

令和2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)

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

【令和2年度看護職員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 347 施設
- 4 調査時期：令和3年4月1日～令和3年4月30日
- 5 調査内容：令和2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
- 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：92.5%（321 施設／347 施設）

II アンケート調査回収状況

令和2年度は、対象施設 347 施設のうち、回答が得られた施設数は 321 施設 (92.5%) であり、昨年度の回答率 90.5%より上昇した。

III 結果

1 令和2年度看護職員採用・退職状況等

(1) 令和2年度 在籍者数及び退職者数

在籍者数			退職者					
令和2年4月1日の看護職員数 (新規採用含む)			令和2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			
38,593	5,334	43,927	4,416	821	5,237	12.0%	11.4%	15.4%

参考：R元年度 12.6%

(2) 令和2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	
2,578	28	2,606	262	2	264	10.1%	2,319	570	2,889	632	174	806	27.9%

参考：R元年度 13.0%

参考：R元年度 28.4%

2 令和2年度看護職員在籍者数(令和3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					
	令和2年4月1日の看護職員数			令和3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	11,592	1,431	13,023	11,001	1,384	12,385	1,545	264	1,809	13.9%	11.9%	
阪神南	6,486	628	7,114	6,319	628	6,947	766	86	852	12.0%	10.8%	
阪神北	4,302	715	5,017	4,166	673	4,839	560	124	684	13.6%	11.2%	
東播磨	4,810	705	5,515	4,719	677	5,396	516	133	649	11.8%	9.4%	
北播磨	2,324	455	2,779	2,211	431	2,642	254	63	317	11.4%	9.1%	
中播磨	4,386	601	4,987	4,265	599	4,864	417	64	481	9.6%	8.4%	
西播磨	1,482	314	1,796	1,436	320	1,756	137	32	169	9.4%	7.6%	
但馬	1,178	144	1,322	1,151	144	1,295	97	17	114	8.6%	7.3%	
丹波	700	111	811	700	112	812	54	12	66	8.1%	6.7%	
淡路	980	233	1,213	935	222	1,157	74	27	101	8.3%	6.1%	
全県	38,240	5,337	43,577	36,903	5,190	42,093	4,420	822	5,242	12.0%	10.1%	

(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	11,001	29.8%	1,384	26.7%	12,385	29.4%	98/108	90.7%
阪神南	6,319	17.1%	628	12.1%	6,947	16.5%	45/52	86.5%
阪神北	4,166	11.3%	673	13.0%	4,839	11.5%	34/37	91.9%
東播磨	4,719	12.8%	677	13.0%	5,396	12.8%	39/39	100.0%
北播磨	2,211	6.0%	431	8.3%	2,642	6.3%	22/22	100.0%
中播磨	4,265	11.6%	599	11.5%	4,864	11.6%	33/37	89.2%
西播磨	1,436	3.9%	320	6.2%	1,756	4.2%	22/23	95.7%
但馬	1,151	3.1%	144	2.8%	1,295	3.1%	11/11	100.0%
丹波	700	1.9%	112	2.2%	812	1.9%	7/7	100.0%
淡路	935	2.5%	222	4.3%	1,157	2.7%	10/11	90.9%
全県	36,903	100.0%	5,190	100.0%	42,093	100.0%	321/347	92.5%

(3) 圏域別看護職員の定年退職者の詳細

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	75	7	82	1,545	264	1,809	4.9%	2.7%	4.5%	47	57.3%
阪神南	33	1	34	766	86	852	4.3%	1.2%	4.0%	27	79.4%
阪神北	51	4	55	560	124	684	9.1%	3.2%	8.0%	40	72.7%
東播磨	39	4	43	516	133	649	7.6%	3.0%	6.6%	28	65.1%
北播磨	33	3	36	254	63	317	13.0%	4.8%	11.4%	24	66.7%
中播磨	43	3	46	417	64	481	10.3%	4.7%	9.6%	42	91.3%
西播磨	26	0	26	137	32	169	19.0%	0.0%	15.4%	13	50.0%
但馬	18	0	18	97	17	114	18.6%	0.0%	15.8%	15	83.3%
丹波	15	1	16	54	12	66	27.8%	8.3%	24.2%	5	31.3%
淡路	15	2	17	74	27	101	20.3%	7.4%	16.8%	14	82.4%
全県	348	25	373	4,420	822	5,242	7.9%	3.0%	7.1%	255	68.4%

3 現在の採用募集方法等 N=321 (重複回答あり)

	利用したもの	%	有効だったもの	%
① 医療機関ホームページ	275	85.6%	47	14.6%
② ナースセンターへの登録	119	37.0%	1	0.3%
③ ハローワークへの登録	223	69.4%	10	3.1%
④ 合同就職説明会への参加	111	34.5%	10	3.1%
⑤ 学校訪問	60	18.6%	6	1.8%
⑥ 求人誌・広告	84	26.1%	3	0.9%
⑦ 院内掲示	26	8.0%	0	0.0%
⑧ 仲介(派遣)業者	167	52.0%	52	16.1%
⑨ その他	40	12.4%	10	3.1%

4 平均有休取得日数 N=318

	病院数	%
0~5日以下	8	2.5%
5~10日以下	112	34.9%
10~15日以下	154	48.0%
15~20日以下	38	11.8%
20日~	2	0.6%
無効回答	7	2.2%
合計	321	100.0%

5 平均有休取得率 N=321

	病院数	%
0~20%未満	3	0.9%
20~40%未満	19	5.9%
40~60%未満	86	26.8%
60~80%未満	105	32.7%
80~100%未満	97	30.2%
100%~	3	0.9%
無効回答	8	2.5%
合計	321	100.0%

6 超過勤務(月平均1人当たり) N=321

	病院数	%
5時間以下	185	57.6%
5~10時間以下	89	27.7%
10~15時間以下	26	8.1%
15~20時間以下	10	3.1%
20時間~	4	1.2%
無効回答	7	2.2%
合計	321	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	
1 病院内保育所の設置	177	55.1%	8	2.5%	133	41.4%	3	0.9%
2 夜間保育の実施	102	31.8%	13	4.0%	204	63.6%	2	0.6%
3 病児・病後児保育の実施	51	15.9%	37	11.5%	231	72.0%	2	0.6%
4 施設内学童保育の実施	34	10.6%	10	3.1%	273	85.0%	4	1.2%
5 看護休暇制度の実施	247	76.9%	22	6.9%	47	14.6%	5	1.6%
6 介護休暇制度の実施	295	91.9%	6	1.9%	19	5.9%	1	0.3%
7 労働時間管理の責任者 (労働時間管理者)の明確化	243	75.7%	51	15.9%	21	6.5%	6	1.9%
8 看護補助者の増員 (看護職員の負担軽減等に係るもの)	231	72.0%	64	19.9%	25	25.0%	1	0.3%
9 看護職員と他職種との業務分担の推進	249	77.6%	64	19.9%	7	2.2%	1	0.3%
10 多様な勤務形態の導入	225	70.1%	67	20.9%	28	8.7%	1	0.3%
11 短時間正職員制度の導入	177	55.1%	58	18.1%	85	26.5%	1	0.3%
12 年次有給休暇の計画的付与制度の導入	225	70.1%	57	17.8%	35	10.9%	4	1.2%
13 メンタルヘルスケアに関する措置 (1:相談対応の体制整備)	244	76.0%	58	18.1%	16	5.0%	3	0.9%
(2:スタッフへの研修)	165	51.4%	112	34.9%	34	10.6%	10	3.1%
(3:管理者研修)	159	49.5%	117	36.4%	34	10.6%	11	3.4%
(4:その他 自由記載項目)	40	※詳細は下記のとおり						
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	183	57.0%	54	16.8%	83	25.9%	1	0.3%
上記1・2回答のうち1.有給、2.無給	123	53.5%	88	38.3%			19	8.3%
15 定年延長制の導入	77	24.0%	102	31.8%	137	42.7%	5	1.6%
16 人事交流制度の導入 (他機関・他施設への出向)	80	24.9%	54	16.8%	184	57.3%	3	0.9%

9件が、1 有給、2 無給の両方を回答。
(表内には反映せず。)

【13 3:その他 自由記載内容について】

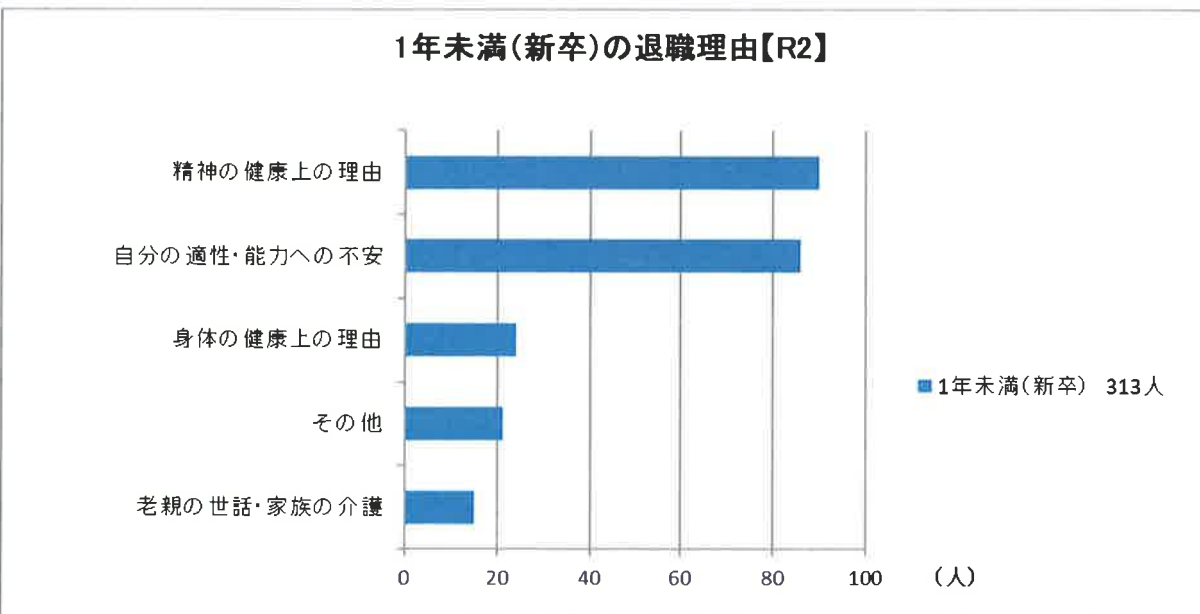
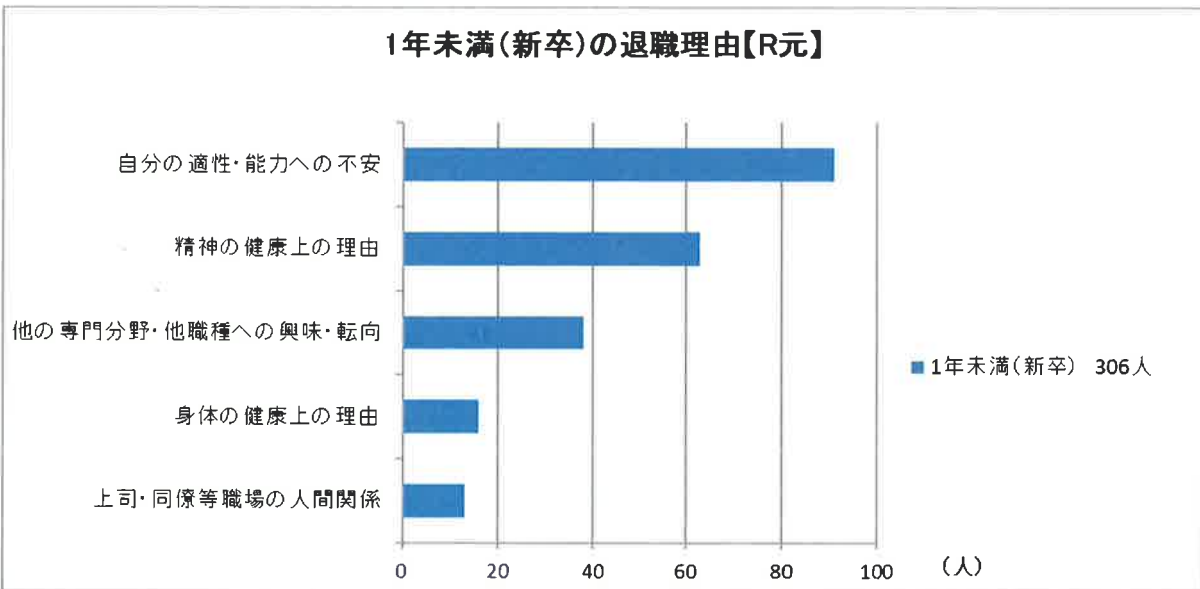
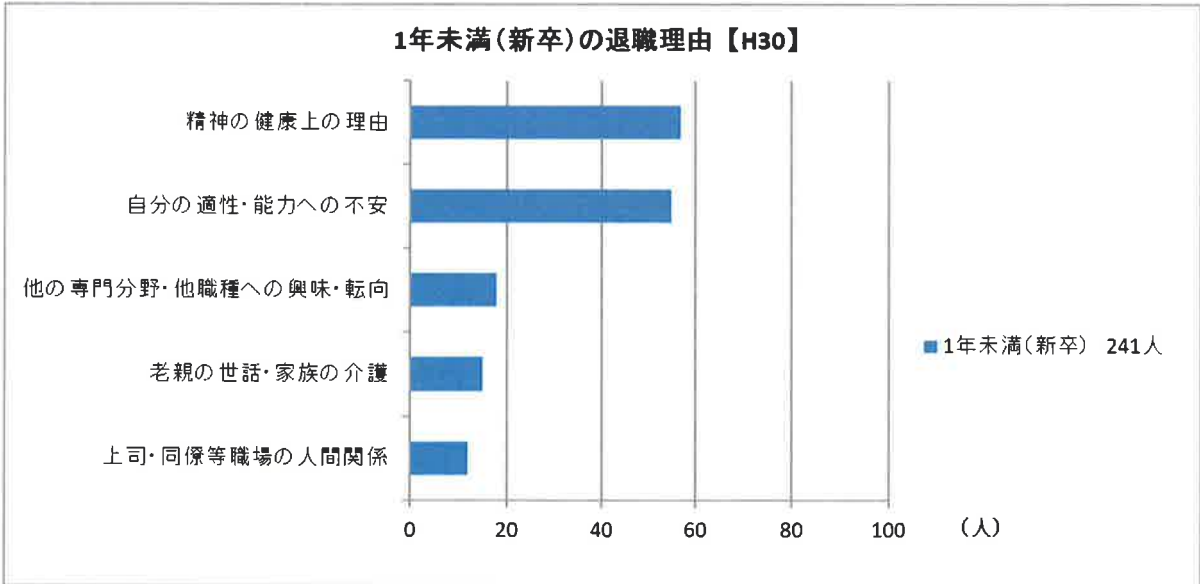
- ・ストレスチェック、メンタルヘルスチェックの実施(11件)
- ・産業医、臨床心理士等による面談(9件)
- ・職員や管理者との面談(3件)
- ・産業医、産業看護師を配置(3件)
- ・新人、管理者等への研修の実施(3件)
- ・相談窓口、意見箱等の設置(3件)
- ・復職支援の環境整備(2件)
- ・誕生日休暇導入によるリフレッシュ(1件)
- ・公的相談先を情報提供(1件)
- ・コロナ対応者への面談、リーフレットの配布(1件)
- ・意向調査でのアンケート(1件)

8 令和2年度退職者の在職期間別の退職理由

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	4	19	136	148	107	20	2	436
		1.2%	3.0%	11.3%	14.2%	12.0%	3.6%	0.4%	8.5%
2	妊娠・出産	5	12	24	13	11	9	1	75
		1.5%	1.9%	2.0%	1.2%	1.2%	1.6%	0.2%	1.5%
3	育児・子どものため	9	21	61	80	98	69	13	351
		2.8%	3.3%	5.1%	7.7%	11.0%	12.5%	2.8%	6.9%
4	老親の世話・家族の介護	15	36	54	40	43	26	27	241
		4.6%	5.7%	4.5%	3.8%	4.8%	4.7%	5.8%	4.7%
5	地理的な理由	3	19	51	65	55	24	0	217
		0.9%	3.0%	4.3%	6.2%	6.2%	4.4%	0.0%	4.2%
6	配偶者の転勤	3	18	37	34	46	17	0	155
		0.9%	2.9%	3.1%	3.3%	5.2%	3.1%	0.0%	3.0%
7	Uターン(親元に帰る、親との約束)	7	15	59	62	32	8	5	188
		2.2%	2.4%	4.9%	5.9%	3.6%	1.5%	1.1%	3.7%
8	身体上の健康上の理由	24	57	86	52	64	54	56	393
		7.4%	9.0%	7.2%	5.0%	7.2%	9.8%	12.0%	7.7%
9	精神上の健康上の理由	90	49	85	30	22	19	11	306
		27.7%	7.8%	7.1%	2.9%	2.5%	3.4%	2.4%	6.0%
10	自分の適性・能力への不安	86	86	100	38	20	16	9	355
		26.5%	13.7%	8.3%	3.6%	2.2%	2.9%	1.9%	7.0%
11	進学・留学	7	7	28	22	15	6	2	87
		2.2%	1.1%	2.3%	2.1%	1.7%	1.1%	0.4%	1.7%
12	①免許を生かした他分野への興味・転向	12	38	212	235	127	97	26	747
	3.7%	6.0%	17.7%	22.5%	14.3%	17.6%	5.6%	14.6%	
12	②看護職以外の仕事に興味・転向	12	16	33	32	31	9	3	136
	3.7%	2.5%	2.8%	3.1%	3.5%	1.6%	0.6%	2.7%	
13	処遇	7	14	16	21	15	8	0	81
		2.2%	2.2%	1.3%	2.0%	1.7%	1.5%	0.0%	1.6%
14	超過勤務が多い・長時間労働	2	7	13	5	9	2	3	41
		0.6%	1.1%	1.1%	0.5%	1.0%	0.4%	0.6%	0.8%
15	緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	3	19	15	8	9	4	3	61
		0.9%	3.0%	1.3%	0.8%	1.0%	0.7%	0.6%	1.2%
16	職場の望む勤務形態への不適合(夜勤など)	1	13	16	18	20	8	5	81
		0.3%	2.1%	1.3%	1.7%	2.2%	1.5%	1.1%	1.6%
17	職場の都合(病院の統廃合・医師の不在)	0	5	5	4	6	6	2	28
		0.0%	0.8%	0.4%	0.4%	0.7%	1.1%	0.4%	0.5%
18	職場のIT化(電子カルテの導入など)	0	2	0	1	1	0	0	4
		0.0%	0.3%	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%
19	経営者の方針との不一致	1	4	13	9	10	5	3	45
		0.3%	0.6%	1.1%	0.9%	1.1%	0.9%	0.6%	0.9%
20	上司・同僚等職場の人間関係	13	49	58	29	42	28	17	236
		4.0%	7.8%	4.8%	2.8%	4.7%	5.1%	3.7%	4.6%
21	定年退職	0	3	7	10	32	71	225	348
		0.0%	0.5%	0.6%	1.0%	3.6%	12.9%	48.4%	6.8%
22	その他	21	121	91	89	75	45	52	494
		6.5%	19.2%	7.6%	8.5%	8.4%	8.2%	11.2%	9.7%
合計		325	630	1200	1045	890	551	465	5106
		6.4%	12.3%	23.5%	20.5%	17.4%	10.8%	9.1%	

(1) 退職者の在職期間別の退職理由（上位5つ）

【平成30年度～令和2年度 1年未満（新卒）の退職理由】



9 定年退職後の看護職員の雇用について

令和2年度看護職員定年退職状況

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					
342	26	368	4,416	821	5,237	7.7%	3.2%	7.0%	283	76.9%

(1) 自施設の定年年齢

60歳以下	1	0.3%
60歳	242	75.4%
61歳	0	0.0%
62歳	9	2.8%
63歳	8	2.5%
64歳	0	0.0%
65歳	56	17.4%
65歳以上	0	0.0%
無回答	5	1.6%
合計	321	100%

(2) 自施設の定年退職者数

施設数	
0名	111
1名	44
2名	61
3名	31
4名	20
5名以上	42
無回答	12
合計	321

(3) 自施設の1年間における定年退職後の雇用人数

③施設数	
0名	130
1名	58
2名	62
3名	26
4名	16
5名以上	11
無回答	18
合計	321

(4) 他施設からの定年退職後の看護職雇用

はい	120	37.4%
いいえ	192	59.8%
無回答	9	2.8%
合計	321	100%

(5) 他施設の定年退職後の再雇用人数

	人数	割合(%)
0名	246	76.6%
1名	45	14.0%
2名	5	1.6%
3名	2	0.6%
4名	1	0.3%
5名以上	0	0.0%
無回答	22	6.9%
合計	321	100%

(6) 定年退職後の再雇用者の給与体系

退職時と同額	86	26.8%
退職時の99~80%水準	72	22.4%
退職時の79~60%水準	75	23.4%
退職時の59~40%水準	9	2.8%
退職時の39%以下水準	2	0.6%
無効回答	0	0%
無回答	54	16.8%
退職時の給与(比率回答なし)	23	7.2%
合計	321	100.0%

(7) 定年後の看護職員確保における課題

(複数回答) N = 321

金銭面(給与が高額)	92	28.7%
知識・体力面	258	80.4%
上司・同僚との人間関係	71	22.1%
患者との人間関係	9	2.8%
無回答	28	8.7%

(8) 定年後の働き方における対応が可能なものについて N=321

ア 週勤務日希望への対応

あり	263	81.9%
なし	53	16.5%
無回答	5	1.6%
合計	321	100%

イ 時間勤務日への対応

あり	224	69.8%
なし	89	27.7%
無回答	8	2.5%
合計	321	100%

(施設側の希望日数)

週1日～	2	0.8%
週1～4日	3	1.1%
週1～5日	20	7.6%
週1～6日	2	0.8%
週2～3日	23	8.7%
週2～4日	15	5.7%
週2～5日	22	8.4%
週2～6日	1	0.4%
週3日～	3	1.1%
週3～4日	45	17.1%
週3～5日	29	11.0%
週4日～	7	2.7%
週4～5日	20	7.6%
週0.5日～5日	1	0.4%
週0.5時間～1時間	1	0.4%
週20時間以上	1	0.4%
無回答	68	25.9%
合計	263	100%

(施設側の希望時間) N=321

午前	97	43.3%
午後	65	29.0%
短時間あり	142	63.4%
短時間なし	13	5.8%
無回答	51	23.0%

ウ 週末休み希望への対応

あり	236	73.5%
なし	77	24.0%
無回答	8	2.5%
合計	321	100%

エ 夜勤希望なしへの対応

あり	275	85.7%
なし	40	12.5%
無回答	6	1.9%
合計	321	100%

IV 結果まとめ

主な項目・数値の変化（令和元年度との比較）

1. 昨年度よりも回答率は2.0%上昇した。（90.5%→92.5%）。
2. 昨年度と比較すると、職員全体の総退職割合は（12.6%→12.0%）と微減、新卒退職率は（13.0%→10.1%）既卒退職率（28.4%→27.9%）と減少した。圏域別退職率は、上位から神戸（14.3%→13.9%）阪神北（13.9%→13.6%）阪神南（12.8%→12.0%）東播磨（12.0%→11.8%）で順位は昨年度と同様であるが、どの圏域も退職率は低下し、常勤退職率は（14.6%→10.1%）であった。
3. 圏域別看護職員在籍者数（率）では、東播磨圏域割合は、在籍者数が約1450人増加（9.8%→12.8%）した。
4. 圏域別定年退職率については、丹波が（24.2%）と高く、淡路（16.8%）、但馬（15.8%）西播磨（15.4%）、北播磨（11.4%）の順であった。定年後の再雇用率は、丹波（31.3%）が最も低く、再雇用率が高いのが、中播磨（91.3%）但馬（83.3%）、淡路（82.4%）の順である。
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」「ナースセンターへの登録」「合同就職説明会への参加」の順で上位3つは昨年度と同様で4位にナースセンターへの登録が上がっている。有効であったもののうち、仲介（派遣）業者（16.1%）と医療機関ホームページ（14.6%）の差が少なくなっている。
6. 平均有休取得日数は、「0～5日以下」（5.4%→2.5%）「5～10日以下」（36.4%→34.9%）「15～20日以下」（13.0%→11.8%）と減少し、「10～15日以下」（43.4%→48.0%）は上昇した。
7. 平均有休取得率は、63.6%
8. 超過勤務時間の一人当たりの月平均時間は、5時間以下が58.9%→57.6%と減少したが5～10時間以下は26.6%→27.7%、15時間以上の割合が2.5%→4.3%と増加が見られる。
9. 労働環境改善等の取組状況は、「介護休暇制度の実施」「看護職員と他職種との業務分担の推進」「看護休暇制度の実施」「メンタルヘルスケアに関する措置（相談対応の体制整備）」「労働時間管理の責任者の明確化」の順であり、昨年度から数値が上昇した項目は「メンタルヘルスケアに関する措置」（71.8%→76.0%）「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」（67.4%→70.1%）「研修・進学等への参加希望時の休職制度の導入の有無」（53.5%→57.0%）であった。今回追加した、メンタルヘルスケアに関する措置の内訳については、1. 相談対応の体制整備（76.0%）2. スタッフへの研修（51.4%）3. 管理者研修（49.5%）4. その他であった。その他の内容として、ストレスチェックやメンタルヘルスチェックの実施11件、産業医・臨床心理士による面談9件、面談や新人研修、相談窓口設置等があげられた。
10. 令和2年度退職者の在職期間別退職理由は上位から「免許を生かした他分野への興味・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（新卒）は、「精神の健康上の理由」（20.9%→27.7%）「自分の適性・能力への不安」（29.4%→26.5%）の順に多く、1年未満（既卒）は、「自分の適性・能力への不安」（14.4%→13.7%）「身体上の健康上の理由」（9.6%→9.0%）「精神の健康上の理由」（8.9%→7.8%）の順に多かった。1年以上3年未満までは「免許を生かした他への興味・転向」「結婚」「自分の適

性・能力への不安」「身体の健康上の理由」、3年以上10年未満までは「免許を生かした他への興味・転向」「結婚」「育児・子どものため」、10年以上20年未満「免許を生かした他への興味・転向」「定年退職」「育児・子育てのため」「身体の健康上の理由」、20年以上では「定年退職」「身体の健康上の理由」が多かった。

*項目を増やした12②看護職以外の仕事に興味の結果は、全体で2.7%であった。

11. 定年退職年齢は、昨年とほぼ同様で321施設中242施設が60歳、56施設が65歳であった。また令和2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(76.9%)、他施設からの定年退職後の看護職員を雇用する施設は(37.4%)であった。

定年退職後の再雇用者の給与体系については、上位から、退職時と同額(26.8%)、退職時の79~60%水準(23.4%)、次いで99~80%(22.4%)であった。

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」(80.4%)「金銭面(給与が高額)」(28.7%)が上位で例年同様である。

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」(81.9%)、「時間勤務希望への対応あり」(69.8%)、「週末休み希望への対応あり」(73.5%)、「夜勤なしへの対応あり」(85.7%)であった。

「週勤務日希望への対応」については、上位から「週3~週4」(17.1%)、「週3~週5」(11.0%)、「週4~週5」(7.6%)の順が多かった。「時間勤務日への対応」については、上位から「短時間あり」(63.4%)「午前のみ」(43.3%)、「午後のみ」(29.0%)、の順であった。

V 考察

本年度の調査は、昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症による影響が懸念されたが、医療機関のご協力により、平成30年度85.8%、令和元年度90.5%、令和2年度92.5%と年々回答率が上昇している。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、回答率向上に向け各施設への依頼方法・時期を検討し精度をあげるとともに、今後も調査に協力をお願いしたい。

令和2年度の看護職員全体の総退職者割合は、昨年度12.6%から12.0%と微減しており、圏域別での退職率は、全ての圏域で低下し、常勤退職率は14.6%から10.1%となっている。そのうち、新卒退職者は13.0%から10.1%と減少しており、全国8.6%¹⁾に対し兵庫県は高い離職率となっているが、1.5%差と改善傾向である。既卒退職者は28.4%から27.9%と減少しているが、全国では16.4%¹⁾であり、比較すると離職率は高い傾向が続いている。今後も退職率動向を見定め、離職防止策の示唆につなげていく必要がある。

東播磨圏域の看護職員在籍者数が増加した要因は、回答施設数が増加したためと考えられる。

圏域別の定年退職者割合は、丹波が24.2%、淡路16.8%、但馬15.8%、西播磨15.4%、北播磨11.4%の順であり、兵庫県の高齢化率32%以上の地域²⁾と比している。

(高齢化率²⁾:丹波35.9%、淡路38.1%、但馬37.2%、西播磨34.1%、北播磨32.8%)

退職理由については、全体で1位「免許を生かした他分野への興味・転向」14.6%、2位「結婚」8.5%、3位「身体の健康上の理由」7.7%、4位「自分の適性・能力への不安」7.0%、5位「育児・子どものため」6.9%となっており令和元年度と同順位であった。また、今回の調査から、退職理由の上位である「他分野への転向」の項目を、「①免許を活かした他分野

への興味・転向」と「②看護職以外への興味・転向」と分けて調査した結果、「②看護職以外への興味」は2.7%と低かった。看護職以外への転職は少ないことから、自己のキャリアアップに向けた転職とも考えられ、福祉施設や在宅方向への看護師の動向もあわせて検証が必要である。

新卒の退職率は減少しているが、全国と比較すると高めで推移している。

1年未満の新卒看護師の退職理由として1位に「精神の健康上の理由」があげられ昨年度から7%近く上昇した。「自分の適性・能力の不安」は1位から2位となり「他分野への転職」とともに減少している。新型コロナウイルス感染症による影響など、今後も退職率と合わせて退職理由の推移をみていく必要がある、新人看護職員の早期離職防止の観点からの研修の実施や指導者を含めた看護職員の資質向上のための研修・メンタルヘルスのセルフケアやラインケアの充実も示唆される。

採用募集方法については、上位3位までは昨年度までと同様で、「医療機関のホームページ」「ハローワーク登録」「仲介（業者）紹介」「ナースセンターへの登録」の順であった。合同就職説明会への参加(43.3%→34.5%)、学校訪問(32.1%→18.6%)については新型コロナウイルス感染症の影響により減少したと考えられる。

平均有給取得日数は「0～5日以下」、「5～10日以下」「15～20日以下」は減少したが「10～15日以下」は5%近く上昇している。また、厚生労働省による平均有給休暇取得率³⁾は52.4%から56.3%に上昇しているが、本調査では63.6%と高い有給取得率となっている。

「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」(67.4%→70.1%)も上昇していることから、年5日の取得義務化が影響しそれ以上の取得数を確保していることが考えられる。

今回、質問紙に追加したメンタルヘルスケアに関する措置の内訳については、結果にあるように相談体制の整備やスタッフ・管理者への研修を実施している施設が半数以上あった。その他の内容としてもストレスチェックやメンタルヘルスチェックの実施、産業医・臨床心理士による面談、新人研修、相談窓口設置等工夫されていることの記載があり、他施設の管理者にも参考になると考える。

定年退職年齢については、昨年と同様で大きな変化がなく60歳定年の施設が多かった。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76.9%あり、さらに他施設からの定年退職後の看護職員を雇用する施設は37.4%見られた。給与体系は退職時と同等である割合が増加し、勤務日数や勤務時間軽減、夜勤免除等、柔軟な働き方への対応ができていることから、再雇用割合が高くなっていると考えられる。引き続き、プラチナナースのセカンドキャリア支援を推進することが必要と考える。

自由記載項目では、中小病院の看護師確保の困難さについての意見も多くあったが、看護職以上に看護補助者（看護助手）や介護職員の確保が難しいという意見も多く、看護師の働き方改革やタスクシフティングを進めるにあたり、看護補助者・介護職の離職防止・定着も課題であると言える。新型コロナウイルス感染症関連では、コロナ対応の看護師を増員したが、コロナ収束後の人員整理の課題があることや、病院の収益減の影響等、人員確保に関する課題もみられた。

VI まとめ

2040年に向けて総人口が減少し高齢人口が増大する中で、看護職はこれまで以上に医療と生活の視点から高齢者をはじめとした複雑な療養生活を支えていくことが求められている。また、働き方改革の促進により、タスクシェア・タスクシフトも求められる中、多様な人材

が多様な働き方で勤務できる環境整備が必要不可欠となっている。今後も本調査のデータを収集し分析するとともに、看護職の確保対策や離職防止の一助となるよう課題を見出し、計画を推進する必要がある。

引用

- 1) 日本看護協会調査研究調査 2020 年 病院看護実態調査 報告書
- 2) 兵庫県 高齢者保健福祉関係資料（高齢化率）（令和 3(2021)年 2 月 1 日現在）
- 3) 厚生労働省 令和 2 年就労条件総合調査

本調査は、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」が令和3年度に実施し、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12月7日

令和3年度 ナースセンター運営委員会

委員長 太田圭子

副委員長 洪愛子

委員 足立育子、平山ミツヨ、菰野朱美、山本陽子、勝間収子、鈴木克司
下山義裕、須田保之、奥村真司、大迫しのぶ、木谷恵
小島千穂（オブザーバー）

事務局 松田 たえ子

