

# 令和5年度 看護職員確保対策に係る実態調査 結果概要

令和6年3月 医務課看護係

## ●調査対象及び回答状況

	対象数	回答数	回答率
病院	127	84	66.1%
診療所	180	81	45.0%
有床診療所	56	23	41.1%
無床診療所	124	58	46.8%
訪問看護事業所	131	64	48.9%
老人保健施設	82	41	50.0%
特別養護老人ホーム	100	60	60.0%
居宅介護サービス事業所	82	36	43.9%
合計	702	366	52.1%

## ●調査時点

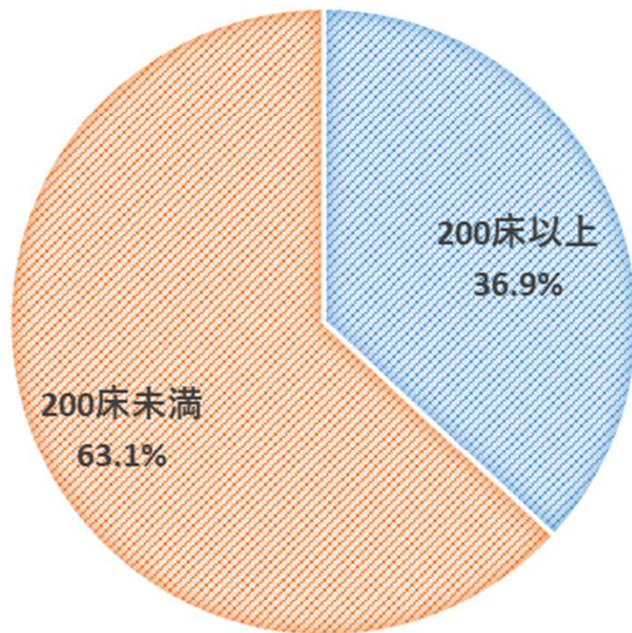
令和5年10月1日現在

## 病院の集計結果

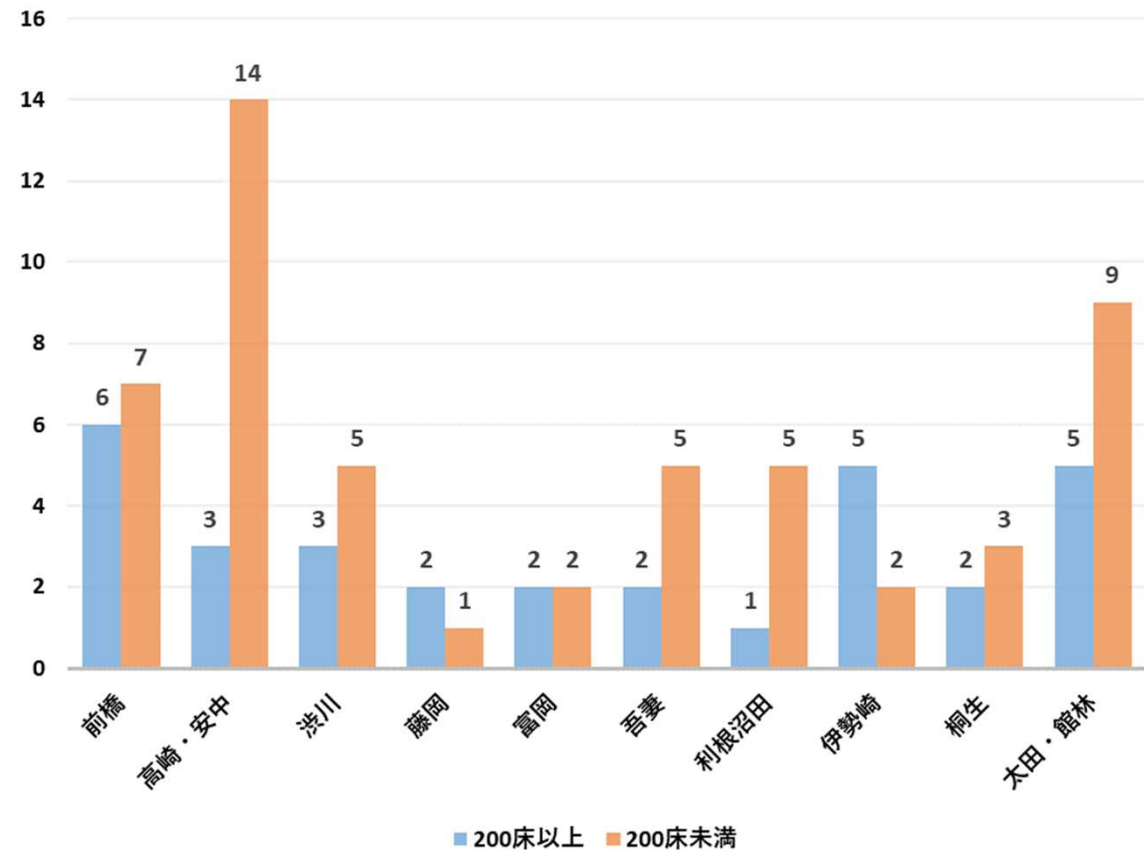
年度	調査対象及び回答状況	回答率	調査時点
令和5年度	127病院対象、84病院回答	66.1%	令和5年10月1日
令和4年度	127病院対象、118病院回答	92.9%	令和4年8月1日

# 回答のあった病院（84病院／127病院）

## 病床数別病院数



## 回答した病床数別病院数

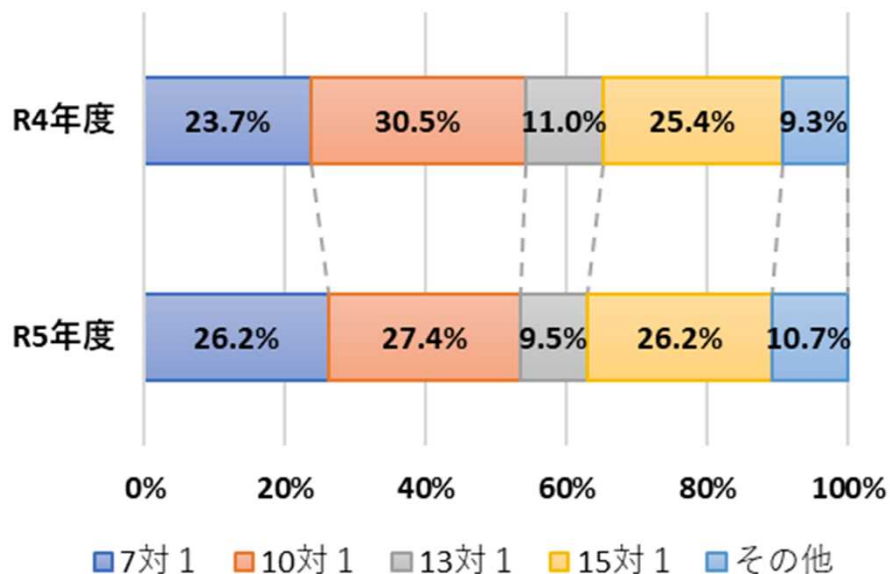


# 1 看護配置基準

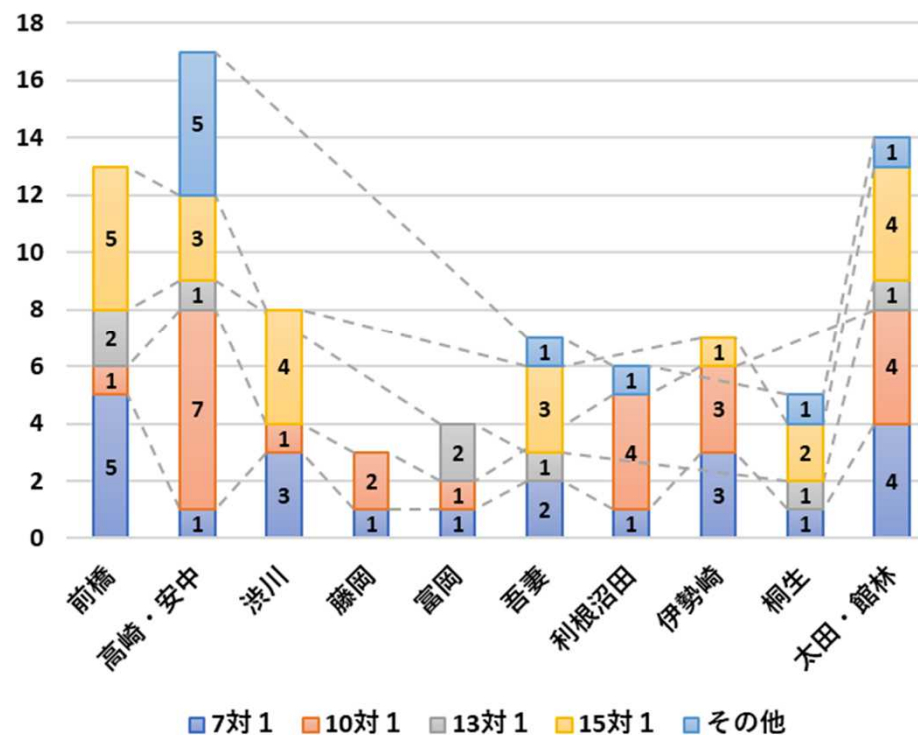
- 「主な病棟で取得している看護配置基準」は、多い順に「10対1」「7対1」及び「15対1」であった。
- 令和4年度と比較すると、「7対1」「15対1」の割合が増加するとともに、「10対1」の割合が減少している。

R5 n=84  
R4 n=118 (参考)

看護配置基準



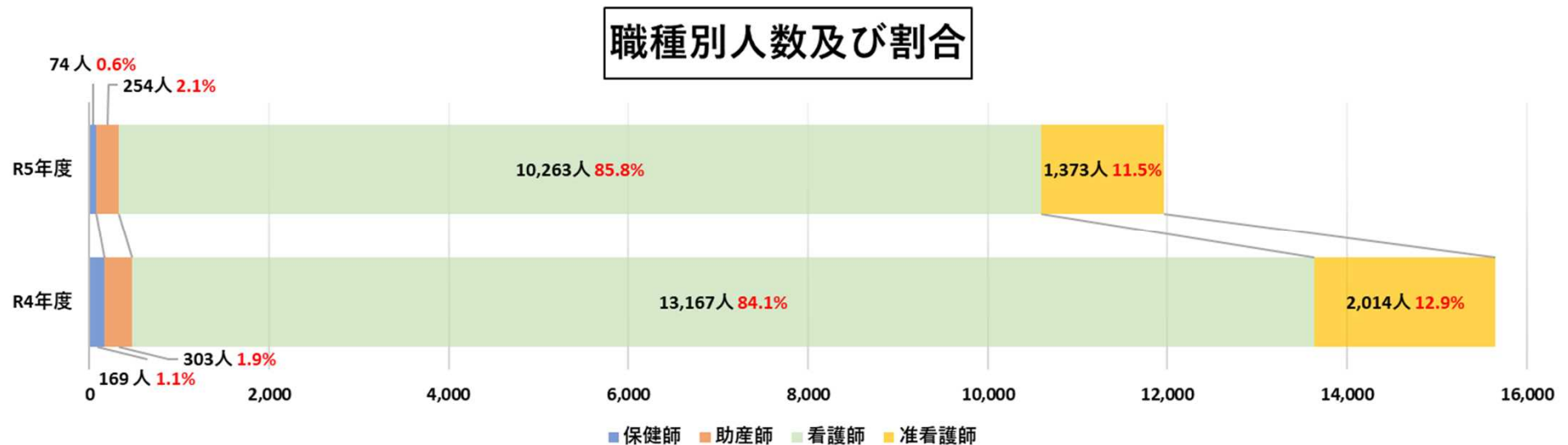
R5医療圏別看護職員配置



## 2 看護職員の就業状況（1） 職種別割合

- 就業者数（実人員）は11,964人であった。
- 看護職員数の職種別割合では、多い順に「看護師」「准看護師」「助産師」「保健師」であり、各職種の割合はR4年度とほぼ同様である。

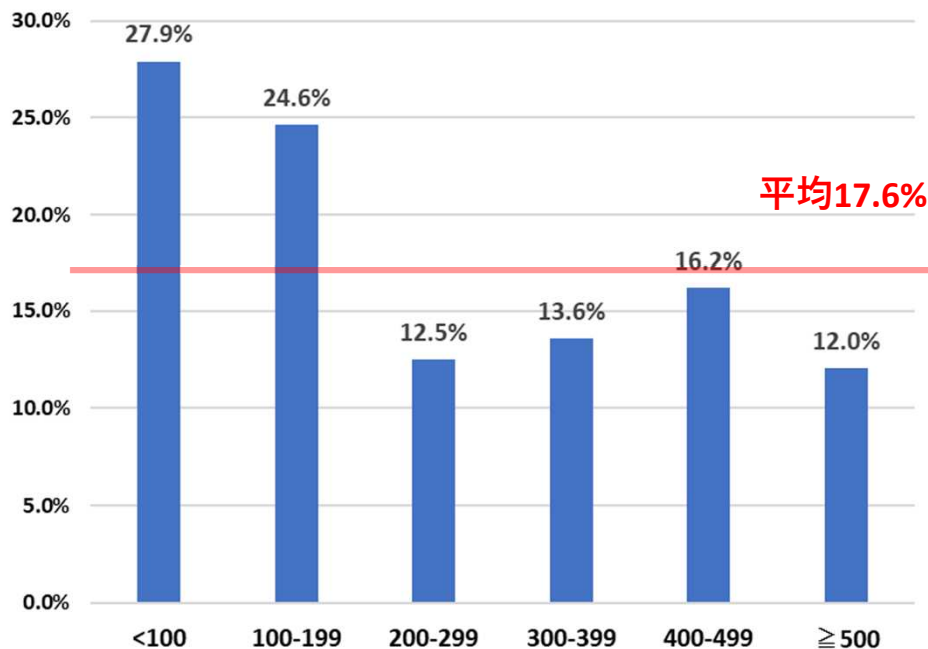
※回答病院数が減少したため、看護職員数も減少



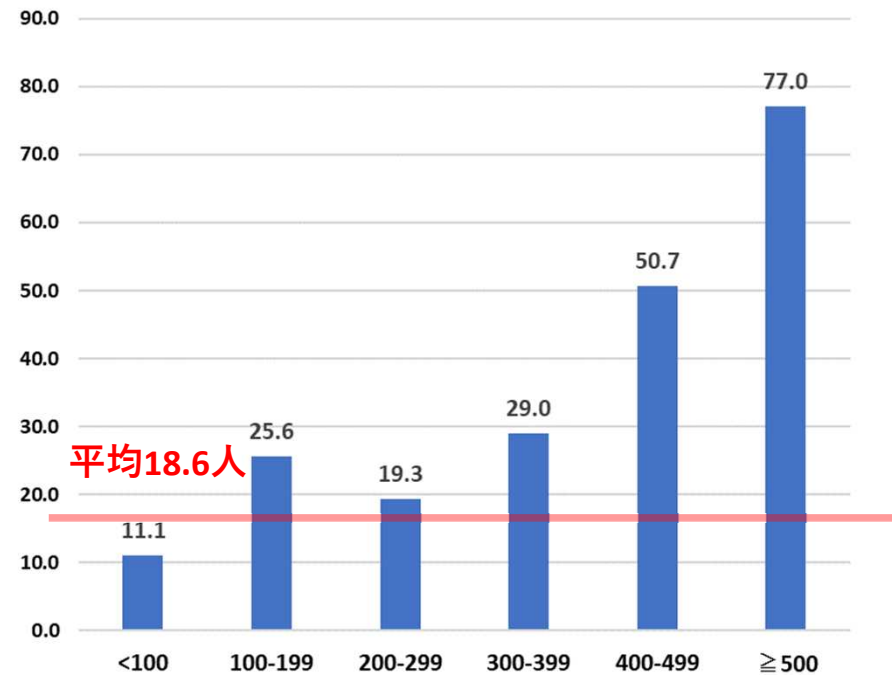
## 2 看護職員の就業状況（2）看護補助者の配置

- 病床規模別の看護人材数に対する看護補助者数の割合では、100床未満の平均が27.9%と最多であり、次いで100～199床の平均が24.6%と高かった。
- 病床数別の1病院あたりの看護補助者数は、500床以上の平均が77.0人と最多であり、次いで400～499床の平均が50.7人と高かった。

病床数別 看護人材に対する  
看護補助者数の割合（実人数）



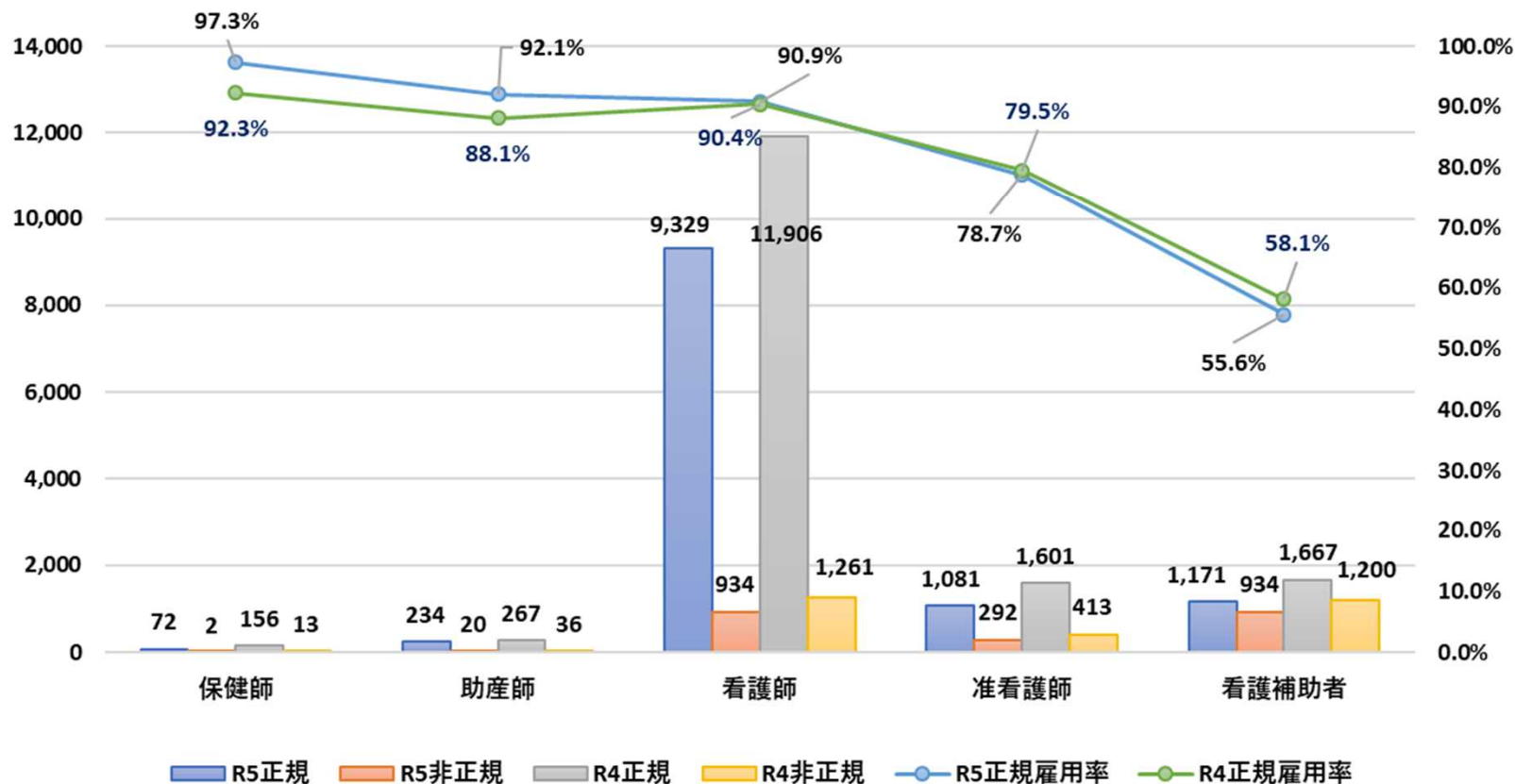
病床数別 1病院あたり  
看護補助者数（実人数）



## 2 看護職員の就業状況（3）正規雇用割合

- 看護職員及び看護補助者の正規雇用の割合は全体で84.5%であり、R4年度（84.2%）とほぼ同様であった。
- 職種別に見ると、保健師・助産師・看護師は9割以上なのに対して、看護補助者は約5割と最も低かった。

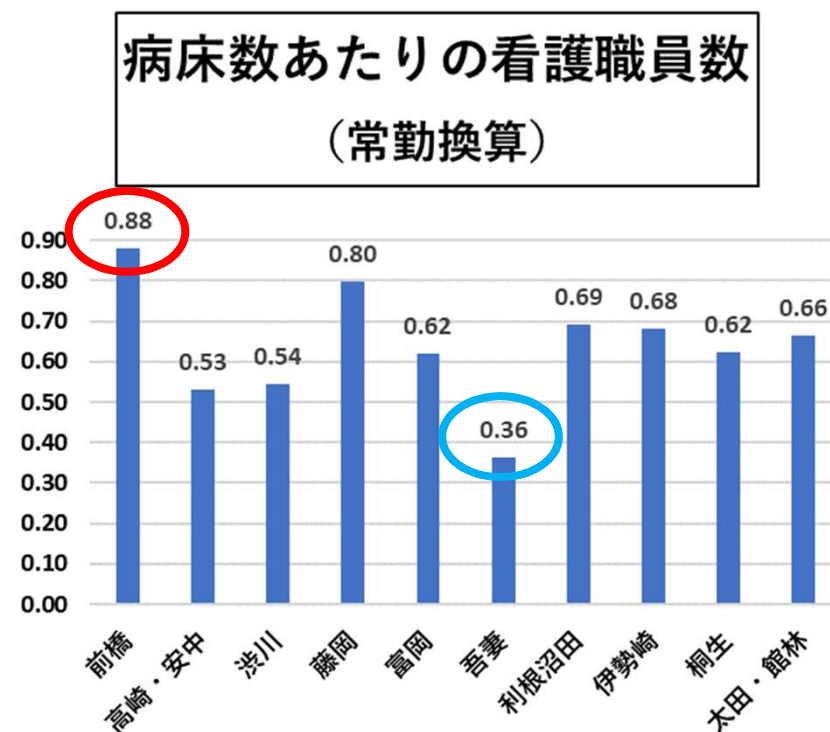
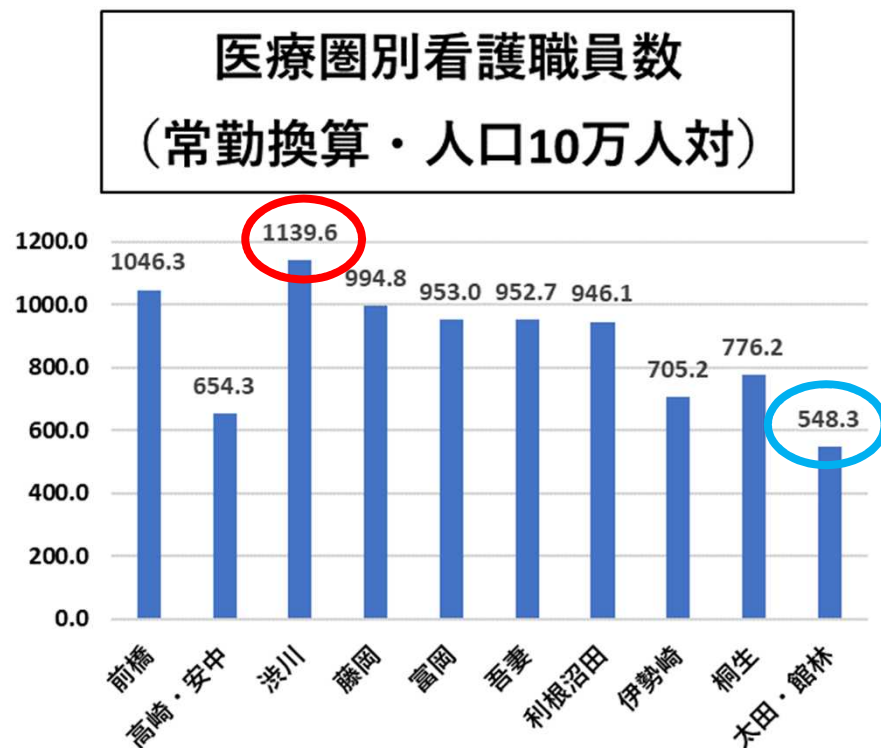
看護職員の就業状況（正規・非正規別）と正規雇用の割合





## 2 看護職員の就業状況（4）二次医療圏別

- 人口10万対看護職員数では、多い順に「渋川」「前橋」「藤岡」、少ない順に「太田・館林」「高崎・安中」「伊勢崎」であった。
- 病床数あたりの看護職員では、多い順に「前橋」「藤岡」「利根沼田」、少ない順に「吾妻」「高崎・安中」「渋川」であった。



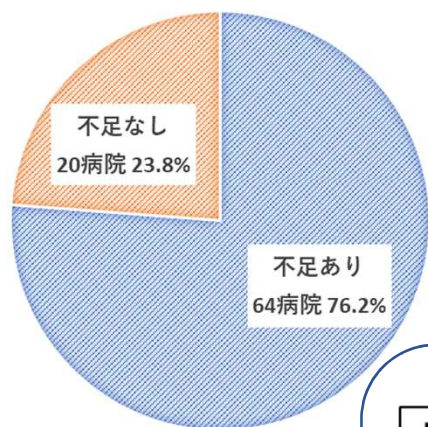


### 3 看護職員の不足状況※ (1) 職種別①

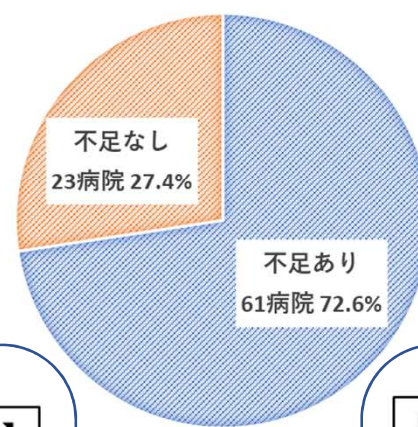
- 看護職員が不足していると回答した病院は76.2%であり、病床数別では200床以上より200床未満の方が不足している割合が高かった。
- 看護補助者が不足していると回答した病院は72.6%であり、病床数別では200床未満より200床以上の方が不足している割合が高かった。

※この場合の「不足状況」とは、基準日（令和5年10月1日）現在において採用計画があり、現にハローワーク等を通じて求人活動を行っている病院数

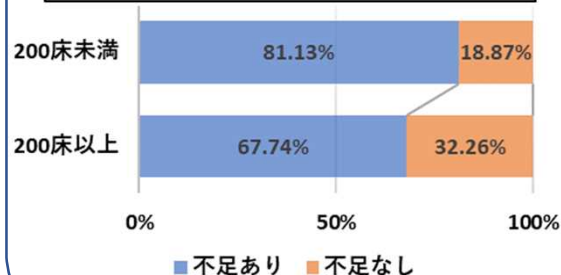
看護職員が不足している病院の割合



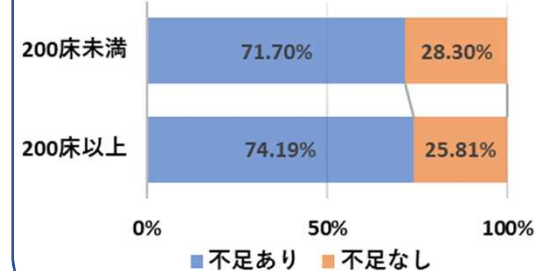
看護補助者が不足している病院の割合



【看護職員病床数別不足の有無】



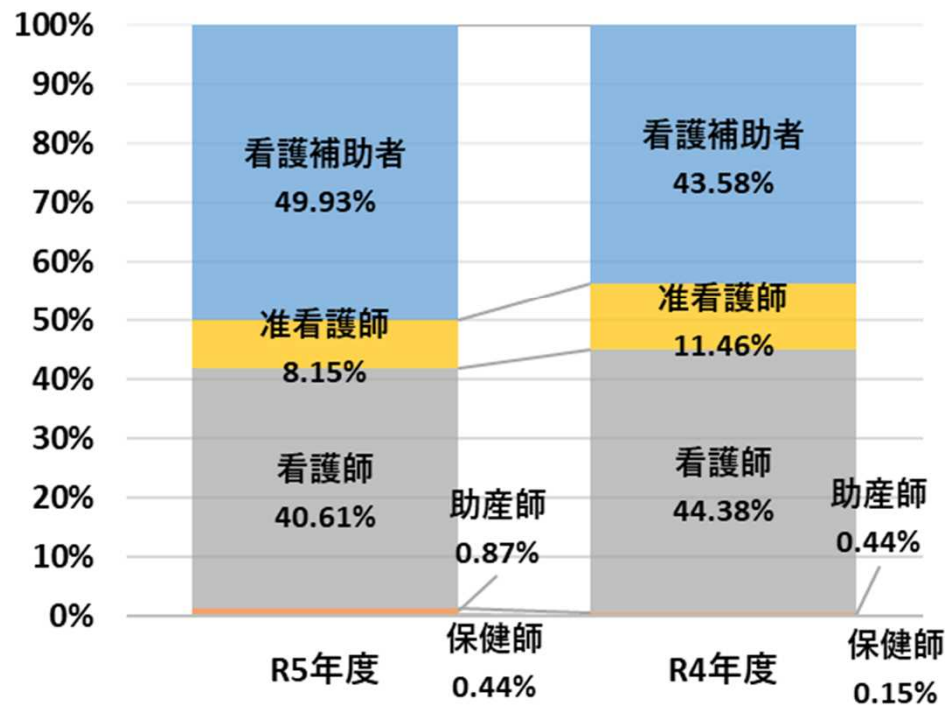
【看護補助者病床数別不足の有無】



### 3 看護職員の不足状況 (1) 職種別②

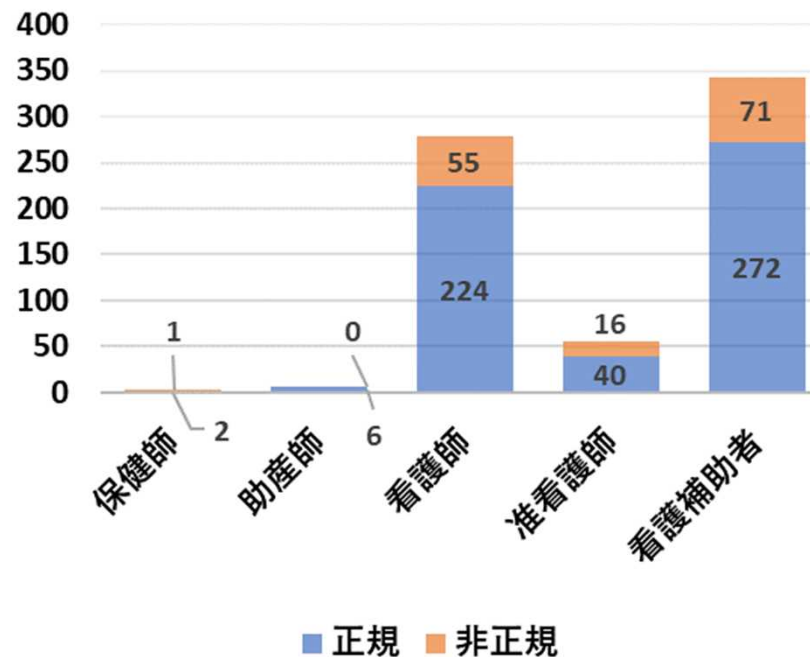
- 不足状況の職種別割合では、最も不足の割合が高かったのが看護補助者で、次いで看護師が高かった。
- R4年度と比べて看護師及び准看護師の割合が減り、看護補助者の割合が増加した。

看護職員及び看護補助者の不足割合



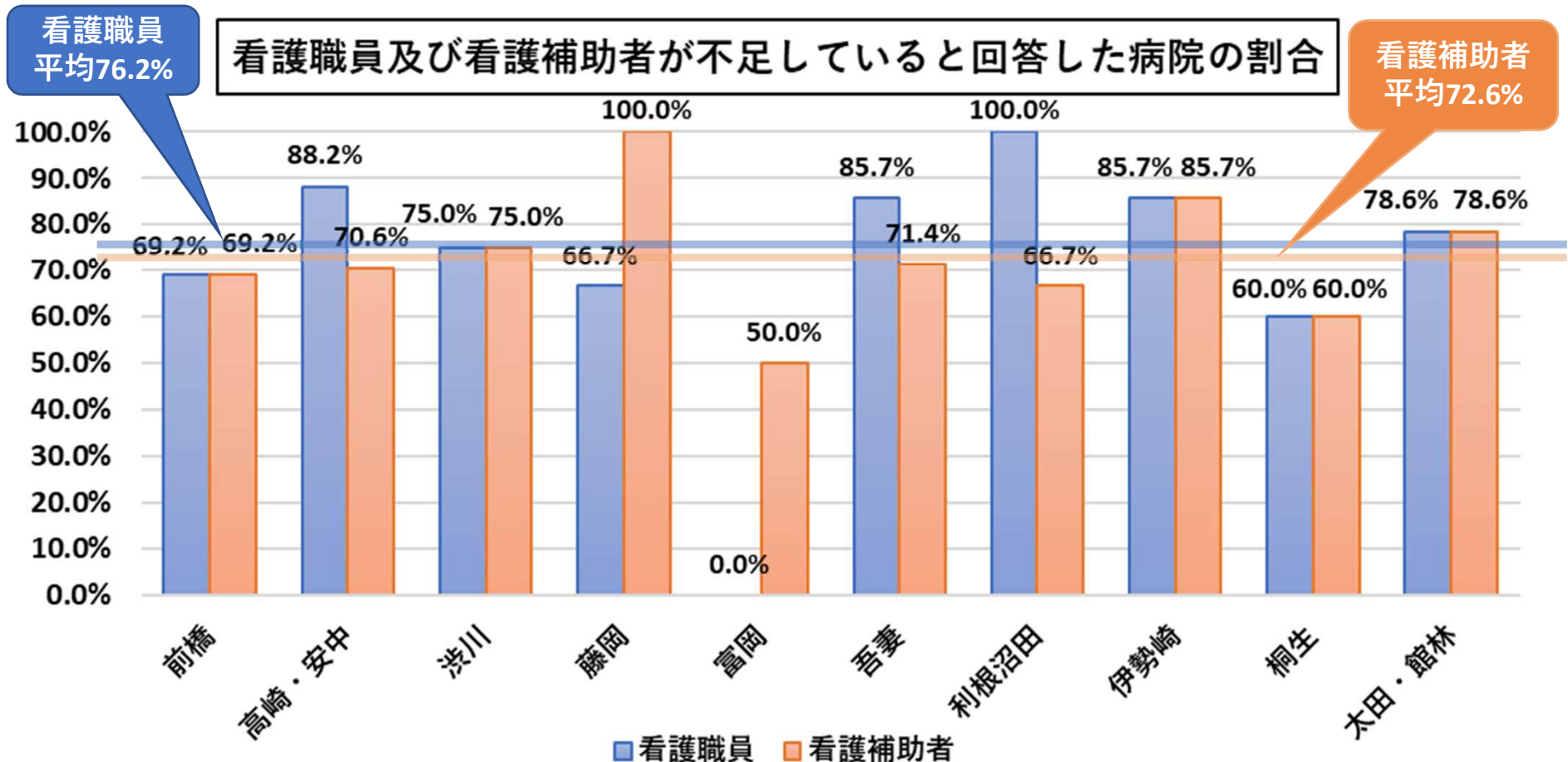
(参考)

職種別 不足人数



### 3 看護職員の不足状況 (2) 医療圏別①

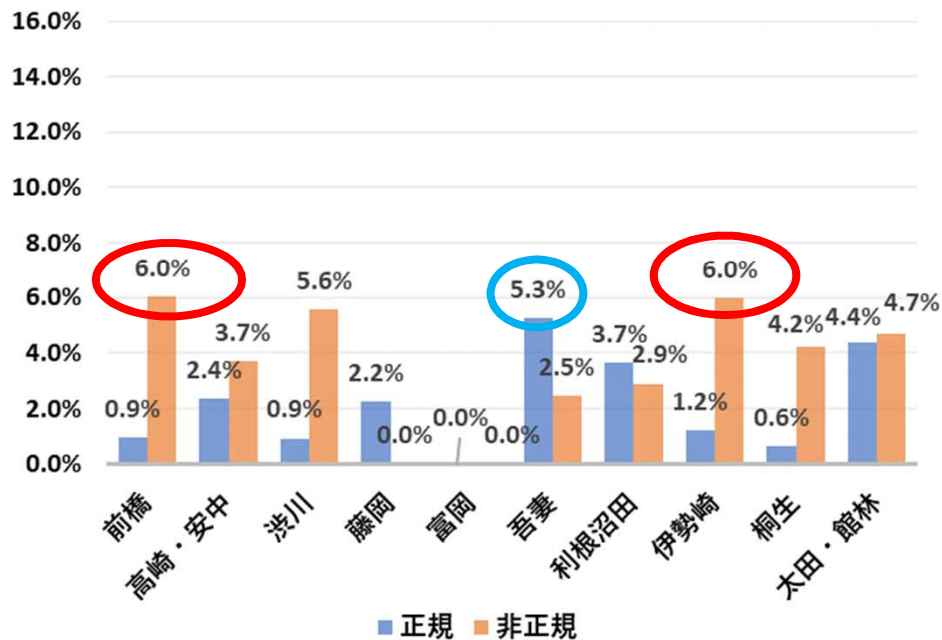
- 医療圏別に、看護職員や看護補助者が不足していると回答した病院数の割合は、高い順に、看護職員では「利根沼田」、「高崎・安中」、「吾妻」及び「伊勢崎」であり、看護補助者では「藤岡」、「伊勢崎」、「太田・館林」であった。



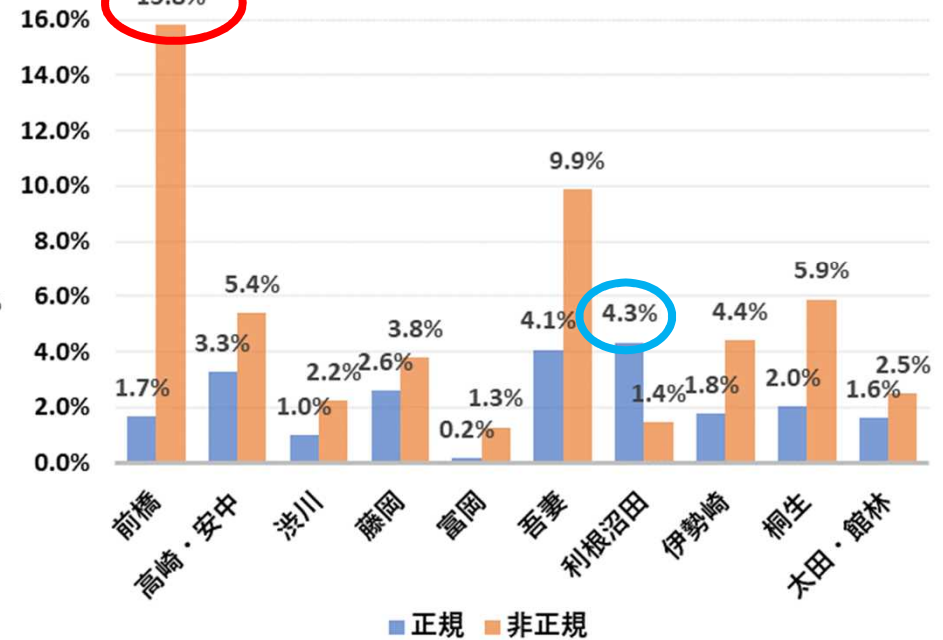
### 3 看護職員の不足状況 (2) 医療圏別② ※看護補助者を除く

○ 就業者数に対する不足者数の割合は、正規雇用では「吾妻」が最も高く、非正規雇用では「前橋」及び「伊勢崎」が最も高かった。

R5就業者に対する不足者数の割合



R4就業者に対する不足者数の割合

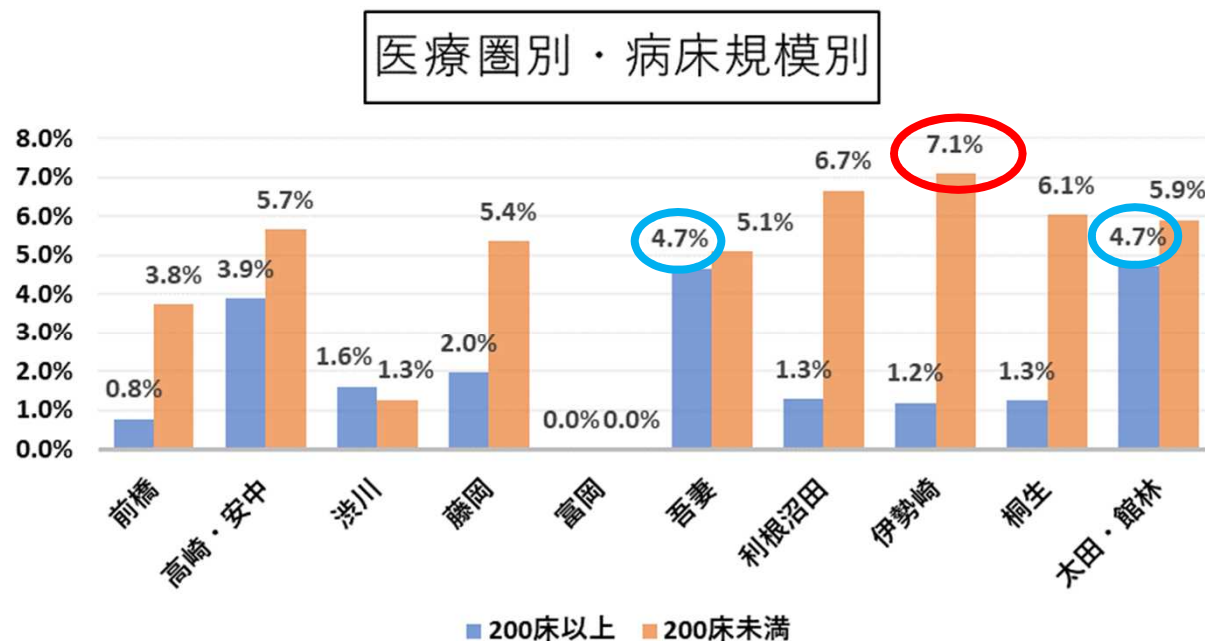
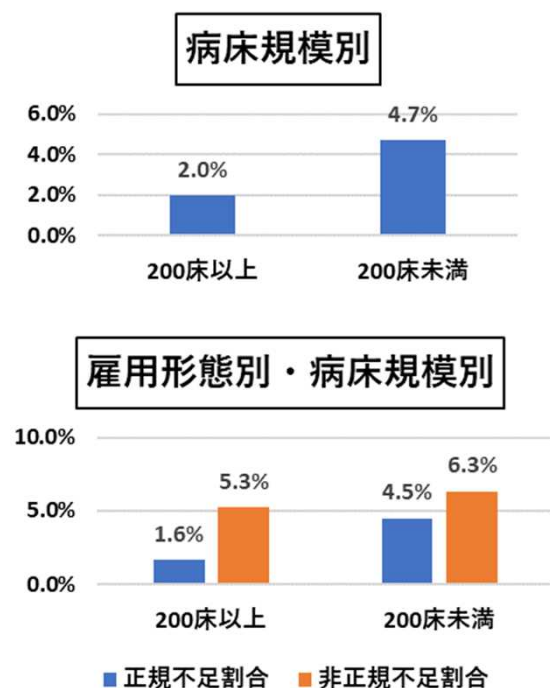


### 3 看護職員の不足状況 (3) 病床規模別

※看護補助者を除く

- 病床規模別の就業者数に対する不足者数の割合は、200床未満が200床以上より高かった。(前年度と同じ傾向)
- 病床規模別雇用形態別にみると、200床以上・200床未満ともに非正規雇用の方が高かった。(前年度と同じ傾向)
- 医療圏別病床規模別の不足者数の割合が高いのは、200床以上では「吾妻」及び「太田・館林」であり、200床未満では「伊勢崎」であった。また、8つの医療圏で200床未満の方が高かった。

#### 【就業者数に対する不足者数の割合】

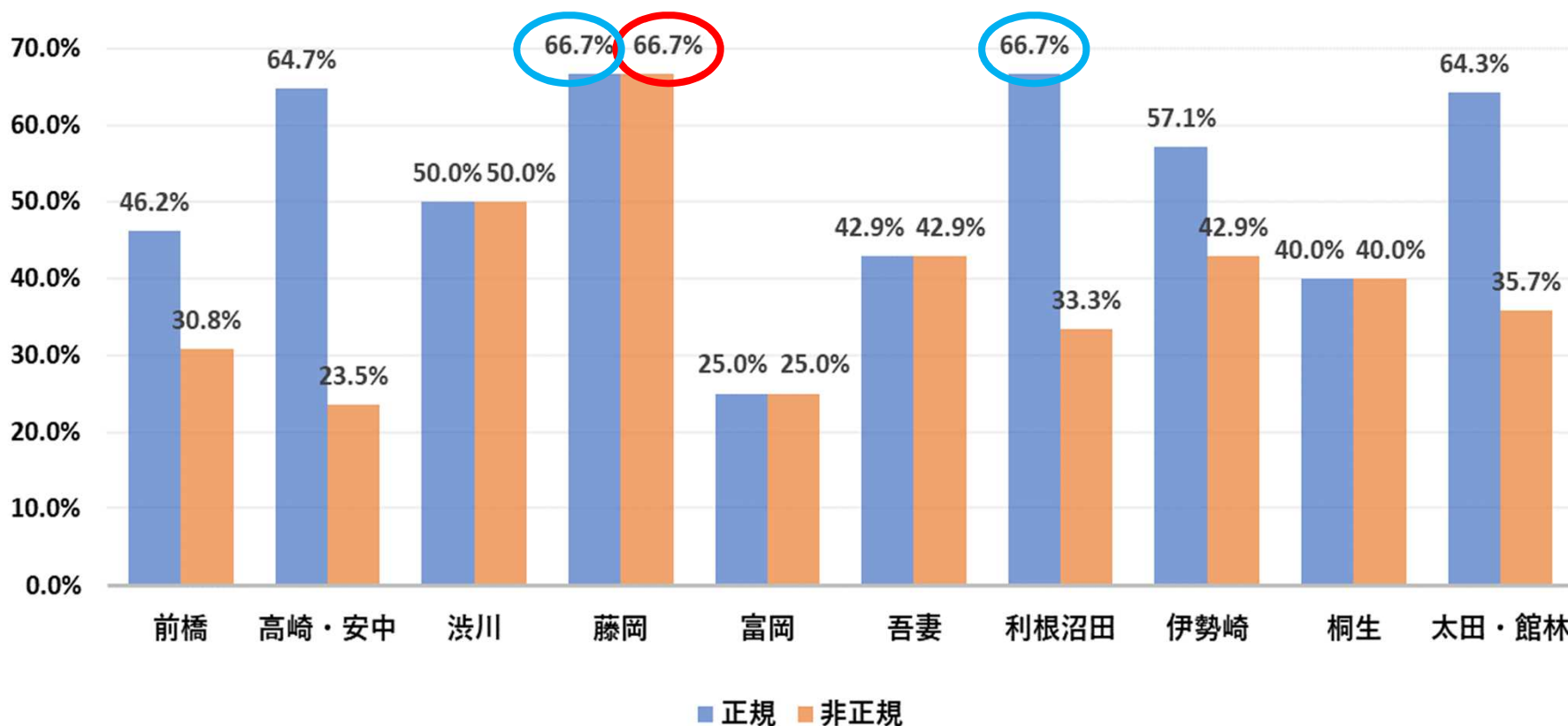




### 3 看護職員の不足状況 (4) 看護補助者

- 看護補助者が不足している施設の割合を医療圏別にみると、多い順に正規雇用は「藤岡」及び「利根沼田」、「高崎・安中」、「太田・館林」であり、非正規雇用は「藤岡」、「渋川」、「吾妻」及び「伊勢崎」であった。

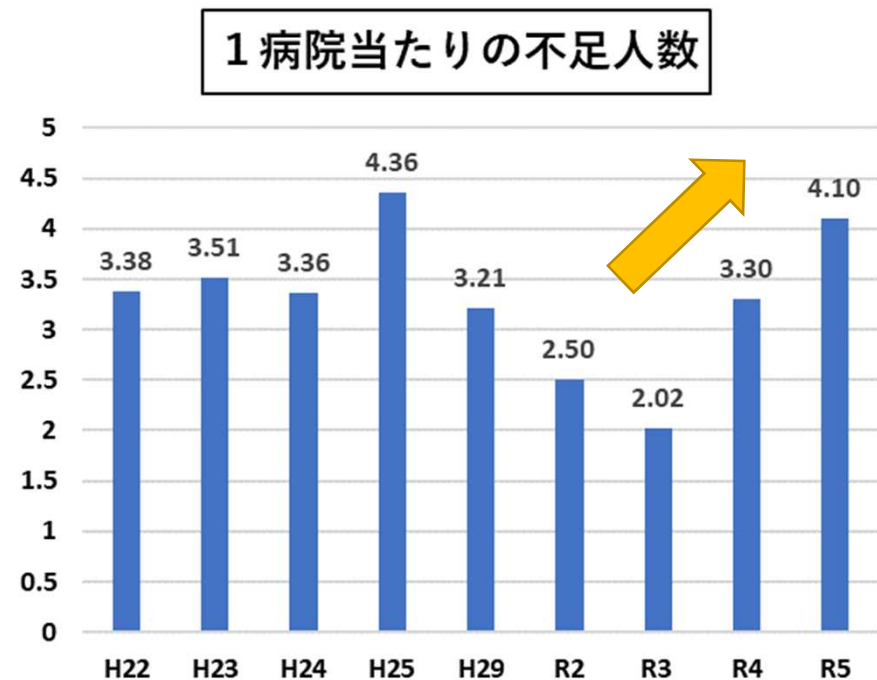
医療圏別・雇用形態別 看護補助者不足施設の割合



### 3 看護職員の不足状況 (5) 経年推移

○ 調査実施年における1病院当たり不足数を比較すると、H25からR3まで減少傾向にあったが、以降は増加傾向に転じている。

年度	不足数			1病院当たり 不足数
	正規	非正規	計	
H22	370	70	440	3.38
H23	405	62	467	3.51
H24	363	77	440	3.36
H25	469	106	575	4.36
H29	329	59	388	3.21
R2	220	85	305	2.50
R3	125	103	228	2.02
R4	294	95	389	3.30
R5	272	72	344	4.10



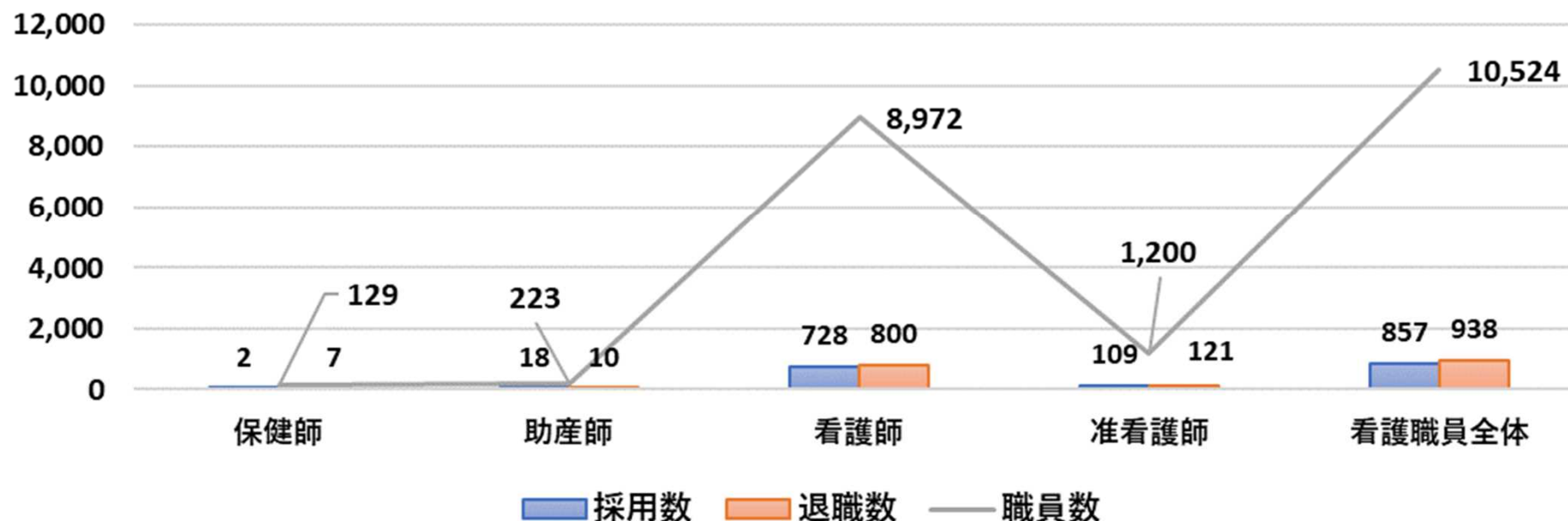


## 4 令和4年度看護職員の採用者・退職者の状況 (1) 職種別採用者数及び退職者数(職種別)

- 令和4年度採用者数全体は857人、退職者数全体は938人であった。
- 採用者数は、職種別では助産師のみ退職者数をわずかに上回っている。
- 全職種とも年間平均職員数に占める採用者数は1割未満であった。
- 全職種合計の年間平均職員数に占める退職者数(正規雇用看護職員離職率)は**8.9%**であった。

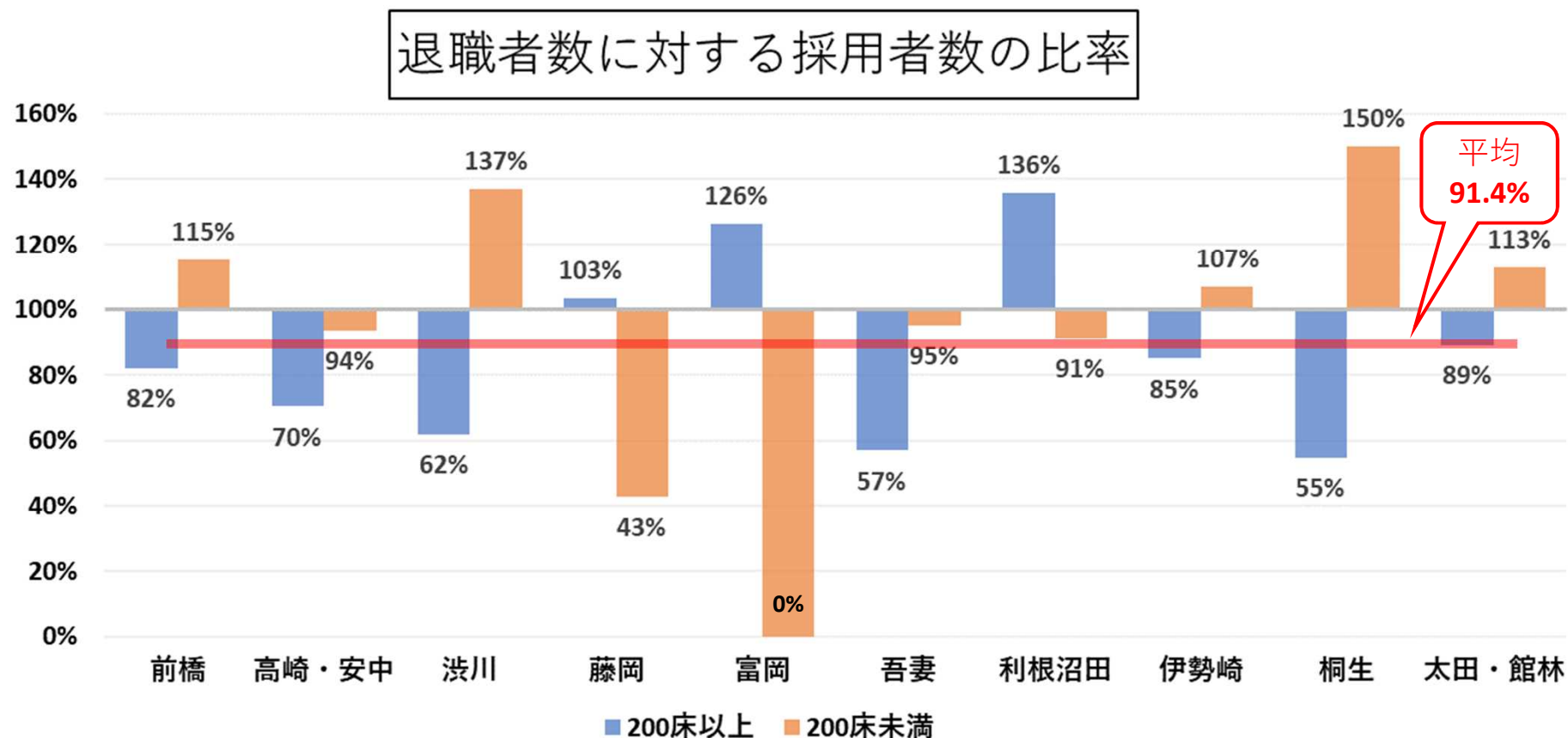
\* 離職率の算出については、日本看護協会病院看護実態調査(毎年実施)と同じ方法とした。

### 令和4年度採用数と退職者数



## 4 令和4年度看護職員の採用者・退職者の状況 (2) 退職者数に対する採用者の比率 (医療圏別病床規模別)

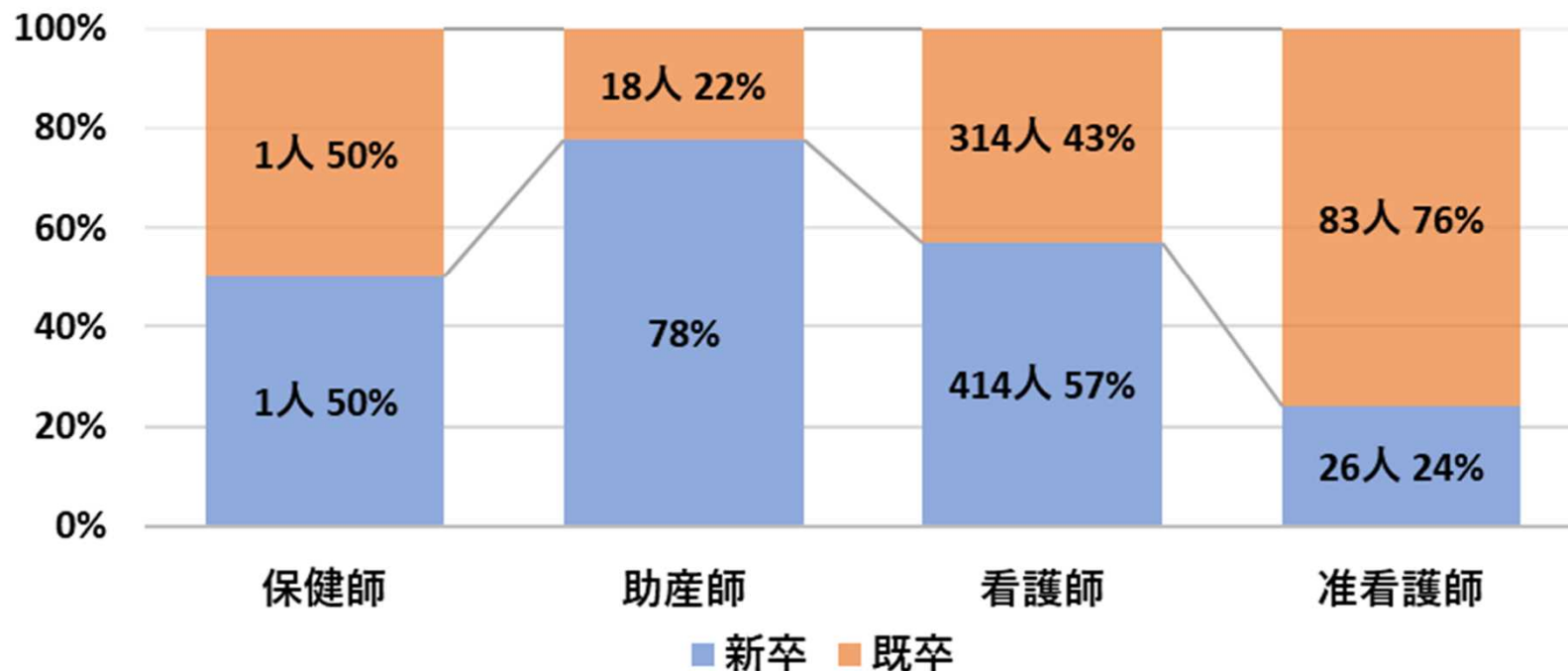
- 退職者数に対する採用者数の比率は全体で**91.4%**、**200床以上は82.7%**、**200床未満は106%**であった。
- 低い順に200床以上では「桐生」「吾妻」であり、200床未満では「富岡」「藤岡」であった。



## 4 令和4年度看護職員の採用者・退職者の状況 (3) 採用者の職種別新卒者・既卒者割合

- 令和4年度採用者（全体）のうち、**新卒者の割合は51%**であった。
- 准看護師の新卒者の割合は24%と半数を下回ったが、他の職種に関しては半数を上回った。

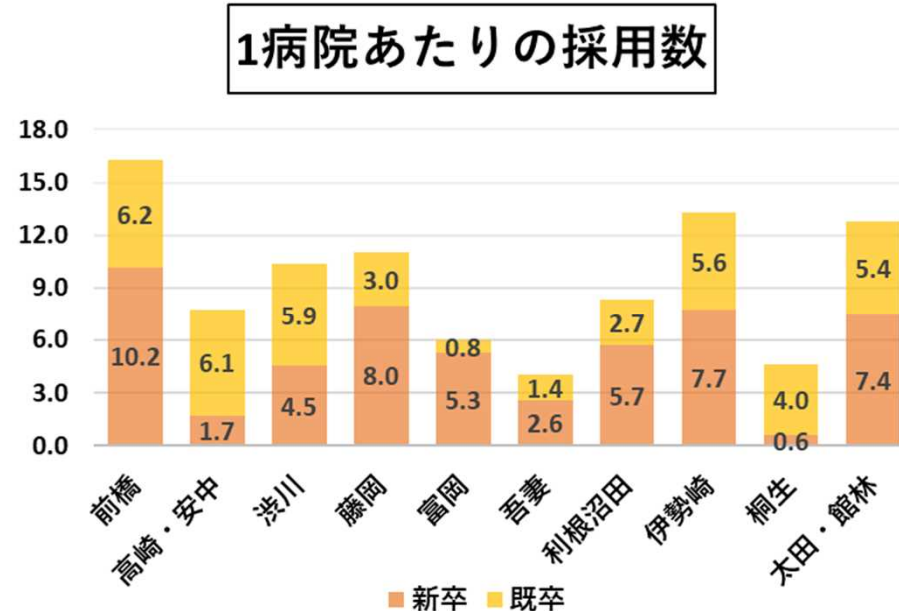
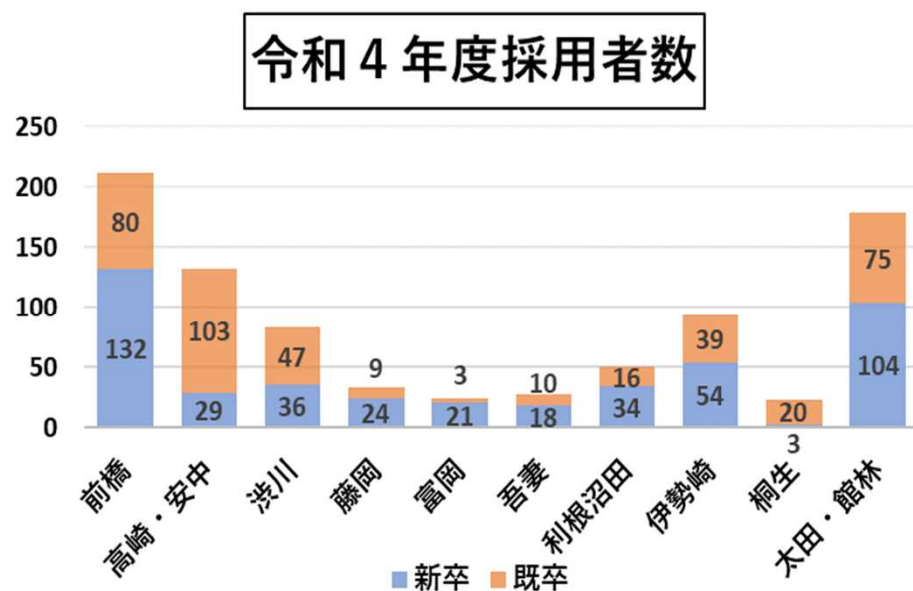
令和4年度採用者の新卒者の割合



## 4 令和4年度看護職員の採用者・退職者の状況 (4) 二次医療圏別新卒者数・既卒者数

- 令和4年度採用者数が多い順に、「前橋」「太田・館林」「高崎・安中」であった。そのうち新卒採用者数は「前橋」「太田・館林」、既卒採用者数は「高崎・安中」「前橋」の順に多かった。
- 1病院当たりの採用数で比較すると、新卒者は「前橋」「藤岡」、既卒者は「前橋」「高崎・安中」の順に多かった。

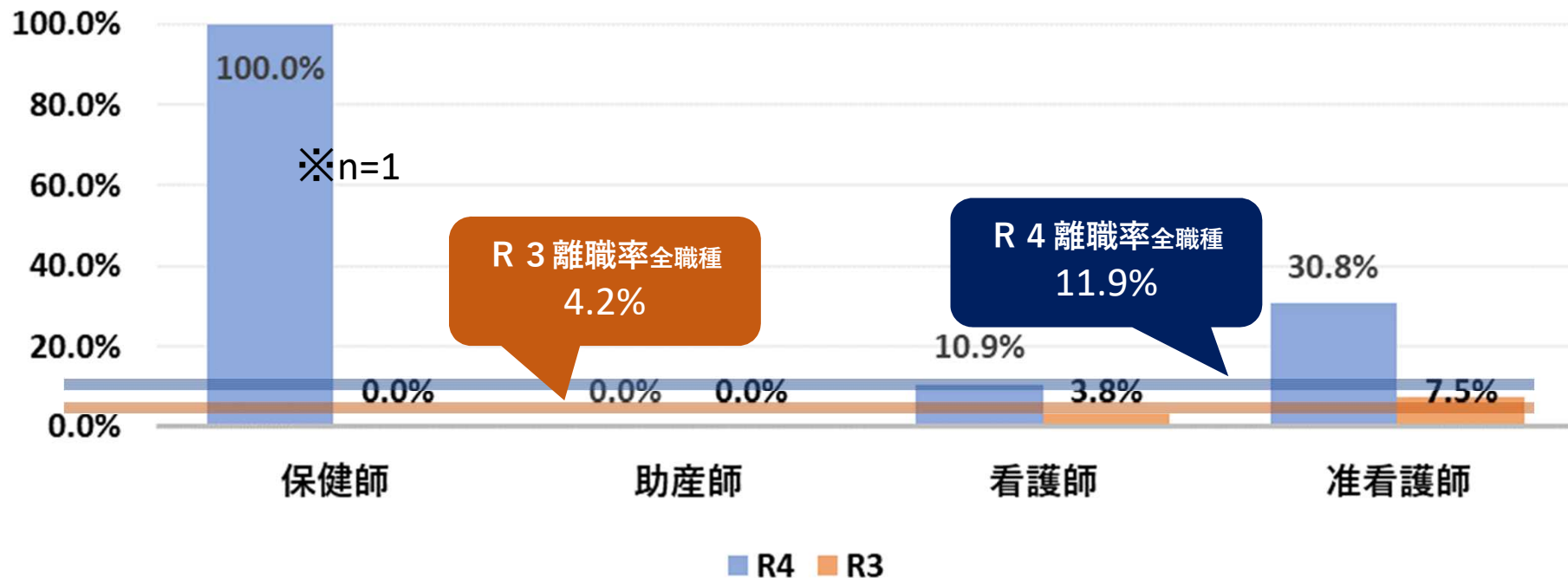
### 【二次医療圏別採用者数】



## 4 令和4年度看護職員の採用者・退職者の状況 (5) 職種別新卒者の退職状況

- 令和4年度の新卒採用者のうち年度内に退職した者の割合（新卒採用者離職率）は**全職種で11.9%**であり、令和3年度の**4.2%**より**高くなった**。
- 令和4年度職種別では、助産師以外の職種の離職率が令和3年度と比較して増加した。

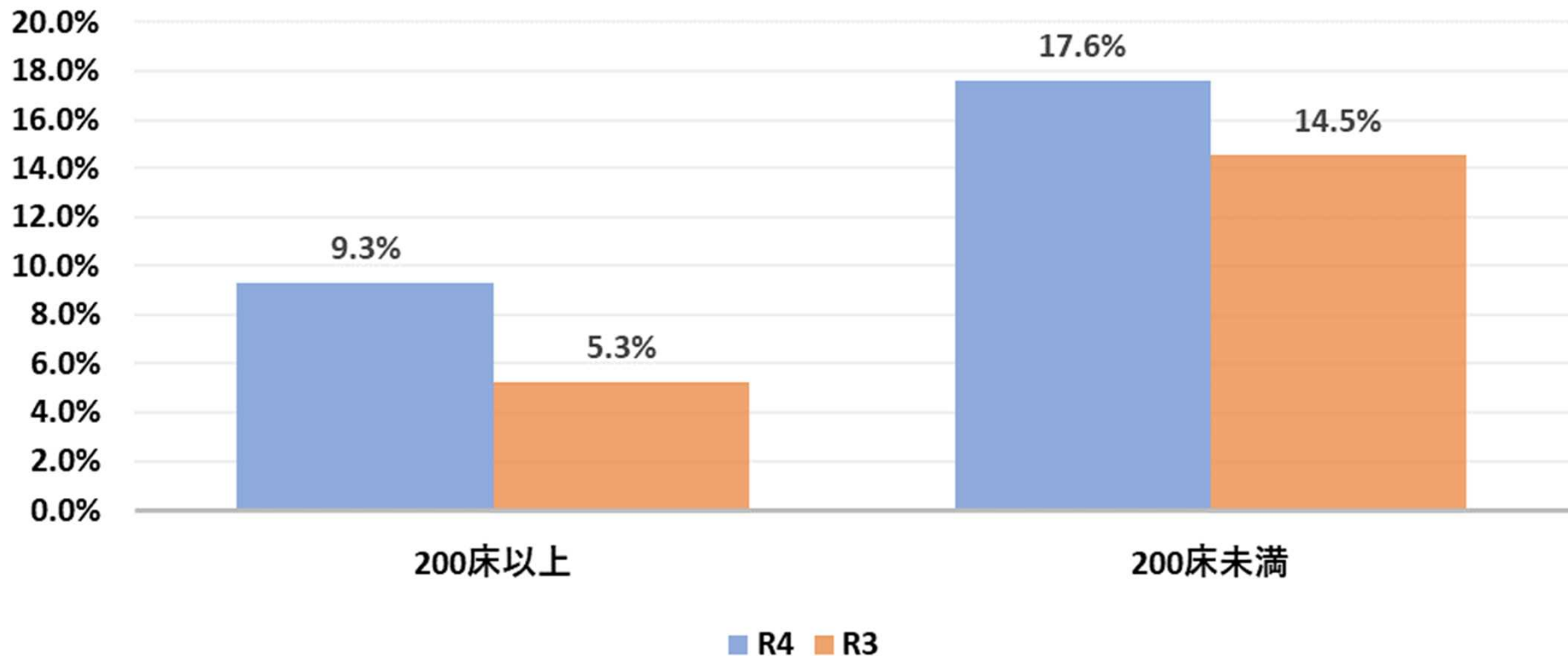
新卒採用者の年度内離職率（職種別）



## 4 令和4年度看護職員の採用者・退職者の状況 (6) 病床規模別新卒者の退職状況

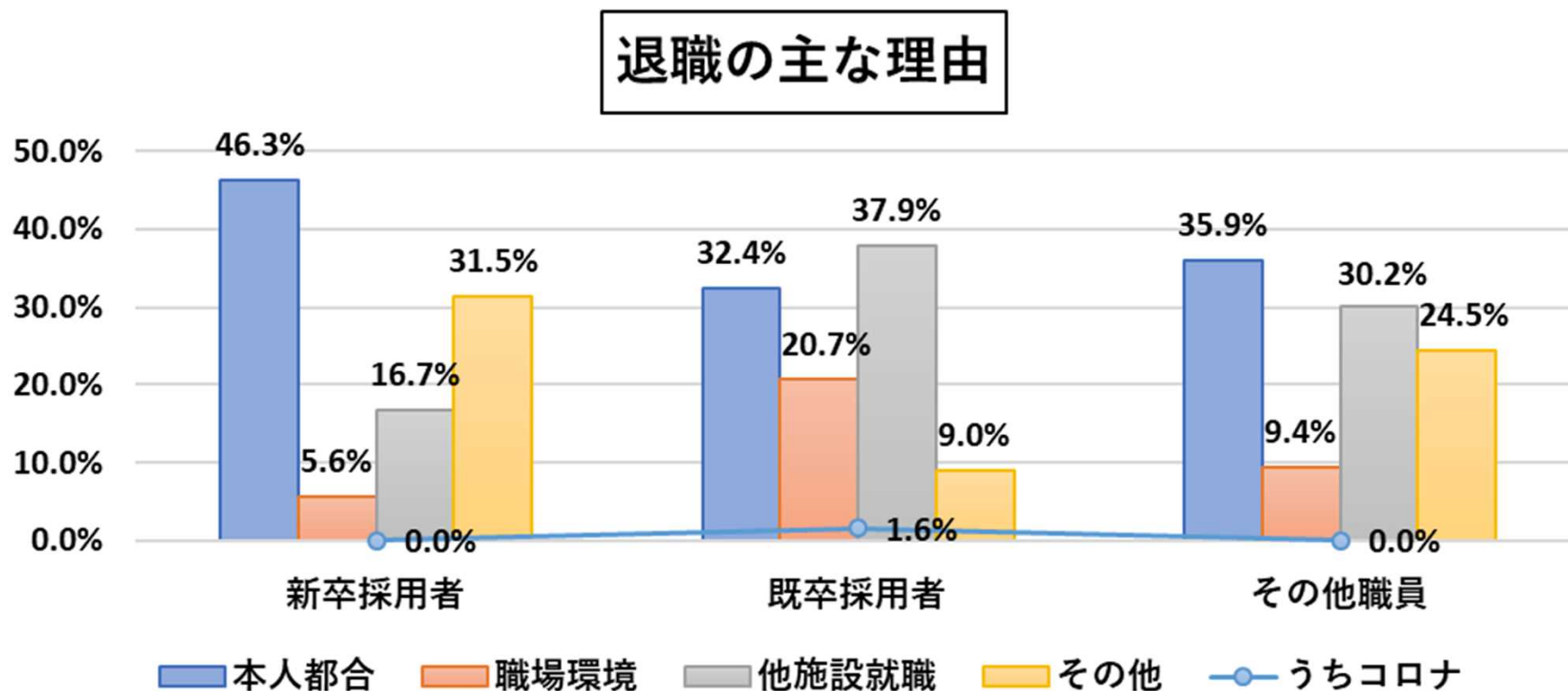
○ 令和4年度の新卒採用者のうち年度内に退職した者の割合（離職率）は病床規模別にみると200床以上より**200床未満の方が高かった**。

新卒採用者の年度内離職率（病床規模別）



## 4 令和4年度看護職員の採用者・退職者の状況 (7) 令和4年度退職者の退職理由

- 退職者の主な理由としては、新卒採用者及びその他職員では「本人の都合」が最も多かった。
- 既卒採用者では「他施設への就職」が最も多かった。
- 退職にあたりコロナの影響があると考えられた者は、新卒採用者及びその他の職員は0%、既卒採用者は1.6%と大きな影響は見られなかった。

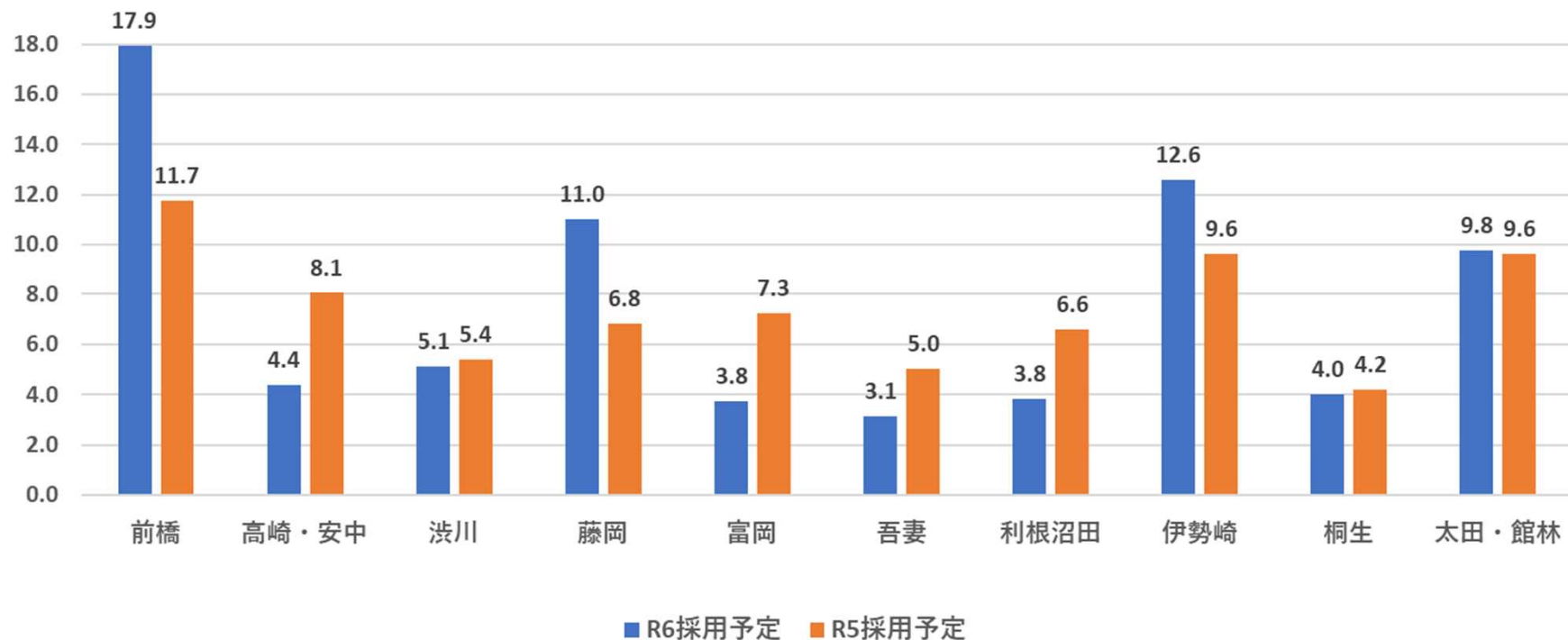




## 4 看護職員の採用者退職者の状況 (8) 令和6年度医療圏別採用予定者数

- 令和6年度の1病院あたりの採用予定者数は全体で75.5人で、前年度(74.3人)よりわずかに増加した。
- 令和6年度の1病院あたりの採用者数が多い順に、「前橋」「伊勢崎」「藤岡」であった。

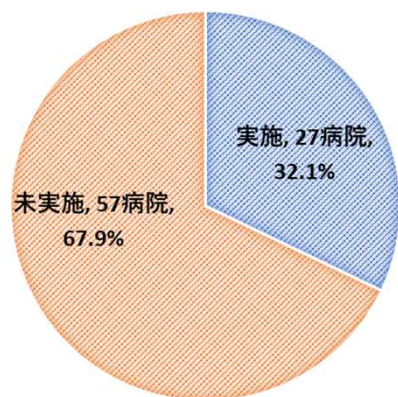
1病院あたりの採用予定者数（医療圏別）



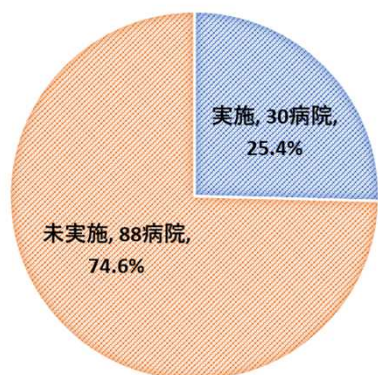
# 5 各病院独自の看護職員確保対策 (1) 就職説明会等の実施状況

- 就職説明会等の実施割合は32.1%であり、前年度（25.4%）より増加した。
- 医療圏別実施割合では、多い順に「藤岡」「伊勢崎」「前橋」であった。
- 実施回数は1～3回、平均1.8回であった。

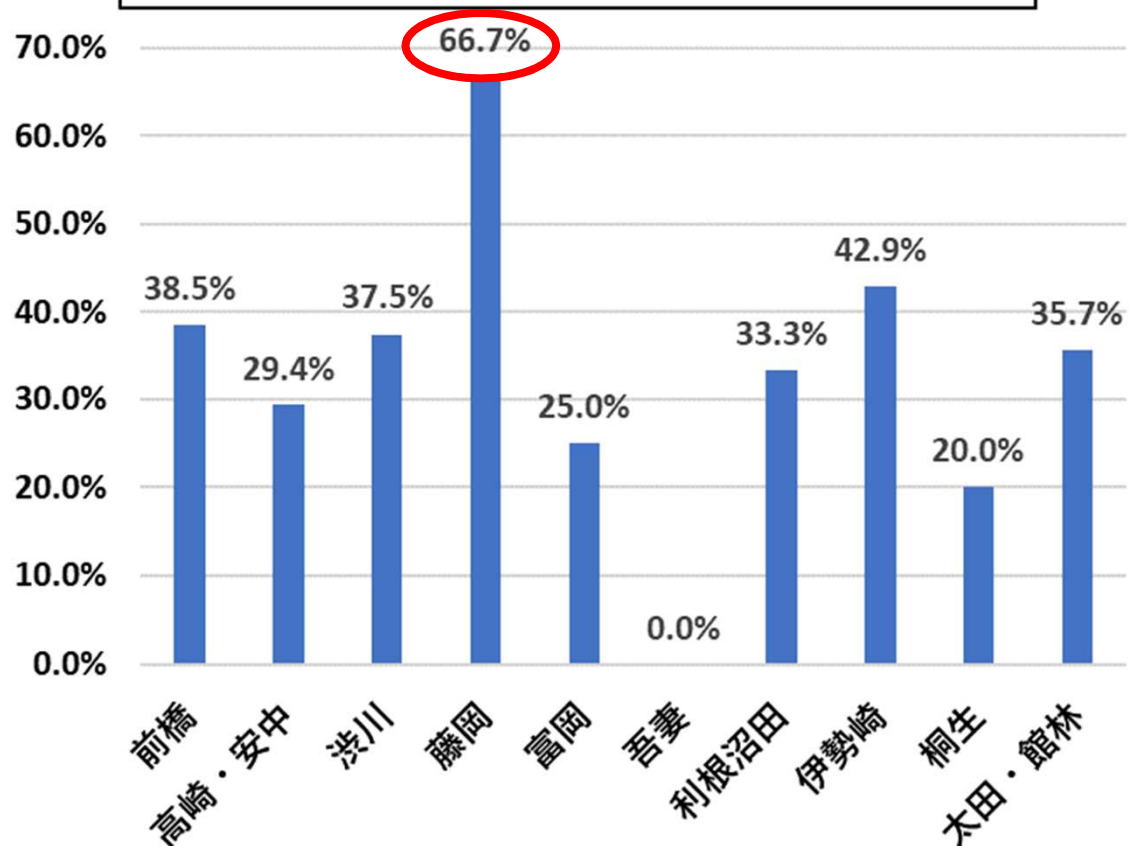
就職説明会等の実施状況



(参考) 令和4年度説明会等の実施

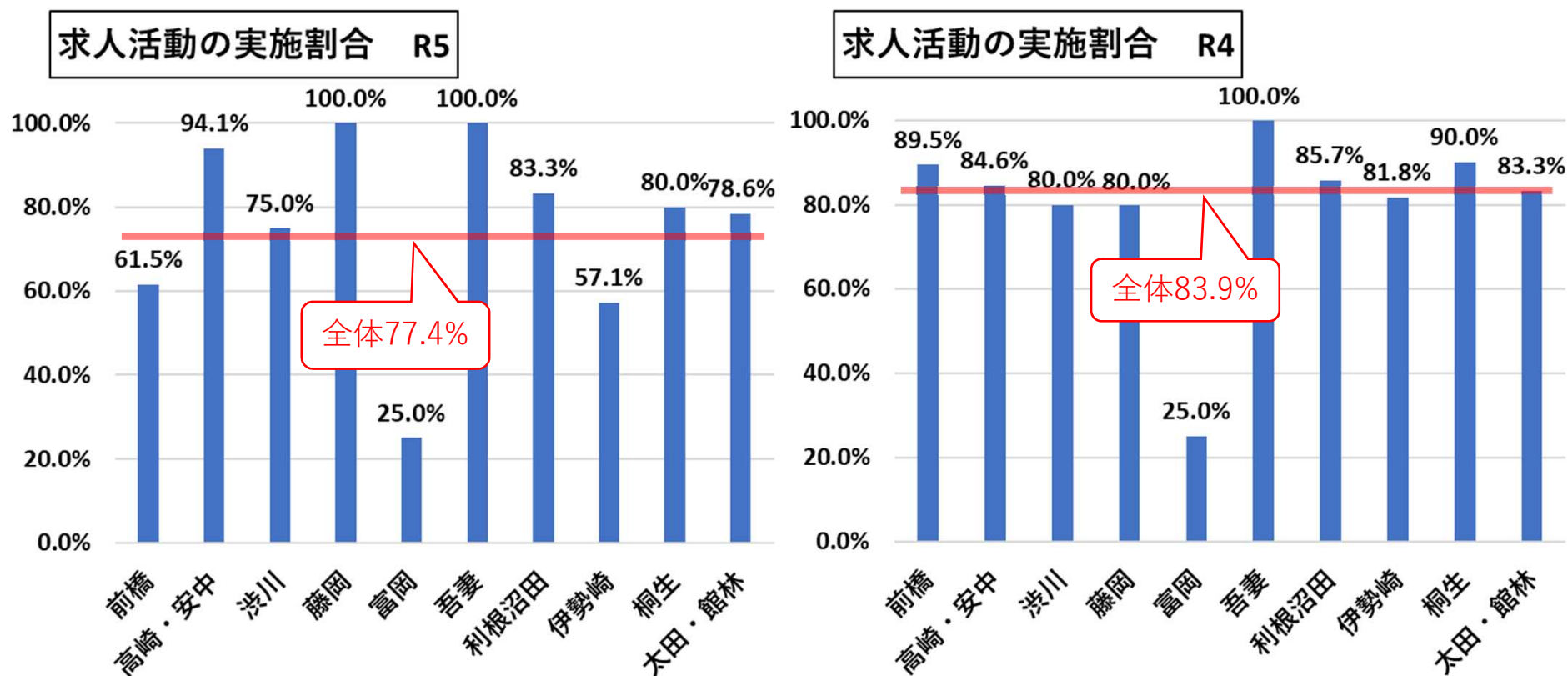


医療圏別 就職説明会等の実施状況



## 5 各病院独自の看護職員確保対策 (2) 二次医療圏別求人活動の実施状況

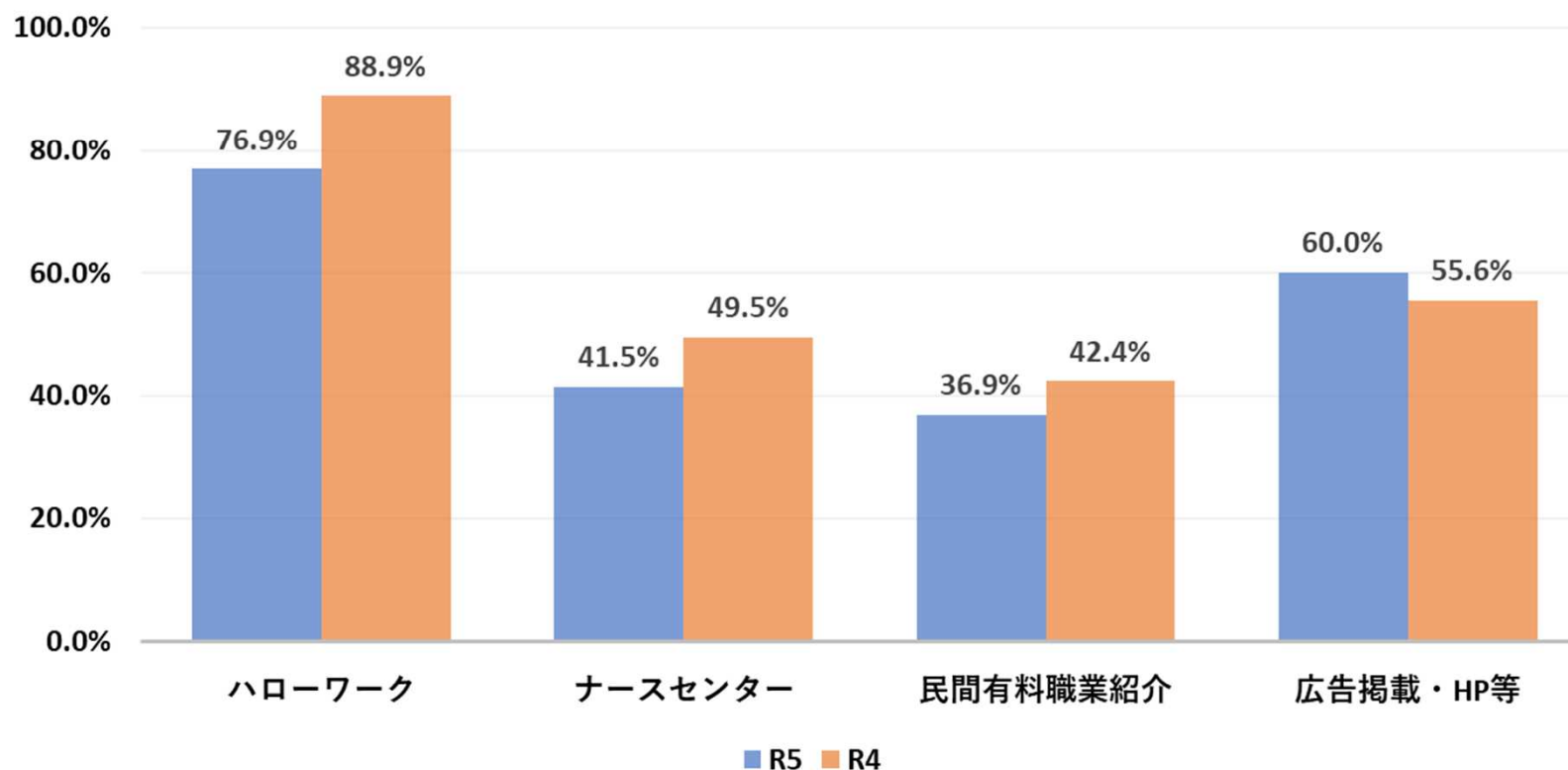
- 求人活動の実施割合は77.4%で、前年度（83.9%）から減少した。
- 減少割合が大きかった医療圏は「前橋」「伊勢崎」であった。



## 5 各病院独自の看護職員確保対策 (3) 求人登録先の状況

- 求人登録先（複数回答）の割合は多い順に「ハローワーク」「広告掲載・HP掲載」「ナースセンター」「民間有料職業紹介」であった。
- 広告掲載等以外は、前年度よりも割合が減少している。

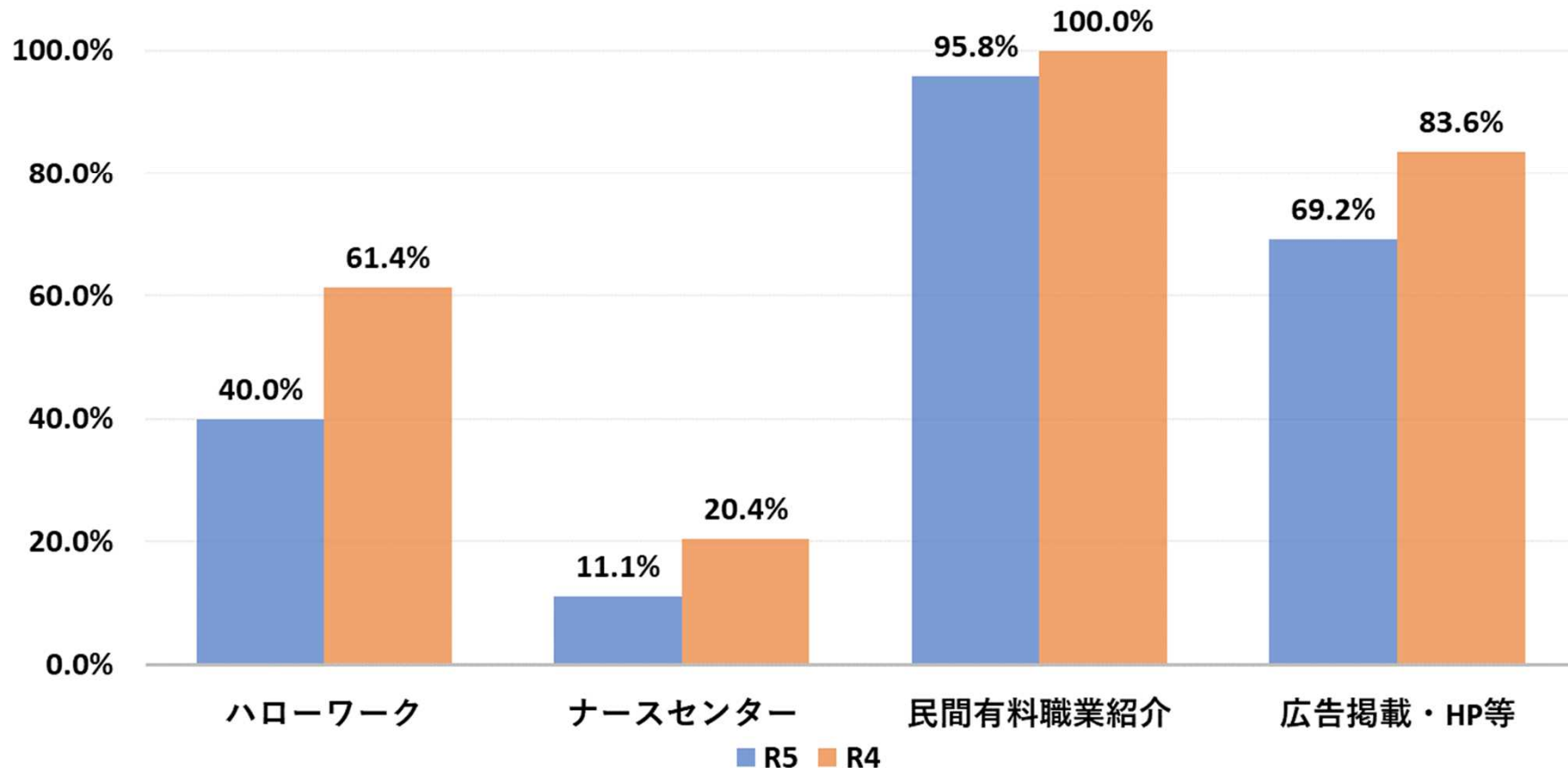
求人登録先の割合  
(登録先数/求人活動実施病院数)



## 5 各病院独自の看護職員確保対策 (4) 求人登録先における採用実績 (病院数)

- 全ての求人登録先について、全年度と比べて減少した。
- 民間派遣会社での採用実績が最も高く、前年度と同様の結果だった。

求人登録先別採用割合

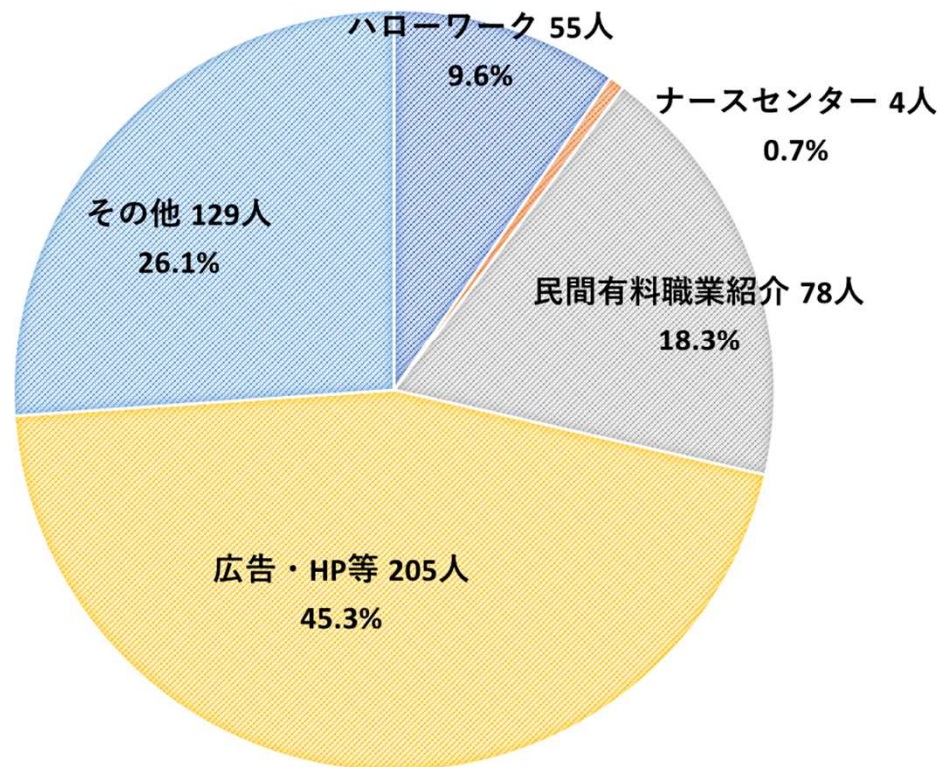




## 5 各病院独自の看護職員確保対策 (5) 採用者の求人登録先（紹介元）

- 最多は広告・HP等で約45.3%、次いでそのほか26.1%であった。
- その他の内容としては、病院職員による紹介が多かった。

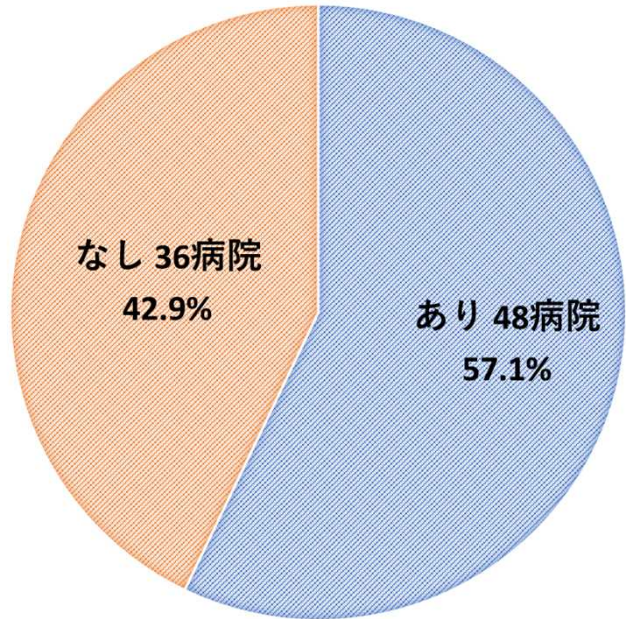
令和4年度採用者の求人登録先別割合



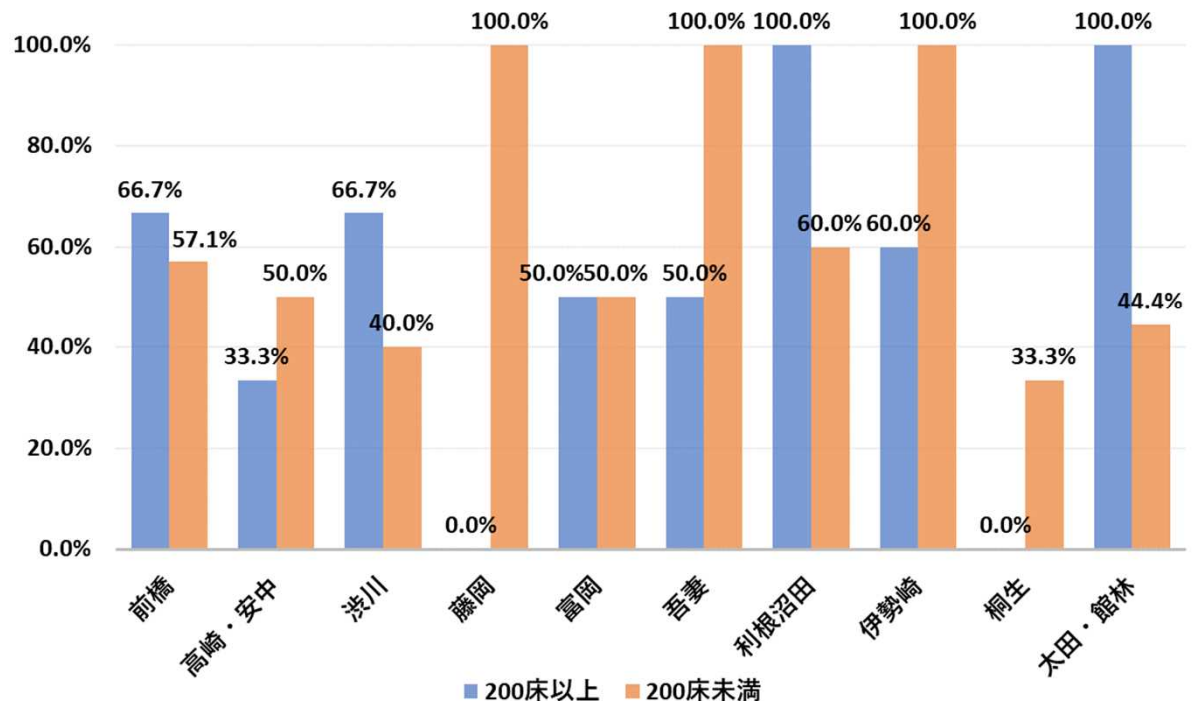
## 5 各病院独自の看護職員確保対策 (6) 奨学金制度の有無 (二次医療圏別)

- 57%の病院が看護学生を対象とした奨学金制度を設けている。
- 制度を設けている割合は、200床以上の病院では「利根沼田」「太田・館林」が100%で、200床未満の病院では「藤岡」「吾妻」「伊勢崎」が100%であった。
- 貸与額は年額2万円～学費全額と幅広い状況であった。

奨学金制度の実施状況



医療圏別病床規模別奨学金制度の実施割合

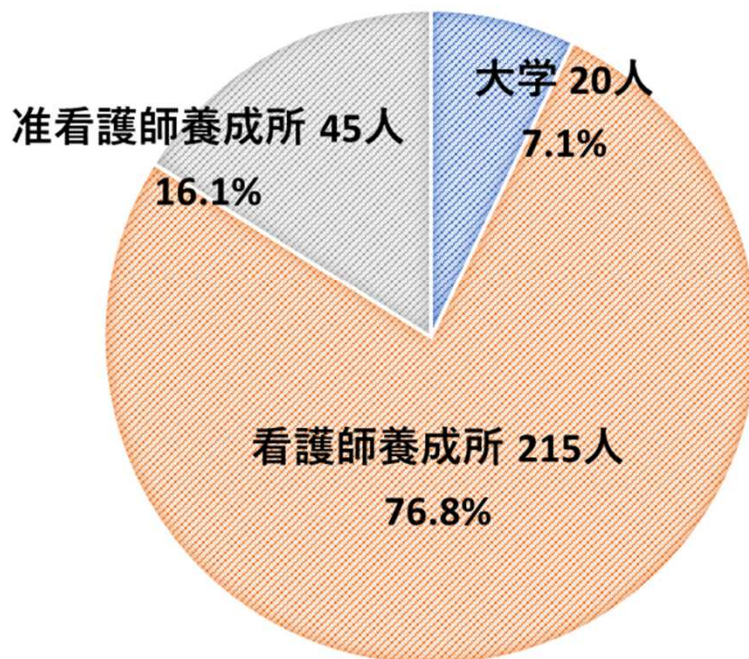




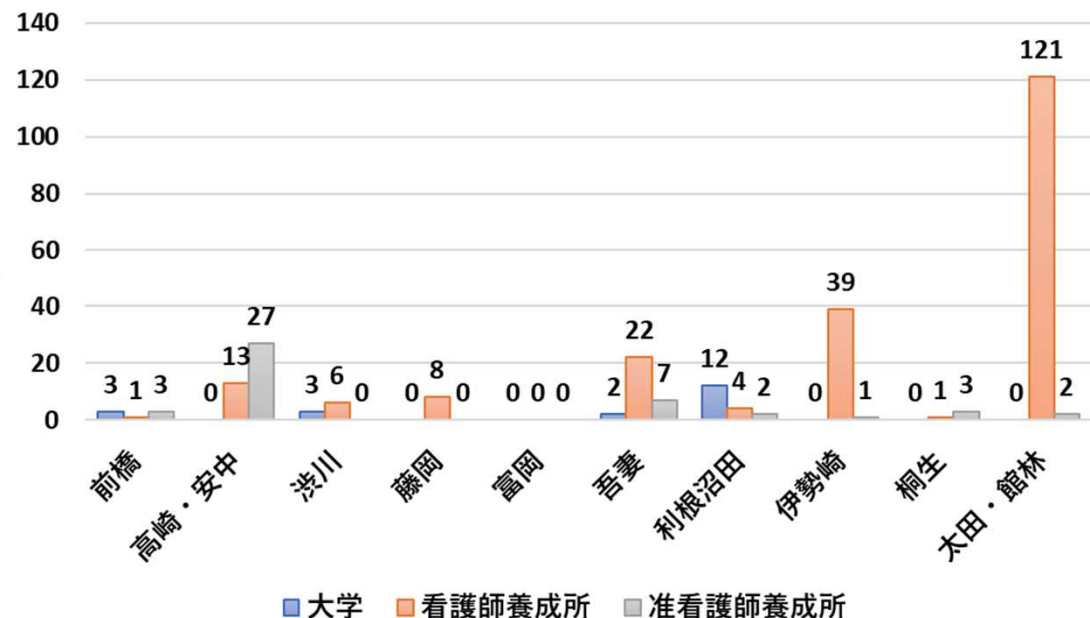
## 5 各病院独自の看護職員確保対策 (7) 奨学金貸与人数 (二次医療圏別)

- 貸与人数の総数は280人で、学校種別の割合では看護師養成所が最多で、7割以上だった。
- 医療圏別にみると、「太田・館林」の「看護師養成所」の学生が最も多く、121人に貸与しており、次いで「伊勢崎」の「看護師養成所」の学生39人への貸与が多かった。(前年度と同様の傾向)

所属養成施設別貸与人数



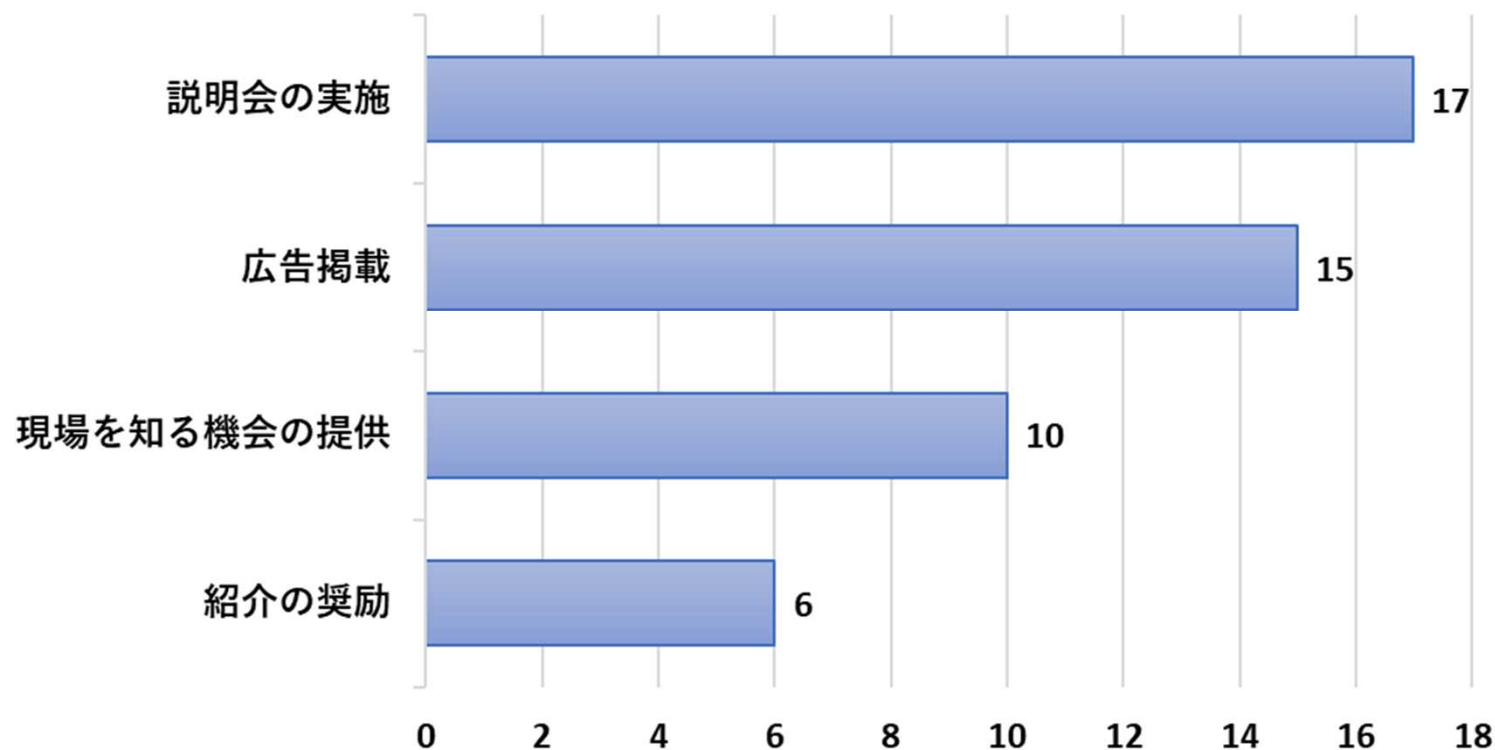
医療圏別所属養成施設別貸与人数



## 5 各病院独自の看護職員確保対策 (8) その他看護職員確保対策の実施状況

- 令和5年度では多い順に「大学や合同説明会での説明会実施」「新聞や雑誌、ホームページやSNSへの広告掲載」「見学や実習、インターンを受け入れる等、現場を知る機会の提供活動」「病院職員による紹介の奨励」であった（複数回答）。

### その他の看護職員確保対策



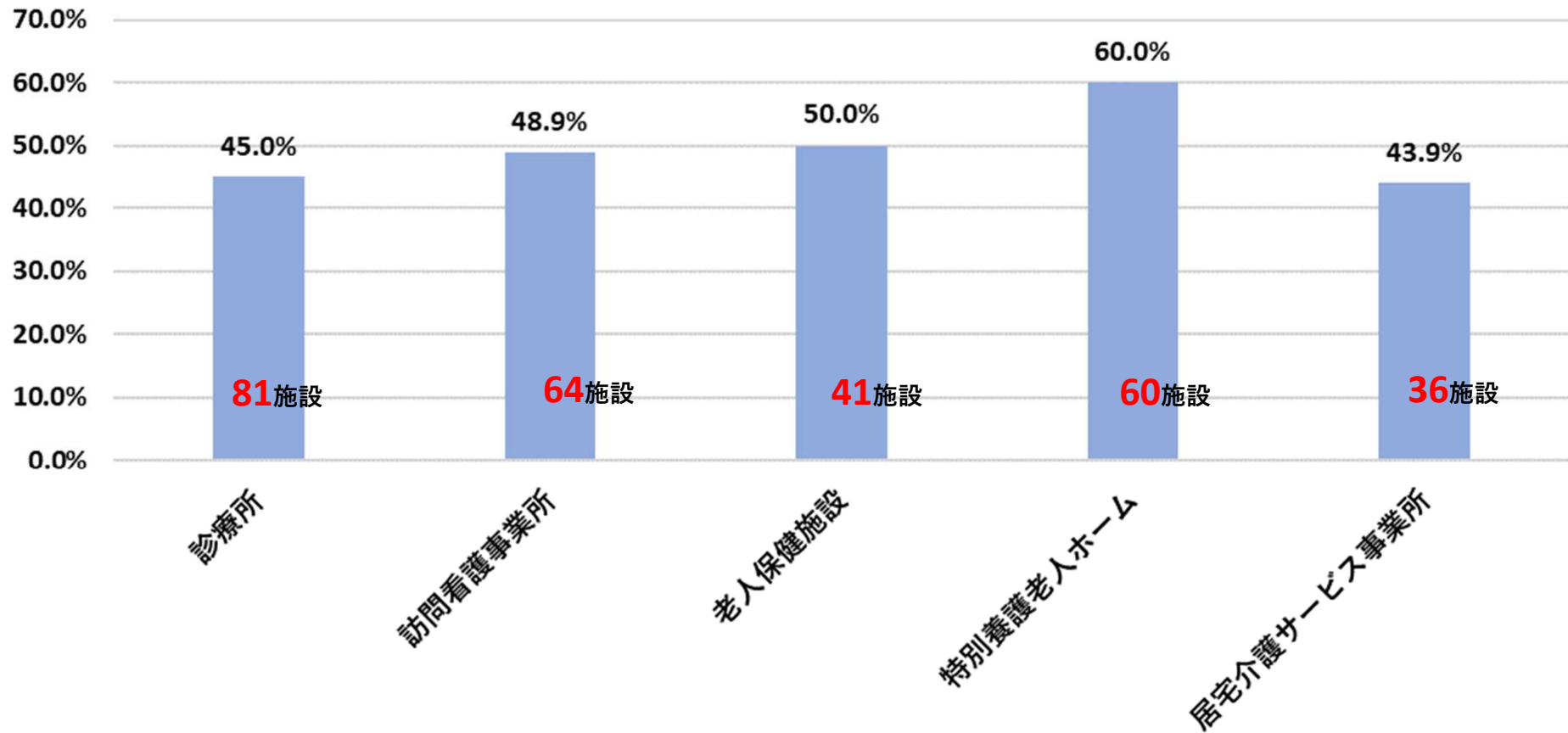
## 令和5年度 看護職員確保対策に係る実態調査結果概要

# 診療所、訪問看護ステーション、 老人保健施設、老人福祉施設、 居宅介護サービス事業所の集計

\*本文中、訪問看護ステーションは訪看、老人保健施設は老健、老人福祉施設は特養、居宅介護サービス事業所は居宅と略して表記している箇所あり。

# 回答のあった施設

領域別回答率と回答施設数

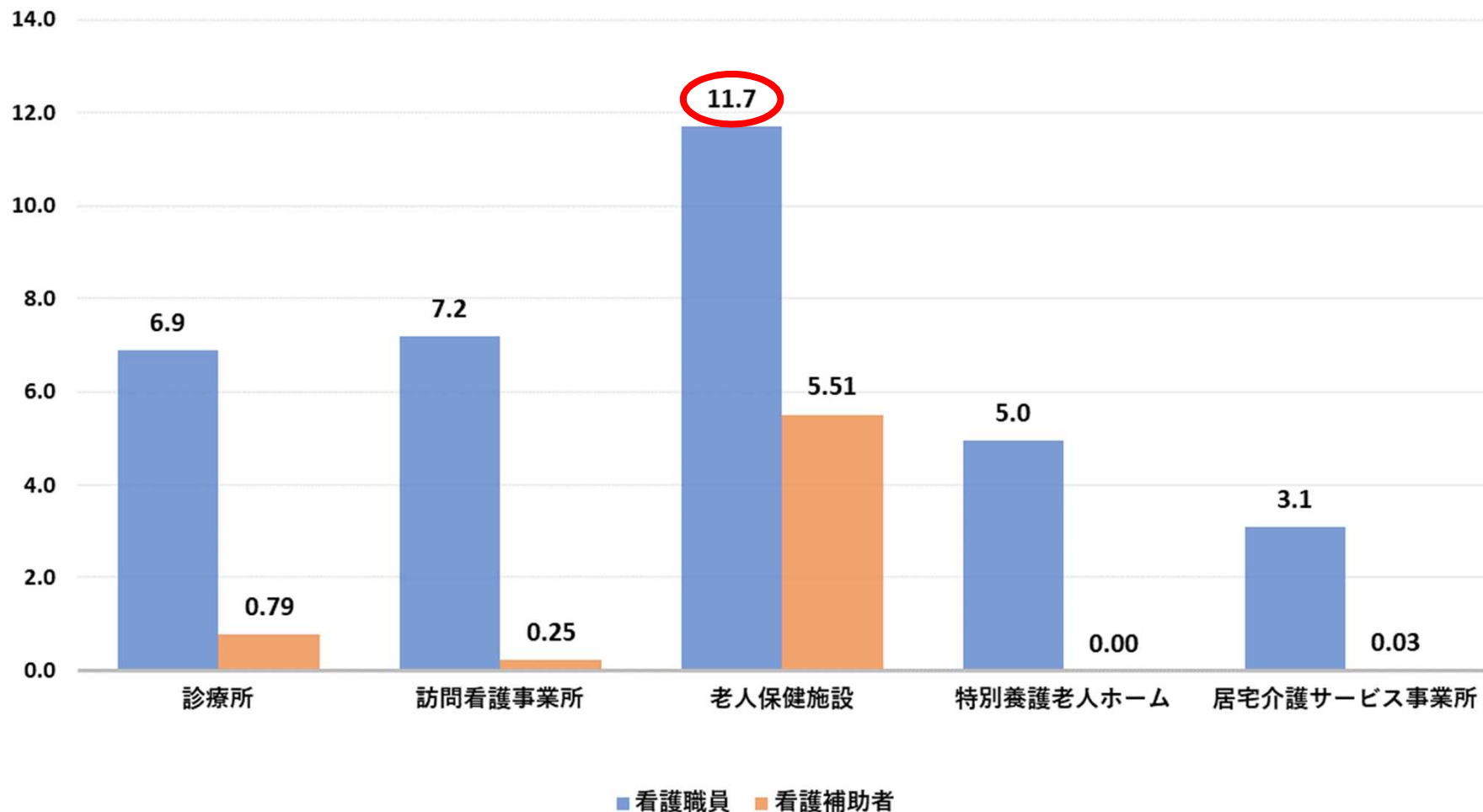


	診療所	訪看	老健	特養	居宅
施設数	1,298	262	82	199	811
調査数	180	131	82	100	82

# 1 看護職員の就業状況（1）施設当たりの就業者数

○ 1施設当たり就業者数（実人数）は、多い順に看護職員では老健、訪看、診療所であり、看護補助者は老健、診療所、訪看であった。

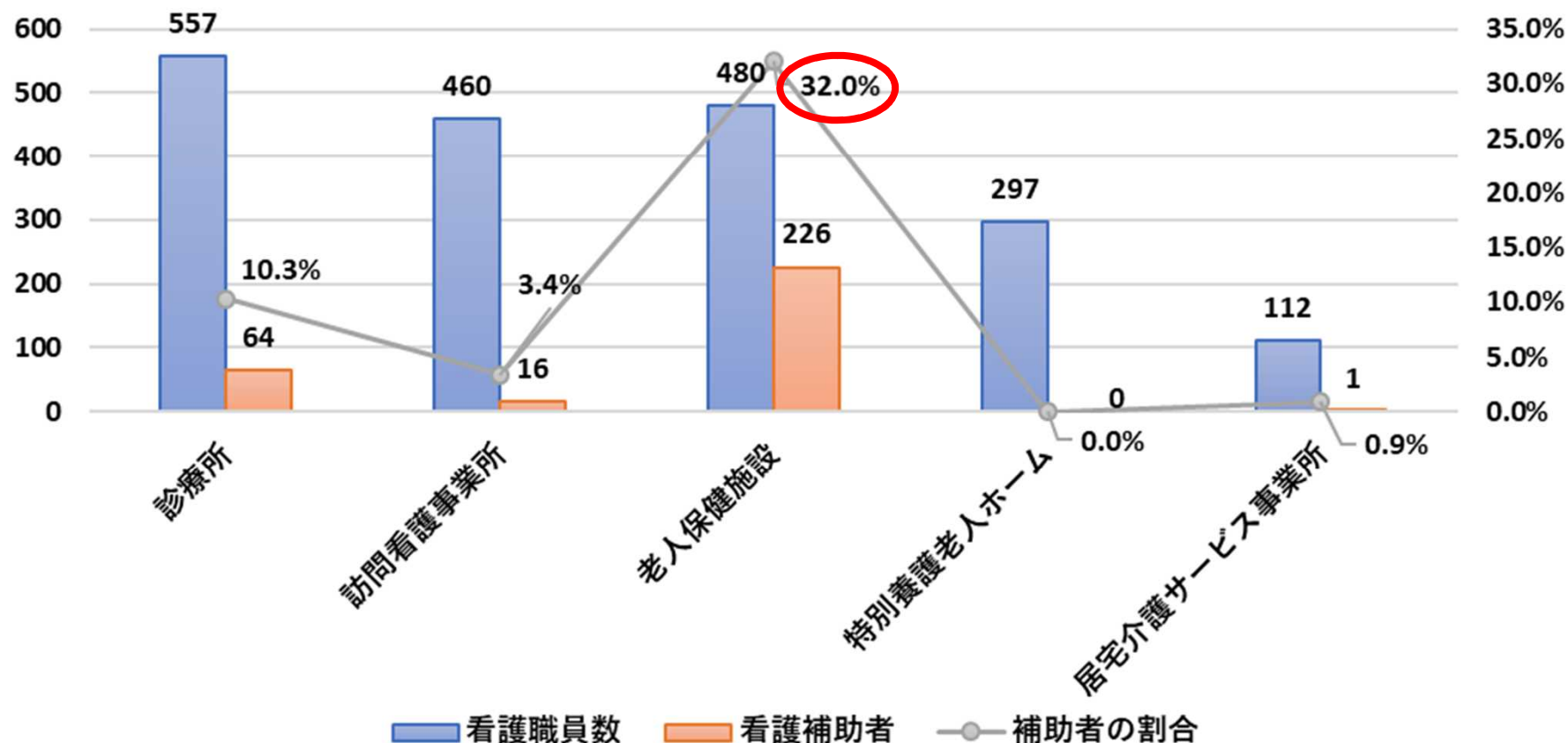
1施設当たりの看護職員及び看護補助者就業者数(実人数)



# 1 看護職員の就業状況（2）看護補助者割合

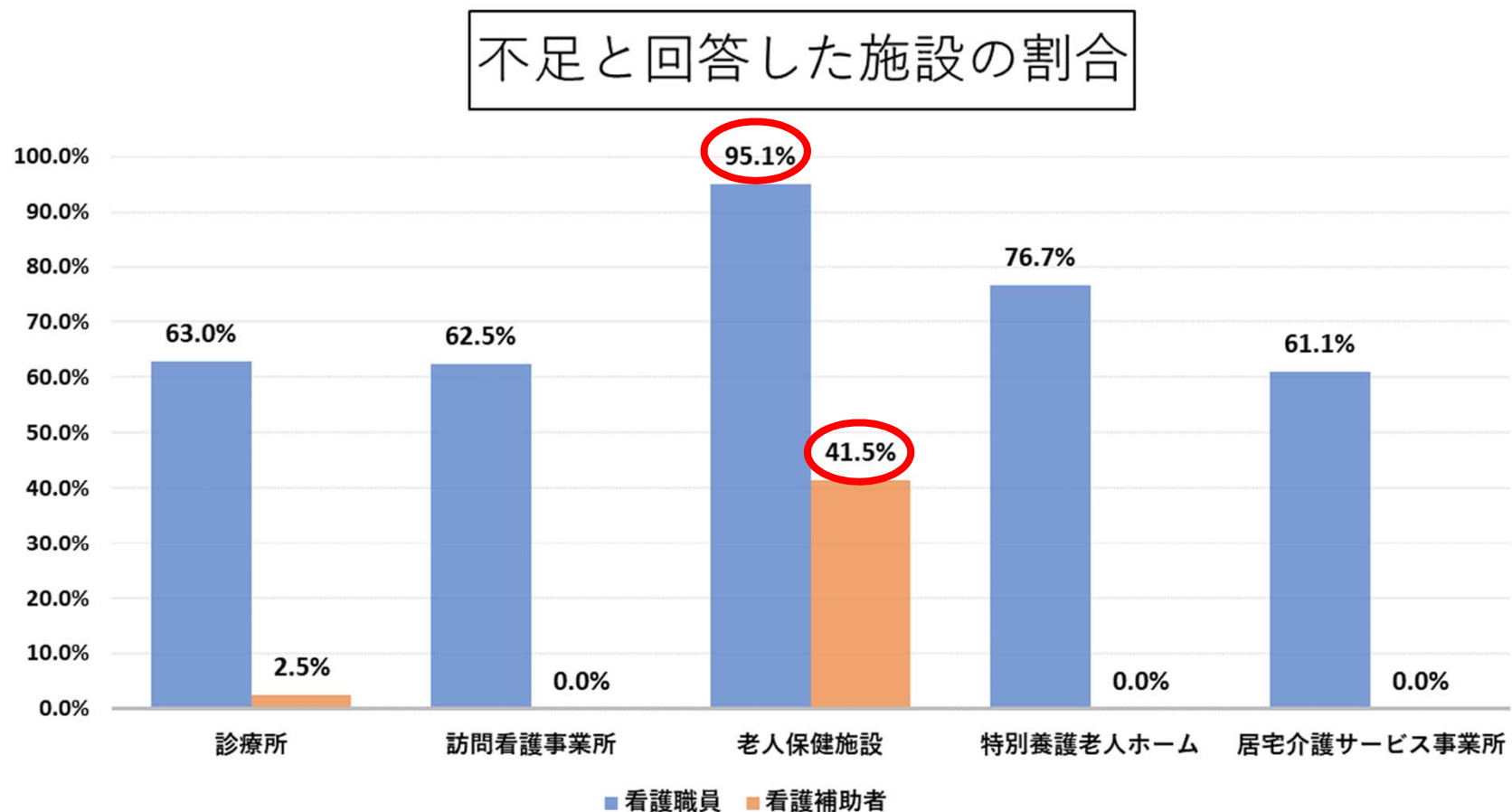
○ 看護補助者を含めた看護職員（実人員）に対する看護補助者の割合は、多い順に老健、診療所、訪看、居宅であった。

従事者数及び看護補助者の割合



## 2 看護職員の不足状況（1）不足と回答した施設の割合

- 看護職員と看護補助者が不足していると回答した施設の割合を高い順で見ると、看護職員では老健、特養、診療所、訪看、居宅であり、看護補助者では老健、診療所であった。

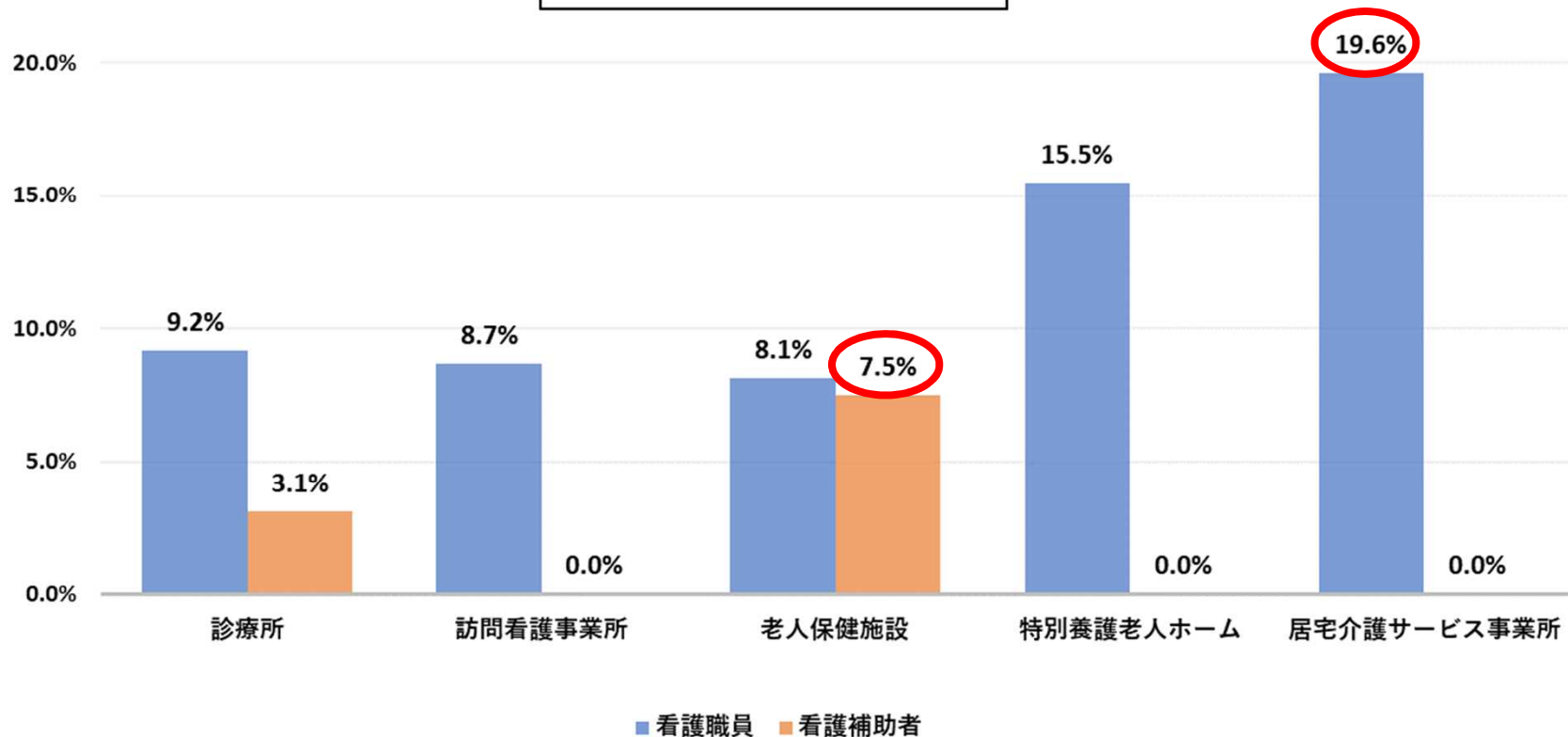




## 2 看護職員の不足状況（2）不足者数の割合

○ 就業者数に対する不足者数の割合を高い順でみると、看護職員では居宅、特養、診療所、訪看、老健であり、看護補助者では老健、診療所であった。

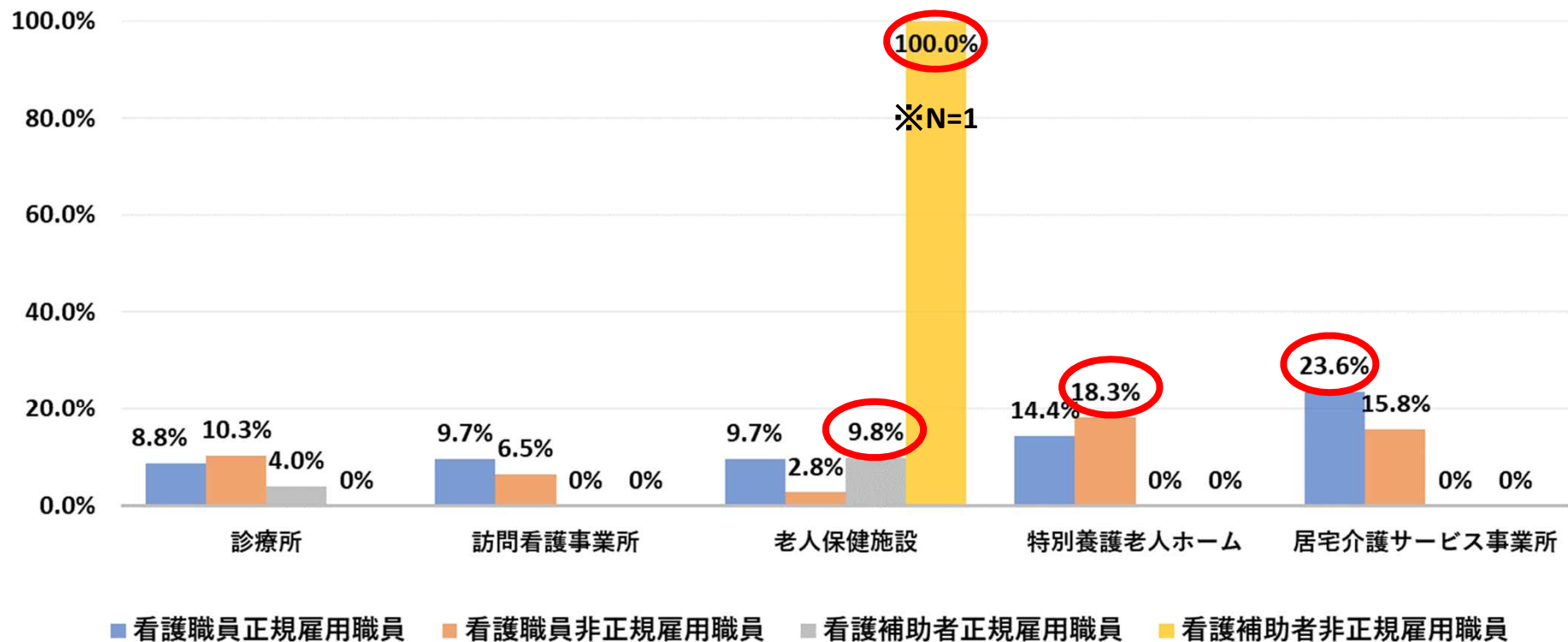
領域別不足者数の割合



## 2 看護職員の不足状況（3）領域別雇用形態別職種別割合

- 就業者数に対する不足者数の割合を高い順で見ると、看護職員の正規雇用では居宅、特養、訪看及び老健であり、非正規雇用では特養、居宅、診療所であった。
- 看護補助者の正規雇用では、割合が高い順で老健、診療所であり、非正規雇用では老健以外は0%であった。

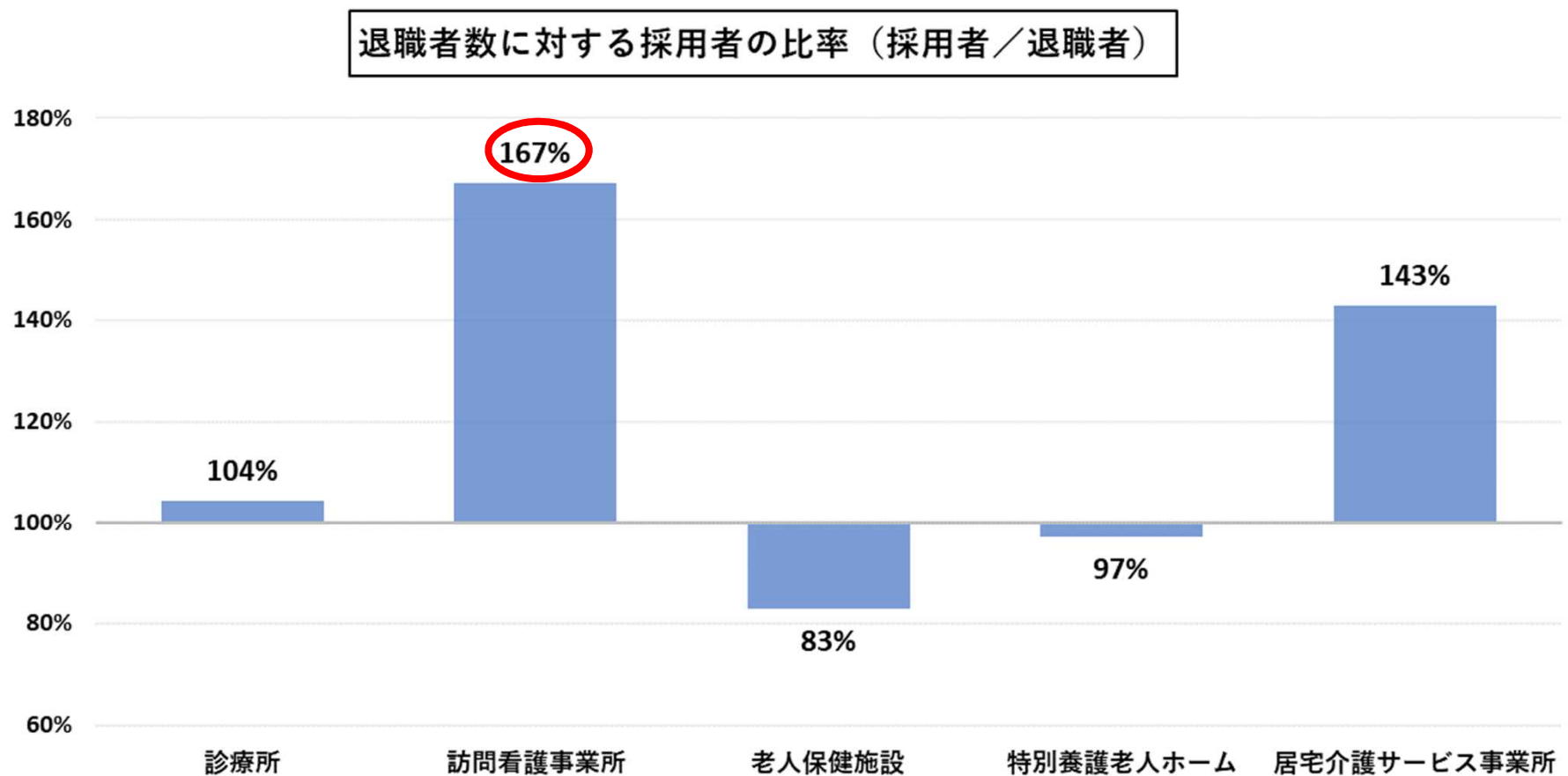
就業者数に対する不足者数の割合



### 3 看護職員の採用者・退職者の状況

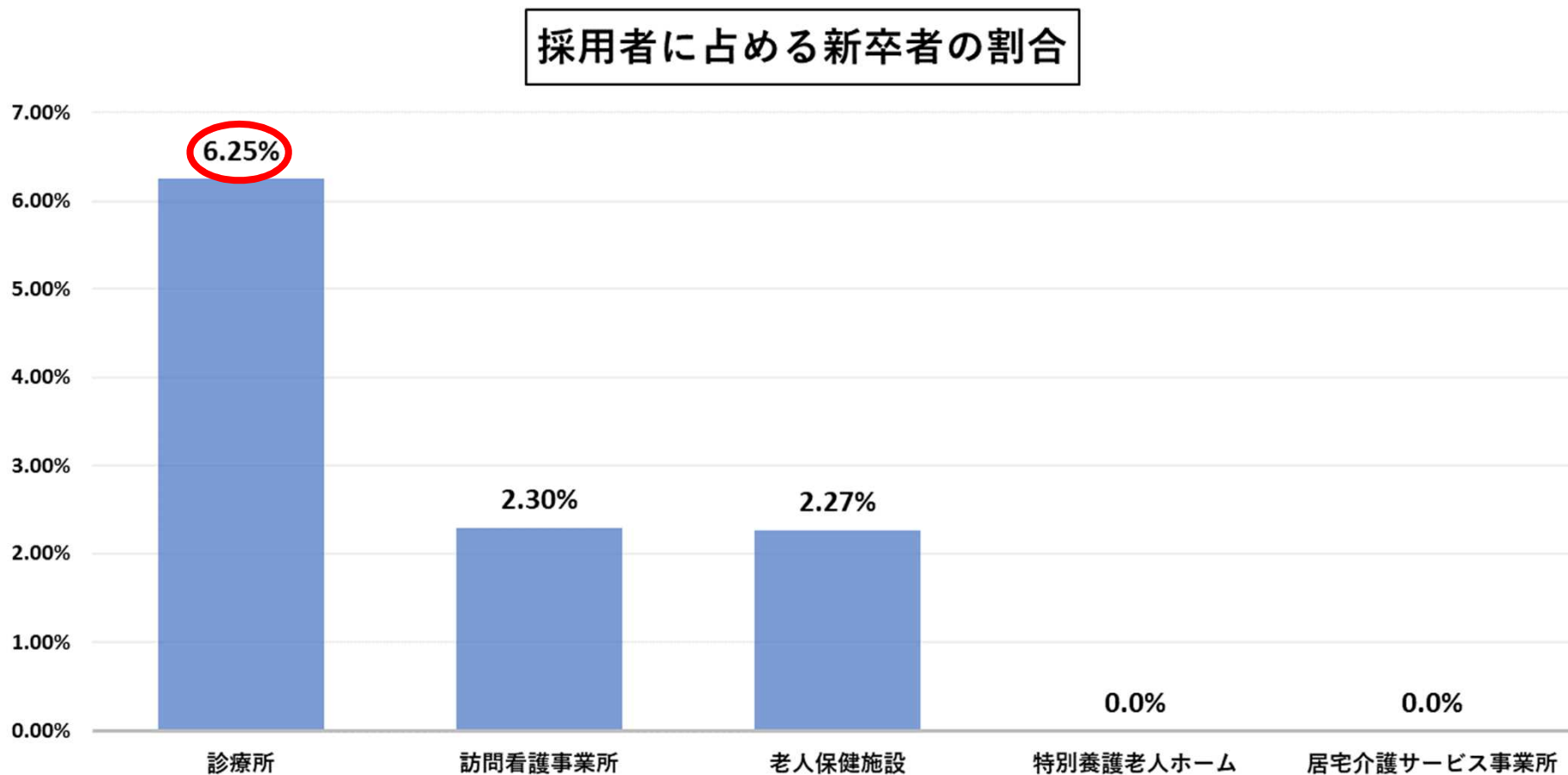
#### (1) 退職者数に対する採用者の比率

○ 退職者数に対する採用者数の比率では、高い順に訪看、居宅、診療所、特養、老健であった。



### 3 看護職員の採用者・退職者の状況 (2) 領域別の採用者数に占める新卒者の割合

○ 令和4年度採用者のうち、新卒者の割合は高い順に診療所、訪看、老健であった。

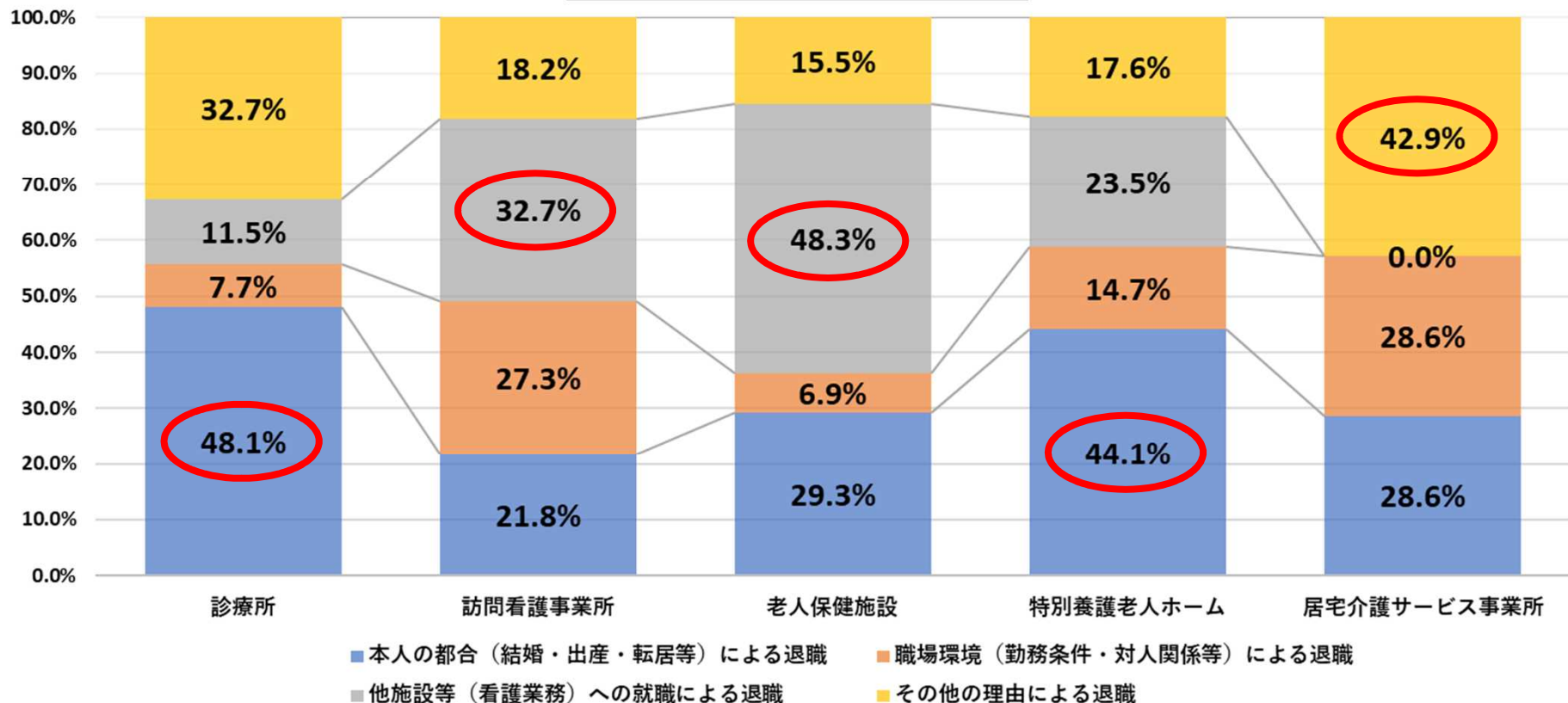


### 3 看護職員の採用者・退職者の状況

#### (3) 令和4年度退職者の退職理由

○ 「退職の主な理由」の割合をみると、診療所・特養は「本人の都合」、訪看・老健は「他施設等への就職」、居宅「その他の理由」が最多であった。

退職の主な理由別割合

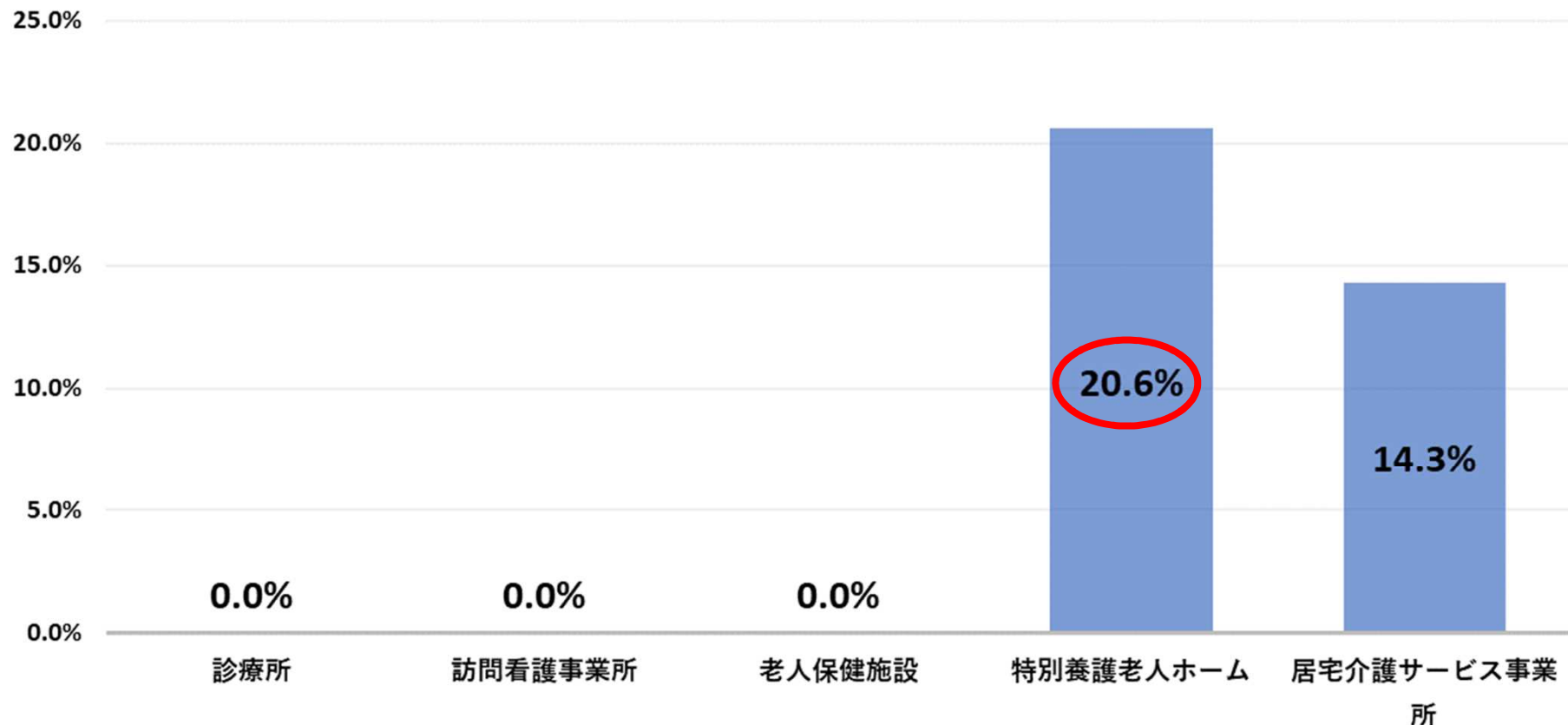


### 3 看護職員の採用者・退職者の状況

#### (3) 令和4年度退職者の退職理由②

- 「退職の主な理由」のうち、コロナ禍の影響が考えられる割合は高い順に特養、居宅であった。

退職理由のうちコロナ禍の影響が考えられる割合



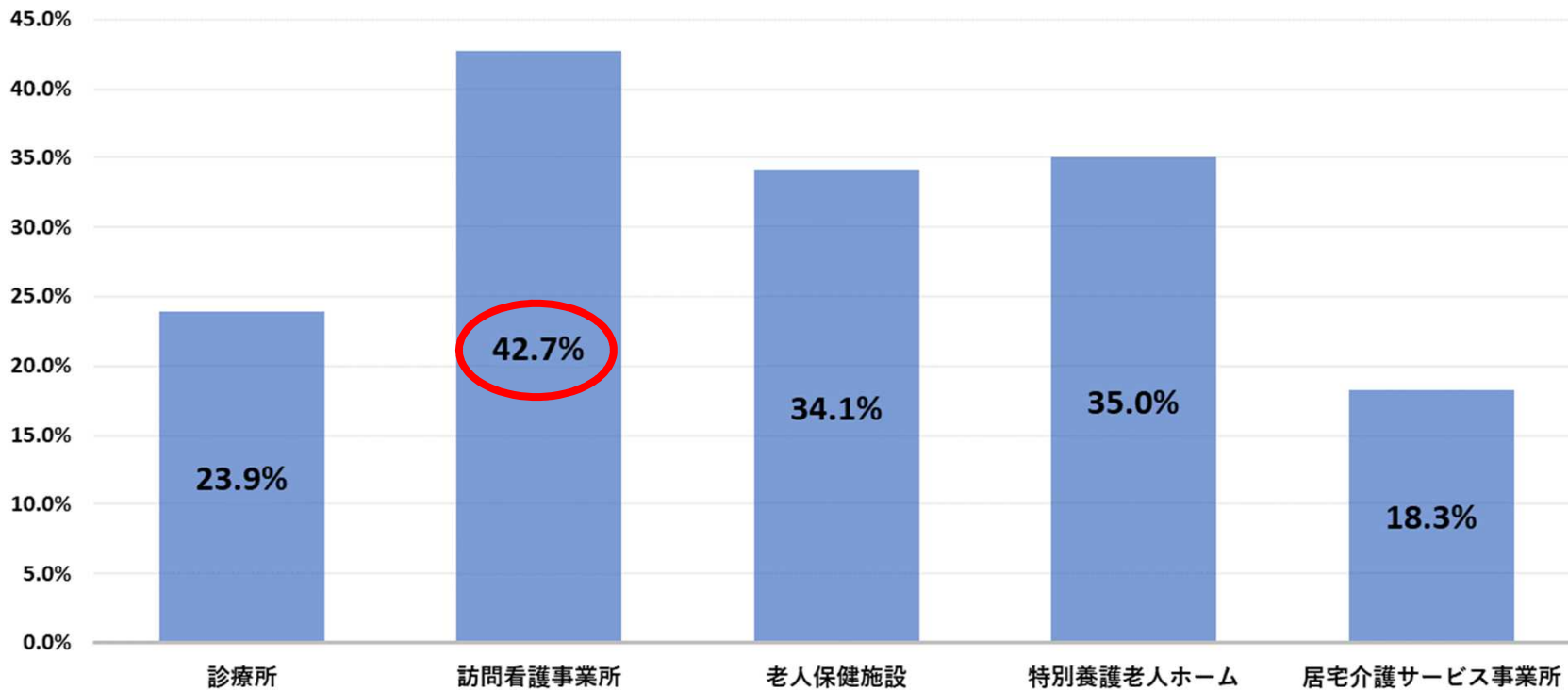


### 3 看護職員の採用者の状況

#### (4) 令和6年度採用を予定している施設の割合

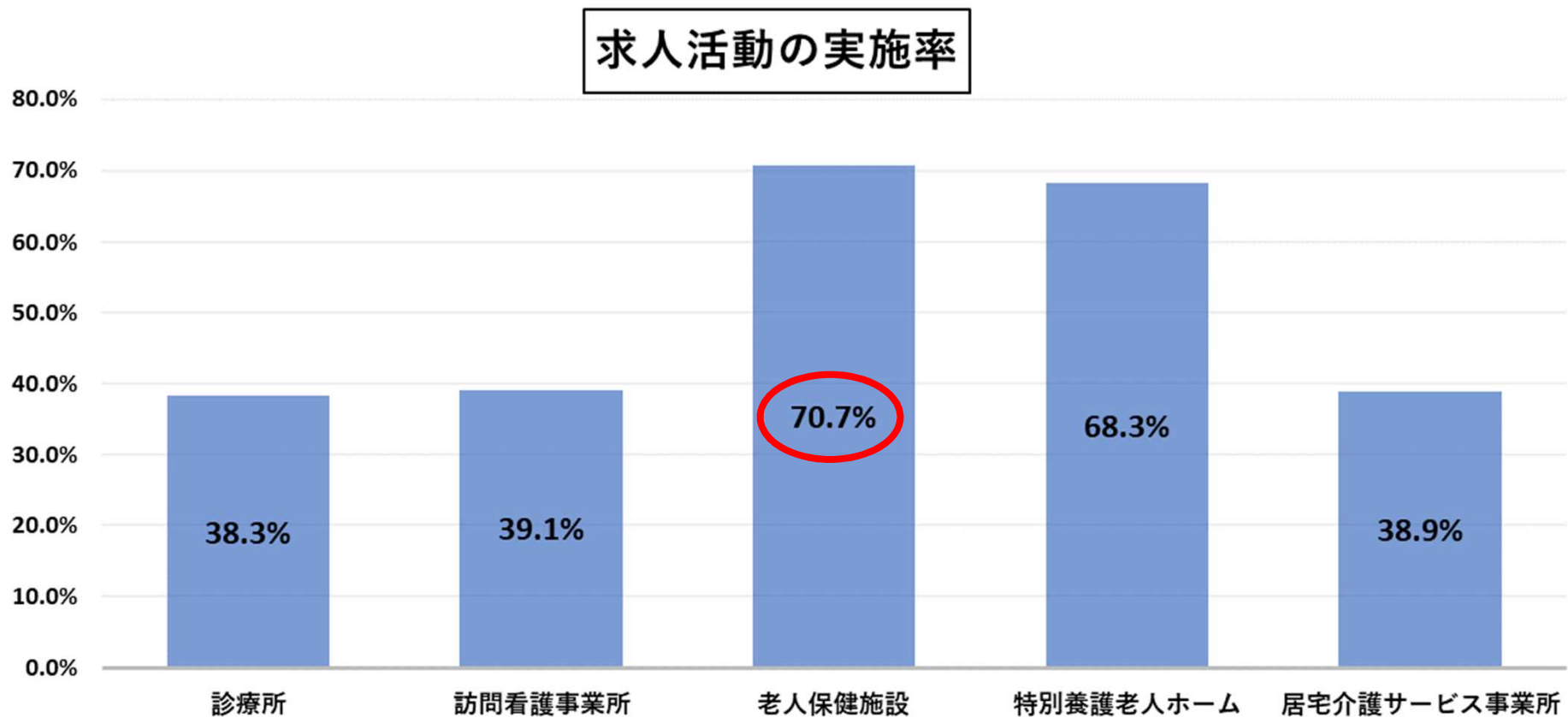
- 令和6年度に採用を予定している施設の割合は、高い順に訪看、特養、老健、診療所、居宅であった。

令和6年度採用を予定している施設の割合



## 4 各施設独自の看護職員確保対策 (1) 求人活動の実施状況

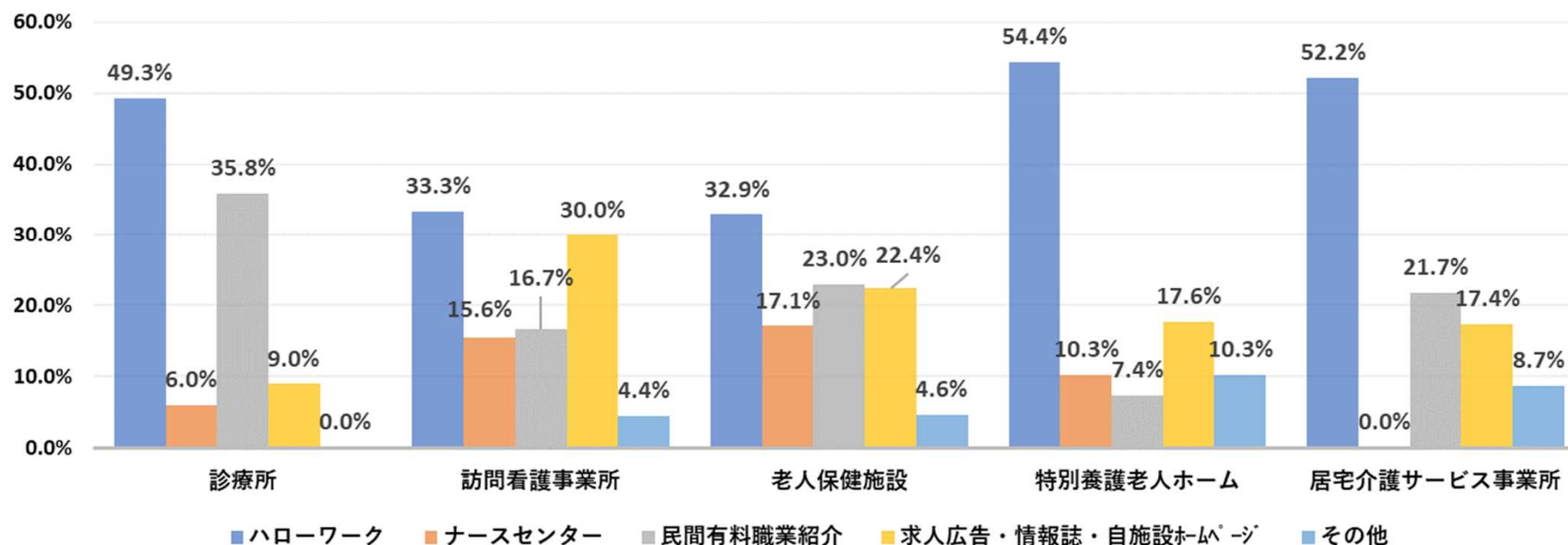
○ ハローワーク等を通じた求人活動を行っている施設の実施率では、高い順に老健、特養、訪看、居宅、診療所であった。



## 4 各施設独自の看護職員確保対策 (2) 求人登録先の状況

- 求人登録先（複数回答）をみると、全領域でハローワークの割合が最多であり、民間有料職業紹介が次に多い傾向にあった。
- ナースセンター登録割合は高い順に老健、訪看、特養、診療所であった。
- 求人広告等への掲載割合は高い順に訪看、老健、特養、居宅、診療所であった。

求人登録先の割合〔登録数/求人活動実施数（複数回答）〕

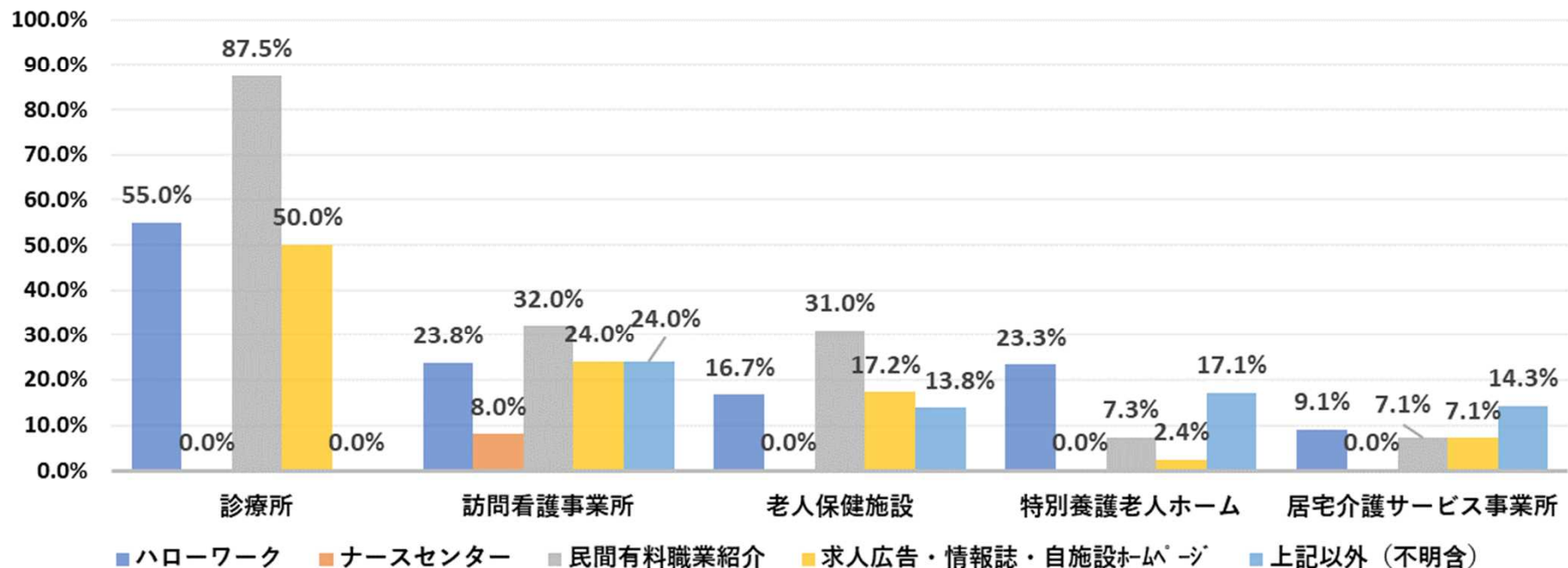


## 4 各施設独自の看護職員確保対策

### (3) 求人登録先における採用実績（施設数）

- 求人登録先別（その他除く）の採用実績割合をみると、民間有料職業紹介が高率であり、次いでハローワーク、求人広告・情報誌・自施設ホームページであった。
- ナースセンターへの登録から採用に至ったのは訪看のみであった。

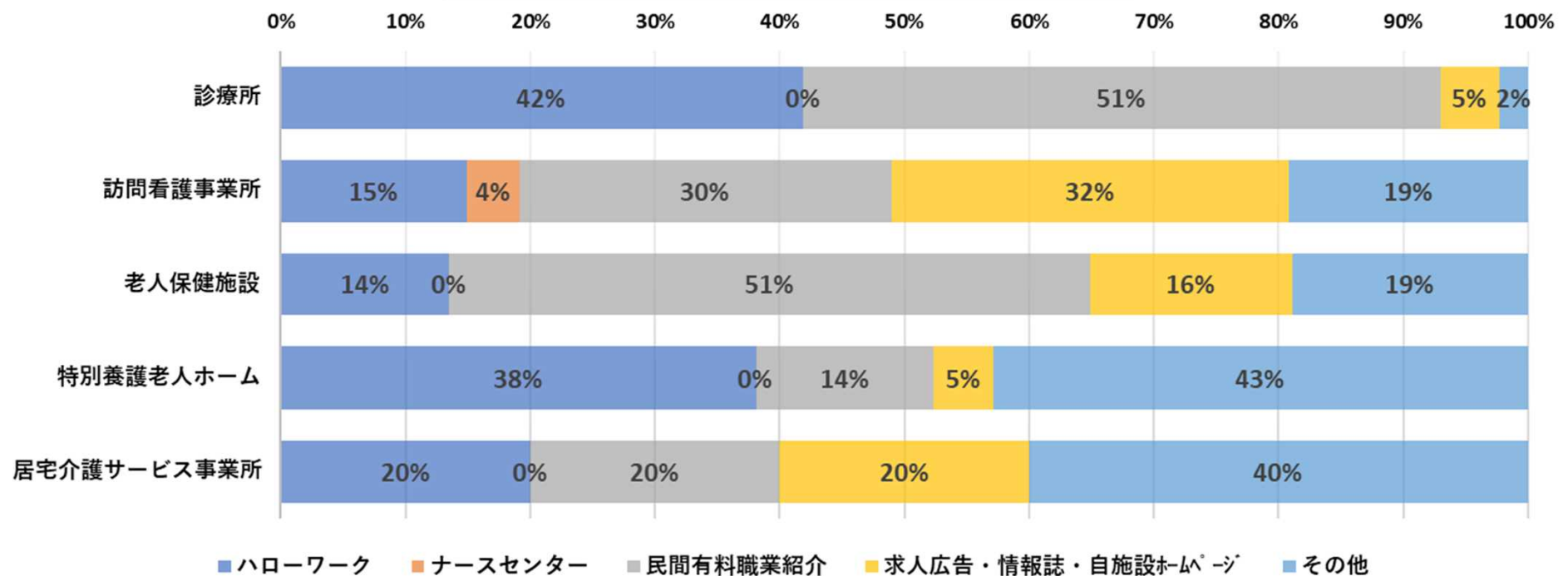
求人登録先別採用割合  
〔採用した施設数/登録施設数（複数回答）〕



## 4 各施設独自の看護職員確保対策 (4) 採用者の求人登録先（紹介元）割合

○ 採用者の紹介元（その他除く）をみると、平均割合が高いのは民間有料職業紹介であり、次いでハローワーク、求人広告・情報誌・自施設ホームページであった。

令和4年度採用者の求人登録先別（紹介元）割合



## 4 各施設独自の看護職員確保対策 (5) 奨学金制度の有無

○ 老健では約4割が看護学生を対象とした奨学金制度を設けている。

独自に修学資金制度を設けている施設の割合

