

常勤看護職員の離職率 13.4%、非常勤看護職員の離職率 19.1%、既卒看護職員の離職率 19.7%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 回収数 : 198 施設 回答率 : 27.7%

調査結果のポイント

1. 回答施設の概要

○「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。(n=198)

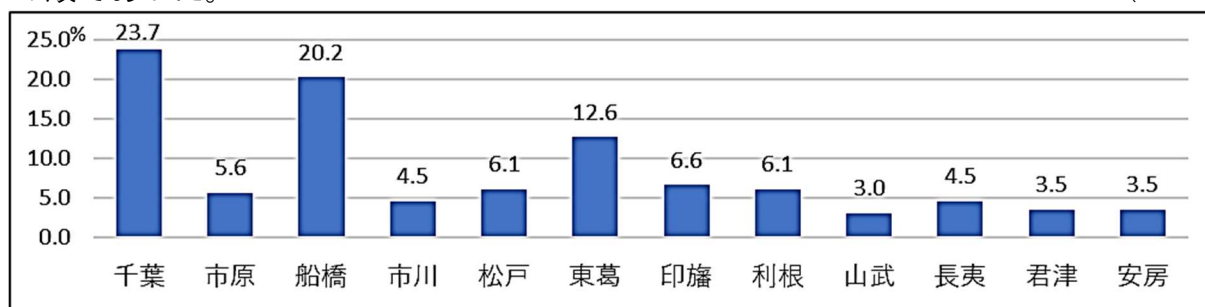


図1 所在地の地区

○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。(n=198)

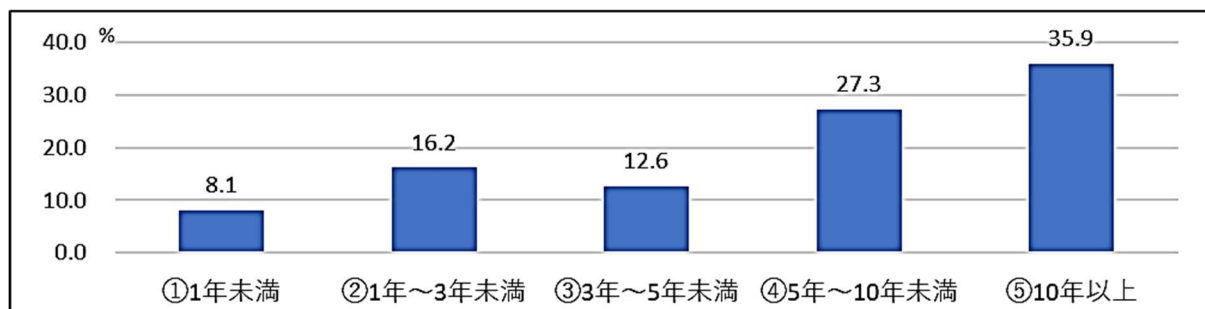


図2 開設してからの年数

○令和6年度診療報酬改定により新設された「訪問看護ベースアップ評価料（ⅠまたはⅡ）」を算定していた施設は 47.0%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7年4月1日現在の看護職員の総数は1392.3人で、「常勤職員」917.8人(65.9%)「非常勤職員」474.5人(34.1%)であった。
- 「非常勤職員」が在籍していたのは、198施設中152施設であった。
- 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。最も多かったのは「3～3.5人未満」30施設(15.2%)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があった71施設について、離職率は13.4%で、前年度(16.5%)と比較すると3.1ポイント減少した。
- 非常勤看護職員の離職があった52施設について、離職率は19.1%で前年度(26.3%)と比較すると7.1ポイント減少した。
- 令和6年度に採用された既卒看護職員の離職があった24施設について、離職率は19.7%で前年度(21.6%)と比較すると1.9ポイント減少した。

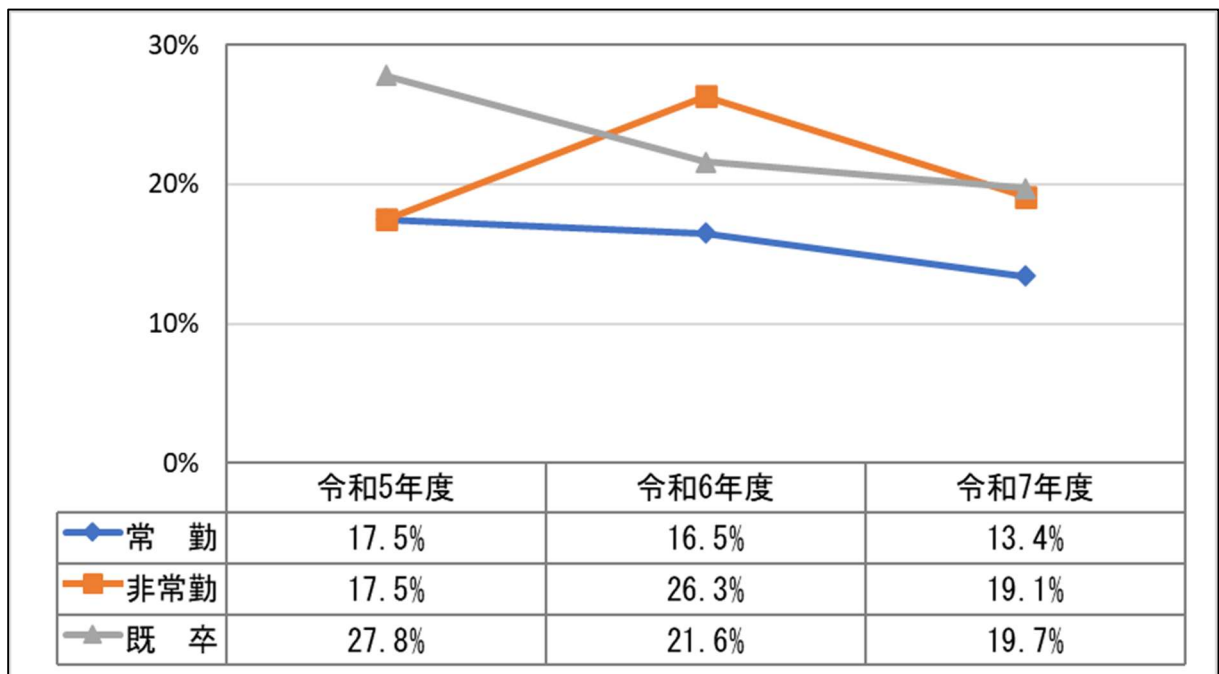


図3 離職率3年推移

2) 離職理由

- 常勤看護職員の離職理由(複数回答)は、「健康上の理由」が29.6%と最も多く、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。
- 非常勤看護職員の離職理由(複数回答)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。
- 既卒看護職員の離職理由(複数回答)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 1 離職理由

	1 位	2 位	3 位
常勤看護職員	●健康上の理由	●訪問看護以外への転職	●職場の労働条件・労働環境への不満
非常勤看護職員	●健康上の理由	●家族の介護	●訪問看護以外への転職 ●メンタルヘルス不調
既卒看護職員	●健康上の理由 ●メンタルヘルス不調		●人間関係 ●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の転職

4. 新卒者の採用について

○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。

○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。

○新卒者の採用を考えていない理由(自由記載)としては、「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。

5. 教育体制について

○教育体制(複数回答)は、「社内・法人内研修の活用」が 64.1%と最も多く、次いで「外部研修の活用」62.1%、「e-ラーニングの活用」54.5%、「定期的な面談、交流会がある」53.0%の順であった。

○「該当なし、または取り組んでいない」施設は 2.5%であった。

(n=198)

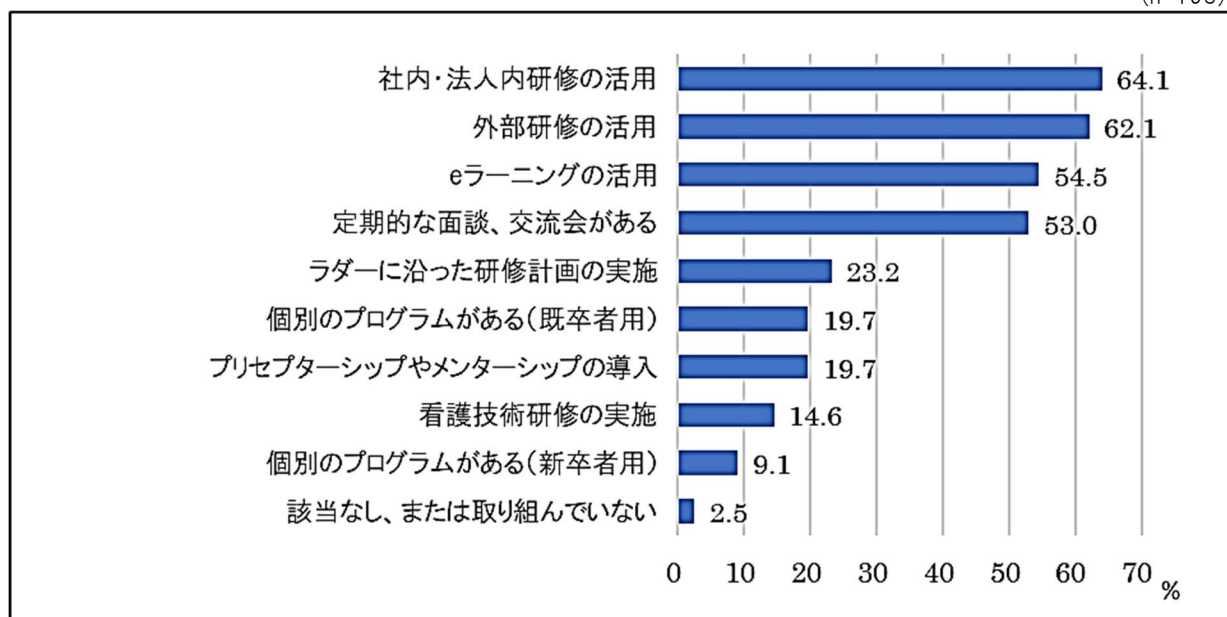


図 4 取り組んでいる教育体制

6. 訪問看護職員の定着・確保対策について

○訪問看護職員の定着・確保対策（複数回答）は、「職場の人間関係」が 65.2%と最も多く、次いで「休暇等の取得」63.1%、「育児・介護しやすい支援体制」58.6%、「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。

○「該当なし、または取り組んでいない」施設は 2.0%であった。

(n=198)

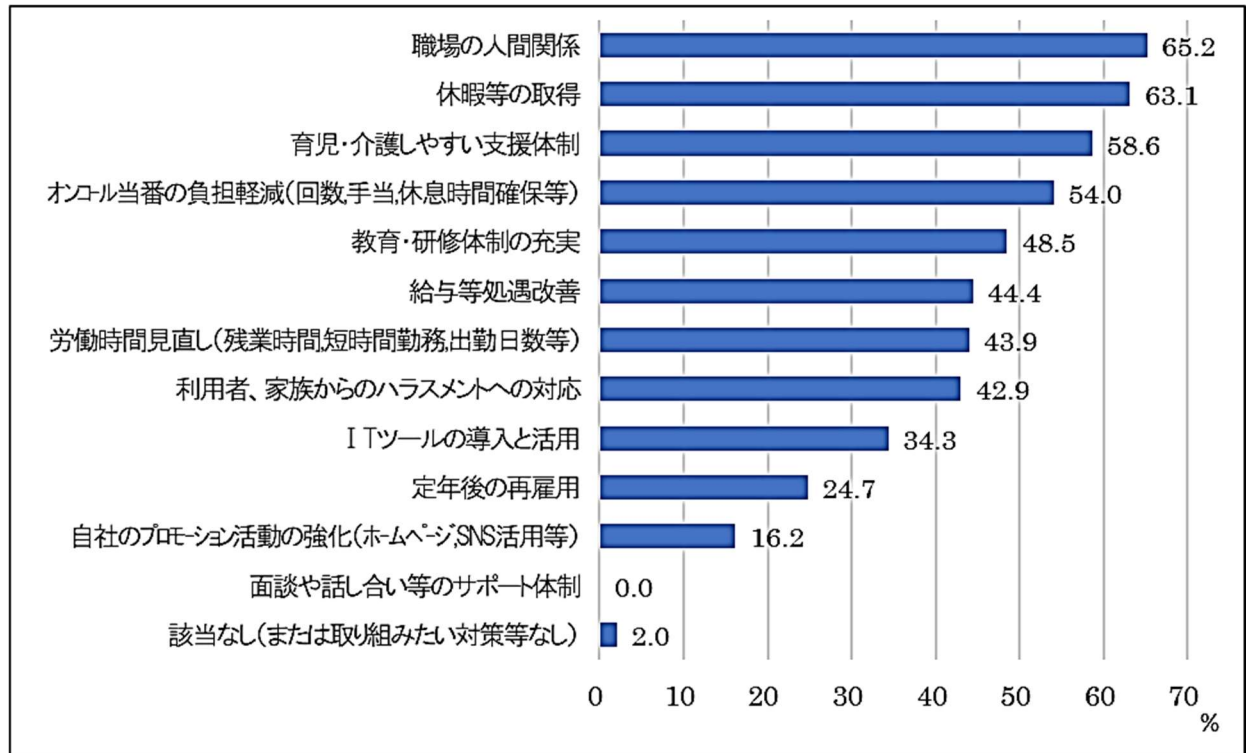


図5 定着・確保対策について

7. 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、「把握した際、事実確認を行う」が 84.8%と最も多く、次いで「契約書等に記載」81.3%、「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。

○「該当なし、または取り組んでいない」施設は 0.5%であった。

(n=198)

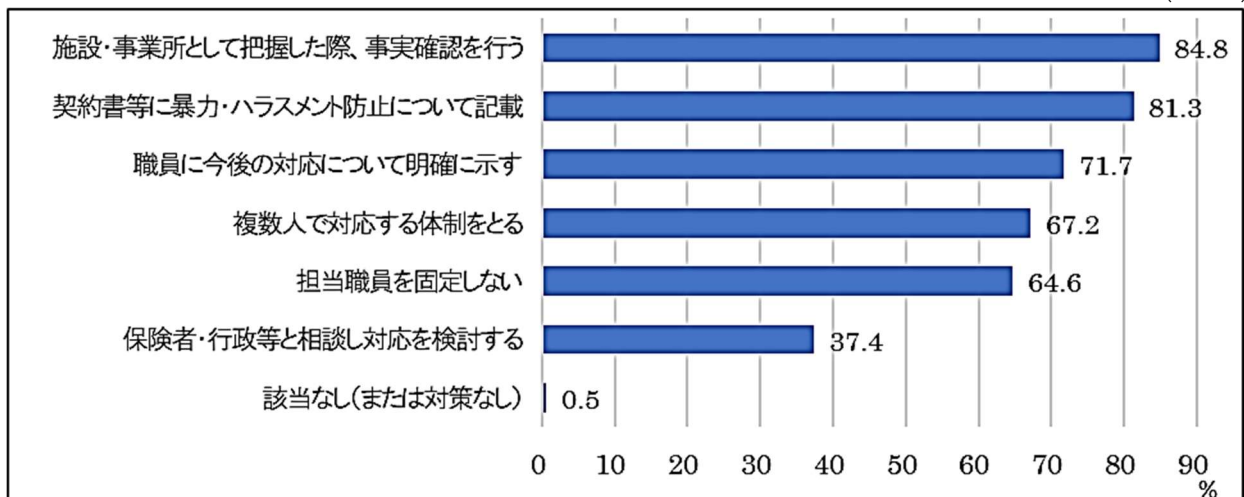


図6 暴力・ハラスメント対策について