

「令和6年度 徳島県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

調査概要

1. 調査目的

本県内各施設における看護職員等の需給動向や確保の取組状況等を把握することにより、看護職員確保施策を推進するための基礎資料とするとともに、関係機関と情報共有を行う。

2. 調査対象

徳島県保健師助産師看護師及び准看護師修学資金貸与条例第七条第一号に掲げる返還免除施設(※)及び、看護職員が勤務する施設等

※ 返還免除施設 … 病院、診療所、助産所、介護老人保健施設、介護医療院、こども家庭センター（助産師に限る）、介護保健法に基づく居宅サービス事業（訪問看護に限る）を行う事業所等

3. 調査方法及び調査期間

調査方法：各対象施設に二次元コード付き通知を送付し、電子申請システムによる回答提出を求める。様式についてはホームページにも掲載し、ダウンロードした様式の提出（メール又はファクシミリ）による回答も受け付ける。

受付期間：令和7年1月21日（火）から令和7年2月21日（金）まで

4. 調査対象期間

令和5年4月1日から令和6年3月31日まで（令和5年度）

5. 調査項目

1) 施設状況

2) 看護職員の雇用状況に関すること

常勤職員の採用目標、採用実績、採用時期、必要人数、在職者数、退職者数、退職理由

3) 看護補助者（看護助手）に関すること

看護補助者数、外国籍看護補助者数

4) 奨学金に関すること

奨学金制度の有無、助成状況、奨学生の就職状況

5) 実習生の受入れに関すること

実習生の受入れ状況、受入れ余地を増やす方策

6) キャリア支援に関すること

取組内容、取得支援の資格の種類

7) ナースセンターに関すること

ナースセンターの利用状況、届出制度の個別通知状況

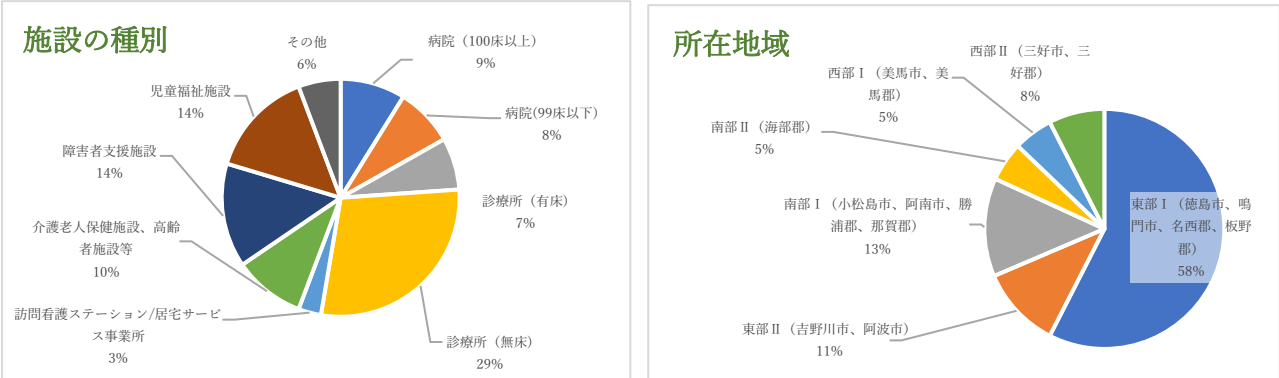
8) 看護職員等の確保策に関すること

人材確保・定着対策の課題、施設独自の実施状況

調査結果

回答施設数：226施設

問1 回答施設の状況



問2① 看護職員の人事関連

調査対象年度（令和5年度）常勤看護職員の採用	目標数	実績数
採用数	442	387
採用数のうち、退職者補充	201	183
採用数のうち、4月採用	217	189
採用実績数のうち、県内校出身者		238

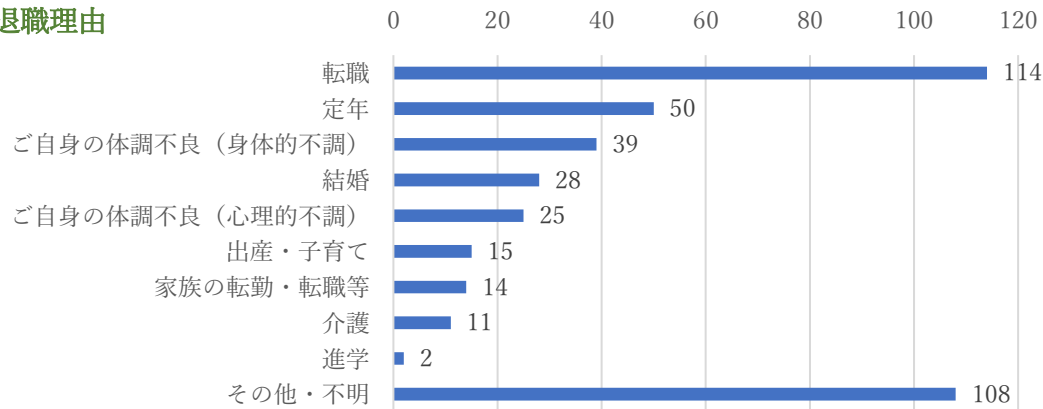
追加看護職員必要数 （人件費等を考慮しない）	常勤換算_計	1施設あたり
保健師	7.0	0.03
助産師	14.0	0.06
看護師	325.0	1.44
准看護師	59.5	0.26

必要な理由

- ・休暇取得者の対応 ・人員不足 ・退職者対応
- ・業務負担・夜勤負担、休日勤務負担等の軽減
- ・看護体制の充実 ・診療の安全確保
- ・患者の看護必要度の増加 ・キャリアアップ支援
- ・施設基準、看護体制等の要件クリア 等

年度当初在職者数・年度内退職者数		
4月1日時点 常勤看護職員 在職者数	4,252	
4月1日時点 非常勤看護職員 在職者数	539	
年度内 常勤看護職員 退職者数	358	
年度内 非常勤職員 退職者数	93	常勤退職者中の割合
入職後3年以内の退職者数	117	32.7%
入職後1年以内の退職者数	58	16.2%

主な退職理由



早期退職の背景や傾向

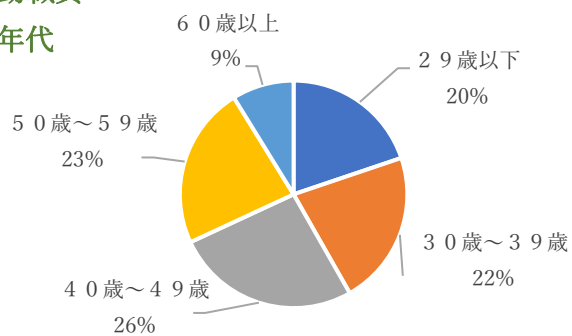
- ・人間関係 ・職場環境 ・業務内容 ・賃金、手当
- ・結婚 ・家族の介護 ・家族の転勤
- ・違う職場で働いてみたい ・キャリアアップのため転職
- ・夜勤のない働き方希望 ・思っていた業務と違う
- ・業務についていけない、技術への不安 等

必要と考える対策等

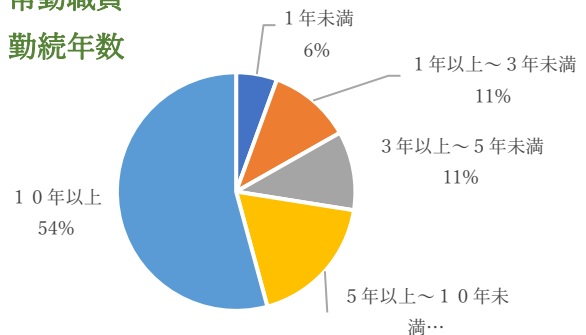
- ・業務の効率化 ・給与改善 ・人員確保
- ・夜勤の負担軽減 ・休暇を取得しやすい環境整備
- ・入職前の説明、入職後のフォロー
- ・新人への教育システム ・個々に応じた働き方
- ・在職者の資格取得支援 ・メンタルケア 等

問2② 年度末（R6.3.31）時点の看護職員の状況

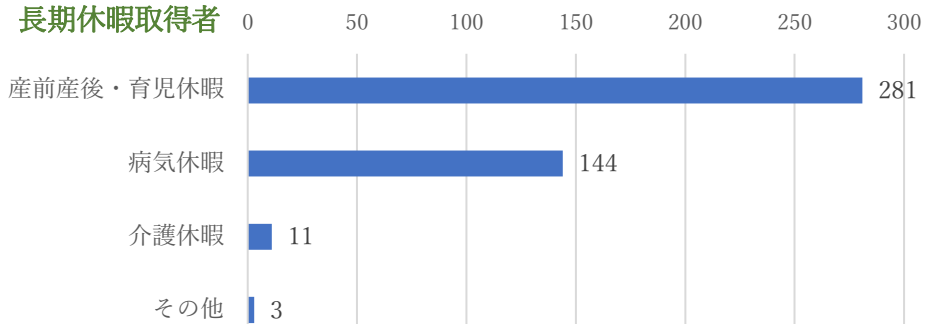
常勤職員 年代



常勤職員 勤続年数

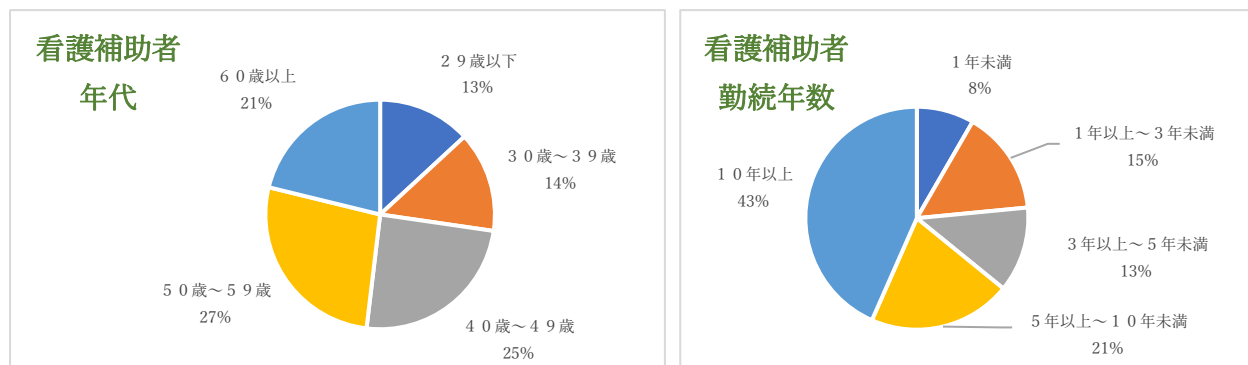


長期休暇取得者

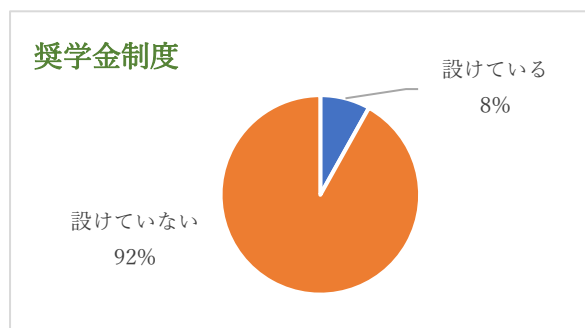


問3 年度末（R6.3.31）時点の看護補助者の状況

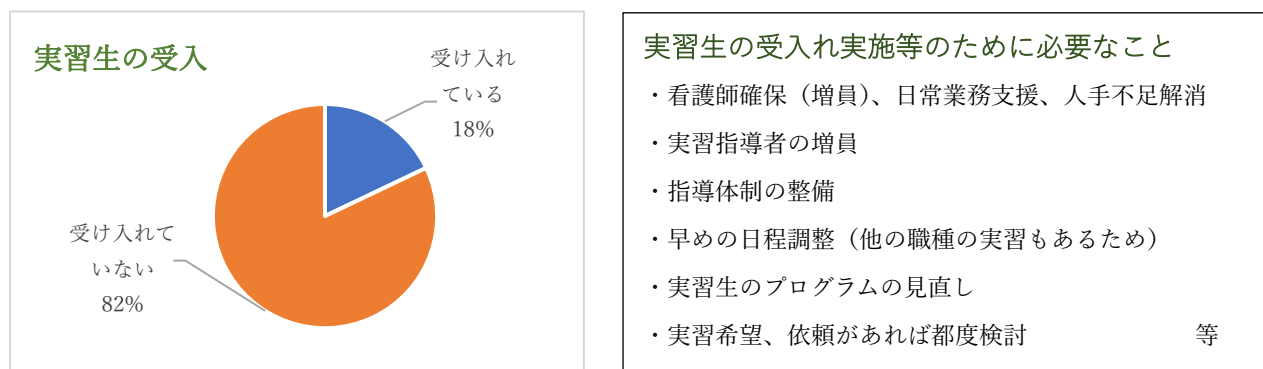
看護補助者数：912人



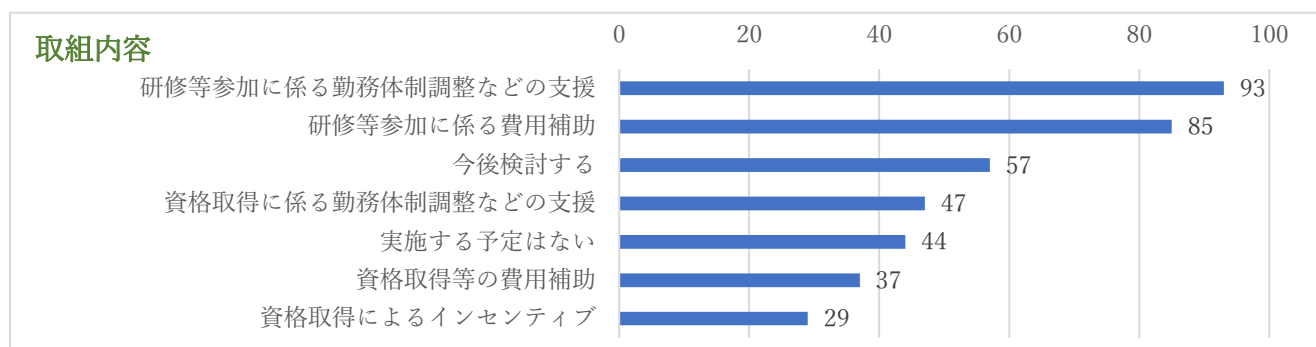
問4 看護学生向け奨学金制度



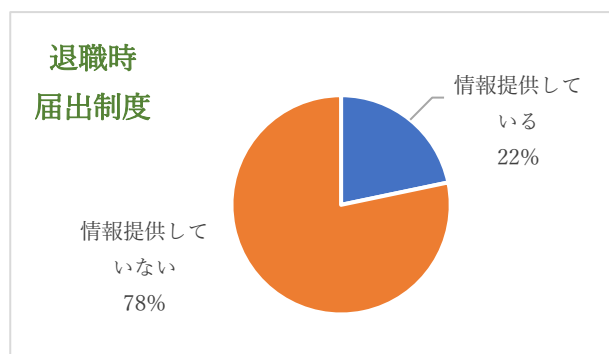
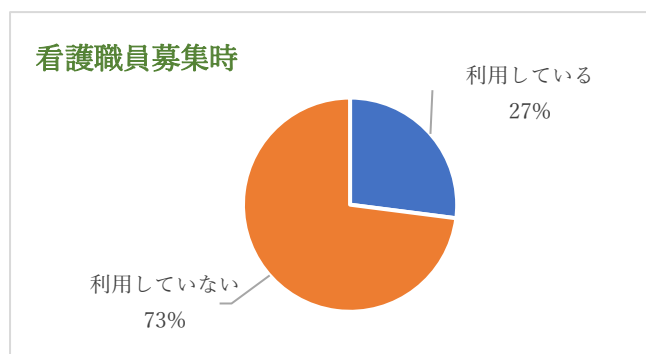
問5 看護専門学校等からの実習生の受入



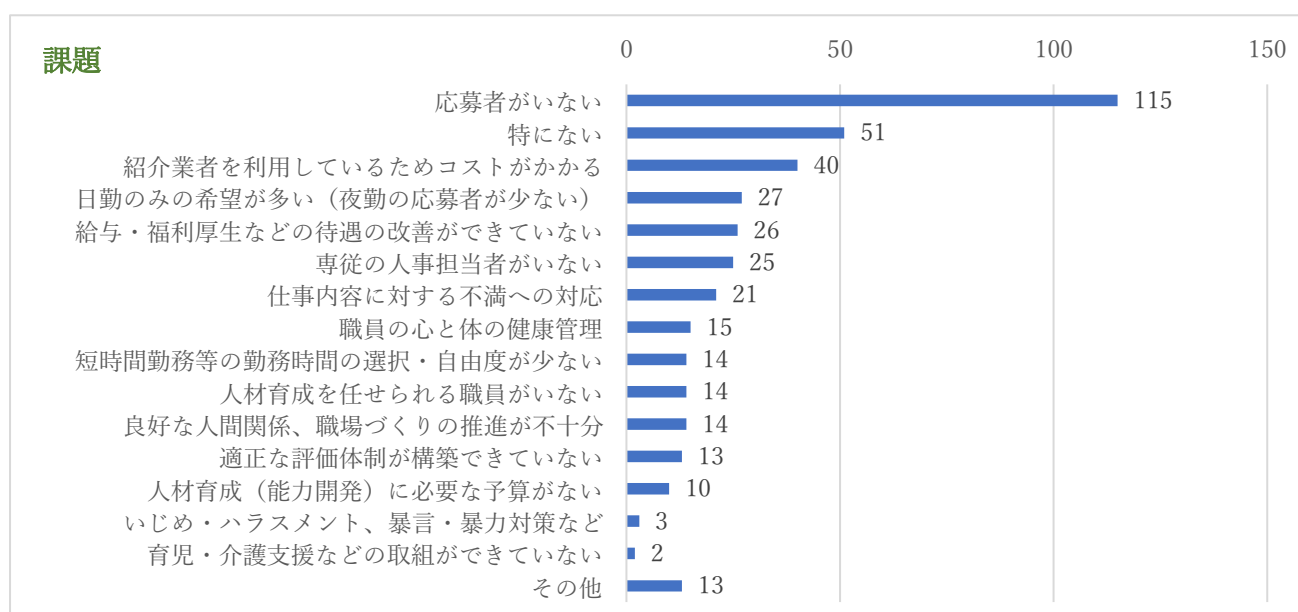
問6 看護職員のキャリアアップのための取組



問7 ナースセンターの利用



問8 看護職員の人材確保・定着対策の課題



看護職員確保に関する独自の取組

- ・職場体験、施設見学、実習受入れ
- ・働き方セミナー開催
- ・各機関主催のマッチングフェア等への積極的参加
- ・ウェブサイトで理念や特徴など紹介
- ・インスタグラムの活用
- ・看護学校への定期的訪問
- ・具体的な業務内容を記した求人資料の作成
- ・職員紹介報奨金制度
- ・看護学生にナースアシスタント業務をアルバイトにて経験してもらう
- ・多様な勤務形態の導入、個別相談対応
- ・休日希望への対応
- ・平日日勤限定の採用も可能
- ・時間外勤務をなくす
- ・奨学金補助制度
- ・研修費等補助
- ・福利厚生の充実
- ・退職者への再就職の働きかけ
- ・家事都合などで一度退職した看護職員の再雇用

等

利用したい支援策、その他提案等

- ・徳島県で就業する事へのメリット（住宅控除、趣味の支援）を設ける
- ・子育て支援（待機児童ゼロ、病児保育）
- ・看護学校、看護職員への求人案内、プレゼンテーション
- ・子育て世代、シニアワーカー等への就職相談会
- ・人材派遣会社は高いので、なるべくハローワークで登録することを勧めてほしい
- ・物価高騰、人件費増加の一方で、診療報酬が据え置かれている現行制度に課題があり、その影響を懸念している

等