

東京都看護人材実態調査(都内病院看護部に対する調査)(案)

資料 5

I. 貴病院について

1. 貴病院の正式名称  
(例:医療法人社団〇〇 △△病院)

2. 所在地(区市町村)

3. 許可病床数

 床

II. 職員の状況について①

1. 在籍職員数

		常勤 (フルタイム)	常勤(短時間正職員)		非常勤		休業退職者	欠員(※) 【常勤換算】
			【実人員】	【常勤換算】	【実人員】	【常勤換算】		
平成30年3月31日現在	看護職員	人	人	人	人	人	人	人
	看護補助者	人	人	人	人	人	人	人
平成29年4月1日現在	看護職員	人	人	人	人	人		
	看護補助者	人	人	人	人	人		

※[欠員]:定数(配置計画等において施設が必要と考える人員)から現員を除いた人員(常勤換算)

## 東京都看護人材実態調査(都内病院看護部に対する調査)(案)

### Ⅱ. 職員の状況について②

#### 2. 職員の採用・退職の状況

##### (1) 採用者数

平成29年4月1日から平成30年3月31日までの  
期間に採用した看護職員・看護補助者

			採用者 (内訳)				
			自己採用	ハローワーク (職業安定所)	ナースバンク (無料職業紹介所)	有料職業紹介 事業者	その他
看護職員 (内訳)	新卒者	【常勤】	人	人	人	人	人
		【非常勤】	人	人	人	人	人
	転職者 (離職期間1年未満)	【常勤】	人	人	人	人	人
		【非常勤】	人	人	人	人	人
	再就業者 (離職期間1年以上)	【常勤】	人	人	人	人	人
		【非常勤】	人	人	人	人	人
	定年退職後再雇用者	【常勤】	人	人	人	人	人
		【非常勤】	人	人	人	人	人
看護補助者	【常勤】	人	人	人	人	人	
	【非常勤】	人	人	人	人	人	

##### (2) 退職者数

平成29年4月1日から平成30年3月31日までの  
期間に退職した看護職員・看護補助者

			退職者 (内訳)			
			離職	転職	定年退職	その他・不明
看護職員	【常勤】	人	人	人	人	
	【非常勤】	人	人	人	人	
(再掲)看護管理者 ※看護師長以上	【常勤】	人	人	人	人	
	【非常勤】	人	人	人	人	
(再掲)平成29年度に 採用した新卒看護職員	【常勤】	人	人	人	人	
	【非常勤】	人	人	人	人	
看護補助者	【常勤】	人	人	人	人	
	【非常勤】	人	人	人	人	

※[離職]: 次の職場が決まっていない or 看護職員・看護補助者以外での勤務が決まっている状態での退職

[転職]: 次の職場で看護職員・看護補助者としての勤務が決まっている状態での退職

## 東京都看護人材実態調査(都内病院看護部に対する調査)(案)

### Ⅱ. 職員の状況について③

#### (3) 主な離職理由(常勤看護職員)

平成29年4月1日から平成30年3月31日までの期間に「離職」した常勤看護職員の主な離職理由(上記(2)で離職と回答した常勤看護職員)

※ 一人につき複数の離職理由の回答可  
(例) 転居を伴う結婚: 結婚1人、転居1人

離職理由	人数 (再掲・新人)	離職理由	人数 (再掲・新人)
出産・育児	人 ( )	進学	人 ( )
転居	人 ( )	本人の心身の不調	人 ( )
家族の健康・介護	人 ( )	職場の人間関係	人 ( )
教育体制	人 ( )	結婚	人 ( )
勤務負担の重さ	人 ( )	その他	人 ( )
給与・福利厚生	人 ( )	不明	人 ( )

#### (4) 外国人看護職員・看護師候補生(EPA)

平成29年4月1日から平成30年3月31日までの期間に採用・退職した外国人看護師・看護師候補生

		採用者数	退職者数
外国人看護職員	【常勤】	人	人
	【非常勤】	人	人
外国人看護師候補生(EPA)	【常勤】	人	人
	【非常勤】	人	人

#### 3. 今後の配置計画【各年12月31日現在】

	平成30年(2018年)末		平成31年(2019年)末		平成32年(2020年)末		平成33年(2021年)末		平成34年(2022年)末	
	【実人員】	【常勤換算】	【実人員】	【常勤換算】	【実人員】	【常勤換算】	【実人員】	【常勤換算】	【実人員】	【常勤換算】
看護職員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
看護補助者	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

#### 4. 「3. 今後の配置計画」にかかる看護職員の主たる増減理由

- |   |  |
|---|--|
| (ア) 施設基準(看護職員基準)の変更<br>(イ) 病床数・定員数等の変更<br>(ウ) 新たなサービスの展開、サービスの強化・充実<br>(エ) サービスの見直し、縮小・廃止 | (オ) 勤務環境の充実、見直し<br>(カ) 患者の実態に応じた職員の増減<br>(キ) その他 |
|---|--|

#### 5. 人材確保困難度(1年前との比較)

##### (1) 看護職員

1: 非常に困難になった      2:      3: 変わらない      4:      5: 非常に確保しやすくなった

##### (2) 看護職員のうち夜勤可能な職員

1: 非常に困難になった      2:      3: 変わらない      4:      5: 非常に確保しやすくなった

##### (3) 看護補助者

1: 非常に困難になった      2:      3: 変わらない      4:      5: 非常に確保しやすくなった

## 東京都看護人材実態調査(都内病院看護部に対する調査)(案)

### Ⅱ. 職員の状況について④

#### 6. 看護職員の採用・確保で効果をあげていると感じる取組

##### (1) 新卒者

※上位3つまで回答可

- |                   |  |
|-------------------|--|
| (ア) ホームページ        | (コ) ハローワークの利用  |
| (イ) SNS(フェイスブック等) | (サ) 有料職業紹介事業者の利用                                       |
| (ウ) 求人誌・求人広告      | (シ) 看護管理者等の地域のネットワーク                                   |
| (エ) 就職説明会への参加     | (ス) 都看護師等修学資金の返還免除施設(※)である<br>※200床未満の病院及び精神病床8割以上の病院等 |
| (オ) 養成施設へのリクルート   | (セ) 独自の奨学金等の実施   |
| (カ) 学生実習の受入       | → 【貸与額】 月額／年額 円  |
| (キ) 看護職員のロコミ      | → 【免除規定】 有 (( )年勤務で( )割免除) ・ 無                         |
| (ク) 見学・相談等の随時対応   | (ソ) その他  |
| (ケ) ナースバンクの利用     |  |

##### (2) 再就業者

※上位3つまで回答可

- |                   |                                    |
|-------------------|------------------------------------|
| (ア) ホームページ        | (キ) 有料職業紹介事業者の利用                   |
| (イ) SNS(フェイスブック等) | (ク) 看護職員のロコミ                       |
| (ウ) 求人誌・求人広告      | (ケ) 看護管理者等の地域のネットワーク               |
| (エ) 就職相談会への参加     | (コ) 東京都ナースプラザの地域確保支援事業(復職支援研修)への参加 |
| (オ) ナースバンクの利用     | (サ) 病院独自で実施している潜在(離職)看護職員に対する復職研修  |
| (カ) ハローワークの利用     | (シ) その他                            |

#### 7. 看護職員の離職防止で効果をあげていると感じる取組

※上位3つまで回答可

- |                      |                                     |
|----------------------|-------------------------------------|
| (ア) 面談や定期ミーティングの開催   | (キ) ライフワークバランスを重視した勤務調整             |
| (イ) 研修等教育機会の充実       | (ク) 有給休暇、長期休暇、介護休暇、育児休暇等の休暇取得の推進    |
| (ウ) 良好な人間関係、職場づくりの推進 | (ケ) 臨床心理士やリエゾン看護師等の設置による職員のメンタルフォロー |
| (エ) キャリアサポート(休職、奨学金) | (コ) 院内保育所設置等の育児支援                   |
| (オ) 各種手当、賞与の充実       | (サ) 寮の整備、家賃手当等の充実                   |
| (カ) 福利厚生 of 充実       | (シ) その他                             |

## 東京都看護人材実態調査(都内病院看護部に対する調査)(案)

### Ⅱ. 職員の状況について⑤

#### 8. 看護職員確保のための有料職業紹介事業者利用状況

(1) 過去3年の利用の有無

(ア) 利用したことがある (イ) 利用したことがない

(2) 採用者数及び定着の状況

※(1)で(ア)選択者

		平成27年度		平成28年度		平成29年度	
			(再掲)現在在籍者		(再掲)現在在籍者		(再掲)現在在籍者
看護職員	【常勤】	人	人	人	人	人	人
	【非常勤】	人	人	人	人	人	人

(3) 有料職業紹介事業者を利用する理由

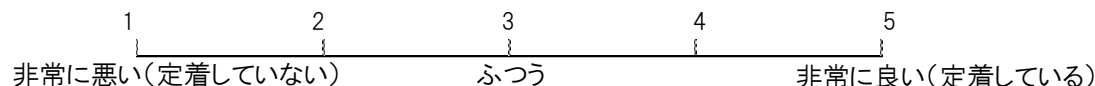
※(1)で(ア)選択者 ※複数回答可

(ア)人材確保が困難なためやむを得ず (イ)対応が丁寧 (ウ)安心できる  
 (エ)すぐに求職者が紹介される (オ)適任者が紹介される (カ)採用までの施設側の手間が少ない  
 (キ)採用後の紹介者へのフォローが手厚い (ク)その他

(4) 事業者から紹介された看護職員の定着状況

(その他の看護職員と比較した場合)

※(1)で(ア)選択者



(5) 事業者への年間支払金額総額

※(1)で(ア)選択者

年間おおよそ \_\_\_\_\_ 円

#### 9. 定年退職後の看護職員の活用

(1) 正規職員の定年退職制度の有無

(ア)ある (イ)ない

(2) 定年退職の年齢

※(1)で(ア)選択者

(       )歳

(3) 自施設における定年退職者の再雇用制度の有無

(ア)ある (イ)ない

(4) 定年退職者の再雇用に対する考え方

(ア)自施設・他施設いずれの退職者も積極的に雇用したい (エ)自施設の退職者であれば、積極的に雇用したい  
 (イ)自施設・他施設いずれの退職者も雇用してもよい (オ)自施設の退職者であれば、雇用してもよい  
 (ウ)できれば雇用したくない

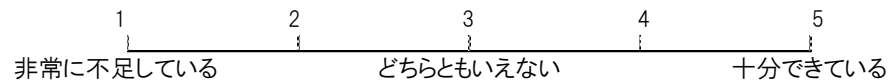
※[再雇用]: 常勤・非常勤・パート等、雇用形態を問いません

## 東京都看護人材実態調査(都内病院看護部に対する調査)(案)

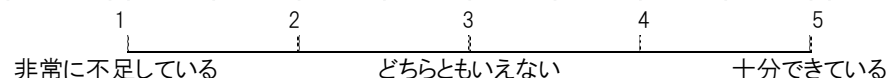
### Ⅲ. 職員への支援について①

#### 1. 職員への研修について

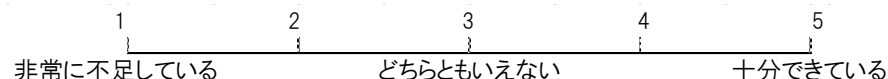
(1) 新人看護職員への研修



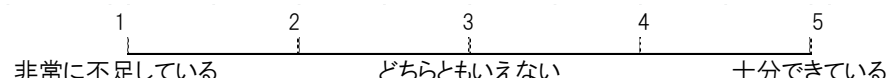
(2) 中途採用看護職員への研修



(3) その他の看護職員への研修



(4) 看護補助者への研修



#### 2. 認定看護師・専門看護師・特定行為研修修了者

< 現員 (H30(2018).6.1時点) >

認定看護師		人
専門看護師		人
特定行為研修修了者		人

< 2025年時点の目標人員 >

認定看護師		人
専門看護師		人
特定行為研修修了者		人

#### 3. 育児・介護中の看護職員への支援について

※ 該当箇所に ○ を付けてください。

	制度の有無	働きやすさ向上のために 効果をあげている取組 (上位3つまで回答可)	働きやすさ向上のために 今後実施したい取組 (上位3つまで回答可)
(ア) 育児に伴う短時間勤務制度			
(イ) 育児に伴う夜勤免除制度			
(ウ) 院内保育(昼間)			
(エ) 院内保育(夜間)			
(オ) 病児・病後児保育			
(カ) 保育サービス利用料の補助			
(キ) 介護に伴う短時間勤務制度			
(ク) 介護に伴う夜勤免除制度			
(ケ) 介護サービス利用料の補助			
(コ) その他			

## 東京都看護人材実態調査(都内病院看護部に対する調査)(案)

### Ⅲ. 職員への支援について②

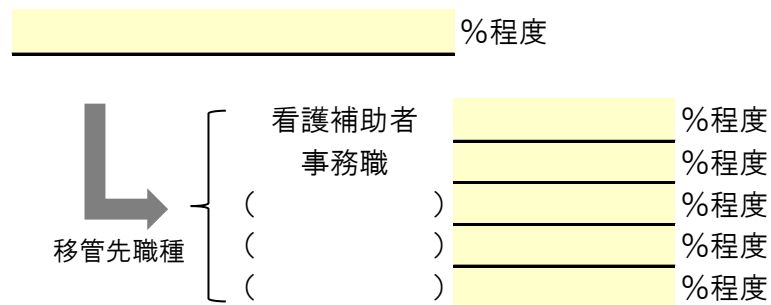
#### 4. 夜勤の看護職員への支援について

※該当箇所に ○ を付けてください。

	業務負担軽減のために実施している取組 (複数回答可)	業務負担軽減に効果をあげている取組 (上位3つまで回答可)	業務負担軽減のために今後実施したい取組 (上位3つまで回答可)
(ア)看護補助者の増員			
(イ)看護補助者との業務分担			
(ウ)早出や遅出の看護補助者の配置			
(エ)夜勤時間帯の看護補助者の配置			
(オ)病棟クレークの配置			
(カ)他職種との業務分担			
(キ)看護職員の増員			
(ク)短時間勤務の看護職員の増員			
(ケ)夜勤専従者の雇用			
(コ)夜勤時間帯の看護職員配置の増員			
(サ)月の夜勤回数の上限の設定			
(シ)夜勤後の「暦日の休日」(*)の確保			
(ス)夜勤の連続回数が2連続(2回まで)の設定			
(セ)11時間以上の勤務間隔の確保			
(ソ)電子カルテ活用等ICTの推進			
(タ)その他			

※[暦日の休日]:午前0時から午後12時までの24時間の休み

#### 5. 看護職員の業務負担軽減のための、 タスク・シフティング(業務の移管)の割合 現在看護職員が実施している業務のうち、 他職種へ移管できるとされる業務の程度(割合)



## 東京都看護人材実態調査(都内病院看護部に対する調査)(案)

### IV. 都の事業等の活用状況について①

#### 1. ナースバンクについて

(東京都ナースプラザにおける無料職業紹介事業)

- |  |   |
|--|---|
| (1) 求人募集の際のナースバンク利用状況                        | (ア) 必ず利用している (イ) あまり利用していない (ウ) 全く利用していない   |
| (2) ナースバンクを利用する理由<br>※(1)で(ア)・(イ)選択者 ※複数回答可  | (ア) 無料 (イ) 対応が丁寧 (ウ) 安心できる (エ) すぐに求職者が紹介される (オ) 適任者が紹介される<br>(カ) その他                            |
| (3) ナースバンクを利用しない理由<br>※(1)で(イ)・(ウ)選択者 ※複数回答可 | (ア) 登録が複雑 (イ) 採用までの施設側の手間が多い (ウ) 登録しても求職者が紹介されない<br>(エ) 適任者が紹介されない (オ) 採用後の紹介者へのフォローがない (カ) その他 |
| (4) ナースバンクから紹介された職員の定着状況                     | (ア) かなり良い(定着している) (イ) どちらかといえば良い (ウ) ふつう<br>(エ) どちらかといえば悪い (オ) かなり悪い(定着していない)                   |

#### 2. ハローワークについて

- |   |  |
|---|--|
| (1) 求人募集の際のハローワーク利用状況                       | (ア) 必ず利用している (イ) あまり利用していない (ウ) 全く利用していない                            |
| (2) ハローワークを利用する理由<br>※(1)で(ア)・(イ)選択者 ※複数回答可 | (ア) 無料 (イ) 対応が丁寧 (ウ) 安心できる (エ) すぐに求職者が紹介される (オ) 適任者が紹介される<br>(カ) その他 |

#### 3. 看護師等免許保持者の届出制度について

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| (1) 制度の認知度               | (ア) 知っている (イ) 知らない  |
| (2) 離職者に対して届け出るよう周知しているか | (ア) 必ず周知している (イ) ほぼ周知している (ウ) あまり周知していない (エ) 全く周知していない      |
| (3) 代行届出を行っているか          | (ア) 積極的に行っている (イ) あまり積極的に行っていない (ウ) 知っているが全く行っていない (エ) 知らない |



# 東京都看護人材実態調査(都内病院看護部に対する調査)(案)

## IV. 都の事業等の活用状況について②

### 3. 看護職員の確保・育成・定着に向けて期待する都の支援

※複数回答可

- (ア)教育体制・研修に関する助言・相談
- (イ)業務改善に関する助言・相談
- (ウ)職員募集・広報に関する助言・相談
- (エ)働きやすい職場づくりに関する助言・相談
- (オ)離職中の看護職が復職する際の研修に対する支援
- (カ)短時間正社員制度や夜勤負担軽減等の勤務形態の導入による看護職員の負担軽減に向けた取組への支援
- (キ)認定看護師資格取得のための支援
- (ク)休憩室等の整備に関する補助
- (ケ)労務管理等に関し電話等で相談できる窓口
- (コ)新人看護職員の研修に対する補助
- (サ)資質向上を目指す研修の実施
- (シ)看護師宿舎整備に関する補助
- (ス)ナースステーションの改修等に関する補助
- (セ)長期研修受講者に対する支援
- (ソ)特定行為研修受講のための支援
- (タ)看護補助者の養成・育成に対する支援
- (チ)その他( )

＜参考＞ 上記(ア)から(ス)の支援は東京都で実施しています。是非ご活用ください！

#### (ア)～(エ)

##### 看護職員定着促進支援事業

各施設が実施する看護師等確保の取組を支援することで、都内で働く看護職員の定着を促進します。

(1)アウトリーチ型定着促進支援  
東京都が指定する東京都看護師等就業協力員が200床未満の病院を巡回訪問し、各施設が実施する看護職員確保に向けた取組を支援

(2)集合研修型定着促進支援  
医療圏を中心とした看護管理者同士の研修会等の実施を支援

#### (オ)～(ク)

##### 病院勤務者勤務環境改善事業

病院が実施する、医師及び看護師の勤務環境を改善し、離職防止、負担軽減、復職、定着を図る取組に対し、都が必要な経費を補助することにより、安定的な都内医療体制の確保を行います。

##### 【補助対象】

- (1)医師及び看護師の勤務負担軽減及び定着・再就業促進を図る取組に要する経費(復職研修及び就労環境改善、相談窓口の設置)
- (2)医師及び医療関係職等との役割分担とチーム医療を推進させる取組に要する経費

#### (ケ)

##### 医療勤務環境改善支援センター事業

働きやすい環境整備に向けた医療機関の主体的な取組を支援し、医師、看護師等の医療スタッフの勤務環境を改善することにより、医療安全の確保及び医療の質の向上を図ります。

- (1)都内の病院又は診療所に勤務する医療従事者の勤務環境の改善に関する相談に応じ、必要な情報の提供、助言その他の援助を実施
- (2)都内の病院又は診療所に勤務する医療従事者の勤務環境の改善に関する調査及び啓発活動
- (3)その他医療従事者の勤務環境の改善のために必要な支援の実施

#### (コ)

##### 新人看護職員研修体制整備事業

新人看護職員の臨床研修体制を整備し、新人看護職員の早期離職を防止するとともに、都内の看護職員の定着促進を図ります。

#### (シ)

##### 看護師宿舎施設整備費補助

看護師宿舎の新築、増改築及び改修に要する工事費の一部を補助することにより、看護職員の離職防止を図ります。

#### (サ)

##### 東京都ナースプラザにおける資質向上研修

最新の知見・技術研修、高齢者看護関連研修、在宅・地域看護関連研修、安全研修等の看護職の資質向上のための研修を実施しています。

#### (ス)

##### 看護師勤務環境改善施設整備費補助

医療の高度化に対応可能な看護師詰め所、処置室、症例等検討会議室等の拡張、新設等の一部を補助することにより、看護職員の離職防止を図ります。

詳しくは東京都のHPへ ⇒ [http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/iryo/iryo\\_hoken/kango/](http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/iryo/iryo_hoken/kango/)

## 東京都看護人材実態調査(都内病院看護部に対する調査)(案)

### V. 施設間人材交流について

1. 地域連携強化や、異なる視点・スキル習得のための施設間人材交流の状況  
 ※該当箇所に ○ を付けてください。

(1) 現在実施中の施設間人材交流

	病院 (自施設とは異なる機能を有する)	診療所	訪問看護 ステーション	高齢者施設等	地域包括支援 センター等 公的機関	教育機関等
研修						
派遣						
出向						

(2) 今後実施したい施設間人材交流

	病院 (自施設とは異なる機能を有する)	診療所	訪問看護 ステーション	高齢者施設等	地域包括支援 センター等 公的機関	教育機関等
研修						
派遣						
出向						