



令和元年度
看護職員の確保状況等に関する実態調査報告書
(病院)

公益社団法人兵庫県看護協会
ナースセンター運営委員会

【令和元年度 看護職員の確保状況等に関する実態調査結果】

看護職 I 分野:病院

兵庫県健康福祉部健康局医務課
公益社団法人 兵庫県看護協会
ナースセンター運営委員会

I 概要

- | | |
|---------|--|
| 1. 調査名 | 看護職員の確保状況等に関する実態調査 |
| 2. 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、各医療機関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する。 |
| 3. 調査対象 | 県内病院 349 施設 |
| 4. 調査時期 | 令和2年5月25日～7月10日 |
| 5. 調査内容 | 令和元年度看護職員採用・退職状況
採用募集方法、年休取得率、施設の取組等 |
| 6. 調査方法 | アンケート調査（郵送配布、FAX 又はメールによる回答） |
| 7. 回答率 | 90.5%（316 施設／349 施設） |

II アンケート調査回収状況

令和元年度は、対象施設 349 施設のうち、回答が得られた施設数は 316 施設（90.5%）であり、昨年度の回答率 85.8%より上昇した。

III 結果

(1) 令和元年度看護職員採用・退職状況等

1 令和元年度 在籍者数及び退職者数

在籍者数			退職者					
31年4月1日の看護職員数 (新規採用含む)			31年度の総退職者数			総退職率	(常勤)退職率	(非常勤)退職率
常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計			
36,301	5,285	41,586	4,372	854	5,226	12.6%	12.0%	16.2%

※平成30年度 総退職者率：12.7%、常勤退職率：12.1%、非常勤退職率：16.6%

② 令和元年度 新卒・既卒採用者数及び退職者数

新卒採用者						既卒採用者							
新卒採用者数			うち、年度末までに退職した 新卒採用者数(予定含)			新卒 退職率	既卒採用者数			うち、年度末までに退職した 既卒採用者数(予定含)			既卒 退職率
常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計		常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	
2,304	15	2,319	298	4	302	13.0%	2,400	753	3,153	669	228	897	28.4%

参考：30年度8.9%

参考：30年度25.7%

(2) 令和元年度看護職員在籍者数(令和2年3月31日現在)

1 圏域別看護職員在籍者数・退職者数

圏域	在籍者						退職者					
	平成31年4月1日の看護職員数 (新規採用者含)			令和2年3月31日の看護職員数			年度の総退職者数			総退職率	常勤退職率	
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計			
神戸	11,546	1,377	12,923	11,259	1,377	12,636	1,586	260	1,846	14.3%	14.2%	
阪神南	6,819	738	7,557	6,464	813	7,277	817	151	968	12.8%	13.1%	
阪神北	4,174	706	4,880	4,021	734	4,755	573	106	679	13.9%	14.1%	
東播磨	3,406	625	4,031	3,379	571	3,950	367	115	482	12.0%	12.1%	
北播磨	2,273	490	2,763	2,208	495	2,703	250	76	326	11.8%	11.9%	
中播磨	3,979	628	4,607	3,829	620	4,449	421	72	493	10.7%	10.9%	
西播磨	1,227	232	1,459	1,189	234	1,423	105	22	127	8.7%	8.8%	
但馬	1,179	127	1,306	1,166	136	1,302	95	13	108	8.3%	8.3%	
丹波	692	102	794	687	116	803	64	9	73	9.2%	9.2%	
淡路	1,006	260	1,266	942	235	1,177	94	30	124	9.8%	10.1%	
全県	36,301	5,285	41,586	35,144	5,331	40,475	4,372	854	5,226	12.6%	14.6%	

2 圏域別看護職員在籍者数及び回収状況

圏域	常勤		非常勤		合計		回答病院数/ 対象施設数	回答率
神戸	11,259	32.0%	1,377	25.8%	12,636	31.2%	98/109	89.8%
阪神南	6,464	18.4%	813	15.3%	7,277	18.0%	49/52	94.2%
阪神北	4,021	11.4%	734	13.8%	4,755	11.7%	36/37	97.3%
東播磨	3,379	9.6%	571	10.7%	3,950	9.8%	34/39	87.2%
北播磨	2,208	6.3%	495	9.3%	2,703	6.7%	21/22	95.5%
中播磨	3,829	10.9%	620	11.6%	4,449	11.0%	31/38	81.6%
西播磨	1,189	3.4%	234	4.4%	1,423	3.5%	18/23	78.3%
但馬	1,166	3.3%	136	2.6%	1,302	3.2%	11/11	100%
丹波	687	2.0%	116	2.2%	803	2.0%	7/7	100%
淡路	942	2.7%	235	4.4%	1,177	2.9%	11/11	100%
全県	35,144	100%	5,331	100%	40,475	100%	316/349	90.5%

3 圏域別看護職員の定年退職者の状況

圏域	年度の定年退職者数			年度の総退職者数			総退職者数のうち 定年退職者割合 (常勤)	総退職者数のうち 定年退職者割合 (非常勤)	総退職者数のうち 定年退職者割合 (合計)	定年後の 再雇用数 (全体)	定年後の 再雇用割合 (%)
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計					
神戸	109	7	116	1,586	260	1,846	6.9%	2.7%	6.3%	78	67.2%
阪神南	45	1	46	817	151	968	5.5%	0.7%	4.8%	27	58.7%
阪神北	30	1	31	573	106	679	5.2%	0.9%	4.6%	19	61.3%
東播磨	27	0	27	367	115	482	7.4%	0.0%	5.6%	19	70.4%
北播磨	17	1	18	250	76	326	6.8%	1.3%	5.5%	15	83.3%
中播磨	45	4	49	421	72	493	10.7%	5.6%	9.9%	34	69.4%
西播磨	16	0	16	105	22	127	15.2%	0.0%	12.6%	12	75.0%
但馬	17	0	17	95	13	108	17.9%	0.0%	15.7%	10	58.8%
丹波	7	0	7	64	9	73	10.9%	0.0%	9.6%	5	71.4%
淡路	18	0	18	94	30	124	19.1%	0.0%	14.5%	8	44.4%
全県	331	14	343	4,372	854	5,226	7.6%	1.6%	6.6%	227	66.2%

(3) 現在の採用募集方法等 N=316(重複回答)

	利用したもの	%	有効だったもの	%
①貴医療機関ホームページ	269	85.4%	38	12.1%
②ナースセンターへの登録	120	38.1%	2	0.6%
③ハローワークへの登録	227	72.1%	13	4.1%
④合同就職説明会への参加	136	43.2%	16	5.1%
⑤学校訪問	101	32.1%	12	3.8%
⑥求人誌・広告	100	31.7%	3	0.9%
⑦院内掲示	61	19.4%	2	0.6%
⑧仲介(派遣)業者	173	54.9%	59	18.7%
⑨その他	52	16.5%	14	4.4%

(4) 平均有給取得日数 N=316

0～5日以下	17	5.4%
5～10日以下	115	36.4%
10～15日以下	137	43.4%
15～20日以下	41	13.0%
無効回答	6	1.9%
合計	316	100.0%

(5) 平均有給取得率 N=316

0～20%以下	8	2.5%
20～40%以下	32	10.1%
40～60%以下	73	23.1%
60～80%以下	94	29.7%
80～100%以下	97	30.7%
100%～	9	2.8%
無効回答	3	0.9%
合計	316	100.0%

(6) 超過勤務(月平均1人当たり)N=316

5時間以下	186	58.9%
5～10時間以下	84	26.6%
10～15時間以下	31	9.8%
15～20時間以下	6	1.9%
20時間～	2	0.6%
無効回答	7	2.2%
合計	316	100.0%

(7) 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

対策	1 既に実施中		2 検討中		3 実施予定なし		4 未回答	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 病院内保育所の設置	171	54.1%	12	3.8%	127	40.2%	6	1.9%
2 夜間保育の実施	96	30.4%	15	4.7%	198	62.7%	7	2.2%
3 病児・病後児保育の実施	51	16.1%	32	10.1%	228	72.2%	5	1.6%
4 施設内学童保育の実施	39	12.3%	14	4.4%	257	81.3%	6	1.9%
5 看護休暇制度の実施	254	80.4%	17	5.4%	37	11.7%	8	2.5%
6 介護休暇制度の実施	288	91.1%	10	3.2%	14	4.4%	4	1.3%
7 労働時間管理の責任者 (労働時間管理者)の明確化	254	80.4%	35	11.1%	17	5.4%	10	3.2%
8 看護補助者の増員 (看護職員の負担軽減等に係るもの)	236	74.7%	57	18.0%	16	5.1%	7	2.2%
9 看護職員と他職種との業務分担の推進	248	78.5%	55	17.4%	6	1.9%	7	2.2%
10 多様な勤務形態の導入	241	76.3%	48	15.2%	21	6.6%	6	1.9%
11 短時間正職員制度の導入	174	55.1%	57	18.0%	81	25.6%	4	1.3%
12 年次有給休暇の計画的付与制度の導入	213	67.4%	61	19.3%	33	10.4%	9	2.8%
13 メンタルヘルスケアに関する措置 (相談対応の体制整備、労働者への研修、 管理者研修等)	227	71.8%	71	22.5%	11	3.5%	7	2.2%
14 研修・進学等への参加希望時の 休職制度の導入の有無について	168	53.2%	67	21.2%	69	21.8%	12	3.8%
15 定年延長制の導入	78	24.7%	97	30.7%	129	40.8%	12	3.8%

(8) 令和元年度退職者の在職期間別、退職理由(全県)

n=回答数 5086

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	10 3.3%	16 2.3%	129 10.6%	131 14.3%	111 12.4%	31 6.4%	3 0.7%	446 8.8%
2 妊娠・出産	5 1.6%	17 2.4%	16 1.3%	13 1.4%	16 1.7%	4 0.9%	1 0.2%	73 1.4%
3 育児・子どものため	3 1.0%	31 4.4%	69 5.6%	52 5.5%	95 10.2%	62 12.1%	14 3.9%	333 6.5%
4 老親の世話・家族の介護	10 3.3%	42 5.9%	51 4.1%	50 5.3%	40 4.2%	39 7.4%	29 7.2%	262 5.2%
5 地理的な理由	2 0.7%	24 3.4%	54 4.4%	47 5.0%	45 4.7%	23 4.4%	6 1.4%	201 4.0%
6 配偶者の転勤	3 1.0%	27 3.8%	57 4.6%	35 3.7%	48 5.0%	16 3.2%	2 0.5%	189 3.7%
7 Uターン(親元に帰る、親との約束)	4 1.3%	17 2.4%	61 5.0%	63 6.8%	33 3.5%	9 1.9%	1 0.5%	193 3.8%
8 身体上の健康上の理由	16 5.2%	68 9.6%	73 5.9%	49 5.2%	58 6.2%	48 9.1%	62 15.0%	376 7.4%
9 精神上の健康上の理由	64 20.9%	63 8.9%	62 5.0%	27 2.9%	26 2.9%	11 2.3%	7 1.7%	263 5.2%
10 自分の適性・能力への不安	89 29.4%	102 14.4%	91 7.4%	25 2.7%	24 2.6%	13 2.7%	13 3.1%	360 7.1%
11 進学・留学	3 1.0%	10 1.4%	29 2.4%	33 3.6%	16 1.9%	9 2.1%	0 0.0%	105 2.1%
12 他の専門分野・他職種への興味・転向	38 12.4%	69 9.7%	223 18.1%	232 24.9%	180 19.4%	80 15.9%	26 6.5%	861 16.9%
13 処遇	7 2.3%	26 3.7%	44 3.6%	23 2.5%	35 3.6%	10 1.9%	5 1.2%	150 2.9%
14 超過勤務が多い・長時間労働	0 0.0%	3 0.4%	5 0.4%	3 0.3%	9 0.9%	3 0.6%	0 0.0%	23 0.5%
15 緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	4 1.3%	11 1.5%	10 0.8%	11 1.2%	9 0.9%	4 0.8%	5 1.2%	54 1.1%
16 職場の望む勤務形態への不適合(夜勤など)	2 0.7%	23 3.2%	26 2.1%	14 1.5%	21 2.2%	9 1.7%	4 1.0%	99 1.9%
17 職場の都合(病院の統廃合・医師の不在)	0 0.0%	3 0.4%	12 1.0%	4 0.4%	5 0.5%	6 1.1%	6 1.4%	36 0.7%
18 職場のIT化(電子カルテの導入など)	1 0.3%	2 0.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.2%	0 0.0%	4 0.1%
19 経営者の方針との不一致	0 0.0%	12 1.7%	8 0.7%	3 0.3%	10 1.0%	10 1.9%	1 0.2%	44 0.9%
20 上司・同僚等職場の人間関係	13 4.2%	52 7.3%	59 4.8%	29 3.1%	32 3.3%	16 3.0%	8 1.9%	209 4.1%
21 定年退職	0 0.0%	1 0.1%	12 1.0%	15 1.6%	30 3.1%	62 11.7%	177 43.5%	300 5.9%
22 その他	31 10.1%	91 12.8%	136 11.1%	72 7.7%	93 9.7%	46 8.7%	36 8.7%	505 9.9%
合計	306 6%	710 14%	1229 24%	938 18%	961 19%	528 11%	414 8%	5086

(9) 定年退職後の看護職員の雇用について N=316

① 自施設の定年年齢

60歳以下	2	0.6%
60歳	240	75.9%
61歳	0	0%
62歳	9	2.5%
63歳	7	2.2%
64歳	0	0%
65歳	53	16.8%
65歳以上	1	0.3%
無回答	4	1.6%
合計	316	100%

② 自施設の定年退職者数

0名	132	41.8%
1名	93	29.4%
2名	47	14.6%
3名	16	5.1%
4名	9	2.8%
5名以上	12	3.8%
無回答	7	2.5%
合計	316	100%

③ 自施設の1年間における定年退職後の雇用人数

0名	159	50.3%
1名	89	27.8%
2名	32	10.4%
3名	11	3.5%
4名	6	1.9%
5名以上	8	2.5%
無回答	11	3.5%
合計	316	100%

④ 他施設からの定年退職後の看護職員雇用

はい	102	32.3%
いいえ	204	64.2%
無回答	10	3.5%
合計	316	100%

⑤ 他施設の定年退職後の再雇用人数

0名	240	75.9%
1名	32	10.1%
2名	5	1.6%
3名	2	0.6%
4名	1	0.3%
5名以上	1	0.3%
無回答	35	11.1%
合計	316	100%

⑥ 定年退職後の再雇用者の給与体系

退職時と同額	75	23.7%
退職時の99~80%水準	85	26.9%
退職時の79~60%水準	70	22.2%
退職時の59~40%水準	8	2.5%
退職時の39%以下水準	2	0.6%
無効回答	17	5.4%
無回答	59	18.7%
合計	316	100.0%

⑦ 定年後の看護職員確保における課題（複数回答）

金銭面（給与が高額）	84	26.6%
知識・体力面	246	77.8%
上司・同僚との人間関係	69	21.8%
患者との人間関係	11	3.5%
無回答	37	11.4%

⑧ 定年後の働き方における対応が可能なものについて

(ア) 週勤務日希望への対応

あり	261	82.6%
なし	41	12.7%
無回答	14	4.7%
合計	316	100%

(希望日数)

週1～	4	1.5%
週1～2	1	0.4%
週1～4	1	0.4%
週1～5	15	5.7%
週1～6	1	0.4%
週2～3	12	4.6%
週2～4	13	5.0%
週2～5	14	5.4%
週2～6	1	0.4%
週3～	4	1.5%
週3～4	37	14.2%
週3～5	33	12.6%
週3～6	2	0.8%
週4～	4	1.5%
週4～5	18	6.9%
週5～	1	0.4%
無回答	100	38.3%
合計	261	100%

(ウ) 週末休み希望への対応

あり	238	75.3%
なし	62	19.3%
無回答	16	5.4%
合計	316	100%

(イ) 時間勤務日への対応

あり	206	65.5%
なし	95	29.7%
無回答	15	4.7%
合計	316	100%

(希望時間) 重複回答 N=206

午前のみ	92	44.7%
午後のみ	48	23.3%
短時間1～3時間のみ	8	3.9%
短時間4～7.5時間のみ	23	11.2%
週29時間または31時間	1	0.4%
無効回答	5	2.4%
無回答	99	48.1%

(エ) 夜勤希望なしへの対応

あり	268	84.8%
なし	35	10.8%
無回答	13	4.4%
合計	316	100%

IV. まとめ

主な項目・数値の変化（平成30年度との比較）

1. 昨年度よりも回答率は4.7%上昇した（85.8%→90.5%）。
2. 総退職率（12.7%→12.6%）はわずかに減少傾向、令和元年度採用者のうち、新卒退職率（8.9%→13.0%）、既卒退職率（25.7%→28.4%）は上昇した。勤務形態別の退職率については、常勤（12%）に比して非常勤（16.2%）が高値であったが、昨年と同様の傾向である。
3. 圏域別退職率については、上位から神戸（14.3%）、阪神北（13.9%）、阪神南（12.8%）、東播磨（12.0%）の順であり、但馬（8.3%）が最も低かった。
4. 圏域別の定年退職率については、上位から但馬（15.7%）、淡路（14.5%）、西播磨（12.6%）、中播磨（9.9%）の順であり、阪神北（4.6%）が最も低かった。また、定年後の再雇用については、上位から北播磨（83.3%）、西播磨（75%）、丹波（71.4%）、東播磨（70.4%）の順であり、淡路（44.4%）が最も低かった。
5. 採用募集方法のうち、利用したものは、上位から「医療機関のホームページ」「ハローワークへの登録」「仲介（派遣）業者」の順であり、有効であったものは上位から「仲介（派遣）業者」「医療機関のホームページ」「合同就職説明会への登録」の順であった。
6. 平均有給取得日数、平均有給取得率は、昨年度より上昇した。超過勤務時間が「10時間以下」の割合は昨年度と変わりなかった。
7. 労働環境改善等の取組状況については、上位から「介護休暇制度の実施」、「看護休暇制度の実施」「労働時間管理の責任者の明確化」（同位）、「看護職員と他職種との業務分担の推進」の順であり、昨年度から数値が上昇した項目は「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」（57.1%→67.4%）「多様な勤務形態の導入」（75.9%→76.3%）「労働時間管理の責任者の明確化」（77.6%→80.4%）であった。
8. 令和元年度退職者の在職期間別退職理由については、上位から「他分野、他職種への興味・転向」「結婚」「身体上の健康上の理由」「自分の適性・能力への不安」「育児・子どものため」の順であった。在職期間別でみると、1年未満は、新卒・既卒とも「自分の適性・能力への不安」が最も多く、次いで、新卒では「精神の健康上の理由」「他の専門分野、他職種への興味・転向」、既卒では「他の専門分野、他職種への興味・転向」「身体上の健康上の理由」の順であった。1年以上20年未満の全期間で「他の専門分野、他職種への興味・転向」が最も多く、次いで、1年以上10年未満で「結婚」、10年以上20年未満で「育児・子供のため」であった。また、20年以上では、上位から「定年退職」「身体上の健康上の理由」であった。
9. 定年退職年齢については、316施設中60歳が240施設、65歳が53施設であった。また、令和元年度の一年間において、定年退職後の看護職員を自施設にて継続雇用する病院は82.5%（定年退職者がいる病院177施設中146施設）、他施設からの定年退職後の看護職員を雇用する施設は32.3%であった。
10. 定年退職後の再雇用者の給与体系については、上位から、退職時の99～80%水準（26.9%）、退職時と同額（23.7%）、退職時の79～60%水準（22.2%）の順で多かった。
11. 定年後の看護職員確保における施設側の課題については、「知識・体力面」（77.8%）「金銭面（給与が高額）」（26.6%）が多かった。

12. 定年後の働き方における対応については、「週勤務日希望への対応あり」(82.6%)、「時間勤務希望への対応あり」(65.5%)、「週末希望への対応あり」(75.3%)、「夜勤なしへの対応あり」(84.8%)であった。
13. 「週勤務日希望への対応」については、上位から「週3～週4」(14.2%)、「週3～週5」(12.6%)、「週4～週5」(6.9%)の順で多かった。「時間勤務日への対応」については、上位から「午前のみ」(44.7%)、「午後のみ」(23.3%)、「短時間4～7.5時間のみ」(11.2%)の順で多かった。

考察

本年度の調査については、新型コロナウイルス感染症拡大の影響が懸念されたが、各病院の協力により、昨年度よりも高い回答率を得た。本調査は、兵庫県における看護職員確保や人材育成、多様な働き方の推進等のために貴重な資料となるため、今後も協力をお願いしたい。

令和元年度採用者のうち、新卒退職率、既卒退職率については、昨年度に比して上昇した。これは、本調査の回答率の上昇、病院の統廃合等による影響も考えられるが、新規採用者の定着率が低いことは課題である。また、本県の看護職員の離職率は、全国平均よりも高値であり、県内の看護職員の確保・定着・離職状況の動向を分析し、個々のライフステージやキャリアビジョンに応じた多様な働き方を実現できる環境づくりが必要と言える。

在職者の退職理由については、昨年度と同様に「他分野、他職種への興味転向」「結婚」「身体上の健康上の理由」「育児・子育てのため」が上位を占めた。また、1年未満は新卒・既卒とも「自分の適性・能力への不安」「精神または健康上の理由」が多くを占めた。

近年の退職理由の動向として、「結婚」「育児・子どものため」を理由とする割合は減少傾向にあり、各施設の勤務環境改善の取組による個々のワークライフバランスの実現が可能となってきたと評価できる。一方で、子育て世代ではない看護職員については、夜勤回数の増加、休暇の取得しにくさ等、業務負担による退職が課題となっている(問5(2)自由記載より)。

また、「他分野・他職種への興味・転向」による退職は年々増加傾向にあり、看護職員が活躍できる場の選択肢が拡大したと評価できると同時に、1施設への定着率が伸びず、中堅～ベテラン層の看護職員が少ない施設が多いことも課題である。

採用募集方法については、昨年度と同様に「医療機関のホームページ」「ハローワークへの登録」「仲介(派遣)業者」が上位を占めた。有効であった割合については、上位から「仲介(派遣)業者」「医療機関のホームページ」「合同就職説明会への参加」の順であった。「ナースセンターへの登録」については、昨年の41.6%から38.1%とやや減少した。しかし、仲介(派遣)業者利用者は早期離職率が高いという施設側の意見(問8自由記載)より、施設担当者や先輩看護職と直接対話できる合同就職説明会の場は有効であり、今後も地域の実情に応じた形での開催を継続する必要があると言える。また、引き続きナースセンターの施設訪問や求職者・雇用者双方のニーズの分析等、仲介(派遣)業者に頼らない効果的な採用募集の検討が必要である。

定年退職者については、更なる看護職員の確保のため、今年度より項目追加して調査を実施した。60歳以上の定年退職者がいる病院のうち82.5%の病院が、自施設にて定年退職後の看護職員を継続雇用していた。定年後の看護職員確保における病院側の課題としては、給与面、知識・体力等が多かった。そこで、雇用者側に対する管理者研修の実施等により、定年等の理由で退職する看護職員の雇用促進を行うことで、プラチナナースのセカンドキャリア支援と県

内における看護職員確保に繋げていく必要がある。

問8の自由記載より、①ワークライフバランス②組織体制（処遇、方針、診療科等）③教育体制等を重要視し、就労先を選定する者が多いと分析した。

2019年4月に「働き方改革関連法」が施行され、個々のライフスタイルやライフサイクルに応じた柔軟な働き方を可能とする勤務環境づくりが求められている。また、高齢化の進展や地域完結型医療・地域包括ケアの推進を背景に、人々の療養場所は多様化し、病院以外の在宅医療や介護保険サービス等の場面における看護ニーズも拡大した。そのような背景から、今後も引き続き、看護職員に対する一層の教育体制の充実、多様なキャリアデザインの支援、定年退職前後のプラチナナースを含む求職者への就業支援等による看護職への離職防止・確保対策が求められる。

今回は、新たに定年退職後の看護職員の雇用状況についても調査した。自施設において、当該年度に定年退職者がいない、個々によって対応（雇用条件）が異なる等の理由から無回答が多く、無回答を除く数値から傾向を分析した。次年度調査に向けては、質問項目の見直し等も検討したい。

本調査は、公益社団法人兵庫県看護協会が、令和2年度に実施し、同協会「ナースセンター運営委員会」がまとめましたのでご報告いたします。

ご協力いただきました、施設および会員の皆様に心より感謝申し上げます。

令和3年1月12日

理事会承認 令和3年1月23日

令和2年度 ナースセンター運営委員会

委員長 足立育子

副委員長 洪愛子

委員 平山ミツヨ、菰野朱美、山本陽子、太田圭子、村上直美、鈴木克司、西博司
須田保之、奥村真司、大迫しのぶ、中野奈保子
服部和可子（オブザーバー）

事務局 松田 たえ子