n = 135)

項目	回答	
理解している	63	46.7%
知っている	45	33.3%
聞いたことがある	16	11.9%
知らない	11	8.1%



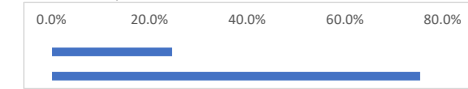
(2) 貴院に特定看護師は在籍しているか。(n = 130)

項目	回答	
在籍している	40	30.8%
在籍していない	90	69.2%



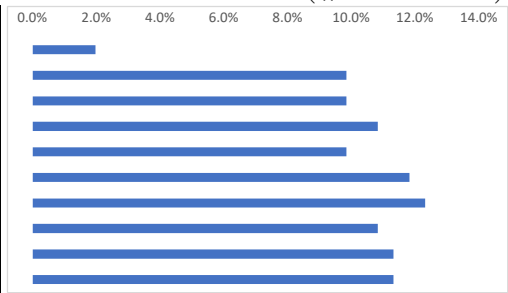
(3) 特定行為研修に職員を派遣しているか。(n = 134)

項目	回答	
派遣している	33	24.6%
派遣していない	101	75.4%



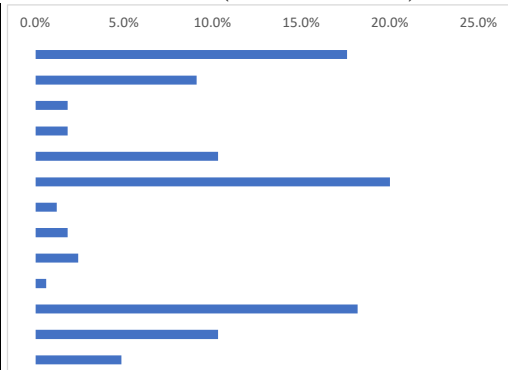
(4) (3)で「派遣している」と回答した場合、そのようなサポートを行っているか。(複数回答可)(n = 203)

項目	回答	
受講中の代替職員確保	4	2.0%
受講中の人件費負担	20	9.9%
受講料の負担	20	9.9%
受講中や研修中の相談体制整備	22	10.8%
資格取得後の活動時の安全管理体制整備	20	9.9%
資格取得後の活動に対する支援体制整備	24	11.8%
自施設内の理解に向けた説明	25	12.3%
周囲のスタッフに向けた説明	22	10.8%
医師への周知	23	11.3%
手順書作成支援	23	11.3%



(5) (3)で「派遣していない」と回答した場合、派遣できない理由について。(複数回答可)(n = 165)

項目	回答	
必要性がないため	29	17.6%
制度をよく知らないため	15	9.1%
受講方法が分からないため	3	1.8%
受講料が高いため	3	1.8%
研修期間が長いため	17	10.3%
受講中の代替職員確保が困難であるため	33	20.0%
研修施設が遠いため	2	1.2%
実習施設が遠いため	3	1.8%
医師の理解が得られていないため	4	2.4%
周囲の理解が得られていないため	1	0.6%
受講に適した人材がない	30	18.2%
研修終了後の役割処遇の確保ができないため	17	10.3%
研修後の活動ができないため	8	4.8%



(6) 育成したい特定行為区分について。 (n = 283 )

項目	回答	
栄養及び水分管理に係る薬剤投与管理	27	9.5%
栄養に係るカテーテル管理(中心静脈カテーテル管理)関連	19	6.7%
栄養に係るカテーテル管理(末梢型中心静脈注射用カテーテル管理)関連	12	4.2%
呼吸器(気道確保に係るもの)関連	8	2.8%
呼吸器(長期呼吸療法に係るもの)関連	11	3.9%
呼吸器(人工呼吸療法に係るもの)関連	15	5.3%
循環動態に係る薬剤投与関連	4	1.4%
精神及び神経症状に係る薬剤投与関連	18	6.4%
血糖コントロールに係る薬剤投与関連	18	6.4%
創傷管理関連	28	9.9%
感染に係る薬剤投与	14	4.9%
循環器関連	7	2.5%
心臓ドレーン管理関連	0	0.0%
胸腔ドレーン管理関連	1	0.4%
腹腔ドレーン管理関連	0	0.0%
ろう孔管理関連	6	2.1%
創部ドレーン管理関連	4	1.4%
動脈血液ガス分析関連	9	3.2%
術後疼痛管理関連	3	1.1%
皮膚損傷に係る薬剤投与関連	9	3.2%
透析管理関連	8	2.8%
在宅・慢性期領域パッケージ	14	4.9%
外科術後病棟管理領域パッケージ	8	2.8%
術中麻酔管理領域パッケージ	10	3.5%
救急領域パッケージ	15	5.3%
外科系基本領域パッケージ	4	1.4%
集中治療領域パッケージ	11	3.9%

(7) 令和6年度以降に指定研修機関に職員を派遣する予定について。 (n = 133 )

項目	回答	
予定あり	21	15.8%
予定なし	112	84.2%

(8) (2)で「在籍している」と回答した場合、該当職員への報酬付与はあるか。 (n = 50 )

項目	回答	
付与あり	25	50.0%
付与なし	25	50.0%

(9) (2)で「在籍している」と回答した場合、貴院における育成や活用に関する課題について。 (n = 48 )

項目	回答	
実践症例が確保できない	9	18.8%
修了者が少なく、活動が限定的である	19	39.6%
修了後の相談体制の整備	2	4.2%
修了後活動時の安全管理体制の整備	3	6.3%
修了後活動に対する支援体制の整備	8	16.7%
医師の理解が進まない	4	8.3%
周囲の理解が進まない	3	6.3%

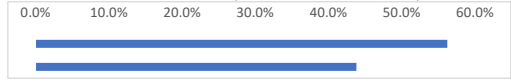
(10) 県主催の特定行為研修事例報告会が開催された場合、参加するか。 (n = 131 )

項目	回答	
参加する	17	13.0%
検討する	80	61.1%
参加しない	34	26.0%

問 1 1 看護学生に対する奨学金制度について

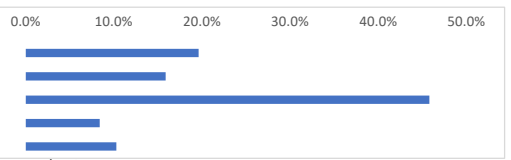
(1) 貴病院では看護学生に対する奨学金制度を独自に実施しているか。 (n = 137 )

項目	回答	
奨学金制度がある	77	56.2%
奨学金制度はない	60	43.8%



(2) (1) で「奨学金制度がある」と回答した場合  
・年間最大貸与年数について (n = 107 ) (複数回答可)

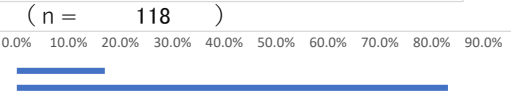
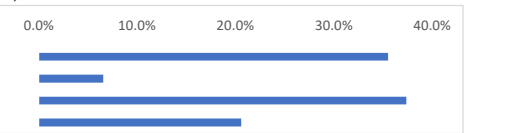
年間最大貸与金額	回答	
10万円以下	21	19.6%
11万円以上50万円以下	17	15.9%
51万円以上100万円以下	49	45.8%
101万円以上	9	8.4%
金額不明	11	10.3%



※最低金額 1万円 ※奨学金があると回答した病院77  
※最高金額 753万円  
※平均貸与額 64万円

・返還方法について。(複数回答可) (n = 107 )

返還方法	回答	
一括返還のみ	38	35.5%
分割返還のみ	7	6.5%
両方可	40	37.4%
不明	22	20.6%
免除制度あり	回答	
一部免除	20	16.9%
全額免除	98	83.1%



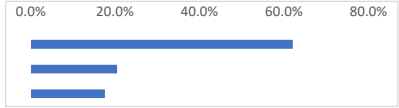
問 1 2 看護師の働き方改革について

1. ICTの導入による業務の効率化について。

(1) 貴院ではICTの導入による業務の効率化に取り組んでいるか。

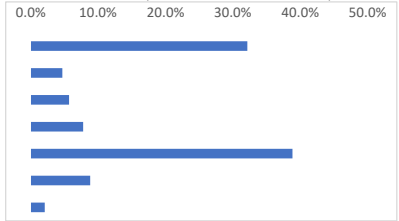
(n = 137 )

項目	回答	
取り組んでいる	85	62.0%
現在取り組んでいないが、今後取り組む予定である	28	20.4%
現在取り組んでおらず、今後も取り組む予定がない	24	17.5%



(2) (1) で「取り組んでいる」と回答した場合、導入したシステムについて。 (n = 193 )

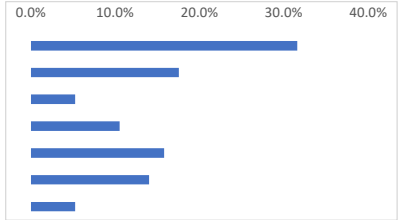
項目	回答	
勤怠管理システム	62	32.1%
スマートフォンからの電子カルテ閲覧・入力システム	9	4.7%
音声入力システム	11	5.7%
SNS・グループチャットの活用	15	7.8%
オンライン研修、オンライン学習	75	38.9%
業務量削減に資する機器の導入	17	8.8%
医療支援ピクトグラムシステム	4	2.1%



(3) (1) で「今後取り組む予定である」と回答した場合、導入を予定しているシステムについて。

(複数回答可) (n = 57 )

項目	回答	
勤怠管理システム	18	31.6%
スマートフォンからの電子カルテ閲覧・入力システム	10	17.5%
音声入力システム	3	5.3%
SNS・グループチャットの活用	6	10.5%
オンライン研修、オンライン学習	9	15.8%
業務量削減に資する機器の導入	8	14.0%
医療支援ピクトグラムシステム	3	5.3%

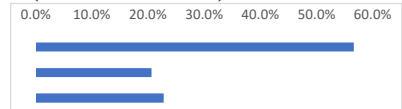


2. 看護業務のタスクシフト/シェアについて。

(1) 貴院では看護業務のタスクシフト/シェアに取り組んでいるか。

(n = 136)

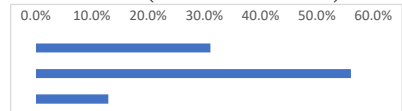
項目	回答	
取り組んでいる	77	56.6%
現在取り組んでいないが、今後取り組む予定である	28	20.6%
現在取り組んでおらず、今後も取り組む予定がない	31	22.8%



(2) (1)で「取り組んでいる」と回答した場合、取り組んでいるものについて。(複数回答可)

(n = 132)

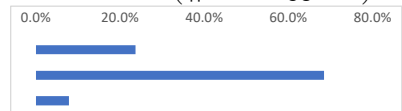
項目	回答	
医師から看護師へのタスクシフト/シェア	41	31.1%
看護師から他職種へのタスクシフト/シェア	74	56.1%
他職種から看護師へのタスクシフト/シェア	17	12.9%



(3) (1)で「今後取り組む予定である」と回答した場合、予定している取り組みにつ

(複数回答可)  
(n = 38)

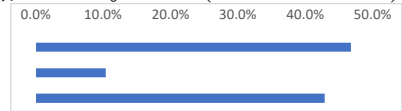
項目	回答	
医師から看護師へのタスクシフト/シェア	9	23.7%
看護師から他職種へのタスクシフト/シェア	26	68.4%
他職種から看護師へのタスクシフト/シェア	3	7.9%



(4) (1)で「取り組んでいる」と回答した場合、看護師の業務量の増減について。

(n = 77)

項目	回答	
業務量は減少した	36	46.8%
業務量は増加した	8	10.4%
変化なし	33	42.9%



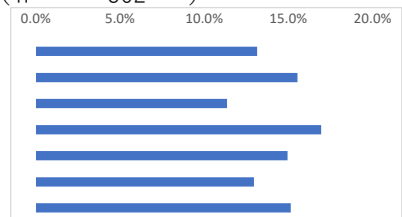
3. 看護職員の年平均残業時間と年次有給休暇の取得率について。

	年平均残業時間		年次有給休暇取得率	
常勤	24.4	時間	67.9	%
非常勤	4.4	時間	62.8	%

4. 貴院の福利厚生として取り入れているものについて。(複数回答可)

(n = 502)

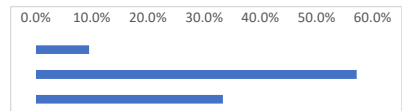
項目	回答	
短時間正職員制度	66	13.1%
院内保育所の整備	78	15.5%
単身者寮の整備	57	11.4%
有給の特別休暇の設定(年次休暇と別)	85	16.9%
資格取得等キャリアアップ支援	75	14.9%
各種手当の充実	65	12.9%
妊娠出産育児に係る勤務免除制度	76	15.1%



問 1 3 看護職員の夜間勤務の状況について

(1) 貴院の夜勤形態について。(n = 147)

項目	回答	
三交代制(変則含む)	14	9.5%
二交代制(夜勤1回あたり1.6時間以上)	84	57.1%
二交代制(夜勤1回あたり1.6時間未満)	49	33.3%



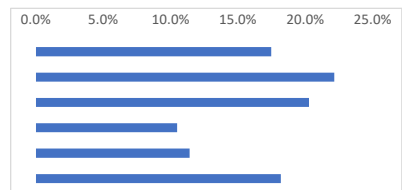
(2) それぞれ該当する欄に月平均夜勤回数について。

※平均夜勤回数は、夜勤を行わない看護職員(休業中の者を含む)は除いて計算してください。

	三交代制の場合	二交代制の場合
平均回数	5.2	4.6

(3) 貴院の夜勤体制について。(n = 429)

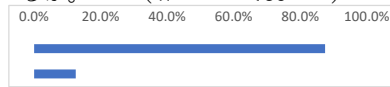
項目	回答	
夜勤専従の配置がある	75	17.5%
看護補助者の夜間配置がある	95	22.1%
夜勤の連続回数を2回以下にしている	87	20.3%
夜間保育を整備している	45	10.5%
夜勤手当を手厚くしている	49	11.4%
仮眠の確保を徹底している	78	18.2%



問 1 4 看護職員のメンタルサポートについて

(1) 貴病院では看護職員へのメンタルサポートを行っているか。 (n = 135 )

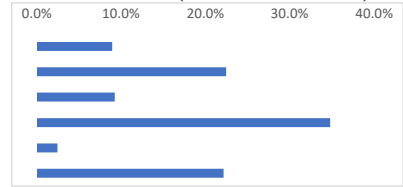
項目	回答	
行っている	118	87.4%
行っていない	17	12.6%



(2) (1) で「行っている」と回答した場合、どのようなサポートを行っているか。(複数回答可)

(n = 325 )

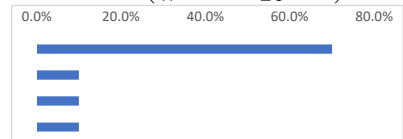
項目	回答	
臨床心理士等の多職種の導入	29	8.9%
個人面談	73	22.5%
カウンセリング	30	9.2%
ストレスチェックの実施	113	34.8%
職員メンタルヘルス対策チームによる対応	8	2.5%
相談窓口の設置	72	22.2%



(3) (1) で「行っていない」と回答した場合、サポートできない理由について。(複数回答可)

(n = 20 )

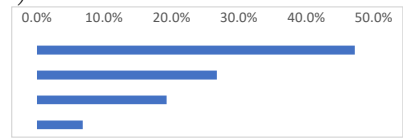
項目	回答	
サポートできる職員がいない	14	70.0%
サポートする時間の確保ができない	2	10.0%
サポートに要する経費の負担ができない	2	10.0%
必要性がない	2	10.0%



問 1 5 看護師の処遇改善について

(1) 貴院では看護師の処遇改善を図っているか。 (n = 161 )

項目	回答	
処遇改善を図っている	76	47.2%
診療報酬で処遇改善評価料を申請している	43	26.7%
今後処遇改善を図っていく予定である	31	19.3%
処遇改善を図っていない	11	6.8%

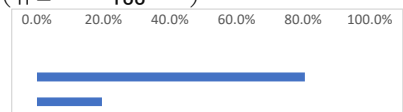


問 1 6 患者からの暴力・ハラスメント対策について

(1) 貴院では患者からの暴力・ハラスメント事例の発生について。

(n = 133 )

項目	回答	
頻繁に発生する	0	0.0%
発生する	107	80.5%
まったく発生しない	26	19.5%



(2) 貴院での患者からの暴力・ハラスメントへの対応状況について。(複数回答可)

(n = 267 )

項目	回答	
暴力・ハラスメントへの対応に専従する職員の配置がある	18	6.7%
暴力・ハラスメントに関する研修プログラムの実施	41	15.4%
暴力・ハラスメントへの対応に関する院内マニュアルの整備	70	26.2%
暴力・ハラスメントを受けた職員へのサポート体制整備	61	22.8%
相談窓口の設置	77	28.8%

