

令和6年度実施
東京都看護人材実態調査
報告書
「概要版」

令和7年3月
東京都保健医療局

目次

第1章 調査概要	3
1. 調査の目的	3
2. 調査の設計	3
3. 回収結果	3
4. 調査結果の見方	4
第2章 調査結果	5
2.1 管理者編	5
○ 6年後（2030年）の看護職員数の増減の見込み	6
○ 6年後（2030年）の看護職員数の増減理由	7
○ 1年前との看護職員の確保状況の比較	9
○ 1年前との看護補助者の確保状況の比較	10
○ 看護補助者の無料職業紹介（ナースバンク）の利用意向	11
○ タスク・シフト/シェアに関する取組状況	12
○ 暴力・ハラスメント対策として実施している取組（複数回答）	13
○ 災害支援ナースを知っているか	14
2.2 看護職員編	15
○ 現職場を探す際に利用したもの（複数回答）	15
○ 現職場を選んだ理由（上位3つ）	16
○ 6年後（2030年）の将来像	17
○ 今後、看護職員として働き続けるために最も重視するもの	17
2.3 看護補助者編	18
○ 現在の職場の病床規模	18
○ 看護補助者を選んだ理由（複数回答）	19
○ 6年後（2030年）の将来像	20
○ 今後、働き続けるために重視すること	21
2.4 離職者編	22
○ 直前の就業先を退職した理由（上位2つ）【「看護職として就業している」と回答した場合】	22
○ 看護業務への再就業の意向	23
○ 再就業先を選ぶ際に重視すること（上位3つ）【「近々再就業したい」または「将来的に再就業したい」と回答した場合】	24
2.5 教育機関・養成施設編	25
○ 5年前と比較した看護教員の確保のしやすさ	25
○ 学生が就職先決定のため重点をおく項目（上位3つ）	26
○ DX推進に向けた取組（複数回答）	27
2.6 看護学生編	28
○ 入学を決めた理由（2つ選択）	28
○ 看護職を目指した時期	29
○ 就職する施設	30
○ その施設に就職を決めた理由（上位3つ）	31
○ 看護職としての今後の働き方への考え方	32

概要版

第1章 調査概要

1. 調査の目的

医療機関や各種施設の管理者、看護職員等を対象に、今後の看護職員の需要数及び供給数、就業実態、就業意向等に関する実態を調査し、今後の看護職員の確保対策を講じる上での基礎資料とする。

2. 調査の設計

(1) 調査対象

調査区分	対象
管理者	病院、有床診療所、無床診療所、助産所、訪問看護ステーション、介護老人保健施設、介護医療院、介護老人福祉施設、居宅サービス事業所、看護小規模多機能型居宅介護事業所の管理者
看護職員	看護師等の免許を有し、管理者編の調査対象施設で看護業務に従事している職員
看護補助者	病院・有床診療所で、看護補助業務に従事している職員
離職者	都内に就職を希望しているeナースセンター登録者
教育機関・養成施設	都内の教育機関・養成施設の管理者
看護学生	教育機関・養成施設に在籍している看護学生（最終学年）

- (2) 調査方法 郵送配布—Web上でのアンケート回答及び郵送回収
(3) 調査期間 令和6年9月24日～令和6年11月29日
(4) 調査実施機関 東京都ビジネスサービス株式会社

3. 回収結果

調査区分	設計標本数	有効回収数	有効回答率
管理者	3,681	1,058	28.7%
看護職員	7,321	1,786	24.4%
看護補助者	2,455	631	25.7%
離職者	1,263	295	23.4%
教育機関・養成施設	92	63	68.5%
看護学生	563	232	41.2%

4. 調査結果の見方

- (1) 特に記載がない場合は、令和6年9月1日現在の回答である。
- (2) 設問中に特に指示がない限り、回答は1つである。
- (3) 図表中、「不明」の記載には、無回答・未記入が含まれている。
- (4) 複数回答の設問は、全ての比率の合計が100%を超える場合がある。
- (5) 百分比は回答者数（該当設問においては該当者数）を100%として算出し、本文及び図表の数字は小数点以下第2位を四捨五入している。したがって、比率の合計が必ずしも100%にならない場合がある。同様にいくつかの選択肢の小計が、本文中の数字と合致しない場合がある。
- (6) 掲載した図表には、総数に不明（不詳）の数値が含まれていることがある。このため、総数と内訳の計が一致しないことがある。

第2章 調査結果

2.1 管理者編

今後（6年後）の看護職員数では、「病院（病床200床未満）」「病院（病床500床以上）」「訪問看護ステーション」は「増えている」とみている施設が25%以上あり、その理由としては「病院（病床200床未満）」では「新たなサービスの展開、サービスの強化・充実」、「病院（病床500床以上）」では「勤務環境（ライフワークバランスに関する制度）の充実、見直し」「施設基準（看護職員基準）の変更」「患者や利用者の実態に応じた職員の増減」、「訪問看護ステーション」では「患者や利用者の実態に応じた職員の増減」「新たなサービスの展開、サービスの強化・充実」をあげている。

看護職員の確保では、4割強の施設が「困難になった」とみており、看護補助者の確保では6割弱の施設が「困難になった」とみている。

看護補助者の利用（無料職業紹介（ナースバンク））意向では、「利用したい」と回答しており、病院では「利用したい」割合が8割を超えている。

タスク・シフト/シェアの取組状況では、病院ではすでに取り組みが開始されており病床数が増えるに従い、実施率は高くなっている。有床診療所では、検討を含めて取り組んでいる施設が5割強、無床診療所では同4割強の水準にある。

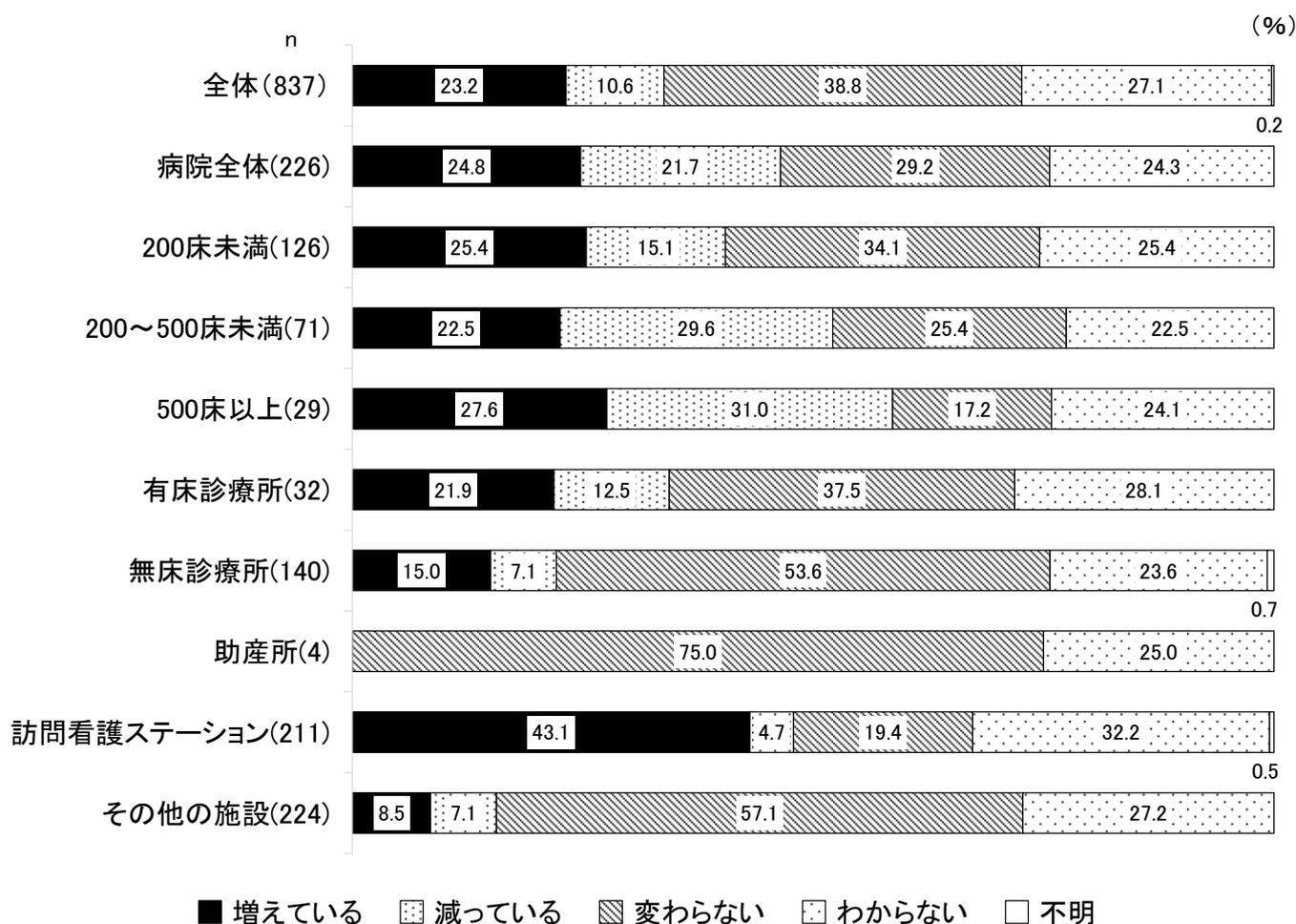
暴力・ハラスメント対策の取組状況では、病院での実施率が高く、病床が増えるに従い、その割合は増加している。

災害支援ナースの認知度について、病院では「知っている」が半数以上であった。

○ 6年後（2030年）の看護職員数の増減の見込み

6年後（2030年）の看護職員数の増減の見込みについては、「変わらない」が38.8%と最も多く、次いで「わからない」（27.1%）、「増えている」（23.2%）となっている。

施設種別でみると、「訪問看護ステーション」では、「増えている」が43.1%と多く、「病院（500床以上）」では、他の施設より「減っている」が31.0%と多くなっている。

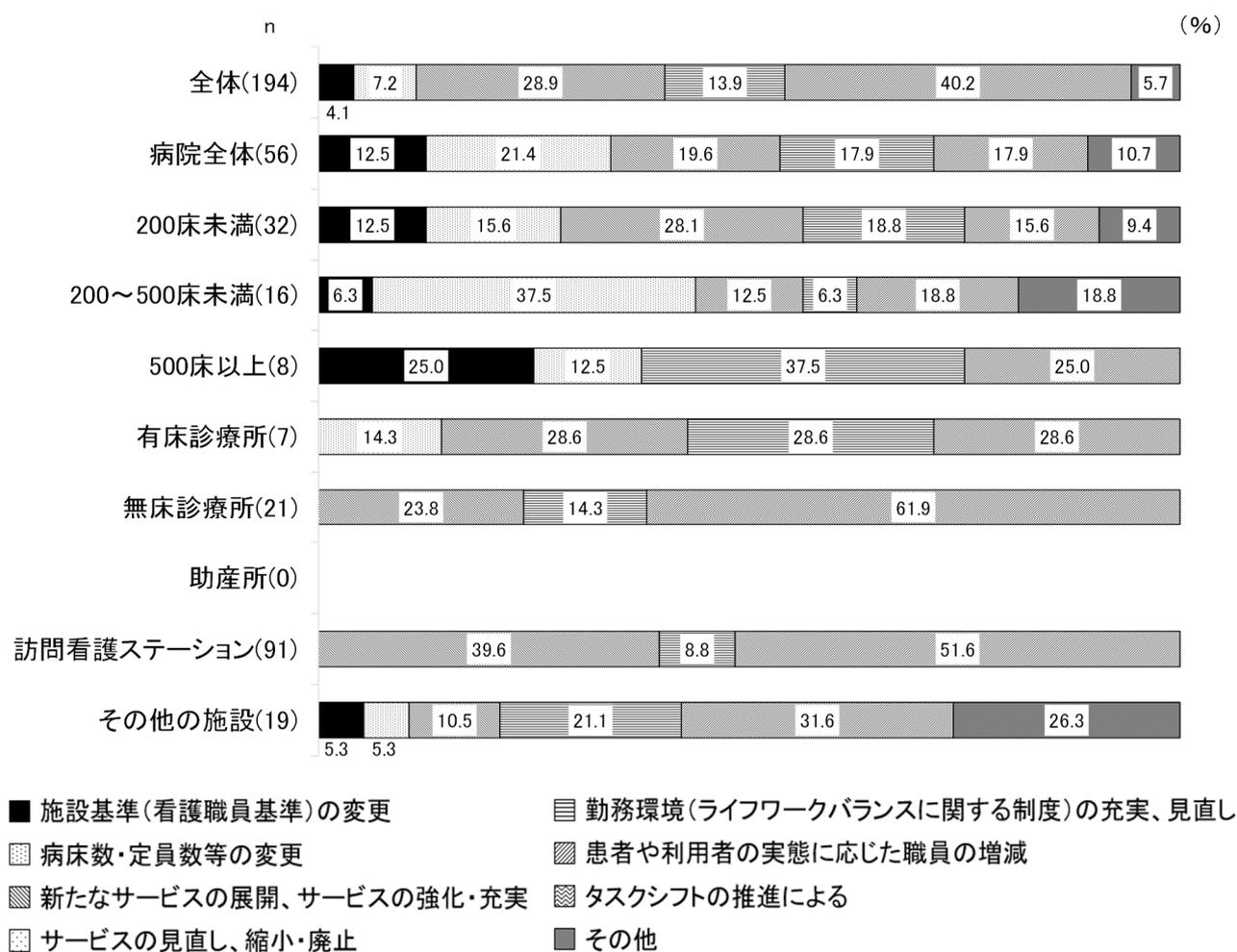


図表 6年後（2030年）の看護職員数の増減の見込み（施設種別）

○ 6年後（2030年）の看護職員数の増減理由

6年後（2030年）の看護職員数の増加理由については、「患者や利用者の実態に応じた職員の増減」（40.2%）が最も多く、次いで「新たなサービスの展開、サービスの強化・充実」（28.9%）、「勤務環境（ライフワークバランスに関する制度）の充実、見直し」（13.9%）となっている。

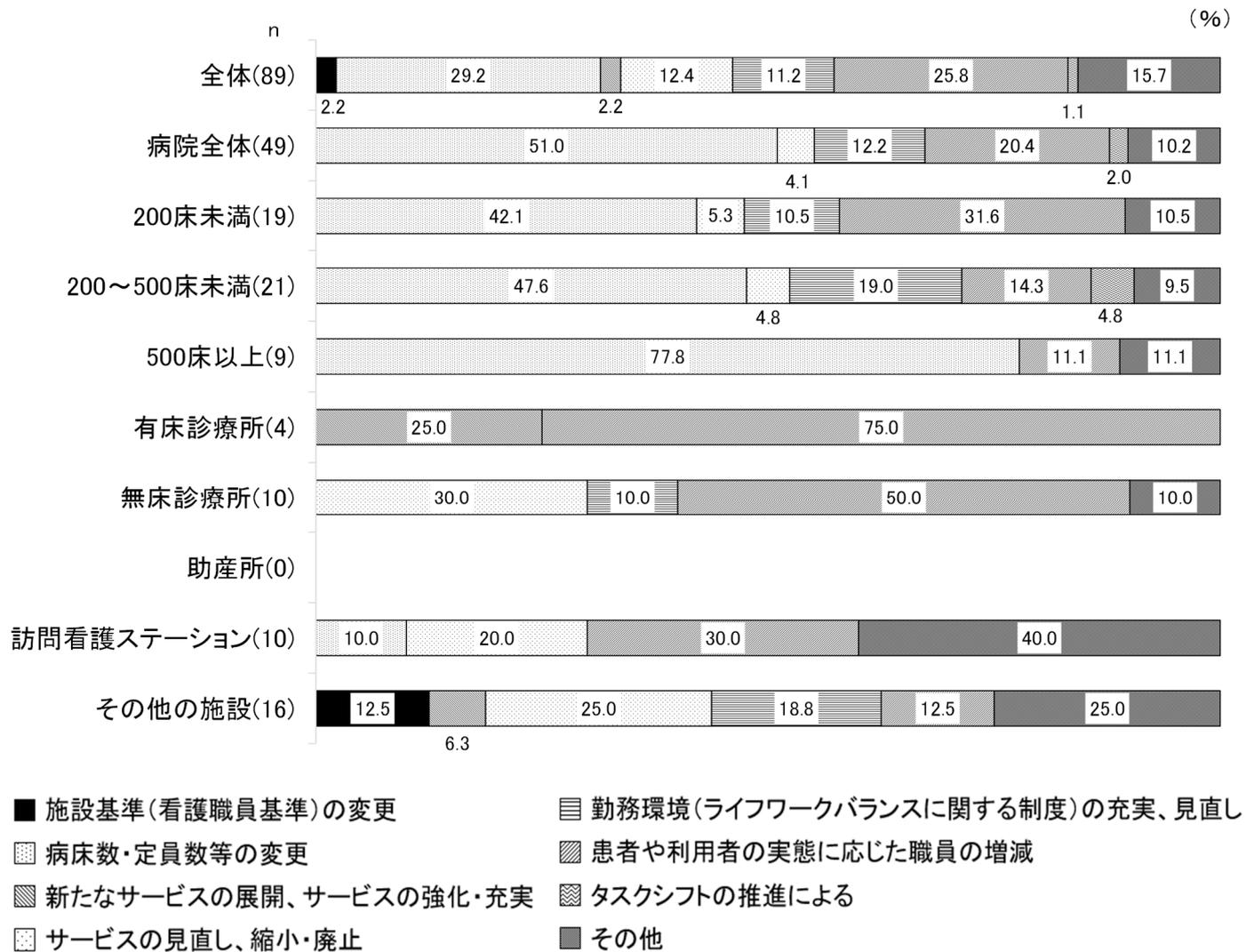
施設種別でみると、「病院（200～500床未満）」では、「病床数・定員数等の変更」（37.5%）、「無床診療所」では、「患者や利用者の実態に応じた職員の増減」（61.9%）が他と比べて多くなっている。「訪問看護ステーション」では、「患者や利用者の実態に応じた職員の増減」（51.6%）と「新たなサービスの展開、サービスの強化・充実」（39.6%）の割合が高くなっている。



図表 6年後（2030年）の看護職員数の増加理由（施設種別）

6年後（2030年）の看護職員数の減少理由については、「病床数・定員数等の変更」（29.2%）が最も多く、次いで「患者や利用者の実態に応じた職員の増減」（25.8%）、「その他」（15.7%）となっている。

「病床数・定員数等の変更」と回答した割合は、「病院全体」で51.0%と半数以上を占めており、施設種別でみると、多い順に「病院（500床以上）」（77.8%）、「病院（200～500床未満）」（47.6%）、「病院（200床未満）」（42.1%）となっている。

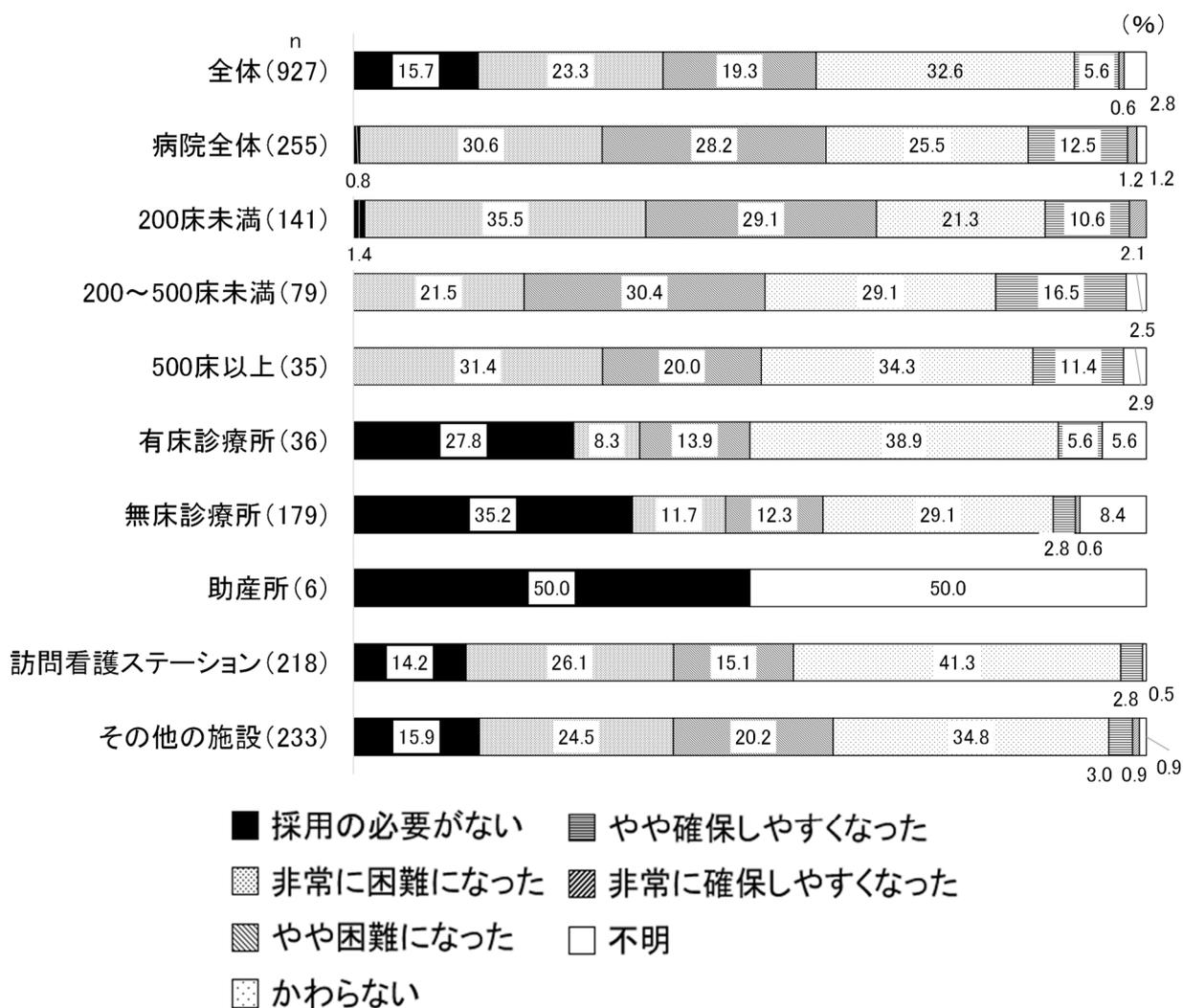


図表 6年後（2030年）の看護職員数の減少理由（施設種別）

○ 1年前との看護職員の確保状況の比較

1年前との看護職員の確保状況の比較については、「かわらない」が32.6%で最も多かったが、「非常に困難になった」(23.3%)及び「やや困難になった」(19.3%)を合わせた「困難になった計」が4割以上を占めている。

施設種別でみると、「困難になった計」では、病院で5割以上、訪問看護ステーションならびにその他施設で4割以上を占めている。

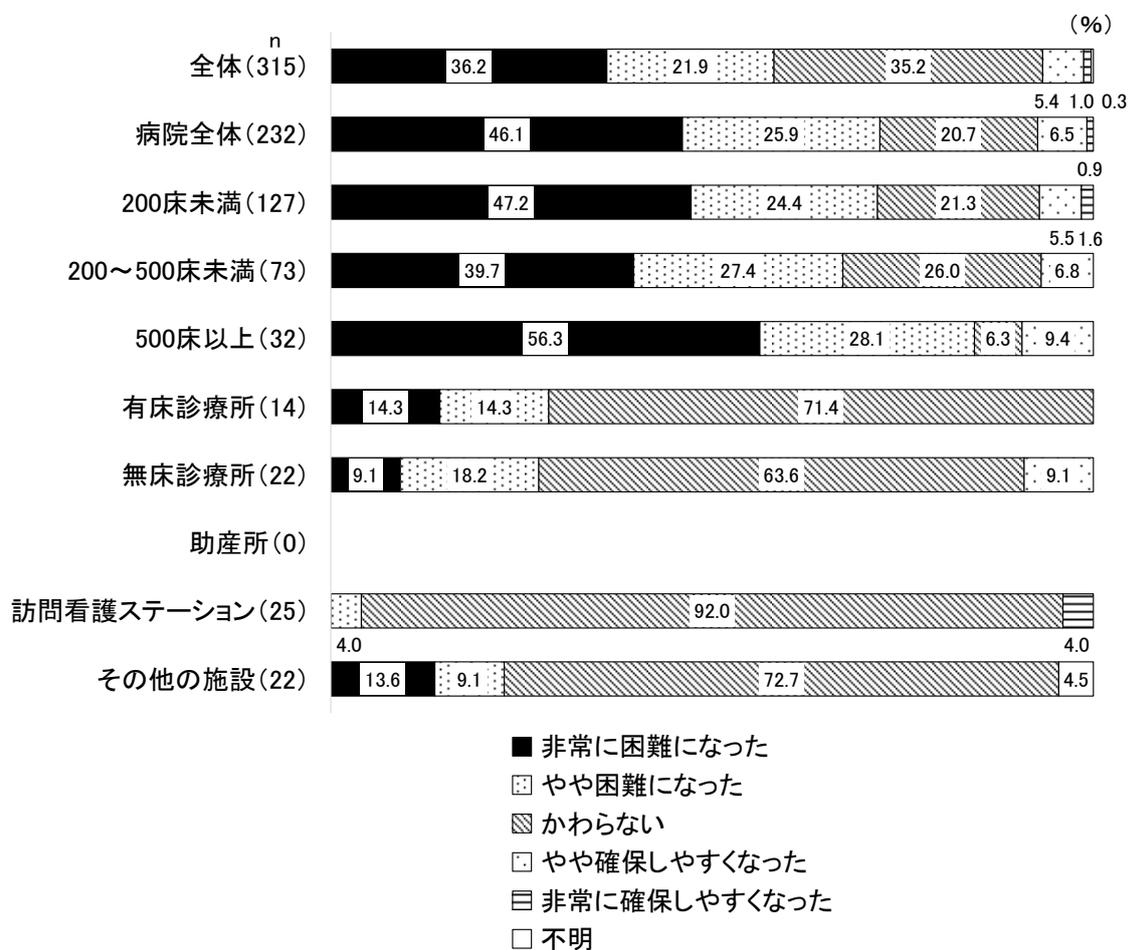


図表 1年前との看護職員の確保状況の比較 (施設種別)

○ 1年前との看護補助者の確保状況の比較

1年前との看護補助者の確保状況の比較については、「非常に困難になった」(36.2%)が最も多く、次いで「かわらない」(35.2%)、「やや困難になった」(21.9%)となっている。「非常に困難になった」と「やや困難になった」を合計した「困難になった計」で見ると、全体で58.1%が「困難になった」と回答している。

施設種別で見ると、「病院(500床以上)」では、「非常に困難になった」が56.3%となっており、「困難になった計」で見ると、「病院(500床以上)」で84.4%、「病院(200床未満)」で71.6%、「病院(200～500床未満)」で67.1%が「困難になった」と回答している。

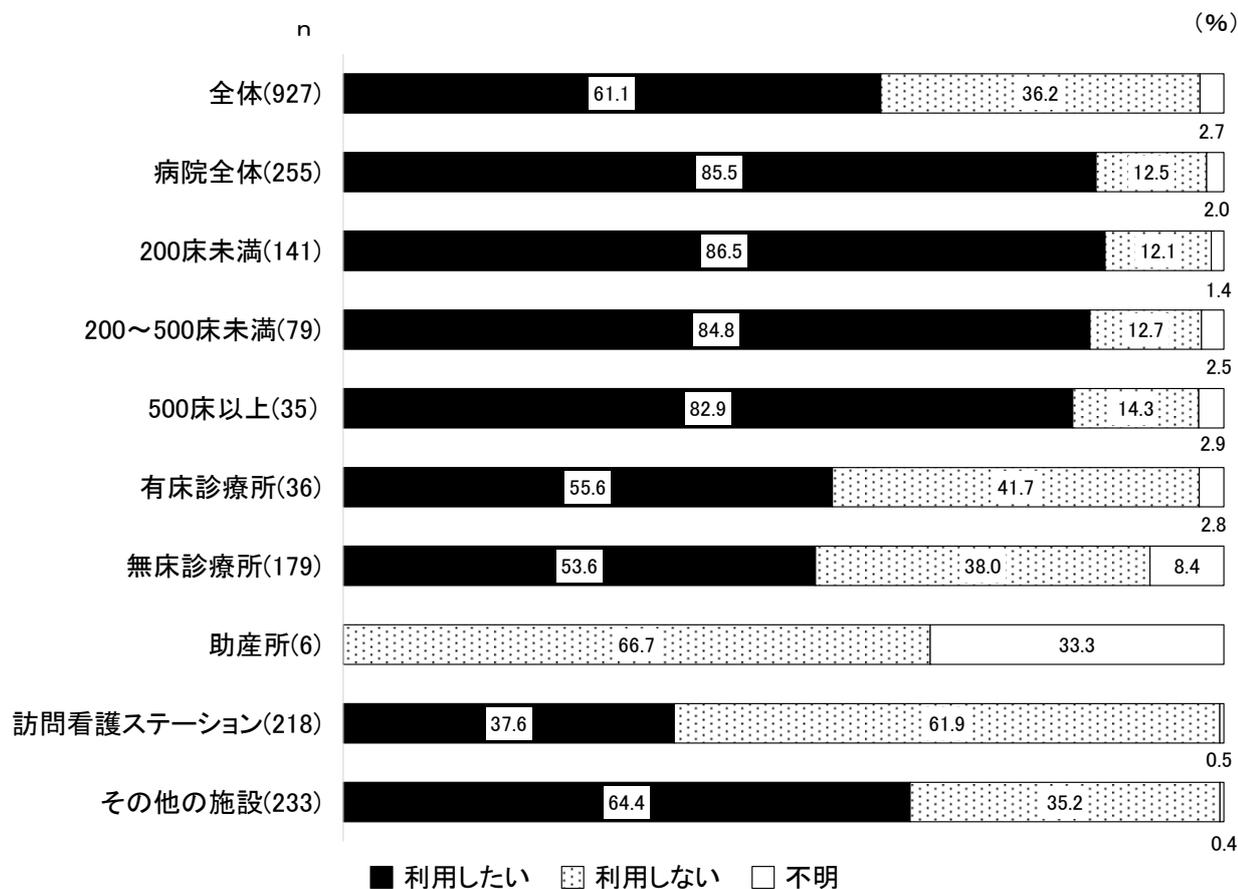


図表 1年前との看護補助者の確保状況の比較 (施設種別)

○ 看護補助者の無料職業紹介（ナースバンク）の利用意向

看護補助者の無料職業紹介（ナースバンク）の利用意向について全体をみると、「利用したい」が61.1%、「利用しない」が36.2%となっている。

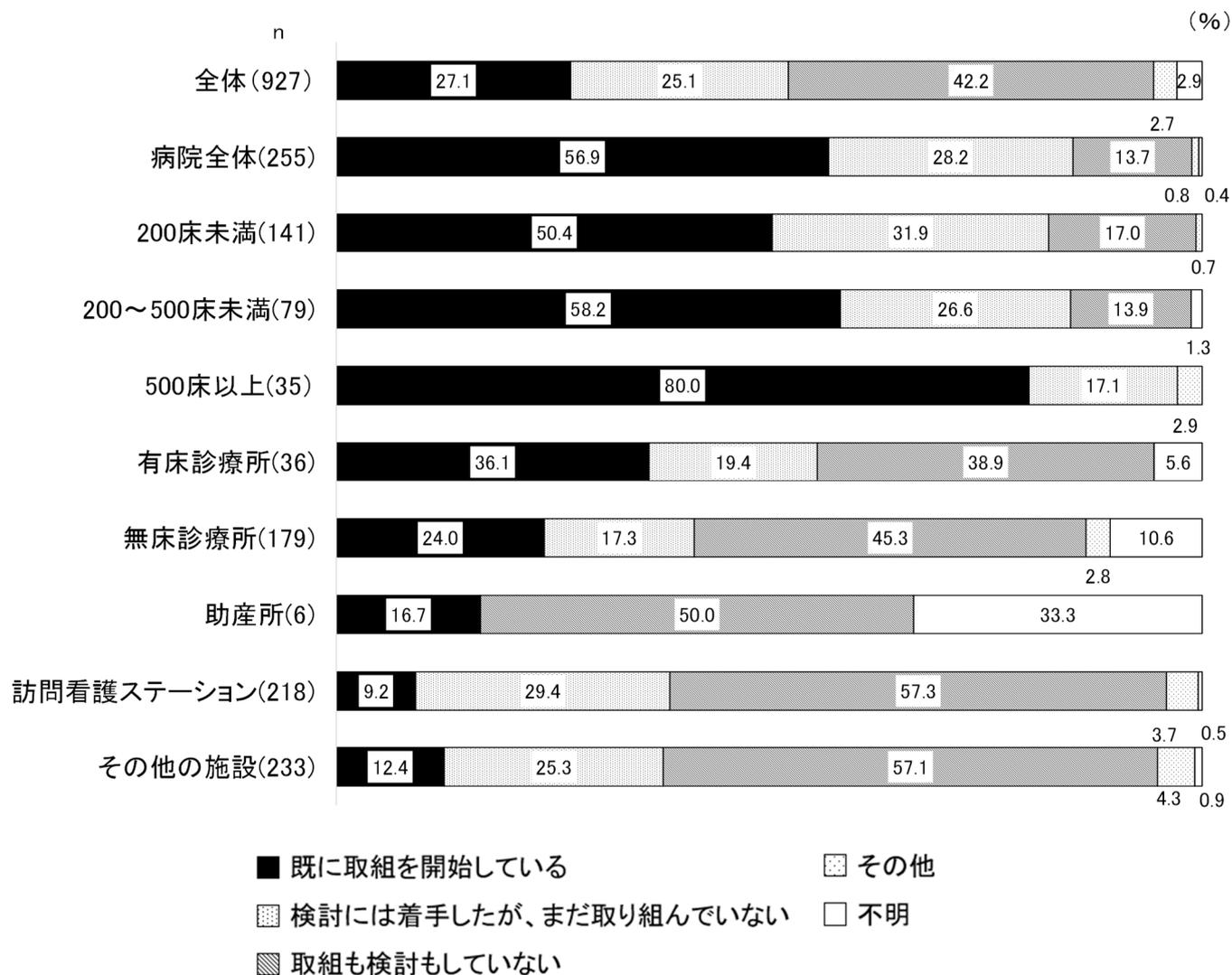
施設種別でみると、病院では病床規模にかかわらず「利用したい」が8割以上となっている。



図表 看護補助者の無料職業紹介の利用意向（施設種別）

○ タスク・シフト/シェアに関する取組状況

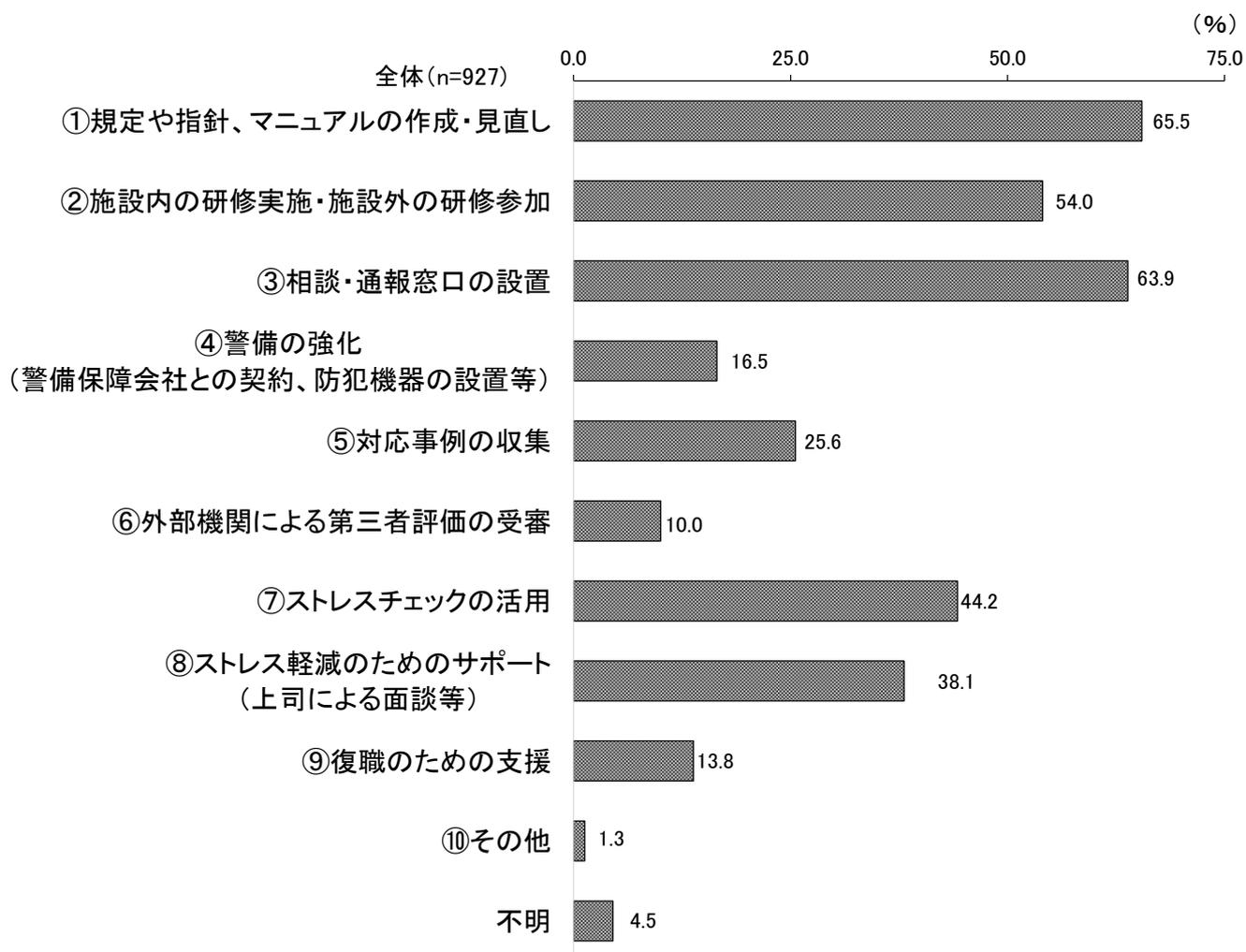
タスク・シフト/シェアに関する取組状況については、「取組も検討もしていない」が42.2%で最も多く、次いで「既に取り組を開始している」(27.1%)、「検討には着手したが、まだ取り組んでいない」(25.1%)となっている。施設種別でみると、「病院(500床以上)」で「既に取り組を開始している」が80.0%と他の施設より多くなっている。



図表 タスク・シフト/シェアの取組状況 (施設種別)

○ 暴力・ハラスメント対策として実施している取組（複数回答）

患者やその家族から施設職員への暴力・ハラスメント対策については、「①規定や指針、マニュアルの作成・見直し」が65.5%と最も多く、次いで「③相談・通報窓口の設置」(63.9%)、「②施設内の研修実施・施設外の研修参加」(54.0%)となっている。

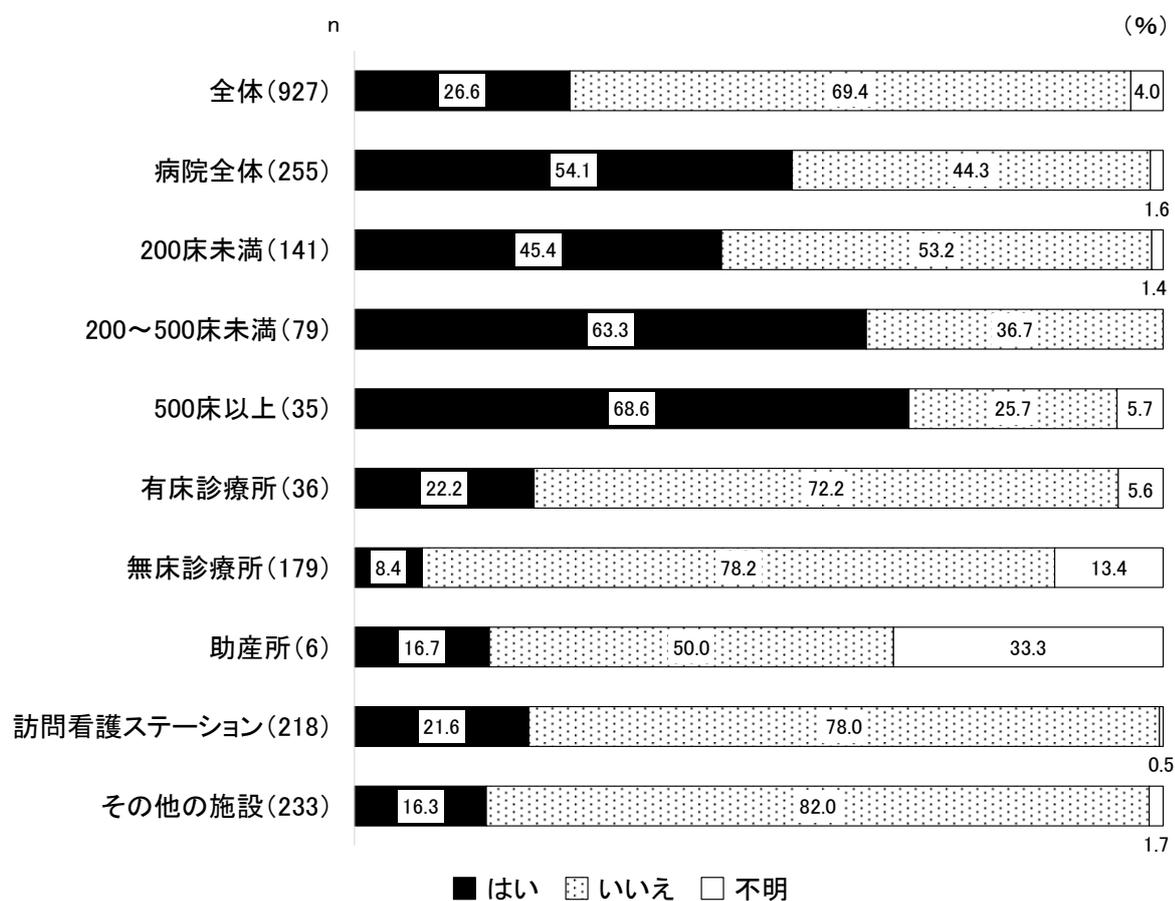


図表 患者やその家族から施設職員への暴力・ハラスメント対策（全体）

○ 災害支援ナースを知っているか

災害支援ナース派遣に関わる費用が公的負担になったことを知っているかについては、「はい」(26.6%)、「いいえ」(69.4%)となっている。

施設種別でみると、「はい」が「病院(500床以上)」(68.6%)、「病院(200～500床未満)」(63.3%)と他の施設と比べて多くなっている。



図表 災害支援ナースを知っているか (施設種別)

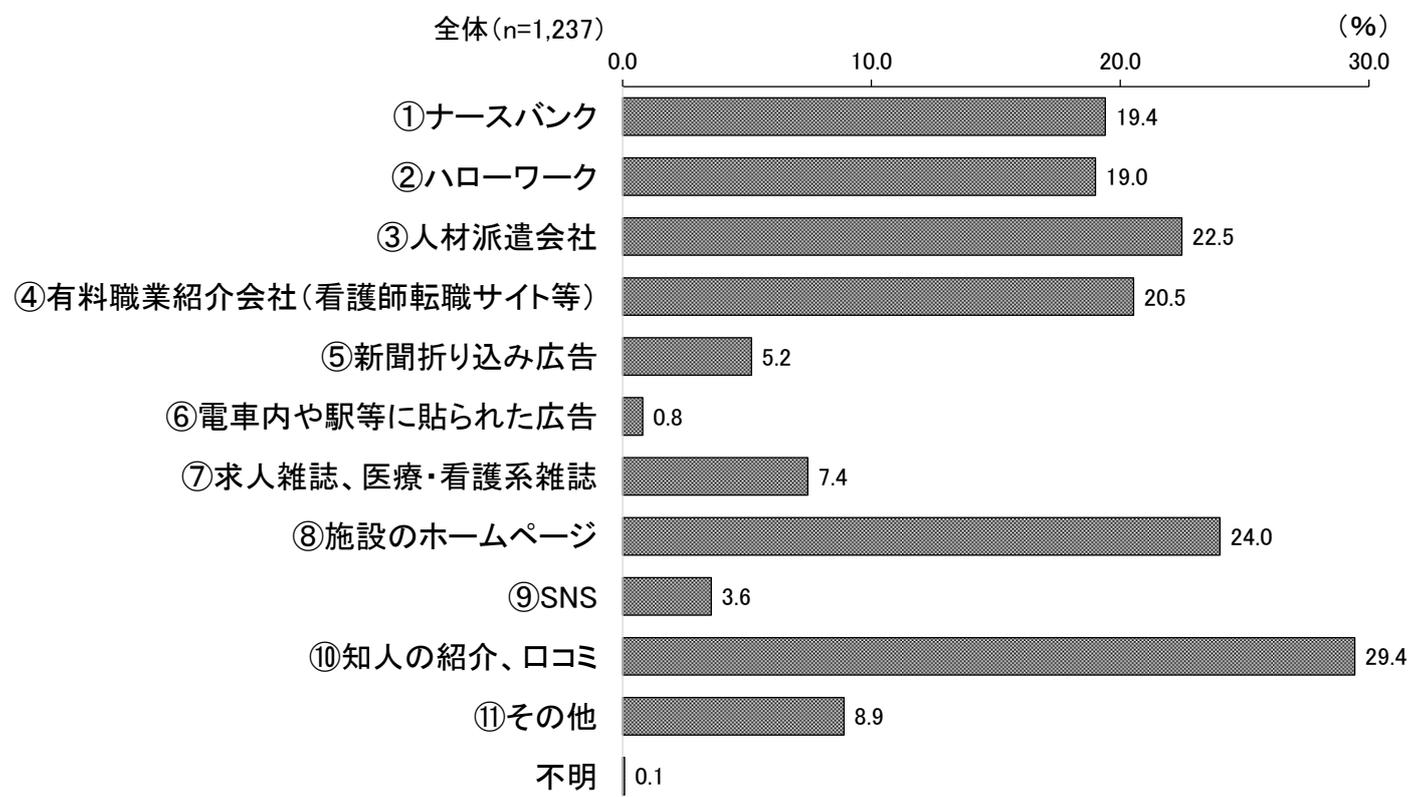
2.2 看護職員編

職場を探す際に利用しているツールは、「知人の紹介、口コミ」、「施設のホームページ」、「人材派遣会社」があげられ、職場を選ぶ理由としては、「通勤時間」、「興味のある分野、施設である」といった施設の立地や特性、「職場の雰囲気が良い」といった勤務環境に関する回答があった。

今後（6年後）の将来像では、8割が「今の職場または他の職場で看護職員として働いている」と回答しており、「給与や福利厚生」、「職場の人間関係」、「勤務時間」を重視している。

○ 現職場を探す際に利用したもの（複数回答）

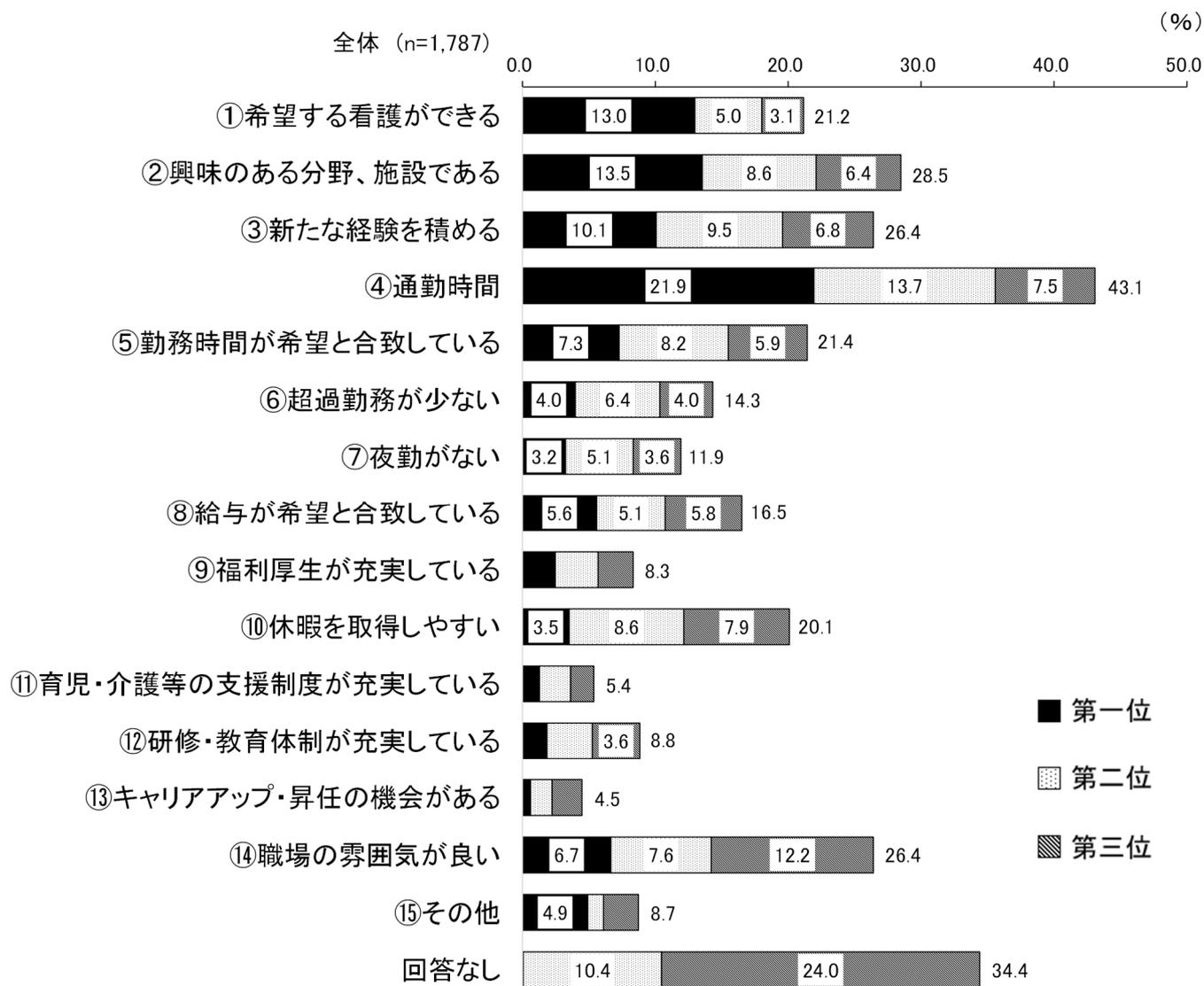
現職場を探す際に利用した募集ツールは、「⑩知人の紹介、口コミ」（29.4%）が最も多く、次いで「⑧施設のホームページ」（24.0%）、「③人材派遣会社」（22.5%）となっている。



図表 現職場を探す際に利用したもの（全体）

○ 現職場を選んだ理由（上位3つ）

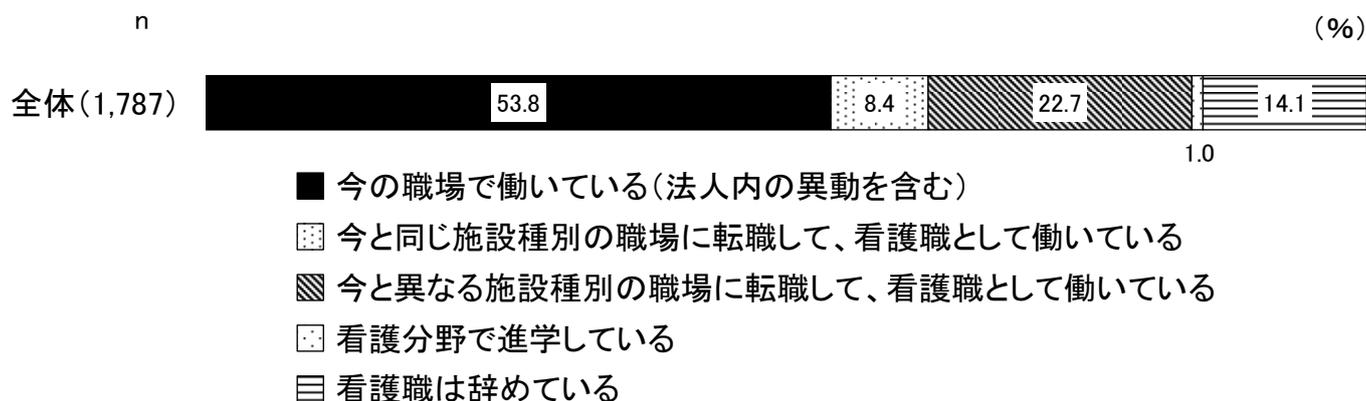
現職場を選んだ理由として、最も多かったものは「④通勤時間」（43.1%）、次いで「②興味のある分野、施設である」（28.5%）、「③新たな経験を積める」「⑭職場の雰囲気が良い」（ともに26.4%）となっている。



図表 現職場を選んだ理由（全体）

○ 6年後（2030年）の将来像

6年後（2030年）の将来像では、「今の職場で働いている（法人内の異動を含む）」（53.8%）が最も多く、次いで「今と異なる施設種別の職場に転職して、看護職として働いている」（22.7%）となっている。

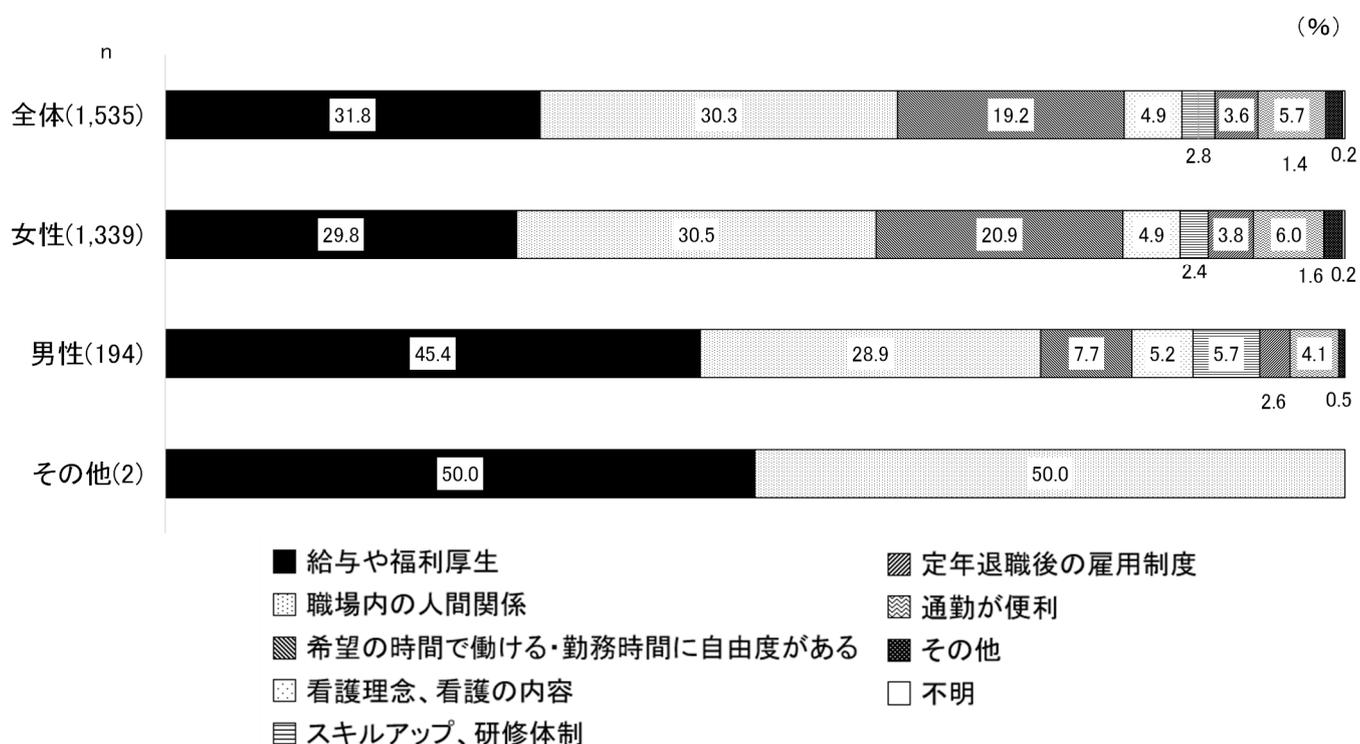


図表 6年後（2030年）の将来像（全体）

○ 今後、看護職員として働き続けるために最も重視するもの

今後、看護職員として働き続けるために最も重視するものでは、「給与や福利厚生」（31.8%）が最も多く、次いで「職場内の人間関係」（30.3%）、「希望の時間で働ける・勤務時間に自由度がある」（19.2%）となっている。

性別でみると、「女性」が重視しているものは、「男性」と比較して、「希望の時間で働ける・勤務時間に自由度がある」（20.9%）の割合が高く、「男性」が重視しているものは、「女性」と比較して、「給与や福利厚生」（45.4%）の割合が高かった。



図表 今後、看護職員として働き続けるために最も重視するもの（性別）

2.3 看護補助者編

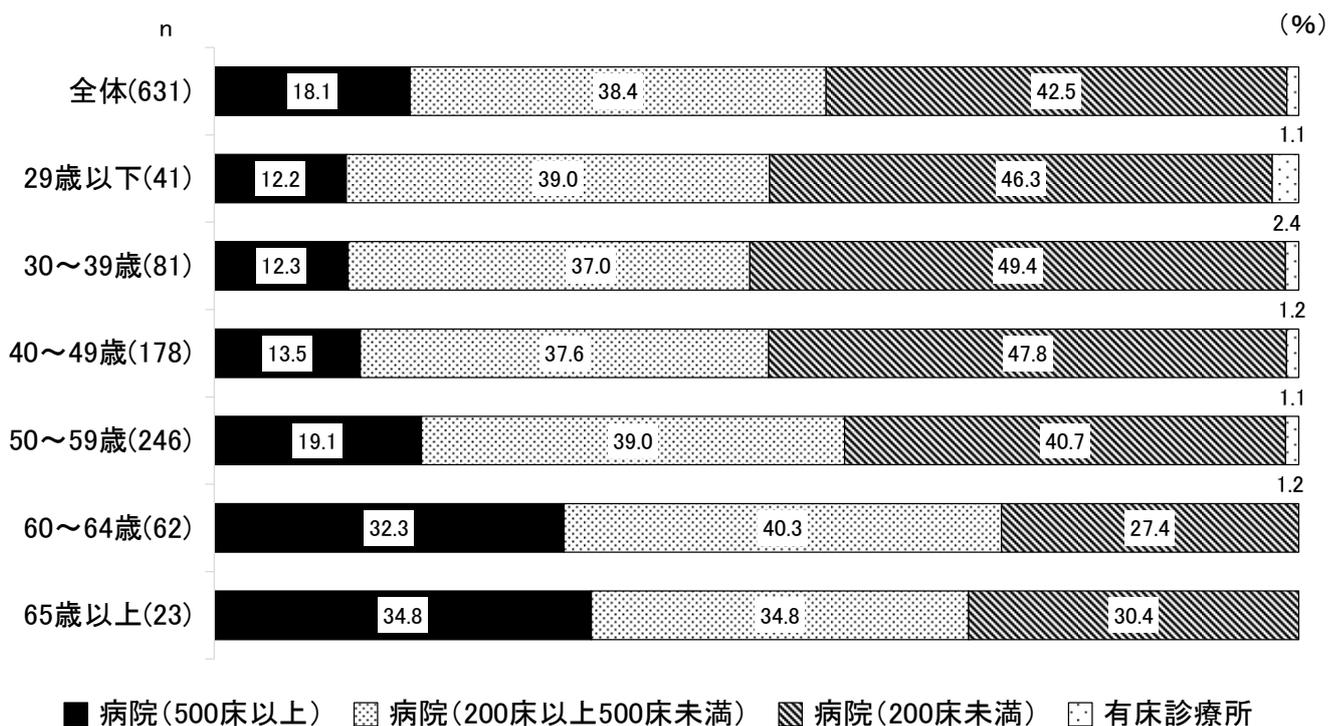
看護補助者を選んだ理由では、「人の役に立てる」「看護補助者に興味があった」といった看護補助者の業務内容や、「経験や資格がなくても応募しやすい」といった就職に関する回答があった。

今後（6年後）の将来像では、「看護補助者として働いている」が半数であり、「給与や福利厚生」、「職場の人間関係」、「勤務時間」を重視している点は看護職員と同様であった。

○ 現在の職場の病床規模

現在の職場の病床規模については、「病院（200床未満）」（42.5%）が最も多く、次いで「病院（200床以上500床未満）」（38.4%）となっている。

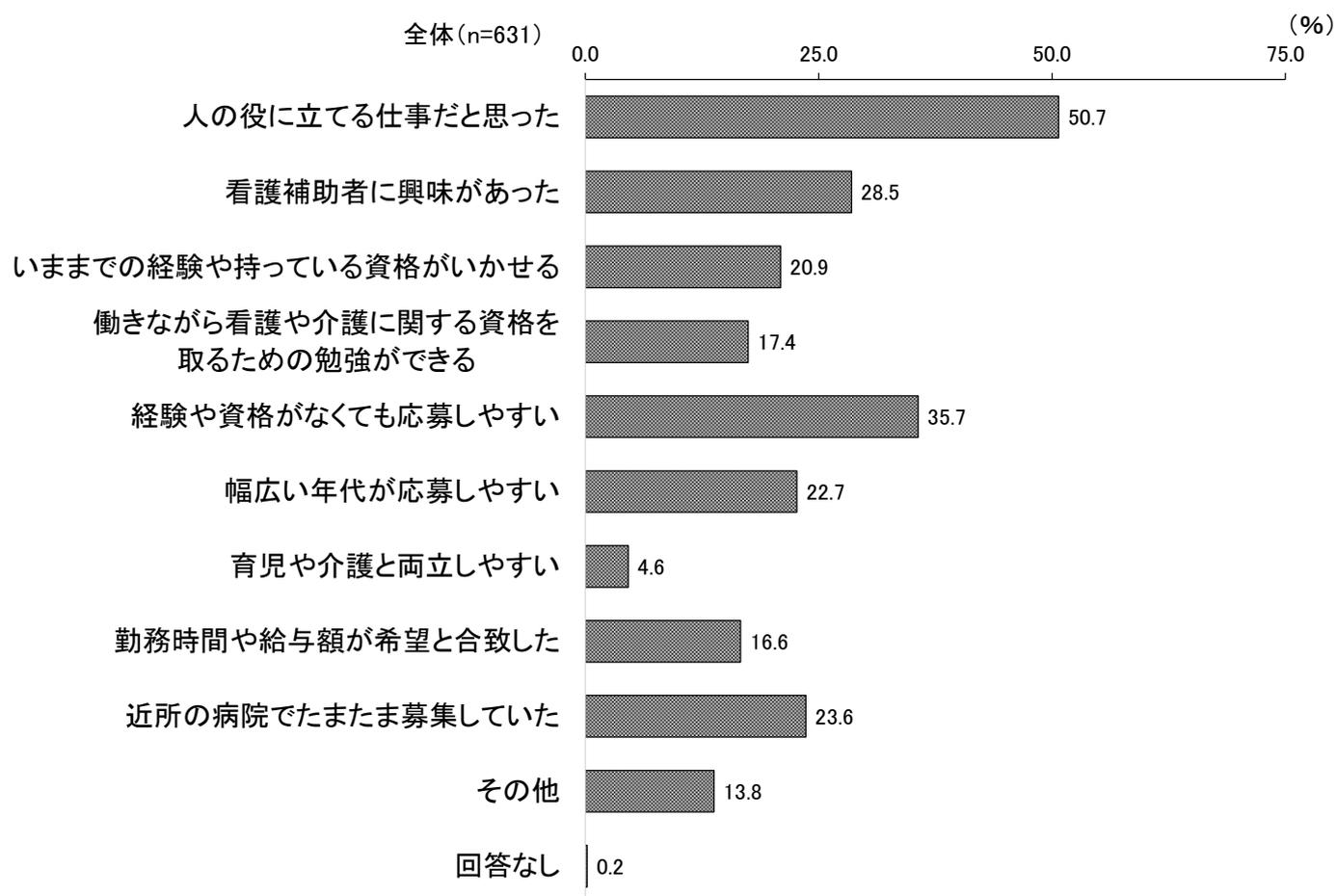
年齢別にみると、「59歳以下」では「病院（200床未満）」の割合が多く、「60～64歳」では「病院（200床以上500床未満）」（40.3%）、「65歳以上」では「病床（500床以上）」「病院（200床以上500床未満）」（ともに34.8%）が多くなっている。



図表 現在の職場の病床規模（年齢別）

○ 看護補助者を選んだ理由（複数回答）

看護補助者を選んだ理由については、「人の役に立てる仕事だと思った」（50.7%）が最も多く、次いで「経験や資格がなくても応募しやすい」（35.7%）、「看護補助者に興味があった」（28.5%）となっている。

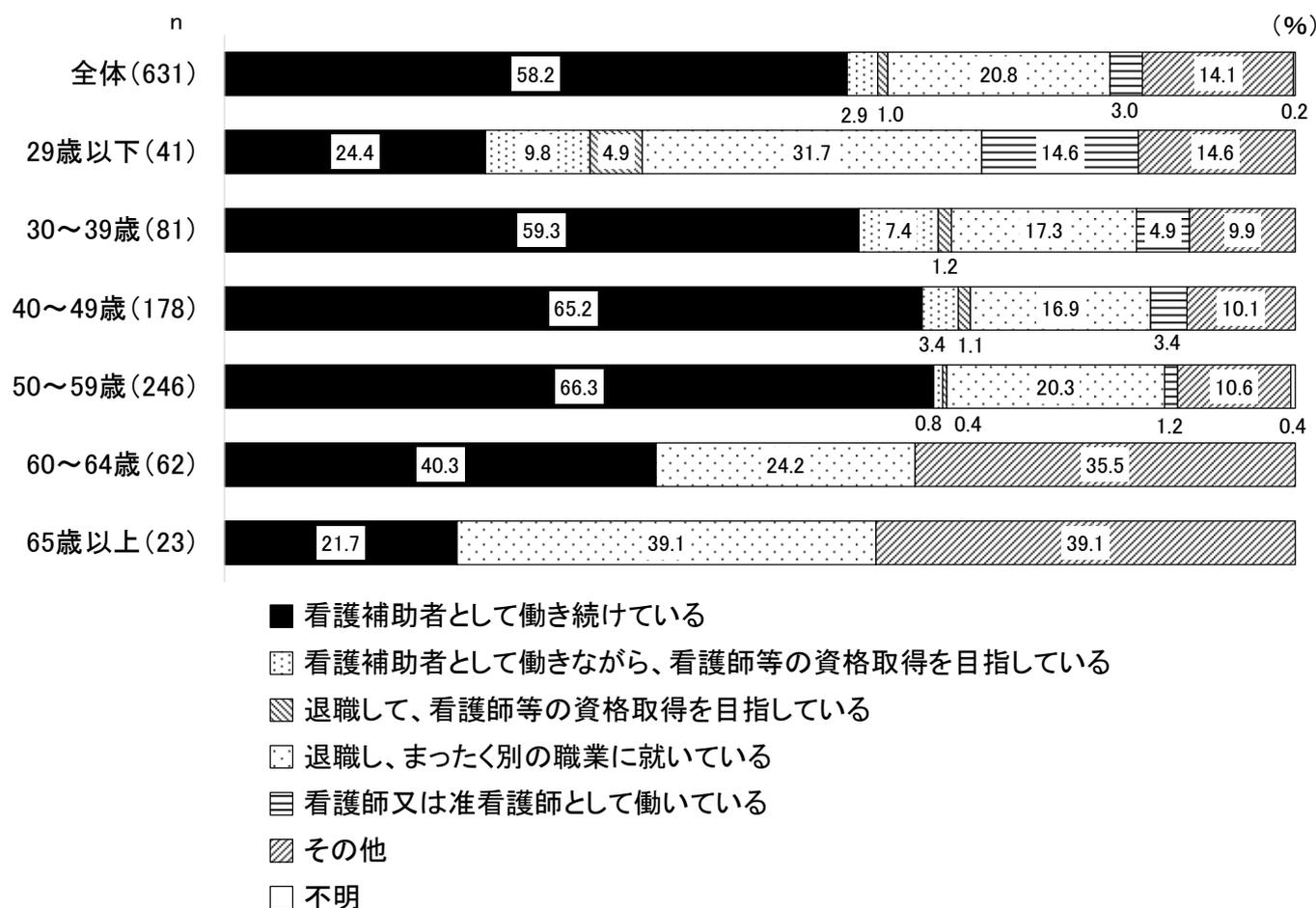


図表 看護補助者を選んだ理由（全体）

○ 6年後（2030年）の将来像

6年後（2030年）の将来像については、「看護補助者として働き続けている」（58.2%）が最も多く、次いで「退職し、まったく別の職業に就いている」（20.8%）となっている。

年齢別にみると、「29歳以下」では、「退職し、まったく別の職業に就いている」（31.7%）が最も多く、次いで「看護補助者として働き続けている」（24.4%）となっている。「30～59歳」では「看護補助者として働き続けている」の回答割合が多く5割を超えている。「60～64歳」では、「看護補助者として働き続けている」（40.3%）が最も多く、「65歳以上」では、「退職し、まったく別の職業に就いている」（39.1%）が最も多かった。

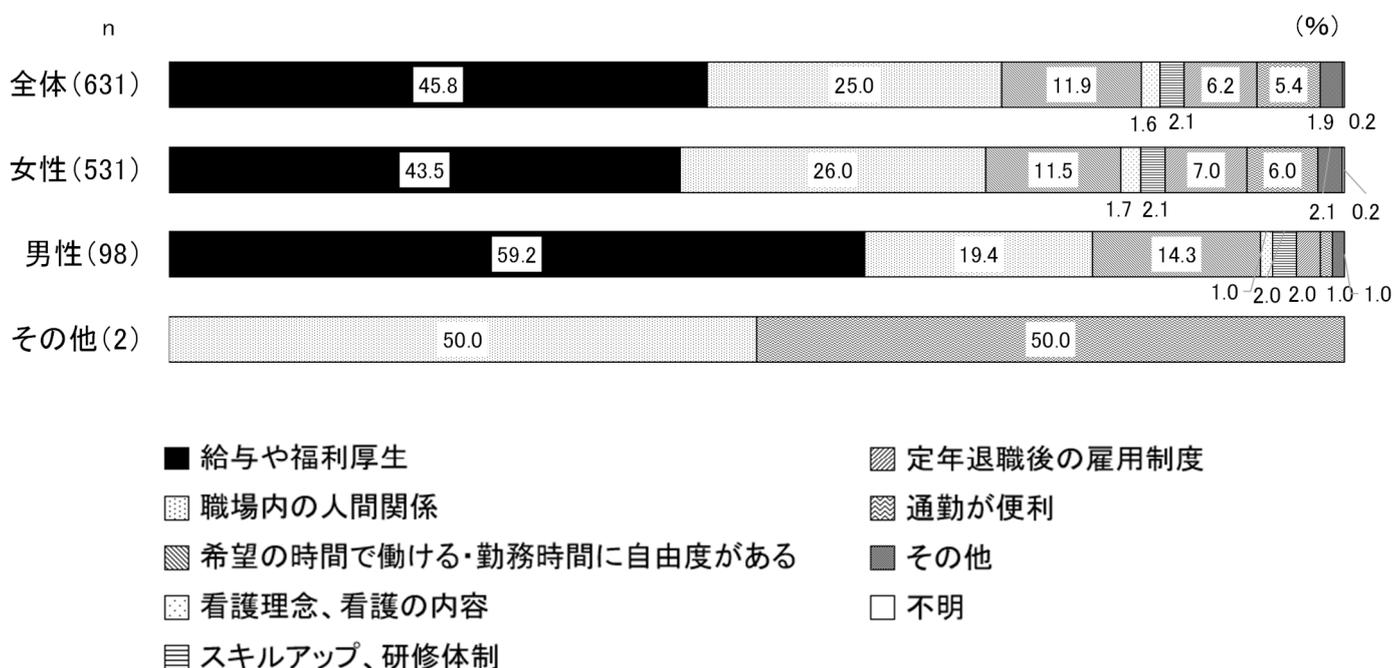


図表 6年後（2030年）の将来像（年齢別）

○ 今後、働き続けるために重視すること

今後、働き続けるために重視することは、「給与や福利厚生」(45.8%)が最も多く、次いで「職場内の人間関係」(25.0%)、「希望の時間で働ける・勤務時間に自由度がある」(11.9%)となっている。

性別でみると、女性では男性に比べ、特に「職場内の人間関係」(プラス6.6ポイント)、「通勤が便利」(プラス5.0ポイント)の回答割合が多く、「給与や福利厚生」(マイナス15.7ポイント)、「希望の時間で働ける・勤務時間に自由度がある」(マイナス2.8ポイント)の回答割合が少ない。



図表 今後、働き続けるために重視すること (性別)

2.4 離職者編

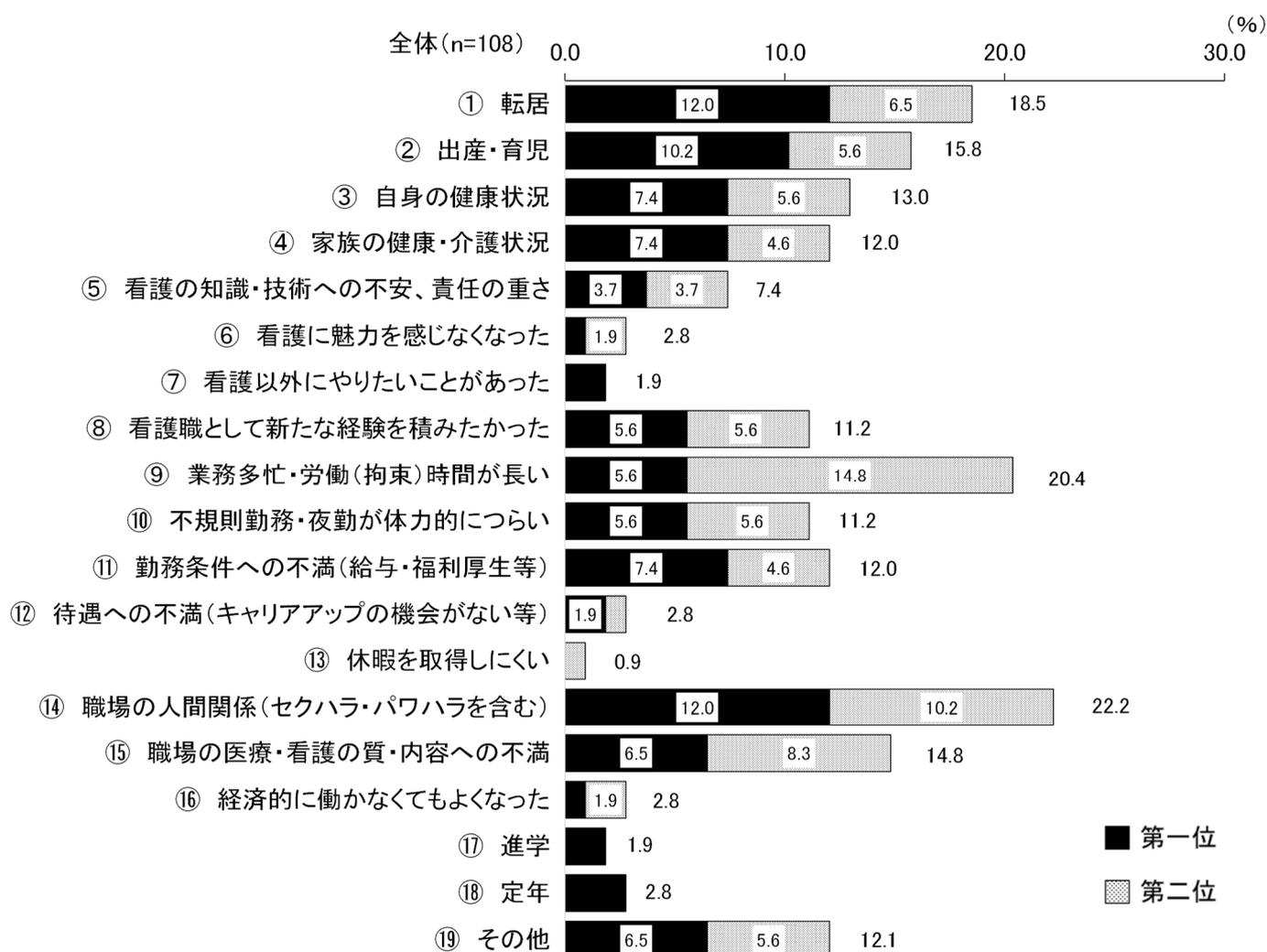
離職した理由では、「職場の人間関係」「業務多忙・労働時間が長い」といった勤務環境や、「転居」「出産・育児」といったライフイベントに関する回答があった。

看護業務への再就業の意向では、7割が「再就業したい」と回答しており、5割は1年以内での再就業を希望している。再就業先を選ぶにあたり重視することは、「通勤時間」や「興味のある分野、施設」といった施設の立地や特性、「勤務日数」や「職場の雰囲気」といった労働条件・就業環境があげられている。

○ 直前の就業先を退職した理由（上位2つ）【「看護職として就業している」と回答した場合】

直前の就業先を退職した理由は、「⑭職場の人間関係（セクハラ・パワハラを含む）」（22.2%）が最も多く、次いで「⑨業務多忙・労働（拘束）時間が長い」（20.4%）、「①転居」（18.5%）となっている。

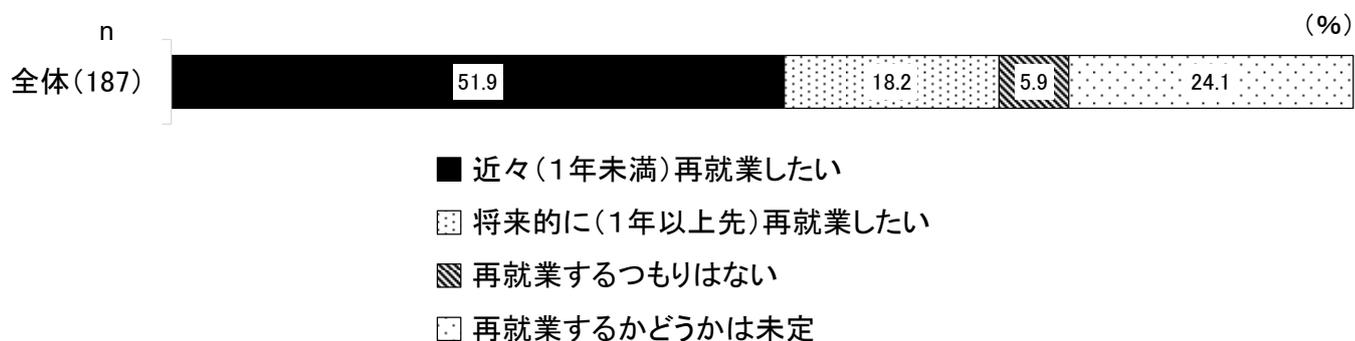
第一位でみると、「①転居」「⑭職場の人間関係（セクハラ・パワハラを含む。）」（ともに12.0%）が最も多く、次いで「②出産・育児」（10.2%）、「③自身の健康状況」「④家族の健康・介護状況」「⑪勤務条件への不満（給与・福利厚生等）」（いずれも7.4%）となっている。



図表 直前の就業先を退職した理由（全体）

○ 看護業務への再就業の意向

看護業務への再就業の意向については、「近々（1年未満）再就業したい」（51.9%）が最も多く、次いで「再就業するかどうかは未定」（24.1%）、「将来的に（1年以上先）再就業したい」（18.2%）となっている。

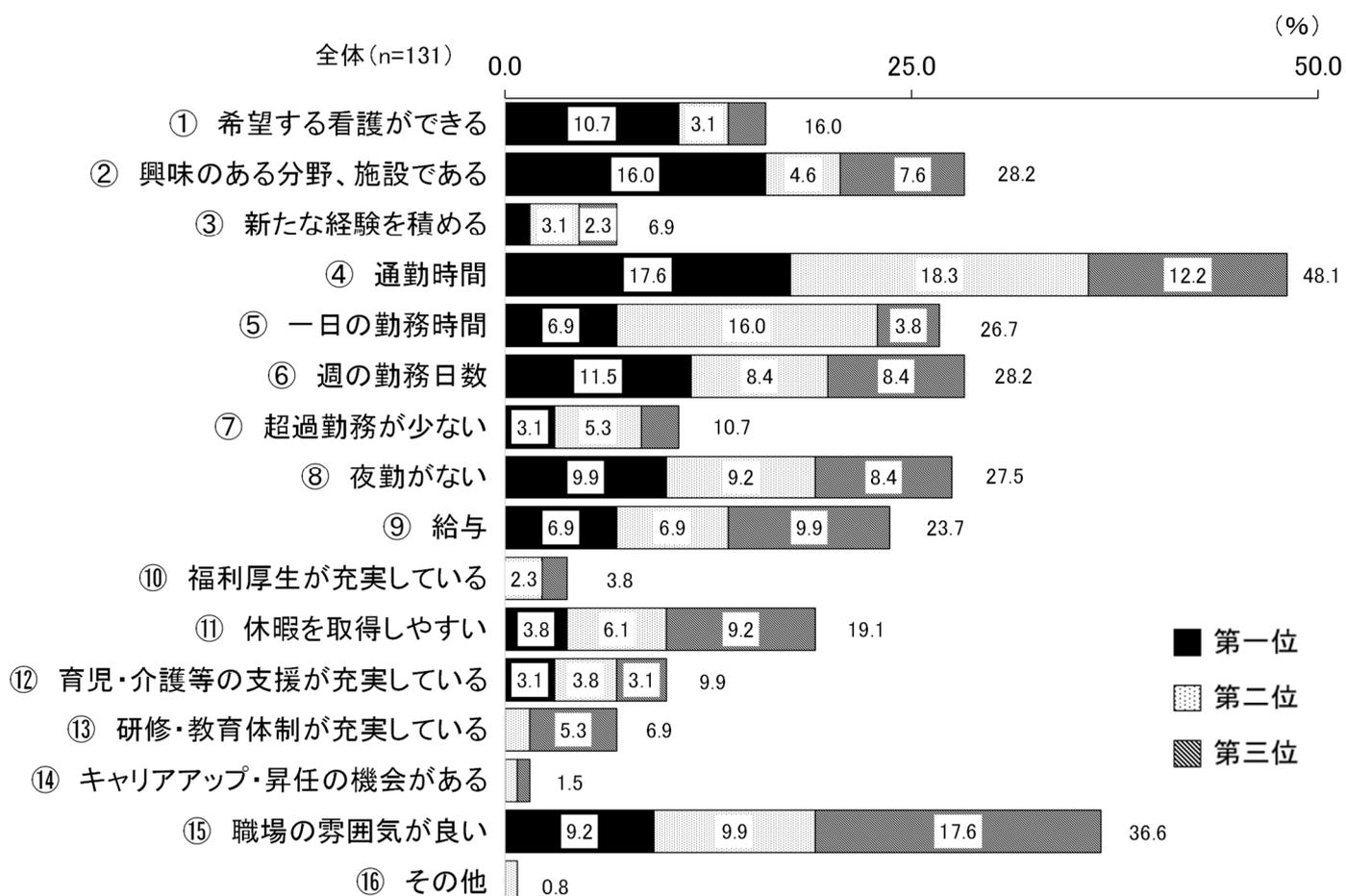


図表 看護業務への再就業の意向（全体）

○ 再就業先を選ぶ際に重視すること（上位3つ）【「近々再就業したい」または「将来的に再就業したい」と回答した場合】

再就業先を選ぶ際に重視することは、「④通勤時間」（48.1%）が最も多く、次いで「⑮職場の雰囲気がいい」（36.6%）、「②興味のある分野、施設である」「⑥週の勤務日数」（ともに28.2%）となっている。

第一位でみると、「④通勤時間」（17.6%）が最も多く、次いで「②興味のある分野、施設である」（16.0%）、「⑥週の勤務日数」（11.5%）となっている。



図表 再就業先を選ぶ際に重視すること（全体）

2.5 教育機関・養成施設編

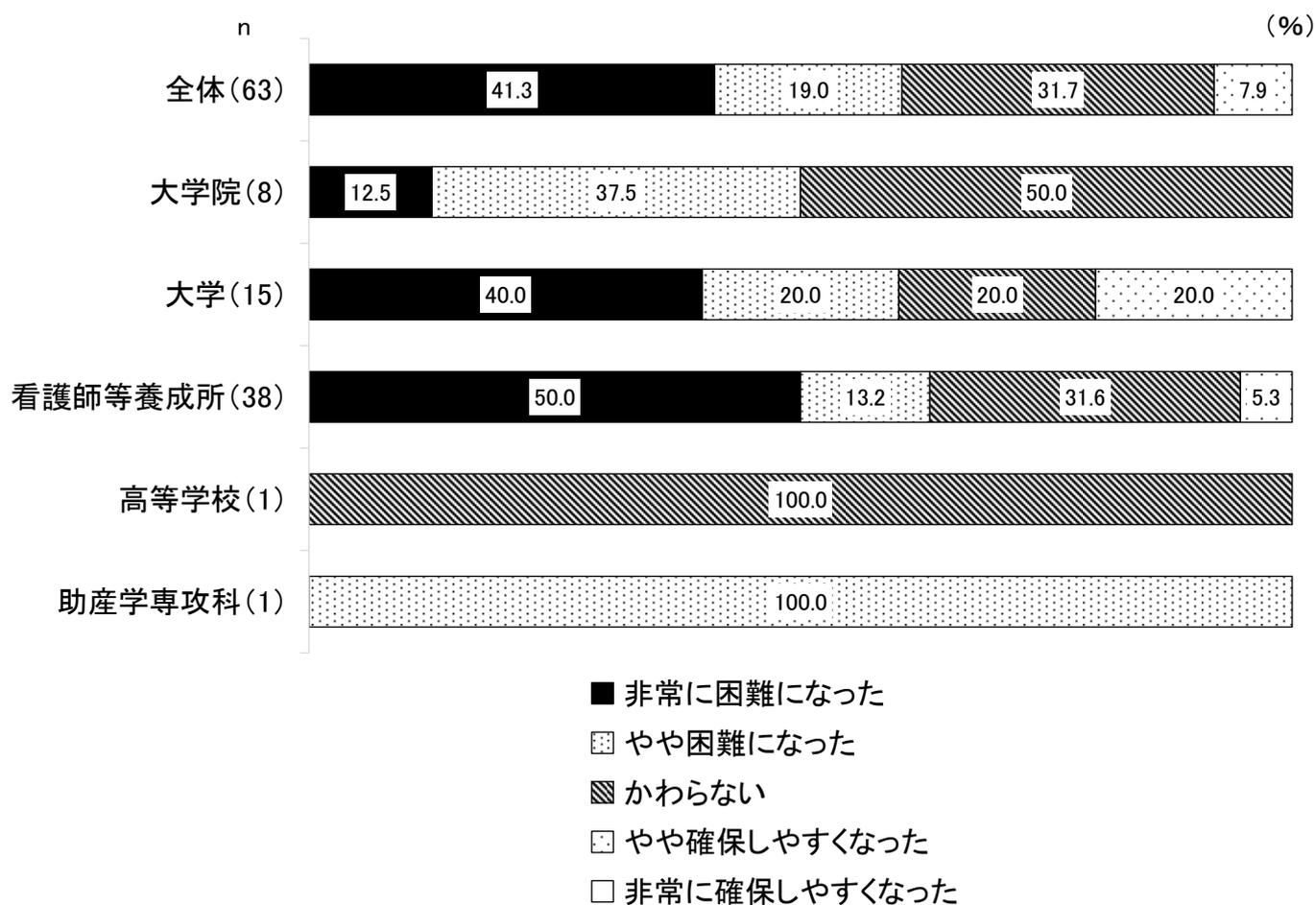
看護教員の確保状況について、5年前と比較すると、約6割の施設が「困難になった」と回答している。

学生が就職先を決めるにあたっては、「興味のある分野・施設」「新人研修等の教育体制」「やりたい看護ができる」といった看護業務の内容や教育体制を重視する傾向にある。

DX推進状況では、「オンライン会議システム」が8割以上、「通信環境の整備」、「教員1人1台の端末導入」などハード面の整備も6割以上の施設で進められている。

○ 5年前と比較した看護教員の確保のしやすさ

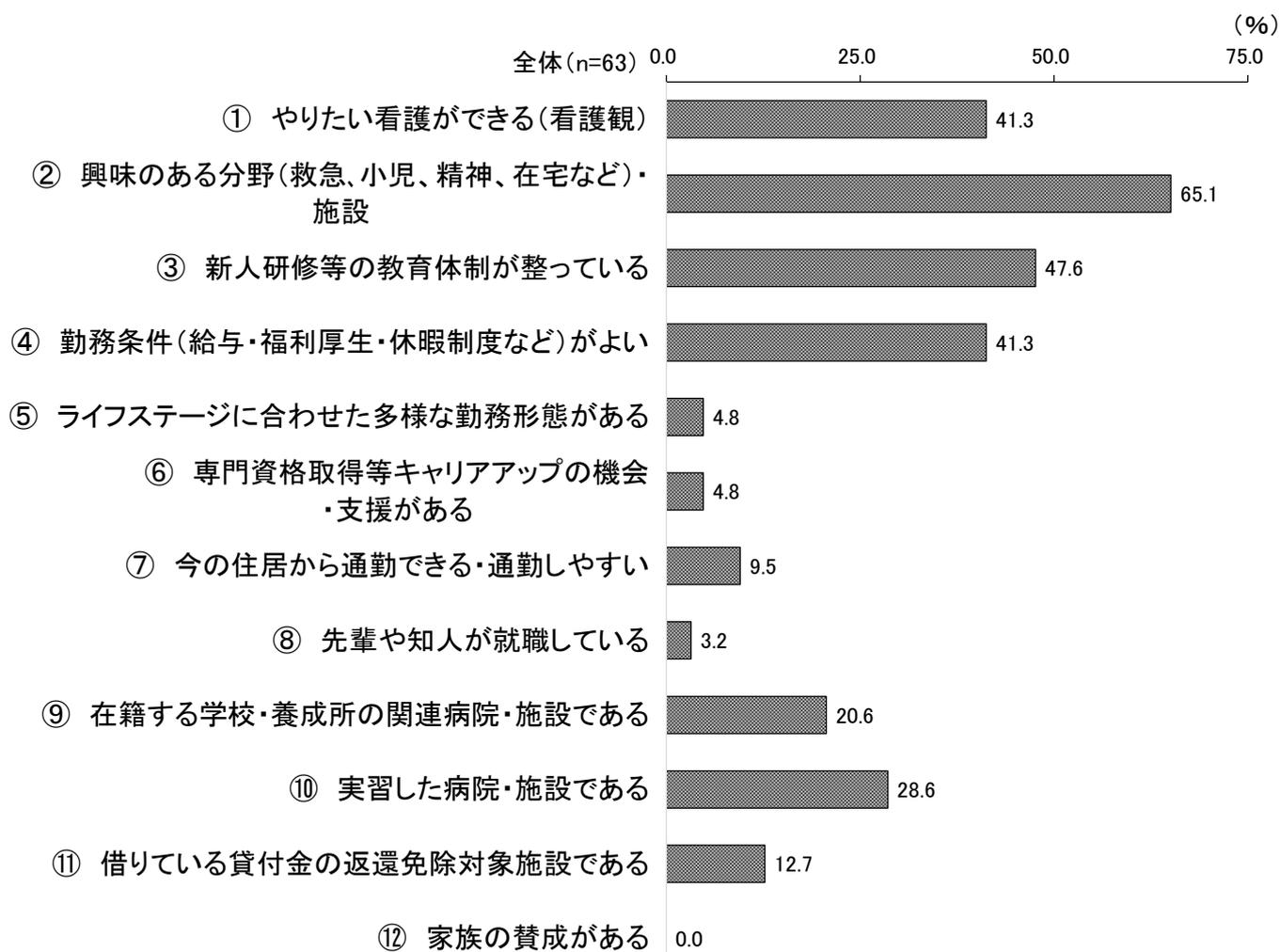
看護教員の確保状況をみると、「非常に困難になった」(41.3%)が最も多く、次いで、「かわらない」(31.7%)、「やや困難になった」(19.0%)となっている。「非常に困難になった」と「やや困難になった」を合計すると、「困難になった」という回答は6割を超えた。



図表 5年前と比較した看護教員の確保のしやすさ (全体)

○ 学生が就職先決定のため重点をおく項目（上位3つ）

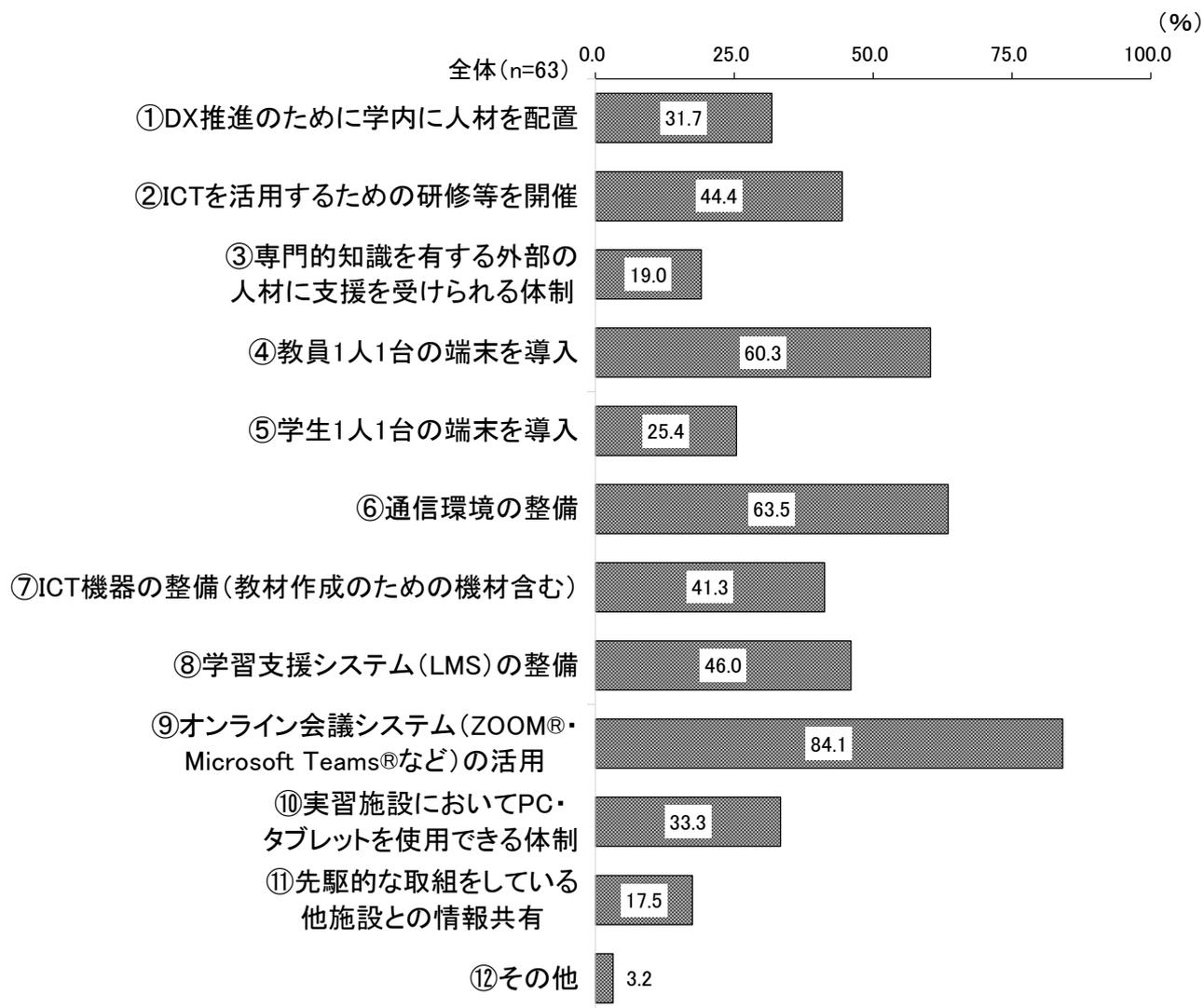
学生が就職先を決定する上で、重点を置いていると思うものについては、「②興味のある分野（救急、小児、精神、在宅など）・施設」（65.1%）が最も高く、次いで「③新人研修等の教育体制が整っている」（47.6%）、「①やりたい看護ができる（看護観）」「④勤務条件（給与・福利厚生・休暇制度など）がよい」（ともに41.3%）となっている。



図表 学生が就職先決定のため重点をおく項目（上位3つ）（全体）

○ DX 推進に向けた取組（複数回答）

DX 推進に向けた取組としては、「⑨オンライン会議システム（ZOOM®・Microsoft Teams®など）の活用」（84.1%）が最も多く、次いで「⑥通信環境の整備」（63.5%）、「④教員1人1台の端末を導入」（60.3%）となっている。



図表 DX 推進に向けた取組（全体）

2.6 看護学生編

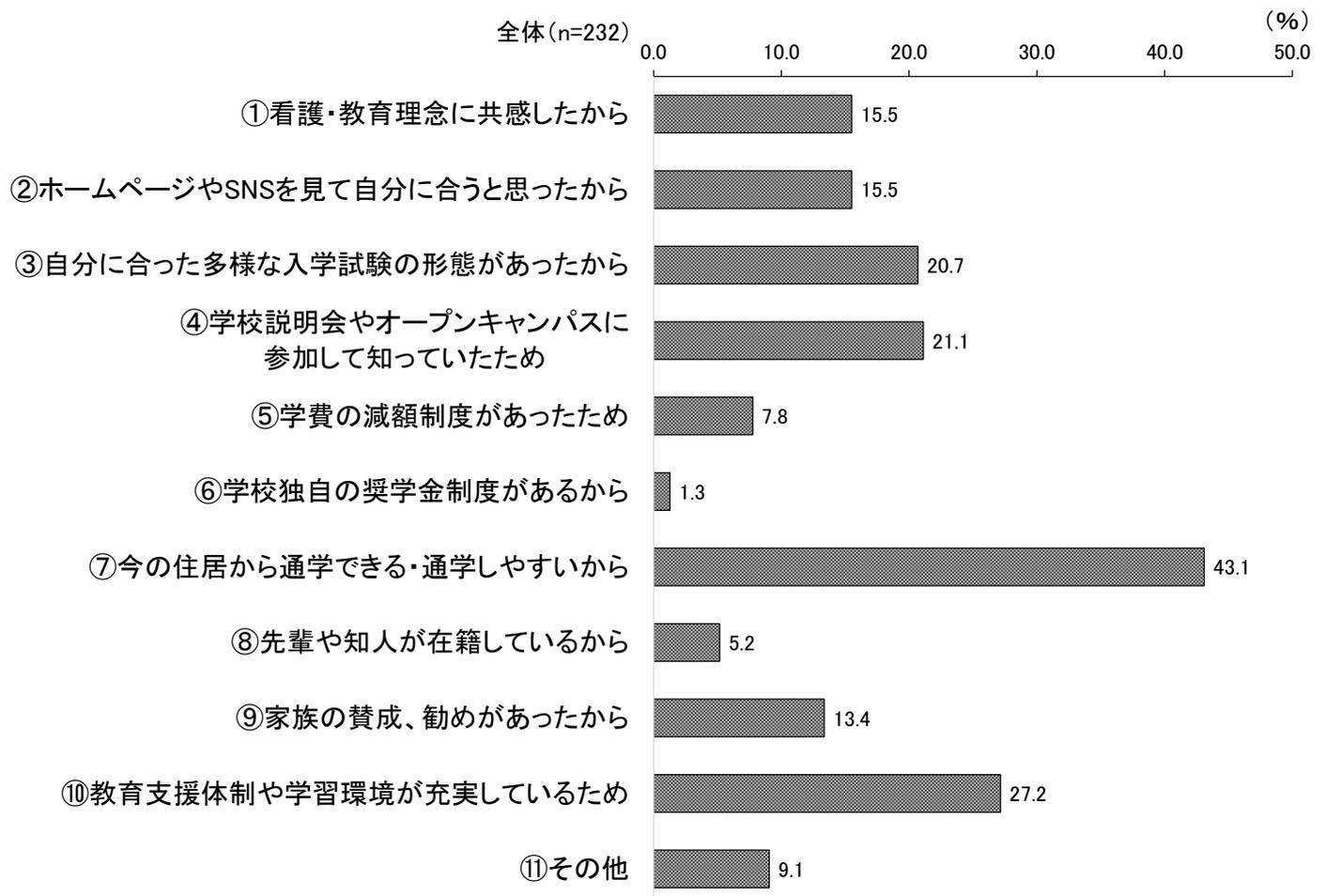
教育機関・養成施設を選択する理由では、「通学しやすさ」が最も重視されており、次いで「教育支援や学習環境の充実」などが重視されている。看護職を目指した時期は、「中学生まで」が3割、「高校2年生まで」が5割強であった。

卒業後の就職先について、29歳以下では「病院（200床以上）」が9割を占めており、施設を決める理由は、「興味のある分野・施設」「新人研修等の教育体制」「やりたい看護ができる」といった看護業務の内容や教育体制を重視している。

看護職としての今後の働き方については、「長く働きたい・働きたい」が6割を超えており、「家族の事情に合わせ、無理なく、働きやすい職場に移りながら働きたい」も2割を超えている。

○ 入学を決めた理由（2つ選択）

在籍している教育機関又は養成施設に入学を決めた理由としては、「⑦今の住居から通学できる、通学しやすいから」（43.1%）が最も多く、次いで「⑩教育支援体制や学習環境が充実しているため」（27.2%）、「④学校説明会やオープンキャンパスに参加して知っていたため」（21.1%）となっている。

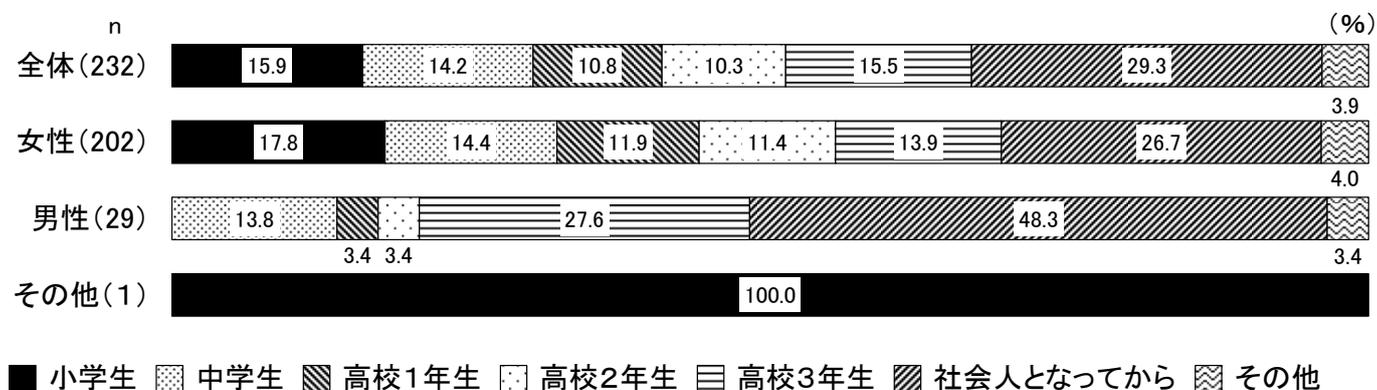


図表 入学を決めた理由（全体）

○ 看護職を目指した時期

看護職を目指した時期を全体で見ると、「中学生まで」に30.1%（「小学生」：15.9%、「中学生」：14.2%）が、「高校3年生まで」に66.7%（「中学生まで」：30.1%、「高校1年生」：10.8%、「高校2年生」：10.3%、「高校3年生」：15.5%）が看護職を目指している。

性別で見ると、「社会人となってから」について、「女性」（26.7%）、「男性」（48.3%）がともに最も多い。

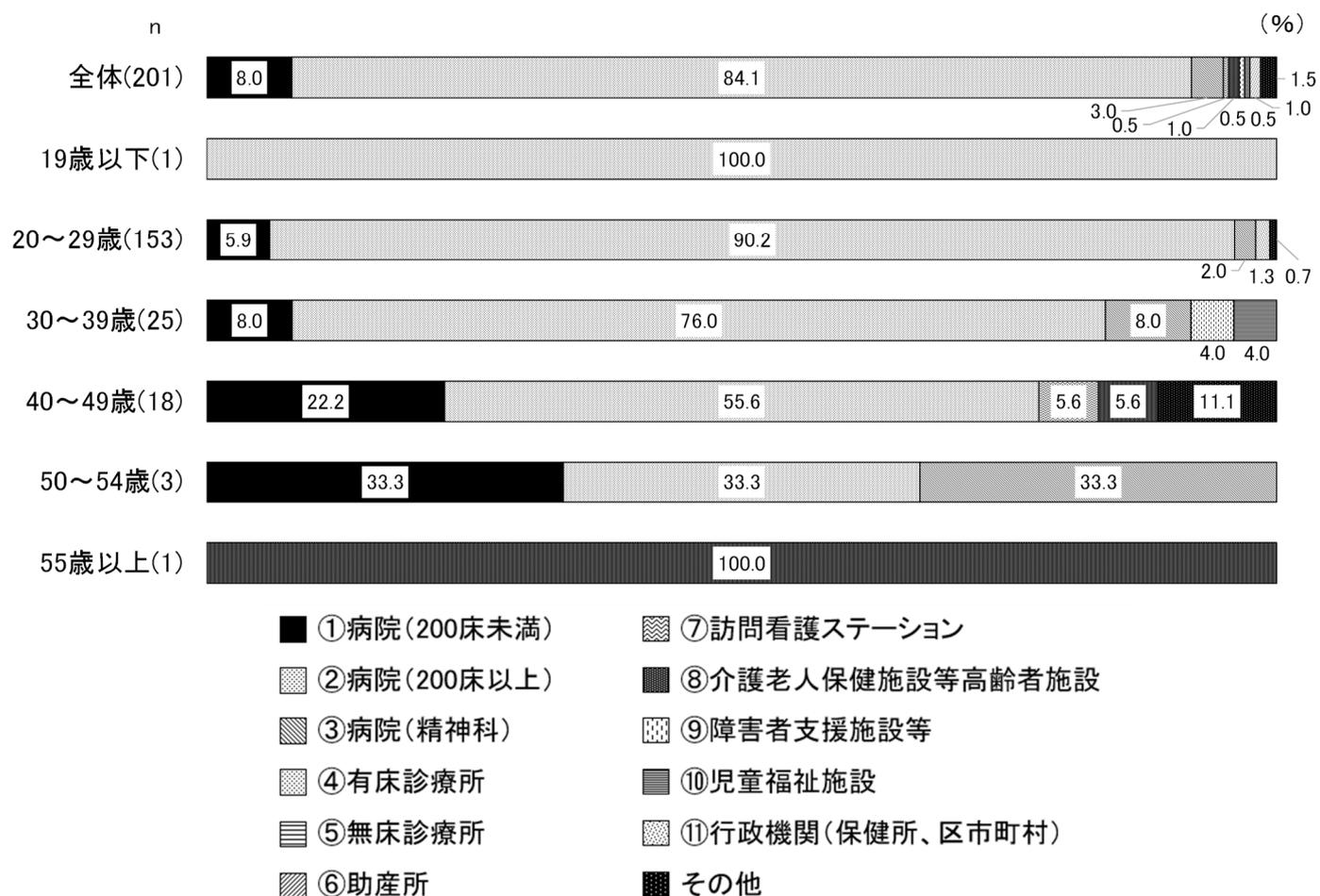


図表 看護職を目指した時期（性別）

○ 就職する施設

卒業後、看護職として就職する施設については、「②病院（200床以上）」（84.1%）が最も多く、次いで「①病院（200床未満）」（8.0%）、「③病院（精神科）」（3.0%）となっている。

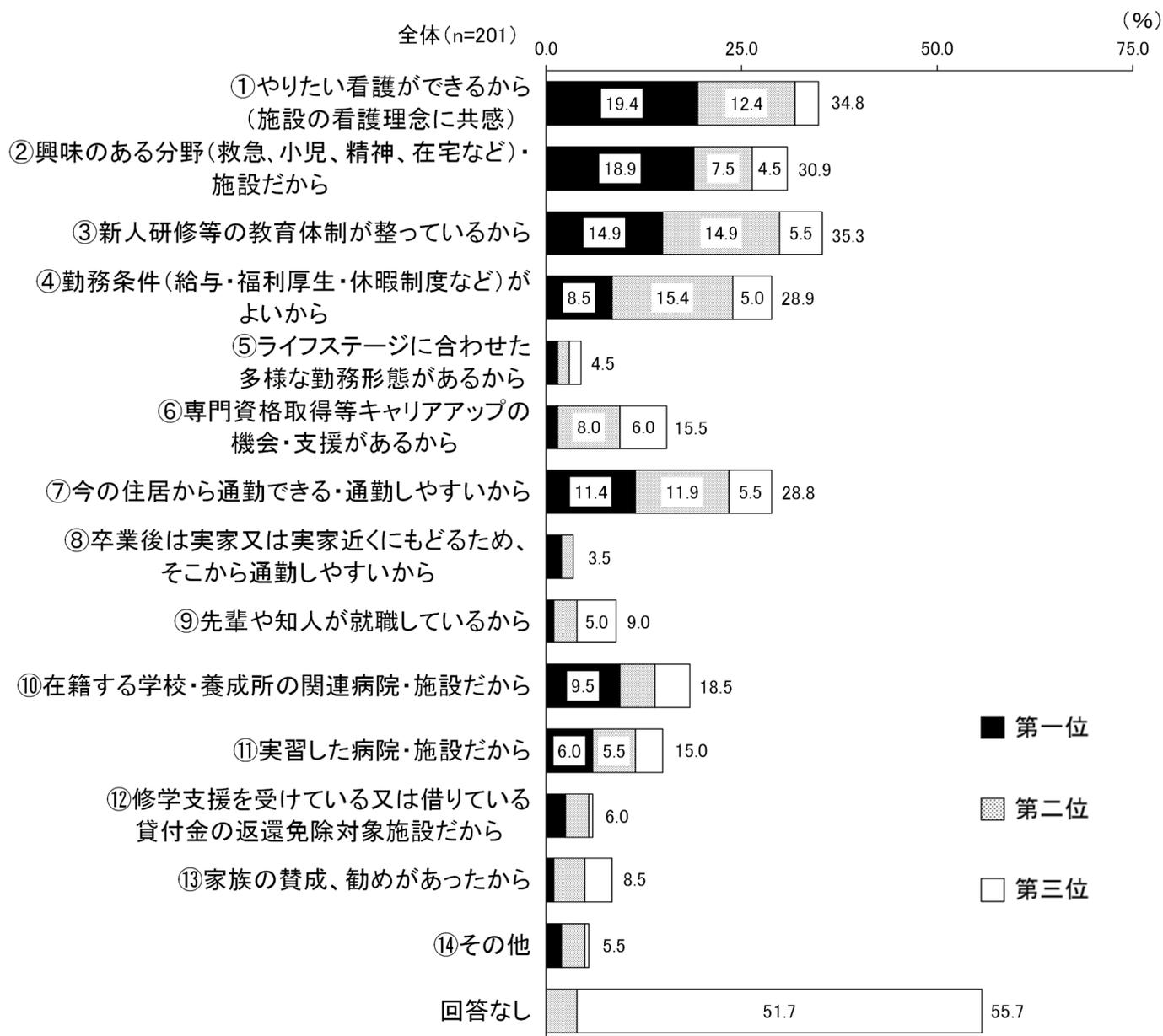
年齢別でみると、20歳から54歳にかけて年代が上がるにつれ「①病院（200床未満）」の割合が増加しており、「②病院（200床以上）」は年代が上がるにつれ減少している。



図表 就職する施設（年齢別）

○ その施設に就職を決めた理由（上位3つ）

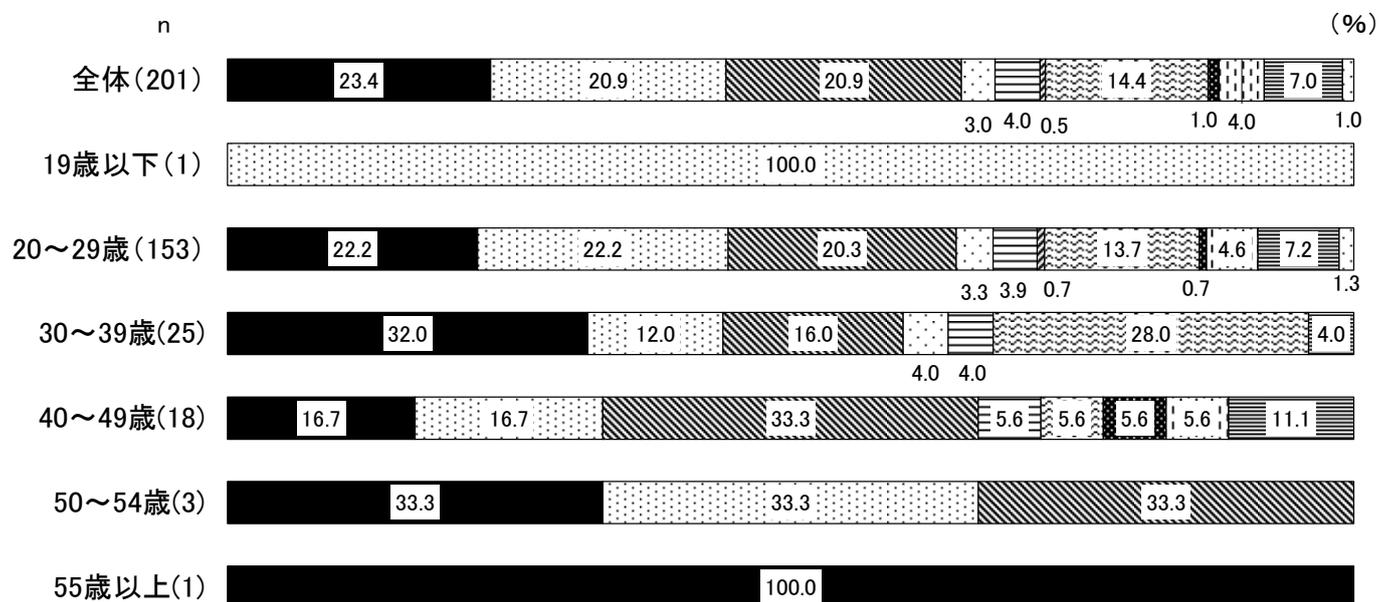
看護職としてその施設に就職を決めた理由の合計は、「③新人研修等の教育体制が整っているから」（35.3%）が最も多く、次いで「①やりたい看護ができるから（施設の看護理念に共感）」（34.8%）、「②興味のある分野（救急、小児、精神、在宅など）・施設だから」（30.9%）と続いている。



図表 その施設に就職を決めた理由（全体）

○ 看護職としての今後の働き方への考え方

看護職としての今後の働き方で自分の考えに最も近いものについては、「①1つの職場（法人内・グループ内異動を含む）で長く働きたい」（23.4%）が最も多く、次いで「②スキルアップできる職場に変わりながら、長く働きたい」、「③自分や家族の事情に合わせて、無理なく、働きやすい職場に移りながら働きたい」（ともに20.9%）となっている。



- ①1つの職場（法人内・グループ内異動を含む）で長く働きたい
- ▨ ②スキルアップできる職場に変わりながら、長く働きたい
- ▩ ③自分や家族の事情に合わせて、無理なく、働きやすい職場に移りながら働きたい
- ▧ ④出産・育児等の期間は仕事を辞めて、その後看護職として再就業したい
- ▦ ⑤訪問看護等、在宅医療の分野で働きたい
- ▥ ⑥福祉施設の看護職員として働きたい
- ▤ ⑦専門・認定看護師取得や、特定行為研修を受け、専門性を活かして働きたい
- ▣ ⑧看護師長や看護部長に昇任して、働きたい
- ▢ ⑨看護職にこだわらない
- ⑩現時点では特に考えていない
- ⑪その他

図表 看護職としての今後の働き方への考え方（年齢別）

令和6年度実施
東京都看護人材実態調査
報告書
「概要版」

令和7年3月発行 登録番号(6)277

発行 東京都保健医療局医療政策部医療人材課看護担当
〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目8番1号
03(5321)1111 (代表)

実施 東京都ビジネスサービス株式会社
〒135-0064 東京都江東区青海 2-4-32 タイム 24ビル
03(6426)0147 (代表)