

令和7年度看護部門調査結果

調査の概要

調査対象施設：	135	施設	
調査回答施設：	135	施設	(回収率： 100.0 %)

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	21	114	0	0	0	0
副看護部長	85	31	13	4	2	0
看護師長	9	22	18	13	14	58
主任	7	8	26	17	16	61

2 カルテの形式

(単位：施設)

電子カルテ	80	紙カルテ	55
-------	----	------	----

3 みなし指定による訪問看護

(単位：施設)

実施あり	16	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	60	利用なし	75
------	----	------	----

5 ナースセンターを利用する理由

(単位：件)

無料	67
対応が丁寧	24
安心できる	44
適任者が紹介される	8
すぐに求職者が紹介される	3
施設側の手間が少ない	19
成約が早い	1
採用後の紹介者のフォローが手厚い	4
その他※	3

※紹介料の負担がない、再チャレンジ研修の受入れが雇用につながる 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	16
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	11
登録しても求職者が紹介されない	33
成約までに時間がかかる	6
採用後の紹介者へのフォローがない	1
その他※	28

※制度を知らない、登録・更新方法が分からない

登録内容が煩雑、他の求人方法で対応できる 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)	11
どちらかといえば良い	6
ふつう	35
どちらかといえば悪い	1
悪い	4

※ナースセンターを利用しているが、紹介がなかった施設があるため、利用施設数と件数が不一致。

8 ハローワークの利用の有無

(単位:施設)

利用あり	129	利用なし	6
------	-----	------	---

9 ハローワークを利用する理由

(単位:件)

無料	123
対応が丁寧	46
安心できる	61
適任者が紹介される	13
すぐに求職者が紹介される	24
施設側の手間が少ない	58
成約が早い	30
採用後の紹介者のフォローが手厚い	1
その他※	3

※紹介料の負担がない、求職者の紹介がある 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	1
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	5

※専門性の高さからハローワーク求人に向かない 等

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)	11
どちらかといえば良い	35
ふつう	73
どちらかといえば悪い	8
悪い	1

※ハローワークを利用しているが、紹介がなかった施設があるため、利用施設数と件数が不一致。

12 有料職業紹介事業所の利用の有無

(単位:施設)

利用あり	81	利用なし	54
------	----	------	----

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	80
対応が丁寧	14
安心できる	0
適任者が紹介される	11
すぐに求職者が紹介される	28
施設側の手間が少ない	12
成約が早い	15
採用後の紹介者のフォローが手厚い	5
その他※	5

※他の紹介機関からだけでは確保困難、
有料職業紹介事業所の求職者が多い、
定期的に人材推薦がある 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	4
採用までの施設側の手間が多い	2
適任者が紹介されない	10
登録しても求職者が紹介されない	4
成約までに時間がかかる	2
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	9
その他※	9

※他の求人方法で対応できる、定着が悪い 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)	4
どちらかといえば良い	18
ふつう	44
どちらかといえば悪い	15
悪い	2

※有料職業紹介事業所を利用しているが、
紹介がなかった施設があるため、
利用施設数と件数が不一致。

16 奨学金制度

(単位:施設)

設けている	63
全額免除	34
一部免除	1
その他	24
免除なし	4
設けていない	72

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	14
必要時情報を更新している	42
登録はしているが更新していない	45
登録していない	34

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	92
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	14
特に何もしていない	35
届出制度を知らない	2

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	59	3	15
	学童・病児・病後児保育所の設置	12	3	33
	保育料の助成	31	1	11
	医師事務作業補助者の雇用	51	12	12
	看護補助者の雇用	116	51	0
	夜勤免除・時短勤務・フレックスタイム	120	10	2
	ベビーシッターやヘルパー利用料の補助	0	0	19
	カウンセラーの設置	27	3	25
	コンサルティング会社の活用	16	0	18
	県医療勤務環境改善支援センターの活用	8	0	23
	看護業務委員会等での業務整理・見直し	96	48	1
	成果や業務内容に応じた人事評価	64	10	30
	能力や適性に応じた昇給・昇進	67	14	28
（採用卒）動	看護学校への訪問・DM発送	71	19	18
	合同就職説明会への参加・出展	75	11	15
	看護学生向け就職情報サイトの活用	35	7	22
	インターンの受け入れ	41	16	19
	入職後の教育体制の充実	75	38	14
（採用一般）動	自院ホームページへの採用情報の掲載	112	29	5
	やまぐちナースネットへの掲載	64	7	14
	eナースセンターの活用	50	9	21
	民間の人材紹介・派遣会社等の活用	77	5	7
	ハローワークの活用	127	9	1
	求人情報誌の活用	37	1	15
	広告の掲載(WEB含む)	39	4	11
	病院見学会の開催	66	17	14
	自院パンフレットの作成	76	8	10
その他	寮などの施設の充実	45	8	10
	定年延長の実施	52	7	25
	定年退職者の再雇用	124	18	1
	院内設備・機器等の更新	78	16	14
	EPA(外国人看護師候補者)の受け入れ	13	1	38

※その他の取組

- ・職業説明会やインターンシップ、県内外の看護学校への訪問
- ・個別、随時の病院見学への対応
- ・看護学校での出前講座、実習の積極的受入れ
- ・SNSや広報誌、ホームページ、看護学生向け就職サイトへの掲載
- ・ハローワークが行っている面接会への参加
- ・実習指導者養成講習会や新人看護職員研修事業への参加による教育体制の質の向上
- ・有給休暇の取得や定時帰宅、雇用形態の多様化によるライフワークの充実
- ・リファラル制度の促進による採用、紹介者への特別手当の支給 等

21 夜勤・交代制勤務の勤務形態

(単位:施設)		(単位:施設)	
三交代制(変則含む)	49	三交代制のみ	19
二交代制(変則含む)	116	二交代制のみ	86
当直制	14	三交代制+二交代制	30
オンコール制	13		
その他	1	※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)		(単位:施設)	
11時間 45分	2	16時間 15分	4
12時間	1	16時間 20分	1
12時間 40分	1	16時間 30分	22
13時間	2	16時間 45分	8
13時間 30分	1	17時間	16
14時間	1	17時間 15分	1
14時間 30分	1	17時間 20分	1
15時間	2	17時間 30分	3
16時間	47	17時間 45分	1
		18時間	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)	7.6	10.0	5.0	10	7.7	11.0
最大夜勤回数(回)	12.3	22.0	7.8	14	14.3	21.0
月平均超過時間(時間)	6.3	15.0	4.1	16.5	5.4	13.9

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(%)	74.6	117.1
年次有給休暇取得平均日数(日)	13.3	20.7

25 現任教育責任者の有無

(単位:施設)

いる	116
いない	19

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	117
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	5
立案していない	13

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	109	13.5	65
医療安全、感染防止等、医療報酬に関する研修	131	9.2	116
新規採用者向け研修	89	14.9	143
経年別研修	49	14.8	49
看護管理者向け研修	75	5.2	28
院内研究発表会	82	1.3	12
接遇研修	93	2.0	28
その他※	65	8.6	40

※その他内容

- ・病院理念に関する研修
- ・倫理・人権、権利擁護に関する研修
- ・情報セキュリティ研修
- ・ハラスメント研修
- ・労働安全衛生研修
- ・メンタルヘルス研修
- ・コンプライアンス研修
- ・中途採用職員研修
- ・ラダー別研修
- ・看護補助者研修 他

28 昨年度の院外研修への参加状況

(単位:施設)

参加あり	122
参加なし	13

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ない	31
講師を担う人材がない	54
教育研修の予算がない	11
教育研修を行う場所がない	10
教育研修を行う時間がない	62
教育研修を開催しても参加者が少ない	44
研究活動を支援する指導者がいない	51
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	36
その他※	24

※その他意見

- ・人手不足等による研修準備や運営の困難さ、時間外開催になると参加者が限られる
- ・OJTが各部署で均一化されていない
- ・業務多忙等により、研修内容が実践につながりづらい
- ・指導者側の業務過多
- ・世代に応じた看護の資質向上のための研修内容の検討
- ・主体的な自己研鑽意識の低下
- ・オンライン研修を受講するための環境整備

30 新人研修の実施状況

(単位:施設)

独自で実施している	103
他施設や県看護協会と連携して実施している	12
実施していない	20

31 新人教育で苦慮していること

(単位:施設)

あり	113
なし	22

32 新人教育の課題

(単位:件)

研修時間の確保ができない	38
教育に携わる病棟スタッフの負担が大きい	83
指導者の育成が不十分	70
研修環境が不十分	28
現代の若者の精神的な未熟さや弱さ	66
コミュニケーション能力の不足	51
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)	28
その他※	15

※その他意見

- ・慢性的な人手不足から、十分な新人教育が困難
- ・新人の社会経験の多様化から、新人に合わせた育成の方法の難しさ
- ・社会人としての一般常識の欠如
- ・看護に対する仕事の捉え方と学習に対する姿勢
- ・無資格の看護補助者への教育

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	77	↓	県内の学校養成所を受け入れている	77
受け入れていない	58		県外の学校養成所を受け入れている	7
			↓	
			(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	64

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	7
県外の学校養成所	1.6	2

35 実習指導者の配置状況

(単位:施設)

(単位:人)

あり	87	→	県平均	最高	県合計	
なし	48		実習指導者数	18.8	270	1,636
			実習指導者養成講習会修了者	7.0	49	542