

# 岐阜県内病院 看護師確保状況に関する アンケート結果報告

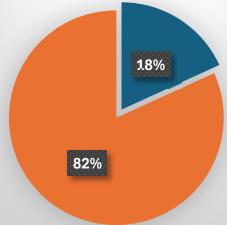
岐阜民医連

## 全体の概要

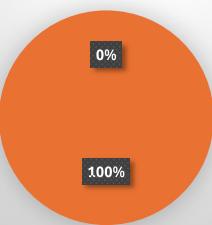
	病院数	回答数	回答率	病床数	平均病床数	最小病床数	最大病床数
岐阜	38	11	28.9%	2,255	205	34	501
西濃	14	4	28.6%	1,207	302	60	817
中濃	19	9	47.4%	1,593	177	46	495
東濃	14	6	42.9%	1,177	196	50	350
飛騨	8	6	75.0%	1,356	226	81	375
県全体	93	36	38.7%	7,588	211	34	817

## 看護職員の充足状況について

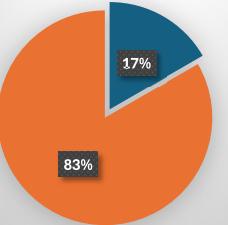
岐阜圏域



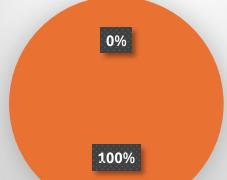
西濃圏域



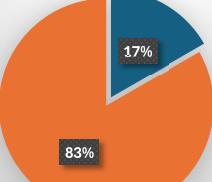
東濃圏域



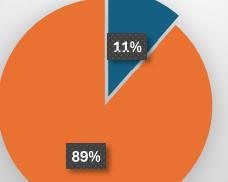
中濃圏域



飛騨圏域



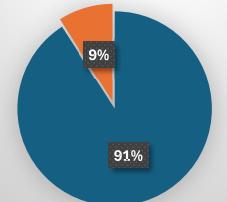
県全体



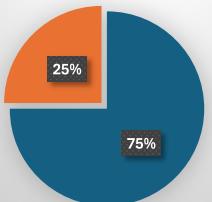
圏域によってやや違いはあるものの9割近い病院で不足していると回答  
充足と回答した病院も「今は」との注釈付きが多く、今後の見通しは厳しいとの回答

## 奨学金制度

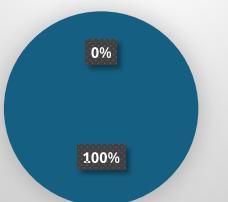
岐阜圏域



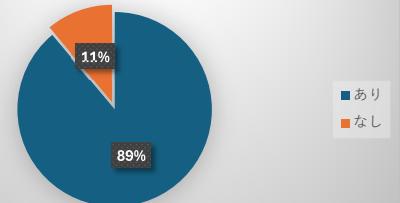
西濃圏域



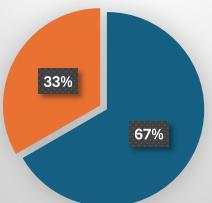
東濃圏域



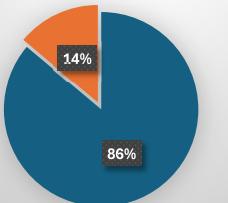
中濃圏域



飛騨圏域

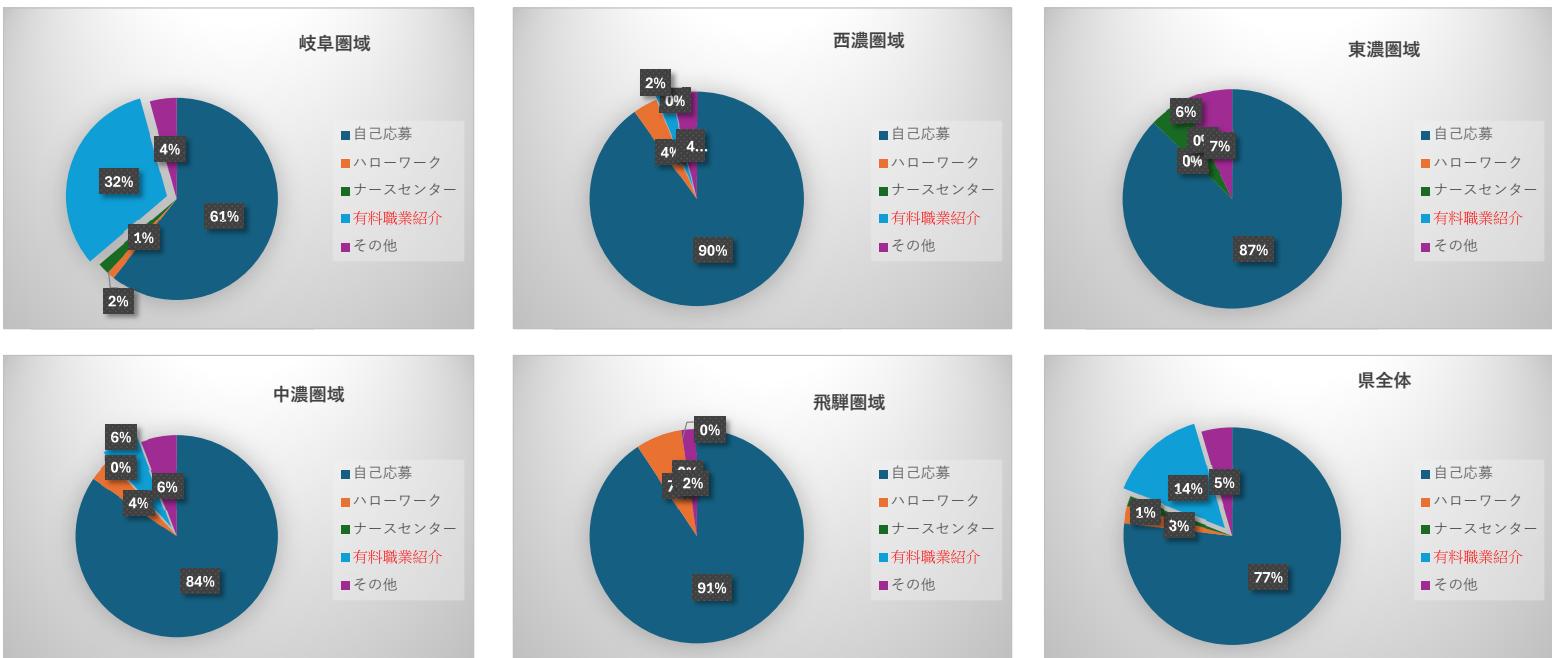


県全体



ほとんどの病院が独自の奨学金制度がありと回答  
事業者や受給者への支援制度が必要と思われる

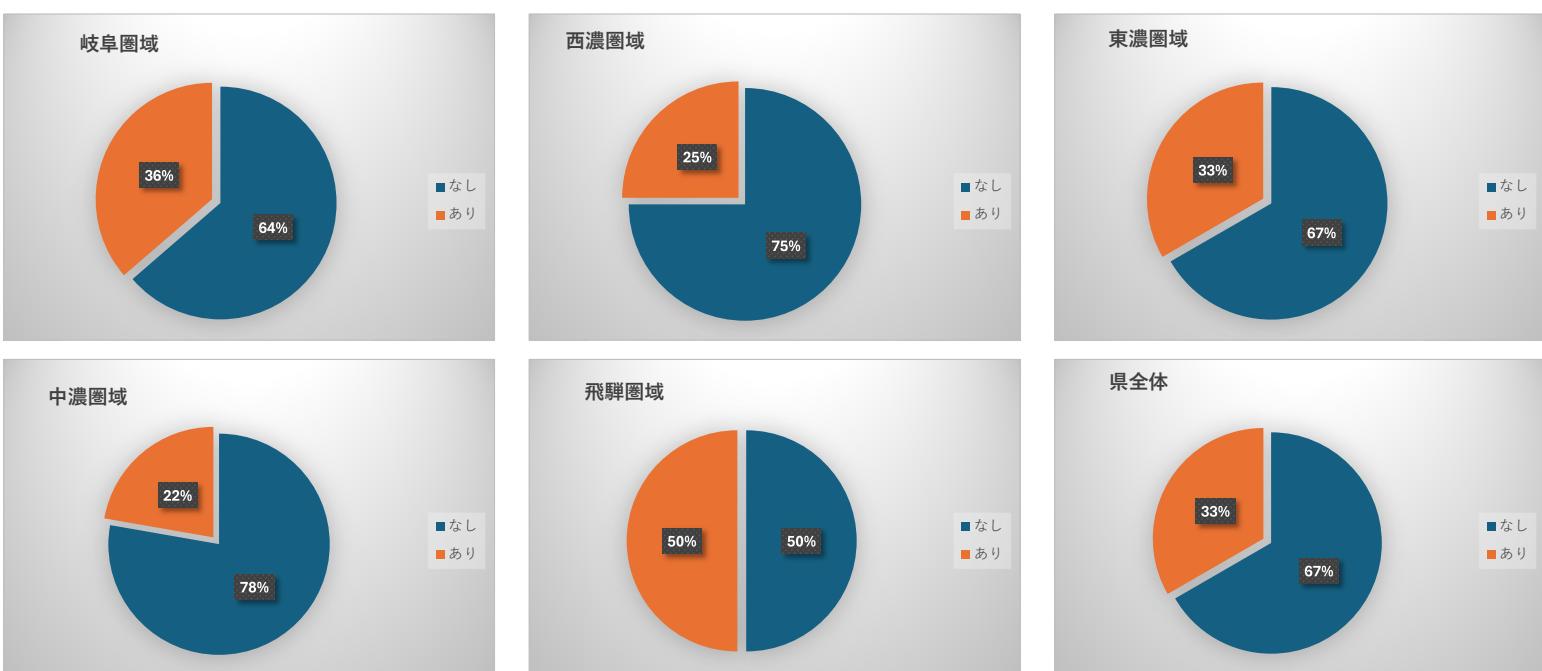
## 新規採用者(新卒含)の採用経路<2025年上半期>



新卒採用含んでいるため自己応募が多くなっている。

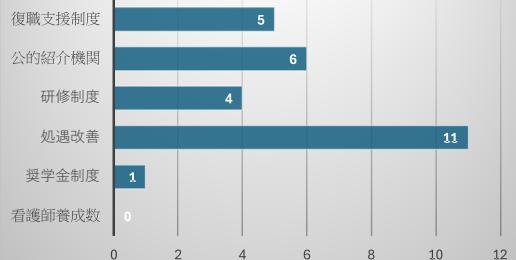
有料職業紹介経由は飛騨・東濃など地方では採用ゼロで、紹介業者経由の採用も困難な状況がうかがえる  
新規採用者394名中 有料職業紹介経由の採用者55人、紹介料総額56,225千円 (1,023千円/人)

## 看護師不足による病床休止等

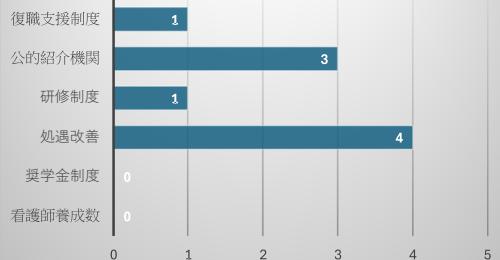


総数7,588床の内、看護師不足による病床休止47床、休止409床、制限30床  
※看護師不足により運用できていない病床、12病院で合計486床 (6.4%)

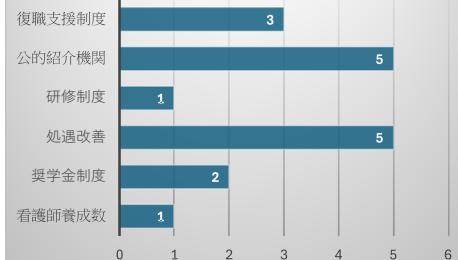
### 看護師確保の課題<岐阜>



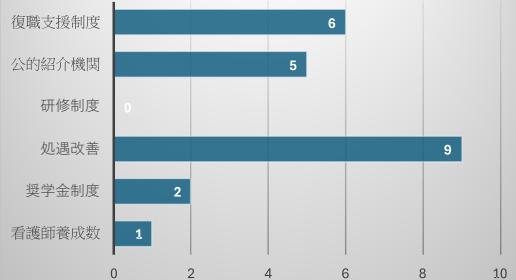
### 看護師確保の課題<西濃>



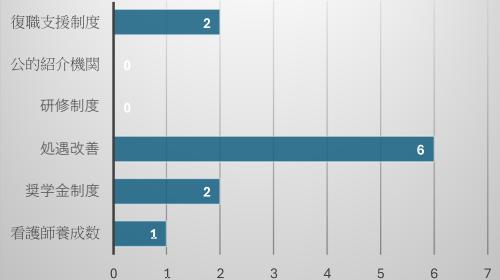
### 看護師確保の課題<東濃>



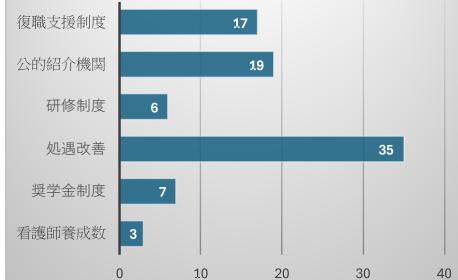
### 看護師確保の課題<中濃>



### 看護師確保の課題<飛騨>



### 看護師確保の課題<全体>



ほぼすべての病院で賃金など看護師の処遇改善を上げており、処遇改善は緊急の課題となっている。  
また、復職支援制度の充実や公的紹介機関の充実などが求められている。

# 看護師確保の課題 (自由記載)

- ・ へき地医療に対するイメージup、やりたい看護がみつかるかもというワクワク感など
- ・ そもそも看護師を目指す子供が減っている、免許があっても働かない
- ・ 病院経営に対する補助、経営の不透明な部分に  
    対しての調査・助言
- ・ 定着をすすめる
- ・ 東濃地区は名古屋圏のアクセスがよく、処遇も  
    よいため流出してしまう
- ・ ハローワーク、ナースセンターの認知度向上が  
    必要、SNS利用者が多い状況であり、有料紹介  
    会社へのアクセスが容易であり、利用に歯止め  
    がかけられない
- ・ 地域医療機関の良さのアピール

# 看護師確保のための取組

- ・学校訪問（高校、専門学校、大学など）、ハローワークとの密な関係、
- ・小学生～高校生を対象としたいろいろなイベント（出前講座、ふれあい看護体験など）
- ・病院見学会、就職説明会、インターンシップ、就職ガイダンスへの参加
- ・ホームページ、YouTube、SNS、インスタなどでの発信
- ・看護師のワークライフバランスを考慮した多様な勤務形態
- ・子育て世代が働きやすい環境づくり
- ・働きやすい職場、特に人間関係を重視している
- ・定着率をよくするようとりくんでいる
- ・休み（公休・特休）の増、福利厚生の充実、身だしなみの緩和
- ・市役所と市内病院で連携し会議等で話し合う（市内病院連絡会）
- ・新卒1年目外来配属とした研修プログラム、積極的な研修（人事交流）の受け入れ
- ・紹介料（独自）、看護師紹介時謝礼金支給、奨学金制度、学生のバイト雇用
- ・学生のためにリクルートチームを作り、合説やメール、就業体験を任せています。卒後2～5年目のチームです
- ・ナースセンターに依頼、短時間2～3回/週雇用、プラチナナース活用

## 県や国への要望① <原文のまま>

- ・急性期、大規模病院、都市部などは多数の施設があり「やめても次」と当事者が思うが、**へき地で看護をしようとすると生活から考えないといけないので、簡単ではない。**他に魅力的な事が起爆剤としてあればよいが、、、と思います。
- ・**岐阜県のNsの基本給が安いため愛知県へ行く**ので、基本給（初任給）アップを（愛知も人手不足で忙しいためやめていく）
- ・看護学校卒業後の岐阜県への定着のための制度、**県外への流出を止めるための対策**
- ・税の優遇、診療報酬を上げる、高齢者の医療について見直す
- ・当院のように地方で**病床数が少ない病院は、看護師一人確保するのに苦慮**している。いかに退職しないようにあらゆることを考え行っているがやはり限界がある。**県・国が政策としてなんとかしていただきたい。**

## 県や国への要望② <原文のまま>

- 処遇改善といっても、やる気のない若手の給与が上がり、がばっている中堅以上のスタッフが現場もまわす、後輩、新人指導もすると実態にあっていない。  
「キャリアと連動した賃金モデル」を看護協会は提案されたが実現が看護部からとしては難しい、国の指導が必要である。
- 他県に流出する（岐阜に留める）人材をとめる働きかけ
- 公的病院は経営難であっても給与・ボーナスの保障されるが、個人の病院は経営がすぐに給与・ボーナスにかかる、その保障がないとどんどん若い人は離れてしまう。地域にとって必要な病院には援助がほしい
- 人員配置基準の見直し、必要な看護が提供できること、看護師がやりがいを持ち、働きづけられる環境の整備

## 県や国への要望③ <原文のまま>

- 働きやすい職場になるための無料コンサルタント制度
- 看護職の処遇改善、看護にかかるDXへの補助
- SNS等の支援
- 補助金の拡充、准看護学校の維持と継続
- 看護師の賃金upを要望します。岐阜県は低いため隣県に看護師が流出しています。再雇用の面談時、賃金の低さ、処遇で断られています。人員確保が苦しいです。
- ここまで責任のある仕事をしながらも、近所のドラッグストアの時給とあまりかわらなければモチベーションは下がってしまう。機械にはできない仕事の分野の評価を上げてほしい。

## 県や国への要望④ <原文のまま>

- 以前に比べて、入院患者の治療ではなく高齢化、認知症など介護に疲れてしまう看護師が多いと感じます。看護補助者や何か他の方策が必要です。
- 賃金上げてください、診療報酬上げて下さい、夜勤手当あげてください
- 県内就職への経済的支援、愛知県より岐阜県の給与が低く県境の地域では高い方へ流れている
- 処遇改善（他県との差がある）
- 他県との賃金格差
- 若い世代の定着に向けた対策、県外への流出防止策の実施
- 看護師の高齢化+認知症患者の増加により、夜間勤務4名で対応（60床）、72時間ルールが負担

## 県や国への要望⑤ <原文のまま>

- 自己応募が増えることが重要、業者の規制を厳しくしてほしい、中小病院は若いNsの応募が少ない、魅力を作つて発信する術を考えたい
- 救急車200台受け入れできず、看護師の処遇改善手当を申請できない医療機関は退職者が増えています。医療従事者と事務職の手当の差がなくなり専門職を選ばない（最低賃金は上がるが専門職はそのままである）
- 産休中のスタッフを支える在職中のスタッフに対し、何らかの手当等をつけてあげてほしい
- 医師不足により地域の医療機関は看護師が医師の補助をすることが多い。看護の専門性より医師の作業補助が多くなるため、モチベーションが下がり採用が減り退職者も出てしまう。地域医療を担う医師の補充