令和６年度
看護職員確保対策に係る実態調査
結果概要

令和７年３月　医務課看護係

●調査対象及び回答状況

	施設数	調査数	抽出割合	回答数	回答率
病院	127	127	100%	117	92.1%
診療所	1305	180	-	82	45.6%
有床診療所	56	56	100%	25	44.6%
無床診療所	1249	124	10%	57	46.0%
訪問看護事業所	275	139	50%	70	50.4%
老人保健施設	82	82	100%	34	41.5%
特別養護老人ホーム	202	104	50%	65	62.5%
居宅介護サービス事業所	798	80	10%	41	51.3%
合計	2789	712	-	409	57.4%

●調査時点

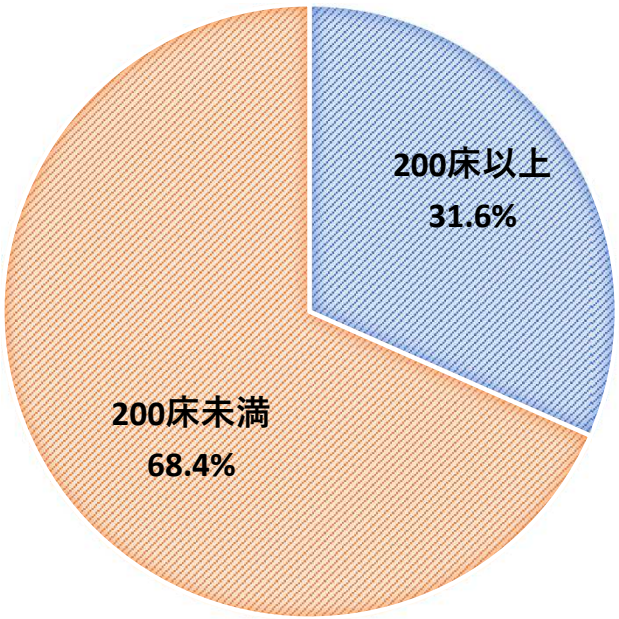
令和６年８月１日現在

病院の集計結果

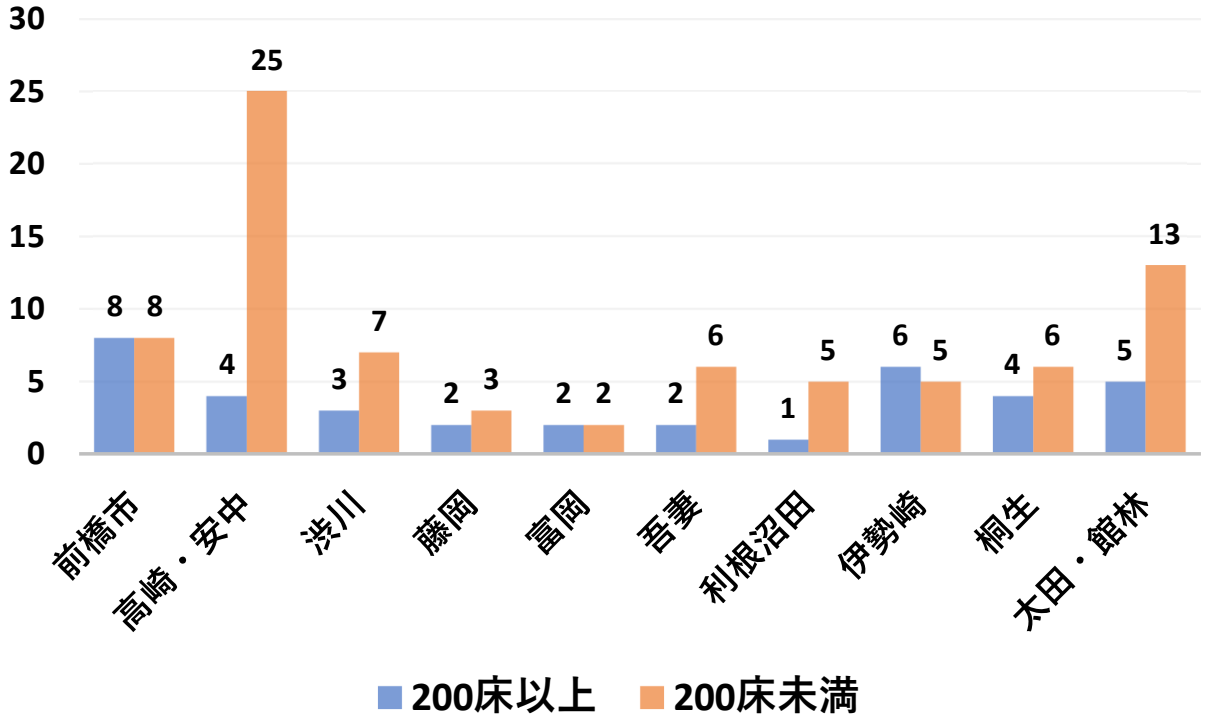
年度	調査対象及び回答状況	回答率	調査時点
令和６年度	１２７病院対象、１１７病院回答	９２．１％	令和６年８月１日
令和５年度	１２７病院対象、８４病院回答	６６．１％	令和５年１０月１日
令和４年度	１２７病院対象、１１８病院回答	９２．９％	令和４年８月１日

回答のあった病院（１１７病院／１２７病院）

病床数別病院数



回答した病床数別病院数



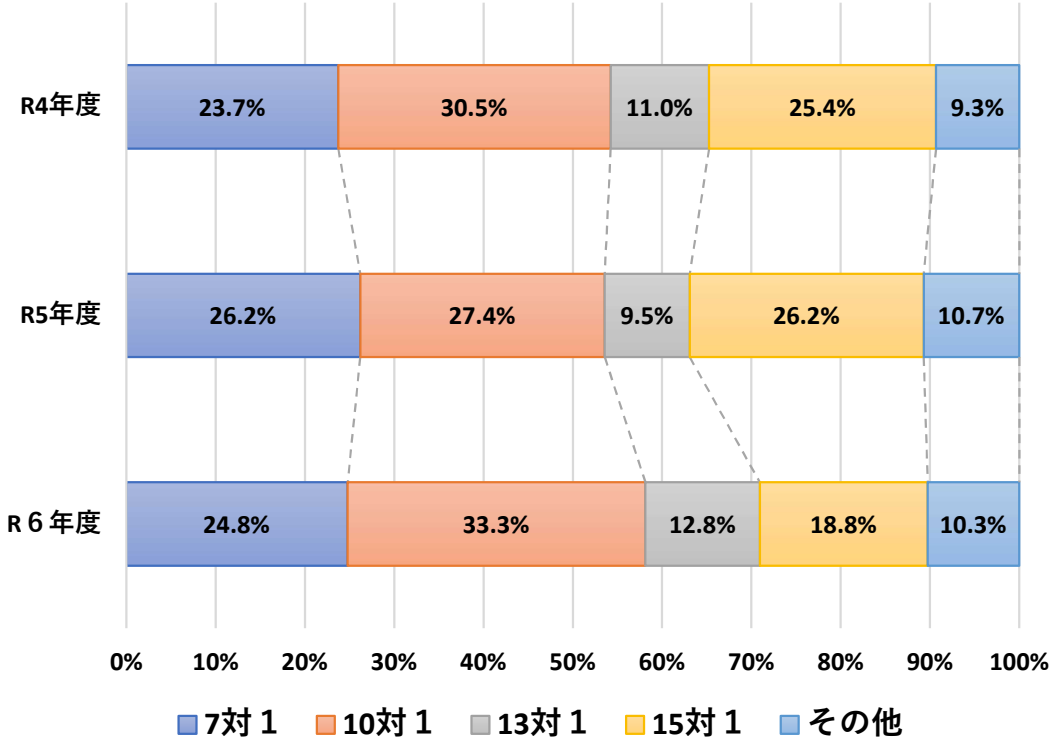
1　看護配置基準

○　「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。

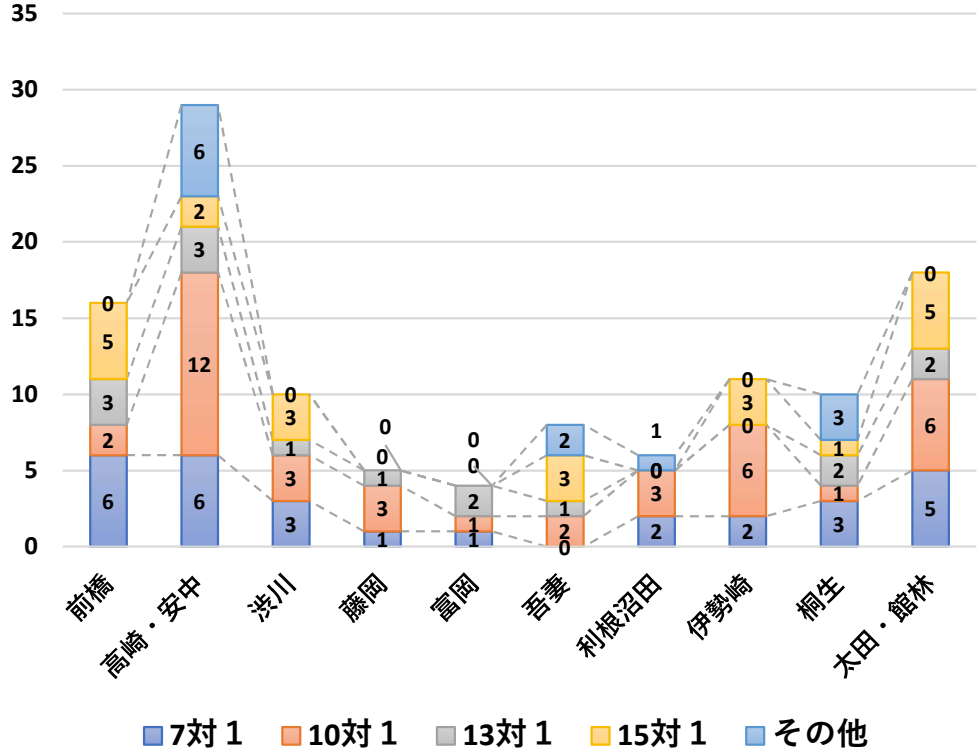
○　令和５年度と比較すると、「10対1」「13対1」の割合が増加するとともに、「7対1]「15対1」の割合が減少している。

R6 n=117
R5 n=84
R4 n=118
（参考）

看護配置基準



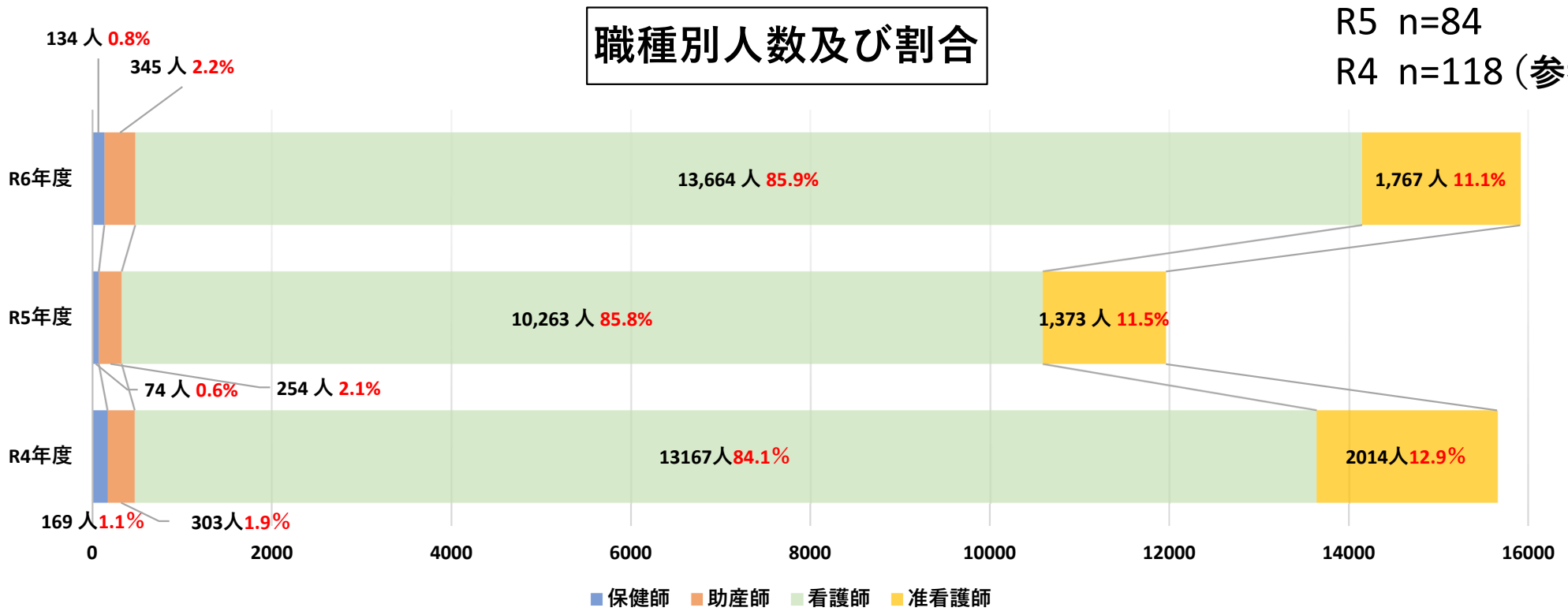
R6医療圏別看護職員配置



2　看護職員の就業状況（１）　職種別割合

○　就業者数（実人員）は15,910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R４,5年度とほぼ同様である。
○　回答病院数の近いR4年度と比較すると、准看護師、保健師の割合及び実人員が減少しており、准看護師は1.8%と大きく減少している。

R6　n=117
R5　n=84
R4　n=118（参考）

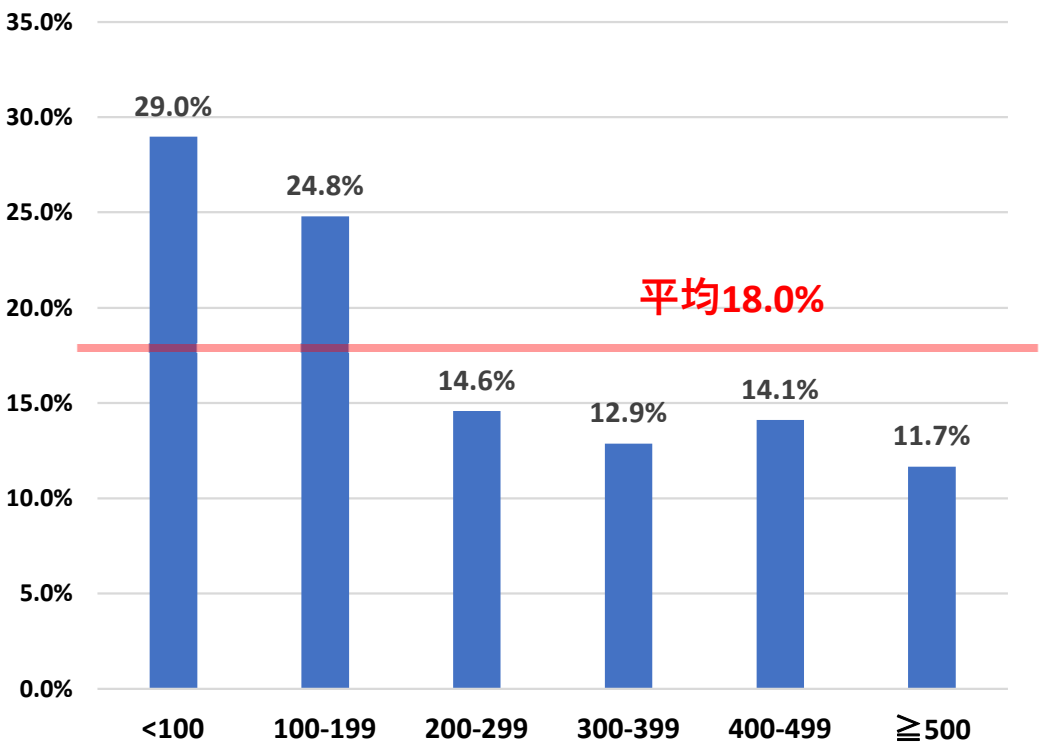


2　看護職員の就業状況（２）看護補助者の配置

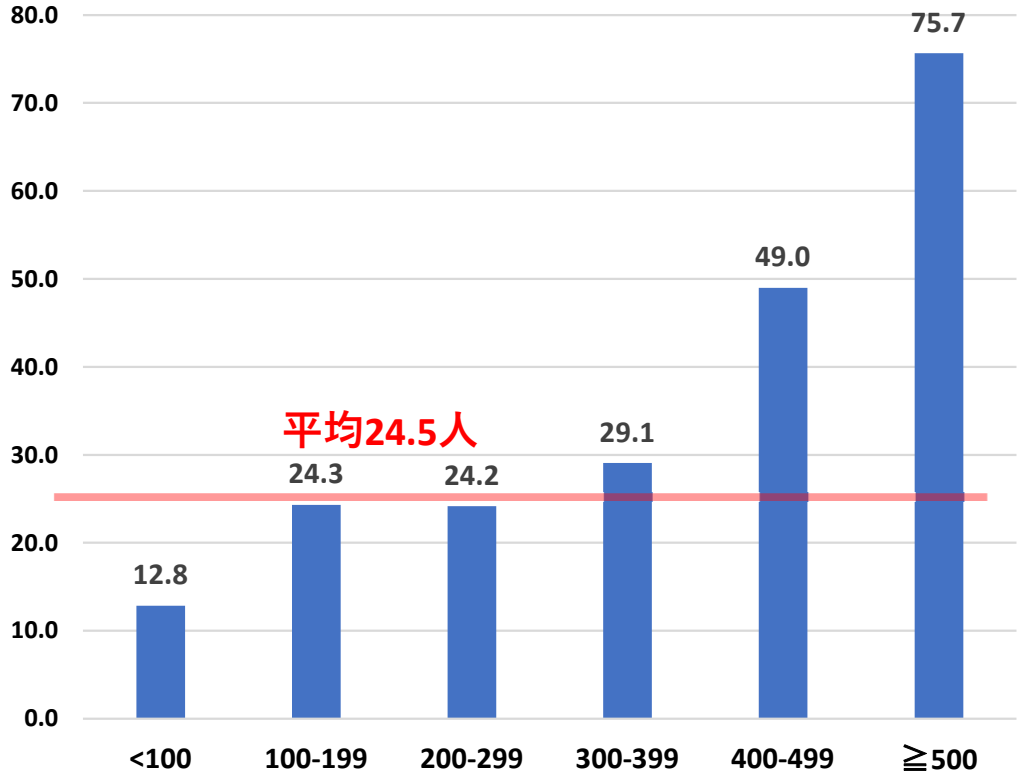
○　病床規模別の看護職員数に対する看護補助者数の割合では、100床未満の平均が29.0%と最多であり、次いで100～199床の平均が24.8%と高かった。

○　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75.7人と最多であり、次いで400～499床の平均が49.0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）



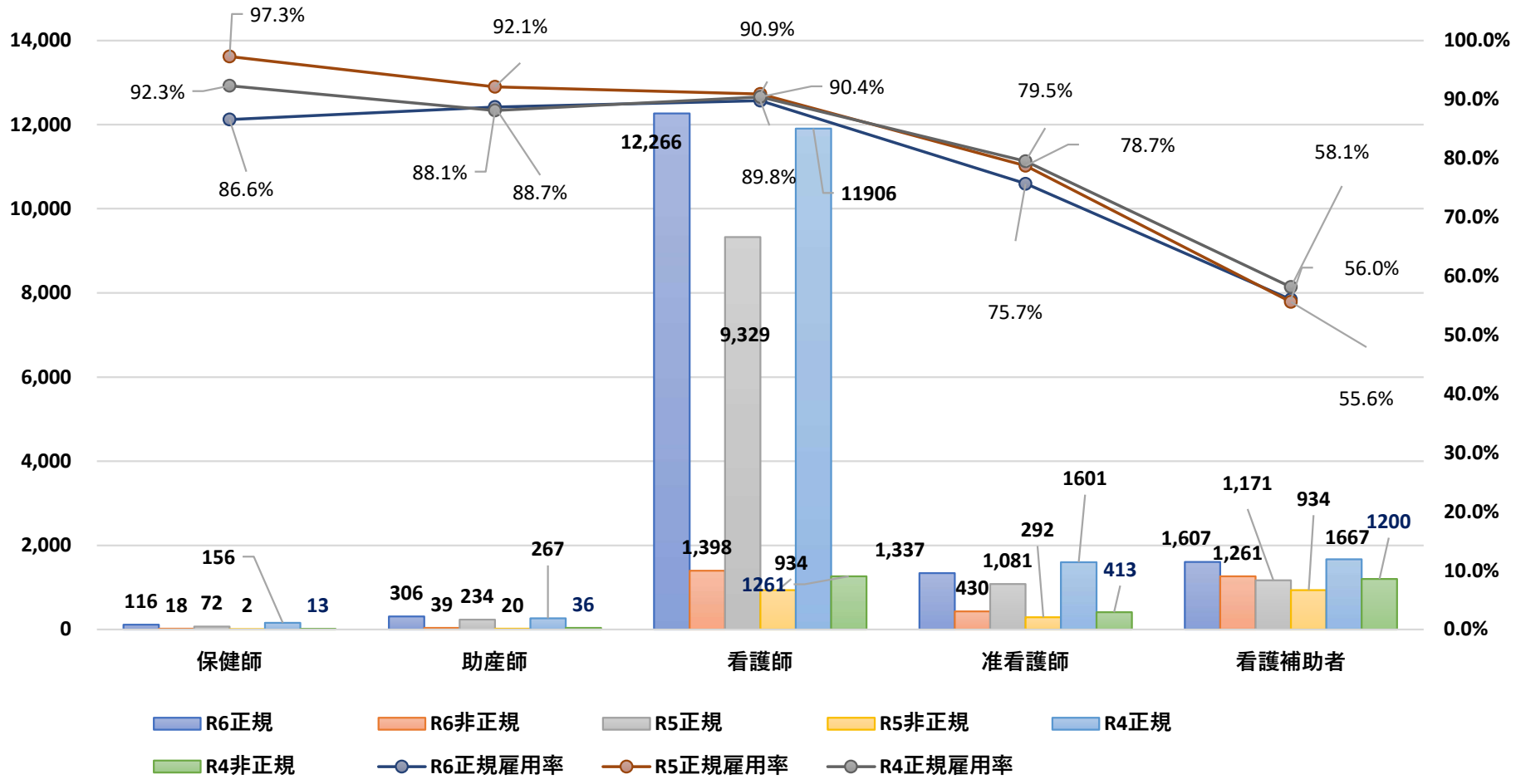
病床数別　１病院あたり看護補助者数（実人数）



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83.2%であり、Ｒ５年度（84.5%）をやや下回った。（Ｒ４年度（84.2%））
○　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

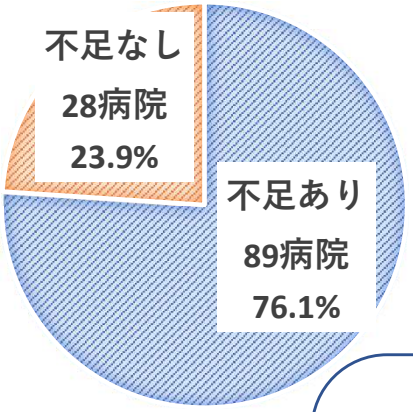


3　看護職員の不足状況※　（１）職種別①

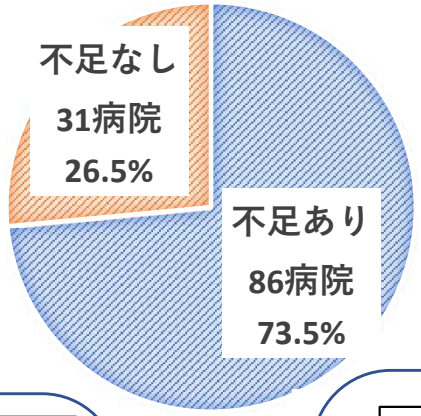
○　看護職員が不足していると回答した病院は76.1%であり、病床数別では200床以上より200床未満の方が不足している割合が高かった。
○　看護補助者が不足していると回答した病院は73.5%であり、病床数別では200床未満より200床以上の方が不足している割合が高かった。

※この場合の「不足状況」とは、基準日（令和６年８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（１人でも求人活動を行っていれば不足している施設に計上。病床数の増による事業展開の変更による増員及び令和７年４月に予定している新卒者等の採用計画は含まない）

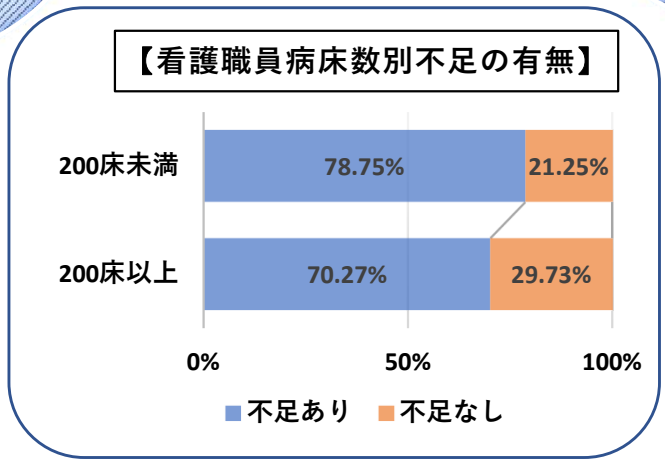
看護職員が不足している病院の割合



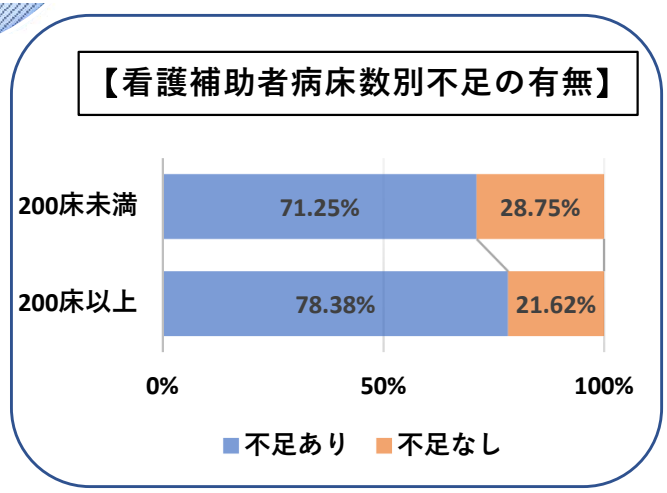
看護補助者が不足している病院の割合



【看護職員病床数別不足の有無】



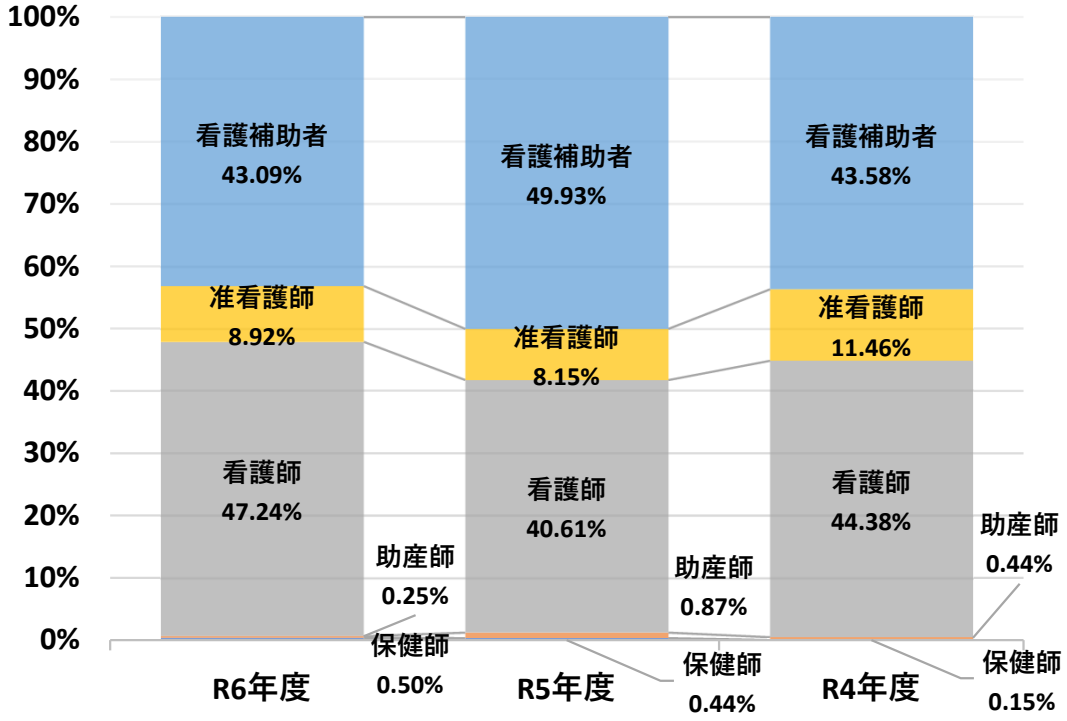
【看護補助者病床数別不足の有無】



3　看護職員の不足状況　（１）職種別②

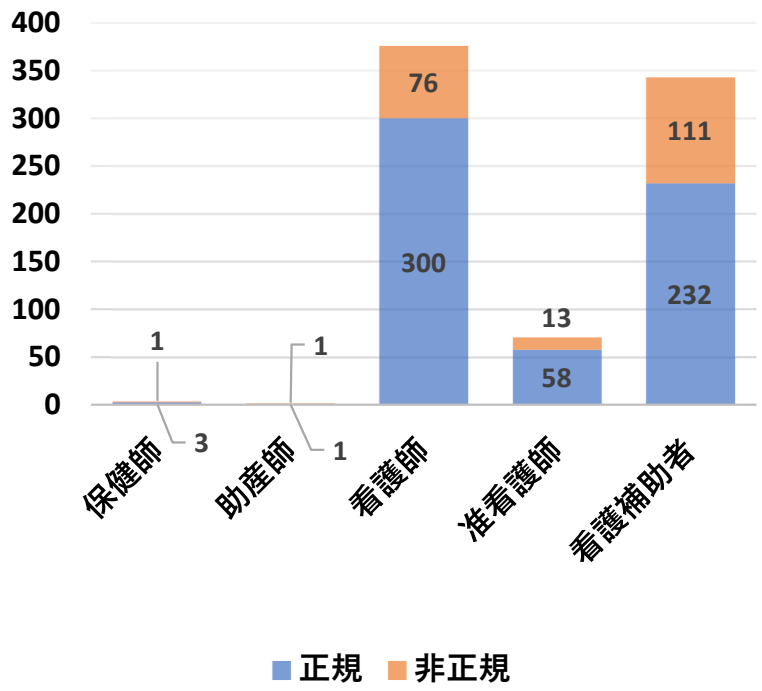
○　不足状況の職種別割合では、最も不足の割合が高かったのが看護師で、次いで看護補助者であった。
○　回答施設数の近いR４年度と比べて准看護師の割合が減り、看護師の割合が増加した。看護補助者は横ばいである。

看護職員及び看護補助者の不足割合



（参考）

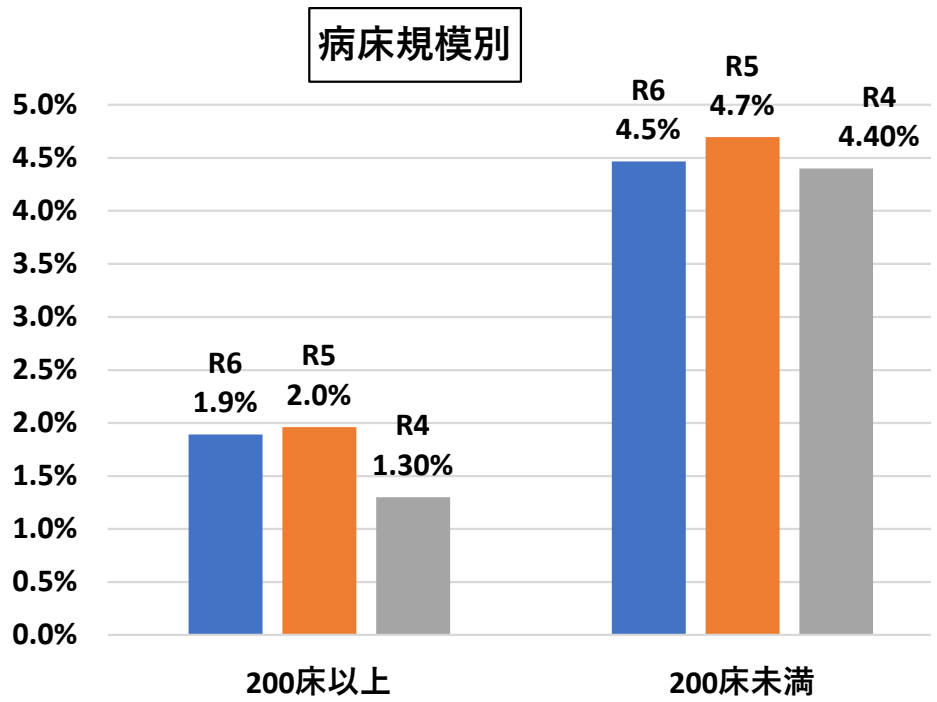
R6年度職種別　不足人数

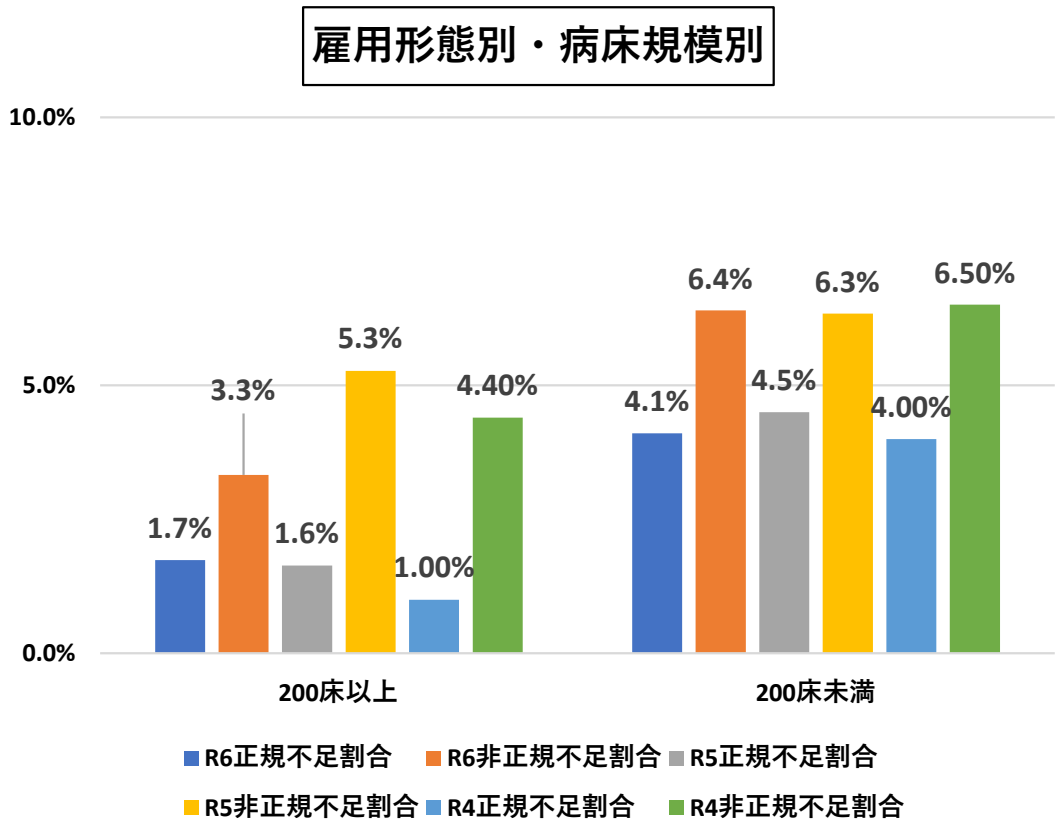


3　看護職員の不足状況　（２）病床規模別　※看護補助者を除く

○　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。（過去３年を通じて同じ傾向）
○　病床規模別雇用形態別にみると、200床以上では非正規の不足割合が低下し、正規の不足割合が上昇している。

【就業者数に対する不足者数の割合】

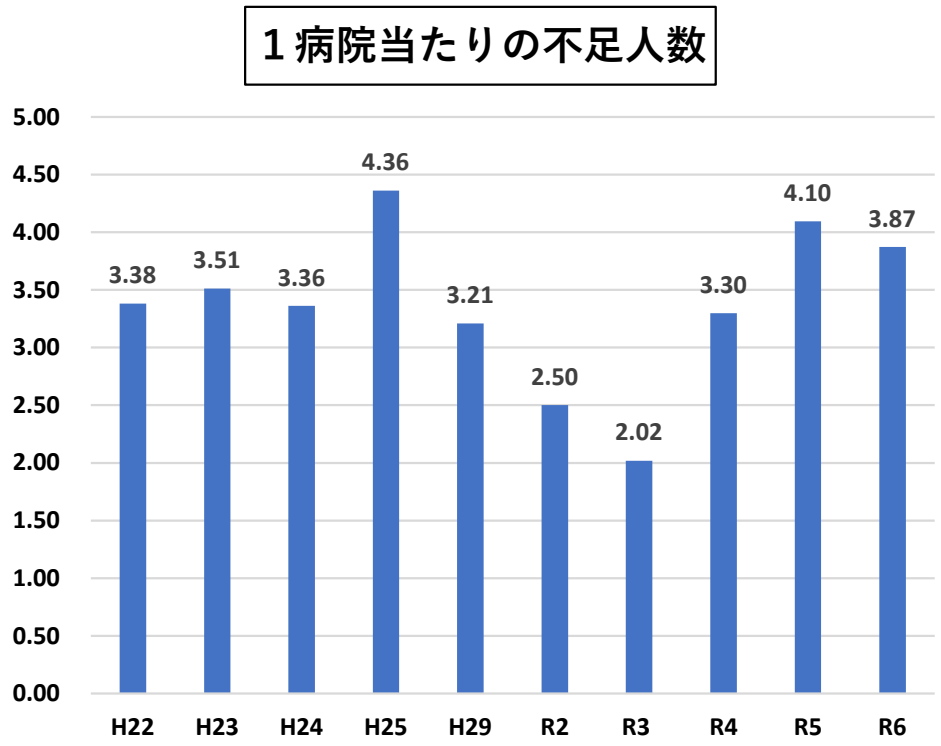




3　看護職員の不足状況　（３）経年推移

○　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。
○　Ｒ６はＲ５から減少に転じているが、Ｒ５は回答件数が少なかったため、Ｒ４との比較で見ると、変わらず増加傾向である。

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
R6	362	91	453	3.87



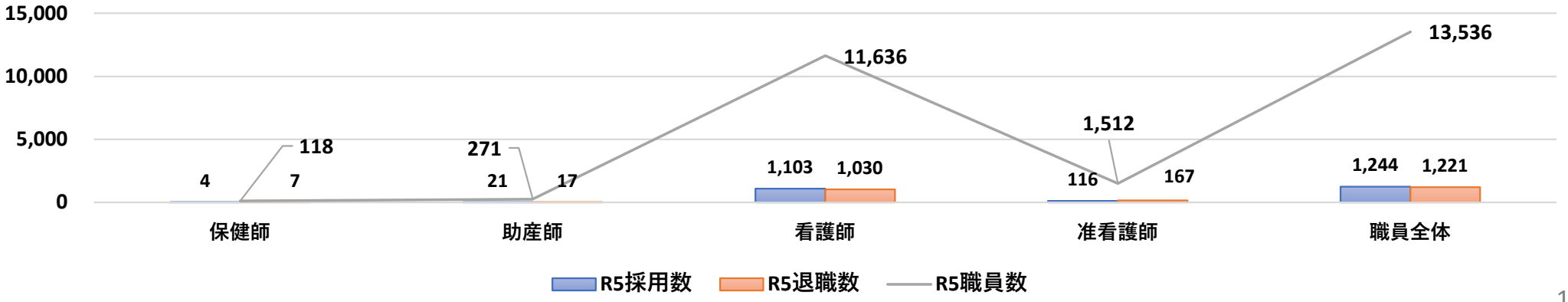
４　令和５年度看護職員の採用者・退職者の状況
（１）職種別採用者数及び退職者数（職種別）

○　令和５年度採用者数全体は1,244人、退職者数全体は1,221人であった。
○　採用者数は、助産師、看護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。
○　令和５年度の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**９.０2%**であった。（R4年 8.91%,R3年 8.95%）

＊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。

	R5採用数	R5退職数	R5職員数	R4採用数	R4退職数	R4職員数	R3採用数	R3退職数	R3職員数
保健師	4	7	118	2	7	129	3	11	164
助産師	21	17	271	18	10	223	23	16	260
看護師	1,103	1,030	11,636	728	800	8,972	985	1,029	11,950
准看護師	116	167	1,512	109	121	1,200	160	199	1,640
職員全体	1,244	1,221	13,536	857	938	10,524	1,171	1,255	14,014

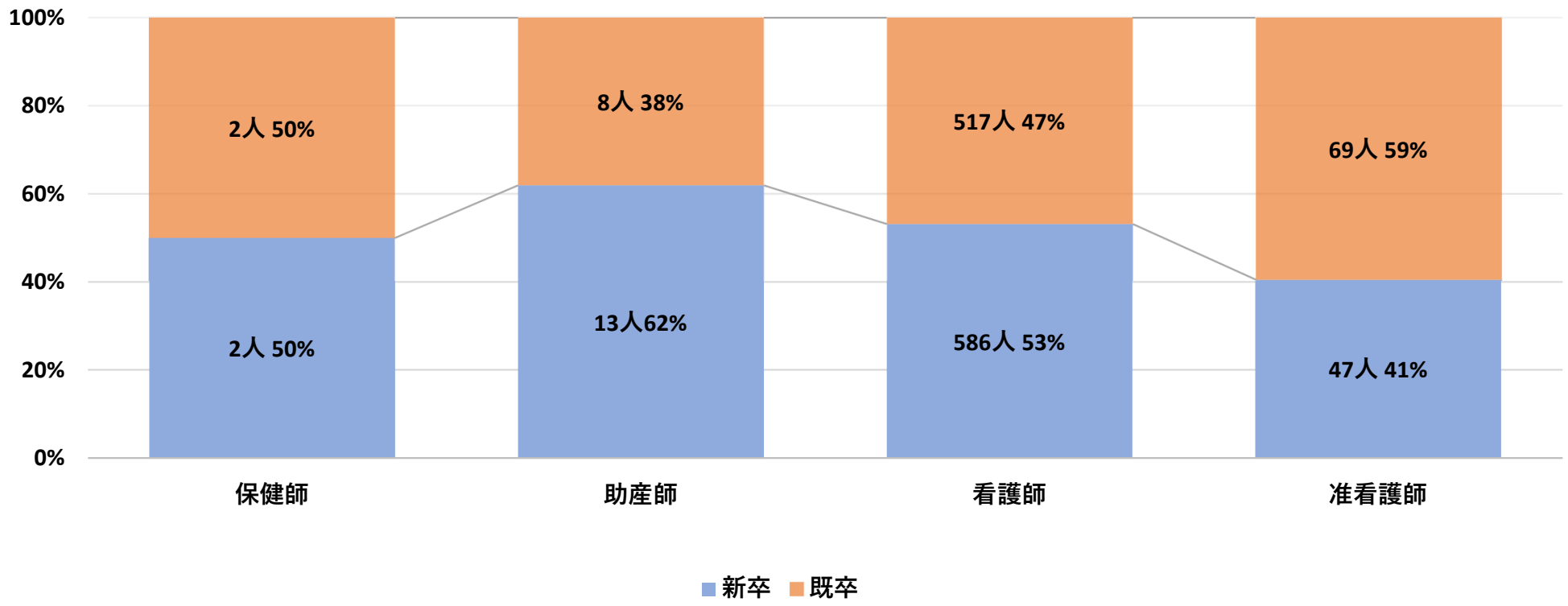
令和５年度採用数と退職者数



４　令和５年度看護職員の採用者・退職者の状況
（２）採用者の職種別新卒者・既卒者割合

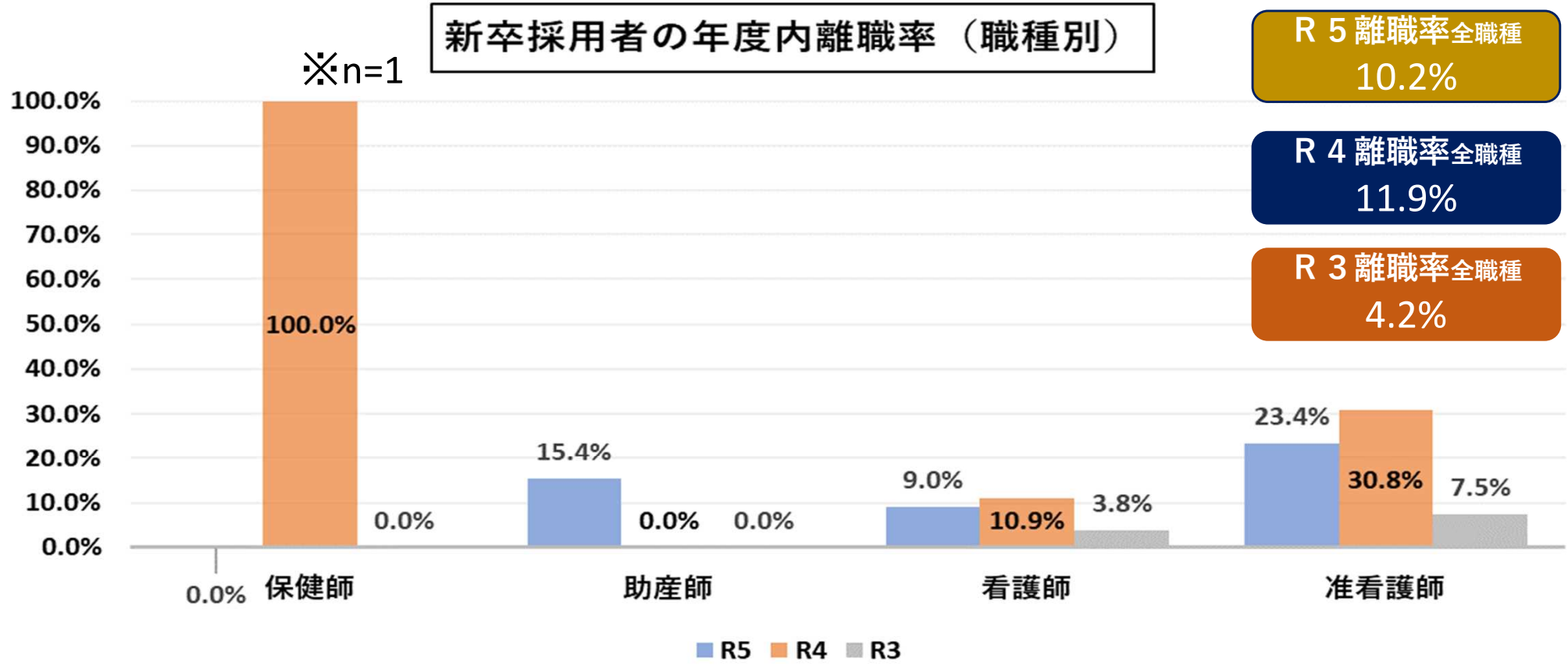
○　令和５年度採用者（全体）のうち、新卒者の割合は52.1%であった。
○　准看護師の新卒者の割合は41%と半数を下回ったが、他の職種に関しては半数を上回った。

令和５年度採用者の新卒者の割合



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

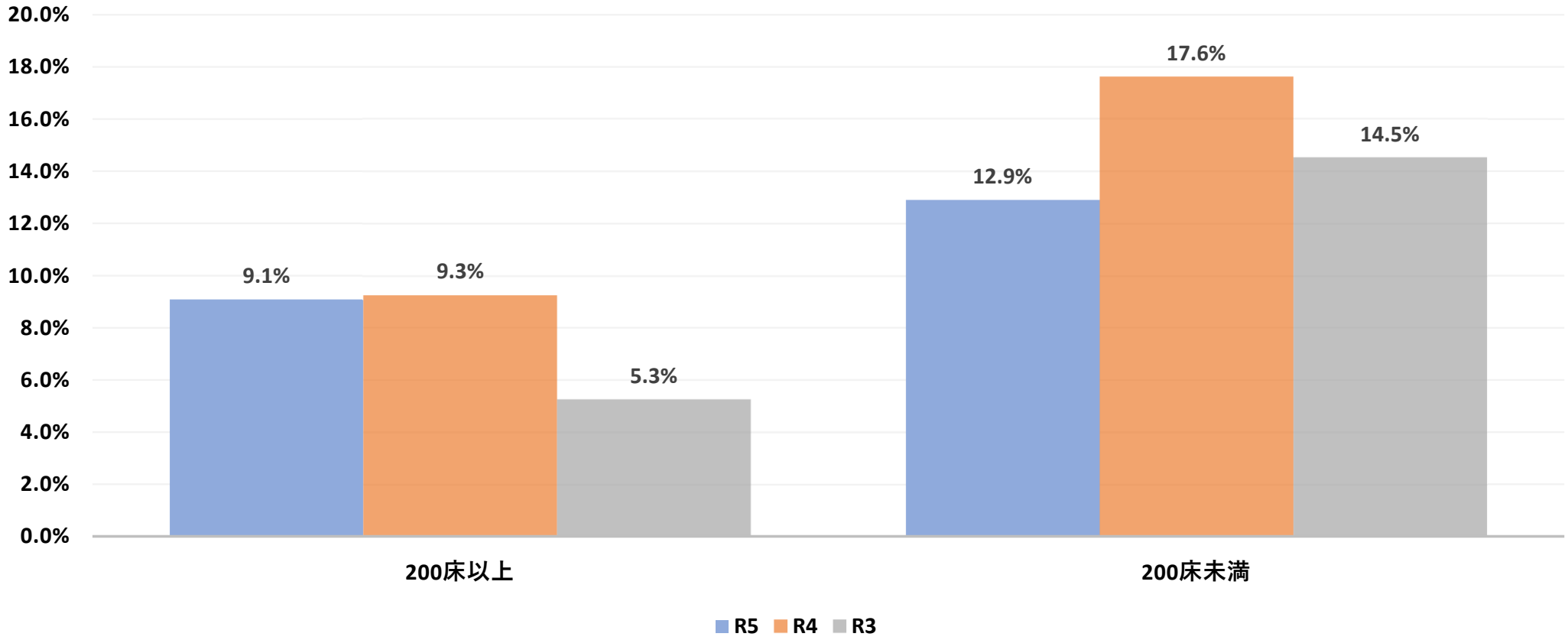
○　令和５年度の新卒採用者のうち年度内に退職した者の割合（新卒採用者離職率）は**全職種で10.2%**であり、令和４年度の**11.9%**より低くなったものの、令和３年度と比較すると、依然として高い傾向にある。
○　令和５年度職種別では、助産師以外の職種の離職率が令和４年度と比較して減少した。



４　令和５年度看護職員の採用者・退職者の状況
（４）病床規模別**新卒者**の退職状況

○　令和５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床未満の方が高く**、同様の傾向が続いている。

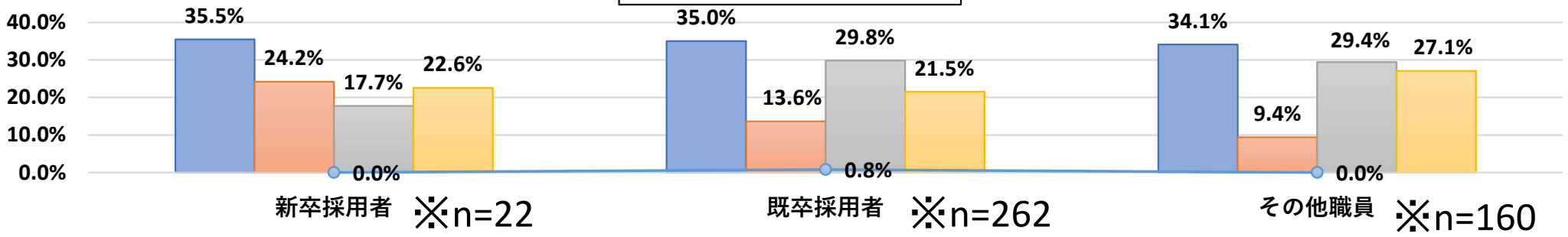
新卒採用者の年度内離職率（病床規模別）



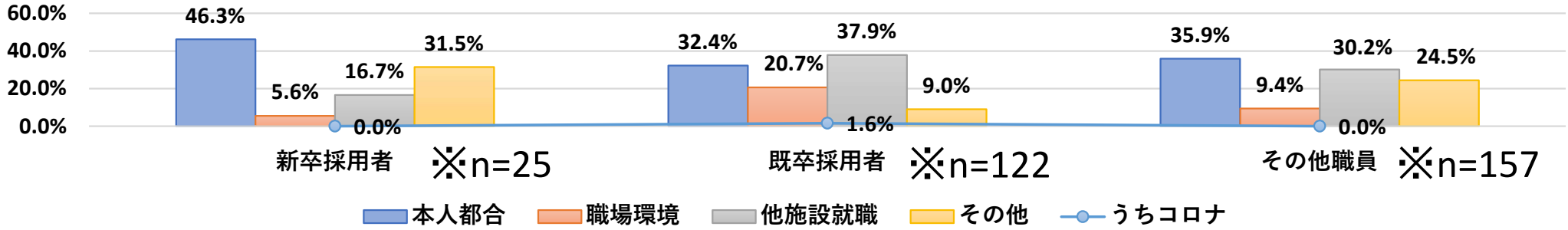
４　令和５年度看護職員の採用者・退職者の状況
（５）令和５年度退職者の退職理由

○　退職者の主な理由としては、全てのケースで「本人の都合」が最も多かった。
○　新卒採用者では、令和４年度と比べ職場環境による退職が大きく増加している。
○　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0.8%と大きな影響は見られなかった。

Ｒ５退職の主な理由



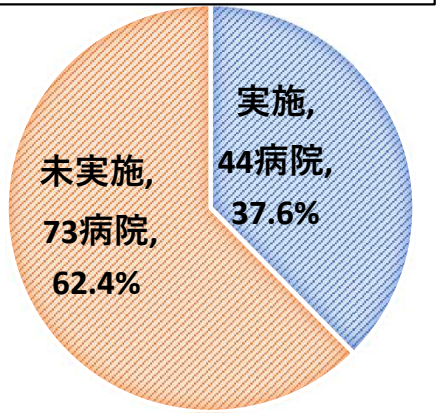
Ｒ４退職の主な理由



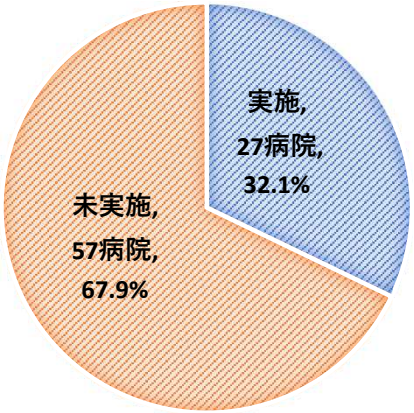
5　各病院独自の看護職員確保対策
（１）就職説明会等の実施状況

○　就職説明会等の実施割合は37.6%であり、前年度（32.1%）より増加した。
○　医療圏別実施割合では、多い順に「太田・館林」「伊勢崎」であった。
○　実施回数は１～3回、平均1.8回であった。

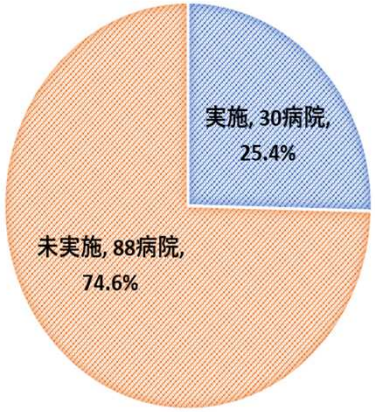
就職説明会等の実施状況



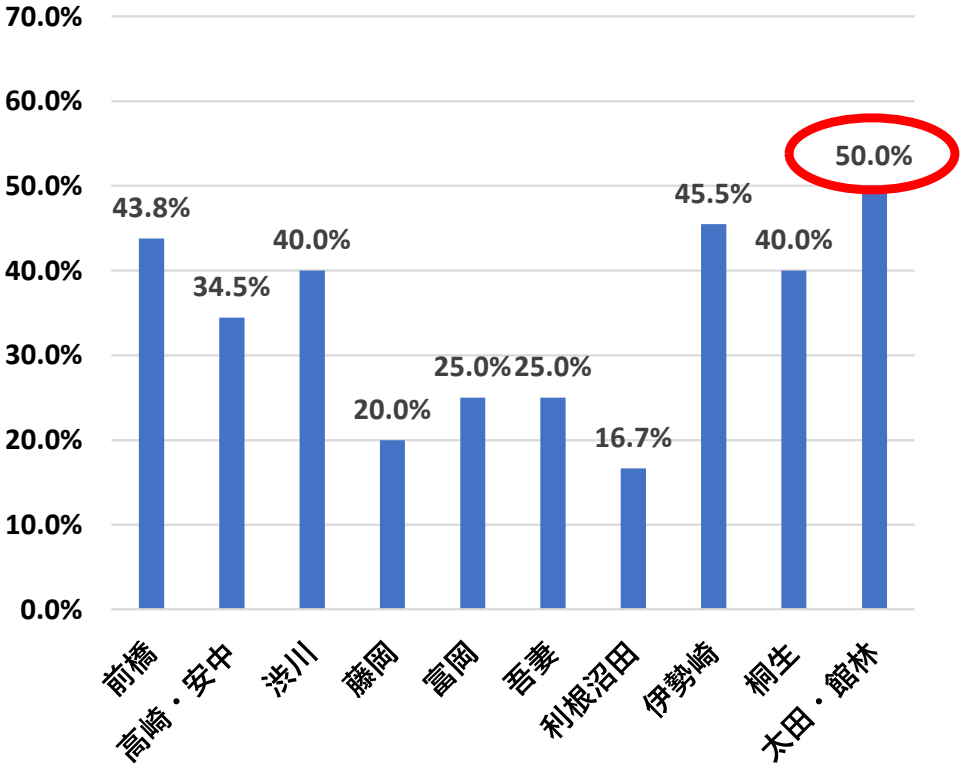
（参考）令和５年度説明会等の実施



（参考）令和４年度説明会等の実施

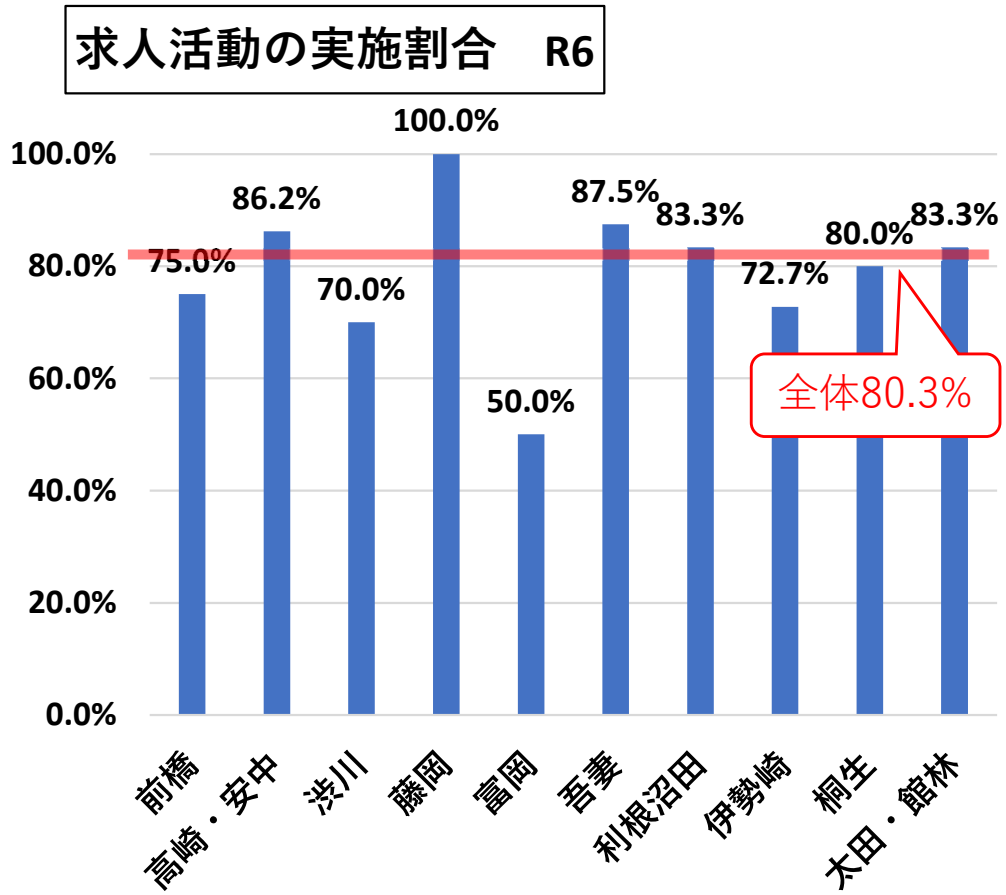


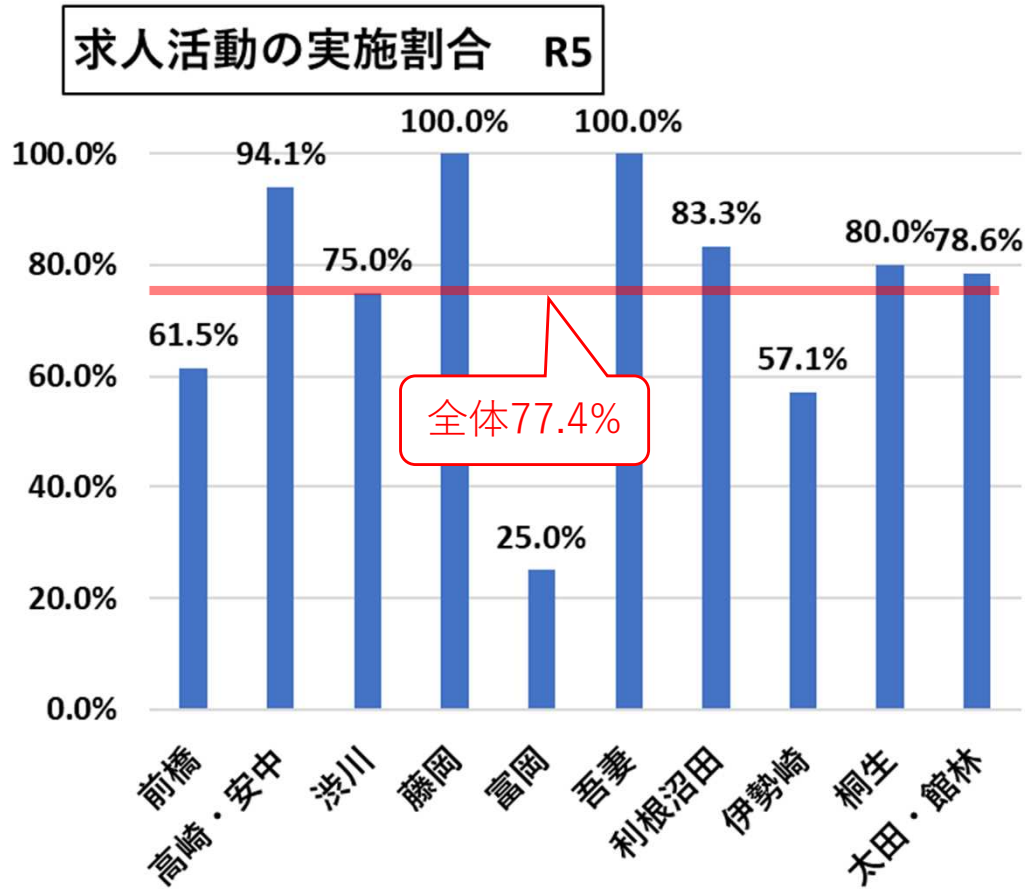
医療圏別　就職説明会等の実施状況



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80.3%で、前年度（77.4%）から増加した。
○　増加割合が大きかった医療圏は「富岡」「伊勢崎」であった。

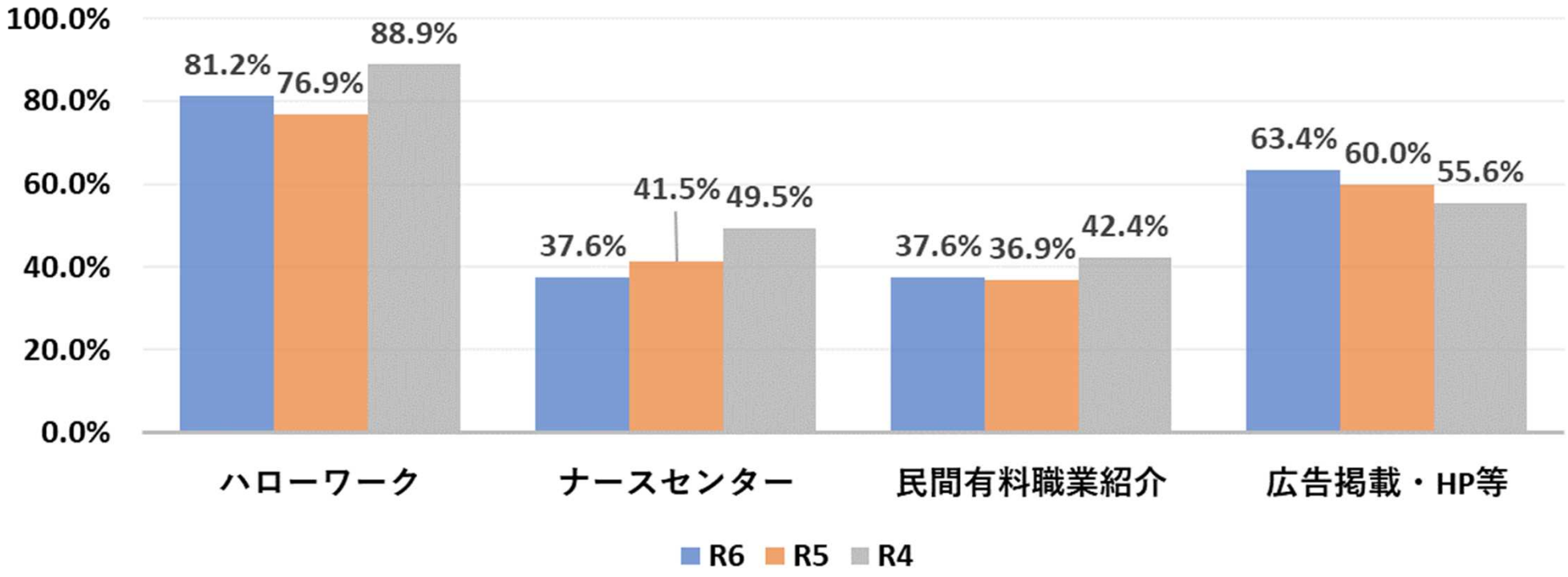




5　各病院独自の看護職員確保対策
（３）求人登録先の状況

○　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」及び「民間有料職業紹介」であった。
○　ナースセンターのみ、前年度よりも割合が減少している。

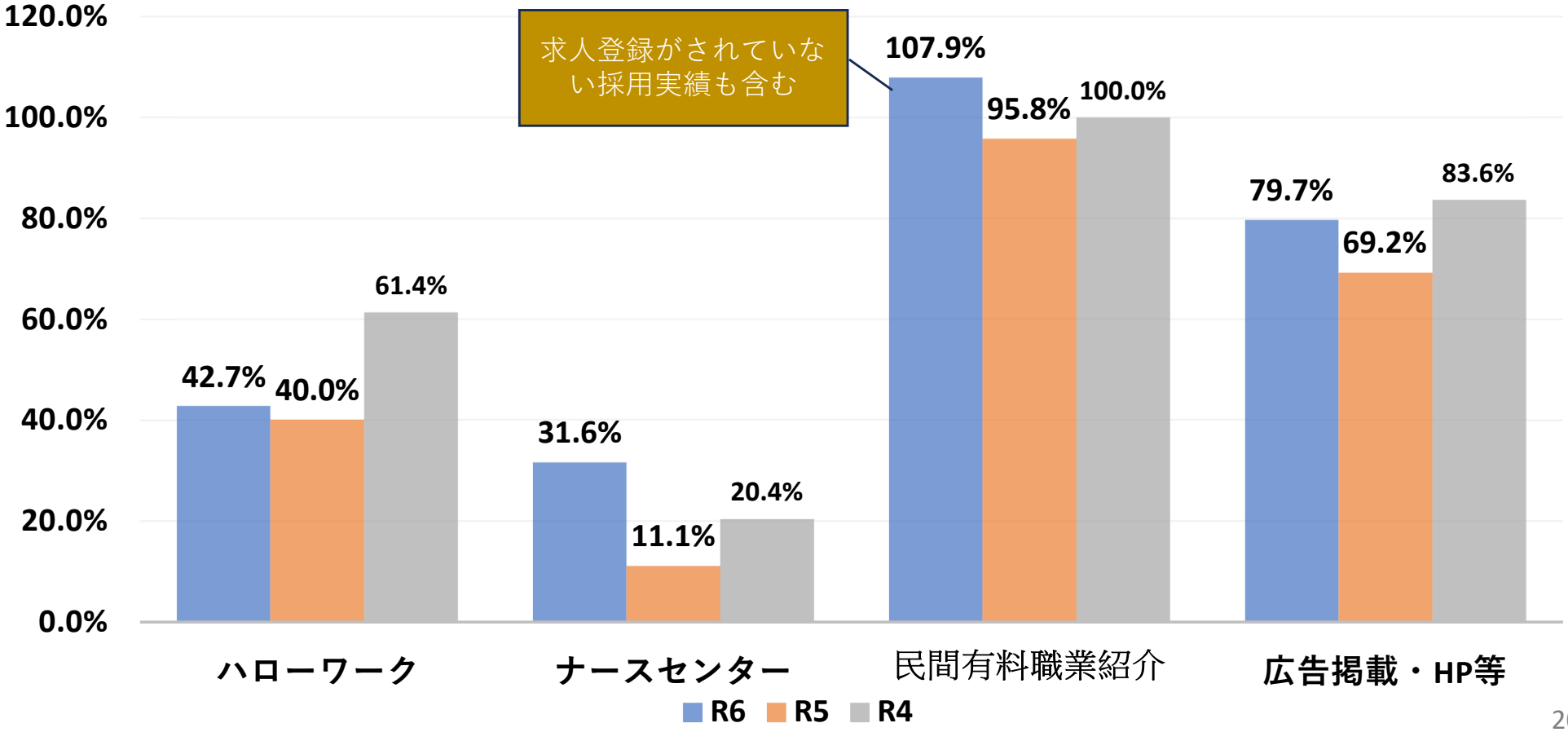
求人登録先の割合
（登録先数/求人活動実施病院数）



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）

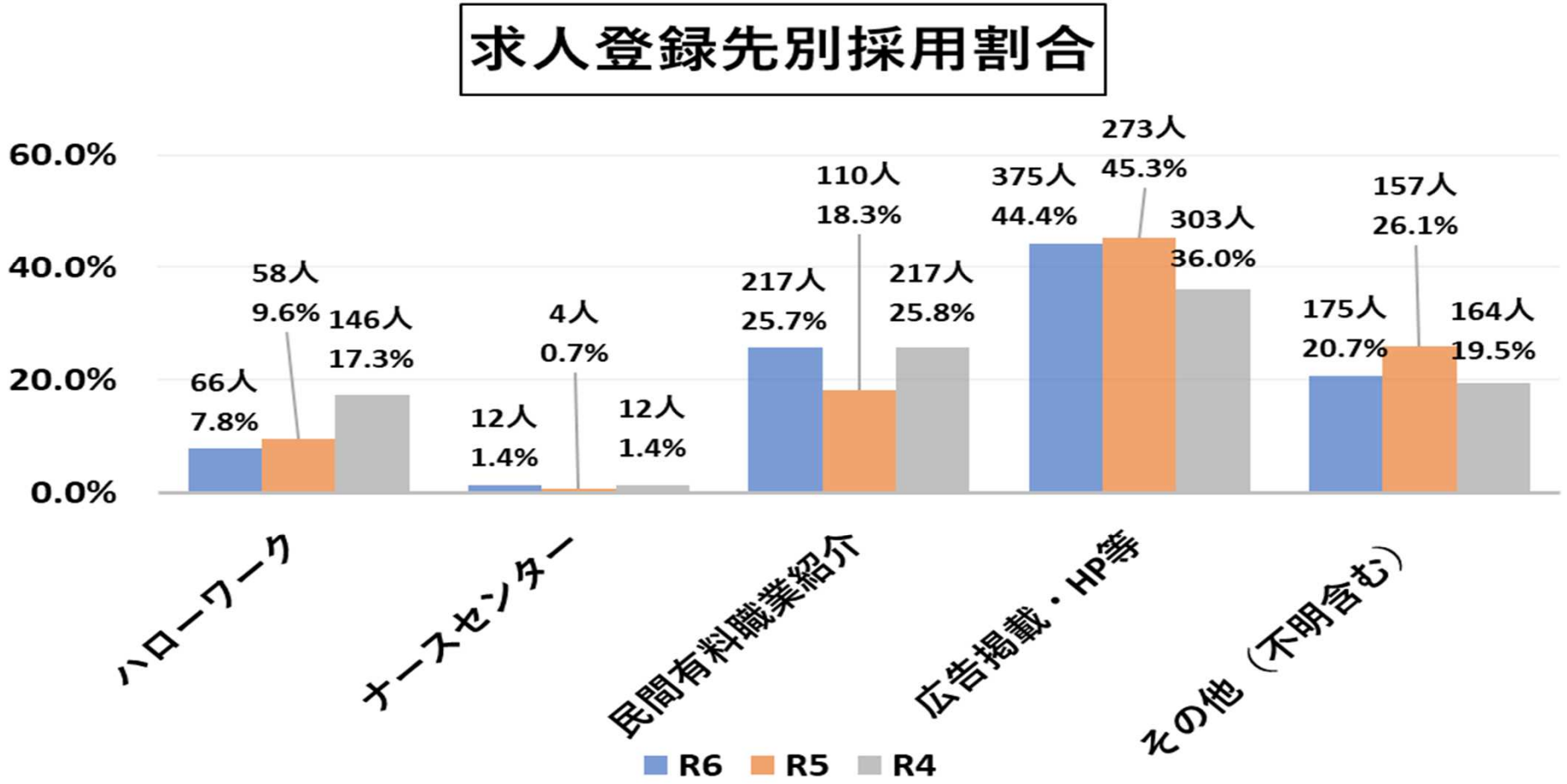
○　全ての求人登録先で、全年度と比べて増加した。
○　民間有料職業紹介での採用実績が最も高く、前年度と同様の結果だった。

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）

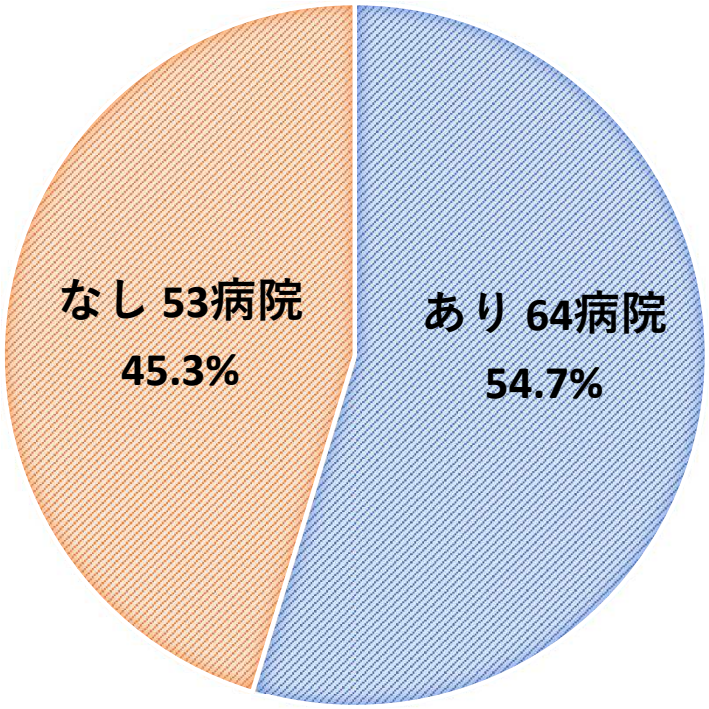
○　最多は広告・HP等で約44.4%、次いで民間有料職業紹介が25.７%であった。
○　「ナースセンター」「民間有料職業紹介」において、前年より割合が増加した。
※割合は（各求人先ごとの採用人数）/（全体の採用人数）で算出



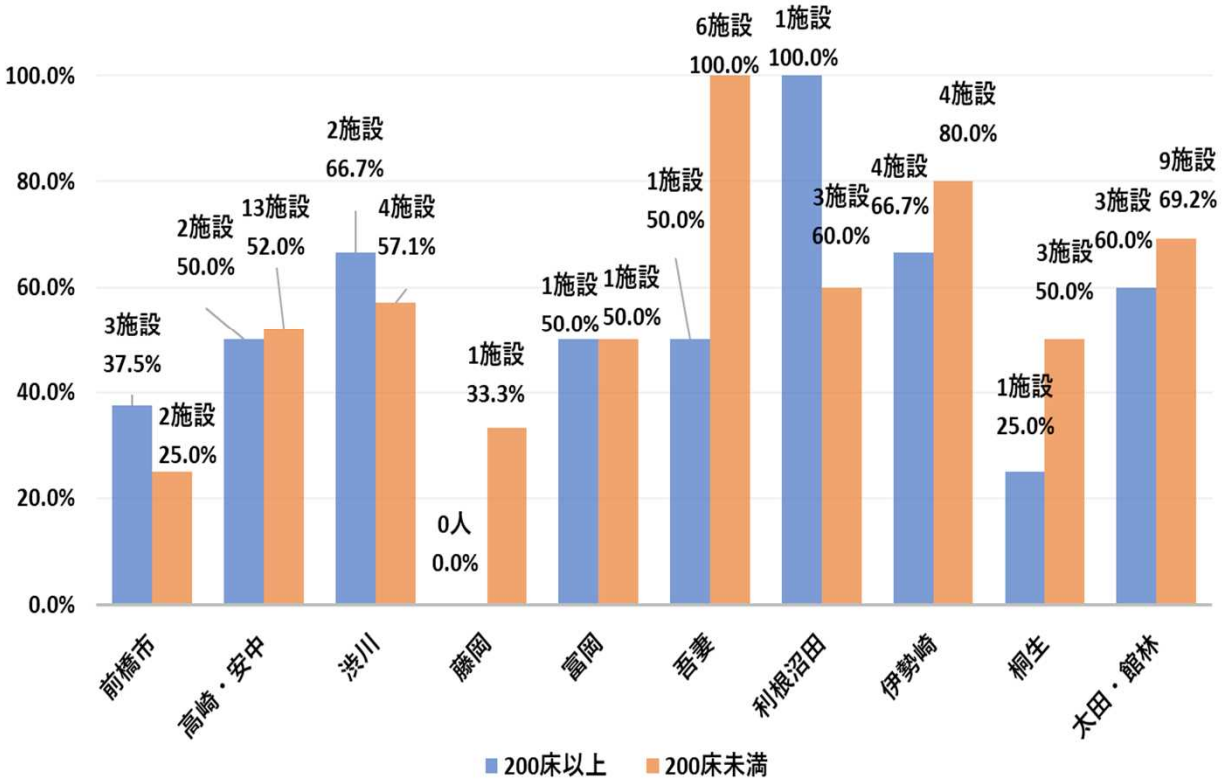
5　各病院独自の看護職員確保対策
（６）奨学金制度の有無（二次医療圏別）

○　54.7%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」が100%で、200床未満の病院では「吾妻」が100%であった。
○　貸与額は年額１２万円～学費全額と幅広い状況であった。

奨学金制度の実施状況



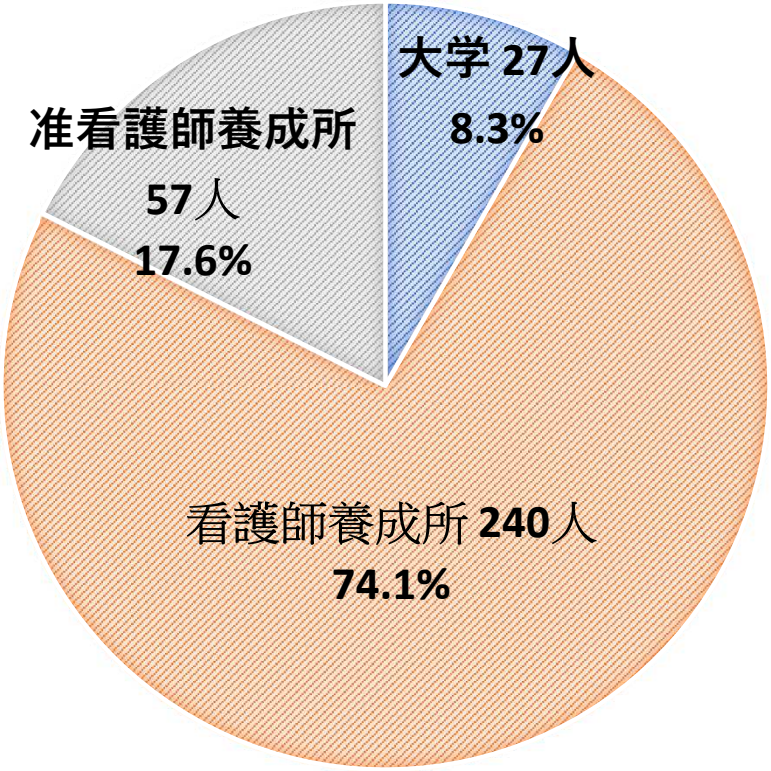
医療圏別病床規模別奨学金制度の実施割合



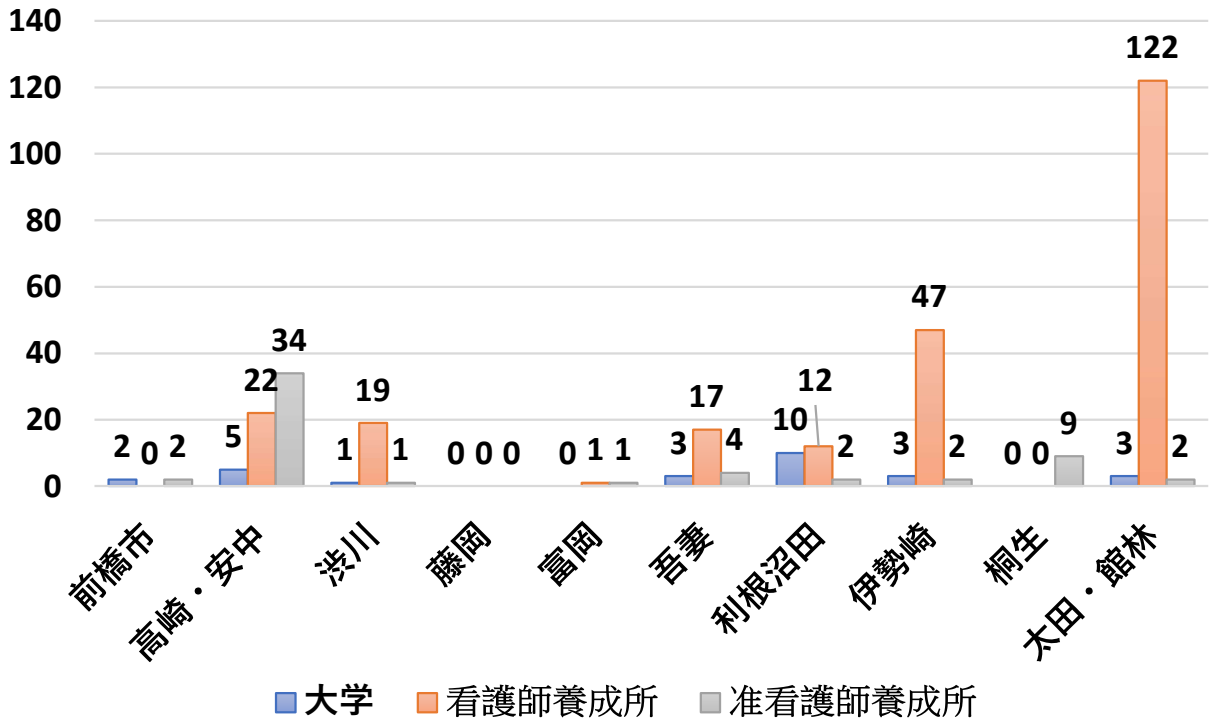
5　各病院独自の看護職員確保対策
（７）奨学金貸与人数（二次医療圏別）

○　貸与人数の総数は324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、122人に貸与しており、次いで「伊勢崎」の「看護師養成所」の学生47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

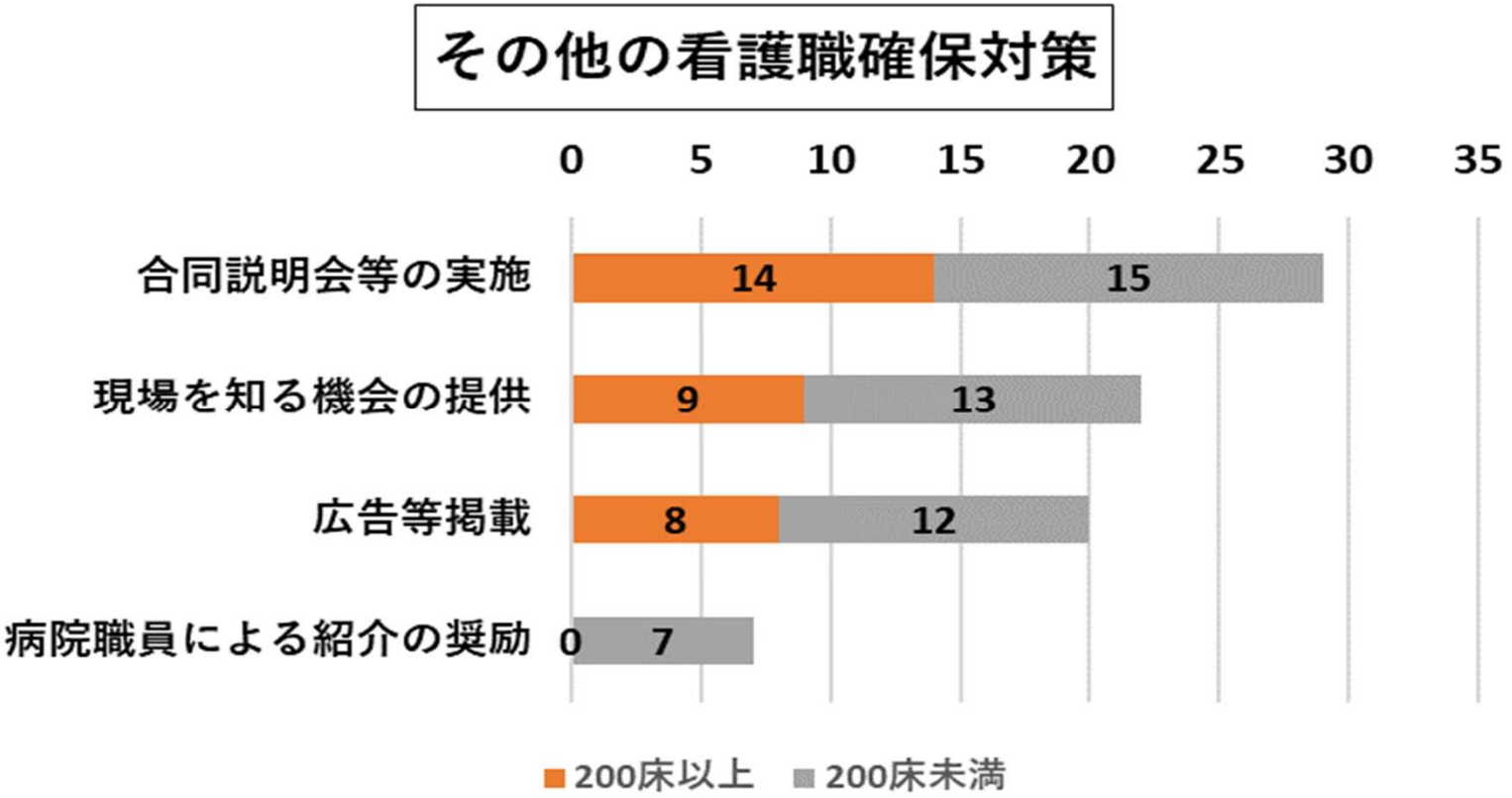


医療圏別所属養成施設別貸与人数



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６年度では多い順に「大学や合同説明会での説明会実施」「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」「新聞や雑誌、ホームページやSNSへの広告掲載」「「病院職員による紹介の奨励」であった（複数回答）。



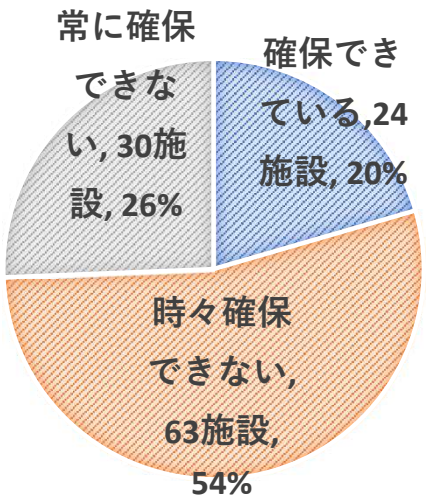
※上記以外の取組例：「関東圏内の養成所への求人票送付」「外国人人材受け入れの検討」「日本学生支援機構の代理返還制度の活用」「保育資金、資格取得資金、修学資金等の貸与」「学校訪問の実施」

6　看護職確保の現状等について
（１）看護職確保の現状（２次医療圏別）

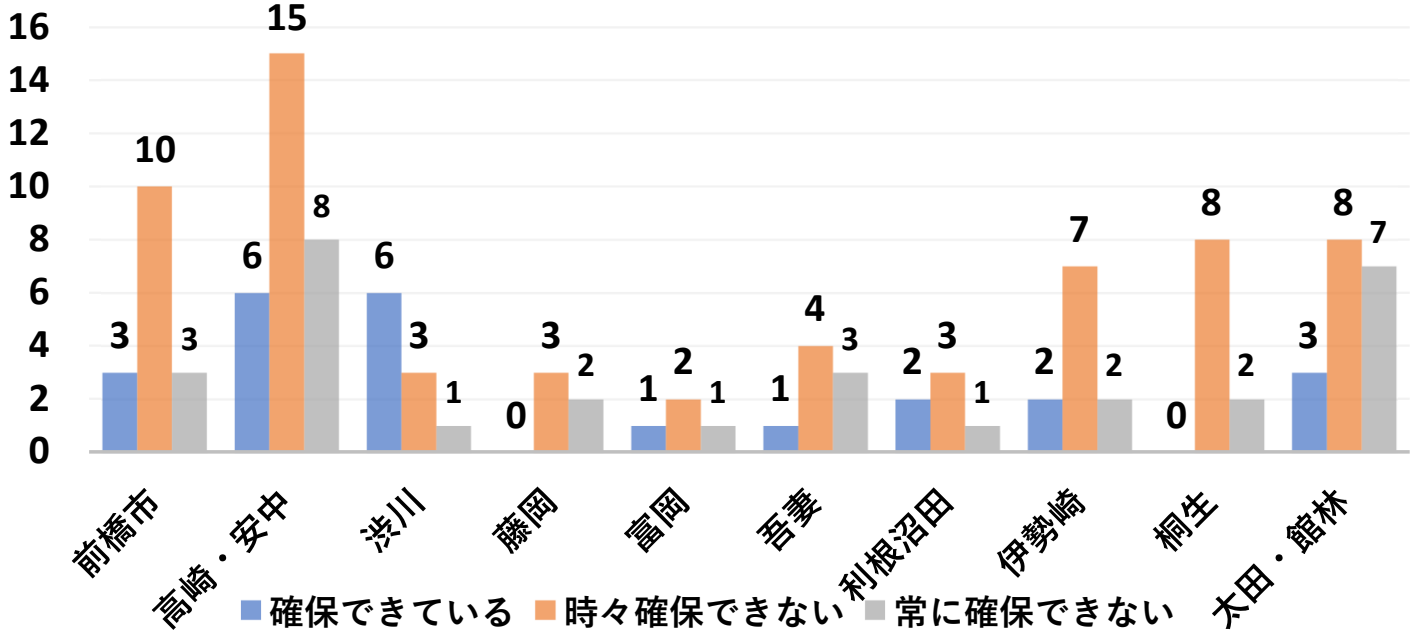
○　80%以上の病院で、看護職員の確保に困っている。
○　「藤岡」「桐生」で確保できているという回答が０件であった。
○　「渋川」以外の医療圏では、時々確保できていないという回答が最多である。

※直近５年間における看護職確保の状況について、①看護職員は確保できている　②看護職員は時々確保できず困っている
③看護職員は常に確保できず困っている　以上３つから回答いただいた

看護職員の確保の状況

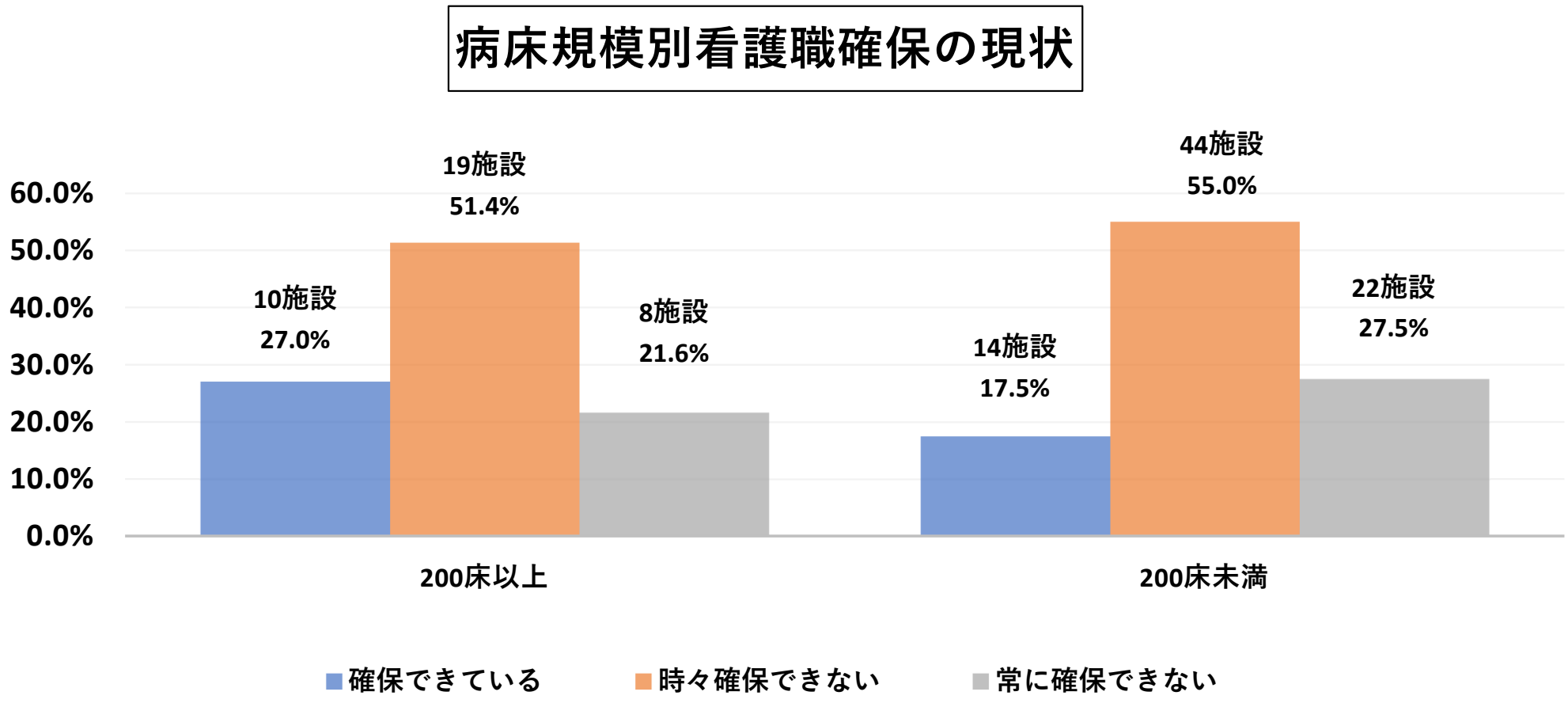


医療圏別看護職確保の現状



6　看護職確保の現状等について
（２）看護職確保の現状（病床規模別）

○　200床以上の病院では、27.0%の病院で看護職の確保ができているが、200床未満の場合では、17.5%となっている。

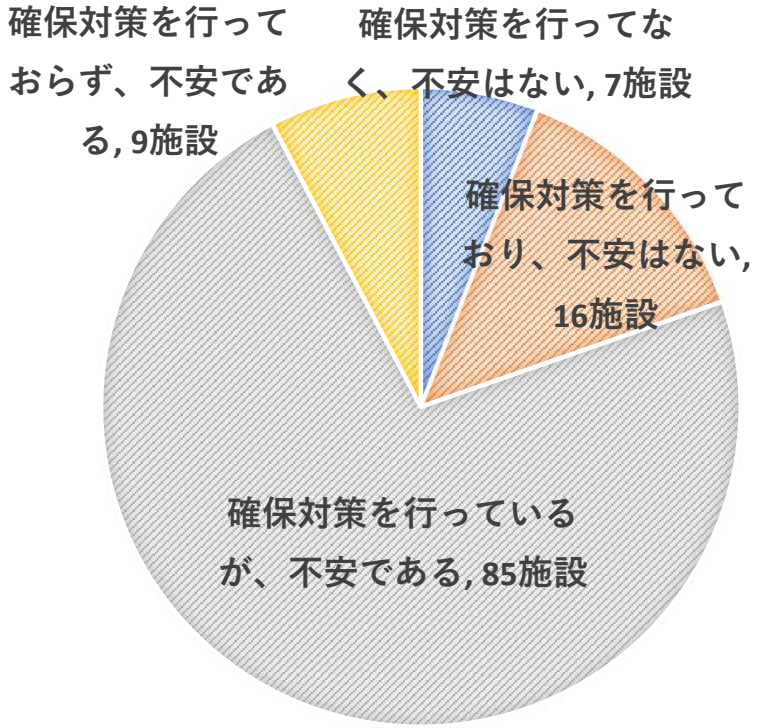


6　看護職確保の現状等について
（３）看護職確保の今後の見通し（２次医療圏別）

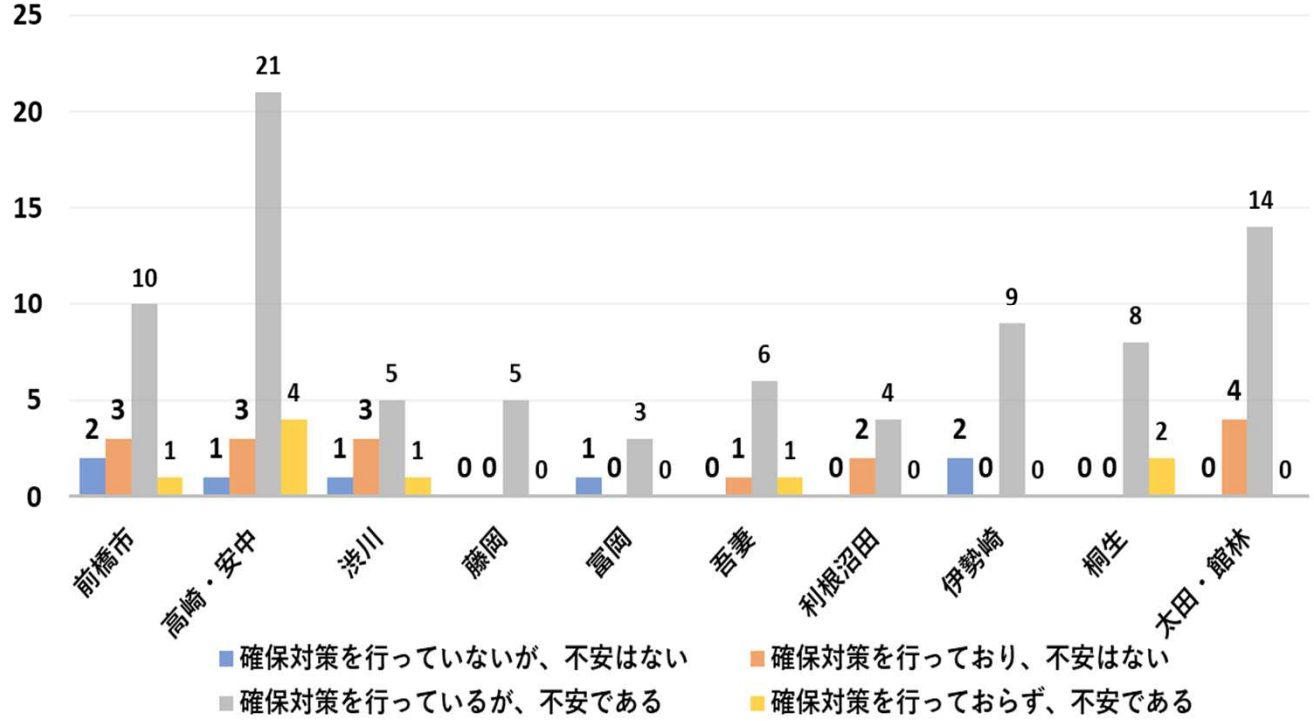
○　94施設で今後の看護職の確保に不安を感じている。
○　「藤岡」「桐生」で不安がないと回答する病院は０であった。

※当面の見通しについて①自施設で確保対策は行っていないが、不安はない　②自施設で確保対策を行っており、不安はない
③自施設で確保対策を行っているが、不安である　④自施設で確保対策を行っておらず不安である　以上４つから回答いただいた

看護職員確保の今後の見通し



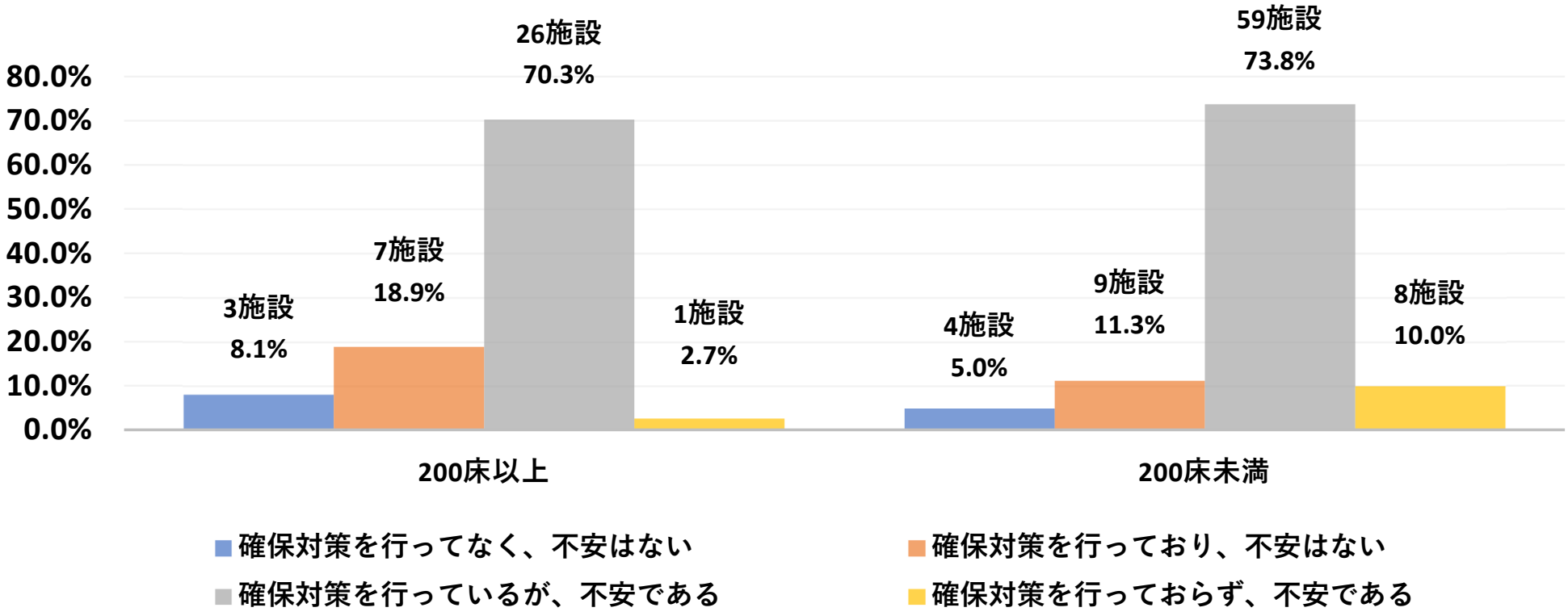
医療圏別看護職確保の見通し



6　看護職確保の現状等について
（４）看護職確保の今後の見通し（病床規模別）

○　200床以上の病院で不安に感じている割合は73%であり、200床未満では83.8%となっている。
○　確保対策を行っているが不安を感じている割合は、200床以上及び200未満ともに70%を超えている。

病床規模別看護職確保の現状

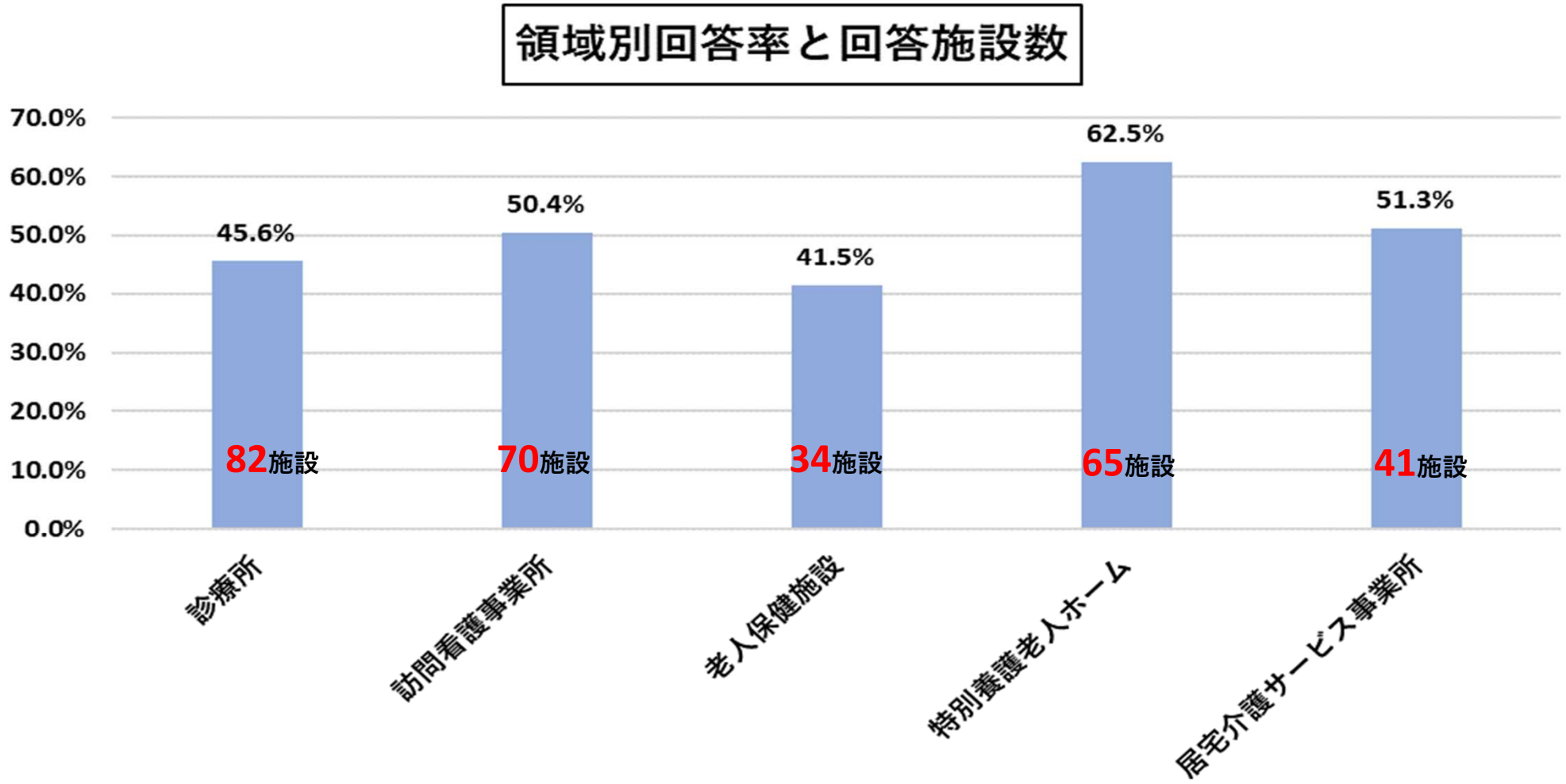


令和６年度　看護職員確保対策に係る実態調査結果概要

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。

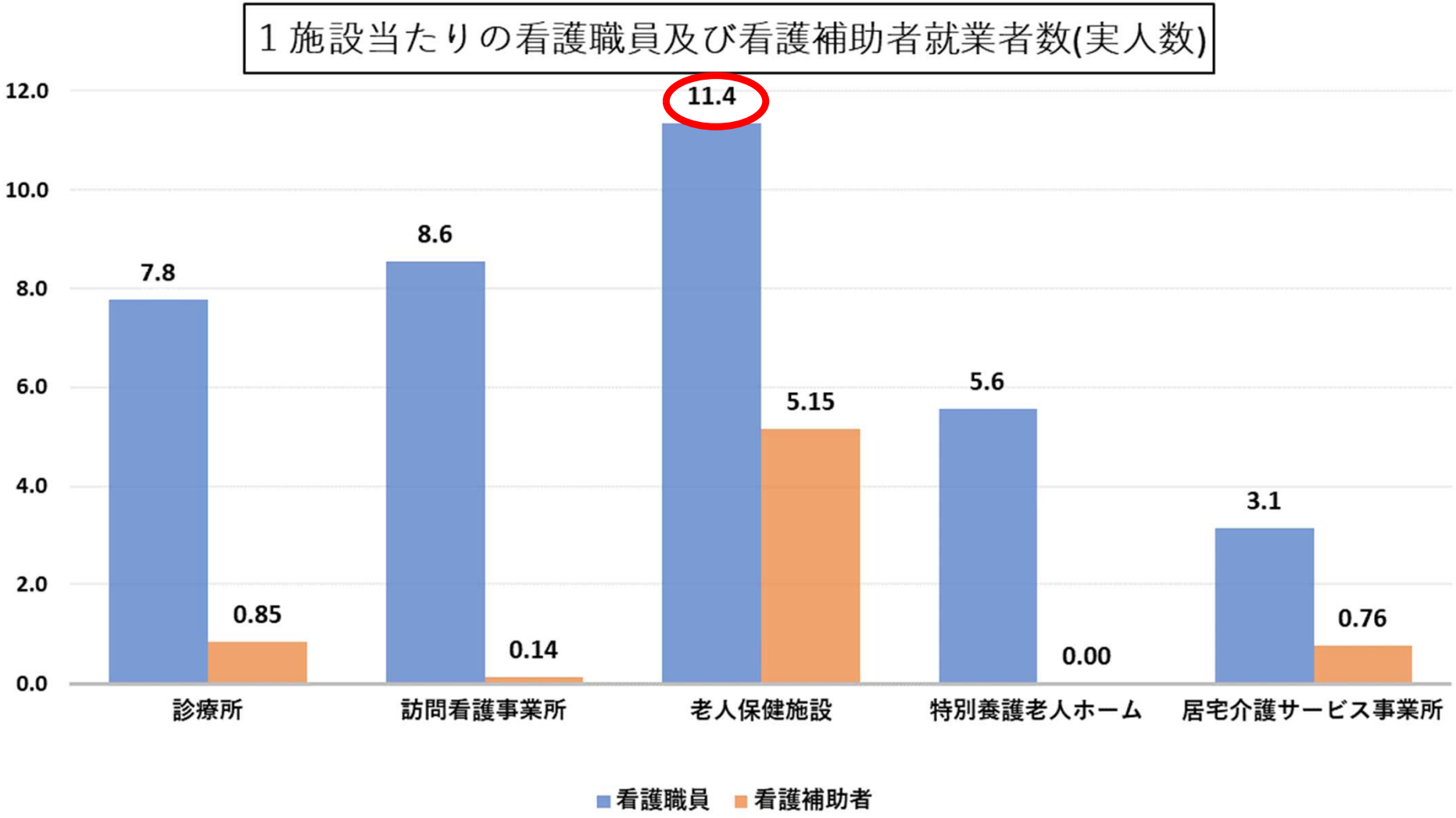
回答のあった施設



	有床診療所	無床診療所	訪看	老健	特養	居宅
施設数	56	1,249	275	82	202	798
調査数	**56**	**124**	**139**	**82**	**104**	**80**
抽出割合	100％	10％	50％	100％	50％	10％
回答数	**25**	**57**	**70**	**34**	**65**	**41**
回答率	44.6％	46.0％	50.4％	41.5％	62.5％	51.3％

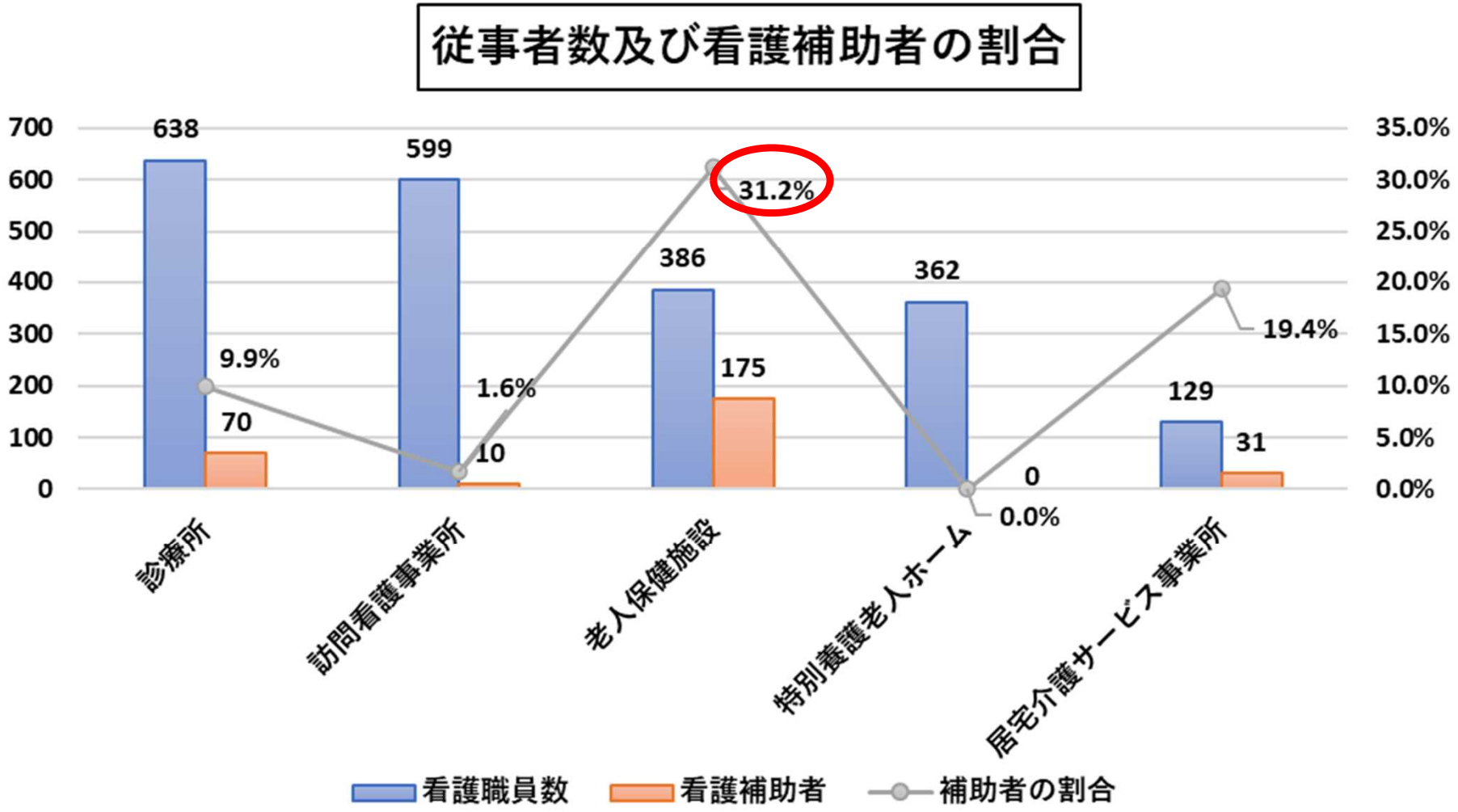
1　看護職員の就業状況（１）施設当たりの就業者数

○　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、居宅であった。



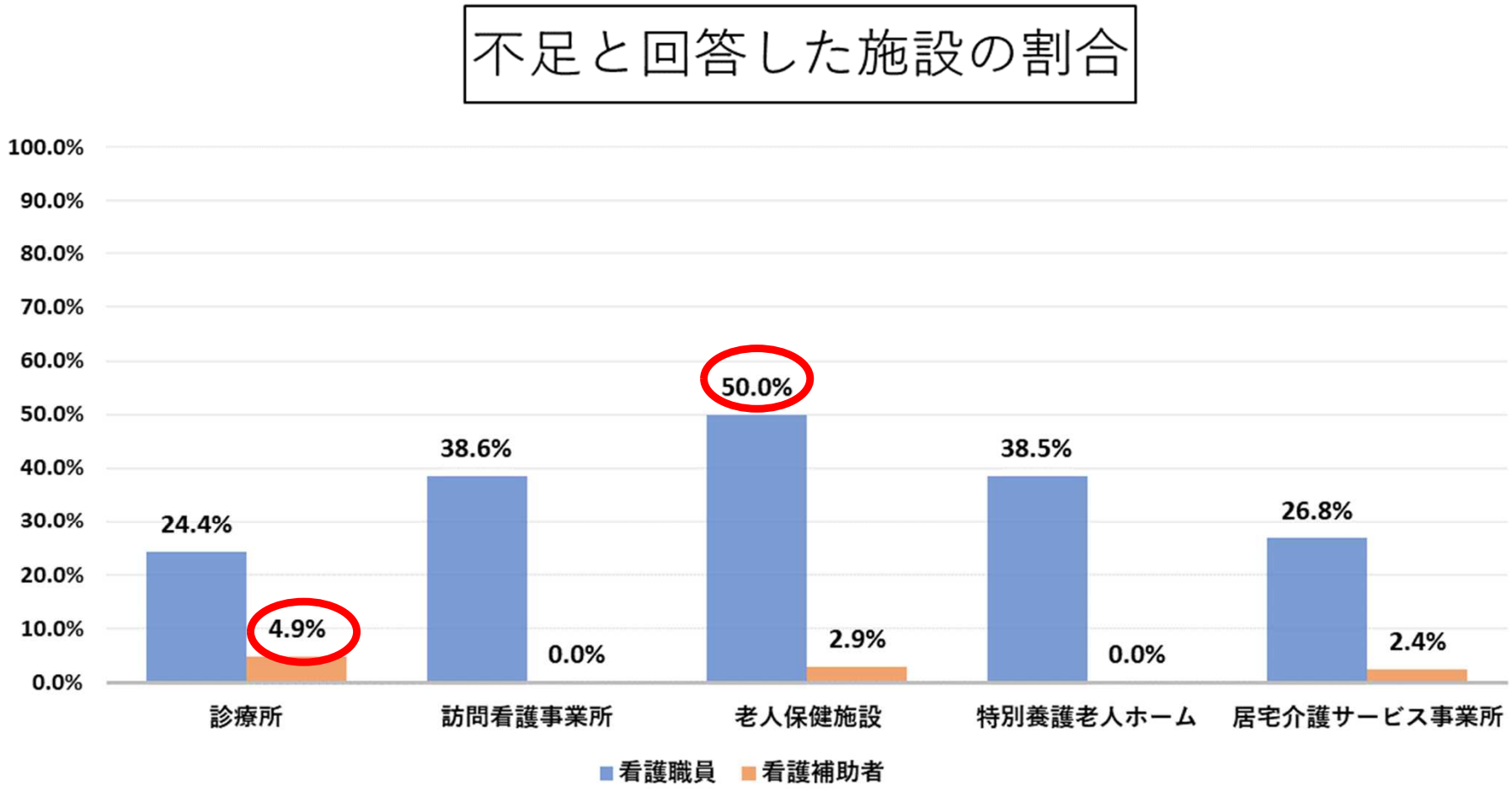
1　看護職員の就業状況（２）看護補助者割合

○　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、居宅、診療所であった。



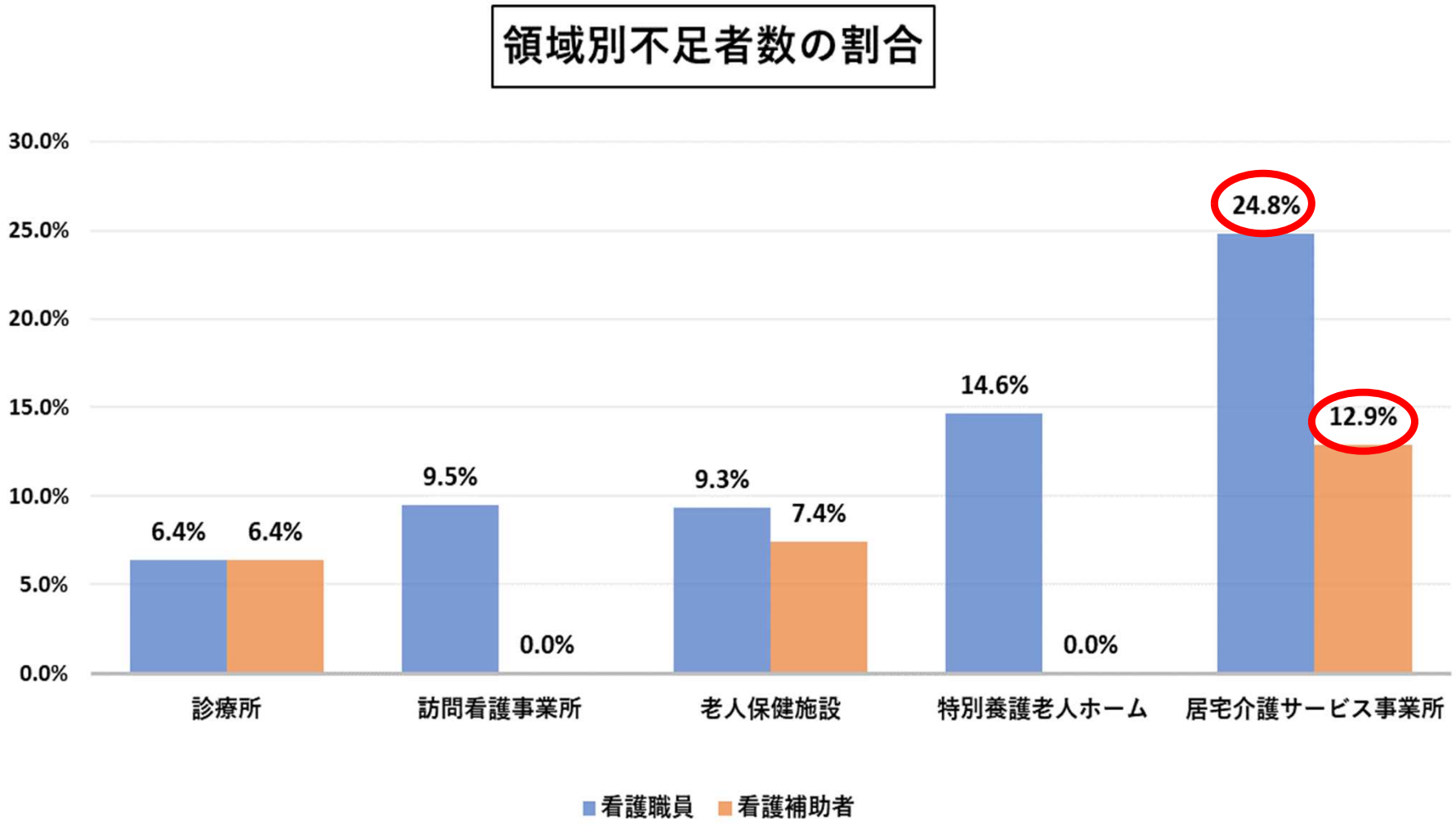
2　看護職員の不足状況（１）不足と回答した施設の割合

○　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みると、看護職員では老健、訪看、特養、居宅、診療所であり、看護補助者では診療所、老健、居宅であった。



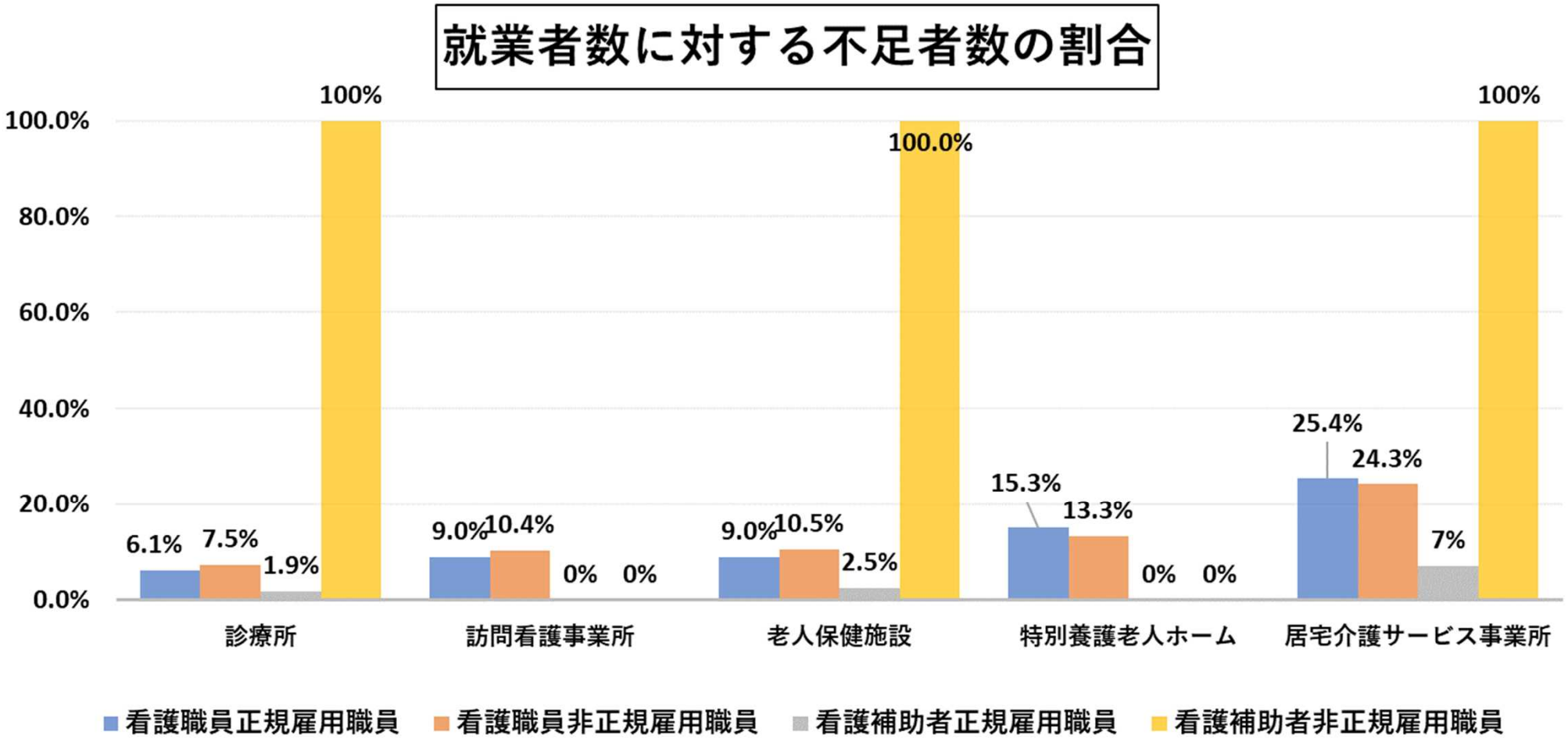
2　看護職員の不足状況（２）不足者数の割合

○　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、訪看、老健、診療所であり、看護補助者では居宅、老健、診療所であった。



2　看護職員の不足状況（３）領域別雇用形態別職種別割合

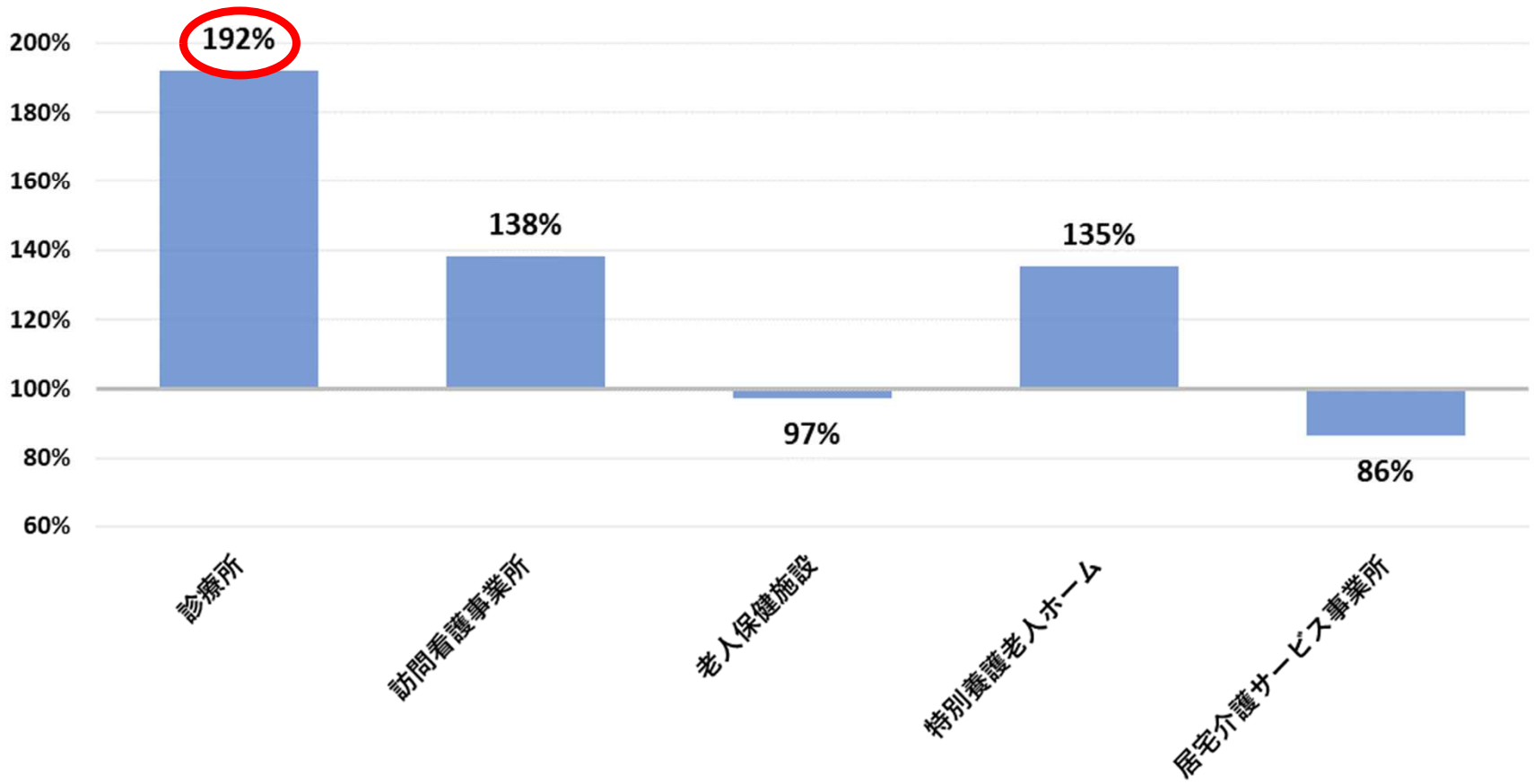
○　就業者数に対する不足者数の割合を高い順でみると、看護職員の正規雇用では居宅、特養、訪看及び老健、診療所であり、非正規雇用では居宅、特養、老健、訪看、診療所であった。
○　看護補助者の正規雇用では、割合が高い順で居宅、老健、診療所であり、非正規雇用では診療所、老健、居宅が100%、それ以外は0%であった。



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

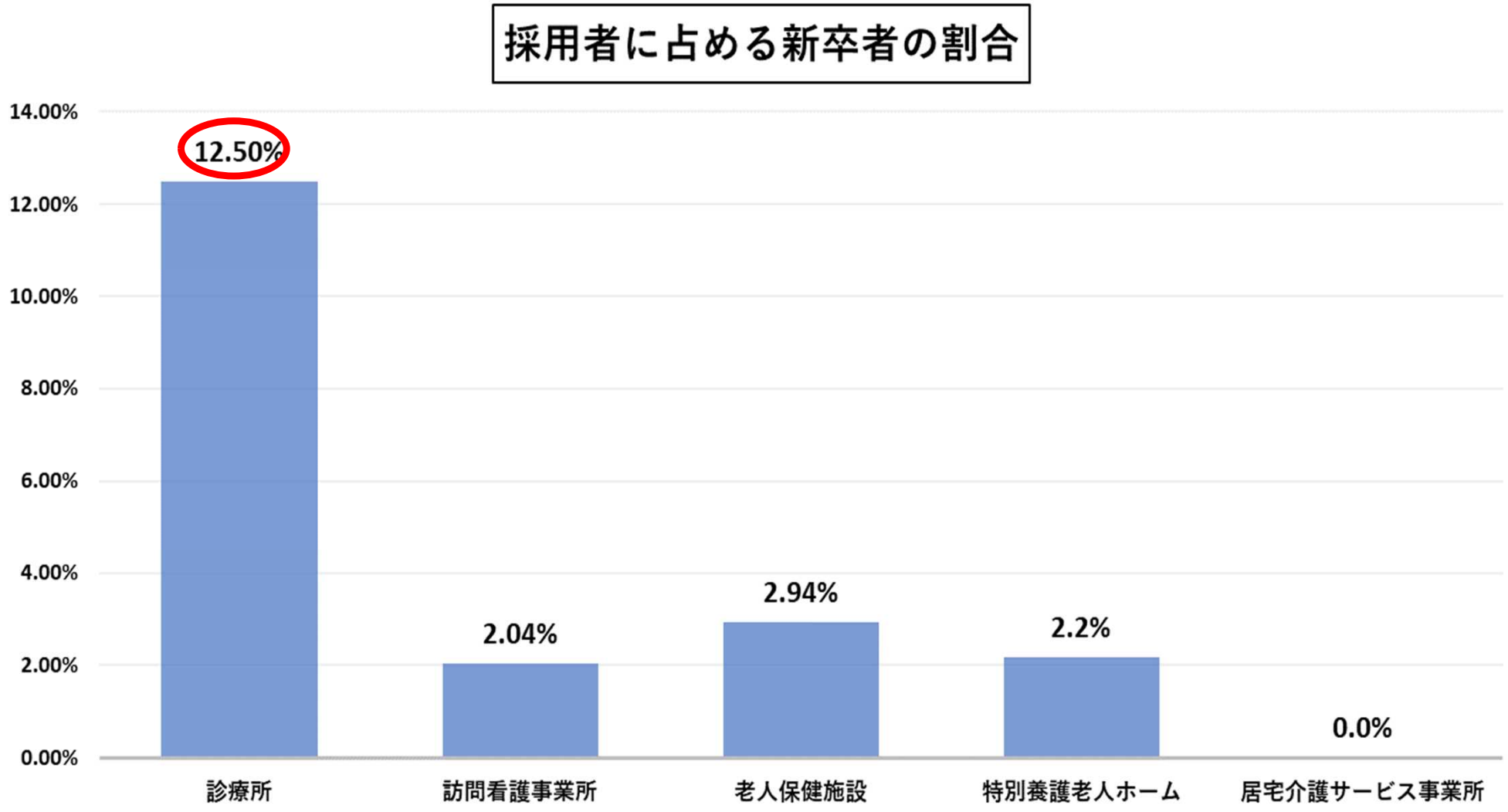
○　退職者数に対する採用者数の比率では、高い順に診療所、訪看、特養、老健、居宅であった。

退職者数に対する採用者の比率（採用者／退職者）



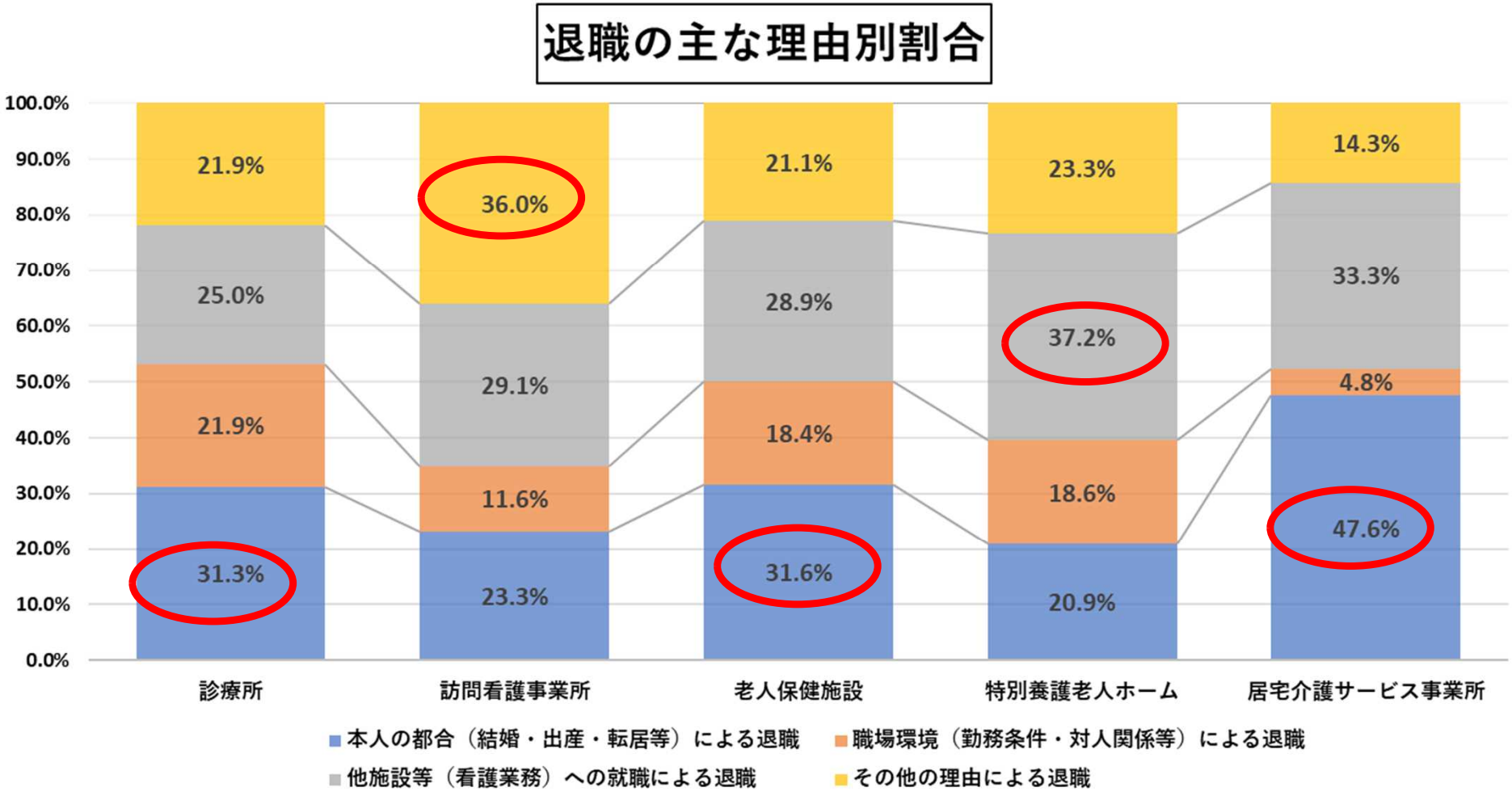
3　看護職員の採用者・退職者の状況
（２）領域別の採用者数に占める新卒者の割合

○　令和５年度採用者のうち、新卒者の割合は高い順に診療所、老健、特養、訪看であった。



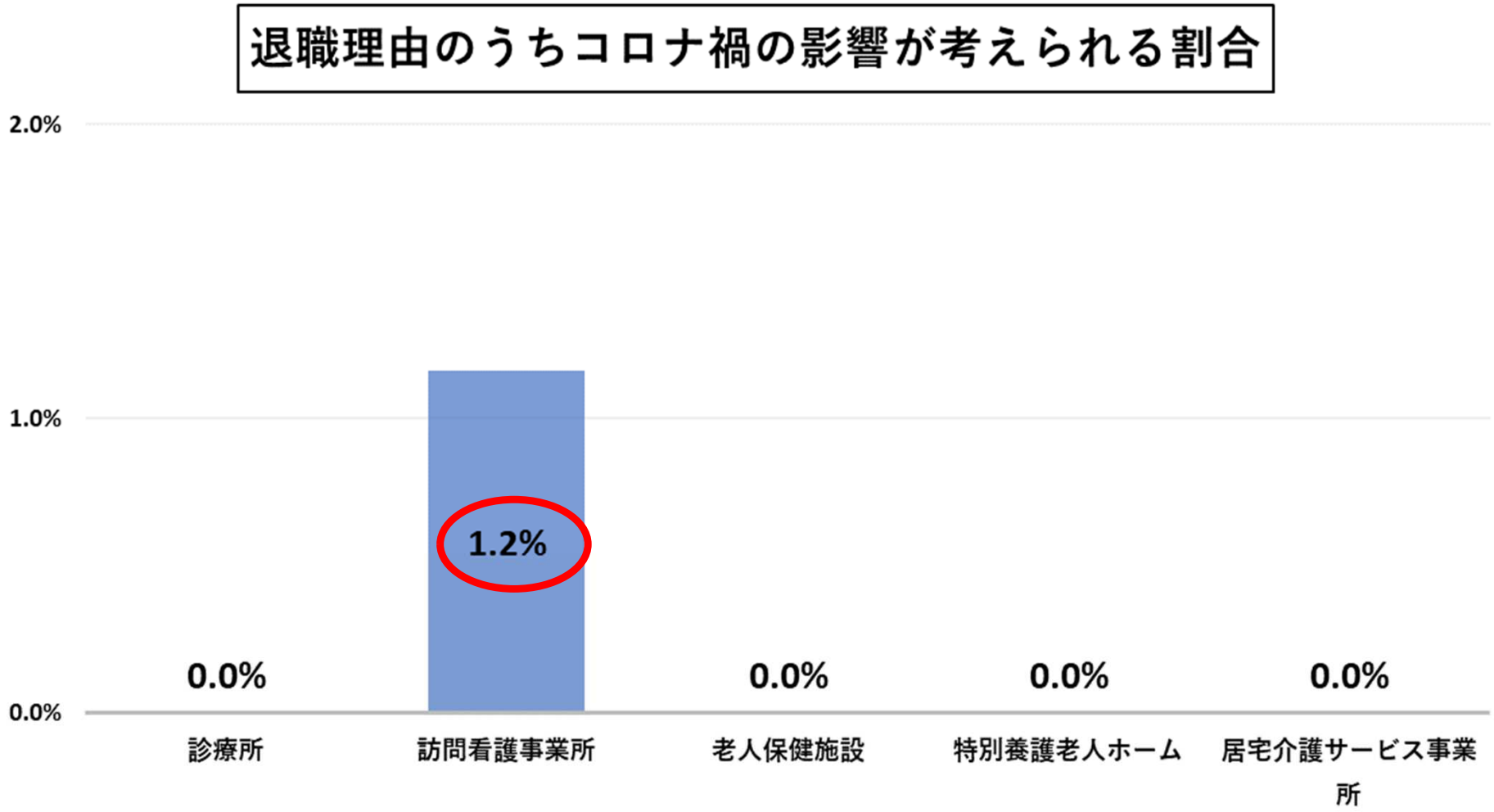
3　看護職員の採用者・退職者の状況
（３）令和５年度退職者の退職理由

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



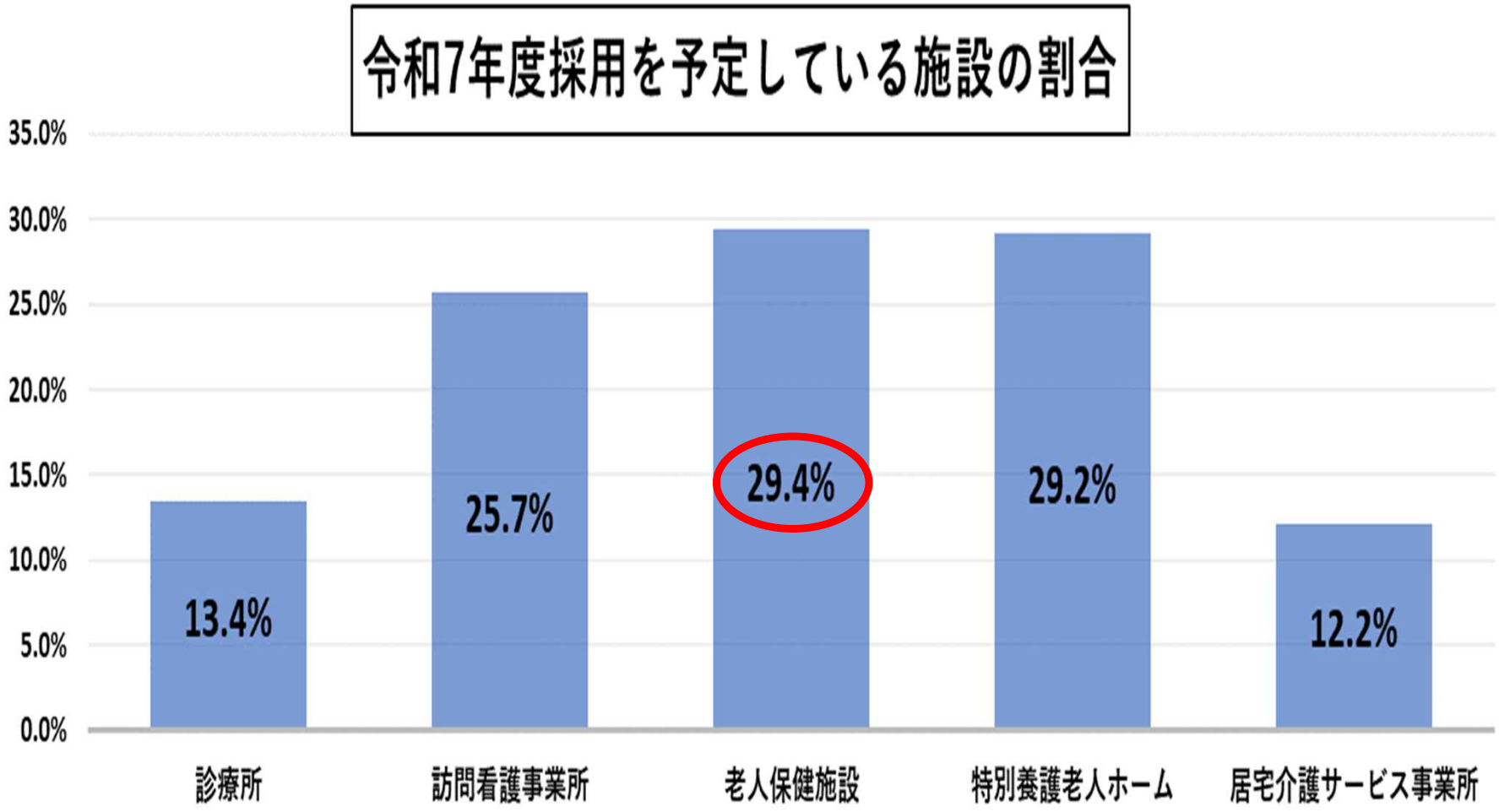
3　看護職員の採用者・退職者の状況
（３）令和５年度退職者の退職理由②

○　「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訪看以外0%であった。



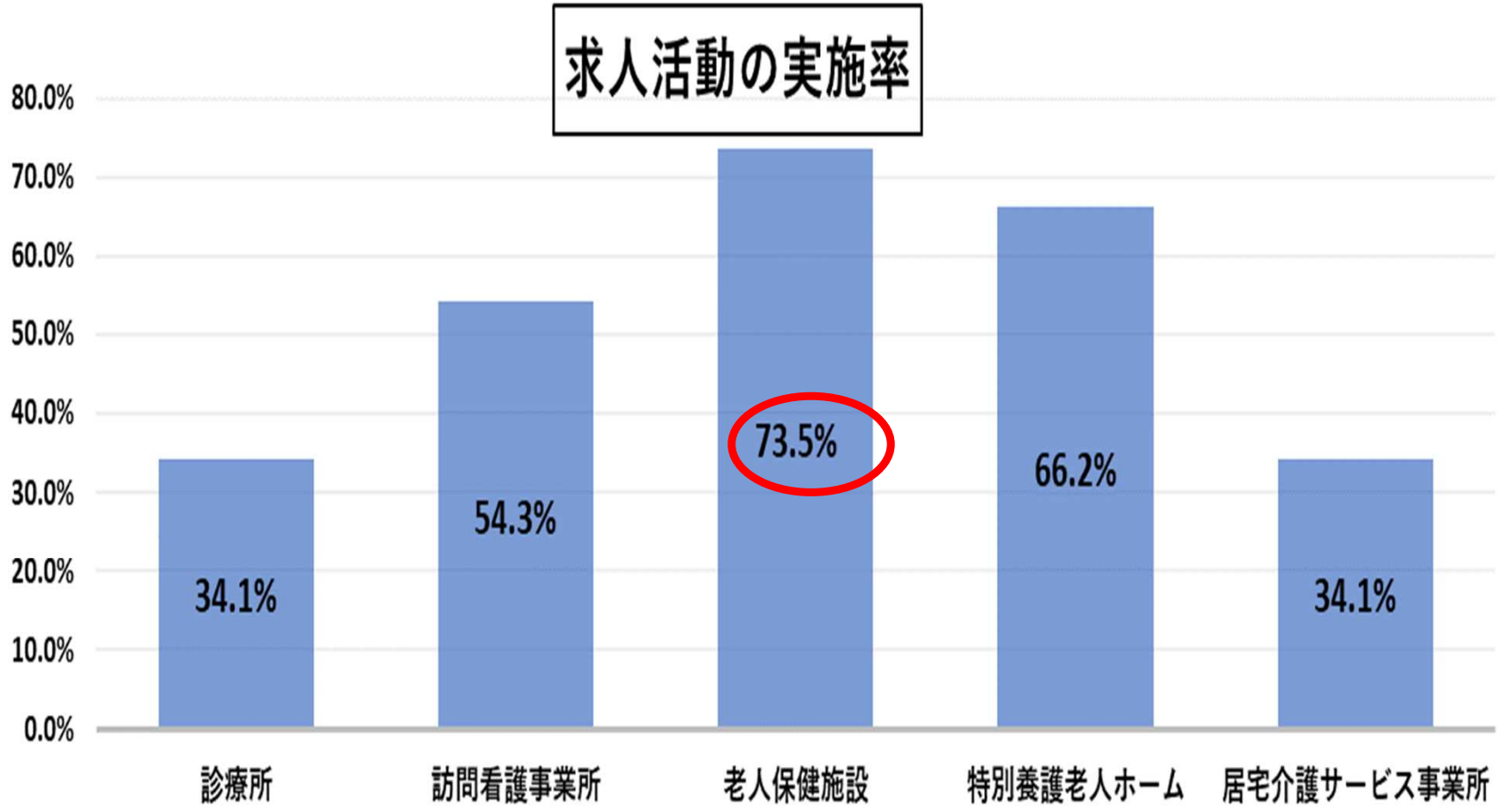
3　看護職員の採用者の状況
（４）令和７年度採用を予定している施設の割合

○　令和７年度に採用を予定している施設の割合は、高い順に老健、特養、訪看、診療所、居宅であった。



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

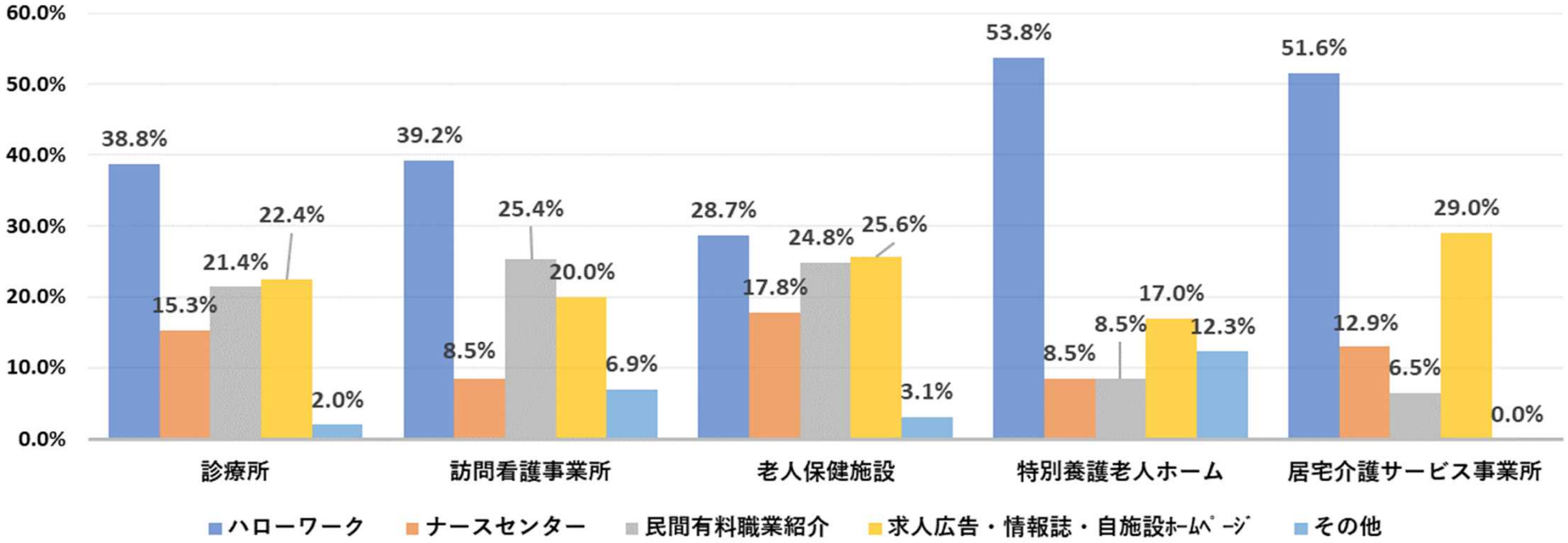
○　ハローワーク等を通じた求人活動を行っている施設の実施率では、高い順に老健、特養、訪看、診療所及び居宅であった。



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、求人広告・情報誌等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、診療所、居宅、訪看及び特養であった。
○　求人広告等への掲載割合は高い順に居宅、老健、診療所、訪看、特養であった。

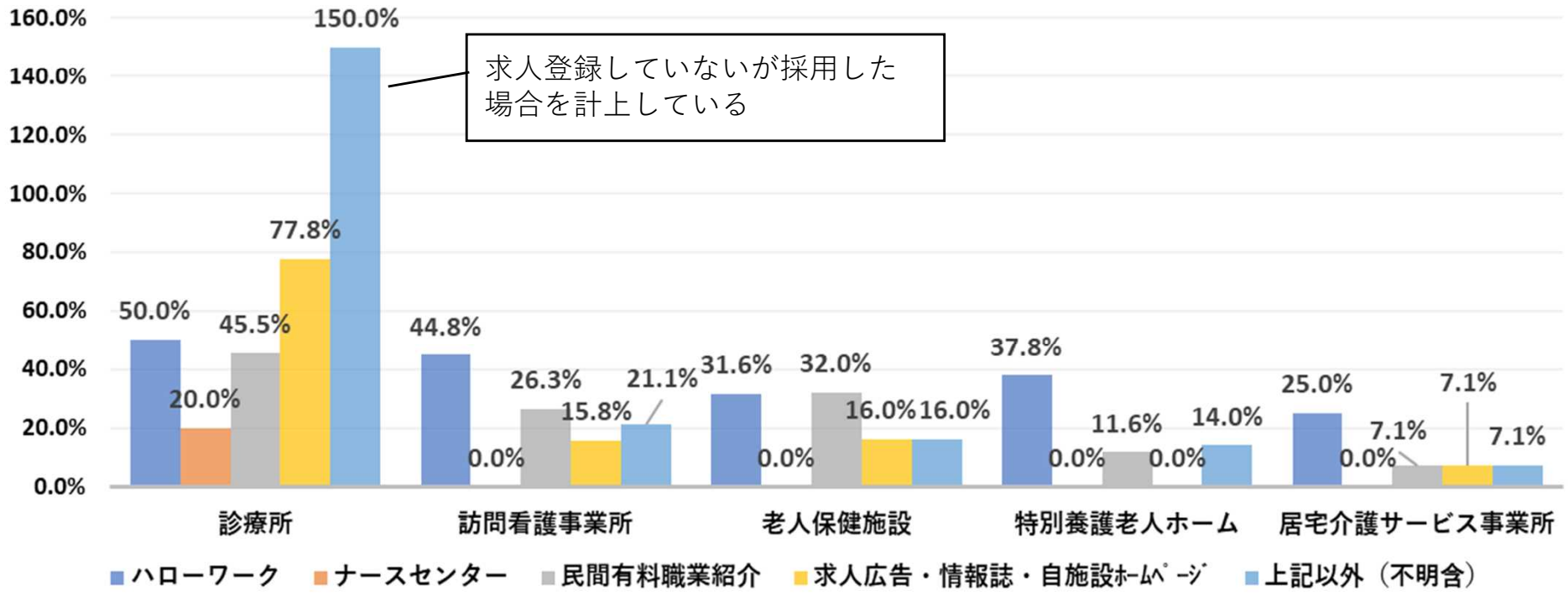
求人登録先の割合〔登録数/求人活動実施数（複数回答）〕



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）

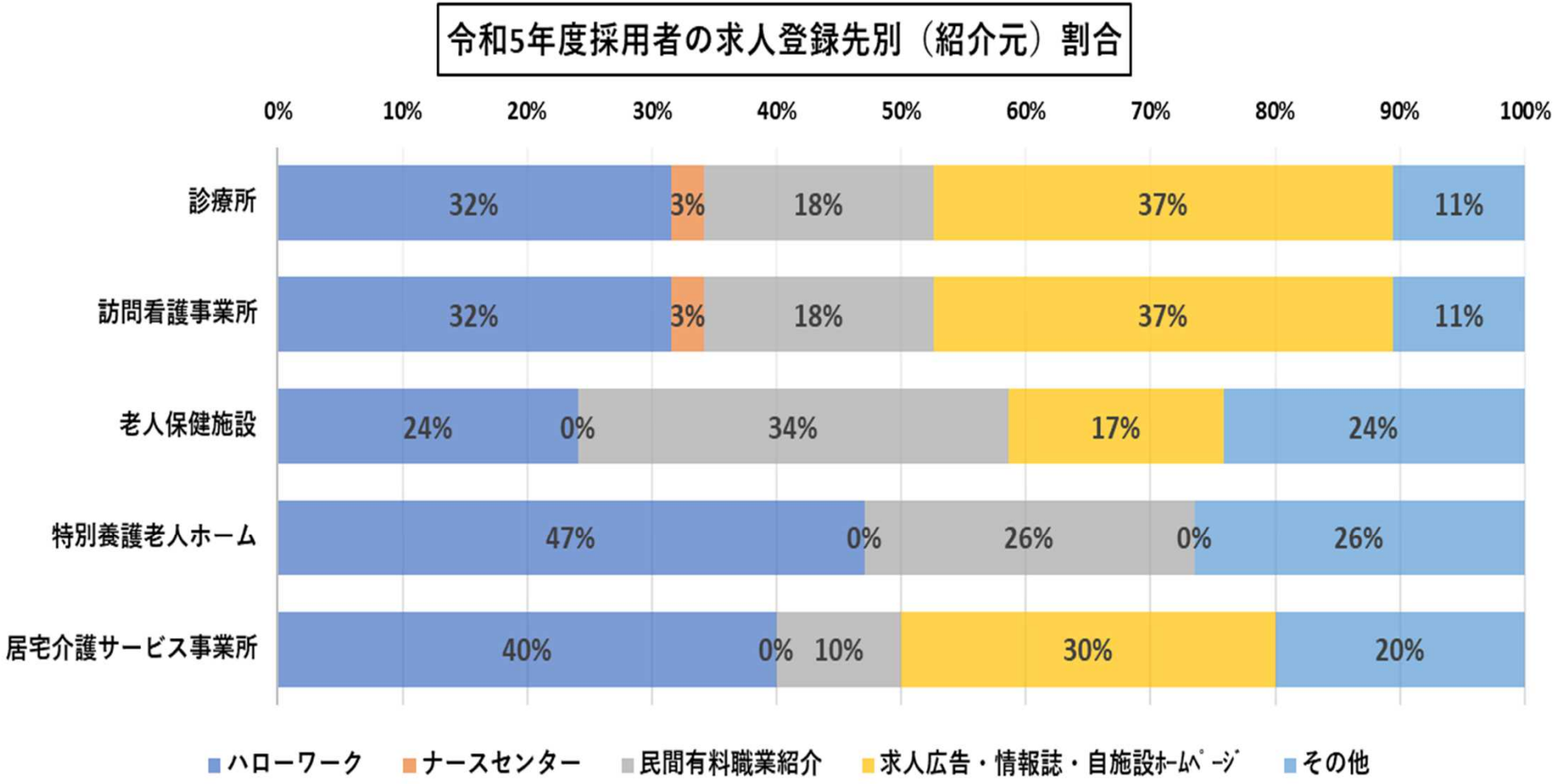
○　求人登録先別（その他除く）の採用実績割合をみると、ハローワーク及び民間有料職業紹介が全体として高く、次いで求人広告・情報誌・自施設ホームページであった。
○　ナースセンターへの登録から採用に至ったのは診療所のみであった。

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）〕



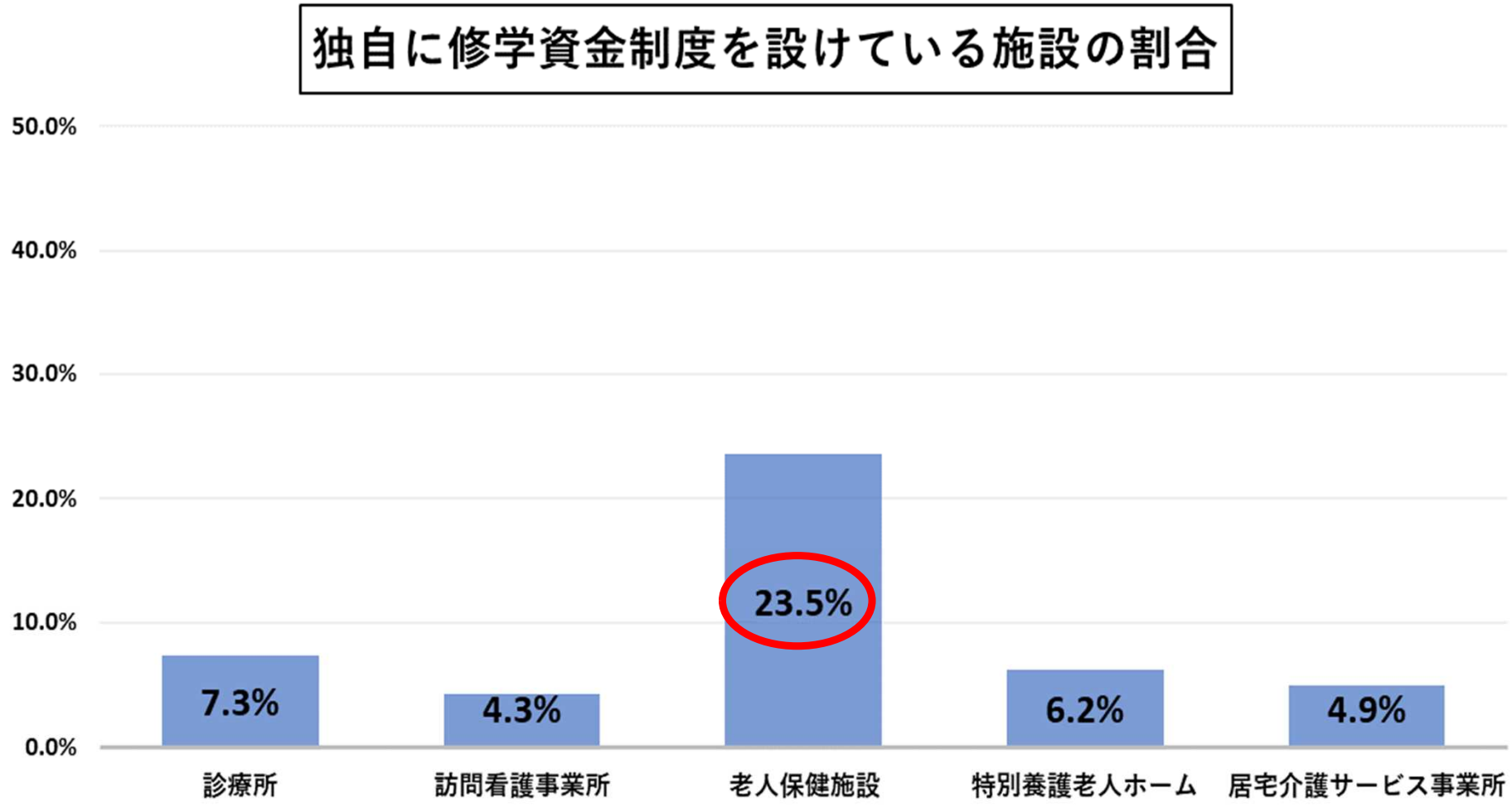
4　各施設独自の看護職員確保対策
（４）採用者の求人登録先（紹介元）割合

○　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ハローワークであり、次いで民間有料職業紹介及び求人広告・情報誌・自施設ホームページであった。



４　各施設独自の看護職員確保対策
（５）奨学金制度の有無

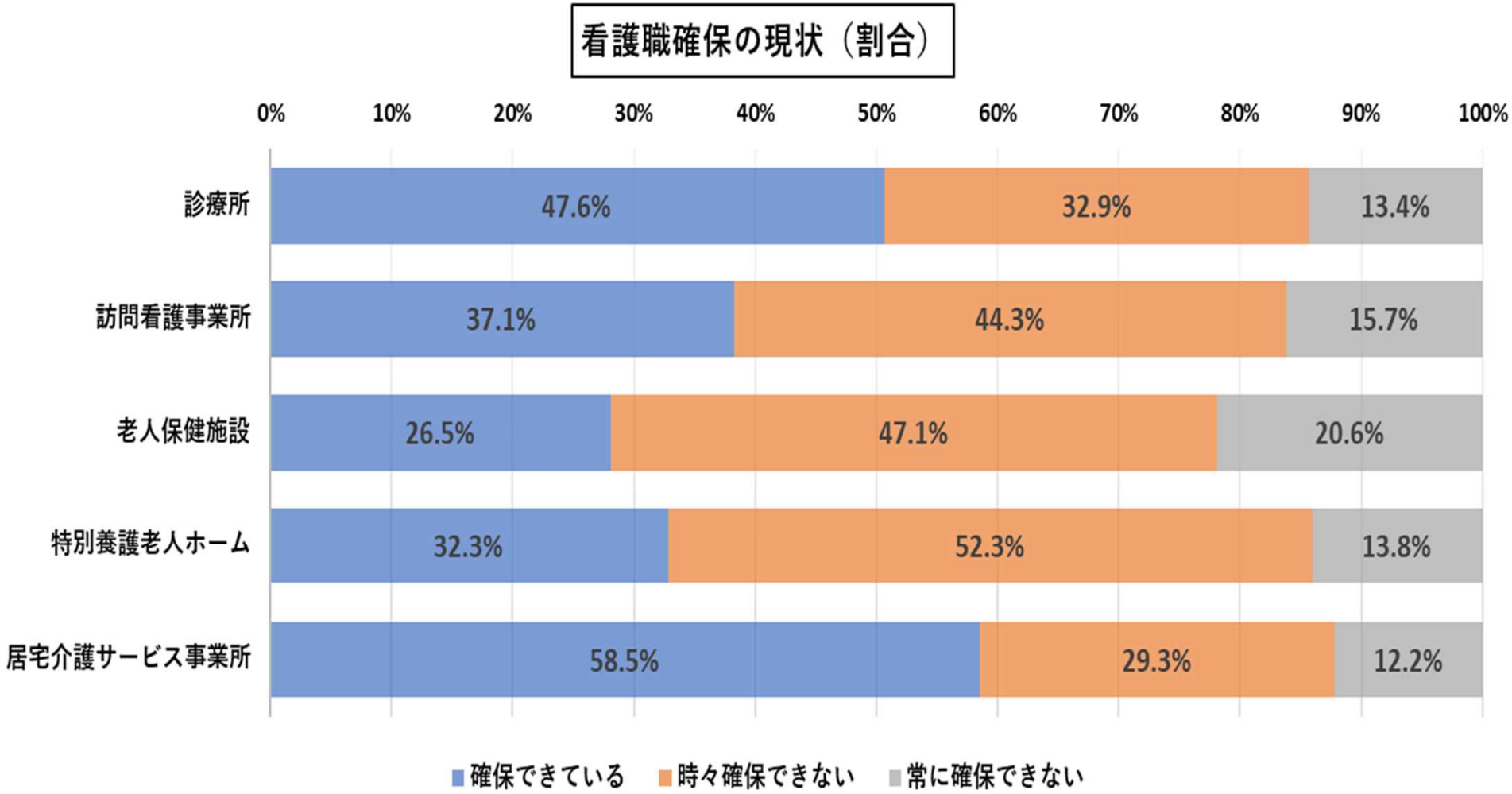
○　老健では約２割が看護学生を対象とした奨学金制度を設けている。



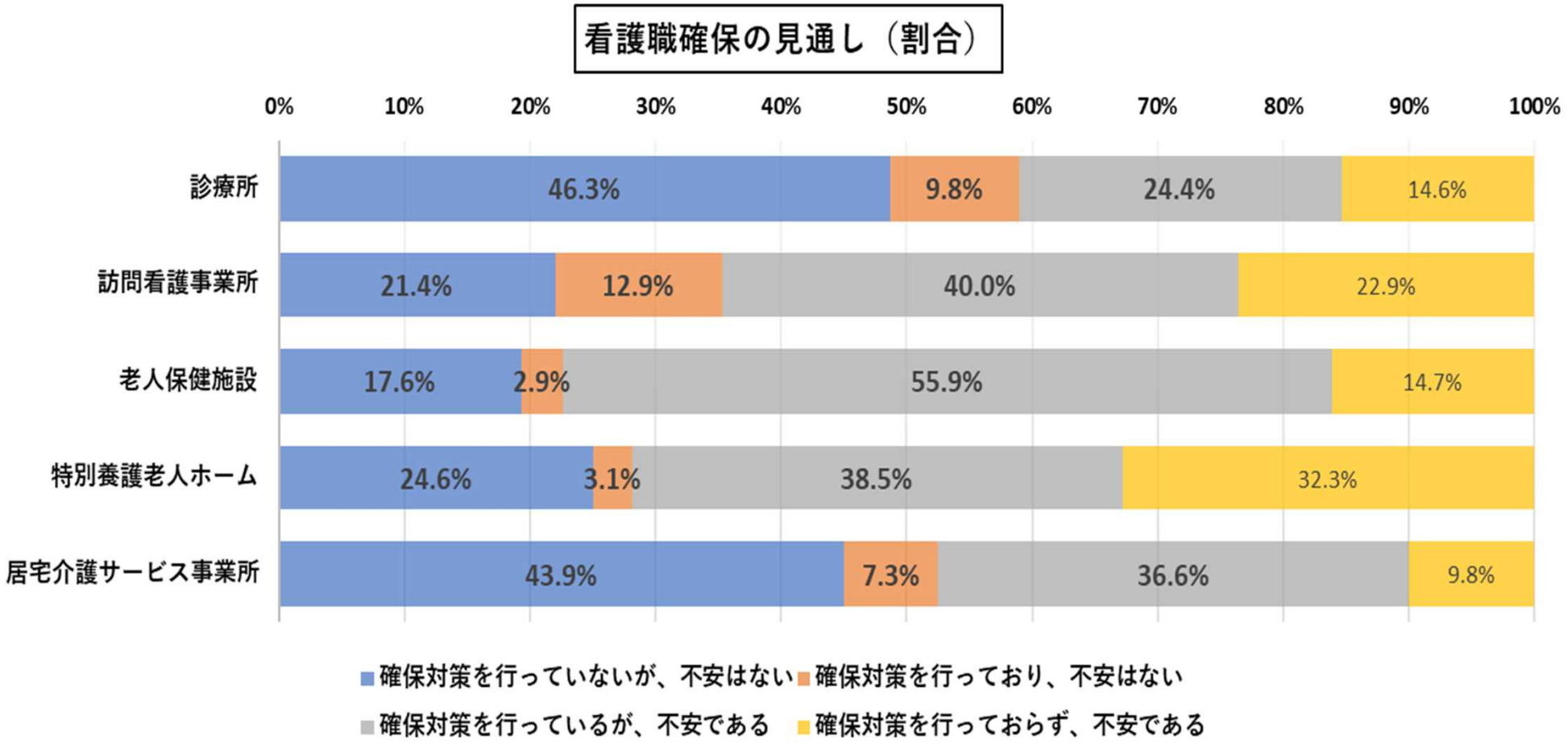
5　看護職確保の現状等について
（１）看護職確保の現状

○　診療所、居宅では、確保できている割合が高い。
○　常に確保できない割合は、老健で最も高く20.6%であった。

※直近５年間における看護職確保の状況について、①看護職員は確保できている　②看護職員は時々確保できず困っている
③看護職員は常に確保できず困っている　以上３つから回答いただいた



5　看護職確保の現状等について
（２）看護職確保の見通し

○　診療所と居宅では不安を抱えていない割合が高かった。
○　一方、特養、老健で不安を抱えている割合が高かった。

※当面の見通しについて①自施設で確保対策は行っていないが、不安はない　②自施設で確保対策を行っており、不安はない ③自施設で確保対策を行っているが、不安である　④自施設で確保対策を行っておらず不安である　以上４つから回答いただいた