

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

(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	1
1. 調査回収状況	1
2. 令和4年度看護職員採用・退職率等	1
3. 令和4年度退職者の在職期間別の退職理由	2
4. 労働環境に関すること	2
II 考察	3
III 調査結果	5
1. 看護職員の採用・退職・病床数の状況について	7
2. 看護職員の採用募集方法	11
3. 労働環境改善、労働時間管理	12
4. 退職者の在職期間、退職理由について	16
5. 常勤看護職員の有給休暇取得について	23
6. 常勤看護職員の超過勤務時間について	24
7. 自施設での、定年退職後の看護職員の雇用について	26
8. 認定看護師について	31
9. 特定行為研修について	34
10. 看護職員確保に関すること等について	41
11. 看護職員の確保に関して効果があった例	43
12. 看護職員の定着に関し効果があった例	44

# I 調査概要

## 1. 調査回収状況

- 1) 令和4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 施設（昨年度より 1 施設減少）、介護老人福祉施設 427 施設（昨年度より 3 施設増加）、介護医療院 25 施設（昨年度より 3 施設増加）のうち介護老人保健施設 70 施設（43.5%）、介護老人福祉施設 200 施設（46.8%）介護医療院 16 施設（64%）から回答を得た。回収率は 47%（613 施設中 286 施設）、保健施設 14.5%減少、福祉施設は 16.4%減少、医療院 8.7%減少といずれの分野も昨年度に比し減少した。
- 2) 調査に回答した職種割合は、保健施設では事務部長 47.1%、看護部長 5.7%、その他 47.1%  
福祉施設では看護部長 37.5%、事務部長 14.5%、その他 48%、介護医療院では事務部長 43.8%、看護部長 6.3%  
その他 50%となっており、福祉施設での看護部長の割合が増えている傾向。

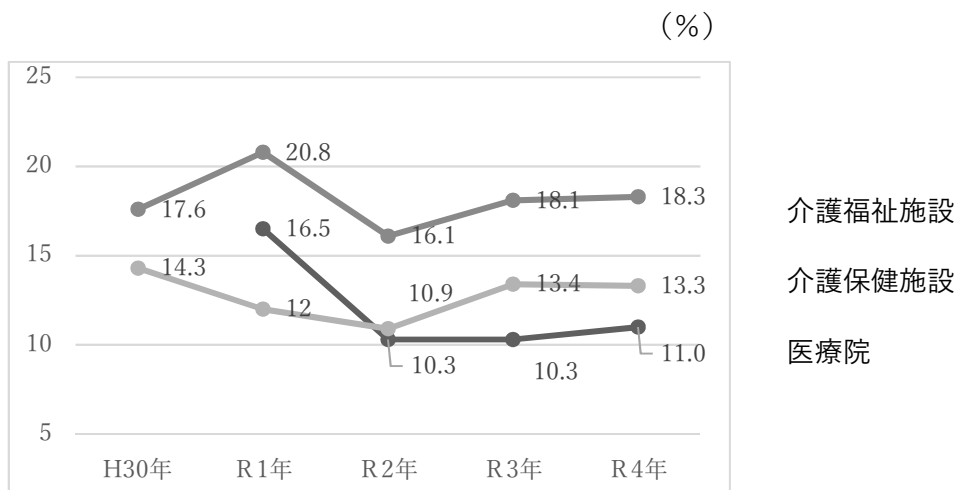
## 2. 令和4年度看護職員採用・退職率等

### 1) 領域別職員数・退職率

回答施設別の看護職員の在籍者数の1年間の変化は 保健施設は4月の総数 869名→3月の総数 886名、福祉施設では4月の総数 1143名→3月の総数 1125名、介護医療院では4月の総数 205名→3月の総数 208名となっており、4月2日以降の年度途中で保健施設は 140名、福祉施設では 189名、介護医療院 30名が採用されたといえる。しかし福祉施設では、年度初めの人数確保が出来ていない。

### 2) 常勤看護職の退職率年度推移

総退職数が保健施設 123名、福祉施設 207名、介護医療院 27名となっており、常勤職員の退職率は保健施設 13.3%（昨年 13.4%）、福祉施設 18.3%（昨年 18.1%）、介護医療院 11.0%（昨年 10.3%）でほぼ横ばいとなっている。（グラフ1）



（グラフ1）常勤看護職の退職率年度推移

### 3) 新卒・既卒の看護職の採用・退職状況

新卒・既卒採用者数については、昨年度と同様に既卒採用者が多く、退職率は介護保険施設では 25.3%（昨年度 56.7%）と減少、介護老人福祉施設では 39.2%（昨年度 51.1%）と減少、介護医療院では 38.5%（昨年度 22.2%）となっているが、介護医療院の回答施設は 6 割であり、対象総数が少ないため、一人の退職でインパクトが大きくなることも考慮しておく必要がある。

### 4) 圏域別退職率

地域によってのばらつきは昨年同様

介護老人保健施設（N=70）は、0%～25%      介護老人福祉施設（N=200）は、5.1%～23.6%

介護医療院（N=16）は、0%～23.5%のばらつきがある。

### 3. 令和4年度退職者の在職期間別の退職理由

#### 1) 全体の退職理由

- (1) 介護老人保健施設では、1位「身体上の健康上の理由」2位「免許を活かした他分野への興味・転向」  
3位「契約期間満了」
- (2) 介護老人福祉施設では、1位「身体上の健康上の理由」2位「上司・同僚等職場の人間関係」  
3位「自分の適正・能力への不安」
- (3) 介護医療院では、1位「身体上の健康上の理由」「老親の世話・家族の介護」  
3位「育児・子どものため」「精神の健康上の理由」

#### 2) 1年未満の退職理由

- (1) 介護老人保健施設・介護老人福祉施設では同様に下記の順位  
1位「身体上の健康上の理由」「自分の適正・能力への不安」 3位「契約期間満了」
- (2) 介護医療院では、1位「老親の世話・家族の介護」2位「身体上の健康上の理由」  
3位「精神の健康上の理由」

#### 3) 退職者の特徴

- (1) 介護老人保健施設
  - ・職員が50歳以上となりいつやめてもおかしくない状況でかつ入居者の要介護度が高くなる傾向にあり、職員の体力限界等の理由が多い
- (2) 介護老人福祉施設
  - ・病院経験者が介護施設での業務内容や医療体制に違いがありすぎて馴染めないケースが多い。
  - ・事業団内でスキルアップ異動が多い
  - ・看護師の人数が少ないため、一定の力量が伴わないと他スタッフに負担となり人間関係が悪化
  - ・看護職員の高齢化で体力や健康問題が発生する
  - ・急変時の夜間オンコールが重荷
  - ・医師不在で看護師の判断が決め手になることに負担を感じているケース
  - ・同僚との人間関係で退職となる
  - ・勤務時間の設定が本人の希望と合致しない
  - ・定着率が高い施設がある(離職0)
- (3) 介護医療院
  - ・比較的退職者も少なく定年後も再雇用で勤務している
  - ・在職期間が長い人ほど処遇に関する内容が多い
  - ・健康上の理由での退職が多い

### 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取得の平均日数は10.9日 超過勤務時間の平均5.2時間
- (2) 介護老人福祉施設での有給休暇取得の平均日数は11.5日 超過勤務時間の平均5.9時間
- (3) 介護医療院での有給休暇取得の平均日数は13.6日 超過勤務時間の平均2.1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

既に実施している対策は、「メンタルヘルスに関する相談対応の整備」88.6%が最も多く、次いで「介護休暇制度の実施」87.1%と「ハラスメント相談対応の体制整備」87.1%が同率。

## (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

既に実施している対策は、昨年度と同様で「ハラスメントに関する相談対応の整備」95.0%が最も多く、次いで「メンタルヘルスに関する相談対応の整備」91.5%そして、「介護休暇制度の実施」89%

## (3)介護医療院での労働環境改善の対策について

既に実施している対策は、「ハラスメントに関する相談対応」93.8%が最も多く、昨年度より30%以上増加した。次いで「介護休暇制度」「看護と他職種との業務分担」「多様な勤務形態」「メンタルヘルスケアに関する相談対応の整備」は同率で81.3%である。

※ メンタルヘルスケアに関するその他（取り組んでいること）についての記述は p19 参照

## 3) 定年年齢

### (1)介護老人保健施設

60歳が58.6%、65歳30%、再雇用を含む雇用可能な最高年齢は65歳～69歳が一番多い  
定年延長の導入ありは34.3%、役職定年制度の導入ありは28.6%

### (2)介護老人福祉施設

60歳が50.5%、65歳が38%、再雇用を含む雇用可能な最高年齢は70～74歳が一番多い  
定年延長の導入ありは30.5% 役職定年制度の導入ありは22.0%

### (3)介護医療院

60歳が68.8%、65歳が12.5%、再雇用を含む雇用可能な最高年齢は65歳～69歳が一番多い  
定年延長の導入ありは12.5% 役職定年制度の導入ありは25%

## 4) 定年後の看護職員確保・働き方における対応での課題

- ・体力面や金銭面（減額）の課題とICT等の扱いが不慣れという課題が主である
- ・オンコール対応なしや委員会免除等の工夫を実施

## II 考察

本調査の目的は、昨年度と同様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する。また老人施設、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、昨年度より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613施設、回収は286施設で回収率47%と昨年度から-15.2%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、福祉施設での看護部長の割合が増えている傾向であり、今後も調査実施の際に協力を依頼し、回答率向上を図り本調査結果や分析の有効性を高めることが課題である。

### 看護職の需給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、介護保険施設13.3%、介護福祉施設18.3%、介護医療院11.0%（グラフ1）で前年度とほぼ同様で推移した。一方1年未満の新卒・既卒採用・退職状況は、新卒の割合は少なく、既卒採用者が圧倒的に多い。既卒の年度中の退職率は介護保険施設25.3%（昨年度56.7%）・介護福祉施設39.2%（昨年度51.1%）で大幅に減少しているが、福祉施設では、年度初めの人数を確保できていない傾向であり、看護師確保に苦慮していることが推察される。

介護保険施設での全体の退職理由では、1位の「身体上の健康上の理由」は昨年と同様、昨年2位だった上司・同僚等職場の人間関係は5位となり、3位のその他に含まれていたと思われる「契約期間満了」が3位となっている。職員確保として期間契約等の派遣活用が推察される一方、紹介料も高くなっているため、募集する際は、職員の横のつながりを大切にしているという施設も増えている現状がうかがえる。また特養やデイサービス共に、

60 歳代や 70 歳代の定年退職後に施設応募者が増えているため、プラチナナースの積極的な採用と人材育成を図りながら、多様な働き方を検討しつつ、今後も人間関係での退職が増加しないよう各施設での取り組みが期待される。

1 年未満の退職理由では、「身体上の健康上の理由」「自分の適正・能力への不安」が同率で多い。高齢化社会の中で各施設の重度化・医療依存度の増加により、平均介護度が増している中、看護師不足も重なり、慣れないうちに業務負担や看護師としての責任が精神的負担になっている可能性がある。また職員の高齢化も進んでおり、身体介護が多い施設系では、身体を痛めたり体力に自信がなくなったりする一方、腰痛予防などのロボットや業務効率化のための IT 導入をすることで、機器の取り扱いが逆に負荷になるケースも見受けられる。そこで引き続き、勤務環境改善を行い看護職員確保・定着を促進するためには、介護職も含めた業務効率化や多様な働き方の導入、個人の背景にあった学習支援方法などの支援体制の整備が求められる。

## 労働環境改善の取り組み

既に実施している労働環境改善の取り組みは、各施設とも「介護休暇制度の実施」「ハラスメント相談対応」「メンタルヘルスケア相談対応」については、高い割合で取り組みを実施している。ハラスメントに対する研修の実施については、半数以下のところが多いため今後の課題である。

有休休暇取得日数については、政府は 2025 年までに「年次有給休暇の取得率を 70%以上とする」ことを目標として掲げている。そこで、当初に年次有給休暇の計画的付与制度の導入が求められており、保健施設では 72.9%、福祉施設では 71.5%がすでに実施しており、平均 10 日以上取得となっている。介護医療院においては 50%とやや実施率が半数であったが、平均日数は 13.6 日という結果であった。これらは、就業継続のためによりよい労働環境を目指して、自由記載にもあるように希望休は可能な限り対応している結果であると考えられた。今後も施設ごとに達成可能な目標値を定め、達成できるような更なる改善が期待される。

看護職員確保に関して効果があった事例は、回答の自由記載を参考にされ、前向きな取り組みも期待する。

施設において活躍する認定看護師は 2・3 名とまだ少ない状況である。また、特定行為研修修了者等の活用推進も医師が少ない施設だからこそその活躍が期待される場所である。そのためには、プラチナナース活用や公的な処遇改善などの活用から研修にいかすことができる環境を整えることも重要である。

### III 調査結果

#### アンケート調査回収状況

#### 対象施設

介護老人保健施設

161 施設

介護老人福祉施設

427 施設

介護医療院

25 施設

#### 回収状況

介護老人保健施設

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%
94	58.0%	70	43.5%

介護老人福祉施設

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%
268	63.2%	200	46.8%

介護医療院

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%
16	72.7%	16	64.0%

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		
		回答病院数	対象施設数	回収率	回答病院数	対象施設数	回収率	回答病院数	対象施設数	回収率
神戸	神戸市	20	56	35.7%	41	118	34.7%	1	6	16.7%
阪神南	尼崎市、西宮市、芦屋市	13	26	50.0%	24	54	44.4%	3	3	100.0%
阪神北	伊丹市、宝塚市、川西市、三田市、猪名川町	6	14	42.9%	26	40	65.0%	4	4	100.0%
東播磨	明石市、加古川市、高砂市、稲美町、播磨町	5	14	35.7%	32	50	64.0%	0	1	0.0%
北播磨	西脇市、三木市、小野市、加西市、加東市、多可町	4	12	33.3%	13	29	44.8%	1	1	100.0%
中播磨	姫路市、神河町、市川町、福崎町	7	12	58.3%	22	49	44.9%	2	4	50.0%
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	6	12	50.0%	12	28	42.9%	1	1	100.0%
但馬	豊岡市、養父市、朝来市、香美町、新温泉町	5	6	83.3%	11	25	44.0%	2	2	100.0%
丹波	丹波篠山市、丹波市	1	4	25.0%	3	11	27.3%	0	1	0.0%
淡路	洲本市、南あわじ市、淡路市	3	5	60.0%	16	23	69.6%	2	2	100.0%

#### 許可病床数

介護老人保健施設(n=70)

6,387 床

介護老人福祉施設(n=200)

12,900 床

介護医療院(n=16)

827 床

圏域名	病床数
神戸	1,831
阪神南	1,138
阪神北	566
東播磨	636
北播磨	265
中播磨	649
西播磨	516
但馬	426
丹波	100
淡路	260

圏域名	病床数
神戸	2,556
阪神南	1,813
阪神北	1,700
東播磨	1,880
播磨	1,052
中播磨	1,289
西播磨	732
但馬	745
丹波	200
淡路	933

圏域名	病床数
神戸	19
阪神南	122
阪神北	323
東播磨	0
北播磨	47
中播磨	150
西播磨	50
但馬	23
丹波	0
淡路	93

介護老人保健施設

圏域名	49床以下	50-99床	100-149床	150-199床	200床以上	合計
神戸	0	9	10	1	0	20
阪神南	1	7	4	0	1	13
阪神北	1	1	4	0	0	6
東播磨	0	1	2	1	1	5
北播磨	1	2	1	0	0	4
中播磨	0	3	4	0	0	7
西播磨	0	5	1	0	0	6
但馬	1	2	2	0	0	5
丹波	0	0	1	0	0	1
淡路	0	1	2	0	0	3
合計	4	31	31	2	2	70

介護老人福祉施設

圏域名	49床以下	50-99床	100-149床	150-199床	200床以上	合計
神戸	13	18	10	0	0	41
阪神南	5	12	5	2	0	24
阪神北	8	14	4	0	0	26
東播磨	12	14	6	0	0	32
北播磨	2	6	3	2	0	13
中播磨	7	13	2	0	0	22
西播磨	2	9	1	0	0	12
但馬	3	5	3	0	0	11
丹波	0	3	0	0	0	3
淡路	5	8	3	0	0	16
合計	57	102	37	4	0	200

介護医療院

圏域名	49床以下	50-99床	100-149床	150-199床	200床以上	合計
神戸	1	0	0	0	0	1
阪神南	3	0	0	0	0	3
阪神北	1	2	1	0	0	4
東播磨	0	0	0	0	0	0
北播磨	1	0	0	0	0	1
中播磨	0	1	1	0	0	2
西播磨	0	1	0	0	0	1
但馬	2	0	0	0	0	2
丹波	0	0	0	0	0	0
淡路	1	1	0	0	0	2
合計	9	5	2	0	0	16



## 回答者職名

### 介護老人保健施設

	数	割合
看護部長	4	5.7%
事務部長	33	47.1%
その他	33	47.1%
無回答	0	0.0%
合計	70	100.0%

### 介護老人福祉施設

	数	割合
看護部長	75	37.5%
事務部長	29	14.5%
その他	96	48.0%
無回答	0	0.0%
合計	200	100.0%

### 介護医療院

	数	割合
看護部長	1	6.3%
事務部長	7	43.8%
その他	8	50.0%
無回答	0	0.0%
合計	16	100.0%

## 1. 看護職員の採用・退職・病床数の状況について

### 在籍者数及び退職者数

#### 介護老人保健施設(n=70)

在職者数						退職者					
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			令和4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			
531	338	869	540	346	886	71	52	123	14.0%	13.3%	15.2%

#### 介護老人福祉施設(n=200)

在職者数						退職者					
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			令和4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			
639	504	1,143	629	496	1,125	116	91	207	18.3%	18.3%	18.2%

#### 介護医療院(n=16)

在職者数						退職者					
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			令和4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			
143	62	205	148	60	208	16	11	27	13.1%	11.0%	18.0%

### 新卒・既卒採用者数及び退職者数

#### 介護老人保健施設(n=70)

新卒採用者							既卒採用者						
令和4年度の新卒採用者数			令和4年度中の新卒退職者数			新卒退職率	既卒採用者数			令和4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	
2	0	2	0	0	0	0.0%	45	46	91	10	13	23	25.3%

#### 介護老人福祉施設(n=200)

新卒採用者							既卒採用者						
令和4年度の新卒採用者数			令和4年度中の新卒退職者数			新卒退職率	既卒採用者数			令和4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	
2	2	4	0	1	1	25.0%	113	99	212	43	40	83	39.2%

#### 介護医療院(n=16)

新卒採用者							既卒採用者						
令和4年度の新卒採用者数			令和4年度中の新卒退職者数			新卒退職率	既卒採用者数			令和4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	
2	0	2	0	0	0	0.0%	15	11	26	5	5	10	38.5%

圏域別看護職員在籍者数、退職者数

介護老人保健施設(n=70)

圏域	在籍者						退職者					
	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			令和4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	147	83	230	152	89	241	13	15	28	11.9%	8.7%	17.4%
	27.7%	24.6%	26.5%	28.1%	25.7%	27.2%	18.3%	28.8%	22.8%			
阪神南	90	71	161	95	74	169	22	11	33	20.0%	23.8%	15.2%
	16.9%	21.0%	18.5%	17.6%	21.4%	19.1%	31.0%	21.2%	26.8%			
阪神北	64	19	83	61	19	80	6	3	9	11.0%	9.6%	15.8%
	12.1%	5.6%	9.6%	11.3%	5.5%	9.0%	8.5%	5.8%	7.3%			
東播磨	57	26	83	57	26	83	6	5	11	13.3%	10.5%	19.2%
	10.7%	7.7%	9.6%	10.6%	7.5%	9.4%	8.5%	9.6%	8.9%			
北播磨	23	31	54	23	29	52	2	7	9	17.0%	8.7%	23.3%
	4.3%	9.2%	6.2%	4.3%	8.4%	5.9%	2.8%	13.5%	7.3%			
中播磨	56	28	84	57	28	85	10	4	14	16.6%	17.7%	14.3%
	10.5%	8.3%	9.7%	10.6%	8.1%	9.6%	14.1%	7.7%	11.4%			
西播磨	32	28	60	34	29	63	0	1	1	1.6%	0.0%	3.5%
	6.0%	8.3%	6.9%	6.3%	8.4%	7.1%	0.0%	1.9%	0.8%			
但馬	48	24	72	50	25	75	7	1	8	10.9%	14.3%	4.1%
	9.0%	7.1%	8.3%	9.3%	7.2%	8.5%	9.9%	1.9%	6.5%			
丹波	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%			
淡路	14	28	42	11	27	38	5	5	10	25.0%	40.0%	18.2%
	2.6%	8.3%	4.8%	2.0%	7.8%	4.3%	7.0%	9.6%	8.1%			
全県	531	338	869	540	346	886	71	52	123	14.0%	13.3%	15.2%

介護老人福祉施設(n=200)

圏域	在籍者						退職者					
	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			令和4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	123	120	243	119	118	237	20	22	42	17.5%	16.5%	18.5%
	19.2%	23.8%	21.3%	18.9%	23.8%	21.1%	17.2%	24.2%	20.3%			
阪神南	84	57	141	80	59	139	21	12	33	23.6%	25.6%	20.7%
	13.1%	11.3%	12.3%	12.7%	11.9%	12.4%	18.1%	13.2%	15.9%			
阪神北	83	58	141	86	58	144	13	12	25	17.5%	15.4%	20.7%
	13.0%	11.5%	12.3%	13.7%	11.7%	12.8%	11.2%	13.2%	12.1%			
東播磨	107	77	184	108	74	182	20	17	37	20.2%	18.6%	22.5%
	16.7%	15.3%	16.1%	17.2%	14.9%	16.2%	17.2%	18.7%	17.9%			
北播磨	49	30	79	41	28	69	8	7	15	20.3%	17.8%	24.1%
	7.7%	6.0%	6.9%	6.5%	5.6%	6.1%	6.9%	7.7%	7.2%			
中播磨	66	44	110	61	43	104	19	2	21	19.6%	29.9%	4.6%
	10.3%	8.7%	9.6%	9.7%	8.7%	9.2%	16.4%	2.2%	10.1%			
西播磨	39	27	66	41	24	65	3	5	8	12.2%	7.5%	19.6%
	6.1%	5.4%	5.8%	6.5%	4.8%	5.8%	2.6%	5.5%	3.9%			
但馬	37	16	53	38	15	53	7	3	10	18.9%	18.7%	19.4%
	5.8%	3.2%	4.6%	6.0%	3.0%	4.7%	6.0%	3.3%	4.8%			
丹波	9	9	18	11	10	21	0	1	1	5.1%	0.0%	10.5%
	1.4%	1.8%	1.6%	1.7%	2.0%	1.9%	0.0%	1.1%	0.5%			
淡路	42	66	108	44	67	111	5	10	15	13.7%	11.6%	15.0%
	6.6%	13.1%	9.4%	7.0%	13.5%	9.9%	4.3%	11.0%	7.2%			
全県	639	504	1143	629	496	1125	116	91	207	18.3%	18.3%	18.2%

介護医療院(n=16)

圏域	在籍者						退職者					
	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			令和4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	7	4	11	7	4	11	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
	4.9%	6.5%	5.4%	4.7%	6.7%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%			
阪神南	30	5	35	28	6	34	5	0	5	14.5%	17.2%	0.0%
	21.0%	8.1%	17.1%	18.9%	10.0%	16.3%	31.3%	0.0%	18.5%			
阪神北	42	26	68	46	26	72	5	8	13	18.6%	11.4%	30.8%
	29.4%	41.9%	33.2%	31.1%	43.3%	34.6%	31.3%	72.7%	48.1%			
東播磨	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%			
北播磨	8	0	8	8	0	8	1	0	1	12.5%	12.5%	0.0%
	5.6%	0.0%	3.9%	5.4%	0.0%	3.8%	6.3%	0.0%	3.7%			
中播磨	25	7	32	30	5	35	1	2	3	9.0%	3.6%	33.3%
	17.5%	11.3%	15.6%	20.3%	8.3%	16.8%	6.3%	18.2%	11.1%			
西播磨	7	2	9	7	1	8	1	1	2	23.5%	14.3%	66.7%
	4.9%	3.2%	4.4%	4.7%	1.7%	3.8%	6.3%	9.1%	7.4%			
但馬	17	4	21	14	4	18	3	0	3	15.4%	19.4%	0.0%
	11.9%	6.5%	10.2%	9.5%	6.7%	8.7%	18.8%	0.0%	11.1%			
丹波	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%			
淡路	7	14	21	8	14	22	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
	4.9%	22.6%	10.2%	5.4%	23.3%	10.6%	0.0%	0.0%	0.0%			
全県	143	62	205	148	60	208	16	11	27	13.1%	11.0%	18.0%

病床別にみた全職員の退職率

介護老人保健施設(n=70)

病床数	99床以下	100~199床	200~299床		全体
退職率	3.6%	3.3%	4.4%		3.5%

介護老人福祉施設(n=200)

病床数	99床以下	100~199床			全体
退職率	5.2%	4.2%			5.0%

介護医療院(n=16)

病床数	99床以下	100~199床			全体
退職率	3.1%	4.4%			3.2%

## 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=70)

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					
神戸	0	0	0	13	15	28	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%
阪神南	2	0	2	22	11	33	9.1%	0.0%	6.1%	1	50.0%
阪神北	0	0	0	6	3	9	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%
東播磨	2	0	2	6	5	11	33.3%	0.0%	18.2%	1	50.0%
北播磨	1	0	1	2	7	9	50.0%	0.0%	11.1%	0	0.0%
中播磨	2	0	2	10	4	14	20.0%	0.0%	14.3%	1	50.0%
西播磨	0	1	1	0	1	1	0.0%	100.0%	100.0%	1	100.0%
但馬	5	0	5	7	1	8	71.4%	0.0%	62.5%	3	60.0%
丹波	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%
淡路	1	0	1	5	5	10	20.0%	0.0%	10.0%	1	100.0%
全県	13	1	14	71	52	123	18.3%	1.9%	11.4%	8	57.1%

### 介護老人福祉施設(n=200)

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					
神戸	2	0	2	20	22	42	10.0%	0.0%	4.8%	1	50.0%
阪神南	1	0	1	21	12	33	4.8%	0.0%	3.0%	1	100.0%
阪神北	0	0	0	13	12	25	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%
東播磨	4	0	4	20	17	37	20.0%	0.0%	10.8%	4	100.0%
北播磨	0	0	0	8	7	15	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%
中播磨	2	0	2	19	2	21	10.5%	0.0%	9.5%	1	50.0%
西播磨	0	0	0	3	5	8	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%
但馬	0	0	0	7	3	10	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%
丹波	0	0	0	0	1	1	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%
淡路	1	0	1	5	10	15	20.0%	0.0%	6.7%	1	100.0%
全県	10	0	10	116	91	207	8.6%	0.0%	4.8%	8	80.0%

### 介護医療院(n=16)

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					
神戸	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%
阪神南	0	0	0	5	0	5	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%
阪神北	1	0	1	5	8	13	20.0%	0.0%	7.7%	1	100.0%
東播磨	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%
北播磨	1	0	1	1	0	1	100.0%	0.0%	100.0%	1	100.0%
中播磨	0	0	0	1	2	3	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%
西播磨	0	0	0	1	1	2	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%
但馬	0	0	0	3	0	3	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%
丹波	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%
淡路	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%
全県	2	0	2	16	11	27	12.5%	0.0%	7.4%	2	100.0%

## 2. 看護職員の採用募集方法

### 採用方法

介護老人保健施設(n=70)

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	5	40	11.1%
ナースセンターへの登録	0	13	0.0%
ハローワークへの登録	5	46	9.8%
合同就職説明会への参加	0	9	0.0%
学校訪問	0	7	0.0%
求人誌・広告	0	19	0.0%
紹介業者	29	16	64.4%
職員の紹介(口コミ)	6	20	23.1%
看護学生の実習受け入れ	1	14	6.7%
その他	1	3	25.0%

#### その他

- ・ 求人サイトの活用
- ・ 飛び込み
- ・ 併設病院から異動
- ・ 令和4年度採用実績なし

介護老人福祉施設(n=200)

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	9	85	9.6%
ナースセンターへの登録	0	22	0.0%
ハローワークへの登録	40	94	29.9%
合同就職説明会への参加	2	23	8.0%
学校訪問	1	5	16.7%
求人誌・広告	9	55	14.1%
紹介業者	42	47	47.2%
職員の紹介(口コミ)	20	37	35.1%
看護学生の実習受け入れ	0	5	0.0%
その他	2	6	25.0%

#### その他

- ・ 求人サイト登録
- ・ 採用活動していない。
- ・ 充足につき募集無
- ・ 他事業所からの異動
- ・ 募集しなかった(充足しているため)
- ・ 募集なし
- ・ 法人内での異動希望

介護医療院(n=16)

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	2	11	15.4%
ナースセンターへの登録	0	9	0.0%
ハローワークへの登録	0	12	0.0%
合同就職説明会への参加	1	4	20.0%
学校訪問	0	3	0.0%
求人誌・広告	1	4	20.0%
紹介業者	5	3	62.5%
職員の紹介(口コミ)	1	8	11.1%
看護学生の実習受け入れ	1	2	33.3%
その他	2	1	0.0%

#### その他

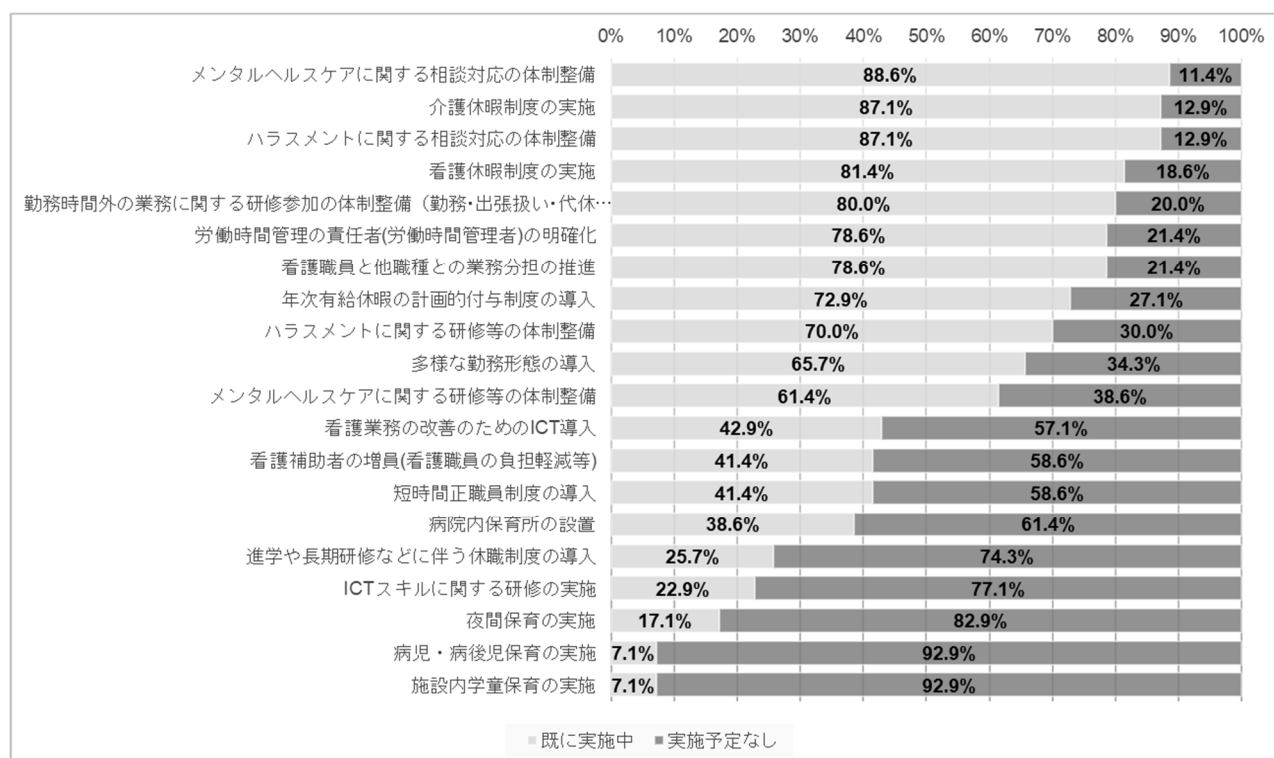
- ・ 求人サイトの活用
- ・ 飛び込み
- ・ 併設病院から異動
- ・ 令和4年度採用実績なし

### 3. 労働環境改善、労務時間管理

#### 労働時間管理及びメンタルヘルスカ対策

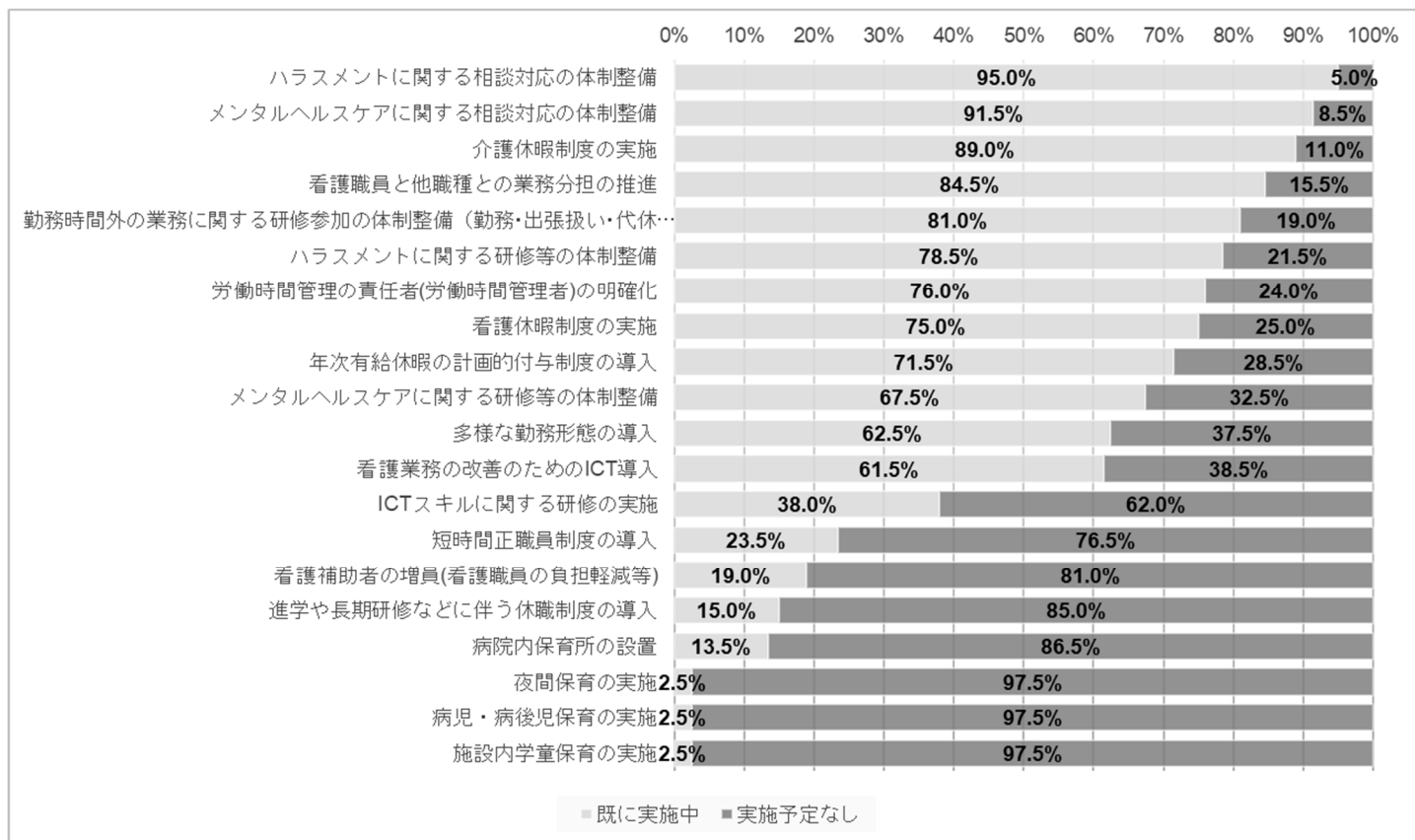
介護老人保健施設(n=70)

労働時間管理及びメンタルヘルスカ対策（既に導入について）	1.既に実施中		2. 実施予定無	
	件数	割合	件数	割合
1. 病院内保育所の設置	27	38.6%	43	61.4%
2. 夜間保育の実施	12	17.1%	58	82.9%
3. 病児・病後児保育の実施	5	7.1%	65	92.9%
4. 施設内学童保育の実施	5	7.1%	65	92.9%
5. 看護休暇制度の実施	57	81.4%	13	18.6%
6. 介護休暇制度の実施	61	87.1%	9	12.9%
7. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	55	78.6%	15	21.4%
8. 1)看護業務の改善のための ICT 導入	30	42.9%	40	57.1%
2)ICT スキルに関する研修の実施	16	22.9%	54	77.1%
9. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	29	41.4%	41	58.6%
10. 看護職員と他職種との業務分担の推進	55	78.6%	15	21.4%
11. 多様な勤務形態の導入	46	65.7%	24	34.3%
12. 短時間正職員制度の導入	29	41.4%	41	58.6%
13. 年次有給休暇の計画的付与制度の導入	51	72.9%	19	27.1%
14. 1)メンタルヘルスカに関する相談対応の体制整備	62	88.6%	8	11.4%
2)メンタルヘルスカに関する研修等の体制整備	43	61.4%	27	38.6%
15. 1)ハラスメントに関する相談対応の体制整備	61	87.1%	9	12.9%
2)ハラスメントに関する研修等の体制整備	49	70.0%	21	30.0%
16. 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）	56	80.0%	14	20.0%
17. 進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	18	25.7%	52	74.3%



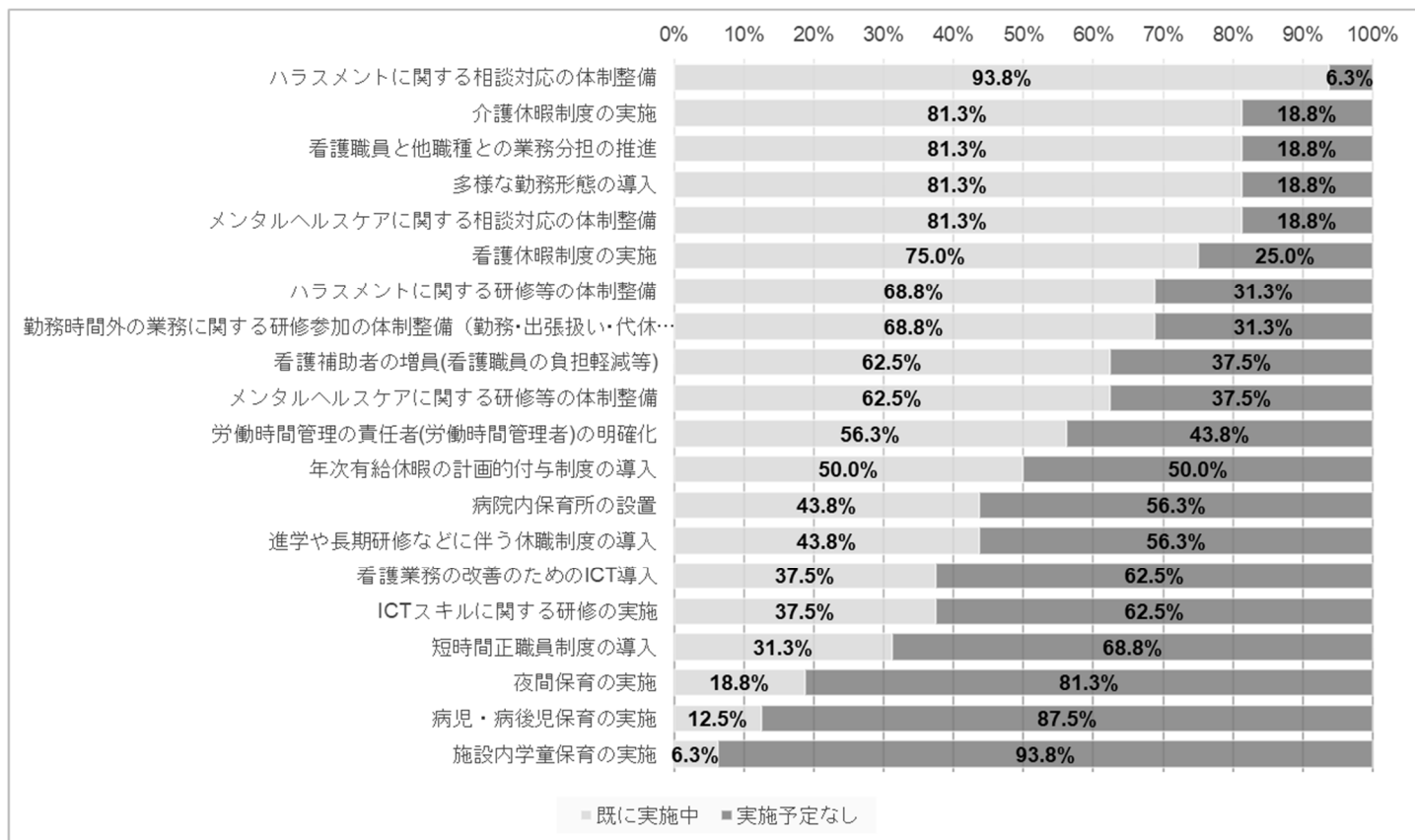
介護老人福祉施設(n=200)

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. 病院内保育所の設置	27	13.5%	173	86.5%
2. 夜間保育の実施	5	2.5%	195	97.5%
3. 病児・病後児保育の実施	5	2.5%	195	97.5%
4. 施設内学童保育の実施	5	2.5%	195	97.5%
5. 看護休暇制度の実施	150	75.0%	50	25.0%
6. 介護休暇制度の実施	178	89.0%	22	11.0%
7. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	152	76.0%	48	24.0%
8. 1)看護業務の改善のための ICT 導入	123	61.5%	77	38.5%
2)ICT スキルに関する研修の実施	76	38.0%	124	62.0%
9. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	38	19.0%	162	81.0%
10. 看護職員と他職種との業務分担の推進	169	84.5%	31	15.5%
11. 多様な勤務形態の導入	125	62.5%	75	37.5%
12. 短時間正職員制度の導入	47	23.5%	153	76.5%
13. 年次有給休暇の計画的付与制度の導入	143	71.5%	57	28.5%
14. 1)メンタルヘルスケアに関する相談対応の体制整備	183	91.5%	17	8.5%
2)メンタルヘルスケアに関する研修等の体制整備	135	67.5%	65	32.5%
15. 1)ハラスメントに関する相談対応の体制整備	190	95.0%	10	5.0%
2)ハラスメントに関する研修等の体制整備	157	78.5%	43	21.5%
16. 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）	162	81.0%	38	19.0%
17. 進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	30	15.0%	170	85.0%



介護医療院(N=16)

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. 病院内保育所の設置	7	43.8%	9	56.3%
2. 夜間保育の実施	3	18.8%	13	81.3%
3. 病児・病後児保育の実施	2	12.5%	14	87.5%
4. 施設内学童保育の実施	1	6.3%	15	93.8%
5. 看護休暇制度の実施	12	75.0%	4	25.0%
6. 介護休暇制度の実施	13	81.3%	3	18.8%
7. 労働時間管理の責任者(労働時間管理者)の明確化	9	56.3%	7	43.8%
8. 1)看護業務の改善のための ICT 導入	6	37.5%	10	62.5%
2)ICT スキルに関する研修の実施	6	37.5%	10	62.5%
9. 看護補助者の増員(看護職員の負担軽減等)	10	62.5%	6	37.5%
10. 看護職員と他職種との業務分担の推進	13	81.3%	3	18.8%
11. 多様な勤務形態の導入	13	81.3%	3	18.8%
12. 短時間正職員制度の導入	5	31.3%	11	68.8%
13. 年次有給休暇の計画的付与制度の導入	8	50.0%	8	50.0%
14. 1)メンタルヘルスケアに関する相談対応の体制整備	13	81.3%	3	18.8%
2)メンタルヘルスケアに関する研修等の体制整備	10	62.5%	6	37.5%
15. 1)ハラスメントに関する相談対応の体制整備	15	93.8%	1	6.3%
2)ハラスメントに関する研修等の体制整備	11	68.8%	5	31.3%
16. 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）	11	68.8%	5	31.3%
17. 進学や長期研修などに伴う休職制度の導入	7	43.8%	9	56.3%





## 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）

### 介護老人保健施設

---

- ・ シフト作成など医療関連以外の事務業務を事務所で請負負担軽減に努めた。
  - ・ 介護休暇制度等、法人での取り組みがある。  
介護業務に関しては介護ロボット活用の制度を受け、眠りスキャンの導入は行ったが、看護に対する ICT の導入はできていない。
  - ・ 令和 5 年 7 月に、e ラーニングでメンタルヘルス、ハラスメント研修実施することになった
- 

### 介護老人福祉施設

---

- ・ 1 on1 ミーティング
  - ・ 原則として、時間外労働なし。（緊急時対応などやむを得ない場合を除く）
  - ・ 腰痛対策に対する健康物品購入補助（サポーター等）
  - ・ 年間公休数の計画的な増加、令和 4 年度より 109 日→112 日
  - ・ オンコール出勤の廃止（嘱託医、介護職、ご家族との業務調整）  
勤務シフト時間の改善（遅出の廃止）
  - ・ 特にありません。
- 

### 介護医療院

---

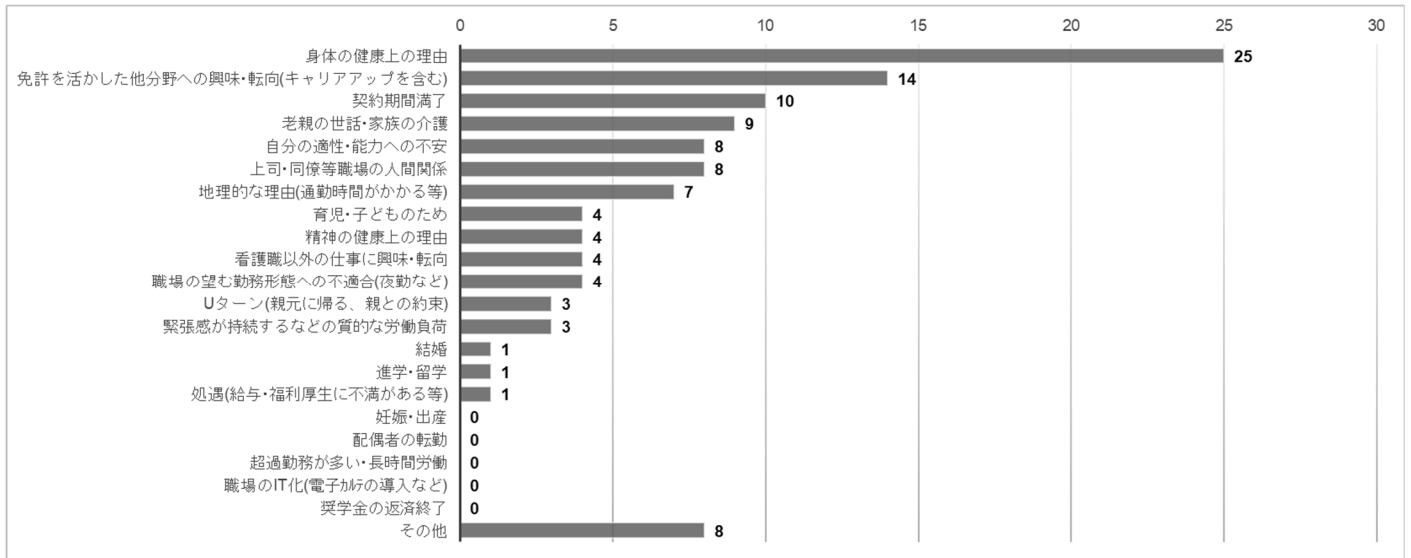
- ・ 介護雑務を行うスタッフの雇用  
シルバー人材の活用  
SPD 導入による業務効率化
  - ・ 特になし
-

## 4. 退職者の在職期間、退職理由について

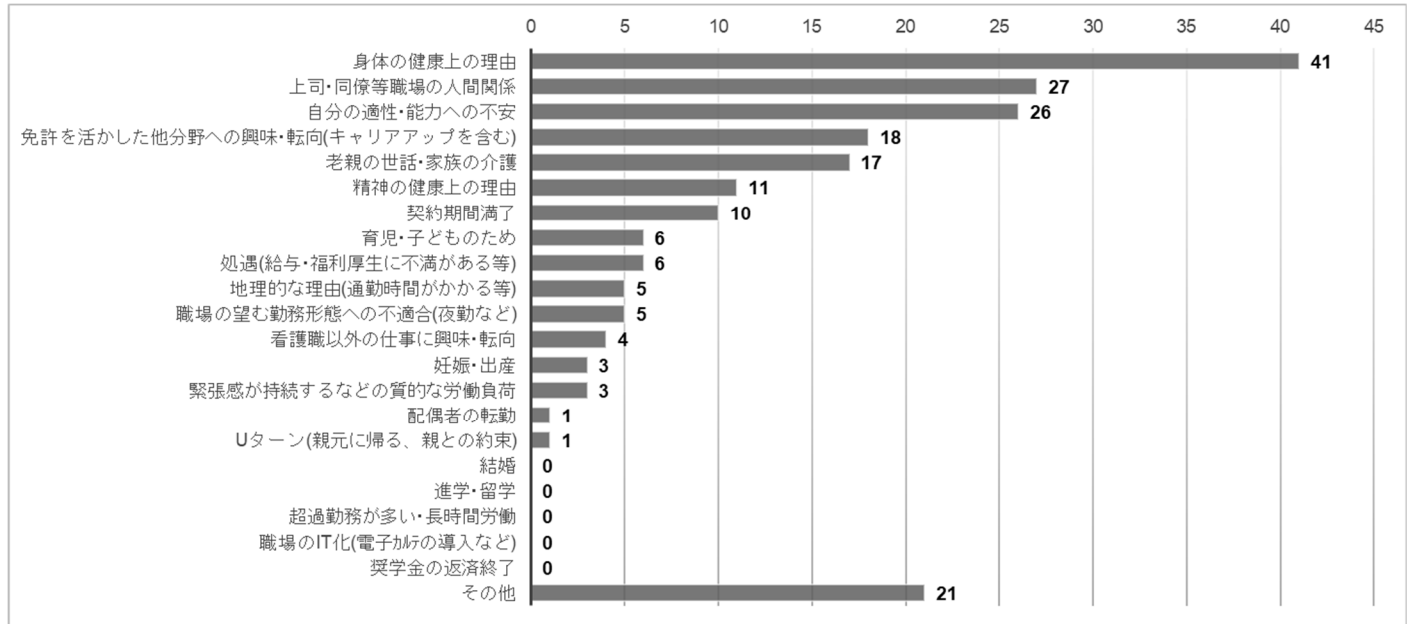
### 全体の退職理由

介護老人保健施設

(人)



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		
計	1	28	23	19	27	9	7	114	
1 結婚	0	0	1	0	0	0	0	1	0.9%
2 妊娠・出産	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
3 育児・子どものため	0	0	0	0	3	1	0	4	3.5%
4 老親の世話・家族の介護	0	2	3	2	0	1	1	9	7.9%
5 地理的な理由 (通勤時間がかかる等)	0	2	2	0	1	1	1	7	6.1%
6 配偶者の転勤	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
7 Uターン (親元に帰る、親との約束)	0	0	0	1	2	0	0	3	2.6%
8 身体上の健康上の理由	0	5	2	8	4	4	2	25	21.9%
9 精神の健康上の理由	0	2	1	0	0	1	0	4	3.5%
10 自分の適性・能力への不安	0	5	3	0	0	0	0	8	7.0%
11 進学・留学	0	0	1	0	0	0	0	1	0.9%
12 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	2	4	3	4	0	1	14	12.3%
13 看護職以外の仕事に興味・転向	0	1	1	0	2	0	0	4	3.5%
14 処遇 (給与・福利厚生に不満がある等)	0	1	0	0	0	0	0	1	0.9%
15 超過勤務が多い・長時間労働	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
16 緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	0	1	1	0	1	0	0	3	2.6%
17 職場の望む勤務形態への不適合 (夜勤など)	1	1	0	0	2	0	0	4	3.5%
18 職場のIT化 (電子化の導入など)	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
19 上司・同僚等職場の人間関係	0	2	2	2	0	1	1	8	7.0%
20 契約期間満了	0	4	2	1	2	0	1	10	8.8%
21 奨学金の返済終了	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
22 その他	0	0	0	2	6	0	0	8	7.0%



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		
計	6	99	43	26	19	9	3	205	
1 結婚	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
2 妊娠・出産	0	2	0	0	1	0	0	3	1.5%
3 育児・子どものため	0	3	0	1	0	2	0	6	2.9%
4 老親の世話・家族の介護	0	7	4	1	3	1	1	17	8.3%
5 地理的な理由 (通勤時間がかかる等)	0	3	2	0	0	0	0	5	2.4%
6 配偶者の転勤	0	0	0	1	0	0	0	1	0.5%
7 Uターン (親元に帰る、親との約束)	0	0	1	0	0	0	0	1	0.5%
8 身体的健康上の理由	1	13	2	11	10	2	2	41	20.0%
9 精神的健康上の理由	1	9	1	0	0	0	0	11	5.4%
10 自分の適性・能力への不安	0	19	5	2	0	0	0	26	12.7%
11 進学・留学	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
12 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	2	1	1	0	18	8.8%
13 看護職以外の仕事に興味・転向	0	2	1	0	0	1	0	4	2.0%
14 処遇 (給与・福利厚生に不満がある等)	0	2	3	1	0	0	0	6	2.9%
15 超過勤務が多い・長時間労働	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
16 緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	0	1	1	1	0	0	0	3	1.5%
17 職場の望む勤務形態への不適合 (夜勤など)	0	1	2	1	1	0	0	5	2.4%
18 職場のIT化 (電子化の導入など)	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
19 上司・同僚等職場の人間関係	1	15	6	4	1	0	0	27	13.2%
20 契約期間満了	0	8	1	0	1	0	0	10	4.9%
21 奨学金の返済終了	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
22 その他	2	8	7	1	1	2	0	21	10.2%

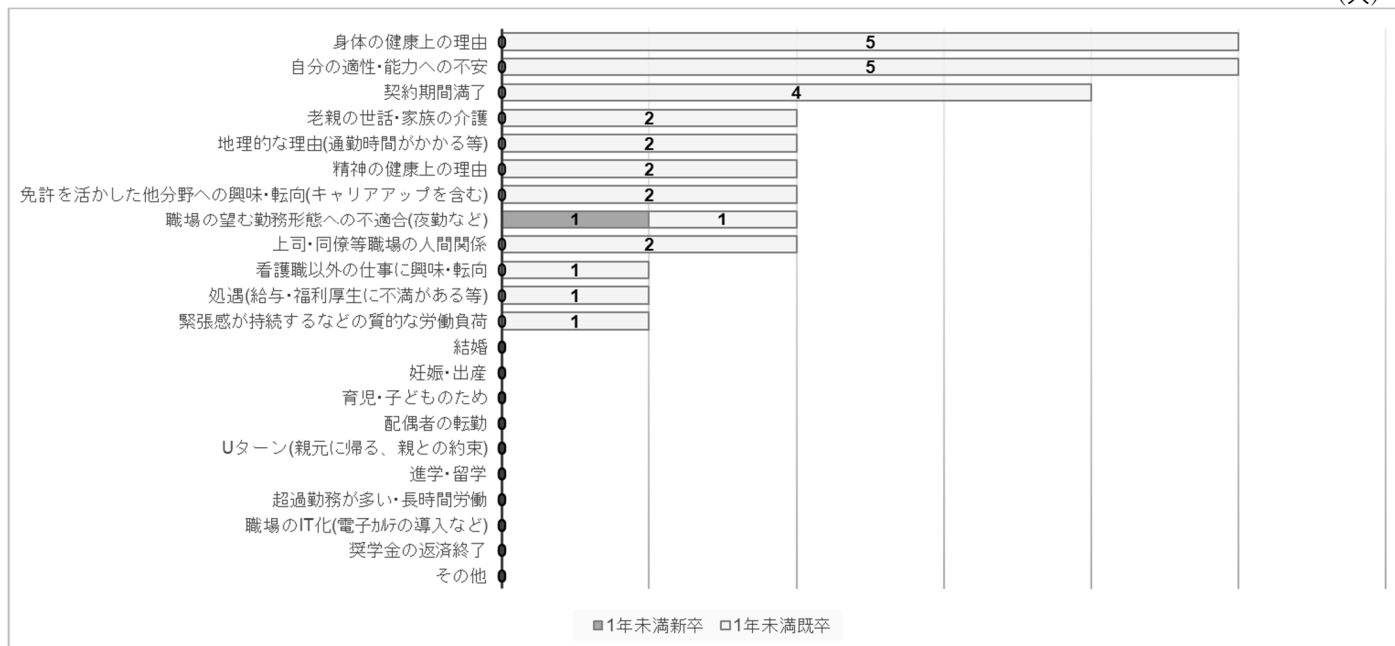
	0	1	2	3	4	5	6
身体上の健康上の理由						5	
老親の世話・家族の介護					4		
育児・子どものため			2				
精神の健康上の理由			2				
Uターン(親元に帰る、親との約束)		1					
免許を活かした他分野への興味・転向(キャリアアップを含む)		1					
看護職以外の仕事に興味・転向		1					
処遇(給与・福利厚生に不満がある等)		1					
結婚	0						
妊娠・出産	0						
地理的な理由(通勤時間がかかる等)	0						
配偶者の転勤	0						
自分の適性・能力への不安	0						
進学・留学	0						
超過勤務が多い・長時間労働	0						
緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	0						
職場の望む勤務形態への不適合(夜勤など)	0						
職場のIT化(電子化の導入など)	0						
上司・同僚等職場の人間関係	0						
契約期間満了	0						
奨学金の返済終了	0						
その他					4		

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		
計	1	6	4	2	1	0	7	21	
1 結婚	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
2 妊娠・出産	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
3 育児・子どものため	0	0	1	0	1	0	0	2	9.5%
4 老親の世話・家族の介護	0	3	0	0	0	0	1	4	19.0%
5 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%
6 配偶者の転勤	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
7 Uターン (親元に帰る、親との約束)	0	0	0	0	0	0	1	1	4.8%
8 身体上の健康上の理由	0	2	0	1	0	0	2	5	23.8%
9 精神の健康上の理由	0	1	0	0	0	0	1	2	9.5%
10 自分の適性・能力への不安	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
11 進学・留学	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
12 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	4.8%
看護職以外の仕事に興味・転向	0	0	1	0	0	0	0	1	4.8%
13 処遇 (給与・福利厚生に不満がある等)	0	0	1	0	0	0	0	1	4.8%
14 超過勤務が多い・長時間労働	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
15 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%
16 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	0.0%
17 職場のIT化 (電子化の導入など)	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
18 上司・同僚等職場の人間関係	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
19 契約期間満了	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
20 奨学金の返済終了	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
21 その他	1	0	0	1	0	0	2	4	19.0%

# 1年未満の退職理由

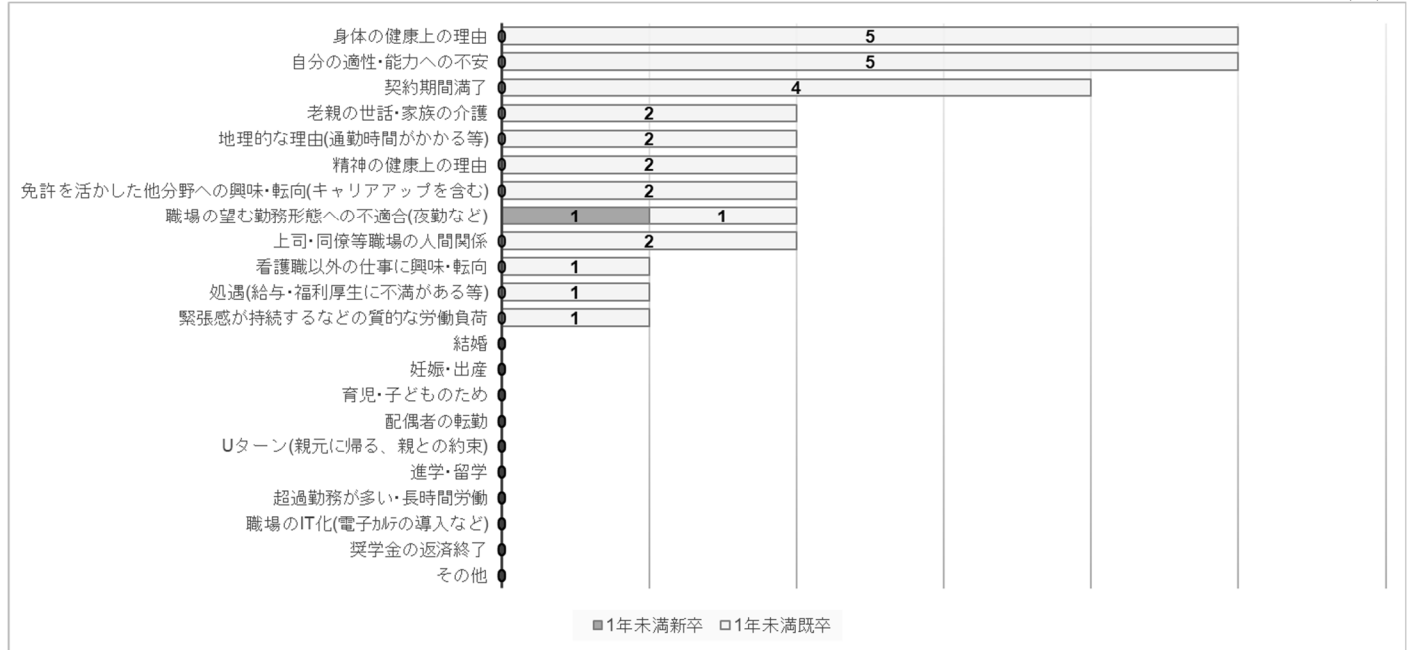
介護老人保健施設

(人)



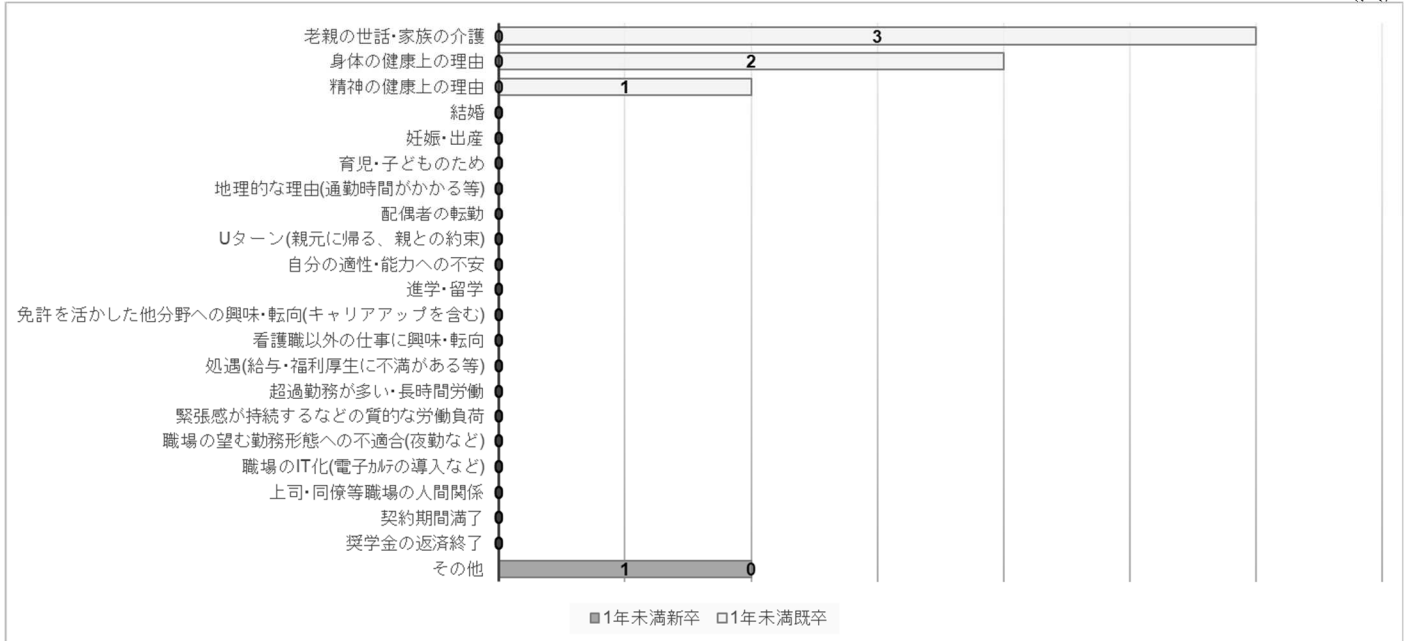
(人)

退職理由	1年未満新卒	1年未満既卒	1年未満合計
身体の健康上の理由	0	5	5
自分の適性・能力への不安	0	5	5
契約期間満了	0	4	4
老親の世話・家族の介護	0	2	2
地理的な理由(通勤時間がかかる等)	0	2	2
精神の健康上の理由	0	2	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	2	2
職場の望む勤務形態への不適合(夜勤など)	1	1	2
上司・同僚等職場の人間関係	0	2	2
看護職以外の仕事に興味・転向	0	1	1
処遇(給与・福利厚生に不満がある等)	0	1	1
緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	0	1	1
結婚	0	0	0
妊娠・出産	0	0	0
育児・子どものため	0	0	0
配偶者の転勤	0	0	0
Uターン(親元に帰る、親との約束)	0	0	0
進学・留学	0	0	0
超過勤務が多い・長時間労働	0	0	0
職場のIT化(電子カルテの導入など)	0	0	0
奨学金の返済終了	0	0	0
その他	0	0	0



(人)

退職理由	1年未満新卒	1年未満既卒	1年未満合計
身体の健康上の理由	0	5	5
自分の適性・能力への不安	0	5	5
契約期間満了	0	4	4
老親の世話・家族の介護	0	2	2
地理的な理由(通勤時間がかかる等)	0	2	2
精神の健康上の理由	0	2	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	2	2
職場の望む勤務形態への不適合(夜勤など)	1	1	2
上司・同僚等職場の人間関係	0	2	2
看護職以外の仕事に興味・転向	0	1	1
処遇(給与・福利厚生に不満がある等)	0	1	1
緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	0	1	1
結婚	0	0	0
妊娠・出産	0	0	0
育児・子どものため	0	0	0
配偶者の転勤	0	0	0
Uターン(親元に帰る、親との約束)	0	0	0
進学・留学	0	0	0
超過勤務が多い・長時間労働	0	0	0
職場のIT化(電子カルテの導入など)	0	0	0
奨学金の返済終了	0	0	0
その他	0	0	0



(人)

退職理由	1年未満新卒	1年未満既卒	1年未満合計
老親の世話・家族の介護	0	3	3
身体上の健康上の理由	0	2	2
精神の健康上の理由	0	1	1
結婚	0	0	0
妊娠・出産	0	0	0
育児・子どものため	0	0	0
地理的な理由(通勤時間がかかる等)	0	0	0
配偶者の転勤	0	0	0
Uターン(親元に帰る、親との約束)	0	0	0
自分の適性・能力への不安	0	0	0
進学・留学	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
看護職以外の仕事に興味・転向	0	0	0
処遇(給与・福利厚生に不満がある等)	0	0	0
超過勤務が多い・長時間労働	0	0	0
緊張感が持続するなどの質的な労働負荷	0	0	0
職場の望む勤務形態への不適合(夜勤など)	0	0	0
職場のIT化(電子カルテの導入など)	0	0	0
上司・同僚等職場の人間関係	0	0	0
契約期間満了	0	0	0
奨学金の返済終了	0	0	0
その他	1	0	1

## 退職者の特徴

### 介護老人保健施設

- ・ R4年度では退職者はいませんが、R5年には異動希望者が1名ありました。施設で働く看護職員の半数は50歳以上である。健康上のトラブルや持病のある職員が多く、体力的にも老健での勤務、特に夜勤業務が困難となり、日勤業務のみのところへ1名異動となりました。どこの施設でも職員が50歳以上であり、いつ辞めてもおかしくない状態だとも思います。また入居する方は要介護度が高い傾向にあり、職員の高齢化によるリタイア、体力の限界等の理由が多い。
- ・ 親の介護が多いです。
- ・ 退職理由は、年々多様化している。
- ・ 徳島から通勤をしている職員は通勤時間が長くなることから退職の傾向がある。
- ・ 特段ありません

### 介護老人福祉施設

- ・ 病院の経験のみで介護施設に初めて勤務され、病院と介護施設の看護業務や医療体制に違いがありすぎて馴染めず退職になるケースが多い。
- ・ 医療施設と介護施設との医療方向の意識の差に悩むことが多い
- ・ スキルアップのための事業団内での異動が多い。
- ・ 令和4年度退職者なし
- ・ 特養のため、看護師の人数が少ないため、一定の力量が伴わないと他スタッフへの負担が多くなり、結果、人間関係が悪くなり、体調に影響を与え退職となったと考える。
- ・ 看護職員の高齢化
- ・ 体力や健康的な問題で退職を希望する者が多い
- ・ 看護職員の定着率は開設以来良好であるが、急変時の夜間オンコール対応が重荷になっていると思われる。
- ・ 身体上の不安から退職される方が多い。看護職員9名の内で8名が60歳代と高齢であることも要因の1つと考えている。
- ・ 今年度は人間関係で退職者は少なかったが、看護職員の退職理由が人間関係の悪化が多い。施設としてパワハラや人間関係を良好にする環境作りに取り組み働きやすくしてきているが、それぞれ看護としての考えがあり、難しい。
- ・ 病院と介護施設の違いの戸惑い介護施設は病院に比べて楽な仕事だというイメージでの入職実体として業務量に大きな違いはなく時短勤務の希望をしていたが業務が追いつかない
- ・ 体調変化・持病憎悪
- ・ ストレスを感じやすく感情的になりやすい方
- ・ 今回の退職者も75歳を超えた高齢の方であり、退職は仕方なかったと思われる。
- ・ 施設ならではの常駐医師不在の中、看護師の判断が決め手になる場合があるのが負担に感じているのでは。
- ・ 過去3年は退職者が出ていない。
- ・ 職場の同僚との人間関係で退職するケースが続いている。
- ・ 小さい施設ですので看護師の人数に限りがあり一人一人の責任が大きい。人間関係も崩れると人数が少ない分負担が大きく感じる。
- ・ 適応に至りにくい。
- ・ 勤務時間の設定が本人の思いと合致しないことが多い
- ・ 定着率は高い。(離職者0)
- ・ 退職者なし
- ・ 特にございません

### 介護医療院

- ・ 介護医療院は、比較的退職者が少なく、定年後も再雇用で勤務している看護職もいる。
- ・ 在職期間が長い人ほど処遇に関することが多い。
- ・ 4年度に限って言えることは健康上の理由で辞める人が複数あった。
- ・ 自施設の看護職員は慢性期病院での経験者が多く平均年齢も55歳と高いが、65歳までは定年延長される方がほとんどである。その為、身体的な健康上の理由で退職される方が大半を占めている。
- ・ 特になし



## 5. 常勤看護職員の有給休暇取得について

### 平均有休取得日数

介護老人保健施設(n=70)

	病院数	割合
0～5 日以下	4	5.7%
5～10 日以下	21	30.0%
10～15 日以下	32	45.7%
15～20 日以下	10	14.3%
無回答	3	4.3%
合計	70	100.0%

介護老人福祉施設(n=200)

	病院数	割合
0～5 日以下	10	5.0%
5～10 日以下	61	30.5%
10～15 日以下	67	33.5%
15～20 日以下	48	24.0%
20 日以上	4	2.0%
無回答	10	5.0%
合計	200	100.0%

介護医療院(n=16)

	病院数	割合
0～5 日以下	0	0.0%
5～10 日以下	3	18.8%
10～15 日以下	6	37.5%
15～20 日以下	5	31.3%
20 日以上	1	6.3%
無回答	1	6.3%
合計	16	100.0%

### 平均有休取得率

介護老人保健施設(n=70)

	病院数	割合
0-20%以下	1	1.4%
20-40%以下	5	7.1%
40-60%以下	14	20.0%
60-80%以下	24	34.3%
80-100%以下	19	27.1%
100%～	3	4.3%
無回答	4	5.7%
合計	70	100.0%

介護老人福祉施設(n=200)

	病院数	割合
0-20%以下	2	1.0%
20-40%以下	16	8.0%
40-60%以下	33	16.5%
60-80%以下	59	29.5%
80-100%以下	61	30.5%
100%～	21	10.5%
無回答	8	4.0%
合計	200	100.0%

介護医療院(n=16)

	病院数	割合
0-20%以下	0	0.0%
20-40%以下	2	12.5%
40-60%以下	1	6.3%
60-80%以下	4	25.0%
80-100%以下	7	43.8%
100%～	1	6.3%
無回答	1	6.3%
合計	16	100.0%

## 6. 常勤看護職員の超過勤務時間について

### 超過勤務

介護老人保健施設(n=70)

	病院数	割合
5 時間以下	51	72.9%
5～10 時間以下	12	17.1%
10～15 時間以下	1	1.4%
15～20 時間以下	0	0.0%
20 時間以上	2	2.9%
無回答	4	5.7%
全体	70	100.0%

介護老人福祉施設(n=200)

	病院数	割合
5 時間以下	112	56.0%
5～10 時間以下	47	23.5%
10～15 時間以下	13	6.5%
15～20 時間以下	12	6.0%
20 時間以上	6	3.0%
無回答	10	5.0%
全体	200	100.0%

介護医療院(n=16)

	病院数	割合
5 時間以下	13	81.3%
5～10 時間以下	2	12.5%
10～15 時間以下	0	0.0%
15～20 時間以下	0	0.0%
20 時間以上	0	0.0%
無回答	1	6.3%
全体	16	100.0%

※超過勤務時間、300h 以上は除外

### 病床数別

介護老人保健施設(n=70)

	有給取得日数	超過勤務時間
99 床以下	9.7	2.9
100～199 床	12.4	7.5
200～299 床	5.9	1.8
300～400 床	—	—
400 床以上	—	—
全体	10.9	5.2

介護老人福祉施設(n=200)

	有給取得日数	超過勤務時間
99 床以下	11.8	4.7
100～199 床	10.5	10.5
200～299 床	—	—
300～400 床	—	—
400 床以上	—	—
全体	11.5	5.9

介護医療院(n=16)

	有給取得日数	超過勤務時間
99 床以下	13.2	1.8
100～199 床	15.9	4.1
200～299 床	—	—
300～400 床	—	—
400 床以上	—	—
全体	13.6	2.1

## 有給休暇取得日数

介護老人保健施設(N=70, n=66)

平均	最小値	第1四分位数	第2四分位数 中央値	第3四分位数	最大値
10.9	0.7	8.7	11.0	12.9	20.0

介護老人福祉施設(N=200, n=195)

平均	最小値	第1四分位数	第2四分位数 中央値	第3四分位数	最大値
11.5	0.7	8.0	10.8	15	28.5

介護医療院(N=16, n=15)

平均	最小値	第1四分位数	第2四分位数 中央値	第3四分位数	最大値
13.6	0.0	11.2	12.7	16.3	23.0

※有給休暇日数 41 日以上は除外

## 超過勤務時間

介護老人保健施設(N=70, n=67)

平均	最小値	第1四分位数	第2四分位数 中央値	第3四分位数	最大値
5.2	0.0	0.8	1.7	4.8	150.0

介護老人福祉施設(N=200, n=195)

平均	最小値	第1四分位数	第2四分位数 中央値	第3四分位数	最大値
5.9	0.0	1.0	3.2	7.3	154.0

介護医療院(N=16, n=15)

平均	最小値	第1四分位数	第2四分位数 中央値	第3四分位数	最大値
2.1	0.0	0.5	0.9	3.1	9.5

※超過勤務時間、300h 以上は除外

## 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=70)

60歳以下	0	0.0%
60歳	41	58.6%
61歳	2	2.9%
62歳	1	1.4%
63歳	1	1.4%
64歳	0	0.0%
65歳	21	30.0%
65歳以上	4	5.7%
無回答	0	0.0%
合計	70	100.0%

#### 再雇用を含む雇用可能な最高年齢

60歳以下	0
60～64歳	2
65～69歳	22
70～74歳	16
75～80歳	4
80歳以上	1
無回答	25
合計	70

#### 介護老人福祉施設(n=200)

60歳以下	0	0.0%
60歳	101	50.5%
61歳	0	0.0%
62歳	4	2.0%
63歳	1	0.5%
64歳	0	0.0%
65歳	76	38.0%
65歳以上	11	5.5%
無回答	7	3.5%
合計	200	100.0%

#### 再雇用を含む雇用可能な最高年齢

60歳以下	0
60～64歳	6
65～69歳	46
70～74歳	51
75～80歳	28
80歳以上	6
無回答	63
合計	200

#### 介護医療院(n=16)

60歳以下	0	0.0%
60歳	11	68.8%
61歳	0	0.0%
62歳	1	6.3%
63歳	0	0.0%
64歳	0	0.0%
65歳	2	12.5%
65歳以上	0	0.0%
無回答	2	12.5%
合計	16	100.0%

#### 再雇用を含む雇用可能な最高年齢

60歳以下	0
60～64歳	0
65～69歳	8
70～74歳	2
75～80歳	0
80歳以上	0
無回答	8
合計	16

## 2) 定年延長の導入

介護老人保健施設(n=70)

あり	24	34.3%
なし	42	60.0%
無回答	4	5.7%
合計	70	100.0%

定年年齢

61歳	1	4.2%
65歳	1	4.2%
無回答	22	91.7%
合計	24	100.0%

介護医療院(n=16)

あり	2	12.5%
なし	11	68.8%
無回答	3	18.8%
合計	16	100.0%

定年年齢

—	—	—
—	—	—
無回答	2	100.0%
合計	84	100.0%

介護老人福祉施設(n=200)

あり	61	30.5%
なし	128	64.0%
無回答	11	5.5%
合計	200	100.0%

定年年齢

61歳	2	2.4%
65歳	4	4.8%
無回答	78	92.8%
合計	84	100.0%

## 3) 役職定年制度の導入

介護老人保健施設(n=70)

あり	20	28.6%
なし	48	68.6%
無回答	2	2.9%
合計	70	100.0%

年齢

60歳	11	55.0%
62歳	1	5.0%
64歳	5	25.0%
70歳	1	5.0%
無回答	2	10.0%
合計	105	100.0%

介護老人福祉施設(n=200)

あり	44	22.0%
なし	143	71.5%
無回答	13	6.5%
合計	200	100.0%

年齢

55歳	1	2.3%
58歳	1	2.3%
60歳	12	27.3%
63歳	1	2.3%
65歳	12	27.3%
67歳	1	2.3%
70歳	4	9.1%
75歳	1	2.3%
無回答	10	22.7%
合計	44	100.0%

介護医療院(n=16)

あり	4	25.0%
なし	8	50.0%
無回答	4	25.0%
合計	16	100.0%

年齢

60歳	2	50.0%
65歳	1	25.0%
無回答	1	25.0%
合計	4	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=70)

職員数	施設数
0人	54
1人	7
2人	1
3人	0
無回答	8
合計	70

介護老人福祉施設(n=200)

職員数	施設数
0人	144
1人	21
2人	2
3人	1
無回答	32
合計	200

介護医療院(n=16)

職員数	施設数
0人	13
1人	0
2人	0
3人	0
無回答	3
合計	16

## 5) 定年後の看護職員の確保における課題

### 介護老人保健施設(n=70)

金銭面(給与が高額)	21	13.8%
知識(ICT 関連を除く)	8	5.3%
体力面	58	38.2%
ITC 等扱いが不慣れ	34	22.4%
上司・同僚との人間関係	13	8.6%
患者との人間関係	2	1.3%
看護技術・業務経験(即戦力の人材を希望)	14	9.2%
その他	2	1.3%
合計	152	100.0%

#### その他具体的な課題

- ・ 給与が大きく減額
- ・ 瞬発力 判断力の低下により対応が遅れること

### 介護老人福祉施設(n=200)

金銭面(給与が高額)	61	15.3%
知識(ICT 関連を除く)	20	5.0%
体力面	136	34.1%
ITC 等扱いが不慣れ	92	23.1%
上司・同僚との人間関係	40	10.0%
患者との人間関係	6	1.5%
看護技術・業務経験(即戦力の人材を希望)	38	9.5%
その他	6	1.5%
合計	399	100.0%

#### その他具体的な課題

- ・ オンコール対応が可能か
- ・ 意欲低下・向上心、やりがいの維持
- ・ 休日面の充実・変則勤務なし
- ・ 継続雇用の期待に応じて頂けるかどうか心配
- ・ 通勤手段の確保・維持が困難
- ・ 年間休日日数の少なさ(現在年 107 日)

### 介護医療院(n=16)

金銭面(給与が高額)	1	3.2%
知識(ICT 関連を除く)	4	12.9%
体力面	13	41.9%
ITC 等扱いが不慣れ	3	9.7%
上司・同僚との人間関係	3	9.7%
患者との人間関係	2	6.5%
看護技術・業務経験(即戦力の人材を希望)	4	12.9%
その他	1	3.2%
合計	31	100.0%

#### その他具体的な課題

- ・ 委員会免除
- ・ 夜勤専従

## 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=70)

①週勤務日希望可	56
②時間勤務(半日・短時間等)	48
③週末(土・日)休み	43
④夜勤無し	62
⑤その他	0
合計	209

#### その他具体的な内容

- ・ なし

### 介護老人福祉施設(n=200)

①週勤務日希望可	154
②時間勤務(半日・短時間等)	129
③週末(土・日)休み	105
④夜勤無し	145
⑤その他	8
合計	541

#### その他具体的な内容

- ・ 65歳まで、基本スタッフの意向に沿う形
- ・ オンコールなし
- ・ オンコール対応なし
- ・ オンコール担当なし
- ・ 家族との予定を合わせ急用等で休むことができる
- ・ 希望休100%
- ・ 希望休は可能な限り対応しています
- ・ 就業継続可能な手段、内容について相談可能

### 介護医療院(n=16)

①週勤務日希望可	12
②時間勤務(半日・短時間等)	9
③週末(土・日)休み	9
④夜勤無し	12
⑤その他	1
合計	43

#### その他具体的な内容

- ・ 委員会免除
- ・ 夜勤専従



## 8. 認定看護師について

### 1) 認定看護師の分野ごとの人数

介護老人保健施設(n=70)

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	0	0.0%
② 緩和ケア・がん性疼痛看護/緩和ケア	0	0.0%
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	0	0.0%
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	0	0.0%
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	0	0.0%
⑩ 慢性呼吸器疾患看護/呼吸器疾患看護	0	0.0%
⑪ 慢性心不全看護/心不全看護	0	0.0%
⑫ 皮膚・排泄ケア	0	0.0%
⑬ 感染管理	1	33.3%
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	1	33.3%
⑲ がん放射線療法看護	1	33.3%
合計	3	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
① 救急看護・集中ケア/クリティカルケア	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
② 緩和ケア・がん性疼痛看護/緩和ケア	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
③ がん化学療法看護/がん薬物療法看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
④ 訪問看護/在宅ケア	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑤ 不妊症看護/生殖看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑥ 透析看護/腎不全看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑦ 摂食・嚥下障害看護/摂食嚥下障害看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑧ 小児救急看護/小児プライマリケア	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑨ 脳卒中リハビリテーション看護/脳卒中看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑩ 慢性呼吸器疾患看護/呼吸器疾患看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑪ 慢性心不全看護/心不全看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑫ 皮膚・排泄ケア	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑬ 感染管理	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
⑭ 糖尿病看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑮ 新生児集中ケア	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑯ 手術看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑰ 乳がん看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑱ 認知症看護	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
⑲ がん放射線療法看護	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
合計	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3

介護老人福祉施設(n=200)

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	0	0.0%
② 緩和ケア・がん性疼痛看護/緩和ケア	0	0.0%
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	1	33.3%
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	0	0.0%
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	0	0.0%
⑩ 慢性呼吸器疾患看護/呼吸器疾患看護	1	33.3%
⑪ 慢性心不全看護/心不全看護	0	0.0%
⑫ 皮膚・排泄ケア	0	0.0%
⑬ 感染管理	0	0.0%
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	1	33.3%
⑲ がん放射線療法看護	0	0.0%
合計	3	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
① 救急看護・集中ケア/クリティカルケア	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
② 緩和ケア・がん性疼痛看護/緩和ケア	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
③ がん化学療法看護/がん薬物療法看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
④ 訪問看護/在宅ケア	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
⑤ 不妊症看護/生殖看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑥ 透析看護/腎不全看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑦ 摂食・嚥下障害看護/摂食嚥下障害看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑧ 小児救急看護/小児プライマリケア	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑨ 脳卒中リハビリテーション看護/脳卒中看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑩ 慢性呼吸器疾患看護/呼吸器疾患看護	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
⑪ 慢性心不全看護/心不全看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑫ 皮膚・排泄ケア	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑬ 感染管理	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑭ 糖尿病看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑮ 新生児集中ケア	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑯ 手術看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑰ 乳がん看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑱ 認知症看護	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
⑲ がん放射線療法看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3

介護医療院(n=16)

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

## 9. 特定行為研修について

### 1) 特定行為研修の受講状況

介護老人保健施設(N=70)

修了者

9 名

圏域	修了者数
神戸	0
阪神南	0
阪神北	1
東播磨	0
北播磨	0
中播磨	0
西播磨	0
但馬	8
丹波	0
淡路	0
合計	9

受講中・令和5年度以降受講予定

3 名

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

介護老人福祉施設(N=200)

修了者

140 名

圏域	終了者数
神戸	21
阪神南	24
阪神北	2
東播磨	16
北播磨	1
中播磨	20
西播磨	1
但馬	15
丹波	16
淡路	24
合計	140

受講中・令和5年度以降受講予定

8 名

圏域	受講予定人数
神戸	1
阪神南	0
阪神北	0
東播磨	3
北播磨	1
中播磨	1
西播磨	0
但馬	0
丹波	2
淡路	0
合計	8

介護医療院(N=16)

修了者

1 名

圏域	終了者数
神戸	0
阪神南	1
阪神北	0
東播磨	0
北播磨	0
中播磨	0
西播磨	0
但馬	0
丹波	0
淡路	0
合計	1

受講中・令和5年度以降受講予定

2 名

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

## 2) 活用している特定行為区分

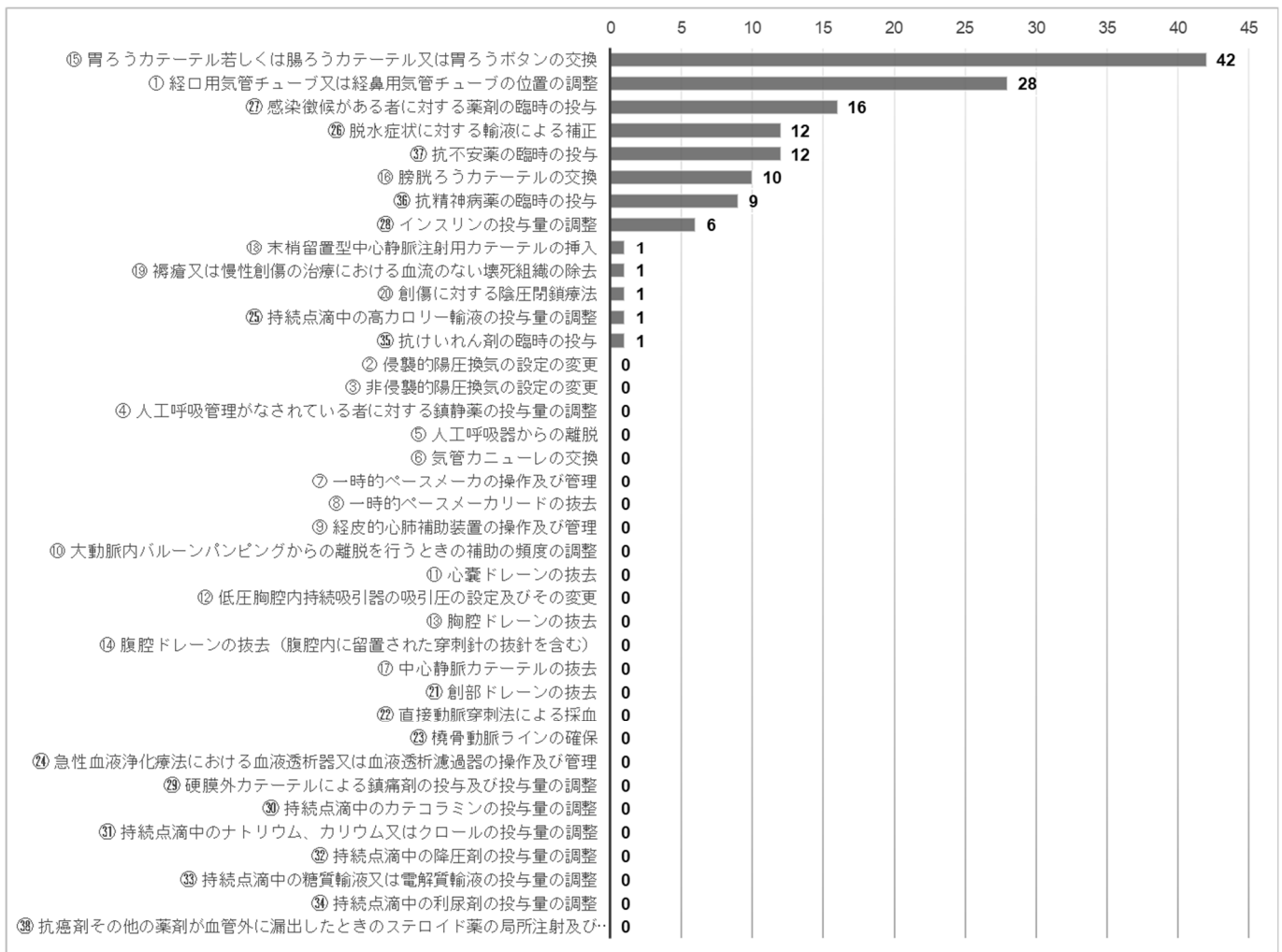
介護老人保健施設(n=70)

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	10	100.0%	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	0	0.0%
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	0	0.0%
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	0	0.0%
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	0	0.0%
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	0	0.0%	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	0	0.0%
⑰ 中心静脈カテーテルの抜去	0	0.0%	㊱ 抗精神病薬の臨時的投与	0	0.0%
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 抗不安薬の臨時的投与	0	0.0%
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	0	0.0%	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	10	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
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	0	0	0	0	10	0	0	10
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
⑥ 気管カニューレの交換	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
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	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 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	0	0	0	0	0	0	0	0
⑯ 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
⑱ 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
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑳ 創傷に対する陰圧閉鎖療法	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
㉑ 創部ドレーンの抜去	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
㉕ 持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
㉖ 脱水症状に対する輸液による補正	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
㉚ 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
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	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
㉟ 抗けいれん剤の臨時的投与	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
㊱ 抗精神病薬の臨時的投与	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
㊲ 抗不安薬の臨時的投与	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0	0	0	0

介護老人福祉施設(n=200)

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	28	20.0%	⑳ 創傷に対する陰圧閉鎖療法	1	0.7%
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	0.7%
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	12	8.6%
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	16	11.4%
⑨ 経皮的な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	6	4.3%
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	42	30.0%	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	10	7.1%	㉟ 抗けいれん剤の臨時の投与	1	0.7%
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	9	6.4%
⑱ 末梢留置型中心静脈注射用カテーテルの挿入	1	0.7%	㊲ 抗不安薬の臨時の投与	12	8.6%
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	1	0.7%	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	140	100.0%



介護医療院(n=16)

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%	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	1	25.0%
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	25.0%
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	25.0%
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	25.0%
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	0	0.0%
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	0	0.0%	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	0	0.0%
⑰ 中心静脈カテーテルの抜去	0	0.0%	㊱ 抗精神病薬の臨時的投与	0	0.0%
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 抗不安薬の臨時的投与	0	0.0%
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	0	0.0%	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	4	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
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	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
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
⑥ 気管カニューレの交換	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
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	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 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	0	0	0	0	0	0	0	0
⑯ 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
⑱ 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
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑳ 創傷に対する陰圧閉鎖療法	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
㉑ 創部ドレーンの抜去	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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
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
㉕ 持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
㉖ 脱水症状に対する輸液による補正	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
㉗ 感染徴候がある者に対する薬剤の臨時的投与	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
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
㉚ 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
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	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
㉟ 抗けいれん剤の臨時的投与	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
㊱ 抗精神病薬の臨時的投与	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
㊲ 抗不安薬の臨時的投与	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0	0	0	0

### 3) 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=70)

	件数	割合
病院が全額負担	14	20.0%
病院が一部負担	9	12.9%
本人負担	20	28.6%
無回答	27	38.6%
合計	70	100.0%

#### 介護老人福祉施設(N=200)

	件数	割合
病院が全額負担	51	25.5%
病院が一部負担	21	10.5%
本人負担	45	22.5%
無回答	83	41.5%
合計	200	100.0%

#### 介護医療院(N=16)

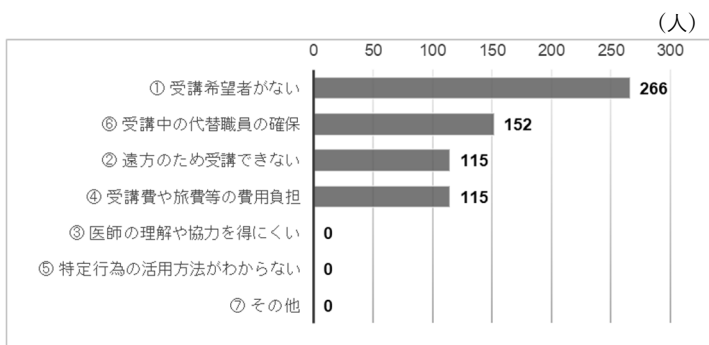
	件数	割合
病院が全額負担	4	25.0%
病院が一部負担	2	12.5%
本人負担	2	12.5%
無回答	8	50.0%
合計	16	100.0%



## 4) 特定行為研修受講の課題について

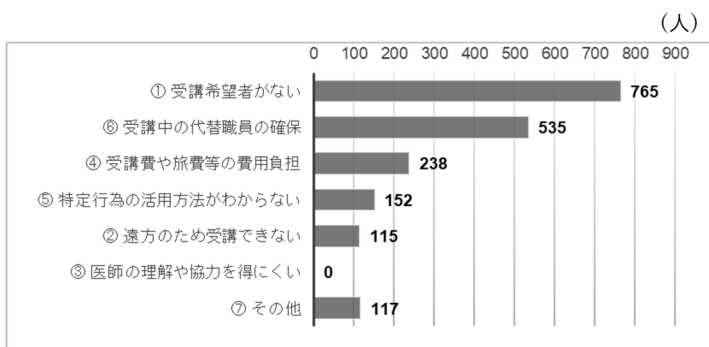
介護老人保健施設(n=70)

	件数	割合
① 受講希望者がいない	266	41.0%
⑥ 受講中の代替職員の確保	152	23.5%
② 遠方のため受講できない	115	17.7%
④ 受講費や旅費等の費用負担	115	17.7%
③ 医師の理解や協力を得にくい	0	0.0%
⑤ 特定行為の活用方法がわからない	0	0.0%
⑦ その他	0	0.0%
合計	648	100.0%



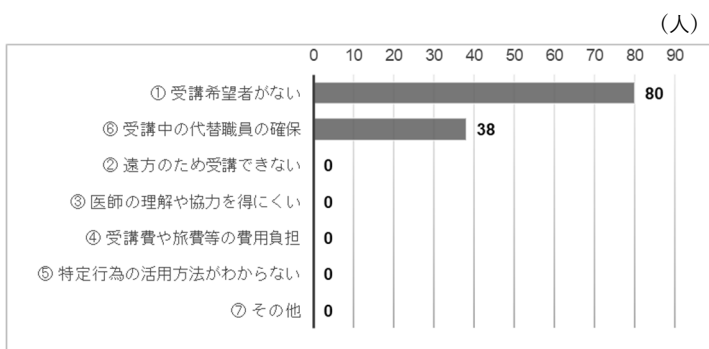
介護老人福祉施設(n=200)

	件数	割合
① 受講希望者がいない	765	39.8%
⑥ 受講中の代替職員の確保	535	27.8%
④ 受講費や旅費等の費用負担	238	12.4%
⑤ 特定行為の活用方法がわからない	152	7.9%
② 遠方のため受講できない	115	6.0%
③ 医師の理解や協力を得にくい	0	0.0%
⑦ その他	117	6.1%
合計	1,922	100.0%



介護医療院(n=16)

	件数	割合
① 受講希望者がいない	80	67.8%
⑥ 受講中の代替職員の確保	38	32.2%
② 遠方のため受講できない	0	0.0%
③ 医師の理解や協力を得にくい	0	0.0%
④ 受講費や旅費等の費用負担	0	0.0%
⑤ 特定行為の活用方法がわからない	0	0.0%
⑦ その他	0	0.0%
合計	118	100.0%



## 5) 指定研修機関及び協力施設の申請意向について

介護老人保健施設(n=70)

指定研修機関の申請

	件数	割合
1 すでに指定済み	1	1.4%
2 申請中	0	0.0%
3 今後移行有	5	7.1%
4 意向なし	37	52.9%
無回答	27	38.6%
合計	70	100.0%

協力施設の申請

	件数	割合
1 協力施設になっている	1	1.4%
2 協力施設として手続き中	0	0.0%
3 今後意向あり	5	7.1%
4 意向無し	34	48.6%
無回答	30	42.9%
合計	70	100.0%

協力施設の場合、年間定員数

定員数	件数	割合
0名	0	0.0%
1名	0	0.0%
2名	0	0.0%
3名	0	0.0%
4名	0	0.0%
5名	0	0.0%
無回答	1	100.0%
合計	1	100.0%

介護医療院(n=16)

指定研修機関の申請

	件数	割合
1 すでに指定済み	1	6.3%
2 申請中	0	0.0%
3 今後移行有	2	12.5%
4 意向なし	5	31.3%
無回答	8	50.0%
合計	16	100.0%

協力施設の申請

	件数	割合
1 協力施設になっている	0	0.0%
2 協力施設として手続き中	0	0.0%
3 今後意向あり	2	12.5%
4 意向無し	5	31.3%
無回答	9	56.3%
合計	16	100.0%

協力施設の場合、年間定員数

定員数	件数	割合
0名	1	6.3%
1名	0	0.0%
2名	0	0.0%
3名	0	0.0%
4名	0	0.0%
5名	0	0.0%
無回答	15	93.7%
合計	16	100.0%

介護老人福祉施設(n=200)

指定研修機関の申請

	件数	割合
1 すでに指定済み	4	2.0%
2 申請中	0	0.0%
3 今後移行有	4	2.0%
4 意向なし	97	48.5%
無回答	95	47.5%
合計	200	100.0%

協力施設の申請

	件数	割合
1 協力施設になっている	3	1.5%
2 協力施設として手続き中	0	0.0%
3 今後意向あり	5	2.5%
4 意向無し	90	45.0%
無回答	102	51.0%
合計	200	100.0%

協力施設の場合、年間定員数

定員数	件数	割合
0名	0	0.0%
1名	0	0.0%
2名	0	0.0%
3名	0	0.0%
4名	0	0.0%
5名	0	0.0%
6名	1	33.3%
60名	1	33.3%
無回答	1	33.3%
合計	3	100.0%

## 介護老人保健施設(n=70)

- ・病院と介護施設との業務の違いや他職種との連携など、考え方の違いを理解し受容するのも難しく、辞めるひが多い。
- ・老健施設の入所者が高齢化及び重症化してきている。看護判断が求められるため、ある程度の経験が必要。
- ・ハローワークからの就職希望者はほぼない状況。紹介会社からの応募はあるが、数カ月勤務して退職するケースがほとんど。手数料のみ紹介会社に支払うことになるため採用にはかなり慎重になる。ハローワークの機能はどこにいあったのか
- ・医療機関と介護施設とのギャップへの戸惑い  
介護施設が社会的にも医療依存度が高く思い描いた姿とは違うことへの戸惑い
- ・過疎地の為、入職希望者がいない。
- ・看護師は、中小医療機関での教育体制が整っておらず、実務経験の期間だけでは能力が判定しづらい。
- ・看護職員配置は、充足しているため、特にありません。
- ・研修日数が多く、経営的に研修のための余剰人員数を置けない。
- ・施設への就労について、体力的な問題が大きいと感じる。また、看護は介護ができますが、介護は看護業務は行えない為、看護師の負担が大きくなると思います。  
高齢者対応の仲、介護度が高くなる傾向にあり、すでに平均介護度を超えています。利用される方は介護度の高いかたが利用される為、施設人員確保の為には、補助金や施設基準を満たしていること

- ろへの介護報酬などは、国、県、市の支援がもっと手厚くてもよいのではないのでしょうか。急性期を退院して施設に入り、在宅へつなぐ、という流れが主流となると考えますが、急性期からくる方は、必ずしも安定しているというわけではない方を受けます。その方を施設で生活していただきながら在宅復帰をしていくため、リハビリ、薬の管理、ケアマネージメントをしています。また体調変化を認めた場合の救急搬送もなかなか重症でなければ急性期はとってくれません、そういった中で施設看護師は働いています。老健へ入所される方も変化しているため、看護職員が疲弊していくのもわかります。ナースセンターへ登録している看護師への就業斡旋は、病院が多いと思いますが、高齢者施設への導きもお願いしたいとおもいます。
- ・常勤者の確保が困難。特に若手の確保が難しい。
- ・地域的に人が少ないため、募集をかけてもなかなか応募がない。特に若年者。
- ・当介護老人保健施設は病院附属の為、病院内で認定看護師や特定看護師を教育しています。看護師確保についても病院採用の為看護部が確保しているため、当施設としては離職しないような体制を考えていく必要があると思っています。
- ・問 5.6 については、令和4年2月より老人保健施設・介護医療院に分かれる形となり、正確な集計ができないため無回答としました。
- ・夜勤対応の看護師確保が難しい(施設)。

## 介護老人福祉施設(n=200)

- ・介護業界と医療業界との給与差が大きく、採用の際に苦心する。
- ・介護保険施設では加算の関係上、正看護師の配置が必要となるケースも多く、実際には看取り支援を行っていても、正看護師の配置がないため「看取り介護加算」が算定できないケースもある。介護施設においては正看護師と准看護師で行える業務に大きな差があるわけではなく、主治医の指示のもと医療行為に携わるという面では大きな違いはない。終末期のケアについても正看護師であるから適切にケアできるわけでもなく、准看護師であっても良いケアができる看護師はたくさんいる。学んできた時間の違いが資格の違いであることは理解できるが、このような算定基準の中に「正看護師を配置すること」を求める必要性があるのか、現場での役割分担などの現状を考えてもはなはだ疑問である。
- ・介護老人福祉施設では、病院等に比べて給与が低いことから応募者が少ない。
- ・看護師にも処遇改善費等があればもっと施設で働きたいと感じるのではないかと感じる。
- ・看護職員不足、年齢層が高くなっている状況
- ・看護職復職支援事業について。どれくらいの潜在看護師が存在していて、どれくらいの看護師が復職しているかなどデータがあれば知りたい。
- ・休みを取りやすくした。
- ・結局は、紹介会社 頼みになっている現状。  
紹介料も高く困っている。

- ・現在充足している為募集は行っていないが、募集を行う場合は、職員の横のつながりを大切にしている
- ・最近、特養、デイ共に60~70代の方の応募が増えています。病院を定年退職後に、これまでの経験を活かし夜勤のない施設で働きたいと希望されています。今後の特養看護師の人材確保については、ブラチナナースの積極的な採用と人材育成がポイントになるのではないかと考えています。
- ・人材確保が困難、採用をかけても応募者がいない
- ・"特別養護老人ホームのため、年齢層が高い又は准看護職員の配置となっており、人材海保に関して、将来の不安がある。
- ・現在は、ダブルワークの正看護師の非常勤配置を行い、業務負担の軽減に努めている。"
- ・特養における看護師間の人間関係のフォローが難しい。(専門職ゆえのプライドの高さに起因していると思われる。)
- ・特養の医療に対する理解が得られにくい。募集しても来ない。他職種連携の難しさ。
- ・特養は24時間看護体制があるため、オンコールが必須となるが、夜間の負担が大きいということで敬遠される方が多い。
- ・法人内で本体施設に隣接(サテライト)している施設にも本アンケートが送られておりましたが、回答内容も施設ごとに相違がないため、勝手ながら一括回答とさせていただきます。ご了承ください。
- ・特にありません。

## 介護医療院(n=16)

- ・ 今やだれもがWEBで求人を探す時代です。WEB上で見つけ易くするための費用が高騰しており、とても自院のホームページを閲覧されるようにするための費用をかけられない。人材紹介会社はそこに多大な費用をかけているので、どうしても求職者は紹介会社の求人内容を意図せず閲覧してしまいます。紹介会社に支払う手数料は高額です。国に紹介料率の制限を設けてほしいと思います
- ・ 当施設では定年制等採用はなく、他病院を退職された方、職場ブランクのある方、Uターンの方に働いていただきたいが、募集をかけたも、募集困難の状況が続いています。
- ・ 年齢が60～65歳の応募者が多くなってきている。
- ・ 問5・問6については、令和4年2月より老人保健施設の一部を介護医療院に移行したため、正確な集計ができず無回答とした。
- ・ 役職者の確保が難しい。常勤看護師の増加が課題。

## 11. 看護職員の確保に関して効果があった例

### 介護老人保健施設(n=70)

- ・ 残業削減・有給取得率向上
- ・ 嘱託再雇用者が3年前より複数名おり、65歳過ぎてもパートで働いてくれている。(年金受給延長のため)
- ・ 職員紹介報奨金
- ・ 働きやすい職場づくりをとおして職員の友人の紹介による採用
- ・ 特になし

### 介護老人福祉施設(n=200)

- ・ 准看求人年齢幅を広くし、定年65歳、その後再雇用にターゲットを絞り募集をかけた。他社 定年後の雇用に繋がる。見守り SCAN、ICT 導入によるバイタル記録等、業務の省力化を図るが、機器のマスターに時間を要するのが課題である。
- ・ Dr メイト導入
- ・ オンコール出勤が無い
- ・ 医療的ケアの質の向上
- ・ 看護職員確保及び定着に関して以下の3つについて効果があったと考察しております。
  1. 看護職員の役割明確化(排泄、入浴等の直接介護は業務外とした)
  2. 特定看護師を中心とした利用者の重症度判定、24時間オンコール体制の構築
  3. 多様な勤務形態(3~6時間、曜日固定等の要望に応じる)推進
- ・ 看護職員間の紹介
- ・ 休みの希望を確実に与える(有給を使用)
- ・ 人材紹介業者より紹介、入職された。
- ・ 専門職同士の仕事に対する価値観やそれに伴って形成される人間関係は簡単なものではなく、お互いの仕事への価値観を認め合えるかどうかがとても大きな課題だと感じている。同じ看護師であっても、細部にわたって一切の間違いなく繰り返し確認をしながら慎重に業務を遂行する者もいれば、本当に大事なところだけは注意し、それ以外の部分については、特にこだわりなく、ややアバウトであっても大丈夫と考える者との間では、仕事に関する価値観の違いから微妙な軋轢が生じることがある。価値観の違いは「責任感の違い」と捉えられることも多い。まずお互いがもつ「職責」には大きな違いはないこと、その上でその責任の果たし方は人それぞれであって、自分の価値観だけが正しいと押し付けるものでもないことを理解し合う必要がある。
- ・ 定年を65歳にしてから50代後半の求職者がくるようになった。
- ・ 同法人内で兵庫県看護協会の紹介で採用に至ったことがある
- ・ 特になし

### 介護医療院(n=16)

- ・ ハローワーク等への掲載に関しては、看護職が動く時期(5月)に病棟毎に(療養病棟・介護医療院)分けて詳細な掲載をすることで応募が2~3名あった。(それまでは、全く応募がなかった)
- ・ 常勤⇄パートの移行が可能でライフステージに合わせて柔軟に働き方を変えることができる。

土日働くことが難しいと言っていたパート職員が院内保育所を利用できることで働く日数や時間を増やしてくれる。  
特に子育て中の職員がお子さんのために急に休んでもお互い様意識があるため気兼ねなく休めるので働きやすいと感じてもらえる。
- ・ 職場が合わないと感じる職員は異動を提案することで離職を思いとどまることがあった。  
人事考課や投書箱への投稿を通じて職員の声を拾い、いくつかの事例について、要望を実現して働きやすい職場となるように努めている。
- ・ 新卒者の採用
- ・ 定年の延長、多様な勤務体制の導入

## 12. 看護職員の定着に関して効果があった例

### 介護老人保健施設(n=70)

- ・ 家庭の事情により当面の間、夜勤免除
- ・ 現場での医療関連業務以外の、シフト作成などを事務で請け負う事で、負担軽減に繋がり離職者が大幅に減った。
- ・ 常に、声掛けをして、相談しやすい雰囲気を作る。
- ・ 半年ごとの MBO 面談、休み取得しやすい職場作り

### 介護老人福祉施設(n=200)

- ・ 夜勤体制 介護職 4 人と看護職 1 人と加配体制を維持し、日勤への申し送り共有で業務の分散化を図る。
- ・ オンコール体制の廃止
- ・ どの様なベテランの看護師であったとしても、緊急時であったとしても言葉使いを意識するようにしています。人間関係は現在良好です。又公休数が 10 日あるので他施設と差別化を図る事で安定を図っている。
- ・ プライベートを大切にできるよう、職場環境を整えた。妊活をしている職員に対して、医療機関の予約に合わせて現場の調整を行い、AM,PM 勤務ができるよう柔軟に対応した。
- ・ 介護施設における医療行為はそれほど多くなく、看護師としてのスキルを磨きたいと病院勤務へ戻られる看護師が多いのが実際である。介護施設は生活の場であるため、医療的な支援よりも生活支援の割合の方（食事の支援、食器洗いや）が多くなりがちである。なくてはならない職種である反面、医療に関するスキルを磨きたいと考える方にはやや物足りない部分があると感じることも多い。これらの状況を事前に説明した上で納得して就労して頂くようにしている。
- ・ 看護ミーティングを開き連携をとること
- ・ 看護業務の負担軽減
- ・ 休みを取りやすくした。
- ・ 休み希望を確実に与える（有給を使用）
- ・ 休日の確保 円滑な人間関係 賃金 の中で2つ満たされていること
- ・ 年齢が上がってきて常勤からパートへ変わっていったこと。
- ・ 特になし

### 介護医療院(n=16)

- ・ 時間外勤務の減少
- ・ 常勤⇔パートの移行が可能でライフステージに合わせて柔軟に働き方を変えることができる。  
土日に働くことが難しいと言っていたパート職員が院内保育所を利用できることで働く日数や時間を増やしてくれる。  
特に子育て中の職員がお子さんのために急に休んでもお互い様意識があるため気兼ねなく休めるので働きやすいと感じてもらえる。
- ・ 職場が合わないと感じる職員は異動を提案することで離職を思いとどまることがあった。  
人事考課や投書箱への投稿を通じて職員の声を拾い、いくつかの事例について、要望を実現して働きやすい職場となるように努めている。
- ・ 多様な勤務体制の導入

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