

常勤看護職員の離職率 16.5%、非常勤看護職員の離職率 26.3%、既卒看護職員の離職率 21.6%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6年6月14日 ～ 令和6年6月28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：651施設 回収数：218施設 回収率：33.5%

### 調査結果のポイント

#### 1. 回答施設の概要

○「千葉地区」の回答が 25.2%と最も多く、次いで「船橋地区」16.5%、「東葛地区」15.6%の順であった。

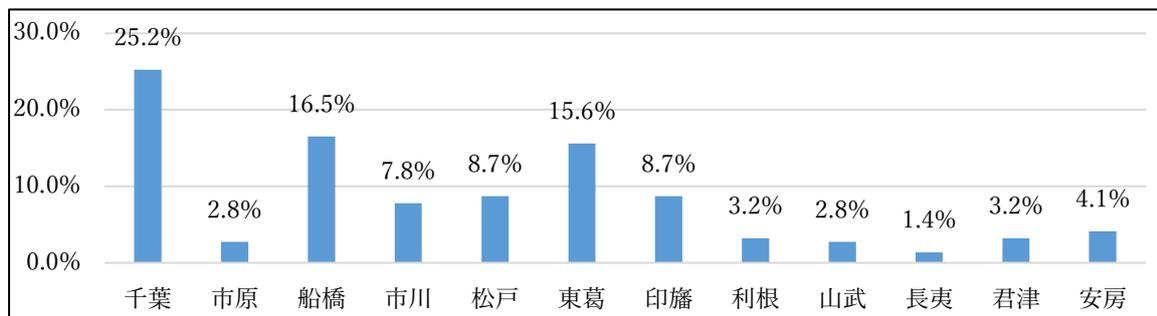


図1 所在地の地区

○開設してからの年数では、「1年～3年未満」「5年～10年未満」が 19.7%、次いで「20年以上」18.3%の順であった。

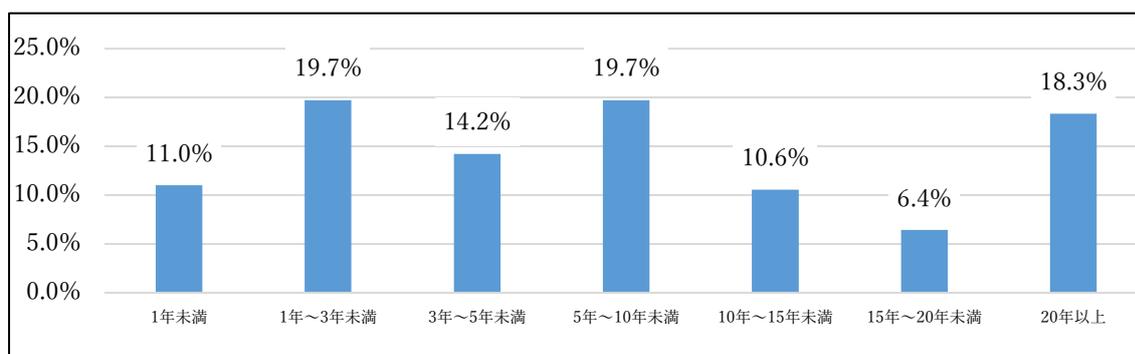


図2 開設してからの年数

## 2. 看護職員数及び看護職員の採用・退職の状況

- 令和6年4月1日現在の看護職員の総数は1544人で、常勤職員が1087人(70.4%)、非常勤職員が457人(29.6%)、1施設あたりの常勤換算数は、5.3人であった。
- 常勤看護職員の在籍年数は、「1年～3年未満」30.1%が最も多く、次いで「1年未満」26.5%、「5年～10年未満」16.1%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16.5%で前年度(17.5%)と比較すると1.0ポイント減少した。
- 非常勤看護職員の離職率は26.3%で前年度(17.6%)と比較すると8.7ポイント増加した。
- 既卒看護職員の離職率は21.6%で前年度(27.8%)と比較すると6.2ポイント減少した。

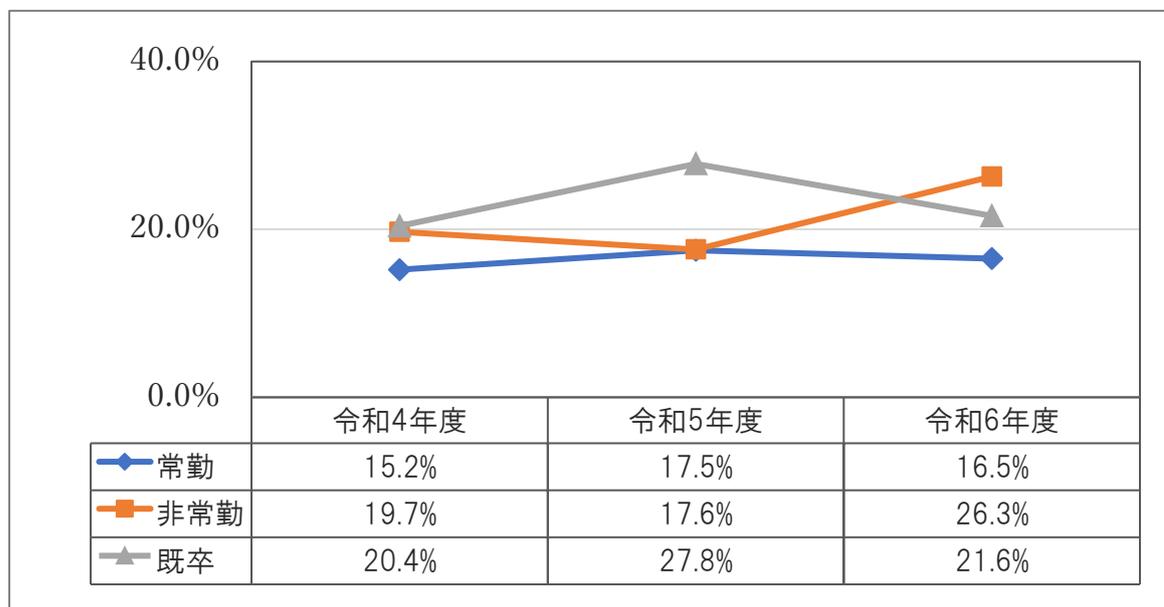


図3 離職率3年推移

## 2) 離職理由

- 常勤看護職員の離職理由（複数回答）は、「健康上の理由」「職場の労働条件・労働環境への不満」22.0%が最も多く、次いで「人間関係」16.5%の順であった。
- 非常勤看護職員の離職理由（複数回答）は、「転職・進学」が19.4%と最も多く、次いで「健康上の理由」17.7%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」「職場の労働条件・労働環境への不満」29.6%が最も多く、次いで「人間関係」22.2%の順であった。

表1 離職理由

	1位	2位	3位
常勤看護職員	健康上の理由 職場の労働条件・労働環境への不満		人間関係
非常勤看護職員	転職・進学	健康上の理由	結婚・妊娠・出産・育児 家族の介護 職場の労働条件・ 労働環境への不満
既卒看護職員	健康上の理由 職場の労働条件・労働環境への不満		人間関係

## 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17施設（7.8%）、採用したことがないのは201施設（92.2%）であった。
  - 新卒者の教育プログラムがあるのは、48施設（22.0%）であり、ないのは170施設（78.0%）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」65.9%、「カンファレンスの場で指導」47.6%、「外部研修の活用」43.5%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、「給与等処遇」70.2%と最も多く、次いで、「オンコール当番の負担」が68.8%、「休暇等」55.5%の順であった。

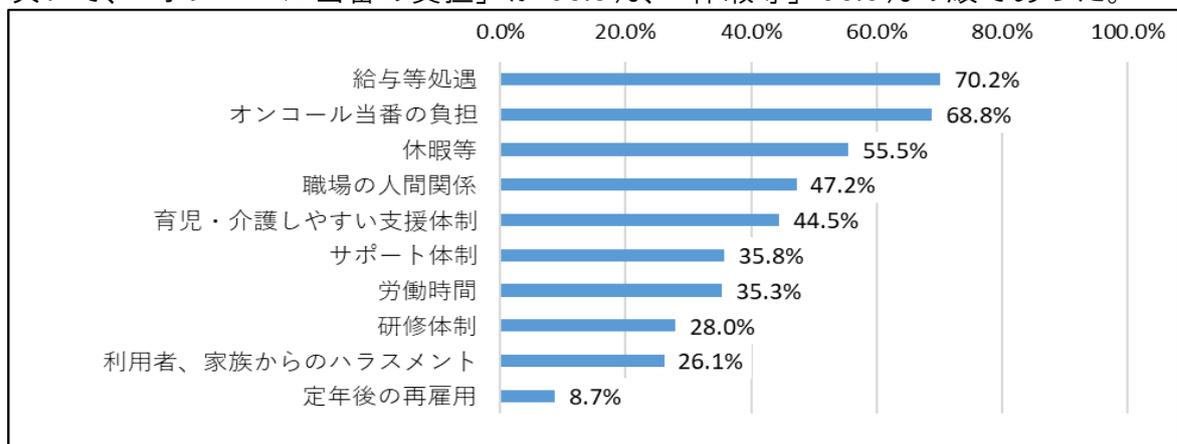


図6 定着についての課題

○訪問看護職員の確保に係る課題（複数回答）は、「募集しても応募者がいない」66.1%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」61.5%、「訪問看護の魅力発信（ホームページの充実）」25.7%の順であった。

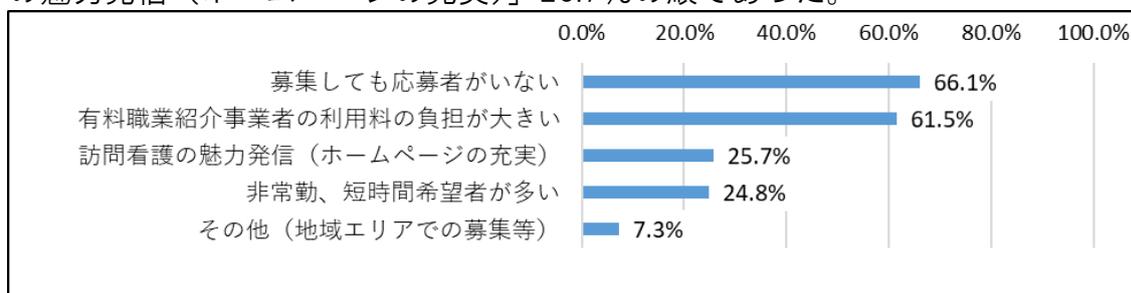


図7 確保についての課題

## 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」が68.8%と最も多く、次いで「契約書に暴力・ハラスメント防止について記載」が67.4%、「複数人で対応する体制をとる」66.1%の順であった。

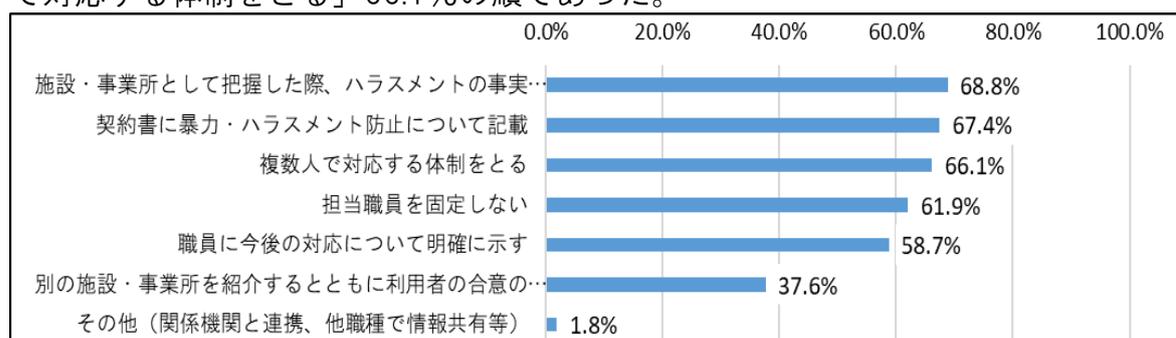


図8 施設で取り組んでいる対策