

山形県内病院における令和3年度看護職員就業状況及び勤務環境調査の結果報告 (山形県看護協会調査)

I. 調査方法

調査期間: 令和4年6月6日～6月24日

調査対象: 県内67施設の看護管理者に対して調査を実施

II. 回収率 100%

III. 調査結果

1. 回答病院の設置主体

67施設: 国公立-28施設 民間-39施設 ※独立行政法人は国公立病院として集計した。

2. 看護職員の採用と離職の状況

1) 設置主体別正規雇用看護職員採用の推移

67施設: 国公立 - 28施設 民間 - 39施設

平均常勤職員数	
● 平均常勤職員数	
= [4月1日在籍職員数 + 年度末在籍職員数] ÷ 2	
※ 年度末在籍職員数 = 4月1日在籍職員数 + 新卒採用者数 + 既卒採用者数 - 総退職者数	
・ 正規職員には、パート、アルバイト、臨時職員、嘱託職員等は含まない。	
・ 令和3年4月1日の在籍正規職員数は、令和3年4月1日付の新規採用者を除いた人数を記入。	

単位: 人

		平均 常勤職員数	4月1日 在籍職員数	総新卒 採用者数	総既卒 採用者数	総退職者数	新卒 退職者数	既卒 退職者数	定年 退職者数	Uターン者数
令和元年度	全体	8,009	8,026	333	264	631	15	28	149	
	国公立	4,499	4,524	166	71	287	5	3	71	
	民間	3,510	3,502	167	193	344	10	25	78	
令和2年度	全体	8,094	8,072	375	239	571	21	38	101	78
	国公立	5,150	5,155	218	58	286	9	3	59	44
	民間	2,944	2,917	157	181	285	12	35	42	34
令和3年度	全体	7,873	7,906	328	244	639	30	41	116	55
	国公立	5,048	5,066	198	55	289	19	8	72	43
	民間	2,825	2,840	130	189	350	11	33	44	12

* 平均常勤職員数は、令和2年度と比較し221名減少した。

* 新採用者が47名減少し、新卒・既卒ともに退職者は増加傾向にある。

2) 地域別看護職員採用の推移

67施設: 村山地域 - 33施設 最上地域 - 5施設 置賜地域 - 15施設 庄内地域 - 14施設

単位: 人

		平均 常勤職員数	4月1日 在籍職員数	新卒 採用者数	既卒 採用者数	総退職者数	新卒 退職者数	既卒 退職者数	定年 退職者数
令和元年度	全体	8,009	8,026	333	264	631	15	28	149
	村山	4,313	4,300	191	192	355	15	14	67
	最上	467	466	9	8	27	0	2	8
	置賜	1,485	1,434	81	47	117	2	4	43
	庄内	1,745	1,836	57	54	127	5	8	31
令和2年度	全体	8,094	8,072	375	239	571	21	38	101
	村山	4,440	4,420	206	149	314	13	22	45
	最上	422	426	5	5	19	0	1	6
	置賜	1,406	1,413	90	33	137	4	5	33
	庄内	1,826	1,813	74	52	101	4	10	17
令和3年度	全体	7,873	7,906	328	244	639	30	41	116
	村山	4,340	4,347	179	160	354	21	32	52
	最上	414	416	9	10	23	1	0	11
	置賜	1,339	1,348	76	28	121	4	5	23
	庄内	1,780	1,795	64	46	141	4	4	30

* 平均常勤職員数は、村山、最上、置賜、庄内全ての地域で減少している。

3) 定年退職者の人材活用状況

単位:施設

	施設数	割合
定年を65歳に延長	4	6.0%
65歳までの継続雇用制度の導入	55	82.1%
定年の廃止	1	1.5%
その他	7	10.4%

4) 定年退職者の採用状況

(1) 定年退職者の採用状況

単位:施設

	施設数	採用割合
採用あり	38	57.0%
採用なし	11	16.4%
対象者なし	17	25.4%
無回答	1	1.5%

(2) 定年退職者採用の内訳

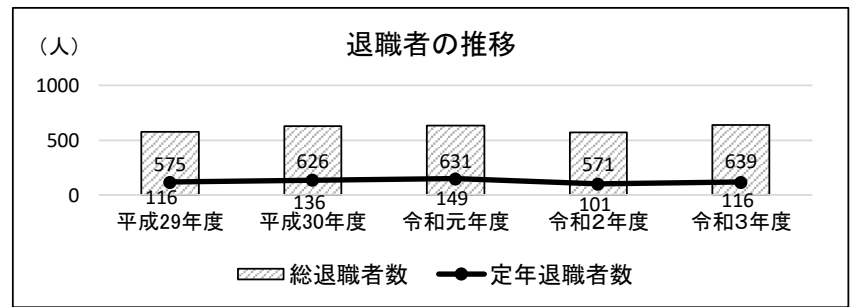
単位:人

	採用人数	採用の内訳割合
正規	55	60.4%
非正規	36	39.6%
計	91	100.0%

(3) 定年退職者割合の推移

単位:人

	総退職者数	定年退職者数	割合
平成29年度	575	116	20.2%
平成30年度	626	136	21.7%
令和元年度	631	149	23.6%
令和2年度	571	101	17.7%
令和3年度	639	116	18.2%



5) 離職率と年次推移

離職率は、日本看護協会の計算式を使用して算出した。

- 常勤看護職員離職率とは、年間の退職者数が平均常勤者数に占める割合

算出方法: 常勤看護職員離職率 = 退職者数 ÷ 平均常勤職員数 × 100
 ※ 平均常勤職員数 = [4月1日在籍職員数 + 年度末在籍職員数] ÷ 2
 ※ 年度末在籍職員数 = 4月1日在籍職員数 + 新卒採用者数 + 既卒採用者数 - 総退職者数

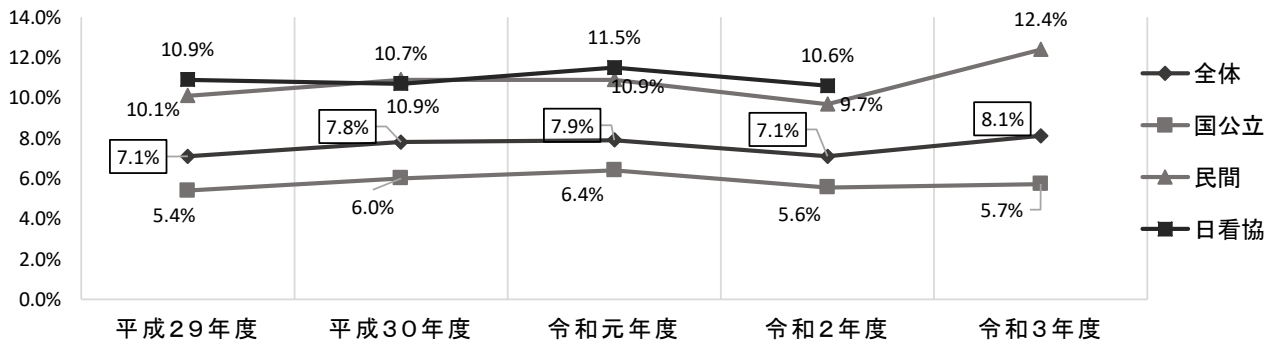
- 新卒看護職員離職率とは、年間の新卒退職者数が新卒採用者数に占める割合

算出方法: 新卒看護職員離職率 = 新卒退職者数 ÷ 新卒採用者数 × 100

(1) 設置主体別離職率

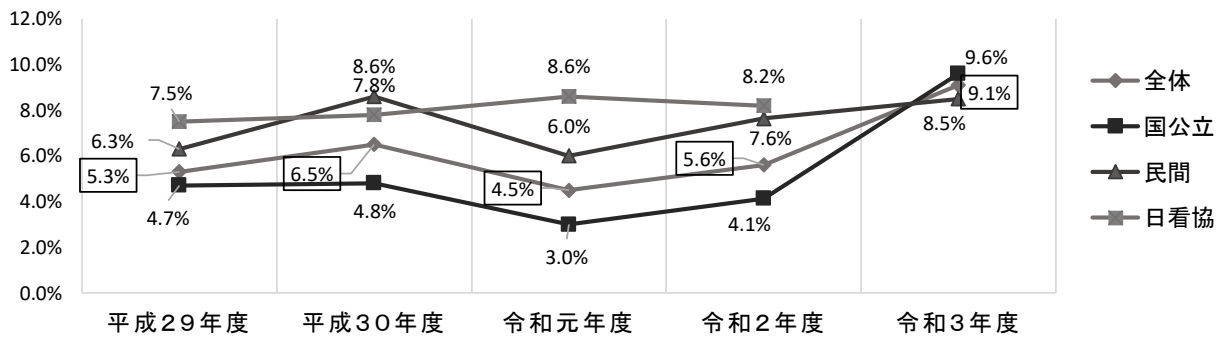
		平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
正規看護職員離職率	全体	7.1%	7.8%	7.9%	7.1%	8.1%
	国公立	5.4%	6.0%	6.4%	5.6%	5.7%
	民間	10.1%	10.9%	10.9%	9.7%	12.4%
新卒看護職員離職率	全体	5.3%	6.5%	4.5%	5.6%	9.1%
	国公立	4.7%	4.8%	3.0%	4.1%	9.6%
	民間	6.3%	8.6%	6.0%	7.6%	8.5%
<参考> 日本看護協会: 全国平均		平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
常勤看護職員離職率		10.9%	10.7%	11.5%	10.6%	—
新卒看護職員離職率		7.5%	7.8%	8.6%	8.2%	—

設置主体別正規看護職員離職率



* 全体的に、過去4年と比較し、離職率が上がっている。

設置主体別新卒看護職員離職率



* 新卒看護師の離職率は、国公立、民間ともに増加している。

(2) 地域別全体離職率・新人離職率と数

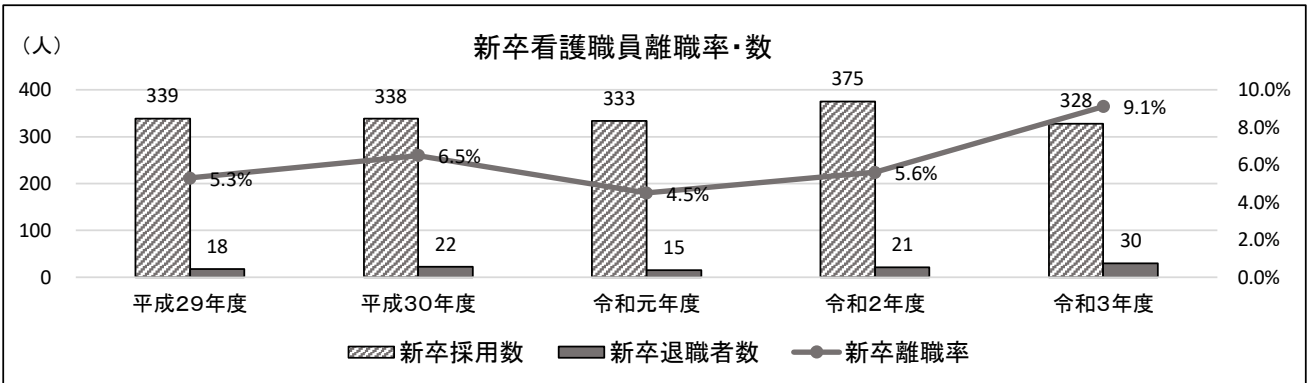
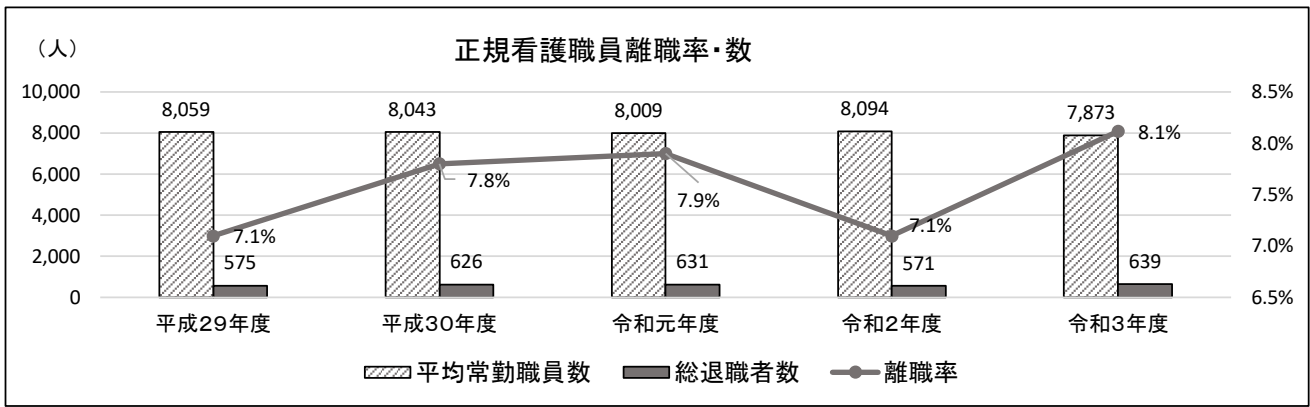
単位:人

	総退職者数	平均常勤職員数	全体離職率	新卒退職者数	新卒採用数	新卒離職率
全体	639	7,873	8.1%	30	328	9.1%
村山	354	4,340	8.2%	21	179	11.7%
最上	23	414	5.6%	1	9	11.1%
置賜	121	1,339	9.0%	4	76	5.3%
庄内	141	1,780	7.9%	4	64	6.3%

(3) 年次別離職率と人数の推移

単位:人

		平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
正規看護職員離職率・数	離職率	7.1%	7.8%	7.9%	7.1%	8.1%
	平均常勤職員数	8,059	8,043	8,009	8,094	7,873
	総退職者数	575	626	631	571	639
新卒看護職員離職率・数	新卒離職率	5.3%	6.5%	4.5%	5.6%	9.1%
	新卒採用数	339	338	333	375	328
	新卒退職者数	18	22	15	21	30



* 過去4年のデータと比較して、正規・新卒ともに離職率が上がっている。

6) 離職状況

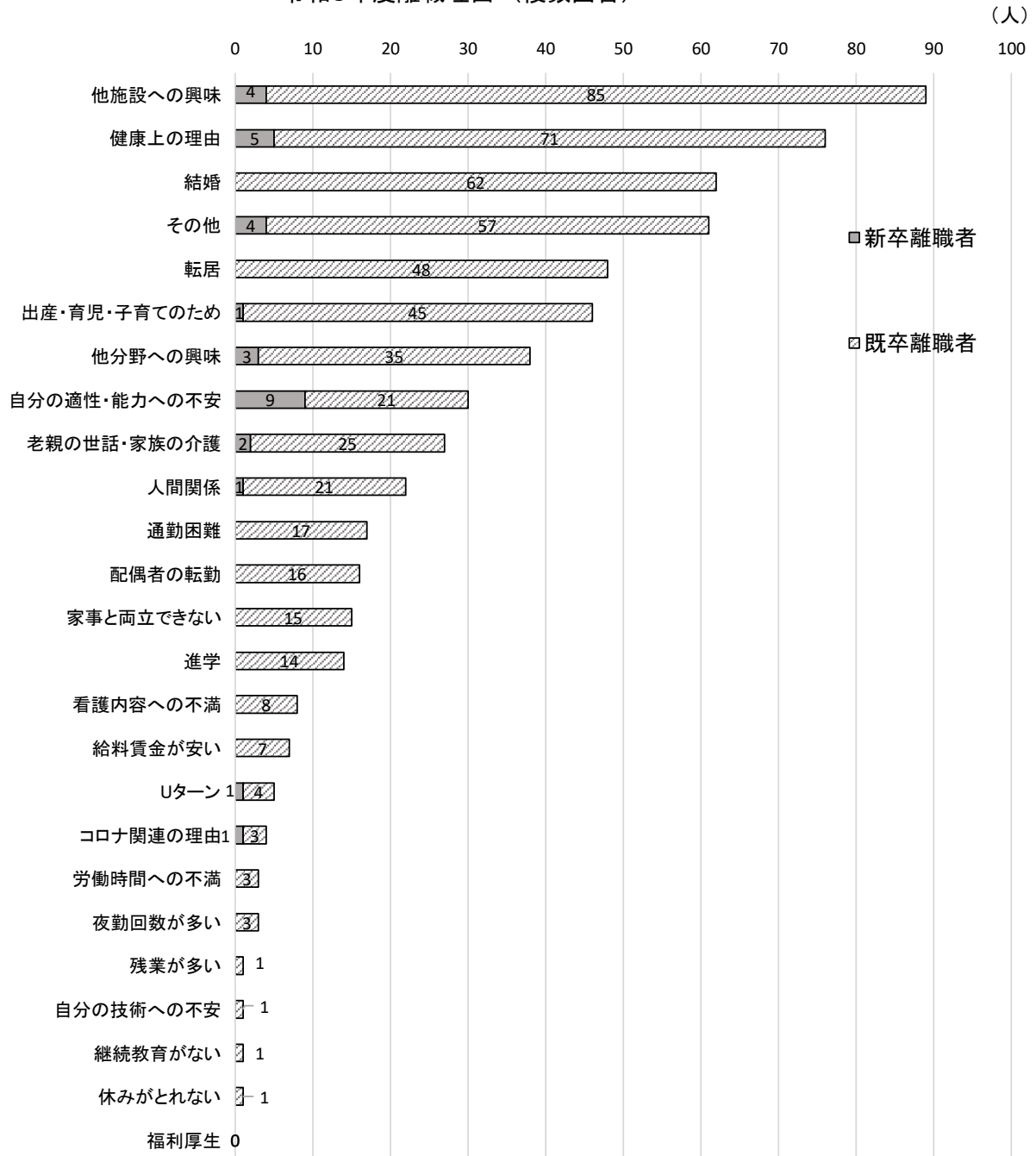
(1) 離職理由(複数回答)

※離職理由の割合については定年退職と契約期間終了の数を除いて計算した。

※新卒採用退職者=30人 新卒採用以外の退職者=609人 総退職者=639人

理由	退職者	新卒者の退職者数 n=(人)	新卒者以外の退職者数 n=(人)	退職理由別 人数 n=(人)	割合 (%)
1)定年退職		0	113		
2)結婚		0	62	62	10.4%
3)出産・育児・子供のため		1	45	46	7.7%
4)配偶者の転勤		0	16	16	2.7%
5)老親の世話・家族の介護		2	25	27	4.5%
6)家事と両立できない		0	15	15	2.5%
7)健康上の理由		5	71	76	12.8%
8)人間関係		1	21	22	3.7%
9)看護内容への不満		0	8	8	1.3%
10)給料賃金が安い		0	7	7	1.2%
11)労働時間への不満		0	3	3	0.5%
12)夜勤回数が多い		0	3	3	0.5%
13)残業が多い		0	1	1	0.2%
14)自分の適性・能力への不安		9	21	30	5.0%
15)福利厚生		0	0	0	0.0%
16)継続教育が無い		0	1	1	0.2%
17)休みがとれない		0	1	1	0.2%
18)Uターン		1	4	5	0.8%
19)通勤困難		0	17	17	2.0%
20)転居		0	48	48	8.1%
21)他施設への興味		4	85	89	15.0%
22)他分野への興味		3	35	38	6.4%
23)進学		0	14	14	2.4%
24)自分の技術への不安		0	1	1	0.2%
25)コロナ関連の理由		1	3	4	0.7%
26)その他		4	57	61	10.2%
27)無回答		0	0	0	0.0%
合計		31	677	595	100%

令和3年度離職理由（複数回答）



* 全体の離職理由としては、他施設への興味が最も多かった。

* 新卒者の離職理由では、「自分の適性・能力への不安」が一番多かった。

* 新卒以外の離職理由では、「他施設への興味」「健康上の理由」、「結婚」、「転居」の順に多かった。

* コロナ関連の理由での離職は、全体の0.7%であった。

(2) 年次別離職理由(全体)

単位:人

理由	年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
他施設への興味		65	84	89
健康上の理由		73	57	76
結婚		56	51	62
その他		33	22	61
転居		34	39	48
出産・育児・子供のため		24	45	46
他分野への興味		26	18	38
自分の適性・能力への不安		27	32	30
老親の世話・家族の介護		27	22	27
人間関係		21	25	22
通勤困難		16	11	17
配偶者の転勤		27	17	16
家事と両立できない		9	9	15
進学		12	5	14
看護の内容への不満		6	8	8
給料賃金が安い		3	5	7
Uターン		4	3	5
コロナ関連の理由			17	4
夜勤回数が多い		4	3	3
労働時間への不満		2	3	3
休みがとれない		1	5	1
残業が多い		0	4	1
自分の技術への不安		3	2	1
継続教育が無い		0	0	1
福利厚生		0	0	0
無回答		0	15	0
計		473	502	595

※数値は新卒と新卒以外を合わせた数である。

※離職理由は、3年連続で「他施設への興味」、「健康上の理由」、「結婚」が上位を占めている。

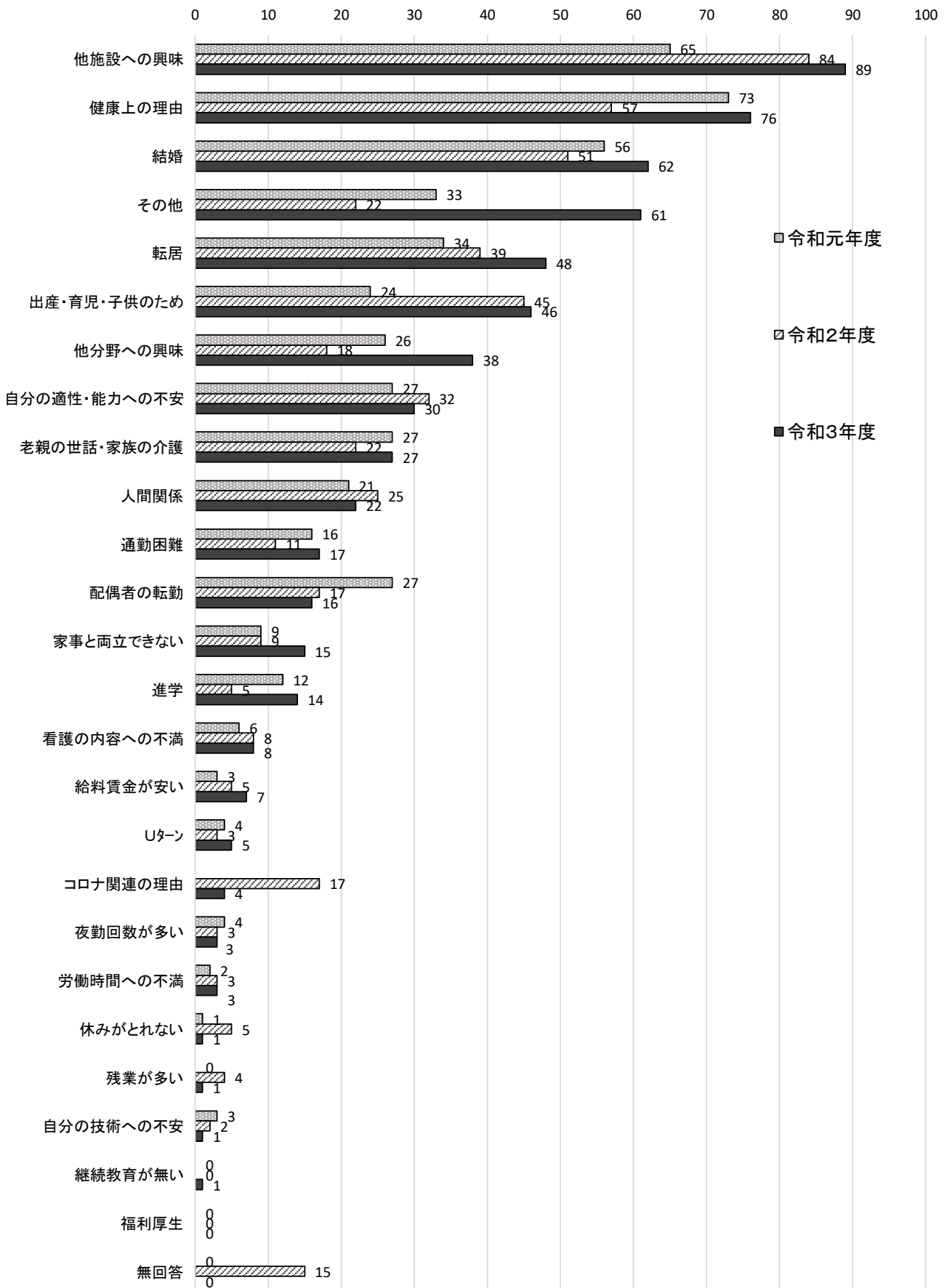
(3) 新卒者の離職理由

単位:人

理由	年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
自分の適性・能力への不安		6	8	9
健康上の理由		3	2	5
他施設への興味		1	2	4
その他		2	2	4
他分野への興味		1	1	3
老親の世話・家族の介護		0	2	2
人間関係		1	2	1
出産・育児・子供のため		0	0	1
コロナ関連の理由		0	0	1
Uターン		0	0	1
看護の内容への不満		0	0	0
結婚		0	0	0
通勤困難		0	0	0
転居		3	1	0
進学		4	1	0
自分の技術への不安		0	1	0
計		21	22	31

※新卒の退職理由では「自分の適性・能力への不安」が多い。

離職理由(令和元年度～令和3年度)



7) 令和3年度における正規雇用職員の臨時採用について

単位:施設

採用した	34
採用しない	31
無回答	2

8) 令和3年度における看護職員の募集・採用について (複数回答)

単位:人

自施設採用試験または事業主体から	372
ナースセンター	36
ハローワーク	86
有料職業紹介所・人材派遣会社	117
その他	33

※正規・臨時職員含む

3. 看護職員の人員体制

1) 看護職員就業状況と雇用形態

(1) 看護職員の雇用形態

単位:人

雇用形態		看護職員	割合
正規雇用職員	フルタイム勤務	8,088	87.6%
	短時間勤務	189	2.0%
正規雇用以外	臨時職員、嘱託職員、アルバイト、パートタイマー、派遣職員	961	10.4%
正規・非正規雇用職員合計		9,238	100.0%

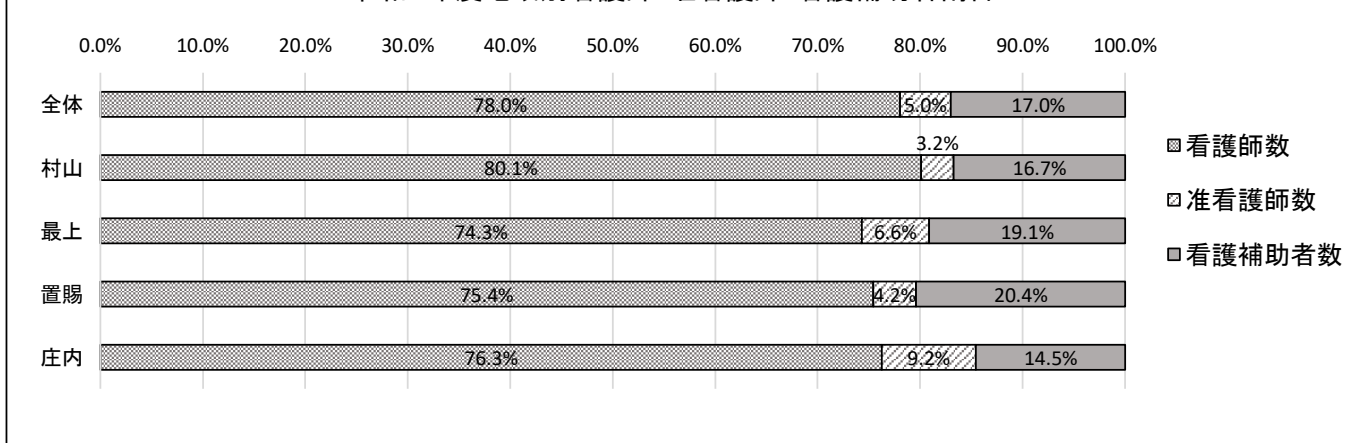
(2) 地域別看護師・准看護師・看護補助者の合計とその割合

単位:人

	合計数	看護師数	看護師割合	准看護師数	准看護師割合	看護補助者数	看護補助者割合
全体	11,841	9,238	78.0%	592	5.0%	2,011	17.0%
村山	6,204	4,970	80.1%	196	3.2%	1,038	16.7%
最上	685	509	74.3%	45	6.6%	131	19.1%
置賜	2,086	1,573	75.4%	88	4.2%	425	20.4%
庄内	2,866	2,186	76.3%	263	9.2%	417	14.5%

*看護補助者の割合は、最上、置賜地域で平均より高かった。

令和3年度地域別看護師・准看護師・看護補助者割合

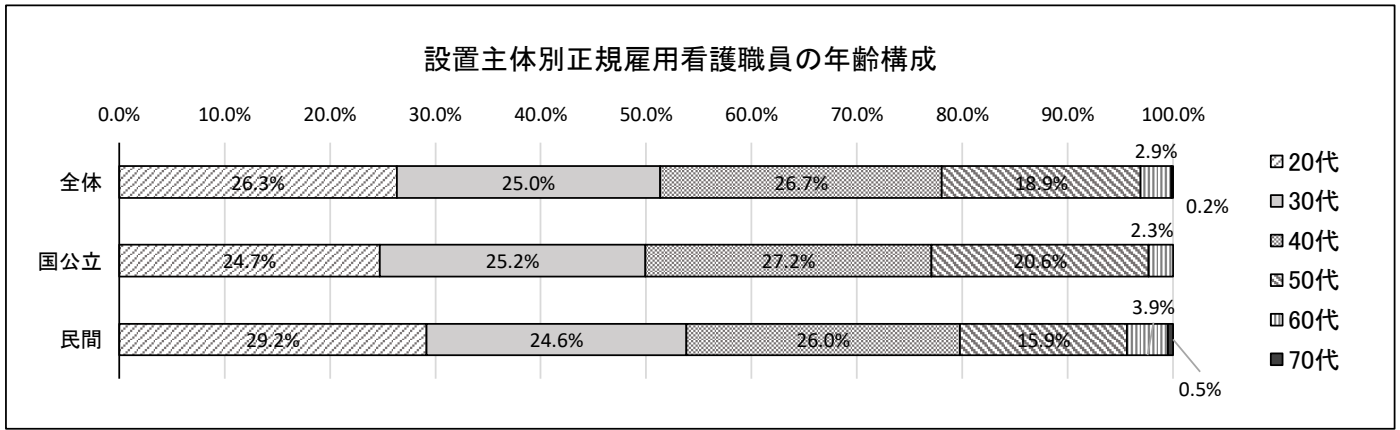


(3) 令和4年4月1日現在の正規雇用看護職員数(4月1日採用者を含む)と年齢構成

①設置主体別正規雇用看護職員数と年齢構成

単位:人

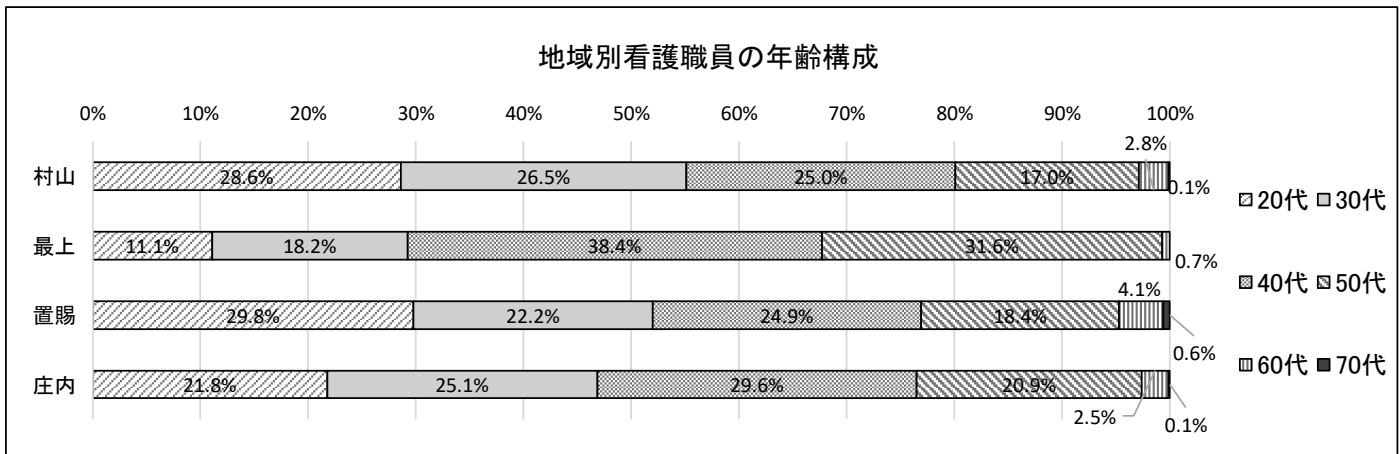
	全体	20代	30代	40代	50代	60代	70代
全体	8,401	2,213	2,100	2,245	1,586	243	14
(割合)		26.3%	25.0%	26.7%	18.9%	2.9%	0.2%
国公立	5,355	1,324	1,350	1,454	1,103	124	0
(割合)		24.7%	25.2%	27.2%	20.6%	2.3%	0.0%
民間	3,046	889	750	791	483	119	14
(割合)		29.2%	24.6%	26.0%	15.9%	3.9%	0.5%



②地域別正規雇用看護職員数と年齢構成

単位:人

	全体	20代	30代	40代	50代	60代	70代
村山	4,570	1,307	1,211	1,141	777	131	3
(割合)		28.6%	26.5%	25.0%	17.0%	2.8%	0.1%
最上	424	47	77	163	134	3	0
(割合)		11.1%	18.2%	38.4%	31.6%	0.7%	0.0%
置賜	1,464	436	325	365	269	60	9
(割合)		29.8%	22.2%	24.9%	18.4%	4.1%	0.6%
庄内	1,943	423	487	576	406	49	2
(割合)		21.8%	25.1%	29.6%	20.9%	2.5%	0.1%



*最上地域では40代以上の占める割合が高い。

③年次別年齢構成の推移

単位:人

	全体	20代	30代	40代	50代	60代	70代
令和2年4月	8,467	2,220	2,186	2,218	1,625	214	4
(割合)		26.2%	25.8%	26.2%	19.2%	2.5%	0.1%
令和3年4月	8,532	2,249	2,088	2,289	1,621	271	14
(割合)		26.4%	24.5%	26.7%	19.0%	3.2%	0.2%
令和4年4月	8,401	2,213	2,100	2,245	1,586	243	14
(割合)		26.3%	25.0%	26.7%	18.9%	2.9%	0.2%

④看護職員平均年齢
設置主体別看護職員平均年齢

単位:歳

	平均年齢
全体	41.5
国公立	42.6
民間	40.8

地域別看護職員平均年齢

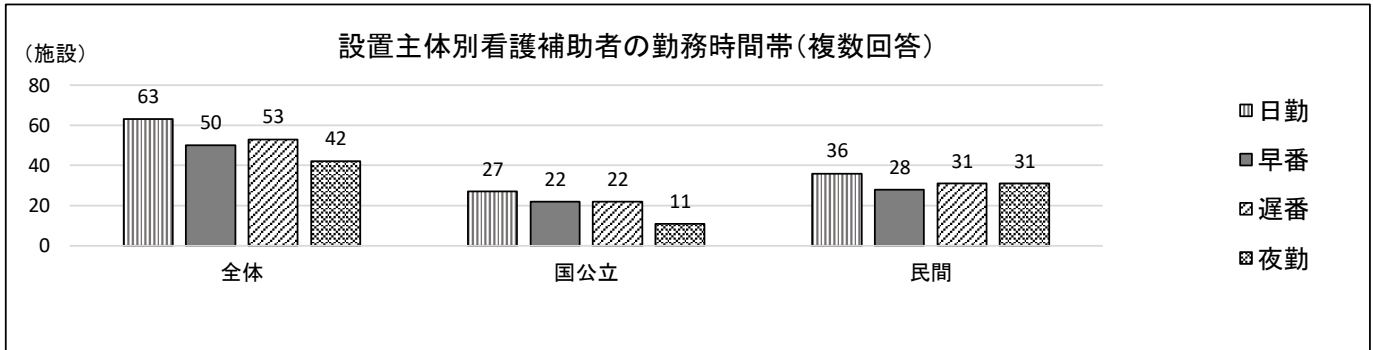
単位:歳

	平均年齢
全体	41.5
村山	40.9
最上	44.7
置賜	41
庄内	42.5

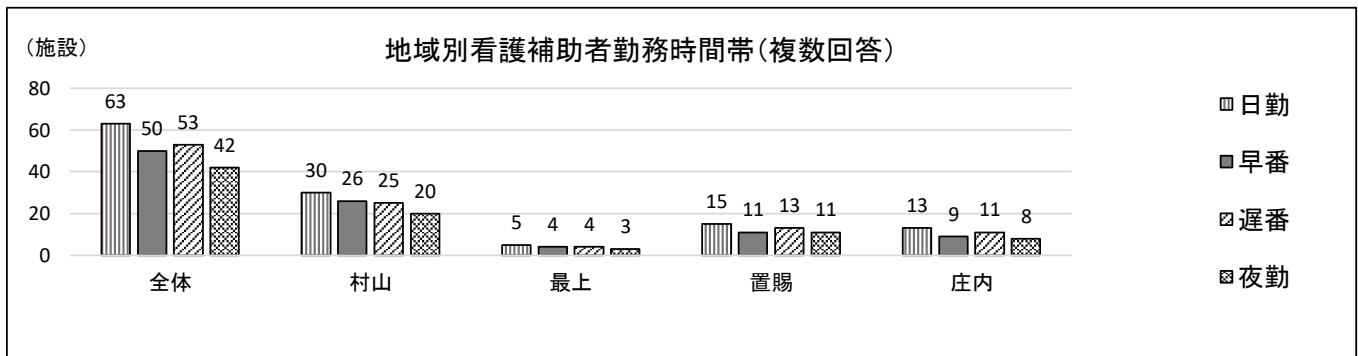
2) 看護補助者の業務について

(1) 看護補助者の勤務時間帯(複数回答)

① 設置主体別



② 地域別



(2) 看護補助者に係る取得している加算(複数回答)

単位:施設

看護補助加算1	11
看護補助体制充実加算	10
25対1急性期看護補助体制加算	10
急性期看護補助体制加算	7
看護補助加算	4
看護補助者配置加算	4
夜間50対1急性期看護補助体制加算	4
夜間看護補助体制加算	4
夜間100対1夜間急性期看護補助体制加算	3
看護補助加算2	3
地域包括ケア病棟看護補助体制充実加算	2
地域包括ケア病棟看護補助者配置加算	2
30対1急性期看護補助体制加算	1
介護職員処遇改善加算2	1

(3) 看護補助者が保有している資格(複数回答)

単位:施設

介護福祉士	49
介護職員初任者研修(ヘルパー2級)	47
実務者研修(ヘルパー1級)	14
その他	9

その他の職種

保育士、歯科衛生士、看護師、ケアマネージャー
認知症ケア専門士、看護助手実務認定資格、
医療事務メディカルクラーク2級、教員免許

(4) 看護補助者が資格を保有していることによる処遇(複数回答)

単位:施設

正職員として採用	20
資格手当の支給	26
特に対応なし	24
その他	4

その他の処遇

資格を問わず、全て正職員としており、保有する資格によって給与表が異なる

介護福祉士のみ正職員で採用

資格取得時に、昇給の段階を通常より多く上げている
介護福祉士は基本給がアップ

(5) 看護補助者が行っている業務(複数回答)

①設置主体別

単位:施設

	全体	国公立	民間
患者の移送	58	23	35
検体の移送	57	26	31
清潔ケア	62	26	36
シーツ交換・ベッドメーカーキング	63	27	36
食事介助	59	23	36
排泄介助	55	20	35
環境整備	61	27	34
体位交換	53	20	33
資材・医療器具の洗浄・管理	53	22	31
その他	12	6	6

3) 看護職員の充足状況(施設数と割合)

	令和2年度(割合)		令和3年度(割合)	
充足している(施設数)	54	80.6%	54	80.6%
充足していない(施設数)	13	19.4%	12	17.9%
無回答	0	0.0%	1	1.5%
不足数(人)		53		39

n=67

4. 看護職員の労働環境

1) 夜勤・交代制勤務の状況

(1) 夜勤交代制勤務の推移(複数回答)

単位:施設

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
三交代制	49	48	46
二交代制(16時間以上)	20	23	16
二交代制(16時間未満)	16	17	22
その他	1	1	1

* 二交代勤務(16時間未満)の施設が少しずつ増加している。

* その他として、外来の当直が1件あった。

(2) 地域別最も多い夜勤体制

単位:施設

	全体	村山	最上	置賜	庄内
三交代制	43	24	4	8	7
二交代制(16時間以上)	14	7	0	4	3
二交代制(16時間未満)	10	2	1	3	4
その他	0	0	0	0	0

n=67 (うち村山33、最上5、

置賜15、庄内14)

・最も多い夜勤体制は三交代制であった。

(3) 正循環(三交代制)の夜勤体制の推移

単位:施設

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
実施している	18	16	18
実施していない	31	32	28

令和3年度 n=46

2) 夜勤減免制度について

(1) 夜勤免除制度文書提示の推移

単位:施設

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
提示あり	58	54	59
提示なし	10	13	8

n=67

(2) 夜勤減免文書提示の減免内容(複数回答)

	施設数	提示施設に対する割合
健康状態	26	44.1%
年齢	10	16.9%
母性保護(妊娠中)	44	74.6%
育児(3歳未満)	43	72.9%
育児(3歳以上就学前)	40	67.8%
育児(学童)	6	10.2%
介護	37	62.7%
通学	4	6.8%

n=59

(3) 夜勤減免文書提示の減免内容の推移(複数回答)

単位:施設

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
健康状態	30	25	26
年齢	7	6	10
母性保護(妊娠中)	39	42	44
育児(3歳未満)	46	44	43
育児(3歳以上就学前)	38	36	40
育児(学童)	12	4	6
介護	38	35	37
通学	4	2	4

3) 日本看護協会「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」のうち、十分なインターバル確保と勤務拘束時間に関する質問

(1) 11時間以上の十分なインターバル確保ができているか

	施設数	割合
できている	48	72%
できていない	19	28%

n=67

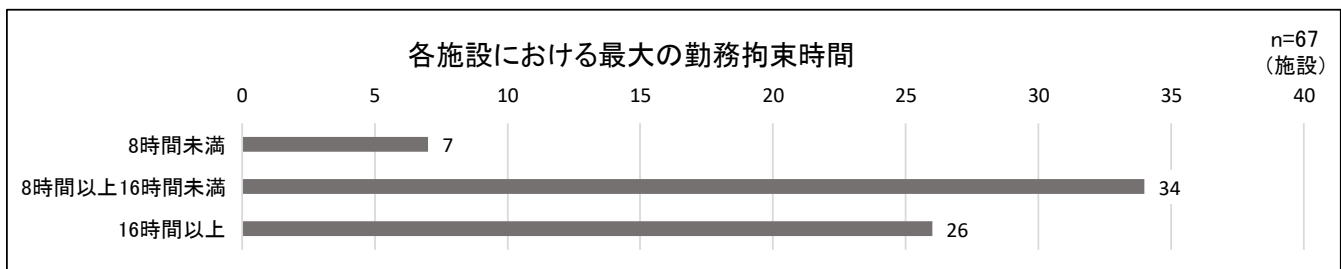
* 確保ができている施設は72%であった。

(2) できていない場合、インターバル確保のための取り組みを行っているか

	施設数	割合
行っている	5	26%
行っていない	3	16%
今後対策を講じる予定	10	53%
無回答	1	5%

n=19

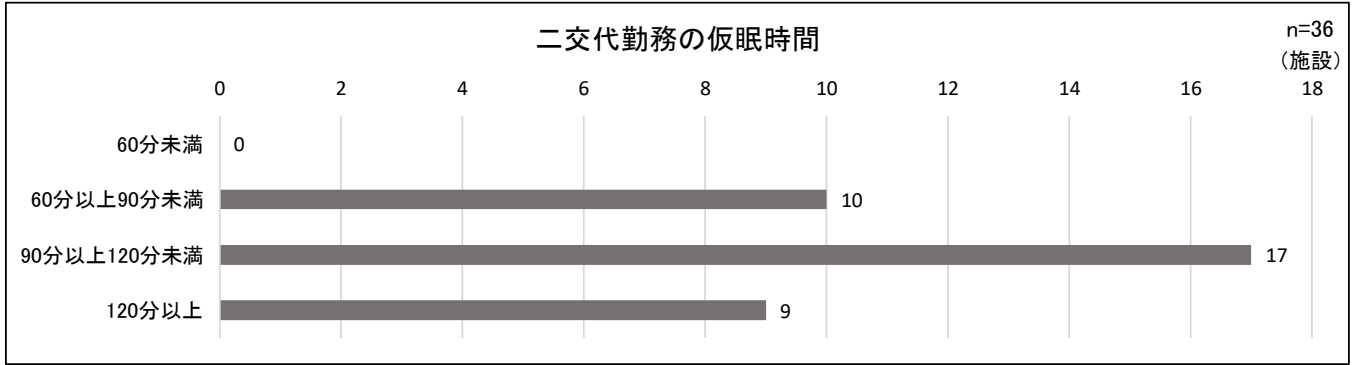
(3) 各施設における最大の勤務拘束時間



* 8時間以上16時間未満が34施設、16時間以上が26施設であった。

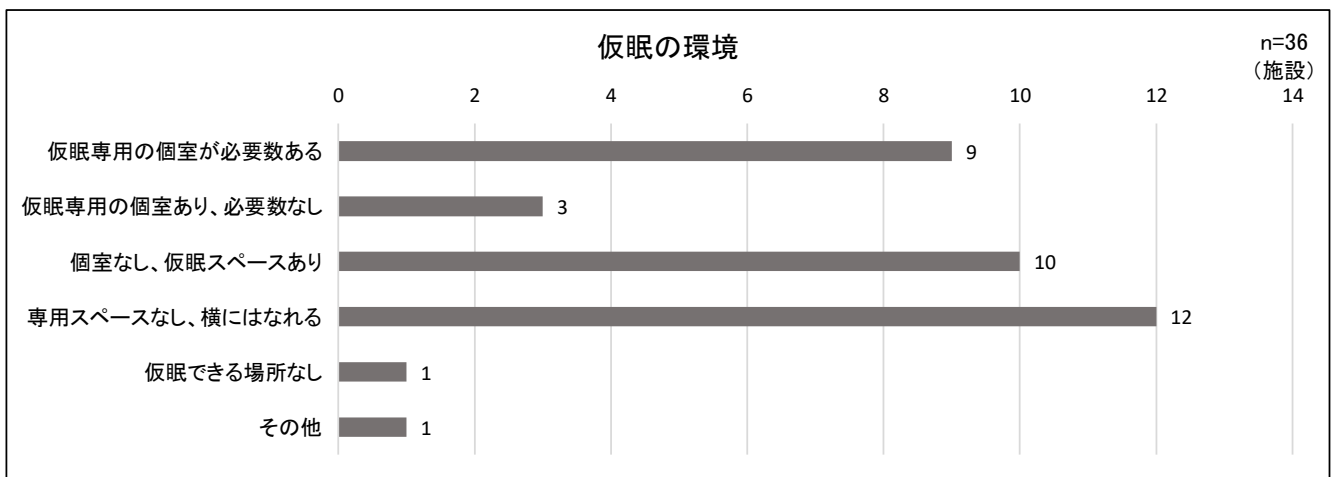
4) 日本看護協会「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」のうち、仮眠時間の確保と仮眠時間の整備に関する質問

(1) 二交代勤務の仮眠時間(分)



* 二交代勤務の仮眠時間では、90分以上120分未満が最も多かった。

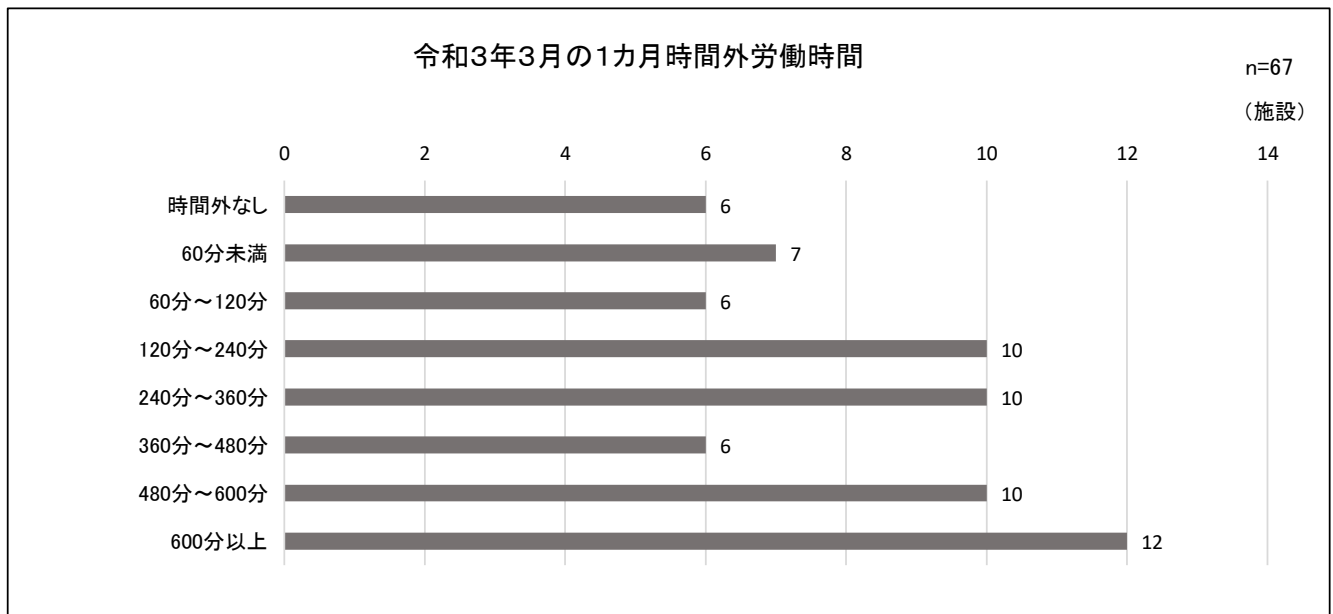
(2) 仮眠の環境について



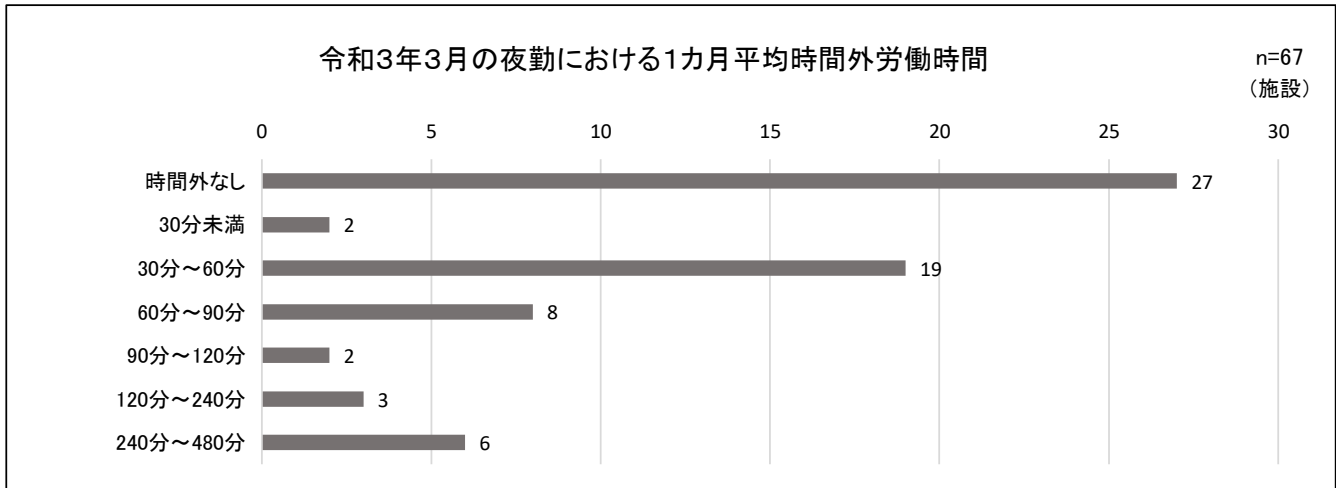
* 仮眠専用の個室が必要数ある施設は10施設であった。

5) 日本看護協会「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」のうち、看護職員の時間外労働に関する質問

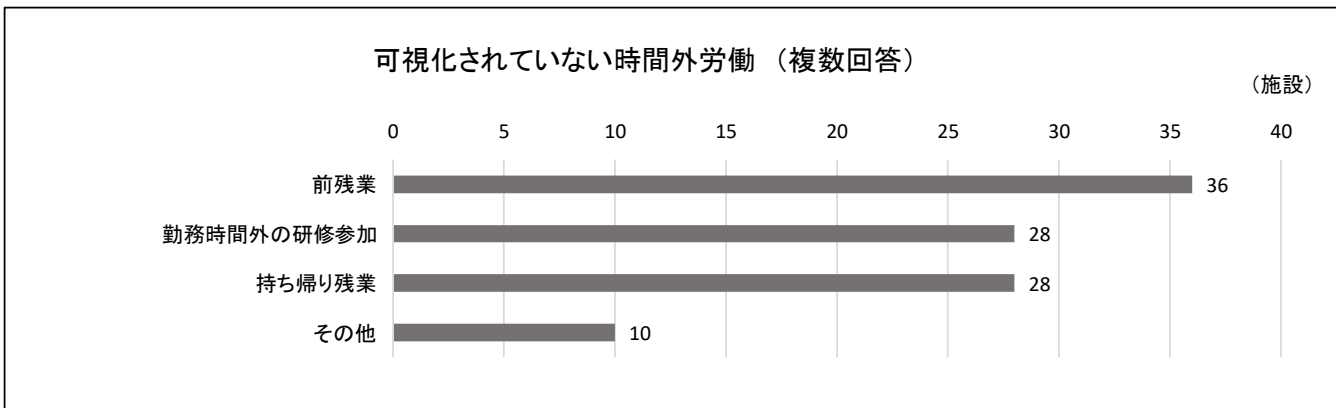
(1) 令和3年3月における時間外勤務時間数



(2) 令和3年3月の夜勤における1か月時間外勤務時間数



(3) 可視化されていない時間外労働について
(複数回答)



その他詳細

レポート、自己研鑽のための学習、研修(勉強会)、委員会(係)業務、勤務表作成、看護研究、情報収集、部署目標に関する取り組み、資料作成、行事準備、患者の急変、医師診察の遅れ

*前残業が最も多かった。

(4) 改善策の有無

単位: 施設

講じている	26
講じていない	16
これから検討	21
無回答	4

n=67

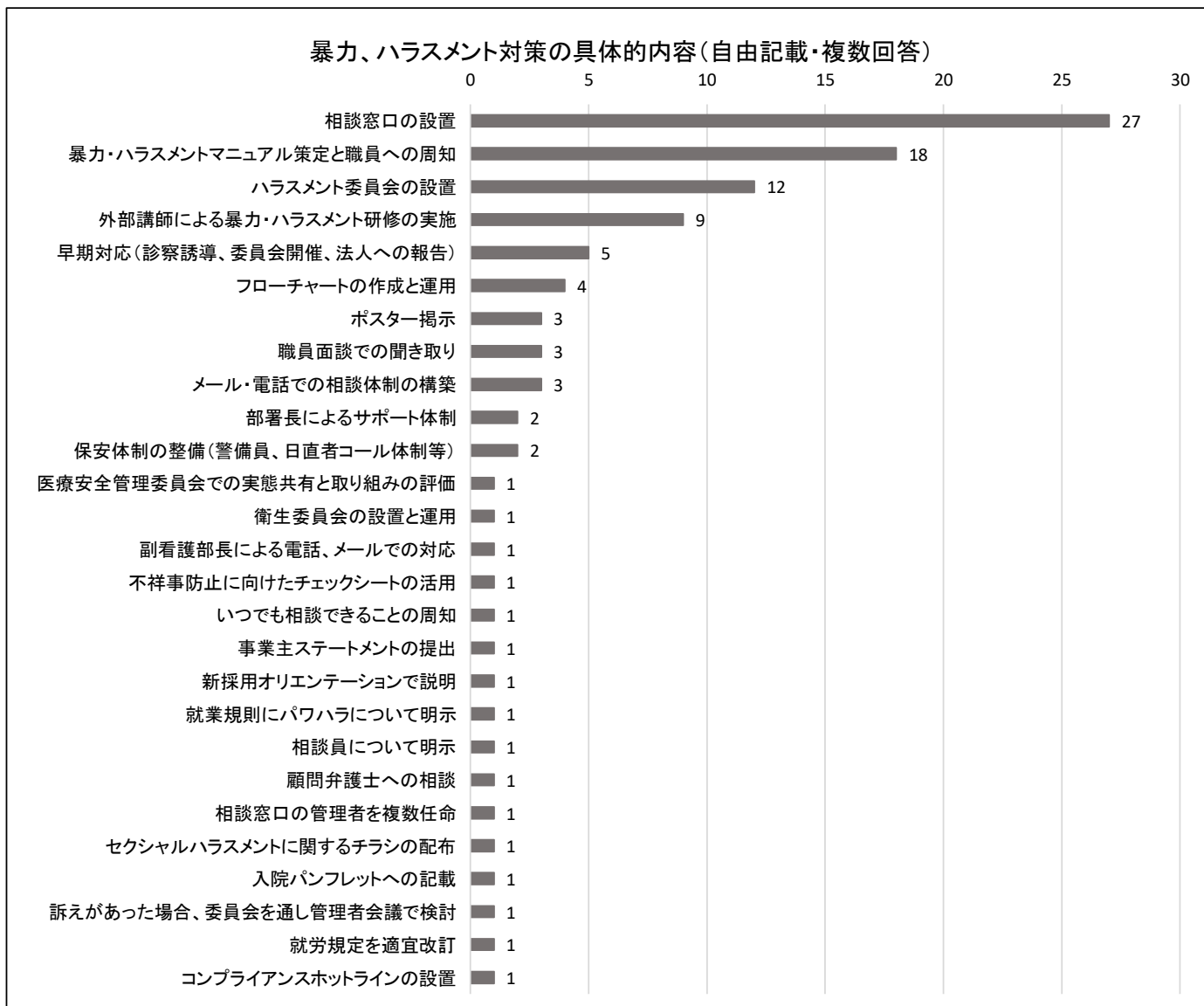
6) 日本看護協会「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」のうち、暴力・ハラスメントに関する質問

(1) 暴力・ハラスメントについて組織としての対策の有無

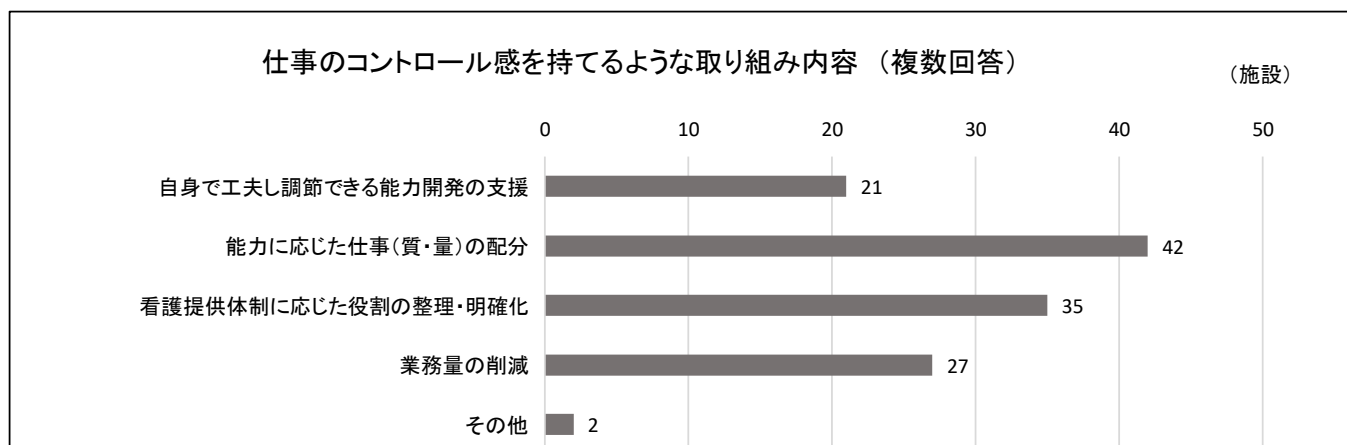
	施設数	割合
取っている	62	92.5%
取っていない	4	6.0%
無回答	1	1.5%

n=67

(2) 対策や工夫の具体的内容(自由記載・複数回答)



7) 日本看護協会「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」に関する質問のうち、仕事のコントロール感に関する質問
 (1) 仕事のコントロール感を持てるような取り組み内容(複数回答)



8) 日本看護協会「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」のうち、仕事・役割・責任に見合った評価と処遇に関する質問

(1) 仕事・役割・責任等に見合った、納得できる評価と処遇とするための取り組み

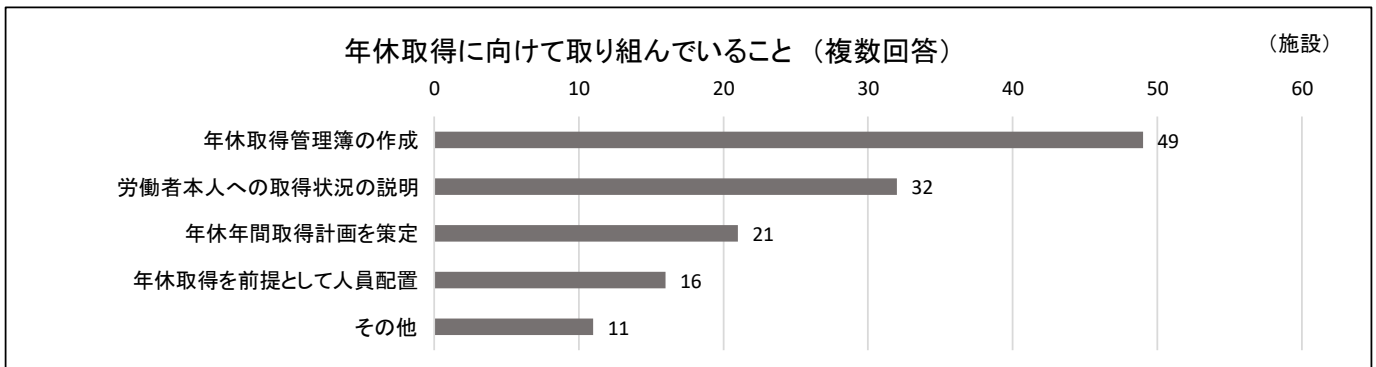
	施設数	割合
している	31	46.2%
していない	27	40.3%
今後取り組む予定	6	9.0%
無回答	3	4.5%

n=67

9) 令和3年度看護職員の年次有給休暇取得について

※年次有給休暇: 以下年休と表記する。

(1) 年休取得に向けた取り組み(複数回答)



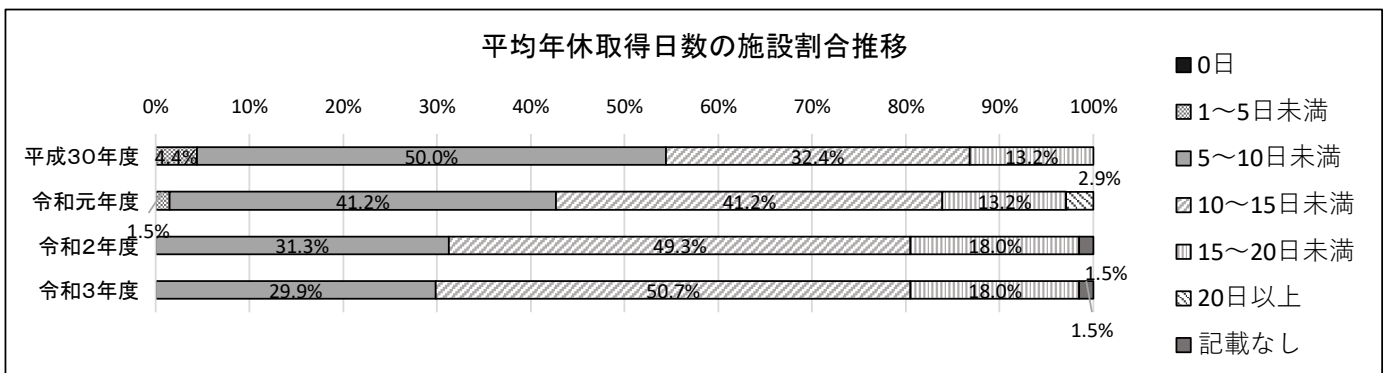
その他詳細: 所属長への指導、計画付与、毎月安全衛生管理委員会が各部署の有給休暇取得状況の報告、取得状況を理事会で報告、ワークライフバランス委員会からの働きかけ、リフレッシュ休暇、アニバーサリー休暇を設けて推進する、個人面談時、年休希望の確認、師長会で年休取得状況を部署ごとに開示する、積極的な取得の広報

(2) 平均年休取得日数の施設数・割合の推移

単位: 施設

	0日	1~5日未満	5~10日未満	10~15日未満	15~20日未満	20日以上	記載なし
平成30年度	0 0.0%	3 4.4%	34 50.0%	22 32.4%	9 13.2%	0 0.0%	
令和元年度	0 0.0%	1 1.5%	28 41.2%	28 41.2%	9 13.2%	2 2.9%	
令和2年度	0 0.0%	0 0.0%	21 31.3%	33 49.3%	12 18.0%	0 0.0%	1 1.5%
令和3年度	0 0.0%	0 0.0%	20 29.9%	34 50.7%	12 18.0%	0 0.0%	1 1.5%

n=67

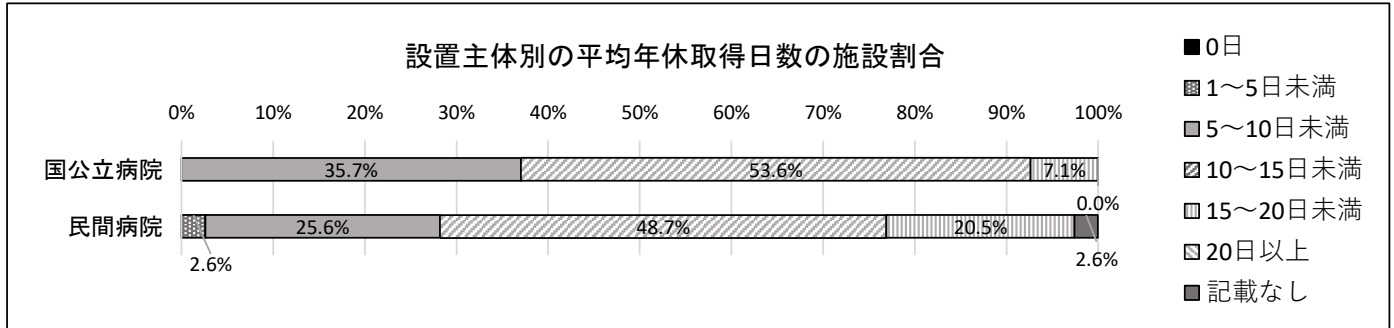


(3) 設置主体別平均年休取得日数

単位:施設

	0日	1～5日未満	5～10日未満	10～15日未満	15～20日未満	20日以上	記載なし
国公立病院	0	0	10	15	3	0	0
	0.0%	0.0%	35.7%	53.6%	10.7%	0.0%	0.0%
民間病院	0	1	10	19	8	0	1
	0.0%	2.6%	25.6%	48.7%	20.5%	0.0%	2.6%

n=67
(うち国公立28、民間39)



10) 育児休業取得状況

(1) 令和3年4月1日から令和4年3月31日の出産件数と育児休業請求件数

単位:人

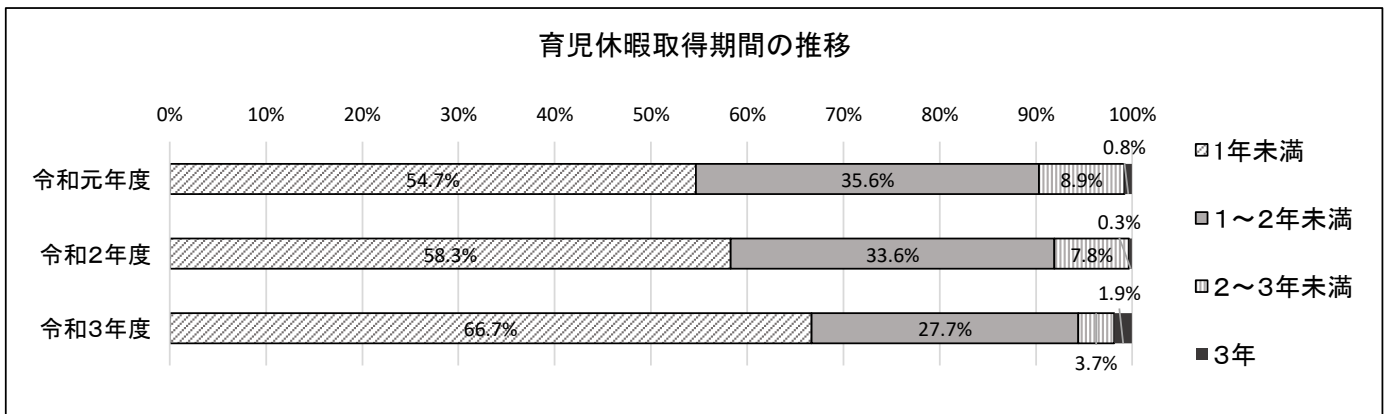
出産数	361	育児休業請求数	378
-----	-----	---------	-----

(2) 育児休業期間別の人数の推移

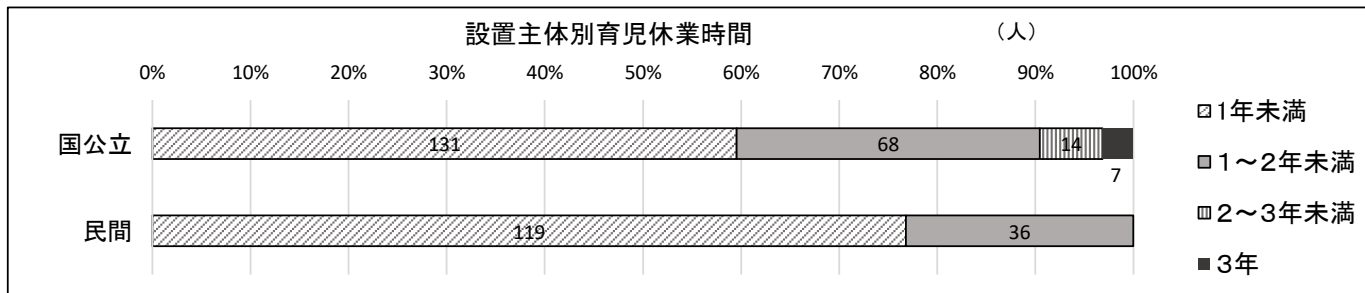
単位:人

	1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3年	合計
令和元年度	203	132	33	3	371
(割合)	54.7%	35.6%	8.9%	0.8%	
令和2年度	208	120	28	1	357
(割合)	58.3%	33.6%	7.8%	0.3%	
令和3年度	250	104	14	7	375
(割合)	66.7%	27.7%	3.7%	1.9%	

*産後1年以内に復帰する看護師が増えている。



(3) 設置主体別育児休業期間



11) 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」に関する取り組み (複数回答)

単位:施設

取り組み内容	令和2年度	令和3年度
時間外労働の上限を設けている	44	36
年次有給休暇の取得を進めている	63	61
勤務間のインターバルの確保を進めている	34	29

12) 病気休暇取得状況

※病気休暇: 以下病休と表記する。

(1) 病休を取得した看護職員の有無

単位:施設

病休取得の職員あり	64
病休取得の職員なし	3

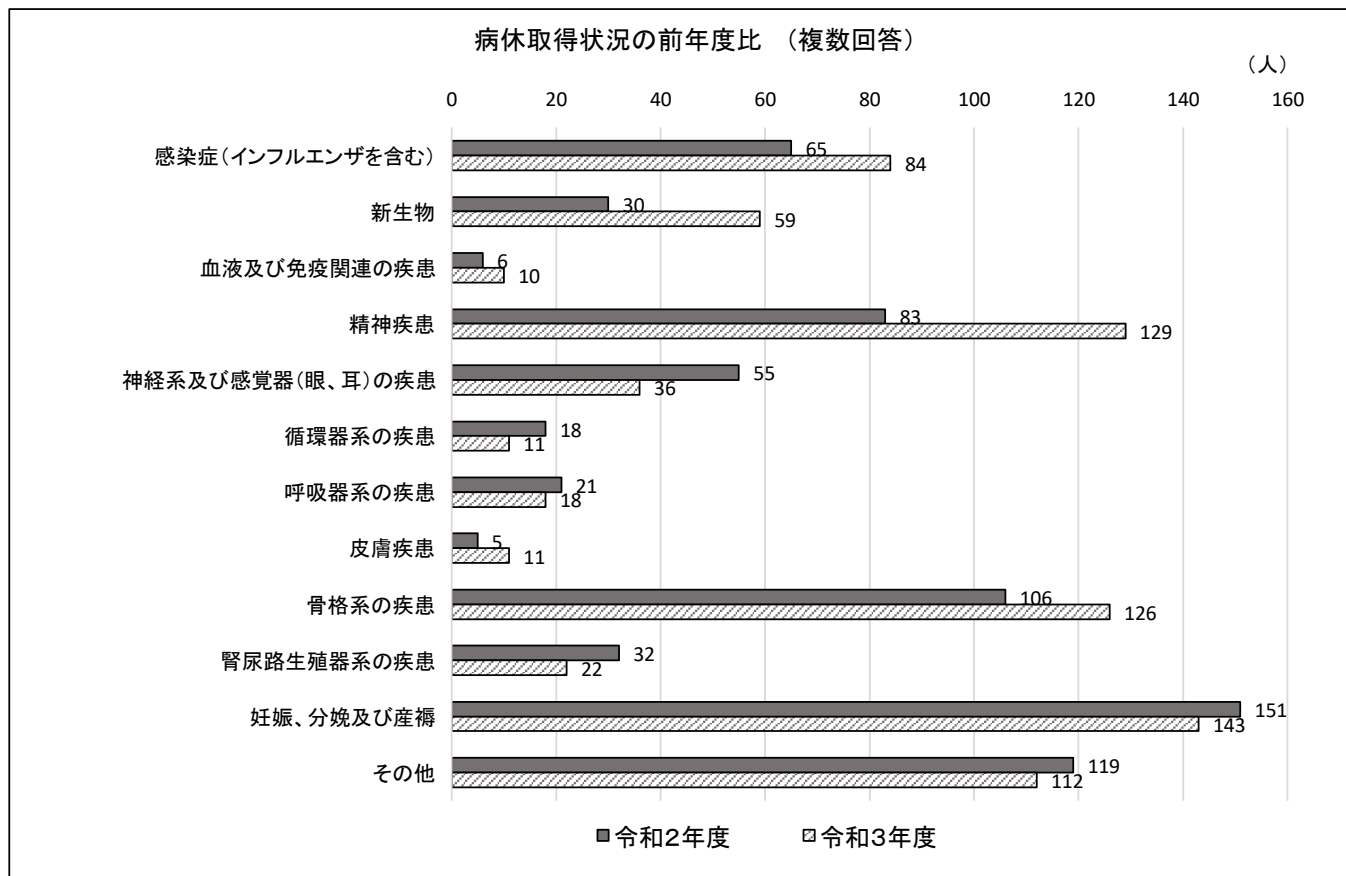
n=67

(2) 病休を取得した人数

単位:人

	令和2年度	令和3年度
総取得者数	672	698

(3) 病休取得状況の前年度比 (複数回答)



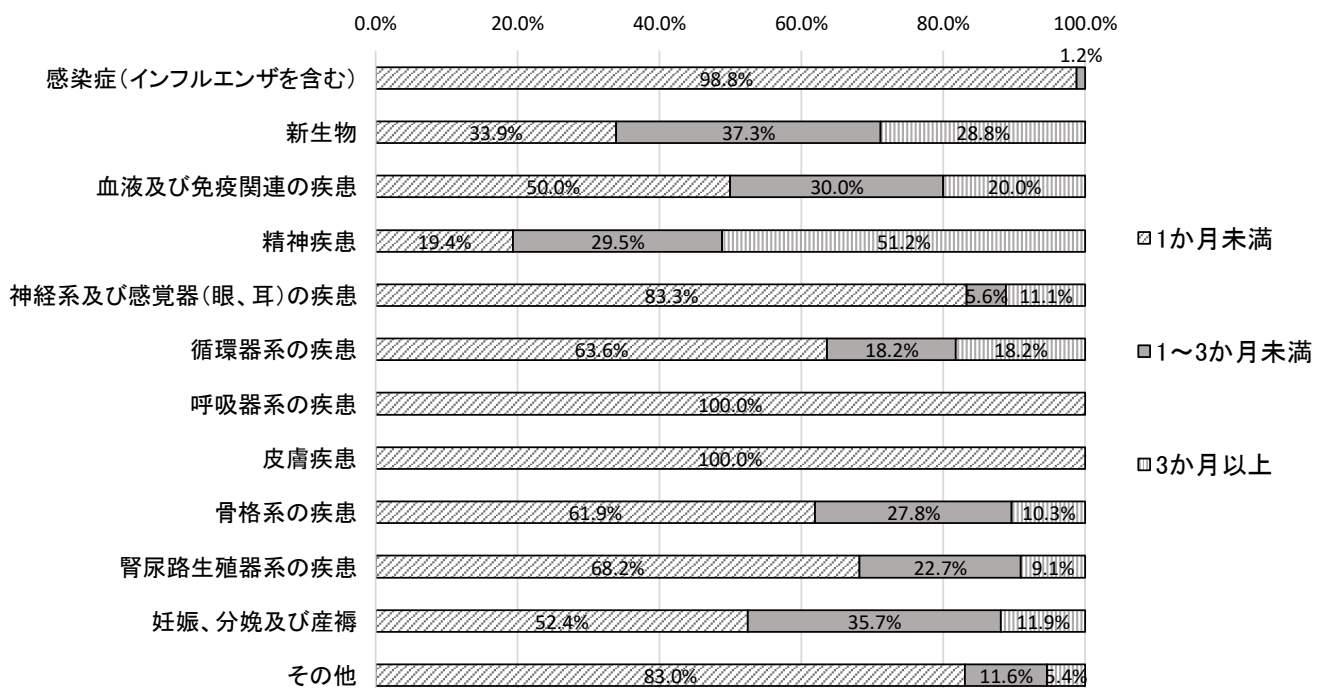
*精神疾患による病気休暇取得が、昨年度と比較して46名増加した。

(4) 疾病分類ごとの病休取得者数(複数回答)

単位:人

疾病分類と割合	期間			合計	取得者に占める割合
	1か月未満	1～3か月未満	3か月以上		
感染症(インフルエンザを含む)	83	1	0	84	11.0%
	98.8%	1.2%	0%		
新生物	20	22	17	59	7.7%
	33.9%	37.3%	28.8%		
血液及び免疫関連の疾患	5	3	2	10	1.3%
	50.0%	30.0%	20.0%		
精神疾患	25	38	66	129	16.9%
	19.4%	29.5%	51.2%		
神経系及び感覚器(眼、耳)の疾患	30	2	4	36	4.7%
	83.3%	5.6%	11.1%		
循環器系の疾患	7	2	2	11	1.4%
	63.6%	18.2%	18.2%		
呼吸器系の疾患	18	0	0	18	2.4%
	100%	0%	0%		
皮膚疾患	11	0	0	11	1.4%
	100%	0%	0%		
骨格系の疾患	78	35	13	126	16.5%
	61.9%	27.8%	10.3%		
腎尿路生殖器系の疾患	15	5	2	22	2.9%
	68.2%	22.7%	9.1%		
妊娠、分娩及び産褥	75	51	17	143	18.7%
	52.4%	35.7%	11.9%		
その他	93	13	6	112	14.7%
	83.0%	11.6%	5.4%		
合計	460	172	129	761	100.0%

疾患分類毎の病休取得者割合(複数回答)



※精神疾患での病気休暇取得の割合が高く、その半分以上が3か月以上と長期に渡る病気休暇を取得している。

13)「看護職員の処遇改善事業」について

(1)「看護職員の処遇改善事業の申請について

	施設数
申請している	23
対象だがしていない	2
対象外のためしていない	42

n=67

◆(1)において申請している病院について
(2)実施の時期について

	施設数
2月から実施	6
3月に2月分と合わせて実施	17

n=23

(3)対象とした職種について

	施設数
看護師のみ	13
看護師と看護補助者	6
看護師・看護補助者・理学療法士・作業療法士	4
看護師・理学療法士・作業療法士	0

n=23

(4)看護師、看護補助者、理学療法士、作業療法士以外の対象者について

その他の対象者がいた施設数	7
---------------	---

※具体的な職種

視能訓練士、言語聴覚士、歯科衛生士、歯科技工士、臨床放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技師、管理栄養士、栄養士、精神保健福祉士、社会福祉士、介護福祉士、保育士、公認心理士

◆対象だが未申請の病院について

(5)未申請の理由

2病院あったが、理由の回答は得られなかった。

◆「看護職員の処遇改善事業」対象の病院について
(6)令和4年10月から診療報酬による処遇改善を行う
予定の有無

	施設数
行う予定あり	5
行う予定なし	1
検討中	16
未検討	1
無回答	2

n=25

◆対象外のため未申請と回答した病院について
(7)今後、職員の処遇改善を行う予定

	施設数
行う予定あり	2
行う予定なし	10
検討中	9
未検討	20
無回答	1

n=42

(8)行う予定ありと回答した病院の、内容の詳細について

現時点では未定、検討中

対象外だが、令和4年2月より実施している。常勤看護師・・・1カ月 2700円 常勤医療技術・事務・労務 1700円
非常勤職員・・・勤務時間に応じて支給

5.看護職員の就業状況や勤務状況についての意見・感想

【人材確保・人材活用】

- ・2023年新病院開院予定であり、人材確保が課題。様々取り組んでいるが、ギリギリの状況で勤務体制を組んでおり、難しい。
- ・大病院は看護職員の処遇改善等対象となるが、中小病院はなかなか難しい状況である。看護師確保も大変であり、夜勤ができない、希望しない看護師も増えており、確保が難しい。処遇改善にも対象外となるため、悪循環である。
- ・毎年数名退職してしまう職員がおり、補充が追い付かない。コロナ禍で看護学校訪問や説明会も限られ難渋している。
- ・都市部から離れた地域であり、募集しても応募がない状況が数年続き、看護師確保に難渋している。定年後も働き続けられる体制ではあるが、医師不足も相まって、町立病院として「地域に必要とされる病院」として存続できる体制作りを課題としている。
- ・診療報酬上看護職員数は足りているが、実働では、食事介助を要する患者が多い場合など、特に朝・夕は夜勤者のみでは対応できず、時間外で対応している。看護補助者を含め、特に途中退職した場合は、補充がなく、看護師が業務を担っている。
- ・転居等で退職者があり、マンパワー不足が逼迫した状態。令和3年度は既卒採用者もなく、コロナ禍で求人が難しくなっている。
- ・フルタイム勤務できるスタッフが増えない。様々な働き方の選択といっても、夜間帯、早朝勤務者が増えず、厳しい現状がある。

【夜勤の人員確保】

- ・ワークライフバランスや子育て支援と、それを支えるナースとのアンバランスが生じている。子育て世代を支えるため、夜勤回数が9～10回/月と負担が多い職員もいて、難渋している。
- ・子育て世代に手厚く支援されている反面、それ以外の看護師に夜勤回数の増加や残った仕事を引き受けるなどの負担が増え、不公平感がある。夜勤の人員確保が課題である。
- ・夜勤ができる職員の確保が難しい。二交代勤務を導入したいが、夜勤要員が不足し、実現できない。正職員=夜勤可能な職員として位置づけているが、子育て世代では、出産後、時短勤務、臨時、パート職員への身分変更を希望する人も少なくない。
- ・新規採用者も、夜勤不可・日勤のみの希望者(臨時職員)が多く、夜勤できる看護師確保に苦慮している。
- ・昨年度に引き続き家庭の事情(結婚・子育てなど)や他分野への興味等を理由に退職者があり、夜勤回数が増え、休みも取りにくいという悪循環に陥っている。
- ・再雇用職員の大半が夜勤なし、制限、準夜限定の希望をしている現状であるため、常勤職員の夜勤バランスに影響している。
- ・育児や家庭の都合で夜勤やフルタイムで働くことができない職員が多い。パートや臨時職員は一定数確保できても、夜勤人員が不足して夜勤専従者を配置して対応している状況。休暇取得の課題もあり、二交代への移行を検討しはじめる予定。

【処遇改善について】

- ・医師をはじめとしてまだまだ理解が得られない状況があると思う(なぜ看護師だけ?という声が他職種からも聞こえる)

【勤務環境改善について】

- ・勤務間のインターバルの確保については日勤→深夜時の時間休の取得を勧めている。正循環の勤務を奨励しているが、日勤→深夜という勤務に慣れたスタッフが多く、なかなか進まない現状もある。
- ・前残業については病院全体で注意喚起している。しかし、渋滞を避けてゆったりと通勤したいスタッフは多く、タイムカードの打刻時間を調整したりしている現状もある。

【要望】

- ・コロナの一定の役割を担う医療機関には当たらず、申請できないが、有症者対応を行い、月100件以上のPCR検査を実施して陽性者の報告を行っている。地域でのクラスターの濃厚接触者のPCR依頼も一気に10人以上といった受け入れも複数回行っている。特に外来看護師は、コロナの危険が常にある状況の中、賃金のアップもならず先が見えない状況に管理側としてスタッフのモチベーション維持に苦慮している。
- ・産・育休、病児休暇等の対応を手厚くしているが、診療報酬上の採用看護職員数は十分充たしているため、産・育休、病休者数の割合が多くても代替補充はできない状況。メンタルサポートの一貫として、年休取得に力を入れるなどの対応をしているが、発熱外来対応、コロナ病床入院受け入れ等対応で通常よりも配置すべき人員が増え、余裕がない。「看護職員の処遇改善」の対象が全域にまで行き届いてもらいたい。
- ・看護補助者の確保について、具体的施策を職能団体として実施していただきたい。看護補助者の確保ができれば、看護師の勤務環境が改善し、より専門性を発揮できる能力の開発(例:特定行為・認定等)に一步前進することができると思う。(具体的施策の例:シニア層の活用事業)

・看護師の勤務環境改善のため、当法人でできる限りの取り組みをしているが、ゆとりはない。院外の会議や取り組みもする中で、当院看護師が貴協会支部の役員をさせていただいているが、もう少し事務的な業務を看護師以外に委ねることはできないか。看護師でなくても出来る業務も多いと思う。今後も持続可能なように、支部活動業務の見直しをしていただきたい。

・コロナウイルス感染症により、各医療機関はそれぞれの施設の特徴を活かしながら医療を担う役割として社会に貢献している。コロナ患者を受け入れ対応している施設の大変さはとても理解できるが、それ以外の所でも、ワクチン接種等を積極的に実施したりしている中、看護師や介護職員らの賃金対応には不公平感を感じざるを得ない。私生活でも今でも我慢を続けている医療従事者に対しての世間(政策は)の対応が納得いかない所があるのが正直な意見である。

【その他】

・調査票を紙媒体ではなく、電子媒体のやりとりにするわけにはいかないか。そちらの方が、お互いやりやすいと思われる。

・認定看護師の養成機関が近県になく、育成の必要性を感じていても派遣が難しい。

・当院事務局より、夜勤手当金額はなく、割り増し料金だけの回答だった。全国平均より少ない金額だった。看護補助・介護福祉士などの平均金額を参考にできる方法はないか。