

令和4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

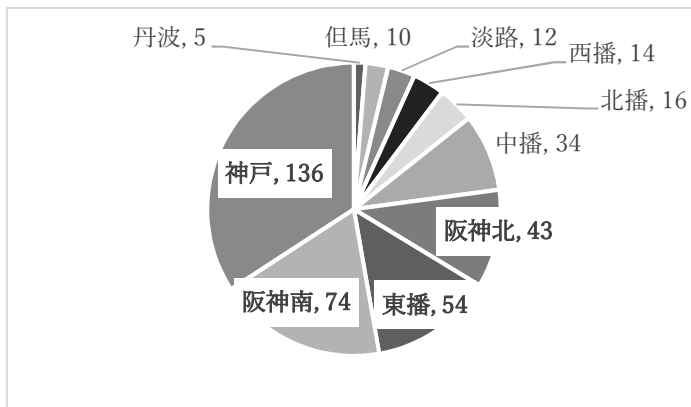
目次	
I 調査概要	1
1. 回答率・回答施設の背景	1
2. 看護職員採用・退職状況等	1
3. 1事業所あたりの平均在籍者数、平均勤続年数	2
4. 看護職の退職理由	2
5. 看護職員の定年退職、再雇用状況	4
6. 採用募集方法等	4
7. 有休取得日数・超過勤務時間について	5
8. 取り組んでいる看護職員の労働環境改善等の対策について	5
9. 看護職員確保・定着に関する課題および効果のあった対策	6
10. 定年後看護職雇用における課題および取り組み	6
11. 特定行為研修の受講状況について	7
II 考察	8
III 圏域別等集計結果	10
1. 対象施設、回収状況	10
2. 圏域別機能強化型訪問看護管理療養費の取得状況	10
3. 緊急時間訪問看護加算・24時間対応体制加算	11
4. 令和4年度圏域別看護職員在籍者数、退職者数	11
5. 圏域別看護職員の平均勤続年数（令和5年3月31日現在）	12
6. 圏域別看護職員在籍者数（看護職以外の職員）	13
7. 圏域別看護職員の定年退職者の詳細	14
8. 労働環境改善、労務時間管理	14
9. 退職者の在職期間、退職理由について	15
10. 常勤看護職員の超過勤務時間について	19
11. 自施設での、定年退職後の看護職員の雇用について	19
12. 認定看護師について	20
13. 特定行為研修について	21

令和4年度 訪問看護 看護職員需要・離職調査結果

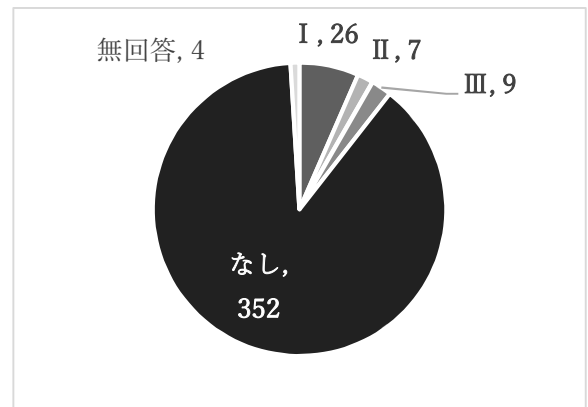
I 調査概要

1. 回答率・回答施設の背景

- 令和4年度の看護職員需要・離職調査の訪問看護部門では、対象815事業所のうち、398事業所から回答を得た。回答率は48.8%で昨年度の回答率68.0%より19.2%減少した。
- 各圏域別回答率は、37.8～75%の幅があった。回答数は、令和3年度と同様に神戸、阪神南、東播の順で多かった（グラフ1）。



グラフ1 圏域内訳 (数)



グラフ2 機能強化型訪問看護

加算取得状況 (事業所数)

2. 看護職員採用・退職状況等

- 在籍者数（常勤＋非常勤）は、年度末において年度当初から24人、0.8%増加（R3年度比+1.6%増）。また、常勤退職率は13.1%、R3年度比-2%、非常勤の退職率は15.0%で、R3年度比-4%。
- 新採用者（常勤＋非常勤）は、新卒が1人、R3年度比-93.8%、既卒が567人、R3年度比-20.6%。
- 機能強化型訪問看護加算取得状況別の退職率は、取得していない事業所の方が高い退職率であった。

在籍者数						退職者					
R4年4月1日現在在籍看護職員数			R5年3月31日現在在籍看護職員数			R4年度 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			
1,695	1,229	2,924	1,728	1,220	2,948	224	188	412	14.0%	13.1%	15.4%

新卒採用者							既卒採用者						
R4年度採用者数			R4年度中退職者数			退職率	R4年度採用者数			R4年度中の退職者数			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	
1	0	1	0	0	0	0.0%	324	243	567	105	68	173	30.5%

加算届出状況別看護職採用・退職状況

加算届出状況	施設数	看護職数(人)	1事業所あたり 平均看護職数(人)	退職者数(人)	退職率(%)
I	26	423	16.3	45	10.6
II	7	89.5	12.8	5	5.6
III	9	72.5	8.1	10	13.8
なし	352	2334.5	6.6	344	14.7
空白	4	16.5	4.1	8	48.5
総計	398	2936	7.4	412	14.0

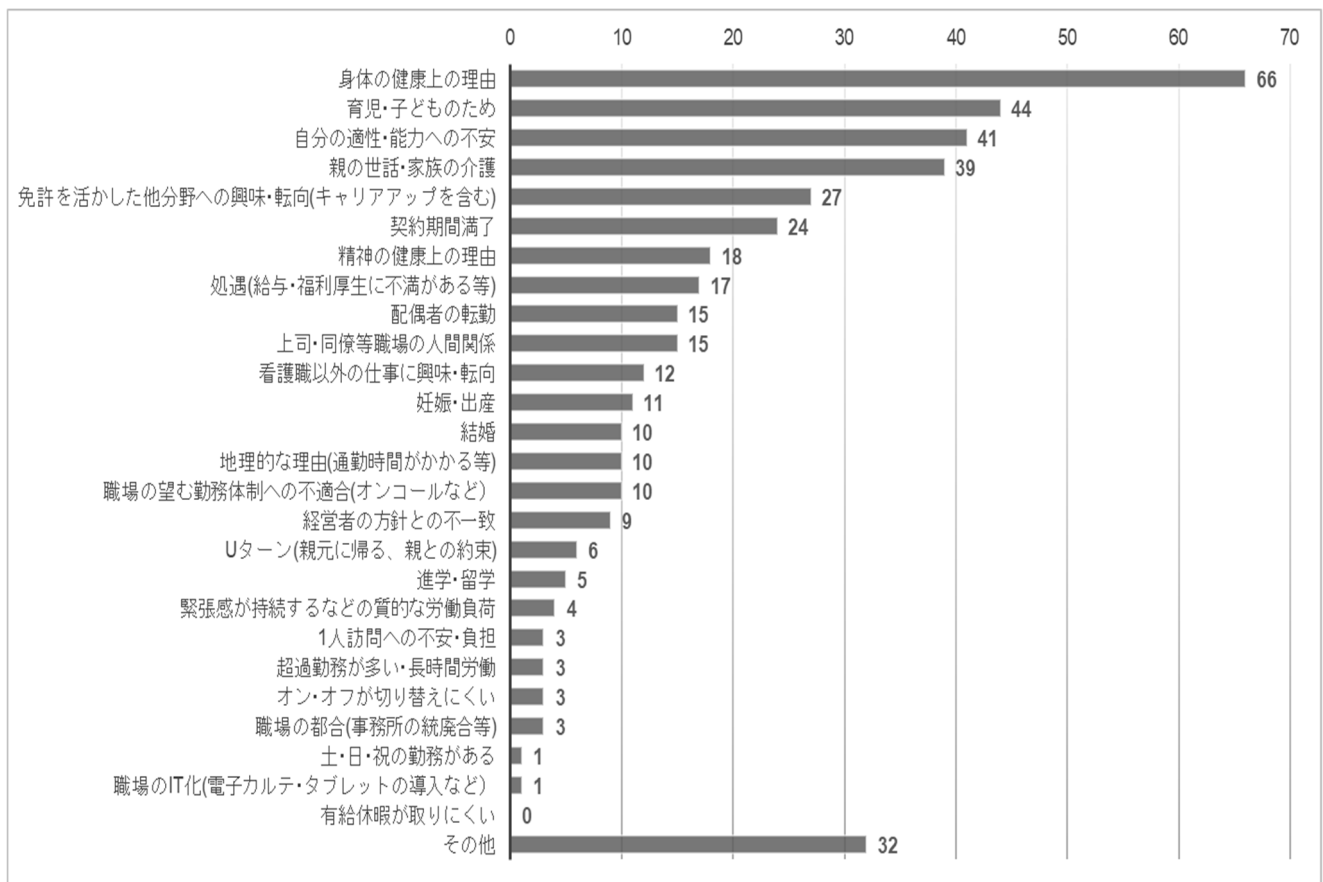
3. 1 事業所あたりの平均在籍者数、平均勤続年数

- 1 事業所あたりの平均在籍者数は、常勤 4.3 人（R3 年度 4.2 人）、非常勤 3.1 人（R3 年度 3.0 人）であった。
- 平均勤続年数は、常勤 5.8 年（R3 年度 5.5 年）非常勤 5.2 年（R3 年度、3.6 年）であった。

4. 看護職の退職理由

- 退職理由は、「身体上の健康上の理由」（昨年度 1 位）、「育児・子どものため」（昨年度 6 位）、「自分の適正・能力への不安」（昨年度 4 位）の順で多かった（グラフ 3）。
- 1 年未満の退職理由は、新卒が「身体上の健康上の理由」、「契約期間満了」、「親の世話、家族の介護」の理由が複数あり、既卒が「身体上の健康上の理由」、「自分の適正・能力への不安」、「親の世話・家族の介護」の順で多く、これは昨年度と同じ傾向である（グラフ 4）。

(人)



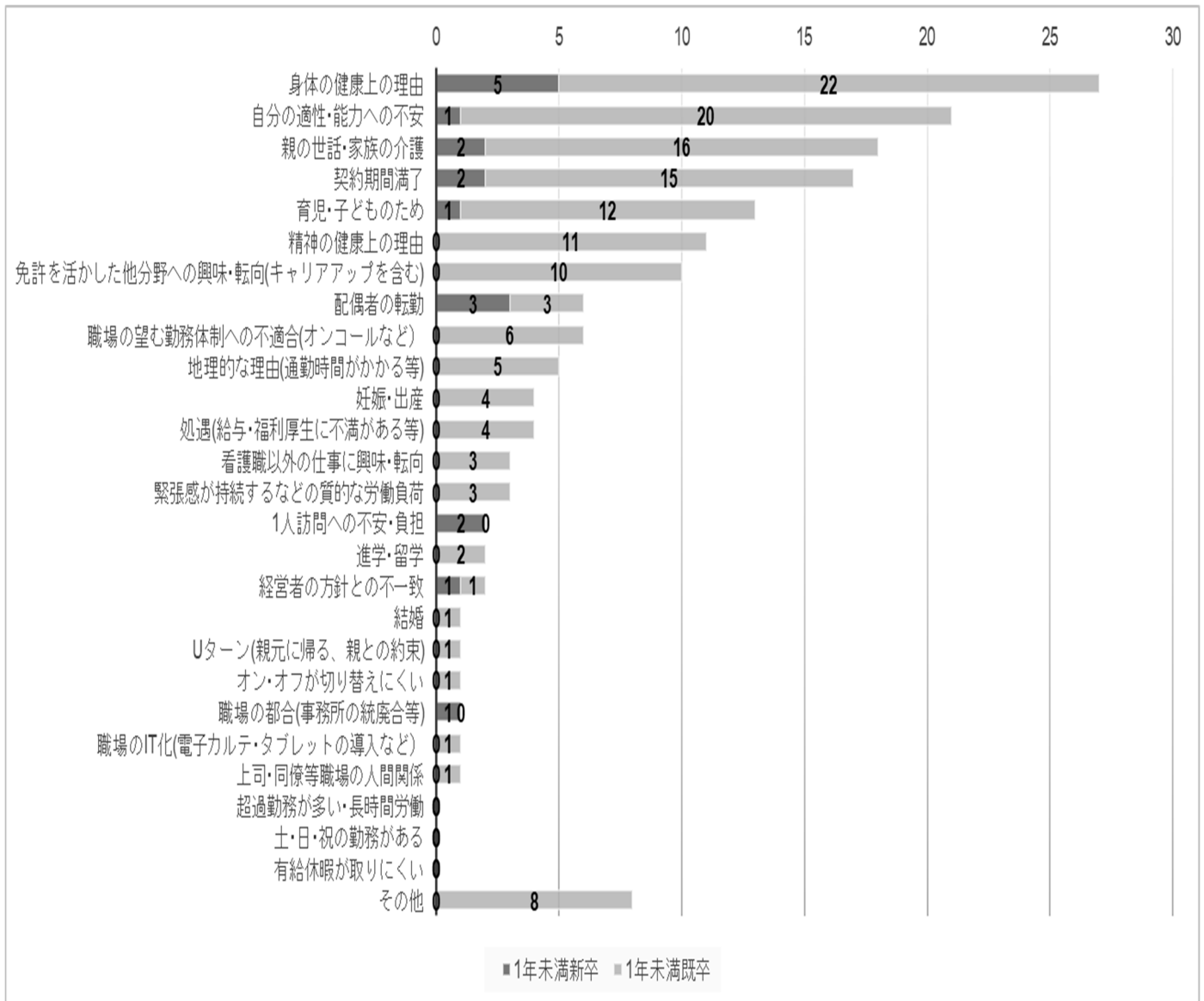
グラフ 3 退職理由（定年退職以外）

その他（具体的な内容）

- ・一身上の都合による退職（3 件）
- ・一人で対応をするときの、能力、技術不足
- ・引っ越し（5 件）
- ・家族の反対
- ・兼業の継続が困難
- ・兼務していた職場が人員不足となったため
- ・個人で訪問看護の事業所を立ちあげる為
- ・社内規定違反
- ・常勤から非常勤の契約変更で一時退職扱いとした
- ・新規開設のため
- ・正職員を希望し退職
- ・定年退職（2 件）
- ・転職のため
- ・同職事業者立ち上げ・引き抜き
- ・独立
- ・妊婦への気配り、それにまつわる仕事の増加で退職
- ・配偶者の都合（2 件）
- ・異動（2 件）

4) 退職者の特徴

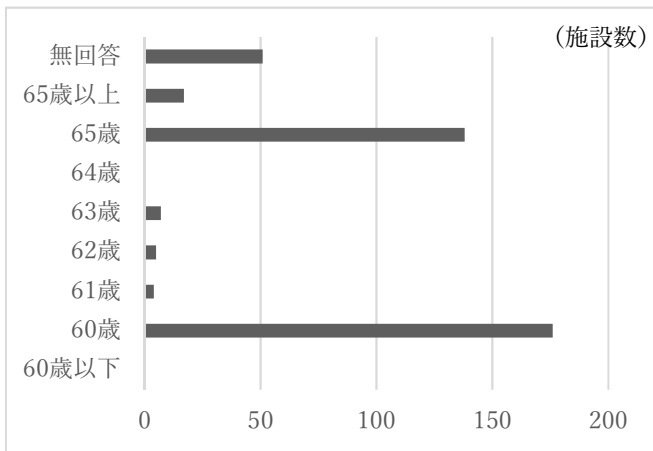
- ・ 職員間の人間関係 (4 件)
- ・ 20~30 代のスタッフが多く、転職を考えやすい
- ・ 経験が浅いため病院とのギャップを感じやすい
- ・ 給与など処遇 (4 件)。
- ・ オンコール対応の不安・負荷 (2 件)
- ・ コロナ感染等 (濃厚接触者を含む) の休職にともなう給料保障がない
- ・ やむを得ない事情による退職 (3 件)
- ・ 医療依存度が高い利用者が多い、緊急コールが多いなどの負担 (4 件)
- ・ 医療的知識や技術の不足 (2 件)。
- ・ 1 人訪問である身体への負担が生じやすい (2 件)。
- ・ 業務により心身の負担を受けている (14 件)
- ・ 仕事量が多い (2 件) ついていけない (1 件)
- ・ 介護・育児など家庭の事情 (7 件)
- ・ 仕事に対する考え方の違い (2 件)
- ・ 法人についての退職が多い。
- ・ 希望通りに休めない (3 件)。
- ・ 入社時より了解していた予定通りの退職。
- ・ 個人経営、規模が小さいことが要因。
- ・ 交通の便が悪い
- ・ 自己都合による短期間の退職が多い
- ・ キャリアアップ。
- ・ 精神的に弱い
- ・ 短期間勤務での退職者が多い (2 件)
- ・ 多忙な中、役割が多い。
- ・ 定年退職が多い。
- ・ チームワークに協力的に行えない (2 件)。
- ・ 訪問看護における運転の不安。
- ・ 臨床経験の少なさが契約更新まで繋がらなかった。
- ・ 迷惑をかけていると感じ退職。
- ・ 特になし



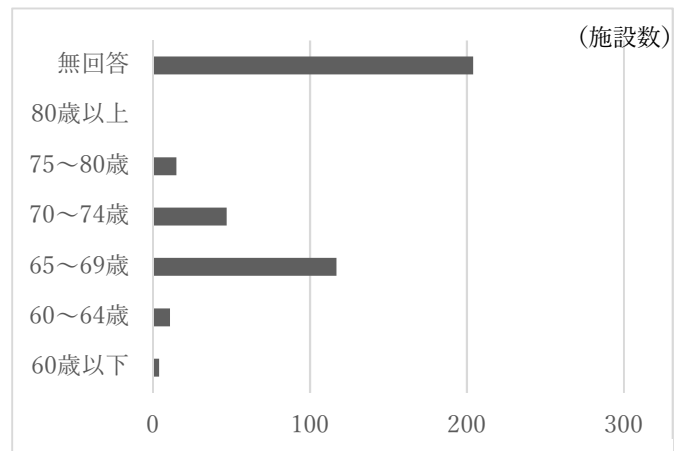
グラフ 4 退職理由 (1 年未満新採用者)

5. 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 44.2%と最多で、昨年に比し 0.4 ポイント減少、65 歳が 34.7%、前年度 32.9%で 1.8 ポイント増加した（グラフ 5）。
- 再雇用を含み雇用した最高年齢は、65～69 才が 29.4%と最も多かった（グラフ 6）。
- 他施設で定年退職後、採用に至った職員は 398 施設中 24 施設あった。



グラフ 5 定年年齢



グラフ 6 再雇用を含み雇用した最高年齢

他施設での定年退職後、採用した看護職員数

職員数	事業所数
0 人	312
1 人	21
2 人	3
無回答	62
合計	398

6. 採用募集方法等

採用方法	最も採用につながった	その他採用募集に利用した	最も採用につながったものの割合
法人・医療機関のホームページ	34	170	16.7%
ナースセンターへの登録	2	60	3.2%
ハローワークへの登録	30	167	15.2%
合同就職説明会への参加	1	19	5.0%
学校訪問	0	9	0.0%
求人誌・広告	14	82	14.6%
紹介業者	93	80	53.8%
職員の紹介(口コミ)	67	92	42.1%
看護学生の実習受け入れ	0	35	0.0%
その他	8	21	27.6%

その他：SNS、インターネット、付属・併設施設からの異動、知人の紹介、在職職員の紹介、前の職場つながり、元同僚、ポスター掲示、無料広告業者、法人の広報誌、非常勤の育休復帰など

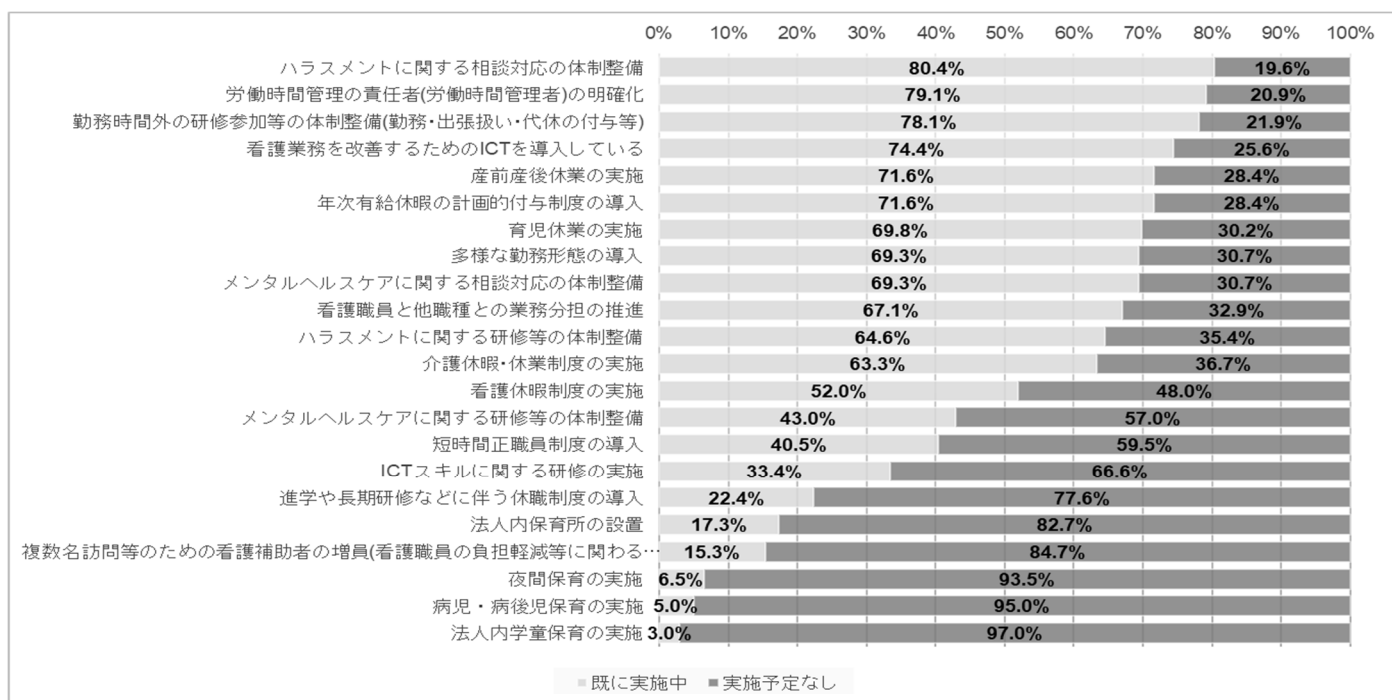
7. 有休取得日数・超過勤務時間について

平均有休取得数	施設数	割合
0～5日	236	60.2%
6～10日	88	22.4%
11～15日	11	2.0%
16～20日	3	2.8%
無回答	54	0.8%
合計	392	100.0%

時間外勤務	施設数	割合
5時間以下	184	46.2%
6～10時間	80	20.1%
11～15時間	23	5.8%
15～20時間	25	6.3%
20時間以上	34	8.5%
無回答	52	13.1%
全体	398	100.0%

8. 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

- 既に実施中の項目では、「ハラスメントに関する相談対応の体制整備」が80.4%で最多であった。



グラフ7 取り組んでいる労働環境改善割合

その他（取り組んでいること）

60歳定年制度を廃止

アニバーサリー休暇や有給休暇が取れるよう業務を分担している。

スキルアップのための研修導入（精神訪問看護、医療的ケア児コーディネーターなど）

各状況に合わせて対応

子育てNSの要望で有給を時間支給

社内でのリカレント教育(MG, TOC, マンダラチャート研修)

小事業所であるため常に情報交換し悩み事を抱えていないか、利用者や家族等のトラブルはないか、など話し合いを密にしている 新人に対しては1か月、3か月、半年と計画的に面談を実施している

直行直帰制、時間有給休暇制度、健康診断法人全負担、スマホ勤怠打刻、リモート会議

定時に業務が終了するように訪問スケジュールを調整。

- ・月末はスタッフ毎に報告書を作成する時間を調整。
- ・緊急携帯の当番が週末以外は連日しないようにしており、週末の当番は平日に休めるように調整。

認定看護師養成に伴い、給与支払い、学費支払いをステーションで行った。

認定看護師養成等の長期研修に関して勤務扱い複数名訪問看護を（保険請求では複数名をとらずに）看護師二名で対応している

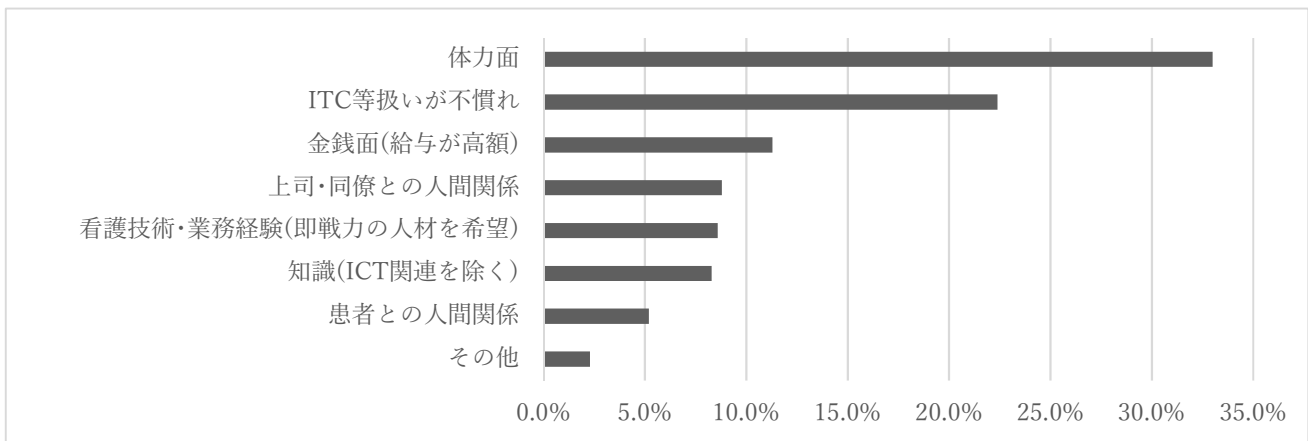
- ・担当看護師が急に訪問看護できなくなった時のため、情報の共有と同行を行っている

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

- 効果のあった対策は、「募集に SNS を活用すること」、「ホームページの更新の頻度をあげること」、「職員の紹介が採用につながった」などが複数あり、また、「インターンシップや見学の対応」などが行われている。
- 定着に効果のあった例として、「OJT を強化し、研修期間を3か月から1年とした」、「1on1 での対話の時間を長く持ち、相談、連絡、報告ができるよう ICT の強化を行った」、「できるようになるまで、自信が付くまで同行訪問する」、「とにかく焦らず、ゆっくり時間をかけて指導」、「可能な限り同行訪問し1人で訪問に行けるまで指導している」など訪問看護師の経験が少ない看護職への取り組みが記述されていた。

10. 定年後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」が前年度と同様に上位にあがっている。



グラフ 8 定年後の看護職確保の課題

その他、具体的な課題

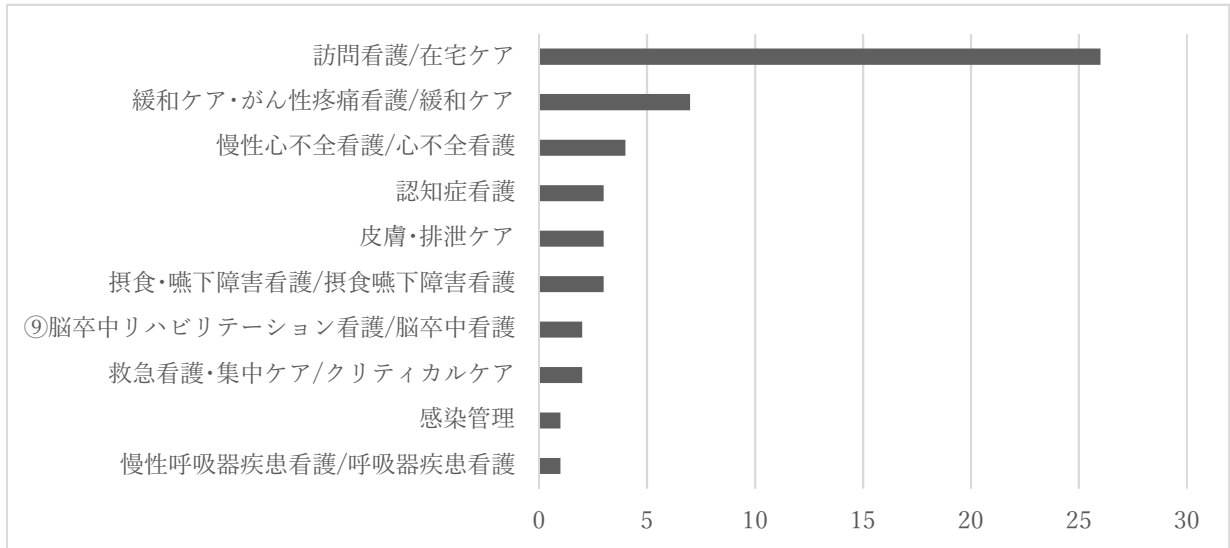
車の運転への不安 (9 件) オンコール対応 該当者がいない 給与が低い (○割減)
 雇用形態 事業所理念の合致 個人差 定年後の看護師の採用をしていない 物忘れ
 新しい手順を覚えるのが苦手。ケアレスミスが増える。
 病院とは違う利用者に対する対応ができない
 在宅看護・医療・看取りについての経験と看護観への理解が得られるか
 新しい環境や知識、対人スキルの習得に時間がかかる
 訪看に関心のある看護師に該当するかどうか

11. 特定行為研修の受講状況について

1) 認定看護師の分野ごとの人数

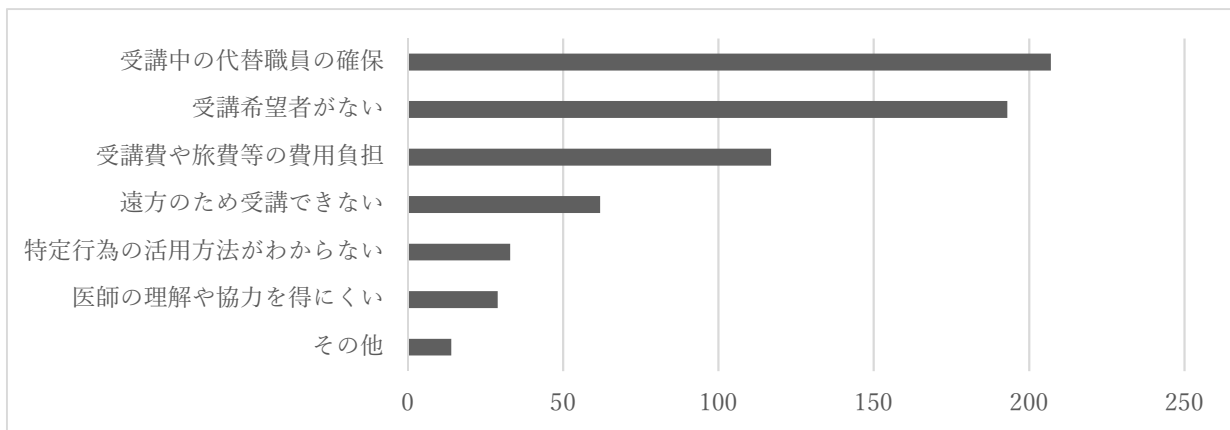
- 認定看護師の分野別人数は、訪問看護／在宅ケアが50%と最多であった。
- 活用している特定行為区分は、褥瘡又は慢性創傷における血流のない壊死組織の除去が最多であった。
- 特定行為研修受講の課題については、「受講中の代替要員の確保」が31.6%と最も多く、次いで「受講希望者がいない」が29.5%、「受講費や旅費等の費用負担が17.9%となっていた。

(人)



グラフ9 認定看護師の分野ごとの人数

(事業所数)



グラフ10 特定行為研修受講の課題

II 考察

本調査の目的は、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。また訪問看護事業所の看護職確保に関する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、である。以下、これら目的を踏まえた考察とする。

年度末の在籍看護職数は、令和3年度と同様に年度初めより若干名増加した。令和4年度の退職率は、前年に比し常勤看護職退職率が2ポイント低下の13.1%、直近5年の退職率推移10~14.3%の範囲内となった。これら退職者のうち、1年未満常勤既卒退職率は、32.4%（前年度比-18.8 ㊦）と例年同様に総退職率より高い傾向が続く。今回の回答率は、前年度より19.2 ㊦低下しているため、単純な比較は難しいが、令和4年度の訪問看護師の充足状況（年度末在籍者の増減）については令和3年度と大差なく、退職率については、直近5年の最高値であった令和3年度より改善した。

一方、訪問看護管理療養費の取得状況別に算出した退職率では、機能強化型訪問看護加算取得を取得していない事業所の退職率が高い傾向となった。取得においては、療養費区分に応じた人員配置要件を満たす必要があるため、療養費を算定している事業所の平均看護職在籍者数は、取得していない群より多い数値となった。取得していない事業所では、平均在籍者数が相対的に少ないため、新入職者に対する教育や労務管理などといった定着促進対策が難しいことが推察できる。よって、事業所への支援策としては、本調査の結果を活用した研修の機会の提供や機能強化を目指す事業所に向けて「兵庫県の在宅看護拠点整備事業^{*}」の周知や先行事例の紹介が必要である。

看護職の確保に関する回答では、ホームページの活用、ハローワーク、紹介業者による採用への取り組みがなされており、自由記載欄には、「SNSを活用した採用活動」、「ホームページの更新頻度を上げた」、「オンコール手当の増額」、「オンコール対応ができなくても採用した」など看護職確保に効果があった対策として記述され参考となる。また、看護職確保定着に効果があった例として記述された回答では、訪問看護初心者への研修の工夫や支援体制を充実させるための取り組みがなされている事業所が複数みられた。1年未満の退職者においては、前年度と同様に「自分の適正・能力への不安」が上位の理由となった。ナースセンターは、前年度の調査結果をふまえ、訪問看護師の定着を促進するためには様々な対策が必要であるが、求職者が訪問看護の正しい情報に基づいて就業選択をできることが重要であると考え、兵庫県訪問看護総合支援センターと協働することとした。具体的には、合同就職説明会や訪問看護の基礎を学ぶ研修会において、訪問看護の紹介をする機会を作った。説明を受けた求職者のうち数名が、訪問看護事業所の求人ブースを訪れた求職者もあったことから、求職者が、適切に就職を選択するためには、訪問看護に関する情報提供の機会を増やすことが確保対策の一つになると考える。ただ、確保策は、一つの対策で劇的に効果を得ることは難しいため、SNS等も含めた広報の工夫、情報提供、そして教育体制の整備など、少しでも効果の得られた対策を複合的に実施していくことが重要である。

定年年齢については、例年と同様の傾向ではあるが、今年度より設問に含めた再雇用を含む最高年齢の雇用は、65~69歳とする回答が約30%あった。事業所において高齢者雇用促進に向けた動きが見えつつあり、今後、着目するとともにナースセンターにおいては、これまで実施してきた求人側に対する研修、プラチナナース対象研修の実施について、訪問看護に関わる看護師や看護管理者にも参加しやすい研修の工夫をしたい。

経験豊かなプラチナナースは、労働人口減少社会においては貴重な存在である。その活躍が、プラチナナースにとっても雇用側にとっても有意義なものとするためには、訪問看護事業所における受け入れ態勢の整備と共に、プラチナナースに対して、その意向と組織の目標をすり合わせるプロセスが重要となる。そして、これらの取り組みは、プラチナナースにかかわらず、どのような年代の看護職にとっても必要な看護職確保・離職防止策につながると考える。

※ 兵庫県の在宅看護拠点整備事業：

事業目的 24 時間体制の整備や看取りへの対応が可能な「機能強化型訪問看護ステーション」（大規模・多機能事業所）の設置を促進するため、マンパワー不足等の課題を抱える訪問看護ステーションの規模拡大を支援する。

事業内容 療養費の算定を目指す訪問看護ステーションに対して、新たに雇用する看護職員人件費や、新たに導入する訪問用車両・医療機器等整備費を補助

Ⅲ 圏域別等集計結果

1. 対象施設、回収状況

815 施設

1) 回収状況

令和3年度		令和4年度	
有効回答数	回収率%	有効回答数	回収率%
502	68.0%	398	48.8%

2) 圏域別回収状況

圏域名	自治体名	回答事業所数	対象事業所数	回収率
神戸	神戸市	136	258	52.7%
阪神南	尼崎市、西宮市、芦屋市	74	163	45.4%
阪神北	伊丹市、宝塚市、川西市、三田市、猪名川町	43	106	40.6%
東播磨	明石市、加古川市、高砂市、稲美町、播磨町	54	92	58.7%
北播磨	西脇市、三木市、小野市、加西市、加東市、多可町	16	33	48.5%
中播磨	姫路市、神河町、市川町、福崎町	34	90	37.8%
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	14	35	40.0%
但馬	豊岡市、養父市、朝来市、香美町、新温泉町	10	15	66.7%
丹波	丹波篠山市、丹波市	5	7	71.4%
淡路	洲本市、南あわじ市、淡路市	12	16	75.0%

機能強化型管理療養費の取得状況について

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	阪神南	阪神北	東播磨	北播磨	中播磨	西播磨	但馬	丹波	淡路	全県
I	9	4	4	0	1	3	1	1	2	1	26
	2.3%	1.0%	1.0%	0.0%	0.3%	0.8%	0.3%	0.3%	0.5%	0.3%	6.5%
II	2	2	0	2	1	0	0	0	0	0	7
	0.5%	0.5%	0.0%	0.5%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%
III	2	1	1	2	1	0	1	1	0	0	9
	0.5%	0.3%	0.3%	0.5%	0.3%	0.0%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	2.3%
なし	121	66	38	49	13	31	12	8	3	11	352
	30.4%	16.6%	9.5%	12.3%	3.3%	7.8%	3.0%	2.0%	0.8%	2.8%	88.4%
無回答	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	4
	0.5%	0.3%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%
合計	136	74	43	54	16	34	14	10	5	12	398
	34.2%	18.6%	10.8%	13.6%	4.0%	8.5%	3.5%	2.5%	1.3%	3.0%	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	372	93.5%
なし	25	6.3%
無回答	1	0.3%
合計	398	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	阪神南	阪神北	東播磨	北播磨	中播磨	西播磨	但馬	丹波	淡路	全県
あり	125	66	41	51	16	34	14	10	3	12	372
	31.4%	16.6%	10.3%	12.8%	4.0%	8.5%	3.5%	2.5%	0.8%	3.0%	93.5%
なし	10	8	2	3	0	0	0	0	2	0	25
	2.5%	2.0%	0.5%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	6.3%
無回答	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
合計	136	74	43	54	16	34	14	10	5	12	398
	34.2%	18.6%	10.8%	13.6%	4.0%	8.5%	3.5%	2.5%	1.3%	3.0%	100.0%

4. 令和4年度圏域別看護職員在籍者数、退職者数

n=398

圏域	在籍者						退職者					
	R4年4月1日の在籍看護職員数			R5年3月31日の在籍看護職員数			R4年度の総退職者数			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	574	370	944	565	377	942	77	65	142	15.1%	13.5%	17.4%
	33.9%	30.1%	32.3%	32.7%	30.9%	32.0%	34.4%	34.6%	34.5%			
阪神南	342	219	561	333	210	543	55	30	85	15.4%	16.3%	14.0%
	20.2%	17.8%	19.2%	19.3%	17.2%	18.4%	24.6%	16.0%	20.6%			
阪神北	216	153	369	223	142	365	28	21	49	13.4%	12.8%	14.2%
	12.7%	12.4%	12.6%	12.9%	11.6%	12.4%	12.5%	11.2%	11.9%			
東播磨	181	198	379	202	196	398	26	32	58	14.9%	13.6%	16.2%
	10.7%	16.1%	13.0%	11.7%	16.1%	13.5%	11.6%	17.0%	14.1%			
北播磨	80	66	146	79	67	146	12	7	19	13.0%	15.1%	10.5%
	4.7%	5.4%	5.0%	4.6%	5.5%	5.0%	5.4%	3.7%	4.6%			
中播磨	128	117	245	140	125	265	13	13	26	10.2%	9.7%	10.7%
	7.6%	9.5%	8.4%	8.1%	10.2%	9.0%	5.8%	6.9%	6.3%			
西播磨	44	28	72	50	29	79	2	8	10	13.2%	4.3%	28.1%
	2.6%	2.3%	2.5%	2.9%	2.4%	2.7%	0.9%	4.3%	2.4%			
但馬	59	29	88	62	28	90	6	5	11	12.4%	9.9%	17.5%
	3.5%	2.4%	3.0%	3.6%	2.3%	3.1%	2.7%	2.7%	2.7%			
丹波	16	13	29	21	14	35	1	3	4	12.5%	5.4%	22.2%
	0.9%	1.1%	1.0%	1.2%	1.1%	1.2%	0.4%	1.6%	1.0%			
淡路	55	36	91	53	32	85	4	4	8	9.1%	7.4%	11.8%
	3.2%	2.9%	3.1%	3.1%	2.6%	2.9%	1.8%	2.1%	1.9%			
全県	1695	1229	2924	1728	1220	2948	224	188	412	14.0%	13.1%	15.4%

n=398

5. 圏域別看護職員の平均勤続年数（令和5年3月31日現在）

圏域		保健師		助産師		看護師		准看護師		合計		
		常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	計
神戸	平均年数	15.0	0.0	0.0	7.0	5.4	4.4	5.0	2.7	5.6	4.2	5.1
	事業所数	3	0	0	1	103	68	9	9	115	78	193
阪神南	平均年数	16.0	10.5	0.0	0.0	5.1	4.5	8.0	7.3	5.8	5.4	5.6
	事業所数	1	2	0	0	55	40	11	13	67	55	122
阪神北	平均年数	4.0	6.0	0.0	0.0	4.9	4.6	5.0	3.7	4.9	4.6	4.8
	事業所数	1	2	0	0	33	28	3	3	37	33	70
東播磨	平均年数	5.0	8.5	0.0	0.0	6.0	5.0	4.9	2.4	5.9	4.9	5.4
	事業所数	1	4	0	0	43	32	7	8	51	44	95
北播磨	平均年数	0.0	0.0	0.0	0.0	7.6	6.2	3.5	0	7.1	6.2	6.7
	事業所数	0	0	0	0	13	12	2	0.0	15	12	27
中播磨	平均年数	1.0	4.0	0.0	0.0	4.4	5.4	3.3	4.5	4.2	5.2	4.7
	事業所数	1	1	0	0	27	25	3	4	31	30	61
西播磨	平均年数	0.0	0.0	0.0	0.0	8.2	5.1	4.0	12.0	7.5	7.2	7.4
	事業所数	0	0	0	0	10	7	2	3	12	10	22
但馬	平均年数	0.0	7.0	0.0	0.0	11.8	12.5	0	3.5	11.8	9.9	10.8
	事業所数	0	1	0	0	9	6	0.0	2	9	9	18
丹波	平均年数	0.0	0.0	0.0	0.0	4.6	3.8	1.0	6.0	4.0	4.2	4.1
	事業所数	0	0	0	0	5	4	1	1	6	5	11
淡路	平均年数	2.0	0.0	0.0	0.0	7.4	5.7	3.0	11.0	6.6	6.6	6.6
	事業所数	1	0	0	0	11	9	1	2	13	11	24
全県	平均年数	9.1	7.8	0.0	7.0	5.7	5.0	5.4	5.3	5.8	5.2	5.5
	事業所数	8	10	0	1	309	231	39	45	356	287	—

6. 圏域別看護職員在籍者数（看護職以外の職員）

n=398

圏域	在籍者					
	令和4年4月1日の在籍看護職員数			令和5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
神戸	363	216	579	565	377	942
	37.30%	28.90%	33.60%	32.70%	30.90%	32.00%
阪神南	156	172	328	333	210	543
	16.00%	23.00%	19.00%	19.30%	17.20%	18.40%
阪神北	151	80	231	223	142	365
	15.50%	10.70%	13.40%	12.90%	11.60%	12.40%
東播磨	114	116	230	202	196	398
	11.70%	15.50%	13.40%	11.70%	16.10%	13.50%
北播磨	28	47	75	79	67	146
	2.90%	6.30%	4.40%	4.60%	5.50%	5.00%
中播磨	80	63	143	140	125	265
	8.20%	8.40%	8.30%	8.10%	10.20%	9.00%
西播磨	16	18	34	50	29	79
	1.60%	2.40%	2.00%	2.90%	2.40%	2.70%
但馬	28	16	44	62	28	90
	2.90%	2.10%	2.60%	3.60%	2.30%	3.10%
丹波	0	0	0	21	14	35
	0.00%	0.00%	0.00%	1.20%	1.10%	1.20%
淡路	38	20	58	53	32	85
	3.90%	2.70%	3.40%	3.10%	2.60%	2.90%
全県	974	748	1722	1728	1220	2948

7. 圏域別看護職員の定年退職者の詳細

圏域	令和4年度の定年退職者数			令和4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	(常勤)	(非常勤)	(合計)	(全体)	(全体)
神戸	6	2	8	77	65	142	7.8%	3.1%	5.6%	1	16.7%
阪神南	6	1	7	55	30	85	10.9%	3.3%	8.2%	3	33.3%
阪神北	0	0	0	28	21	49	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%
東播磨	2	0	2	26	32	58	7.7%	0.0%	3.4%	0	0.0%
北播磨	2	0	2	12	7	19	16.7%	0.0%	10.5%	1	50.0%
中播磨	1	1	2	13	13	26	7.7%	7.7%	7.7%	1	100.0%
西播磨	0	0	0	2	8	10	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%
但馬	1	0	1	6	5	11	16.7%	0.0%	9.1%	1	100.0%
丹波	0	1	1	1	3	4	0.0%	33.3%	25.0%	0	0.0%
淡路	1	1	2	4	4	8	25.0%	25.0%	25.0%	0	0.0%
全県	19	6	25	224	188	412	8.5%	3.2%	6.1%	7	31.6%

8. 労働環境改善、労務時間管理

n=301

1) 労働時間管理及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		2.実施予定無	
1.法人内保育所の設置	69	17.3%	329	82.7%
2.夜間保育の実施	26	6.5%	372	93.5%
3.病児・病後児保育の実施	20	5.0%	378	95.0%
4.法人内学童保育の実施	12	3.0%	386	97.0%
5.育児休業の実施	278	69.8%	120	30.2%
6.産前産後休業の実施	285	71.6%	113	28.4%
7.看護休暇制度の実施	207	52.0%	191	48.0%
8.介護休暇・休業制度の実施	252	63.3%	146	36.7%
9.労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	315	79.1%	83	20.9%
10.看護業務を改善するためのICTを導入している	296	74.4%	102	25.6%
11.ICTスキルに関する研修の実施	133	33.4%	265	66.6%
12.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関わるもの)	61	15.3%	337	84.7%
13.看護職員と他職種との業務分担の推進	267	67.1%	131	32.9%
14.多様な勤務形態の導入	276	69.3%	122	30.7%
15.短時間正職員制度の導入	161	40.5%	237	59.5%
16.年次有給休暇の計画的付与制度の導入	285	71.6%	113	28.4%
17.1)メンタルヘルスケアに関する相談対応の体制整備	276	69.3%	122	30.7%
17.2)メンタルヘルスケアに関する研修等の体制整備	171	43.0%	227	57.0%
18.1)ハラスメントに関する相談対応の体制整備	320	80.4%	78	19.6%
18.2)ハラスメントに関する研修等の体制整備	257	64.6%	141	35.4%
19.勤務時間外の研修参加等の体制整備(勤務・出張扱い・代休の付与等)	311	78.1%	87	21.9%
20.進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	89	22.4%	309	77.6%

2) 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）

- ・ 19.は義務化された研修受講のみ
- ・ 2022年10月開業のため殆ど施行していません。
- ・ 60歳定年制度を廃止
- ・ アニバーサリー休暇や有給休暇が取れるよう業務を分担している。
- ・ スキルアップのための研修導入（精神訪問看護、医療的ケア児コーディネータなど）
- ・ 各状況に合わせて対応
- ・ 子育てNSの要望で有給を時間支給
- ・ 社内でのリカレント教育(MG,TOC,マンダラチャート研修)
- ・ 小さな事業所であるため常に情報交換し悩み事を抱えていないか、利用者や家族等のトラブルはないか、など話し合いを密にしている 新人に対しては1か月、3か月、半年と計画的に面談を実施している

- ・ 直行直帰制、時間有給休暇制度、健康診断法人全負担、スマホ勤怠打刻、リモート会議
 - ・ 定時に業務が終了するように訪問スケジュールを調整。
- 月末はスタッフ毎に報告書を作成する時間を調整。緊急携帯の当番が週末以外は連日しないようにしており、週末の当番は平日に休めるように調整。
- ・ 認定看護師養成に伴い、給与支払い、学費支払いをステーションで行った。
 - ・ 認定看護師養成等の長期研修に関しては勤務扱い
 - ・ 複数名訪問看護を（保険請求では複数名をとらずに）看護師二名で対応している
- 担当看護師が急に訪問看護できなくなった時のため、情報の共有と同行を行っている
- ・ 特にございませぬ。

9. 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 = 398	18	150	136	53	38	28	6	429	
1 結婚	0	1	7	2	0	0	0	10	2.3%
	0.0%	0.7%	5.1%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	
2 妊娠・出産	0	4	3	3	1	0	0	11	2.6%
	0.0%	2.7%	2.2%	5.7%	2.6%	0.0%	0.0%	2.6%	
3 育児・子どものため	1	12	18	8	4	1	0	44	10.3%
	5.6%	8.0%	13.2%	15.1%	10.5%	3.6%	0.0%	10.3%	
4 親の世話・家族の介護	2	16	7	4	4	4	2	39	9.1%
	11.1%	10.7%	5.1%	7.5%	10.5%	14.3%	33.3%	9.1%	
5 地理的な理由(通勤時間がかかる等)	0	5	2	3	0	0	0	10	2.3%
	0.0%	3.3%	1.5%	5.7%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	
6 配偶者の転勤	3	3	6	3	0	0	0	15	3.5%
	16.7%	2.0%	4.4%	5.7%	0.0%	0.0%	0.0%	3.5%	
7 Uターン(親元に帰る、親との約束)	0	1	2	1	1	1	0	6	1.4%
	0.0%	0.7%	1.5%	1.9%	2.6%	3.6%	0.0%	1.4%	
8 身体の健康上の理由	5	22	15	8	7	6	3	66	15.4%
	27.8%	14.7%	11.0%	15.1%	18.4%	21.4%	50.0%	15.4%	
9 精神の健康上の理由	0	11	6	1	0	0	0	18	4.2%
	0.0%	7.3%	4.4%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	

10	自分の適性・能力への不安	1	20	17	0	3	0	0	41	9.6%
		5.6%	13.3%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.6%	
11	1人訪問への不安・負担	2	0	1	0	0	0	0	3	0.7%
		11.1%	0.0%	0.7%	0.0%	7.9%	0.0%	0.0%	0.7%	
12	進学・留学	0	2	1	1	1	0	0	5	1.2%
		0.0%	1.3%	0.7%	1.9%	2.6%	0.0%	0.0%	1.2%	
13	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	10	8	3	3	3	0	27	6.3%
		0.0%	6.7%	5.9%	5.7%	7.9%	10.7%	0.0%	6.3%	
14	看護職以外の仕事に興味・転向	0	3	4	3	0	2	0	12	3.0%
		0.0%	2.0%	2.9%	5.7%	0.0%	7.1%	0.0%	2.8%	
15	処遇(給与・福利厚生に不満がある等)	0	4	7	4	2	0	0	17	1.1%
		0.0%	2.7%	5.1%	7.5%	5.3%	0.0%	0.0%	4.0%	
16	超過勤務が多い・長時間労働	0	0	0	2	0	1	0	3	1.2%
		0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	3.6%	0.0%	0.7%	
17	緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	0	3	0	0	1	0	0	4	1.6%
		0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%	0.9%	
18	オン・オフが切り替えにくい	0	1	2	0	0	0	0	3	0.1%
		0.0%	0.7%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	
19	職場の望む勤務体制への不適合(オンコールなど)	0	6	2	2	0	0	0	10	4.3%
		0.0%	4.0%	1.5%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	
20	土・日・祝の勤務がある	0	0	0	1	0	0	0	1	3.5%
		0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	
21	有給休暇が取りにくい	0	0	0	0	0	0	0	0	0.5%
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
22	職場の都合(事務所の統廃合等)	1	0	2	0	0	0	0	3	0.7%
		5.6%	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	
23	職場のIT化(電子カルテ・タブレットの導入など)	0	1	0	0	0	0	0	1	7.1%
		0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	
24	経営者の方針との不一致	1	1	3	0	1	3	0	9	2.1%
		5.6%	0.7%	2.2%	0.0%	2.6%	10.7%	0.0%	2.1%	
25	上司・同僚等職場の人間関係	0	1	10	1	3	0	0	15	3.5%
		0.0%	0.7%	7.4%	1.9%	7.9%	0.0%	0.0%	3.5%	
26	契約期間満了	2	15	4	1	0	1	1	24	5.6%
		11.1%	10.0%	2.9%	1.9%	0.0%	3.6%	16.7%	5.6%	
27	その他	0	8	9	2	7	6	0	32	7.5%
		0.0%	5.3%	6.6%	3.8%	18.4%	21.4%	0.0%	7.5%	

	理由（3年未満）	理由（3～5年未満）	理由（5～10年未満）	理由（10～20年未満）	理由（20年以上）	
第1位	身体の健康上の理由	9.8% 育児・子どものため	1.9% 身体の健康上の理由	1.6% 身体の健康上の理由	1.4% 身体の健康上の理由	0.7%
第2位	自分の適性・能力への不安	8.9% 身体の健康上の理由	1.9% その他	1.6% その他	1.4% 親の世話・家族の介護	0.5%
第3位	育児・子どものため	7.2% 親の世話・家族の介護	0.9% 育児・子どものため	0.9% 親の世話・家族の介護	0.9% 契約期間満了	0.2%
第4位	親の世話・家族の介護	5.8% 処遇	0.9% 親の世話・家族の介護	0.9% 免許を活かした他分野への興味・転向	0.7%	
第5位	契約期間満了	4.2% 妊娠・出産	0.7% 自分の適性・能力への不安	0.7% 経営者の方針との不一致	0.7%	
第6位	免許を活かした他分野への興味・転向	4.0% 地理的な理由	0.7% 免許を活かした他分野への興味・転向	0.7% 看護職以外の仕事に興味・転向	0.5%	
第7位	精神の健康上の理由	2.8% 配偶者の転勤	0.7% 上司・同僚等職場の人間関係	0.7% 育児・子どものため	0.2%	
第8位	その他	2.5% 免許を活かした他分野への興味・転向	0.7% 処遇	0.5% Uターン	0.2%	
第9位	配偶者の転勤	2.5% 看護職以外の仕事に興味・転向	0.7% 妊娠・出産	0.2% 超過勤務が多い・長時間労働	0.2%	
第10位	処遇(給与・福利厚生に不満がある等)	1.9% 結婚	0.5% Uターン	0.2% 契約期間満了	0.2%	
第11位	上司・同僚等職場の人間関係	1.8% 超過勤務が多い・長時間労働	0.5% 進学・留学	0.2%		
第12位	結婚	1.7% 職場の望む勤務体制への不適合(オンコールなど)	0.5% 緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	0.2%		
第13位	職場の望む勤務体制への不適合(オンコールなど)	1.6% その他	0.5% 経営者の方針との不一致	0.2%		
第14位	妊娠・出産	1.6% Uターン	0.2%			
第15位	地理的な理由	1.1% 精神の健康上の理由	0.2%			
第16位	看護職以外の仕事に興味・転向	0.7% 進学・留学	0.2%			
第17位	経営者の方針との不一致	0.7% 土・日・祝の勤務がある	0.2%			
第18位	Uターン	0.7% 上司・同僚等職場の人間関係	0.2%			
第19位	1人訪問への不安・負担	0.7% 契約期間満了	0.2%			
第20位	進学・留学	0.7%				
第21位	緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	0.7%				
第22位	オン・オフが切り替えにくい	0.2%				

2) 1年未満の退職理由

n=398

退職理由	1年未満 新卒	1年未満 既卒	1年未満 合計
身体上の健康上の理由	5	22	27
自分の適性・能力への不安	1	20	21
親の世話・家族の介護	2	16	18
契約期間満了	2	15	17
育児・子どものため	1	12	13
精神上の健康上の理由	0	11	11
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	10	10
配偶者の転勤	3	3	6
職場の望む勤務体制への不適合(オンコールなど)	0	6	6
地理的な理由(通勤時間がかかる等)	0	5	5
妊娠・出産	0	4	4
処遇(給与・福利厚生に不満がある等)	0	4	4
看護職以外の仕事に興味・転向	0	3	3
緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	0	3	3
1人訪問への不安・負担	2	0	2
進学・留学	0	2	2
経営者の方針との不一致	1	1	2
結婚	0	1	1
Uターン(親元に帰る、親との約束)	0	1	1
オン・オフが切り替えにくい	0	1	1
職場の都合(事務所の統廃合等)	1	0	1
職場のIT化(電子カルテ・タブレットの導入など)	0	1	1
上司・同僚等職場の人間関係	0	1	1
超過勤務が多い・長時間労働	0	0	0
土・日・祝の勤務がある	0	0	0
有給休暇が取りにくい	0	0	0
その他	0	8	8

10. 常勤看護職員の超過勤務時間について

1) 平均有給取得率

n=398

	施設数	割合
0-20%以下	42	10.6%
20-40%以下	79	19.8%
40-60%以下	60	15.1%
60-80%以下	39	9.8%
80-100%以下	51	12.8%
100%～	69	17.3%
無回答	58	14.6%
合計	398	100.0%

11. 自施設での、定年退職後の看護職員の雇用について

1) 他施設での定年退職後、採用した看護職員数

n=398

職員数	施設数
0人	312
1人	21
2人	3
無回答	62
合計	398

その他具体的な課題

- ・ オンコール対応業務
- ・ 移動手段の制限(車両運転の危険性)
- ・ 運転する為視力的に難しくなる
- ・ 運転技術がどうなっていくか心配
- ・ 運転業務の不安
- ・ 該当者がいない
- ・ 給与が低い(〇割減)
- ・ 雇用形態
- ・ 在宅看護・医療・看取りについての経験と理解を得られるかどうか。特に在宅看取りに関して自らの死生観と事業所理念の合致。
- ・ 車の運転が不安
- ・ 車の免許有無
- ・ 車両運転技術
- ・ 嘱託が非常勤か勤務希望で選択
- ・ 新しい環境や知識、対人スキルの習得に時間がかかる。
- ・ 新しい手順を覚えるのが苦手。ケアレスミスが増える。
- ・ 人により違う
- ・ 定年後の看護師の採用をしていない
- ・ 特になし
- ・ 病院とは違う利用者に対する対応ができない
- ・ 物忘れ
- ・ 訪看に関心のある看護師に該当するかどうか

2) 定年後の働き方における対応が可能なもの(事業所数)

勤務日希望への対応(週の勤務日数) n=299

あり	299	75.1%
なし	48	12.1%
無回答	51	12.8%
合計	398	100.0%

時間勤務希望への対応

あり	302	75.9%
なし	38	9.5%
無回答	58	14.6%
合計	398	100.0%

半日勤務への対応

あり	231	58.0%
なし	93	23.4%
無回答	74	18.6%
合計	398	100.0%

土・日・祝日休みへの対応

あり	265	66.6%
なし	76	19.1%
無回答	57	14.3%
合計	398	100.0%

短時間勤務への対応

あり	296	74.4%
なし	46	11.6%
無回答	56	14.1%
合計	398	100.0%

オンコールなしへの対応

あり	263	66.1%
なし	77	19.3%
無回答	58	14.6%
合計	398	100.0%

12. 認定看護師について

1) 認定看護師の分野ごとの人数

認定看護分野	延べ人数	割合
①救急看護・集中ケア/クリティカルケア	2	3.8%
②緩和ケア・がん性疼痛看護/緩和ケア	7	13.5%
③がん化学療法看護/がん薬物療法看護	0	0.0%
④訪問看護/在宅ケア	26	50.0%
⑤不妊症看護/生殖看護	0	0.0%
⑥透析看護/腎不全看護	0	0.0%
⑦摂食・嚥下障害看護/摂食嚥下障害看護	3	5.8%
⑧小児救急看護/小児プライマリケア	0	0.0%
⑨脳卒中リハビリテーション看護/脳卒中看護	2	3.8%
⑩慢性呼吸器疾患看護/呼吸器疾患看護	1	1.9%
⑪慢性心不全看護/心不全看護	4	7.7%
⑫皮膚・排泄ケア	3	5.8%
⑬感染管理	1	1.9%
⑭糖尿病看護	0	0.0%
⑮新生児集中ケア	0	0.0%
⑯手術看護	0	0.0%
⑰乳がん看護	0	0.0%
⑱認知症看護	3	5.8%
⑲がん放射線療法看護	0	0.0%
合計	52	100.0%

13. 特定行為研修について

1) 特定行為研修の圏域別受講状況

修了者 18名

圏域	修了者数
神戸	6
阪神南	3
阪神北	4
東播磨	2
北播磨	0
中播磨	1
西播磨	1
但馬	0
丹波	0
淡路	1
合計	18

2) 受講中・令和5年度以降受講予定

圏域	受講予定人数
神戸	3
阪神南	3
阪神北	3
東播磨	1
北播磨	1
中播磨	0
西播磨	1
但馬	0
丹波	2
淡路	0
合計	14

3) 活用している特定行為区分

N=301、 n=87

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	8	11.6%	⑳創傷に対する陰圧閉鎖療法	3	4.3%
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	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	4	5.8%	㉕持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整	4	5.8%
⑦一時的ペースメーカの操作及び管理	1	1.4%	㉖脱水症状に対する輸液による補正	7	10.1%
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的投与	1	1.4%
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	4	5.8%
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%	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	2	2.9%	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的投与	3	4.3%
⑰中心静脈カテーテルの抜去	0	0.0%	㊱抗精神病薬の臨時的投与	4	5.8%
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抗不安薬の臨時的投与	4	5.8%
⑲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	24	34.8%	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	69	100.0%

	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	合計
⑩ 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	2	1	0	0	0	1	0	0	0	20	24
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	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	8
⑳ 脱水症状に対する輸液による補正	2	0	2	1	0	1	0	0	1	0	7
⑥ 気管カニューレの交換	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	4
㉕ 持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整	1	0	2	0	0	0	0	0	1	0	4
㉘ インスリンの投与量の調整	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	4
㉚ 抗精神病薬の臨時的投与	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	4
㉛ 抗不安薬の臨時的投与	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	4
㉜ 創傷に対する陰圧閉鎖療法	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	3
㉝ 抗けいれん剤の臨時的投与	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	3
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	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
㉟ 一時的ペースメーカーの操作及び管理	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
㊱ 感染徴候がある者に対する薬剤の臨時的投与	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1

※ 項目に該当者がいない項目は省略した

5) 特定行為研修の受講費負担について

	事業所数	割合
施設が全額負担	80	20.1%
施設が一部負担	64	16.1%
本人負担	70	17.6%
無回答	184	46.2%
合計	398	100.0%

6) 特定行為研修受講の課題について

	事業所数	割合
①受講希望者がいない	193	29.5%
②遠方のため受講できない	62	9.5%
③医師の理解や協力を得にくい	29	4.4%
④受講費や旅費等の費用負担	117	17.9%
⑤特定行為の活用方法がわからない	33	5.0%
⑥受講中の代替職員の確保	207	31.6%
⑦その他	14	2.1%
合計	655	100.0%

その他具体的な内容

- ・ リスクが高く、必要性を感じない
- ・ 家庭の事情(子供が小さいため)
- ・ 開設して1年半であるため
- ・ 期間が長く、拘束時間が長い
- ・ 研修と業務実働の両立困難
- ・ 事業所の体制が整っていないため
- ・ 時間が取れない
- ・ 実習協力病院
- ・ 受講者を募れる程体制が安定していない
- ・ 身近に講習案内などがなく、高い
- ・ 責任が重すぎる。昨今の医師は責任転換してくることが多く、希望者もいない。
- ・ 代替職員が確保できないまま1人分いない状態で勤務を回している
- ・ 特に在宅医からの求めもない
- ・ 日々の業務で各自に余裕がない
- ・ 費用、休暇がすべて本人の負担になっており、進まない

7) 指定研修機関及び協力施設の申請意向について

指定研修機関の申請

	事業所数	割合
1 すでに指定済み	5	1.3%
2 申請中	1	0.3%
3 今後移行有	22	5.5%
4 意向なし	192	48.2%
無回答	178	44.7%
合計	398	100.0%

8) 協力施設の申請

	事業所数	割合
1 協力施設になっている	8	2.0%
2 協力施設として手続き中	1	0.3%
3 今後意向あり	20	5.0%
4 意向無し	179	45.0%
無回答	190	47.7%
合計	398	100.0%

9) 協力施設の場合、年間定員数

(協力施設になっている、協力施設として手続き中)

定員数	事業所数	割合
1 名	4	44.4%
16 名	1	11.1%
無回答	4	44.4%
合計	9	100.0%

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6年3月31日
看護職確保定着・離職防止推進委員会