

# 令和6年度医療機関等看護職員需要調査 ダイジェスト

## 1. 調査の概要

- (1) 調査地域 愛知県全域
- (2) 調査対象 病院、一般診療所、介護老人保健施設、介護老人福祉施設、訪問看護ステーション  
\* 診療所の無床は各地域で無作為に2割、他は全数
- (3) 調査方法 郵送依頼、WEB回収
- (4) 回収結果

施設区分	発送施設数 / 回答施設数	R6 年度有効回収率	R5 年度有効回収率	差
病院	313/179	57.2%	47.9%	9.3%
一般診療所	1,233/148	12.5%	12.8%	▲0.3%
介護老人保健施設	183/38	20.8%	20.6%	0.2%
介護老人福祉施設	416/96	23.1%	22.3%	0.8%
訪問看護ステーション	1,126/331	29.4%	29.4%	0%
合計	3271/792	24.2%	23.5%	0.7%

(5) 調査期間 令和6年9月30日～10月25日 (\*8月1日の定点で調査)

(6) 変更点

- ①本編のまとめを各施設ごとに変更 (\*ダイジェストは例年通り)
- ②追加項目
  - ・介護施設及び訪問看護ステーションの機能別分類
  - ・休床病棟の有る施設の休床の理由 等

(7) 回答施設の概要

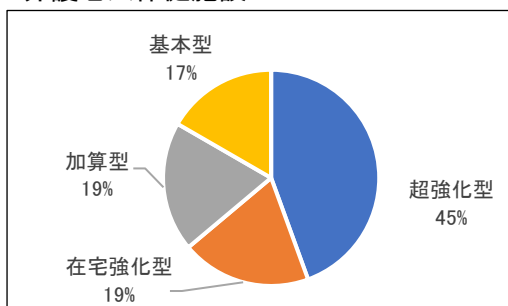
病院

規模別	参加施設数
500床以上	24
400～499床	7
300～399床	15
200～299床	26
100～199床	60
20～99床	47

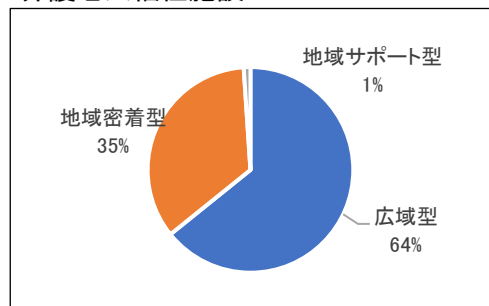
診療所

	参加施設数
有床	49
無床	97

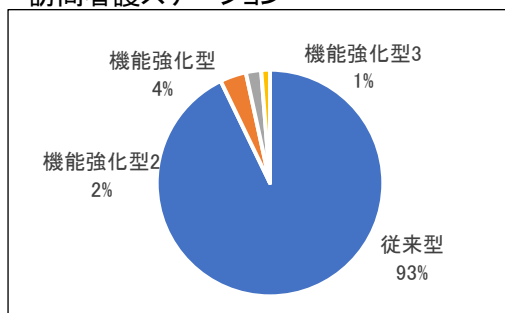
介護老人保健施設



介護老人福祉施設



訪問看護ステーション



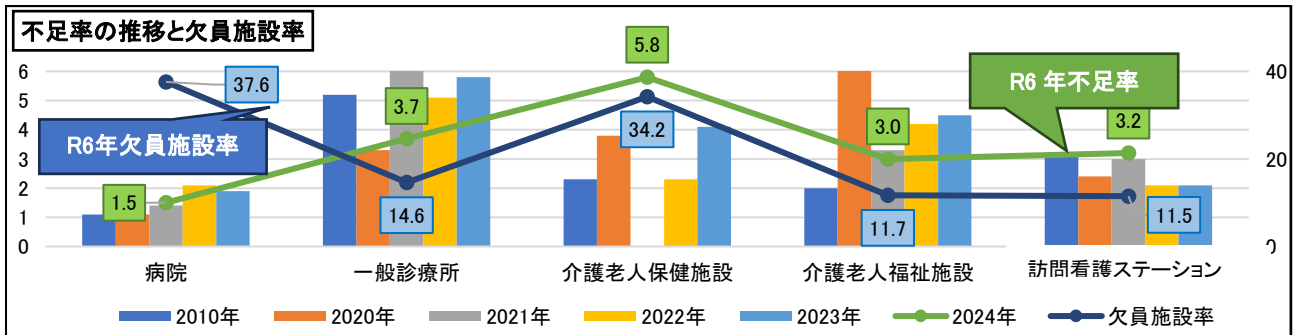
## 2. 調査結果

### (1) ①看護職員の施設別欠員数及び不足率（「不足率」＝B欠員数／（A現員数+B欠員数））

\* 欠員数を現員数と欠員数を足して割ったもの。いわゆる施設の人手不足の状況を示す。

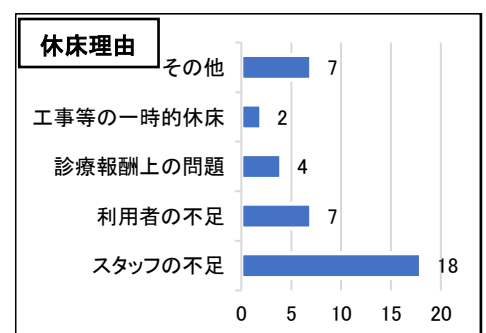
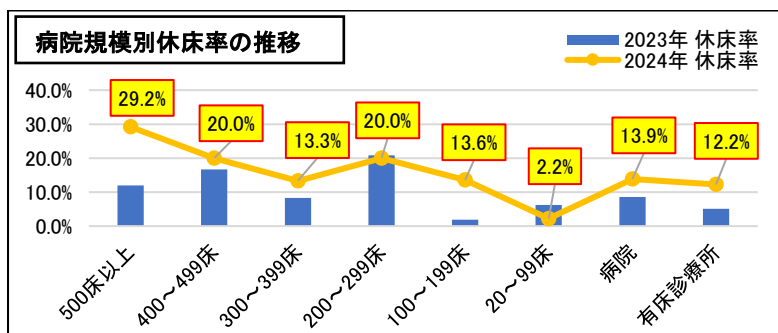
- 施設別にみると、不足率が最も高かったのは介護老人保健施設で、回答のあった38施設で現員数469名に対し欠員数29名、不足率は5.8%（R5:4.1%）であった。次いで、一般診療所（3.7%）、訪問看護ステーション（3.2%）、介護老人福祉施設（3.0%）、病院（1.5%）の順であった。
- 欠員がある施設の割合では、病院が178施設中67施設で37.6%（R5:46.1%、R4:48.1）で最も高いが昨年度より低下している。

	A 現員数(人)					B 欠員数(人)					C 不足率(B/(A+B))					欠員のある施設の割合
	保健師	助産師	看護師	准看護師	合計	保健師	助産師	看護師	准看護師	合計	保健師	助産師	看護師	准看護師	合計	
病院	95	1,126	33,645	1,220	36,086	0	41	497	8	546	0.0%	3.5%	1.5%	0.7%	1.5%	67/178 37.6%
一般診療所	7	211	757	189	1,164	0	8	29	8	45	0.0%	3.7%	3.7%	4.1%	3.7%	21/144 14.6%
介護老人保健施設	1		355	113	469	0		22	7	29	0.0%		5.8%	5.8%	5.8%	13/38 34.2%
介護老人福祉施設	4		398	121	524	0		15	1	16	0.0%		3.6%	0.8%	3.0%	11/94 11.7%
訪問看護ステーション	23	1	1,899	106	2,029	2	0	65	0	67	8.2%	0.0%	3.3%	0.0%	3.2%	37/321 11.5%



### ②病院における休床病棟の状況

- 病院において、休床病棟を有する施設は、173施設中24施設で13.9%（R5:7.9%）と増加。規模別では、500床以上では、29.2%（24施設中7施設）で、昨年の12.0%に比べ大幅に増加している。
- 休床病棟の有る24施設の休床の理由では、スタッフの不足が18施設（47.4%）で最も多く、次いで、利用者の不足が7施設（18.4%）、診療報酬上の問題4施設（10.5%）、工事に伴う一時的な休止は2施設（5.3%）の順であった。（\*複数回答）

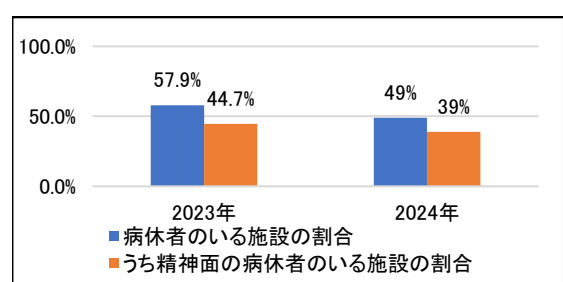


### ③病院における傷病休暇の取得状況

- 病休者のいる施設の割合（57.9⇒49.0%）、うち精神面の病休者のいる割合（44.7⇒39%）は減少していた。

#### 参考資料（2023年度日本看護協会調べ）

- 傷病による連続休暇（7日以上）を取得した病院は85.7%、その内メンタル不調者がいたのは74.3%であった。



(2) ①看護職員の充足状況(充足率) (\*「充足率」=「採用者数」/「募集人数」×100)

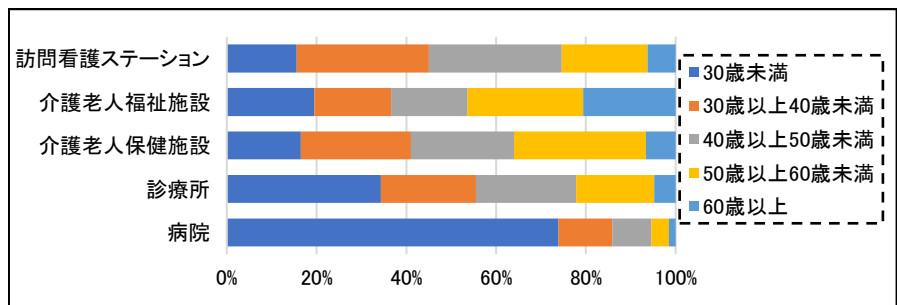
\* 充足率とは、求人に対してどの程度の採用が見込めたかを数値で表したもの

- 全体の充足率は、募集 5,574 人に対し採用数は 4,553 人と充足率は 81.7%で前年度より 3.6%上昇していた。
- 施設別にみると、病院 86.7% (R5 : 84.9%) 以外は、70%以下であった。介護老人保健施設以外は、全体的に増加している。特に、一般診療所の充足率は、65.4%と昨年の 41.0%より著明に増加していた。( +24.4%)

		病院	一般診療所	介護老人保健施設	介護老人福祉施設	訪問看護ステーション	合計
保健師	募集人員	10	2	0	2	0	14
	採用人数	8	0	0	1	0	9
	充足率	80.0%	0%	-	50.0%	-	64.3%
助産師	募集人員	256	28				284
	採用人数	93	15				108
	充足率	36.3%	53.6%				38.0%
看護師	募集人員	4,022	174	79	101	683	5,059
	採用人数	3,642	131	41	58	475	4,347
	充足率	90.6%	75.3%	51.9%	57.4%	69.5%	85.9%
准看護師	募集人員	72	33	25	30	57	217
	採用人数	38	9	5	8	31	91
	充足率	52.8%	27.3%	20.0%	26.7%	54.4%	41.5%
合計	募集人員	4,360	237	104	133	740	5,574
	採用人数	3,781	155	46	67	506	4,555
	充足率	86.7%	65.4%	44.2%	50.4%	68.4%	81.7%
	( )R5 結果	(84.9%)	(41.0%)	(46.6%)	(46.9%)	(66.3%)	(78.1%)
	充足率変化	+1.8%	+24.4%	-2.4%	+3.5%	+2.1%	+3.6%
回答施設数		151	73	27	50	203	504

②施設別採用者の年齢

- 新卒入職の多い病院では 30 歳未満が多い。
- 今年度より追加した 60 歳以上の雇用では、介護系の施設で多い傾向にある。

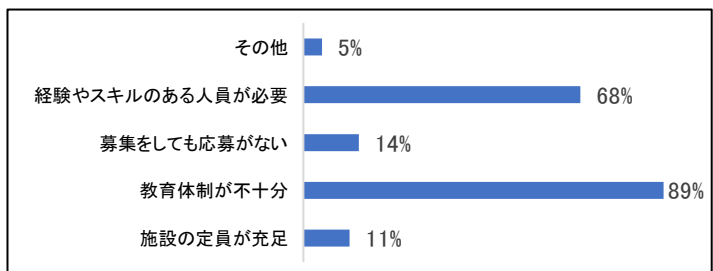


③2024 年病院規模別新卒者の募集状況 (過去 3 年間)

- 全国調査と施設区分は異なるが、20~99 床では約 6 割が新卒者の募集をしていないという状況は一致していた。
- 全国調査では、400 床以上では 25.0%が新人を募集していないという結果であったが、本調査では、14.3%であった。また、100~399 床では、全国調査は 31.4%、本調査では 10.9%であった。
- 募集をしていない 44 施設の理由では、「教育体制が不十分」が 88.6%で最も多く、次いで「経験やスキルがある人員が必要」が 68.2%、「募集をしても応募が無い」13.6%という結果であった。

<新人を募集しない理由>

	回答	募集無	無割合	全国調査
500 床以上	24	0	0%	25.0%
400~499 床	7	1	14.3%	
300~399 床	15	0	0%	31.4%
200~299 床	26	2	7.7%	
100~199 床	60	9	15.0%	
20~99 床	46	32	69.5%	66.8%
計	178	44	24.7%	

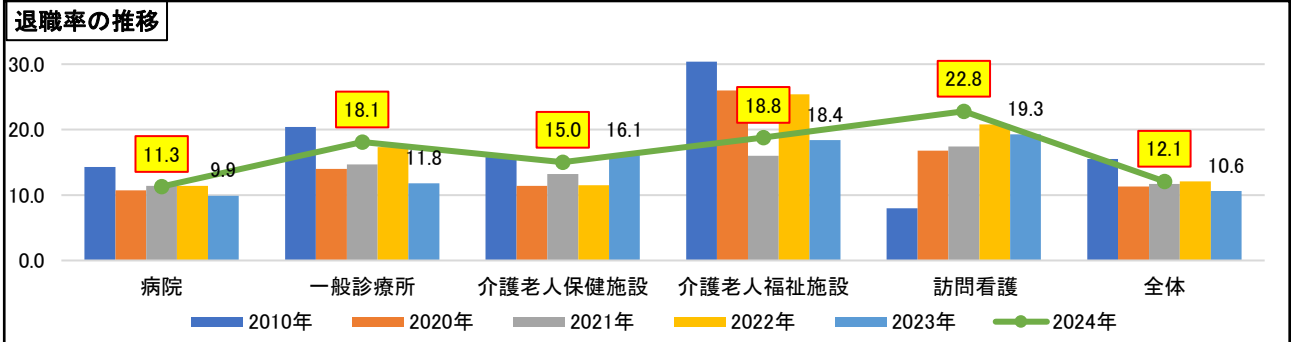


\* 全国調査：病床規模別の看護師採用状況および採用活動の実態：全国調査 (2021. 10)

(3) ①退職率 (\*退職率=退職者数/4月1日の在職者数)

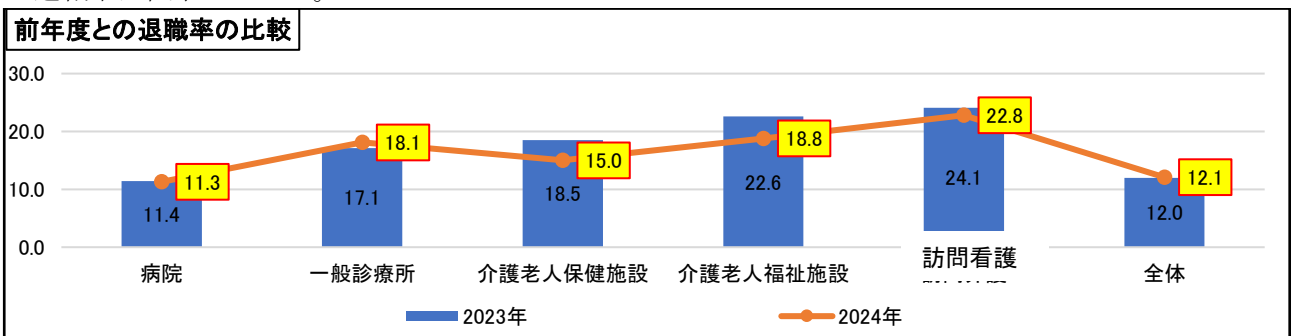
※2024年(2023年度の退職率)・2023年(2022年度の退職率)として表記

- ・退職率は全体で12.1%(R5:10.6%)と昨年より増加していた。
- ・施設別では、介護老人保健施設(R5:16.1%→R6:15.0%)以外は、病院(R5:9.9%→R6:11.3%)、一般診療所(R5:11.8%→R6:18.1%)、介護老人福祉施設(R5:18.4%→R6:18.8%)、訪問看護ステーション(R5:19.3%→R6:22.8%)ともに増加していた。



②2023年2024年の退職率の比較(同一施設:2024年回答施設)

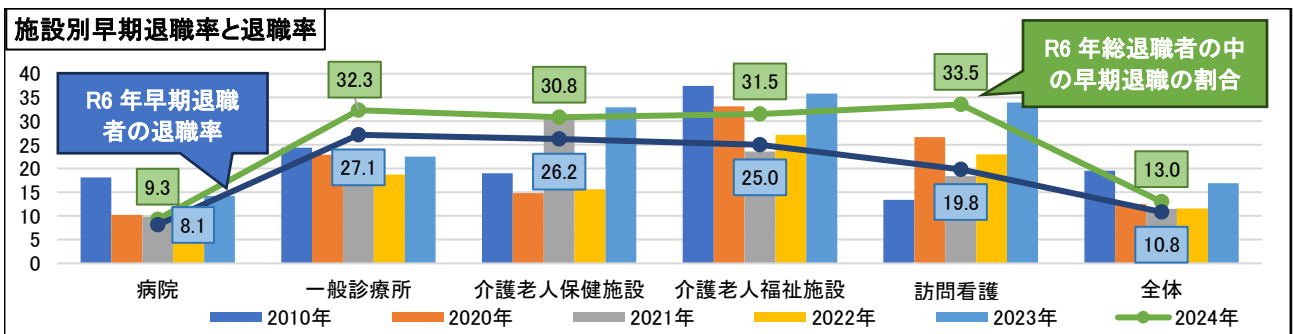
- ・R6回答施設に前年度の退職率を確認した結果、一般診療所(R5:17.1%→R6:18.1%)以外の施設の退職率は低下していた。



③退職者総数に占める早期退職者の割合

\*早期退職率は、退職者の中で年度内に入職し退職した者の割合

- ・早期退職者の退職率は全体では10.8%で、一般診療所や介護施設が20%を超える結果であった。
- ・退職者総数における早期退職者の割合は、全体では、13.0%(R5:16.9%)で昨年度より低下している。特に病院9.3%(R5:14.2%)で低値だった。一方、一般診療所32.3%(R5:22.5%)では増加が著しい。



#### ④早期退職者の理由

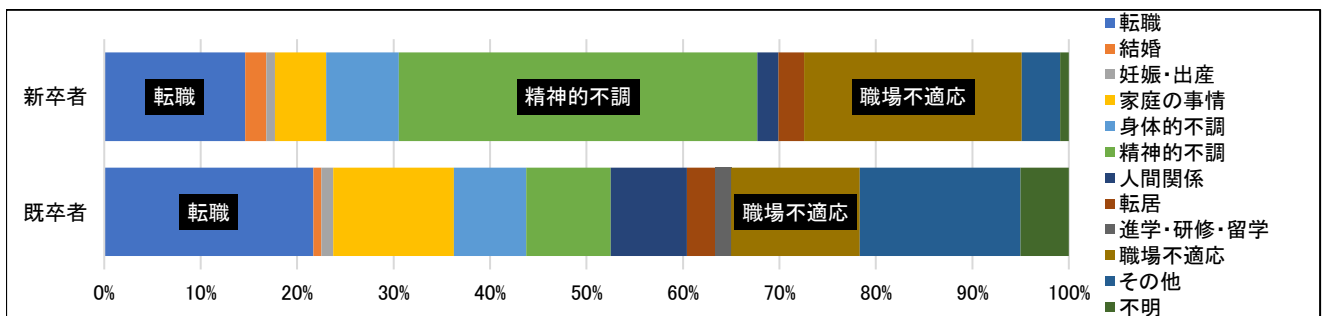
- ・全体の早期退職理由の1位は「転職」22.4%、2位は「職場不適応」16.0%、3位は「精神的不調」15.2%の順だった。
- ・施設別にみると、病院の1位は「精神的不調」(22.5%)、診療所は「職場不適応」(20.7%)、介護老人保健施設は「家庭の事情」(42.9%)、介護老人福祉施設は「その他」(25.6%)、訪問看護は「転職」(35.0%)であった。
- ・項目別にみると、「転職」は訪問看護ステーションが35.0%、「職場不適応」は一般診療所が20.7%、「精神的不調」は病院が22.5%と高値だった。

	1位		2位		3位	
全体	転職	22.4%	職場不適応	16.0%	精神的不調	15.2%
病院	精神的不調	22.5%	転職	18.2%	職場不適応	17.8%
一般診療所	職場不適応	20.7%	転職	19.0%	家庭の事情、不明	13.8%
介護老人保健施設	家庭の事情	42.9%	転職	21.4%	身体的不調	14.3%
介護老人福祉施設	その他	25.6%	転職	12.8%	家庭の事情	12.8%
訪問看護ステーション	転職	35.0%	家庭の事情	16.5%	職場不適応	12.0%

#### ⑤病院における新卒者・既卒者の早期退職者の退職理由

- ・新卒者の早期退職の理由は、「精神的不調」が37.2%で最も高く、次いで、「職場不適応」22.6%、「転職」14.6%の順だった。既卒者では、「転職」が21.7%で最も高く、次いで、「その他」16.7%、「職場不適応」13.3%の順だった。

	1位		2位		3位	
新卒者	精神的不調	37.2%	職場不適応	22.6%	転職	14.6%
既卒者	転職	21.7%	その他	16.7%	職場不適応	13.3%
病院合計	精神的不調	22.5%	転職	18.2%	職場不適応	17.8%



#### 参考資料

##### 愛知県病院規模別新卒・既卒者の退職率 (2023年日本看護協会調べ)

2022年度	正規雇用	回答数	新人	回答数	既卒	回答数
全国	11.8%	3,639	10.2%	3,628	16.6%	3,612
愛知県	12.7%	112	8.4%	112	16.0%	112

##### 看護管理者が考える新卒者の退職理由 (2023年日本看護協会調べ)

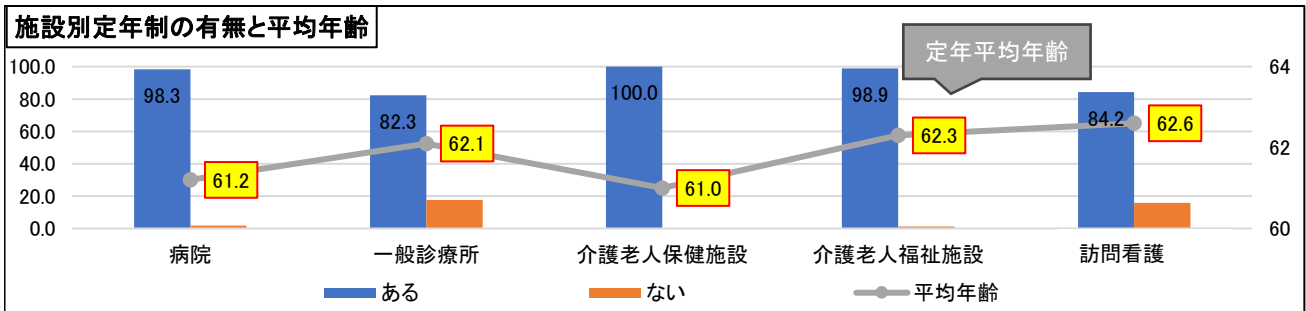
	理由	件数	割合
1位	健康上の理由(精神的疾患)	556	49.4%
2位	自分の看護職員としての適性への不安	512	45.5%
3位	自分の看護実践能力への不安	456	40.5%

\* 主な退職理由 (5つまでの複数回答 n=1,126)

#### (4) 再雇用の状況

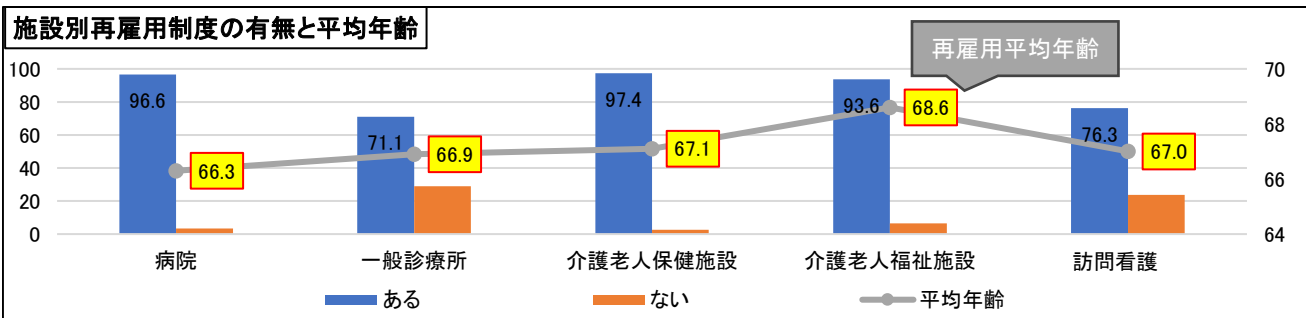
##### ①施設別定年制の有無と平均年齢

- 施設別の定年制の有無では、有が病院、介護施設が約 10 割と高値であった。その他の施設も 80% 台であり高値を示している。
- 定年制の平均年齢は訪問介護ステーションが 62.6 歳と最も高かった。



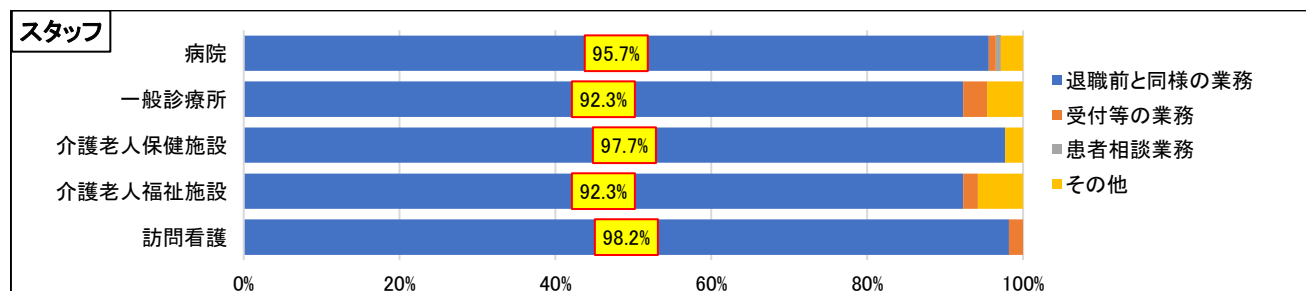
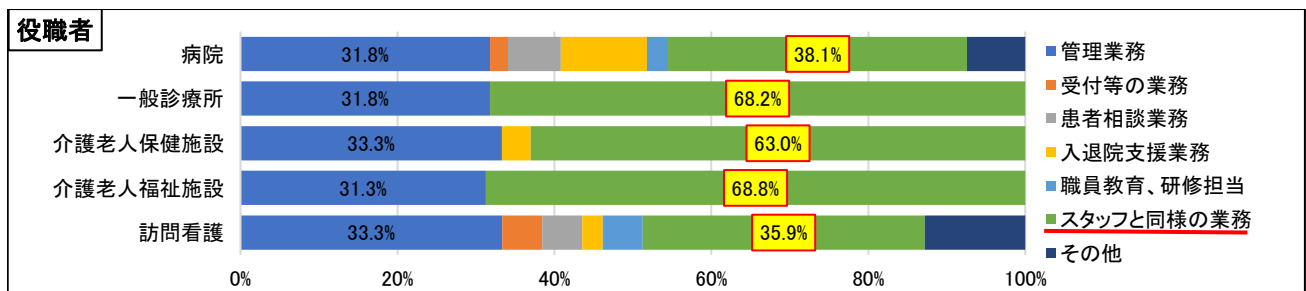
##### ②施設別再雇用制度の有無と平均年齢

- 施設別の再雇用制度の有無では、有が病院、介護施設が 9 割台と高値であった。その他の施設も 70% 台であり高値を示している。
- 再雇用制度の上限年齢は介護老人福祉施設が 68.6 歳と最も高かった。



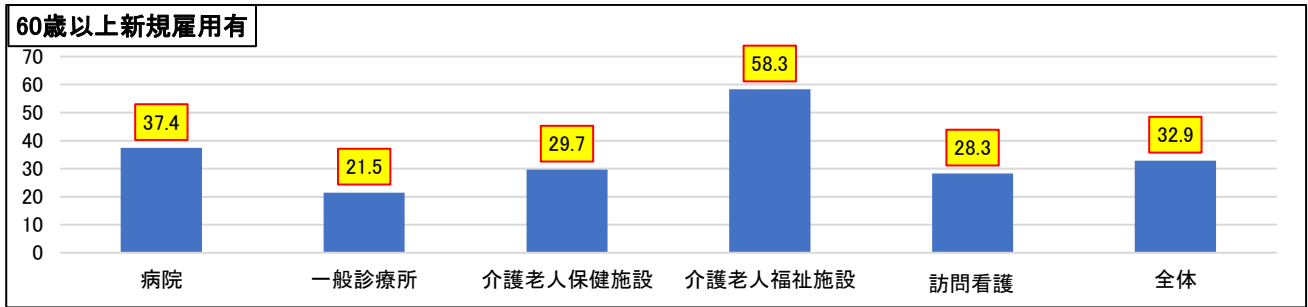
##### ③施設別役職者・スタッフの再雇用後の業務内容

- 再雇用で働いている「役職者」の主な業務については、全ての施設で「スタッフと同様の業務」が最も高く、病院が 38.1% (R5:29.0%)、一般診療所が 68.2% (R5:45.5%)、介護老人保健施設が 63.0% (R5:73.7%)、介護老人福祉施設が 68.8% (R5:60.0%)、訪問看護ステーションが 35.9% (R5:35.4%) だった。
- 「役職者以外のスタッフ」の主な業務については、いずれの施設でも「退職前と同様の業務」が最も高かった。



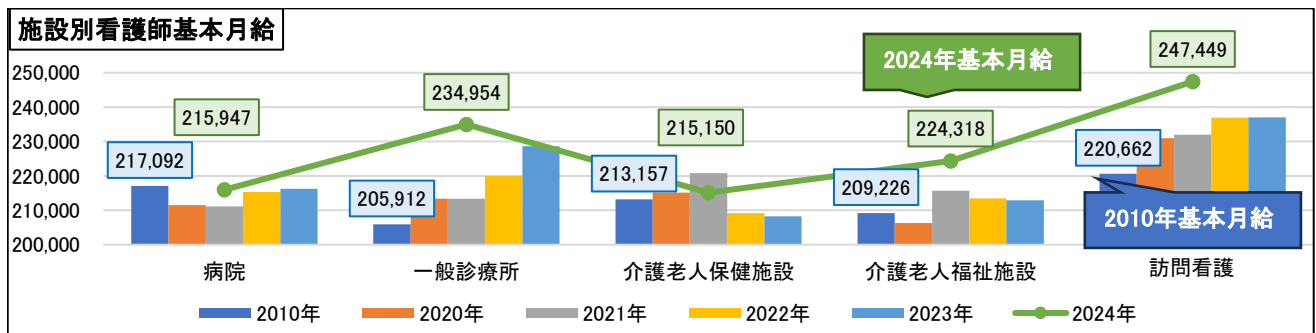
#### ④施設別 60 歳以上新規雇用の有無

・60 歳以上の新規雇用では「雇用している」が 32.9%で、特に介護老人福祉施設が 58.3%と高い。



#### (5) 職員の給与（施設別看護師基本月給:新卒3年過程）

・最も高いのは訪問看護ステーションで、次いで、一般診療所の順であった。  
 ・全体的に給与は増加傾向にあるが、2010年と比較すると、一般診療所及び訪問看護施設で特に増加しているが、病院では若干減少している。



#### 参考資料 2023 年日本看護協会調査調べ 都道府県別「病院」新卒看護師の初任給(高卒+3年過程)

		施設数	平均基本給
	全国	3,249	204,950 円
1 位	神奈川県	157	214,071 円
2 位	千葉県	129	213,857 円
3 位	埼玉県	121	213,747 円
4 位	東京都	215	213,340 円
5 位	静岡県	79	212,647 円
6 位	兵庫県	161	212,860 円
7 位	愛知県	108	211,896 円

#### (6) 看護職員の確保・定着のための取組事項等

##### ①施設別看護職員の確保・定着のための取組事項

・全体の理由の1位は「有休休暇取得促進」75.8%、2位は「看護業務の改善（既存業務の整理・見直し、多職種への一部業務移譲等）」58.0%、3位は「人員体制の見直し」57.6%の順だった。  
 ・項目別にみると、「有休休暇取得促進」は訪問看護ステーションが78.8%、「看護業務の改善」は病院が81.5%、「人員体制の見直し」は病院が72.5%と高値だった。

	1 位		2 位		3 位	
全体	有給休暇取得促進	75.8%	看護業務の改善	58.0%	人員体制の見直し	57.6%
病院	看護業務の改善	81.5%	有給休暇取得促進	76.4%	人員体制の見直し	72.5%
一般診療所	有給休暇取得促進	68.1%	人員体制の見直し	54.6%	給与・手当の増額	48.2%
介護老人保健施設	有給休暇取得促進	77.8%	看護業務の改善	61.1%	人員体制の見直し	58.3%
介護老人福祉施設	有給休暇取得促進	75.5%	離職防止の取組	50.0%	看護業務の改善、IT化	47.9%
訪問看護ステーション	有給休暇取得促進	78.8%	IT化	65.6%	スキルアップ研修	56.9%

## ②効果のあった取組事項

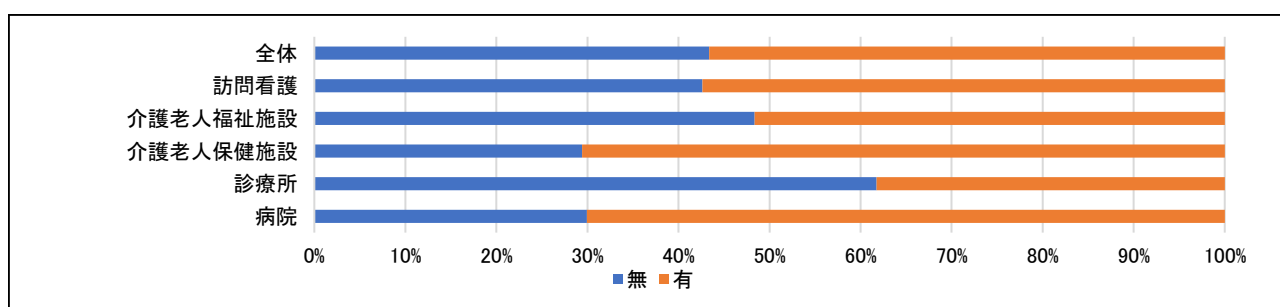
- ・全体の効果があった取組の1位は「有給休暇取得促進」41.2%、2位は「給与・手当の増額」26.2%、3位は「多様な勤務体制の導入(短時間正規職員、夜勤専従職員、フレックス制等)による勤務体制の改善」25.4%の順だった。

	1位		2位		3位	
全体	有給休暇取得促進	41.2%	給与・手当の増額	26.2%	多様な勤務体制導入	25.4%
病院	多様な勤務体制導入	33.5%	有給休暇取得促進	32.3%	看護業務の改善	27.4%
一般診療所	有給休暇取得促進	43.6%	給与・手当の増額	40.9%	人員体制の見直し	24.5%
介護老人保健施設	有給休暇取得促進	43.8%	給与・手当の増額	34.4%	子育て支援の充実	31.3%
介護老人福祉施設	有給休暇取得促進	52.4%	離職防止の取組	31.7%	給与・手当の増額	28.0%
訪問看護ステーション	有給休暇取得促進	41.8%	多様な勤務体制導入	28.2%	給与・手当の増額	27.6%

## (7) 有料職業紹介所の利用の有無

### ①施設別有料職業紹介所の利用有無

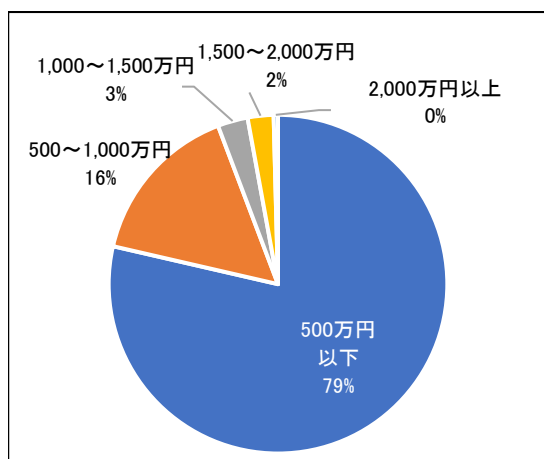
- ・有料職業紹介所の使用状況では、最も多いのは介護老人保健施設の70.6%、次いで、病院の70.1%であった。全体でも56.6%と6割弱を占めているという結果であった。



### ②有料職業紹介所への支払金額

- ・有料職業紹介所への支払金額は、「500万円未満」が79%で最も高く、次いで、「500～1,000万円未満」16%、「1,000～1,500万円未満」3%の順だった。

<全体の支払金額>



<施設別支払い金額>

	病院	診療所	老健	特養	訪問	全体
500万円以下	44	24	11	19	93	191
500～1,000万円	22	3	3	1	9	38
1,000～1,500万円	7	0	0	0	0	7
1,500～2,000万円	5	0	0	0	1	6
2,000万円以上	1	0	0	0	0	1
回答施設数	79	27	14	20	103	243

## 参考資料 2024年4月日本医労連「看護職員の実態調査」

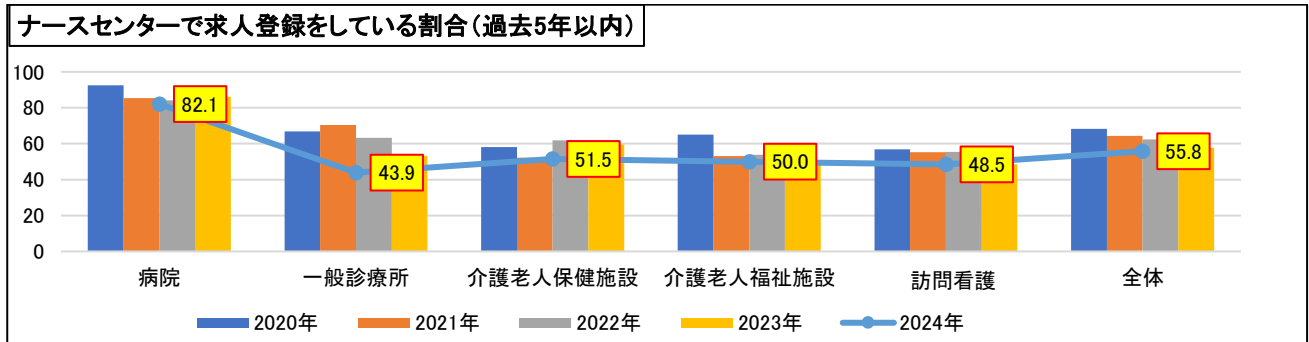
### 32都道府県・回答施設数125

- ・派遣ナースの受け入れ状況は、導入しているが22施設の17.6%、導入していないが94施設の75.2%、わからない・未記入が9施設の7.2%であった。
- ・年間で派遣にかかった費用は、最高3,800万円で、平均が11,148,757円で、1,000万円を超えている。

## (8) ナースセンターの認知度

### ①施設別ナースセンターでの求人登録の有無

・ナースセンターで求人登録している割合（過去5年間）は、病院以外が50%前後であった。



### ② 施設別ナースセンターを利用しない理由

・ナースセンターを利用しない理由では、全体は「ハローワークの利用」が35.2%と最も高く、次いで「自己採用」の31.2%であった。「有料職業紹介所の利用」が最も多いのは介護老人保健施設の43.8%、次いで病院の43.3%であった。

	自己採用	ハローワーク	有料紹介所	無料知らない	登録が複雑	利用法不明	紹介がない	求人不要	その他	回答施設数
病院	12 40.0%	13 43.3%	13 43.3%	2 6.7%	1 3.3%	4 13.3%	1 3.3%	0 0.0%	3 10.0%	30
一般診療所	25 33.8%	25 33.8%	15 20.3%	12 16.2%	3 4.1%	9 12.2%	4 5.4%	17 23.0%	3 4.1%	74
介護老人保健施設	2 12.5%	7 43.8%	7 43.8%	0 0.0%	0 0.0%	5 31.3%	1 6.3%	0 0.0%	3 18.8%	16
介護老人福祉施設	16 35.6%	28 62.2%	10 22.2%	10 22.2%	0 0.0%	11 24.4%	4 8.9%	3 6.7%	2 4.4%	45
訪問看護	45 28.8%	40 25.6%	42 26.9%	23 14.7%	7 4.5%	31 19.9%	9 5.8%	14 9.0%	19 12.2%	156
計	100 31.2%	113 35.2%	87 27.1%	47 14.6%	11 3.4%	60 18.7%	19 5.9%	34 10.6%	30 9.3%	321