

**令和5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

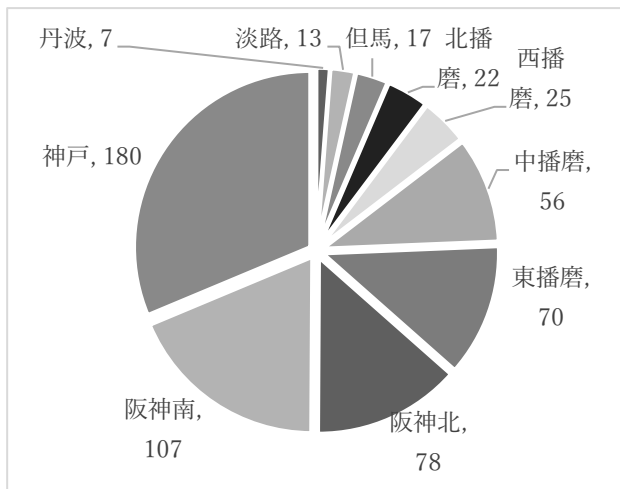
I 調査概要	1
1. 回答率・回答施設の背景	1
2. 令和5年度看護職員採用・退職状況等	1
3. 看護職の退職理由	2
4. 令和5年度看護職員の定年退職、再雇用状況	3
5. 定年後の看護職雇用における課題および取組み	4
6. 採用募集方法等	4
7. 有給休暇取得日数・超過勤務時間について	4
8. 取り組んでいる看護職員の労働環境改善の対策について	5
9. 看護職員確保・定着に関する課題および効果のあった対策	5
10. 特定行為研修の受講状況について	6
II 考察	8
III 単純集計結果	9
1. 対象施設、回収状況	9
2. 圏域別機能強化型訪問看護管理療養費の取得状況	9
3. 緊急時訪問看護加算・24時間対応体制加算	9
4. 令和5年度圏域別看護職員在籍者数、退職者数	10
5. 圏域別看護職員の定年退職者の詳細	11
6. 労働環境改善、労務時間管理	11
7. 退職者の在職期間、退職理由について	12
8. 定年後の働き方	13
9. 特定行為研修	14

令和5年度 訪問看護 看護職員需要・離職調査結果

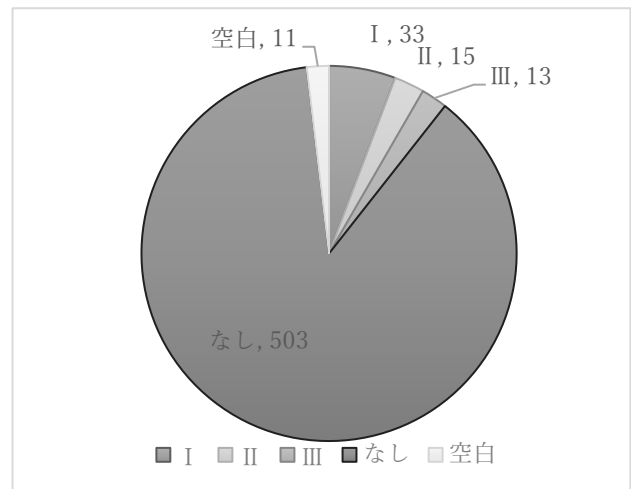
I 調査概要

1. 回答率・回答施設の背景

- 令和5年度の看護職員需要・離職調査の訪問看護部門では、対象901事業所のうち、575事業所から回答を得ており、回答率（63.8%）は、昨年度より15%増加した。
- 令和5年度と同様に神戸、阪神南、阪神北の順で多かった。
- 回答施設に占める機能強化型訪問看護加算を取得している事業所は、昨年と同じ10.6%であった。



グラフ 回答施設の圏域内訳

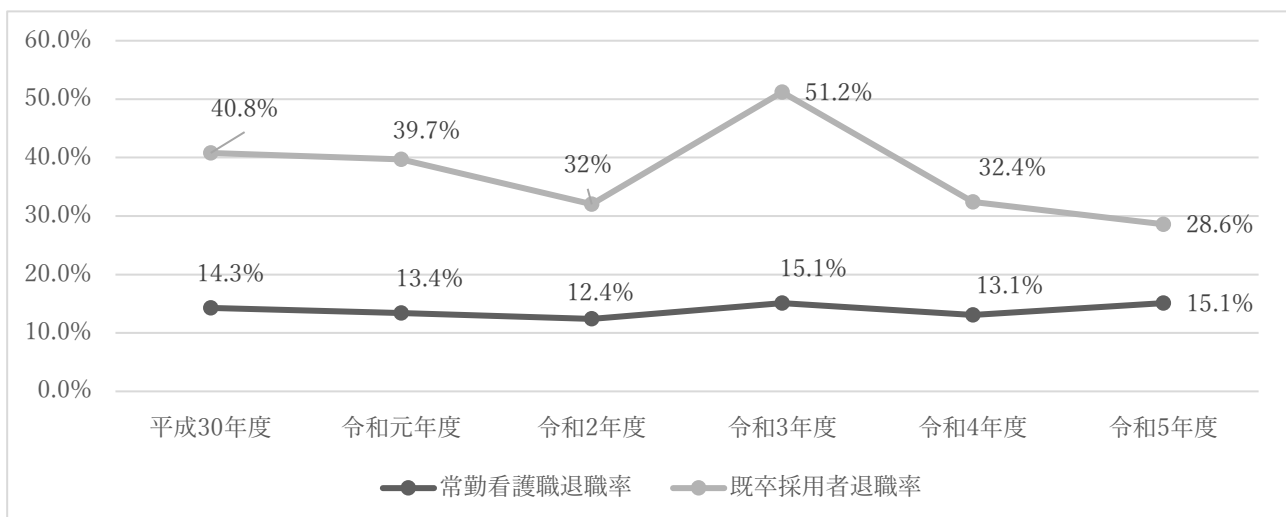


グラフ 機能強化型看護加算取得別事業所

2. 令和5年度看護職員採用・退職状況等

1) 全体の在籍者数及び退職者数

- 常勤看護職の退職率は、15.1%（R4年度比+2%）、令和4年度以前の5年間平均退職率（13.7%）より高い数値となった。



グラフ 常勤退職率の年度推移

- 在籍者数（常勤＋非常勤）は、年度末において年度当初から158人、4.4%増加（R3年度比+3.6%）
- 1事業所あたりの平均在籍者数は、常勤4.1人（R4年度4.3人）、非常勤2.9人（R4年度3.1人）であった。

●退職総数 644 人に占める在職期間 3 年未満が 60%、5 年未満では 73%であった。(表 1)

<表 1>

在職者数						退職者					
令和 5 年 4 月 1 日の在籍看護職員数			令和 6 年 3 月 31 日の在籍看護職員数			令和 5 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			
2,308	1,602	3,910	2,375	1,693	4,068	353	291	644	16.1%	15.1%	17.7%

※退職率=退職者数／平均職員数 ※平均職員数＝（4 月 1 日時点在籍者数+3 月 31 日在籍者数）／2

●新採用者（常勤＋非常勤）は、新卒が 8 人（R3 年度 1 人）、既卒が 883 人であった。(表 2)

<表 2>新卒・既卒採用者数及び退職者数（人）・退職率

新卒採用者							既卒採用者						
令和 5 年度の新卒採用者数			令和 5 年度中の新卒退職者数			新卒退職率	既卒採用者数			令和 5 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	常勤	非常勤	合計	
7	1	8	0	0	0	0.0%	475	408	883	136	98	234	26.5%

●機能強化型訪問看護加算取得事業所の退職率は、取得無しの退職率より有意に低かった。(p<0.05)
(表 3)

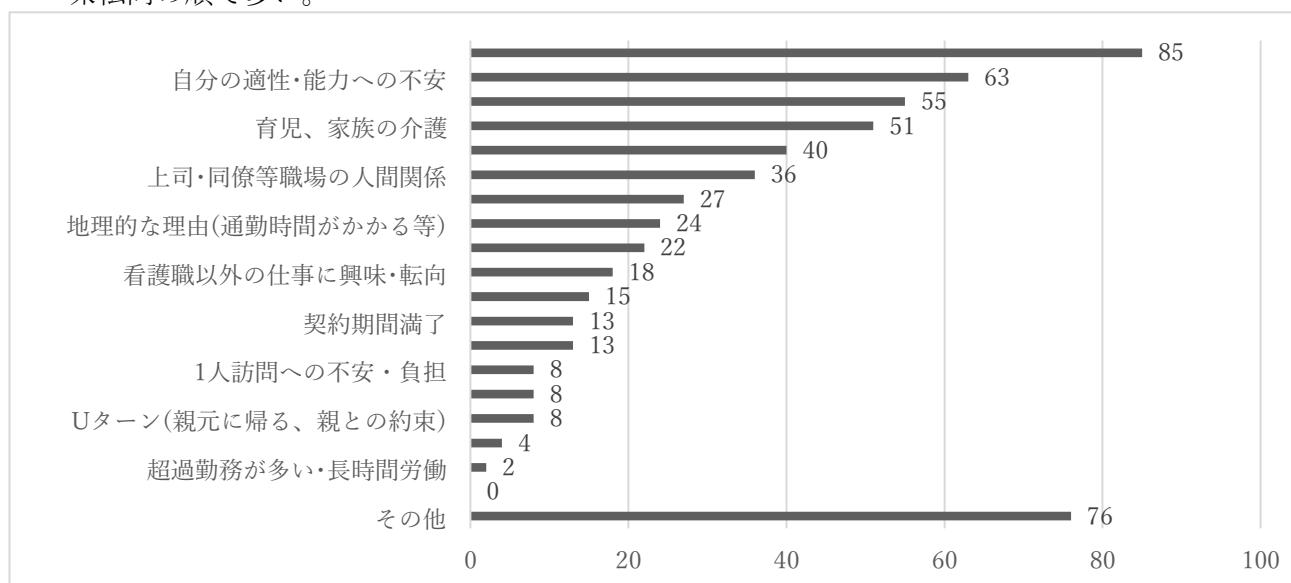
<表 3>機能強化型訪問看護管理療養費取得別 看護職採用・退職状況

	施設数	平均常勤職員数	平均非常勤職員数	平均職員数	常勤総退職数	非常勤総退職数	退職総数	常勤退職率	非常勤退職率	総退職率
加算Ⅰ～Ⅲ	61	457.5	347.5	805	54	46	100	11.8%	13.2%	12.4%
無	503	1,855.5	1,277.5	3,133	296	241	537	16.0%	18.9%	17.1%

3. 令和 5 年度看護職員採用・退職状況等

1) 全体の退職理由

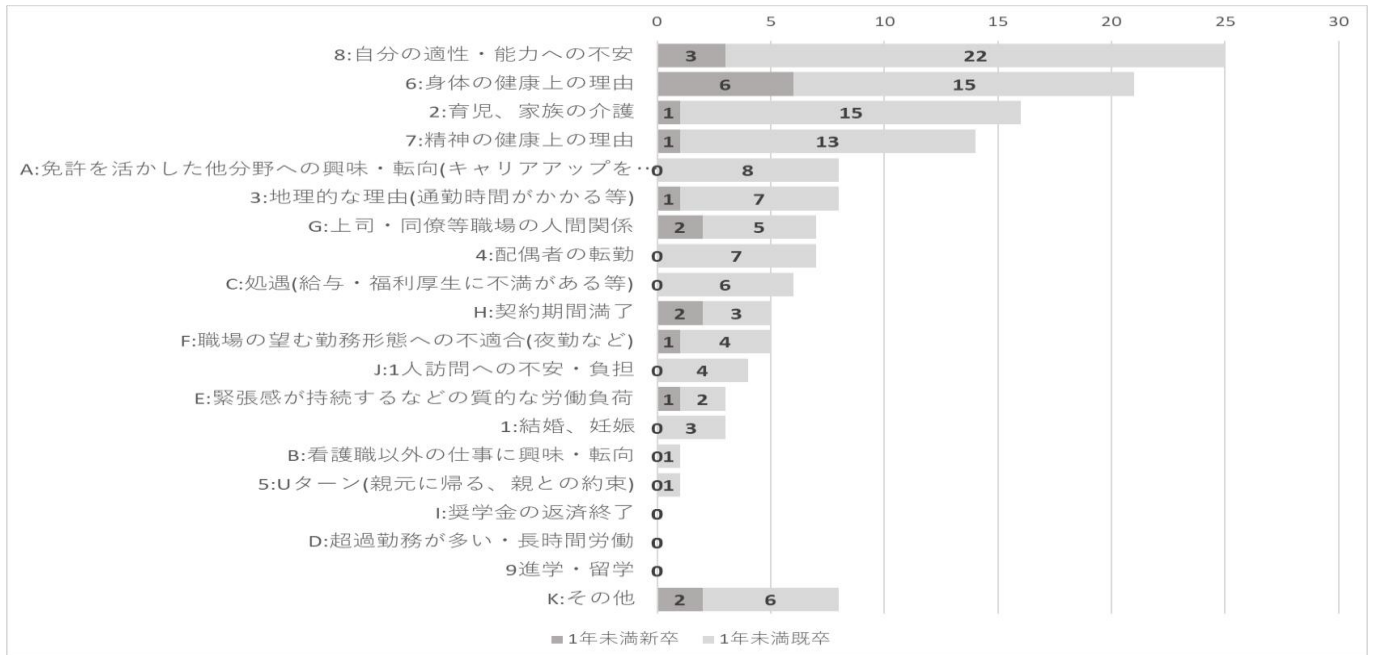
●退職理由は、「身体上の健康上の理由」、「自分の適性・能力への不安」、「免許を生かした他分野への興味転向の順が多い。



グラフ 退職理由

2) 1年未満の退職理由

- 1年未満の既卒の退職理由は、既卒が「自分の適正・能力への不安」、「身体・健康上の理由」「処遇」の順で多く、これは昨年度と同じ傾向である。



グラフ 1年未満の退職理由

4. 看護職員の定年退職、再雇用状況

- 定年年齢は、例年と同様に 60 歳が 42.4%と最多で 65 歳が 38.6%、前年度 34.7%で 3.9 ポイント増加した。
- 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。

表 定年年齢

	施設	割合
60 歳未満	2	0.3%
60 歳	244	42.4%
61 歳	8	1.4%
62 歳	12	2.1%
63 歳	8	1.4%
64 歳	1	0.2%
65 歳	222	38.6%
65 歳以上	78	13.6%
無回答	2	0.3%
合計	575	100.0%

表 雇用する看護職の最高年齢

	人数(人)	割合
60 歳未満	116	20.2%
60～65 歳未満	136	23.7%
65～70 歳未満	115	20.0%
70～75 歳未満	69	12.0%
75～80 歳未満	11	1.9%
80 歳以上	7	1.2%
無回答	121	21.0%
合計	575	100.0%

- 他施設で定年退職後、採用に至った看護職員は 575 施設中 37 施設で会った。

表 他施設で定年退職後、採用に至った看護職員（施設数）

職員数	施設	割合
0 人	402	69.9%
1 人	31	5.4%
2 人	5	0.9%
3 人	1	0.2%
無回答	136	23.7%
合計	575	100.0%

5. 定年後の看護職雇用における課題および取り組み

- 定年後の看護職確保の課題は、「体力面」、「ICT 等扱いが不慣れ」が前年度と同様の傾向である。

表 定年後看護職雇用における課題

	人数（人件）	割合
金銭面(給与が高額)	124	25.7%
知識(ICT 関連を除く)	77	15.9%
体力面	415	85.9%
ITC 等扱いが不慣れ	265	54.9%
上司・同僚との人間関係	99	20.5%
患者との人間関係	45	9.3%
看護技術・業務経験(即戦力の人材を希望)	112	23.2%
その他	18	3.7%

6. 採用募集方法等

- 採用方法で効果のあった採用募集方法に関する回答では、ホームページが最多で、次いで紹介業者、ハローワークの順であった。
- 約 90%の事業所が下記の項目を選択しており、そのうち 65%の事業所が複数を選択した。

表 効果的であった採用方法

採用方法	採用に効果的だった人数（人）	割合
法人・医療機関のホームページ	227	43.7%
ナースセンターへの登録	25	4.8%
ハローワークへの登録	208	40.0%
合同就職説明会への参加	10	1.9%
学校訪問	2	0.4%
求人誌・求人サイト・広告	142	27.3%
紹介・派遣会社	215	41.3%
職員の紹介(口コミ)	171	32.9%
看護学生の実習受け入れ	16	3.1%
その他	39	7.5%

7. 有給休暇取得日数・超過勤務時間について

1) 有給休暇取得日数（平均 10.1 日）

表 平均有給取得日数

平均有休取得日数	施設	割合
0～5 日未満	49	8.5%
5～10 日未満	228	39.7%
10～15 日未満	139	24.2%
15～20 日未満	70	12.2%
20 日以上	25	4.3%
無回答	64	11.1%
合計	575	100.0%

表 有給取得割合

有休取得割合	施設	割合
0～20%未満	486	84.5%
20～40%未満	25	4.3%
40～60%未満	0	0.0%
60～80%未満	0	0.0%
80～100%未満	0	0.0%
100%以上	0	0.0%
無回答	64	11.1%
合計	575	100.0%

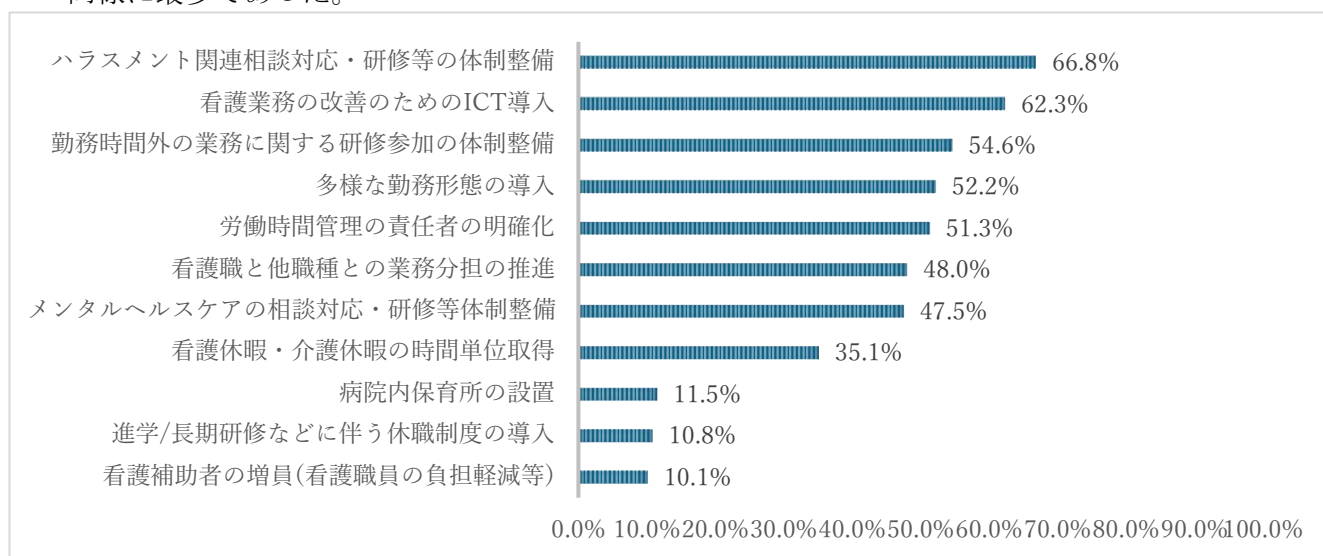
2) 超過勤務時間（平均 6.7 時間／月）

表 施設の超過勤務時間（1 か月）

	施設	割合
5 時間未満	270	47.0%
5～10 時間未満	104	18.1%
10～15 時間未満	62	10.8%
15～20 時間未満	35	6.1%
20 時間以上	43	7.5%
無回答	61	10.6%
全体	575	100.0%

8. 取り組んでいる看護職員の労働環境改善の対策について

●既に実施中の項目では、「ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備」が 66.8%で前年度と同様に最多であった。



グラフ 労働環境改善実施割合

9. 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

●効果のあった対策

「募集に SNS を活用すること」は複数の記述があり、「インスタグラムの投稿」、「グーグルマップに登録し近隣で勤務できることをアピール」、「ホームページの更新の頻度をあげること」など具体的な対策があった。また「職員の紹介」が採用につながり定着にも好影響と考えられていた。「病院からの実習受入れ」や「併設の病院の留学」なども行われている。さらに、自社で採用ができなくても、近隣のステーションに採用が可能か打診しあって、ステーション相互の信頼関係を構築し「地域内で協力して確保」を始められていた。

●定着に効果のあった例

「思いやりのある職場の雰囲気づくり」、「より良い人間関係の構築」に努めているという記述が多くあり、「日頃から声をかけあう」、「組織ぐるみで対応」、「小さなストレスに十分耳を傾ける」、「お互いの個性を認め合う風土」が進められていた。

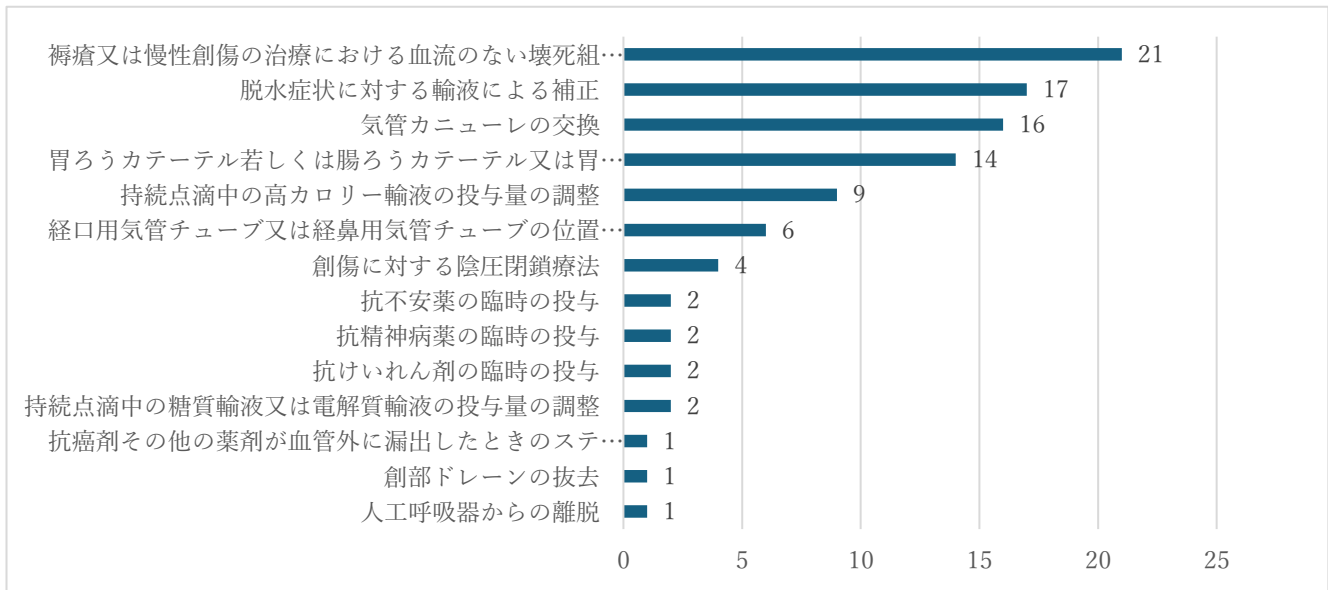
働き方改革を考慮し、労働環境・労働時間管理に関することが多数記述されており、「計画的な有休取得」「時間単位の有休取得」や、「子育て世代の急な休暇や、親の介護や診察等の休暇の取得推進」や、「土日勤務の立候補制」等を導入し、「お互いに気持ちよく協力し合う」という様々な取組を実施す

る姿勢についても多く記述されていた。また、「スマートフォン等の支給で効率的な記録や実績送付」や「ICT を活用した研修」等の ICT 導入を意識していた。「新人教育プログラムの作成」「キャリアに応じた研修・資格取得支援」が計画され、「目標管理を導入し、自発的にチャレンジできるようサポート」等で、新人から経験を積んだスタッフに至る教育を検討していた。さらに、「自信がつくまで同行訪問し不安の軽減に努める」、「不安にならにように 24 時間、管理者や指導ナースがサポート」、「プリセプター制度を導入しいつでも相談できる体制づくり」など訪問看護師の経験が少ない看護師への取組が記述されていた。

10. 特定行為研修の受講状況について

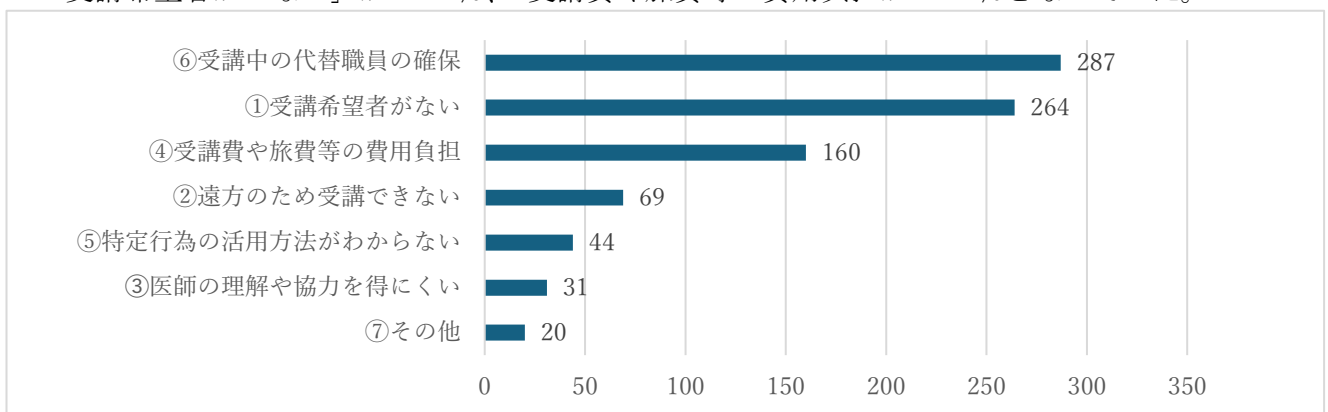
1) 特定行為分野ごとの人数

●活用している特定行為区分は、前年度と同様に「褥瘡又は慢性創傷における血流のない壊死組織の除去」が最多であった。



グラフ 特定行為分野ごとの人数

●特定行為研修受講の課題については、「受講中の代替要員の確保」が 32.8%と最も多く、次いで「受講希望者がいない」が 30.2%、「受講費や旅費等の費用負担」が 18.3%となっていた。



グラフ 特定行為研修受講の課題

2) 特定行為研修修了者活用における課題

- ・スキルの維持
- ・継続的な技術フォローの研修等のフォローアップがない。
- ・褥瘡処置等でデブリを実施する場合、器具の調達が困難である。また滅菌ができない、消毒のみで対応となる。
- ・給与面などのフォロー。その資格を生かすための宣伝力が必要かと
- ・本人への精神的負担が大きい。
- ・医師の理解、書類作成など調整が必要
- ・地域のステーションや施設などで研修など特定行為研修修了者を活用して欲しいと思う。
- ・特定行為実践に至るケースが少ないこと。在宅では、他のステーションからは、利用者をとられるのではとの思いもあり、連携、相談が少ない。
- ・医師の理解を得ることが課題
- ・継続した学習への支援

Ⅱ 考察

1) 看護職員の充足状況の評価

令和5年度確保状況について、年度内の在籍者数は、年度末で3%増加（令和4年度より+1割）しており、全体としては前年度より、充足状況としては好転しているようにみえる。

しかし、常勤看護職員の退職率は15.1%と前年度より2割増加、また、加算取得別で同様に確認すると、取得をしていない事業所の方が、退職率が高く、年度当初在籍者より年度末在籍者数が増加した。

それに比べ加算取得事業所は、退職率は加算取得していない事業所より有意に低い、年度末在籍者数はマイナスであった。取得ありが13.9人取得無しが6.2人である。

このことから、加算取得をしていない事業所は、担当地域の訪問看護ニーズに対応できる看護職を確保するため、退職者数より多くの職員を確保している状況が考えられる。

これらのことから、看護職の充足状況の評価するためには、地域の訪問看護ニーズと事業所数、訪問看護師数を勘案した上で訪問看護職数を検討する必要がある。

2) 医療機関の看護職確保に関する取り組み状況

医療機関の看護職確保に関する取り組み状況については、看護職の採用と定着に関する取り組み2点で考察する。

看護職の採用募集に関すること。

本調査における採用方法で効果のあった採用募集方法については、ホームページに次いで紹介業者が多かった。回答者からは、紹介業者を利用することについて、「タイムリーな人材確保が可能」、「看護職確保には困るが、費用が高額で使えない」、「業者から紹介された看護職は定着しない」といった意見があった。

また、ナースセンターが採用方法で効果的と回答した事業所は、前年度より若干増加したものの相対的に低く、例年と同様の課題となる。令和7年秋に開始されるマイナポータルを活用した看護職のキャリア情報に基づく就業支援が期待されており、このシステムを看護職が有効に活用してもらえよう、未就業の看護職へのアプローチおよび好事例の紹介など、広報の方法が課題となる。

看護職の定着状況について

令和5年度の退職率は15.1%（R4年度比+2割）であった。退職理由については、「身体健康上の理由」が最多で、次いで「育児、家族の介護」、「免許を活かした他分野への興味・転向」、「自分の適性・能力への不安」が多かった。自由記述には、「病児保育は時間的・人数的制約で利用できない」、「緊急時の子供同伴の勤務を認める」などがあった。

労働環境整備状況の問いでは、施設内保育所の設置を実施していると回答した事業所は、例年と同様に低い結果であった。介護を理由に退職する職員への対応も含め、一事業所で実施できることとできないことがあり、解決が難しい課題である。他方、機能強化型訪問看護管理療養費取得の有無別の退職率では、取得していない事業所より有意に低い。同加算を取得している事業所の看護職の退職理由は、全体退職理由と同様に、「自分の適性・能力」が上位ではあるが、「育児、介護」については7位（8.2%）であった。

これらのことから、常勤看護職員数などといった同加算の施設基準の影響を検討することは、定着に向けた何らかの示唆が得られる可能性がある。今後も訪問看護師における労働環境改善に向けた改善が求められる。

Ⅲ 単純集計結果

1. 対象施設、回答状況

1) 対象施設 901 施設

2) 回答状況

令和 4 年度		令和 5 年度	
有効回答数	回収率%	有効回答数	回収率%
398	48.8%	575	63.8

3) 圏域別回答状況

圏域名	自治体名	回答施設数	対象施設数	回収率
神戸	神戸市	180	281	64.1%
阪神北	伊丹市、宝塚市、川西市、三田市、猪名川町	78	114	68.4%
阪神南	尼崎市、西宮市、芦屋市	107	193	55.4%
北播磨	西脇市、三木市、小野市、加西市、加東市、多可町	22	34	64.7%
中播磨	姫路市、神河町、市川町、福崎町	56	95	58.9%
東播磨	明石市、加古川市、高砂市、稲美町、播磨町	70	106	66.0%
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	25	36	69.4%
但馬	豊岡市、養父市、朝来市、香美町、新温泉町	17	18	94.4%
丹波	丹波篠山市、丹波市	7	8	87.5%
淡路	洲本市、南あわじ市、淡路市	13	16	81.2%

2. 圏域別機能強化型訪問看護管理療養費の取得状況

	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	全県
Ⅰ	11	4	4	1	4	5	1	1	2	0	33
	1.9%	0.7%	0.7%	0.2%	0.7%	0.9%	0.2%	0.2%	0.3%	0.0%	5.7%
Ⅱ	2	1	3	1	5	1	1	0	0	1	15
	0.3%	0.2%	0.5%	0.2%	0.9%	0.2%	0.2%	0.0%	0.0%	0.2%	2.6%
Ⅲ	1	1	4	1	1	3	1	1	0	0	13
	0.2%	0.2%	0.7%	0.2%	0.2%	0.5%	0.2%	0.2%	0.0%	0.0%	2.3%
なし	163	70	95	17	46	60	21	14	5	12	503
	28.3%	12.2%	16.5%	3.0%	8.0%	10.4%	3.7%	2.4%	0.9%	2.1%	87.5%
無回答	3	2	1	2	0	1	1	1	0	0	11
	0.5%	0.3%	0.2%	0.3%	0.0%	0.2%	0.2%	0.2%	0.0%	0.0%	1.9%
合計	180	78	107	22	56	70	25	17	7	13	575
	31.3%	13.6%	18.6%	3.8%	9.7%	12.2%	4.3%	3.0%	1.2%	2.3%	100.0%

3. 緊急時訪問看護加算・24 時間対応体制加算

1) 緊急時訪問看護加算・24 時間対応体制加算の有無について

	件数	割合
あ り	541	94.1%
な し	31	5.4%
無 回 答	3	0.5%
合 計	575	100.0%

2) 圏域別緊急時訪問看護加算・24 時間対応体制加算の有無について

	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	全県
なし	169	74	99	21	53	68	24	16	5	12	541
	29.4%	12.9%	17.2%	3.7%	9.2%	11.8%	4.2%	2.8%	0.9%	2.1%	94.1%
なし	11	3	8	1	3	1	1	0	2	1	31
	1.9%	0.5%	1.4%	0.2%	0.5%	0.2%	0.2%	0.0%	0.3%	0.2%	5.4%
無回答	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	3
	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.5%
合計	180	78	107	22	56	70	25	17	7	13	575
	31.3%	13.6%	18.6%	3.8%	9.7%	12.2%	4.3%	3.0%	1.2%	2.3%	100.0%

4. 令和 5 年度圏域別看護職員在席者数、退職者数

圏域	在籍者						退職者					
	令和 5 年 4 月 1 日の在籍看護職員数			令和 6 年 3 月 31 日の在籍看護職員数			令和 5 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	707	460	1,167	748	492	1,240	98	88	186	15.5%	13.5%	18.5%
	30.6%	28.7%	29.8%	31.5%	29.1%	30.5%	27.8%	30.2%	28.9%			
阪神北	346	222	568	354	265	619	62	36	98	16.5%	17.7%	14.8%
	15.0%	13.9%	14.5%	14.9%	15.7%	15.2%	17.6%	12.4%	15.2%			
阪神南	440	301	741	458	302	760	90	69	159	21.2%	20.0%	22.9%
	19.1%	18.8%	19.0%	19.3%	17.8%	18.7%	25.5%	23.7%	24.7%			
北播磨	113	80	193	113	79	192	11	11	22	11.4%	9.7%	13.8%
	4.9%	5.0%	4.9%	4.8%	4.7%	4.7%	3.1%	3.8%	3.4%			
中播磨	204	170	374	203	166	369	30	25	55	14.8%	14.7%	14.9%
	8.8%	10.6%	9.6%	8.5%	9.8%	9.1%	8.5%	8.6%	8.5%			
東播磨	248	220	468	247	230	477	36	42	78	16.5%	14.5%	18.7%
	10.7%	13.7%	12.0%	10.4%	13.6%	11.7%	10.2%	14.4%	12.1%			
西播磨	87	61	148	88	61	149	10	8	18	12.1%	11.4%	13.1%
	3.8%	3.8%	3.8%	3.7%	3.6%	3.7%	2.8%	2.7%	2.8%			
但馬	76	38	114	79	45	124	2	6	8	0.0%	0.0%	0.0%
	3.3%	2.4%	2.9%	3.3%	2.7%	3.0%	0.6%	2.1%	1.2%			
丹波	24	18	42	23	18	41	5	3	8	19.3%	21.3%	16.7%
	1.0%	1.1%	1.1%	1.0%	1.1%	1.0%	1.4%	1.0%	1.2%			
淡路	63	32	95	62	35	97	9	3	12	12.5%	14.4%	9.0%
	2.7%	2.0%	2.4%	2.6%	2.1%	2.4%	2.5%	1.0%	1.9%			
全県	2,308	1,602	3,910	2,375	1,693	4,068	353	291	644	16.1%	15.1%	17.7%

5. 圏域別看護職員の定年退職者の詳細

圏域	令和5年度の定年退職者数			令和5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)	総退職者数のうち定年退職者数割合(非常勤)	総退職者数のうち定年退職者数割合(合計)	定年後の再雇用数(全体)	定年後の再雇用割合(全体)
	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計					
神戸	6	4	10	98	88	186	6.1%	4.5%	5.4%	5	50.0%
阪神北	2	2	4	62	36	98	3.2%	5.6%	4.1%	1	25.0%
阪神南	2	0	2	90	69	159	2.2%	0.0%	1.3%	0	0.0%
北播磨	1	1	2	11	11	22	9.1%	9.1%	9.1%	0	0.0%
中播磨	3	1	4	30	25	55	10.0%	4.0%	7.3%	3	75.0%
東播磨	0	1	1	36	42	78	0.0%	2.4%	1.3%	1	100.0%
西播磨	0	0	0	10	8	18	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%
但馬	1	0	1	2	6	8	50.0%	0.0%	12.5%	0	0.0%
丹波	4	0	4	5	3	8	80.0%	0.0%	50.0%	4	100.0%
淡路	1	0	1	9	3	12	11.1%	0.0%	8.3%	0	0.0%
全県	20	9	29	353	291	644	5.7%	3.1%	4.5%	14	50.0%

6. 労働環境改善、労働時間管理

1) 労働時間管理およびメンタルヘルスケア対策

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	66	11.5%
2. 看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	202	35.1%
3. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	295	51.3%
4. 看護業務の改善のための ICT 導入	358	62.3%
5. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	58	10.1%
6. 看護職員と他職種との業務分担の推進	276	48.0%
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)	300	52.2%
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	273	47.5%
9. ハラスメントに関する相談対応・研修等の体制整備	384	66.8%
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)	314	54.6%
11. 進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	62	10.8%

院内保育所の設置 n=66

実施項目	実施中	
1. 夜間保育	27	40.9%
2. 病児・病後児保育	18	27.3%
3. 施設内学童保育	14	21.2%
4. 無回答	3	4.5%

2) メンタルヘルスケアに関する措置

●その他、取組んでいること

- 常勤はオンコールの当番をしています。今までは、オンコール手当はありませんでしたが、令和5年度より、手当を付けるようにしました。
- 緊急時の子や孫の同伴勤務
- 記録や申し送り等を出来る限り介護ソフト入力とし、ペーパーレスへの取組みを実施し、業務軽減を図っています。
- オンコール手当の増額及び出動手当の新設
- オンコールの外部委託
- オンコールをアウトソーシングで実施
- 看護職に特化しての取組はありません。

7. 退職者の在職期間、退職理由について

1) 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=575	23	185	169	79	70	29	13	568	
1	結婚、妊娠	0	5	6	2	2	0	0	15	2.6%
		0.0%	2.7%	3.6%	2.5%	2.9%	0.0%	0.0%	2.6%	
2	育児、家族の介護	1	15	18	6	10	0	1	51	9.0%
		4.3%	8.1%	10.7%	7.6%	14.3%	0.0%	7.7%	9.0%	
3	地理的な理由(通勤時間がかかる等)	1	9	3	3	4	1	3	24	4.2%
		4.3%	4.9%	1.8%	3.8%	5.7%	3.4%	23.1%	4.2%	
4	配偶者の転勤	0	7	8	5	2	0	0	22	3.9%
		0.0%	3.8%	4.7%	6.3%	2.9%	0.0%	0.0%	3.9%	
5	Uターン(親元に帰る、親との約束)	0	1	3	1	2	1	0	8	1.4%
		0.0%	0.5%	1.8%	1.3%	2.9%	3.4%	0.0%	1.4%	
6	身体上の健康上の理由	6	19	22	12	13	9	4	85	15.0%
		26.1%	10.3%	13.0%	15.2%	18.6%	31.0%	30.8%	15.0%	
7	精神上の健康上の理由	1	15	6	3	2	0	0	27	4.8%
		4.3%	8.1%	3.6%	3.8%	2.9%	0.0%	0.0%	4.8%	
8	自分の適性・能力への不安	3	38	17	3	2	0	0	63	11.1%
		13.0%	20.5%	10.1%	3.8%	2.9%	0.0%	0.0%	11.1%	
9	進学・留学	0	0	1	1	2	0	0	4	0.7%
		0.0%	0.0%	0.6%	1.3%	2.9%	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	8	16	16	8	5	2	55	9.7%
		0.0%	4.3%	9.5%	20.3%	11.4%	17.2%	15.4%	9.7%	
11	看護職以外の仕事に興味・転向	0	4	8	3	2	1	0	18	3.2%
		0.0%	2.2%	4.7%	3.8%	2.9%	3.4%	0.0%	3.2%	
12	処遇(給与・福利厚生に不満がある等)	0	17	12	6	3	2	0	40	7.0%
		0.0%	9.2%	7.1%	7.6%	4.3%	6.9%	0.0%	7.0%	
13	超過勤務が多い・長時間労働	0	0	0	0	2	0	0	2	0.4%
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	0.4%	
14	緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	1	2	2	2	1	0	0	8	1.4%
		4.3%	1.1%	1.2%	2.5%	1.4%	0.0%	0.0%	1.4%	
15	職場の望む勤務形態への不適合(オンコールなど)	1	6	1	1	4	0	0	13	2.3%
		4.3%	3.2%	0.6%	1.3%	5.7%	0.0%	0.0%	2.3%	
16	上司・同僚等職場の人間関係	4	7	15	3	2	4	1	36	6.3%
		17.4%	3.8%	8.9%	3.8%	2.9%	13.8%	7.7%	6.3%	
17	契約期間満了	2	3	4	3	0	1	0	13	2.3%
		8.7%	1.6%	2.4%	3.8%	0.0%	3.4%	0.0%	2.3%	
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	1人訪問への不安・負担	0	4	1	0	1	2	0	8	1.4%
		0.0%	2.2%	0.6%	0.0%	1.4%	6.9%	0.0%	1.4%	
20	その他	3	25	26	9	8	3	2	76	13.4%
		13.0%	13.5%	15.4%	11.4%	11.4%	10.3%	15.4%	13.4%	

2) 1年未満の退職理由

退職理由	1年未満新卒	1年未満既卒	1年未満合計
8:自分の適性・能力への不安	3	22	25
6:身体の健康上の理由	6	15	21
2:育児、家族の介護	1	15	16
7:精神の健康上の理由	1	13	14
3:地理的な理由(通勤時間がかかる等)	1	7	8
A: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	8	8
4:配偶者の転勤	0	7	7
G:上司・同僚等職場の人間関係	2	5	7
C:処遇(給与・福利厚生に不満がある等)	0	6	6
F:職場の望む勤務形態への不適合(夜勤など)	1	4	5
H:契約期間満了	2	3	5
J:1人訪問への不安・負担	0	4	4
1:結婚、妊娠	0	3	3
E:緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	1	2	3
5:Uターン(親元に帰る、親との約束)	0	1	1
B:看護職以外の仕事に興味・転向	0	1	1
9進学・留学	0	0	0
D:超過勤務が多い・長時間労働	0	0	0
I:奨学金の返済終了	0	0	0
K:その他	2	6	8

8. 定年後の働き方

定年後の働き方における対応が可能なもの	事業所数	割合
① 週勤務日希望可	409	87.8%
② 時間勤務(半日・短時間等)	384	82.4%
③ 週末(土・日)休み	330	70.8%
④ 夜勤無し	305	65.5%
⑤ その他	23	4.9%

9. 特定行為研修

1) 特定行為研修の受講状況

修了者 38 名

圏域	修了者数
神戸	8
阪神北	4
阪神南	7
北播磨	0
中播磨	3
東播磨	12
西播磨	1
但馬	0
丹波	2
淡路	1
合計	38

受講中・令和6年度以降受講予定者数 36 名

圏域	受講予定人数
神戸	18
阪神北	5
阪神南	3
北播磨	1
中播磨	1
東播磨	2
西播磨	6
但馬	0
丹波	0
淡路	0
合計	36

2) 活用している特定行為区分

n=575

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	6	6.1%	⑳ 創傷に対する陰圧閉鎖療法	4	4.1%
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	1	1.0%
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	1	1.0%	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	16	16.3%	㉕ 持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整	9	9.2%
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	17	17.3%
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	0	0.0%
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	0	0.0%
⑩ 大動脈内カテーテル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 心臓ドレーンの抜去	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	2	2.0%
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	14	14.3%	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	2	2.0%
⑰ 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	2	2.0%
⑱ 末梢留置型中心静脈注射用カテーテルの挿入	0	0.0%	㊲ 抗不安薬の臨時の投与	2	2.0%
㉑ 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	21	21.4%	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	1	1.0%
合計			98	100.0%	

3) 活用している特定行為区分 (圏域別)

	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
⑭ 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	5	3	8	0	0	2	0	0	3	0	21
⑮ 脱水症状に対する輸液による補正	6	3	2	1	3	1	0	0	1	0	17
⑥ 気管カニューレの交換	3	2	8	0	1	0	0	0	2	0	16
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	2	3	8	0	0	0	0	0	1	0	14
⑮ 持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整	2	0	1	1	3	1	0	0	1	0	9
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	6	0	0	0	0	0	0	0	6
⑳ 創傷に対する陰圧閉鎖療法	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	4
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	0	2	0	0	0	0	0	2
③⑤ 抗けいれん剤の臨時的投与	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
③⑥ 抗精神病薬の臨時的投与	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
③⑦ 抗不安薬の臨時的投与	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
②① 創部ドレーンの抜去	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
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注射及び投与量の調整	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
⑤ 人工呼吸器からの離脱	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
⑩ 大動脈内バルーンポ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 膀胱ろうカテーテルの交換	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑰ 中心静脈カテーテルの抜去	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑮ 末梢留置型中心静脈注射用カテーテルの挿入	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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
②② 直接動脈穿刺法による採血	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
②③ 橈骨動脈ラインの確保	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0
②⑦ 感染徴候がある者に対する薬剤の臨時的投与	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
②⑧ インスリンの投与量の調整	0	0	0	0	0	0	0	0	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	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
③⑩ 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
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	0	0	0	0	0	0	0	0
③② 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
③④ 持続点滴中の利尿剤の投与量の調整	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
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 経皮的心肺補助装置の操作及び管理	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

4) 特定行為研修の受講費負担について

	件数	割合
病院が全額負担	64	11.1%
病院が一部負担	39	6.8%
本人負担	67	11.7%
無回答	405	70.4%
合計	575	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	19	9	11	2	2	12	2	3	1	3	64
	10.6%	11.5%	10.3%	9.1%	3.6%	17.1%	8.0%	17.6%	14.3%	23.1%	11.1%
病院が一部負担	12	5	6	5	5	4	1	0	1	0	39
	6.7%	6.4%	5.6%	22.7%	8.9%	5.7%	4.0%	0.0%	14.3%	0.0%	6.8%
本人負担	18	11	13	2	10	9	1	2	1	0	67
	10.0%	14.1%	12.1%	9.1%	17.9%	12.9%	4.0%	11.8%	14.3%	0.0%	11.7%
無回答	131	53	77	13	39	45	21	12	4	10	405
	72.8%	67.9%	72.0%	59.1%	69.6%	64.3%	84.0%	70.6%	57.1%	76.9%	70.4%
合計	180	78	107	22	56	70	25	17	7	13	575
	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

(1) 特定行為研修受講の課題（全体） n=417

	件数	割合
① 受講希望者がいない	264	30.2%
② 遠方のため受講できない	69	7.9%
③ 医師の理解や協力を得にくい	31	3.5%
④ 受講費や旅費等の費用負担	160	18.3%
⑤ 特定行為の活用方法がわからない	44	5.0%
⑥ 受講中の代替職員の確保	287	32.8%
⑦ その他	20	2.3%
合計	875	100.0%

(2) 圏域別特定行為研修受講の課題

	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	77	33	44	13	23	38	16	8	4	8	264
	29.5%	28.0%	31.2%	30.2%	24.7%	37.6%	32.7%	25.0%	33.3%	32.0%	30.2%
② 遠方のため受講できない	11	13	7	10	7	3	7	6	1	4	69
	4.2%	11.0%	5.0%	23.3%	7.5%	3.0%	14.3%	18.8%	8.3%	16.0%	7.9%
③ 医師の理解や協力を得にくい	9	5	8	3	5	0	0	1	0	0	31
	3.4%	4.2%	5.7%	7.0%	5.4%	0.0%	0.0%	3.1%	0.0%	0.0%	3.5%
④ 受講費や旅費等の費用負担	59	18	21	5	20	18	9	5	1	4	160
	22.6%	15.3%	14.9%	11.6%	21.5%	17.8%	18.4%	15.6%	8.3%	16.0%	18.3%
⑤ 特定行為の活用方法がわからない	9	7	14	0	3	5	2	1	1	2	44
	3.4%	5.9%	9.9%	0.0%	3.2%	5.0%	4.1%	3.1%	8.3%	8.0%	5.0%
⑥ 受講中の代替職員の確保	92	40	39	10	35	35	15	11	3	7	287
	35.2%	33.9%	27.7%	23.3%	37.6%	34.7%	30.6%	34.4%	25.0%	28.0%	32.8%
⑦ その他	4	2	8	2	0	2	0	0	2	0	20
	1.5%	1.7%	5.7%	4.7%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	2.3%
合計	261	118	141	43	93	101	49	32	12	25	875
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

（３）特定行為研修修了者がいることによる効果

- ・医師のスケジュールに影響されず、患者へ適時に特定行為が提供できる。
- ・質の向上 看護の強み 自信 利用者への利益
- ・利用者に安心感が得られる。他のスタッフに伝達できる。
- ・褥瘡処置がスピーディーに行える
- ・情報がリアルタイムに上がってくる
- ・臨床推論、フィジカルアセスメントにおいて、特定行為看護師から助言や研修を開催し質向上に寄与している。
- ・加算が取得できるのと、特定行為研修者が所属しているだけで、ネームバリューが上がると思います。
- ・医師からの依頼が増えた。就職希望者で「特定ナースや認定ナースが在籍するステーションで働きたい」という方が数名いた。
- ・現在のところ取り組めていない。
- ・研修修了者を中心に、事業所全体のアセスメント力の向上、地域医療機関主治医との連携強化
- ・今年度からの活躍であるが、大いに活用できると考えている。
- ・事業所の強みになる
- ・精神科訪問看護に特化しているため精神科看護経験を優先しています。
- ・ステーション内の看護の質の向上に繋がっている
- ・質の向上（強み）
- ・機能強化型１の算定が維持できる、褥瘡のデブリなどしてほしいときがある。
- ・受診による負担軽減
- ・皮膚科受診しなくても、褥瘡処置を自宅で実施し、治癒若しくは改善できること。他の職員のスキルアップ
- ・気管カニューレ交換が自宅で実施できる
- ・理解ある医師との連携強化
- ・褥瘡処置や気管カニューレの交換など、悪化時や緊急時に在宅主治医の指示のもと、看護師が早期に自宅で対処することができる。
- ・加算がとれる。スタッフへの教育によりステーションのレベルの底上げができる。
- ・利用者様の安心。事業所の強み
- ・適切な指導、評価ができる。

４）特定行為研修受講の課題

その他具体的な内容

- ・訪問看護におけるメリットをアピールできてない
- ・特に必要なし
- ・受講後、退職しないという保証がなく難しい。子育て中の看護師が多く時間が取れない。
- ・時間が確保できない。
- ・子育て世代が多い為受講出来ない
- ・現事業所では必要ないまた事業所スタッフが高年齢化している。
- ・環境が整っていない。
- ・対象者がいない。
- ・精神特化のステーションであるため特定行為研修の必要がない。
- ・取り組みはこれからしよう考えています。
- ・前例がない、受講中の給与が生活に影響する可能性がある。
- ・受講する時間の確保が難しい。
- ・精神科に特化しているため、メンタル関係の資格を順次取得していった。
- ・子供を育てている世代には負担。
- ・研修施設に自分で申し込み等、実習が受けにくい。
- ・受講中の賃金。
- ・勤務調整が難しい。
- ・該当する対象患者がいない。
- ・人材不足で研修を受ける余裕がない。
- ・訪問看護のためそこまで専門知識も必要ない。
- ・子育て中・家庭の事情

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 7 年 3 月 31 日
看護職確保定着・離職防止推進委員会