

令和2年度鹿児島県看護職員実態調査結果

**令和3年4月
鹿児島県**

< 目 次 >

I 調査の概要	1
1 調査の目的	1
2 調査の実施概要	1
3 配布数・有効回答数	2
4 調査結果利用上の注意	2
5 保健医療圏別回答状況	3
II 調査結果	5
1 就業状況(令和2年7月1日現在)	5
(1) 看護職員の就業状況	5
(2) 職種別就業状況(実人員及び常勤換算)	6
(3) 看護職員の採用の状況	9
(4) 常勤看護職員の退職の状況	11
2 今後(2025年)に向けた看護職員の配置計画	15
(1) 令和2年7月1日現在の看護職員の不足人数	15
(2) 2025年に向けた看護職員配置計画(需要人員数)	17
3 看護職員の確保	19
(1) 新卒者の場合	19
(2) 中堅期以上の看護職員の場合	21
(3) 再就職者の場合	22
(4) 60歳以上の看護職員(プラチナナース)の場合	23
(5) 特定行為研修修了看護師の配置状況	26
4 看護師等学校養成所への設問	28
(1) 学生の県内就業率向上に効果を上げている取組	28
(2) 卒業生が県外就業を希望する要因	28
5 看護職員の確保に関する意見要望	29
資料編	31
調査票 様式①～様式⑥	32

I 調査の概要

1 調査の目的

2025年の医療提供体制を見据え、看護職員を計画的かつ安定的に確保・育成するための鹿児島県看護職員人材確保計画を策定するにあたり、その基礎資料として活用することを目的に、医療施設や福祉施設等を対象に実態調査を行った。

2 調査の実施概要

(1) 調査時期 令和2年9月8日～9月25日

(2) 調査方法及び集計方法

鹿児島県内の医療施設及び福祉施設等を対象に、6種類の調査票を用いて、郵送による調査を実施した。

集計に当たっては、集計区分ごとに集計を行った。

集計区分	施設区分	調査方式	調査票様式
病院，有床診療所	病院 (指定介護療養型医療施設含む)	全数調査	様式①
	有床診療所		
無床診療所	無床診療所	抽出調査	
介護保険施設（入所）	介護医療院	全数調査	様式②
	介護老人保健施設		
	介護老人福祉施設		
介護保険 (居宅・地域密着サービス) 社会福祉施設他	介護保険関連施設 (居宅サービス ・地域密着型サービス)	抽出調査	
	社会福祉施設※ 住宅型有料老人ホーム等		
訪問看護	訪問看護ステーション	全数調査	様式③
助産所	助産所	全数調査	様式④
看護師等養成所	看護師等養成所	全数調査	様式⑤
その他事業所	地域包括支援センター その他事業所等	全数調査	様式⑥

※社会福祉施設：障害福祉施設（障害者入所施設，機能訓練施設）
児童福祉施設（乳児院，児童養護施設，障害児入所施設等）

3 配布数・有効回答数

施設区分	対象事業数	抽出率	調査数 (A)	有効 回答数 (B)	回答率 (B) / (A)
1 病院 (指定介護療養型医療施設含む)	235	100%	235	168	71.5%
2 有床診療所	301	100%	301	167	55.5%
3 無床診療所	797	69.6%	554	329	59.4%
4 介護医療院	24	100%	24	16	66.7%
5 介護老人保健施設	90	100%	90	42	46.7%
6 介護老人福祉施設	166	100%	166	124	74.7%
7 介護保険関連施設 (居宅サービス・地域密着型 サービス)	1,214	52.4%	634	389	61.4%
8 社会福祉施設, 住宅型有料老人ホーム等	465	77.2%	359	181	50.4%
9 訪問看護ステーション	163	100%	163	106	65.0%
10 助産所	83	100%	83	53	63.9%
11 看護師等養成所	29	100%	29	27	93.1%
12 地域包括支援センター (設置主体の市町村に調査)	43	100%	43	26	60.5%
13 事業所 (事業所の健康管理等)	27	100%	27	16	59.3%
合 計			2,708	1,644	60.7%

※社会福祉施設：障害者施設，児童福祉施設，養護老人ホーム等

4 調査結果利用上の注意

- ・ 回答率は百分比の小数点第2位を四捨五入しているため，合計が100%にならない場合がある。
- ・ 2つ以上の回答を可とする設問の場合，その回答比率の合計は100%を超える場合がある。
- ・ スペースの都合上，文言等を省略している場合がある。

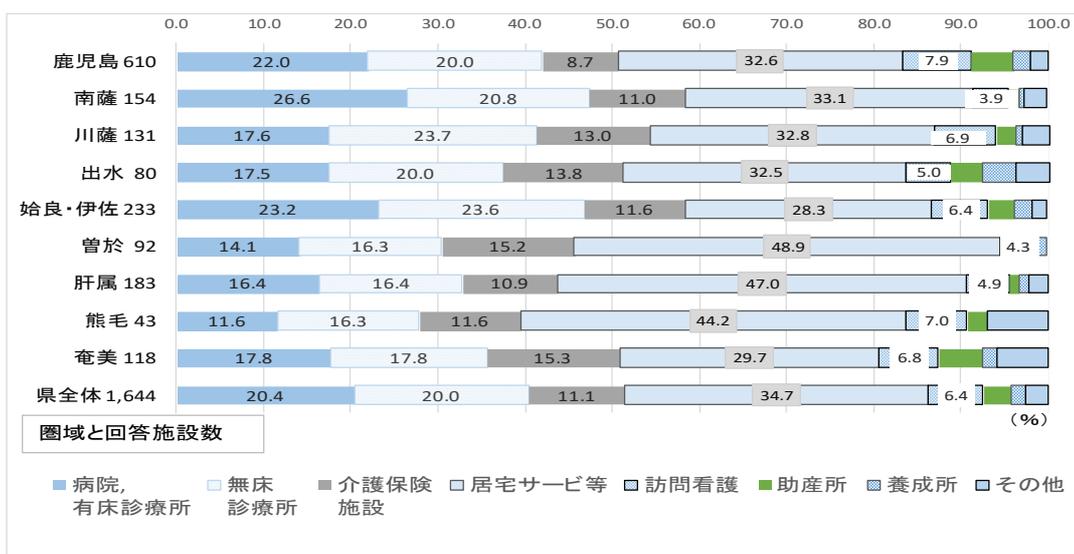
5 保健医療圏別回答状況

① 保健医療圏別施設数、割合（％）

回答割合は多い順に、「介護居宅サービス社会福祉施設有料老人ホーム等」が570か所（34.7%）、「病院・有床診療所」が335か所（20.4%）、「無床診療所」が329か所（20.0%）、「圏域別では多い順に、鹿児島圏域が610か所（37.1%）、始良・伊佐圏域が233か所（14.2%）、肝属圏域が183か所（11.1%）であった。

施設事業所	全体	病院・有床診療所 (20.4%)	無床診療所	介護保険施設	介護居宅サービス社会福祉施設 有料老人ホーム等	訪問看護ステーション	助産所	看護師等養成所	地域包括センターその他事業所
県全体	1644	335 20.4%	329 20.0%	182 11.1%	570 34.7%	106 6.4%	53 3.2%	27 1.6%	42 2.6%
	100%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
鹿児島	610	134 22.0%	122 20.0%	53 8.7%	199 32.6%	48 7.9%	29 4.8%	12 2.0%	13 2.1%
	100.0%	40.0%	37.1%	29.1%	34.9%	45.3%	54.7%	44.4%	31.0%
南薩	154	41 26.6%	32 20.8%	17 11.0%	51 33.1%	6 3.9%	2 1.3%	1 0.6%	4 2.6%
	100.0%	9.40%	12.2%	9.7%	9.3%	8.9%	5.7%	3.8%	3.7%
川薩	131	23 17.6%	31 23.7%	17 13.0%	43 32.8%	9 6.9%	3 2.3%	1 0.8%	4 3.1%
	100.0%	8.0%	6.9%	9.4%	9.3%	7.5%	8.5%	5.7%	3.7%
出水	80	14 17.5%	16 20.0%	11 13.8%	26 32.5%	4 5.0%	3 3.8%	3 3.8%	3 3.8%
	100.0%	4.9%	4.2%	4.9%	6.0%	4.6%	3.8%	5.7%	11.1%
始良・伊佐	233	54 23.2%	55 23.6%	27 11.6%	66 28.3%	15 6.4%	7 3.0%	5 2.1%	4 1.7%
	100.0%	14.2%	16.1%	16.7%	14.8%	11.6%	14.2%	13.2%	18.5%
曾於	92	13 14.1%	15 16.3%	14 15.2%	45 48.9%	4 4.3%	0 0.0%	1 1.1%	0 0.0%
	100.0%	5.6%	3.9%	4.6%	7.7%	7.9%	3.8%	0.0%	3.7%
肝属	183	30 16.4%	30 16.4%	20 10.9%	86 47.0%	9 4.9%	2 1.1%	2 1.1%	4 2.2%
	100.0%	11.1%	9.0%	9.1%	11.0%	15.1%	8.5%	3.8%	7.4%
熊毛	43	5 11.6%	7 16.3%	5 11.6%	19 44.2%	3 7.0%	1 2.3%	0 0.0%	3 7.0%
	100.0%	2.6%	1.5%	2.1%	2.7%	3.3%	2.8%	1.9%	0.0%
奄美	118	21 17.8%	21 17.8%	18 15.3%	35 29.7%	8 6.8%	6 5.1%	2 1.7%	7 5.9%
	100.0%	7.2%	6.3%	6.4%	9.9%	6.1%	7.5%	11.3%	7.4%

② 保健医療圏別回答施設の構成割合（％）



なお、離島にある施設事業所の回答状況については、人口規模の大きい奄美大島が最多であった。

離島所在の施設・事業所の回答状況

圏域	島名等	回答数
鹿児島	桜島	4
	三島（3島）	3
	十島村（7島）	0
川薩	甕島	8
熊毛	屋久島	12
	種子島	31
奄美	奄美大島（加計呂麻島等含む）	84
	喜界島	5
	徳之島	11
	沖永良部島	13
	与論島	5

II 調査結果

1 就業状況(令和2年7月1日現在)

(1) 看護職員の就業状況

今回の調査では、看護職員の人員配置基準のない住宅型有料老人ホーム、認知症対応型共同生活介護（グループホーム）等も調査を実施しており、調査時点で、看護職員が就業していないと回答した事業所は142か所であった。

看護職員が従事していない事業所は、訪問診療等を中心とした診療所が6か所、介護居宅サービス等が122か所で、その内訳としては通所介護や認知症対応型共同生活介護（グループホーム）、児童養護施設、住宅型有料老人ホーム等であった。

なお、認知症対応型共同生活介護（グループホーム）で常勤の看護職員が複数人就業している事業所や、複数の短時間勤務の看護職員が従事して常勤換算1人以下と回答した住宅型有料老人ホーム等もあった。

常勤換算1人以下の事業所は併設事業所との兼務の実態や、「職員からの要望で看護職が配置になった。」とその経緯を記載した回答もあった。

就業者の実人数の規模では1～4人が最多で796か所、常勤換算では0.1～4.9人が最多で902か所であった。

特に、無床診療所・介護居宅サービス等では、常勤換算0.1～4.9人以下が最も多く70%以上であった。

(実人員) 令和2年7月1日現在の看護職員（常勤，非常勤）の就業状況

上段:回答施設数 下段:構成比	計	病院.有床 診療所	無床 診療所	介護保険 施設	介護居宅 サービス等	訪問看護ス テーション	助産所	看護師等養 成所	地域包括セ ンターその 他事業所
全体	1,644	335 100.0%	329 100.0%	182 100.0%	570 100.0%	106 100.0%	53 100.0%	27 100.0%	42 100.0%
0人	142	1 0.3%	5 1.5%	0 0.0%	122 21.4%	0 0.0%	14 26.4%	0 0.0%	0 0.0%
1～4人	796	38 11.3%	219 66.6%	59 32.4%	400 70.2%	42 39.6%	35 66.0%	3 11.1%	0 0.0%
5～9人	339	46 13.7%	96 29.2%	73 40.1%	42 7.4%	42 39.6%	4 7.5%	8 29.6%	28 66.7%
10～49人	255	145 43.3%	6 1.8%	50 27.5%	6 1.1%	22 20.8%	0 0.0%	15 55.6%	11 26.2%
50～99人	68	61 18.2%	3 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.7%	3 7.1%
100人以上	44	44 13.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

(常勤換算) 令和2年7月1日現在の看護職員（常勤，非常勤）の就業状況

上段:回答施設数 下段:構成比	計	病院.有床 診療所	無床 診療所	介護保険 施設	介護居宅 サービス等	訪問看護ス テーション	助産所	看護師等養 成所	地域包括セ ンターその 他事業所
全体	1,644	335 100.0%	329 100.0%	182 100.0%	570 100.0%	106 100.0%	53 100.0%	27 100.0%	42 100.0%
0人	142	1 0.3%	5 1.5%	0 0.0%	122 21.4%	0 0.0%	14 26.4%	0 0.0%	0 0.0%
0.1～4.9人	902	52 15.5%	260 79.0%	83 45.6%	424 74.4%	42 39.6%	38 71.7%	3 11.1%	0 0.0%
5～9.9人	268	47 14.0%	58 17.6%	61 33.5%	23 4.0%	42 39.6%	1 1.9%	8 29.6%	28 66.7%
10～49.9人	225	134 40.0%	4 1.2%	38 20.9%	1 0.2%	22 20.8%	0 0.0%	15 55.6%	11 26.2%
50～99.9人	63	57 17.0%	2 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.7%	3 7.1%
100人以上	44	44 13.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

(2) 職種別就業状況(実人員及び常勤換算)

① 施設事業所別(職種別)

単位：人

	就業者実人員					常勤換算				
	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、有床診療所	40	549	14,002	2,846	17,437	39.1	446.2	13,600.1	2,619.0	16,704.2
無床診療所	40	2	822	560	1,424	38.4	5.3	769.7	456.9	1,269.9
訪問看護ステーション	7	2	661	66	736	6.2	0.7	502.7	38.0	547.6
助産所	0	59	1	0	60	0.0	43.2	1.0	0.0	44.2
介護保険施設	0	0	667	633	1,300	0.0	0.0	610.3	586.9	1,197.2
介護居宅サービス等	1	0	563	652	1,216	1.0	1.0	414.9	491.7	907.3
その他事業所	119	33	417	11	580	115.0	43.0	382.2	8.4	548.6
合計	207	645	17,133	4,768	22,753	199.7	539.4	16,281.0	4,200.9	21,219.0

② 保健医療圏域別

上段：実人員，下段：常勤換算数

※他：助産所，看護師等学校養成所，地域包括支援センター，その他事業所を含む

単位：人

実人数 常勤換算数	計	病院、有床 診療所	無床 診療所	介護保険 施設	介護居宅 サービス等	訪問看護ス テーション	※他	実人数 常勤換算数	計	病院、有床 診療所	無床 診療所	介護保険 施設	介護居宅 サービス等	訪問看護ス テーション	※他
		8334.7	8329.7	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1956.5	1572.7	63.6	124.4	85.8	31.0	79.0
	保健師	123	22	37	0	0	3	61	19	2	0	0	0	0	17
		117.7	20.1	35.4	0	0	3	59.2	19	2	0	0	0	0	17
	助産師	314	253	2	0	0	1	58	22	20	0	0	0	0	2
		290.8	238.6	2	0	0	0.6	49.6	21.8	19.8	0	0	0	0	2
	看護師	8,814	7,436	388	233	230	350	177	1,374	1,145	33	58	46	30	62
		8388.6	7246.4	329.9	213.5	166.5	257.7	174.6	1342.4	1124.6	31.8	55.1	40.9	30	60
	准看護師	1,450	914	162	161	178	33	2	672	452	82	77	60	1	0
		1258.5	824.6	131.1	148.9	132.5	19.4	2	573.3	426.3	31.8	69.3	44.9	1	0

実人数 常勤換算数	計	病院、有床 診療所	無床 診療所	介護保険 施設	介護居宅 サービス等	訪問看護ス テーション	※他	実人数 常勤換算数	計	病院、有床 診療所	無床 診療所	介護保険 施設	介護居宅 サービス等	訪問看護ス テーション	※他
		1342.9	978.6	143.0	84.1	62.2	51.0	24.0	815.7	579.5	62.9	63.4	55.8	19.1	35.0
	保健師	14	3	0	0	1	3	7	5	0	0	0	0	1	4
		12.2	2	0	0	1	2.2	7	5	0	0	0	0	1	4
	助産師	32	27	0	0	0	1	4	3	0	0	0	0	0	3
		28.5	23.5	0	0	0	1	4	3	0	0	0	0	0	3
	看護師	1,013	767	109	38	36	53	10	629	477	48	26	29	22	27
		934.3	730.3	94.1	33.1	23.9	42.9	10	593.7	463.2	40.4	25.6	21.3	16.2	27
	准看護師	415	240	62	56	48	6	3	246	130	25	40	46	4	1
		367.9	222.8	48.9	51	37.3	4.9	3	214	116.3	22.5	37.8	34.5	1.9	1

実人数 常勤換算数	計	病院、有床 診療所	無床 診療所	介護保険 施設	介護居宅 サービス等	訪問看護ス テーション	※他	実人数 常勤換算数	計	病院、有床 診療所	無床 診療所	介護保険 施設	介護居宅 サービス等	訪問看護ス テーション	※他
		6	2205.3	247.9	202.7	102.5	73.8	88.0	723.1	477.5	50.8	87.6	81.6	17.6	8.0
	保健師	0	2	2	0	0	0	13	4	4	0	0	0	0	0
		0	4	2	0	0	0	13	4	4	0	0	0	0	0
	助産師	0	48	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0	0	0
		0	43.4	0	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0
	看護師	0	1,869	123	94	59	92	71	529	376	36	51	40	18	8
		0	1760.6	168	90	44.5	68.1	55	491.6	357.3	28	49.2	32.1	17	8
	准看護師	0	429	100	116	78	9	0	247	121	27	39	59	1	0
		0	397.3	77.9	112.7	58	5.7	0	227.5	116.2	22.8	38.4	49.5	0.6	0

	肝属圏域								熊毛圏域							
	実人数 常勤換算数	計	病院有床 診療所	無床 診療所	介護保険 施設	介護居宅 サービス等	訪問看護ス テーション	※他	実人数 常勤換算数	計	病院有床 診療所	無床 診療所	介護保険 施設	介護居宅 サービス等	訪問看護ス テーション	※他
全体	2,117	1,535	111	178	203	48	42	376	262	25	28	38	11	12		
	1911.1	1451.9	92.9	152.5	148.3	35.5	30.0	347.9	252.2	23.1	24.2	28.8	8.4	11.2		
保健師	10	6	1	0	0	0	3	4	0	0	0	0	0	4		
	10	6	1	0	0	0	3	4	0	0	0	0	0	4		
助産師	28	22	0	0	0	0	6	6	5	0	0	0	0	1		
	23.4	21.4	0	0	0	0	2	6	5	0	0	0	0	1		
看護師	1,502	1,205	48	102	75	42	30	227	166	16	13	16	10	6		
	1380.2	1140.3	42.2	87.1	53	32.6	25	211.1	161.5	14.8	9.9	11.6	8.1	5.2		
准看護師	577	302	62	76	128	6	3	139	91	9	15	22	1	1		
	497.5	284.2	49.7	65.4	95.3	2.9	0	126.8	85.7	8.3	14.3	17.2	0.3	1		

	奄美圏域							
	実人数 常勤換算数	計	病院有床 診療所	無床 診療所	介護保険 施設	介護居宅 サービス等	訪問看護ス テーション	※他
全体	1,278	903	52	100	130	49	44	
	1108.6	857.0	45.6	92.3	43.7	37.0	33.0	
保健師	11	1	0	0	0	0	10	
	9	1	0	0	0	0	8	
助産師	37	31	0	0	0	0	6	
	35	30	0	0	0	0	5	
看護師	909	704	21	49	64	44	27	
	821.9	680.4	20.5	45.1	21.2	35.7	19	
准看護師	321	167	31	51	66	5	1	
	242.7	145.6	25.1	47.2	22.5	1.3	1	

③ 在籍職員のうち60歳以上の就業者数（施設事業所別内訳）

看護職22,753人のうち、60歳以上は2,219人（9.8%）で、その約半数の1,119人が准看護師であった。

職種別の60歳以上の就業者数、割合

単位：人、%



施設事業所別×職種別

単位：人

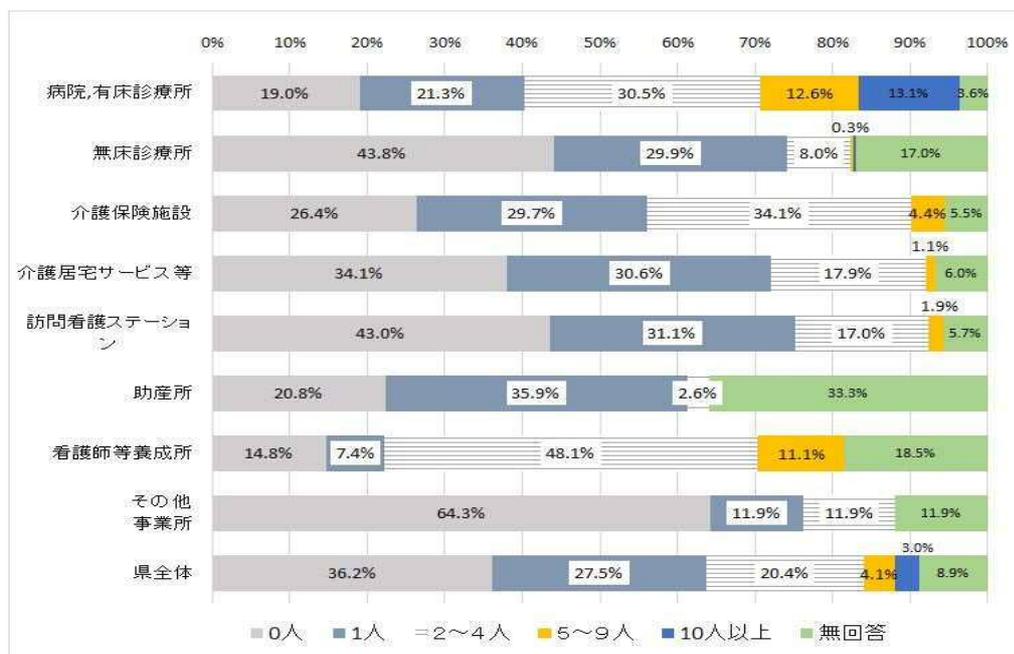
	保健師	助産師	看護師	准看護師	合計
病院、有床診療所	1	18	616	620	1,255
無床診療所	3	1	74	102	180
訪問看護ステーション	1	1	68	19	89
助産所	0	17	0	0	17
介護保険施設	0	0	95	168	263
介護居宅サービス等	0	0	137	209	346
その他事業所	6	11	51	1	69
合計	11	48	1,041	1,119	2,219

④ 施設事業所別60歳以上職員の就業者の状況

県全体では、60歳以上の職員の就業状況は、多い順に「0人」が543か所（36.2%）、「1人」が413人（27.5%）、「2～4人」が307人（20.4%）であった。

職員の全体数が多い病院有床診療所では、60歳以上の就業者数が「0人」と回答したのは63か所（19%）で、「2～4人」と回答した施設が最多で102か所（30.5%）、次いで、「1人」が71か所（21.3%）、「10人以上」が44か所（13.2%）、「5～9人」が42か所（12.6%）であった。

事業所別60歳以上の職員数 事業所数とその割合（%） N=1,502



事業所別60歳以上の職員数 事業所数とその割合（%）

	看護職配置のある事業所 N=1,502								計
	病院有床診療所	無床診療所	介護保険施設	介護居宅サービス等	訪問看護ステーション	助産所	看護師等養成所	その他事業所	
全体	334	324	182	448	106	39	27	42	1502
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
0人	63	144	48	199	47	11	4	27	543
	19.0%	43.8%	26.4%	34.1%	43.0%	20.8%	14.8%	64.3%	36.2%
1人	71	97	54	137	33	14	2	5	413
	21.3%	29.9%	29.7%	30.6%	31.1%	35.9%	7.4%	11.9%	27.5%
2~4人	102	26	62	80	18	1	13	5	307
	30.5%	8.0%	34.1%	17.9%	17.0%	2.6%	48.1%	11.9%	20.4%
5~9人	42	1	8	5	2	0	3	0	61
	12.6%	0.3%	4.4%	1.1%	1.9%	0.0%	11.1%	0.0%	4.1%
10人以上	44	1	0	0	0	0	0	0	45
	13.2%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%
無回答	12	55	10	27	6	13	5	5	133
	3.6%	17.0%	5.5%	6.0%	5.7%	33.3%	18.5%	11.9%	8.9%

⑤ 保健医療圏域別の60歳以上職員就業者数の状況

60歳以上の職員が従事している施設の割合が高い保健医療圏域は、南薩圏域が96か所（68.1%）、熊毛圏域が25か所（62.5%）、川薩圏域が71か所（57.7%）、曾於圏域が49か所（57.0%）であった。

保健医療圏域別の60歳以上職員就業者数の状況

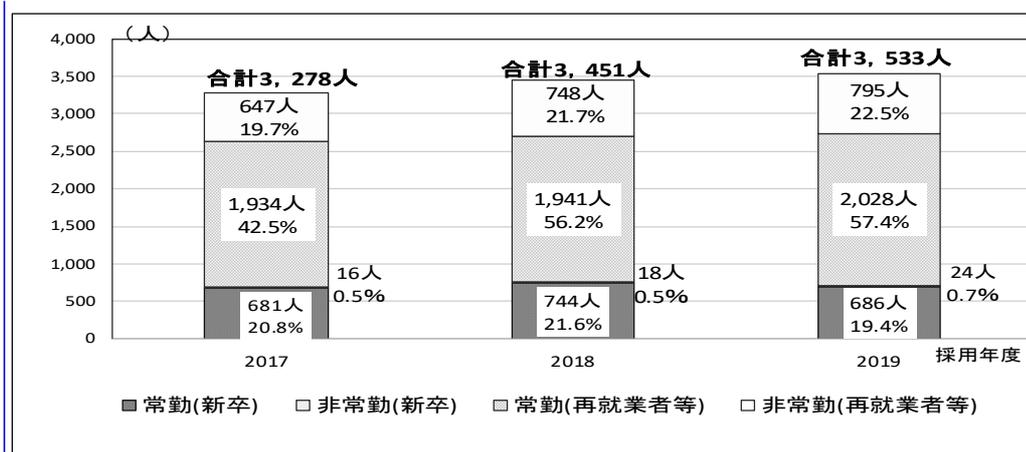
	全体	保健医療圏域別 60歳以上の職員就業状況									
		鹿児島	南薩	川薩	出水	始良・伊佐	曾於	肝属	熊毛	奄美	県全体
施設数	回答数	544	141	123	76	217	86	165	40	110	1,502
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%
	従事なしの施設	189	35	37	27	70	22	52	10	42	484
		34.7%	24.8%	30.1%	35.5%	32.3%	25.6%	31.5%	25.0%	38.2%	32.2%
	無回答施設	67	10	15	9	31	15	24	5	19	195
		12.3%	7.1%	12.2%	11.8%	14.3%	17.4%	14.5%	12.5%	17.3%	13.0%
60歳以上職員	従事あり施設	288	96	71	40	116	49	89	25	49	823
		52.9%	68.1%	57.7%	52.6%	53.5%	57.0%	53.9%	62.5%	44.5%	54.8%
	保健師人数	6	0	2	0	1	0	2	0	0	11
		0.8%	0.0%	0.9%	0.0%	0.3%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.5%
	助産師人数	31	1	2	1	5	0	5	0	3	48
		4.1%	0.3%	0.9%	1.0%	1.6%	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%	2.2%
看護師人数	396	119	93	37	159	61	96	28	52	1,041	
	51.9%	39.1%	43.1%	35.6%	50.8%	51.7%	45.7%	43.8%	40.9%	46.9%	
准看護師人数	330	184	119	66	148	57	107	36	72	1,119	
	43.3%	60.5%	55.1%	63.5%	47.3%	48.3%	51.0%	56.3%	56.7%	50.4%	
人数計	763	304	216	104	313	118	210	64	127	2,219	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

(3) 看護職員の採用の状況

2017年度（平成29年度）、2018年度（平成30年度）、2019年度（令和元年度）の常勤、非常勤の看護職員の採用について、新卒（免許取得後1年未満の者を含む）と新卒以外（再就職者等）別に調査を実施した。

① 採用者の総数

採用者の総数は2017年度は3,278人、2018年度は3,451人、2019年度には3,533人と増加している。採用の内訳は、「常勤職の再就職者等」が最多で、次いで「非常勤職での再就職者」、「常勤での新卒者」の順で、新卒者は全体の20%程度となっている。



② 施設事業所別採用状況

新卒者の採用状況を施設事業所別で見ると、「病院・有床診療所」と「無床診療所」の合算で30%を超えて最多となっている。

新卒以外の非常勤の再就職者等は「介護居宅サービス等」で40%を超えている。

施設事業所別採用状況

単位：人，％

2017年度採用状況		総計	調査対象別						
			病院有床診療所	無床診療所	介護保険施設	介護居宅サービス等	訪問看護ステーション	助産所	その他事業所
合計		3,278	2,263	321	176	321	161	9	27
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
新卒	常勤	681	649	20	1	2	8	0	1
		20.8%	28.7%	6.2%	0.6%	0.6%	5.0%	0.0%	3.7%
新卒以外	非常勤	16	10	4	0	2	0	0	0
		0.5%	0.4%	1.2%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%
新卒以外	常勤	1,934	1,308	211	152	161	79	7	16
		59.0%	57.8%	65.7%	86.4%	50.2%	49.1%	77.8%	59.3%
新卒以外	非常勤	647	296	86	23	156	74	2	10
		19.7%	13.1%	26.8%	13.1%	48.6%	46.0%	22.2%	37.0%
2018年度採用状況									
合計		3,451	2,282	383	220	334	182	8	42
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
新卒	常勤	744	703	24	5	3	8	0	1
		21.6%	30.8%	6.3%	2.3%	0.9%	4.4%	0.0%	2.4%
新卒以外	非常勤	18	11	5	0	2	0	0	0
		0.5%	0.5%	1.3%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%
新卒以外	常勤	1,941	1,235	230	170	184	91	3	28
		56.2%	54.1%	60.1%	77.3%	55.1%	50.0%	37.5%	66.7%
新卒以外	非常勤	748	333	124	45	145	83	5	13
		21.7%	14.6%	32.4%	20.5%	43.4%	45.6%	62.5%	31.0%
2019年度採用状況									
合計		3,533	2,221	388	269	401	205	9	40
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
新卒	常勤	686	648	19	7	3	8	0	1
		19.9%	29.2%	4.9%	2.6%	0.7%	3.9%	0.0%	2.5%
新卒以外	非常勤	24	12	8	0	4	0	0	0
		0.7%	0.5%	2.1%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%
新卒以外	常勤	2,028	1,237	236	204	206	118	4	23
		58.8%	55.7%	60.8%	75.8%	51.4%	57.6%	44.4%	57.5%
新卒以外	非常勤	795	324	125	58	188	79	5	16
		23.0%	14.6%	32.2%	21.6%	46.9%	38.5%	55.6%	40.0%

③ 保健医療圏別の職員採用状況

2017年度～2019年度までの3年間の新卒採用者合計2,267人を保健医療圏別の内訳で見ると、施設事業所が集中している鹿児島圏域が最多で58.8%、次いで始良・伊佐圏域が11.2%、出水圏域が6.2%の順であった。

なお、看護師等養成機関のない熊毛圏域が最も少なく1.9%であった。

単位：人，％

2017年度	圏域	全体	二次医療圏域別									
			鹿児島	南薩	川薩	出水	始良・伊佐	曾於	肝属	熊毛	奄美	
2017年度	合計	3278	1490	271	195	99	490	125	359	51	198	
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
	新卒	常勤	681	416	46	33	13	85	7	53	6	22
			20.8%	27.9%	17.0%	16.9%	13.1%	17.3%	5.6%	14.8%	11.8%	11.1%
	新卒以外	非常勤	16	2	0	0	7	2	0	3	0	2
			0.5%	0.1%	0.0%	0.0%	7.1%	0.4%	0.0%	0.8%	0.0%	1.0%
新卒以外	常勤	1934	863	161	123	63	293	85	199	32	115	
		59.0%	57.9%	59.4%	63.1%	63.6%	59.8%	68.0%	55.4%	62.7%	58.1%	
新卒以外	非常勤	647	209	64	39	16	110	33	104	13	59	
		19.7%	14.0%	23.6%	20.0%	16.2%	22.4%	26.4%	29.0%	25.5%	29.8%	

保健医療圏別職員の採用状況

単位：人，％

年度	圏域	全体	二次医療圏域別									
			鹿児島	南薩	川薩	出水	始良・伊佐	曾於	肝属	熊毛	奄美	
2018年度	合計	3503	1646	270	190	118	497	132	348	77	225	
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
	新卒	常勤	794	488	48	40	28	94	10	54	9	23
		22.7%	29.6%	17.8%	21.1%	23.7%	18.9%	7.6%	15.5%	11.7%	10.2%	
	非常勤	18	5	0	0	2	3	0	4	0	4	
		0.5%	0.3%	0.0%	0.0%	1.7%	0.6%	0.0%	1.1%	0.0%	1.8%	
	新卒以外	常勤	1941	864	164	115	64	289	91	191	31	132
		55.4%	52.5%	60.7%	60.5%	54.2%	58.1%	68.9%	54.9%	40.3%	58.7%	
	非常勤	750	289	58	35	24	111	31	99	37	66	
		21.4%	17.6%	21.5%	18.4%	20.3%	22.3%	23.5%	28.4%	48.1%	29.3%	
2019年度	合計	3441	1639	281	124	522	101	359	67	225	123	
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
	新卒	常勤	715	415	41	17	87	53	49	7	23	23
		20.8%	25.3%	14.6%	13.7%	16.7%	52.5%	13.6%	10.4%	10.2%	18.7%	
	非常勤	43	6	2	4	4	16	6	0	4	1	
		1.2%	0.4%	0.7%	3.2%	0.8%	15.8%	1.7%	0.0%	1.8%	0.8%	
	新卒以外	常勤	1890	889	175	74	305	29	216	41	132	29
		54.9%	54.2%	62.3%	59.7%	58.4%	28.7%	60.2%	61.2%	58.7%	23.6%	
	非常勤	793	329	63	29	126	3	88	19	66	70	
		23.0%	20.1%	22.4%	23.4%	24.1%	3.0%	24.5%	28.4%	29.3%	56.9%	

新卒採用者の圏域別の採用状況

単位：人

年度	勤務形態	県計	鹿児島	南薩	川薩	出水	始良・伊佐	曾於	肝属	熊毛	奄美
2017	常勤	681	416	46	33	13	85	7	53	6	22
	非常勤	16	2	0	0	7	2	0	3	0	2
2018	常勤	794	488	48	40	28	94	10	54	9	23
	非常勤	18	5	0	0	2	3	0	4	0	4
2019	常勤	715	415	41	17	87	53	49	7	23	23
	非常勤	43	6	2	4	4	16	6	0	4	1
3年計		2267	1332	137	94	141	253	72	121	42	75
3か年割合			58.8%	6.0%	4.1%	6.2%	11.2%	3.2%	5.3%	1.9%	3.3%

1位 3位 2位

(4) 常勤看護職員の退職の状況

2017年度（平成29年度）、2018年度（平成30年度）、2019年度（令和元年度）の常勤看護職員の離職状況を調査した。

① 常勤看護職員離職率（分野別）

新卒者の離職率は2017年度が8.8%、2018年度が8.1%、2019年度が5.7%と減少傾向にあった。常勤職員全体の離職率は2017年度が11.2%、2018年度及び2019年度が11.9%と増加傾向にあった。

なお、日本看護協会が2018年度に病院診療所を対象とした調査では、全国の離職率は10.7%で、今回の県実施の実態調査による離職率の方が1.2ポイント高かった。

県実施の離職率を、「病院・診療所」と「病院・診療所以外」の分野別で見ると2018年度の「病院・診療所」は11.1%で「病院・診療所以外」は17.7%で6.6ポイント高かった。

今回の県調査では、介護保険施設等も対象としており、これらの施設の離職率の高さが影響していると思われる。

なお、介護労働安定センターが毎年実施している介護労働実態調査によると、介護保険事業所の看護職員の離職率は病院診療所の離職率よりも高く、2018年10月1日～2019年9月30日までの1年間の調査結果によると、本県の介護保険事業所の正規職の看護職員の離職率は15.4%となっている。

常勤職員の離職率

年度	新卒者の退職		全体の退職		分野別			
	実人員 (人)	離職率 (%)	実人員 (人)	離職率 (%)	病院・診療所		病院診療所以外	
					実人数 (人)	離職率 (%)	実人数 (人)	離職率 (%)
平成29 2017	60	8.8	2,026	11.2	1,752	11.0	274	12.9
平成30 2018	60	8.1	2,164	11.9	1,776	11.1	388	17.7
令和元 2019	39	5.7	2,200	11.9	1,800	11.1	400	17.4

(参考) 日本看護協会 2019年病院看護実態調査
 全国新卒採用者離職率7.8%, 全国正規雇用看護職員離職率10.7%
 県 新卒採用者離職率5.1%, 県 正規雇用看護職員離職率10.7%
 介護労働安定センター 介護労働実態調査結果 (2018年10月1日~2019年9月30日)
 全国 正規職員離職率14.6%
 県 正規職員離職率15.4%

② 常勤看護職員離職率 (施設事業所別)

施設事業所別で3年間の平均離職率をみると、20%を超えたのは介護保険の通所系事業所，地域密着型事業所，有料老人ホーム等で，看護職員の人員配置基準がない有料老人ホーム等が最多で27%を超えた。

施設別	離職率			3年平均	2017年		2018年		2019年	
	2017年	2018年	2019年		離職者数	職員数	離職者数	職員数	離職者数	職員数
病院・診療所	11.0%	11.1%	11.2%	11.1%	1,752	15,926	1,776	16,049	1,800	16,140
※介護保険入所系	13.2%	16.6%	16.9%	15.6%	116	880	150	901	157	927
介護保険・通所系	17.6%	20.3%	22.3%	20.2%	28	159	32	158	40	179
介護保険・地域密着	13.8%	22.0%	25.5%	20.5%	22	159	37	168	42	165
有料老人ホーム等	24.6%	32.9%	23.6%	27.0%	17	69	26	79	21	89
社会福祉施設	18.5%	11.2%	20.6%	16.9%	15	81	10	89	21	102
訪問看護ステーション	13.7%	19.2%	17.7%	16.9%	42	306	61	318	62	350
助産所	7.7%	18.5%	4.3%	10.5%	2	26	5	27	1	23
看護学校養成所	7.2%	15.6%	10.9%	11.3%	22	307	49	314	35	321
地域包括・事業所	7.5%	12.7%	15.2%	11.8%	10	134	18	142	21	138
県全体	11.2%	11.9%	11.9%	11.7%	2,026	18,047	2,164	18,245	2,200	18,434

※介護入所系：介護医療院，介護老人保健施設，指定介護老人福祉施設

③ 常勤看護職員離職率 (医療医療圏域別)

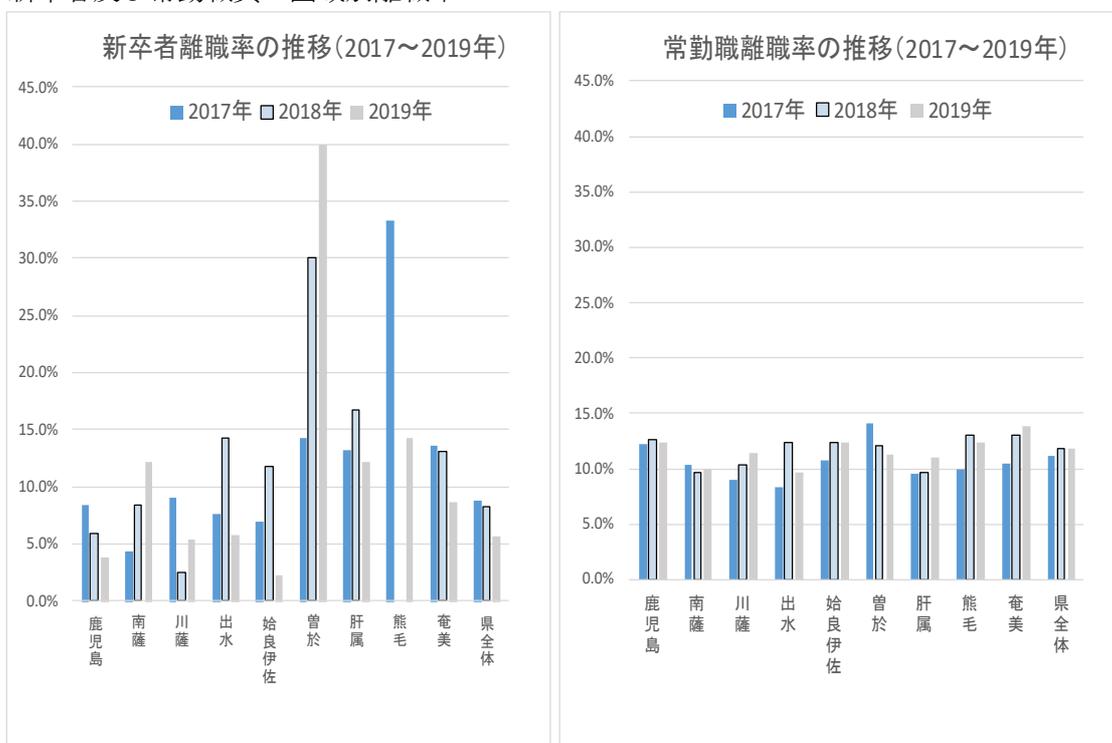
保健医療圏域別に見た3年間平均の離職率では，奄美圏域，曾於圏域及び鹿児島圏域が12%を超え，高くなっている。

また，新卒者の離職率は曾於圏域が県平均を大きく上回り，2019年は40%であった。

常勤職員の圏域別離職率

圏域	離職率			3年平均	2017年		2018年		2019年	
	2017年	2018年	2019年		離職者数	職員数	離職者数	職員数	離職者数	職員数
鹿児島	12.3%	12.6%	12.4%	12.4%	1,039	8,462	1,074	8,541	1,078	8,705
南薩	10.3%	9.6%	10.0%	10.0%	182	1,759	170	1,769	177	1,764
川薩	9.1%	10.3%	11.5%	10.3%	101	1,109	116	1,126	129	1,121
出水	8.4%	12.4%	9.8%	10.2%	60	712	90	725	71	727
始良伊佐	10.9%	12.3%	12.4%	11.9%	275	2,533	317	2,568	318	2,567
曾於	14.1%	12.1%	11.4%	12.5%	77	545	68	562	66	579
肝属	9.6%	9.7%	11.1%	10.2%	162	1,685	165	1,696	191	1,718
熊毛	10.0%	13.0%	12.4%	11.8%	28	280	37	285	36	291
奄美	10.6%	13.1%	13.9%	12.5%	102	962	127	973	134	962
県全体	11.2%	11.9%	11.9%	11.7%	2,026	18,047	2,164	18,245	2,200	18,434

新卒者及び常勤職員の圏域別離職率

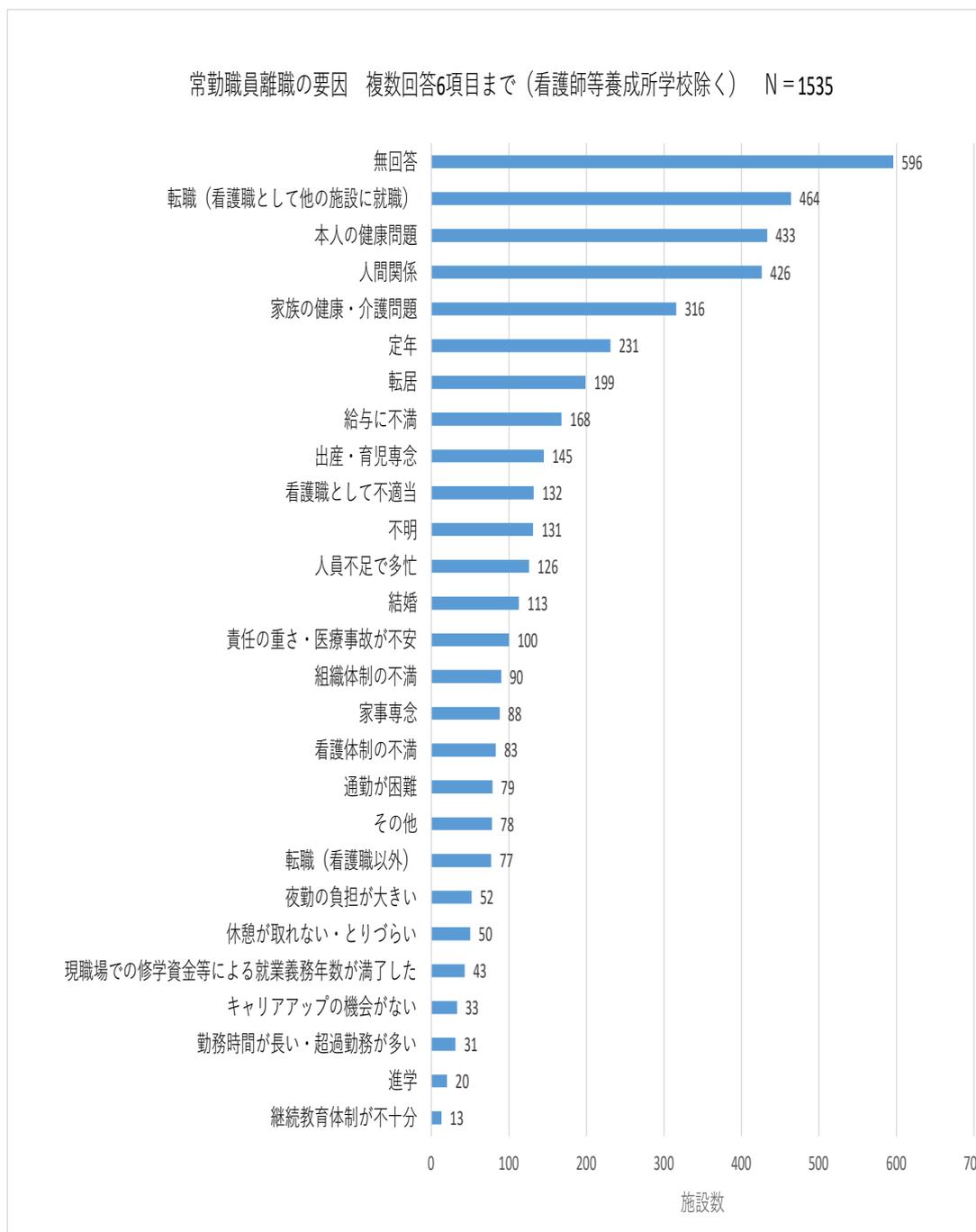


④ 常勤看護職員の主な離職理由（上位6項目）

2017年から2019年度までに常勤職員の離職があった施設事業所が主に回答している。離職がなかった施設は回答していないため、無回答が多い。

- ・ 離職の要因については、「転職（看護職で他の施設への就職）」が最も多く、次いで「本人の健康問題」、「人間関係」、「家族の健康・介護問題」、「定年」の順であった。
- ・ 訪問看護ステーションでは、「責任の重さ・医療事故が不安があり」の項目もあり、施設外において単独で行う看護業務の特徴を反映した結果となっている。
- ・ 「現職場での修学資金等による就業義務年数が満了した」は、就業義務年数の満了が全体の離職率を押し上げる程の影響は及ぼしていない。

常勤職員の主な離職理由（上位6項目）



2 今後(2025年)に向けた看護職員の配置計画

(1) 令和2年7月1日現在の看護職員の不足人数

① 施設事業所別の不足人数

看護職員が就業している事業所1502か所で「看護職員の人員不足がある」と回答した施設事業所は315か所(20.9%)であった。不足人員の合計は、実人員が649人、常勤換算が521人であった。

「1人不足」と回答した施設が61.3%、「2人不足」が21.9%で「6人以上の不足」と回答した施設は全て病院・有床診療所であった。

訪問看護ステーション40か所のうち、所在地で多い順には鹿児島市が17か所、薩摩川内市と奄美市がそれぞれ4か所であった。

また、「その他事業所」の9か所は全て地域包括支援センターで、うち5か所は種子島、屋久島、奄美大島及び徳之島の施設であった。

人員不足があると回答した施設事業所

施設種別 不足人数	看護職員の人員不足があると回答した施設 (N=315)							人員不足のあった施設合計	不足人数の合計	(%)
	病院 有床・無 床診療所	介護保険 入所施設	介護居宅 サービス 等	訪問看護 ステー ション	助産所	看護師等 養成所	その他 事業所			
1人	49	35	63	33	1	5	7	193	193	61.3
2人	41	9	10	3		5	1	69	138	21.9
3人	12	1	1	3		1		18	54	5.7
4人	9							9	36	2.9
5人	7			1				8	40	2.5
6人	3							3	18	1.0
7人	1							1	7	0.3
8人	5							5	40	1.6
9人	3							3	27	1.0
10人	3							3	30	1.0
12人	1							1	12	0.3
15人	1							1	15	0.3
17人	1							1	17	0.3
22人	1							1	22	0.3
不足人数 合計	426	56	86	53	1	18	9		649	0.0
施設 の合計	137	45	72	40	1	11	9	315		100

施設事業所別の不足人員の総数

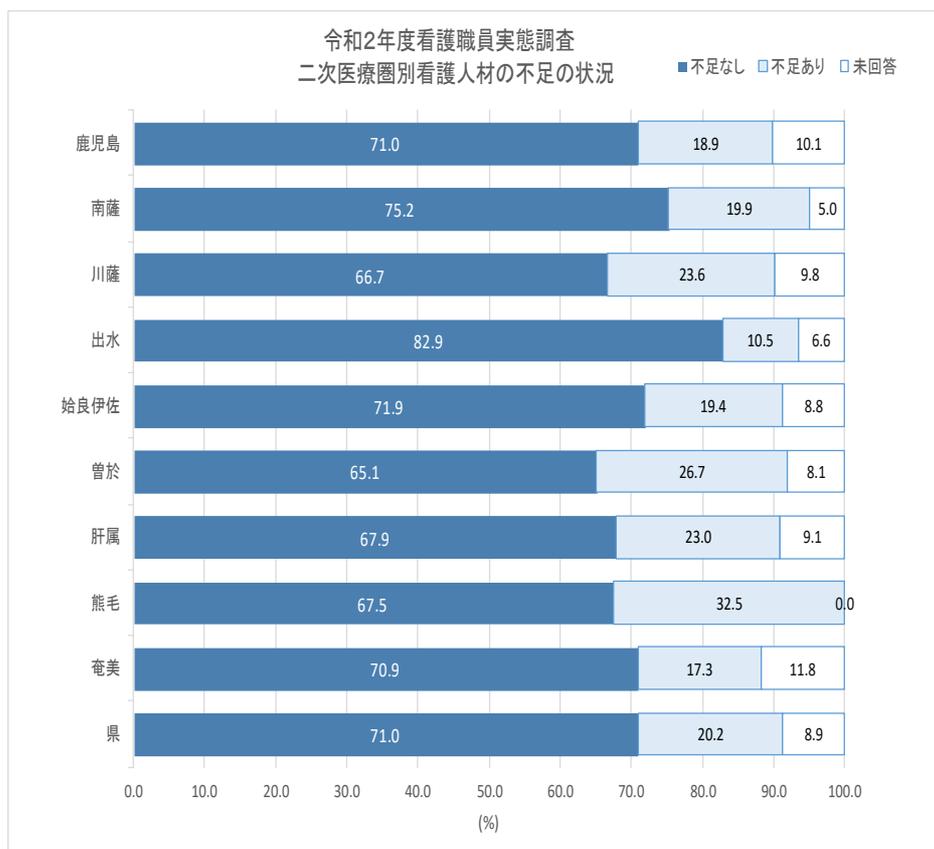
単位：人

		調査対象別							計	
		病院有床診 療所	無床診療所	介護保険施 設	介護居宅 サービス等	訪問看護ス テーション	助産所	看護師等養 成所		その他事業 所
実人員	看護職員	376	50	56	86	53	1	18	9	649
	うち助産師(再掲)	16	0	0	0	0	3	0	0	19
常勤換算	看護職員	306.7	34.8	55.5	65.4	47.3	1.0	16.0	9.3	521.0
	うち助産師(再掲)	9.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	11.0
実人員	看護補助員	252	6							258

② 圏域別人員不足の状況

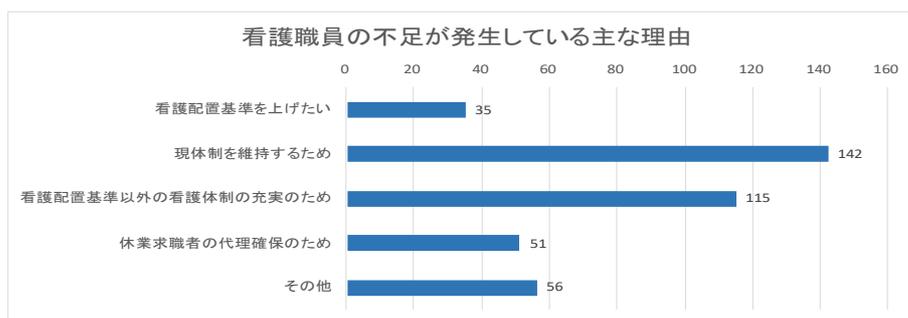
人員不足が生じている施設が多い保健医療圏域は、熊毛圏域が32.5%、次いで曾於圏域が26.7%であった。

	看護人材			対象 施設数	（%）		
	不足なし	不足あり	未回答		不足なし	不足あり	未回答
鹿児島	386	103	55	544	71.0	18.9	10.1
南薩	106	28	7	141	75.2	19.9	5.0
川薩	82	29	12	123	66.7	23.6	9.8
出水	63	8	5	76	82.9	10.5	6.6
始良伊佐	156	42	19	217	71.9	19.4	8.8
曾於	56	23	7	86	65.1	26.7	8.1
肝属	112	38	15	165	67.9	23.0	9.1
熊毛	27	13	0	40	67.5	32.5	0.0
奄美	78	19	13	110	70.9	17.3	11.8
県	1,066	303	133	1,502	71.0	20.2	8.9



③ 不足している理由

看護職の人員不足の理由として最も多かったのは、「現体制を維持するため」が142か所であった。



看護職員が不足している理由

人員不足発生理由	病院有床診療所	無床診療所	介護保険施設	介護居宅サービス等	訪問看護ステーション	助産所	看護師等養成所	その他事業所	計
看護配置基準を上げたい	6	3	7	15	2	0	0	2	35
現体制を維持するため	61	16	13	33	16	0	0	3	142
看護配置基準以外の看護体制の充実のため	31	10	24	38	12	0	0	0	115
休業求職者の代理確保のため	24	11	1	9	5	0	0	1	51
その他	10	12	4	18	7	1	0	3	56
未記入	203	277	133	456	64	52	27	33	1244

<人員不足・その他意見（抜粋）>

○人員不足

- ・ 今後の定年退職者，職員の高齢化による業務の維持のため（4）
- ・ 退職者，産休等による欠員のため（3）
- ・ 代わりがない
- ・ 夜勤のできる看護師が不足しているため
- ・ 退職予定（再雇用定年後），加算レベルアップ
- ・ 基準は満たしているが実働は不足（2）

○働き方改革

- ・ 働き方改革や有休消化促進のため
- ・ もう少しゆとりを持った体制をとりたい
- ・ 有給休暇の安定取得のため
- ・ 人員は満たしているが夜間勤務不可能者が多い事が問題
- ・ 業務の調整，待機スタッフの確保（3）

○兼任業務の解消

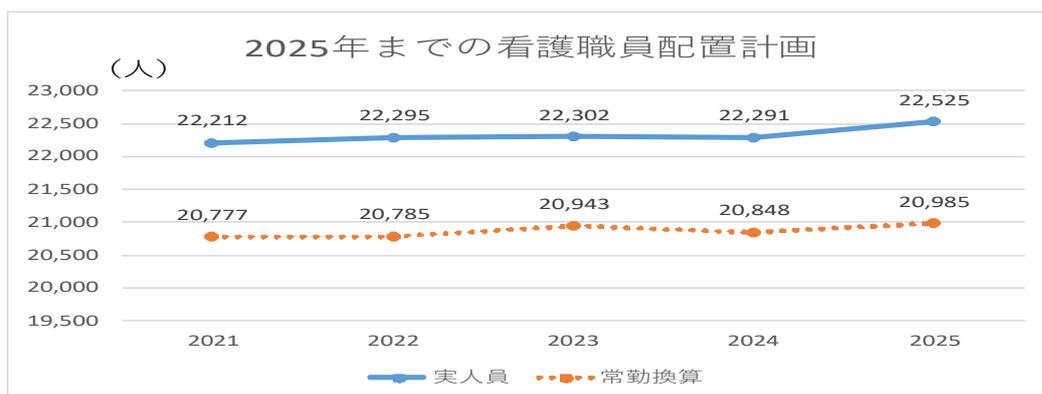
- ・ 師長業務等を専任させるため（3）
- ・ 看護職員が機能訓練指導員等を兼務，看護職（常勤）の体制を充実したい（3）

○その他

- ・ 非常勤職員が午前勤務（本人希望）のため午後の体制を充実したい
- ・ 利用者増や新規事業のために伴う増員（2）
- ・ 職員数は不足していないが必要とする技術を習得している職員は必要

（2）2025年に向けた看護職員の配置計画（需要人員数）

- ・ ほとんどの施設事業所が2025年までの人員配置が見通せないと，現状の人員数を回答している。実人員では2021年から2025年で313人の増，常勤換算では208人の増となった。
- ・ 人員増または人員減で回答のあった施設事業所の多くが1～2名の増減規模で，10人以上の増員は今後，事業拡充等を予定している3か所の病院であった。
- ・ 一方で19人減の病院や既に今年度中の閉院（所）予定の施設も複数あった。



2025年までの看護職員配置計画

(実人員)

年度	病院有床診療所	無床診療所	介護保険施設	介護居宅サービス等	訪問看護ステーション	助産所	看護師等養成所	その他事業所
2021年	16,938	1,412	1,270	1,217	761	47	379	188
2022年	16,988	1,413	1,286	1,221	779	45	375	188
2023年	16,981	1,418	1,282	1,220	793	45	375	188
2024年	16,981	1,418	1,282	1,220	793	45	375	188
2025年	17,207	1,413	1,282	1,221	810	45	359	188

(常勤換算)

年度	病院有床診療所	無床診療所	介護保険施設	介護居宅サービス等	訪問看護ステーション	助産所	看護師等養成所	その他事業所
2021年	16,185.0	1,287.6	1,193.9	931.1	586.3	38.1	377.7	177.4
2022年	16,222.2	1,290.9	1,198.5	931.8	610.1	37.1	373.7	177.4
2023年	16,314.0	1,294.6	1,194.9	933.6	617.5	37.1	373.9	177.4
2024年	16,219.4	1,294.6	1,194.2	935.1	632.4	37.1	357.4	177.4
2025年	16,356.0	1,291.6	1,194.7	937.3	638.3	37.1	358.4	177.4

2025年の看護職員配置計画の記載状況

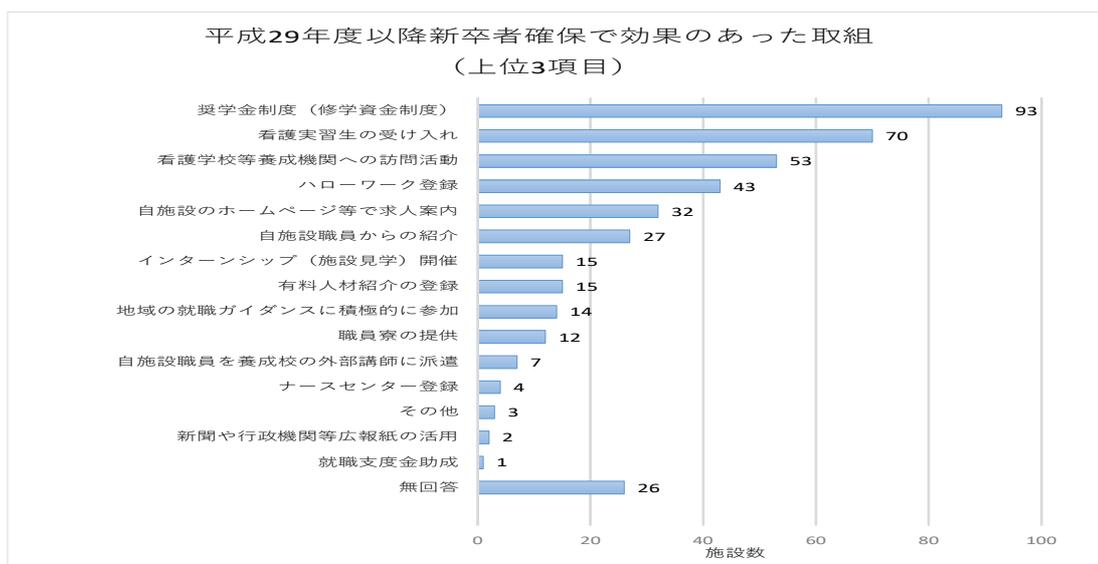
	人員増	人員減
病院	20施設	5施設
有床診療所	3施設	2施設
無床診療所	3施設	3施設
介護保険施設	—	1施設
介護居宅・地域密着	1施設	—
訪問看護ステーション	11施設	—
社会福祉施設等	3施設	—
看護師等養成所学校	—	1施設
その他事業所	—	—

3 看護職員の確保

(1) 新卒者の場合

① 新卒者確保で効果を上げている取組（上位3項目）

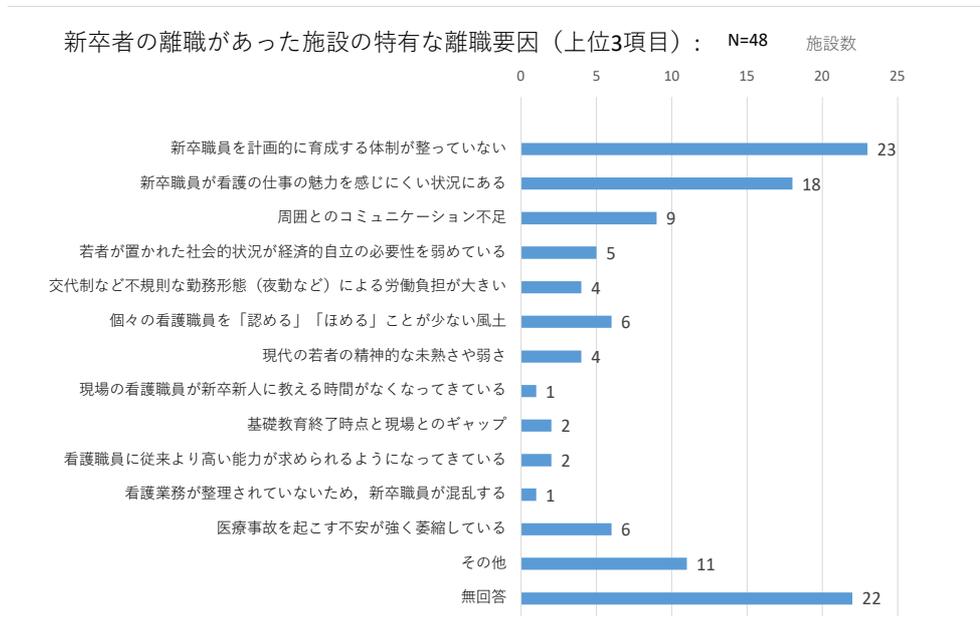
2017年度から2019年度に新卒者の採用があった施設で、新卒者確保で効果があった取組としては、「奨学金制度（修学資金制度）」、「看護実習生の受け入れ」、「看護学校等養成機関への訪問活動」が上位となっている。



	計	病院有床診療所	無床診療所	介護保険施設	介護居宅サービス等	訪問看護ステーション	助産所	その他事業所
全体	171	142	13	6	5	2	0	3
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	100.0%
自施設のホームページ等で求人案内	32	27	2	1	0	1	0	1
		19.0%	15.4%	16.7%	0.0%	50.0%	-	33.3%
ハローワーク登録	43	33	3	4	2	0	0	1
		23.2%	23.1%	66.7%	40.0%	0.0%	-	33.3%
ナースセンター登録	4	4	0	0	0	0	0	0
		2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%
有料人材紹介の登録	15	15	0	0	0	0	0	0
		10.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%
新聞や行政機関等広報紙の活用	2	0	1	0	0	0	0	1
		0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	-	33.3%
看護学校等養成機関への訪問活動	53	48	0	3	0	1	0	1
		33.8%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	-	33.3%
自施設職員からの紹介	27	20	2	3	1	0	0	1
		14.1%	15.4%	50.0%	20.0%	0.0%	-	33.3%
看護実習生の受け入れ	70	66	0	2	0	1	0	1
		46.5%	0.0%	33.3%	0.0%	50.0%	-	33.3%
自施設職員を養成校の外部講師に派遣	7	7	0	0	0	0	0	0
		4.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%
地域の就職ガイダンスに積極的に参加	14	14	0	0	0	0	0	0
		9.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%
インターンシップ（施設見学）開催	15	15	0	0	0	0	0	0
		10.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%
奨学金制度（修学資金制度）	93	88	0	5	0	0	0	0
		62.0%	0.0%	83.3%	0.0%	0.0%	-	0.0%
就職支度金助成	1	1	0	0	0	0	0	0
		0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%
職員寮の提供	12	12	0	0	0	0	0	0
		8.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%
その他	3	2	1	0	0	0	0	0
		1.4%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%
無回答	26	13	9	0	3	1	0	0
		9.2%	69.2%	0.0%	60.0%	50.0%	-	0.0%

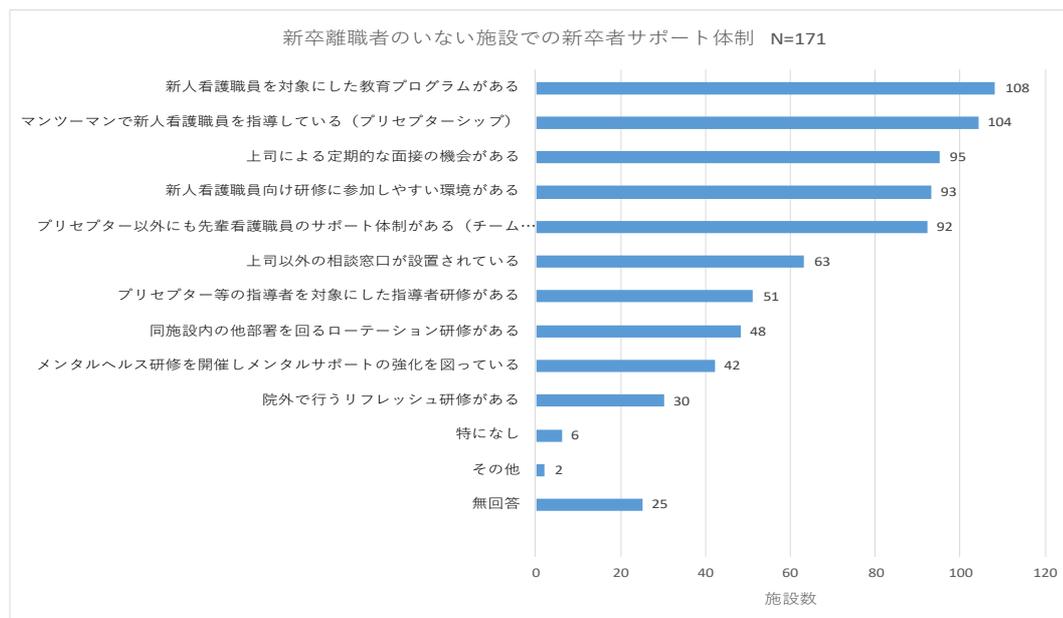
② 新卒の離職者に特有な要因（上位3項目）

新卒者の多くが病院診療所に入職しており、うち新卒の離職者があった48施設の回答では、離職の要因の最多が「新卒職員を計画的に育成する体制が整っていない」、次いで「新卒職員が看護の仕事の魅力を感じにくい状況にある」、「その他」、「周囲とのコミュニケーション不足」であった。



① 新卒者のサポート体制（複数回答）

新卒者の離職がなかった施設のサポート体制としては、「新人看護職員を対象にした教育プログラムがある」、「マンツーマンで新人看護職員を指導している（プリセプターシップ）」、「上司による定期的な面接」が上位3項目で、新人育成、離職防止に成果を上げている。



新卒者のサポート体制（複数回答）

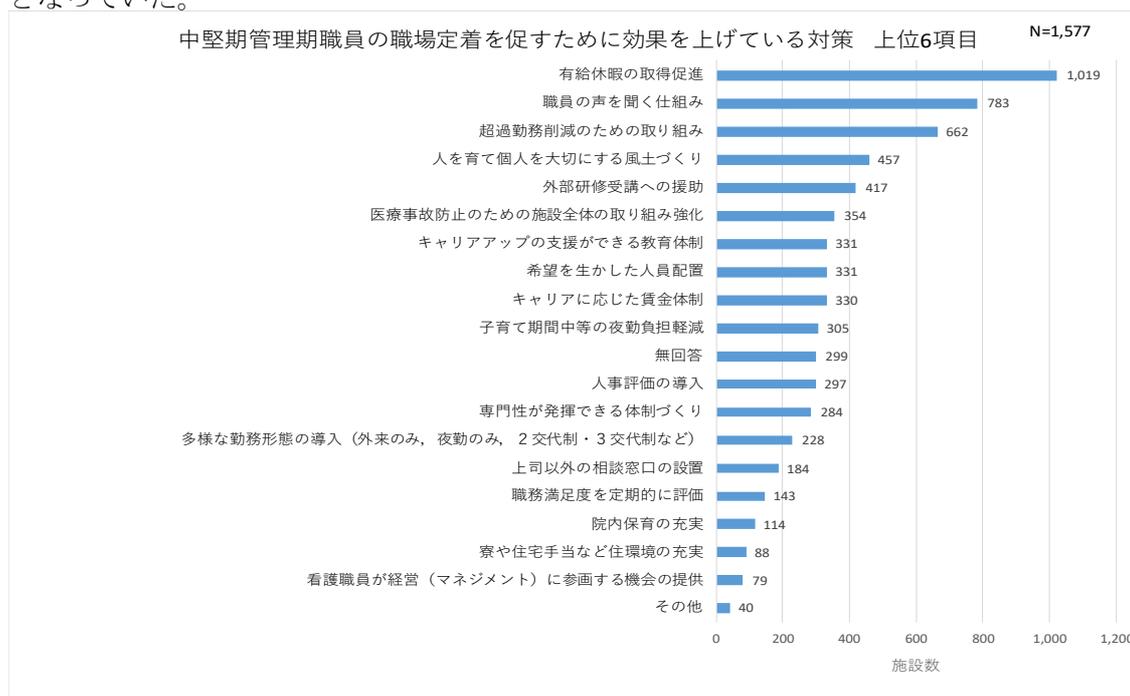
N=171

	計	病院・有床診療所	無床診療所	介護保険施設	介護居宅サービス等	訪問看護ステーション	助産所	その他事業所
全体	171	142	13	6	5	2	0	3
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	100.0%
新人看護職員を対象にした教育プログラムがある	108	102	1	4	0	1	0	0
		71.8%	7.7%	66.7%	0.0%	50.0%	-	0.0%
先輩看護職員がマンツーマンで新人看護職員を指導している（プリセプターシップ）	104	96	2	3	0	1	0	2
		67.6%	15.4%	50.0%	0.0%	50.0%	-	66.7%
プリセプター以外にも先輩看護職員のサポート体制がある（チーム支援）	92	85	2	3	0	1	0	1
		59.9%	15.4%	50.0%	0.0%	50.0%	-	33.3%
メンタルヘルス研修を開催しメンタルサポートの強化を図っている	42	40	2	0	0	0	0	0
		28.2%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%
プリセプター等の指導者を対象にした指導者研修がある	51	51	0	0	0	0	0	0
		35.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%
上司による定期的な面接の機会がある	95	85	2	3	1	1	0	3
		59.9%	15.4%	50.0%	20.0%	50.0%	-	100.0%
上司以外の相談窓口が設置されている	63	57	1	3	0	1	0	1
		40.1%	7.7%	50.0%	0.0%	50.0%	-	33.3%
新人看護職員向け研修に参加しやすい環境がある	93	90	0	2	0	1	0	0
		63.4%	0.0%	33.3%	0.0%	50.0%	-	0.0%
院外で行うリフレッシュ研修がある	30	29	0	1	0	0	0	0
		20.4%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	-	0.0%
同施設内の他部署を回るローテーション研修がある	48	46	0	1	0	1	0	0
		32.4%	0.0%	16.7%	0.0%	50.0%	-	0.0%
特になし	6	3	1	1	1	0	0	0
		2.1%	7.7%	16.7%	20.0%	0.0%	-	0.0%
その他	2	2	0	0	0	0	0	0
		1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%
無回答	25	12	9	0	3	1	0	0
		8.5%	69.2%	0.0%	60.0%	50.0%	-	0.0%

(2) 中堅期以上の看護職員の場合

中堅期・管理期の看護職員の職場定着に効果を上げている対策（上位6項目）

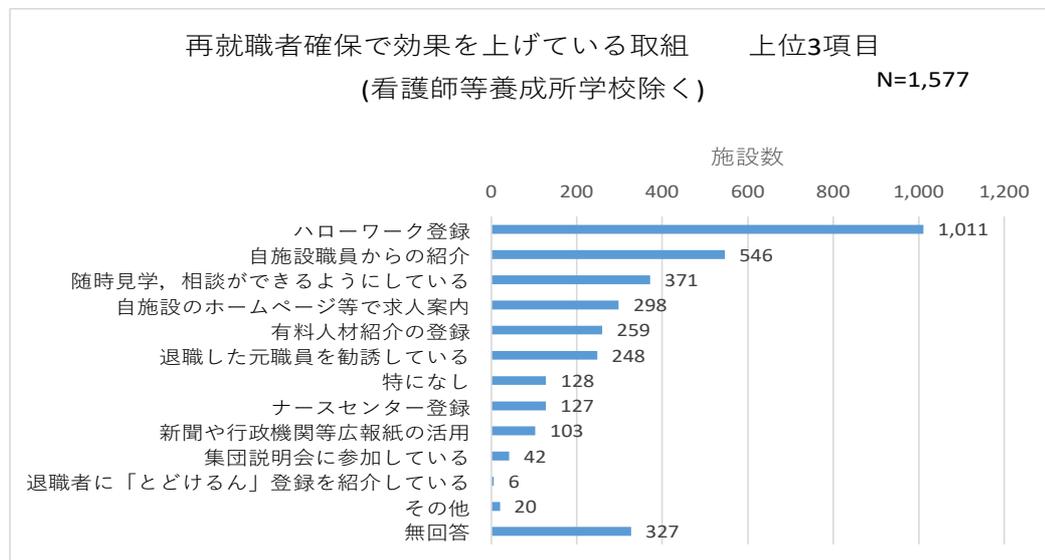
多い順に、「有給休暇取得促進」、「職員の声を聞く仕組み」、「超過勤務削減の取り組み」となっていた。



(3) 再就職者の場合

① 再就職者確保で効果を上げている取組（上位3項目）

「ハローワーク登録」が圧倒的に多く、一方「ナースセンター登録」や「退職者に『とどけるん』登録を紹介」については低い回答で、活用の前にナースセンター事業そのものについての周知が必要と思われる。

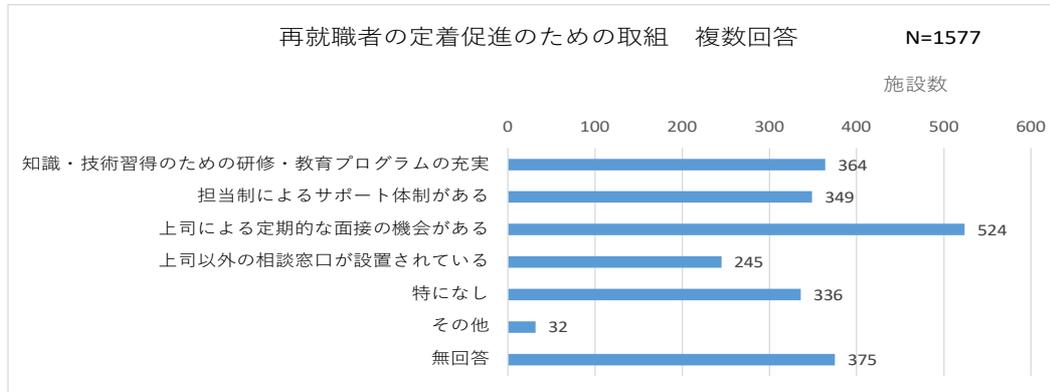


再就職者確保で効果を上げている取組（看護師等養成所学校除く）

	病院有床診療所	無床診療所	介護保険施設	介護居宅サービス等	訪問看護ステーション	助産所	その他事業所
全体	331	324	179	548	100	53	42
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
自施設のホームページ等で求人案内	86	33	45	95	28	2	9
	26.0%	10.2%	25.1%	17.3%	28.0%	3.8%	21.4%
ハローワーク登録	258	220	140	303	69	1	20
	77.9%	67.9%	78.2%	55.3%	69.0%	1.9%	47.6%
ナースセンター登録	38	28	9	26	20	1	5
	11.5%	8.6%	5.0%	4.7%	20.0%	1.9%	11.9%
有料人材紹介の登録	107	25	47	56	21	0	3
	32.3%	7.7%	26.3%	10.2%	21.0%	0.0%	7.1%
退職した元職員を勧誘している	65	49	39	80	12	0	3
	19.6%	15.1%	21.8%	14.6%	12.0%	0.0%	7.1%
集団説明会に参加している	10	4	10	14	4	0	0
	3.0%	1.2%	5.6%	2.6%	4.0%	0.0%	0.0%
随時見学, 相談ができるようにしている	106	40	49	143	28	2	3
	32.0%	12.3%	27.4%	26.1%	28.0%	3.8%	7.1%
退職者に「とどけるん」登録を紹介している	5	0	1	0	0	0	0
	1.5%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
新聞や行政機関等広報紙の活用	23	28	12	27	8	0	5
	6.9%	8.6%	6.7%	4.9%	8.0%	0.0%	11.9%
自施設職員からの紹介	120	78	89	204	44	2	9
	36.3%	24.1%	49.7%	37.2%	44.0%	3.8%	21.4%
特になし	20	55	8	35	3	2	5
	6.0%	17.0%	4.5%	6.4%	3.0%	3.8%	11.9%
その他	0	4	4	7	4	1	0
	0.0%	1.2%	2.2%	1.3%	4.0%	1.9%	0.0%
無回答	24	60	17	162	6	48	10
	7.3%	18.5%	9.5%	29.6%	6.0%	90.6%	23.8%

② 入職後の定着促進のための取組（複数回答）

- 再就職者の定着促進の取組としては、「上司による定期的な面接の機会がある」が多く、次いで「知識・技術習得のための研修・教育プログラムの充実」となっている。
- 定着促進のための取組が「特になし」という回答も336施設あった。



入職後の定着促進のための取組

	総計	病院・有床診療所	無床診療所	介護保険施設	介護居宅サービス等	訪問看護ステーション	助産所	その他事業所
全体	1577	331	324	179	548	100	53	42
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
知識・技術習得のための研修・教育プログラムの充実	364	118	48	47	103	36	2	10
		35.6%	14.8%	26.3%	18.8%	36.0%	3.8%	23.8%
担当制によるサポート体制がある	349	128	48	49	73	42	1	8
		38.7%	14.8%	27.4%	13.3%	42.0%	1.9%	19.0%
上司による定期的な面接の機会がある	524	150	71	71	169	49	1	13
		45.3%	21.9%	39.7%	30.8%	49.0%	1.9%	31.0%
上司以外の相談窓口が設置されている	245	79	39	30	61	27	2	7
		23.9%	12.0%	16.8%	11.1%	27.0%	3.8%	16.7%
特になし	336	70	105	34	98	17	2	10
		21.1%	32.4%	19.0%	17.9%	17.0%	3.8%	23.8%
その他	32	5	9	5	9	4	0	0
		1.5%	2.8%	2.8%	1.6%	4.0%	0.0%	0.0%
無回答	375	27	83	21	176	8	47	13
		8.2%	25.6%	11.7%	32.1%	8.0%	88.7%	31.0%

(4) 60歳以上の看護職員（プラチナナース）の場合

① 60歳以上の雇用継続措置について

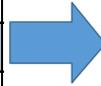
「65歳までの継続雇用制度の導入」が最も高くなっている。

「定年制度の延長」や「65歳までの継続雇用制度の導入」などで、積極的に60歳以上の職員を確保している実態がある。

なお、「定年制度の延長」と回答した施設事業所232か所のうち、131か所（56.5%）が65歳、次いで37か所（15.9%）が70歳としている。

	総計	病院・有床診療所	無床診療所	介護保険施設	介護居宅サービス等	訪問看護ステーション	助産所	看護師等養成所	その他事業所
全体	1,644	335	329	182	569	106	53	27	43
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
定年制度の廃止	136	17	36	7	58	13	2	1	2
		8.3%	5.1%	10.9%	3.8%	10.2%	12.3%	3.8%	4.7%
定年制度の延長	232	49	25	40	95	19	2	1	1
		14.1%	14.6%	7.6%	22.0%	16.7%	17.9%	3.8%	3.7%
65歳までの継続雇用制度の導入	750	226	134	119	196	42	2	19	12
		45.6%	67.5%	40.7%	65.4%	34.4%	39.6%	3.8%	70.4%
その他	167	43	32	15	52	10	2	5	8
		10.2%	12.8%	9.7%	8.2%	9.1%	9.4%	3.8%	18.5%
無回答	444	25	106	18	197	25	47	4	22
		27.0%	7.5%	32.2%	9.9%	34.6%	23.6%	88.7%	14.8%

全 体	施設数	割合 (%)
定年制度の廃止	136	8.3
定年制度の延長	232	14.1
65歳までの継続雇用制度の導入	750	45.1
その他	167	10.2
無回答	444	27.0



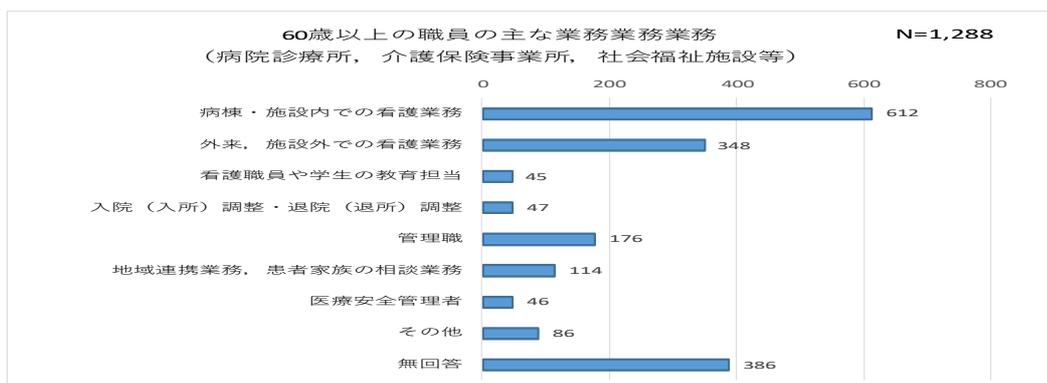
	施設数	割合 (%)
65歳未満	20	8.6
65歳	131	56.5
65～69歳	8	3.4
70歳	37	15.9
70歳超	8	3.4
無回答	28	12.1
計	232	

< 定年延長に対する意見（抜粋） >

- ・ 65歳を超えても本人が働けると言うので65歳以上でも働いている
- ・ 能力のある人は65歳以上でも雇用している
- ・ 希望者については継続雇用を70才まで延長
- ・ パート勤務への変更
- ・ 週20時間以内の希望者の入職を実施
- ・ 本人の希望に応じ延長
- ・ 会計年度任用職員には定年制度がない
- ・ 健康面など問題なければ継続雇用を延長
- ・ 定年退職後パートとして再雇用
- ・ 以前の職員が60才で退職のため慣例となっている
- ・ 65歳定年、定年後1年更新の再雇用
- ・ 体が続く限り本人の意志
- ・ 65歳雇用終了後も本人との調整で就労延長している
- ・ 定年は60才で、院長裁量で雇用している
- ・ 必要な人材のみ定年なし
- ・ 常勤はなし、非常勤に延長した
- ・ 68歳までの継続雇用制度
- ・ シニアパートタイマー制度の導入（65才以上のパートタイマーについて）
- ・ 65歳以上も申し出がないかぎり自動更新
- ・ 就業規則に定年年齢を定めていない
- ・ 意欲があれば関係なし

② 60歳以上の看護職員の主な業務（複数回答）

- ・ 60歳以上であってもそれぞれの施設事業所に応じた看護業務に従事している。
- ・ 無回答は60歳以上の職員がいない施設事業所が含まれている。



60歳以上の職員の主な業務（施設事業所別）

	総計	病院,有床診療所	無床診療所	介護保険施設	介護居宅サービス等
全体	1288	334	324	182	448
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
病棟・施設内での看護業務	612	200	2	138	272
	47.5%	59.9%	0.6%	75.8%	60.7%
外来,施設外での看護業務	348	184	135	8	21
	27.0%	55.1%	41.7%	4.4%	4.7%
看護職員や学生の教育担当	45	13	6	12	14
	3.5%	3.9%	1.9%	6.6%	3.1%
入院(入所)調整・退院(退所)調整	47	26	0	8	13
	3.6%	7.8%	0.0%	4.4%	2.9%
管理職	176	97	20	23	36
	13.7%	29.0%	6.2%	12.6%	8.0%
地域連携業務,患者家族の相談業務	114	44	16	11	43
	8.9%	13.2%	4.9%	6.0%	9.6%
医療安全管理者	46	14	9	4	19
	3.6%	4.2%	2.8%	2.2%	4.2%
その他	86	26	17	11	32
	6.7%	7.8%	5.2%	6.0%	7.1%
無回答	386	49	167	33	137
	30.0%	14.7%	51.5%	18.1%	30.6%

訪問看護ステーション		助産所		その他事業所		看護師等養成所	
全体	106 100.0%	全体	39 100.0%	全体	42 100.0%	全体	27 100.0%
訪問看護	56 54.0%	入所者への助産師業務	2 3.8%	看護職員や学生の教育担当	0 0.0%	管理職(養成所校長・校長補佐)	14 51.9%
同僚職員や学生の教育担当	3 3.0%	外来者への助産師業務	4 7.5%	地域連携業務,患者家族の相談業務	4 9.5%	実習指導教員	10 37.0%
入院調整・退院調整	1 1.0%	看護職員や学生の教育担当	1 1.9%	入院(所)調整・退院(所)調整	2 4.8%	専任教員	18 66.7%
管理職	13 13.0%	入院調整・退院調整	0 0.0%	管理職	0 0.0%	その他の教員	1 3.7%
地域連携業務,利用者家族の相談業務	10 10.0%	管理職	4 7.5%	支援計画等の作成	5 11.9%	その他	1 3.7%
診療報酬等請求事務	3 3.0%	地域連携業務,患者家族の相談業務	4 7.5%	その他	9 21.4%	無回答	4 14.8%
その他	5 5.0%	医療安全管理者	1 1.9%	無回答	27 64.3%		
無回答	39 34.0%	その他	4 7.5%				
		無回答	30 84.9%				

③ 60歳以上看護職員の業務負担の軽減の取組（複数回答）

業務負担軽減としての取組については、「病院・有床診療所」、「介護保険施設」で「夜勤の免除」がそれぞれ48.2%、29.7%と最多となっている。

「介護居宅サービス等」では「入浴介助など体力を要する業務の免除」が26.3%と最多となっている。

一方、「無床診療所」では「特になし」が「34.9%」と最多となっている。

	病院・有床診療所	無床診療所	介護保険施設	介護居宅サービス等	訪問看護ステーション		その他事業所	
	数	数	数	数	数	数	数	数
全体	334	324	182	448	106	42	106	42
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
短時間勤務	119	64	39	101	28	1	28	1
	35.6%	19.8%	21.4%	22.5%	26.4%	2.4%	26.4%	2.4%
短日数勤務	98	41	49	116	20	1	20	1
	29.3%	12.7%	26.9%	25.9%	18.9%	2.4%	18.9%	2.4%
夜勤の免除	161	8	54	109	10	1	10	1
	48.2%	2.5%	29.7%	24.3%	9.4%	2.4%	9.4%	2.4%
夜勤回数の減	145	4	38	44	13	0	13	0
	43.4%	1.2%	20.9%	9.8%	12.3%	0.0%	12.3%	0.0%
夜勤業務の見直し	56	1	18	15	3	0	3	0
	16.8%	0.3%	9.9%	3.3%	2.8%	0.0%	2.8%	0.0%
受け持ち患者数の減	27	3	13	17	25	0	25	0
	8.1%	0.9%	7.1%	3.8%	23.6%	0.0%	23.6%	0.0%
入浴介助など体力を要する業務の免除	63	3	47	118	13	1	13	1
	18.9%	0.9%	25.8%	26.3%	12.3%	2.4%	12.3%	2.4%
配置転換	100	9	39	43	15	0	15	0
	29.9%	2.8%	21.4%	9.6%	14.2%	0.0%	14.2%	0.0%
特になし	44	113	43	84	10	12	10	12
	13.2%	34.9%	23.6%	18.8%	10.4%	28.6%	10.4%	28.6%
その他	9	9	4	2.9	41	2	41	2
	2.7%	2.8%	2.2%	2.2%	41.5%	4.8%	41.5%	4.8%
無回答	46	121	26	111		25		25
	13.8%	37.3%	14.3%	24.8%		59.5%		59.5%

(5) 特定行為研修修了看護師の配置状況

① 特定行為研修修了看護師の配置（令和2年7月1日現在）

特定行為研修を修了した看護師の配置があると回答した施設は65か所であった。

配置状況	施設数, (%)
職員配置あり	65 (4.3%)
職員配置なし	1,321 (86.7%)
無回答	258 (17.0%)

② 2025年の特定行為研修修了看護師の活用予定について

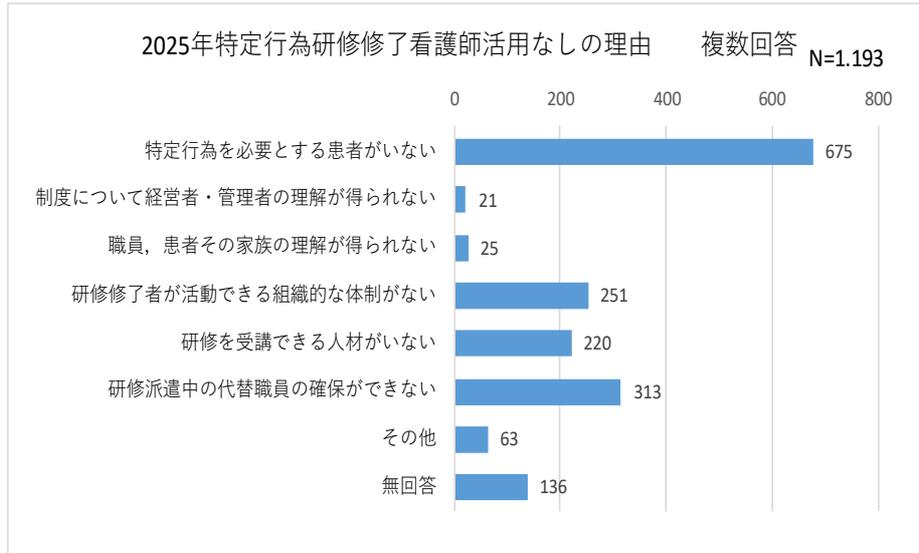
特定行為研修修了看護師の活用予定については、「活用の予定あり」と回答した施設は全体で166か所（11.0%）と少ない状況であり、その内訳は、「病院・有床診療所」が73か所、「介護保険施設」が32か所、「訪問看護ステーション」が13か所となっている。

また、「活用予定なし」と回答した施設は1,193か所（78.5%）であった。

「活用予定なし」の主な理由は、多い順に「特定行為を必要とする患者がいない」が675か所、「研修派遣中の代替職員の確保ができない」が313か所、「研修修了者が活動できる組織的な体制がない」が251か所であった。

特定行為研修修了看護師の活用予定

	総計	病院・有床診療所	無床診療所	介護保険施設	介護居宅サービス等	訪問看護ステーション
全体	1,522	335	329	182	570	106
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
活用予定あり	166	64	9	32	48	13
	11.0%	19.0%	2.2%	17.3%	8.9%	13.0%
活用予定なし	1,193	258	301	136	410	88
	78.5%	77.0%	92.0%	73.7%	72.1%	83.0%
無回答	163	13	19	14	112	5
	10.5%	3.9%	5.9%	8.9%	19.0%	4.0%



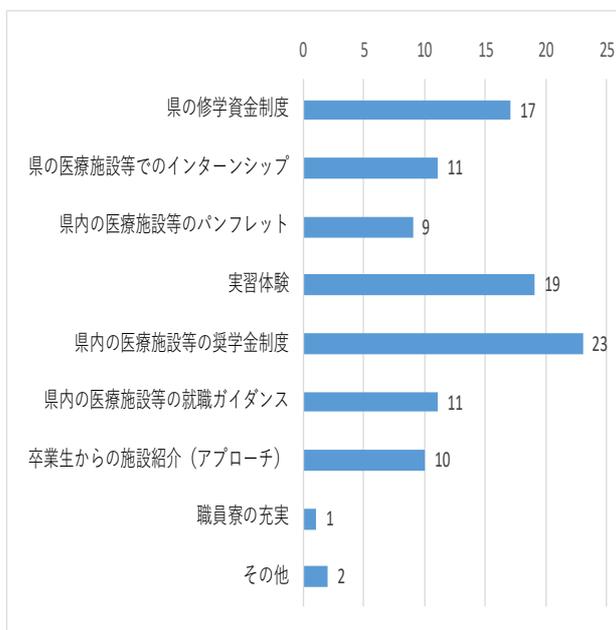
特定行為研修修了看護師の活用予定なしの理由

	総計	病院・有床診療所	無床診療所	介護保険施設	介護居宅サービス等	訪問看護ステーション
全体	1,193	258	301	136	410	88
		100%	100%	100%	100%	100%
特定行為を必要とする患者がない	675	113	212	71	254	25
	56.6%	43.8%	70.4%	52.2%	62.0%	28.4%
制度について経営者・管理者の理解が得られない	21	4	5	3	5	4
	1.8%	1.6%	1.7%	2.2%	1.2%	4.5%
職員、患者その家族の理解が得られない	25	4	8	6	3	4
	2.1%	1.6%	2.7%	4.4%	0.7%	4.5%
研修修了者が活動できる組織的な体制がない	251	81	65	26	61	18
	21.0%	31.4%	21.6%	19.1%	14.9%	20.5%
研修を受講できる人材がない	220	58	36	28	74	24
	18.4%	22.5%	12.0%	20.6%	18.0%	27.3%
研修派遣中の代替職員の確保ができない	313	96	65	34	86	32
	26.1%	37.2%	21.6%	25.0%	21.0%	36.4%
その他	63	13	7	11	24	8
	5.3%	5.0%	2.3%	8.1%	5.9%	9.1%
無回答	136	27	28	17	48	16
	11.4%	10.5%	9.3%	12.5%	11.7%	18.2%

4 看護師等学校養成所のための設問

(1) 学生の県内就業率向上に効果を上げている取組

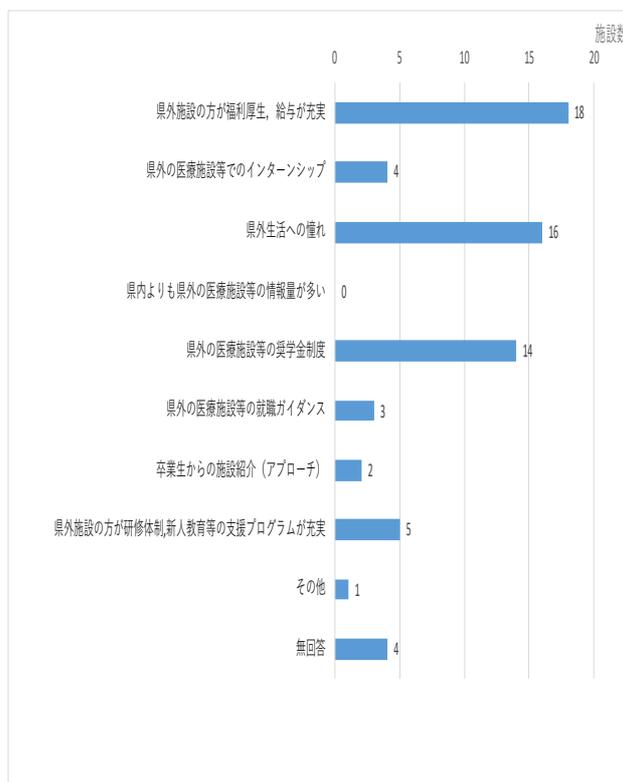
効果を上げている取組は、上位3項目が「県内医療施設等の奨学金制度」が85.2%、「実習体験」が70.4%、「県の修学資金制度」が63.0%であった。



	看護師等養成所
全体	27
	100.0%
県の修学資金制度	17
	63.0%
県の医療施設等でのインターンシップ	11
	40.7%
県内の医療施設等のパンフレット	9
	33.3%
実習体験	19
	70.4%
県内の医療施設等の奨学金制度	23
	85.2%
県内の医療施設等の就職ガイダンス	11
	40.7%
卒業生からの施設紹介(アプローチ)	10
	37.0%
職員寮の充実	1
	3.7%
その他	2
	7.4%
無回答	0
	0.0%

(2) 卒業生が県外就業を希望する要因

卒業生が県外就業を希望する要因としては、上位3項目が「県外施設の方が福利厚生、給与等が充実」が66.7%、「県外生活への憧れ」が59.3%、「県外施設等の奨学金制度」が51.9%であった。



	看護師等養成所
全体	27
	100.0%
県外施設の方が福利厚生、給与が充実	18
	66.7%
県外の医療施設等でのインターンシップ	4
	14.8%
県外生活への憧れ	16
	59.3%
県内よりも県外の医療施設等の情報量が多い	0
	0.0%
県外の医療施設等の奨学金制度	14
	51.9%
県外の医療施設等の就職ガイダンス	3
	11.1%
卒業生からの施設紹介(アプローチ)	2
	7.4%
県外施設の方が研修体制、新人教育等の支援プログラムが充実	5
	18.5%
その他	1
	3.7%
無回答	4
	14.8%

5 看護職員の確保に関する意見要望

項目 (意見数)	看護職員の確保に関する意見・要望(自由記述) 抜粋
人材確保 (20)	<ul style="list-style-type: none"> 現在の感染症や国が進める病床削減(特に急性期)それらによる病院経営の変化などから、将来の人材確保計画は見通しが難しい。 地方では人材確保が困難、募集しても応募がない(7)、職員の若返りが図れない。(3) 近隣の准看護師学校が閉校になり新卒採用が困難となった。 看護職員の確保は難しくなるばかり。離職防止について管理者側が努力することは、職場の環境をより良くしていくこと。 公立病院による現職看護師の引き抜き。公立病院は自施設のこのみでなく、地域全体を考えた看護師の確保を考えて欲しい。 看護職員が不足しており、コロナ収束後は外国人留学生の導入も視野に入れて対応を考えなければならない時代になってきたと感じている。 コロナ禍で先が見通せない。近隣に病院が移転してくるため患者減も見込まれ人員削減の可能性あり。
求人や 採用状況 (20)	<ul style="list-style-type: none"> 有料人材紹介会社へ登録している看護師が多い為ハローワーク、ナースセンターからの紹介者は少ない。人材紹介会社は手数料が高額で人材確保したくても躊躇する。この問題を解決して欲しい。(7) 4月から求人をかけているが人材派遣会社から数件問い合わせがあったのみで面接にまで至らない。ハローワークからの問い合わせ等は全くない。大変困っている。 ハローワークに登録しても応募がほとんどない。たまにあっても新卒者なので人手不足のクリニックでは教育もできない。 コロナ禍により応募の動きが激減。 なるべく年齢制限をなくす。 施設で少しでも働いてみたいと思っている方を紹介してもらえるシステムがあればよいのでは。 看護職有資格者が介護系事業所に就職する傾向があり、医療事業の求人に対応できない。 事業実施に保健師必須となっているが応募がない状況。(3) 欠員補充の場合あらゆる手段を利用し求人募集を行うが短期間で採用につなげるまでかなり手間が必要です。人員配置基準がなければそこまで苦勞しないと思う。
夜勤や短 時間勤務・ 労働環境 (12)	<ul style="list-style-type: none"> 柔軟な勤務体制、業務の効率化の推進が必要。(2) 子育てしやすい職場作り、休みの確保等が必要。(2) 院内託児所のない個人病院で夜勤するため看護師等の医療従事者専用の託児所を作って欲しい。 スタッフの年齢が上がっており体力的業務に限界があったりする。介護施設においても若いスタッフの需要が高まっているのではないかと。 人員基準は満たしているが急な療休等は他の部署からの異動で対応しなければならずしわ寄せがいく。働き方改革で短時間勤務者が増え、夜勤ができない職員も多い中で対応に苦慮している。(4) 訪問看護業務のデメリット(車の運転、暑さ寒さ、給料の低さ・)などをカバーできる体制作りができない限り、増員は難しい(マイナーすぎる)。デメリットが多く勧誘できない。
人材養成・ 育成 (10)	<ul style="list-style-type: none"> クリニック等は限られた人員で院外研修参加の機会が少ないため向上心のあるスタッフには魅力を感じにくく、人材確保が難しい。クリニックの看護職員が教育機会を得られる制度を要望したい。(2) 新人育成にはキャリアを踏まえた配置配慮が必要、卒業後すぐに看護師1人と配置換算するのに矛盾を感じる。 施設看護師の後任育成をしたいが手がいない。30代、40代の施設看護師育成をして欲しい。(2) 養成機関においては看護技術だけでなく、勤労者のモラル、心得、基本常識の教育を徹底すべき。 子育て中の教員が参加できるよう看護教員研修を県内や九州内で実施して欲しい。 (臨床の看護職が)看護基礎教育に関心を持てるよう、臨床と養成機関の合同研修や連携体制の強化が必要。 看護学校に進学できる金銭面の対策を。 准看護師を増やす取組み、准看護学校の維持。

項目 (意見数)	看護職員の確保に関する意見・要望(自由記述) 抜粋
行政及び 制度への 意見要望 (配置基準 等含む) (19)	<ul style="list-style-type: none"> ・看護配置基準でゆとりある人材確保は困難であるが、今回の感染症対応のような緊急事態に備え国としても予算を確保し環境調整をお願いしたい。 ・今後到来する要介護者と現場の看護職員数とのギャップの大きさを行政としてしっかり把握し、県として取り組む課題として認識していただきたい。 ・特定行為研修、県の補助はありがたいが国ももう少し支援して欲しい。 ・行政には組織的な島外からの(看護職)勧誘をお願いしたい・住宅提供も含め。 ・中央との給与格差是正対策をお願いしたい。 ・退職制度について、職場の方針に任せるのではなく行政からも「退職年齢の引き上げ」を呼びかけて欲しい。 ・現行では看護職の配置基準のないグループホームや児童養護施設等への配置の意見。(2) ・配置基準のある場合は夜勤加算、中重度ケア体制加算等の増額の意見。(4) ・施設の看護職員給与は他の職員と同様の給与設定(専門職の評価がない)で、求人を出しても応募がない。(2) ・看護教員の定員を増やして欲しい。
その他 (21)	<ul style="list-style-type: none"> ・看護有資格者はいるが看護従事者ではない。(2) ・看護職の配置はないので訪問看護を利用。(9) ・地域のかかりつけクリニックとして、今後、地元の看護師に働いていただけるよう努力したい。 ・看護職と介護・福祉職との溝が大きく、この差がある限りグループホームへの定着は困難。 ・看護職は介護職員より転職が多い。資格があることにより転職が容易になっている。