

労働局の相談窓口

雇用管理改善のご相談は各労働局へ

労働局	課	電話番号	所在地
北海道労働局	職業対策課	011 (709) 2311 (代表)	060-8566 札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第1合同庁舎3階
青森労働局	職業対策課	017 (721) 2003 (代表)	030-8558 青森市新町2-4-25 青森合同庁舎7階
岩手労働局	職業対策課	019 (604) 3005 (直通)	020-8522 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階
宮城労働局	職業対策課	022 (299) 8062 (直通)	983-8585 仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎
秋田労働局	職業対策課	018 (883) 0010 (代表)	010-0951 秋田市山王3-1-7 東カンビル5階
山形労働局	職業対策課	023 (626) 6101 (直通)	990-8567 山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階
福島労働局	職業対策課	024 (529) 5096 (直通)	960-8021 福島市霞町1-46 福島合同庁舎4階
茨城労働局	職業対策課	029 (224) 6219 (直通)	310-8511 水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎7階
栃木労働局	職業対策課	028 (610) 3557 (直通)	320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎2階
群馬労働局	職業対策課	027 (210) 5008 (直通)	371-0854 前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル9階
埼玉労働局	職業対策課	048 (600) 6209 (直通)	330-6016 さいたま市中央区新都心11-2 ランド アクシス・タワー15階
千葉労働局	職業対策課	043 (221) 4391 (直通)	260-8612 千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎4階
東京労働局	職業安定課	03 (3512) 1656 (直通)	102-8305 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎12階
神奈川労働局	職業対策課	045 (650) 2801 (直通)	231-0015 横浜市中区尾上町5-77-2 馬車道ウエストビル3階
新潟労働局	職業対策課	025 (288) 3508 (直通)	950-8625 新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館3階
富山労働局	職業対策課	076 (432) 2793 (直通)	930-8509 富山市神通本町1丁目5番5号 富山労働総合庁舎
石川労働局	職業対策課	076 (265) 4428 (直通)	920-0024 金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎5階
福井労働局	職業対策課	0776 (26) 8613 (直通)	910-8559 福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎9階
山梨労働局	職業対策課	055 (225) 2858 (直通)	400-8577 甲府市丸の内1-1-11
長野労働局	職業対策課	026 (226) 0866 (直通)	380-8572 長野市中御所1-22-1
岐阜労働局	職業対策課	058 (245) 1314 (直通)	500-8723 岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎4F
静岡労働局	職業対策課	054 (271) 9970 (直通)	420-8639 静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階
愛知労働局	職業対策課	052 (219) 5508 (直通)	460-0008 名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルヂング15階
三重労働局	職業対策課	059 (226) 2306 (直通)	514-8524 津市島崎町327-2 津第2地方合同庁舎
滋賀労働局	職業対策課	077 (526) 8686 (直通)	520-0806 大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎5階
京都労働局	職業対策課	075 (275) 5424 (直通)	604-0846 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪労働局	職業対策課	06 (4790) 6310 (直通)	540-0028 大阪市中央区常盤町1-3-8 中央大通FNビル21階
兵庫労働局	職業対策課	078 (367) 0810 (直通)	650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー14階
奈良労働局	職業対策課	0742 (32) 0209 (直通)	630-8570 奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎
和歌山労働局	職業対策課	073 (488) 1161 (直通)	640-8581 和歌山市黒田二丁目3番3号和歌山労働総合庁舎
鳥取労働局	職業対策課	0857 (29) 1708 (代表)	680-8522 鳥取市富安2-89-9
島根労働局	職業対策課	0852 (20) 7020 (直通)	690-0841 松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階
岡山労働局	職業対策課	086 (801) 5107 (直通)	700-8611 岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階
広島労働局	職業対策課	082 (502) 7832 (直通)	730-0013 広島市中区八丁堀5-7 広島KSビル4階
山口労働局	職業対策課	083 (995) 0383 (直通)	753-8510 山口市中原町6-16 山口地方合同庁舎2号館
徳島労働局	職業対策課	088 (611) 5387 (直通)	770-0851 徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎4階
香川労働局	職業対策課	087 (811) 8923 (直通)	760-0019 高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎北館3階
愛媛労働局	職業対策課	089 (941) 2940 (直通)	790-8538 松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎5階、6階
高知労働局	職業対策課	088 (885) 6052 (直通)	780-8548 高知市南金田1番39
福岡労働局	職業対策課	092 (434) 9806 (直通)	812-0013 福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館6階
佐賀労働局	職業対策課	0952 (32) 7217 (直通)	840-0801 佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎6階
長崎労働局	職業安定課	095 (801) 0040 (直通)	850-0033 長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル6階
熊本労働局	職業安定課	096 (211) 1703 (直通)	860-8514 熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
大分労働局	職業対策課	097 (535) 2090 (直通)	870-0037 大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル3階
宮崎労働局	職業対策課	0985 (38) 8824 (直通)	880-0805 宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎5階
鹿児島労働局	職業対策課	099 (219) 8712 (直通)	892-0847 鹿児島市西千石町1-1 鹿児島西千石第一生命ビル1階
沖縄労働局	職業対策課	098 (868) 3701 (直通)	900-0006 那覇市おもろまち2丁目1番1号那覇第2地方合同庁舎 (1号館) 3F

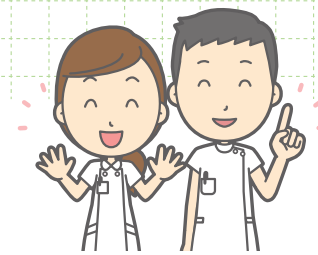
(平成30年3月時点)

人材確保のための雇用管理改善促進事業

人材確保に「効く」 課題チェック表

(訪問看護分野)

人材確保に「効く」 課題チェック表（訪問看護分野）



あなたの事業所では、以下のような課題を抱えていませんか？

訪問看護ステーションに対する需要は高まりをみせており、優秀な人材の確保・定着が課題となっています。訪問看護の現場は知識・技術の他に判断力を求められる場面も多く、経験年数の短い方の入職が難しいとのイメージを抱きやすいです。教育訓練やスキルアップの体制を整備し、成長が続けられる現場であることを示すことが採用において重要なポイントとなります。また、看護観への共感が定着の要素となるため、ステーション内でのコミュニケーションが定着に大きな影響を与えます。

採用管理

一つでも当てはまったら →→→

- ☐ そもそも地域に看護職が少ない、地域の競合ステーションで人材の取り合いになっているなど、**採用に苦労している**。
- ☐ 多くの新卒看護師は急性期医療からキャリアを始めるため、**訪問看護ステーションでは新卒の採用が難しい**。
- ☐ 現在利用中の求人広告媒体への反応が良くないが、求人媒体の種類や特徴がわからないため、**他の媒体の選定ができない**。
- ☐ 訪問看護の特色や看護職としてのキャリアアップ機会などを**どのようにアピールしてよいかわからない**。
- ☐ 法人案内やウェブサイト等、**ステーションをアピールするためのツールがない**。
- ☐ **就職イベントをどのように利用してよいかわからない**。
- ☐ **養成校へのアプローチ**（学校訪問、実習やインターンシップの受入、見学会開催、職員による紹介）**方法がわからない**。

募集段階の取組を見直してみよう。

- ☐ 応募はあるが、**応募者の質が以前と比較して求める水準に達していないように感じる**。
- ☐ **選考基準や選考方法をどのように決めてよいかわからない**。
- ☐ 質の高い人材を求めているが、「案に働きたい」等の理由で入職した人が**ミスマッチを感じて早期離職してしまう**。
- ☐ **夜間、休日待機ができる職員やフルタイム勤務を求めているが、日中のみパートタイムの応募が多く採用できない**。

採用基準や選考に関する改善が有効です。

定着管理

一つでも当てはまったら →→→

- ☐ コスト負担から**新人の同行訪問等によるOJTが十分に行えない**。
- ☐ 訪問看護は病院勤務とは異なる適性が求められるため、**業務開始後にミスマッチがわかり、早期退職してしまう**。
- ☐ 生活の場における支援という**実態と看護職としての意識が一致しない**。

新しく採用した人の**配置や配属**に関する改善が有効です。

- ☐ **管理職の育成・登用の基準が見える化されていない**。
- ☐ 人事評価制度がない、人事評価がうまく運用できない等、**人事評価に問題を感じている**。
- ☐ **面談の機会が少なく、看護職がどのようなキャリアパスを望んでいるのか話し合う機会が少ない**。
- ☐ 専門資格、教育支援制度と連動した**キャリアアップのための仕組みがない**。
- ☐ 処遇（昇級、昇格）が制度化されていない。**働きを適正に評価し、それを処遇に反映する仕組みがない**。
- ☐ 評価処遇、転換制度などが未整備なため、**非常勤職員のモチベーションアップが十分にできていない**。

評価制度やキャリアパスを見直してみよう。

- ☐ 新卒看護師の**教育体制**、プランクのある看護職の**研修機会**がない。
- ☐ **看護スキルの標準化**が難しく、看護職間で対等なチームワークが築きにくい。
- ☐ 他の医療機関への情報提供や報告書作成等の**事務作業に要する時間に個人差が生じている**。
- ☐ **スキルアップしたいという看護職の要望に応えられていない**。
- ☐ 疼痛管理、感染管理などの専門資格取得者の確保で付加価値をつけたいが、**資格取得のための教育・訓練機会が十分ではない**。
- ☐ 認知症ケア、外国人利用者や小児など、**高い専門性を求められるニーズ**はあるが、ステーションとしての対応余力がない。

教育訓練や能力開発は充実していますか？

就労条件

一つでも当てはまったら →→→

- ☐ 就業規則や給与規定等の、**社内規定類に不備がある**。
- ☐ リーダー看護職などを任命しているが、**ポジションに応じた適切な処遇の方法がわからない**。
- ☐ 長時間労働が続く、休暇がとれない等、**働き方と労働条件について不十分な部分がある**。
- ☐ 自転車、自動車の運転を条件としているため、**安全配慮面などで管理が難しい**。

会社の**労働条件**は適切に整理されていますか？

- ☐ 業務特性上、**夜勤やオンコール**がある、責任が重い、労働時間が長い、休みが取りづらい等、**心身ともに負荷が高い**。
- ☐ 記録や書類の作成のために、訪問先から事業所に戻る必要があるなど**移動の負担が大きい**。
- ☐ 訪問中に自動車内等での休憩はあるが、**十分な休息が取りにくい**。
- ☐ 子育て中の看護職の増加など、**柔軟な働き方の導入を進めていく必要があるが具体的な方法がわからない**。
- ☐ 多様な働き方を認めることで**雇用管理が複雑化してしまう**。
- ☐ 訪問看護の特性上、外出先でのトイレの問題など、**事業所外の問題に課題がある**。
- ☐ 事業所が手狭で**休憩室、職員の面談の場所がない**。

職場環境は従業員にとって快適な状況でしょうか？

- ☐ 多様な働き方を提案したいが、業務負荷との関係で**職員全員の納得を得られる処遇の水準や決定方法がわからない**。
- ☐ 育児勤務者と通常勤務者に**業務量の偏りがあることにより、不公平感を持つ職員がいる**。
- ☐ チームワークを乱す、社内規則に違反する等の**トラブルを起こす職員がいるが、うまく対応できない**。
- ☐ 単独で訪問に出ることが多いため、**看護職間のコミュニケーションが希薄である**。
- ☐ カンファレンス機会が少ないなど、**多職種でのコミュニケーションが難しい**。

会社の**人間関係**は良好な状態でしょうか？

- ☐ 事業所の**立地の悪さ**を補って、求人や離職防止に効果があるような**福利厚生**のアイデアが欲しい。
- ☐ **自動車事故等**の対応が未整備である。

給与以外の**手当や制度**は定着を高める効果があります。

理念・価値観

一つでも当てはまったら →→→

- ☐ 訪問看護のやりがいや病院・診療所との看護観の違いなど、**魅力を伝えきれていない**。

経営理念は会社の基本方針として重要です。

- ☐ **職位と役割が明確にされていない**。それにとまう手当が制度化されていない。
- ☐ **管理**について研修受講の機会がないまま、管理者に任命されている。
- ☐ 地域でどう存在になりたいか、**経営戦略やコンセプトの明確化が難しく業務設計ができない**。
- ☐ **経営管理の経験が少なく、事業所経営が難しい**。
- ☐ **勤務のモチベーション**が金銭的報酬に偏っており、仕事にやりがいを感じられていない職員がいる。
- ☐ **利用者本人や家族からの暴力・暴言、セクシャルハラスメント、モラルハラスメントの問題がある**。
- ☐ 管理職や経営者が**現場の看護職**が何を感じ、何を思っているのか十分に**把握**できていない。

組織文化は従業員の働き方に大きな影響を与えます。

チェック表をとおして、事業所の課題はみつかりましたか？

雇用改善にご興味をお持ちの方は、「人材確保のための雇用管理改善促進事業 人材確保に効く事例集」をご参照ください。

詳細は厚生労働省のウェブサイト（働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイト）をご確認ください。

<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/>

