令和8年度　看護職の定着・確保に係る調査結果
ー　看護管理者対象　ー

Ⅰ．調査概要

調査目的	病院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	県内病院看護管理者
調査時期	令和8年5月8日　～　令和8年5月27日
調査方法	千葉県内病院の看護管理者宛てに、返信用封筒を同封した調査票を郵送・回収
回収状況	配布数　：　286 病院 回収数　：　154 病院 回答率　：　53.8%

Ⅱ．調査結果

1．回答病院の属性

1) 所在地の地区

全体に占める回答病院数が最も多かったのは、「千葉地区」20.1%、次いで「船橋地区」18.2%、「東葛地区」11.7%の順であった。

＜表1＞所在地の地区　　（ n= 154 ）

		千葉	市原	船橋	市川	松戸	東葛	印旛	利根
回答施設数		31	4	28	9	10	18	15	9
回答率		20.1%	2.6%	18.2%	5.8%	6.5%	11.7%	9.7%	5.8%
地区別	回答率	67.4%	30.8%	65.1%	50.0%	55.6%	45.0%	50.0%	45.0%
	施設数	46	13	43	18	18	40	30	20

		山武	長夷	君津	安房
回答施設数		6	9	9	6
回答率		3.9%	5.8%	5.8%	3.9%
地区別	回答率	75.0%	60.0%	47.4%	37.5%
	施設数	8	15	19	16

＜表2＞病床規模別回答数・回答率

病床規模	対象施設数	回答施設数	回答率(%)	回答総数に占める割合
99床以下	88	37	42.0	24.0
100～199床	95	45	47.4	29.2
200～299床	38	23	60.5	14.9
300～399床	30	21	70.0	13.6
400～499床	19	13	68.4	8.4
500床以上	16	15	93.8	9.7
計	286	154	53.8	100.0

2) 稼働病床数

＜表3＞稼働病床数

	急性期一般病棟	地域一般病棟	療養病棟	結核病棟	精神病棟
許可病床数	21,170	1,753	3,841	300	2,274
稼働病床数	19,939	1,686	3,663	273	2,003
	特定機能（一般）	特定機能（結核）	特定機能（精神）	専門病院	障害者施設等
許可病床数	1,072	0	211	880	1,056
稼働病床数	1,066	0	207	814	844

3）入院基本料、特定入院基本料の算定状況(令和8年4月現在)

一般病棟の入院基本料の届出区分をみると、急性期一般の「入院基本料1」が27.3%で最も多かった。

地域一般では、「入院基本料1」「入院基本料3」が5.2%であった。

療養病棟では、「入院基本料1」が20.8%で最も多かった。

結核病棟では、「入院基本料7対1」「入院基本料15対1」が0.6%であった。

精神病棟では、「入院基本料15対1」が7.1%と最も多かった。

特定入院料の算定状況は、「回復期リハビリテーション病棟入院料」が27.3%と最も多く、次いで「地域包括ケア病棟入院料」が22.7%であった。

＜表4＞入院基本料、特定入院基本料の算定状況　（n= 154）　（n= 154）

	入院基本料１	入院基本料２	入院基本料３	入院基本料４	入院基本料５	入院基本料６
急性期一般病棟入院基本料	42	14	1	30	9	7
	27.3%	9.1%	0.6%	19.5%	5.8%	4.5%

	入院基本料１	入院基本料２	入院基本料３	特別入院基本料
地域一般入院基本料	8	7	8	1
	5.2%	4.5%	5.2%	0.6%

	入院基本料１	入院基本料２	特別入院基本料
療養病棟	32	3	0
	20.8%	1.9%	0.0%

	入院基本料7対1	入院基本料10対1	入院基本料13対1	入院基本料15対1	入院基本料18対1	入院基本料20対1	特別入院基本料
結核病棟	1	0	0	1	0	0	0
	0.6%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%

	入院基本料10対1	入院基本料13対1	入院基本料15対1	入院基本料18対1	入院基本料20対１	特別入院基本料
精神病棟	2	3	11	0	2	4
	1.3%	1.9%	7.1%	0.0%	1.3%	2.6%

＜表5＞令和8年4月1日現在で算定している特定入院料　　（n= 154）

救命救急入院料	14	9.1%
特定集中治療室管理料	30	19.5%
ハイケアユニット入院医療管理料	28	18.2%
脳卒中ケアユニット入院医療管理料	16	10.4%
小児特定集中治療室管理料	1	0.6%
新生児特定集中治療室管理料	11	7.1%
総合周産期特定集中治療室管理料	4	2.6%
新生児治療回復室入院医療管理料	11	7.1%
小児入院医療管理料	21	13.6%
特殊疾患入院医療管理料	0	0.0%
回復期リハビリテーション病棟入院料	42	27.3%
一類感染症患者入院医療管理料	3	1.9%
地域包括ケア病棟入院料	35	22.7%
特殊疾患病棟入院料	1	0.6%
緩和ケア病棟入院料	14	9.1%
精神科救急急性期入院料	7	4.5%
精神科急性期治療病棟入院料	5	3.2%
精神科救急合併症入院料	1	0.6%
児童思春期精神科入院医療管理料	2	1.3%
精神療養病棟入院料	15	9.7%
認知症治療病棟入院料	6	3.9%
特定一般病棟入院料	0	0.0%
地域移行機能強化病棟入院料	0	0.0%
回復期リハビリテーション病棟入院医療管理料	3	1.9%
新生児特定集中治療室重症児対応体制強化管理料	1	0.6%
特定機能病院リハビリテーション病棟入院料	0	0.0%
地域包括医療病棟入院料	4	2.6%
精神科地域包括ケア病棟入院料	0	0.0%
なし	41	26.6%

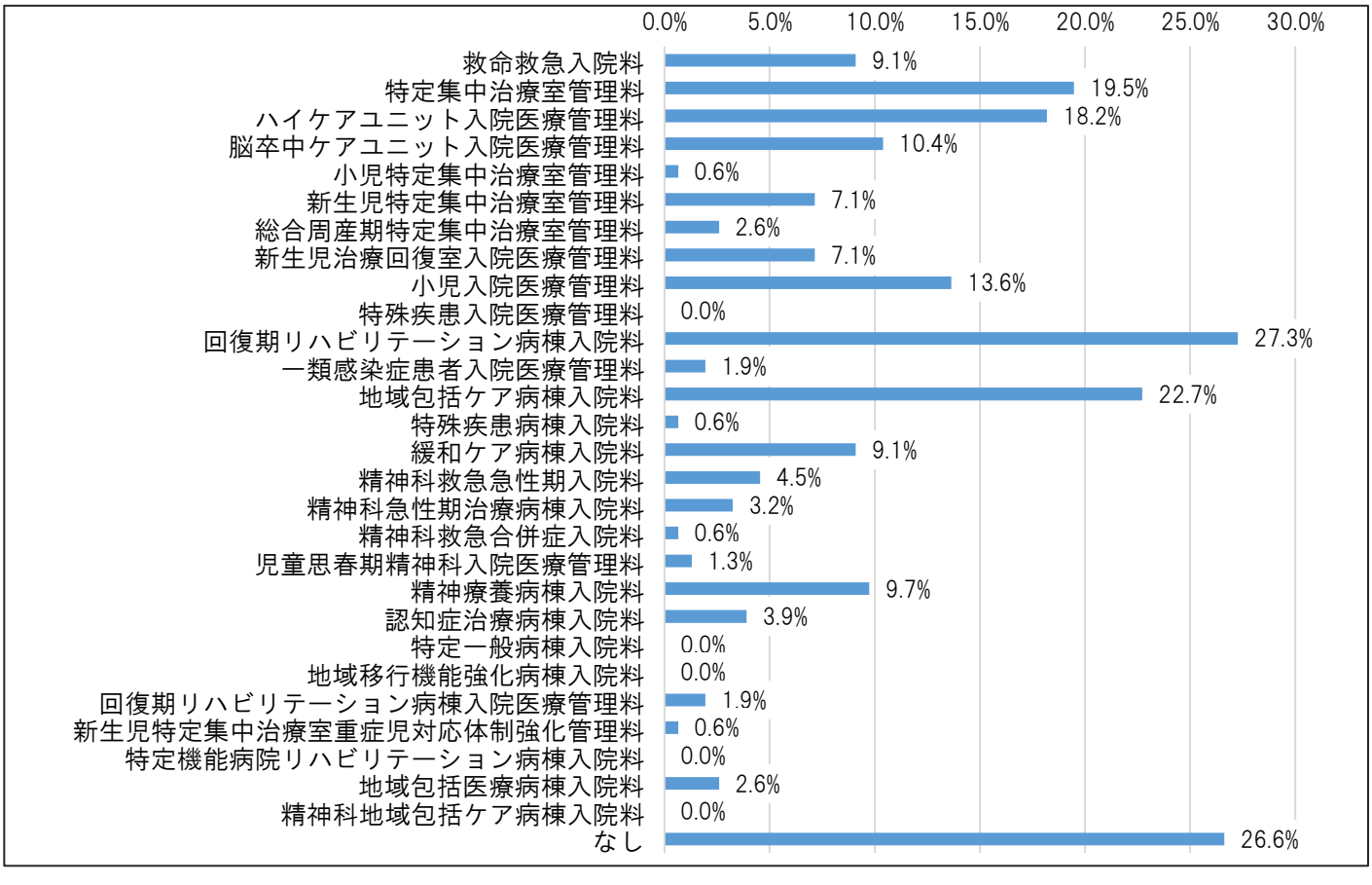


図1　令和8年4月1日現在で算定している特定入院料

4）令和8年度診療報酬改定後に算定の変更予定

令和8年度診療報酬改定後に算定の変更予定について、「予定あり」が56施設（36.4%）、「予定なし」が90施設（58.4%）であった。

＜表6＞令和8年度診療報酬改定後に算定の変更予定　（n= 154 ）

あり	なし	無回答
56施設	90施設	8施設
36.4%	58.4%	5.2%

5）看護外来

看護外来の設置している種類は「ストーマ・スキンケア」が44施設（28.6%）と最も多く、次いで「糖尿病（フットケア）」18.2%、「糖尿病（フットケア以外）」16.2%の順であった。「設置していない」と回答した施設は87施設（56.5%）であった。

＜表7＞看護外来の設置状況　（n= 154 ）

設置している看護外来の種類（複数回答）　（n= 154 ）

ストーマ・スキンケア	44	28.6%
糖尿病（フットケア）	29	18.8%
糖尿病（フットケア以外）	25	16.2%
がん看護相談	19	12.3%
リンパ浮腫	10	6.5%
緩和ケア	15	9.7%
助産師外来	21	13.6%
乳房外来（母乳外来）	15	9.7%
禁煙	4	2.6%
慢性腎臓病	6	3.9%
失禁（コンチネンス）	4	2.6%
CAPD（腹膜透析）	7	4.5%
呼吸器疾患・HOT（在宅酸素療法）	3	1.9%
高齢者・認知症	4	2.6%
心疾患	3	1.9%
脳血管疾患	0	0.0%
手術前後	5	3.2%
生活習慣病	4	2.6%
精神疾患	3	1.9%
小児	1	0.6%
感染症相談（ウイルス疾患）	1	0.6%
その他	11	7.1%
設置していない	87	56.5%

その他

○ 移植後フォローアップ外来	○ がん化学療法	○ 麻酔外来
○ 弾性ストッキング圧迫療法	○ 乳がん	○ 摂食外来
○ 泌尿器科看護外来	○ 排尿ケア	○ 摂食教室
○ 放射線看護専門	○ 周術期外来	○ 薬物療法
○ 腎代謝療法外来	○ 呼吸支援外来	○ 爪切り
○ すこやか親子相談	○ フットケア	○ AYA

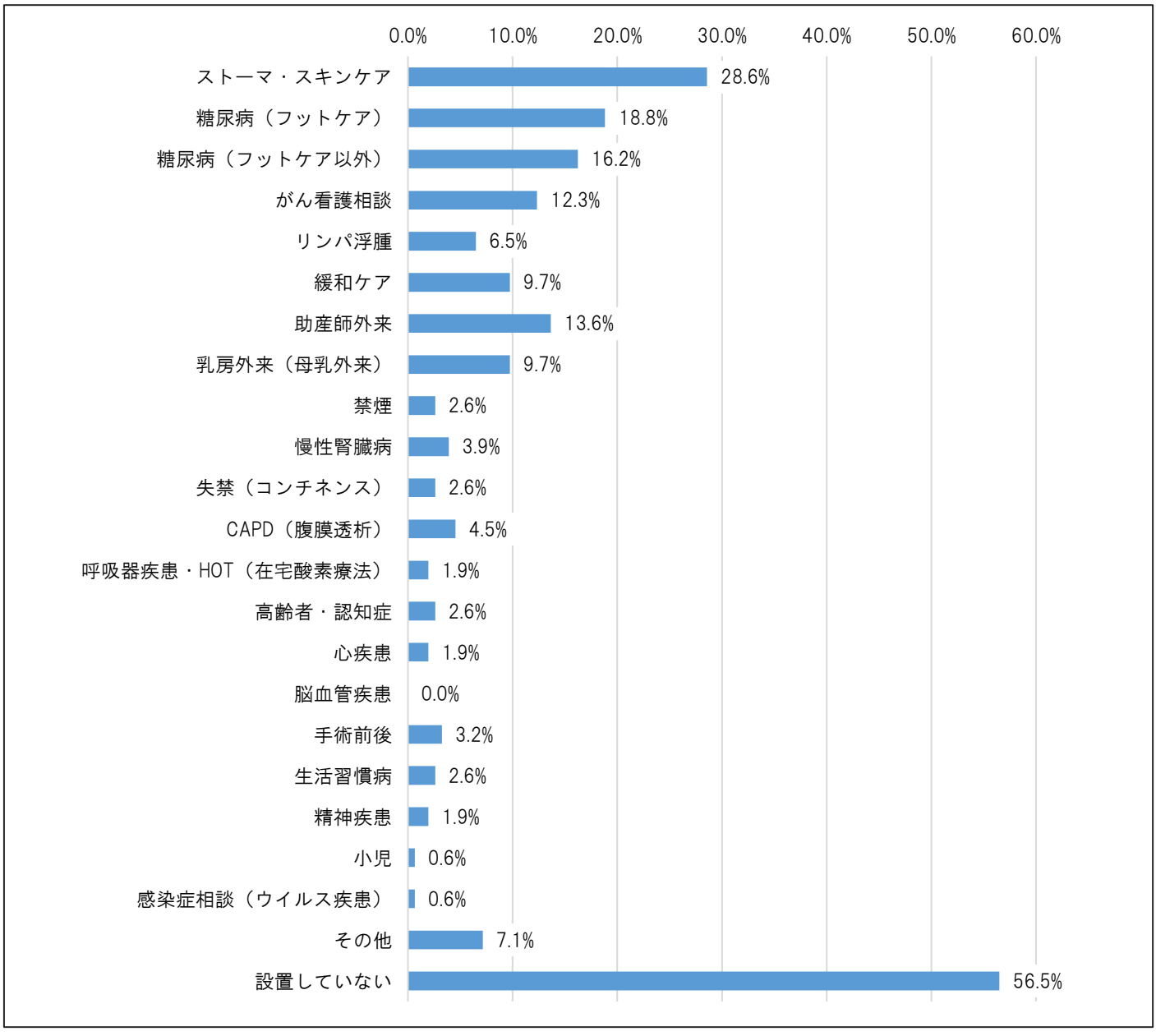


図2　設置している看護外来の種類

2．看護職員数及び看護職員の採用・退職の状況

病院の看護職員総数のうち正規雇用の占める割合は89.6%であり、非正規雇用は10.4%であった。勤務者の年代別割合は正規雇用では、20歳代が37.2%と最も高く、次いで30歳代19.1%、40歳代17.0%の順であった。非正規雇用では、40歳代が2.8%と最も高く、次いで60歳代2.5%、50歳代2.1%の順であった。

1） 病院の看護職員総数 （令和8年4月1日現在）

＜表8＞病院の看護職員総数 （n= 32302 ）

	総数	（内訳）		
		病棟勤務者	外来勤務者	その他
正規雇用	28955人	21361人	3100.2人	4493.8人
	89.6%	66.1%	9.6%	13.9%
非正規雇用	3346.8人	1691人	1275.1人	380.7人
	10.4%	5.2%	3.9%	1.2%

2） 勤務者の年代別人数 （令和8年4月1日現在）

＜表9＞勤務者の年代別人数 （n= 32001 ）

	総数	（内訳）					
		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代
正規雇用	28746人	11891	6113	5448	4476	787	31
	89.8%	37.2%	19.1%	17.0%	14.0%	2.5%	0.1%
非正規雇用	3255人	130	597	897	666	794	171
	10.2%	0.4%	1.9%	2.8%	2.1%	2.5%	0.5%
計	32001人	12021	6710	6345	5142	1581	202
	100.0%	37.6%	21.0%	19.8%	16.1%	4.9%	0.6%

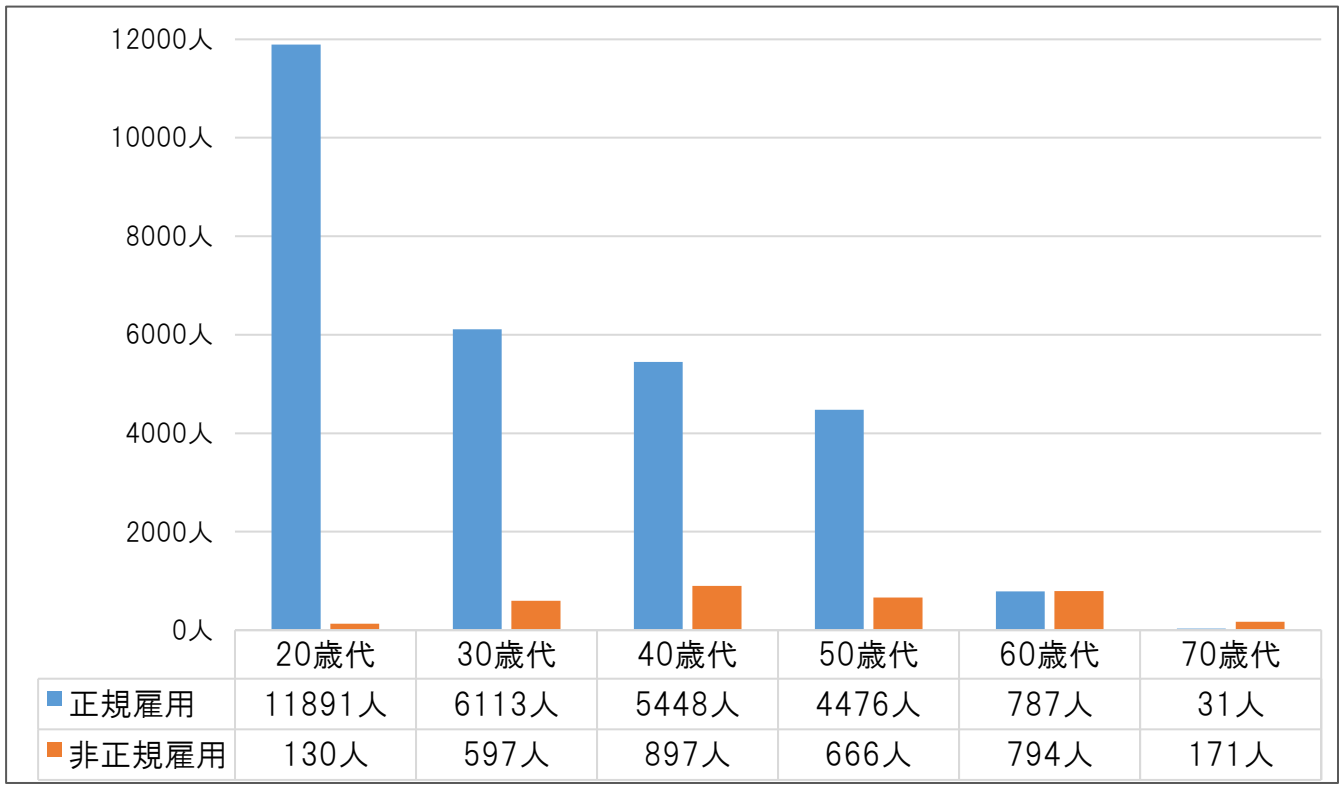


図３ 勤務者の年代別人数

3） 令和8年度当初の正規雇用看護職員の新卒採用者数

令和8年4月1日の正規雇用看護職員の新卒採用者について「あり」が98施設（63.6%）、「なし」が56施設（36.4%）であった。

＜表10＞新卒採用者　（n= 154）

あり	なし	無回答
98施設	56施設	0施設
63.6%	36.4%	0.0%

＜表11＞新卒採用者総数　（n= 98）

総数	2006人
1施設当たり 平均	19.1人

4） 正規雇用看護職員の新卒採用者へ実施している支援

正規雇用看護職員の新卒採用者へ実施している支援では、複数回答により「管理者や教育担当者による定期的な面談」71.4%が最も多く、次いで「新卒採用者対象研修の実施」68.8%、「先輩看護師からの声かけ」66.9%、の順であった。

＜表12＞新卒採用者への支援（複数回答）　（n= 154）

新卒採用者対象研修の実施	106	68.8%
管理者や教育担当者による定期的な面談	110	71.4%
所属部署以外の相談窓口の設置	78	50.6%
配属時期の検討	35	22.7%
先輩看護師からの声かけ	103	66.9%
看護方式の変更	7	4.5%
その他	7	4.5%

その他

○ 他部門の新入職者との交流会（年2回）	○ プリセプター制度
○ 4～6月末までのローテーション研修	○ 新人ラウンド面談
○ 3ヶ月ルール（時間外なし、課題なし）	○ メンタル面談（産業医）
○ リアリティショック尺度を用いた早期の状態把握	○ 1ヶ月シャドーイング

5） 令和7年度の定年退職者

令和7年度の定年退職者について「あり」と回答したのは、69施設（41.6%）であった。

＜表13＞定年退職者　（n= 154）

あり	なし	無回答
64施設	85施設	5施設
41.6%	55.2%	3.2%

＜表14＞定年退職者総数　（n= 64）

総数	150人
1施設当たり 平均	2.3人

6） 令和8年度の定年退職予定者

令和8年度の定年退職予定者について「あり」と回答したのは、65施設（42.2%）であった。

＜表15＞定年退職予定者　（n= 154）

あり	なし	無回答
65施設	83施設	6施設
42.2%	53.9%	3.9%

＜表16＞定年退職予定者総数　（n= 65）

総数	161人
1施設当たり 平均	2.3人

7）定年制

定年制を定めているかについて「定めている」と回答したのは、148施設（96.1%）であった。

定年年齢については、最も多かったのは「60歳」48.0%、次いで「65歳」29.1%であった。

＜表17＞定年制の有無　（n= 154）

定めている	定めていない	その他	無回答
148施設	0施設	5施設	1施設
96.1%	0.0%	3.2%	0.6%

＜表18＞定年年齢別施設数　（n= 148）

60歳	61～64歳	65歳	無回答
71施設	26施設	43施設	8施設
48.0%	17.6%	29.1%	5.4%

8）再雇用制度

定年制を定めていると回答した158施設では、再雇用制度について「上限年齢あり」が92施設（59.7%）、「上限年齢なし」が52施設（33.8%）であった。再雇用制度の上限年齢については、最も多かったのは「60～65歳」72.8%で、次いで「70歳」19.6%であった。

＜表19＞再雇用制度の有無　（n= 154）

ある 上限年齢あり	ある 上限年齢なし	ない	その他	無回答
92施設	52施設	3施設	7施設	0施設
59.7%	33.8%	1.9%	4.5%	0.0%

＜表20＞再雇用制度の上限年齢別施設数　（n= 92）

60～65歳	66～69歳	70歳	71～74歳	75歳	無回答
67施設	1施設	18施設	0施設	1施設	5施設
72.8%	1.1%	19.6%	0.0%	1.1%	5.4%

9）65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施

65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況では、「継続雇用制度の導入」79.2%が最も高く、次いで「定年の引き上げ」27.3%の順であった。

＜表21＞65歳までの高年齢雇用確保措置の実施状況（複数回答）　（n= 154 ）

定年制の廃止	2	1.3%
定年の引き上げ	42	27.3%
継続雇用制度の導入	122	79.2%
その他（暫定任用職員、契約、嘱託、非常勤雇用）	6	3.9%
無回答	0	0.0%

10）60歳以上の職員を雇用している事業主が行うべき諸条件の整備実施状況（複数回答）

60歳以上の職員を雇用している事業主が行うべき諸条件の整備実施状況では、「高年齢者にも研修の機会を設けたり、キャリアや働き方の希望を把握している」が最も高く57.1%、次いで「就業希望の多様化や体力の個人差に対応するため、短時間勤務・隔日勤務・フレックスタイム等を活用」47.4%、「高年齢者の経験やスキルが活きるように、仕事内容に工夫を加えている」42.2%の順であった。

＜表22＞ 60歳以上の職員を雇用している事業主が行うべき諸条件の整備実施状況（複数回答）

（n= 154 ）

募集・採用の年齢制限がない	44	28.6%
高年齢者にも研修の機会を設けたり、キャリアや働き方の希望を把握している	88	57.1%
働きやすいように作業環境の改善（軽作業化、自動化、照明の改善など）を進めいている	46	29.9%
高年齢者の経験やスキルが活きるように、仕事内容に工夫を加えている	65	42.2%
能力を評価する仕組みがあり、高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進を行っている	42	27.3%
就業希望の多様化や体力の個人差に対応するため、短時間勤務・隔日勤務・フレックスタイム等を活用	73	47.4%
病院や介護施設等、同じ系列の施設が共同で取り組んでいる	34	22.1%
その他（夜勤回数削減、希望に合わせた働き方、58歳から面談しﾗｲﾌﾌﾟﾗﾝなどの確認）	5	3.2%

11）新規雇用上限年齢

新規雇用上限年齢について、最も多かったのは「50～59歳」64施設（41.6%）、次いで「60～65歳」47施設（30.5%）であった。

＜表23＞新規雇用上限年齢別施設数　（n= 154 ）

30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～65歳	66～70歳
0施設	16施設	64施設	47施設	5施設
0.0%	10.4%	41.6%	30.5%	3.2%

制限なし	無回答
9施設	13施設
5.8%	8.4%

12）外国人看護補助者の人数

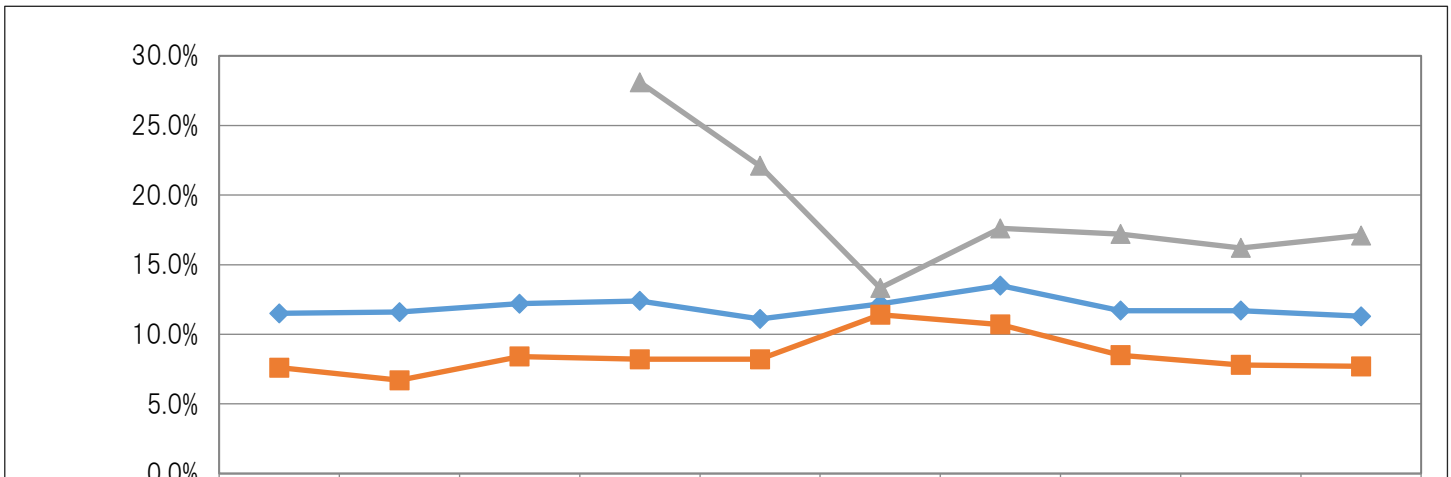
外国人看護補助者の人数について、「正規雇用」は51施設で458人在籍し、1施設当たりの平均は9.0人であった。「非正規雇用」は29施設で142人在籍し、1施設当たりの平均は4.9人であった。

＜表24＞外国人看護補助者の人数

	正規雇用（n= 51 ）	非正規雇用（n= 29 ）
総数	458人	142人
1施設当たり 平均	9.0人	4.9人

3．離職率

回答病院全体における令和8年度の正規雇用看護職員の離職率は11.3%、新卒看護職員の離職率は7.7%、既卒看護職員の離職率は17.1%であった。



	29年度	30年度	令和元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度
正規雇用	11.5%	11.6%	12.2%	12.4%	11.1%	12.2%	13.5%	11.7%	11.7%	11.3%
新卒	7.6%	6.7%	8.4%	8.2%	8.2%	11.4%	10.7%	8.5%	7.8%	7.7%
既卒	ー	ー	ー	28.1%	22.1%	13.3%	17.6%	17.2%	16.2%	17.1%

図4　離職率（10年推移）

1）　看護職員の病床規模別離職率

病床規模別離職率は、正規雇用では「300～399床」12.1%が最も高く、「200～299床」11.9%、「500床以上」11.5%の順であった。

新卒では「99床以下」27.3%が最も高く、「300～399床」12.1%、「200～299床」11.9%の順であった。

既卒では「99床以下」25.6%が最も高く、「300～399床」17.9%、「500床以上」17.6%の順であった。

＜表25＞　病床規模別離職率

	99床以下	100～199床	200～299床	300～399床	400～499床	500床以上
正規	11.4%	10.3%	11.9%	12.1%	10.3%	11.5%
新卒	27.3%	12.3%	5.3%	10.3%	5.3%	7.3%
既卒	25.6%	16.1%	10.2%	17.9%	17.5%	17.6%

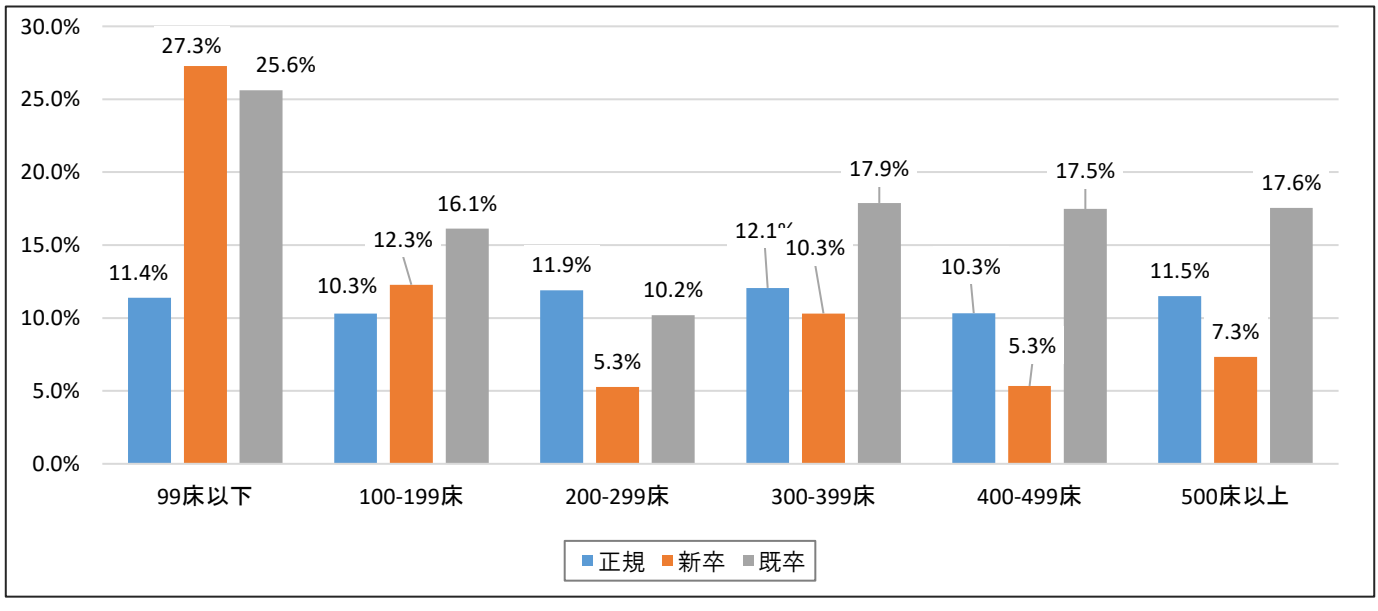


図5　看護職員の病床規模別離職率

2） 地区別離職率

地区別離職率は、常勤については「安房地区」15.2%が最も高く、次いで「松戸地区」14.0%、「市川地区」13.6%の順であった。

新卒については「市川地区」13.8%が最も高く、次いで「松戸地区」10.8%、「千葉地区」8.9%の順であった。

既卒については「松戸地区」22.5%が最も高く、次いで「長夷地区」20.8%、「利根地区」19.6%の順であった。

＜表26＞　地区別離職率

	千葉	市原	船橋	市川	松戸	東葛	印旛	利根	山武	長夷	君津	安房
正規	10.2%	9.2%	11.1%	13.6%	14.0%	10.6%	11.7%	8.1%	12.0%	9.2%	9.0%	15.5%
新卒	8.9%	0.0%	7.6%	13.8%	10.8%	5.0%	5.3%	2.2%	6.7%	0.0%	6.2%	4.7%
既卒	17.3%	0.0%	18.6%	13.3%	22.5%	11.5%	19.3%	19.6%	12.5%	20.8%	7.5%	12.5%

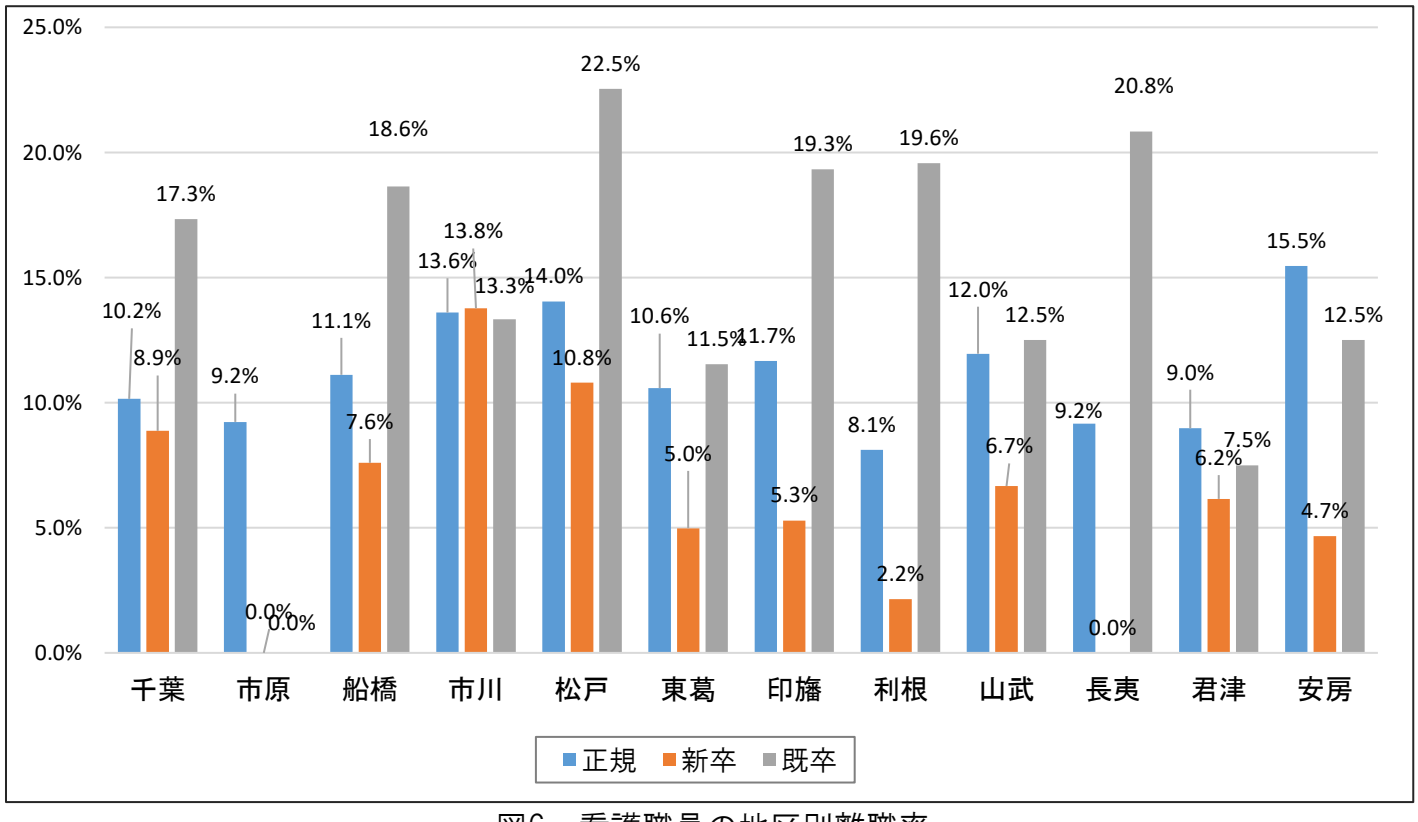


図6　看護職員の地区別離職率

3)-(1)　正規雇用看護職員の離職率

正規雇用看護職員の離職率は11.3%であり、離職理由では複数回答により「他施設への関心・転職」が62.6%と最も多く、次いで「転居」52.4%、「健康上の理由（精神的疾患）」が48.3%であった。

＜表27＞正規雇用看護職員の離職率　　（退職者がいたと回答した147施設）　　（ n= 147 ）

令和7年度の退職者数	令和7年4月１日現在の在籍職員数	令和8年3月31日現在の在籍職員数	離職率
3222人	29204人	27916人	**11.3 %**

3)-(2)　正規雇用看護職員の離職理由

＜表28＞正規雇用看護職員の離職理由（上位5つまでの複数回答）　　（ n= 147 ）

自分の看護職員としての適性への不安	24	16.3%
自分の看護実践能力への不安	21	14.3%
医療事故への不安	4	2.7%
健康上の理由（身体的疾患）	51	34.7%
健康上の理由（精神的疾患）	71	48.3%
夜勤の負担が大きい	5	3.4%
看護内容への不満	9	6.1%
給与への不満	36	24.5%
教育体制への不満	1	0.7%
休暇が取れない・取りづらい	2	1.4%
超過勤務が多い	15	10.2%
患者家族との関係（暴言・暴力等）	1	0.7%
上司・同僚との人間関係	30	20.4%
他施設への関心・転職	92	62.6%
他分野（看護以外）への関心・転職	17	11.6%
結婚	27	18.4%
転居	77	52.4%
出産・育児	22	15.0%
家族の健康問題・介護	40	27.2%
進学・キャリアアップ	24	16.3%
その他　　（通勤困難、病院経営に不満、労働環境への不満等）	25	17.0%

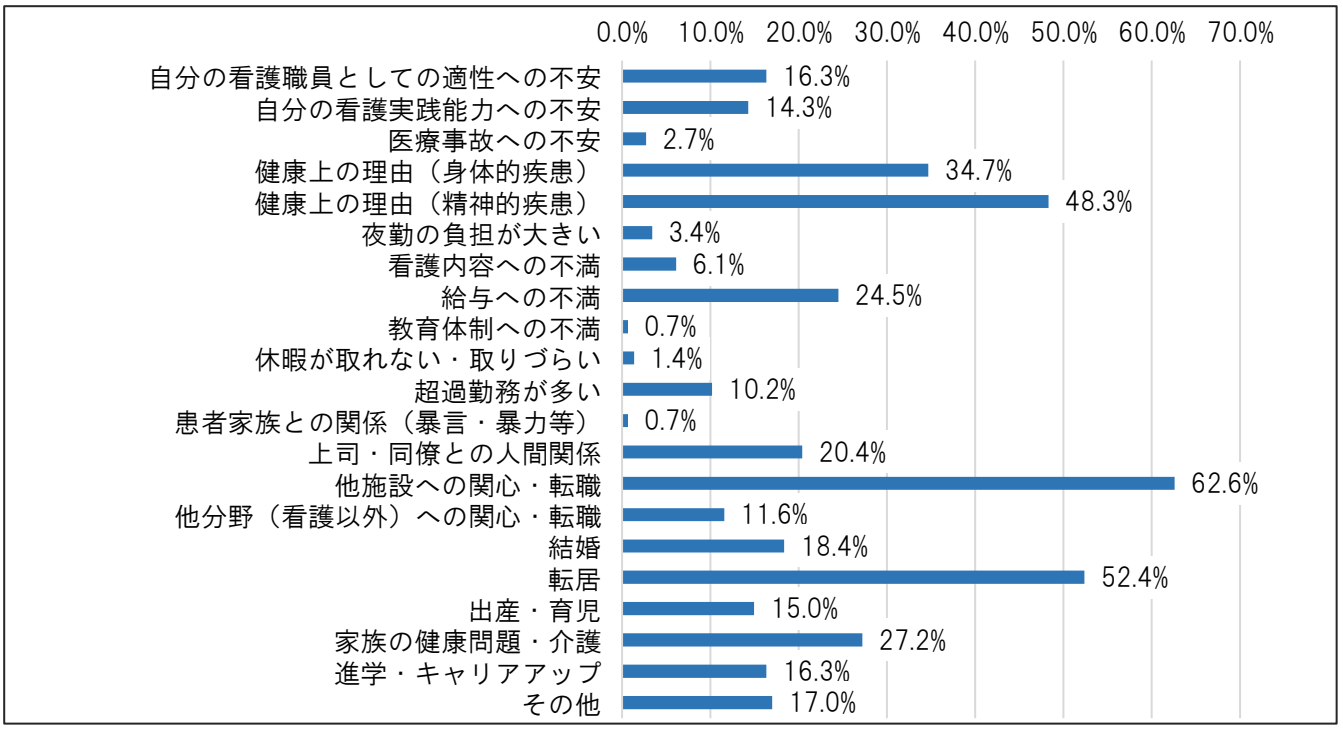


図7　正規雇用看護職員の離職理由

4)-(1)　新卒看護職員の離職率

新卒看護職員の離職率は7.7%であり、離職理由では複数回答により「健康上の理由（精神的疾患）」が61.7%と最も多く、次いで「自分の看護職員としての適性への不安」38.3%、「他施設への関心・転職」23.3%の順であった。

＜表29＞新卒看護職員の離職率　（採用者がいたと回答した99施設）

（ n= 99 ）

令和7年度の新卒採用者数	令和7年度末までに退職した新卒採用者数	離職率
2184人	168人	7.7%

4)-(2)　新卒看護職員の離職理由

＜表30＞新卒看護職員の離職理由（上位5つまでの複数回答）　（退職者がいた施設 n= 60 ）

自分の看護職員としての適性への不安	23	38.3%
自分の看護実践能力への不安	12	20.0%
医療事故への不安	2	3.3%
健康上の理由（身体的疾患）	8	13.3%
健康上の理由（精神的疾患）	37	61.7%
夜勤の負担が大きい	1	1.7%
看護内容への不満	1	1.7%
給与への不満	0	0.0%
教育体制への不満	0	0.0%
休暇が取れない・取りづらい	0	0.0%
超過勤務が多い	1	1.7%
患者家族との関係（暴言・暴力等）	0	0.0%
上司・同僚との人間関係	7	11.7%
他施設への関心・転職	14	23.3%
他分野（看護以外）への関心・転職	3	5.0%
結婚	2	3.3%
転居	1	1.7%
出産・育児	1	1.7%
家族の健康問題・介護	4	6.7%
進学・キャリアアップ	3	5.0%
その他　（通勤距離、職場不適合、家庭との両立）	7	11.7%

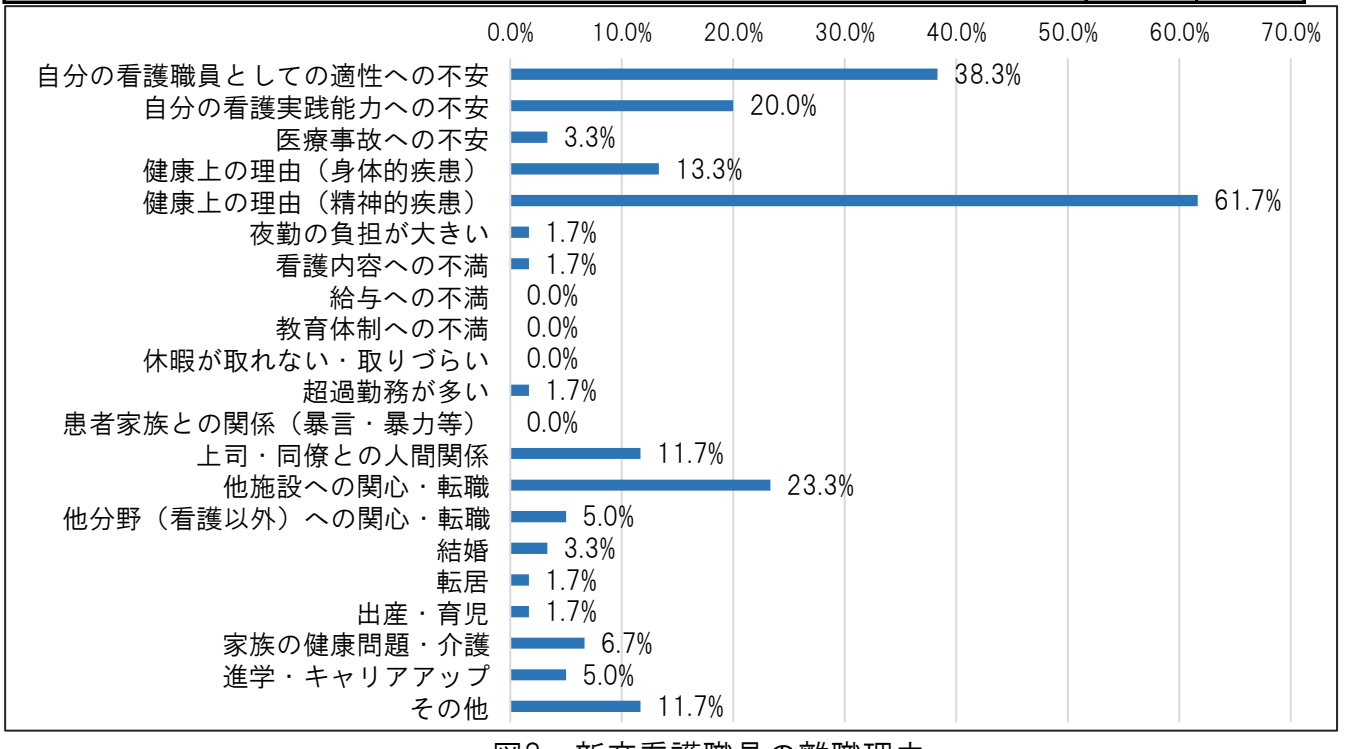


図8　新卒看護職員の離職理由

5)-(1)　既卒看護職員の離職率

既卒看護職員の離職率は17.1%であり、離職理由では複数回答により「健康上の理由（精神的疾患）」34.8%と最も多く、次いで「他施設への関心・転職」31.5%、「自分の看護実践能力へ能力への不安」25.8%の順であった。

＜表31＞既卒看護職員の離職率（採用者がいたと回答した136施設）

（ n= 136 ）

令和7年度の既卒採用者数	令和7年度末までに退職した既卒採用者数	離職率
1721人	295人	**17.1%**

5)-(2)　既卒看護職員の離職理由

＜表32＞既卒看護職員の離職理由（上位5つまでの複数回答）　（退職者がいた施設 n= 89 ）

自分の看護職員としての適性への不安	15	16.9%
自分の看護実践能力への不安	24	27.0%
医療事故への不安	1	1.1%
健康上の理由（身体的疾患）	19	21.3%
健康上の理由（精神的疾患）	31	34.8%
夜勤の負担が大きい	2	2.2%
看護内容への不満	11	12.4%
給与への不満	8	9.0%
教育体制への不満	3	3.4%
休暇が取れない・取りづらい	0	0.0%
超過勤務が多い	12	13.5%
患者家族との関係（暴言・暴力等）	0	0.0%
上司・同僚との人間関係	17	19.1%
他施設への関心・転職	28	31.5%
他分野（看護以外）への関心・転職	5	5.6%
結婚	4	4.5%
転居	23	25.8%
出産・育児	7	7.9%
家族の健康問題・介護	18	20.2%
進学・キャリアアップ	6	6.7%
その他　（通勤困難、医師への不満、労働環境の不満、看護観の相違等）	16	18.0%

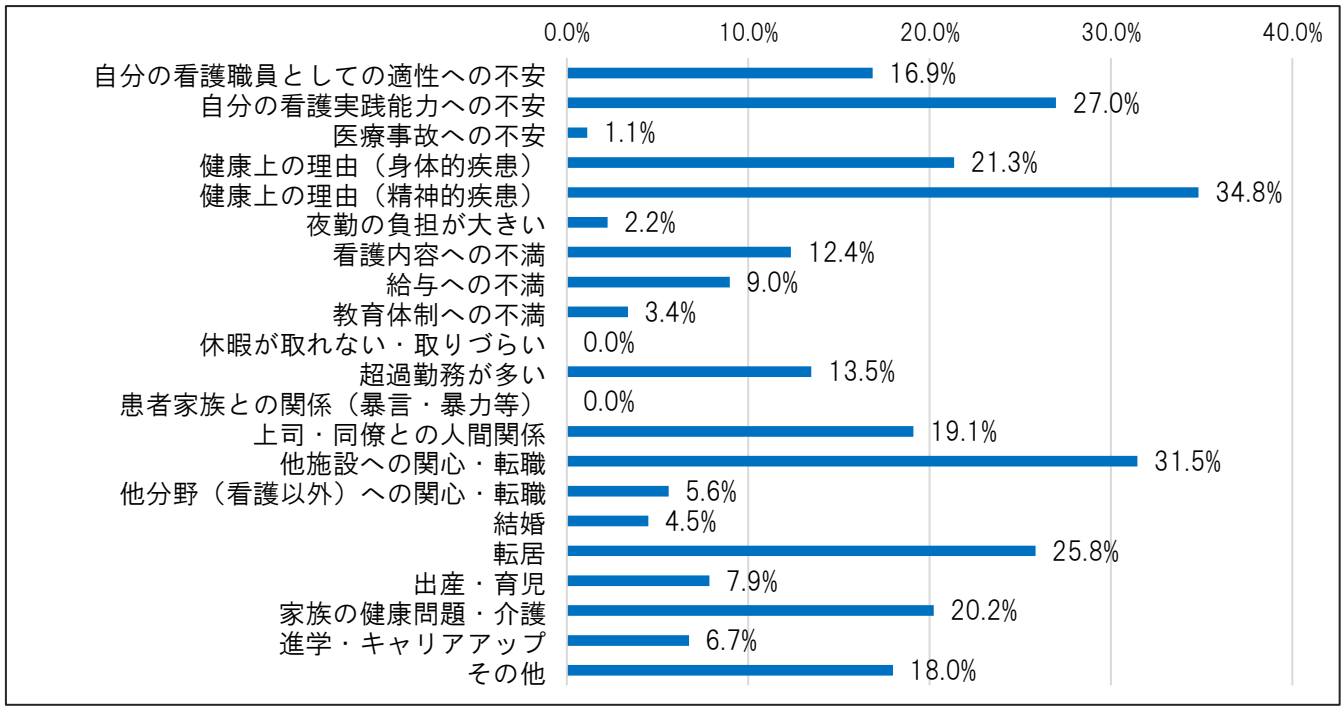


図9　既卒看護職員の離職理由

6）正規雇用看護補助者の病床規模別離職率

病床規模別離職率は、正規雇用では「99床以下」16.3%が最も高く、次いで「100～199床」15.0%、「200～299床」12.2%の順であった。

非正規雇用では、「300～399床」26.6%が最も高く、次いで「400～499床」23.1%、「100～199床」23.0%の順であった。

＜表33＞看護補助者の病床規模別離職率

	99床以下	100～199床	200～299床	300～399床	400～499床	500床以上
正規	16.3%	15.0%	12.2%	10.0%	9.1%	8.9%
非正規	17.3%	23.0%	19.9%	26.6%	23.1%	20.8%

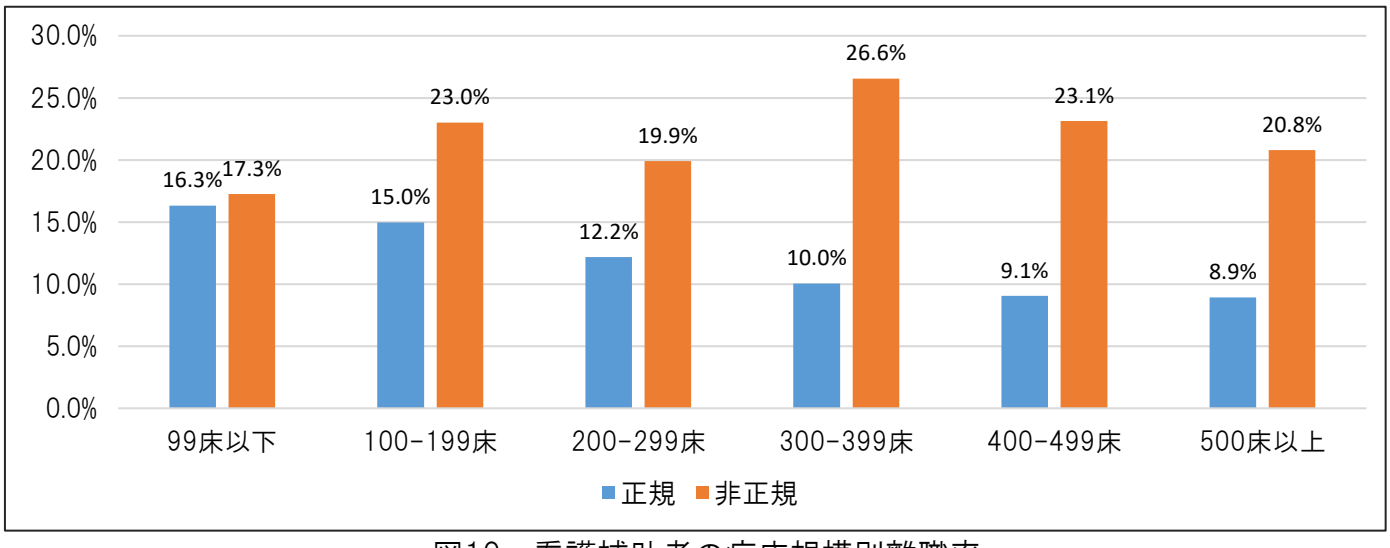


図10　看護補助者の病床規模別離職率

7）正規雇用看護補助者の地区別離職率

地区別離職率は、正規雇用では「千葉地区」15.6%が最も高く、次いで「印旛地区」14.2%、「船橋地区」13.6%の順であった。

非正規雇用では、「市川地区」28.6%が最も高く、次いで「松戸地区」27.9%、「印旛地区」27.8%順であった。

＜表34＞看護補助者の地区別離職率

	千葉	市原	船橋	市川	松戸	東葛	印旛	利根	山武	長夷	君津	安房
正規	15.6%	5.9%	13.6%	7.8%	13.2%	11.8%	14.2%	3.9%	11.2%	11.3%	12.7%	8.2%
非正規	24.0%	20.4%	16.3%	28.6%	27.9%	22.5%	27.8%	12.7%	23.1%	19.8%	13.6%	17.1%

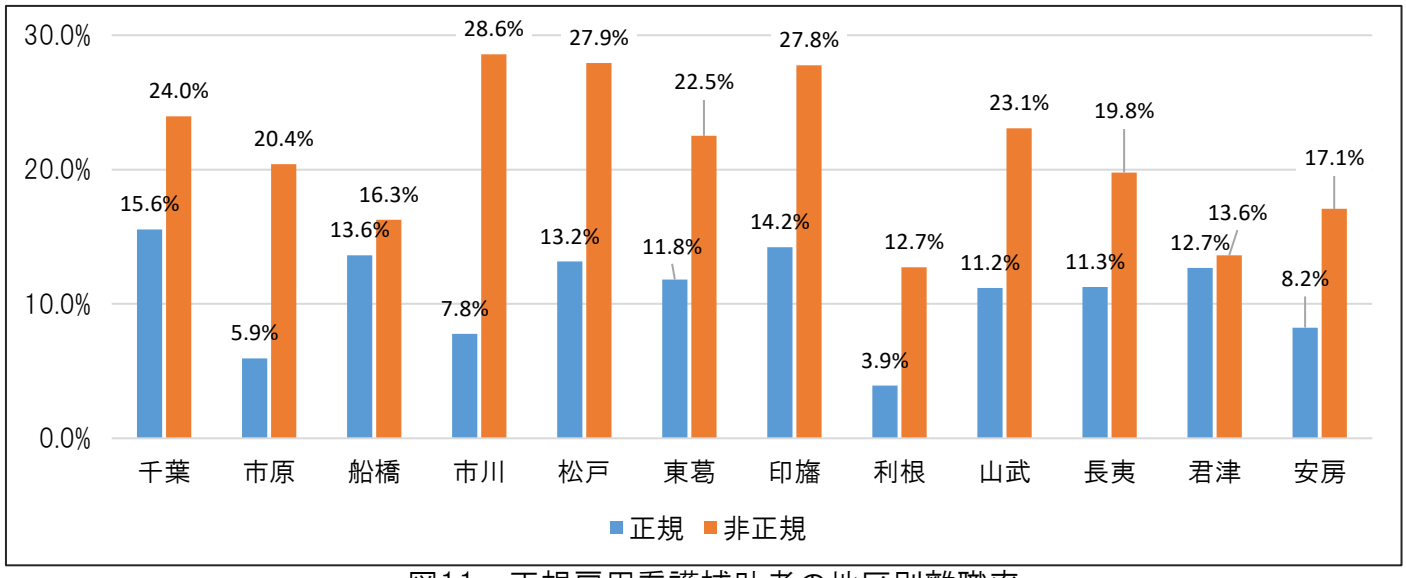


図11　正規雇用看護補助者の地区別離職率

8)-(1)　正規雇用看護補助者の離職率

正規雇用看護補助者の離職率は12.1%であり、離職理由では複数回答により「健康上の理由（身体的疾患）」が33.7%と最も多く、次いで「他施設への関心・転職」30.7%、「家族の健康問題・介護」が22.8%であった。

＜表35＞正規雇用看護補助者の離職率　　（補助者を雇用している施設 n= 127 ）

令和7年度の退職者数	令和7年4月１日現在の在籍職員数	令和8年3月31日現在の在籍職員数	離職率
422人	3486人	3500人	12.1 %

8)-(2)　正規雇用看護補助者の離職理由

＜表36＞正規雇用看護補助者の離職理由（上位３つまでの複数回答）　　（退職者がいた施設 n= 101 ）

自分の知識・技術への不安	14	13.9%
自分の体力への不安	12	11.9%
医療事故への不安	0	0.0%
健康上の理由（身体的疾患）	34	33.7%
健康上の理由（精神的疾患）	11	10.9%
業務内容（直接ケア）への不満	2	2.0%
業務内容（周辺業務）への不満	8	7.9%
給与への不満	2	2.0%
教育体制への不満	2	2.0%
休暇が取れない・取りづらい	2	2.0%
超過勤務が多い	0	0.0%
キャリアプランが描けない	1	1.0%
患者家族との関係（暴言・暴力）	0	0.0%
上司・同僚との人間関係	21	20.8%
他施設への関心・転職	31	30.7%
他分野（看護補助業務以外）への関心・転職	22	21.8%
結婚	7	6.9%
転居	19	18.8%
出産・育児	5	5.0%
家族の健康問題・介護	23	22.8%
進学・キャリアアップ	15	14.9%
その他　　（定年3、家庭の事情）	16	15.8%

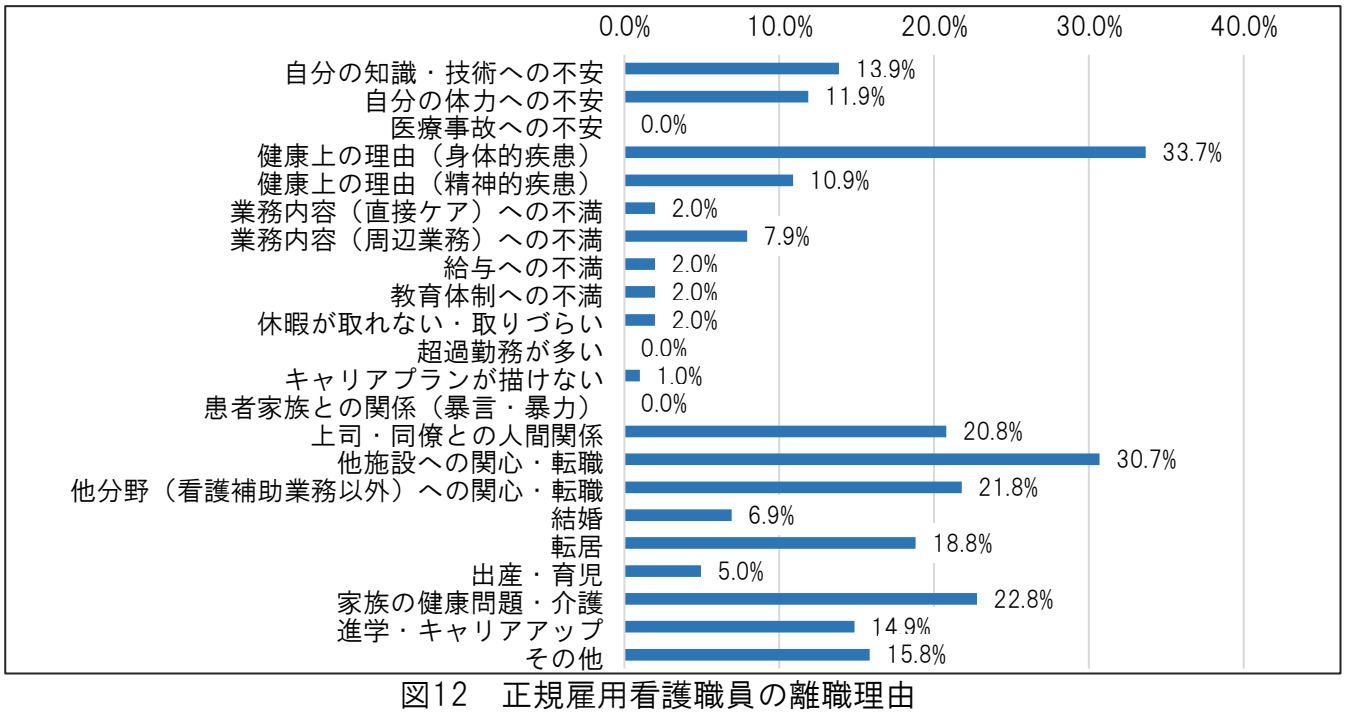


図12　正規雇用看護職員の離職理由

9)-(1) 非正規雇用看護補助者の離職率

非正規雇用看護補助者の離職率は22.2%であり、離職理由では複数回答により「健康上の理由（身体的疾患）」が32.4%と最も多く、次いで「自分の体力への不安」25.9%、「他施設への関心・転職」が22.2%であった。

＜表37＞非正規雇用看護補助者の離職率　（補助者を雇用している施設 n= 127 ）

令和7年度の退職者数	令和7年4月１日現在の在籍職員数	令和8年3月31日現在の在籍職員数	離職率
492.93人	2161.7人	2274.58人	22.2 %

9)-(2) 非正規雇用看護補助者の離職理由

＜表38＞非正規雇用看護補助者の離職理由（上位３つまでの複数回答）　（ 退職者がいた施設　n= 108 ）

自分の知識・技術への不安	10	9.3%
自分の体力への不安	28	25.9%
医療事故への不安	0	0.0%
健康上の理由（身体的疾患）	35	32.4%
健康上の理由（精神的疾患）	15	13.9%
業務内容（直接ケア）への不満	4	3.7%
業務内容（周辺業務）への不満	13	12.0%
給与への不満	16	14.8%
教育体制への不満	0	0.0%
休暇が取れない・取りづらい	0	0.0%
超過勤務が多い	0	0.0%
キャリアプランが描けない	0	0.0%
患者家族との関係（暴言・暴力	0	0.0%
上司・同僚との人間関係	18	16.7%
他施設への関心・転職	24	22.2%
他分野（看護補助業務以外）への関心・転職	10	9.3%
結婚	1	0.9%
転居	9	8.3%
出産・育児	1	0.9%
家族の健康問題・介護	23	21.3%
進学・キャリアアップ	16	14.8%
その他　　（契約満了5、正規雇用に契約変更、高齢（78歳）のため）	26	24.1%

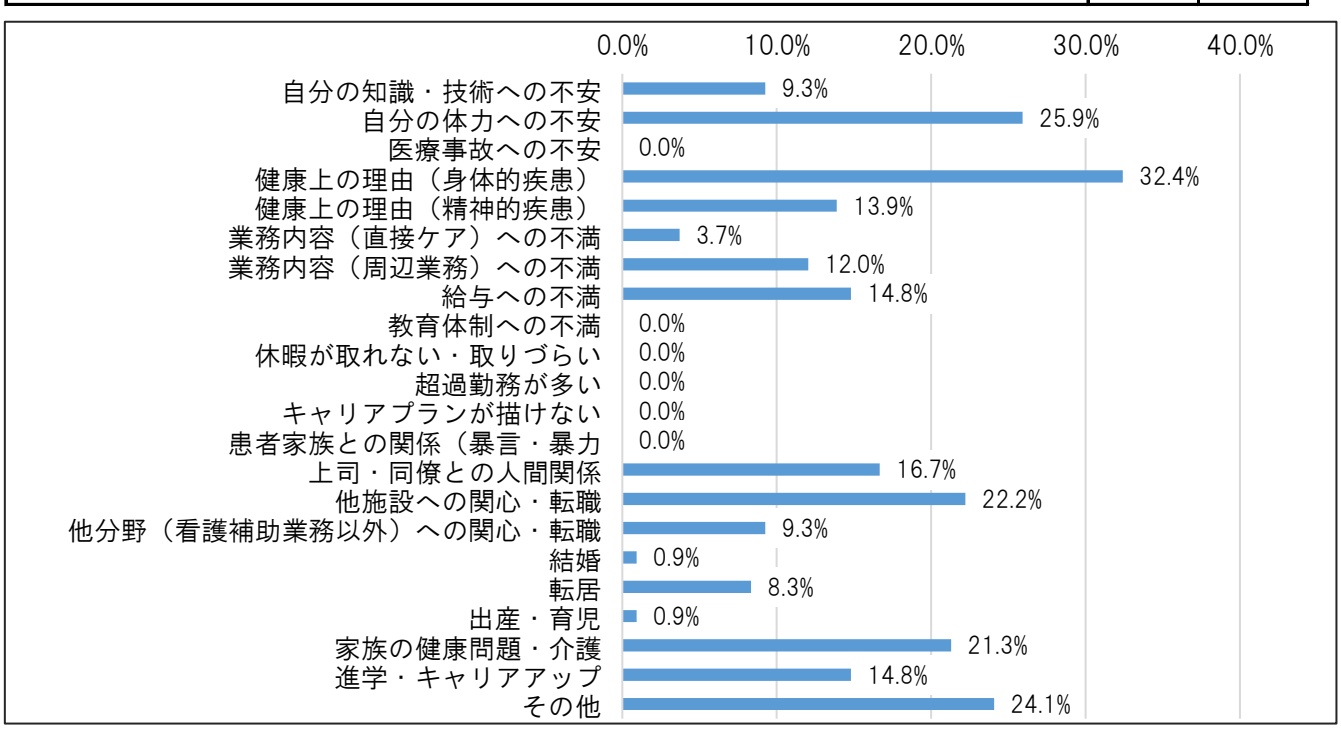


図13　非正規雇用看護補助者の離職理由

４．看護職員の労働時間・労働環境

1） 有給休暇取得　（令和7年4月1日～令和8年3月31日分の実績）

有給休暇取得では、一人当たりの看護職員の年間平均付与日数が16.8日であった。

＜表39＞有給休暇取得

月平均取得日数	年間平均付与日数
1.1	16.8

2） 令和7年度に7日間以上の傷病（療養）休暇を取得した看護職員

令和7年度に7日間以上の傷病（療養）休暇を取得した看護職員について、「いる」と回答したのは134施設87.0%であった。

そのうちメンタルヘルス不調者について「いる」と回答したのは95施設70.9%であった。

＜表40＞傷病（療養）休暇取得者の有無

（ n= 154 ）

いる	いない	無回答
134施設	15施設	5施設
87.0%	9.7%	3.2%

＜表41＞取得者総数

（ n= 134 ）

取得者総数	1811人
1施設当たり平均	13.5人

＜表42＞メンタルヘルスを理由とした休暇取得者の有無

（ n= 134 ）

いる	いない	無回答
95施設	39施設	0施設
70.9%	29.1%	0.0%

＜表43＞メンタルヘルスを理由とした傷病（療養）休暇取得者総数

（ n= 95 ）

取得者総数	695人
1施設当たり平均	7.3人

3）看護職員の夜勤・交代制勤務について

夜勤・交代制勤務では「二交代制（夜勤1回あたり16時間以上）」を採用している施設が118施設（76.6%）と最も多く、次いで「二交代制（夜勤1回当たり16時間未満）」45施設（29.2%）、「三交代制」18施設（11.7%）の順であった。夜勤の手当額の平均は、「三交代制（変則含む）」6,190円、「二交代制（夜勤1回あたり16時間未満）」12,885円、「二交代制（夜勤1回あたり16時間以上）」13,609円であった。看護職員に適応している夜勤勤務では「二交代制（夜勤1回あたり16時間以上）」113施設（73.4%）が最も多かった。

3)-(1) 病棟で採用されている夜勤・交代制勤務について（複数回答）

＜表44＞病棟で採用されている夜勤・交代制勤務 （複数回答）　（ n= 154 ）

三交代制（変則含む）	18	11.7%
二交代制（夜勤1回あたり16時間未満）	45	29.2%
二交代制（夜勤1回あたり16時間以上）	118	76.6%
その他　（個人の理由で準夜のみ、深夜のみ）	1	0.6%

3)-(2) 夜勤の手当額

＜表45＞夜勤の手当額

	平均額	最低額	最高額
三交代制（変則含む）	¥6,190	¥3,425	¥11,886
二交代制（夜勤1回あたり16時間未満）	¥12,885	¥1,500	¥25,000
二交代制（夜勤1回あたり16時間以上）	¥13,609	¥6,000	¥25,000

3)-(4) 最も多くの看護職員に適用している夜勤勤務について

＜表46＞ 最も多くの看護職員に適用している夜勤勤務 （n= 154 ）

三交代制（変則含む）	2	1.3%	
二交代制（夜勤1回あたり16時間未満）	36	23.4%	
二交代制（夜勤1回あたり16時間以上）	113	73.4%	
その他	0	0.0%	
無回答	3	1.9%	0.0%

4） 時間外労働の削減

正規雇用看護職員（非管理職）の超過勤務月平均時間は、「病棟」5.72時間、「病棟以外」4.75時間であった。

時間外労働削減の取組内容では、複数回答により「業務として行われる研修や会議を勤務時間内に設定している」131施設（85.1%）が最も多く、次いで「職場全体の労働時間の把握を行い時間外労働時間の実態を可視化している」109施設（70.8%）、「看護業務効率化の好事例等を参考にした業務整理、業務改善に取り組んでいる」79施設（51.3%）の順であった。

時間外労働の削減について、「取り組んでいない」が1施設（0.6%）であった。

4)-(1) 正規雇用看護職員(非管理職）の超過勤務月平均時間（令和7年4月～令和8年3月分の実績）

＜表47＞正規雇用看護職員(非管理職）の超過勤務月平均時間

病棟	病棟以外
5.72	4.75

4)-(2) 時間外労働の削減

＜表48＞時間外労働削減の取組内容（複数回答） （n= 154 ）

職場全体の労働時間の把握を行い時間外労働の実態を可視化している	109	70.8%
夜勤・交代制勤務者は時間外労働をしないようにしている	33	21.4%
業務の繁忙時間や急変、急な欠勤等に対応するためのリリーフ体制を取っている	76	49.4%
業務として行われる研修や会議を勤務時間内に設定している	131	85.1%
看護業務効率化の好事例等を参考にした業務整理、業務改善に取り組んでいる	79	51.3%
取組んでいない	1	0.6%
その他	5	3.2%

その他

○ 業務量調査で業務改善に取り組んでいる
○ 夜勤看護師のスクラブの色を変更し、勤務時間外の労働を行いにくい体制とした
○ 時差出勤を活用し、曜日など業務量の多い日に対処している
○ 看護提供方式の検討、始業後15分を情報収集に充てるなどの工夫
○ 労働環境改善委員会の設置

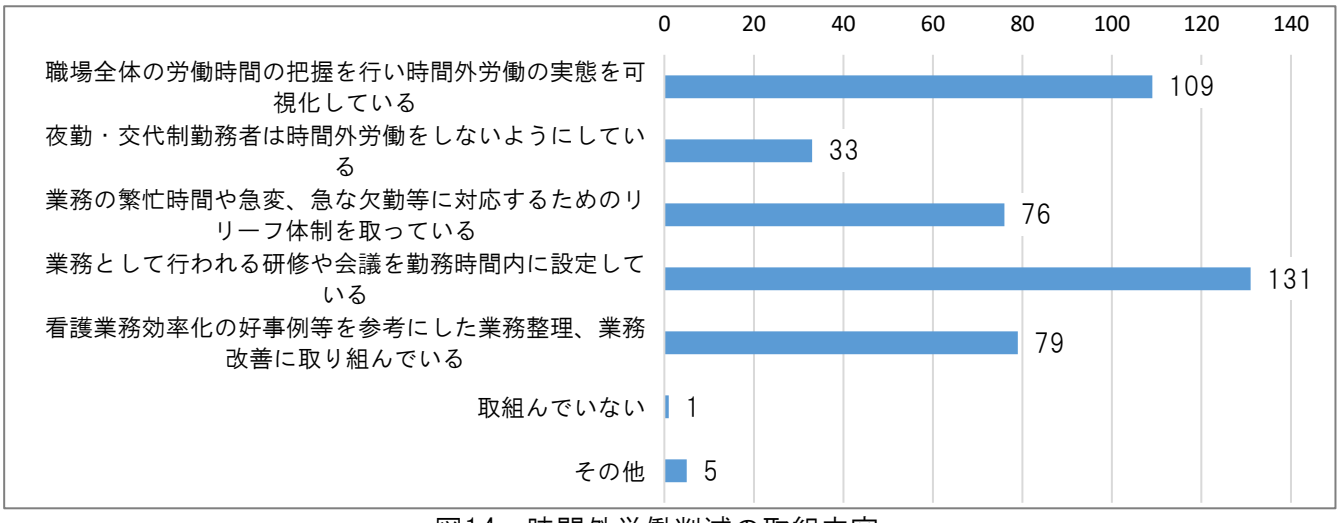


図14 時間外労働削減の取組内容

5）柔軟な勤務形態

柔軟な勤務形態の取組内容では、複数回答により「日勤のみ」109施設（70.8%）が最も多く、次いで「夜勤のみ」84施設（54.5%）、「本人の希望の専門領域・部署への配属」69施設（44.8%）の順であった。

柔軟な勤務形態について「いずれもあてはまらない」が2施設（1.3%）であった。

＜表49＞導入している取組（複数回答）　（n= 154 ）

夜勤回数や夜勤時間、曜日が選択できる	66	42.9%
定時をずらした勤務ができる	44	28.6%
病棟で2交代か3交代を選択できる	18	11.7%
短時間勤務（育児・介護休業法に定める場合を除く）	64	41.6%
日勤のみ	109	70.8%
夜勤のみ	84	54.5%
本人の希望の専門領域・部署への配属	69	44.8%
異動がない	10	6.5%
転勤がない（転勤がある場合のみ）	4	2.6%
週休3日制	6	3.9%
長期（3か月～1年程度）の休職制度がある（病休、産休・育休は除く）	26	16.9%
管理業務やオンライン研修は在宅勤務が可能である	25	16.2%
兼業、副業を可能としている	57	37.0%
その他　（可能な範囲で勤務希望対応、パート非常勤1日3時間からOK）	3	1.9%
いずれにもあてはまらない	2	1.3%

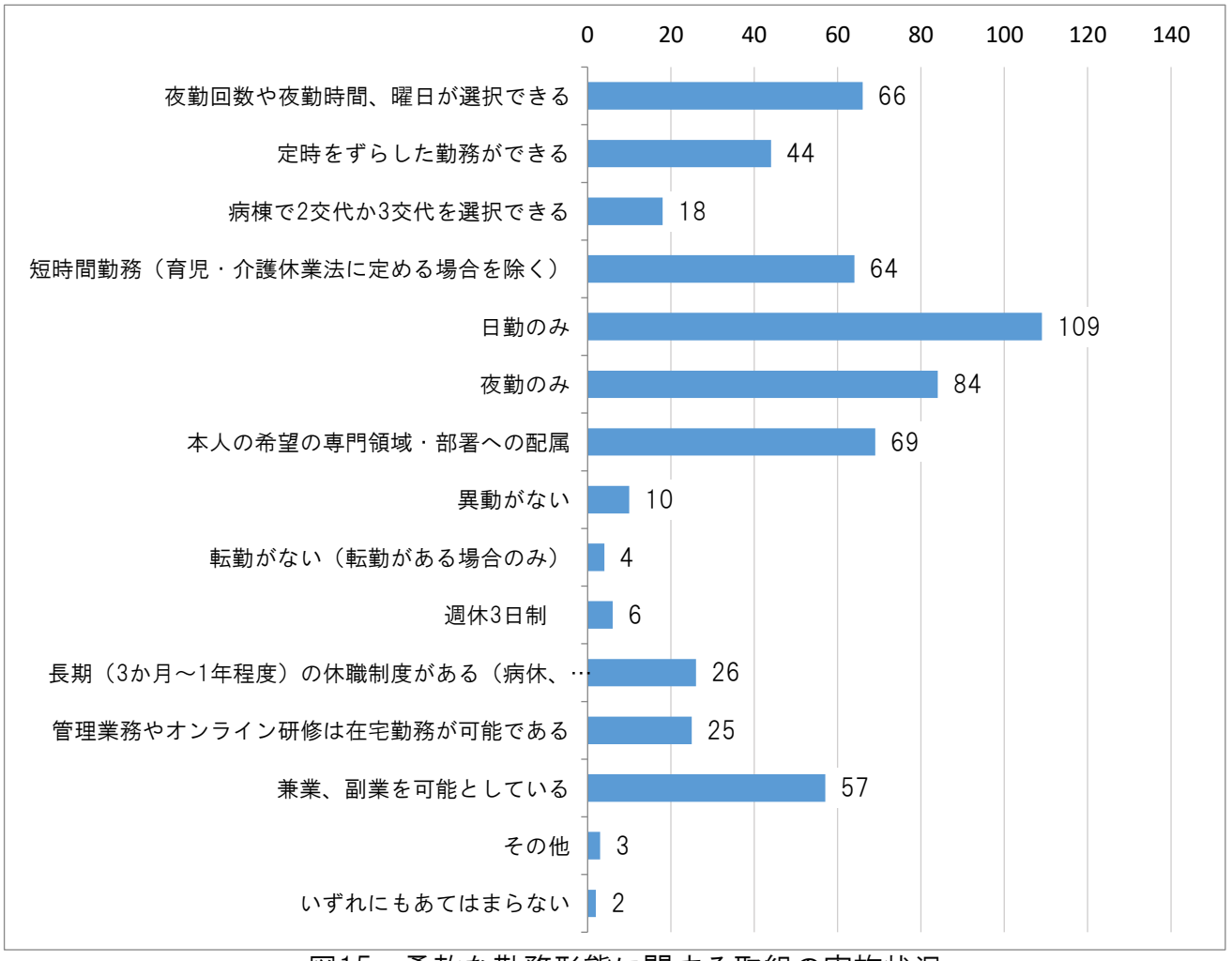


図15　柔軟な勤務形態に関する取組の実施状況

6）暴力・ハラスメント対策に関する取組

6）-（1）患者や家族からの暴力・ハラスメントに対する組織的な取組

患者や家族からの暴力・ハラスメントに対しての取組について、最も多かったのは「カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する」129施設（83.8%）、次いで「相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する」「被害者に対する配慮のための措置を行う」「再発防止に向けた措置を行う」97施設（63.0%）であった。「今は取り組んでいない」が3施設（1.9%）であった。

＜表50＞患者や家族からの暴力・ハラスメントに対して組織的に行っている取組　（n= 154 ）

カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する	129	83.8%
カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた対処内容を労働者に周知する	74	48.1%
相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する	97	63.0%
相談窓口担当者が適切に対応できるようにする	87	56.5%
事実関係を迅速かつ正確に確認する	89	57.8%
被害者に対する配慮のための措置を行う	97	63.0%
再発防止に向けた措置を行う	97	63.0%
特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの対処方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する	74	48.1%
相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する	87	56.5%
相談したこと等を理由に不利益な取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する	89	57.8%
今は取り組んでいない	3	1.9%

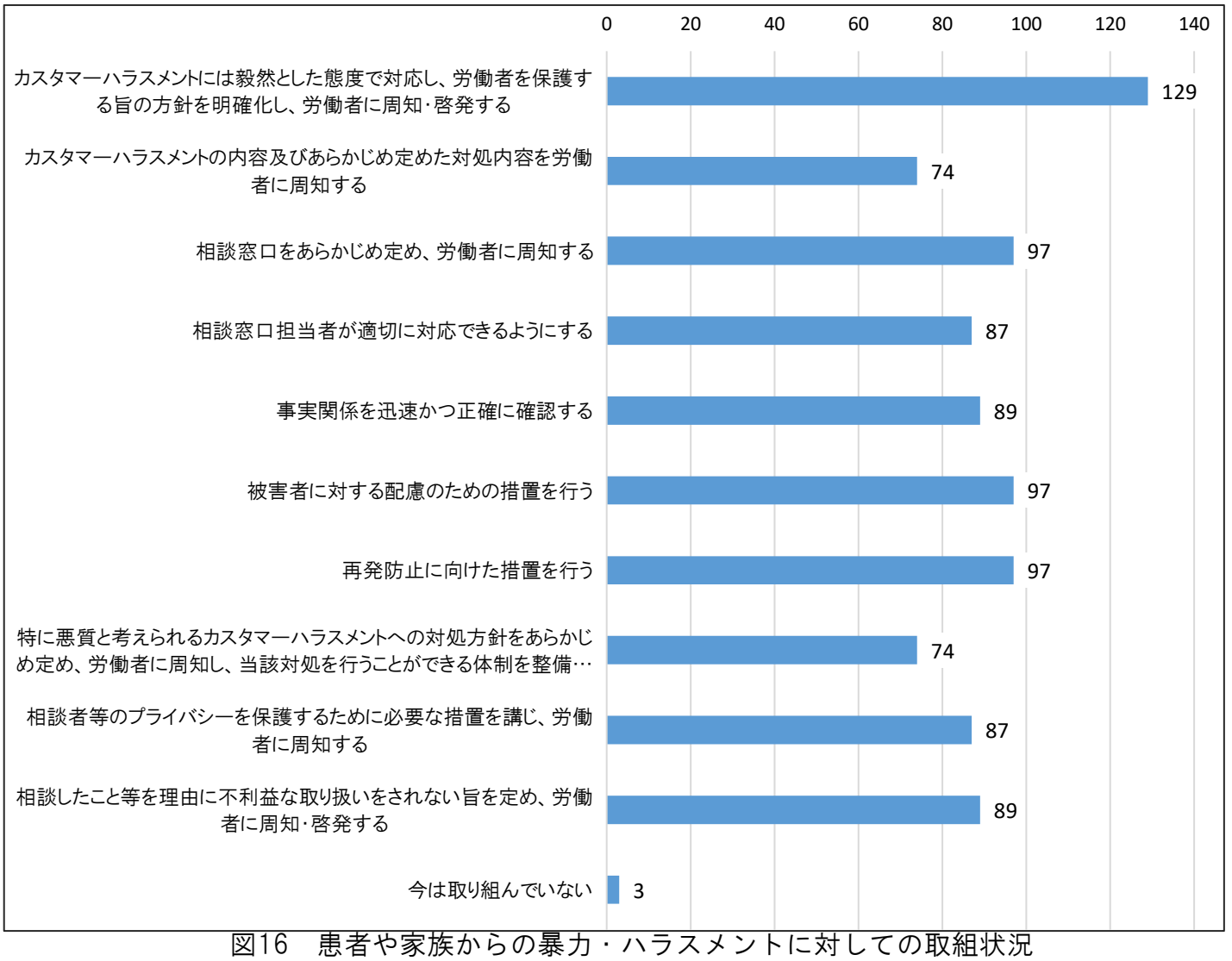


図16　患者や家族からの暴力・ハラスメントに対しての取組状況

6）-（2）職員間の暴力・ハラスメントに対する組織的な取組

職員間の暴力・ハラスメントに対しての取組について、最も多かったのは「暴力・ハラスメントに対する病院としての基本方針の明確化」136施設（88.3%）、次いで「暴力・ハラスメントへの相談対応等の取り組み」134施設（87.0%）、「暴力・ハラスメントに関する基本方針、対処方針・内容の職員への周知・啓発」124施設（80.5%）の順であった。

「今は取り組んでいない」が2施設（1.3%）であった。

＜表51＞職員間の暴力・ハラスメントに対して組織的に行っている取組

（n= 154）

暴力・ハラスメントに対する病院としての基本方針の明確化	136	88.3%
暴力・ハラスメントが確認された場合の対処方針・内容の就業規則等での規程	115	74.7%
暴力・ハラスメントに関する基本方針、対処方針・内容の職員への周知・啓発	124	80.5%
暴力・ハラスメントへの相談対応等の取り組み	134	87.0%
暴力・ハラスメントに対する事後の迅速・適切な対応等の実施	115	74.7%
暴力・ハラスメント発生要因の解消のための職場環境の改善の取り組み	99	64.3%
相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知	100	64.9%
相談したこと等を理由として、解雇その他不利益扱いをされない旨を定め、周知・啓発	107	69.5%
今は取り組んでいない	2	1.3%

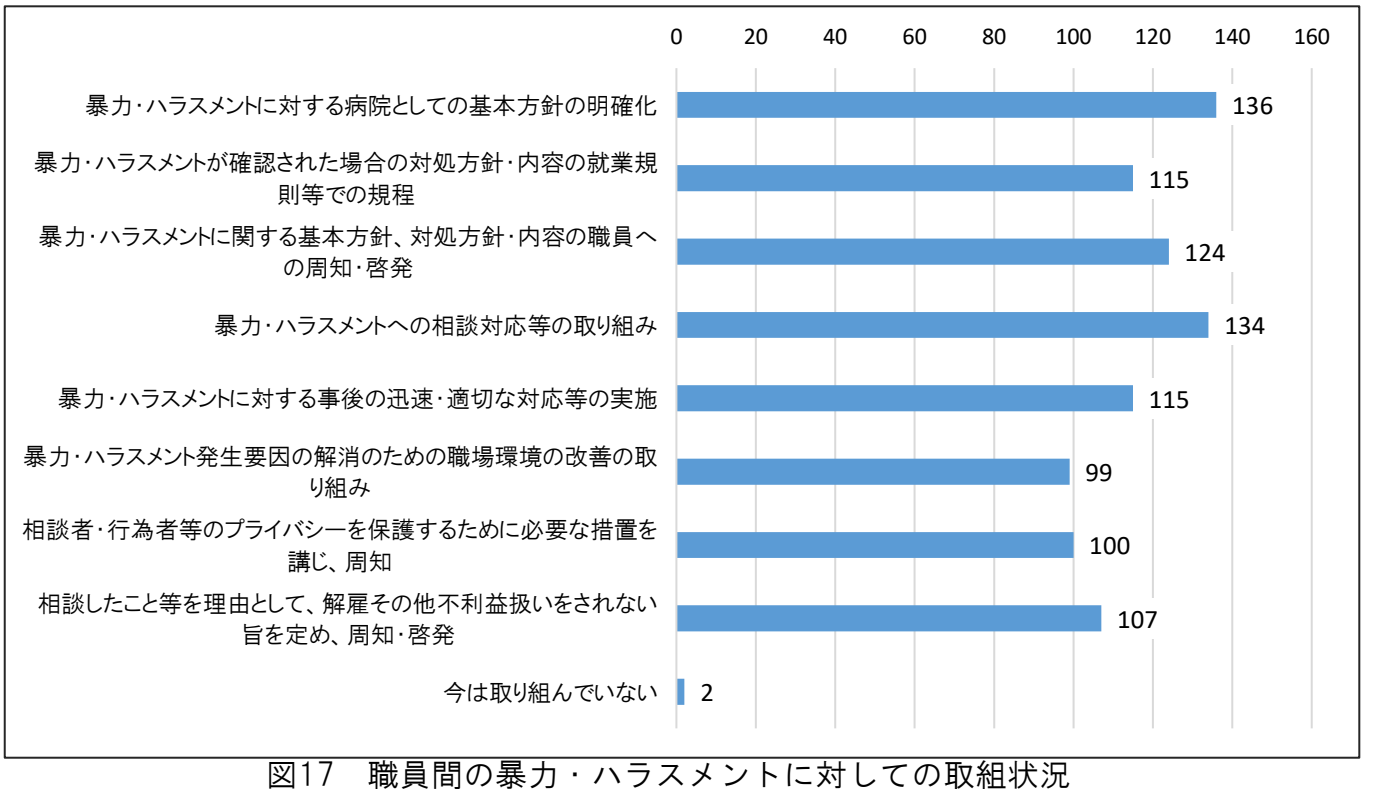


図17　職員間の暴力・ハラスメントに対しての取組状況

6）-（3）ヘルシーワークプレイスチェックリスト（千葉県看護協会作成リーフレット）活用状況

ヘルシーワークプレイスチェックリストについて、「活用している」が40.9%であった。活用していない理由は、「リーフレットが手元にない」55.7%が最も多かった。

＜表52＞ヘルシーワークプレイスチェックリストの活用状況

（n= 154 ）

活用している	活用していない	無回答
63施設	88施設	3施設
40.9%	57.1%	1.9%

＜表53＞活用していない理由（複数回答）　（n= 88 ）

リーフレットが手元にない	49	55.7%
チェックすべき項目がない	5	5.7%
その他　（独自のツールを活用10、活用方法がわからない3）	27	30.7%

6）-（4）千葉県医療勤務環境改善支援センターの認知度

千葉県医療勤務環境改善支援センターの認知度について、「知っており助言を受けた」が5.8%、「知っているが活用していない」42.9%、「知らない」48.1%であった。活用していない理由は、「看護部では必要性を感じなかった」50.0%が最も多く、次いで「名前は知っているが詳しい支援内容を知らない」42.4%であった。

＜表54＞千葉県医療勤務環境改善支援センターの認知度

（n= 154 ）

知っており助言を受けた	知っているが活用していない	知らない	無回答
9施設	66施設	74施設	5施設
5.8%	42.9%	48.1%	3.2%

＜表55＞活用していない理由（複数回答）　（n= 66 ）

名前は知っているが詳しい支援内容を知らない	28	42.4%
利用までの手続きが複雑もしくは不明なため	5	7.6%
看護部では必要性を感じなかった	33	50.0%
病院管理者(病院長等）の合意が得られないため	2	3.0%
その他（多忙のため活用までに至っていない2、法人内コンサルタント）	6	9.1%

7)看護師の月額給与

前年度に比べて給与の増額について、「基本給のみ増額」43.5%、「手当のみ増額」29.9%「基本給+手当両方増額」10.4%であった。来年度（令和9年度）採用の新卒看護職の予定初任給は「高卒＋3年課程卒、単身、民間アパート居住」で、平均基本給与額230,173円、平均税込給与額305,572円であった。「大卒、単身、民間アパート居住」で平均基本給与額236,911円、平均税込給与額313,378円であった。勤続10年、31～32歳、非管理職の看護師の平均給与は平均基本給与額267,864円、平均税込給与額366,420円であった。

非常勤看護職員の時給は、最低時給額の平均は1,602円、最高時給額の平均は1,977円であった。

7）-（1）前年度に比べて給与の増額をしましたか。

＜表56＞前年度に比べて給与の増額（複数回答）

（n= 154 ）

基本給のみ増額	手当のみ増額	基本給+手当両方増額	増額なし	無回答
67施設	46施設	16施設	24施設	1施設
43.5%	29.9%	10.4%	15.6%	0.6%

7）-（2）令和8年度採用の新卒看護師について

＜表57＞平均初任給

	基本給与額		税込給与額	
	令和9年度	令和8年度	令和9年度	令和8年度
高卒＋３年課程卒、単身、民間アパート居住	¥230,173	¥226,810	¥305,572	¥304,881
大卒、単身、民間アパート居住	¥236,911	¥232,376	¥313,378	¥310,660

7）-（3）勤続10年、31～32歳、非管理職の看護師について

＜表58＞平均給与

	基本給与額		税込給与額	
	令和9年度	令和8年度	令和9年度	令和8年度
勤続10年、31～32歳、非管理職	¥267,864	¥265,619	¥366,420	¥363,160

7）-（4）非正規雇用看護職員の時給

＜表59＞平均時給

	最低時給額	最高時給額
平均額	¥1,602	¥1,977

8）看護補助者の給与

正規雇用看護補助者の月額給与は、平均最低給与額は199,125円、平均最高給与額は251,392円であった。非正規雇用看護補助者職員の時給額は、平均最低時給額は1,228円、平均最高時給額は1,426円であった。看護補助者の夜間配置については、「配置している」124施設（80.5%）であった。「配置している」124施設の平均夜勤手当額は8,516円であった。

8）-（1）常勤看護補助者月額給与（求人票提示額）

＜表60＞平均給与

	最低給与額	最高給与額
平均額	¥199,125	¥251,392

8）-（2） 非正規雇用看護補助者職員の時給

＜表61＞平均時給額

	最低時給額	最高時給額
平均額	¥1,228	¥1,426

8）-（3）看護補助者職員の夜間配置

＜表62＞看護補助職員の夜間配置状況 （n= 154 ）

配置している	配置していない	無回答
124施設	23施設	7施設
80.5%	14.9%	4.5%

＜表63＞平均夜勤手当額

平均夜勤手当額	¥8,516

9）診療報酬改定

9）-（1）令和6年度診療報酬改定後に看護職給与のベースアップ加算活用

令和6年度診療報酬改定による看護職給与のベースアップについて、「ベースアップした」142施設（92.2%）であった。

＜表64＞令和6年度診療報酬改定後の看護職給与のベースアップ （n= 154 ）

活用した	活用していない	無回答
142施設	7施設	5施設
92.2%	4.5%	3.2%

9）-（2）令和8年度診療報酬改定による看護職給与のベースアップ予定

令和8年度診療報酬改定による看護職給与のベースアップについて、「ベースアップした」130施設（84.4%）であった。

＜表65＞令和8年度診療報酬改定による看護職給与のベースアップ （n= 154 ）

ベースアップ予定あり	ベースアップ予定なし	無回答
130施設	13施設	11施設
84.4%	8.4%	7.1%

10）看護職のウェルビーイング向上のための取組

10）-（1）看護職員に対し職場満足度調査等の実施有無

看護職員に対し職場満足度調査等の実施について、「実施している」50.0%、「実施していない」48.7%であった。

＜表66＞看護職員に対し職場満足度調査等の実施 （n= 154 ）

実施している	実施していない	無回答
77施設	75施設	2施設
50.0%	48.7%	1.3%

10）-（2）自身の仕事のやりがい度

看護管理者自身の仕事のやりがい度は、「現在の仕事にやりがいがあると思う」46.1%、「まあまあ思う」45.5%で91.6%であった。次いで「職場の雰囲気や人間関係は良好だと思う」「学習や成長の機会があると思う」と回答したものは38.3%で同率であった。一方「現在の処遇条件(報酬や福利厚生)を満足だと思わない」と回答したものは24.7%、次いで「精神的な不安を感じずに仕事ができると思わない」と回答したものは22.7%であった。

＜表67＞自身の仕事のやりがい度　　（n= 154 ）

	思う		まあまあ思う		思わない		無回答	
職場の雰囲気や人間関係は良好だと思う	59	38.3%	79	51.3%	7	4.5%	9	5.8%
現在の仕事にやりがいがあると思う	71	46.1%	70	45.5%	4	2.6%	9	5.8%
現在の処遇条件（報酬や福利厚生）を満足だと思う	30	19.5%	77	50.0%	38	24.7%	9	5.8%
現在の勤務条件（休日や勤務時間）を満足だと思う	46	29.9%	78	50.6%	21	13.6%	9	5.8%
学習や成長の機会があると思う	59	38.3%	75	48.7%	11	7.1%	9	5.8%
精神的な不安を感じずに仕事ができると思う	29	18.8%	81	52.6%	35	22.7%	9	5.8%
仕事の成果や能力が適正に評価されていると思う	28	18.2%	85	55.2%	32	20.8%	9	5.8%
これからも、この病院で働き続けたいと思う	46	29.9%	83	53.9%	15	9.7%	10	6.5%
あなたの上司（病院長や経営管理者）を信頼できると思う	54	35.1%	73	47.4%	15	9.7%	12	7.8%

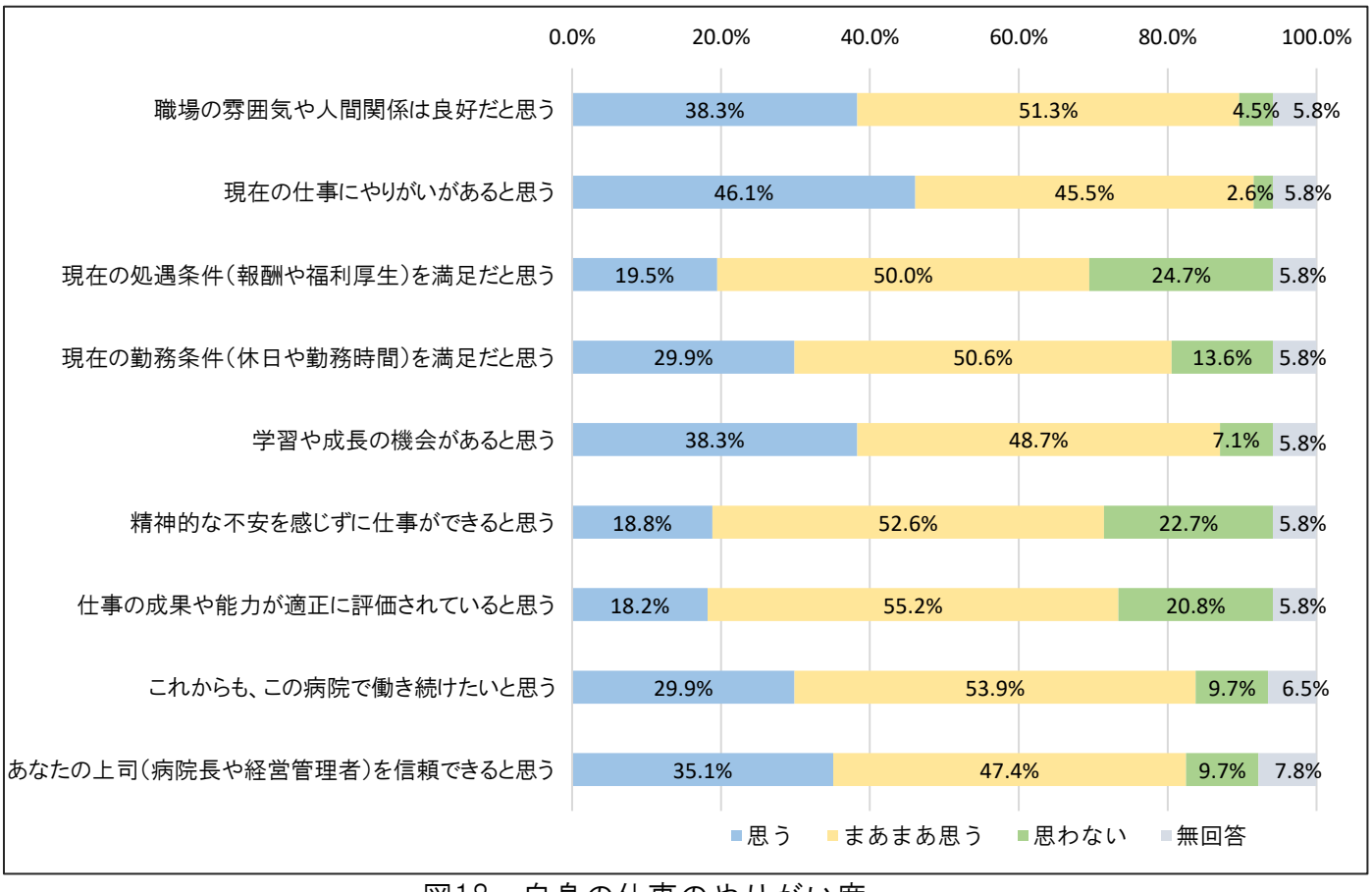


図18　自身の仕事のやりがい度

5．タスク・シフト/シェア

1）医師・看護補助者以外のタスク・シフト/シェアを行っている職種（複数回答）

医師・看護補助者以外のタスク・シフト/シェアを行っている職種について、「薬剤師」61.0%で最も多く、次いで「事務職員」50.0%、「臨床検査技師」45.5%の順であった。

＜表68＞医師・看護補助者以外のタスク・シフト/シェアを行っている職種

（n= 154）

薬剤師	94	61.0%
放射線技師	43	27.9%
臨床検査技師	70	45.5%
臨床工学技士	52	33.8%
理学療法士	55	35.7%
作業療法士	33	21.4%
言語聴覚士	28	18.2%
管理栄養士	35	22.7%
救命救急士	17	11.0%
事務職員	77	50.0%
なし	32	20.8%

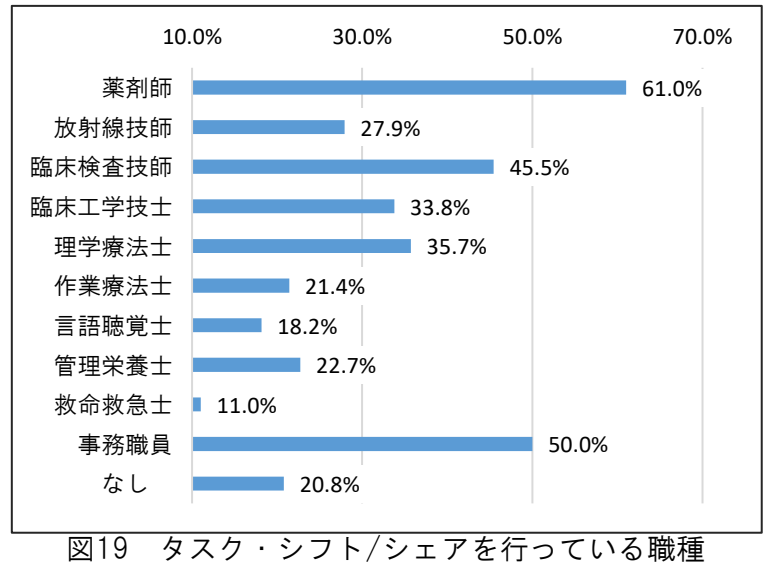


図19　タスク・シフト/シェアを行っている職種

2）タスク・シフト/シェアの推進にかかる課題

タスク・シフト/シェアの推進にかかる課題について、「タスク・シフト/シェアを受ける側の医療関係職種の余力（人員確保等）」66.9%、「医療従事者全体の意識改革・啓発」63.0%、「タスク・シフト/シェアを受ける側の医療関係職種の知識・技能の習得」45.5%の順であった。

＜表69＞タスク・シフト/シェアの推進にかかる課題

（n= 154）

病院長等管理者の意識改革・啓発	49	31.8%
医療従事者全体の意識改革・啓発	97	63.0%
タスク・シフト/シェアを受ける側の医療関係職種の知識・技能の習得	70	45.5%
タスク・シフト/シェアを受ける側の医療関係職種の余力（人員確保等）	103	66.9%
タスク・シフト/シェアに関する組織の方針決定や取り組み内容を決定する会議体等がない	58	37.7%
上記の会議等はあるが看護部門が参加していない	0	0.0%
その他	5	3.2%
課題はない	4	2.6%

その他

- ○ タスクシフトにあたり、他部署の人員不足などで困難
- ○ マンパワー不足
- ○ ICT、DX化の推進にあたり、国や県の補助金体制の強化
- ○ 看護部に負担が大きい
- ○ 他部署に協力が得られない
- ○ 看護部に依存する体質の改善

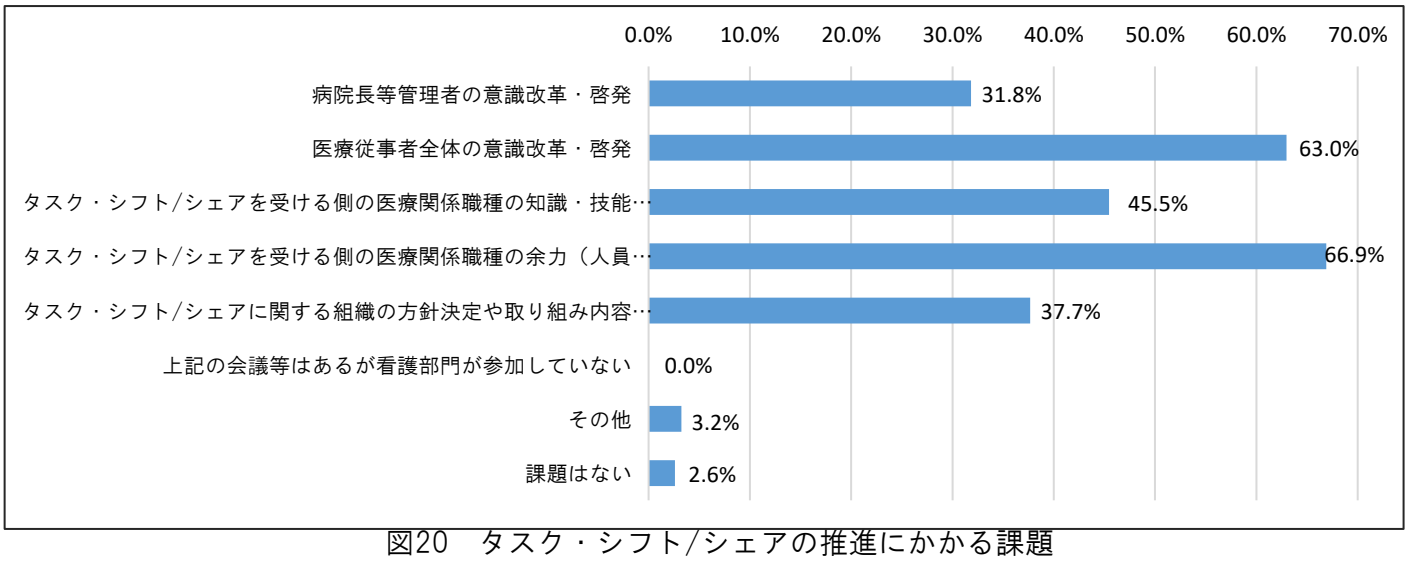


図20　タスク・シフト/シェアの推進にかかる課題

3）医師以外の職種へのタスク・シフト/シェアの取組で期待の大きい職種（2つまで）

医師以外の職種へのタスク・シフト/シェアの取組で期待の大きい職種について、「薬剤師」59.7%と最も多く、次いで「事務職員」29.9%、「理学療法士」26.0%の順であった。

＜表70＞医師以外の職種へのタスク・シフト/シェアの取組で期待の大きい職種

（n= 154）

薬剤師	92	59.7%
放射線技師	21	13.6%
臨床検査技師	34	22.1%
臨床工学技士	13	8.4%
理学療法士	40	26.0%
作業療法士	14	9.1%
言語聴覚士	11	7.1%
管理栄養士	12	7.8%
救命救急士	9	5.8%
事務職員	46	29.9%
なし	12	7.8%

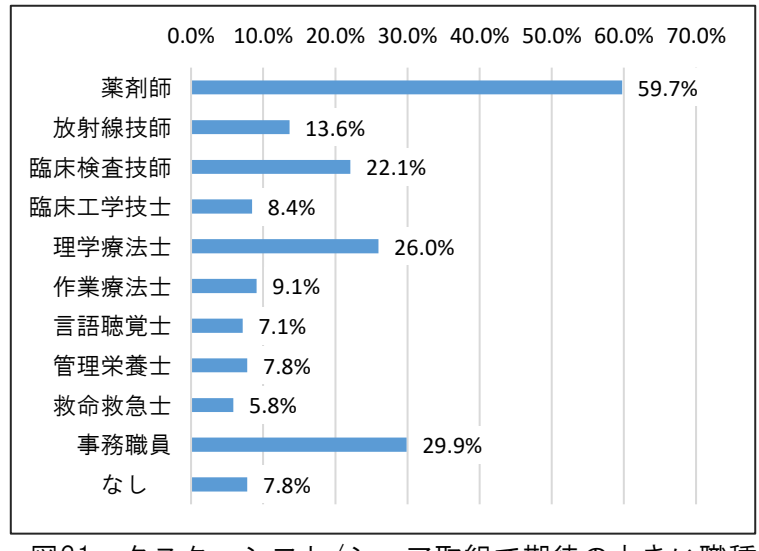


図21　タスク・シフト/シェア取組で期待の大きい職種

6．AIやICTを活用した看護業務効率化の取組状況

AIやICTを活用した看護業務効率化の取組状況は、「患者の状態把握」を導入している施設が72.7%と最も多く、次いで「勤務シフトの作成支援」31.8%、「バイタルサインの測定・記録」24.0%の順であった。「看護記録の作成支援」を導入している病院は8.4%と少なかったが、導入を検討していると回答した病院は40.3%で、導入意向が最も多かった。

＜表71＞AIやICTを活用した看護業務効率化の取組状況

（n= 154）

	導入している		導入を検討		導入予定なし		無回答	
看護職間のコミュニケーション（チャットアプリの使用、インカムなど）	22	14.3%	39	25.3%	85	55.2%	8	5.2%
バイタルサインの測定・記録（NFC（近距離無線通信）による　測定結果の電子カルテへの自動転送・記録など）	37	24.0%	40	26.0%	71	46.1%	6	3.9%
患者の状態把握（離床センサー、遠隔モニターなど）	112	72.7%	18	11.7%	22	14.3%	2	1.3%
患者のスクリーニング（一定の条件に合致する患者の抽出ツールなど）	17	11.0%	24	15.6%	103	66.9%	10	6.5%
看護記録の作成支援（生成AIによる記録、音声入力ソフト、カルテ間の自動転記等）	13	8.4%	62	40.3%	71	46.1%	8	5.2%
書類・帳票類の作成支援（イントラネット上でのセット化・一元化、RPA化など）	17	11.0%	43	27.9%	85	55.2%	9	5.8%
ベッドコントロールやリリーフナースの采配（各病棟の繁忙度の登録・共有ツールなど）	11	7.1%	24	15.6%	109	70.8%	10	6.5%
勤務シフトの作成支援（勤務表作成ソフトなど）	49	31.8%	39	25.3%	59	38.3%	7	4.5%
院内での物品等の搬送（物品の自動搬送ロボットなど）	8	5.2%	13	8.4%	125	81.2%	8	5.2%
患者からの情報収集（タブレットでの問診など）	11	7.1%	50	32.5%	85	55.2%	8	5.2%
患者・家族への情報提供（SNSによる情報提供、タブレットによる入院時説明など）	36	23.4%	51	33.1%	61	39.6%	6	3.9%
院外との情報共有・協働（地域の他機関との情報共有システムなど）	31	20.1%	30	19.5%	84	54.5%	9	5.8%

その他

○ 勤怠ワークフローシステムを導入予定 ○ 相談が必要な患者の対応記録データ化し、情報共有するツール

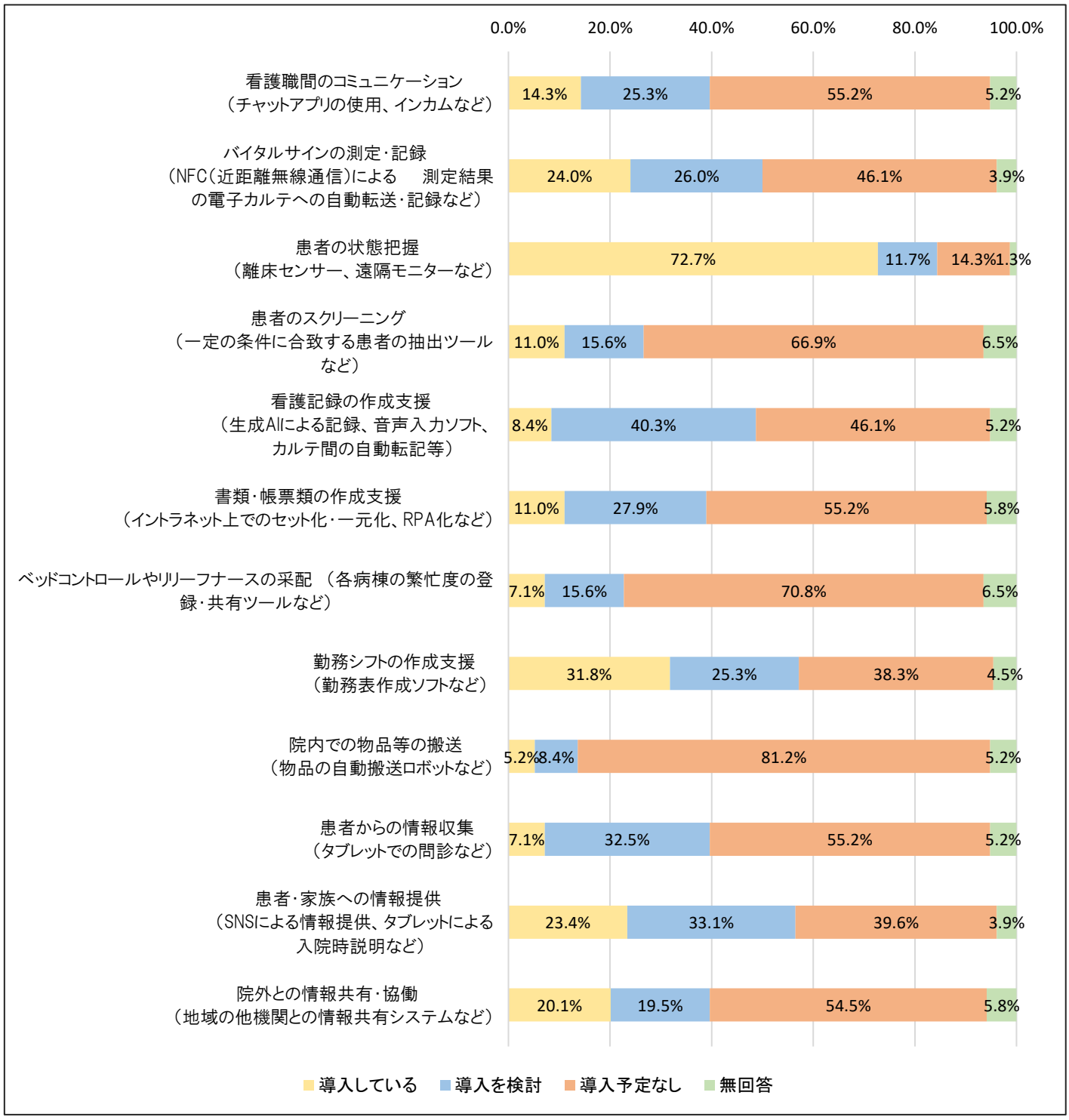


図22　AIやICTを活用した看護業務効率化の取組状況

7．看護職員の研修体制

看護部門の教育研修責任者の配置状況では「専従で配置」31施設（20.1%）、「専任で配置」97施設（63.0%）、「配置していない」25施設（16.2%）であった。

1）看護部門の教育研修責任者の配置状況

＜表72＞看護部門の教育責任者配置状況　（n= 154 ）

専従で配置	専任で配置	配置していない
31施設	97施設	25施設
20.1%	63.0%	16.2%

2）各部署（看護）単位の教育担当者（プリセプターを除く）の配置状況

各部署（看護）単位の教育担当者配置状況では「全ての部署で配置」100施設（64.9%）、「一部の部署で配置」32施設（20.8%）、「配置していない」23施設（14.9%）であった。

＜表73＞各部署（看護）単位の教育担当者配置状況

（n= 154 ）

全ての部署で配置	一部の部署で配置	配置していない	無回答
100施設	32施設	23施設	0施設
64.9%	20.8%	14.9%	0.0%

3）新卒看護職員の教育研修体制

新卒看護職員の教育研修体制では、複数回答により「内部研修の活用（OJT、技術研修の強化）」70.8%が最も多く、次いで「e-ラーニングの活用」68.8%、「計画的な面談、交流会」55.8%の順であった。

＜表74＞新卒看護職員の教育研修体制（複数回答）　（n= 154 ）

内部研修の活用（OJT、技術研修の強化）	109	70.8%
外部研修の活用	85	55.2%
e-ラーニングの活用	106	68.8%
病院間連携による教育研修の実施	36	23.4%
教育研修担当者の資質向上のための支援（研修の実施等）	70	45.5%
業務に支障なく研修を受けることができる人員配置	58	37.7%
看護部門に既卒看護職員教育研修責任者を配置	62	40.3%
各部署に教育研修担当者を配置	79	51.3%
ラダーにそった研修計画の実施	84	54.5%
計画的な面談、交流会	86	55.8%
その他　（他部署での経験ができる体制、卒後3年間毎月同期集合研修）	2	1.3%

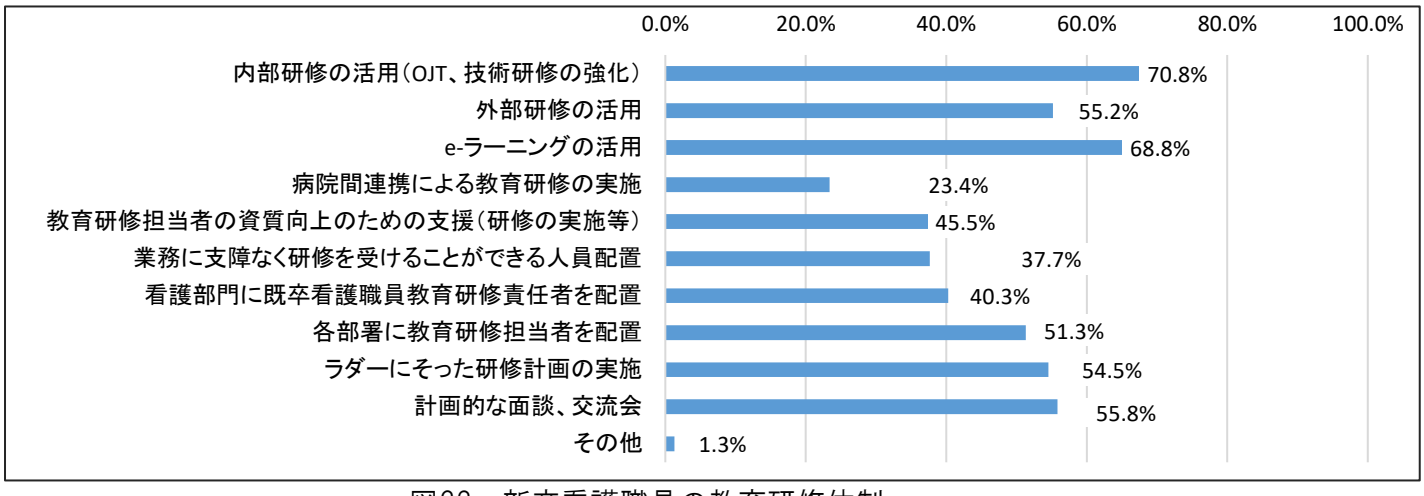


図23　新卒看護職員の教育研修体制

4）既卒看護職員の教育研修体制

既卒看護職員の取組んでいる教育研修体制では「e-ラーニングの活用」128施設（83.1%）が最も多く、次いで「内部研修の活用（OJT、技術研修の強化）」126施設（81.8%）「外部研修の活用」の順であった。

＜表75＞取組んでいる教育研修体制（複数回答）　（n= 154 ）

内部研修の活用（OJT、技術研修の強化）	126	81.8%
外部研修の活用	96	62.3%
e-ラーニングの活用	128	83.1%
病院間連携による教育研修の実施	23	14.9%
教育研修担当者の資質向上のための支援（研修の実施等）	60	39.0%
業務に支障なく研修を受けることができる人員配置	58	37.7%
看護部門に新卒看護職員教育研修責任者を配置	39	25.3%
各部署に教育研修担当者を配置	77	50.0%
ラダーにそった研修計画の実施	86	55.8%
計画的な面談、交流会	80	51.9%
その他	4	2.6%

その他

○ 中途採用者は師長が入職後1か月、夜勤前その後必要に応じて面談
○ 看護部他部署での経験ができる体制
○ プリセプターの設置
○ 認定専門看護師取得時のサポート体制

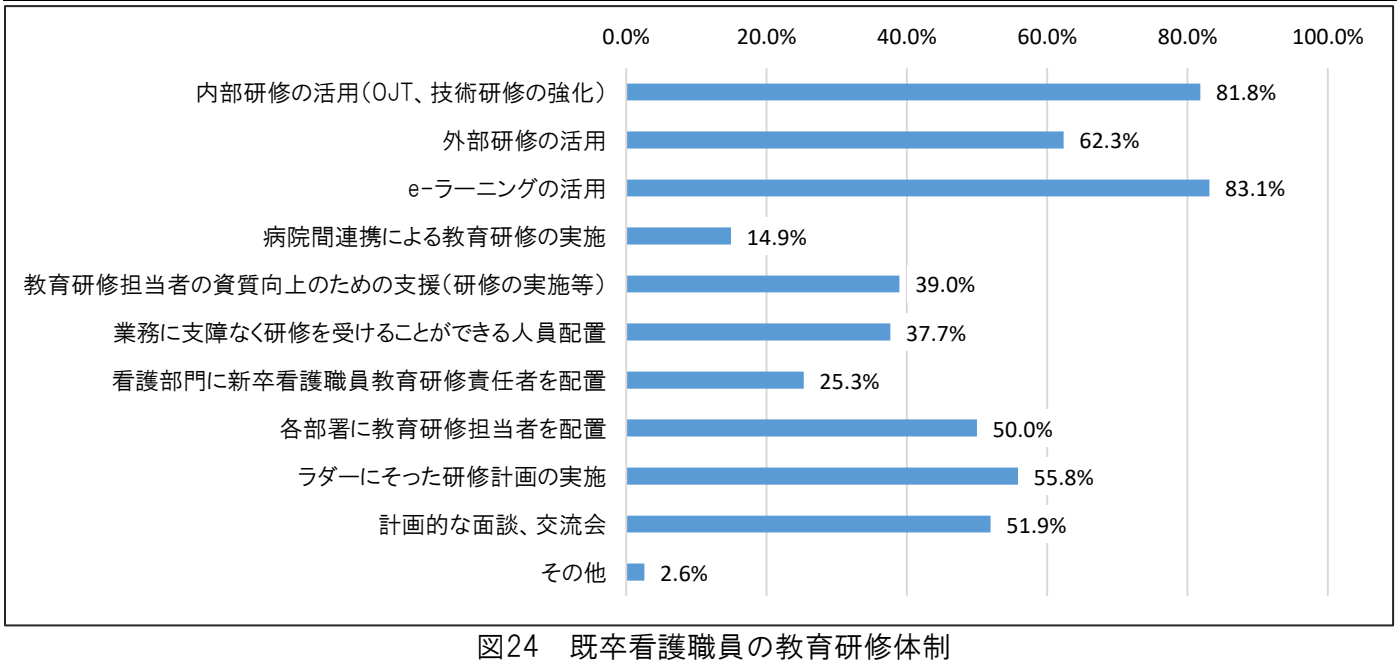


図24　既卒看護職員の教育研修体制

5）外部研修受講に際し、組織として、また看護管理者としてどのような支援をしていますか。

外部研修受講の研修日の扱いについて、「勤務または出張扱い」が77.3%で最も高かった。

研修費の支援については、「全額組織負担」66.2%が最も高く、次いで「一部組織負担」31.2%であった。

交通費の支援については、「全額組織負担」69.5%が最も高く、次いで「一部組織負担」26.6%であった。

5）-（1）研修参加日の扱いについて

＜表76＞研修日の扱い（複数回答）　（n= 154 ）

勤務または出張扱い	119	77.3%
一部勤務または出張扱い	33	21.4%
受講者の休み等	3	1.9%
その他（規程や研修による4、回数制限を設けている等）	6	3.9%

5）-（2）研修費の支援

＜表77＞研修費の支援（複数回答）　（n= 154 ）

全額組織負担	102	66.2%
一部組織負担	48	31.2%
全額受講者負担	2	1.3%
その他（規定や研修による8、回数制限を設けている等）	10	6.5%

5）-（3）交通費の支援

＜表78＞交通費の支援（複数回答）　（n= 154 ）

全額組織負担	107	69.5%
一部組織負担	41	26.6%
全額受講者負担	4	2.6%
その他（規定や研修による8等）	8	5.2%

6）看護管理者の研修等受講状況

看護管理者の研修等受講状況について、看護管理者在籍数は1511人であり、看護系の学術集会発表人数は282人（18.7%）、看護系の学術集会参加人数は680人（45.0%）、看護管理者に必要な研修参加人数は638人（42.2%）であった。

＜表79＞看護管理者の研修等受講状況　（n= 1511 ）

看護管理者在籍数（看護部長・局長含む看護師長以上の職）	看護系の学術集会発表人数（実人数）	看護系の学術集会参加人数（実人数）	看護管理者に必要な研修参加人数（実人数）
1511人	282人	680人	638人
	18.7%	45.0%	42.2%

7）千葉県看護協会の研修計画（タブロイド判やホームページ研修一覧）を意識して活用していますか。千葉県看護協会の研修計画（タブロイド判やホームページ研修一覧）の意識的な活用については「活用している」59.7%であった。

＜表80＞千葉県看護協会の研修計画の活用　（n= 154 ）

活用している	92	59.7%
時々活用している	45	29.2%
活用していない（しにくい）	13	8.4%
無回答	4	2.6%

活用していない理由

○ 会員がいない（少ない）ため
○ 日精看の研修計画を活用
○ 自施設や国立病院機構の研修を活用しているため

8）千葉県看護協会公式SNS（LINE）の活用

千葉県看護協会公式SNS（LINE）の活用について、「活用している」20.1%、「時々活用している」31.8%、「活用していない」44.2%であった。

＜表81＞千葉県看護協会公式SNS（LINE)の活用　（n= 154 ）

活用している	31	20.1%
時々活用している	49	31.8%
活用していない（しにくい）	68	44.2%
無回答	6	3.9%

活用していない理由

○ 認知していなかった
○ 周知されていない
○ これから活用予定
○ 活用できる体制が整っていない
○ HPを活用している
○ 必要性を感じない
○ 不必要な情報も入りそう

9)専門看護師の在籍状況

専門看護師の在籍状況では、「在籍している」38施設（24.7%）、「在籍していない」116施設（75.3%）であった。在籍者総数は115人であり、分野別の在籍人数をみると、「がん看護」が最も多く、次いで「急性・重症患者看護」「小児看護」の順であった。

＜表82＞専門看護師の在籍施設数

（n= 154）

在籍している	在籍していない	無回答
38施設	116施設	0施設
24.7%	75.3%	0.0%

＜表83＞在籍者総数　（n= 38）

在籍者総数	115
1施設当たり平均	2.8人

＜表84＞分野別の在籍人数　（n= 115）

がん看護	31人	27.0%
精神看護	13人	11.3%
地域看護	1人	0.9%
老人看護	6人	5.2%
小児看護	14人	12.2%
母性看護	2人	1.7%
慢性疾患看護	10人	8.7%
急性・重症患者看護	18人	15.7%
感染症看護	11人	9.6%
家族支援	4人	3.5%
在宅看護	2人	1.7%
遺伝看護	0人	0.0%
災害看護	3人	2.6%

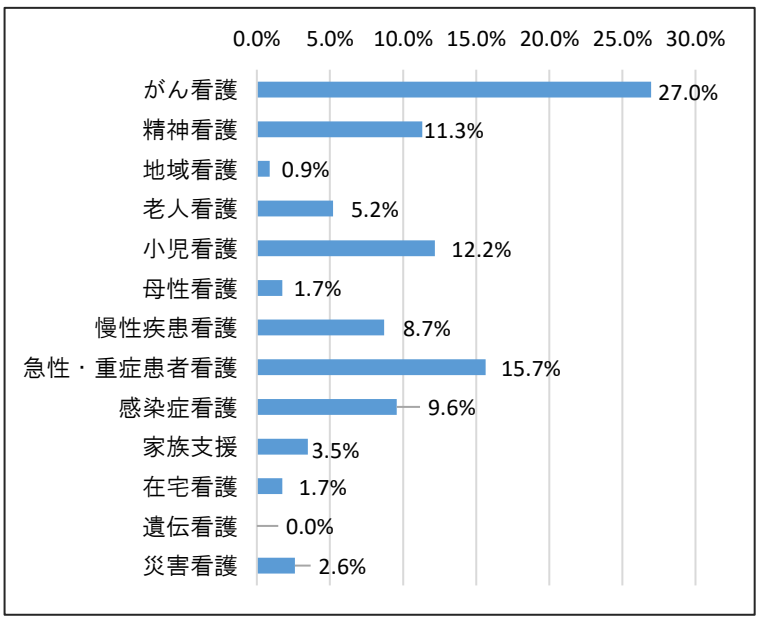


図25　専門看護師の在籍状況

11)認定看護師の在籍状況

認定看護師の在籍状況では「在籍している」が77施設（50.0%）、「在籍していない」が77施設（50.0%）であった。

在籍者総数は、分野別で見るとA課程528人で「感染管理」が最も多く、次いで「がん化学療法看護」「皮膚・排泄ケア」の順であった。B課程138人では「皮膚・排泄ケア」が最も多く、次いで「感染管理」「糖尿病看護」の順であった。

＜表85＞認定看護師の在籍施設数

（n= 154）

在籍している	在籍していない	無回答
77施設	77施設	0施設
50.0%	50.0%	0.0%

＜表86＞在籍者総数　（n= 77）

在籍者総数	666人
1施設当たり平均	8.6人

＜表87＞課程別在籍者数　（n= 666）

A課程	B課程
528人	138人
79.3%	20.7%

＜表88＞分野別の在籍人数

A課程　（n= 528 ）

救急看護	25人	4.7%
集中ケア	35人	6.6%
緩和ケア	45人	8.5%
がん性疼痛看護	17人	3.2%
皮膚・排泄ケア	57人	10.8%
がん化学療法看護	63人	11.9%
訪問看護	10人	1.9%
感染管理	79人	15.0%
糖尿病看護	22人	4.2%
不妊症看護	4人	0.8%
新生児集中ケア	14人	2.7%
透析看護	7人	1.3%
手術看護	15人	2.8%
乳がん看護	16人	3.0%
摂食・嚥下障害看護	27人	5.1%
小児救急看護	8人	1.5%
認知症看護	38人	7.2%
脳卒中リハビリテーション看護	18人	3.4%
がん放射線療法看護	10人	1.9%
慢性呼吸器疾患看護	8人	1.5%
慢性心不全看護	10人	1.9%

＜表89＞分野別の在籍人数

B課程　（n= 138 ）

クリティカルケア	13人	9.4%
緩和ケア	8人	5.8%
皮膚・排泄ケア	26人	18.8%
がん薬物療法看護	5人	3.6%
在宅ケア	1人	0.7%
感染管理	22人	15.9%
糖尿病看護	18人	13.0%
生殖看護	0人	0.0%
新生児集中ケア	0人	0.0%
腎不全看護	2人	1.4%
手術看護	4人	2.9%
乳がん看護	1人	0.7%
摂食嚥下障害看護	16人	11.6%
小児プライマリケア	4人	2.9%
認知症看護	14人	10.1%
脳卒中看護	1人	0.7%
がん放射線療法看護	2人	1.4%
呼吸器疾患看護	0人	0.0%
心不全看護	1人	0.7%

12)認定看護管理者の在籍状況

認定看護管理者の在籍状況では「在籍している」が66施設（42.9%）、「在籍していない」が88施設（57.1%）であった。

＜表90＞認定看護管理者の在籍施設数 （ n= 154 ）

在籍している	在籍していない	無回答
66施設	88施設	0施設
42.9%	57.1%	0.0%

＜表91＞在籍者総数 （ n= 66 ）

在籍者総数	181人
1施設当たり平均	2.7人

13)特定行為研修修了者の在籍状況

特定行為研修全分野修了者の在籍状況は54人（20施設）であった。

特定行為研修修了者の在籍状況では「在籍している」が68施設（44.2%）、「在籍していない」が86施設（55.8%）であった。

在籍者総数は403人であり、「栄養及び水分管理に係る薬剤投与」が最も多く、次いで「動脈血液ガス分析」、「呼吸器（人工呼吸法に係るもの）」の順であった。

＜表92＞特定行為研修全分野修了者の在籍者数 （ n= 20 ）

在籍者総数	54人
1施設当たり平均	2.7人

＜表93＞特定行為研修修了者の在籍施設数 （ n= 154 ）

在籍している	在籍していない	無回答
68施設	86施設	0施設
44.2%	55.8%	0.0%

＜表94＞在籍者総数 （ n= 68 ）

在籍者総数	403人
1施設当たり平均	5.9人

＜表95＞分野別の在籍人数（複数分野の研修修了者含む） （ n= 403 ）

呼吸器（気道確保に係るもの）	131人	32.5%
呼吸器（人工呼吸療法に係るもの）	150人	37.2%
呼吸器（長期呼吸療法に係るもの）	101人	25.1%
循環器	52人	12.9%
心嚢ドレーン管理	39人	9.7%
胸腔ドレーン管理	65人	16.1%
腹腔ドレーン管理	65人	16.1%
ろう孔管理	67人	16.6%
栄養に係るカテーテル管理（中心静脈カテーテル管理）	144人	35.7%
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）	113人	28.0%
創傷管理	113人	28.0%
創部ドレーン管理	88人	21.8%
動脈血液ガス分析	153人	38.0%
透析管理	32人	7.9%
栄養及び水分管理に係る薬剤投与	278人	69.0%
血糖コントロールに係る薬剤投与	89人	22.1%
感染に係る薬剤投与	67人	16.6%
術後疼痛管理	90人	22.3%
循環動態に係る薬剤投与	106人	26.3%
精神および神経症状に係る薬剤投与	69人	17.1%
皮膚損傷に係る薬剤投与	27人	6.7%

８．医療安全に関する体制

1） 医療安全対策に係る研修を受けた看護師の配置

医療安全対策に係る研修を受けた看護師の配置について、「専従で配置」65施設（42.2%）「専任で配置」68施設（44.2%）であった。

＜表96＞

医療安全対策に係る研修を受けた看護師の配置　（ n= 154 ）

専従で配置	専任で配置	配置なし	無回答
65施設	68施設	18施設	3施設
42.2%	44.2%	11.7%	1.9%

2） 医療安全対策地域連携加算の届出状況

医療安全対策地域連携加算の届出状況では「地域連携加算1」は61施設（39.6%）であり、「地域連携加算2」は36施設（44.2%）であった。

＜表97＞

医療安全対策地域連携加算の届出状況　（ n= 154 ）

医療安全対策 地域連携加算１	医療安全対策 地域連携加算２	配置なし	無回答
61施設	36施設	51施設	6施設
39.6%	23.4%	33.1%	3.9%

９．院内感染対策

院内感染管理者の配置では「専従」が60施設（39.0%）、「専任」が68施設（44.2%）で「配置なし」23施設（14.9%）であった。

1）院内感染管理者の配置

＜表98＞院内感染管理者の配置　（ n= 154 ）

専従	専任	配置なし	無回答
60施設	68施設	23施設	3施設
39.0%	44.2%	14.9%	1.9%

10. メンタルヘルスに対する相談体制について

メンタルヘルスに対する相談窓口の設置状況では「設置している」134施設（87.0%）、「設置していない」9施設（5.8%）、「検討中」7施設（4.5%）であった。

1）メンタルヘルスに対する相談窓口の設置状況

＜表99＞メンタルヘルスに対する相談窓口の設置状況

（n= 154）

設置している	設置していない	検討中	無回答
134施設	9施設	7施設	4施設
87.0%	5.8%	4.5%	2.6%

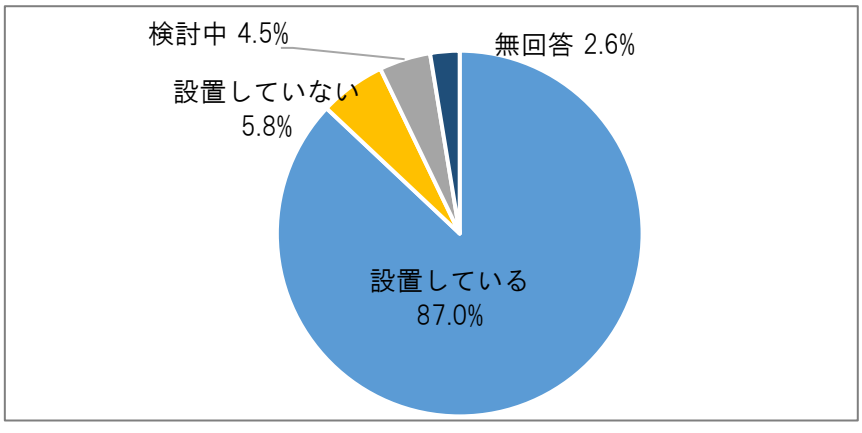


図26　メンタルヘルスに対する相談窓口の設置状況

2）メンタルヘルスに対する相談体制(複数回答)

メンタルヘルスに対する相談窓口の設置状況では、「院内」101施設（75.4%）、「院内＋その他等」14施設（10.4%）、「外部施設」9.0%の順であった。

「院内」及び「院内＋その他等」と回答のあった115施設における相談窓口の設置状況では「常設」が78.3%を占めていた。また相談対応者では「産業医」が最も多く、次いで「看護部局長・看護師長」の順であった。

＜表100＞相談体制

（n= 134）

院内	院内+その他等	外部施設	その他	無回答
101施設	14施設	12施設	0施設	7施設
75.4%	10.4%	9.0%	0.0%	5.2%

＜表101＞院内に相談体制のある115施設

院内	院内+その他等
101施設	14施設
75.4%	10.4%

＜表102＞院内に相談体制のある115施設の設置状況(複数回答)

（n= 115）

常設	定期的
90施設	25施設
78.3%	21.7%

＜表103＞相談対応者（複数回答）　　（ n= 115 ）

看護部局長 看護師長	医師	産業医	臨床心理士	無回答
61施設	17施設	77施設	27施設	0施設
53.0%	14.8%	67.0%	23.5%	0.0%

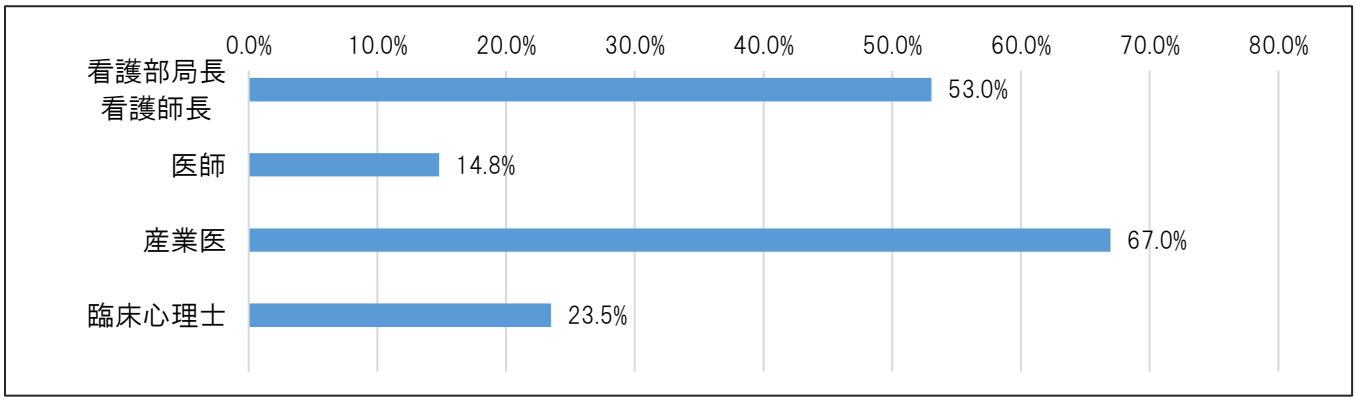


図27　相談対応者

11. 看護補助者の確保及び質の向上に向けた取組

1）看護補助者の充足状況

看護補助者の充足状況について、正規雇用では求人数778人に対し、採用数507人で充足率は65.2%であった。非正規雇用では、求人数447人に対し、596人採用で充足率133.5%であった。

＜表104＞看護補助者の充足状況

	正規雇用	非正規雇用
令和7年度求人数	778	447
令和7年度採用数	507	596
充足率	65.2%	133.5%

2）看護補助者の確保

看護補助者の確保について、「困難である」127施設（82.5%）、「困難でない」20施設（13.0%）であった。また「困難である」と回答のあった127施設における困難な理由は「応募がない」が最も多く、次いで「紹介業者の利用料が高い」「早期離職」の順であった。

＜表105＞看護補助者の確保

（n= 154）

困難である	困難でない	無回答
127施設	20施設	7施設
82.5%	13.0%	4.5%

＜表106＞困難な理由（複数回答）

（n= 127）

応募がない	110	86.6%
早期離職	37	29.1%
紹介業者の利用料が高い	51	40.2%
その他	10	7.9%

その他

○ 給与が低い（介護職の方が給与が高い）

○ 日本人の応募がない　○ 派遣応募のみ　○ 高齢化

3)看護補助者確保のための取組

看護補助者確保のための取組について、「実施している」125施設（81.2%）、「実施していない」15施設（9.7%）、「検討中」10施設（6.5%）であった。取組内容は、「看護補助者の求人活動強化」68.9%が最も多く、次いで「看護補助者を正規職員として雇用」55.6%であった。取組をしていない理由は、「取組を必要としていない」が最も多く、次いで「取組む費用がない」の順であった。

＜表107＞看護補助者確保のための取組

（n= 154）

実施している	実施していない	検討中	無回答
125施設	15施設	10施設	4施設
81.2%	9.7%	6.5%	2.6%

＜表108＞看護補助者の確保のために実施・検討している取組（複数回答）

（n= 135）

看護補助者を正規職員として雇用	75	55.6%
看護補助者の求人活動強化	93	68.9%
その他	27	20.0%

その他

○ 特定技能実習生の受入	○ 給与アップ
○ シルバー人材の活用	○ 介護福祉学科（法人内）開校
○ 資格取得支援	○ 勤務時間の調整
○ 派遣職員の直接雇用	○ 職員紹介制度

＜表109＞看護補助者の確保のための取組をしていない理由（複数回答）

（n= 15）

取組む時間がない	1	6.7%
取組む人がいない	1	6.7%
取組む費用がない	3	20.0%
取組みを必要としていない	9	60.0%
その他	0	0.0%

4)看護補助者の定着のための取組

看護補助者定着のための取組について、「実施している」136施設（88.3%）、「実施していない」7施設（4.5%）、「検討中」9施設（5.8%）であった。

取組内容は、「看護補助者対象の研修の実施」82.8%が最も多く、次いで「看護補助者の人事評価」49.0%、「資格取得支援」37.2%の順であった。

取組をしていない理由は、「取組を必要としていない」が最も多かった。

＜表110＞看護補助者定着ための取組

（n= 154）

実施している	実施していない	検討中	無回答
136施設	7施設	9施設	2施設
88.3%	4.5%	5.8%	1.3%

＜表111＞看護補助者の定着のために実施・検討している取組（複数回答）

（n= 145）

看護補助者対象の研修の実施	120	82.8%
看護補助者の人事評価	71	49.0%
資格取得支援	54	37.2%
その他	16	11.0%

その他

○ 毎日ミーティングを行い、意見を聞く
○ メッセージカード配布など感謝を伝える
○ 希望の休暇をすべて認める　○ 給与面
○ 看護補助者慰労会　○ HP強化、広報
○ 希望を考慮した勤務異動　○ 補助者ラダー導入
○ 目標設定　○ 定期面談

＜表112＞看護補助者の定着のための取組をしていない理由（複数回答）

（n= 7）

取組む時間がない	1	14.3%
取組む人がいない	3	42.9%
取組む費用がない	0	0.0%
取組みを必要としていない	4	57.1%
その他	0	0.0%

5)看護補助者対象の研修の実施にあたって課題になっていることの有無

看護補助者対象の研修の実施について、「課題がある」100施設（64.9%）、「課題はない」47施設（30.5%）、「わからない」3施設（2.6%）であった。

看護補助者対象の研修の実施にあたっての課題は、「研修を実施しているが研修内容の強化が必要」56.0%が最も多く、次いで「研修を企画・運営する時間がない」38.0%「研修を企画・運営する人がいない」16.0%の順であった。

＜表113＞看護補助者対象の研修の実施

（n= 154）

課題がある	課題はない	わからない	無回答
100施設	47施設	3施設	4施設
64.9%	30.5%	1.9%	2.6%

＜表114＞看護補助者対象の研修の実施にあたっての課題（複数回答）

（n= 100）

研修を企画・運営する時間がない	38	38.0%
研修を企画・運営する人がいない	16	16.0%
研修を企画・運営する費用がない	10	10.0%
組織の理解や協力を得られない	0	0.0%
研修を実施しているが研修内容の強化が必要	56	56.0%
その他	23	23.0%

その他

○ 参加者の時間確保、施設基準維持のための勤務時間との両立
○ 人材不足により、集合研修ができず、個別学習とe-ラーニング視聴
○ 研修回数が少なく、研修となると役職やリーダー等が対象になることが多い
○ 高齢化に伴う、実践力と体力の乖離
○ 夜勤専従者など全員対象とした技術研修が組みにくい
○ 時間に限りはあるが、その中でできることを企画している

6)看護補助者体制充実加算の算定に該当する病棟の有無

看護補助者体制充実加算の算定に該当する病棟について、「あり」39.6%、「なし」42.9%であった。

＜表115＞看護補助者体制充実加算の算定に該当する病棟　（n= 154）

あり	なし	今後算定予定	無回答
61施設	66施設	9施設	18施設
39.6%	42.9%	5.8%	11.7%

7)千葉県看護協会のJNAe-ラーニング活用「看護補助者を対象とした標準研修」を知っていますか。

千葉県看護協会のJNAe-ラーニング活用「看護補助者を対象とした標準研修」について「活用している」23施設（14.9%）、「知っているが活用していない」88施設（57.1%）、「知らない」35施設（22.7%）であった。

＜表116＞千葉県看護協会のJNAe-ラーニング活用「看護補助者を対象とした標準研修」認知度

（n= 154 ）

活用している	知っているが活用していない	知らない	無回答
23施設	88施設	35施設	8施設
14.9%	57.1%	22.7%	5.2%

12. ナースセンターの事業について

1)ナースセンターの無料職業紹介の利用

ナースセンターの無料職業紹介の利用について「利用している」98施設（63.6%）、「利用していない」55施設（35.7%）であった。

「利用していない」理由では、「紹介がない」「組織に部署がある」等であった。

＜表117＞ナースセンターの無料職業紹介の利用

（ n= 154 ）

利用している	利用していない	無回答
98施設	55施設	1施設
63.6%	35.7%	0.6%

利用していない理由

○ 紹介がない　○ 必要がない
○ 組織に部署がある

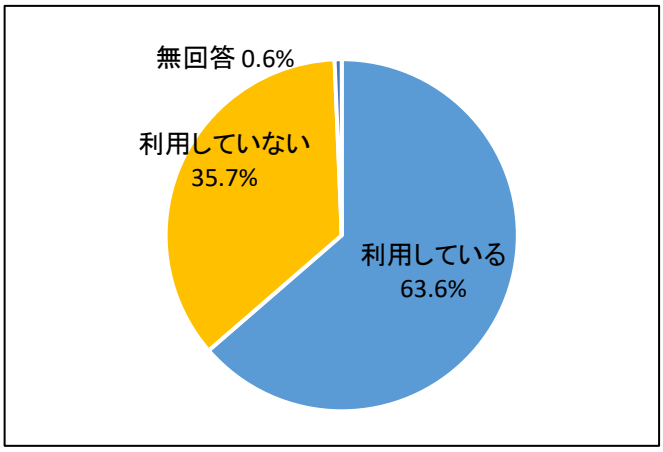


図28　ナースセンターの無料職業紹介の利用

2)利用紹介機関

利用紹介機関では、複数回答により「ハローワーク」が78.6%と最も多く、次いで「有料職業紹介所」63.6%、「ナースセンター」51.3%の順であった。

＜表118＞利用紹介機関（複数回答）　（ n= 154 ）

ナースセンター	ハロワーク	福祉人材センター	有料職業紹介所	その他	無回答
79施設	121施設	4施設	98施設	15施設	0施設
51.3%	78.6%	2.6%	63.6%	9.7%	0.0%

その他

○ ホームページ　○ 求人サイト　○ 地域広告
○ 学校訪問　○ 職員からの紹介

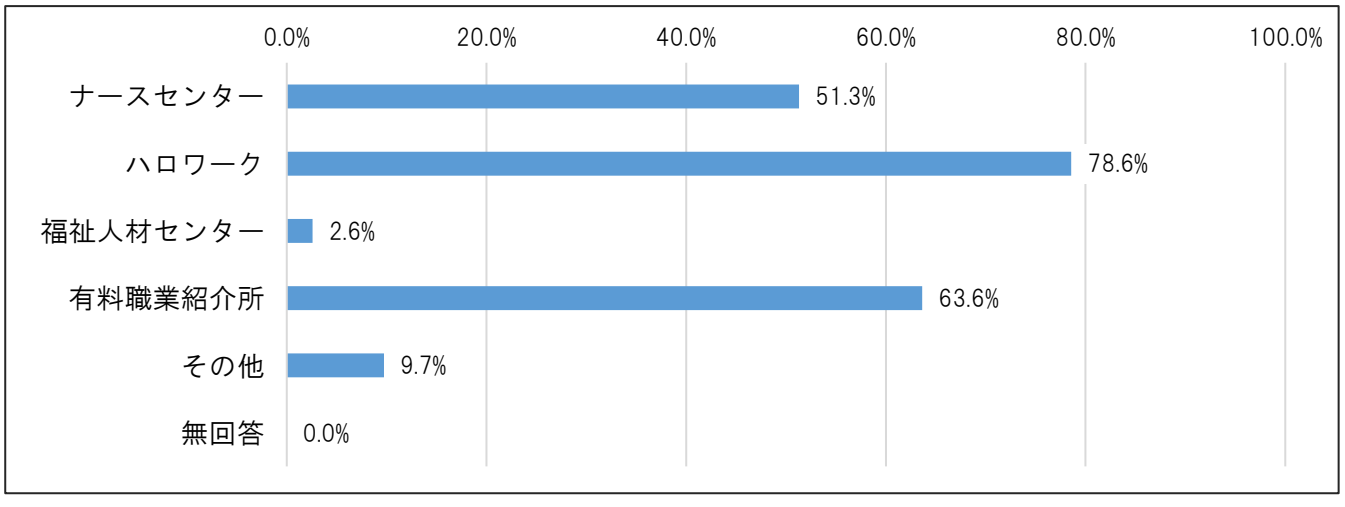


図29　利用紹介機関

3）-（1）有料職業紹介所での採用

※令和7年度に看護職及び看護補助者の求人を行い採用できた人数

有料職業紹介所での採用について、看護職は76施設で890人採用し、平均採用人数は11.7人であった。看護補助者は61施設で378人採用し、平均採用人数は6.2人であった。うち外国人は23施設で137人採用し、平均採用人数は6.0人であった。

＜表119＞有料職業紹介所での採用

（n= 154）

		採用施設数	採用施設割合	採用人数計	平均採用人数
看護職		76施設	49.4%	890人	11.7人
看護補助者		61施設	39.6%	378人	6.2人
	うち外国人	23施設	14.9%	137人	6.0人

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優良事業者認定制度の認知度

職業紹介優良事業者認定制度の認知度について、「知っている」26.0%、「知らない」71.4%であった。

＜表120＞職業紹介優良事業者認定制度の認知度

（n= 154）

知っている	知らない	無回答
40施設	110施設	4施設
26.0%	71.4%	2.6%

3)離職者にナースセンターを紹介していますか。

離職者にナースセンターを「紹介している」118施設（76.6%）で、「紹介していない」35施設（22.7%）であった。

「紹介していない」理由は、「就業先が決まっている」であった。

＜表121＞ナースセンターの無料職業紹介の利用

（n= 154）

紹介している	紹介していない	無回答
118施設	35施設	1施設
76.6%	22.7%	0.6%

4)離職者に看護師等の届出制度（とどけるん）を案内していますか。

離職者に看護師等の届出制度（とどけるん）を「案内している」133施設（86.4%）で、「案内していない」20施設（13.0%）であった。

＜表122＞ナースセンターの無料職業紹介の利用

（n= 154）

案内している	案内していない	無回答
133施設	20施設	1施設
86.4%	13.0%	0.6%