

# 2013(平成 25)年 看護職員就業実態調査(訪問看護ステーション) 結果

(2014 (平成 26) . 9 実施)

## 結果概要

○訪問看護ステーションにおける、常勤看護職員の離職率は、12.4%

○訪問看護ステーションにおける、非常勤 看護職員の離職率は、16.0%

○訪問看護ステーションにおける、全看護職員(常勤及び非常勤)の離職率は、14.2%

### I 調査方法および概要

- 1 調査目的 : 訪問看護に従事する看護職員の就業状況について実態を把握し、今後の施策に活用する
- 2 調査対象 : 神奈川県内の訪問看護ステーション 464 箇所  
(「平成 26 年度かながわ訪問看護ステーション一覧(神奈川県看護協会作成)」より)
- 3 調査対象期間: 2013(平成 25)年 4 月 1 日~2014(平成 26)年 3 月 31 日
- 4 回答数(率): 290 箇所(62.2%) (うち 25 年 4 月以降開業訪問看護ステーション 34 箇所)  
※ 「訪問看護ステーション」以下「ST」とする。

### II 結果 \*掲載の構成比は小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、内訳合計が 100.0%にならない場合がある

#### 1 離職状況 (25 年 4 月以降に開業した ST、34 箇所含まず)

##### 1) 看護職員

##### (1) 全体

	H25. 4. 1 職員 総数 人 (a)	H26. 3. 31 職員 総数 人 (b)	H25 年度平均 職員数 人(c)	H25 年度退職者 総数 人(d)	離職率 (d/c)
合計	1775	1860	1817.5	258	14.2%

##### (2) 常勤看護職員

	H25. 4. 1 職員 総数 人 (a)	H26. 3. 31 職員 総数 人 (b)	H25 年度平均職 員数 人(c)	H25 年度退職者 総数 人(d)	離職率 (d/c)
合計	897	936	916.5	114	12.4%

##### (3) 非常勤看護職員

	H25. 4. 1 職員 総数 人 (a)	H26. 3. 31 職員 総数 人 (b)	H25 年度平均職 員数 人(c)	H25 年度退職者 総数 人(d)	離職率 (d/c)
合計	878	924	901	144	16.0%

2 平成 26 年 3 月 31 日時点看護職員数 (25 年 4 月以降開業 ST 含む)

	保健師	助産師	看護師	准看護師	合計
常勤	27	0	952	27	1,006
非常勤	14	6	916	48	984
合計	41	6	1,868	75	1,990

3 中途採用者について

1) 平成 25 年度の中途採用者数

	雇用 形態	保健師	助産師	看護師	准看護師	合計	
他施設か らの転職	常勤	2	0	164	14	179	313
	非常勤	2	0	124	7	133	
未就業者 の入職	常勤	1	0	36	0	37	141
	非常勤	0	3	93	8	104	

2) 未就業期間

未就業期間	1 年未満	1 年以上 3 年未満	3 年以上 5 年未満	5 年以上 10 年未満	10 年以上	未回答	合計
人数	73	18	19	12	13	6	141

#### 4 神奈川県ナースセンターについて

##### 1) 周知について

	ST 数	率
知っている	259	89.3%
知らない	23	7.9%
無回答	8	2.8%

##### 2) 1) で「知っている」場合の活用状況

	ST 数	率
活用した	69	26.6%
活用していない	149	57.5%
活用を検討中	39	15.1%
無回答	2	0.8%

##### 3) 2) で「活用した」場合の採用人数

採用できた ST	6 箇所 (8.7%)
採用総数	6 人 (各 ST 1 人)

##### 4) 採用者職種内訳

	保健師	助産師	看護師	准看護師	合計
常勤	0	0	0	0	0
非常勤	0	1	5	0	6
合計	0	1	5	0	6

5) ナースセンターに期待すること

看護職員に対するナースセンターの周知(4)	
潜在看護師への働きかけ(3)	
人材紹介について	登録の改善(2) (登録数を増やす、求職数が増えるような働きかけ)
	メールやFAXでの情報提供(4) (求職・求人両者に対して)
	活用・登録しやすいシステムへの改善(5) (サイトの操作項目の簡素化、パソコンでの人材確保、求人者を一度に5人以上探せる等)
	人材の確保・紹介の充実(17)
	情報の提供(9) (登録をしても反応がない) その他 ・訪問看護への人材確保にもっと積極的に臨んでほしい ・人材紹介を有効にできるような対策を採ってほしい ・就職説明会を開催してほしい ・看護協会ニュースに情報を載せてほしい ・人材紹介の実績を周知してほしい ・情報(求職者)の更新をまめにしてほしい
訪問看護のPR	訪問看護の業務内容・魅力を伝える(16)
	訪問看護師を増やすイベントの企画
	訪問看護のPRの場をつくる
	同行訪問の企画(興味を持っている人に対して)
人材育成について	研修の充実・継続(9) (看護技術・医療ケア、看取りについて、中堅に対して、訪問看護師としてスキルアップ・質の向上となるもの)
	新人・若手看護職員等の育成(3)
	人材に対する相談(対応方法など)

※ ( ) 内の数字は回答数を示す。

6) 看護職員確保に向けて、工夫していること

確保の方法等	人材紹介会社・派遣会社を活用 (12)	
	ハローワークを活用 (8)	
	母体病院や法人との連携 (5)	
	就職説明会・会社説明会の開催 (2)	
	就職説明会への参加 (2)	
	各種協会等を利用	
	ナースセンターの活用(2)	
募集の方法等	広告・ポスター等	求人ポスター・張り紙の貼付 (12) (関連クリニック、ST の窓、スーパー、薬局、訪問用の車等)
		新聞の折り込み広告 (7)
		医療、看護特集時に人材を募集 (広告など)
		デイサービスでの派遣看護師に向けて当社のナース新聞を見もらう
	電子媒体の活用	ホームページやブログの活用 (16)
		web 広告等 (6)
	口コミ	スタッフや知人等からの紹介 (30)
		他施設、関係機関へ求人の声掛け (2)
		つながりを持つ
		退職や退職予定者への声掛け
働きやすい環境づくり	業務体制	複数名での受け持ち・チーム制等 (4)
		車の運転ができない人には運転手をつける
	勤務体制	勤務時間 (15) (職員に合わせた就業時間の調整・フレックス制の導入・週4日制度、時短制度・時間外勤務の調整など)
		休暇取得 (8) (休みが取りやすい・時間単位で有給休暇の取得・代替休暇など)
	雇用形態	雇用形態の多様化 (パート・非常勤等) (4)
	賃金	賃金体系の見直し等 (2)
	福利厚生の充実	院内保育・託児所の利用等 (4)
		昼休みを利用した趣味活動 (英会話教室など)
	人間関係	相談し合える・相談しやすい (3)
		コミュニケーションを良好にする (2)
その他 ・ 関係性をつくる ・ 協力し合えるようにする ・ (管理者として) スタッフの話を聞くようにする ・ 1人だけの責任にしない ・ 仲間で支えあう		
その他	面接・面談の確保	
	体調の確認・体調管理	
	やりがい・モチベーションの維持	
	人員の確保	
	子育て支援	

※ ( ) 内の数字は回答数を示す。

その他	訪問看護の体験の受入れ（施設見学、同行訪問等）（6）
	学生実習の受入れ（4）
	研修の受入れ（2）
	訪問看護のPR（地域のイベントへの参加・看護職者対象にお茶会の開催）（2）
	母体病院の採用者研修にステーションも入れてもらう
	母体病院に訪問看護に関する講演を行う
	市の看護職員確保の取り組み企画に協力

※（ ）内の数字は回答数を示す。