

令和4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

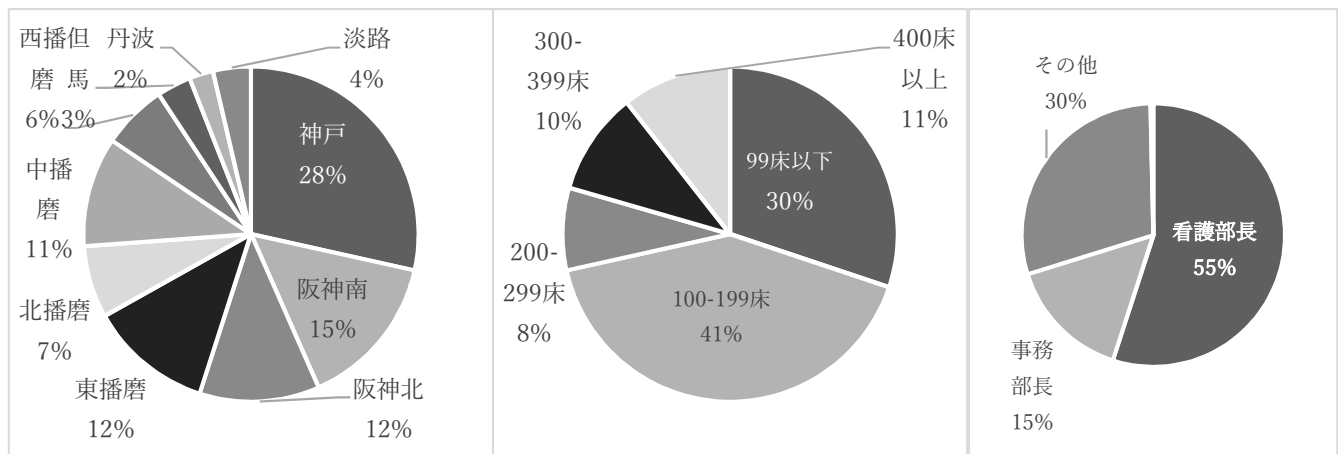
I	調査概要	1
1.	回答率・回答施設の背景	1
2.	令和4年度看護職員採用・退職状況等	1
3.	退職理由	2
4.	令和4年度看護職員の定年退職、再雇用状況	4
5.	定年後の看護職確保における課題	5
6.	採用募集方法等	5
7.	看護職員確保に関すること等について（自由記載）	6
8.	看護職員の確保や定着に関して効果があった例	6
9.	年次有給休暇・超過勤務について	7
10.	取り組んでいる看護職員の労働環境改善等の対策について	7
11.	認定看護師・特定行為研修について	9
II	考察	11
III	単純集計結果	13
1.	対象施設	13
2.	回収状況	13
3.	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	18
9.	1年未満の退職理由	20
10.	退職者の特徴	20
11.	常勤看護職員の有給休暇・超過勤務時間について	21
12.	自施設での、定年退職後の看護職員の雇用について	21
13.	認定看護師・特定行為研修取得状況について	22

令和4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 302 施設、回答率 87.3% (R3 年度 303 施設、回答率 87.6%) であった。
- 回答施設の内訳は、神戸 28.5% が最も多く、次いで阪神南 14.9%、東播磨 11.9%、阪神北 11.6% と続く。
- 回答施設の病床内訳では、100-199 床が 41.4% と最も多く、次いで 99 床以下が 30.1%、400 床以上が 10.6% であった。
- 許可病床総数は、57,425 床 (令和3 年度より +951 床、+1.7%)、回答者は、看護部長 55% が最多。



グラフ1 回答施設の圏域内訳

グラフ2 回答施設の病床内訳

グラフ3 回答者内訳

2. 令和4年度看護職員採用・退職状況等

- 常勤看護職総数は、36,502 人 (前年度比 -2.1 ㊦)、非常勤 4,432 人 (前年度比 -10.2 ㊦) であり、年度当初から年度末では、常勤 1,457 人減少 (減少率 前年度より -3.2 ㊦)、非常勤 144 人増加となった。
- 常勤看護職の退職率は 13.2% (R3 年度比 +0.4 ㊦)、定年退職を除く退職者の年齢分布 (P17) では、3 年未満で 42.6% が退職し、5 年未満ではさらに 63.1% の退職と、退職者に占める経験の浅い看護職の割合が多かった。
- 新卒採用者 (常勤 + 非常勤) は前年度より 84 人減少、既卒採用者 (常勤 + 非常勤) が 135 人増加。新卒看護職の退職率 11.9% (前年度比 -0.2 ㊦)、既卒看護師の退職率 22.1% (前年度比 +1.0 ㊦) であった。

表1 在籍者数及び退職者数

在職者数						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4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			
36,502	4,432	40,934	34,676	4,555	39,231	4,726	708	5,434	13.6%	13.3%	15.8%

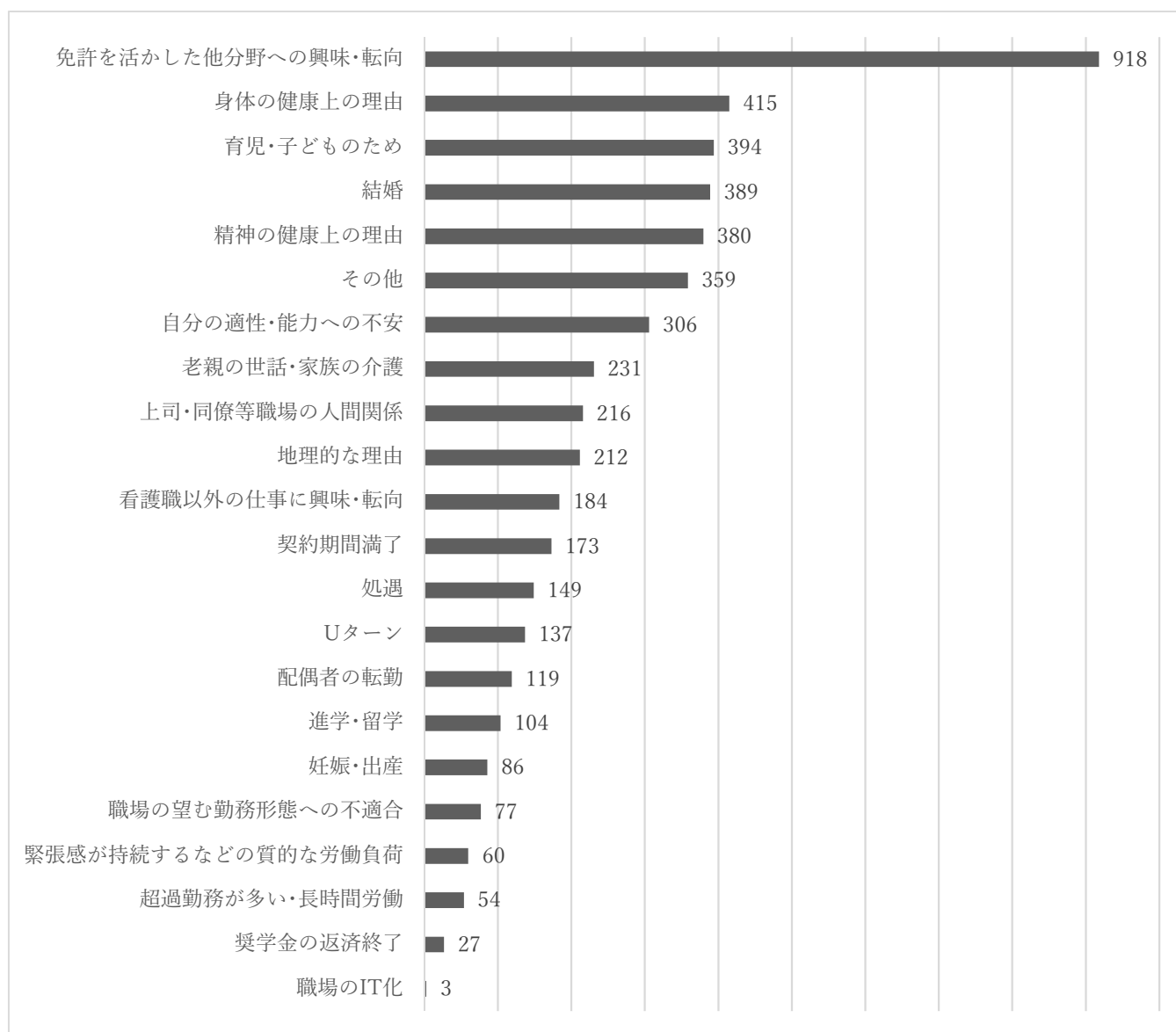
表2 新卒・既卒採用者数及び退職者数

新卒採用者							既卒採用者						
令和4年度の新卒採用者数			令和4年度中の新卒退職者数			新卒退職率	既卒採用者数			令和4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	
2,374	18	2,392	283	2	285	11.9%	2,198	610	2,808	467	153	620	22.1%

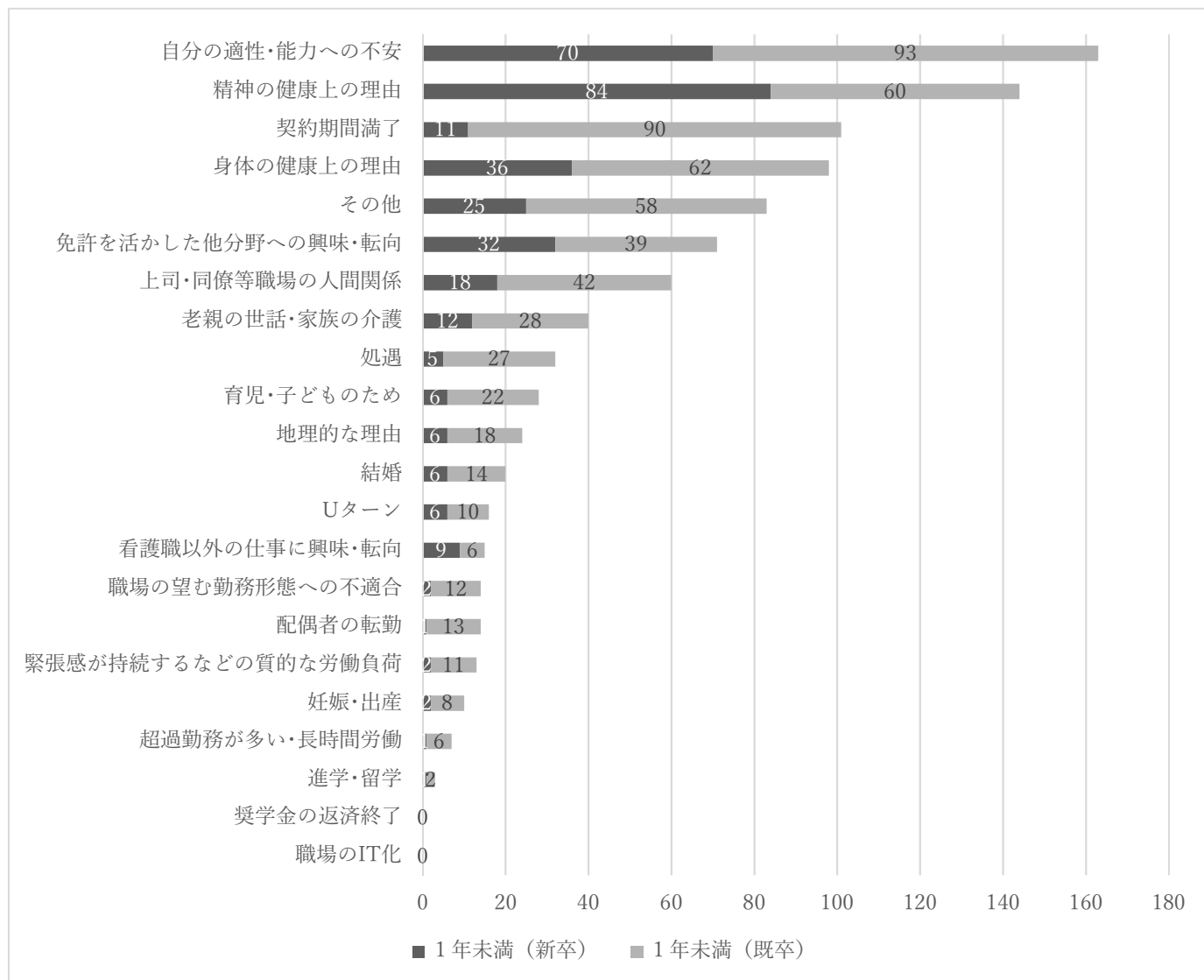
3. 退職理由

- 退職理由は、「免許を活かした他分野への興味・転向」が 918 回答（前年度より+16.6 ㊦）、3 位の「育児・子どものため」394 回答（前年度より+18.7 ㊦）、その他、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」（前年度比+7.6 ㊦）は 11 位であった。
- 1 年未満の退職理由は、「自分の適性・能力への不安」「精神の健康上の理由」「身体健康上の理由」で、既卒者では「自分の適性・能力への不安」「契約期間満了」「身体健康上の理由」の順が多かった。

(人)



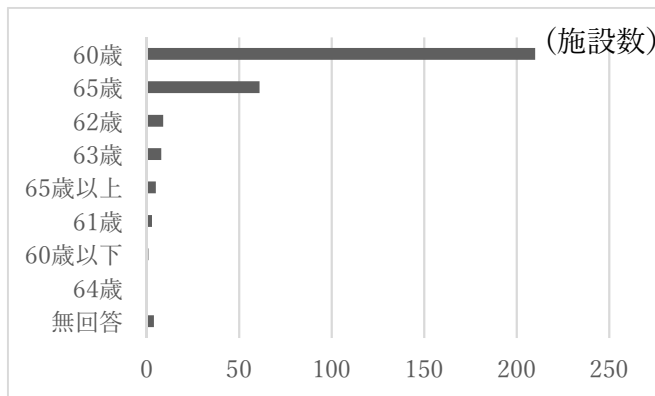
グラフ 4 退職理由（定年退職者を除く）



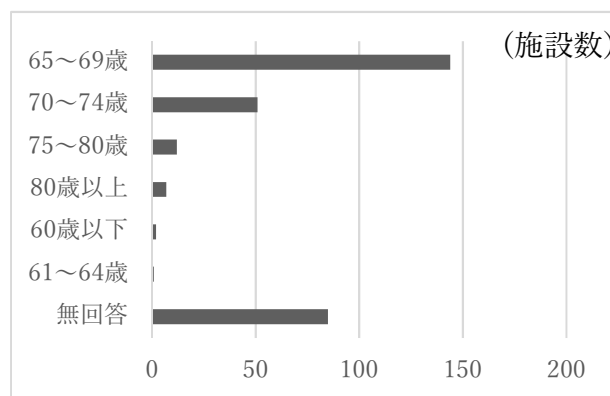
グラフ5 退職理由（1年未満の採用者）

4. 令和4年度看護職員の定年退職、再雇用状況

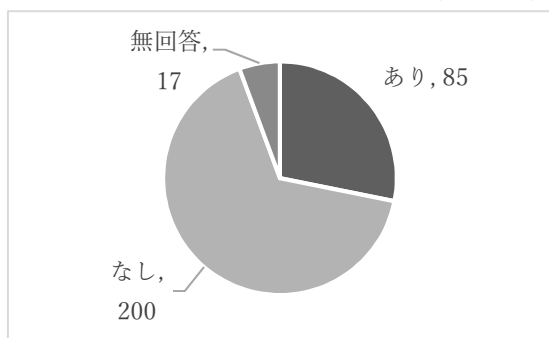
- 定年年齢は、60歳が最多（前年度比-5.6歳）、61～65歳は前年度比+15.4歳（グラフ6）。
- 再雇用者可能な最高年齢は、65～69歳が多かった（グラフ7）。
- 定年延長を導入している施設は28%であった（グラフ8）。
- 役職定年制度を導入している施設は35%で、60歳が60%であった（グラフ9）。
- 他施設での定年退職後、採用に至った職員は302施設中48施設、採用者数は合計70人であった。



グラフ6 定年年齢 (施設数)



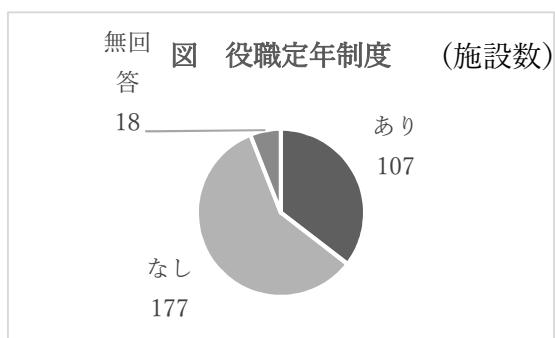
グラフ7 雇用可能な最高年齢 (再雇用含む)



グラフ8 定年延長の導入の有無

定年年齢	施設数	割合
61歳	3	3.5%
65歳	5	5.9%
無回答	77	90.6%
合計	85	100.0%

年齢	施設数	割合
55歳	5	4.7%
60歳	64	59.8%
61歳	1	0.9%
62歳	1	0.9%
63歳	1	0.9%
65歳	17	15.9%
67歳	1	0.9%
70歳	6	5.6%
75歳	1	0.9%
無回答	10	9.3%
合計	107	100.0%



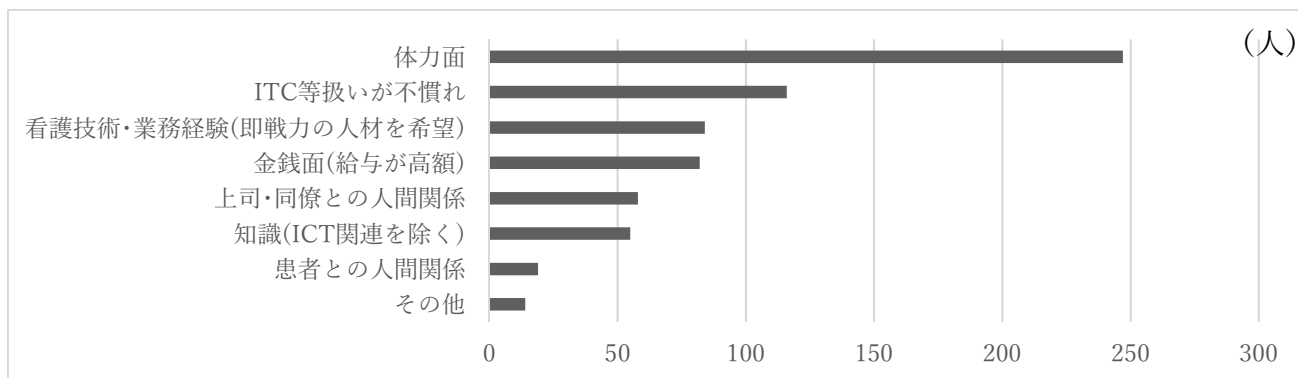
グラフ9 役職定年制度の導入の有無

他施設で定年退職後、採用した看護職数

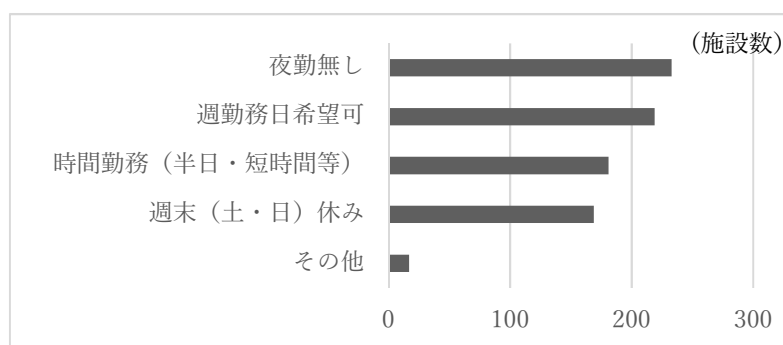
職員数	病院数
0人	231
1人	34
2人	9
3人	2
4人	3
無回答	23
合計	302

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10）。
- 定年後の働き方において対応が可能なものとしては、「夜勤無し」を選択した施設が77.2%、次いで「週勤務希望日可」72.5%が多かった。その他、具体的な内容として、「基本的に希望に応じている」「雇用形態を考慮している」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11）。



グラフ10 定年後の看護職員の確保における課題（複数回答可）



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）（5件）
- ・ 勤務形態の考慮(パート・アルバイト・常勤等)（2件）
- ・ 非常勤であれば働き方は柔軟に相談可能（2件）
- ・ 常勤雇用の場合に変化なし
- ・ 再雇用者として対応
- ・ 曜日・時間希望は非常勤職員の場合に可能
- ・ 体力面を考慮した配属
- ・ 夜勤回数の上限有、日勤なし、週末のみ等
- ・ 週32時間程度が望ましい
- ・ 委員会の免除

グラフ11 定年後の働き方における対応が可能なもの

6. 採用募集方法等

- 最も採用につながったのは、紹介業者、医療機関のホームページ、職員の口コミの順で多かった。

採用方法	最も採用につながった	その他採用募集に利用した	最も採用につながったものの割合
法人・医療機関のホームページ	55	214	18.2%
ナースセンターへの登録	0	116	0.0%
ハローワークへの登録	19	209	6.3%
合同就職説明会への参加	19	100	6.3%
学校訪問	6	71	2.0%
求人誌・広告	2	93	0.7%
紹介業者	122	75	40.4%
職員の紹介(口コミ)	26	147	8.6%
看護学生の実習受け入れ	13	107	4.3%
その他	5	14	1.7%

その他

- ・ インターンシップ(病院見学。Web面談)（4件）
- ・ Indeed、マイナ等求人サイトの活用(4件)
- ・ 看護奨学生(2件) ・ オンライン交流会
- ・ カムバックナース(復職支援)
- ・ 高校生1日看護師体験 ・ 採用課金型サイトへの求人掲載
- ・ 自治体広報誌への求人掲載 ・ 実習受け入れ病院以外の教員の推薦 独自に就職説明会、TVCM実施

7. 看護職員確保に関する事等について (自由記載)

- ・紹介業者利用でコスト負担増(32件)
- ・SNS やホームページ等の活用も応募が少ない (14件)
- ・ナースセンターの強化 (12件) (登録者の増加、復職支援、登録や登録期間の改善)
- ・柔軟な働き方の推進 (一方で周囲の負担も) (12件)
- ・土日や夜勤勤務者の確保が難しい(9件)
- ・新人研修などの研修体制の充実や支援 (指導者の支援研修に係る補助金等) (8件)
- ・待遇面の不満、新人等が求める就職先でない (7件)
- ・臨地実習の受入や奨学金制度の活用(5件)
- ・中途採用者等も含め定着が難しい(地理的、高齢) (5件)
- ・ICTの導入 (研修体制や整備関係) (4件)
- ・メンタル不調者の増加 (採用前・採用後) (4件)
- ・就職説明会の実施 (合同・単独) (3件)
- ・奨学金の返済期間終了後の退職(3件)
- ・診療報酬にかかる人員配置の見直しが必要(2件)
- ・潜在Nsへ働きかけ・見学の受入れ、インターンシップの活用(2件)
- ・手当等処遇改善の他に業務分担が必要・役職者の確保が難しい
- ・管理者に対する支援、モチベーションの維持が課題
- ・近隣病院等とのローテーション等で地域の情報交換に役立つのではないか。
- ・併願による内定後の辞退等で採用人数の調整が難しい。
- ・専門職としての向上への意識(プライド)、社会人になるための親も含めた教育(組織貢献や専門職としての責務、倫理、しつけなど)の強化が望まれる。
- ・働き続けられる環境づくりや再雇用の充実
- ・公立系、大病院に流れる傾向にあり、苦戦している。
- ・病院や看護体制を根気よく説明し、応援Nsを常勤として雇用・勤務環境改善の整備ができない(老朽化)(3件)
- ・看護補助者の確保が難しい(2件)

8. 看護職員の確保や定着に関して効果があった例

自由記載より、「紹介業者の利用でコスト負担増 (32件)」「SNS やホームページ等の活用もするが応募が少ない (14件)」「ナースセンターの強化 (12件)」「柔軟な働き方の推進 (12件)」「土日や夜勤勤務者の確保が難しい (9件)」などの課題があった。

看護職員確保に効果のあった取り組みの自由記述について、「1日の流れの提示などホームページの改訂」「実習生の受け入れと環境づくり」「大学等との推薦制度の設置」「派遣会社を使用しないことでイメージアップになった」、「定年延長や多様な働き方の導入、夜勤手当の増額」などがあった。また、定着に効果のあった取り組みとして、「看護管理者の意識改革」「定年後再雇用に役職付与」「業務の見直し」「入職お祝い金制度導入」「人間関係の良さ」など多数の意見があった。

看護師確保に効果があった取組

- ・ホームページの改訂 (職員の顔出し、1日の流れを提示)
- ・職員からの紹介 (紹介者等への礼金)
- ・自院での就職説明会の開催
- ・看護実習生の受入とその環境づくり
- ・看護補助者を正規雇用にし、応募数が増加
- ・合同就職説明会から病院見学やインターンシップへ
- ・子育て中の職員の勤務調整
- ・新人ローテーションの導入
- ・派遣会社を利用しないことで、イメージアップになった
- ・大学等との推薦制度を設けた
- ・定年延長や多様な働き方の導入や夜勤手当の増額
- ・病院見学者の情報 (出身校、希望部署等) をもとに若手先輩 (卒業生) Ns を意図的に選んで対応。

定着に効果があった取り組み

- ・看護管理者の意識改革と行動変容
- ・定年後の再雇用での役職付与や処遇改善
- ・入職お祝い金制度
- ・育児や家庭の事情による夜勤免除、時間外勤務の減少等の処遇の改善、
- ・余裕のある人員配置
- ・タイムリーな院外研修参加や年間を通じたフォローアップ研修
- ・既卒採用者の研修内容の見直し(オーダーメイドの教育内容)
- ・教育体制の見直し(1年交代とし教育側の経験を増やす)
- ・業務内容の見直し (看護記録、タスクシフト)
- ・新人職員のサポート (定期的な面談、若手先輩との交流)

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日以下が最も多かった。
- 超過勤務時間月平均は、5時間以下が60.3%で最も多かった。

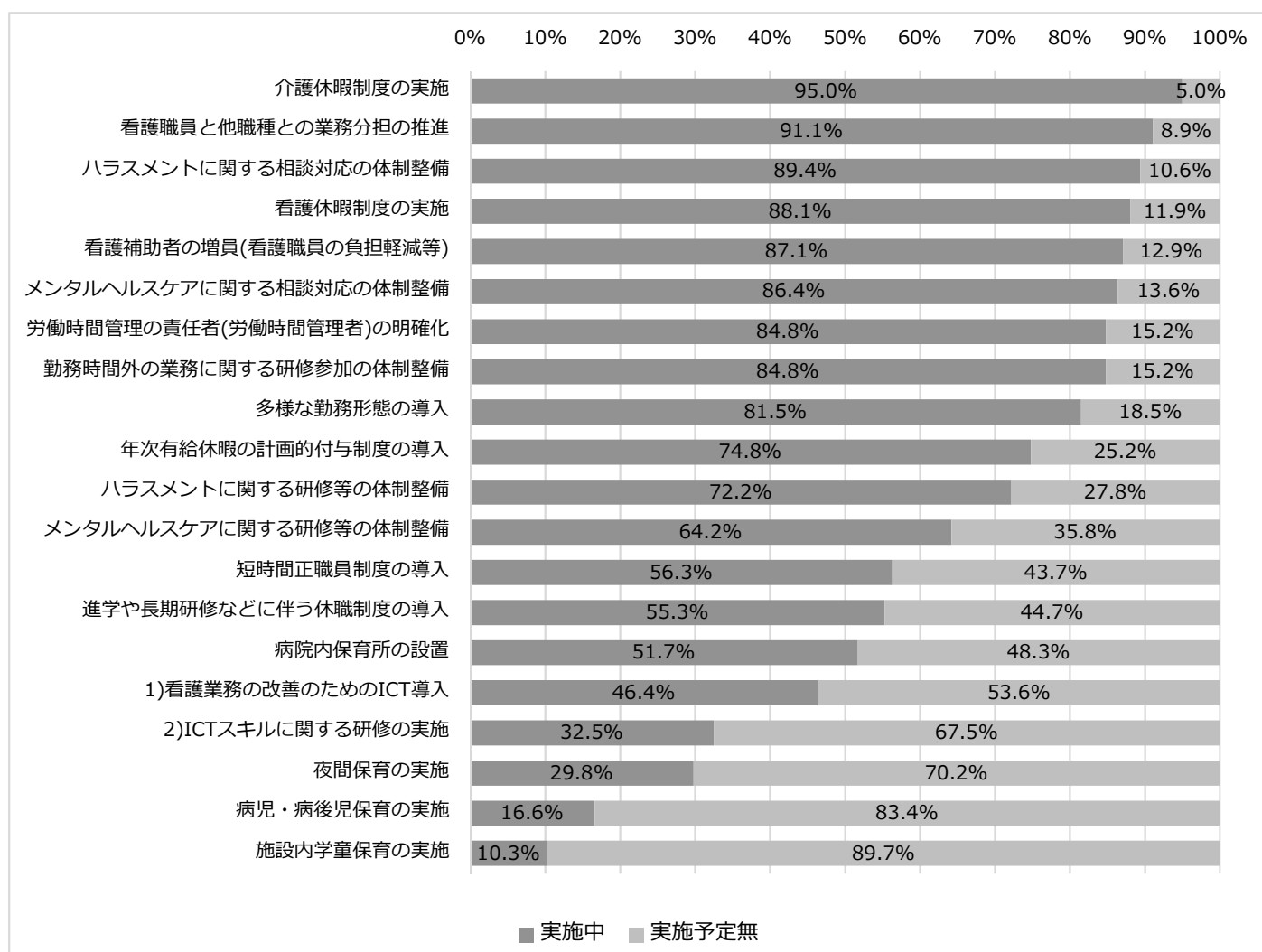
有休取得数 平均=11.7日

時間外勤務 平均=4.6時間

平均有休取得数	施設数	割合	時間外勤務	施設数	割合
0～5日	8	2.6%	5時間以下	182	60.3%
6～10日	81	26.8%	6～10時間	79	26.2%
11～15日	157	52.0%	11～15時間	21	7.0%
16～20日	46	15.2%	15～20時間	3	1.0%
無回答	10	3.3%	20時間以上	2	0.7%
合計	302	100.0%	無回答	15	5.0%
			全体	302	100.0%

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

- 労働時間管理及びメンタルヘルス対策は、「介護休暇制度の実施」、「看護職員と多職種との業務分担の推進」が9割以上の病院で実施されており、前年度比、+10%以上の増加となった。一方、「看護業務改善のためのICT導入」、「ICTスキルに関する研修の実施」に取り組む施設は、半数以下であった（グラフ12）。



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

【人員の増加】

- ・ クラークの増員（事務的作業など看護業務以外を軽減）（2件）
- ・ 介護業務を行うスタッフの雇用・シルバー人材の活用

【福利厚生の充実】

- ・ 保育料の補助（2件）・病児保育利用料金の補助
- ・ 育児手当支給や男性職員の育休取得 健診受診日の職専免の導入
- ・ 特別休暇制度（山間地帯のため悪天候時、コロナなど指定の感染症罹患時に取得可能）・定期的な年休取得（月1～2回程度）（2件）

【研修】

- ・ 認定看護師・特定看護師・看護管理などの取得のための研修費の負担・給与補償（全職員に研修費を一定額負担）

- ・ 介護職員のキャリアアップ支援として資格取得の費用を法人が負担し、業務として研修に参加できる

【勤務環境の改善】

- ・ 夜間仮眠時間の確保・タスクシフトの推進
- ・ マルチウォッシャーによる機器の洗浄
- ・ COVID-19 クラスタ発生時には多職種で協力し、看護職の業務負担軽減（患者数のデータを分析し、外来看護職や医事課部門の残業時間の短縮が図り、可能な業務は外部業者に委託）
- ・ ナースコールの更新・業務負担軽減策として、SPDや薬カートを導入

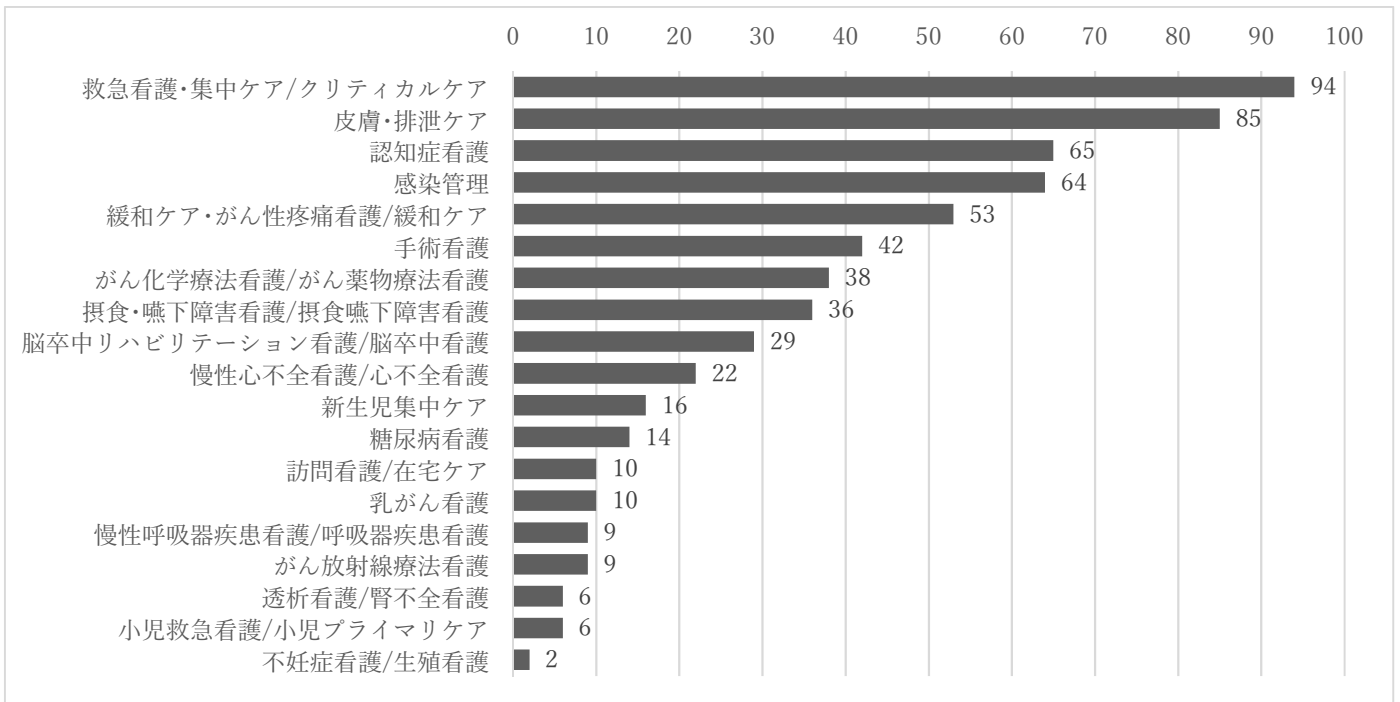
【その他】

- ・ 上記回答が1または2に絞られると、現在準備している場合や検討している場合に回答しづらい

11. 認定看護師・特定行為研修について

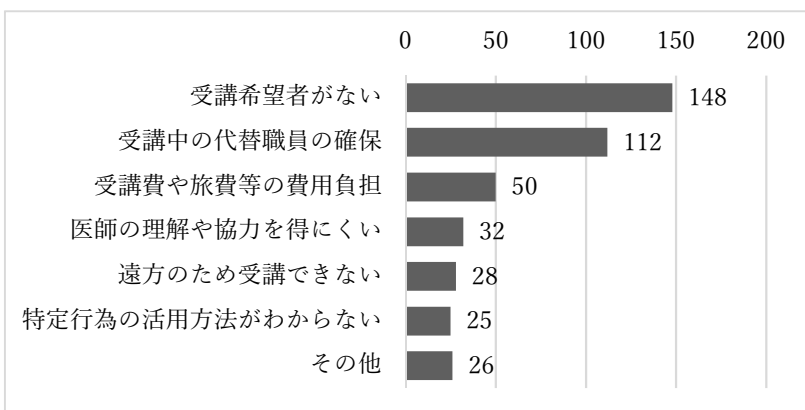
- 認定看護師が所属する病院の割合は、救急看護・集中ケア/クリティカルケア（94人/39施設）が最多で、次いで皮膚・排泄ケア（85人/55施設）、認知症看護（65人/55施設）の順が多かった（グラフ13）。
- 特定行為研修修了者は234人であり、活用している特定行為区分は、「脱水症状に対する輸液による補正」（176人/41施設）が最多で、次いで「持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整」（131人/37施設）、「侵襲的陽圧換気の設定の変更」（98人/27施設）の順が多かった（グラフ15）。
- 特定行為研修受講の課題については、「受講希望者がいない」35.2%が最多であった（グラフ14）。

(人)



グラフ13 認定看護師の分野別人数

(施設数)

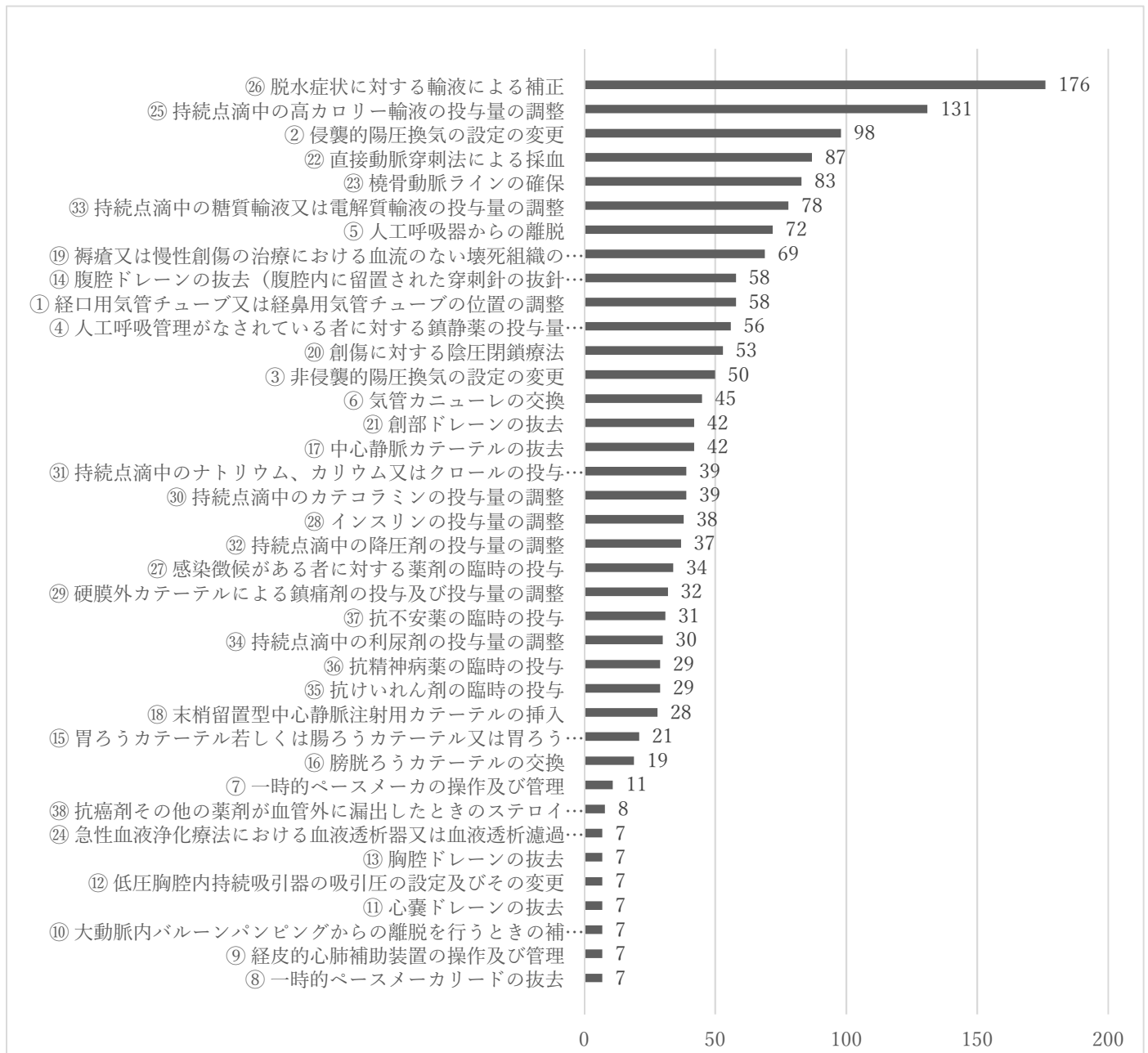


グラフ14 特定行為研修受講の課題について

その他具体的な内容

- ・当院で活用できる特定行為がない（必要ない）（4件）
- ・活用が難しい（3件）
- ・病院の方針として特定行為研修の受講を推進していない（3件）
- ・特定行為研修についての方針を未検討、決まっていない（3件）
- ・常に医師が対応できる環境であるため不要（2件）
- ・特定行為研修の受講支援は行っていない（2件）
- ・人員不足で長期研修を受講させる余裕がない（2件）
- ・院内（医師等）の理解が得られにくい（2件）
- ・希望者はいるが、長期間受講するため、医師のサポートが必要
- ・看護師のタスクシフト、タスクシェアが進まない
- ・実習時間の確保
- ・遠方のため受講しにくい
- ・研修管理に関する業務量が多い
- ・通常業務におわれて希望者も少ない
- ・どの分野が必要か等、院内の合意がなく、活用されない
- ・教育機関として運営しており、人材確保や業務分担
- ・院内で周知できていない

(施設数)



グラフ15 活用している特定行為区

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。

常勤看護職員の退職率は、13.2%と令和3年度から0.4%増加した。また、常勤在籍者数は、年度当初に比し年度末で4.0%減少（前年度減少率0.8%増大）していたことから、年度途中の退職者の補充を意図的にしない、あるいは、補充できなかった施設があったことが伺える。意図的に欠員補充をしない場合としては、病院機能・病床数の変化が考えられるが、本調査の許可病床総数は、前年度から減少していなかった。よって、令和4年度の看護職確保状況としては、令和3年度より退職者の補充を困難とする施設が増えた可能性が考えられ、今後の推移を注視したい。

総退職者の退職理由については、例年と同様に「免許を活かした他分野への興味・転向」が1位であり、前年度より回答数も増えた。一方、「看護職以外の仕事に興味・転向」を理由に退職した看護職も存在しており課題となる。さらに、理由の上位には、育児・子育てに関する退職理由が含まれていた。労働環境改善の取り組み項目の育児支援体制は、他の項目に比し施設の実施割合は少ない状況である。その原因は不明であるが、看護職が、育児を機に潜在看護職とならないよう検討する必要がある。また、1年未満の退職者については、新卒、既卒とも「自分の適性能力への不安」が退職理由の上位に入っており、引き続き、新人期の看護職員の離職防止に向けた研修やメンタルヘルス対策等が課題である。並びに、1年未満（既卒）の退職理由では、「契約期間満了」も多く、応援ナースや派遣等の契約満了に伴う退職が考えられる。短期間の就業については、雇用側、看護職者側のいずれの希望であるのか不明である。いずれにしても、看護職者への就業支援では、看護職が就職先を決定する際に、多くの情報に基づき、自身のキャリアについて考えられるよう、看護職に寄り添った支援が求められる。令和6年度以降、国は、マイナンバー制度を活用した看護職の人材活用システムの構築により、ナースセンターによる多様なキャリア情報の把握や活用を通じて、潜在看護職に対する復職支援の充実などを図るとしており、看護職への周知が課題となる。

看護職確保の取り組み状況については、労働環境改善への取り組みに関する選択項目および自由記述で考察したい。今回の調査では、「看護職員と他職種との業務分担の推進」、「看護補助者の増員」を選択した施設が増えていた。看護補助者の確保については、苦慮する施設の声を聞く機会が増えてきた印象があり、本調査結果にも記載されていた看護補助者増員に成功した施設の事例を共有することは有用である。そして、採用した看護補助者がやりがいをもって働き続けられる定着対策も必要である。雇用側は、看護補助者に対し、看護職のタスクシフト/シェアの担い手として求めるだけでなく、雇用側も看護補助者の一人ひとりのニーズをふまえた学習支援、また労務管理が求められる。例えば、個人によっては看護職に進むなどのキャリア支援のニーズもあると考えられる。自由記述に示されている「看護管理者の意識改革・行動変容」は効果があったとして記されており、管理者への期待は高まる一方である。看護職に加え看護補助者の対応も迫られる現場の管理者の負担軽減も同時に必要であると考えられる。

令和4年度の調査より、新たに含めた調査項目「特定行為研修の受講状況」については、回答施設の修了者総数は、全国で6,875人（令和5年現在）、1都道府県あたりでは平均146人となり、兵庫県が234人であるため平均を超える。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」、「受講中の代替職員の確保」、「受講費や旅費等の費用負担」の順で多く、看護職へのキャリア支援や組織への受講支援が課題となる。

定年年齢については、令和3年度より定年年齢が61～65歳と回答する施設数が増加した。定年後の看護職員の雇用課題については、体力面、ICTへの不慣れ等があったため、組織においては、プラチナナースの経験や本人の意向をふまえたキャリア支援が必要である。定年後の働き方について、本人の希望を考慮している施設や再雇

用での役割付与や処遇改善に取り組むことに効果があった、と回答した施設があった。経験豊かなプラチナナースは、労働人口減少社会においては貴重な存在である。その活躍が、プラチナナースにとっても雇用側にとっても有意義なものとするためには、医療機関における雇用システムの見直しが必要であると共に、プラチナナースの意向と組織の目標をすり合わせるプロセスが重要である。これらの取り組みは、プラチナナースにかかわらず、どのような年代の看護職にとっても必要な看護職確保・離職防止策につながると考える。

III 単純集計結果

1. 対象施設

346 施設

2. 回収状況

令和3年度		令和4年度	
有効回答数	回収率%	有効回答数	回収率%
303	87.6	302	87.3

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	86	109	78.9%
阪神南	尼崎市、西宮市、芦屋市	45	52	86.5%
阪神北	伊丹市、宝塚市、川西市、三田市、猪名川町	35	36	97.2%
東播磨	明石市、加古川市、高砂市、稲美町、播磨町	36	39	92.3%
北播磨	西脇市、三木市、小野市、加西市、加東市、多可町	21	22	95.5%
中播磨	姫路市、神河町、市川町、福崎町	32	36	88.9%
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	19	23	82.6%
但馬	豊岡市、養父市、朝来市、香美町、新温泉町	10	11	90.9%
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

57,425 床

2) 圏域別病床数

圏域名	病床数
神戸	15,487
阪神南	8,770
阪神北	7,934
東播磨	6,880
北播磨	4,061
中播磨	6,262
西播磨	3,031
但馬	1,641
丹波	1,370
淡路	1,989

圏域名	99床以下	100-199床	200-299床	300-399床	400床以上	合計
神戸	27	38	4	9	8	86
阪神南	15	19	3	4	4	45
阪神北	7	15	3	3	7	35
東播磨	10	16	2	6	2	36
北播磨	5	11	1	1	3	21
中播磨	12	8	5	1	6	32
西播磨	5	9	2	3	0	19
但馬	6	1	1	1	1	10
丹波	2	2	1	2	0	7
淡路	2	6	2	0	1	11
合計	91	125	24	30	32	302

4. 回答者職名

	件数	割合
看護部長	166	55.0%
事務部長	46	15.2%
その他	89	29.5%
無回答	1	0.3%
合計	302	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

n=300

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4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%
	28.2%	22.8%	27.6%	28.0%	22.2%	27.7%	32.3%	25.8%	31.5%			
阪神南	6,416	524	6,940	6,125	549	6,674	869	110	979	14.4%	13.9%	20.5%
	17.6%	11.8%	17.0%	17.5%	12.0%	17.0%	18.4%	15.5%	18.0%			
阪神北	4,229	690	4,919	3,963	730	4,693	645	108	753	15.7%	15.7%	15.2%
	11.6%	15.6%	12.0%	11.3%	16.0%	12.0%	13.6%	15.3%	13.9%			
東播磨	4,752	542	5,294	4,625	549	5,132	525	82	607	11.6%	11.2%	15.0%
	13.0%	12.2%	12.9%	13.2%	12.0%	13.1%	11.1%	11.6%	11.2%			
北播磨	2,151	434	2,585	2,084	442	2,526	259	68	327	12.8%	12.2%	15.5%
	5.9%	9.8%	6.3%	5.9%	9.7%	6.4%	5.5%	9.6%	6.0%			
中播磨	4,480	554	5,034	4,375	576	4,951	482	83	565	11.3%	10.9%	14.7%
	12.3%	12.5%	12.3%	12.5%	12.6%	12.6%	10.2%	11.7%	10.4%			
西播磨	1,354	213	1,567	1,293	231	1,524	149	27	176	11.4%	11.3%	12.2%
	3.7%	4.8%	3.8%	3.7%	5.0%	3.9%	3.2%	3.8%	3.2%			
但馬	1,093	124	1,217	1,061	139	1,200	100	16	116	9.6%	9.3%	12.2%
	3.0%	2.8%	3.0%	3.0%	3.0%	3.1%	2.1%	2.3%	2.1%			
丹波	715	112	827	696	108	445	69	14	83	10.2%	9.8%	12.7%
	2.0%	2.5%	2.0%	2.0%	2.4%	1.1%	1.5%	2.0%	1.5%			
淡路	1,029	228	1,257	993	236	1,229	101	17	118	9.5%	10.0%	7.3%
	2.8%	5.1%	3.1%	2.8%	5.2%	3.1%	2.1%	2.4%	2.2%			
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%

2) 病床別退職率

n=302

病床数	99床以下	100～199床	200～299床	300～399床	400床以上	全体
常勤退職率	14.6%	16.2%	13.2%	12.1%	11.7%	13.3%

6. 圏域別看護職員の定年退職者の詳細

n=300

圏域	令和4年度の定年退職者数			令和4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)	定年後の再雇用数(全体)	定年後の再雇用割合(全体)
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計					
神戸	76	8	84	1,527	183	1,710	5.0%	4.4%	4.9%	57	67.9%
阪神南	36	2	38	869	110	979	4.1%	1.8%	3.9%	23	60.5%
阪神北	26	1	27	645	108	753	4.0%	0.9%	3.6%	17	63.0%
東播磨	41	1	42	525	82	607	7.8%	1.2%	6.9%	23	54.8%
北播磨	28	2	30	259	68	327	10.8%	2.9%	9.2%	22	73.3%
中播磨	35	10	45	482	83	565	7.3%	12.0%	8.0%	29	64.4%
西播磨	18	1	19	149	27	176	12.1%	3.7%	10.8%	18	94.7%
但馬	16	0	16	100	16	116	16.0%	0.0%	13.8%	11	68.8%
丹波	12	0	12	69	14	83	17.4%	0.0%	14.5%	7	58.3%
淡路	13	0	13	101	17	118	12.9%	0.0%	11.0%	5	38.5%
全県	301	25	326	4,726	708	5,434	6.4%	3.5%	6.0%	212	65.0%

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クエア対策

n=302

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. 実施予定無	
1. 病院内保育所の設置	156	51.7%	146	48.3%
2. 夜間保育の実施	90	29.8%	212	70.2%
3. 病児・病後児保育の実施	50	16.6%	252	83.4%
4. 施設内学童保育の実施	31	10.3%	271	89.7%
5. 看護休暇制度の実施	266	88.1%	36	11.9%
6. 介護休暇制度の実施	287	95.0%	15	5.0%
7. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	256	84.8%	46	15.2%
8. 1)看護業務の改善のための ICT 導入	140	46.4%	162	53.6%
2)ICT スキルに関する研修の実施	98	32.5%	204	67.5%
9. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	263	87.1%	39	12.9%
10. 看護職員と他職種との業務分担の推進	275	91.1%	27	8.9%
11. 多様な勤務形態の導入	246	81.5%	56	18.5%
12. 短時間正職員制度の導入	170	56.3%	132	43.7%
13. 年次有給休暇の計画的付与制度の導入	226	74.8%	76	25.2%
14. 1)メンタルヘルスクエアに関する相談対応の体制整備	261	86.4%	41	13.6%
2)メンタルヘルスクエアに関する研修等の体制整備	194	64.2%	108	35.8%
15. 1)ハラスメントに関する相談対応の体制整備	270	89.4%	32	10.6%
2)ハラスメントに関する研修等の体制整備	218	72.2%	84	27.8%
16. 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）	256	84.8%	46	15.2%
17. 進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	167	55.3%	135	44.7%

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
介護休暇制度の実施	95.0%	介護休暇制度の実施	91.2%	介護休暇制度の実施	95.2%	介護休暇制度の実施	100.0%
看護職員と他職種との業務分担の推進	91.1%	看護職員と他職種との業務分担の推進	91.2%	看護休暇制度の実施	91.2%	ハラスメントに関する相談対応の体制整備	100.0%
ハラスメントに関する相談対応の体制整備	89.4%	看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	83.5%	看護職員と他職種との業務分担の推進	90.4%	看護休暇制度の実施	91.7%
看護休暇制度の実施	88.1%	ハラスメントに関する相談対応の体制整備	83.5%	看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	89.6%	メンタルヘルスケアに関する相談対応の体制整備	91.7%
看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	87.1%	メンタルヘルスケアに関する相談対応の体制整備	82.4%	多様な勤務形態の導入	87.2%	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)	91.7%
メンタルヘルスケアに関する相談対応の体制整備	86.4%	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)	82.4%	労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	86.4%	看護職員と他職種との業務分担の推進	87.5%
労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	84.8%	労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	81.3%	ハラスメントに関する相談対応の体制整備	86.4%	看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	79.2%
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)	84.8%	看護休暇制度の実施	78.0%	メンタルヘルスケアに関する相談対応の体制整備	82.4%	多様な勤務形態の導入	79.2%
多様な勤務形態の導入	81.5%	年次有給休暇の計画的付与制度の導入	75.8%	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)	82.4%	労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	75.0%
年次有給休暇の計画的付与制度の導入	74.8%	多様な勤務形態の導入	70.3%	年次有給休暇の計画的付与制度の導入	76.8%	短時間正職員制度の導入	70.8%
ハラスメントに関する研修等の体制整備	72.2%	ハラスメントに関する研修等の体制整備	65.9%	ハラスメントに関する研修等の体制整備	68.8%	ハラスメントに関する研修等の体制整備	70.8%
メンタルヘルスケアに関する研修等の体制整備	64.2%	メンタルヘルスケアに関する研修等の体制整備	60.4%	病院内保育所の設置	57.6%	年次有給休暇の計画的付与制度の導入	66.7%
短時間正職員制度の導入	56.3%	短時間正職員制度の導入	49.5%	進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	57.6%	進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	66.7%
進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	55.3%	進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	34.1%	短時間正職員制度の導入	56.0%	メンタルヘルスケアに関する研修等の体制整備	62.5%
病院内保育所の設置	51.7%	看護業務の改善のためのICT導入	29.7%	メンタルヘルスケアに関する研修等の体制整備	56.0%	看護業務の改善のためのICT導入	54.2%
看護業務の改善のためのICT導入	46.4%	病院内保育所の設置	27.5%	看護業務の改善のためのICT導入	51.2%	病院内保育所の設置	50.0%
ICTスキルに関する研修の実施	32.5%	ICTスキルに関する研修の実施	22.0%	夜間保育の実施	39.2%	夜間保育の実施	29.2%
夜間保育の実施	29.8%	夜間保育の実施	11.0%	ICTスキルに関する研修の実施	37.6%	ICTスキルに関する研修の実施	29.2%
病児・病後児保育の実施	16.6%	病児・病後児保育の実施	11.0%	施設内学童保育の実施	14.4%	病児・病後児保育の実施	4.2%
施設内学童保育の実施	10.3%	施設内学童保育の実施	6.6%	病児・病後児保育の実施	12.8%	施設内学童保育の実施	4.2%

300～399床	割合	400床以上	割合
ハラスメントに関する相談対応の体制整備	100.0%	介護休暇制度の実施	100.0%
介護休暇制度の実施	96.7%	メンタルヘルスケアに関する相談対応の体制整備	100.0%
メンタルヘルスケアに関する相談対応の体制整備	96.7%	ハラスメントに関する相談対応の体制整備	100.0%
看護休暇制度の実施	96.7%	看護職員と他職種との業務分担の推進	96.9%
看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	93.3%	看護休暇制度の実施	93.8%
労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	90.0%	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)	93.8%
看護職員と他職種との業務分担の推進	90.0%	労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	90.6%
多様な勤務形態の導入	90.0%	メンタルヘルスケアに関する研修等の体制整備	90.6%
ハラスメントに関する研修等の体制整備	86.7%	ハラスメントに関する研修等の体制整備	90.6%
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)	86.7%	看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	87.5%
メンタルヘルスケアに関する研修等の体制整備	83.3%	進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	87.5%
年次有給休暇の計画的付与制度の導入	73.3%	病院内保育所の設置	84.4%
病院内保育所の設置	66.7%	多様な勤務形態の導入	84.4%
進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	66.7%	年次有給休暇の計画的付与制度の導入	71.9%
短時間正職員制度の導入	63.3%	看護業務の改善のためのICT導入	62.5%
看護業務の改善のためのICT導入	53.3%	短時間正職員制度の導入	59.4%
ICTスキルに関する研修の実施	43.3%	夜間保育の実施	46.9%
夜間保育の実施	30.0%	病児・病後児保育の実施	43.8%
病児・病後児保育の実施	30.0%	ICTスキルに関する研修の実施	34.4%
施設内学童保育の実施	10.0%	施設内学童保育の実施	9.4%

8. 退職者の在職期間、退職理由について

1) 在職期間別退職理由

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=302	335	621	1,174	1,023	1,033	530	277	4,993	
1 結婚	6 1.8%	14 2.3%	109 9.3%	132 12.9%	115 11.1%	11 2.1%	2 0.7%	389 7.8%	7.8%
2 妊娠・出産	2 0.6%	8 1.3%	12 1.0%	28 2.7%	21 2.0%	15 2.8%	0 0.0%	86 1.7%	1.7%
3 育児・子どものため	6 1.8%	22 3.5%	61 5.2%	81 7.9%	115 11.1%	91 17.2%	18 6.5%	394 7.9%	7.9%
4 老親の世話・家族の介護	12 3.6%	28 4.5%	56 4.8%	34 3.3%	43 4.2%	31 5.8%	27 9.7%	231 4.6%	4.6%
5 地理的な理由 (通勤時間がかかる等)	6 1.8%	18 2.9%	49 4.2%	51 5.0%	59 5.7%	24 4.5%	5 1.8%	212 4.2%	4.2%
6 配偶者の転勤	1 0.3%	13 2.1%	35 3.0%	21 2.1%	36 3.5%	10 1.9%	3 1.1%	119 2.4%	2.4%
7 Uターン (親元に帰る、親との約束)	6 1.8%	10 1.6%	46 3.9%	42 4.1%	22 2.1%	6 1.1%	5 1.8%	137 2.7%	2.7%
8 身体の健康上の理由	36 10.7%	62 10.0%	81 6.9%	50 4.9%	70 6.8%	67 12.6%	49 17.7%	415 8.3%	8.3%
9 精神の健康上の理由	84 25.1%	60 9.7%	104 8.9%	41 4.0%	41 4.0%	33 6.2%	17 6.1%	380 7.6%	7.6%
10 自分の適性・能力への不安	70 20.9%	93 15.0%	80 6.8%	28 2.7%	18 1.7%	12 2.3%	5 1.8%	306 6.1%	6.1%
11 進学・留学	1 0.3%	2 0.3%	29 2.5%	32 3.1%	28 2.7%	9 1.7%	3 1.1%	104 2.1%	2.1%
12 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)	32 9.6%	39 6.3%	252 21.5%	249 24.3%	223 21.6%	77 14.5%	46 16.6%	918 18.4%	18.4%
13 看護職以外の仕事に興味・転向	9 2.7%	6 1.0%	41 3.5%	51 5.0%	56 5.4%	13 2.5%	8 2.9%	184 3.7%	3.7%
14 処遇 (給与・福利厚生に不満がある等)	5 1.5%	27 4.3%	40 3.4%	24 2.3%	26 2.5%	18 3.4%	9 3.2%	149 3.0%	3.0%
15 超過勤務が多い・長時間労働	1 0.3%	6 1.0%	9 0.8%	13 1.3%	12 1.2%	10 1.9%	3 1.1%	54 1.1%	1.1%
16 緊張感が持続するなどの質的な労働 負荷	2 0.6%	11 1.8%	10 0.9%	15 1.5%	12 1.2%	7 1.3%	3 1.1%	60 1.2%	1.2%
17 職場の望む勤務形態への不適合 (夜勤など)	2 0.6%	12 1.9%	18 1.5%	7 0.7%	20 1.9%	13 2.5%	5 1.8%	77 1.5%	1.5%
18 職場のIT化 (電子化の導入など)	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 0.2%	1 0.2%	0 0.0%	3 0.1%	0.1%
19 上司・同僚等職場の人間関係	18 5.4%	42 6.8%	48 4.1%	41 4.0%	31 3.0%	21 4.0%	15 5.4%	216 4.3%	4.3%
20 契約期間満了	11 3.3%	90 14.5%	18 1.5%	12 1.2%	8 0.8%	17 3.2%	17 6.1%	173 3.5%	3.5%
21 奨学金の返済終了	0 0.0%	0 0.0%	12 1.0%	11 1.1%	3 0.3%	0 0.0%	1 0.4%	27 0.5%	0.5%
22 その他	25 7.5%	58 9.3%	64 5.5%	60 5.9%	72 7.0%	44 8.3%	36 13.0%	359 7.2%	7.2%

2) 在職期間別退職理由（順位）

	勤続年数3年未満		理由（3～5年未満）		理由（5～10年未満）		理由（10～20年未満）		理由（20年以上）	
第1位	免許を活かした他分野への興味	15.0%	免許を活かした他分野への興味・転向	5.0%	免許を活かした他分野への興味・転向	4.5%	育児・子どものため	1.8%	身体上の健康上の理由	1.0%
第2位	精神の健康上の理由	11.6%	結婚	2.6%	結婚	2.3%	免許を活かした他分野への興味・転向	1.6%	免許を活かした他分野への興味・転向	0.9%
第3位	自分の適性・能力への不安	11.4%	育児・子どものため	1.6%	育児・子どものため	2.3%	身体上の健康上の理由	1.3%	その他	0.7%
第4位	身体上の健康上の理由	8.4%	その他	1.2%	身体上の健康上の理由	1.4%	その他	0.9%	老親の世話・家族の介護	0.6%
第5位	その他	6.9%	地理的な理由	1.0%	その他	1.4%	精神の健康上の理由	0.6%	育児・子どものため	0.4%
第6位	結婚	6.1%	看護職以外の仕事に興味・転向	1.0%	地理的な理由	1.2%	老親の世話・家族の介護	0.6%	精神の健康上の理由	0.3%
第7位	契約期間満了	5.6%	身体上の健康上の理由	1.0%	看護職以外の仕事に興味・転向	1.1%	地理的な理由	0.5%	契約期間満了	0.3%
第8位	上司・同僚等職場の人間関係	5.1%	Uターン	0.8%	老親の世話・家族の介護	0.9%	上司・同僚等職場の人間関係	0.4%	上司・同僚等職場の人間関係	0.3%
第9位	老親の世話・家族の介護	4.5%	精神の健康上の理由	0.8%	精神の健康上の理由	0.8%	処遇	0.4%	処遇	0.2%
第10位	育児・子どものため	4.3%	上司・同僚等職場の人間関係	0.8%	配偶者の転勤	0.7%	契約期間満了	0.3%	看護職以外の仕事に興味・転向	0.2%
第11位	地理的な理由	3.5%	老親の世話・家族の介護	0.7%	上司・同僚等職場の人間関係	0.6%	妊娠・出産	0.3%	地理的な理由	0.1%
第12位	処遇	3.4%	進学・留学	0.6%	進学・留学	0.6%	看護職以外の仕事に興味・転向	0.3%	Uターン	0.1%
第13位	Uターン	2.8%	妊娠・出産	0.6%	処遇	0.5%	職場の望む勤務形態への不適合	0.3%	自分の適性・能力への不安	0.1%
第14位	看護職以外の仕事に興味・転向	2.6%	自分の適性・能力への不安	0.6%	Uターン	0.4%	自分の適性・能力への不安	0.2%	職場の望む勤務形態への不適合	0.1%
第15位	配偶者の転勤	2.3%	処遇	0.5%	妊娠・出産	0.4%	結婚	0.2%	配偶者の転勤	0.1%
第16位	進学・留学	1.5%	配偶者の転勤	0.4%	職場の望む勤務形態への不適合	0.4%	配偶者の転勤	0.2%	進学・留学	0.1%
第17位	職場の望む勤務形態への不適合	1.5%	緊張感が持続するなどの質的な理由	0.3%	自分の適性・能力への不安	0.4%	超過勤務が多い・長時間労働	0.2%	超過勤務が多い・長時間労働	0.1%
第18位	緊張感が持続するなどの質的な理由	1.1%	超過勤務が多い・長時間労働	0.3%	超過勤務が多い・長時間労働	0.2%	進学・留学	0.2%	緊張感が持続するなどの質的な理由	0.1%
第19位	妊娠・出産	1.0%	契約期間満了	0.2%	緊張感が持続するなどの質的な理由	0.2%	緊張感が持続するなどの質的な理由	0.1%	結婚	0.0%
第20位	超過勤務が多い・長時間労働	0.8%	奨学金の返済終了	0.2%	契約期間満了	0.2%	Uターン	0.1%	奨学金の返済終了	0.0%
第21位	奨学金の返済終了	0.6%	職場の望む勤務形態への不適合	0.1%	奨学金の返済終了	0.1%	職場のIT化	0.0%	妊娠・出産	0.0%
第22位	職場のIT化	0.0%	職場のIT化		職場のIT化	0.0%	奨学金の返済終了	0.0%	職場のIT化	0.0%

3) その他（具体的な内容）退職理由

- ・ 家庭の事情（家業手伝い、兄弟の介護、離婚等）（11件）
 - ・ 一身上の都合、自己都合（7件）
 - ・ ダブルワーク（他の勤務先が多忙等）（4件）
 - ・ 海外に行きたい（旅行、青年海外協力隊等）（4件）
 - ・ 服務規律違反（4件）
 - ・ グループ内の別法人等への異動（3件）
 - ・ 年齢的な自主退職（2件）
 - ・ 労働条件（2件）
 - ・ 退職代行による退職（2件）
 - ・ 非常勤から常勤になるため退職（2件）
 - ・ 不妊治療（2件）
 - ・ スキルアップのため(美容整形・訪問看護)
 - ・ 地元志向
 - ・ 前職場からの誘い
 - ・ 分娩に携われない
 - ・ 医師への不信感、看護観の相違
 - ・ 経営方針の不一致
 - ・ 部署異動拒否による退職
 - ・ 就業規則上の理由
 - ・ 体力の限界
 - ・ 定年前早期退職勧奨制度利用
 - ・ 看護部長退任
 - ・ 理由不明（他病院等への転職等）（5件）
- 等

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	70	93	163
精神の健康上の理由	84	60	144
契約期間満了	11	90	101
身体の健康上の理由	36	62	98
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)	32	39	71
上司・同僚等職場の人間関係	18	42	60
老親の世話・家族の介護	12	28	40
処遇(給与・福利厚生に不満がある等)	5	27	32
育児・子どものため	6	22	28
地理的な理由(通勤時間がかかる等)	6	18	24
結婚	6	14	20
看護職以外の仕事に興味・転向	9	6	15
配偶者の転勤	1	13	14
Uターン(親元に帰る、親との約束)	6	10	16
職場の望む勤務形態への不適合(夜勤など)	2	12	14
緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	2	11	13
妊娠・出産	2	8	10
超過勤務が多い・長時間労働	1	6	7
進学・留学	1	2	3
職場のIT化(電子カルテの導入など)	0	0	0
その他	25	58	83

10. 退職者の特徴

- ・ スキルアップ等を求めている転職（3～5年）（33件）
（総合病院、訪問看護、美容系）
 - ・ ライフイベント等家庭の事情による退職（35件）
（子育てや介護中の通勤距離の問題、健康問題等）
 - ・ 高度急性期等での適正・能力への不安による退職(18件)
 - ・ メンタルヘルス不調者の増加やそれに伴う退職(11件)
 - ・ 処遇面の不満（給与や残業、福利厚生等）（7件）
 - ・ 職場の人間関係による退職(医師・看護師。上司等)(7件)
 - ・ 応援ナース等の利用での契約満了に伴う退職(5件)
 - ・ 奨学生の期間満了による退職（3年未満）（3件）
 - ・ 帰郷による退職（3～5年）（3件）
 - ・ リーダー業務等の役割増加による退職(2件)
 - ・ パートや夜勤のない分野を希望する。(2件)
- <その他>
- ・ 60歳以上の継続雇用者等の退職の増加(2件)
 - ・ 多様な働き方等により常勤への負担増
 - ・ 3～5年前後での退職が多く、中堅層が育たない。
 - ・ 3年未満が多く、中堅看護師にレベルアップできない。

11. 常勤看護職員の有給休暇・超過勤務時間について

1) 平均有休取得率

	施設数	割合
0-20%以下	3	1.0%
20-40%以下	16	5.3%
40-60%以下	53	17.5%
60-80%以下	110	36.4%
80-100%以下	97	32.1%
100%～	11	3.6%
無回答	12	4.0%
合計	302	100.0%

2) 病床数別有休取得日数・超過勤務時間

	有休取得日数 n = 292	超過勤務時間 n = 287
99床以下	12.0	4.1
100～199床	11.2	4.7
200～299床	12.5	3.5
300～400床	11.8	4.9
400床以上	12.5	6.6
全体	11.7	4.6

※超過勤務時間、300h 以上は除外

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とき、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)	4.6	0	1.6	3.8	6.3	25
休日数(日)	11.7	0.9	9.6	11.7	14.3	20.0

※超過勤務時間、300h 以上は除外

12. 自施設での、定年退職後の看護職員の雇用について

自施設の定年退職人数

職員数	施設数
0人	231
1人	34
2人	9
3人	2
4人	3
無回答	23
合計	302

定年退職後採用した看護職員の担当業務（n=48）（複数回答可）

病棟勤務（夜勤あり）	19	23.5%
病棟勤務（夜勤なし）	17	21.0%
外来勤務	12	14.8%
教育・指導担当	7	8.6%
管理部門	13	16.0%
地域連携・入退院支援	7	8.6%
相談業務	3	3.7%
その他	3	3.7%
合計	81	100.0%

13. 認定看護師・特定行為研修取得状況について

1) 認定看護師の分野ごとの人数

認定看護分野	延べ人数	割合
① 救急看護・集中ケア/クリティカルケア	94	15.4%
② 緩和ケア・がん性疼痛看護/緩和ケア	53	8.7%
③ がん化学療法看護/がん薬物療法看護	38	6.2%
④ 訪問看護/在宅ケア	10	1.6%
⑤ 不妊症看護/生殖看護	2	0.3%
⑥ 透析看護/腎不全看護	6	1.0%
⑦ 摂食・嚥下障害看護/摂食嚥下障害看護	36	5.9%
⑧ 小児救急看護/小児プライマリケア	6	1.0%
⑨ 脳卒中リハビリテーション看護/脳卒中看護	29	4.8%
⑩ 慢性呼吸器疾患看護/呼吸器疾患看護	9	1.5%
⑪ 慢性心不全看護/心不全看護	22	3.6%
⑫ 皮膚・排泄ケア	85	13.9%
⑬ 感染管理	64	10.5%
⑭ 糖尿病看護	14	2.3%
⑮ 新生児集中ケア	16	2.6%
⑯ 手術看護	42	6.9%
⑰ 乳がん看護	10	1.6%
⑱ 認知症看護	65	10.7%
⑲ がん放射線療法看護	9	1.5%
合計	610	100.0%

	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
① 救急看護・集中ケア/クリティカルケア	30	16	12	14	2	15	0	4	0	1	94
② 緩和ケア・がん性疼痛看護/緩和ケア	18	7	3	7	1	10	4	1	2	0	53
③ がん化学療法看護/がん薬物療法看護	16	5	3	8	0	5	0	0	1	0	38
④ 訪問看護/在宅ケア	0	2	1	0	0	4	1	1	1	0	10
⑤ 不妊症看護/生殖看護	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
⑥ 透析看護/腎不全看護	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	6
⑦ 摂食・嚥下障害看護/摂食嚥下障害看護	13	6	4	5	2	2	1	1	1	1	36
⑧ 小児救急看護/小児プライマリケア	1	3	0	0	0	1	0	1	0	0	6
⑨ 脳卒中リハビリテーション看護/脳卒中看護	13	4	1	3	3	2	3	0	0	0	29
⑩ 慢性呼吸器疾患看護/呼吸器疾患看護	4	0	2	1	1	1	0	0	0	0	9
⑪ 慢性心不全看護/心不全看護	7	4	3	2	2	2	1	1	0	0	22
⑫ 皮膚・排泄ケア	23	16	12	10	3	10	4	4	2	1	85
⑬ 感染管理	21	14	7	9	0	9	3	0	1	0	64
⑭ 糖尿病看護	6	2	0	2	1	2	1	0	0	0	14
⑮ 新生児集中ケア	6	4	0	2	0	3	0	1	0	0	16
⑯ 手術看護	9	8	5	7	3	5	1	2	1	1	42
⑰ 乳がん看護	5	1	0	1	0	2	0	1	0	0	10
⑱ 認知症看護	15	14	8	9	2	8	5	2	2	0	65
⑲ がん放射線療法看護	4	0	0	2	0	2	1	0	0	0	9
合計	193	107	62	83	21	83	26	20	11	4	610

2) 特定行為研修の受講状況

受講中・令和5年度以降受講予定

修了者

234 名

90 名

圏域	終了者数
神戸	51
阪神南	59
阪神北	24
東播磨	35
北播磨	7
中播磨	36
西播磨	4
但馬	4
丹波	3
淡路	11
合計	234

圏域	受講予定人数
神戸	26
阪神南	16
阪神北	7
東播磨	12
北播磨	5
中播磨	12
西播磨	1
但馬	4
丹波	2
淡路	5
合計	90

3) 活用している特定行為区分

n = 88

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	58	3.5%	⑳ 創傷に対する陰圧閉鎖療法	53	3.2%
② 侵襲的陽圧換気の設定の変更	98	5.9%	㉑ 創部ドレーンの抜去	42	2.5%
③ 非侵襲的陽圧換気の設定の変更	50	3.0%	㉒ 直接動脈穿刺法による採血	87	5.2%
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	56	3.3%	㉓ 橈骨動脈ラインの確保	83	5.0%
⑤ 人工呼吸器からの離脱	72	4.3%	㉔ 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	7	0.4%
⑥ 気管カニューレの交換	45	2.7%	㉕ 持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整	131	7.8%
⑦ 一時的ペースメーカーの操作及び管理	11	0.7%	㉖ 脱水症状に対する輸液による補正	176	10.5%
⑧ 一時的ペースメーカーリードの抜去	7	0.4%	㉗ 感染徴候がある者に対する薬剤の臨時的投与	34	2.0%
⑨ 経皮的心臓補助装置の操作及び管理	7	0.4%	㉘ インスリンの投与量の調整	38	2.3%
⑩ 大動脈内バルーンポンピングからの離脱を行うときの補助の頻度の調整	7	0.4%	㉙ 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	32	1.9%
⑪ 心嚢ドレーンの抜去	7	0.4%	㉚ 持続点滴中のカテコラミンの投与量の調整	39	2.3%
⑫ 低圧胸腔内持続吸引器の吸引圧の設定及びその変更	7	0.4%	㉛ 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	39	2.3%
⑬ 胸腔ドレーンの抜去	7	0.4%	㉜ 持続点滴中の降圧剤の投与量の調整	37	2.2%
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）	58	3.8%	㉝ 持続点滴中の糖質輸液又は電解質輸液の投与量の調整	78	4.7%
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	21	1.3%	㉞ 持続点滴中の利尿剤の投与量の調整	30	1.8%
⑯ 膀胱ろうカテーテルの交換	19	1.1%	㉟ 抗がん剤の臨時的投与	29	1.7%
⑰ 中心静脈カテーテルの抜去	42	2.5%	㊱ 抗精神病薬の臨時的投与	29	1.7%
⑱ 末梢留置型中心静脈注射用カテーテルの挿入	28	1.7%	㊲ 抗不安薬の臨時的投与	31	1.5%
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	69	4.1%	㊳ 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	8	100%
			合計	1,672	100.0%

4) 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
㉘ 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
㉙ 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
② 侵襲的陽圧換気の設定の変更	39	28	7	14	2	4	0	2	0	2	98
㉚ 直接動脈穿刺法による採血	37	22	8	15	1	3	0	1	0	0	87
㉛ 橈骨動脈ラインの確保	34	22	8	15	1	3	0	0	0	0	83
㉜ 中心静脈カテーテルの抜去	14	15	3	2	0	1	0	1	0	6	42
㉝ 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
⑤ 人工呼吸器からの離脱	17	23	7	14	2	5	0	2	0	2	72
㉞ 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
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	9	21	7	13	2	4	0	1	0	1	58
㉟ 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
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	10	24	7	10	1	0	0	2	0	2	56
㊱ 創傷に対する陰圧閉鎖療法	11	15	6	7	1	6	1	0	0	6	53
③ 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
⑥ 気管カニューレの交換	4	13	6	1	1	11	0	1	0	8	45
㊲ 創部ドレーンの抜去	18	18	2	2	1	1	0	0	0	0	42
㊳ 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
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
㊵ インスリンの投与量の調整	5	15	2	3	0	7	0	0	0	6	38
㊶ 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
㊷ 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
㊸ 抗不安薬の臨時的投与	6	15	4	1	1	1	0	0	1	2	31
㊹ 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
㊺ 抗けいれん剤の臨時的投与	5	11	4	5	0	1	0	0	1	2	29
㊻ 抗精神病薬の臨時的投与	6	13	4	1	1	1	0	0	1	2	29
㊼ 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
㊽ 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ポタンの交換	1	10	6	0	1	1	0	1	0	1	21
㊾ 膀胱ろうカテーテルの交換	1	10	5	0	1	1	0	1	0	0	19
⑦ 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
㊿ 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
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
⑨ 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
⑩ 大動脈内バルーンポ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
⑪ 心嚢ドレーンの抜去	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	7
⑫ 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
⑬ 胸腔ドレーンの抜去	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	7
⑭ 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

5) 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	102	33.8%
病院が一部負担	37	12.3%
本人負担	32	10.6%
無回答	131	43.4%
合計	302	100.0%

6) 特定行為研修受講の課題について

	件数	割合
① 受講希望者がいない	148	35.2%
② 遠方のため受講できない	28	6.7%
③ 医師の理解や協力を得にくい	32	7.6%
④ 受講費や旅費等の費用負担	50	11.9%
⑤ 特定行為の活用方法がわからない	25	5.9%
⑥ 受講中の代替職員の確保	112	26.6%
⑦ その他	26	6.2%
合計	421	100.0%

以下削除

7) 指定研修機関及び協力施設の申請意向について

指定研修機関の申請

	件数	割合
1 すでに指定済み	16	5.3%
2 申請中	4	1.3%
3 今後移行有	6	2.0%
4 意向なし	142	47.0%
無回答	134	44.4%
合計	302	100.0%

協力施設の申請

	件数	割合
1 協力施設になっている	31	10.3%
2 協力施設として手続き中	3	1.0%
3 今後意向あり	13	4.3%
4 意向無し	125	41.4%
無回答	130	43.0%
合計	302	100.0%

協力施設の場合、年間定員数

(協力施設になっている、協力施設として手続き中)

定員数	件数	割合
1名	8	23.5%
2名	9	26.5%
3名	6	17.6%
4名	1	2.9%
5名	1	2.9%
10名	1	2.9%
無回答	8	23.5%
合計	34	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で実施し、「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6年3月31日
看護職確保定着・離職防止推進委員会