

「滋賀県看護職実態調査」結果について

令和 4 年度に実施した「滋賀県看護職実態調査」結果の概要は、以下のとおりでした。

1. 調査の目的

看護職の労働環境や自己研鑽等の実態、今後の就業意向や離職・復職、看護職の魅力に関することなど、幅広く実態を調査・分析し、今後の看護職の安定的な確保に向けた取組に繋げることを目的に実施しました。

2. 調査の概要

(1) 調査設計

ア. 調査対象

- ①現役看護職員：県内の医療機関等に勤務する看護職（助産師・看護師・准看護師）
- ②現役看護管理者：県内の病院の看護部長および訪問看護ステーションの施設長
- ③看護補助者：県内の病院に勤務する看護補助者
- ④保健師：県内の行政機関（県・市町）や事業所で勤務する保健師
- ⑤看護教員：県内の看護師等学校養成所で勤務する看護教員
- ⑥看護学生：県内の看護師等学校養成所に在学する看護学生
- ⑦潜在看護職：e ナースセンターに登録がある看護職未就業者等

イ. 調査方法：郵送調査・インターネット調査

ウ. 調査期間：令和 4 年 11 月 11 日（金）から令和 4 年 12 月 16 日（金）まで

※ただし、締め切り後に回収された調査票も、12 月 28 日（水）到着分までは有効票とした。

(2) 主な調査内容

- ①現役看護職員：労働環境の実態、自己研鑽の状況、今後の就業意向、離職・復職時の状況
- ②現役看護管理者：労働環境の実態、今後の就業意向、施設の人材確保・離職防止等の取組
- ③看護補助者：労働環境の実態、自己研鑽の状況、今後の就業意向、離職・復職時の状況
- ④保健師：労働環境の実態、自己研鑽の状況、今後の就業意向、離職・復職時の状況
- ⑤看護教員：労働環境の実態、自己研鑽の状況、今後の就業意向、離職・復職時の状況
- ⑥看護学生：学校生活の実態、卒業後の就業意向
- ⑦潜在看護職：労働環境の実態、自己研鑽の状況、今後の就業意向、離職・復職時の状況

(3) 回収結果

区分	対象者数	有効回答数	有効回答率
①現役看護職員調査	16,328 人	7,748 件	47.5%
②現役看護管理者調査	218 人	158 件	72.5%
③看護補助者調査	2,107 人	1,486 件	70.5%
④保健師調査	673 人	402 件	59.7%
⑤看護教員調査	232 人	134 件	57.8%
⑥看護学生調査	1,940 人	1,072 件	55.3%
⑦潜在看護職調査	417 人	144 件	34.5%
合計	21,915 人	11,144 件	50.9%

(4) 調査結果の見方

- ・回答は、各質問の回答者数（n）を基数とした百分率（%）で示し、小数点第 2 位を四捨五入した。（比率の合計が 100.0%にならない場合がある。）
- ・図表上の「MA%」という表記は複数回答、「LA%」という表記は制限つき複数回答の意味である。

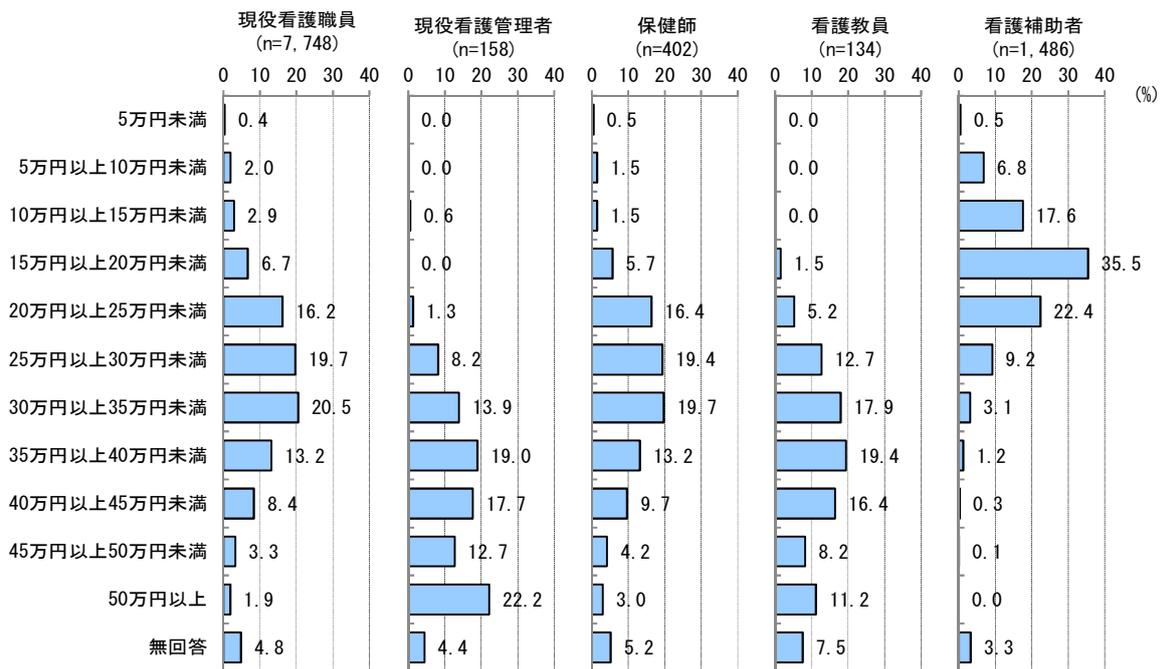
3. 調査結果の概要

(1) 労働環境等に関すること (ア 給与、夜勤)

- ・給与の総支給額は、現役看護職員、保健師では「30万円以上35万円未満」、現役看護管理者では「50万円以上」、看護教員では「35万円以上40万円未満」、看護補助者では「15万円以上20万円未満」が最も多くなっています。
- ・給与の妥当性については、現役看護職員、看護教員および看護補助者で「高い」「やや高い」「妥当」だと思ふ割合よりも、「安い」「やや安い」と思ふ割合が高くなっています。
- ・「安い」「やや安い」と思ふ理由は、現役看護管理者を除き「仕事の量が多い」が、現役看護管理者では「責任が重い」が最も多くなっています。

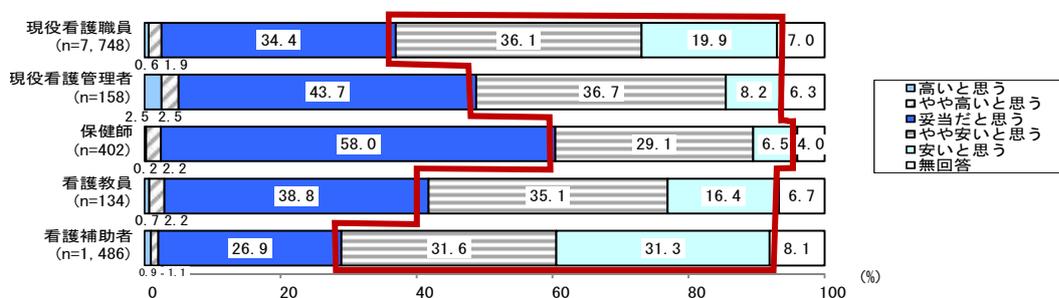
(1) -ア-1 先月※の給与の総支給額 (手当等も全て含んだ支給額)

※先月とは、調査回答者が回答した時点での前月を指す。



(1) -ア-2 自身の勤務内容と比較した先月※の給与の妥当性

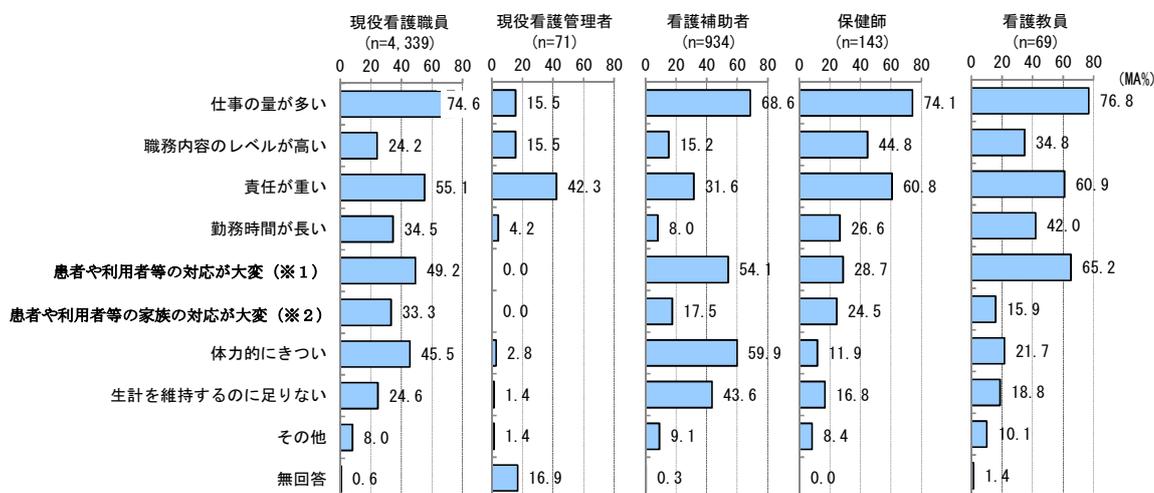
※先月とは、調査回答者が回答した時点での前月を指す。





(1) -ア-3 自身の勤務内容と比較した先月の給与の妥当性が安いと感じる理由

※(1) -ア-2 自身の給与の妥当性において、「安い」「やや安い」を選択した者の理由。

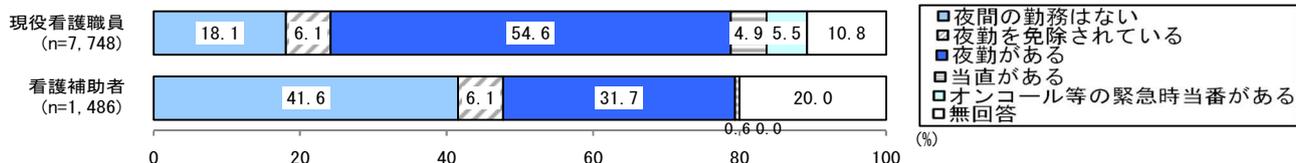


※1 (看護教員)学生の対応が大変

※2 (看護教員)学生の家族の対応が大変

・現役看護職員の6割が、看護補助者の3割が、「夜勤」「当直」「オンコール等の緊急当番」があると回答しています。

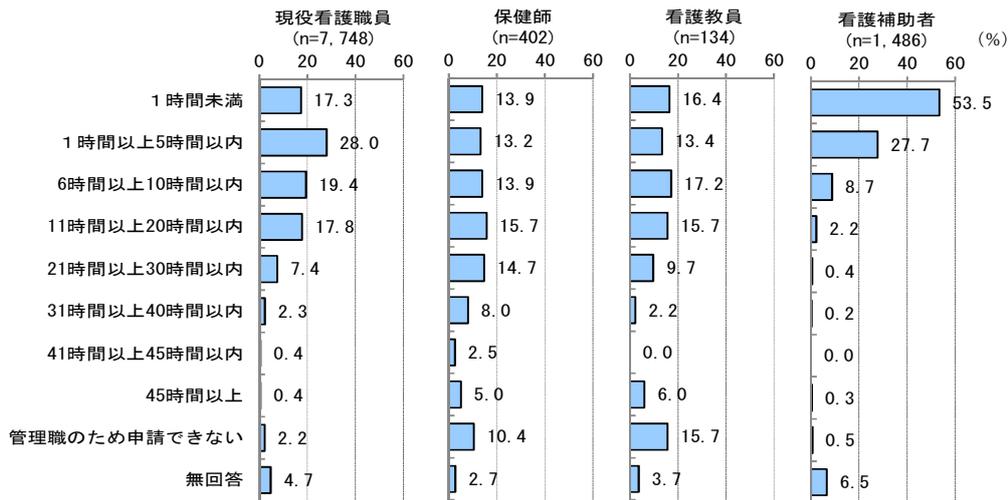
(1) -ア-4 夜勤等の状況



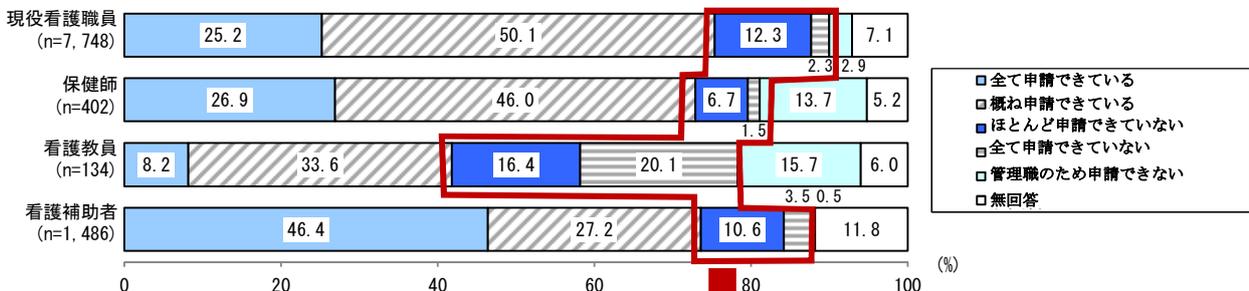
(1) 労働環境等に関すること (イ 時間外労働)

- ・ 時間外労働時間として申請した時間は、保健師を除き半数以上が「月 10 時間以内」となっていますが、一方で「月 45 時間以上」も一定数いる状況となっています。
- ・ 申請状況は、看護教員では 4 割、現役看護職員、保健師および看護補助者では 1 割が「ほとんど申請できていない」「全て申請できていない」状況となっています。
- ・ 実労働時間どおりに申請していない理由は、現役看護職員および看護補助者では「時間外労働時間を申請しづらい雰囲気だから」が、保健師では「職場の人たちがあまり申請していないから」が、看護教員では「残業と認められない業務だったから」が最も多くなっています。

(1) -イ- 1 令和 4 年 10 月の時間外労働時間として申請した時間

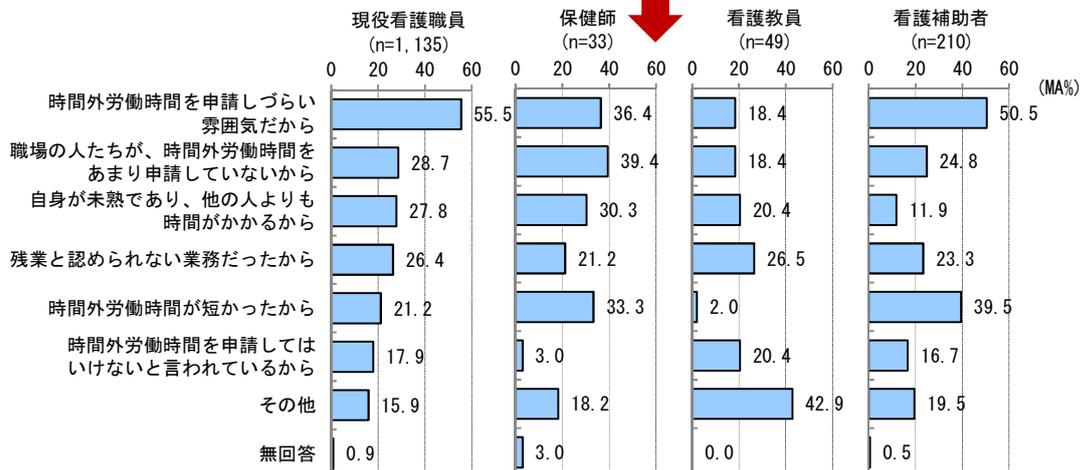


(1) -イ- 2 時間外労働時間の申請状況



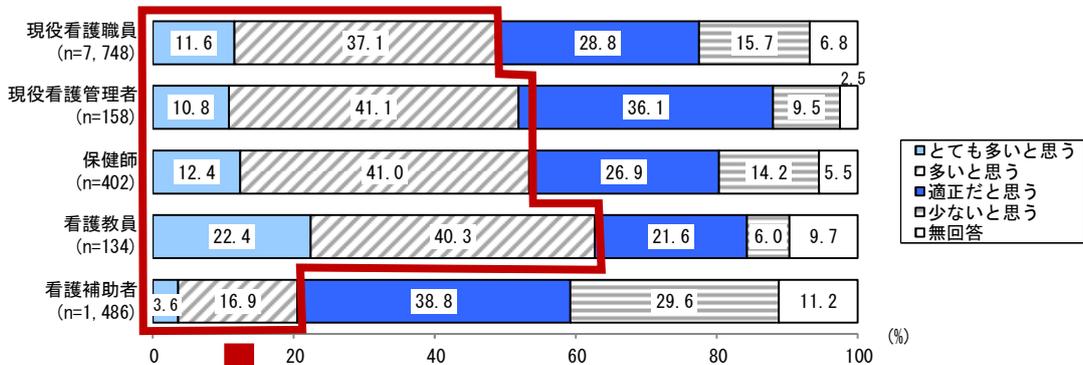
(1) -イ- 3 時間外労働時間の申請を実労働時間どおりに申請していない理由※

※ (1) -イ- 2 時間外労働時間申請状況において、「ほとんど申請できていない」「全て申請できていない」を選択した者の理由



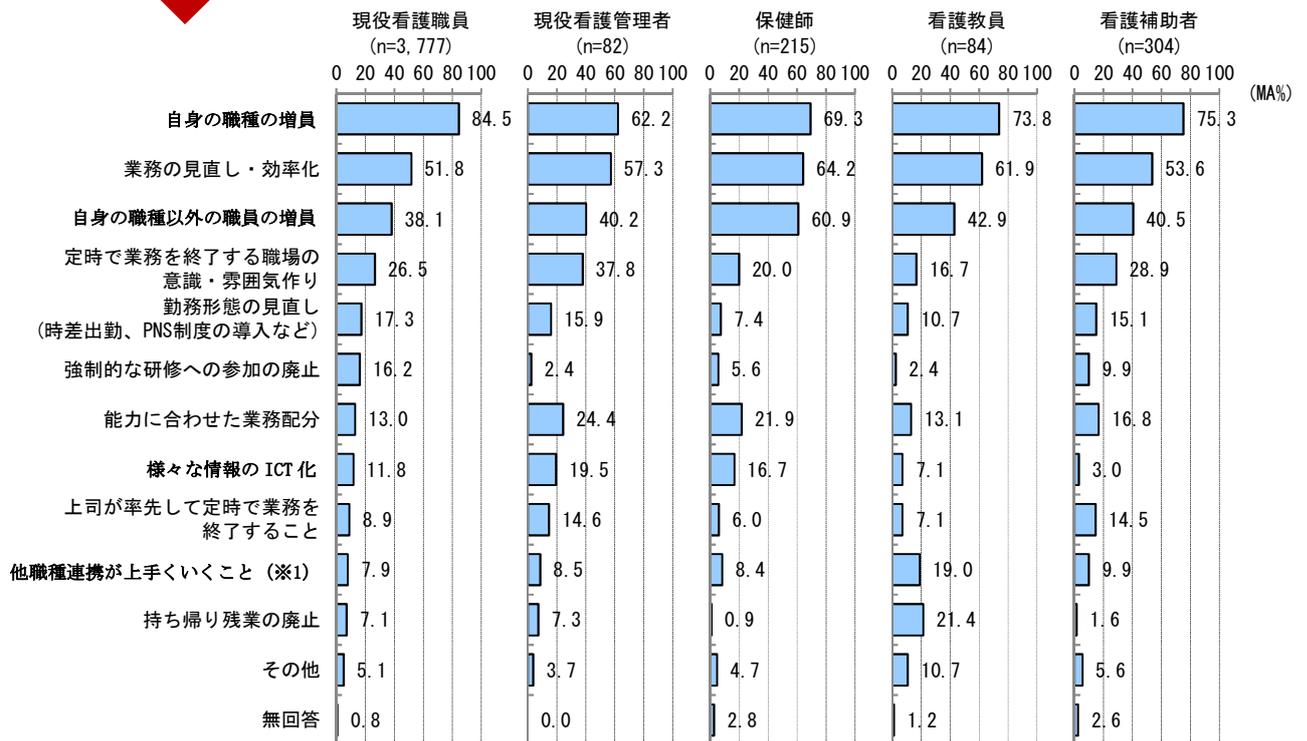
- ・時間外労働時間の妥当性については、現役看護職員、現役看護管理者、保健師および看護教員で「とても多い」「多い」と思う割合が5割を超えています。
- ・時間外労働時間減少のために必要なことは、すべての職種において「自身の職種の増員」が最も多く、次いで「業務の見直し・効率化」「自身の職種以外の職員の増員」が多くなっています。

(1) -イ- 4 未申請分も含めた時間外労働時間の妥当性



(1) -イ- 5 未申請分も含めた時間外労働時間減少のために必要だと思うこと※

※ (1) -イ- 4 時間外労働時間の妥当性において「とても多いと思う」「多いと思う」と選択した者の理由

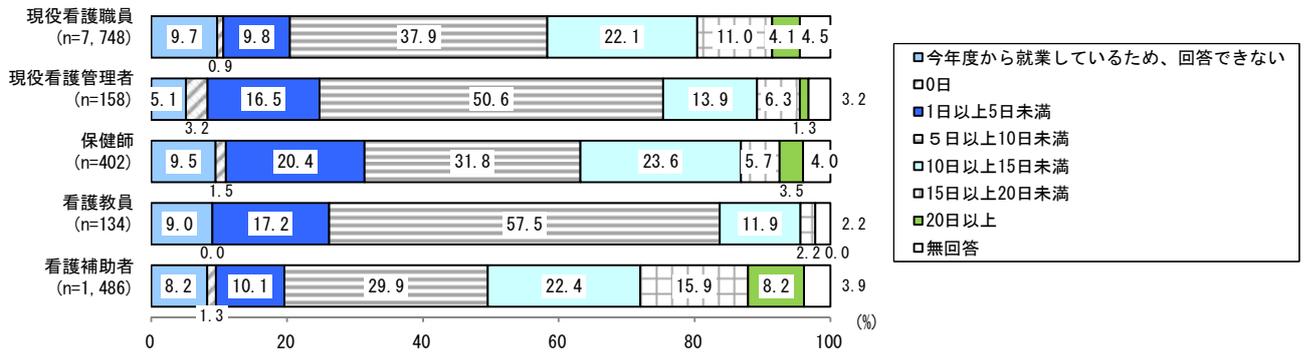


※1 (看護教員)教員間の連携が上手くいくこと、(看護補助者)看護補助者間の連携が上手くいくこと

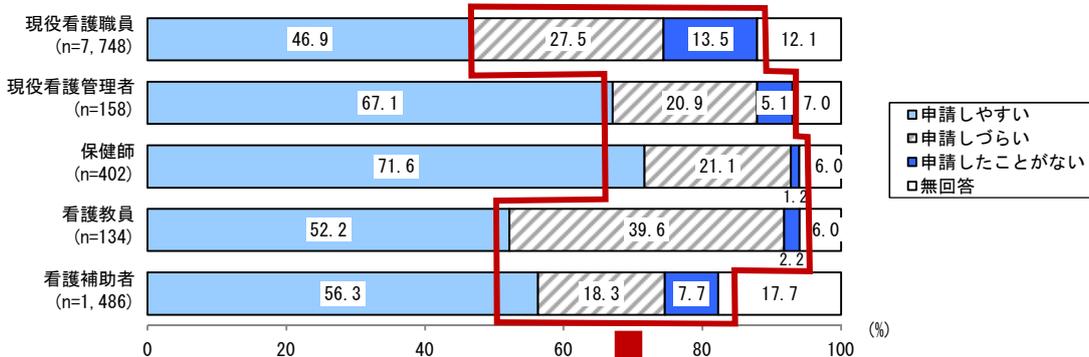
(1) 労働環境等に関すること (ウ 年次有給休暇)

- ・年次有給休暇の取得状況は、すべての職種において「5日以上10日未満」が最も多くなっていますが、一方で「5日未満」が現役看護管理者、保健師および看護教員で2割、現役看護職員および看護補助者で1割となっています。
- ・年次有給休暇の申請は、すべての職種において「申請しやすい」が最も多くなっていますが、一方で「申請しづらい」「申請したことがない」が現役看護職員および看護教員で4割、現役看護管理者および看護補助者で3割、保健師で2割となっています。
- ・申請しづらい理由は、現役看護職員では「すでに勤務予定表に有給休暇が組み込まれているから」が、現役看護管理者、保健師および看護教員では「自身の業務が多忙であり取得できる状況ではないから」が、看護補助者では「勤務場所が忙しく申請しづらいから」が最も多くなっています。

(1) -ウ-1 令和3年度における年次有給休暇の取得状況

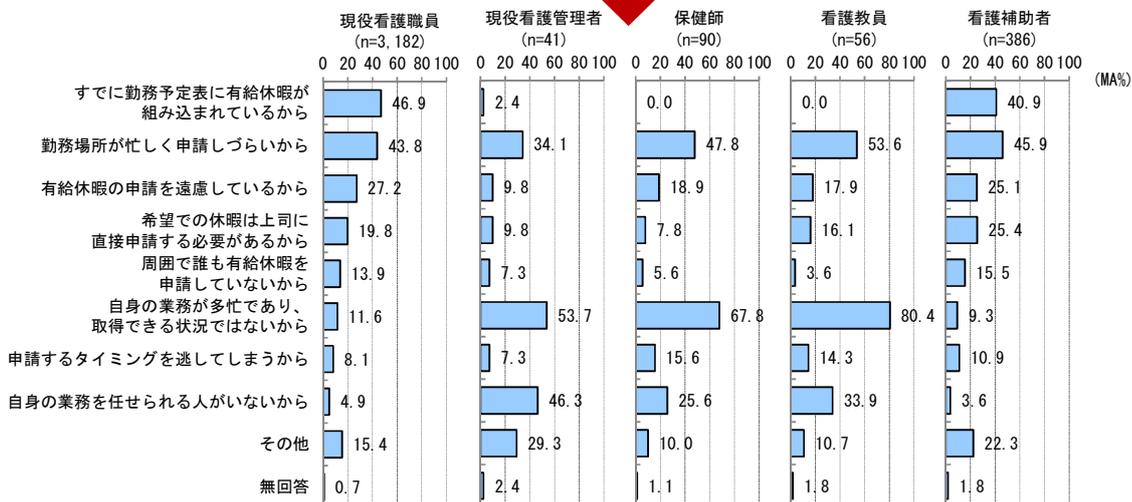


(1) -ウ-2 年次有給休暇の申請のしやすさ



(1) -ウ-3 年次有給休暇の申請がしづらい理由*

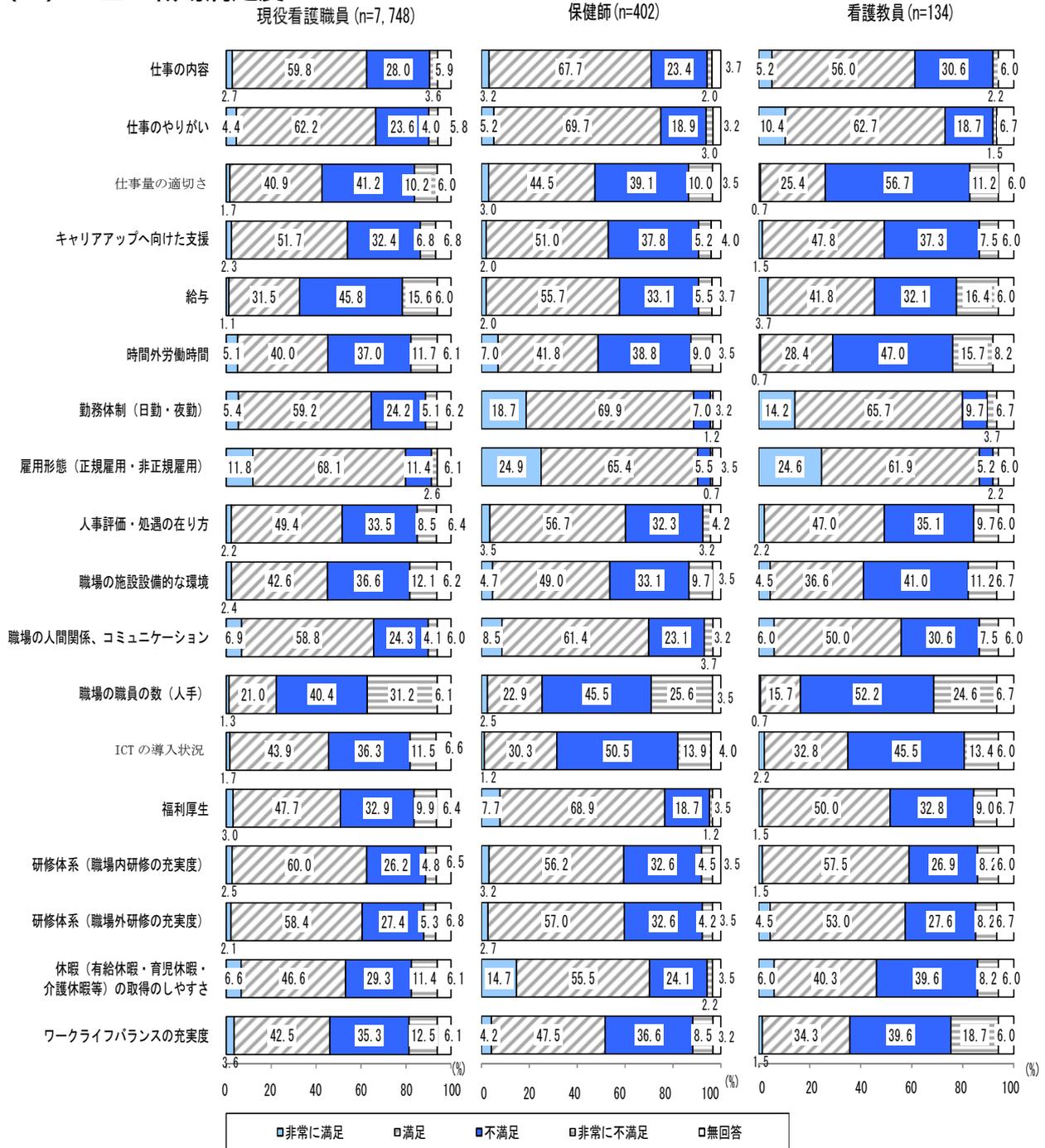
※ (1) -ウ-2 年次有給化の申請のしやすさにおいて「申請しづらい」「申請したことがない」を選択した者の理由



(1) 労働環境等に関すること (I 職場満足度)

・職場への不満(「不満足」「非常に不満足」)については、現役看護職員、保健師、看護教員ともに、「職場の職員の数(人手)」が最も多く、次いで、現役看護職員では「給与」「仕事量の適切さ」が、保健師では「ICTの導入状況」、「仕事量の適切さ」が、看護教員では「仕事量の適切さ」、「時間外労働時間」が多くなっています。

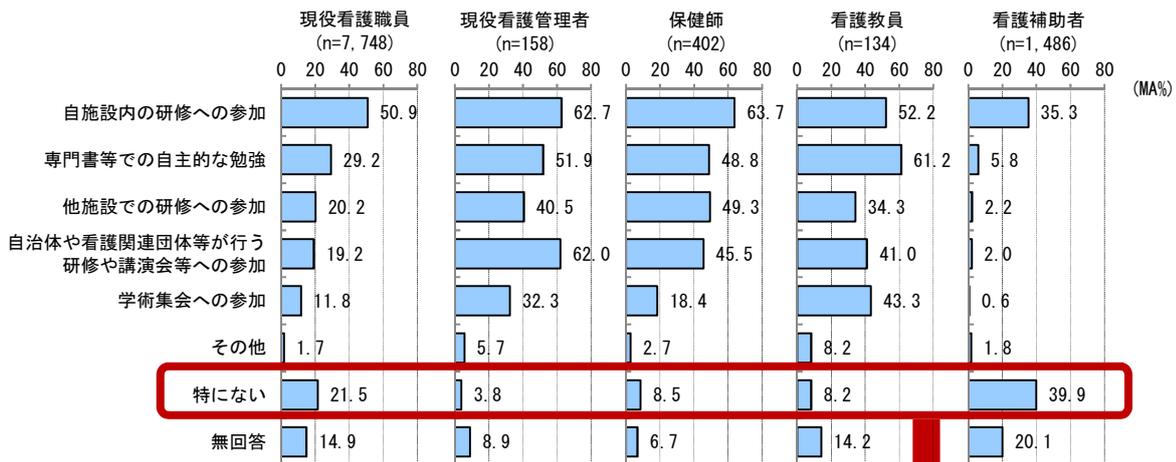
(1) - I 職場満足度



(2) 自己研鑽に関すること

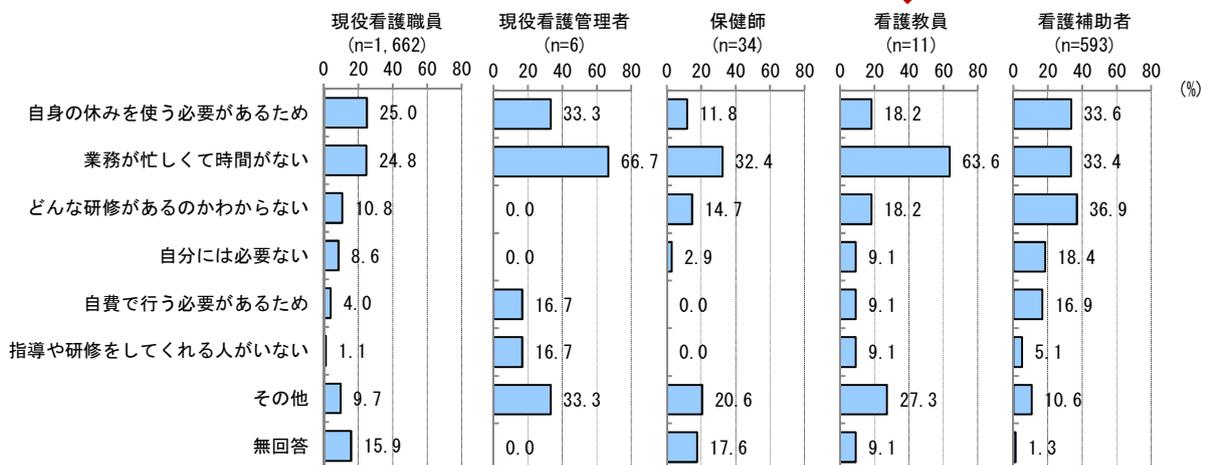
- ・自己研鑽の取組状況は、現役看護職員、現役看護管理者および保健師では「自施設内の研修への参加」が、看護教員では「専門書等での自主的な勉強」が、看護補助者では「特にない」が最も多くなっています。
- ・自己研鑽を行っていない理由は、現役看護職員では「自身の休みを使う必要があるため」が、現役看護管理者、保健師および看護教員では「業務が忙しくて時間がない」が、看護補助者では「どんな研修があるのかわからない」が最も多くなっています。

(2) - 1 現在の自己研鑽の取組状況



(2) - 2 現在、自己研鑽を行っていない理由※

※ (2) - 1 現在の取組状況で「特にない」を選択した者の理由



(3) 今後の就業意向に関すること

- ・今後の就業意向は、すべての職種において「現在の職場で働き続けたい」が最も多く、次いで、看護教員を除き「他施設で現職種として働きたい」が多くなっていますが、看護教員は「他施設で看護職として働きたい」が多くなっています。

(3) - 1 今後の就業意向

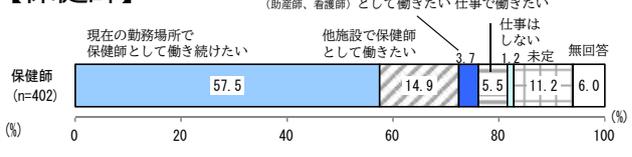
【現役看護職員・現役看護管理者】



【看護教員】

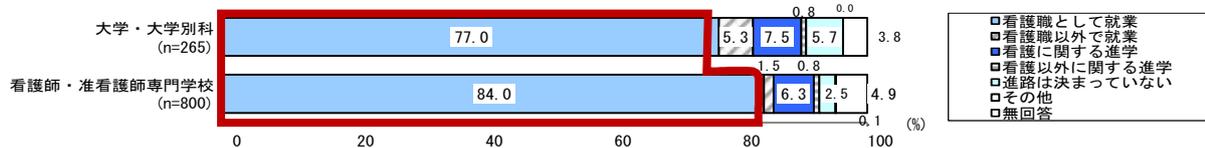


【保健師】



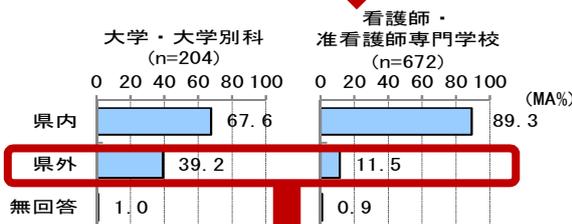
- ・看護学生の卒業後の就業意向は、「看護職として就業」が最も多くなっており、そのうち約8割が県内、約2割が県外への就業を希望しています。
- ・看護職として県外への就業を希望する理由は、「地元だから」が最も多く、次いで「就職を希望する施設があるから」「高度な医療を学べるから」が多くなっています。

(3) - 2 看護学生の卒業後の就業意向



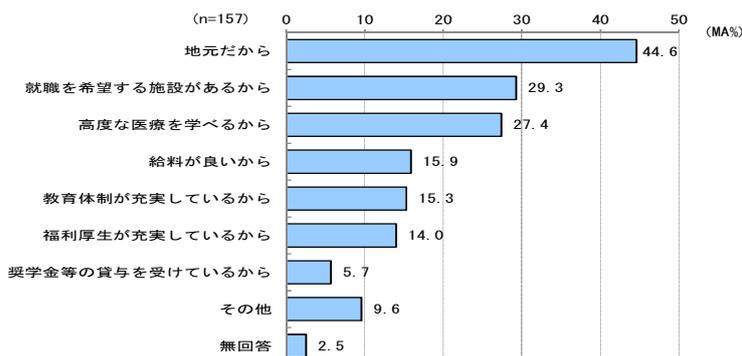
【看護職として就業する者の就業先(滋賀県内・滋賀県外)の割合※】

※ (3) - 2 看護学生の卒業後の就業意向において「看護職として就業」を選択した者の就業先



(3) - 3 看護学生が卒業後、県外へ看護職として就職を希望する理由

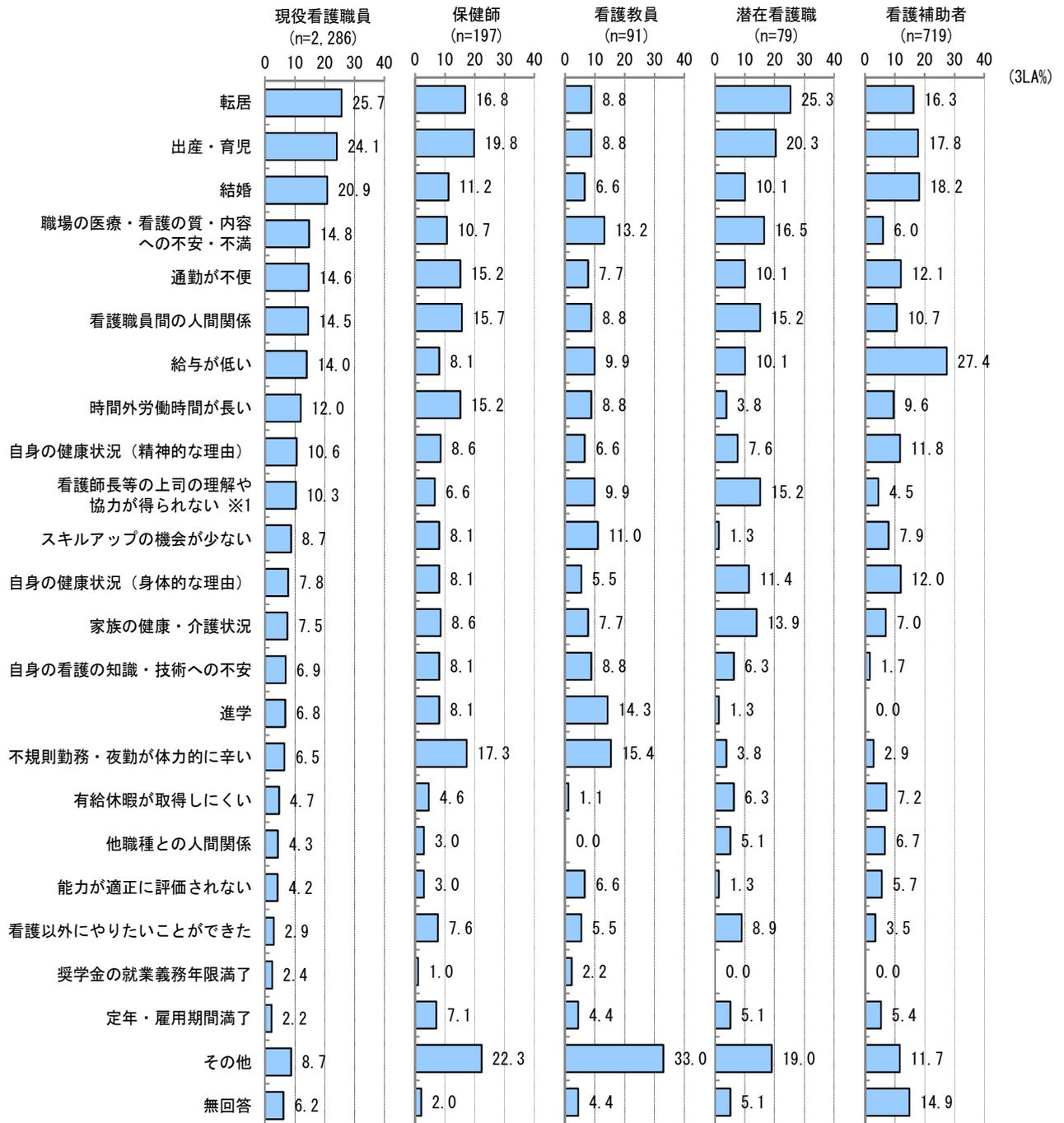
※ (3) - 2 看護職として卒業後、「県外への就業を希望している」と選択した者の理由



(4) 離職・復職に関すること

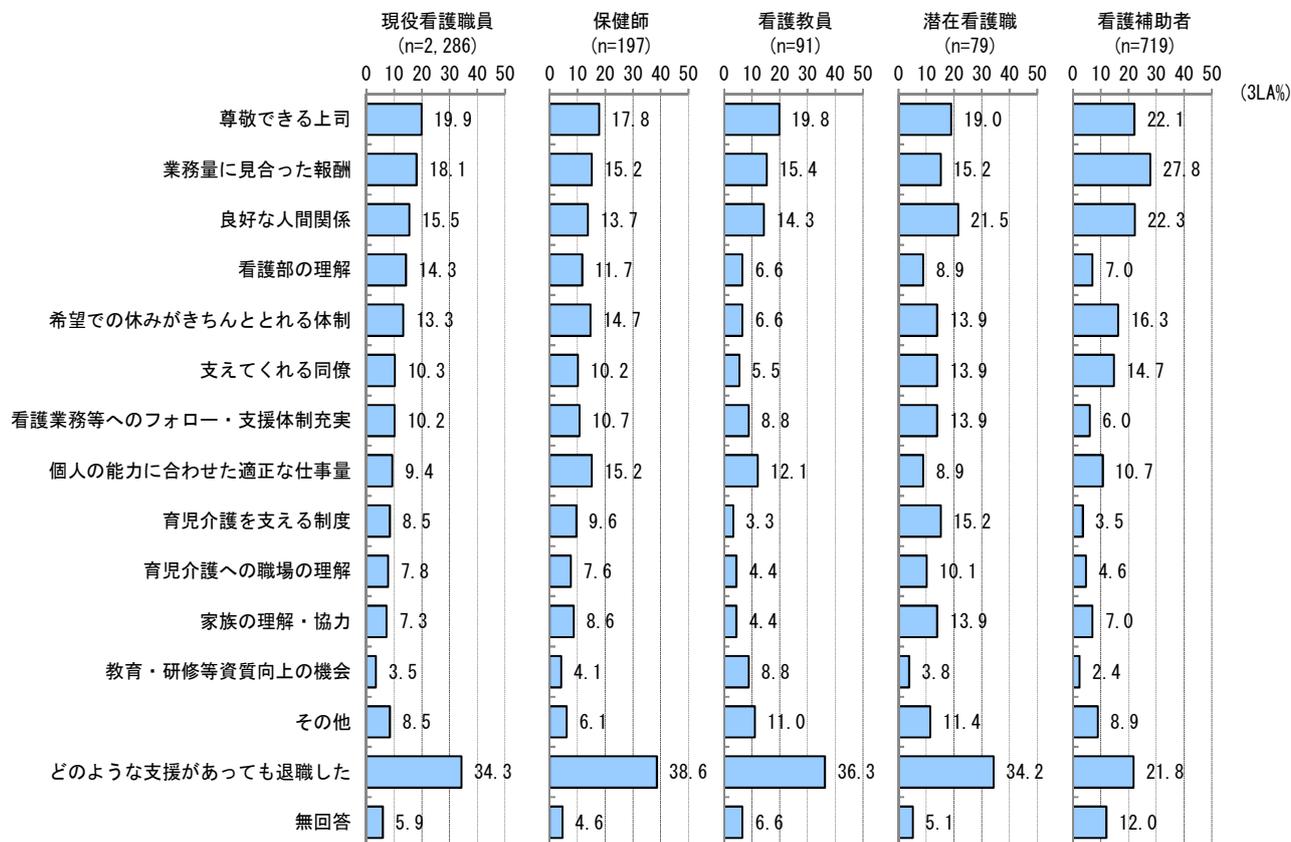
・直近の勤務先を退職した理由は、現役看護職および潜在看護職では「転居」が、保健師では「出産・育児」が、看護教員では「不規則勤務・夜勤が体力的に辛い」が、看護補助者では「給与が低い」が最も多くなっています。

(4) - 1 直近の勤務先を退職した理由



- ・どのような支援があれば離職しなかったのかについては、現役看護職員、保健師、看護教員、および潜在看護職では「どのような支援があっても退職した」が最も多く、次いで「尊敬できる上司」や「業務量に見合った報酬」、「良好な人間関係」が多くなっています。
- ・看護補助者は「業務量に見合った報酬」が最も多く、次いで「良好な人間関係」、「尊敬できる上司」が多くなっています。

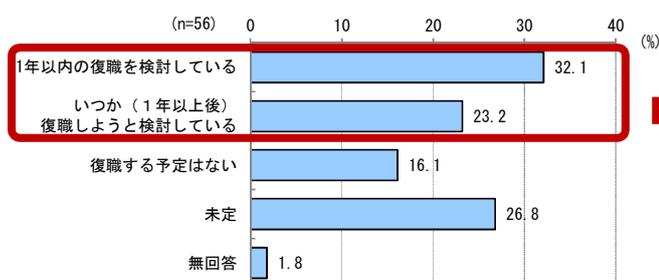
(4) - 2 直近の勤務先は、どのような支援があれば離職しなかったのか



- ・潜在看護職のうち、3割が「1年以内」、2割が「いつか（1年以上後）」看護職として復職を検討しています。
- ・復職を検討した理由は、「時間的に余裕ができたから」が最も多く、次いで「看護職の仕事に魅力を感じたから」「経済的理由」「社会の役に立ちたいと思ったから」が多くなっています。

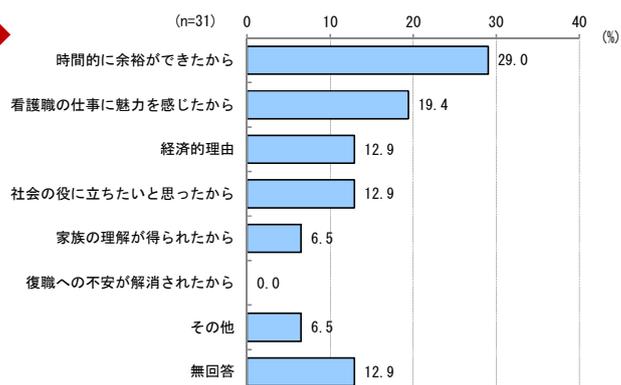
(4) - 3 潜在看護職の就業意向*

※現在、看護職・看護職以外のいずれの仕事にも就業していない人の就業意向



(4) - 4 看護職としての復職を検討した理由

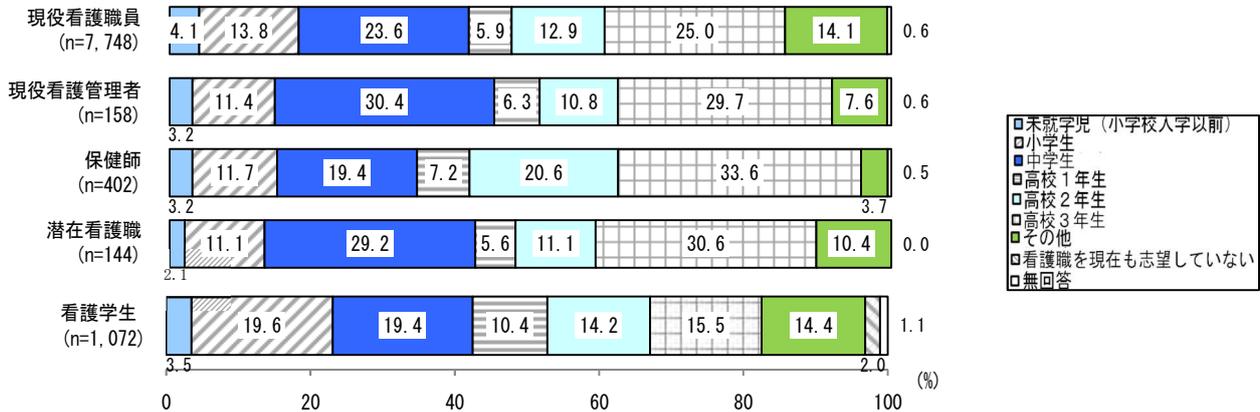
※(4) - 3 潜在看護職の就業意向において、「1年以内の復職を検討している」「いつか復職しようとして検討している」を選択した者の理由



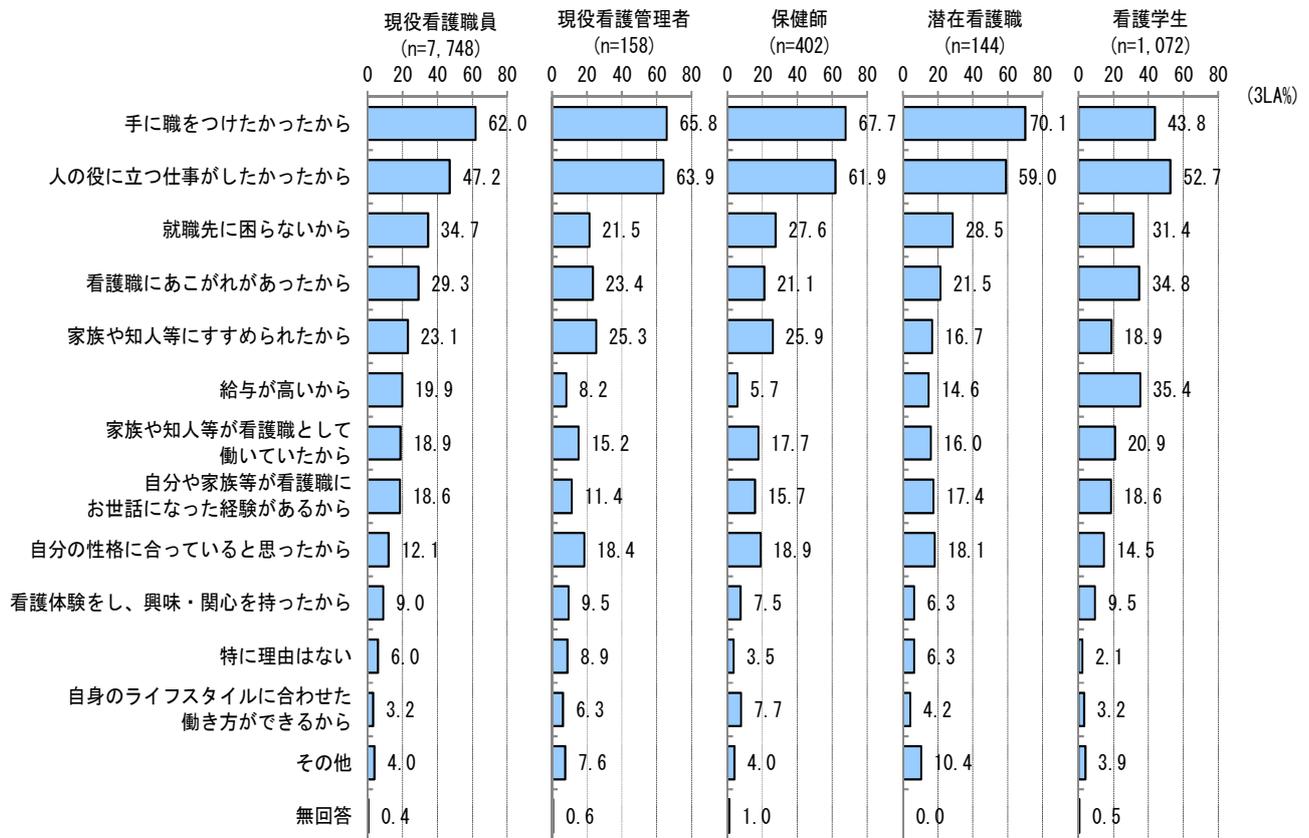
(5) 看護職の魅力に関すること

- ・看護職を志望した時期は、「高校生」が多く、その中でも「高校3年生」が最も多く、次いで、看護学生を除き「中学生」が多くなっていますが、看護学生は「小学生」が多くなっています。
- ・看護職を志望した理由は、「手に職を付けたかったから」が最も多く、次いで「人の役に立つ仕事をしたかったから」が多くなっていますが、看護学生ではこの順序が逆になっています。

(5) - 1 看護職を志望した時期

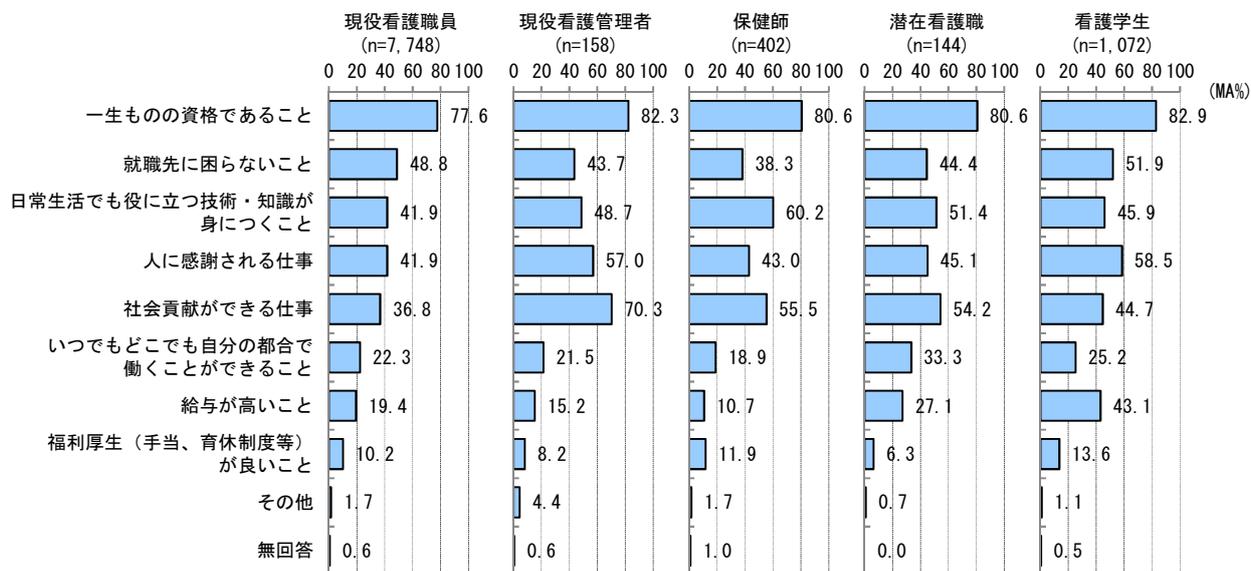


(5) - 2 看護職を志望した理由

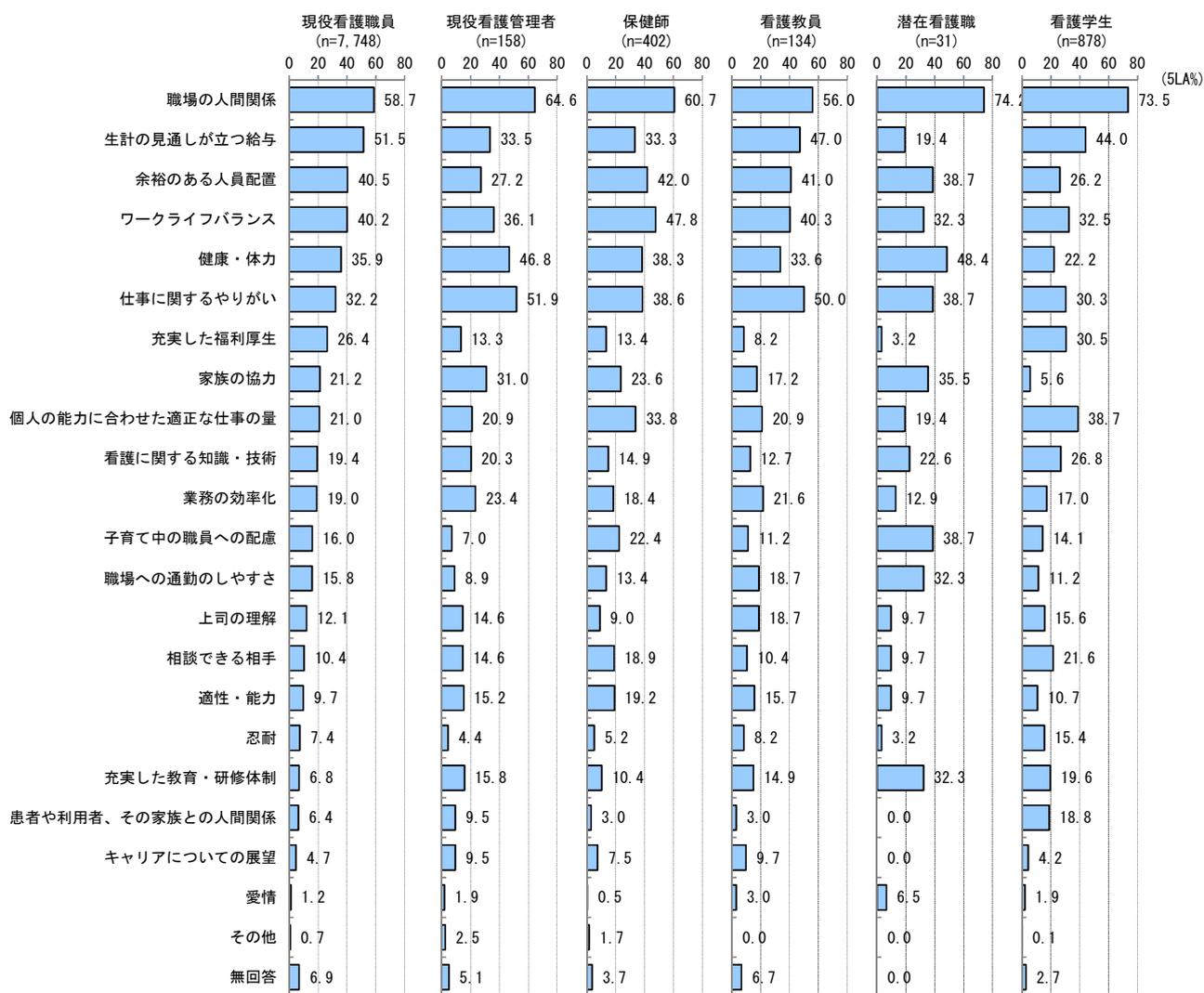


- ・看護職の魅力は、「一生ものの資格であること」が最も多くなっています。
- ・看護職として働き続けるために必要なことは、「職場の人間関係」が最も多くなっています。

(5) - 3 看護職の魅力



(5) - 4 看護職として働き続けるために重要なこと



4. まとめ

(1) 調査結果から見えてきたこと

- 給与に関して、現役看護職員、看護教員および看護補助者は、給与が安いと思っていること。
- 時間外労働に関して、看護教員は残業と認められない業務等を理由に、他職種に比べ時間外労働時間の申請ができていない割合が高いこと。
- また、現役看護職員、現役看護管理者、保健師および看護教員の約半数が、時間外労働時間が多いと思っており、縮減のためには、職員の増員や業務の見直し・効率化等が求められているほか、看護教員においては、教員間の連携や持ち帰り残業の廃止等が求められていること。
- 年次有給休暇に関して、現役看護職員はすでに勤務予定表に有給休暇が組み込まれていることなどにより、看護教員は業務多忙などにより、他職種より多い4割の人が申請しづらいと思っていること。
- 現在の就業場所に対する不満に関して、職員数や仕事量の適切さ、ICT化といった労働環境に関することが多かったこと。
- 自己研鑽に関して、取り組んでいない者の多くは業務が忙しく時間がないこと。特に看護補助者はどんな研修があるのか分からないことなどを理由に、取り組んでいない者が多いこと。
- 今後の就業意向に関して、看護教員は他職種に比べ現在の就業場所で働き続けたいと思っている割合が低いこと。
- 看護学生は卒業後、県外へ看護職として就業する理由として「地元」に次いで、「就職を希望する施設がある」「高度な医療が学べる」ことが多かったこと。
- 離職に関して、現役看護職員、保健師および潜在看護職は、転居、出産・育児等のライフイベントを理由に直近の勤務先を退職した者が多いが、現在看護教員として働いている者は、不規則勤務・夜勤が体力的に辛いことを理由に、看護補助者は「給与が低い」ことを理由に退職している者が多いこと。
- 看護職の魅力に関して、手に職を付けたいことや人の役に立つ仕事がしたいことなどを理由に看護職を志望した者が多く、一生ものの資格であることが看護職の魅力であること。
- 看護職として働き続けるためには、職場の人間関係や生計の見通しが立つ給与、余裕のある人員配置といった労働環境に関するもののほか、仕事に対するやりがいや健康・体力も重要であり、加えて、潜在看護職は子育て中の職員への配慮や家族の協力、職場への通勤のしやすさ、充実した教育・研修体制が重要であると考えていること。

(2) 看護職の安定的な確保に向けた今後の取組の方向性

滋賀県保健医療計画に基づき、「資質の高い看護職の『養成』」、「潜在看護職の『復職支援』」、「勤務環境改善等による『定着促進』」および『地域・領域別偏在の調整』の4本柱によるこれまでの取組に加え、今年度から新たに実施している小中学生等幅広い世代への看護の魅力発信や、しがサポートナースプロジェクトによる潜在看護職の活用、地域偏在の解消に向けた検討会等の取組を継続して実施していきます。

さらに、今回の調査結果から見えてきた看護職の実態を踏まえ、滋賀県看護職員等確保対策協議会等を活用し、看護関係者や現場の方々の御意見をお聴きしながら、「看護職を安定的に確保し、看護の質を向上しながら働き続けることができる職場環境の実現」、「地域・領域別の偏在を解消し、多様な看護ニーズに応じた安心・安全・安楽な看護の提供の実現」に向けて、様々な角度から将来の地域医療を見据えた看護職の安定的な確保に向けた取組をより一層強化し実施していきます。