

令和5年度 看護職員等の確保に関するアンケート調査の結果について

横浜市では、平成 19 年から毎年、市内の病院を対象に、看護職員等の需給動向や確保の取組を把握することを目的に「看護職員等の確保に関するアンケート調査」を実施しています。

令和5年度に実施した、令和4年度の実態を把握する調査の結果がまとまりましたので、報告します。

【調査概要】

- 1 調査目的
横浜市市内病院の看護職員等の需給動向や看護職員等の確保の取組を把握するため
- 2 調査期間
令和5年8月4日～令和5年8月 25 日
- 3 調査方法
自記式調査票の郵送配布、Eメールによる回収
- 4 調査対象及び回答数
対象：市内 131 病院 回答数：88 病院(回答率 67.1%)
- 5 調査項目
看護職員等の採用目標・実績数、職員数、退職者数、看護職員等の確保策、横浜市への提案等

【調査結果のまとめ】

- 看護職員の採用数の総数は 2,118 人で、年度当初の採用目標数 2,165 人を 47 人下回りました。また、目標数に届かなかった病院は回答した 88 病院中 48 病院でした。
- 看護職員の離職率は、前年度と同率の 13.5%と、この数年間の中では高めで推移しています。離職理由としては転職が最も多く、体調不良やライフイベントを機に退職する職員も一定数います。
- 夜勤免除や時短勤務など、職員が働きやすい職場環境づくりに加えて、自院ホームページの見直しや看護補助者の雇用など、職員の採用活動や勤務環境の整備に対して更に力を入れたいと回答する病院が多く見られました。

【調査結果のポイント】

- 1 令和4年度の看護職員採用数は2,118人で、年度当初の採用目標数2,165人を47人下回りました。また、目標数に届かなかった病院は48(前年比▲4)病院でした。
(問1-1)

■令和4年度看護職員採用数(常勤職員数)(人) n=88病院(R4年度) / n=95病院(R3年度)

	総数 (採用目標数)	【内訳】						未記入等
		新卒		復職		転職		
		4月採用	途中採用	4月採用	途中採用	4月採用	途中採用	
R4年度	2,118 (2,165)	1,181	6	6	9	322	587	7
R3年度	2,287 (2,339)	1,326	24	28	38	325	546	0

・令和4年度に引き続き、採用者数の内訳では、新卒者数が転職者数を上回りましたが、新卒の看護師採用実績は前年度より1割強下回っています。(問1-2)

・採用目標に届かなかった48病院のうち、不足数が5人以下と回答した病院は36病院、6人から10人と回答した病院は7病院、11人以上と回答した病院は5病院でした。

■採用目標数に届かなかった病院の内訳 n=48病院

不足数	病院数	割合
1~5人	36	75.0%
6~10人	7	14.6%
11人~	5	10.4%
合計	48	100.0%

・人件費等を考慮しなければ、採用目標数に加え、更に看護職員を確保したいと考えている病院は69病院で、必要な人員は常勤換算で790人でした。必要な理由としては、勤務環境改善・業務負担軽減、産休・育休・介護・時短勤務対応などがありました。(問1-4)

・復職して採用された職員数は、定年や転職以外の理由で退職した職員(医療現場から離れる職員)数に比べて、かなり少ないことが分かりました。(問1-2、問1-6)

2 令和4年度の離職率は13.5%で、前年度と同率でした。(問1-5)

■離職率の推移（過去の本調査結果より）

	平成28年 度	平成29年 度	平成30年 度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
離職率	12.6%	12.9%	13.4%	12.8%	12.8%	13.5%	13.5%

【参考】神奈川県内の病院における常勤看護職員の離職率：13.9%

出典：「2022(令和4)年度 看護職員就業実態調査(病院)」(神奈川県健康医療局医療課)

- ・退職理由(1,945人)としては、定年(125人)や転職(646人)や自身の体調不良(268人)、結婚(104人)、出産・子育て(113人)、介護(82人)、進学(23人)などがありました。なお、転職先が市外である方が一定数いること(90人)が分かりました。また、新型コロナウイルス感染症による大きな影響は見受けられませんでした(5人)。(問1-6)
- ・看護補助者の総数は2,865人で、年齢層は50歳～59歳(32.0%)が、勤続年数は10年以上(24.7%)が最も高い割合を占めました。(問2-1)
- ・看護職員確保のために各病院が行っている対策として、看護学生向けの奨学金制度を設けている病院は58.0%で、就職状況等が把握できた奨学生の96.3%が、奨学金を受けた病院に就職していました。(問3-1、問3-3)
- ・61.4%の病院が実習生を受入れています。受入れ余地の拡大には、実習指導者の育成・増員(7件)や、更衣室・休憩室などのスペース確保(8件)が必要などの意見が寄せられました。(問4-1)
- ・潜在看護師を対象とした復職支援研修を実施している病院は18.0%でした。(問5-1)
- ・認定看護師や認定看護管理者、特定行為研修など、資格取得のための支援を行う病院は75.6%でした。(問5-2)

3 看護職員確保のために行っている対策として、84.1%の病院が夜勤免除・時短勤務・フレックスタイムなどの勤務環境の整備、同率で看護補助者の雇用に力を入れており、更に力を入れたい対策としては、28.4%の病院が看護補助者の雇用について、23.9%の病院が入職後の教育体制の充実、21.6%の病院が自院のホームページの見直しについてと回答しました。(問8-1)

・ハローワークを活用している病院は 79.5%で、民間の人材紹介会社を活用している病院は 79.5%でした。また、e ナースセンターを活用している病院は 53.4%でした。(問8-1)

・自院ホームページに採用情報を掲載している病院が 85.2%あり、また、自院ホームページの採用情報掲載を見直し、更に力を入れていきたいと回答している病院は 18.2%でした。(問8-1)

・その他、各院独自の取り組みとして、SNSを活用したPRやWEB上での病院見学会の実施、職員紹介制度・紹介報奨金、入職感謝金の支給、看護助手職員への看護師資格取得支援、職員寮の利用条件緩和等、採用に関する工夫に力を入れているとの回答がありました。(問8-2)