

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

(介護老人保健施設・介護老人福祉施設・介護医療院)

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	調査結果	2
1.	調査回収状況	2
2.	令和3年度看護職員採用・退職率・各施設退職率分布・退職理由	3
1)	領域別職員数・退職率	3
2)	常勤看護職の退職率年度推移	3
3)	採用後1年未満の看護職の採用・退職状況	4
4)	圏域別退職率	4
5)	施設ごと退職率（施設数が少ない介護医療院を除く）	5
3.	令和3年度退職者の在職期間別の退職理由	5
1)	全体の退職理由	5
2)	退職率とその他の項目との関連（3施設区分全体で集計）	6
4.	労働環境に関すること	6
1)	超過勤務と有給休暇取得数	6
2)	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	7
5.	看護職確保に関する自由記載の分析	10
III	単純集計表	11
1.	令和3年度の看護職員在籍者数（令和4年3月31日現在）	11
1)	分野別定年退職者の詳細	11
2.	令和3年度中の看護職員の採用募集方法について	12
3.	有給休暇取得	12
4.	超過勤務（月平均1人当たり）	13
5.	定年の状況（令和3年度）	13
1)	自施設での定年年齢について	13
2)	定年退職者数（再雇用者も含む）	13
3)	1年間における定年退職後の雇用	14
4)	他施設での定年退職後の看護職員の雇用の有無	14
5)	他施設を定年退職し採用した看護職員数	14
6)	定年退職後の再雇用者の給与体系について	15
7)	定年後の看護職員の確保における課題について（全施設回答）【複数回答】	15
8)	定年後の働き方における対応が可能なものについて	16
6.	取り組んでいる労働環境の整備（一覧表）	18
7.	令和3年度退職者の在職期間別の退職理由（在職期間別）	21
IV	考察	26

## I 概要

- 1 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、老人施設、介護医療院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させる。
- 2 調査対象：県内 介護老人保健施設 162 施設  
介護老人福祉施設 424 施設  
介護医療院 22 施設
- 3 調査時期：令和4年6月16日～令和4年7月31日
- 4 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
- 5 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）
- 6 回答率：62.2%（施設378/608施設）
- 7 本調査における圏域について

圏域名	自治体名
神戸	神戸市
阪神南	尼崎市 西宮市 芦屋市
阪神北	伊丹市 宝塚市 川西市 三田市 猪名川町
東播磨	明石市 加古川市 高砂市 稲美町 播磨町
北播磨	西脇市 三木市 小野市 加西市 加東市 多可町
中播磨	姫路市 神河町 市川町 福崎町
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
但馬	豊岡市 養父市 朝来市 香美町 新温泉町
丹波	丹波篠山市 丹波市
淡路	洲本市 南あわじ市 淡路市

## II 調査結果

### 1. 調査回収状況

「令和3年度看護職員の確保状況に関する実態調査」よりオンラインでの回答方式を導入した。回答率は、いずれの分野も昨年度に比し向上した。

【表1】施設別回収状況

施設区分	令和2年度	令和3年度	
	回収率%	有効回答数	回収率%
保健施設	40.9%	94	58.0%
福祉施設	42.6%	268	63.2%
医療院	64.7%	16	72.7%

## 2. 令和3年度看護職員採用・退職率・各施設退職率分布・退職理由

### 1) 領域別職員数・退職率

介護老人保健施設（以下「保健施設」）、介護老人福祉施設（以下「福祉施設」）、介護医療院（以下「医療院」）の令和3年度内における職員数（常勤＋非常勤）の推移は、保健施設で年度初めより84名減少（-6.8%）、福祉施設で57名減少（-3.7%）し、令和2年度比較では、各々、保健施設2.8ポイント、福祉施設5.3ポイント減少した。一方、医療院では26名増加（+12%）し令和2年度より12ポイント増となった。領域ごとの退職率は、保健施設15.6%、福祉施設18.1%、医療院11.4%と、いずれも令和2年度より高い数値となった。

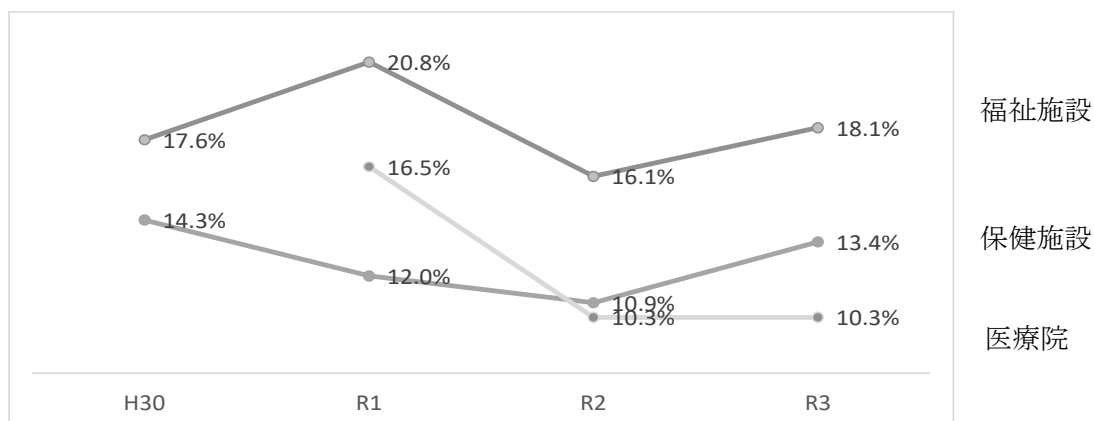
【表2】在籍者数及び退職者数

	保健施設 n=94		福祉施設 n=268		医療院 n=16	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤
年度初めの職員数	785	445	907	643	152	63
年度末の職員数	728	418	868	625	160	81
平均職員数* <sup>1</sup>	757	432	888	634	156	72
退職者数	101	84	161	115	16	10
退職率* <sup>2</sup>	13.3%	19.4%	18.1%	18.1%	10.3%	13.9%
職員全体の退職率	15.6%		18.1%		11.4%	
令和2年度退職率	13.3%		17.6%		9.3%	

### 2) 常勤看護職の退職率年度推移

常勤看護職の退職率年度推移は以下の通りであり、各年度で数値の変動幅が大きい。

【グラフ1】常勤看護職の退職率年度推移



3) 採用後1年未満の看護職の採用・退職状況

新卒・既卒採用者数については昨年度と同様に既卒採用者が多く、退職率は、令和2年度より高く、全体退職率に比しても高い傾向は継続している。

【表3】新卒・既卒採用者数及び退職状況 ( )内は令和2年度数値

		保健施設			福祉施設			医療院		
	雇用形態	入職者数	退職者数	退職率 (%)	入職者数	退職者数	退職率 (%)	入職者数	退職者数	退職率 (%)
新卒	常勤	2 (12)	0 (3)	0 (25)	1 (2)	0 (1)	0 (50)	0 (1)	0 (1)	0 (10)
	非常勤	0 (1)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	1 (0)	10 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
既卒	常勤	77 (83)	43 (37)	55.8 (44.6)	126 (132)	60 (44)	47.6 (33.3)	9 (9)	1 (2)	11.1 (22.2)
	非常勤	85 (45)	50 (16)	58.8 (35.6)	142 (90)	77 (55)	54.2 (61.1)	9 (3)	3 (1)	33.3 (33.3)
全体の退職率		56.7%			51.1%			22.2%		
令和2年度 退職率		39.7%			44.6%			30.8%		

\* 1 平均職員数 = (年度初めの職員数 + 年度末の職員数) / 2

\* 2 退職率 = 退職者数 / 平均職員数

4) 圏域別退職率

圏域別の平均職員数、退職者数は地域によってばらつきがあり、退職率も5.4%~22.3%となっている。

【表4】圏域別退職状況 (3施設区分総計)

圏域名	退職者数 (人)			平均職員数 (人)			退職率 (%)		
	常勤	非常勤	全体	常勤	非常勤	全体	常勤	非常勤	全体
神戸	85	56	141	435	317	752	19.6	17.7	18.8
阪神南	37	40	77	207	125	332	17.7	32.0	23.2
阪神北	31	29	60	251	129	379	12.4	22.6	15.8
東播磨	27	12	39	224	145	369	12.1	8.3	10.6
北播磨	25	26	51	128	96	224	19.5	26.9	22.7
中播磨	41	23	64	184	88	271	22.3	26.3	23.6
西播磨	11	7	18	144	88	232	7.6	8.0	7.8
但馬	7	4	11	129	35	164	5.4	11.4	6.7
丹波	3	2	5	23	22	45	13.0	9.3	11.2
淡路	11	10	21	77	95	172	14.3	10.6	12.2
総計	278	209	487	1800	1138	2938	15.4	18.4	16.6

5) 施設ごと退職率（施設数が少ない介護医療院を除く）

各施設の職員数と退職数で算出した退職率について、データのばらつきを考慮し四分位数（データを大きさ順に並べた時に、データを4等分する位置の値）で示す。

各施設の退職率の中央値は保健施設 11.4%、福祉施設 0%、全施設の1/4の施設が20%を超えている。

【表 5-1】 保健施設（n=94）（%）

	平均	最小値	第1四分位数	中央値	第3四分位数	最大値
退職率	16.4	0	0	11.4	21.8	96.0

【表 5-2】 福祉施設（n=268）（%）

	平均	最小値	第1四分位数	中央値	第3四分位数	最大値
退職率	17.1	0	0	0	25	100

※ 職員数が少ない施設では割合にすると極端な数値となる。

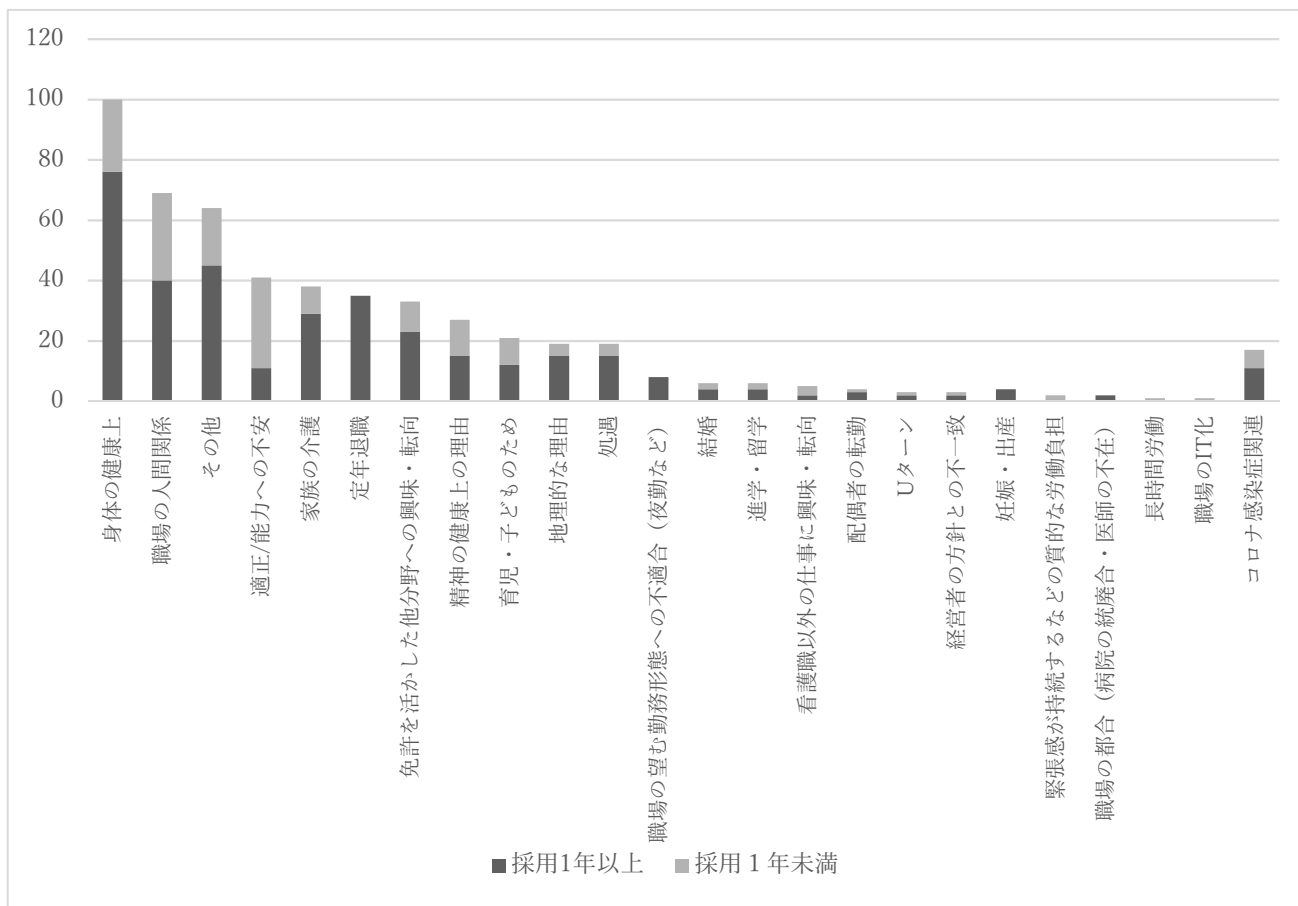
3. 令和3年度退職者の在職期間別の退職理由

1) 全体の退職理由

全体的に退職理由は、「身体の健康上の理由」、「上司・同僚との職場の人間関係」、「その他」の順で多く、採用後1年未満の退職理由においては、「自分の適正・能力への不安」が全体に占める割合として多かった。

【グラフ 2】 老人保健施設・老人福祉施設・医療院の退職理由

n=526



2) 退職率とその他の項目との関連（3施設区分全体で集計）

有休取得10日未満と10日以上24時間緊急体制の有無、入所数別の退職率、そして、平均超過勤務時間と退職率には有意な差はみられなかった。

【表 6-1】有休取得数と退職率（ $P>0.05$ ）

	施設数	職員数(人)	退職者数(人)	退職率(%)
10日以上	210	1136	142	12.5
10日未満	137	527	107	20.3

【表 6-2】24時間緊急対応の有無と退職率（ $P>0.05$ ）

	施設数	職員数(人)	退職者数(人)	退職率(%)
対応有り	296	1332	209	15.7
対応無し	64	353	48	13.6

【表 6-3】入所数と退職率（ $P>0.05$ ）

	施設数	職員数(人)	退職者数(人)	退職率(%)
100床未満	284	949	113	11.9
100床以上	84	324	26	8.0

【表 6-4】平均超過勤務時間と退職率（ $P>0.05$ ）

	施設数	職員数(人)	退職者数(人)	退職率(%)
平均5時間未満	244	1208	187	15.5
平均5時間以上	112	591	91	15.5

4. 労働環境に関すること

1) 超過勤務と有給休暇取得数

データのばらつきを考慮し四分位数（データを大きさ順に並べた時に、データを4等分する位置の値）で示す。休日取得状況の中央値は11日程度、時間外勤務については2.0～2.8時間である。

【表 7-1】保健施設（ $n=94$ ）

	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
平均時間外（時間）	5.5	0	1.3	2.8	6.4	42.8
休日数（日）	11.3	2.6	8.4	11.5	14.6	22.0

【表 7-2】福祉施設（ $n=268$ ）

	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
平均時間外（時間）	3.8	0	0.5	2.0	5.0	42.8
休日数（日）	11.0	3.0	8.0	11.0	14.0	22.0

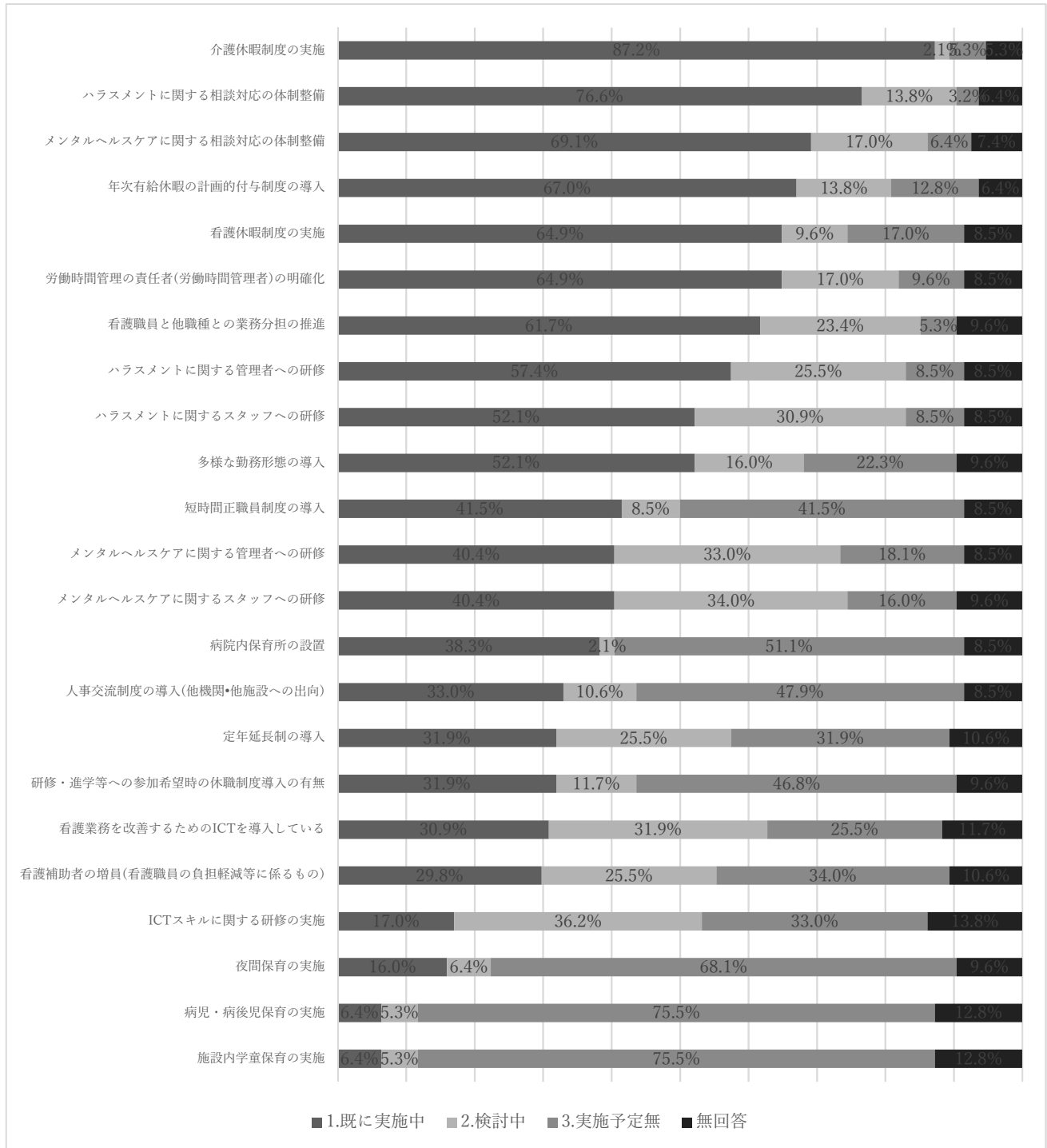
2) 取り組んでいる看護職員の労働環境改善等の対策について

(1) 保健施設での労働環境改善への取り組み

既に実施している対策は、「介護休暇制度の実施」87.2%が最も多く、次いで、今回から質問項目に追加したハラスメント関連の項目「ハラスメント相談対応」76.6%、そして「メンタルヘルスケア相談対応」69.1%が多かった。一方、メンタルヘルスケア管理者・職員研修は40%台であった。

【グラフ 3-1】 保健施設

(%)



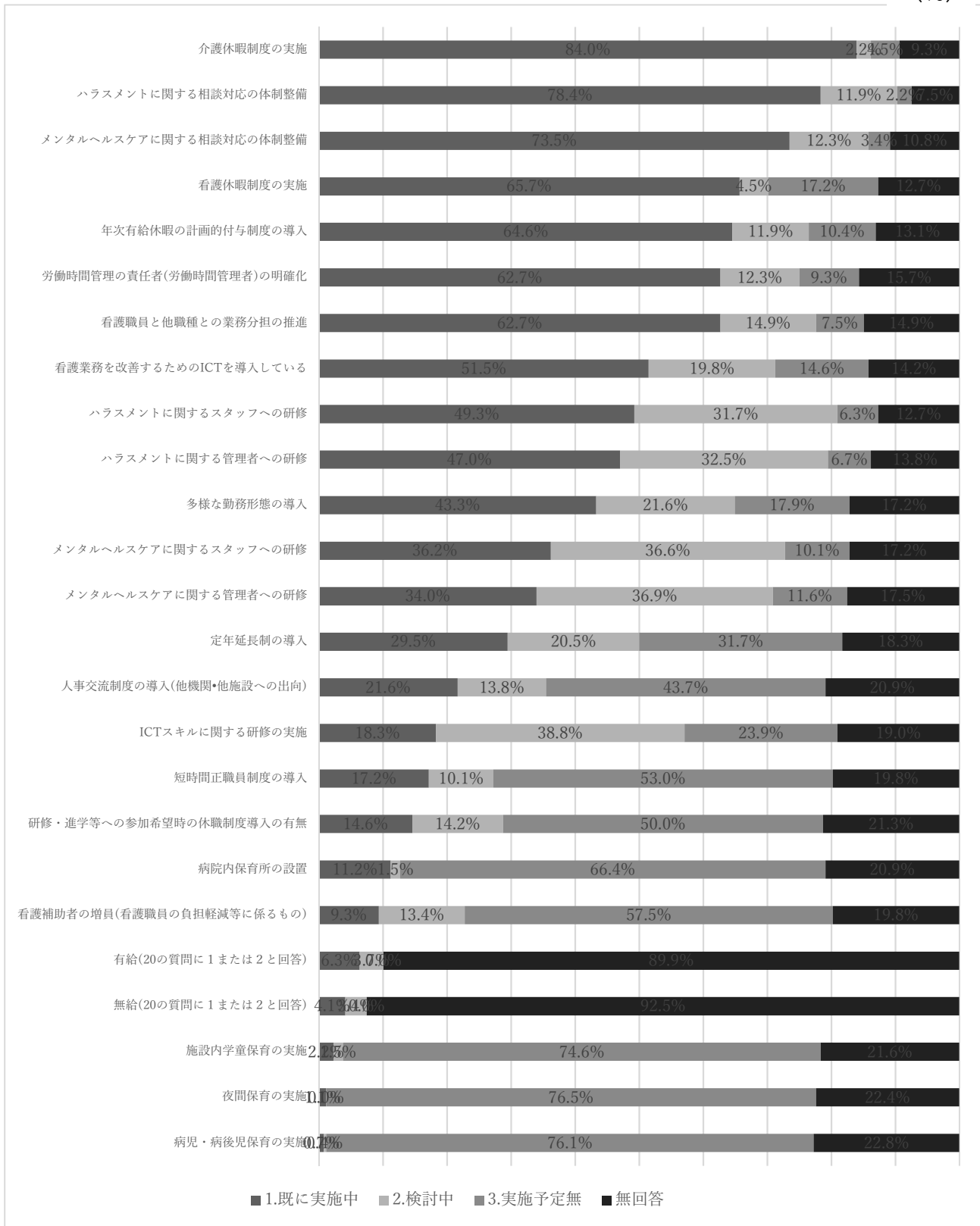


(2) 福祉施設での労働環境改善への取り組み

既に実施している対策は、「介護休暇制度の実施」84.0%が最も多く、次いで、今回から質問項目に追加したハラスメント関連の項目「ハラスメント相談対応」78.4%、そして「メンタルヘルスクエア相談対応」73.5%が多かった。一方、メンタルヘルスクエア管理者・職員研修は30%台であった。

【グラフ 3-2】福祉施設

(%)

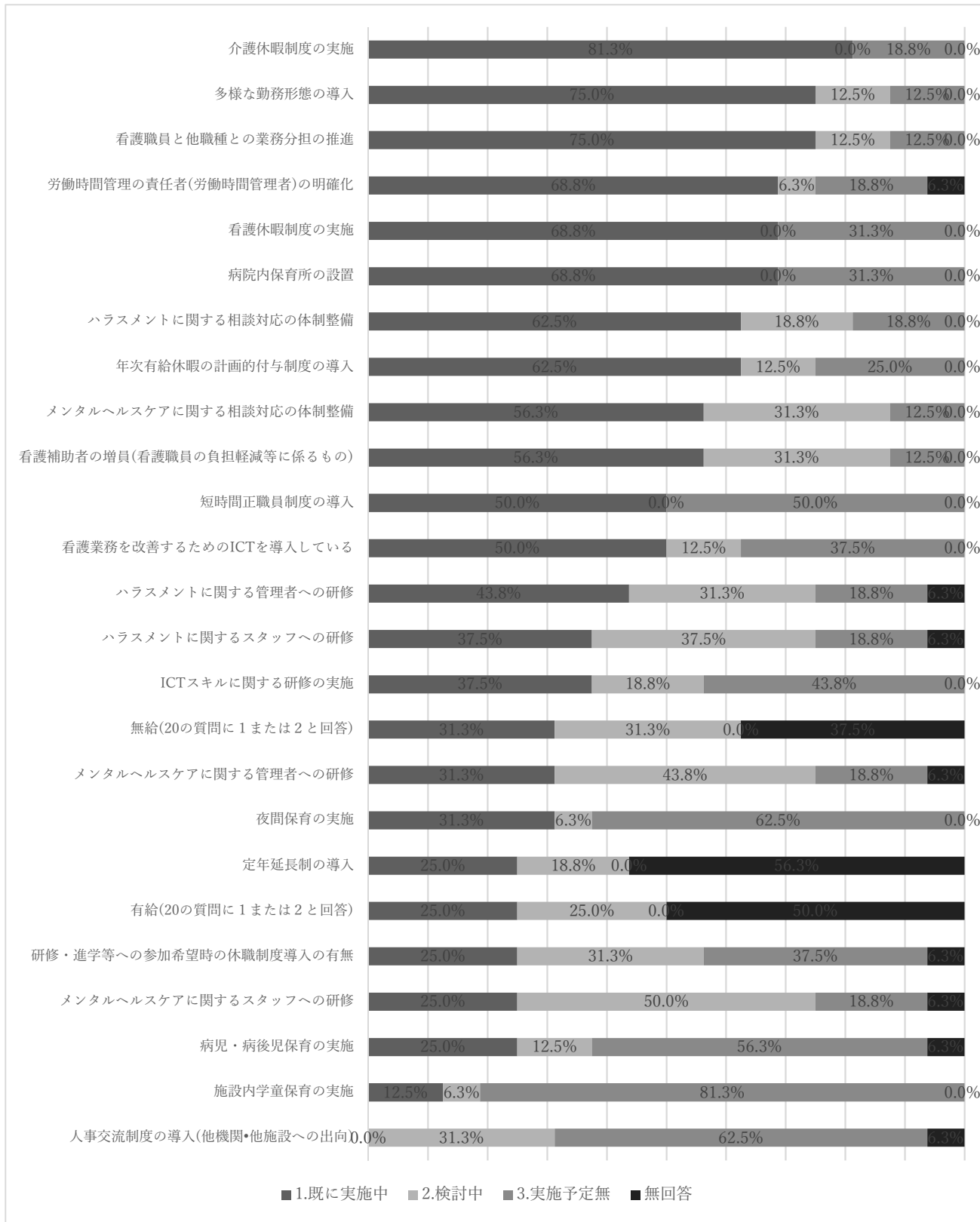


(3) 医療院での労働環境改善への取り組み

既に実施している対策は、「介護休暇制度の実施」81.3%が最も多く、次いで、多様な勤務形態の導入75%、そして看護職員と他職種との業務分担の推進75%が多かった。一方、メンタルヘルスマネージャー・職員研修は25~30%であった。

【グラフ 3-3】 医療院

(%)



## 5. 看護職確保に関する自由記載の分析

378 回答の内 74 件の自由記載があった。これらの意見を整理しグルーピングした。

- ▶ 看護師を確保している  
HP や HW を活用し多くの応募がある  
グループ内の異動で確保している  
職員の縁故で確保している  
50 歳台の応募が多い
- ▶ 自施設の求める人材を確保したい  
質の高い看護師を確保したい  
若手を採用したい  
応募者（准看護師）を雇用したいが、制度上の施設要件でできない  
年齢ではなく仕事遂行能力で採用する
- ▶ プラチナ世代を活用している  
プラチナ世代を雇用する  
プラチナ世代は経験豊かで貴重な戦力となっている  
プラチナ世代の働きやすい職場環境を整備する  
経験豊かな人材と若い世代の交流により職場環境をよくする
- ▶ 確保につなげるために紹介会社を利用する  
確保するために紹介会社を利用する  
タイムリーに確保するため紹介会社を利用する
- ▶ できれば紹介会社を使いたくない  
紹介会社を利用しなければ採用できない  
採用コストをおさえたい  
紹介会社からの採用は安定的な雇用につながらない
- ▶ 看護師確保が難しい  
人材確保が急に迫られ困る  
地域の人口構成から労働者確保が難しい  
給与、オンコールの採用条件が合わず採用に至らない  
採用活動が業務を圧迫する  
確保が難しく在職員への指導もためらう  
採用にあたって協力がほしい
- ▶ 施設看護についての正しい認識が必要  
ネットでは比較的楽な勤務と紹介されていることが多い  
業務のギャップを感じ退職する人がいる  
医療と介護の違いを理解していない人がいる  
医療や制度の変化等、施設での看護を理解していることが重要
- ▶ 確保定着促進のためには職場環境が重要  
WLB を推進することが必要  
良好な人間関係に努める  
人間関係で退職する  
看護師確保には処遇改善が必要  
余裕のある配置にできるための安定経営を目指す  
定着促進のためにメンタルヘルス対策に留意する  
定着促進のために職場環境整備に努める  
定着促進のために看護管理者が役割を發揮する  
定着促進のために制度を活用  
組織内の他職との関係性の構築による良好な職場づくり  
職場づくりに看護管理者の役割發揮が必要
- ▶ 看護業務の責任、業務負担が増えている  
入居者の重度化などや介護職員不足で看護師の精神的・身体的負担が大きい。  
医師が不在の場合、看護師が入居者の重症度判定をする  
退職により在職者の負担が大きくなる  
コロナ禍の影響で業務負担が増え退職  
経験豊かな人材と若い世代の交流により職場環境をよくする

### Ⅲ 単純集計表

#### 1. 令和3年度の看護職員在籍者数（令和4年3月31日現在）

##### 1) 分野別定年退職者の詳細

【表8-1】保健施設

在職期間		定年退職者数		定年以外退職者数		総退職者数		合計
雇用形態		常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	
保健師	人	0	0	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
助産師	人	0	0	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
看護師	人	8	2	71	57	79	59	138
	%	4.3%	1.1%	38.4%	30.8%	42.7%	31.9%	74.6%
准看護師	人	7	1	15	24	22	25	47
	%	3.8%	0.5%	8.1%	13.0%	11.9%	13.5%	25.4%
合計	人	15	3	86	81	101	84	185
	%	8.1%	1.6%	46.5%	43.8%	54.6%	45.4%	100.0%

【表8-2】福祉施設

在職期間		定年退職者数		定年以外退職者数		総退職者数		合計
雇用形態		常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	
保健師	人	0	0	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
助産師	人	0	0	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
看護師	人	19	4	105	61.8	124	65.8	189.8
	%	6.9%	1.5%	38.1%	22.4%	45.0%	23.9%	68.8%
准看護師	人	5	3	32	46	37	49	86
	%	1.8%	1.1%	11.6%	16.7%	13.4%	17.8%	31.2%
合計	人	24	7	137	108	161	115	275.8
	%	8.7%	2.5%	49.7%	39.1%	58.4%	41.6%	100.0%

【表8-3】医療院

在職期間		定年退職者数		定年以外退職者数		総退職者数		合計
雇用形態		常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	
保健師	人	0	0	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
助産師	人	0	0	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
看護師	人	1	0	10	6	11	6	17
	%	3.8%	0.0%	38.5%	23.1%	42.3%	23.1%	65.4%
准看護師	人	2	1	3	3	5	4	9
	%	7.7%	3.8%	11.5%	11.5%	19.2%	15.4%	34.6%
合計	人	3	1	13	9	16	10	26
	%	11.5%	3.8%	50.0%	34.6%	61.5%	38.5%	100.0%

## 2. 令和3年度中の看護職員の採用募集方法について

【表9】

n=378（重複回答あり）、内（ ）は有効だったものを示す

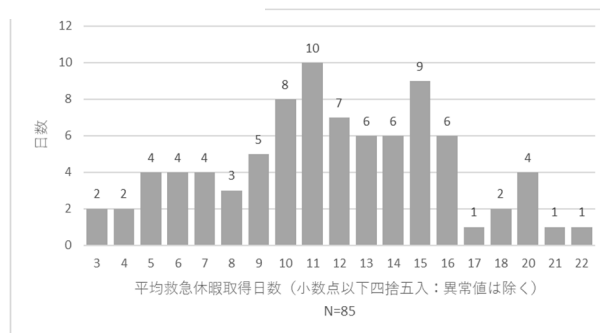
採用方法	保健施設		福祉施設		医療院	
	活用件数	活用率%	活用件数	活用率%	活用件数	活用率%
法人・事業所のホームページ	64 (10)	23.4%	122 (14)	19.9%	13 (2)	23.6%
ナースセンターへの登録	17 (0)	6.2%	24 (0)	3.9%	8 (0)	14.5%
ハローワークへの登録	73 (11)	26.6%	177 (58)	28.9%	13 (1)	23.6%
合同就職説明会への参加	11 (0)	4.0%	27 (0)	4.4%	1 (0)	1.8%
学校訪問	8 (0)	2.9%	6 (0)	1.0%	2 (0)	3.6%
求人誌・広告	29 (2)	10.6%	81 (8)	13.2%	6 (0)	10.9%
紹介会社	51 (28)	18.6%	100 (45)	16.3%	10 (3)	18.2%
その他	16	5.8%	47	7.7%	1	1.8%
無回答	5	1.8%	28	4.6%	1	1.8%
合計	274	100.0%	612	100.0%	55	100.0%

## 3. 有給休暇取得

【表10-1】保健施設

質問項目	平均日数	割合
平均有給休暇取得	16.1	67.4%

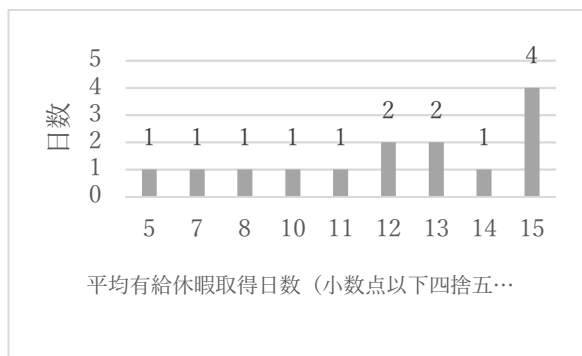
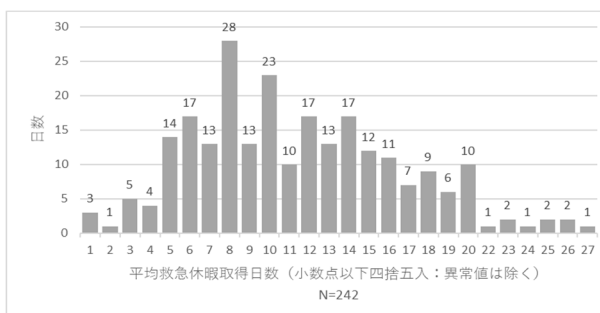
【保健施設】



【表10-2】福祉施設

質問項目	平均日数	割合
平均有給休暇取得	12.5	69.7%

【福祉施設】



【表 10-3】医療院

質問項目	平均日数	割合
平均有給休暇取得率	11.0	78.3%

## 【医療院】

## 4. 超過勤務（月平均1人当たり）

	保健施設 n=94		福祉施設 n=268		医療院 n=16	
	施設数	割合 (%)	施設数	割合 (%)	施設数	割合 (%)
5時間以下	64	68.1	169	63.1	12	75.0
5~10時間以下	15	16.0	51	19.0	2	12.5
10~15時間以下	5	5.3	16	6.0	1	6.3
15~20時間以下	1	1.1	5	1.9	1	6.3
20時間以上	3	3.2	13	4.9	0	0.0
無回答	6	6.4	14	5.2	0	0.0

## 5. 定年の状況（令和3年度）

定年年齢60-64歳は、令和2年度で保健施設65.9%（59.7%）、福祉施設61.5%（64.2%）医療院81.3%（81.8%）であり、66歳以上は、保健施設29.8%（37.3%）、福祉施設33.6%（33.6%）、医療院18.8%（18.2%）であった。

## 1) 自施設での定年年齢について

【表 12】

	保健施設 n=94		福祉施設 n=268		医療院 n=16	
	施設数	割合 (%)	施設数	割合 (%)	施設数	割合 (%)
60歳未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
60歳	60	63.8%	149	55.6%	13	81.3%
61歳	0	0.0%	3	1.1%	0	0.0%
62歳	2	2.1%	6	2.2%	0	0.0%
63歳	0	0.0%	6	2.2%	0	0.0%
64歳	0	0.0%	1	0.4%	0	0.0%
65歳	25	26.6%	87	32.5%	3	18.8%
66歳以上	3	3.2%	3	1.1%	0	0.0%
無回答	4	4.3%	13	4.9%	0	0.0%

## 2) 定年退職者数（再雇用者も含む）

【表 13】

	保健施設 n=94			福祉施設 n=268			医療院 n=16		
	雇用数	施設数	割合 (%)	雇用数	施設数	割合 (%)	雇用数	施設数	割合 (%)
0名	0	43	45.7%	0	159	59.3%	0	9	3.4%
1名	19	19	20.2%	54	54	20.1%	4	4	1.5%
2名	24	12	12.8%	26	13	4.9%	2	1	0.4%
3名	21	7	7.4%	24	8	3.0%	3	1	0.4%
4名	16	4	4.3%	28	7	2.6%	4	1	0.4%
5名以上	5	1	1.1%	0	0	0.0%	0	0	0.0%
無回答	0	8	8.5%	0	27	10.1%	0	0	0.0%

3) 1年間における定年退職後の雇用

【表 14】

	保健施設 n=94		福祉施設 n=268		医療院 n=16	
	施設数	割合	施設数	割合	施設数	割合
0名	57	60.6%	184	68.7%	11	68.8%
1名	19	20.2%	40	14.9%	3	18.8%
2名	8	8.5%	9	3.4%	1	6.3%
3名	2	2.1%	1	0.4%	0	0.0%
4名	1	1.1%	1	0.4%	0	0.0%
5名以上	0	0.0%	0	0.0%	1	6.3%
無回答	7	7.4%	33	12.3%	0	0.0%

4) 他施設での定年退職後の看護職員の雇用の有無

【表 15】

	保健施設 n=94		福祉施設 n=268		医療院 n=16	
	施設数	割合	施設	割合	施設数	割合
はい	30	31.9%	94	35.1%	8	50.0%
いいえ	54	57.4%	143	53.4%	7	43.8%
無回答	10	10.6%	31	11.6%	1	6.3%

5) 他施設を定年退職し採用した看護職員数

【表 16】

	保健施設 n=94			福祉施設 n=268			医療院 n=16		
	雇用数	施設数	割合	雇用数	施設数	割合	雇用数	施設数	割合
0名	0	73	77.7%	0	198	73.9%	0	14	87.5%
1名	6	6	6.4%	17	17	6.3%	1	1	6.3%
2名	6	3	3.2%	10	5	1.9%	0	0	0.0%
3名	0	0	0.0%	3	1	0.4%	0	0	0.0%
4名	0	0	0.0%	4	1	0.4%	0	0	0.0%
5名以上	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%
無回答	0	12	12.8%	0	46	17.2%	0	1	6.3%

6) 定年退職後の再雇用者の給与体系について

【表 17】

	保健施設 n=94		福祉施設 n=268		医療院 n=16	
	施設数	割合	施設数	割合	施設数	割合
退職時の給与と同額	43	45.7%	98	36.6%	7	43.8%
退職時の給与の 99~90%	3	3.2%	26	9.7%	2	12.5%
退職時の給与の 89~80%	20	21.3%	43	16.0%	3	18.8%
退職時の給与の 79~70%	6	6.4%	22	8.2%	3	18.8%
退職時の給与の 69~60%	4	4.3%	6	2.2%	1	6.3%
退職時の給与の 59~50%	0	0.0%	1	0.4%	0	0.0%
退職時の給与の 49%以下	0	0.0%	1	0.4%	0	0.0%
退職時の給与（比率回答無し）	1	1.1%	1	0.4%	0	0.0%
退職時の給与の 80~90	1	1.1%	1	0.4%	0	0.0%
無回答	16	17.0%	69	25.7%	0	0.0%

7) 定年後の看護職員の確保における課題について（全施設回答）【複数回答】

【表 18】

	保健施設=177		福祉施設 n=487		医療院 n=27	
	割合	割合	施設数	割合	施設数	割合
金銭面（給与が高額）	24%	13.6%	75	15.4%	3	11.1%
知識（ICT 関連除く）	12%	6.8%	26	5.3%	3	11.1%
体力面	81%	45.8%	183	37.6%	11	40.7%
ICT 等の扱いが不慣れ	34%	19.2%	108	22.2%	6	22.2%
上司・同僚との人間関係	14%	7.9%	53	10.9%	1	3.7%
患者との人間関係	5%	2.8%	6	1.2%	0	0.0%
無回答	7%	4.0%	36	7.4%	3	11.1%



8) 定年後の働き方における対応が可能なものについて

(1) 週勤務日希望への対応

【表 19-1】 保健施設

	施設数	割合
あり	67	71.3%
なし	14	14.9%
無回答	13	13.8%
合計	94	100.0%

(希望日数)

	施設数	割合
週 1 日～	0	0.0%
週 1 日～4 日	1	1.5%
週 1 日～5 日	12	17.9%
週 2 日～3 日	2	3.0%
週 2 日～4 日	5	7.5%
週 2 日～5 日	9	13.4%
週 3 日～4 日	12	17.9%
週 3 日～5 日	16	23.9%
週 4 日～	2	3.0%
週 4 日～5 日	5	7.5%
無回答	3	4.5%
合計	67	100.0%

【表 19-2】 福祉施設

	施設数	割合
あり	212	79.1%
なし	22	8.2%
無回答	34	12.7%
合計	268	100.0%

(希望日数)

	施設数	割合
週 1 日～	1	0.5%
週 1 日～3 日	2	0.9%
週 1 日～4 日	5	2.4%
週 1 日～5 日	49	23.1%
週 1 日～7 日	1	0.5%
週 2 日～	3	1.4%
週 2 日～3 日	11	5.2%
週 2 日～4 日	18	8.5%
週 2 日～5 日	25	11.8%
週 3 日～	4	1.9%
週 3 日～4 日	26	12.3%
週 3 日～5 日	39	18.4%
週 4 日～	4	1.9%
週 4 日～5 日	8	3.8%
週 5 日～	2	0.9%
無回答	14	6.6%
合計	212	100.0%

【表-3】 医療院

	施設数	割合
あり	13	81.3%
なし	0	0.0%
無回答	3	18.8%
合計	16	100.0%

(希望日数)

	施設数	割合
週 1 日～5 日	3	23.6%
週 2 日～3 日	1	5.3%
週 2 日～4 日	1	8.2%
週 3 日～5 日	3	18.3%
週 4 日～	1	1.9%
週 4 日～5 日	3	3.8%
無回答	1	6.3%
合計	13	100.0%

(2) 時間勤務希望への対応

【表 20】

	保健施設 n = 94		福祉施設 n = 268		医療院 n = 16	
	施設数	割合	施設数	割合	施設数	割合
あり	57	60.6%	175	66.3%	11	68.8%
なし	22	23.4%	46	17.2%	2	12.5%
無回答	15	16.0%	47	16.5%	3	18.7%

(希望時間) 複数回答有り

	保健施設 n = 94		福祉施設 n = 268		医療院 n = 16	
	施設数	割合	施設数	割合	施設数	割合
半日勤務	44	48.0%	132	45.1%	6	37.5%
時短勤務	42	50.3%	135	46.1%	9	56.3%
無回答	3	1.7%	26	8.8%	1	6.2%

(3) 週末休み希望への対応

【表 21】

	保健施設 n = 94		福祉施設 n = 268		医療院 n = 16	
	施設数	割合	施設数	割合	施設数	割合
あり	55	58.5%	150	56.0%	9	56.3%
なし	21	22.3%	61	22.8%	3	18.8%
無回答	18	19.2%	57	21.2%	4	25.0%

(4) 夜勤なし希望への対応

【表 22】

	保健施設 n = 94		福祉施設 n = 268		医療院 n = 16	
	施設数	割合	施設数	割合	施設数	割合
あり	75	79.8%	181	67.5%	14	87.5%
なし	6	6.4%	26	9.7%	1	6.3%
無回答	13	13.8%	61	22.8%	1	6.3%

6. 取り組んでいる労働環境の整備（一覧表）

【表 23-1】

【介護老人保健施設】						
労働時間管理及びメンタルヘルスクエア対策(既に導入について)	1.既に実施中		2.検討中		3.実施予定無	
1. 病院内保育所の設置	36	41.9%	2	2.3%	48	55.8%
2. 夜間保育の実施	15	17.6%	6	7.1%	64	75.3%
3. 病児・病後児保育の実施	6	7.3%	5	6.1%	71	86.6%
4. 施設内学童保育の実施	6	7.3%	5	6.1%	71	86.6%
5. 看護休暇制度の実施	61	70.9%	9	10.5%	16	18.6%
6. 介護休暇制度の実施	82	92.1%	2	2.2%	5	5.6%
7. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	61	70.9%	16	18.6%	9	10.5%
8. 1) 看護業務を改善するためのICTを導入している	29	34.9%	30	36.1%	24	28.9%
2) ICTスキルに関する研修の実施	16	19.8%	34	42.0%	31	38.3%
9. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等に係るもの)	28	33.3%	24	28.6%	32	38.1%
10. 看護職員と他職種との業務分担の推進	58	68.2%	22	25.9%	5	5.9%
11. 多様な勤務形態の導入	49	57.6%	15	17.6%	21	24.7%
12. 短時間正職員制度の導入	39	45.3%	8	9.3%	39	45.3%
13. 年次有給休暇の計画的付与制度の導入	63	71.6%	13	14.8%	12	13.6%
14. メンタルヘルスクエアに関する相談対応の体制整備	65	74.7%	16	18.4%	6	6.9%
15. メンタルヘルスクエアに関するスタッフへの研修	38	44.7%	32	37.6%	15	17.6%
16. メンタルヘルスクエアに関する管理者への研修	38	44.2%	31	36.0%	17	19.8%
17. ハラスメントに関するハラスメントに関する相談対応の体制整備	72	81.8%	13	14.8%	3	3.4%
18. ハラスメントに関するスタッフへの研修	49	57.0%	29	33.7%	8	9.3%
19. ハラスメントに関する管理者への研修	54	62.8%	24	27.9%	8	9.3%
20. 研修・進学等への参加希望時の休職制度導入の有無	30	35.3%	11	12.9%	44	51.8%
1) 有給(20の質問に1または2と回答)	10	83.3%	2	16.7%		
2) 無給(20の質問に1または2と回答)	5	45.5%	6	54.5%		
21. 定年延長制の導入	30	35.7%	24	28.6%	30	35.7%
22. 人事交流制度の導入(他機関・他施設への出向)	31	36.0%	10	11.6%	45	52.3%

【表 23-2】

【介護老人福祉施設】						
労働時間管理及びメンタルヘルスケア対策(既に導入について)	1.既に実施中		2.検討中		3.実施予定無	
1. 病院内保育所の設置	30	14.2%	4	1.9%	178	84.0%
2. 夜間保育の実施	3	1.4%	0	0.0%	205	98.6%
3. 病児・病後児保育の実施	2	1.0%	1	0.5%	204	98.6%
4. 施設内学童保育の実施	6	2.9%	4	1.9%	200	95.2%
5. 看護休暇制度の実施	176	75.2%	12	5.1%	46	19.7%
6. 介護休暇制度の実施	225	92.6%	6	2.5%	12	4.9%
7. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	168	74.3%	33	14.6%	25	11.1%
8. 1) 看護業務を改善するためのICTを導入している	138	60.0%	53	23.0%	39	17.0%
2) ICTスキルに関する研修の実施	49	22.6%	104	47.9%	64	29.5%
9. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等に係るもの)	25	11.6%	36	16.7%	154	71.6%
10. 看護職員と他職種との業務分担の推進	168	73.7%	40	17.5%	20	8.8%
11. 多様な勤務形態の導入	116	52.3%	58	26.1%	48	21.6%
12. 短時間正職員制度の導入	46	21.4%	27	12.6%	142	66.0%
13. 年次有給休暇の計画的付与制度の導入	173	74.2%	32	13.7%	28	12.0%
14. メンタルヘルスケアに関する相談対応の体制整備	197	82.4%	33	13.8%	9	3.8%
15. メンタルヘルスケアに関するスタッフへの研修	97	43.7%	98	44.1%	27	12.2%
16. メンタルヘルスケアに関する管理者への研修	91	41.2%	99	44.8%	31	14.0%
17. ハラスメントに関するハラスメントに関する相談対応の体制整備	210	84.7%	32	12.9%	6	2.4%
18. ハラスメントに関するスタッフへの研修	132	56.4%	85	36.3%	17	7.3%
19. ハラスメントに関する管理者への研修	126	54.5%	87	37.7%	18	7.8%
20. 研修・進学等への参加希望時の休職制度導入の有無	39	18.5%	38	18.0%	134	63.5%
3) 有給(20の質問に1または2と回答)	17	63.0%	10	37.0%		
4) 無給(20の質問に1または2と回答)	11	55.0%	9	45.0%		
21. 定年延長制の導入	79	36.1%	55	25.1%	85	38.8%
22. 人事交流制度の導入(他機関・他施設への出向)	58	27.4%	37	17.5%	117	55.2%

【表 23-3】

【介護医療院】						
労働時間管理及びメンタルヘルスケア対策(既に導入について)	1.既に実施中		2.検討中		3.実施予定無	
1. 病院内保育所の設置	11	68.8%	0	0.0%	5	31.3%
2. 夜間保育の実施	5	31.3%	1	6.3%	10	62.5%
3. 病児・病後児保育の実施	4	26.7%	2	13.3%	9	60.0%
4. 施設内学童保育の実施	2	12.5%	1	6.3%	13	81.3%
5. 看護休暇制度の実施	11	68.8%	0	0.0%	5	31.3%
6. 介護休暇制度の実施	13	81.3%	0	0.0%	3	18.8%
7. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	11	73.3%	1	6.7%	3	20.0%
8. 1) 看護業務を改善するためのICTを導入している	8	50.0%	2	12.5%	6	37.5%
2) ICTスキルに関する研修の実施	6	37.5%	3	18.8%	7	43.8%
9. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等に係るもの)	9	56.3%	5	31.3%	2	12.5%
10. 看護職員と他職種との業務分担の推進	12	75.0%	2	12.5%	2	12.5%
11. 多様な勤務形態の導入	12	75.0%	2	12.5%	2	12.5%
12. 短時間正職員制度の導入	8	50.0%	0	0.0%	8	50.0%
13. 年次有給休暇の計画的付与制度の導入	10	62.5%	2	12.5%	4	25.0%
14. メンタルヘルスケアに関する相談対応の体制整備	9	56.3%	5	31.3%	2	12.5%
15. メンタルヘルスケアに関するスタッフへの研修	4	26.7%	8	53.3%	3	20.0%
16. メンタルヘルスケアに関する管理者への研修	5	33.3%	7	46.7%	3	20.0%
17. ハラスメントに関するハラスメントに関する相談対応の体制整備	10	62.5%	3	18.8%	3	18.8%
18. ハラスメントに関するスタッフへの研修	6	40.0%	6	40.0%	3	20.0%
19. ハラスメントに関する管理者への研修	7	46.7%	5	33.3%	3	20.0%
20. 研修・進学等への参加希望時の休職制度導入の有無	4	26.7%	5	33.3%	6	40.0%
5) 有給(20の質問に1または2と回答)	4	50.0%	4	50.0%		
6) 無給(20の質問に1または2と回答)	5	50.0%	5	50.0%		
21. 定年延長制の導入	4	25.0%	3	18.8%	9	56.3%
22. 人事交流制度の導入(他機関・他施設への出向)	0	0.0%	5	33.3%	10	66.7%

7. 令和3年度退職者の在職期間別の退職理由（在職期間別）

【表 24-1】

退職理由		在職期間						計	%	
		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	0	0	0	1	1	0	0	2	1.0%
		0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.5%	0.0%	0.0%	1.0%	
2	妊娠・出産	0	0	0	2	0	0	0	2	1.0%
		0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	
3	育児・子どものため	0	2	2	1	1	1	0	7	3.7%
		0.0%	1.0%	1.0%	0.5%	0.5%	0.5%	0.0%	3.7%	
4	親の世話・家族の介護	0	2	1	2	2	2	0	9	4.7%
		0.0%	1.0%	0.5%	1.0%	1.0%	1.0%	0.0%	4.7%	
5	地理的な理由	0	0	3	2	0	1	0	6	3.1%
		0.0%	0.0%	1.6%	1.0%	0.0%	0.5%	0.0%	3.1%	
6	配偶者の転勤	0	0	1	0	0	1	0	2	1.0%
		0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	1.0%	
7	Uターン(親元に帰る、親との約束)	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
8	身体上の健康上の理由	0	6	13	4	6	10	3	42	22.0%
		0.0%	3.1%	6.8%	2.1%	3.1%	5.2%	1.6%	22.0%	
9	精神上の健康上の理由	0	2	5	2	1	0	1	11	5.8%
		0.0%	1.0%	2.6%	1.0%	0.5%	0.0%	0.5%	5.8%	
10	自分の適正・能力への不安	1	7	2	0	0	1	0	11	5.8%
		0.5%	3.7%	1.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	5.8%	
11	進学・留学	1	0	2	0	0	0	0	3	1.6%
		0.5%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	
12	① 免許を活かした他分野への興味・転向	2	3	5	1	1	0	0	12	6.3%
	1.0%	1.6%	2.6%	0.5%	0.5%	0.0%	0.0%	6.3%		
	② 看護職以外の仕事に興味・転向	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
13	処遇	0	2	1	2	3	2	0	10	5.2%
		0.0%	1.0%	0.5%	1.0%	1.6%	1.0%	0.0%	5.2%	
14	超過勤務が多い・長時間労働	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
15	緊張感が持続するなどの質的な労働負担	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
16	職場の望む勤務形態への不適合(夜勤など)	0	2	2	0	2	0	0	6	3.1%
		0.0%	1.0%	1.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	3.1%	
17	職場の都合(病院の統廃合・医師の不在)	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
18	職場のIT化(電子カルテの導入など)	0	1	0	0	0	0	0	1	0.5%
		0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	
19	経営者の方針との不一致	0	1	0	0	0	0	0	1	0.5%
		0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	
20	上司・同僚等職場の人間関係	0	6	6	6	4	1	0	23	12.0%
		0.0%	3.1%	3.1%	3.1%	2.1%	0.5%	0.0%	12.0%	
21	定年退職	0	0	0	1	2	5	5	13	6.8%
		0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	1.0%	2.6%	2.6%	6.8%	
22	その他	0	4	3	2	7	4	1	21	11.0%
		0.0%	2.1%	1.6%	1.0%	3.7%	2.1%	0.5%	11.0%	

## 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	1	0	0	1	0	0	0	2	1.0%
	0.5%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	
健康上の理由(身体・精神)	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
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	0	0	0	0	0	0	0.0%
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
感染リスクへの不安	1	1	1	2	1	0	0	6	3.1%
	0.5%	0.5%	0.5%	1.0%	0.5%	0.0%	0.0%	3.1%	
コロナによる業務量の増加	0	0	0	1	0	0	0	1	0.5%
	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	
同居家族等や周囲からの反対	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
合計	6	39	47	30	31	28	10	191	100.0%
	3.1%	20.4%	24.6%	15.7%	16.2%	14.7%	5.2%	100.0%	

【表 24-2】

退職理由		在職期間						計	%	
		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	1	1	0	2	0	0	0	4	1.3%
		0.3%	0.3%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	
2	妊娠・出産	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
3	育児・子どものため	0	5	5	2	0	0	0	12	3.9%
		0.0%	1.6%	1.6%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	3.9%	
4	親の世話・家族の介護	0	7	11	4	1	2	1	26	8.4%
		0.0%	2.3%	3.5%	1.3%	0.3%	0.6%	0.3%	8.4%	
5	地理的な理由	1	3	2	2	4	0	0	12	3.9%
		0.3%	1.0%	0.6%	0.6%	1.3%	0.0%	0.0%	3.9%	
6	配偶者の転勤	0	1	0	0	1	0	0	2	0.6%
		0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.6%	
7	Uターン(親元に帰る、親との約束)	0	1	1	1	0	0	0	3	1.0%
		0.0%	0.3%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	
8	身体の健康上の理由	1	15	11	4	18	3	2	54	17.4%
		0.3%	4.8%	3.5%	1.3%	5.8%	1.0%	0.6%	17.4%	
9	精神の健康上の理由	0	10	5	1	0	0	0	16	5.2%
		0.0%	3.2%	1.6%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	5.2%	
10	自分の適正・能力への不安	9	13	3	0	3	0	2	30	9.7%
		2.9%	4.2%	1.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.6%	9.7%	
11	進学・留学	1	0	2	0	0	0	0	3	1.0%
		0.3%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	
12	① 免許を活かした他分野への興味・転向	1	4	8	3	3	0	0	19	6.1%
		0.3%	1.3%	2.6%	1.0%	1.0%	0.0%	0.0%	6.1%	
	② 看護職以外の仕事に興味・転向	1	2	0	0	1	0	0	4	1.3%
		0.3%	0.6%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	1.3%	
13	処遇	0	2	3	1	1	0	0	7	2.3%
		0.0%	0.6%	1.0%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	2.3%	
14	超過勤務が多い・長時間労働	0	1	0	0	0	0	0	1	0.3%
		0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	
15	緊張感が持続するなどの質的な労働負担	0	2	0	0	0	0	0	2	0.6%
		0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	
16	職場の望む勤務形態への不適合(夜勤など)	0	1	0	0	0	1	0	2	0.7%
		0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.6%	
17	職場の都合(病院の統廃合・医師の不在)	0	0	1	0	1	0	0	2	0.6%
		0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.6%	
18	職場のIT化(電子カルテの導入など)	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
19	経営者の方針との不一致	0	0	2	0	0	0	0	2	0.6%
		0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	
20	上司・同僚等職場の人間関係	1	22	10	6	4	3	0	46	14.8%
		0.3%	7.1%	3.2%	1.9%	1.3%	1.0%	0.0%	14.8%	
21	定年退職	0	0	1	0	3	10	4	18	5.8%
		0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	1.0%	3.2%	1.3%	5.8%	
22	その他	0	15	11	4	2	5	1	38	12.3%
		0.0%	4.8%	3.5%	1.3%	0.6%	1.6%	0.3%	12.3%	



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	1	0	1	0	0	0	2	0.6%	
	0.0%	0.3%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%		
健康上の理由(身体・精神)	0	1	1	0	1	0	0	3	1.0%	
	0.0%	0.3%	0.3%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	1.0%		
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	0	1	0	0	0	1	0.3%	
	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%		
感染リスクへの不安	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
コロナによる業務量の増加	0	1	0	0	0	0	0	1	0.3%	
	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%		
同居家族等や周囲からの反	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
合計	16	108	77	32	43	24	10	310	100.0%	
	5.2%	34.8%	24.8%	10.3%	13.9%	7.7%	3.2%	100.0%		

【表 24-3】

退職理由		在職期間						計	%
		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		
1	結婚	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
2	妊娠・出産	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
3	育児・子どものため	0	2	0	0	0	0	2	8.0%
4	親の世話・家族の介護	0	0	0	0	1	1	1	3
5	地理的な理由	0	0	0	1	0	0	0	1
6	配偶者の転勤	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Uターン(親元に帰る、親との約束)	0	0	0	0	0	0	0	0
8	身体の健康上の理由	0	2	0	0	1	0	1	4
9	精神の健康上の理由	0	0	0	0	0	0	0	0
10	自分の適正・能力への不安	0	0	0	0	0	0	0	0
11	進学・留学	0	0	0	0	0	0	0	0
12	① 免許を活かした他分野への興味・転向	0	0	2	0	0	0	0	2
	② 看護職以外の仕事に興味・転向	0	0	1	0	0	0	0	1
13	処遇	0	0	1	0	0	1	0	2
14	超過勤務が多い・長時間労働	0	0	0	0	0	0	0	0
15	緊張感が持続するなどの質的な労働負担	0	0	0	0	0	0	0	0
16	職場の望む勤務形態への不適合(夜勤など)	0	0	0	0	0	0	0	0
17	職場の都合(病院の統廃合・医師の不在)	0	0	0	0	0	0	0	0
18	職場のIT化(電子カルテの導入など)	0	0	0	0	0	0	0	0
19	経営者の方針との不一致	0	0	0	0	0	0	0	0
20	上司・同僚等職場の人間関係	0	0	0	0	0	0	0	0
21	定年退職	0	0	0	0	1	2	1	4
22	その他	0	0	0	1	2	1	1	5

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	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
健康上の理由(身体・精神)	0	0	0	0	0	1	0	1	4.0%
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	0.0%	4.0%	0.0%
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	0	0	0	0	0	0	0.0%
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
感染リスクへの不安	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
コロナによる業務量の増加	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
同居家族等や周囲からの反	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	0	4	4	2	5	6	4	25	100.0%
	0.0%	16.0%	16.0%	8.0%	20.0%	24.0%	16.0%	100.0%	0.0%

#### IV 考察

本調査の目的は、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、老人施設、介護医療院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させる2点とし実施した。調査方法は、今回の令和3年度調査分よりオンラインを用い実施し、3施設区分で合計378(前年より+121)施設から回答が得られた。

##### 1. 前年度の調査結果と比較した令和3年度の看護職充足状況について

###### 1) 看護職の退職状況

保健施設、福祉施設における令和3年度末における職員数は、保健施設、福祉施設で、年度初めから減少しており、減少率の令和2年度比は、保健施設で-2.8ポイント、福祉施設-5.3ポイントの減少率であり、一方、医療院では12ポイント増となった。また、施設区分ごとの退職率は、3施設区分とも令和2年度より高い数値となっていた。圏域別の職員数、退職率については、地域格差がある。他方、各施設の退職率の中央値は、保健施設11.4%、福祉施設0%であり、両区分とも施設の1/4が退職率20%以上であり、施設においてばらつきがあった。施設の全体像としては、令和3年度末時点の看護職充足状況は、令和2年度年度末に比し看護職不足が高まった状況となっている。

特に保健施設、福祉施設における採用1年未満の退職率は、平成30年度より高い数値で推移し、令和3年度は、3施設区分で令和2年度を6.5~17ポイント上回った。施設における採用者については、新卒の割合は極めて少なく、ほぼ既卒採用となっている。既卒の採用者とは、明確に定義されていないが、厚生労働省ホームページによると、卒後、安定した就労経験がない人との説明が付記されている。本調査において既卒を定義していなかったため、本調査における既卒者については、新卒以外の入職者として転職者も含まれている可能性を考慮し検討したい。

1年未満の採用者の退職は、看護職のキャリアアップにつながる転職とは異なり、組織および看護職双方に不利益である。退職理由として多かった「自分の適正・能力への不安」は、組織が関わることが可能な点として着目したい。このような不安に、施設側の意見である重度化、医療依存度の増加により

【看護業務の責任、業務負担が増えている】、【業務のギャップを感じ退職する】ことが関連している可能性がある。3施設区分の平均介護度は上昇しており<sup>i</sup>、また、施設側も看護職に対する医療処置への要望が増加していることや、医師が常駐しない施設では、入職後まもない看護職も利用者の重症度判定等を委ねられることが多くなっている可能性がある。また、施設で主となる職種の介護者の不足がある場合には、それが看護職への業務負担につながっている可能性もある。よって、看護職の勤務環境改善には、介護者も含めた業務効率化が重要となる。他方、施設において看護職がやりがいをもって働けるようなキャリア支援も求められる。キャリア形成に影響を及ぼす要因を明らかにした研究では、成人としての成熟性が職業継続につながり、成人としての成熟性に影響する背景要因には、職場環境、経験年数、労働条件に対する満足度があり、これらが職業継続意思に間接的に影響すると述べられている<sup>1)</sup>。すなわち、入職者の就業継続支援については、勤務環境改善に加え、入職前・後の細やかな面接により採用者の職歴や職業上の経験などを確認した上で、個人の背景に合った学習支援方法の選択およびメンターなどの支援体制整備が離職防止策として重要である。さらに、看護職が、就業以前に施設看護を体験する機会を提供するなど、施設看護における理解を深めることが重要である。

## 2) 看護職定年後の再雇用状況について

施設における定年年齢は、60-64歳と回答する施設が多く、65歳以上は施設30%、医療院20%程度で令和2年度と同程度である。今後、改正高年齢者雇用安定法の改訂により70歳までの就業機会の確保のために事業主が講ずるべき措置(努力義務)がなされていくため、次年度以降も注視していきたい。自由記述には〈プラチナ世代は経験豊かで貴重な戦力となっている〉という意見があり、定年退職前後の看護職であるプラチナナースに期待する声がある。一方で、定年後の看護職の確保における課題には体力面、ICT等の扱いを選択した施設が多かった。プラチナナース人材活用に向けては、「プラチナ世代の働きやすい職場環境を整備する」といった施設もあり、労働環境の見直しや未就業のプラチナナースが活躍できるよう、プラチナナースのニーズに対応できる研修等の工夫も求められる。

## 2. 施設における取り組み状況について

### 1) 看護職確保への取り組み

看護職確保に向けた施設の取り組み状況については、約8割の施設が、ハローワークをはじめ複数の採用方法をとっていたが、方法としては、ハローワーク、ホームページ、次いで、紹介会社の順が多かった。自由記述欄では、看護職不足のひっ迫した状況に対して〈タイムリーに確保するため紹介会社を利用する〉や、〈採用コストをおさえない〉、〈紹介会社からの採用は安定的な雇用につながらない〉などの課題を指摘する意見があった。また、地域によっては、自由記述にあったように高齢化が進むことで、〈地域の人口構成から労働者確保が難しい〉などの意見があった。一方、看護職の無料職業紹介所であるナースセンターの活用率は、令和2年度と同様に低く推移している。施設の看護職における兵庫県看護協会入会率が8.4%と低いため、非会員に向けたナースセンター広報の工夫が必要である。

### 2) 施設における労働環境整備への取り組み

施設で取り組んでいる看護職員の労働環境改善等の対策は、既に実施している対策は、いずれも「介護休暇制度の実施」が最も多く、次いで、今回から質問項目に追加したハラスメント関連の項目「ハラスメント相談対応」、そして「メンタルヘルスケア相談対応」が多かった。今回、【超過勤務時間】や【施設の規模(入所数)】、【24時間緊急対応の有無】、【有休取得日数】と常勤看護職の退職率の関連を検討

したが、今回の調査においては、各々と退職率との関連はみられなかった。いずれにしても就業継続のためには、よりよい労働環境を目指す必要があり、例えば、有休については、国の目標値 70%の達成が難しい場合は、本調査における他施設の有休取得状況（四分位数）を参考に、分布上の自施設の退職率の位置を確認した上で、達成可能な目標値を定め、段階的に達成できるような改善が期待される。

### 3. 確保状況及び抽出された課題を事業や施策内容に反映させるための提言

以上の結果より、施設における看護職確保・離職防止をするためには、施設における各々の工夫、改善に加え、以下の4点を兵庫県、兵庫県ナースセンターの事業に反映させることが求められる。

- 各施設が、プラチナナースの活用など変化に柔軟に対応した人材確保計画を作成、実施できるような施設管理者の支援、および地域のニーズに合わせた看護職確保策の充実。
- 施設において看護職にとってやりがいのある職場づくりとなるための教育体制整備、メンタルヘルス研修、および労働環境改善への取り組み支援。
- e ナースセンター登録看護職に対する施設看護の理解を深めるための支援や、潜在看護職に対し従前の知識提供型の研修や技術研修に加えインターンシップなど実践的な研修企画の検討。
- 施設看護職のアセスメント力向上に資する研修や、特定行為研修修了者等、人的リソースの活用推進。

i 参考値：WAM 2020 特養介護度 3.94（従来型）・老健介護度 3.13(基本型)

参考文献 1) 林 有学, 米山京子: 看護師におけるキャリア形成およびそれに影響を及ぼす要因  
日本看護科学会誌, Vol.28, No.1, pp.12-20, 2008.

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