

**令和6年度
看護職員の確保状況に関する
実態調査報告書**

(介護老人保健施設・介護老人福祉施設・介護医療院)

**兵庫県保健医療部医務課
公益社団法人兵庫県看護協会**

目 次

I 調査概要	4
1. 調査回収状況	4
2. 令和6年度看護職員・退職率	4
1) 領域別職員数・退職率	4
2) 常勤看護職員の退職率年度推移	4
3) 新卒・既卒採用者の退職者数	5
4) 圏域別退職率	5
3. 令和6年度退職者の在職期間別の退職理由	5
1) 全体の退職理由	5
2) 1年未満の退職理由	5
3) 退職者の特徴	5
4. 労働環境に関すること	6
1) 有給休暇取得日数と超過勤務時間	6
2) 取り組んでいる看護職員の労働環境改善等の対策について	6
3) 定年年齢	6
4) 定年退職後の看護職員確保・働き方における対応での課題	6
II 考察	7
III 調査結果	9
アンケート回収状況	9
1. 看護職員の採用・退職・病床数の状況について	10
1) 在職者数および退職者数	10
2) 新卒・既卒採用者数および退職者数	11
3) 圏域別看護職員在席数、退職者数	12
4) 退職率	14
5) 病床別にみた全職員の退職率	14
6) 圏域別看護職員の定年退職者の詳細	15
2. 看護職員の採用・募集方法	16
1) 新規採用者	16
2) 既卒採用者	16
3) 採用計画通りに看護職を採用できたか	16
3. 看護職の労働環境・労務時間管理	17
1) 労働時間管理およびメンタルヘルスケア対策	17
4. 退職者の在職期間、退職理由について	23
1) 全体の退職理由	23
2) 在職期間別退職理由	24
3) 1年未満の退職理由	28
5. 常勤看護職員の年次有給休暇	31
1) 平均有給休暇日数	31
2) 平均有給休暇取得率	31
3) 有給休暇取得日数四分位数	31

6. 超過勤務時間	31
1) 超過勤務時間数	31
2) 超過勤務時間四分位数	32
7. 自施設での定年退職後の看護職員の雇用について	32
1) 定年年齢	32
2) 雇用する看護職の最高年齢	32
3) 役職定年制度の導入	32
4) 他施設での定年退職後、採用した看護職員数	33
5) 定年退職後の看護職員の確保における課題	33
6) 定年退職後の働き方における対応が可能なもの	33
8. 特定行為研修について	34
1) 特定行為研修の受講状況	34
2) 活用している特定行為区分	35
3) 特定行為研修修了者がいることによる効果	36
4) 特定行為研修修了者がいることによる課題	36
5) 特定行為研修の受講費負担について	36
6) 特定行為研修受講の課題	36
9. 看護職員確保に関することについて（自由記載）	37

令和6年度 看護職員の確保状況等に関する実態調査結果 (介護老人保健施設・介護老人福祉施設・介護医療院)

I 調査概要

1. 調査回収状況

- 1) 令和6年度の看護職員需要・離職調査の施設部門（介護老人保健施設・介護老人福祉施設・介護医療院）では、対象施設は介護老人保健施設 161（昨年度より 1 施設減）介護老人福祉施設 436 施設（昨年度より 4 施設増加）介護医療院 29 施設（昨年度より 2 施設増加）のうち介護老人保健施設 83 施設（51.6%）、介護老人福祉施設 274（62.8%）、介護医療院 19 施設（65.5%）から回答を得た。回答率は 60.1%（626 施設中 376 施設）介護老人保健施設 3.5%増加、介護老人福祉施設は 8.6%増加、介護医療院は 8.6%減少、介護医療院のみ 1 施設減である。
- 2) 調査に回答した職種の内訳は、**介護老人保健施設**では看護部長が 20.5%、事務部長が 21.7%、その他の職種が 57.8%であり、管理職だけでなく現場を含む多様な職種から回答が得られている。
介護老人福祉施設では看護部長が 5.1%、事務部長が 11.3%、その他が 83.6%で、現場の看護職あるいは事務担当者など「その他」の割合が高く、日常の運営に近い立場からの回答が中心となっている。
介護医療院では看護部長が 42.1%、事務部長が 15.8%、その他が 42.1%であり、他の領域と比べて看護部長からの回答割合が高く、看護管理者の割合が増えている傾向である。

2. 令和6年度看護職員・退職率

1) 領域別職員数・退職率

令和6年度における回答施設の看護職員在籍数の1年間の変化を見ると、介護老人保健施設では4月1日時点の在籍総数 1,045 名が3月31日には 1,039 名となり、年間で 6 名の減少であった。総退職者数は 157 名、総退職率は 15.1%であり、在籍数はわずかな減少にとどまっているものの、一定数の退職が毎年発生していることが伺える。

介護老人福祉施設では、4月1日時点 1,544 名から3月31日 1,534 名へ 10 名の減少で、総退職者数は 350 名、総退職率は 22.7%と 3 領域の中で最も高い。年間を通じて多くの職員が退職しており、その結果として在籍数も前年より減少していることから、人数確保が特に困難な領域であるといえる。

介護医療院では、4月1日時点 297 名から3月31日 289 名へ 8 名の減少で、総退職者数は 40 名、総退職率は 13.7%であった。3 領域の中では比較的低い退職率であるが、在籍数はわずかに減少しており、限られた人員の中で退職の影響が現れている状況である。以上より、令和6年度は 3 領域とも年間を通じて在籍が微減しており、とりわけ介護老人福祉施設で退職率が高く、介護老人保健施設、介護医療院でも退職に伴う人員減少が続いていることから、いずれの領域においても看護職員の安定的な確保・定着が困難な状況が伺える。

2) 常勤看護職の退職率年度推移

令和6年度の常勤看護職の退職率は、介護老人福祉施設が 20.4%で、令和5年度の 18.7%から上昇し、高い水準での離職が続いている。介護老人保健施設は 14.5%で、令和5年度の 14.6%とほぼ同水準で推移しており、横ばいの状況にある。介護医療院は 11.9%で、令和5年度の 20.0%から大きく低下しており、前年にみられた退職率の上昇が一定程度改善したといえる。これらを踏まえると、常勤退職率は依然として介護老人福祉施設が最も高く、介護老人保健施設が中位、介護医療院が低位という構図であり、介護老人福祉施設における常勤職の高い離職が伺える。（グラフ1）

- ・看護師の高齢化に伴う身体上の健康上の理由
- ・施設の看護業務が想像していた理想と現実とのギャップがある
- ・給与面

(2) 介護老人福祉施設

- ・上司・同僚等職場の人間関係が新卒、既卒共に一番多い。介護福祉施設の看護人員は少なく、人間関係が構築された中で馴染めない、一部の職員との人間関係による退職理由
- ・医療機関からの転職は、採用前に考えていた環境ではない等の介護福祉施設とのギャップがある

(3) 介護医療院

- ・職員の高齢化
- ・施設の方針に合わない

4. 労働環境に関すること

1) 有給休暇取得日数と超過勤務時間

- (1) 介護老人保健施設での有給休暇の平均日数は 11.9 日、超過勤務時間の平均 4.9 時間
- (2) 介護老人福祉施設での有給休暇の平均日数は 12.8 日、超過勤務時間の平均は 5.2 時間
- (3) 介護医療院での有給休暇の平均日数は 13.6 日、超過勤務時間の平均は 3.3 時間

2) 取り組んでいる看護職員の労働環境改善等の対策について

(1) 介護老人保健施設での労働環境改善等の対策について

既に導入している対策は「ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備」68.7%と最も多く、次いで「労働時間管理の責任者（労働時間管理者）の明確化」65.1%「メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備」62.7%、次に「看護職員と他職種との業務分担の推進」である。

(2) 介護老人福祉施設での労働環境改善等の対策について

既に導入している対策は「ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備」73.0%と最も高く、次いで「メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備」66.8%、次に「看護業務の改善のための ICT 導入」「看護職員と多職種との業務分担の推進」55.8%である。

(3) 介護医療院

既に導入している対策は、「ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備」84.2%と最も多く、次いで「メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備」「看護職員と他職種との業務分担」「勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備（勤務・出張扱い・代休の付与等）」73.7%である。

3) 定年年齢

(1) 介護老人保健施設

60 歳が 53.0%、65 歳以上 36.1%、再雇用を含む看護職の最高年齢は 60～65 歳未満が一番多い。役職定年の導入ありは 33.7%、その内 60 歳が 64.5%と最も多い。

(2) 介護老人福祉施設

60 歳が 49.3%、65 歳以上 40.9%、再雇用を含む看護職の最高年齢は 70～75 歳未満が一番多い。役職定年の導入ありは 25.9%、その内 60 歳と 65 歳が 39.4%である。

(3) 介護医療院

60 歳が 63.2%、65 歳以上 26.3%、再雇用を含む看護職の最高年齢は 65～70 歳未満が一番多い。役職定年の導入ありは 36.8%、その内 60 歳が 85.7%と最も多い。

4) 定年退職後の看護職員確保・働き方における対応での課題

介護老人保健施設、介護老人福祉施設、介護医療院共に最も多いのが「体力面」次に「ICT 等の扱いが不慣れ」が挙げられる。

II 考察

本調査の目的は、① 昨年度の調査結果と比較し、看護職員の充足状況を評価と介護老人福祉施設、介護医療院の取り組み状況を把握する。② 看護職員の確保状況を分析し、確保状況及び課題を事業や施策内容に反映させる。の2点である。

調査方法はオンラインを用いて実施しており、今年度の対象は3施設区分合計で対象施設は626施設、回収は376施設で回収率60.1%と昨年度から+6.6%となった。調査に回答した職種割合としては、結果に示されているように、介護老人福祉施設、介護老人保健施設「看護部長」「事務部長」の割合が「その他」と比べ前年より5.1%増加しており有効回答率が高くなっている。

今後も調査実施の際に本調査の目的理解に努め、設問設計や配布手法の見直しを含め回収率向上を図り分析の有効性を高めることが課題である。

緊急体制の有無について、介護老人福祉施設の95.7%が「24時間あり」と回答している。これは看護体制加算Ⅱ、看取り加算算定上においても必要項目である。今後は夜間・早朝オンコールの平均的な待機回数と電話対応回数やオンコール代行サービス導入などの情報把握も有用である。

看護職の需要状況および看護職確保の取り組み

常勤看護職の退職率は、介護老人保健施設13.7%（前年14.6%）、介護老人福祉施設20.5%（前年18.7%）、介護医療院11.8%（前年20.0%）と前年度と比べ介護老人保健施設、介護老人福祉施設は同様に推移も介護医療院は前年比8.2%減少した。また、1年未満の新卒・既卒採用・退職状況は、前年同様に介護老人保健施設、介護老人福祉施設の新卒・既卒採用割合は既卒採用者が99%以上を占め既卒採用者に頼っている現状が伺える。

既卒の年度中退職率は介護老人保健施設30.7%（前年度28.1%）・介護老人福祉施設32.2%（前年度39.0%）で介護老人保健施設、介護老人福祉施設共に減少を示した。介護医療院は34.8%（前年度20.6%）と増加するサンプルサイズが小さいことを考慮する。

全体の退職理由では、介護老人保健施設、介護老人福祉施設共に「身体の健康上の理由」が令和3～5年度に1位だったが令和6年度は2位となり、介護医療院が1位（前年度3位）となった。

「上司・同僚等職場の人間関係」は介護老人福祉施設が1位、介護医療院2位、介護老人保健施設3位である。

介護老人保健施設においては「免許を活かした分野への興味・転向」が前年2位から1位となり退職理由として上位を占めている。

「育児・家族への介護」は介護医療院3位、介護老人福祉施設と介護老人保健施設が4位と3施設全てが上位を占めている。3施設の看護職は比較的高い年齢層であり、育児のみならず介護離職の割合も大きいと考えられる。

介護離職0を目指し、介護休業制度（有給・無給）所定外労働制限、深夜業免除、仕事と介護の相談窓口の設置等の対策と周知が急務である。

1年未満での退職理由では「上司・同僚等職場の人間関係」が介護老人福祉施設、介護医療院1位、介護老人保健施設2位である。なお、介護老人保健施設1位は「契約期間満了」である。

3施設共に医療依存度、重度化が進行する中で国内の介護人材の不足も急速に進んでおり介護現場における介護ロボット、ICT推進に伴う業務効率化を導入する中で介護と医療を担う看護職の負担は更に増加している。看護職の負担軽減を図るためには、引き続き年齢層の高いプラチナナースが経験や知識を活かし健康に働ける環境作りが必要であり、そのためには、医療と生活を繋ぐ特定行為研修修了者の更なる活用に加えICT連携推進及び個別、集団での労使間コミュニケーションが重要であると考えられる。

労働環境改善の取り組み

既に取り組んでいる労働環境改善の取り組みは、各施設とも1位に「ハラスメントに関する相談対応・研修等

の体制整備」2位に介護医療院、福祉施設「メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備」、保健施設は2位に「労働時間管理の責任者の明確化」である。

介護医療院、介護老人福祉施設8割、介護老人保健施設5割が100床以下のいわゆる小規模施設である。特に職員の人数が少ない施設では適切な相談場所や担当者を配置しているか改めて見直しが必要である。場合により外部委託の相談窓口や専門相談員へ繋げる仕組みの構築も必要である。

Ⅲ 調査結果

アンケート回収状況

1) 対象施設

介護老人保健施設	161 施設	介護老人福祉施設	436 施設	介護医療院	29 施設
----------	--------	----------	--------	-------	-------

2) 回収状況

	令和5年		令和6年	
	有効回答数	回答率%	有効回答数	回答率%
介護老人保健施設	78	48.1	83	51.6
介護老人福祉施設	234	54.2	274	62.8
介護医療院	20	74.1	19	65.5

圏域名	自治体名	介護老人保健施設			介護老人福祉施設			介護医療院		
		対象施設数	回答数	回収率	対象施設数	回答数	回収率	対象施設数	回答数	回収率
神戸	神戸市	57	22	38.6	119	61	51.3	7	5	71.4
阪神北	伊丹市、宝塚市、川西市、三田市、猪名川町	14	9	64.3	41	29	70.7	4	2	50.0
阪神南	尼崎市、西宮市、芦屋市	26	13	50.0	59	41	69.5	5	2	40.0
北播磨	西脇市、三木市、小野市、加西市、加東市、多可町	12	7	58.3	29	21	72.4	2	2	100.0
中播磨	姫路市、神河町、市川町、福崎町	12	9	75.0	50	32	64.0	4	4	100.0
東播磨	明石市、加古川市、高砂市、稲美町、播磨町	14	9	64.3	50	31	62.0	1	1	100.0
西播磨	相生市、たつの市、赤穂市、宍粟市、太子町、上郷町、佐用町	11	5	45.5	29	14	48.3	1	1	100.0
但馬	豊岡市、養父市、朝来市、香美町、新温泉町	6	4	66.7	25	16	64.0	2	0	0.0
丹波	丹波篠山市、丹波市	4	2	50.0	11	9	81.8	1	1	100.0
淡路	洲本市、南あわじ市、淡路市	5	3	60.0	23	20	87.0	2	1	50.0
	合計	161	83	51.6	436	274	62.8	29	19	65.5

3) 許可病床数

圏域名	介護老人保健施設		介護老人福祉施設		介護医療院	
	施設数	病床数	施設数	病床数	施設数	病床数
神戸	22	2,056	81	3,844	5	155
阪神北	9	963	29	2,017	2	108
阪神南	13	1,174	41	2,573	2	82
北播磨	7	445	21	1,279	2	167
中播磨	9	768	32	1,502	4	216
東播磨	9	996	31	1,715	1	170
西播磨	5	440	14	666	1	50
但馬	4	410	16	1,081	0	0
丹波	2	176	9	641	1	46
淡路	3	265	20	1,227	1	53
合計	83	7,693	274	16,545	19	1,047

1. 看護職員の採用・退職・病床数の状況について

1) 在籍者数および退職者数

【介護老人保健施設】

n=83

	在職者数					
	令和6年4月1日の在籍看護職員数			令和7年3月31日の在籍看護職員数		
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計
看護職員計	690	355	1,045	671	368	1,039
保健師	0	0	0	0	0	0
助産師	0	0	0	0	1	1
看護師	523	248	771	517	257	774
准看護師	167	107	274	154	110	264

	退職者					
	令和6年度の総退職者数			常勤退職率	非常勤退職率	総退職率
	常勤	非常勤	合計			
看護職員計	93	64	157	13.7%	17.7%	15.1%
保健師	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
助産師	0	1	1	0.0%	200.0%	200.0%
看護師	78	36	114	15.0%	14.3%	14.8%
准看護師	15	27	42	9.3%	24.9%	15.6%

※退職率 = 令和6年度の総退職者数 / ((令和6年4月1日の在籍看護職員数 + 令和7年3月31日の在籍看護職員数) / 2)

【介護老人福祉施設】

n=274

	在職者数					
	令和6年4月1日の在籍看護職員数			令和7年3月31日の在籍看護職員数		
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計
看護職員計	906	638	1,544	897	637	1,534
保健師	3	1	4	3	1	4
助産師	0	0	0	0	0	0
看護師	644	464	1,108	637	463	1,100
准看護師	259	173	432	257	173	430

	退職者					
	令和6年度の総退職者数			常勤退職率	非常勤退職率	総退職率
	常勤	非常勤	合計			
看護職員計	185	165	350	20.5%	25.9%	22.7%
保健師	1	0	1	33.3%	0.0%	25.0%
助産師	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
看護師	142	122	264	22.2%	26.3%	23.9%
准看護師	42	43	85	16.3%	24.9%	19.7%

※退職率 = 令和6年度の総退職者数 / ((令和6年4月1日の在籍看護職員数 + 令和7年3月31日の在籍看護職員数) / 2)

【介護医療院】

n=19

	在職者数					
	令和6年4月1日の在籍看護職員数			令和7年3月31日の在籍看護職員数		
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計
看護職員計	216	81	297	209	80	289
保健師	0	0	0	0	0	0
助産師	0	0	0	0	0	0
看護師	162	58	220	161	55	216
准看護師	54	23	77	48	25	73

	退職者					
	令和6年度の総退職者数			常勤退職率	非常勤退職率	総退職率
	常勤	非常勤	合計			
看護職員計	25	15	40	11.8%	18.6%	13.7%
保健師	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
助産師	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
看護師	19	12	31	11.8%	21.2%	14.2%
准看護師	6	3	9	11.8%	12.5%	12.0%

※退職率 = 令和6年度の総退職者数 / ((令和6年4月1日の在籍看護職員数 + 令和7年3月31日の在籍看護職員数) / 2)

2) 新卒・既卒採用者数および退職者数

【介護老人保健施設】

n=83

	新卒採用者								
	令和6年度の新卒採用者数			令和6年度中の新卒退職者数			新卒退職率		
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計
看護職員計	1	0	1	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
保健師	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
助産師	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
看護師	1	0	1	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
准看護師	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%

※退職率 = 令和6年度中の新卒退職者数 / 令和6年度の新卒採用者数

	既卒採用者								
	令和6年度の新卒採用者数			令和6年度中の新卒退職者数			既卒退職率		
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計
看護職員計	73	67	140	23	20	43	31.5%	29.9%	30.7%
保健師	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
助産師	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
看護師	65	56	121	21	17	38	32.3%	30.4%	31.4%
准看護師	8	11	19	2	3	5	25.0%	27.3%	26.3%

※退職率 = 令和6年度中の既卒退職者数 / 令和6年度の既卒採用者数

【介護老人福祉施設】

n=274

	新卒採用者								
	令和6年度の新卒採用者数			令和6年度中の新卒退職者数			新卒退職率		
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計
看護職員計	0	1	1	0	1	1	0.0%	100.0%	100.0%
保健師	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
助産師	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	3.6%
看護師	0	1	1	0	1	1	0.0%	100.0%	100.0%
准看護師	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%

※退職率 = 令和6年度中の新卒退職者数 / 令和6年度の新卒採用者数

	既卒採用者								
	令和6年度の新卒採用者数			令和6年度中の新卒退職者数			既卒退職率		
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計
看護職員計	175	148	323	56	48	104	32.0%	32.4%	32.2%
保健師	1	0	1	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
助産師	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
看護師	136	127	263	47	40	87	34.6%	31.5%	33.1%
准看護師	38	21	59	9	8	17	23.7%	38.1%	28.8%

※退職率 = 令和6年度中の既卒退職者数 / 令和6年度の既卒採用者数

【介護医療院】

n=19

	新卒採用者								
	令和6年度の新卒採用者数			令和6年度中の新卒退職者数			新卒退職率		
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計
看護職員計	2	0	2	1	0	1	50.0%	0.0%	50.0%
保健師	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
助産師	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
看護師	2	0	2	1	0	1	50.0%	0.0%	50.0%
准看護師	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%

※退職率 = 令和6年度中の新卒退職者数 / 令和6年度の新卒採用者数

	既卒採用者								
	令和6年度の新卒採用者数			令和6年度中の新卒退職者数			既卒退職率		
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計
看護職員計	14	9	23	2	6	8	14.3%	66.7%	34.8%
保健師	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
助産師	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
看護師	12	8	20	2	5	7	16.7%	62.5%	35.0%
准看護師	2	1	3	0	1	1	0.0%	100.0%	33.3%

※退職率 = 令和6年度中の既卒退職者数 / 令和6年度の既卒採用者数

3) 圏域別看護職員在席数、退職者数

【介護老人保健施設】

n=83

圏域	在籍者						退職者					
	令和6年4月1日の在籍看護職員数			令和7年3月31日の在籍看護職員数			令和6年度の総退職者数			総退職率	(常勤)退職率	(非常勤)退職率
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計			
神戸	186	98	284	179	100	279	21	12	33	11.7%	11.5%	12.1%
	27.0%	27.6%	27.2%	26.7%	27.2%	26.9%	22.6%	18.8%	21.0%			
阪神北	91	53	144	89	53	142	12	6	18	12.6%	13.3%	11.3%
	13.2%	14.9%	13.8%	13.3%	14.4%	13.7%	12.9%	9.4%	11.5%			
阪神南	75	64	139	72	63	135	16	18	34	24.8%	21.8%	28.3%
	10.9%	18.0%	13.3%	10.7%	17.1%	13.0%	17.2%	28.1%	21.7%			
北播磨	48	14	62	48	16	64	6	1	7	11.1%	12.5%	6.7%
	7.0%	3.9%	5.9%	7.2%	4.3%	6.2%	6.5%	1.6%	4.5%			
中播磨	66	32	98	65	32	97	12	11	23	23.6%	18.3%	34.4%
	9.6%	9.0%	9.4%	9.7%	8.7%	9.3%	12.9%	17.2%	14.6%			
東播磨	98	37	135	95	37	132	15	12	27	20.2%	15.5%	32.4%
	14.2%	10.4%	12.9%	14.2%	10.1%	12.7%	16.1%	18.8%	17.2%			
西播磨	46	18	64	46	25	71	4	1	5	7.4%	8.7%	4.7%
	6.7%	5.1%	6.1%	6.9%	6.8%	6.8%	4.3%	1.6%	3.2%			
但馬	50	10	60	50	10	60	4	0	4	6.7%	8.0%	0.0%
	7.2%	2.8%	5.7%	7.5%	2.7%	5.8%	4.3%	0.0%	2.5%			
丹波	10	11	21	10	14	24	0	1	1	4.4%	0.0%	8.0%
	1.4%	3.1%	2.0%	1.5%	3.8%	2.3%	0.0%	1.6%	0.6%			
淡路	20	18	38	17	18	35	3	2	5	13.7%	16.2%	11.1%
	2.9%	5.1%	3.6%	2.5%	4.9%	3.4%	3.2%	3.1%	3.2%			
全県	690	355	1,045	671	368	1,039	93	64	157	15.1%	13.7%	17.7%

【介護老人福祉施設】

n=274

圏域	在籍者						退職者					
	令和6年4月1日の在籍看護職員数			令和7年3月31日の在籍看護職員数			令和6年度の総退職者数			総退職率	(常勤)退職率	(非常勤)退職率
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計			
神戸	191	170	361	197	173	370	49	68	117	32.0%	25.3%	39.7%
	21.1%	26.6%	23.4%	22.0%	27.2%	24.1%	26.5%	41.2%	33.4%			
阪神北	104	53	157	111	53	164	18	13	31	19.3%	16.7%	24.5%
	11.5%	8.3%	10.2%	12.4%	8.3%	10.7%	9.7%	7.9%	8.9%			
阪神南	133	77	210	127	81	208	41	25	66	31.6%	31.5%	31.6%
	14.7%	12.1%	13.6%	14.2%	12.7%	13.6%	22.2%	15.2%	18.9%			
北播磨	83	66	149	82	67	149	12	9	21	14.1%	14.5%	13.5%
	9.2%	10.3%	9.7%	9.1%	10.5%	9.7%	6.5%	5.5%	6.0%			
中播磨	94	66	160	100	67	167	17	13	30	18.3%	17.5%	19.5%
	10.4%	10.3%	10.4%	11.1%	10.5%	10.9%	9.2%	7.9%	8.6%			
東播磨	116	66	182	108	69	177	31	9	40	22.3%	27.7%	13.3%
	12.8%	10.3%	11.8%	12.0%	10.8%	11.5%	16.8%	5.5%	11.4%			
西播磨	41	30	71	41	37	78	2	9	11	14.8%	4.9%	26.9%
	4.5%	4.7%	4.6%	4.6%	5.8%	5.1%	1.1%	5.5%	3.1%			
但馬	57	25	82	50	21	71	8	3	11	14.4%	15.0%	13.0%
	6.3%	3.9%	5.3%	5.6%	3.3%	4.6%	4.3%	1.8%	3.1%			
丹波	29	26	55	25	17	42	3	4	7	14.4%	11.1%	18.6%
	3.2%	4.1%	3.6%	2.8%	2.7%	2.7%	1.6%	2.4%	2.0%			
淡路	58	59	117	56	52	108	4	12	16	14.2%	7.0%	21.6%
	6.4%	9.2%	7.6%	6.2%	8.2%	7.0%	2.2%	7.3%	4.6%			
全県	906	638	1,544	897	637	1,534	185	165	350	22.7%	20.5%	25.9%

【介護医療院】

n=19

圏域	在籍者						退職者					
	令和6年4月1日の在籍看護職員数			令和7年3月31日の在籍看護職員数			令和6年度の総退職者数			総退職率	(常勤)退職率	(非常勤)退職率
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計			
神戸	60	12	72	56	11	67	7	3	10	14.4%	12.1%	26.1%
	27.8%	14.8%	24.2%	26.8%	13.8%	23.2%	28.0%	20.0%	25.0%			
阪神北	22	9	31	20	9	29	3	3	6	20.0%	14.3%	33.3%
	10.2%	11.1%	10.4%	9.6%	11.2%	10.0%	12.0%	20.0%	15.0%			
阪神南	21	6	27	20	6	26	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
	9.7%	7.4%	9.1%	9.6%	7.5%	9.0%	0.0%	0.0%	0.0%			
北播磨	23	12	35	24	11	35	2	4	6	17.1%	8.5%	34.8%
	10.6%	14.8%	11.8%	11.5%	13.8%	12.1%	8.0%	26.7%	15.0%			
中播磨	37	19	56	33	21	54	8	0	8	14.5%	22.9%	0.0%
	17.1%	23.5%	18.9%	15.8%	26.2%	18.7%	32.0%	0.0%	20.0%			
東播磨	35	6	41	38	6	44	5	2	7	16.5%	13.7%	33.3%
	16.2%	7.4%	13.8%	18.2%	7.5%	15.2%	20.0%	13.3%	17.5%			
西播磨	6	2	8	6	2	8	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
	2.8%	2.5%	2.7%	2.9%	2.5%	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%			
但馬	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%			
丹波	7	6	13	7	6	13	0	2	2	15.4%	0.0%	33.3%
	3.2%	7.4%	4.4%	3.3%	7.5%	4.5%	0.0%	13.3%	5.0%			
淡路	5	9	14	5	8	13	0	1	1	7.4%	0.0%	11.8%
	2.3%	11.1%	4.7%	2.4%	10.0%	4.5%	0.0%	6.7%	2.5%			
全県	216	81	297	209	80	289	25	15	40	13.7%	11.8%	18.6%

4) 退職率

【介護老人保健施設】

n=83

	平均値	標準偏差	最小値	第1四分位数	中央値	第3四分位数	最大値
全職員退職率	16.0%	15.4%	0.0%	5.9%	12.5%	21.7%	80.0%
常勤退職率	14.5%	16.7%	0.0%	0.0%	12.5%	22.2%	100.0%
非常勤退職率	21.9%	34.0%	0.0%	0.0%	7.1%	33.3%	200.0%

【介護老人福祉施設】

n=274

	平均値	標準偏差	最小値	第1四分位数	中央値	第3四分位数	最大値
全職員退職率	21.8%	25.5%	0.0%	0.0%	14.3%	33.3%	125.0%
常勤退職率	20.4%	31.4%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	200.0%
非常勤退職率	26.5%	44.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	400.0%

【介護医療院】

n=19

	平均値	標準偏差	最小値	第1四分位数	中央値	第3四分位数	最大値
全職員退職率	12.7%	10.4%	0.0%	5.2%	12.5%	18.4%	33.3%
常勤退職率	11.9%	15.2%	0.0%	0.0%	7.7%	15.0%	50.0%
非常勤退職率	28.3%	52.6%	0.0%	0.0%	5.6%	33.3%	200.0%

5) 病床別にみた全職員の退職率

【介護老人保健施設】

n=83

病床数	99床以下	100～199床	200～299床	300～399床	400～499床	500床以上	全体
退職率	13.6%	15.8%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	15.0%
常勤退職率	11.8%	14.9%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	13.5%
非常勤退職率	17.2%	17.6%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.0%

【介護老人福祉施設】

n=274

病床数	99床以下	100～199床	200～299床	300～399床	400～499床	500床以上	全体
退職率	22.1%	22.5%	71.4%	0.0%	0.0%	0.0%	22.7%
常勤退職率	21.1%	16.9%	120.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.4%
非常勤退職率	23.4%	31.5%	44.4%	0.0%	0.0%	0.0%	25.9%

【介護医療院】

n=19

病床数	99床以下	100～199床	200～299床	300～399床	400～499床	500床以上	全体
退職率	12.2%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.5%
常勤退職率	11.0%	12.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.6%
非常勤退職率	15.3%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.5%

6) 圏域別看護職員の定年退職者の詳細

【介護老人保健施設】

n=83

圏域	令和6年度の 定年退職者数			令和6年度の 総退職者数			総退職者のうち 定年退職者数割合(%)			定年退職後の再雇用数			定年退職後の 再雇用割合(%)		
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計
神戸	3	1	4	21	12	33	14.3	8.3	12.1	0	0	0	0.0	0.0	0.0
阪神北	1	1	2	12	6	18	8.3	16.7	11.1	1	0	1	100.0	0.0	50.0
阪神南	3	0	3	16	18	34	18.6	0.0	8.8	3	0	3	100.0	0.0	100.0
北播磨	2	0	2	6	1	7	33.3	0.0	28.6	2	0	2	100.0	0.0	100.0
中播磨	1	1	2	12	11	23	8.3	9.1	8.7	1	0	1	100.0	0.0	50.0
東播磨	1	1	2	15	12	27	6.7	8.3	7.4	1	1	2	100.0	100.0	100.0
西播磨	0	0	0	4	1	5	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
但馬	2	0	2	4	0	4	50.0	0.0	50.0	2	0	2	0.0	0.0	100.0
丹波	0	0	0	0	1	1	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
淡路	1	0	1	3	2	5	33.3	0.0	20.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
全県	14	4	18	93	64	157	15.1	6.2	11.5	10	1	11	71.4	25.0	61.1

【介護老人福祉施設】

n=274

圏域	令和6年度の 定年退職者数			令和6年度の 総退職者数			総退職者のうち 定年退職者数割合(%)			定年退職後の再雇用数			定年退職後の 再雇用割合(%)		
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計
神戸	4	2	6	49	68	117	8.2	2.9	5.1	2	2	4	50.0	100.0	66.7
阪神北	3	0	3	18	13	31	16.7	0.0	9.7	1	0	1	33.3	0.0	33.3
阪神南	2	0	2	41	25	66	4.9	0.0	3.0	1	0	1	50.0	0.0	50.0
北播磨	1	0	1	12	9	21	8.3	0.0	4.8	1	0	1	100.0	0.0	100.0
中播磨	3	0	3	17	13	30	17.6	0.0	10.0	2	0	2	66.7	0.0	66.7
東播磨	3	0	3	31	9	40	9.7	0.0	7.5	2	0	2	66.7	0.0	66.7
西播磨	0	0	0	2	9	11	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
但馬	1	0	1	8	3	11	12.5	0.0	9.1	1	0	1	100.0	0.0	100.0
丹波	0	1	1	3	4	7	0.0	25.0	14.3	0	0	0	0.0	0.0	0.0
淡路	1	1	2	4	12	16	25.0	8.3	12.5	1	0	1	100.0	0.0	50.0
全県	18	4	22	185	165	350	9.7	2.4	6.3	11	2	13	61.1	50.0	59.1

【介護医療院】

n=19

圏域	令和6年度の 定年退職者数			令和6年度の 総退職者数			総退職者のうち 定年退職者数割合(%)			定年退職後の再雇用数			定年退職後の 再雇用割合(%)		
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計
神戸	1	0	1	7	3	10	14.0	0.0	100.0	1	0	1	100.0	0.0	100.0
阪神北	0	0	0	3	3	6	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
阪神南	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
北播磨	0	0	0	2	4	6	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
中播磨	1	0	1	8	0	8	12.5	0.0	12.5	1	0	1	100.0	0.0	100.0
東播磨	0	0	0	5	2	7	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
西播磨	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
但馬	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
丹波	0	0	0	0	2	2	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
淡路	0	0	0	0	1	1	8.0	0.0	5.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
全県	2	0	2	25	15	40	14.3	0.0	10.0	2	0	2	100.0	0.0	100.0

2. 看護職員の採用・募集方法

【介護老人保健施設】

1) 新規採用者

採用方法	採用に効果的だった	割合(%)
自施設のホームページ	12	17.4%
ナースセンターへの登録	1	1.4%
ハローワークへの登録	16	23.2%
合同就職説明会への参加	1	1.4%
学校訪問	0	0.0%
求人誌・求人サイト・広告	4	5.8%
紹介・派遣会社	8	11.6%
職員の紹介（ロコミ）	3	4.3%
看護学生の実習受入れ	4	5.8%
その他	0	0.0%
採用なし	47	68.1%

2) 既卒採用者

採用方法	採用に効果的だった	割合(%)
自施設のホームページ	27	32.9%
ナースセンターへの登録	1	1.2%
ハローワークへの登録	32	30.0%
合同就職説明会への参加	0	0.0%
学校訪問	0	0.0%
求人誌・求人サイト・広告	12	14.6%
紹介・派遣会社	44	53.7%
職員の紹介（ロコミ）	25	30.5%
看護学生の実習受入れ	2	2.4%
その他	3	3.7%
採用なし	15	18.3%

【介護老人福祉施設】

1) 新規採用者

25 採用方法	採用に効果的だった	割合(%)
自施設のホームページ	26	11.9%
ナースセンターへの登録	2	0.9%
ハローワークへの登録	39	17.8%
合同就職説明会への参加	5	2.3%
学校訪問	6	2.7%
求人誌・求人サイト・広告	12	5.5%
紹介・派遣会社	28	12.8%
職員の紹介（ロコミ）	18	8.2%
看護学生の実習受入れ	4	1.8%
その他	2	0.9%
採用なし	158	72.2%

2) 既卒採用者

採用方法	採用に効果的だった	割合(%)
自施設のホームページ	70	26.5%
ナースセンターへの登録	7	7.2%
ハローワークへの登録	112	42.4%
合同就職説明会への参加	9	3.4%
学校訪問	0	0.0%
求人誌・求人サイト・広告	46	17.4%
紹介・派遣会社	107	40.5%
職員の紹介（ロコミ）	48	18.2%
看護学生の実習受入れ	1	0.4%
その他	6	2.3%
採用なし	69	26.1%

【介護医療院】

1) 新規採用者

採用方法	採用に効果的だった	割合(%)
自施設のホームページ	7	43.8%
ナースセンターへの登録	1	6.2%
ハローワークへの登録	2	12.5%
合同就職説明会への参加	3	18.8%
学校訪問	0	0.0%
求人誌・求人サイト・広告	1	6.2%
紹介・派遣会社	0	0.0%
職員の紹介（ロコミ）	0	0.0%
看護学生の実習受入れ	2	12.5%
その他	0	0.0%
採用なし	9	56.2%

2) 既卒採用者

採用方法	採用に効果的だった	割合(%)
自施設のホームページ	9	47.4%
ナースセンターへの登録	1	5.3%
ハローワークへの登録	6	31.6%
合同就職説明会への参加	1	5.3%
学校訪問	0	0.0%
求人誌・求人サイト・広告	2	10.5%
紹介・派遣会社	8	42.1%
職員の紹介（ロコミ）	8	42.1%
看護学生の実習受入れ	0	0.0%
その他	2	10.5%
採用なし	4	21.1%

3) 採用計画通り看護職を確保できたか

【介護老人保健施設】

	計画通り採用できた	割合(%)
はい	32	41.6%
いいえ	45	58.4%
合計	77	100%

【介護老人福祉施設】

	計画通り採用できた	割合(%)
はい	117	48.1%
いいえ	126	51.9%
合計	243	100%

【介護医療院】

	計画通り採用できた	割合(%)
はい	6	33.3%
いいえ	12	66.7%
合計	18	100%

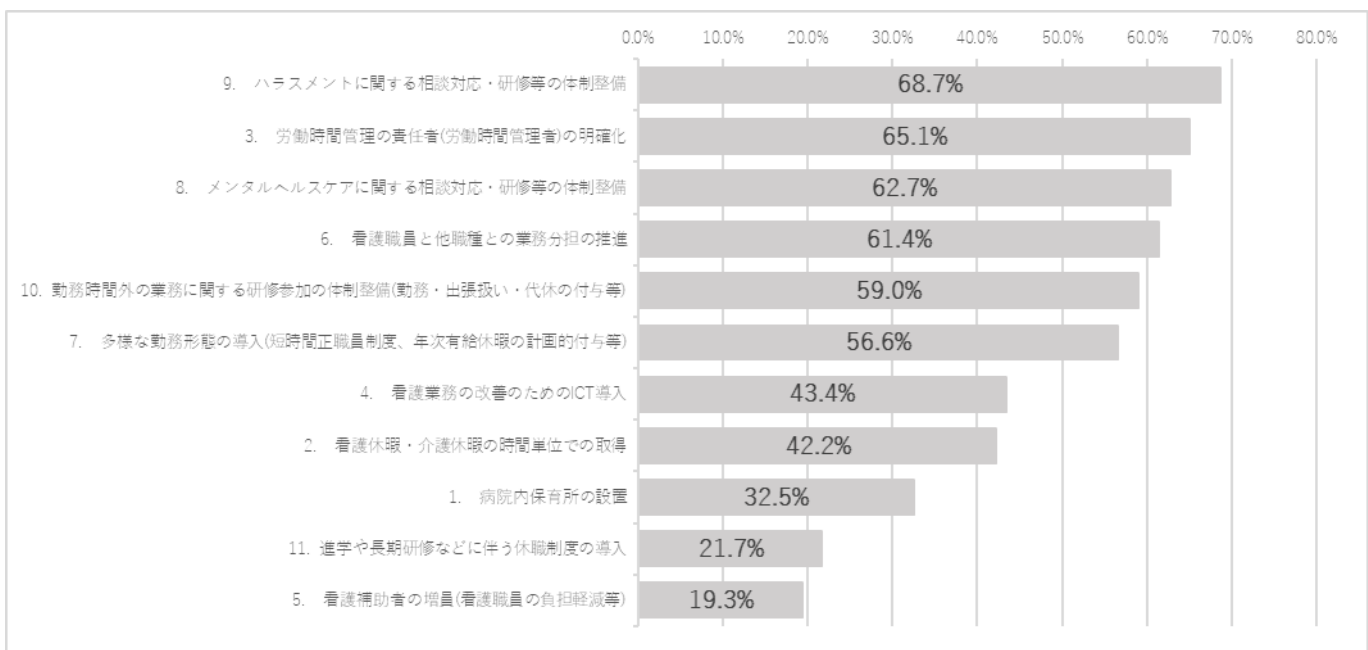
3. 看護職の労働環境・労務時間管理

1) 労働時間管理およびメンタルヘルスケア対策

【介護老人保健施設】

n=83

労働時間管理及びメンタルヘルスケア対策（既に導入について）	1.既に実施中	
1. 病院内保育所の設置	27	32.5%
2. 看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	35	42.2%
3. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	54	65.1%
4. 看護業務の改善のためのICT導入	36	43.4%
5. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	16	19.3%
6. 看護職員と他職種との業務分担の推進	51	61.4%
7. 多様な勤務形態の導入(短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等)	47	56.6%
8. メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備	52	62.7%
9. ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	57	68.7%
10. 勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備(勤務・出張扱い・代休の付与等)	49	59.0%
11. 進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	18	21.7%



病院内保育所の設置

n=27

実施項目	実施中	
1. 夜間保育	11	40.7%
2. 病児・病後児保育	3	11.1%
3. 施設内学童保育	6	22.2%

病床別、労働時間管理及びメンタルヘルスケア対策

全体	割合	99床以下	割合	100～199床	割合	200～299床	割合
9. ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	68.7%	9. ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	74.3%	9. ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	63.8%	1. 病院内保育所の設置	100.0%
8. メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備	62.7%	8. メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備	71.4%	3. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	61.7%	3. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	100.0%
7. 多様な勤務形態の導入(短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等)	56.6%	3. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	68.6%	6. 看護職員と他職種との業務分担の推進	59.6%	6. 看護職員と他職種との業務分担の推進	100.0%
6. 看護職員と他職種との業務分担の推進	61.4%	10. 勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備(勤務・出張扱い・代休の付与等)	62.9%	8. メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備	55.3%	7. 多様な勤務形態の導入(短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等)	100.0%
5. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	19.3%	6. 看護職員と他職種との業務分担の推進	62.9%	10. 勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備(勤務・出張扱い・代休の付与等)	55.3%	8. メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備	100.0%
4. 看護業務の改善のためのICT導入	43.4%	7. 多様な勤務形態の導入(短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等)	62.9%	7. 多様な勤務形態の導入(短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等)	51.1%	9. ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	100.0%
3. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	65.1%	2. 看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	54.3%	4. 看護業務の改善のためのICT導入	46.8%	10. 勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備(勤務・出張扱い・代休の付与等)	100.0%
2. 看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	42.2%	4. 看護業務の改善のためのICT導入	40.0%	1. 病院内保育所の設置	34.0%	2. 看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	0.0%
11.進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	21.7%	1. 病院内保育所の設置	28.6%	2. 看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	34.0%	4. 看護業務の改善のためのICT導入	0.0%
10. 勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備(勤務・出張扱い・代休の付与等)	59.0%	11.進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	17.1%	11.進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	25.5%	5. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	0.0%
1. 病院内保育所の設置	32.5%	5. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	17.1%	5. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	21.3%	11.進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	0.0%

メンタルヘルスケアに関する措置

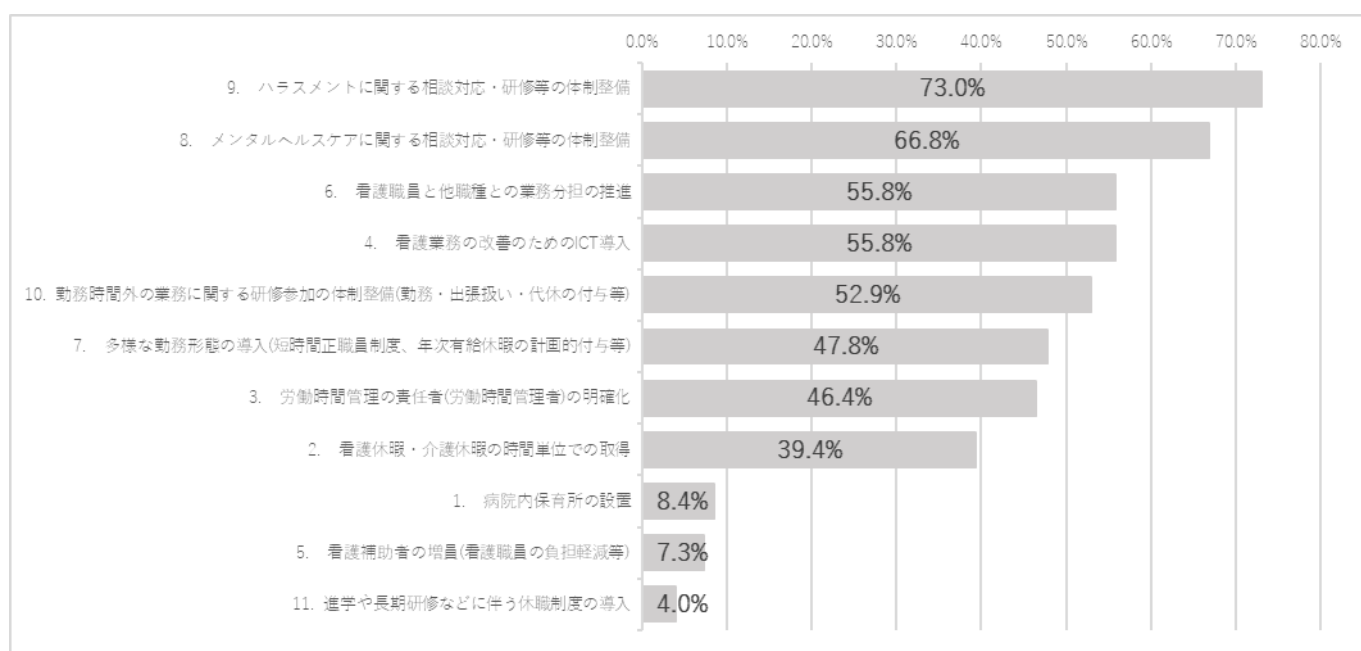
その他（取り組んでいること）

- ・ 院内保育所は令和7年3月で保育所は閉所となりました。
- ・ 個人の様子を見て、いつもと違うように感じたら、個別面談を早めに行っている。
- ・ 夏季休暇の付与
- ・ ①トップダウンではなく、各職種、各専門職全員で話し合いを持ち、方向性を決め、利用者サービスに取り組んでいます。
- ・ ②普段からの会話を施設長含め行っており、風通しの良い施設を目指しています。
- ・ ③悩みを抱えておる職員がいたり、仕事上何か問題が発生した時は、迅速に話し合いを行い、解決に向けて全員で取り組んでいます。
- ・ 法人内保育所あり
- ・ 特になし

【介護老人福祉施設】

n = 83

労働時間管理及びメンタルヘルスケア対策（既に導入について）	1.既に実施中	
12. 病院内保育所の設置	23	8.4%
13. 看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	108	39.4%
14. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	127	46.4%
15. 看護業務の改善のためのICT導入	153	55.8%
16. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	20	7.3%
17. 看護職員と他職種との業務分担の推進	153	55.8%
18. 多様な勤務形態の導入(短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等)	131	47.8%
19. メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備	183	66.8%
20. ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	200	73.0%
21. 勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備(勤務・出張扱い・代休の付与等)	145	52.9%
22. 進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	11	4.0%



病院内保育所の設置

n=23

実施項目	実施中	
4. 夜間保育	3	13.0%
5. 病児・病後児保育	1	4.3%
6. 施設内学童保育	8	34.8%

病床別、労働時間管理及びメンタルヘルスケア対策

全体	割合	99床以下	割合	100～199床	割合	200～299床	割合
9. ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	73.0%	9. ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	71.0%	9. ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	80.4%	6. 看護職員と他職種との業務分担の推進	100.0%
8. メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備	66.8%	8. メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備	64.5%	8. メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備	75.0%	8. メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備	100.0%
4. 看護業務の改善のためのICT導入	55.8%	4. 看護業務の改善のためのICT導入	54.8%	6. 看護職員と他職種との業務分担の推進	66.1%	9. ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	100.0%
6. 看護職員と他職種との業務分担の推進	55.8%	6. 看護職員と他職種との業務分担の推進	53.0%	4. 看護業務の改善のためのICT導入	60.7%	10. 勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備（勤務・出張扱い・代休の付与等）	100.0%
10. 勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備（勤務・出張扱い・代休の付与等）	52.9%	10. 勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備（勤務・出張扱い・代休の付与等）	51.2%	10. 勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備（勤務・出張扱い・代休の付与等）	58.9%	1. 病院内保育所の設置	0.0%
7. 多様な勤務形態の導入（短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等）	47.8%	7. 多様な勤務形態の導入（短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等）	45.6%	7. 多様な勤務形態の導入（短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等）	57.1%	11. 進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	0.0%
3. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	46.4%	3. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	44.7%	3. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	53.6%	2. 看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	0.0%
2. 看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	39.4%	2. 看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	36.4%	2. 看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	51.8%	3. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	0.0%
1. 病院内保育所の設置	8.4%	1. 病院内保育所の設置	8.3%	5. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	10.7%	4. 看護業務の改善のためのICT導入	0.0%
5. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	7.3%	5. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	6.5%	1. 病院内保育所の設置	8.9%	5. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	0.0%
11. 進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	4.0%	11. 進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	3.7%	11. 進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	5.4%	7. 多様な勤務形態の導入（短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等）	0.0%

メンタルヘルスケアに関する措置

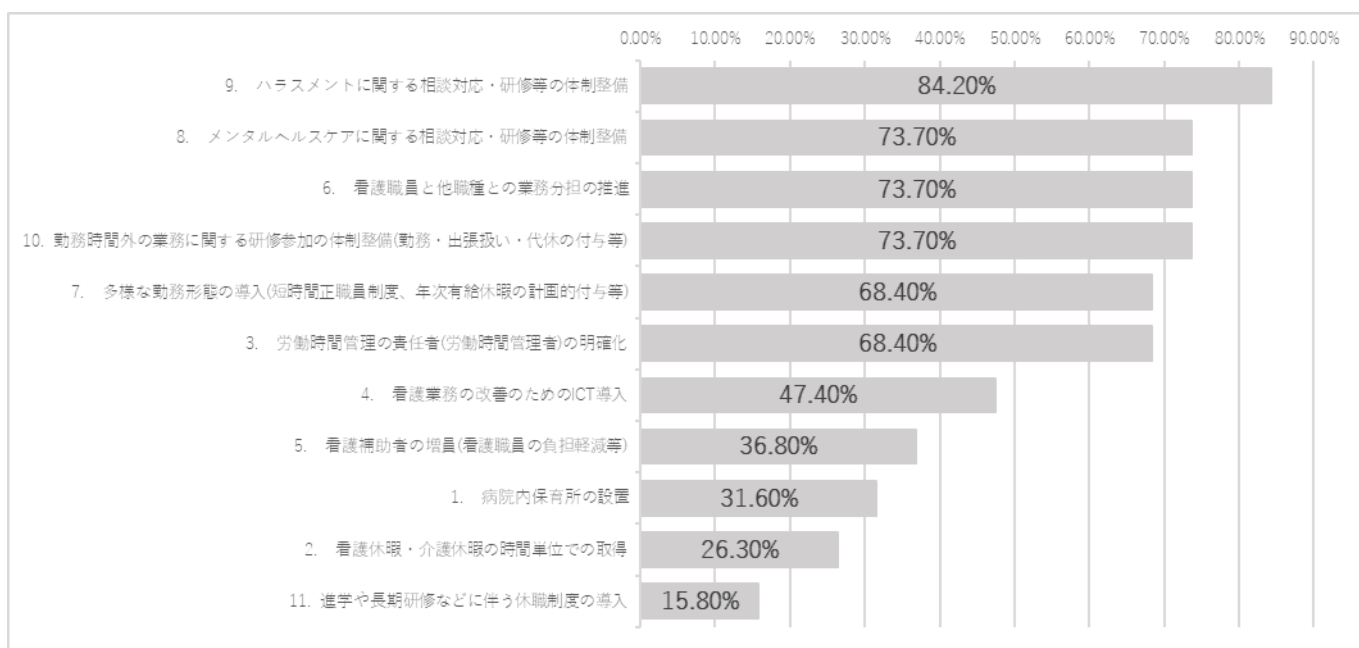
その他（取り組んでいること）

- ・ 子育て中の職員は勤務時間に応じて子育て手当が付与される。
- ・ 上記以外の取り組みは無し
- ・ 夜間オンコール代行サービスを導入している。
- ・ 保育所は、自施設内ではなく法人内にあり
- ・ 施設内に保育施設はないが、法人にはあり。
- ・ 5S活動、業務の効率化、情報共有の確認
- ・ 失効年次有給休暇積立制度あり
- ・ 手当の増額
- ・ 施設内学童保育はないが、可能な範囲（半日勤務など）でのお子さんの同伴勤務。
- ・ 夜間オンコールを外注したことでの負担軽減。
- ・ 正職員：リフレッシュ休暇
- ・ 特になし

【介護医療院】

n=19

労働時間管理及びメンタルヘルスケア対策（既に導入について）	1.既に実施中	
23. 病院内保育所の設置	6	31.6 %
24. 看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	5	26.3 %
25. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	13	68.4 %
26. 看護業務の改善のための ICT 導入	9	47.4 %
27. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	7	36.8 %
28. 看護職員と他職種との業務分担の推進	14	73.7 %
29. 多様な勤務形態の導入(短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等)	13	68.4 %
30. メンタルヘルスケアに関する相談対応・研修等の体制整備	14	73.7 %
31. ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	16	84.2 %
32. 勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備(勤務・出張扱い・代休の付与等)	14	73.7 %
33. 進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	3	15.8 %



病院内保育所の設置

n=6

実施項目	実施中	
7. 夜間保育	3	50.0 %
8. 病児・病後児保育	2	33.3 %
9. 施設内学童保育	2	33.3 %

病床別、労働時間管理及びメンタルヘルスクエア対策

全体	割合	99床以下	割合	100～199床	割合
3. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	100.0%	9. ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	87.5%	3. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	100.0%
6. 看護職員と他職種との業務分担の推進	100.0%	8. メンタルヘルスクエアに関する相談対応・研修等の体制整備	75.0%	6. 看護職員と他職種との業務分担の推進	100.0%
7. 多様な勤務形態の導入(短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等)	100.0%	10. 勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備(勤務・出張扱い・代休の付与等)	75.0%	7. 多様な勤務形態の導入(短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等)	100.0%
4. 看護業務の改善のためのICT導入	66.7%	6. 看護職員と他職種との業務分担の推進	68.8%	4. 看護業務の改善のためのICT導入	66.7%
5. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	66.7%	3. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	62.5%	5. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	66.7%
8. メンタルヘルスクエアに関する相談対応・研修等の体制整備	66.7%	7. 多様な勤務形態の導入(短時間正職員制度、年次有給休暇の計画的付与等)	62.5%	8. メンタルヘルスクエアに関する相談対応・研修等の体制整備	66.7%
9. ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	66.7%	4. 看護業務の改善のためのICT導入	43.8%	9. ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	66.7%
10. 勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備(勤務・出張扱い・代休の付与等)	66.7%	1. 病院内保育所の設置	31.2%	10. 勤務時間外の業務に関する研修参加の体制整備(勤務・出張扱い・代休の付与等)	66.7%
1. 病院内保育所の設置	33.3%	2. 看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	31.2%	1. 病院内保育所の設置	33.3%
11.進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	33.3%	5. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	31.2%	11.進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	33.3%
2. 看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	0.0%	11.進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	12.5%	2. 看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	0.0%

メンタルヘルスクエアに関する措置

その他（取り組んでいること）

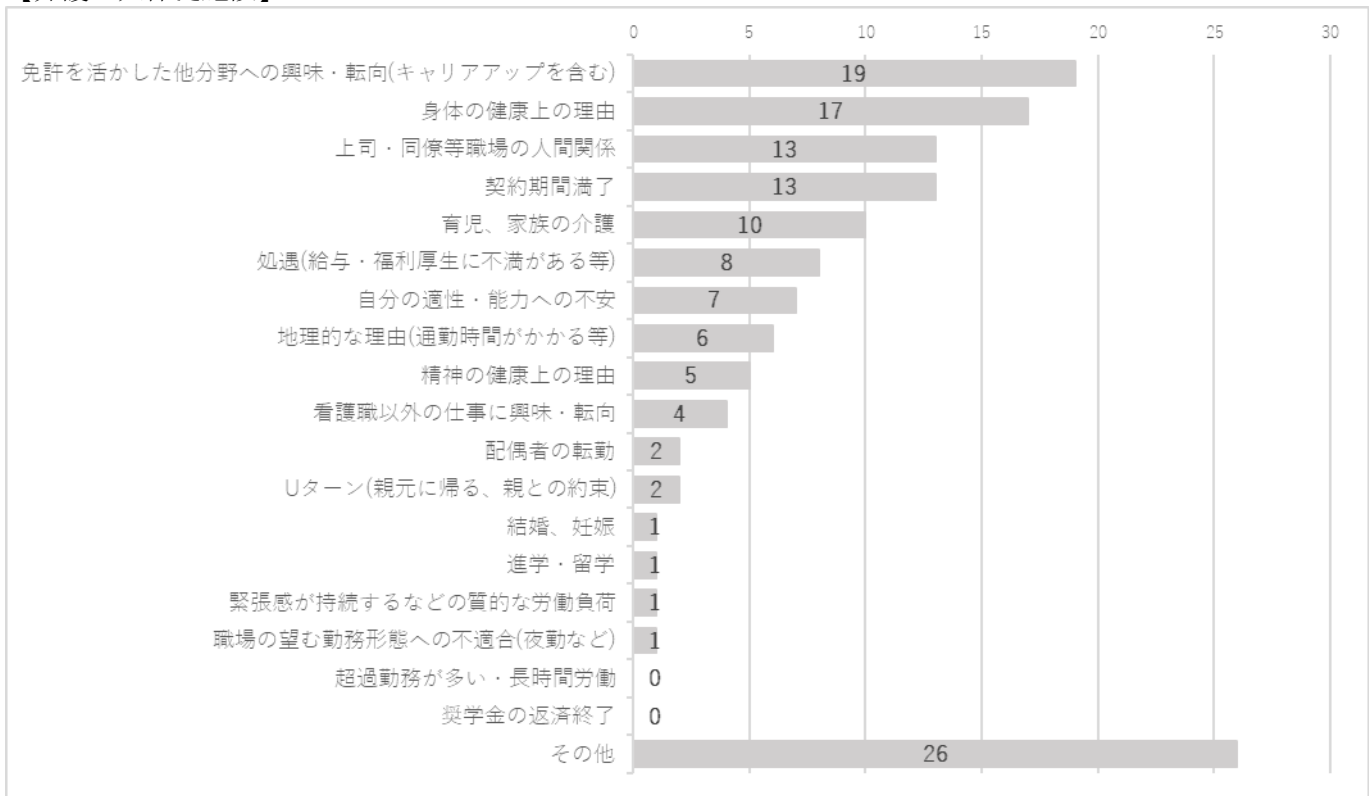
- ・ リネン、ゴミ処理等の現場の業務を業者に委託。
- ・ メンタルヘルス外部相談窓口の設置。
- ・ 特になし

4. 退職者の在職期間、退職理由について

1) 全体の退職理由

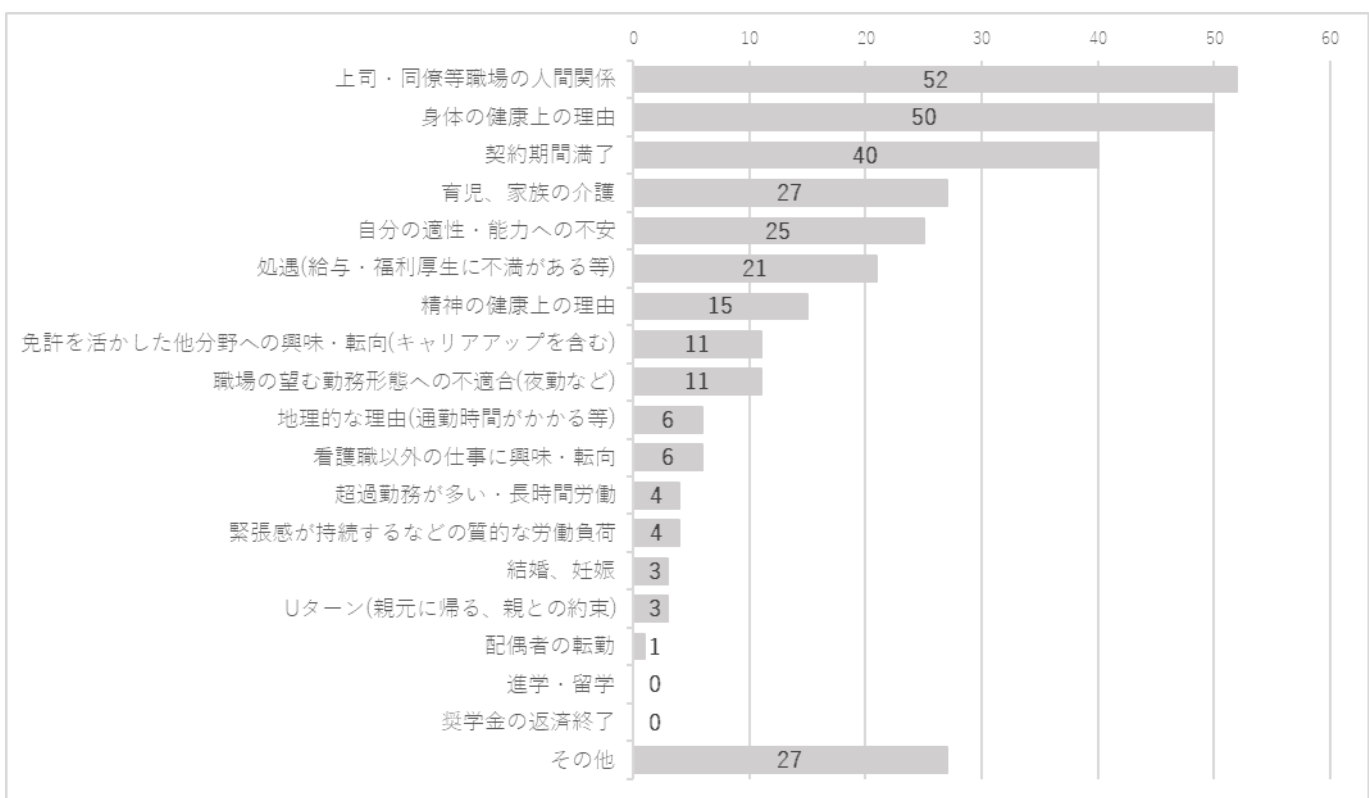
【介護老人保健施設】

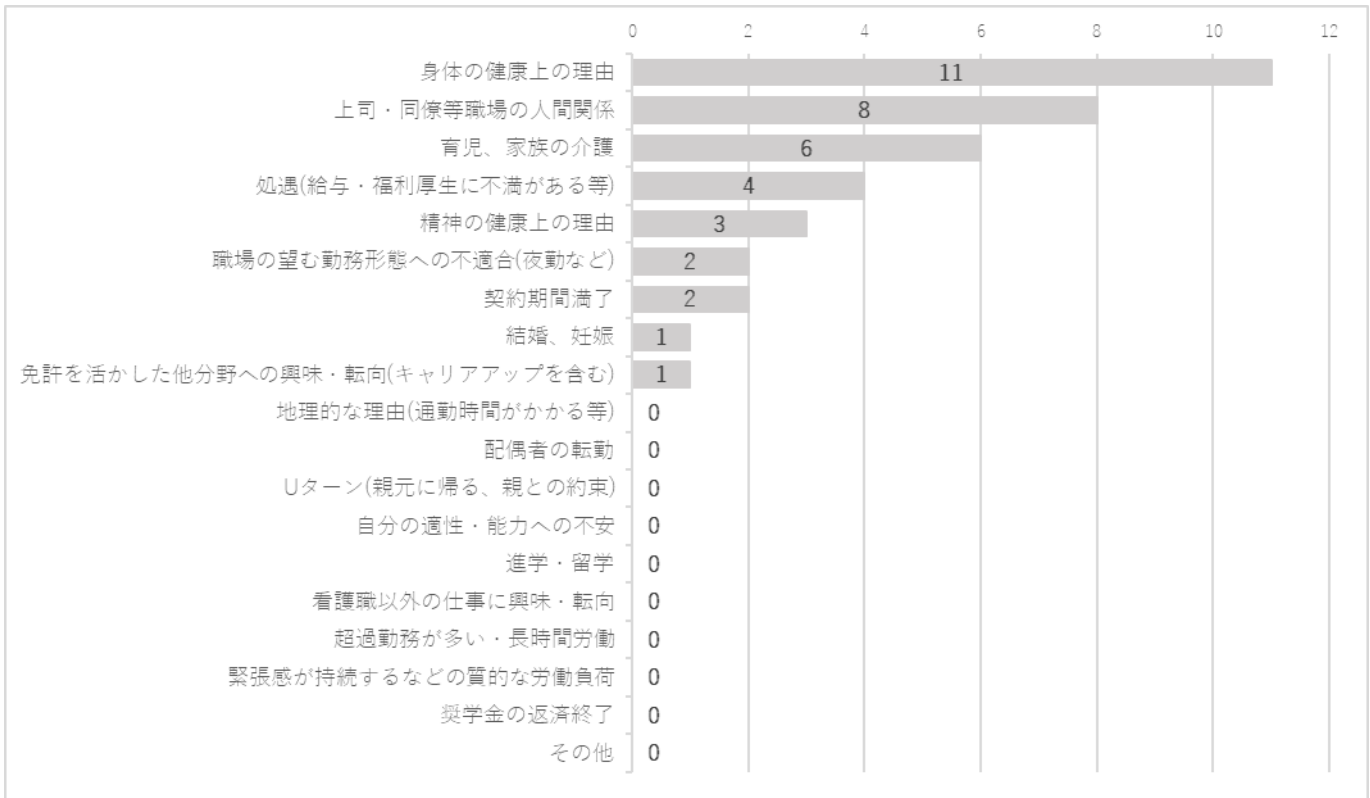
n=83



【介護老人福祉施設】

n=274





2) 在職期間別退職理由

【介護老人保健施設】

退職理由	在職期間							計	%
	1年未満 (新卒)	1年未満 (既卒)	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上		
N=83	3	35	30	20	28	14	6	136	
1 結婚、妊娠	0	0	1	0	0	0	0	1	0.7%
	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	
2 育児、家族の介護	0	1	1	1	4	3	0	10	7.4%
	0.0%	2.9%	3.3%	5.0%	14.3%	21.4%	0.0%	7.4%	
3 地理的な理由(通勤時間がかかる等)	0	1	0	2	1	1	1	6	4.4%
	0.0%	2.9%	0.0%	10.0%	3.6%	7.1%	16.7%	4.4%	
4 配偶者の転勤	0	1	1	0	0	0	0	2	1.5%
	0.0%	2.9%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.5%	
5 Uターン(親元に帰る、親との約束)	0	0	0	1	1	0	0	2	1.5%
	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	3.6%	0.0%	0.0%	1.5%	
6 身体の健康上の理由	0	5	1	1	7	1	2	17	12.5%
	0.0%	14.3%	3.3%	5.0%	25.0%	7.1%	33.3%	12.5%	
7 精神の健康上の理由	0	2	2	1	0	0	0	5	3.7%
	0.0%	5.7%	6.7%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.7%	
8 自分の適性・能力への不安	0	5	1	0	1	0	0	7	5.1%
	0.0%	14.3%	3.3%	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	5.1%	
9 進学・留学	0	0	1	0	0	0	0	1	0.7%
	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	
10 免許を活かした他分野への興味・ 転向(キャリアアップを含む)	0	4	5	3	5	1	1	19	14.0%
	0.0%	11.4%	16.7%	15.0%	17.9%	7.1%	16.7%	14.0%	
11 看護職以外の仕事に興味・転向	0	0	2	2	0	0	0	4	2.9%
	0.0%	0.0%	6.7%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	
12 処遇(給与・福利厚生に不満がある等)	0	4	3	0	1	0	0	8	5.9%
	0.0%	11.4%	10.0%	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	5.9%	
13 超過勤務が多い・長時間労働	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
14 緊張感が持続するなどの質的な労働 負荷	0	0	1	0	0	0	0	1	0.7%
	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	
15 職場の望む勤務形態への不適合(夜 勤など)	0	0	0	1	0	0	0	1	0.7%
	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	
16 上司・同僚等職場の人間関係	1	4	5	2	1	0	0	13	9.6%
	33.3%	11.4%	16.7%	10.0%	3.6%	0.0%	0.0%	9.6%	
17 契約期間満了	0	6	2	1	3	0	1	13	9.6%
	0.0%	17.1%	6.7%	5.0%	10.7%	0.0%	16.7%	9.6%	
18 奨学金の返済終了	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
19 その他	2	2	4	5	4	8	1	26	19.1%
	66.7%	5.7%	13.3%	25.0%	14.3%	57.1%	16.7%	19.1%	

その他(具体的な内容)

- ・ 家庭の事情
- ・ 無断欠勤(2回)
- ・ 施設方針との相違
- ・ 60歳で当直勤務をやめると決めていたとのことで退職する
- ・ 法人内異動
- ・ 一身上の都合
- ・ 非常勤から常勤になった。
- ・ 高齢 体力的
- ・ 家庭の事情、業務内容
- ・ 他施設への転職のため
- ・ 2名とも65歳の定年退職であった。

【介護老人福祉施設】

退職理由	在職期間							計	%
	1年未満 (新卒)	1年未満 (既卒)	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上		
N=274	15	133	65	35	26	24	8	306	
1 結婚、妊娠	0	1	1	1	0	0	0	3	1.0%
	0.0%	0.8%	1.5%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	
2 育児、家族の介護	0	12	6	2	5	2	0	27	8.8%
	0.0%	9.0%	9.2%	5.7%	19.2%	8.3%	0.0%	8.8%	
3 地理的な理由(通勤時間がかかる等)	0	2	2	1	0	0	1	6	2.0%
	0.0%	1.5%	3.1%	2.9%	0.0%	0.0%	12.5%	2.0%	
4 配偶者の転勤	0	0	0	0	1	0	0	1	0.3%
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%	0.3%	
5 Uターン(親元に帰る、親との約束)	0	0	0	3	0	0	0	3	1.0%
	0.0%	0.0%	0.0%	8.6%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	
6 身体の健康上の理由	1	15	9	5	8	9	3	50	16.3%
	6.7%	11.3%	13.8%	14.3%	30.8%	37.5%	37.5%	16.3%	
7 精神の健康上の理由	0	11	2	1	0	1	0	15	4.9%
	0.0%	8.3%	3.1%	2.9%	0.0%	4.2%	0.0%	4.9%	
8 自分の適性・能力への不安	1	14	6	3	0	1	0	25	8.2%
	6.7%	10.5%	9.2%	8.6%	0.0%	4.2%	0.0%	8.2%	
9 進学・留学	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
10 免許を活かした他分野への興味・転向(キャリアアップを含む)	1	3	2	3	1	1	0	11	3.6%
	6.7%	2.3%	3.1%	8.6%	3.8%	4.2%	0.0%	3.6%	
11 看護職以外の仕事に興味・転向	0	4	1	0	0	1	0	6	2.0%
	0.0%	3.0%	1.5%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	2.0%	
12 処遇(給与・福利厚生に不満がある等)	1	8	5	2	2	3	0	21	6.9%
	6.7%	6.0%	7.7%	5.7%	7.7%	12.5%	0.0%	6.9%	
13 超過勤務が多い・長時間労働	0	0	1	2	1	0	0	4	1.3%
	0.0%	0.0%	1.5%	5.7%	3.8%	0.0%	0.0%	1.3%	
14 緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	0	3	1	0	0	0	0	4	1.3%
	0.0%	2.3%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	
15 職場の望む勤務形態への不適合(夜勤など)	0	4	3	1	1	2	0	11	3.6%
	0.0%	3.0%	4.6%	2.9%	3.8%	8.3%	0.0%	3.6%	
16 上司・同僚等職場の人間関係	3	28	11	4	4	2	0	52	17.0%
	20.0%	21.1%	16.9%	11.4%	15.4%	8.3%	0.0%	17.0%	
17 契約期間満了	1	22	7	3	2	2	3	40	13.1%
	6.7%	16.5%	10.8%	8.6%	7.7%	8.3%	37.5%	13.1%	
18 奨学金の返済終了	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
19 その他	7	6	8	4	1	0	1	27	8.8%
	46.7%	4.5%	12.3%	11.4%	3.8%	0.0%	12.5%	8.8%	

その他(具体的な内容)

- ・ 不明
- ・ 親族の事業立ち上げの手伝い
- ・ 懲罰委員会にて自主退職された。
- ・ 業務が自分には合わなかった
- ・ 正規職員を希望し、法人内他施設へ身分変更して配置換え
- ・ 医療機関への転職
- ・ 前職場環境と自施設の環境の違いに不満があった。
- ・ 飼っている犬の介護
- ・ 夫の勤務地の都合により
- ・ 正社員が新年度採用予定となり、欠員代替として別事業所への転職を勧める
- ・ 労働環境
- ・ 人間関係
- ・ 転居の為
- ・ 子供夫婦との同居と孫の面倒を見る必要性あり

【介護医療院】

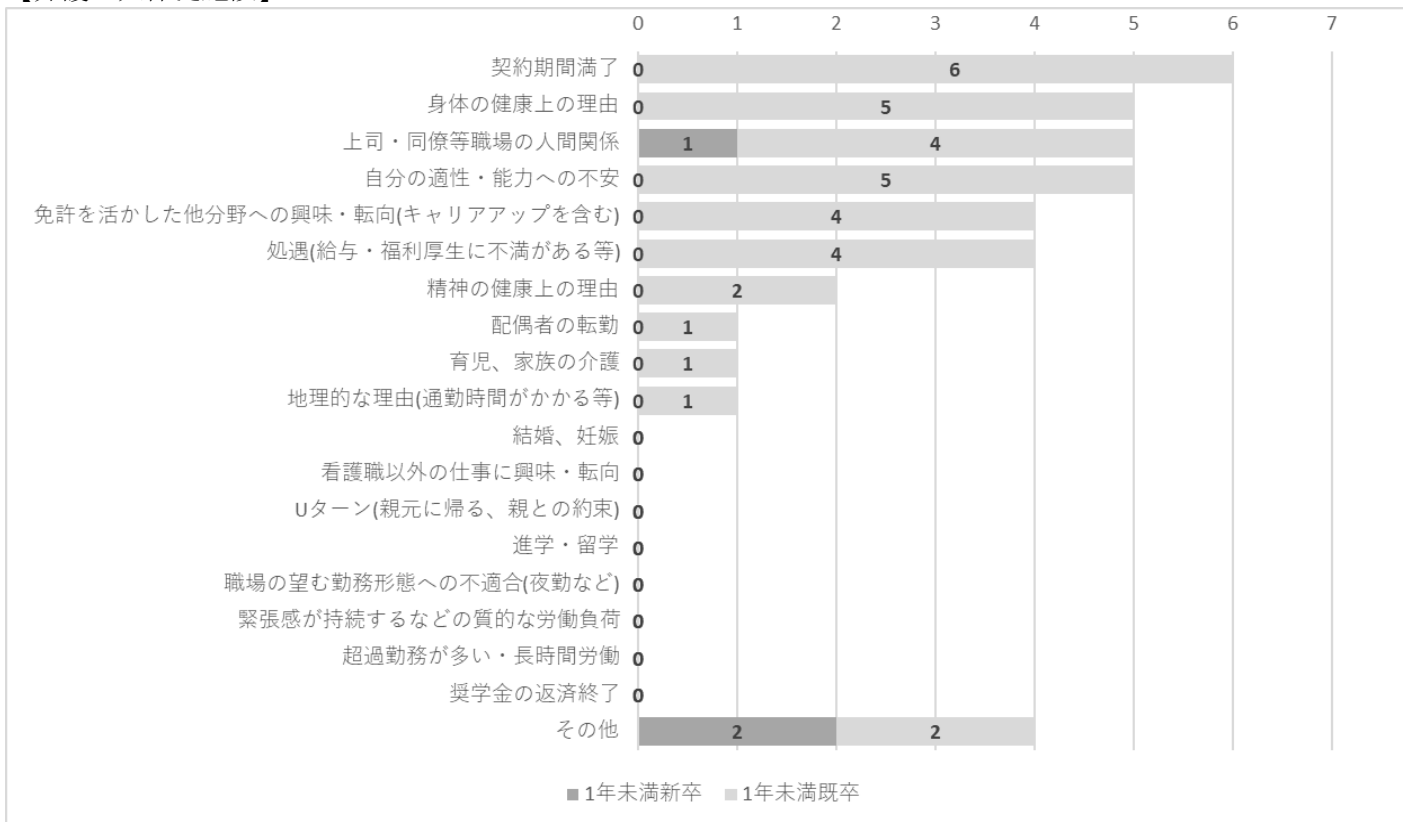
退職理由		在職期間						計	%	
		1年未満 (新卒)	1年未満 (既卒)	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満			20年以上
	N=19	2	7	13	7	5	2	2	38	
1	結婚、妊娠	0	0	1	0	0	0	0	1	2.6%
		0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	
2	育児、家族の介護	0	1	2	1	1	0	1	6	15.8%
		0.0%	14.3%	15.4%	14.3%	20.0%	0.0%	50.0%	15.8%	
3	地理的な理由(通勤時間がかかる等)	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
4	配偶者の転勤	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
5	Uターン(親元に帰る、親との約束)	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
6	身体の健康上の理由	0	0	5	3	2	1	0	11	28.9%
		0.0%	0.0%	38.5%	42.9%	40.0%	50.0%	0.0%	28.9%	
7	精神の健康上の理由	0	1	1	1	0	0	0	3	7.9%
		0.0%	14.3%	7.7%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	7.9%	
8	自分の適性・能力への不安	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
9	進学・留学	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
10	免許を活かした他分野への興味・転向(キャリアアップを含む)	0	0	1	0	0	0	0	1	2.6%
		0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	
11	看護職以外の仕事に興味・転向	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
12	処遇(給与・福利厚生に不満がある等)	0	0	1	2	1	0	0	4	10.5%
		0.0%	0.0%	7.7%	28.6%	20.0%	0.0%	0.0%	10.5%	
13	超過勤務が多い・長時間労働	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
14	緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
15	職場の望む勤務形態への不適合(夜勤など)	1	0	1	0	0	0	0	2	5.3%
		50.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	
16	上司・同僚等職場の人間関係	1	4	1	0	1	1	0	8	21.1%
		50.0%	57.1%	7.7%	0.0%	20.0%	50.0%	0.0%	21.1%	
17	契約期間満了	0	1	0	0	0	0	1	2	5.3%
		0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	5.3%	
18	奨学金の返済終了	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
19	その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

その他(具体的な内容)

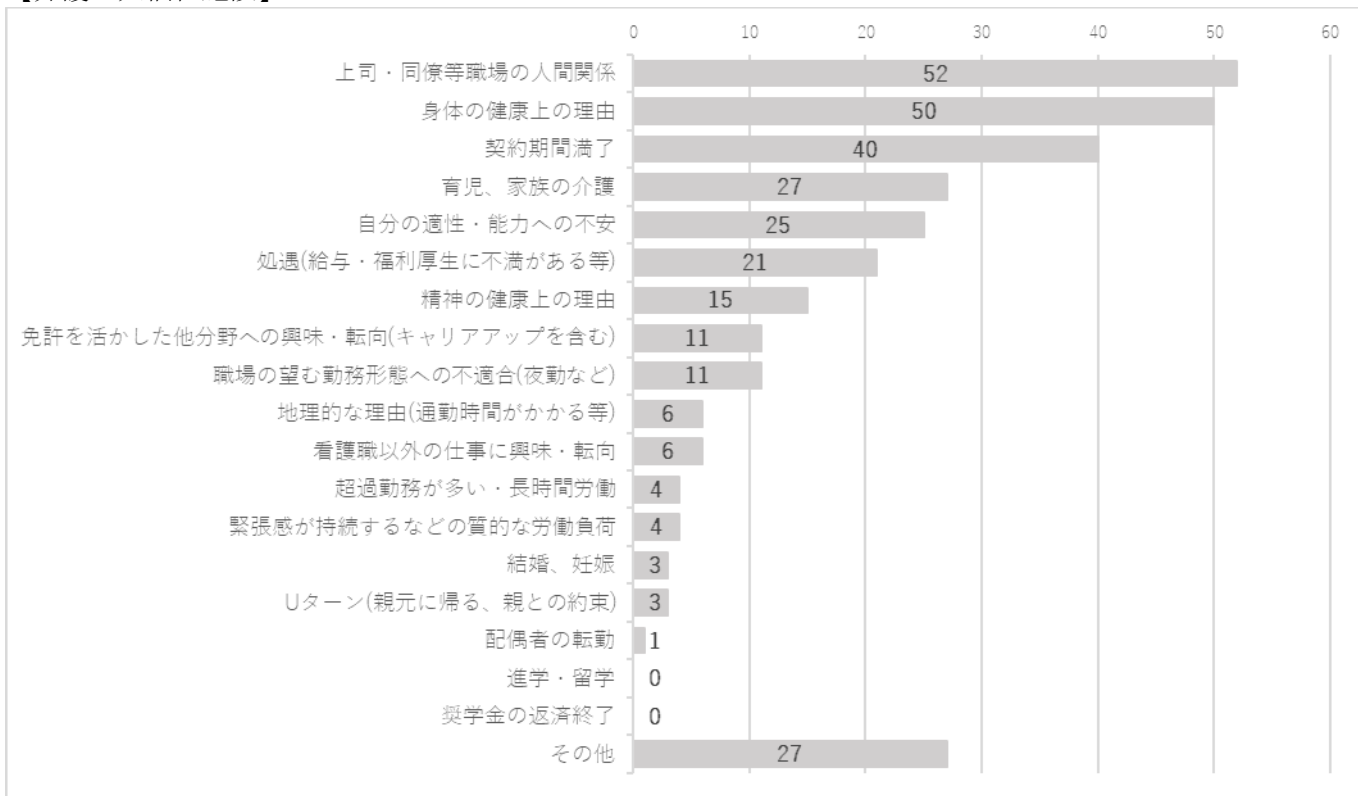
3) 1年未満の退職理由

【介護老人保健施設】

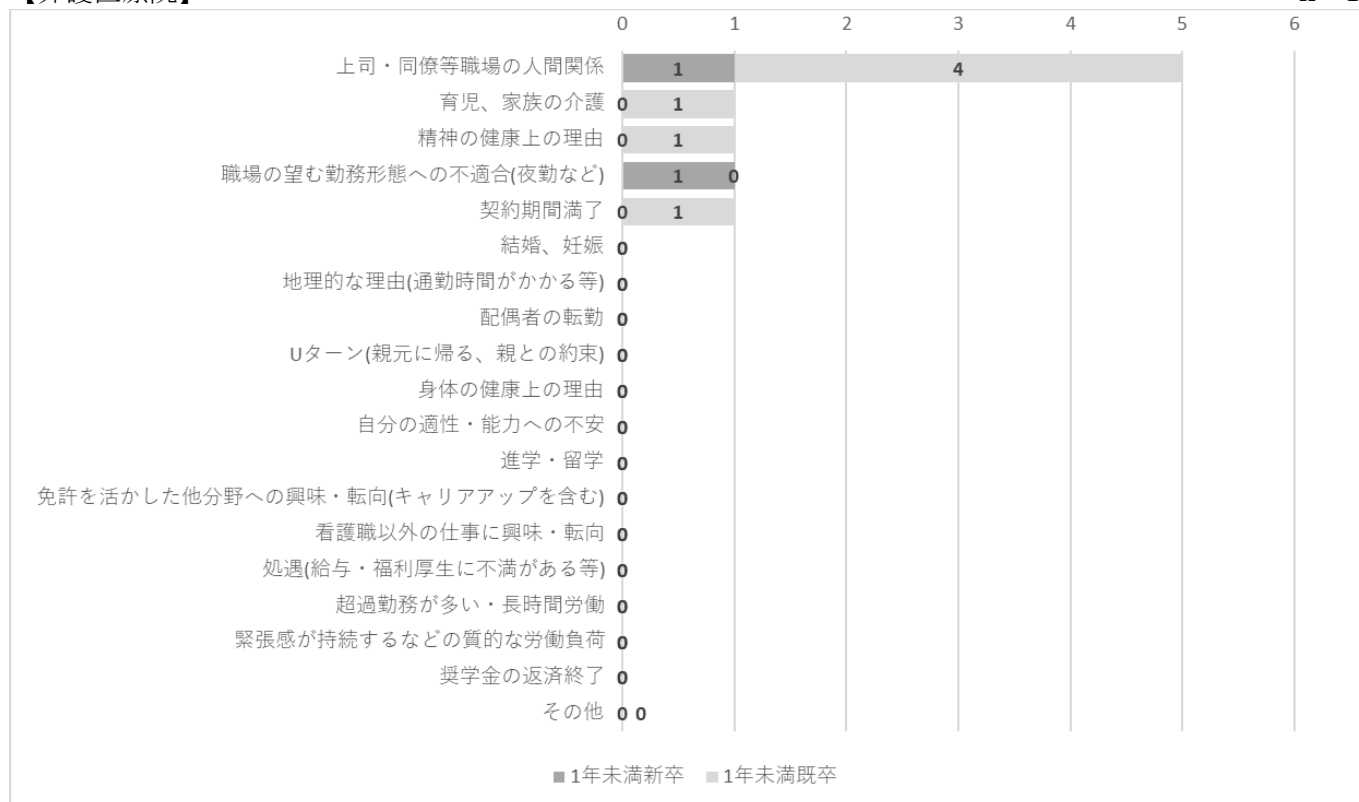
n = 83



退職理由	1年未満新卒		1年未満既卒		1年未満合計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
契約期間満了	0	0.0%	6	17.1%	6	15.8%
身体上の健康上の理由	0	0.0%	5	14.3%	5	13.2%
上司・同僚等職場の人間関係	1	33.3%	4	11.4%	5	13.2%
自分の適性・能力への不安	0	0.0%	5	14.3%	5	13.2%
免許を活かした他分野への興味・転向(キャリアアップを含む)	0	0.0%	4	11.4%	4	10.5%
処遇(給与・福利厚生に不満がある等)	0	0.0%	4	11.4%	4	10.5%
精神的健康上の理由	0	0.0%	2	5.7%	2	5.3%
配偶者の転勤	0	0.0%	1	2.9%	1	2.6%
育児・家族の介護	0	0.0%	1	2.9%	1	2.6%
地理的な理由(通勤時間がかかる等)	0	0.0%	1	2.9%	1	2.6%
結婚、妊娠	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
看護職以外の仕事に興味・転向	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Uターン(親元に帰る、親との約束)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
進学・留学	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
職場の望む勤務形態への不適合(夜勤など)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
超過勤務が多い・長時間労働	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
奨学金の返済終了	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	2	66.7%	2	5.7%	4	10.5%
合計	3		35		38	



退職理由	1年未満新卒		1年未満既卒		1年未満合計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
上司・同僚等職場の人間関係	3	20.0%	28	21.1%	31	20.9%
契約期間満了	1	6.7%	22	16.5%	23	15.5%
身体上の健康上の理由	1	6.7%	15	11.3%	16	10.8%
自分の適性・能力への不安	1	6.7%	14	10.5%	15	10.1%
育児・家族の介護	0	0.0%	12	9.0%	12	8.1%
精神の健康上の理由	0	0.0%	11	8.3%	11	7.4%
処遇(給与・福利厚生に不満がある等)	1	6.7%	8	6.0%	9	6.1%
看護職以外の仕事に興味・転向	0	0.0%	4	3.0%	4	2.7%
職場の望む勤務形態への不適合(夜勤など)	0	0.0%	4	3.0%	4	2.7%
免許を活かした他分野への興味・転向(キャリアアップを含む)	1	6.7%	3	2.3%	4	2.7%
緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	0	0.0%	3	2.3%	3	2.0%
地理的な理由(通勤時間がかかる等)	0	0.0%	2	1.5%	2	1.4%
結婚、妊娠	0	0.0%	1	0.8%	1	0.7%
Uターン(親元に帰る、親との約束)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
進学・留学	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
配偶者の転勤	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
超過勤務が多い・長時間労働	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
奨学金の返済終了	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	7	46.7%	6	4.5%	13	8.8%
合計	15		133		148	



退職理由	1年未満新卒		1年未満既卒		1年未満合計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
上司・同僚等職場の人間関係	1	50.0%	4	57.1%	5	55.6%
精神の健康上の理由	0	0.0%	1	14.3%	1	11.1%
育児・家族の介護	0	0.0%	1	14.3%	1	11.1%
職場の望む勤務形態への不適合(夜勤など)	1	50.0%	0	0.0%	1	11.1%
契約期間満了	0	0.0%	1	14.3%	1	11.1%
地理的な理由(通勤時間がかかる等)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
結婚、妊娠	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
自分の適性・能力への不安	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
配偶者の転勤	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Uターン(親元に帰る、親との約束)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
身体の健康上の理由	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
看護職以外の仕事に興味・転向	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
免許を活かした他分野への興味・転向(キャリアアップを含む)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
進学・留学	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
処遇(給与・福利厚生に不満がある等)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
超過勤務が多い・長時間労働	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
奨学金の返済終了	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	2		7		9	

5. 常勤看護職員の年次有給休暇

1) 平均有給休暇日数

【介護老人保健施設】 n=83

	施設数	割合
0～5日未満	3	3.6%
5～10日未満	22	26.5%
10～15日未満	36	42.2%
15～20日未満	17	20.5%
20日未満	2	2.4%
無回答	4	4.3%
合計	83	100.0%

【介護老人福祉施設】 n=274

	施設数	割合
0～5日未満	11	4.0%
5～10日未満	62	22.6%
10～15日未満	105	38.3%
15～20日未満	58	21.2%
20日未満	25	9.1%
無回答	13	4.7%
合計	247	100.0%

【介護医療院】 n=19

	施設数	割合
0～5日未満	0	0.0%
5～10日未満	2	10.5%
10～15日未満	9	47.4%
15～20日未満	7	36.8%
20日未満	0	0.0%
無回答	1	5.3%
合計	19	100.0%

2) 平均有給休暇取得率

【介護老人保健施設】 n=83

	施設数	割合
0～20%未満	1	1.2%
20～40%未満	7	8.4%
40～60%未満	12	14.5%
60～80%未満	27	32.5%
80～100%未満	23	27.7%
100%以上	8	9.6%
無回答	5	6.0%
合計	83	100.0%

【介護老人福祉施設】 n=274

	施設数	割合
0～20%未満	4	1.5%
20～40%未満	21	7.7%
40～60%未満	31	11.3%
60～80%未満	72	26.3%
80～100%未満	76	27.7%
100%以上	56	20.4%
無回答	14	5.1%
合計	274	100.0%

【介護医療院】 n=19

	施設数	割合
0～20%未満	0	0.0%
20～40%未満	1	5.3%
40～60%未満	2	10.5%
60～80%未満	5	26.3%
80～100%未満	6	31.6%
100%以上	4	21.1%
無回答	1	5.3%
合計	19	100.0%

3) 有給休暇取得日数 四分位数

【介護老人保健施設】

N=79

第2四分位数

平均	最小値	第1四分位数	中央値	第3四分位数	最大値
11.9	0.7	8.6	11.9	14.7	21

【介護老人福祉施設】

N=258

第2四分位数

平均	最小値	第1四分位数	中央値	第3四分位数	最大値
12.8	0.9	9.6	12.3	16.0	32.0

【介護医療院】

N=18

第2四分位数

平均	最小値	第1四分位数	中央値	第3四分位数	最大値
13.6	6.7	10.9	14.7	15.8	18.2

6. 超過勤務時間

1) 超過勤務時間数

【介護老人保健施設】 n=83

	施設数	割合
5時間未満	50	60.2%
5～10時間未満	23	27.2%
10～15時間未満	3	3.6%
15～20時間	1	1.2%
20時間以上	3	3.6%
無回答	3	3.6%
全体	83	100.0%

【介護老人福祉施設】 n=320

	施設数	割合
5時間未満	156	56.9%
5～10時間未満	56	20.4%
10～15時間未満	25	9.1%
15～20時間	6	2.2%
20時間以上	12	4.4%
無回答	19	6.9%
全体	274	100.0%

【介護医療院】 n=19

	施設数	割合
5時間未満	16	84.2%
5～10時間未満	0	0.0%
10～15時間未満	1	5.3%
15～20時間	0	0.0%
20時間以上	1	5.3%
無回答	1	5.3%
全体	19	100.0%

2) 超過勤務時間 四分位数

【介護老人保健施設】

N=80

第2四分位数

平均	最小値	第1四分位数	中央値	第3四分位数	最大値
4.9	0.0	1.5	3	6.5	30

【介護老人福祉施設】

N=255

第2四分位数

平均	最小値	第1四分位数	中央値	第3四分位数	最大値
5.2	0.0	1.0	3.1	6.9	30.0

【介護医療院】

N=18

第2四分位数

平均	最小値	第1四分位数	中央値	第3四分位数	最大値
3.3	0	0.1	0.6	3.1	28

7. 自施設での定年退職後の看護職員の雇用について

1) 定年年齢

【介護老人保健施設】 n=83

60歳未満	0	0.0%
60歳	44	53.0%
61歳	1	1.2%
62歳	5	6.0%
63歳	2	2.4%
64歳	0	0.0%
65歳以上	30	36.1%
無回答	1	1.2%
合計	83	100.0%

【介護老人福祉施設】 n=274

60歳未満	0	0.0%
60歳	135	49.3%
61歳	2	0.7%
62歳	4	1.5%
63歳	8	2.9%
64歳	5	1.8%
65歳以上	112	40.9%
無回答	8	2.9%
合計	274	100.0%

【介護医療院】 n=19

60歳未満	0	0.0%
60歳	12	63.2%
61歳	1	5.3%
62歳	1	5.3%
63歳	0	0.0%
64歳	0	0.0%
65歳以上	5	26.3%
無回答	0	0.0%
合計	19	100.0%

2) 雇用する看護職の最高年齢

【介護老人保健施設】

60歳未満	3	3.6%
60～65歳未満	8	9.6%
65～70歳未満	31	37.3%
70～75歳未満	29	34.9%
75～80歳未満	8	9.6%
80歳以上	0	0.0%
無回答	4	4.8%
合計	83	100.0%

【介護老人福祉施設】

60歳未満	26	9.5%
60～65歳未満	51	18.6%
65～70歳未満	65	23.7%
70～75歳未満	74	27.0%
75～80歳未満	26	9.5%
80歳以上	5	1.8%
無回答	27	9.9%
合計	274	100.0%

【介護医療院】

60歳未満	2	10.5%
60～65歳未満	3	15.8%
65～70歳未満	9	47.4%
70～75歳未満	4	21.1%
75～80歳未満	1	5.3%
80歳以上	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	19	100.0%

3) 役職定年制度の導入

【介護老人保健施設】 n=83

あり	31	37.3%
なし	47	56.6%
無回答	5	6.0%
合計	83	100.0%

【介護老人福祉施設】 n=274

あり	71	25.9%
なし	173	63.1%
無回答	30	10.9%
合計	274	100.0%

【介護医療院】 n=19

あり	7	36.8%
なし	12	63.2%
無回答	0	0.0%
合計	19	100.0%

年齢(役職年齢制度あり n=31)

60歳	20	64.5%
62歳	3	9.7%
65歳	6	19.4%
70歳	2	6.5%
無回答	0	0.0%
合計	31	100.0%

年齢(役職年齢制度あり n=71)

50歳	1	1.4%
55歳	1	1.4%
58歳	1	1.4%
60歳	28	39.4%
63歳	2	2.8%
64歳	1	1.4%
65歳	28	39.4%
67歳	1	1.4%
70歳	4	5.6%
75歳	1	1.4%
無回答	3	4.2%
合計	71	100.0%

年齢(役職年齢制度あり n=7)

60歳	6	85.7%
63歳	1	14.3%
無回答	0	0.0%
合計	7	100.0%

4) 他施設での定年退職後、採用した看護職員数

【介護老人保健施設】 n=83

職員数	施設数	割合
0人	64	77.1%
1人	9	10.8%
無回答	10	12.0%
合計	83	100.0%

採用した職員の担当業務 (N=9)

介護フロア等(夜勤あり)	2	22.2%
介護フロア等(夜勤なし)	5	55.6%
在宅ケア部門	0	0.0%
教育・指導担当	2	22.2%
管理部門	0	0.0%
入所相談窓口	0	0.0%
相談業務	0	0.0%
その他	1	11.1%
採用なし	0	0.0%
合計	9	100.0%

【介護老人福祉施設】 n=274

職員数	施設数	割合
0人	192	70.1%
1人	30	10.9%
2人	8	2.9%
3人	1	0.4%
無回答	43	15.7%
合計	274	100.0%

採用した職員の担当業務 (N=39)

介護フロア等(夜勤あり)	3	7.7%
介護フロア等(夜勤なし)	29	74.4%
在宅ケア部門	1	2.6%
教育・指導担当	2	5.1%
管理部門	3	7.7%
入所相談窓口	0	0.0%
相談業務	1	2.6%
その他	6	15.4%
採用なし	0	0.0%
合計	39	100.0%

【介護医療院】 n=19

職員数	施設数	割合
0人	15	78.3%
1人	2	10.5%
3人	1	5.3%
無回答	1	5.3%
合計	19	100.0%

採用した職員の担当業務 (N=3)

介護フロア等(夜勤あり)	2	66.7%
介護フロア等(夜勤なし)	1	33.3%
在宅ケア部門	0	0.0%
教育・指導担当	0	0.0%
管理部門	0	0.0%
入所相談窓口	0	0.0%
相談業務	0	0.0%
その他	0	0.0%
採用なし	0	0.0%
合計	3	100.0%

5) 定年退職後の看護職員の確保における課題

【介護老人保健施設】 n=78

金銭面(給与が高額)	23	29.5%
知識(ITC 関連を除く)	13	16.7%
体力面	69	88.5%
ITC 等扱いが不慣れ	30	38.5%
上司・同僚との人間関係	10	12.8%
患者との人間関係	2	2.6%
看護技術・業務経験(即戦力の人材を希望)	15	19.2%
その他	1	1.3%

その他の課題

- ・ 業務

【介護医療院】 n=19

金銭面(給与が高額)	3	15.8%
知識(ITC 関連を除く)	4	21.1%
体力面	15	78.9%
ITC 等扱いが不慣れ	9	47.4%
上司・同僚との人間関係	4	21.1%
患者との人間関係	1	5.3%
看護技術・業務経験(即戦力の人材を希望)	8	42.1%
その他	0	0.0%

その他の課題

【介護老人保健施設】 n=231

金銭面(給与が高額)	56	24.2%
知識(ITC 関連を除く)	28	12.1%
体力面	173	74.9%
ITC 等扱いが不慣れ	134	58.0%
上司・同僚との人間関係	50	21.6%
患者との人間関係	5	2.2%
看護技術・業務経験(即戦力の人材を希望)	40	17.3%
その他	16	6.9%

その他の課題

- ・ 物忘れ
- ・ 集中力低下・うっかりミスが多い
- ・ 介護施設経験の有無
- ・ 通勤手段の確保(運転が可能かどうか)
- ・ 当施設にける休日日数の少なさ
- ・ オンコール対応の可否
- ・ 協調性、コミュニケーション能力
- ・ 受診時送迎業務
- ・ 確認ミス 認識違いなどによるミス
- ・ 当社規定の再雇用制度に当てはまらないため
- ・ 物忘れ・判断力の低下等
- ・ 夜間対応
- ・ オンコールができない

6) 定年後の働き方における対応が可能なもの

【介護老人保健施設】 n=75

週勤務日希望可	66	88.0%
時間勤務(半日・短時間等)	52	69.3%
週末(土・日)休み	42	54.7%
夜勤なし	65	86.7%
その他	5	6.7%

その他具体的な内容

- ・ 出来るだけ本人の希望に沿う
- ・ 夜勤専従、年金満額受給条件の範囲内
- ・ 業務改善できれば夜勤回数を減少できる。
- ・ 個人の希望を最大限受け入れ
- ・ 夜勤回数を減らす

【介護老人福祉施設】 n=246

週勤務日希望可	210	85.4%
時間勤務(半日・短時間等)	165	67.1%
週末(土・日)休み	118	48.0%
夜勤なし	180	73.2%
その他	11	4.5%

その他具体的な内容

- ・ 祝日を増やす
- ・ ↑元々夜勤はない。
- ・ 再雇用70歳まで
- ・ 100%ではないが勤務日と日数の調整
- ・ 希望日のみの出勤
- ・ 心身に負担がかからない業務を任す。休日を増やす。
- ・ 個別の適性に依じた役割分担
- ・ 本人が希望する勤務形態に対応可
- ・ オンコールなし

【介護医療院】 n=18

週勤務日希望可	13	72.2%
時間勤務(半日・短時間等)	11	62.1%
週末(土・日)休み	9	50.0%
夜勤なし	15	83.3%
その他	2	11.1%

その他具体的な内容

- ・ 委員会免除
- 例：個人の希望に合わせ、10~15日/月

8. 特定行為研修について

1) 特定行為研修の受講状況

(1) 修了者

【介護老人保健施設】 n=83

修了者 0名

圏域	修了者数
神戸	0
阪神北	0
阪神南	0
北播磨	0
中播磨	0
東播磨	0
西播磨	0
但馬	0
丹波	0
淡路	0
合計	0

【介護老人福祉施設】 n=274

修了者 102名

圏域	修了者数
神戸	17
阪神北	7
阪神南	22
北播磨	1
中播磨	0
東播磨	6
西播磨	11
但馬	26
丹波	0
淡路	11
合計	101

【介護医療院】 n=19

修了者 2名

圏域	修了者数
神戸	0
阪神北	0
阪神南	2
北播磨	0
中播磨	0
東播磨	0
西播磨	0
但馬	0
丹波	0
淡路	0
合計	2

(2) 受講中・令和7年度以降受講予定

【介護老人保健施設】 n=83

受講中・受講予定者 4名

圏域	受講予定人数
神戸	0
阪神北	0
阪神南	0
北播磨	0
中播磨	0
東播磨	4
西播磨	0
但馬	0
丹波	0
淡路	0
合計	4

【介護老人福祉施設】 n=274

受講中・受講予定者 5名

圏域	受講予定人数
神戸	2
阪神北	0
阪神南	0
北播磨	0
中播磨	0
東播磨	0
西播磨	1
但馬	2
丹波	0
淡路	0
合計	5

【介護医療院】 n=19

受講中・受講予定者 0名

圏域	受講予定人数
神戸	0
阪神北	0
阪神南	0
北播磨	0
中播磨	0
東播磨	0
西播磨	0
但馬	0
丹波	0
淡路	0
合計	0

2) 活用している特定行為区分

【介護老人保健施設】 n=83

なし

【介護老人福祉施設】 n=274

認定看護分野	延べ人数	割合	認定看護分野	延べ人数	割合
① 経口用気管チューブ又は経鼻用気管チューブの位置の調整	2	3.6%	⑳ 創傷に対する陰圧閉鎖療法	0	0.0%
② 侵襲的陽圧換気の設定の変更	0	0.0%	㉑ 創部ドレーンの抜去	0	0.0%
③ 非侵襲的陽圧換気の設定の変更	0	0.0%	㉒ 直接動脈穿刺法による採血	0	0.0%
④ 人工呼吸管理がなされている者に対する鎮静薬の投与量の調整	0	0.0%	㉓ 橈骨動脈ラインの確保	0	0.0%
⑤ 人工呼吸器からの離脱	0	0.0%	㉔ 急性血液浄化療法における血液透析器又は血液透析濾過器の操作及び管理	0	0.0%
⑥ 気管カニューレの交換	0	0.0%	㉕ 持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整	1	1.8%
⑦ 一時的ペースメーカーの操作及び管理	0	0.0%	㉖ 脱水症状に対する輸液による補正	1	1.8%
⑧ 一時的ペースメーカーリードの抜去	0	0.0%	㉗ 感染徴候がある者に対する薬剤の臨時の投与	4	7.1%
⑨ 経皮的心臓補助装置の操作及び管理	0	0.0%	㉘ インスリンの投与量の調整	2	3.6%
⑩ 大動脈内バルーンパンピングからの離脱を行うときの補助の頻度の調整	0	0.0%	㉙ 硬膜外カテーテルによる鎮痛剤の投与及び投与量の調整	0	0.0%
⑪ 心嚢ドレーンの抜去	0	0.0%	㉚ 持続点滴中のカテコラミンの投与量の調整	0	0.0%
⑫ 低圧胸腔内持続吸引器の吸引圧の設定及びその変更	0	0.0%	㉛ 持続点滴中のナトリウム、カリウム又はクロールの投与量の調整	0	0.0%
⑬ 胸腔ドレーンの抜去	0	0.0%	㉜ 持続点滴中の降圧剤の投与量の調整	0	0.0%
⑭ 腹腔ドレーンの抜去（腹腔内に留置された穿刺針の抜針を含む）	0	0.0%	㉝ 持続点滴中の糖質輸液又は電解質輸液の投与量の調整	0	0.0%
⑮ 胃ろうカテーテル若しくは腸ろうカテーテル又は胃ろうボタンの交換	25	44.6%	㉞ 持続点滴中の利尿剤の投与量の調整	0	0.0%
⑯ 膀胱ろうカテーテルの交換	0	0.0%	㉟ 抗けいれん剤の臨時の投与	3	5.4%
㉑ 中心静脈カテーテルの抜去	0	0.0%	㊱ 抗精神病薬の臨時の投与	7	12.5%
㉒ 末梢留置型中心静脈注射用カテーテルの挿入	1	1.8%	㊲ 抗不安薬の臨時の投与	9	16.1%
㉓ 褥瘡又は慢性創傷の治療における血流のない壊死組織の除去	1	1.8%	㊳ 抗凝固剤その他の薬剤が血管外に漏出したときのステロイド薬の局所投与及び投与量の調整	0	0.0%
			合計	56	100.0%

【介護医療院】 n=19

認定看護分野	延べ人数	割合	認定看護分野	延べ人数	割合
① 経口用気管チューブ又は経鼻用気管チューブの位置の調整	0	0.0%	㉑ 創傷に対する陰圧閉鎖療法	0	0.0%
② 侵襲的陽圧換気の設定の変更	0	0.0%	㉒ 創部ドレーンの抜去	0	0.0%
③ 非侵襲的陽圧換気の設定の変更	0	0.0%	㉓ 直接動脈穿刺法による採血	0	0.0%
④ 人工呼吸管理がなされている者に対する鎮静薬の投与量の調整	0	0.0%	㉔ 橈骨動脈ラインの確保	1	11.10%
⑤ 人工呼吸器からの離脱	0	0.0%	㉕ 急性血液浄化療法における血液透析器又は血液透析濾過器の操作及び管理	0	0.00%
⑥ 気管カニューレの交換	0	0.0%	㉖ 持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整	2	22.20%
⑦ 一時的ペースメーカーの操作及び管理	0	0.0%	㉗ 脱水症状に対する輸液による補正	2	22.20%
⑧ 一時的ペースメーカーリードの抜去	0	0.0%	㉘ 感染徴候がある者に対する薬剤の臨時の投与	1	11.10%
⑨ 経皮的心臓補助装置の操作及び管理	0	0.0%	㉙ インスリンの投与量の調整	0	0.00%
⑩ 大動脈内バルーンパンピングからの離脱を行うときの補助の頻度の調整	0	0.0%	㉚ 硬膜外カテーテルによる鎮痛剤の投与及び投与量の調整	0	0.00%
⑪ 心嚢ドレーンの抜去	0	0.0%	㉛ 持続点滴中のカテコラミンの投与量の調整	0	0.00%
⑫ 低圧胸腔内持続吸引器の吸引圧の設定及びその変更	0	0.0%	㉜ 持続点滴中のナトリウム、カリウム又はクロールの投与量の調整	0	0.00%
⑬ 胸腔ドレーンの抜去	0	0.0%	㉝ 持続点滴中の降圧剤の投与量の調整	0	0.00%
⑭ 腹腔ドレーンの抜去（腹腔内に留置された穿刺針の抜針を含む）	0	0.0%	㉞ 持続点滴中の糖質輸液又は電解質輸液の投与量の調整	0	0.00%
⑮ 胃ろうカテーテル若しくは腸ろうカテーテル又は胃ろうボタンの交換	0	0.0%	㉟ 持続点滴中の利尿剤の投与量の調整	0	0.00%
⑯ 膀胱ろうカテーテルの交換	0	0.0%	㊱ 抗けいれん剤の臨時の投与	1	11.10%
㉑ 中心静脈カテーテルの抜去	0	0.0%	㊲ 抗精神病薬の臨時の投与	1	11.10%
㉒ 末梢留置型中心静脈注射用カテーテルの挿入	0	0.0%	㊳ 抗不安薬の臨時の投与	1	11.10%
㉓ 褥瘡又は慢性創傷の治療における血流のない壊死組織の除去	0	0.0%	㊴ 抗凝固剤その他の薬剤が血管外に漏出したときのステロイド薬の局所投与及び投与量の調整	0	0.0%
			合計	9	100.0%

3) 特定行為研修修了者がいることによる効果

【介護老人保健施設】

- ・ 特になし
- #### 【介護老人福祉施設】
- ・ 施設であるため必要なし
 - ・ 受講者なしの為、該当せず
 - ・ 的確な判断でき、早期対応が可能
 - ・ 必要性を感じない
 - ・ 社会福祉施設における介護と医療のキーパーソンとなる。
 - ・ 受け入れられる幅が広がる

- ・ 看護職員の夜間業務なし（オンコールのみ）
- ・ 夜間の吸引
- ・ 経管栄養の接続
- ・ 看護師が不在の夜間帯の対応

【介護医療院】

- ・ 特定領域に習熟した知識・技術を要していることで、技術提供だけでなく、他の職員へのアドバイス等好影響がある
- ・ 特になし

4) 特定行為研修修了者がいることによる課題

【介護老人保健施設】

- ・ 今後修了者排出予定
- #### 【介護老人福祉施設】
- ・ 施設であるため必要なし
 - ・ 医師との判断の違い、看護師への負担増
 - ・ 社会福祉施設における配置数が非常に少ない。

- ・ 介護施設では医師が常駐していないため特定研修修了者がいれば利用者のためにはいいと思うが、研修期間スタッフが減ることへの負担、特定行為研修修了者自身の負担は大きいと感じる。

- ・ 業務が偏る

【介護医療院】

- ・ 特になし

5) 特定行為研修の受講費負担について

【介護老人保健施設】 n=83

	件数	割合
施設が全額負担	10	12.0%
施設が一部負担	2	2.4%
本人が負担	13	15.7%
無回答	58	69.9%
合計	83	100.0%

【介護老人福祉施設】 n=274

	件数	割合
施設が全額負担	42	15.3%
施設が一部負担	8	2.9%
本人が負担	52	19.0%
無回答	172	62.3%
合計	274	100.0%

【介護医療院】 n=19

	件数	割合
施設が全額負担	2	10.5%
施設が一部負担	1	5.3%
本人が負担	3	15.8%
無回答	13	68.4%
合計	19	100.0%

6) 特定行為研修受講の課題

【介護老人保健施設】 n=65

	件数	割合
受講希望者がいない	54	83.1%
遠方のため受講できない	6	9.2%
医師の理解や協力が得にくい	5	7.7%
受講費や旅費等の費用負担	19	29.2%
特定行為の活用法がわからない	6	9.2%
受講中の代替え職員の確保	33	50.8%
その他	3	4.6%
合計	126	100%

【介護老人福祉施設】 n=202

	件数	割合
受講希望者がいない	148	73.3%
遠方のため受講できない	17	8.4%
医師の理解や協力が得にくい	8	4.0%
受講費や旅費等の費用負担	45	22.3%
特定行為の活用法がわからない	24	11.9%
受講中の代替え職員の確保	75	37.1%
その他	22	10.9%
合計	339	100%

【介護医療院】 n=14

	件数	割合
受講希望者がいない	9	64.3%
遠方のため受講できない	1	7.1%
医師の理解や協力が得にくい	2	14.3%
受講費や旅費等の費用負担	4	28.6%
特定行為の活用法がわからない	0	0.0%
受講中の代替え職員の確保	7	50.0%
その他	1	7.1%
合計	24	100%

その他具体的な内容

- ・ 看護師の年齢が高く、今から研修を受けたい人はいない
- ・ 必要性を感じない
- ・ 特に特定行為を必要とする対象がいらない

その他具体的な内容

- ・ 生活の場では特定行為研修を必要としていない
- ・ 職場で活躍できる場面が少ない
- ・ 限られた医療設備の体制のなかで活用方法は見いだせない。
- ・ 特定行為が不要な
- ・ 医師配置のため、医療的ケアは必要ない
- ・ 施設内には医療依存度の高い対象者が無いので活躍の場が無い
- ・ 病院が母体であるため、上層部が必要性を感じていない。病院にも修了者は極わずか。施設看護職員は年齢的にも受講は難しい。
- ・ 対象利用者の受け入れをしていないため
- ・ 特定行為の利用者がいなかったり終了までに時間がかかる
- ・ 年齢的な問題

その他具体的な内容

- ・ 検討したことがない

9. 看護職員確保に関すること等について（自由記載）

【介護老人保健施設】

- ・基礎教育の段階からあらゆる場での看護の活躍の機会・魅力をアピールしてほしい。
- ・一定数の採用は出来ているが、定着が課題。
- ・定着は良いと思いますが・・・やはり60代70代の看護師の夜勤に対する負担は大きく、夜勤をやめたり、回数を減らしたりしているが・・・将来的な不安はある。介護ソフトも使いこなすこともなかなか難しい面がある。
- ・看護師は病院以外でも主体的に活動している場所（地域など）をアピールする。
- ・夜勤可能な看護師の確保が困難
- ・看護職員が高齢になってきている。派遣利用が増え直接雇用に繋がらない。
- ・当苑では、病院でバーンアウトして介護施設でゆっくり働きたいと思って、面接に来られる人が多い。紹介会社を介して応募してくる人が多く、確保に関して多額な費用が掛かる。
- ・ナースセンターももっとLINEやインスタなどでアピールして、紹介会社より企業側も良いしかりとした人を紹介してくれるから、やはりナースセンターだなというイメージを植え付けてはどうでしょうか？メールなどで気軽に登録できるということをもっとアピールしたら良いと思います。
- ・高齢者施設における看護職員確保について、自施設での教育体制が整備しづらく、外部研修を利用する選択肢もあるが人員に余裕がないため、経験の浅い人材（次世代の担い手）を採用することが困難な状況です。
- ・設備が整っていない施設での、設備投資及び医療備品購入は控えざる負えないため、特定行為は難しいと思います。
- ・現時点では人材紹介会社を通じて採用を進めている
- ・施設基準の看護師の人数では、看護職員の急病や休職で欠員が出ると、残る職員の業務負担が増えて疲弊します。
- ・スムーズに補充ができるシステムがあれば助かります。
- ・就職したいと思われるような魅力ある職場、安心して働ける職場にしていけるように努力し、それを発信していくようにしなければならぬと思います。
- ・介護施設を希望する看護師が少ない
- ・介護老人保健施設の形態や規模にもよると思います。我々の施設は65床（加算型）で、配置基準は決まっておりますので、看護職員も介護職の業務に入らせていただいております。いつも問題になるのは、特に施設では、看護と介護の確執です。職員一段となっていくために、皆と一緒に話し合い、納得がいったうえで業務ができるよう、常に取り組んできました。看護職員は専門職として、その技術や知識が発揮できるよう、尊重しております。働きやすい職場を常に考えて、どなたでも来ていただけるよう考えております。一つ問題は、看護職員の給与面だと思いますが、一定の収入の中での給与の配分ですので、難しいところです。
- ・施設看護師は、その遣り甲斐について、葛藤していることを聞く。介護施設はその主が、介護士となる。当施設は、全職員が介護福祉士を所有しているため、介護の質が高い。また、看護師は、介護士を優先し介護分野で口出ししてはいけないかな、と躊躇する場面があるよう。管理者はその迷いはあまりないが、それでも気を使っているのは事実である。
- ・よって、介護施設での看護師の遣り甲斐となることが見つけにくくなっている。当施設も、病院で退職を希望された人をリクルートすることや、病院でメンタルを崩した人を紹介される場合もあり、病院における施設のイメージも拂拭できない。
- ・選んでもらえる施設にするにはどうしたら良いのか？日々、悩んでいる。
- ・介護施設での勤務を希望される看護師が少ないこと、希望していても応援や契約など短期間での働き方を選択している場合が多く、常勤看護師の確保が困難な儒教です。

【介護老人福祉施設】

- ・我が施設では、高齢者の看取り介護を「結いけあ」と呼び、死を肯定的にとらえ、人生の卒業として職員一丸となって取り組んでいます。ホームページに掲載することで、看取り介護に取り組みたいという看護職員が応募してくれます。
- ・人件費的にたくさんの看護師を雇い入れることはできませんが、「登録制度」も作っており、欠員が出た時にはすぐに連絡を取らせていただく仕組みを作ることで、看護職員の確保には困っていない状況です。
- ・現在の医療現場での高齢者医療について、疑問を感じる方が、人がもっと幸せに自然に人生を全うできるようにと考え、我が施設での取り組みに賛同して下さる方が増えています。
- ・当園でのお看取りを経験した方は、病院での看取りと全く違い驚かれます。
- ・職員が常に学べる環境を整え、終末期ケア専門士、終末期ケア上級専門士、家族ケア専門士などの資格に毎年挑戦しています。
- ・人材紹介でないと看護職が見つけれない状況になっていますので費用がかなりかかります
- ・24時間オンコール体制で特定の看護師の負担が多くなっている。退職の原因にもなりうるので不安材料である。
- ・採用が難しい職種であり、他の職種と比べても採用コストが必要。また、採用してから職場環境に慣れるまでより細やかなサポートが必用である。
- ・特別養護老人ホームなのでオンコールが必ず発生すること、正規職員で割り振るため回数も月に10回以上となることから敬遠される傾向にあります。
- ・病院に比べ賃金が安いためなかなか職員確保が難しい
- ・Dr.メイト導入 オンコール無 夜勤無
- ・特にありません
- ・高齢者施設では介護士はじめ、看護師も募集を出しても来ない状態です。
- ・職員の欠員を埋めるために隙間バイトのような方たちに来てもらって、一時的に手伝って
- ・もらって何とか回っているという状況です。メンタルで休む職員がいる中では派遣の方でつないがないといけない時期もあるのはどこの施設や病院も同じだと思います。
- ・行政の方々は、現場をアンケートではなく目で見て実態を把握して、施設基準の見直し、他算定項目についても見直し、追加など介護報酬改定やに臨んでもらいたいと願うばかりです。
- ・看護職員の有給消化率が高く、希望休はできるだけ本人の意向に添ってシフト作成できている。
- ・看護師の確保については、施設でも長年の課題でしたが、就労中の看護職員の紹介により、非常に優秀な看護職員との出会いもあり、現在特養・小規模ともに看護師・看護職員が充足しており、またお互いの情報交換もしっかりと行うことができています。看護師は個人によって臨床経験や知識・技術に大きな差がある場合も多く、また生活施設での看護業務のように

- ・「看護」の中でも特殊な業務になることから、介護や生活で大切にすべき視点を理解頂けるかがかなり大きなポイントになります。またそこに関わる医師の存在も大きく、在宅での往診専門医が「生活施設における医療の在り方」を指し示して下さることも大きいと考えます。
- ・募集を募っても来てくれないのが普通になっています。オンコールの責任感や利用者の重度化、介護職員への教育など、負担が増えている現状があります。何か良い方法があればと思っています。
- ・どの特養でも同じでしょうが、「オンコール対応」がネックになっていると聞きます。ドクターメイトという手段もありますが、救急搬送時の付添い等はやはり現場の職員（看護師等）になるでしょう。中には「病院よりキツイ」という看護師もいます。当然です、医師が常駐や当直している訳ではなく、急変しやすい方々を見ているのですから。特養勤務だけが大変なわけではなく、看護業務自体が大変だと認識しています。しかし、看護協会として「特養の看護業務と病院での看護業務は違う」ということを県老協等とタイアップし、それでも理解して下さる看護師の方々と一緒に仕事をしたいです。
- ・施設看護を希望する看護師が少ない。特養看護師の労働が厳しい。
- ・医療機関勤務と介護施設勤務では、看護師の役割や働き方、考え方も違う為、医療機関経験だけの看護師はギャップを感じる事がある。施設入所者も多く、在宅看護と同じ気持ちで家族と利用者様のケア行うのが施設看護師の役割だと思っているが、現実には医療機関定年退職者が多く、若い世代の働き手はないのが現状である。その為長期にわたる勤務が不可能な状態であるため、少しでも若い世代に興味を持っていただき、長期に勤務できる人を求める。
- ・介護士の給与が処遇改善手当の分多くなり、看護師の給与が低いため職種を介護に変更している看護職員が増えている。施設で働く看護師のみ処遇を増やすと病院の看護師不足に繋がる。全体的な底上げがあったらよいと思う。
- ・募集しても応募が無い。
- ・医療施設に比べて賃金が低い。
- ・看護職と介護職の役割分担が難しい。
- ・介護業務も行っていたきたい旨を面接時に伝え、了承して入職されたにも関わらず「看護職なので介護はしない」と豪語する65歳以上の看護職員が多いです。口腔ケア、バルーンカテーテルの管理、服薬管理、介護職任せ。医療的ケアが増えると愚痴ばかり。同じ看護職として、プライドの薄さに驚きます。
- ・母体が病院であるため、入院にて医療ニーズが増えても再度お受けするケースが増えています。
- ・特養でも医療的処置に加算が算定できるとよいと思います。
- ・今までは何とか雇用できてきたが、今後はオンコール対応が採用のハードルを上げてしまうかもしれないと感じている。
- ・子育て世代には日勤のみで働きやすい環境だと思うが、オンコール対応があると避けられてしまう。
- ・施設の特徴上、利用者の変化は避けられないため、代替案を考えなければならない時があると感じている。
- ・夜間オンコール対応可能な常勤看護師を募集中ですが、応募が全く無い状況が続いています。
- ・金銭面等の考慮
- ・現在は充足していますが、募集時はハローワークに求人を出しても効果がなく、紹介業者を使わざるをえない状況が続いていました。
- ・介護施設では医師が常駐していないことや働くスタッフの中心が介護職であることにより病院の看護師が多く居る環境から変わってきた場合、介護職との連携に戸惑うことが多い。また介護施設

の方が楽だと思って転職した看護師が「こんなにしんどいとは思わなかった。思っていた環境と違った」と言われることが多い。介護施設でも年々医療依存度の高い利用者が増えている。インシュリンや胃瘻管理、バルーンカテーテル留置、導尿、人工肛門など、簡単な医療行為とは言え少ない看護師で対応して行くには大変な状況がある。

- ・看護職員は介護職員に比較すると体力面より、経験値や指導力を重視するため、定年後の職員も採用しやすい面がある一方、新しい技術や知識が乏しく、向上心も減少傾向にあるため、その点が課題である。
- ・当施設（介護施設）では、看護師の高年齢化による将来的な人員確保を課題とする。
- ・派遣による看護職員確保は容易で出来るが紹介会社、求人掲載ではなかなか難しい。
- ・紹介会社へ看護師の採用を依頼しても派遣ならと言われる場合が多々ある。派遣看護師を採用するなら正職員二人雇えます。看護師確保に苦労しています。
- ・一時より確保しやすくなっている。ただ、特養では変則勤務や夜勤可能な看護職員に十分な処遇ができないので、処遇改善のための原資がほしい。
- ・業務形態、業務内容に合った採用が出来ない。（応募者がいない）
- ・夜勤がない分、給与の金額が病院と比べ低いためか、求人に対し応募すらない。
- ・田舎で、紹介業者を使って探しても、見つからない状態。
- ・看護職員の年齢も高齢になってきており、今後が不安。
- ・病院と施設の看護師の役割についてギャップを感じ悩む看護師が多い。入職を決める前に、施設における看護師の役割について研修できれば、ギャップを感じることなく勤められるのではないかなと思うが、それにより入職できないケースも出てくるのではないかと心配する。
- ・高齢者福祉施設では、医療機関みたいに看護師給与が高額でなく（医療機関並みに支給することが困難）募集しても採用に至らない。常勤配置基準の見直しや看護師制度の改革が無ければ、近い将来看護師定員割れによる運営継続が困難になると思います。
- ・看護職員採用は年々難しくなっている。今現在は充足しているが、何年後か先に訪れる定年退職等を考えると、今から準備をしておかないといけないと思う。
- ・新卒採用はまず「ない」に等しい。（若い人は医療現場での実践が必要だと思う。介護老人福祉施設はいろいろな経験を積んでからの方がいいと思う。）
- ・病院経験者を採用した場合、施設看護業務の違いに戸惑うことが多い。そのため、他看護師の長期的なフォローが離職防止につながり、人材育成にもなると思われる。
- ・施設の看護職員は病院勤務の人の給料と比べると給料は低い。また、常勤の医師がいない中、医療職としての判断や指導、書類作成などと多岐多様な業務を求められる。夜間のオンコール体制も、必要性はわかるが少人数で負担すると看護職員一人ひとりに負担がかかっている。月10日夜間担当している。担当の日は外食、外出を控えたり精神的緊張を持ち不眠につながっている。
- ・地域的な通勤時間や距離の問題。交通手段（特に自然災害等）
- ・病院や訪問看護の希望はあるが、施設看護への希望は少なく、看護職員確保が困難
- ・2025年を境に労働人口が減少し、今後、施設看護を担うスタッフが少なくなってきました。上司にも職員補充を伝えていますが、希望される方がいない状況です。同様に介護スタッフも少なく、看護だけが少ないわけでないため、業務改善を行っていく必要がある。

- ・ 職場環境の改善だけでは限界がある、どれだけ良い職場環境を用意しても賃金が安ければ人は働かない
- ・ そういった中で少しでも自身が納得いかない状況があれば早期退職につながっていると考え
- ・ 働き方の選択肢が増えて、人口が衰退している今、低賃金で人は確保できない
- ・ 環境の改善や ICT 化や DX 化等と職場環境にばかり責任を押し付けず支給する賃金についてもっと追及してほしい
- ・ こういったアンケートや調査を定期的に行われ、そこに時間を割き意見を述べているが賃金に関して一切と云っていいほど触れてこられない
- ・ 老人介護施設です。施設も看護師を確保するのが大変難しいです。一番の原因は報酬だと思います。
- ・ 一般的な報酬より高くないと、なかなか人員は集まりません。介護報酬がだんだんと低くなり、収入が確保できなければ
- ・ 法人も人件費を上げられないのが実情です。2 番目は管理能力のあるリーダーが牽引しないと、まとまりのない
- ・ ナースステーションになり、離職率が上がります。管理能力のある看護師を集めるのも、やはり報酬です。
- ・ お金の話ばかりですが、法人の資金力が人事に大きな影響を及ぼしている状態です。
- ・ 老人施設の看護職員の業務への理解が「暇そう」「誰でもできる」と思われがちだが、医師は周囲 1 回の短時間の診察に訪れるだけなので、一定の知識、判断力、技術を要する。若い看護師の育成を

【介護医療院】

- ・ 看護協会のナースセンターの機能充実を強く希望する。ナースセンターへの登録数は未だ少ない、高い紹介料を支払う紹介業者を通じた採用が主となる傾向は続いている。しかし、病院経営が厳しい状況において、紹介業者も使えず、ナースセンターからの紹介もないとなると欠員状況で運営せざるを得ず、職員の疲弊が生じ、退職する等負のサイクルになる。

したいが配置人数がそもそも少ない為教育、育成が困難な状況。施設看護師の確保が今現在困難である。

- ・ 夜間オンコール体制があることで求人に対する応募につながらない
- ・ 病院に比べて年間休日数が少ない
- ・ 病院に比べて給与がすくない
- ・ 施設の看護師は、夜勤がないことが働きやすさにつながると思いますが、オンコールがあることによって意外とハードルが高くなっているように思います。いつ行かなければならないかわからないオンコールをするより夜勤をした方がいい、という意見もきます。一方で、介護保険では積極的に加算を取らなければ経営は成り立たないし、看取りをするととなるとオンコールは必須です。どう理解してもらったらいいか、悩ましいです。また、近隣では病院も看護師不足で病棟を閉鎖している病院も複数あると聞きます。根気よく採用活動をしていくしかないのかもしれませんが、病院で集まらないのに施設にまで看護師さんが来てくれるのか・・・と思うとなかなか困難な状況だと思います。
- ・ 面接の際、看護師が特養でどのような仕事をするのかが、わからない方や、ブランクのある方が多いので
- ・ 面接時に勤務内容を分かりやすく説明と、勤務に不安を抱かない様丁寧に指導するという説明を、必ず行うようにしています
- ・ 介護施設での看護師高齢化が進んでおり次世代の採用が難しくなっている
- ・ 求人出しているもなかなか募集がない

- ・ 紹介会社との契約内容は病院・施設にとって不利な条件であると感じる。紹介会社の約束不履行は許容され、紹介手数料が戻ってこないこともある一方で、職員本人の意思での 1 年以内の働き方の変更（常勤からパートへ変更など）の場合には紹介手数料が減額されない。高額な紹介手数料は金銭的な負担が大きい。その分処遇改善などに活用できる。紹介料率を規制してほしい。

本調査は、兵庫県保健医療部医務課と公益社団法人兵庫県看護協会で開催し、「看護職確保定着・離職防止推進委員会」がまとめました。

令和8年3月31日
看護職確保定着・離職防止推進委員会