

## 令和5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



看護人材獲得支援員  
谷口由美子  
濱砂しのぶ



### 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床未満の病院、200床以上で精神病床8割以上の病院  
訪問看護ステーション

#### 4. 支援方法

同意の得られた医療機関等を訪問

## 病院訪問について

### 1. 対象病院

- 1) 200床未満の病院：104
- 2) 200床以上で精神病床8割以上の病院：15 計：119病院

### 2. 訪問病院数

55病院（うち1病院はZoom）

### 3. 訪問前調査の結果

#### 1) 回収状況

- (1) 令和4年度回収数：31病院（26%）
- (2) 令和5年度回収数：27病院（100%） 計：58病院

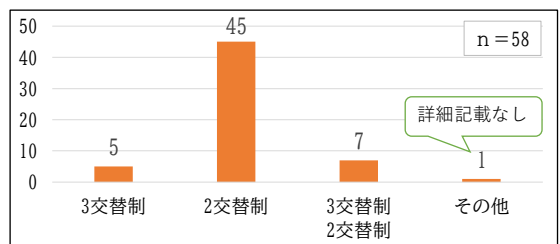
## 2) 施設訪問のための事前質問結果（回答医療機関数：58）

※訪問は不同意だが、質問用紙郵送が3施設あり（看護職⇒看護師・准看護師・保健師・助産師）

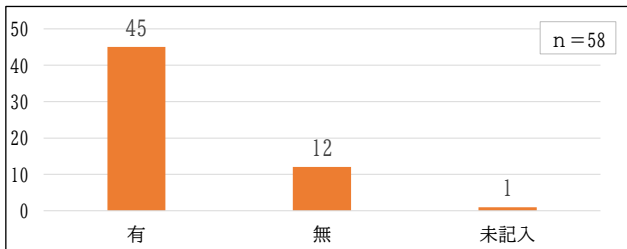
### (1) 看護配置基準

7対1	2	10対1	20対1	3
7対1 10対1	1	10対1	その他（介護療養型医療施設）	2
7対1 10対1 13対1	1	13対1		4
7対1 13対1	1	13対1 15対1		1
7対1 13対1 20対1	1	13対1 20対1		3
7対1 13対1 その他	1	15対1		3
7対1 15対1	1	15対1 20対1		4
10対1	2	20対1		2
10対1 13対1	4	その他		1
10対1 13対1 20対1	2			
				58

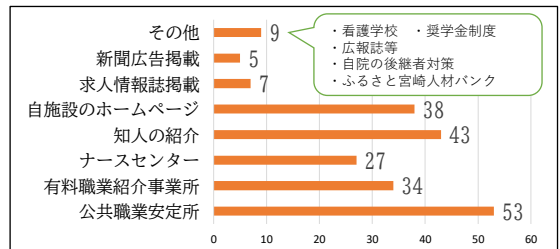
### (2) 看護職の勤務体制



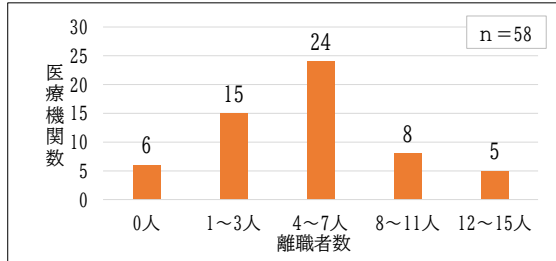
### (3) 新卒看護職の採用の有無



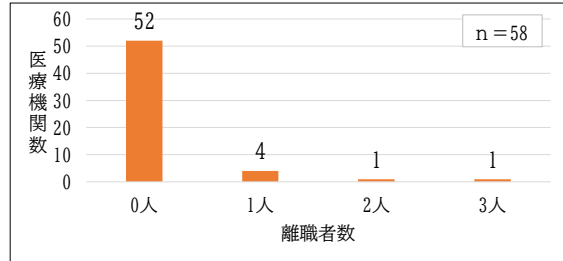
### (4) 今までに利用した採用方法（該当するもの全て）



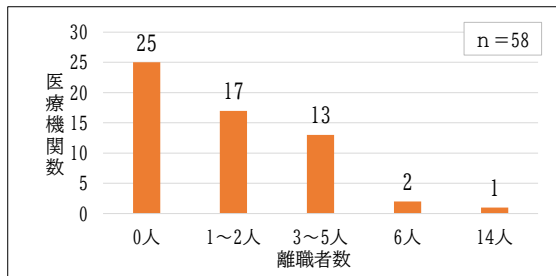
(5) 看護職の1年間の離職者数 ①看護師（経験者）



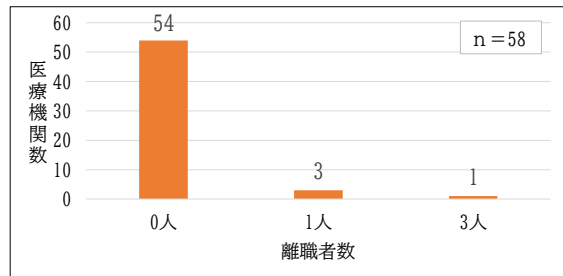
②看護師（新卒者）



③准看護師（経験者）



④准看護師（新卒者）



☆保健師の離職者 1人：1 助産師の離職者 2人：1

(6) 5の離職理由（該当するもの全て） n=58

結婚	15	責任の重さ・医療事故への不安	10
妊娠・出産	4	夜勤の負担が大きい	11
子育て	11	職場の人間関係	33
転居	21	看護職の他の職場への興味	32
配偶者の転勤	14	勤務時間が長い・超過勤務が多い	12
自分の健康（主に身体的理由）	23	研修体制が不十分	0
自分の健康（主に精神的理由）	22	休暇が取れない	3
家族の健康・介護	13	給与に不満	17
自分の適性・能力への不安	16	その他（他職業への興味 病院体制の変化 定年退職 等）	18

(7) 看護職確保に関する取り組み（該当するもの全て） n=58

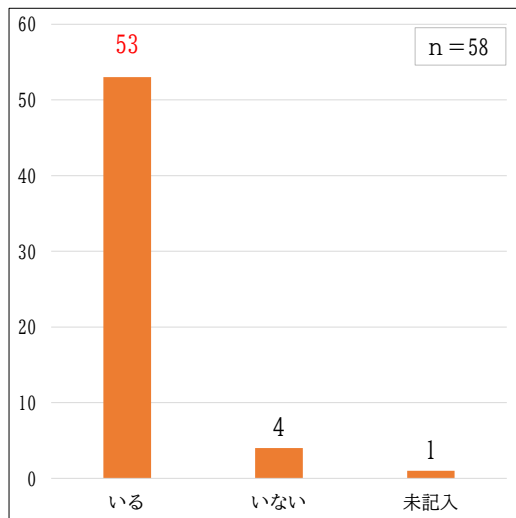
多様な勤務形態の導入	35	採用試験受験者への支援（旅費等の支援）	1
定年延長の実施	16	看護師等学生に対する奨学金制度	42
定年退職者の再雇用	52	寮などの施設の整備	9
潜在看護師の雇用	14	復職支援対策（心身の不調・疾患など）の実施	9
トライアル雇用制度	1	施設内教育（研修・OJT）の実施	31
ふれあい看護体験	28	施設外研修の参加支援（勤務扱い・費用助成等）	37
インターンシップ	10	体験型職場見学（看護学生・潜在看護師）	5
職場体験	28	EPAに基づく外国人看護師（候補生）受入れ	0
教育機関の訪問・PR	10	賃金制度の見直し	17
看護師等学校養成所への訪問やダイレクトメール	16	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	25	※EPA→経済連携協定	

## (8) 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) n=58

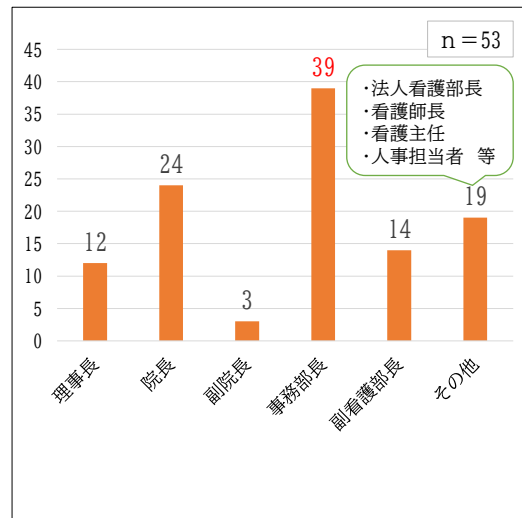
保育所の設置 (24時間保育・病児保育・学童保育)	9	再就職者向けの技術研修会	4
施設内教育 (メンタルヘルス・ハラスメント・接遇等)	31	有給休暇の取得促進	41
管理者教育	12	時間外勤務の制限	17
リフレッシュ休暇制度	14	キャリアアップ研修制度	16
留学・進学のための休暇制度	2	カウンセリングサービス	10
育児・介護休職制度	48	その他 (休み希望に対する配慮、子育て世代の看護師への働きやすい環境・意識づくり、施設外研修への参加支援)	3

## (9) 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) n=58

メンタルヘルス教育	12	父母親族への説明会	1
プリセプターへの研修	26	父母への挨拶状	2
新人の職場の管理職に対する研修	9	残業の制限	19
心理士によるカウンセリング	1	有給休暇の取得促進	27
懇親会やレクリエーション	17	その他 (メンター制度、産業界の面談)	2

(10) 看護管理を行う上で、  
困った時に相談できる人の有無

## (11) 看護管理者の相談者の内訳



## (12) 看護職員の確保に関して必要だと思う支援

新卒看護師確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護大学で行われる合同就職説明会に参加しているが、もっと多くの看護学生が色々な就職先を知る機会があると良い。当院のように規模の小さな病院は、知ってもらう機会があると有難い。</li> <li>・県内の看護学校の卒業生が県内で働きたいと思える職場作りが大切だと思うが、給与の差で県外を選ぶ学生も多い。</li> <li>・地域に就職してくれる看護職枠を、医師のように大学に設ける等、各地域で看護職が確保できる制度の検討をしてほしい。</li> </ul>
子育て支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・夜間の託児に公的な支援が欲しい。</li> <li>・院内保育所が日・祝日も運営できる人件費の補助。</li> </ul>
県の支援 (補助金等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・急遽な人員不足に一時的であっても補充できるシステムがあれば、人員不足による看護の質の低下を防げる。</li> <li>・処遇改善の条件を設けず一律に行う。地域格差をできるだけなくす。</li> <li>・テクノロジーを活用し職場の負担を軽減する。</li> </ul>
研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業促進に向けSNS等の活用について研修を開催する等、知識を得る場があると良い。</li> </ul>

## (13) 看護管理者に関して必要だと思う支援

人材確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材不足から将来的に外国人看護師の採用も視野に考えていくことになると思うので、必要な知識や問題点等の情報があると良い。</li> </ul>
管理者教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中小規模病院や事業所の看護管理者への学会参加の支援があると、県全体の看護管理者のレベルアップに繋がる。</li> <li>・管理者育成・教育（業務内容・実践方法・管理者の位置付け等）</li> </ul>
管理者間のネットワーク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・意見交換、相談ができる人材の確保。</li> <li>・他施設の同職位（看護部長・副看護部長等）との交流や情報交換の場があると、視野が広がり問題解決にも繋げられると思う。</li> <li>・気軽に同じ立場にある看護管理者に相談できるシステムがあると良い（ネットワークシステム等）</li> </ul>
職場環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間の短縮や業務負担の軽減等もっと看護職の地位の向上に対し、行政及び周囲の理解が得られるような働きかけや報道があると良い。医師会の研修に「看護師のこれからと働き方改革、現状」等の講演を行い、理解を得られるような仕組みづくり。</li> <li>・スタッフや他部署との協力体制。</li> <li>・心のケア。勤怠作成。長期休暇制度。</li> </ul>

## (14)人材確保や管理上での悩み

※記載のあった38病院

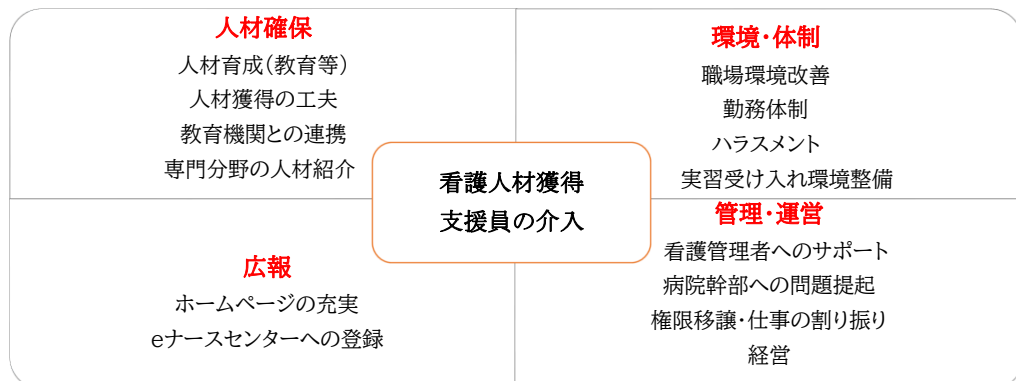
労務管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・部署異動の話をする「あそこの部署は嫌なので異動になるなら辞めます」と言われ異動の話がなしになる事が多い。</li> <li>・勤務体制の多様化は、職員の就業継続や新たな職員の確保に繋がるが、一方で夜勤職員の確保や業務分担の複雑化、対象とならない職員の業務分担増になる。</li> <li>・夜勤専従の導入、介護福祉士へのタスクシフト、一般病棟の病床数の調整等を行っているが、これ以上何ができるのかわからない。</li> </ul>
人的資源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「大きな病院で勉強したい」と言われたら、本人のキャリアアップを考え引きとめることができない。</li> <li>・研修参加によるキャリアアップの促進を図りたいが、人員に余裕がなく業務優先になりがちである。</li> <li>・新人の採用に関しては教育に関する体制が不十分のため、採用に至っていない。</li> <li>・管理業務を行える人材が少ないため、主任不在の病棟があり副主任2名で職務を担ってもらっている。</li> </ul>
経営・福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他病院と比べて給与が低く、働き続けられない大きな要因となっている。年間休日数も少なく、本部へ働きかけてはいるがなかなか進まない。</li> <li>・派遣社員が多く、派遣社員の方が給与が高いため、不満につながっている。</li> <li>・ハローワークやナースセンターからの紹介のみでは人員不足の問題は解決せず、有料職業紹介事業所を利用せざるを得ず、人件費の負担が発生している。</li> </ul>

## 4.医療機関訪問の結果

## 1)訪問医療機関数

55病院(うち1病院はZoom)

## 2)看護人材獲得支援員の介入(アドバイス)内容



### 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
当該年度看護人材受入体制強化支援事業(宮崎県)	46
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(セカンドレベル、サードレベル)受講促進(日本看護協会)	23
2022年度認定看護師の育成支援金(日本看護協会)	10
ナースセンターまるわかり♪ご利用ガイドbook	10
夜勤・交代制勤務に関するガイドライン	9
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	8

### 4)施設訪問で見えてきた現状と課題

#### (1)人材不足・確保・定着

- ・人材不足の病院が多く、県北・県南は募集してもなかなか応募がない状況(地域偏在)。有料職業紹介事業所を利用せざるを得ない病院も散在。手数料が大きな経営負担となっている。
- ・今いる職員を大事にして辞めずに働き続けられるために、働く環境を整備したり、処遇を改善することに尽力されていた。
- ・学生の実習期間は実習指導者講習会受講者を学生の担当者とし、学生を温かく迎え入れる環境にすることで、実際に入職に繋がっていた。

#### (2)関係機関・部署との連携

- ・看護管理者の意見が幹部に通りにくい施設や病院経営上で看護管理に精通した担当者がいないため、相談できずに困っている状況の施設があった。
- ・職位等の役割を明記した事務分掌がなく、役割分担が明確でないため、看護管理者一人に業務が集中している施設があった。
- ・eナースセンター未登録や採用情報を更新していない施設があった。

### (3)教育体制

- ・看護教育体制については、各施設で差があった。eラーニングは教育計画策定、系統的な看護職の教育、全職員対象の必須教育の実施に有効であるが効果的に活用するためには、活用方法、管理方法を決めて運用する必要がある。
- ・看護管理者としての経験や管理教育の受講状況には違いが見られた。

### (4)管理者間交流

- ・管理者間で意見交換や情報交換ができる研修会等を開催してほしいという意見があった。
- ・困った時に相談できる人は院内にいるが、看護管理に関することは難しく、また管理者間の交流にも地域差があった。他の医療機関の看護管理者にタイムリーに意見やアドバイスがもらえる体制を作してほしいという意見があった

### (5)情報の把握・発信

- ・新卒看護師や求人者の多くがホームページから情報収集をしており、看護部門の内容の充実が課題である。
- ・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、看護管理者や事務部門責任者に浸透する必要がある。

## 5)訪問した施設の中での参考にしたい取り組み

手当関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ロング日勤と2交代制勤務の夜勤をまとめて1回の夜勤として、夜勤手当15,000円を支給。</li> <li>・施設基準において義務付けされている委員会の委員長、副委員長に手当を支給。</li> <li>・実習指導者講習会の受講期間中は夜勤4回相当の手当を支給。</li> </ul>
夜勤者の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・夜勤ができる職員には、夜勤手当とは別に毎月30,000円の手当を支給。</li> <li>・2交代制勤務:夜勤手当は1回13,000円</li> </ul>
看護学生実習受け入れ環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習中は、学生用の記録用机を準備し、個々の名前を記載した模型バスを設置。</li> <li>・看護学生の実習期間中は、実習指導者講習会修了者が実習指導の専任。</li> </ul>



キャリア開発支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資格取得合格祝金制度あり。指定されている資格を取得した場合、1年ごとに祝い金を支給。</li> <li>・資格チャレンジ応援金制度や資格活用手当があり、業務関係以外の分野でも資格取得を応援。</li> <li>・自己研鑽努力に対して、ポイント制で手当てに反映するシステムを導入。</li> </ul>
働きやすい 職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定年は60歳だが65歳までの再雇用制度あり、基本給と役職手当はそのまま（66歳からも継続勤務可能）</li> <li>・職員間で有難かったこと、うれしかったこと等を付箋に書き、デイルームのボードに貼り付け、「認め合う風土作り」に取り組んでいる。</li> <li>・働き続けられる職場環境にするために、看護職員に対して聞き取りやアンケート調査を実施し、時間外勤務の原因を明らかにした上でタスクシフトしたことで、時間外勤務が減少した。</li> <li>・外国の看護補助者を採用。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護学校で講義をする際に、有料職業紹介所についてのメリット・デメリットについて話をしている。</li> </ul>

## まとめ

- ・看護管理者の「人を大切にする」姿勢が安定的な人材獲得に繋がる。
- ・看護学生の実習を積極的に受け入れることは、人材獲得に有用である。
- ・看護師の確保と定着には、看護部門の体制を充実させることが必要である。
- ・看護管理者が自施設の課題を明確にしたり、問題解決能力を身につけるためには管理者教育が必要である。
- ・就職希望者が就職先を検討する際、ホームページから情報収集することが、データからも明確になっている。看護部門紹介内容の充実に向け取り組んでほしい。
- ・看護管理者から希望の多かった管理者間の交流の場や、看護管理者間のネットワーク作りは、孤立しがちな中小規模病院の看護管理者がソーシャルサポートを得るために大切である。
- ・職員確保の方策の一つとして、eナースセンターの登録や採用試験情報システム「つなぐ。」の情報発信の強化が必要である。また、県の補助金等の情報は医療政策課で作成した医療機関のメールアドレスを有効に活用し発信していくが、管理者自身もアンテナを高くして、あらゆる情報をキャッチし活用することが大切。

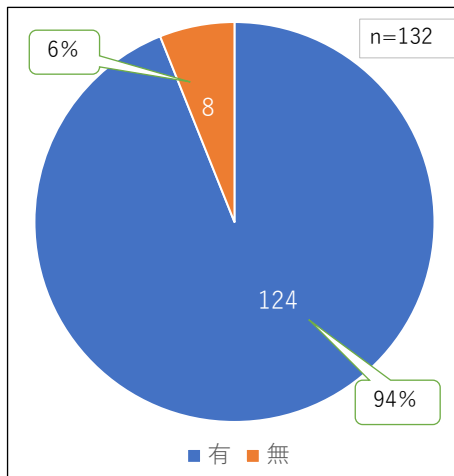
## 〈参考資料〉

### 年間休日数と2交代制勤務時間

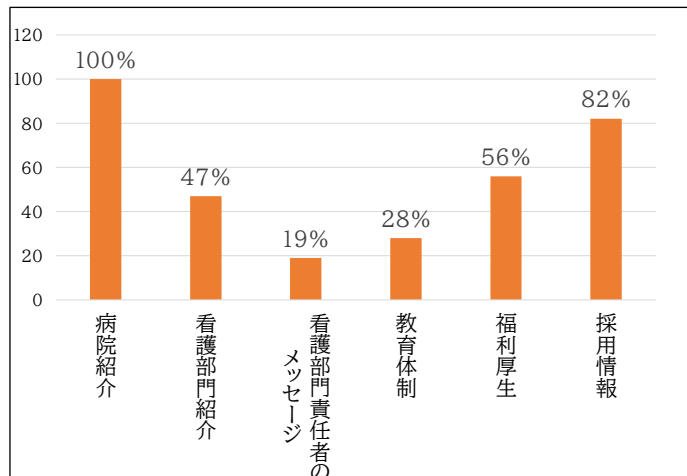
内容	全国調査結果	宮崎県調査結果
年間休日数	2021 日本看護協会調査研究報告 全国3639病院	2022 宮崎県のホームページから 情報収集できた89病院
	1. 120～130日未満 <b>40%</b> 2. 110～120日未満 29% 3. 100～110日未満 16%  ※平均 <u>117日</u>	1. 120～130日未満 30% 2. 110～120日未満 22% 3. 100～110日未満 <b>43%</b>  ※平均 <u>112日</u>
2交代制勤務時間	2021日本看護協会調査研究報告 全国3639病院	2022 宮崎県のホームページから 情報収集できた79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

### ホームページの作成状況(令和4年度)

#### 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(%)



## 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♥