

平成 25 年度厚生労働省  
老人保健事業推進費等補助金  
(老人保健健康増進等事業分)

## 介護領域における看護職員の確保に関する調査研究事業

# 報 告 書

平成 26 (2014) 年 3 月

株式会社 三菱総合研究所



## はじめに

厚生労働省は 2025 年をめどに、高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援の目的のため、地域の包括的な支援・サービス提供体制の構築を推進している。市町村における地域包括ケアシステム構築には、地域の課題の把握と社会資源の発掘、地域の関係者による対応策の検討、対応策の決定・実行という PDCA サイクルを稼働させる必要がある<sup>1)</sup>。

今後、独居高齢者が増加し、人口減少が加速すると考えられ、家族による介護はほとんど期待できない高齢者が激増すると予測される。要介護状態の高齢者が、亡くなるその時まで、QOL を維持向上させつつ、住み慣れた地域で暮らすためには、在宅系サービスの充実のみでは不十分であり、質の高いケアサービスを提供できる、施設系サービスの充実が基盤になくはない。

施設系サービスは、安全で、安心できる環境、生活機能の維持向上、健康状態の維持向上、苦痛の緩和の提供などに責任を持つとともに、医療・介護・福祉といった領域を超えた連携により、効果的、効率的なケア提供にむけ、さらなる改善を継続していく必要がある。すなわち、施設系サービスは、地域包括ケアのシステム要素として地域の中で役割を果たすとともに、自施設のケアの改善においても PDCA サイクルを展開していくことが求められる。

施設系サービスにおける大きな変革が、今後 10 年にわたって継続すると考えられるが、このような環境の変化に対応しつつ、ケアの改善を積極的に推進していくためには、介護サービス施設、および事業所の看護職員が数的に満たされ、かつ質の高い看護職員の育成が鍵となる。しかし、介護サービス施設および事業所における看護職員の確保は困難な現状があり、数的に不利な状況から看護職員の質の向上についても検討の余地が大きい。

以上のような背景から、今回、介護サービス施設・事業所での看護職員の現状を明らかにし、確保・定着のための方策を提言する目的で本事業を実施した。

本事業の調査は、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、特定施設入所者生活介護、認知症対応型共同生活介護、小規模多機能型居宅介護、認知症対応型通所介護、通所介護、訪問看護ステーション、複合型サービスと 9 種類の施設・事業所の施設長・管理者、看護管理者、新任看護職員を対象にした実態調査、および、介護サービス施設・事業所、都道府県、民間企業への看護職員確保対策に関するヒアリング調査から構成されている。

その結果、介護サービス施設・事業所に勤務する看護職員は、医療機関での豊富な経験を活かし、地域の貴重な医療資源として自宅近くの勤務地でワークライフバランスを取りつつ、働いていることが推測された。労働環境に比して責任が重いことに重圧を感じながらも、組織理念の実現のために努力をし、知識やスキルを磨きたいと感じていること、介護職との協働に悩みつつも、通勤の利便性や職場の人間関係の良さにより勤務を継続していることが推測された。

また、看護職員の孤立を防ぐための、①職場環境の改善と職員間での理念の共有、②職域を超えたネットワークづくりを行政や職能団体が積極的に推進することが今後重要となるであろう。将来的に、介護領域における看護職員のキャリア発展を支えるために、さまざまな仕組みを整えることが必要となる。本事業がその基礎的資料として活用されることを、委員一同、心から願っている。

酒井 郁子

千葉大学大学院看護学研究科 ケア施設看護システム管理学

1) 厚生労働省ホームページ 2014年3月24日参照

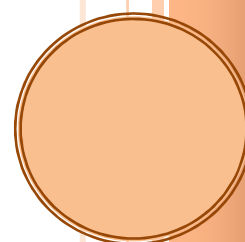
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/chiiki-houkatsu/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/chiiki-houkatsu/)

## — 目 次 —

|   |     |
|---|-----|
| I 本編 .....                                      | 1   |
| 1. 本調査の概要 .....                                 | 1   |
| 2. 実施体制 .....                                   | 2   |
| 3. 調査研究の流れ .....                                | 3   |
| 4. 調査研究の方法 .....                                | 4   |
| (1) 介護施設等における看護職員の確保に関する調査 .....                | 4   |
| (2) 都道府県における介護施設等の看護職員確保対策に関する実態調査 .....        | 6   |
| (3) 看護職員確保対策に関するヒアリング調査 .....                   | 7   |
| 5. 調査結果 .....                                   | 9   |
| (1) 介護施設等における看護職員の確保に関する調査 .....                | 9   |
| ①回収状況 .....                                     | 9   |
| ②施設・事業所票結果 .....                                | 10  |
| ③看護職員票結果 .....                                  | 47  |
| (2) 都道府県における介護施設等の看護職員確保対策に関する実態調査 .....        | 93  |
| ①回収状況 .....                                     | 93  |
| ②調査結果 .....                                     | 93  |
| (3) 看護職員確保対策に関するヒアリング調査 .....                   | 112 |
| ①埼玉県 .....                                      | 112 |
| ②京都府 .....                                      | 118 |
| ③神奈川県看護協会 .....                                 | 121 |
| ④岐阜県看護協会 .....                                  | 128 |
| ⑤介護老人福祉施設 山城ぬくもりの里 .....                        | 132 |
| ⑥介護老人保健施設 聖の郷 .....                             | 136 |
| ⑦株式会社メディカルアソシア .....                            | 139 |
| 6. まとめと考察 .....                                 | 143 |
| (1) 結果のまとめ .....                                | 143 |
| (2) 結果から得られた示唆 ～ 介護領域における看護職員のキャリアプランについて ..... | 149 |
| (3) 看護職員の確保に向けた推進方策（提案） .....                   | 150 |
| II 資料編 .....                                    | 157 |
| 参考資料 介護施設等における看護職員の確保に関する調査 調査票 .....           | 157 |
| 参考資料 都道府県における介護施設等の看護職員確保対策に関する実態調査 調査票 .....   | 157 |



# I. 本編







## I 本編

### 1. 本調査の概要

後期高齢者の増加に伴い、医療ニーズを持つ高齢者の増大が見込まれるとともに、医療機能の分化・効率化の影響を受けて、介護サービス施設・事業所において、医療ニーズの高い利用者が益々増加することが考えられる。

一方で、看護職員は医療施設においても確保が困難な状況が続いており、介護サービス施設・事業所においては更に難しい状況が続いている。第七次看護職員需給推計によれば、2015年には訪問看護ステーションで実人数4.2万人（対23年度増加率116%）、介護保険関係で同19.8万人（同108%）が必要と推計されている。

これらの状況に対して、自治体や介護サービス事業所においては、看護職員確保対策を講じているものの、効果的な方法が検証されておらず、今後の介護分野の看護職員の需給バランスは逼迫すると考えられる。医療施設の看護職員の人材確保対策とは別に、介護分野における看護職員確保対策を進め、国民が安心して在宅医療・介護を受けられる体制を整備していく必要がある。

そこで、本研究事業では、介護サービス施設・事業所における看護職員の確保・定着の実態や課題、自治体における看護職員確保対策を調査するとともに、ベストプラクティスを抽出し、今後の介護分野における看護職員の安定的な確保に向けた提案を行うことを目的として実施した。

#### 本事業のねらい

- 介護サービス施設・事業所における看護職員の確保・定着の実態及び課題を明らかにし、あわせて自治体における看護職員確保対策の内容等を明らかにする。
- 介護領域における看護職員の安定的な確保に資するベストプラクティスの抽出を行い、今後の看護職員の安定的な確保に向けた提案を行う。

## 2. 実施体制

本研究の実施に際し、調査研究の企画、調査方法・様式の検討、調査結果の分析・まとめを行う場として、検討委員会を設置した。

### ＜検討委員会の構成＞

(敬称略)

|     | 委員名    | 所属  |
|-----|--------|---|
| 委員長 | 酒井 郁子  | 千葉大学大学院看護学研究科 看護システム管理学専攻<br>ケア施設看護システム管理学 教授 |
| 委員  | 齋藤 訓子  | 日本看護協会 常任理事                                   |
| 委員  | 田中 涼子  | 高齢者福祉総合施設ももやま 園長                              |
| 委員  | 玉井 公子  | 京都府健康福祉部 医療課 副課長                              |
| 委員  | 鳥海 房枝  | 特定非営利活動法人 メイアイヘルプユー 理事・事務局長                   |
| 委員  | 古澤 はるみ | 岐阜県ナースセンター事業部 事業振興主幹                          |

### ＜オブザーバー＞

厚生労働省老健局高齢者支援課

### ＜事務局＞

株式会社 三菱総合研究所 人間・生活研究本部 主席研究員 吉池 由美子

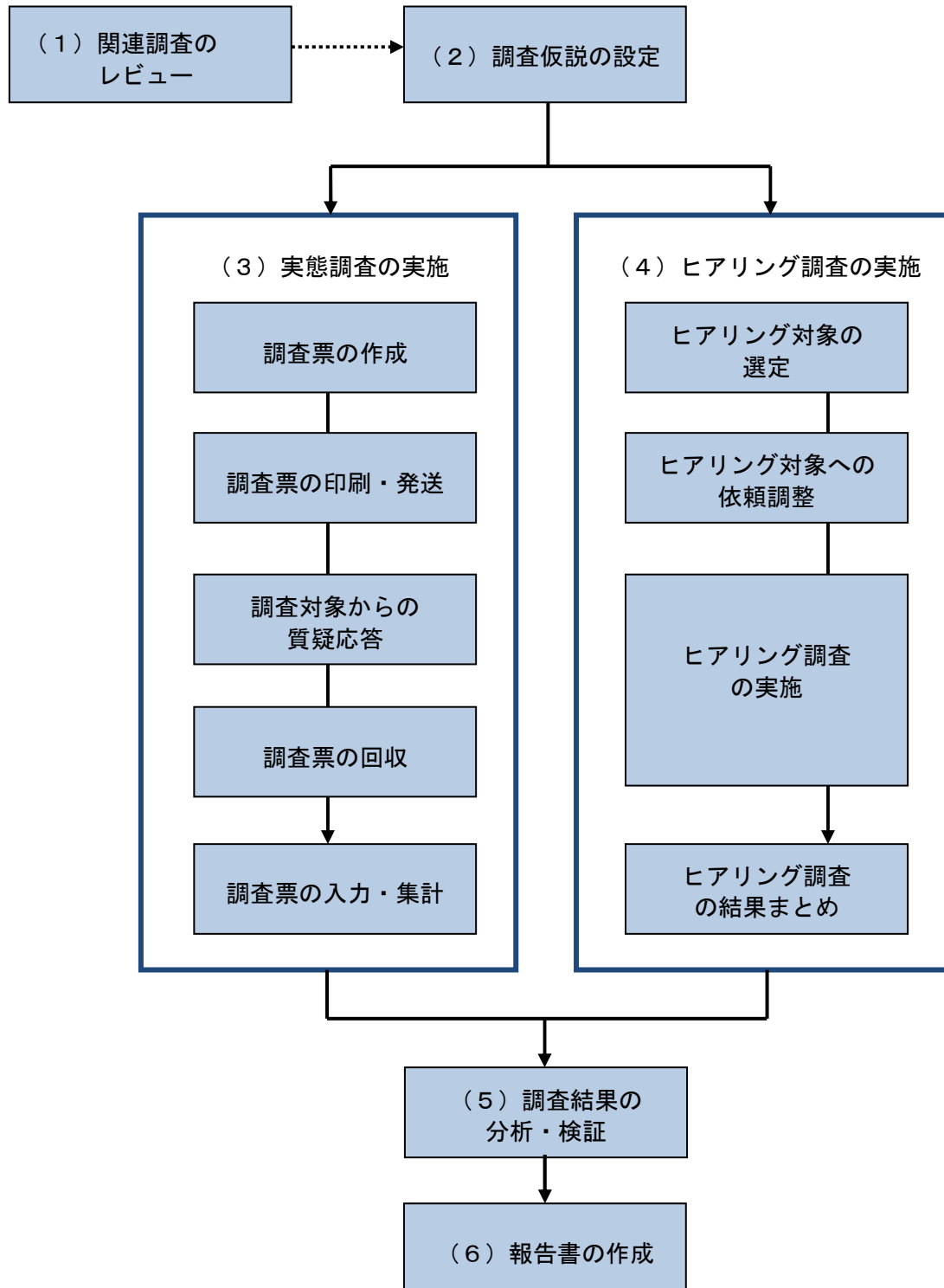
株式会社 三菱総合研究所 人間・生活研究本部 主任研究員 古場 裕司

株式会社 三菱総合研究所 人間・生活研究本部 研究員 宮下 友海

| 回   | 時期  | 議題   |
|-----|-----|--|
| 第1回 | 10月 | ○実施計画書(案)について<br>○介護領域における看護職員確保の仮説について<br>○都道府県調査について |
| 第2回 | 11月 | ○介護領域における看護職員確保の仮説について<br>○介護サービス施設・事業所に対する調査について      |
| 第3回 | 2月  | ○アンケート結果報告<br>○ヒアリング結果報告                               |
| 第4回 | 3月  | ○看護職員の確保に向けた施策提案について<br>○報告書とりまとめについて                  |

### 3. 調査研究の流れ

本研究は、以下のフローで実施した。



## 4. 調査研究の方法

### (1) 介護施設等における看護職員の確保に関する調査

#### ①調査の概要

全国の介護サービス施設・事業所における看護職員確保状況・対策に関する実態を把握し、今後の看護職員確保に向けた検討を行うための基礎資料とすることを目的とした。

#### ②調査対象

以下事業所種別を対象とし、登録事業所に対する調査（約 3,300 事業所）を行った。  
調査発送先名簿は、介護サービス情報公表から作成した。

|   | 施設区分             | 看護職員配置 | 対象事業所数 | 事業所数(全数) | 看護職員数(看護師・准看護師の合計) |
|---|------------------|--------|--------|----------|--------------------|
| 1 | 介護老人福祉施設(短期入所含む) | ○      | 500    | 6,530    | 23,790             |
| 2 | 介護老人保健施設(短期入所含む) | ○      | 500    | 3,905    | 35,908             |
| 3 | 特定施設入居者生活介護      | ○      | 500    | 3,886    | 8,542              |
| 4 | 認知症対応型共同生活介護     |        | 300    | 11,933   | 3,654              |
| 5 | 小規模多機能型居宅介護      | ○      | 300    | 3,806    | 2,299              |
| 6 | 認知症対応型通所介護       |        | 300    | 4,218    | 1,791              |
| 7 | 通所介護             | ○      | 300    | 33,494   | 25,266             |
| 8 | 訪問看護ステーション       | ○      | 600    | 6,801    | 24,340             |
| 9 | 複合型サービス          | △      | 89     | 79       | -                  |
|   | 合計               |        | 3,389  | 74,652   | 15,699             |

※看護職員 ○：必置 △：訪問看護ステーションと一体的に運営している場合は兼務可

※事業所数は、平成 24 年 8 月 31 日現在

訪問看護ステーションは、平成 25 年 4 月 1 日現在

複合型は厚生労働省老健局老人保健課調べ

※看護職員数は、平成 23 年度介護サービス施設事業所調査（常勤換算）

#### ③調査方法

自記式調査票の郵送配布・郵送回収により実施した。

#### ④調査時期

平成 25 年 11 月～12 月

## ⑤調査内容

調査票の種類および、各種調査票の記入を依頼した職種は以下のとおりである。

| 調査票名    | 部数 | 記入者   |
|---------|----|---|
| 施設・事業所票 | 1部 | 施設長・事業所長                                      |
| 看護職員票   | 2部 | 看護管理者1部<br>新任看護職員1部（常勤・非常勤にかかわらず、勤務年数が最も短い職員） |

調査内容は以下の各項目から構成し、資料編に添付した各調査票を用いて調査を行った。

### 1) 施設・事業所票

|   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>○施設属性</li><li>○看護職員採用・離職の実態<ul style="list-style-type: none"><li>・看護職の従業員数</li><li>・看護職員の勤続期間別人数</li><li>・看護職員の1年間の離職者数 等</li></ul></li><li>○看護職員の不足の状況<ul style="list-style-type: none"><li>・職員の過不足感・不足理由</li><li>・看護職の悩みや不満 等</li></ul></li><li>○看護職員の確保・定着対策<ul style="list-style-type: none"><li>・看護職の早期離職防止・定着促進の方策、最も効果があった方策</li><li>・過去1年の採用した看護職員数</li><li>・看護職員募集の手段・媒体、最も効果があった方策</li><li>・看護職員が事業所を選んだ理由</li><li>・介護領域に入職しない理由</li><li>・採用の際に看護職に求める経験や能力</li><li>・研修実施状況 等</li></ul></li></ul> |
|---|

### 2) 看護職員票

|  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>○個人属性（保有資格、看護経験年数、就業経験 等）</li><li>○介護施設・事業所での勤務形態<ul style="list-style-type: none"><li>・看護職員としての経験年数</li><li>・介護施設での勤務年数、現在の職場での勤務年数</li><li>・雇用形態、有給休暇日数</li><li>・オンコール業務の状況、夜間勤務の状況</li><li>・1ヵ月間の超過勤務の状況</li><li>・研修参加状況 等</li></ul></li><li>○介護施設・事業所での課題・困難点<ul style="list-style-type: none"><li>・現在の勤務先での就業継続理由</li><li>・現在の勤務先での悩みや不満の有無・内容</li><li>・現在の職場を選択した理由</li><li>・就職活動において活用した情報源 等</li></ul></li><li>○直前の職場について<ul style="list-style-type: none"><li>・直前の勤務先（種類）</li><li>・直前の職場をやめた理由</li></ul></li><li>○今後の勤務継続意向<ul style="list-style-type: none"><li>・現在の勤務先からの離職意向</li><li>・離職する場合の次の就業先 等</li></ul></li></ul> |
|--|

## (2) 都道府県における介護施設等の看護職員確保対策に関する実態調査

### ①調査の概要

全都道府県の看護職員確保対策所管部署における看護職員確保状況・対策に関する実態を把握し、今後の看護職員確保に向けた検討を行うための基礎資料とすることを目的とした。

### ②調査対象

47 都道府県を対象に調査を実施した。

### ③調査方法

自記式調査票の郵送配布・郵送回収により実施した。

### ④調査時期

平成 25 年 11 月

### ⑤調査内容

調査内容は以下の各項目から構成し、資料編に添付した調査票を用いて調査を行った。

- 基本属性
- 看護職員の不足の状況、特に介護分野における不足の状況
  - ・看護職員確保に関する課題
  - ・介護施設等における看護職員の過不足状況
  - ・介護施設等における看護職員の過不足状況の把握方法
  - ・看護職員の確保・定着に関して事業所が困っている点 等
- 介護分野の看護職員確保対策の実施状況と内容
- 介護施設等で働く看護職員向けの研修の状況
- 介護分野における看護職員確保対策における課題・意見等

### (3) 看護職員確保対策に関するヒアリング調査

#### ①調査対象

全国の自治体・関係団体及び介護サービス施設・事業所から、介護領域における看護職員確保に取り組んでいる事例を取り上げ、看護職員確保に関するヒアリング調査を実施した。さらに、介護領域における看護職の人材派遣、研修等に取り組む民間企業に対してヒアリング調査を実施した。

図表 1 ヒアリング対象事業所

|   | 種別           | 対象                      | 概要                             | 実施時期        |
|---|--------------|-------------------------|--------------------------------|-------------|
| 1 | 都道府県・関係団体    | 埼玉県、埼玉県看護協会（埼玉県ナースセンター） | 平成 25 年度看護師職場復帰支援事業            | 2013 年 12 月 |
| 2 | 都道府県・関係団体    | 京都府                     | 看護人材確保支援事業「つながりネット」            | 2014 年 2 月  |
| 3 | 都道府県・関係団体    | 神奈川県看護協会                | 平成 25 年度 介護保険施設等看護研修（Ⅰ～Ⅲ）      | 2013 年 12 月 |
| 4 | 都道府県・関係団体    | 岐阜県看護協会（岐阜県ナースセンター）     | 福祉施設等看護職員育成事業                  | 2014 年 2 月  |
| 5 | 介護サービス施設・事業所 | 山城ぬくもりの里                | 元施設長の看護師を中心に、介護施設における看護のあり方を模索 | 2014 年 1 月  |
| 6 | 介護サービス施設・事業所 | 聖の郷                     | 看護部長を中心に、看護職員の高い定着率を実現         | 2014 年 2 月  |
| 7 | 民間企業         | メディカルアソシア               | 看護職の介護施設等への人材派遣、研修、その他の支援      | 2013 年 8 月  |

#### ②調査方法

訪問による聞き取り調査とした。

#### ③調査時期

平成 25 年 8 月～平成 26 年 2 月

#### ④調査内容

ヒアリングの調査項目は以下のように設定した。

図表 2 調査項目

| 種別           | ヒアリング内容  |
|--------------|--|
| 介護サービス施設・事業所 | 看護職員採用・離職の実態(人数、ルート等)<br>看護職員の不足の状況(人数、課題等)<br>看護職員の確保・定着対策(効果的な対策等)   |
| 都道府県         | 看護職員需給見通しの状況(介護施設について)<br>看護職員の不足の状況(実態、課題等)<br>看護職員の確保対策(職能団体・看護学校との連携、研修、イベント等)<br>看護職員の定着対策(補助金、研修、ネットワーク等)<br>介護分野における看護職員確保対策における課題 |
| 民間企業         | 介護分野における看護職員派遣の動向<br>介護分野における看護職員確保ニーズ<br>介護分野における看護職員確保上の課題・工夫  |



## 5. 調査結果

### (1) 介護施設等における看護職員の確保に関する調査

#### ①回収状況

##### ア. 回収状況

##### <施設・事業所票>

全国の施設・事業所（約 3,389 事業所）に発送し、1,287 ヶ所から回答があった（回収率 38.0%）

図表 3 サービス類型別の回収状況

| 施設区分             | 配布数   | 回収数      | 回収率      |
|------------------|-------|----------|----------|
| 介護老人福祉施設（短期入所含む） | 500   | 249      | 49.8%    |
| 介護老人保健施設（短期入所含む） | 500   | 179      | 35.8%    |
| 特定施設入居者生活介護      | 500   | 169      | 33.8%    |
| 認知症対応型共同生活介護     | 300   | 110      | 36.7%    |
| 小規模多機能型居宅介護      | 300   | 95       | 31.7%    |
| 認知症対応型通所介護       | 300   | 76       | 25.3%    |
| 通所介護             | 300   | 123      | 41.0%    |
| 訪問看護ステーション       | 600   | 235      | 39.2%    |
| 複合型サービス          | 89    | 44       | 49.4%    |
| 施設区分不明           | -     | 7        | -        |
| 合計               | 3,389 | 1,287（※） | 38.0%（※） |

※：施設区分不明の 7 票を含む

なお、本集計では、「施設系」「通所系」「訪問看護ステーション」に分けて集計を行っており、以下のとおりに区分した。

|            |                  |
|------------|------------------|
| 施設系        | 介護老人福祉施設（短期入所含む） |
|            | 介護老人保健施設（短期入所含む） |
|            | 特定施設入居者生活介護      |
|            | 認知症対応型共同生活介護     |
| 通所系        | 小規模多機能型居宅介護      |
|            | 認知症対応型通所介護       |
|            | 通所介護             |
|            | 複合型サービス          |
| 訪問看護ステーション |                  |

##### <看護職員票>

図表 4 看護職員票の回収状況

|   | 職位     | 配布数   | 回収数      | 回収率      |
|---|--------|-------|----------|----------|
| 1 | 看護管理者  | 3,389 | 1,075    | 31.7%    |
| 2 | 新任看護職員 | 3,389 | 824      | 24.3%    |
|   | 合計     | 6,778 | 2,058（※） | 30.4%（※） |

※：職位不明の 159 票を含む

## ②施設・事業所票結果

### ア. 介護施設・事業所に関する情報

- 事業所の種類は、「介護老人福祉施設」が 19.3%と最も多く、次いで「訪問看護ステーション」が 18.3%、「介護老人保健施設」が 13.9%となっている。

図表5 事業所の種類

|            | 件数     | 介護老人福祉施設 | 介護老人保健施設 | 特定施設入居者生活 | 活知症対応型共生 | 小規模多機能型居住 | 認知症対応型通所介 | 通所介護  | 訪問看護ステーション | 複合型サービス | 無回答  |
|------------|--------|----------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|-------|------------|---------|------|
| 合計         | 1287   | 249      | 179      | 169       | 110      | 95        | 76        | 123   | 235        | 44      | 7    |
| 割合         | 100.0% | 19.3%    | 13.9%    | 13.1%     | 8.5%     | 7.4%      | 5.9%      | 9.6%  | 18.3%      | 3.4%    | 0.5% |
| 施設系        | 707    | 249      | 179      | 169       | 110      | 0         | 0         | 0     | 0          | 0       | 0    |
| 割合         | 100.0% | 35.2%    | 25.3%    | 23.9%     | 15.6%    | 0.0%      | 0.0%      | 0.0%  | 0.0%       | 0.0%    | 0.0% |
| 通所系        | 338    | 0        | 0        | 0         | 0        | 95        | 76        | 123   | 0          | 44      | 0    |
| 割合         | 100.0% | 0.0%     | 0.0%     | 0.0%      | 0.0%     | 28.1%     | 22.5%     | 36.4% | 0.0%       | 13.0%   | 0.0% |
| 訪問看護ステーション | 235    | 0        | 0        | 0         | 0        | 0         | 0         | 0     | 235        | 0       | 0    |
| 割合         | 100.0% | 0.0%     | 0.0%     | 0.0%      | 0.0%     | 0.0%      | 0.0%      | 0.0%  | 100.0%     | 0.0%    | 0.0% |

- 施設長・管理者の保有資格は、「看護師」が 26.3%と最も多く、次いで「介護福祉士」が 20.2%、「社会福祉主事」が 13.2%となっている。

図表6 施設長・管理者の保有資格

|            | 件数     | 医師    | 看護師   | その他の医療系の資格 | 社会福祉士 | 社会福祉主事 | 介護福祉士 | その他   | 特段ない資格は有していない | 無回答  |
|------------|--------|-------|-------|------------|-------|--------|-------|-------|---------------|------|
| 合計         | 1287   | 166   | 338   | 20         | 90    | 170    | 260   | 131   | 95            | 17   |
| 割合         | 100.0% | 12.9% | 26.3% | 1.6%       | 7.0%  | 13.2%  | 20.2% | 10.2% | 7.4%          | 1.3% |
| 施設系        | 707    | 159   | 58    | 11         | 61    | 107    | 136   | 91    | 76            | 8    |
| 割合         | 100.0% | 22.5% | 8.2%  | 1.6%       | 8.6%  | 15.1%  | 19.2% | 12.9% | 10.7%         | 1.1% |
| 通所系        | 338    | 3     | 57    | 8          | 29    | 63     | 122   | 36    | 18            | 2    |
| 割合         | 100.0% | 0.9%  | 16.9% | 2.4%       | 8.6%  | 18.6%  | 36.1% | 10.7% | 5.3%          | 0.6% |
| 訪問看護ステーション | 235    | 3     | 223   | 1          | 0     | 0      | 2     | 4     | 1             | 1    |
| 割合         | 100.0% | 1.3%  | 94.9% | 0.4%       | 0.0%  | 0.0%   | 0.9%  | 1.7%  | 0.4%          | 0.4% |

- 法人内の介護サービス施設・事業所間での職員の異動の有無は、「法人内移動がある」が 83.0%、「法人内移動はない」が 13.4%となっている。

図表7 法人内の介護サービス施設・事業所間での職員の異動の有無  
(法人が複数の介護サービス施設・事業所を保有している場合)

|            | 件数     | 法人内異動がある | 法人内異動はない | 無回答  |
|------------|--------|----------|----------|------|
| 合計         | 1150   | 954      | 154      | 42   |
| 割合         | 100.0% | 83.0%    | 13.4%    | 3.7% |
| 施設系        | 640    | 558      | 61       | 21   |
| 割合         | 100.0% | 87.2%    | 9.5%     | 3.3% |
| 通所系        | 300    | 245      | 41       | 14   |
| 割合         | 100.0% | 81.7%    | 13.7%    | 4.7% |
| 訪問看護ステーション | 203    | 145      | 52       | 6    |
| 割合         | 100.0% | 71.4%    | 25.6%    | 3.0% |

- 施設長、管理者のマネジメント研修の受講状況は、「職員教育・人材育成に関する研修を受講」が 53.1%と最も多く、次いで「人事労務管理に関する研修を受講」が 39.7%、「特にない」が 28.5%となっている。

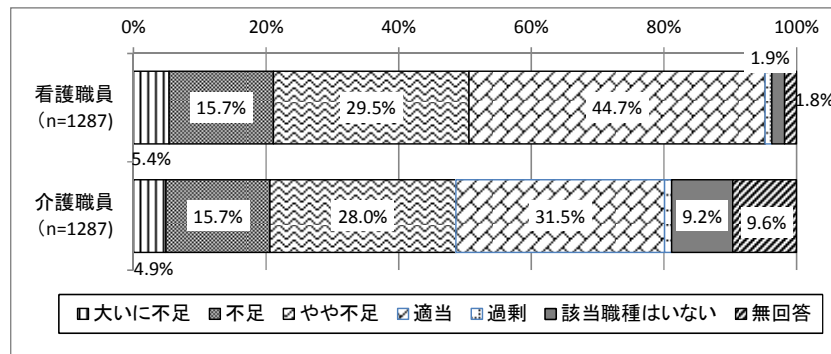
図表8 マネジメント研修の受講状況 (複数回答)

|            | 件数     | 財務を管理に関する研修を受講 | 人事労務管理に関する研修を受講 | 職員教育・人材育成に関する研修を受講 | その他  | 特にない  | 無回答  |
|------------|--------|----------------|-----------------|--------------------|------|-------|------|
| 合計         | 1287   | 322            | 511             | 684                | 108  | 367   | 74   |
| 割合         | 100.0% | 25.0%          | 39.7%           | 53.1%              | 8.4% | 28.5% | 5.7% |
| 施設系        | 707    | 223            | 350             | 389                | 59   | 190   | 35   |
| 割合         | 100.0% | 31.5%          | 49.5%           | 55.0%              | 8.3% | 26.9% | 5.0% |
| 通所系        | 338    | 44             | 96              | 161                | 27   | 109   | 21   |
| 割合         | 100.0% | 13.0%          | 28.4%           | 47.6%              | 8.0% | 32.2% | 6.2% |
| 訪問看護ステーション | 235    | 54             | 64              | 133                | 22   | 68    | 12   |
| 割合         | 100.0% | 23.0%          | 27.2%           | 56.6%              | 9.4% | 28.9% | 5.1% |

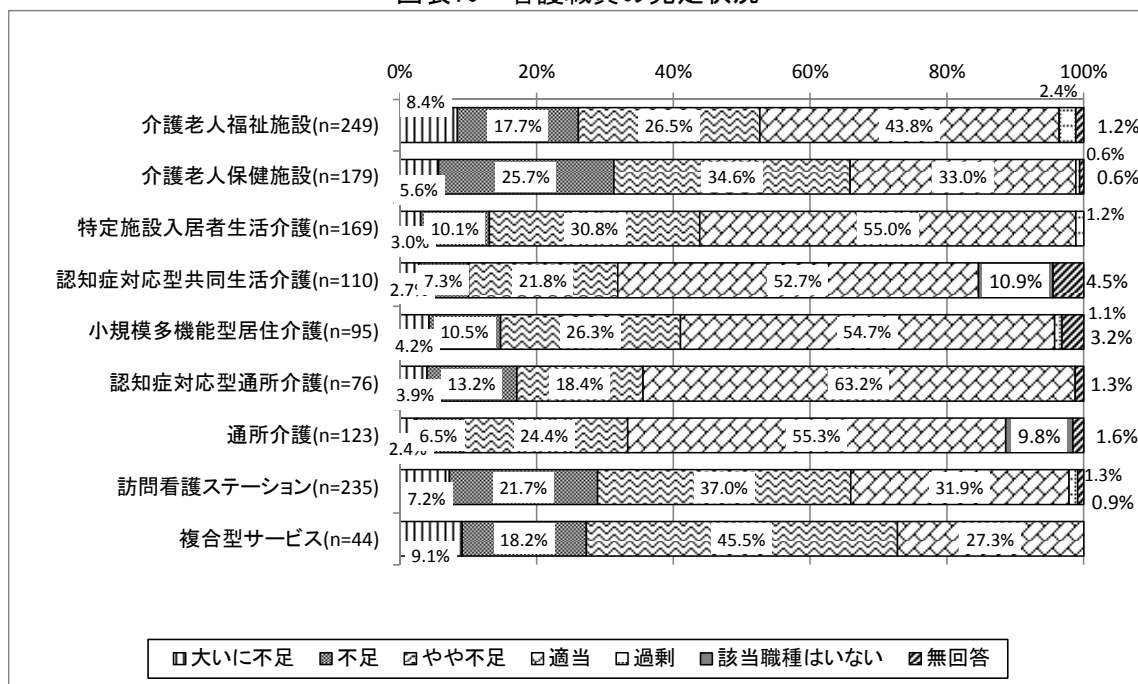
- 介護職員・看護職員の充足状況は、看護職員については「適当」が44.7%と最も多く、次いで「やや不足」が29.5%、「不足」が15.7%となっている。介護職員においても同様の傾向であり、「適当」が31.5%と最も多く、次いで「やや不足」が28.0%、「不足」が15.7%となっている。

図表9 充足状況

|               | 件数     | 大いに不足 | 不足    | やや不足  | 適当    | 過剰   | 該当職種はいない | 無回答  |
|---------------|--------|-------|-------|-------|-------|------|----------|------|
| 看護職員 (n=1287) | 1287   | 70    | 202   | 380   | 575   | 13   | 24       | 23   |
| 割合            | 100.0% | 5.4%  | 15.7% | 29.5% | 44.7% | 1.0% | 1.9%     | 1.8% |
| 介護職員 (n=1287) | 1287   | 63    | 202   | 360   | 406   | 14   | 118      | 124  |
| 割合            | 100.0% | 4.9%  | 15.7% | 28.0% | 31.5% | 1.1% | 9.2%     | 9.6% |



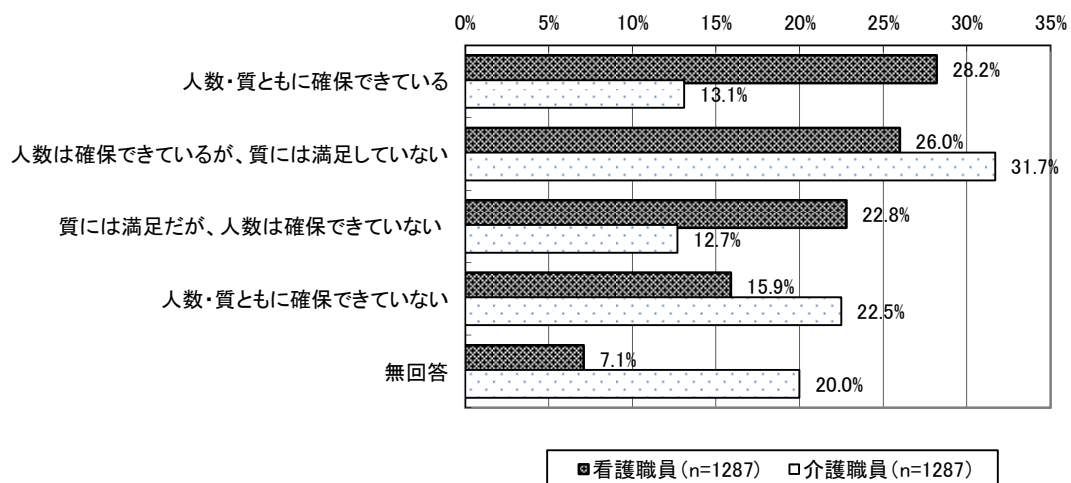
図表10 看護職員の充足状況



- 事業所で過去1年間に採用した看護職員の人数や質の評価については、看護職員については、「人数・質ともに確保できている」が28.2%と最も多く、次いで「人数は確保できているが、質には満足していない」が26.0%、「人質には満足だが、人数は確保できていない」が22.8%となっている。介護職員については、「人数は確保できているが、質には満足していない」が31.7%と最も多く、次いで「人数・質ともに確保できていない」が22.5%、「人数・質ともに確保できている」が13.1%となっている。介護職員に比べて、看護職員は質の確保が比較的できていると考えられる。

図表11 事業所で過去1年間に採用した職員の人数や質の評価について

|               | 件数     | 人数・質ともに確保できている | 人数は確保できているが、質には満足していない | 人質には満足だが、人数は確保できていない | 人数・質ともに確保できていない | 無回答   |
|---------------|--------|----------------|------------------------|----------------------|-----------------|-------|
| 看護職員 (n=1287) | 1287   | 363            | 334                    | 294                  | 204             | 92    |
| 割合            | 100.0% | 28.2%          | 26.0%                  | 22.8%                | 15.9%           | 7.1%  |
| 介護職員 (n=1287) | 1287   | 169            | 408                    | 163                  | 290             | 257   |
| 割合            | 100.0% | 13.1%          | 31.7%                  | 12.7%                | 22.5%           | 20.0% |



### イ. 介護施設・事業所の看護職確保・配置状況

- 看護職員数（常勤換算数）は、常勤の看護師は平均 2.2 人、常勤の准看護師は平均 1.4 人、非常勤の看護師は平均 0.7 人、非常勤の准看護師は平均 0.3 人となっている。

図表12 看護職員数（常勤換算数）

|            | 常勤             |         |      |         | 非常勤            |         |      |         |
|------------|----------------|---------|------|---------|----------------|---------|------|---------|
|            | 看護師（保健師・助産師含む） |         | 准看護師 |         | 看護師（保健師・助産師含む） |         | 准看護師 |         |
|            | 件数             | 平均<br>人 | 件数   | 平均<br>人 | 件数             | 平均<br>人 | 件数   | 平均<br>人 |
| 合計         | 1136           | 2.2     | 1136 | 1.4     | 1136           | 0.7     | 1136 | 0.3     |
| 施設系        | 626            | 2.3     | 626  | 2.1     | 626            | 0.7     | 626  | 0.5     |
| 通所系        | 292            | 0.8     | 292  | 0.4     | 292            | 0.4     | 292  | 0.2     |
| 訪問看護ステーション | 217            | 3.6     | 217  | 0.3     | 217            | 1.2     | 217  | 0.1     |

- 看護職員数（実人数）は、常勤の看護師は平均 2.3 人、常勤の准看護師は平均 1.4 人、非常勤の看護師は平均 1.3 人、非常勤の准看護師は平均 0.6 人となっている。

図表13 看護職員数（実人数）

|            | 常勤             |         |      |         | 非常勤            |         |      |         |
|------------|----------------|---------|------|---------|----------------|---------|------|---------|
|            | 看護師（保健師・助産師含む） |         | 准看護師 |         | 看護師（保健師・助産師含む） |         | 准看護師 |         |
|            | 件数             | 平均<br>人 | 件数   | 平均<br>人 | 件数             | 平均<br>人 | 件数   | 平均<br>人 |
| 合計         | 1248           | 2.3     | 1248 | 1.4     | 1248           | 1.3     | 1248 | 0.6     |
| 施設系        | 692            | 2.3     | 692  | 2.2     | 692            | 1.1     | 692  | 0.7     |
| 通所系        | 321            | 0.8     | 321  | 0.5     | 321            | 0.8     | 321  | 0.5     |
| 訪問看護ステーション | 234            | 3.9     | 234  | 0.4     | 234            | 2.3     | 234  | 0.3     |

- 過去1年間の看護職員の入職者数は、常勤職員は平均 1.1 人、うち法人内移動による入職者は平均 0.2 人、非常勤職員は平均 0.8 人、うち法人内移動による入職者は平均 0.1 人となっている。

図表14 過去1年間の看護職員の入職者数

|            | 件数   | 常勤職員    |                | 非常勤職員   |                |
|------------|------|---------|----------------|---------|----------------|
|            |      | 平均<br>人 | うち、法人内移動による入職者 | 平均<br>人 | うち、法人内移動による入職者 |
|            |      |         | 平均<br>人        |         | 平均<br>人        |
| 合計         | 1011 | 1.1     | 0.2            | 0.8     | 0.1            |
| 施設系        | 586  | 1.3     | 0.2            | 0.8     | 0.1            |
| 通所系        | 240  | 0.7     | 0.1            | 0.7     | 0.1            |
| 訪問看護ステーション | 184  | 1.0     | 0.3            | 1.0     | 0.1            |

- 過去1年間の看護職員の離職者数は、常勤職員は平均1.0人、うち法人内移動による離職者は平均0.2人、非常勤職員は平均0.6人、うち法人内移動による離職者は平均0.1人となっている。

図表15 過去1年間の看護職員の離職者数

|            | 件数  | 常勤職員    |                           | 非常勤職員   |                           |
|------------|-----|---------|---------------------------|---------|---------------------------|
|            |     | 平均<br>人 | うち、法人内移動による離職者<br>平均<br>人 | 平均<br>人 | うち、法人内移動による離職者<br>平均<br>人 |
| 合計         | 928 | 1.0     | 0.2                       | 0.6     | 0.1                       |
| 施設系        | 554 | 1.2     | 0.2                       | 0.6     | 0.0                       |
| 通所系        | 206 | 0.5     | 0.1                       | 0.5     | 0.1                       |
| 訪問看護ステーション | 167 | 0.9     | 0.3                       | 0.8     | 0.1                       |

- 看護職員のうち、休職者数は、常勤職員は平均0.1人、非常勤職員は平均0.0人となっている。

図表16 看護職員のうち、休職者数

|            | 件数   | 常勤      | 非常勤     |
|------------|------|---------|---------|
|            |      | 平均<br>人 | 平均<br>人 |
| 合計         | 1090 | 0.1     | 0.0     |
| 施設系        | 607  | 0.1     | 0.0     |
| 通所系        | 276  | 0.0     | 0.0     |
| 訪問看護ステーション | 206  | 0.1     | 0.0     |

- 看護職員の夜間勤務は、「サービス種別上、夜間勤務はない」が48.3%と最も多く、次いで「常に看護職員がいない」が19.4%、「必ず看護職員が勤務している」が14.8%となっている。

図表17 看護職員の夜間勤務

|            | 件数     | 必ず看護職員が勤務する | 看護職員がいる時と | 常に看護職員がいない | サービス種別上、夜間勤務はない | 無回答   |
|------------|--------|-------------|-----------|------------|-----------------|-------|
| 合計         | 1287   | 191         | 104       | 250        | 622             | 120   |
| 割合         | 100.0% | 14.8%       | 8.1%      | 19.4%      | 48.3%           | 9.3%  |
| 施設系        | 707    | 175         | 64        | 191        | 249             | 28    |
| 割合         | 100.0% | 24.8%       | 9.1%      | 27.0%      | 35.2%           | 4.0%  |
| 通所系        | 338    | 7           | 39        | 47         | 200             | 45    |
| 割合         | 100.0% | 2.1%        | 11.5%     | 13.9%      | 59.2%           | 13.3% |
| 訪問看護ステーション | 235    | 8           | 1         | 12         | 173             | 41    |
| 割合         | 100.0% | 3.4%        | 0.4%      | 5.1%       | 73.6%           | 17.4% |

- 看護職員のオンコール体制は、「オンコール体制をとっている」が 61.4% 「オンコール体制をとっていない」が 30.0%となっている。

図表18 看護職員のオンコール体制

|            | 件数     | オンコール体制をと | オンコールない体制をと | 無回答   |
|------------|--------|-----------|-------------|-------|
| 合計         | 1287   | 790       | 386         | 111   |
| 割合         | 100.0% | 61.4%     | 30.0%       | 8.6%  |
| 施設系        | 707    | 473       | 187         | 47    |
| 割合         | 100.0% | 66.9%     | 26.4%       | 6.6%  |
| 通所系        | 338    | 116       | 171         | 51    |
| 割合         | 100.0% | 34.3%     | 50.6%       | 15.1% |
| 訪問看護ステーション | 235    | 200       | 28          | 7     |
| 割合         | 100.0% | 85.1%     | 11.9%       | 3.0%  |

- 特に「施設系」の内訳をみると、「オンコール体制をとっている」比率は「介護老人福祉施設」で最も高く、90.4%、「介護老人保健施設」で最も低く 30.7%であった。

図表19 看護職員のオンコール体制（施設系内訳）

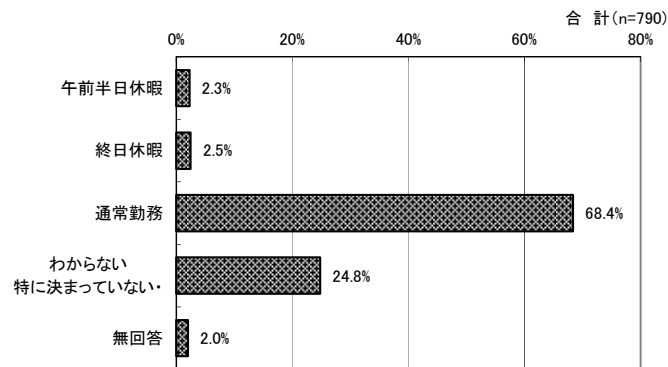
|              | 件数     | オンコール体制をと | オンコールない体制をと | 無回答   |
|--------------|--------|-----------|-------------|-------|
| 施設系          | 707    | 473       | 187         | 47    |
| 割合           | 100.0% | 66.9%     | 26.4%       | 6.6%  |
| 介護老人福祉施設     | 249    | 225       | 23          | 1     |
| 割合           | 100.0% | 90.4%     | 9.2%        | 0.4%  |
| 介護老人保健施設     | 179    | 55        | 108         | 16    |
| 割合           | 100.0% | 30.7%     | 60.3%       | 8.9%  |
| 特定施設入居者生活介護  | 169    | 126       | 36          | 7     |
| 割合           | 100.0% | 74.6%     | 21.3%       | 4.1%  |
| 認知症対応型共同生活介護 | 110    | 67        | 20          | 23    |
| 割合           | 100.0% | 60.9%     | 18.2%       | 20.9% |



- オンコール体制時に実際に呼び出しがかかった場合の翌日の勤務の取扱いについては、「通常勤務」が68.4%と最も多く、次いで「特に決まっていない・わからない」が24.8%、「終日休暇」が2.5%となっている。

図表20 オンコール体制時に実際に呼び出しがかかった場合の翌日の勤務の取扱いについて  
(オンコール体制をとっている場合)

|            | 件数     | 午前<br>半日<br>休暇 | 終<br>日<br>休<br>暇 | 通<br>常<br>勤<br>務 | 特<br>わ<br>か<br>ら<br>な<br>い<br>・<br>わ<br>か<br>ら<br>な<br>い | 無<br>回<br>答 |
|------------|--------|----------------|------------------|------------------|--|-------------|
| 合 計        | 790    | 18             | 20               | 540              | 196  | 16          |
| 割合         | 100.0% | 2.3%           | 2.5%             | 68.4%            | 24.8%  | 2.0%        |
| 施設系        | 473    | 10             | 9                | 333              | 109  | 12          |
| 割合         | 100.0% | 2.1%           | 1.9%             | 70.4%            | 23.0%  | 2.5%        |
| 通所系        | 116    | 4              | 4                | 60               | 48   | 0           |
| 割合         | 100.0% | 3.4%           | 3.4%             | 51.7%            | 41.4%  | 0.0%        |
| 訪問看護ステーション | 200    | 4              | 6                | 147              | 39   | 4           |
| 割合         | 100.0% | 2.0%           | 3.0%             | 73.5%            | 19.5%  | 2.0%        |



- 派遣労働者の受入有無は、「受け入れている」が16.7%、「受け入っていない」が82.4%となっている。派遣労働者を受け入れている場合、その人数については、看護職員は平均0.7人、介護職員は平均1.9人となっている。

図表21 派遣労働者の受入有無

|            | 件数     | 受け<br>入<br>れ<br>て<br>い<br>る | 受け<br>入<br>れ<br>て<br>い<br>な<br>い | 無<br>回<br>答 |
|------------|--------|-----------------------------|----------------------------------|-------------|
| 合 計        | 1287   | 215                         | 1061                             | 11          |
| 割合         | 100.0% | 16.7%                       | 82.4%                            | 0.9%        |
| 施設系        | 707    | 178                         | 528                              | 1           |
| 割合         | 100.0% | 25.2%                       | 74.7%                            | 0.1%        |
| 通所系        | 338    | 36                          | 300                              | 2           |
| 割合         | 100.0% | 10.7%                       | 88.8%                            | 0.6%        |
| 訪問看護ステーション | 235    | 0                           | 233                              | 2           |
| 割合         | 100.0% | 0.0%                        | 99.1%                            | 0.9%        |

- 看護職員と介護職員の職種内容と役割分担が1つの文書上で明記されているかについては、「1つの文書上に明記されている」が31.7%と最も多く、次いで「職務内容と役割分担は明記されていない」が25.4%、「異なる文書上に別々に明記されている」が25.3%となっている。

図表22 看護職員と介護職員の職種内容と役割分担が1つの文書上で明記されているか

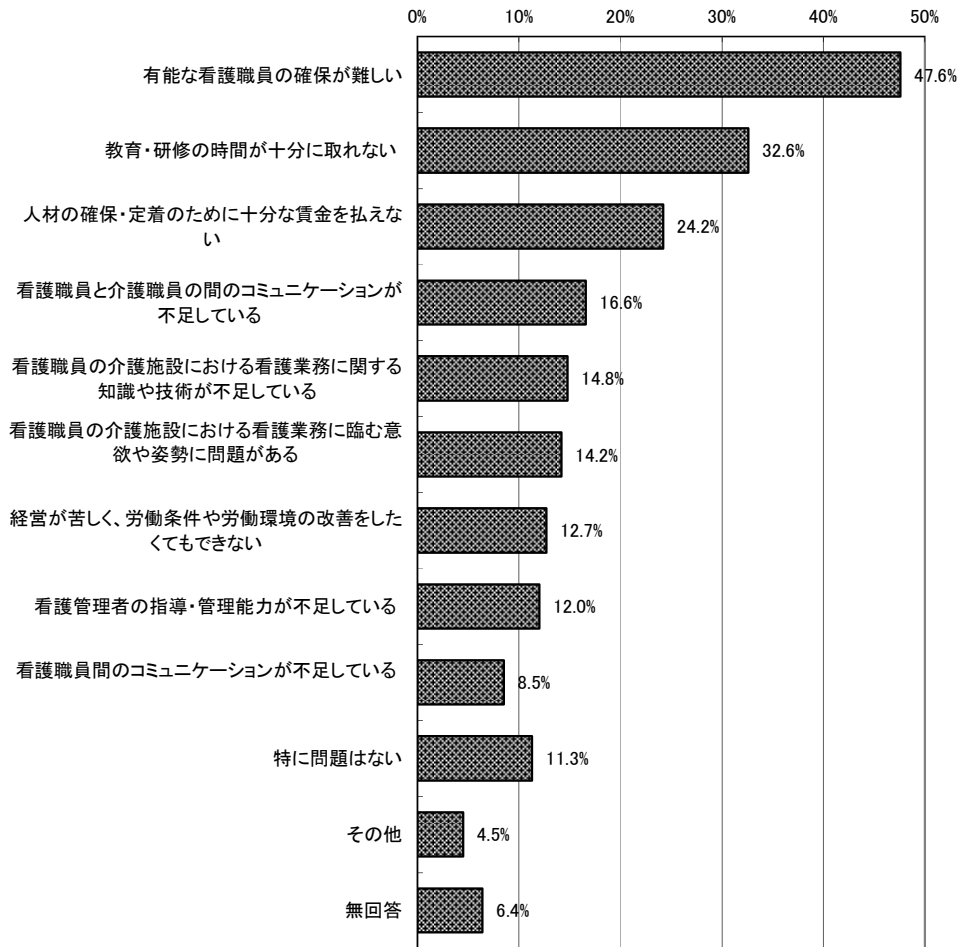
|            | 件数     | 1つだけの文書上に明記 | 異なる記文書上に別々 | 職務内容と役割分担は明記されていない | 無回答   |
|------------|--------|-------------|------------|--------------------|-------|
| 合計         | 1287   | 408         | 326        | 327                | 226   |
| 割合         | 100.0% | 31.7%       | 25.3%      | 25.4%              | 17.6% |
| 施設系        | 707    | 257         | 233        | 165                | 52    |
| 割合         | 100.0% | 36.4%       | 33.0%      | 23.3%              | 7.4%  |
| 通所系        | 338    | 134         | 57         | 115                | 32    |
| 割合         | 100.0% | 39.6%       | 16.9%      | 34.0%              | 9.5%  |
| 訪問看護ステーション | 235    | 14          | 34         | 46                 | 141   |
| 割合         | 100.0% | 6.0%        | 14.5%      | 19.6%              | 60.0% |

- 看護職員の人材育成・確保に関する問題点は、「有能な看護職員の確保が難しい」が 47.6%と最も多く、次いで「教育・研修の時間が十分に取れない」が 32.6%、「人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない」が 24.2%となっている。
- 上記の他、施設系では「看護職員と介護職員間のコミュニケーションが不足している」が 22.3%と比較的多く、通所系では「人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない」が 28.1%と比較的多く、訪問看護ステーションでは「人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない」が 25.1%、「看護管理者の指導・管理能力が不足している」が 20.9%と比較的多い。

図表23 看護職員の人材育成・確保に関する問題点（複数回答）

|            | 件数     | 人材の確保に十分な賃金を払えない | 経費が苦しく、労働環境も改善しない | 有能な看護職員の確保が難しい | 看護職員の知識や技術が不足している | 看護職員の知識や技術が不足している | 看護職員の知識や技術が不足している | 看護管理者の指導・管理能力が不足している | 教育・研修の時間が十分に取れない | 看護職員間のコミュニケーションが不足している | 看護職員と介護職員間のコミュニケーションが不足している | その他   | 特に問題はない | 無回答 |
|------------|--------|------------------|-------------------|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|------------------|------------------------|-----------------------------|-------|---------|-----|
| 合計         | 1287   | 312              | 163               | 612            | 191               | 183               | 155               | 420                  | 109              | 214                    | 58                          | 145   | 82      |     |
| 割合         | 100.0% | 24.2%            | 12.7%             | 47.6%          | 14.8%             | 14.2%             | 12.0%             | 32.6%                | 8.5%             | 16.6%                  | 4.5%                        | 11.3% | 6.4%    |     |
| 施設系        | 707    | 157              | 73                | 374            | 129               | 136               | 84                | 213                  | 80               | 158                    | 31                          | 65    | 36      |     |
| 割合         | 100.0% | 22.2%            | 10.3%             | 52.9%          | 18.2%             | 19.2%             | 11.9%             | 30.1%                | 11.3%            | 22.3%                  | 4.4%                        | 9.2%  | 5.1%    |     |
| 通所系        | 338    | 95               | 48                | 121            | 47                | 34                | 19                | 99                   | 17               | 50                     | 11                          | 63    | 26      |     |
| 割合         | 100.0% | 28.1%            | 14.2%             | 35.8%          | 13.9%             | 10.1%             | 5.6%              | 29.3%                | 5.0%             | 14.8%                  | 3.3%                        | 18.6% | 7.7%    |     |
| 訪問看護ステーション | 235    | 59               | 40                | 111            | 12                | 12                | 49                | 107                  | 11               | 5                      | 15                          | 17    | 20      |     |
| 割合         | 100.0% | 25.1%            | 17.0%             | 47.2%          | 5.1%              | 5.1%              | 20.9%             | 45.5%                | 4.7%             | 2.1%                   | 6.4%                        | 7.2%  | 8.5%    |     |

合計(n=1,287)

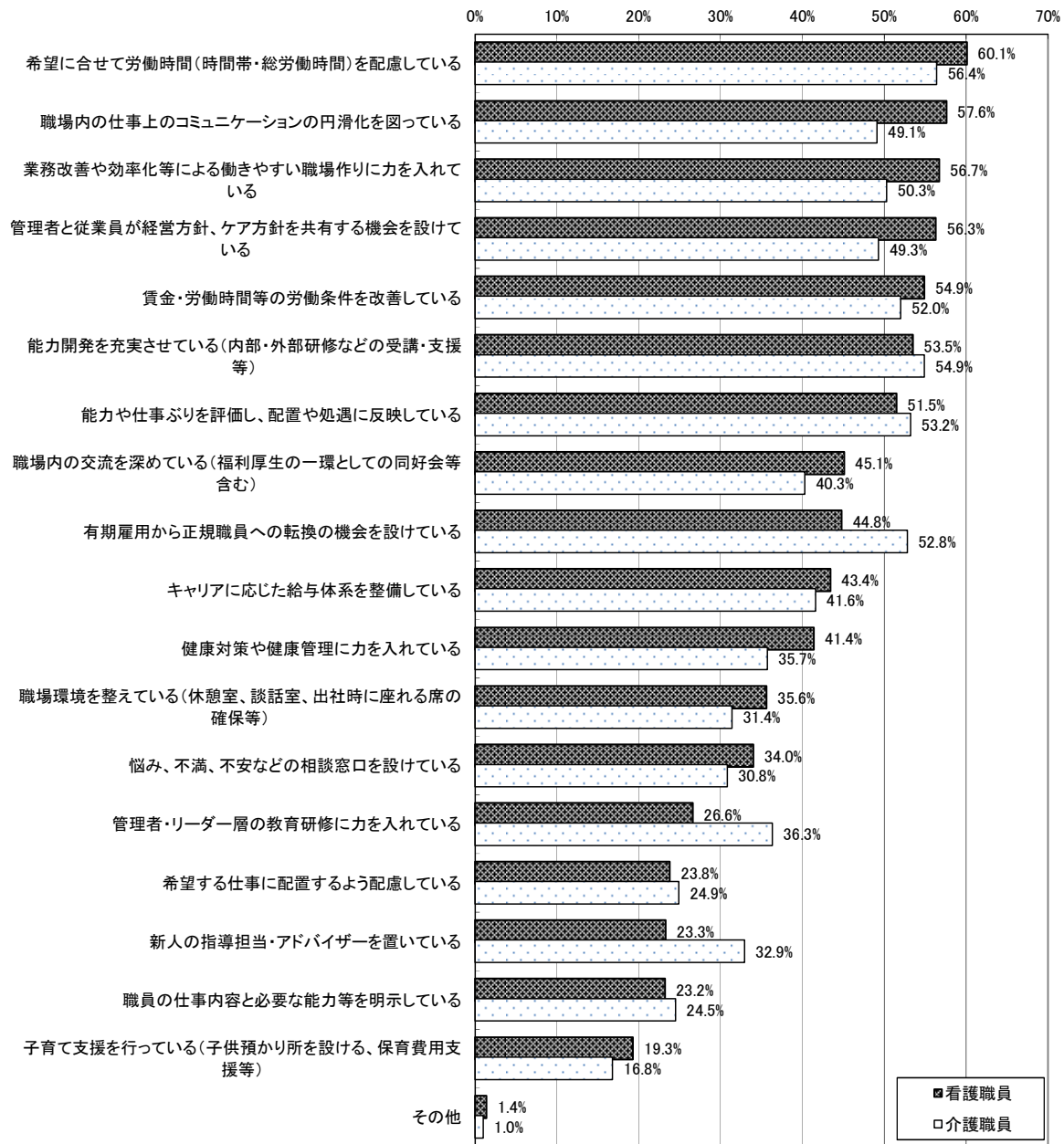


- 看護職員、介護職員の定着対策として取り組んでいるものは、看護職員は「希望に合わせて労働時間（時間帯・総労働時間）を配慮している」が 60.1%と最も多く、次いで「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」が 57.6%、「業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに力を入れている」が 56.7%となっている。介護職員は「希望に合わせて労働時間（時間帯・総労働時間）を配慮している」が 56.4%と最も多く、次いで「能力開発を充実させている（内部・外部研修などの受講・支援等）」が 54.9%となっている。
- 介護職員に比べると、看護職員の方が「有期雇用から正規職員への転換の機会」や「管理者・リーダー層の教育研修」「新人の指導担当・アドバイザー」などの対策を講じている割合が低い傾向がみられる。

図表24 看護職員、介護職員の定着対策（複数回答）

|                                  | 看護職員 |       | 介護職員 |       |
|----------------------------------|------|-------|------|-------|
|                                  | 件数   | 割合    | 件数   | 割合    |
| 賃金・労働時間等の労働条件を改善している             | 707  | 54.9% | 669  | 52.0% |
| 能力や仕事を評価し、配置や処遇に反映している           | 663  | 51.5% | 685  | 53.2% |
| 職員の仕事内容と必要な能力等を明示している            | 298  | 23.2% | 315  | 24.5% |
| キャリアに応じた給与体系を整備している              | 559  | 43.4% | 535  | 41.6% |
| 有期雇用から正規職員への転換の機会を設けている          | 577  | 44.8% | 680  | 52.8% |
| 新人の指導担当・アドバイザーを置いている             | 300  | 23.3% | 424  | 32.9% |
| 能力開発を充実させている（内部・外部研修などの受講・支援等）   | 688  | 53.5% | 706  | 54.9% |
| 管理者・リーダー層の教育研修に力を入れている           | 342  | 26.6% | 467  | 36.3% |
| 希望に合わせて労働時間（時間帯・総労働時間）を配慮している    | 773  | 60.1% | 726  | 56.4% |
| 希望する仕事に配置するよう配慮している              | 306  | 23.8% | 321  | 24.9% |
| 悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている            | 437  | 34.0% | 396  | 30.8% |
| 健康対策や健康管理に力を入れている                | 533  | 41.4% | 460  | 35.7% |
| 職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている      | 741  | 57.6% | 632  | 49.1% |
| 管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている   | 725  | 56.3% | 634  | 49.3% |
| 業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに力を入れている    | 730  | 56.7% | 647  | 50.3% |
| 職場内の交流を深めている（福利厚生の一環としての同好会等含む）  | 581  | 45.1% | 519  | 40.3% |
| 職場環境を整えている（休憩室、談話室、出社時に座れる席の確保等） | 458  | 35.6% | 404  | 31.4% |
| 子育て支援を行っている（子供預かり所を設ける、保育費用支援等）  | 249  | 19.3% | 216  | 16.8% |
| その他                              | 18   | 1.4%  | 13   | 1.0%  |
| 無回答                              | 66   | 5.1%  | 138  | 10.7% |

図表25 看護職員、介護職員の定着対策（複数回答）



- 看護職員の定着対策で最も効果があると考えられるものを常勤職員・非常勤職員別にみると、常勤職員では、「賃金・労働時間等の労働条件を改善している」が24.3%と最も多く、次いで「能力や仕事を評価し、配置や処遇に反映している」が11.8%となっている。非常勤職員では、「希望に合わせて労働時間（時間帯・総労働時間）を配慮している」が23.2%と最も多く、次いで「賃金・労働時間等の労働条件を改善している」が15.4%となっている。

図表26 看護職員の定着対策として最も効果があると考えられるもの（常勤・非常勤別）

|                                  | 常勤職員 |       | 非常勤職員 |       |
|----------------------------------|------|-------|-------|-------|
|                                  | 件数   | 割合    | 件数    | 割合    |
| 賃金・労働時間等の労働条件を改善している             | 313  | 24.3% | 198   | 15.4% |
| 能力や仕事を評価し、配置や処遇に反映している           | 152  | 11.8% | 51    | 4.0%  |
| 職員の仕事内容と必要な能力等を明示している            | 5    | 0.4%  | 3     | 0.2%  |
| キャリアに応じた給与体系を整備している              | 64   | 5.0%  | 24    | 1.9%  |
| 有期雇用から正規職員への転換の機会を設けている          | 11   | 0.9%  | 51    | 4.0%  |
| 新人の指導担当・アドバイザーを置いている             | 12   | 0.9%  | 7     | 0.5%  |
| 能力開発を充実させている（内部・外部研修などの受講・支援等）   | 38   | 3.0%  | 12    | 0.9%  |
| 管理者・リーダー層の教育研修に力を入れている           | 16   | 1.2%  | 7     | 0.5%  |
| 希望に合わせて労働時間（時間帯・総労働時間）を配慮している    | 76   | 5.9%  | 298   | 23.2% |
| 希望する仕事に配置するよう配慮している              | 18   | 1.4%  | 17    | 1.3%  |
| 悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている            | 23   | 1.8%  | 15    | 1.2%  |
| 健康対策や健康管理に力を入れている                | 3    | 0.2%  | 3     | 0.2%  |
| 職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている      | 122  | 9.5%  | 80    | 6.2%  |
| 管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている   | 24   | 1.9%  | 11    | 0.9%  |
| 業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに力を入れている    | 102  | 7.9%  | 45    | 3.5%  |
| 職場内の交流を深めている（福利厚生の一環としての同好会等含む）  | 17   | 1.3%  | 14    | 1.1%  |
| 職場環境を整えている（休憩室、談話室、出社時に座れる席の確保等） | 4    | 0.3%  | 4     | 0.3%  |
| 子育て支援を行っている（子供預かり所を設ける、保育費用支援等）  | 21   | 1.6%  | 39    | 3.0%  |
| その他                              | 1    | 0.1%  | 1     | 0.1%  |
| 無回答                              | 265  | 20.6% | 407   | 31.6% |

- 施設・事業所が考えている「看護職員の悩み」は、「給与が少ない」が38.8%と最も多く、次いで「仕事が多い」が33.6%、「精神的負担が大きい」が33.0%となっている。
- 施設系では、「仕事が多い」や「給与が少ない」が多く、通所系では「給与が少ない」が多く、訪問看護ステーションでは「オンコールが負担である」「給与が少ない」「精神的負担が大きい」「責任が重い」などが多い傾向がみられる。

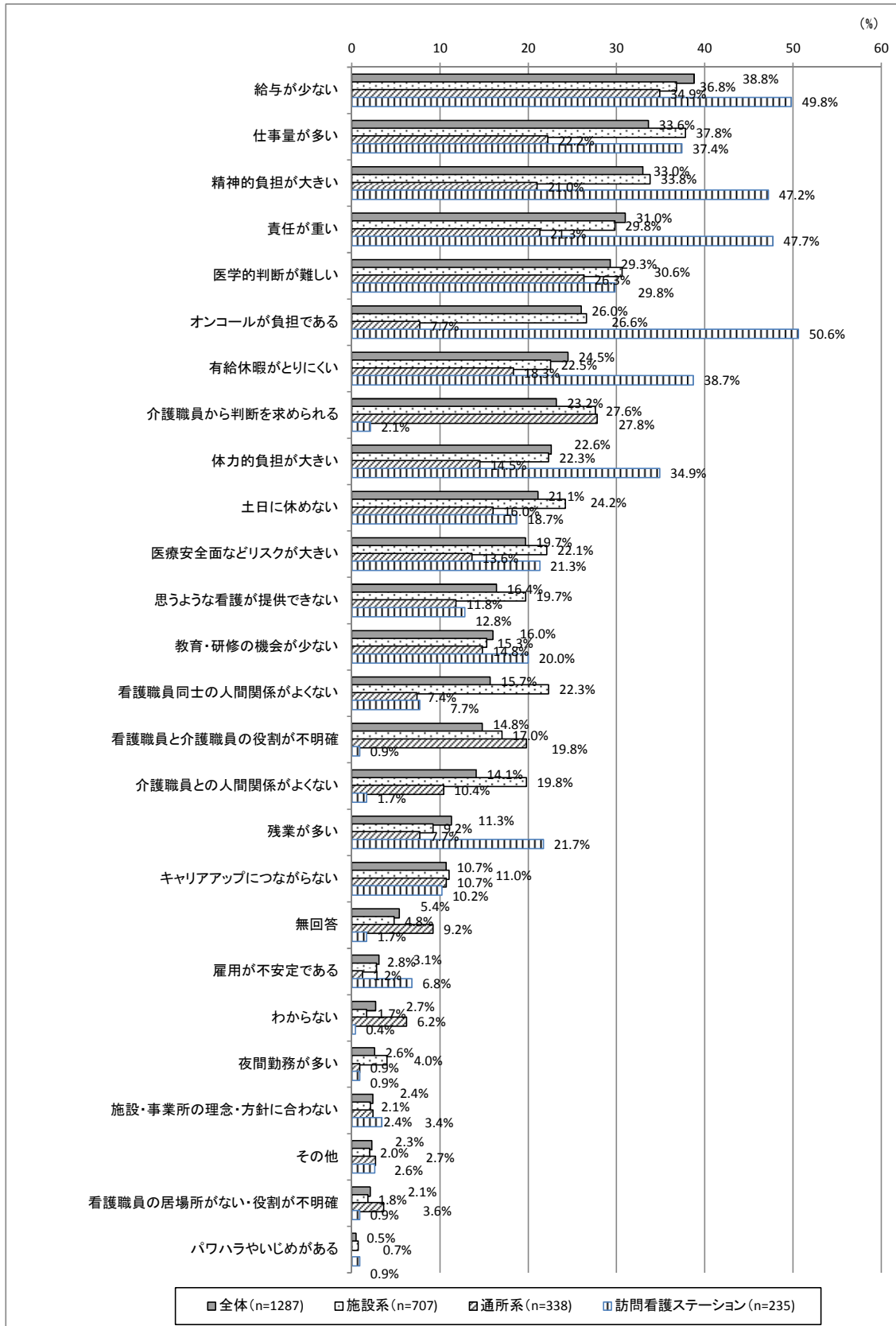
図表27 看護職員の悩み（複数回答）

|            | 件数     | 給与が少ない | 仕事が多い | 雇用が不安定である | 介護職員とのか人間関係 | 看護関係がよくない | 看護職員の役割が不明確 | 看護職員の居場所が不明確 | 介護職員の役割が不明確 | 介護職員の判断を | 思わぬような看護が提供できない | 教育・研修の機会が | キャリアアップにつ | 有給休暇がとりにく | 土日に休めない |
|------------|--------|--------|-------|-----------|-------------|-----------|-------------|--------------|-------------|----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|---------|
| 合計         | 1287   | 499    | 432   | 40        | 181         | 202       | 191         | 27           | 298         | 211      | 206             | 138       | 315       | 271       |         |
| 割合         | 100.0% | 38.8%  | 33.6% | 3.1%      | 14.1%       | 15.7%     | 14.8%       | 2.1%         | 23.2%       | 16.4%    | 16.0%           | 10.7%     | 24.5%     | 21.1%     |         |
| 施設系        | 707    | 260    | 267   | 20        | 140         | 158       | 120         | 13           | 195         | 139      | 108             | 78        | 159       | 171       |         |
| 割合         | 100.0% | 36.8%  | 37.8% | 2.8%      | 19.8%       | 22.3%     | 17.0%       | 1.8%         | 27.6%       | 19.7%    | 15.3%           | 11.0%     | 22.5%     | 24.2%     |         |
| 通所系        | 338    | 118    | 75    | 4         | 35          | 25        | 67          | 12           | 94          | 40       | 50              | 36        | 62        | 54        |         |
| 割合         | 100.0% | 34.9%  | 22.2% | 1.2%      | 10.4%       | 7.4%      | 19.8%       | 3.6%         | 27.8%       | 11.8%    | 14.8%           | 10.7%     | 18.3%     | 16.0%     |         |
| 訪問看護ステーション | 235    | 117    | 88    | 16        | 4           | 18        | 2           | 2            | 5           | 30       | 47              | 24        | 91        | 44        |         |
| 割合         | 100.0% | 49.8%  | 37.4% | 6.8%      | 1.7%        | 7.7%      | 0.9%        | 0.9%         | 2.1%        | 12.8%    | 20.0%           | 10.2%     | 38.7%     | 18.7%     |         |

|            | 残業が多い | 夜間勤務が多い | あるオンコールが負担で | 体力的負担が大きい | 精神的負担が大きい | 責任が重い | 医療安全などリスク | 医学的判断が難しい | 施設・事業所の理念・ | 方針に合わない | ある   | その他  | わからない | 無回答 |
|------------|-------|---------|-------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|------------|---------|------|------|-------|-----|
| 合計         | 145   | 33      | 334         | 291       | 425       | 399   | 254       | 377       | 31         | 7       | 29   | 35   | 69    |     |
| 割合         | 11.3% | 2.6%    | 26.0%       | 22.6%     | 33.0%     | 31.0% | 19.7%     | 29.3%     | 2.4%       | 0.5%    | 2.3% | 2.7% | 5.4%  |     |
| 施設系        | 65    | 28      | 188         | 158       | 239       | 211   | 156       | 216       | 15         | 5       | 14   | 12   | 34    |     |
| 割合         | 9.2%  | 4.0%    | 26.6%       | 22.3%     | 33.8%     | 29.8% | 22.1%     | 30.6%     | 2.1%       | 0.7%    | 2.0% | 1.7% | 4.8%  |     |
| 通所系        | 26    | 3       | 26          | 49        | 71        | 72    | 46        | 89        | 8          | 0       | 9    | 21   | 31    |     |
| 割合         | 7.7%  | 0.9%    | 7.7%        | 14.5%     | 21.0%     | 21.3% | 13.6%     | 26.3%     | 2.4%       | 0.0%    | 2.7% | 6.2% | 9.2%  |     |
| 訪問看護ステーション | 51    | 2       | 119         | 82        | 111       | 112   | 50        | 70        | 8          | 2       | 6    | 1    | 4     |     |
| 割合         | 21.7% | 0.9%    | 50.6%       | 34.9%     | 47.2%     | 47.7% | 21.3%     | 29.8%     | 3.4%       | 0.9%    | 2.6% | 0.4% | 1.7%  |     |



図表28 看護職員の悩み（複数回答）



ウ. 看護職員の採用について

- 看護職員の募集方法について、過去3年間に活用・利用したものについては、「ハローワーク（公共職業紹介所）」が78.5%と最も多く、次いで「職員・知人からの情報（口コミ）」が50.1%、「折込チラシ、新聞・雑誌等の広告」が34.5%となっている。
- この他、訪問看護ステーションでは「ナースバンク」の利用率が42.6%と比較的高い傾向がみられる。

図表29 看護職員の募集方法について、過去3年間に活用・利用したもの（複数回答）

|            | 件数     | ナースバンク | 職業紹介所<br>（ハローワーク）<br>公共 | 福祉人材センター | 求人情報サイト<br>・就職情報誌、 | 雑誌等の広告<br>折込チラシ、新聞・ | 看板・張り紙・吊る | 施設ポスター、ちらし | 誘・紹介<br>関係者からの勧 |
|------------|--------|--------|-------------------------|----------|--------------------|---------------------|-----------|------------|-----------------|
| 合計         | 1287   | 334    | 1010                    | 176      | 394                | 444                 | 70        | 372        | 367             |
| 割合         | 100.0% | 26.0%  | 78.5%                   | 13.7%    | 30.6%              | 34.5%               | 5.4%      | 28.9%      | 28.5%           |
| 施設系        | 707    | 177    | 583                     | 132      | 254                | 283                 | 39        | 237        | 248             |
| 割合         | 100.0% | 25.0%  | 82.5%                   | 18.7%    | 35.9%              | 40.0%               | 5.5%      | 33.5%      | 35.1%           |
| 通所系        | 338    | 53     | 243                     | 33       | 79                 | 91                  | 14        | 60         | 78              |
| 割合         | 100.0% | 15.7%  | 71.9%                   | 9.8%     | 23.4%              | 26.9%               | 4.1%      | 17.8%      | 23.1%           |
| 訪問看護ステーション | 235    | 100    | 178                     | 9        | 60                 | 66                  | 17        | 75         | 40              |
| 割合         | 100.0% | 42.6%  | 75.7%                   | 3.8%     | 25.5%              | 28.1%               | 7.2%      | 31.9%      | 17.0%           |

|            | 職報<br>員・知人からの情 | 教介<br>員や学校からの紹 | 生を<br>ラン<br>テ<br>イ<br>ア、<br>実<br>習 | 民間<br>の職<br>業紹<br>介 | 行政<br>報<br>等<br>（市<br>報、 | 法人<br>内<br>の異<br>動 | その他  | 無<br>回<br>答 |
|------------|----------------|----------------|------------------------------------|---------------------|--------------------------|--------------------|------|-------------|
| 合計         | 645            | 56             | 34                                 | 194                 | 29                       | 243                | 45   | 56          |
| 割合         | 50.1%          | 4.4%           | 2.6%                               | 15.1%               | 2.3%                     | 18.9%              | 3.5% | 4.4%        |
| 施設系        | 354            | 39             | 23                                 | 140                 | 18                       | 143                | 23   | 24          |
| 割合         | 50.1%          | 5.5%           | 3.3%                               | 19.8%               | 2.5%                     | 20.2%              | 3.3% | 3.4%        |
| 通所系        | 157            | 8              | 4                                  | 21                  | 3                        | 44                 | 16   | 25          |
| 割合         | 46.4%          | 2.4%           | 1.2%                               | 6.2%                | 0.9%                     | 13.0%              | 4.7% | 7.4%        |
| 訪問看護ステーション | 129            | 8              | 7                                  | 31                  | 8                        | 55                 | 6    | 7           |
| 割合         | 54.9%          | 3.4%           | 3.0%                               | 13.2%               | 3.4%                     | 23.4%              | 2.6% | 3.0%        |

- 看護職員の募集にあたって、最も効果があった手段や媒体を常勤職員・非常勤職員別にみると、常勤職員では「ハローワーク（公共職業紹介所）」が19.7%と最も多く、次いで「職員・知人からの情報（口コミ）」が18.3%となっている。非常勤職員では「職員・知人からの情報（口コミ）」が17.2%と最も多く、次いで「ハローワーク（公共職業紹介所）」が15.5%となっている。

図表30 看護職員の募集にあたって、最も効果があった手段や媒体（常勤・非常勤別）

|                    | 常勤職員 |       | 非常勤職員 |       |
|--------------------|------|-------|-------|-------|
|                    | 件数   | 割合    | 件数    | 割合    |
| ナースバンク（ナースセンター）    | 50   | 3.9%  | 31    | 2.4%  |
| ハローワーク（公共職業紹介所）    | 253  | 19.7% | 200   | 15.5% |
| 福祉人材センター           | 9    | 0.7%  | 8     | 0.6%  |
| 求人・就職情報誌、求人情報サイト   | 58   | 4.5%  | 62    | 4.8%  |
| 折込チラシ、新聞・雑誌等の広告    | 60   | 4.7%  | 85    | 6.6%  |
| 看板・張り紙・吊るし広告       | 3    | 0.2%  | 3     | 0.2%  |
| 施設のホームページやポスター、ちらし | 16   | 1.2%  | 11    | 0.9%  |
| 施設関係者からの勧誘・紹介      | 72   | 5.6%  | 73    | 5.7%  |
| 職員・知人からの情報（口コミ）    | 235  | 18.3% | 222   | 17.2% |
| 教員や学校からの紹介         | 4    | 0.3%  | 2     | 0.2%  |
| ボランティア、実習生を勧誘      | 1    | 0.1%  | 0     | 0.0%  |
| 民間の職業紹介            | 76   | 5.9%  | 56    | 4.4%  |
| 行政広報誌（市報、区報等）      | 6    | 0.5%  | 2     | 0.2%  |
| 法人内の異動             | 46   | 3.6%  | 12    | 0.9%  |
| その他                | 7    | 0.5%  | 5     | 0.4%  |
| 無回答                | 391  | 30.4% | 515   | 40.0% |

- 看護職員の募集に当たって、最も効果があった手段や媒体をみると、看護職員の人数・質ともに確保できている施設・事業所では、ハローワークと職員・知人からの情報に効果を認めている割合が高く（ハローワーク：20.9%、職員・知人からの情報：14.9%）なっているが、職員の充足度別にあまり差は見られなかった。

図表31 看護職員の募集にあたって、最も効果があった手段や媒体  
（直近一年間の採用人数と質に関する評価別）

|                        | 件数     | ナースセンター<br>（チャーター） | ハローワーク<br>（職業紹介所）<br>公共 | 福祉人材センター | 求人・情報サイト<br>・就職情報誌、<br>求人・情報サイト | 折込チラシ<br>・新聞・<br>雑誌等の広告 | 看板・張り紙・吊る<br>し広告 | 施設のホームページ<br>・ちらし | 施設・関係者<br>からの勧 |
|------------------------|--------|--------------------|-------------------------|----------|---------------------------------|-------------------------|------------------|-------------------|----------------|
| 合計                     | 1287   | 50                 | 253                     | 9        | 58                              | 60                      | 3                | 16                | 72             |
| 割合                     | 100.0% | 3.9%               | 19.7%                   | 0.7%     | 4.5%                            | 4.7%                    | 0.2%             | 1.2%              | 5.6%           |
| 人数・質ともに確保できている         | 363    | 12                 | 76                      | 1        | 14                              | 17                      | 2                | 3                 | 18             |
| 割合                     | 100.0% | 3.3%               | 20.9%                   | 0.3%     | 3.9%                            | 4.7%                    | 0.6%             | 0.8%              | 5.0%           |
| 人数は確保できているが、質には満足していない | 334    | 12                 | 66                      | 3        | 12                              | 19                      | 0                | 2                 | 26             |
| 割合                     | 100.0% | 3.6%               | 19.8%                   | 0.9%     | 3.6%                            | 5.7%                    | 0.0%             | 0.6%              | 7.8%           |
| 質には満足だが、人数は確保できていない    | 294    | 18                 | 48                      | 3        | 23                              | 11                      | 0                | 7                 | 15             |
| 割合                     | 100.0% | 6.1%               | 16.3%                   | 1.0%     | 7.8%                            | 3.7%                    | 0.0%             | 2.4%              | 5.1%           |
| 人数・質ともに確保できていない        | 204    | 6                  | 49                      | 1        | 6                               | 11                      | 1                | 3                 | 10             |
| 割合                     | 100.0% | 2.9%               | 24.0%                   | 0.5%     | 2.9%                            | 5.4%                    | 0.5%             | 1.5%              | 4.9%           |
| 無回答・不詳                 | 92     | 2                  | 14                      | 1        | 3                               | 2                       | 0                | 1                 | 3              |
| 割合                     | 100.0% | 2.2%               | 15.2%                   | 1.1%     | 3.3%                            | 2.2%                    | 0.0%             | 1.1%              | 3.3%           |

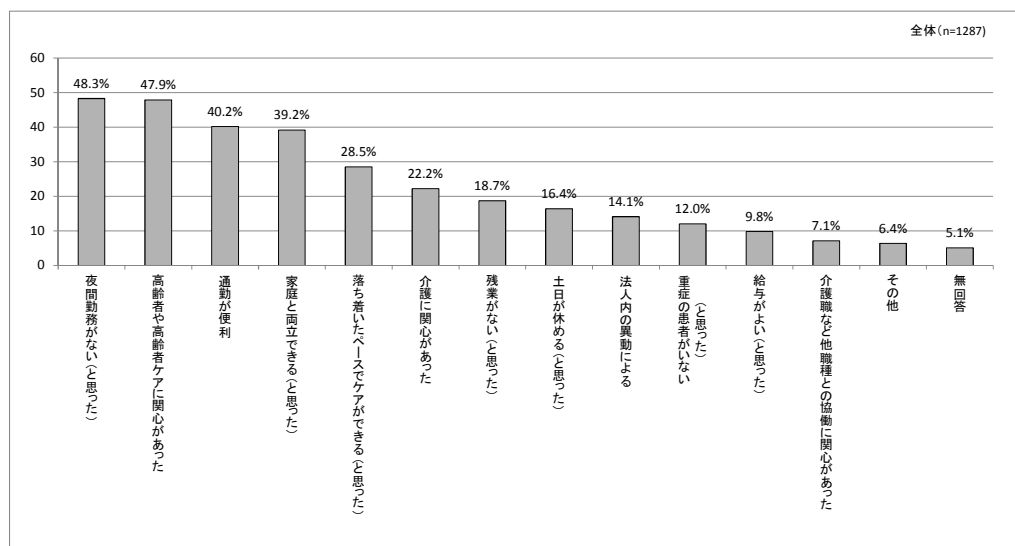
|                        | 職員・口コミ<br>（口コミ）<br>からの情 | 教員や学校<br>からの紹 | 生を勧誘<br>ボランティア、<br>実習 | 民間の職業<br>紹介 | 行政（報等）<br>広報誌<br>市報、 | 法人内の<br>異動 | その他  | 無回答   |
|------------------------|-------------------------|---------------|-----------------------|-------------|----------------------|------------|------|-------|
| 合計                     | 235                     | 4             | 1                     | 76          | 6                    | 46         | 7    | 391   |
| 割合                     | 18.3%                   | 0.3%          | 0.1%                  | 5.9%        | 0.5%                 | 3.6%       | 0.5% | 30.4% |
| 人数・質ともに確保できている         | 54                      | 2             | 0                     | 13          | 2                    | 17         | 2    | 130   |
| 割合                     | 14.9%                   | 0.6%          | 0.0%                  | 3.6%        | 0.6%                 | 4.7%       | 0.6% | 35.8% |
| 人数は確保できているが、質には満足していない | 73                      | 1             | 0                     | 22          | 2                    | 14         | 1    | 81    |
| 割合                     | 21.9%                   | 0.3%          | 0.0%                  | 6.6%        | 0.6%                 | 4.2%       | 0.3% | 24.3% |
| 質には満足だが、人数は確保できていない    | 63                      | 1             | 0                     | 18          | 2                    | 9          | 4    | 72    |
| 割合                     | 21.4%                   | 0.3%          | 0.0%                  | 6.1%        | 0.7%                 | 3.1%       | 1.4% | 24.5% |
| 人数・質ともに確保できていない        | 30                      | 0             | 1                     | 22          | 0                    | 6          | 0    | 58    |
| 割合                     | 14.7%                   | 0.0%          | 0.5%                  | 10.8%       | 0.0%                 | 2.9%       | 0.0% | 28.4% |
| 無回答・不詳                 | 15                      | 0             | 0                     | 1           | 0                    | 0          | 0    | 50    |
| 割合                     | 16.3%                   | 0.0%          | 0.0%                  | 1.1%        | 0.0%                 | 0.0%       | 0.0% | 54.3% |

- 施設・事業所側がとらえている「看護職員の就職理由」は、「夜間勤務がない（と思った）」が48.3%と最も多く、次いで「高齢者や高齢者ケアに関心があった」が47.9%、「通勤が便利」が40.2%となっている。

図表32 看護職の就職理由（複数回答）

|            | 件数     | 高齢者や高齢者ケアに関心があった | 落ち着いたベースでケアができると思った | 夜間勤務がないと思った | 残業がないと思った | 土日が休めると思った | 家庭と両立できると思った | 重症の患者がいなかった |
|------------|--------|------------------|---------------------|-------------|-----------|------------|--------------|-------------|
| 合計         | 1287   | 617              | 367                 | 622         | 241       | 211        | 504          | 154         |
| 割合         | 100.0% | 47.9%            | 28.5%               | 48.3%       | 18.7%     | 16.4%      | 39.2%        | 12.0%       |
| 施設系        | 707    | 376              | 202                 | 332         | 126       | 66         | 252          | 103         |
| 割合         | 100.0% | 53.2%            | 28.6%               | 47.0%       | 17.8%     | 9.3%       | 35.6%        | 14.6%       |
| 通所系        | 338    | 140              | 94                  | 165         | 76        | 69         | 126          | 38          |
| 割合         | 100.0% | 41.4%            | 27.8%               | 48.8%       | 22.5%     | 20.4%      | 37.3%        | 11.2%       |
| 訪問看護ステーション | 235    | 96               | 69                  | 121         | 38        | 75         | 122          | 12          |
| 割合         | 100.0% | 40.9%            | 29.4%               | 51.5%       | 16.2%     | 31.9%      | 51.9%        | 5.1%        |

|            | 通勤が便利 | 給与がよいと思った | 介護に関心があった | 介護職など他職種と協働に関心があった | 法人内の異動による | その他   | 無回答  |
|------------|-------|-----------|-----------|--------------------|-----------|-------|------|
| 合計         | 518   | 126       | 286       | 92                 | 181       | 82    | 65   |
| 割合         | 40.2% | 9.8%      | 22.2%     | 7.1%               | 14.1%     | 6.4%  | 5.1% |
| 施設系        | 310   | 82        | 193       | 51                 | 95        | 37    | 35   |
| 割合         | 43.8% | 11.6%     | 27.3%     | 7.2%               | 13.4%     | 5.2%  | 5.0% |
| 通所系        | 120   | 21        | 71        | 32                 | 33        | 16    | 24   |
| 割合         | 35.5% | 6.2%      | 21.0%     | 9.5%               | 9.8%      | 4.7%  | 7.1% |
| 訪問看護ステーション | 83    | 23        | 20        | 8                  | 53        | 29    | 6    |
| 割合         | 35.3% | 9.8%      | 8.5%      | 3.4%               | 22.6%     | 12.3% | 2.6% |



- 看護職員の就職理由をみると、「人数・質ともに確保できている」施設・事業所では、「夜間勤務がない（と思った）」（51.2%）や「家庭と両立できる（と思った）」（42.4%）といった仕事と家庭の両立に関する労働条件が他の群より少し高くなっている一方で、「高齢者や高齢者ケアに関心があった」（43.8%）の回答割合は他の群より低くなっている。

図表33 看護職の就職理由（直近一年間の採用人数と質に関する評価別）（複数回答）

|                        | 件数     | 高齢者や高齢者ケアに関心があった | 落ち着いたペースでケアができた | 夜間勤務がない | 残業がない | 土日が休める | 家庭と両立できる | 重症の患者がいない |
|------------------------|--------|------------------|-----------------|---------|-------|--------|----------|-----------|
| 合計                     | 1287   | 617              | 367             | 622     | 241   | 211    | 504      | 154       |
| 割合                     | 100.0% | 47.9%            | 28.5%           | 48.3%   | 18.7% | 16.4%  | 39.2%    | 12.0%     |
| 人数・質ともに確保できている         | 363    | 159              | 98              | 186     | 68    | 51     | 154      | 32        |
| 割合                     | 100.0% | 43.8%            | 27.0%           | 51.2%   | 18.7% | 14.0%  | 42.4%    | 8.8%      |
| 人数は確保できているが、質には満足していない | 334    | 168              | 105             | 163     | 75    | 60     | 125      | 52        |
| 割合                     | 100.0% | 50.3%            | 31.4%           | 48.8%   | 22.5% | 18.0%  | 37.4%    | 15.6%     |
| 質には満足だが、人数は確保できていない    | 294    | 154              | 89              | 134     | 44    | 50     | 119      | 29        |
| 割合                     | 100.0% | 52.4%            | 30.3%           | 45.6%   | 15.0% | 17.0%  | 40.5%    | 9.9%      |
| 人数・質ともに確保できていない        | 204    | 107              | 56              | 104     | 43    | 37     | 80       | 35        |
| 割合                     | 100.0% | 52.5%            | 27.5%           | 51.0%   | 21.1% | 18.1%  | 39.2%    | 17.2%     |
| 無回答・不詳                 | 92     | 29               | 19              | 35      | 11    | 13     | 26       | 6         |
| 割合                     | 100.0% | 31.5%            | 20.7%           | 38.0%   | 12.0% | 14.1%  | 28.3%    | 6.5%      |

|                        | 通勤が便利 | 給与がよい | 介護に関心があった | 介護協働などに関心があった | 法人内の異動による | その他  | 無回答   |
|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|-----------|------|-------|
| 合計                     | 518   | 126   | 286       | 92            | 181       | 82   | 65    |
| 割合                     | 40.2% | 9.8%  | 22.2%     | 7.1%          | 14.1%     | 6.4% | 5.1%  |
| 人数・質ともに確保できている         | 142   | 29    | 90        | 30            | 39        | 18   | 16    |
| 割合                     | 39.1% | 8.0%  | 24.8%     | 8.3%          | 10.7%     | 5.0% | 4.4%  |
| 人数は確保できているが、質には満足していない | 142   | 39    | 79        | 18            | 50        | 25   | 6     |
| 割合                     | 42.5% | 11.7% | 23.7%     | 5.4%          | 15.0%     | 7.5% | 1.8%  |
| 質には満足だが、人数は確保できていない    | 120   | 26    | 61        | 21            | 54        | 22   | 9     |
| 割合                     | 40.8% | 8.8%  | 20.7%     | 7.1%          | 18.4%     | 7.5% | 3.1%  |
| 人数・質ともに確保できていない        | 88    | 29    | 41        | 19            | 30        | 10   | 8     |
| 割合                     | 43.1% | 14.2% | 20.1%     | 9.3%          | 14.7%     | 4.9% | 3.9%  |
| 無回答・不詳                 | 26    | 3     | 15        | 4             | 8         | 7    | 26    |
| 割合                     | 28.3% | 3.3%  | 16.3%     | 4.3%          | 8.7%      | 7.6% | 28.3% |

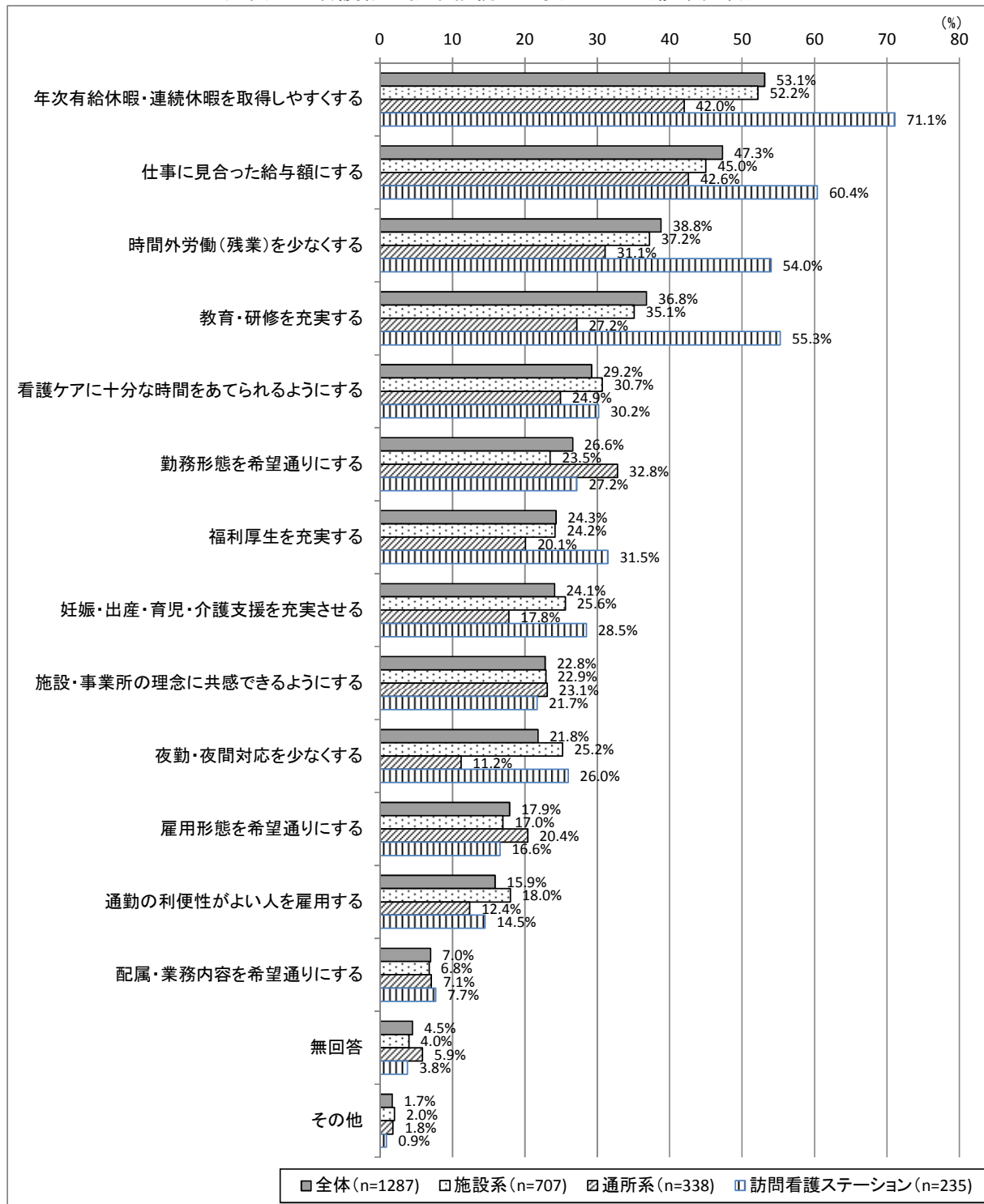
- 看護職員の就業継続に重要なものは、「年次有給休暇・連続休暇を取得しやすくする」が 53.1%と最も多く、次いで「仕事に見合った給与額にする」が 47.3%、「時間外労働（残業）を少なくする」が 38.8%となっている。

図表34 看護職の就業継続に重要なもの（複数回答）

|            | 件数     | 時間を少なくする<br>（残業） | 夜勤・夜間対応を少 | 年次有給休暇・連続 | 額に見合った給与 | 看護ケアに十分な時 | 教育・研修を充実す | 福利厚生を充実する |
|------------|--------|------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 合計         | 1287   | 499              | 280       | 683       | 609      | 376       | 474       | 313       |
| 割合         | 100.0% | 38.8%            | 21.8%     | 53.1%     | 47.3%    | 29.2%     | 36.8%     | 24.3%     |
| 施設系        | 707    | 263              | 178       | 369       | 318      | 217       | 248       | 171       |
| 割合         | 100.0% | 37.2%            | 25.2%     | 52.2%     | 45.0%    | 30.7%     | 35.1%     | 24.2%     |
| 通所系        | 338    | 105              | 38        | 142       | 144      | 84        | 92        | 68        |
| 割合         | 100.0% | 31.1%            | 11.2%     | 42.0%     | 42.6%    | 24.9%     | 27.2%     | 20.1%     |
| 訪問看護ステーション | 235    | 127              | 61        | 167       | 142      | 71        | 130       | 74        |
| 割合         | 100.0% | 54.0%            | 26.0%     | 71.1%     | 60.4%    | 30.2%     | 55.3%     | 31.5%     |

|            | 妊娠・出産を充実させ | 介護・支援を充実させ | 人を雇いやすくなる | 雇用形態を希望通り | 勤務形態を希望通り | 施設共感事業のよう | 配属・業務内容希 | その他  | 無回答 |
|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|------|-----|
| 合計         | 310        | 204        | 230       | 342       | 294       | 90        | 22       | 58   |     |
| 割合         | 24.1%      | 15.9%      | 17.9%     | 26.6%     | 22.8%     | 7.0%      | 1.7%     | 4.5% |     |
| 施設系        | 181        | 127        | 120       | 166       | 162       | 48        | 14       | 28   |     |
| 割合         | 25.6%      | 18.0%      | 17.0%     | 23.5%     | 22.9%     | 6.8%      | 2.0%     | 4.0% |     |
| 通所系        | 60         | 42         | 69        | 111       | 78        | 24        | 6        | 20   |     |
| 割合         | 17.8%      | 12.4%      | 20.4%     | 32.8%     | 23.1%     | 7.1%      | 1.8%     | 5.9% |     |
| 訪問看護ステーション | 67         | 34         | 39        | 64        | 51        | 18        | 2        | 9    |     |
| 割合         | 28.5%      | 14.5%      | 16.6%     | 27.2%     | 21.7%     | 7.7%      | 0.9%     | 3.8% |     |

図表35 看護職の就業継続に重要なもの（複数回答）





- 看護職員が介護領域に入職しない理由は、「給与が低い」が 50.1%と最も多く、次いで「医師がいなかったため責任が大きい」が 43.4%、「看護技術が向上しないイメージがある」が 33.7%となっている。

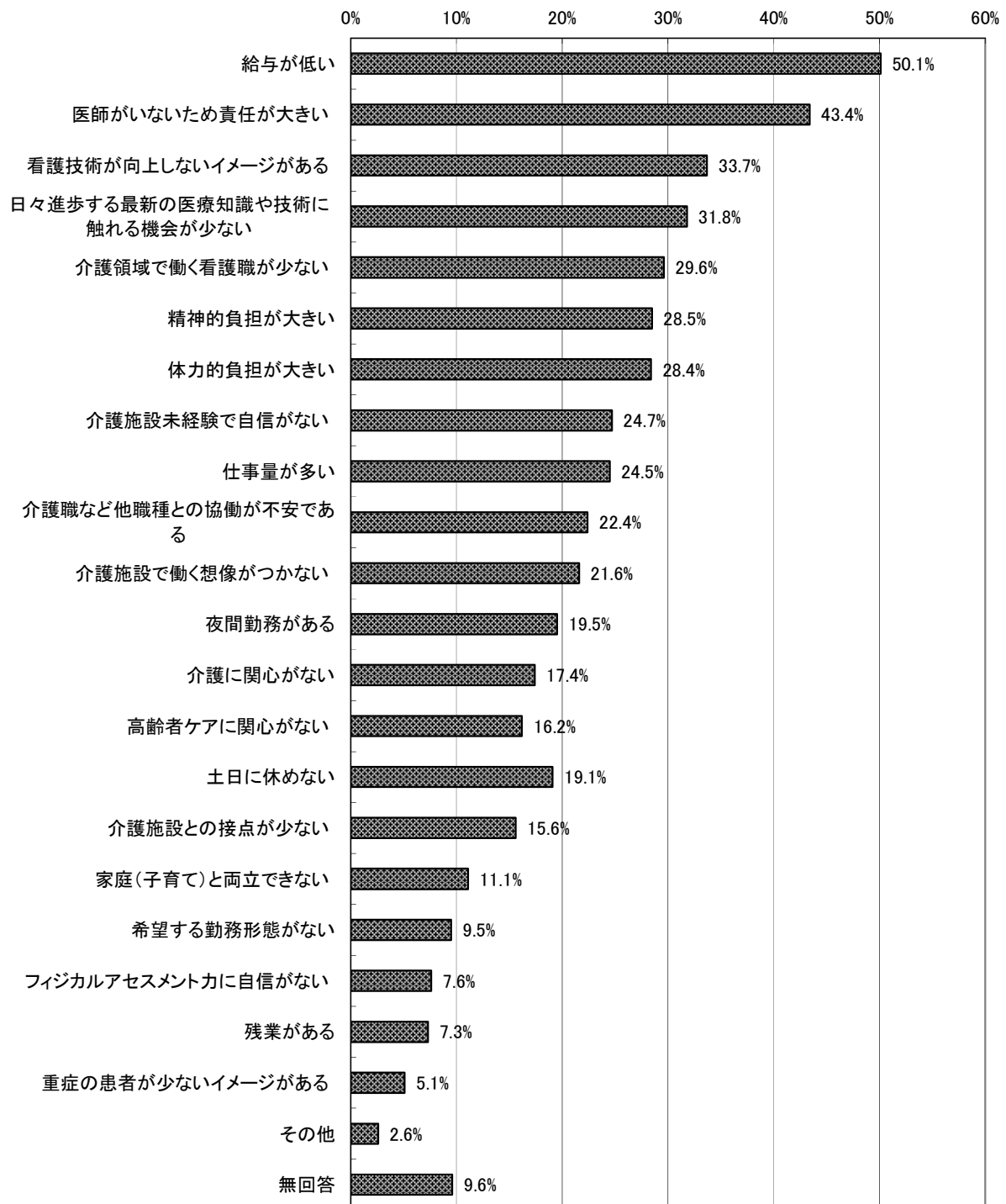
図表36 看護職員が介護領域に入職しない理由（複数回答）

|            | 件数     | 夜間勤務がある | 残業がある | 土日に休めない | 希望する勤務形態がない | 家庭で子育てと両立できない | 介護施設で働く想像がつかない | 重症の患者が少ないイメージがある | 看護技術が向上しないイメージがある | 介護施設未経験で自信がない | 介護施設との接点が少ない | 高齢者ケアに関心がない |
|------------|--------|---------|-------|---------|-------------|---------------|----------------|------------------|-------------------|---------------|--------------|-------------|
| 合計         | 1287   | 251     | 94    | 246     | 122         | 143           | 278            | 66               | 434               | 318           | 201          | 209         |
| 割合         | 100.0% | 19.5%   | 7.3%  | 19.1%   | 9.5%        | 11.1%         | 21.6%          | 5.1%             | 33.7%             | 24.7%         | 15.6%        | 16.2%       |
| 施設系        | 707    | 153     | 49    | 128     | 65          | 96            | 172            | 36               | 264               | 198           | 129          | 131         |
| 割合         | 100.0% | 21.6%   | 6.9%  | 18.1%   | 9.2%        | 13.6%         | 24.3%          | 5.1%             | 37.3%             | 28.0%         | 18.2%        | 18.5%       |
| 通所系        | 338    | 55      | 24    | 65      | 28          | 33            | 62             | 20               | 100               | 76            | 45           | 52          |
| 割合         | 100.0% | 16.3%   | 7.1%  | 19.2%   | 8.3%        | 9.8%          | 18.3%          | 5.9%             | 29.6%             | 22.5%         | 13.3%        | 15.4%       |
| 訪問看護ステーション | 235    | 39      | 19    | 48      | 27          | 14            | 42             | 10               | 68                | 41            | 26           | 25          |
| 割合         | 100.0% | 16.6%   | 8.1%  | 20.4%   | 11.5%       | 6.0%          | 17.9%          | 4.3%             | 28.9%             | 17.4%         | 11.1%        | 10.6%       |

|            | 介護に関心がない | 介護協働など不安である | 介護領域で働く看護職が少ない | 医師が大きい責任 | 日々進歩する技術に追いつけない | フットワークに自信がない | 給与が低い | 仕事量が多い | 体力的負担が大きい | 精神的負担が大きい | その他  | 無回答   |
|------------|----------|-------------|----------------|----------|-----------------|--------------|-------|--------|-----------|-----------|------|-------|
| 合計         | 224      | 288         | 381            | 559      | 409             | 98           | 645   | 315    | 366       | 367       | 34   | 123   |
| 割合         | 17.4%    | 22.4%       | 29.6%          | 43.4%    | 31.8%           | 7.6%         | 50.1% | 24.5%  | 28.4%     | 28.5%     | 2.6% | 9.6%  |
| 施設系        | 135      | 161         | 227            | 316      | 237             | 46           | 365   | 176    | 202       | 211       | 13   | 50    |
| 割合         | 19.1%    | 22.8%       | 32.1%          | 44.7%    | 33.5%           | 6.5%         | 51.6% | 24.9%  | 28.6%     | 29.8%     | 1.8% | 7.1%  |
| 通所系        | 63       | 75          | 102            | 149      | 97              | 13           | 174   | 84     | 88        | 77        | 13   | 31    |
| 割合         | 18.6%    | 22.2%       | 30.2%          | 44.1%    | 28.7%           | 3.8%         | 51.5% | 24.9%  | 26.0%     | 22.8%     | 3.8% | 9.2%  |
| 訪問看護ステーション | 25       | 50          | 50             | 90       | 73              | 39           | 103   | 54     | 74        | 77        | 8    | 41    |
| 割合         | 10.6%    | 21.3%       | 21.3%          | 38.3%    | 31.1%           | 16.6%        | 43.8% | 23.0%  | 31.5%     | 32.8%     | 3.4% | 17.4% |

図表37 看護職員が介護領域に入職しない理由（複数回答）

合計(n=1,287)

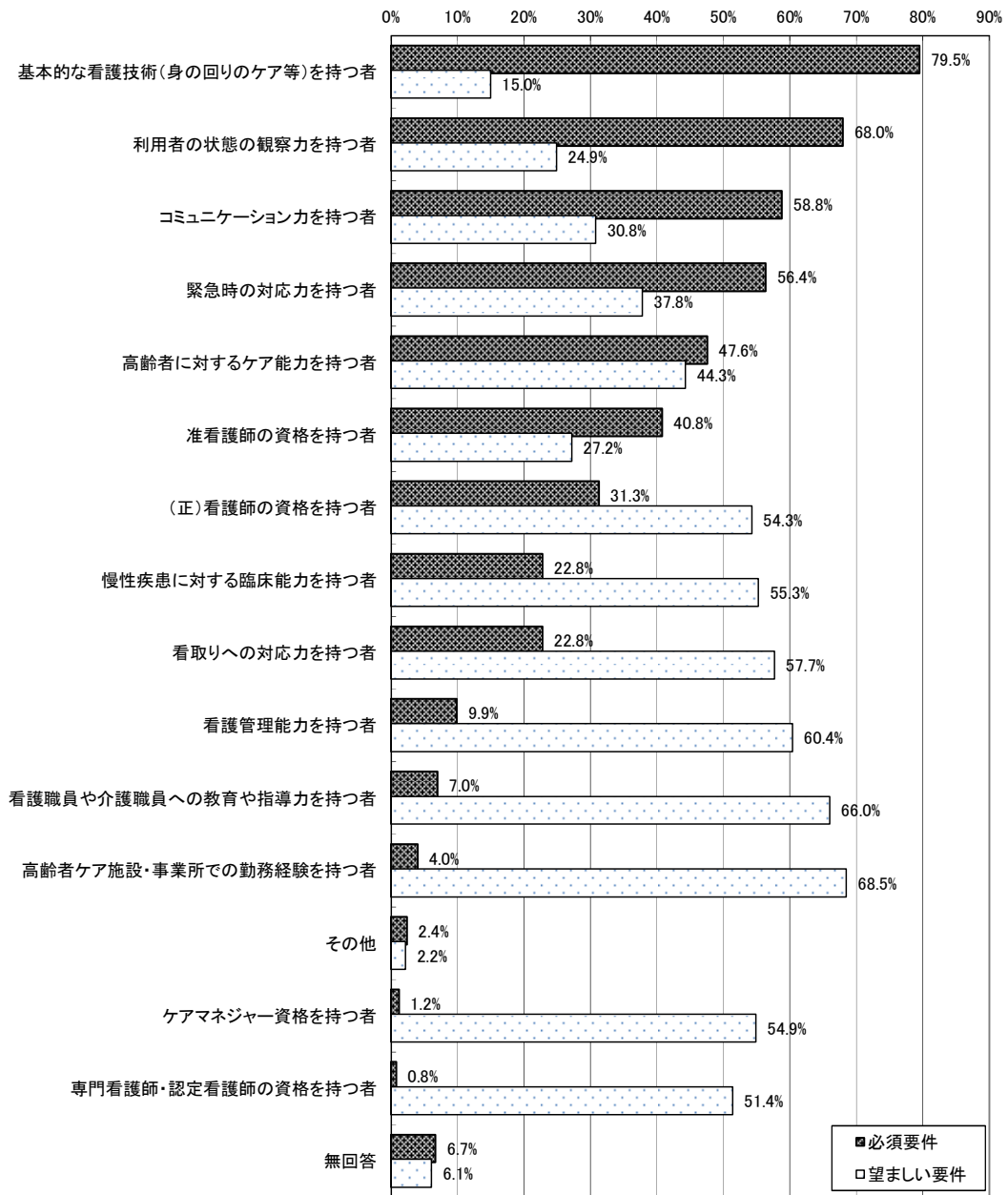


- 看護職員の採用要件は、必須要件としては「基本的な看護技術（身の回りのケア等）を持つ者」が 79.5%と最も多く、次いで「利用者の状態の観察力を持つ者」が 68.0%となっている。望ましい要件としては「高齢者ケア施設・事業所での勤務経験を持つ者」が 68.5%と最も多く、次いで「看護職員や介護職員への教育や指導力を持つ者」が 66.0%となっている。
- 必須要件に比べて、望ましい要件は、高齢者ケア施設・事業所での勤務経験や看護職員や介護職員への教育や指導力、看護管理能力など、高齢者ケア施設や事業所での勤務経験が問われる要件があげられている。

図表38 看護職員の採用要件

|                        | 必須要件 |       | 望ましい要件 |       |
|------------------------|------|-------|--------|-------|
|                        | 件数   | 割合    | 件数     | 割合    |
| 基本的な看護技術（身の回りのケア等）を持つ者 | 1023 | 79.5% | 193    | 15.0% |
| 高齢者に対するケア能力を持つ者        | 612  | 47.6% | 570    | 44.3% |
| 高齢者ケア施設・事業所での勤務経験を持つ者  | 52   | 4.0%  | 881    | 68.5% |
| 慢性疾患に対する臨床能力を持つ者       | 293  | 22.8% | 712    | 55.3% |
| 看護職員や介護職員への教育や指導力を持つ者  | 90   | 7.0%  | 849    | 66.0% |
| 看護管理能力を持つ者             | 128  | 9.9%  | 777    | 60.4% |
| 緊急時の対応力を持つ者            | 726  | 56.4% | 486    | 37.8% |
| 利用者の状態の観察力を持つ者         | 875  | 68.0% | 320    | 24.9% |
| 看取りへの対応力を持つ者           | 293  | 22.8% | 743    | 57.7% |
| コミュニケーション力を持つ者         | 757  | 58.8% | 396    | 30.8% |
| ケアマネジャー資格を持つ者          | 16   | 1.2%  | 707    | 54.9% |
| （正）看護師の資格を持つ者          | 403  | 31.3% | 699    | 54.3% |
| 准看護師の資格を持つ者            | 525  | 40.8% | 350    | 27.2% |
| 専門看護師・認定看護師の資格を持つ者     | 10   | 0.8%  | 662    | 51.4% |
| その他                    | 31   | 2.4%  | 28     | 2.2%  |
| 無回答                    | 86   | 6.7%  | 79     | 6.1%  |

図表39 看護職員の採用要件



- 看護職員の採用必須要件をみると、「人数・質ともに確保できている」施設・事業所では、「基本的な看護技術（身の回りのケア等）を持つ者」や「高齢者に対するケア能力を持つ者」「利用者の状態の観察力を持つ者」などの要件を挙げる割合が人数の確保が困難であった施設・事業所と比べて低い傾向が見られ、即戦力を求めずに雇用し、施設・事業所で育成している可能性がうかがえる。

図表40 看護職員の必須採用要件（直近一年間の採用人数と質に関する評価別）

|                        | 件数     | 基本的身を回りのケア等）を持つ者 | 高齢者に対するケア能力を持つ者 | 高齢者での勤務経験を持つ者 | 慢性疾患に対する臨床能力を持つ者 | 看護職教育や指導力を持つ者 | 看護管理能力を持つ者 | 緊急時の対応力を持つ者 | 利用者を持つ者の状態の観察 |
|------------------------|--------|------------------|-----------------|---------------|------------------|---------------|------------|-------------|---------------|
| 合計                     | 1287   | 1023             | 612             | 52            | 293              | 90            | 128        | 726         | 875           |
| 割合                     | 100.0% | 79.5%            | 47.6%           | 4.0%          | 22.8%            | 7.0%          | 9.9%       | 56.4%       | 68.0%         |
| 人数・質ともに確保できている         | 363    | 287              | 171             | 11            | 77               | 27            | 42         | 216         | 243           |
| 割合                     | 100.0% | 79.1%            | 47.1%           | 3.0%          | 21.2%            | 7.4%          | 11.6%      | 59.5%       | 66.9%         |
| 人数は確保できているが、質には満足していない | 334    | 262              | 151             | 15            | 80               | 19            | 33         | 181         | 229           |
| 割合                     | 100.0% | 78.4%            | 45.2%           | 4.5%          | 24.0%            | 5.7%          | 9.9%       | 54.2%       | 68.6%         |
| 質には満足だが、人数は確保できていない    | 294    | 246              | 152             | 16            | 66               | 21            | 25         | 165         | 204           |
| 割合                     | 100.0% | 83.7%            | 51.7%           | 5.4%          | 22.4%            | 7.1%          | 8.5%       | 56.1%       | 69.4%         |
| 人数・質ともに確保できていない        | 204    | 170              | 100             | 6             | 54               | 17            | 19         | 119         | 149           |
| 割合                     | 100.0% | 83.3%            | 49.0%           | 2.9%          | 26.5%            | 8.3%          | 9.3%       | 58.3%       | 73.0%         |
| 無回答・不詳                 | 92     | 58               | 38              | 4             | 16               | 6             | 9          | 45          | 50            |
| 割合                     | 100.0% | 63.0%            | 41.3%           | 4.3%          | 17.4%            | 6.5%          | 9.8%       | 48.9%       | 54.3%         |

|                        | 看護取り手への対応力 | コミュニケーション力を持つ者 | ケアマネジャー資格を持つ者 | （正）看護師の資格を持つ者 | 准看護師の資格を持つ者 | 専門看護師の資格を持つ者 | その他  | 無回答   |
|------------------------|------------|----------------|---------------|---------------|-------------|--------------|------|-------|
| 合計                     | 293        | 757            | 16            | 403           | 525         | 10           | 31   | 86    |
| 割合                     | 22.8%      | 58.8%          | 1.2%          | 31.3%         | 40.8%       | 0.8%         | 2.4% | 6.7%  |
| 人数・質ともに確保できている         | 78         | 221            | 5             | 118           | 151         | 4            | 4    | 20    |
| 割合                     | 21.5%      | 60.9%          | 1.4%          | 32.5%         | 41.6%       | 1.1%         | 1.1% | 5.5%  |
| 人数は確保できているが、質には満足していない | 71         | 193            | 6             | 93            | 142         | 3            | 10   | 24    |
| 割合                     | 21.3%      | 57.8%          | 1.8%          | 27.8%         | 42.5%       | 0.9%         | 3.0% | 7.2%  |
| 質には満足だが、人数は確保できていない    | 72         | 172            | 2             | 104           | 110         | 0            | 7    | 14    |
| 割合                     | 24.5%      | 58.5%          | 0.7%          | 35.4%         | 37.4%       | 0.0%         | 2.4% | 4.8%  |
| 人数・質ともに確保できていない        | 53         | 129            | 1             | 65            | 89          | 3            | 8    | 7     |
| 割合                     | 26.0%      | 63.2%          | 0.5%          | 31.9%         | 43.6%       | 1.5%         | 3.9% | 3.4%  |
| 無回答・不詳                 | 19         | 42             | 2             | 23            | 33          | 0            | 2    | 21    |
| 割合                     | 20.7%      | 45.7%          | 2.2%          | 25.0%         | 35.9%       | 0.0%         | 2.2% | 22.8% |

- 必須採用要件を施設種別にみると、訪問看護ステーションでは「慢性疾患に対する臨床能力を持つ者」(38.7%)、「利用者の状態の観察力を持つ者」(78.3%)、「看取りへの対応力を持つ者」(32.3%)、「コミュニケーション力を持つ者(77.4%)」、「正看護師の資格を持つ者」(68.9%)などが、他の種別と比べて高い回答割合を示した。

図表41 看護職員の必須採用要件（施設種別）

|            | 件数     | 基本的身回りのケア等 | 高齢者に対するケア | 高年齢者での勤務経験 | 慢性的疾患に対する臨床能力 | 看護職員の教育や指導力 | 看護管理能力 | 緊急時の対応力 | 利用者に対する状態の観察 |
|------------|--------|------------|-----------|------------|---------------|-------------|--------|---------|--------------|
| 合計         | 1287   | 1023       | 612       | 52         | 293           | 90          | 128    | 726     | 875          |
| 割合         | 100.0% | 79.5%      | 47.6%     | 4.0%       | 22.8%         | 7.0%        | 9.9%   | 56.4%   | 68.0%        |
| 施設系        | 707    | 562        | 328       | 27         | 145           | 46          | 75     | 394     | 457          |
| 割合         | 100.0% | 79.5%      | 46.4%     | 3.8%       | 20.5%         | 6.5%        | 10.6%  | 55.7%   | 64.6%        |
| 通所系        | 338    | 254        | 162       | 15         | 56            | 25          | 38     | 197     | 229          |
| 割合         | 100.0% | 75.1%      | 47.9%     | 4.4%       | 16.6%         | 7.4%        | 11.2%  | 58.3%   | 67.8%        |
| 訪問看護ステーション | 235    | 201        | 118       | 8          | 91            | 17          | 14     | 132     | 184          |
| 割合         | 100.0% | 85.5%      | 50.2%     | 3.4%       | 38.7%         | 7.2%        | 6.0%   | 56.2%   | 78.3%        |

|            | 看取りへの対応力 | コミュニケーション力 | ケアマネジャー資格 | 正看護師の資格 | 准看護師の資格 | 専門看護師の資格 | その他  | 無回答  |
|------------|----------|------------|-----------|---------|---------|----------|------|------|
| 合計         | 293      | 757        | 16        | 403     | 525     | 10       | 31   | 86   |
| 割合         | 22.8%    | 58.8%      | 1.2%      | 31.3%   | 40.8%   | 0.8%     | 2.4% | 6.7% |
| 施設系        | 159      | 380        | 10        | 162     | 337     | 5        | 8    | 46   |
| 割合         | 22.5%    | 53.7%      | 1.4%      | 22.9%   | 47.7%   | 0.7%     | 1.1% | 6.5% |
| 通所系        | 56       | 190        | 5         | 77      | 152     | 4        | 8    | 32   |
| 割合         | 16.6%    | 56.2%      | 1.5%      | 22.8%   | 45.0%   | 1.2%     | 2.4% | 9.5% |
| 訪問看護ステーション | 76       | 182        | 1         | 162     | 32      | 1        | 15   | 7    |
| 割合         | 32.3%    | 77.4%      | 0.4%      | 68.9%   | 13.6%   | 0.4%     | 6.4% | 3.0% |

- 看護職員の望ましい採用要件をみると、「人数・質ともに確保できている」施設・事業所では、「基本的な看護技術（身の回りのケア等）を持つ者」（17.6%）、「高齢者に対するケア能力を持つ者」（47.1%）などの基本的な要件を挙げる割合が人数の確保が困難であった群と比べて高い傾向が見られた。
- 一方で、「人数・質ともに確保できていない」施設・事業所では、「看護職員や介護職員への教育や指導力を持つ者」（70.1%）などが比較的高く、指導力など高い要件をあげる割合が高かった。

図表42 看護職員の望ましい採用要件（直近一年間の採用人数と質に関する評価別）

|                        | 件数     | 基本的な看護技術（身の回りのケア等）を持つ者 | 高齢者に対するケア能力を持つ者 | 高年齢者でのケア勤務経験を持つ者 | 慢性的疾患に対するケア能力を持つ者 | 看護職員の教育や指導力を持つ者 | 看護管理能力を持つ者 | 緊急時の対応力を持つ者 | 利用者を持つ者の状態の観察 |
|------------------------|--------|------------------------|-----------------|------------------|-------------------|-----------------|------------|-------------|---------------|
| 合計                     | 1287   | 193                    | 570             | 881              | 712               | 849             | 777        | 486         | 320           |
| 割合                     | 100.0% | 15.0%                  | 44.3%           | 68.5%            | 55.3%             | 66.0%           | 60.4%      | 37.8%       | 24.9%         |
| 人数・質ともに確保できている         | 363    | 64                     | 171             | 258              | 213               | 242             | 212        | 137         | 102           |
| 割合                     | 100.0% | 17.6%                  | 47.1%           | 71.1%            | 58.7%             | 66.7%           | 58.4%      | 37.7%       | 28.1%         |
| 人数は確保できているが、質には満足していない | 334    | 50                     | 146             | 229              | 178               | 228             | 201        | 131         | 79            |
| 割合                     | 100.0% | 15.0%                  | 43.7%           | 68.6%            | 53.3%             | 68.3%           | 60.2%      | 39.2%       | 23.7%         |
| 質には満足だが、人数は確保できていない    | 294    | 40                     | 127             | 204              | 171               | 196             | 191        | 114         | 71            |
| 割合                     | 100.0% | 13.6%                  | 43.2%           | 69.4%            | 58.2%             | 66.7%           | 65.0%      | 38.8%       | 24.1%         |
| 人数・質ともに確保できていない        | 204    | 26                     | 91              | 148              | 111               | 143             | 136        | 78          | 46            |
| 割合                     | 100.0% | 12.7%                  | 44.6%           | 72.5%            | 54.4%             | 70.1%           | 66.7%      | 38.2%       | 22.5%         |
| 無回答・不詳                 | 92     | 13                     | 35              | 42               | 39                | 40              | 37         | 26          | 22            |
| 割合                     | 100.0% | 14.1%                  | 38.0%           | 45.7%            | 42.4%             | 43.5%           | 40.2%      | 28.3%       | 23.9%         |

|                        | 看護取り手への対応力 | コミュニケーション力を持つ者 | ケアマネジャー資格を持つ者 | 正看護師の資格を持つ者 | 准看護師の資格を持つ者 | 専門看護師の資格を持つ者 | その他  | 無回答   |
|------------------------|------------|----------------|---------------|-------------|-------------|--------------|------|-------|
| 合計                     | 743        | 396            | 707           | 699         | 350         | 662          | 28   | 79    |
| 割合                     | 57.7%      | 30.8%          | 54.9%         | 54.3%       | 27.2%       | 51.4%        | 2.2% | 6.1%  |
| 人数・質ともに確保できている         | 217        | 116            | 192           | 207         | 103         | 187          | 9    | 11    |
| 割合                     | 59.8%      | 32.0%          | 52.9%         | 57.0%       | 28.4%       | 51.5%        | 2.5% | 3.0%  |
| 人数は確保できているが、質には満足していない | 192        | 105            | 182           | 192         | 91          | 172          | 7    | 22    |
| 割合                     | 57.5%      | 31.4%          | 54.5%         | 57.5%       | 27.2%       | 51.5%        | 2.1% | 6.6%  |
| 質には満足だが、人数は確保できていない    | 175        | 91             | 171           | 148         | 83          | 161          | 9    | 14    |
| 割合                     | 59.5%      | 31.0%          | 58.2%         | 50.3%       | 28.2%       | 54.8%        | 3.1% | 4.8%  |
| 人数・質ともに確保できていない        | 122        | 58             | 128           | 116         | 57          | 113          | 2    | 11    |
| 割合                     | 59.8%      | 28.4%          | 62.7%         | 56.9%       | 27.9%       | 55.4%        | 1.0% | 5.4%  |
| 無回答・不詳                 | 37         | 26             | 34            | 36          | 16          | 29           | 1    | 21    |
| 割合                     | 40.2%      | 28.3%          | 37.0%         | 39.1%       | 17.4%       | 31.5%        | 1.1% | 22.8% |

- 望ましい採用要件を施設種別にみると、訪問看護ステーションで複数の項目が他の施設種別と比べて低い比率となっていたが、これらは「必須要件」としての回答比率が高いものであり、回答が相互補完関係にあることが示唆された。

図表43 看護職員の望ましい採用要件（施設種別）

|            | 件数     | 基本的身体的な看護技術（を持つ者） | 高齢者に対するケア（を持つ者） | 高齢者でのケア勤務経験（を持つ者） | 慢性疾患に対する臨（を持つ者） | 看護職や指導員を（持つ者） | 看護管理能力を持つ（を持つ者） | 緊急時の対応力を持つ（を持つ者） | 利用者たちの状態の観察（を持つ者） |
|------------|--------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|---------------|-----------------|------------------|-------------------|
| 合計         | 1287   | 193               | 570             | 881               | 712             | 849           | 777             | 486              | 320               |
| 割合         | 100.0% | 15.0%             | 44.3%           | 68.5%             | 55.3%           | 66.0%         | 60.4%           | 37.8%            | 24.9%             |
| 施設系        | 707    | 116               | 322             | 519               | 413             | 491           | 439             | 279              | 198               |
| 割合         | 100.0% | 16.4%             | 45.5%           | 73.4%             | 58.4%           | 69.4%         | 62.1%           | 39.5%            | 28.0%             |
| 通所系        | 338    | 54                | 150             | 217               | 180             | 203           | 186             | 115              | 83                |
| 割合         | 100.0% | 16.0%             | 44.4%           | 64.2%             | 53.3%           | 60.1%         | 55.0%           | 34.0%            | 24.6%             |
| 訪問看護ステーション | 235    | 22                | 95              | 141               | 113             | 150           | 146             | 88               | 37                |
| 割合         | 100.0% | 9.4%              | 40.4%           | 60.0%             | 48.1%           | 63.8%         | 62.1%           | 37.4%            | 15.7%             |

|            | 看取り者への対応力 | コミュニケーション（を持つ者） | ケアマネジャー資格（を持つ者） | 正看護師の資格（を持つ者） | 准看護師の資格（を持つ者） | 専門師の資格・認定（を持つ者） | その他  | 無回答  |
|------------|-----------|-----------------|-----------------|---------------|---------------|-----------------|------|------|
| 合計         | 743       | 396             | 707             | 699           | 350           | 662             | 28   | 79   |
| 割合         | 57.7%     | 30.8%           | 54.9%           | 54.3%         | 27.2%         | 51.4%           | 2.2% | 6.1% |
| 施設系        | 436       | 249             | 392             | 438           | 192           | 351             | 14   | 30   |
| 割合         | 61.7%     | 35.2%           | 55.4%           | 62.0%         | 27.2%         | 49.6%           | 2.0% | 4.2% |
| 通所系        | 175       | 109             | 169             | 198           | 94            | 158             | 10   | 25   |
| 割合         | 51.8%     | 32.2%           | 50.0%           | 58.6%         | 27.8%         | 46.7%           | 3.0% | 7.4% |
| 訪問看護ステーション | 127       | 36              | 141             | 58            | 62            | 148             | 4    | 23   |
| 割合         | 54.0%     | 15.3%           | 60.0%           | 24.7%         | 26.4%         | 63.0%           | 1.7% | 9.8% |



## エ. 人材育成の取組について

- 教育・研修内容は、常勤職員では看護職員・介護職員とも「法人・事業所の経営理念」が 65.6%、62.1%と最も多くなっている。非常勤では、看護職員は「法人・事業所の経営理念」「感染症予防対策」が 52.7%と最も多く、介護職員は「接遇・マナー」「感染症予防対策」が 52.4%と最も多くなっている。

図表44 教育・研修内容（複数回答）

|                       | 常勤職員 |       |      |       | 非常勤  |       |      |       |
|-----------------------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|
|                       | 看護職員 |       | 介護職員 |       | 看護職員 |       | 介護職員 |       |
|                       | 件数   | 割合    | 件数   | 割合    | 件数   | 割合    | 件数   | 割合    |
| 看護・介護技術・知識            | 734  | 57.0% | 784  | 60.9% | 588  | 45.7% | 667  | 51.8% |
| 接遇・マナー                | 800  | 62.2% | 801  | 62.2% | 645  | 50.1% | 675  | 52.4% |
| 法人・事業所の経営理念・ケア方針      | 844  | 65.6% | 799  | 62.1% | 678  | 52.7% | 667  | 51.8% |
| 感染症予防対策               | 835  | 64.9% | 787  | 61.1% | 678  | 52.7% | 674  | 52.4% |
| ターミナルケア               | 426  | 33.1% | 355  | 27.6% | 305  | 23.7% | 261  | 20.3% |
| 認知症ケア                 | 652  | 50.7% | 707  | 54.9% | 522  | 40.6% | 575  | 44.7% |
| 問題解決・苦情処理の手順          | 443  | 34.4% | 395  | 30.7% | 284  | 22.1% | 256  | 19.9% |
| 職員の腰痛予防対策             | 316  | 24.6% | 394  | 30.6% | 241  | 18.7% | 337  | 26.2% |
| 安全対策（事故発生の防止、発生時の対応等） | 787  | 61.1% | 754  | 58.6% | 628  | 48.8% | 635  | 49.3% |
| その他                   | 129  | 10.0% | 128  | 9.9%  | 118  | 9.2%  | 109  | 8.5%  |
| いずれも行っていない            | 44   | 3.4%  | 17   | 1.3%  | 52   | 4.0%  | 22   | 1.7%  |
| 無回答                   | 144  | 11.2% | 263  | 20.4% | 306  | 23.8% | 360  | 28.0% |

- OJT の方法は、常勤職員では看護職員・介護職員とも「管理職（リーダーや主任等を含む）が部下の指導をしている」が 59.1%、58.7%と最も多くなっている。非常勤では看護職員・介護職員とも「経験・能力のある人と一緒に仕事をさせている」が 45.1%、49.6%と最も多くなっている。

図表45 OJTの方法（複数回答）

|                             | 常勤職員 |       |      |       | 非常勤  |       |      |       |
|-----------------------------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|
|                             | 看護職員 |       | 介護職員 |       | 看護職員 |       | 介護職員 |       |
|                             | 件数   | 割合    | 件数   | 割合    | 件数   | 割合    | 件数   | 割合    |
| 管理職（リーダーや主任等を含む）が部下の指導をしている | 760  | 59.1% | 755  | 58.7% | 572  | 44.4% | 592  | 46.0% |
| 管理職以外の指導担当者をつけている           | 422  | 32.8% | 554  | 43.0% | 346  | 26.9% | 466  | 36.2% |
| 経験・能力のある人と一緒に仕事をさせている       | 696  | 54.1% | 731  | 56.8% | 581  | 45.1% | 638  | 49.6% |
| 指導方法をマニュアル化している             | 324  | 25.2% | 381  | 29.6% | 247  | 19.2% | 310  | 24.1% |
| 育成を考えて仕事を与えている              | 479  | 37.2% | 523  | 40.6% | 377  | 29.3% | 425  | 33.0% |
| 業務マニュアルを作成している              | 707  | 54.9% | 727  | 56.5% | 563  | 43.7% | 616  | 47.9% |
| その他                         | 28   | 2.2%  | 26   | 2.0%  | 25   | 1.9%  | 22   | 1.7%  |
| いずれも行っていない                  | 29   | 2.3%  | 12   | 0.9%  | 33   | 2.6%  | 13   | 1.0%  |
| 無回答                         | 185  | 14.4% | 262  | 20.4% | 368  | 28.6% | 381  | 29.6% |

- 介護領域における看護職員確保・定着推進に必要と考えられる諸施策については以下の通りである。

**【給与体系の見直し】**

- ・ 賃金の向上と考える。
- ・ 一般病院と同等の賃金額にする。
- ・ 給与体系の改善。
- ・ 仕事の量、責任の重さ、など考慮した給与体系。その為には、介護報酬の見直しが必要。
- ・ 医療機関に相当する給与体系になればよいと思う。
- ・ 現在の介護報酬では看護職員につながる給与体制は難しい。介護職員処遇改善が始まり、給与の逆転が起きている。看護の評価もしてほしい。
- ・ 給与額を仕事に見合ったものにする。
- ・ 十分な賃金を払える介護報酬にして欲しい。看護・介護職員の確保・定着推進には処遇改善は必須要件だと思う。
- ・ 賃金と労働のバランス＝モチベーションアップ→やりがいと自身の存在、必要性を実感→定着、スキルアップ、この構図が可能になる施策。
- ・ 賃金をもう少し上げたい。夜勤手当が付かない分、給与が下がることもあり、在宅は敬遠されがちなのも事実。ステーション、全職員を正職員にしたいくてもできない現状である。もう少し報酬を上げて欲しいとも思う。
- ・ 医療と介護での点数の差が有り、介護分野では医療分野とくらべ賃金が低い。看護師自体どこでも働けるので要求が多い。人材紹介や派遣会社が賃金を能力に関係なく上げすぎ。教育をし過ぎると直ぐに辞め他の法人へ行く。どこでも採用される事。転職が安易に出来過ぎる事。
- ・ 介護現場は常に人手不足です。もっと、職員が「働こう」と思える様に、国も力を入れて頂きたい。給与も少なく、病院・医院に移動する人も有る。高齢者が増加する中、どう対応すべきか？悩みの種である。
- ・ ある程度給与がよければ定着すると思う。又、臨機応変に勤務形態を選ぶことができれば定着しやすい。母体である組織の経済力によるものが大きいと思う。
- ・ 病院看護勤務と施設看護勤務との給与差が大きい。病院と施設（介護）の給与すり合わせを行う必要があるのではないか。
- ・ 賃金の改善と、都道府県・国での育成、民間任せにしない教育システム。

**【介護領域における看護職員の立ち位置の確立】**

- ・ 売手市場の為か、看護師の就労希望条件は一般的に高く、介護施設では立場的優位を強調したいようなプライドが見受けられる。医療分野と介護分野別のナース資格制度の創設（介護ナースは介護職に受験資格開放）。
- ・ 医療連携体制を整えるなど、看護職員としての技能を發揮できる職場づくり。
- ・ 介護事業における看護職員の立ち位置。介護職員への指導など、周りが変わっていくことで、やりがいになるのでは？

**【医師との連携の確立】**

- ・ 看護師の不安は医師の不在によるものが大きい。医師と常時連絡がとれる体制が必須。また、正・准の格差が大きく、業務連携上不具合を起こすことが多い。それぞれの立場を尊重して業務を執行する意識付けが常に必要。
- ・ 訪問看護は、ひとりでの訪問時、医療等における判断能力を問われる。事業所が医療機関をバックにもっていれば、自由に研修、確認、医師に判断確認ができやすい為、訪問先での不安軽減がはかれる。しかし、医療機関が法人としてない場合は迅速な対応ができず、迷うし、正しい判断をしなればとのストレスがある。責任の重さを感じる。

**【職場環境の改善】**

- ・ ストレス解消などにあてる休みや有給休暇がとりやすい体制（介護報酬の見直し）。
- ・ 働きやすい環境（賃金・休暇・人間関係・仕事内容の充実等）が確保されることで、早期離職防止や定着につながるものと思われる。
- ・ 医療ニーズ、看取り介護が増えてくるなかで、労働条件の改善と介護職のレベルアップをしていかなければ看護職の負担がかなり大きく確保が難しいと思う。
- ・ 子育て支援をすること必須。
- ・ 有給休暇の取得率をあげる。
- ・ 急性期の病院へ勤務する事ができない人（時間帯、夜勤数、休みの交替ができない、子供が小さい、高齢者を抱えている等にて）を採用している為、定着している。
- ・ 魅力ある職場づくりとして、休みを取りやすく、福利厚生がしっかりしている事、また、働きが給与に反映

されるシステムとなっている等、働くうえでの環境と入職時のオリエンテーションや指導者が確立されている事等があげられる。

- ・ 女性の看護師が多いので、結婚、出産時に休職に成らざるをえない期間のロスタイムが看護職員の確保・定着推進を妨げていると思われる。託児所対策に力を入れているが、思う様に常勤勤務は難しい。男性看護師の導入に方向転換して行く事も思案している。
- ・ 子育て支援（預り先や補助金、短期間労働、など）、休憩（場所の提供、時間の確保）、勤務条件（時間、日数、給与、福利厚生）の明確性。リスク管理（会社が従業員を守るか）。
- ・ 職場環境を整えていくことが第一である（保育所など）。

#### 【看護師養成時に介護に関する知識・技術を学ぶ機会の確保】

- ・ 看護教育に高齢者介護施設等での実習を取り入れる。
- ・ 介護施設で働く看護師の専門的知識・技術の習得を図るとともに、他の専門職との連携と、地域におけるネットワークの強化が必要。
- ・ 1) 看護教育における介護の大切さ、重要さをカリキュラムに入れる。2) 看護協会の中に介護担当の委員を作る。3) 看護師で、介護の偉大な業績人を作る（面白さを教える）。4) 慢性疾患の看護は介護にあることを、協会が認識する。
- ・ 看護師が、介護サービス事業所の理解、体験できる機会を設ける（看護養成、学校のカリキュラムの中で）。
- ・ 看護師養成時に、介護領域における看護の必要性を学んでもらう。介護領域における看護の求められる範囲、技術等を明確にし、専門的に教育・研修が受けられる機会を作る。
- ・ 地域包括ケアシステムや、医療と介護の連携が叫ばれているが、病院等、特に大きな施設で働く看護職は、地域の状況や、今後どのような地域になって行くのかということに関心を持ってない人が多い。看護学生の段階で、訪問看護や、地域看護への教育の機会を多くしていくべき。
- ・ 生活の場の中において、医療と福祉の隔合を進めていくには、看護職員は今の定数配置では、ニーズに沿ったサービスが提供できず、離職につながる可能性が高い。地域包括というのであれば看護職に対しての介護の領域をより知る研修が必要である。
- ・ 看護教育の過程で、福祉や対人援助技術、人間心理等の内容が、もっと必要だと思う。待遇は介護職より上である現状でも介護職を指導出来る様な看護職員をあまり見た事がない。
- ・ 大学や専門学校に進路に介護領域へのコースも設け、その必要性や将来性などを学生時代に教えていく。
- ・ 若い看護師は医療機関で勤務したいとの気持が強く、学生時代から福祉系にも興味を持ってもらえるような指導をお願いしたい。
- ・ 学生実習の中の在宅を中心とした期間の延長。

#### 【教育・研修の機会の確保】

- ・ 入職後、研修が充実していると定着につながると思う。研修は勤務時間内で行なわれる方が良い。
- ・ 施設内のリーダー的存在であってほしいので外部研修等、参加させて行きたいし、仕事に見合う給与体制を確立したい。その方向からも介護報酬の見直しが必要。
- ・ 介護、看護の知識全般における研修や、休み等の対応がしっかり出来ているかが懸念される。
- ・ 人員体制に余裕がないため、教育研修を十分に受けさせることができない。
- ・ 教育研修について専門・認定看護師資格を取得しやすいような体制。
- ・ 看護師に入浴介助、トイレ介助、食事介助を教える研修が必要。
- ・ 福祉施設における看護師採用が、ほぼ 100%派遣（紹介）になってしまっている現状では、なかなか、法人独自の教育指導はできず、大変困っている。又、人件費を圧迫しており制限が必要と思う。
- ・ 病院ではなく、生活の場であること、介護職との関係をきっちり採用時に説明・理解した上で入職して頂けるよう対応する。

#### 【介護領域で働くことに対する啓蒙】

- ・ 介護現場の面白さややりがいを現場で働いている看護師が機会ととらえて広報活動を行い、介護現場に対する理解を深めること。
- ・ 看護職の本来の仕事である看護とは、介護の仕事は異なるが看護の知識は介護の職場で生かされると思う。介護職場を理解してぜひ看護職の方に勤務の場として選んでもらいたい。
- ・ メディアを使った広告、アピール（よいイメージづくり）。
- ・ 定年退職後や育児中の看護師にPRする。
- ・ 看護師や社会にむけての介護系で働く看護師の姿や、なぜ今必要なのかについて伝えて行く事。看護研修の中での介護系看護師の紹介などが必要。
- ・ ローテーションや職場体験による介護施設での勤務（少なくとも3ヶ月程度）。
- ・ 大きな法人であれば、介護施設の担当理事が介護施設への関心を深めることで職員への関心も深まり、働く社員のモチベーションが上がり定着していくと考えられる。

- ・ 治療ではなく生活の場での利用者への安全に暮らせる環境をいかに介護や相談員、栄養士等と協働して作っていけるのかの教育と周知。
- ・ 介護現場は大変、大変と全てのメディアで言われているが、実際は楽しく、やりがいのあるものであることをもっと広めることが大切。
- ・ 世間でいわれているようなきつい、汚い、給与が安いなどの「K」を解消するような、施策と広報。
- ・ 病院で働く看護師でさえ、介護領域の看護師の仕事を知らない。情報発信しても興味のある人にしかとどかない。社会的アピールが必要だと思う。例えば、テレビドラマ、映画などそういうものを学校で放映してもらうなど。
- ・ 現在、新卒の看護有資格者は医療現場を職場に選択する傾向がある。介護保険施設における看護職員のイメージアップ（やりがいのアピール等）を行政の施策として実施する必要がある。
- ・ 看護師に対して、介護施設での看護師の必要性や業務のやりがいを伝える機会がほとんどないのではないかと感じる（スキルが下がるイメージなど）。
- ・ 介護施設での看護師のイメージ（マイナスの）が強いと感じる（スキルが下がるイメージなど）。
- ・ 介護領域における看護職員が自らすばらしい仕事と思える様な、職場環境や、教育、やりがい等を教えて、他の看護職員にもっとアピールしていく。ある程度の年令を越えても出来る仕事として、経験を生かしていく、経験や知識を十分に発揮出来る仕事である事を、知ってもらおう。

#### 【就職・雇用しやすい仕組みづくり】

- ・ 病院での看護の役割に比べ、デイサービスにおける看護師の役割は、介護領域の方が幅広いのではないかと感じる（送迎、入浴、レクリエーションなどの職務もある）。特に病院勤務からの介護領域への転職は、面接時にデイサービスでの役割の十分な説明を行い納得して頂いてから職務につかれる方が離職しにくいのではないかと考える。
- ・ 就労希望者が自宅から通勤圏内に都市部が有る場合の様々な地域格差に於ける対象者の都市部流出。行政と企業共同で地元雇用の仕組みづくり。
- ・ 高齢者施設で勤務する看護師は病院等の第一線で活躍した後、退いた人で比較的高齢の看護師が働く場となっている感がある。看護師のキャリアアップの場として施設が求められるようにはならないものか。特養の看護師には高い給料が出せない。
- ・ 医療をベースとした“患者”との向き合い方から介護をベースとした“個人”としての向き合い方への切り替えを受けとめられる様な機会を求職時にも施す事も必要では。
- ・ 採用時に、業務内容について話し合っておく。看護と介護が協力して業務をする現場作りを心がけている。

#### 【連携体制の強化】

- ・ 面接の際、介護施設に合った方しか採用していないので今のところ離職される方はいません。医療判断に迷うことも多く、精神的な負担も大きいと思われます。事業所内のことだけにせず、他の事業所（グループホームやデイ）の看護師と連携をとりながら協力してやっていることで、なんとか、精神的な負担を軽減している。賃金や有休、賞与も優遇している。
- ・ 医療依存度の高い利用者のケアに関して、介護・看護が1つのケアチームとして対応し、様々な角度からのアプローチにより、より細かく行き届いたサービス提供の確保と、評価をしっかりと形づくる事が大切だと感じる。
- ・ 看護に関しては、高齢者対応は多くの知識を求められる。医師のいない環境で判断をし、ご本人、家族の満足のいくような取り組みの難しさは関った者でないとわからない。そのような不安が解決できたら、大分働き易くなると思う。
- ・ 管理者、看護職、介護職、それぞれ役割分担は違うが、平等にコミュニケーションを取り定期的な連絡会議を開きガラスばりな経営をする事と思う。
- ・ 定期的に個人面談を行い、職員の気持ちを把握しておくと共に、困っていることについては、早期に解決できるような体制を常にとっておくようにする。
- ・ 医学的判断から考える看護ケアの理解と介護職の認識のずれを解消する。協働しやすい職種間のつながりを保つ体制作りが大切だと思う。
- ・ 施設では介護と看護の業務が明らかに分かれており、排泄や入浴は看護は介入されないケースが多い。職場づくりの点から考えても共働する姿勢は大切だと考える（コミュニケーションが円滑になる事で離職しないようになる）。
- ・ 看護師が少人数のためチーム間で孤立せず、協力できるよう上司が関係調整をとっていく。介護職員との連携は不可欠のため情報をしっかり共有し協力できる体勢を作り責任を押しつけないことが重要。
- ・ 看護師はホーム内（2フロア）では1名であるため、介護職員との連携が必須である。その一つとして職務の分担の明確化をきちんとし、看護マニュアルを作成していく。少数の看護師の働きやすい条件と職場を今後作っていかねければと思う。

#### 【職場の人間関係】

- ・ 看護職員も余裕があれば利用者とレクリエーションに参加して職場の楽しい雰囲気が有ればと思う。
- ・ お互いの職性を理解し尊重し合う所からコミュニケーションが始まると思うが、まだ看護職の方が指導的な立場であるべきという考えが同等な立場で話し合いが出来ない原因の1つになっていると思う。専門性を活かしつつお互いに1つの目標に向かうべく意識改革が必要と思うが、なかなか難しいと常日頃感じている。
- ・ 介護領域における看護の業務は、利用者の健康管理の他に介護職員の指導（疾患や看護に関する内容等）が大きな業務となっている。お互いの専門性を理解して協力できる人材が必要で、定着も期待できる。また、状態を判断して介護職員に即座に指示を出せる看護師は介護職の信頼を得られる。病院での看護業務とは、大きな違いがある。
- ・ 金銭的な対応だけでは特養看護職員は定着しない。ある程度の余裕のある人数と穏やかな性格の職員で構成すれば、問題なく定着する。急な欠勤にも業務が回り、それにより人間関係の不和がなければ安定すると感じている。
- ・ 「ほめる」文化、風土を作っていく、接置マナーに対して、全職員が関心を持ち相互に指摘し合える。
- ・ 労働条件も大切だが、一番大切なのは職場の雰囲気や人間関係であり、これらを良好に維持できる体制を構築することが重要であると考えている。
- ・ 法人内での異動、研修等・給与、能力評価・勤務時間帯の検討・研修時間の確保、これが課題で、法人と交渉しているが（数年前から）なかなか取り上げてもらえず、モチベーションも低くなりつつある状況。同法人間でも異動による離職者（退職）が多いため、在宅への関心も低い中で、相談に乗ってくれるアドバイザー等がほしい。
- ・ 個々のスタッフの悩みを管理者ができるだけ限り聴くようにし、それ以外にも、スタッフ、同志で励まし合ったりもしている。
- ・ 職場内の雰囲気、怒らない、急がない、頼らない、何でも話せる、相談など気楽にできる人材を育てる。

#### 【潜在看護師の確保】

- ・ 慢性的に看護職不足を感じている。新卒がまず病院での経験を積みたいと思うのは仕方がないが高齢者急増の中介護施設の増加で看護職がどこの施設も不足と考えられる。資格を持ちながら子育てや介護等の理由で復職できない潜在看護師が復帰できるような施策が必要と考える。
- ・ 看護師資格を有する就労していない方の掘起こしが必要である。

#### 【社会的評価】

- ・ 医療と同じように、介護分野にも、社会的評価が高くなると、人材は集まらない。

#### 【看護職員の負担軽減】

- ・ 医師がいない為責任が大きく又医学的判断がむずかしい。
- ・ 当施設のような介護施設では、介護に医学的判断を求めると、精神的な負担が大きく、離職する看護が多いと考えられる。
- ・ 介護職員が、医療行為をある程度できるようになれば看護職員の負担が減るのではないかと。看護職員確保のための補助金等のサポートシステム。
- ・ 看護職の人員配置を見直し、負担を分散させるような取り組み。
- ・ 介護施設では人員比率が介護職の方が圧倒的に多い為、看護職は責任の重さと不安感が強いと思われるが、役割を明確にした中で、不安の軽減を図る。介護と看護も共に利用者中心のケアの意識を共用し、チームケアに向けた振り返りや学びの場が必要。
- ・ 訪問看護は給与が低く責任が重いイメージがあるようで、希望する人が少ないと思う。
- ・ オンコール体制の当番回数が少なくなるように、常勤職員数を増加させる。

#### 【人員基準・加算】

- ・ 報酬アップ。小規模の施設を集約し（グループホーム・小規模多機能型居宅介護施設等）そのうえで、人員基準を緩和する。例えば、グループホームを定員40人、1ユニットあたり定員20人の施設に集約し、現在3:1の基準を5:1にする。1ユニットあたりの人員の絶対数は増加するが、国全体で見えた場合の総報酬額は職員一人あたりの給料上昇分程、増加しない。利用者9人を職員3人で介護するのと、20人を4人で介護するのでは、職員の身体的負担は増えるが、精神的負担は軽減できる。また、1人夜勤を解消できる。
- ・ 地方では、どの医療機関、介護施設でも看護師不足で大変である。老健の必要基準を緩和しないことには成り立たなくなっている。報酬の減により、十分な賃金も払えないことも大きい要因である。
- ・ 一度欠員状態になると現状の給与体系では雇用が大変困難。体系変更の要検討。
- ・ 重度化やターミナルへの対応を余議なくされている状況下で対応が出来ない事業所では生き残れないと思う。利用者のご家族にとっても、看護職員が配置されていない事業所は不安となり、職員の確保上でも安心感は大きいので、理念にまで述べるべき。又、許認可権のある自治体も配置について加算等の助成をするべ

きである。

- ・ 介護報酬の増額、特別な加算ではなく、広く薄くできる項目への加算。
- ・ 老健に求められている在宅復帰からターミナルケアまで多岐にわたるケアを実践する上で看護師の職務は厳しさを増している。又そうしないと施設運営が成り立たない現状でもある。介護報酬を激務に見合った報酬に改善され、人員と報酬、業務量のバランスを図ることが必要であると考える。

#### 【配置基準】

- ・ 常勤配置に加え、夜間については訪問看護を利用することができるよう改正する。
- ・ 介護保険で決められている人員基準の配置しか経営側はしようとしなないため、高齢者施設の実際の現場では、高齢であるからこそ、看護職員が必要なことがでてくることが多いので、その少ない看護職員に対する負担が多く、残業することも多い。そもそもの看護職員配置基準を増やし、その上、手厚い配置に対し、給与支払いができるような（経営側が人件費をかけてもよいと思えるような）報酬体系であればと思う。意欲はあっても、かかる負担の大きさから、離職したり、看護職員の相談相手が欲しいとの声が聞かれる。
- ・ 通所介護においては、原則看護職は必要ないと考えている。入浴の是非等は介護職で充分判断できるし、看護職は、プライドが高く面接の際にも「介護職の仕事はしません。」と明言される方もあり、介護職との折り合いが悪い。
- ・ 現在の介護領域には、医療処置等が多く含まれている。介護施設においては看護師の負担が大きく、なかなか、継続して勤務出来ていない。訪問看護を介護福祉施設や老健に訪問出来るように制度を変えることだと思ふ（特殊な CAPD 処置や人工呼吸器利用、医療が主の方 etc）。

#### 【モチベーションの向上】

- ・ モチベーションの向上が重要。
- ・ 通常、病院勤務のナースが看護助手にやらせている業務を、介護施設ではナースが行わなくてはならない（介護職員の意識が看護助手という意識ではないため、ナースが協力してくれないと、不平・不満につながる）ため、介護施設で要求される業務に対してのプライドに対する何かしらのアプローチ、理解や、施策などが必要だと感じる。
- ・ 介護・在宅ケアに対して意欲のある人を採用し、その仕事内容に見合った給与を与え、仕事と家庭の両立とモチベーションをキープできる職場環境が必要。

#### 【介護職員との協働・教育】

- ・ 介護職の年齢が高すぎる。若い年齢の介護職を増やし多職種間で協働できるようにするべき。
- ・ 若い看護職員が確得できず、病院を退職した者が多く、看護職の高齢化が著しい。介護職員として採用した者のうち、能力がある者に看護学校進学を進めている。
- ・ 看護職員が全体的に不足している事と、介護領域での理解も不足している。介護職員に必要な知識（看護技術・知識）を通信や、夜間等で学ぶシステムをつくり、医療領域の仕事も出来る様な人員配置と、資格に整えて行く方が早いのではないか。

#### 【法人内異動、人事評価】

- ・ 採用された方が、本人の希望する施設や部署へ一番最初に行くべきと考えているが、本部の人事担当により違う部署や施設に行くため、採用された職員も早期離職するケースが多い。
- ・ 個別面談を重視し、自己評価・目標設定を面談の中で確認していく。毎月 1~2 回の定例学習。各自の課題に則した部外研修・他事業所での経験実習。

#### 【看護職員の適性】

- ・ 定着の前に求人に対して応募者が殆んどないということが問題なのでは？人材育成する以前の問題という事に重点を置くべきでは。介護現場では、自分で考え行動しなければならない事が多くある。指示命令系で働いてきた人にそれを望む事はとても時間がかかる。介護現場の中での看護職員としての立場は、この仕事に携わらないとわからない分野ではないのでしょうか。どんなに給料が高くても、続かない人は続かない。

### ③看護職員票結果

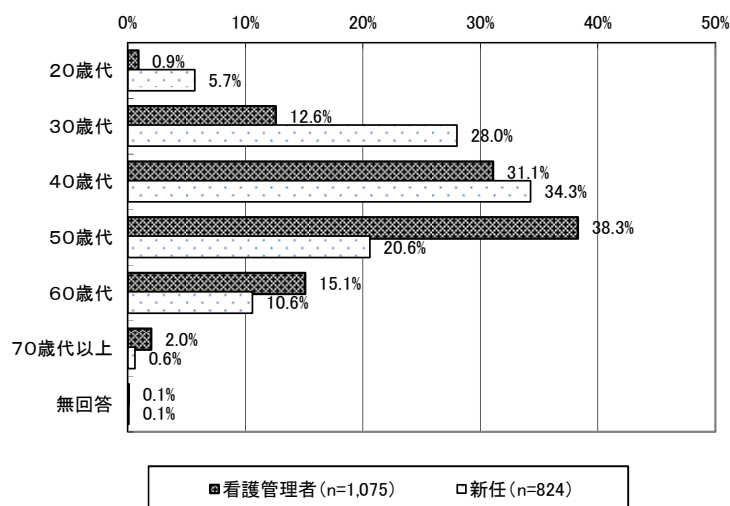
調査対象施設・事業所において、看護職員のうち管理的立場にある方1名、最も最近入職された看護職員1名（常勤・非常勤の別、雇用形態の別は問わない）に回答してもらったものである。

#### ア. 調査対象者について

- 年齢は、看護管理者は「50歳代」が38.3%と最も多く、新任は「40歳代」が34.4%と最も多くなっている。

図表 46 年齢

|       | 件数     | 20歳代 | 30歳代  | 40歳代  | 50歳代  | 60歳代  | 70歳代以上 | 無回答  |
|-------|--------|------|-------|-------|-------|-------|--------|------|
| 合計    | 2058   | 63   | 384   | 645   | 653   | 279   | 30     | 4    |
| 割合    | 100.0% | 3.1% | 18.7% | 31.3% | 31.7% | 13.6% | 1.5%   | 0.2% |
| 看護管理者 | 1075   | 10   | 135   | 334   | 412   | 162   | 21     | 1    |
| 割合    | 100.0% | 0.9% | 12.6% | 31.1% | 38.3% | 15.1% | 2.0%   | 0.1% |
| 新任    | 824    | 47   | 231   | 283   | 170   | 87    | 5      | 1    |
| 割合    | 100.0% | 5.7% | 28.0% | 34.3% | 20.6% | 10.6% | 0.6%   | 0.1% |



- 職位別の勤務先分布は以下の通りである。

図表 47 職位別の勤務先分布

|       | 件数     | 介護期老人福祉施設 | 介護期老人保健施設 | 特定施設入居者生活 | 認知症対応型共同生活 | 小規模多機能型居宅 | 認知症対応型通所介護 | 通所介護  | 訪問看護ステーション | 複合型サービス | 無回答  |
|-------|--------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|-------|------------|---------|------|
| 合計    | 2058   | 476       | 327       | 218       | 89         | 123       | 81         | 194   | 432        | 71      | 47   |
| 割合    | 100.0% | 23.1%     | 15.9%     | 10.6%     | 4.3%       | 6.0%      | 3.9%       | 9.4%  | 21.0%      | 3.4%    | 2.3% |
| 看護管理者 | 1075   | 270       | 176       | 120       | 48         | 62        | 40         | 85    | 211        | 42      | 21   |
| 割合    | 100.0% | 25.1%     | 16.4%     | 11.2%     | 4.5%       | 5.8%      | 3.7%       | 7.9%  | 19.6%      | 3.9%    | 2.0% |
| 新任    | 824    | 181       | 136       | 81        | 28         | 42        | 26         | 85    | 195        | 27      | 23   |
| 割合    | 100.0% | 22.0%     | 16.5%     | 9.8%      | 3.4%       | 5.1%      | 3.2%       | 10.3% | 23.7%      | 3.3%    | 2.8% |

- 性別は、看護管理者は「女性」が94.9%、新任は「女性」が95.5%となっている。

図表48 性別

|       | 件数     | 女性    | 男性   | 無回答  |
|-------|--------|-------|------|------|
| 合計    | 2058   | 1959  | 89   | 10   |
| 割合    | 100.0% | 95.2% | 4.3% | 0.5% |
| 看護管理者 | 1075   | 1020  | 49   | 6    |
| 割合    | 100.0% | 94.9% | 4.6% | 0.6% |
| 新任    | 824    | 787   | 36   | 1    |
| 割合    | 100.0% | 95.5% | 4.4% | 0.1% |

- 子どもの有無は、看護管理者は「有」が83.0%、新任は「有」が77.8%となっており、看護管理者の方が子どもがいる割合が少し高い。

図表49 子どもの有無

|       | 件数     | 有     | 無     | 無回答  |
|-------|--------|-------|-------|------|
| 合計    | 2058   | 1672  | 379   | 7    |
| 割合    | 100.0% | 81.2% | 18.4% | 0.3% |
| 看護管理者 | 1075   | 892   | 181   | 2    |
| 割合    | 100.0% | 83.0% | 16.8% | 0.2% |
| 新任    | 824    | 641   | 180   | 3    |
| 割合    | 100.0% | 77.8% | 21.8% | 0.4% |

- 子どもの有無を雇用形態別にみると、正規雇用は「有」が78.7%、非正規雇用は「有」が88.4%となっており、非正規雇用の方が子どもがいる割合が高い。

図表50 子どもの有無（雇用形態別）

|       | 件数     | 有     | 無     | 無回答  |
|-------|--------|-------|-------|------|
| 合計    | 2058   | 1672  | 379   | 7    |
| 割合    | 100.0% | 81.2% | 18.4% | 0.3% |
| 正規雇用  | 1513   | 1191  | 316   | 6    |
| 割合    | 100.0% | 78.7% | 20.9% | 0.4% |
| 非正規雇用 | 534    | 472   | 61    | 1    |
| 割合    | 100.0% | 88.4% | 11.4% | 0.2% |



- 一番末の子どもの年齢は、看護管理者は「その他」（社会人等）が最も多く、次いで「中・高校生」が多く、新任は「その他」（社会人等）に次いで「未就学児」が23.4%と多くなっている。

図表51 一番末の子どもの年齢（子どもがいる場合）

|       | 件数     | 未就学児  | 小学校低学年 | 小学校高学年 | 中・高校生 | 大学(院)生 | その他   | 無回答  |
|-------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|-------|------|
| 合計    | 1672   | 225   | 117    | 130    | 319   | 130    | 721   | 30   |
| 割合    | 100.0% | 13.5% | 7.0%   | 7.8%   | 19.1% | 7.8%   | 43.1% | 1.8% |
| 看護管理者 | 892    | 61    | 52     | 65     | 176   | 87     | 436   | 15   |
| 割合    | 100.0% | 6.8%  | 5.8%   | 7.3%   | 19.7% | 9.8%   | 48.9% | 1.7% |
| 新任    | 641    | 150   | 61     | 59     | 121   | 34     | 206   | 10   |
| 割合    | 100.0% | 23.4% | 9.5%   | 9.2%   | 18.9% | 5.3%   | 32.1% | 1.6% |

- 一番末の子どもの年齢を雇用形態別にみると、正規雇用は「その他」を除くと「中・高校生」が21.6%と最も多く、非正規雇用は「その他」を除くと「未就学児」が21.0%と最も多くなっている。

図表52 一番末の子どもの年齢（子どもがいる場合）（雇用形態別）

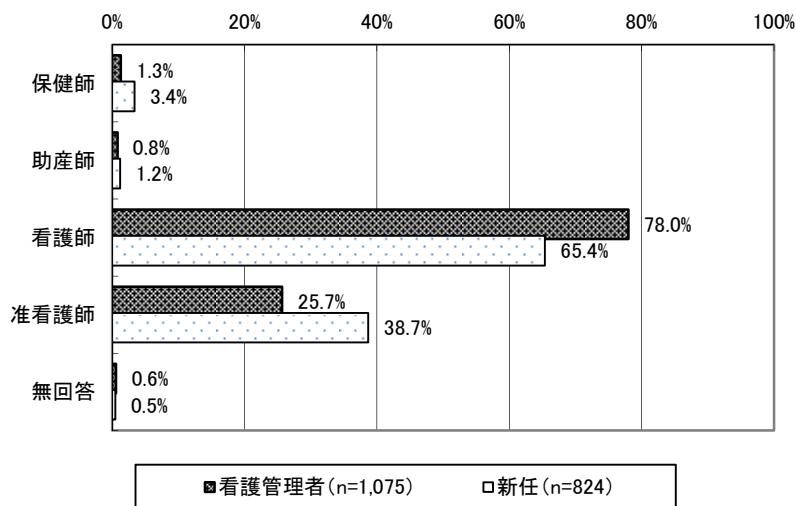
|       | 件数     | 未就学児  | 小学校低学年 | 小学校高学年 | 中・高校生 | 大学(院)生 | その他   | 無回答  |
|-------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|-------|------|
| 合計    | 1672   | 225   | 117    | 130    | 319   | 130    | 721   | 30   |
| 割合    | 100.0% | 13.5% | 7.0%   | 7.8%   | 19.1% | 7.8%   | 43.1% | 1.8% |
| 正規雇用  | 1191   | 125   | 77     | 97     | 257   | 110    | 503   | 22   |
| 割合    | 100.0% | 10.5% | 6.5%   | 8.1%   | 21.6% | 9.2%   | 42.2% | 1.8% |
| 非正規雇用 | 472    | 99    | 39     | 33     | 61    | 20     | 212   | 8    |
| 割合    | 100.0% | 21.0% | 8.3%   | 7.0%   | 12.9% | 4.2%   | 44.9% | 1.7% |

- 保有資格は、看護管理者は「看護師」が78.0%、「准看護師」が25.7%となっているが、新任は「看護師」が65.4%、「准看護師」が38.7%と、准看護師の割合が比較的高い。

図表53 保有資格（複数回答）

|       | 件数     | 保健師  | 助産師  | 看護師   | 准看護師  | 無回答  |
|-------|--------|------|------|-------|-------|------|
| 合計    | 2058   | 43   | 20   | 1438  | 691   | 14   |
| 割合    | 100.0% | 2.1% | 1.0% | 69.9% | 33.6% | 0.7% |
| 看護管理者 | 1075   | 14   | 9    | 838   | 276   | 6    |
| 割合    | 100.0% | 1.3% | 0.8% | 78.0% | 25.7% | 0.6% |
| 新任    | 824    | 28   | 10   | 539   | 319   | 4    |
| 割合    | 100.0% | 3.4% | 1.2% | 65.4% | 38.7% | 0.5% |

図表54 保有資格（複数回答）



- 保有資格を看護師と准看護師に区分し勤務先の施設種別との関係を見ると、訪問看護ステーションでは看護師が多く、特定施設入居者生活介護や通所介護では准看護師が比較的多い傾向がみられる。

図表55 保有資格別勤務先種別

|                 | 件数     | 介護期老人福祉施設 | 介護期老人保健施設 | 特定施設入居者生活 | 認知症対応型共同生活 | 小規模多機能型居宅 | 認知症対応型通所介護 | 通所介護  | 訪問看護ステーション | 複合型サービス | 無回答  |
|-----------------|--------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|-------|------------|---------|------|
| 合計              | 2058   | 476       | 327       | 218       | 89         | 123       | 81         | 194   | 432        | 71      | 47   |
| 割合              | 100.0% | 23.1%     | 15.9%     | 10.6%     | 4.3%       | 6.0%      | 3.9%       | 9.4%  | 21.0%      | 3.4%    | 2.3% |
| 看護師（保健師・助産師を含む） | 1442   | 318       | 232       | 126       | 67         | 67        | 37         | 111   | 406        | 57      | 21   |
| 割合              | 100.0% | 22.1%     | 16.1%     | 8.7%      | 4.6%       | 4.6%      | 2.6%       | 7.7%  | 28.2%      | 4.0%    | 1.5% |
| 准看護師            | 691    | 177       | 109       | 99        | 24         | 56        | 45         | 93    | 44         | 17      | 27   |
| 割合              | 100.0% | 25.6%     | 15.8%     | 14.3%     | 3.5%       | 8.1%      | 6.5%       | 13.5% | 6.4%       | 2.5%    | 3.9% |

- 看護基礎教育課程の最終学歴は、看護管理者は「(看護師)養成所(専門学校等)(3年課程)」が48.2%と最も多く、次いで「(看護師)養成所(専門学校等)(2年課程)」が22.0%となっている。新任は「(看護師)養成所(専門学校等)(3年課程)」が39.9%と最も多く、次いで「(准看護師)養成所」が22.0%となっている。

図表56 看護基礎教育課程の最終学歴

|       | 件数     | 大学   | 短期大学<br>3年課程 | 短期大学<br>2年課程 | 専課程<br>専門学校等<br>養成所3年 | 専課程<br>専門学校等<br>養成所2年 | 高専<br>攻学校5年<br>一貫教育<br>高等学校 | 高専<br>攻学校専攻科<br>2 | 高等<br>学校衛生<br>看護科 | 准<br>看護師<br>養成所 | その他  | 無<br>回答 |
|-------|--------|------|--------------|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-------------------|-------------------|-----------------|------|---------|
| 合計    | 2058   | 42   | 81           | 30           | 877                   | 423                   | 28                          | 43                | 112               | 374             | 38   | 10      |
| 割合    | 100.0% | 2.0% | 3.9%         | 1.5%         | 42.6%                 | 20.6%                 | 1.4%                        | 2.1%              | 5.4%              | 18.2%           | 1.8% | 0.5%    |
| 看護管理者 | 1075   | 14   | 43           | 20           | 518                   | 236                   | 13                          | 24                | 54                | 134             | 15   | 4       |
| 割合    | 100.0% | 1.3% | 4.0%         | 1.9%         | 48.2%                 | 22.0%                 | 1.2%                        | 2.2%              | 5.0%              | 12.5%           | 1.4% | 0.4%    |
| 新任    | 824    | 28   | 32           | 9            | 329                   | 151                   | 13                          | 17                | 46                | 181             | 16   | 2       |
| 割合    | 100.0% | 3.4% | 3.9%         | 1.1%         | 39.9%                 | 18.3%                 | 1.6%                        | 2.1%              | 5.6%              | 22.0%           | 1.9% | 0.2%    |

- 認定資格、専門資格等は、看護管理者、新任ともに「介護支援専門員」が多くなっている。

図表57 認定資格、専門資格等(複数回答)

|       | 件数     | 介護<br>支援<br>専門員 | 皮<br>膚<br>・<br>排<br>泄<br>ケ<br>ア<br>認<br>定 | 集<br>中<br>ケ<br>ア<br>認<br>定<br>看<br>護<br>師 | 訪<br>問<br>看<br>護<br>認<br>定<br>看<br>護<br>師 | 感<br>染<br>管<br>理<br>認<br>定<br>看<br>護<br>師 | 糖<br>尿<br>病<br>看<br>護<br>認<br>定<br>看<br>護 | 認<br>知<br>症<br>看<br>護<br>認<br>定<br>看<br>護 | 老<br>人<br>看<br>護<br>専<br>門<br>看<br>護<br>師 | 感<br>染<br>症<br>看<br>護<br>専<br>門<br>看<br>護 | 家<br>族<br>支<br>援<br>専<br>門<br>看<br>護<br>師 | 在<br>宅<br>看<br>護<br>専<br>門<br>看<br>護<br>師 | 認<br>定<br>看<br>護<br>管<br>理<br>者 | そ<br>の<br>他 | 無<br>回<br>答 |
|-------|--------|-----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------------------------|-------------|-------------|
| 合計    | 2058   | 443             | 0   | 1   | 10  | 3   | 3   | 5   | 11  | 1   | 1   | 4   | 16                              | 117         | 1487        |
| 割合    | 100.0% | 21.5%           | 0.0%                                      | 0.0%                                      | 0.5%                                      | 0.1%                                      | 0.1%                                      | 0.2%                                      | 0.5%                                      | 0.0%                                      | 0.0%                                      | 0.2%                                      | 0.8%                            | 5.7%        | 72.3%       |
| 看護管理者 | 1075   | 323             | 0   | 1   | 6   | 2   | 2   | 2   | 8   | 1   | 0   | 1   | 14                              | 67          | 681         |
| 割合    | 100.0% | 30.0%           | 0.0%                                      | 0.1%                                      | 0.6%                                      | 0.2%                                      | 0.2%                                      | 0.2%                                      | 0.7%                                      | 0.1%                                      | 0.0%                                      | 0.1%                                      | 1.3%                            | 6.2%        | 63.3%       |
| 新任    | 824    | 105             | 0   | 0   | 4   | 1   | 0   | 2   | 2   | 0   | 1   | 3   | 1                               | 42          | 671         |
| 割合    | 100.0% | 12.7%           | 0.0%                                      | 0.0%                                      | 0.5%                                      | 0.1%                                      | 0.0%                                      | 0.2%                                      | 0.2%                                      | 0.0%                                      | 0.1%                                      | 0.4%                                      | 0.1%                            | 5.1%        | 81.4%       |

- 看護職としての経験年数は、看護管理者が平均 23.9 年、新任が平均 17.2 年となっている。

図表58 看護職としての経験年数

|       | 件数   | 平均年  | 標準偏差 |
|-------|------|------|------|
| 合計    | 2050 | 21.1 | 10.6 |
| 看護管理者 | 1072 | 23.9 | 9.9  |
| 新任    | 823  | 17.2 | 10.2 |

- 介護施設・事業所での勤務年数合計は、看護管理者が平均 9.0 年、新任が平均 4.1 年となっている。

図表59 介護施設・事業所での勤務年数合計

|       | 件数   | 平均年 | 標準偏差 |
|-------|------|-----|------|
| 合計    | 2036 | 7.0 | 6.2  |
| 看護管理者 | 1065 | 9.0 | 6.2  |
| 新任    | 819  | 4.1 | 4.6  |

- 現在の職場での勤務年数は、看護管理者が平均 6.9 年、新任が平均 1.7 年となっている。

図表60 現在の職場での勤務年数

|       | 件数   | 平均年 | 標準偏差 |
|-------|------|-----|------|
| 合計    | 2014 | 4.7 | 5.1  |
| 看護管理者 | 1052 | 6.9 | 5.6  |
| 新任    | 810  | 1.7 | 2.3  |

- 看護職として、1か月以上勤務した介護サービス施設・事業所の数は、看護管理者が平均 1.7 ヶ所、新任が平均 1.8 ヶ所となっている。

図表61 看護職として、1か月以上勤務した介護サービス施設・事業所の数

|       | 件数   | 平均数 | 標準偏差 |
|-------|------|-----|------|
| 合計    | 1516 | 1.7 | 1.1  |
| 看護管理者 | 795  | 1.7 | 1.0  |
| 新任    | 622  | 1.8 | 1.1  |

イ. 現在の職場について

- 現在の勤務先の種別は、本調査票の回収数によるところが大きく、看護管理者は「介護老人福祉施設（短期入所を含む）」が 25.1%と最も多く、次いで「訪問看護ステーション」が 19.6%を占める。新任は「訪問看護ステーション」が 23.7%と最も多く、次いで「介護老人福祉施設（短期入所を含む）」が 22.0%を占める。

図表62 現在の勤務先の種別

|       | 件数     | 介護老人福祉施設（短期入所を含む） | 介護老人保健施設（短期入所を含む） | 特定介護施設入居者生活 | 認知症対応型共同生活 | 小規模多機能型居宅 | 認知症対応型通所介護 | 通所介護  | 訪問看護ステーション | 複合型サービス | 無回答  |
|-------|--------|-------------------|-------------------|-------------|------------|-----------|------------|-------|------------|---------|------|
| 合計    | 2058   | 476               | 327               | 218         | 89         | 123       | 81         | 194   | 432        | 71      | 47   |
| 割合    | 100.0% | 23.1%             | 15.9%             | 10.6%       | 4.3%       | 6.0%      | 3.9%       | 9.4%  | 21.0%      | 3.4%    | 2.3% |
| 看護管理者 | 1075   | 270               | 176               | 120         | 48         | 62        | 40         | 85    | 211        | 42      | 21   |
| 割合    | 100.0% | 25.1%             | 16.4%             | 11.2%       | 4.5%       | 5.8%      | 3.7%       | 7.9%  | 19.6%      | 3.9%    | 2.0% |
| 新任    | 824    | 181               | 136               | 81          | 28         | 42        | 26         | 85    | 195        | 27      | 23   |
| 割合    | 100.0% | 22.0%             | 16.5%             | 9.8%        | 3.4%       | 5.1%      | 3.2%       | 10.3% | 23.7%      | 3.3%    | 2.8% |

- 兼務の有無は、看護管理者は「兼務なし」が 62.3%と最も多く、次いで「兼務あり（同一法人内）」が 27.7%となっている。新任も「兼務なし」が 75.7%と最も多く、次いで「兼務あり（同一法人内）」が 12.4%となっている。

図表63 兼務の有無

|       | 件数     | 兼務あり（内） | 兼務あり（外） | 兼務なし  | 無回答  |
|-------|--------|---------|---------|-------|------|
|       |        | 同一法人    | 同一法人    |       |      |
| 合計    | 2058   | 432     | 38      | 1385  | 203  |
| 割合    | 100.0% | 21.0%   | 1.8%    | 67.3% | 9.9% |
| 看護管理者 | 1075   | 298     | 13      | 670   | 94   |
| 割合    | 100.0% | 27.7%   | 1.2%    | 62.3% | 8.7% |
| 新任    | 824    | 102     | 21      | 624   | 77   |
| 割合    | 100.0% | 12.4%   | 2.5%    | 75.7% | 9.3% |

- 勤務先の施設長・管理者の保有資格は、「看護職」が33.8%と最も多く、訪問看護ステーションの回答数が多いことが影響していると考えられる。

図表64 勤務先の施設長・管理者の保有資格

|       | 件数     | 医師    | 看護職   | その他の医療系の資格 | 社会福祉士 | 社会福祉士<br>主事 | 介護福祉士 | その他  | わからない | 無回答  |
|-------|--------|-------|-------|------------|-------|-------------|-------|------|-------|------|
| 合計    | 2058   | 289   | 695   | 22         | 91    | 121         | 216   | 164  | 281   | 179  |
| 割合    | 100.0% | 14.0% | 33.8% | 1.1%       | 4.4%  | 5.9%        | 10.5% | 8.0% | 13.7% | 8.7% |
| 看護管理者 | 1075   | 177   | 362   | 11         | 53    | 73          | 114   | 99   | 111   | 75   |
| 割合    | 100.0% | 16.5% | 33.7% | 1.0%       | 4.9%  | 6.8%        | 10.6% | 9.2% | 10.3% | 7.0% |
| 新任    | 824    | 107   | 286   | 9          | 26    | 36          | 82    | 55   | 144   | 79   |
| 割合    | 100.0% | 13.0% | 34.7% | 1.1%       | 3.2%  | 4.4%        | 10.0% | 6.7% | 17.5% | 9.6% |

- 雇用形態は、看護管理者は「正規職員（フルタイム勤務）」が84.3%と最も多くなっている。新任は「正規職員（フルタイム勤務）」が58.0%となっており、「パート・アルバイト」が33.1%と比較的多い。

図表65 雇用形態

|       | 件数     | 正規職員<br>フルタイム | 正規職員<br>短時間勤務 | パート・アルバイト | 臨時職員 | 契約社員 | 派遣社員 | その他  | 無回答  |
|-------|--------|---------------|---------------|-----------|------|------|------|------|------|
| 合計    | 2058   | 1484          | 29            | 429       | 25   | 47   | 9    | 24   | 11   |
| 割合    | 100.0% | 72.1%         | 1.4%          | 20.8%     | 1.2% | 2.3% | 0.4% | 1.2% | 0.5% |
| 看護管理者 | 1075   | 906           | 14            | 112       | 5    | 16   | 3    | 12   | 7    |
| 割合    | 100.0% | 84.3%         | 1.3%          | 10.4%     | 0.5% | 1.5% | 0.3% | 1.1% | 0.7% |
| 新任    | 824    | 478           | 10            | 273       | 18   | 27   | 5    | 11   | 2    |
| 割合    | 100.0% | 58.0%         | 1.2%          | 33.1%     | 2.2% | 3.3% | 0.6% | 1.3% | 0.2% |

- 雇用形態を施設種別で見ると、通所系事業所で「パート・アルバイト」が 40.5%と他の施設種別と比較して高い割合となっている。

図表66 雇用形態（施設種別）

|            | 件数     | 正規勤務員<br>フルタイム | 正務職員<br>短時間勤 | パート・アルバイト | 臨時職員 | 契約社員 | 派遣社員 | その他  | 無回答  |
|------------|--------|----------------|--------------|-----------|------|------|------|------|------|
| 合計         | 2058   | 1484           | 29           | 429       | 25   | 47   | 9    | 24   | 11   |
| 割合         | 100.0% | 72.1%          | 1.4%         | 20.8%     | 1.2% | 2.3% | 0.4% | 1.2% | 0.5% |
| 施設系        | 1110   | 889            | 12           | 150       | 10   | 27   | 6    | 12   | 4    |
| 割合         | 100.0% | 80.1%          | 1.1%         | 13.5%     | 0.9% | 2.4% | 0.5% | 1.1% | 0.4% |
| 通所系        | 469    | 236            | 9            | 190       | 11   | 13   | 2    | 6    | 2    |
| 割合         | 100.0% | 50.3%          | 1.9%         | 40.5%     | 2.3% | 2.8% | 0.4% | 1.3% | 0.4% |
| 訪問看護ステーション | 432    | 330            | 8            | 77        | 4    | 7    | 0    | 6    | 0    |
| 割合         | 100.0% | 76.4%          | 1.9%         | 17.8%     | 0.9% | 1.6% | 0.0% | 1.4% | 0.0% |

- 勤務形態は、看護管理者は「日勤のみ（早番、遅番を含む）」が 82.7%と最も多くなっている。新任は「日勤のみ（早番、遅番を含む）」が 76.7%と最も多く、次いで「二交代制（勤務の拘束時間帯が3分割されている）」が 13.8%となっている。

図表67 勤務形態

|       | 件数     | 日勤を含み<br>早番、遅 | 二交代制帯<br>勤2務分の<br>拘さ | 三交代制帯<br>勤3務分の<br>拘さ | 夜勤専従 | その他  | 無回答  |
|-------|--------|---------------|----------------------|----------------------|------|------|------|
| 合計    | 2058   | 1648          | 221                  | 33                   | 5    | 139  | 12   |
| 割合    | 100.0% | 80.1%         | 10.7%                | 1.6%                 | 0.2% | 6.8% | 0.6% |
| 看護管理者 | 1075   | 889           | 92                   | 17                   | 1    | 71   | 5    |
| 割合    | 100.0% | 82.7%         | 8.6%                 | 1.6%                 | 0.1% | 6.6% | 0.5% |
| 新任    | 824    | 632           | 114                  | 12                   | 4    | 57   | 5    |
| 割合    | 100.0% | 76.7%         | 13.8%                | 1.5%                 | 0.5% | 6.9% | 0.6% |

- 年次有給休暇取得日数は看護管理者が平均 8.5 日、新任が平均 7.0 日となっている。

図表68 年次有給休暇取得日数（職位別）

|       | 件数   | 平均<br>(日) | 標準<br>偏差 |
|-------|------|-----------|----------|
| 合計    | 1153 | 8.2       | 5.9      |
| 看護管理者 | 730  | 8.5       | 6.0      |
| 新任    | 341  | 7.0       | 5.2      |

- 年次有給休暇消化率は看護管理者で 48.6%、新任看護職員で 54.8%であり、個人別にみると、0%～100%まで幅が広い傾向がみられた。

図表69 年次有給休暇消化率（職位別）

|       | 件数     | 0%   | 10%  | 20%  | 30%  | 40%  | 50%  | 60%  | 70%  | 80%  | 90%  | 100%  | 無回答   | 平均<br>(%) | 標準<br>偏差 |
|-------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-----------|----------|
| 合計    | 2058   | 81   | 88   | 131  | 134  | 87   | 147  | 47   | 49   | 60   | 52   | 277   | 905   | 51.5      | 34.9     |
| 割合    | 100.0% | 3.9% | 4.3% | 6.4% | 6.5% | 4.2% | 7.1% | 2.3% | 2.4% | 2.9% | 2.5% | 13.5% | 44.0% |           |          |
| 看護管理者 | 1075   | 43   | 67   | 99   | 91   | 53   | 103  | 32   | 22   | 37   | 29   | 154   | 345   | 48.6      | 34.3     |
| 割合    | 100.0% | 4.0% | 6.2% | 9.2% | 8.5% | 4.9% | 9.6% | 3.0% | 2.0% | 3.4% | 2.7% | 14.3% | 32.1% |           |          |
| 新任    | 824    | 31   | 18   | 25   | 38   | 27   | 39   | 11   | 24   | 20   | 19   | 89    | 483   | 54.8      | 34.9     |
| 割合    | 100.0% | 3.8% | 2.2% | 3.0% | 4.6% | 3.3% | 4.7% | 1.3% | 2.9% | 2.4% | 2.3% | 10.8% | 58.6% |           |          |

- 年次有給休暇消化率を施設種別でみると「訪問看護ステーション」が 54.0%、「通所系」が 53.1%、「施設系」が 49.8%となっている。

図表70 年次有給休暇消化率（施設種別）

|            | 件数     | 0%   | 10%  | 20%  | 30%  | 40%  | 50%   | 60%  | 70%  | 80%  | 90%  | 100%  | 無回答   | 平均<br>(%) | 標準<br>偏差 |
|------------|--------|------|------|------|------|------|-------|------|------|------|------|-------|-------|-----------|----------|
| 合計         | 2058   | 81   | 88   | 131  | 134  | 87   | 147   | 47   | 49   | 60   | 52   | 277   | 905   | 51.5      | 34.9     |
| 割合         | 100.0% | 3.9% | 4.3% | 6.4% | 6.5% | 4.2% | 7.1%  | 2.3% | 2.4% | 2.9% | 2.5% | 13.5% | 44.0% |           |          |
| 施設系        | 1110   | 41   | 57   | 77   | 75   | 47   | 86    | 24   | 25   | 24   | 28   | 145   | 481   | 49.8      | 34.8     |
| 割合         | 100.0% | 3.7% | 5.1% | 6.9% | 6.8% | 4.2% | 7.7%  | 2.2% | 2.3% | 2.2% | 2.5% | 13.1% | 43.3% |           |          |
| 通所系        | 469    | 24   | 17   | 26   | 28   | 16   | 15    | 7    | 8    | 14   | 10   | 71    | 233   | 53.1      | 37.7     |
| 割合         | 100.0% | 5.1% | 3.6% | 5.5% | 6.0% | 3.4% | 3.2%  | 1.5% | 1.7% | 3.0% | 2.1% | 15.1% | 49.7% |           |          |
| 訪問看護ステーション | 432    | 13   | 14   | 24   | 29   | 22   | 45    | 15   | 15   | 22   | 13   | 55    | 165   | 54.0      | 32.2     |
| 割合         | 100.0% | 3.0% | 3.2% | 5.6% | 6.7% | 5.1% | 10.4% | 3.5% | 3.5% | 5.1% | 3.0% | 12.7% | 38.2% |           |          |



- オンコール勤務については、看護管理者は「オンコールあり」が 57.4%、新任は「オンコールあり」が 30.2%となっており、看護管理者はオンコールに対応している割合が高い。

図表71 オンコール勤務について

|       | 件数     | オンコールあり | オンコールなし | 無回答  |
|-------|--------|---------|---------|------|
| 合計    | 2058   | 919     | 1059    | 80   |
| 割合    | 100.0% | 44.7%   | 51.5%   | 3.9% |
| 看護管理者 | 1075   | 617     | 426     | 32   |
| 割合    | 100.0% | 57.4%   | 39.6%   | 3.0% |
| 新任    | 824    | 249     | 547     | 28   |
| 割合    | 100.0% | 30.2%   | 66.4%   | 3.4% |

- オンコール勤務の有無を施設種別でみると、施設系は「オンコールあり」が 49.2%、通所系は 20.7%、訪問看護ステーションは 59.0%となっており、訪問看護ステーションではオンコールに対応している割合が高い。

図表72 オンコール勤務について(施設種別)

|            | 件数     | オンコールあり | オンコールなし | 無回答  |
|------------|--------|---------|---------|------|
| 合計         | 2058   | 919     | 1059    | 80   |
| 割合         | 100.0% | 44.7%   | 51.5%   | 3.9% |
| 施設系        | 1110   | 546     | 533     | 31   |
| 割合         | 100.0% | 49.2%   | 48.0%   | 2.8% |
| 通所系        | 469    | 97      | 343     | 29   |
| 割合         | 100.0% | 20.7%   | 73.1%   | 6.2% |
| 訪問看護ステーション | 432    | 255     | 165     | 12   |
| 割合         | 100.0% | 59.0%   | 38.2%   | 2.8% |

- オンコール勤務の有無について特に施設系の内訳をみると、「オンコールあり」比率が最も高かったのは「介護老人福祉施設」で64.9%、最も低かったのは「介護老人保健施設」の20.2%であった。

図表73 オンコール勤務について(施設系)

|                   | 件数     | オンコールあり | オンコールなし | 無回答  |
|-------------------|--------|---------|---------|------|
| 施設系               | 1110   | 546     | 533     | 31   |
| 割合                | 100.0% | 49.2%   | 48.0%   | 2.8% |
| 介護老人福祉施設(短期入所を含む) | 476    | 309     | 153     | 14   |
| 割合                | 100.0% | 64.9%   | 32.1%   | 2.9% |
| 介護老人保健施設(短期入所を含む) | 327    | 66      | 253     | 8    |
| 割合                | 100.0% | 20.2%   | 77.4%   | 2.4% |
| 特定施設入居者生活介護       | 218    | 125     | 91      | 2    |
| 割合                | 100.0% | 57.3%   | 41.7%   | 0.9% |
| 認知症対応型共同生活介護      | 89     | 46      | 36      | 7    |
| 割合                | 100.0% | 51.7%   | 40.4%   | 7.9% |

- オンコール勤務がある場合の11月中のオンコール対応日数については、看護管理者が平均7.0日、新任が平均5.9日となっている。

図表74 11月中のオンコール対応日数について(オンコールがある場合)

|       | 件数  | 平均(日) | 標準偏差 |
|-------|-----|-------|------|
| 合計    | 803 | 6.6   | 6.6  |
| 看護管理者 | 542 | 7.0   | 7.1  |
| 新任    | 216 | 5.9   | 4.9  |

- オンコール勤務がある場合の11月中のオンコール対応日数を施設種別にみると、施設系が平均6.8日、通所系が平均4.9日、訪問看護ステーションが平均6.8日であった。

図表75 11月中のオンコール対応日数について(オンコールがある場合)(施設種別)

|            | 件数  | 平均(日) | 標準偏差 |
|------------|-----|-------|------|
| 合計         | 803 | 6.6   | 6.6  |
| 施設系        | 480 | 6.8   | 6.6  |
| 通所系        | 89  | 4.9   | 6.6  |
| 訪問看護ステーション | 216 | 6.8   | 6.6  |

- 特に施設系の内訳を見てみると、11月のオンコール対応日数が最も多かったのは「特定施設入居者生活介護」で8.5日、最も少なかったのは「認知症対応型共同生活介護」で3.1日であった。

図表76 11月中のオンコール対応日数について（オンコールがある場合）（施設系内訳）

|                   | 件数  | 平均<br>(日) | 標準<br>偏差 |
|-------------------|-----|-----------|----------|
| 施設系               | 480 | 6.8       | 6.6      |
| 介護老人福祉施設（短期入所を含む） | 271 | 7.3       | 6.0      |
| 介護老人保健施設（短期入所を含む） | 58  | 3.7       | 5.4      |
| 特定施設入居者生活介護       | 113 | 8.5       | 7.6      |
| 認知症対応型共同生活介護      | 38  | 3.1       | 5.6      |

- 夜勤の従事の有無は、看護管理者は「夜勤なし」が87.2%「夜勤あり」が10.7%となっている。新任は「夜勤なし」が82.9%「夜勤あり」が15.7%となっている。

図表77 夜勤の従事の有無

|       | 件数     | 夜勤あり  | 夜勤なし  | 無回答  |
|-------|--------|-------|-------|------|
| 合 計   | 2058   | 262   | 1756  | 40   |
| 割合    | 100.0% | 12.7% | 85.3% | 1.9% |
| 看護管理者 | 1075   | 115   | 937   | 23   |
| 割合    | 100.0% | 10.7% | 87.2% | 2.1% |
| 新任    | 824    | 129   | 683   | 12   |
| 割合    | 100.0% | 15.7% | 82.9% | 1.5% |

- 夜勤がある場合の11月中の夜勤日数については、看護管理者が平均4.3日、新任が平均4.3日となっている。

図表78 11月中の夜勤日数について（夜勤がある場合）

|       | 件数  | 平均<br>(日) | 標準<br>偏差 |
|-------|-----|-----------|----------|
| 合 計   | 226 | 4.3       | 2.5      |
| 看護管理者 | 99  | 4.3       | 2.9      |
| 新任    | 116 | 4.3       | 2.1      |

- 平成 25 年 11 月中の時間外労働の有無は、看護管理者は「あった」が 64.3%、新任は「あった」が 50.8%となっており、看護管理者の方が時間外労働をしている割合が高い。

図表79 平成 25 年 11 月中の時間外労働の有無

|       | 件数     | あった   | なかった  | 無回答  |
|-------|--------|-------|-------|------|
| 合計    | 2058   | 1178  | 771   | 109  |
| 割合    | 100.0% | 57.2% | 37.5% | 5.3% |
| 看護管理者 | 1075   | 691   | 321   | 63   |
| 割合    | 100.0% | 64.3% | 29.9% | 5.9% |
| 新任    | 824    | 419   | 368   | 37   |
| 割合    | 100.0% | 50.8% | 44.7% | 4.5% |

- 平成 25 年 11 月中の時間外労働の有無を施設種別でみると、施設系は「あった」が 60.0%、通所系は 46.7%、訪問看護ステーションは 62.5%となっており、施設系と訪問看護ステーションでは時間外労働をしている割合が高い。

図表80 平成 25 年 11 月中の時間外労働の有無（施設種別）

|            | 件数     | あった   | なかった  | 無回答  |
|------------|--------|-------|-------|------|
| 合計         | 2058   | 1178  | 771   | 109  |
| 割合         | 100.0% | 57.2% | 37.5% | 5.3% |
| 施設系        | 1110   | 666   | 391   | 53   |
| 割合         | 100.0% | 60.0% | 35.2% | 4.8% |
| 通所系        | 469    | 219   | 226   | 24   |
| 割合         | 100.0% | 46.7% | 48.2% | 5.1% |
| 訪問看護ステーション | 432    | 270   | 137   | 25   |
| 割合         | 100.0% | 62.5% | 31.7% | 5.8% |

- 平成 25 年 11 月中の時間外労働の有無を雇用形態別にみると、正規雇用は「あった」が 65.8%、非正規雇用は「あった」が 33.7%となっており、正規雇用の方が時間外労働をしている割合が高い。

図表81 平成 25 年 11 月中の時間外労働の有無（雇用形態別）

|       | 件数     | あった   | なかった  | 無回答  |
|-------|--------|-------|-------|------|
| 合計    | 2058   | 1178  | 771   | 109  |
| 割合    | 100.0% | 57.2% | 37.5% | 5.3% |
| 正規雇用  | 1513   | 995   | 438   | 80   |
| 割合    | 100.0% | 65.8% | 28.9% | 5.3% |
| 非正規雇用 | 534    | 180   | 329   | 25   |
| 割合    | 100.0% | 33.7% | 61.6% | 4.7% |

- 時間外労働があった場合の11月中の時間外労働時間については、看護管理者が平均9.8時間、新任が平均5.9時間となっている。

図表82 11月中の時間外労働時間について（時間外労働があった場合）

|       | 件数  | 平均時間 | 標準偏差 |
|-------|-----|------|------|
| 合計    | 994 | 8.3  | 9.5  |
| 看護管理者 | 585 | 9.8  | 10.2 |
| 新任    | 357 | 5.9  | 7.5  |

- 時間外労働があった場合の11月中の時間外労働時間を施設種別にみると、施設系が月間平均8.0時間、通所系が同7.0時間、訪問介護ステーションが同10.2時間であった。

図表83 11月中の時間外労働時間について（時間外労働があった場合）（施設種別）

|            | 件数  | 平均時間 | 標準偏差 |
|------------|-----|------|------|
| 合計         | 994 | 8.3  | 9.5  |
| 施設系        | 568 | 8.0  | 9.1  |
| 通所系        | 184 | 7.0  | 7.4  |
| 訪問看護ステーション | 226 | 10.2 | 11.6 |

- 時間外労働があった場合の11月中の時間外労働時間を雇用形態別にみると、正規雇用が月間平均8.8時間、非正規雇用が同5.6時間であった。

図表84 11月中の時間外労働時間について（時間外労働があった場合）（雇用形態別）

|       | 件数  | 平均時間 | 標準偏差 |
|-------|-----|------|------|
| 合計    | 994 | 8.3  | 9.5  |
| 正規雇用  | 841 | 8.8  | 9.7  |
| 非正規雇用 | 152 | 5.6  | 7.6  |

- 1年間の勤務先や同一法人内の研修参加の有無は、看護管理者は「参加した」が84.8%、新任は「参加した」が68.2%となっており、看護管理者の方が参加している割合が高い。

図表85 1年間の勤務先や同一法人内の研修参加の有無

|       | 件数     | 参加した  | 研修したが、勉強参加しなかつた | 研修した勉強機会がなかつた | 無回答  |
|-------|--------|-------|-----------------|---------------|------|
| 合計    | 2058   | 1598  | 168             | 253           | 39   |
| 割合    | 100.0% | 77.6% | 8.2%            | 12.3%         | 1.9% |
| 看護管理者 | 1075   | 912   | 62              | 89            | 12   |
| 割合    | 100.0% | 84.8% | 5.8%            | 8.3%          | 1.1% |
| 新任    | 824    | 562   | 93              | 144           | 25   |
| 割合    | 100.0% | 68.2% | 11.3%           | 17.5%         | 3.0% |

- 1年間の法人外で開催された看護職員向けの研修等の参加の有無は、看護管理者は「参加した」が67.4%、新任は「参加した」が43.3%となっており、看護管理者の方が参加している割合が高い。

図表86 1年間の法人外で開催された看護職員向けの研修等の参加の有無

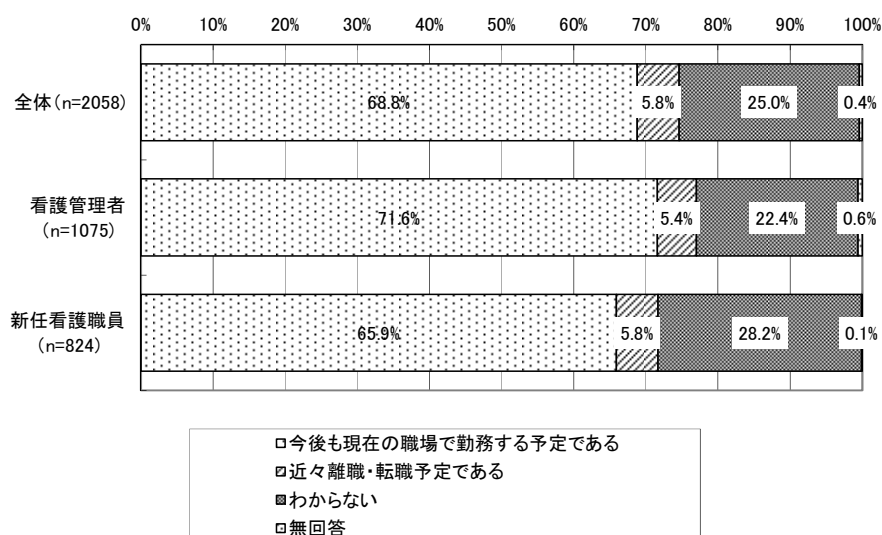
|       | 件数     | 参加した  | 研修したが、勉強参加しなかつた | 研修した勉強機会がなかつた | 無回答  |
|-------|--------|-------|-----------------|---------------|------|
| 合計    | 2058   | 1162  | 393             | 461           | 42   |
| 割合    | 100.0% | 56.5% | 19.1%           | 22.4%         | 2.0% |
| 看護管理者 | 1075   | 725   | 161             | 176           | 13   |
| 割合    | 100.0% | 67.4% | 15.0%           | 16.4%         | 1.2% |
| 新任    | 824    | 357   | 194             | 248           | 25   |
| 割合    | 100.0% | 43.3% | 23.5%           | 30.1%         | 3.0% |

ウ. 現在の職場への勤続意向について

- 現在勤務する介護施設・事業所への今後の勤続意向は、看護管理者は「今後も現在の職場で勤務する予定である」が 71.6%と最も多く、次いで「わからない」が 22.4%となっている。新任は「今後も現在の職場で勤務する予定である」が 65.9%と最も多く、次いで「わからない」が 28.2%となっている。

図表87 現在の勤務先で今後も勤務していこうと考えているか

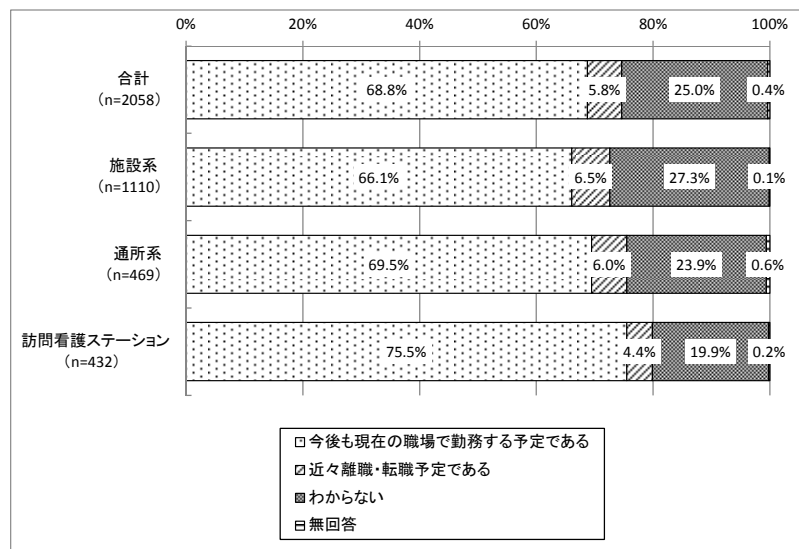
|       | 件数     | 今勤後もする<br>現在の職場である | 近々<br>離職・<br>転職予定 | わからない | 無回答  |
|-------|--------|--------------------|-------------------|-------|------|
| 合計    | 2058   | 1416               | 120               | 514   | 8    |
| 割合    | 100.0% | 68.8%              | 5.8%              | 25.0% | 0.4% |
| 看護管理者 | 1075   | 770                | 58                | 241   | 6    |
| 割合    | 100.0% | 71.6%              | 5.4%              | 22.4% | 0.6% |
| 新任    | 824    | 543                | 48                | 232   | 1    |
| 割合    | 100.0% | 65.9%              | 5.8%              | 28.2% | 0.1% |



- 施設種別にみると、訪問看護ステーションで勤続意向が 75.5%で他の施設種別よりも高かった。

図表88 現在の勤務先で今後も勤務していこうと考えているか（施設種別）

|            | 件数     | 今勤後務もする予定の職場である | 近々離職・転職予定 | わからない | 無回答  |
|------------|--------|-----------------|-----------|-------|------|
| 合計         | 2058   | 1416            | 120       | 514   | 8    |
| 割合         | 100.0% | 68.8%           | 5.8%      | 25.0% | 0.4% |
| 施設系        | 1110   | 734             | 72        | 303   | 1    |
| 割合         | 100.0% | 66.1%           | 6.5%      | 27.3% | 0.1% |
| 通所系        | 469    | 326             | 28        | 112   | 3    |
| 割合         | 100.0% | 69.5%           | 6.0%      | 23.9% | 0.6% |
| 訪問看護ステーション | 432    | 326             | 19        | 86    | 1    |
| 割合         | 100.0% | 75.5%           | 4.4%      | 19.9% | 0.2% |





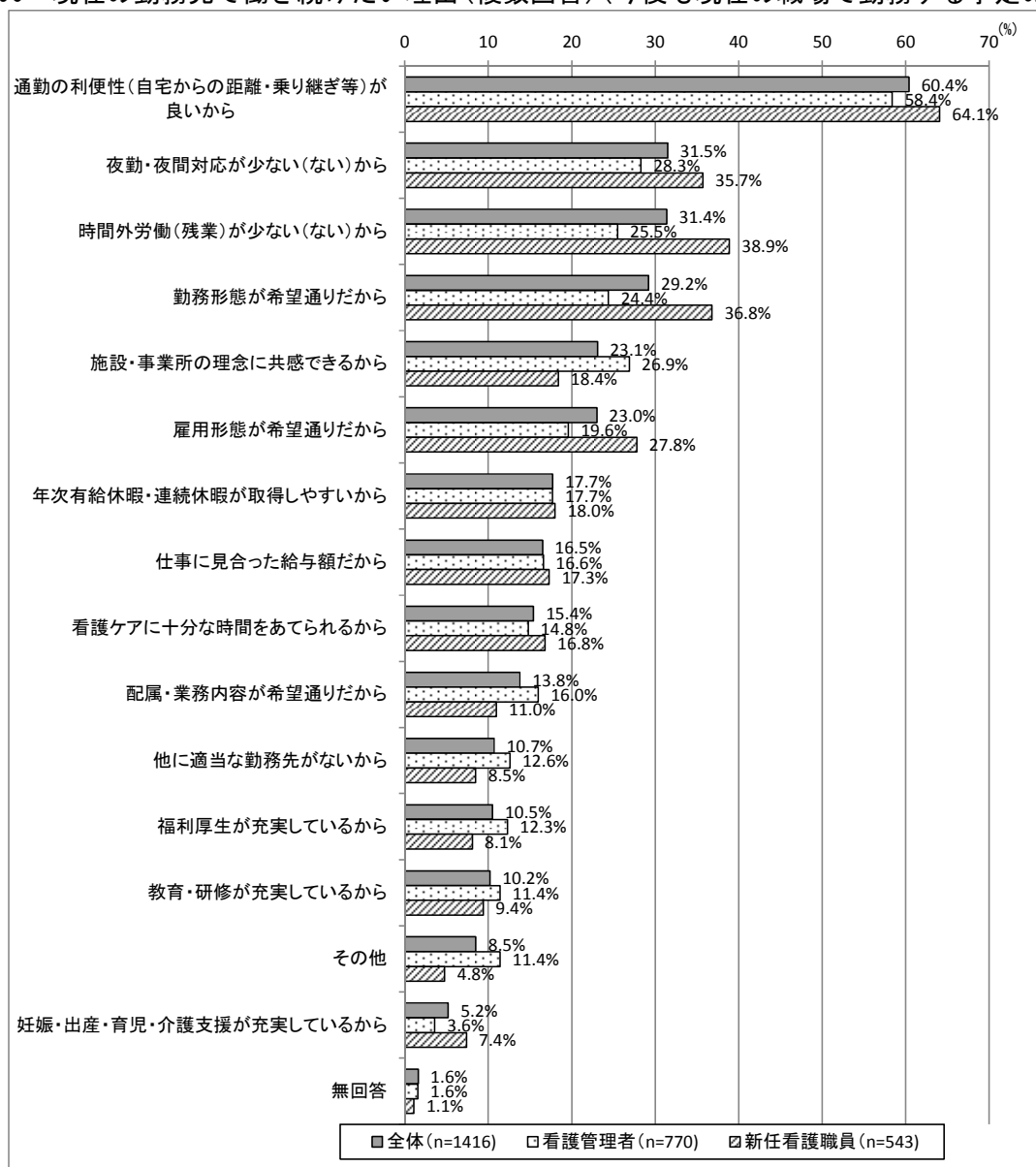
- 現在職場で働き続けたい理由は、看護管理者は「通勤の利便性（自宅からの距離・乗り継ぎ等）が良いから」が 58.4%と最も多く、次いで「夜勤・夜間対応が少ない（ない）から」が 28.3%となっている。新任は「通勤の利便性（自宅からの距離・乗り継ぎ等）が良いから」が 64.1%と最も多く、次いで「時間外労働（残業）が少ない（ない）から」が 38.9%となっている。

図表89 現在の勤務先で働き続けたい理由（複数回答）（今後も現在の職場で勤務する予定の場合）

|       | 件数     | 時間が少ない労働（残業）か | 夜勤・夜間対応が少ないから | 年次休暇取得しやすい | 仕事に合った給与 | 看護ケアに求められるから | 教える・研修が充実しているから | 福利厚生が充実しているから | 介護・出産・育児・支那から |
|-------|--------|---------------|---------------|------------|----------|--------------|-----------------|---------------|---------------|
| 合計    | 1416   | 444           | 446           | 251        | 233      | 218          | 145             | 148           | 73            |
| 割合    | 100.0% | 31.4%         | 31.5%         | 17.7%      | 16.5%    | 15.4%        | 10.2%           | 10.5%         | 5.2%          |
| 看護管理者 | 770    | 196           | 218           | 136        | 128      | 114          | 88              | 95            | 28            |
| 割合    | 100.0% | 25.5%         | 28.3%         | 17.7%      | 16.6%    | 14.8%        | 11.4%           | 12.3%         | 3.6%          |
| 新任    | 543    | 211           | 194           | 98         | 94       | 91           | 51              | 44            | 40            |
| 割合    | 100.0% | 38.9%         | 35.7%         | 18.0%      | 17.3%    | 16.8%        | 9.4%            | 8.1%          | 7.4%          |

|       | 通勤の利便性（自宅からの距離・乗り継ぎ）が良いから | 雇用形態が希望通り | 勤務形態が希望通り | 施設・感事業所の理念 | 配属・業務内容が希望通り | 他に適切な勤務先がないから | その他   | 無回答  |
|-------|---------------------------|-----------|-----------|------------|--------------|---------------|-------|------|
| 合計    | 855                       | 325       | 413       | 327        | 196          | 151           | 120   | 22   |
| 割合    | 60.4%                     | 23.0%     | 29.2%     | 23.1%      | 13.8%        | 10.7%         | 8.5%  | 1.6% |
| 看護管理者 | 450                       | 151       | 188       | 207        | 123          | 97            | 88    | 12   |
| 割合    | 58.4%                     | 19.6%     | 24.4%     | 26.9%      | 16.0%        | 12.6%         | 11.4% | 1.6% |
| 新任    | 348                       | 151       | 200       | 100        | 60           | 46            | 26    | 6    |
| 割合    | 64.1%                     | 27.8%     | 36.8%     | 18.4%      | 11.0%        | 8.5%          | 4.8%  | 1.1% |

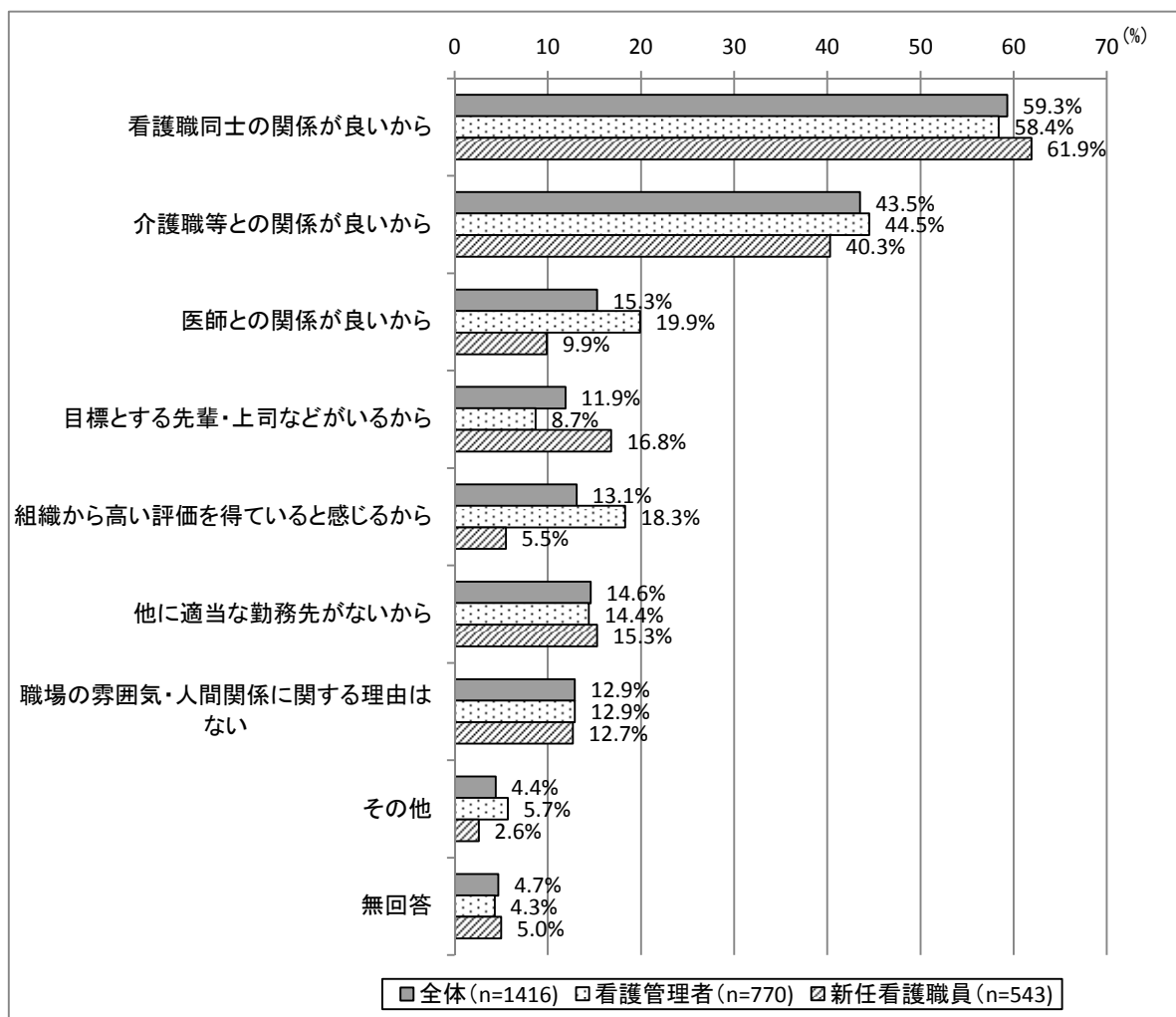
図表90 現在の勤務先で働き続けたい理由（複数回答）（今後も現在の職場で勤務する予定の場合）



- 勤続理由のうち、職場の雰囲気や人間関係に関する側面では、看護管理者は「看護職同士の関係が良いから」が58.4%と最も多く、次いで「介護職との関係が良いから」が44.5%となっている。新任は「看護職同士の関係が良いから」が61.9%と最も多く、次いで「介護職との関係が良いから」が40.3%となっている。

図表91 現在の勤務先で働き続けたいと思う職場の雰囲気・人間関係等に関する理由  
(複数回答)(今後も現在の職場で勤務する予定の場合)

|       | 件数     | 看護職同士の関係が良いから | 介護職等との関係が良いから | 医師との関係が良いから | 目標とする先輩・上司などがあるから | 組織から高い評価を得ていると感じるから | 他に適当な勤務先がないから | 職場の雰囲気・人間関係に関する理由はない | その他  | 無回答  |
|-------|--------|---------------|---------------|-------------|-------------------|---------------------|---------------|----------------------|------|------|
| 合計    | 1416   | 839           | 616           | 217         | 169               | 185                 | 207           | 182                  | 62   | 67   |
| 割合    | 100.0% | 59.3%         | 43.5%         | 15.3%       | 11.9%             | 13.1%               | 14.6%         | 12.9%                | 4.4% | 4.7% |
| 看護管理者 | 770    | 450           | 343           | 153         | 67                | 141                 | 111           | 99                   | 44   | 33   |
| 割合    | 100.0% | 58.4%         | 44.5%         | 19.9%       | 8.7%              | 18.3%               | 14.4%         | 12.9%                | 5.7% | 4.3% |
| 新任    | 543    | 336           | 219           | 54          | 91                | 30                  | 83            | 69                   | 14   | 27   |
| 割合    | 100.0% | 61.9%         | 40.3%         | 9.9%        | 16.8%             | 5.5%                | 15.3%         | 12.7%                | 2.6% | 5.0% |



- 勤続理由のうち、職場の雰囲気や人間関係に関する側面について、雇用形態別にみると、正規雇用は「看護職同士の関係が良いから」が 61.1%と最も多く、次いで「介護職との関係が良いから」が 39.8%となっている。非正規雇用は「看護職同士の関係が良いから」と「介護職との関係が良いから」が同率の 54.2%と最も多く、雇用形態の相違によって傾向に違いが見られる。

図表92 現在の勤務先で働き続けたいと思う職場の雰囲気・人間関係等に関する理由（複数回答）  
（今後も現在の職場で勤務する予定の場合）（雇用形態別）

|       | 件数     | 看護職同士の関係が良いから | 介護職等との関係が良いから | 医師との関係が良いから | 目標などが先行するから | 組織などが高い評価を得ているから | 他に適切な勤務先がないから | 職場の雰囲気・理由は関係ない | その他  | 無回答  |
|-------|--------|---------------|---------------|-------------|-------------|------------------|---------------|----------------|------|------|
| 合計    | 1416   | 839           | 616           | 217         | 169         | 185              | 207           | 182            | 62   | 67   |
| 割合    | 100.0% | 59.3%         | 43.5%         | 15.3%       | 11.9%       | 13.1%            | 14.6%         | 12.9%          | 4.4% | 4.7% |
| 正規雇用  | 1050   | 642           | 418           | 192         | 115         | 149              | 154           | 130            | 47   | 50   |
| 割合    | 100.0% | 61.1%         | 39.8%         | 18.3%       | 11.0%       | 14.2%            | 14.7%         | 12.4%          | 4.5% | 4.8% |
| 非正規雇用 | 358    | 194           | 194           | 24          | 53          | 36               | 51            | 51             | 14   | 15   |
| 割合    | 100.0% | 54.2%         | 54.2%         | 6.7%        | 14.8%       | 10.1%            | 14.2%         | 14.2%          | 3.9% | 4.2% |

- 勤続理由のうち、職場の雰囲気や人間関係に関する側面について、保有資格別にみると、看護師は「看護職同士の関係が良いから」が 62.1%と最も多く、次いで「介護職との関係が良いから」が 40.7%となっている。准看護師は「看護職同士の関係が良いから」が 53.7%で最も多く、「介護職との関係が良いから」が 48.7%であった。

図表93 現在の勤務先で働き続けたいと思う職場の雰囲気・人間関係等に関する理由（複数回答）  
（今後も現在の職場で勤務する予定の場合）（保有資格別）

|                 | 件数     | 看護職同士の関係が良いから | 介護職等との関係が良いから | 医師との関係が良いから | 目標などが先行するから | 組織などが高い評価を得ているから | 他に適切な勤務先がないから | 職場の雰囲気・理由は関係ない | その他  | 無回答  |
|-----------------|--------|---------------|---------------|-------------|-------------|------------------|---------------|----------------|------|------|
| 合計              | 1416   | 839           | 616           | 217         | 169         | 185              | 207           | 182            | 62   | 67   |
| 割合              | 100.0% | 59.3%         | 43.5%         | 15.3%       | 11.9%       | 13.1%            | 14.6%         | 12.9%          | 4.4% | 4.7% |
| 看護師（保健師・助産師を含む） | 1000   | 621           | 407           | 155         | 118         | 142              | 143           | 125            | 49   | 36   |
| 割合              | 100.0% | 62.1%         | 40.7%         | 15.5%       | 11.8%       | 14.2%            | 14.3%         | 12.5%          | 4.9% | 3.6% |
| 准看護師            | 462    | 248           | 225           | 70          | 58          | 47               | 77            | 62             | 13   | 32   |
| 割合              | 100.0% | 53.7%         | 48.7%         | 15.2%       | 12.6%       | 10.2%            | 16.7%         | 13.4%          | 2.8% | 6.9% |

- 勤続理由のうち、職場の雰囲気や人間関係に関する側面について、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、特定施設入居者生活介護では、「看護職員同士の関係が良いから」が最も多く、認知症対応型共同生活介護では、「介護職等との関係が良いから」が最も多くなっており、施設内での看護職員配置により違いがみられた。

図表94 現在の勤務先で働き続けたいと思う職場の雰囲気・人間関係等に関する理由（複数回答）  
（今後も現在の職場で勤務する予定の場合）（施設系内訳）

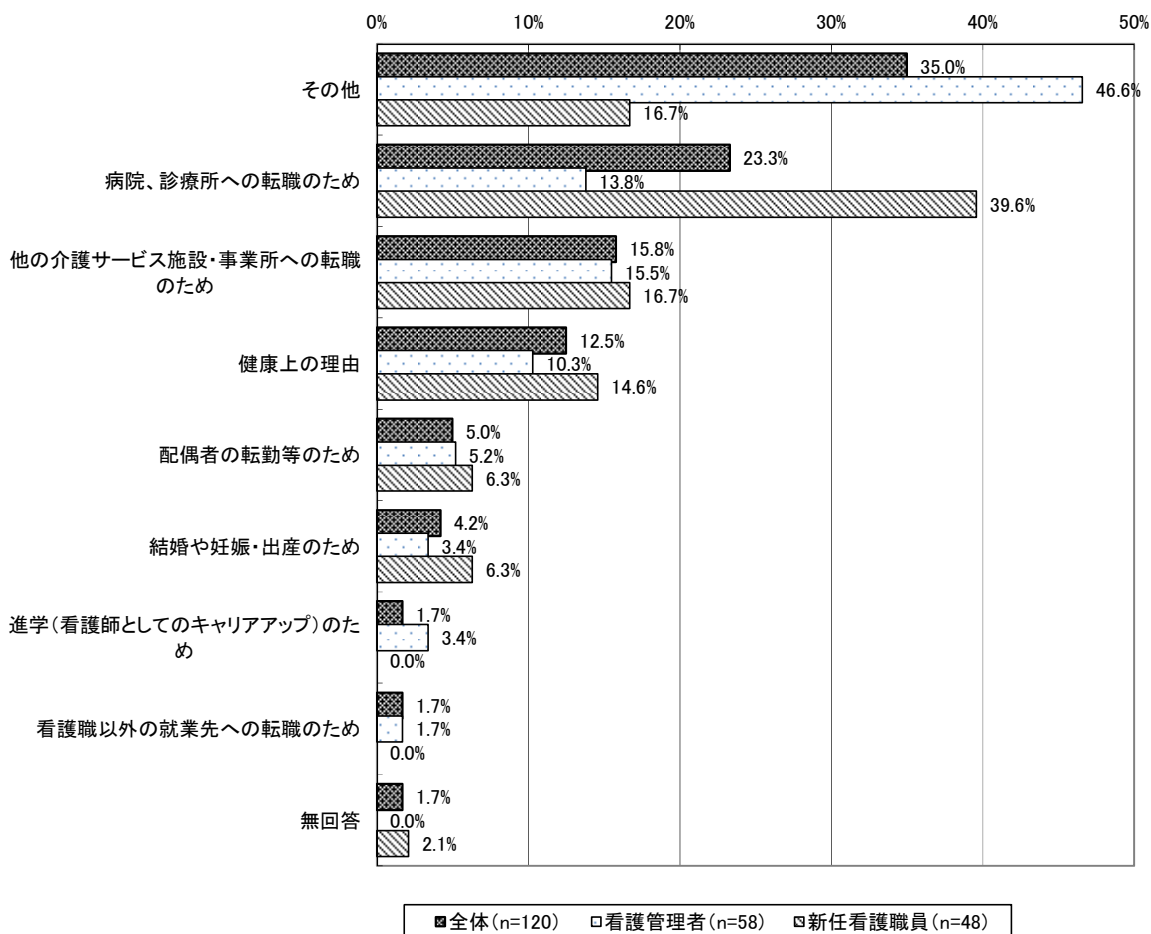
|                   | 件数     | 看護職員同士の関係が良いから | 介護職員等との関係が良いから | 医師との関係が良いから | 目標などがいる先輩から | 組織でかいらると感じるか | 得らなから適切な勤務先があるか | 関係ない雰囲気・理由 | その他   | 無回答  |
|-------------------|--------|----------------|----------------|-------------|-------------|--------------|-----------------|------------|-------|------|
| 合計                | 734    | 433            | 340            | 171         | 74          | 106          | 110             | 99         | 42    | 38   |
| 割合                | 100.0% | 59.0%          | 46.3%          | 23.3%       | 10.1%       | 14.4%        | 15.0%           | 13.5%      | 5.7%  | 5.2% |
| 介護老人福祉施設（短期入所を含む） | 299    | 178            | 129            | 71          | 24          | 32           | 48              | 46         | 15    | 13   |
| 割合                | 100.0% | 59.5%          | 43.1%          | 23.7%       | 8.0%        | 10.7%        | 16.1%           | 15.4%      | 5.0%  | 4.3% |
| 介護老人保健施設（短期入所を含む） | 224    | 140            | 107            | 61          | 28          | 37           | 31              | 30         | 15    | 14   |
| 割合                | 100.0% | 62.5%          | 47.8%          | 27.2%       | 12.5%       | 16.5%        | 13.8%           | 13.4%      | 6.7%  | 6.3% |
| 特定施設入居者生活介護       | 152    | 102            | 68             | 31          | 14          | 23           | 26              | 16         | 4     | 7    |
| 割合                | 100.0% | 67.1%          | 44.7%          | 20.4%       | 9.2%        | 15.1%        | 17.1%           | 10.5%      | 2.6%  | 4.6% |
| 認知症対応型共同生活介護      | 59     | 13             | 36             | 8           | 8           | 14           | 5               | 7          | 8     | 4    |
| 割合                | 100.0% | 22.0%          | 61.0%          | 13.6%       | 13.6%       | 23.7%        | 8.5%            | 11.9%      | 13.6% | 6.8% |

エ. 今後の離職・転職予定について

- 近々離職・転職予定の場合、離職・転職理由は、看護管理者は「その他」が 46.6%と最も多く、回答内容を見ると、「退職等」が多くみられた。新任は「病院、診療所への転職のため」が 39.6%と最も多く、次いで「他の介護サービス施設・事業所への転職のため」「その他」が 16.7%となっている。

図表95 近々離職・転職する理由（複数回答）（近々離職・転職予定の場合）

|       | 件数     | 他設の・た<br>の・介<br>事<br>業<br>サ<br>ー<br>ビ<br>ス<br>施<br>設<br>へ<br>の<br>転<br>職 | 病<br>院<br>、<br>診<br>療<br>所<br>へ<br>の<br>転<br>職 | 進<br>学<br>（<br>看<br>護<br>師<br>と<br>し<br>て<br>の<br>キ<br>ャ<br>リ<br>ア<br>ア<br>ッ<br>プ<br>）<br>の<br>た<br>め | の<br>の<br>キ<br>ャ<br>リ<br>ア<br>ア<br>ッ<br>プ<br>の<br>た<br>め | 看<br>護<br>職<br>以<br>外<br>の<br>た<br>め<br>の<br>就<br>業<br>先<br>へ<br>の<br>転<br>職 | 結<br>婚<br>や<br>妊<br>娠<br>・<br>出<br>産<br>の<br>た<br>め | 配<br>偶<br>者<br>の<br>転<br>勤<br>等<br>の<br>た<br>め | 健<br>康<br>上<br>の<br>理<br>由 | そ<br>の<br>他 | 無<br>回<br>答 |
|-------|--------|--|--|---|--|--|---|--|----------------------------|-------------|-------------|
| 合 計   | 120    | 19   | 28   | 2   | 2  | 5  | 6   | 15   | 42                         | 2           |             |
| 割合    | 100.0% | 15.8%  | 23.3%  | 1.7%  | 1.7%   | 4.2%   | 5.0%  | 12.5%  | 35.0%                      | 1.7%        |             |
| 看護管理者 | 58     | 9  | 8  | 2   | 1  | 2  | 3   | 6  | 27                         | 0           |             |
| 割合    | 100.0% | 15.5%  | 13.8%  | 3.4%  | 1.7%   | 3.4%   | 5.2%  | 10.3%  | 46.6%                      | 0.0%        |             |
| 新任    | 48     | 8  | 19   | 0   | 0  | 3  | 3   | 7  | 8                          | 1           |             |
| 割合    | 100.0% | 16.7%  | 39.6%  | 0.0%  | 0.0%   | 6.3%   | 6.3%  | 14.6%  | 16.7%                      | 2.1%        |             |



○ 転職を決めた主な理由は以下の通りである。

**【賃金が安い】**

- ・ 時給が安い。
- ・ 勤務が重労働である一方、給料が少ない。
- ・ 経済的な理由。
- ・ 自分とあまり立場が変わらないが、事務職ということで年数を重ねると給料が高くなり、給料の毎年上がる部分をカットさせてもらうと言われたこと。あとは事務職が 15 人～16 人もいて、看護職や介護職の人数を減らしていること。

**【勤務環境が合わない】**

- ・ 職員数が少なく過酷な労働している。待遇が悪い。
- ・ 時間内で帰れない為。
- ・ 現在が特浴介助のみの業務担当の為、看護業務を行いたい。
- ・ 待遇が悪い。残業が多い。オンコールが負担。
- ・ 夜勤できないため。
- ・ サービス残業が多い。責任が重い。
- ・ 働きにくい職場だから。
- ・ 現在の看護内容が自分に合わないため。
- ・ IVH、PEG 等、医学的管理が必要な利用者様が入所者の半数近く占め、その上通院付き添い等で通常業務をこなせないため。又、パワハラ（管理者）を受けたことがあるため。
- ・ 時間が固定していないため。
- ・ 入居者の対応（新入居予定の方）に看護師としての対応に自信がないため（以前トラブルのような事があり、クレーマーまではいかないが対応が難しい方なので）。

**【体力的な問題】**

- ・ 体力的に自信がない。仕事の負担が大きい。
- ・ 体調不良。
- ・ 定年であり、仕事がきつくなってきた。

**【事業所の方針と合わないため】**

- ・ ここのカラーには合わない。
- ・ 会社の方針と合わない為。
- ・ 社の運営方針に納得がいかない為。
- ・ 裁判があったり、お金の動きがあったりと良い組織とは思えない。又、自分にも諸々ふりかかりつつあるため。
- ・ 14 年間務めたが、昇給は 1 回しかなく、休日も減らされ、職員が辞めても補充すれば良いという会社トップの考え方に、愛想がつきた為。
- ・ 施設長、理事、家族経営的な感じで、お金の流れが不透明、施設長が個人経営でいる感覚を感じている。
- ・ 意見を伸べても、全く改善せず進まず、意欲ややりがいがない。
- ・ 仕事が忙しくサービス残業が多い。管理者の方針がコロコロ変り、振り回される。
- ・ 雇用側の不適切な対応（欠勤する職員に対する対応、優柔不断な姿勢、態度）

**【人間関係の問題】**

- ・ 上司と合わない。
- ・ 管理者の人間性に問題あり。
- ・ 人間関係。
- ・ 直属の上司の考え方に疑問を感じている。
- ・ パワハラ。
- ・ 主任業務（管理職）を好きになれない、看護職員が定員に達した。
- ・ 上司の一声で仕事内容が変わる。
- ・ スタッフ（介護）と合わない。

**【病院勤務希望】**

- ・ 病院勤務が希望。
- ・ 病院での看護が希望。
- ・ 資格を取得して最初の職場として、勉強のため病院の方が良いと感じたため。

- ・ 病棟で自分の知識・スキルを活かしていきたいと思った為。
- ・ 本来の看護職に戻り看護に専念したい。

【家庭の事情（引っ越し等）】

- ・ 入職時から2年間と決めていた。
- ・ 現勤務先が自宅より遠い為。
- ・ 以前も老健で働いており経験があり、通勤先が近かったため。
- ・ 主人が開業予定のため。
- ・ 夫の定年退職を機に、実家（夫の）に帰る。
- ・ 引っ越しのため。
- ・ 家庭の事情。
- ・ 通勤するには少し遠い場所へ引っ越し為。

オ. 勤務上での悩みや不満について

- 現在の勤務先において感じている悩みや不満は、看護管理者は「精神的な負担が大きい」が37.7%と最も多く、次いで「責任が重い」が33.9%となっている。新任は「給与が少ない」が30.9%と最も多く、次いで「医学的判断が難しい」が26.1%となっている。

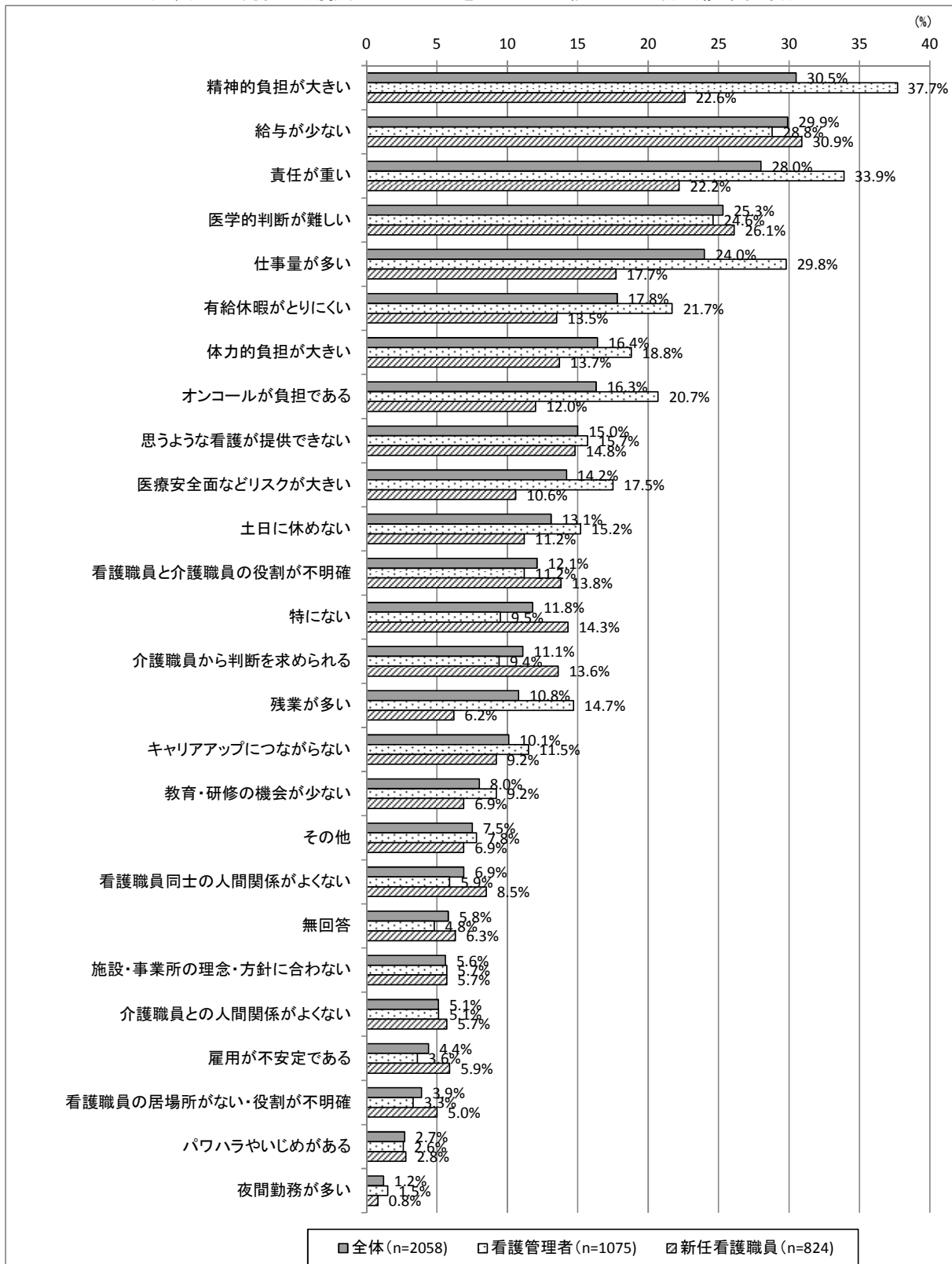
図表96 現在の勤務先において感じている悩みや不満（複数回答）

|       | 件数     | 給与が少ない | 仕事量が多い | 雇用が不安定である | 介護職員とくれない人間関係 | 看護関係がよくない人間関係 | 看護職員と不明確な役割 | 看護職員と不明確な居場所 | 介求められるから判断を | 思供うできない看護が提 | 教育・研修の機会が | キながらアアップにつ | 有い給休暇がとりにく | 土日に休めない |
|-------|--------|--------|--------|-----------|---------------|---------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-----------|------------|------------|---------|
| 合計    | 2058   | 616    | 493    | 91        | 105           | 141           | 250         | 80           | 228         | 308         | 165       | 208        | 366        | 270     |
| 割合    | 100.0% | 29.9%  | 24.0%  | 4.4%      | 5.1%          | 6.9%          | 12.1%       | 3.9%         | 11.1%       | 15.0%       | 8.0%      | 10.1%      | 17.8%      | 13.1%   |
| 看護管理者 | 1075   | 310    | 320    | 39        | 55            | 63            | 120         | 35           | 101         | 169         | 99        | 124        | 233        | 163     |
| 割合    | 100.0% | 28.8%  | 29.8%  | 3.6%      | 5.1%          | 5.9%          | 11.2%       | 3.3%         | 9.4%        | 15.7%       | 9.2%      | 11.5%      | 21.7%      | 15.2%   |
| 新任    | 824    | 255    | 146    | 49        | 47            | 70            | 114         | 41           | 112         | 122         | 57        | 76         | 111        | 92      |
| 割合    | 100.0% | 30.9%  | 17.7%  | 5.9%      | 5.7%          | 8.5%          | 13.8%       | 5.0%         | 13.6%       | 14.8%       | 6.9%      | 9.2%       | 13.5%      | 11.2%   |

|       | 残業が多い | 夜間勤務が多い | オあるンコールが負担で | 体力的負担が大きい | 精神的負担が大きい | 責任が重い | 医療安全な | 医学的判断が難しい | 施設・事業所の理念・ | 方針に合わない | あるハラやいじめが | その他   | 特にない | 無回答 |
|-------|-------|---------|-------------|-----------|-----------|-------|-------|-----------|------------|---------|-----------|-------|------|-----|
| 合計    | 223   | 25      | 335         | 338       | 628       | 577   | 293   | 520       | 115        | 55      | 155       | 243   | 119  |     |
| 割合    | 10.8% | 1.2%    | 16.3%       | 16.4%     | 30.5%     | 28.0% | 14.2% | 25.3%     | 5.6%       | 2.7%    | 7.5%      | 11.8% | 5.8% |     |
| 看護管理者 | 158   | 16      | 223         | 202       | 405       | 364   | 188   | 264       | 61         | 28      | 84        | 102   | 52   |     |
| 割合    | 14.7% | 1.5%    | 20.7%       | 18.8%     | 37.7%     | 33.9% | 17.5% | 24.6%     | 5.7%       | 2.6%    | 7.8%      | 9.5%  | 4.8% |     |
| 新任    | 51    | 7       | 99          | 113       | 186       | 183   | 87    | 215       | 47         | 23      | 57        | 118   | 52   |     |
| 割合    | 6.2%  | 0.8%    | 12.0%       | 13.7%     | 22.6%     | 22.2% | 10.6% | 26.1%     | 5.7%       | 2.8%    | 6.9%      | 14.3% | 6.3% |     |



図表97 現在の勤務先において感じている悩みや不満（複数回答）



- 現在の勤務先において感じている悩みや不満を施設種別にみると、施設系は、「精神的な負担が大きい」が34.3%と最も多く、次いで「給与が少ない」が31.3%となっている。通所系は「給与が少ない」が26.9%と最も多く、次いで「医学的判断が難しい」が21.1%となっている。訪問看護ステーションは「精神的な負担が大きい」が33.6%と最も多く、次いで「責任が重い」が32.4%であった。

図表98 現在の勤務先において感じている悩みや不満（複数回答）（施設種別）

|            | 件数     | 給与が少ない | 仕事量が多い | 雇用が不安定である | 介護職員とのか人間関係 | 看護職員とのか人間関係 | 看護職員と介護職員 | 看護職員の役割が不明確 | 看護職員の居場所が確 | 介護職員から判断を | 思ふようない看護が提 | 教育・研修の機会が | 少ないながらアップにつ | 有給休暇がとりにく | 土日に休めない |
|------------|--------|--------|--------|-----------|-------------|-------------|-----------|-------------|------------|-----------|------------|-----------|-------------|-----------|---------|
| 合計         | 2058   | 616    | 493    | 91        | 105         | 141         | 250       | 80          | 228        | 308       | 165        | 208       | 366         | 270       |         |
| 割合         | 100.0% | 29.9%  | 24.0%  | 4.4%      | 5.1%        | 6.9%        | 12.1%     | 3.9%        | 11.1%      | 15.0%     | 8.0%       | 10.1%     | 17.8%       | 13.1%     |         |
| 施設系        | 1110   | 347    | 300    | 51        | 82          | 104         | 168       | 45          | 152        | 209       | 91         | 130       | 205         | 162       |         |
| 割合         | 100.0% | 31.3%  | 27.0%  | 4.6%      | 7.4%        | 9.4%        | 15.1%     | 4.1%        | 13.7%      | 18.8%     | 8.2%       | 11.7%     | 18.5%       | 14.6%     |         |
| 通所系        | 469    | 126    | 80     | 16        | 18          | 11          | 69        | 24          | 64         | 61        | 47         | 52        | 64          | 55        |         |
| 割合         | 100.0% | 26.9%  | 17.1%  | 3.4%      | 3.8%        | 2.3%        | 14.7%     | 5.1%        | 13.6%      | 13.0%     | 10.0%      | 11.1%     | 13.6%       | 11.7%     |         |
| 訪問看護ステーション | 432    | 132    | 97     | 22        | 0           | 22          | 4         | 6           | 5          | 27        | 22         | 18        | 86          | 44        |         |
| 割合         | 100.0% | 30.6%  | 22.5%  | 5.1%      | 0.0%        | 5.1%        | 0.9%      | 1.4%        | 1.2%       | 6.3%      | 5.1%       | 4.2%      | 19.9%       | 10.2%     |         |

|            | 残業が多い | 夜間勤務が多い | オあるコールが負担で | 体力的負担が大きい | 精神的負担が大きい | 責任が重い | 医療安全面などリス | 医学的判断が難しい | 施設・事業所の理念・ | ハあるハラやいじめが | その他  | 特にない  | 無回答  |
|------------|-------|---------|------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|------------|------------|------|-------|------|
| 合計         | 223   | 25      | 335        | 338       | 628       | 577   | 293       | 520       | 115        | 55         | 155  | 243   | 119  |
| 割合         | 10.8% | 1.2%    | 16.3%      | 16.4%     | 30.5%     | 28.0% | 14.2%     | 25.3%     | 5.6%       | 2.7%       | 7.5% | 11.8% | 5.8% |
| 施設系        | 132   | 21      | 206        | 189       | 381       | 336   | 197       | 340       | 71         | 30         | 79   | 108   | 53   |
| 割合         | 11.9% | 1.9%    | 18.6%      | 17.0%     | 34.3%     | 30.3% | 17.7%     | 30.6%     | 6.4%       | 2.7%       | 7.1% | 9.7%  | 4.8% |
| 通所系        | 31    | 1       | 21         | 61        | 90        | 87    | 51        | 99        | 24         | 12         | 38   | 86    | 34   |
| 割合         | 6.6%  | 0.2%    | 4.5%       | 13.0%     | 19.2%     | 18.6% | 10.9%     | 21.1%     | 5.1%       | 2.6%       | 8.1% | 18.3% | 7.2% |
| 訪問看護ステーション | 57    | 3       | 102        | 83        | 145       | 140   | 37        | 67        | 17         | 11         | 36   | 43    | 26   |
| 割合         | 13.2% | 0.7%    | 23.6%      | 19.2%     | 33.6%     | 32.4% | 8.6%      | 15.5%     | 3.9%       | 2.5%       | 8.3% | 10.0% | 6.0% |

- 現在の勤務先において感じている悩みや不満を今後の勤続意向別に見ると、近々離職・転職予定のある看護職員では「精神的な負担が大きい」が 43.3%で最も多く、次いで「責任が重い」が 37.5%であった。

図表99 現在の勤務先において感じている悩みや不満（複数回答）（勤続意向）

|                 | 件数     | 給与が少ない | 仕事量が多い | 雇用が不安定である | 介護職員とのか人間関係 | 関係がよくない人間 | 看護職員と不明確な看護職員 | 看護職員の居場所が不明確 | 介護職員の居場所が不明確 | 求められるから判断を | 思ふような看護が提 | 教育・研修の機会が | ギンギンアアップにつ | 有給休暇がとりにく | 士日に休めない |
|-----------------|--------|--------|--------|-----------|-------------|-----------|---------------|--------------|--------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|---------|
| 合計              | 2058   | 616    | 493    | 91        | 105         | 141       | 250           | 80           | 228          | 308        | 165       | 208       | 366        | 270       |         |
| 割合              | 100.0% | 29.9%  | 24.0%  | 4.4%      | 5.1%        | 6.9%      | 12.1%         | 3.9%         | 11.1%        | 15.0%      | 8.0%      | 10.1%     | 17.8%      | 13.1%     |         |
| 今後も現在の職場で勤務する予定 | 1416   | 360    | 286    | 40        | 49          | 67        | 131           | 34           | 126          | 154        | 82        | 102       | 214        | 151       |         |
| 割合              | 100.0% | 25.4%  | 20.2%  | 2.8%      | 3.5%        | 4.7%      | 9.3%          | 2.4%         | 8.9%         | 10.9%      | 5.8%      | 7.2%      | 15.1%      | 10.7%     |         |
| 近々離職・転職予定       | 120    | 43     | 39     | 8         | 15          | 16        | 19            | 8            | 20           | 33         | 15        | 18        | 34         | 34        |         |
| 割合              | 100.0% | 35.8%  | 32.5%  | 6.7%      | 12.5%       | 13.3%     | 15.8%         | 6.7%         | 16.7%        | 27.5%      | 12.5%     | 15.0%     | 28.3%      | 28.3%     |         |
| その他             | 522    | 213    | 168    | 43        | 41          | 58        | 100           | 38           | 82           | 121        | 68        | 88        | 118        | 85        |         |
| 割合              | 100.0% | 40.8%  | 32.2%  | 8.2%      | 7.9%        | 11.1%     | 19.2%         | 7.3%         | 15.7%        | 23.2%      | 13.0%     | 16.9%     | 22.6%      | 16.3%     |         |

|                 | 残業が多い | 夜間勤務が多い | あるオンコールが負担で | 体力的負担が大きい | 精神的負担が大きい | 責任が重い | 医療安全面などリス | 医学的判断が難しい | 施設・事業所の理念・ | 方針に合わない | ある    | その他   | 特にな  | 無回答 |
|-----------------|-------|---------|-------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|------------|---------|-------|-------|------|-----|
| 合計              | 223   | 25      | 335         | 338       | 628       | 577   | 293       | 520       | 115        | 55      | 155   | 243   | 119  |     |
| 割合              | 10.8% | 1.2%    | 16.3%       | 16.4%     | 30.5%     | 28.0% | 14.2%     | 25.3%     | 5.6%       | 2.7%    | 7.5%  | 11.8% | 5.8% |     |
| 今後も現在の職場で勤務する予定 | 119   | 11      | 203         | 186       | 371       | 359   | 173       | 336       | 26         | 18      | 79    | 209   | 104  |     |
| 割合              | 8.4%  | 0.8%    | 14.3%       | 13.1%     | 26.2%     | 25.4% | 12.2%     | 23.7%     | 1.8%       | 1.3%    | 5.6%  | 14.8% | 7.3% |     |
| 近々離職・転職予定       | 23    | 2       | 25          | 31        | 52        | 45    | 29        | 33        | 25         | 12      | 6     | 8     | 7    |     |
| 割合              | 19.2% | 1.7%    | 20.8%       | 25.8%     | 43.3%     | 37.5% | 24.2%     | 27.5%     | 20.8%      | 10.0%   | 5.0%  | 6.7%  | 5.8% |     |
| その他             | 81    | 12      | 107         | 121       | 205       | 173   | 91        | 151       | 64         | 25      | 70    | 26    | 8    |     |
| 割合              | 15.5% | 2.3%    | 20.5%       | 23.2%     | 39.3%     | 33.1% | 17.4%     | 28.9%     | 12.3%      | 4.8%    | 13.4% | 5.0%  | 1.5% |     |

- 現在の勤務先において感じている悩みや不満を保有資格別に見ると、看護師は「精神的な負担が大きい」が 31.6%で最も多く、次いで「給与が少ない」が 29.5%であった。准看護師では「給与が少ない」が 31.7%で最も多く、次いで「医学的判断が難しい」が 29.4%であった。

図表100 現在の勤務先において感じている悩みや不満（保有資格別）（複数回答）

|                 | 件数     | 給与が少ない | 仕事量が多い | 雇用が不安定である | 介護職員とのか人間関係 | 関係がよくない人間 | 看護職員と不明確な看護職員 | 看護職員の居場所が不明確 | 介護職員の居場所が不明確 | 求められるから判断を | 思ふような看護が提 | 教育・研修の機会が | ギンギンアアップにつ | 有給休暇がとりにく | 士日に休めない |
|-----------------|--------|--------|--------|-----------|-------------|-----------|---------------|--------------|--------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|---------|
| 合計              | 2058   | 616    | 493    | 91        | 105         | 141       | 250           | 80           | 228          | 308        | 165       | 208       | 366        | 270       |         |
| 割合              | 100.0% | 29.9%  | 24.0%  | 4.4%      | 5.1%        | 6.9%      | 12.1%         | 3.9%         | 11.1%        | 15.0%      | 8.0%      | 10.1%     | 17.8%      | 13.1%     |         |
| 看護師（保健師・助産師を含む） | 1442   | 425    | 354    | 64        | 66          | 100       | 166           | 50           | 137          | 213        | 122       | 157       | 268        | 189       |         |
| 割合              | 100.0% | 29.5%  | 24.5%  | 4.4%      | 4.6%        | 6.9%      | 11.5%         | 3.5%         | 9.5%         | 14.8%      | 8.5%      | 10.9%     | 18.6%      | 13.1%     |         |
| 准看護師            | 691    | 219    | 157    | 28        | 44          | 48        | 93            | 33           | 107          | 112        | 52        | 61        | 120        | 91        |         |
| 割合              | 100.0% | 31.7%  | 22.7%  | 4.1%      | 6.4%        | 6.9%      | 13.5%         | 4.8%         | 15.5%        | 16.2%      | 7.5%      | 8.8%      | 17.4%      | 13.2%     |         |

|                 | 残業が多い | 夜間勤務が多い | あるオンコールが負担で | 体力的負担が大きい | 精神的負担が大きい | 責任が重い | 医療安全面などリス | 医学的判断が難しい | 施設・事業所の理念・ | 方針に合わない | ある   | その他   | 特にな  | 無回答 |
|-----------------|-------|---------|-------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|------------|---------|------|-------|------|-----|
| 合計              | 223   | 25      | 335         | 338       | 628       | 577   | 293       | 520       | 115        | 55      | 155  | 243   | 119  |     |
| 割合              | 10.8% | 1.2%    | 16.3%       | 16.4%     | 30.5%     | 28.0% | 14.2%     | 25.3%     | 5.6%       | 2.7%    | 7.5% | 11.8% | 5.8% |     |
| 看護師（保健師・助産師を含む） | 170   | 18      | 248         | 244       | 456       | 424   | 213       | 344       | 86         | 39      | 118  | 158   | 78   |     |
| 割合              | 11.8% | 1.2%    | 17.2%       | 16.9%     | 31.6%     | 29.4% | 14.8%     | 23.9%     | 6.0%       | 2.7%    | 8.2% | 11.0% | 5.4% |     |
| 准看護師            | 62    | 8       | 95          | 104       | 196       | 178   | 92        | 203       | 37         | 18      | 44   | 95    | 44   |     |
| 割合              | 9.0%  | 1.2%    | 13.7%       | 15.1%     | 28.4%     | 25.8% | 13.3%     | 29.4%     | 5.4%       | 2.6%    | 6.4% | 13.7% | 6.4% |     |

勤務先の不安や悩みは以下の通りである。

**【介護職員とのコミュニケーション】**

- ・ 介護職員と看護職員との看護や医療面に対する認識のズレ。
- ・ 介護スタッフに伝えたい事がうまく伝わらない（ポジショニング等何回も説明するが改善しない）。医務のスタッフの方向性が一定でない為仕事がしにくい。
- ・ 介護職が不満を言ってくる。看護業務に対し口を出す。
- ・ 介護職員との連携の難しさ。
- ・ 看護職 1 人ひとりによって判断の基準がちがうからなんとかしてほしい、と介護職員に強く要望される。

**【上司との人間関係】**

- ・ 上司になじめない。上司と（人間的に）合わない。
- ・ 上司は常に命令的口調で物事を話され、自らの意見を自由に話す事が出来ず萎縮した仕事になってしまう。意見が通らない。
- ・ 施設長である医師の指示は絶対でどんなことでも従わなくてはならないことが納得いかずストレス。
- ・ 上司が医療職でない為なのかどうか分からないが、理解に乏しい。上司としての能力に欠ける。
- ・ 施設長が（資格はない）経験やお気に入りの介護士の判断などを重視するため納得できないことが多い。やる気をなくす。
- ・ 上司が絶対的意見で何でも決めてしまうこと。
- ・ 医学的根拠のない方法を看護職員ではない上司他から強要される。看護師と支援員は対等である立場を否定される。その様に開設以来教育されてきたらしい。
- ・ 利用者と看護師の間でおこったトラブルについて、非はすべて看護師にあると上司が思っていること。
- ・ 一生懸命しているつもりだが、注意されたり叱責されたりする事があり、介護や看護を仕事にはいけない人間なのではないかと時々考える事がある。

**【職員同士の連携、コミュニケーション】**

- ・ 職員間の連携がとれてない時がある為業務に支障が生じる事がある。
- ・ 看護職員の入れ替わりが多い。看護職員の悪口と看護感の違いで関係がよくない。
- ・ 職員間の共有が不足している。顔色をうかがいながらの勤務で疲れる。
- ・ 女性の多い職場なので、職員同士の人間関係のバランスをとるのが難しい。
- ・ 看護師が一人の為、看護に対する考え方や、介護面での疑問に思う事を話す相手、理解してもらえない職員が多い。ぐち（話し合える）を言える職員がおらず自宅に帰っても悩んでしまうことが多い。
- ・ 古い体質の中でやってきた年配の准看護師さんに役職がついており、看護師、介護全体が、その日のはじめに彼女の顔色をうかがってしまうクセが付き、常識では考えられない状況にあると思う。
- ・ 立場の違いで考え方が違うので、その辺の関係が難しい。
- ・ コミュニケーションが取りにくい同僚がいる。
- ・ 他職種間の連結がとれていない。とろうとしない。ミスの原因を押しつけあう。
- ・ 他の看護師に物事を決めつけて言われる。また、否定的言い方をする。他の看護師のおかしな行動と思えることに施設側が適切な対応をしない。

**【給与体系】**

- ・ 医療系に比べ福祉系は給料が少ない。
- ・ 時給が良いということで、介護職員にあるボーナスがない。土、日に勤務しても時給アップがない。
- ・ 残業時間が長い、手当が付かない（オンコール手当が付いている為との理由）。
- ・ 仕事内容、労働力に見合った給与が出ない。
- ・ 残業は 1 時間残業してからでないで残業代がもらえないこと。1 時間半の休憩の契約でも 1 時間しか休憩がとれないからと、切りすてていることが不満。
- ・ 介護職と夜勤手当が同額。

**【人員不足による負担】**

- ・ 日勤業務は 1 人の時もありマンションと介護棟（介護者）の見守り人数が多く負担が大きい。看護職員が少ない。
- ・ 看護師の人数が少ないため必然的に仕事量が多い。
- ・ 現在看護師が 2 人辞めたが補充がないため大変。残った看護師は疲れ切っている。
- ・ 介護度が重くなっている方が増えているが、スタッフの人数が十分でない（募集していてもなかなか集まらない状況）。
- ・ 看護師の数が充実していない為、病欠等が発生すると苦慮している。
- ・ 夜間 1 人体制で入所定員が 100 床以上、医療ニーズは高くなり、認知症の方は増え、そして重度化し、責任

が重すぎる。

- ・ 子育てしながら働くナースが子供の病気等の理由で月 1~2 回程度、突然休むことがある。職場は、人手不足のため、どうしてもそのナースなり介護士の当日勤務を、代替することになり自分の仕事が終らない。
- ・ 休みが長期に必要な時の代替の確保がない。
- ・ スタッフが不足しているが補充が出来ず、サービスの低下や 1 人のスタッフの仕事量が増している。
- ・ 入所者の高齢化、重症化が進み仕事内容が増えているが、看護師の人数が必要最低限のため、毎日こなしていく事で精一杯で、内容を更に良い方向へともっていけない。
- ・ 常に職員不足であり、十分なケアが出来ない。

#### 【やりがいを感じられない】

- ・ 看護師が一人いてもできることは少なく他の所の方がやりがいがありそう。
- ・ 病院勤務時にはやりがいもあり、他者からの評価もあった。施設では、自分でなければならぬ必要はなく、看護師の免許を持った人なら能力に関係なく誰でも良い感じ。他者からの評価がない。

#### 【医学的判断等の不安】

- ・ 看護師による医療的判断を求められること。
- ・ 知識、経験不足のため判断が難しいことがある。スタッフ数も日によってバラつきがあり、いつでも相談できるわけではなくストレスにつながることもある。
- ・ 夜勤帯での緊急時の対応や判断が、医師不在の為、報告等に指示を受けるが、その判断が難しい事がある。
- ・ 医学的判断が難しく相談できる人がいない。サービス残業が多い。
- ・ 認知症高齢者がほとんどの為、誤嚥、窒息など急変時、吸引器や医療設備がないので不安がある。
- ・ 管理者であり、疾病的な事は 1 人で判断しなくてはならない（看護は 1 人）。介護スタッフは指示した通りに行わない場合がある。
- ・ 医師が不在の為、具合が悪くなった時の判断に困り責任が重い。
- ・ 特養施設だが、疾病が重く医療的行為の多い利用者が多くなり、状態変化や急変時、医師が直ぐ診療できない時があり、対応を判断することが難しい。
- ・ 医療施設でないので緊急時の対応に不安がある。
- ・ 医師がいない為、すべての判断が看護にまかせられてしまう。責任の重さを痛感させられる。

#### 【看護以外の業務が多い】

- ・ 人員不足があると手伝いをしなければならない。送迎等に出る人が皆出てしまうと 1 人になる事が多く、残りの事をやらなければならない。
- ・ 通常業務以外の書類提出等が多く、負担が大きい。
- ・ 主任としての雑務等が多く時間内に、終われない。医療面での判断が多く責任が重たい。グレーゾーンが多く業務にスッキリ感がない。業務の幅が大変広く、なかでも調整役が多いため、業務がスムーズに流れない。
- ・ 行事や係の負担が大きく、事務的業務も含まれていたりする事がある。
- ・ 介護業務が多く、看護職員だけの勤務が組めない。介護業務に就いている時間が多く、自分の仕事が後回しになっている。
- ・ 介護職員との役割がはっきりしない。看護師の仕事をしているときぼっていると思われる。
- ・ 人手不足のため、立場上行わなくてはならない事務的仕事が後回しになる。残務を申請するとイヤミを言われ、残務をしなければ仕事がたまり、ストレスになっている。
- ・ 利用者獲得のため、営業の仕事（広報紙の作成も含む）がある。
- ・ 介護が少ないと看護師が介護業務をしなければならず、看護業務が最低限しかできない。
- ・ 看護師としての仕事より一要員としての仕事を要求される。

#### 【医師、協力病院との連携】

- ・ 協力病院との連携が難しい。看護職員、介護職員がすぐ辞める。
- ・ 嘱託医の医師と意見が合わない。
- ・ 医師の高齢化により、老健での医師の役割が果たせず看護師の判断が大きい面が多い。
- ・ 現状の医療介護動向に追いつける医師ではない。
- ・ 医師にたずねても素っ気なくどうしてよいのか判断に困る時が多々ある。

#### 【体力的な不安】

- ・ 年齢があがってくるので、体力的には不安がある。
- ・ 重介護が必要な為、自分の体力・気力などに自信がない。
- ・ 通勤に往復 2 時間かかり、体力の限界を感じてしまう。
- ・ オンコールで体調崩しがち、持病もあり調整が大変。

**【自分の知識、能力についての不安】**

- ・ 先進医療の研修不足。
- ・ 認知症の方との関わり方。
- ・ 病院勤務しか経験がなく、老健の看護との違いに対応できず自信がもてない。
- ・ 1人勤務もあり、責任が重く負担に思うことが多い。知らないこともありそのたびにネットで知らべたり、と自身の知識の浅さに思い悩む日々である。
- ・ 医療の知識や技術向上の機会が減る。
- ・ 経験が少なすぎるため、判断を求められた時の対応が難しい。看護師としての経験、知識不足による自分自身の問題も大きい。
- ・ 重症の方に単独で動く時、新しい看護技術に当たった時（自分の経験少ない又はない）、しばらくしていない点滴など技術的な不安。

**【休憩・有給休暇の取得が困難】**

- ・ 有給休暇付与数をはっきり表明されない。取得することに対して肯定的でない傾向にある。
- ・ 急な勤務先の変更や、有給休暇を取らせてもらえない。日常業務以外に選挙の手伝い等強制的に行かざるを得ない。
- ・ 休憩時間がゆっくり休めない。
- ・ 看護職の人数が少ないため、体調が悪くなくても休みづらい。
- ・ パート職員は、有給休暇を1度ももらった事がない。休んだら欠勤扱い。収入なし。時間給のUP全くなし。
- ・ 勤務時間が短いため、家で研修等の資料作成をしなければならない事。
- ・ 休日が少ない。年末年始勤務に手当てがない。有休をとるとボーナスに響く。

**【介護職員の知識不足】**

- ・ 感染予防や褥瘡について等、介護職員の知識がなく、研修もするが実践につながらない。
- ・ 介護レベルが低い。
- ・ 介護職員のキャリアアップと教育について（出来ないケアワーカーの知識や技術をひき上げてほしい）。
- ・ 全く医療・福祉の知識のない人と仕事をしなければならず、介助の方法の1つ1つに気になるところがあるが、どうすればよいかわからない。
- ・ 医学や病気について、介護職員は知識がないものもあるが、説明したことが正確に伝わらない。
- ・ 介護職員の危機管理の乏しさから、看護師が指摘したことについて不満や文句をいわれる。
- ・ 有資格者が少なく、介護の質のレベルが低い。熱意はあるのかも知れないが、高齢者への声かけの仕方等、基本的な事がなっていない。新人者への教育がきちんとされていない。注意事項が伝達されてもなかなか徹底されていない。

**【夜間対応の不安、負担】**

- ・ 夜間（一人で）看護師として利用者全員を見ることにすごく不安を感じている。
- ・ 100床を夜勤は看護師1名で見するには負担が大きい。しかし看護師不足で1人夜勤しかできない。
- ・ 夜勤帯の看護師は1人の為、医療的な状況判断が求められ、不安な時がある。
- ・ 現在はまだオンコール担当していないが、いずれオンコール対応となると、家事との両立が難しくなるかもしれない。
- ・ 夜間看護業務の負担が大きい（夜間看護師1名で夜勤をしているため）。
- ・ オンコールは思ったより精神的負担が大きく労働時間も長くなることもあり身体的疲労も大きい為、今後不安。
- ・ オンコールは電話のみの対応だが、夜間はやはり電話を気にして寝たりしているので、オンコール無しの時より緊張している。手当はあってもいいのではないかと？今は全くオンコール手当なし。

**【教育・指導方法】**

- ・ 新人の教育方法が分からない。
- ・ 介護職員の退職者が多く、常に新人がいる状況で、利用者の健康問題などの把握・理解に乏しい→事故につながる。
- ・ 一度に複数の職員を採用した事により、ゆっくり指導することができずトラブル発生。
- ・ どんなに良いスタッフが入職しても古い体質や、昔からのスタッフが新入職の教育をすることができない。
- ・ 施設内研修を開催する時間の確保がとりにくい（業務負担が加わるため）。

**【その他】**

- ・ 幹部会議などへの看護職員の参加をさせない。上層部が介護職員を優遇しているように感じる。
- ・ 紙面で書き表す事が困難な問題が多々ある。

- ・ 利用者の家族は介護職員に依存しすぎる。
- ・ 3ヶ月に1回の業務表提出等、行動チェックがあまりにも細かい。何事も測られ気持に余裕がもてない。
- ・ 看護よりも介護が中心となっている（看護業務が優先できない）。

- 現在の勤務先で、今後よりよい看護を提供するために必要なことについては、看護管理者は「看護職員数を増やす」が51.8%と最も多く、次いで「職員間のコミュニケーションをよくする」が41.5%となっている。新任は「看護職員数を増やす」が49.4%と最も多く、次いで「職員間のコミュニケーションをよくする」が36.5%となっている。

図表101 現在の勤務先で、今後よりよい看護を提供するために必要なこと（複数回答）

|       | 件数     | 看護職員数を増やす | 専門師を看護師・認定看護 | 看護職員を増やすの研修機会 | 施設職員・管理者を看護 | 他職種との役割分担 | コミュニケーションをよくする | その他  | 無回答   |
|-------|--------|-----------|--------------|---------------|-------------|-----------|----------------|------|-------|
| 合計    | 2058   | 1026      | 165          | 482           | 134         | 518       | 802            | 87   | 191   |
| 割合    | 100.0% | 49.9%     | 8.0%         | 23.4%         | 6.5%        | 25.2%     | 39.0%          | 4.2% | 9.3%  |
| 看護管理者 | 1075   | 557       | 91           | 284           | 81          | 282       | 446            | 40   | 73    |
| 割合    | 100.0% | 51.8%     | 8.5%         | 26.4%         | 7.5%        | 26.2%     | 41.5%          | 3.7% | 6.8%  |
| 新任    | 824    | 407       | 63           | 171           | 47          | 195       | 301            | 40   | 91    |
| 割合    | 100.0% | 49.4%     | 7.6%         | 20.8%         | 5.7%        | 23.7%     | 36.5%          | 4.9% | 11.0% |

- 現在の勤務先で、今後よりよい看護を提供するために必要なことについての具体的な意見は以下の通りである。

**【連携体制】**

- ・ それぞれの仕事を理解しあい、協力できる体制づくりが必要。
- ・ 他職種間の連携を図りたい。
- ・ 看護師・介護士間の連携、情報の共有、報告に対するフィードバック。
- ・ ケースカンファレンスを増やす。
- ・ 個々の看護に対する考えや意欲に差がありすぎるためモチベーションや、やる気を持ってもらうような指導や助言ができるように、またスタッフ間でのお互いの関わりあいが、自主的にできるような環境や声かけができればと思う。
- ・ 看護の管理者として、もっと担当医との連携を深めるため、よりよい看護提供のため受診の場に同行する時間を持ちたい。
- ・ まずは、看護職員間の意思疎通及び信頼関係を築く。そして情報の共有が必要かと思う。
- ・ 看護業務以外に介護業務が多い。

**【人員確保】**

- ・ 利用時間に手厚く関わる為、短時間勤務でも頭数がいたら、ゆっくりお話ができたりするのではと考える。
- ・ あと1人はほしい。
- ・ スタッフ不足。事務員が居ない。
- ・ 看護職、介護職の人数を増やしゆとりある介護をしたい。
- ・ 希望は看護師を増して欲しいが現実難しい。皆家庭もあり、人数が少ないと休みを取ると他の人に無理がかかるし余裕がない。
- ・ 理学療法士を求む。
- ・ 研修会や資格取得等、勤務からはずしてやる事も日数や人数制限がある現状。

**【知識・技術の向上】**

- ・ 認知症対応を理解した上での看護が必要。
- ・ 正職員が少ない。介護職のレベルがバラバラ（専門卒、ヘルパー2級）で、意識レベルが統一できないことがある。
- ・ 経験のあるナースがいない為、大変こまる。

- ・ 自分自身がホームの一員として、自分をみかくこと。

**【その他】**

- ・ 訪問看護の給料を上げるべきだと思う。
- ・ お互いに思いやる気持ちが大切。
- ・ 訪問看護の認知度をあげる。
- ・ 医師の指示なしで行なえない事が多いため現状では難しい。
- ・ 病院受診する際の判断が甘い。これ位だとまず様子観察を行った後でも遅くないような場合でも、直に受診させてしまう看護師が居る。何度も助言するが聞かない。

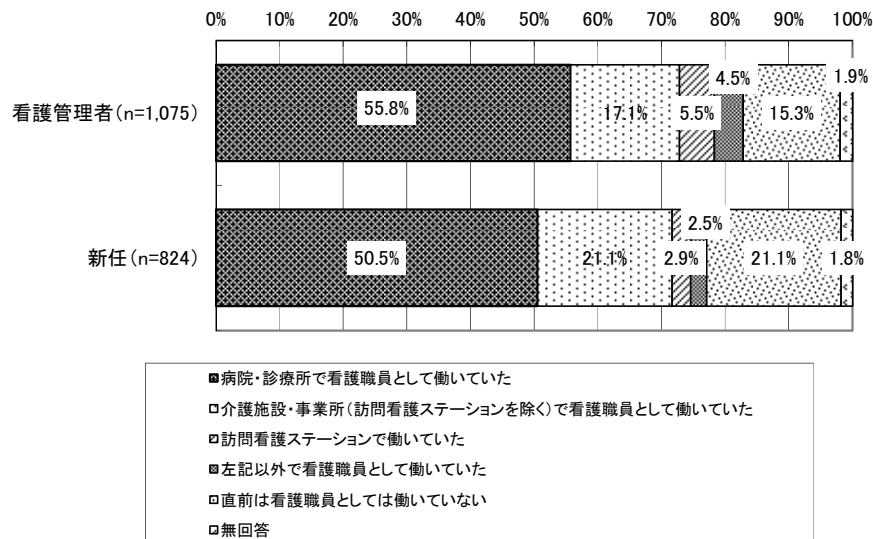


カ. 現在の職場を選択したときのことについて

- 現在の職場に勤務する直前は看護職員として働いていたかについては、看護管理者は「病院・診療所で働いていた」が 55.8%と最も多く、次いで「介護施設・事業所（訪問看護ステーションを除く）で看護職員として働いていた」が 17.1%となっている。新任は「病院・診療所で働いていた」が 50.5%と最も多く、次いで「介護施設・事業所（訪問看護ステーションを除く）で看護職員として働いていた」「直前は看護職員として働いていない」が 21.1%となっている。

図表102 現在の職場に勤務する直前は看護職員として働いていたか

|       | 件数     | 病院・診療所で働いていた | 介護施設・事業所（訪問看護ステーションを除く）で看護職員として働いていた | 訪問看護ステーションで働いていた | 左記以外で働いていた | 直前は働いていない | 無回答  |
|-------|--------|--------------|--------------------------------------|------------------|------------|-----------|------|
| 合計    | 2058   | 1085         | 392                                  | 87               | 73         | 381       | 40   |
| 割合    | 100.0% | 52.7%        | 19.0%                                | 4.2%             | 3.5%       | 18.5%     | 1.9% |
| 看護管理者 | 1075   | 600          | 184                                  | 59               | 48         | 164       | 20   |
| 割合    | 100.0% | 55.8%        | 17.1%                                | 5.5%             | 4.5%       | 15.3%     | 1.9% |
| 新任    | 824    | 416          | 174                                  | 24               | 21         | 174       | 15   |
| 割合    | 100.0% | 50.5%        | 21.1%                                | 2.9%             | 2.5%       | 21.1%     | 1.8% |



- 以前の職場を辞めた理由は、看護管理者は「その他」を除くと「精神的負担が大きい」が21.0%と最も多く、次いで「給与が少ない」が16.0%となっている。新任は「その他」を除くと「精神的負担が大きい」が22.7%と最も多く、次いで「給与が少ない」が20.7%となっている。

図表103 以前の職場を辞めた理由（複数回答）（現在の職場に勤務する直前、介護施設・事業所、訪問看護ステーションで働いていた場合）

|       | 件数     | 給与が少ない | 仕事量が多い | 介護職員とよくない人間関係 | 看護職員とよくない人間関係 | 看護職員と不明確な役割 | 看護職員と不明確な居場所 | 介護職員から判断を求められる | 思ふようない看護が提供できない | 教育・研修の機会が少ない | キャリアアップにつながらない | 有給休暇がとりにく | 土日に休めない | 残業が多い |
|-------|--------|--------|--------|---------------|---------------|-------------|--------------|----------------|-----------------|--------------|----------------|-----------|---------|-------|
| 合計    | 479    | 84     | 71     | 37            | 48            | 24          | 20           | 10             | 58              | 27           | 41             | 51        | 53      | 63    |
| 割合    | 100.0% | 17.5%  | 14.8%  | 7.7%          | 10.0%         | 5.0%        | 4.2%         | 2.1%           | 12.1%           | 5.6%         | 8.6%           | 10.6%     | 11.1%   | 13.2% |
| 看護管理者 | 243    | 39     | 30     | 13            | 22            | 14          | 9            | 3              | 28              | 15           | 18             | 27        | 24      | 28    |
| 割合    | 100.0% | 16.0%  | 12.3%  | 5.3%          | 9.1%          | 5.8%        | 3.7%         | 1.2%           | 11.5%           | 6.2%         | 7.4%           | 11.1%     | 9.9%    | 11.5% |
| 新任    | 198    | 41     | 38     | 18            | 23            | 9           | 9            | 6              | 29              | 11           | 23             | 22        | 26      | 33    |
| 割合    | 100.0% | 20.7%  | 19.2%  | 9.1%          | 11.6%         | 4.5%        | 4.5%         | 3.0%           | 14.6%           | 5.6%         | 11.6%          | 11.1%     | 13.1%   | 16.7% |

|       | 夜間勤務が多い | オンコールが負担である | 体力的負担が大きい | 精神的負担が大きい | 責任が重い | 医療安全面などリスクが大きい | 医学的判断が難しい | 施設・事業所の理念・方針に合わない | 方針に合わない | バフハラやいじめがある | 法人内異動のため | その他  | 特にな  | 無回答 |
|-------|---------|-------------|-----------|-----------|-------|----------------|-----------|-------------------|---------|-------------|----------|------|------|-----|
| 合計    | 12      | 41          | 78        | 101       | 54    | 30             | 14        | 67                | 51      | 54          | 152      | 15   | 7    |     |
| 割合    | 2.5%    | 8.6%        | 16.3%     | 21.1%     | 11.3% | 6.3%           | 2.9%      | 14.0%             | 10.6%   | 11.3%       | 31.7%    | 3.1% | 1.5% |     |
| 看護管理者 | 5       | 18          | 36        | 51        | 28    | 13             | 7         | 36                | 25      | 32          | 81       | 7    | 5    |     |
| 割合    | 2.1%    | 7.4%        | 14.8%     | 21.0%     | 11.5% | 5.3%           | 2.9%      | 14.8%             | 10.3%   | 13.2%       | 33.3%    | 2.9% | 2.1% |     |
| 新任    | 5       | 22          | 34        | 45        | 25    | 16             | 7         | 30                | 24      | 15          | 61       | 5    | 1    |     |
| 割合    | 2.5%    | 11.1%       | 17.2%     | 22.7%     | 12.6% | 8.1%           | 3.5%      | 15.2%             | 12.1%   | 7.6%        | 30.8%    | 2.5% | 0.5% |     |

- 直前は看護職員としては働いていない場合、主に何をしていたかは、看護管理者は「主婦・主夫」が50.6%と最も多く、次いで「看護職員以外の仕事」が22.6%となっている。新任は「主婦・主夫」が46.6%と最も多く、次いで「看護職員以外の仕事」が22.4%となっている。

図表104 主に何をしていたか（直前は看護職員としては働いていない場合）

|       | 件数     | 主婦・主夫 | 学生   | 看護職員以外の仕事 | 無職・求職活動 | その他   | 無回答   |
|-------|--------|-------|------|-----------|---------|-------|-------|
| 合計    | 381    | 184   | 13   | 82        | 17      | 46    | 39    |
| 割合    | 100.0% | 48.3% | 3.4% | 21.5%     | 4.5%    | 12.1% | 10.2% |
| 看護管理者 | 164    | 83    | 8    | 37        | 2       | 20    | 14    |
| 割合    | 100.0% | 50.6% | 4.9% | 22.6%     | 1.2%    | 12.2% | 8.5%  |
| 新任    | 174    | 81    | 4    | 39        | 15      | 23    | 12    |
| 割合    | 100.0% | 46.6% | 2.3% | 22.4%     | 8.6%    | 13.2% | 6.9%  |

- 直前は看護職員としては働いていない場合、再就職の理由は、看護管理者は「収入を増やしたかった」が 25.6%と最も多く、次いで「資格を生かしたかった」が 24.4%となっている。新任は「収入を増やしたかった」が 36.8%と最も多く、次いで「資格を生かしたかった」が 26.4%となっている。

図表105 再就職の理由（直前は看護職員としては働いていない場合）

|       | 件数     | 子間に育てが余裕が終わり、きた時 | 収入を増やしたかった | 資格を生かしたかった | その他   | 無回答   |
|-------|--------|------------------|------------|------------|-------|-------|
| 合計    | 381    | 56               | 122        | 98         | 62    | 43    |
| 割合    | 100.0% | 14.7%            | 32.0%      | 25.7%      | 16.3% | 11.3% |
| 看護管理者 | 164    | 29               | 42         | 40         | 36    | 17    |
| 割合    | 100.0% | 17.7%            | 25.6%      | 24.4%      | 22.0% | 10.4% |
| 新任    | 174    | 22               | 64         | 46         | 23    | 19    |
| 割合    | 100.0% | 12.6%            | 36.8%      | 26.4%      | 13.2% | 10.9% |

- 現在の職場への就職活動において、活用した情報源は、看護管理者は「職員・知人からの情報（口コミ）」が 24.1%と最も多く、次いで「ハローワーク（公共職業紹介所）」が 23.1%となっている。新任は「ハローワーク（公共職業紹介所）」が 32.0%と最も多く、次いで「職員・知人からの情報（口コミ）」が 25.7%となっている。

図表106 現在の職場への就職活動において、活用した情報源（複数回答）

|       | 件数     | ナースセンター（パンク） | ハローワーク（公共職業紹介所） | 福祉人材センター | 求人情報サイト、求人・就職情報誌、 | 折込チラシ、新聞・雑誌等の広告 | 看板・張り紙・吊るし広告 | 施設・ポスター、ホームページ、ちらし | 誘・紹介関係者からの勧 |
|-------|--------|--------------|-----------------|----------|-------------------|-----------------|--------------|--------------------|-------------|
| 合計    | 2058   | 176          | 554             | 19       | 167               | 217             | 20           | 99                 | 419         |
| 割合    | 100.0% | 8.6%         | 26.9%           | 0.9%     | 8.1%              | 10.5%           | 1.0%         | 4.8%               | 20.4%       |
| 看護管理者 | 1075   | 79           | 248             | 9        | 66                | 118             | 11           | 36                 | 238         |
| 割合    | 100.0% | 7.3%         | 23.1%           | 0.8%     | 6.1%              | 11.0%           | 1.0%         | 3.3%               | 22.1%       |
| 新任    | 824    | 90           | 264             | 9        | 90                | 86              | 7            | 53                 | 149         |
| 割合    | 100.0% | 10.9%        | 32.0%           | 1.1%     | 10.9%             | 10.4%           | 0.8%         | 6.4%               | 18.1%       |

|       | 職員・知人からの情報（口コミ） | 教員や学校からの紹介 | ボランティア、実習 | 民間の職業紹介 | 行政（区報等）市報、 | 法人内の異動 | その他  | 無回答  |
|-------|-----------------|------------|-----------|---------|------------|--------|------|------|
| 合計    | 501             | 13         | 9         | 52      | 25         | 161    | 114  | 66   |
| 割合    | 24.3%           | 0.6%       | 0.4%      | 2.5%    | 1.2%       | 7.8%   | 5.5% | 3.2% |
| 看護管理者 | 259             | 6          | 5         | 21      | 18         | 113    | 76   | 34   |
| 割合    | 24.1%           | 0.6%       | 0.5%      | 2.0%    | 1.7%       | 10.5%  | 7.1% | 3.2% |
| 新任    | 212             | 6          | 4         | 31      | 5          | 34     | 30   | 23   |
| 割合    | 25.7%           | 0.7%       | 0.5%      | 3.8%    | 0.6%       | 4.1%   | 3.6% | 2.8% |

- 現在の職場への就職活動において、活用した情報源を保有資格別にみると、看護師は「職員・知人からの情報（口コミ）」が24.8%と最も多く、次いで「ハローワーク（公共職業紹介所）」が24.1%となっている。准看護師は「ハローワーク（公共職業紹介所）」が31.7%と最も多く、次いで「職員・知人からの情報（口コミ）」が23.7%となっている。なお、「ナースバンク（ナースセンター）」は看護師が10.4%であったのに対して、准看護師は4.9%に留まった。

図表107 現在の職場への就職活動において、活用した情報源（保有資格別）

|                 | 件数     | ナースバンク | ハローワーク（公共職業紹介所） | 福祉人材センター | 求人情報サイト、求人・就職情報誌 | 折込チラシ、新聞・雑誌等の広告 | 看板・張り紙・吊るし広告 | 施設・ホステル、ちらし | 施設・関係者からの勧誘 |
|-----------------|--------|--------|-----------------|----------|------------------|-----------------|--------------|-------------|-------------|
| 合計              | 2058   | 176    | 554             | 19       | 167              | 217             | 20           | 99          | 419         |
| 割合              | 100.0% | 8.6%   | 26.9%           | 0.9%     | 8.1%             | 10.5%           | 1.0%         | 4.8%        | 20.4%       |
| 看護師（保健師・助産師を含む） | 1442   | 150    | 348             | 12       | 121              | 157             | 15           | 77          | 284         |
| 割合              | 100.0% | 10.4%  | 24.1%           | 0.8%     | 8.4%             | 10.9%           | 1.0%         | 5.3%        | 19.7%       |
| 准看護師            | 691    | 34     | 219             | 8        | 56               | 71              | 6            | 28          | 149         |
| 割合              | 100.0% | 4.9%   | 31.7%           | 1.2%     | 8.1%             | 10.3%           | 0.9%         | 4.1%        | 21.6%       |

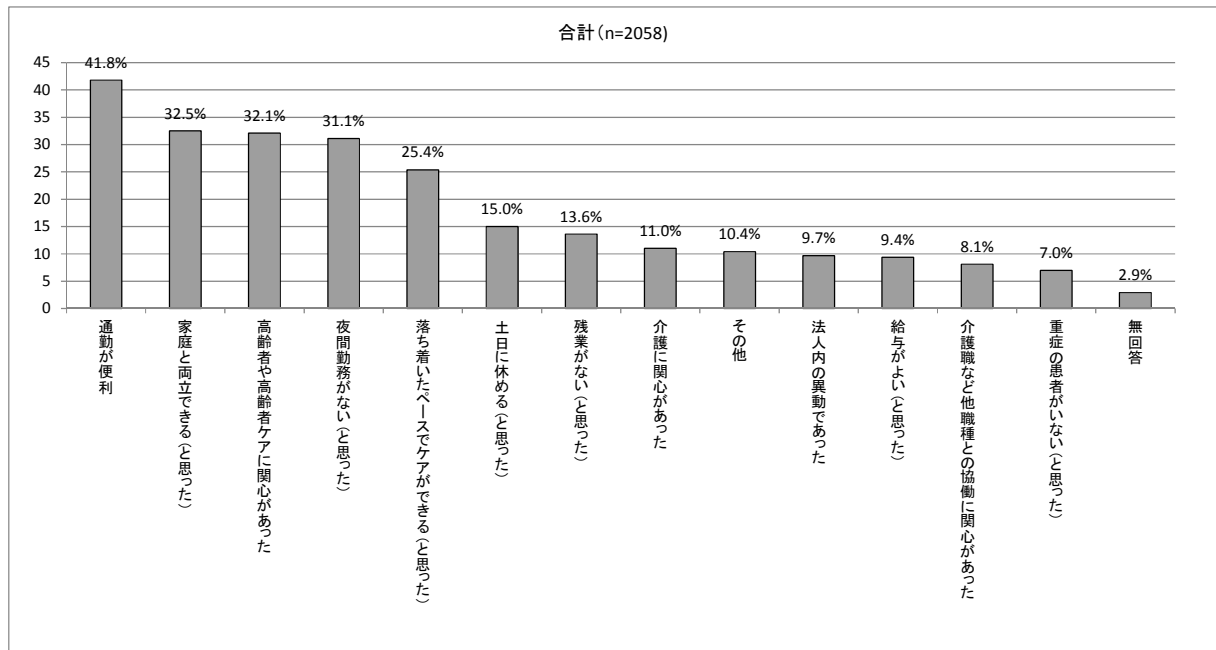
  

|                 | 職員・知人からの情報（口コミ） | 教員や学校からの紹介 | 生を体験して、実習 | 民間の職業紹介 | 行政区報誌、市報、区報等 | 法人内の異動 | その他  | 無回答  |
|-----------------|-----------------|------------|-----------|---------|--------------|--------|------|------|
| 合計              | 501             | 13         | 9         | 52      | 25           | 161    | 114  | 66   |
| 割合              | 24.3%           | 0.6%       | 0.4%      | 2.5%    | 1.2%         | 7.8%   | 5.5% | 3.2% |
| 看護師（保健師・助産師を含む） | 357             | 7          | 6         | 39      | 23           | 136    | 89   | 45   |
| 割合              | 24.8%           | 0.5%       | 0.4%      | 2.7%    | 1.6%         | 9.4%   | 6.2% | 3.1% |
| 准看護師            | 164             | 6          | 3         | 17      | 3            | 36     | 30   | 22   |
| 割合              | 23.7%           | 0.9%       | 0.4%      | 2.5%    | 0.4%         | 5.2%   | 4.3% | 3.2% |

- 現在の職場を就業先と決めた理由は、看護管理者は「通勤が便利」が 38.7%と最も多く、次いで「高齢者や高齢者ケアに関心があった」が 32.7%となっている。新任は「通勤が便利」が 46.6%と最も多く、次いで「家庭と両立できる（と思った）」が 38.7%となっている。

図表108 現在の職場を就業先と決めた理由（複数回答）

|       | 件数     | 高齢者や高齢者ケアに関心があった | 落ち着いたベースでケアができる（と思った） | 夜間勤務がない（と思った） | 残業がない（と思った） | 土日に休める（と思った） | 家庭と両立できる（と思った） | 重症の患者がいらない（と思った） | 通勤が便利 | 給与がよい（と思った） | 介護に関心があった | 介護職など他職種との協働に関心があった | 法人内の異動であった | その他   | 無回答  |
|-------|--------|------------------|-----------------------|---------------|-------------|--------------|----------------|------------------|-------|-------------|-----------|---------------------|------------|-------|------|
| 合計    | 2058   | 660              | 522                   | 640           | 280         | 308          | 668            | 144              | 861   | 193         | 226       | 166                 | 200        | 214   | 60   |
| 割合    | 100.0% | 32.1%            | 25.4%                 | 31.1%         | 13.6%       | 15.0%        | 32.5%          | 7.0%             | 41.8% | 9.4%        | 11.0%     | 8.1%                | 9.7%       | 10.4% | 2.9% |
| 看護管理者 | 1075   | 351              | 244                   | 307           | 95          | 119          | 293            | 60               | 416   | 88          | 117       | 94                  | 135        | 133   | 34   |
| 割合    | 100.0% | 32.7%            | 22.7%                 | 28.6%         | 8.8%        | 11.1%        | 27.3%          | 5.6%             | 38.7% | 8.2%        | 10.9%     | 8.7%                | 12.6%      | 12.4% | 3.2% |
| 新任    | 824    | 265              | 252                   | 279           | 164         | 166          | 319            | 73               | 384   | 94          | 93        | 66                  | 44         | 67    | 19   |
| 割合    | 100.0% | 32.2%            | 30.6%                 | 33.9%         | 19.9%       | 20.1%        | 38.7%          | 8.9%             | 46.6% | 11.4%       | 11.3%     | 8.0%                | 5.3%       | 8.1%  | 2.3% |



- 現在の職場を就業先と決めた理由を施設種別にみると、施設系は「通勤が便利」が 44.4%と最も多く、次いで「高齢者や高齢者ケアに関心があった」が 37.3%となっている。通所系は「通勤が便利」が 45.6%と最も多く、次いで「家庭と両立できる（と思った）」が 43.7%となっている。訪問看護ステーションは、「家庭と両立できる（と思った）」が最も多く 36.8%、次いで「通勤が便利」で 31.7%であった。

図表109 現在の職場を就業先と決めた理由（複数回答）（施設種別）

|            | 件数     | 高齢者や高齢者ケアに関心があった | 落ち着いたペースでケアができる | 夜間勤務がない | 残業がない | 土日休める | 家庭と両立できる | 重症の患者がいない | 通勤が便利 | 給与がよい | 介護に関心があった | 介護職など他職種と協働に関心があった | 法人内の異動であった | その他   | 無回答  |
|------------|--------|------------------|-----------------|---------|-------|-------|----------|-----------|-------|-------|-----------|--------------------|------------|-------|------|
| 合計         | 2058   | 660              | 522             | 640     | 280   | 308   | 668      | 144       | 861   | 193   | 226       | 166                | 200        | 214   | 60   |
| 割合         | 100.0% | 32.1%            | 25.4%           | 31.1%   | 13.6% | 15.0% | 32.5%    | 7.0%      | 41.8% | 9.4%  | 11.0%     | 8.1%               | 9.7%       | 10.4% | 2.9% |
| 施設系        | 1110   | 414              | 289             | 319     | 129   | 80    | 290      | 78        | 493   | 108   | 132       | 104                | 101        | 93    | 33   |
| 割合         | 100.0% | 37.3%            | 26.0%           | 28.7%   | 11.6% | 7.2%  | 26.1%    | 7.0%      | 44.4% | 9.7%  | 11.9%     | 9.4%               | 9.1%       | 8.4%  | 3.0% |
| 通所系        | 469    | 138              | 122             | 177     | 93    | 112   | 205      | 61        | 214   | 42    | 64        | 39                 | 29         | 37    | 10   |
| 割合         | 100.0% | 29.4%            | 26.0%           | 37.7%   | 19.8% | 23.9% | 43.7%    | 13.0%     | 45.6% | 9.0%  | 13.6%     | 8.3%               | 6.2%       | 7.9%  | 2.1% |
| 訪問看護ステーション | 432    | 96               | 98              | 126     | 51    | 113   | 159      | 4         | 137   | 40    | 24        | 20                 | 68         | 80    | 17   |
| 割合         | 100.0% | 22.2%            | 22.7%           | 29.2%   | 11.8% | 26.2% | 36.8%    | 0.9%      | 31.7% | 9.3%  | 5.6%      | 4.6%               | 15.7%      | 18.5% | 3.9% |

- 現在の職場を就業先と決めた理由を保有資格別にみると、看護師は「通勤が便利」が 40.6%と最も多く、次いで「家庭と両立できる（と思った）」が 34.4%となっている。准看護師は「通勤が便利」が 44.3%と最も多く、次いで「高齢者や高齢者ケアに関心があった」が 33.3%となっている。

図表110 現在の職場を就業先と決めた理由（複数回答）（保有資格別）

|                 | 件数     | 高齢者や高齢者ケアに関心があった | 落ち着いたペースでケアができる | 夜間勤務がない | 残業がない | 土日休める | 家庭と両立できる | 重症の患者がいない | 通勤が便利 | 給与がよい | 介護に関心があった | 介護職など他職種と協働に関心があった | 法人内の異動であった | その他   | 無回答  |
|-----------------|--------|------------------|-----------------|---------|-------|-------|----------|-----------|-------|-------|-----------|--------------------|------------|-------|------|
| 合計              | 2058   | 660              | 522             | 640     | 280   | 308   | 668      | 144       | 861   | 193   | 226       | 166                | 200        | 214   | 60   |
| 割合              | 100.0% | 32.1%            | 25.4%           | 31.1%   | 13.6% | 15.0% | 32.5%    | 7.0%      | 41.8% | 9.4%  | 11.0%     | 8.1%               | 9.7%       | 10.4% | 2.9% |
| 看護師（保健師・助産師を含む） | 1442   | 451              | 394             | 462     | 208   | 244   | 496      | 90        | 585   | 127   | 140       | 109                | 159        | 171   | 35   |
| 割合              | 100.0% | 31.3%            | 27.3%           | 32.0%   | 14.4% | 16.9% | 34.4%    | 6.2%      | 40.6% | 8.8%  | 9.7%      | 7.6%               | 11.0%      | 11.9% | 2.4% |
| 准看護師            | 691    | 230              | 154             | 211     | 92    | 81    | 208      | 57        | 306   | 79    | 93        | 60                 | 54         | 53    | 24   |
| 割合              | 100.0% | 33.3%            | 22.3%           | 30.5%   | 13.3% | 11.7% | 30.1%    | 8.2%      | 44.3% | 11.4% | 13.5%     | 8.7%               | 7.8%       | 7.7%  | 3.5% |

- 介護施設等における看護職員確保・定着推進に必要と考えられる施策・事業所での対策、行政の施策については以下の通りである。

#### 【賃金】

- ・ 介護事業における看護職の給与は安いと思う。介護職の中でやや孤立してしまったり、思いを共有出来ない等も悩みの一つかも知れない。
- ・ 給与面で、もう少し考慮して頂くと、確保・定着してくれるのではないと思う。
- ・ 介護施設なので介護職員がクローズアップされがちだが、介護老人保健施設とはいえ、在宅へ戻れる方はほとんどいなく、入所されてくる方は、身体的介護度の重い方か、認知症の進行されている方がほとんどである。その中で、看護師に求められる事は多岐にわたる。病院よりも給与が低く、それでいて労働的にはきつい。とにかくマンパワー不足で体調不良でも無理して出勤している状態。看護職員の人員を増やす施策が早急に必要である。
- ・ 精神的負担が大きい、それが仕事の負担として認められず病院と給料に差が大きくある。
- ・ 病院との給与格差、法的な人数規定では現場が円滑にこなせない、行政は現場の状況をしっかり把握すべきである。専門職各種のボランティアや奉仕の心構えでは出来ないことを知るべきである。
- ・ 病院勤務時より給料が安いと思うので給料アップ。オンコールなし。
- ・ 賃金を上げる。これは介護職員に対しても同じ。人の善意を悪用して安い賃金で働かせすぎている。
- ・ 介護職員には給付金があったのに看護師にはなかった（仕事内容はほぼ同じなのに）。もっと現場で働いている人をみて考えてもらいたい。
- ・ 医療関係より、基本給が少なく、事業所により差がありすぎる。介護職に比べ基本給が高い事もあり、正規社員になりにくいいため、離職に繋がる。

#### 【勤務環境の改善】

- ・ 働き方に融通が効くこと（どうしても家庭との両立が求められるため）。有休のとり方もこまぎれに利用出来るようにする。
- ・ 若手の職員に選ばれる職環境が必要と考える。
- ・ 特別養護老人ホームは365日なので、子供がまだ小さいので勤務をもう少し考えてもらいたいと思っている。そういう対応が出来ないので子育て世代が少ない気がする。
- ・ 職員の労働条件。その人のライフスタイルにあわせた仕事時間、内容を考え無理なく継続できる形態をとればと思う。そのためにはやはりマンパワーが必要で訪看の大切さややりがい、楽しさを知らせていく。また新卒を確保し次の世代を作っていく必要が大事と思う。
- ・ 待遇が良くなれば、もっと増えると思う。

#### 【看護と介護の役割】

- ・ 看護師と介護士との役割分担の明確化。チームワークを良くする。
- ・ 介護職員との仕事の明確化。
- ・ 現在は介護職員の仕事もする事が多く、看護師の負担が大きい為、定着しにくいと思われる。
- ・ 看護師としての専門性を確保できる環境が必要（給料も含め）。
- ・ 役割・分担を明確にする。

#### 【医師又は病院との連携】

- ・ 協力病院などのバックアップ・フォロー。
- ・ 医師または病院等との連携の強化が欲しい。
- ・ 医療的判断の軽減・連携医療機関の必要性。
- ・ 医師の充実。

#### 【人員確保】

- ・ 入居者に対する看護職員の比率を上げる（介護度にも依る）。少数精鋭では、事故が起きやすいため、看護職の数を増やす。
- ・ 経験年数のある看護師の確保。
- ・ 看護技術は本当に必要なのかと思うことがある。病院勤務経験のナースが必要。
- ・ 一人常勤など過度に負担がかかることをしない。
- ・ 看護定数のアップ。介護職員のレベルアップ、給料アップ。休日増加。診察する医師の確保（現在医師が非常勤1名いるのみ）整形、皮膚科、精神科医の往診等、看護師判断の負担軽減。キャリアアップのための施設援助体制。
- ・ 介護施設でパートとして働いている。ここは常勤の看護師がおり、その不在時に勤務している。利用者の情報もちゃんと伝えてもらえる。複数の常勤は難しいと思われるが、この様に常勤不在時にパートを活用する

のも1つではないか。

- ・ 責任の重い仕事なので、せめて身体的負担を減らすことができるよう、人員を増やすこと。
- ・ 行政から施設への看護師に対しての報酬が少ない為に人数確保が困難になり、ゆき届いた看護が難しくなる。

**【教育の機会の確保】**

- ・ 介護職員の考え方、疾患に対する一般的な観察や意識の持ち方等を勉強してほしい（ある程度の知識を持ってもらいたい）。
- ・ 施設・事業所の理念・方針をきちんとあげ、職員に研修、教育の機会を与え、レベルアップをはかっていく。キャリアアップをはかることで、やる気を持たせ、定着するようできるような体制を整える。

**【その他】**

- ・ 協会の研修等でも老健の看護についてもっと増やし、他の施設の看護師と研修できる場を増やす。介護と同じ事を要求されては体力的、仕事の重さ的に負担が大きすぎる。
- ・ 介護施設の実態を知って頂く場がもっとあるべきと思う。現場を見ないで、数字上の検討ではこれからの老人も支える若者も、その意味さえ解らないと思う。



参考資料 単純集計結果

1. 事業所調査結果

○ 法人種別

図表111 法人種別

|            | 件数     | 町方立<br>村公<br>共団<br>体<br>市<br>区 | 方<br>立<br>行<br>政<br>法<br>人<br>を<br>含<br>む | 公<br>団<br>的<br>・<br>社<br>会<br>保<br>険<br>関<br>係 | 社<br>会<br>福<br>祉<br>法<br>人 | 医<br>療<br>法<br>人<br>を<br>含<br>む<br>社<br>会<br>医<br>療 | 益<br>財<br>団<br>法<br>人<br>・<br>公<br>益<br>社<br>団<br>・<br>公 | 協<br>同<br>組<br>合<br>農<br>協<br>・<br>生 | 営<br>利<br>法<br>人 | 特<br>定<br>非<br>営<br>利<br>活<br>動<br>法<br>人<br>(<br>N<br>P<br>O<br>) | そ<br>の<br>他 | 無<br>回<br>答 |
|------------|--------|--------------------------------|---|--|----------------------------|---|--|--------------------------------------|------------------|--|-------------|-------------|
| 合 計        | 1287   | 16                             | 1   | 443  | 299                        | 44  | 26   | 361                                  | 36               | 49   | 12          |             |
| 割合         | 100.0% | 1.2%                           | 0.1%                                      | 34.4%  | 23.2%                      | 3.4%  | 2.0%   | 28.0%                                | 2.8%             | 3.8%   | 0.9%        |             |
| 施設系        | 707    | 8                              | 0   | 318  | 158                        | 8   | 6  | 169                                  | 6                | 28   | 6           |             |
| 割合         | 100.0% | 1.1%                           | 0.0%                                      | 45.0%  | 22.3%                      | 1.1%  | 0.8%   | 23.9%                                | 0.8%             | 4.0%   | 0.8%        |             |
| 通所系        | 338    | 1                              | 0   | 102  | 50                         | 5   | 8  | 128                                  | 28               | 10   | 6           |             |
| 割合         | 100.0% | 0.3%                           | 0.0%                                      | 30.2%  | 14.8%                      | 1.5%  | 2.4%   | 37.9%                                | 8.3%             | 3.0%   | 1.8%        |             |
| 訪問看護ステーション | 235    | 7                              | 1   | 20   | 89                         | 31  | 12   | 62                                   | 2                | 11   | 0           |             |
| 割合         | 100.0% | 3.0%                           | 0.4%                                      | 8.5%   | 37.9%                      | 13.2%   | 5.1%   | 26.4%                                | 0.9%             | 4.7%   | 0.0%        |             |

※施設系；介護老人福祉施設（短期入所含む）、介護老人保健施設（短期入所含む）、特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護

通所系；小規模多機能型居宅介護、認知症対応型通所介護、通所介護、複合型サービス（以下、同様）

○ 法人が保有する介護サービス施設・事業所

図表112 法人が保有する介護サービス施設・事業所

|            | 件数     | 複<br>数<br>の<br>介<br>護<br>サ<br>ー<br>ビ<br>ス<br>を<br>保<br>有<br>す<br>る | 貴<br>施<br>設<br>の<br>・<br>他<br>の<br>介<br>護<br>サ<br>ー<br>ビ<br>ス<br>所<br>は<br>な<br>い<br>（<br>ス<br>ミ<br>ス<br>） | 無<br>回<br>答 |
|------------|--------|--|--|-------------|
| 合 計        | 1287   | 1150   | 129  | 8           |
| 割合         | 100.0% | 89.4%  | 10.0%  | 0.6%        |
| 施設系        | 707    | 640  | 63   | 4           |
| 割合         | 100.0% | 90.5%  | 8.9%   | 0.6%        |
| 通所系        | 338    | 300  | 34   | 4           |
| 割合         | 100.0% | 88.8%  | 10.1%  | 1.2%        |
| 訪問看護ステーション | 235    | 203  | 32   | 0           |
| 割合         | 100.0% | 86.4%  | 13.6%  | 0.0%        |

○ 法人が保有する介護サービス施設・事業所の全職員数

図表113 法人が保有する介護サービス施設・事業所の全職員数  
(法人が複数の介護サービス施設・事業所を保有している場合)

|            | 件数     | 29人以下 | 30～49人 | 50～99人 | 100～299人 | 300人以上 | 無回答  |
|------------|--------|-------|--------|--------|----------|--------|------|
| 合計         | 1150   | 108   | 96     | 254    | 356      | 271    | 65   |
| 割合         | 100.0% | 9.4%  | 8.3%   | 22.1%  | 31.0%    | 23.6%  | 5.7% |
| 施設系        | 640    | 19    | 33     | 150    | 231      | 182    | 25   |
| 割合         | 100.0% | 3.0%  | 5.2%   | 23.4%  | 36.1%    | 28.4%  | 3.9% |
| 通所系        | 300    | 49    | 45     | 62     | 72       | 50     | 22   |
| 割合         | 100.0% | 16.3% | 15.0%  | 20.7%  | 24.0%    | 16.7%  | 7.3% |
| 訪問看護ステーション | 203    | 40    | 18     | 39     | 50       | 39     | 17   |
| 割合         | 100.0% | 19.7% | 8.9%   | 19.2%  | 24.6%    | 19.2%  | 8.4% |

○ 事業所入所（居）者数・利用者数

図表114 事業所入所（居）者数・利用者数

|            | 入所（居）者数 |       | 利用者数 |       |
|------------|---------|-------|------|-------|
|            | 件数      | 平均（人） | 件数   | 平均（人） |
| 合計         | 688     | 62.1  | 493  | 56.9  |
| 施設系        | 688     | 62.1  | 0    | 0.0   |
| 通所系        | 0       | 0.0   | 307  | 42.2  |
| 訪問看護ステーション | 0       | 0.0   | 186  | 81.1  |

○ 事業所の所在地市区町村

図表115 事業所の所在地市区町村

|            | 件数     | 政令指定都市、東京 | 左記以外の市 | 町・村   | 無回答  |
|------------|--------|-----------|--------|-------|------|
| 合計         | 1287   | 326       | 753    | 186   | 22   |
| 割合         | 100.0% | 25.3%     | 58.5%  | 14.5% | 1.7% |
| 施設系        | 707    | 193       | 403    | 108   | 3    |
| 割合         | 100.0% | 27.3%     | 57.0%  | 15.3% | 0.4% |
| 通所系        | 338    | 71        | 210    | 50    | 7    |
| 割合         | 100.0% | 21.0%     | 62.1%  | 14.8% | 2.1% |
| 訪問看護ステーション | 235    | 62        | 139    | 28    | 6    |
| 割合         | 100.0% | 26.4%     | 59.1%  | 11.9% | 2.6% |

○ 事業所の開設年

図表116 事業所の開設年

|            | 件数     | 1969年以前 | 1970年～1977年 | 1978年～1987年 | 1988年～1999年 | 2000年～2009年 | 2010年以後 | 無回答  |
|------------|--------|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------|------|
| 合計         | 1287   | 6       | 28          | 48          | 307         | 524         | 266     | 108  |
| 割合         | 100.0% | 0.5%    | 2.2%        | 3.7%        | 23.9%       | 40.7%       | 20.7%   | 8.4% |
| 施設系        | 707    | 5       | 27          | 47          | 177         | 306         | 89      | 56   |
| 割合         | 100.0% | 0.7%    | 3.8%        | 6.6%        | 25.0%       | 43.3%       | 12.6%   | 7.9% |
| 通所系        | 338    | 1       | 1           | 1           | 30          | 140         | 140     | 25   |
| 割合         | 100.0% | 0.3%    | 0.3%        | 0.3%        | 8.9%        | 41.4%       | 41.4%   | 7.4% |
| 訪問看護ステーション | 235    | 0       | 0           | 0           | 99          | 78          | 37      | 21   |
| 割合         | 100.0% | 0.0%    | 0.0%        | 0.0%        | 42.1%       | 33.2%       | 15.7%   | 8.9% |

○ 医師の勤務体制

図表117 医師の勤務体制（介護老人福祉施設、介護老人保健施設のみ）

|    | 件数     | 常勤医がいる | 嘱託医がいる | 無回答  |
|----|--------|--------|--------|------|
| 合計 | 428    | 185    | 239    | 4    |
| 割合 | 100.0% | 43.2%  | 55.8%  | 0.9% |

○ 医師の対応体制

図表118 医師の対応体制（介護老人福祉施設、介護老人保健施設のみ）

|           | 件数            | 制に<br>必要<br>時<br>は<br>診<br>察<br>す<br>る<br>体 | 電<br>話<br>で<br>の<br>指<br>示<br>の<br>み | 夜<br>に<br>な<br>い<br>は<br>い<br>対<br>応<br>す<br>る<br>体<br>制 | そ<br>の<br>他 | 無<br>回<br>答 |
|-----------|---------------|---|--------------------------------------|--|-------------|-------------|
| 合 計<br>割合 | 428<br>100.0% | 249<br>58.2%                                | 84<br>19.6%                          | 63<br>14.7%  | 20<br>4.7%  | 12<br>2.8%  |

○ 法人内の医療機関・施設等の有無

図表119 法人内の医療機関・施設等の有無（複数回答）

|                  | 件数             | 病<br>院<br>施<br>設<br>を<br>含<br>む<br>介<br>護<br>療<br>養<br>型<br>医<br>生 | 診<br>療<br>所  | 介<br>護<br>老<br>人<br>保<br>健<br>施<br>設 | 訪<br>問<br>看<br>護<br>ス<br>テ<br>ー<br>シ<br>ョ<br>ン | 1<br>〜<br>4<br>の<br>施<br>設<br>は<br>な<br>い | 無<br>回<br>答 |
|------------------|----------------|--|--------------|--------------------------------------|--|---|-------------|
| 合 計<br>割合        | 1287<br>100.0% | 276<br>21.4%   | 272<br>21.1% | 333<br>25.9%                         | 439<br>34.1%                                   | 555<br>43.1%                              | 25<br>1.9%  |
| 施設系<br>割合        | 707<br>100.0%  | 137<br>19.4%   | 170<br>24.0% | 217<br>30.7%                         | 142<br>20.1%                                   | 336<br>47.5%                              | 13<br>1.8%  |
| 通所系<br>割合        | 338<br>100.0%  | 39<br>11.5%  | 34<br>10.1%  | 39<br>11.5%                          | 79<br>23.4%                                    | 206<br>60.9%                              | 11<br>3.3%  |
| 訪問看護ステーション<br>割合 | 235<br>100.0%  | 98<br>41.7%  | 67<br>28.5%  | 76<br>32.3%                          | 216<br>91.9%                                   | 8<br>3.4%                                 | 1<br>0.4%   |

## (2) 都道府県における介護施設等の看護職員確保対策に関する実態調査

### ①回収状況

#### ア. 回収状況

- 47 都道府県を対象に発送し、30 都道府県から回答があった（回収率 63.8%）

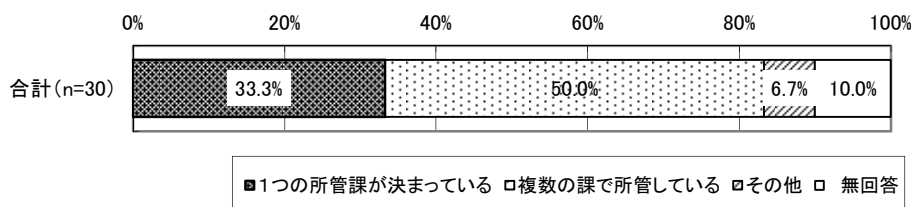
### ②調査結果

#### ア. 基本情報

##### ■介護施設等の看護職員確保を所管する課

- 介護施設等における看護職員確保を所有する課は、「複数の課で所管している」が 50.0%と最も多く、次いで「1つの所管課が決まっている」が 33.3%となっている。

図表120 介護施設等における看護職員確保を所管する課



| 件数     | 1つの所管課が決まっている | 複数の課で所管している | その他  | 無回答   |
|--------|---------------|-------------|------|-------|
| 30     | 10            | 15          | 2    | 3     |
| 100.0% | 33.3%         | 50.0%       | 6.7% | 10.0% |

#### イ. 看護職員確保の課題について

##### ■看護職員確保に関する課題（医療機関も含む）

- 医療機関での看護職員確保も含めて都道府県が認識している課題としては、潜在看護職員の把握の困難性、需要の増大、地域的な偏在、介護領域の看護職員の不足、就職率の向上、勤務環境の改善等があげられた。

##### 【潜在看護職員の把握が困難】

- ・ 看護職員の確保のためには、新規養成や定着・離職防止対策だけでなく、離職した看護職員を復職につなげていくことが重要であるが、潜在看護職員を把握する仕組みがないことが課題となっている。
- ・ 潜在看護師の居所、状況が把握できていない。
- ・ 潜在看護職員の掘りおこし、離職防止、看護職員就職率の増加。
- ・ 潜在看護職員の掘りおこしとマッチング。
- ・ 未就業者の把握と、再就業促進のための情報提供、新卒者の県内就職や、県外からのUターン者等の県内定着推進、過疎地域での人材確保。
- ・ 就業していない潜在する看護職員の再就業支援、潜在看護職員の掘り起し。求人に対する就業のミスマッチ等の課題がある。
- ・ 勤務していない看護職員の情報把握と復職支援が課題。
- ・ 本県に3万人以上いると推計されている潜在看護師の復職を支援するため、本県独自の事業「看護師職場復帰支援事業」を実施しているが、潜在看護師の所在を把握する方法がないため、対象者の掘り起こしが困難である。

#### 【需要数に供給数が満たない】

- ・ 医療、介護の両サイドにおいて需要が増大しており、需要に供給が追いついていない（不足傾向は今後も続く見込み）。
- ・ 看護職員数は増加し、離職率は減少しているが、需要数に供給数が満たない。
- ・ 需要見込数より供給見込数が少ない（平成 27 年で約 400 人不足）。
- ・ 平成 21 年末の看護職員需給見通しでは、平成 27 年には県において需要と供給が概ね均衡する見込みとなっているが、基幹病院の機能強化等により看護職の需要が増え充足状況は十分とはいえない状況である。又、保健医療圏域別にみると地域偏在がみられる。
- ・ 第 7 次看護職員需給見通しにおいても看護職員の需要が増加している。一方、隔年で実施する業務従事者届の結果から、業務に従事する看護職員数は増加しているが、需給見通しにおける供給数までは届いていない。こうしたことから、看護職員の慢性的な不足状況を改善するため、養给力強化、離職防止（定着促進）及び再就業支援を柱に看護職員確保対策を展開している。
- ・ 「第 7 次看護職員需給見通し」では、需要数に対する供給数の不足が、平成 27 年度において約 600 人不足する見通しとなっており、不足は今後も継続する見込みである。具体的な課題としては、「離職者が多く勤務環境の改善が必要」「潜在看護職員の実態が把握できていない」「新卒者の就業先に地域・施設間の偏在が生じている」等があげられる。

#### 【地域による偏在がある】

- ・ へき地の看護職員不足。中小病院の看護職員確保。訪問看護や介護施設等の看護職員の職域拡大への対応。県内での養成数の不足。県外への流出が多い。離職者が多い。
- ・ 地域偏在（都市部の医療機関に人材が集中し、郡部や離島において看護職員不足が生じている）。
- ・ 看護職員の地域間の偏在。
- ・ 平成 18 年度からの新たな入院基本料の導入以降、全国的に看護師不足が問題になり、本県においても中小病院や診療所、福祉施設を中心に看護職員の不足感が強くなっている。
- ・ 地域や病院の規模等による看護師不足の偏在。
- ・ 地域や領域により看護師確保の状況に格差がある。

#### 【介護領域の看護職員の不足】

- ・ 医療機関における看護職の役割は多様化しており、人材確保の必要性は増してきている。さらに介護分野においても、高齢化の進展により「看護」のニーズは今後さらに高まると見込まれる。特に地域包括ケアシステムの構築の中で、在宅での介護・看護の重要性は高まっていくことになり、訪問看護師の確保は課題である。
- ・ 在宅医療、福祉を担う看護職員の不足。中、小規模訪問看護ステーションが大半を占め、非常勤職員が多い。
- ・ 介護保険施設では、看護職員を確保することが困難。

#### 【就職率の向上】

- ・ 看護学生の県内定着率の向上、認定看護師の確保、新人看護師の離職防止、ナースセンターを通じた再就業の促進。
- ・ 看護系大学が 1 校のみのため、大学進学希望者が県外へ流出。
- ・ 看護師等養成機関の卒業者の約半数が県内医療機関以外に就職、進学しており、県内での確保が課題。
- ・ 新卒者の県内就業率の伸び悩み。
- ・ 県の地域性もあり、都市周辺以外では、人材確保が難しい実態がある。県内看護学校養成所卒業生が、県外に就職するケースも少なくなく、県内新卒者の県内での就業を促す働きかけや、奨学金制度などの取り組みを継続してすすめていくことが必要であると考えられる。
- ・ 看護師学校養成所新卒者の県内就職率の向上。
- ・ 看護師等学校養成所の卒業生の県外流出。

#### 【看護職員の離職】

- ・ 看護職員の離職（特に新人・福祉施設）。
- ・ 看護職員の離職率が、新人看護職員、常勤看護職員の両方が全国平均より高い。
- ・ 本県の病院に勤務する常勤看護職員の離職率は 11.6%であり、全国平均 10.9%を上回っている（日本看護協会調査、平成 23 年度離職率）。

#### 【勤務環境の整備】

- ・ 交代制勤務等の厳しい勤務環境を改善し定着や離職防止を推進することが必要。
- ・ 特に急性期病院において勤務形態の厳しさから離職者が多く、勤務条件を含む環境の整備が必要。
- ・ 働き続けられる環境づくり。

- ・ 働きやすい勤務環境の整備、休職、中途退職等に対する代替職員の確保。
- ・ ライフステージの変化や労働環境改善による働きやすい職場環境づくりが必要。
- ・ 介護施設等における看護職員は、緊急時等における判断を一手に担っており、責任が重い。病院勤務の看護師と違い、日勤時間帯の勤務が基本だが、夜間でも、緊急時にはオンコール体制で対応する必要がある。
- ・ 求人、求職間の雇用条件のミスマッチに対する個別相談（ナースバンク事業）の強化。

【質の向上】

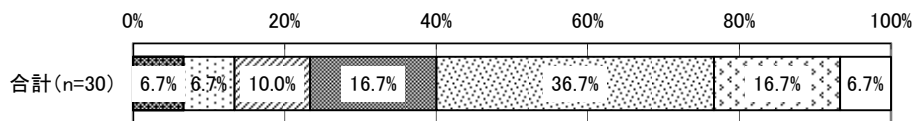
- ・ 看護職に求められる役割は大きくなっており、看護基礎教育の充実、各階層での研修や専門分野研修の拡充等による資質の向上が求められる。他職種のスタッフと適切な役割分担と連携によりチーム医療を推進し、質の高い看護サービスを提供することが求められる。
- ・ 医療の高度、専門化、少子高齢化の進行等により看護師の役割が大きくなっており、人材の確保とともに、看護基礎教育の充実、専門分野の研修機会の拡充等による資質の向上が必要。
- ・ 医療技術の進歩や患者の重症化、在宅医療のニーズの増加などに対応していくため、より質の高い看護職員の養成・確保が求められている。医療機関の看護師については、良質で安全な医療を確保するためには、看護職員の確保及び質の向上が重要であり、医療技術の進歩や患者の重症化、在宅医療ニーズの増加などによる今後の看護職員の需要の増加に対応していくためには、県内定着、離職防止や再就業の促進が課題である。
- ・ 職場定着の推進・再就業の促進・職員の資質向上。

ウ. 介護施設等における看護職員の過不足状況について

■看護職員の過不足状況（現在）

- 介護施設等における看護職員の現在の充足状況については、「不足している」36.7%と「やや不足している」16.7%をあわせると、過半数を占めており、「把握していない」という回答も16.7%を占めている。

図表121 介護施設等における看護職員の充足状況【現在】



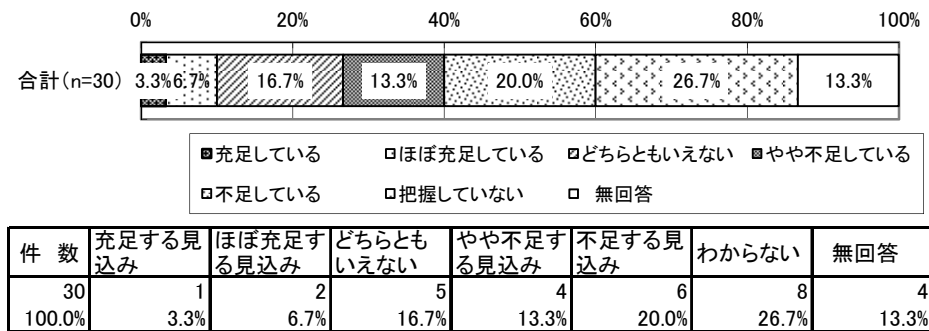
充足している       ほぼ充足している       どちらともいえない  
 やや不足している       不足している       把握していない  
 無回答

| 件数     | 充足している | ほぼ充足している | どちらともいえない | やや不足している | 不足している | 把握していない | 無回答  |
|--------|--------|----------|-----------|----------|--------|---------|------|
| 30     | 2      | 2        | 3         | 5        | 11     | 5       | 2    |
| 100.0% | 6.7%   | 6.7%     | 10.0%     | 16.7%    | 36.7%  | 16.7%   | 6.7% |

### ■看護職員の過不足状況（今後3～5年の見込み）

- 介護施設等における看護職員の今後3～5年（見込み）の充足状況については、「わからない」が26.7%と最も多く、「不足する見込み」20.0%と「やや不足する見込み」13.3%をあわせると3割程度が不足する見込みと回答している。現状に比べて、「充足」「ほぼ充足」といった回答が少ない傾向がみられる。

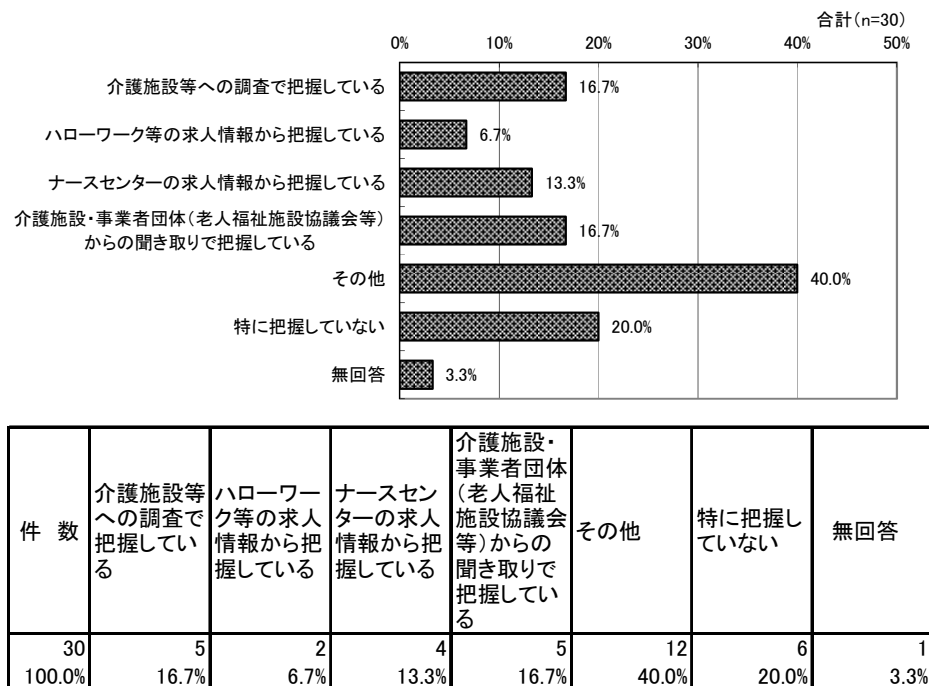
図表122 介護施設等における看護職員の充足状況【今後3～5年（見込み）】



### ■看護職員の過不足状況の把握方法

- 介護施設等における看護職員の過不足状況の把握方法については、「特に把握していない」が20.0%、「介護施設等への調査で把握している」、「介護施設・事業者団体（老人福祉施設協議会等）からの聞き取りで把握している」が共に16.7%となっており、「その他」が40.0%と多かった。

図表123 介護施設等における看護職員の過不足状況の把握方法（複数回答）





○ その他としては、看護職員の需給見通し調査等により把握しているという回答が多い。

**【需給見通し・調査】**

- ・ 第7次需給見通しの平成24年の介護施設等の需要数。
- ・ 訪問看護事業所のみ需給調査を毎年実施。
- ・ 5年に一度の看護職員需給見通し調査。
- ・ 看護職員需給見通しにおいて、調査（5年毎）。
- ・ 「看護職員需給見通し」による。

**【その他】**

- ・ 2年に一度の業務従事者届。
- ・ 看護職員従業者届けの結果。
- ・ 衛生行政報告例の従事者調査。
- ・ 事業所・施設の指定・更新時に必要な職員が配置されているか職員数の確認を行っている。
- ・ 介護施設等の指定・更新時等。
- ・ 関係者からの要望。
- ・ 台帳により把握。

## ■看護職員の確保・定着に関して介護施設等が抱えている困難点

- 看護職員の確保・定着に関して介護施設等が抱えている困難点としては、看護師不足、介護施設等における看護職員の負担の大きさ、夜間・緊急時等の対応が困難、看護職員と介護職員の関係などがあげられた。

### 【看護職員確保が困難】

- ・ 看護師の確保が難しい。
- ・ 募集をかけても求職者がこない。
- ・ 新規開設や増床した際に、施設整備が完了しても看護師の確保が出来ず、フルオープンできない事例がある。
- ・ 良質な人材の確保が難しい。
- ・ そもそも、看護師不足により確保が困難。
- ・ 訪問看護ステーション等において、管理者の定着が課題となっている。実地指導等の際に、看護職員の退職に伴う新規看護職員の確保に苦慮しているという話を聞いており、実際に確保できなかったため、休止せざるを得なかった訪問看護ステーションも1件生じている。
- ・ 少子化により、看護職員の確保が困難になってきている。早期離職者が多く定着につながらない。
- ・ 今の介護報酬では人材確保、定着のために十分な賃金を払えない。

### 【看護職員の負担が大きい】

- ・ 小規模の介護施設（有料老人ホーム等）では、看護師として採用しても給食や送迎車の運転等、様々の業務があるため定着しない。医療的ケアに対応できず定着しない。
- ・ 小規模の訪問看護ステーションが多く、少人数で夜間・緊急対応に追われ、職員の負担が大きいことにより定着が難しい現状がある。
- ・ 訪問看護の需要は多いが、人員不足でサービスの提供ができない。
- ・ 夜間休日や緊急対応が可能な常勤職員が少なく、管理者の負担が大きい。
- ・ 必要な看護職員が常勤看護師でまかなえれば問題ないが、パート等で補わざるを得ない場合は、常勤看護師に係る負担が重くなることから、施設の負担により加配するなどの対応をしなければならない。

### 【夜間・緊急時対応、頻回訪問などが困難】

- ・ 職員が研修に参加する時間が取りにくい。
- ・ 24時間365日（休日夜間早期）の計画的なサービスの提供ができない。
- ・ 医療的ニーズの高い利用者に対し、夜間の看護職員の体制が構築できない。
- ・ 夜間は看護師は施設に不在となり、オンコール体制となっている施設がほとんどであり、夜間の緊急時対応が充分ではない。
- ・ 看護職員の高年齢化により、夜間の医療的ケアに課題。
- ・ 特定疾病、ターミナル期など専門技術や頻回な訪問が必要なケースの増加への対応体制が構築できていない。

### 【研修に参加できない】

- ・ 職員が研修に参加する時間が取りにくい。
- ・ 研修が少ないうえ、施設にいる看護職員数が少なく、外部の研修に参加しづらいため、質の向上が困難。
- ・ 教育、研修の時間が十分に取れない。
- ・ 看護職員の質の向上を図るための研修を、代替え職員等の確保が難しく、受講しづらい。

### 【人間関係・相談体制】

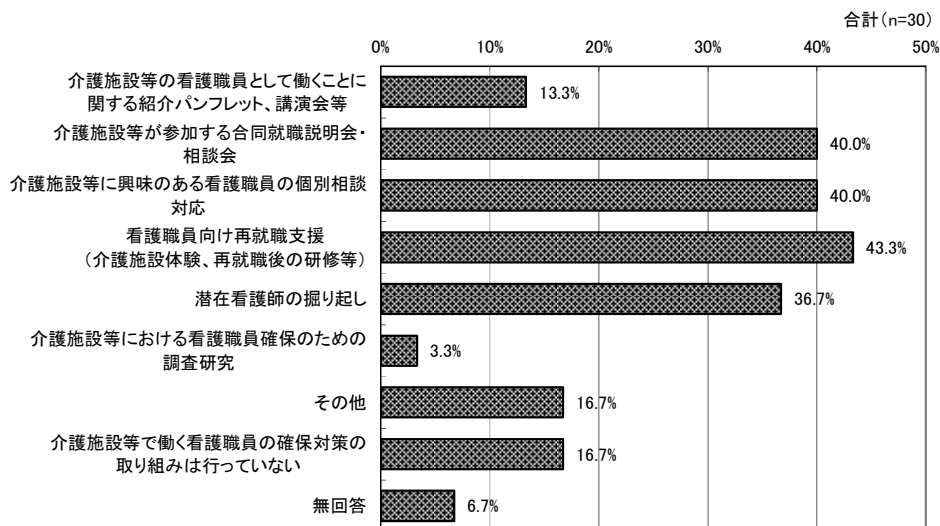
- ・ 看護職員が少数で看護職による相談、支援体制がない。
- ・ 看護師と介護職の人間関係（介護職の職歴が長い時など）。

エ. 介護施設等で働く看護職員の確保・定着の取り組みについて

■介護施設等における看護職員の確保対策の取り組み

- 都道府県における介護施設等における看護職員の確保対策の取り組みについては、「看護職員向け再就職支援（介護施設体験、再就職後の研修等）」が 43.3%と最も多く、次いで「介護施設等が参加する合同就職説明会・相談会」、「介護施設等に興味のある看護職員の個別相談対応」が共に 40.0%、「潜在看護師の掘り起し」が 36.7%となっている。

図表124 介護施設等における看護職員の確保対策の取り組みについて（複数回答）



| 件数     | 介護施設等の看護職員として働くことに関する紹介パンフレット、講演会等 | 介護施設等が参加する合同就職説明会・相談会 | 介護施設等に興味のある看護職員の個別相談対応 | 看護職員向け再就職支援（介護施設体験、再就職後の研修等） | 潜在看護師の掘り起し | 介護施設等における看護職員確保のための調査研究 | その他   | 介護施設等で働く看護職員の確保対策の取り組みは行っていない | 無回答  |
|--------|------------------------------------|-----------------------|------------------------|------------------------------|------------|-------------------------|-------|-------------------------------|------|
| 30     | 4                                  | 12                    | 12                     | 13                           | 11         | 1                       | 5     | 5                             | 2    |
| 100.0% | 13.3%                              | 40.0%                 | 40.0%                  | 43.3%                        | 36.7%      | 3.3%                    | 16.7% | 16.7%                         | 6.7% |

- 介護施設等における看護職員の確保対策の取り組みの具体的な内容としては、ナースセンター事業、潜在看護職員等に対する研修事業、就職説明会、トライアル雇用、ガイドブックの作成など、さまざまな取り組みがなされている。

【ナースセンター、ナースバンク事業】

- ・ 再就業相談事業（ナースバンク事業）を看護協会へ委託し実施。
- ・ 県看護協会内で「ナースバンク事業」として対応。
- ・ ナースセンター事業として、ナースバンク事業、潜在看護師講習会等を実施している（ナースセンターは看護協会）。
- ・ 県ナースセンターのナースバンク事業（県委託）において、就業相談、求人、求職者登録管理を実施。併せて、潜在看護師を対象とした看護力再開発事業（講習会）を実施し、希望に応じて介護施設への就労も支援。
- ・ 県看護協会内に看護職員の再就業相談や無料職業紹介等を行うナースセンターを設置。
- ・ 県ナースセンター事業。看護師等の人材確保の促進に関する法律に基づき、保健師、助産師、看護師及び准看護師で未就業の者に対し就業促進に必要な事業、看護業務等のPR事業及び訪問看護に必要な支援事業を行い、医療機関等の看護職員不足解消及び在宅医療の推進に寄与する。平成5年10月4日に県看護協会を県ナースセンターとして指定。公益社団法人県看護協会に委託。（1）未就業看護職員の実態と就業希望条件等の把握及び看護職員需要施設の把握（2）就業に関する相談指導（3）新しい医学、看護に関する情報の提供（4）看護の啓発活動事業・看護普及啓発用ガイドブックを県内の中学校及び高等学校に配布（5）訪問看護師養成講習会の実施。
- ・ 潜在看護師の掘り起こし（「看護師職場復帰支援事業」によってブランクのある看護職の再就業と医療・介護施設の人材確保を支援している。）

#### 【潜在看護職員・再就職希望者を対象とした研修事業】

- ・ 看護職員向け、再就業支援の目的で、県看護研修センターで、「看護職カムバック研修」を実施している。5日間集中コースの中で、介護老人保健施設の実習を選択するコースを設けている。
- ・ 県が県看護協会に委託し実施している。事業内容は、離職した看護職員が再就業を希望する病院や介護施設等において個別の研修プログラムに応じた勤務研修を実施し、復帰しやすい環境整備を図ることで、潜在看護職員の現場復帰を促進する。
- ・ 福祉施設等への再就職希望者に対し研修（講義3日、実習2日）を実施（年2回、参加費無料）。受講者の福祉施設等への就業率は約15%（平成24年）。
- ・ 潜在看護職員を主な対象とした出張相談や再就業に向けた研修会の実施。
- ・ 潜在看護師及び訪問看護に関心のある看護師を対象とした体験を主とした短期研修「訪問看護プチ体験事業」を行い、訪問看護への関心を深め、従事希望者を増やす。
- ・ 訪問看護師を志す看護師に対し、ステーション研修と実習、同行訪問を行い、訪問看護師の確保をはかる。
- ・ ブランクのある看護職員を対象に復帰講習会を行っている。
- ・ 現場を離れている潜在看護師等に対し、高齢者福祉職場における看護に必要な知識、技能について研修を行うことにより、復職が促進される。
- ・ 再就業支援講習会で高齢者の看護や福祉施設における看護の役割について説明している。
- ・ 看護職員向け再就職支援（介護施設体験、再就職後の研修等）（介護老人保健施設や訪問看護ステーションなどにおいて、再就業に向けて看護技術を学ぶ講習会を実施している）。

#### 【新卒看護職員を対象とした研修事業】

- ・ 新卒者を対象とした訪問看護師育成プログラムを作成することにより、訪問看護師になりたいと希望する看護学生が必ずしも病院での臨床経験を経なくても、直接、訪問看護ステーションに就職できる環境整備。訪問看護師養成講習会の実施。

#### 【就職説明会・相談事業】

- ・ 県内3地域で合同就職説明会実施。看護学生だけでなく潜在看護職員についても対象としPR。ナースセンター職員が、施設情報も含めて相談対応。
- ・ 『再就業サポートガイド』の開催。退職者等のセカンドキャリアを推進し、介護・福祉・在宅領域等における即戦力の人材確保を図るため、病院の定年退職予定者等に対し、専門職としての資格を活かしたライフワークの説明及びナースセンター等による就業相談会を開催（年1回）している（H25参加者：計27名）。
- ・ 就職説明会（年2回、参加費無料）を開催※介護施設だけでなく病院も参加するもの。
- ・ 福祉就職フェアなどの合同就職面談会の開催。訪問看護事業所や介護福祉施設の就職説明会の開催。
- ・ キャリアカウンセラーによる就職相談業務を行っている。
- ・ 合同就職説明会（医療機関を対象に案内して実施）を2カ所で開催。参加施設数延105／介護施設数12。参加者数1,535／参加者数（ブースを訪れた人の数）2。
- ・ 介護施設・医療施設が参加する「福祉・看護就職ガイド」を年1回開催しており、看護職員が介護施設での就職を検討できる場となっている。
- ・ 看護就職フェア事業へ訪問看護ステーション連絡協議会の参加。
- ・ 介護施設等が参加する合同就職説明会・相談会（県社会福祉協議会が実施している「福祉の仕事合同面接会」において、介護現場における看護職の働きがいや魅力について説明している）。
- ・ 病院合同説明会等で県社会福祉協議会に参加を依頼している。
- ・ 介護施設等に興味のある看護職員の個別相談対応（就労希望があれば個別面談を行っている）。

#### 【トライアル雇用】

- ・ 訪問看護師新規就業支援事業の実施（原則一人で利用者宅を訪問し、身体状況を判断しなければならないことから就業に対する不安が強いと言われている訪問看護分野への就職を希望する看護師が不安なく訪問看護に従事できるようトライアル雇用を実施）。

#### 【ガイドブックの作成】

- ・ 看護職員のための就業情報誌を発行し、県内外の看護師養成所や県内ハローワーク等に配布しており、そこには介護施設等の情報も掲載しているため、看護職員の就職先の選択肢を広げるものとなっている。
- ・ 看護職就職ガイドブック作成（訪問看護事業所の掲載）。

#### 【ネットワーク構築】

- ・ 医療現場と介護現場との採用担当者間のネットワークの構築により病院等を退職する看護職員の潜在化を防止する。

- ・ 医療、福祉と介護団体が連携して運営する看護職確保プロジェクト会議にて、復職支援として、「福祉・介護現場のPR」「再就業研修プログラムの作成」「個別相談」等を実施している。
- ・ 同協会が平成 24～立ち上げ、委員に介護保険施設の看護師（各圏域の代表）が集まり、協会で開催する研修会についての検討をしている。

【その他】

- ・ 介護従事者実態調査の実施。

**■介護施設等における看護職員の確保対策として今後取り組みたいこと**

- 介護施設等における看護職員の確保対策として、今後都道府県で取り組みたいこととして、現在の事業の継続のほかに、ナースセンターの強化、研修の充実、新卒者を対象とした育成プログラムの実施、介護施設等のニーズの把握、普及啓発等であった。

【現在行っている事業の継続・充実】

- ・ 現在行っている事業の充実。
- ・ 引き続き、現在行っている事業を実施し一層の高齢者福祉職場への復職を支援していく。
- ・ 現在行っている事業の継続。
- ・ 『再就業サポートガイダンス』の継続的な開催。

【ナースセンターの強化】

- ・ 県ナースセンターが行う無料職業紹介事業（医療・福祉全体の求人・求職職業紹介）、訪問看護師養成講習会。
- ・ 県ナースセンターの機能強化。

【研修事業】

- ・ 研修会の開催（継続）。看護師の専門性を発揮し、質の向上を図るための研修会を開催していく（県内中央 1カ所での研修・施設に講師が出向いて行う研修）。内容：看取り、感染対策。
- ・ 潜在看護職員の介護施設等への再就業を促進するため、研修を拡充。
- ・ 潜在看護職員をターゲットにした就職説明会、再就業研修会（施設含む実習）の地域毎実施を検討中。
- ・ 平成 26 年度当初予算には計上したが、介護福祉施設、在宅介護事業所に勤務する責任者に対して、看護能力向上のための研修を開催する予定。

【新卒者を対象とした育成プログラム】

- ・ 新卒者を対象とした訪問看護師育成プログラムを今年度に作成し、来年度はプログラムを実践するため、新卒看護師を雇用する。
- ・ 看護学生を対象とした特別講座の実施等、将来の訪問看護を担う人材の育成。

【介護施設・事業所等のニーズの把握】

- ・ 介護施設等における看護職員の需要は急激に増加しており、第 8 次看護職員需給見通し策定時（平成 26 年度）には、看護職員の採用等に関して介護施設側のニーズを把握したい。
- ・ 在宅分野が抱える課題を抽出し、実践に向けて取りくみを深めていきたい。
- ・ 次年度の第 8 次需給見通し調査を実施する際検討したい（質問事項を追加するなど）。

【普及啓発】

- ・ 看護協会等関係団体に対し、介護施設等における看護職員の必要性や働きがいについてアピール等してまいりたい。
- ・ 訪問看護についての普及啓発。

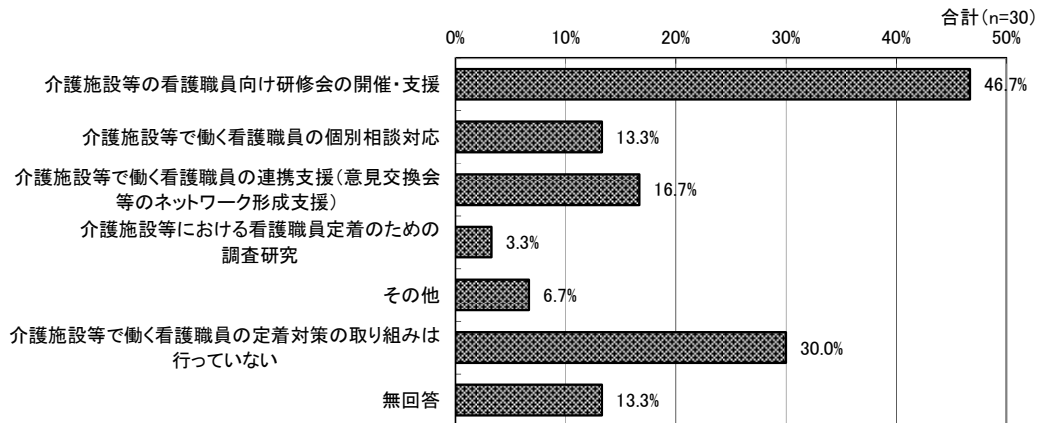
【その他】

- ・ 病休や産休等必要に応じて介護職員等を紹介する人材バンクの仕組みを構築し、介護現場で働く職員の負担を軽減することなどにより、介護施設等における看護職員の確保を図っていきたい。

## ■介護施設等における看護職員の定着対策の取り組み

- 介護施設等における看護職員の定着対策の取り組みについては、「介護施設等の看護職員向け研修会の開催・支援」が46.7%と最も多く、「介護施設等で働く看護職員の連携支援（意見交換会等のネットワーク形成）」が16.7%、「介護施設等で働く看護職員の個別相談対応」が13.3%である一方で、「介護施設等で働く看護職員の定着対策の取り組みは行っていない」も30.0%となっている。

図表125 介護施設等における看護職員の定着対策の取り組みについて（複数回答）



| 件数     | 介護施設等の看護職員向け研修会の開催・支援 | 介護施設等で働く看護職員の個別相談対応 | 介護施設等で働く看護職員の連携支援(意見交換会等のネットワーク形成支援) | 介護施設等における看護職員定着のための調査研究 | その他  | 介護施設等で働く看護職員の定着対策の取り組みは行っていない | 無回答   |
|--------|-----------------------|---------------------|--------------------------------------|-------------------------|------|-------------------------------|-------|
| 30     | 14                    | 4                   | 5                                    | 1                       | 2    | 9                             | 4     |
| 100.0% | 46.7%                 | 13.3%               | 16.7%                                | 3.3%                    | 6.7% | 30.0%                         | 13.3% |

- 介護施設等における看護職員の定着対策の取り組みの具体的内容としては、研修・講習会の開催が多く、その他、個別相談対応、意見交換会の開催等がみられた。

### 【研修・講習会の開催】

- ・ 看取りをテーマにした研修・医療機関看護師との交流会。
- ・ 介護施設等の看護職員向け研修会の開催・支援（県老人福祉施設協議会が、介護職員との共働・連携に関する研修会を年に2～3回開催している）。介護施設等の看護職員向け研修会の開催・支援（(1) 新人看護職員研修事業費補助：病院等が実施する新人研修に係る経費の一部補助。対象施設に介護老人保健施設も含む。(2) 新人看護職員合同研修：県内に就業するすべての新人看護職員対象の研修会。年間12回開催している）。
- ・ 訪問看護師養成研修。「施設等の看護職員が習得すべき知識と技能に関する研修」（厚生労働省モデル事業）の実施。
- ・ 訪問看護ステーションで働く看護職員向けの研修や支援を実施している。
- ・ 県が県社会福祉協議会（福祉人材・研修センター）に委託し実施している。
- ・ 『eラーニングを利用した訪問看護師養成講習会』の開催。訪問看護の実施に必要な知識及び技術を修得させるため、日本訪問看護振興財団の「訪問看護eラーニング」と集合研修を組み合わせた講習会を開催（年1回）している（平成25参加者：計40名）。
- ・ 関係団体が実施する研修に補助をしている。
- ・ 訪問看護師の離職防止のための研修会の実施。
- ・ 福祉人材、研修センター「老人福祉施設看護職、介護職等研修」実施。看護協会「介護福祉施設における看護職に期待される役割等」実施。
- ・ 介護施設等の看護職員と限定はしていないが、県看護研修センターの実務研修の「最新の褥瘡管理」では、受講者全体の20%が介護施設等の看護職員であった。

- ・ 「介護職員による喀痰吸引等研修事業」を看護協会に委託して、実施している。その一環とし、介護施設等の看護職員を対象に指導看護師養成研修を実施し、年間約 100 人を養成している。施設の看護師にとって良い研修機会となるとともに喀痰吸引等の指導という役割を担うことで定着にもつながると考える。また、看護協会が施設看護師の現状を把握する機会となり、今後の自主研修にも配慮してもらえることとなった。
- ・ 訪問看護従事者研修事業、社会福祉施設看護職員研修（認知症看護）。
- ・ 介護施設で働く看護職員の感染対策等の専門性を高めるテーマの研修会を継続開催することで、施設内で専門性が発揮でき、施設全体の感染対策が強化される。
- ・ 看護協会が実施する研修。
- ・ 訪問看護マニュアルを作成することで看護サービスの平準化を図るとともに、マニュアル活用にあたっての研修会を開催。
- ・ 日本看護協会から国の審議会を務める方を講師に招き、一般県民を対象とした「これからの在宅看護のあり方」についての講演会を開催し、関係者の在宅看護についての理解を深め、普及啓発に努めた。
- ・ 訪問看護に関する有識者を招き、「今、看護職に求められること」をテーマとした講演会を開催し、最新の知識の修得を支援。

#### 【個別相談対応】

- ・ 事務所にキャリアカウンセラーを派遣し、相談業務を行っている。
- ・ 実地指導において必要時相談対応している。この対応により、施設内職員には相談できない内容等が対応できる。
- ・ ナースセンターが実施する相談事業。協会で施設に働く小委員会の設置あり。県としての支援は特にしていない。

#### 【意見交換会、交流会の開催】

- ・ 県看護協会において、介護、福祉施設等に就労する看護職員を対象とした「看護師職能委員会 2」を設置し、月 1 回の委員会、研修会、地区別意見交換会を実施している。
- ・ 訪問看護ステーションの管理者が情報交換する場を設けることで、管理者の定着を促す。
- ・ 新たに従事した訪問看護師に対し、新人教育を行い、ステーションの負担を減らすとともに、新人同士の交流を通じて、定着を促す。
- ・ 平成 22～23 年度、県において魅力ある福祉、介護の職場づくりのため、事業者団体、有識者、県関係機関をメンバーとしたワーキング会議を下記の内容で開催。高齢分野における既存の介護職員向け研修の整理・施設における研修体系作成の手引の作成・社会福祉法人で行う研修モデルの検討。〈効果〉職場内外での研修体系を効率的かつ効果的に活用し、自ら考え行動できる人材を育成し現場改善に取り組むことにより定着が促進される。

#### 【その他】

- ・ 介護従事者実態調査の実施。

## ■介護施設等における看護職員の定着対策として今後取り組みたいこと

- 介護施設等における看護職員の定着対策として、今後都道府県で取り組みたいこととして、現在の事業の継続のほかに、研修の実施、事業等への支援、相談事業等があげられた。

### 【現在行っている事業の継続・拡充】

- ・ 現在行っている事業の拡充。
- ・ 現在行っている事業の継続。
- ・ 『eラーニングを利用した訪問看護師養成講習会』の継続的な開催。

### 【研修の実施】

- ・ 病院勤務の看護職員との連携を強化できる研修を実施予定。
- ・ 施設長研修などを実施し、職場環境を働きやすい場にする事等。
- ・ 看護の専門性を施設内で発揮できるための研修会を継続開催（県内中央 1 カ所での研修・施設に講師が出向く形の研修等開催）。
- ・ 関係団体が実施する研修に補助をしている。

### 【事業等への支援・補助】

- ・ 新任訪問看護職員に対する同行訪問への支援（平成 26 年実施予定）。平成 26 年は主に訪問看護への支援を検討中。
- ・ 施設に勤務する 30 歳代の介護職員が看護資格を取得するために必要な期間における人件費の 1/2 を助成することで、特に看護職員の確保が困難な地域にある施設を支援する。これにより、看護職員の安定的な人材確保と定着につなげる。
- ・ 県看護協会の活動や県ナースセンターのナースバンク事業を支援していく。

### 【相談事業】

- ・ 医療的ケア等に関する相談対応。
- ・ 医療・介護の連携による在宅医療の推進に取り組む予定であり、訪問看護ステーションにおける人材定着対策として、次の事業を実施予定。訪問看護ステーション支援相談員を配置し、訪問看護師の様々な悩みや疑問に対応。経営マネジメントの専門家を招き、訪問看護ステーションを対象とした経営相談会を実施することで、経営安定化を促進し、看護職員の待遇改善につなげる。看護技術を修得するための実践的な研修の実施・研修機会の確保のため、県内を 3 圏域に分け、身近な地域で受講できる体制の整備。

### 【その他】

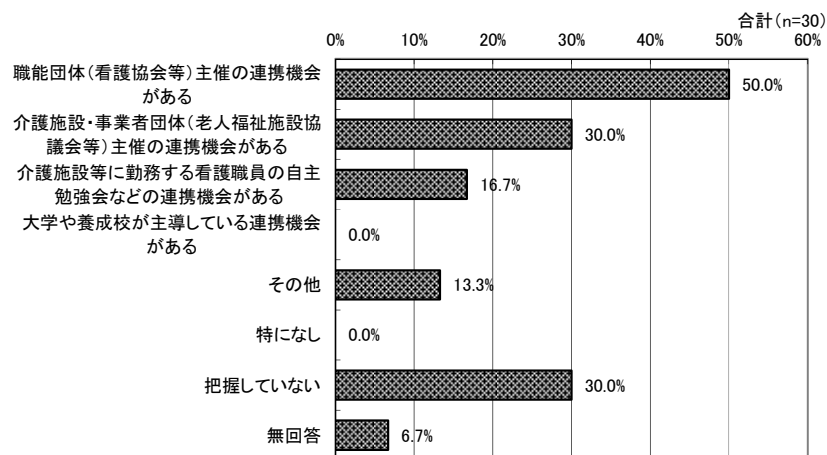
- ・ 介護職員の医療知識を向上させることにより、病気の早期発見、予防につなげる。施設と近隣の医療機関との協力関係を一層強め、安心して緊急時の対応ができる体制を整えることにより、看護職員の定着を図ってまいりたい。



### ■介護施設等における看護職員同士の連携機会

- 介護施設等における看護職員同士の連携機会については、「職能団体（看護協会等）主催の連携機会がある」が50.0%と最も多く、次いで「介護施設・事業者団体(老人福祉施設協議会等)主催の連携機会がある」が30.0%、「介護施設等に勤務する看護職員の自主勉強会などの連携機会がある」が16.7%となっており、「把握していない」も30.0%みられた。

図表126 介護施設等における看護職員同士の連携機会（複数回答）



| 件数     | 職能団体(看護協会等)主催の連携機会がある | 介護施設・事業者団体(老人福祉施設協議会等)主催の連携機会がある | 介護施設等に勤務する看護職員の自主勉強会などの連携機会がある | 大学や養成校が主導している連携機会がある | その他   | 特になし | 把握していない | 無回答  |
|--------|-----------------------|----------------------------------|--------------------------------|----------------------|-------|------|---------|------|
| 30     | 15                    | 9                                | 5                              | -                    | 4     | -    | 9       | 2    |
| 100.0% | 50.0%                 | 30.0%                            | 16.7%                          | -                    | 13.3% | -    | 30.0%   | 6.7% |

- 連携機会に共有している内容は以下の通りである。

- ・ 介護施設で働く看護師の専門的知識、技術の習得。介護施設における施設内外の専門職との連携と地域におけるネットワーク強化。
- ・ 県老人福祉施設協議会主催の看護職員研修会、老人福祉施設職員研究発表会、訪問看護管理者の意見交換の場の設定、新人研修を通じた交流連携。
- ・ 抱えている問題や課題、看護の質の向上。
- ・ 介護・福祉・在宅領域で働く看護職の実態について。
- ・ 介護施設、事業者団体主催の看護職員対象の研修を実施している。介護施設、事業者団体において、看護部門の分科会活動を行っている。複数のステーション間で看護記録等を共有できるシステムの開発、普及を行っている。
- ・ 職能団体（看護協会等）主催の連携機会がある。（看護協会で、介護施設の看護職を対象としたシンポジウムの開催を計画している。）介護施設・事業者団体（老人福祉施設協議会等）主催の連携機会がある（認知症、看取りケア、感染症、ヒヤリハット等について）。
- ・ 看護協会の研修ののちに意見交換会を実施。
- ・ 権利擁護に関する内容・看取りに関する内容等。

## ■介護施設等で働く看護職員確保に関する課題

- 介護施設等で働く看護職員の「確保」に関する課題としては、普及啓発、待遇改善、看護職員の負担の大きさ、看護職員の確保等があげられた。

### 【普及啓発・情報提供】

- ・ 看護師の就労の場として介護施設を知ってもらう機会が必要。
- ・ 看護師の就業先として、福祉施設という選択肢があることが知られていない。
- ・ 施設で働く魅力がわかりにくい。
- ・ 医療施設に比べ、介護施設等に関して持っている知識、情報が少ない求職者に対し、その機会を提供する必要がある。潜在看護師の掘り起こしは難しく、潜在化しないための取組が必要である。
- ・ 看護学生や未就業者、県外からのUターン者等を含めた広範囲への積極的な情報発信。未就業者の把握と求人情報の提供。将来的に介護施設等で働くことも念頭においた看護学生に対する教育。新卒、潜在看護師の就業を可能とする教育プログラムや研修体系（就業前や現任教育）の充実。

### 【待遇の改善】

- ・ 医療機関での給与に比べ、福祉施設の給与水準が低い。
- ・ 中小規模の訪看ステーションが大半を占め、福利厚生面で病院や大規模ステーションと待遇が異なる。
- ・ 勤務環境の改善（医療機関と同じく）。
- ・ 病院に比べて、賃金が安い。
- ・ 「平成25年第1回看護師等確保対策会議」において、次の課題や意見が出されている。(1) 看護師に対する給与が医療機関と社会福祉施設、県内と県外で差がある。(2) 学生が県内に止まらず都会に出て行く。また、県内の養成機関に県外からの学生も多く入学しており、卒業すると地元に戻ってしまう。(3) 高い教育力がある医療機関には、賃金にかかわらず看護師が継続して勤務する傾向がある。(4) 市町村の修学資金や認定看護師研修の費用の助成の充実が必要。
- ・ 給与面がどうか。

### 【看護師の負担】

- ・ 医師が常勤で配置されていない分、看護職員にかかる負担・責任が重い。
- ・ 看護職員数が基準を満たしているとしても基準ギリギリの人員である場合の看護師1人への負担度合いがどうか。

### 【看護職員の確保が困難】

- ・ 需要に対して、人数の確保ができていない。
- ・ 医療分野よりも介護分野の方が看護職員確保がより厳しい状況にあるという意見を聞いている。
- ・ 離島、中山間地域での看護職員の確保が困難。
- ・ 求人はあるが人材不足。離職防止、定着促進対策の必要性について認識しているが、その解決に向けた具体的な協議の場がない。
- ・ 看護師の数自体が少ないこと。
- ・ 病院より医療的処置が少ない介護施設等を希望するため、実際の現場とのギャップにより離職してしまうなど、施設側のニーズに合う看護職員が確保できない場合がある。

### 【その他】

- ・ 看護職員確保対策担当課と介護施設担当課等関係部署の情報の共有があまりできていない。
- ・ 介護保険の仕組みの中では、人件費が抑えられる傾向にある。また、運営主体が、医療、福祉以外の場合、看護の業務を正当に評価していない。
- ・ 施設数が多く、また新たな施設の増加等に伴い、全体の実態を把握することが難しい。

## ■介護施設等で働く看護職員定着に関する課題

- 介護施設等で働く看護職員の「定着」に関する課題としては、看護職員の負担の大きさ、資質の向上、連携や情報共有、教育・研修体制、待遇改善等があげられた。

### 【看護職員の負担が大きい】

- ・ 人員配置に余裕がないため、業務量等の負担が大きく、離職に結びつくケースが少なくない。
- ・ 介護分野は医療職場に比べ看護職員が少数の職場であるため、看護職員にかかる負担が大きい。
- ・ 人員の確保ができず、余裕がなく疲れて辞めてしまうのではないかな。
- ・ 介護施設等では、看護師は1名配置等も多く、孤立化しやすい。
- ・ 看護職員の定員確保が介護保険法で定められており、万が一、急な退職等で定員が欠けた場合、他の看護職員にかかる負担が増すなどの課題がある。
- ・ 常勤医師がいない施設での看護職員の負担が、入所者の高齢化で増加している。
- ・ 福祉施設においては、利用者の急な体調変化などについて、看護師が的確な判断をすることや責任が求められるという認識があり、就業のハードルをあげている。
- ・ 介護施設等における看護職員の負担軽減（勤務体制、業務内容等）。
- ・ 就職後3年未満で離職する割合が高く、定着への支援が課題。小規模事業所においては、人員数が少ないため、夜間対応等のため過重労働となり、一層離職につながる悪循環が一部である。

### 【質の向上】

- ・ 施設によって看護職員の資質に格差があると思うので、資質の向上が必要と考える。
- ・ 介護施設等の管理者が看護師の資格を理解していないケースがあり、介護士と同じ仕事をすればいいという認識で対応し、看護師が資格を生かせず、離職し定着しない。
- ・ 特別養護老人ホームについては、要介護度が重い高齢者を入所させているため、医療的ケアが従来にも増して必要になってきている。
- ・ 看護の専門性が施設内で発揮できること。

### 【連携、情報共有】

- ・ 看護職員確保対策担当課と介護施設担当課等関係部署の情報の共有があまりできていない。
- ・ 施設間での情報交換や情報共有が十分にできる仕組みづくり。
- ・ 介護施設間や医療分野との連携による情報交換の場の提供。
- ・ 介護職員等の他職種との連携能力が求められる。
- ・ 介護施設の医師との連携が図れ、指示がタイムリーに受けやすい環境の施設であること。

### 【教育・研修体制】

- ・ 施設での教育、研修体制の充実。
- ・ 外部研修を定期的に受けることができる環境の整備。
- ・ 資質向上のための研修等支援が必要。
- ・ 研修機会の提供。
- ・ 介護施設における看護職員のための系統的な研修プログラム（段階的な現任教育等）の作成と充実。
- ・ 施設の理念や方針を伝える研修や、施設において看護職員の求められる知識、技能の研修の充実、また、職員の能力、資格、経験等に応じた適切な処遇を行うようキャリアパスを整備する等、仕事のやりがいや満足度を高める取組が必要である。

### 【待遇改善】

- ・ 病院に比べて、賃金が安い。介護保険の仕組みの中では、人件費が抑えられる傾向にある。また、運営主体が、医療、福祉以外の場合、看護の業務を正當に評価していない。
- ・ 給与面。
- ・ 「平成25年第1回県看護師等確保対策会議」において、次の課題や意見が出されている。(1) 看護師に対する給与が医療機関と社会福祉施設、県内と県外で差がある。(2) 学生が県内に止まらず都会に出て行く。また、県内の養成機関に県外からの学生も多く入学しており、卒業すると地元に戻ってしまう。(3) 高い教育力がある医療機関には、賃金にかかわらず看護師が継続して勤務する傾向がある。(4) 市町村の修学資金や認定看護師研修の費用の助成の充実が必要。

### 【その他】

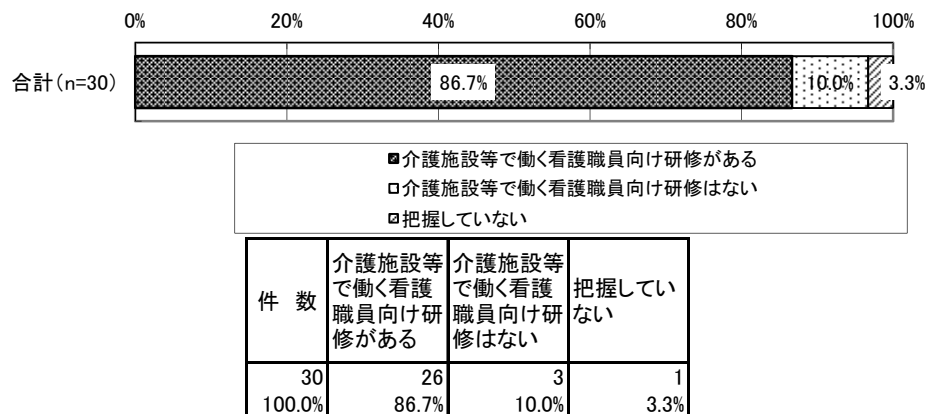
- ・ 施設数が多く、また新たな施設の増加等に伴い、全体の実態を把握することが難しい。

## オ. 介護施設等で働く看護職員の研修について

### ■介護施設等で働く看護職員向けの研修について

- 介護施設等で働く看護職員向けの研修については、「介護施設等で働く看護職員向け研修がある」が 86.7%と最も多く、次いで「介護施設等で働く看護職員向け研修はない」が 10.0%、「把握していない」が 3.3%となっている。

図表127 介護施設等で働く看護職員向けの研修について



- 研修の具体的な実施主体は、都道府県が直接実施しているものと、都道府県看護協会への委託が中心であった。
- 研修の具体的な内容は以下の通りである。

#### 【訪問看護師を対象とした研修】

- ・ 訪問看護職員に対する研修会を実施。
- ・ 訪問看護師養成講習会。訪問看護スキルアップ研修事業。
- ・ 訪問看護技術研修（緩和ケア、呼吸ケア、摂食嚥下障害ケアなど）。訪問看護ステーション管理者研修。
- ・ 訪問看護師育成基本コース（対象）都道府県内在住で、訪問看護等に就職を希望する臨床経験 5 年程度の離職中の看護職。都道府県内の施設で訪問看護に従事する看護職で、施設の推薦のある方。
- ・ 『eラーニングを利用した訪問看護師養成講習会』の開催・訪問看護の実施に必要な知識及び技術を修得させるため、日本訪問看護振興財団の「訪問看護eラーニング」と集合研修を組み合わせた講習会を開催（年 1 回）している（平成 25 参加者：計 40 名）。
- ・ 訪問看護師を対象とした研修会。訪問看護マニュアル活用のための研修会。訪問看護の有識者を招いた講演会「今、看護職に求められること」。
- ・ 訪問看護支援研修。

#### 【施設勤務の看護職員を対象とした研修】

- ・ 県老人福祉施設協議会。認知症、看取りケア、感染症、ヒヤリハット等について。県看護協会。老人福祉施設に勤務する看護職のリーダーシップのあり方、介護施設に勤務する看護職に必要なフィジカルマネジメント。
- ・ 介護施設、介護付有料老人ホームの看護職対象。身体拘束廃止の取組を行うための実践的な知識、技術及び高齢者権利擁護を推進するための知識、手法を習得することを目的とした研修を実施。
- ・ 高齢者介護福祉施設における看護職に期待される役割、施設における安全管理体制の整備、介護事故予防と対応、高齢者の意思決定支援・高齢者介護施設の感染管理—スタンダードプリコーションと介護職員への指導—、褥瘡ケアとポジショニングの実際。
- ・ 厚生労働省委託事業（日本看護協会実施）「これからの特別養護老人ホームにおける看護リーダー養成研修」
- ・ 特別養護老人ホーム看護職員研修、感染症管理体制や身体拘束廃止等に関する実践的な、知識及び技術を習得するための研修。
- ・ 「施設等の看護職員が習得すべき知識と技能に関する研修」（厚生労働省モデル事業）。

- 施設従事者看護職員研修会（平成 25 新規研修、有料老人ホームサービス付き、高齢者住宅に勤務する看護職員の痰吸引、経管栄養の技術研修）。

【看護指導者向け研修】

- 介護職員等の行う喀痰吸引等の実施のための研修指導者講習。
- 県老人福祉施設協議会（平成 25 県看護協会）→喀痰吸引等指導者研修。
- 高齢者権利擁護等推進事業に係る看護指導者養成研修。
- 看護指導者養成研修（公益社団法人日本看護協会へ委託）。
- 看護指導者研修。全国レベルでの身体拘束廃止に関する様々な専門技能を習得。

【技術・実務研修】

- 2 次医療圏域単位で在宅医療を担う看護職員を対象に技術研修を実施。
- 高齢者権利擁護等看護実務者研修。
- 看護実務者研修。介護施設等の現場において、実際に権利擁護の取組を担当する看護職員（看護主任等）を対象に、医療的な観点から権利擁護の取組を行うために必要な実践的な知識・技術を習得するための研修。
- 身体拘束廃止推進看護実務者研修。
- 看護実務者研修。要介護高齢者の状態に応じた評価方法などの実務的な専門研修。
- 看護実務者研修会、高齢者虐待、身体拘束等権利擁護について。

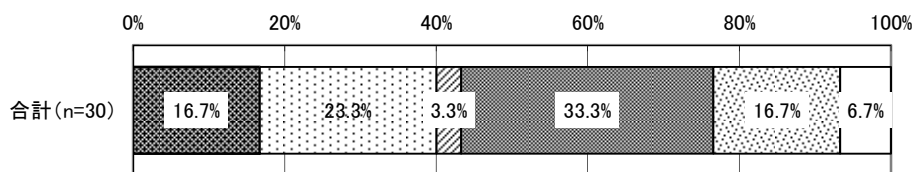
【その他】

- 感染症について、看取りケアについて等。
- 県訪問看護ステーション連絡協議会→新たに従事した訪問看護師に対する新人研修。
- 講演及び情報交換会「介護・福祉施設、在宅領域の看護職の役割機能について」。
- 平成 25 年、ノーリフト持ち上げない看護。
- 社会福祉研修の一つとして社会福祉施設看護職員研修を実施。

■介護施設等で働く介護・看護職員への研修の優先順位

- 介護施設等で働く介護・看護職員への研修の優先順位については、「どちらともいえない」が 33.3%と最も多く、次いで「介護・看護職員向けの研修は、同程度の優先順位で実施している」が 23.3%、「介護職員向けの研修を優先的に実施している」、「介護・看護職員向けの研修は実施（委託）していない」が共に 16.7%となっている。

図表128 介護施設等で働く介護・看護職員への研修の優先順位について



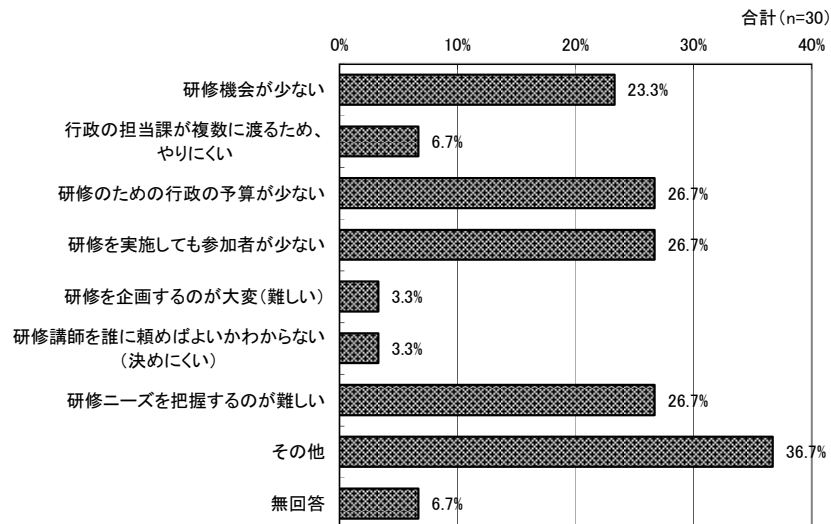
介護職員向けの研修を優先的に実施している  
 介護・看護職員向けの研修は、同程度の優先順位で実施している  
 看護職員向けの研修を優先的に実施している  
 どちらともいえない  
 介護・看護職員向けの研修は実施（委託）していない  
 無回答

| 件数     | 介護職員向けの研修を優先的に実施している | 介護・看護職員向けの研修は、同程度の優先順位で実施している | 看護職員向けの研修を優先的に実施している | どちらともいえない | 介護・看護職員向けの研修は実施（委託）していない | 無回答  |
|--------|----------------------|-------------------------------|----------------------|-----------|--------------------------|------|
| 30     | 5                    | 7                             | 1                    | 10        | 5                        | 2    |
| 100.0% | 16.7%                | 23.3%                         | 3.3%                 | 33.3%     | 16.7%                    | 6.7% |

### ■介護施設等で働く看護職員向けの研修等の課題

- 介護施設等で働く看護職員向けの研修等の課題については、「研修のための行政の予算が少ない」、「研修を実施しても参加者が少ない」、「研修ニーズを把握するのが難しい」が共に 26.7%、「研修機会が少ない」が 23.3%、「その他」が 36.7%となっている。

図表129 介護施設等で働く看護職員向けの研修等の課題について（複数回答）



| 件数     | 研修機会が少ない | 行政の担当課が複数に渡るため、やりにくい | 研修のための行政の予算が少ない | 研修を実施しても参加者が少ない | 研修を企画するのが大変(難しい) | 研修講師を誰に頼めばよいかわからない(決めにくい) | 研修ニーズを把握するのが難しい | その他   | 無回答  |
|--------|----------|----------------------|-----------------|-----------------|------------------|---------------------------|-----------------|-------|------|
| 30     | 7        | 2                    | 8               | 8               | 1                | 1                         | 8               | 11    | 2    |
| 100.0% | 23.3%    | 6.7%                 | 26.7%           | 26.7%           | 3.3%             | 3.3%                      | 26.7%           | 36.7% | 6.7% |

- その他の具体的内容は以下の通りである。

**【研修に参加できない】**

- ・ 人員不足のため研修への派遣が難しい施設がある。
- ・ 研修に参加できる人員が十分でない。
- ・ 人員に余裕がなく、参加が困難。
- ・ 施設内の看護職員数が少ない為研修に出られない傾向がある。
- ・ 通常業務に追われ、研修に参加できない。

**【研修参加の間の調整が難しい】**

- ・ 代替職員の確保が困難。
- ・ 施設での看護職員が少ないため研修に参加している間の調整・補充等が難しい。
- ・ 国のカリキュラムに基づき実施しているが、研修期間が3日間にわたるため、特に小規模な事業所では受講しづらい面がある。

**【研修の情報把握が難しい】**

- ・ 施設が多岐にわたり、情報提供が難しい。
- ・ 研修ニーズの把握ができていないので、把握した上で検討。

**【その他】**

- ・ 県事業を県看護協会に委託しているため非協会の参加が可能でも実際は少ない。

## カ. 介護施設等で働く看護職員の確保・定着への意見

### ■介護施設等で働く看護職員の確保・定着への課題

- 介護施設等で働く看護職員確保・定着推進に必要と考えられる諸施策については、啓発活動、研修・教育の充実、相談体制の充実、処遇改善、看護職員の負担軽減、就業機会の促進などがあげられた。

#### 【啓発活動】

- ・ 介護施設等が働きがいのある魅力のある職場として情報を発信する機会を増やす。
- ・ 介護施設での看護職の役割について普及し、就業希望者を増やす。啓発活動の推進をする。
- ・ 看護学生や未就業者、県外からのUターン者等を含めた広範囲への積極的な情報発信。

#### 【研修・教育の充実】

- ・ 復職のためまた、キャリアアップのための研修の充実。
- ・ 介護施設等で働く看護職員の資質の向上、研修会等の開催をしていく。
- ・ Web による e ラーニングの提供（施設や自宅で学習が可能）。
- ・ 情報交換の機会や研修機会の提供。
- ・ 看護学生に対する教育の充実強化（急性期のみならず在宅領域も十分に考慮した教育内容）。

#### 【相談体制の充実】

- ・ 看護師が現場で判断を求められることが多くあり、不安であることから判断に困ったときに、相談できる窓口等の整備が必要。
- ・ 緊急時の対応等のためにも、介護施設等と病院との連携をより一層緊密にし、介護施設等から病院に連絡・相談がしやすい環境を整える必要がある。
- ・ HP 上で相談できる機能（コンシェルジュの利用）。

#### 【処遇・待遇改善】

- ・ 介護報酬上での処遇改善。
- ・ 福祉施設における看護師の給与を上げるための施策が必要（介護士も同時に必要）。
- ・ 給与の改善。
- ・ 待遇や勤務環境（勤務体制、業務負担等）の改善のための制度改正。
- ・ 看護の専門性の発揮ができる職場づくり。
- ・ 離職防止（職場環境、処遇改善など）。

#### 【看護職員の負担軽減】

- ・ 看護判断を求められたり、夜間のオンコール体制など拘束される時間や精神的負担の軽減。
- ・ 胃ろうやたんの吸引などの医療行為についても、介護職員が実施できるようになっているが、より一層、介護職員が判断できることを増やすことにより、看護職員の負担を減らす必要がある。

#### 【就業機会の促進】

- ・ 男性看護師の確保（介護施設等では力を必要とする場面が多いことから、医療現場以上に男性看護師のニーズが高いと思われる）。
- ・ 今後在宅医療の推進のためには介護施設で働く看護職員の確保、定着は重要である。そのためには、現在就業が難しいと思われる新卒看護職員が就業できるような体制整備（卒後教育・OJT等）が急務である。
- ・ 看護師養成・再就業の促進。

#### 【その他】

- ・ 小規模な施設が多いため職員の負担が大きいことから、大規模化に向けた取り組みも必要となる。
- ・ 介護施設等における看護業務のガイドライン作成。
- ・ それぞれの事業課において事業を展開しており、トータルで確保・定着推進について協議し、施策化する仕組みが、明確になっていない。

### (3) 看護職員確保対策に関するヒアリング調査

介護領域における看護職員確保に取り組む自治体・関係団体及び介護サービス施設・事業所、民間企業の7事例を取り上げ、ヒアリング調査を実施した。以下にその結果の概要を示す。

#### ①埼玉県

##### ア. 結果の概要

- 埼玉県が実施する「看護師職場復帰支援事業」は、復職希望者を雇用する医療・介護施設に対し、復職に必要な看護技術等の実務研修を依頼し、実務研修期間中の給与相当額を埼玉県が負担することにより看護師の復職を支援するものである。
- 平成25年度の募集人員は100名、1人75万円を上限として、実務研修先の医療・介護施設に対し、研修委託費として支払う。
- 復職希望者の要件としては、①離職して概ね3年以上の者、②看護職の免許を有している者、③概ね週20時間以上勤務できる者、④1年以上引き続き勤務できる者としている。
- 研修の実施対象施設の要件としては、①埼玉県内に所在する医療・介護施設（国、地方自治体が設置する施設を除く）、②ワークライフバランスに配慮した勤務制度がある施設、③研修指導者を確保できる施設 としている。
- 埼玉県看護協会ナースセンターの看護師が研修終了までの3か月間サポートを行う。具体的には復職者に対しては①復職先の案内・紹介、②復職後（研修中）のフォローアップを行う。また、医療・介護施設に対しては①復職者の紹介、②研修計画の立案のサポート、③研修実施中のフォローアップを行う。
- 中小の病院や介護施設の場合、研修の体系化やノウハウを蓄積していない施設もある。本事業で復職者への研修計画を立案することで、研修の体系化の必要性・重要性を認識してもらう機会にもなっている。
- 復職者からは「計画的に最新の看護技術を学び、安心して復職できた」という評価を得ている。また、医療機関・介護施設からは「研修計画を作成したことにより、ブランクのある復職者の研修体系、受け入れ態勢の整備ができた」という評価を得ている。
- 潜在看護師を把握し、潜在看護師を本事業の参加につなげるまでのところが課題である。本事業では年間100名の復職者の登録を目標にしているが、これまで目標達成には至っていない。



## イ. ヒアリング記録

|         |                        |
|---------|------------------------|
| 実施日     | 2013年12月18日            |
| ヒアリング対象 | 埼玉県保健医療部医療整備課、福祉部高齢介護課 |

### 1. 県における看護職員需給見通しの状況（主に介護施設について）

- 厚生労働省において5年に1回看護職員需給見通し（看護職員とは保健師・助産師・看護師・准看護師をいう）を作成している。第七次埼玉県看護職員需給見通しによると、介護保険関係の需要数については平成23年の5,067人から平成27年の5,777人に増加すること（増加率14.0%）が見込まれている。
- 介護保険関係の内訳を見ると、介護老人保健施設が平成23年の1,978人（実人員。以下同じ）から平成27年の2,263人に増加すること（増加率14.4%）が、介護老人福祉施設が平成23年の1,628人から平成27年には1,961人に増加すること（増加率20.4%）が見込まれている。
- 訪問看護ステーションについては、平成23年の1,348人から平成27年の1,802人に増加すること（増加率33.6%）が見込まれている。訪問看護ステーションの増加率は設定している施設・事業所区分の中で一番高い。
- 需要数としては病院が35,000人程度と需要が一番大きい。平成23年の34,082人から平成27年には37,714人に増加すること（増加率10.7%）が見込まれている。
- 供給数としては、平成23年の年末就業者数は54,420人から平成27年には60,669人に増加すると見込まれており、11.5%の伸び率となっている。
- 「供給見通し／需要見通し」は全体として98%程度で推移し、平成23年から平成27年まで1,200～1,300人程度の供給不足が見込まれている。
- 供給側の就業先までは予測していない。

### 2. 地域における看護職員の不足の状況（実態、課題等）

- 平成24年医療関係従事者届の集計結果によると看護師・准看護師の約3分の2が病院に勤務しており、この傾向はあまり変化がない。
- 介護施設に新人が入ることはあまりない。転職や再就職で入職するパターンがほとんどで、ある程度経験を積んだ看護師が介護施設に就職するケースが圧倒的に多い。
- 介護施設では病院に比べて看護師の研修の体系化が進んでいないところも多く、現場の経験がない新人には難しいという面もある。
- 介護施設側は即戦力としての人材を求めることが多く、給料も介護職員より高く設定しているので期待が大きい。そこにギャップがある。
- 病院では、分からないことを相談できる先輩看護師や医師など多くの医療職が周りにいるが、介護施設ではそのような人が少ないので、一人で判断しなくてはならないことが多い。このことが看護職員にとって精神的な負担となる。

### 3. 介護施設等における看護職員の確保・定着対策

#### （1）事業の概要

##### <事業開始のきっかけ>

- 看護師職場復帰支援事業は、平成21年に国ふるさと雇用再生特別基金事業を活用して何かできないか検討したのがきっかけであった。

- ・ ふるさと雇用再生特別基金事業は平成 23 年度をもって終了したので、平成 24 年度からは地域医療再生基金を活用して事業を実施している。
- ・ 本事業の対象施設は、最初は医療機関のみとしたが、現在は訪問看護ステーション、介護保険施設（老人保健施設、老人福祉施設）も対象としている。
- ・ 看護職の資格を持ちながら働いていない潜在看護師が多数いることから、この潜在看護師の復職を支援し県内の医療機関・介護施設の看護師不足を改善することを目的に事業を始めた。
- ・ 本事業では、各施設において復職者に対する研修体系を確立することも目的の1つとしている。埼玉県では看護師の復職支援のために以前より技術講習会（2～3 日）を実施していた。この講習会は潜在看護師にとって最新の医療技術に触れる機会が得られ復職への動機づけとなるものであるが、安心して復職するためには更に長い期間支援することが必要であった。そこで本事業で、施設における採用後 3 か月の研修期間の人件費相当額を県が負担する形とした。技術講習会は現在も県内 20 か所程度で実施している。潜在看護師の所在が把握できないため効果的な広報が難しいことから、参加者数を多く確保することが難しい状況にある。技術講習会の中では最終日にナースセンターの職員が就職の相談に乗りナースセンターの登録を勧めており、参加者の半分は再就職している。技術講習会の実習施設として参加している医療機関の中には再就職支援を PR している医療機関もある。

#### <課題認識>

- ・ 復職する看護師は病院勤務経験者が多い。そのため、復帰後の職場として急性期の医療現場をイメージしており、離職期間中の医療技術の進歩に追いつけるかどうか不安に感じている。大きな病院の場合、復職者向けの研修計画が体系化されているところが多いが、中小の病院の場合、研修計画がある病院とない病院で差があり、復職しても辞めてしまうケースがあった。
- ・ 介護施設では看護師は即戦力を求められることが多い。介護職員は医療処置などの不明点や緊急時の対応・判断などをほとんど看護師に委ねている実状である。自立した性格で、ある程度経験を積んだ看護師の場合であれば、介護施設で働くことは1つの選択肢となりえるが、全ての看護師に当てはまる訳ではない。また、看護基礎教育では、医療機関での看護実践について学習する割合が高いため、介護施設における看護についてイメージしづらい面もある。

#### <事業内容>

- ・ 看護師職場復帰支援事業では、復職希望者を雇用する医療・介護施設に対し、復職に必要な看護技術等の実務研修を依頼し、実務研修期間中の給与相当額を埼玉県が負担することにより看護師の復職を支援する。
- ・ 平成 25 年度の計画では、募集人員は 100 名と設定し、県が負担する給与相当額は 1 人 75 万円を上限とした。これを実務研修先の医療・介護施設に対し、研修委託費として支払う。
- ・ 復職希望者の要件としては、①離職して概ね 3 年以上の者、②看護職の免許を有している者、③概ね週 20 時間以上勤務できる者、④1 年以上引き続き勤務できる者としている。
- ・ 研修の実施対象施設の要件としては、①埼玉県内に所在する医療・介護施設（国、地方自治体が設置する施設を除く）、②ワークライフバランスに配慮した勤務制度がある施設、③研修指導者を確保できる施設 としている。
- ・ 平成 24・25 年度は研修期間を 3 か月と設定しているが、平成 22・23 年度は研修期間を 6 か

月と設定していた。復職者に復職に必要な看護技術等やその他の研修内容を教える期間として6か月は長すぎるという意見等を踏まえて短縮した経緯がある。

- ・ 研修期間中の勤務時間は現在週 20 時間と設定しているが、事業開始時は週 35 時間と設定していた。離職期間が長い者には週 35 時間は長いという意見等踏まえて勤務時間を短縮した経緯がある。

<効果等>

- ・ 本事業では埼玉県看護協会ナースセンターの看護師が実務研修終了までの 3 か月間サポートを行う。具体的には復職者に対しては①復職先の案内・紹介、②復職後（研修中）のフォローアップを行う。また、医療・介護施設に対しては①復職者の紹介、②研修計画の立案のサポート、③研修実施中のフォローアップを行う。
- ・ 中小の病院や介護施設の場合、研修の体系化やノウハウを蓄積していない施設もある。本事業で復職者への研修計画を立案することで、研修の体系化の必要性・重要性を認識してもらう機会にもなっている。

(2) 実績

<登録施設数の推移>

- ・ 平成 25 年 6 月 14 日現在で 200 施設が登録している。

<参加者数の推移>

- ・ 平成 21 年度～平成 25 年 11 月末まで 309 名が復職している。復職者の平均年齢は 39 歳で平均離職期間は 10 年間である。
- ・ 資格別に見ると看護師が最も多く 80.6%であり、次いで准看護師が 17.5%である。
- ・ 勤務先別に見ると病院が最も多く 90.6%であり、次いで介護施設・訪問看護ステーションが 8.1%である
- ・ 介護施設・訪問看護ステーションにはこれまで計 25 名（全体に対して 8.1%）が就職しており、資格別に見ると看護師が多い。

| 区分   | 平成 21 年度 | 平成 22 年度  | 平成 23 年度  | 平成 24 年度 | 平成 25 年度 | 計     |
|------|----------|-----------|-----------|----------|----------|-------|
| 復職者数 | 50 人     | 58 人      | 71 人      | 90 人     | 40 人     | 309 人 |
| 研修期間 | 3 か月     | 6 か月      | 6 か月      | 3 か月     | 3 か月     |       |
| 助成額  | 上限 75 万円 | 上限 150 万円 | 上限 150 万円 | 上限 75 万円 | 上限 75 万円 |       |

※平成 25 年度は 11 月末現在。

※埼玉県資料より作成

| 区分   |    | 病院    | 診療所  | 介護・福祉系施設 | 訪問看護ステーション | 合計     |        |
|------|----|-------|------|----------|------------|--------|--------|
|      |    |       |      |          |            | 人数     | 割合     |
| 看護師  |    | 231 人 | 4 人  | 9 人      | 5 人        | 249 人  | 80.6%  |
| 准看護師 |    | 43 人  | 0 人  | 11 人     | 0 人        | 54 人   | 17.5%  |
| 助産師  |    | 5 人   | 0 人  | 0 人      | 0 人        | 5 人    | 1.6%   |
| 保健師  |    | 1 人   | 0 人  | 0 人      | 0 人        | 1 人    | 0.3%   |
| 合計   | 人数 | 280 人 | 4 人  | 20 人     | 5 人        | 309 人  | 100.0% |
|      | 割合 | 90.6% | 1.3% | 6.5%     | 1.6%       | 100.0% |        |

※埼玉県資料より作成

- ・ 子育てが一段落した時期に再就職する復職者が多く、当初想定していたより年齢は高く、また離職期間も長かった。 本事業の問い合わせ窓口は埼玉県看護協会ナースセンターとしているが、埼玉県に直接問い合わせが来ることもあった。

#### <定着の状況>

- ・ 3か月の研修後も基本的には継続して勤務している。ただし、本人の都合などで退職する者は毎年10名程度いる。退職理由は家族の都合、転居、子供ができたなど個人的な理由が多い。

#### <参加者・施設からの評価等>

- ・ 復職者からは「計画的に最新の看護技術を学び、安心して復職できた」という評価を得ている。また、医療機関・介護施設からは「研修計画を作成したことにより、ブランクのある復職者の研修体系、受け入れ態勢の整備ができた」という評価を得ている。一方、研修期間中の勤務時間は現在週20時間以上と設定しているが、短時間の復職者の場合医療機関・介護施設側では日中の勤務希望者が増え、夜間の仕事が回らないという状況が生じる。医療機関の場合は多様な勤務形態でシフトを組むノウハウがあるが、介護施設には比較的このノウハウの蓄積がない施設が多いため、フルタイムで働ける看護師を希望する介護施設が多い。フォローアップを実施している埼玉県看護協会ナースセンターからは、介護施設では労務管理、雇用管理のノウハウのある施設とない施設の差が大きいと聞いている。

### (3) 工夫点または苦勞した点

#### <参加者の募集>

- ・ 潜在看護師の人数把握と潜在看護師を本事業の参加につなげるまでが難しい。本事業では年間100名の復職を目標にしているが、これまで目標達成には至っていない。

#### <施設への周知や理解の促進方法>

- ・ 施設への周知や理解の促進方法として以下の普及啓発活動を行った。
  - 病院及び介護施設へのチラシ及び実施要領の送付
  - 県内市区町村や保健所等にポスターの掲示やチラシの配布
  - 彩の国だより、市区町村広報誌への広告
  - 新聞折り込み広告
  - 看護師等養成所に対して卒業生へのPR依頼

#### <継続・定着のための支援等>

- ・ 研修終了まで、本事業の委託先である埼玉県看護協会ナースセンターから復職者に対し①復職先の案内・紹介、②復職後（研修中）のフォローアップを行っている。また、医療・介護施設に対し①復職者の紹介、②研修計画の立案のサポート、③研修実施中のフォローアップを行っている。
- ・ 研修後も復職者が安心して働き続けられるように、研修の実施対象施設の要件に「ワークライフバランスに配慮した勤務制度がある施設」を設定している。

#### (4) 今後の課題

- ・ 本事業に登録する看護師を増やすことが課題である。登録施設数は増えているが、潜在看護師に本事業への参加を働きかけることが難しい。ただし、本事業を通じて看護師を確保した医療機関、介護施設自体がリクルーターとなって潜在看護師を探し、本事業への参加を働きかけるという動きもある。
- ・ 勤務経験のある看護師の復職後の教育・研修の体系化が必要であるとする。

#### (5) 今後の予定

- ・ 本事業は平成 26 年度も継続予定である。

#### (6) その他（他地域へのアドバイスなど）

- ・ 看護師の職場復帰を支援する事業の実施主体を、都道府県庁のどのセクションに設置するかは重要である。
- ・ 埼玉県では保健医療部医療整備課が主となって本事業を運営しているが、看護職不足対策という面で高齢者介護所管部署にも関わる分野である。埼玉県では情報共有はしているが、共同で事業実施する体制にはなっていない。
- ・ 本事業の対象は、最初は医療機関のみを対象とし、段階的に訪問看護ステーション、介護保険施設（老人保健施設、老人福祉施設）へと対象を拡大した。埼玉県は人口 10 万人当たりの看護職員数が全国最下位であることもあり、介護施設まで手が回らない事情もある。しかし、本事業で看護師の復職のきっかけを作ることにはつながる。

#### 4. 介護分野における看護職員確保対策における課題

- ・ 埼玉県としては、埼玉県看護協会への個別ヒアリングや働きかけや社会福祉協議会の合同面接会でのマッチングに関わっている。しかしこれらの取組だけでは介護施設での看護職員不足は解消しないのが現実である。
- ・ 看護職員の確保が難しいという話は老人福祉施設協議会などからよく聞いている。個人的な認識としては、新人看護師が老人福祉施設の 1 ユニットに 1 人配置というのは実際難しいと思う。例えば、定年を迎えた経験豊富な看護師が、急変がそれほど多くない利用者の多い介護老人福祉施設で日中勤務するのは適切だと思し、施設側のニーズも高いと感じている
- ・ 介護施設は介護職員数が多く、看護職員の責任は大きく、孤立しやすい側面もあると聞く。ただし、50 名程度の定員の介護施設であればこのような状況は起こるかもしれないが、100 名以上の定員規模でユニットが 4～5 ある介護施設なら、1 ユニット 1 名の看護師は配置されていると思うので、看護職員が孤立するとは限らないと思う。
- ・ 個別には好事例もある。介護施設の入所者の約 8 割は女性であり、同性介護の観点からも介護施設は「女性の職場」と言える。そのため、女性のライフサイクルに応じた就業環境の必要性を認識している介護施設も少なくない。
- ・ 例えば施設内に託児所を併設するなどして、子育て中の職員にとって働きやすい環境を整えている介護施設もある。
  - はなぶさ苑@熊谷（特別養護老人ホーム）
  - ビッラ・ベッキア@秩父（介護老人保健施設）
  - グリーンピア@行田（介護老人保健施設）

## ②京都府

### ア. 結果の概要

- 京都府では、退職看護職を登録する仕組み「つながりネット」を実施している。看護職を潜在化させないための取組みである。看護職が潜在化しないように、医療・介護・福祉業界全体で中長期的に支援を継続し、復帰のタイミングがきたら就業斡旋機関につなぐという、地域の関係機関を巻き込んだ取組みである。
- 看護職が病院等を退職する際に、事務長、看護部長等からリーフレットを渡してもらい登録を呼びかける。さらに2ヶ月間程度のキャンペーン期間を設け、登録を促進している。
- 登録した看護職へ①各種研修の案内、②看護職同士が楽しめるイベントの開催、③相談窓口の設置、④見学施設の紹介、⑤就職斡旋機関の紹介を行い、関係を維持し、復職の意識を高め、復職する時期に的確に就職斡旋機関につなげることを目指している。
- 平成24年度は、登録制度を開始して初めての年であるが204名の登録に繋がった。登録キャンペーンの実施による効果も見られた。
- 平成24年度の登録看護職で当事業の支援を受けて再就業した者は24名であった。看護人材確保支援事業検討委員や看護職確保プロジェクトチームの委員による励ましや再就業への的確なアドバイス、就業支援コーディネーターによるきめの細かな連絡調整・相談対応により、就業への意欲が沸き、再就業を果たしたケースも見られた。

### イ. ヒアリング記録

|         |             |
|---------|-------------|
| 実施日     | 2014年2月10日  |
| ヒアリング対象 | 京都府健康福祉部医療課 |

#### 1. 介護施設等における看護職員の確保・定着対策

##### (1) 事業の概要

- ・ 京都府では、府内の関係団体及び行政が連携し、看護職員の潜在化を防止し、早期復職を推進することにより、就業看護職員の確保を図ることを目的として京都府看護人材確保支援事業として、退職看護職を登録する仕組み「つながりネット」を実施している。
- ・ 本事業は（社）京都私立病院協会に委託し、福祉施設団体、病院団体、看護協会、労働局、行政等による人材確保のためのネットワークである「きょうと介護・福祉ジョブネット」の看護職確保プロジェクトチームが企画・運営協力している。
- ・ 事業内容としては、(1)退職登録制度の構築、運用、(2)退職登録看護職への就業支援を行っている。(1)では、退職看護職が利用しやすい退職登録制度（つながりネット）の仕組みを構築し、医療・福祉事業者自らが看護職に対して登録を推進している。(2)では、登録看護職に対し、面談、電話、メール等により医療・福祉・介護現場の魅力発信や情報を提供するとともに、早期復職への就業意欲を高めるサービスを提供している。
- ・ 登録の促進策としては、①退職時の管理者（事務長、看護部長等）からの登録推進、②キャンペーンによる登録推進を行っている。①では、看護職が病院等を退職する際に、事務長、看護部長等からリーフレットを渡してもらい登録を呼びかける。②では、2ヶ月間程度のキャンペーン期間を設け、「お友達紹介キャンペーン」（病院、福祉施設等に在職する看護職から友人・知人の看護職にリーフレットを渡してもらう。）、「つながりネット登録推進ポスター」（病院、診療所、保育施設、福祉施設、生活施設、行政機関、公共交通機関構内等でのポス

ター掲示)、「つながりネット登録推進ステッカー」(病院、福祉施設の送迎車、訪問看護ステーションの訪問車等に貼り広報する)、「福祉職場就職フェアにおける併催イベント」などを行っている。

- ・ 登録看護職への提供サービスとしては、①携帯サイト、メールでのキャリア維持のための各種研修の案内、②看護職同士が楽しめるイベントの開催、③相談窓口の設置④見学施設の紹介、⑤就職斡旋機関の紹介を行っている。

#### 登録看護職への提供サービス

| 提供サービス              | 概要   |
|---------------------|--|
| ①携帯サイト、メールでの各種研修の案内 | 看護協会や関係団体が実施する研修の情報を提供し、退職看護職のキャリア維持をサポートする                        |
| ②看護職同士が楽しめるイベントの開催  | 月1回、看護職が気分転換できるイベントに併せて交流会(サロン)を開催し、登録者同士の情報交換など楽しい雰囲気の中で就業意欲を高める。 |
| ③相談窓口の設置            | 私立病院協会に専任の就業コーディネーターを設置し、相談に応じたサービスを提供するとともに、就業相談に応じる。             |
| ④見学施設の紹介            | あらかじめ登録している病院、福祉施設を希望者に紹介し、再就職へと繋げる。                               |
| ⑤就職斡旋機関の紹介          | 看護協会、私立病院協会、福祉人材センター、ハローワークを紹介する                                   |

#### つながりネット「看護職同士が楽しめるイベント」の概要

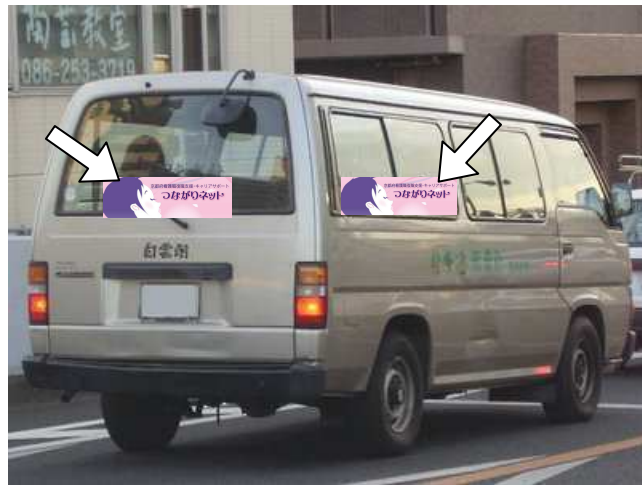
| 開催日                      | 参加人数 | テーマ  |
|--------------------------|------|--|
| 9月21日(金)<br>14:00~16:00  | 9    | 「看護職のためのスキンケア」<br>講師：嵯峨野病院 看護師長 川戸美智子 氏  |
| 10月25日(木)<br>14:00~16:00 | 5    | 「同僚、上司、気になるあの人がわかる～自分を知り他人を知る<br>カラーコミュニケーション」<br>講師：色彩コンサルタント 川口 洋美 氏   |
| 11月8日(木)<br>12:30~14:20  | 23   | 「日常生活でいきる看護のスキル」セミナー 『認知症』～まさかうちの親が！？～<br>講師：嵯峨野病院 看護師長 川戸美智子 氏  |
| 12月11日(火)<br>14:00~16:00 | 5    | 「季節の羊毛フェルト～クリスマス編～」<br>講師：羊毛フェルト講師 後藤多佳子 氏   |
| 1月28日(月)<br>14:00~16:00  | 11   | 「アロマセラピーの楽しみ方」<br>講師：稲荷山病院 看護師長 齋藤 国子 氏  |
| 2月28日(木)<br>14:00~16:00  | 11   | 「笑顔を磨く表情筋レッスン」<br>講師：表情筋トレーナー 山本 春美 氏  |
| 3月13日(水)<br>14:00~16:00  | 12   | 「ストレスとうまくつきあっていますか？～こころのセルフケアを考えましょう～」<br>講師：栄仁会京都駅前メンタルクリニック<br>復職トレーニング専門デイケア バックアップセンター・きょうとセンター長・臨床心理士 片桐 陽子 氏 |
| 参加者数計                    | 76   |  |

※講演時間はいずれも60分を予定。その後、参加者同士による交流会を行う。

## <登録推進ポスター>



## <ステッカーの活用イメージ>



### (2) 実績

- 平成 24 年度は、登録制度を開始して初めての年であるが、当協会ときょうと介護・福祉ジョブネット看護職確保プロジェクトチームの各団体、京都府が協働して登録制度の推進に取り組んだ結果、204 名の登録に繋がった。登録キャンペーンの実施による効果も見られた。
- 登録看護職への支援については、看護人材確保支援事業検討委員や看護職確保プロジェクトチームの委員による励ましや再就業への的確なアドバイス、就業支援コーディネーターによるきめの細かな連絡調整・相談対応により、就業への意欲が沸き、再就業を果たした看護職もあった。
- また、休業中の登録看護職で再就業の意志のある場合は、安心して利用できる京都府ナースセンター等の無料職業紹介所を紹介し、紹介所において本人の希望や事情に見合う就業先を探し、再就業に繋がった。
- 平成 24 年度の登録看護職で当事業の支援を受けて再就業した者は 24 名であった。

### (3) 今後の課題

- 登録看護職の多くは、様々な事情により今すぐには就業ができない状況であり、再就業のためには中長期的な視点で充実した支援を行っていくことが必要である。
- 今後も登録推進に力を入れるとともに、寄り添いながら支援を行い、看護職の再就業に繋がっていく必要がある。



### ③神奈川県看護協会

#### ア. 結果の概要

- 神奈川県看護協会では、神奈川県からの委託を受けて、平成 18 年以降、身体拘束廃止推進事業の一環として、介護施設における看護師を対象とした「看護実務者研修」を実施してきた。
- 平成 25 年には、段階別にⅠ、Ⅱ、Ⅲと分類した介護施設等看護師研修を実施した。Ⅰは基礎的な技術習得、Ⅱは認知症と身体拘束、Ⅲは管理職として必要なマネジメントスキルについて研修を実施した。
- 県内には、日本看護協会の「これからの特別養護老人ホームにおける看護リーダー養成
- 研修」修了者が約 20 名いる。これらのメンバーが指導者会を組織して、講師やグループワークのファシリテーターを務めている。
- 広報に関して以下のような工夫がされていた。
  - ・応募状況をみて再募集をかける。(施設職員は日々の業務を優先しているため、研修実施日が近づいてからの追加募集に反応がある。)
  - ・チラシは受講者の関心を喚起できるようなデザインに配慮したものとする。
  - ・非就業者を対象とする場合は、郵便局等でチラシ配布を実施する。
- 企業・募集に関して、以下のような工夫がされていた。
  - ・施設にも職員を研修に参加させていることの意識・認識を高めてもらうため、申込みの様式類に受講動機と推薦者(施設長等)の記入欄を設けた。
  - ・受講者の立場に立ったより良い研修にするために、ヒアリングやアンケートを通じたニーズの把握を行った。
  - ・病院と施設の看護の違いは研修でも伝えるようにしている。
  - ・研修受講者には、県知事名の修了書を授与している。
  - ・行政とのコミュニケーションも重要で、研修時に県職員から研修の主旨や目的を話してもらうなど実質的な協力関係を構築する配慮をしている。
- 福祉施設における看護管理は病院の看護管理の視点と大きく異なる。介護施設では看護職は少数であり、他職種との関係が非常に重要となる。自律性を持ち、責任とアセスメント力を持った看護師を育てていく必要があると認識している。
- 病院であれば、看護職の仕事は診療科ごとに専門分化しているが、施設では生活する利用者の全てをみる力が求められる。最初から全てがわかるわけではないので、他職種とともに勉強していけるタイプの人でないと難しい。そのことを指導者が伝えていければ、施設の看護職は徐々に定着するようになるのではないか。
- 職種に関わらず共有できる理念を出発点にして、コミュニケーションをとっていくことが必要である。その際にはインフォーマルなコミュニケーションも活用する。職場で、お互いにわからない言葉を「わからない」と聞き合える関係ができているかが重要。

## イ. ヒアリング記録

|         |                |
|---------|----------------|
| 実施日     | 2013年12月12日    |
| ヒアリング対象 | 神奈川県看護協会 地域看護課 |

### 1. 県における看護職員需給・不足状況等の実態

- ・ 神奈川県の終業看護職員数集計によると平成22年12月末・平成24年12月末の2年間で就業看護職員数は7.4%増加。
- ・ 介護分野（訪問看護ステーション、介護施設（老健、特養、居宅サービス、居宅介護）、老人福祉施設）では22.7%の増加が見られた。
- ・ ナースセンターでの取り扱い件数からは福祉施設での求人数が多い傾向にある（常勤・非常勤とも）

### 2. 介護保険施設等看護研修に関する事項

#### (1) 研修の経緯

- ・ 神奈川県看護協会では平成2年から常任委員会に訪問看護推進委員会が設置され、在宅看護事業検討委員会、協会事務局である訪問看護班と協働して、地域看護分野の研修事業を実施してきた。
- ・ 平成16年に両委員会が統合され、地域看護事業推進委員会となり、協会事務局も平成23年には地域看護課と改称された。
- ・ 常任委員会組織としては、他の都道府県看護協会においても同様の組織体制はあるが、神奈川県看護協会の特徴は、当該委員会のほかに、地域看護課を独立させて設置し、専任の職員を配置している点にある。
- ・ 介護保険分野における事業の経緯は下表のとおり。

| 年度     | 内容  |
|--------|---|
| 平成17年  | 厚生労働省より日本看護協会看護教育研修センターが「これからの特別養護老人ホームにおける看護リーダー養成研修」事業を受託<br>神奈川県高齢福祉部より神奈川県看護協会が上記研修受講者の推薦依頼を受け、4名を推薦。                   |
| 平成18年～ | 神奈川県高齢福祉部より神奈川県看護協会が「看護実務者研修」（身体拘束廃止推進事業の一環として）を受託。<br>上記の日本看護協会の研修修了者が講師、グループワークのファシリテーターを務める。                             |
| 平成23年～ | 神奈川県高齢福祉部より神奈川県看護協会が「看護実務基礎研修」（身体拘束廃止推進事業の一環として）を受託。<br>同研修は平成24年度、平成25年度も緊急雇用対策事業の枠組みで委託が実施された。<br>神奈川県看護協会独自事業として管理者研修を実施 |
| 平成25年  | 段階別研修の明確化、介護保険施設等看護研修Ⅰ、Ⅱ、Ⅲと改称。  |

- ・ 研修は受講者の施設での職務レベルに合わせた段階別に構成。平成18年に受託した看護実務者研修が現在の介護保険施設等研修Ⅱ（中堅レベル）、平成23年に受託した看護実務基礎研修が現在の介護保険施設等研修Ⅰ（基礎レベル）として展開されている。

- ・ 管理者研修は、基礎レベル、中堅レベルのランク別研修の有効性にかんがみて開始された。管理者研修は基礎、中堅とは異なり、委託ではなく、神奈川県看護協会の自主事業として実施。
- ・ Iは基礎的な技術習得、IIは認知症と身体拘束、IIIは管理職として必要なマネジメントスキルについて研修を実施。
- ・ 研修講義は原則として3日。この拘束日数は福祉施設勤務者からの「施設を空けられるのは3日が限度」との声を参考に設定した。
- ・ 各研修の定員については予算および確保できる研修室の広さによって決まる。
- ・ 自主事業である管理者研修は価格設定が高く、人数が減ると想定している。
- ・ 中堅の実務者研修を受講した看護師の一部は、その後、ステップアップして日本看護協会で開催している研修を受講する。
- ・ 日本看護協会の研修受講者の選抜についても神奈川県看護協会では県とともに協調性、発言力、傾聴などに関する評価表を作成し選抜を行っている。
- ・ かつては県の高齢福祉課が施設を巡回し、看護師と話す機会が多くあった。こうしたコミュニケーションの中で介護職員向け研修は多いが、看護職員向けは少ないと感じたことが神奈川県看護協会と県が連携して研修を企画したきっかけであった。県の職員も看護師で福祉施設での就労経験もあるため、看護職に対する親しみもある様子。県としても研修事業は継続して実施していく方針と聞いている。

## (2) プログラムについて

- ・ 日本看護協会研修を受講した看護指導者（県内に20名）は指導者会を構成。看護指導者も施設を空けられないため、研修講師は分担して担当している。また、公的な仕事として委嘱することで施設を離れやすくなる場合もあるため、指導者会については、神奈川県から依頼状を发出し、神奈川県看護協会を会場とした会合の機会を設けている。
- ・ 看護指導者間のネットワークも構築できている。また、看護指導者の活躍の場があることも重要。指導者向けのファシリテーター研修などもやってきた。
- ・ 福祉施設の看護師は研修慣れしておらず、グループワークを行うと愚痴の言い合いになってしまうこともあるため、ファシリテートが大事。そのためのファシリテーター研修を行っている。研修での様子を観察すると、ファシリテーター研修の効果は出ているように思われる。
- ・ 施設の看護師は孤立感を感じ、閉塞感を感じているので、吐き出したい気持ちは良くわかるが、研修では時間管理をしてやり過ぎないようにしている。
- ・ 講師は3年続いたら変更することを原則としている。公益団体である看護協会の観点からも特定の講師に継続的に以来を続けるのは難しいということと、講師を務めることが出来る看護師を育てるという観点から一定期間での交代を原則としている。講師は専門看護師等を中心に依頼している。

### 1) 介護保険施設等看護研修 I（基礎レベル）

- ・ 研修は前述の日本看護協会研修を受講した看護指導者2名による社会動向、看護職の役割の2テーマについて講義を実施し、その後グループワークを実施する構成。
- ・ 平成25年度は緊急雇用対策の予算を獲得したので研修プログラムを3回実施。1日目の前

半と3日目（最終日）の総括部分を各回統一。1日目の後半から3日目の前半までの時間帯は各回テーマ設定を行った。

- ・ プログラムのフレームは下表のとおり。

| 日時  |    | テーマ                             | 講師           |
|-----|----|---------------------------------|--------------|
| 1日目 | 前半 | 福祉施設をめぐる社会の動向<br>福祉施設における看護職の役割 | 看護指導者        |
|     | 後半 | 個別テーマ1                          | 当該テーマに関する有識者 |
| 2日目 | 前半 | 個別テーマ2                          | 当該テーマに関する有識者 |
|     | 後半 | 個別テーマ3                          | 当該テーマに関する有識者 |
| 3日目 | 前半 | 個別テーマ4                          | 当該テーマに関する有識者 |
|     | 後半 | 自施設での看護職としての役割を理解する(グループワーク)    | 看護指導者        |

- ・ 課題としては、基礎レベル研修は緊急雇用対策予算なので、研修開催時期について若干融通が利かない部分がある。

## 2) 介護保険施設等看護研修Ⅱ（中堅レベル）

- ・ 受講者は主任クラスが多い。初日に課題抽出がテーマであることを告げる。問題・課題を抽出し、それを自らの力で解決できることを伝える。

| 日時  |    | テーマ                              | 講師                           |
|-----|----|----------------------------------|------------------------------|
| 1日目 | 前半 | 個別テーマ1                           | 当該テーマに関する有識者                 |
|     | 後半 | 福祉施設看護師の役割と効果的なチームケアの進め方①～課題の抽出～ | 看護指導者                        |
| 2日目 | 前半 | 個別テーマ2                           | 当該テーマに関する有識者                 |
|     | 後半 | 個別テーマ3                           | 当該テーマに関する有識者                 |
| 3日目 | 前半 | 施設における安全管理の考え方、急変時の対応の実際         | 神奈川県看護協会医療安全対策課職員<br>看護指導者3名 |
|     | 後半 | 福祉施設看護師の役割と効果的なチームケアの進め方②        | 看護指導者                        |

- ・ 課題解決のために、研修1日目が終了したあと、3日目までの間に自施設で2週間程度実践。実践を経てグループワークに持ち帰ってもらうと効果が高い。
- ・ 介護職との関係がうまくいかないという声が多いが実践を通じてコミュニケーションが良くなったということも把握している。
- ・ 看護師は介護士に対して「言葉が通じない」という感覚を持っていることが多い。医学的専門用語や略語を多用することが多く、介護士がこれを理解するのは難しい場合もある。
- ・ これに対して、介護と看護で共通フォーマットの記録用紙を作るなどの工夫を行う、看護師が自分の話し方を変化させてスピーチロックがなくなったといった例が報告されている。
- ・ 研修に出たことがない人が研修に出ると気負って、大きなことを話したりすることもある。肩に力が入ってしまうこともあるようだが、Ⅱのコースの研修の効果は高かったと考えている。

### 3) 介護保険施設等看護研修Ⅲ（管理職レベル）

- ・ 施設管理者に何が必要か、看護管理者に何が必要かという観点でプログラムを検討した。
- ・ 講師も看護学、看護管理学だけではなく、経営学、教育学等の幅広い分野から専門家を招聘しており、他の領域からの話も刺激があって受講生には好評である。
- ・ 受講者の期待は、看護管理の基本の習得や人材育成、リーダーシップについての知識習得などであり、6~8割の達成度を得た受講生が最も多かった。

### (3) 受講者確保

- ・ 回数を増やすほど受講者が増えているので、基礎的ニーズは十分にあると考えている。
- ・ 広報・宣伝：毎月協会から発送物があるので、そのタイミングにあわせて発送。ただし、会員以外には届かないので、県から名簿の提供を受けて発送。郵送のほか、同様の資料を掲載するホームページを用意して周知を実施。
- ・ さらに、神奈川県が事業者向けメールツールを持っており、応募が少なかったら再募集という方法を取ることも可能。施設職員は日々の業務を優先しているため、研修等についても日程がある程度近くないと関心を持たないため、研修実施日が近づいてから追加募集をかけるなどの工夫をしている。
- ・ チラシも上手に作らないと難しい。看護職と事務職がペアを組んでチラシの作成をおこなっているが、事務職のセンスが良いとうまくいく。事業概要が記載されたような「文書」ではなく、関心を喚起できるような「チラシ」が必要とされている。
- ・ 研修用の様式類に受講届けと施設長等の記入欄を設けている。施設側の意識・認識を高めるための工夫である。また、かつて訪問看護師の養成研究会に独断で参加して施設長とトラブルになってしまった人がいたことから、施設側に研修受講をきちんと認識してもらうためにも必要と考えている。
- ・ 申し込みは現在のところネット経由ではないが、申し込みしやすさに配慮したいと考えている。
- ・ 非就業者を対象とする場合は郵便局や駅でチラシ配布を実施する場合もある。
- ・ 受講者のニーズ把握も重要。年齢層も幅広く、職位についてもバリエーションがあるため、個別テーマの検討も重要。
- ・ 受講者ニーズとの関係もあるが、受講者からは経営管理的な部分についての感想が多い。講師の講義内容も管理的な部分に焦点化している可能性もある。

### 3. 介護領域における看護職の実態・課題等

- ・ 福祉施設で働いた機会のない看護職員にとっては、福祉施設での仕事内容についての知識や理解は十分ではない。福祉施設での仕事内容について学ぶ・知る機会が必要である。
- ・ 福祉施設では、看護職の人数は少なく、時には上司が介護職のこともあり、わかってもらえていないのではないかと寂しさや疎外感を覚えることもあると聞く。
- ・ 職員全体での意思疎通やそれぞれの職務について理解し合う職場風土づくりが重要となる。
- ・ また、他施設の看護職員との交流や研修の機会は、福祉施設における看護を高めるために効果的である。
- ・ 病院では治療優先の看護。施設は生活優先の看護。病院にいたころは治療を支援して行くことが大目的として明確であったので施設の理念を考えたこともなかった。介護施設では

施設の理念に立ち返って施設長と交渉する必要がある場面が多い。

- ・ 管理者自身が変わる必要があるなど、気がつくことが重要。施設は意識して仕事しないと続かない。こうした病院と施設の違いは看護指導者から研修でも伝えて行くようにしている。
- ・ 研修受講者には県知事名の修了書を授与している。これはモチベーションアップのため。認証制度のような形で見える化できるとよいのではないかと考えている。修了証は上司に見せて、施設内に掲示するよう勧めている。

#### 4. 介護分野における看護職員確保対策における課題

<ナースセンター相談員からの意見>

- ・ 看護師の多くが、福祉施設での看護師の仕事の内容を知らない（役割を理解していない）。
- ・ 看護師が働く場として福祉施設があることを知らない。
- ・ 福祉施設では介護職の数が多く、時に介護職が上司であるなど、看護職が主役から脇役になることがあるが、看護職は介護職より上だという認識が抜けない。
- ・ 病院では看護補助者が行うような業務を行うことも多く、肉体的な負担が大きい。
- ・ 看護職として最新の知見を導入しようとしても介護職に聞き入れてもらえないことがあり、モチベーションの低下をきたすことがある。
- ・ 看護職員が少なく、他施設との横のつながりもないため、孤立しがち。施設内に交代要員もいないため、休暇も十分に取れない。
- ・ 研修会の機会が少なく、新しい技術の習得機会がない。

#### 5. 入職理由

<有料老人ホーム勤務者>

- ・ 子育てを契機に離職。子育てが一段落したことに伴い復職の第一歩としてデイサービスに入職。
- ・ デイサービスでの看護師をやる中で、一層仕事がしたくなり有料老人ホームに転職。
- ・ 転職先として有料老人ホームを選択したのは、福祉施設の中では給与が高かったため。
- ・ 認知症ケアやフィジカルアセスメントなどは奥が深く、学べば学ぶほど仕事が楽しいと思える。
- ・ 福祉施設の場合、看護師は給与面で条件が合わないのではないか。
- ・ 医療的なサポートが看護師の仕事だと考えている人にとっては福祉施設の仕事はやりがいを感じられないだろう。
- ・ 看護師の責任が重いわりに、終末期の対応などで批判されることもあり、モチベーションが下がることがある。
- ・ 介護職等、他の職種との協働が出来ないと仕事が出来ないだろう。

#### 6. 潜在看護師へのアプローチ

- ・ 潜在看護師へのアプローチは、神奈川県看護協会ではナースセンターで担当している。
- ・ 見学体験研修を企画し、研修の中で訪問看護ステーションについても見学体験ができるようにしている。
- ・ 訪問看護や介護分野が復職のきっかけになり、復職をきっかけに学習の動機付けになる。

- ・ 介護分野に復職した後に感じたギャップに対しては、相談できる機能があることが望まれる。
- ・ 施設に看護師が就業した場合に、最初からすべての仕事が完璧にできるわけではないことを看護師本人、介護職も理解しておく必要がある。施設の理念に照らして、それを一緒に考えていける組織であることが大切。職種にかかわらず、共有できる理念を出発点にして、コミュニケーションをとっていく。インフォーマルなコミュニケーションも活用。仕事がうまくいかないことを他の職種のせいにはいけない。
- ・ 看護師は専門用語が多く、介護現場にいる他の職種と言葉が違う。ケアマネ資格を持っている看護師はそうした点に気がついている可能性が高い。
- ・ 研修に来る看護師にも専門用語を使っていないか尋ねている。職場で、お互いにわからない言葉を「わからない」と聞きあえる職場風土ができているかが重要。

## 7. アドバイスなど

- ・ 研修をするならば、今の実態把握、ニーズ把握を受講者の立場に立ってできるかどうか。ヒアリングやアンケートをしっかりとできていないと良い研修はできない。
- ・ 足で稼ぐ感覚も必要。現場を見て考える。行政とも十分にコミュニケーションを。研修に際しても県職員に挨拶に来てもらうなど、実質的な協力関係を構築してほしい。
- ・ 老健や特養のナースも増えている。日本看護協会も介護分野の大切さは強調している。社会の動向に沿った形で取り組んでいく必要がある。
- ・ 看護管理者の教育もシフトしている。病院の看護管理がメインだったものが、地域のことを重視し始めてきている。
- ・ 優秀な看護管理者はお金の計算がきちんとできる。ケアに関する原価計算などコストコントロールができる。看護師であっても、うまく話ができる人、経営的エビデンスをきちんと把握できる人が必要とされていると思う。

#### ④岐阜県看護協会

##### ア. 結果の概要

- 岐阜県看護協会では、岐阜県から「福祉施設等看護職員育成事業」を受託し、未就業者等を対象として、福祉施設や訪問看護ステーションにおける看護職の働き方に関する研修（定員30名、25時間）を年2回開催している。
- この研修では「感染防止対策」「訪問看護の現状と在宅での看護倫理」「医療安全対策」「福祉で働く看護職の役割」といったテーマの講義に加え、受講者の居住地近くの老人保健施設、特別養護老人ホーム、訪問看護ステーションでの2日間の実習が行われる。
- あわせて、子育て中の復職希望者に配慮して、保育料に対する補助（子ども一人あたり2,000円/日を上限）を行っている。
- 受講者の就業率は3～4割となっている。
- 課題の一番は、県行政の中に高齢者施設看護職員の確保や質について所管する人員がいないことである。
- 岐阜県看護協会では、平成24年度から「高齢者施設看護推進絡会」を設置し、県行政課長や高齢者施設協議会会長らを委員とし、看護職に関する検討を行っている。その中で、看取りや医療依存度の高い人への対応が望まれていることがわかった。今後は看護職の横の連携を目的とした「高齢者施設看護師連絡会」の発足についても検討している。

##### イ. ヒアリング記録

|         |                       |
|---------|-----------------------|
| 実施日     | 2014年2月10日            |
| ヒアリング対象 | 岐阜県看護協会 岐阜県ナースセンター事業課 |

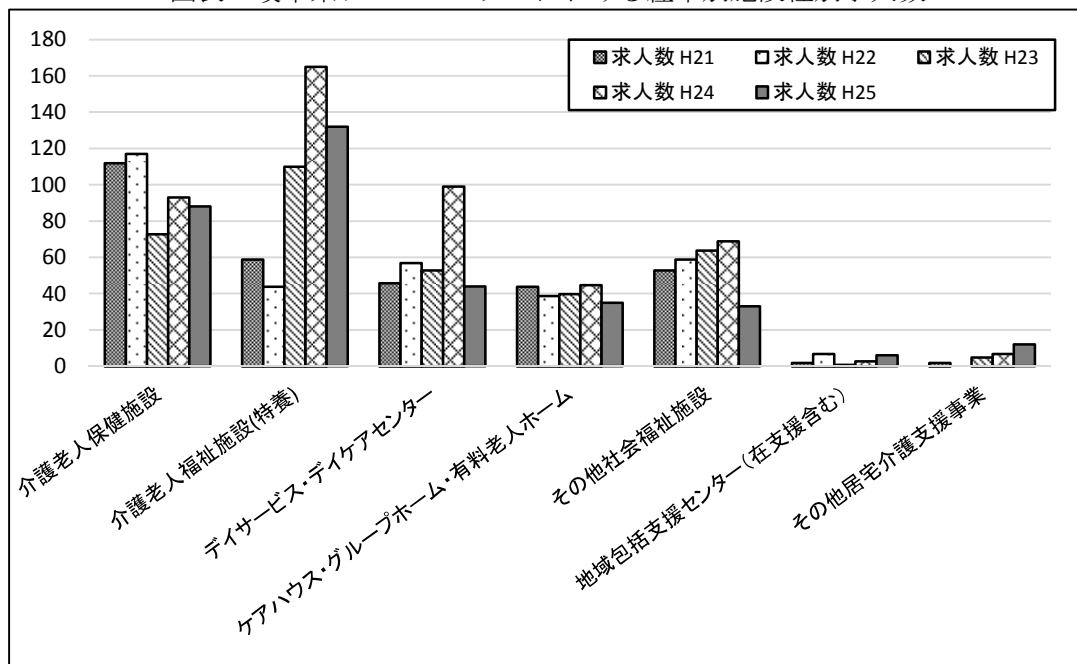
##### 1. 地域における看護職員の不足の状況（実態、課題等）

- ・ 平成25年度に岐阜県看護協会が行った「介護老人福祉施設・介護老人保健施設で働く看護職員にかかる調査」によると回答があった100施設（回答率52.8%）の1施設当たり平均看護職員人数は8.3人であった。この値は、平成23年度の9.0人から減少しており、2年間に高齢者施設が23施設増加したことにより看護職の採用が逼迫している状況がうかがわれる。
- ・ 平成25年4月～12月の9ヶ月間における介護福祉施設等の求人数は350人（月平均38.8人）であった。施設種別に見ると、特別養護老人ホームが一番多く37.7%を占め、次いで老人保健施設が25.1%、デイサービス・デイケアセンターが12.6%となっており、この3区分で全体の4分の3を占めている。
- ・ 経年別求人・求職者数では、福祉系の求人数は微増している。平成24年度に、研修の実習受け入れ依頼をPRしたことで特別養護老人ホームの求人数が増加したことも背景にある。
- ・ 近年デイサービスの求人も大きく増加している。これは日勤や非常勤で週3日などの勤務が可能であり、求職者が希望する勤務条件とマッチしやすいことが要因と分析している。
- ・ 求職者の全体数及び施設種別からみても徐々に減少傾向である。施設種別の求職者は勤務希望をする数で重複しているが、デイサービス希望が一番多い。
- ・ ハローワーク岐阜での求人倍率3.9倍（平成25年11月、保、助、看の計）、岐阜県ナースセンターでは、求人倍率2.3～2.6倍（新規求人数2223人、新規求職者数974人）を推移



している。このデータは病院、介護等全てを合わせたデータである。

図表 岐阜県ナースセンターにおける経年別施設種別求人数



## 2. 介護施設等における看護職員の確保・定着対策

### (1) 事業の概要

- 岐阜県から「福祉施設等看護職員育成事業」を受託し、福祉施設、訪問看護ステーションにおける研修及び保育支援（1日2,000円）を年2回実施している。
- この事業は、保健師・助産師・看護師・准看護師の免許保有者で、未就業者（退職予定者含）や就業中等で福祉施設等での経験のない者に対して、福祉施設や訪問看護ステーションでの看護ケアの知識及び技術を習得させ、職場復帰等を支援することを目的としている。
- 平成24年は定員60名、平成25年は定員30名で行った。

### (2) 実績

- 平成24年度の参加者は合計63名で、うち保健師1名、看護師51名、准看護師11名であった。平成25年度の参加者は合計32名で、保健師1名、看護師26名、准看護師5名であった。
- 受講生のアンケート結果からは「再就業支援研修として具体的な研修で心強い研修で役に立ち、就業のために新しい分野について現状を知ることができた。」「福祉施設のイメージが明確化できた。また、施設内の様子や業務内容、看護師の役割が理解できた。」「実習では快く受け入れられた。興味のない分野だったが就業先に福祉も考えてみたくなった。」といった声が聞かれた。
- 平成24年度には受講者の39.7%が、平成25年度には31.3%が就業につながった。

図表 福祉施設、訪問看護ステーションの人材育成事業プログラム（平成25年度）

| 月日           | 時間                  | テーマ                                    | 時間数    | ねらい  | 主な講義項目   | 講師                                       |
|--------------|---------------------|--|--------|--|--|--|
| 10/17<br>(木) | 10:00<br>～<br>10:45 | オリエンテーション                              | 45     |  |  | 岐阜県ナースセンター職員                             |
|              | 10:45<br>～<br>12:30 | 最近の医療・看護の動向                            | 1.45   | 最近の医療の変化とそれに伴う看護情報を学び看護に活かす。                           | 最近の医療、看護事情全体<br>看護の役割<br>在宅との連携の必要性                        | (公社)岐阜県看護協会<br>事業部長 小谷美重子                |
|              | 13:30<br>～<br>16:00 | 感染防止対策                                 | 2.5    | 患者と自分を守るため感染防止の基礎を学ぶ。                                  | どこでも使えるスタンダードプリコーション<br>感染防止における看護職の役割、現場で役立つ感染防具の使い方      | 社会医療法人厚生会<br>木沢記念病院<br>感染管理認定看護師<br>清田葉子 |
| 10/24<br>(木) | 10:00<br>～<br>12:00 | 訪問看護の現状と在宅での看護倫理                       | 2      | 訪問看護の仕組みの理解と訪問看護に必要な視点を学ぶ。<br>看護職として働く上で、必要な関係法規を理解する。 | 在宅の現状と連携の必要性<br>事例を通して訪問看護の魅力を知る<br>看護者の倫理綱領の理解<br>個人情報保護法 | 岐阜県看護協会立<br>下呂訪問看護ステーション<br>管理者 中川奈緒美    |
|              | 13:00<br>～<br>16:00 | 職場でのルールや各制度について                        | 3      | 福利厚生について学ぶとともに、労働者としての義務について理解する。                      | 社会上のルール<br>働くことの意味   | 安田社会保険労務士事務所代表取締役<br>安田 勝雄               |
| 11/21<br>(木) | 10:00<br>～<br>12:00 | 医療安全対策                                 | 2      | 福祉施設や在宅でも役立つ患者と自分を守るため医療安全対策の基礎を学ぶ。                    | 医療安全の課題<br>現場における事故と対応の基本<br>事例から誤薬防止、転倒転落防止               | 岐阜大学医学部附属病院<br>医療支援課専門職メディエーター<br>松波登志子  |
|              | 13:00<br>～<br>16:00 | 福祉で働く看護職の役割                            | 3      | 福祉施設で働く看護職員の役割を理解し、介護職員、他職種との連携を学ぶ。また、これからの施設ケアを学ぶ。    | 看護職の役割と責務<br>看護ケアを行ううえで大切なこと<br>福祉施設のリスクマネジメント             | 社会福祉法人新生会<br>総合ケアセンターサンビレッジ チーフ 本間由佳里    |
| 2日間          | 9:30～<br>15:30      | <実習><br>老人保健施設<br>特別養護老人ホーム 訪問看護ステーション | 5<br>5 | 老人保健施設や老人福祉施設の特徴や入所者の看護について学ぶ在宅看護の概要を学ぶ。               | 福祉施設の特徴及び看護職の役割<br>他職種、在宅との連携<br>基本的看護技術の見学実習<br>在宅ケア看護技術  | 2日間<br>受講者の居住地域で選択                       |
|              |                     |  | 25     |  |  |  |

図表 実習受け入れ施設の状況

| 実習施設       | 平成24年度    | 平成25年度    |
|------------|-----------|-----------|
| 老人保健施設     | 11施設/ 17人 | 6施設/ 10人  |
| 特別養護老人ホーム  | 7施設/ 14人  | 3施設/ 4人   |
| 訪問看護ステーション | 8施設/ 20人  | 13施設/ 16人 |

図表 研修参加及び就職者状況

|            | 参加者のうち就業した人        |                    |
|------------|--------------------|--------------------|
|            | H24 25人(就業率 39.7%) | H25 10人(就業率 31.3%) |
| 老人保健施設     | 4                  | 0                  |
| 特別養護老人ホーム  | 2                  | 1                  |
| 訪問看護ステーション | 1                  | 6                  |
| デイサービスセンター | 9                  | 1                  |
| 病院         | 6                  | 2                  |
| その他        | 3                  | 0                  |

(3) 工夫点または苦勞した点

- ・ ハローワーク及び岐阜県福祉人材総合対策センター（岐阜県社会福祉協議会）との連携を進めてきた。平成 26 年度には、ハローワークにおいて「看護職による就職相談会」を 10 回開催し、潜在看護職の掘り起しができるようになった。
- ・ 福祉施設には看護者の指導者がいない施設や准看護師が上司の場合があり、福祉現場の経験が少ない看護師の就業のハードルとなっている。

(4) 今後の課題

- ・ 課題の一番は、県行政の中に高齢者施設看護職員の確保や質について所管する人員がないことである。これは訪問看護ステーションについても同様のことが言える。
- ・ 岐阜県福祉人材総合対策センターでは、福祉施設全体での不足状況を把握しているが、看護をピックアップして不足状況等の把握はされていないため、今後は一層の情報共有を進めていく必要がある。
- ・ 病院も含め人材確保は容易ではないが、介護領域の看護職員人材確保については、介護保険サービスの必要となる看護職員数やその確保策の見込みを明確化すること。また、介護職との役割分担は重要で、看護者の責任と役割を見失わないようにして看護の質向上のためにマネジメント能力が必要なる。
- ・ 組織のなかで少数の人員である看護職が新人看護職や潜在看護職の受け入れと育成ができる体制づくりが必要である。
- ・ ナースセンターとしては、ハローワークとの連携が活発になり、今後もハローワークの認知度の高い面を利用してナースセンターの看護の専門的な対応を強みに加え、より一層強化していく。また、福祉人材総合センターとの連携を研修参加者募集など連携について再考をする。

(5) 今後の予定

- ・ 岐阜県看護協会では、平成 23 年度に看護職能委員会に「施設・在宅系」委員会を設け高齢者施設看護職の実態調査や看護職員向け研修会を開催してきた。平成 24 年度から「高齢者施設看護推進絡会」を設置し、県行政課長や高齢者施設協議会会長らを委員とし、看護職に関する検討を行っている。その中で、看取りや医療依存度の高い人への対応が望まれていることがわかった。今後は、看護職の横の連携を目的とした「高齢者施設看護師連絡会」の発足についても検討している。
- ・ 看護協会がその求められる使命を十分に果たすためにも、加入率の向上も課題である。

## ⑤介護老人福祉施設 山城ぬくもりの里

### ア. 結果の概要

- 元施設長の看護師を中心に、介護施設としてあるべき看護を実践している。
- 病院での「治療」中心の看護とは異なり施設では「生活」を中心とした看護であるという、高齢者介護における看護の理念を職員に繰り返し伝えている。「自分の家だったらどうか」と想定し、ケアのあり方について看護職員同士で考えさせるようにしている。そういう考え方ができるようになった看護職員は施設での働き方になじむようになる。
- 法人内の看護職員が全員集まる看護部会を開催し法人内でのネットワークを構築している。
- 研修には力を入れており、内部の勉強会の開催も、外部の勉強会への参加も多い。
- 施設の介護職員向けの研修を看護職が企画している。看護職員自身も勉強する機会になっている。看護職は指導したい人が多いが、看護職はサポーターであると伝えている。介護職を育てると考えてくれるとよい。
- 介護職員も看護職員と協業でやってきた（隙間をしっかりとっている）ので、介護職員も看護職員もよい刺激を受けている。隙間に問題が起こることが多いので、看護、介護を分け隔てることなく全体で勉強会を行ってきた。介護と看護の分担を明確化するより、協働して利用者と向き合うべきと考える。看護職員が分からないことが介護職員に分かることもあり、他職種と互いに知識交換ができる姿勢が重要。
- 看護リーダーが看護職員からの相談を受けとめるようにしている。ターミナル期などで医療的な判断に悩んでいる場合が多い。
- 医師がターミナルの告知や同意書、最期のケアも丁寧に対応してくれるため、看護職員が安心して働ける職場になっている。
- H25 から京都府福祉人材育成認証制度ができ、子育てや介護への対応が充実しているという認証を受けた。職員にも「働きやすい」というイメージが広がっている。

### イ. ヒアリング記録

|         |                                    |
|---------|------------------------------------|
| 実施日     | 2014年1月23日                         |
| ヒアリング対象 | 山城ぬくもりの里 顧問（元施設長、看護師）、総合施設長、看護リーダー |

#### 1. 法人の概要

| 区分                | 概要   |
|-------------------|--|
| 法人の種類             | 社会福祉法人   |
| 経緯                | 平成13年に高齢者総合福祉施設を開設。その後、複数の高齢者介護施設・事業所を立ち上げ。  |
| 法人が保有している介護施設・事業所 | <p>京都府A町に複数の高齢者施設等を保有</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 高齢者総合福祉施設（特別養護老人ホーム、短期入所、通所介護、訪問介護、居宅介護支援事業所、訪問介護事業所、ケアハウス、グループホーム等）</li> <li>■ 小規模多機能型居宅介護、グループホーム、認知症対応型通所介護の拠点を3つ保有</li> </ul> |
| 特徴                | A町内に複数の施設・事業所を保有しており、職員の希望する勤務形態で配置が可能。  |

- ・平成13年4月に高齢者総合福祉施設を開設。その後、4拠点にグループホームや小規模多機能型等を拡大。
- ・法人全体の職員数が108人（うち看護職員は14人）と多く、A町内では一番大きな職場である。
- ・法人としてA町内のみに施設・事業所を設置しており、A町の住民が安心して暮らせることを目指している。

(看護職員の人数・配置等の概要)

- ・法人全体の看護職員は14人であり、そのうち特別養護老人ホームに3人、短期入所生活介護（20床）に1.5人が勤務している。
- ・特別養護老人ホーム（従来型）は2ユニット（1ユニット：25人）に分けて運営。看護職員は、医務室に1人、各ユニットに1人ずつ配置している。
- ・看護職員の朝出は7時～勤務し、遅番は18時半まで勤務し、食事の時間帯が終わるまで看護職員が勤務するようにしている。
- ・遅出の看護職員がその日の夜間コール当番になる。帰宅する前にその夜の注意事項等を介護職員に伝え、夜中でも医師の指示が必要であれば医師に連絡をとる。
- ・特別養護老人ホーム内の職員体系としては、ユニットのスタッフ→ユニットリーダー→統括リーダーとなっており、統括リーダーと横並びで看護職リーダー、介護職リーダーが配置されている。
- ・リーダー格の職員は、制度の理解が必要なため、ケアマネジャー資格を取得するように勧奨しており、法人内でケアマネジャー資格保有者は40人程度いる。看護職員でケアマネジャー資格を保有しているのは14人中2人。

2. 施設における看護職員採用・離職の実態（人数、ルート等）

- ・看護職員の募集は広告やハローワークを中心に行っているが、それらのルートで来る人は少なく、知り合いからの紹介で採用する職員が多い。
- ・看護職員の面接の際に、介護施設における看護職員の業務の内容を伝えると、病院の看護職員と役割が異なることから、断る看護職員もいる。
- ・施設内では、胃ろうや吸引等の医療処置に対するニーズもあるが、看護職員は医療処置をすることが役割ではなく、介護職員と協業しながら利用者の日常生活を支援することに注力する必要がある。

3. 貴施設における看護職員の不足の状況（人数、施設から見た課題、看護職員から見た悩みや課題、介護職員から見た課題等）

- ・現在看護職員は不足しているわけではないが、本来は看護職員の配置基準自体を見直し、看護職員を充実させた方がよい。
- ・看護職員は子育てを終えた40代以降が多く、両親の介護が必要な年代のため、介護休暇を交替で取得している。法人内では介護休業が「お互い様である」という認識ができてきており、介護を理由に離職する職員はほとんどいない。

4. 貴施設における看護職員の確保・定着対策

(1) 取り組みの概要（取り組み内容、開始のきっかけ、課題認識、効果があった方法等）

<看護の理念を伝える>

- ・高齢者介護における看護の理念を伝えるために、病院では「治療」が中心であるが、施設

では「生活」が中心であり、その中で必要な医療的ニーズに対応するということを繰り返し強調している。

- ・ 課題が出てきた際には、「自分の家だったらどうか」と想定し、看護職員同士で考えるようにしている。そういう考え方ができるようになると看護職員は施設になじむようになる。

#### <希望に応じた勤務形態>

- ・ 幅広く高齢者介護サービスを展開しているため、日勤を希望する職員は通所介護に配置するなど、勤務時間を選べる場所が魅力となっている。例えば、現在は早出・遅出ができない場合でも、可能になった場合には、勤務形態を変更する可能性があることを伝えている。
- ・ H25 から京都府福祉人材育成認証制度ができ、子育てや介護への対応が充実しているという認証を受けた。職員にも「働きやすい」というイメージが広がっている。

#### <看護部会等法人内の取組み>

- ・ 隔月で法人内の看護職員が全員集まる看護部会を開催している。
- ・ 生活の場であっても看護技術が求められるため、その中で看護技術について共有するようにしている。その他、施設の介護職員向けの研修を企画し、看護職員自身も勉強する機会になっている。
- ・ 看護職員は、法人内の委員会のうち、ターミナル委員会、褥瘡委員会、感染管理委員会のリーダーとなる（事故対策委員会、身体拘束委員会は介護職がリーダーになる）。法人内の他施設からも職員が集まるため、情報共有の機会になっている。

#### <介護職員との協働>

- ・ 看護職は指導したい人が多いが、看護職はサポーターであると伝えている。介護職を育てると考えてくれるとよい。
- ・ 介護職員も看護職員と協業でやってきた（隙間をしっかりとっている）ので、介護職員も看護職員もよい刺激を受けている。隙間に問題が起こることが多いので、看護、介護を分け隔てることなく全体で勉強会を行ってきた。研修には力を入れており、内部の勉強会の開催も、外部の勉強会への参加も多い。
- ・ 介護と看護の分担を明確化するより、協働して利用者と向き合うべきと考える。

#### <看護職員の悩み・相談への対応>

- ・ 看護リーダーが看護職員からの相談を受けとめるようにしている。ターミナル期などで医療的な判断に悩んでいる場合が多い。
- ・ 理念の共有をしていることと、福利厚生がしっかりとっているため、安心して働ける。介護休暇をもらえた。皆同じような年代で親の介護をできる場所が安心。
- ・ 理事長である医師が週 2 回、他の医師が週 1 回、施設を訪問してくれる。医師がターミナルの告知や同意書、最期のケアも丁寧に対応してくれるため、看護職員が安心して働ける職場になっている。

<地域の看護職員同士の取組み>

- ・ 地域のブロック内の7施設の看護職員の部会が年に4回程度あり、各施設から看護職の代表が1人参加している。ターミナルの事例、水分補給の仕方などを看護職員同士で勉強している。

(2) 工夫点または苦労した点

- ・ 高齢者介護施設では、看護と介護の役割のあいまいさがあり、それでよいと考えているが、それが納得できない看護職員がいる。介護職員も医療行為ができるようになってきているため、臨機応変にあいまいな部分を残してよいと考えている。

(3) 今後の課題

- ・ 特別養護老人ホームで最初は勉強し、法人内の他の小規模事業所で勤務できれば理想的であるが、勤務形態の希望があるため、そのようにはできていない。

5. 介護分野における看護職員確保対策における課題

(1) 看護職員が介護施設に入職する理由／入職しない理由

- ・ 病院と施設の看護職の役割が異なることから、入職しない看護職員もいる。

(2) 看護職員が離職する理由／離職しない理由

- ・ 離職理由は人間関係の場合が多く、例えば、病院のようにルーチンで医療的ケアをこなしてしまう場合など、看護職員同士でトラブルになることが多い。
- ・ 看護職員は病院で忙しくバタバタと働くのに慣れてしまっており、利用者の「生活の場」であるということを理解できないと続かない。例えば、注入食や点滴を台車に載せてガラガラと引っ張って運ぶのではなく、おぼんにのせて1人1人に持っていくように指導しているが、それが性に合わない看護職員がいる。

(3) 介護施設に勤務する看護職員に求める要件

- ・ 病院勤務の看護職員は最初は介護施設へのギャップが多いので、利用者主体のケアを理解してもらうことが重要。話し合うたびに「生活の場」ということを理解してもらい、利用者を主役に考えられるように育成している。
- ・ 個別の利用者のことが理解でき、利用者の変化に気づけるようになることが重要である。
- ・ 看護職員が分からないことが介護職員に分かることもあり、他職種と互いに知識交換ができる姿勢が重要。

(4) 介護施設に勤務する看護職員の育成方法、キャリアパスの考え方

- ・ 看護職員が複数いる施設で勉強し、その後小さな事業所で勤務できるとよい。

(5) その他

- ・ 常勤の看護職員が定着せず、非常勤職員が多い施設もあるが、勉強という面から考えると、常勤の看護職員を確保していく必要がある。

## ⑥介護老人保健施設 聖の郷

### ア. 結果の概要

- 家庭的で職員を大事にする雰囲気の中、高齢者ケアにおける看護の方法論ややりがいを先輩から後輩に伝えることで、高い定着率を実現している。
- 施設長自らが食事介助に入るなど家庭的な職場である。自分の意見を上に言いやすい雰囲気がある。介助に入ることによって他の職員の動きを観察・評価して、いい面があれば褒め、改善すべき点があれば指導につなげるように心がけている。
- 高齢者が好きで高齢者ケアを楽しんでいると思われ、やりがいをみつけられるかどうか重要である。高齢者ケアには病院とは違う看護のやりがいがある。それを学んでもらうために、新人に最初につける先輩看護師は高齢者に対してよく話しかけ時間をとって丁寧に説明するよういない看護師を選ぶことが重要である。また施設長は、組織の中に適切に指導できるリーダーを適正に配置するよう配慮している。
- 介護士に指示だけして自分で動かないタイプの人は介護士との人間関係がうまくいかず長続きしていない。
- 自分の仕事の範囲に線を引くのではなく、相互にコミュニケーションしながら学びあう姿勢が重要である。
- 介護施設における看護の役割や働き方、やりがいなどについて理解が浸透していないことが採用の障壁となっている。行政が中心となってより一層の周知を図ることが期待される。

### イ. ヒアリング記録

|         |                          |
|---------|--------------------------|
| 実施日     | 2014年2月25日               |
| ヒアリング対象 | 聖の郷 施設長（看護師）、看・介護部長（看護師） |

#### 1. 法人の概要

- ・ 入所者定員 100 名、通所者定員 30 名の老人保健施設である。開設は平成 11 年 3 月。一般病床 37 床、ホスピス 11 床の急性期病院の隣に位置する。
- ・ 入所者の多くは特養の入所待ちの方で、退所者は特養、別の老健などに移ることが多い。看取りは年間 10 名程度。在宅復帰は年間 1～2 名程度。

#### 2. 施設における看護職員採用・離職の実態（人数、ルート等）

- ・ 看護師は 14 人（常勤換算 9.5 人）いる。併設病院との間での人事異動はあるが辞める人は少なく定着率は高い。併設病院は急性期ということもあり、業務上の関連性は強くない。
- ・ 併設病院から老健に異動した人は今までで 4 人程度。高齢者に関わりたいと希望して来る人もいれば、辞令だからという人もいる。適性がない場合は病院に戻す場合もある。
- ・ 新聞の折込広告、病院のホームページなどで募集をかけるが、反応があるのは 1,2 名程度。応募して来てくれた人は労働条件（勤務時間）が合わずに採用には至らなかった。
- ・ 応募してくるのは、結婚して一度家庭に入り、仕事に復帰したいが病院ではついていけないと考える人。当施設では採用にあたり 3 ヶ月の試用期間を設けているが、試用期間中に「思った以上に大変」と辞めていく人も多い。高齢者相手ののんびりした看護をイメージしてくるようだが、実際には処置も多く忙しい職場である。



- また、介護士との人間関係がうまくいかないと続かないことが多い。介護士に指示だけして自分で動かないタイプの人は介護士との人間関係がうまくいかないようだ。
3. 貴施設における看護職員の不足の状況（人数、施設から見た課題、看護職員から見た悩みや課題、介護職員から見た課題等）
- 看護職員に関する不足感はあるが、募集をかけても応募はあまりない。
  - 施設長自らが食事介助に入るなど家庭的な職場である。自分の意見を上に言いやすい雰囲気がある。
  - 食事介助に入りながら入所者の様子を見ると共に、職員の動きをみることもできる。そこでいい面があれば褒め、改善すべき点があれば指導につなげるように心がけている。指導は施設長から直接言うのではなく、フロアのリーダーを通じてであったり、朝礼の際に個人名を伏せて冗談も交えて話をしたりしている。
  - 給与面は平均的な水準だと思う。
  - 高齢者が好きで高齢者ケアの楽しい面を見つけられる人や、的確な指示に加え自分から先頭に立って動ける人は長続きする。
  - 仕事のやりがいを見つけることが重要で、病院とは違うやりがいがある。高齢期の生活の中で何を大切にしていくかと考えたときに、介護のケアだけでは十分ではなく、身体的な不調を早期に見つけ出して対応するといった看護の役割は大きい。
  - 組織の中に適切に指導できるリーダーを適正に配置すると定着につながる。それは管理者の役割である。
  - 高齢者に対して上からものを言うなど人間性に問題がある人もいて、こちらからお断りすることもある。

#### 4. 貴施設における看護職員の確保・定着対策

##### <研修>

- 外部研修は機会があるごとに参加してもらっている。
- 内部研修は介護職向けのものが中心であるが、看護職にも参加してもらっている。看護師にとっては基本的な内容であったとしても、同じ研修と一緒に参加することがコミュニケーションという面で重要だと思う。
- シフトの関係もあって研修に参加できないこともあるため、同じことを何度も繰り返し伝えるようにしている。

##### <責任>

- 判断が求められることが負担に思う人もいると思うが、それが働き甲斐にもなる。
- 判断に迷うときには施設長、部長に聞いてくることも多い。予測できることは前もって伝えておくなどすることで、次第に自分たちで判断できるようになってきたと感じている。
- 看取りの件数も多く、終末期の食事・栄養、点滴の判断といったことが求められる。
- 任せられることを負担に思う人は辞めていく。

#### <介護職との関係>

- ・ 介護職から見て、自分で動かず指示だけする看護職は評判が悪い。
- ・ 血圧を介護職に測ってもらうよう指示することは簡単だが、自分で測りに行くことで、血圧以外の状態を観察することができる。観察というのは看護の重要な仕事であり、それができる看護職であってほしい。
- ・ 介護職を叱ったり、こき使うような人もダメ。介護職を育てる気持ちを持ってもらいたい。それは看護の役割でもあると思う。
- ・ 一方、介護職には、看護の果たす責任は重く、生命を守るために優先すべきものがあることをよく理解してほしいと伝えている。看護と介護ではモノの見方が違い、表面的に見ただけでは理解できないこともある。

#### <理念>

- ・ 高齢者ひとりひとりの気持ちを尊重できる介護をしていくよう伝えている。

#### <労働条件>

- ・ 自分自身が子育てしながら仕事をしてきた経験から、人生において子育てがどれほど大事か、またどれほど計画的に行かないかをよく分かっているつもりで、自分は子どものために休むと言い出しにくいなど苦労してきた経験があるので、職員にはそのような思いをさせないように配慮している。
- ・ ただし、休暇を取る職員には、戻った時の一言の挨拶や、戻った後の働きぶりや周りの人の評価は変わり、次も早く休暇が取れるかが違って来る、と伝えている。お互い温かい気持ちで働けるような雰囲気づくりに配慮している。

#### <多職種との関係>

- ・ 人は自分の仕事の範囲はここまで、とつい線を引いてしまいがちだが、その線引きを乗り越えることが重要と考えている。
- ・ 例えば、PTからは体位交換の際の関節の動かし方、管理栄養士からは食事の考え方などで学ぶべきところが多くあるのに、普段はあまり交流がない。相互理解を深めていく必要があると感じている。

#### <老健における看護とは>

- ・ 病院のような治療ではなく、人生の終盤や終末期をどう迎えるか。そのためには看護の知識だけでなく人としての考え方や生き方、家族との関係など総合的に考える必要がある。そこに大きなやりがいがあると感じている。

#### 5. 介護分野における看護職員確保対策における課題

- ・ 介護施設における看護の役割や働き方、やりがいなどについて十分理解されていないと感じている。とてもやりがいがある仕事なので、国が中心となってより一層の周知を図ることを期待する。

## ⑦株式会社メディカルアソシア

### ア. 結果の概要

- 看護師等医療関連職種の派遣に強みを持つ人材サービス会社。介護施設では、有料老人ホーム、特別養護老人ホーム、デイサービスなどに多く派遣している。また、訪問入浴介護は単発の派遣の実績が多い。
- 介護施設は常時マンパワー不足であり、育成コストを負担できないため、即戦力になる人材を求められる。子育て世代が多い看護師側の就労可能時間の短さと施設側の看護師不在時間縮減ニーズとのマッチングが難しい。
- 就業上の課題としては派遣先での看護業務と介護業務の分担、介護職との人間関係が多い。
- 就業継続には派遣会社からの就業サポートが重要である。介護施設での看護師は孤立しがちであり、相談相手や同様の立場にある人同士のネットワークが必要。そのため営業担当者がフォローしつつ、介護施設に派遣されている看護師同士のネットワークを作るようにしている。
- 派遣後は段階的に職場に溶け込んでいくが、この段階でのメンタリングが就業継続には重要。看護職同士のつながりを構築しつつ、介護職との関係も作っていくことが必要である。
- 介護施設での就労を視野に入れている看護師向けの研修を実施している。「はじめての介護」をテーマに介護施設の概要や業務内容をレクチャー。医療機関と介護施設との違い、介護施設での看護師の役割や介護職との業務分担・連携などについて学んでもらっている。

### イ. ヒアリング記録

|         |                |
|---------|----------------|
| 実施日     | 2013年8月29日     |
| ヒアリング対象 | メディカルアソシア 副社長他 |

#### 1. 企業概要

- ・ 1985年設立の人材派遣・人材紹介・再就職支援・アウトソーシング事業を展開する民間企業。パソナグループの一員として出発し、現在は看護師等医療関連職種に強みを発揮。
- ・ 5万人あまりの登録スタッフのうち、7割程度が看護師、保健師等。
- ・ 医療職について、人材紹介事業よりも、派遣事業を主力にしている点に特徴がある。

#### 2. 実績

- ・ これまでの事業実績から、人材紹介事業よりも人材派遣事業に注力してきた。背景には、人材紹介事業では紹介先、人材の双方に対して一過性の関係に留まり、職場への定着に関する支援等が十分に行えないという事情がある。
- ・ 介護施設に対する看護師派遣については、医療機関に対する派遣が産休・育休・介護休代替や紹介予定派遣に限定されることと異なり、医療行為なしの自由化業務として派遣が実施される。
- ・ 介護施設の中では有料老人ホーム、特別養護老人ホーム、デイサービスが多い。介護施設に対する派遣では正規職員の産・育休代替ではなく、一般派遣のケースが多い。契約期間は概ね半年以上となっている。
- ・ 単発の派遣で実績が多いのが訪問入浴介護であり、他の職場とのダブルワークをこなして

いるスタッフもいる。

- ・ 全般的に介護施設からのニーズは強く、口コミ、関連会社経由などで引き合いがある。
- ・ 最近ではデイサービス事業所からのニーズが増加しており、常勤の看護職が求められている。

### 3. 派遣者の就労形態

- ・ 平日日勤で長期間稼働する場合と短期派遣の場合に大きく分かれる。短期派遣の場合は、留学や進学が決まっているなど、一定期間内に次のステップに進むことが確定している場合が多い。
- ・ 短期の場合で次のキャリアが定まっていない場合は、施設側のニーズは長期就労にあるため、派遣先施設の就労環境が合えば、契約更新が行われるケースも珍しくない。
- ・ 夜間帯の勤務が必要な職場の場合は、日勤専従者と夜勤専従者のペアで派遣を行うなど、各人の希望するワークスタイルに合わせた働き方ができるよう配慮している。
- ・ 介護施設に派遣される（派遣を希望する）スタッフは、登録スタッフの平均よりも年齢が高く（30台半ば～40代）、家庭の事情で夜勤は難しいケースも多い。
- ・ 登録スタッフも年齢が上がると、上記のような制約条件が増え、急性期病院等ではマッチングできなくなっていく実態もある。

### 4. 施設側のニーズ

- ・ 当初は人材紹介（期間の定めのない雇用関係）を希望していることが多い。派遣によってニーズを満たせることを理解してもらえるケースもあるが、紹介に固執されるとマッチングできなくなる場合がある。
- ・ 介護施設は常時マンパワー不足であり、育成コストを負担できないため、即戦力になる人材を求められる（介護施設での経験や医療機関であっても介護に近い職務経験を持つスタッフを希望されるケースが多い）。
- ・ 派遣看護師求人の契機は、施設基準との関連もあるが、派遣という就業形態によるためか正規職員が決まるまでの穴埋め、職員のワークライフバランス向上のため（補充要員）などがきっかけになっている。

### 5. 看護師側のニーズ

- ・ 介護施設を希望する看護師登録者は100名／月程度いる。
- ・ ただし、最初から介護施設を希望する登録スタッフは、年配者、准看護師が多い（医療機関では採用されない可能性が高い人材）。
- ・ 介護の仕事に積極的なやりがいを見出している人も見受けられる。

### 6. 課題

- ・ 最も頻繁に見られる課題は派遣先での看護業務と介護業務の分担、介護職との人間関係。こうした点をクリアできる人材、施設に合った人材を派遣する必要があり、派遣会社としては人選が難しい。
- ・ 派遣会社からの就業サポートが就業継続には重要になる。介護施設での看護師は孤立しており、相談相手や同様の立場にある人同士のネットワークが必要。
- ・ 営業担当者がフォローしつつ、介護施設に派遣されている看護師同士のネットワークを作

るようにしている。

## 7. 派遣会社としての認識・取組

- ・ キャリアブランクのある看護師などは、派遣会社を間に挟むことで、自身が再び現場に立てるのか、時間をかけて確かめていくこともでき、安心感につながっているのではないかと。
- ・ 介護施設での就労を経験した看護師は、介護施設での再就労を希望するケースが多く、介護施設での仕事が合う場合には反復して就労している。
- ・ 医療機関では味わえない仕事が介護施設にはあり、それがモチベーションになっている様子。
- ・ 多くの派遣先を見ていると、介護施設側の看護職への理解も深まってきており、従来と比べて看護師が働きやすくなってきているのではないかと思われ、看護師も就労先の候補に介護施設を加えるケースが増加してきているように思われる。
- ・ 今後、介護施設での就労を視野に入れている看護師向けの研修を実施している。「はじめての介護」をテーマに介護施設の概要や業務内容をレクチャー。医療機関と介護施設との違い、介護施設での看護師の役割や介護職との業務分担・連携などについて学んでもらっている。
- ・ 潜在看護師に対して、復職のファーストステップとして介護施設での就労を提案したい。介護施設での就労のあと、医療機関に就職していく人もいる。離職期間の技術進歩の度合いは医療機関のほうが早いはずなので、復職を介護施設から始めるのはキャリアプランからは合理的。
- ・ 施設とのマッチングでは子育て世代が多い看護師側の就労可能時間の短さと施設側の看護師不在時間縮減ニーズとのマッチングが難しい。
- ・ 派遣後は段階的に職場に溶け込んでいくが、この段階でのメンタリングが就労継続には重要。看護職同士のつながりを構築しつつ、介護職との関係も作っていくことが必要。介護職についてはかけこみヘルパー2級取得者の質的な問題に悩む看護職が多い。
- ・ 介護施設では介護職も定着率が高いとはいえず、新任の介護職に繰り返し質問攻めにあう看護師も多い。

## 8. 平成23年度神奈川県看護職員雇用創出支援事業Ⅱへの参画

### <事業概要>

- ・ 緊急雇用対策事業の一環で H23.4～H24.3 の期間に実施
- ・ 県が指定する介護保険事業所に対して、潜在看護師を掘り起こして 60～70 名程度の人材派遣（特定派遣）を実施する。
- ・ 雇用した労働者に対して OJT を実施するとともに、県が指定する「介護分野における看護職員対応実務研修」（6h/日で 13 日間）を受講させる。

### <就業条件>

- ・ 3ヶ月以上就業可能な離職中の保健師、助産師、看護師、准看護師
- ・ 雇用形態：派遣社員
- ・ 勤務時間：1日 6～8 時間、週 2 日以上
- ・ 社保、有給、健診、通勤手当有

<実績>

- 75件(65名)の就業。うち28名を県の事業終了後のH24年4月以降も継続就業につなげることに成功。
- 就業先内訳：
  - 通所介護事業所：41
  - 介護老人保健施設：25
  - 有料老人ホーム：8
  - グループホーム：1

いずれも介護施設には初めて就業する看護職が大部分であった。

## 6. まとめと考察

### (1) 結果のまとめ

全国の介護サービス施設・事業所に対する実態調査から、介護施設・事業所に勤めている看護職員の特徴や、入職・定着に関わる要因などが明らかになった。

なお、本調査では、介護施設・事業所等からの回答割合は、施設系（入居系含む）5割、通所系3割、訪問看護ステーション2割となっている。

### 医療機関での経験を活かし、介護施設・事業所に就職するベテラン看護職員

介護施設・事業所に勤務している看護職員は、年齢が40～50歳代が中心であり、看護経験年数でみると20年以上のベテラン層が多い。医療機関で10年以上勤務した後、介護の職場に転職した人が多いと考えられ、前の職場は「病院・診療所」が半数を占める。

看護管理者と新任（当該介護施設等で最も最近入職した看護職員）別にみると、看護管理者は40-50歳代を中心に、子供にあまり手のかからなくなった層が多く、介護領域での経験は9年、現在の職場でも7年程度働いている。

新任の看護職員は、30-50歳代を中心に、子育て期の職員も半数程度を占め、介護領域での経験が4年で、現在の職場で2年程度働いている。

#### 介護施設・事業所の看護職員の特徴（看護管理者／新任の看護職員）

|      | 看護管理者  | 新任の看護職員  |
|------|--|--|
| 年齢等  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 年齢 40歳代以上が9割</li> <li>■ 資格 看護師：准看護師が8：2</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 年齢 40歳代以上が7割</li> <li>■ 資格 看護師：准看護師が7：3</li> </ul>  |
| 子育て  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 子供あり 83.0%</li> <li>■ 未就学児がいる割合 5.7%</li> <li>■ 未就学児～高校生がいる割合 32.9%</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 子供あり 77.8%</li> <li>■ 未就学児がいる割合 18.2%</li> <li>■ 未就学児～高校生がいる割合 47.5%</li> </ul>                             |
| 経験年数 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 看護経験年数 平均24年</li> <li>■ 介護領域での経験年数は9.0年</li> <li>■ 現在の職場での勤務年数は6.9年</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 看護経験年数 平均17年</li> <li>■ 介護領域での経験年数は4.1年</li> <li>■ 現在の職場での勤務年数は1.7年</li> <li>■</li> </ul>                   |
| 労働環境 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 雇用形態は正規職員が84.3%</li> <li>■ オンコール勤務ありは57.4%</li> <li>■ 時間外労働あり 64.3%</li> <li>■ 有給休暇取得日数（年間） 8.5日</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 雇用形態は正規職員が58.0%</li> <li>■ オンコール勤務ありは30.2%</li> <li>■ 時間外労働あり 50.8%</li> <li>■ 有給休暇取得日数（年間） 7.0日</li> </ul> |

## ■ 地域内の介護施設・事業所に勤め、希望する勤務形態で就業

看護職員のうち、正規職員が7割、非正規雇用の職員が3割となっており、それぞれの属性等は次のような特徴が見られた。

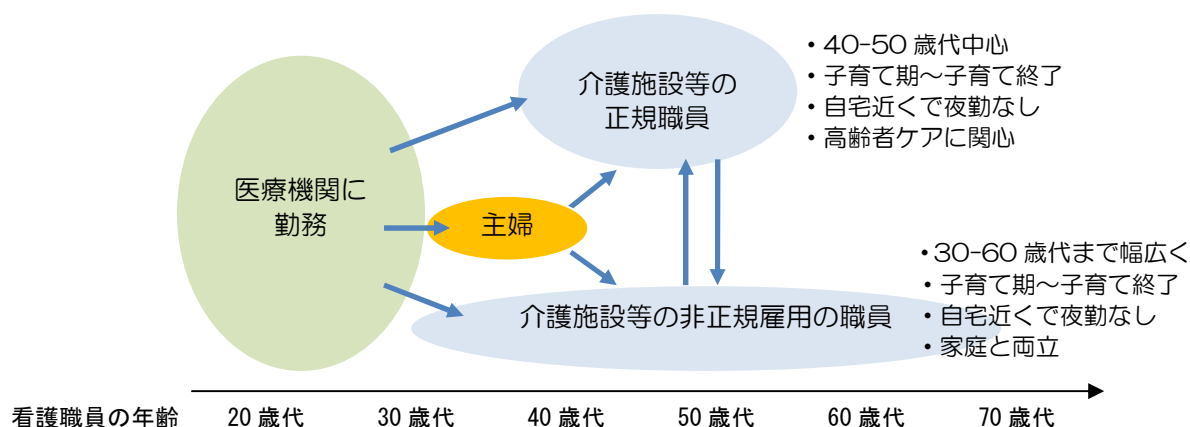
正規職員（短時間も含む）は、年齢層としては40-50歳代が多く、看護経験が20年以上のベテラン看護職員が多い。介護領域では8年程度働いており、現在の職場でも5年程度働いている。正規職員の場合は、オンコール勤務がある人が過半数を占め、時間外労働も非正規雇用の職員に比べて多くなっている。非正規雇用の職員は、年齢層としては30-60歳代まで幅広く、看護経験は正規職員と同様に、20年以上のベテランである。介護領域で働いてから5年程度で、現在の職場で3年程度働いている。

正規職員、非正規雇用の職員ともに、現在の職場に決めた理由は「通勤が便利」となっていることから、介護施設・事業所等に通勤が便利な地域に住む看護職員の雇用が有効と考えられる。

介護施設・事業所の看護職員の特徴（正規職員／非正規雇用の職員）

|      | 正規職員  | 非正規雇用の職員  |
|------|---|---|
| 概要   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 年齢 40-50歳代が中心</li> <li>■ 資格 看護師：准看護師が7：3</li> <li>■ 看護経験年数 平均21年</li> <li>■ 介護領域での経験年数は7.8年</li> <li>■ 現在の職場での勤務年数は5.3年</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 年齢 30-60歳代と幅広い</li> <li>■ 資格 看護師：准看護師が7：3</li> <li>■ 看護経験年数 平均20年</li> <li>■ 介護領域での経験年数は4.9年</li> <li>■ 現在の職場での勤務年数は2.8年</li> </ul>    |
| 労働環境 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 雇用形態はフルタイム 98.1%</li> <li>■ オンコール勤務ありは 54.9%</li> <li>■ 時間外労働あり 65.8%</li> <li>■ 有給休暇取得日数（年間） 8.5日</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 雇用形態は、パート・アルバイト 80.3%、契約社員 8.8%、臨時職員 4.7%</li> <li>■ オンコール勤務ありは 16.3%</li> <li>■ 時間外労働あり 33.7%</li> <li>■ 有給休暇取得日数（年間） 6.5日</li> </ul> |
| 就職理由 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 就職理由は、通勤が便利 39.0%</li> <li>■ 高齢者ケアに関心 32.5%</li> <li>■ 夜勤がない 29.7%</li> <li>■ 家庭と両立できる 27.0%</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 就職理由は、通勤が便利 50.2%</li> <li>■ 家庭と両立できる 47.9%</li> <li>■ 夜勤がない 34.8%</li> <li>■ 高齢者ケアに関心 31.1%</li> </ul>                                |

介護施設・事業所の看護職員の一般的なキャリア（調査結果から）





## ハローワーク、知人の紹介等で介護施設・事業所に就職

前の職場を「精神的負担」「給与が少ない」といった理由で離職し、ハローワークや知人からの口コミ、関係者からの紹介等を通じて、介護施設・事業所に就職する看護職員が多い。介護施設・事業所側は、ハローワークの他、折込チラシ・新聞、求人情報誌・サイト等を利用しているが、実際に就職につながる「効果的なルート」としては、ハローワークと知人からの口コミという結果となっている。

医療機関を退職して介護施設・事業所に就職する看護職員が多いことを考え合わせると、医療機関を退職する（した）看護職員の情報をタイムリーにとらえ、ハローワークや人的ネットワークでマッチングすることが重要と考えられる。

介護領域への就職理由として、「通勤が便利」「家庭と両立できる」という労働環境面をあげる人が多く、自宅の周辺の介護施設や介護事業所に勤めながら、家庭生活との両立をしている人が多い。このことから、介護施設・事業所から通勤が便利な地域に住む看護職員をハローワークや口コミで就職につなげることが有効と考えられる。

入職に関わる要因（看護職員／介護施設・事業所）

|           | 看護職員   | 介護施設・事業所  |
|-----------|--|---|
| 就職ルート     | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 就職に活用した情報源として<br/>ハローワーク 26.9%<br/>職員・知人からの口コミ 24.3%<br/>施設関係者からの紹介 20.4%</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 募集方法として、<br/>ハローワーク 78.5%<br/>職員・知人からの口コミ 50.1%<br/>折込チラシ、新聞等 34.5%<br/>求人・就職情報誌、サイト 30.6%</li> </ul>  |
| 介護施設の理解   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 直前の就業状況について、<br/>病院・診療所が5割<br/>他の介護施設・事業所が2割<br/>主婦や別の仕事が2割</li> </ul>  | —   |
| マッチングギャップ | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 現在の職場への就職理由として<br/>通勤が便利 41.8%<br/>家庭と両立できる 32.5%<br/>高齢者ケアに関心があった 32.1%</li> <li>■ 直前の職場をやめた理由として、<br/>精神的負担 21.1%<br/>給与が少ない 17.5%<br/>体力的負担が大きい 16.3%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 看護職員の就職理由として<br/>夜勤がない 48.3%<br/>高齢者ケアに関心があった 47.9%<br/>通勤が便利 40.2%</li> <li>■ 看護職員が就職しない理由として<br/>給与が低い 50.1%<br/>医師がいないため責任が大きい 43.4%<br/>看護技術が向上しないイメージがある 33.7%</li> </ul> |

## 看護職員自身の悩みと施設・事業所側が把握している悩み

看護職員の悩みや不満について、看護職員自身が感じている悩みと介護施設・事業所側が把握している悩みには、少し違いがみられた。

看護職員側は、「精神的負担が大きい」と「給与が少ない」が最も大きな悩みと感じているのに対して、施設・事業所側は「給与が少ない」が最も大きな悩みと捉えている。また、「給与が少ない」については、介護施設・事業所側は38.8%があげているが、看護職員側は29.9%にとどまっております。介護施設・事業所側の方が「給与が少ない」をあげている割合が高い。+

定着に関わる要因（悩みや不満）（看護職員／介護施設・事業所）

|              |        | 看護職員  | 介護施設・事業所  |
|--------------|--------|---|---|
| 悩みや不満<br>内容別 | 労働環境   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 給与が少ない 29.9%</li> <li>■ 仕事量が多い 24.0%</li> <li>■ 有給休暇がとりにくい 17.8%</li> <li>■ 体力的負担が大きい 16.4%</li> <li>■ オンコールが負担 16.3%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 給与が少ない 38.8%</li> <li>■ 仕事量が多い 33.6%</li> <li>■ オンコールが負担 26.0%</li> <li>■ 有給休暇がとりにくい 24.5%</li> <li>■ 体力的負担が大きい 22.6%</li> </ul> |
|              | 責任     | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 精神的負担が大きい 30.5%</li> <li>■ 責任が重い 28.0%</li> <li>■ 医療安全面などリスクが大きい 14.2%</li> <li>■ 介護職員から判断を求められる 11.1%</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 精神的負担が大きい 33.3%</li> <li>■ 責任が重い 31.0%</li> <li>■ 介護職員から判断を求められる 23.2%</li> <li>■ 医療安全面などリスクが大きい 19.7%</li> </ul>                |
|              | 役割・スキル | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 医学的判断が難しい 25.3%</li> <li>■ キャリアアップにつながらない 10.1%</li> <li>■ 教育・研修の機会が少ない 8.0%</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 医学的判断が難しい 29.3%</li> <li>■ 教育・研修の機会が少ない 16.0%</li> <li>■ キャリアアップにつながらない 10.7%</li> </ul>   |
|              | 理念     | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 思うような看護が提供できない 15.0%</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 思うような看護が提供できない 16.4%</li> </ul>  |
|              | 人間関係   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 看護と介護の役割が不明確 12.1%</li> <li>■ 看護職員同士の人間関係がよくない 6.9%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 看護職員同士の人間関係がよくない 15.7%</li> <li>■ 看護と介護の役割が不明確 14.8%</li> </ul>  |

## ■ 看護管理者は精神的負担や責任の重さ、新任看護職は給与の低さが悩み

介護施設・事業所に勤務後、現在の勤務先での悩みを看護管理者と新任看護職員別にみると、違いがみられる。

看護管理者は、「精神的負担が大きい」「責任が重い」が大きな悩みとなっている。これは、施設・事業所内での役割や責任の大きさからくるものと推察される。介護施設・事業所においては、医師が常駐する施設は少なく、多くの施設・事業所では医師が常駐していないため、看護職員にアセスメント力や医学的判断が求められることが多い。介護施設・事業所の利用者が重度化する中で、看護職員に求められる判断力・責任が今後益々高まることが予想され、看護管理者の精神的負担を低減するための工夫が求められよう。

新任の看護職員は「給与が少ない」「医学的判断が難しい」が大きな悩みとなっている。新任の看護職員は、看護管理者に比べて少し若い年齢層（20～30歳代）が中心のため、医療機関の給与と比べている可能性が高い。実際に「近々離職・転職予定」の新任看護職員は、4割が病院・診療所に転職を予定している。

定着に関わる要因（悩みや不満）（看護管理者／新任の看護職員）

|              |        | 看護管理者   | 新任の看護職員  |
|--------------|--------|---|--|
| 悩みや不満<br>内容別 | 労働環境   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 給与が少ない 28.8%</li> <li>■ 仕事量が多い 29.8%</li> <li>■ 有給休暇がとりにくい 21.7%</li> <li>■ 体力的負担が大きい 18.8%</li> <li>■ オンコールが負担 20.7%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>給与が少ない 30.9%</b></li> <li>■ 仕事量が多い 17.7%</li> <li>■ 体力的負担が大きい 13.7%</li> <li>■ 有給休暇がとりにくい 13.5%</li> <li>■ オンコールが負担 12.0%</li> </ul> |
|              | 責任     | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>精神的負担が大きい 37.7%</b></li> <li>■ <b>責任が重い 33.9%</b></li> <li>■ 医療安全面などリスクが大きい 17.5%</li> </ul>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 精神的負担が大きい 22.6%</li> <li>■ 責任が重い 22.2%</li> <li>■ 介護職員から判断を求められる 13.6%</li> <li>■ 医療安全面などリスクが大きい 10.6%</li> </ul>                       |
|              | 役割・スキル | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 医学的判断が難しい 24.6%</li> <li>■ キャリアアップにつながらない 11.5%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>医学的判断が難しい 26.1%</b></li> <li>■ キャリアアップにつながらない 9.2%</li> </ul>  |
|              | 理念     | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 思うような看護が提供できない 15.7%</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 思うような看護が提供できない 14.8%</li> </ul>   |
|              | 人間関係   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 看護と介護の役割が不明確 11.2%</li> <li>■ 看護職員同士の人間関係がよくない 5.9%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 看護と介護の役割が不明確 13.8%</li> <li>■ 看護職員同士の人間関係がよくない 8.5%</li> </ul>  |

## 働き続ける理由は、通勤の利便性、職員同士の人間関係のよさ

現在の介護施設・事業所で働き続ける理由（労働環境面）として、「通勤が便利」が最も高く、夜勤の少なさや時間外労働の少なさの理由が続く。また、職場の雰囲気としては、「看護職同士の関係がよい」「介護職との関係がよい」があげられており、介護施設・事業所内での看護職員同士、あるいは介護職員との関係が勤続理由の大きなポイントとなっている。

よりよい看護を提供するための改善点として、看護職員からは、看護職員数の増加と、職員間のコミュニケーションをよくすることがあげられており、介護施設・事業所で働く看護職員の適正な配置と看護・介護職員も含めた施設・事業所内のコミュニケーションをよくする方策が施設・事業所側には求められる。

一方で、離職の予定がある人の理由は、看護管理者は、その他（定年退職等）が多く、新任の看護職員は医療機関への転職が多いことから、現在の悩みである「給与の低さ」と考え合わせると、より高い給与を求めて医療機関に戻ることが推察される。

定着に関わる要因（勤続理由、離職）（看護職員／介護施設・事業所）

|      | 看護職員  | 介護施設・事業所   |
|------|---|--|
| 勤続理由 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 勤続意向ありが7割</li> <li>■ 勤続したい理由（労働環境）は<br/>通勤が便利 60.4%<br/>夜勤が少ない 31.5%<br/>時間外労働が少ない 31.4%</li> <li>■ 勤続したい理由（職場の雰囲気）は<br/>看護職同士の関係がよい 59.3%<br/>介護職との関係がよい 43.5%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 就業継続に重要なものは<br/>年次有給休暇の取得 53.1%<br/>仕事に見合った給与額 47.3%<br/>時間外労働を少なく 38.8%</li> </ul> |
| 改善点  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ よりよい看護を提供するために、<br/>看護職員数を増やす 49.9%<br/>職員間のコミュニケーションをよくする 39.0%<br/>他職種との役割分担 25.2%</li> </ul>  | —  |
| 離職   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 近々離職する予定があるのは6.0%</li> <li>■ 看護管理者の離職理由としては、<br/>その他（退職等） 46.6%</li> <li>■ 新任看護職員の離職理由としては、<br/>病院・診療所へ転職 39.6%<br/>が最も多い。</li> </ul>                                      | —  |

## (2) 結果から得られた示唆 ～ 介護領域における看護職員のキャリアプランについて

全国の介護施設・事業所を対象とした実態調査及びヒアリング調査結果より、介護領域における看護職員の特徴や勤務の実態が明らかになるとともに、看護職員のキャリアプランに関するいくつかの示唆が得られた。

### ○キャリアパスとしての介護施設・事業所

介護領域においては、医師が常駐している施設・事業所は限られていることから、看護職員の判断能力が求められる。その分、精神的負担や責任は重くなるが、医療機関での経験を活かし、介護施設・事業所で重要な役割を果たすというキャリアパスの1つとして捉えることができると考えられる。

介護施設・事業所では、看護職員だけでなく、介護職員やリハビリ職など、様々な職種と連携しながら、それぞれの役割を果たしつつ、協働していくことが求められる。看護の専門性を発揮しつつ、他職種と連携するという意味では、判断力やコミュニケーション能力が求められ、看護職員としての幅広さを習得する機会にもなると考えられる。

### ○選びやすい勤務形態を選択

働き方の面からみると、介護施設・事業所では、一部の施設を除けば夜勤がなく、非正規雇用という選択肢もあり、希望に沿った働き方をしやすい職場と考えられる。子育てしながら短時間で働く、あるいは子育てを終えてから、再度家庭と両立しながら働くなど、ライフステージに応じた勤務をすることも可能である。複数の介護サービスを提供している法人も多く、法人内異動により、希望の勤務形態にあった介護事業所で働くことも可能と考えられる。このような意味で、看護職員のキャリアプランを考える際に、介護施設・事業所で働くという選択肢の周知を図っていくことが重要であろう。

### ○「生活の場」において、看護の概念の拡大

医療機関では、直接的な医療行為が中心であるが、介護施設・事業所では、医療行為だけでなく、利用者の生活や QOL を重視しながら生活の援助を行うというように、看護の概念自体が大きく変わる。介護施設・事業所では、在宅サービス等との連携や、家族会・ボランティアなどを通じた地域住民との接点なども多く、看護職員は健康管理から看取りまで、幅広い対応を求められる。

最近では、介護施設・事業所では、看護職員が中心となって看取りの場面に対応することも増えてきている。これから親の介護を行う 40-50 歳代の看護職員が多いことを考えると、地域の高齢者がどのように亡くなり、家族はその時どのように対応するのか、といった実体験を積み重ねることで、自らの死生観を醸成したり、看護のあり方を見つめなおす機会になることも考えられる。このような看護職員が地域の中核となり、在宅での看取りを望めばできるような地域がつくられることにもつながると考えられる。

### (3) 看護職員の確保に向けた推進方策（提案）

全国の介護施設・事業所を対象とした実態調査及びヒアリング調査結果より、今後の看護職員確保の方策として、自治体、介護施設・事業所、国や団体等がどのようなことに取り組みればよいかについて整理する。

#### ■ 都道府県：離職者をつなぎとめ、看護職員のネットワークをつくる

都道府県においては、介護領域における看護職員確保のために、これまでも潜在看護職員等向けの研修や介護施設等での実習、介護施設・事業所の就職説明会・相談会の開催などに取り組んできている。今後、益々これらの取組みの重要性が高まると考えられる。

#### ○入職対策

入職に向けた阻害要因として、看護職の間で、介護領域で勤務することのイメージや、働きがいといったものが十分理解されていないという点が挙げられる。個別の事業者・施設の取組みで改善することが難しいため、都道府県が中心となり、各地域において、看護職が介護分野で働くことの意義や役割等について周知していくための取組みが求められる。特に、介護領域で働いたことがない看護職員に介護施設・事業所等での実習を体験してもらい、介護領域での業務を理解した上で就職をするといった実習事業が引き続き重要と考えられる。

看護職員の就職ルートとしては、医療機関を離職し、介護施設・事業所に就職する人が多いことが考えると、医療機関から退職する際に、潜在化しないようにする方策が重要と考えられる。退職した（あるいは退職予定の）看護職員を登録し、ネットワーク化して情報を提供する工夫（京都府「つながりネット」）や、医療機関と介護施設・事業所の採用担当者間の情報共有などが効果的と考えられる。

また、看護職員が医療機関を退職した際、失業給付との関係でハローワークに出向くことが考えられるが、ナースセンターは都道府県に1箇所の県が多く、失業給付との関係がないため、ハローワークに比べると看護職員が足を運ぶ機会が少ない。ナースセンターにおいては、看護職員の適性や今後のキャリアプラン等も考えながら、医療機関や介護施設・事業所等の紹介をしており、ハローワークとナースセンターの一層の「連携強化」が重要と考えられる。

#### ○定着対策

介護施設・事業所においては、看護職員の人数が少ないことから、施設・事業所内だけでは研修や相談機会を十分に確保できない場合もある。このため、地域内の介護施設等に勤務する看護職員等を対象にした研修会の企画やこれらの看護職員のネットワークの構築等を都道府県が支援することも重要であろう。特に、介護領域の看護テーマ（看取り、認知症など）に関する研修を実施するなど、新任の看護職員が自信を持って介護施設・事業所で勤務できるような支援が重要と考えられる。また、地域において介護領域のリーダー的な役割を担う看護師を育成、組織化することで、研修の企画など地域の介護領域における看護の資質を向上させる好循環を作り出している地域もあり、看護管理者レベルの地域内での育成・組織化も重要と考えられる。

また、介護施設・事業所への就職理由として、通勤の便利さや家庭との両立をあげる看護職員が多いことから、育児休職や介護休職、短時間勤務など、職員のライフステージに応じた勤務形態を選択できることをPRするため、「働きやすさの認証」などを都道府県が行うことも考えらえ

る。

なお、自治体において介護領域の看護職員の人員確保の課題について所管する部署が明確でない場合がある。高齢化の進展に伴い今後はますますこの問題が重要となってくるため、各自治体における政策課題として位置づけるとともに、所管部署を明確化することが必要である。都道府県においては、市町村と連携し、今後必要となる介護領域の看護職員数の推計の実施やその確保策の明確化などにより、これまで以上に具体的な対策を講じていくことが重要であろう。

## 都道府県による介護領域の看護職員確保対策案

### <入職対策>

| 推進方策      |   |
|-----------|---|
| 就職ルート     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 潜在職員向け研修（知識・技能研修、介護施設や訪問看護ステーションでの実習等）</li> <li>・ 医療機関と介護施設の採用担当者ネットワーク形成（病院退職看護職の潜在化防止）</li> <li>・ 医療施設・介護施設が参加するガイダンスを開催（介護施設等での就業機会の検討）</li> <li>・ ネットワーク（病院と介護施設、医療団体と介護団体）の強化</li> <li>・ 潜在看護師の「カムバック就業」研修等における介護施設での就業位置づけの実施</li> </ul> |
| 介護施設の理解   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 看護職が介護分野で働くことの意義や役割についての周知、啓発</li> <li>・ 対象者、ニーズ、チャンネルを具体的に把握し反映させた研修を行う</li> <li>・ 定年退職予定者への介護施設等への再就職支援・就業相談</li> <li>・ 新卒看護師向け育成プログラム作成</li> <li>・ 訪問看護ステーションでのトライアル雇用の実施（1人訪問の不安低減）</li> <li>・ 介護施設等に興味のある看護職員への個別相談</li> </ul>            |
| マッチングギャップ | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就職説明会・相談会の開催（医療と介護を合同で実施）</li> <li>・ ガイドブックの作成・配布（選択肢の拡大）</li> <li>・ 再就業相談や無料職業紹介を実施</li> <li>・ 県外からのリターン者の県内定着促進</li> <li>・ 新規採用職員への研修への補助（研修体系整備の要件）</li> <li>・ 新規採用職員へのサポート</li> </ul>  |

### <定着対策>

| 推進方策   |  |
|--------|--|
| 労働環境   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営相談会の実施（訪問看護ステーション）→訪問看護師の処遇改善</li> <li>・ 働きやすい職場の認定・認証システム</li> </ul>   |
| 責任     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護施設と医療機関との連携の強化（緊急時のバックアップ体制強化）</li> <li>・ 新任訪問看護職員への同行訪問支援</li> </ul>   |
| 役割・スキル | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研修の実施支援（団体、施設等の補助含む）</li> <li>・ 看護技術の習得のための実践研修</li> <li>・ 介護領域の看護テーマ（看取り、感染症、ヒヤリハット、認知症等）の研修を実施</li> <li>・ 看護職のリーダーシップ、看護に期待される役割等の研修</li> </ul> |
| 理念     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護領域の看護の特性や考え方に関する研修</li> </ul>   |
| 人間関係   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 看護職員同士のネットワーク強化（研修会、悩みの共有等）</li> </ul>  |

## ■ 施設・事業所：職員同士のコミュニケーション円滑化、“看護観”の共有

介護施設・事業所においては、これまでも看護職員確保のための様々な工夫がされており、労働環境の改善や看護職員の教育・研修機会の確保、職場内の人間関係の円滑化などが図られていると考えられる。

### ○入職対策

今回の看護職員を対象とした調査結果でみると、介護施設・事業所への就職ルートとして、ハローワークと知人からの口コミ・紹介が中心となっていることから、介護施設・事業所においては、ハローワークやナースセンターなどの地域の窓口を活用するとともに、施設の職員や関係者からの紹介などのルートも重視した求人対策が重要になる。病院や診療所をやめてから介護施設・事業所に勤務する割合が高いことから、地域の医療機関の人事担当と連携をし、医療機関を退職する際に、次の勤務先として紹介してもらうなどの工夫も考えられる。

特に、通勤の利便性を重視している看護職員が多いことから、介護施設・事業所への通勤が便利な地域で重点的に掘り起こしを行うことも有効と考えられる。主婦（夫）層からの再就職もあることから、子育て中、あるいは子育てが一段落した年齢層に向けた就職 PR をし、希望に合わせた勤務時間を選択できるようにして、長期的視点で確保することも考えられる。

また、看護職員の採用要件として、必須要件と望ましい要件をみると、基本的な看護技術や状態の観察力、コミュニケーション能力や緊急時の対応能力等を「必須要件」としているのに対して、「望ましい要件」として、高齢者ケア施設・事業所での勤務経験を持つ者、看護職員や介護職員への教育や指導力を持つ者、看護管理能力を持つ者などが高い率であげられている。医療機関を退職後に介護施設・事業所に就職する人が多いことを考えると、入職時点の要件を少し低くして、入職後に施設・事業所内や地域内で育てる仕組みをつくることも重要と考えられる。介護施設・事業所に就職した直後には、利用者や家族との話し合いを苦手と感じたり、介護職員との関係性がうまく築けないことなども想定されることから、入職後のきめ細かな声かけや相談対応等も重要であろう。

さらに、介護施設・事業所における看護職員は、他職種との連携が重要になることや、判断力・緊急時の対応力等が求められることから、介護施設・事業所の看護職員の「適性」を言語化し、周知していくことも重要と考えられる。

### ○定着対策

看護職員の調査結果からは、通勤の利便性や夜勤・時間外労働など、労働環境が重視されていることから、看護職員の希望にあった働き方を実現していくための勤務形態を準備することも必要であろう。医療機関に比べて、年齢層が高い看護職員が多いため、親の介護が必要な世代の看護職員もおり、育児休職だけでなく、介護休職や短時間勤務など、職員のライフステージに応じた勤務形態を選択できることも就業継続の条件になる。

また、介護施設・事業所（訪問看護ステーション以外）においては、看護職員の人数が少ないことから、看護職員の知識・スキル面での相談に応じる人やメンター（自分の仕事やキャリアの手本となって、助言をしてくれる人）の役割を果たす人を意識的につくることが重要である。看護リーダーが看護職員の相談にきめ細やかに応じる、あるいは法人内の看護職員同士の連携機会をつくる、地域の介護施設等の看護職員同士の勉強機会をつくるなどにより、看護職員同士のコミュニケーションを図ることなどが重要であろう。看護職員の精神的負担の大きさや責任の重さ



を緩和するため、看護職員の判断に任せすぎず、医療機関と連携しながら、必要に応じて医師の協力を得られるような仕組みづくりも重要である。特に、看護管理者の場合、4割が「精神的負担が大きい」をあげており、看護管理者としての判断や責任の重さが負担となっていると考えられることから、地域内の看護管理者同士が悩みや不安を共有できる機会も必要である。

看護職員の知識・スキル面については、医療的ケアだけでなく、介護施設・事業所で求められる看取りや褥創、感染管理、認知症への対応などについても研修機会を用意し、介護職員とともに考えることも重要である。施設内の研修を看護職員が中心となって企画することなども、看護職員のモチベーション向上につながるであろう。

介護施設・事業所においては、医療機関と異なり「治療」が目的ではなく、介護を必要とする高齢者の「生活」を支えることが求められており、こういった介護施設・事業所における「看護観」を看護職員内で十分共有することが重要と考えられる。この「看護観」は、看護職員だけで共有すればよいものではなく、介護職員とも十分に共有し、例えば、介護施設という「生活の場」で、入所者の生活を支えるための看護ケアとは何か、QOLを高めるために看護職員がすべきことは何か、といった視点で全体的に捉えることが重要である。このような「看護観」を看護職員が十分理解し、自らの役割を見出せることが、介護施設・事業所で働くやりがいにつながると考えられる。

介護職員との人間関係がうまくいくことも重要であり、看護職員が介護職員を指導するという立場ではなく、看護職員と介護職員がそれぞれの専門性を活かしながら、協働するという意識を看護職員側も持つこと、看護と介護の業務分担を細かくしすぎず、必要な業務は皆で行うといった職場の雰囲気づくりも重要であろう。

これらのことは、介護施設・事業所のマネジメント全体に関わってくる内容であり、看護職員だけの問題ではないことから、介護施設・事業所におけるマネジメントのレベルアップを図ることが看護職員の確保・育成にもつながると考えられる。

## 介護施設・事業所による看護職員確保対策案

### <入職対策>

| 推進方策      |   |
|-----------|---|
| 就職ルート     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハローワーク、ナースバンクとともに、職員・知人からの口コミ、施設関係者からの紹介を活用する。</li> <li>・医療機関を退職する人を介護施設で雇用するルートをつくる。</li> </ul>  |
| 介護領域へ理解   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護施設における看護の役割、看護観を説明する。</li> <li>・病院との看護の役割、ケアの違いを明確に伝える。</li> </ul>  |
| マッチングギャップ | <ul style="list-style-type: none"> <li>・子育てや親の介護を抱える世代が多いため、休暇の取りやすさなどに配慮する。</li> <li>・介護領域における看護・ケアへの適性があるか見極める。</li> <li>・本人の長期的キャリアビジョン（介護施設での勤務を継続するか、医療機関を志向するか等）を見極める。</li> </ul> |

<定着対策>

| 推進方策   |  |
|--------|--|
| 労働環境   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・子育てや親の介護を抱える世代が多いため、休暇の取りやすさなどに配慮する。</li> <li>・労働環境改善に向けた取り組み（都道府県等の働きやすい職場形成事業等）を活用する。</li> <li>・介護施設における看護職員のキャリアパスを明確化し、適切な人事考課等で専門職としての「やりがい」を付与する。</li> </ul> |
| 責任     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・判断に困った場合は先輩や上司に相談できる環境を作る。</li> <li>・新人を指導する看護職は、介護領域での仕事に誇りをもち、仕事を楽しんでいる人などを慎重に選ぶ。</li> <li>・医療的な部分は協力的な医師のバックアップを受ける。</li> </ul>                                 |
| 役割・スキル | <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修の受講を積極的に進め、受講しやすい環境を整える。</li> <li>・内部の研修を看護職が企画する。あるいは他職種と協力して企画する。</li> <li>・施設で重要になる「看取り」「褥創」「感染管理」「認知症」などについては特に重視する。</li> </ul>                              |
| 理念     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自施設におけるケアの理念を明確化し看護職・介護職で共有する。</li> <li>・介護領域における看護の役割・ケアのあり方について繰り返し伝える。</li> </ul>   |
| 人間関係   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・職種が異なっても対等に一緒に働くという意識を持つ。</li> <li>・職種間で「ここまで」という線を引かず、職種を越えて連携する。</li> <li>・法人内、組織内で看護職のネットワークを構築する。</li> </ul>   |

### ○入職対策

介護施設・事業所や都道府県での取り組みをバックアップするために、国や施設・事業所団体、職能団体等においては全国的な看護職員のネットワーク化等を進めることが重要と考えられる。

全国的な看護職員不足の中で、介護施設・事業所において看護職員を確保していくためには、潜在看護職員も含め、看護職員全体に介護施設や事業所はどのような職場なのか、その中で看護職員はどのような業務をしているのか、といった介護領域における看護の幅広い広報・周知が重要である。介護領域に興味を持った看護職員が介護施設や事業所を体験できる実習機会の確保や、介護領域で働く看護職員から気軽に話を聞ける機会の提供など、様々な形で全国的なプロモーション活動を展開していくことが望まれる。

ナースセンターにおいては、ハローワークとの連携を強化し、地区別の相談会の実施や再就業のための研修事業の実施など、介護領域の看護職員確保に必要な事業を展開していくことが重要である。実際に求人情報を出している介護施設・事業所の状況については、求人票だけでは分からない部分も多いことから、施設や事業所のパンフレットやホームページ等を参照しながら、より詳細な情報提供するための工夫も求められよう。また、ナースバンクから介護施設・事業所の採用担当者に、看護職員はどのような介護施設・事業所を希望しているかといった情報を定期的に提供することも重要である。

国では看護師等免許保持者の届出制度の創設の検討の動きがあるが、潜在看護職員の把握ができる仕組みができれば、介護施設・事業所への就職ルートも広がることが考えられる。

### ○定着対策

日本看護協会や都道府県看護協会においては、介護領域で働く看護職員のネットワーク化が推進されており、看護職員の横のつながりを広げていくことにより、潜在看護職員の掘り起こしや介護施設・事業所への定着などを推進していくことが重要である。

介護施設・事業所では、医療機関に比べて看護職員数が少なく、特に小規模施設・事業所等においては、単独の施設・事業所内での教育・研修の実施が困難な場合も想定される。このような場合に、地域内の施設・事業所団体（協議会等）が連携し、小規模事業所から大規模事業所に研修に参加できる仕組み等も検討する必要があると考えられる。

さらに、国全体としては、介護領域における看護のあり方に関する調査研究等を推進していくことも求められよう。介護領域において、看護職員が果たすべき役割や適切な看護マネジメントのあり方、介護領域で働く看護職員の適性の評価方法など、これまで医療分野で積み重ねられてきた看護研究をもとに、介護領域についても確立していく必要があるだろう。



## II 資料編



## 介護施設等における看護職員の確保に関する調査

### 【施設・事業所票】

#### 記入にあたってのご注意

- この調査票は、**貴施設・事業所の管理者の方**が必要に応じ事務職員とも相談の上、ご記入下さい。
- 特に指定の無い限り、**2013年12月1日時点**の状況についてご回答下さい。
- 特に指定の無い限り、選択肢の番号1つを選んで○印をお付け下さい。
- ( )の箇所には、具体的に言葉や数字をご記入下さい。
- 数字を記入する欄が0(ゼロ)の場合は「0」とご記入下さい。
- ご記入済みの調査票は、同封の返信用封筒で、**2013年12月25日(水)まで**にご返送下さい。

#### 調査に関するお問い合わせ先・返送先

「介護施設等における看護職員の確保に関する調査」事務局 (担当: **松野、宮下、吉池**)

電話 : **03-6705-6024 (平日 10:00~12:00, 13:00~17:00)**

※お問合せの際に、**調査名をお伝え下さい**

FAX : 03-5157-2143 (24時間受付)

#### 返送先:

〒101-8795 東京都千代田区内神田1-13-1 豊島屋ビル3階 MRA  
株式会社 三菱総合研究所「介護施設等における看護職員の確保に関する調査」事務局 宛

【2013年12月1日時点】

| 貴法人について (全ての方にお聞きします)   |   |
|---|---|
| 1. 法人種別 (○は1つ)  | 1. 地方公共団体 (市区町村、広域連合、<br>地方独立行政法人を含む)<br>2. 公的・社会保険関係団体<br>3. 社会福祉法人<br>4. 医療法人 (社会医療法人を含む)<br>5. (公益) 社団・(公益) 財団法人<br>6. 協同組合 (農協・生協)<br>7. 営利法人<br>8. 特定非営利活動法人 (NPO)<br>9. その他 ( ) |
| 2. 法人が保有する介護サービス施設・事業所 (○は1つ)                                 | 1. 複数の介護サービス施設・事業所を保有している<br>2. 貴施設・事業所のみ (他の介護サービス施設・事業所はない) (⇒3.へ進んでください)   |
| 2-1. <2.で「1」と回答した方にうかがいます><br>法人が保有する介護サービス施設・事業所の全職員数 (○は1つ) | 1. 29人以下    2. 30~49人    3. 50~99人<br>4. 100~299人    5. 300人以上  |
| 2-2. 法人内の介護サービス施設・事業所間での職員の異動の有無 (○は1つ)                       | 1. 法人内異動がある    2. 法人内異動はない  |
| 3. 法人内の医療機関・施設等の有無 (あてはまるもの全てに○)                              | 1. 病院 (介護療養型医療施設を含む)<br>2. 診療所<br>3. 介護老人保健施設<br>4. 訪問看護ステーション<br>5. 1~4の施設はない  |

このページ以降は、法人内の介護サービス全体ではなく、**貴施設・事業所**についてご記入下さい。

※「貴事業所」とは、**本調査票の送付先**に記載されている介護サービス施設・事業所を指します。

【2013年12月1日時点】

| 貴施設・事業所について (全ての方にお聞きします)  |  |  |   |                 |      |              |
|--|--|--|---|-----------------|------|--------------|
| 4. 施設長・管理者の保有資格 (主なもの1つに○)<br>※施設長と管理者が分れている場合には管理者について回答してください。                     | 1. 医師<br>2. 看護師<br>3. その他の医療系の資格<br>4. 社会福祉士   | 5. 社会福祉士<br>6. 介護福祉士<br>7. その他 ( )<br>8. 特段資格は有していない |   |                 |      |              |
| 5. マネジメント研修の受講状況<br>施設長・管理者になってから、施設・事業所のマネジメントに関する研修を受講したことがありますか。<br>(あてはまるもの全てに○) | 1. 財務管理に関する研修を受講<br>2. 人事労務管理に関する研修を受講<br>3. 職員教育・人材育成に関する研修を受講<br>4. その他 ( )<br>5. 特になし   |  |   |                 |      |              |
| 6. 貴事業所の種類 (○は1つ)  | 1. 介護老人福祉施設<br>2. 介護老人保健施設<br>3. 特定施設入居者生活介護<br>4. 認知症対応型共同生活介護<br>5. 小規模多機能型居住介護  |  | 6. 認知症対応型通所介護<br>7. 通所介護<br>8. 訪問看護ステーション<br>9. 複合型サービス |                 |      |              |
| 6-1. 貴事業所の入所(居)者数・利用者数 (6.で○をつけたサービスについて回答して下さい)                                     | <6.で「1」~「4」と回答した方><br>10月末日の入所(居)者数 ※短期入所は含めない   |  |   |                 | ( )人 |              |
|  | <6.で「5」~「9」と回答した方><br>10月中の利用実人員数<br>※10月中に1回以上サービスを利用した実人員数を記入<br>例: 1人の人が10回利用した場合でも、「1人」と数えて下さい。<br>※訪問看護ステーションは、「医療保険」も含まれます |  |   |                 | ( )人 |              |
| 7. 貴事業所の所在地市区町村 (○は1つ)   | 1. 政令指定都市、東京23区    2. 左記以外の市<br>3. 町・村   |  |   |                 |      |              |
| 8. 貴事業所の開設年  | 西暦 ( )年 ( )月   |  |   |                 |      |              |
| 9. 介護職員・看護職員の充足状況 (○は1つ)   | 大いに不足  | 不足   | やや不足  | 適当              | 過剰   | いない<br>該当職種は |
| ①看護職員  | 1  | 2  | 3   | 4               | 5    | 6            |
| ②介護職員  | 1  | 2  | 3   | 4               | 5    | 6            |
| 10. 貴事業所で過去1年間(平成24年10月1日~平成25年9月30日まで)に採用した職員の人数や質の評価について(それぞれ該当する番号1つに○)           |  |  |   |                 |      |              |
|  | 人数・質ともに確保できている   | 人数は確保できているが、質には満足していない                               | 質には満足だが、人数は確保できていない                                     | 人数・質ともに確保できていない |      |              |
| ①看護職員  | 1  | 2  | 3   | 4               |      |              |
| ②介護職員  | 1  | 2  | 3   | 4               |      |              |
| 11. 派遣労働者の受入有無<br>派遣労働者(一般事務以外)を受け入れていますか (○は1つ)                                     | 1. 受け入れている<br>2. 受け入れていない  |  |   |                 |      |              |
| 11-1. 派遣受入職種<br>派遣労働者を受け入れている場合、その職種の人数  | 1. 看護職員 ( )人   |  | 2. 介護職員 ( )人  |                 |      |              |

| 12. 13. は介護老人福祉施設、介護老人保健施設のみ回答して下さい        |  |
|--|--|
| 12. 医師の勤務体制(○は1つ)                          | 1. 常勤医がいる 2. 嘱託医がいる  |
| 13. 医師の対応体制<br>夜間における医師の体制について(最も近いもの1つに○) | 1. 必要時は診察する体制にある 2. 電話での指示のみ<br>3. 夜間に対応する体制がない 4. その他 ( ) |

**貴施設・事業所で働いている看護職員について (全ての方にお聞きします)**

14. 看護職員数 ※勤続年数別(法人内での別事業所での勤務年数を含まない)にお答え下さい

|     | 常勤換算数<br>※ <sup>1</sup> | 実人数 | 実人数  |        |         |       |
|-----|-------------------------|-----|------|--------|---------|-------|
|     |                         |     | 1年未満 | 1~5年未満 | 5~10年未満 | 10年以上 |
| 常勤  | 看護師<br>(保健師、助産師含む)      | 人   | 人    | 人      | 人       | 人     |
|     | 准看護師                    | 人   | 人    | 人      | 人       | 人     |
| 非常勤 | 看護師<br>(保健師、助産師含む)      | 人   | 人    | 人      | 人       | 人     |
|     | 准看護師                    | 人   | 人    | 人      | 人       | 人     |

看護職員が1人以上配置されている場合は、以下の15~23の設問に回答して下さい。  
1人も配置されていない場合は、24にお進みください。

|   |  |   |
|---|--|---|
| 15. 過去1年間の看護職員の入職者数<br>(平成24年10月1日~平成25年9月30日まで)<br>※法人内の異動も含めてお答え下さい<br>※入職者がいない場合は「0」を記入して下さい | 常勤職員(実人数)  | 非常勤職員(実人数)  |
|   | うち、法人内異動による入職者   | うち、法人内異動による入職者  |
| 16. 過去1年間の看護職員の離職者数<br>(平成24年10月1日~平成25年9月30日まで)<br>※法人内の異動も含めてお答え下さい<br>※離職者がいない場合は「0」を記入して下さい | 常勤職員(実人数)  | 非常勤職員(実人数)  |
|   | うち、法人内異動による離職者   | うち、法人内異動による離職者  |
| 16-1. うち勤務年数が1年未満の者<br>※法人内の別事業所での勤続年数は含まない   | 人  | 人   |
| 16-2. うち勤務年数が1年以上5年未満の者<br>※法人内の別事業所での勤続年数は含まない   | 人  | 人   |
| 17. 看護職員のうち、休職者数<br>(産前・産後休業、育児・介護休業、病気休職等で、平成25年12月1日時点で休業・休職している方の人数)                         | 常勤職員(実人数)  | 非常勤職員(実人数)  |
|   | 人  | 人   |
| 18. 看護職員の夜間勤務<br>(「準夜勤」「深夜勤」「16時間勤務」「当直」を含む) (○は1つ)   | 1. 必ず看護職員が勤務している<br>2. 看護職員がいる時といない時がある<br>3. 常に看護職員がいない<br>4. サービス種別上、夜間勤務はない               |   |
| 19. 看護職員のオンコール体制<br>(連絡待機・電話連絡などを含む) (○は1つ)   | 1. オンコール体制をとっている<br>2. オンコール体制をとっていない  |   |
|   | 19-1. <19.で「1. オンコール体制をとっている」と回答した方><br>オンコール体制時に実際に呼び出しがかかった場合の翌日の勤務の取扱はどのようになっていますか。(○は1つ) | 1. 午前半日休暇<br>2. 終日休暇<br>3. 通常勤務<br>4. 特に決まっていない・わからない |

<sup>1</sup> 常勤換算数の計算方法： 小数点第2位以下を四捨五入して下さい。  
例1) 事業所が週40時間と決めている場合で、週に20時間勤務している非常勤者の場合、20÷40=0.5となります。  
例2) 事業所が週38時間と決めている場合で、週に8時間勤務している常勤者の場合、8÷38=0.21=0.2(四捨五入)

|   |  |
|---|--|
| 20. 看護職員と介護職員の職種内容と役割分担が1つの文書上で明記されていますか (○は1つ) | 1. 1つの文書上に明記されている<br>2. 異なる文書上に別々に明記されている<br>3. 職種内容と役割分担は明記されていない |
|---|--|

|   |   |
|---|---|
| 21. 看護職員の人材育成・確保に関する問題点<br>(あてはまるもの3つまで○) | 1. 人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない<br>2. 経営が苦しく、労働条件や労働環境の改善をしたくてもできない<br>3. 有能な看護職員の確保が難しい<br>4. 看護職員の介護施設における看護業務に関する知識や技術が不足している<br>5. 看護職員の介護施設における看護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある<br>6. 看護管理者の指導・管理能力が不足している<br>7. 教育・研修の時間が十分に取れない<br>8. 看護職員間のコミュニケーションが不足している<br>9. 看護職員と介護職員間のコミュニケーションが不足している<br>10. その他 ( )<br>11. 特に問題はない |
|---|---|

22. 看護・介護職員の定着対策  
看護・介護職員の早期離職防止や定着促進を図るための方策について、貴事業所において取り組んでいるもの全てに○をつけてください。なお、事業所独自ではなく、法人として取り組んでいる対策も含まれます。

|                                   | 看護職員 | 介護職員 |
|-----------------------------------|------|------|
| ①賃金・労働時間等の労働条件を改善している             | 1    | 1    |
| ②能力や仕事を評価し、配置や処遇に反映している           | 2    | 2    |
| ③職員の仕事内容と必要な能力等を明示している            | 3    | 3    |
| ④キャリアに応じた給与体系を整備している              | 4    | 4    |
| ⑤有期雇用から正規職員への転換の機会を設けている          | 5    | 5    |
| ⑥新人の指導担当・アドバイザーを置いている             | 6    | 6    |
| ⑦能力開発を充実させている(内部・外部研修などの受講・支援等)   | 7    | 7    |
| ⑧管理者・リーダー層の教育研修に力を入れている           | 8    | 8    |
| ⑨希望に合せて労働時間(時間帯・総労働時間)を配慮している     | 9    | 9    |
| ⑩希望する仕事に配置するよう配慮している              | 10   | 10   |
| ⑪悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている            | 11   | 11   |
| ⑫健康対策や健康管理に力を入れている                | 12   | 12   |
| ⑬職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている      | 13   | 13   |
| ⑭管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている   | 14   | 14   |
| ⑮業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに力を入れている    | 15   | 15   |
| ⑯職場内の交流を深めている(福利厚生の一環としての同好会等含む)  | 16   | 16   |
| ⑰職場環境を整えている(休憩室、談話室、出社時に座れる席の確保等) | 17   | 17   |
| ⑱子育て支援を行っている(子供預かり所を設ける、保育費用支援等)  | 18   | 18   |
| ⑲その他                              | 19   | 19   |

22-1. 上記のうち、**看護職員**の早期離職防止や定着促進に最も効果があると考えられる対策はどれですか。上記対策で○をつけた中からそれぞれ1つ選んでその番号を記入して下さい。  
常勤職員 : ( )  
非常勤職員 : ( )

<sup>2</sup> 看護職員と介護職員のマニュアルが1つにまとめられており、その中で看護職員と介護職員の役割分担が明記されている場合を指します。看護職員と介護職員でマニュアルがそれぞれある場合は含まれません。



|   |   |
|---|---|
| <p>23. 看護職員の悩み</p> <p>貴事業所における看護職員がかかえる悩みや不満と考えられる内容について、把握している範囲で結構です。あてはまるもの全てに○をつけてください。</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 給与が少ない</li> <li>2. 仕事量が多い</li> <li>3. 雇用が不安定である</li> <li>4. 介護職員との人間関係がよくない</li> <li>5. 看護職員同士の人間関係がよくない</li> <li>6. 看護職員と介護職員の役割が不明確</li> <li>7. 看護職員の居場所がない・役割が不明確</li> <li>8. 介護職員から判断を求められる</li> <li>9. 思うような看護が提供できない</li> <li>10. 教育・研修の機会が少ない</li> <li>11. キャリアアップにつながらない</li> <li>12. 有給休暇がとりにくい</li> <li>13. 土日に休めない</li> <li>14. 残業が多い</li> <li>15. 夜間勤務が多い</li> <li>16. オンコールが負担である</li> <li>17. 体力的負担が大きい</li> <li>18. 精神的負担が大きい</li> <li>19. 責任が重い</li> <li>20. 医療安全面などリスクが大きい</li> <li>21. 医学的判断が難しい</li> <li>22. 施設・事業所の理念・方針に合わない</li> <li>23. バラバラやいじめがある</li> <li>24. その他 ( )</li> <li>25. わからない</li> </ol> |
|---|---|

**看護職員の採用について (全ての方にお聞きます)**

24. 看護職員の募集方法について、過去3年間に活用・利用したものについて、あてはまるもの全てに○をつけてください。

- |  |  |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ナースバンク (ナースセンター)</li> <li>2. ハローワーク (公共職業紹介所)</li> <li>3. 福祉人材センター</li> <li>4. 求人・就職情報誌、求人情報サイト</li> <li>5. 折込チラシ、新聞・雑誌等の広告</li> <li>6. 看板・張り紙・吊るし広告</li> <li>7. 施設のホームページやポスター、ちらし</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>8. 施設関係者からの勧誘・紹介</li> <li>9. 職員・知人からの情報 (ロコミ)</li> <li>10. 教員や学校からの紹介</li> <li>11. ボランティア、実習生を勧誘</li> <li>12. 民間の職業紹介</li> <li>13. 行政広報誌 (市報、区報等)</li> <li>14. 法人内の異動</li> <li>15. その他 ( )</li> </ol> |
|--|--|

24-1. 看護職員の募集にあたって、最も効果があった手段や媒体は何ですか。上記で○をつけた中からそれぞれ 1 つ選んでその番号を記入して下さい。

常勤職員 : ( )  
非常勤職員 : ( )

|  |  |
|--|--|
| <p>25. 看護職の就職理由</p> <p>看護職員が貴事業所を選択した理由について、把握している範囲で結構です。あてはまるもの全てに○をつけてください。</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 高齢者や高齢者ケアに関心があった</li> <li>2. 落ち着いたペースでケアができる (と思った)</li> <li>3. 夜間勤務がない (と思った)</li> <li>4. 残業がない (と思った)</li> <li>5. 土日が休める (と思った)</li> <li>6. 家庭と両立できる (と思った)</li> <li>7. 重症の患者が少ない (と思った)</li> <li>8. 通勤が便利</li> <li>9. 給与がよい (と思った)</li> <li>10. 介護に関心があった</li> <li>11. 介護職など他職種との協働に関心があった</li> <li>12. 法人内の異動による</li> <li>13. その他 ( )</li> </ol> |
|--|--|

|   |  |
|---|--|
| <p>26. 看護職の就業継続に重要なもの</p> <p>看護職員が貴事業所での勤務を継続するために重要と考えられる対策について、あてはまるもの全てに○をつけてください。</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 時間外労働(残業)を少なくする</li> <li>2. 夜勤・夜間対応を少なくする</li> <li>3. 年次有給休暇・連続休暇を取得しやすくする</li> <li>4. 仕事に見合った給与額にする</li> <li>5. 看護ケアに十分な時間をあてられるようにする</li> <li>6. 教育・研修を充実する</li> <li>7. 福利厚生を充実する</li> <li>8. 妊娠・出産・育児・介護支援を充実させる</li> <li>9. 通勤の利便性がよい人を雇う</li> <li>10. 雇用形態を希望通りにする</li> <li>11. 勤務形態を希望通りにする</li> <li>12. 施設・事業所の理念に共感できるようにする</li> <li>13. 配属・業務内容を希望通りにする</li> <li>14. その他 ( )</li> </ol> |
|---|--|

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| <p>27. 看護職員が介護領域に入職しない理由</p> <p>看護職員が介護領域へ入職しない理由について、把握している範囲で結構です。あてはまるもの全てに○をつけてください。</p>   | <table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 夜間勤務がある</li> <li>2. 残業がある</li> <li>3. 土日に休めない</li> <li>4. 希望する勤務形態がない</li> <li>5. 家庭(子育て)と両立できない</li> <li>6. 介護施設で働く想像がつかない</li> <li>7. 重症の患者が少ないイメージがある</li> <li>8. 看護技術が向上しないイメージがある</li> <li>9. 介護施設未経験で自信がない</li> <li>10. 介護施設との接点が少ない</li> <li>11. 高齢者ケアに関心がない</li> <li>12. 介護に関心がない</li> </ol> </td> <td style="vertical-align: top;"> <ol style="list-style-type: none"> <li>13. 介護職など他職種との協働が不安である</li> <li>14. 介護領域で働く看護職員が少ない</li> <li>15. 医師がいないため責任が大きい</li> <li>16. 日々進歩する最新の医療知識や技術に触れる機会が少ない</li> <li>17. フィジカルアセスメント力に自信がない</li> <li>18. 給与が低い</li> <li>19. 仕事量が多い</li> <li>20. 体力的負担が大きい</li> <li>21. 精神的負担が大きい</li> <li>22. その他 ( )</li> </ol> </td> </tr> </table> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 夜間勤務がある</li> <li>2. 残業がある</li> <li>3. 土日に休めない</li> <li>4. 希望する勤務形態がない</li> <li>5. 家庭(子育て)と両立できない</li> <li>6. 介護施設で働く想像がつかない</li> <li>7. 重症の患者が少ないイメージがある</li> <li>8. 看護技術が向上しないイメージがある</li> <li>9. 介護施設未経験で自信がない</li> <li>10. 介護施設との接点が少ない</li> <li>11. 高齢者ケアに関心がない</li> <li>12. 介護に関心がない</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>13. 介護職など他職種との協働が不安である</li> <li>14. 介護領域で働く看護職員が少ない</li> <li>15. 医師がいないため責任が大きい</li> <li>16. 日々進歩する最新の医療知識や技術に触れる機会が少ない</li> <li>17. フィジカルアセスメント力に自信がない</li> <li>18. 給与が低い</li> <li>19. 仕事量が多い</li> <li>20. 体力的負担が大きい</li> <li>21. 精神的負担が大きい</li> <li>22. その他 ( )</li> </ol> |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 夜間勤務がある</li> <li>2. 残業がある</li> <li>3. 土日に休めない</li> <li>4. 希望する勤務形態がない</li> <li>5. 家庭(子育て)と両立できない</li> <li>6. 介護施設で働く想像がつかない</li> <li>7. 重症の患者が少ないイメージがある</li> <li>8. 看護技術が向上しないイメージがある</li> <li>9. 介護施設未経験で自信がない</li> <li>10. 介護施設との接点が少ない</li> <li>11. 高齢者ケアに関心がない</li> <li>12. 介護に関心がない</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>13. 介護職など他職種との協働が不安である</li> <li>14. 介護領域で働く看護職員が少ない</li> <li>15. 医師がいないため責任が大きい</li> <li>16. 日々進歩する最新の医療知識や技術に触れる機会が少ない</li> <li>17. フィジカルアセスメント力に自信がない</li> <li>18. 給与が低い</li> <li>19. 仕事量が多い</li> <li>20. 体力的負担が大きい</li> <li>21. 精神的負担が大きい</li> <li>22. その他 ( )</li> </ol>   |  |   |

28. 看護職員の採用要件  
貴事業所において看護職員を採用する際に求める能力や経験について、「必須要件」と「持っている」と望ましい」と考えられる要件について、それぞれあてはまるもの全てに○をつけてください。

|                         | 必須要件 | 望ましい要件 |
|-------------------------|------|--------|
| ①基本的な看護技術(身の回りのケア等)を持つ者 | 1    | 1      |
| ②高齢者に対するケア能力を持つ者        | 2    | 2      |
| ③高齢者ケア施設・事業所での勤務経験を持つ者  | 3    | 3      |
| ④慢性疾患に対する臨床能力を持つ者       | 4    | 4      |
| ⑤看護職員や介護職員への教育や指導力を持つ者  | 5    | 5      |
| ⑥看護管理能力を持つ者             | 6    | 6      |
| ⑦緊急時の対応力を持つ者            | 7    | 7      |
| ⑧利用者の状態の観察力を持つ者         | 8    | 8      |
| ⑨看取りへの対応力を持つ者           | 9    | 9      |
| ⑩コミュニケーション力を持つ者         | 10   | 10     |
| ⑪ケアマネジャー資格を持つ者          | 11   | 11     |
| ⑫(正)看護師の資格を持つ者          | 12   | 12     |
| ⑬准看護師の資格を持つ者            | 13   | 13     |
| ⑭専門看護師・認定看護師の資格を持つ者     | 14   | 14     |
| ⑮その他 ( )                | 15   | 15     |

| 人材育成の取り組みについて（全ての方にお聞きします）  |      |       |      |       |
|---|------|-------|------|-------|
| 29. 教育・研修内容<br>貴事業所では、採用時に次のような教育・研修を行っていますか。外部研修機関の利用も含みます。（あてはまるもの全てに○）     |      |       |      |       |
|   | 看護職員 |       | 介護職員 |       |
|   | 常勤職員 | 非常勤職員 | 常勤職員 | 非常勤職員 |
| ① 看護・介護技術・知識  | 1    | 1     | 1    | 1     |
| ② 接遇・マナー  | 2    | 2     | 2    | 2     |
| ③ 法人・事業所の経営理念・ケア方針  | 3    | 3     | 3    | 3     |
| ④ 感染症予防対策   | 4    | 4     | 4    | 4     |
| ⑤ ターミナルケア   | 5    | 5     | 5    | 5     |
| ⑥ 認知症ケア   | 6    | 6     | 6    | 6     |
| ⑦ 問題解決・苦情処理の手順  | 7    | 7     | 7    | 7     |
| ⑧ 職員の腰痛予防対策   | 8    | 8     | 8    | 8     |
| ⑨ 安全対策(事故発生の防止、発生時の対応等)   | 9    | 9     | 9    | 9     |
| ⑩ その他   | 10   | 10    | 10   | 10    |
| ⑪ いずれも行っていない  | 11   | 11    | 11   | 11    |
| 30. OJTの方法<br>貴事業所では、OJT(仕事を通じた能力開発や上司や先輩による指導)をどのような方法で行っていますか。（あてはまるもの全てに○） |      |       |      |       |
|   | 看護職員 |       | 介護職員 |       |
|   | 常勤職員 | 非常勤職員 | 常勤職員 | 非常勤職員 |
| ① 管理職(リーダーや主任等を含む)が部下の指導をしている   | 1    | 1     | 1    | 1     |
| ② 管理職以外の指導担当者をつけている   | 2    | 2     | 2    | 2     |
| ③ 経験・能力のある人と一緒に仕事をさせている   | 3    | 3     | 3    | 3     |
| ④ 指導方法をマニュアル化している   | 4    | 4     | 4    | 4     |
| ⑤ 育成を考えて仕事を与えている  | 5    | 5     | 5    | 5     |
| ⑥ 業務マニュアルを作成している  | 6    | 6     | 6    | 6     |
| ⑦ その他   | 7    | 7     | 7    | 7     |
| ⑧ いずれも行っていない  | 8    | 8     | 8    | 8     |
| 31. 介護領域における看護職員確保・定着推進に必要と考えられる諸施策について(自由記入)                                 |      |       |      |       |
|   |      |       |      |       |

【質問は以上です。ご協力ありがとうございました】

## 介護施設等における看護職員の確保に関する調査

### 【看護職員票】

#### 記入にあたってのご注意

- この調査票は、**看護職員の方**がご記入下さい。
- 看護職員のうち、①**管理的立場にある方1名**、②**最も最近入職された方1名**（常勤・非常勤を問わない）に回答をお願いします。①管理的立場にある方が最も最近入職された方である場合は、①管理的立場にある方として回答をお願いいたします。
- 施設・事業所の管理者を務めている看護職員の方は、同封の【施設・事業所票】に回答いただくため、本調査票【看護職員票】は、別の看護職員にご記入いただいでください。
- 本調査票は**同封の返信用封筒により、個別に調査事務局宛に返送**して下さい。回答内容は、職場の上司、同僚等に知られることはありません。また、調査事務局から個別の回答内容に関して事業所にお知らせすることはありません。
- 特に指定の無い限り、**2013年12月1日時点**の状況についてご回答下さい。
- 特に指定の無い限り、**選択肢の番号1つを選んで○印をお付け下さい。**
- ( )の箇所には、具体的に言葉や数字をご記入下さい。
- 数字を記入する欄が0（ゼロ）の場合は「0」とご記入下さい。
- ご記入済みの調査票は、同封の返信用封筒で、**2013年12月25日（水）まで**にご返送下さい。

#### 調査に関するお問い合わせ先・返送先

「介護施設等における看護職員の確保に関する調査」事務局（担当：松野、宮下、吉池）

電話：03-6705-6024（平日 10:00~12:00、13:00~17:00）

※お問合せの際に、**調査名をお伝え下さい**

FAX：03-5157-2143（24時間受付）

返送先：〒101-8795 東京都千代田区内神田1-13-1 豊島屋ビル3階 MRA

株式会社 三菱総合研究所「介護施設等における看護職員の確保に関する調査」事務局 宛

【2013年12月1日時点】

#### ご自身についてお伺いします

|   |  |
|---|--|
| 1. 年齢   | 1. 20歳代    2. 30歳代    3. 40歳代    4. 50歳代<br>5. 60歳代    6. 70歳以上  |
| 2. 性別（○は1つ）   | 1. 女性    2. 男性   |
| 3. 子どもの有無（○は1つ）   | 1. 有    2. 無   |
| <3.で「1」と回答した方><br>3-1. 一番末のお子さんの年齢（○は1つ）                              | 1. 未就学児    2. 小学校低学年<br>3. 小学校高学年    4. 中・高校生<br>5. 大学（院）生    6. その他   |
| 4. 保有資格<br>（あてはまるもの全てに○）  | 1. 保健師    2. 助産師    3. 看護師    4. 准看護師  |
| 5. 現在の職位<br>（○は1つ）  | 1. 看護管理者（看護主任、看護師長、介護長等）<br>2. 最も入職後の年数が短い方  |
| 6. 看護基礎教育課程の最終学歴<br>（○は1つ）<br>※看護師または准看護師試験の受験資格を取得した学校・養成所を回答してください。 | 1. 大学    6. 高等学校・高等学校専攻科5年一貫教育<br>2. 短期大学（3年課程）<br>3. 短期大学（2年課程）    7. 高等学校専攻科（2年課程）<br>4. （看護師）養成所（専門学校等）（3年課程）    8. 高等学校衛生看護科（准看護師）養成所<br>5. （看護師）養成所（専門学校等）（2年課程）    10. その他（    ） |

|   |  |
|---|--|
| 7. 認定資格、専門資格等<br>（あてはまるもの全てに○）  | 1. 介護支援専門員    8. 老人看護専門看護師<br>2. 皮膚・排泄ケア認定看護師    9. 感染症看護専門看護師<br>3. 集中ケア認定看護師    10. 家族支援専門看護師<br>4. 訪問看護認定看護師    11. 在宅看護専門看護師<br>5. 感染管理認定看護師    12. 認定看護管理者<br>6. 糖尿病看護認定看護師    13. その他（    ）<br>7. 認知症看護認定看護師 |
| 8. 看護職としての経験年数  | 合計（    ）年    ※産休・育休、その他による休業期間は除く  |
| 8-1. うち、介護施設・事業所での勤務年数合計  | （    ）年（    ）ヶ月  |
| 8-2. うち、現在の職場での勤務年数   | （    ）年（    ）ヶ月  |
| 9. 看護職として、1か月以上勤務した介護サービス施設・事業所の数（現在の就業先を含む）を回答してください。  | （    ）施設   |
| 現在の職場についてお伺いします   |  |
| 10. 現在の勤務先の種別<br>（○は1つ）   | 1. 介護老人福祉施設（短期入所を含む）    6. 認知症対応型通所介護<br>2. 介護老人保健施設（短期入所を含む）    7. 通所介護<br>3. 特定施設入居者生活介護    8. 訪問看護ステーション<br>4. 認知症対応型共同生活介護    9. 複合型サービス<br>5. 小規模多機能型居宅介護   |
| 11. 兼務の有無（○は1つ）   | 1. 兼務あり（同一法人内）    2. 兼務あり（同一法人外）    3. 兼務なし  |
| 12. 勤務先の施設長・管理者の保有資格<br>（主なもの1つに○）<br>※施設長と管理者が分れている場合には管理者について回答してください。  | 1. 医師    5. 社会福祉主事<br>2. 看護職    6. 介護福祉士<br>3. その他の医療系の資格    7. その他（    ）<br>4. 社会福祉士    8. わからない  |
| 13. 雇用形態<br>現在の勤務先での雇用形態について（○は1つ）  | 1. 正規職員（フルタイム勤務）    5. 契約社員<br>2. 正規職員（短時間勤務）    6. 派遣社員<br>3. パート・アルバイト    7. その他（    ）<br>4. 臨時職員  |
| 14. 勤務形態<br>現在の勤務先での勤務形態について（○は1つ）  | 1. 日勤のみ（早番、遅番を含む）<br>2. 二交代制（勤務の拘束時間帯が2分割されている）<br>3. 三交代制（勤務の拘束時間帯が3分割されている）<br>4. 夜勤専従<br>5. その他（    ）   |
| 15. 有給休暇付与日数（昨年または昨年度1年間）<br>※なお、昨年または昨年度現在に勤務先にいなかった、有給付与資格を得られる勤務月数に達していなかったなどの理由で有給休暇が付与されていなかった場合は右欄の「非該当」に○をつけてください。 | 年間の有給休暇付与日数<br>（    ）日／（年度又は年）<br>1. 非該当   |
| 16. 有給休暇の年間取得日数（昨年または昨年度1年間）<br>※15.で「非該当」と回答した方はお答えいただく必要はありません。   | 年間の有給休暇取得日数<br>（    ）日／（年度又は年）   |
| 17. オンコール勤務についていますか（○は1つ）   | 1. オンコールあり → 11月中の日数 約（    ）日<br>2. オンコールなし  |
| 18. 夜勤に従事していますか（○は1つ）   | 1. 夜勤あり → 11月中の夜勤日数 約（    ）日<br>2. 夜勤なし  |
| 19. 平成25年11月中に時間外労働をした日はありましたか（○は1つ）  | 1. あった → 11月中の時間外労働 約（    ）時間<br>2. なかった   |
| 20. 1年間に勤務先や同一法人内の研修等に参加しましたか（○は1つ）<br>（平成24年10月～平成25年9月）   | 1. 参加した<br>2. 研修・勉強機会はあったが、参加しなかった<br>3. 研修・勉強機会有りなかった   |
| 21. 1年間に法人外で開催された看護職員向けの研修等に参加しましたか（○は1つ）<br>（平成24年10月～平成25年9月）   | 1. 参加した<br>2. 研修・勉強機会有りあったが、参加しなかった<br>3. 研修・勉強機会有りなかった  |

|  |   |
|--|---|
| 22. 現在の勤務先で今後も勤務して<br>いこうとお考えですか   | 1. 今後も現在の職場で勤務する予定である<br>2. 近々離職・転職予定である<br>3. わからない →23にお進みください  |
| <b>&lt;22.で「1」と回答した方&gt;</b>   |   |
| <b>22-1. 現在の勤務先で働き続けたい理由について（あてはまるもの全てに○）</b>  |   |
| 1. 時間外労働(残業)が少ない(ない)から<br>2. 夜勤・夜間対応が少ない(ない)から<br>3. 年次有給休暇・連続休暇が取得しやすいから<br>4. 仕事に見合った給与額だから<br>5. 看護ケアに十分な時間をあてられるから<br>6. 教育・研修が充実しているから<br>7. 福利厚生が充実しているから<br>8. 妊娠・出産・育児・介護支援が充実しているから   | 9. 通勤の利便性(自宅からの距離・乗り継ぎ等)が良いから<br>10. 雇用形態が希望通りだから<br>11. 勤務形態が希望通りだから<br>12. 施設・事業所の理念に共感できるから<br>13. 配属・業務内容が希望通りだから<br>14. 他に適当な勤務先がないから<br>15. その他( )  |
| <b>&lt;22.で「1」と回答した方&gt;</b>   |   |
| <b>22-2. 現在の勤務先で働き続けたいと思う職場の雰囲気・人間関係等に関する理由について（あてはまるもの全てに○）</b>   |   |
| 1. 看護職同士の関係が良いから<br>2. 介護職等との関係が良いから<br>3. 医師との関係が良いから<br>4. 目標とする先輩・上司などがいるから   | 5. 組織から高い評価を得ていると感じるから<br>6. 他に適当な勤務先がないから<br>7. 職場の雰囲気・人間関係に関する理由はない<br>8. その他( )  |
| <b>&lt;22.で「2」と回答した方&gt;</b>   |   |
| <b>22-3. 近々離職・転職する理由はどのようなものですか。（あてはまるものひとつに○）</b>   |   |
| 1. 他の介護サービス施設・事業所への転職のため<br>2. 病院、診療所への転職のため<br>3. 進学(看護師としてのキャリアアップ)のため<br>4. 看護職以外の就業先への転職のため  | 5. 結婚や妊娠・出産のため<br>6. 配偶者の転勤等のため<br>7. 健康上の理由<br>8. その他( )   |
| 転職を決めた具体的な理由をご記入下さい  |   |
| <b>23. 現在の勤務先において感じている悩みや不満について（あてはまるもの全てに○）</b>   |   |
| 1. 給与が少ない<br>2. 仕事量が多い<br>3. 雇用が不安定である<br>4. 介護職員との人間関係がよくない<br>5. 看護職員同士の人間関係がよくない<br>6. 看護職員と介護職員の役割が不明確<br>7. 看護職員の居場所がない・役割が不明確<br>8. 介護職員から判断を求められる<br>9. 思うような看護が提供できない<br>10. 教育・研修の機会が少ない<br>11. キャリアアップにつながらない<br>12. 有給休暇がとりにくい<br>13. 土日に休めない | 14. 残業が多い<br>15. 夜間勤務が多い<br>16. オンコールが負担である<br>17. 体力的負担が大きい<br>18. 精神的負担が大きい<br>19. 責任が重い<br>20. 医療安全面などリスクが大きい<br>21. 医学的判断が難しい<br>22. 施設・事業所の理念・方針に合わない<br>23. パワハラやいじめがある<br>24. その他( )<br>25. 特にない |
| 勤務先の不安や悩みについて具体的にご記入下さい  |   |
| 24. 現在の勤務先で、今後よりよい看護を提供するために、どのようなことが必要だと思いますか（あてはまるもの全てに○）  | 1. 看護職員数を増やす<br>2. 専門看護師・認定看護師を増やす<br>3. 看護職員の研修機会を増やす<br>4. 施設長・管理者を看護職員にする<br>5. 他職種との役割分担を明確にする<br>6. 職員間のコミュニケーションをよくする<br>7. その他<br>具体的にご記入下さい   |

|  |  |
|--|--|
| <b>現在の職場を選択したときのことについてお伺いします</b>                                       |  |
| 25. 現在の職場に勤務する直前は看護職員として働いていましたか（○は1つ）                                 | 1. 病院・診療所で看護職員として働いていた<br>2. 介護施設・事業所（訪問看護ステーションを除く）で看護職員として働いていた<br>3. 訪問看護ステーションで働いていた<br>4. 1～3以外で看護職員として働いていた<br>5. 直前は看護職員としては働いていない  |
| <b>&lt;25.で「2」「3」と回答した方&gt;</b><br>25-1. 以前の職場を辞めた理由は何ですか（あてはまるもの全てに○） | 1. 給与が少ない<br>2. 仕事量が多い<br>3. 介護職員との人間関係がよくない<br>4. 看護職員同士の人間関係がよくない<br>5. 看護職員と介護職員の役割が不明確<br>6. 看護職員の居場所がない・役割が不明確<br>7. 介護職員から判断を求められる<br>8. 思うような看護が提供できない<br>9. 教育・研修の機会が少ない<br>10. キャリアアップにつながらない<br>11. 有給休暇がとりにくい<br>12. 土日に休めない<br>13. 残業が多い<br>14. 夜間勤務が多い<br>15. オンコールが負担である<br>16. 体力的負担が大きい<br>17. 精神的負担が大きい<br>18. 責任が重い<br>19. 医療安全面などリスクが大きい<br>20. 医学的判断が難しい<br>21. 施設・事業所の理念・方針に合わない<br>22. パワハラやいじめがある<br>23. 法人内異動のため<br>24. その他( )<br>25. 特にない |
| <b>&lt;25.で「5」と回答した方&gt;</b><br>25-2. 主に何をされてきましたか（○は1つ）               | 1. 主婦・主夫<br>2. 学生<br>3. 看護職員以外の仕事<br>4. 無職・求職活動<br>5. その他（具体的に： )  |
| <b>&lt;25.で「5」と回答した方&gt;</b><br>25-3. 再就職しようと思ったのはなぜですか（○は1つ）          | 1. 子育てが終わり、時間に余裕ができた<br>2. 収入を増やしたかった<br>3. 資格を生かしたかった<br>4. その他( )  |
| 26. 現在の職場への就職活動において、どのような情報源を活用しましたか（あてはまるもの全てに○）                      | 1. ナースバンク（ナースセンター）<br>2. ハローワーク（公共職業紹介所）<br>3. 福祉人材センター<br>4. 求人・就職情報誌、求人情報サイト<br>5. 折込チラシ、新聞・雑誌等の広告<br>6. 看板・張り紙・吊るし広告<br>7. 施設のホームページやボスター、ちらし<br>8. 施設関係者からの勧誘・紹介<br>9. 職員・知人からの情報（口コミ）<br>10. 教員や学校からの紹介<br>11. ボランティア、実習生を経験して<br>12. 民間の職業紹介<br>13. 行政広報誌（市報、区報等）<br>14. 法人内の異動<br>15. その他( )  |
| 27. 現在の職場を就業先として決めたのはなぜですか（あてはまるもの全てに○）                                | 1. 高齢者や高齢者ケアに関心があった<br>2. 落ち着いたペースでケアができる（と思った）<br>3. 夜間勤務がない（と思った）<br>4. 残業がない（と思った）<br>5. 土日に休める（と思った）<br>6. 家庭と両立できる（と思った）<br>7. 重症の患者が少ない（と思った）<br>8. 通勤が便利<br>9. 給与がよい（と思った）<br>10. 介護に関心があった<br>11. 介護職など他職種との協働に関心があった<br>12. 法人内の異動であった<br>13. その他( )  |
| <b>全体について</b>  |  |
| 28. 介護施設等における看護職員確保・定着推進に必要と考えられる施設・事業所での対策、行政の施策について、自由にご記入ください       |  |

【質問は以上です。ご協力ありがとうございました】

## 介護施設等における看護職員確保対策に関するアンケート調査票

※本調査では、介護施設等に勤務する看護職員の確保に関する調査です。担当課が複数にわたる場合は、お手数ですが、**複数の課で協議の上、回答をお願いいたします。**

※本調査において「介護施設等」とは、介護保険の指定を受けている施設や事業所を指します。

### 1 基本情報

|                       |  |
|-----------------------|--|
| 都道府県名                 | ( ) 都・道・府・県                                      |
| 担当課名<br>(主に回答いただいた課)  |  |
| 電話番号                  | - -  |
| 介護施設等における看護職員確保を所管する課 | 1. 1つの所管課が決まっている    2. 複数の課で所管している<br>3. その他 ( ) |

### 2 貴都道府県における看護職員確保の課題について

|  |                          |
|--|--------------------------|
| (1) 貴都道府県において、看護職員確保に関して、どのような課題がありますか | 医療機関における看護職員確保も含め、ご記入下さい |
|--|--------------------------|

### 3 介護施設等における看護職員の過不足状況について

| (1) 介護施設等における看護職員の充足状況 | 現在   | 今後3～5年(見込み)  |
|------------------------|--|--|
|                        | 1 充足している<br>2 ほぼ充足している<br>3 どちらともいえない<br>4 やや不足している<br>5 不足している<br>6 把握していない | 1 充足する見込み<br>2 ほぼ充足する見込み<br>3 どちらともいえない<br>4 やや不足する見込み<br>5 不足する見込み<br>6 わからない |

|   |  |
|---|--|
| (2) 介護施設等における看護職員の過不足状況について、どのような方法で把握していますか<br>(〇は複数可) | 1 介護施設等への調査で把握している<br>2 ハローワーク等の求人情報から把握している<br>3 ナースセンターの求人情報から把握している<br>4 介護施設・事業者団体(老人福祉施設協議会等)からの聞き取りで把握している<br>5 その他 ( )<br>6 特に把握していない |
|---|--|

|   |   |
|---|---|
| (3) 看護職員の確保・定着に関して、介護施設等が困っている点があれば、ご記入下さい。 | 例：夜間の医療的ケアへの対応体制が構築できないなど、できるだけ具体的に記入下さい。 |
|---|---|

### 4 介護施設等で働く看護職員の確保・定着の取り組みについて

※以下では看護職員の確保対策を、確保(=採用)と、定着(=離職防止)に分けてお伺いします。

|   |  |
|---|--|
| (1) 貴都道府県では、介護施設等における看護職員の <b>確保対策</b> としてどのような取り組みを行っていますか。<br>(〇は複数可) | 1 介護施設等の看護職員として働くことに関する紹介パンフレット、講演会等<br>2 介護施設等が参加する合同就職説明会・相談会<br>3 介護施設等に興味のある看護職員の個別相談対応<br>4 看護職員向け再就職支援(介護施設体験、再就職後の研修等)<br>5 潜在看護師の掘り起し<br>6 介護施設等における看護職員確保のための調査研究<br>7 その他 ( )<br>8 介護施設等で働く看護職員の確保対策の取り組みは行っていない |
| ※関係団体等が実施し、都道府県が支援している事業も含めて回答して下さい                                     | 上記について、具体的な内容と効果をご記入下さい。<br>(資料があれば、同封をお願いします)   |
| (2) 介護施設等における看護職員の <b>確保対策</b> として、今後、貴都道府県で取り組みたいこと                    | 具体的な内容をご記入下さい。   |
| (3) 貴都道府県では、介護施設等における看護職員の <b>定着対策</b> としてどのような取り組みを行っていますか。<br>(〇は複数可) | 1 介護施設等の看護職員向け研修会の開催・支援<br>2 介護施設等で働く看護職員の個別相談対応<br>3 介護施設等で働く看護職員の連携支援(意見交換会等のネットワーク形成支援)<br>4 介護施設等における看護職員定着のための調査研究<br>5 その他 ( )<br>6 介護施設等で働く看護職員の定着対策の取り組みは行っていない  |
| ※関係団体等が実施し、都道府県が支援している事業も含めて回答して下さい                                     | 上記について、具体的な内容と効果をご記入下さい。<br>(資料があれば、同封をお願いします)   |
| (4) 介護施設等における看護職員の <b>定着対策</b> として、今後、貴都道府県で取り組みたいこと                    | 具体的な内容をご記入下さい。   |



平成 25 年度 老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）

介護領域における看護職員の確保に関する調査研究事業  
報告書

---

平成 26（2014）年 3 月発行  
発行 株式会社 三菱総合研究所 人間・生活研究本部  
〒100-8141 東京都千代田区永田町 2-10-3  
TEL 03（6705）6024 FAX 03（5157）2143

---

不許複製