

**令和5年度
看護職員の確保状況に関する
実態調査報告書
(病院)**

**兵庫県保健医療部医務課
公益社団法人兵庫県看護協会**

目 次

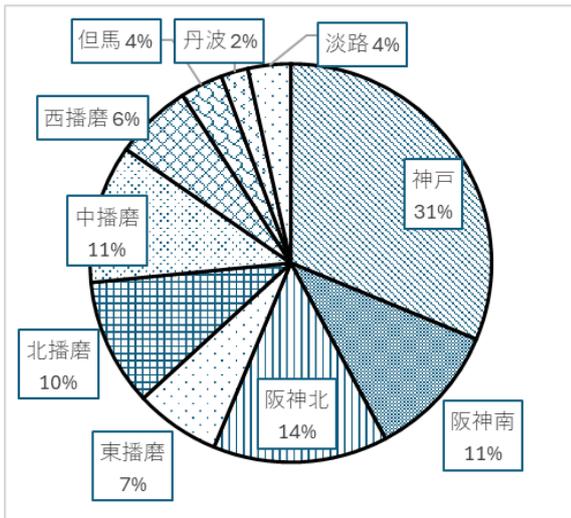
I 調査概要	1
1. 回答率・回答施設の背景	1
2. 令和5年度看護職員採用・退職状況等	1
3. 退職理由	4
4. 令和5年度看護職員の定年退職、再雇用状況	6
5. 定年後の看護職確保における課題	7
6. 採用募集方法等	7
7. 看護職員確保に関すること等について（自由記載）	8
8. 看護職員の確保や定着に関して効果があった例	8
9. 年次有給休暇・超過勤務について	9
10. 取り組んでいる看護職員の労働環境改善等の対策について	9
11. 特定行為研修について	10
II 考察	12
III 単純集計結果	13
1. 対象施設	13
2. 回収状況	13
3. 許可病床数	13
4. 回答者職名	14
5. 看護職員の採用・退職・病床数の状況について	14
6. 圏域別看護職員の定年退職者の詳細	15
7. 労働環境改善、労務時間管理	15
8. 退職者の在職期間、退職理由について	17
9. 1年未満の退職理由	19
10. 退職者の特徴	19
11. 退職を思いとどませるための具体的な案等	19
12. 常勤看護職員の有給休暇・超過勤務時間について	20
13. 自施設での定年退職後の看護職員の雇用について	20
14. 特定行為について	21

令和5年度 病院 看護職員需要・離職調査結果

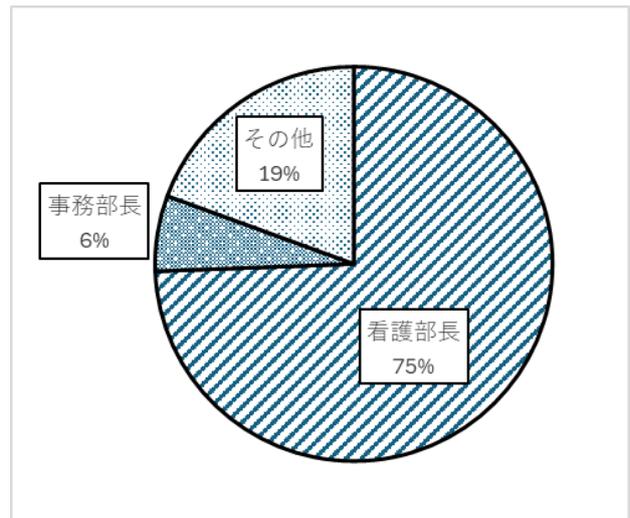
I 調査概要

1. 回答率・回答施設の背景

- 対象 346 施設のうち回答数 320 施設、回答率 92.5%（R4 年度 301 施設、回答率 87.0%）であった。
- 回答施設の病床内訳では、100-199 床が 133 施設と最も多く、次いで 99 床以下 99 施設、400 床以上 27 施設であった（表 1）。
- 許可病床数は 58,785 床、回答者看護部長 74.4%であった。



グラフ 1 回答施設の圏域内訳



グラフ 2 回答者内訳

表 1 回答施設の病床内訳

病床数	99床以下	100～199床	200～299床	300～399床	400床以上	全体
施設数	99	133	29	32	27	320

2. 令和5年度看護職員採用・退職状況等

1) 全体在籍者数及び退職者数

- 常勤看護職の退職率は、12.5%（R4 年度比-0.8 ㊦）、令和 4 年度上昇した退職率は、令和 5 年度は、令和 4 年度以前の 5 年間平均退職率（12.1%）に近い数値となった（グラフ 1）。
- 常勤看護職総数は、年度当初から年度末では、常勤 1,206 人減少（減少率 3.2% 前年度より-0.8 ㊦）、非常勤は 153 人の増加となった。
- 定年退職を除く退職者の年齢分布より退職者在職年数分布を確認すると、退職者 5,533 人にしめる在職期間 3 年未満が 40%（前年度 39%）、5 年未満では 59.1%（前年度 58%）であった。

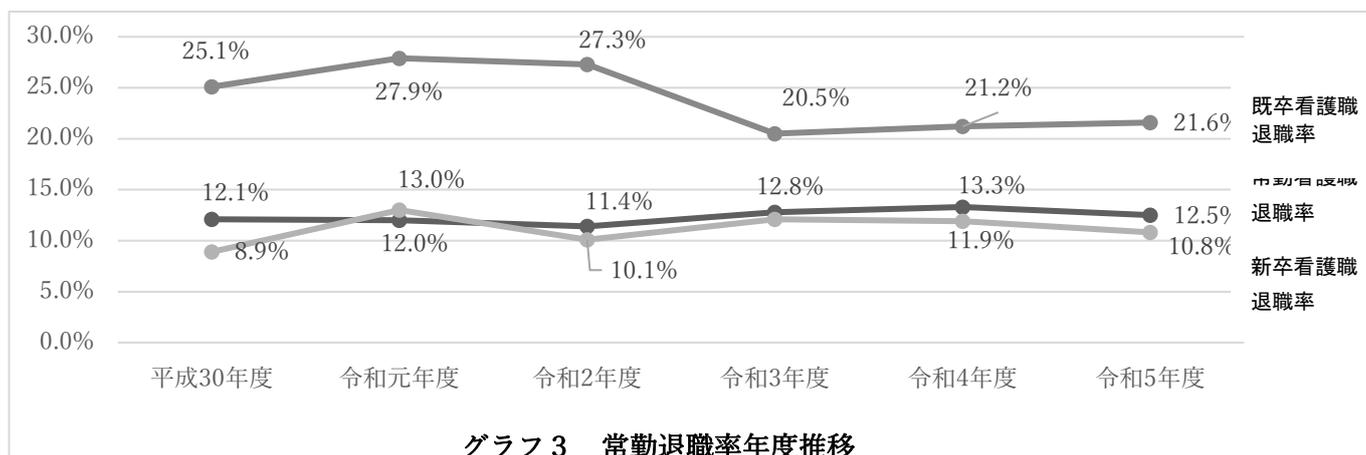


表 2 全体在籍者数及び退職者数

在職者数						退職者						
令和5年4月1日の在籍看護職員数			令和6年3月31日の在籍看護職員数			令和5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	常勤	非常勤	合計				
37,567	5,002	42,569	36,361	5,155	41,516	4,611	922	5,533	13.2%	12.5%	18.2%	

2) 新卒・既卒採用者数及び退職者数

- 常勤看護師に占める常勤新卒採用者割合は 6.3% (R4 年度 6.5%)、常勤既卒採用者割合は 7.1% (R4 年度 6%) と R2 年度より新卒は微減、既卒は微増で推移している (表 2. 3)。
- 新卒看護職の退職率 10.8% (R4 年度 11.9%) (前年度比-1.1 ㊦)、既卒看護師の退職率 21.6% (R4 年度 21.2%) (前年度比-0.4 ㊦) であった (表 2)。
- 既卒看護職の退職率は、平成 30 年度からの 5 年間の平均が 24.4% と、全体の常勤看護職退職率より高く推移している (グラフ 3)

表 3 新卒・既卒採用者数及び退職者数

新卒採用者							既卒採用者						
令和5年度の新卒採用者数			令和5年度中の新卒退職者数			新卒退職率	既卒採用者数			令和5年度中の既卒退職者数			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	
2,373	8	2,381	256	2	258	10.8%	2,678	772	3,450	538	208	746	21.6%

3) 病床別・設置主体別退職者数

- 200 床未満の退職率は、200 床以上および 400 床以上の退職率より有意に高かった (p < 0.001)。
- 設置主体別退職率では、国公立・公的とそれ以外の 2 群で比較すると、国公立・公的以外の方が有意に高かった (p < 0.001)。

表 4 病床別総退職率

病床数	年度初常勤	年度初非常勤	年度初全体	年度末常勤	年度末非常勤	年度末総数	常勤退職者数	非常勤退職者数	全体退職者数	常勤退職者数	非常勤退職者数	全体退職者数
99床以下	3273	740	4013	3165	769	3934	421	142	563	13.1%	18.8%	14.2%
100~199床	9616	2081	11697	9381	2121	11502	1526	423	1949	16.1%	20.1%	16.8%
200~299床	3914	455	4369	3753	456	4209	429	98	527	11.2%	21.5%	12.3%
300~399床	7047	689	7736	6815	682	7497	802	94	896	11.6%	13.7%	11.8%
400床以上	13717	1037	14754	13247	1127	14374	1433	165	1598	10.6%	15.2%	11.0%

表 5 設置主体別常勤看護職員退職率

設置主体	施設数	退職率		平均職員数	
		常勤	非常勤	常勤	非常勤
国立	10	12.1%	5.4%	3,499	185
公的医療機関	49	9.2%	12.3%	14,518	1,376
医療法人（社会医療法人を含む）	232	15.2%	19.8%	15,910	3,022
個人	9	14.7%	36.7%	246	98
その他	20	14.0%	27.4%	2,729	399

設置主体：一般社団兵庫県病院協会「兵庫の病院令和5年度版」参照

平均常勤数：(R5年4/1時点常勤看護職総数+R6年3/31時点末常勤看護職総数) / 2

4) 圏域別退職率について

- 圏域別の総退職率は阪神北、神戸、阪神南の順で高く、淡路、但馬、丹波の順で低かった。
- 都市部、郡部で退職率を比較した場合、総退職者・常勤・非常勤の退職率すべてで都市部のほうが優位に高い (p<0.001)。(検定方法： χ^2 検定)

圏域	在籍者						退職者					
	令和4年4月1日の在籍看護職員数			令和5年3月31日の在籍看護職員数			令和5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	常勤	非常勤	合計			
神戸	10,283	1,011	11,294	9,830	1,016	10,857	1,527	183	1,710	15.4%	15.1%	18.0%
阪神南	6,416	524	6,940	6,125	549	6,674	869	110	979	14.4%	13.9%	20.5%
阪神北	4,229	690	4,919	3,963	730	4,693	645	108	753	15.7%	15.7%	15.2%
東播磨	4,752	542	5,294	4,625	549	5,132	525	82	607	11.6%	11.2%	15.0%
中播磨	4,480	554	5,034	4,375	576	4,951	482	83	565	11.3%	10.9%	14.7%
都市部合計	30,160	3,321	33,481	28,918	3,420	32,307	4,048	566	4,614	14.0%	13.7%	16.8%
北播磨	2,151	434	2,585	2,084	442	2,526	259	68	327	12.8%	12.2%	15.5%
西播磨	1,354	213	1,567	1,293	231	1,524	149	27	176	11.4%	11.3%	12.2%
但馬	1,093	124	1,217	1,061	139	1,200	100	16	116	9.6%	9.3%	12.2%
丹波	715	112	827	696	108	445	69	14	83	10.2%	9.8%	12.7%
淡路	1,029	228	1,257	993	236	1,229	101	17	118	9.5%	10.0%	7.3%
郡部合計	6,342	1,111	7,453	6,127	1,156	6,924	678	142	820	11.4%	10.9%	12.5%
全県	36,502	4,432	40,934	35,045	4,576	39,621	4,726	708	5,434	13.6%	13.3%	15.8%

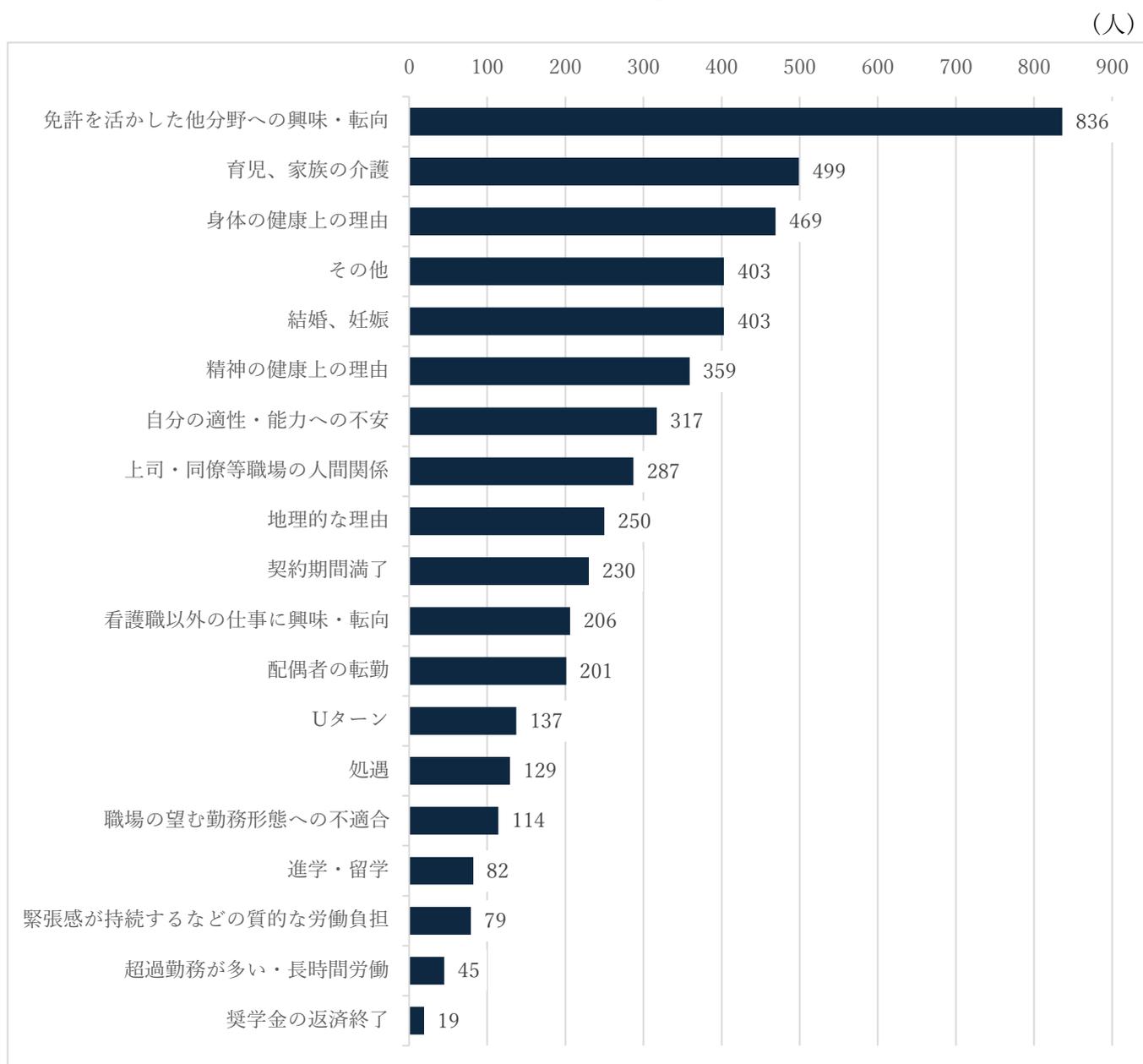
※都市部は圏域別に常勤看護職員が3000名以上在籍する地域とし、それ以外の圏域を郡部とした。

3. 退職理由

1) 全体の退職理由（定年退職者を除く）

●退職理由は、4662 回答（定年退職を除く退職者数 5,253 人）が得られた。「免許を活かした他分野への興味・転向」が 836 回答、次いで「育児・家族介護」499 回答、「身体上の健康上の理由」469 回答、順位の前後はあるものの例年と同様の理由が上位を占めた。「看護職以外の仕事に興味・転向」206 回答（前年度 11 位）は 11 位であった。

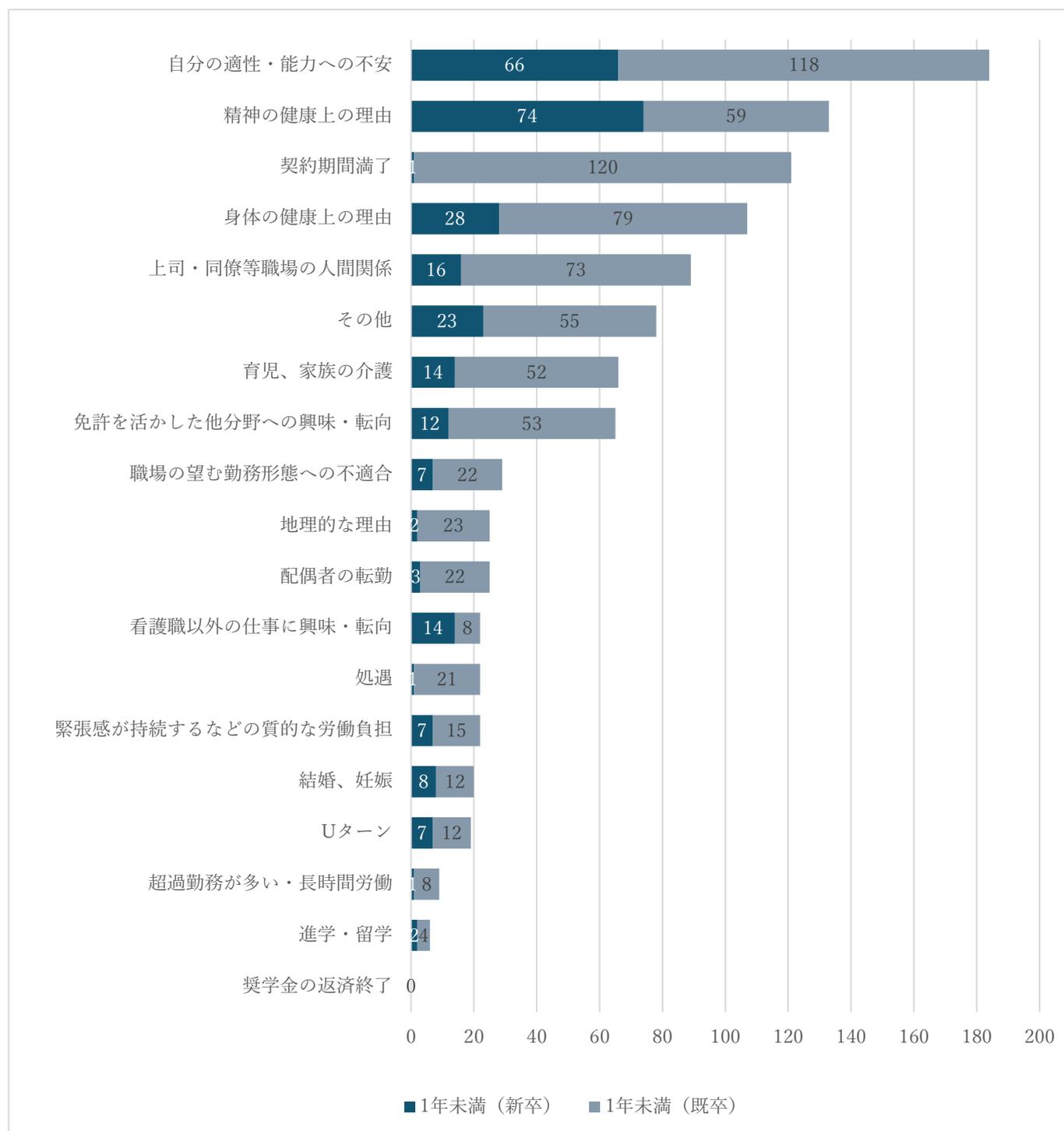
●退職者の特徴として、入職 1 年未満の退職者は適応能力の問題が多く、在職期間 1 年以上 5 年未満は令和 4 年度と同様「他分野への興味・転向」が最も多い。在職期間 5 年以上 10 年未満は「育児、家族の介護」が最多であるが、中堅は身体的・精神的負担の影響によりリハビリ病院・療養病院への転職、夜勤ができない、結婚等に関するライフスタイルの変化により退職している。病院は福利厚生充実（食事補助、リフレッシュ制度の導入、保育補助、育児支援）、勤務時間の調整（超過勤務・始業前残業の削減、短時間勤務の導入など）、業務の効率化（多職種連携の推進、電子化、看護補助者の早出・遅出の導入）を図り負担軽減に努めている。



グラフ 4 退職理由（定年退職者を除く）

2) 1年未満の退職理由

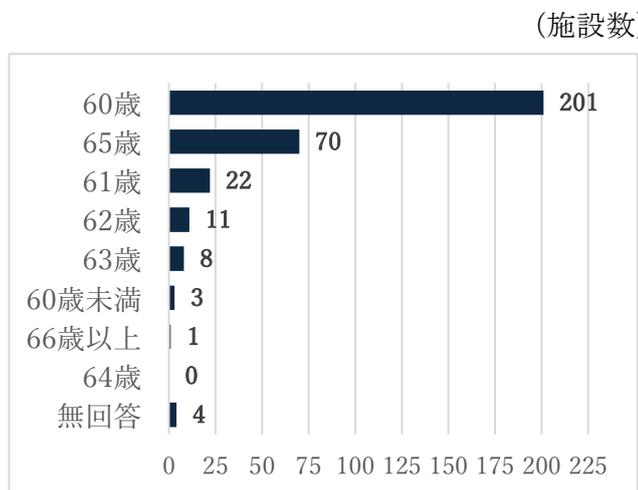
●退職理由は、1042 回答（1年未満退職者数 1004 人）が得られた。1年未満の新卒看護職の退職理由は、「精神の健康上の理由」、「自分の適性・能力への不安」、「身体健康上の理由」で、既卒者では「契約期間の満了」、「自分の適性・能力への不安」、「身体健康上の理由」の順で多い、前年度とほぼ同様の結果であった。



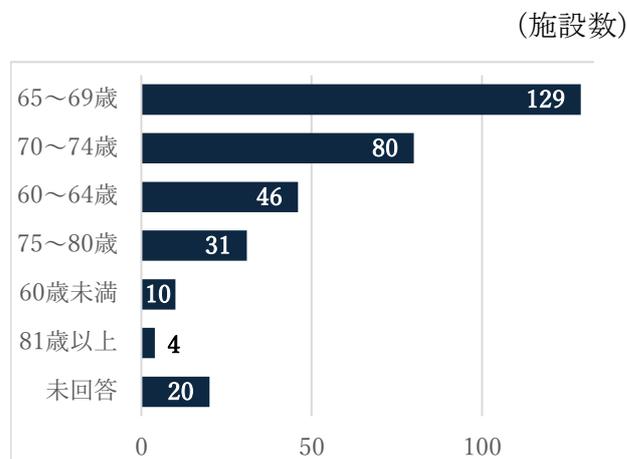
グラフ5 退職理由（1年未満の採用者）

4. 令和5年度看護職職員の定年退職、再雇用状況

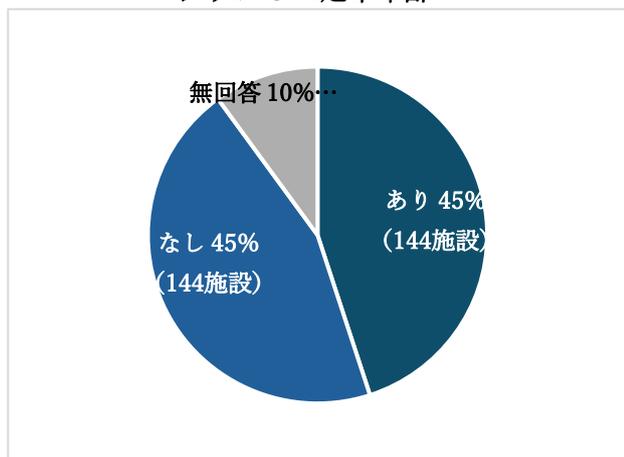
- 定年年齢は、60歳が最多（前年度比-6.3割）、61～65歳は前年度比+24.9割と年々増加。
- 再雇用者可能な最高年齢は、65～69歳が多かった（グラフ7）。
- 役職定年制度導入施設は45%（前年度35%）で、60歳が67.4%（前年度60%）と最多（グラフ9）。
- 他施設での定年退職後、採用に至った職員は320施設中66施設（前年度48施設）、採用者数は合計112人（前年度70人）であった。



グラフ6 定年年齢



グラフ7 雇用可能な最高年齢（再雇用を含む）



グラフ8 役職定年制度の導入の有無

(施設数=144)

年齢	施設数	割合
55歳	3	2.1%
56歳	1	0.7%
60歳	97	67.4%
61歳	2	1.4%
62歳	3	2.1%
63歳	3	2.1%
65歳	27	18.8%
67歳	1	0.7%
70歳	5	3.5%
73歳	1	0.7%
無回答	1	0.7%
合計	144	100.0%

他施設で定年退職後、採用した看護職数

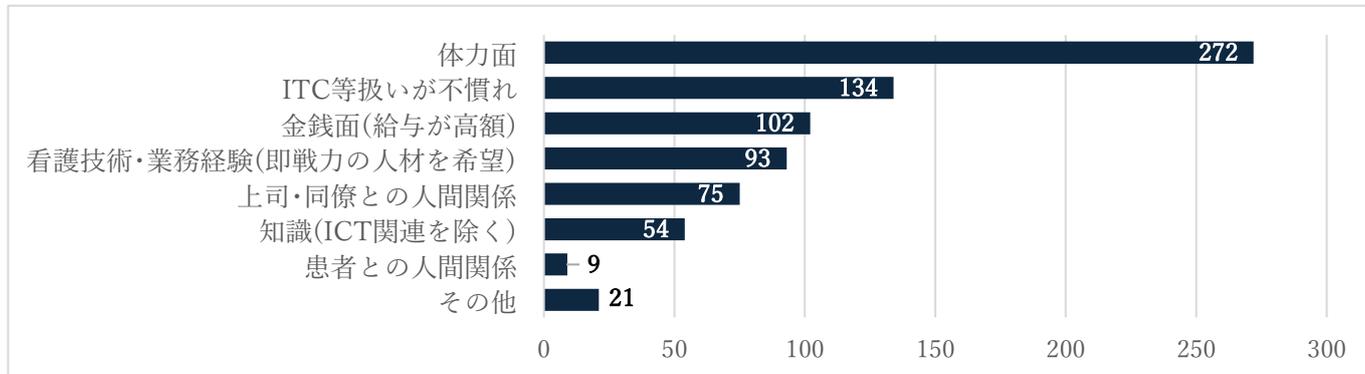
職員数	病院数	割合
0人	234	73.1%
1人	36	11.2%
2人	21	6.6%
3人	4	1.3%
4人	4	1.3%
6人	1	0.3%
無回答	20	6.2%
合計	320	100.0%

採用した看護職員の担当業務 (n=104)

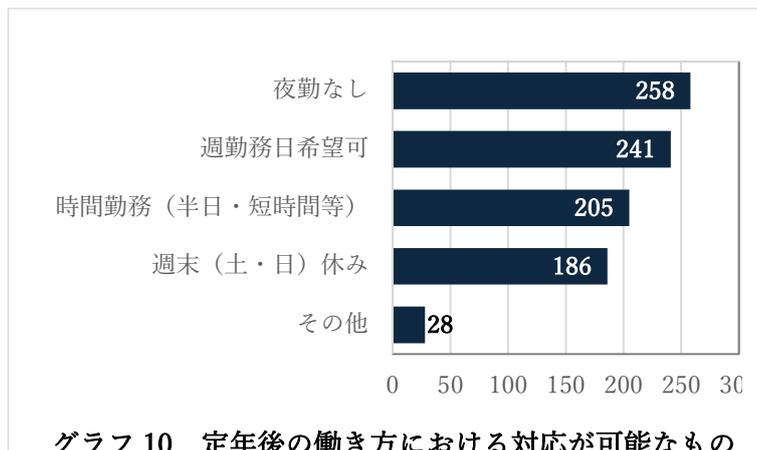
担当業務	人数	割合
病棟勤務（夜勤あり）	49	21.8%
病棟勤務（夜勤なし）	54	24.0%
外来勤務	35	15.6%
教育・指導担当	14	6.2%
管理部門	24	10.7%
地域連携・入退院支援	22	9.8%
相談業務	14	6.2%
その他	13	5.8%
合計	225	100.0%

5. 定年後の看護職確保における課題

- 定年後の看護職確保の課題は、「体力面」「ICT等の扱いが不慣れ」が多かった（グラフ9）。
- 定年後の働き方において対応が可能なものとしては、「夜勤なし」を選択した施設が86.6%、次いで「週勤務日希望可」80.9%が多かった。その他、具体的な内容として、「可能な限り、希望条件を考慮」「希望に沿うような働き方」など本人の意向に沿う対策をとられている施設があった（グラフ10）。



グラフ9 定年後の看護職員の確保における課題（複数回答）



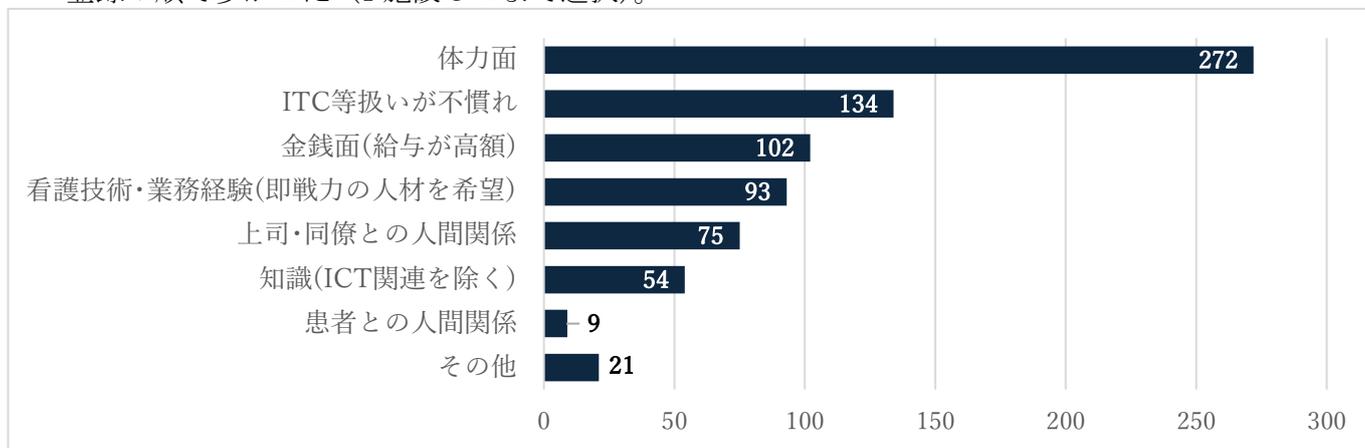
グラフ10 定年後の働き方における対応が可能なもの

その他具体的な内容

- ・本人との協議(できる限り希望を尊重)(10件)
- ・本人の勤務設計に任せる
- ・基本は夜勤ありのフルタイム(3件)
- ・病棟では夜勤をおこなう。
- ・夜勤専従
- ・専門知識があれば、勤務時間は応相談
- ・常勤でなく非常勤勤務(3件)
- ・居残り、日曜勤務なし
- ・夜勤回数を減らす(2件)
- ・65歳までは嘱託雇用もあり
- ・医療安全管理者・認定看護師・看護管理者
- ・委員会役員免除(2件)
- ・定年延長であれば現状のまま原則は継続
- ・固定された業務のみ担当してもらう

6. 採用募集方法等

- 最も採用につながったのは、医療機関のホームページ、次いで、紹介・派遣会社、ハローワークへの登録の順が多かった(1施設3つまで選択)。



グラフ11 採用募集方法で最も効果があったもの

7. 看護職員確保に関すること等について（自由記載）

- ・学生実習の受け入れが採用に繋がらない（6件）
- ・紹介業者が高額（短期退職でも紹介料が発生、経営圧迫）（17件）
- ・定着しない（人間関係、メンタル、Z世代問題、3年で転職・帰省・キャリアアップ）（6件）
- ・中小病院、へき地病院は看護師確保が困難（6件）
- ・ハローワークナースバンクの紹介なく業者に頼る（19件）
- ・人員不足により研修会や学会に参加できない（2件）
- ・勤務条件が合わない（常勤、夜間、休日勤務の拒否など）（6件）
- ・業務・待遇問題（給与・休日、紙カルテ等）（6件）
- ・急性期は看護師確保が困難、人気の科が病院にない（2件）
- ・求人情報が認知されない、直接応募が少ない（10件）
- ・子育て世代による他のスタッフの負担が大きい（9件）
- ・タスクシェアの認知度が低い（2件）
- ・看護補助者の確保が難しい（3件）
- ・書き込みサイトの悪評による影響（2件）
- ・併願受験者の辞退（2件）
- ・自己主張、権利意識が強く他のスタッフが疲弊（3件）
- ・看護学校を増やしたことで質の低下が著しい
- ・紹介業者の金額設定の制度化
- ・職員が紹介できるような職場作り（11件）
- ・プラチナナースの活躍、良い見本となる看護師（4件）
- ・ナースセンターの活動がスタッフに見えるようにする（3件）
- ・転職前に施設間で「お試し施設体験」
- ・退職希望者に近隣病院への紹介し地域で看護師確保（2件）
- ・給料アップが継続勤務のモチベーションになる
- ・夜勤手当増額、60歳以上で勤務する方への手当（5件）
- ・インターシップ積極的な受け入れ、学校訪問を他県へも実施（3件）
- ・低学年から就職説明会やインターンシップに参加（5件）
- ・看護部だけで解決できず、病院経営の視点や判断が必要
- ・病院ホームページのリニューアル（5件）
- ・負担が増える職員への処遇改善（3件）
- ・若者に合わせたインスタの活用（2件）
- ・保育所が併設されていない、育休明けでも保育所に入所できず復帰できない（3件）
- ・多様な働き方による他のスタッフへのしわ寄せ（3件）
- ・専門職としての基本給が少ない（8件）

8. 看護職員の確保や定着に関して効果があった例

- ・定期的な個人面談（4件）
- ・教育担当師長、人材確保担当師長等の配置（3件）
- ・ライフワークに沿った勤務体系の導入（4件）
- ・研修費用の全額負担
- ・育児休暇を取りやすい環境の整備。
- ・短時間正規雇用の実施
- ・時間外労働の減少、
- ・短時間非常勤者の雇用を促進
- ・増改築による施設の刷新。（2件）
- ・ライフワークに合わせた休暇取得促進（3件）
- ・業務の効率化
- ・看護学校・看護大学の実習受け入れ（2件）
- ・病院見学やインターンシップ受け入れ（4件）
- ・アソシエイトナースの取入れ
- ・病院HPの充実
- ・電子カルテの導入
- ・新人ローテーション
- ・師長の目標管理
- ・看護職員の選考試験を簡略化
- ・内定者への入職前の顔合わせの実施など
- ・退職する職員に再応募可能と伝える（2件）
- ・中学生や高校生の職業体験やふれあい看護体験を通して、数年後に雇用に繋がった例がある。
- ・看護師と看護補助者の協働体制がある
- ・看護協会、看護連盟活動への参加し他施設管理者と顔の見える関係づくりができ、近隣からの紹介につながるがあった。
- ・新人離職防止のための教育方法の充実（2件）
- ・精神面の支援目的で5月は毎週1時間振り返り研修の実施
- ・求職者を紹介した自院職員に礼金を払う（2件）
- ・積極的に広報活動の充実。
- ・地元高校への出前授業、近隣看護学校へ学校祭やオープンキャンパスに参加。

9. 年次有給休暇・超過勤務について

- 平均有給休暇の平均取得日数は、10日～15日未満が最も多かった。
- 超過勤務時間月平均は、5時間未満が55.6%で最も多かった。

有給休暇日数 平均=12.2日			時間外勤務 平均=5.1時間		
平均有給取得数	病院数	割合	時間外労働時間	病院数	割合
0～5日未満	7	2.2%	5時間未満	178	55.6%
5～10日未満	71	22.2%	5～10時間未満	91	28.4%
10～15日未満	159	49.7%	10～15時間未満	36	11.2%
15～20日未満	66	20.6%	15～20時間未満	7	2.2%
20日以上	3	0.9%	20時間以上	3	0.9%
無回答	14	4.4%	無回答	5	1.6%
合計	320	100.0%	全体	320	100.0%

有休

N=306					
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
12.2	0.01	10.0	12.0	14.9	28.2

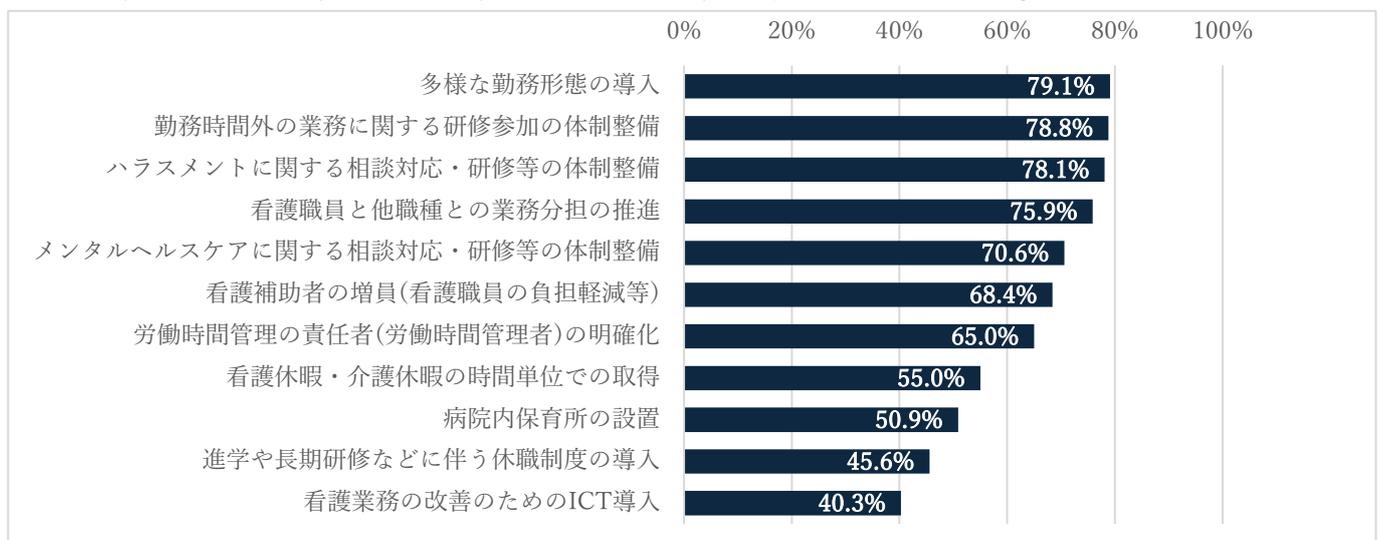
超過勤務

N=315					
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
5.1	0	1.9	4.2	6.8	27.8

10. 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

R5年度中に、実施された労働環境改善について、項目ごとに算出した病院実施割合は40.3～79.1% (グラフ12)、最多は「多様な勤務形態の導入」であった。

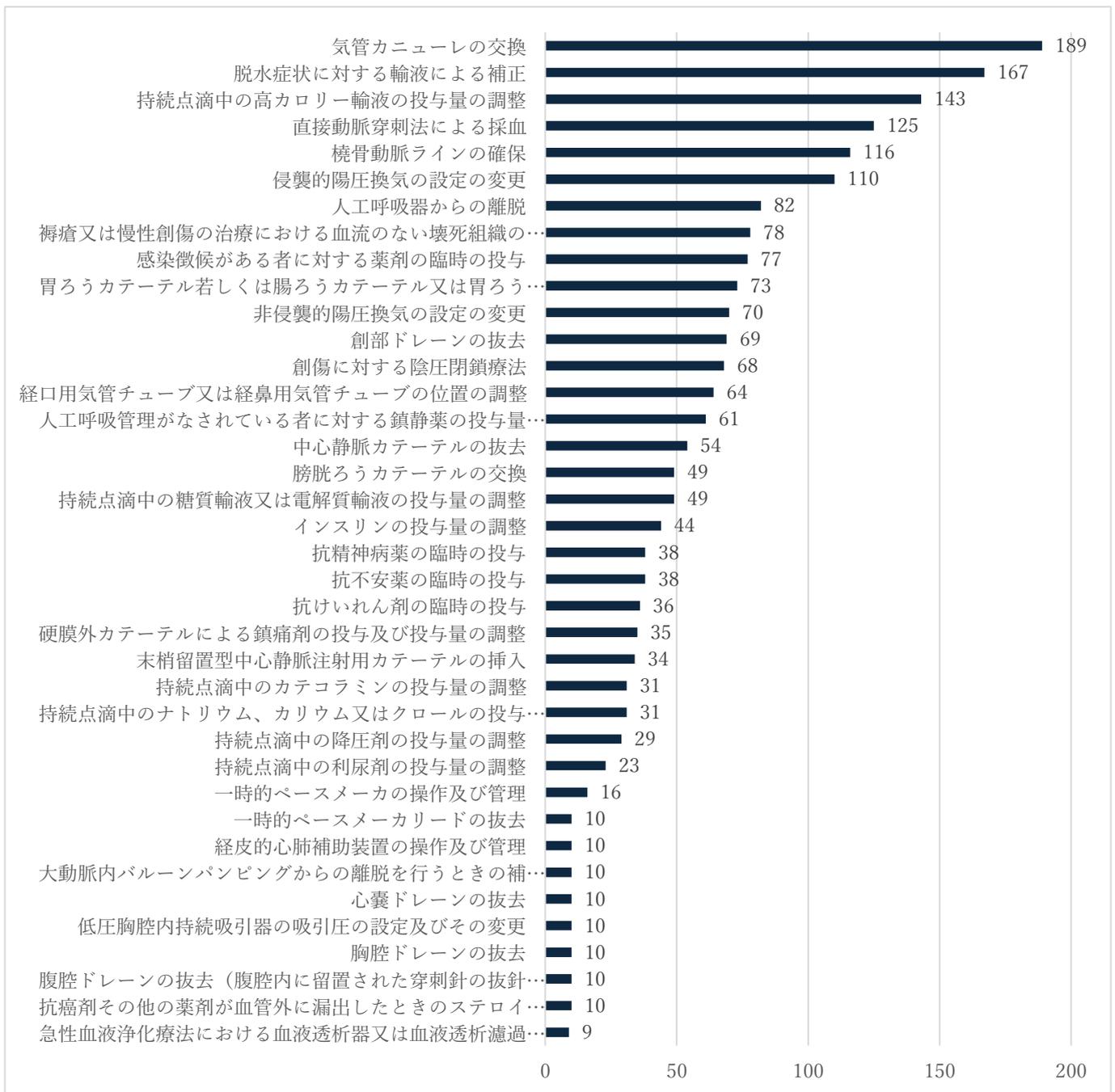
全項目の平均は64.3%であり、これを病床別で確認すると、400床以上が平均84.2%、200床以上～399床病院が75.4%、200床未満の病院の平均59.1%であった。



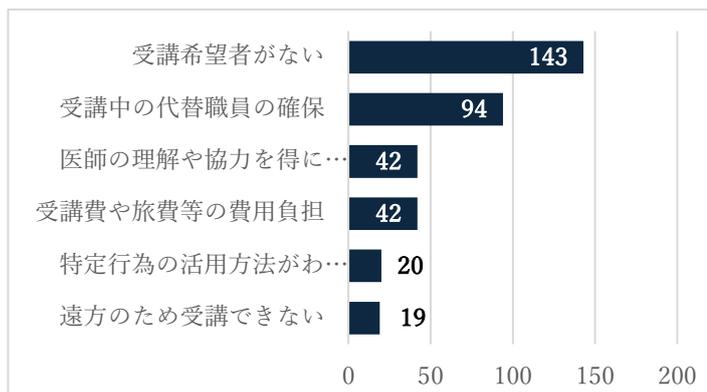
グラフ12 取り組んでいる看護職員の労働環境改善等の対策

11. 特定行為研修について

- 特定行為研修修了者は321人（前年度234人）であり、活用している特定行為区分は、「気管カニューレの交換」189人が最多、次いで「脱水症状に対する輸液による補正」167人、「持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整」143人の順で多かった（グラフ13）。
- 特定行為研修受講の課題については、「受講希望者がいない」38.2%（前年度35.2%）次いで、「受講中の代替職員の確保」25.1%の順で多かった（グラフ14）。
- 自由記載欄より修了者の存在は早急な患者対応、医師の業務軽減に加えた職種連携の懸け橋になることで看護職員のモチベーション向上につながっている。しかし、病院によっては修了者が活躍できないところもある。また、処遇・待遇が整備されていない点も課題であり、インセンティブの必要性を挙げている。



グラフ13 活用している特定行為



グラフ 14 特定行為研修受講の課題について

その他具体的な内容

- ・ 特定行為看護師活用方針が未定
- ・ 看護職員不足で研修に参加出来ない (2 件)
- ・ 十分に医師確保があり、必要ない (3 件)
- ・ 特定行為に関わる場面がない (4 件)
- ・ 必要性を感じない (3 件)
- ・ 受講者支援制度が整っていない (2 件)
- ・ まだ取り組んでいない

II 考察

本調査の目的は、①前年度の調査結果と比較し、看護職員の充足状況を評価する。また医療機関の看護職確保に関する取り組み状況を把握する。②看護職員の確保状況を分析し、確保状況及び課題を事業や施策内容に反映させる、である。以下、これら目的を踏まえた上で考察する。

看護職員の充足状況の評価

令和5年度確保状況は、常勤看護職員の退職率12.5%（令和4年度比0.8%低下）であり、令和4年以前の5年間平均退職率に近い数字となった。また、年度末常勤在籍者数は、年度当初から3.2%減少（前年度比減少率0.8%低下）した。地区別は都市部、郡部で見ると総退職率（都市部：14.0%、郡部：11.4%）、常勤退職率（都市部：13.7%、郡部：10.9%）、非常勤退職率（都市部：16.8%、郡部：12.5%）すべて都市部のほうが高い結果となった。

これらから、令和5年度看護職員の充足状況は、例年とほぼ同様の傾向を確認できた。なお、令和4年度は、退職率が過去5年平均（12%）より1ポイント強上昇した。その要因として、令和4年度は、COVID-19感染者数が過去最多となった年であり、令和2年度より始まったパンデミックの終わりが見えない中、病院看護師に何らかの影響を与えた可能性が要因の一つとして考えられる。

医療機関の看護職確保に関する取り組み状況

施設における看護職確保の取り組み状況について、労働環境整備状況や定年後の看護職確保における結果は、前年度と類似した傾向である。採用に効果があった採用募集方法については、『法人・医療機関のホームページ』、『紹介・派遣会社』、『ハローワークへの登録』の順で多く、紹介業者について、「紹介業者はタイムリーな看護職確保ができる」が、「業者を活用することは費用がかさみ病院経営に影響がある」などの意見が自由記載にあった。ナースセンターについては、登録しても紹介がないとの意見があった。実際、中央ナースセンターの報告書では、eナースセンターの求人登録数は、令和4年度より増加しているが求職登録者数は減少しており、求人倍率が3.5倍となるためeナースセンターの応募採用率を高めるため求職登録の広報が課題となる。未就業や転職を考える看護職へのアプローチが必要でありSNS等で強化する必要がある。令和6年度後期に改修されるシステム「看護職が自身のキャリア情報を一元的に閲覧・管理できるポータルサイトNuPS（ナップス）」の開始は、広報を強化する機会になる。特に、現場で働く看護職が、自身のキャリアをオンライン上で管理できる本システムを活用することに加え、看護職が同意に基づき、キャリア情報とNCCS（ナースセンターのコンピューターシステム）連携をすれば、転職時における看護職に、キャリア情報に基づく就業支援が可能となる。看護管理者が本システムを認識し活用してもらえようような取り組みが必要である。

看護職確保における課題

令和5年度の退職者総数は5,533人（定年退職を除く退職者数5,253人）であり、退職理由の回答数は4,662回答が得られた。退職理由については、「免許を活かした他分野への興味・転向」、「進学等」や、いくつかの理由による居住地の変更、心身健康上の理由、契約期間満了といった組織として対策を講じるのが難しい要因は、全退職理由のうち1,338回答（26.4%）、一方、職場環境改善によって変えることができる可能性のある退職理由は、「自分の適性や能力への不安」、育児・介護、労働環境や人間関係など3,274回答（64.6%）であった。

本調査が看護管理者による回答であること、退職者の退職理由が複合的なものであり、単純に数値で評価することには限界があるが、これらの結果からは、働きやすい職場づくりに加え、看護職がやりがいをもって働けるためのキャリア支援などといった定着促進対策の重要性を再認識する。ただ、病床規模別、設置主体別の退職率に格差があることから、病院における定着促進の支援については、対象に焦点をあてた支援も必要である。

Ⅲ 単純集計結果

1. 対象施設 **346 施設**

2. 回収状況

令和4年度		令和5年度	
有効回答数	回収率%	有効回答数	回収率%
302	87.3	320	92.5

1) 圏域別回収状況

圏域名	自治体名	回答病院数	対象施設数	回収率
神戸	神戸市	100	109	91.7%
阪神南	尼崎市、西宮市、芦屋市	35	52	97.2%
阪神北	伊丹市、宝塚市、川西市、三田市、猪名川町	45	36	86.5%
東播磨	明石市、加古川市、高砂市、稲美町、播磨町	22	39	100.0%
北播磨	西脇市、三木市、小野市、加西市、加東市、多可町	33	22	91.7%
中播磨	姫路市、神河町、市川町、福崎町	36	36	92.3%
西播磨	相生市、たつの市、赤穂市、宍粟市、太子町、神郡町、佐用市	20	23	87.0%
但馬	豊岡市、養父市、朝来市、香美町、新温泉町	11	11	100.0%
丹波	丹波篠山市、丹波市	7	7	100.0%
淡路	洲本市、南あわじ市、淡路市	11	11	100.0%

3. 許可病床数

1) 総病床数

58,785 床

2) 圏域別病床数

圏域名	病床数	圏域名	99床以下	100-199床	200-299床	300-399床	400床以上	合計
神戸	16,895	神戸	35	40	8	12	5	100
阪神南	7,764	阪神南	7	14	4	4	6	35
阪神北	8,572	阪神北	15	20	4	2	4	45
東播磨	4,377	東播磨	5	11	1	2	3	22
北播磨	5,968	北播磨	12	11	4	1	5	33
中播磨	7,063	中播磨	8	18	2	6	2	36
西播磨	2,899	西播磨	7	9	2	2	0	20
但馬	1,893	但馬	6	1	2	1	1	11
丹波	1,370	丹波	2	2	1	2	0	7
淡路	1,984	淡路	2	7	1	0	1	11
		合計	99	133	29	32	27	320

4. 回答者職名

	件数	割合
看護部長	238	74.4%
事務部長	20	6.2%
その他	62	19.4%
無回答	0	0.0%
合計	320	100.0%

5. 看護職員の採用・退職・病床数の状況について

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5年4月1日の在籍看護職員数			令和6年3月31日の在籍看護職員数			令和5年度の総退職者数			総退職率 常勤	(常勤) 退職率 非常勤	(非常勤) 退職率 合計
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計			
神戸	11,724	1,332	13,056	11,279	1,399	12,678	11,724	1,332	13,056	11,279	1,399	12,678
	31.2%	26.6%	30.7%	31.0%	27.1%	30.5%	31.2%	26.6%	30.7%	31.0%	27.1%	30.5%
阪神南	4,070	668	4,738	3,959	701	4,660	4,070	668	4,738	3,959	701	4,660
	10.8%	13.4%	11.1%	10.9%	13.6%	11.2%	10.8%	13.4%	11.1%	10.9%	13.6%	11.2%
阪神北	6,630	620	7,250	6,362	651	7,013	6,630	620	7,250	6,362	651	7,013
	17.6%	12.4%	17.0%	17.5%	12.6%	16.9%	17.6%	12.4%	17.0%	17.5%	12.6%	16.9%
東播磨	2,157	464	2,621	2,107	469	2,576	2,157	464	2,621	2,107	469	2,576
	5.7%	9.3%	6.2%	5.8%	9.1%	6.2%	5.7%	9.3%	6.2%	5.8%	9.1%	6.2%
北播磨	4,164	579	4,743	4,029	610	4,639	4,164	579	4,743	4,029	610	4,639
	11.1%	11.6%	11.1%	11.1%	11.8%	11.2%	11.1%	11.6%	11.1%	11.1%	11.8%	11.2%
中播磨	4,719	526	5,245	4,671	531	5,202	4,719	526	5,245	4,671	531	5,202
	12.6%	10.5%	12.3%	12.8%	10.3%	12.5%	12.6%	10.5%	12.3%	12.8%	10.3%	12.5%
西播磨	1,237	309	1,546	1,200	314	1,514	1,237	309	1,546	1,200	314	1,514
	3.3%	6.2%	3.6%	3.3%	6.1%	3.6%	3.3%	6.2%	3.6%	3.3%	6.1%	3.6%
但馬	1,126	152	1,278	1,085	164	1,249	1,126	152	1,278	1,085	164	1,249
	3.0%	3.0%	3.0%	3.0%	3.2%	3.0%	3.0%	3.0%	3.0%	3.0%	3.2%	3.0%
丹波	719	127	846	696	83	779	719	127	846	696	83	779
	1.9%	2.5%	2.0%	1.9%	1.6%	1.9%	1.9%	2.5%	2.0%	1.9%	1.6%	1.9%
淡路	1,021	225	1,246	973	233	1,206	1,021	225	1,246	973	233	1,206
	2.7%	4.5%	2.9%	2.7%	4.5%	2.9%	2.7%	4.5%	2.9%	2.7%	4.5%	2.9%
全県	37,567	5,002	42,569	36,361	5,155	41,516	37,567	5,002	42,569	36,361	5,155	41,516

2) 病床別退職率

n=304

病床数	99床以下	100~199床	200~299床	300~400床	400床以上	全体
退職率	14.1%	16.4%	14.3%	11.8%	11.0%	13.2%

3) 退職率

	平均値	標準偏差	最小値	第1四分位数	中央値	第3四分位数	最大値
全職員退職率	15.4%	10.2%	0.0%	9.2%	14.0%	19.7%	108.3%
常勤退職率	14.4%	9.2%	0.0%	8.1%	13.3%	18.4%	61.2%
非常勤退職率	20.0%	28.8%	0.0%	0.0%	13.3%	26.7%	260.0%

6. 圏域別看護職員の定年退職者の詳細

圏域	令和5年度の定年退職者数			令和5年度の総退職者数			総退職者数のうち定年退職者数割合(常勤)	総退職者数のうち定年退職者数割合(非常勤)	総退職者数のうち定年退職者数割合(合計)常勤	定年後の再雇用数(全体)非常勤	定年後の再雇用割合(全体)合計
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計					
神戸	82	5	87	1,725	241	1,966	4.8%	2.1%	4.4%	56	64.4%
阪神北	36	4	40	560	164	724	6.4%	2.4%	5.5%	23	57.5%
阪神南	24	2	26	865	121	986	2.8%	1.7%	2.6%	16	61.5%
北播磨	20	3	23	211	63	274	9.5%	4.8%	8.4%	17	73.9%
中播磨	30	6	36	358	158	516	8.4%	3.8%	7.0%	22	61.1%
東播磨	22	2	24	479	75	554	4.6%	2.7%	4.3%	16	66.7%
西播磨	16	1	17	140	32	172	11.4%	3.1%	9.9%	9	52.9%
但馬	11	4	15	112	19	131	9.8%	21.1%	11.5%	14	93.3%
丹波	9	1	10	72	22	94	12.5%	4.5%	10.6%	7	70.0%
淡路	1	1	2	89	27	116	1.1%	3.7%	1.7%	0	0.0%
全県	251	29	280	4,611	922	5,533	5.4%	3.1%	5.1%	180	64.1%

7. 労働環境改善、労務時間管理

1) 労働時間管理及びメンタルヘルスケア対策

n=320

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	
1. 病院内保育所の設置	163	50.9%
(1) うち夜間保育を実施している	91	55.8%
(2) うち病児・病後児保育を実施している	47	28.8%
(3) うち施設内学童保育を実施している	33	20.2%
2. 看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	176	55.0%
3. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	208	65.0%
4. 看護業務の改善のための ICT 導入	129	40.3%
5. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	219	68.4%
6. 看護職員と他職種との業務分担の推進	243	75.9%
7. 多様な勤務形態の導入(短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等)	253	79.1%
8. メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備	226	70.6%
9. ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	250	78.1%
10. 勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備(勤務・出張扱い・代休の付与等)	252	78.8%
11. 進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	146	45.6%

上記以外の取組み

【タスクシフト/シェア】

- ・患者の移乗や移送をリハビリスタッフや看護補助者などと協力
- ・看護補助者へのタスクシフト

【福利厚生充実】

- ・育休明け職員の業務軽減
- ・院内保育手当の支給
- ・特別休暇制度の導入
- ・育児支援で小学3年生まで夜勤免除
- ・保育園への送迎が必要な職員への車通勤
- ・保育円費用補助
- ・育児休業法による部分休業、短時間勤務

【その他】

- ・経営者が慰労を伝える企画を実施
- ・技能実習生の受け入れ

【勤務環境の改善】

- ・前残業の廃止(3件)
- ・超過勤務、前残業の削減
- ・フレックス勤務導入
- ・13時間夜勤の導入
- ・業務のデータベース管理

【職員のメンタルヘルス】

- ・職員の不安や問題発生時の速やかな上司面談・相談環境の整備。
- ・外部職員によるメンタルヘルスケア

【研修】

- ・認定看護師(B課程含む)養成制度
- ・接遇研修の実施
- ・学会、研修会への時間内および出張による参加(2件)

2) 病床別、労働時間管理及びメンタルヘルスケア対策

全体	割合	99床以下	割合	100～199床	割合	200～299床	割合	300～399床	割合	400床以上	割合
多様な勤務形態の導入(短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等)	79.1%	勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備(勤務・出張扱い・代休の付与等)	71.7%	多様な勤務形態の導入(短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等)	81.6%	ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	97.7%	ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	93.8%	多様な勤務形態の導入(短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等)	96.3%
勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備(勤務・出張扱い・代休の付与等)	78.8%	看護職員と他職種との業務分担の推進	70.7%	看護職員と他職種との業務分担の推進	74.4%	勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備(勤務・出張扱い・代休の付与等)	97.7%	メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備	90.6%	看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	92.6%
ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	78.1%	ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	65.2%	ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	73.6%	メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備	93.2%	勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備(勤務・出張扱い・代休の付与等)	87.5%	ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	92.6%
看護職員と他職種との業務分担の推進	75.9%	多様な勤務形態の導入(短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等)	64.1%	勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備(勤務・出張扱い・代休の付与等)	72.0%	多様な勤務形態の導入(短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等)	88.6%	多様な勤務形態の導入(短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等)	84.4%	勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備(勤務・出張扱い・代休の付与等)	92.6%
メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備	70.6%	看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	60.9%	看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	68.8%	看護職員と他職種との業務分担の推進	81.8%	看護職員と他職種との業務分担の推進	81.2%	メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備	88.9%
看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	68.4%	メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備	60.9%	労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	67.2%	進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	77.3%	労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	75.0%	看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	85.2%
労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	65.0%	労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	53.3%	メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備	60.8%	労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	72.7%	看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	75.0%	看護職員と他職種との業務分担の推進	85.2%
看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	55.0%	看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	46.7%	病院内保育所の設置	56.0%	看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	68.2%	病院内保育所の設置	71.9%	病院内保育所の設置	77.8%
病院内保育所の設置	50.9%	看護業務の改善のためのICT導入	27.2%	看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	49.6%	看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	61.4%	進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	62.5%	進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	77.8%
進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	45.6%	病院内保育所の設置	26.1%	進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	39.2%	病院内保育所の設置	56.8%	看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	59.4%	労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	70.4%
看護業務の改善のためのICT導入	40.3%	進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	23.9%	看護業務の改善のためのICT導入	38.4%	看護業務の改善のためのICT導入	45.5%	看護業務の改善のためのICT導入	56.2%	看護業務の改善のためのICT導入	66.7%

8. 退職者の在職期間、退職理由について

n=302

	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
	N=320	141	384	475	453	407	279	139	2,278	
1	結婚、妊娠	8	12	36	46	34	11	2	149	6.5%
		5.7%	3.1%	7.6%	10.2%	8.4%	3.9%	1.4%	6.5%	
2	育児、家族の介護	12	33	42	42	52	37	18	236	10.4%
		8.5%	8.6%	8.8%	9.3%	12.8%	13.3%	12.9%	10.4%	
3	地理的な理由(通勤時間がかかる等)	2	17	27	32	33	20	7	138	6.1%
		1.4%	4.4%	5.7%	7.1%	8.1%	7.2%	5.0%	6.1%	
4	配偶者の転勤	3	20	30	31	34	11	1	130	5.7%
		2.1%	5.2%	6.3%	6.8%	8.4%	3.9%	0.7%	5.7%	
5	Uターン(親元に帰る、親との約束)	4	12	20	29	15	2	1	83	3.6%
		2.8%	3.1%	4.2%	6.4%	3.7%	0.7%	0.7%	3.6%	
6	身体の健康上の理由	16	43	40	32	41	34	31	237	10.4%
		11.3%	11.2%	8.4%	7.1%	10.1%	12.2%	22.3%	10.4%	
7	精神の健康上の理由	24	42	30	26	23	25	8	178	7.8%
		17.0%	10.9%	6.3%	5.7%	5.7%	9.0%	5.8%	7.8%	
8	自分の適性・能力への不安	19	52	36	18	14	10	4	153	6.7%
		13.5%	13.5%	7.6%	4.0%	3.4%	3.6%	2.9%	6.7%	
9	進学・留学	2	4	19	20	10	2	0	57	2.5%
		1.4%	1.0%	4.0%	4.4%	2.5%	0.7%	0.0%	2.5%	
10	免許を活かした他分野への興味・転向(キャリアアップを含む)	10	34	59	57	43	35	12	250	11.0%
		7.1%	8.9%	12.4%	12.6%	10.6%	12.5%	8.6%	11.0%	
11	看護職以外の仕事に興味・転向	12	6	22	24	17	16	7	104	4.6%
		8.5%	1.6%	4.6%	5.3%	4.2%	5.7%	5.0%	4.6%	
12	処遇(給与・福利厚生に不満がある等)	1	18	17	16	9	13	4	78	3.4%
		0.7%	4.7%	3.6%	3.5%	2.2%	4.7%	2.9%	3.4%	
13	超過勤務が多い・長時間労働	1	8	3	2	4	3	2	23	1.0%
		0.7%	2.1%	0.6%	0.4%	1.0%	1.1%	1.4%	1.0%	
14	緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	4	5	9	10	12	3	2	45	2.0%
		2.8%	1.3%	1.9%	2.2%	2.9%	1.1%	1.4%	2.0%	
15	職場の望む勤務形態への不適合(夜勤など)	1	16	15	12	12	15	6	77	3.4%
		0.7%	4.2%	3.2%	2.6%	2.9%	5.4%	4.3%	3.4%	
16	上司・同僚等職場の人間関係	10	30	37	22	24	15	10	148	6.5%
		7.1%	7.8%	7.8%	4.9%	5.9%	5.4%	7.2%	6.5%	
17	契約期間満了	1	8	7	6	6	5	10	43	1.9%
		0.7%	2.1%	1.5%	1.3%	1.5%	1.8%	7.2%	1.9%	
18	奨学金の返済終了	0	0	2	6	0	1	1	10	0.4%
		0.0%	0.0%	0.4%	1.3%	0.0%	0.4%	0.7%	0.4%	
19	その他	11	24	24	22	24	21	13	139	6.1%
		7.8%	6.3%	5.1%	4.9%	5.9%	7.5%	9.4%	6.1%	

2) 在職期間別退職理由（順位）

勤続年数3年未満			勤続年数3～5年未満			勤続年数5～10年未満			勤続年数10～20年未満			勤続年数20年以上		
第1位	自分の適性・能力への不安	10.7%	第1位	免許を活かした他分野への興味・転向	12.6%	第1位	育児、家族の介護	12.8%	第1位	育児、家族の介護	13.3%	第1位	身体の健康上の理由	22.3%
第2位	免許を活かした他分野への興味・転向	10.3%	第2位	結婚、妊娠	10.2%	第2位	免許を活かした他分野への興味・転向	10.6%	第2位	免許を活かした他分野への興味・転向	12.5%	第2位	育児、家族の介護	12.9%
第3位	身体の健康上の理由	9.9%	第3位	育児、家族の介護	9.3%	第3位	身体の健康上の理由	10.1%	第3位	身体の健康上の理由	12.2%	第3位	その他	9.4%
第4位	精神の健康上の理由	9.6%	第4位	地理的な理由	7.1%	第4位	結婚、妊娠	8.4%	第4位	精神の健康上の理由	9.0%	第4位	免許を活かした他分野への興味・転向	8.6%
第5位	育児、家族の介護	8.7%	第5位	身体の健康上の理由	7.1%	第5位	配偶者の転勤	8.4%	第5位	その他	7.5%	第5位	上司・同僚等職場の人間関係	7.2%
第6位	上司・同僚等職場の人間関係	7.7%	第6位	配偶者の転勤	6.8%	第6位	地理的な理由	8.1%	第6位	地理的な理由	7.2%	第6位	契約期間満了	7.2%
第7位	その他	5.9%	第7位	Uターン	6.4%	第7位	上司・同僚等職場の人間関係	5.9%	第7位	看護職以外の仕事に興味・転向	5.7%	第7位	精神の健康上の理由	5.8%
第8位	結婚、妊娠	5.6%	第8位	精神の健康上の理由	5.7%	第8位	その他	5.9%	第8位	職場の望む勤務形態への不適合	5.4%	第8位	地理的な理由	5.0%
第9位	配偶者の転勤	5.3%	第9位	看護職以外の仕事に興味・転向	5.3%	第9位	精神の健康上の理由	5.7%	第9位	上司・同僚等職場の人間関係	5.4%	第9位	看護職以外の仕事に興味・転向	5.0%
第10位	地理的な理由	4.6%	第10位	上司・同僚等職場の人間関係	4.9%	第10位	看護職以外の仕事に興味・転向	4.2%	第10位	処遇	4.7%	第10位	職場の望む勤務形態への不適合	4.3%
第11位	看護職以外の仕事に興味・転向	4.0%	第11位	その他	4.9%	第11位	Uターン	3.7%	第11位	結婚、妊娠	3.9%	第11位	自分の適性・能力への不安	2.9%
第12位	Uターン	3.6%	第12位	進学・留学	4.4%	第12位	自分の適性・能力への不安	3.4%	第12位	配偶者の転勤	3.9%	第12位	処遇	2.9%
第13位	処遇	3.6%	第13位	自分の適性・能力への不安	4.0%	第13位	緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	2.9%	第13位	自分の適性・能力への不安	3.6%	第13位	結婚、妊娠	1.4%
第14位	職場の望む勤務形態への不適合	3.2%	第14位	処遇	3.5%	第14位	職場の望む勤務形態への不適合	2.9%	第14位	契約期間満了	1.8%	第14位	超過勤務が多い・長時間労働	1.4%
第15位	進学・留学	2.5%	第15位	職場の望む勤務形態への不適合	2.6%	第15位	進学・留学	2.5%	第15位	超過勤務が多い・長時間労働	1.1%	第15位	緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	1.4%
第16位	緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	1.8%	第16位	緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	2.2%	第16位	処遇	2.2%	第16位	緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	1.1%	第16位	配偶者の転勤	0.7%
第17位	契約期間満了	1.6%	第17位	契約期間満了	1.3%	第17位	契約期間満了	1.5%	第17位	Uターン	0.7%	第17位	Uターン	0.7%
第18位	超過勤務が多い・長時間労働	1.2%	第18位	奨学金の返済終了	1.3%	第18位	超過勤務が多い・長時間労働	1.0%	第18位	進学・留学	0.7%	第18位	奨学金の返済終了	0.7%
第19位	奨学金の返済終了	0.2%	第19位	超過勤務が多い・長時間労働	0.4%	第19位	奨学金の返済終了	0.0%	第19位	奨学金の返済終了	0.4%	第19位	進学・留学	0.0%

9. 1年未満の退職理由

退職理由	1年未満新卒	1年未満既卒	1年未満合計
自分の適性・能力への不安	19	52	71
精神の健康上の理由	24	42	66
身体の健康上の理由	16	43	59
育児、家族の介護	12	33	45
免許を活かした他分野への興味・転向(キャリアアップを含む)	10	34	44
上司・同僚等職場の人間関係	10	30	40
配偶者の転勤	3	20	23
結婚、妊娠	8	12	20
地理的な理由(通勤時間がかかる等)	2	17	19
処遇(給与・福利厚生に不満がある等)	1	18	19
看護職以外の仕事に興味・転向	12	6	18
職場の望む勤務形態への不適合(夜勤など)	1	16	17
Uターン(親元に帰る、親との約束)	4	12	16
超過勤務が多い・長時間労働	1	8	9
緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	4	5	9
契約期間満了	1	8	9
進学・留学	2	4	6
奨学金の返済終了	0	0	0
その他	11	24	35
自分の適性・能力への不安	19	52	71
精神の健康上の理由	24	42	66

10. 退職者の特徴

- ・ 新人から中堅までの退職者が多い(11件)
- ・ 3年未満の勤続年数の浅い職員の退職が特徴的(11件)
- ・ 若年層の看護師が過半数を占め結婚出産などライフイベントを理由にした退職が多い(7件)
- ・ 精神健康上の理由は、経験年数に関係なく一定ある。(10件)
- ・ 業務についていけない人が退職につながっている(12件)
- ・ ライフスタイルとの両立困難(23件)
- ・ 新人や再雇用者の看護スキルが低い(5件)
- ・ 職場環境が整備されていない(8件)
- ・ 夜勤が出来ず(進学、体力面)は退職する方が多い。(3件)
- ・ 人間関係(11件)
- ・ 待遇面での不満で退職する職員が増加した(9件)
- ・ 1年未満はリアリティショックによる退職者が多い(4件)
- ・ 健康面(身体、精神)の不調(15件)
- ・ 急性期領域から回復・療養期、美容・訪問看護へ転職するものが多い(11件)
- ・ 単科病院等のためキャリアアップ、他科への興味(10件)
- ・ 奨学金を返済し転職するものが多い(7件)
- ・ 育児時間を取得し時短勤務や夜勤免除期間が終了したタイミングでの退職が多い(3件)
- ・ キャリアアップの転職(11件)
- ・ 若年層の都会への転職・キャリアアップ(3件)
- ・ 通勤が遠いものの退職が多い(10件)
- ・ 医師との関係性が悪い(2件)
- ・ 急性期から転職し、リアリティショック退職者が多い。(5件)
- ・ 紹介会社の採用者は、比較的早期に退職する傾向(2件)

11. 退職を思いとどまらせるための具体的な案等

- ・ 給与処遇(特に夜勤)の改善(11件)
- ・ 長く勤務することのメリットの提示と強化(3件)
- ・ 福利厚生・休暇の充実(4件)
- ・ 体調やライフスタイルに合わせた勤務形態の変更・提案(29件)
- ・ 役割移譲やキャリアアップ支援活用(13件)
- ・ 既卒者教育体制の強化(2件)
- ・ 定期研修を年代問わず実施
- ・ 看護管理者、教育担当者の育成強化(5件)
- ・ 職場での役割づくりや連携強化などの職場環境づくり(19件)
- ・ 働きがいを意識できる組織体制づくり(6件)
- ・ 入職面接等での人間性・スキルなどを把握(2件)
- ・ 職員の送迎バスの運行
- ・ 夜勤業務の負担軽減(4件)
- ・ 医師の増員(2件)
- ・ 面談を定期的に行い状況に応じ配置換え実施(34件)
- ・ 休職・休暇の提案および復職支援の継続(6件)
- ・ 看護協会年会費・研修費を病院が負担(2件)
- ・ 組織内外にカウンセラーを設置
- ・ 奨学金満了に対して、継続勤務なら特別手当支給
- ・)病棟業務の効率化(8件)
- ・ 入職1か月は残業がないよう業務調整
- ・ 能力・人間関係に合わせた業務量の仕分・部署異動(26件)
- ・ 人員の確保(医師、看護師、介護士等)と研修時間確保(5件)
- ・ 労働環境改善(5件)
- ・ 定年の引き上げ
- ・ 職場環境に慣れるまでのサポート実施(2件)
- ・ 看護師としてのアイデンティティに触れ、考え直してもらおう。
- ・ 海外の看護補助者採用による業務軽減
- ・ 自施設だけでなく他施設の人との交流をもつ(3件)

12. 常勤看護職員の有給休暇・超過勤務時間について

1) 平均有給休暇取得率

	施設数	割合
0-20%未満	1	0.3%
20-40%未満	8	2.5%
40-60%未満	57	17.8%
60-80%未満	121	37.8%
80-100%未満	97	30.3%
100%以上	22	6.9%
無回答	14	4.4%
合計	320	100.0%

2) 病床数別有給休暇取得日数・超過勤務時間

	有休取得日数 n = 306	超過勤務時間 n = 315
99床以下	12.6	3.9
100~199床	10.8	5.1
200~299床	12.6	4.7
300~400床	13.1	6.3
400床以上	13.6	7.9
全体	12.5	5.1

3) 施設別有給休暇取得日数・超過勤務時間（四分位数*）

*データを大きさの順に並べた時、4等分する位置の値

	平均	最小値	第1四分位数	中央値	第3四分位数	最大値
時間外(時間)	5.1	0	1.9	4.2	6.8	27.3
休日数(日)	12.2	0.01	10.0	12.0	14.9	28.2

13. 自施設での定年退職後の看護職員の雇用について

自施設での定年退職人数

職員数	施設数
0人	234
1人	36
2人	21
3人	4
4人	4
6人	1
無回答	20
合計	320

定年退職後採用した看護職員の担当業務 (n=104) (複数回答可)

病棟勤務(夜勤あり)	49	21.8%
病棟勤務(夜勤なし)	54	24.0%
外来勤務	35	15.6%
教育・指導担当	14	6.2%
管理部門	24	10.7%
地域連携・入退院支援	22	9.8%
相談業務	14	6.2%
その他	13	5.8%
合計	225	100.0%

14. 特定行為について

1) 特定行為研修の受講状況

修了者 321名

圏域	修了者数
神戸	90
阪神北	30
阪神南	71
北播磨	9
中播磨	44
東播磨	46
西播磨	6
但馬	7
丹波	2
淡路	16
合計	321

受講中・令和6年度以降受講予定者 133名

圏域	受講予定人数
神戸	46
阪神北	11
阪神南	23
北播磨	7
中播磨	25
東播磨	15
西播磨	1
但馬	0
丹波	0
淡路	5
合計	133

2) 活用している特定行為区分

認定看護分野	延べ人数	割合	認定看護分野	延べ人数	割合
① 経口用気管チューブ又は経鼻用気管チューブの位置の調整	64	3.1%	㉔ 創傷に対する陰圧閉鎖療法	68	3.3%
② 侵襲的陽圧換気の設定の変更	110	5.3%	㉕ 創部ドレーンの抜去	69	3.3%
③ 非侵襲的陽圧換気の設定の変更	70	3.4%	㉖ 直接動脈穿刺法による採血	125	6.0%
④ 人工呼吸管理がなされている者に対する鎮静薬の投与量の調整	61	2.9%	㉗ 橈骨動脈ラインの確保	116	5.6%
⑤ 人工呼吸器からの離脱	82	3.9%	㉘ 急性血液浄化療法における血液透析器又は血液透析濾過器の操作及び管理	9	0.4%
⑥ 気管カニューレの交換	189	9.1%	㉙ 持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整	143	6.8%
⑦ 一時的ペースメーカーの操作及び管理	16	0.8%	㉚ 脱水状態に対する輸液による補正	167	8.0%
⑧ 一時的ペースメーカーリードの抜去	10	0.5%	㉛ 感染徴候がある者に対する薬剤の臨時の投与	77	3.7%
⑨ 経皮的心臓補助装置の操作及び管理	10	0.5%	㉜ インスリンの投与量の調整	44	2.1%
⑩ 大動脈内バルーンパンピングからの離脱を行うときの補助の頻度の調整	10	0.5%	㉝ 硬膜外カテーテルによる鎮痛剤の投与及び投与量の調整	35	1.7%
⑪ 心臓ドレーンの抜去	10	0.5%	㉞ 持続点滴中のカテコラミンの投与量の調整	31	1.5%
⑫ 低圧胸腔内持続吸引器の吸引圧の設定及びその変更	10	0.5%	㉟ 持続点滴中のナトリウム、カリウム又はクロールの投与量の調整	31	1.5%
⑬ 胸腔ドレーンの抜去	10	0.5%	㊱ 持続点滴中の降圧剤の投与量の調整	29	1.4%
⑭ 腹腔ドレーンの抜去（腹腔内に留置された穿刺針の抜針を含む）	10	0.5%	㊲ 持続点滴中の糖質輸液又は電解質輸液の投与量の調整	49	2.3%
⑮ 胃ろうカテーテル若しくは腸ろうカテーテル又は胃ろうボタンの交換	73	3.5%	㊳ 持続点滴中の利尿剤の投与量の調整	23	1.1%
⑯ 膀胱ろうカテーテルの交換	49	2.3%	㊴ 抗いんせん剤の臨時の投与	36	1.7%
⑰ 中心静脈カテーテルの抜去	54	2.6%	㊵ 抗精神病薬の臨時の投与	38	1.8%
⑱ 末梢留置型中心静脈注射用カテーテルの挿入	34	1.6%	㊶ 抗不安薬の臨時の投与	38	1.8%
⑲ 褥瘡又は慢性創傷の治療における血流のない壊死組織の除去	78	3.7%	㊷ 抗癌剤その他の薬剤が血管外に漏出したときのステロイド薬の局所注射及び投与量の調整	10	0.5%
			合計	2,088	100.0%

3) 活用している特定行為区分（圏域別）

	神戸	阪神南	阪神北	東播磨	北播磨	中播磨	西播磨	但馬	丹波	淡路	合計
㉗ 感染徴候がある者に対する薬剤の臨時的投与	5	14	3	1	1	6	0	0	1	3	34
㉖ 脱水症状に対する輸液による補正	53	46	17	27	4	24	1	1	0	5	176
㉕ 持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整	24	45	17	13	2	20	0	1	3	8	131
㉔ 侵襲的陽圧換気の設定の変更	39	28	7	14	2	4	0	2	0	2	98
㉓ 直接動脈穿刺法による採血	37	22	8	15	1	3	0	1	0	0	87
㉒ 橈骨動脈ラインの確保	34	22	8	15	1	3	0	0	0	0	83
㉑ 中心静脈カテーテルの抜去	14	15	3	2	0	1	0	1	0	6	42
㉐ 持続点滴中の糖質輸液又は電解質輸液の投与量の調整	35	21	8	9	1	3	0	1	0	0	78
㉏ 人工呼吸器からの離脱	17	23	7	14	2	5	0	2	0	2	72
㉍ 褥瘡又は慢性創傷の治療における血流のない壊死組織の除去	11	16	9	7	1	6	0	0	0	20	70
㉌ 経口用気管チューブ又は経鼻用気管チューブの位置の調整	9	21	7	13	2	4	0	1	0	1	58
㉋ 腹腔ドレーンの抜去（腹腔内に留置された穿刺針の抜針を含む）	0	57	1	0	0	0	0	0	0	0	58
㉊ 人工呼吸管理がなされている者に対する鎮静薬の投与量の調整	10	24	7	10	1	0	0	2	0	2	56
㉉ 創傷に対する陰圧閉鎖療法	11	15	6	7	1	6	1	0	0	6	53
㉈ 非侵襲的陽圧換気の設定の変更	9	23	7	6	1	1	0	1	0	2	50
㉇ 気管カニューレの交換	4	13	6	1	1	11	0	1	0	8	45
㉆ 創部ドレーンの抜去	18	18	2	2	1	1	0	0	0	0	42
㉅ 持続点滴中のカテコラミンの投与量の調整	8	19	7	3	0	0	0	2	0	0	39
㉄ 持続点滴中のナトリウム、カリウム又はクロールの投与量の調整	8	19	7	3	0	0	0	2	0	0	39
㉃ インスリンの投与量の調整	5	15	2	3	0	7	0	0	0	6	38
㉂ 持続点滴中の降圧剤の投与量の調整	7	19	7	2	0	0	0	2	0	0	37
㉁ 硬膜外カテーテルによる鎮痛剤の投与及び投与量の調整	4	14	1	8	1	3	0	1	0	0	32
㉐ 抗不安薬の臨時的投与	6	15	4	1	1	1	0	0	1	2	31
㉏ 持続点滴中の利尿剤の投与量の調整	3	19	6	2	0	0	0	0	0	0	30
㉎ 抗けいれん剤の臨時的投与	5	11	4	5	0	1	0	0	1	2	29
㉍ 抗精神病薬の臨時的投与	6	13	4	1	1	1	0	0	1	2	29
㉌ 末梢留置型中心静脈注射用カテーテルの挿入	6	10	4	0	0	1	1	1	0	5	28
㉋ 胃ろうカテーテル若しくは腸ろうカテーテル又は胃ろうボタンの交換	1	10	6	0	1	1	0	1	0	1	21
㉊ 膀胱ろうカテーテルの交換	1	10	5	0	1	1	0	1	0	0	19
㉉ 一時的ペースメーカーの操作及び管理	3	7	0	0	0	0	0	1	0	0	11
㉈ 抗癌剤その他の薬剤が血管外に漏出したときのステロイド薬の局所注射及び投与量の調整	0	7	0	1	0	0	0	0	0	0	8
㉇ 一時的ペースメーカーリードの抜去	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	7
㉆ 経皮的心肺補助装置の操作及び管理	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	7
㉅ 大動脈内バルーンパンピングからの離脱を行うときの補助の頻度の調整	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	7
㉄ 心嚢ドレーンの抜去	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	7
㉃ 低圧胸腔内持続吸引器の吸引圧の設定及びその変更	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	7
㉂ 胸腔ドレーンの抜去	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	7
㉁ 急性血液浄化療法における血液透析器又は血液透析濾過器の操作及び管理	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	7

4) 特定行為研修の受講費負担について

	件数	割合
病院が全額負担	93	29.1%
病院が一部負担	30	9.4%
本人負担	24	7.5%
無回答	173	54.1%
合計	320	100.0%

5) 特定行為研修の受講の課題について

	件数	割合
① 受講希望者がいない	143	38.2%
② 遠方のため受講できない	19	5.1%
③ 医師の理解や協力を得にくい	42	11.2%
④ 受講費や旅費等の費用負担	42	11.2%
⑤ 特定行為の活用方法がわからない	20	5.3%
⑥ 受講中の代替職員の確保	94	25.1%
⑦ その他	14	3.7%
合計	374	100.0%

本調査は、兵庫県保健医療部医務課と公益社団法人兵庫県看護協会を実施し、「看護職確保定着・離職防止推進委員会」がまとめました。

令和7年3月31日
看護職確保定着・離職防止推進委員会