

看護職員実態調査票⑤ (看護師等学校養成所)

調査記入内容等の問い合わせ先
TEL:
FAX:
御担当者名:
(所属)
メールアドレス:

1 基本情報

以下については、令和2年7月1日現在で記入してください。

(1) 施設の名稱を記入してください。

施設名

(2) 貴施設の住所について市町村名から記入してください。

住所

(3) 貴施設における看護師等養成全課程の学生総定員を記入してください。

総定員

2 就業状況

(1) 看護職員実数及び勤務状況

- 令和2年7月1日現在在籍している看護職員について(休業・休職者含む)記入してください。
- 看護職員とは、保健師・助産師・看護師・准看護師になります。
- 検教免許を有する場合は、実際に行っている業務に最も関係する資格欄に記入してください。
- 常勤換算は少数点以下第2位を四捨五入して下さい。
(例) 常勤職員が勤務すべき時間が週40時間の場合・・・4週で160時間
常勤職員が2人と非常勤A Bの2人の所属
非常勤職員Aの勤務時間 4週で50.0時間
非常勤職員Bの勤務時間 4週で140.0時間 合計190.0時間
非常勤職員:(合計勤務時間)÷(常勤職員勤務時間) 190÷160=1.1875人
常勤換算は、2人+1.1875人=3.1875人 → 3.19人
- 0人の場合は「0」を記入してください。

職種別 (令和2年7月1日現在) (単位:人)

	※就業者合計 (常勤+非常勤)		うち、 60歳以上の 就業者数
	実人員	常勤換算	
保健師			
助産師※			
看護師			
准看護師			
合計 ※			

※助産師、就業者合計欄については、4頁の「3-(1)」のA表と一致させてください。

(2) 正規雇用者のうち、休業・休職者、短時間勤務者の状況 (令和2年7月1日現在の状況)

休業・休職取得者	短時間勤務者	
	うち、代替者の 確保ができた者	

- 0人の場合は「0」を記入してください。
- 休業・休職には、産前・産後休業、育児休業、病欠休業等を含みます。

(3) 職員の採用状況

- ・ 過去3年間（2017年度（平成29年度）～2019年度（令和元年度））の職員の採用状況について記入してください。
- ・ 補教免許を有する場合は、実際に行っている業務に最も関係する資格欄に記入してください。（例えば、助産師と看護師の免許を所有しているも看護業務を行っている場合は「看護師」欄に記入することとなります。）
- ・ 看護職員とは、保健師・助産師・看護師・看護師・准看護師になります。
- ・ 0人の場合は「0」を記入してください。

（単位：人）

	教員1年目 (教員として初勤務)		教員歴があり (再就職者等)		合計
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	
2017年度 (平成29年度)	看護職員 うち助産師 (再掲)				
2018年度 (平成30年度)	看護職員 うち助産師 (再掲)				
2019年度 (令和元年度)	看護職員 うち助産師 (再掲)				

(4) 常勤看護職員の退職の状況

- ① 過去3年間（2017年度（平成29年度）～2019年度（令和元年度））の常勤職員の退職者の状況（人数）を記入してください。
- ・ 0人の場合は「0」を記入してください。

（単位：人）

	常勤職員数 (1月1日現在)	常勤職員の退職者	
		合計数	入職1年目 職員 (再掲)
2017年度 (平成29年度)			定年退職 (再掲)
2018年度 (平成30年度)			
2019年度 (令和元年度)			

② 常勤職員の主な離職理由に該当する上位6項目について番号に○をつけてください。

定年	01 教職員として不適応	13
結婚	02 人間関係	14
出産・育児専念	03 人員不足で多忙	15
家事専念	04 勤務時間が長い・超過勤務が多い	16
本人の健康問題	05 休暇がとれない・とりづらい	17
家族の健康・介護問題	06 給与に不満	18
転職（教員以外）	07 教員としての教育体制が不十分	19
転職（看護職として施設に就職）	08 キャリアアップの機会がない	20
進学	09 組織体制への不満	21
転居	10 業務改善がなされていない	22
通勤が困難	11 不明	23
専任の重さ・臨地実習等の事故	12 その他（ ）	24

※ 以下、「その他」を選択した場合には（ ）に具体的な内容を記入してください。

3 今後(2025年)の看護職員配置計画

(1) 2020年(令和2年)時点の看護職員の充足人数について

- ① 下記のA表に令和2年7月1日現在の人員数及び不足数を記入してください。
- 不足がない場合には「0」を記入してください。
- （「現在の人員数」は2頁の就業状況「2-(1)」の①の職種別の就業者合計欄（合計）と一致）

A表 令和2年7月1日現在の看護職員数

（単位：人）

	実人員	常勤換算
令和2年7月1日現在の人員数 (再掲) 助産師数		
令和2年7月1日現在の充足人数 (再掲) 助産師数		

② 7月1日現在、職員の不足が発生している場合について主な理由の番号1つに○をつけてください。

休業休職者の代替確保のため	01
教員配置数を満たすため	02
現体制を維持するため	03
その他理由（ ）	04

(2) 2025年(令和7年)に向けての職員配置計画(職員数)について

- ① 下記の日表に令和7年度末までの配置計画を作成してください。
 - ・ 日表作成においては、次の設問②の各増減要因を勘案し、令和7年度末までの配置計画を記入してください。
 - ・ 配置計画が未確定の場合には、現状(令和2年7月1日現在)の人員数を記入してください。

	2021年度 (令和3年度)		2022年度 (令和4年度)		2023年度 (令和5年度)		2024年度 (令和6年度)		2025年度 (令和7年度)	
	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										
うち助産師 (再掲)										

- ① 2025年に向けた看護職員配置計画の増減要因について、該当する全ての項目について下の表の番号に○をつけてください。

増減要因	増やす 場合	減らす 場合
組織体制の充実・見直し (体制の見直し、総定員の見直し、開設、閉校、労働時間の見直し等)	01	01
研修体制の充実・見直し	02	02
勤務環境の改善 (時間外労働上限規制への対応、年次有給休暇取得義務化への対応、育児休業等の取得増加等)	03	03
その他(内容:)	04	04

4 看護職員の教員確保

- (1) 看護職員の職務定着
職員の職場定着を促すために効果을 上げていいる対策について、該当する上位6項目の番号に○をつけてください。

院内保育の充実	看護職員が経営(マネジメント)に参画する機会を提供	01	看護職員が経営(マネジメント)に参画する機会を提供	09
子育て期間中等の勤務時間短縮	職員の声を聞く仕組み	02	職員の声を聞く仕組み	10
有給休暇の取得促進	職務満足度を定期的に評価	03	職務満足度を定期的に評価	11
超過勤務削減のための取り組み	上司以外の相談窓口の設置	04	上司以外の相談窓口の設置	12
寮や住宅手当など住環境の充実	人を育て個人を大切にす風土づくり	05	人を育て個人を大切にす風土づくり	13
人事評価の導入	教育体制の確立、外部研修への選考等によるキャリアアップの支援	06	教育体制の確立、外部研修への選考等によるキャリアアップの支援	14
希望を生かした人員配置	キャリアにに応じた賃金体制	07	キャリアにに応じた賃金体制	15
職員の経験、専門性を考慮した人員配置	その他()	08	その他()	16

(2) 教職員確保

- 職員確保のための取組状況として、該当する全ての項目の番号に○をつけてください。

ナースセンターに求人を出している	01	集団説明会に参加している	06
職業安定所(ハローワーク)に求人を出している	02	いつでも見学、相談ができるようにしている	07
有料人材紹介会社の活用、求人広告等	03	退職者に「とどけるん」登録を紹介している	08
退職した元職員を勧誘している	04	自施設のホームページでの職員募集案内	09
実習施設や教育機関との連携(人材の紹介)	05	その他()	10

(3) 60歳以上の看護職員(フラジナース)

- ① 60歳以上の雇用継続措置について該当する項目の番号に○をつけてください。

定年制度の廃止	01	
定年制度の延長()歳に延長	02	←延長年齢を記入してください。
65歳までの継続雇用制度の導入	03	
その他()	04	

- ② 60歳以上の職員が従事している主な業務について、該当する全ての項目の番号に○をつけてください。

管理職(養成所校長・校長補佐)	01	専任教員	03
実習指導教員	02	その他の教員	04
その他()			05

5 貴校の学生の就業状況に関することについて

- (1) 県内就業率向上に効果を上げていいる取組について、該当する全ての項目の番号に○をつけてください。

県の修学資金制度	01	県内の医療施設等の奨学金制度	05
県の医療施設等でのインターンシップ	02	県内の医療施設等の就職ガイダンス	06
県内の医療施設等のパンフレット	03	卒業生からの施設紹介(アプローチ)	07
実習体験	04	職員寮の充実	08
その他()			09

- (2) 卒業生が県外での就業を選択する主な要因について、該当する上位3項目の番号に○をつけてください。

県外施設の方が福利厚生、給与が充実	01	県外の医療施設等の奨学金制度	05
県外の医療施設等でのインターンシップ	02	県外の医療施設等の就職ガイダンス	06
県外生活への憧れ	03	卒業生からの施設紹介(アプローチ)	07
県内よりも県外の医療施設等の情報量が多い(パンフレットの情報量が豊富)	04	県外施設の方が研修体制が充実、新人教育等の支援プログラムが充実	08
その他()			09

※看護職員の確保に関し、御意見・御要望等がございましたら、ご自由にご記入下さい。

調査票はこれで終わりです。お忙しいところ、御協力ありがとうございました。

看護職員実態調査票⑥ (地域包括支援センター・事業所等)

調査記入内容等の問い合わせ先
TEL:
FAX:
御担当者名:
(所属)
メールアドレス:

1 基本情報

以下については、令和2年7月1日現在で記入してください。
 (1) 施設の名称を記入してください。

施設名

(2) 貴施設の住所について市町村名から記入してください。

住所

(3) 貴施設の該当する事業について下記の番号に○をつけてください。

番号	該当する事業区分
1	地域包括支援センター
2	事業所・工場・学校等に設置されている健康管理部門を含む職員診療所等
3	特別支援学校
4	その他 ()

2 就業状況

(1) 看護職員数(人員及び労働時間)

- 令和2年7月1日現在に籍している看護職員について(休業・休職者含む)記入してください。
- 看護職員とは、保健師・助産師・看護師・准看護師になります。
- ただし、看護職の資格を有し主任介護支援専門員(ケアマネジャー)、養護教諭として従事している場合は対象外となります。
- 採勤免許を有する場合は、実際にやっている業務に最も関係する資格欄に記入してください。
- 常勤換算は小人数以下算入して下さい。
 (例) 常勤職員が2人と非常勤A Bの2人の所属
 非常勤職員Aの勤務時間 4週で50.0時間
 非常勤職員Bの勤務時間 4週で140.0時間 合計190.0時間
 非常勤職員:(合計勤務時間)÷(常勤職員勤務時間) 190÷160=1.1875人
 常勤換算は、2人+1.1875人=3.1875人 → 3.2人
- 0人の場合は「0」を記入してください。

職種別 (令和2年7月1日現在) (単位:人)

	※就業者合計(常勤+非常勤)		うち 60歳以上 の就業者数
	美 人 員	常勤換算	
保健師			
助産師			
看護師			
准看護師			
合計 ※			

※就業者合計欄について、4頁の「3-(1)」のA表と一致させてください。

(2) 正就業者のうち、休業・休職者、短時間勤務者、夜勤を行わない者の状況
 (令和2年7月1日現在の状況) (単位:人)

休業・休職取得者	短時間勤務者		夜間勤務 免除者
	うち、代替者の 確保ができた者	勤務者	

- 0人の場合は「0」を記入してください。
- 休業・休職には、産前・産後休業、育児休業、病欠休業等を含みます。

(3) 職員の採用状況

- ・ 過去3年間（2017年度（平成29年度）～2019年度（令和元年度））の職員の採用状況について記入してください。
- ・ 複数免許を有する場合は、実際に行っている業務に最も関係する資格欄に記入してください。
- ・ 看護職員とは、保健師・助産師・看護師・准看護師になります。
- ・ 0人の場合は「0」を記入してください。
(単位：人)

	新卒 (免許取得後1年未満の者を含む)			新卒以外 (再就職者等)		
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計
2017年度 (平成29年度)						
2018年度 (平成30年度)						
2019年度 (令和元年度)						

(4) 常勤看護職員の退職状況

- ① 過去3年間（2017年度（平成29年度）～2019年度（令和元年度））の常勤職員の退職者の状況（人数）を記入してください。
0人の場合は「0」を記入してください。
(単位：人)

	常勤職員数 (4月1日現在)	合計数	常勤職員の退職者	
			新卒職員 (再掲)	定年退職 (再掲)
2017年度 (平成29年度)				
2018年度 (平成30年度)				
2019年度 (令和元年度)				

② 常勤職員の主な離職理由に該当する上位6項目について番号に○をつけてください。

定年	01	看護職として不適応	13
結婚	02	人間関係	14
出産・育児専念	03	人員不足で多忙	15
家事専念	04	勤務時間が長い・超過勤務が多い	16
本人の健康問題	05	夜勤の負担が大きい	17
家族の健康・介護問題	06	休暇がとれない・とりづらい	18
転職(看護職以外)	07	給与に不満	19
転職(看護職として他の施設へ就職)	08	継続教育体制が不十分	20
進学	09	キャリアアップの機会がない	21
転居	10	勤務体制の不満	22
通勤が困難	11	組織体制の不満	23
責任の重さ・医療事故が不安	12	不明	24
現場での修学資金等による就業義務年数が満了した			25
その他()			26

※ 以下、「その他」を選択した場合には()に具体的な内容を記入してください。

3 今後(2025年)の看護職員配置計画

(1) 2020年(令和2年)時点の看護職員の必要人数について

- ① 下記のA表に令和2年7月1日現在の人員数及び不足数を記入してください。
不足がない場合には「0」を記入してください。
(現在の人員数欄「2-1」の①の職種別の就業割合(合計)と一致)

A表 令和2年7月1日現在の看護職員の人数 (単位：人)

	保健師・助産師・看護師・准看護師 合計	
	実人員	常勤換算
令和2年7月1日現在の人員数		
令和2年7月1日現在の不足人数		

- ② 7月1日現在看護職員の不足が発生している場合について、主な理由の番号1つに○をつけてください。

看護職の配置基準を上げたため	01	看護配置基準以外の看護体制の充実のため	03
現体制を維持するため	02	休業体職者の代替確保のため	04
その他()			05

(2) 2025年(令和7年)に向けた看護職員配置計画(必要人員数)について

- ① 下記の日表に令和7年度末までの配置計画を作成してください。
- ・日表作成においては、次の設問②の各増減要因を勘案し、令和7年度末までの配置計画を記入してください。
- ・配置計画が未確定の場合には、現状(令和2年7月1日現在)の人員数を記入してください。

日表 2025年度(令和7年度)末までの看護職員配置計画 (単位:人)

	2021年度 (令和3年度)	2022年度 (令和4年度)	2023年度 (令和5年度)	2024年度 (令和6年度)	2025年度 (令和7年度)
	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
看護職員					

② 2025年に向けた看護職員配置計画の増減要因について、該当する全ての項目の番号に○をつけてください。

増減要因	増やす 場合	減らす 場合
組織体制の充実・見直し (2025年の地域医療構想も視野に入れた在宅支援の体制整備、施設利用者の高齢化に伴う影響、労働時間の見直し、休日夜間への相談体制の見直し等)	01	01
研修体制の充実・見直し (新人看護職員研修、各種の実務者研修等)	02	02
勤務環境の改善 (時間外労働上限規制への対応、年次有給休暇取得義務化への対応、育児休業等の取得増加等)	03	03
その他 ()	04	04

4 看護職員の確保

(1) 新卒者(免状取得後1年目)の場合

平成29年度以降、新卒者の採用がない場合には、設問の「(2) 中堅期以上の看護職員の確保」へお進みください。

① 新卒者の確保で効果を上げている取組について、該当する上位3項目の番号に○をつけてください。

1 施設ホームページ等で求人案内	01	看護実習生の受け入れ	08
2 ハロワーク登録	02	施設職員を養成校の外部講師に派遣	09
3 ナースセンター登録	03	地域の就労ガイダンスに積極的に参加	10
4 有料人材紹介の登録	04	インターンシップ(施設見学)開催	11
5 新聞や行政機関等広報紙の活用	05	奨学金制度(修学資金制度)	12
6 看護学校等養成機関への訪問活動	06	就職支度金助成	13
7 施設職員からの紹介	07	職員寮の提供	14
その他 ()			15

② 新卒者に特有の主な離職要因について、該当する上位3項目の番号に○をつけてください。

なお、新卒者の離職者がいない場合には、③へお進みください。

基礎教育終了時点と現場とのギャップ	01	新卒職員が看護の仕事の魅力を感じにくい状況にある	07
現代の若者の精神的な未熟さや弱さ	02	医療事故を起こす不安が強く萎縮している	08
周囲とのコミュニケーション不足	03	看護業務が整理されていないため、新卒職員が混乱する	09
看護職員に由来より高い能力が求められるようになってきている	04	若者が置かれた社会的状況が経済的自立の必要性を弱めている	10
現場の看護職員が新卒新人に教える時間がなくなってきた	05	交代制など不規則な勤務形態(夜勤など)による労働負担が大きい	11
新卒職員を計画的に育成する体制が整っていない	06	個々の看護職員を「認める」「ほめる」ことが少ない風土	12
その他 具体的な内容を記載してください ()			13

③ 貴施設の新卒者のサポート体制について、該当する項目全ての番号に○をつけてください。

新人看護職員を対象にした教育プログラムがある	01	上司以外の相談窓口が設置されている	
先輩看護職員がマンツーマンで新人看護職員を指導している(プリセプターシップ)	02	新人看護職員向け研修に参加しやすい環境がある	07
プリセプター以外にも先輩看護職員のカバート体制がある(チーム支援)	03	院外で行うリフレッシュ研修がある	08
メンタルヘルス研修を開催しメンタルサポートの強化を図っている	04	同組織内の他部署を回るローテーション研修がある	09
プリセプター等の指導者を対象にした指導者研修がある	05	特になし	10
上司による定期的な面接の機会がある	06	その他 ()	11
			12

(2) 中堅期以上の看護職員の確保

中堅期・管理期の看護職員の職場定着を促すために効果を上げている対策について、該当する上位3項目の番号に○をつけてください。

院内、施設内保育の充実	01	専門性が発揮できる体制づくり	10
子育て期間中等の勤務時間負担軽減	02	看護職員が経営(マネジメント)に参画する機会の提供	11
有給休暇の取得促進	03	職員の声を聞く仕組み	12
超過勤務削減のための取り組み	04	職務満足度を定期的に評価	13
寮や住宅手当など住環境の充実	05	人を育て個人を大切にす風土づくり	14
人事評価の導入	06	上司以外の相談窓口の設置	15
希望を生かした人員配置	07	医療事故防止のための施設全体の取り組み強化	16
多様な勤務形態の導入(外来のみ、夜勤のみ、2交代制・3交代制など)	08	キャリアアップの支援ができる教育体制	17
キャリアアピアに応じた賃金体制	09	外部研修受講への奨励	18
その他 ()			19

(3) 昇職職者の場合

- ① 昇職職者の確保で効果を上げている取組について該当する上位3項目の番号に○をつけてください。
- | | | | |
|------------------|----|----------------------|----|
| 自施設のホームページ等で求人案内 | 01 | 随時見学 相談ができるようにしている | 07 |
| ハローワーク登録 | 02 | 退職者に「とどけるん」登録を紹介している | 08 |
| ナーズセンター登録 | 03 | 新聞や行政機関等広報紙の活用 | 09 |
| 有料人材紹介の登録 | 04 | 自施設職員からの紹介 | 10 |
| 退職した元職員を勧誘している | 05 | 特になし | 11 |
| 集団説明会に参加している | 06 | その他 () | 12 |

- ② 入職後の定着促進のための取組状況として、該当する項目全ての番号に○をつけてください。

知識・技術習得のための研修・教育プログラム	01	上司による定期的な面接の機会がある	03
ラムの充実	02	上司以外の相談窓口が設置されている	04
担当制によるサポート体制がある	02	特になし	05
その他 ()			06

(4) 60歳以上の雇員(プラチナナース)の場合

- ① 60歳以上の雇員継続措置について該当する項目の番号に○をつけてください。

定年制度の廃止	01	
定年制度の延長 () 歳に延長	02	←延長年齢を記入してください。
65歳までの継続雇用制度の導入	03	
その他 ()	04	

- ② 60歳以上の職員が従事している主な業務について、該当する全ての項目の番号に○をつけてください。

看護職員や学生の教育担当	01	管理職	04
地域連携業務 患者家族の相談業務	02	支援計画等の作成	05
入院(所)調整・退院(所)調整	03	その他 ()	06

- ③ 業務負担の軽減として実施している取組について、該当する全ての項目の番号に○をつけてください。

短時間勤務	01	夜勤回数の減	04	体力を要する業務の免除	07
短日勤務	02	夜勤業務の見直し	05	配置転換	08
夜勤の免除	03	受け持ち利用者数の減	06	特になし	09
その他 ()					10

- (5) 看護職員の確保に関し、御意見・御要望等がございましたら、御自由にご記入下さい。

[]

調査票はこれで終わりです。お忙しいところ、御協力ありがとうございました。