

Ⅲ 調査結果

1 看護職員数及び離職状況

(1) 看護職員数・採用者数・退職者・離職率等

(回答施設:2,201施設)

看護職員数及び離職率	看護職員計	保健師	助産師	看護師	准看護師
① 令和5年4月1日時点の在籍看護職員数 (令和5年5月1日の免許取得予定者含む)	36,006	182	853	30,874	4,097
② 令和5年10月1日時点の在籍看護職員数	35,814	186	850	30,730	4,048
③ 令和6年3月31日時点の在籍看護職員数 (3月31日付の退職者数を含む)	35,108	190	838	30,131	3,949
④ 令和5年度新卒採用者数 (「新卒」とは免許取得後初めて就労した 職員とする)	1,636	2	58	1,508	68
⑤ ④のうち令和5年度中の新卒退職者数	149	0	0	127	22
⑥ 令和5年度の既卒採用者数 (「新卒」以外の看護職)	2,573	31	59	2,127	356
⑦ ⑥のうち令和5年度中の既卒退職者数	735	4	17	567	147
⑧ 令和5年度の総退職者数 (新卒・既卒・定年退職者全てを含む)	4,642	29	113	3,943	557
総離職率 $(=⑧÷\{(①+③)÷2\}×100)$	13.1%	15.6%	13.4%	12.9%	13.8%
新卒離職率 $(=⑤÷④×100)$	9.1%	0.0%	0.0%	8.4%	32.4%
既卒者(令和5年度採用者)離職率 $(=⑦÷⑥×100)$	28.6%	12.9%	28.8%	26.7%	41.3%
総退職者のうち令和5年度採用者の退職 が占める割合 $(=(⑤+⑦)÷⑧×100)$	19.0%	13.8%	15.0%	17.6%	30.3%

※2022年度:総離職率 12.3%、新卒者 11.8%(2023年病院看護実態調査(日本看護協会))

※離職率の計算方法は、日本看護協の算出方法に同じ。

- ・ 本調査における、令和5年4月1日時点の在籍看護職員数は、36,006人であった。
看護職員の離職率は、総離職率 13.1%、新卒者 9.1%、既卒者 28.6%となり、日本看護協会が
実施している病院実態調査(2022年)(総離職率 12.3%、新卒者 11.8%)に比べ、総離職率は
高く、新卒者は低い結果となった。
- ・ 医療圏別にみると新卒離職率は、「田川医療圏(23.8%)」が最も高く、既卒離職率は、「筑紫
(44.8%)」、「有明(34.6%)」が高い。また、免許別でみると「准看護師」は、新卒・既卒離職率と
もに高い。

(2) 看護職員の離職の理由

① 看護職員の離職理由（全体）（施設調査及び看護職員調査結果（複数回答）から）

	施設調査（施設が考える理由）対象：2,201施設	看護職員調査（転職有の人の転職理由）対象：6,253人
1	職場の人間関係 43.0%	職場の人間関係 28.5%
2	他職場への関心、再就職 30.7%	時間外勤務が多い 24.1%
3	自分の健康（身体的・精神的） 26.3%	賃金が安い 23.8%
4	転居 21.1%	業務の負担感 23.7%
6	妊娠・出産・子育て 19.7%	結婚・妊娠・出産 23.5%

- ・ 看護職員の離職理由として、施設調査及び看護職員調査ともに「職場の人間関係」が最も高い。施設での2位は、「他職場への関心、再就職」であるが、看護職員は「時間外勤務が多い」、「賃金が安い」、「業務の負担感」などの勤務環境・労働条件に関する理由となっている。

転職経験の有無

	回答数	ある	ない		回答数	ある	ない
25歳未満	842	7.0%	92.9%	50～54歳	1,349	77.3%	22.5%
25～29歳	1,204	35.3%	64.5%	55～59歳	1,016	79.1%	20.6%
30～34歳	960	51.8%	48.2%	60～64歳	603	78.9%	20.6%
35～39歳	1,005	63.8%	36.2%	65～69歳	202	77.2%	22.8%
40～44歳	1,382	69.1%	30.8%	70歳以上	77	75.3%	24.7%
45～49歳	1,518	74.0%	25.8%	計	10,208	61.2%	38.3%

- ・ 看護職員としての転職経験の有無について、「ある」は61.2%、「なし」は38.3%であり、転職を経験している看護職員が多いことが分かる。
- ・ 年代別にみても、年齢を重ねると転職経験の割合が増え、45歳以降では70%を超える。

② 看護職員の離職理由（施設調査）

施設区分	回答数	職員間の人間関係	結婚	妊娠・出産・子育て	転居	自分の適性・能力への不安	自分の健康（身体的・精神的理由）	スキルアップの機会が少ない	勤務時間が長い、超過勤務が多い、多忙	夜勤の負担・不安が大きい	リフレッシュのため	他職場への関心、再就職	親族の健康問題・介護	その他
病院(400床以上)	22	13.6%	45.5%	31.8%	18.2%	4.5%	40.9%	0.0%	13.6%	13.6%	4.5%	40.9%	0.0%	4.5%
病院(200～399床)	63	42.9%	19.0%	17.5%	12.7%	17.5%	38.1%	11.1%	14.3%	7.9%	1.6%	55.6%	6.3%	12.7%
病院(200床未満)	130	46.2%	13.8%	17.7%	29.2%	20.8%	28.5%	11.5%	15.4%	6.9%	0.8%	56.9%	10.8%	6.2%
有床診療所	114	43.0%	12.3%	23.7%	22.8%	20.2%	28.9%	7.0%	3.5%	3.5%	0.9%	32.5%	21.1%	5.3%
無床診療所	996	41.9%	14.6%	26.2%	29.2%	15.1%	19.6%	3.1%	6.5%	0.6%	1.7%	22.3%	20.0%	6.8%
訪問看護ステーション	449	33.6%	5.3%	14.7%	12.9%	30.1%	29.4%	6.7%	12.0%	8.2%	1.8%	35.0%	19.8%	9.1%
介護老人保健施設	84	57.1%	6.0%	9.5%	10.7%	11.9%	44.0%	7.1%	10.7%	21.4%	0.0%	39.3%	14.3%	6.0%
介護老人福祉施設	191	68.6%	3.1%	5.8%	8.9%	19.4%	36.1%	6.8%	5.8%	3.7%	0.5%	28.3%	15.2%	8.4%
介護医療院	23	52.2%	4.3%	4.3%	13.0%	13.0%	73.9%	0.0%	21.7%	0.0%	4.3%	56.5%	4.3%	8.7%
障がい児・者施設等	81	46.9%	8.6%	13.6%	6.2%	24.7%	27.2%	4.9%	4.9%	2.5%	3.7%	34.6%	16.0%	7.4%
計	2,201	43.0%	11.2%	19.7%	21.1%	19.1%	26.3%	5.4%	8.5%	4.2%	1.6%	30.7%	17.5%	7.5%

1位 2位 3位

- ・ 施設調査での看護職員の離職理由は、「職員間の人間関係(43.0%)」、「他職場への関心、再就職(30.7%)」、「自分の健康(身体的・精神的理由)(26.3%)」の順となっており、上位は令和2年調査と変わらない結果となった。

- ・施設別にみると、病院(400 床以上)では、「結婚(45.5%)」、「妊娠・出産・子育て(31.8%)」、病院(400 床未満)では、「他職場への関心、再就職(55.6%)」、訪問看護ステーションでは、「他職場への関心、再就職(35.0%)」、介護医療院では、「自分の健康(身体的・精神的理由)(73.9%)」の割合が高くなっている。

③ 看護職員の転職理由(看護職員調査)

転職の理由

	回答数	職場の人間関係	賃金が安い	能力が適正に評価されない	教育体制・スキルアップの機会がない	有給休暇がとりにくい	時間外勤務が多い	職場の相談体制の不足(フォロー体制)	患者・家族、上司等からの暴言・暴力	業務の負担感(看護部内の役割が多い等)	自身の身体的な健康問題
25歳未満	59	50.8%	32.2%	6.8%	13.6%	15.3%	30.5%	18.6%	13.6%	25.4%	15.3%
25～29歳	425	34.1%	54.4%	14.1%	25.9%	36.7%	49.6%	22.8%	19.5%	38.4%	9.6%
30～34歳	497	32.6%	55.3%	16.7%	20.9%	46.9%	70.0%	29.8%	24.9%	61.6%	15.1%
35～39歳	641	31.2%	6.2%	2.7%	2.2%	8.1%	8.1%	4.7%	3.1%	8.7%	2.5%
40～44歳	955	26.8%	33.7%	13.5%	9.0%	31.9%	33.5%	19.3%	16.3%	39.5%	14.0%
45～49歳	1,123	28.3%	21.8%	9.6%	9.8%	13.1%	20.9%	11.1%	9.0%	21.3%	6.9%
50～54歳	1,043	26.8%	4.3%	1.2%	1.5%	3.7%	4.9%	2.1%	1.9%	4.7%	1.7%
55～59歳	804	26.0%	6.5%	2.6%	1.4%	4.2%	7.2%	4.6%	2.9%	7.6%	4.9%
60～64歳	476	28.8%	2.9%	0.8%	0.6%	1.3%	1.3%	1.5%	1.3%	2.5%	1.1%
65～69歳	156	18.6%	16.0%	7.1%	7.1%	17.3%	17.9%	9.0%	8.3%	17.3%	8.3%
70歳以上	58	20.7%	86.2%	31.0%	17.2%	48.3%	91.4%	34.5%	34.5%	93.1%	34.5%
計	6,253	28.5%	21.1%	7.5%	7.8%	16.6%	22.1%	11.1%	9.2%	21.7%	7.2%

転職の理由

	回答数	自身の精神的な健康問題	夜勤ができない	通勤が不便	結婚・妊娠・出産	子供の教育・進学	家族の介護	転居	定年、雇用期間終了	他にしたいことがある	その他
25歳未満	59	16.9%	1.7%	11.9%	5.1%	0.0%	0.0%	5.1%	0.0%	6.8%	8.5%
25～29歳	425	14.1%	9.4%	17.9%	43.5%	8.7%	8.2%	42.1%	0.0%	19.1%	27.3%
30～34歳	497	19.9%	11.7%	26.6%	45.5%	13.9%	9.1%	46.1%	0.0%	17.7%	23.5%
35～39歳	641	2.2%	1.9%	3.6%	10.0%	2.8%	1.1%	6.1%	0.2%	3.0%	4.5%
40～44歳	955	13.0%	22.0%	13.9%	51.7%	16.5%	7.0%	29.5%	0.2%	9.8%	17.9%
45～49歳	1,123	6.3%	11.1%	8.0%	20.4%	7.0%	3.5%	13.8%	0.1%	12.2%	6.2%
50～54歳	1,043	2.1%	1.1%	2.5%	3.6%	1.2%	0.8%	2.5%	0.1%	0.8%	1.8%
55～59歳	804	4.1%	4.4%	2.9%	6.1%	3.0%	2.5%	5.0%	0.1%	2.7%	3.2%
60～64歳	476	2.9%	0.6%	1.3%	3.2%	0.4%	1.1%	2.9%	0.0%	0.8%	1.7%
65～69歳	156	5.1%	9.0%	10.9%	17.3%	9.0%	5.1%	12.8%	0.0%	9.6%	9.6%
70歳以上	58	39.7%	29.3%	17.2%	56.9%	24.1%	13.8%	37.9%	1.7%	46.6%	27.6%
計	6,253	7.7%	8.4%	8.7%	21.9%	6.9%	3.9%	16.2%	0.1%	8.0%	9.5%

1位 2位 3位

- ・看護職員の転職理由としては、「職場の人間関係(28.5%)」、「時間外勤務が多い(22.1%)」、「結婚・妊娠・出産(21.9%)」、「業務の負担感(21.7%)」、「賃金が安い(21.1%)」の順となった。令和 2 年調査では、「結婚・妊娠・出産」、「職員間の人間関係」、「時間外勤務が多い」、「転居」、「賃金が低い」の順となっている。
- ・年齢別の転職理由は、ほとんどの年代で「職場の人間関係」が多く、30～34 歳では「時間外勤務が多い」、40～44 歳では「結婚・妊娠・出産」の回答が多い。
- ・新卒離職率の高い准看護師の離職理由は、「職場の人間関係(34.6%)」、「結婚・妊娠・出産(24.3%)」、「賃金が安い(22.7%)」の順となっている。

2 看護職員の確保

(1) 看護職員の充足状況

① 令和6年4月1日時点の看護職員の充足状況：職種別

職種	保健師	助産師	看護師	准看護師	合計
(A) ①令和6年4月1日時点の採用必要数	13	97	3,112	314	3,536
(B) ②+③ 採用数	15	97	2,783	280	3,175
内 委託・派遣除く採用者数	10	77	2,261	133	2,481
訳 委託・派遣採用数	5	20	522	147	694
(B) - (A) 不足人数	2	0	-329	-34	-361
充足率	115.4%	100.0%	89.4%	89.2%	89.8%
充足率（委託派遣を除く）	76.9%	79.4%	72.6%	42.4%	70.2%

- ・ 令和6年4月1日時点の施設の採用必要数 3,536 人に対し、採用者数は 3,175 人であり、看護職員の充足率は 89.8%。委託・派遣職員を除く充足率は 70.2%であった。
- ・ 職種別では、保健師、助産師は充足できているが、看護師、准看護師の充足率は約 90%となっている。

施設別充足率

施設区分	採用数/ 必要採用数	委託派遣 採用者数/ 採用必要数
病院(400床以上)	121.7%	10.1%
病院(200～399床)	88.2%	23.6%
病院(200床未満)	79.1%	9.1%
有床診療所	44.1%	52.4%
無床診療所	73.7%	47.6%
訪問看護ステーション	71.6%	42.1%
介護老人保健施設	133.3%	47.7%
介護老人福祉施設	45.2%	57.1%
介護医療院	30.3%	30.0%
障がい児・者施設等	128.6%	38.9%
その他	50.0%	12.5%
計	89.8%	21.9%

医療圏別充足率

医療圏	採用数/ 必要採用数	委託派遣 採用者数/ 採用必要数
福岡・糸島	105.7%	17.8%
粕屋	87.6%	2.6%
宗像	48.1%	26.9%
筑紫	198.9%	43.4%
朝倉	81.3%	65.4%
久留米	102.2%	11.0%
八女・筑後	51.3%	35.4%
有明	75.4%	14.3%
飯塚	81.5%	8.5%
直方・鞍手	112.5%	23.8%
田川	266.3%	77.9%
北九州	59.5%	15.6%
京築	66.7%	12.5%
計	89.8%	21.9%

上位3位

下位3位

- ・ 施設別に、充足しているのは、「病院(400 床以上)」「介護老人保健施設」「障がい児・者施設」のみであり、「病院(400 床以上)」、「病院(200 床未満)」以外の施設では派遣・委託の採用の割合が多くなっている。
- ・ 施設別の採用充足率は、「介護医療院」、「有床診療所」、「介護老人福祉施設」の順に低く、採用数に占める委託・派遣採用者の割合は、「介護老人福祉施設」、「有床診療所」で 5 割を超える。

- ・医療圏別の採用充足率は、「宗像」、「八女・筑後」、「北九州」の順に低く、採用数に占める委託・派遣採用者の割合は、「田川」、「朝倉」、「筑紫」の順で高く、委託・派遣を活用し看護職員が充足されている。

(2) 看護職員の確保や定着についての課題(施設調査)

看護職員の確保や定着についての課題

	回答数	夜勤ができる人材の確保	民間の有料職業紹介会社による経済的負担	離職が多い	経営面で、労働条件や労働環境改善が困難	管理者の指導・管理能力等が不足	施設の教育体制が脆弱	看護職員の意欲・姿勢、コミュニケーション能力等不十分	健康問題を抱える職員の増加	看護技術不十分	看護補助者確保困難	現在の診療報酬では賃金が上げられない	その他	課題はない
病院(400床以上)	22	54.5%	22.7%	36.4%	13.6%	9.1%	9.1%	13.6%	54.5%	4.5%	63.6%	31.8%	0.0%	0.0%
病院(200～399床)	63	50.8%	54.0%	44.4%	27.0%	31.7%	17.5%	25.4%	49.2%	25.4%	71.4%	50.8%	3.2%	0.0%
病院(200床未満)	130	56.9%	73.1%	46.9%	30.8%	30.0%	27.7%	25.4%	34.6%	19.2%	69.2%	53.1%	1.5%	0.8%
有床診療所	114	43.0%	33.3%	15.8%	21.1%	8.8%	16.7%	10.5%	13.2%	13.2%	14.0%	37.7%	7.0%	9.6%
無床診療所	996	1.5%	25.6%	14.1%	20.3%	7.0%	11.3%	12.0%	9.4%	6.9%	4.4%	37.6%	3.4%	23.6%
訪問看護ステーション	449	14.3%	36.7%	22.9%	23.8%	19.2%	18.3%	19.4%	22.0%	16.9%	3.1%	39.0%	4.7%	7.1%
介護老人保健施設	84	61.9%	63.1%	19.0%	22.6%	26.2%	29.8%	20.2%	20.2%	20.2%	15.5%	25.0%	2.4%	4.8%
介護老人福祉施設	191	10.5%	41.9%	22.5%	18.3%	13.6%	21.5%	20.9%	19.9%	9.4%	1.6%	23.6%	7.3%	6.8%
介護医療院	23	60.9%	65.2%	26.1%	34.8%	21.7%	26.1%	17.4%	47.8%	13.0%	43.5%	39.1%	0.0%	4.3%
障がい児・者施設等	81	21.0%	30.9%	11.1%	9.9%	9.9%	17.3%	18.5%	14.8%	12.3%	6.2%	7.4%	16.0%	25.9%
計	2,201	16.1%	35.2%	19.9%	21.3%	13.3%	16.0%	16.1%	17.2%	11.4%	11.7%	35.7%	4.4%	14.9%

1位 2位 3位

- ・看護職員の確保や定着についての課題では、「現在の診療報酬では賃金が上げられない(35.7%)」、「民間の有料職業紹介会社の利用による経済的負担(35.2%)」と高い。
- ・施設別にみると、病院(200床以上)では、「看護補助者の確保困難」が最も高く、病院(200床未満)、介護老人保健・福祉施設、介護医療院及び障がい児・者施設では、「民間の有料職業紹介会社の利用による経済的負担」が高い。無床診療所、訪問看護ステーションでは、「現在の診療報酬では賃金が上げられない」の項目が高い。

(3) 看護職員の労働条件・仕事の負担等での悩み、不安等(看護職員調査)

職場で感じる、労働条件・仕事の負担等での悩み、不安、不満等

	回答数	仕事の 内容・ やりがい が少ない	教育体制・ キャリアアッ プの機会 (研修の機 会・能力開 発等)が少 ない	雇用形態 に不満が ある (非正規・ パート等)	人手が 足りない	仕事内容 のわりに 賃金が低 い	福利厚生 に不満が ある	時間外勤 務が多い・勤務 時間が長 い	夜勤の 負担が大 きい
病院(400床以上)	2,511	15.3%	5.6%	6.5%	66.3%	56.9%	15.9%	42.8%	32.4%
病院(200～399床)	2,059	18.7%	9.1%	6.9%	64.7%	61.2%	25.4%	24.7%	24.9%
病院(200床未満)	1,601	18.8%	10.1%	8.9%	62.3%	56.9%	26.2%	20.9%	19.9%
有床診療所	271	10.3%	14.0%	6.6%	52.8%	41.3%	25.5%	12.2%	12.9%
無床診療所	1,670	10.7%	10.1%	6.3%	33.2%	29.5%	14.0%	11.1%	1.2%
訪問看護ステーション	1,005	9.5%	10.7%	6.2%	37.1%	36.2%	17.9%	20.8%	6.5%
介護老人保健施設	219	11.9%	9.6%	5.9%	74.0%	49.8%	17.8%	14.2%	24.7%
介護老人福祉施設	294	14.6%	12.6%	5.4%	42.2%	34.4%	12.6%	10.9%	3.4%
介護医療院	85	22.4%	7.1%	9.4%	84.7%	58.8%	25.9%	24.7%	29.4%
障がい児・者施設等	130	18.5%	16.2%	5.4%	47.7%	23.1%	11.5%	8.5%	10.8%
計	10,208	15.0%	9.0%	6.8%	55.3%	48.9%	19.7%	24.4%	18.6%

職場で感じる、労働条件・仕事の負担等での悩み、不安、不満等

	回答数	有給 休暇が とりにく い	医療のIT 化に適 応でき ない	身体的 ・精神的 負担が大 きい	職場の 人間関係	事故や 感染の 危険が ある	自身の 知識・技 術の不足 がある	その他	なし
病院(400床以上)	2,511	37.7%	5.0%	47.2%	20.0%	12.8%	16.4%	4.6%	2.5%
病院(200～399床)	2,059	25.3%	6.2%	34.8%	22.3%	10.3%	16.3%	5.1%	3.1%
病院(200床未満)	1,601	21.4%	7.2%	33.4%	21.4%	10.1%	15.8%	8.1%	3.7%
有床診療所	271	17.7%	7.4%	29.2%	21.0%	9.2%	20.3%	7.0%	7.4%
無床診療所	1,670	23.2%	4.5%	14.3%	17.0%	7.6%	14.6%	8.9%	16.3%
訪問看護ステーション	1,005	16.2%	5.0%	25.8%	14.6%	10.0%	22.9%	7.1%	11.7%
介護老人保健施設	219	20.5%	11.4%	29.2%	20.5%	10.5%	15.5%	3.7%	1.8%
介護老人福祉施設	294	13.3%	8.2%	23.1%	24.5%	8.8%	17.0%	14.3%	6.8%
介護医療院	85	34.1%	3.5%	45.9%	24.7%	15.3%	12.9%	7.1%	3.5%
障がい児・者施設等	130	18.5%	6.9%	30.0%	16.9%	13.1%	15.4%	10.8%	16.2%
計	10,208	25.6%	5.8%	32.3%	19.9%	10.3%	16.7%	6.7%	6.6%

1位 2位 3位

- ・ 看護職員が、現在の職場で感じる、労働条件・仕事の負担等での悩み、不安、不満等では、「人手が足りない(55.3%)」、「仕事内容のわりに賃金が低い(48.9%)」、「身体的・精神的負担が大きい(32.3%)」の順である。
- ・ 施設別でも、全体の傾向と変わらないが、無床診療所では「有給休暇がとりにくい」、介護老人福祉施設では、「職場の人間関係」の割合も高い。また、「なし」と回答した割合をみると無床診療所、障がい児・者施設等及び訪問看護ステーションにおいて10%を上回る。

職場で感じる、労働条件・仕事の負担等での悩み、不安、不満等

	回答数	仕事の 内容・ やりがい が 少ない	教育体制・ キャリア アップの機 会(研修の 機会・能力 開発等)が 少ない	雇用形態 に不満が ある (非正規・ パート等)	人手が 足りない	仕事内容 のわりに 賃金が 低い	福利厚生 に不満が ある	時間外勤 務が多 い・勤務 時間が 長い	夜勤の 負担が 大きい
25歳未満	842	12.6%	4.4%	2.7%	62.6%	57.1%	16.2%	35.0%	24.0%
25～29歳	1,204	15.3%	7.1%	4.2%	62.7%	58.5%	20.8%	31.6%	28.9%
30～34歳	960	18.8%	9.4%	4.6%	63.0%	57.1%	20.2%	27.6%	25.4%
35～39歳	1,005	15.6%	10.7%	9.7%	56.0%	53.7%	21.8%	26.0%	20.2%
40～44歳	1,382	14.8%	10.9%	6.4%	52.7%	49.3%	20.0%	23.2%	16.7%
45～49歳	1,518	15.4%	11.1%	6.7%	51.0%	47.4%	20.8%	22.9%	16.1%
50～54歳	1,349	15.9%	9.3%	7.9%	52.6%	44.4%	20.1%	24.5%	16.5%
55～59歳	1,016	13.8%	7.0%	7.3%	53.1%	40.0%	18.2%	19.4%	13.7%
60～64歳	603	13.1%	9.0%	14.6%	50.9%	38.3%	18.2%	12.1%	8.8%
65～69歳	202	11.9%	6.9%	8.4%	49.5%	31.7%	16.8%	6.9%	5.0%
70歳以上	77	6.5%	11.7%	7.8%	36.4%	16.9%	11.7%	1.3%	1.3%

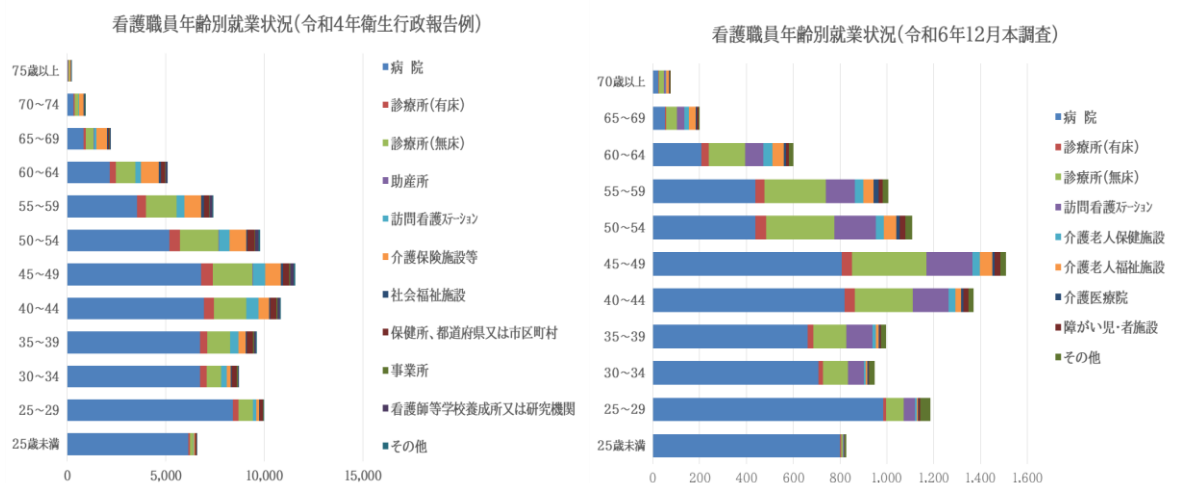
職場で感じる、労働条件・仕事の負担等での悩み、不安、不満等

	回答数	有給 休暇が とりにくい	医療のIT 化に適応 できない	身体的 ・精神的 負担が 大きい	職場の 人間関係	事故や 感染の 危険が ある	自身の 知識・技 術の不足 がある	その他	なし
25歳未満	842	20.0%	1.8%	37.6%	21.1%	11.2%	32.4%	1.2%	3.1%
25～29歳	1,204	25.4%	3.0%	37.0%	18.1%	11.0%	19.1%	3.2%	3.9%
30～34歳	960	27.8%	4.2%	34.2%	19.2%	12.1%	14.7%	6.1%	5.3%
35～39歳	1,005	25.5%	6.6%	32.9%	21.7%	12.1%	16.5%	7.3%	6.1%
40～44歳	1,382	25.7%	4.6%	31.9%	19.9%	10.6%	14.3%	8.2%	8.0%
45～49歳	1,518	27.5%	6.2%	31.3%	20.2%	8.9%	13.9%	8.2%	6.9%
50～54歳	1,349	28.3%	7.7%	33.2%	21.4%	10.7%	15.8%	9.0%	6.5%
55～59歳	1,016	28.1%	9.1%	31.7%	20.0%	8.9%	13.8%	8.6%	8.2%
60～64歳	603	21.9%	8.1%	24.5%	19.6%	8.5%	14.4%	7.1%	10.0%
65～69歳	202	15.8%	7.9%	15.8%	14.9%	6.9%	18.3%	3.5%	11.9%
70歳以上	77	6.5%	14.3%	10.4%	11.7%	7.8%	11.7%	5.2%	27.3%

1位 2位 3位

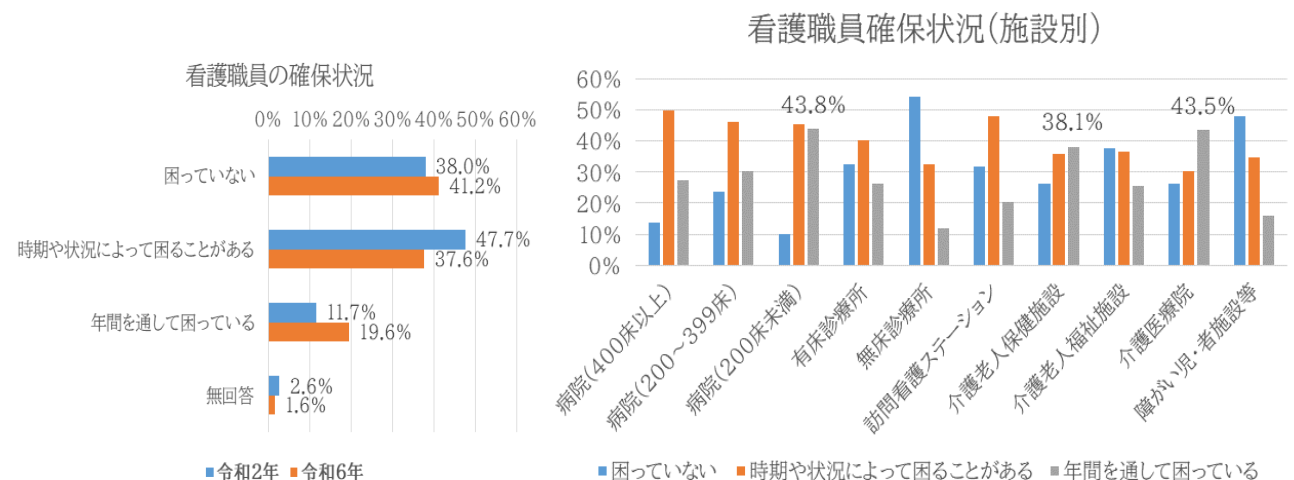
- ・ 年齢別にみると、どの年代でも「人手が足りない」、「仕事内容のわりに賃金が低い」、「身体的・精神的負担が大きい」が上位となっている。25 歳未満では、「自分の知識・技術の不足がある」と 32.4% が回答しており、他の年代よりも高い。
- ・ 35～49 歳では「教育体制・キャリアアップの機会が少ない」、50 歳以上では「医療の IT 化に適応できない」が他の年代よりも高い。

(4) 看護職員の年齢別就業状況



- ・ 今回の看護職員調査による回答者の年齢階級別就業状況は、令和4年衛生行政報告例と同様の傾向となった。また、看護職員の所属する職場区分は、「病院」が60.5%と最も多く、「診療所(19.0%)」、「訪問看護ステーション(9.8%)」、「介護老人施設等(5.9%)」、「障がい児・者施設等(1.3%)」、「その他(2.2%)」である。

(5) 過去1年間の看護職員の確保状況（施設調査）



- ・ 施設の看護職員の確保状況について、困っているとの回答は、「年間を通して困っている」、「時期や状況によって困る」を合わせ57.2%である。令和2年の59.4%から微減しているが、内訳では、「時期や状況によって困っている」が47.7%から37.6%に減少する一方で、「年間を通して困っている」が11.7%から19.6%に増加している。
- ・ 「年間を通して困っている」との回答は、「病院(200床未満)(43.8%)」、「介護医療院(43.5%)」、「介護老人保健施設(38.1%)」の順に高い。
- ・ 看護職員の確保に困る理由については、「募集しても集まらない(69.8%)」が最も高く、次いで「産前・産後休暇、育児休業等の職員が多い」が6.0%であった。

看護職員確保に困ったときの工夫

	回答数	業務・サービス内容を見直した	他職員が不足する病棟を応援する等、病院(系列の施設)全体で取組んだ	ITやDXの活用により、業務の効率化を図った	派遣職員を雇用した	臨時・パート職員を雇用した	病床又は病棟を減らした(休床)	その他
病院(400床以上)	17	23.5%	47.1%	17.6%	23.5%	29.4%	5.9%	17.6%
病院(200～399床)	48	25.0%	54.2%	4.2%	20.8%	25.0%	12.5%	14.6%
病院(200床未満)	116	31.0%	50.9%	6.0%	25.9%	39.7%	4.3%	16.4%
有床診療所	76	35.5%	30.3%	9.2%	11.8%	21.1%	2.6%	21.1%
無床診療所	445	38.0%	9.2%	7.4%	11.2%	27.0%	0.7%	30.6%
訪問看護ステーション	306	47.7%	14.1%	16.3%	4.2%	21.6%	0.3%	29.4%
介護老人保健施設	62	43.5%	37.1%	9.7%	21.0%	32.3%	0.0%	22.6%
介護老人福祉施設	119	33.6%	13.4%	6.7%	30.3%	12.6%	0.0%	24.4%
介護医療院	17	41.2%	23.5%	5.9%	23.5%	29.4%	5.9%	17.6%
障がい児・者施設等	41	39.0%	26.8%	4.9%	19.5%	17.1%	0.0%	19.5%
計	1,260	38.9%	20.2%	9.5%	14.2%	24.8%	1.5%	26.2%

1位 2位 3位

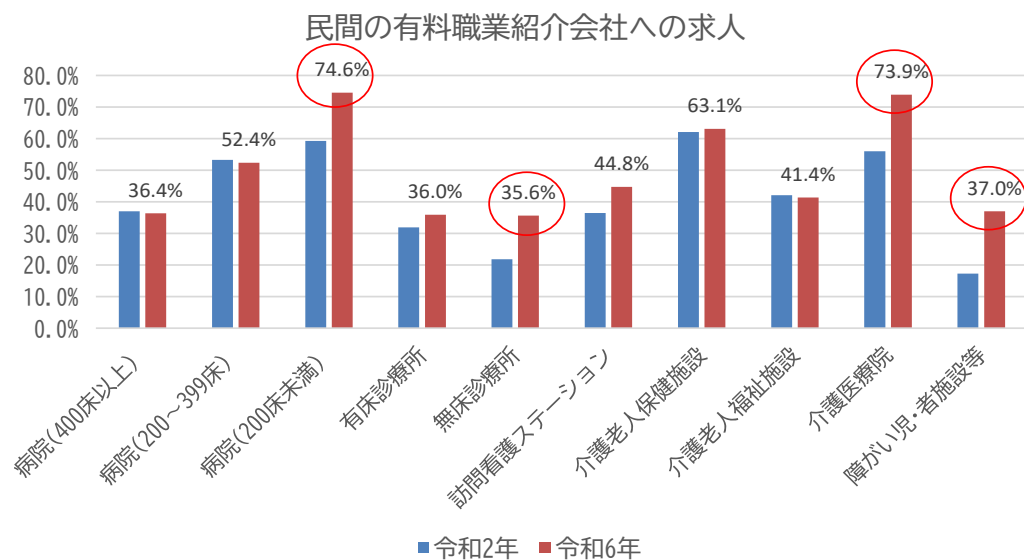
- ・ 看護職員の確保に困った時の工夫として、「業務・サービス内容を見直した(38.9%)」、「臨時・パート職員を雇用した(24.8%)」、「他職員が不足する病棟を応援する等、病院全体で取り組んだ(20.2%)」に取り組まれている。
- ・ 施設別では、すべての病院では「他職員が不足する病棟を応援する等、病院全体で取り組んだ」が最も高く、それ以外の施設では「業務・サービス内容を見直した」が高い。

(6) 求人・求職時の募集方法

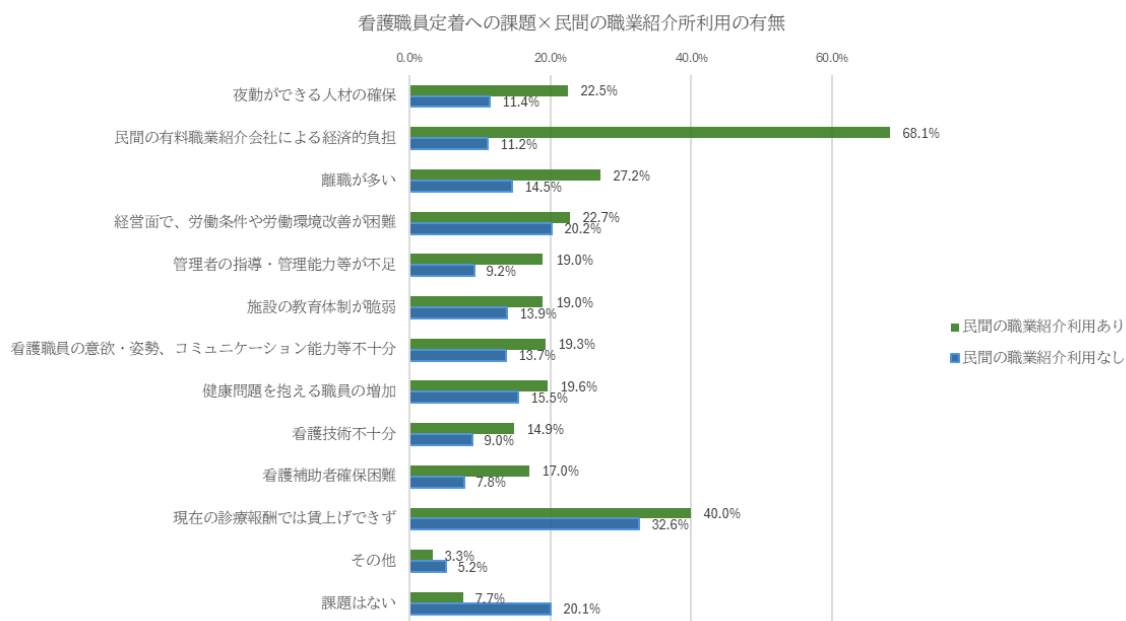
求人施設の求人方法と求職者が活用した情報上位 5 位

	求人方法 【施設調査】	割合	求職で活用した情報 【看護職員調査】	割合
1	ハローワークの利用	87.2%	友人・知人からの紹介	22.4%
2	有料職業紹介会社利用	42.2%	ハローワーク	21.5%
3	施設のホームページ掲載等	38.8%	大学・養成所等での進路指導	14.8%
4	ナースセンター利用	23.0%	民間の職業紹介会社	10.1%
5	広報	14.3%	ナースセンター	6.1%

- ・ 施設の求人方法は、「ハローワークへの求人」、「民間の有料職業紹介会社への求人」、「法人、施設等のホームページの掲載」、「ナースセンターへの求人」の順に多く、「ハローワーク」の利用は、すべての施設で最も高く、令和 2 年調査と同様となっている。



- ・ 民間の有料職業紹介会社の利用状況について、施設別に令和 2 年調査と比較すると、「病院（200 床未満）」、「無床診療所」、「介護医療院」、「障がい児・者施設等」での増加が顕著である。



- ・ 看護職員の確保や定着に課題のある施設において、看護職員を確保するため、「民間の有料職業紹介会社」を利用しており、経済的負担が大きくなっている。

職場を選ぶ際に、最も活用した情報

	回答数	ハローワーク	ナースセンター	民間の職業紹介会社	大学・養成所等での進路指導	法人、施設等のホームページ	就職懇談会(セミナー)・説明会	友人・知人からの紹介	臨地実習施設の情報	法人、施設からの就職の働きかけ	広告	その他
25歳未満	842	3.1%	3.6%	4.3%	38.2%	6.8%	8.0%	11.6%	16.7%	2.3%	1.5%	3.6%
25～29歳	1,204	7.9%	6.6%	12.7%	25.6%	6.4%	5.8%	14.6%	11.0%	2.1%	1.7%	4.9%
30～34歳	960	12.0%	6.6%	17.6%	19.4%	8.1%	4.0%	14.7%	8.9%	2.1%	1.1%	5.4%
35～39歳	1,005	18.8%	9.4%	14.6%	14.8%	6.5%	1.9%	18.5%	5.9%	1.7%	1.9%	5.7%
40～44歳	1,382	24.0%	7.1%	12.8%	11.7%	7.9%	1.0%	20.5%	4.3%	2.1%	2.4%	5.4%
45～49歳	1,518	29.1%	6.3%	9.2%	10.3%	4.5%	0.7%	25.5%	2.6%	2.6%	3.5%	5.5%
50～54歳	1,349	29.8%	5.6%	8.0%	9.0%	4.1%	0.1%	27.0%	2.1%	2.7%	4.4%	6.6%
55～59歳	1,016	32.7%	4.8%	6.4%	8.0%	1.5%	0.0%	28.2%	1.8%	3.3%	6.8%	6.0%
60～64歳	603	31.8%	3.6%	5.0%	4.0%	1.5%	0.3%	38.1%	0.3%	3.2%	7.0%	4.8%
65～69歳	202	24.3%	2.0%	4.0%	0.5%	1.5%	1.0%	46.5%	0.0%	5.9%	6.4%	7.4%
70歳以上	77	16.9%	5.2%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	49.3%	1.3%	13.0%	10.4%	2.6%
計	10,208	21.5%	6.1%	10.1%	14.8%	5.3%	2.2%	22.4%	5.6%	2.6%	3.4%	5.4%

1位 2位 3位

- ・ 看護職員が求職で活用した情報は、「友人・知人からの紹介」「ハローワーク」の順で多く、施設の求人方法と相違があった。ナースセンターの活用割合は求職者が6.1%と低くなっている。
- ・ 年齢別では、25歳未満から34歳までの年代では「大学・養成所等での進路指導」、35歳から59歳までの年代では「ハローワーク」、60歳以降は「友人・知人からの紹介」が多くなっている。

職場を選ぶ際に、最も活用した情報

	回答数	ハローワーク	ナースセンター	民間の職業紹介会社	大学・養成所等での進路指導	法人、施設等のホームページ	就職懇談会(セミナー)・説明会	友人・知人からの紹介	臨地実習施設の情報	法人、施設からの就職の働きかけ	広告	その他
病院(400床以上)	2,511	5.1%	3.8%	4.3%	39.7%	7.7%	4.8%	13.5%	11.7%	1.6%	1.4%	5.8%
病院(200～399床)	2,059	11.2%	7.3%	9.1%	17.0%	7.3%	3.3%	22.8%	9.6%	2.6%	2.5%	7.0%
病院(200床未満)	1,601	21.4%	8.2%	17.5%	6.2%	5.2%	1.6%	25.0%	2.9%	2.7%	3.0%	5.6%
有床診療所	271	38.4%	4.8%	12.5%	4.1%	2.2%	0.0%	25.5%	1.1%	3.0%	4.8%	3.3%
無床診療所	1,670	48.6%	5.7%	8.3%	0.8%	1.4%	0.2%	21.3%	0.0%	2.6%	6.5%	4.3%
訪問看護ステーション	1,005	27.8%	5.6%	15.5%	1.3%	4.7%	0.3%	31.9%	0.8%	3.1%	4.5%	4.3%
介護老人保健施設	219	29.2%	4.6%	17.4%	0.9%	3.2%	0.0%	29.2%	0.5%	3.7%	6.4%	4.6%
介護老人福祉施設	294	29.6%	4.8%	11.6%	0.7%	1.4%	0.3%	37.8%	0.0%	7.1%	4.4%	2.4%
介護医療院	85	36.5%	10.6%	9.4%	3.5%	1.2%	0.0%	20.0%	0.0%	5.9%	1.2%	10.6%
障がい児・者施設等	130	24.6%	7.7%	7.7%	1.5%	3.8%	0.8%	40.0%	3.1%	2.3%	3.8%	3.8%
計	10,208	21.5%	6.1%	10.1%	14.8%	5.3%	2.2%	22.4%	5.6%	2.6%	3.4%	5.4%

1位 2位 3位

- ・ 職場を選ぶ際に最も活用した情報について、回答者(看護職員)が所属する施設別にみると、病院(400床以上)では「大学・養成所等での進路指導」、病院(200～399床)、病院(200床未満)、訪問看護ステーション、介護老人保健施設、介護老人福祉施設及び障がい児・者施設では「友人・知人からの紹介」、有床・無床診療所と介護医療院では「ハローワーク」が最も活用割合が高い。
- ・ 病院(200床未満)、有床診療所、訪問看護ステーション、介護老人保健施設及び介護老人福祉施設では、約1割～2割弱に相当する職員が、民間の職業紹介会社を通じた就業である。

- ・ その他、自由記述では、「附属(系列)の病院だったから」が最も多く、「近く、近所、地元」、「民間の人材紹介・派遣会社」の順となった。調査の選択肢になかった項目として、「院長からの勧誘」、「SNS」、「開業・立ち上げ」、「家族や知人の入院・受診」等のキーワードが複数見られた。

(7) 看護職員が現在の職場を選んだ理由

職場の選択理由

	回答数	仕事の 内容が 魅力的	設置者の 理念・方 針に共感 したから	資格・技 能が活か せるから	教育体制 が充実 している から	通勤が 便利 だから	給与が 高いから	福利厚生・ 労働環境 (子育て支 援・介護支 援等)が 充実して いるから	経営が健 全で将来 的に安定し た職場で あるから	勤務時間 に柔軟性 があるから	人に勧め られたか ら(家族・ 学校・先 輩など)	その他
25歳未満	842	24.9%	7.5%	11.3%	29.7%	24.5%	24.2%	18.1%	4.6%	2.9%	24.9%	10.0%
25～29歳	1,204	24.6%	5.0%	16.9%	22.8%	27.7%	27.5%	21.7%	7.7%	5.9%	21.3%	11.4%
30～34歳	960	27.9%	4.8%	16.0%	15.5%	33.9%	23.8%	21.7%	7.3%	11.9%	19.2%	12.1%
35～39歳	1,005	26.4%	5.2%	17.7%	11.6%	42.8%	19.9%	20.6%	6.2%	18.7%	18.1%	12.3%
40～44歳	1,382	29.1%	5.9%	21.9%	10.7%	44.2%	17.1%	18.2%	7.3%	17.9%	19.0%	11.4%
45～49歳	1,518	29.3%	6.1%	23.8%	6.9%	46.7%	13.9%	12.9%	8.6%	17.6%	18.8%	12.7%
50～54歳	1,349	26.6%	7.0%	29.0%	6.7%	47.4%	9.9%	10.7%	8.0%	14.5%	21.8%	12.5%
55～59歳	1,016	27.2%	7.1%	32.0%	4.8%	50.1%	6.2%	8.7%	8.7%	14.6%	20.8%	14.3%
60～64歳	603	22.7%	6.1%	34.8%	2.8%	51.6%	4.3%	6.6%	7.3%	20.6%	20.9%	13.4%
65～69歳	202	23.3%	8.4%	37.1%	1.0%	50.5%	4.0%	7.4%	6.9%	27.7%	20.8%	7.9%
70歳以上	77	24.7%	14.3%	50.6%	0.0%	53.2%	5.2%	6.5%	10.4%	31.2%	20.8%	6.5%
計	10,208	26.7%	6.2%	23.0%	11.8%	41.4%	16.1%	15.4%	7.4%	14.3%	20.3%	12.1%

1位 2位 3位

- ・ 看護職員が現在の職場を選んだ理由については、「通勤が便利だから(41.4%)」、「仕事の内容が魅力的(26.7%)」、「資格・技能が活かせるから(23.0%)」の順に多い。
- ・ 年齢別にみると、25 歳未満では「教育体制が充実しているから」、その他の年代では「通勤が便利だから」の割合が最も高い。また、「仕事の内容が魅力的」と回答した割合は、どの年代においても高い。

職場の選択理由

	回答数	仕事の 内容が 魅力的	設置者の 理念・方 針に共感 したから	資格・技 能が活か せるから	教育体制 が充実 している から	通勤が 便利 だから	給与が 高いから	福利厚生・ 労働環境 (子育て支 援・介護支 援等)が 充実して いるから	経営が健 全で将来 的に安定し た職場で あるから	勤務時間 に柔軟性 があるから	人に勧め られたか ら(家族・ 学校・先 輩など)
病院(400床以上)	2,511	27.9%	5.5%	19.2%	0.6%	29.6%	28.1%	26.6%	13.2%	3.3%	20.7%
病院(200～399床)	2,059	17.0%	2.9%	13.4%	14.5%	38.5%	15.3%	14.4%	5.2%	7.4%	26.5%
病院(200床未満)	1,601	15.6%	3.2%	18.1%	3.9%	46.2%	10.9%	13.4%	4.4%	12.3%	20.8%
有床診療所	271	30.6%	5.5%	35.4%	2.2%	48.0%	7.4%	5.9%	3.3%	20.3%	24.0%
無床診療所	1,670	31.8%	9.3%	31.0%	1.3%	58.0%	8.8%	7.6%	5.7%	28.9%	13.8%
訪問看護ステーション	1,005	53.4%	14.0%	35.6%	3.7%	37.6%	14.6%	11.2%	6.9%	30.5%	16.3%
介護老人保健施設	219	16.0%	2.3%	32.0%	1.4%	46.1%	6.8%	16.9%	5.0%	13.2%	20.5%
介護老人福祉施設	294	21.4%	7.8%	33.3%	1.7%	53.4%	8.2%	9.2%	8.2%	19.7%	20.7%
介護医療院	85	7.1%	3.5%	20.0%	0.0%	54.1%	8.2%	7.1%	3.5%	12.9%	24.7%
障がい児・者施設等	130	34.6%	6.9%	36.9%	0.0%	42.3%	13.1%	24.6%	11.5%	21.5%	26.9%
計	10,208	44.1%	12.2%	31.5%	5.4%	36.9%	26.1%	10.8%	6.3%	22.1%	14.4%

1位 2位 3位

- ・ 職場選択の理由を施設別にみると、訪問看護ステーションでは「仕事の内容が魅力的(53.4%)」が高く、無床診療所、介護老人福祉施設及び介護医療院では、「通勤が便利だから」の割合が

50%を超えている。

- ・ 職場選択の理由を医療圏別にみると、「通勤が便利だから」がどの医療圏でも最も高い。次いで、「福岡・糸島」、「粕屋」、「宗像」、「筑紫」、「久留米」では「仕事の内容が魅力的」、「筑紫」、「直方・鞍手」、「京築」では「資格・技能が活かせるから」、「朝倉」、「八女・筑後」、「有明」、「飯塚」、「田川」、「北九州」では「人に勧められたから」の項目が、それぞれの医療圏の 2 番目に高い理由になっている。

3 看護職員の勤務環境

(1) 資格・能力手当の有無、昇給制度、年休・給与

① 資格・能力手当の有無(施設調査)

昇給制度の有無（施設調査）

昇給制度の有無	回答数	割合
ある	1,959	89.1%
ない	202	9.1%
無回答	40	1.8%
計	2,201	100.0%

資格・能力手当の有無（施設調査）

資格・能力手当の有無	回答数	割合
ある	923	42.3%
ない	1,243	56.1%
無回答	35	1.6%
計	2,201	100.0%

- ・ 昇給制度については、1,959 施設(89.1%)が「ある」と回答しており、資格取得や能力に応じた手当の有無については、923 施設(42.3%)が「ある」と回答した。
- ・ 手当の種類としては、「その他」と回答した施設が最も多く、リーダーや看護師長等の「管理職手当」、「介護支援専門員等の他資格取得手当」、看護職員として雇用する際の「看護職員手当」、「オンコールや感染症対策等の業務に係る手当」等との回答がみられた。

資格・能力手当の種類

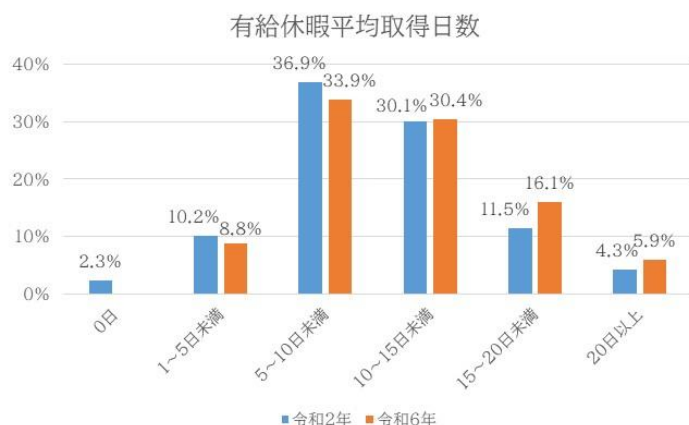
項目	回答数	割合 (n=923)
認定看護師手当	188	20.4%
専門看護師手当	127	13.8%
特定行為に係る手当	155	16.8%
診療看護師手当	69	7.5%
分娩手当（助産師）	23	2.5%
その他	543	58.8%
計	1,105	

資格・能力手当の有無

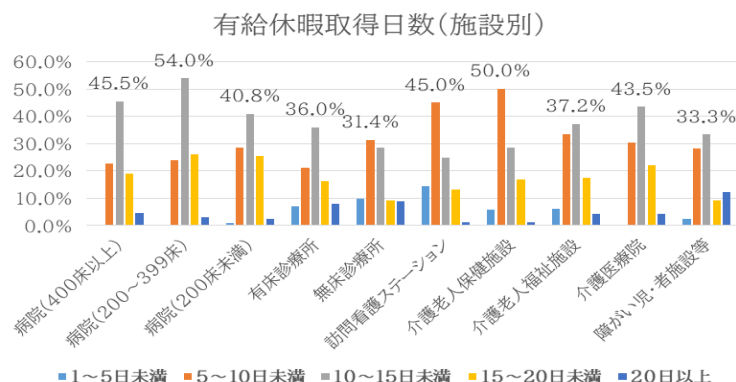
施設区分	回答数	ある	ない
病院(400床以上)	22	45.5%	50.0%
病院(200～399床)	63	39.7%	60.3%
病院(200床未満)	130	40.0%	60.0%
有床診療所	114	54.4%	44.7%
無床診療所	996	43.8%	55.2%
訪問看護ステーション	449	43.2%	56.6%
介護老人保健施設	84	31.0%	66.7%
介護老人福祉施設	191	36.1%	62.3%
介護医療院	23	30.4%	69.6%
障がい児・者施設等	81	37.0%	63.0%
その他	22	31.8%	63.6%
無回答	26	19.2%	19.2%
計	2,201	41.9%	56.5%

- ・ 資格取得や能力に応じた手当について、施設別では、有床診療所の割合が 50%を超えているが、他の施設は、3～4 割程度に留まる。

② 有給休暇取得状況(施設調査)

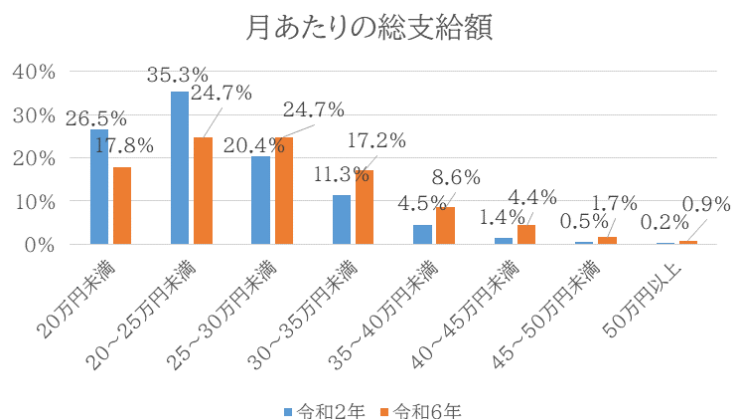


- ・ 令和5年1月～令和5年12月の看護職員の年次有給休暇平均取得日数は、「5～10日未満(33.9%)」、「10～15日未満(30.4%)」の順となった。令和2年調査時点と比べて、有給休暇の平均取得日数「15日以上」の割合が高くなっていることが分かる。



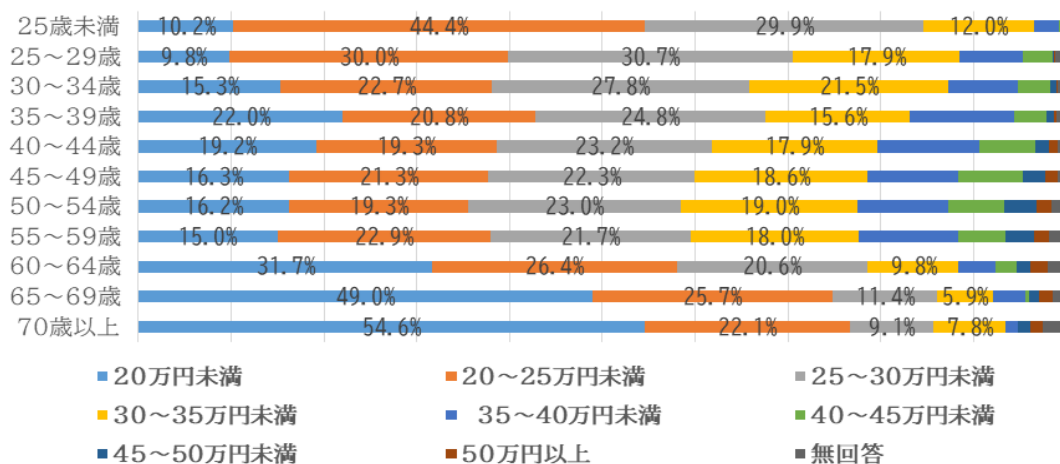
- ・ 施設別にみると、病院、有床診療所、介護老人福祉施設、介護医療院及び障がい児・者施設では、「10～15日未満」が最上位であり、2位「5～10日未満」、3位「15～20日未満」を合わせると8～9割を占めている。
- ・ 無床診療所、訪問看護ステーション及び介護老人保健施設では、「5～10日未満」が多い。

③ 各種手当を含めた前月の総支給額(看護職員調査)



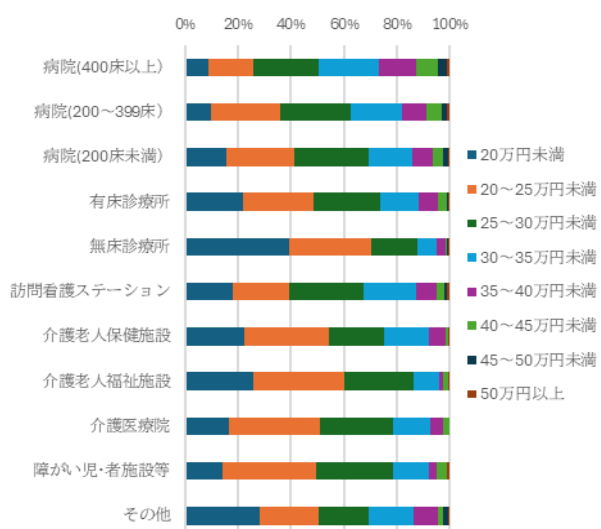
- ・ 月あたりの各種手当を含めた総支給額は、「25 万～30 万円未満(24.7%)」、「20～25 万円未満(24.7%)」、「20 万円未満(17.8%)」の順となった。
- ・ 令和 2 年調査と比較すると、月あたりの総支給額が増加していることが分かる。

月あたりの総支給額(年齢階級別)

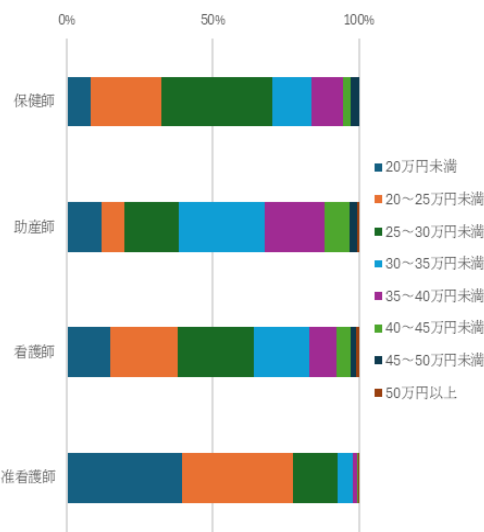


- ・ 25 歳未満の看護職員では、「25 万円未満」が半数以上を占める。25 歳以上になると、「25 万円以上」が徐々になる傾向がみられ、「30～40 万円未満」の者も一定程度いる。
- ・ 一方、35～39 歳は「25 万円未満」の割合が高まっており、「結婚・妊娠・出産」等による働き方の変化が影響しているものと考えられる。また、60 歳以降についても働き方の変化に伴う影響がみられる。

月あたりの総支給額(施設区分別)

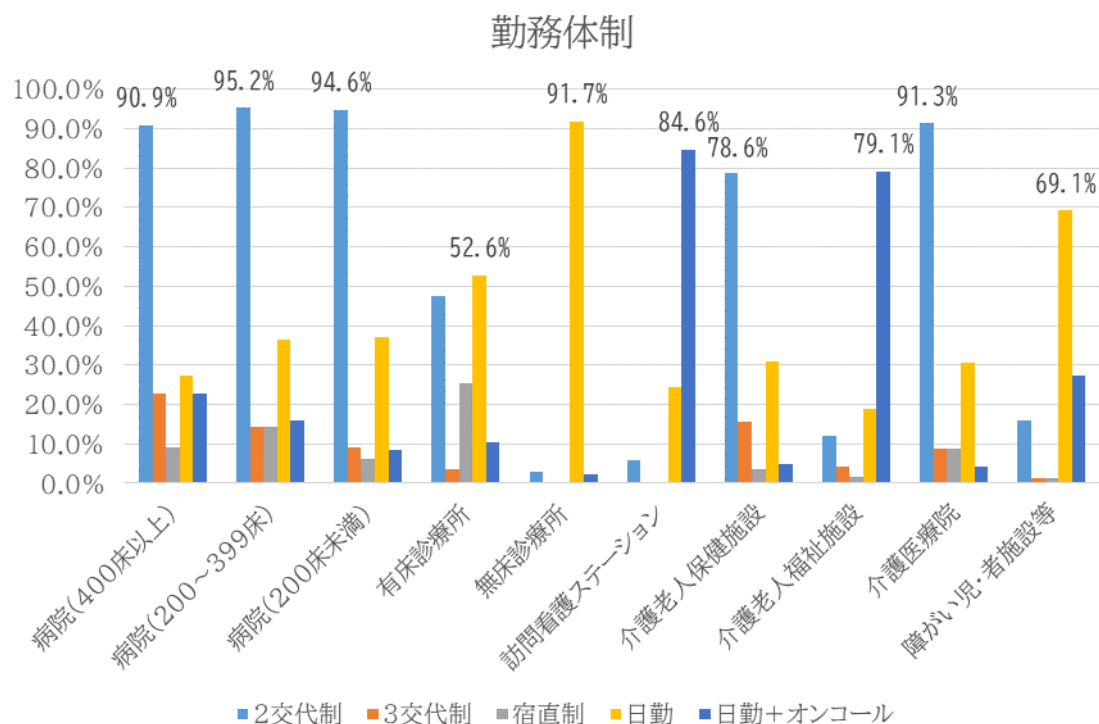


月あたりの総支給額(職種別)



- ・ 月あたりの総支給額を施設別にみると、病院では病床数が多いほど総支給額が高くなっており、無床診療所、有床診療所及び介護老人福祉施設では「20 万円未満」の割合が高い。
- ・ 職種別では、保健師及び看護師は「25～30 万円未満」、助産師は「30～35 万円未満」、准看護師は「20 万円未満」の割合が高い。

④ 勤務体制（施設別勤務形態・看護職員の年齢別勤務形態）



- ・施設別にみると、病院、介護老人保健施設及び介護医療院で、「2交代制」が多く、訪問看護ステーションと介護老人福祉施設では「日勤+オンコール体制」、無床診療所では「日勤」の割合が多い。

勤務形態（看護職員調査）

	回答数	2交代制	3交代制	宿直制	日勤のみ	日勤+オンコール	夜勤専従	その他
25歳未満	842	85.6%	8.0%	0.0%	3.0%	1.8%	0.1%	0.6%
25～29歳	1204	71.7%	4.4%	0.3%	17.5%	3.8%	0.5%	0.8%
30～34歳	960	59.0%	3.2%	0.7%	27.4%	6.4%	0.7%	1.8%
35～39歳	1005	46.4%	2.3%	0.3%	39.7%	8.3%	0.1%	2.5%
40～44歳	1382	40.2%	2.7%	0.7%	43.8%	10.0%	0.4%	1.8%
45～49歳	1518	35.2%	2.5%	1.7%	43.3%	14.1%	0.3%	2.2%
50～54歳	1349	30.5%	3.3%	1.9%	44.7%	15.1%	0.4%	3.6%
55～59歳	1016	26.7%	2.3%	1.9%	51.9%	13.7%	0.5%	2.3%
60～64歳	603	17.1%	3.0%	0.5%	60.5%	14.3%	1.0%	3.5%
65～69歳	202	12.9%	4.0%	0.0%	58.9%	16.3%	3.5%	4.5%
70歳以上	77	7.8%	0.0%	0.0%	75.3%	11.7%	1.3%	3.9%
計	10,208	44.4%	3.4%	0.9%	37.7%	10.1%	0.5%	2.2%

1位 2位

- ・看護職員の勤務形態をみると、25歳未満では、「2交代制」で働く割合が高いが、40歳代以降で、「日勤のみ」と割合が逆転する。また、60歳以降では、「日勤+オンコール」の勤務体制で勤務する割合も多くなる。

1日の平均的な勤務時間(残業を除く)(看護職員調査)

	回答数	4時間未満	4時間以上 6時間未満	6時間以上 8時間未満	8時間以上 10時間未満	10時間以上 12時間未満	12時間 以上
病院(400床以上)	2,511	4.6%	2.2%	29.8%	55.4%	6.1%	1.8%
病院(200～399床)	2,059	4.7%	2.5%	38.4%	48.2%	4.4%	1.5%
病院(200床未満)	1,601	4.3%	3.6%	44.2%	44.2%	2.2%	1.3%
有床診療所	271	4.4%	2.6%	51.7%	39.1%	1.8%	0.4%
無床診療所	1,670	7.4%	12.6%	46.4%	32.2%	0.8%	0.5%
訪問看護ステーション	1,005	6.1%	6.8%	43.6%	42.2%	1.1%	0.3%
介護老人保健施設	219	2.3%	2.3%	56.2%	35.6%	0.5%	3.2%
介護老人福祉施設	294	3.7%	5.4%	39.5%	50.0%	0.3%	0.3%
介護医療院	85	3.5%	3.5%	47.1%	44.7%	0.0%	1.2%
障がい児・者施設等	130	3.1%	2.3%	48.5%	45.4%	0.0%	0.8%
計	10,208	5.1%	4.9%	39.9%	45.3%	3.1%	1.2%

1位 2位

- ・ 看護職員の1日の平均的な勤務時間を施設別にみると、病院と介護老人福祉施設では、「8時間以上10時間未満」、それ以外の施設では、「6時間以上8時間未満」の割合が高い。

1週間に働く平均的な日数(看護職員調査)

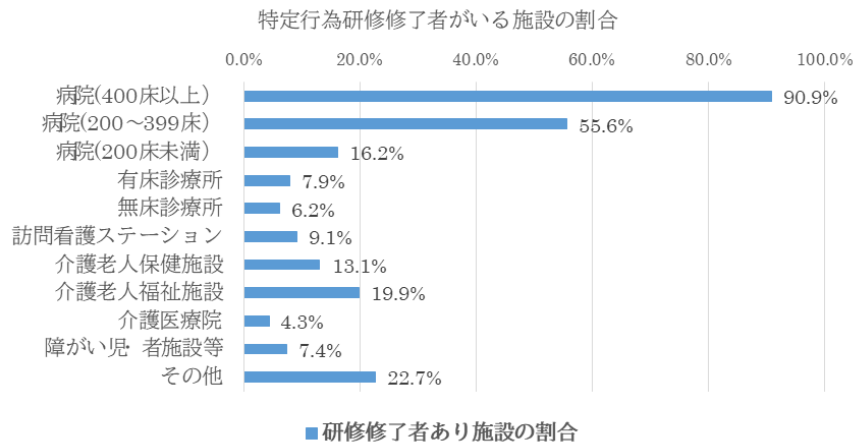
	回答数	2日以内	3～4日	5日	6日以上
病院(400床以上)	2,511	0.8%	23.8%	74.2%	1.0%
病院(200～399床)	2,059	0.9%	29.3%	66.8%	2.5%
病院(200床未満)	1,601	1.1%	20.9%	71.6%	6.1%
有床診療所	271	1.1%	16.6%	62.7%	18.8%
無床診療所	1,670	2.8%	17.4%	45.3%	34.3%
訪問看護ステーション	1,005	2.3%	15.0%	74.7%	7.8%
介護老人保健施設	219	3.2%	26.0%	69.0%	1.8%
介護老人福祉施設	294	2.0%	23.5%	73.1%	1.0%
介護医療院	85	0.0%	30.6%	69.4%	0.0%
障がい児・者施設等	130	0.0%	14.6%	81.5%	3.1%
計	10,208	1.5%	22.2%	66.8%	8.9%

1位 2位

- ・ 1週間に働く平均的な日数では、「5日」がどの施設においても割合が高いが、診療所では、「6日以上」との回答もある。無床診療所では、1日の平均的な勤務時間において、「4時間未満」、「4時間以上6時間未満」と回答した割合が他の施設よりも高いことが影響していると考えられる。

(2) 看護職員の資質向上

① 資格取得者の就業状況(施設調査)



- ・ 資格取得者の就業者数は、特定行為研修修了者 437 人、認定看護師 735 人、専門看護師 190 人、診療看護師 113 人であった。
- ・ 特定行為の資格取得者は、「病院(200 床以上)」での配置が多く、他の施設での配置は進んでいない。

特定行為研修を受講しない理由

	回答数	特定行為研修についての情報収集の段階である	医師や関係職種との理解が得られない	特定行為の活用方法がわからない	人員不足で研修受講期間中の人員補充が困難である	受講希望者がいない	施設として配置を考えていない	経費が高額である
病院(400床以上)	2	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	50.0%
病院(200～399床)	28	10.7%	7.1%	0.0%	28.6%	35.7%	42.9%	21.4%
病院(200床未満)	109	13.8%	5.5%	4.6%	30.3%	48.6%	45.9%	22.9%
有床診療所	105	6.7%	1.0%	7.6%	16.2%	49.5%	56.2%	7.6%
無床診療所	934	4.2%	1.3%	8.7%	18.2%	45.4%	56.4%	7.5%
訪問看護ステーション	408	14.7%	1.0%	7.6%	47.3%	46.6%	27.9%	35.3%
介護老人保健施設	73	8.2%	1.4%	8.2%	24.7%	45.2%	57.5%	13.7%
介護老人福祉施設	153	7.8%	2.0%	7.8%	17.0%	31.4%	69.9%	6.5%
介護医療院	22	22.7%	4.5%	4.5%	40.9%	40.9%	50.0%	13.6%
障害児・者施設等	75	10.7%	0.0%	4.0%	10.7%	13.3%	69.3%	4.0%
計	1,931	8.0%	1.6%	7.6%	25.3%	43.3%	50.9%	14.7%

1位 2位

- ・ 特定行為研修修了者の配置がない施設(1,931 施設)の研修未受講の理由は、「施設として配置を考えていない(50.9%)」、「受講希望者がいない(43.3%)」、「人員不足で研修受講期間中の人員補充が困難である(25.3%)」の順となっている。
- ・ 施設別の研修を受講しない理由は、病院(400 床以上)では「人員不足で研修受講期間中の人員補充が困難である」、「受講希望者がいない」、病院(200 床未満)で「受講希望者がいない」、訪問看護ステーションでは「人員不足で研修受講期間中の人員補充が困難である」、その他の施設では「施設として配置を考えていない」が理由として最も高い。
- ・ 「経費が高額である」の割合が高いのは、「病院(400 床以上)(50%)」、「訪問看護ステーション」

ン(35.3%)」である。

② 施設の教育体制と看護職員の研修受講状況

ア.施設の教育体制(施設調査)

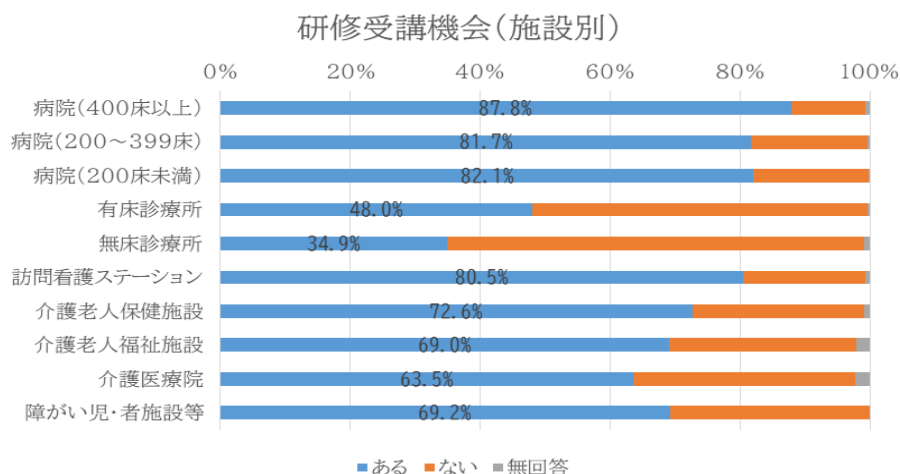
看護職員が受講できる研修

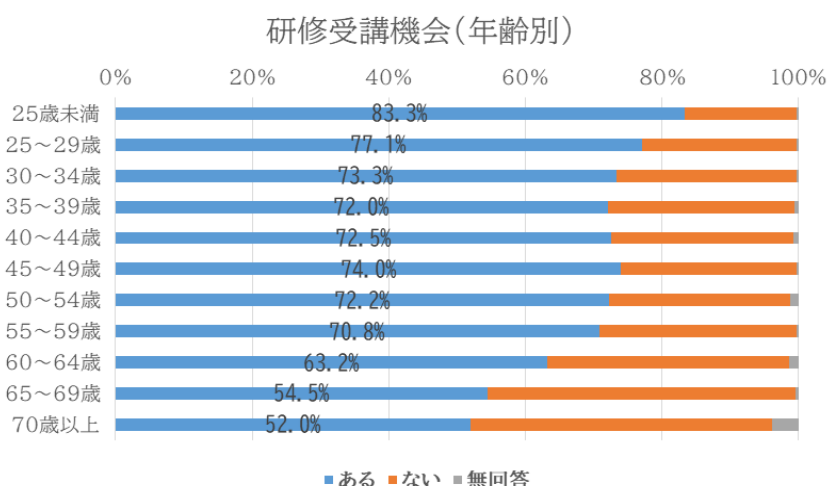
	回答数	新人看護 職員研修	新任期(2 ～3年目) 看護職員 フォロー アップ研修	新人看護 職員の 指導者 向け研修	習熟段階 に応じた 研修	専門別 研修	管理者 向け研修	特になし
病院(400床以上)	93	81.8%	63.6%	68.2%	72.7%	63.6%	72.7%	0.0%
病院(200～399床)	235	90.5%	63.5%	65.1%	49.2%	39.7%	58.7%	6.3%
病院(200床未満)	424	74.6%	53.8%	59.2%	48.5%	33.1%	46.9%	10.0%
有床診療所	162	28.1%	15.8%	11.4%	8.8%	15.8%	7.9%	54.4%
無床診療所	1,210	13.9%	8.6%	5.6%	8.4%	10.1%	4.8%	70.0%
訪問看護ステーション	1,027	51.9%	38.5%	26.7%	25.4%	29.8%	35.9%	20.5%
介護老人保健施設	206	64.3%	51.2%	32.1%	22.6%	20.2%	38.1%	16.7%
介護老人福祉施設	320	44.0%	25.1%	16.2%	14.7%	26.2%	9.4%	31.9%
介護医療院	50	56.5%	34.8%	30.4%	21.7%	17.4%	39.1%	17.4%
障がい児・者施設等	152	38.3%	24.7%	18.5%	17.3%	45.7%	11.1%	32.1%
計	2,201	34.9%	24.0%	18.4%	17.8%	20.3%	18.3%	44.8%

1位 2位 3位

- ・施設において看護職員が受講できる研修は、「新人看護職員研修(34.9%)」、「新任期(2～3年目)看護職員フォローアップ研修(24.0%)」の順に多い。「特になし」と回答した施設は44.8%であり、施設別にみると、「無床診療所」での割合が70.0%と高い。
- ・新人看護職員研修は、「病院(200～399床)(90.5%)」で最も高く、「無床診療所(13.9%)」と最も低くなっており、新人看護職員の採用にあたっては、新人看護職員研修を受講できる体制を整える必要がある。
- ・新任期看護職員フォローアップ研修は、「病院(400床以上)」の63.6%が最も高く、新人看護職員の指導者向け研修も、「病院(400床以上)」の68.2%が最も高い。
- ・専門別研修と管理者向け研修は、全体で約20%の受講機会となっているため、看護の質の向上や離職防止につながるいずれの研修も受講できる体制を整える必要がある。

イ.看護職員の研修受講状況(看護職員調査)

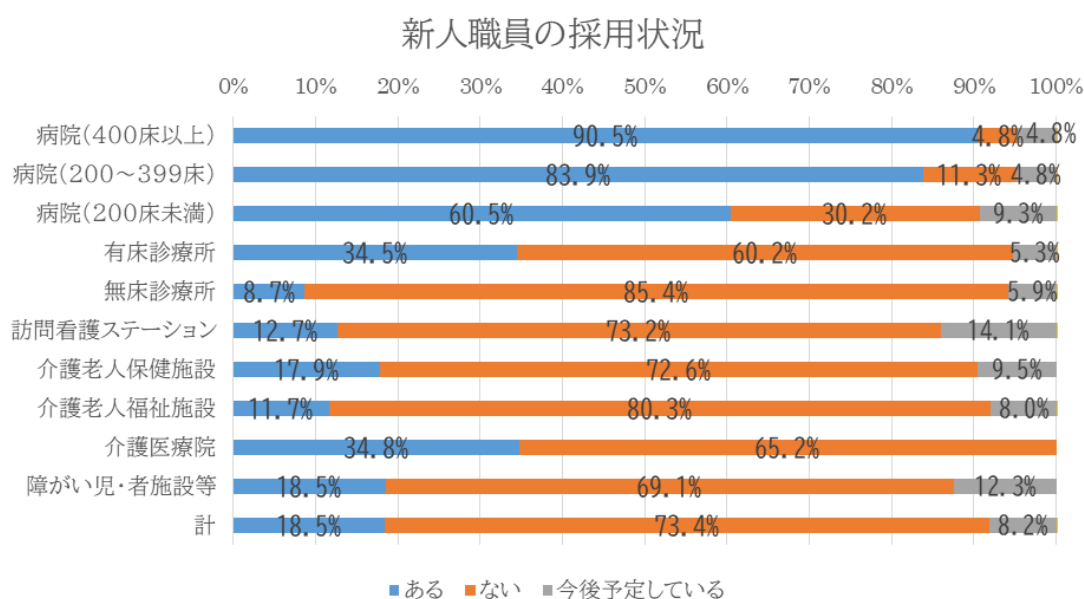




- ・ 看護職員調査において、病院と訪問看護ステーションでは、研修受講の機会が80%を超えている。一方、診療所では他の施設よりも低く、施設調査と同様の結果となった。
- ・ 研修受講機会を年齢別にみると、25歳未満の83.3%が最も高く、その後、年齢を重ねるごとに研修の受講機会の割合が減少する傾向がみられる。

ウ. 新人看護職員研修

○ 新人看護職員の採用状況(施設調査)



- ・ 新人職員の採用について、全体の73.4%の施設が「ない」と回答している。
- ・ 施設別にみると、採用が「ある」と回答した割合は、「病院」、「介護医療院」、「有床診療所」で高く、「病院」では病床の規模に応じて、新人職員を採用する割合が増加する。
- ・ 「ない」と回答した割合は、「無床診療所」、「介護老人福祉施設」、「訪問看護ステーション」の順で多い。今後、在宅医療の推進で重要な役割を担う訪問看護ステーションでは、新人看護職員の採用を「今後予定している」と回答した施設が、14.1%となっている。

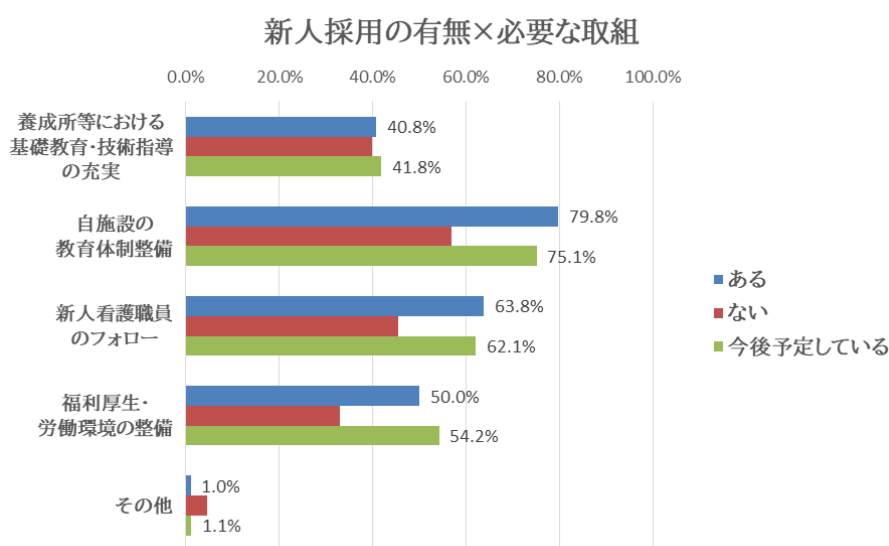
○ 新人看護職員を採用する際の必要な取組（施設調査）

新人看護職員を採用する際の必要な取組

	回答数	養成所等における 基礎教育・技術指導 の充実	自施設の 教育体制 整備	新人看護 職員の フォロー	福利厚生・労働 環境の 整備	その他
病院(400床以上)	22	54.5%	77.3%	72.7%	45.5%	0.0%
病院(200～399床)	63	47.6%	79.4%	71.4%	69.8%	4.8%
病院(200床未満)	130	34.6%	87.7%	70.8%	44.6%	0.8%
有床診療所	114	28.1%	69.3%	41.2%	34.2%	3.5%
無床診療所	996	40.5%	48.7%	37.8%	34.2%	3.9%
訪問看護ステーション	449	47.9%	74.6%	64.1%	40.3%	2.9%
介護老人保健施設	84	42.9%	75.0%	65.5%	41.7%	2.4%
介護老人福祉施設	191	30.9%	70.7%	53.4%	34.6%	4.2%
介護医療院	23	56.5%	82.6%	78.3%	39.1%	0.0%
障がい児・者施設等	81	22.2%	58.0%	46.9%	42.0%	8.6%
計	2201	39.7%	61.9%	49.7%	37.4%	3.6%

1位 2位

- ・ 新人看護職員を採用する際の必要な取組については、「自施設の教育体制整備(61.9%)」、「新人看護職員のフォロー(49.7%)」、「養成所等における基礎教育・技術指導の充実(39.7%)」の順で高い。
- ・ 施設別にみると、すべての施設で「自施設の教育体制整備」が最も高い。病院、無床診療所、訪問看護ステーション及び介護老人福祉施設では、7～8割以上で「自施設の教育体制整備」、「新人看護職員のフォロー」が必要と回答しており、人材不足に加え、教育体制が不足している状況が伺える。
- ・ 介護医療院、病院(400床以上)、訪問看護ステーション及び病院(200～399床未満)の半数近くが、「養成所等における基礎教育・技術指導の充実」が必要と回答しており、技術等の習得及び指導者の不足に課題があると考えられる。



- ・ 新人職員の採用の有無と必要な取組では、採用の有無・予定に関わらず、「自施設の教育体制整備」、「新人看護職員のフォロー」の回答割合が高く、教育体制の整備や新人職員のフォローが

必要とされている。また、採用が「ある」、「今後予定している」施設では、「福利厚生・労働環境の整備」についても必要と考えている。

エ. 看護職員の研修受講状況

○ 看護職員が受講したことのある研修

項目	回答数	割合	新人看護職員研修	50.2%
ある	7,419	72.7%	新任期(2～3年目)看護職員研修 (フォローアップ研修等)	38.0%
ない	2,698	26.4%	習熟段階に応じた研修 (キャリアラダー別研修)	47.2%
無回答	91	0.9%	管理者向け研修	21.8%
計	10,208	100.0%	専門別研修	37.5%

- ・ 現在の職場における研修の受講機会について、「ある」は72.7%、「ない」は26.4%である。
- ・ 「ある」と回答した者の研修の受講状況では、「新人看護職員研修(50.2%)」、「習熟段階に応じた研修(47.2%)」、「新任期(2～3年目)看護職員研修(38.0%)」、「専門別研修(37.5%)」の順に多い。

受講したことのある研修

	回答数	新人看護 職員研修	新任期(2 ～3年目) 看護職員 フォロー アップ研修	習熟段階 に応じた 研修	管理者 向け研修	専門別 研修
病院(400床以上)	2,205	70.6%	57.9%	61.3%	22.5%	36.8%
病院(200～399床)	1,683	58.9%	42.9%	55.1%	25.0%	28.2%
病院(200床未満)	1,314	42.7%	29.1%	50.2%	24.2%	33.0%
有床診療所	130	20.0%	10.0%	16.9%	10.0%	63.8%
無床診療所	583	18.5%	13.9%	19.0%	9.8%	54.9%
訪問看護ステーション	809	29.2%	22.9%	32.0%	22.9%	43.8%
介護老人保健施設	159	37.7%	20.1%	30.2%	24.5%	39.6%
介護老人福祉施設	203	22.7%	18.7%	16.3%	17.7%	56.2%
介護医療院	54	31.5%	24.1%	31.5%	22.2%	33.3%
障がい児・者施設等	90	28.9%	12.2%	15.6%	13.3%	61.1%
計	7,419	50.2%	38.0%	47.2%	21.8%	37.5%

1位 2位

- ・ 施設別では、「新人看護職員研修」は、「病院(400床以上)」が70.6%と最も高く、「病院(200床未満)」では42.7%と低くなる。
- ・ 「習熟段階に応じた研修」は、「病院」で50%を超えている。
- ・ 病院以外の施設では、「専門別研修」の受講の割合が高い。
- ・ 「管理者向け研修」の受講割合は、21.8%となっている。

受講したことのある研修

	回答数	新人看護職員研修	新任期(2～3年目)看護職員フォローアップ研修	習熟段階に応じた研修	管理者向け研修	専門別研修
25歳未満	701	90.6%	45.2%	18.5%	1.9%	5.8%
25～29歳	928	70.9%	62.5%	54.4%	2.9%	21.2%
30～34歳	704	62.9%	52.6%	60.8%	10.7%	36.1%
35～39歳	724	55.0%	42.3%	57.0%	15.9%	42.3%
40～44歳	1,002	47.0%	37.0%	54.2%	26.5%	42.5%
45～49歳	1,123	39.1%	30.8%	49.1%	32.4%	46.0%
50～54歳	974	34.5%	26.1%	45.2%	34.6%	45.1%
55～59歳	719	29.2%	21.8%	44.8%	36.7%	49.7%
60～64歳	381	24.9%	20.7%	35.2%	30.2%	48.6%
65～69歳	110	22.7%	24.5%	19.1%	28.2%	41.8%
70歳以上	40	35.0%	20.0%	30.0%	25.0%	40.0%
計	7,419	50.1%	38.0%	47.2%	21.8%	37.5%

1位 2位

- ・ 年齢別では、「新人看護職員研修」は「25 歳未満(90.6%)」が最も高く、「新任期看護職員フォローアップ研修」は「25～29 歳(62.5%)」が最も高い。「習熟段階に応じた研修」は「35～39 歳(57.0%)」が最も高く、40～54 歳までの受講割合が高い。「専門別研修」は、「55～59 歳(49.7%)」で最も高く、55 歳以上では、「専門別研修」の受講が多い。

○ 看護職員の資格取得の状況(看護職員調査)

資格取得の状況

(単位:人)

	取得している	取得予定	取得予定なし	無回答
特定行為研修	233	167	9,424	384
認定看護師	242	116	9,476	374
専門看護師	76	74	9,663	395
認定看護管理者	208	133	9,461	406
診療看護師	17	38	9,754	399
アドバンス助産師	56	58	9,665	429
その他	393	101	9,210	504

- ・ 看護職員の資格取得について、いずれの資格でも「取得予定なし」と回答が9割以上を占めた。看護職員が提供する看護の質向上のためには、今後、取得予定としている職員が資格を取得できるよう体制を整える必要がある。
- ・ その他の項目としては、リスクマネジメント、医療安全管理者、介護支援専門員、糖尿病療養指導士、消化器内視鏡技師、保健師、専任教員等、所属先の業務に応じた資格取得などが挙げられる。

○ 管理監督業務にあたる者の状況

年齢階級	回答数	割合
25歳未満	1	0.3%
25～29歳	1	0.3%
30～34歳	3	0.8%
35～39歳	14	3.9%
40～44歳	33	9.3%
45～49歳	68	19.2%
50～54歳	102	28.7%
55～59歳	86	24.2%
60～64歳	38	10.7%
65～69歳	7	2.0%
70歳以上	2	0.6%
計	355	100.0%

認定看護管理者	回答数	割合
取得している	57	16.1%
取得予定	42	11.8%
取得予定なし	242	68.2%
無回答	14	3.9%
計	355	100.0%

管理者向け研修	回答数	割合
受講した	287	80.8%
受講したことがない または無回答	68	19.2%
計	355	100.0%

- ・ 業務として「管理監督業務」を選択した者は 355 人おり、年齢は 25 歳未満から 70 歳以上と幅があり、現在の職場での勤務年数も 3 年未満から 30 年以上となっている。
- ・ 「管理監督業務」にあたる者のうち、「認定看護管理者」の資格を取得している者は 57 人(16.1%)、取得予定者は 42 人(11.8%)となっている。
- ・ 「管理者向け研修」の受講者は 287 人となっており、管理監督業務にあたる者の 80.8%が受講している。

(3) 「子育てと仕事」、「介護と仕事」の両立支援(施設調査)

施設別「子育てと仕事」「介護と仕事」の両立支援の実施状況(上位5位)

	1位	件数	2位	件数	3位	件数	4位	件数	5位	件数	回答数
病院(400床以上)	シフト調整	17	介護休業制度	15	院内保育所	14	短時間勤務制度	14	上乗せ育児休業制度	5	73
病院(200～399床)	シフト調整	52	短時間勤務制度	50	介護休業制度	50	院内保育所	29	フレックスタイム・時差出勤導入	15	239
病院(200床未満)	シフト調整	120	短時間勤務制度	104	介護休業制度	101	院内保育所	34	法定5日以上介護休業制度	25	445
有床診療所	シフト調整	92	短時間勤務制度	57	介護休業制度	46	フレックスタイム・時差出勤導入	19	上乗せ育児休業制度	13	256
無床診療所	シフト調整	627	短時間勤務制度	279	いずれの制度もない	202	介護休業制度	163	フレックスタイム・時差出勤導入	106	1,578
訪問看護ステーション	シフト調整	418	短時間勤務制度	221	介護休業制度	196	フレックスタイム・時差出勤導入	123	法定5日以上介護休業制度	60	1,166
介護老人保健施設	シフト調整	80	介護休業制度	63	短時間勤務制度	60	院内保育所	26	上乗せ育児休業制度	22	291
介護老人福祉施設	シフト調整	167	介護休業制度	151	短時間勤務制度	115	法定5日以上介護休業制度	40	上乗せ育児休業制度	36	565
介護医療院	シフト調整	22	短時間勤務制度	16	介護休業制度	14	院内保育所	9	上乗せ育児休業制度	5	75
障がい児・者施設	介護休業制度	71	シフト調整	62	短時間勤務制度	60	法定5日以上介護休業制度	15	上乗せ育児休業制度	9	237

■ 子育て支援 ■ 介護支援 ■ 全体への支援 ■ 勤務体制への支援

- ・ いずれの施設においても「シフト調整」、「短時間勤務」、「介護休業制度」等に取り組んでいるが、無床診療所の 9.2%が、「いずれの制度もない」と回答した。また、「フレックスタイム・時差出勤」、「上乗せ育児休業制度」、「法定 5 日以上介護休業制度」に取り組む施設は少ない。

(4) ハラスメント対策(看護職員調査)

患者やその家族から受けたハラスメント

	R2		R6	
	回答数	割合	回答数	割合
ある	3,797	36.5%	4,990	48.9%
セクシャルハラスメント	914	24.1%	1,502	30.1%
身体的な暴力	985	25.9%	1,397	28.0%
言葉の暴力	2,542	66.9%	3,712	74.4%
カスタマーハラスメント	1,267	33.4%	2,147	43.0%
ない	6,288	60.5%	5,048	49.5%
無回答	309	3.0%	170	1.7%
回答者数	10,394	-	10,208	-

上司や同僚等から受けたハラスメント

	R2		R6	
	回答数	割合	回答数	割合
ある	2,452	23.6%	3,154	30.9%
セクシャルハラスメント	113	4.6%	219	6.9%
パワーハラスメント	1,704	69.5%	2,419	76.7%
マタニティハラスメント パタニティハラスメント	68	2.8%	158	5.0%
モラルハラスメント	845	34.5%	1,335	42.3%
ない	7,578	72.9%	6,682	65.5%
無回答	364	3.5%	372	3.6%
回答者数	10,394	-	10,208	-

- ・ 看護職員が、過去1年間に「患者やその家族から受けたハラスメント」が、「ある」と回答した者は、48.9%となり、令和2年の36.5%から悪化している。ハラスメントの種類としては、「言葉の暴力」が最も多く、次に「カスタマーハラスメント」が続いている。
- ・ 「職場の上司や同僚等から受けたハラスメント」が、「ある」と回答した者は、30.9%となり、令和2年の23.6%から悪化している。ハラスメントの内容としては、「パワーハラスメント」、「モラルハラスメント」の順となっている。
- ・ ハラスメントを受けた後の相談先について、「先輩や同僚」、「上司」、「家族や友達」との回答がある一方で、17.8%が「誰にも相談していない」と回答した。
- ・ 職場のハラスメントの取組について、看護職員は、「知らない(44.4%)」、「相談窓口又は相談窓口担当者が周知されている(39.6%)」の順で回答している。
- ・ 患者やその家族からのハラスメント、職場の上司や同僚等からのハラスメントは、ともに増加している。また、令和2年調査結果から、相談体制の整備が離職防止につながることが示唆されていたが、職場における取組について約44%の職員が知らないと回答している。

(5) 生涯働き続けられるための環境

① 看護職員の現在の職場と10年後の勤務先【セカンドキャリア】(看護職員調査)

年齢階級	病院(400床以上)	病院(200~399床)	病院(200床未満)	有床診療所	無床診療所	訪問看護ステーション	介護老人保健施設	介護老人福祉施設	介護医療院	障がい児者施設等	看護業務以外の職場	働いていない	その他
25歳未満	-22.4%	-10.9%	-0.7%	0.8%	4.4%	4.5%	0.5%	0.6%	0.0%	0.1%	5.3%	5.5%	12.8%
25~29歳	-20.5%	-10.9%	-1.3%	0.4%	3.2%	4.1%	1.0%	0.6%	-0.3%	0.4%	7.1%	5.4%	11.4%
30~34歳	-16.2%	-8.3%	-5.0%	-0.4%	3.3%	3.0%	0.9%	1.3%	-0.3%	0.6%	5.1%	3.9%	12.6%
35~39歳	-11.7%	-6.4%	-5.5%	-0.4%	0.5%	1.8%	0.2%	0.8%	-0.2%	0.1%	5.7%	3.7%	11.1%
40~44歳	-8.8%	-7.1%	-4.6%	-1.2%	-0.1%	-0.3%	0.1%	0.4%	-0.2%	0.2%	5.1%	4.1%	12.0%
45~49歳	-8.0%	-7.9%	-4.2%	-1.0%	-0.9%	0.2%	0.0%	-0.3%	-0.1%	-0.1%	5.6%	5.1%	11.5%
50~54歳	-11.3%	-10.8%	-7.9%	-2.0%	-5.0%	-2.7%	0.1%	-0.1%	-0.3%	-0.1%	6.8%	20.2%	13.9%
55~59歳	-11.8%	-10.1%	-12.6%	-2.1%	-14.3%	-5.5%	-0.8%	-1.4%	-2.0%	-0.8%	8.7%	43.2%	9.8%
60~64歳	-6.6%	-11.9%	-10.1%	-4.5%	-17.7%	-8.1%	-4.5%	-3.8%	-1.2%	-2.2%	4.6%	61.0%	5.0%
65歳以上	-2.9%	-7.5%	-12.2%	-2.5%	-21.1%	-10.8%	-5.4%	-14.0%	-1.4%	-3.9%	0.7%	73.1%	8.6%

1位 2位 3位

- ・ 看護職員の 10 年後の勤務希望について、すべての年代において「働いていない」又は「看護業務以外の職場」の選択者が多い。
- ・ 39 歳以下では、「病院(400 床以上)」及び「病院(200～399 床)」から「訪問看護ステーション」や「無床診療所」、又は「介護老人保健・福祉施設」へ転職を考えている。
- ・ 50 歳以降では、「働いていない」の割合が高くなる。
- ・ 10 年後も看護職員として、ライフステージに応じた柔軟な働き方の選択ができるよう、施設における多様な勤務形態の導入をすすめるとともに、ナースセンターにおける訪問看護師養成講習会の受講など、看護職員としてのキャリア形成を促す必要がある。

② 看護職員が生涯働き続けるために必要なこと【プラチナナース】(看護職員調査)

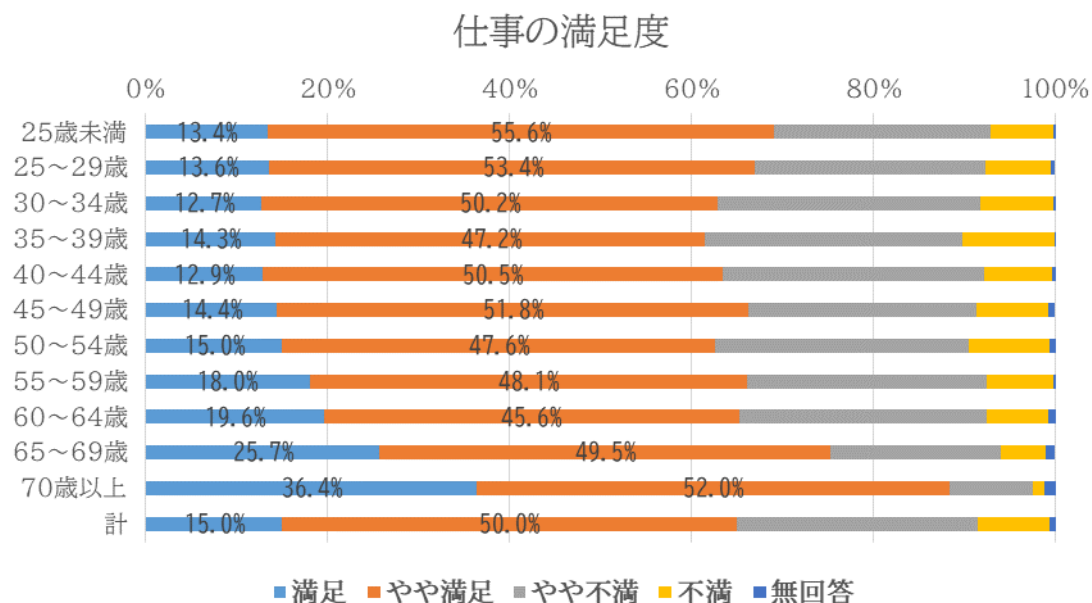
生涯働き続けるための要件

	対象数	仕事とプライベートの両立ができる	処遇に見合った賃金	自分のスキルに合った仕事内容	キャリアに応じた教育体制	自身の健康	多様な勤務形態の導入 (日勤のみ・夜勤専従・短時間勤務等)	定年延長・再任用の導入	子育て支援の充実	介護支援の充実	その他
25歳未満	842	82.2%	69.2%	22.7%	18.9%	50.6%	23.3%	4.6%	31.7%	10.3%	1.5%
25～29歳	1,204	87.7%	78.1%	26.4%	20.6%	56.8%	34.9%	7.4%	52.1%	19.2%	2.2%
30～34歳	960	91.3%	82.0%	27.4%	23.8%	64.0%	44.2%	13.6%	66.6%	26.6%	2.9%
35～39歳	1,005	89.2%	81.4%	30.5%	26.4%	63.0%	51.2%	15.8%	66.2%	33.6%	2.9%
40～44歳	1,382	88.6%	82.6%	34.3%	27.9%	69.4%	49.1%	23.9%	58.0%	38.4%	4.1%
45～49歳	1,518	83.6%	78.1%	34.3%	24.8%	69.7%	42.1%	28.7%	44.7%	38.6%	3.5%
50～54歳	1,349	81.5%	76.7%	35.4%	25.1%	75.5%	40.2%	35.4%	34.3%	41.7%	4.5%
55～59歳	1,016	79.8%	73.4%	38.1%	24.6%	77.7%	39.5%	45.0%	34.9%	46.0%	4.0%
60～64歳	603	70.1%	69.2%	40.0%	24.2%	79.8%	37.0%	49.4%	32.5%	38.6%	3.2%
65～69歳	202	61.4%	59.4%	35.1%	19.8%	75.2%	25.2%	39.1%	28.7%	21.3%	1.5%
70歳以上	77	57.1%	49.4%	36.4%	20.8%	76.6%	24.7%	42.9%	29.9%	24.7%	5.2%
計	10,208	83.6%	76.6%	32.2%	24.0%	67.4%	40.3%	24.8%	46.8%	32.9%	3.3%

1位 2位 3位

- ・ 生涯、働き続けるために必要なこととして、「仕事とプライベートの両立ができる(83.6%)」、「処遇に見合った賃金(76.6%)」、「自身の健康(67.4%)」が重視される。
- ・ 年齢別にみると、ほぼすべての世代が「仕事とプライベートの両立」を重視し、50 歳以上では、「自身の健康」の割合も高い。
- ・ 30 歳代では、「処遇に見合った賃金」、「子育て支援の充実」、「多様な勤務形態の導入」の割合も高い。

③ 現在の仕事の満足度(看護職員調査)



- ・ 現在の仕事の満足度について、「満足」、「やや満足」とした者は、65%となっている。年齢別にみると、「満足」と回答した者の割合は、年齢とともに増加している。

④ 定年制の導入、延長、再年以降の活用について(施設調査)

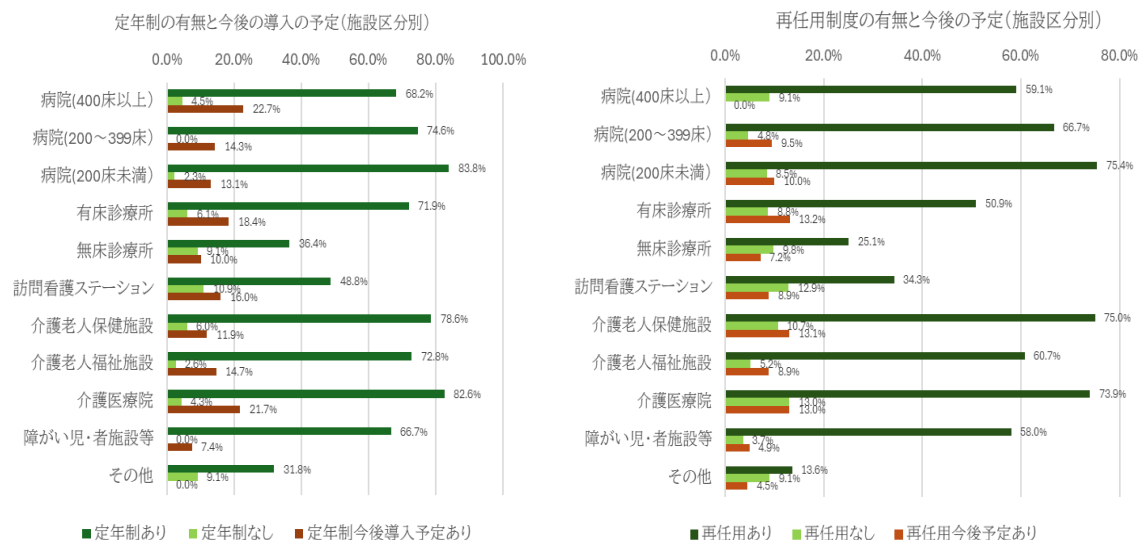
定年制の導入・延長や再任用制度について

		定年制	再任用
現状	あり (施設数)	1,195	884
	上限年齢 (平均)	61.7	66.8
	なし (施設数)	211	221
今後の予定	延長・導入あり (施設数)	281	194
	ある場合の 上限年齢 (平均)	66.4	70.1

定年以降の職員の活用

	回答数	積極的に活用したい	活用したい	考えていない
病院(400床以上)	22	27.3%	31.8%	22.7%
病院(200～399床)	63	19.0%	50.8%	28.6%
病院(200床未満)	130	26.9%	59.2%	13.8%
有床診療所	114	24.6%	42.1%	31.6%
無床診療所	996	16.8%	41.4%	39.7%
訪問看護ステーション	449	21.2%	48.3%	29.8%
介護老人保健施設	84	42.9%	41.7%	15.5%
介護老人福祉施設	191	35.6%	37.7%	22.5%
介護医療院	23	30.4%	52.2%	13.0%
障がい児・者施設等	81	30.9%	42.0%	23.5%
計	2,201	22.1%	43.3%	31.8%

- ・ 施設において、現状定年制があるとした施設は、1,195 施設であり、定年年齢は平均で 61.7 歳であった。今後、定年年齢の引き上げで平均 66.4 歳まで引きあがる。
- ・ 884施設にて再任用制度があり、再任用の上限年齢も、平均 66.8 歳から 70.1 歳まで引きあがる。
- ・ 定年以降の看護職員について、「積極的に活用したい(22.1%)」、「活用したい(43.3%)」と 65.4%(1,440 施設)が活用に前向きであった。



- ・ 定年制は、無床診療所と訪問看護ステーションであまり導入されておらず、その他の施設では7割近くで導入されている。
- ・ また、再任用制度についても、無床診療所と訪問看護ステーションであまり導入されていないが、その他の施設では5割を上回る施設で導入されるようになっている。

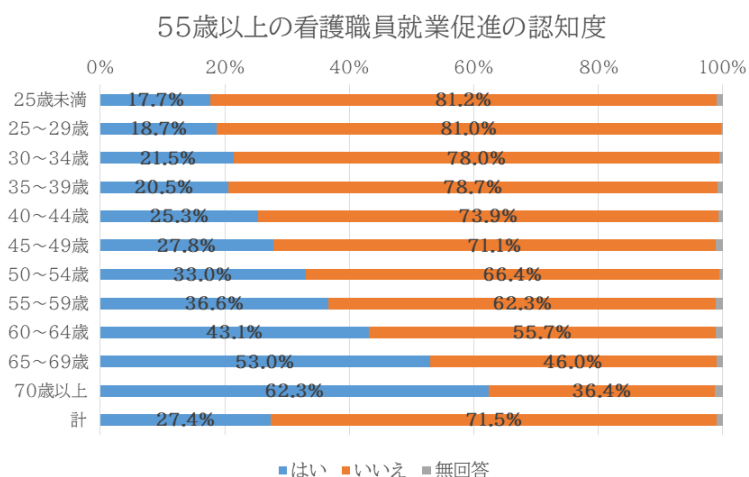
定年以降の看護職員に求める業務・役割

施設区分	回答数	院内の案内	患者相談・サポート、患者家族の相談・対応	入退院支援、地域連携の調整	新人の教育支援や中途採用者の相談支援	新任看護管理者の相談支援	地域住民向けの健康相談や健康教室の講師	職員が手薄となる時間帯(夕方等)のカバー、急な欠勤のバックアップ	産休・育休中の職員のバックアップ	介護老人保健施設等における感染管理	要介護認定に係る業務	その他
病院(400床以上)	13	53.8%	76.9%	84.6%	38.5%	23.1%	15.4%	23.1%	30.8%	0.0%	0.0%	15.4%
病院(200～399床)	44	15.9%	56.8%	36.4%	27.3%	15.9%	2.3%	52.3%	45.5%	0.0%	0.0%	18.2%
病院(200床未満)	112	17.9%	41.1%	35.7%	29.5%	17.0%	8.9%	55.4%	39.3%	1.8%	0.9%	32.1%
有床診療所	76	9.2%	36.8%	13.2%	30.3%	18.4%	1.3%	57.9%	36.8%	1.3%	1.3%	26.3%
無床診療所	579	14.0%	35.2%	4.5%	19.5%	8.8%	2.8%	56.1%	26.1%	1.2%	2.1%	21.8%
訪問看護ステーション	312	2.9%	35.3%	7.4%	31.7%	22.1%	12.2%	64.1%	28.8%	2.6%	3.2%	18.3%
介護老人保健施設	71	0.0%	29.6%	19.7%	31.0%	15.5%	7.0%	52.1%	29.6%	35.2%	8.5%	25.4%
介護老人福祉施設	140	5.7%	30.7%	17.9%	27.9%	7.9%	3.6%	50.7%	18.6%	18.6%	5.7%	31.4%
介護医療院	19	5.3%	42.1%	10.5%	21.1%	5.3%	0.0%	42.1%	21.1%	0.0%	0.0%	36.8%
障がい児・者施設等	59	0.0%	45.8%	20.3%	27.1%	15.3%	0.0%	45.8%	25.4%	13.6%	1.7%	23.7%
計	1,440	9.9%	36.5%	12.5%	25.5%	13.7%	5.5%	56.0%	28.2%	5.5%	2.8%	23.3%

1位 2位 3位

- ・ 定年以降の看護職員に求める業務・役割については、「職員が手薄となる時間帯(夕方等)のカバー、急な欠勤のバックアップ(56.0%)」、「患者相談・サポート、患者家族の相談・対応(36.5%)」、「産休・育休中の職員のバックアップ(28.2%)」、「新人の教育支援や中途採用者の相談支援(25.5%)」の順に回答割合が高かった。また、その他の意見として、定年退職前と同一業務との意見が多くみられた。
- ・ 施設別では、病院(400床以上)で「入退院支援、地域連携の調整(84.6%)」、「患者相談・サポート、患者家族の相談・対応(76.9%)」、「院内の案内(53.8%)」を求める業務・役割として挙げている。
- ・ その他の施設では、「職員が手薄となる時間帯のカバー」や「患者相談・サポート、患者家族の相談・対応」の割合が高くなっている。

⑤ 55歳以上の看護職員の就業の推進について(看護職員調査)



- ・ 令和5年に改正された「看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針(厚生労働省医政局長通知)」において、「生涯にわたる看護師等の就業推進」として55歳以上の看護師等の就業の必要性が示された。
- ・ しかし、「55歳以上の看護職員の就業推進」の認知度は27.4%と低く、ほとんど知られていない状況にある。

55歳以降も働く場合、何歳まで働くか

	回答数	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	わからない	働きたくない
25歳未満	842	19.1%	17.9%	5.0%	0.8%	28.5%	28.6%
25～29歳	1,204	19.7%	20.1%	5.3%	1.4%	27.9%	25.4%
30～34歳	960	16.4%	26.9%	8.5%	2.7%	24.5%	20.9%
35～39歳	1,005	12.7%	29.7%	14.5%	6.1%	24.3%	12.7%
40～44歳	1,382	11.1%	32.3%	16.9%	6.3%	24.2%	9.0%
45～49歳	1,518	11.9%	32.1%	21.1%	8.5%	20.9%	5.3%
50～54歳	1,349	13.8%	37.1%	19.9%	8.0%	16.5%	4.6%
55～59歳	1,016	9.6%	43.0%	24.0%	6.4%	14.3%	2.6%
60～64歳	603	0.2%	37.3%	37.5%	11.3%	12.9%	0.8%
65～69歳	202	0.0%	2.5%	50.0%	29.7%	15.8%	2.0%
70歳以上	77	0.0%	0.0%	7.8%	68.8%	23.4%	0.0%
計	10,208	12.8%	29.9%	17.0%	6.7%	21.7%	11.6%

1位 2位 3位

- ・ 55歳以降何歳まで働くかについて、「60～64歳」が29.9%と最も高い。
- ・ 年齢別では、25歳未満は、「働きたくない(28.6%)」、25～29歳は、「わからない(27.9%)」が最上位である。
- ・ 30～59歳では、「60～64歳」、60～69歳では、「65～69歳」、70歳以上では、「70歳以上」が最上位で定年以降を選択する割合が増える。
- ・ 今後、「生涯にわたる看護師等の就業推進」のため、看護職員の意識変容とともに、働きやすい環境を整える必要がある。

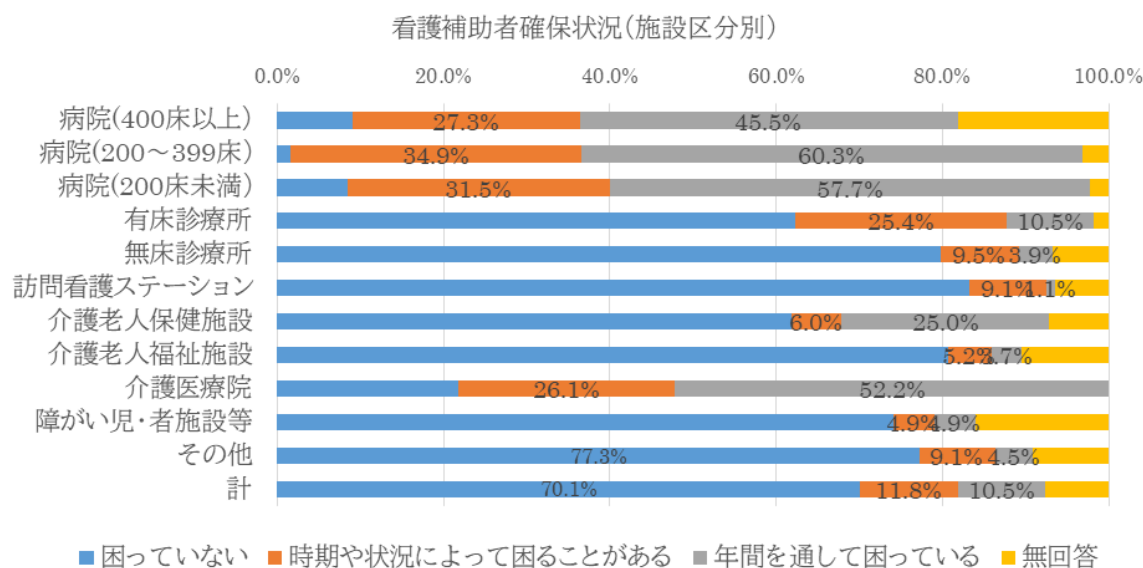
4 看護補助者の確保

看護補助者の雇用状況(施設調査)

	自施設雇用職員数						自施設以外雇用職員(委託・派遣数)						合計職員数					
	常勤数		非常勤数		小計		常勤数		非常勤数		小計		常勤数		非常勤数		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	
1 令和5年4月1日時点の在籍看護補助者数	4,255	65.6%	1,393	21.5%	5,648	87.0%	311	4.8%	532	8.2%	843	13.0%	4,566	70.3%	1,925	29.7%	6,491	
2 1のうち外国籍の在籍看護補助者数(在留外国人、EPA含む)	115	78.2%	27	18.4%	142	96.6%	4	2.7%	1	0.7%	5	3.4%	119	81.0%	28	19.0%	147	
3 令和5年4月1日～令和6年3月31日の新規採用者数	627	40.2%	425	27.3%	1,052	67.5%	138	8.9%	368	23.6%	506	32.5%	765	49.1%	793	50.9%	1,558	
4 3のうち、年度末までに退職した新規採用者	181	34.9%	134	25.8%	315	60.7%	58	11.2%	146	28.1%	204	39.3%	239	46.1%	280	53.9%	519	
5 令和5年4月1日から令和6年3月31日の看護補助者総退職者数	651	47.9%	317	23.3%	968	71.3%	121	8.9%	269	19.8%	390	28.7%	772	56.8%	586	43.2%	1,358	
6 令和6年4月1日の採用必要数	713	59.8%	186	15.6%	899	75.4%	120	10.1%	173	14.5%	293	24.6%	833	69.9%	359	30.1%	1,192	
7 5に対する令和6年4月1日付の実際の採用者総数	299	42.8%	141	20.2%	440	62.9%	87	12.4%	172	24.6%	259	37.1%	386	55.2%	313	44.8%	699	
離職率(=5÷1×100)	15.3%		22.8%		17.1%		38.9%		50.6%		46.3%		16.9%		30.4%		20.9%	

- ・ 看護補助者を雇用していると回答した施設は、484 施設(21.3%)であった。
- ・ 令和5年4月1日の雇用形態別では、「自施設雇用(87.0%)」、「委託・派遣の雇用(13.0%)」である。また、常勤・非常勤別割合では、「常勤(70.3%)」、「非常勤(29.7%)」である。
- ・ 離職率は、全体で20.9%である。「自施設雇用」、「委託・派遣」で比較すると、「自施設(17.1%)」、「委託・派遣(46.3%)」と「委託・派遣」は2.7倍高い。「常勤・非常勤」で比較すると「常勤(16.9%)」、「非常勤(30.4%)」と非常勤が1.8倍高い。
- ・ 4月1日時点の採用必要数 1,192 人に占める採用者数は 699 人(58.6%)の採用となっている。また、新規採用者の離職率は33.3%である。

① 看護補助者の確保状況



- ・ 回答のあった 2,201 施設のうち、看護補助者の確保状況は、「困っていない(70.1%)」、「時期や状況によって困る(11.8%)」、「年間を通して困っている(10.5%)」である。
- ・ 施設別にみると、病院及び介護医療院では「困っている」(「時期や状況によって困る」、「年間を通して困っている」)が 7 割を超えている。
- ・ その他施設では、看護補助者をあまり雇用していないと考えられる。
- ・ 看護職員の確保や定着の課題で「看護補助者の確保困難」を上げていた医療圏は、「直方・鞍手(16.4%)」、「有明(16.1%)」、「久留米(15.5%)」である。

② 看護補助者の確保に向けた取組の状況(施設調査)

補助者の確保について

検討していない理由(複数)

項目	割合 (n=2,201)	項目	回答数	割合 (n=1,249)
1 既に取り組んでいる	12.8%	1 取り組む時間がない	45	3.6%
2 検討中	5.9%	2 取り組む人がいない	48	3.8%
3 検討していない	56.7%	3 取り組む費用がない	67	5.4%
4 わからない	16.6%	4 取組を必要としていない	1115	89.3%
無回答	8.0%	5 その他	41	3.3%
合計	100.0%	合計	1316	

- ・ 施設における看護補助者の確保に向けた取組は、「検討していない(56.7%)」が最も多く、「既に取り組んでいる(12.8%)」、「検討中(5.9%)」の順となっている。
- ・ 看護補助者の確保について「既に取り組んでいる」、「検討中」とした 410 施設では、「看護補助者の求人活動強化(55.6%)」が最も多く、「看護補助者を正規職員として雇用」、「看護補助者の人事評価(評価に応じた昇給・手当支給)」、「看護補助者対象の研修の実施」の順に取り組まれている。

③ 看護補助者が行っている業務及び指導が難しいと感じる業務(施設調査)

業務内容	実施している業務	指導が難しいと感じる業務
病床及び病床周辺の清掃・整頓	58.9%	3.1%
室環境(温度・湿度・遮光・換気など)の調整	54.5%	3.9%
シーツ交換・ベッドメイキング	59.3%	2.1%
リネン類の管理	57.2%	2.7%
診療・検査等の書類(伝票等)の準備、補充	28.5%	22.3%
診療に必要な機器・器具等の準備、片付け	39.7%	18.6%
診療材料の補充・整理	37.8%	16.9%
診療材料の運搬	33.3%	9.9%
入退院・転出入に関する業務	27.9%	16.1%
食事に関する業務	52.1%	9.3%
身体の清潔に関する業務	51.9%	12.2%
排泄に関する業務	49.2%	12.6%
安全安楽に関する業務	41.9%	17.1%
移動・移送に関する業務	55.8%	10.1%
夜勤業務	34.5%	15.5%
その他	4.1%	4.5%

実施している業務上位3位

指導が難しいと感じる業務上位3位

- ・ 看護補助者が行っている業務としては、「シーツ交換・ベッドメイキング」、「病床及び病床周辺の清掃・整頓」、「リネン類の管理」の順に多い。
- ・ 一方、指導が難しい業務としては、「診療・検査等の書類(伝票等)の準備、補充」、「診療に必要な機器・器具等の準備、片付け」、「安全安楽に関する業務」の順となっており、専門的な知識が必要な項目について難しいと考えている。

看護補助者が行っている業務

	回答数	病床及び 病床周辺 の清掃・ 整頓	病室環境 (温度・湿 度・遮光・ 換気など) の調整	シーツ交 換・ベッ ドメイキ ング	リネン類 の管理	診療・検 査等の書 類(伝票 等)の準 備、補充	診療に必 要な機器・ 器具等の 準備、片 付け	診療材料 の補充・ 整理	診療材料 の運搬	入退院・ 転出入に 関する 業務	食事に関 する業務	排泄に関 する業務	安全安楽 に関する 業務	移動・移 送に関する 業務	夜勤業務	その他
病院(400床以上)	15	100.0%	100.0%	93.3%	93.3%	80.0%	86.7%	86.7%	80.0%	80.0%	93.3%	80.0%	73.3%	66.7%	93.3%	60.0%
病院(200~399床)	50	96.0%	88.0%	98.0%	98.0%	38.0%	40.0%	56.0%	46.0%	58.0%	96.0%	92.0%	96.0%	72.0%	94.0%	70.0%
病院(200床未満)	110	93.6%	92.7%	98.2%	96.4%	37.3%	48.2%	50.0%	50.9%	53.6%	95.5%	97.3%	90.9%	78.2%	92.7%	72.7%
有床診療所	65	81.5%	70.8%	78.5%	67.7%	26.2%	44.6%	41.5%	38.5%	27.7%	55.4%	50.8%	41.5%	32.3%	50.8%	16.9%
無床診療所	120	25.8%	16.7%	20.8%	24.2%	33.3%	50.8%	40.8%	27.5%	1.7%	7.5%	2.5%	5.8%	6.7%	21.7%	2.5%
訪問看護ステーション	54	5.6%	1.9%	3.7%	1.9%	5.6%	9.3%	7.4%	3.7%	0.0%	11.1%	31.5%	22.2%	20.4%	25.9%	1.9%
介護老人保健施設	18	66.7%	83.3%	83.3%	77.8%	16.7%	22.2%	16.7%	22.2%	38.9%	66.7%	61.1%	61.1%	55.6%	66.7%	55.6%
介護老人福祉施設	19	15.8%	15.8%	15.8%	10.5%	5.3%	5.3%	5.3%	5.3%	5.3%	15.8%	15.8%	15.8%	15.8%	21.1%	15.8%
介護医療院	18	77.8%	88.9%	94.4%	88.9%	5.6%	22.2%	11.1%	16.7%	33.3%	88.9%	88.9%	88.9%	83.3%	83.3%	77.8%
障がい児・者施設等	12	25.0%	16.7%	25.0%	16.7%	8.3%	16.7%	8.3%	16.7%	8.3%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	8.3%
計	484	58.9%	54.5%	59.3%	57.2%	28.5%	39.7%	37.8%	33.3%	27.9%	52.1%	51.9%	49.2%	41.9%	55.8%	34.5%

看護補助者への指導が難しい業務

	回答数	病床及び 病床周辺の 清掃・ 整頓	病室環境 (温度・湿 度・遮光・ 換気など) の調整	シーツ交 換・ベッド メーカー の管理	リネン類 の管理	診療・検 査等の書 類(伝票 等)の準 備、補充	診療に必 要な機器・ 器具等の 準備、片 付け	診療材料 の補充・ 整理	診療材料 の運搬	入院・ 転出入に 関する 業務	食事に関 する業務	排泄に関 する業務	安全安楽 に関する 業務	移動・移 送に関す る業務	夜勤業務	その他
病院(400床以上)	15	6.7%	13.3%	6.7%	6.7%	13.3%	13.3%	13.3%	0.0%	20.0%	40.0%	53.3%	53.3%	60.0%	20.0%	20.0%
病院(200～399床)	50	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	32.0%	34.0%	28.0%	14.0%	20.0%	14.0%	14.0%	12.0%	30.0%	14.0%	20.0%
病院(200床未満)	110	5.5%	7.3%	2.7%	5.5%	29.1%	23.6%	20.9%	10.9%	25.5%	18.2%	17.3%	19.1%	30.0%	15.5%	16.4%
有床診療所	65	0.0%	1.5%	1.5%	3.1%	35.4%	23.1%	27.7%	16.9%	26.2%	3.1%	9.2%	13.8%	13.8%	10.8%	36.9%
無床診療所	120	3.3%	2.5%	1.7%	1.7%	13.3%	10.8%	7.5%	4.2%	7.5%	3.3%	5.0%	5.0%	5.8%	5.0%	5.8%
訪問看護ステーション	54	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	3.7%	1.9%	0.0%	3.7%	0.0%	7.4%	3.7%	1.9%	3.7%	3.7%
介護老人保健施設	18	11.1%	11.1%	11.1%	5.6%	38.9%	38.9%	38.9%	22.2%	11.1%	11.1%	22.2%	22.2%	27.8%	11.1%	27.8%
介護老人福祉施設	19	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	5.3%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%
介護医療院	18	11.1%	16.7%	5.6%	5.6%	38.9%	38.9%	38.9%	44.4%	27.8%	16.7%	22.2%	27.8%	22.2%	22.2%	22.2%
障がい児・者施設等	12	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	8.3%	8.3%	8.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%
計	484	3.1%	3.9%	2.1%	2.7%	22.3%	18.6%	16.9%	9.9%	16.1%	9.3%	12.2%	12.6%	17.1%	10.1%	15.5%
1位 2位 3位																

- ・ 看護補助者が行っている業務と指導が難しいと考える業務を施設別にみると、「診療・検査等の書類の準備、補充」、「診療に必要な機器・器具等の準備、片付け」については、どの施設においても指導が難しいと感じている。
- ・ 病院では、「移動・移送に関する業務」を約 7 割の施設で実施させているが、指導が難しいと感じていることが分かる。
- ・ 病院(200床未満)及び有床診療所では、「入院・転出入に関する業務」の指導が難しいとしている。
- ・ 看護業務のタスク・シフト/シェアは、施設の規模や対応する患者の状態によっても難しさは異なることが考えられ、看護業務のタスク・シフト/シェアについて、それぞれの施設において検討を重ねる必要がある。看護補助者の業務について、『身体的な介助を含む業務』と『書類や手続き等の事務的業務』を分けて担当させたり、他のコメディカルスタッフと業務分担したりするなど、看護職員が看護業務に専念できる環境を整える必要がある。

④ 看護補助者の処遇改善事業補助金の活用状況について

- ・ 看護補助者の処遇改善事業補助金は、令和 6 年 2 月から 5 月に看護補助者の賃上げ引き上げを行った病院及び有床診療所を対象に、経費の補助を行ったものである。
- ・ 今回の調査において、210 施設がこの補助金を活用したと回答し、そのうちの191施設が、賃上げを継続していると回答している。

IV まとめ及び考察

まとめ及び考察

学齢期・養成期

- ・ 本県の就業看護職員数は、83,040 人(令和 4 年衛生行政報告例)となっている。今後、高齢化の進行に伴う看護需要の増大が見込まれる。一方、本県においても、少子高齢化の進行、生産年齢人口が減少し、看護職員の確保が難しくなることが予想される。
- ・ 少子化・高学歴化の影響から、看護師学校養成所において、閉課、閉校となる学校も出てきているなか、将来看護職員を志望する学生を確保する必要がある。
- ・ 看護職員を目指す学生を増やすため、実際看護に触れる機会を小学生などの早い段階からアプローチする取組などが考えられる。また、県内養成学校卒業生の県内就業率を向上させる取組が必要である。

新人・新任期

- ・ 新人看護職員は、職場選択にあたり「教育体制の充実」をより重視しており、「自身の知識・技術の不足」の不安を抱えている。
- ・ 新人看護職員研修受講者は、90%を超えるが、新任期(2～3 年目)看護研修受講者は45%と半減しており、施設側からは、「自施設での教育体制整備」が困難との意見もあり、指導者の人的余裕が少ない中小規模施設に対する、人材育成支援(実習指導者研修会や新人・新任期向け研修の受講体制の確保等)が必要である。
- ・ また、新任期職員の離職の減少や、定着を図るため、施設自らのフォローアップ体制を整えとともに、施設内外を問わず、同じ悩みや不安を抱える職員が集い語れる場等を整える必要がある。

中堅期

- ・ 令和 4 年の年齢別就業看護職員数(衛生行政報告例)では、30～34 歳の年代の職員が「結婚・妊娠・出産」を機に離職する、いわゆる M 字カーブを描き、就業継続が難しい労働環境にあることがわかる。
- ・ この年代の転職理由として、「結婚・妊娠・出産」が他の年代よりも高く、転職経験も、「25～29 歳」が35.3%に留まるのに対して、「45～49 歳」では74%まで上昇する。
- ・ 生涯働き続けるために必要な要件として、「子育て支援の充実」や「多様な勤務形態の導入」との回答が多く、一方で施設側においても、職員の離職防止や定着を図るため、「勤務希望のシフト調整」や「短時間勤務制度」など柔軟な働き方の導入や保育に関する支援等を実施する施設がみられる。
- ・ 今後、子育て世代の早期の復職支援のため、子育て期における勤務希望を把握し、求人施設が実施する子育て支援の情報提供を行うとともに、求人施設に対しても、子育て期におけるより柔軟な勤務形態を求めている必要がある。
- ・ また、夜勤等を担う職員の負担軽減のため、看護補助者へのタスク・シフト/シェアや他職種との協働のための業務整理を実施し、業務の効率化を図るなど、他の世代への配慮や働き方改革を進める必要がある。

- ・ 経験年数も豊富になる看護職員のキャリアアップを図り、今後、在宅医療の推進に必要となる「特定行為研修修了者」を増やすため、施設における受講機会や研修修了生への手当の確保、在宅の場における特定行為研修修了生の活用の推進、地域における手順書の標準化等行う必要がある。

ベテラン・管理期

- ・ 令和 4 年の年齢別就業看護職員数(衛生行政報告例)では、50 歳代以降の看護職員が大きく減少しており、生涯働き続けられる働き方や労働条件・社会保障等の研修を行い、プラチナナースの確保が必要である。
- ・ この年代の生涯働くための要件は、「自身の健康」や「仕事とプライベートの両立」が上位となっており、求人施設に対し、フルタイム勤務のみでなく、短日・短時間勤務など多様な勤務形態の情報提供や雇用条件の提案をナースセンター等が行い、求人施設と求職者のマッチングを円滑にする働きかけが必要である。
- ・ また、看護職としてのキャリアを考えるため、医療機関以外での看護職員の働き方や魅力の発信、医療機関等における定年以降の看護職員の活用について検討を行い、看護職員を潜在化させない取組が必要である。
- ・ 看護マネジメントとは、「看護の対象者のニーズと看護職の知識・技術が合致するよう計画し、財政的・物質的・人的資源を組織化し、目標に向けて看護職を導き、目標の達成度を評価すること」とされ、患者に対して必要とされるケアを円滑に提供する上で欠かせないとされている。

管理監督業務にあたる者は、職員個人への関りだけでなく、組織体制の視点からも考え対応する能力が求められる。組織としての看護職員定着を図るためには、世代の異なる管理職同士での意見交換等管理職間の情報共有や連携体制について、今後検討する必要があるのではないかと考えられる。

- ・ 他の世代に比較すると、50 歳以降では、「医療の IT 化への対応」への不安が高く、今後、勤務環境改善を進めるにあたり必要な要素と考えられる。

ナースセンターの活用促進について

- ・ 求人・求職時のナースセンターの利用割合は、施設及び看護職員ともに低い状況である。また、施設別にみても、「病院(400床以上)」、「病院(200 床未満)」、「介護医療院」で高いものの、その他の施設ではあまり活用されていない状況にある。
- ・ 看護職員は、職場選択の際に 29 歳未満では、「大学・養成所等での進路指導」、40 歳以上では、「友人・知人からの紹介」の割合が高く、大学や養成所へのアプローチや施設からの情報を有効に活用し、ナースセンター利用者を増やす必要がある。
- ・ 看護職員のライフステージに応じた復職支援を行うためには、求人施設と求職者をマッチングしやすくするため、求人施設、求職者へのアプローチが必要である。
- ・ 退職をする看護師は、ナースセンターへの届出が努力義務とされており、看護職員を雇用する施設及び看護職員への周知を行い、復職にあたりナースセンターを活用に繋げる必要がある。そのため、制度の周知及びナースセンターの役割について、福岡県看護職員確保対策協議会を構成する各所属団体の協力も必要である。

- ・ 看護職員の業務のタスク・シフト/シェアのためには、看護補助者の活用が必要であると考えますが、看護補助者の確保も難しい現状となっている。ナースセンターにおいて、看護補助者確保に係る支援を行うにあたり、研修会の開催や医療機関等での体験実習等、看護補助者の周知や雇用につなげるための支援を行う必要がある。

福岡県看護職員確保対策協議会

- ・ 福岡県では、県内の看護職員の現状を踏まえ、看護職員の確保及び質の向上等を図るための具体的施策を協議するため、学識経験者、看護教育機関、関係団体等で構成される「福岡県看護職員確保対策協議会(以下、「協議会」という)」を設置している。
- ・ 今回の実態調査の実施に当たっては、協議会において調査対象、調査期間、調査方法、さらに調査内容について協議いただき、調査実施について、広く周知していただくとともに、調査への協力についても勧奨していただいた。
- ・ 協議会において、調査結果で、総退職者に占める1年以内の離職者(新卒、既卒を含む)の割合が高い点に注目し、

「新型コロナウイルス感染症の影響により、十分な看護実習を受けることができなかった職員が離職してしまっているのではないか」

「准看護師の離職者が多いが、看護師免許取得のための離職が含まれるのではないか」

「転職する際、本人のイメージする仕事と実際の質と量にギャップがあり、離職につながっているのではないか」

「新人職員に寄り添い、施設として育てる姿勢を示すことで離職率が減少している」

「ナースセンターでの無料職業紹介事業の活用を促進する必要がある」

等の意見がなされた。

- ・ また、今後、人口減少と高齢化が同時に進行する中で、看護需要は高まるものの、看護職員を確保することがより困難になる事態が想定される。
- ・ このような中で、看護職員はライフステージごとで、様々な不安や悩み等を抱え、離職し潜在化してしまうケースが見受けられ、看護職員の確保対策を進める上では、それぞれのライフステージに応じた対応が求められるとの意見がなされた。