

# 令和6年度看護部門調査結果

## 調査の概要

調査対象施設： 137 施設  
 調査回答施設： 135 施設 (回収率： 98.5 %)

### 1 看護管理者の配置状況

(単位：施設)

	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上
看護部長	22	112	1	0	0	0
副看護部長	88	30	11	4	2	0
看護師長	9	23	20	11	11	60
主任	6	9	19	25	12	64

### 2 カルテの形式

(単位：施設)

電子カルテ	74	紙カルテ	61
-------	----	------	----

### 3 みなし指定による訪問看護

(単位：施設)

実施あり	15	実施なし	119
------	----	------	-----

### 4 ナースセンターの利用の有無

(単位：施設)

利用あり	57	利用なし	78
------	----	------	----

### 5 ナースセンターを利用する理由

(単位：件)

無料	63
対応が丁寧	23
安心できる	42
適任者が紹介される	12
すぐに求職者が紹介される	4
施設側の手間が少ない	14
成約が早い	2
採用後の紹介者のフォローが手厚い	1
その他※	2

※登録しているが、紹介・採用まで至っていない 等

### 6 ナースセンターを利用しない理由

(単位：件)

登録が複雑	17
採用までの施設側の手間が多い	7
適任者が紹介されない	6
登録しても求職者が紹介されない	31
成約までに時間がかかる	5
採用後の紹介者へのフォローがない	0
その他	33

※制度を知らない、登録方法が分からない

職員紹介を活用、他の紹介サービス利用 等

## 7 ナースセンター紹介職員の定着状況

(単位:件)

かなり良い(定着している)	12
どちらかといえば良い	6
ふつう	30
どちらかといえば悪い	1
悪い	2

## 8 ハローワークの利用の有無

(単位:施設)

利用あり	133	利用なし	2
------	-----	------	---

## 9 ハローワークを利用する理由

(単位:件)

無料	125
対応が丁寧	47
安心できる	63
適任者が紹介される	16
すぐに求職者が紹介される	17
施設側の手間が少ない	62
成約が早い	34
採用後の紹介者のフォローが手厚い	1
その他※	3

※臨時職員採用の手続き上、必要 等

## 10 ハローワークを利用しない理由

(単位:件)

登録が複雑	0
採用までの施設側の手間が多い	0
適任者が紹介されない	0
登録しても求職者が紹介されない	2
成約までに時間がかかる	0
採用後の紹介者へのフォローがない	0
その他	0

## 11 ハローワーク紹介職員の定着状況

(単位:件)

かなり良い(定着している)	18
どちらかといえば良い	39
ふつう	70
どちらかといえば悪い	5
悪い	0

## 12 有料職業紹介事業所の利用の有無

(単位:施設)

利用あり	85	利用なし	50
------	----	------	----

### 13 有料職業紹介事業所を利用する理由

(単位:件)

人材確保のためやむを得ず	81
対応が丁寧	13
安心できる	2
適任者が紹介される	10
すぐに求職者が紹介される	29
施設側の手間が少ない	9
成約が早い	14
採用後の紹介者のフォローが手厚い	1
その他※	4

※他の紹介機関からは紹介が困難なため  
有料職業紹介事業所の求職者が多い 等

### 14 有料職業紹介事業所を利用しない理由

(単位:件)

登録が複雑	3
採用までの施設側の手間が多い	3
適任者が紹介されない	9
登録しても求職者が紹介されない	3
成約までに時間がかかる	1
採用後の紹介者へのフォローがない	1
利用料が高額	48
紹介された職員の定着率が低い	7
その他※	5

※他の職業紹介を登録、定着率が低い 等

### 15 有料職業紹介事業所紹介職員の定着状況

(単位:件)

かなり良い(定着している)	5
どちらかといえば良い	17
ふつう	43
どちらかといえば悪い	16
悪い	3

### 16 奨学金制度

(単位:施設)

設けている	64
全額免除	33
一部免除	2
その他	26
免除なし	5
設けていない	71

### 17 奨学金返還補助制度

(単位:施設)

設けている	6
設けていない	129

### 18 やまぐちナースネットの利用状況

(単位:施設)

毎年情報を更新している	12
必要時情報を更新している	43
登録はしているが更新していない	41
登録していない	39

## 19 とどけるんの取組状況

(単位:施設)

退職時に届出制度の案内をしている	94
希望があれば代行入力をしている	31
事務職員にも協力をお願いしている	13
特に何もしていない	29
届出制度を知らない	3

## 20 看護職員等の確保・定着対策について

(単位:件)

		行っている	更に強化	関心あり
勤務環境の整備・離職防止の取組	院内保育所の設置	60	2	16
	学童・病児・病後児保育所の設置	13	3	29
	保育料の助成	34	2	11
	医師事務作業補助者の雇用	51	14	12
	看護補助者の雇用	114	42	4
	夜勤免除・時短勤務・フレックスタイム	115	10	0
	ベビーシッターやヘルパー利用料の補助	1	1	16
	カウンセラーの設置	30	4	23
	コンサルティング会社の活用	21	2	10
	県医療勤務環境改善支援センターの活用	9	0	20
	看護業務委員会等での業務整理・見直し	103	43	2
	成果や業務内容に応じた人事評価	65	14	26
	能力や適性に応じた昇給・昇進	61	16	30
（採用卒活）動	看護学校への訪問・DM発送	67	21	16
	合同就職説明会への参加・出展	56	13	17
	看護学生向け就職情報サイトの活用	26	4	29
	インターンの受け入れ	39	11	19
	入職後の教育体制の充実	76	38	10
（採用一般活）動	自院ホームページへの採用情報の掲載	113	33	2
	やまぐちナースネットへの掲載	63	5	17
	eナースセンターの活用	51	3	24
	民間の人材紹介・派遣会社等の活用	79	7	8
	ハローワークの活用	125	10	0
	求人情報誌の活用	37	3	16
	広告の掲載(WEB含む)	44	6	16
	病院見学会の開催	59	15	19
	自院パンフレットの作成	66	13	9
その他	寮などの施設の充実	45	10	11
	定年延長の実施	53	8	24
	定年退職者の再雇用	121	18	4
	院内設備・機器等の更新	72	14	14
	EPA(外国人看護師候補者)の受け入れ	16	3	36

## ※その他の取組

- ・勤務体制の柔軟な対応・見直し、資質向上研修受講支援、離職防止のための面接等支援強化
- ・看護学校の講義や実習の積極的な受け入れ、進路相談等の対応
- ・職員からの紹介制度の導入(紹介料あり)、過去退職者への働きかけ
- ・病院見学の随時受入れ
- ・SNS(instagram)でのブログ発信、ホームページへの掲載
- ・山口県看護協会主催の1日ナース体験、再チャレンジ研修の受入
- ・小中高生へのPR、看護学生への支援、外国人看護補助者の受入 等

## 21 夜勤・交代制勤務の勤務形態

(単位:施設)

三交代制(変則含む)	49
二交代制(変則含む)	114
当直制	15
オンコール制	13
その他	1

(単位:施設)

三交代制のみ	21
二交代制のみ	86
三交代制+二交代制	28

※その他の内容

・夜勤専従

## 22 二交代勤務時間の長さ(休憩時間含む)

(単位:施設)

11時間 45分	2
12時間	1
12時間 40分	1
13時間	2
13時間 30分	1
14時間	1
15時間	2
15時間 30分	2

(単位:施設)

16時間	49
16時間 15分	2
16時間 30分	21
16時間 45分	9
17時間	15
17時間 20分	1
17時間 30分	4
17時間 45分	1

## 23 正規雇用看護職員1人あたりの月平均夜勤回数、最大回数、月平均超過勤務時間

(単位:施設)

	三交代制(変則含む)		二交代制(変則含む)		混合体制	
	県平均	最高値	県平均	最高値	県平均	最高値
月平均夜勤回数(回)	7.3	9.8	5.1	14	7.6	13.3
最大夜勤回数(回)	11.9	22.0	7.8	16	14.0	21.0
月平均超過時間(時間)	5.7	17.7	4.4	35	4.7	17.9

## 24 正規雇用看護職員の年次有給休暇取得状況

(単位:施設)

	県平均	最高値
年次有給休暇取得率(%)	73.3	112.4
年次有給休暇取得平均日数(日)	13.4	22.0

## 25 現任教育責任者の有無

(単位:施設)

いる	114
いない	20

## 26 年間教育計画の立案状況

(単位:施設)

独自の研修計画を立案している	115
他施設や県看護協会の研修を院内研修として位置づけている	9
立案していない	12

## 27 昨年度実施した院内研修の内容

(単位:件)

	実施施設	実施回数	
		平均	最高値
看護専門知識技術に関する研修	111	13.7	80
医療安全、感染防止等、医療報酬に関する研修	130	8.5	59
新規採用者向け研修	93	11.8	67
経年別研修	56	13.9	55
看護管理者向け研修	70	5.2	30
院内研究発表会	80	1.2	5
接遇研修	89	1.5	7
その他※	60	8.6	50

### ※その他内容

- ・情報セキュリティ研修
- ・倫理・人権、権利擁護に関する研修
- ・職場環境改善研修
- ・ハラスメント研修
- ・コンプライアンス研修
- ・メンタルヘルス研修
- ・ラダー別研修
- ・中途採用職員研修
- ・実地指導者研修
- ・看護補助者研修
- ・外国人看護補助者採用に向けての研修
- 他

## 28 昨年度の院外研修への参加状況

(単位:施設)

参加あり	121
参加なし	14

## 29 自施設の現任教育における課題

(単位:件)

教育研修の企画運営を担う人材がいない	34
講師を担う人材がいない	55
教育研修の予算がない	12
教育研修を行う場所がない	6
教育研修を行う時間がない	54
教育研修を開催しても参加者が少ない	50
研究活動を支援する指導者がいない	54
自己学習のための環境(図書やインターネット等)が整っていない	40
その他※	20

### ※その他意見

- ・人手不足により業務が忙しく実践が不十分
- ・感染対策において集合研修を進めにくい
- ・教育に対する考え方の理解不足
- ・世代に応じた看護の資質向上のための研修内容の検討
- ・主体的な自己研鑽の推進

## 30 新人研修の実施状況

(単位:施設)

独自で実施している	107
他施設や県看護協会と連携して実施している	6
実施していない	22

## 31 新人教育で苦慮していること

(単位:施設)

あり	110
なし	25

### 32 新人教育の課題

(単位:件)

研修時間の確保ができない	36
教育に携わる病棟スタッフの負担が大きい	82
指導者の育成が不十分	66
研修環境が不十分	24
現代の若者の精神的な未熟さや弱さ	59
コミュニケーション能力の不足	56
コロナ禍での実習経験不足による影響(実践能力の不足等)	35
その他※	5

#### ※その他意見

- ・人手が無いので業務で忙しく実践が不十分
- ・社会人経験のある新人育成の方法
- ・看護以外の社会人としての教育体制
- ・看護に対する仕事の捉え方と学習に対する姿勢
- ・新人の入職がないことによる教育体制の構築が不十分

### 33 看護学生の実習受け入れ状況

(単位:施設)

(単位:施設)

受け入れている	79	↓	県内の学校養成所を受け入れている	79
受け入れていない	56		県外の学校養成所を受け入れている	8
			↓	
			(単位:施設)	
			実習指導者の中に実習指導者養成講習会を修了した者を配置	63

### 34 実習受け入れをしている病院の受け入れ看護師等学校養成所数

(単位:施設)

	県平均	最高
県内の学校養成所	2.4	8
県外の学校養成所	1.5	2

### 35 実習指導者の配置状況

(単位:施設)

(単位:人)

あり	83	→	県平均	最高	県合計
なし	56		実習指導者数	18.2	235
			実習指導者養成講習会修了者	6.5	48
					496