

看護職員確保に係る実態調査報告書

令和7年3月

福岡県 保健医療介護部
医療指導課 医師・看護職員確保対策室

目次

I 調査結果の概要	1
1 調査の概要	2
2 調査結果の概要	2
3 ライフステージに応じた看護職員の確保	6
II 調査概要	12
1 目的	13
2 調査対象	13
3 調査方法	13
4 調査時期	13
5 回答状況	13
III 調査結果	14
1 看護職員数及び離職状況	15
2 看護職員の確保	18
3 看護職員の勤務環境	27
4 看護補助者の確保	44
IV まとめ及び考察	48
V データ集	52
1 施設調査(単純集計)	53
2 看護職員調査(単純集計)	64
3 施設調査(クロス集計)	74
4 看護職員調査(クロス集計)	87
VI 福岡県看護職員確保対策協議会	96
VII 調査票	100

I 調査結果の概要

1 調査の概要

- (1) 目的：今後の本県における看護職員等の確保及び質の向上のための施策に繋げる基礎資料とするため、看護職員等の人材確保や充足状況、職場環境の状況について把握を行う。
- (2) 調査対象：①施設調査：6,451施設 ②看護職員調査：78,912人
- (3) 調査方法：対象施設に郵送により依頼し、ふくおか電子申請サービスにて回答
- (4) 調査期間：令和6年11月18日(月)～令和6年12月13日(金)
- (5) 回答状況：

①施設の回答状況 2,201施設

施設	対象施設数	回答数	回答率
病院	451	215	47.7%
診療所	4,205	1,110	26.4%
訪問看護ステーション	984	449	45.6%
介護老人保健施設	173	84	48.6%
介護老人福祉施設	439	191	43.5%
介護医療院	55	23	41.8%
障がい児・者施設	144	81	56.3%
その他(無回答を含む)		48	
合計	6,451	2,201	34.1%

②看護職員の回答状況

所属施設	回答数	割合
病院	6,171	60.5%
診療所	1,941	19.0%
訪問看護ステーション	1,005	9.8%
介護老人保健施設	219	2.1%
介護老人福祉施設	294	2.9%
介護医療院	85	0.8%
障がい児・者施設	130	1.3%
その他(無回答を含む)	363	3.6%
合計	10,208	

2 調査結果の概要

(1) 看護職員の状況

①離職率

看護職員数及び離職率	看護職員計	保健師	助産師	看護師	准看護師
① 令和5年4月1日時点の在籍看護職員数 (令和5年5月1日の免許取得予定者含む)	36,006	182	853	30,874	4,097
② 令和5年10月1日時点の在籍看護職員数	35,814	186	850	30,730	4,048
③ 令和6年3月31日時点の在籍看護職員数 (3月31日付の退職者数を含む)	35,108	190	838	30,131	3,949
④ 令和5年度新卒採用者数 (「新卒」とは免許取得後初めて就労した職員とする)	1,636	2	58	1,508	68
⑤ ④のうち令和5年度中の新卒退職者数	149	0	0	127	22
⑥ 令和5年度の既卒採用者数 (「新卒」以外の看護職)	2,573	31	59	2,127	356
⑦ ⑥のうち令和5年度中の既卒退職者数	735	4	17	567	147
⑧ 令和5年度の総退職者数 (新卒・既卒・定年退職者全てを含む)	4,642	29	113	3,943	557
総離職率 (=⑧÷{(①+③)÷2}×100)	13.1%	15.6%	13.4%	12.9%	13.8%
新卒離職率 (=⑤÷④×100)	9.1%	0.0%	0.0%	8.4%	32.4%
既卒者(令和5年度採用者)離職率 (=⑦÷⑥×100)	28.6%	12.9%	28.8%	26.7%	41.3%
総退職者のうち令和5年度採用者の退職 が占める割合(=⑤+⑦)÷⑧×100)	19.0%	13.8%	15.0%	17.6%	30.3%

※2022年度：総離職率 12.3%、新卒者 11.8% (2023年病院看護実態調査(日本看護協会))

※離職率の計算方法は、日本看護協会の算出方法と同じ。

- ・ 回答のあった施設の令和5年4月1日時点の在籍看護職員数は、36,006人。看護職員の離職率は、総離職率13.1%、新卒者9.1%。既卒者離職率は、28.6%。准看護師は、新卒離職率・既卒離職率とも他と比べ高い。
- ・ 総退職者のうち令和5年度採用者が占める割合は19.0%。准看護師は30.3%と他と比べ高い。
- ・ 本県看護職員の年齢階層別の就業状況は、結婚・妊娠・出産期に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するM字カーブとなり、30～34歳の中期職員の就業が減少している。
- ・ 転職経験者の離職理由は、「職場の人間関係(28.5%)」、「時間外勤務が多い(24.1%)」、「賃金が安い(23.8%)」、「業務の負担感(23.7%)」、「結婚・妊娠・出産(23.5%)」の順に多い。



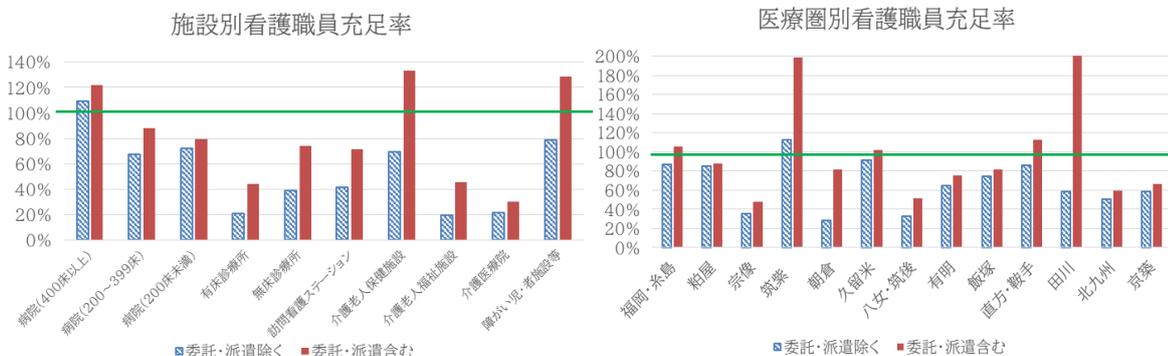
(n=6,253)

転職経験者の離職理由	割合
職場の人間関係	28.5%
時間外勤務が多い	24.1%
賃金が安い	23.8%
業務の負担感	23.7%
結婚・妊娠・出産	23.5%

②充足状況

看護職員採用者数及び充足率	総数	保健師	助産師	看護師	准看護師
令和6年4月1日時点の採用必要数	3,536	13	97	3,112	314
令和6年4月1日付採用者総数	3,175	15	97	2,783	280
充足率	89.8%	115.4%	100.0%	89.4%	89.2%
令和6年4月1日付採用者総数(委託・派遣を除く)	2,481	10	77	2,261	133
充足率(委託・派遣を除く)	70.2%	76.9%	79.4%	72.7%	42.4%

- ・ 令和6年4月1日時点の施設の採用必要数3,536人に対し、採用者数は3,175人であり、看護職員の充足率は89.8%。委託・派遣職員を除く充足率は70.2%。
- ・ 充足状況を施設別にみると、「病院(400床以上)」、「介護老人保健施設」、「障がい児・者施設」が充足し、医療圏別では、福岡・糸島、筑紫、久留米、直方・鞍手、田川で充足している。
- ・ 看護職員の確保に困っている(年間を通して困っている、時期や状況によって困る)と回答した施設は57.2%と、令和2年の59.4%から微減した。このうち看護職員の確保で困る理由については、「募集しても集まらない」が69.8%と最多となった。

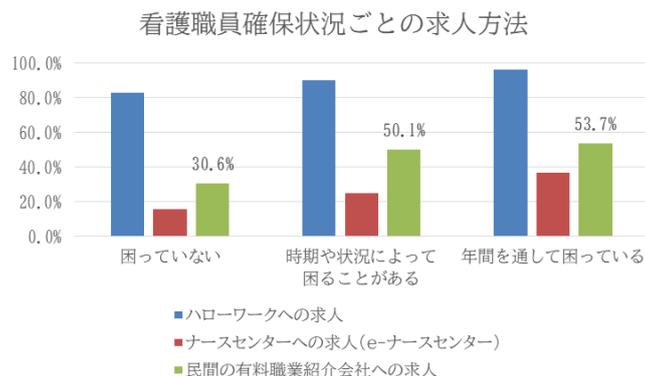
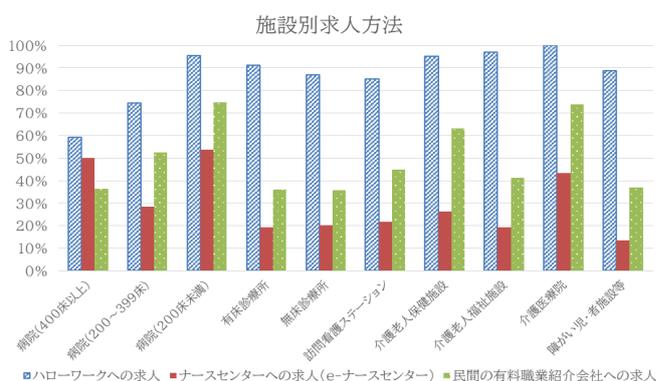


③求人・求職時の方法

<求人方法・求職で活用した情報> 【回答数の多い割合:上位5位】

	求人方法【施設調査】	割合	求職で活用した情報【看護職員調査】	割合
1	ハローワークの利用	87.2%	友人・知人からの紹介	22.4%
2	有料職業紹介会社利用	42.2%	ハローワーク	21.5%
3	施設のホームページ掲載等	38.8%	大学・養成所等での進路指導	14.8%
4	ナースセンター利用	23.0%	民間の職業紹介会社	10.1%
5	広報	14.3%	ナースセンター	6.1%

- ・施設では「ハローワーク」、「民間の有料職業紹介会社」への求人利用が多く、看護職員では「友人・知人からの紹介」、「ハローワーク」の順で求職情報を得ている。



- ・ナースセンターを活用した求人は、「病院(400床以上)」、「病院(200床未満)」、「介護医療院」で比較的高いものの、その他施設ではあまり活用されていない。
- ・「時期や状況によって」あるいは「年間を通じて」求人困っている施設では、民間職業紹介会社の利用が多くなっている。

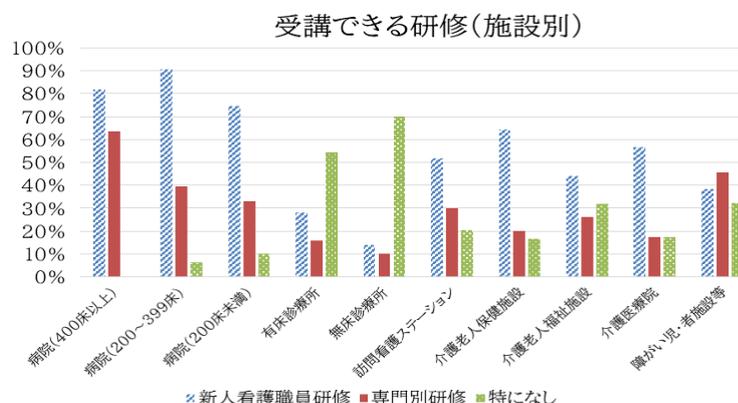
(2) 看護職員の教育体制

①教育体制

- ・看護職員が受講できる研修について、「新人看護職員研修」は34.9%、「専門別研修」は20.3%が受講できると回答している。一方で、「特になし」が44.8%であった。
- ・施設別にみると、新人看護職員研修は「病院」において、他施設より割合が高い。専門別研修は「病院(400床以上)」が63.6%と最も高く、次いで「障がい児・者施設等」が45.7%となっている。診療所では、「特になし」の割合が高い。

受講できる研修(複数回答) (N=2,201)

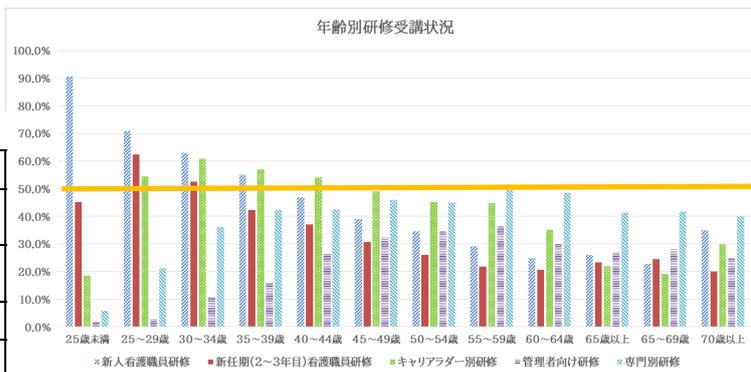
研修	割合
新人看護職員研修(自施設・他施設が行う集合研修)	34.9%
新任期看護職員フォローアップ研修(自施設・他施設が行う集合研修)	24.0%
新人看護職員の指導者向け研修	18.4%
習熟段階に応じた研修(キャリアラダー別研修)	17.8%
専門別研修	20.3%
管理者向け研修	18.3%
特になし	44.8%



②受講状況

看護職員が受講した研修(n=7,419)

新人看護職員研修	50.2%
新任期(2~3年目)看護職員研修 (フォローアップ研修等)	38.0%
習熟段階に応じた研修 (キャリアラダー別研修)	47.2%
管理者向け研修	21.8%
専門別研修	37.5%



- ・ 看護職員の研修受講機会については、72.7%が「ある」と回答している。
- ・ 年齢別研修受講機会は、25歳未満の83.3%が最も高く、年齢とともに低くなる。
- ・ 一方、年齢別の研修受講状況は、25歳未満の新人看護職員研修が90.6%であるが、「専門別研修」や「管理期研修」の受講率は50%以下となっている。
- ・ 看護職員の質の向上や職場における離職防止を図るためには、「専門別研修」や「管理期研修」の受講者を増加させる必要がある。

(3) 看護補助者の状況

- ・ 看護補助者を雇用している施設は、484施設。令和5年4月1日時点の看護補助者数は6,491人で、そのうち「自施設雇用職員」は5,648人。離職率は、20.9%である。

看護補助者数及び離職率	自施設雇用職員数	自施設以外雇用職員(委託・派遣)数	合計
令和5年4月1日時点の在籍看護補助者数	5,648	843	6,491
令和5年4月1日~令和6年3月31日の新規採用者数	1,052	506	1,558
離職率	17.1%	46.3%	20.9%

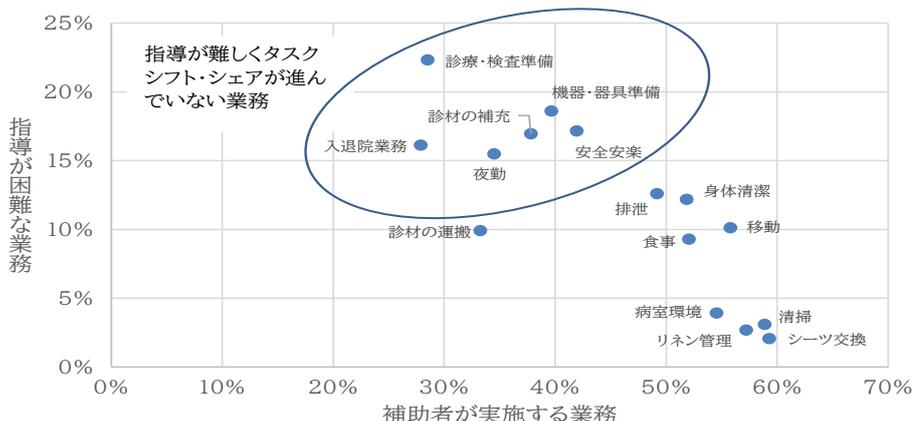
- ・ 病院及び介護医療院において看護補助者を多く雇用されているが、確保が難しいとの回答も多い。

施設区分	調査回答施設数(N)	看護補助者を雇用している		看護補助者の確保が困難	
		回答数	割合	回答数	割合
病院(400床以上)	22	15	68.2%	14	63.6%
病院(200~399床)	63	50	79.4%	45	71.4%
病院(200床未満)	130	110	84.6%	90	69.2%
有床診療所	114	65	57.0%	16	14.0%
無床診療所	996	120	12.0%	44	4.4%
訪問看護ステーション	449	54	12.0%	14	3.1%
介護老人保健施設	84	18	21.4%	13	15.5%
介護老人福祉施設	191	19	9.9%	3	1.6%
介護医療院	23	18	78.3%	10	43.5%
障がい児・者施設等	81	12	14.8%	5	6.2%
その他・無回答	48	3	6.3%	3	6.3%
合計	2,201	484	22.0%	257	11.7%

- ・ 看護補助者が実施している業務は、「シーツ交換・ベットメイキング(59.3%)」、「病床及び病床周辺の清掃・整頓(58.9%)」の順となっている。

- ・ また、看護補助者への指導が難しい業務は、「診療・検査等の書類の準備、補充(22.3%)」、「診療に必要な機器・器具等の準備、片付け(18.6%)」、「安全安楽に関する業務(17.6%)」の順となっており、指導が困難な業務ほど、看護補助者への業務のタスク・シフト/シェアが進んでいない。

看護補助者の業務

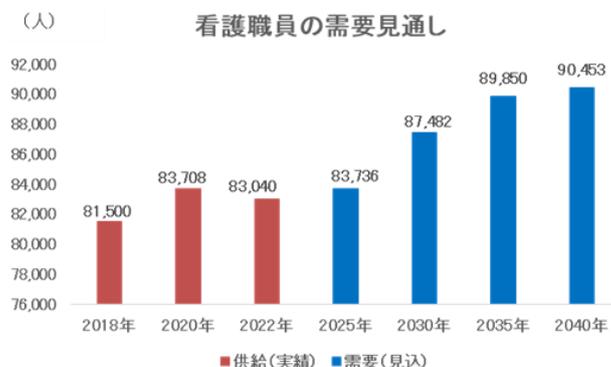


3 ライフステージに応じた看護職員の確保

学齢期・養成期

現状と課題

- 厚生労働省が令和5年7月に示した看護職員の需要見通しを元に、本県の2025年以降の推計を行うと、2040年に約90,500人の看護職員が必要とされる。



- この需要見通しによる2025年の看護需要は約84,000人で、2022年の就業看護職員数、約83,000人と、1,000人の需給ギャップがあり、看護職員を確保する必要がある。
- 少子高齢化に伴い、2020年から2030年の10年間で、15歳～24歳人口は、3.1%減少するとされる中、将来看護職を志望する学生を確保する必要がある。
- 本県では、看護大学16校、一貫教育校8校、専門学校等の養成所36校で、看護職を養成。同規模県に比べ学校数が多く、少子化・高学歴化の影響から、閉課、閉校となる学校が出てきている。
- 県内の養成学校卒業生の令和5年の就業状況をみると、県内就職率が全体の73.6%に留まり、大学生及び一貫教育校生を中心に、大都市圏への流出が多い。

県内の養成学校卒業生(令和5年3月)の就業状況等

(単位:人)

	卒業者数	就業者数	県内就業者数		県外就業者数				
				就業率		東京・大阪・名古屋圏 (就業率)		九州・山口 (就業率)	
大学(短大含む)	1,337	1,199	801	66.8%	398	252	21.0%	127	10.6%
一貫教育校	371	350	259	74.0%	91	82	23.4%	7	2.0%
養成所	2,168	1,872	1,458	77.9%	414	139	7.4%	258	13.8%
合計	3,876	3,421	2,518	73.6%	903	473	13.8%	392	11.5%

まとめと考察

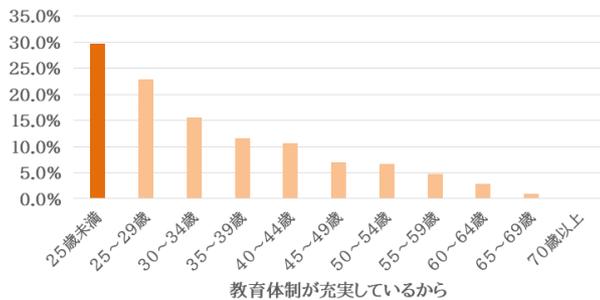
- 本県の就業看護職員数は、83,040人(令和4年衛生行政報告例)となっている。今後、高齢化の進行に伴う看護需要の増大が見込まれる。一方、本県においても、少子高齢化の進行、生産年齢人口の減少により、看護職員の確保が、今後さらに難しくなることが予想される。
- 少子化・高学歴化の影響から、看護師学校養成所において、閉課、閉校となる学校が出てきているなか、将来看護職員を志望する学生を確保する必要がある。
- 看護職員を目指す学生を増やすため、実際看護に触れる機会を小学生などの早い段階からアプローチする取組などが考えられる。また、県内養成学校卒業生の県内就業率を向上させる取組が必要である。

新人・新任期(25歳未満の看護職員)

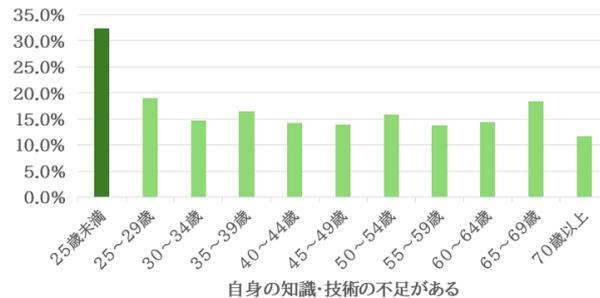
現状と課題

- ・ 25歳未満の看護職員は、「教育の体制が充実している」ことを重視して職場選択を行っている。一方で、「自身の知識・技術の不足」に対し不安を感じている。

(看護職員調査) 職場選択の理由

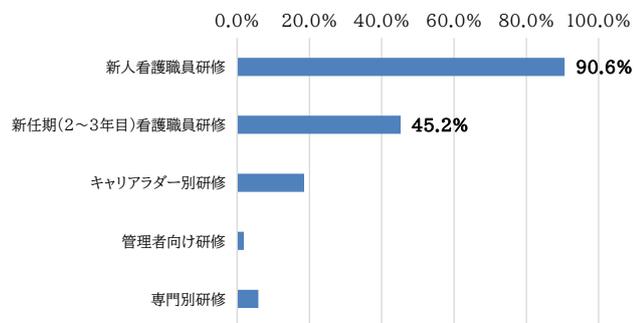


現在の職場の悩み、不安、不満等



- ・ 新人看護職員研修受講者は、90.6%、新任期(2～3年目)看護職員研修受講者は、45.2%となっている。
- ・ 新人看護職員の採用がない施設は73.4%で、今後予定している施設は、8.2%となっている。
- ・ 今後採用を予定する多くの施設では、「自施設での教育体制整備」が必要としているが、看護職員配置の少ない施設での体制整備は困難との意見がある。
- ・ 新人看護職員研修を受講できる施設は、34.9%、研修受講できる体制がないと回答した施設は、44.8%である。

25歳未満の看護職員が受講した研修(n=701)



新人看護職員の採用 (n=2,168)

項目	割合
1 ある	18.5%
2 ない	73.4%
3 今後予定している	8.2%

看護職員が受講できる研修 (N=2,201)

項目	割合
新人看護職員研修	34.9%
新任期(2～3年目)看護職員研修	24.0%
特になし	44.8%

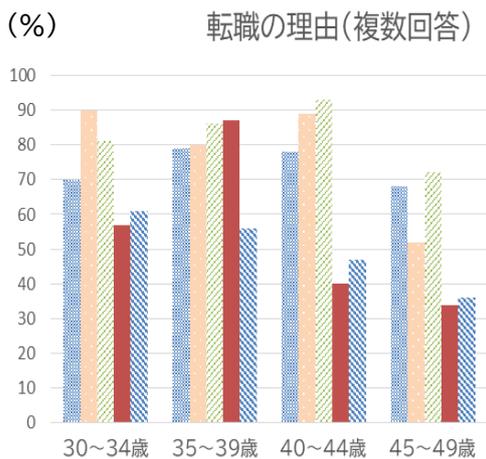
まとめと考察

- ・ 新人看護職員は、職場選択にあたり「教育体制の充実」をより重視しており、「自身の知識・技術の不足」の不安を抱えていることが明らかとなった。
- ・ 新人看護職員研修受講者は、90%を超えるが、新任期(2～3年目)看護職員研修受講者は45%と半減しており、施設側からは、「自施設での教育体制整備」が困難との意見もあり、指導者の人的余裕が少ない中小規模施設に対する、人材育成支援(実習指導者研修会や新人・新任期向け研修の受講体制の確保等)が必要である。
- ・ また、新任期職員の離職の減少や定着を図るため、施設自らフォローアップ体制を整えとともに、施設内外を問わず同じ悩みや不安を抱える職員が集い語れる場等を整える必要がある。

中堅期(25歳～49歳)

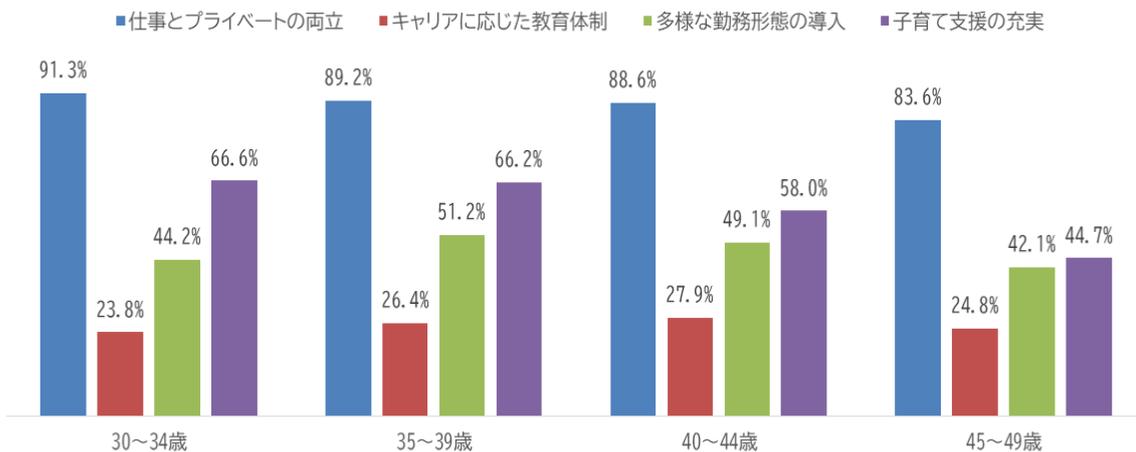
現状と課題

- ・ 30～39歳未満の看護職員の転職理由として、「結婚・妊娠・出産」が他の年代に比べ高い。また、生涯働き続けるための必要な要件として、「子育て支援の充実」や「多様な勤務形態の導入」の回答割合が高くなっている。
- ・ 子育て・介護と仕事の両立の支援として、「勤務希望のシフト調整(76.4%)」、「短時間勤務制度(44.8%)」、「フレックスタイム制または時差出勤の導入(14.9%)」、「院内保育所(8.9%)」と支援を行う施設がある一方、「いずれの制度もない(10.5%)」との回答がある。



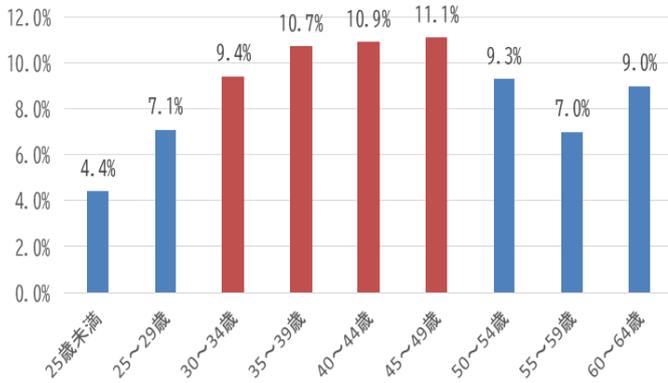
子育て・介護の両立支援(N=2,201)	割合
勤務希望のシフト調整を行っている	76.4%
法定に上乗せした育児休業制度がある	11.1%
院内保育所がある	8.9%
保育所に支払う保育費の補助を行っている	3.4%
学童保育がある	0.5%
短時間勤務制度がある	44.8%
介護休業制度がある	40.0%
法定5日を超える介護休暇制度がある	10.5%
フレックスタイム制または時差出勤を導入している	14.9%
介護に関する費用の助成を行っている	1.0%
その他	4.7%
上記に示すいずれの制度もない	10.5%

生涯働き続けるために必要な要件



- ・ 現在の職場での不満については、「教育体制・キャリアアップの機会が少ない」と考える割合が他の年代より高くなっている。
- ・ 研修の受講機会は、7割を超す者が「ある」と回答しているものの、専門別研修の受講者は、そのうち約4割に留まる。

現在の職場での不満
教育体制・キャリアアップの機会が少ない

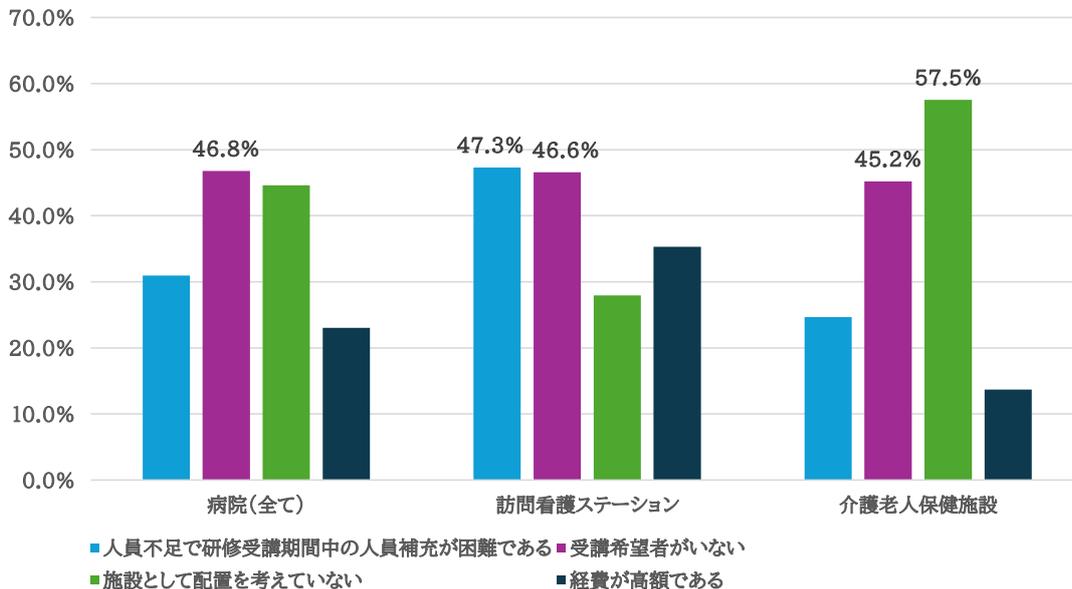


研修受講機会および受講研修内容

	ある	受講研修		
		キャリアラダー	管理者向け	専門別
30～34歳	73.3%	60.8%	10.7%	36.1%
35～39歳	72.0%	57.0%	15.9%	42.3%
40～44歳	72.5%	54.2%	26.5%	42.5%
45～49歳	74.0%	49.1%	32.4%	46.0%

- ・ 特定行為研修修了者のいない施設のうち、病院・訪問看護ステーション・介護老人保健施設（748 施設）の研修未受講の理由は、病院では「受講希望者がいない(46.8%)」、訪問看護ステーションでは「人員不足で補充が困難である(47.3%)」、介護老人保健施設では「配置を考えていない(57.5%)」が最も高く、「受講希望者がいない」は、訪問看護ステーション及び介護老人保健施設でも割合が高い。
- ・ 一方で、資格取得や能力に応じた手当が「ある」とした、病院・訪問看護ステーション・介護老人保健施設は、3割～4割程度に留まる。

特定行為研修未受講の理由(n=748)



	病院	診療所	訪問看護ステーション	介護老人保健施設	介護老人福祉施設	介護医療院	障がい児・者施設等	その他・無回答
調査回答施設数(N=2,201)	215	1,110	449	84	191	23	81	48
特定行為研修修了者がいない	64.7%	93.6%	90.9%	86.9%	80.1%	95.7%	92.6%	45.8%
資格取得や能力に応じた手当がある	40.9%	45.9%	43.4%	33.3%	37.7%	30.4%	37.0%	60.4%

まとめと考察

- ・ 令和 4 年の年齢別就業看護職員数(衛生行政報告例)をみると、30～34 歳の年代の職員が「結婚・妊娠・出産」を機に離職する、いわゆる M 字カーブを描き、就業継続が難しい労働環境にあることがわかる。今回の看護職員調査結果の転職の理由も、「結婚・妊娠・出産」が他の年代よりも高い。また、転職経験は、「25～29 歳」が35.3%であるのに対し「45～49 歳」では、74%まで上昇する。
- ・ 生涯働き続けるために必要な要件として、「子育て支援の充実」や「多様な勤務形態の導入」の回答割合が高く、施設側においても「勤務希望のシフト調整」、「短時間勤務制度」など柔軟な働き方の導入や保育に関する支援等も実施されている。
- ・ 今後、子育て世代の早期の復職支援のため、子育て期における勤務希望を把握し、求人施設が実施する子育て支援の情報提供を行うとともに、求人施設に対しても、子育て期における勤務希望を伝え、より柔軟な勤務形態を求めていく必要がある。
- ・ また、夜勤等を担う職員の負担軽減のため、看護補助者へのタスク・シフト/シェアや他職種との協働のための業務整理を実施し、業務の効率化を図るなど、他の世代への配慮や働き方改革を進める必要がある。
- ・ 経験年数も豊富になる看護職員のキャリアアップを図り、今後、在宅医療の推進に必要となる「特定行為研修修了者」を増やすため、施設における受講機会や研修修了生への手当の確保、在宅の場における特定行為研修修了生の活用の推進、地域における手順書の標準化等行う必要がある。

ベテラン期・管理期(50 歳以上)

現状と課題

- ・ 施設側としては、定年以降の看護職員の活用について、約 65%が「活用したい」(積極的に活用したい、活用したい)とし、定年以降の業務として、「職員が手薄となる時間帯のカバー・急な欠勤のバックアップ(55.4%)」、「患者相談・サポート、患者家族の相談・対応(36.0%)」、「新人の教育支援や中途採用者の相談支援(25.2%)」となっている。
- ・ 一方で、何歳まで働きたいかとの問いに対し、70 歳まで働きたいと考える 55 歳以上の看護職員が一定程度いるものの、定年での退職を多くの看護職員が考えている。

(施設調査)

定年以降の看護職員の活用(拡充)

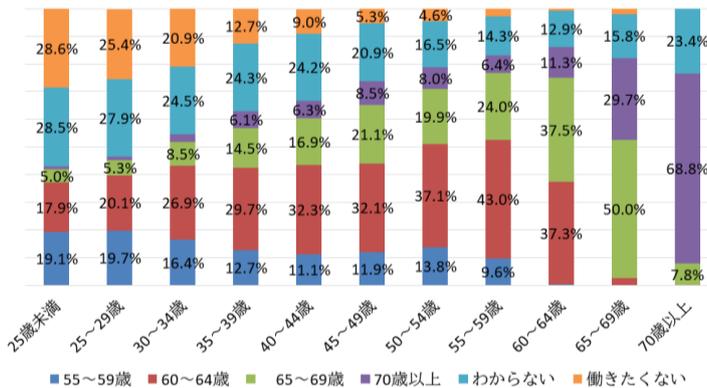
	割合
積極的に活用したい	22.1%
活用したい	43.3%
考えていない	31.8%

定年以降の看護職員に求める業務(複数回答)(n=1440)

	割合
院内の案内	9.9%
患者相談・サポート、患者家族の相談・対応	36.0%
入退院支援、地域連携の調整	12.4%
新人の教育支援や中途採用者の相談支援	25.2%
新任看護管理者の相談支援	13.6%
地域住民向けの健康相談や健康教室の講師	5.4%
職員が手薄となる時間帯(夕方等)のカバー 急な欠勤のバックアップ	55.4%
産休・育休中の職員のバックアップ	28.0%
介護老人保健施設等における感染管理	5.3%
要介護認定に係る業務	2.8%
その他	23.1%

(看護職員調査)

何歳まで働きたいか(年齢別)



生涯働き続けるために必要と考えること

	キャリアに応じた教育体制
50~54歳	25.1%
55~59歳	24.6%
60~64歳	24.2%
65~69歳	19.8%
平均	24.4%

まとめと考察

- ・ 本県の令和 4 年の年齢別就業看護職員数(衛生行政報告例)は、50 歳代以降大きく減少しており、生涯働き続けられる働き方や労働条件・社会保障等の研修を行い、プラチナナースを確保する必要がある。
- ・ この年代の生涯働くための要件は、「自身の健康」、「仕事とプライベートの両立」が上位となっており、求人施設に対し、フルタイム勤務のみでなく、短日・短時間勤務など多様な勤務形態の情報提供や雇用条件の提案をナースセンター等が行い、求人施設と求職者のマッチングを円滑にする働きかけが必要である。
- ・ また、看護職としてのキャリアを考えるため、医療機関以外での看護職員の働き方や魅力の発信、医療機関等における定年以降の看護職員の活用について検討を行い、看護職員を潜在化させない取組が必要である。

Ⅱ 調査概要

1 目的

今後の、本県における看護職員等の確保及び質の向上のための施策に繋げる基礎資料とするため、看護職員等の人材確保や充足状況、職場環境の状況について把握を行う。

2 調査対象

(1) 施設調査:6,451 施設

病院、診療所、訪問看護ステーション、介護老人保健施設、介護老人福祉施設、介護医療院、障がい児・者施設を調査対象施設とする。

(2) 看護職員調査:約 78,912 人(令和 4 年衛生行政報告例)

上記施設調査対象施設に勤務するすべての看護職員(委託。派遣除く)

3 調査方法

(1) 対象施設に依頼文及び調査票(施設対象と看護職員対象)を郵送し、「ふくおか電子申請サービス」にて回答を依頼。

(2) 公益社団法人 福岡県看護協会に委託し実施。

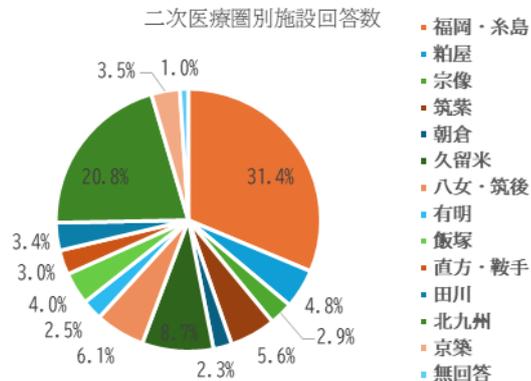
4 調査時期

令和 6 年 11 月 18 日(月)～令和 6 年 12 月 13 日(金)

5 回答状況

(1) 施設調査の回答数及び二次医療圏別施設回答数

施設	対象施設数	回答数	割合
病院	451	215	47.7%
診療所	4,205	1,110	26.4%
訪問看護ステーション	984	449	45.6%
介護老人保健施設	173	84	48.6%
介護老人福祉施設	439	191	43.5%
介護医療院	55	23	41.8%
障がい児・者施設	144	81	56.3%
その他	0	22	
無回答	0	26	
合計	6,451	2,201	34.1%



(2) 看護職員の回答数及び回答者年齢構成

施設	回答数	割合
病院	6,171	60.5%
診療所	1,941	19.0%
訪問看護ステーション	1,005	9.8%
介護老人保健施設	219	2.1%
介護老人福祉施設	294	2.9%
介護医療院	85	0.8%
障がい児・者施設	130	1.3%
その他・無回答	363	3.6%
合計	10,208	100.0%

