

令和3年度
看護職員の確保状況等に関する
実態調査報告書
(病院)

兵庫県保健医療部医務課
公益社団法人兵庫県看護協会
看護職確保定着・離職防止推進委員会
実態調査ワーキング

目次

I 概要	2
II 結果	3
1. 令和3年度看護職員採用・退職状況等	3
2. 令和3年度看護職員の定年退職状況	4
3. 現在の採用募集方法等	4
4. 年次有給休暇・超過勤務について	4
5. 取り組んでいる看護職員の労働環境改善等の対策について	5
6. 令和3年度退職者の在職期間別の退職理由	6
7. 定年退職後の看護職員の雇用について	7
8. 看護職確保に関する自由記載の分析	9
III 考察	11

I 概要

- 1 調査名：令和3年度 看護職員の確保状況等に関する実態調査
- 2 調査目的：①前年度の調査結果と比較して、充足状況を評価する。また、各医療機関の取組状況を把握する。
②看護職員の確保状況を分析し、確保状況及び抽出された課題を事業や施策内容に反映する。
- 3 調査対象：県内病院 346 施設
- 4 調査時期：令和4年6月16日～令和4年7月31日
- 5 調査内容：令和3年度看護職員採用・退職状況、採用募集方法等
年休取得率、施設の取組等
- 6 調査方法：アンケート調査（郵送配布、オンラインによる回答）
- 7 回答率：87.6%（303 施設／346 施設）
- 8 圏域および圏域別回答率

圏域名	自治体名	回答病院数/ 対象施設数	回答率
神戸	神戸市	93 / 108	86.1%
阪神南	尼崎市 西宮市 芦屋市	46 / 52	88.5%
阪神北	伊丹市 宝塚市 川西市 三田市 猪名川町	35 / 37	94.6%
東播磨	明石市 加古川市 高砂市 稲美町 播磨町	35 / 39	89.7%
北播磨	西脇市 三木市 小野市 加西市 加東市 多可町	20 / 22	90.9%
中播磨	姫路市 神河町 市川町 福崎町	30 / 36	83.3%
西播磨	相生市 たつの市 赤穂市 宍粟市 太子町 上郡町 佐用町	17 / 23	73.9%
但馬	豊岡市 養父市 朝来市 香美町 新温泉町	10 / 11	90.9%
丹波	丹波篠山市 丹波市	7 / 7	100.0%
淡路	洲本市 南あわじ市 淡路市	10 / 11	90.9%

II 結果

1 令和3年度看護職員採用・退職状況等

総退職率は13.1%、常勤12.8%、非常勤15.6%と令和2年度（総退職率12.0%、常勤11.4%、非常勤15.4%）より高い数値となった。また、1年未満の退職率は、新卒12.1%（令和2年度調査：10.1%）、既卒21.1%（令和2年度調査：27.9%）と退職率は新卒では増加し、既卒では減少している。

（1）在籍者数及び退職者数

在籍者数						退職者					
令和3年4月1日の看護職員数 （新規採用含む）			令和4年3月31日の看護職員数 （新規採用含む）			令和3年度の総退職者数			総退職率	（常勤） 退職率	（非常勤） 退職率
常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計			
37,283	4,934	42,217	36,088	4,931	41,019	4,678	768	5,446	13.1%	12.8%	15.6%
【参考】令和2年度									12.0%	11.4%	15.4%

（2）新卒・既卒採用者数及び退職者数

新卒採用者						既卒採用者							
新卒採用者数			うち、年度末までに退職した 新卒採用者数(予定含)			新卒 退職率	既卒採用者数			うち、年度末までに退職した 既卒採用者数(予定含)			既卒 退職率
常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計		常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	
2,467	9	2,476	295	4	299	12.1%	2,133	540	2,673	437	127	564	21.1%
【参考】令和2年度						10.1%	【参考】令和2年度						27.9%

（3）圏域別看護職員在籍者数、退職者数

圏域	在籍者						退職者					
	令和3年4月1日の看護職員数			令和4年3月31日の看護職員数			年度の総退職者数			総退職率	常勤退職率	非常勤退職率
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計			
神戸	11,525	1,312	12,837	10,910	1,259	12,169	1,721	222	1,943	15.5%	15.3%	17.3%
	30.9%	26.6%	30.4%	30.2%	25.5%	29.7%	36.8%	28.9%	35.7%			
阪神南	6,770	655	7,425	6,709	647	7,356	879	108	987	13.4%	13.0%	16.6%
	18.2%	13.3%	17.6%	18.6%	13.1%	17.9%	18.8%	14.1%	18.1%			
阪神北	4,294	681	4,975	4,130	663	4,793	637	128	765	15.7%	15.1%	19.0%
	11.5%	13.8%	11.8%	11.4%	13.4%	11.7%	13.6%	16.7%	14.0%			
東播磨	4,793	547	5,340	4,731	590	5,321	455	97	552	10.4%	9.6%	17.1%
	12.9%	11.1%	12.6%	13.1%	12.0%	13.0%	9.7%	12.6%	10.1%			
北播磨	2,124	423	2,547	2,059	431	2,490	270	50	320	12.7%	12.9%	11.7%
	5.7%	8.6%	6.0%	5.7%	8.7%	6.1%	5.8%	6.5%	5.9%			
中播磨	3,783	554	4,337	3,678	562	4,240	376	64	440	10.3%	10.1%	11.5%
	10.1%	11.2%	10.3%	10.2%	11.4%	10.3%	8.0%	8.3%	8.1%			
西播磨	1,224	277	1,501	1,182	287	1,469	106	32	138	9.3%	8.8%	11.3%
	3.3%	5.6%	3.6%	3.3%	5.8%	3.6%	2.3%	4.2%	2.5%			
但馬	1,078	142	1,220	1,051	140	1,191	89	26	115	9.5%	8.4%	18.4%
	2.9%	2.9%	2.9%	2.9%	2.8%	2.9%	1.9%	3.4%	2.1%			
丹波	726	131	857	712	135	847	59	20	79	9.3%	8.2%	15.0%
	1.9%	2.7%	2.0%	2.0%	2.7%	2.1%	1.3%	2.6%	1.5%			
淡路	966	212	1,178	926	217	1,143	86	21	107	9.2%	9.1%	9.8%
	2.6%	4.3%	2.8%	2.6%	4.4%	2.8%	1.8%	2.7%	2.0%			
全県	37,283	4,934	42,217	36,088	4,931	41,019	4,678	768	5,446	13.1%	12.8%	15.6%

（4）退職率

全職員（平均14.5%、中央値12.5%）、常勤（平均13.9%、中央値11.8%）ともに、平均値と中央値の差は約2%とデータの大きなばらつきはなく、全職員（第1四分位数は8.9%、第3四分位数は18.3%）常勤（第1四分位数は8.0%、第3四分位数は17.2%）となっている。

	第2四分位数					
	平均	最小値	第1四分位数	（中央値）	第3四分位数	最大値
全職員退職率（N=303）	14.5%	0.0%	8.9%	12.5%	18.3%	51.2%
常勤退職率（N=303）	13.9%	0.0%	8.0%	11.8%	17.2%	58.7%

※四分位数…データを大きい順に並べた時に4等分する位置の値

（5）病床数別にみた全職員の退職率

病床数	99床以下	100～199床	200～299床	300～399床	400床以上	全体
退職率	12.9%	16.4%	13.6%	11.5%	11.1%	13.1%

2 令和3年度看護職員の定年退職状況

圏域別でみると、総退職者数のうち定年退職者の割合は「但馬（15.7%）」「西播磨（13.8%）」「丹波（12.7%）」「淡路（11.2%）」の順に高く、定年後の再雇用割合は「但馬（88.9%）」「北播磨（73.5%）」「神戸（64.6%）」の順である。

（1）圏域別看護職員の定年退職者の詳細

圏域	年度の定年退職者数			年度の総退職者数			総退職者数のうち 定年退職者割合 (常勤)	総退職者数のうち 定年退職者割合 (非常勤)	総退職者数のうち 定年退職者割合 (合計)	定年後の 再雇用数 (全体)	定年後の 再雇用割合 (%)
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計					
神戸	67	12	79	1,721	222	1,943	3.9%	5.4%	4.1%	51	64.6%
阪神南	26	5	31	879	108	987	3.0%	4.6%	3.1%	18	58.1%
阪神北	31	2	33	637	128	765	4.9%	1.6%	4.3%	20	60.6%
東播磨	26	2	28	455	97	552	5.7%	2.1%	5.1%	15	53.6%
北播磨	30	4	34	270	50	320	11.1%	8.0%	10.6%	25	73.5%
中播磨	28	9	37	376	64	440	7.4%	14.1%	8.4%	20	54.1%
西播磨	18	1	19	106	32	138	17.0%	3.1%	13.8%	12	63.2%
但馬	15	3	18	89	26	115	16.9%	11.5%	15.7%	16	88.9%
丹波	8	2	10	59	20	79	13.6%	10.0%	12.7%	5	50.0%
淡路	12	0	12	86	21	107	14.0%	0.0%	11.2%	6	50.0%
全県	261	40	301	4,678	768	5,446	5.6%	5.2%	5.5%	188	62.5%

3 現在の採用募集方法等 N=302（複数回答可）

採用募集に利用したものは、「法人・医療機関のホームページ」「仲介（派遣）業者」「ハローワークへの登録」「合同就職説明会への参加」の順に利用しており、利用したうち有効だったもの割合は、「仲介（派遣）業者（35.3%）」、「法人・医療機関のホームページ（21.3%）」「合同就職説明会への参加（16.3%）」の順になっている。

	上段: 利用したもの 下段: 有効だったもの	利用したうち有効 だったものの割合
法人・医療機関のホームページ	361 77	21.3%
ナースセンターへの登録	127 3	2.4%
ハローワークへの登録	248 24	9.7%
合同就職説明会への参加	141 23	16.3%
学校訪問	93 8	8.6%
求人誌・広告	107 3	2.8%
仲介（派遣）業者	272 96	35.3%
その他	64	-

4 年次有給休暇・超過勤務について

平均有休取得日数は約半数が「10～15日以下（50.5%）」であり、取得率は、「60～80%以下（35.6%）」「80～100%以下（32.7%）」「40～60%以下（19.1%）」の順で、取得率の全体平均は68.8%だった。

超過勤務は、「5時間以下（60.7%）」「5～10時間以下（23.1%）」となっている。

病床数別でみると、平均有給休暇取得日数は「400床以上（13.3日）」「200～299床（12.7日）」と「全体（11.8日）」を上回っており、平均超過勤務時間は「100～199床（4.9時間）」「200～299床（3.8時間）」「300～399床（4.7時間）」と「全体（5.1時間）」を下回っている。

（1）平均有休取得日数

	病院数	割合
0～5日以下	9	3.0%
5～10日以下	75	24.8%
10～15日以下	153	50.5%
15～20日以下	54	17.8%
20日～	3	1.0%
無効回答	9	3.0%
合計	303	100.0%

（2）平均有休取得率

	病院数	割合
0～20%以下	4	1.3%
20～40%以下	17	5.6%
40～60%以下	58	19.1%
60～80%以下	108	35.6%
80～100%以下	99	32.7%
100%～	8	2.6%
無効回答	9	3.0%
合計	303	100.0%

(3) 超過勤務（月平均1人当たり）

	病院数	割合
5時間以下	184	60.7%
5～10時間以下	70	23.1%
10～15時間以下	27	8.9%
15～20時間以下	6	2.0%
20時間～	7	2.3%
無効回答	9	3.0%
合計	303	100.0%

(4) 病床数別

	平均有給休暇 取得日数 (日数)	平均超過 勤務時間 (時間)
99床以下	11.7	5.5
100～199床	11.4	4.9
200～299床	12.7	3.8
300～399床	11.6	4.7
400床以上	13.3	6.6
全体	11.8	5.1

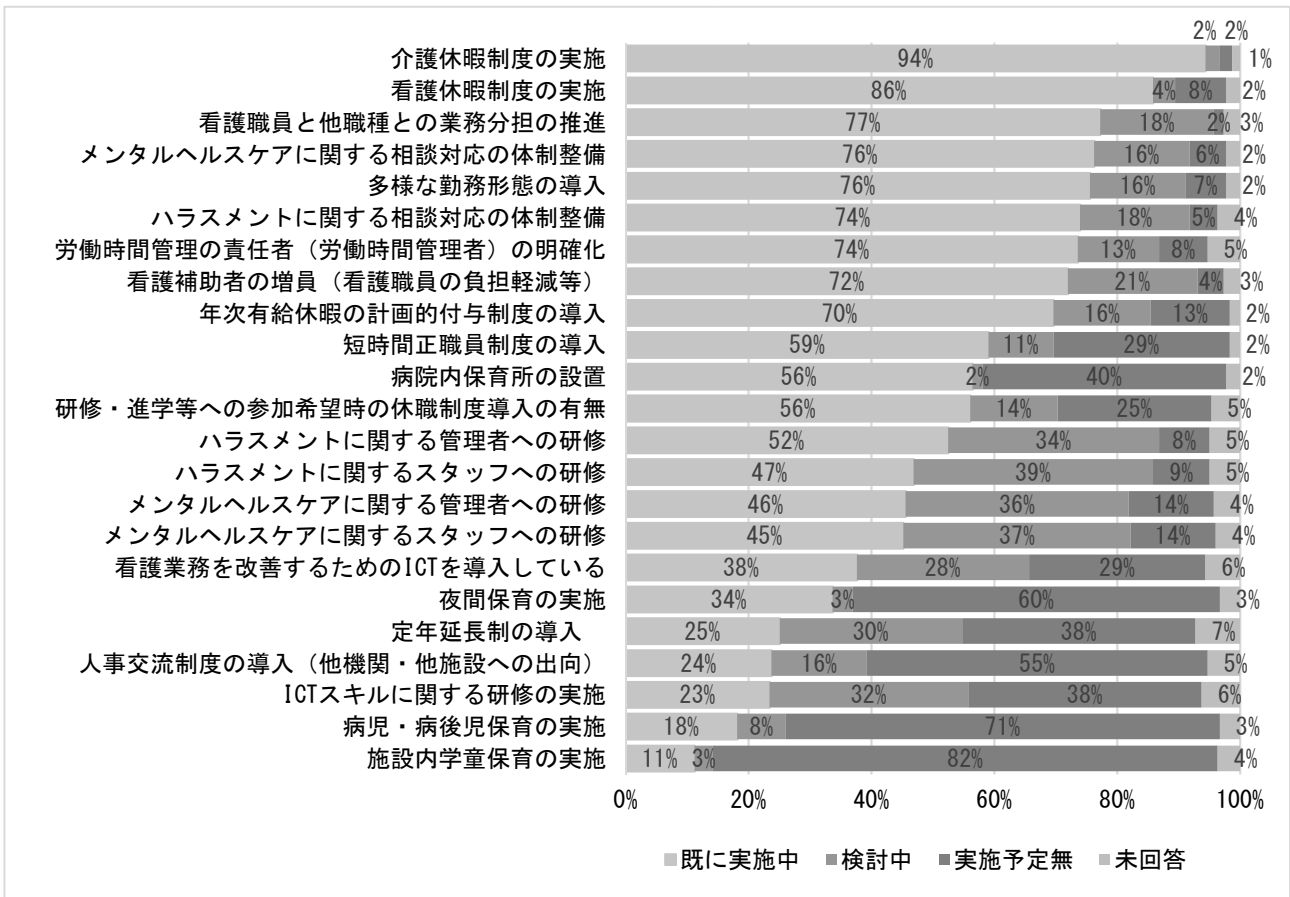
(5) 超過勤務・有給休暇取得日数について

超過勤務時間（平均 5.1 時間、中央値 4.0 時間）、有給休暇取得日数（平均 11.8 日、中央値 12.0 日）ともに、平均と中央値の差は 1.0 以内とデータの大きなばらつきはなく、超過勤務時間（第 1 四分位数 1.3 時間、第 3 四分位数 6.2 時間）、有給休暇取得日数（第 1 四分位数は 9.4 日、第 3 四分位数 14.3 日）となっている。

	平均	最小値	第 1 四分位数	第 2 四分位数 (中央値)	第 3 四分位数	最大値
超過勤務時間 (N=293)	5.1	0.0	1.3	4.0	6.2	51.7
有給休暇取得日数 (N=296)	11.8	2.8	9.4	12.0	14.3	20.1

5 取り組んでいる看護職員の労働環境改善等の対策について N=303

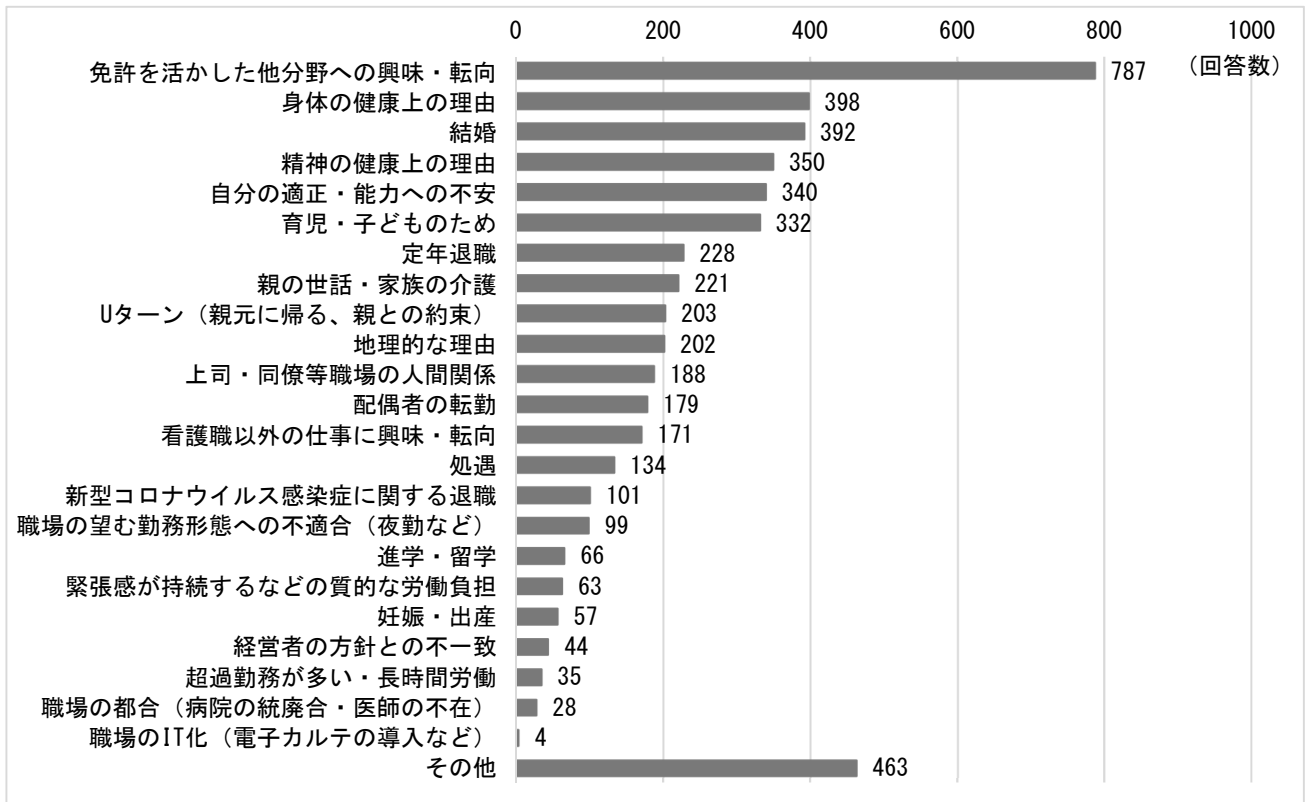
「介護休暇制度の実施」「看護休暇制度の実施」は、8割以上の病院ですでに実施し、次いで、「看護職員と他職種との業務分担の推進」「メンタルヘルスケアに関する相談対応の体制整備」「多様な勤務形態の導入」の順に実施率が高い。検討中の取り組みとしては、「ハラスメントに関するスタッフへの研修 (39%)」「メンタルヘルスケアに関するスタッフへの研修 (37%)」「メンタルヘルスケアに関する管理者への研修 (36%)」「ハラスメントに関する管理者への研修 (34%)」の順であり、ハラスメントやメンタルヘルスケアに関する研修の実施を検討している医療機関が約 35～40%である。



6 令和3年度退職者の在職期間別の退職理由 N=302

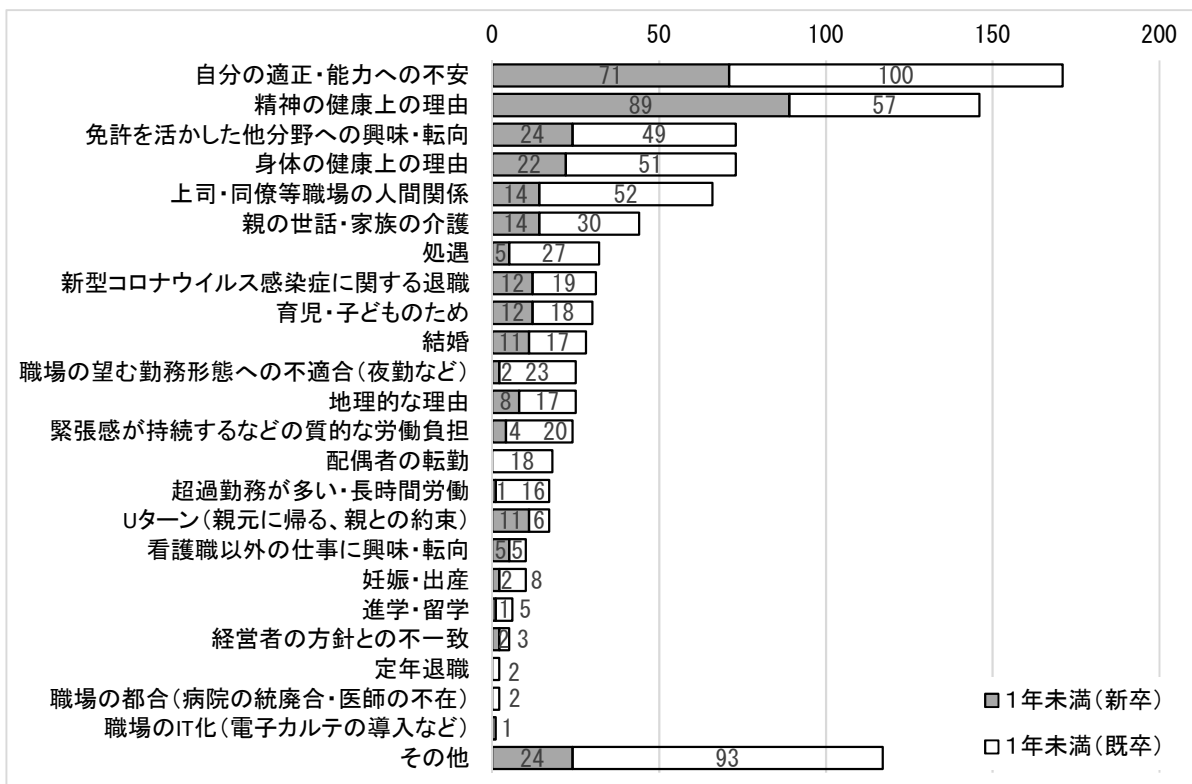
(1) 全体の退職理由

全体の退職理由として多かった上位5項目は、「免許を活かした他分野への興味・転向」「身体上の健康上の理由」「結婚」「精神の健康上の理由」「自分の適正・能力への不安」となっている。



(2) 1年未満の退職理由

1年未満の退職理由は、「自分の適正・能力への不安」「精神の健康上の理由」「免許を活かした他分野への興味・転向」「身体上の健康上の理由」が上位となっている。既卒では「上司・同僚等職場の人間関係」の回答も多かった。



7 定年退職後の看護職員の雇用について

定年年齢は「60歳(74.3%)」が多く、自施設の定年退職後の雇用は、雇用していない施設が41.6%で、次いで「1名雇用(28.4%)」「2名雇用(11.9%)」である。他施設からの定年退職後の看護職雇用は33.3%の病院で実施している。定年後の看護職確保における課題は、「体力面(42.3%)」が最も多く、「ICT等の扱いが不慣れ(18.4%)」「金銭面(給与が高額)(14.5%)」となっている。定年後の働き方については、「週勤務日希望への対応(83.2%)」「時間勤務日への対応(68.6%)」「半日勤務(57.1%)」「時短勤務(59.7%)」「週末休み希望への対応(73.3%)」「夜勤希望なしへの対応(86.1%)」となっている。

(1) 自施設の定年

	病院数	割合
60歳以下	0	0.0%
60歳	225	74.3%
61歳	0	0.0%
62歳	9	3.0%
63歳	7	2.3%
64歳	0	0.0%
65歳	55	18.2%
65歳以上	5	1.7%
無回答	2	0.7%
合計	303	100%

(2) 自施設の定年退職者数

	人数	病院数	割合
0名	0	84	27.7%
1名	77	77	25.4%
2名	76	38	12.5%
3名	66	22	7.3%
4名	92	23	7.6%
5名以上	462	52	17.2%
無回答	0	7	2.3%
合計	773	303	100.0%

(3) 自施設の定年退職後の雇用人数(年間)

	人数	病院数	割合
0名	0	126	41.6%
1名	86	86	28.4%
2名	72	36	11.9%
3名	48	16	5.3%
4名	44	11	3.6%
5名以上	144	20	6.6%
無回答	0	8	2.6%
合計	394	303	100.0%

(4) 他施設からの定年退職後の看護職雇用

	病院数	割合
はい	101	33.3%
いいえ	197	65.0%
無回答	5	1.7%
合計	303	100.0%

(5) 他施設の定年退職後の再雇用人数

	人数	病院数	割合
0名	0	252	83.2%
1名	39	39	12.9%
2名	6	3	1.0%
3名	3	1	0.3%
4名	0	0	0.0%
5名以上	0	0	0.0%
無回答	0	8	2.6%
合計	48	303	100.0%

(6) 定年退職後の再雇用者の給与体系

	病院数	割合
退職時と同額	83	27.4%
退職時の99~90%	22	7.3%
退職時の89~80%	51	16.8%
退職時の79~70%	49	16.2%
退職時の69~60%	23	7.6%
退職時の59~50%	8	2.6%
退職時の49%以下	6	2.0%
退職時の50~60%	1	0.3%
退職時の60~70%	1	0.3%
退職時の60~80%	1	0.3%
退職時の60~85%	1	0.3%
退職時の70~80%	1	0.3%
退職時の80~90%	1	0.3%
退職時の85~70%	1	0.3%
退職時の85~90%	1	0.3%
退職時の90~70%	2	0.7%
退職時の90~80%	1	0.3%
比率回答なし	22	7.3%
無回答	28	9.2%
合計	303	100.0%

(7) 定年後の看護職員確保における課題 N=303(複数回答可)

	病院数	割合
金銭面(給与が高額)	90	14.5%
知識(ICT関連除く)	66	10.6%
体力面	262	42.3%
ICT等の扱いが不慣れ	114	18.4%
上司・同僚との人間関係	70	11.3%
患者との人間関係	18	2.9%
合計	620	100.0%

(8) 定年後の働き方における対応が可能なもの

ア 週勤務日希望への対応

	病院数	割合
あり	252	83.2%
なし	33	10.9%
無回答	18	5.9%
合計	303	100.0%

(施設側の希望日数)

	病院数	割合
週1日以上	1	0.4%
週2日以上	1	0.4%
週3日以上	2	0.8%
週4日以上	2	0.8%
週1日～2日	2	0.8%
週1日～4日	4	1.6%
週1日～5日	45	17.9%
週1日～6日	2	0.8%
週1日～7日	1	0.4%
週2日～3日	13	5.2%
週2日～4日	10	4.0%
週2日～5日	24	9.5%
週3日～4日	47	18.7%
週3日～5日	56	22.2%
週3日～6日	1	0.4%
週4日～5日	24	9.5%
週4日～6日	1	0.4%
週0.5～5日	1	0.4%
無回答	15	6.0%
合計	252	252

イ 時間勤務日への対応

	病院数	割合
あり	208	68.6%
なし	62	20.5%
無回答	33	10.9%
合計	303	100.0%

(施設側の希望時間)

半日勤務

	病院数	割合
あり	173	57.1%
なし	24	7.9%
無回答	106	35.0%
合計	303	100.0%

時短勤務

	病院数	割合
あり	181	59.7%
なし	22	7.3%
無回答	100	33.0%
合計	303	100.0%

ウ 週末休み希望への対応

	病院数	割合
あり	222	73.3%
なし	51	16.8%
無回答	30	9.9%
合計	303	100.0%

エ 夜勤希望なしへの対応

	病院数	割合
あり	261	86.1%
なし	23	7.6%
無回答	19	6.3%
合計	303	100.0%

8 看護職確保に関する自由記載の分析

303 回答の内 117 件の回答があり意見内容を分類したところ、「現状 95 項目」「取り組み 39 項目」「効果がみられる取り組み 15 項目」「要望 21 項目」の計 170 項目あった。項目をコード化し、類似したコードをサブカテゴリー、カテゴリーに分類したものを表に示す。

(1) 現状

カテゴリー	サブカテゴリー (コード数)
看護士の確保困難	看護士の確保が困難 (9)
	定着しない (5)
	応募者がいない (4)
	新卒・若い看護士の確保が困難 (2)
	一病院だけの確保対策は困難 (2)
	常勤者の獲得に苦慮 (1)
	既卒者の確保に苦慮 (1)
	精神科病院ではリソースナースの採用困難 (1)
紹介会社利用に伴う問題	紹介会社利用による人員確保、コスト増 (19)
	コストの面から派遣職員の雇用はできない (1)
	紹介会社による入職者の配置の希望 (1)
	紹介会社による人材雇用増加、すぐに「辞めたい」と言う (1)
	無償の求人では人が集まらない (1)
	紹介会社から定期的に条件のよい施設を紹介がある (1)
	トラベルナースの増加 (1)
ライフイベント等に伴う人員配置、勤務体制の難しさ	育休明け・時短勤務者増による配置・人数確保・勤務体制の困難 (9)
	ライフ重視による実人数の確保が難しい (4)
	プライベート重視の考え方 (1)
介護職員・看護補助者の確保困難	介護職員・看護補助者の確保困難 (10)
看護士の職場適応への支援が必要	職場環境への適応が低くサポートが必要 (2)
	メンタル面の支援が必要 (1)
	新人・2 年目看護士のメンタル不調による退職 (1)
	心療内科を受診する看護士の増加 (1)
	既卒の中途採用者が退職しやすい傾向 (1)
看護職の育成困難	新人看護士の質が変化し院内での教育困難 (1)
	既卒者でもスキルが低く教育が必要 (1)
	リーダー看護師がそだたない環境 (1)
	管理者の育成困難 (1)
定年退職者に関する現状	定年退職者の増加 (1)
	定年 65 歳に引き上げ (1)
	定年後職員の士気の低下 (1)
	退職金の満額支払いは定年後の継続勤務後 (1)
看護士の処遇改善	コロナによる病院収益減により看護部の処遇改善がない (1)
	看護士の給料・労働環境の劣悪 (1)
	看護士の業務が煩雑になっている (1)
採用募集方法に関する苦慮	ICT を用いた病院見学やホームページの充実が困難 (1)
	中小病院で働く魅力を伝えられない (1)
人員配置にともなう問題	人員配置上、地域への活動は困難 (1)
	療養型病院の場合、ケア内容から基準値以上の人員が必要だが、充足すると採用できない (1)

(2) 取り組み

カテゴリー	サブカテゴリー (コード数)
働きやすい環境づくり	ライフイベント等に応じて働きやすい職場環境づくり (4)
	多様な働き方ができるように取り組む (2)
	フルタイムで勤務できない看護師の常勤雇用の検討(1)
	労働環境の改善(1)
教育・研修の実施・充実	教育体制の確立、教育・研修の充実 (4)
	専門的教育やラダー教育の実施(1)
	ともに学びあう組織づくり(1)
	院外研修の出張扱い(1)
広報	大学、専門学校等学校への訪問 (2)
	ホームページの充実 (2)
	口コミによる看護師確保(1)
	病院について広報する(1)
定年後の再雇用	プラチナナースや再雇用の促進による人員確保 (3)
	スキルをもった職員や組織を理解したスタッフの再雇用(1)
	定年延長の検討(1)
看護師の確保	ハローワークへの登録やスカウトメールの実施、紹介会社の利用(1)
	応援ナースの採用(1)
説明会・復職支援研修の開催	潜在看護師の復職強化(1)
	独自に就職説明会や復職支援セミナーを開催(1)
処遇の改善	給与の改善(1)
	福利厚生の実施(1)
実習の受け入れ	看護学生の実習受け入れ (2)
採用方法の検討	ホームページやナースセンターから採用する(1)
	新卒看護師教育のマナー不足から採用を控える(1)
タスクシフト	介護職員導入によるタスクシフト(1)
その他	看護の質向上(1)
	設備の整備(1)

(3) 効果がみられる取り組み

カテゴリー	サブカテゴリー (コード数)
病院の魅力を伝えることによる採用活動	ホームページでの求人掲載、タイムリーな更新と内容の充実 (2)
	WEB 就職説明会の開催(1)
	採用パンフレットの作成、学校訪問(1)
	口コミ、職員紹介による人員確保(1)
ライフスタイルに応じて選択できる働き方	ライフスタイルに応じた勤務体制 (3)
上司との信頼関係、年齢構成を考えた組織づくり	上司と信頼関係を築き、貴重な意見を拾い上げる (1)
	年齢構成を考えたチームづくり(1)
	職員を大事にするという組織の対応(1)
定年後の継続雇用	希望者の定年退職後の継続雇用 (2)
応援ナースの活用	応援ナースは経験豊富で戦力になる(1)
その他	経年劣化の医療機器の交換、福利厚生の実施等、安全でスタッフの業務負担軽減となる取り組み(1)

(4) 要望

カテゴリー	サブカテゴリー（コード数）
看護協会・ナースセンターを中心とした看護師の登録や紹介、雇用促進への取り組み	ナースセンターへの登録と人材紹介の増加（3）
	ナースセンターの活動をアピール(1)
	中堅看護師や潜在看護師のキャリアとニーズに関する情報提供(1)
	就職説明会等、雇用につながる機会の増加(1)
定年後も長く働ける環境づくり	定年延長や再雇用の処遇改善（2）
新卒・既卒看護師の実践能力強化にむけた教育体制の確立	大学・養成所等での実践力強化の希望(1)
	既卒者に対する教育体制の確立(1)
ライフイベントに応じて柔軟に働き続けられる環境づくり	学童保育や高齢者を抱える職員の支援の検討が必要(1)
	家事・育児と両立できる労働環境づくり(1)
現状の看護度・介護度に即した入院基本料の看護体制の見直し	精神科一般病棟でも、13対1、10対1看護が取得しやすい要件を希望(1)
	療養型病床の現状に見合った看護人員配置の見直し(1)
看護補助者の確保・導入できる制度づくり	看護補助者の確保の国の取り組み(1)
	療養型病院にも看護補助加算を希望(1)
看護師定着に向けた制度づくり	制度や診療報酬等で看護師定着につながるしくみが必要(1)
看護師の退職に関する評価・分析方法の検討	退職率は高いが、新卒採用者が少なく、数字だけで判断・評価をされたくない(1)
能力に応じた給与体系の導入	免許更新制度により能力に応じて対価を支払うシステム(1)
その他	IT化、外国人雇用等(1)
	COVID-19患者受け入れ病院の看護師への対価を求める(1)

Ⅲ 考察

看護職員全体の退職率は、12.0%（令和2年度調査）から13.1%（令和3年度調査）と1.1%増加しているが、年度当初と年度末の在籍者数を比較すると、年度当初42,217人（常勤：37,283人 非常勤：4,934人）、年度末41,019人（常勤：36,088人 非常勤：4,931人）と常勤看護職員は約1,200人減少し、年度当初からの不足は3%弱にとどまっている。

退職理由は、1位「免許を活かした他分野への興味・転向（15.5%）」2位「身体の健康上の理由（7.8%）」3位「結婚（7.7%）」となっており、「免許を活かした他分野への興味・転向」が最も多く、退職後も看護職として勤務することが予想され、福祉施設や在宅方向への転向も含めた看護職の動向を把握する。

1年未満（新卒）の退職理由は「精神の健康上の理由」が最も多く、新型コロナを理由とした退職理由は少ないものの、コロナの感染対策によるストレス等、離職の要因となることが懸念されることから、引き続き、新人看護職員の早期離職防止を目的とした研修の実施やメンタルヘルス対策に取り組むことが課題である。

採用募集に関しては、仲介（派遣）会社を利用している医療機関が多いが、費用面で医療機関の負担になっているとの記載があり、より一層、ナースセンターを中心とした看護職確保に取り組む必要がある。

平均有休取得率は、「60～80%以下（35.6%）」「80～100%以下（32.7%）」「40～60%以下（19.1%）」の順に多く、取得率の全体平均は68.8%となっている。厚生労働省の平均有給休暇取得率は58.3%（令和3年）であり、本調査の結果は、全職種と比較すると高い有休取得率になっている。

定年年齢は約7割の病院で60歳としており定年延長はしていないが、自由記載には、定年後の継続雇用やプラチナナースの活躍を期待する記載があり、引き続き、プラチナナースのセカンドキャリア支援の推進を目指す。

グラフデータ

取り組んでいる看護職員の労働環境改善等の対策について

	対策	1 既に実施中		2 検討中		3 実施予定なし		4 未回答	
		件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1	病院内保育所の設置	171	56.4%	5	1.7%	120	39.6%	7	2.3%
2	夜間保育の実施	102	33.7%	10	3.3%	181	59.7%	10	3.3%
3	病児・病後児保育の実施	55	18.2%	24	7.9%	214	70.6%	10	3.3%
4	施設内学童保育の実施	34	11.2%	9	3.0%	249	82.2%	11	3.6%
5	看護休暇制度の実施	260	85.8%	11	3.6%	25	8.3%	7	2.3%
6	介護休暇制度の実施	286	94.4%	7	2.3%	6	2.0%	4	1.3%
7	労働時間管理の責任者（労働時間管理者）の明確化	223	73.6%	40	13.2%	24	7.9%	16	5.3%
8	1) 看護業務を改善するためのICTを導入している	114	37.6%	85	28.1%	87	28.7%	17	5.6%
	2) ICTスキルに関する研修の実施	71	23.4%	98	32.3%	115	38.0%	19	6.3%
9	看護補助者の増員 （看護職員の負担軽減等に係るもの）	218	71.9%	64	21.1%	13	4.3%	8	2.6%
10	看護職員と他職種との業務分担の推進	234	77.2%	56	18.5%	5	1.7%	8	2.6%
11	多様な勤務形態の導入	229	75.6%	47	15.5%	20	6.6%	7	2.3%
12	短時間正職員制度の導入	179	59.1%	32	10.6%	87	28.7%	5	1.7%
13	年次有給休暇の計画的付与制度の導入	211	69.6%	48	15.8%	39	12.9%	5	1.7%
14	メンタルヘルスケアに関する相談対応の体制整備	231	76.2%	47	15.5%	18	5.9%	7	2.3%
15	メンタルヘルスケアに関するスタッフへの研修	137	45.2%	112	37.0%	42	13.9%	12	4.0%
16	メンタルヘルスケアに関する管理者への研修	138	45.5%	110	36.3%	42	13.9%	13	4.3%
17	ハラスメントに関する相談対応の体制整備	224	73.9%	54	17.8%	14	4.6%	11	3.6%
18	ハラスメントに関するスタッフへの研修	142	46.9%	118	38.9%	28	9.2%	15	5.0%
19	ハラスメントに関する管理者への研修	159	52.5%	104	34.3%	25	8.3%	15	5.0%
20	研修・進学等への参加希望時の休職制度導入の有無	170	56.1%	43	14.2%	76	25.1%	14	4.6%
	1) 有給(20の質問に1または2と答えられ	94	44.1%	/				60	28.2%
	2) 無給(20の質問に1または2と答えられ	59	27.7%						
21	定年延長制の導入	76	25.1%	90	29.7%	115	38.0%	22	7.3%
22	人事交流制度の導入 （他機関・他施設への出向）	72	23.8%	47	15.5%	168	55.4%	16	5.3%

●労働環境改善の取組み状況（病床数別）

	全体	%	99床以下	%	100～199床	%
1位	介護休暇制度の実施	94.0	介護休暇制度の実施	88.9	介護休暇制度の実施	95.3
2位	看護休暇制度の実施	85.8	看護職と他職種との業務分担の推進	82.7	看護休暇制度の実施	88.4
3位	看護職と他職種との業務分担の推進	77.2	看護休暇制度の実施	72.8	多様な勤務形態の導入	77.5
4位	メンタルヘルスマタ相談対応の体制整備	76.2	労働時間管理責任者の明確化	71.6	メンタルヘルスマタ相談対応の体制整備	73.6
5位	多様な勤務形態の導入	75.6	メンタルヘルスマタ相談対応の体制整備	69.1	労働時間管理責任者の明確化	72.9
6位	労働時間管理責任者の明確化	73.6	看護補助者の増員	67.9	看護補助者の増員	72.9
7位	看護補助者の増員	71.9	多様な勤務形態の導入	61.7	年次有給休暇の計画的付与制度の導入	72.1
8位	年次有給休暇の計画的付与制度の導入	69.6	年次有給休暇の計画的付与制度の導入	60.5	看護職と他職種との業務分担の推進	69.0
9位	短時間正職員制度の導入	59.1	短時間正職員制度の導入	49.4	研修・進学等にかかる休暇制度の導入	61.2
10位	病院内保育所の設置	56.4	病院内保育所の設置	38.3	病院内保育所の設置	58.9
11位	研修・進学等にかかる休暇制度の導入	56.1	ハラスメント研修(スタッフ)	34.6	短時間正職員制度の導入	55.0

	200～299床	%	300～399床	%	400床以上	%
1位	介護休暇制度の実施	96.7	介護休暇制度の実施	97.0	介護休暇制度の実施	100.0
2位	看護職と他職種との業務分担の推進	90.0	看護休暇制度の実施	93.9	看護休暇制度の実施	100.0
3位	看護休暇制度の実施	86.7	メンタルヘルスマタ相談対応の体制整備	93.9	労働時間管理責任者の明確化	93.3
4位	多様な勤務形態の導入	86.7	多様な勤務形態の導入	84.8	メンタルヘルスマタ相談対応の体制整備	90.0
5位	看護補助者の増員	76.7	年次有給休暇の計画的付与制度の導入	81.9	研修・進学等にかかる休暇制度の導入	90.0
6位	短時間正職員制度の導入	73.3	労働時間管理責任者の明確化	75.8	多様な勤務形態の導入	86.7
7位	メンタルヘルスマタ相談対応の体制整備	73.3	看護職と他職種との業務分担の推進	75.8	看護職と他職種との業務分担の推進	86.7
8位	年次有給休暇の計画的付与制度の導入	66.7	病院内保育所の設置	72.7	病院内保育所の設置	80.0
9位	病院内保育所の設置	60.0	短時間正職員制度の導入	72.7	看護補助者の増員	76.7
10位	労働時間管理責任者の明確化	60.0	看護補助者の増員	69.7	短時間正職員制度の導入	73.3
11位	研修・進学等にかかる休暇制度の導入	56.7	研修・進学等にかかる休暇制度の導入	66.7	年次有給休暇の計画的付与制度の導入	73.3

令和3年度退職者の在職期間別の退職理由

退職理由	在職期間							計	割合
	1年未満 (新卒)	1年未満 (既卒)	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上		
1 結婚	11	17	104	143	92	25	0	392	7.7%
	3.3%	2.7%	9.1%	13.5%	9.7%	4.6%	0.0%	7.7%	
2 妊娠・出産	2	8	21	11	10	5	0	57	1.1%
	0.6%	1.3%	1.8%	1.0%	1.1%	0.9%	0.0%	1.1%	
3 育児・子どものため	12	18	57	45	102	91	7	332	6.5%
	3.6%	2.8%	5.0%	4.2%	10.7%	16.9%	1.6%	6.5%	
4 親の世話・家族の介護	14	30	43	44	39	29	22	221	4.3%
	4.2%	4.7%	3.8%	4.2%	4.1%	5.4%	5.2%	4.3%	
5 地理的な理由	8	17	38	51	58	27	3	202	4.0%
	2.4%	2.7%	3.3%	4.8%	6.1%	5.0%	0.7%	4.0%	
6 配偶者の転勤	0	18	70	43	37	11	0	179	3.5%
	0.0%	2.8%	6.1%	4.1%	3.9%	2.0%	0.0%	3.5%	
7 Uターン（親元に帰る、親との約束）	11	6	54	74	41	15	2	203	4.0%
	3.3%	0.9%	4.7%	7.0%	4.3%	2.8%	0.5%	4.0%	
8 身体の健康上の理由	22	51	62	55	68	53	87	398	7.8%
	6.6%	8.0%	5.4%	5.2%	7.2%	9.9%	20.4%	7.8%	
9 精神の健康上の理由	89	57	96	36	39	20	15	350	6.9%
	26.6%	8.9%	8.4%	3.4%	4.1%	3.7%	3.5%	6.9%	
10 自分の適正・能力への不安	71	100	78	37	25	20	9	340	6.7%
	21.2%	15.7%	6.8%	3.5%	2.6%	3.7%	2.1%	6.7%	
11 進学・留学	1	5	17	28	8	6	1	66	1.3%
	0.3%	0.8%	1.5%	2.6%	0.8%	1.1%	0.2%	1.3%	
12 ①免許を活かした他分野への興味・転向	24	49	186	242	172	86	28	787	15.5%
	7.2%	7.7%	16.3%	22.8%	18.1%	16.0%	6.6%	15.5%	
②看護職以外の仕事に興味・転向	5	5	54	52	35	10	10	171	3.4%
	1.5%	0.8%	4.7%	4.9%	3.7%	1.9%	2.3%	3.4%	
13 処遇	5	27	28	25	27	15	7	134	2.6%
	1.5%	4.2%	2.5%	2.4%	2.8%	2.8%	1.6%	2.6%	
14 超過勤務が多い・長時間労働	1	16	3	5	8	0	2	35	0.7%
	0.3%	2.5%	0.3%	0.5%	0.8%	0.0%	0.5%	0.7%	
15 緊張感が持続するなどの質的な労働負担	4	20	14	7	10	4	4	63	1.2%
	1.2%	3.1%	1.2%	0.7%	1.1%	0.7%	0.9%	1.2%	
16 職場の望む勤務形態への不適合（夜勤など）	2	23	32	12	16	7	7	99	1.9%
	0.6%	3.6%	2.8%	1.1%	1.7%	1.3%	1.6%	1.9%	
17 職場の都合（病院の統廃合・医師の不在）	0	2	1	2	12	9	2	28	0.6%
	0.0%	0.3%	0.1%	0.2%	1.3%	1.7%	0.5%	0.6%	
18 職場のIT化（電子カルテの導入など）	1	0	0	0	1	0	2	4	0.1%
	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.5%	0.1%	
19 経営者の方針との不一致	2	3	9	7	10	8	5	44	0.9%
	0.6%	0.5%	0.8%	0.7%	1.1%	1.5%	1.2%	0.9%	
20 上司・同僚等職場の人間関係	14	52	39	31	30	11	11	188	3.7%
	4.2%	8.2%	3.4%	2.9%	3.2%	2.0%	2.6%	3.7%	
21 定年退職	0	2	7	8	23	40	148	228	4.5%
	0.0%	0.3%	0.6%	0.8%	2.4%	7.4%	34.7%	4.5%	
22 その他	24	93	108	84	72	39	43	463	9.1%
	7.2%	14.6%	9.5%	7.9%	7.6%	7.2%	10.1%	9.1%	

23 新型コロナウイルス感染症に関する退職									
看護職員本人の感染	0	2	0	1	0	0	1	4	0.1%
	0.0%	0.3%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.2%	0.1%	
健康上の理由（身体・精神）	7	1	3	1	4	3	2	21	0.4%
	2.1%	0.2%	0.3%	0.1%	0.4%	0.6%	0.5%	0.4%	
勤務形態の不適合（コロナによる看護体制の再編・移動等）	0	0	2	0	3	1	0	6	0.1%
	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.3%	0.2%	0.0%	0.1%	
感染リスクへの不安	2	6	4	2	2	0	6	22	0.4%
	0.6%	0.9%	0.4%	0.2%	0.2%	0.0%	1.4%	0.4%	
コロナによる業務量の増加	0	1	1	2	0	0	0	4	0.1%
	0.0%	0.2%	0.1%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	
同居家族等や周囲からの反対	0	2	1	0	3	0	2	8	0.2%
	0.0%	0.3%	0.1%	0.0%	0.3%	0.0%	0.5%	0.2%	
その他	3	7	7	12	3	3	1	36	0.7%
	0.9%	1.1%	0.6%	1.1%	0.3%	0.6%	0.2%	0.7%	
合計	335	638	1,139	1,060	950	538	427	5,087	100.0%
	6.6%	12.5%	22.4%	20.8%	18.7%	10.6%	8.4%	100.0%	

本調査は、公益社団法人兵庫県看護協会「看護職確保定着・離職防止推進委員会 実態調査ワーキング」が実施し、まとめましたのでご報告します。

ご協力いただきました、施設および会員の皆様にこころより感謝申し上げます。

令和5年3月31日

看護職確保定着・離職防止推進委員会 実態調査ワーキング