

# 令和6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6年6月14日 ~ 令和6年6月28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 : 651 施設 回収数 : 218 施設 回答率 : 33.5%

## II. 調査結果

### 1. 施設概要

#### 1) 所在地の地区

「千葉地区」の回答が25.2%と最も多く、次いで「船橋地区」16.5%、「東葛地区」15.6%の順であった。

<表1> 所在地の地区

(n = 218)

	千葉	市原	船橋	市川	松戸	東葛	印旛
施設数	55	6	36	17	19	34	19
回答率	25.2%	2.8%	16.5%	7.8%	8.7%	15.6%	8.7%

	利根	山武	長夷	君津	安房
施設数	7	6	3	7	9
回答率	3.2%	2.8%	1.4%	3.2%	4.1%

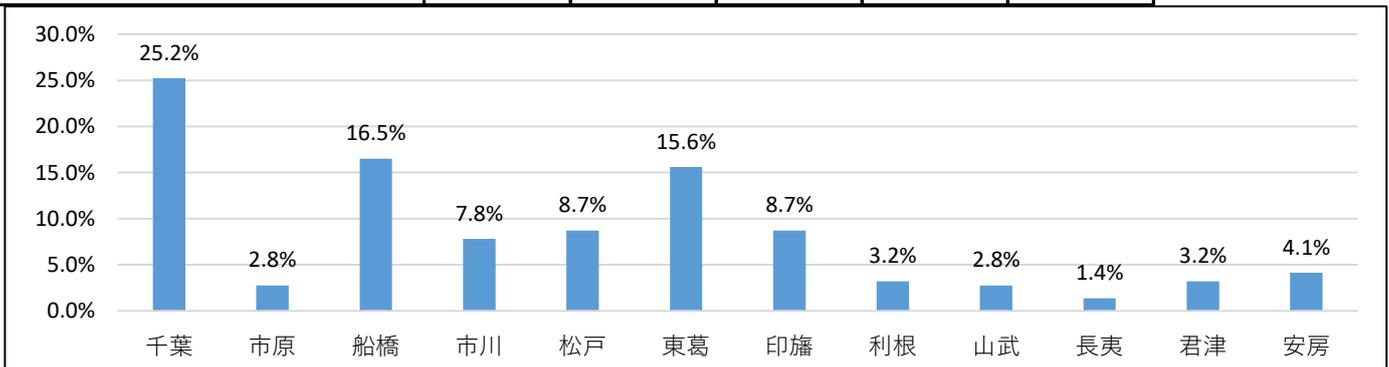


図1 所在地の地区

#### 2) 設置主体

設置主体別では「営利法人」54.1%と最も多く、次いで「医療法人」25.2%の順であった。

<表2> 設置主体

(n = 218)

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
118	3	2	55	12	3	1	7	17
54.1%	1.4%	0.9%	25.2%	5.5%	1.4%	0.5%	3.2%	7.8%

【その他】

○株式会社

○有限会社

○合資会社

○合同会社

### 3)同一法人で併設している施設(複数回答)

同一法人で併設している施設について、「ある」と回答した施設は70.6%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」が51.9%と最も多く、次いで「ヘルパーステーション」が27.3%、「病院」が26.6%となっている。

<表3> 併設している施設 (n= 218)

ある	ない
154	64
70.6%	29.4%



<表4> 同一法人で併設している施設(複数回答) (n= 154)

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)
41	23	9	23	7
26.6%	14.9%	5.8%	14.9%	4.5%
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
21	42	80	18	45
13.6%	27.3%	51.9%	11.7%	29.2%

#### 【その他】

- |                               |                                      |                                      |
|-------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 訪問診療 | <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"/> 通所介護 | <input type="checkbox"/> 訪問介護        | <input type="checkbox"/> 障害児・者福祉施設   |
| <input type="checkbox"/> 看護学校 | <input type="checkbox"/> グループホーム     | <input type="checkbox"/> 地域包括支援センター  |
| <input type="checkbox"/> 整骨院  | <input type="checkbox"/> 訪問リハビリテーション | <input type="checkbox"/> 通所リハビリテーション |
| <input type="checkbox"/> 薬局   |                                      |                                      |

### 4)開設してからの年数

開設してからの年数では、「1年～3年未満」「5年～10年未満」が19.7%、「20年以上」が18.3%の順であった。

<表5> 開設してからの年数 (n= 218)

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
24	43	31	43	23	14	40
11.0%	19.7%	14.2%	19.7%	10.6%	6.4%	18.3%

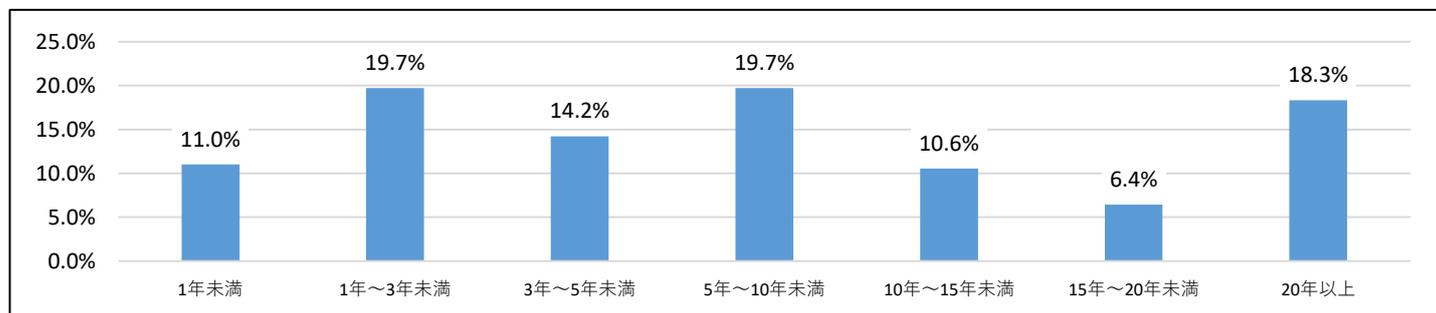


図2 開設してからの年数

5)訪問看護の対象者(複数回答)

訪問看護の対象者に関しては、「介護保険」が90.8%、次いで「指定難病」が88.1%、自立支援医療(精神)が64.2%の順であった。

<表6> 訪問看護の対象者(複数回答)

( n= 218 )

指定難病	小児慢性特定疾患	自立支援医療(精神)	介護保険	その他
192	88	140	198	31
88.1%	40.4%	64.2%	90.8%	14.2%

【その他】

- |                            |                              |  |
|----------------------------|------------------------------|--|
| <input type="radio"/> 医療保険 | <input type="radio"/> 自費サービス | <input type="radio"/> 重度心身障害者(児)医療給付事業 |
| <input type="radio"/> 生活保護 | <input type="radio"/> 労災保険   | <input type="radio"/> 原爆被害者助成          |
| <input type="radio"/> 施設連携 | <input type="radio"/> 医療観察法  |  |

## 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70.4%であり、非常勤は29.6%であった。

### 1) 看護職員総数（令和6年4月1日現在）

<表7> 看護職員総数 (n= 1544)

常勤	非常勤
1087	457
70.4%	29.6%

### 2) 看護職員の常勤換算数

看護職員の常勤換算数は、5.3人であった。

<表8> 常勤換算数 (n= 218)

総数	1165
1施設当たり 平均	5.3

### 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」30.1%が最も多く、次いで「1年未満」26.5%、「3年～5年未満」16.1%の順であった。

<表9> 在籍年数 (n= 797)

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
211	240	128	127	40	28	23
26.5%	30.1%	16.1%	15.9%	5.0%	3.5%	2.9%

### 4) 令和5年4月1日～令和6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13施設のうち、退職者総数の1施設当たりの平均は1.8人であった。

<表10> 定年退職者 (n= 218)

あり	なし	無回答
13	205	0
6.0%	94.0%	0.0%

<表11> 定年退職者総数 (n= 13)

総数	24
1施設当たり 平均	1.8

### 5) 令和6年4月1日から令和7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13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12> 定年退職予定者 (n= 218)

あり	なし	無回答
13	205	0
6.0%	94.0%	0.0%

<表13> 定年退職者総数 (n= 13)

総数	15
1施設当たり 平均	1.2

6)令和5年4月1日～令和6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、3施設であり、1施設当たりの平均は1人であった。

<表14>新卒採用者 (n= 218)

あり	なし	無回答
3	215	0
1.4%	98.6%	0.0%



<表15>新卒採用者総数 (n= 3)

新卒採用者合計	3
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16.5%であった。

離職の理由では、複数回答により「健康上の理由」「職場の労働条件・労働環境への不満」22.0%が最も多く、次いで「人間関係」が16.5%の順であった。

＜表16＞ 常勤看護職員の離職率 (退職者がいたと回答した91施設)

令和5年度の退職者数	令和5年4月1日現在の在籍職員数	令和6年3月31日現在の在籍職員数	離職率
157	919	985	16.5%

#### 1)-(2)常勤看護職員の離職理由

＜表17＞常勤看護職員の離職理由(複数回答) (n=91)

健康上の理由	20	22.0%
職場の労働条件・労働環境への不満	20	22.0%
人間関係	15	16.5%
転居	12	13.2%
他の訪問看護ステーションへ転職	12	13.2%
責任の重さ等のプレッシャー	12	13.2%
転職・進学	11	12.1%
給与、手当等への不満	11	12.1%
家族の介護	11	12.1%
法人内の異動	11	12.1%
メンタルヘルス不調	11	12.1%
結婚・妊娠・出産・育児	4	4.4%
新型コロナウイルス感染症拡大による影響	1	1.1%
利用者、家族からのハラスメント	0	0.0%
その他(子育て、定年等)	14	15.4%

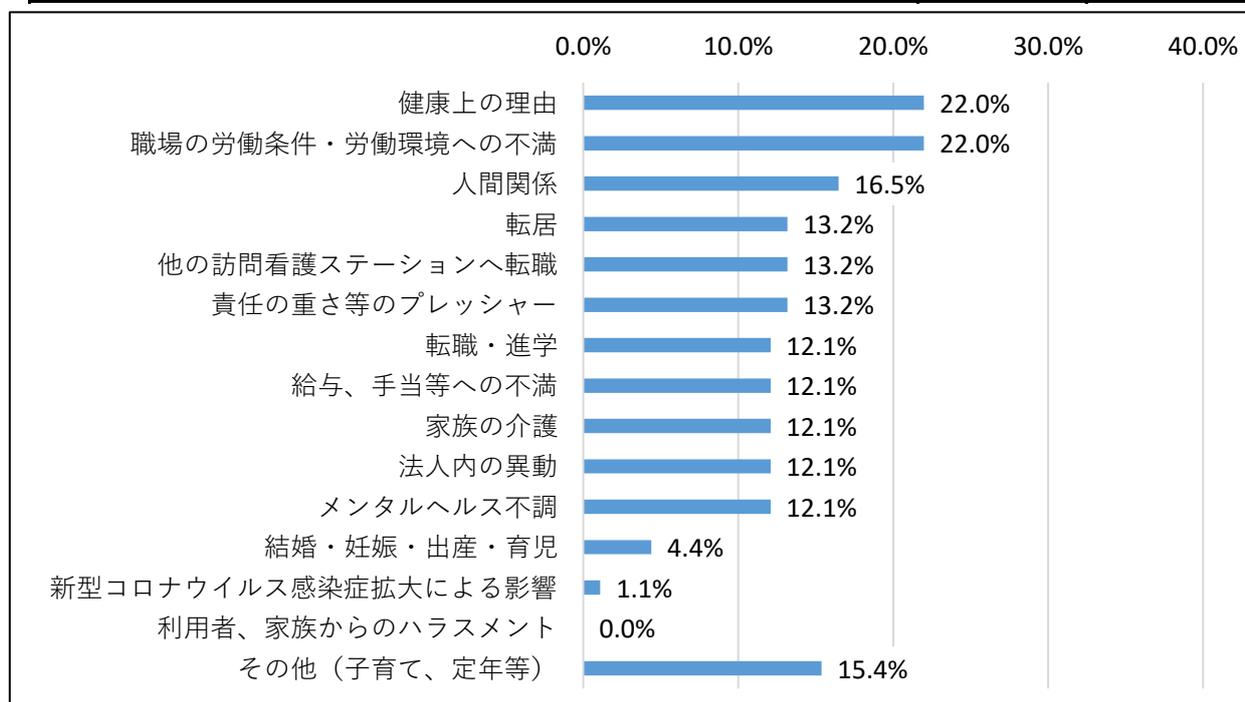


図3 常勤看護職員の離職理由

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26.3%であった。

離職の理由では、複数回答により「転職・進学」が19.4%と最も多く、次いで「健康上の理由」17.7%の順であった。

<表18> 非常勤看護職員の離職率 (退職者がいたと回答した62施設)

令和5年度の退職者数	令和5年4月1日現在の在籍職員数	令和6年3月31日現在の在籍職員数	離職率
99	374	379	26.3%

2)-(2)非常勤看護職員の離職理由

<表19> 非常勤看護職員の離職理由(複数回答) (n=62)

転職・進学	12	19.4%
健康上の理由	11	17.7%
結婚・妊娠・出産・育児	10	16.1%
家族の介護	10	16.1%
職場の労働条件・労働環境への不満	10	16.1%
人間関係	7	11.3%
転居	5	8.1%
メンタルヘルス不調	4	6.5%
責任の重さ等のプレッシャー	3	4.8%
他の訪問看護ステーションへ転職	3	4.8%
給与、手当等への不満	3	4.8%
法人内の異動	2	3.2%
利用者、家族からのハラスメント	0	0.0%
新型コロナウイルス感染症拡大による影響	0	0.0%
その他(家庭の事情、転職等)	7	11.3%

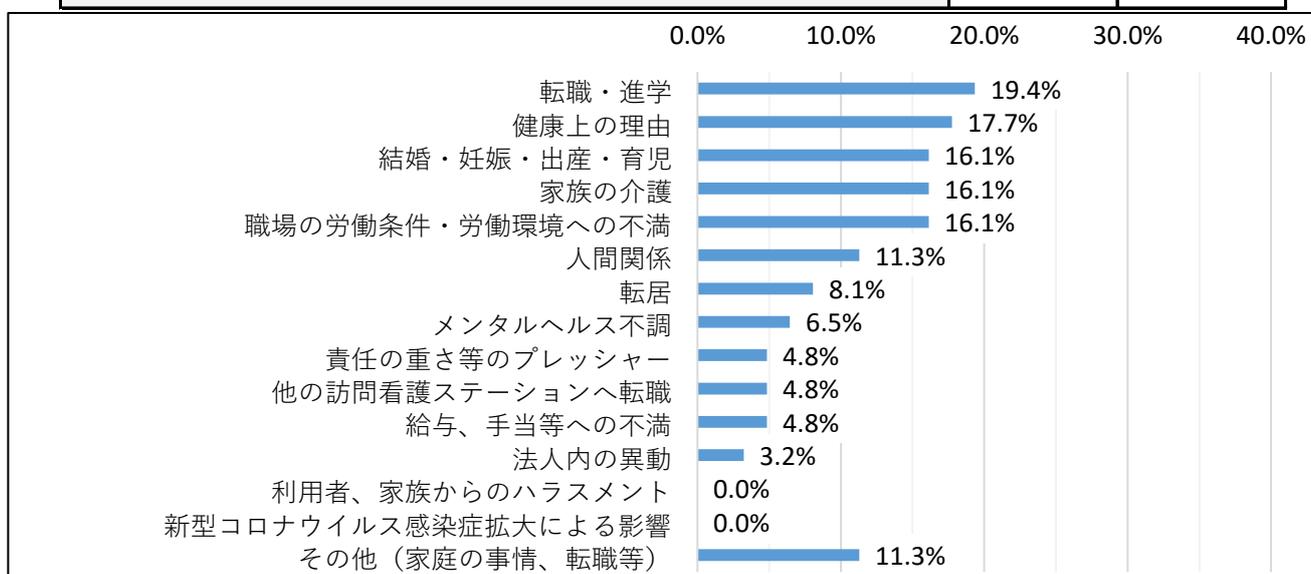


図4 非常勤看護職員の離職理由

3)-(1)新卒看護職員の離職率

新卒看護職の離職率は33.3%であった。

<表20> 新卒看護職員の離職率

令和5年度の 新卒採用者数	令和5年度の 新卒退職者数	離職率
3	1	33.3%

新卒看護職員の退職理由

○メンタル不調、責任の重さ等のプレッシャー

4)-(1)既卒看護職員の離職率

既卒看護職員の離職率は21.6%であった。

離職の理由では、複数回答により「健康上の理由」「職場の労働条件・労働環境への不満」29.6%が最も多く、次いで「人間関係」22.2%の順であった。

<表21> 既卒看護職員の離職率 (退職者がいたと回答した27施設)

令和5年度の 既卒採用者数	令和5年度の 既卒退職者数	離職率
208	45	21.6%

4)-(2)既卒看護職員の離職理由

<表22> 既卒看護職員の離職理由(複数回答) (n=27)

健康上の理由	8	29.6%
職場の労働条件・労働環境への不満	8	29.6%
人間関係	6	22.2%
責任の重さ等のプレッシャー	5	18.5%
転職・進学	3	11.1%
メンタルヘルス不調	3	11.1%
転居	2	7.4%
給与、手当等への不満	2	7.4%
結婚・妊娠・出産・育児	2	7.4%
他の訪問看護ステーションへ転職	2	7.4%
法人内の異動	2	7.4%
家族の介護	2	7.4%
利用者、家族からのハラスメント	0	0.0%
新型コロナウイルス感染症拡大による影響	0	0.0%
その他(学業との両立困難・転職等)	2	7.4%

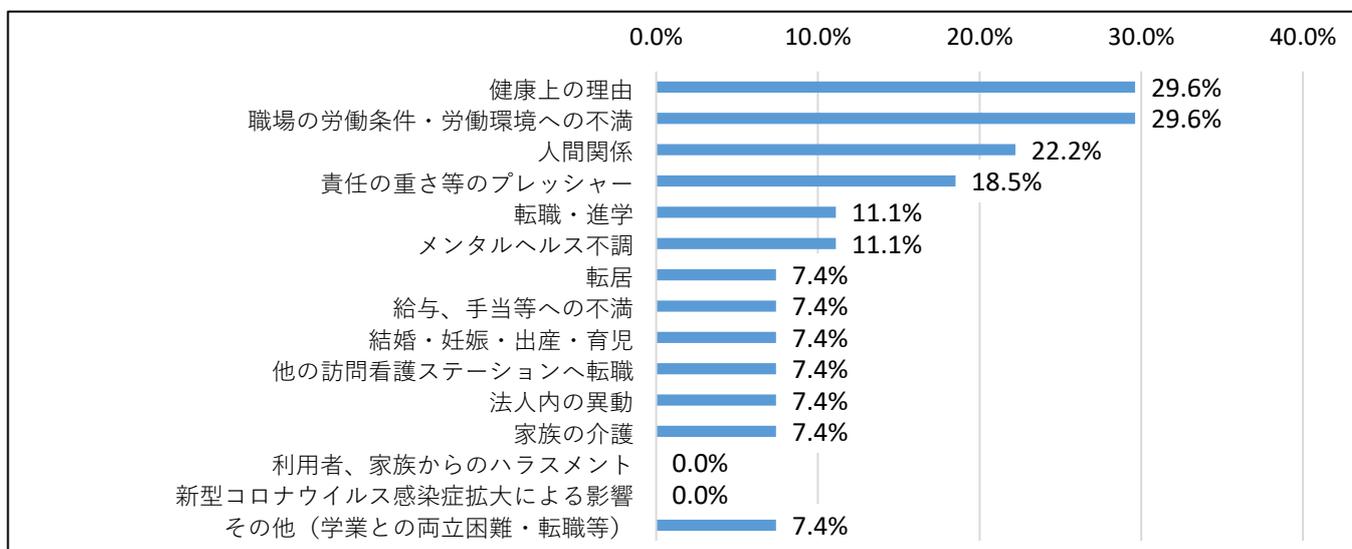


図5 既卒看護職員の離職理由

#### 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17施設(7.8%)であり、採用したことがない施設は201施設(92.2%)であった。

＜表23＞採用したことがあるかの有無 (n= 218)

ある	ない
17	201
7.8%	92.2%

##### 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48施設22.0%であり、「ない」が170施設78.0%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」65.9%、「カンファレンスの場で指導」47.6%であった。

＜表24＞教育プログラムの有無 (n= 218)

ある	ない
48	170
22.0%	78.0%



＜表25＞ 新卒者への教育支援(複数回答) (n= 170)

実務を通して指導	カンファレンスの場で指導	外部研修の活用	その他
112	81	74	5
65.9%	47.6%	43.5%	2.9%

##### 3)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153施設70.2%であり、「知らない」が65施設29.8%であった。

＜表26＞育成プログラムについて (n= 218)

知っている	知らない
153	65
70.2%	29.8%

##### 4)-(1)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41.3%であった。

＜表27＞今後の採用の有無 (n= 218)

考えている	考えていない
90	128
41.3%	58.7%

##### 4)-(2)新卒者の採用を考えていない理由

○即戦力が必要なため ○育成の余裕が無いため ○教育体制が整っていない ○法人の方針 等

## 5. 定年について

### 1)-(1) 定年制を定めていますか。

定年制について、「定めている」と回答した施設は81.7%であった。

<表28> 定年を定めている施設数 (n= 218)

定めている	定めていない
178	40
81.7%	18.3%

<表29> 定年年歳 (n= 178)

60歳	61～65歳	70歳	無回答
80	87	8	3
44.9%	48.9%	4.5%	1.7%

### 1)-(2) 再雇用制度はありますか。

定年制を定めている施設で再雇用制度について、「ある」と回答した施設は90.4%であった。

<表30> 再雇用制度がある施設数 (n= 178)

ある	ない
161	17
90.4%	9.6%

<表31> 上限年齢を定めている施設 (n= 161)

定めている	定めていない
78	83
48.4%	51.6%

<表32> 上限年齢 (n= 78)

60歳	65歳	66～70歳	75歳	不明
2	39	21	4	12
2.6%	50.0%	26.9%	5.1%	15.4%

### 2) 新規雇用は何歳までしていますか。

新規雇用の年齢の上限は、「51～60歳」47.2%が最も多く、次いで「定めなし」17.0%、「61～65歳」の順であった。

<表33> 新規雇用年齢 (n= 218)

40歳以下	41～50歳	51～60歳	61～65歳	66～70歳	75歳	76歳以上	定めなし	不明
4	27	103	29	6	2	2	37	8
1.8%	12.4%	47.2%	13.3%	2.8%	0.9%	0.9%	17.0%	3.7%

6. 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)専門看護師の在籍では、11施設(5.0%)が在籍していると回答があった。

<表34> 専門看護師の在籍施設数 (n= 218)

在籍している	在籍していない
11	207
5.0%	95.0%



<表35> 在籍者総数 (n= 11)

在籍者総数	1施設当たり平均
22	2.0

1)-(2) 分野別の在籍人数

分野別でみると、「精神看護」が最も多かった。

<表36> 分野別の在籍人数 (n= 22)

精神看護	16	72.7%
慢性疾患看護	1	4.5%
がん看護	1	4.5%
その他(回答なし)	4	18.2%

2)-(1)認定看護師の在籍人数

認定看護師の在籍では、22施設(10.1%)が在籍していると回答があった。

<表37> 認定看護師の在籍施設数 (n= 218)

在籍している	在籍していない
22	196
10.1%	89.9%



<表38> 在籍者総数 (n= 22)

在籍者総数	1施設当たり平均
25	1.1

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39> 分野別の在籍人数 (n= 25)

訪問看護	8	32.0%
緩和ケア	5	20.0%
認知症看護	4	16.0%
皮膚・排泄ケア	3	12.0%
糖尿病看護	1	4.0%
その他(回答なし)	4	16.0%

3)-(1)認定看護管理者の在籍人数

認定看護管理者は、5施設(2.3%)が在籍していると回答があった。

<表40> 認定看護管理者の在籍施設数 (n= 218)

在籍している	在籍していない
5	213
2.3%	97.7%

<表41> 在籍者総数 (n= 5)

在籍者総数	1施設当たり平均
5	1.0

4)-(1)特定行為研修修了者の在籍人数

特定行為研修修了者は、7施設(3.2%)が在籍していると回答があった。

<表42> 特定行為研修修了者の在籍施設数 (n= 218)

在籍している	在籍していない
7	211
3.2%	96.8%

<表43> 在籍者総数 (n= 7)

在籍者総数	1施設当たり平均
12	1.7

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「精神および神経症状に係る薬剤投与」の順であった。

<表44> 分野別の在籍人数 (n= 12)

創傷管理	9	75.0%
精神および神経症状に係る 薬剤投与	7	58.3%
栄養に係るカテーテル管理(末梢留置型中心静脈注射用カテーテル管理)	5	41.7%
栄養に係るカテーテル管理(中心静脈カテーテル管理)	4	33.3%
ろう孔管理	4	33.3%
血糖コントロールに係る 薬剤投与	3	25.0%
呼吸器(長期呼吸療法に係るもの)	3	25.0%
呼吸器(気道確保に係るもの)	2	16.7%
呼吸器(人工呼吸療法に係るもの)	2	16.7%
創部ドレーン管理	2	16.7%
栄養及び水分管理に係る 薬剤投与	2	16.7%
循環器	1	8.3%
胸腔ドレーン管理	1	8.3%
腹腔ドレーン管理	1	8.3%
感染に係る薬剤投与	1	8.3%
術後疼痛管理	1	8.3%
循環動態に係る薬剤投与	1	8.3%
皮膚損傷に係る薬剤投与	1	8.3%

※1人が複数の特定行為研修を修了している

## 7. 教育体制について

### 取組んでいる教育体制について(複数回答)

取組んでいる教育体制は、複数回答により「定期的な面談、交流会がある」55.5%と最も多く、次いで「e-ラーニングの活用」41.3%の順であった。

<表45> 教育体制(複数回答) (n= 218)

定期的な面談、交流会がある	121	55.5%
e-ラーニングの活用	90	41.3%
ラダーに沿った研修計画の実施	57	26.1%
個別のプログラムがある	36	16.5%
その他(外部研修・自らが必要な研修を選択等)	16	7.3%

## 8. 訪問看護職員の定着・確保対策

### 1)-(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「給与等処遇」70.2%と最も多く、次いで「オンコール当番の負担」68.8%、「休暇等」55.5%の順であった。

<表46> 定着についての課題(複数回答) (n= 218)

給与等処遇	153	70.2%
オンコール当番の負担	150	68.8%
休暇等	121	55.5%
職場の人間関係	103	47.2%
育児・介護しやすい支援体制	97	44.5%
サポート体制	78	35.8%
労働時間	77	35.3%
研修体制	61	28.0%
利用者、家族からのハラスメント	57	26.1%
定年後の再雇用	19	8.7%

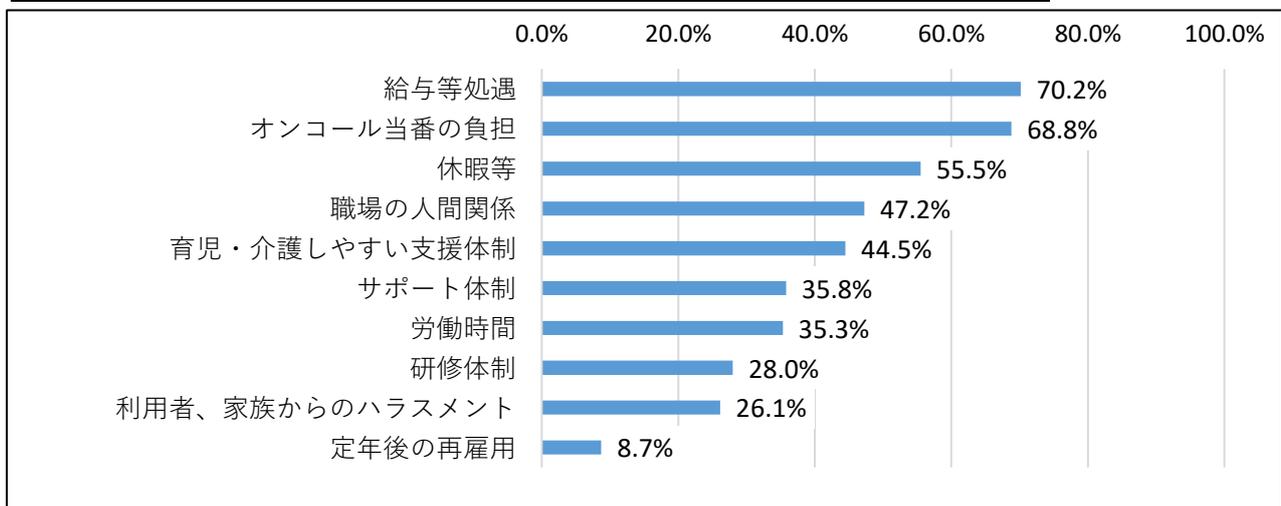


図6 定着についての課題

### 1)-(2)定着の課題で取組んでいること(解決策)について

- 希望休暇の尊重                      ○ハラスメント対応                      ○職員間での支援体制等(働きやすい環境づくり)
- 柔軟な勤務体制                      ○相談体制の充実                      ○教育・研修体制の充実
- ITの活用                              ○賃金改善

2)-(1)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」66.1%が最も多く、「有料職業紹介事業者の利用料の負担が大きい」61.5%の順であった。

<表47> 確保についての課題(複数回答) (n= 218)

募集しても応募者がいない	144	66.1%
有料職業紹介事業者の利用料の負担が大きい	134	61.5%
訪問看護の魅力発信(ホームページの充実)	56	25.7%
非常勤、短時間希望者が多い	54	24.8%
その他(地域エリアでの募集等)	16	7.3%

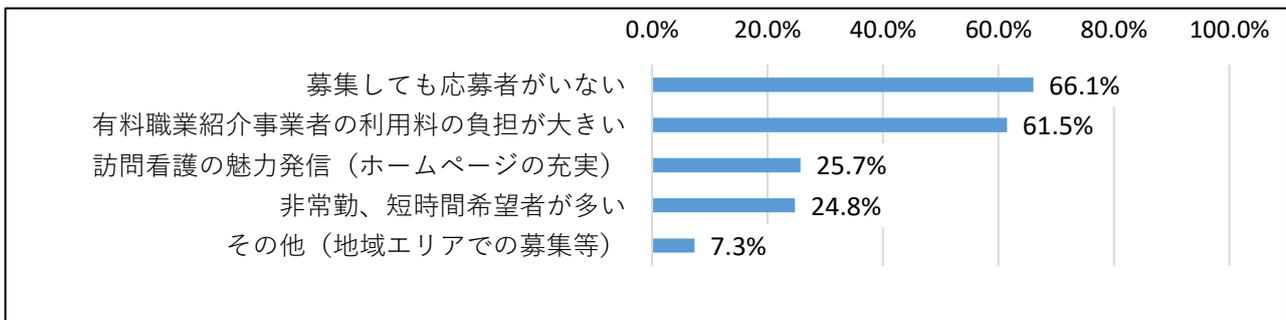


図7 確保についての課題

## 9. 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」68.8%が最も多く、次いで「契約書に暴力・ハラスメント防止について記載」67.4%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26施設であった。

### 1)施設で取り組んでいる対策

＜表48＞施設で取り組んでいる対策 (n= 218)

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	150	68.8%
契約書に暴力・ハラスメント防止について記載	147	67.4%
複数人で対応する体制をとる	144	66.1%
担当職員を固定しない	135	61.9%
職員に今後の対応について明確に示す	128	58.7%
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	82	37.6%
その他(関係機関と連携、他職種で情報共有等)	4	1.8%

## 10. 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64.2%であった。

＜表49＞ ナースセンターを知っているか (n= 218)

知っている	知らない
140	78
64.2%	35.8%

### 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27.1%であった。

＜表50＞ 利用したことの有無 (n= 218)

ある	ない
59	159
27.1%	72.9%

#### 【ないと回答した理由】

- |                                 |                                       |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="radio"/> 存在を知らない   | <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"/> 有料職業紹介事業所の利用が多い |

### 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」69.7%、次いで「有料職業紹介所」56.4%、「ナースセンター」24.3%の順であった。

＜表51＞紹介機関 (n= 218)

ハローワーク	152	69.7%
有料職業紹介所	123	56.4%
ナースセンター	53	24.3%
タウン誌・新聞折込広告	48	22.0%
派遣会社	36	16.5%
福祉人材センター	4	1.8%
その他(ホームページ、SNS、職員の紹介等)	19	8.7%