

**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
(訪問看護)**

**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

令和6年度 訪問看護職員需要・離職調査結果 概要	4
1. 基本情報	4
事業所の体制について	4
2. 看護職員の採用・退職の状況	4
2.1. 在籍者数と全体の退職率	4
2.2. 新卒・既卒採用者の状況	4
2.3. 定年退職者の状況	4
3. 看護職員の採用募集方法	4
3.1 採用募集方法	4
3.2 採用計画の実施状況	5
4. 労働環境の改善と労務時間管理	5
4.1. 取り組みの実施状況	5
4.2. 現場からの具体的な取り組み（自由記述より）	5
5. 退職理由と離職防止策	5
5.1. 全体の退職理由	5
5.2. 1年未満の短期離職者の退職理由	5
5.3. 退職者の特徴と防止策（自由記述より）	5
6. 年次有給休暇と超過勤務	6
6.1. 年次有給休暇の取得状況	6
7. 年次有給休暇と超過勤務	6
7.1. 超過勤務時間	6
8. 定年退職後の看護職員の雇用	6
9. 特定行為研修	6
10. 看護職員確保に関する自由記述の分析	7
II 調査結果	8
1. アンケート調査回収状況・回答施設の背景	8
1) 対象施設	8
2) 回収率	8
3) 回答施設の地域	8
4) 回答者職名	9
5) 機能強化型管理療養費の取得状況について	9
6) 緊急時間訪問看護加算・24時間対応体制加算の有無について	9
2. 令和6年度看護職員採用・退職状況等	9
1) 在籍者数及び退職者数	9
2) 新卒・既卒採用者数及び退職者数	10
3) 常勤看護職退職率年度推移	11
4) 定年退職者の状況	11
3. 採用募集・採用計画について	12
1) 令和6年度に採用募集を実施した事業所における「採用に効果的だった対策」	12
2) 採用計画の実施状況	12
4. 看護職の労働環境・労務時間管理	12

1) 労働時間管理及びメンタルヘルスケア対策.....	12
2) その他（取り組んでいること）.....	13
5. 退職者の在職期間、退職理由について.....	14
1) 全体の退職理由.....	14
2) 在職期間別退職理由.....	15
3) 1年未満の退職理由.....	16
6. 常勤看護職員の年次有給休暇について.....	17
1) 平均有給取得日数.....	17
2) 平均有給取得率.....	17
3) 事業所における有給休暇取得日数.....	17
7. 超過勤務時間.....	17
1) 超過勤務.....	17
2) 事業所における超過勤務時間.....	18
8. 自施設での定年退職後の看護職の雇用について.....	18
1) 定年年齢.....	18
2) 雇用する看護職の最高年齢.....	18
3) 役職定年制度の導入.....	18
4) 他施設での定年退職後、採用した看護職員数.....	19
5) 定年後の看護職員の確保における課題.....	19
6) 定年後の働き方における対応が可能なもの.....	20
9. 特定行為研修の受講状況.....	20
1) 特定行為研修修了者.....	20
2) 特定行為研修受講中・令和7年度以降受講予定.....	20
3) 活用している特定行為区分.....	21
2) 特定行為研修修了者がいることによる効果.....	22
3) 特定行為研修修了者がいることによる課題.....	23
4) 特定行為研修の受講費負担について.....	23
5) 特定行為研修受講の課題について.....	23
10. 看護職員確保・定着に関する課題および効果のあった対策 回答数 128.....	25

令和6年度 訪問看護職員需要・離職調査結果 概要

本報告書は、兵庫県医務課と兵庫県ナースセンター看護職確保定着・離職防止推進委員会が実施した「令和6年度 看護職員需要・離職調査（訪問看護）」の結果に基づき、訪問看護ステーションが直面する看護職員の確保や労働環境に関する現状、課題、そして現場からの具体的な意見を分析し、要点をまとめたものである。

1. 基本情報

本調査の基本的な情報を以下に示す。

- ・ 調査対象: 兵庫県内に所在の 977 訪問看護事業所 回収状況: 659 施設 回収率 67.5%
- ・ 回答者の職名: 回答者の職名は「管理者」が 62.4%で最多。

事業所の体制について

回答事業所における各事業所の体制に関する基本的な状況は以下の通りである。

- ・ 機能強化型管理療養費の取得状況: 機能強化型（I、II、III）のいずれかを取得している事業所は合計で約 8.8%（R5 年度 10.6%）にとどまり、「なし」が 89.5%と大半を占めている。
- ・ 24 時間対応体制の状況: 「緊急時間訪問看護加算・24 時間対応体制加算」を算定「あり」と回答した事業所は 94.2%（R5 年度 94.1%）であった。

2. 看護職員の採用・退職の状況

2.1. 在籍者数と全体の退職率

- ・ 在籍者数（常勤＋非常勤）の年度末人数は、年度当初から 31 人の増加となった（増加率 0.7%）。
- ・ 1 事業所あたりの年度末在籍者数の平均は、常勤 4.5 人、非常勤 3.1 人であった。
- ・ 令和 6 年度の看護職員の総退職率は 18.7%であった。特に、常勤職員の退職率 17.8%と比較し、非常勤職員の退職率 19.9%がやや高い傾向にある。
- ・ 職種別に見ると、准看護師の総退職率が 21.2%と最も高くなっている。

2.2. 新卒・既卒採用者の状況

採用の内訳を見ると、例年と同様に既卒採用が圧倒的中心であることがわかる。

- ・ 新卒採用: 令和 6 年度の新卒採用者数は、常勤・非常勤を合わせて 5 名（令和 5 年度 8 名）であった。そのうち 1 名が年度内に退職しており、新卒退職率は 20.0%となっている。
- ・ 既卒採用: 既卒採用者総数は 1,045 名、採用数が多い一方で、年度内の退職者も 303 名発生しており、既卒総退職率は 29.0%という高い水準にある。

2.3. 定年退職者の状況

- ・ 定年退職者は 41 名であった。そのうち 56.1%にあたる 23 名が、定年後に同じ事業所で再雇用されている。多くの事業所で、経験豊富なベテラン看護師が定年後も重要な戦力として活躍していることがうかがえる。

3. 看護職員の採用募集方法

3.1 採用募集方法

- ・ 採用実績: 令和 6 年度、新卒の「採用活動なし」を選択した事業所は 348（52.8%）、既卒の「採用なし」を選択した事業所の割合は 163（24.7%）であった。
- ・ 効果的な採用方法: 既卒者の採用活動を行った事業所のうち、効果的であった方法は、「紹介・派遣会社」、「職員の紹介(口コミ)」、「法人・医療機関のホームページ」の順で多かった。
- ・ 採用活動の現状についての問いでは、看護職確保に苦戦している様子が 128 事業所（全体の 19%）の自

由記述からうかがえた。

3.2 採用計画の実施状況

本年度より追加した質問「採用計画通りに確保できたか」に対して、45.5%の事業所が、計画通りに看護職確保ができなかったと回答した。全数的には、年度末在籍者数は年度当初より若干の増加はあったものの、半数弱の事業所で看護職確保ができていない現状が明らかになった。

4. 労働環境の改善と労務時間管理

各事業所では、職員の定着を図るために様々な労働環境改善に取り組んでいた。

4.1. 取り組みの実施状況

既に実施中の取り組みとして割合が高かったのは、以下の項目である。

- ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備（69.5%）
- 看護業務の改善のための ICT 導入（68.4%）
- 多様な勤務形態の導入（短時間正職員制度など）（58.7%）

一方で、「進学・長期研修に伴う休職制度の導入」（11.5%）といった、費用や代替職員の確保が課題となる取り組みは実施率が低い状況である。

4.2. 現場からの具体的な取り組み（自由記述より）

自由記述からは、各事業所が創意工夫を凝らして働きやすい環境づくりに努めている様子がうかがえる。

- 休暇制度の充実: リフレッシュ休暇、誕生日休暇、時間単位での有給取得など、法定以上の柔軟な休暇制度を導入する動きが見られる。
- 柔軟な働き方の推進: 職員のライフスタイルに合わせて、直行直帰や在宅ワーク（書類作成業務など）を認めることで、働きやすさを向上させている。
- 福利厚生とコミュニケーション: フィットネスクラブの利用推進や弁当支給といった福利厚生のほか、定期的な食事会や面談を通じて職員間のコミュニケーションを促進し、風通しの良い職場づくりを目指す取り組みも行われている。

5. 退職理由と離職防止策

退職理由は、勤続年数によって異なる傾向が見られ、離職に関する切実な声が寄せられている。

5.1. 全体の退職理由

退職理由の全体を見ると、最も多かったのは「育児、家族の介護」（92件）であり、次いで、「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）」（83件）、「上司・同僚等職場の人間関係」（73件）と続く。ライフイベントやキャリアプラン、そして職場環境が離職の主な要因となっていた。

5.2. 1年未満の短期離職者の退職理由

在職期間が1年未満の短期離職者に絞ると、退職理由の傾向は変化する。最も多かったのは「上司・同僚等職場の人間関係」（41件）で、次いで「育児、家族の介護」（39件）、「自分の適性・能力への不安」（35件）となっている。

5.3. 退職者の特徴と防止策（自由記述より）

自由記述には、退職の背景にあるより具体的な課題と、それに対する現場の模索が記されている。

退職者の特徴・背景:

- オンコールの負担: 24時間対応のオンコール（電話待機）や、それに伴う夜間・休日の緊急訪問が、心身の大きな負担となっているという指摘が多数あった。
- 病院勤務とのギャップ: 病院での勤務経験が長い看護師が訪問看護に転職した際、一人で判断を下す場面の多さや、物品が限られた環境でのケアに戸惑い、適応が難しいケースが見られる。
- 在宅における精神疾患患者看護の難しさがあり、退職につながる場合がある

- 人間関係の問題: 少人数の事業所が多く、一度人間関係が悪化すると修復が難しいという意見があった。
- 夏季・冬季など負担の大きい訪問看護環境

退職防止への取り組み・提案:

- コミュニケーションの重視: 退職意向の兆候を早期に察知し、解決策を探るため、定期的な面談や相談しやすい環境づくりが最も重要であると考えられている。
- 業務負担の軽減: 訪問件数の調整やオンコール体制の見直しなど、無理のない働き方ができるよう配慮することが必要とされている。
- 処遇改善: 給与アップや福利厚生の実を求める声が多く、その原資確保のために、国に対して診療報酬や介護報酬の引き上げを求める切実な意見が多数寄せられた。

6. 年次有給休暇と超過勤務

6.1. 年次有給休暇の取得状況

常勤看護職員の平均有給取得日数は、「5～10日未満」が35.1%と最も多く、取得率は「60～80%未満」が25.8%で最多となっている。一定の取得は進んでいるものの、まだ改善の余地がある状況と言える。

7. 年次有給休暇と超過勤務

7.1. 超過勤務時間

月平均の超過勤務時間は、「5時間未満」が53.0%と半数以上を占めており、多くの事業所で長時間労働は抑制されている傾向にある。しかし、一部には月20時間以上の超過勤務が発生している事業所も7.1%存在した。

8. 定年退職後の看護職員の雇用

経験豊富なベテラン看護師の活用は、多くの事業所にとって重要なテーマである。

- 定年年齢: 定年年齢は「65歳以上」が44.0%、「60歳」が38.5%と、この2つで8割以上を占めている。
- 定年後雇用の課題: 定年後の職員を確保・雇用する上での課題として、「体力面」(85.0%)が圧倒的に多く挙げられている。次いで「ICT等の扱いが不慣れ」(52.2%)であった。自由記述では、訪問に必須となる「自動車の運転」能力の低下を懸念する声も多く見られた。
柔軟な働き方への対応: 事業所側も、定年後の働き方として「週勤務日希望可」(86.3%)や「時間勤務(半日・短時間等)」(80.6%)など、柔軟な勤務体系に対応可能としている。自由記述では、体力的な負担を考慮し「オンコール無し」での勤務を可能とする意見が多数あった。

9. 特定行為研修

「特定行為研修」については、まだ普及の途上にあるようである。

受講状況: 研修修了者は県全体で44名、受講中または受講予定者は20名と、まだ少数にとどまっている。

効果と課題:

効果: 修了者がいることで、「スタッフの知識、技術のスキルアップ」、「医師との連携が密になる」、「タイムリーな処置が可能になり利用者の負担が減る」といった効果が報告されている。

課題: 一方で、「地域において医師を含め制度周知が十分でない」、「依頼がない」などといった、実践に向けた壁が存在することが指摘されている。

受講の障壁: 研修受講が進まない理由として、「受講希望者がいない」(68.0%)が最も多く、次いで「受講中の代替職員の確保」(58.5%)、「受講費や旅費等の費用負担」(32.6%)が挙げられている。職員の学習意欲、人間的な余裕、経済的支援の三点が大きな課題となっている。

10. 看護職員確保に関する自由記述の分析

自由記述内容

自由記述は、全体の約2割(128事業所)にあたる事業所からの回答であり、内容は、看護職員確保に関する現場の悩みや要望などが記載されていた(P24)。

潜在的なニーズや課題

自由記述の背後には、以下のような潜在的なニーズや構造的な課題が存在すると考えられる。

看護職確保について

有料紹介業者を利用することについて、コスト面の課題を感じているものの、他に有効な手段がないため業者に頼らざるを得ないとの意見が散見された。急な退職を減らし採用活動に時間的余裕を得るためには、職場環境改善に向けたPDCAサイクルを回すことが求められる。改善に向けては、管理者が、必要な知識を得ることと同様の経験をもつ他者と意見交換する場などが必要である。訪問看護総合支援センターにおいては、多忙な管理者に向け、情報提供のあり方や研修方法について引き続き工夫する必要がある。他方、処遇改善に向けた要望を継続して行うことも求められる。

業務の負担軽減策の必要性

オンコールは、個人にとって負担が大きいものとして対応に苦慮しているといった意見が散見された。オンコールにおける負担軽減策やICTの活用などの検討が必要である。特に、小規模事業所が単独で24時間対応や人材育成を行うことには限界がある。近隣事業所間の連携を促進する仕組みや、それを後押しする行政の支援が求められている。

訪問看護の価値の再評価と公的価格への反映

「給料が安い」など処遇改善への取り組みについては、診療報酬・介護報酬によるため解決は容易ではないが、引き続き、処遇改善に向けた取組をしていく必要がある。特に、在宅医療の重要性が増す中で、その中核を担う訪問看護師の専門性への評価が、適正になされるよう可視化することも重要な課題であると考えられる。

訪問看護における法令順守の必要性

回答より、不適切と思われる事業所運営や、一部の不適切な事業所の存在が、真面目に運営している事業所の採用活動にまで悪影響を及ぼしているとの指摘があった。これは個々の訪問看護管理者の努力だけでは解決が難しく、行政などによる運営指導や労働環境の質保証の支援、また、ナースセンター・訪問看護総合支援センターにおいては、訪問看護の魅力発信、管理者への経営支援が求められる。

II 調査結果

1. アンケート調査回収状況・回答施設の背景

1) 対象施設

977 施設

2) 回収率

令和6年度の看護職員需要・離職調査の訪問看護部門における回答状況は、対象977事業所のうち、回答事業所数659、回収率が67.5%（R5年度比+3.7 ㊦）であった。

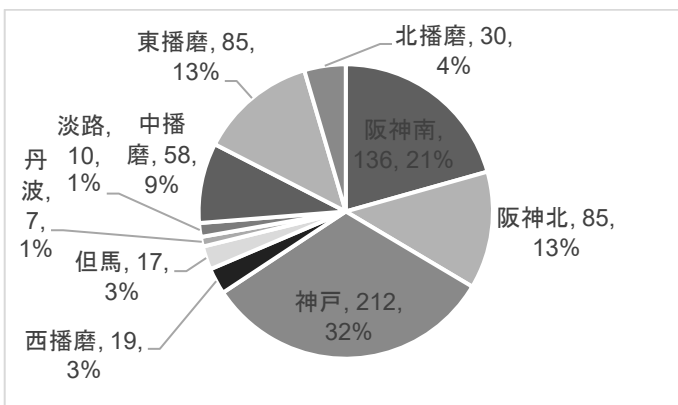
令和5年度		令和6年度	
有効回答数	回収率%	有効回答数	回収率%
575	63.8	659	67.5

圏域名	自治体名	回答病院数	対象施設数	回収率(%)
神戸	神戸市	316	212	67.1
阪神北	伊丹市、宝塚市、川西市、三田市、猪名川町	122	85	69.7
阪神南	尼崎市、西宮市、芦屋市	206	136	66.0
北播磨	西脇市、三木市、小野市、加西市、加東市、多可町	40	30	75.0
中播磨	姫路市、神河町、市川町、福崎町	101	58	57.4
東播磨	明石市、加古川市、高砂市、稲美町、播磨町	114	85	74.6
西播磨	相生市、たつの市、赤穂市、宍粟市、太子町、上郡町、佐用町	36	19	52.8
但馬	豊岡市、養父市、朝来市、香美町、新温泉町	20	17	85.0
丹波	丹波篠山市、丹波市	8	7	87.5
淡路	洲本市、南あわじ市、淡路市	14	10	71.4
	合計	977	659	67.5

3) 回答施設の地域

回答施設の圏域は、神戸、阪神南の順で多かった。

n=659



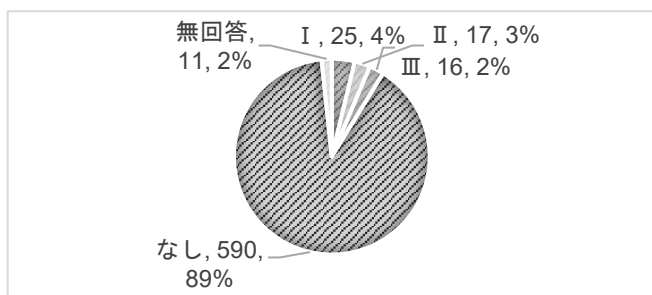
4) 回答者職名

回答職名は、管理者が62.4%と最も多かった。その他には、事務職や法人全体の管理者等が含まれていた。

	件数	割合
事業所所長	130	19.7
管理者	411	62.4
その他	118	17.9
無回答	0	0.0
合計	659	100.0%

5) 機能強化型管理療養費の取得状況について

機能強化型訪問看護加算Ⅰ～Ⅲ取得事業所割合は、8.8%（R5年度比-1.8%）であった。



取得状況	件数	割合
Ⅰ	25	3.8%
Ⅱ	17	2.6%
Ⅲ	16	2.4%
なし	590	89.5%
無回答	11	1.7%
合計	659	100.0%

6) 緊急時間訪問看護加算・24時間対応体制加算の有無について

緊急時間訪問看護加算・24時間対応体制加算は、94.2%（R5年度94.1%）と高い割合で取得していた。

	件数	割合
あり	621	94.2%
なし	33	5.0%
無回答	5	0.8%
合計	629	100.0%

2. 令和6年度看護職員採用・退職状況等

1) 在籍者数及び退職者数

- ・ 在籍者数（常勤＋非常勤）の年度末看護職数は、年度当初から31人の増加（増加率0.7%）となった。
- ・ 1事業所あたりの年度末在籍看護職数の平均は、常勤4.5、非常勤3.2人、総人数7.7人であった。
- ・ 常勤看護職の退職率は17.8%、非常勤看護職の退職率は19.9%であった。

n = 578

	在職者数					
	①令和6年4月1日の在籍看護職員数			②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	2,640	1,769	4,409	2,618	1,822	4,440
保健師	47	23	70	43	20	63
助産師	2	4	6	2	4	6
看護師	2,513	1,618	4,131	2,502	1,675	4,177
准看護師	78	124	202	71	123	194

	退職者					
	③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	468	358	826	17.8%	19.9%	18.7%
保健師	5	6	11	11.1%	27.9%	16.5%
助産師	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
看護師	443	330	773	17.7%	20.0%	18.6%
准看護師	20	22	42	26.8%	17.8%	21.2%

※退職率 = 退職者数 / ((年度当初の在籍職員数 + 年度末の在籍職員数) ÷ 2)

圏域別看護職員在籍者数、退職者数

n=578

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	847	522	1,369	838	546	1,384	172	98	270	19.6%	20.4%	18.4%
	31.1%	28.8%	30.2%	30.6%	28.6%	29.8%	36.3%	26.6%	32.0%			
阪神北	376	245	621	383	262	645	59	48	107	16.9%	15.5%	18.9%
	13.8%	13.5%	13.7%	14.0%	13.7%	13.9%	12.4%	13.0%	12.7%			
阪神南	586	338	924	565	358	923	103	89	192	20.8%	17.9%	25.6%
	21.5%	18.6%	20.4%	20.6%	18.7%	19.8%	21.7%	24.1%	22.8%			
北播磨	113	109	222	108	102	210	24	20	44	20.4%	21.7%	19.0%
	4.2%	6.0%	4.9%	3.9%	5.3%	4.5%	5.1%	5.4%	5.2%			
中播磨	266	193	459	269	195	464	43	23	66	14.3%	16.1%	11.9%
	9.8%	10.6%	10.1%	9.8%	10.2%	10.0%	9.1%	6.2%	7.8%			
東播磨	246	239	485	241	241	482	46	60	106	21.9%	18.9%	25.0%
	9.0%	13.2%	10.7%	8.8%	12.6%	10.4%	9.7%	16.3%	12.6%			
西播磨	70	28	98	75	28	103	5	9	14	13.9%	6.9%	32.1%
	2.6%	1.5%	2.2%	2.7%	1.5%	2.2%	1.1%	2.4%	1.7%			
但馬	70	53	123	72	48	120	7	7	14	11.5%	9.9%	13.9%
	2.6%	2.9%	2.7%	2.6%	2.5%	2.6%	1.5%	1.9%	1.7%			
丹波	21	16	37	23	15	38	1	2	3	8.0%	4.5%	12.9%
	0.8%	0.9%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.2%	0.5%	0.4%			
淡路	45	26	71	44	27	71	8	2	10	14.1%	18.0%	7.5%
	1.7%	1.4%	1.6%	1.6%	1.4%	1.5%	1.7%	0.5%	1.2%			
全県	2,640	1,769	4,409	2,618	1,822	4,440	468	358	826	18.7%	17.8%	19.9%

2) 新卒・既卒採用者数及び退職者数

n=659

令和6年度における新卒・既卒入職者の合計は、1,050人であり、令和6年4月1日時点の在籍者数に占める新入職者割合は23.2%（R5年度22.8%）であった。

	新卒採用者								
	④令和6年度の新卒採用者数			⑤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	4	1	5	1	0	1	25.0%	0.0%	20.0%
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	4	1	5	1	0	1	25.0%	0.0%	20.0%
准看護師	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%

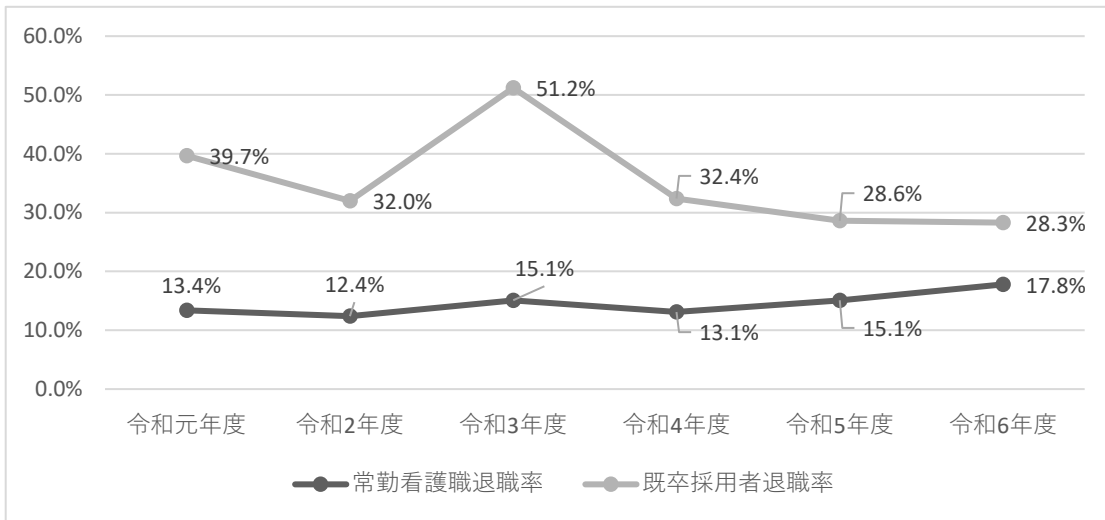
※退職率 = 令和6年度中の新卒退職者数 / 令和6年度の新卒採用者数

	既卒採用者								
	⑥令和6年度の既卒採用者数			⑦令和6年度中の既卒退職者数			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	569	476	1,045	161	142	303	28.3%	29.8%	29.0%
保健師	4	2	6	2	0	2	50.0%	0.0%	33.3%
助産師	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
看護師	545	452	997	150	135	285	27.5%	29.9%	28.6%
准看護師	20	22	42	9	7	16	45.0%	31.8%	38.1%

※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) 常勤看護職退職率年度推移

令和6年度既卒退職率は、前年より-0.3 ㊦と微減、令和元年度以降下降傾向が続く。



4) 定年退職者の状況

定年退職者は41名であった。そのうち56.1%にあたる23名が、定年後に同じ事業所で再雇用されている。

n=659

圏域別定年退職者数

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			総退職者数のうち定年退職者数割合(%)		
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計
神戸	9	4	13	175	104	279	5.1%	3.8%	4.7%
阪神北	4	2	6	60	50	110	6.7%	4.0%	5.5%
阪神南	9	0	9	105	90	195	8.6%	0.0%	4.6%
北播磨	1	0	1	24	21	45	4.2%	0.0%	2.2%
中播磨	0	2	2	43	23	66	0.0%	8.7%	3.0%
東播磨	3	2	5	46	61	107	6.5%	3.3%	4.7%
西播磨	0	0	0	5	9	14	0.0%	0.0%	0.0%
但馬	2	0	2	7	7	14	28.6%	0.0%	14.3%
丹波	0	1	1	1	2	3	0.0%	50.0%	33.3%
淡路	2	0	2	8	2	10	25.0%	0.0%	20.0%
全県	30	11	41	474	369	843	6.3%	3.0%	4.9%

圏域別定年後再雇用数

圏域	定年後の再雇用数			定年後の再雇用割合(%)		
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計
神戸	6	0	6	66.7%	0.0%	46.2%
阪神北	3	1	4	75.0%	50.0%	66.7%
阪神南	4	0	4	44.4%	0.0%	44.4%
北播磨	1	0	1	100.0%	0.0%	100.0%
中播磨	0	1	1	0.0%	50.0%	50.0%
東播磨	2	1	3	66.7%	50.0%	60.0%
西播磨	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
但馬	2	0	2	100.0%	0.0%	100.0%
丹波	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
淡路	2	0	2	100.0%	0.0%	100.0%
全県	20	3	23	66.7%	27.3%	56.1%

3. 採用募集・採用計画について

1) 令和6年度に採用募集を実施した事業所における「採用に効果的だった対策」

既卒採用において、採用に効果的だった方法は、「紹介・派遣会社」、「職員の紹介」、「ホームページ」の順で多かった。 回答：3つまで選択

採用方法	採用に効果的	
	新卒	既卒
法人・医療機関のホームページ	1	184
ナースセンターへの登録	0	14
ハローワークへの登録	2	142
合同就職説明会への参加	1	6
学校訪問	0	0
求人誌・求人サイト・広告	0	152
紹介・派遣会社	2	202
職員の紹介（口コミ）	3	191
看護学生の実習受入れ	1	6
その他	0	29
採用活動なし	348	163

その他（29）の内容

内容	件数
SNS	9
法人内の異動	7
事務所前の看板	1
インターンシップの受け入れ	1
縁故	6
看護スタッフへの紹介依頼	1
附属病院での採用活動	1

2) 採用計画の実施状況

看護職確保を計画通りに実施できた事業所割合は47.3%、できなかった事業所割合は45.5%であった。

	計画通りに採用	割合(%)
はい	312	47.3%
いいえ	300	45.5%
無回答	47	7.1%
合計	659	100%

圏域	はい	いいえ	いいえの割合
阪神南	57	69	54.8%
阪神北	43	36	45.6%
神戸	109	94	46.3%
西播磨	8	8	50.0%
但馬	6	9	60.0%
丹波	3	3	50.0%
淡路	5	4	44.4%
中播磨	30	23	43.4%
東播磨	41	38	48.1%
北播磨	10	16	61.5%
総計	312	300	49.0%

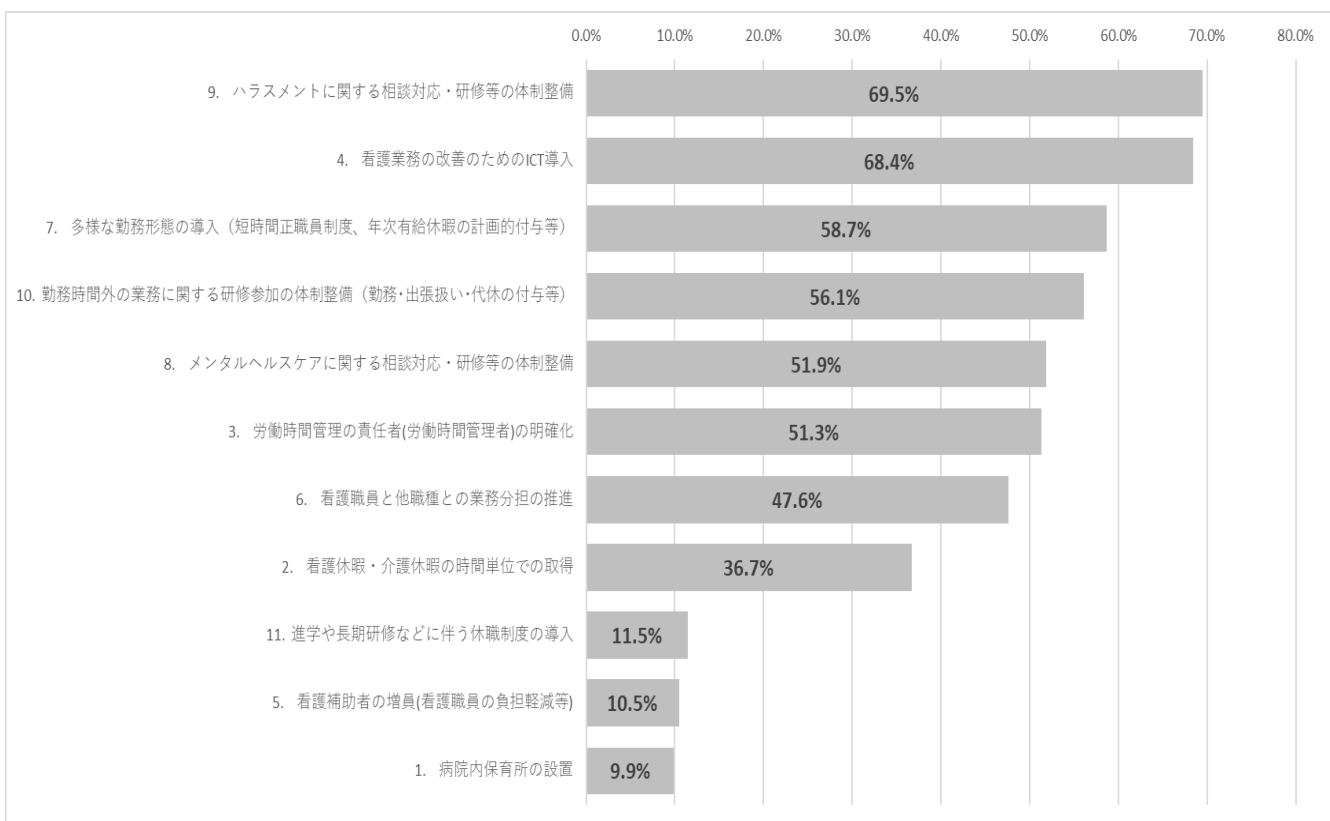
4. 看護職の労働環境・労務時間管理

1) 労働時間管理及びメンタルヘルスケア対策

n=659

労働環境改善において、「ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備」が最多、次いで、「看護業務の改善のためのICT導入」、「多様な勤務形態の導入」の順で多かった。（R5年度：1-2位はR6年度と同じ、3位が勤務時間外に関する研修参加の体制整備、4位が多様な勤務形態の導入）

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	65	9.9 %
2. 看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	242	36.7 %
3. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	338	51.3 %
4. 看護業務の改善のための ICT 導入	451	68.4 %
5. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	69	10.5 %
6. 看護職員と他職種との業務分担の推進	314	47.6 %
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）	387	58.7 %
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	342	51.9 %
9. ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	458	69.5 %
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）	370	56.1 %
11. 進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	76	11.5 %



1.病院内保育所の設置 n=65

実施項目	実施中	
1. 夜間保育	24	36.9 %
2. 病児・病後児保育	20	30.8 %
3. 施設内学童保育	11	16.9 %
4. 無回答	10	15.4 %

2) その他（取り組んでいること）

【職場環境・働き方の工夫】

柔軟な勤務体制として、直行直帰や時間休、有休以外の特別休暇制度、在宅ワークの導入などを実施。育児・介護支援では、育児休暇の取得実績や保育補助手当、休園時の預かり保育契約などを整備。業務量や個人の力量に

配慮し、希望休や急な休みにも対応可能な体制を整えている。訪問が少ない日は午後休みとするなど、働きやすさを重視した運営がされている。

【福利厚生・職員支援の充実】

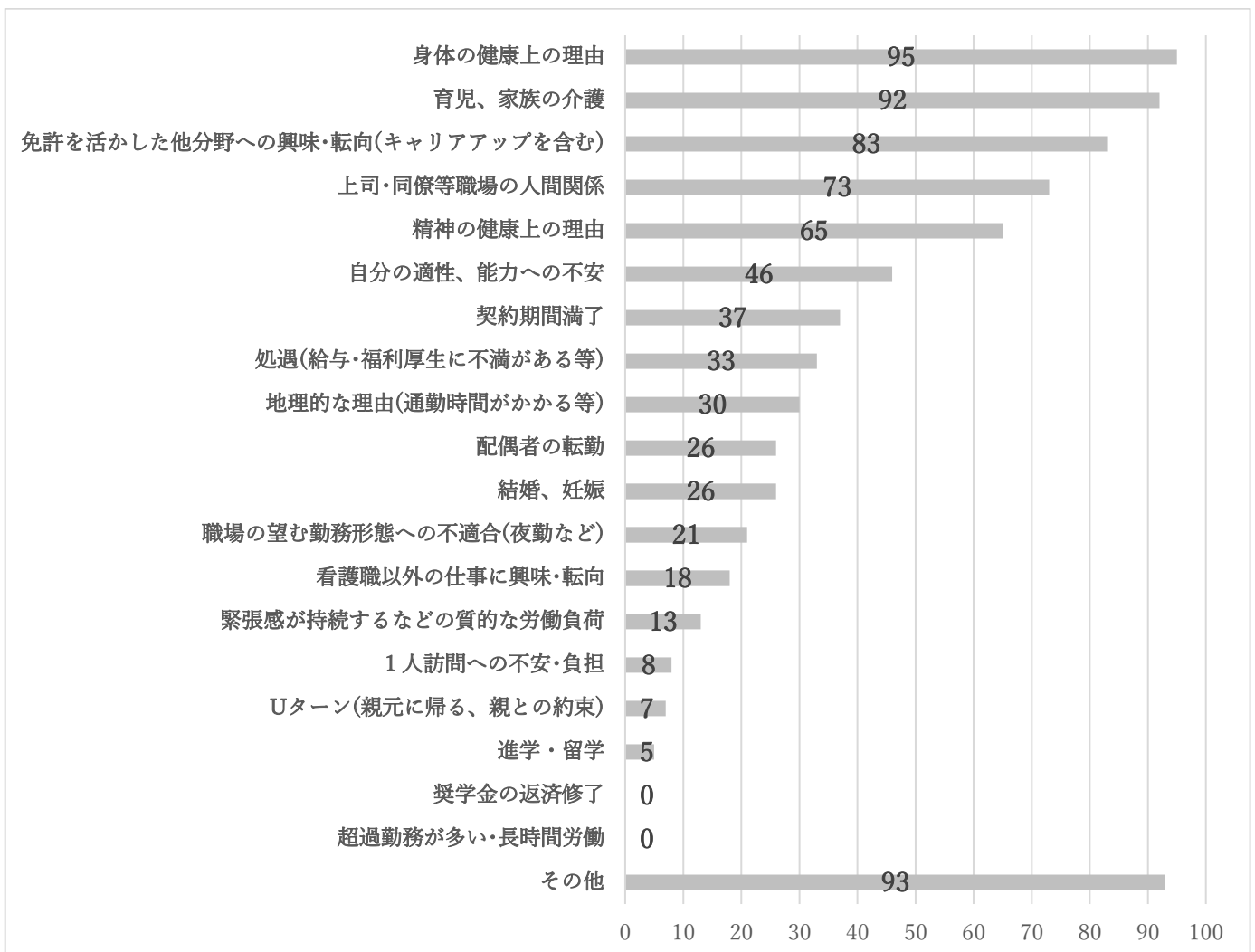
フィットネスクラブ利用の推進やヨガ等の実施、週1回のお弁当支給や定期的な食事会など、健康増進と交流の機会を提供。メンタルヘルス対策として外部相談窓口やカウンセラーの委託、毎月の体調確認アンケート、面談も実施。研修や特定行為研修の支援、訪問看護師手当の新設など、スキルアップと待遇面の向上にも取り組んでいる。

5. 退職者の在職期間、退職理由について

1) 全体の退職理由

N=659

退職理由は、「身体上の健康上の理由」、「育児、家族の介護」、「免許を活かした他分野への興味転向」、「上司、同僚等職場の人間関係」の順が多かった。（令和5年度「身体上の健康上の理由」、「自分の適性・能力への不安」、「免許を活かした他分野への興味」の順が多かった）



2) 在職期間別退職理由

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 = 659	27	292	246	86	71	35	14	771	
1 結婚、妊娠	1	13	6	5	0	1	0	26	3.4%
	3.7%	4.5%	2.4%	5.8%	0.0%	2.9%	0.0%	3.4%	
2 育児、家族の介護	0	39	28	12	9	3	1	92	11.9%
	0.0%	13.4%	11.4%	14.0%	12.7%	8.6%	7.1%	11.9%	
3 地理的な理由(通勤時間がかかる等)	1	8	12	5	2	2	0	30	3.9%
	3.7%	2.7%	4.9%	5.8%	2.8%	5.7%	0.0%	3.9%	
4 配偶者の転勤	0	7	12	3	3	1	0	26	3.4%
	0.0%	2.4%	4.9%	3.5%	4.2%	2.9%	0.0%	3.4%	
5 Uターン(親元に帰る、親との約束)	0	1	4	1	1	0	0	7	0.9%
	0.0%	0.3%	1.6%	1.2%	1.4%	0.0%	0.0%	0.9%	
6 身体の健康上の理由	5	25	36	6	7	6	10	95	12.3%
	18.5%	8.6%	14.6%	7.0%	9.9%	17.1%	71.4%	12.3%	
7 精神の健康上の理由	3	30	21	6	3	2	0	65	8.4%
	11.1%	10.3%	8.5%	7.0%	4.2%	5.7%	0.0%	8.4%	
8 自分の適性・能力への不安	1	34	7	1	1	2	0	46	6.0%
	3.7%	11.6%	2.8%	1.2%	1.4%	5.7%	0.0%	6.0%	
9 進学・留学	0	1	1	2	0	0	1	5	0.6%
	0.0%	0.3%	0.4%	2.3%	0.0%	0.0%	7.1%	0.6%	
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	23	35	12	10	2	0	83	10.8%
	3.7%	7.9%	14.2%	14.0%	14.1%	5.7%	0.0%	10.8%	
11 看護職以外の仕事に興味・転向	0	4	6	2	3	2	1	18	2.3%
	0.0%	1.4%	2.4%	2.3%	4.2%	5.7%	7.1%	2.3%	
12 処遇(給与・福利厚生に不満がある等)	4	8	10	4	2	5	0	33	4.3%
	14.8%	2.7%	4.1%	4.7%	2.8%	14.3%	0.0%	4.3%	
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	1	5	2	4	1	0	0	13	1.7%
	3.7%	1.7%	0.8%	4.7%	1.4%	0.0%	0.0%	1.7%	
15 職場の望む勤務形態への不適合(夜勤など)	2	8	5	3	3	0	0	21	2.7%
	7.4%	2.7%	2.0%	3.5%	4.2%	0.0%	0.0%	2.7%	
16 上司・同僚等職場の人間関係	7	34	16	7	5	4	0	73	9.5%
	25.9%	11.6%	6.5%	8.1%	7.0%	11.4%	0.0%	9.5%	
17 契約期間満了	0	14	14	3	3	3	0	37	4.8%
	0.0%	4.8%	5.7%	3.5%	4.2%	8.6%	0.0%	4.8%	
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 1人訪問への不安・負担	0	5	2	0	0	1	0	8	1.0%
	0.0%	1.7%	0.8%	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	1.0%	
20 その他	1	33	29	10	18	1	1	93	12.1%
	3.7%	11.3%	11.8%	11.6%	25.4%	2.9%	7.1%	12.1%	

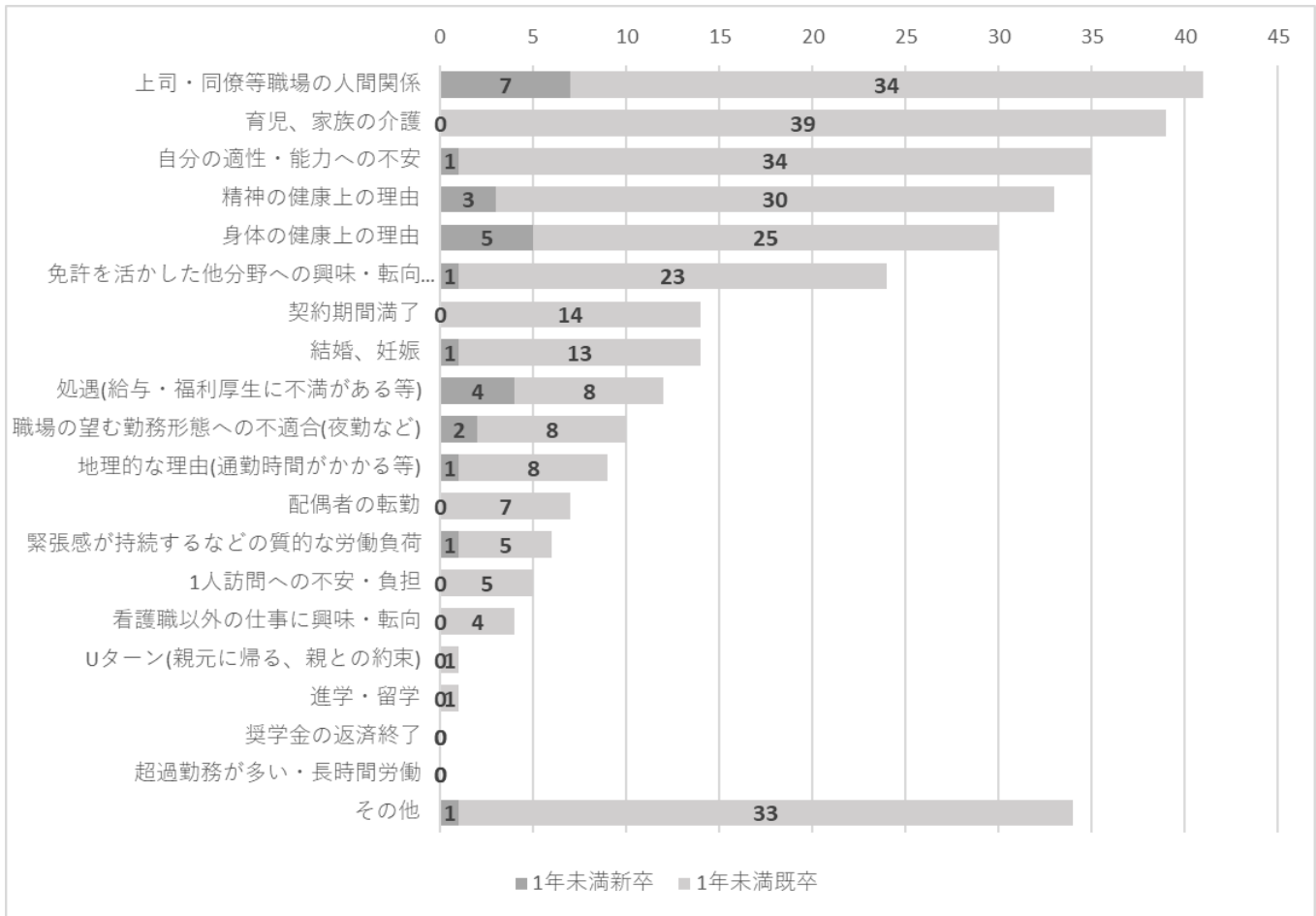
退職理由 その他(具体的な内容)

- ・独立開業(誘われて開業を含む)(5)
- ・本業専念(ダブルワーク)
- ・病院・施設・デイサービスへの転職年齢に伴う疲労(2)
- ・人間関係
- 休日やオンコール等の体制

3) 1年未満の退職理由

n=659

1年未満の既卒の退職理由は、既卒が「上司・同僚等職場の人間関係」、「育児、家族の介護」、「自分の適性、能力への不安」の順で多かった（R5年度既卒退職理由「自分の適性、能力への不安」、「身体上の健康上の理由」、「処遇」の順で多かった）。



6. 常勤看護職員の年次有給休暇について

1) 平均有給取得日数

n=659

有休取得日数は、平均 9.7 日（R5 年度 10.1 日）、年間 5－10 日取得日数と回答した事業所の割合が 35%と最多で、次いで 10-15 日未満 29.7%が多かった。一方、5 日未満の事業所が 11.8%あった。

	病院数	割合
0～5 日未満	78	11.8%
5～10 日未満	231	35.1%
10～15 日未満	196	29.7%
15～20 日未満	65	9.9%
20 日以上	20	3.0%
無回答	69	10.5%
合計	659	100.0%

2) 平均有給取得率

n=659

	病院数	割合
0～20%未満	21	3.2%
20～40%未満	52	7.9%
40～60%未満	136	20.6%
60～80%未満	170	25.8%
80～100%未満	122	18.5%
100%以上	88	13.4%
無回答	70	10.6%
合計	659	100.0%

3) 事業所における有給休暇取得日数

事業所別の有給休暇取得日数を四分位数で分析した。中央値 9.8 日（R5 年度 9 日）、下位 25%の事業所の有給休暇取得日数は 6 日であった。

n=580

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
9.7	0.3	6.0	9.8	12.5	28.5

7. 超過勤務時間

1) 超過勤務

n=659

超過勤務時間の平均は 6.1 時間（R5 年度 6.7 時間）、5 時間未満の割合が 53%と最多であった。

	病院数	割合
5 時間未満	349	53.0%
5～10 時間未満	103	15.6%
10～15 時間未満	76	11.5%
15～20 時間未満	38	5.8%
20 時間以上	47	7.1%
無回答	46	7.0%
全体	659	100.0%

2) 事業所における超過勤務時間

事業所別の超過勤務時間を四分位数で分析した。中央値 3.2 時間 (R5 年度 4.3 時間)、最大値 30 時間と事業所による格差がある。

n=613		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
6.1	0.0	0.5	3.2	10.0	30.0

8. 自施設での定年退職後の看護職の雇用について

1) 定年年齢

n=659

定年年齢は、65 歳以上が 44% (R5 年度+5.4 歳) と毎年増加傾向である。再雇用を含み雇用した最高年齢は、60-65 才未満が 23.7% と最も多かった。

60 歳未満	2	0.3%
60 歳	254	38.5%
61 歳	7	1.1%
62 歳	17	2.6%
63 歳	5	0.8%
64 歳	1	0.2%
65 歳以上	290	44.0%
無回答	83	12.6%
合計	659	100.0%

2) 雇用する看護職の最高年齢

n=659

60 歳未満	174	26.4%
60~65 歳未満	134	20.3%
65~70 歳未満	147	22.3%
70~75 歳未満	78	11.8%
75~80 歳未満	21	3.2%
80 歳以上	5	0.8%
無回答	100	15.2%
合計	659	100.0%

3) 役職定年制度の導入

n=659

役職定年制度を導入している事業所は 24% であった。

あり	159	24.1%
なし	395	59.9%
無回答	105	15.9%
合計	659	100.0%

年齢（役職定年制度あり n=159）

50 歳	2	1.3%
53 歳	1	0.6%
55 歳	3	1.9%
59 歳	1	0.6%
60 歳	60	37.7%
61 歳	4	2.5%
62 歳	3	1.9%
63 歳	1	0.6%
65 歳	56	35.2%
68 歳	3	1.9%
70 歳	11	6.9%
75 歳	3	1.9%
無回答	11	6.9%
合計	159	100.0%

4) 他施設での定年退職後、採用した看護職員数

n=659

他施設で定年退職後の職員を1人以上採用した施設は、659施設中51（R5年37）施設であった。

定年退職後の採用した看護職員数

職員数	病院数	
0人	502	76.2%
1人	44	6.7%
2人	5	0.8%
3人	2	0.3%
無回答	106	16.1%
合計	659	100.0%

採用した看護職員の担当業務

訪問看護（オンコール有り）	17	33.3%
訪問看護（オンコール無し）	31	60.8%
教育・指導担当	5	9.8%
管理部門	5	9.8%
相談業務	5	9.8%
その他	3	5.9%
採用なし	0	0.0%
合計	51	100.0%

5) 定年後の看護職員の確保における課題

n=540

定年後の看護職確保の課題は、「体力面」、「ICT等扱いが不慣れ」が多く例年同様の傾向である。

金銭面(給与が高額)	129	23.9%
知識(ICT関連を除く)	86	15.9%
体力面	459	85.0%
ITC等扱いが不慣れ	282	52.2%
上司・同僚との人間関係	102	18.9%
患者との人間関係	53	9.8%
看護技術・業務経験(即戦力の人材を希望)	120	22.2%
その他	24	4.4%

その他

- ・ 自動車の運転（10）
- ・ 従業員との世代間のギャップ
- ・ 在宅看護の経験の有無
- ・ 接遇マナー
- ・ 思考・判断力・柔軟性
- ・ オンコール対応可能であればありがたい
- ・ 多職種連携や業務連絡、ICTの活用
- ・ 健康面
- ・ 体力・精神的に負担が大きい

6) 定年後の働き方における対応が可能なもの

n=531

① 週勤務日希望可	458	86.3%
② 時間勤務(半日・短時間等)	428	80.6%
③ 週末(土・日)休み	353	66.5%
④ 夜勤無し	345	65%
⑤ その他	45	8.5%

その他

- ・ オンコール免除(11)緊急当番なし(2)
- ・ 委員会免除(2)
- ・ 本人の希望を尊重(7)
- ・ 1年毎契約更新
- ・ 非常勤・パート・スポット雇用
- ・ 他スタッフと相談
- ・ 無理しない
- ・ 緊急訪問が可能
- ・ シフト制
- ・ 有給休暇あり
- ・ 体調管理(自身の受診)
- ・ 週4日~5日勤務
- ・ 母体の病院の規定による

9. 特定行為研修の受講状況

1) 特定行為研修修了者

圏域	修了者数
神戸	12
阪神北	9
阪神南	12
北播磨	0
中播磨	7
東播磨	2
西播磨	1
但馬	0
丹波	1
淡路	0
合計	44

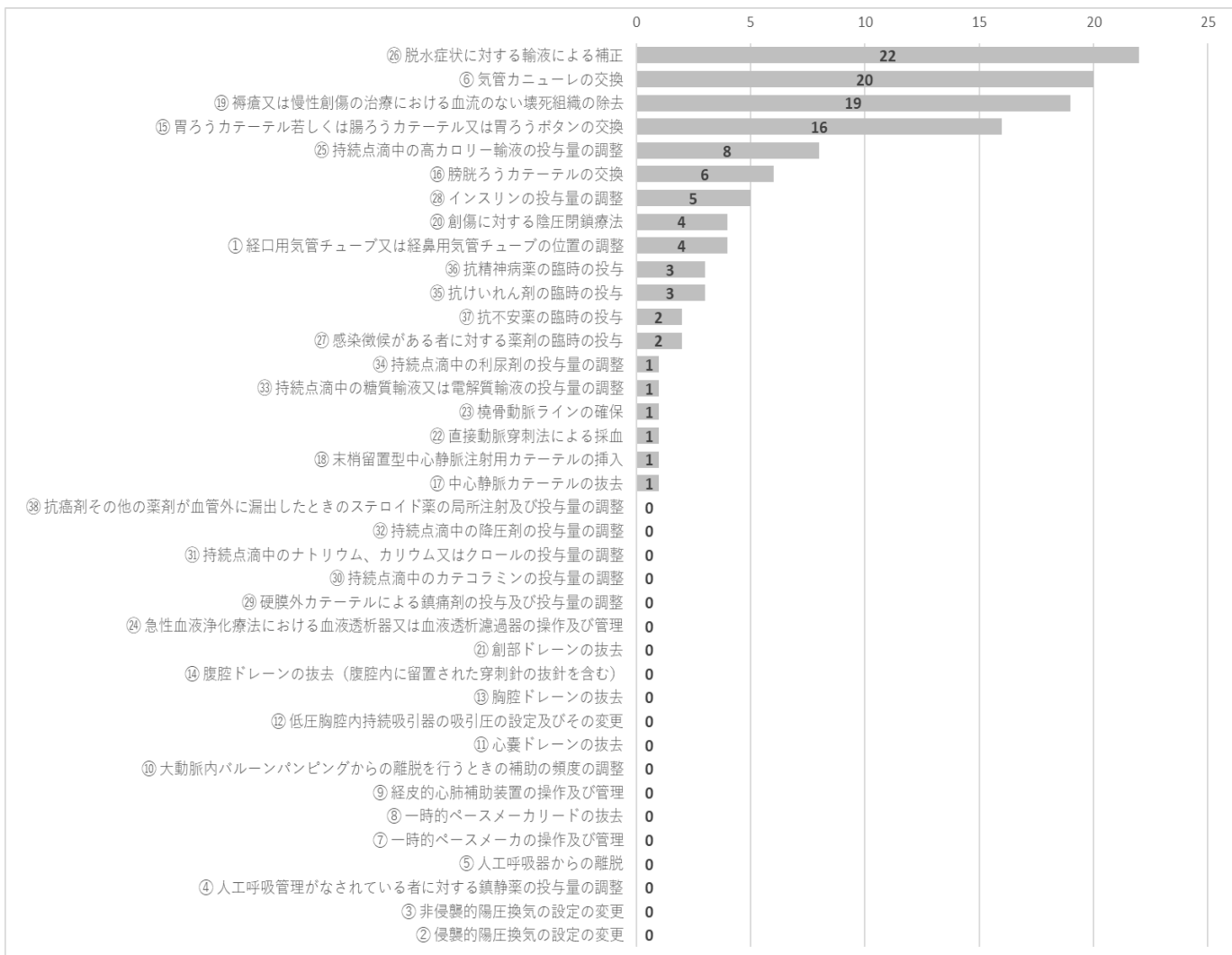
2) 特定行為研修受講中・令和7年度以降受講予定

圏域	受講予定人数
神戸	4
阪神北	2
阪神南	2
北播磨	2
中播磨	5
東播磨	4
西播磨	1
但馬	0
丹波	0
淡路	0
合計	20

3) 活用している特定行為区分

N=659

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	4	3.3%	⑳ 創傷に対する陰圧閉鎖療法	4	3.3%
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	1	0.8%
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	1	0.8%
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	20	16.7%	㉕ 持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整	8	6.7%
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	22	18.3%
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	2	1.7%
⑨ 経皮的心肺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	5	4.2%
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	1	0.8%
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	16	13.3%	㉞ 持続点滴中の利尿剤の投与量の調整	1	0.8%
⑯ 膀胱ろうカテーテルの交換	6	5.0%	㉟ 抗けいれん剤の臨時の投与	3	2.5%
⑰ 中心静脈カテーテルの抜去	1	0.8%	㊱ 抗精神病薬の臨時の投与	3	2.5%
⑱ 末梢留置型中心静脈注射用カテーテルの挿入	1	0.8%	㊲ 抗不安薬の臨時の投与	2	1.7%
㉒ 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	19	15.8%	㊳ 抗癌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注射及び投与量の調整	0	0.0%
			合計	120	100.0%



	神戸	阪神北	阪神南	北播磨	中播磨	東播磨	西播磨	但馬	丹波	淡路	合計
⑫ 脱水症状に対する輸液による補正	6	5	6	0	2	1	1	0	1	0	22
⑬ 気管カニューレの交換	5	5	6	0	2	0	1	0	1	0	20
⑭ 褥瘡又は創傷の治癒における血流のない壊死組織の除去	5	5	7	0	0	1	1	0	0	0	19
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	3	6	6	0	0	0	1	0	0	0	16
⑯ 持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整	2	0	1	0	3	1	1	0	0	0	8
⑰ 膀胱ろうカテーテルの交換	1	1	1	0	3	0	0	0	0	0	6
⑱ インスリンの投与量の調整	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0	5
⑲ 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	1	0	3	0	0	0	0	0	4
⑳ 創傷に対する陰圧閉鎖療法	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	4
㉑ 抗がん剤の臨時的投与	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3
㉒ 抗精神病薬の臨時的投与	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3
㉓ 感染徴候がある者に対する薬剤の臨時的投与	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
㉔ 抗不安薬の臨時的投与	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
㉕ 中心静脈カテーテルの抜去	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
㉖ 末梢留置型中心静脈注射用カテーテルの挿入	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
㉗ 直接動脈穿刺法による採血	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
㉘ 橈骨動脈ラインの確保	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
㉙ 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	1	0	0	0	0	0	0	0	1
㉚ 持続点滴中の利尿剤の投与量の調整	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
② 侵襲的陽圧換気の設定の変更	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
③ 非侵襲的陽圧換気の設定の変更	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0
⑤ 人工呼吸器からの離脱	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑦ 一時的ペースメーカーの操作及び管理	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑧ 一時的ペースメーカーリードの抜去	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑨ 経皮的心臓補助装置の操作及び管理	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑩ 大動脈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	0	0	0	0	0	0	0	0
⑪ 心嚢ドレーンの抜去	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0
⑬ 胸腔ドレーンの抜去	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0
⑮ 創部ドレーンの抜去	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑯ 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	0	0	0	0	0	0	0	0
⑰ 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	0	0	0	0	0	0	0	0
⑱ 持続点滴中のカテコラミンの投与量の調整	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
㉑ 持続点滴中のナトリウム、カリウム又はクローールの投与量の調整	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
㉒ 持続点滴中の降圧剤の投与量の調整	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
㉓ 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注射及び投与量の調整	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2) 特定行為研修修了者がいることによる効果

- ・ スタッフの知識・技術のスキルアップ (14)
- ・ 迅速な緊急時対応が可能 (2)
- ・ 医師との連携が取りやすい (2)
- ・ 主治医への報告内容の視点が明確になる (3)
- ・ 加算が取得出来る (2)
- ・ 相談しやすい環境となった (2)
- ・ 特定行為の指導が可能
- ・ 処置がタイムリーに可能になったため往診医、利用者 に負担が少なくなった。
- ・ 利用者の安心を得られる
- ・ 利用者・家族の意向に沿った在宅療養支援
- ・ 当該領域分野の患者の受け入れが可能となる
- ・ 在宅で人工呼吸器管理者や難病など受診に伴う負担感が減少し利用者から感謝された。
- ・ 褥瘡や創処置を必要とする利用者の訪問依頼が少し増えた
- ・ 修了者がいることによる事業所のアピール効果
- ・ 精神科訪問の依頼を受けることがある。
- ・ 多職種との連携の際に活躍出来る

3) 特定行為研修修了者がいることによる課題

- ・地域で医師を含め制度周知が十分でないこと（5）
- ・地域、在宅主治医への広報活動と協力体制の構築
- ・依頼がなく実践ができない（3）
- ・往診医および病院が特定行為を活用しようとしてきていない場合、実施が困難である（2）。
- ・実践の機会がないとブラッシュアップの機会もない（3）
- ・スタッフの半数以上は修了者でないと利用者様の受け入れが難しい場合がある
- ・特定行為実施への協力がいない
- ・⑩の褥瘡処置のみで、他の行為の実施は出来ていない。主治医が実施している。
- ・その都度、研修内容を確認しながら行う必要あること
- ・スキル保障の制度がない。
- ・その専門性から他スタッフとの業務分担ができない
- ・他の職員への特定行為研修の受講意義の周知
- ・給与面や役職面で揉める原因になる
- ・後継者不足
- ・有効的な活動はできていない

4) 特定行為研修の受講費負担について

N=659

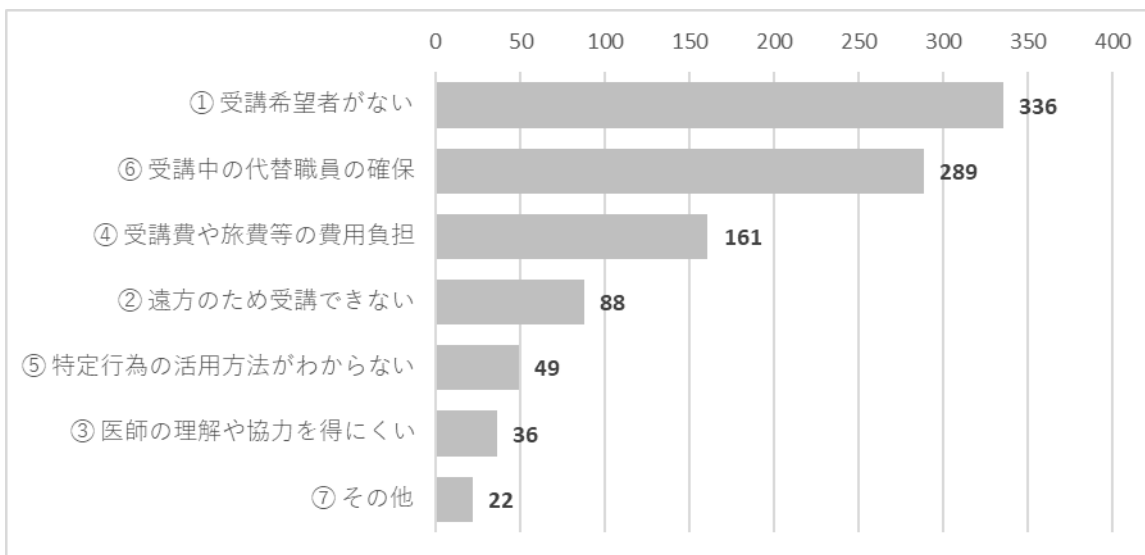
	件数	割合
病院が全額負担	99	15.0%
病院が一部負担	72	10.9%
本人負担	83	12.6%
無回答	405	61.5%
合計	659	100.0%

	神戸	阪神北	阪神南	北播磨	中播磨	東播磨	西播磨	但馬	丹波	淡路	総計
病院が全額負担	25	15	25	4	8	11	2	4	1	4	99
	11.8%	17.6%	18.4%	13.3%	13.8%	12.9%	10.5%	23.5%	14.3%	40.0%	15.0%
病院が一部負担	25	11	7	3	10	10	5	1	0	0	72
	11.8%	12.9%	5.1%	10.0%	17.2%	11.8%	26.3%	5.9%	0.0%	0.0%	10.9%
本人負担	26	8	24	2	8	12	2	1	0	0	83
	12.3%	9.4%	17.6%	6.7%	13.8%	14.1%	10.5%	5.9%	0.0%	0.0%	12.6%
無回答	136	51	80	21	32	52	10	11	6	6	405
	64.2%	60.0%	58.8%	70.0%	55.2%	61.2%	52.6%	64.7%	85.7%	60.0%	61.5%
合計	212	85	136	30	58	85	19	17	7	10	659
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

5) 特定行為研修受講の課題について

特定行為研修受講の課題については、494事業者から回答があり、「受講希望者がいない」が68%と最多で、次いで「受講中の代替要員の確保」58.5%、「受講費や旅費等の費用負担」32.6%が多かった。

	件数	割合
① 受講希望者がいない	336	68.0%
② 遠方のため受講できない	88	17.8%
③ 医師の理解や協力を得にくい	36	7.3%
④ 受講費や旅費等の費用負担	161	32.6%
⑤ 特定行為の活用方法がわからない	49	9.9%
⑥ 受講中の代替職員の確保	289	58.5%
⑦ その他	22	4.5%
合計	981	100.0%



	神戸	阪神北	阪神南	北播磨	中播磨	東播磨	西播磨	但馬	丹波	淡路	合計
① 受講希望者がいない	109	46	57	15	28	50	10	9	4	8	336
	35.5%	33.3%	35.0%	31.2%	29.2%	37.0%	27.0%	32.1%	33.3%	47.1%	34.3%
② 遠方のため受講できない	25	18	8	6	8	8	6	7	1	1	88
	8.1%	13.0%	4.9%	12.5%	8.3%	5.9%	16.2%	25.0%	8.3%	5.9%	9.0%
③ 医師の理解や協力を得にくい	11	5	6	2	6	2	2	2	0	0	36
	3.6%	3.6%	3.7%	4.2%	6.2%	1.5%	5.4%	7.1%	0.0%	0.0%	3.7%
④ 受講費や旅費等の費用負担	53	22	27	8	16	24	5	3	1	2	161
	17.3%	15.9%	16.6%	16.7%	16.7%	17.8%	13.5%	10.7%	8.3%	11.8%	16.4%
⑤ 特定行為の活用方法がわからない	13	9	10	0	4	8	2	0	2	1	49
	4.2%	6.5%	6.1%	0.0%	4.2%	5.9%	5.4%	0.0%	16.7%	5.9%	5.0%
⑥ 受講中の代替職員の確保	87	36	51	15	34	40	12	6	4	4	289
	28.3%	26.1%	31.3%	31.2%	35.4%	29.6%	32.4%	21.4%	33.3%	23.5%	29.5%
⑦ その他	9	2	4	2	0	3	0	1	0	1	22
	2.9%	1.4%	2.5%	4.2%	0.0%	2.2%	0.0%	3.6%	0.0%	5.9%	2.2%
合計	307	138	163	48	96	135	37	28	12	17	981
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

その他具体的な内容

- ・精神科で対象者がいない (4)
- ・必要がない (3)
- ・子育てと研修の両立が難しい (3)
- ・人員確保ができない (2)
- ・業務が多忙で難しい (2)
- ・対象となる利用者が少ない
- ・修了者に対するニーズがない

- ・派遣スタッフである
- ・研修期間の訪問調整が難しい
- ・ワクチン抗体がつかず受講できなかった
- ・無給となるため希望者がいない
- ・支援があるが希望者がいない
- ・増収メリットがない

10. 看護職員確保・定着に関する課題および効果のあった対策 回答数 128

128件（全体の19.4%）の自由記述について、内容の類似性に基づきグループ化し、カテゴリ名を付与した。以下にカテゴリを示す。

A. 採用の現状と課題に関するもの

応募者不足、希望条件のミスマッチ、給与水準の低さ、訪問看護への不安感

B. 離職・定着の問題に関するもの

業務負担による離職、若手世代の定着困難

C. 業務負担の状況に関するもの

オンコールの負担、人員不足による負担増、事務作業の多さ

D. 採用・定着に向けた取り組みに関するもの

労働環境の整備、教育体制の強化、職員からの紹介（リファラル採用）、魅力ある職場づくり

E. 紹介会社・公的機関への意見・要望

人材紹介会社への批判、公的機関への期待、国・行政への要望

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実施し、「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