

令和3年度
看護職員の確保状況等に関する
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
看護職確保定着・離職防止推進委員会
実態調査ワーキング

目次

I	概要	1
II	結果	2
1	アンケート調査の回収状況	2
2	在職看護職員数	2
3	看護職員の退職の状況	2
4	退職理由	5
5	看護職員の退職率に与える影響の検討	6
6	事業所が取り組んだ労働環境改善、労務時間管理及びメンタルヘルスケア対策等	8
7	採用募集方法	8
8	看護職員確保に関する自由記載	9
III	考察	10
IV	参考資料	12
1	看護職員の在職・退職状況	12
2	看護職員以外の在職・退職状況	15
3	事業所が取り組んだ労働環境改善、労務時間管理及びメンタルヘルスケア対策等	16
4	定年退職	18
5	定年後の働き方における対応が可能なものについて	19

I 概要

- 1 調査目的：①前年度の調査結果と比較し、看護職員の充足状況を評価する。また、各訪問看護ステーションの看護職員の確保に関する取組状況を把握する。
②看護職員の確保状況を分析し、確保状況及び抽出された課題を県の事業や施策内容に反映させる。
- 2 調査対象：県内訪問看護事業所 772 事業所
- 3 調査時期：令和4年6月16日～令和4年7月31日
- 4 調査内容：令和3年度看護職員採用・退職状況、採用募集方法等
年休取得率、事業所の取り組み等
- 5 調査方法：オンラインによるアンケート調査
- 6 回答率：65.0%（502事業所／772事業所）
- 7 本調査で記載する圏域

圏域名	自治体名
神戸	神戸市
阪神南	尼崎市 西宮市 芦屋市
阪神北	伊丹市 宝塚市 川西市 三田市 猪名川町
東播磨	明石市 加古川市 高砂市 稲美町 播磨町
北播磨	西脇市 三木市 小野市 加西市 加東市 多可町
中播磨	姫路市 神河町 市川町 福崎町
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
但馬	豊岡市 養父市 朝来市 香美町 新温泉町
丹波	丹波篠山市 丹波市
淡路	洲本市 南あわじ市 淡路市

今年度は、訪問看護事業所のみの結果をまとめた報告書とし、報告書の構成等について検討した。その結果、前半に看護職員の採用・退職状況等と事業所の状況による退職率の比較、後半にその他のアンケート調査の集計結果を掲載した。

II 結果

1 アンケート調査の回収状況

対象事業所 772 のうち、502 事業所から回答を得た。回答率は 65.0%であり、昨年度の回答率 46.2%より 18.8%増加した。各圏域においても、約 6~8 割の回答率であった。

【表 1】 圏域ごとの事業所数・回答数・回答率 (n=772)

支部	神戸	阪神南	阪神北	東播磨	北播磨	中播磨	西播磨	但馬	丹波	淡路
事業所数	240	150	100	91	29	86	36	16	8	16
回答数	147	94	65	67	23	54	22	13	5	12
回答率	61.3%	62.7%	65.0%	73.6%	79.3%	62.8%	61.1%	81.3%	62.5%	75.0%

リハビリ職員が在席する事業所は 302 事業所 (60.2%)、リハビリ職員が 0 と回答した事業所が 107 事業所 (21.3%)あった (無回答 93)。事務職員が在席する事業所は 266 事業所 (53.0%)、事務職員が 0 と回答した事業所が 136 事業所 (27.1%)あった (無回答 100)。

2 在職看護職員数

令和 3 年度初めの看護職員数は 4,293 名で、新入職員数は 730 名 (新卒 16 名、既卒 714 名)であった。

【表 2】 在職看護職員数 (n=502)

在職期間 雇用形態	新卒		既卒		年度初めの職員数		合計
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	
人数	10	6	389	325	2,082	1,481	4,293

1 事業所あたりの常勤看護職の平均は 3.6 人、非常勤看護職の平均は 2.3 人であったが、圏域ごとに異なっている。

【表 3】 圏域ごとの在職看護職員数 (n=495)

圏域	神戸	阪神南	阪神北	東播磨	北播磨	中播磨	西播磨	但馬	丹波	淡路	
事業所数	147	92	65	65	22	54	21	13	4	12	
平均 職員数 (人)	常勤	435	207	251	224	128	184	144	129	23	77
	事業所あたり	3.0	2.3	3.9	3.4	5.8	3.4	6.9	9.9	5.8	6.4
	非常勤	317	125	129	145	96	88	88	35	22	95
	事業所あたり	2.2	1.4	2.0	2.2	4.4	1.6	4.2	2.7	5.5	7.9

※平均職員数：年度初めと年度末の職員数の平均

3 看護職員の退職の状況

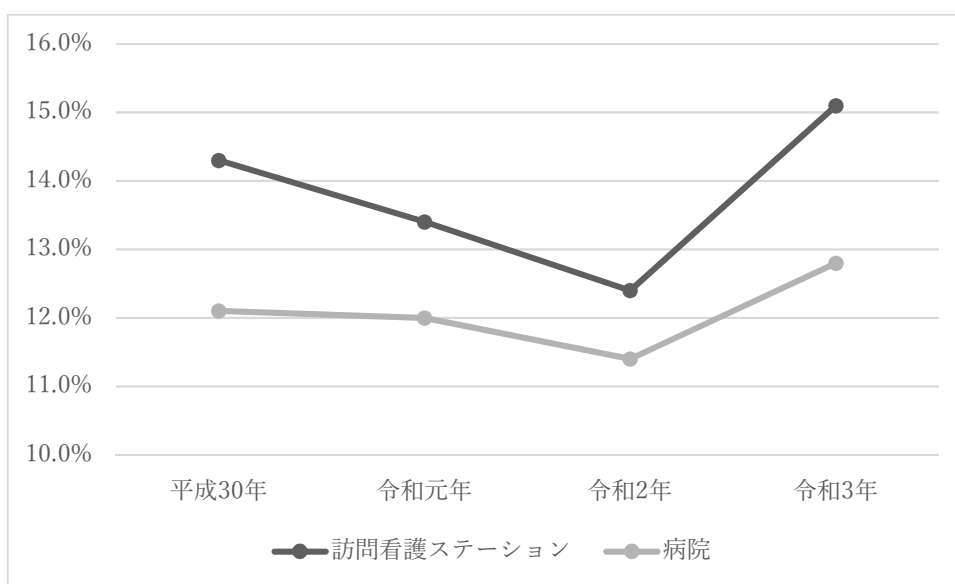
退職率は 15.1%となり、令和 2 年度の 12.4%より 2.7%上昇していた。常勤職員数の減少と非常勤職員の増加がみられ、圏域ごとでは、但馬・丹波・西播磨の常勤平均退職率が低く ($p < 0.05$)、淡路の

非常勤平均退職率が低かった（ $p < 0.05$ ）。

【表 4】退職状況 (n=502)

	常勤	非常勤	職員全体
年度初めの職員数	2,082	1,481	3,563
年度末の職員数	2,072	1,548	3,620
退職者数	313	228	541
退職率	15.1%	15.0%	15.1%

※退職率：退職者数／年度初めと年度末の職員数の平均



【図 1】訪問看護ステーションと病院の看護職退職率の年度推移

【表 5】圏域ごとの平均退職率 (n=495)

圏域	事業所数	平均退職率（全体）	平均退職率（常勤）	平均退職率（非常勤）
神戸	147	13.7%	14.1%	13.3%
阪神南	92	14.5%	14.8%	14.2%
阪神北	65	14.6%	14.1%	15.3%
東播磨	65	17.1%	20.6%	13.3%
北播磨	22	14.8%	10.6%	18.7%
中播磨	54	15.9%	17.3%	14.0%
西播磨	21	12.4%	8.6%	18.6%
但馬	13	6.5%	3.1%	11.8%
丹波	4	8.0%	0.0%	16.7%
淡路	12	9.1%	11.7%	3.9%

極端な数値があったため四分位数を示す。

【表 6】 平均退職率のばらつき (n=495)

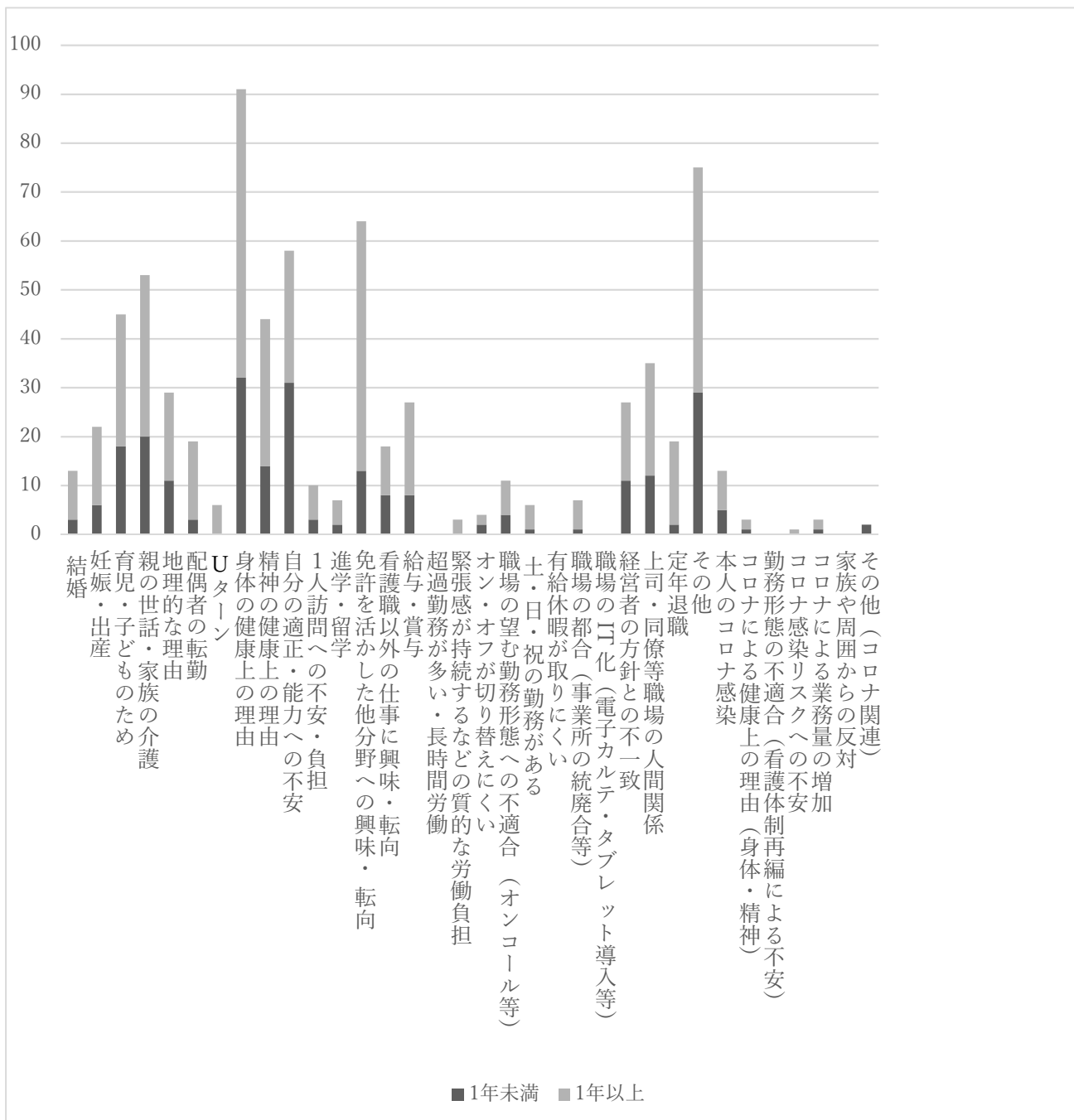
	最小値	25%点	中央値	75%点	最大値
平均退職率	0.0%	0.0%	12.5%	23.8%	75.0%

【表 7】 退職者の詳細 (n=541)

在職期間	定年退職者数		定年以外退職者数		総退職者数	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤
人数(人)	26	3	287	225	313	228
割合(%)	4.8	0.6	53.0	41.6	57.9	42.1

4 退職理由

1年未満の退職理由は、「身体の健康上の理由」、「自分の適正・能力への不安」が多く、1年以上の退職理由は、「身体の健康上の理由」、「免許を活かした他分野への興味・転向」が多かった。3つの理由以外では、「親の世話・家族の介護」、「育児・子どものため」が上位であった。



5 看護職員の退職率に与える影響の検討

1) 入職後の期間

既卒で訪問看護事業所に入職した1年未満の常勤看護職の退職率が、全体の退職率より高い。新卒は入職者数が少ないため、検討が難しい。

【表 8】1年未満の退職率 (n=502)

	雇用形態	入職者数	退職者数	退職者割合
新卒	常勤	10	3	30.0%
	非常勤	6	1	16.7%
既卒	常勤	389	199	51.2%
	非常勤	325	121	37.3%
全体		730	324	44.4%

2) 機能強化型訪問看護管理療養費の算定の有無

機能強化型訪問看護管理療養費Ⅲが最も平均退職率が低く、5事業所とも医療法人である。そのうち、法人内に保育所があると回答した事業所が4件、すべての事業所が育児休業・産前産後休業・看護休業・介護休暇・労働時間管理の責任者（労働時間管理者）の明確化・ICT導入・年次有給休暇の計画的付与制度・メンタルヘルスケアに関する相談対応の体制整備を実施していた。

看護師確保については、法人内の異動で対応している事業所が1件、職員の紹介が1件で、仲介（派遣）業者を利用する事業所は1件であった。

【表 9】機能強化型訪問看護管理療養費別の平均退職率

機能強化型訪問看護管理療養費（算定事業所数） (n=502)	事業所数 (n=495)	平均退職率 (n=495)
機能強化型訪問看護管理療養費Ⅰ（24）	23	10.0%
機能強化型訪問看護管理療養費Ⅱ（15）	15	14.3%
機能強化型訪問看護管理療養費Ⅲ（5）	5	7.9%
なし（455）	449	15.7%
無回答（3）	3	11.4%

3) 24時間対応体制の有無

24時間対応体制の有無に事業所数の差があるが、24時間緊急対応体制の有無では退職率に差はなかった。

【表 10】24時間対応体制別の平均退職率

24時間対応体制（算定事業所数） (n=502)	事業所数 (n=495)	平均退職率 (n=495)
あり（465）	459	15.3%
なし（37）	36	14.5%

4) 有給休暇取得日数

平均有給休暇取得日数は 11.2 日で、平均有休休暇取得率は 58.1%であったが、有給休暇取得が 0 日の事業所が 21 あった。ただし、有給休暇取得日数による平均退職率に差はなかった。

【表 11】常勤看護職の有給休暇取得日数別の平均退職率（n=389）

有休休暇取得日数	事業所数	平均退職率
5 日未満	32	15.1%
5 日以上 10 日未満	163	16.0%
10 日以上 15 日未満	125	15.6%
15 日以上 20 日未満	43	15.5%
20 日以上	26	13.3%

5) 超過勤務時間

常勤看護職員の超過勤務時間の 1 人当たりの月平均時間は 9.6 時間で、超過勤務時間が 0 時間と回答した事業所は 63 あった。超過勤務時間による平均退職率に差はなかった。

【表 12】常勤看護職の超過勤務時間別の平均退職率（n=413）

超過勤務時間	事業所数	平均退職率
5 時間未満	194	16.6%
5 時間以上 10 時間未満	101	15.0%
10 時間以上 20 時間未満	77	12.9%
20 時間以上	41	12.2%

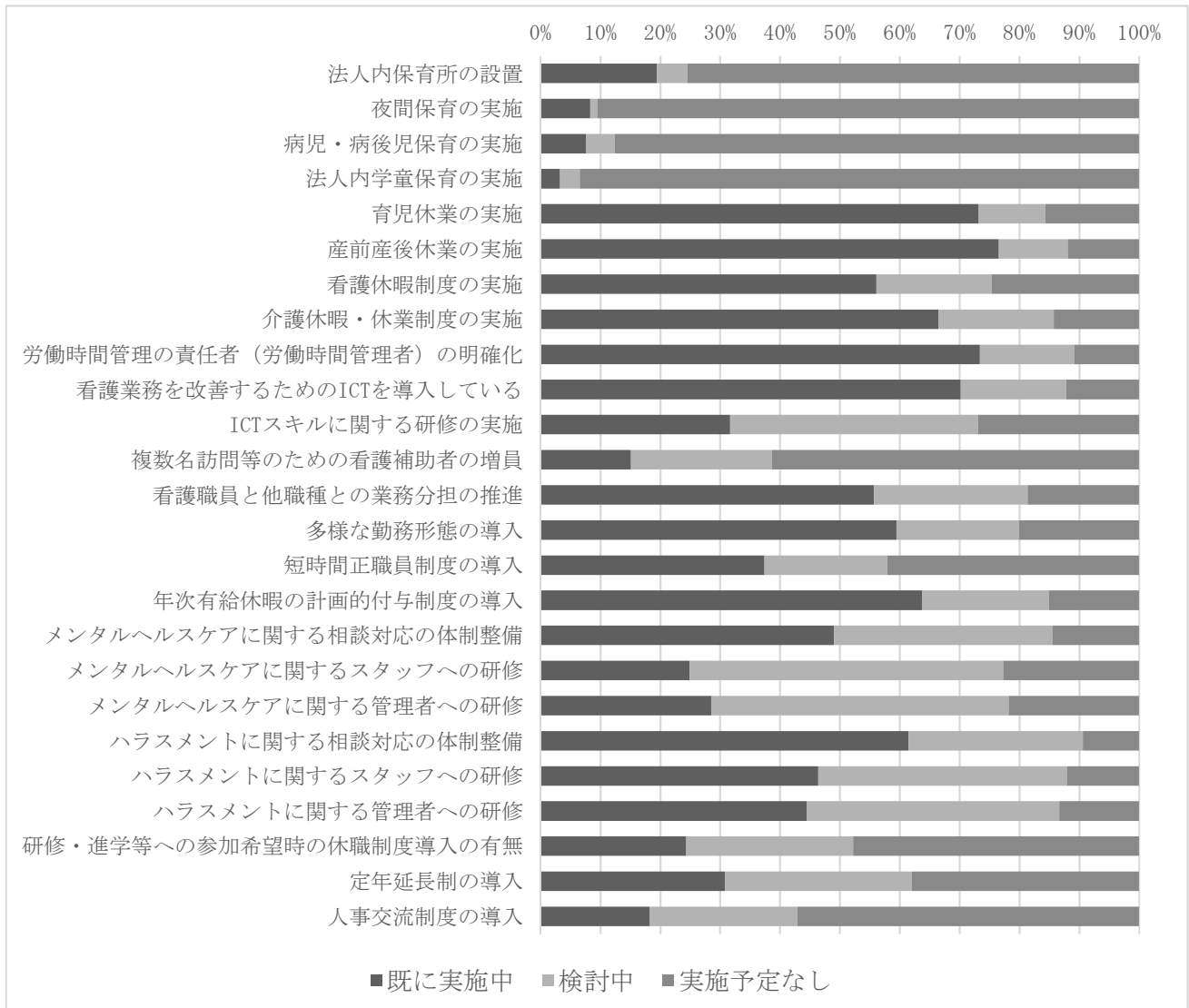
極端な数値があったため四分位数を示す。

【表 13】常勤看護職員の超過勤務時間のばらつき（n=413）

	最小値	25%点	中央値	75%点	最大値
超過勤務時間（時間）	0	1.3	5.0	10.0	271.0

6 事業所が取り組んだ労働環境改善、労務時間管理及びメンタルヘルスケア対策等

育児休業、産前産後休業は7割以上の事業所が実施しているが、保育所の設置等は少ない。メンタルヘルスケアに関する項目も半数以下の整備状況であった。



7 採用募集方法

利用した採用募集方法は、「ハローワークへの登録」、「法人・事業所のホームページ」が多く、最も有効であったと回答されたのは、「仲介(派遣)業者」、「法人・事業所のホームページ」、「ハローワークへの登録」、「求人誌・広告」の順に多かった。

【表7】看護職員の採用募集方法 (n=502)

採用募集方法	利用した事業所数	最も有効であった
法人・事業所のホームページ	256 (33.2%)	55
ナースセンターへの登録	90 (11.7%)	10
ハローワークへの登録	281 (36.4%)	49
合同就職説明会への参加	26 (3.4%)	1
学校訪問	7 (0.9%)	0

求人誌・広告	159 (20.6%)	34
仲介 (派遣) 業者	188 (24.4%)	88
その他	116 (15.0%)	2
無回答	53 (6.9%)	533

その他：職員の紹介、縁故、口コミ、SNS 等

8 看護職員確保に関する自由記載

1. 事業所が求める人材と求職者の希望に差がある。
 - ・オンコール対応できる応募が少ない。
 - ・常勤を希望しない。
 - ・オンコールなしで、夜勤を含む病院と同等の給与を提示される。給与の希望に添えない。
2. 職場環境整備と訪問看護サービス・経営とのバランスが難しい。
 - ・仕事をしながらキャリアアップすること（スペシャリスト等）が困難。
 - ・病院の待遇・教育と差がある。
 - ・年休の取得が困難。
 - ・新任職員の育成と訪問看護実践の両立が難しい。
 - ・慢性的な人手不足から給与が高まってきており、人材の確保と経営の安定の両立に苦慮している
 - ・常勤看護師を雇用するたびに大きく赤字に転ずるため、再度常勤を採用することに躊躇する。
3. 事業所が求める人材を確保するために努力する。
 - ・面談では訪問看護に対する思い、やりがいを聞き取る。
 - ・ホームページの更新、面接時に大切にしていることを伝えて同じ思いのスタッフを獲得できるように工夫する。
 - ・SNSなどで事業所のPRを行っていくことで、若い世代の応募が増えるように思います。
4. 確保定着促進のために職場環境整備が大切。
 - ・教育体制整備に取り組んでいる。
 - ・有給休暇とは別に夏期休暇を付与している。
 - ・離職防止にコミュニケーションと良好な人間関係が重要。
 - ・メンタルヘルスケアに努める。
 - ・やりがいや個人を認める。
 - ・フレキシブルな勤務形態を整えるなどの労働環境整備も必要。
 - ・訪問中にオンラインで相談できる、複数名訪問にする等、訪問の負担を軽減する。
 - ・待遇が良くても人間関係が上手くいかないと退職する方が多い。
5. マネジメントが必要。
 - ・管理者として、働きやすい環境をつくる。
 - ・職員の目標管理を行う。
 - ・個人の事情に合わせた勤務体制を整える。
6. 訪問看護の啓発により認知度を上げ、正しく理解してもらう必要がある。
 - ・訪問看護師の実情や魅力を伝える啓発活動が必要。
 - ・看護学校にも広く周知してほしい。
 - ・訪問看護はハードルが高いと考えている人も多い。

- ・訪問看護のイメージが大きく相違する部分もある。
 - ・訪問看護の理解も難しいのかもしれない。
 - ・夜勤がない、定時で帰れるなど子育て世代には働きやすいというイメージがある。
 - ・訪問先への移動、緊急呼び出し、医療度の高さ、暑さ・寒さ、体力的な負担等、思っていたより大変だと、やめてしまう方が多い。
 - ・訪問看護の現場で働き始める際に生じるギャップや不安を解消できるようなフォロー体制を整えることが課題である。
7. 仲介（派遣）業者を利用する。
- ・仲介業者以外の応募がほとんどない。
 - ・紹介料が高額。
 - ・就職させようとするので、ミスマッチが多い。
8. 職員や知人から看護職の紹介を受ける。
- ・知人の紹介や推薦を受けて雇用している。
 - ・口コミで獲得している。
 - ・職員の知人に来てもらうと、人柄等も分かっている助かる。
 - ・看護師仲間へ声を掛けている。
9. 看護職員の高齢化による今後の人材不足が懸念される。
- ・長期に安定して人材確保できているが、徐々に職員の高齢化が進んでいる。
 - ・次世代の人材確保・育成が今後の課題となる。
 - ・平均年齢が高く、今後に不安がある。
10. 定年後も雇用する。
- ・意欲のある他事業所定年退職者を受け入れる。
 - ・定年制はない。
11. 地域で訪問看護師の人材を確保する。
- ・事業所を変えることで訪問看護を続けられる場合もあると思うので、地域の訪問看護事業所間で退職者への求人ができればよい。
 - ・地域全体で働きやすい環境を整える必要がある。

III 考察

- ・訪問看護事業所はオンコールに対応できる常勤職員を求めているが、オンコール対応への不安や長時間拘束されたくないこと、育児中で家族の協力が得られないと緊急の対応が難しいこと、退職率には影響していないこと等から、オンコールに対応しなくてよい働き方（主に非常勤）を選択している可能性がある。アセスメント等の能力を向上するとともに、判断に迷ったときは相談できる体制やオンコール当番の負担を軽減する体制を整備する必要がある。
- ・1年未満の退職率が高く、「身体上の健康上の理由」、「自分の適性・能力への不安」が上位を占めていることから、訪問看護に適応できるまでの心身両面に対する負担軽減策が必要であると考えられる。訪問先から管理者等に相談できる体制をとっている事業所もあり、単独訪問への負担軽減を行っていると思われた。
- ・退職理由では「免許を活かした他分野への興味・転向」も多く、病院に転職する他、スキルアップのための勉強や認定看護師取得のため、家業の手伝いが記載されていた。訪問看護事業所での勤務を継

続しながら認定看護師等の受講が可能になるような体制が必要である。兵庫県では、特定行為研修受講中の代替職員の人件費の補助事業となっており、代替職員の確保が課題となる。長期研修以外にも、研修を受講する等の学習を継続できる環境が必要である。しかし、職場を変更することで看護職として勤務を継続できているとも考えられ、地域の様々な場で看護職の人材を確保できるような仕組みが必要である。

- ・「親の世話・家族の介護」、「育児・子どものため」の退職も多く、一時的な休暇制度があるだけでは離職防止につながっていない可能性がある。ライフイベントに対応できるような柔軟な勤務体制を整備する等の対策が必要である。
- ・訪問看護事業所を開設するための退職も 7 件あり、小規模事業所の増加につながる可能性がある。
- ・機能強化型訪問看護管理療養費の算定の有無、24 時間対応体制の有無、有給休暇取得日数、超過勤務時間の 4 点では、退職率に有意な差はなかった。これらの労働環境が退職率に影響していない可能性があるが、項目ごとの回答数に差があったことも結果に影響していると考えられる。「待遇が良くても人間関係が上手くいかないと退職する方が多い」という記載があるように、小規模事業所が多い中、訪問看護師の定着には、職場内のコミュニケーションが重要であると考えられる。コロナ禍で直行直帰や黙食等、コミュニケーションを取りづらい状況が発生したが、ICT の活用により情報共有やコミュニケーションを図る努力が必要である。
- ・利用した採用募集方法は、「ハローワークへの登録」、「法人・事業所のホームページ」が多く、無料で活用しやすい方法が選択されていると考えられる。「ナースセンターへの登録」も無料であるが、訪問看護事業所の本会への施設登録が少ないことから、ナースセンターの活用方法が訪問看護事業所に周知されていない可能性がある。ナースセンターへの登録を推進し、訪問看護師の確保につなげる必要がある。また、最も有効であった方法は、「仲介（派遣）業者」、「法人・事業所のホームページ」、「ハローワークへの登録」の順に多いが、仲介（派遣）業者は「ミスマッチが多い」、「短期間で退職する」という自由記載も見られた。採用から定着に至るために、面接で訪問看護への意欲や理解を確認する等の工夫を行っている事業所もあったが、訪問看護の実際との乖離があり、訪問看護の啓発も課題であると考えられる。訪問看護の実際との乖離については、聴き取り等により具体的な内容を把握する必要がある。

IV 参考資料

1 看護職員の在職・退職状況

1) 在職職員数

在職期間 雇用形態		新卒		既卒		年度初めの職員数		合計
		常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	
保健師	人	0	2	8	2	60	16	88
	%	0.0%	0.1%	0.2%	0.1%	1.7%	0.4%	2.0%
助産師	人	0	0	1	1	0	0	2
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
看護師	人	10	4	367	306	1,918	1,355	3,960
	%	0.3%	0.1%	10.3%	8.6%	53.8%	38.0%	92.2%
准看護師	人	0	0	13	16	104	110	243
	%	0.0%	0.0%	0.4%	0.4%	2.9%	3.1%	5.7%
合計	人	10	6	389	325	2,082	1,481	4,293
	%	0.3%	0.2%	10.9%	9.1%	58.4%	41.6%	100.0%

2) 退職状況

	常勤	非常勤	職員全体
年度初めの職員数	2,082	1,481	3,563
年度末の職員数	2,072	1,548	3,620
平均職員数	2,077	1,514	3,591
退職者数	313	228	541
退職割合（退職者数/平均職員数）	15.1%	15.0%	15.1%

3) 1年未満の退職率

	雇用形態	入職者数	退職者数	退職者割合%
新卒	常勤	10	3	30.0%
	非常勤	6	1	16.7%
既卒	常勤	389	199	51.2%
	非常勤	325	121	37.3%
全体の退職者割合		730	324	44.4%

4) 退職者の詳細

在職期間 雇用形態		定年退職者数		定年以外退職者数		総退職者数		合計
		常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	
看護師	人	24	3	263	200	297	205	502
	%	4.4%	0.6%	48.6%	37.0%	54.9%	37.9%	92.8%
准看護師	人	2	0	10	22	14	22	36
	%	0.3%	0.0%	1.8%	4.1%	2.9%	4.1%	6.7%
保健師	人	0	0	2	1	2	1	3
	%	0.0%	0.0%	0.3%	0.2%	0.3%	0.2%	0.6%
助産師	人	0	0	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	人	26	3	287	225	313	228	541
	%	4.8%	0.6%	53.0%	41.6%	57.9%	42.1%	100.0%

5) 定年後の再雇用者率

雇用形態	定年退職者数	再雇用者数	再雇用者割合
常勤	26	18	69.2%
非常勤	3	11	353.3%
全体の再雇用者割合	29	29	98.6%

6) 在職期間別の退職理由について

(上段：回答数、下段：割合)

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	
結婚	1 0.1%	2 0.3%	7 1.0%	3 0.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 1.8%
妊娠・出産	1 0.1%	5 0.7%	12 1.7%	2 0.3%	2 0.3%	0 0.0%	0 0.0%	22 3.2%
育児・子どものため	8 1.1%	10 1.4%	16 2.3%	7 1.0%	4 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	45 6.4%
親の世話・家族の介護	4 0.6%	16 2.3%	19 2.7%	4 0.6%	5 0.7%	5 0.7%	0 0.0%	53 7.5%
地理的な理由	1 0.1%	10 1.4%	10 1.4%	5 0.7%	2 0.3%	1 0.1%	0 0.0%	29 4.1%
配偶者の転勤	0 0.0%	3 0.4%	8 1.1%	5 0.7%	3 0.4%	0 0.0%	0 0.0%	19 2.7%
Uターン	0 0.0%	0 0.0%	2 0.3%	1 0.1%	1 0.1%	2 0.3%	0 0.0%	6 0.8%
身体上の健康上の理由	6 0.8%	26 3.7%	32 4.5%	9 1.3%	8 1.1%	9 1.3%	1 0.1%	91 12.9%
精神の健康上の理由	2 0.3%	12 1.7%	19 2.7%	6 0.8%	4 0.6%	1 0.1%	0 0.0%	44 6.2%
自分の適正・能力への不安	8 1.1%	23 3.3%	17 2.4%	7 1.0%	2 0.3%	1 0.1%	0 0.0%	58 8.2%
1人訪問への不安・負担	1 0.1%	2 0.3%	4 0.6%	2 0.3%	1 0.1%	0 0.0%	0 0.0%	10 1.4%
進学・留学	0 0.0%	2 0.3%	3 0.4%	0 0.0%	2 0.3%	0 0.0%	0 0.0%	7 1.0%
免許を活かした他分野への興味・転向	2 0.3%	11 1.6%	24 3.4%	15 2.1%	7 1.0%	5 0.7%	0 0.0%	64 9.1%
看護職以外の仕事に興味・転向	2 0.3%	6 0.8%	8 1.1%	1 0.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.1%	18 2.5%
給与・賞与	2 0.3%	6 0.8%	15 2.1%	4 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	27 3.8%
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%
緊張感が持続するなどの質的な労働負担	0 0.0%	0 0.0%	1 0.1%	1 0.1%	0 0.0%	1 0.1%	0 0.0%	3 0.4%
オン・オフが切り替えにくい	0 0.0%	2 0.3%	1 0.1%	1 0.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 0.6%
職場の望む勤務形態への不適合（オンコールなど）	2 0.3%	2 0.3%	4 0.6%	1 0.1%	2 0.3%	0 0.0%	0 0.0%	11 1.6%

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	
土・日・祝の勤務がある	0 0.0%	1 0.1%	4 0.6%	1 0.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 0.8%
有給休暇が取りにくい	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
職場の都合(事業所の統廃合等)	0 0.0%	1 0.1%	3 0.4%	2 0.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.1%	7 1.0%
職場のIT化(電子カルテ・タブレットの導入など)	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
経営者の方針との不一致	4 0.6%	7 1.0%	10 1.4%	3 0.4%	0 0.0%	3 0.4%	0 0.0%	27 3.8%
上司・同僚等職場の人間関係	3 0.4%	9 1.3%	18 2.5%	3 0.4%	1 0.1%	1 0.1%	0 0.0%	35 5.0%
定年退職	1 0.1%	1 0.1%	2 0.3%	2 0.3%	6 0.8%	2 0.3%	5 0.7%	19 2.7%
その他	1 0.1%	28 4.0%	22 3.1%	9 1.3%	5 0.7%	8 1.1%	2 0.3%	75 10.6%
新型コロナウイルス感染症関連								
本人のコロナ感染	2 0.3%	3 0.4%	5 0.7%	1 0.1%	2 0.3%	0 0.0%	0 0.0%	13 1.8%
コロナによる健康上の理由 (身体・精神)	0 0.0%	1 0.1%	2 0.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 0.4%
勤務形態の不適合(看護体制再編による不安)	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
コロナ感染リスクへの不安	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.1%
コロナによる業務量の増加	1 0.1%	0 0.0%	1 0.1%	1 0.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 0.4%
家族や周囲からの反対	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	1 0.1%	1 0.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 0.3%
合計	51 7.2%	188 26.6%	266 37.7%	95 13.5%	57 8.1%	39 5.5%	10 1.4%	706 100.0%

7) 退職理由上位5位

理由	人数	割合
身体・健康上の理由	91	12.9%
その他	75	10.6%
免許を活かした他分野への興味・転向	64	9.1%
自分の適正・能力への不安	58	8.2%
親の世話・家族の介護	53	7.5%

8) 1年未満の退職理由上位3位

理由	人数	割合
身体上の健康上の理由	32	13.4%
自分の適正・能力への不安	31	13.0%
その他	29	12.1%

2 看護職員以外の在職・退職状況

1) 在職職員数

在職期間 雇用形態	新卒		既卒		年度初めの職員数		合計	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤		
リハビリ職	人	5	3	105	76	862	694	1,745
	%	0.2%	0.1%	4.4%	3.2%	35.9%	28.9%	72.6%
介護職	人	0	0	8	12	87	107	214
	%	0.0%	0.0%	0.3%	0.5%	3.6%	4.5%	8.9%
事務職	人	1	0	19	30	183	211	444
	%	0.0%	0.0%	0.8%	1.2%	7.6%	8.8%	18.5%
合計	人	6	3	132	118	1,132	1,012	2,403
	%	0.2%	0.1%	5.5%	4.9%	47.1%	42.1%	100.0%

2) 退職状況

	常勤	非常勤	職員全体
年度初めの職員数	1,132	1,012	2,143
年度末の職員数	1,112	986	986
平均職員数	1,122	999	999
退職者数	85	95	180
退職割合（退職者数/平均職員数）	7.6%	9.5%	8.5%

3) 1年未満の退職率

	雇用形態	入職者数	退職者数	退職者割合%
新卒	常勤	6	1	16.7%
	非常勤	3	1	33.3%
既卒	常勤	132	46	34.8%
	非常勤	118	51	43.2%
全体の退職者割合		259	99	38.2%

4) 退職者の詳細

在職期間 雇用形態	定年退職者数		定年以外退職者数		総退職者数		合計	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤		
リハビリ職	人	0	0	56	62	56	62	118
	%	0.0%	0.0%	31.1%	34.4%	31.1%	34.4%	65.6%
介護職	人	1	0	15	13	16	13	29
	%	0.6%	0.0%	8.3%	7.2%	8.9%	7.2%	16.1%
事務職	人	1	0	12	20	13	20	33
	%	0.6%	0.0%	6.7%	11.1%	7.2%	11.1%	18.3%

5) 定年後の再雇用者

雇用形態	定年退職者数	再雇用者数
常勤	2	3
非常勤	0	1

3 事業所が取り組んだ労働環境改善、労務時間管理及びメンタルヘルスケア対策等

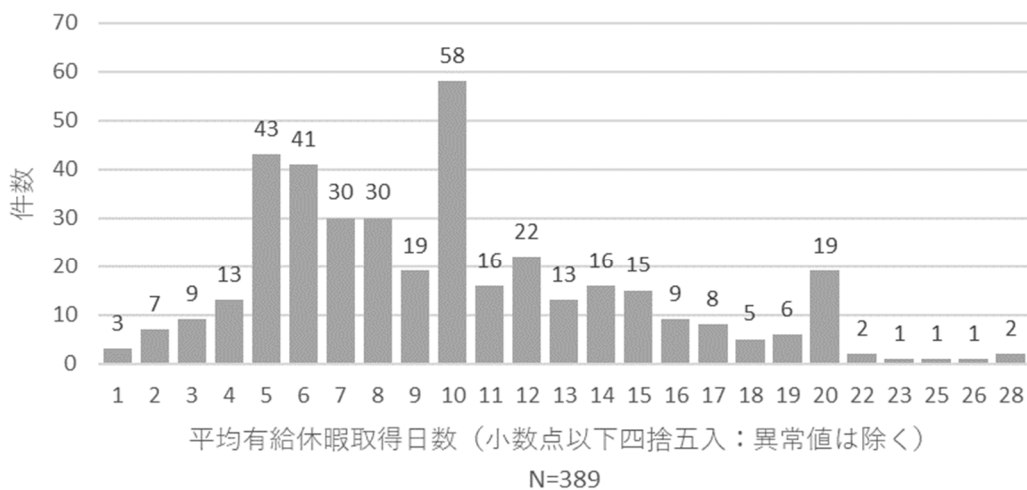
1) 労働時間及びメンタルヘルスケア対策の実施状況

労働時間管理及びメンタルヘルスケア対策	既に実施中		検討中		実施予定なし	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
法人内保育所の設置	87	19.4%	23	5.1%	338	75.4%
夜間保育の実施	36	8.3%	5	1.2%	391	90.5%
病児・病後児保育の実施	33	7.6%	21	4.8%	381	87.6%
法人内学童保育の実施	14	3.3%	14	3.3%	400	93.5%
育児休業の実施	336	73.2%	51	11.1%	72	15.7%
産前産後休業の実施	353	76.6%	53	11.5%	55	11.9%
看護休暇制度の実施	248	56.1%	85	19.2%	109	24.7%
介護休暇・休業制度の実施	303	66.4%	88	19.3%	65	14.3%
労働時間管理の責任者（労働時間管理者）の明確化	331	73.4%	71	15.7%	49	10.9%
看護業務を改善するための ICT を導入している	323	70.2%	81	17.6%	56	12.2%
ICT スキルに関する研修の実施	140	31.7%	183	41.4%	119	26.9%
複数名訪問等のための看護補助者の増員（看護職員の負担軽減等に係るもの）	66	15.1%	103	23.6%	268	61.3%
看護職員と他職種との業務分担の推進	254	55.7%	117	25.7%	85	18.6%
多様な勤務形態の導入	270	59.5%	93	20.5%	91	20.0%
短時間正職員制度の導入	168	37.4%	92	20.5%	189	42.1%
年次有給休暇の計画的付与制度の導入	289	63.8%	96	21.2%	68	15.0%
メンタルヘルスケアに関する相談対応の体制措置	223	49.0%	166	36.5%	66	14.5%
メンタルヘルスケアに関するスタッフへの研修	112	24.9%	235	52.3%	102	22.7%
メンタルヘルスケアに関する管理者への研修	127	28.5%	221	49.7%	97	21.8%
ハラスメントに関する相談対応の体制整備	281	61.5%	133	29.1%	43	9.4%
ハラスメントに関するスタッフへの研修	211	46.4%	189	41.5%	55	12.1%
ハラスメントに関する管理者への研修	200	44.4%	190	42.2%	60	13.3%
研修・進学等への参加希望時の休職制度	109	24.3%	125	27.9%	214	47.8%
有給（休職制度を実施中または検討中と回答）	88	97.7%	2	2.2%		

無給（休職制度を実施中または検討中と回答）	53	98.1%	1	1.9%		
定年延長制の導入	133	30.8%	135	31.3%	164	38.0%
人事交流制度の導入（他機関・他施設への出向）	81	18.3%	109	24.6%	253	57.1%

2) 有給休暇取得

平均日数	取得率
11.2	58.1%



3) 超過勤務時間

超過勤務の時間	事業所の割合
常勤看護職員の超過勤務 5 時間未満	40.0%
常勤看護職員の超過勤務 20 時間以上	8.6%

4 定年退職

1) 定年年齢

年 齢	人 数	割 合
60 歳未満	0	0.0%
60 歳	224	44.6%
61 歳	1	0.2%
62 歳	7	1.4%
63 歳	5	1.0%
64 歳	1	0.2%
65 歳	165	32.9%
66 歳以上	25	5.0%
定年なし	17	3.4%

3) 1 年間における定年退職後の雇用人数

1 事業所当たりの雇用人数	事業所数	割合
0 名	406	81%
1 名	36	7%
2 名	5	1%
3 名	3	1%
4 名	0	0%
5 名以上	2	0.0%
無回答	50	10%

5) 他施設を定年退職し採用した看護職員数

1 事業所当たりの採用人数	事業所数	割合
0 名	415	82.7%
1 名	23	4.6%
2 名	5	1.0%
無回答	59	11.8%

2) 定年退職者数（再雇用者も含む）

0 名	0	384	76.5%
1 名	53	53	10.6%
2 名	18	9	1.8%
3 名	15	5	1.0%
無回答	0	51	10.2%

※異常値は無回答に含む

4) 他施設での定年退職後の看護職員の雇用の有無

雇用の有無	事業所数	割合
あり	107	21.3%
なし	348	69.3%
無回答	47	9.4%

6) 定年退職後の再雇用者の給与体系

給与体系	事業所数	割合
退職時の給与と同額	183	36.5%
退職時の給与の 99～90%	18	3.6%
退職時の給与の 89～80%	36	7.2%
退職時の給与の 79～70%	50	10.0%
退職時の給与の 69～60%	19	3.8%
退職時の給与の 59～50%	4	0.8%
退職時の給与の 49%以下	1	0.2%
退職時の給与（比率回答無し）	6	1.2%
退職時の給与の 50～100%	1	0.2%
退職時の給与の 60～80%	1	0.2%
無回答	183	36.5%

7) 定年後の看護職員の確保における課題（複数回答）

課題	事業所数	割合
金銭面（給与が高額）	132	26.3%
知識（ICT 関連除く）	93	18.5%
体力面	372	74.1%
ICT 等の扱いが不慣れ	227	45.2%
上司・同僚との人間関係	103	20.5%
利用者との人間関係	58	11.6%

5 定年後の働き方における対応が可能なものについて

1) 勤務日数希望への対応

対応の有無	事業所数	割合
あり	370	73.7%
なし	42	8.4%
無回答	85	16.9%

2) 対応可能な勤務日数

日数	事業所数	割合
週 1 日～	11	3.8%
週 1 日	2	0.7%
週 1 日～2 日	6	2.1%
週 1 日～3 日	11	3.8%
週 1 日～4 日	11	3.8%
週 1 日～5 日	86	30.0%
週 1 日～6 日	3	1.0%
週 2 日～	1	0.3%
週 2 日～3 日	18	6.3%
週 2 日～4 日	10	3.5%
週 2 日～5 日	43	15.0%
週 2 日～6 日	1	0.3%
週 2 日～7 日	1	0.3%
週 3 日～	3	1.0%
週 3 日～4 日	20	7.0%
週 3 日～5 日	38	13.2%
週 4 日	1	0.3%
週 4 日～5 日	16	5.6%
合計	363	100.0%

3) 時間勤務の希望への対応

時間勤務の有無	事業所数	割合
あり	359	71.5%
なし	51	10.2%
無回答	92	18.3%

4) 半日勤務への対応（複数回答）

半日勤務の有無	事業所数	割合
午前	308	61.4%
午後	278	55.4%
なし	40	8.0%
無回答	123	24.5%

5) 短時間勤務への対応

短時間勤務の有無	事業所数	割合
あり	351	69.9%
なし	57	11.4%
無回答	94	18.7%

6) 土日祝日休みへの対応

土日祝日休み	事業所数	割合
あり	364	72.5%
なし	44	8.8%
無回答	92	18.7%

7) オンコールなしへの対応

オンコールなし	事業所数	割合
あり	339	67.5%
なし	71	14.1%
無回答	92	18.3%

本調査は、公益社団法人兵庫県看護協会「看護職確保定着・離職防止推進委員会 実態調査ワーキング」が実施し、まとめましたのでご報告します。

ご協力いただきました、施設および会員の皆様にこころより感謝申し上げます。

令和5年3月31日

看護職確保定着・離職防止推進委員会 実態調査ワーキング