

常勤看護職員の離職率 14.6%、非常勤看護職員の離職率 15.0%、既卒看護職員の離職率 68.3%と病院看護職員に比較し高い

調査の概要

調査目的	訪問看護ステーションにおける看護職の需給動向や教育体制、労働条件、定着確保対策を把握し、今後の看護職の定着確保対策の基礎資料を得る
調査対象	県内の訪問看護ステーション管理者
調査時期	令和3年9月27日～令和3年10月12日
調査方法	千葉県内訪問看護ステーションの管理者宛てに、調査票依頼を郵送、Web回答
回収状況	配布数：452施設 回収数：114施設 回収率：25.2%

調査結果のポイント

1. 回答施設の概要

○施設の所在地は「船橋地区」が22.0%と最も多く、次いで「千葉地区」15.8%、「印旛地区」12.3%の順であった。

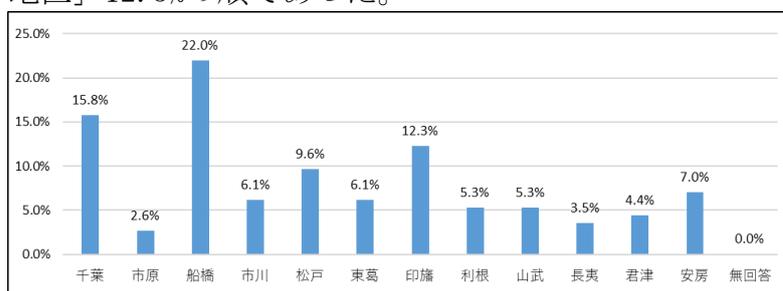


図1 所在地の地区

○開設してからの年数は、「20年以上」が24.7%、次いで「1～3年未満」17.5%、「5～10年未満」10.5%の順であった。

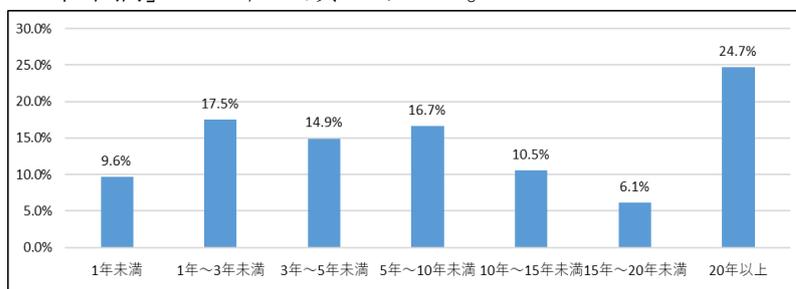


図2 開設してからの年数

2. 看護職員数及び看護職員の採用・退職の状況

○令和3年4月1日現在の看護職員の総数は751人で、常勤職員が507人（67.5%）、非常勤職員が244人（32.5%）、常勤換算数は、5.2人であった。

○常勤看護職員の離職率は14.6%、非常勤看護職員の離職率は15.0%であった。また、既卒採用者の離職率が68.3%と高かった。

○離職の理由では、複数回答により「健康上の理由」が23.7%と最も多く、次いで「その他（転居、通勤困難、転職）」が21.9%、「介護などの家庭の事情」15.8%であった。

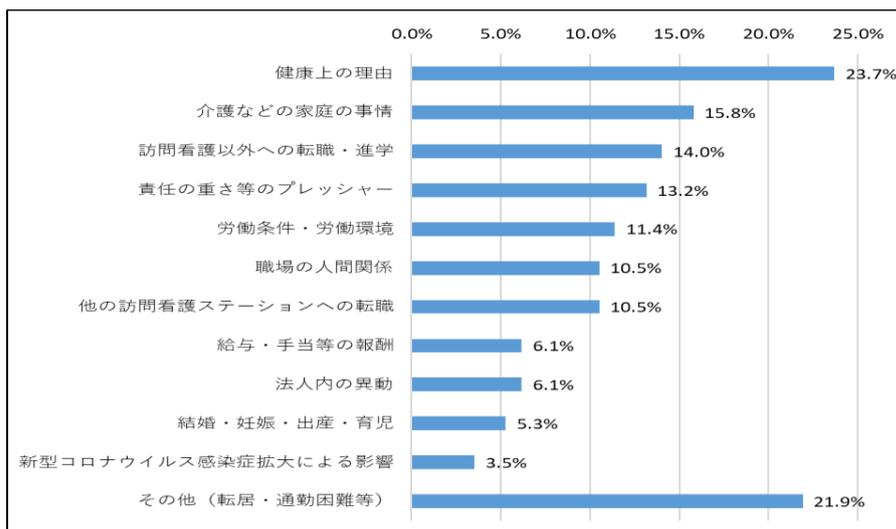


図3 看護職員の離職理由

3. 新卒者の採用について

○新卒者の採用については、「ある」が6施設（5.3%）、「採用したことがない」は108施設（94.7%）であった。

○新卒者の教育プログラムは、「ある」は25.4%であり、「ない」が74.6%であった。教育プログラムがないと回答した施設に対して、複数回答による教育支援を聞いたところ、「実務を通して指導」57.6%、「カンファレンスの場で指導」・「外部研修の活用」31.8%であった。

4. 訪問看護職員の定着・確保対策に係る課題

○訪問看護職員の定着に係る課題は、複数回答により「オンコール当番の負担」が70.2%と最も多く、次いで「給与等待遇」64.9%、「休暇等」48.2%、「職場の人間関係」46.5%の順であった。

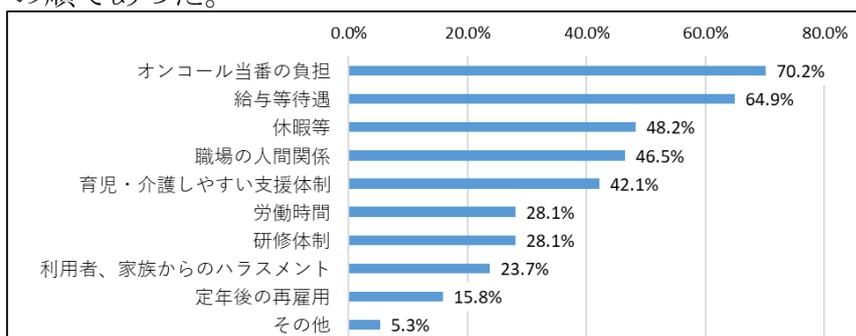


図4 定着についての課題

○訪問看護職員の確保に係る課題は、複数回答により「募集しても応募者がいない」が78.1%と最も多く、「有料職業紹介事業者の利用料の負担が大きい」52.6%、「非常勤、短時間希望者が多い」27.2%の順であった。

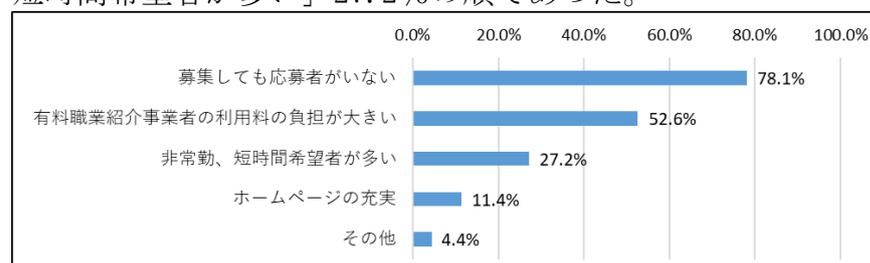


図5 確保についての課題