

# 令和7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研修体制、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7年6月16日(月) ~ 令和7年6月30日(月)   |
| 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 : 714 施設<br>回収数 : 198 施設<br>回答率 : 27.7%                         |

## 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23.7%と最も多く、次いで「船橋地区」20.2%、「東葛地区」12.6%の順であった。

<表1> 所在地の地区

n=198

|        | 千葉   | 市原  | 船橋   | 市川  | 松戸  | 東葛   | 印旛  |
|--------|------|-----|------|-----|-----|------|-----|
| 施設数(件) | 47   | 11  | 40   | 9   | 12  | 25   | 13  |
| 割合(%)  | 23.7 | 5.6 | 20.2 | 4.5 | 6.1 | 12.6 | 6.6 |

|        | 利根  | 山武  | 長夷  | 君津  | 安房  |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 施設数(件) | 12  | 6   | 9   | 7   | 7   |
| 割合(%)  | 6.1 | 3.0 | 4.5 | 3.5 | 3.5 |

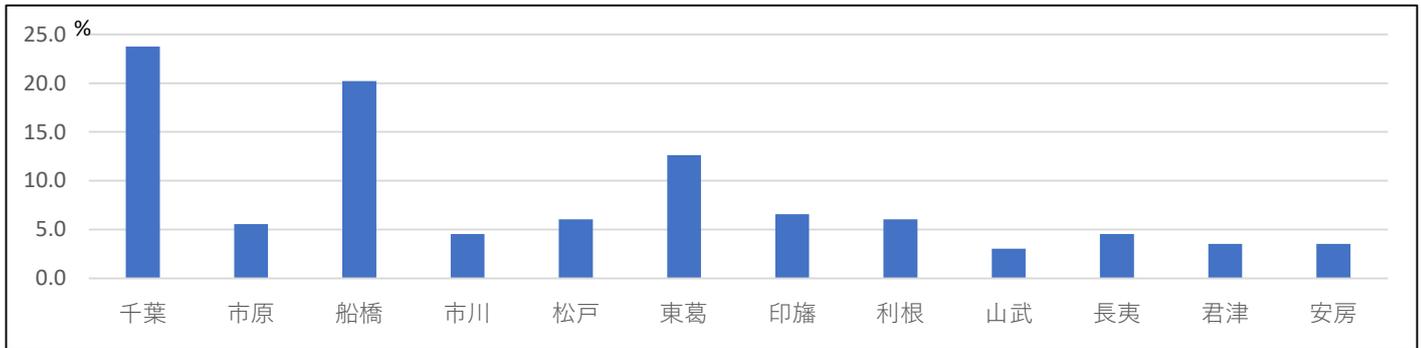


図1 所在地の地区

#### 2) 設置主体

設置主体別では「営利法人」が60.1%と最も多く、次いで「医療法人」26.8%の順であった。

<表2> 設置主体

n=198

|        | 営利法人 | 行政  | 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<br>社団法人<br>財団法人 | 各種組合 |
|--------|------|-----|--------|------|--------|----------------|---------------------|------|
| 施設数(件) | 119  | 3   | 2      | 53   | 12     | 2              | 5                   | 2    |
| 割合(%)  | 60.1 | 1.5 | 1.0    | 26.8 | 6.1    | 1.0            | 2.5                 | 1.0  |

### 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72.2%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37.4%と最も多く、次いで「病院」22.2%、「ヘルパーステーション」20.2%であった。その他(自由記載)では各種グループホームや通所施設が多かった。

<表3> 併設している施設 n=198

| ある          | ない         |
|-------------|------------|
| 143件(72.2%) | 55件(27.8%) |

<表4> 同一法人で併設している施設(複数回答) n=198

|                        | 施設数(件) | 割合(%) |
|------------------------|--------|-------|
| ⑨指定居宅介護支援事業所           | 74     | 37.4  |
| ①病院                    | 44     | 22.2  |
| ⑧ヘルパーステーション            | 40     | 20.2  |
| ②診療所(精神科標榜なし)          | 23     | 11.6  |
| ⑪サテライト型訪問看護ST(1か所)     | 20     | 10.1  |
| ⑤介護老人保健施設              | 17     | 8.6   |
| ⑦有料老人ホーム               | 17     | 8.6   |
| ⑩看護小規模多機能型居宅介護事業所      | 16     | 8.1   |
| ④介護老人福祉施設              | 12     | 6.1   |
| ⑥介護医療院(介護療養型医療施設)      | 11     | 5.6   |
| ⑫サテライト型訪問看護ST(2か所以上)   | 8      | 4.0   |
| ⑬定期巡回・随時対応型訪問介護看護(一体型) | 7      | 3.5   |
| ③診療所(精神科標榜あり)          | 6      | 3.0   |
| ⑭併設なし                  | 55     | 27.8  |
| ⑮その他                   | 34     | 17.2  |

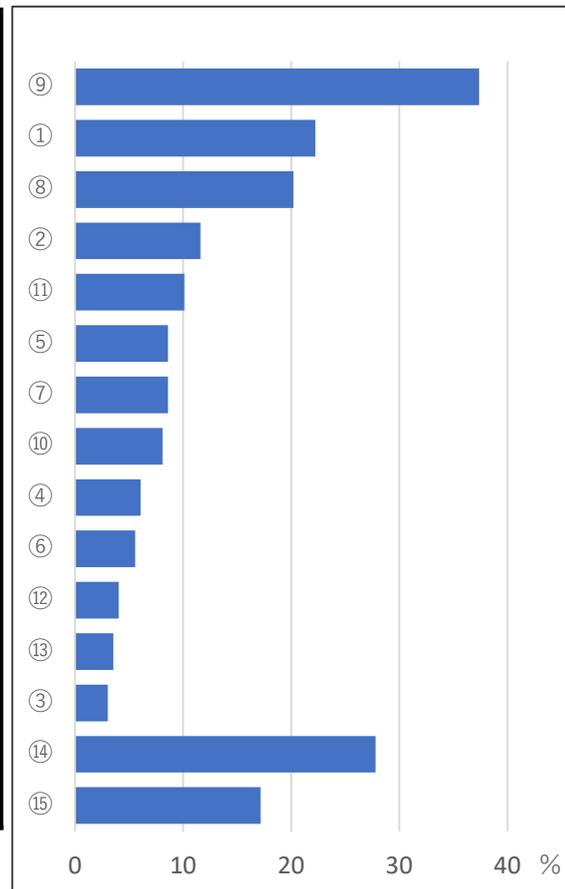


図2 同一法人で併設している施設(複数回答)

#### 【その他の施設】(自由記載)

- 各種グループホーム(14)
- 通所介護(9)
- 通所リハビリ(8)
- サービス付き高齢者住宅(5)
- 相談支援センター等(5)
- 障害者就労支援施設(4)
- 訪問リハビリ(4)
- ヘルパー事業所(3)
- 地域包括支援センター(3)
- 小規模多機能型居宅介護(3)
- 放課後等デイサービス(3)
- 訪問入浴(2)
- 介護医療院
- 福祉用具
- ショートステイ
- 介護タクシー
- 医療対応型住宅ケアホスピス
- 外来リハビリ
- 児童発達支援施設
- 保育園
- 看護学校

#### 4)開設してからの年数

開設してからの年数では、「10年以上」が35.9%と最も多く、次いで「5年～10年未満」27.3%、「1年～3年未満」16.2%の順であった。開設5年未満(①+②+③)の施設が全体の36.9%を占めていた。

<表5> 開設してからの年数

n=198

| 年 数 | 5年未満       |               |               | 5年～10年未満 | 10年以上 |
|-----|------------|---------------|---------------|----------|-------|
|     | 73件(36.9%) |               |               |          |       |
|     | ①<br>1年未満  | ② 1年～<br>3年未満 | ③ 3年～<br>5年未満 | 54件      | 71件   |
| 施設数 | 16件        | 32件           | 25件           |          |       |
| 割 合 | 8.1%       | 16.2%         | 12.6%         | 27.3%    | 35.9% |

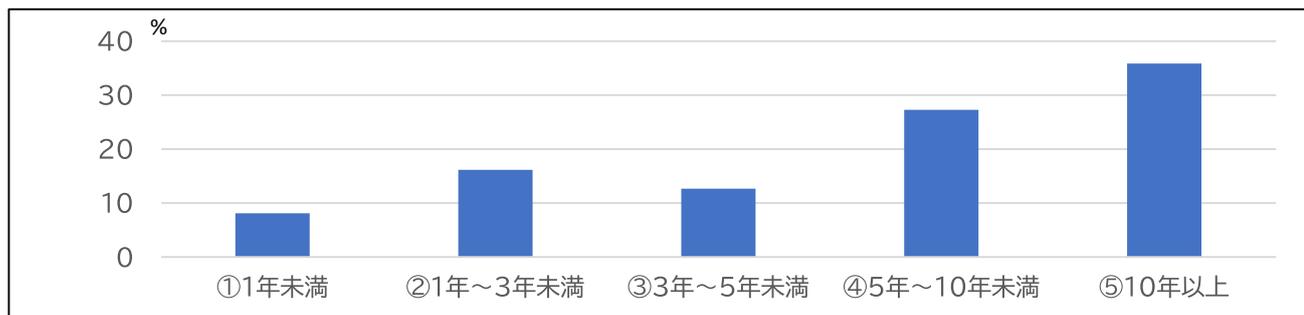


図3 開設してからの年数

#### 5)訪問看護の算定実績の有無(令和6月11月～令和7年6月)

算定実績では、「⑦介)緊急時訪問看護加算・医)24時間対応体制加算」が83.3%と最も多く、次いで「⑧指定難病医療機関としての算定」65.7%、「⑤医)精神科訪問看護基本療養費」50.5%であり、上位3項目については半数以上の施設が算定していた。

令和6年度から導入された「⑥医)訪問看護ベースアップ評価料(ⅠまたはⅡ)」は47.0%の施設が算定していた。

医ケア児への対応の目安となる「⑨小児慢性特定疾病の医療機関としての算定」は24.2%の施設が算定していた。

長期勤続者が30%以上いることを要件としている「①介)サービス提供体制強化加算Ⅰ(7年以上勤務)」は21.2%、

「②同Ⅱ(3年以上勤務)」は15.2%であった。

<表6> 訪問看護の算定実績(複数回答)

n=198

|                                  | 施設数(件) | 割合(%) |
|----------------------------------|--------|-------|
| ⑦介)緊急時訪問看護加算 または<br>医)24時間対応体制加算 | 165    | 83.3  |
| ⑧指定難病の医療機関としての算定                 | 130    | 65.7  |
| ⑤医)精神科訪問看護基本療養費                  | 100    | 50.5  |
| ⑥医)訪問看護ベースアップ評価料(ⅠまたはⅡ)          | 93     | 47.0  |
| ⑨小児慢性特定疾病の医療機関としての算定             | 48     | 24.2  |
| ①介)サービス提供体制強化加算Ⅰ                 | 42     | 21.2  |
| ②介)サービス提供体制強化加算Ⅱ                 | 30     | 15.2  |
| ④介)看護体制強化加算Ⅱ                     | 21     | 10.6  |
| ③介)看護体制強化加算Ⅰ                     | 16     | 8.1   |
| ⑩該当なし                            | 7      | 3.5   |

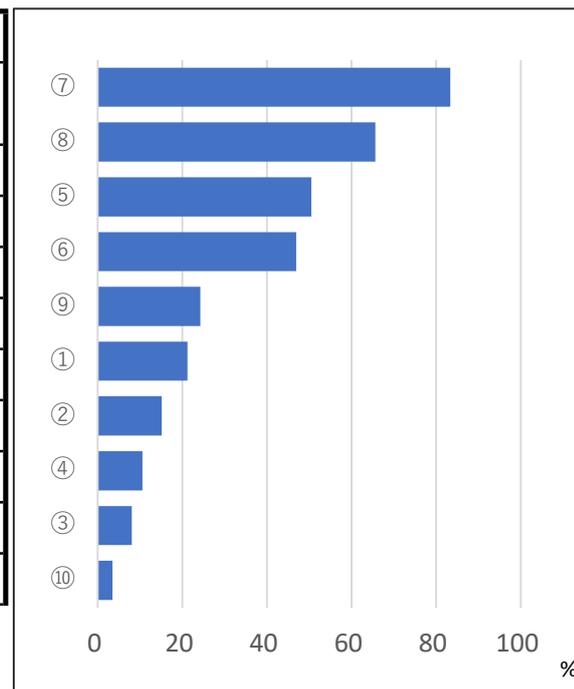


図4 訪問看護の対象者(複数回答)

## 2. 看護職員数及び常勤職員の採用・退職状況

看護職員数について、「常勤」は65.9%であり、「非常勤」は34.1%であった。

「非常勤」が在籍していたのは、198施設中152施設であった。

### 1)看護職員総数（令和7年4月1日現在）

＜表7＞看護職員総数 n=198

| 常勤(198施設)      | 非常勤(152施設)     | 合計      |
|----------------|----------------|---------|
| 917.8人 (65.9%) | 474.5人 (34.1%) | 1392.3人 |

### 2)看護職員の常勤換算数

看護職員の常勤換算数について、全体の平均値は5.4人であった。

1施設当たりの常勤換算数について、最も多かったのは「3～3.5人未満」15.2%であった。

＜表8＞看護職員の常勤換算数別施設数

n=198

| 常勤換算数       | 施設数 | 割合(%) |
|-------------|-----|-------|
| 2.5～3 人未満   | 19  | 9.6%  |
| 3～3.5 人未満   | 30  | 15.2% |
| 3.5～4 人未満   | 24  | 12.1% |
| 4～4.5 人未満   | 19  | 9.6%  |
| 4.5～5 人未満   | 14  | 7.1%  |
| 5～5.5 人未満   | 19  | 9.6%  |
| 5.5～6 人未満   | 15  | 7.6%  |
| 6～6.5 人未満   | 11  | 5.6%  |
| 6.5～7 人未満   | 8   | 4.0%  |
| 7～7.5 人未満   | 7   | 3.5%  |
| 7.5～8 人未満   | 6   | 3.0%  |
| 8～8.5 人未満   | 3   | 1.5%  |
| 8.5～9 人未満   | 3   | 1.5%  |
| 9～9.5 人未満   | 3   | 1.5%  |
| 9.5～10 人未満  | 1   | 0.5%  |
| 10～10.5 人未満 | 2   | 1.0%  |
| 10.5～11 人未満 | 5   | 2.5%  |
| 11～11.5 人未満 | 2   | 1.0%  |
| 11.5～12 人未満 | 1   | 0.5%  |
| 12 人以上※     | 6   | 3.0%  |

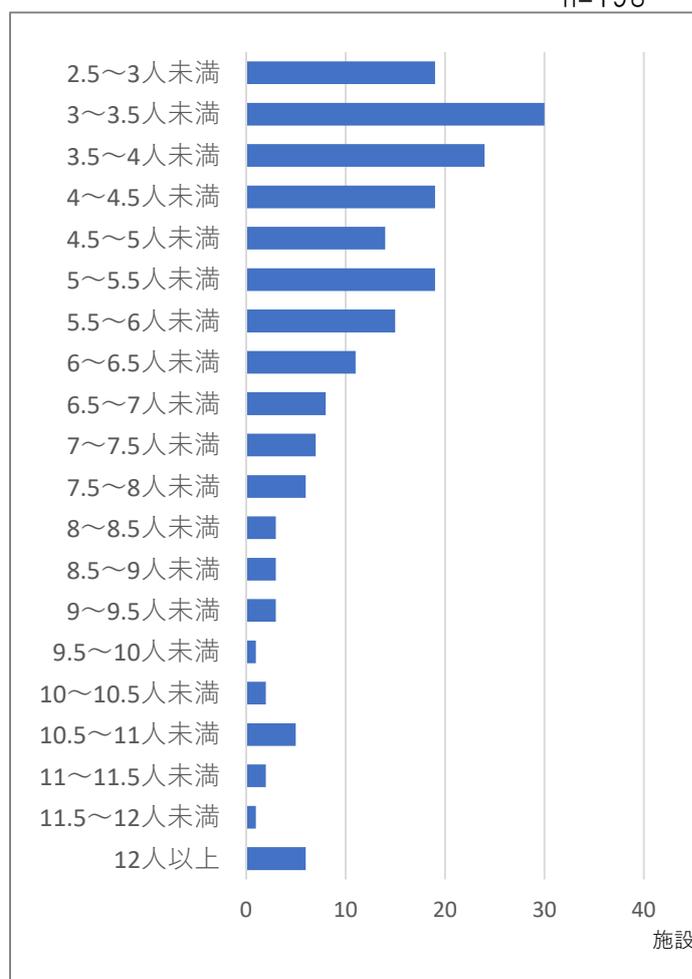


図5 看護職員の常勤換算数別施設数

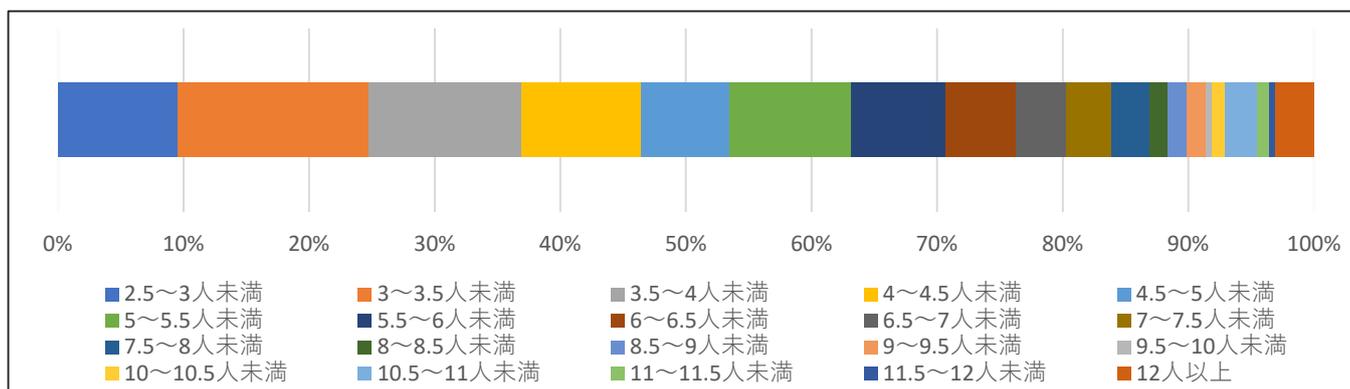


図6 看護職員の常勤換算数別施設数の割合(100%積上グラフ)

### 3)令和6年4月1日～令和7年3月31日までの、常勤看護職員の新卒採用者数

常勤の新卒採用者について、「あり」と回答した施設は1施設であり、採用人数は1名であった。

なお、同施設は問3-3)-(1)にて、新卒採用者は2名(常勤1名・非常勤1名)と回答している。

<表9>新卒採用者 n=198

|      |       |
|------|-------|
| あり   | なし    |
| 1施設  | 197施設 |
| 0.5% | 99.5% |

➡ 採用人数1名

### 4)令和6年4月1日から令和7年3月31日までの、常勤看護職員の定年退職者

定年退職者について、「あり」と回答した施設は9施設であった。

1施設当たりの退職者数について、最も多かったのは1名(6施設)であった。

<表10>定年退職者 n=198

|      |       |
|------|-------|
| あり   | なし    |
| 9施設  | 189施設 |
| 4.5% | 95.5% |

➡

<表11>定年退職者数の内訳 n=9

|         |     |     |
|---------|-----|-----|
| 退職者数 1名 | 6施設 | 6名  |
| 退職者数 2名 | 2施設 | 4名  |
| 退職者数 4名 | 1施設 | 4名  |
| 合計      | 9施設 | 14名 |

### 5)令和7年4月1日から令和8年3月31日までの、常勤看護職員の定年退職予定者数

定年退職予定者について、「あり」と回答した施設は10施設であった。

1施設当たりの退職予定者数について、最も多かったのは1名(9施設)であった。

<表12>定年退職予定者

|      |       |
|------|-------|
| あり   | なし    |
| 10施設 | 188施設 |
| 5.1% | 94.9% |

➡

<表13>定年退職予定者数の内訳

|         |      |     |
|---------|------|-----|
| 予定者数 1名 | 9施設  | 9名  |
| 予定者数 2名 | 1施設  | 2名  |
| 合計      | 10施設 | 11名 |

### 3. 離職率

#### 1)-(1)常勤看護職員の離職率 及び 1)-(2)常勤看護職員の離職理由

常勤看護職員の離職のあった施設は71施設で、離職率は13.4%であった。

離職の理由では、「健康上の理由」が29.6%で最も多く、次いで「訪問看護以外への転職」26.8%、「職場の労働条件・労働環境への不満」16.9%の順であった。

＜表14＞常勤看護職員の離職率

(有効回答174施設)

| ①令和6年度の退職者数 | ②令和6年4月1日現在の在籍職員数 | ③令和7年3月31日現在の在籍職員数 | 離職率   |
|-------------|-------------------|--------------------|-------|
| 115人(71施設)  | 879.3人            | 839.5人             | 13.4% |

※離職率=①/((②+③)/2)

＜表15＞常勤看護職員の離職理由(複数回答)(離職者ありの71施設)

|                       | 施設数(件) | 割合(%) |
|-----------------------|--------|-------|
| ③健康上の理由               | 21     | 29.6  |
| ⑫訪問看護以外への転職           | 19     | 26.8  |
| ⑧職場の労働条件・労働環境への不満     | 14     | 16.9  |
| ④メンタルヘルス不調            | 12     | 15.5  |
| ⑪他の訪問看護ステーションへの転職     | 11     | 15.5  |
| ①結婚・妊娠・出産・育児          | 9      | 12.7  |
| ②家族の介護                | 9      | 12.7  |
| ⑥転居                   | 8      | 11.3  |
| ⑨人間関係                 | 8      | 9.9   |
| ⑭法人都合(定年,契約満了,法人内異動等) | 6      | 8.5   |
| ⑦給与・手当等への不満           | 5      | 7.0   |
| ⑩責任の重さ等のプレッシャー        | 5      | 7.0   |
| ⑬進学、キャリアアップ等          | 2      | 2.8   |
| ⑤利用者、家族からのハラスメント      | 0      | 0.0   |
| ⑮その他                  | 4      | 5.6   |

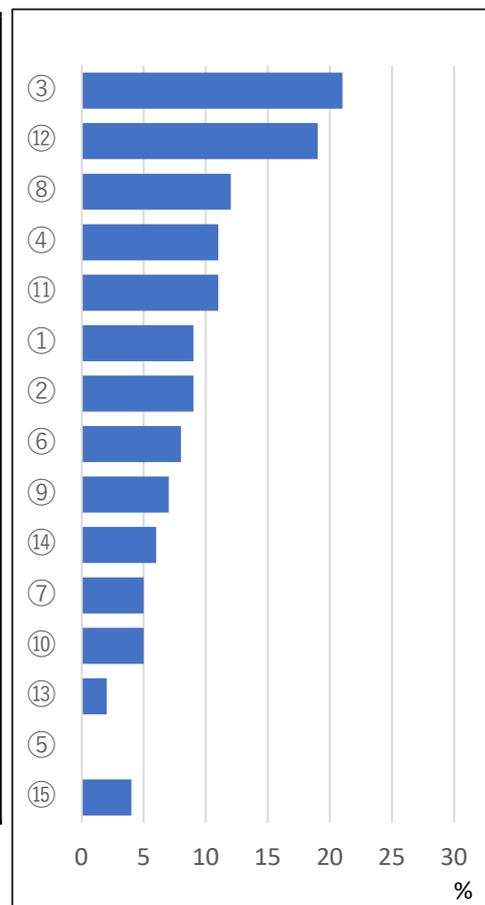


図7 常勤看護職員の離職理由

#### 【その他の理由】(自由記載)

- 交通事故後運転が怖くなった
- 24時間待機が嫌なため
- 働き方の見直し
- ステーション新規立ち上げのため
- 技量が足りない
- 自信がない

## 2)-(1)非常勤看護職員の離職率 及び 2)-(2)非常勤看護職員の離職理由

非常勤看護職員の離職のあった施設は52施設で、離職率は19.1%であった。

離職の理由では、「健康上の理由」が23.1%と最も多く、次いで「家族の介護」17.3%、「訪問看護以外への転職」「メンタルヘルスの不調」(いずれも15.4%)の順であった。

<表16>非常勤看護職員の離職率

(有効回答178施設)

| ①令和6年度の退職者数 | ②令和6年4月1日現在の在籍職員数 | ③令和7年3月31日現在の在籍職員数 | 離職率   |
|-------------|-------------------|--------------------|-------|
| 75人(52施設)   | 377.4人            | 406.6人             | 19.1% |

※離職率=①/((②+③)/2)

<表17>非常勤看護職員の離職理由(複数回答) (退職者がいた52施設)

|                       | 施設数(件) | 割合(%) |
|-----------------------|--------|-------|
| ③健康上の理由               | 12     | 23.1  |
| ②家族の介護                | 9      | 17.3  |
| ⑫訪問看護以外への転職           | 8      | 15.4  |
| ④メンタルヘルス不調            | 8      | 15.4  |
| ⑥転居                   | 6      | 11.5  |
| ⑪他の訪問看護ステーションへの転職     | 6      | 11.5  |
| ①結婚・妊娠・出産・育児          | 5      | 9.6   |
| ⑧職場の労働条件・労働環境への不満     | 5      | 9.6   |
| ⑨人間関係                 | 3      | 5.8   |
| ⑩責任の重さ等のプレッシャー        | 2      | 3.8   |
| ⑭法人都合(定年,契約満了,法人内異動等) | 2      | 3.8   |
| ⑦給与、手当等への不満           | 1      | 1.9   |
| ⑬進学、キャリアアップ等          | 1      | 1.9   |
| ⑤利用者、家族からのハラスメント      | 0      | 0.0   |
| ⑮その他                  | 8      | 15.4  |

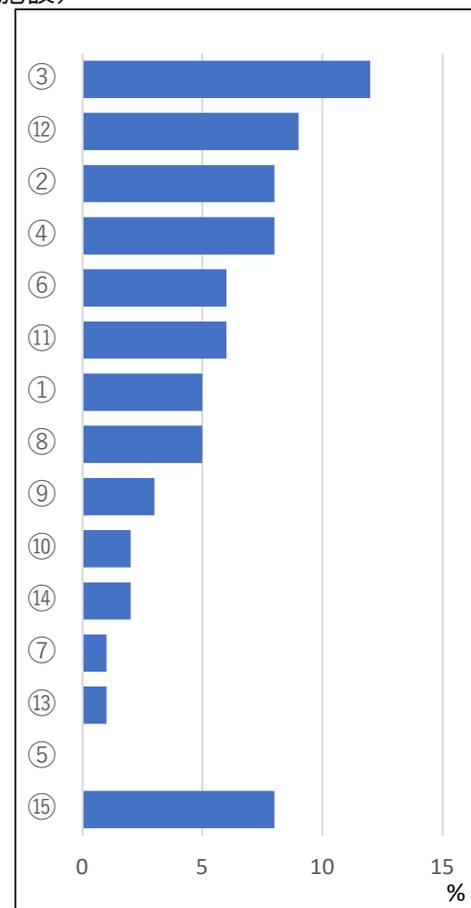


図8 非常勤看護職員の離職理由

【その他の理由】(自由記載)

|              |                |
|--------------|----------------|
| ● 常勤となった     | ● 子育てのため       |
| ● ダブルワークを辞めた | ● 家庭の事情        |
| ● 通勤距離       | ● 法人の理念が合わなかった |

### 3)-(1)令和6年度に採用された新卒看護職員の離職率 及び 3)-(2)離職理由

新卒看護職員を採用したのは1施設であった。採用した2名は同年度中に退職しており、離職率は100%であった。離職の理由は、「他の訪問看護ステーションへの転職」であった。

<表18>新卒看護職員の離職率 (有効回答198施設)

| ①令和6年度の新卒採用者数 | ②令和6年度の新卒退職者数 | 離職率    |
|---------------|---------------|--------|
| 2人(1施設)       | 2人            | 100.0% |

※離職率=①/②

<表19>新卒看護職員の離職理由(複数回答) (退職者がいた1施設)

|                   | 施設数(件) | 割合(%) |
|-------------------|--------|-------|
| ⑪他の訪問看護ステーションへの転職 | 1      | 100%  |

### 4)-(1)令和6年度に採用された既卒看護職員の離職率 及び 4)-(2)離職理由

既卒看護職員の離職があった施設は24施設で、離職率は19.7%であった。

離職の理由では、「健康上の理由」「メンタルヘルス不調」(いずれも33.3%)が最も多く、次いで「職場の労働条件・労働環境への不満」「人間関係」「他の訪問看護ステーションへの転職」(いずれも20.8%)であった。

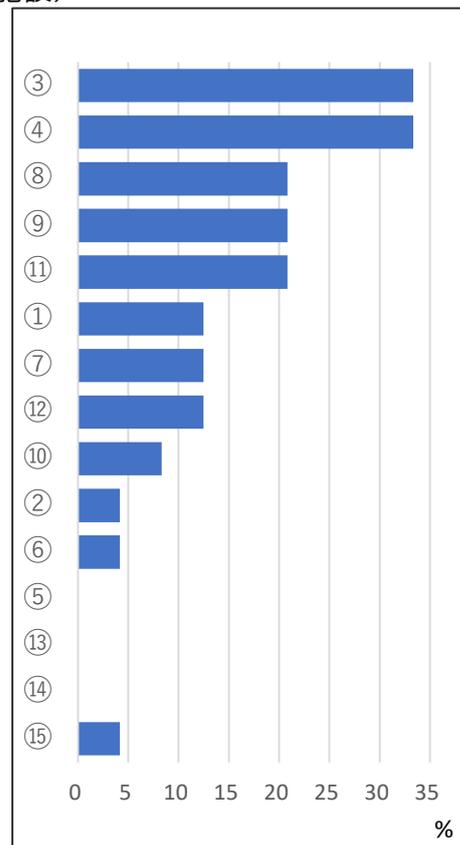
<表20>既卒看護職員の離職率 (有効回答197施設)

| ①令和6年度の新卒採用者数 | ②令和6年度の新卒退職者数 | 離職率   |
|---------------|---------------|-------|
| 198人(24施設)    | 39人           | 19.7% |

※離職率=①/②

<表21>既卒看護職員の離職理由(複数回答) (退職者がいた24施設)

|                       | 施設数(件) | 割合(%) |
|-----------------------|--------|-------|
| ③健康上の理由               | 8      | 33.3  |
| ④メンタルヘルス不調            | 8      | 33.3  |
| ⑧職場の労働条件・労働環境への不満     | 5      | 20.8  |
| ⑨人間関係                 | 5      | 20.8  |
| ⑪他の訪問看護ステーションへの転職     | 5      | 20.8  |
| ①結婚・妊娠・出産・育児          | 3      | 12.5  |
| ⑦給与、手当等への不満           | 3      | 12.5  |
| ⑫訪問看護以外への転職           | 3      | 12.5  |
| ⑩責任の重さ等のプレッシャー        | 2      | 8.3   |
| ②家族の介護                | 1      | 4.2   |
| ⑥転居                   | 1      | 4.2   |
| ⑤利用者、家族からのハラスメント      | 0      | 0.0   |
| ⑬進学、キャリアアップ等          | 0      | 0.0   |
| ⑭法人都合(定年,契約満了,法人内異動等) | 0      | 0.0   |
| ⑮その他                  | 1      | 4.2   |



【その他の理由】(自由記載)

技量が足りない、自信がない

図9 既卒看護職員の離職理由

#### 4. 新卒の看護職員採用について

##### 1)-(1)新卒訪問看護職員の採用実績と今後の意向について

##### 1)-(2)採用を考えていない理由について

新卒者の採用については、20施設(10.1%)があると回答し、そのうち13施設(65.0%)が今後も採用を考えていた。一方、採用実績のない178施設(89.9%)のうち、今後の採用を考えているのは78施設(43.8%)だった。今後新卒者の採用を考えていない理由(自由記載)では、「指導者が確保できない」、「教育体制が整っていない」、「経験の場が少なく技術習得が難しい」、「育成に時間がかかる」等が上位を占めた。また、「経験や知識が必要」については、精神や難病、ターミナルケア等、専門性に特化しているため経験が必要と考えている施設や、小規模であるため即戦力として経験者を希望する施設などがあつた。

<表22> 新卒採用の有無と、今後の採用の意向 n=198

| ある           |             | ない           |               |
|--------------|-------------|--------------|---------------|
| 20施設(10.1%)  |             | 178施設(89.9%) |               |
| n=20         |             | n=178        |               |
| 採用を考えている     | 採用を考えてない    | 採用を考えている     | 採用を考えてない      |
| 13施設 (65.0%) | 7施設 (35.0%) | 78施設 (43.8%) | 100施設 (56.2%) |

<表23> 新卒の採用を考えていない理由(自由記載の内容を細分化し、類似しているもので分類)

| 理 由                     | 施設数 |
|-------------------------|-----|
| 小規模等の理由により、指導者の人材確保が難しい | 26  |
| 教育体制が整っていない、教育プログラムがない  | 26  |
| 経験や知識が必要                | 24  |
| 教育に時間がかかる、即戦力が欲しい       | 14  |
| 病院と違い経験の場が少ないので技術習得が難しい | 6   |
| 費用面での負担が大きい             | 5   |
| 経営方針等により新卒を採用できない       | 4   |
| 職員が足りている                | 3   |
| 職場の雰囲気にな卒者が馴染めるか不安がある   | 1   |

##### 2)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るか

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」と回答したのは81.3%であった。そのうち12.4%が「利用・または参考にしたことがある」と回答していた。

<表24> 育成プログラムについて n=198

| 知っている        | 知らない        |
|--------------|-------------|
| 161施設(81.3%) | 37施設(18.7%) |

<表25> 「知っている」の内訳 n=161

| 利用/参考にしたことがある | 概要がわかる程度    | 存在を知っている程度  |
|---------------|-------------|-------------|
| 20施設(12.4%)   | 48施設(29.8%) | 93施設(57.8%) |

## 5. 定年について

### 1)-(1) 定年制を定めているか

定年制について、「定めている」と回答した施設は84.3%であった。

定年年齢に関する自由記載では、「65歳」が48.5%と最も多く、次いで「60歳」45.5%であった。

<表26> 定年制を定めているか n=198

|        |              |
|--------|--------------|
| 定めている  | 167施設(84.3%) |
| 定めていない | 31施設(15.7%)  |

<表27> 定年年齢(自由記載) n=167

|     |      |       |
|-----|------|-------|
| 60歳 | 76施設 | 45.5% |
| 62歳 | 2施設  | 1.2%  |
| 65歳 | 81施設 | 48.5% |
| 67歳 | 1施設  | 0.6%  |
| 70歳 | 5施設  | 3.0%  |
| 未回答 | 2施設  | 1.2%  |

### 1)-(2) 再雇用制度はあるか(定年を定めている施設への設問)

定年制を定めている施設のうち再雇用制度が「ある」と回答した施設は86.8%であった。

再雇用の上限年齢に関する自由記載では、「65歳」が61.3%と最も多く、次いで「70歳」22.6%であった。

<表28> 再雇用制度の有無

|                  |             |                  |
|------------------|-------------|------------------|
| ある<br>(上限年齢設定あり) | 62施設(37.1%) | 145施設<br>(86.8%) |
| ある<br>(上限年齢設定なし) | 83施設(49.7%) |                  |
| 再雇用制度なし          | 22施設(13.2%) |                  |

<表29> 再雇用上限年齢(自由記載)

|     |      |       |
|-----|------|-------|
| 65歳 | 38施設 | 61.3% |
| 67歳 | 1施設  | 1.6%  |
| 68歳 | 2施設  | 3.2%  |
| 70歳 | 14施設 | 22.6% |
| 72歳 | 1施設  | 1.6%  |
| 75歳 | 6施設  | 9.7%  |

### 2) 新規雇用は何歳までしているか

新規雇用年齢の上限に関する自由記載では、「60～64歳」が35.9%と最も多く、次いで「55～59歳」19.2%、「50～54歳」14.6%の順であった。特に設定していない施設が8.1%あった。

<表30> 新規雇用の上限年齢(自由記載を分類して集計)

|        |     |       |       |       |       |     |      |     |
|--------|-----|-------|-------|-------|-------|-----|------|-----|
|        | ~49 | 50~54 | 55~59 | 60~64 | 65~69 | 70~ | 設定なし | 不明等 |
| 施設数(件) | 7   | 29    | 38    | 71    | 23    | 7   | 16   | 7   |
| 割合(%)  | 3.5 | 14.6  | 19.2  | 35.9  | 11.6  | 3.5 | 8.1  | 3.5 |

【49歳未満の内訳】35歳(1施設)、45歳(4施設)、49歳(1施設)

【70歳以上の内訳】70歳(2施設)、72歳(1施設)、75歳(3施設)、100歳(1施設)

## 6. 専門的な教育を受けた看護師の在籍状況について

### 1) 在籍している専門看護師の分野と人数

専門看護師の在籍は4施設(2.0%)4名であり、各施設1名の在籍であった。

〈表31〉分野別の施設数と在籍専門看護師の合計人数(在籍ありの分野のみ) n=198

| 専門看護師の在籍がある施設 |     | 4施設(2.0%) |  |
|---------------|-----|-----------|--|
| 在籍している分野ごとの内訳 |     |           |  |
| 分野            | 施設数 | 合計人数      |  |
| ①がん看護         | 2   | 2         |  |
| ⑥母性看護         | 1   | 1         |  |
| ⑦慢性疾患看護       | 1   | 1         |  |
| 合計            | 4   | 4         |  |

### 2) 在籍している認定看護師の分野と人数

認定看護師の在籍は16施設(8.1%)18名であり、2施設で2名在籍していた。

分野では②緩和ケア(緩和ケア・がん性疼痛看護)と④在宅ケア(訪問看護)が最も多く、5施設(6名)であった。

〈表32〉分野別の施設数と在籍認定看護師の合計人数(在籍ありの分野のみ) n=198

| 認定看護師の在籍がある施設               |      | 16施設(8.1%) |      |      |
|-----------------------------|------|------------|------|------|
| 在籍している分野ごとの内訳               |      |            |      |      |
| 分野                          | 合計   | 施設数        |      | 合計人数 |
|                             |      | 1名在籍       | 2名在籍 |      |
| ②B過程:緩和ケア(A過程:緩和ケア、がん性疼痛看護) | 5    | 4          | 1    | 6    |
| ④B過程:在宅ケア(A過程:訪問看護)         | 5 ※1 | 4          | 1    | 6    |
| ⑱認知症看護                      | 3 ※2 | 3          | 0    | 3    |
| ⑫皮膚・排泄ケア                    | 2 ※2 | 2          | 0    | 2    |
| ⑦摂食嚥下障害看護                   | 1 ※1 | 1          | 0    | 1    |
| 合計                          | 16   | 14         | 2    | 18   |

※1、※2は1施設に2分野の認定看護師が在籍

### 3) 認定看護管理者の在籍人数について

認定看護管理者の在籍は5施設(2.5%)6名であった。うち1施設は2名在籍であった。

〈表33〉認定看護管理者が在籍する施設数と合計人数 n=198

| 在籍施設数 | 5施設(2.5%)       |  | 在席合計人数 | 6名 |
|-------|-----------------|--|--------|----|
|       | 1名在籍(4)、2名在籍(1) |  |        |    |
|       |                 |  |        |    |

### 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が在籍していたのは1施設(0.5%)のみであった。

〈表34〉分野別の施設数と在籍認定看護師の合計人数(在籍ありの分野のみ) n=198

| 特定行為研修修了者の在籍がある施設 |     | 1施設(0.5%) |  |
|-------------------|-----|-----------|--|
| 在籍している分野ごとの内訳     |     |           |  |
| 分野                | 施設数 | 合計人数      |  |
| ③呼吸器(長期呼吸療法に係るもの) | 1 ※ | 1         |  |
| ⑪創傷管理             | 1 ※ | 1         |  |
| 合計                | 2   | 2         |  |

※は1施設に2分野の特定行為研修修了者が在籍

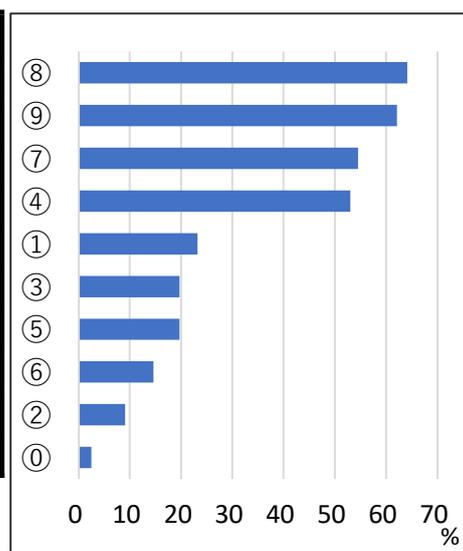
## 7. 教育体制について

教育体制については、「⑧社内・法人内研修の活用」が64.1%と最も多く、次いで「⑨外部研修の活用」62.1%、「⑦eラーニングの活用」54.5%、「④定期的な面談、交流会がある」53.0%の順であった。「⑩該当なし、または取り組んでいない」施設は2.5%であった。

<表35> 取り組んでいる教育体制(複数回答)

n=198

| 分野                       | 施設数 | 割合(%) |
|--------------------------|-----|-------|
| ⑧社内・法人内研修の活用             | 127 | 64.1  |
| ⑨外部研修の活用                 | 123 | 62.1  |
| ⑦eラーニングの活用               | 108 | 54.5  |
| ④定期的な面談、交流会がある           | 105 | 53.0  |
| ①ラダーに沿った研修計画の実施          | 46  | 23.2  |
| ③個別のプログラムがある(既卒者用)       | 39  | 19.7  |
| ⑤プリセプターシップやメンターシップの導入    | 39  | 19.7  |
| ⑥看護技術研修の実施               | 29  | 14.6  |
| ②個別のプログラムがある(新卒者用)       | 18  | 9.1   |
| ⑩該当なし(または取り組んでいる教育体制等なし) | 5   | 2.5   |



【その他の教育体制】(自由記載)

- 参加研修の伝達講習
- 勉強会の実施

図10 教育体制(複数回答)

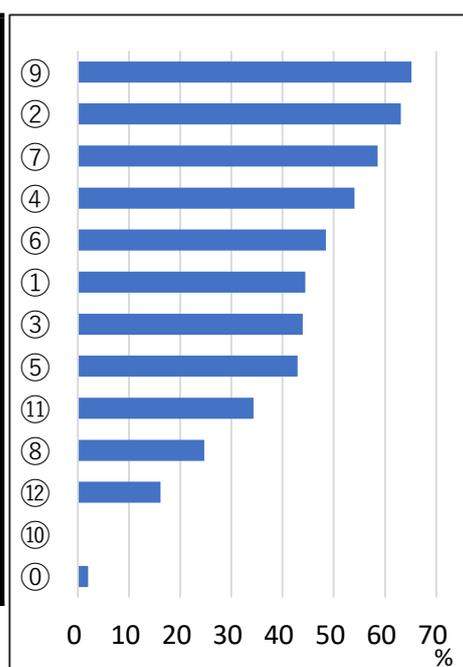
## 8. 訪問看護職員の定着・確保対策について

定着・確保対策については、「⑨職場の人間関係」が65.2%と最も多く、次いで「②休暇等の取得」63.1%、「⑦育児・介護しやすい支援体制」58.6%、「④オンコール当番の負担軽減(回数、手当、休息时间確保等)」54.0%の順であった。「⑩該当なし、または取り組んでいない」施設は2.0%であった。

<表36> 取り組んでいる(取り組もうとしている)定着・確保対策(複数回答)

n=198

| 分野                              | 施設数 | 割合(%) |
|---------------------------------|-----|-------|
| ⑨職場の人間関係                        | 129 | 65.2  |
| ②休暇等の取得                         | 125 | 63.1  |
| ⑦育児・介護しやすい支援体制                  | 116 | 58.6  |
| ④オンコール当番の負担軽減(回数、手当、休息时间確保等)    | 107 | 54.0  |
| ⑥教育・研修体制の充実                     | 96  | 48.5  |
| ①給与等処遇改善                        | 88  | 44.4  |
| ③労働時間見直し(残業時間、短時間勤務、出勤日数等)      | 87  | 43.9  |
| ⑤利用者、家族からのハラスメントへの対応            | 85  | 42.9  |
| ⑪ITツールの導入と活用                    | 68  | 34.3  |
| ⑧定年後の再雇用                        | 49  | 24.7  |
| ⑫自社のプロモーション活動の強化(ホームページ、SNS活用等) | 32  | 16.2  |
| ⑩面談や話し合い等のサポート体制                | 0   | 0.0   |
| ⑩該当なし(または取り組んでいる教育体制等なし)        | 4   | 2.0   |



【その他の教育体制】(自由記載)

- 産業医の定期巡回
- メンタルサポートの面
- 試用期間の短縮  
6か月→3か月へ
- 平日日勤チームと夜勤・休日  
チームを完全に分けることで、日  
勤者のオンコール当番を不要と  
する。

図11 定着・確保対策(複数回答)

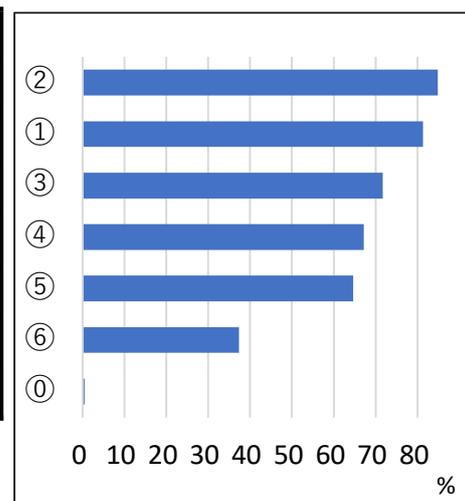
## 9. 利用者・家族による暴力・ハラスメント対策について

暴力・ハラスメント対策については、「②把握した際、事実確認を行う」が84.8%と最も多く、次いで「①契約書等に記載」81.3%、「③職員に今後の対応について明確に示す」71.7%の順であった。  
「⑦該当なし、または取り組んでいない」施設は0.5%であった。

<表37> 利用者・家族による暴力・ハラスメント対策(複数回答)

n=198

| 分野                             | 施設数 | 割合(%) |
|--------------------------------|-----|-------|
| ②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 | 168 | 84.8  |
| ①契約書等に暴力・ハラスメント防止について記載        | 161 | 81.3  |
| ③職員に今後の対応について明確に示す             | 142 | 71.7  |
| ④複数人で対応する体制をとる                 | 133 | 67.2  |
| ⑤担当職員を固定しない                    | 128 | 64.6  |
| ⑥保険者・行政等と相談し対応を検討する            | 74  | 37.4  |
| ⑦上記に該当なし(または対策なし)              | 1   | 0.5   |



### 【その他の対策】(自由記載)

- 契約を終了する
- 事業所としての対応だけではなく、法人内で報告し、法人としての対応を検討
- 場合によっては、他のステーションにお願いする
- 定期的な会議や研修
- 年2回の研修、参加できない方は動画や管理者会議で確認
- 必要時、男性事務職員同行

図12 暴力・ハラスメント対策  
(複数回答)

## 10. ナースセンターの事業について

### 1)ー(1)ナースセンターを知ってるか

ナースセンターを「知っている」と回答した126施設のうち、利用したことがある施設は68施設(34.3%)であった。「知っているが利用したことがない理由」については、機会や必要がなかったとの回答が多かった。

<表38> ナースセンターの周知と利用の有無

n=198

|              |             |             |
|--------------|-------------|-------------|
| 知っている        |             | 知らない        |
| 126施設(63.6%) |             |             |
| 利用あり         | 利用なし        | 72施設(36.4%) |
| 68施設(34.3%)  | 58施設(29.3%) |             |



### 1)ー(2)知っているが利用したことがない理由について(自由記載)

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● 利用する機会がなかった(10)</li> <li>● 利用する必要がなかった(9)</li> <li>● 他の機関を利用している(4)</li> <li>● 求人は法人・本社が実施(4)</li> <li>● 利用方法・役割等、ナースセンターの情報が不足(3)</li> <li>● 自社ホームページや他の媒体を利用(2)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● なんとなく敷居が高い</li> <li>● 遠方のためナースセンターへ行く時間がない</li> <li>● 応募者が見込めない</li> <li>● 手続きが面倒である</li> <li>● 地域に該当者がいないので即時面接等の機会がない</li> </ul> |
|---|---|

※類似している回答は要約して集計

### 2) 求人の際に利用する紹介機関等(複数回答)

求人の際に利用する紹介機関は「②ハローワーク」が63.1%と最も多く、次いで「⑧自社ホームページやSNS等を活用」61.6%、「⑦友人・知人・職員等の紹介」52.0%、「④有料職業紹介所」44.4%の順であった。

一方、「①ナースセンター」を利用すると回答した施設は22.7%であった。

<表39> 求人の際に利用する紹介機関等

n=198

|                   | 施設数 | %    |
|-------------------|-----|------|
| ②ハローワーク           | 125 | 63.1 |
| ⑧自社ホームページやSNS等を活用 | 122 | 61.6 |
| ⑦友人・知人・職員等の紹介     | 103 | 52.0 |
| ④有料職業紹介所          | 88  | 44.4 |
| ①ナースセンター          | 45  | 22.7 |
| ⑤派遣会社             | 36  | 18.2 |
| ⑥タウン誌・新聞折込広告      | 32  | 16.2 |
| ③福祉人材センター         | 1   | 0.5  |
| ⑨その他              | 11  | 5.6  |

#### 【その他の方法】(自由記載)

- インターネット広告

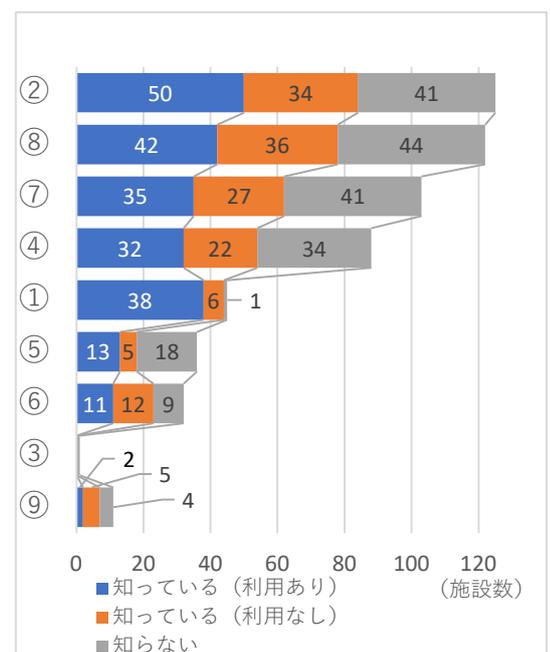


図13 求人の際に利用する紹介機関等 (ナースセンター周知及び利用の有無別の積み上げ)