

テーマ：若い世代への理解・離職防止

『11.3%』——。これは2023年度の正規雇用看護職員の離職率です（公益社団法人日本看護協会「2024年病院看護実態調査」）。このうち新卒採用者の離職率が8.8%、既卒採用者16.1%となっています。東京都の場合は、回答病院数246に対し、正規雇用看護職員の離職率が14.2%。うち新卒採用者が11.7%、既卒採用者が15.6%でした。

10年前の同調査（「2014年病院における看護職員需給状況調査」（2015年より調査名変更））では、正規雇用看護職員の離職率は11.0%（うち新卒採用者は7.5%）、2020年は正規雇用看護職員離職率が11.5%（うち新卒が8.6%）。データからみると、年々新卒採用者の離職率が上昇傾向にあると言えます。

新しい価値観？！

昨今、若年層の働く世代について、世代間の意識の違いが指摘されています。なかでもZ世代と呼ばれる1990年代半ばから2010年代序盤に生まれた世代について、それまでの世代が「均質性」や「効率・生産性」といった組織中心の価値観を重視してきたのに対し、価値観が少々異なるようです。

人材・組織変革を専門とする日本能率協会マネジメントセンターは、Z世代について、子どもの頃からインターネットを活用し、多様な価値観に触れてきた世代であることから、彼らの価値観にあったアプローチを考えることが必要であると、警鐘を鳴らしています。

多様な価値観を持つため、何がやりたい・どうありたいが様々であることから、職場の一方的な指示が苦手な人もいます。

職場が求める仕事内容に対し、この仕事はなぜ必要なのかを伝え、そのうえで、自分はその仕事に対してどうありたいかを意識づけること、必ず定期的に成長を先輩と振り返ることが有効です。

世代はいつの時代も、新人類・バブル・就職氷河期・団塊ジュニア・ミレニアル・ゆとり・さとり——などと言われ、別物扱いにされがちですが、職場の貴重なチームメンバーです。特徴を理解し、力のあるチームを作り上げていきましょう！

【Z世代の特徴】

- ・キャリアに保守的な考えをもつ
- ・認め合い、助け合う関係性を好む
- ・価値観が合わない仕事や組織とは距離を置く
- ・スペシャリストを目指す志向が強い
- ・丁寧な指導を求める
- ・承認欲求が強い
- ・コスパ・タイパを求める
- ・エンゲージメントが高い層はキャリアビジョンが明確

参考：株式会社日本能率協会マネジメントセンター ウェブサイト
<https://www.jmam.co.jp/>

職員満足度向上を目指しましょう

価値観が異なるメンバーで構成されるチームは、満足度が高いと結束力も高まり、強いチームになります。職員が安全に安心してパフォーマンスを発揮できる勤務環境は、職員満足度が高く、定着にもつながります。

勤務環境を整えることで職員の満足度の向上を目指しましょう！



東京都医療勤務環境改善支援センター

勤改センターでは、医療機関における良好な勤務環境の整備に向けた取組みへの支援を実施しております。お悩みのこと等がございましたら、ご気軽にお問い合わせください。

随時相談窓口
(平日 9:30-17:30)

03-6272-9345



詳細はこちら