

平成29年度 看護職員の採用状況等に関する調査【結果】

調査概要

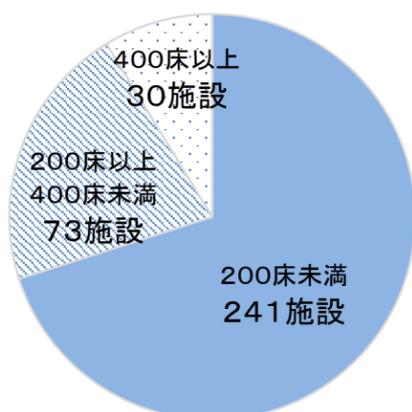
調査目的: 県内病院における看護職員の採用状況等について、より実態に即した状況を把握する
 調査内容: 平成29年度看護職員の採用状況等に関する調査
 調査対象: 県内の全病院(344病院)
 調査方法: 郵送等によるアンケート調査
 調査時期: 平成30年4月1日～平成30年5月22日

調査対象病院数	回答病院数	回答率
344施設	259施設	75.3%

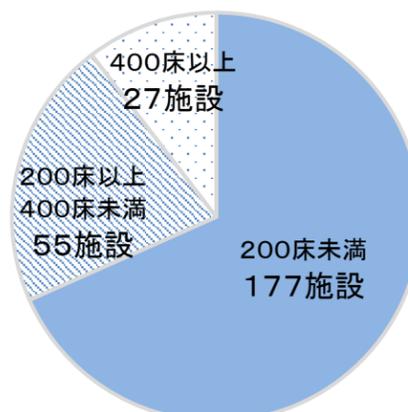
病床数別内訳

200床未満	200床以上400床未満	400床以上	合計
177施設	55施設	27施設	259施設
68.3%	21.2%	10.4%	

調査対象病院内訳



回答病院内訳



二次医療圏別の回答率

医療圏	圏域内市町村	病院数	回答数	回答率
南部	川口市・蕨市・戸田市	29	18	62.1%
南西部	朝霞市・志木市・和光市・新座市・富士見市・ふじみ野市・三芳町	29	21	72.4%
東部	春日部市・草加市・越谷市・八潮市・三郷市・吉川市・松伏市	51	35	68.6%
さいたま	さいたま市	37	29	78.4%
県央	鴻巣市・上尾市・桶川市・北本市・伊奈町	18	13	72.2%
川越比企	川越市・東松山市・坂戸市・鶴ヶ島市・毛呂山町・越生町・滑川町・嵐山町・小川町・川島町・吉見町・鳩山町・ときがわ町・東秩父村	50	40	80.0%
西部	所沢市・飯能市・狭山市・入間市・日高市	55	42	76.4%
利根	行田市・加須市・羽生市・久喜市・蓮田市・幸手市・白岡市・宮代町・杉戸町	32	27	84.4%
北部	熊谷市・本庄市・深谷市・美里町・神川町・上里町・寄居町	34	26	76.5%
秩父	秩父市・横瀬町・皆野町・長瀨町・小鹿野町	9	8	88.9%
県全体(合計)		344	259	75.3%

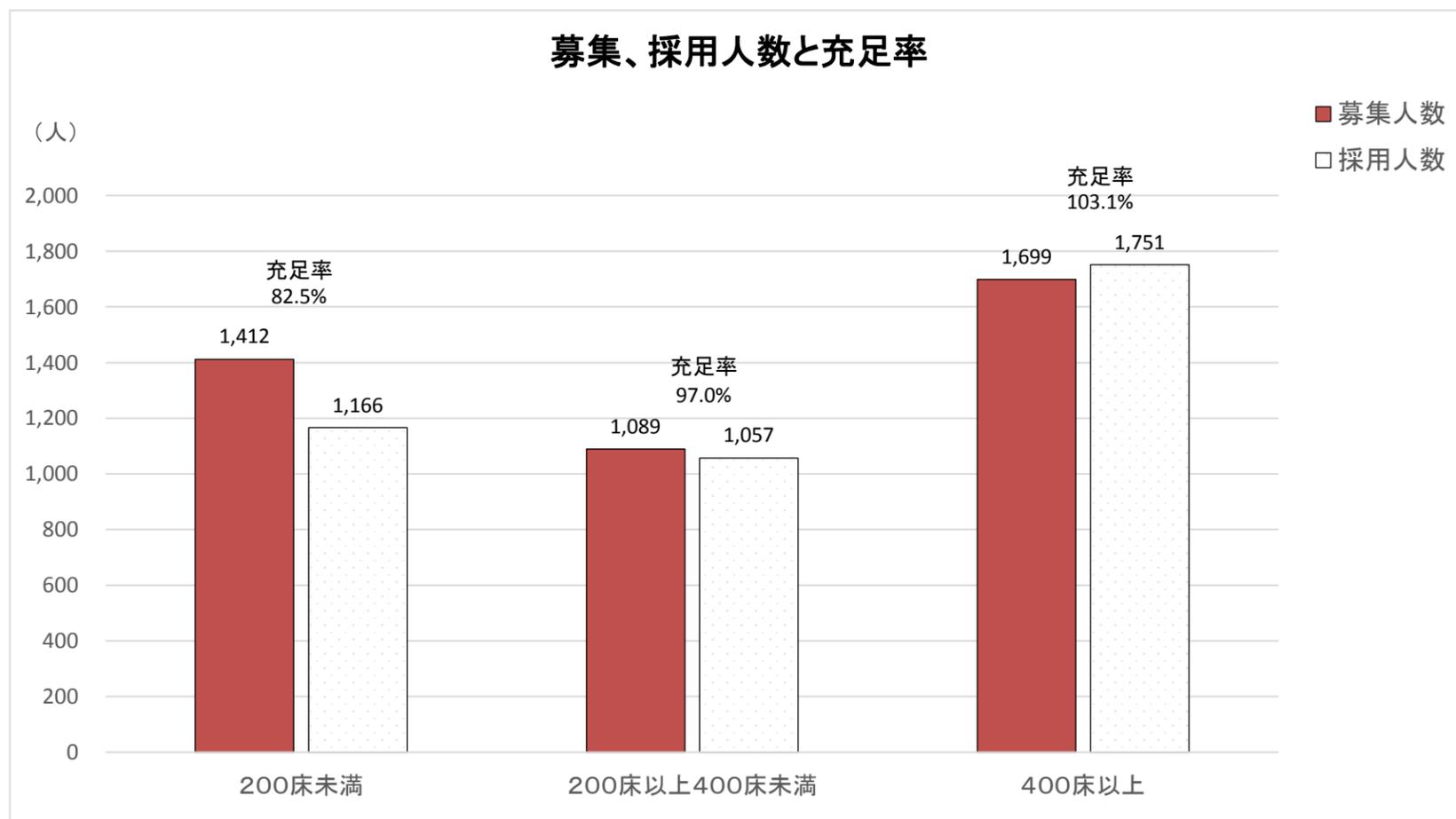
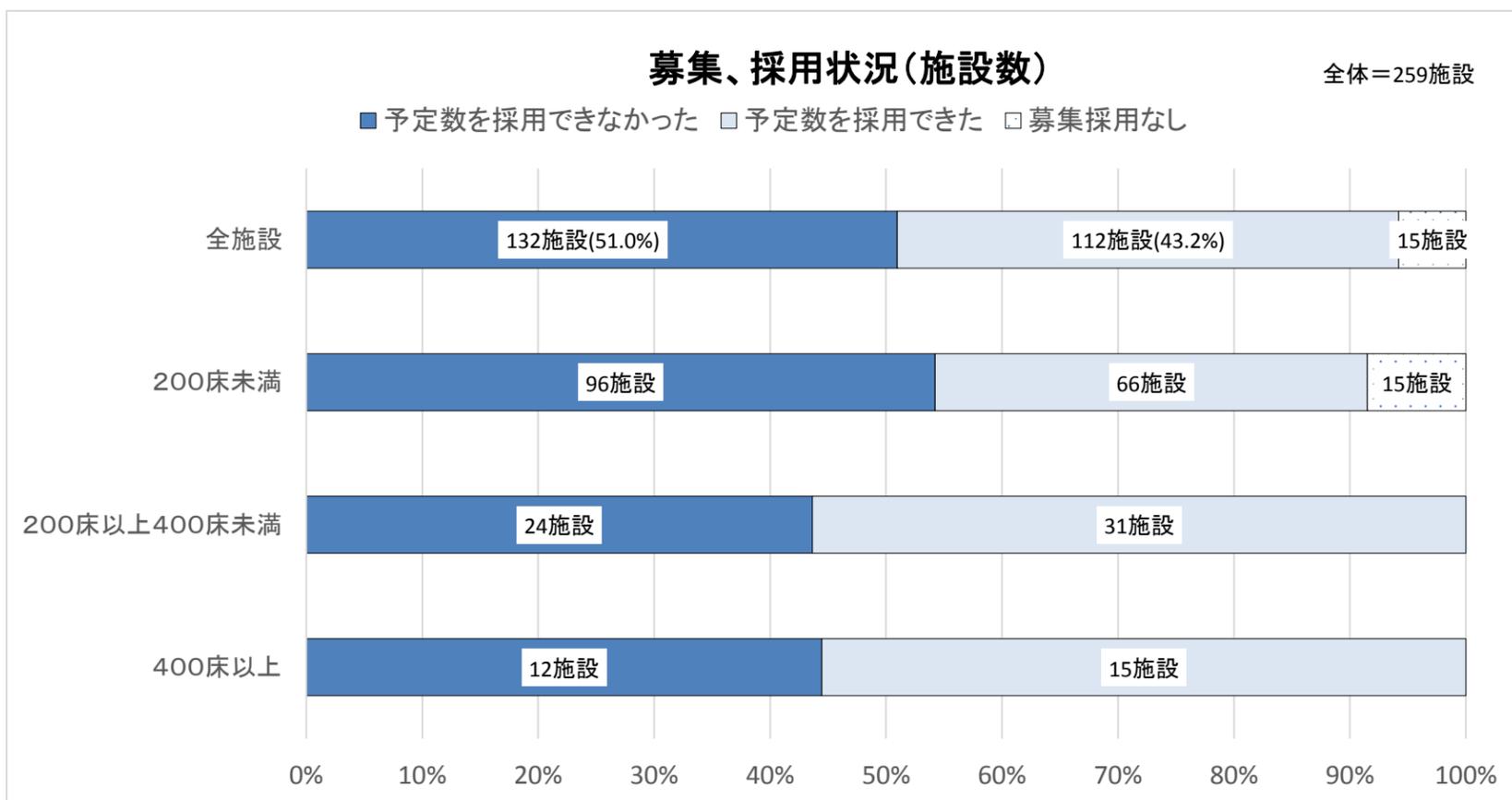
<参考 調査結果の見方>

- 回答比率(%)は、少数点以下四捨五入したため、個々の比率の合計は100%にならないことがあります。
- 複数回答の質問については回答数の合計が回答病院数を超えることがあります。

1 4月1日に採用を予定していた募集及び採用状況

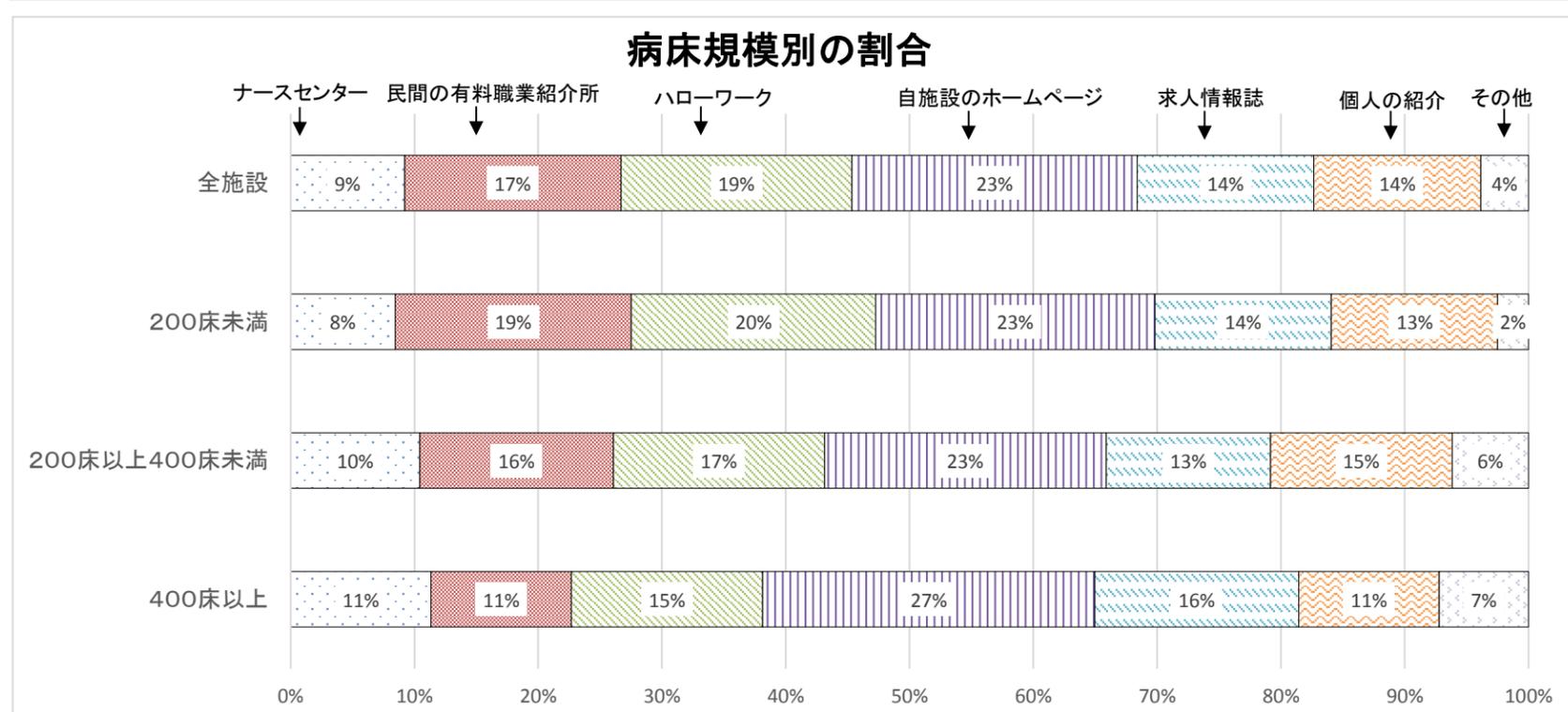
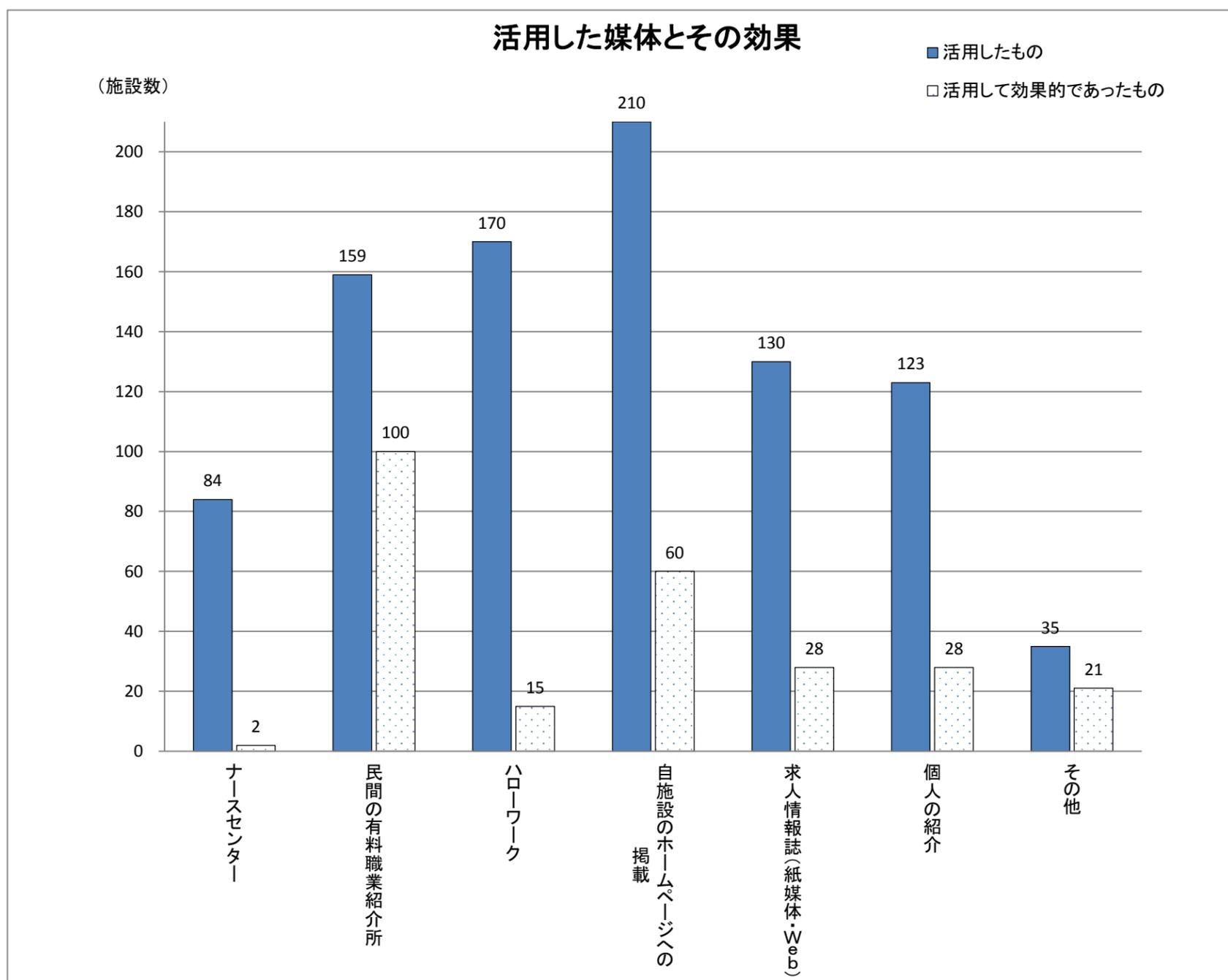
1-1 募集及び採用結果

- 募集及び採用について、予定どおり採用することができなかった施設は51.0%だった。一方で、予定どおり採用することができた施設は43.2%だった。
- 病床規模が大きいほど、充足率が高い傾向があった。



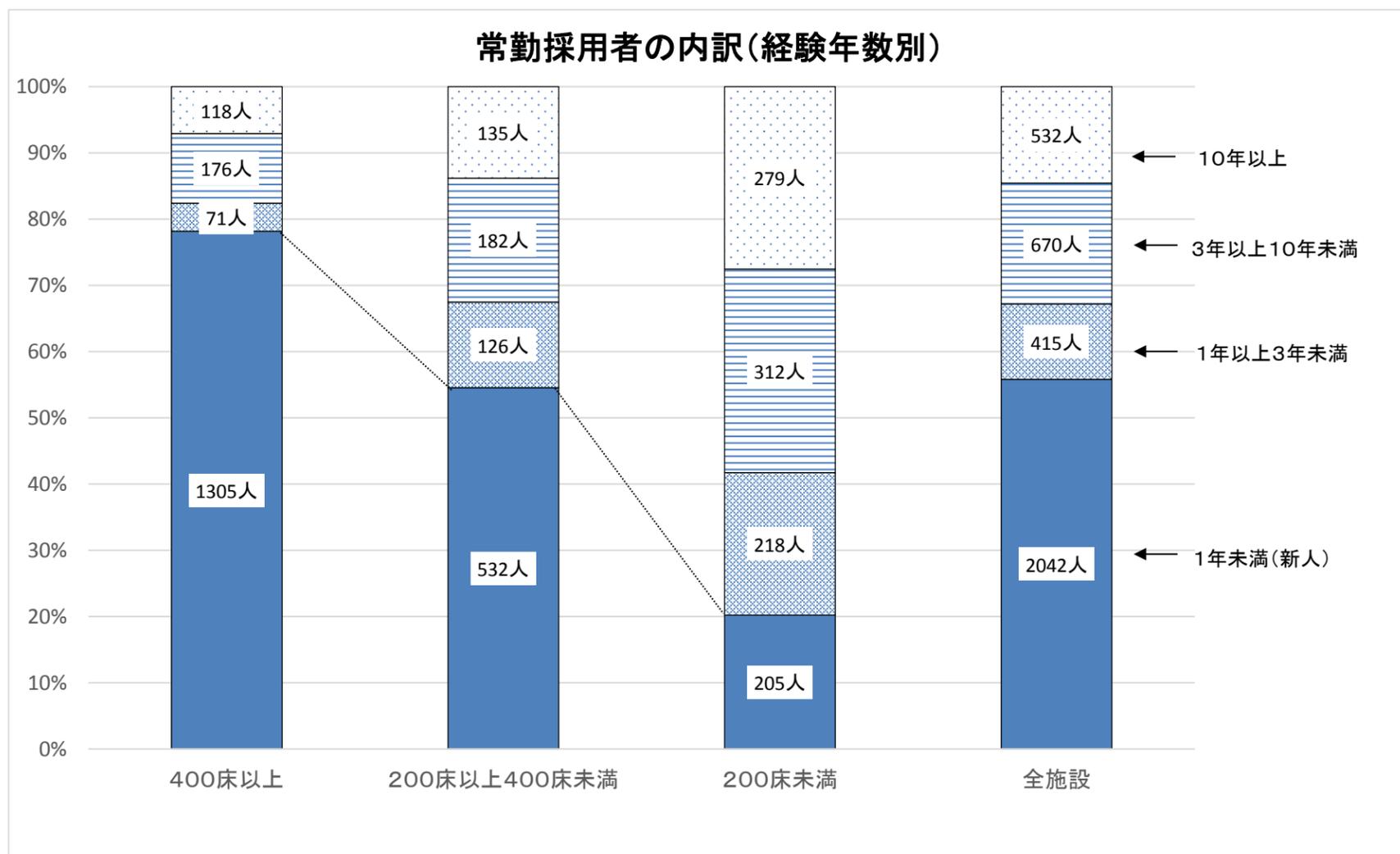
1-2 職員の募集媒体について

- 職員の募集媒体としては、「自施設のホームページ」、「ハローワーク」、「民間の有料職業紹介所」が多く活用されていた。
- 活用して特に効果的であったという回答が最も多かったのは「民間の有料職業紹介所」であった。



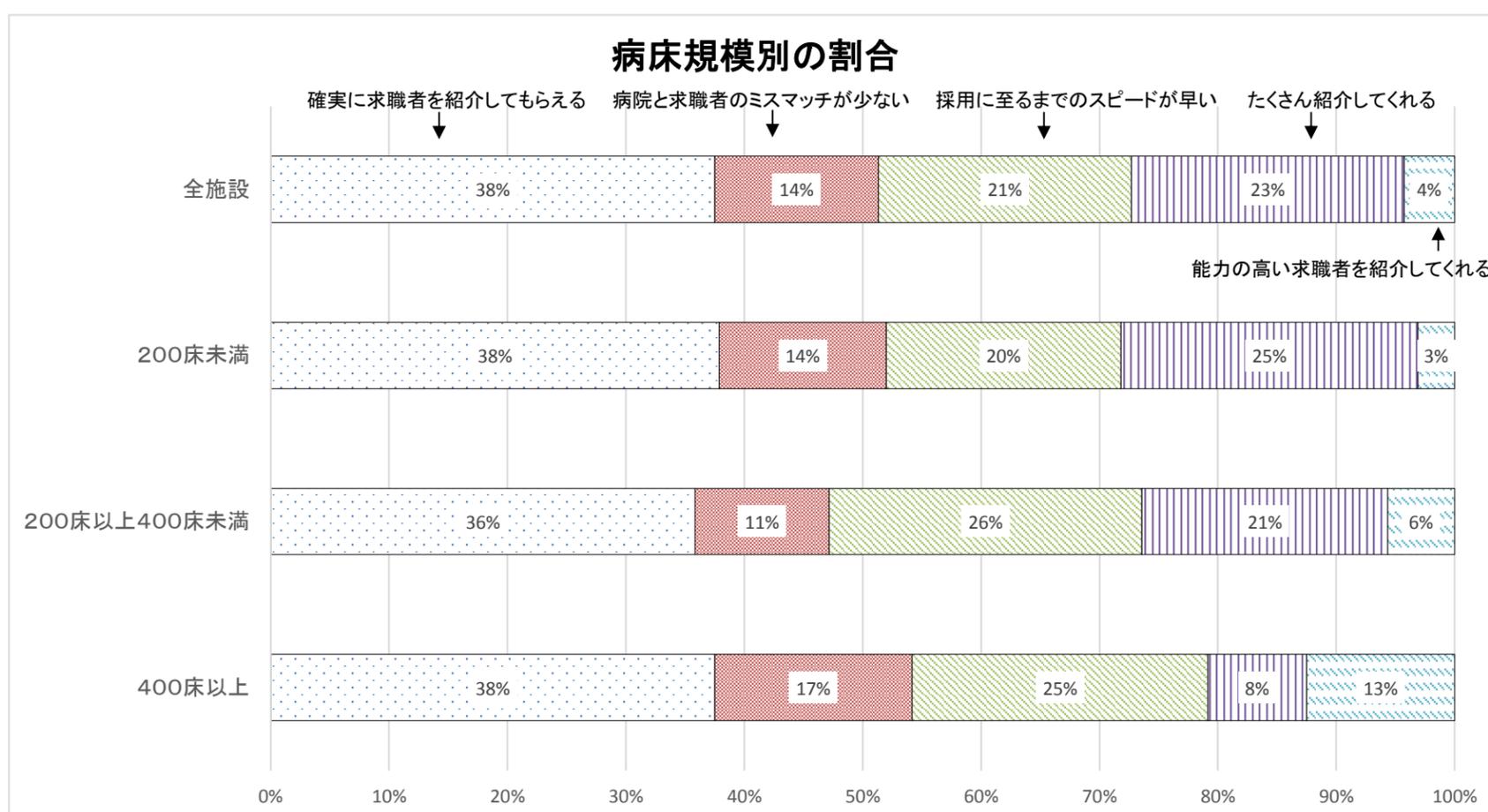
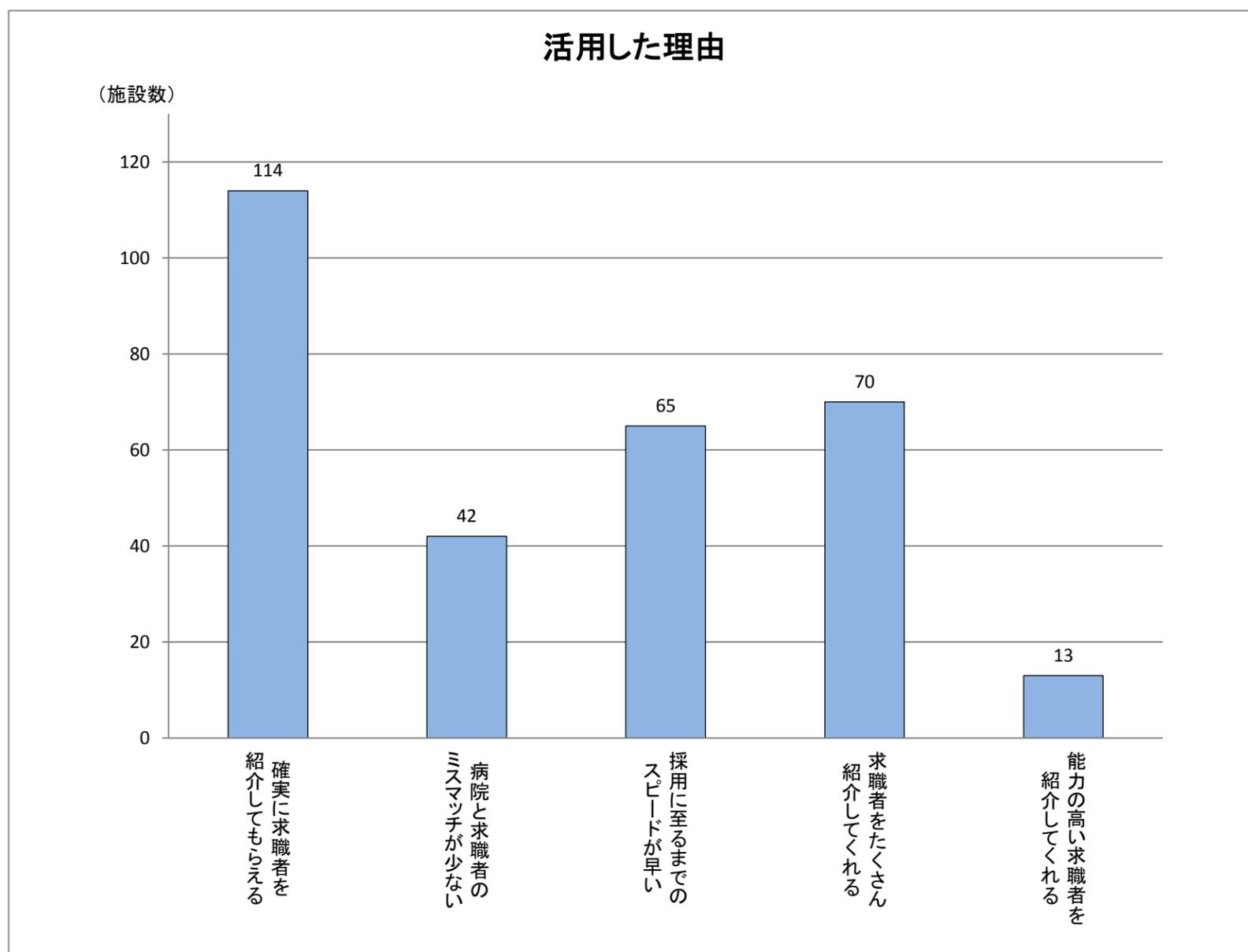
1-3 常勤採用者の内訳(経験年数別)

● 病床の規模が大きいほど、新人の採用の割合が高かった。一方で、小さいほど、経験のある職員の採用の割合が高かった。

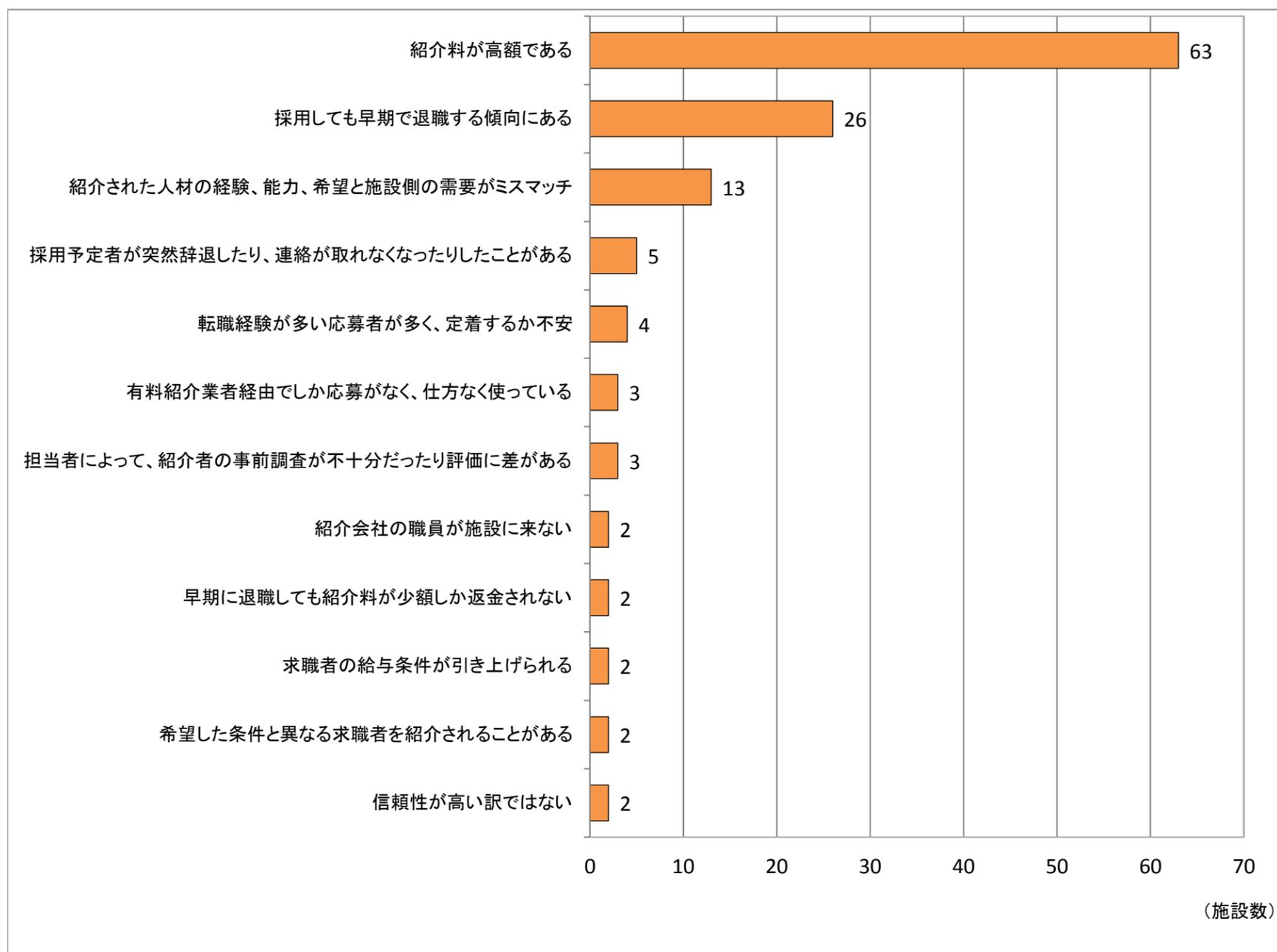


1-4 民間の有料職業紹介所を活用した理由

- 民間の有料職業紹介所を活用した理由として回答が多かったのは、「確実に求職者を紹介してもらえる」、「求職者をたくさん紹介してくれる」、「採用に至るまでのスピードが早い」ことだった。



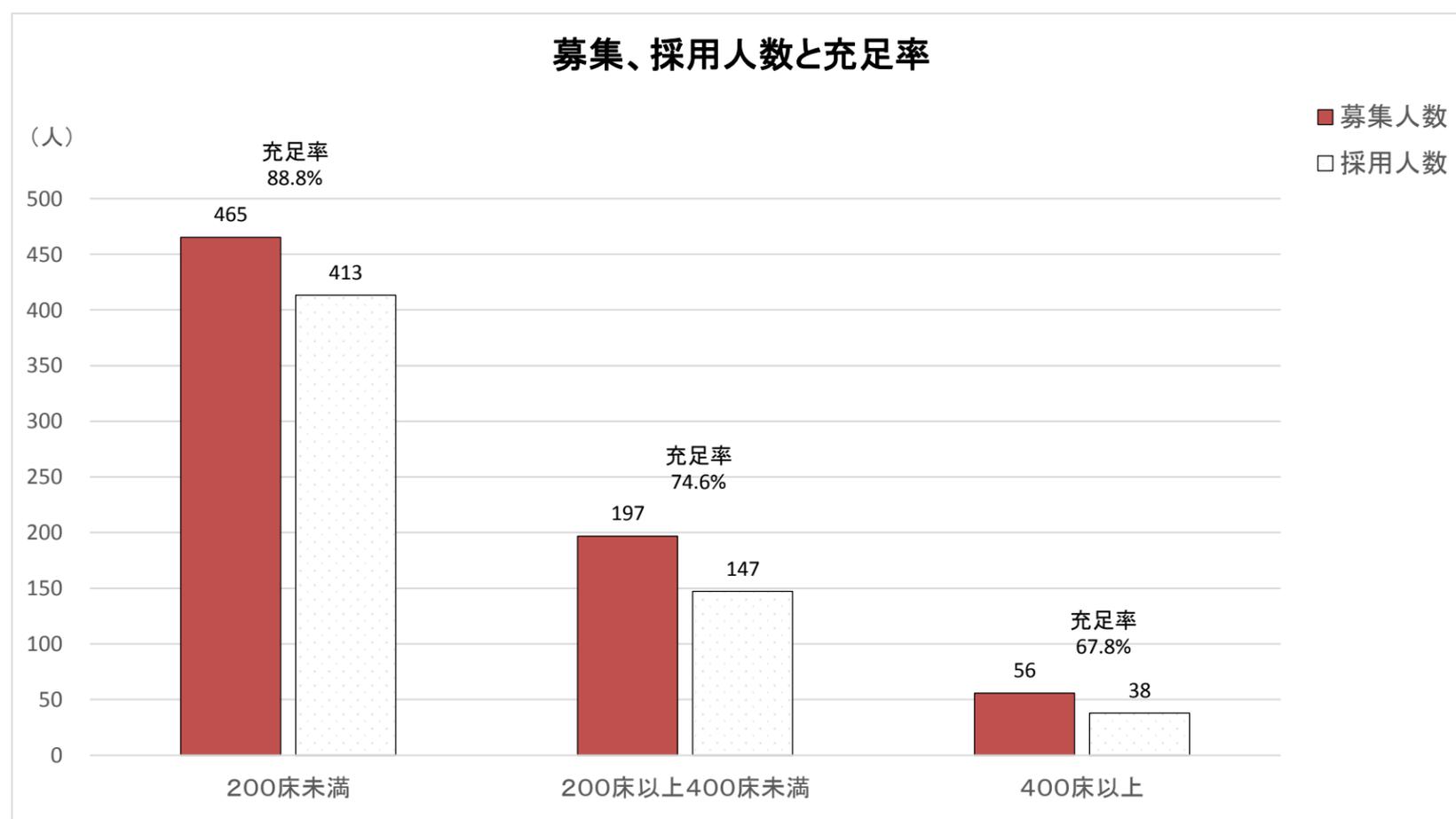
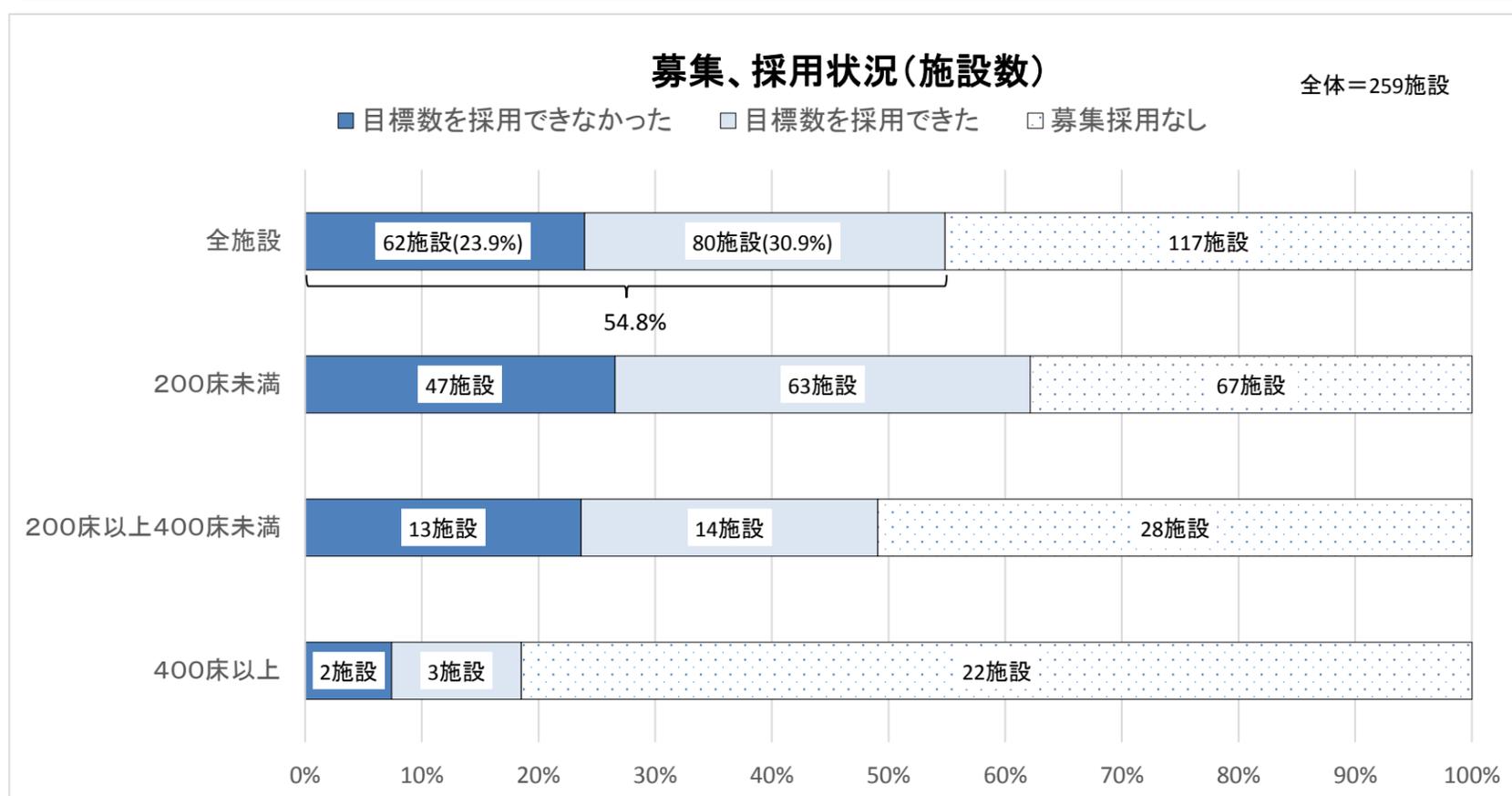
(参考) 民間の有料職業紹介所の活用しにくい点(自由記述からの抜粋)



2 4月1日時点で採用を予定していなかった急な募集及び採用状況

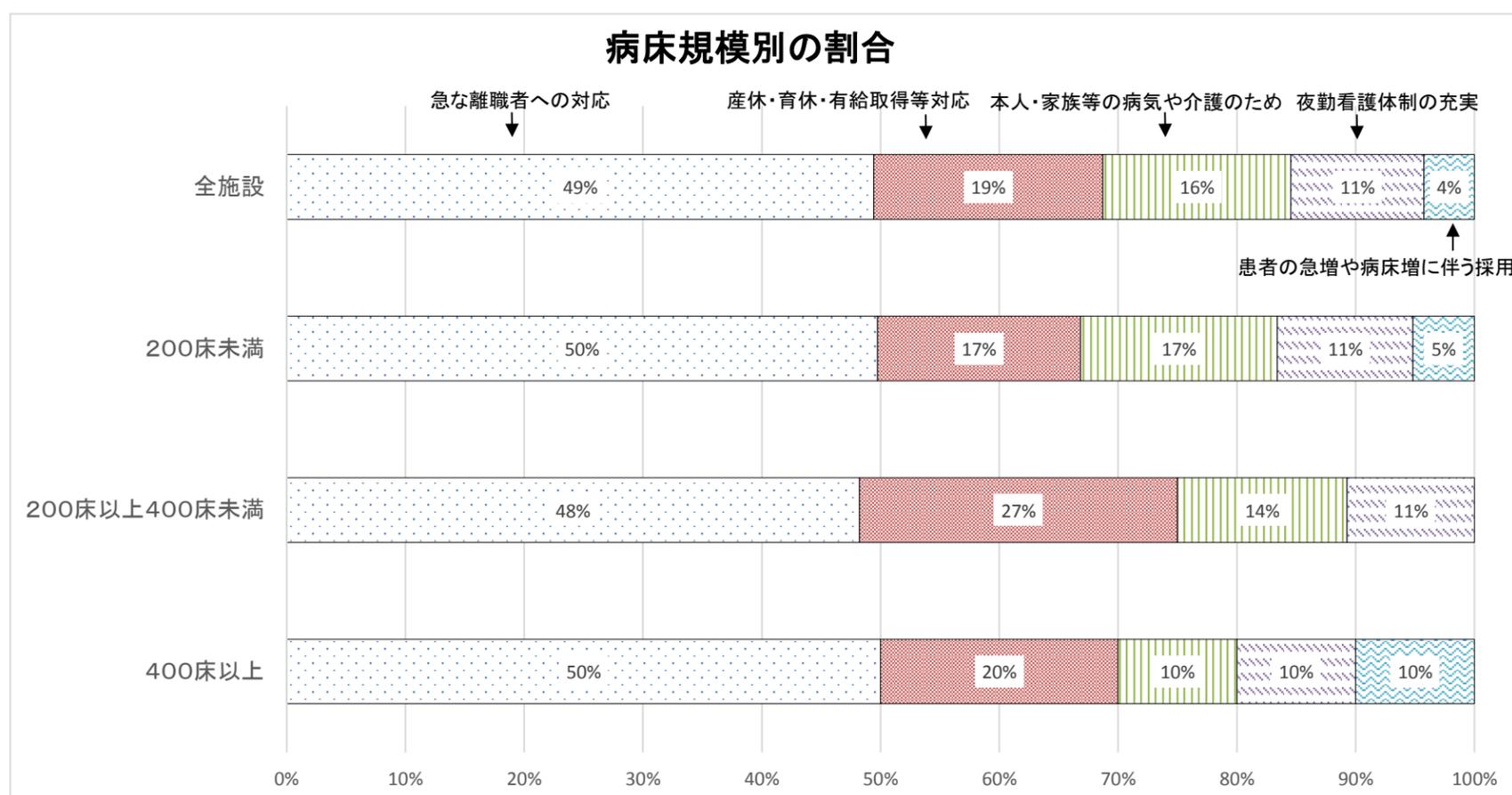
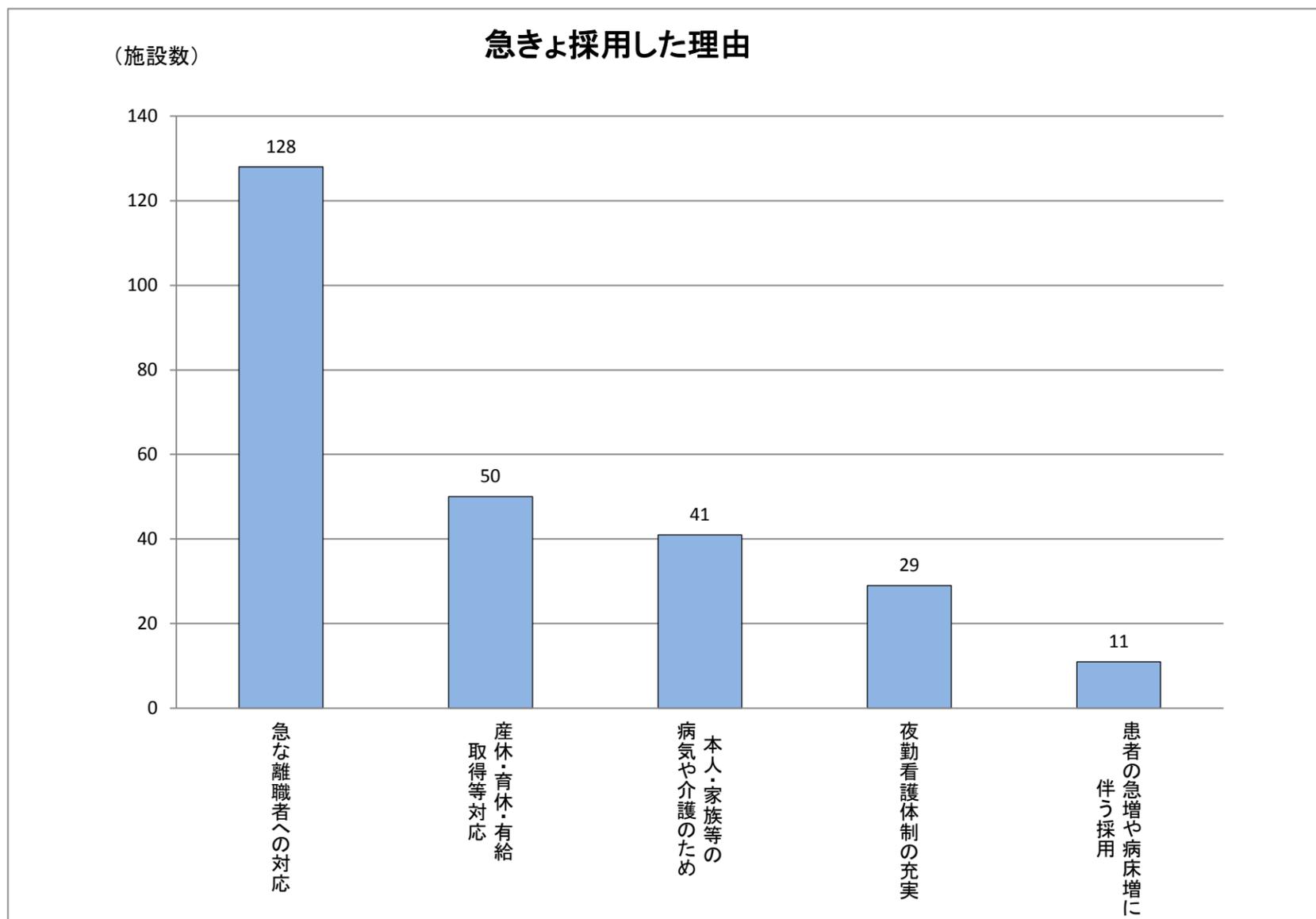
2-1 募集及び採用結果

- 年度途中で急きょ職員を募集した施設は54.8%あった。
- 募集及び採用状況について、目標どおり採用することができなかった施設は23.9%だった。一方で、目標どおり採用することができた施設は30.9%だった。
- 病床の規模が小さいほど、急な採用活動を実施していた。
- 病床の規模が大きいほど、充足率が低い傾向があった。



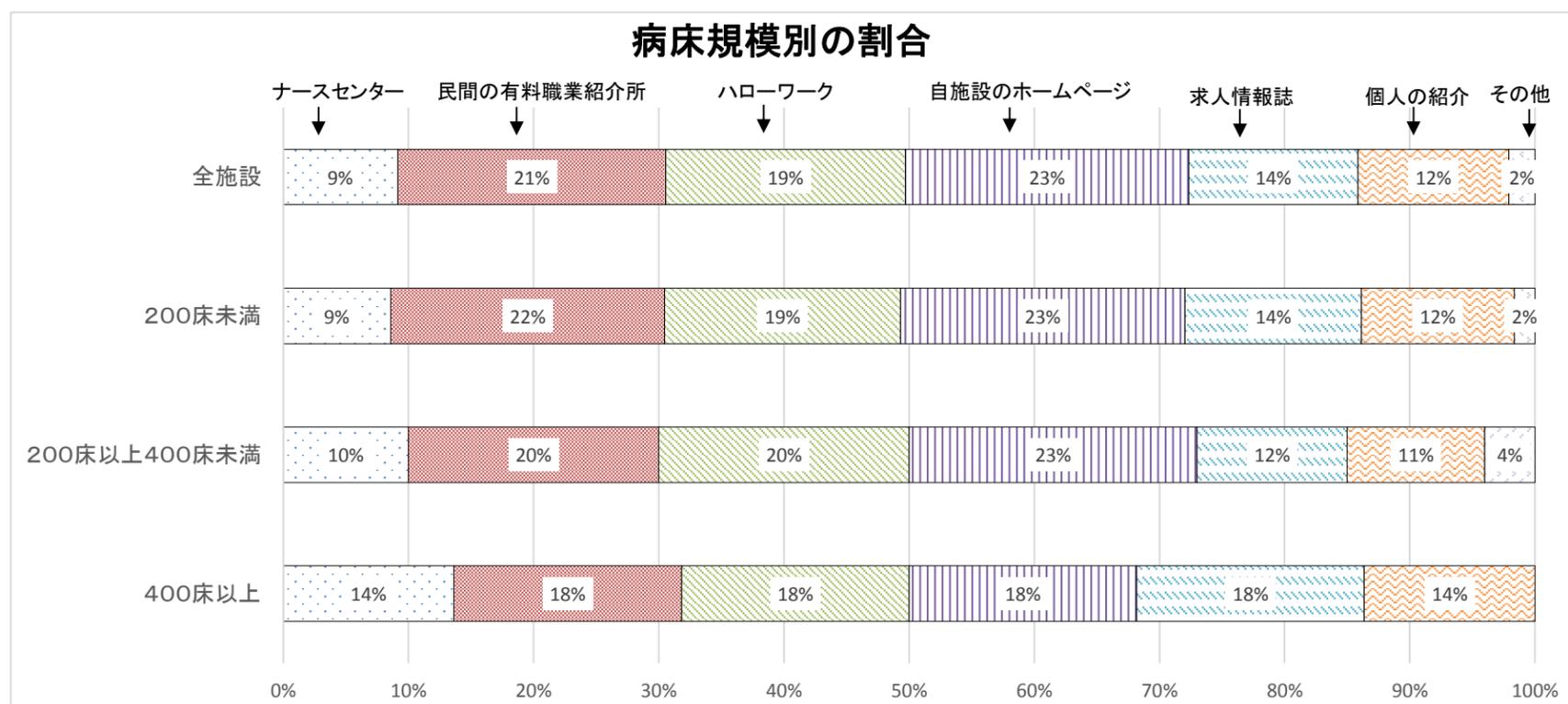
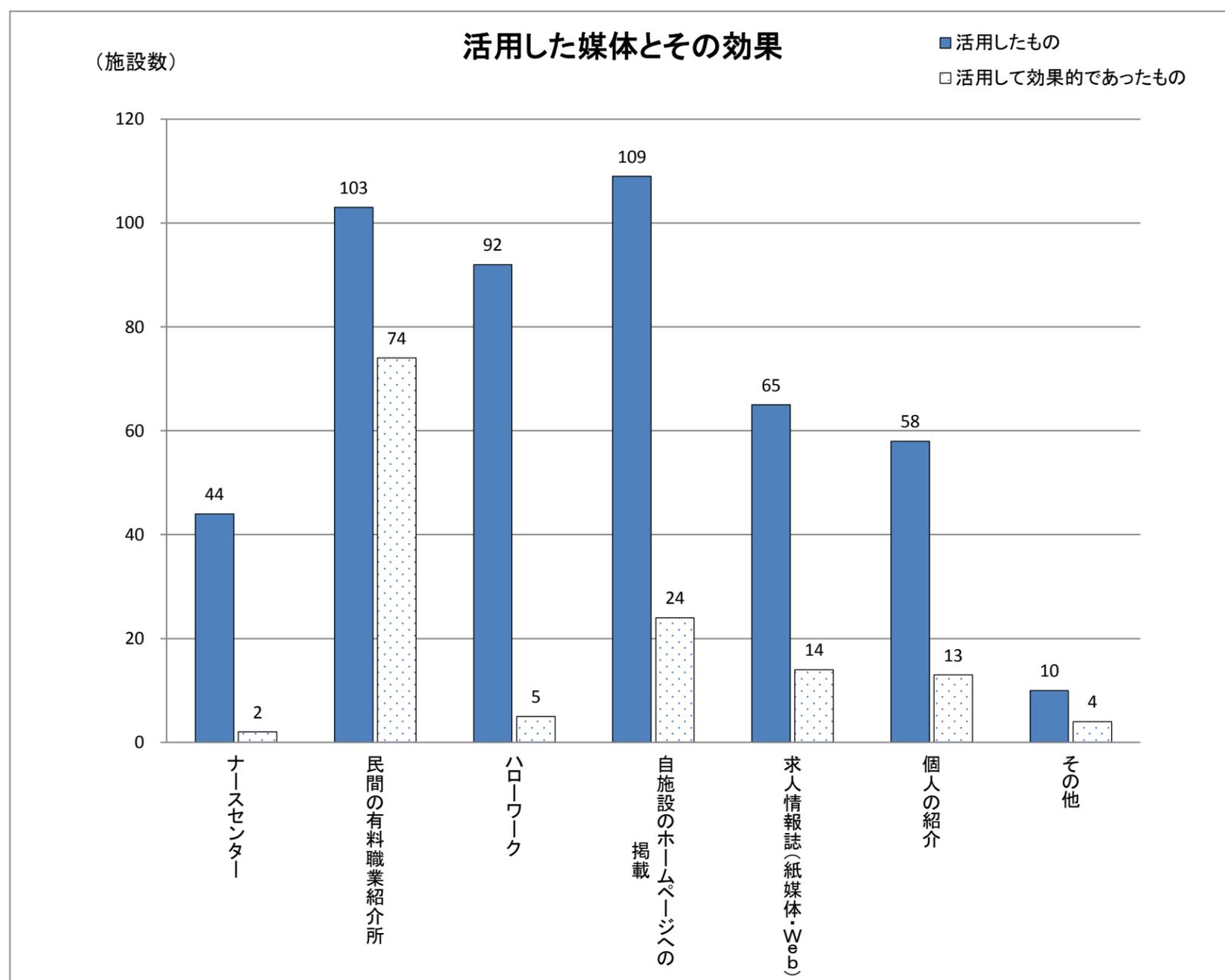
2-2 看護職員を急きょ採用した理由

● 看護職員を急きょ採用した理由として最も多かったものは「急な離職者への対応」であった。



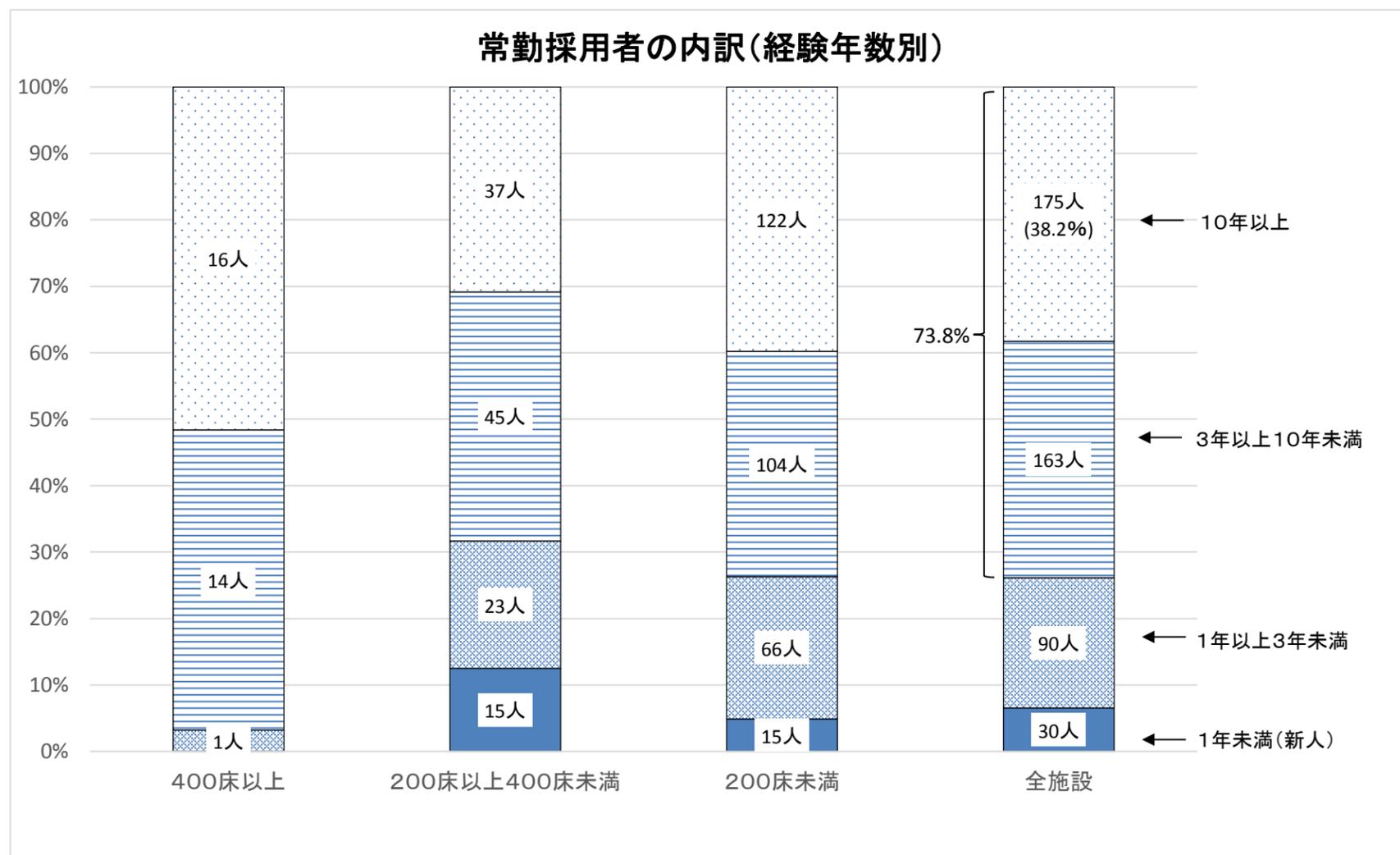
2-3 職員の募集媒体について

- 急ぎよ実施した職員の募集、採用についても、「自施設のホームページ」、「ハローワーク」、「民間の有料職業紹介所」が多く活用されていた。
- 急な募集の場合についても、活用して特に効果的であったという回答が最も多かったのは「民間の有料職業紹介所」であった。



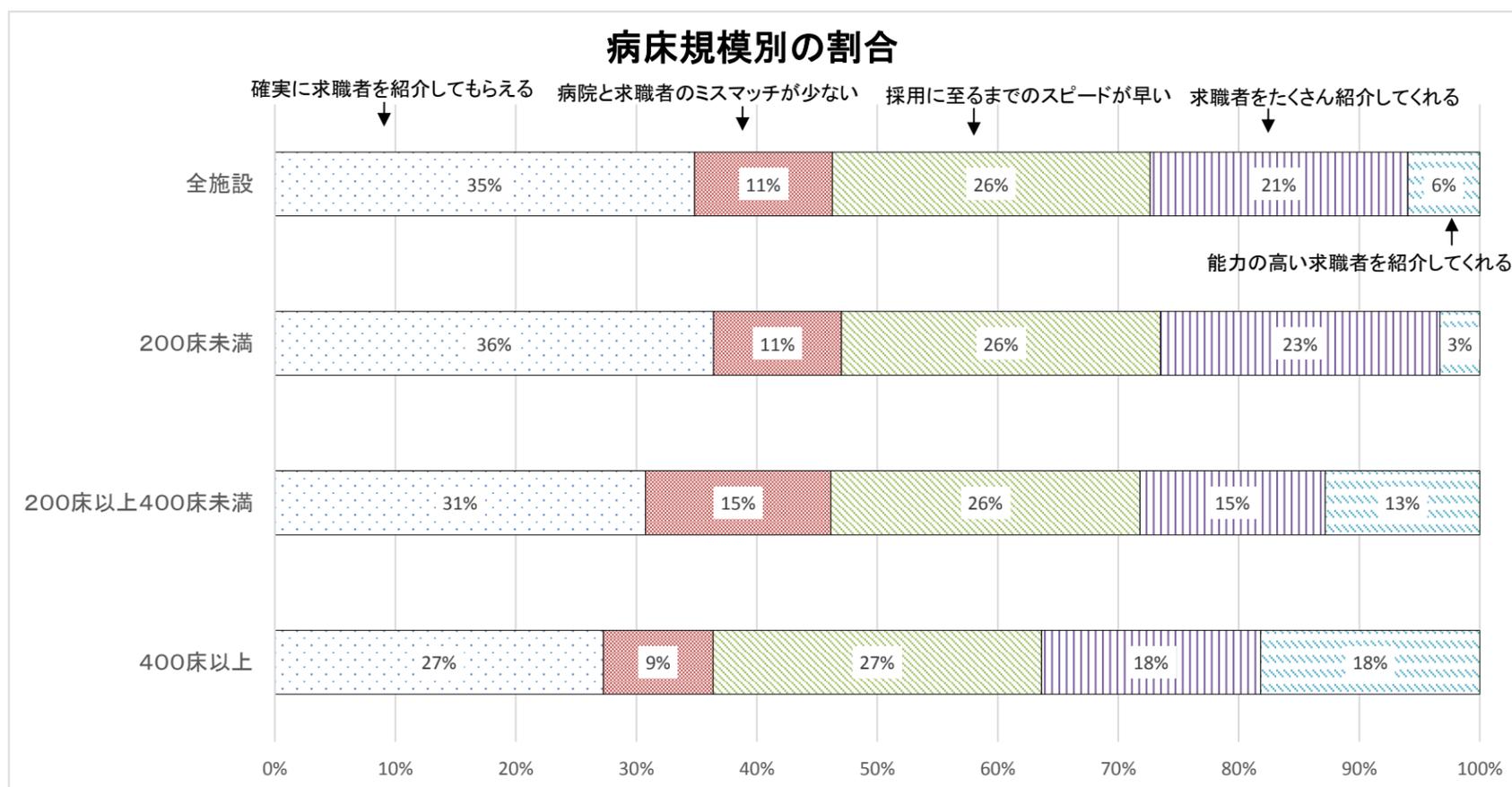
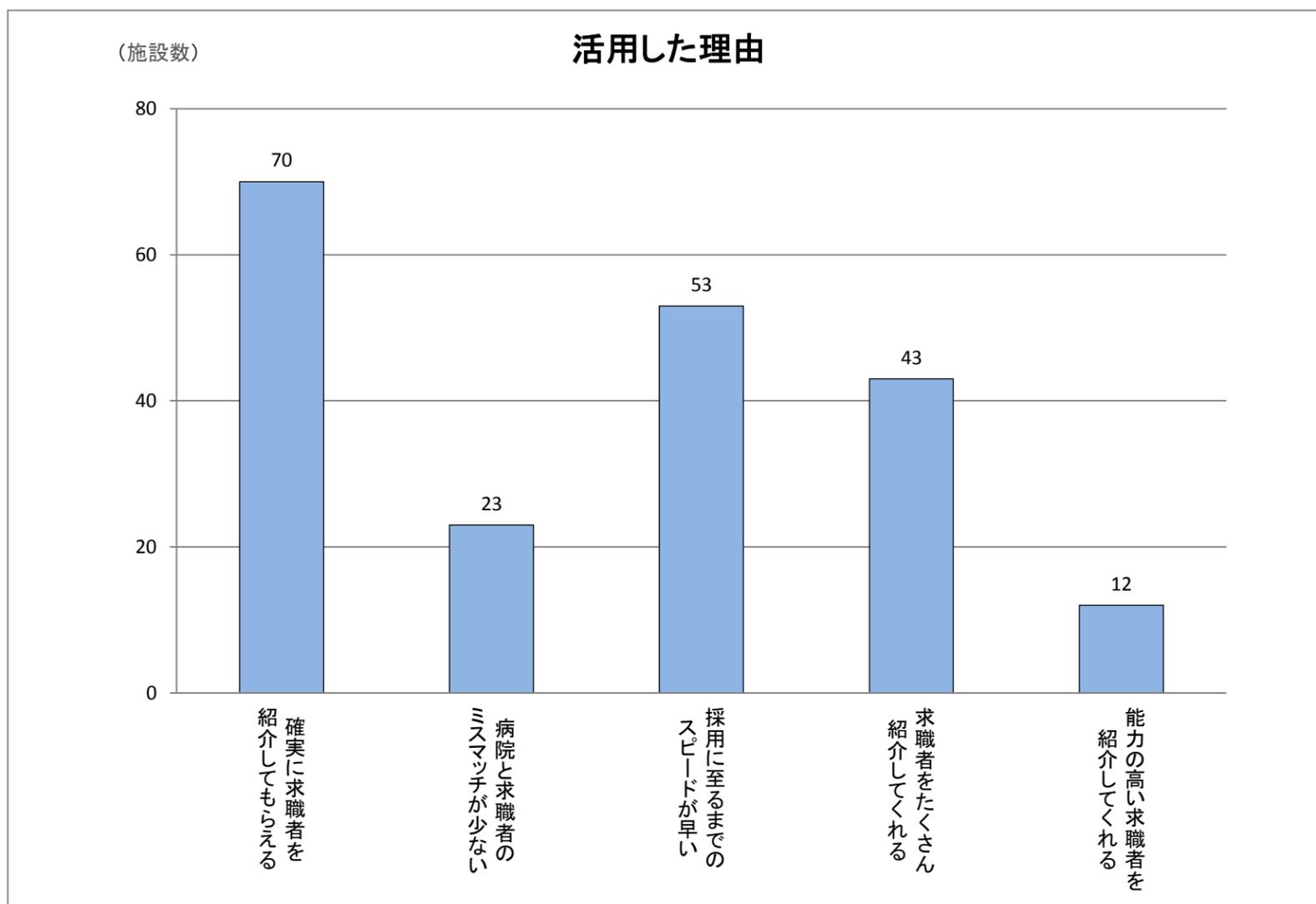
2-4 常勤採用者の内訳(経験年数別)

- 急な職員の採用の場合は経験年数が3年以上の職員が73.8%を占め、そのなかでも経験年数が10年以上の職員が38.2%を占めていた。



2-5 民間の有料職業紹介所を活用した理由

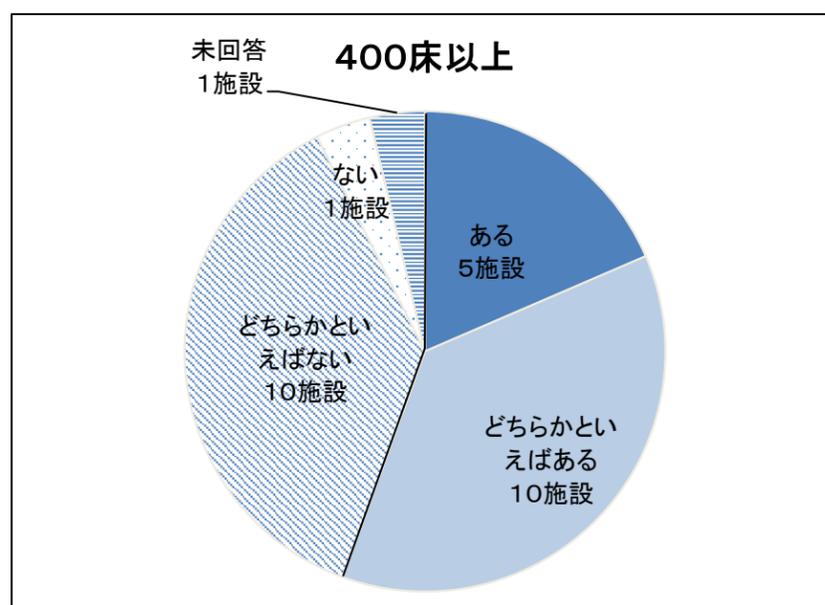
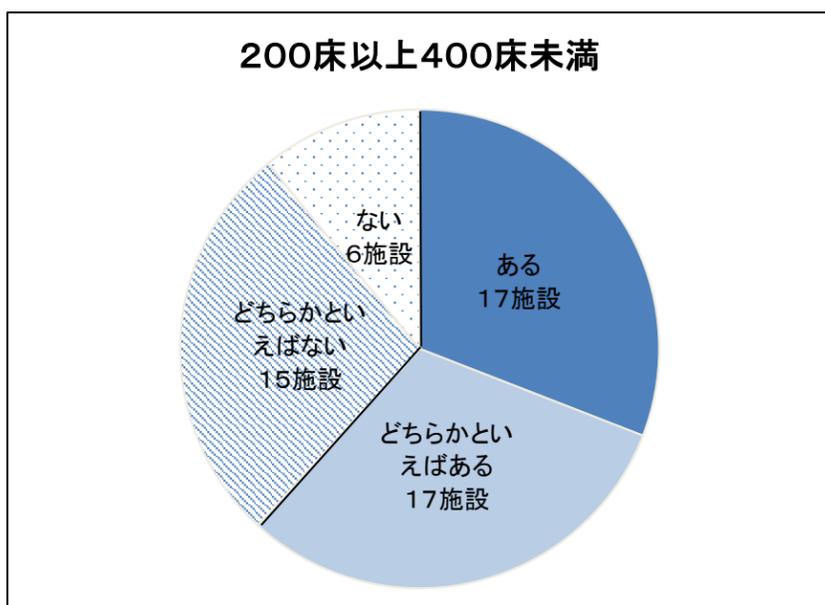
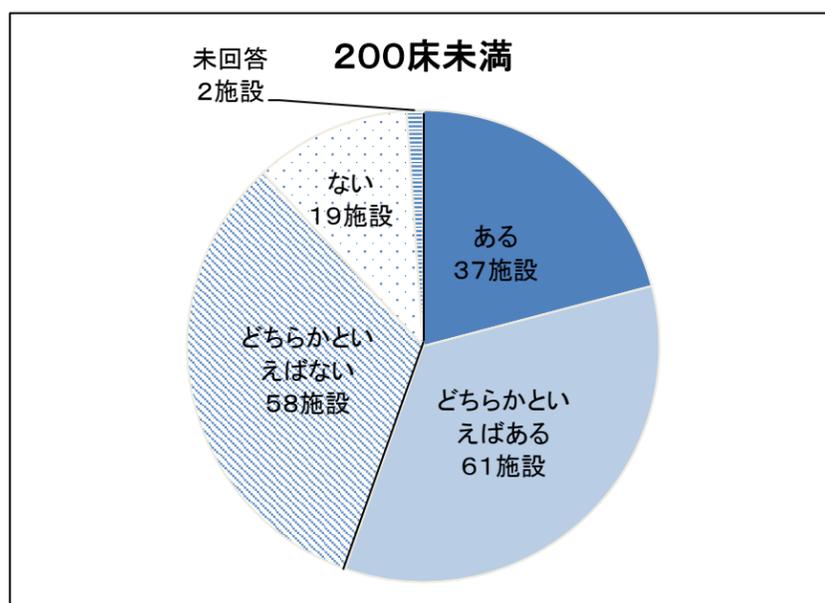
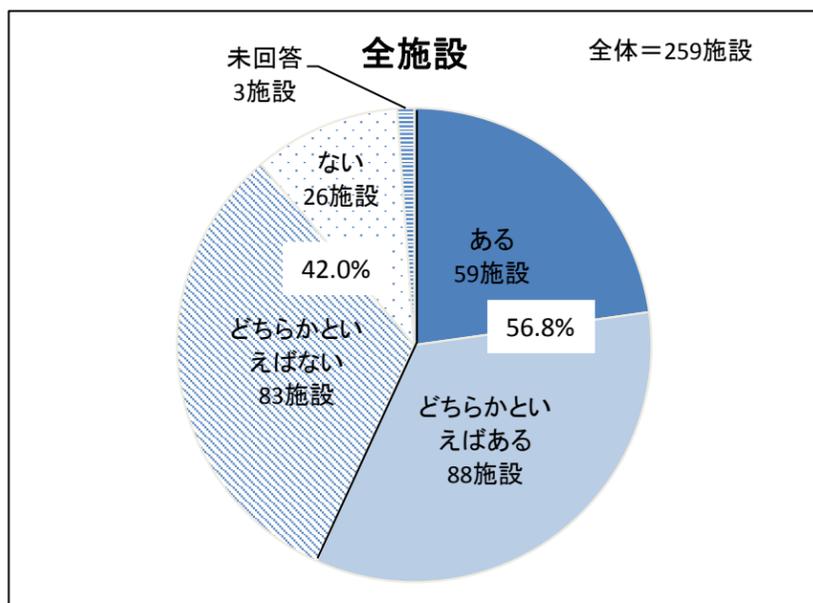
- 急な採用の場合についても、民間の有料職業紹介所を活用した理由として多いのは、「確実に求職者を紹介してもらえる」、「求職者をたくさん紹介してくれる」、「採用に至るまでのスピードが早い」ことであった。



3 職員の不足や不足感について

3-1 職員の不足や不足感について

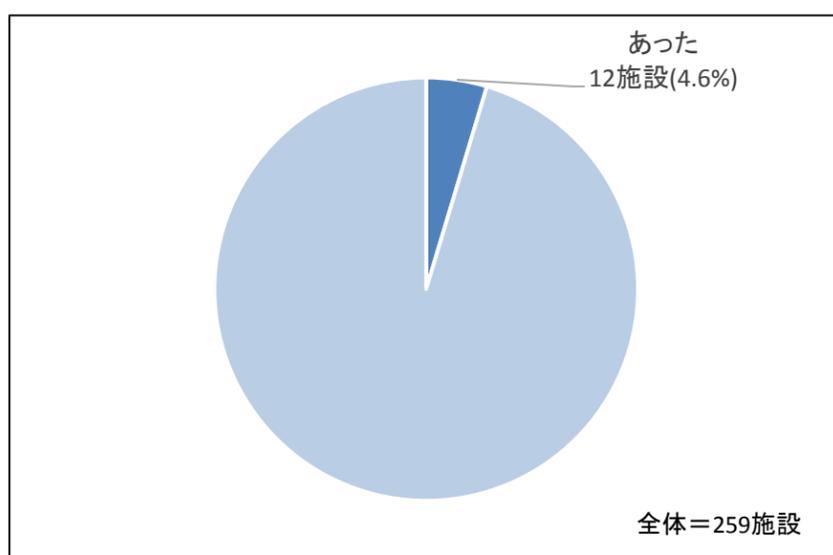
- 不足や不足感が「ある」、「どちらかといえばある」と回答した施設は56.8%であった。
- 「ない」、「どちらかといえばない」と回答した施設は42.0%であった。



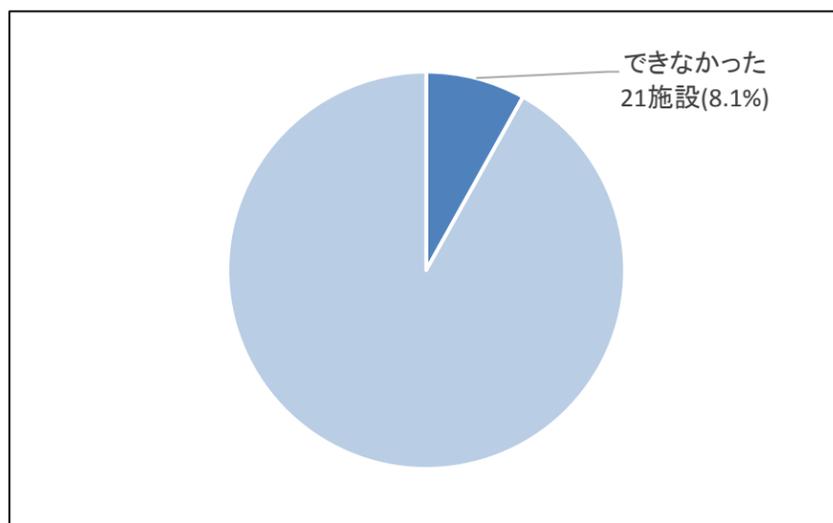
3-2 看護職員の不足による影響について

- 看護職員不足による病棟、病床の閉鎖・休止があったと回答した施設は12施設(4.6%)あった。
- 配置基準を見直したいが、見直しに必要な看護職員の確保ができなかったと回答した施設は21施設(8.1%)あった。
- 過密業務を改善したいが、改善に必要な看護職員の確保ができなかったと回答した施設は76施設(29.3%)あった。

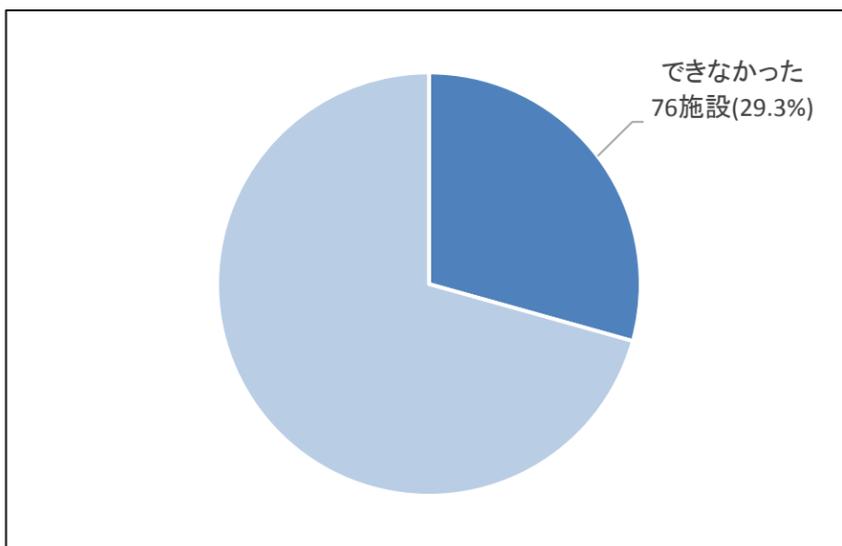
(1) 看護職員不足が主な原因で、病棟・病床の閉鎖・休止があった。



(2) 配置基準を見直したいが、見直しに必要な看護職員の確保ができなかった

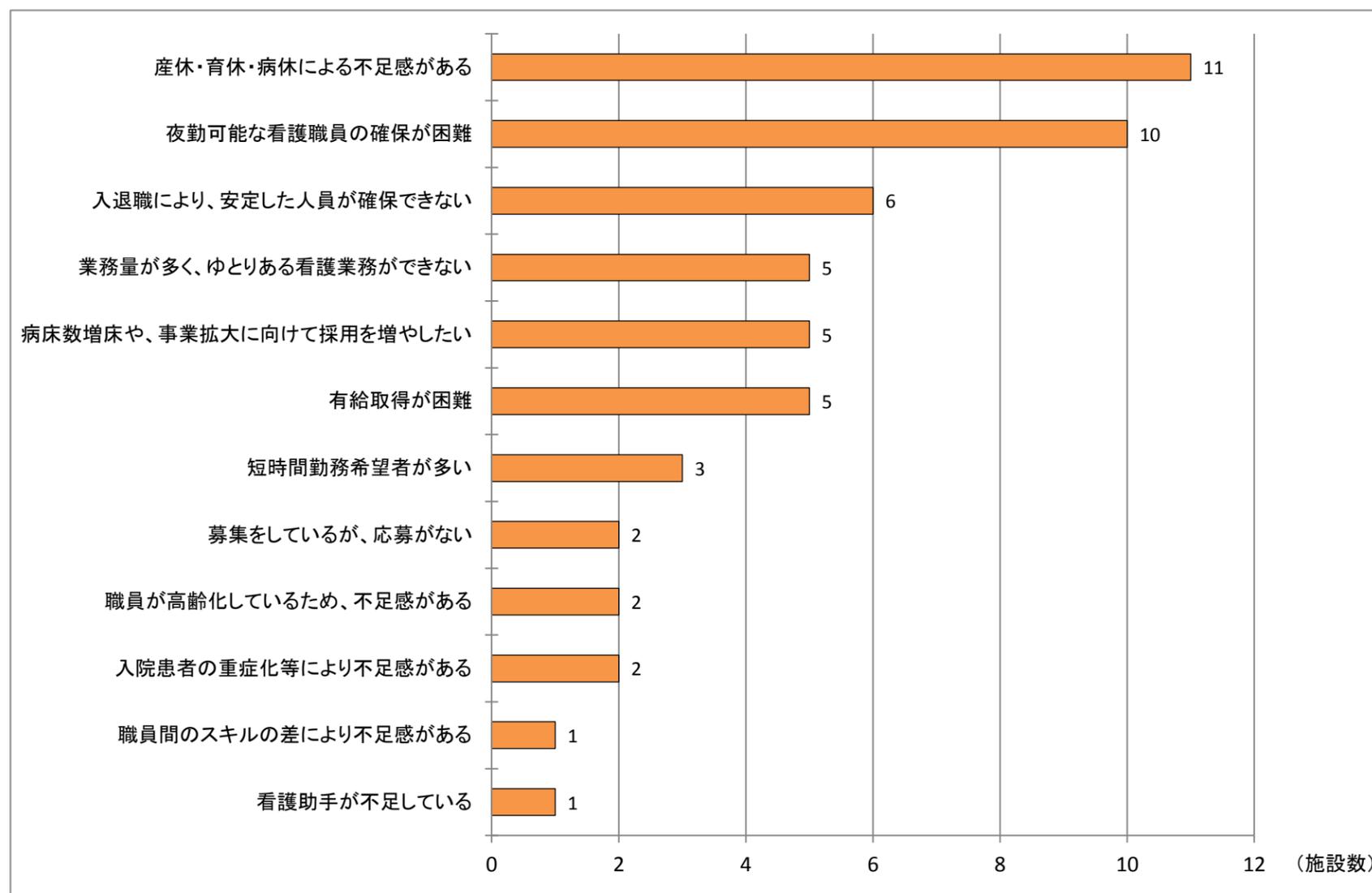


(3) 過密業務を改善したいが、看護職員の確保ができなかった。



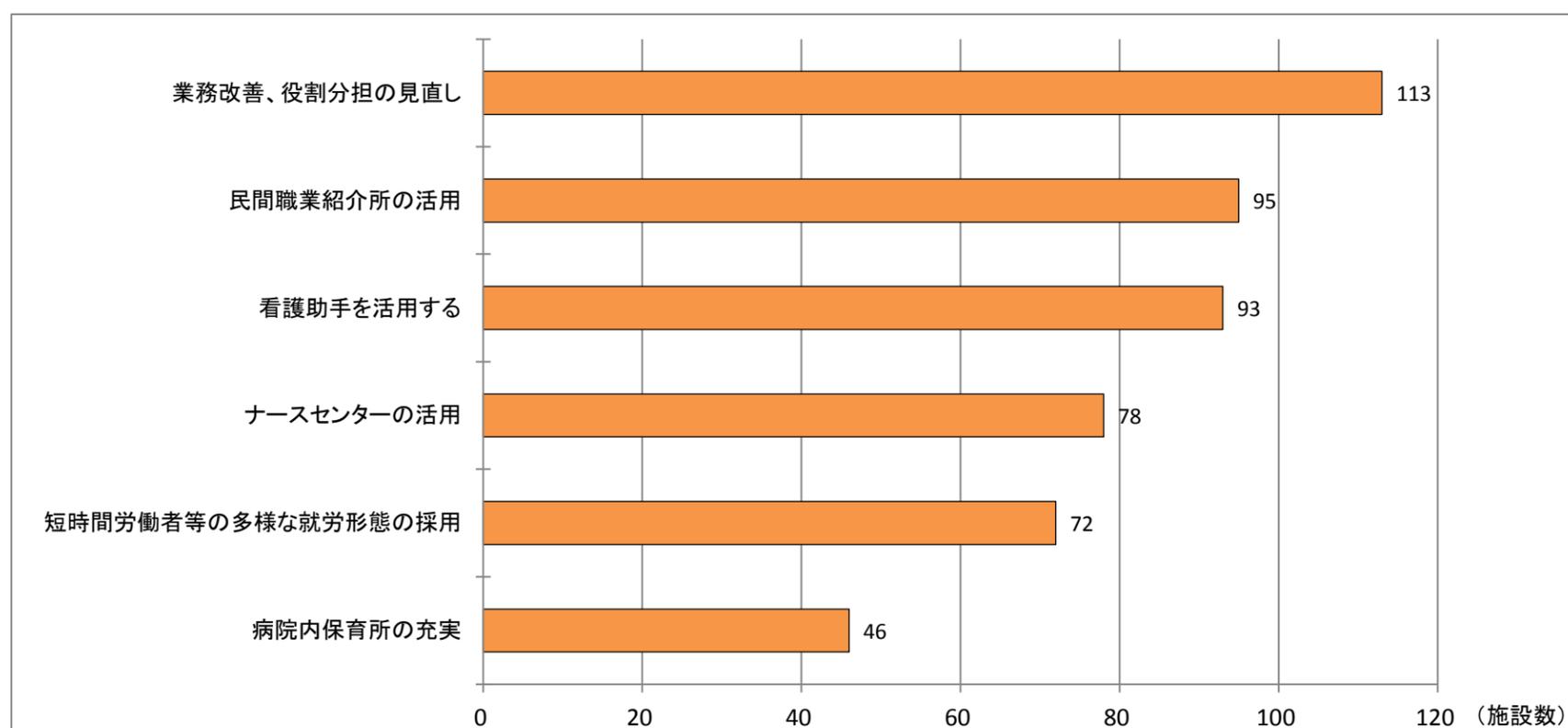
(4) その他、不足や不足感についての自由記述

- 不足感の理由としては、「産休・育休・病休による不足感がある」、「夜勤可能な看護職員の確保が困難」、「入退職により、安定した人員が確保できない」が上位を占めていた。
- 「入院患者の重症化等により不足感がある」という意見もみられた。



3-3 「不足や不足感」を解消するための方法

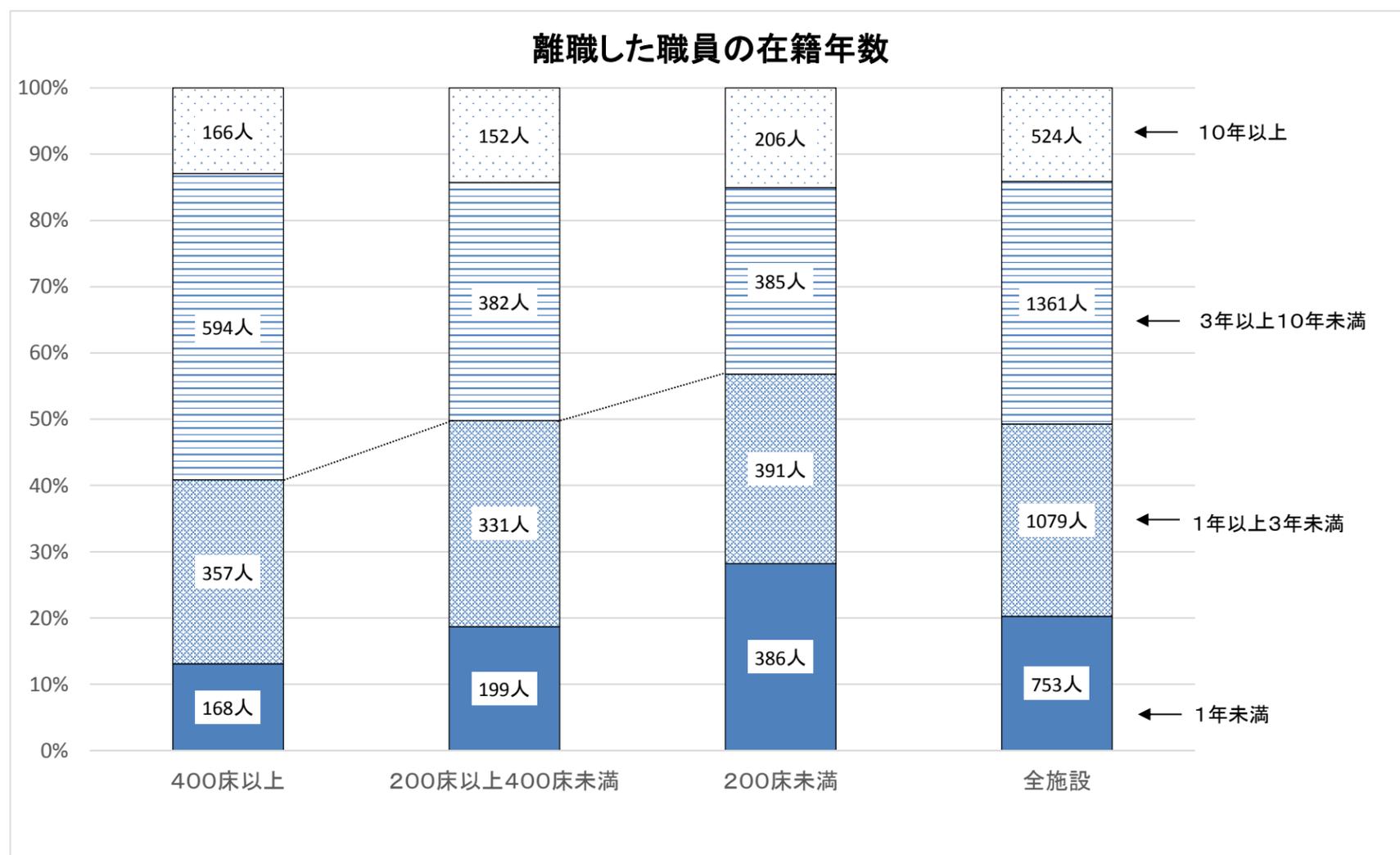
- 不足感を解消するための方法としては、「業務改善、職種による役割分担の見直し」が最も多かった。



4 離職者について

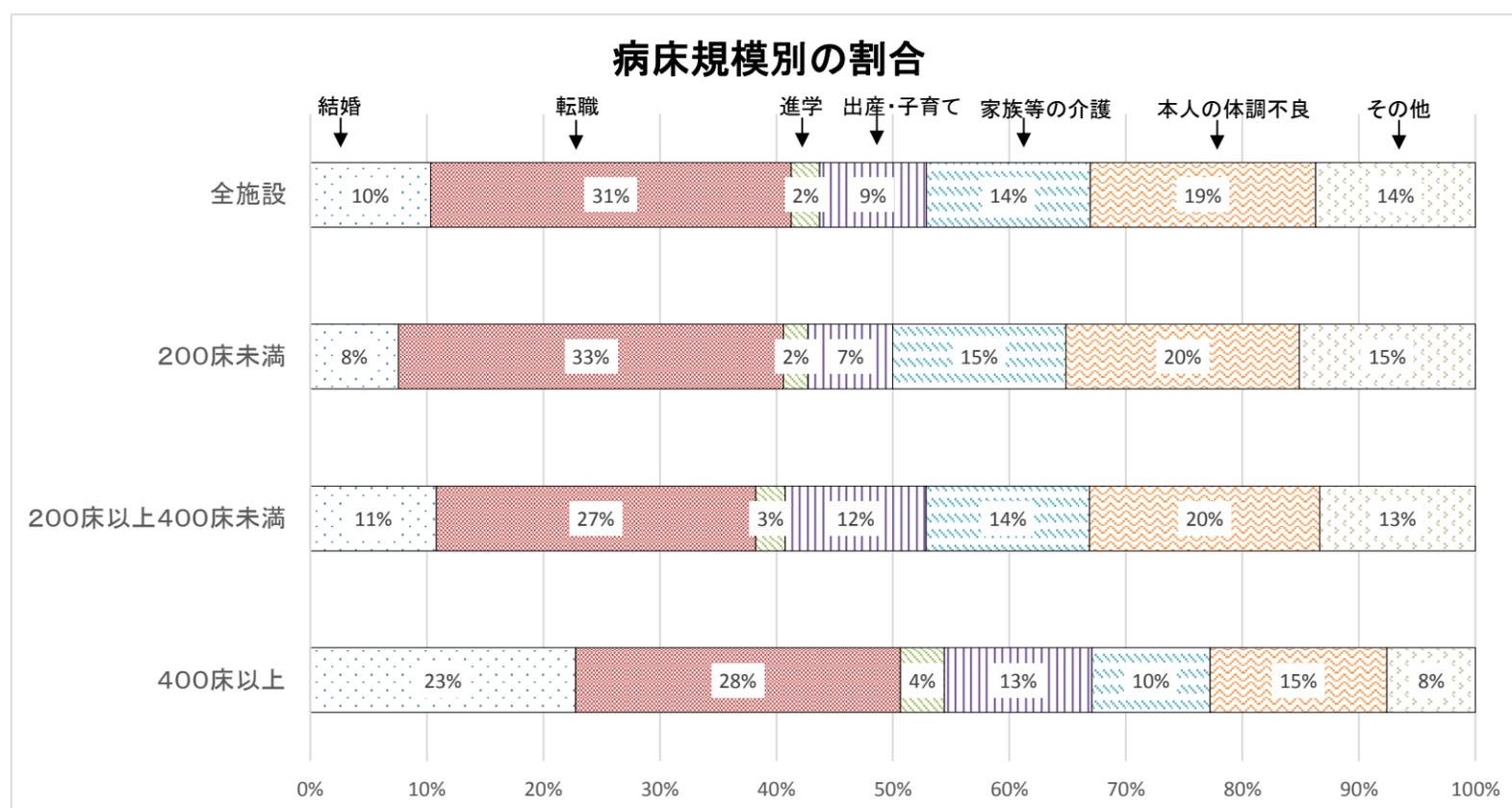
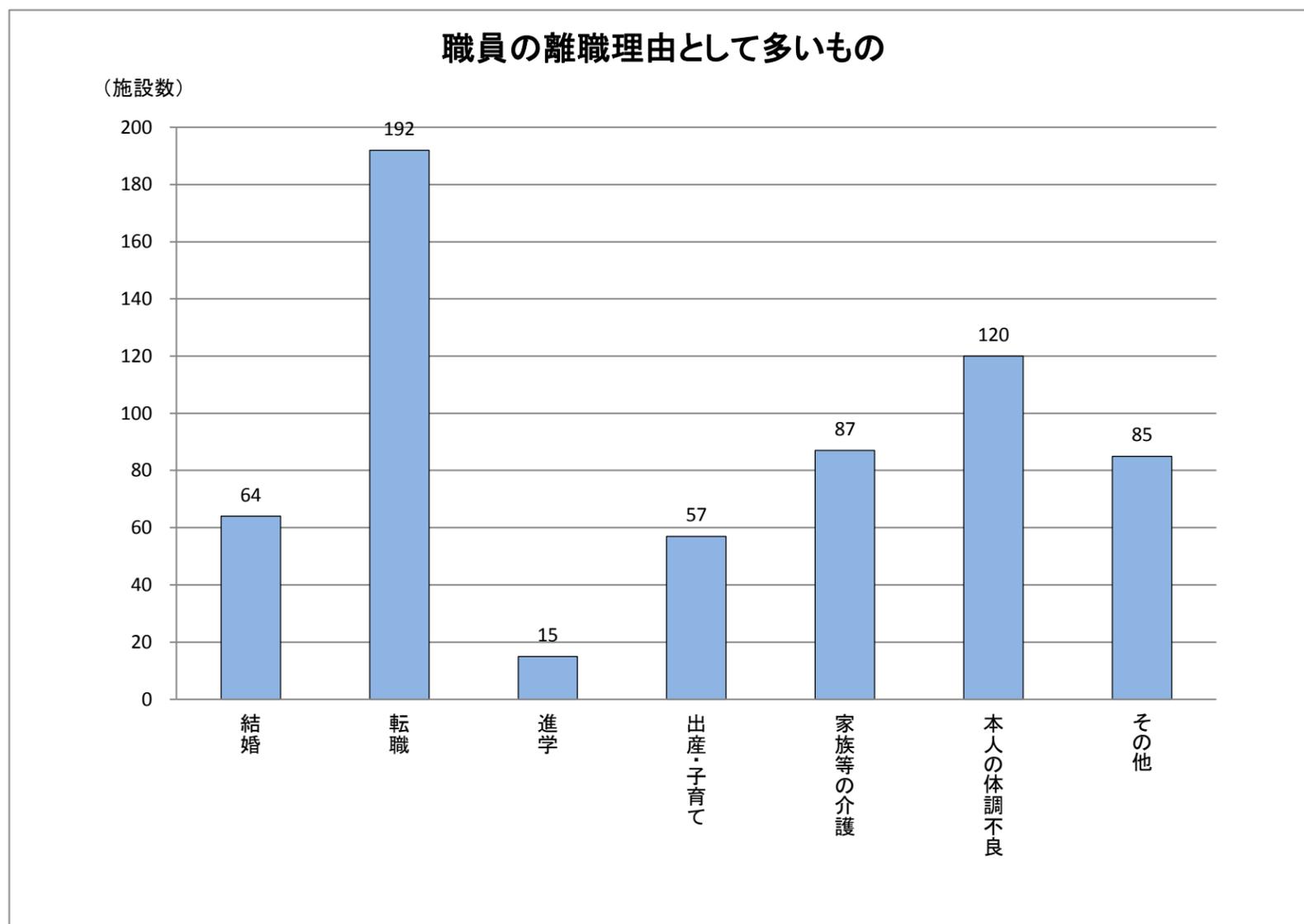
4-1 離職者の在籍年数

● 病床の規模が小さいほど、短期間で離職する職員の割合が高かった。



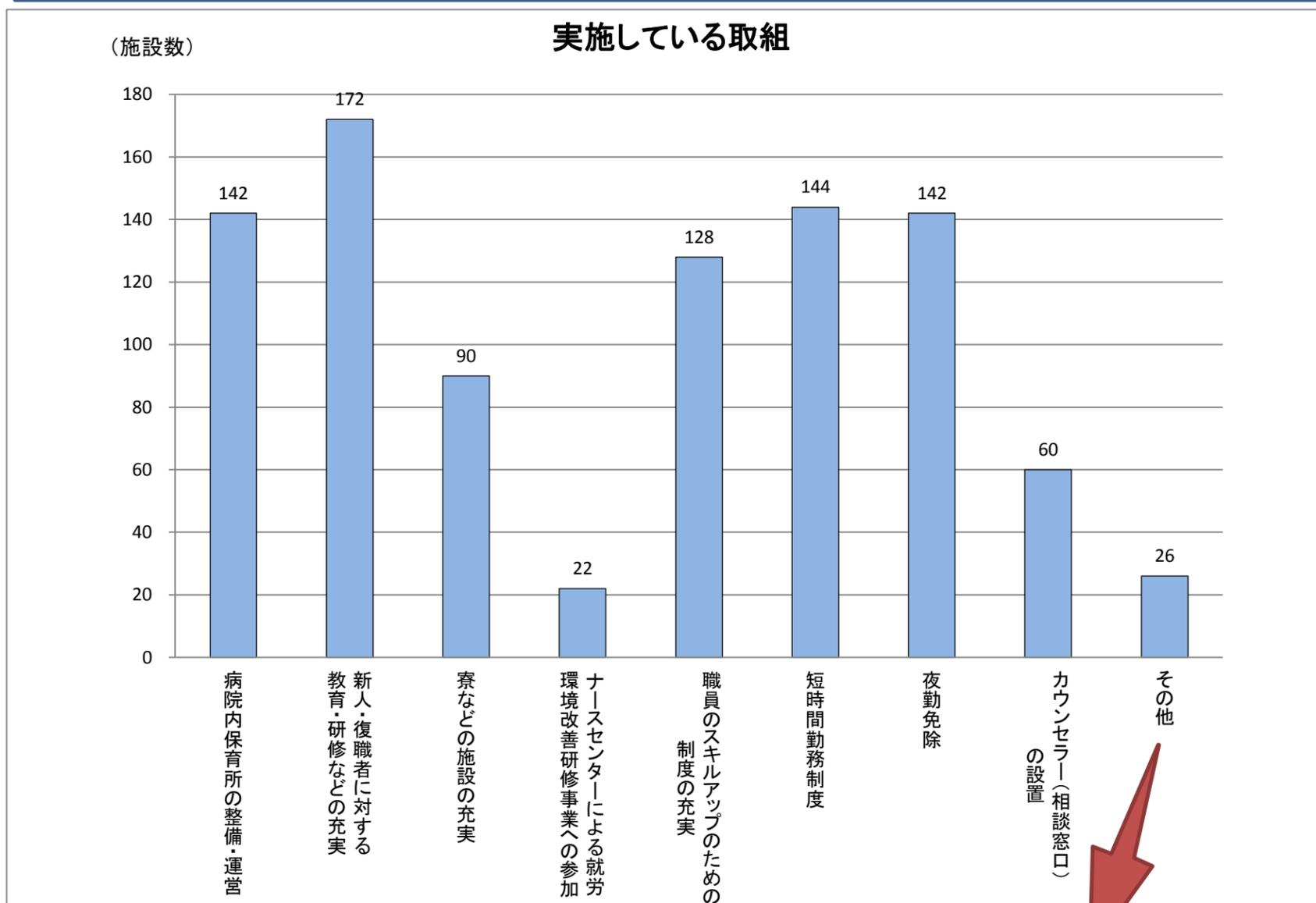
4-2 離職理由について

- 職員の離職理由としては「転職」が最も多かった。

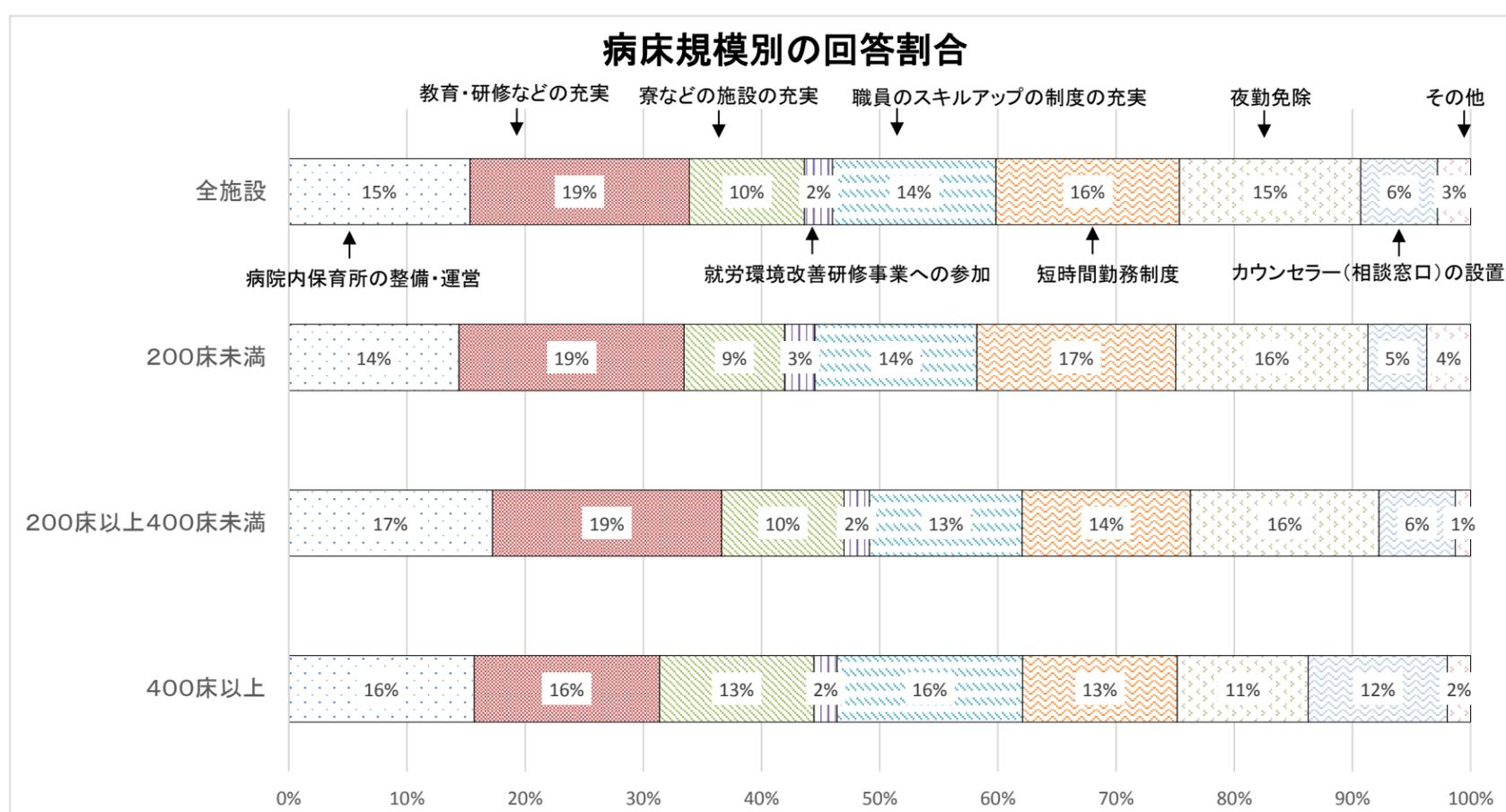


4-3 離職防止のために実施している取組

● 離職防止のための取組については、「新人・復職者に対する教育・研修などの充実」が最も多かった。



その他の離職防止のための取組としては、「有給休暇取得の推奨」、「離職対策の担当者を設置する」、「腰痛等体調不良による退職が多かった時期があったため、腰痛体操の習慣化」、「サークル活動などの部門部署を超えたコミュニケーションツールを活用」などの回答があった。



5 病院独自の奨学金制度について

- 病院独自の奨学金制度が「ある」施設は163施設(62.9%)で、「ない」施設は75施設(28.9%)であった。

