

常勤看護職員の離職率 17.5%、非常勤看護職員の離職率 17.6%、既卒看護職員の離職率 27.8%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5年6月16日～令和5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：566施設 回収数：192施設 回収率：33.9%

調査結果のポイント

1. 回答施設の概要

○「船橋地区」の回答が19.3%と最も多く、次いで「千葉地区」17.7%、「東葛地区」14.1%の順であった。

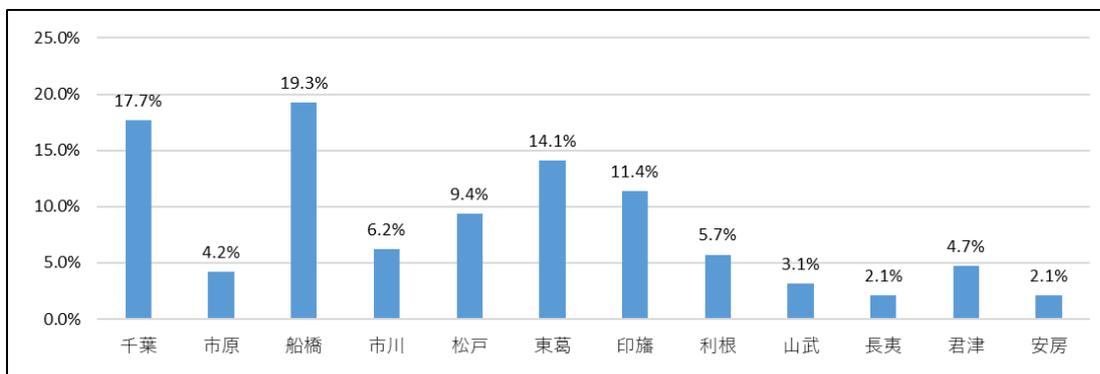


図1 所在地の地区

○開設してからの年数では、「5年～10年未満」が23.4%、次いで「1年～3年未満」19.8%、「20年以上」18.8%の順であった。

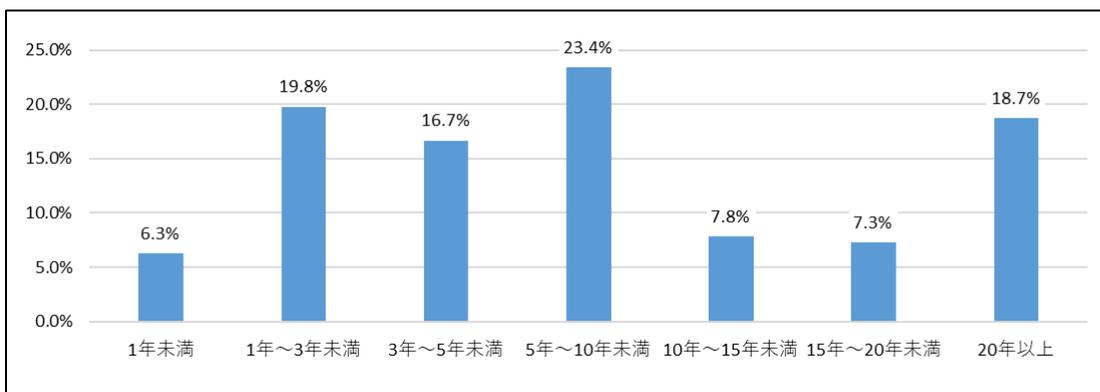


図2 開設してからの年数

2. 看護職員数及び看護職員の採用・退職の状況

○令和5年4月1日現在の看護職員の総数は1364人で、常勤職員が890人(65.2%)、非常勤職員が474人(34.8%)、常勤換算数は、5.1人であった。

○常勤看護職員の在籍年数は、「1年～3年未満」30.6%が最も多く、次いで「1年未満」18.6%、「5年～10年未満」16.9%の順であった。

3. 離職率と離職理由

1) 離職率

○常勤看護職員の離職率は17.5%で前年度(15.2%)と比較すると2.3ポイント増加した。

○非常勤看護職員の離職率は17.6%で前年度(19.7%)と比較すると2.1ポイント減少した。

○既卒看護職員の離職率は27.8%で前年度(20.4%)と比較すると上昇した。

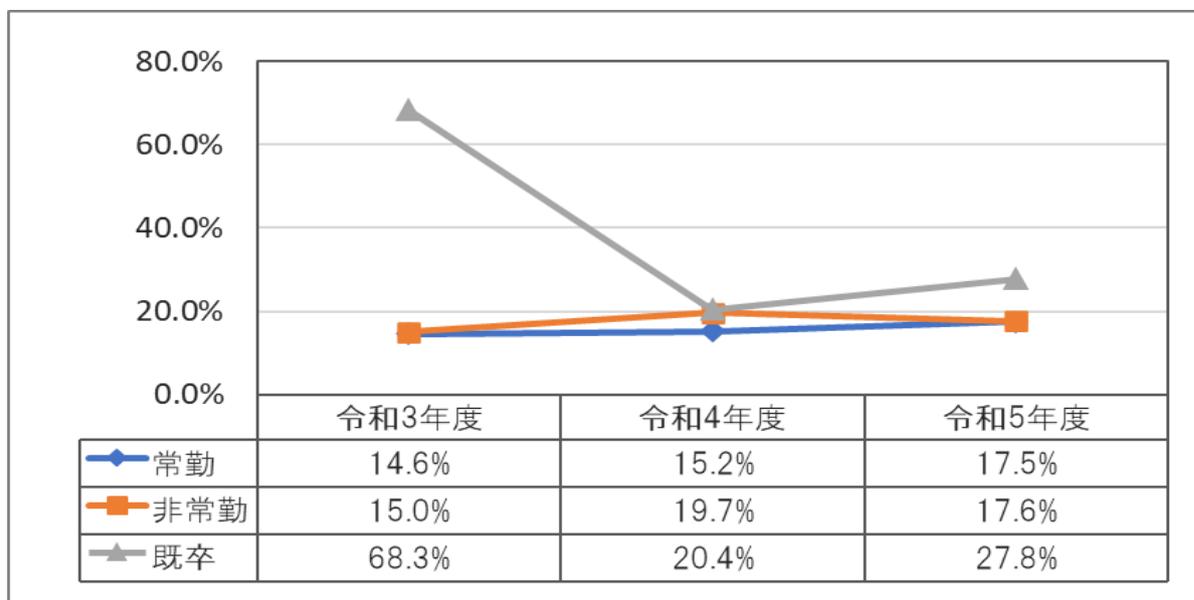


図3 離職率3年推移

2) 離職理由

- 常勤看護職員の離職理由（複数回答）は、「職場の労働条件・労働環境への不満」が21.8%と最も多く、次いで「健康上の理由」・「メンタルヘルス不調」20.7%の順であった。
- 非常勤看護職員の離職理由（複数回答）は、「健康上の理由」が35.1%と最も多く、次いで「家族の介護」・「転職・進学」21.6%の順であった。
- 既卒看護職員の離職理由（複数回答）は、「健康上の理由」21.2%が最も多く、次いで「職場の労働条件・労働環境への不満」・「他の訪問看護ステーションへ転職」18.2%の順であった。

表1 離職理由

	1位	2位	3位
常勤看護職員	職場の労働条件・労働環境への不満	健康上の理由 メンタルヘルス不調	
非常勤看護職員	健康上の理由	家族の介護 転職・進学	
既卒看護職	健康上の理由	職場の労働条件・労働環境への不満 他の訪問看護ステーションへ転職	

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10施設（5.2%）、採用したことがないのは182施設（94.8%）であった。
 - 新卒者の教育プログラムがあるのは、34施設（17.7%）であり、ないのは158施設（82.3%）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」66.5%、「外部研修の活用」38.6%、「カンファレンスの場で指導」36.1%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70.3%と最も多く、次いで「給与等処遇」69.8%、「休暇等」49.5%の順であった。

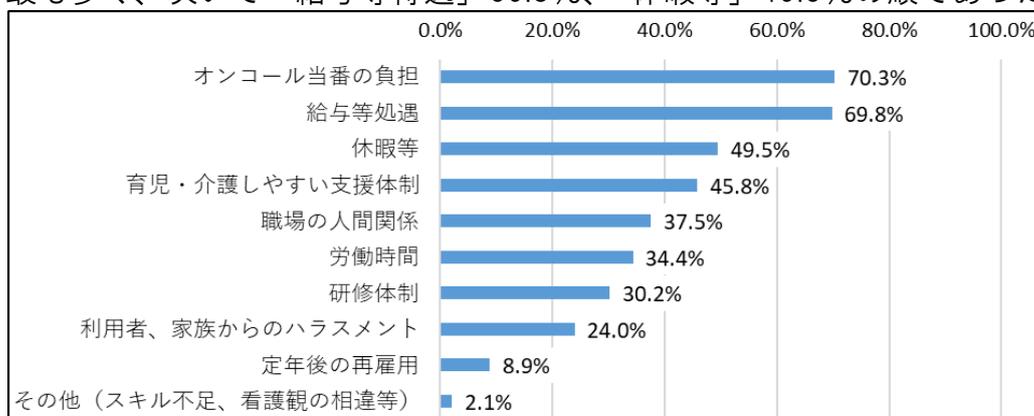


図6 定着についての課題

○訪問看護職員の確保に係る課題（複数回答）は、「有料職業紹介事業者の利用料の負担が大きい」が65.1%と最も多く、「募集しても応募者がいない」62.5%、「非常勤、短時間希望者が多い」21.4%の順であった。

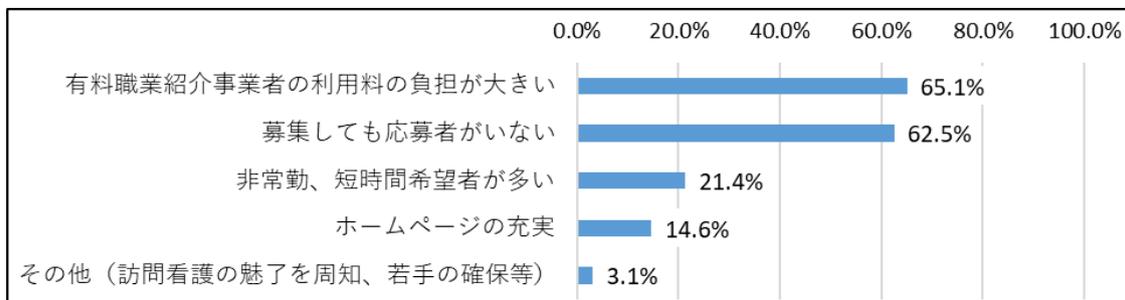


図7 確保についての課題

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「複数人で対応する体制をとる」が70.8%と最も多く、次いで「担当職員を固定しない」69.3%「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」68.8%の順であった。

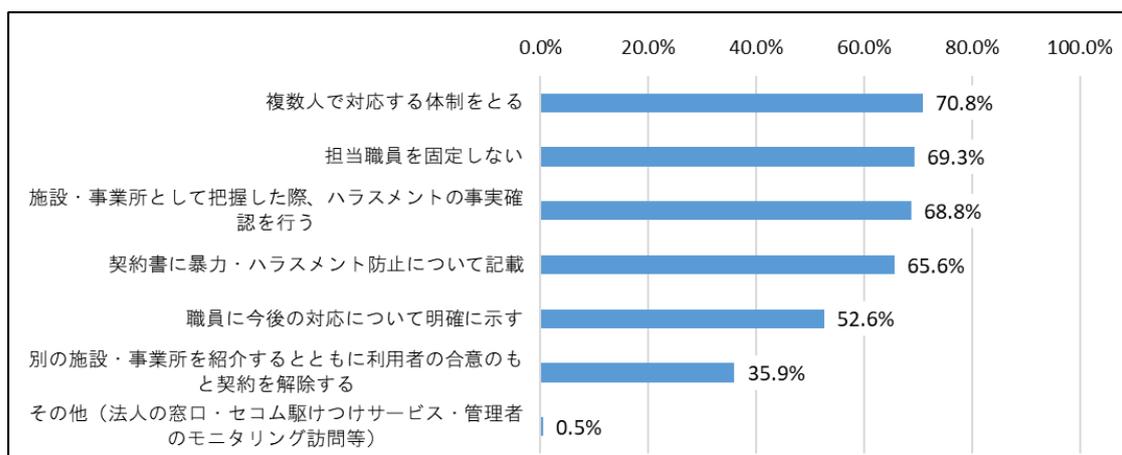


図8 施設で取り組んでいる対策