

# 山形県内病院における令和4年度看護職員就業状況及び勤務環境調査 結果報告

(山形県看護協会調査・一部抜粋)

## I. 調査方法

調査期間：令和5年6月1日～6月19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 98.5% (県内67病院のうち66病院より回収)

## III. 調査結果

### 1. 回答病院の設置主体

66施設：国公立-28施設 民間-38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

66施設：国公立-28施設 民間-38施設

#### ● 平均常勤職員数

$$= [4月1日在籍職員数 (A) + 年度末在籍職員数 (F)] \div 2$$

$$\ast 年度末在籍職員数 (F) = 4月1日在籍職員数 (A) + 新卒採用者数 (B) + 既卒採用者数 (C) - 総退職者数 (D)$$

・ 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4年4月1日の在籍正規職員数は、令和4年4月1日付の新規採用者を除いた人数を記入。

		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 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
令和 4年度	全体	7,676	7,728	333	227	664	31	37	111	35
	国公立	4,948	4,991	199	78	363	20	6	75	25
	民間	2,728	2,737	134	149	301	11	31	36	10

#### 2) 地域別看護職員採用の推移

66施設：村山地域 - 32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 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
令和 4年度	全体	7,676	7,728	333	227	664	31	37	111
	村山	4,179	4,198	185	137	360	13	22	43
	最上	430	433	7	19	32	1	3	12
	置賜	1,330	1,336	78	36	126	16	6	24
	庄内	1,737	1,761	63	35	146	1	6	32

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	7	10.6%
65歳までの継続雇用制度の導入	47	71.2%
定年の廃止	1	1.5%
その他	11	16.7%

\* 65歳までの継続雇用制度の導入施設は7割を超えている

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	46	69.7%
採用なし	6	9.1%
対象者なし	14	21.2%

(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	43	41.3%
非正規	61	58.7%
計	104	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
令和2年度	571	101	17.7%
令和3年度	639	116	18.2%
令和4年度	664	111	16.7%

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 (D) ÷ 平均常勤職員数 (G) × 100

※ 平均常勤職員数 (G) = [4月1日在籍職員数 (A) + 年度末在籍職員数 (F)] ÷ 2

※ 年度末在籍職員数 (F) = 4月1日在籍職員数 (A) + 新卒採用者数 (B) + 既卒採用者数 (C) - 総退職者数 (D)

- 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 (E) ÷ 新卒採用者数 (C) × 100

(1) 設置主体別離職率

		令和2年度	令和3年度	令和4年度
正規看護職員離職率	全体	7.1%	8.1%	8.7%
	国公立	5.6%	5.7%	7.3%
	民間	9.7%	12.4%	11.0%
新卒看護職員離職率	全体	5.6%	9.1%	9.3%
	国公立	4.1%	9.6%	10.1%
	民間	7.6%	8.5%	8.2%
<参考>日本看護協会：全国平均		令和2年度	令和3年度	令和4年度
常勤看護職員離職率		10.6%	11.6%	-
新卒看護職員離職率		8.2%	10.3%	-

(2) 地域別全体離職率・新人離職率と数

単位：人

	正規看護職員退職者数	平均常勤職員数	離職率	新卒退職者数	新卒採用数	新卒離職率
全体	664	7,676	8.7%	31	333	9.3%
村山	360	4,179	8.6%	13	185	7.0%
最上	32	430	7.4%	1	7	14.3%
置賜	126	1,330	9.5%	16	78	20.5%
庄内	146	1,737	8.4%	1	63	1.6%

(3) 年次別離職率と人数の推移

単位：人

		令和2年度	令和3年度	令和4年度
正規看護 職員離職 率・数	離職率	7.1%	8.1%	8.7%
	平均常勤職員数	8,094	7,873	7,676
	総退職者数	571	639	664
新卒看護 職員離職 率・数	新卒離職率	5.6%	9.1%	9.3%
	新卒採用数	375	328	333
	新卒退職者数	21	30	31

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の数を除いて計算した。

※新卒採用退職者=31人 新卒採用以外の退職者=633人

総退職者=664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	110		
2)結婚		1	57	58	8.7%
3) 出産・育児・子供のため		0	44	44	6.6%
4)配偶者の転勤		1	18	19	2.9%
5) 老親の世話・家族の介護		0	29	29	4.4%
6)家事と両立できない		0	7	7	1.1%
7)健康上の理由		4	85	89	13.4%
8)人間関係		3	11	14	2.1%
9)看護内容への不満		0	4	4	0.6%
10)給料賃金が安い		0	11	11	1.7%
11)労働時間への不満		1	5	6	0.9%
12)夜勤回数が多い		0	7	7	1.1%
13)残業が多い		0	1	1	0.2%
14)自分の適性・能力への不安		5	26	31	4.7%
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	2	2	0.3%
18)Uターン		0	5	5	0.8%
19)通勤困難		1	10	11	1.7%
20)転居		1	48	49	7.4%
21)他施設への興味		7	94	101	15.2%
22)他分野への興味		0	28	28	4.2%
23)進学		0	8	8	1.2%
24)技術・医療事故への不安		0	5	5	0.8%
25)コロナ関連の理由		0	2	2	0.3%
26)その他		9	57	66	9.9%
合計		33	675	598	

## (2) 年次別離職理由 (全体)

理由	年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
他施設への興味		84	89	101
健康上の理由		57	76	89
その他		22	61	66
結婚		51	62	58
転居		39	48	49
出産・育児・子供のため		45	46	44
自分の適性・能力への不安		32	30	31
老親の世話・家族の介護		22	27	29
他分野への興味		18	38	28
配偶者の転勤		17	16	19
人間関係		25	22	14
通勤困難		11	17	11
給料賃金が安い		5	7	11
進学		5	14	8
家事と両立できない		9	15	7
夜勤回数が多い		3	3	7
労働時間への不満		3	3	6
Uターン		3	5	5
技術・医療事故への不安		2	1	5
看護の内容への不満		8	8	4
コロナ関連の理由		17	4	2
休みがとれない		5	1	2
残業が多い		4	1	1
継続教育が無い		0	1	1
福利厚生		0	0	0
無回答		15	0	0
計		502	595	598

※数値は新卒と新卒以外を合わせた数である。

## (3) 年次別新卒者の退職理由

理由	年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
その他		2	4	9
他施設への興味		2	4	7
自分の適性・能力への不安		8	9	5
健康上の理由		2	5	4
人間関係		2	1	3
結婚		0	0	1
通勤困難		0	0	1
転居		1	0	1
進学		1	0	1
労働時間への不満		0	0	1
他分野への興味		1	3	0
老親の世話・家族の介護		2	2	0
出産・育児・子供のため		0	1	0
コロナ関連の理由		0	1	0
Uターン		0	1	0
看護の内容への不満		0	0	0
技術・医療事故への不安		1	0	0
計		22	31	33

7) 年次別看護職員の募集・採用について (複数回答)

単位：人

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
ナースセンター	18	36	15
ハローワーク	77	86	49
有料職業紹介所・人材派遣会社	105	117	120
その他	63	33	115

※正規・臨時職員含む、自施設採用試験または事業主体の採用を除く

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

(看護職員数とは、保健師・助産師・看護師・准看護師を含む数をいう)

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	7,954	86.9%
	短時間勤務	205	2.2%
正規雇用 職員以外	臨時職員、嘱託職員、アルバイト、 パートタイマー、派遣職員	994	10.9%
正規・非正規雇用職員合計		9,153	100.0%

(2) 地域別正看護師・准看護師・看護補助者の合計とその割合

	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	11,185	8,609	77.0%	544	4.9%	2,032	18.1%
村山	5,952	4,735	79.6%	199	3.3%	1,018	17.1%
最上	667	497	74.5%	43	6.5%	127	19.0%
置賜	1,976	1,487	75.3%	81	4.1%	408	20.6%
庄内	2,590	1,890	73.0%	221	8.5%	479	18.5%

※合計数は、看護師数と准看護師数と看護補助者数を合計した数

(3) 令和5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	8,159	2,186	1,961	2,243	1,551	208	10
(割合)		26.8%	24.0%	27.5%	19.0%	2.6%	0.1%
国公立	5,237	1,307	1,301	1,441	1,066	122	0
(割合)		25.0%	24.8%	27.5%	20.4%	2.3%	0.0%
民間	2,922	879	660	802	485	86	10
(割合)		30.1%	22.6%	27.4%	16.6%	2.9%	0.3%

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	4,402	1,286	1,137	1,161	747	69	2
(割合)		29.2%	25.8%	26.4%	17.0%	1.6%	0.1%
最上	476	65	65	170	147	29	0
(割合)		13.7%	13.7%	35.7%	30.9%	6.1%	0.0%
置賜	1,444	416	334	360	261	68	5
(割合)		28.8%	23.1%	24.9%	18.1%	4.7%	0.3%
庄内	1,837	419	425	552	396	42	3
(割合)		22.8%	23.1%	30.0%	21.6%	2.3%	0.2%

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

単位：施設

	日勤	早番	遅番	夜勤	短時間
全体	62	54	58	41	27
国公立	26	54	58	41	27
民間	36	31	58	41	14

(2) 看護補助者の離職状況について

※①看護補助者全体の離職率  
 $\text{令和4年度に退職した看護補助者数} \div \text{全体の看護補助者数}$

※②新採用となった看護補助者の離職率  
 $(\text{令和4年度新採用になった補助者のうち}) \text{退職した看護補助者数} \div \text{新採用の看護補助者数}$

①令和4年度の看護補助者全体の離職率

単位：%

離職率 (全体)	9.3	n=66
----------	-----	------

②令和4年度新採用になった看護補助者全体の離職率

単位：%

離職率 (新採用)	9.9	n=66
-----------	-----	------

(3) 看護補助者の確保・定着に向けた取り組みについて(複数回答)

単位：施設

	令和4年度
看護補助者対象の教育・研修の充実	20
業務手順の明確化	17
給与の充実や資格手当の支給	11
外部研修の有効活用 (DVD研修含む)	7
その他※	4
職名を変更する (ケアワーカー、ナースエイドなど)	3
資格保有者の正職員としての採用	2

※・アンケート実施、疑問への回答、看護師へのフィードバック  
 ・派遣業者の活用  
 ・正職員として雇用、給与・資格手当アップして支給、  
 身分保障が万全、65歳までは退職の意向がない限り継続

(4) 看護補助者活用をすすめる上での課題について (複数回答)

単位：施設

	令和4年度
看護補助者の確保	26
看護補助者の能力・適正	13
看護職から看護補助者への的確な指示・業務委譲	11
看護職と看護補助者とのチームワーク	9
その他※	4

※看護補助者同士の人間関係

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)	令和4年度 (割合)	
充足している (施設数)	54 80.6%	54 80.6%	46 69.7%	n = 66
充足していない (施設数)	13 19.4%	12 17.9%	19 28.8%	
無回答	0 0.0%	1 1.5%	1 1.5%	
不足数 (人)	53	39	99	

4) 助産師の就業状況

(1) 助産師数と就業状況 (複数回答)

単位：人

	助産師数	CLoCMiD®	割合	管理業務	割合	助産業務	割合	助産以外	割合
全体	330	72	21.8%	21	6.4%	236	71.5%	75	22.7%
村山	176	39	22.2%	10	5.7%	123	69.9%	43	24.4%
最上	24	5	20.8%	1	4.1%	18	75.0%	5	20.8%
置賜	56	7	12.5%	7	12.5%	37	66.1%	12	21.4%
庄内	74	21	28.4%	3	4.1%	58	78.4%	15	20.3%

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2年度	令和3年度	令和4年度
三交代制 (変則含む)	48	46	49
二交代制 (夜勤1回あたり16時間以上)	23	16	19
二交代制 (夜勤1回あたり16時間未満)	17	22	19
その他	1	1	0

(2) 地域別最も多い夜勤体制 (複数回答)

単位：施設

	全体	村山	最上	置賜	庄内
三交代制	49	28	3	8	10
二交代制 (16時間以上)	19	7	2	6	4
二交代制 (16時間未満)	19	7	0	6	6
その他	0	0	0	0	0

4. 「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」について

※「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」とは、2019年「病院および有床診療所における看護実態調査」の結果を踏まえ、看護職個人の持続可能な働き方の実現を推進するため、「就業継続が可能な看護職の働き方」について、日本看護協会が5要因10項目を提案したものを。(以下5要因10項目)

1) 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5年3月における時間外勤務時間数

(2) 令和5年3月の夜勤における1か月時間外勤務時間数

単位：施設

令和4年度

時間外なし	7
60分未満	7
60分～120分	11
120分～240分	7
240分～360分	7
360分～480分	8
480分～600分	6
600分以上	12
無回答	1

n=66

単位：施設

令和4年度

時間外なし	24
30分未満	2
30分～60分	19
60分～90分	7
90分～120分	6
120分～240分	2
240分～480分	5
無回答	1

n=66

2) 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

	令和3年		令和4年		n = 66
	施設数	割合	施設数	割合	
取っている	62	92.5%	59	89.4%	
取っていない	4	6.0%	5	7.6%	
無回答	1	1.5%	2	3.0%	

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、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	n = 66
している	36	54.5%	
していない	22	33.3%	
今後取り組む予定	8	12.1%	

(2) (1) で「している」と回答の処遇改善の内容

単位：施設		→ <b>基本給の引上げ 平均：4,409円/月</b>
	令和4年度	
決まって支給する手当として支給	26	↓
基本給の引上げ	12	
その他	4	
一時金として支給	2	

n = 66

単位：施設 (複数回答)		※・特殊業務調整手当 ・処遇改善加算に準拠した暫定手当 ・調整手当 ・特別手当
	令和4年度	
※決まって支給する手当の内容	勤務手当	2
	役職手当	19
	地域手当	0
	業績手当	3
	資格手当	11
	技能・技術手当	2
	その他※	9

4) 令和4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) 令和4年度山形県内67病院における年休取得の状況

年休取得の平均	11.9日
年休取得日数の最大値	18日
年休取得の最小値	6日

(2) 年休取得に向けた取り組み (複数回答)

	単位：施設			
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	
年休取得管理簿の作成	57	49	52	※その他
労働者本人への取得状況の説明	44	32	32	・自己申告が原則だが所属長が把握し取得できるよう配慮する
年休年間取得計画を策定	21	21	17	・所属長による定期的な取得状況の報告
年休取得を前提として人員配置	19	16	19	・年休取得促進の周知徹底
その他	6	11	8	・師長の確認と把握 ・勤怠システム導入し、職員係から未取得者の通知がある



(3) 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
令和2年度	0	0	21	33	12	0	1
(割合)	0.0%	0.0%	31.3%	49.3%	18.0%	0.0%	1.5%
令和3年度	0	0	20	34	12	0	1
(割合)	0.0%	0.0%	29.9%	50.7%	18.0%	0.0%	1.5%
令和4年度	0	0	12	39	14	0	1
(割合)	0.0%	0.0%	18.2%	59.1%	21.2%	0.0%	1.5%

n=66

5. 令和4年度の育児休業について

1) 令和4年4月1日～令和5年3月31日に出産された職員数

単位：人

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
出産された職員数	342	361	363

(1) 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%	
令和4年度	317	123	40	7	487
(割合)	65.1%	25.3%	8.2%	1.4%	
男性	19	0	0	0	19
女性	298	123	40	7	468

2) 令和4年4月1日～令和5年3月31日に育児休業取得対象の男性職員

単位：施設

	令和4年度
いる	18
いない	48

n=66

3) 産後パパ育休（出生時育児休業）の導入について

※産後パパ育休（出生時育児休業）とは、子供が生まれて8週間以内に、4週間まで取得できる育児休業で、男性従業員が育児休業を取得しやすいように、令和4年10月1日から施行。原則、子供が1歳の期間までに休業できる育児休業制度とは別に取得可能。

単位：施設

	令和4年度
導入している	57
導入していない	9

n=66

➡ **取得人数：10人**  
**取得日数：平均16日**

4) 男女別取得期間について

単位：人

	男性	女性
1ヵ月未満	7	4
3ヵ月未満	10	10
6ヵ月未満	1	15
1年未満	1	269
1～2年未満	0	123
2～3年未満	0	40
3年	0	7

6. 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	60
病休取得の職員なし	6

n=66

(2) 病休取得状況の年次推移（複数回答）

単位：人

疾病分類	令和2年度	令和3年度	令和4年度
感染症（インフルエンザ、COVID-19含む）	65	84	1,051
新生物	30	59	42
血液及び免疫関連の疾患	6	10	10
精神疾患	83	129	133
神経系及び感覚器（眼、耳）の疾患	55	36	39
循環器系の疾患	18	11	2
呼吸器系の疾患	21	18	22
皮膚疾患	5	11	7
骨格系の疾患	106	126	132
腎尿路生殖器系の疾患	32	22	38
妊娠、分娩及び産褥	151	143	161
その他	119	112	92
合計	691	761	1,729

7. 看護職のメンタルヘルスに対する取り組みについて

1) メンタルヘルスに対する取り組み

(1) 新型コロナウイルスの感染拡大により、看護職員のメンタル面の影響について

単位：施設

	令和4年度	大いにあった、少しあったの内容（複数回答）
大いにあった	4	休職者が増加した 3
少しあった	10	退職者が増加した 3
あまり影響ない	14	相談窓口への相談件数が増加 0
影響ない	0	その他※ 7
無回答	28	

n=66

※その他の内容

- ・死亡する患者に対する無力感、クラスターでは業務の辛さ、感染の恐怖、家族への思いなど管理職へ相談
- ・業務多忙になり心身共に疲れている様子があった
- ・休職者等はいなかったが、不満や不平、非協力的な態度は増えた
- ・職員間のコミュニケーション不足、離れて暮らす家族に会えないことへのストレスで休みとなる職員がいた

2) メンタルヘルスに対する取り組みについて（複数回答）

単位：施設数

	令和4年度	
相談窓口の設置	26	※・部署長が窓口となっている
専門看護師・認定看護師が個別に対応	13	・勤務希望をできるだけ取り入れている
長期休暇の取得促進	11	・定期面談によるラインケア
カウンセラー・臨床心理士を活用	9	・個人通知でストレスチェックの結果を渡し、結果から受診等について検討してもらっている
定期的な人事異動	4	
定期的なストレスチェック、ハイリスク者への個別対応	0	

VI 認定看護師・専門看護師、特定行為研修修了者、NP教育課程修了者について

1. 1) 認定看護師、専門看護師の現在の人数について

単位：人

	認定看護師 A 課程	認定看護師 B 課程	専門看護師	精神科認定看護師
全体	158	24	20	24
村山	83	13	14	11
最上	10	2	0	0
置賜	30	3	2	4
庄内	35	6	4	9

2. 認定看護師・専門看護師活用システムへの協力について

1) 研修や支援のための派遣について（派遣する側）

単位：施設

	令和4年度	【協力できない理由】
協力できる	36	・人員配置的に困難 ・現場の人員に余裕がない ・体制が整っていない ・長期研修となると難しい
協力は難しい	17	
無回答	13	
n=66		

2) 事業主体に認定・専門看護師がいない病院

派遣を受けて研修を実施することについて

単位：施設

	令和4年度	【実施できない理由】
実施してみたい	22	・マンパワー不足
実施は難しい	7	
無回答	37	
n=66		

3) 令和4年度、認定看護師養成のための助成金制度を活用して養成した認定看護師の人数

6施設 : 6人

3. 特定行為に係る研修について

1) 特定行為研修修了者及び受講支援人数

	施設数	修了者数	受講支援人数
令和4年度	13	34	21

2) 特定行為研修受講を推進するため、必要と考える支援について（複数回答）

	施設数	※その他
受講費の助成	39	・代替でない人員確保、増員がなければ難しい ・経済的支援、職場内の支援 ・中小規模病院は特定行為研修制度指定機関を自施設で申請することも ・病院の方針、医師の協力 ・特定行為研修機関の造設 ・研修修了者がどのように活躍しているかを理解するところから
代替職員雇用のための費用の助成	29	
その他	12	
無回答	15	

3) 特定行為研修受講のための助成金制度を活用した特定行為研修受講修了者について

3施設 : 4人

4) 今後の特定行為研修受講予定の職員について（うち認定看護師）

	施設数	
予定あり	9	受講予定人数 : 11人 うち認定看護師数 : 4人
予定なし	57	
n=66		➡

4. NP教育課程修了者について

1) 令和4年度のNP教育課程修了者及び受講支援人数

	施設数	研修修了者数	受講支援人数
令和4年度	3	4	0

2) NP教育課程修了者の育成について

3) 院内にNP教育課程修了者がいた場合の活用について

	施設数
育成したいと思う	23
育成したいと思わない	33
無回答	10

n=66

	施設数
活用できる	20
活用は難しい	35
無回答	11

n=66

5. 専門看護師・認定看護師の手当について

1) 専門看護師・認定看護師（非管理職）の基本給の評価方法について

単位：施設

	専門看護師	認定看護師
非管理職のスタッフと同じ賃金表で等級を上げる評価をしている	1	3
非管理職のスタッフと同じ賃金表で号俸を上げる評価をしている	0	0
賞与の算定において評価している	1	3
賃金表では特別な評価をしていない	19	20
スタッフより上位の職位（主任や看護師長等）の賃金表で評価をしている	2	7
その他	3	3

6. 看護（専門）外来について

1) 看護（専門）外来の有無

単位：施設

	令和4年度
ある	11
ない	55

n=66

主な看護（専門）外来

→ ストーマ外来、がん相談、感染症・ワクチン相談、フットケア外来、糖尿病ケア外来  
物忘れ外来（認知症）、ウロストミー、皮膚排泄ケア、リンパ浮腫、助産

2) 看護（専門）外来を開設してよかった点について

- ・患者家族の悩みや不安、困りごとを看護師が聴くことで治療につながる事ができる
- ・生活の視点で関わることで、患者の望む生活を維持することが可能となる
- ・専門による役割発揮ができること、外来患者との信頼関係の構築につながる
- ・認定看護師のモチベーション向上、患者サービスの向上
- ・在宅療養の継続的支援ができる、重症化予防につながる
- ・在院日数の短縮や老々介護などで住み慣れた場での生活が困難と考えられる方でも外来でつながることで再入院防止に少しでも寄与できる
- ・看護師自身も多重業務の中、外来に従事する大変さもあるが、自分たちの関わりで気持ちや状態が良くなる患者を目の前にできる

3) 看護（専門）外来の今後開設の予定について（※令和4年時点で開設のない53施設のうち）

	令和4年度
ある	1
ない	54

→ 認知症ケア相談

【開設しない理由】

- ・活用・運用の具体的方向性が検討されていないため
- ・専任確保が難しいため
- ・携わる職員を育成しないと開設は困難である
- ・人員確保と意識改革ができないため
- ・病棟に看護師を配置するので精一杯で外来まで人員をまわせない
- ・日々の業務や加算に伴う業務などで時間外も多くこれ以上業務負担は考えにくい
- ・専門外来を開設する対象病院ではないと考えている

7. 看護師基礎教育の4年制化の取り組みについて

1) 4年制化について

単位：施設数

	令和4年度
必要である	27
必要ではない	0
どちらとも言えない	35
無回答	4

n=66

2) 4年制化への取り組みについての意見

必要である	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様化する時代に適応できる看護師になるためには、しっかり4年間教育が必要。(2)</li> <li>・看護実践においてリフレクションする能力や創造する能力の育成は4年生大学化の方が育成できるため。</li> <li>・社会のニーズ多様化を受けカリキュラムも増えている現実がある。</li> <li>・つめこみだけでなく少し余裕をもって人間性を育ててほしい。コミュニケーション能力を高められる教育・多角的にみれる人材の基礎作りのためにも時間は必要。</li> <li>・Z世代のリアリティショック緩和のため。</li> <li>・自身が自信をもって活躍するためにも数を増やすことにとどめず、学ぶ側に焦点をあてて充実させるべきである。</li> </ul>
どちらとも言えない	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護師不足の中で、長期間で育成する余裕はないのではないかと。ただし地域看護など多領域を学ぶことは必要である。</li> <li>・今後看護師基礎教育は必要であるが、教育格差が生じてくるのではないかと。</li> <li>・少子化に加えて4年制化にすることで、さらに地域医療崩壊がすすむリスクがあると思う。</li> <li>・必ずしも大学教育にこだわる必要はないのではないかと。より専門的・学術的に学ぶ必要がある場合とそうでない場合があり、病院の中での役割によって必要な教育は違う。</li> <li>・学ぶ年数ではなく就職してからの本人のやる気。</li> <li>・看護師の地位向上を考えると、4年制化は必要と思うが、学費や能力を考えると選択肢が多い方がいいのではないかと。(4)</li> <li>・基礎教育に十分な時間をあて社会に出てもらいたいが、ハードルが高くなり志望者が減る可能性が出てくるのが心配。</li> <li>・小規模病院に新卒者の入職が少なく、4年制化になると更に減ってくるのではないかと。</li> <li>・4年生のメリットが実感できておらず、看護師不足の解消になるとは思えない。地方に学生が集まらない、教育機関が整っていない。</li> <li>・大卒と専門卒での現場実践力の差をそれほど感じていない。教育期間が長く、学費等の問題から希望者確保の不安がある。</li> <li>・看護師教育の充実や役割が拡大されると思うが、実習病院の負担や看護師を目指すこと自体のハードルが上がる。</li> </ul>

8. 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒者の入職が少ないこと、慢性的な人員不足と高齢者の入院が多くマンパワーが不足しており、今後の人員確保に不安がある。</li> <li>・新規入職者の確保が困難な現状があり既存スタッフの年齢も高くなっていく中で勤務状況の変化は逃れることはできない。周囲スタッフの負担も大きくなっている。</li> <li>・ナースセンターを介して人材が確保できるようにナースセンターの活動を広く知っていただきたい。</li> <li>・人員の増員、育休・産休者を見越しての人員確保、暴力・ハラスメントに対し実効性のある組織としての対策が必要。</li> <li>・育児休暇・介護休暇を考えた人員配置がとれていない。募集をかけても応募者が来ない状況である。</li> <li>・色々取り組んでいきたいが人員不足である。大病院へ看護師がとられ中小病院は常に人手不足。長期研修もなかなか出せない状況、悪循環。</li> <li>・少子高齢化により医師・看護師・コメディカルともに人材確保が難しい状況にある。互いに協力し合うことが必要、タスクシフト・タスクシェアがうまくすすめられないのが現状（看護師以外の業務も多岐にわたり状況が少しでも改善できればと思う）。</li> </ul>
夜勤の人材確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て支援が充実すればするほど、夜勤者の確保がどんどん難しくなる。24時間手厚い看護を要望してほしい。</li> <li>・夜勤手当を高くし夜勤可能な職員を集めることが必要と思う。</li> <li>・夜勤ができる看護師の確保が困難。定年が延びても夜勤が難しいため（結婚、出産・育児、介護との両立には地域、家族の協力が重要である）。</li> <li>・育休明けの正職員が夜勤ができないと日勤だけの臨時職員になって戻ってくる。様々な条件提示も試みたが、やはり夜勤はかなわず夜勤可能な職員に負担が大きくなっている。看護師の働く場所も多様化しており、日勤だけでも生活が成り立ち、WLBを重視することにより選択できる時代になってきたらどうか、現場は厳しい。</li> </ul>
要望	<ul style="list-style-type: none"> <li>・4年生大学卒業の新人看護師の知識やPC操作、電子カルテ入力等は素晴らしいと感じているが、看護師や患者など人との関わりが不得意な若者が増えていると感じる。そのため、積極的に臨床の場で経験することも少なく、新人研修を段階的に受講しても実践できないことが多いと感じるため、実習時間をもう少し増やしてほしい。</li> </ul>