

## 令和8年度 看護職員の採用状況等に関する調査【結果】

### 調査概要

調査目的：県内病院における看護職員の採用状況等について、より実態に即した状況を把握する。

調査内容：令和7年度看護職員の採用状況等に関する調査

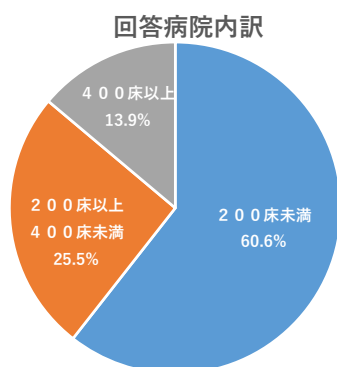
調査対象：県内全ての病院（339病院）

調査期間：令和8年5月1日～令和8年5月20日

調査対象病院数	回答病院数	回答率
339施設	137施設	40.4%

### 病床数別内訳

200床未満	200床以上400床未満	400床以上	合計
83施設	35施設	19施設	137施設
60.6%	25.5%	13.9%	



### 二次医療圏別の回答率

医療圏	圏域内市町村	病院数	回答数	回答率
南部	川口市・蕨市・戸田市	31	10	32.3%
南西部	朝霞市・志木市・和光市・新座市・富士見市・ふじみ野市・三芳町	30	13	43.3%
東部	春日部市・草加市・越谷市・八潮市・三郷市・吉川市・松伏町	49	18	36.7%
さいたま	さいたま市	39	18	46.2%
県央	鴻巣市・上尾市・桶川市・北本市・伊奈町	18	8	44.4%
川越比企	川越市・東松山市・坂戸市・鶴ヶ島市・毛呂山町・越生町・滑川町・嵐山町 小川町・川島町・吉見町・鳩山町・ときがわ町・東秩父村	48	20	41.7%
西部	所沢市・飯能市・狭山市・入間市・日高市	52	20	38.5%
利根	行田市・加須市・羽生市・久喜市・蓮田市・幸手市・白岡市・宮代町・杉戸町	31	13	41.9%
北部	熊谷市・本庄市・深谷市・美里町・神川町・上里町・寄居町	34	15	44.1%
秩父	秩父市・横瀬町・皆野町・長瀬町・小鹿野町	7	2	28.6%
県全体(合計)		339	137	40.4%

<参考 調査結果の見方>

- 回答比率（％）は、少数点以下四捨五入したため、個々の比率の合計は100%にならないことがあります。
- 設問により、回答数の合計と回答病院数が異なる場合があります。
- 複数回答の質問については回答数の合計が回答病院数を超えることがあります。

1 令和7年度に採用を予定していた募集及び採用状況

1-1 募集数及び採用実績数

- 看護職員の採用募集数が定まっている病院において、予定通り採用することができたのは、101施設／123施設であった。
- 病床規模が大きくなるほど、予定通り採用できなかった病院の割合が高くなっている。

【看護職員】

	採用募集数	採用実績数				
		県内新卒者	県外新卒者	県内既卒者	県外既卒者	合計
看護職員	2,497	854	460	976	290	2,580

※採用募集数が定まっていない病院の採用実績数を合算すると、採用実績数は3,125人

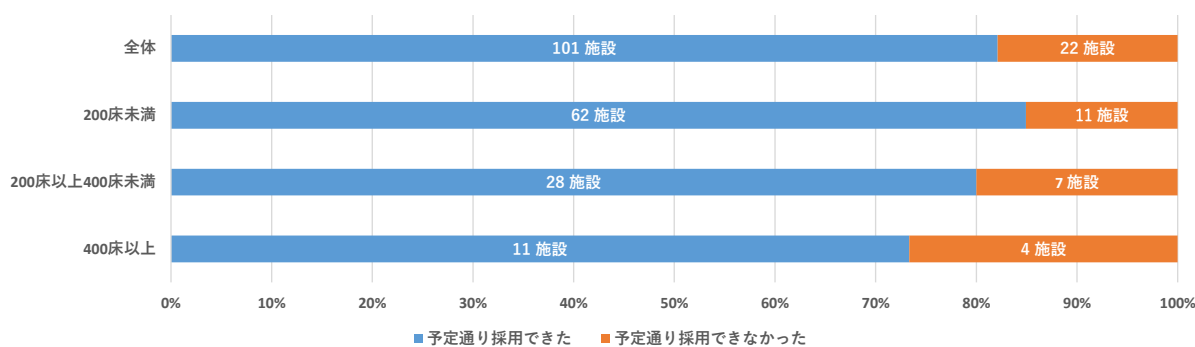
【看護補助者】

	採用募集数	採用実績数				
		県内新卒者	県外新卒者	県内既卒者	県外既卒者	合計
看護補助者	752	78	52	437	98	665

※採用募集数が定まっていない病院の採用実績数を合算すると、採用実績数は724人

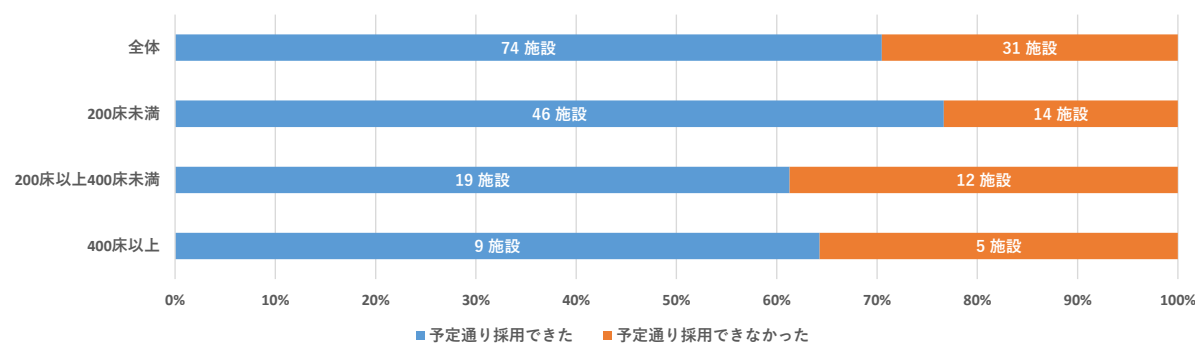
看護職員の採用状況

※採用募集数が定まっている病院数：123病院



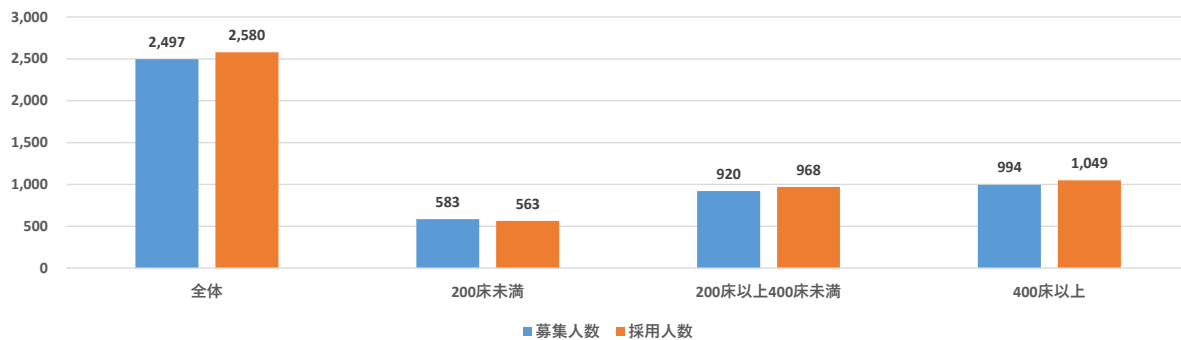
看護補助者の採用状況

※採用募集数が定まっている病院数：105病院



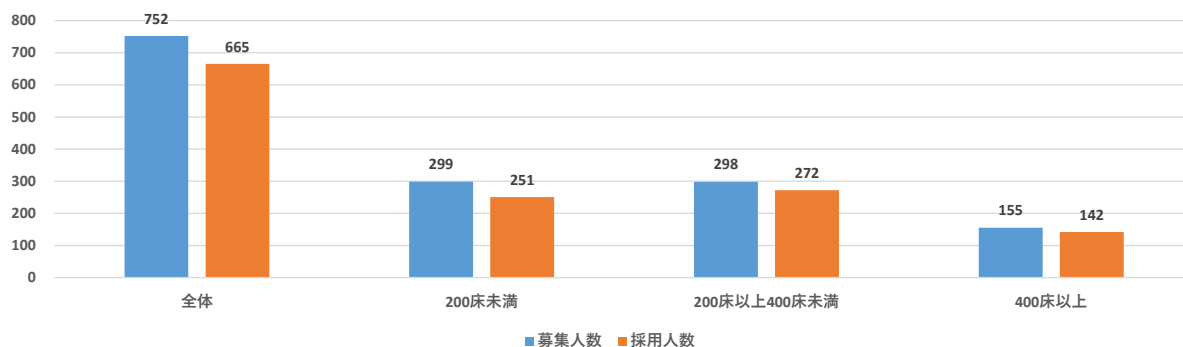
### 看護職員の募集、採用人数

※採用募集数が定まっている  
病院数：123病院



### 看護補助者の募集、採用人数

※採用募集数が定まっている  
病院数：105病院

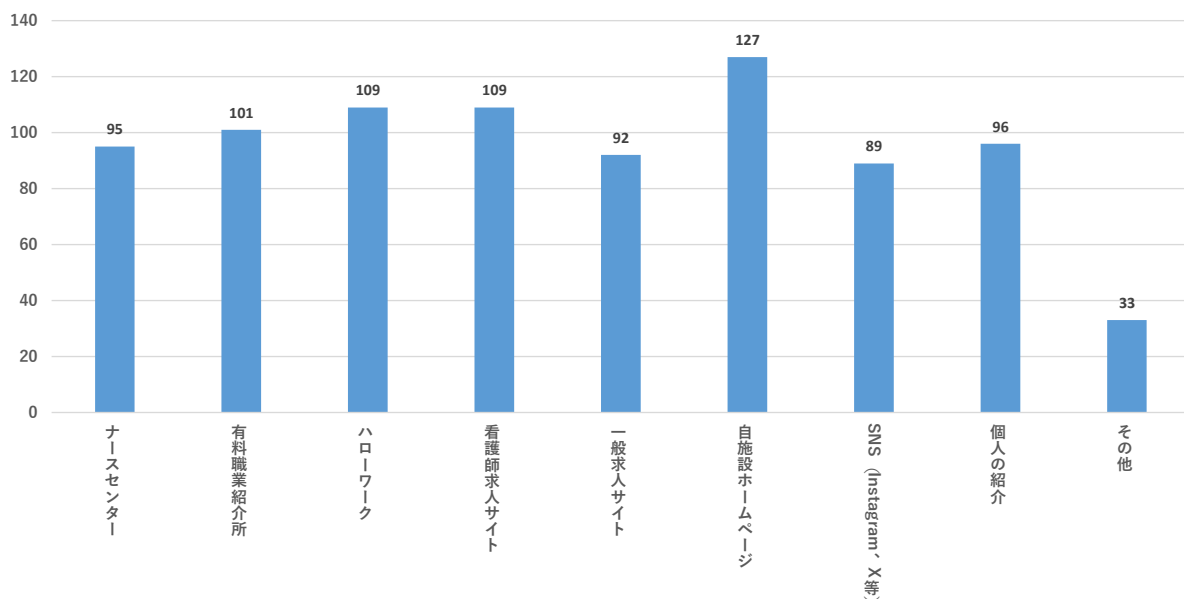


## 1-2 看護職員の採用における募集手段の活用状況について

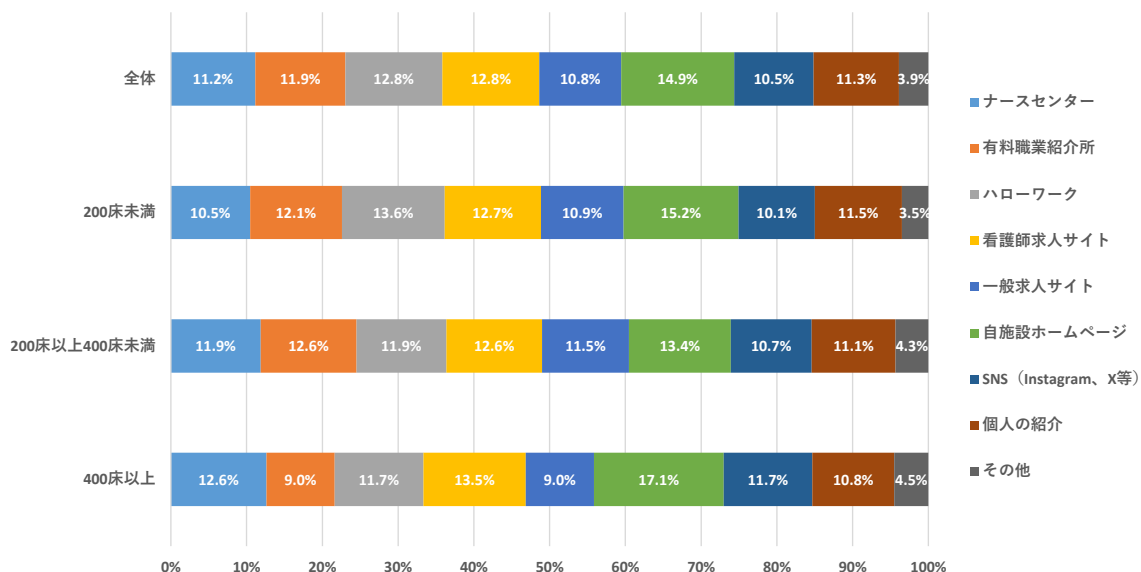
- 看護職員の採用の際の募集手段としては、「自施設ホームページ」、「ハローワーク」、「看護師求人サイト」が多く活用されていた。

### 活用した募集手段

(施設数)



### 病床規模別の活用状況

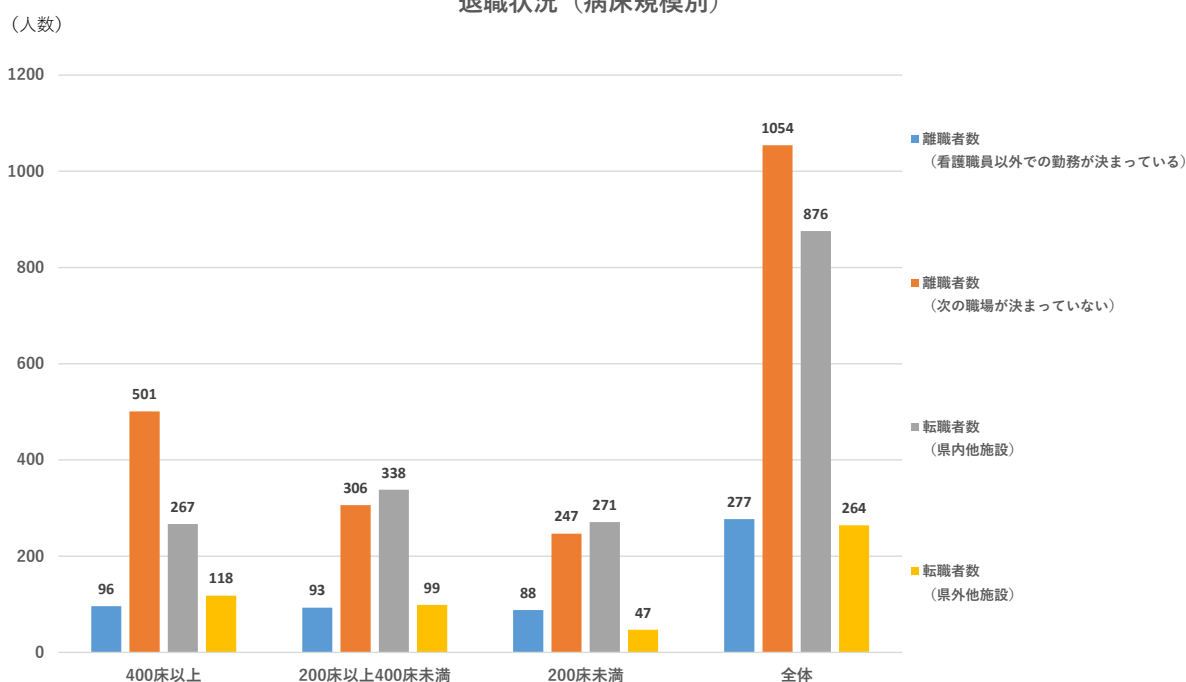


## 2 令和7年度の退職状況等について

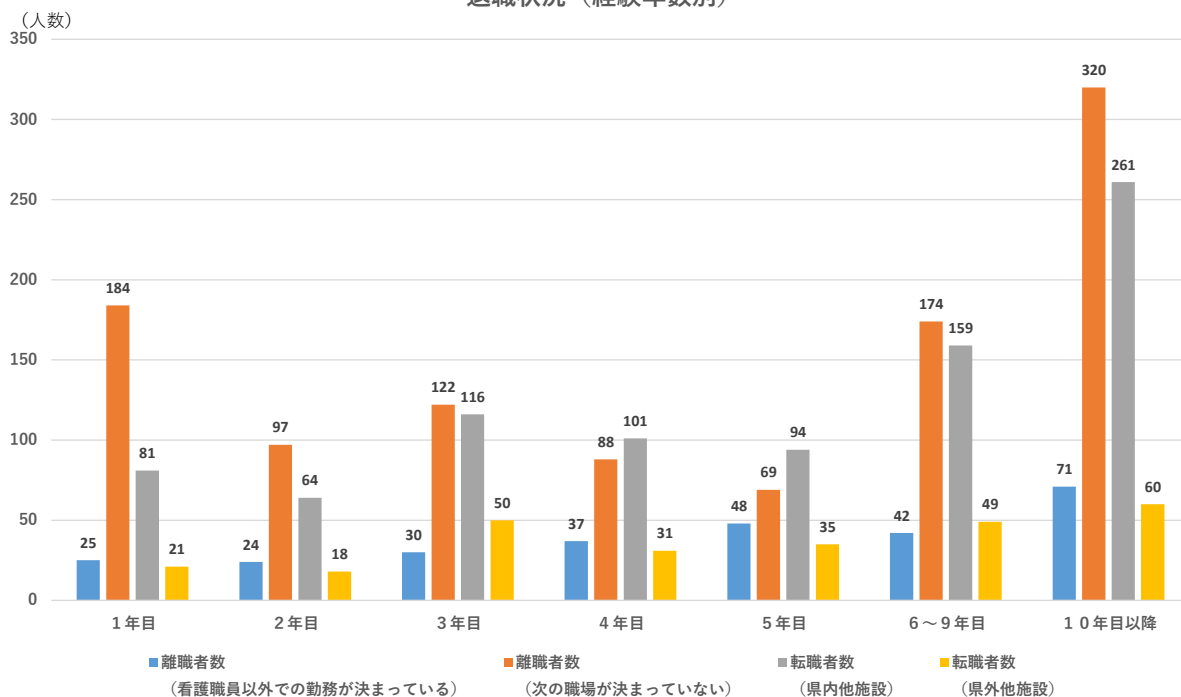
### 2-1 令和7年度の退職状況とその理由について

- 離職者（次の職場が決まっていない）について、病床規模別では400床以上の病院が最も多く、また、経験年数別では1年目が最も多くなっている。
- 病院全体の退職理由については、「本人の健康問題のため」が最も多く、次いで、「転居のため」が多くなっている。

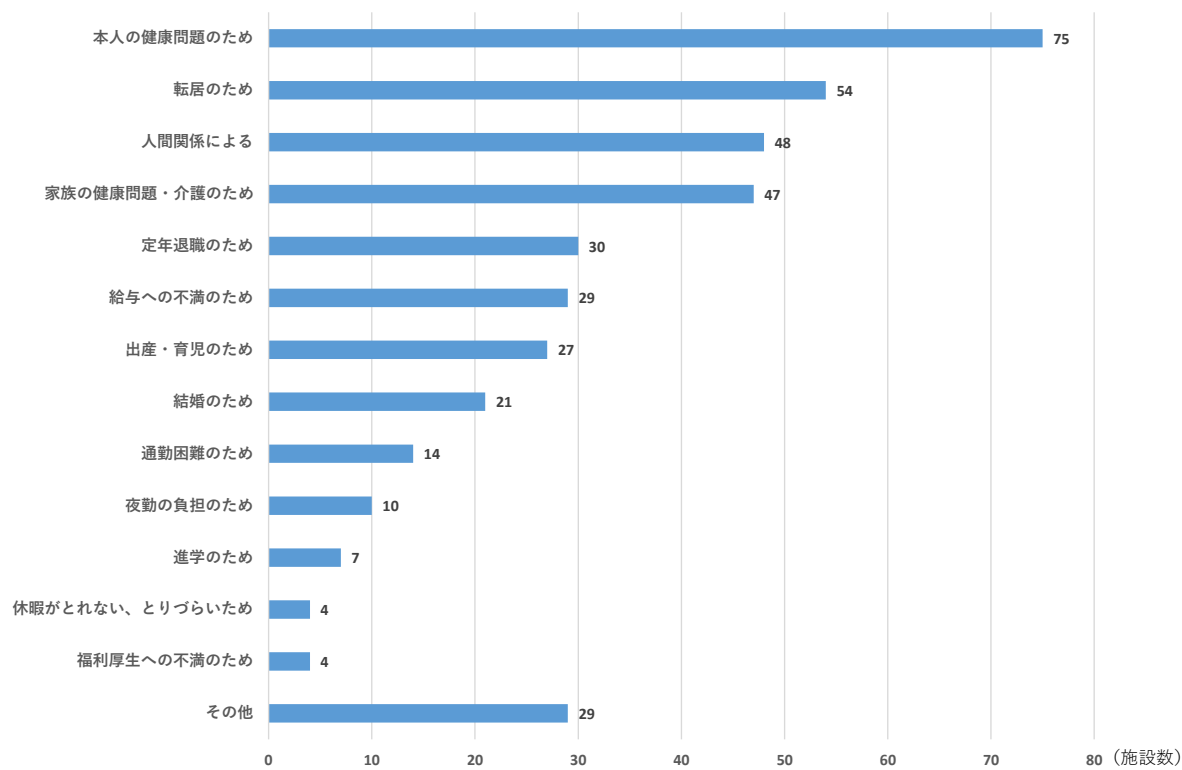
### 退職状況（病床規模別）



### 退職状況（経験年数別）



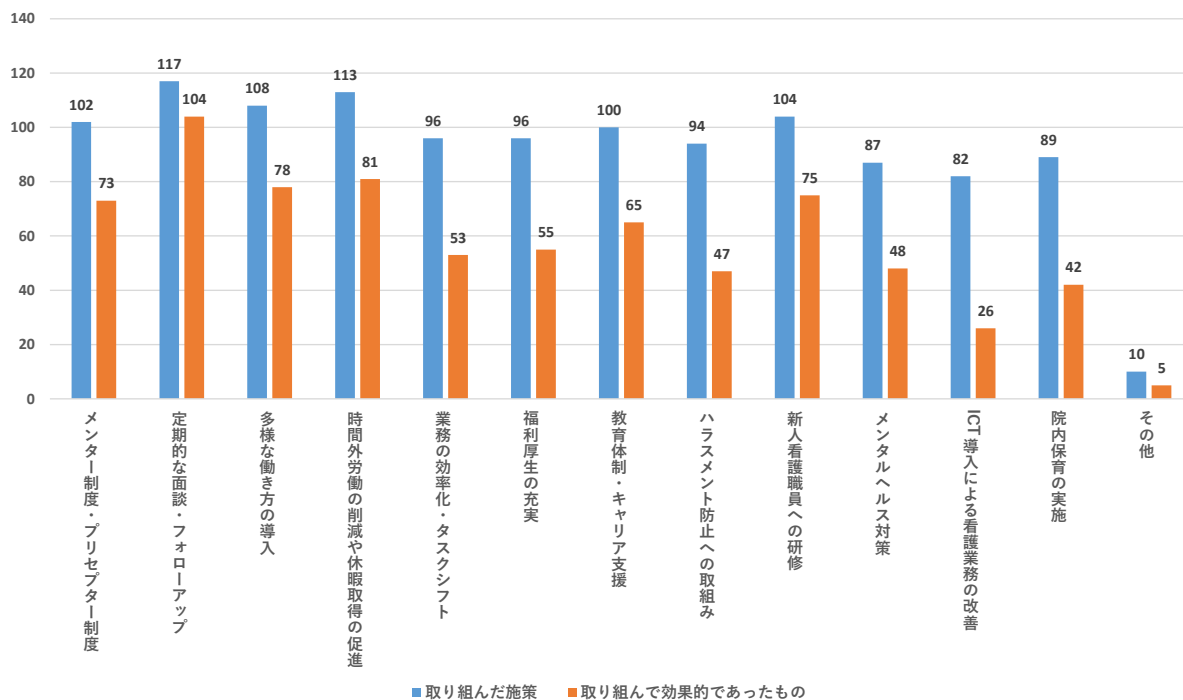
### 退職理由



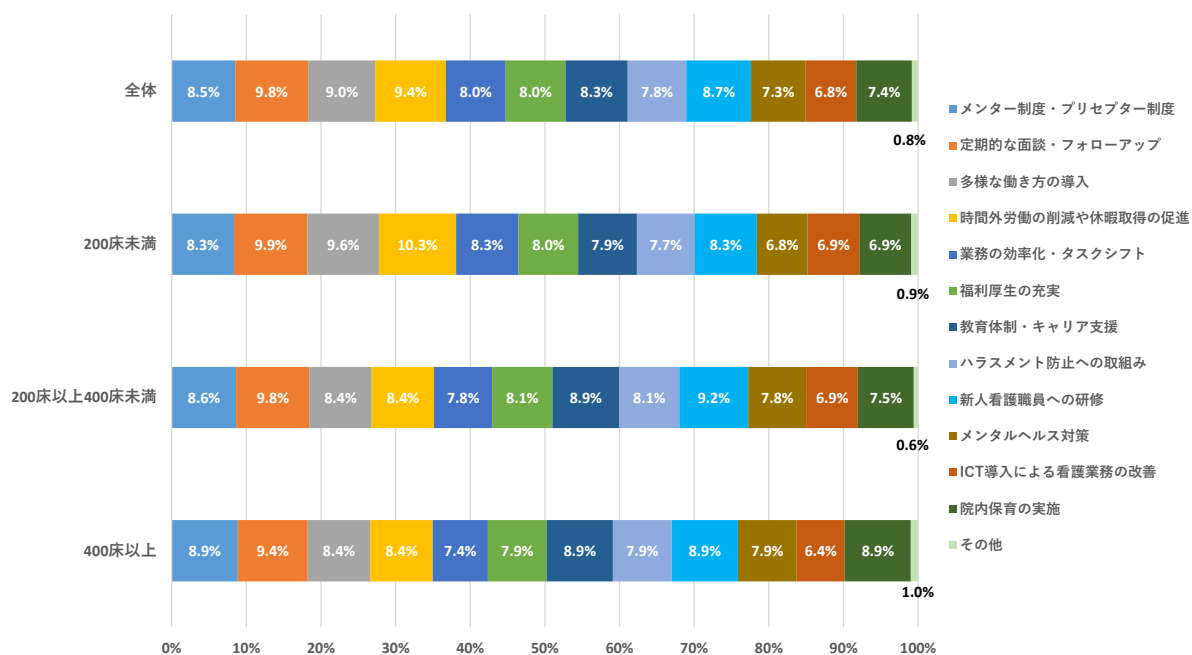
## 2-2 看護職員の退職防止として取り組んでいる施策とその効果について

- 看護職員の退職防止として取り組んでいる施策は、「定期的な面談・フォローアップ」、「時間外労働の削減や休暇取得の促進」、「多様な働き方の導入」が多い。
- 取組として、効果的であったという回答が最も多いのは「定期的な面談・フォローアップ」であった。

看護職員の退職防止として取り組んだ施策



病床規模別の取組状況

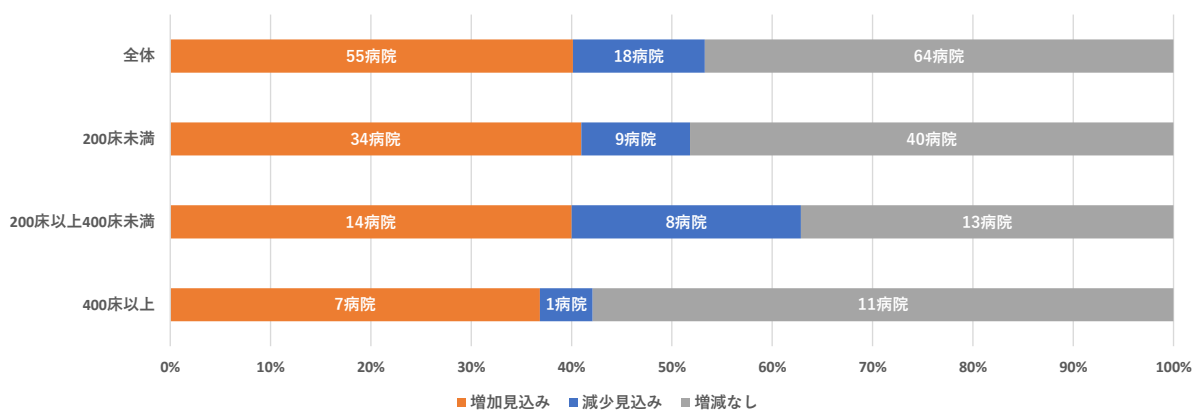


### 3 今後の配置計画について

- 回答病院全体では、看護職員、看護補助者ともに約40%が「増加見込み」となっている。
- 200床以上400床未満の病院では、看護職員、看護補助者ともに「減少見込み」の割合が高い。

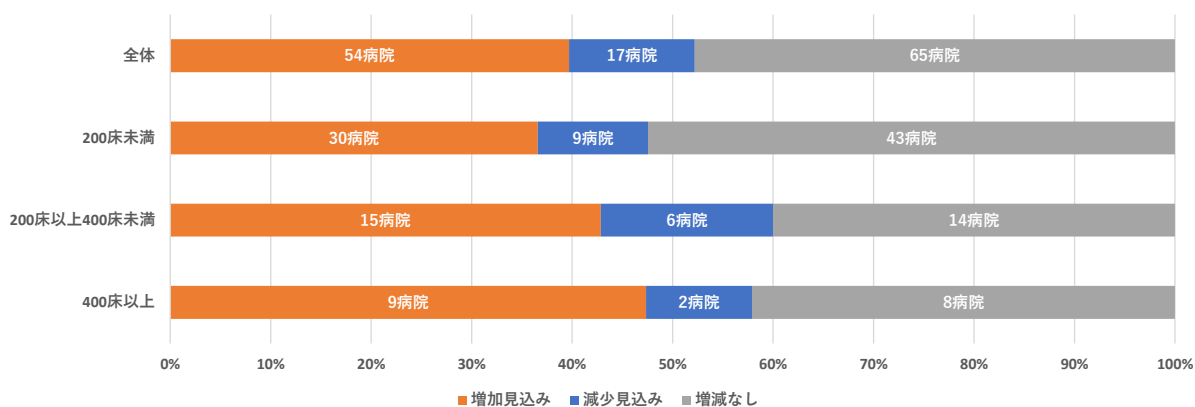
#### 看護職員の配置計画

※回答病院数：137



#### 看護補助者の配置計画

※回答病院数：136



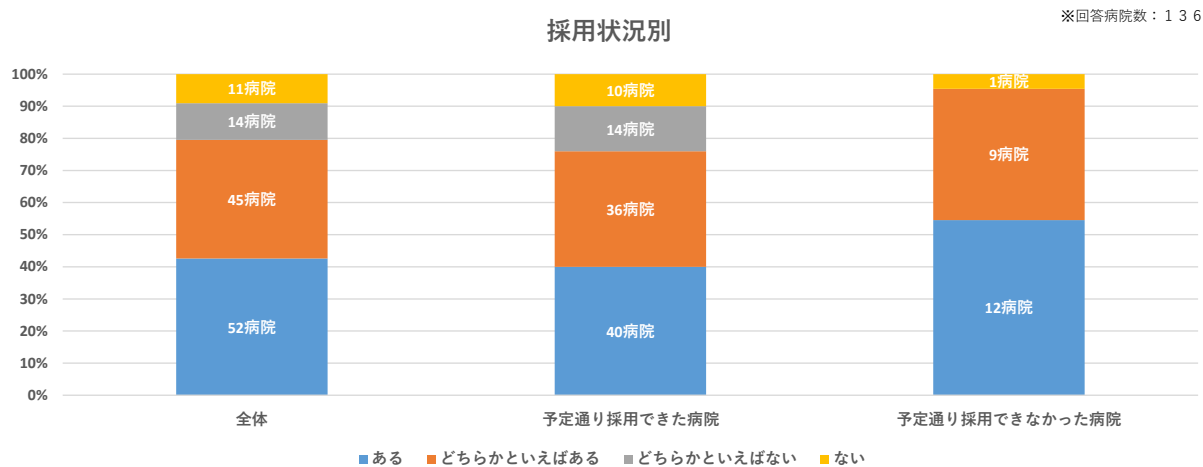
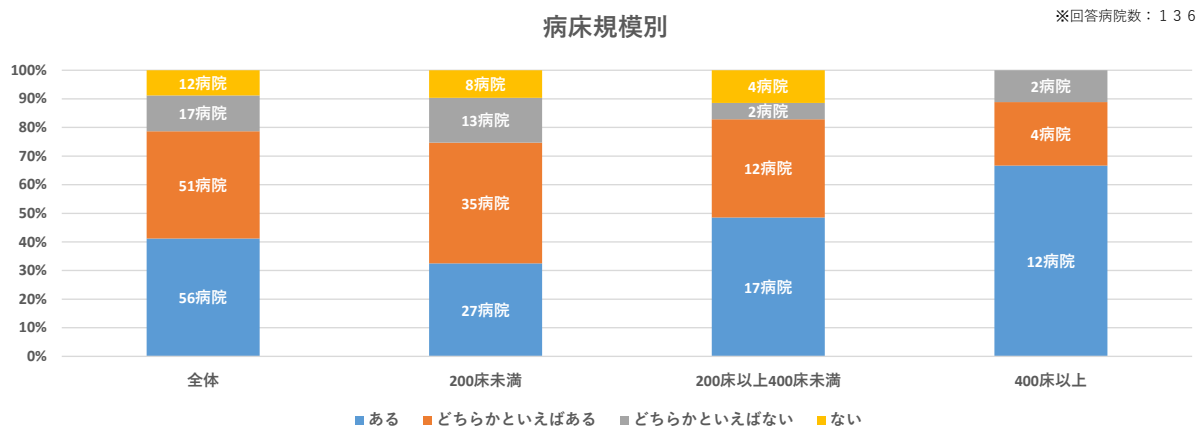
#### (参考)配置増減の理由について

	増員理由	減員理由
看護職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・入院患者高齢化により介護度が上がっているため</li> <li>・施設基準、看護の質の向上のため</li> <li>・診療科増設、休床病床の再稼働のため</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・退職希望者が多いため</li> <li>・ライフイベントやキャリアアップ、またメンタル面の不調等での離職が増えている一方、新採用が追いついていないため</li> </ul>
看護補助者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護師からのタスクシフトのため</li> <li>・今年度中に増床計画があるため</li> <li>・診療報酬加算を取得する予定のため</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定年に至る職員が多いため</li> <li>・単年契約であり、なかなか定着しないため</li> <li>・応募がないため</li> </ul>

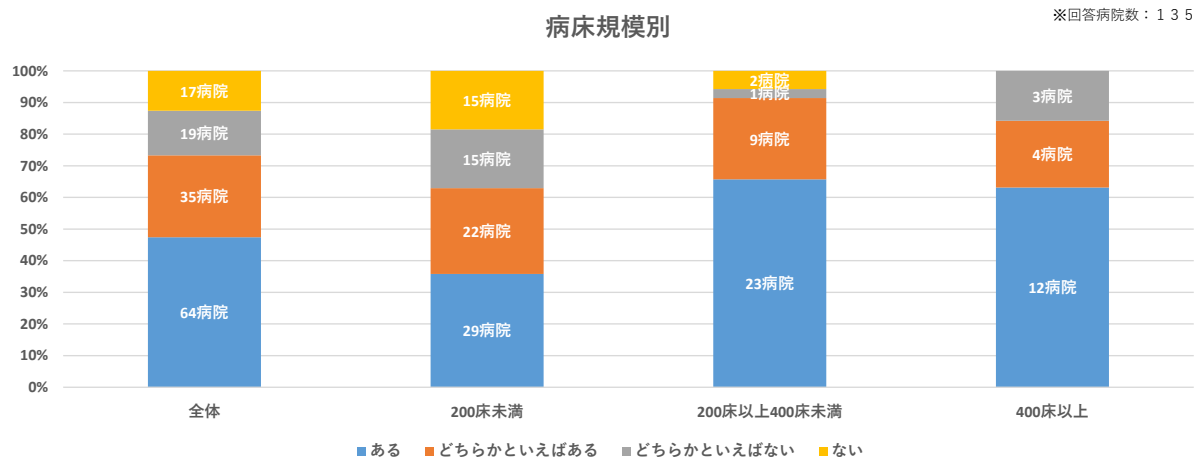
## 4 職員の不足や不足感について

- 回答施設全体では78.6%が不足感を感じている。（「ある」、「どちらかといえばある」と回答）
- 病床規模別にみると、病床規模が大きくなるほど、不足感を感じている。
- 看護職員の採用状況別にみると、予定通り採用できた病院でも70%以上が不足感を感じている。

### 【看護職員】

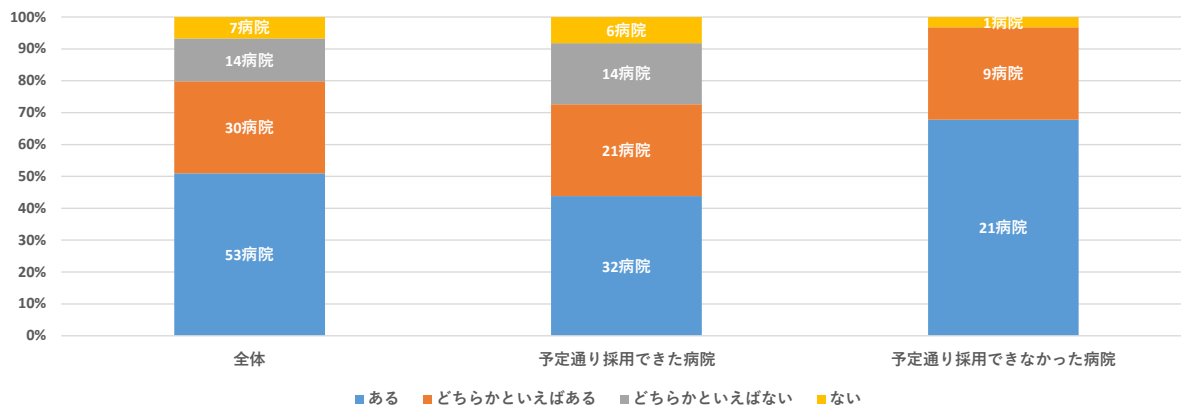


### 【看護補助者】



※回答病院数：135

採用状況別



## (参考)不足感の理由について

### 【看護職員】

～予定通り採用できなかった病院～

カテゴリー	理由（一部抜粋）
【人員不足・欠員】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・恒常的に欠員が生じているため</li> <li>・施設基準を満たすために体制を整えるのに必要な職員が不足しているため</li> </ul>
【業務負増大】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・以前に比べて重症患者様の割合が増加しているため</li> <li>・時間外勤務発生時に不足感があるため</li> </ul>
【休職・育休対応】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産休者が増え、急性期7：1を維持するためには人員が不足しているため</li> </ul>
【夜勤要因不足】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・夜勤をできる職員が減少しているため</li> </ul>
【高齢化】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定年退職間際の世代も多く存在するため労働力の差が生まれるため</li> </ul>

～予定通り採用できた病院～

カテゴリー	理由（一部抜粋）
【業務負増大】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・入浴介助などのケアに手が回らないため</li> <li>・重症患者対応、身体拘束最小化活動、入院業務等に関連した業務負担感があるため</li> </ul>
【夜勤要員不足】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時短勤務者や非常勤が多く、夜勤に従事できる人員が不足しているため</li> </ul>
【休職・育休対応】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産休、育休、病休等により看護師が不足しているため</li> </ul>
【採用難】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・募集しても集まらないため</li> <li>・看護師を補充しても、数年で別のところへの転職が増えているため</li> </ul>
【人員不足・欠員】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・必要な人員が確保できず、常に不足を感じているため</li> </ul>
【シフト調整】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・固定シフトの職員がいるため、シフトの調整が難しいため</li> </ul>

## 【看護補助者】

～予定通り採用できなかった病院～

カテゴリー	理由（一部抜粋）
【採用難】	・看護補助者を募集しても応募がないため
【人員不足・欠員】	・療養型病院では、日常生活援助を必要とする方がほとんどであり、清潔ケアのニーズや離床、レクリエーション等に回せる人手が不足しているため
【夜勤要員不足】	・夜勤のできる看護補助者が少ないため（看護補助者の年齢が高くなってきている）
【高齢化】	・定年間際の方が多いため
【業務負荷増大】	・高齢患者が増え、介護の需要も増えているため

～予定通り採用できた病院～

カテゴリー	理由（一部抜粋）
【業務負荷増大】	・介護に時間を要する高齢患者の増加のため ・患者の高齢化・重症化の影響があり、生活援助や看護補助業務に時間を要するため
【採用難】	・日本人職員の採用が困難なため
【高齢化】	・高齢化に伴い体力的な問題で慢性期を希望、また退職を希望するものが増えたため
【夜勤要員不足】	・夜勤従事者が少なくなっていることから、一部の職員に負担感があるため
【人員不足・欠員】	・日中の看護補助者の高齢化もあり、病欠・退職者が出ており人員が不足しているため

## (参考)不足感への対応として有効だった取り組みについて

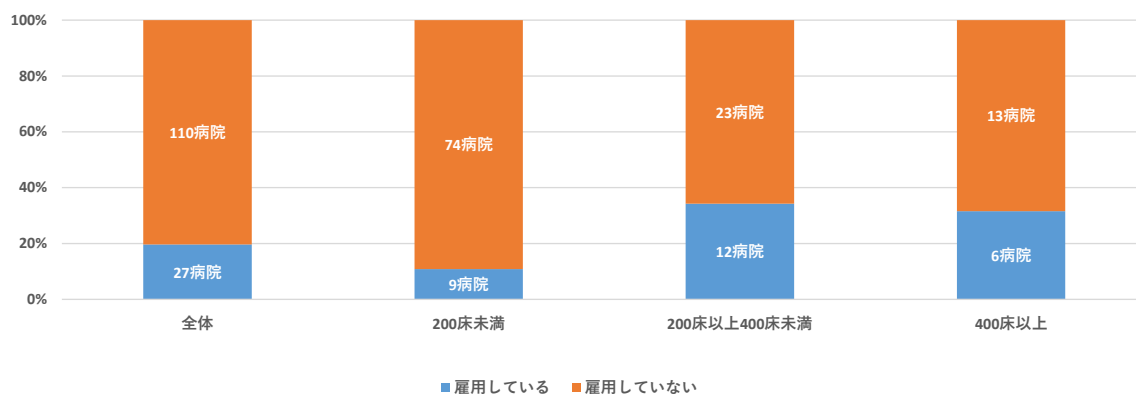
	看護職員	看護補助者
有効だった取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用、募集強化</li> <li>・応援体制、配置調整</li> <li>・タスクシフト、業務見直し</li> <li>・人材紹介会社活用</li> <li>・処遇改善、定着支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用、募集強化</li> <li>・応援体制、配置調整</li> <li>・人材紹介会社活用</li> <li>・外国人材活用</li> <li>・処遇改善、定着支援</li> <li>・タスクシフト、業務見直し</li> </ul>

## 5 外国人職員の雇用について

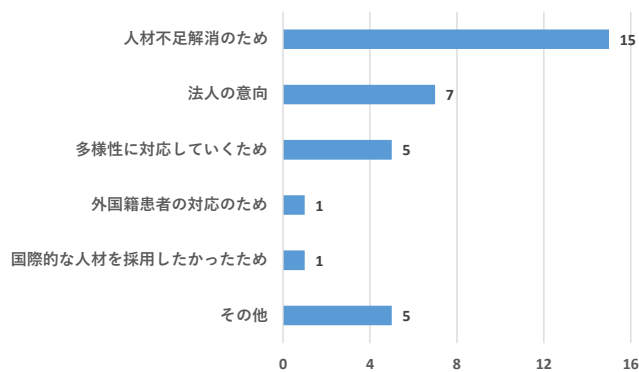
### 5-1 外国人看護職員の雇用について

- 外国人看護職員を雇用している割合は、200床以上400床未満の病院が最も高い。
- 今後雇用を予定している割合についても、200床以上400床未満の病院が最も高い。
- 雇用している理由、今後雇用を予定している理由ともに、「人材不足解消のため」が最も多い。

雇用状況



雇用している理由

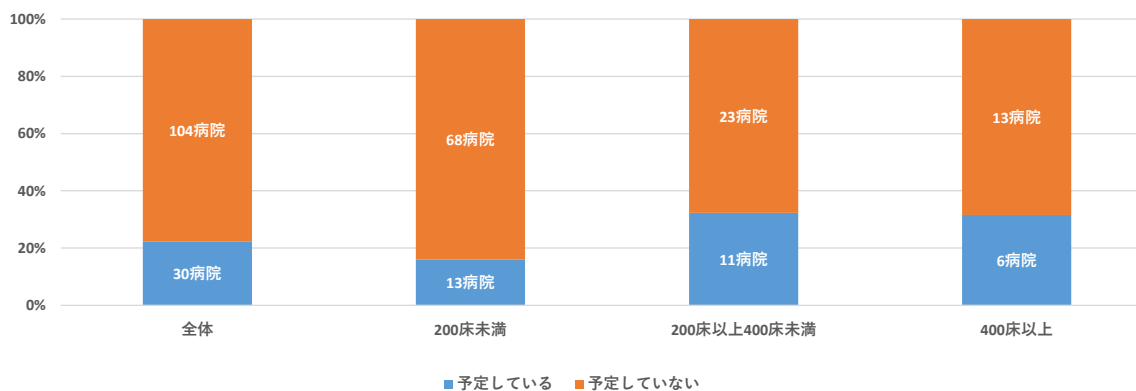


※雇用している職員の国籍及び人数

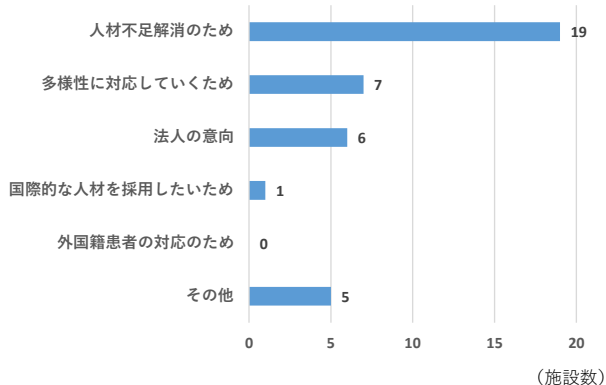
国籍	人数	国籍	人数
中国	21	インド	1
ベトナム	19	イラン	1
インドネシア	5	ウクライナ	1
韓国	4	スリランカ	1
フィリピン	3	朝鮮民主主義人民共和国	1
ミャンマー	3		

今後の雇用予定

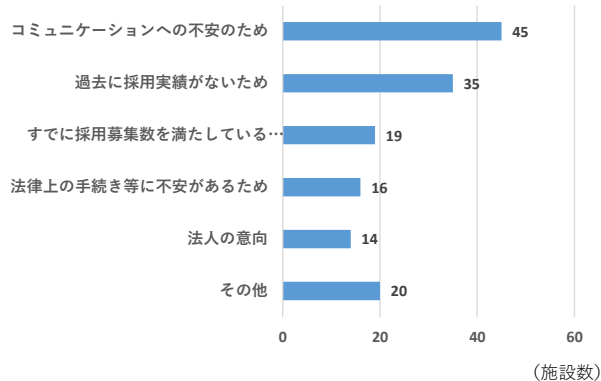
※回答病院数：134



雇用を予定している理由



雇用を予定していない理由

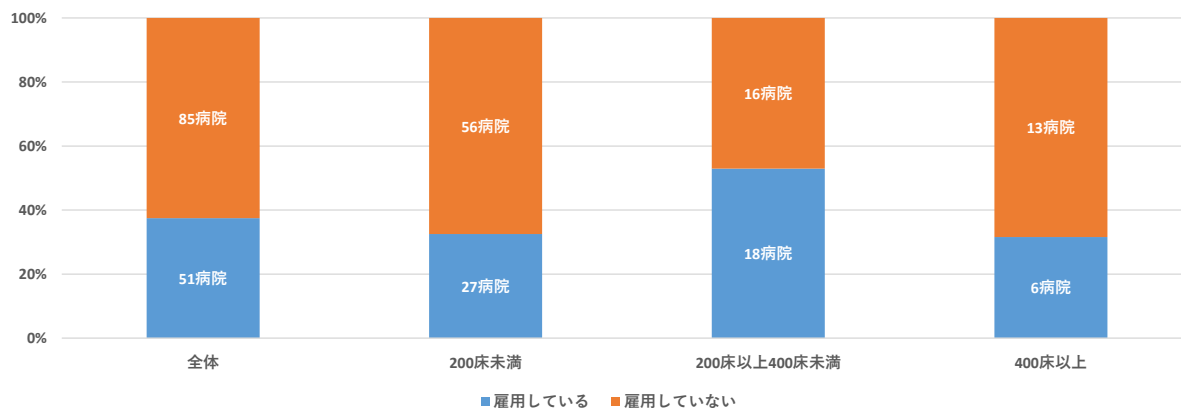


## 5-2 外国人看護補助者の雇用について

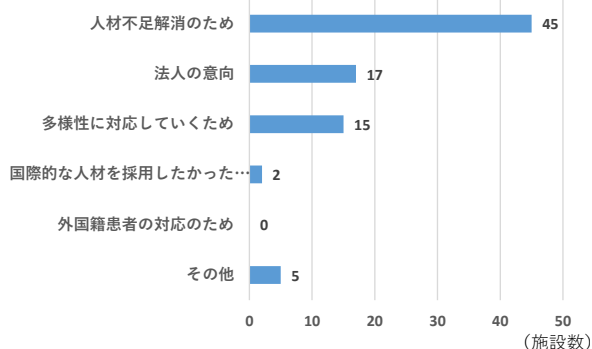
- 外国人看護補助者を雇用している割合は、200床以上400床未満の病院が最も高く、半数以上が雇用している。
- 今後、雇用を予定している割合についても、200床以上400床未満の病院が最も高い。
- 雇用している理由、今後雇用を予定している理由ともに、「人材不足解消のため」が最も多い。

雇用状況

※回答病院数：136



雇用している理由

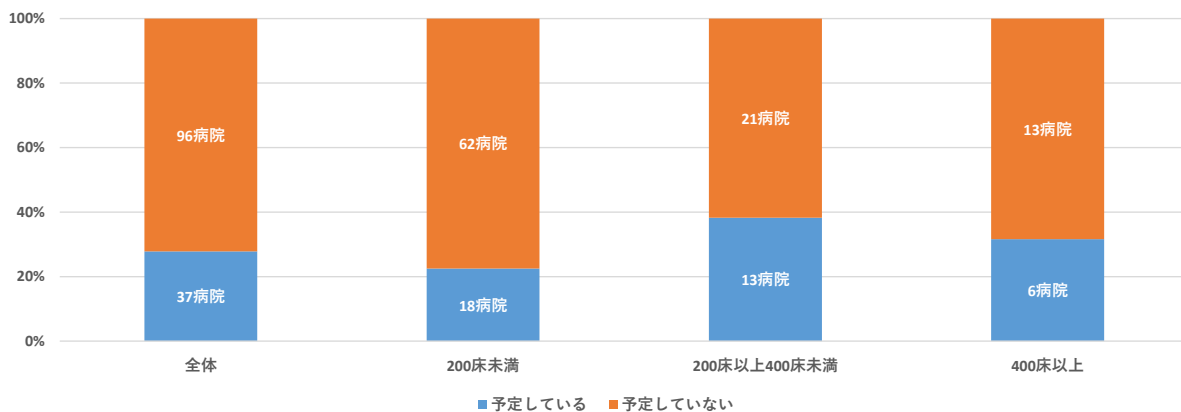


※雇用している職員の国籍及び人数

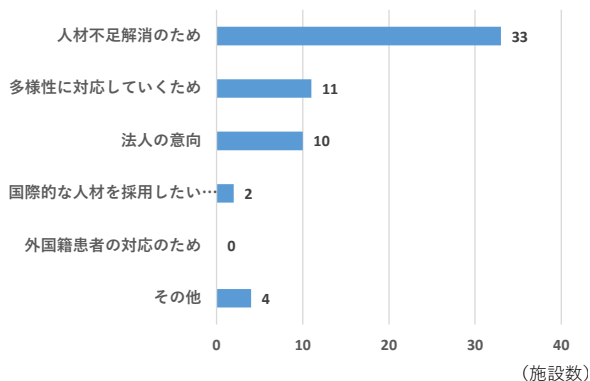
国籍	人数	国籍	人数
ミャンマー	92	中国	8
インドネシア	54	韓国	3
ベトナム	47	モンゴル	5
フィリピン	40	イラン	1
ネパール	18	台湾	1
タイ	17		

### 今後の雇用予定

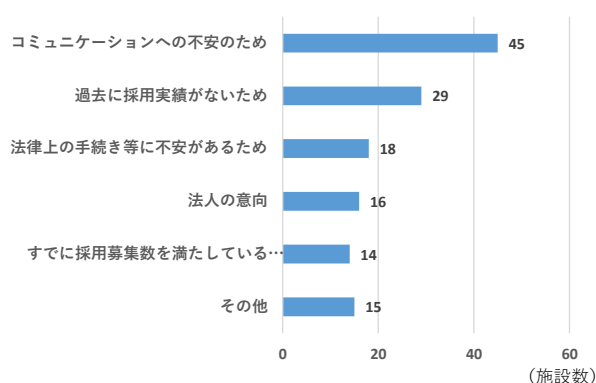
※回答病院数：133



#### 雇用を予定している理由



#### 雇用を予定していない理由



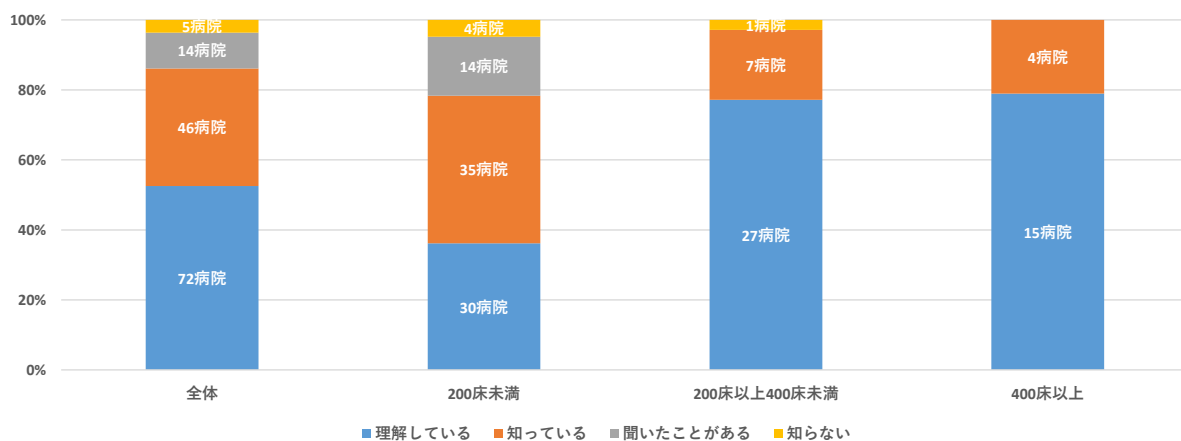
## 6 看護師の特定行為研修修了者の育成について

### 6-1 特定行為研修の理解度について

- 「理解している」と回答した病院は、全体では、50%を上回っている。
- 病床別にみると、「理解している」と回答した割合が最も低かったのは、200床未満の病院であった。

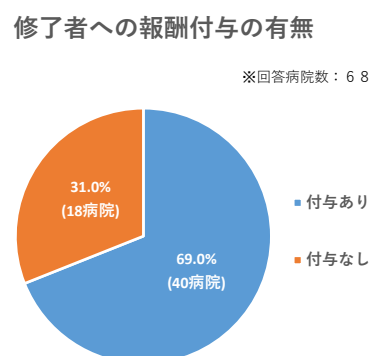
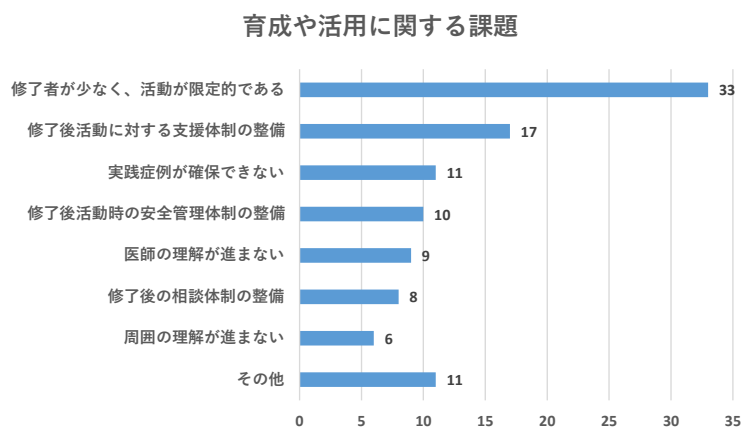
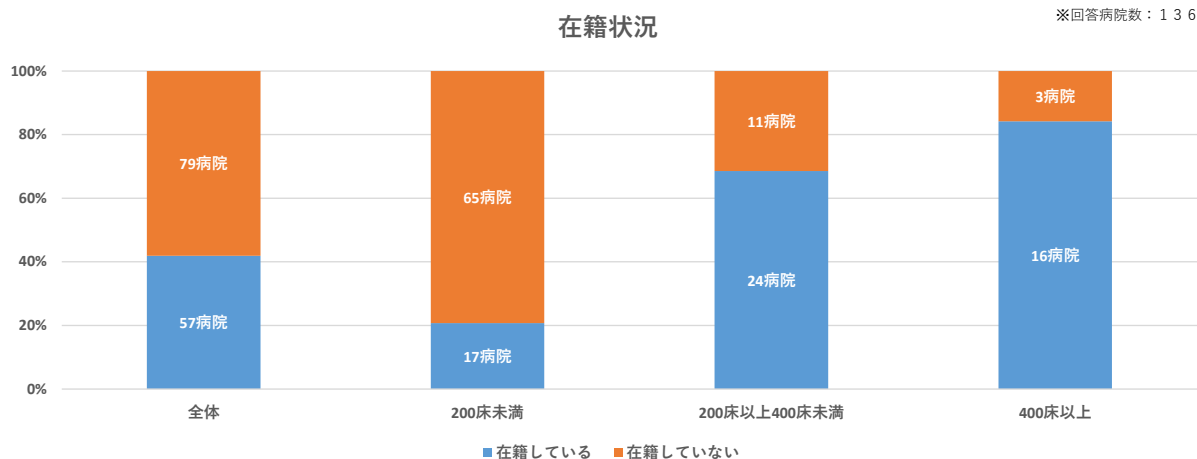
### 理解度

※回答病院数：137



## 6-2 特定行為研修修了者の在籍状況と課題について

- 特定行為研修修了者は病床規模が大きくなるほど、在籍している病院の割合が高くなっている。
- 在籍している病院における課題については、「修了者が少なく、活動が限定的である」が最も多い。

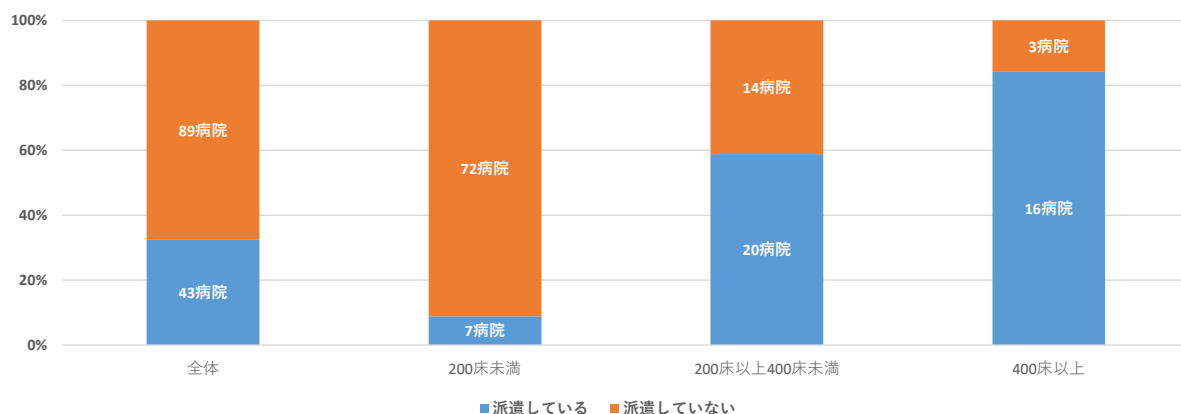


## 6-3 特定行為研修への職員派遣状況とサポートについて

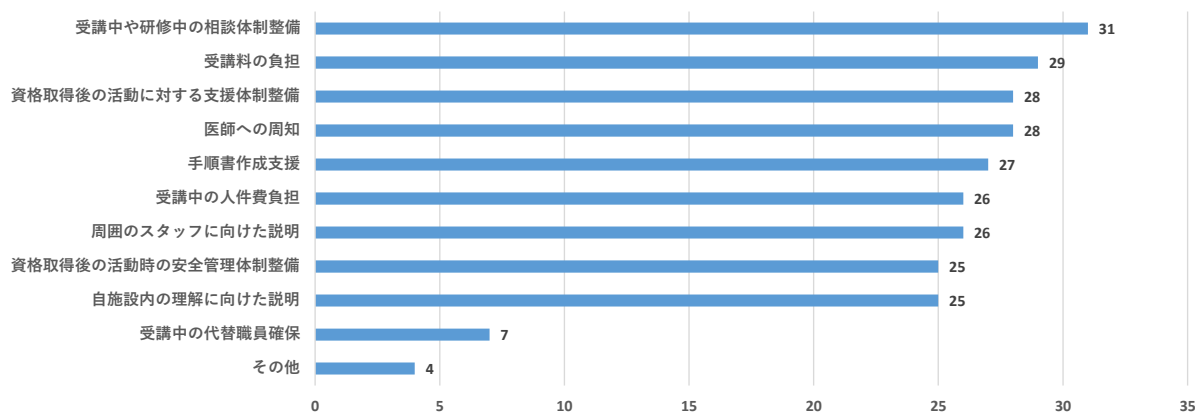
- 特定行為研修への職員派遣は病床規模が大きくなるほど、派遣している病院の割合が高くなっている。
- 派遣中のサポートについては、「受講中や研修中の相談体制整備」が最も多い。
- 派遣できない理由については、「必要性がない」、「受講中の代替職員確保が困難であるため」が多い。

派遣状況

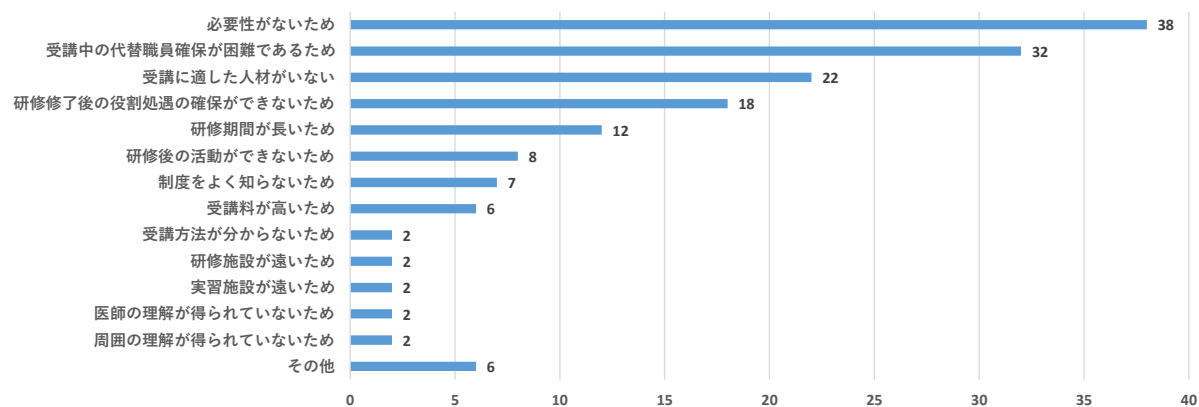
※回答病院数：132



派遣中のサポート



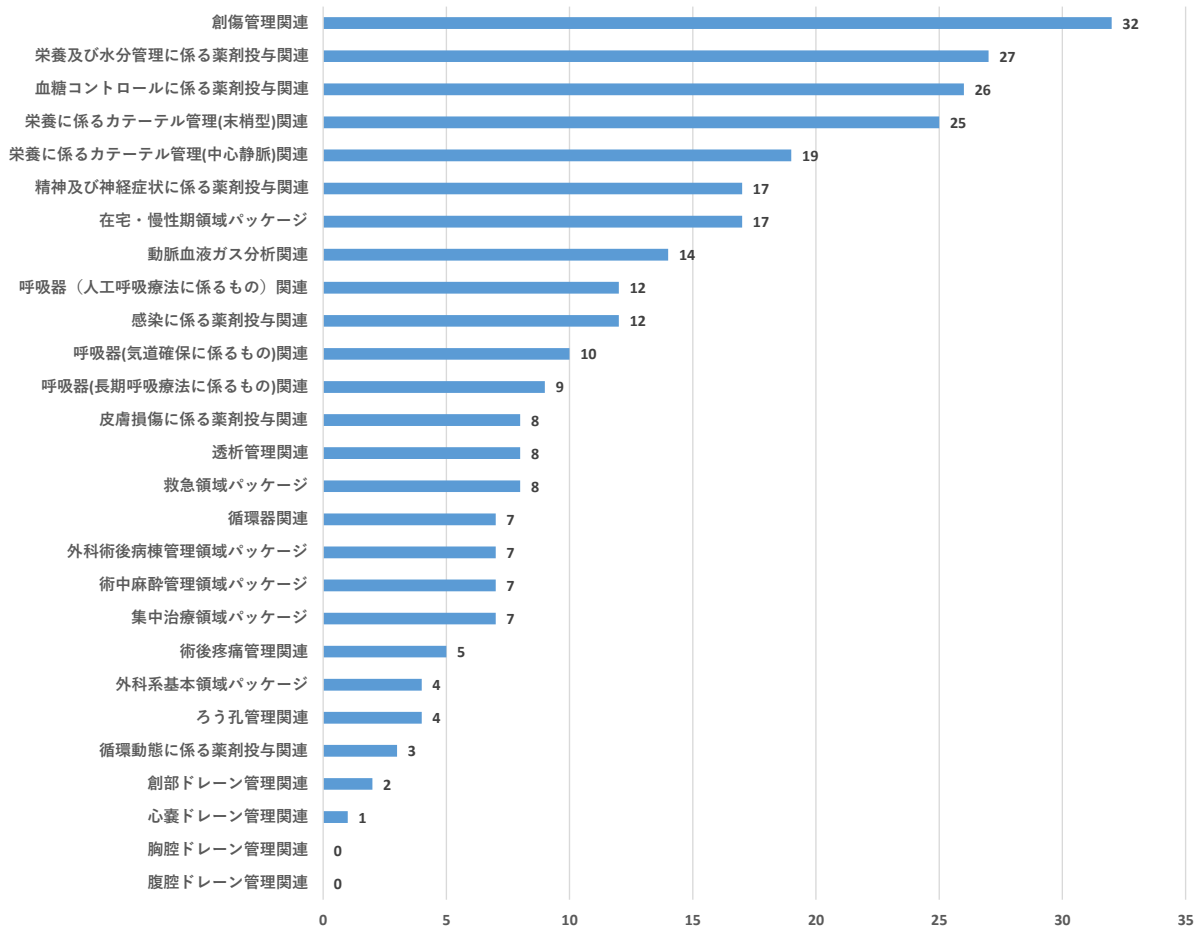
派遣できない理由



### 6-4 育成したい区分と指定研修機関への派遣予定について

- 育成したい特定行為研修区分は「創傷管理関連」が最も多い。
- 指定研修機関への職員派遣予定について、400床以上の病院では約60%が予定しているが、200床未満の病院では5%となっている。

育成したい区分



派遣予定の有無

※回答病院数：132

