令和８年度 看護職の定着・確保に係る調査結果
－ 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８年６月15日(月)～６月30日(火)
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 ： 762 施設 回収数 ： 208 施設 回答率 ： 27.3 %

【所在地の地区】

所在の地区では、協会地区割において「千葉地区」、「船橋地区」がそれぞれ18.8%と最も多く、次いで「東葛地区」13.9%、「印旛地区」9.6%の順であった。

＜表1＞所在の地区(協会地区順)　n=208

協会地区順	件数	%
① 千 葉	39	18.8
② 市 原	8	3.8
③ 船 橋	39	18.8
④ 市 川	18	8.7
⑤ 松 戸	15	7.2
⑥ 東 葛	29	13.9
⑦ 印 旛	20	9.6
⑧ 山 武	4	1.9
⑧ 利 根	12	5.8
⑩ 長 夷	11	5.3
⑪ 君 津	6	2.9
⑫ 安 房	7	3.4

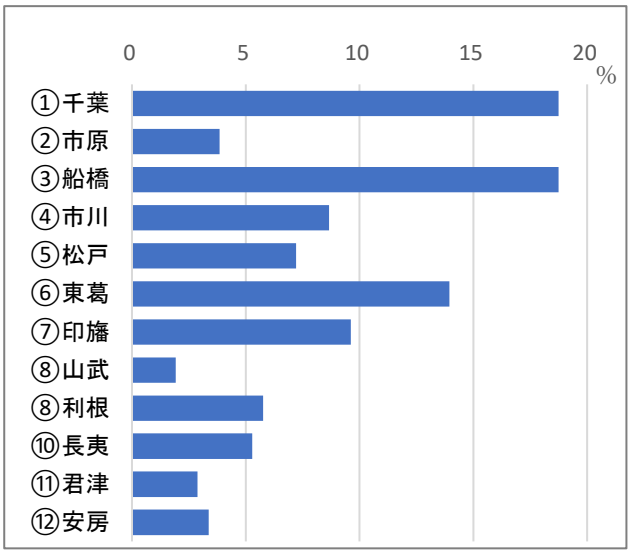


図1　所在の地区別施設数の割合(地区順)

Ⅱ.調査結果

問1　訪問看護ステーションの概要

1)県内で同一法人が運営している施設(複数回答)

県内に同一法人が運営している施設が「ある」と回答したのは169件(81.3%)であった。
「ある」と回答した施設について、県内で同一法人が運営している施設は、複数回答により「指定居宅介護支援事業所」が87件(51.5%)と最も多く、次いで「訪問介護」58件(34.9%)、「病院」52件(30.8%)の順であった。
「その他」と回答した施設が25件(14.8%)あり、内訳は下記の通りである。

＜表2＞同一法人が運営している施設の有無　n=208

あ る	な い
169件(81.3%)	39件(18.8%)

＜表３＞「ある」と回答した施設について、同一法人が運営している施設の種類（複数回答）　n=169

施　設　の　種　類	件数	%
指定居宅介護支援事業所	87	51.5
訪問介護	59	34.9
病院	52	30.8
通所介護・療養通所介護	46	27.2
診療所	36	21.3
介護老人福祉施設・介護老人保健施設	34	20.1
障害福祉サービス	28	16.6
サテライト型訪問看護ステーション	24	14.2
看護小規模多機能型居宅介護事業所	23	13.6
特定施設入居者生活介護（有料老人ホーム、軽費老人ホーム等）	23	13.6
認知症対応型グループホーム（介護保険施設）	21	12.4
その他の介護保険施設	14	8.3
小規模多機能型居宅介護	12	7.1
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	12	7.1
介護付きの入所施設（高齢者住宅等で介護保険対象外の施設）	12	7.1
その他（　下記に記載　）	25	14.8

【その他に記載があった施設】

訪問リハビリ（6）、通所リハビリ（2）、企業主導型保育園（2）、地域包括支援センター（2）、訪問入浴（2）介護タクシー（2）、看護専門学校、相談支援事業所、共同生活援助、就労継続支援Ａ型、整体院、産後整体院、住宅型有料老人ホーム、福祉用具貸与・販売、住宅改修

2）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 51 施設（24.5%）と最も多く、次いで「20 年以上」43 施設（20.7%）、「1 年～3 年未満」31 施設（14.9%）の順であった。5 年刻みで比較すると、開設 5 年未満の施設が 73 施設（35.1%）と、最も多かった。

＜表４＞開設してからの年数　n=208

年　数	件数	%
1 年未満	14	6.7
1 年～3 年未満	31	14.9
3 年～5 年未満	28	13.5
5 年～10 年未満	51	24.5
10 年～15 年未満	29	13.9
15 年～20 年未満	12	5.8
20 年以上	43	20.7

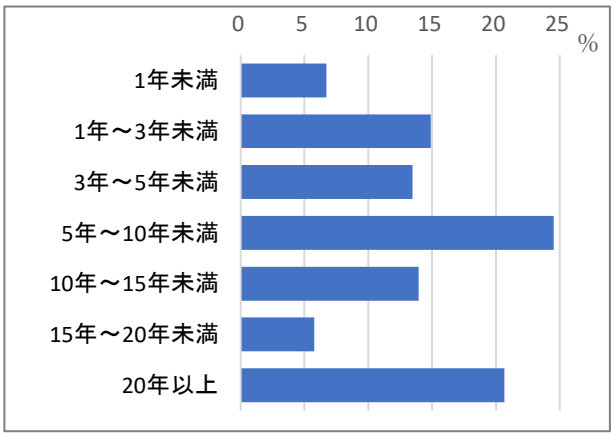


図2　開設してからの年数別施設数の割合

3)訪問看護の算定実績(複数回答)

訪問看護の算定実績では、複数回答により「②医)訪問看護ベースアップ評価料(届け出済み)」が 156 施設(75.0%)と最も多く、次いで「①介)介護職員等処遇改善加算(届け出済み)」140 施設(67.3%)、「⑧指定難病にかかる指定医療機関としての算定」139 施設(66.8%)の順であった。

ベースアップ評価料や処遇改選加算といった賃上げに関わる算定が上位を占めていた。

<表5>訪問看護の算定実績(複数回答)　　n=208

算定実績(★は R8 年 6 月からの算定項目にて、届け出有無で選択)	件数	%
①介)介護職員等処遇改善加算(届け出済み)★	140	67.3
②医)訪問看護ベースアップ評価料(届け出済み)★	156	75.0
③医)包括型訪問看護療養費(届け出済み)★	7	3.4
④介)緊急時訪問看護加算(Ⅰ)又は 医)24 時間対応体制加算(イ)(負担軽減取組あり)(届け出済み)★	113	54.3
⑤介)緊急時訪問看護加算又は 医)24 時間対応体制加算(実績)	138	66.3
⑥介)看護体制強化加算	35	16.8
⑦医)精神科訪問看護基本療養費	112	53.8
⑧指定難病にかかる指定医療機関としての算定	139	66.8
⑨小児慢性特定疾病にかかる指定医療機関としての算定	69	33.2
⑩該当なし	1	0.5

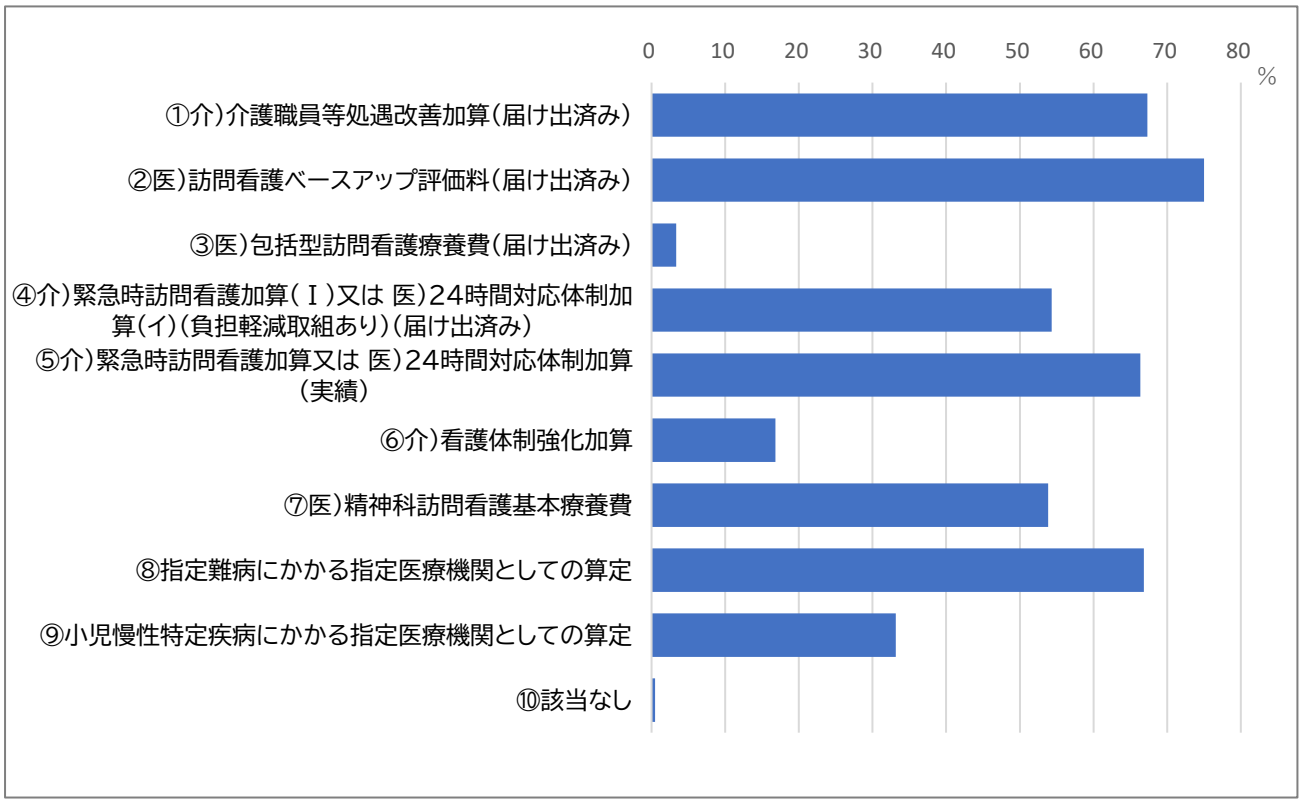


図3　訪問看護の算定実績別施設数の割合(複数回答)

問2　看護職員数及び正規雇用職員の採用・退職状況

1)令和8年度の看護職員数について(令和８年４月１日現在)

看護職員総数は 1,487 人であり、そのうち「正規雇用」は 71.8%、「非正規雇用」は 28.2%であった。「非正規雇用」が在籍していたのは、203 施設中 144 施設であった。

＜表6＞令和8年度の看護職員数　　n=203

正規雇用(203 施設)	非正規雇用(144 施設)	総数(合計)
1,068 人 (71.8%)	419 人(28.2%)	1,487 人

※4 月 1 日以降に開設した施設については、開設時の人数で計算

2)看護職員の常勤換算数

看護職員の常勤換算数(自由記載)について、平均値は 6.0 人であった。

各回答を人数区分ごとに集計した結果、最も多かったのは「①2.5～5 人未満」102 施設(50.0%)であり、次いで「②5～10 人未満」83 施設(40.7%)、「③10～15 人未満」11 施設(5.4%)の順であった。

最も多かった「①2.5～5 人未満」の内訳は、「2.5～3 人未満」22 施設(10.8%)、「3～4 人未満」49 施設(24.0%)、「4～5 人未満」31 施設(15.2%)であった。

＜表7＞看護職員の常勤換算数　　n=204

常勤換算数	件数	%
① 2.5～5 人未満	102	50.0
2.5～3 人未満	22	10.8
3～4 人未満	49	24.0
4～5 人未満	31	15.2
② 5～10 人未満	83	40.7
③ 10～15 人未満	11	5.4
④ 15～20 人未満	4	2.0
⑤ 20 人以上	4	2.0

【20 人以上の内訳】
22 人、23.3 人、28.6 人、33.2 人

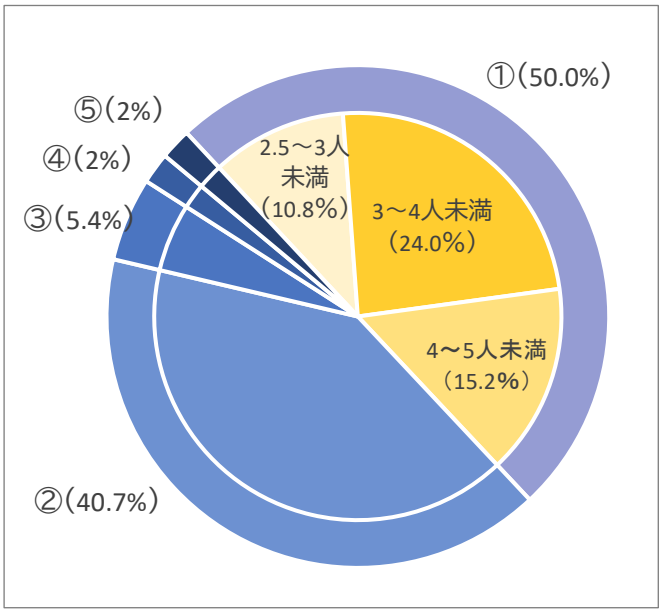


図4　看護職員の常勤換算数別施設数の割合

3)新卒の看護職員採用について

3)－(1) 令和7年度の正規雇用看護職員の新卒採用者数

令和 7 年度に正規雇用として新卒の看護職員を採用した施設はなかった。

3)－(2) これまでの新卒看護職員の採用実績と今後の意向について

新卒者の採用(正規・非正規問わず)実績については、14 施設(6.7%)が「①②ある」と回答し、そのうち 5 施設(2.4%)が「①今後、採用を考えている」と回答していた。

一方、「③④採用実績なし」と回答した 194 施設(93.3%)のうち、「③今後、採用を考えている」のは 50 施設(24.0%)であった。

＜表 8＞採用実績と今後の採用に関する意向　　n=208

実 績 及 び 意 向	件　数(%)	
①実績あり(採用を考えている)	5 件(2.4%)	14 件 (6.7%)
②実績あり(採用を考えてない)	9 件(4.3%)	
③実績なし(採用を考えている)	50 件(24.0%)	194 件 (93.3%)
④実績なし(採用を考えてない)	144 件(69.2%)	

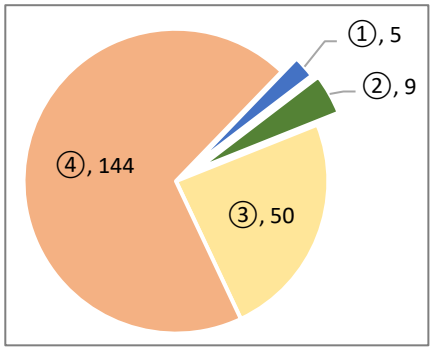


図5　採用実績・意向別の施設数

3)－(3)上記で「②④ 今後、採用を考えていない」と回答した理由について(複数回答)

今後新卒者の採用を考えていない理由では、複数回答により「教育に時間がかかる、即戦力となる人材が欲しい」が 88 施設(57.5%)と最も多く、次いで「教育体制が整っていない、教育プログラムがない」77 施設(50.3%)、「指導者の人材確保が難しい」66 施設(43.1%)であった。

自由記載では、経験のない新卒者が訪問看護に就職することは困難と考える内容が多かった。

＜表9＞新卒者の採用を考えていない理由(複数回答)　　n=153

採用を考えていない理由	件数	%
教育に時間がかかる、即戦力となる人材が欲しい	88	57.5
教育体制が整っていない、教育プログラムがない	77	50.3
指導者の人材確保が難しい	66	43.1
経験の場が少ないので技術習得が難しい	63	41.2
専門的な経験や知識がある人を採用したい	53	34.6
費用面での負担が大きい	24	15.7
経営方針等により新卒を採用していない	11	7.2
その他(　下記に記載　)	6	3.9

⑰その他に記載されていた理由

- 病院附属であり、人材については病院が決定しているため。
- 基本的に新卒は教育体制が整っている法人の病院採用が優先となるため。
- 病院併設であり、病院の機能を経験したのちに、訪問看護において病院と在宅、地域との連携を習得するのが好ましいと考えているため。
- 臨床経験がないまま就職するため、自信がつく前に何かがあって看護自体が嫌になってしまうと本人がかわいそうと思う。
- 個人の資質もあるだろうが、基本的な観察やアセスメントの習得は、在宅では困難と感じた。上辺だけの訪問と対応で良いならそれなりに形になるだろうが、それでは看護師としてきちんと育ったとは言えない気がする。おや？と気づくためには学ばせることはとても多くある。毎日レポートを書かせ、アセスメントとは何かを教えるといった作業をしなければならない。スタッフの訪問件数を減らせば経営が傾くため時間外にレポートを見なければならず本当に大変だった。観察やアセスメントについて理解してもらえない中教育を続け、1 年後に一人で訪問させられるイメージも湧かない状況だった。3 人受け入れ、病院に戻して…ということを繰り返し、在宅で新人は困難と感じた。

4)正規雇用看護職員の定年制について

4)－(1) 令和7年度の正規雇用看護職員の定年退職者数

令和 7 年度に定年退職者した正規雇用の看護職員がいると回答した施設は 9 施設(4.3%)であり、その内訳では各施設 1 名であった。

<表 10>令和 7 年度正規雇用看護職員の定年退職者数 n=208

定年退職者	件数(%)	退職者総数	内 訳
い る	9 件(4.3%)	9 名	各 1 名
いない	199 件(95.7%)		

4)－(2)令和8年度の正規雇用看護職員の定年退職予定者数

令和 8 年度に定年退職予定の看護職員がいると回答した施設は 13 施設(6.3%)であり、その内訳では 1 名が 12 施設、3 名が 1 施設であった。

<表 11>令和 8 年度正規雇用看護職員の定年退職予定者数 n=208

定年退職予定者	件数(%)	退職予定者総数	内 訳
い る	13 件(6.3%)	15 名	1 名(12 件)、 3 名(1件)
いない	195 件(93.8%)		

4)－(3) 定年制の設定と定年年齢

定年制について、「定めている」と回答した施設は 175 施設(84.3%)であった。定年年齢に関する自由記載では、「65 歳」が 91 施設(52.0%)と最も多く、次いで「60 歳」57 施設(32.6%)であった。

<表 12>定年制の設定 n=208

定 め て い る	175 施設(84.1%)
定 め て い な い	33 施設(15.9%)

<表 13>定年年齢(自由記載) n=175

60 歳	57 施設(32.6%)
61 歳	2 施設(1.1%)
62 歳	4 施設(2.3%)
63 歳	2 施設(1.1%)
64 歳	1 施設(0.6%)
65 歳	91 施設(52.0%)
66 歳	2 施設(1.1%)
68 歳	1 施設(0.6%)
70 歳	11 施設(6.3%)
未回答	4 施設(2.3%)

4)－(4)定年制を「定めている」と回答した施設における「再雇用制度」について

定年制を定めている 175 施設のうち、再雇用制度が「ある」と回答した施設は 153 施設(87.4%)であった。そのうち「上限年齢あり」と回答した 72 施設について、「再雇用の上限年齢」に関する自由記載では、「65 歳」が 35 施設(48.6%)と最も多く、次いで「70 歳」22 施設(30.6%)であった。

＜表 14＞再雇用制度の有無　n=175

あ る（上限年齢あり）	153 施設（87.4%）	72 施設（37.1%）
あ る（上限年齢なし）		81 施設（49.7%）
な い	22 施設(13.2%)	

＜表 15＞再雇用制度上限年齢(自由記載)　n=72

65 歳	35 施設(48.6%)
66 歳	1 施設(1.4%)
68 歳	1 施設(1.4%)
69 歳	1 施設(1.4%)
70 歳	22 施設(30.6%)
75 歳	7 施設(9.7%)
未回答	4 施設(5.6%)
その他(下記に記載)	1 施設(1.4%)

その他 ： 65 歳。その後、継続勤務希望者はパート職

4)－(5) 新規雇用年齢の上限について

新規雇用年齢の上限に関する自由記載では、「60～64 歳」が 55 施設(26.4%)と最も多く、次いで「55～59 歳」52 施設(25.0%)、「50～54 歳」23 施設(11.1%)の順であった。

特に設定はしていない施設が 35 施設(16.8%)あった。

＜表 16＞新規雇用の上限年齢(自由記載)　n=208

年齢区分	件数	%
～49 ※1)	10	4.8
50～54	23	11.1
55～59	52	25.0
60～64	55	26.4
65～69	15	7.2
70 以上 ※2)	8	3.8
設定なし	35	16.8
不明	5	2.4
その他 ※3)	5	2.4

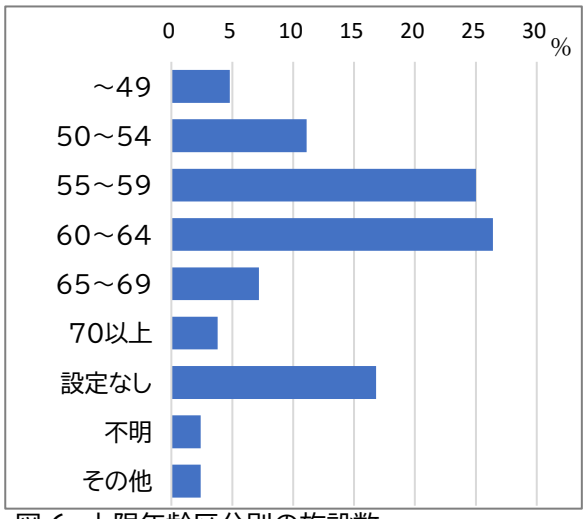


図 6　上限年齢区分別の施設数

※1)【50 歳未満の内訳】　21 歳(1)、40 歳(3)、45 歳(4)、46 歳(1)、49 歳(1)、
※2)【70 歳以上の内訳】　70 歳(4)、72 歳(2)、75 歳(2)
※3)【その他の内容】
- 50 歳台
- 面談等で働けると判断したら
- 働けるなら何歳でも
- 現在は 48 歳が最年長だが特に制限はなし
- パート職であれば、本人のスキルがあれば可能ケースバイケース

問3　離職率について

1)正規雇用看護職員の離職率及び離職理由について

正規雇用看護職員の離職があった施設は 81 施設で、離職率は 15.2%であった。離職の理由は、複数回答により「⑫訪看看護師としての適性への不安」が 19 施設(23.5%)で最も多く、次いで「⑭訪看以外への転職」18 施設(22.2%)、「②家族の健康問題・介護」17 施設(21.0%)の順であった。

＜表17＞正規雇用看護職員の離職率　　(開設 1 年以上の施設。有効回答 194 施設)

① 令和 7 年度の退職者数	② 令和 7 年 4 月 1 日の在籍者数	③令和 8 年 3 月 31 日の在籍者数	離 職 率
145 人(81 施設)	930 人	974 人	15.2%

【離職率の計算式】 $\left[\frac{①}{(②+③)\div 2} \times 100 \right]$

＜表18＞正規雇用看護職員の離職理由(複数回答)　(退職者がいた 81 施設)

離職理由	件数	%
①結婚・妊娠・出産・育児	9	11.1
②家族の健康問題・介護	17	21.0
③健康上の理由(身体面)	16	19.8
④健康上の理由(精神面)	12	14.8
⑤利用者・家族からのハラスメント	1	1.2
⑥転居	10	12.3
⑦給与・手当等への不満	4	4.9
⑧教育体制への不満	3	3.7
⑨職場の労働条件・労働環境への不満	15	18.5
⑩職場の人間関係	7	8.6
⑪看護技術や医療事故等への不安	4	4.9
⑫訪看看護師としての適性への不安	19	23.5
⑬他の訪問看護ステーションへの転職	16	19.8
⑭訪看以外への転職	18	22.2
⑮進学・キャリアアップ等	4	4.9
⑯法人都合 (定年・契約満了・法人内異動等)	6	7.4
⑰その他(　下記に記載　)	12	14.8

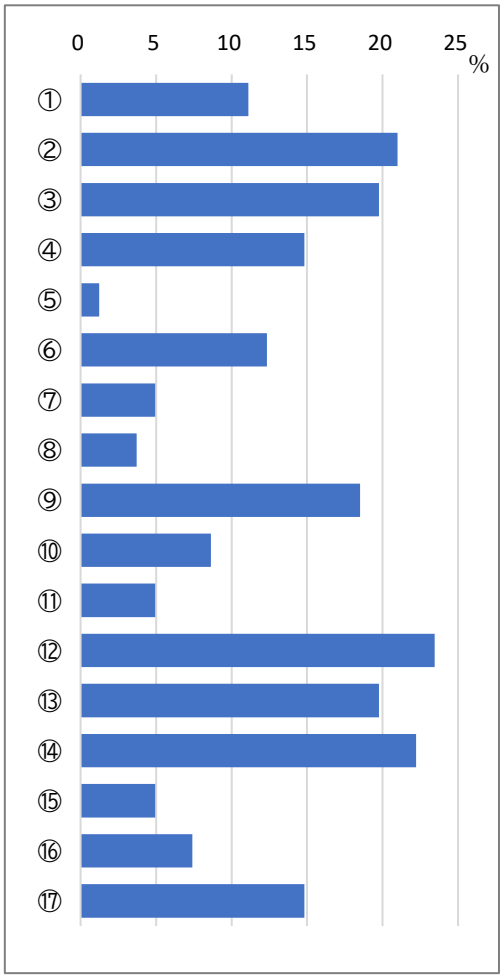


図7　離職理由別の割合(正規雇用)

⑰その他に記載があった理由

- 本人都合、
- 家庭の事情
- 家庭との両立が困難
- 猛暑の中で自転車での移動が負担
- 体力の限界(64 歳で退職)
- 自営業希望
- 訪問看護以外の事業立ち上げ
- 事業所の縮小
- 顧客からの苦情にて、法人内で異動後に退職
- 特に該当なし

2)非正規雇用看護職員の離職率及び離職理由について

非正規雇用看護職員の離職があった施設は 40 施設で、離職率は 15.8%であった。離職の理由では、複数回答により「③健康上の理由(身体面)」が 13 施設(16.0%)で最も多く、次いで「②家族の健康問題・介護」9 施設(11.1%)、「⑭訪看以外への転職」7 施設(8.6%)の順であった。

＜表19＞非正規雇用看護職員の離職率　　(開設 1 年以上の施設。有効回答 194 施設)

① 令和 7 年度の退職者数	② 令和 7 年 4 月 1 日の在籍者数	③令和 8 年 3 月 31 日の在籍者数	離 職 率
52 人(40 施設)	314 人	346 人	15.8%

【離職率の計算式】 $\left(\frac{①}{(②+③)\div 2} \times 100 \right)$

＜表20＞非正規雇用看護職員の離職理由(複数回答)　(退職者がいた 40 施設)

離職理由	件数	%
①結婚・妊娠・出産・育児	4	4.9
②家族の健康問題・介護	9	11.1
③健康上の理由(身体面)	13	16.0
④健康上の理由(精神面)	4	4.9
⑤利用者・家族からのハラスメント	0	0.0
⑥転居	1	1.2
⑦給与・手当等への不満	1	1.2
⑧教育体制への不満	0	0.0
⑨職場の労働条件・労働環境への不満	4	4.9
⑩職場の人間関係	3	3.7
⑪看護技術や医療事故等への不安	1	1.2
⑫訪看看護師としての適性への不安	5	6.2
⑬他の訪問看護ステーションへの転職	0	0.0
⑭訪看以外への転職	7	8.6
⑮進学・キャリアアップ等	5	6.2
⑯法人都合 (定年・契約満了・法人内異動等)	1	1.2
⑰その他(下記に記載)	2	2.5

⑰その他に記載があった理由

- 正規雇用への変更
- 家庭問題

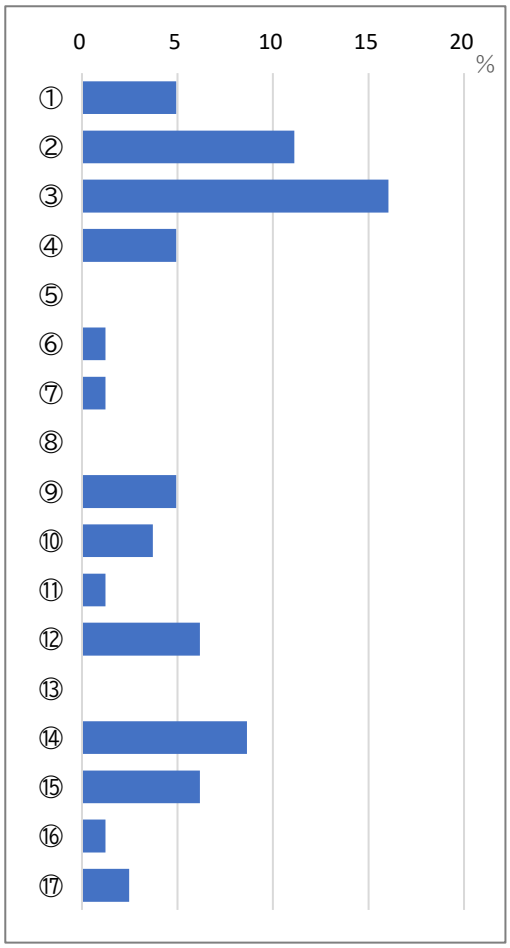


図 8　離職理由別の割合(非正規雇用)

3)新卒看護職員(正規雇用・非正規雇用)の離職率及び離職理由について

新卒看護職員を採用した施設は 1 施設(1 人)であり、採用年度内の離職はなかった。

＜表21＞新卒看護職員(正規雇用・非正規雇用)の離職率　　(開設 1 年以上の施設。有効回答 194 施設)

① 令和 7 年度の採用者数	② ①のうち令和 7 年度内に退職した人数	離職率
1 人(1 施設)	0人	0.0%

4）既卒看護職員の離職率及び離職理由について

既卒看護職員を採用した施設は 97 施設であった。そのうち採用年度内の離職があったのは 32 施設であり、離職率は 20.8%であった。

離職の理由では、複数回答により「②家族の健康問題・介護」が 10 施設（12.3%）と最も多く、次いで「⑫訪看看護師としての適性への不安」9施設（11.1%）、「③健康上の理由（身体面）」8施設（9.9%）であった。

＜表22＞既卒看護職員の離職率　（開設 1 年以上の施設。有効回答 194 施設）

① 令和 7 年度の採用者数	② ①のうち令和 7 年度内に退職した人数	離職率
231 人（97 施設）	48 人（32 施設）	20.8%

【離職率の計算式】 $\frac{①}{②} \times 100$

＜表 23＞既卒看護職員の離職理由（複数回答）　（退職者がいた 32 施設）

離職理由	件数	%
①結婚・妊娠・出産・育児	3	3.7
②家族の健康問題・介護	10	12.3
③健康上の理由（身体面）	8	9.9
④健康上の理由（精神面）	4	4.9
⑤利用者・家族からのハラスメント	0	0.0
⑥転居	2	2.5
⑦給与・手当等への不満	0	0.0
⑧教育体制への不満	2	2.5
⑨職場の労働条件・労働環境への不満	7	8.6
⑩職場の人間関係	2	2.5
⑪看護技術や医療事故等への不安	1	1.2
⑫訪看看護師としての適性への不安	9	11.1
⑬他の訪問看護ステーションへの転職	1	1.2
⑭訪看以外への転職	5	6.2
⑮進学・キャリアアップ等	0	0.0
⑯法人都合（定年・契約満了・法人内異動等）	1	1.2
⑰その他（　下記に記載　）	1	1.2

⑰その他に記載があった理由

- 顧客からの苦情にて、法人内で異動後に退職

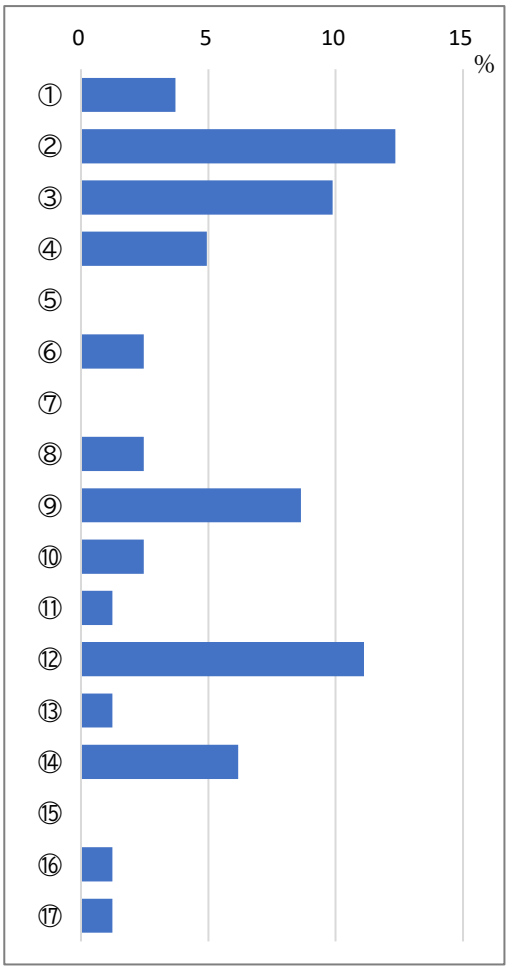


図9　離職理由別の割合（既卒）

問4 専門的な教育を受けた看護師の在籍状況について

この設問における「専門的な教育を受けた看護師」とは、日本看護協会における登録商標の「専門看護師®」「認定看護師®」「認定看護管理者®」と、「特定行為研修指定研修機関における専門の研修を終了した看護師(以下特定行為研修修了者)」をさす。以降「®」は省略。

1)在籍する「認定看護師」の分野と人数

認定看護師は 18 施設(8.7%)に在籍しており 1 名の在籍が 15 施設、2 名の在籍が 2 施設であった。在籍人数は各施設 1 名、合計 18 名であった。

分野については、全 19 分野中 5 分野に在席があり、「B 課程:緩和ケア(A 課程:緩和ケア、がん性疼痛看護)」が 7 施設(9 名)と最も多く、次いで「B 課程:在宅ケア(A 課程:訪問看護)」6 施設(7 名)であった。

<表 24>認定看護師の在籍分野と施設・人数 n=208

分 野	施設数 合計	施設数 1名在籍	施設数 2名在籍	人数 合計
B 課程:緩和ケア(A 課程:緩和ケア、がん性疼痛看護)	7	5	2	9
B 課程:在宅ケア(A 課程:訪問看護)	6	5	1	7
皮膚・排泄ケア	2	2	0	2
糖尿病看護	2	2	0	2
認知症看護	1	1	0	1
合 計	18(8.7%)	15 (7.2%)	3 (1.4%)	21

2)在籍する「認定看護管理者」の人数

認定看護管理者は 8 施設(3.8%)に在籍していた。在籍人数は各施設 1 名、合計 8 名であった

<表 25>認定看護管理者の在籍している施設と人数 n=208

在籍施設数	8施設(3.8%)
在 籍 人 数	8名 (各施設1名)

3)在籍する「特定行為研修修了者」の分野と人数

特定行為研修修了者は、10 施設(8.7%)、全 21 分野、延べ 61 人在籍していた。在籍分野の内訳では「創傷管理」が 8 施設(8 人)と最も多く、次いで「栄養及び水分管理に係る薬剤投与」が 8 施設(8 人)、「呼吸器(長期呼吸療法に係るもの)」と「ろう孔管理」が 5 施設(5 人)の順であった。

なお、本調査で確認したのは分野ごとの在籍人数である。しかし、特定行為研修は受講しやすいように領域ごとのパッケージ化が進められていることから、1 人の修了者が複数分野を保有している可能性が高い。そのため合計は「延べ人数」として集計した。

<表 26>特定行為修了者の在籍について　　n=208

特定行為修了者在籍あり	10 施設(8.7%)

<表 27>特定行為修了者の分野・施設別在籍人数について　　(在籍ありと回答した 10 施設)

分野(特定行為区分)	施設別の在籍人数										小計
創傷管理			1	1	1	1	1	1	1	1	8
栄養及び水分管理に係る薬剤投与			1	1	1	1	1	1	1	1	8
呼吸器(長期呼吸療法に係るもの)						1	1	1	1	1	5
ろう孔管理				1	1	1		1		1	5
呼吸器(人工呼吸療法に係るもの)							1	1	1	1	4
栄養に係るカテーテル管理 (中心静脈カテーテル管理)			1				1		1	1	4
感染に係る薬剤投与						1	1		1	1	4
呼吸器(気道確保に係るもの)								1	1	1	3
栄養に係るカテーテル管理 (末消留置型中心静脈注射用カテーテル管理)			1						1	1	3
血糖コントロールに係る薬剤投与							1		1	1	3
精神および神経症状に係る薬剤投与		1					1			1	3
創部ドレーン管理								1		1	2
皮膚損傷に係る薬剤	1									1	2
循環器										1	1
心嚢ドレーン管理										1	1
胸腔ドレーン管理										1	1
腹腔ドレーン管理										1	1
動脈血液ガス分析										1	1
透析管理										1	1
術後疼痛管理										1	1
循環動態に係る薬剤投与										1	1
合計(延べ人数)	1	1	4	3	3	5	8	7	9	21	62

問5　労働環境等について

1)取組んでいる教育体制について(複数回答)

教育体制については、複数回答により「①社内・法人内研修の活用」が 151 施設(72.6%)と最も多く、次いで「②外部研修の活用」139 施設(66.8%)、「③定期的な面談、交流会がある」131 施設(63.0%)、「④e-ラーニングの活用」127 施設(61.1%)の順であった。これら上位 4 つについては、半数以上の施設が取り組んでいた。

<表 28>取組んでいる教育体制(複数回答)　n=208

教育体制	件数	%
① 社内・法人内研修の活用	151	72.6
② 外部研修の活用	139	66.8
③ 定期的な面談、交流会がある	131	63.0
④ e ラーニングの活用	127	61.1
⑤ 他の施設での研修や交流の機会がある	61	29.3
⑥ ラダーに沿った研修計画の実施	50	24.0
⑦ 個別のプログラムがある(既卒者用)	44	21.2
⑧ プリセプターシップやメンターシップの導入	40	19.2
⑨ 看護技術研修の実施	37	17.8
⑩ 個別のプログラムがある(新卒者用)	13	6.3
⑪ 取り組んでいる教育体制等なし	0	0.0

【その他の教育体制】(自由記載)

- ホリスティックケアについての社内研修
- iBow の研修動画活用

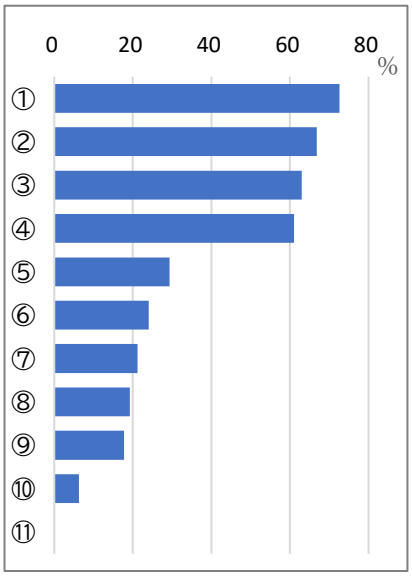


図 10　教育体制別の取り組み割合

2)施設で取組んでいる(取組もうとしている)看護職員の定着・確保対策について(複数回答)

定着・確保対策については、複数回答により「①休暇等の取得」が 139 施設(66.8%)と最も多く、次いで「②給与等処遇改善」134 施設(64.4%)、「③職場の人間関係」123 施設(59.1%)の順であった。

「⑬取り組みたい対策等なし」と回答した施設が 3 施設(1.4%)あった。

<表 29>定着・確保対策(複数回答)　n=208

対　策	件数	%
① 休暇等の取得	139	66.8
② 給与等処遇改善	134	64.4
③ 職場の人間関係	123	59.1
④ 面談や話し合い等のサポート体制	120	57.7
⑤ オンコール当番負担軽減(回数、手当、休息時間確保等)	114	54.8
⑥ 育児・介護しやすい支援体制	114	54.8
⑦ IT ツールの導入と活用	107	51.4
⑧ 利用者、家族からのハラスメントへの対応	99	47.6
⑨ 教育・研修体制の充実	99	47.6
⑩ 労働時間見直し(残業時間、短時間勤務、出勤日数等)	96	46.2
⑪ 定年後の再雇用	63	30.3
⑫ 自社ﾌﾟﾛﾓｰｼｮﾝ活動の強化(ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞ、SNS 活用等)	50	24.0
⑬ 取り組みたい対策等なし	3	1.4

【その他の定着・確保対策】(自由記載)

- 兼務業務

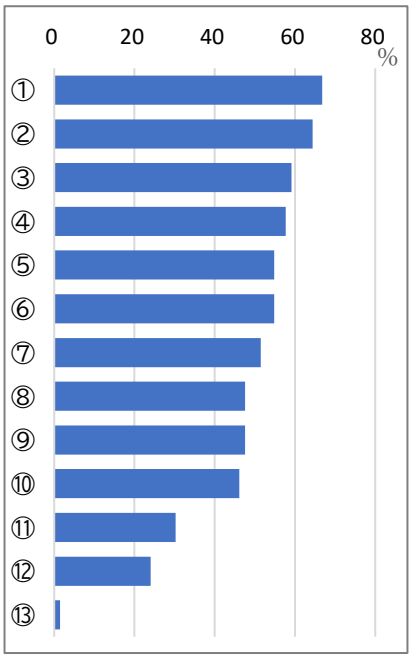


図 11　対策別の取り組み割合

3)利用者・家族による暴力・ハラスメント対策について(複数回答)

暴力・ハラスメント対策については、複数回答により「①把握した際、事実確認を行う」が 179 施設(86.1%)と最も多く、次いで「②契約書等に記載」175 施設(84.1%)、「③訪問体制を工夫する」156 件(75.0%)の順であった。
「⑦取り組んでいる対策等なし」と回答した施設は 1 施設(0.5%)であった。

<表 30>暴力・ハラスメント対策(複数回答) n=208

対 策	件数	%
① 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	179	86.1
② 契約書等に暴力・ハラスメント防止について記載	175	84.1
③ 訪問体制を工夫する(複数人、男性職員による訪問等)	156	75.0
④ 職員に今後の対応について明確に示す	152	73.1
⑤ 担当職員を固定しない	135	64.9
⑥ 保険者・行政等と相談し対応を検討する	78	37.5
⑦ 取り組んでいる対策等なし	1	0.5

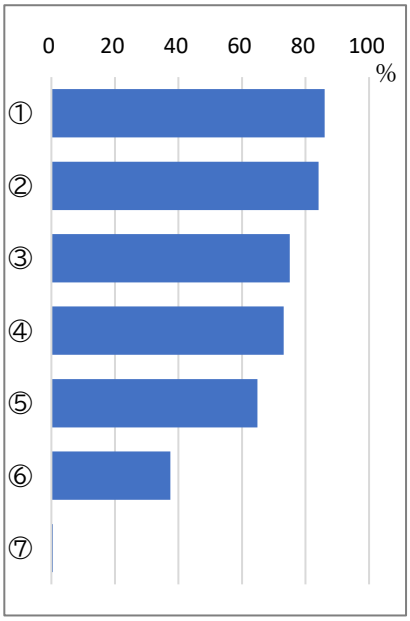


図 12 対策別の取り組み割合

4)看護職のウェルビーイング向上のための取組について

4)−(1) 看護職員に対する職場満足度調査等の実施について

看護職員へ職場満足度調査等を実施している施設は 51 施設(24.5%)であった。

<表 31>職場満足度調査等の実施 n=208

実 施 し て い る	51施設 (24.5%)
実 施 し て い な い	157施設 (75.5%)

4)−(2) 自身の仕事のやりがい度について

自身の仕事のやりがい度については、全ての設問において肯定的な回答(思う、まあまあ思う)が 7 割を超えていた。

最も多かったのは「①職場の雰囲気や人間関係は良好」207 施設(99.5%)であり、次いで「②現在の仕事にやりがいがある」206 施設(99.0%)、「⑧これからも、この職場で働き続けたい」192 施設(92.3%)の順であった。

一方、否定的な回答(思わない)が最も多かったのは「⑥精神的な不安を感じずに仕事ができる」48 施設(23.1%)であり、次いで「③現在の処遇(報酬や福利厚生)に満足」と「④現在の勤務条件(休日や勤務時間)に満足」がともに 44 施設(21.2%)であった。

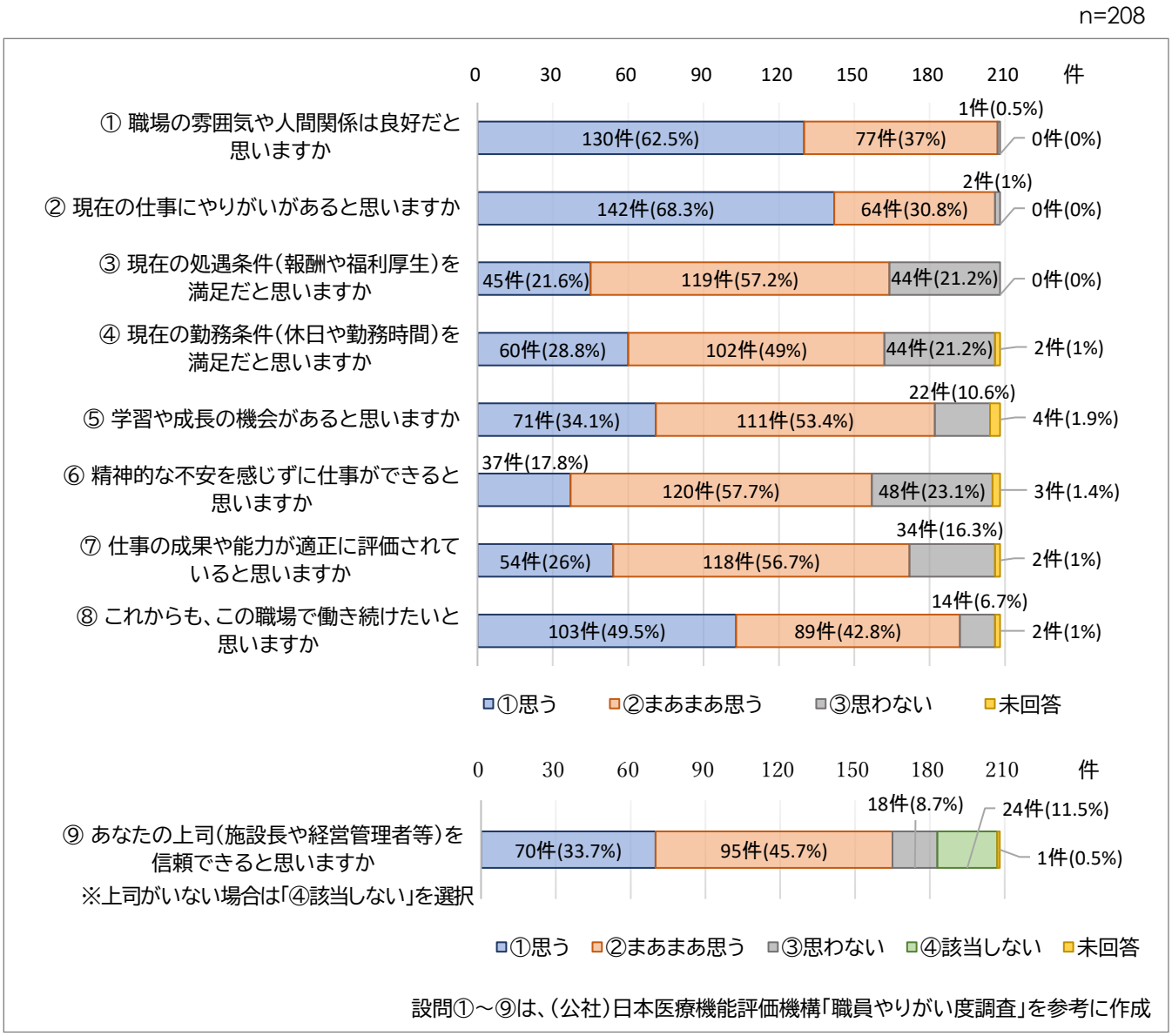


図 13　自身の仕事のやりがい度に関する設問ごとの回答

問6　ナースセンターの事業について

1)ナースセンターの認知と利用について

ナースセンターを「知っている」と回答したのは 137 施設(65.9%)であった。そのうちナースセンターを「利用したことがある」施設は 70 施設(33.7%)であった。

ナースセンターを「知っているが利用したことがない」と回答した理由に関する自由記載では、利用する機会や必要がなかったとの内容が多かった。

＜表 32＞ナースセンターの認知と利用の有無　　n=208

知っている （利用したことがある）	70 施設(33.7%)	137 施設(65.9%)
知っている （利用したことはない） ※	67 施設(32.2%)	
知らない	71 施設(34.1%)	

※ 「知っているが利用したことはない」と回答した理由に関する自由記載(類似内容で分類)

- 利用する機会がなかった(10)
- 利用する必要がなかった(9)
- 採用担当は法人や本部の為(6)
- 他の手段で確保できている(SNS・人材派遣・紹介等)(4)
- 自社ホームページや他の媒体を利用(2)
- 利用する時間がない(2)
- 利用方法や詳細など、ナースセンターの情報が不足(2)
- ナースセンターとの接点がない
- ナースセンターの存在を忘れていた
- 人材派遣やハローワークの方が使い慣れている
- 法人指定の人材派遣を使っている
- 応募者が見込めない
- 復職希望者が不在

2)求人の際に利用する紹介機関等について

求人の際に利用する紹介機関については、複数回答により「①自社ホームページや SNS 等を活用」が 123 施設(59.1%)と最も多く、次いで「②ハローワーク」120 施設(57.7%)、「③友人・知人・職員等の紹介」111 施設(53.4%)、「④有料職業紹介所」104 施設(50.0%)であった。

上位4つについては半数以上の施設が利用していた。

「⑤ナースセンター」を利用すると回答した施設は 61 施設(29.3%)であった。

＜表 33＞求人の際に利用する紹介機関等(複数回答)　　n=208

紹介機関	件数	%
①　自社ホームページや SNS 等を活用	123	59.1
②　ハローワーク	120	57.7
③　友人・知人・職員等の紹介	111	53.4
④　有料職業紹介所	104	50.0
⑤　ナースセンター	61	29.3
⑥　タウン誌・新聞折込広告	31	14.9
⑦　派遣会社	27	13.0
⑧　福祉人材センター	7	3.4
⑨　その他	9	4.3

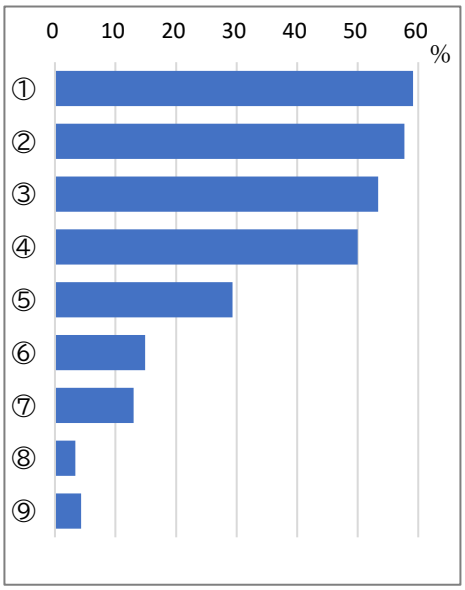


図 14　求人で利用する紹介機関等の割合

3)有料職業紹介所での看護職の採用について

3)－(1)令和7年度に求人を行い採用できた人数(年度途中の退職者も含む)

令和 7 年度に求人をして採用となった人数については「0 人」が 123 施設(59.7%)と最も多く、次いで「1 人」46 施設(22.3%)、「2 人」(7.3%)の順であった。求人しても採用に至らない施設が半数以上を占めていた。

＜表 34＞令和7年度に採用した人数　　n=206

人数	件数	%
0 人	123	59.7
1人	46	22.3
2人	15	7.3
3人	6	2.9
4人	10	4.9
5 人以上 ※	6	2.9

※【5 人以上の内訳】 5 人(2)、7 人、8 人、10 人、24 人

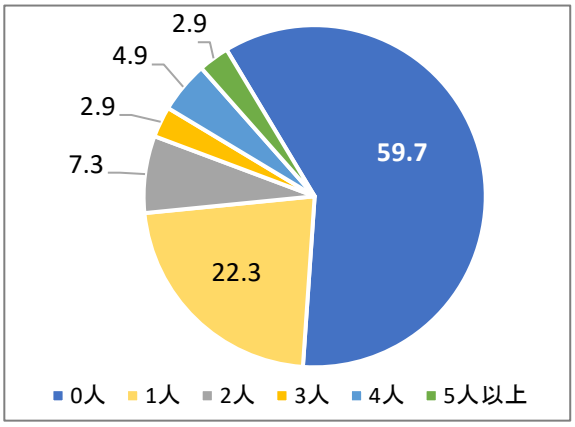


図 15　採用人数別の割合

3)－(2) 厚生労働省が委託する日本人材紹介事業協会の「職業紹介有料事業者認定制度」を知っているか

「職業紹介有料事業者認定制度」について、「知っている」との回答したのは 31 施設(14.9%)であった。

＜表 35＞「職業紹介有料事業者認定制度」を知っているか

n=208

知っている	31 施設(14.9%)
知らない	177 施設(85.1%)

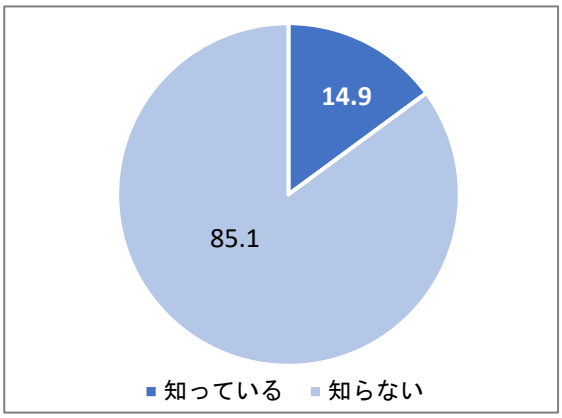


図 16　「職業紹介有料事業者認定制度」認知の割合