

千葉県看護協会

「令和4年度 看護職定着確保動向調査（訪問看護ステーション管理者）」結果概要

常勤看護職員の離職率 15.2%、非常勤看護職員の離職率 19.7%、既卒看護職員の離職率 20.4%と病院看護職員に比較し高い

調査の概要

調査目的	訪問看護ステーションにおける看護職の需給動向や教育体制、労働条件、定着確保対策を把握し、今後の看護職の定着確保対策の基礎資料を得る
調査対象	県内の訪問看護ステーション管理者
調査時期	令和4年6月16日 ～ 令和4年6月30日
調査方法	千葉県内訪問看護ステーションの管理者宛てに、調査依頼を郵送、Web 回答
回収状況	配布数：491 施設 回収数：125 施設 回収率：25.5%

調査結果のポイント

1. 回答施設の概要

- 施設の所在地は「千葉地区」・「船橋地区」が 19.2%と最も多く、次いで「印旛地区」12.0%の順であった。
- 設置主体別では「営利法人」42.4%と最も多く、次いで「医療法人」34.4%の順であった。
- 併設している施設については、「指定居宅介護支援事業所」48.8%と最も多く、次いで「その他」34.4%、「病院」29.6%となっている。
- 開設してからの年数は、「5年～10年未満」22.4%、次いで「20年以上」が20.8%、「1年～3年未満」18.4%の順であった。

2. 看護職員数及び看護職員の採用・退職の状況

- 令和4年4月1日現在の看護職員の総数は909人で、常勤職員が648人（71.3%）非常勤職員が261人（28.7%）、常勤換算数は、5.8人であった。
- 常勤看護職員の在籍年数は「1年～3年未満」27.8%、次いで「1年未満」22.9%、「5年～10年未満」18.3%の順であった。
- 令和3年度の常勤看護職員の定年退職者がいたのは、9施設（7.2%）11人であった。
- 令和4年度の定年退職予定者がいるのは、7施設（5.6%）7人であった。
- 令和3年度に新卒採用者があったのは、4施設8人であった。

3. 離職率

- 常勤看護職員の離職率は15.2%で前年度（14.6%）と比較すると0.6ポイント増加した。
離職理由（複数回答）は、「健康上の理由」が34.0%と最も多く、次いで「メンタルヘルス不調」・「職場の労働条件・労働環境への不満」が24.0%であった。
- 非常勤看護職員の離職率は19.7%で前年度（15.0%）と比較すると4.7ポイント増加した。
離職理由（複数回答）は、「メンタルヘルス不調」が16.7%と最も多く、次いで「結婚・

妊娠・出産・育児」「健康上の理由」「転居」「人間関係」「転職・進学」「他の訪問看護ステーションへ転職」13.3%の順であった。

- 既卒看護職員の離職率は20.4%で前年度（68.3%）と比較すると大幅に減少した。離職の理由（複数回答）は、「健康上の理由」10.0%が最も多く、次いで「メンタルヘルス不調」「人間関係」「責任の重さ等のプレッシャー」8.0%の順であった。

4. 新卒者の採用について

- 新卒者の採用については、採用したことがあるのは7施設（5.6%）、採用したことがないのは118施設（94.4%）であった。
- 新卒者の教育プログラムがあるのは、30施設（24.0%）であり、ないのは95施設（76.0%）であった。
教育プログラムがないと回答した施設に対して、複数回答による教育支援を聞いたところ、「実務を通して指導」60.0%、「カンファレンスの場で指導」45.3%、「外部研修の活用」36.8%であった。
- 千葉県看護協会新卒者等訪問看護師育成プログラムについて、知っているのは92施設（73.6%）、知らないのは33施設（26.4%）であった。
- 今後の新卒者採用について、考えていると回答したのは58施設（46.4%）であった。前年度（34.2%）と比較すると12.2ポイント増加した。

5. 専門看護師、認定看護師、認定看護管理者、特定行為研修修了者の在籍について

- 専門看護師が在籍しているのは4施設（3.2%）8人で、分野別では「精神看護」、「慢性疾患看護」であった。
- 認定看護師が在籍しているのは13施設（10.4%）16人で、分野別では「訪問看護」・「透析看護」が最も多く、次いで「緩和ケア」の順であった。
- 認定看護管理者が在籍しているのは6施設（4.8%）8人であった。
- 特定行為研修修了者が在籍しているのは4施設（3.2%）6人で、分野別では「精神および神経症状に係る薬剤投与」と「栄養及び水分管理に係る薬剤投与」であった。

6. 訪問看護職員の定着・確保対策に係る課題

- 訪問看護職員の定着に係る課題（複数回答）は、「オンコール当番の負担」が83.2%と最も多く、次いで「給与等待遇」71.2%、「休暇等」51.2%、「職場の人間関係」44.0%の順であった。
- 訪問看護職員の確保に係る課題（複数回答）は、「募集しても応募者がいない」が65.6%と最も多く、「有料職業紹介事業者の利用料の負担が大きい」58.4%、「非常勤、短時間希望者が多い」20.0%の順であった。

7. 利用者・家族による暴力・ハラスメント対策について

- 利用者・家族による暴力・ハラスメント対策について、施設で取り組んでいるのは「施設・事業所として把握した際、ハラスメントの事実確認を行う」75.2%と最も多く、次いで「複数人で対応する体制をとる」70.4%、「担当職員を固定しない」63.2%の順であった。

8. ナースセンターの事業について

- ナースセンターを知っていると回答したのは、96施設（76.8%）であった。
ナースセンターを利用したことがあるのは、41施設（32.8%）であった。
求人の際に利用する紹介機関については、「ハローワーク」62.4%、次いで「有料職業紹介所」44.8%、「ナースセンター」28.0%の順であった。

令和4年度 看護職の定着確保動向調査結果 — 訪問看護ステーション管理者対象 —

I. 調査概要

調査目的	訪問看護ステーションにおける看護職の需給動向や教育体制、労働条件、定着確保対策を把握し、今後の看護職の定着確保対策の基礎資料を得る
調査対象	千葉県内訪問看護ステーション管理者
調査時期	令和4年6月15日 ~ 令和4年6月30日
調査方法	千葉県内訪問看護ステーションの管理者宛てに、調査依頼を郵送、Web回答
回収状況	配布数 : 491 施設 回収数 : 125 施設 回答率 : 25.5%

II. 調査結果

1. 施設概要

「千葉地区」・「船橋地区」の回答が19.2%と最も多く、次いで「印旛地区」12.0%の順であった。

1) 所在地の地区

<表1> 所在地の地区

(n = 125)

	千葉	市原	船橋	市川	松戸	東葛	印旛
施設数	24	6	24	6	9	12	15
回答率	19.2%	4.8%	19.2%	4.8%	7.2%	9.6%	12.0%

	利根	山武	長夷	君津	安房
施設数	9	2	6	5	7
回答率	7.2%	1.6%	4.8%	4.0%	5.6%

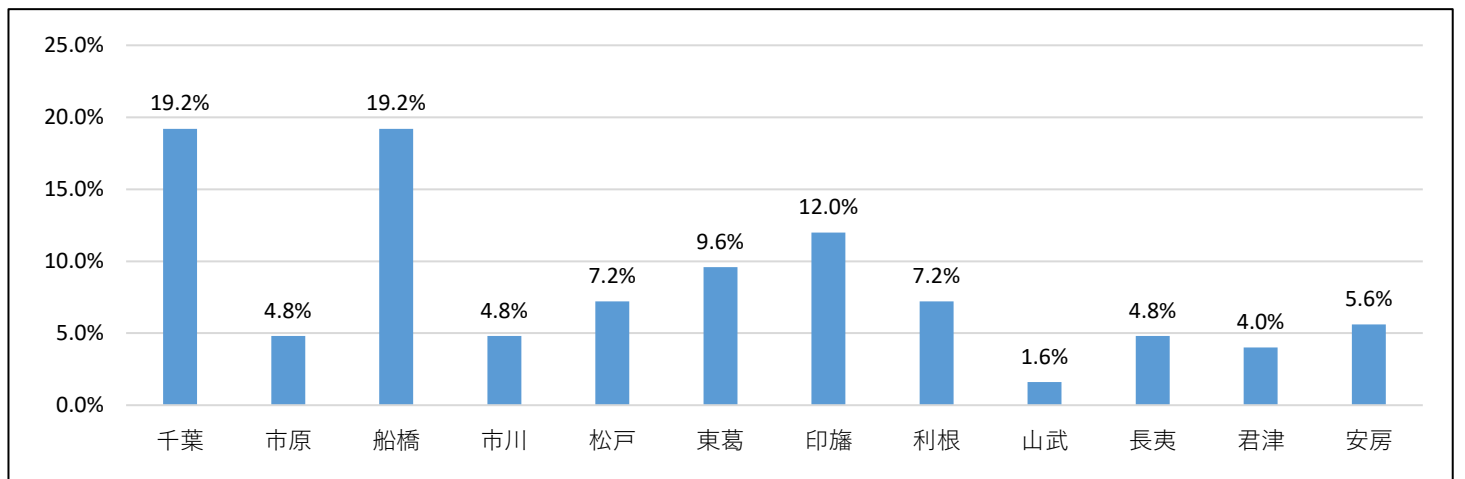


図1 所在地の地区

2) 設置主体

設置主体別では「営利法人」42.4%と最も多く、次いで「医療法人」34.4%の順であった。

<表2> 設置主体

(n = 125)

営利法人	地方公共団体	独立行政法人	医療法人	社会福祉法人	特定非営利活動法人(NPO)	医師会	社団法人(医師会・看護協会以外)	その他
53	5	0	43	10	0	1	2	11
42.4%	4.0%	0.0%	34.4%	8.0%	0.0%	0.8%	1.6%	8.8%

【その他】

○ 株式会社

○ 日本赤十字社

○ 千葉県

3)同一法人で併設している施設(複数回答)

併設している施設については、「指定居宅介護支援事業所」48.8%と最も多く、次いで「その他」34.4%、「病院」29.6%となっている。

<表3> 同一法人で併設している施設(複数回答)

(n=125)

病院	診療所	介護老人福祉施設	介護老人保健施設	介護医療院 (介護療養型医療施設)
37	19	3	16	5
29.6%	15.2%	2.4%	12.8%	4.0%

有料老人ホーム	ヘルパーステーション	指定居宅介護 支援事業所	併設なし	その他
9	26	61	25	43
7.2%	20.8%	48.8%	20.0%	34.4%

【その他】

- | | | |
|----------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> デイケア | <input type="radio"/> デイサービス | <input type="radio"/> サービス付き高齢者住宅 |
| <input type="radio"/> 保育所 | <input type="radio"/> グループホーム | <input type="radio"/> 看護小規模多機能型居宅介護 |
| <input type="radio"/> 調剤薬局 | <input type="radio"/> 相談支援事業所 | <input type="radio"/> 包括支援センター |
| <input type="radio"/> 重心通所 | <input type="radio"/> 児童養護施設 | <input type="radio"/> 重症児デイサービス |
| <input type="radio"/> 訪問診療 | <input type="radio"/> 児童発達支援 | <input type="radio"/> 通所リハビリテーション |
| <input type="radio"/> 通所介護 | <input type="radio"/> 特別養子縁組 | <input type="radio"/> 重症児デイサービス |
| <input type="radio"/> 福祉用具 | <input type="radio"/> 自立訓練事業所 | <input type="radio"/> 訪問リハビリテーション |
| <input type="radio"/> 乳児園 | <input type="radio"/> 地域密着型通所介護 | <input type="radio"/> 放課後デイサービス |

4)開設してからの年数

開設してからの年数では、「5年～10年未満」が22.4%、次いで「20年以上」20.8%、「1年～3年未満」18.5%の順であった。

<表4> 開設してからの年数

(n=125)

1年未満	1年～3年 未満	3年～5年 未満	5年～10年 未満	10年～15年 未満	15年～20年 未満	20年以上
11	23	12	28	18	7	26
8.8%	18.4%	9.6%	22.4%	14.4%	5.6%	20.8%

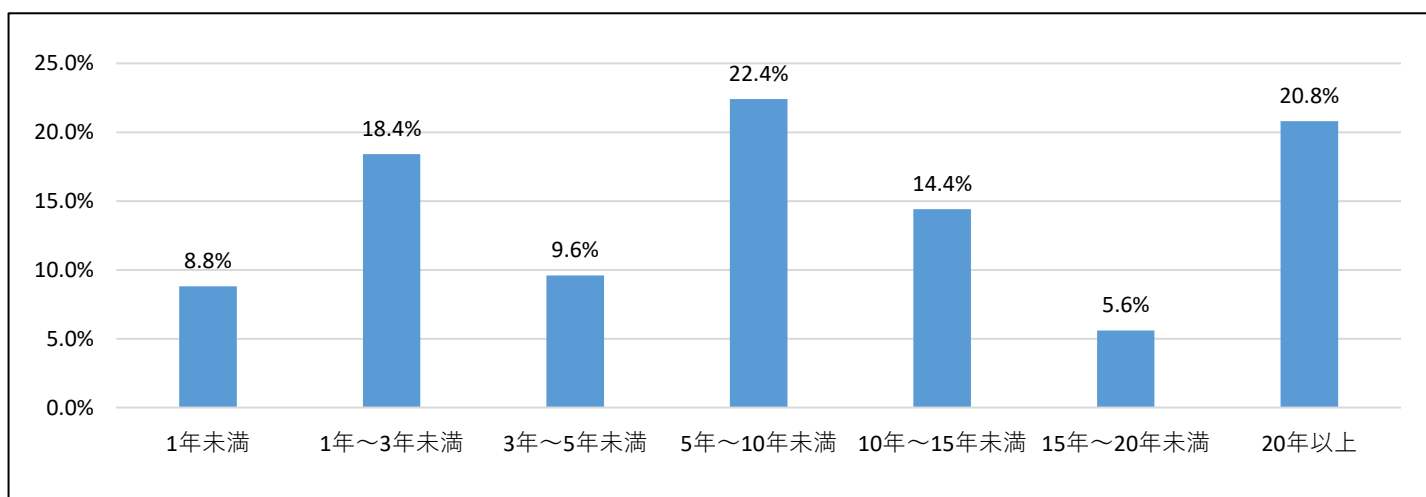


図2 開設してからの年数

2. 看護職員数及び看護職員の採用・退職の状況

看護職員数のうち常勤の占める割合は71.3%であり、非常勤は28.7%であった。

1) 看護職員総数（令和4年4月1日現在）

＜表5＞看護職員総数 (n= 909)

常勤	非常勤
648	261
71.3%	28.7%

2) 看護職員の常勤換算数

看護職員の常勤換算数は、5.8人であった。

＜表6＞常勤換算数 (n= 125)

総数	724
1施設当たり 平均	5.8

3) 常勤看護職員の在籍年数

常勤看護職員の在籍年数は、「1年～3年未満」27.8%が最も多く、次いで「1年未満」22.9%、「5年～10年未満」18.3%の順であった。

＜表7＞在籍年数 (n= 715)

1年未満	1年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年～15年未満	15年～20年未満	20年以上
164	199	111	131	59	27	24
22.9%	27.8%	15.5%	18.3%	8.3%	3.8%	3.4%

3) 令和3年4月1日～令和4年3月31日までの、常勤看護職員の定年退職者

定年退職者が「あり」と回答した9施設のうち、退職者総数の1施設当たりの平均は1.2人であった。

＜表7＞定年退職者 (n= 125)

あり	なし	無回答
9	116	0
7.2%	92.8%	0.0%

＜表8＞定年退職者総数 (n= 9)

総数	11
1施設当たり 平均	1.2

3) 令和4年4月1日から令和5年3月31日までの定年退職予定者

定年退職予定者「あり」と回答した7施設のうち、退職予定者総数の1施設当たりの平均は1.0人であった。

＜表9＞定年退職予定者 (n= 125)

あり	なし	無回答
7	118	0
5.6%	94.4%	0.0%

＜表10＞定年退職者総数 (n= 7)

総数	7
1施設当たり 平均	1.0

4)令和3年4月1日～令和4年3月31日までの、常勤看護職員の新卒採用者
新卒を採用した施設は、4施設(3.2%)であり、1施設当たりの平均は2人であった。

<表10>新卒採用者 (n= 125)

あり	なし	無回答
4	121	0
3.2%	96.8%	0.0%



<表11>新卒採用者総数 (n= 4)

新卒採用者合計	8
1施設当たり 平均	2

3. 離職率

1)-(1)常勤看護職員の離職率

常勤看護職員の離職率は15.2%であった。

離職の理由では、複数回答により「健康上の理由」が34.0%と最も多く、次いで「メンタルヘルス不調」・「職場の労働条件・労働環境への不満」が24.0%であった。

＜表13＞ 常勤看護職員の離職率 (退職者がいたと回答した50施設)

令和3年度の退職者数	令和3年4月1日現在の在籍職員数	令和4年3月31日現在の在籍職員数	離職率
91	578	617	15.2 %

1)-(2)常勤看護職員の離職理由

＜表14＞常勤看護職員の離職理由(複数回答) (n= 50)

健康上の理由	17	34.0%
メンタルヘルス不調	12	24.0%
職場の労働条件・労働環境への不満	12	24.0%
人間関係	9	18.0%
結婚・妊娠・出産・育児	7	14.0%
他の訪問看護ステーションへ転職	7	14.0%
転居	6	12.0%
給与、手当等への不満	6	12.0%
法人内の異動	6	12.0%
家族の介護	5	10.0%
責任の重さ等のプレッシャー	5	10.0%
転職・進学	2	4.0%
新型コロナウイルス感染症拡大による影響	1	2.0%
利用者、家族からのハラスメント	0	0.0%
その他(スキル不足、業務内容不一致等)	7	14.0%

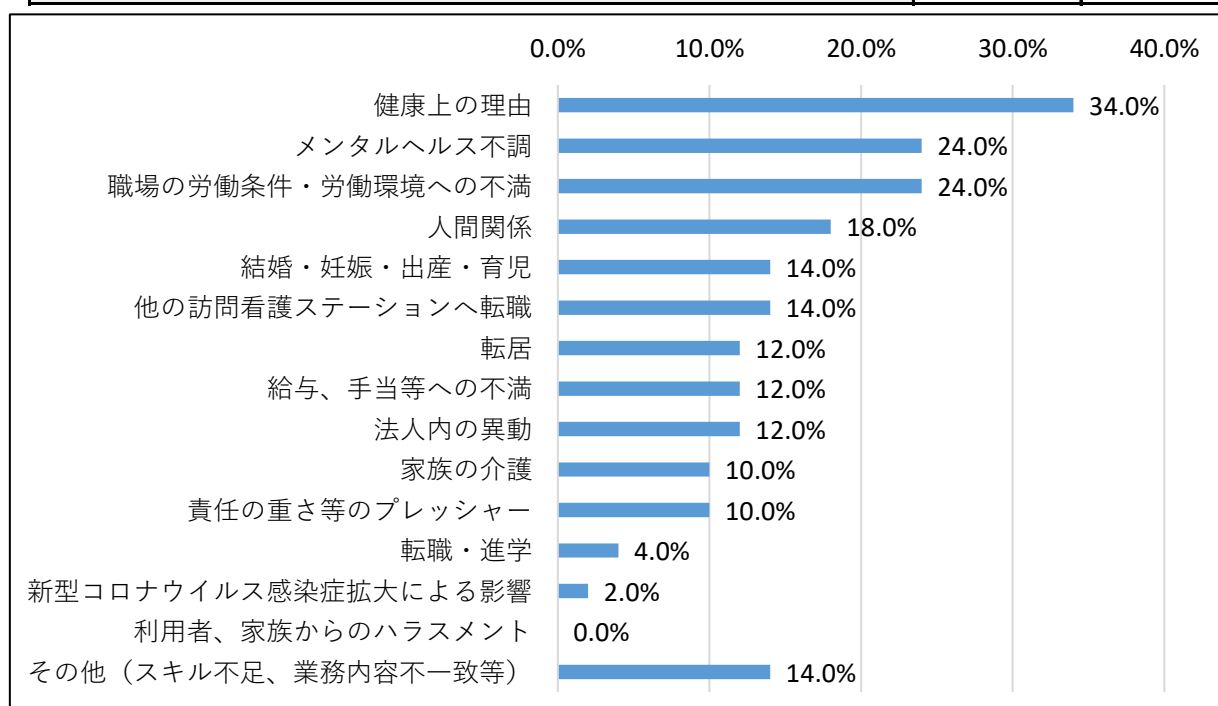


図3 常勤看護職員の離職理由

2)-(1)非常勤看護職員の離職率

非常勤看護職員の離職率は19.7%であった。

離職の理由では、複数回答により「メンタルヘルス不調」が16.7%と最も多く、次いで「結婚・妊娠・出産・育児」・「健康上の理由」・「転居」・「人間関係」・「転職・進学」・「他の訪問看護ステーションへ転職」13.3%の順であった。

<表15> 非常勤看護職員の離職率 (退職者がいたと回答した30施設)

令和3年度の退職者数	令和3年4月1日現在の在籍職員数	令和4年3月31日現在の在籍職員数	離職率
43	201	236	19.7%

2)-(2)非常勤看護職員の離職理由

<表16> 非常勤看護職員の離職理由(複数回答) (n=30)

メンタルヘルス不調	5	16.7%
結婚・妊娠・出産・育児	4	13.3%
健康上の理由	4	13.3%
転居	4	13.3%
人間関係	4	13.3%
転職・進学	4	13.3%
他の訪問看護ステーションへ転職	4	13.3%
家族の介護	3	10.0%
責任の重さ等のプレッシャー	1	3.3%
新型コロナウイルス感染症拡大による影響	1	3.3%
その他	3	10.0%

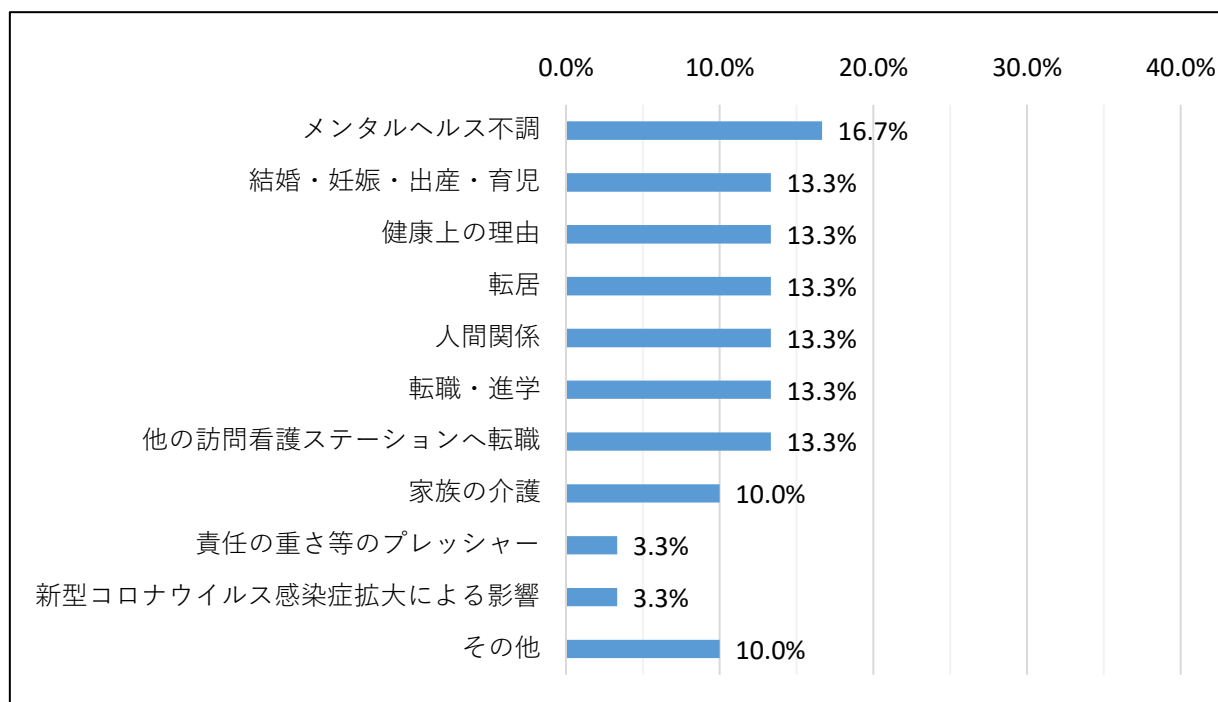


図4 非常勤看護職員の離職理由

3)-(1)新卒看護職員の離職率

新人看護職の離職率は25.0%であった。

新卒退職者1名の離職理由は、メンタルヘルス不調であった。

<表17> 新卒看護職員の離職率

令和3年度の新卒採用者数	令和3年度の新卒退職者数	離職率
4	1	25.0%

4)-(1)既卒看護職員の離職率

既卒看護職員の離職率は20.3%であった。

離職の理由では、複数回答により「健康上の理由」10.0%が最も多く、次いで「メンタルヘルス不調」「人間関係」「責任の重さ等のプレッシャー」8.0%の順であった。

<表19> 既卒看護職員の離職率 (退職者がいたと回答した17施設)

令和3年度の新卒採用者数	令和3年度の新卒退職者数	離職率
113	23	20.4%

4)-(2)既卒看護職員の離職理由

<表20> 既卒看護職員の離職理由(複数回答) (n=17)

健康上の理由	5	10.0%
メンタルヘルス不調	4	8.0%
人間関係	4	8.0%
責任の重さ等のプレッシャー	4	8.0%
職場の労働条件・労働環境への不満	3	6.0%
法人内の異動	3	6.0%
他の訪問看護ステーションへ転職	3	6.0%
結婚・妊娠・出産・育児	2	4.0%
家族の介護	1	2.0%
その他(スキル不足、業務内容との不一致)	5	10.0%

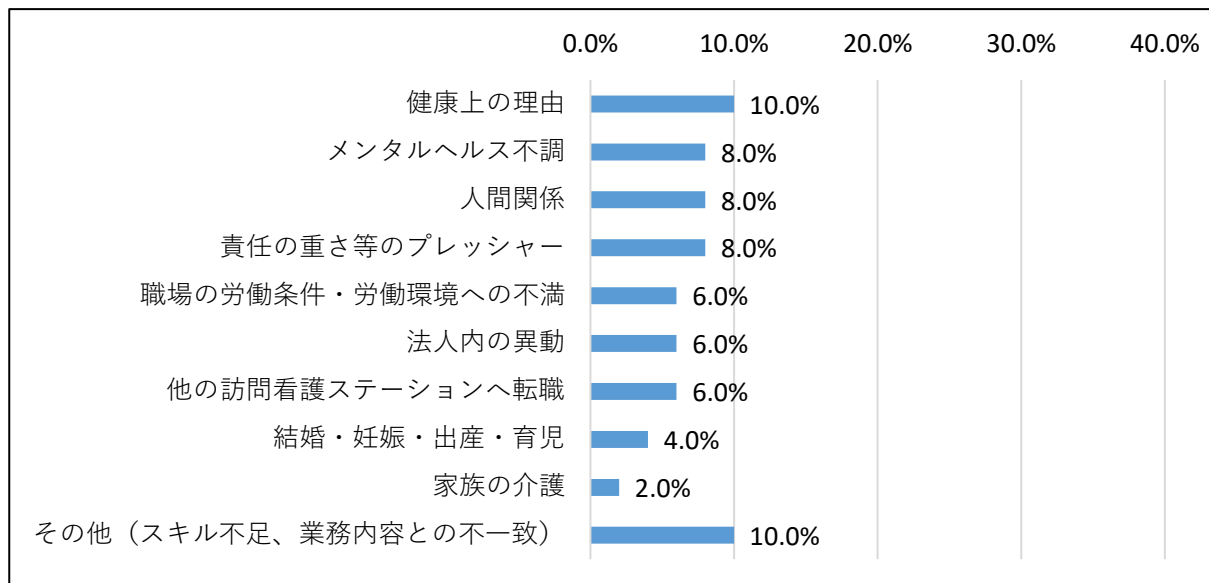


図5 既卒看護職員の離職理由

4. 新卒採用者について

1)新卒者を採用したことがあるかの有無

新卒者を採用したことがあるかについては、「ある」との回答が7施設(5.6%)であり、採用したことがない施設は118施設(94.4%)であった。

＜表18＞採用したことがあるかの有無 (n= 125)

ある	ない
7	118
5.6%	94.4%

2)新卒採用者への教育プログラムの有無

教育プログラムの有無については、「ある」との回答は24.0%であり、「ない」が76.0%であった。

教育プログラムがないと回答した施設に対して、複数回答による教育支援を聞いたところ、「実務を通して指導」60.0%、「カンファレンスの場で指導」45.3%であった。

＜表19＞教育プログラムの有無 (n= 125)

ある	ない
30	95
24.0%	76.0%



＜表20＞ 新卒者への教育支援(複数回答) (n= 95)

カンファレンスの場で指導	実務を通して指導	外部研修の活用	その他 (母体病院内研修)
43	57	35	5
45.3%	60.0%	36.8%	5.3%

(4)千葉県看護協会新卒者等訪問看護師育成プログラムを知っていますか。

千葉県看護協会新卒者等訪問看護師育成プログラムについて、「知っている」との回答は73.6%であり、「知らない」が26.4%であった。

(n= 125)

知っている	知らない
92	33
73.6%	26.4%

3)今後の新卒者採用

今後の新卒者採用について「考えている」と回答した施設は46.4%であった。

＜表21＞今後の採用の有無 (n= 125)

考えている	考えていない
58	67
46.4%	53.6%

5. 専門看護師、認定看護師、認定看護管理者、特定行為研修修了者について

1)-(1) 専門看護師の在籍人数

専門看護師の在籍では、「在籍している」と回答した施設は4施設(3.2%)であり、精神看護分野、慢性疾患看護分野に在籍していた。

<表22> 専門看護師の在籍施設数 (n=125)

在籍している	在籍していない
4	121
3.2%	96.8%



<表23> 在籍者総数 (n=4)

在籍者総数	1施設当たり平均
8	2

1)-(2) 分野別の在籍人数

<表24> 分野別の在籍人数 (n=8)

精神看護	7	88%
慢性疾患看護	1	13%
がん看護	0	0%
地域看護	0	0%
老人看護	0	0%
小児看護	0	0%
母性看護	0	0%
急性・重症患者看護	0	0%
感染症看護	0	0%
家族支援	0	0%
在宅看護	0	0%
遺伝看護	0	0%
災害看護	0	0%

2)-(1)認定看護師の在籍人数

認定看護師の在籍では、13施設(10.4%)が在籍していると回答があった。

<表25> 認定看護師の在籍施設数 (n=125)

在籍している	在籍していない	無回答
13	112	0
10.4%	89.6%	0.0%

<表26> 在籍者総数 (n=13)

在籍者総数	1施設当たり平均
16	1.2

2)-(2) 分野別の在籍人数

分野別でみると、「訪問看護」「透析看護」が最も多く、次いで「緩和ケア」「皮膚・排泄ケア」の順であった。

<表27> 分野別の在籍人数 (n=16)

訪問看護	8	50.0%
透析看護	8	50.0%
緩和ケア	4	25.0%
皮膚・排泄ケア	2	12.5%
摂食・嚥下障害看護	1	6.3%
認知症看護	1	6.3%
慢性呼吸器疾患看護	1	6.3%
救急看護	0	0.0%
集中ケア	0	0.0%
がん性疼痛看護	0	0.0%
がん化学療法看護	0	0.0%
感染管理	0	0.0%
糖尿病看護	0	0.0%
不妊症看護	0	0.0%
新生児集中ケア	0	0.0%
手術看護	0	0.0%
乳がん看護	0	0.0%
小児救急看護	0	0.0%
脳卒中リハビリテーション看護	0	0.0%
がん放射線療法看護	0	0.0%
慢性心不全看護	0	0.0%

3)認定看護管理者の在籍人数

認定看護管理者は、6施設(4.8%)が在籍していると回答があった。

<表28> 認定看護管理者の在籍施設数 (n=125)

在籍している	在籍していない
6	119
4.8%	95.2%

<表29> 在籍者総数 (n=6)

在籍者総数	1施設当たり平均
8	1.3

4)-(2)特定行為研修修了者の在籍人数

特定行為研修修了者は、4施設(3.2%)が在籍していると回答があった。

<表30>特定行為研修修了者の在籍施設数 (n=125)

在籍している	在籍していない
4	121
3.2%	96.8%



<表31> 在籍者総数 (n=4)

在籍者総数	1施設当たり平均
6	1.5

4)-(2) 分野別の在籍人数

分野別で見ると、「精神および神経症状に係る薬剤投与」、「栄養及び水分管理に係る薬剤投与」であった。

<表32> 分野別の在籍人数 (n=6)

精神および神経症状に係る 薬剤投与	4	66.7%
栄養及び水分管理に係る 薬剤投与	1	16.7%
呼吸器(気道確保に係るもの)	0	0.0%
呼吸器(人工呼吸療法に係るもの)	0	0.0%
呼吸器(長期呼吸療法に係るもの)	0	0.0%
循環器	0	0.0%
心嚢ドレーン管理	0	0.0%
胸腔ドレーン管理	0	0.0%
腹腔ドレーン管理	0	0.0%
ろう孔管理	0	0.0%
栄養に係るカテーテル管理(中心静脈カテーテル管理)	0	0.0%
栄養に係るカテーテル管理(抹消留置型中心静脈注射用カテーテル管理)	0	0.0%
創傷管理	0	0.0%
創部ドレーン管理	0	0.0%
動脈血液ガス分析	0	0.0%
透析管理	0	0.0%
血糖コントロールに係る 薬剤投与	0	0.0%
血糖コントロールに係る 薬剤投与	0	0.0%
術後疼痛管理	0	0.0%
循環動態に係る薬剤投与	0	0.0%
皮膚損傷に係る薬剤投与	0	0.0%

※1人が複数の特定行為研修を修了している

6. 訪問看護職員の定着・確保対策

1) 定着についての課題(複数回答)

訪問看護職員の定着に係る課題は、複数回答により「オンコール当番の負担」83.2%と最も多く、次いで「給与等処遇」71.2%、「休暇等」51.2%、「職場の人間関係」44.0%の順であった。

<表33> 定着についての課題(複数回答) (n=125)

オンコール当番の負担	104	83.2%
給与等処遇	89	71.2%
休暇等	64	51.2%
職場の人間関係	55	44.0%
育児・介護しやすい支援体制	53	42.4%
労働時間	41	32.8%
利用者、家族からのハラスメント	33	26.4%
研修体制	33	26.4%
定年後の再雇用	12	9.6%
その他(定年年齢の引き上げ)	3	2.4%

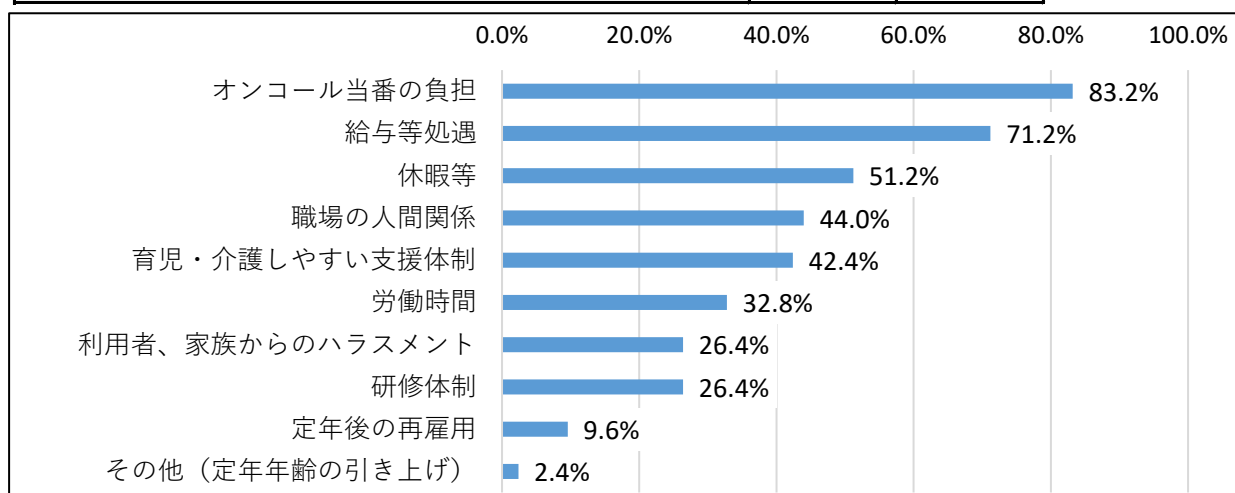


図6 定着についての課題

2) 確保についての課題(複数回答)

訪問看護職員の確保に係る課題は、複数回答により「募集しても応募者がいない」65.6%と最も多く、「有料職業紹介事業者の利用料の負担が大きい」58.4%、「非常勤、短時間希望者が多い」20.0%の順であった。

<表34> 確保についての課題(複数回答) (n=125)

募集しても応募者がいない	82	65.6%
有料職業紹介事業者の利用料の負担が大きい	73	58.4%
非常勤、短時間希望者が多い	25	20.0%
ホームページの充実	24	19.2%
その他(給与が低い、若手の応募者がいない等)	10	8.0%

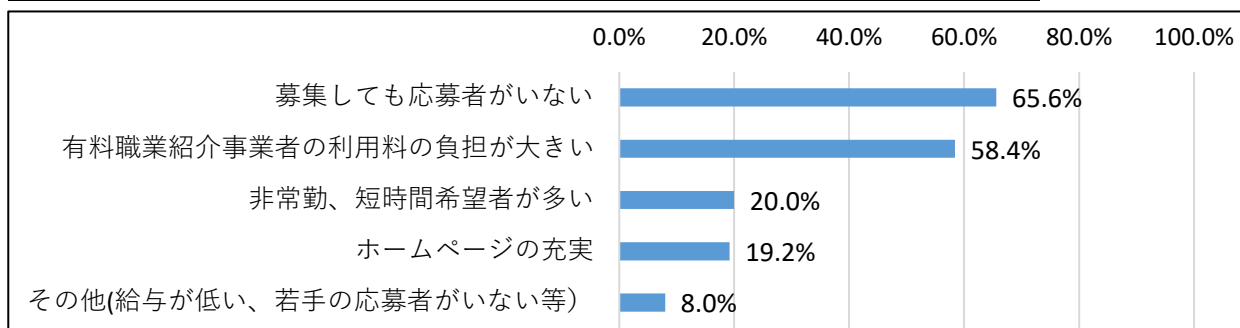


図7 確保についての課題

7. 利用者・家族による暴力・ハラスメント対策について

利用者・家族による暴力・ハラスメント対策について施設で取り組んでいるのは、「施設・事業所として把握した際、ハラスメントの事実確認を行う」75.2%と最も多く、次いで「複数人で対応する体制をとる」70.4%、「担当職員を固定しない」63.2%の順であった。

1)施設で取り組んでいる対策

＜表35＞施設で取り組んでいる対策 (n= 125)

施設・事業所として把握した際、ハラスメントの事実確認を行う	94	75.2%
複数人で対応する体制をとる	88	70.4%
担当職員を固定しない	79	63.2%
職員に今後の対応について明確に示す	73	58.4%
契約書に暴力・ハラスメント防止について記載	69	55.2%
別の施設・事業所を紹介するとともに利用者の合意のもと契約を解除する	43	34.4%
その他(他職種と連携、セコム緊急システム導入等)	5	4.0%

8. ナースセンターの事業について

1)ナースセンターを知っていますか

知っているかについて、「知っている」と回答した施設は76.8%であった。

＜表36＞ ナースセンターを知っているか (n= 125)

知っている	知らない
96	29
76.8%	23.2%

2)ナースセンターの無料職業紹介所を利用したことがありますか

利用したことがあるかについて、「ある」と回答した施設は32.8%であった。

＜表37＞ 利用したことの有無 (n= 125)

ある	ない
41	84
32.8%	67.2%

【ないと回答した理由】

- | | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|
| <input type="radio"/> 必要性がない | <input type="radio"/> 紹介が無い | <input type="radio"/> 人事採用は本部 |
| <input type="radio"/> 利用する機会がない | <input type="radio"/> 募集期間が短く更新手続きが煩雑 | |
| <input type="radio"/> 有料職業紹介事業者を優先 | | |

3)求人の際に利用する紹介機関

求人の際に利用する紹介機関については、「ハローワーク」62.4%、次いで「有料職業紹介所」44.8%、「ナースセンター」28.0%の順であった。

＜表38＞紹介機関 (n= 125)

ハローワーク	78	62.4%
有料職業紹介所	56	44.8%
ナースセンター	35	28.0%
タウン誌・新聞折込広告	29	23.2%
派遣会社	17	13.6%
福祉人材センター	2	1.6%