

常勤看護職員の離職率 17.5%、非常勤看護職員の離職率 17.6%、既卒看護職員の離職率 27.8%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5年6月16日～令和5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：566施設 回収数：192施設 回収率：33.9%

調査結果のポイント

1. 回答施設の概要

○「船橋地区」の回答が19.3%と最も多く、次いで「千葉地区」17.7%、「東葛地区」14.1%の順であった。

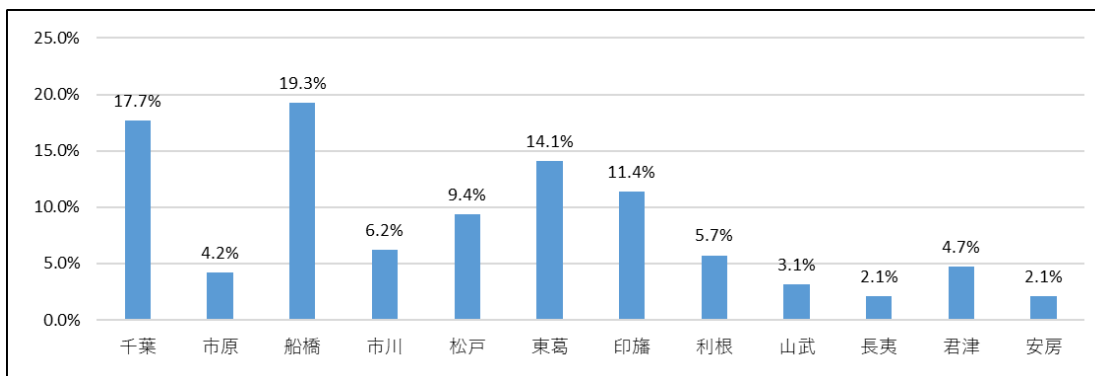


図1 所在地の地区

○開設してからの年数では、「5年～10年未満」が23.4%、次いで「1年～3年未満」19.8%、「20年以上」18.8%の順であった。

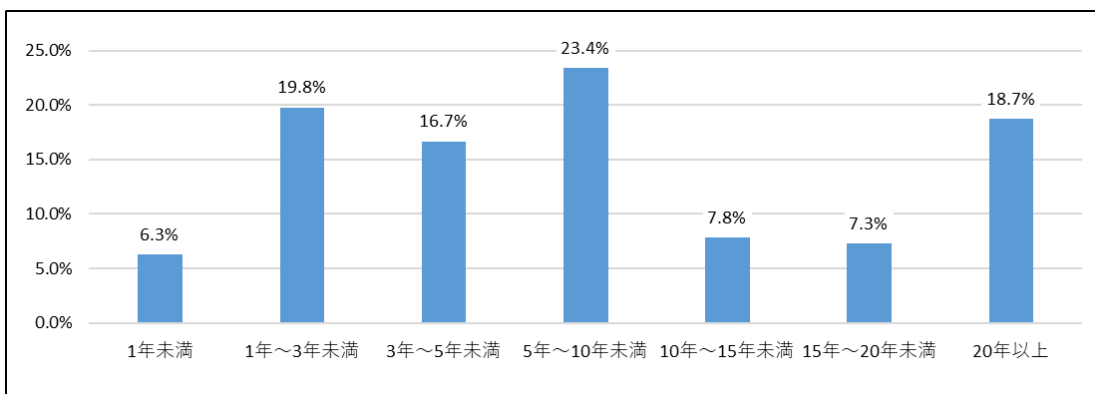


図2 開設してからの年数

2. 看護職員数及び看護職員の採用・退職の状況

○令和5年4月1日現在の看護職員の総数は1364人で、常勤職員が890人(65.2%)、非常勤職員が474人(34.8%)、常勤換算数は、5.1人であった。

○常勤看護職員の在籍年数は、「1年～3年未満」30.6%が最も多く、次いで「1年未満」18.6%、「5年～10年未満」16.9%の順であった。

3. 離職率と離職理由

1) 離職率

○常勤看護職員の離職率は17.5%で前年度(15.2%)と比較すると2.3ポイント増加した。

○非常勤看護職員の離職率は17.6%で前年度(19.7%)と比較すると2.1ポイント減少した。

○既卒看護職員の離職率は27.8%で前年度(20.4%)と比較すると上昇した。

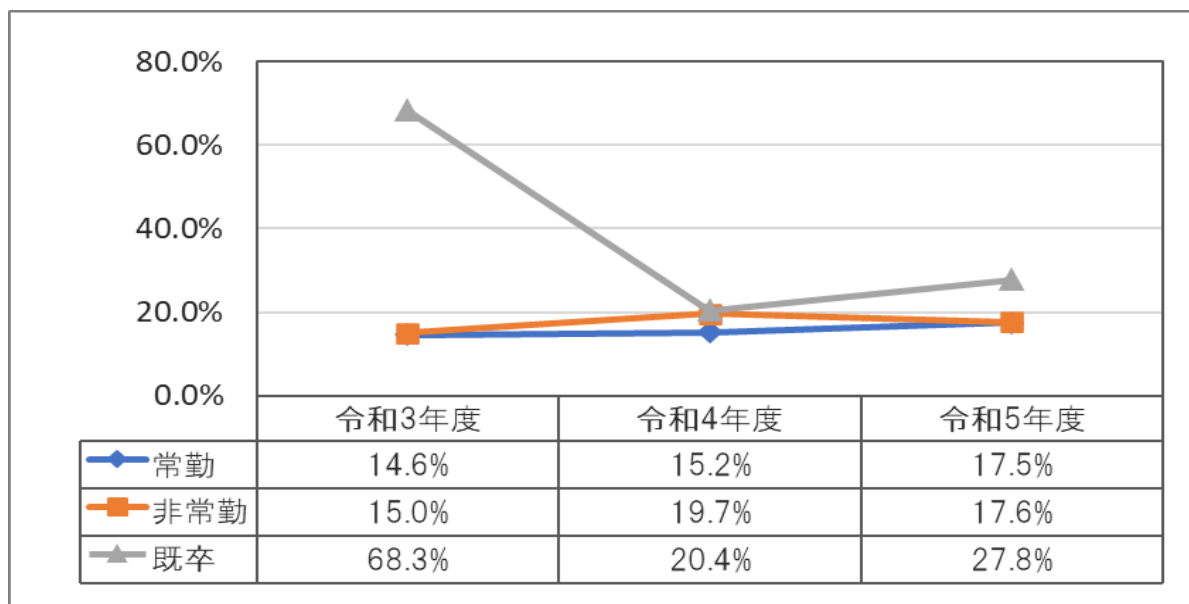


図3 離職率3年推移

2) 離職理由

- 常勤看護職員の離職理由（複数回答）は、「職場の労働条件・労働環境への不満」が21.8%と最も多く、次いで「健康上の理由」・「メンタルヘルス不調」20.7%の順であった。
- 非常勤看護職員の離職理由（複数回答）は、「健康上の理由」が35.1%と最も多く、次いで「家族の介護」・「転職・進学」21.6%の順であった。
- 既卒看護職員の離職理由（複数回答）は、「健康上の理由」21.2%が最も多く、次いで「職場の労働条件・労働環境への不満」・「他の訪問看護ステーションへ転職」18.2%の順であった。

表1 離職理由

	1位	2位	3位
常勤看護職員	職場の労働条件・労働環境への不満	健康上の理由 メンタルヘルス不調	
非常勤看護職員	健康上の理由	家族の介護 転職・進学	
既卒看護職員	健康上の理由	職場の労働条件・労働環境への不満 他の訪問看護ステーションへ転職	

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10施設（5.2%）、採用したことがないのは182施設（94.8%）であった。
 - 新卒者の教育プログラムがあるのは、34施設（17.7%）であり、ないのは158施設（82.3%）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」66.5%、「外部研修の活用」38.6%、「カンファレンスの場で指導」36.1%であった。

5. 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70.3%と最も多く、次いで「給与等処遇」69.8%、「休暇等」49.5%の順であった。

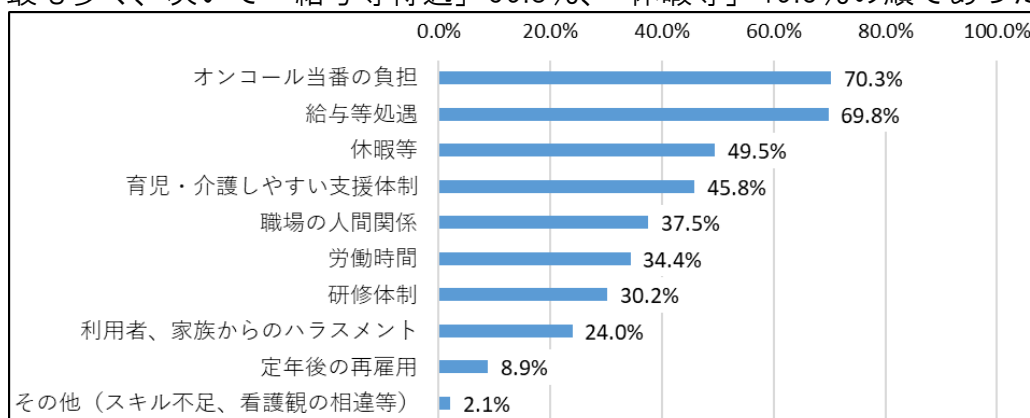


図6 定着についての課題

○訪問看護職員の確保に係る課題（複数回答）は、「有料職業紹介事業者の利用料の負担が大きい」が65.1%と最も多く、「募集しても応募者がいない」62.5%、「非常勤、短時間希望者が多い」21.4%の順であった。

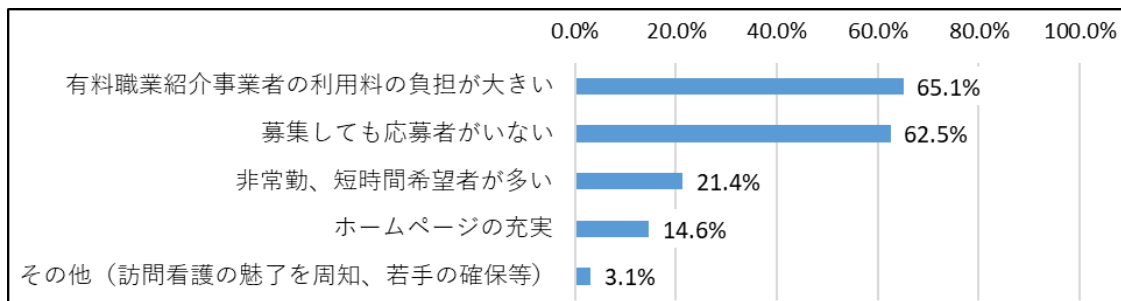


図7 確保についての課題

6. 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「複数人で対応する体制をとる」が70.8%と最も多く、次いで「担当職員を固定しない」69.3%「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」68.8%の順であった。

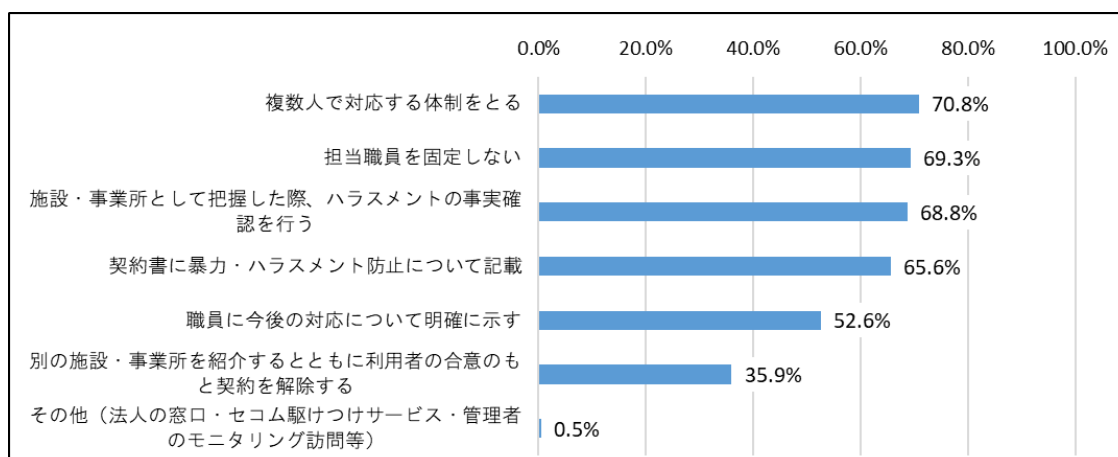


図8 施設で取り組んでいる対策

令和5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5年6月15日 ~ 令和5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 : 566 施設 回収数 : 192 施設 回答率 : 33.9%

II. 調査結果

1. 施設概要

「船橋地区」の回答が19.3%と最も多く、次いで「千葉地区」17.7%、「東葛地区」14.1%の順であった。

1) 所在地の地区

<表1> 所在地の地区

(n=192)

	千葉	市原	船橋	市川	松戸	東葛	印旛
施設数	34	8	37	12	18	27	22
回答率	17.7%	4.2%	19.3%	6.2%	9.4%	14.1%	11.4%

	利根	山武	長夷	君津	安房
施設数	11	6	4	9	4
回答率	5.7%	3.1%	2.1%	4.7%	2.1%

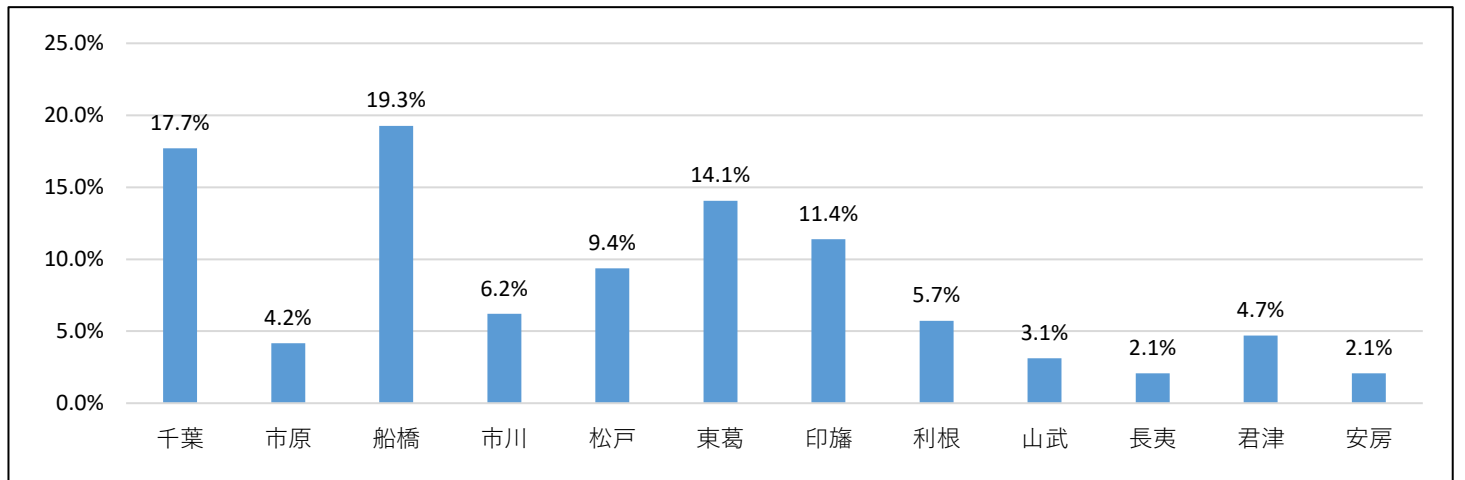


図1 所在地の地区

2) 設置主体

設置主体別では「営利法人」52.6%と最も多く、次いで「医療法人」29.7%の順であった。

<表2> 設置主体

(n=192)

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	無回答
101	7	3	57	11	2	1	5	3	2
52.6%	3.7%	1.6%	29.7%	5.7%	1.0%	0.5%	2.6%	1.6%	1.0%

【その他】

○ 株式会社	○ 生活協同組合	○ 学校法人
--------	----------	--------

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」46.4%と最も多く、次いで「病院」24.0%、「ヘルパーステーション」22.4%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=192)

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)
46	28	9	26	5
24.0%	14.6%	4.7%	13.5%	2.6%

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	看護小規模多機能型 居宅介護事業所	その他
18	43	89	14	49
9.4%	22.4%	46.4%	7.3%	25.5%

【その他】

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

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23.4%、次いで「1年～3年未満」19.8%、「20年以上」18.7%の順であった。

<表4> 開設してからの年数 (n=192)

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
12	38	32	45	15	14	36
6.3%	19.8%	16.7%	23.4%	7.8%	7.3%	18.7%

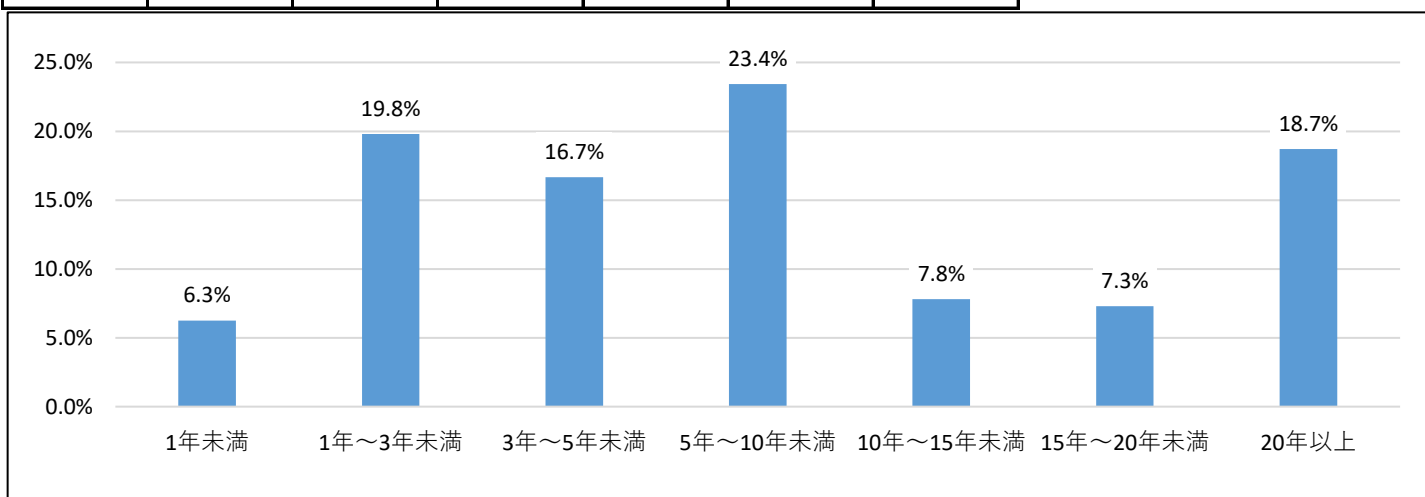


図2 開設してからの年数

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65.2%であり、非常勤は34.8%であった。

1)看護職員総数（令和5年4月1日現在）

<表5>看護職員総数 (n= 1364)

常勤	非常勤
890	474
65.2%	34.8%

2)看護職員の常勤換算数

看護職員の常勤換算数は、5.1人であった。

<表6>常勤換算数 (n= 192)

総数	976
1施設当たり 平均	5.1

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」30.6%が最も多く、次いで「1年未満」18.7%、「3年～5年未満」・「5年～10年未満」16.9%の順であった。

<表7>在籍年数 (n= 993)

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
185	304	168	168	95	37	36
18.7%	30.6%	16.9%	16.9%	9.6%	3.7%	3.6%

3)令和4年4月1日～令和5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8施設のうち、退職者総数の1施設当たりの平均は1.5人であった。

<表7>定年退職者 (n= 192)

あり	なし	無回答
8	184	0
4.2%	95.8%	0.0%

<表8>定年退職者総数 (n= 8)

総数	12
1施設当たり 平均	1.5

3)令和5年4月1日から令和6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11施設のうち、退職予定者総数の1施設当たりの平均は1.2人であった。

<表9>定年退職予定者 (n= 192)

あり	なし	無回答
11	181	0
5.7%	94.3%	0.0%

<表10>定年退職者総数 (n= 11)

総数	13
1施設当たり 平均	1.2

4)令和4年4月1日～令和5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施設であり、1施設当たりの平均は1人であった。

<表10>新卒採用者 (n= 192)

あり	なし	無回答
4	188	0
2.1%	97.9%	0.0%



<表11>新卒採用者総数 (n= 4)

新卒採用者合計	4
1施設当たり 平均	1

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17.5%であった。

離職の理由では、複数回答により「職場の労働条件・労働環境への不満」21.8%が最も多く、次いで「健康上の理由」・「メンタルヘルス不調」が20.7%の順であった。

＜表13＞ 常勤看護職員の離職率 (退職者がいたと回答した87施設)

令和4年度の退職者数	令和4年4月1日現在の在籍職員数	令和5年3月31日現在の在籍職員数	離職率
151	849	880	17.5%

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=87)

職場の労働条件・労働環境への不満	19	21.8%
健康上の理由	18	20.7%
メンタルヘルス不調	18	20.7%
結婚・妊娠・出産・育児	14	16.1%
転居	14	16.1%
他の訪問看護ステーションへ転職	14	16.1%
転職・進学	13	14.9%
責任の重さ等のプレッシャー	12	13.8%
給与、手当等への不満	11	12.6%
家族の介護	10	11.5%
人間関係	10	11.5%
法人内の異動	10	11.5%
利用者、家族からのハラスメント	1	1.1%
新型コロナウイルス感染症拡大による影響	1	1.1%
その他(資格取得、オンコール・運転の負担等)	8	9.2%

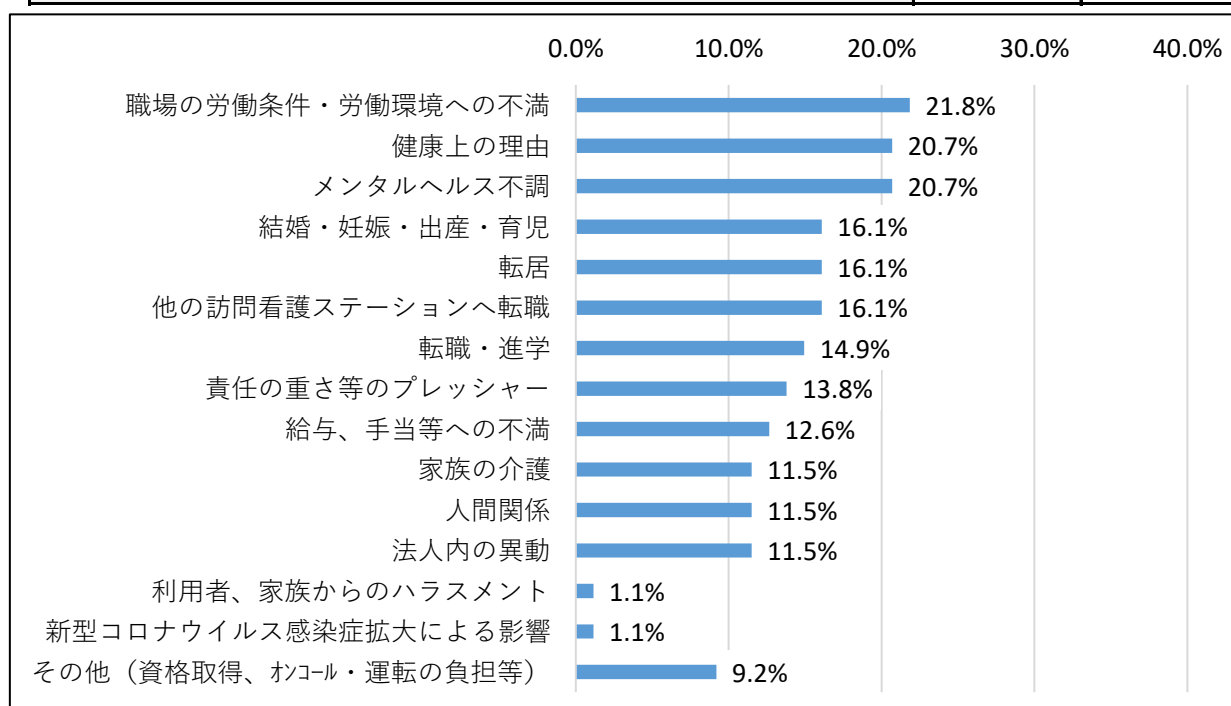


図3 常勤看護職員の離職理由

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17.6%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35.1%と最も多く、次いで「家族の介護」・「転職・進学」21.6%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37施設)

令和4年度の退職者数	令和4年4月1日現在の在籍職員数	令和5年3月31日現在の在籍職員数	離職率
62	336	367	17.6%

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= 37)

健康上の理由	13	35.1%
家族の介護	8	21.6%
転職・進学	8	21.6%
職場の労働条件・労働環境への不満	6	16.2%
転居	5	13.5%
給与、手当等への不満	5	13.5%
法人内の異動	5	13.5%
結婚・妊娠・出産・育児	4	10.8%
責任の重さ等のプレッシャー	4	10.8%
他の訪問看護ステーションへ転職	4	10.8%
メンタルヘルス不調	3	8.1%
人間関係	2	5.4%
新型コロナウイルス感染症拡大による影響	1	2.7%
その他(通勤困難・運転の負担等)	6	16.2%

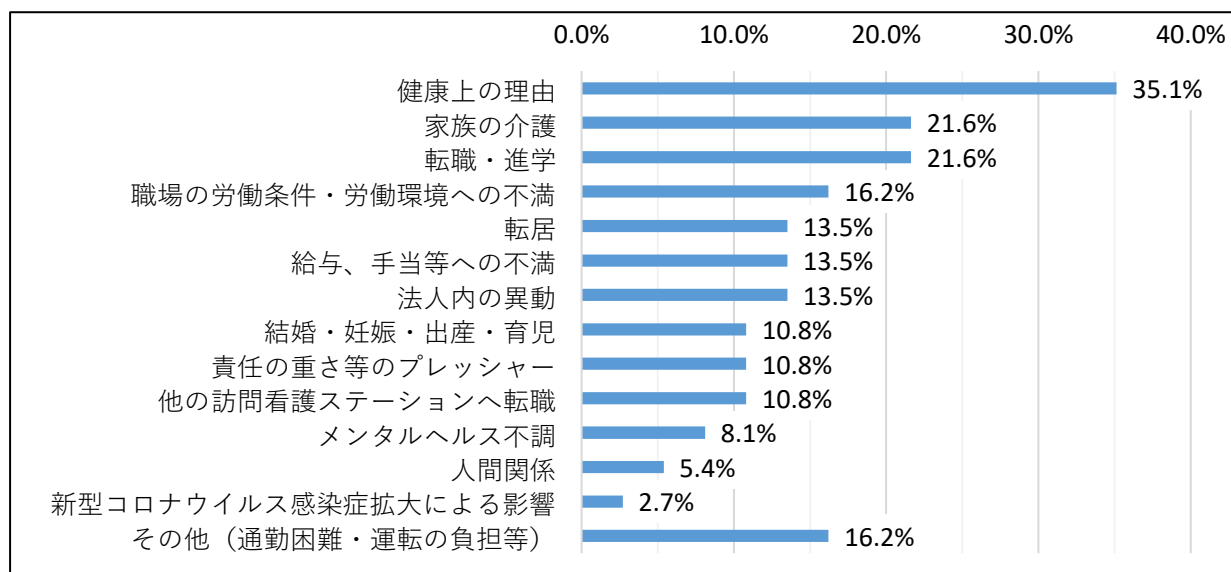


図4 非常勤看護職員の離職理由

3)-(1)新卒看護職員の離職率

新人看護職の離職率は33.3%であった。

<表17> 新卒看護職員の離職率

令和4年度の新卒採用者数	令和4年度の新卒退職者数	離職率
3	1	33.3%

4)-(1)既卒看護職員の離職率

既卒看護職員の離職率は27.8%であった。

離職の理由では、複数回答により「健康上の理由」21.2%が最も多く、次いで「職場の労働条件・労働環境への不満」、「他の訪問看護ステーションへ転職」18.2%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33施設)

令和4年度の新卒採用者数	令和4年度の新卒退職者数	離職率
187	52	27.8%

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=33)

離職理由	人数	割合
健康上の理由	7	21.2%
職場の労働条件・労働環境への不満	6	18.2%
他の訪問看護ステーションへ転職	6	18.2%
結婚・妊娠・出産・育児	5	15.2%
家族の介護	5	15.2%
メンタルヘルス不調	5	15.2%
転居	4	12.1%
給与、手当等への不満	3	9.1%
人間関係	3	9.1%
転職・進学	3	9.1%
責任の重さ等のプレッシャー	2	6.1%
法人内の異動	2	6.1%
その他(ST立ち上げ・業務不一致等)	3	9.1%

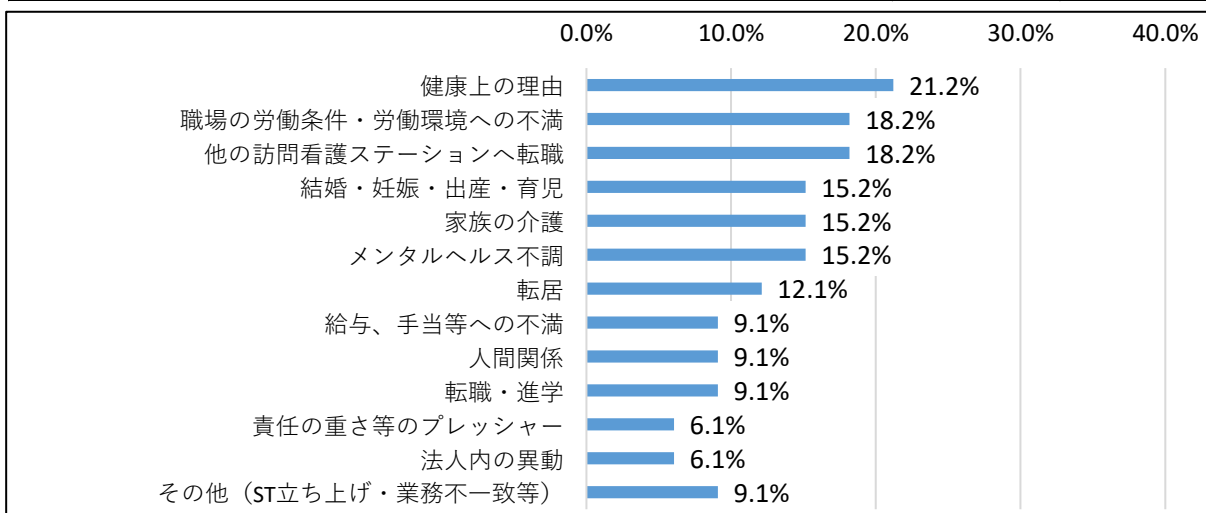


図5 既卒看護職員の離職理由

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10施設(5.2%)であり、採用したことがない施設は182施設(94.8%)であった。

<表18>採用したことがあるかの有無 (n= 192)

ある	ない
10	182
5.2%	94.8%

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34施設17.7%であり、「ない」が158施設82.3%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」66.5%、「外部研修の活用」38.6%であった。

<表19>教育プログラムの有無 (n= 192)

ある	ない
34	158
17.7%	82.3%



<表20> 新卒者への教育支援(複数回答) (n= 158)

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
57	105	61	0
36.1%	66.5%	38.6%	0.0%

(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126施設65.6%であり、「知らない」が66施設34.4%であった。

(n= 192)

知っている	知らない
126	66
65.6%	34.4%

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37.0%であった。

<表21>今後の採用の有無 (n= 192)

考えている	考えていない
71	121
37.0%	63.0%

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7施設(3.6%)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=192)

在籍している	在籍していない
7	185
3.6%	96.4%



<表23> 在籍者総数 (n=7)

在籍者総数	1施設当たり平均
13	1.9

1)-(2) 分野別の在籍人数

<表24> 分野別の在籍人数 (n=13)

精神看護	12	92%
慢性疾患看護	1	8%
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、25施設(13.0%)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= 192)

在籍している	在籍していない	無回答
25	167	0
13.0%	87.0%	0.0%

<表26> 在籍者総数 (n= 25)

在籍者総数	1施設当たり平均
33	1.3

2)-(2) 分野別の在籍人数

分野別でみると、「訪問看護」が最も多く、次いで「緩和ケア」「認知症看護」の順であった。

<表27> 分野別の在籍人数 (n= 33)

訪問看護	11	33.3%
緩和ケア	10	30.3%
認知症看護	6	18.2%
皮膚・排泄ケア	2	6.1%
救急看護	1	3.0%
糖尿病看護	1	3.0%
摂食・嚥下障害看護	1	3.0%
小児救急看護	1	3.0%
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%
不妊症看護	0	0.0%
新生児集中ケア	0	0.0%
透析看護	0	0.0%
手術看護	0	0.0%
乳がん看護	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%
慢性呼吸器疾患看護	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、5施設(2.6%)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= 192)

在籍している	在籍していない
5	187
2.6%	97.4%

<表29> 在籍者総数 (n= 5)

在籍者総数	1施設当たり平均
7	1.4

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、9施設(4.7%)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= 192)

在籍している	在籍していない
9	183
4.7%	95.3%



<表31> 在籍者総数 (n= 9)

在籍者総数	1施設当たり平均
33	3.7

4)-(2) 分野別の在籍人数

分野別で見ると、「創傷管理」が最も多く、次いで「血糖コントロールに係る薬剤投与」の順であった。

<表32> 分野別の在籍人数 (n= 33)

創傷管理	23	69.7%
血糖コントロールに係る 薬剤投与	19	57.6%
ろう孔管理	17	51.5%
栄養及び水分管理に係る 薬剤投与	13	39.4%
栄養に係るカテーテル管理(中心静脈カテーテル管理)	12	36.4%
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)	12	36.4%
呼吸器(気道確保に係るもの)	11	33.3%
創部ドレーン管理	10	30.3%
透析管理	9	27.3%
血糖コントロールに係る 薬剤投与	9	27.3%
呼吸器(長期呼吸療法に係るもの)	8	24.2%
呼吸器(人工呼吸療法に係るもの)	7	21.2%
循環器	6	18.2%
術後疼痛管理	6	18.2%
腹腔ドレーン管理	5	15.2%
皮膚損傷に係る薬剤投与	5	15.2%
胸腔ドレーン管理	4	12.1%
動脈血液ガス分析	4	12.1%
循環動態に係る薬剤投与	4	12.1%
精神および神経症状に係る 薬剤投与	4	12.1%
心嚢ドレーン管理	2	6.1%

※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」70.3%と最も多く、次いで「給与等処遇」69.8%、「休暇等」49.5%の順であった。

<表33> 定着についての課題(複数回答) (n= 192)

オンコール当番の負担	135	70.3%
給与等処遇	134	69.8%
休暇等	95	49.5%
育児・介護しやすい支援体制	88	45.8%
職場の人間関係	72	37.5%
労働時間	66	34.4%
研修体制	58	30.2%
利用者、家族からのハラスメント	46	24.0%
定年後の再雇用	17	8.9%
その他(スキル不足、看護観の相違等)	4	2.1%

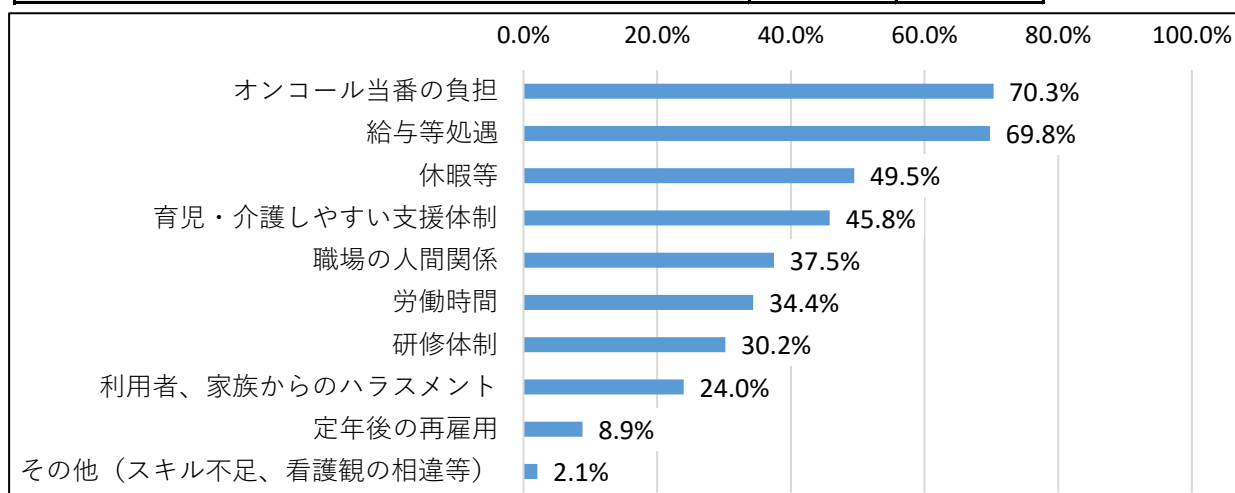


図6 定着についての課題

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「有料職業紹介事業者の利用料の負担が大きい」65.1%が最も多く、「募集しても応募者がいない」62.5%、「非常勤、短時間希望者が多い」21.4%の順であった。

<表34> 確保についての課題(複数回答) (n= 192)

有料職業紹介事業者の利用料の負担が大きい	125	65.1%
募集しても応募者がいない	120	62.5%
非常勤、短時間希望者が多い	41	21.4%
ホームページの充実	28	14.6%
その他(訪問看護の魅力を周知、若手の確保等)	6	3.1%

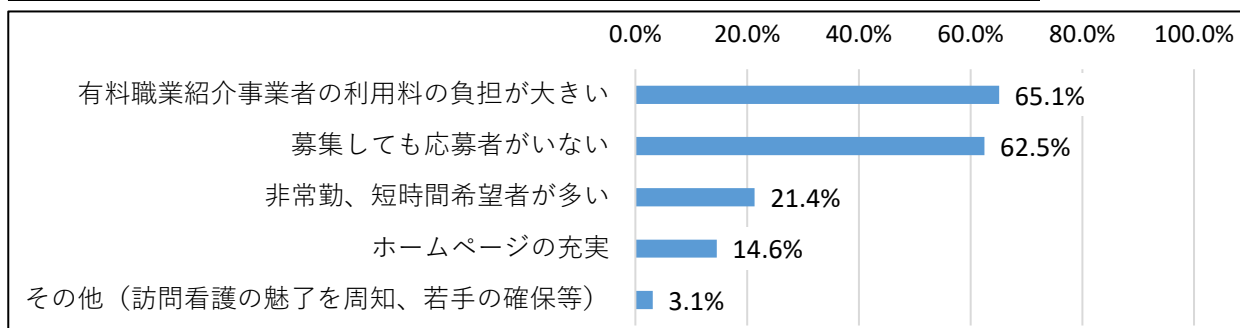


図7 確保についての課題

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、「複数人で対応する体制をとる」70.8%が最も多く、次いで「担当職員を固定しない」69.3%、「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」68.8%の順であった。

「施設で取り組んでいる対策」に記載の無い施設が11施設であった。

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= 192)

複数人で対応する体制をとる	136	70.8%
担当職員を固定しない	133	69.3%
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	132	68.8%
契約書に暴力・ハラスメント防止について記載	126	65.6%
職員に今後の対応について明確に示す	101	52.6%
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	69	35.9%
その他(法人の窓口・セコム駆けつけサービス・管理者のモニタリング訪問等)	1	0.5%

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70.8%であった。

＜表36＞ ナースセンターを知っているか (n= 192)

知っている	知らない
136	56
70.8%	29.2%

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34.4%であった。

＜表37＞ 利用したことの有無 (n= 192)

ある	ない
66	126
34.4%	65.6%

【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」74.2%、次いで「有料職業紹介所」49.5%、「ナースセンター」29.2%の順であった。

＜表38＞紹介機関 (n= 192)

ハローワーク	139	72.4%
有料職業紹介所	95	49.5%
ナースセンター	56	29.2%
タウン誌・新聞折込広告	36	18.8%
派遣会社	35	18.2%
福祉人材センター	0	0.0%
その他(併設病院HP)	1	0.5%