

常勤看護職員の離職率 15.2%、非常勤看護職員の離職率 19.7%、既卒看護職員の離職率 20.4%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4年6月16日～令和4年6月30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、調査依頼を郵送、Web回答
回収状況	配布数：491施設 回収数：125施設 回収率：25.5%

### 調査結果のポイント

#### 1. 回答施設の概要

○施設の所在地は「千葉地区」・「船橋地区」が19.2%と最も多く、次いで「印旛地区」12.0%の順であった。

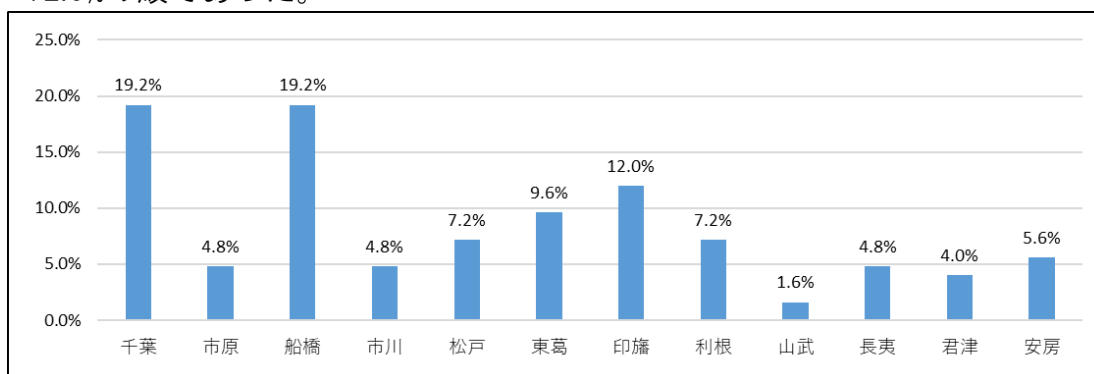


図1 所在地の地区

○開設してからの年数は、「5年～10年未満」22.4%、次いで「20年以上」が20.8%、「1年～3年未満」18.4%の順であった。

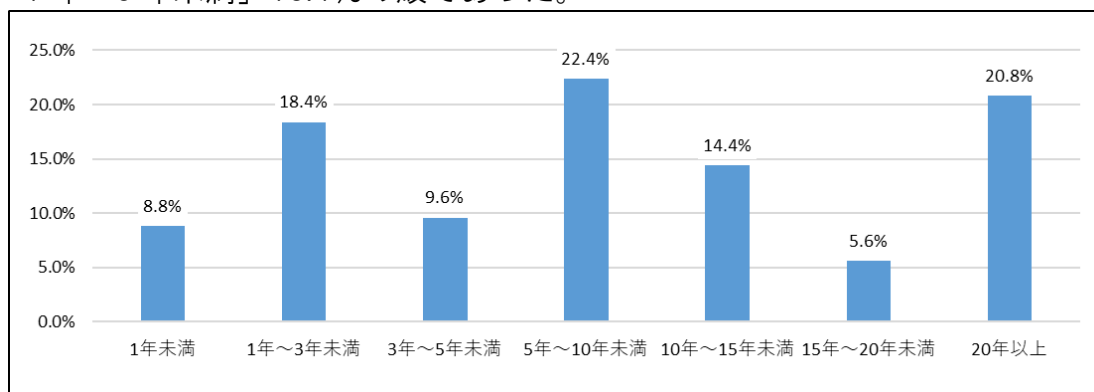


図2 開設してからの年数

## 2. 看護職員数及び看護職員の採用・退職の状況

- 令和4年4月1日現在の看護職員の総数は909人で、常勤職員が648人(71.3%)、非常勤職員が261人(28.7%)、常勤換算数は、5.8人であった。
- 常勤看護職員の在籍年数は「1年～3年未満」27.8%、次いで「1年未満」22.9%、「5年～10年未満」18.3%の順であった。

## 3. 離職率

- 常勤看護職員の離職率は15.2%で前年度(14.6%)と比較すると0.6ポイント増加した。

離職理由(複数回答)は、「健康上の理由」が34.0%と最も多く、次いで「メンタルヘルス不調」・「職場の労働条件・労働環境への不満」が24.0%であった。

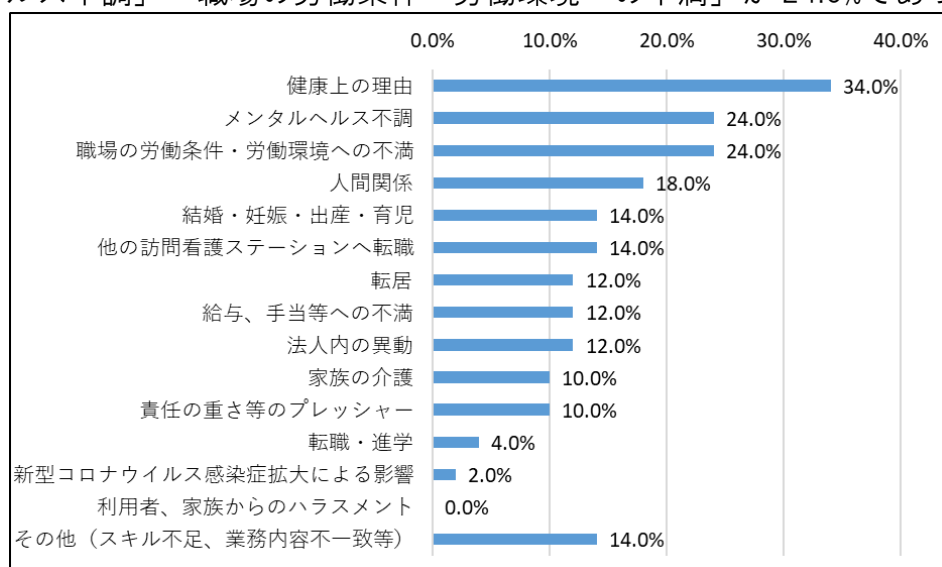


図3 常勤看護職員の離職理由

- 非常勤看護職員の離職率は19.7%で前年度(15.0%)と比較すると4.7ポイント増加した。

離職理由(複数回答)は、「メンタルヘルス不調」が16.7%と最も多く、次いで「結婚・妊娠・出産・育児」・「健康上の理由」・「転居」・「人間関係」・「転職・進学」・「他の訪問看護ステーションへ転職」13.3%の順であった。

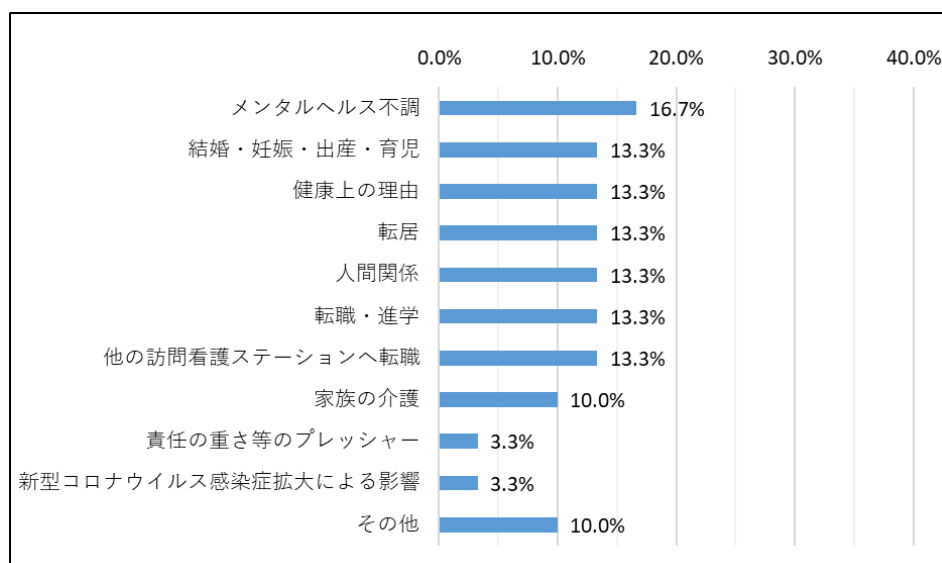


図4 非常勤看護職員の離職理由

○既卒看護職員の離職率は20.4%で前年度（68.3%）と比較すると大幅に減少した。離職の理由（複数回答）は、「健康上の理由」10.0%が最も多く、次いで「メンタルヘルス不調」「人間関係」「責任の重さ等のプレッシャー」8.0%の順であった。

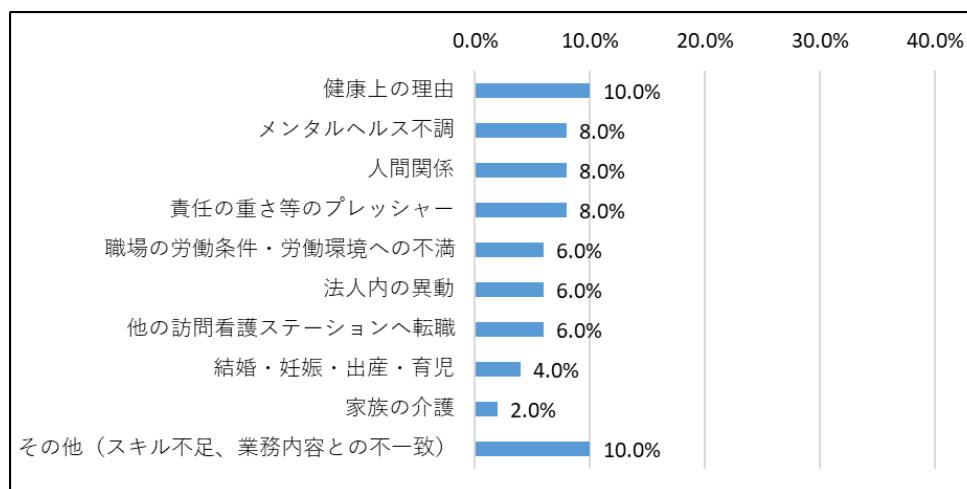


図5 既卒看護職員の離職理由

#### 4. 新卒者の採用について

○新卒者の採用については、採用したことがあるのは7施設（5.6%）、採用したことがないのは118施設（94.4%）であった。

○新卒者の教育プログラムがあるのは、30施設（24.0%）であり、ないのは95施設（76.0%）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」60.0%、「カンファレンスの場で指導」45.3%、「外部研修の活用」36.8%であった。

#### 5. 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（複数回答）は、「オンコール当番の負担」が83.2%と最も多く、次いで「給与等処遇」71.2%、「休暇等」51.2%、「職場の人間関係」44.0%の順であった。

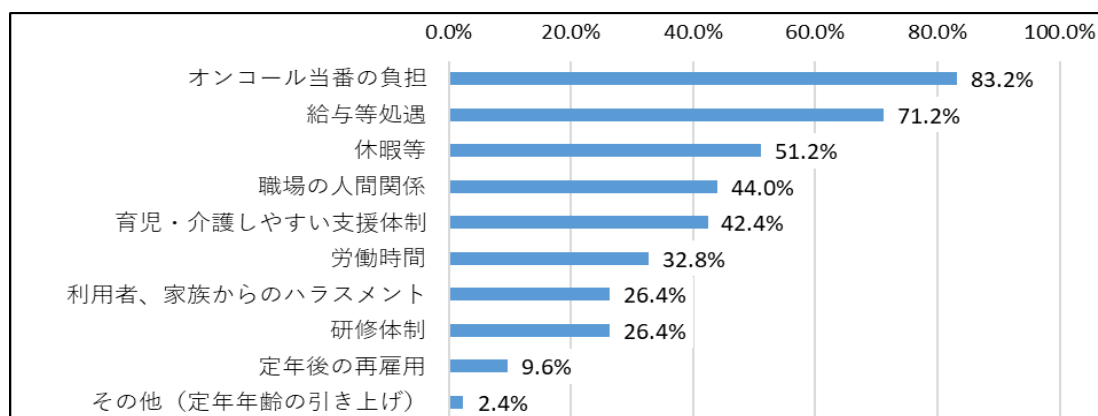


図6 定着についての課題

○訪問看護職員の確保に係る課題（複数回答）は、「募集しても応募者がいない」が65.6%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」58.4%、「非常勤、短時間希望者が多い」20.0%の順であった。

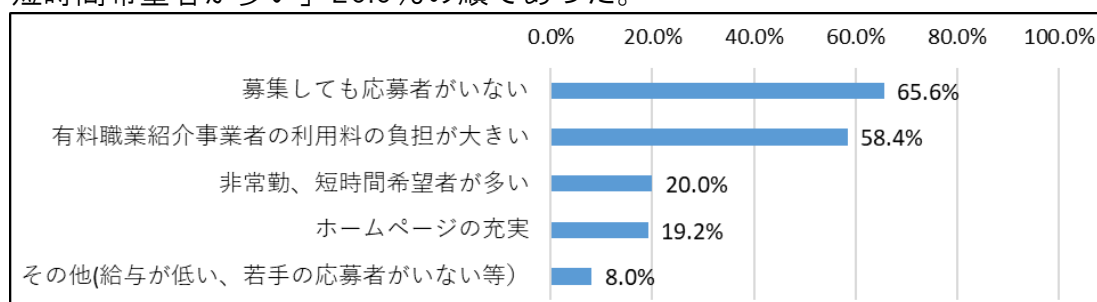


図7 確保についての課題

## 6. 利用者・家族による暴力・ハラスメント対策について

○利用者・家族による暴力・ハラスメント対策について、施設で取り組んでいるのは「施設・事業所として把握した際、ハラスメントの事実確認を行う」75.2%と最も多く、次いで「複数人で対応する体制をとる」70.4%、「担当職員を固定しない」63.2%の順であった。

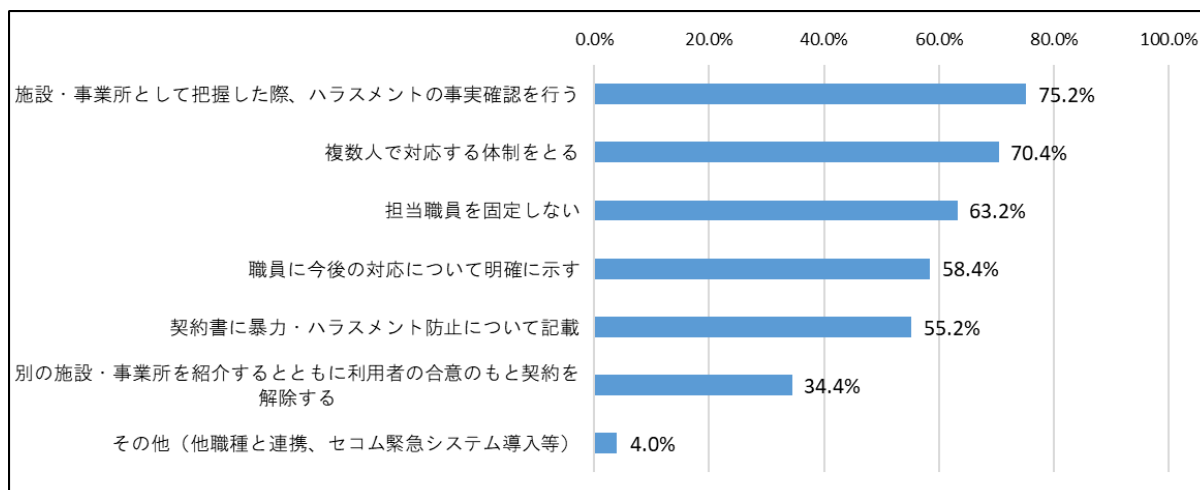


図8 施設で取り組んでいる対策