令和4年度看護人材獲得支援員設置事業

医療機関を訪問しての結果報告

令和5年8月10日

看護人材獲得支援員
谷口由美子
濱砂しのぶ

報告内容

1．看護人材獲得支援事業
2．医療機関訪問前の調査内容
3．施設訪問のための事前質問調査結果
4．医療機関訪問の結果
5．令和4年度看護人材獲得支援員設置事業の今後の課題

看護人材獲得支援事業について

１．事業内容

看護人材獲得支援員設置事業

２．事業目的

看護人材の安定的な確保を図るため、看護マネジメント等の経験を持つ支援員2名を配置し医療機関等が抱える人材確保に関する課題等に対して、助言や必要な情報提供等を行いながら、解決に向けて一緒に考えていく。

３．対象

200床未満の医療機関、200床以上で精神病床8割以上の医療機関、訪問看護ステーション及び診療所

４．支援方法

同意の得られた医療機関等を訪問

医療機関訪問について

１．対象医療機関

（１）200床未満の医療機関：104

（２）200床以上で精神病床8割以上の医療機関：15　　計：119医療機関

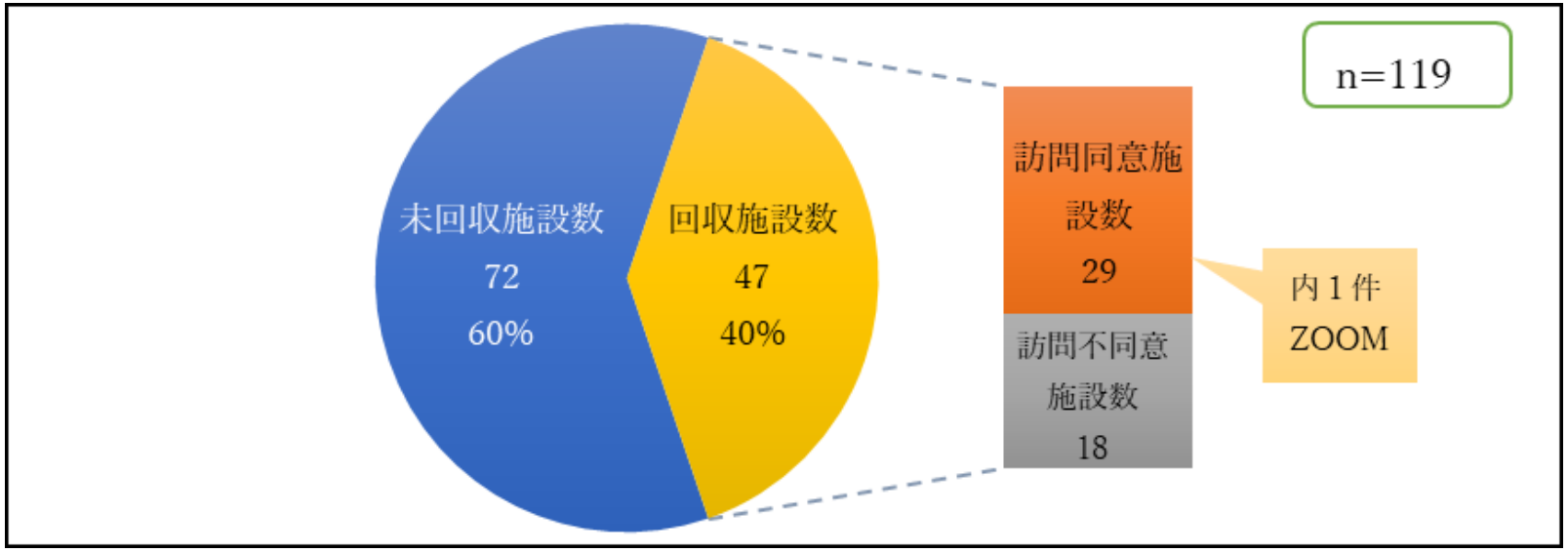
２．方法

対象医療機関に「施設訪問同意書」と「施設訪問のための事前質問用紙」等を郵送し同意の得られた医療機関を訪問

３．訪問前調査の結果

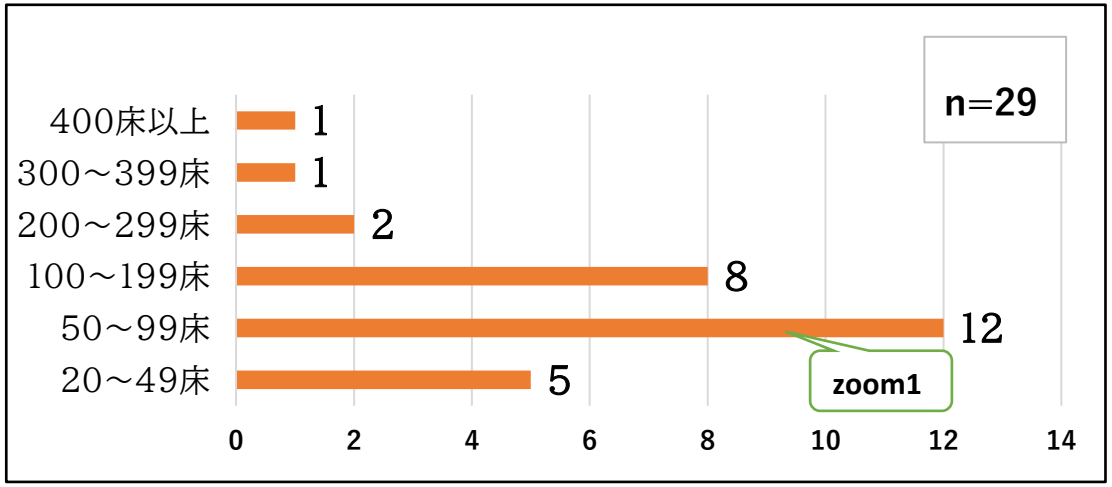
・質問用紙回収状況

・訪問同意状況

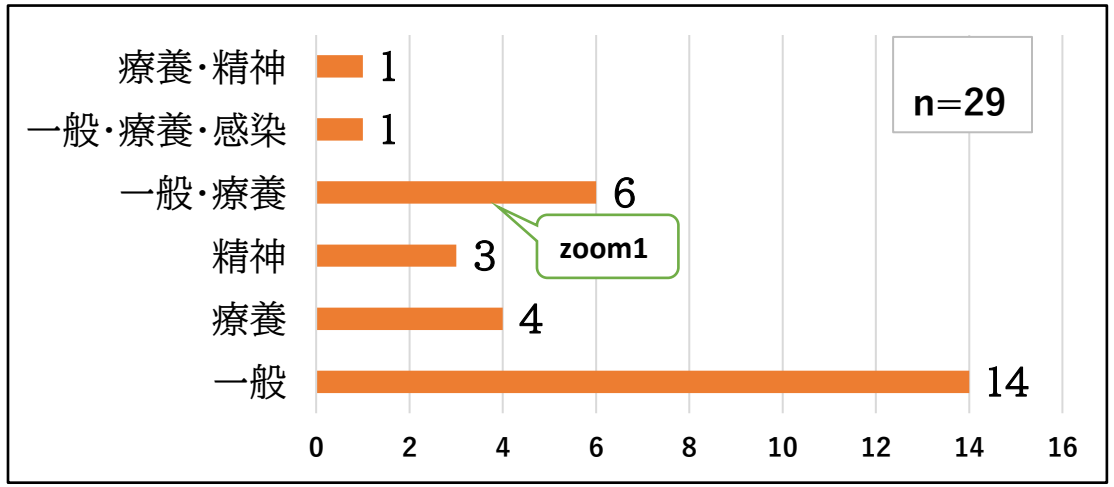


4．訪問同意医療機関の属性

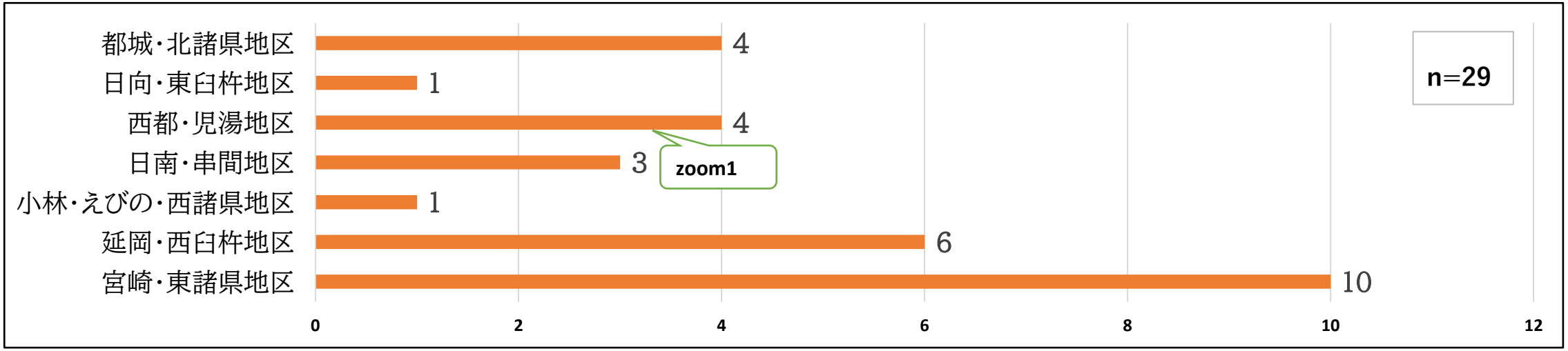
病床数



病床分類



地区別所在地



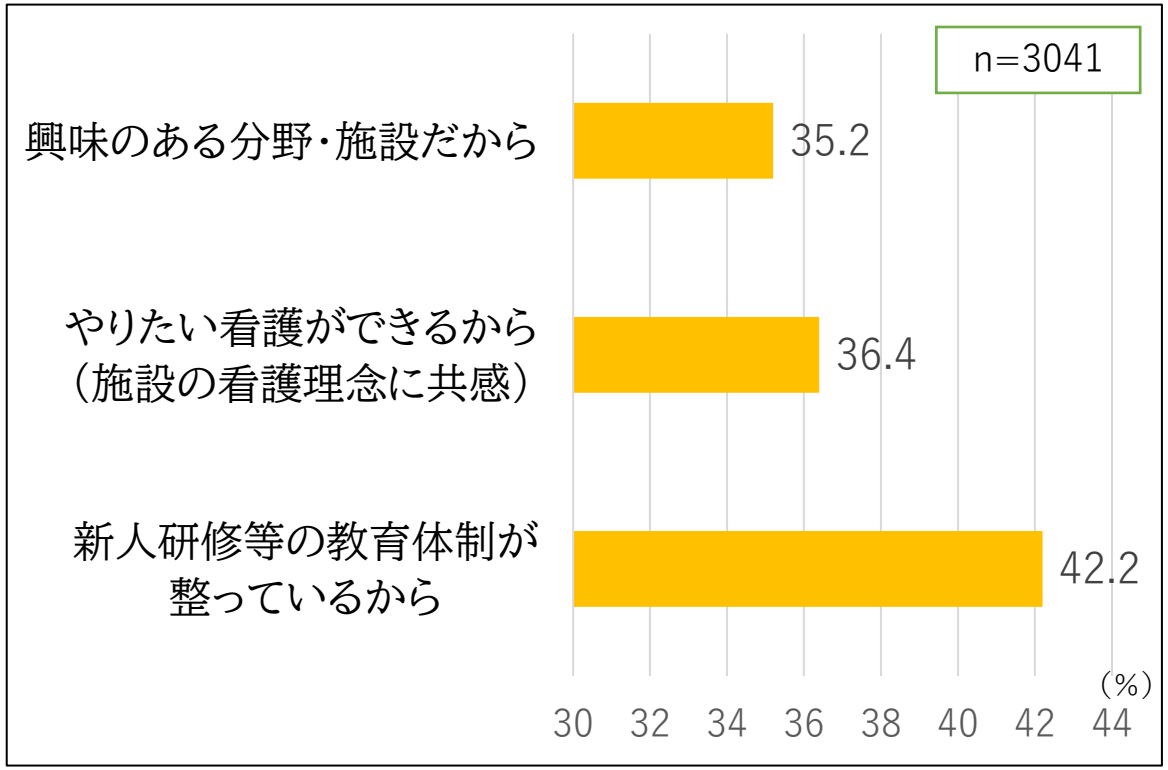
医療機関訪問前の調査内容

1．求職者の情報収集手段
2．ホームページの作成状況
3．年間休日数
4．2交代制勤務時間
5．平均有給取得率
6．eラーニング導入状況
7．奨学金制度の金額と義務年限

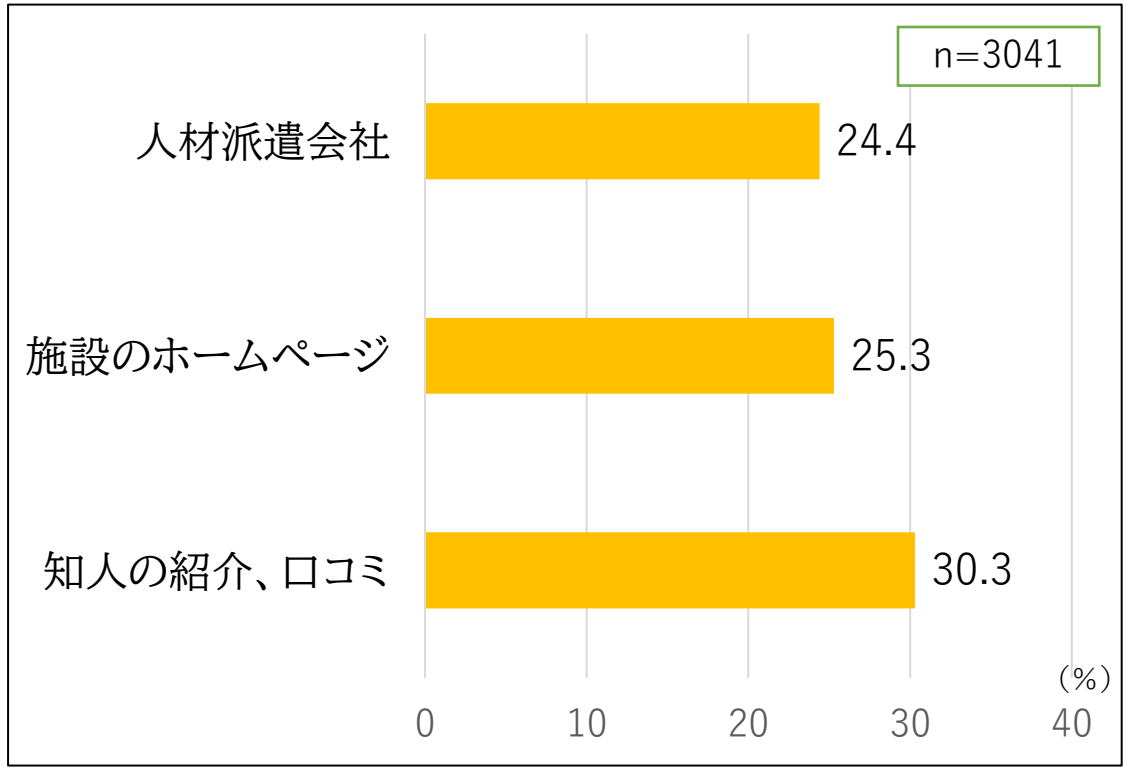
1. 求職者の情報収集手段

就職希望者がその施設に就職を決めた理由と最終的に決めた際に利用した募集ツール

1)就職を決めた理由



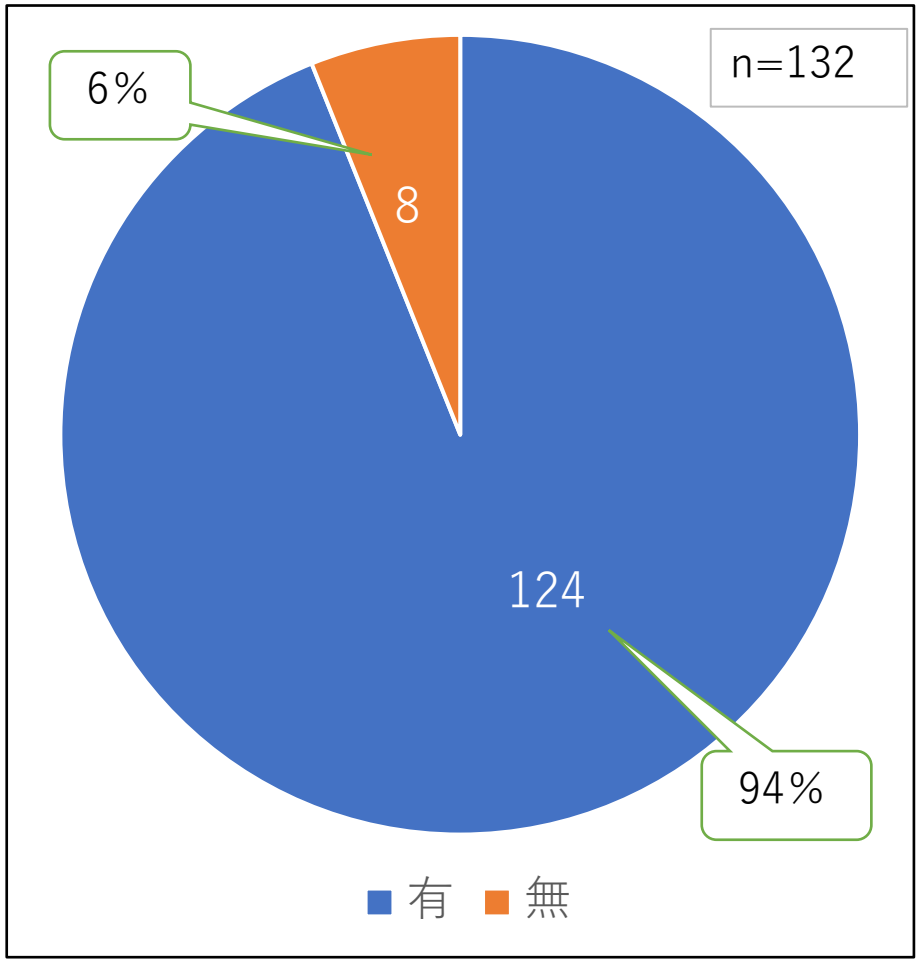
2)利用した募集ツール



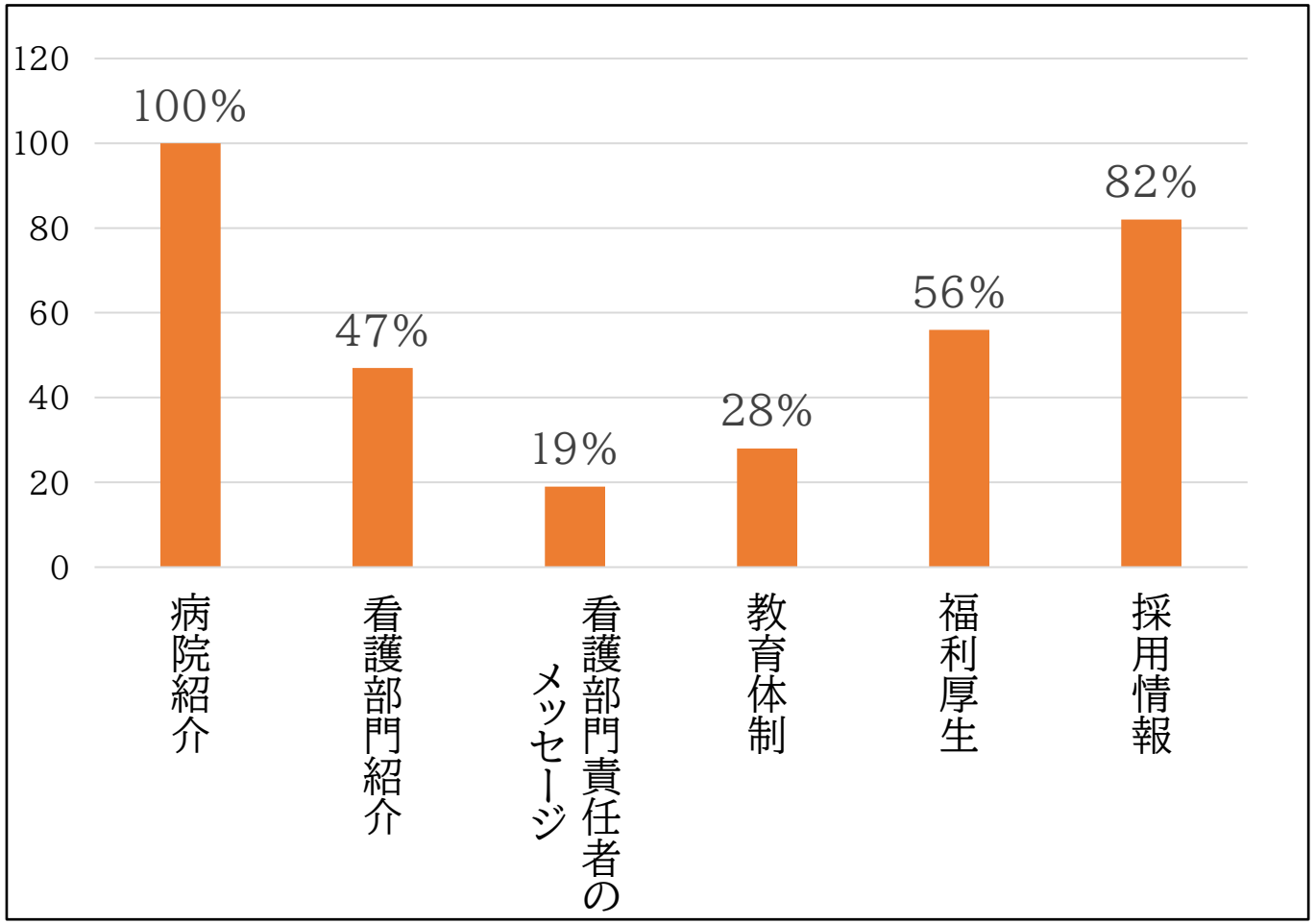
出典：令和元年度　東京都看護人材実態調査　抜粋　　就職を決めた理由（看護学生編）　　利用した募集ツール（看護職員編）

2. ホームページの作成状況

1)132病院のホームページの有無



2)124病院中ホームページに記載している内容の割合(%)



３．年間休日数
４．2交代制勤務時間

内容	全国調査結果	宮崎県調査結果
年間休日数	2021　日本看護協会調査研究報告 全国3639病院 1. 120～130日未満　40% 2. 110～120日未満　29% 3. 100～110日未満　16% ※平均　117日	2022　宮崎県のホームページから 情報収集できた89病院 1. 120～130日未満　30% 2. 110～120日未満　22% 3. 100～110日未満　43% ※平均　112日
2交代制勤務時間	2021日本看護協会調査研究報告 全国3639病院 1. 16時間～16時間59分　62% 2. 17時間～17時間59分　13% 3. 15時間～15時間59分　9% ※平均　16時間	2022　宮崎県のホームページから 情報収集できた79病院 1. 16時間～16時間59分　63% 2. 17時間～17時間59分　24% 3. 15時間～15時間59分　1% ※平均　16時間12分

5．平均有給取得率
6．eラーニング導入状況
7．奨学金制度の義務年限

内容	調査結果
平均有給取得率	2021日本看護協会調査研究報告　全国3639病院 1. 50～60%未満　15.2% 2. 60～70%未満　14.5% 3. 40～50%未満　13.0% ※平均　60.5%
eラーニング導入状況	2022　宮崎県（令和4年10月現在） （学研）：病院：44病院　（メディカ出版）：1病院 訪問看護ステーション：1
奨学金制度の義務年限	宮崎県看護師等修学資金貸与額等　令和3年版 奨学金額 ・民間立の養成施設：月額36，000円 ・国公立の養成施設：月額32，000円 ※助産師養成施設：上記＋8，000円　義務年限：5年間 宮崎県の奨学金制度設置医療機関　令和3年8月 病院：12　訪問看護ステーション：1 奨学金額：月額15，000～67，000円　義務年限：3～5年

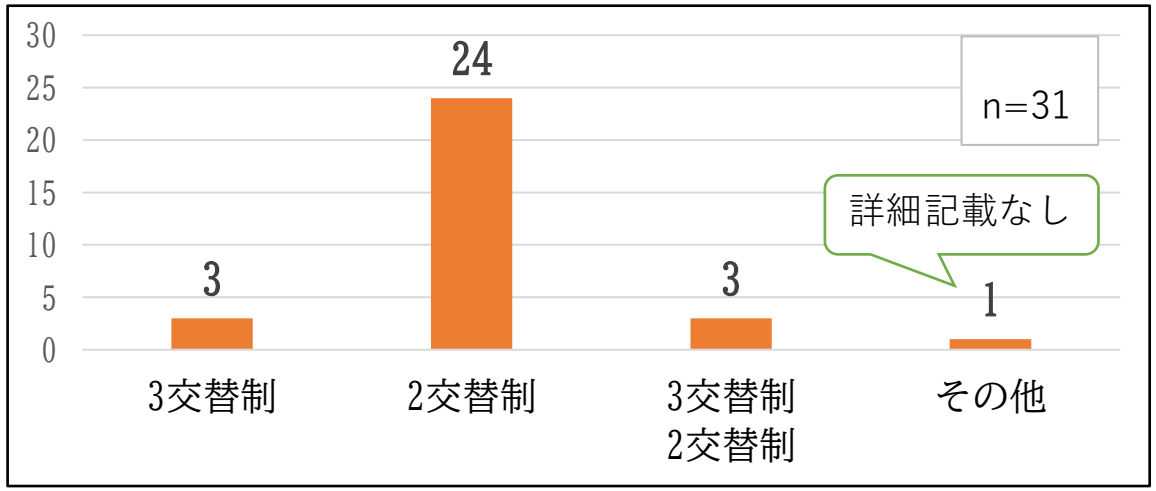
施設訪問のための事前質問調査結果（回答医療機関数：31）

※訪問は不同意だが、質問用紙郵送が２施設あり（看護職⇒看護師・准看護師・保健師・助産師）

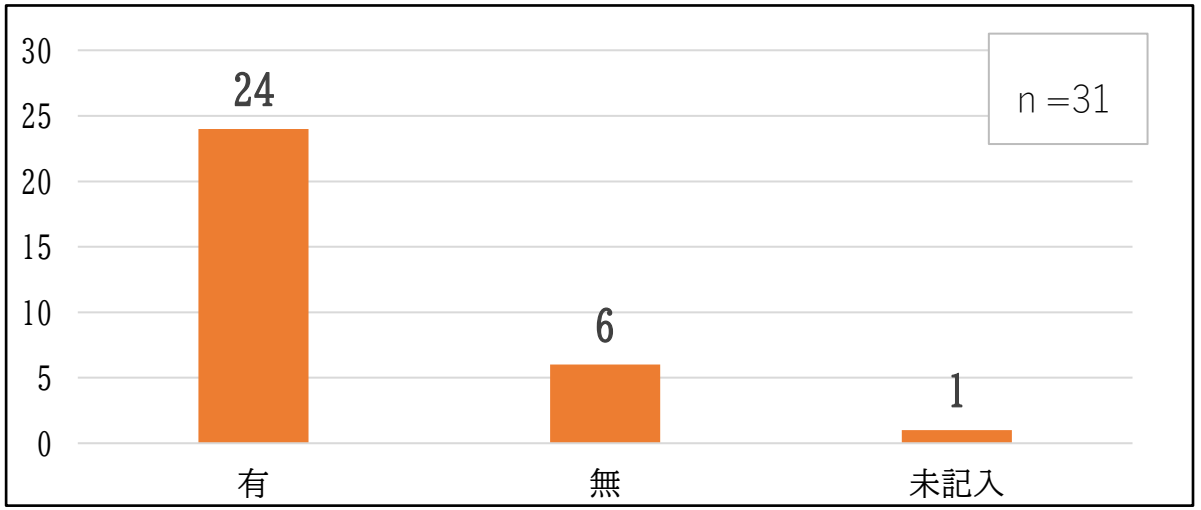
１．看護配置基準

7対1	2	13対1･15対1	1
7対1･13対1･その他	1	13対1･20対1	1
7対1･10対1･13対1	1	15対1	3
10対1	13	15対1･20対1	3
10対1･13対1	1	20対1	1
10対1･その他 （介護療養型医療施設）	1	その他	1
13対1	2		
合計			31

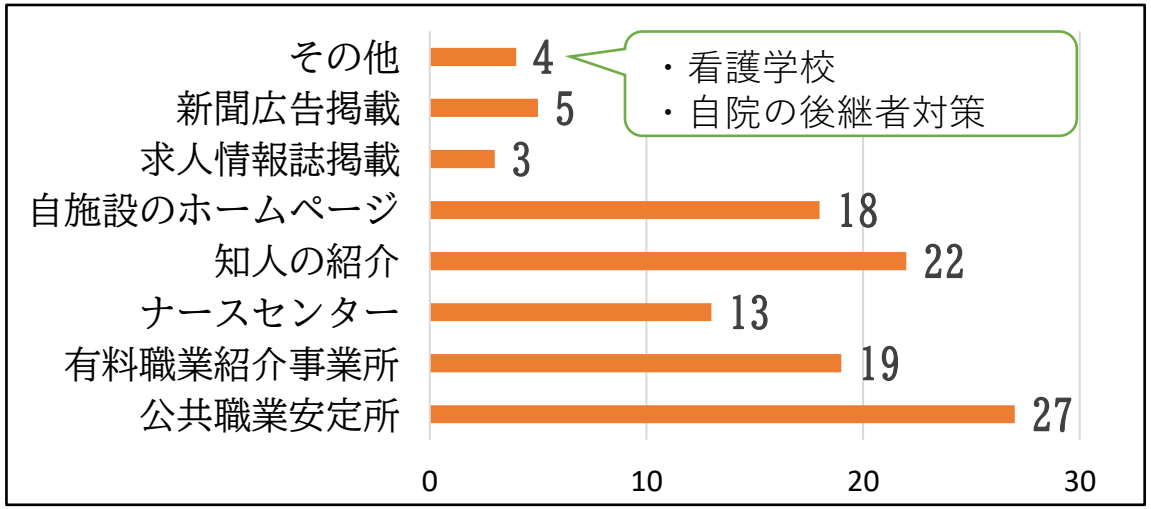
２．看護職の勤務体制



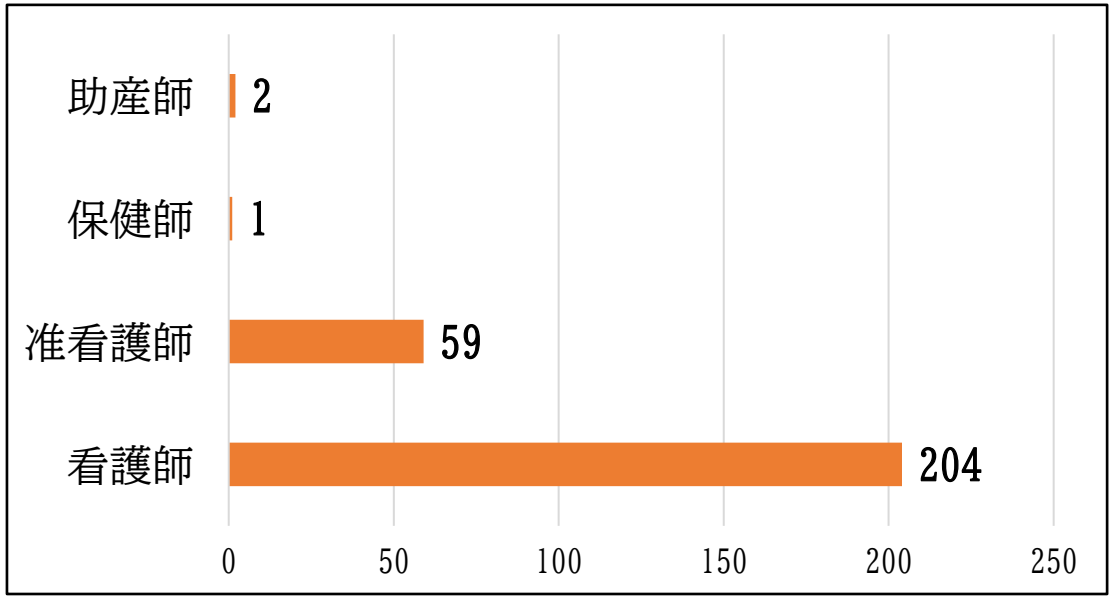
３．新卒看護職の採用の有無



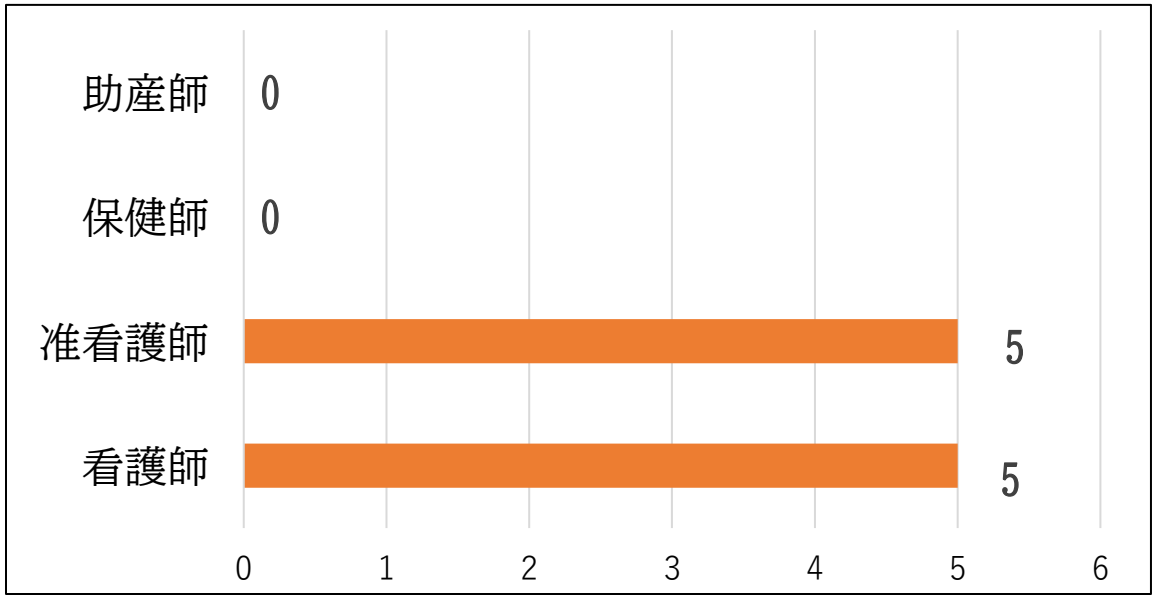
４．今までに利用した採用方法（該当するもの全て）



5．令和3年度の看護職の離職者数



6．令和3年度離職者数の中の新卒看護師の離職者数



7．離職理由（該当するもの全て）

※未記入の医療機関なし

結婚	9	責任の重さ・医療事故への不安	5
妊娠・出産	3	夜勤の負担が大きい	5
子育て	5	職場の人間関係	19
転居	12	看護職の他の職場への興味	23
配偶者の転勤	8	勤務時間が長い・超過勤務が多い	7
自分の健康（主に身体的理由）	13	研修体制が不十分	0
自分の健康（主に精神的理由）	12	休暇が取れない	1
家族の健康・介護	7	給与に不満	11
自分の適性・能力への不安	11	その他（転職、県外の家族と同居したい　等）	9

８．看護職確保に関する取り組み（該当するもの全て）　※未記入の医療機関なし

多様な勤務形態の導入	18	採用試験受験者への支援（旅費等の支援）	0
定年延長の実施	7	看護師等学生に対する奨学金制度	22
定年退職者の再雇用	28	寮などの施設の整備	5
潜在看護師の雇用	8	復職支援対策（心身の不調・疾患など）の実施	7
トライアル雇用制度	1	施設内教育（研修・OJT）の実施	18
ふれあい看護体験	15	施設外研修の参加支援（勤務扱い・費用助成等）	22
インターンシップ	7	体験型職場見学（看護学生・潜在看護師）	3
職場体験	11	EPAに基づく外国人看護師（候補生）受入れ	0
教育機関の訪問・PR	10	賃金制度の見直し	10
看護師等学校養成所への訪問やダイレクトメール	11	その他（アルバイト、退職者への個別訪問、支援ナース配置等）	5
就職説明会開催・参加	13	※EPA→経済連携協定	

９．看護職の定着及び離職防止に関する取り組み（該当するもの全て）　※未記入の医療機関なし

院内保育所の設置（24時間保育・病児保育・学童保育）	3	再就職者向けの技術研修会	3
施設内教育（メンタルヘルス・ハラスメント・接遇等）	16	有給休暇の取得促進	22
管理者教育	7	時間外勤務の制限	13
リフレッシュ休暇制度	6	キャリアアップ研修制度	12
留学・進学の休暇制度	2	カウンセリングサービス	6
育児・介護休職制度	28	その他（施設外研修への参加支援）（ストレスチェック）	2

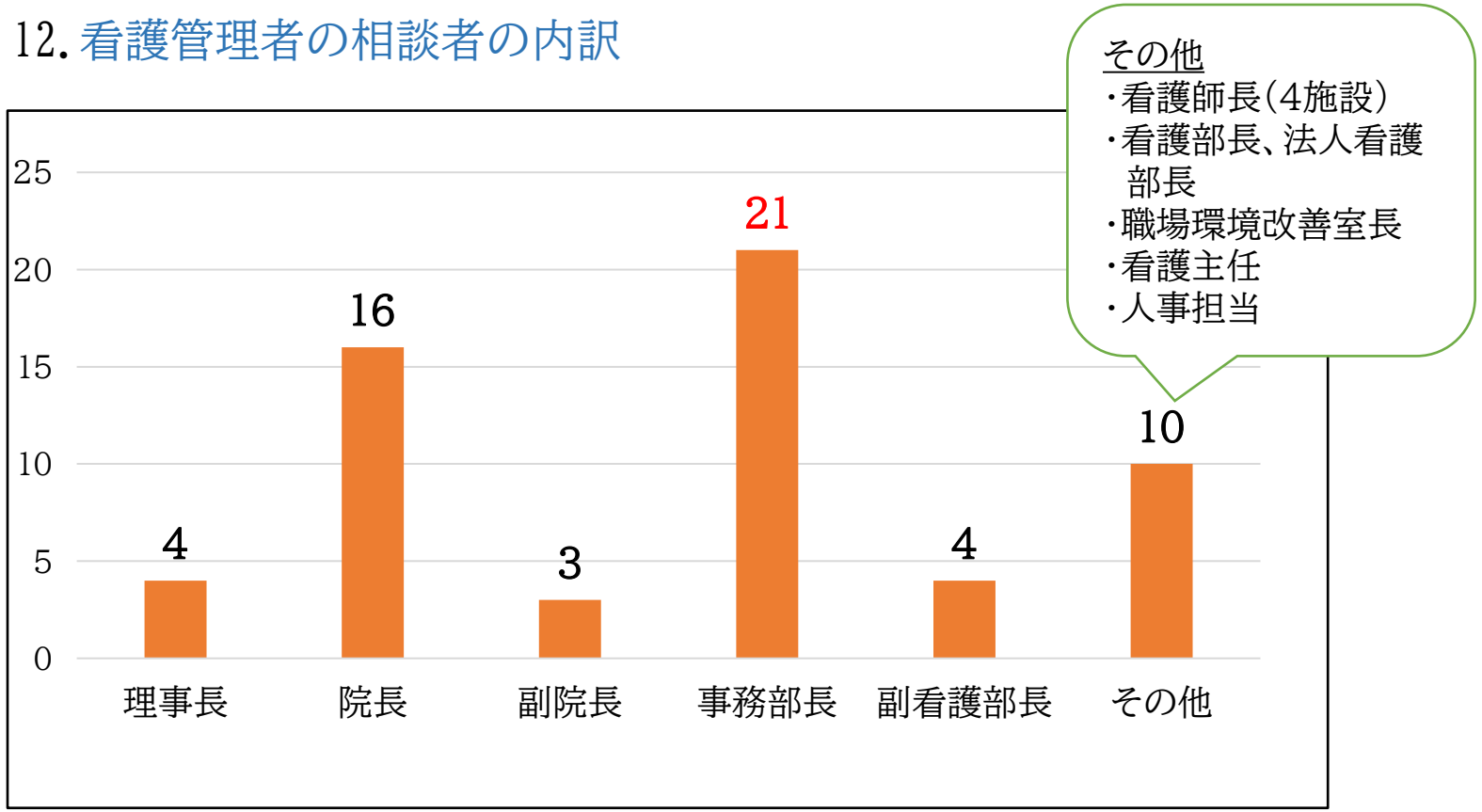
10.新卒看護職の定着及び離職防止に関する取り組み（該当するもの全て）　※チェックなし：９医療機関

メンタルヘルス教育	7	父母親族への説明会	0
プリセプターへの研修	16	父母への挨拶状	0
新人の職場の管理職に対する研修	6	残業の制限	12
心理士によるカウンセリング	0	有給休暇の取得促進	16
懇親会やレクリエーション	9	その他	2

11. 看護管理を行う上で、困った時に相談できる人の有無

いる	28
いない	2
未記入	1

12. 看護管理者の相談者の内訳



医療機関訪問の結果

1. 訪問医療機関数

1）27病院（訪問同意28病院中1病院は病院の都合で訪問できなかった）

2）1病院（Zoomでの面談）

2. 看護人材獲得支援員の介入（アドバイス）内容

看護人材獲得支援員の介入

人材確保

人材育成（教育等）
人材獲得の工夫
教育機関との連携
専門分野の人材紹介

環境・体制

職場環境改善
勤務体制
ハラスメント
実習受け入れ環境整備

広報

ホームページの充実
eナースセンターへの登録

管理・運営

看護管理者へのサポート
病院幹部への問題提起
権限移譲・仕事の割り振り
経営

3. 病院訪問時説明・配布資料

説明・配布した資料内容	施設数
令和4年度看護人材受入体制強化支援事業（宮崎県）	22
看護管理者の育成、マネジメント強化事業　認定看護管理者教育課程受講促進 （セカンドレベル、サードレベル）受講促進（日本看護協会）	11
2022年度認定看護師の育成支援金（日本看護協会）	10
宮崎県新人看護職員教育体制づくり支援（アドバイザー派遣）事業（宮崎県）	8
看護管理者を対象とした相談支援事業（日本看護協会）	5
ナースセンターまるわかり♪ご利用ガイドbook	3
令和4年度新人看護職員研修事業費補助金　事業概要（宮崎県）	2
夜勤・交代制勤務に関するガイドライン	2
セカンドキャリア研修案内（宮崎県看護協会）	2
2021　日本看護協会調査研究報告の年間休日数のデータ・宮崎県内病院のホームページ等から 情報収集できた89病院の年間休日数の情報	2
はたさぽ	1
働きやすい職場づくりシンポジウム案内（宮崎県看護協会 ）	1
看護業務基準	1
看護チームにおける看護師・准看護師及び看護補助者の業務のあり方に関するガイドライン及び活用ガイド	1
様式9に関する資料	1

4. 訪問病院からの質問内容

・当院の年間休日数は110日ですが少ない方ですか
・当院の夜勤時間は16時30分から9時までですが、他の施設と比較すると長い方ですか
・昨年度の平均有給休暇取得は60％前後ですが、他の病院と比較してどうですか
・e-ラーニングを導入している病院が多いですか
・当院は奨学金制度の義務年限を3年6か月としているが、長い方ですか

5. 訪問した施設の中での参考にしたい取り組み

1)福利厚生

・病院の敷地内に寮があり、学生に人気がある。
・新規入職者は、入職後6か月の間に年次有給休暇5日間の前倒し取得を可能としている。
・診療報酬で義務付けされている委員会の委員長、副委員長には手当を支給している。モチベーションアップになり、関係者の自発的な学習に繋がっている。
・病院の奨学金制度を利用し大学院に通っている看護師がおり、他の職員に良い影響を与えている。
・夜勤手当をあげた（3病院中1病院はクリニカルラダーレベル活用）　遅出勤務手当を支給（1病院）
・夜勤のできる看護職には夜勤手当とは別に手当を支給。

2)教育体制

・教育体制の整備に着手し、クリニカルラダー構築、看護学生の臨地実習受け入れ体制を整備中。
・新人看護師の教育の一環で、ローテーション研修（1か月かけて全部署を回る）を実施。新人看護師が各部署を知る事、各部署の職員が新人看護師のことを知る事に役立っている。

3）職場環境改善

・アンケート調査を実施し時間外勤務の原因・要因を明らかにした後、他職種部署に説明し、業務シフトへの協力を得られたことで、令和3年度は時間外勤務が4時間削減/月となり、令和4年度は殆どない状況。
・夜勤が困難な状況になった場合は、訪問看護ステーションに配置換えをしている。
・始業前勤務をなくし安全で効率的な看護が提供できる目的で、病棟の始業時間を変更した。
・日勤・深夜勤務時の勤務間隔を伸ばすために、日勤の終業時間を2時間短くした。

4）人材確保

・外国人の看護補助者の雇用。令和5年4月には新たに複数採用予定（学生・職員寮あり）
・就職説明会で、その看護学校の卒業生に話をしてもらい、臨地実習場所も卒業生のいる部署としている。
・看護補助者として准看護学生を雇用。

5）その他

・コロナ感染症に対する地域住民の不安軽減のために「看護巡回講座」（自院の看護師チームで感染症対策の周知や実技指導）を実施する等、地域に根差した活動を行っている。
・看護の質向上の取り組みで「事例検討会」を定期的に開催し「職員のやる気」支援につながっている。

6. 施設訪問で見えてきた課題・状況

1）人材不足・確保困難

・人材不足の病院が多く、地域（県北・県南）偏在があり、募集してもなかなか応募がない状況で、有料職業紹介事業所を利用せざるを得ない病院も散在。

2）看護管理者と上部との関係・支援不足

・看護管理者の意見が上部管理者に通りにくい施設や病院経営上での看護管理に精通した担当者がおらず、相談できる人材がいない施設がある。

3）不十分な組織化

・総括責任者として一人で奮闘している看護管理者がおられ、部門や部署の責任者・担当者の裁量範囲を明記した職務分掌がなく、役割分担が明確でない。そのため、管理者に業務が集中している。

4）看護管理者に「余裕がない」

・看護管理者の知識・経験不足からか、看護管理に関する情報の把握や認識に差がある。

・看護管理の教育研修の履修を含め自己研鑽の時間的余裕がなく、管理者間の交流にも地域差あり。

・メンタルヘルス、人材育成、職場環境の整備、ホームページ見直し等余裕がない。

5）新型コロナウイルス感染症の影響

・新型コロナウイルス感染症の遷延により、看護学生は臨地実習がなくなり、新人看護師のリアリティショックでの早期離職や看護職には疲弊感が続き、人材確保にも影響を及ぼしている。

令和4年度看護人材獲得支援員設置事業の今後の課題

1. 他の病院の参考になるような良い取り組みを、看護管理者に広める場を設けることが必要である。

2. 看護管理者のサポート体制の強化が必要である。中小規模病院の看護管理者が気軽に相談できる場が県に設置されていると良い。

3. 病院ホームページに「看護部門」を掲載し（できれば独立して掲載）、看護責任者の言葉・教育体制・認定看護師等の活動状況等を挙げ、内容を充実させる必要がある。

4. 宮崎県の看護職員の確保・定着、資質の向上に関する事業内容について、看護管理者に周知するための工夫が必要である。

まとめ

・訪問した28病院（Zoomでの1病院を含む）の看護管理者は、コロナ禍で様々な問題に対応されながらも自病院の課題解決に向けしっかり取り組んでおられた 。

・人材確保・定着においては、コロナ禍で臨地実習ができていないことも影響していた。先行研究では、「5割近くの卒業生が臨地実習が就職先選定に影響した」[1)]との報告もあるため、今後も積極的に学生を受け入れ、実習環境整備に努めてほしい。

・就活中の病院の情報収集時にホームページは重要な情報源であるが、宮崎県内のホームページのある124病院の中で、看護部門の紹介があるのは58施設であった。ホームページの充実が自病院の情報発信であり、人材獲得への有効な手段となるため、是非看護部門の強みをアピールしてほしい。

1） 引用文献：小薬祐子、奥宮暁子、田中博子、野中文子、岡潤子：看護学生の就職先選択の傾向と特徴ー初年度卒業生の就職先選定に着目してー,帝京科学大学紀要Vol.14：245-250,2018.

疲れた時に試したいリフレッシュ方法6選

湯船にゆっくりつかる

軽く身体を動かす

食生活を整える

趣味の時間を充実させる

親しい人と会話をする

良質な睡眠をとる

何をしても疲れが取れない時には

1. 無理せず休みたいときは早めに休む
2. 上司や人事に相談する
3. 新しい職場への転職を検討する

自分を大切に
できるのは自
分だけ❤