

# 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<br>総数 人 (a) | H26. 3. 31 職員<br>総数 人 (b) | H25 年度平均<br>職員数 人 (c) | H25 年度退職者<br>総数 人 (d) | 離職率<br>(d/c) |
|----|--------------------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| 合計 | 1775                     | 1860                      | 1817.5                | 258                   | 14.2%        |

##### (2) 常勤看護職員

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

##### (3) 非常勤看護職員

|    | H25. 4. 1 職員<br>総数 人 (a) | H26. 3. 31 職員<br>総数 人 (b) | H25 年度平均職<br>員数 人 (c) | H25 年度退職者<br>総数 人 (d) | 離職率<br>(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<br>形態 | 保健師 | 助産師 | 看護師 | 准看護師 | 合計  |     |
|--------------|----------|-----|-----|-----|------|-----|-----|
| 他施設か<br>らの転職 | 常勤       | 2   | 0   | 164 | 14   | 179 | 313 |
|              | 非常勤      | 2   | 0   | 124 | 7    | 133 |     |
| 未就業者<br>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<br>3 年未満 | 3 年以上<br>5 年未満 | 5 年以上<br>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)<br>(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)<br>その他<br>・訪問看護への人材確保にもっと積極的に臨んでほしい<br>・人材紹介を有効にできるような対策を採ってほしい<br>・就職説明会を開催してほしい<br>・看護協会ニュースに情報を載せてほしい<br>・人材紹介の実績を周知してほしい<br>・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)<br>(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)<br>(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)<br>(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<br>・ 関係性をつくる<br>・ 協力し合えるようにする<br>・ (管理者として) スタッフの話を聞くようにする<br>・ 1 人だけの責任にしない<br>・ 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。