

平成28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)

介護施設等における看護職員に求められる役割と
その体制のあり方に関する調査研究事業
報 告 書

平成29(2017)年3月

公益社団法人 日本看護協会

I. 事業概要

1. 調査研究の目的と概要

医療ニーズを併せ持つ中重度の要介護者の増加が見込まれる介護施設等においては、施設を含めた住み慣れた地域で入所者・利用者の安全・安心な生活を支えるために、多職種が連携してそれぞれの専門性を発揮し、介護施設等の専門的機能の充実強化をすすめることが求められる。

とりわけ看護職員には、入所者・利用者にとっての生活の場の中で、医療的な判断等を行い、医療的ケアの提供や医療機関等との連携等の役割を担うと期待されるものの、看護職員の担っている管理的な役割も含めて、それらのケアや業務に関する詳細な実態、さらには求められる役割を果たすことにつながる体制のあり方等が明確となっていない。

そこで、まずは、看護職員、介護職員ともに施設への定着が良く、医療ニーズの高い入所者・利用者に対して、医療的ケアや、早期の予防的ケア等の提供が進んでいる施設の職員体制や業務行為の実施体制（看護・介護等の多職種連携による業務分担や効率化等）の先駆的事例を有識者ヒアリングおよび施設ヒアリングから収集し、検討する。

続いて、全国の介護施設等におけるアンケート調査によって、介護施設等において、看護介護等の職員が担い、実施している役割や業務について、施設の方針、指針・マニュアル、管理・実施体制および近年の変化、実施時間、実施に対する職員の意識等に関する実態を把握する。並行して先駆的事例についての施設ヒアリングを実施し、アンケート調査で把握できない詳細な実態やその背景についての情報を収集した。

以上の有識者ヒアリング、アンケート調査および施設ヒアリングより、今後の介護施設等において、多職種と積極的に連携しながら目指すべき看護職員の役割、体制のあり方、および賃金処遇を含む勤務環境の実態、就業継続意向等について把握し、職員の確保定着を含む諸課題を抽出するとともにその解決に向けた提言をまとめる。

2. 調査研究の概要

1) 実施体制

事業の実施にあたり、「介護施設等における看護職員の役割・体制のあり方に関する検討会」を設置し、下記の体制により実施内容や方法の検討を行った。

<検討会委員>

委員	今野 浩一郎	学習院大学 経済学部経営学科／教授
	上野 桂子	一般社団法人 全国訪問看護事業協会／副会長
	酒井 郁子	千葉大学大学院看護学研究科／教授
	関口 敬子	社会福祉法人えがりて 吹上苑／施設長
	平川 博之	公益社団法人 全国老人保健施設協会／副会長
	勝又 浜子	公益社団法人日本看護協会 常任理事
オブザーバー	八田 睦美	厚生労働省老健局高齢者支援課 老人介護専門官

3. 人員体制

1) 職員数

施設・事業所の職員配置については、職種別では介護職員数が最も多く、看護職員は相対的に少数である。1施設・事業所あたり看護職員数（常勤換算）が最も多いのは老健（11.2人）、次いで、訪看（5.7人）、看多機（5.5人）、特養（5.0人）であり、少ないのは小多機（1.4人）、グループホーム（1.6人）である。（表3-6）

看護職員の内訳は、老健を除いて、正規職員と非正規職員（いずれも実人員）の比率がおおむね2対1程度である。准看護師は訪看、看多機では少ないが、他の施設・事業所では常勤換算数に対しておおむね半数前後に相当する人数が勤務している。

表3-6 1事業所あたり職員数（平均人数：職種別／正規職員・非常勤職員・常勤換算数）、施設・事業所別

		介護老人 福祉施設	介護老人 保健施設	訪問看護 ステーション	小規模 多機能型 居宅介護	認知症 対応型 共同生活 介護	看護小規模 多機能型 居宅介護
介護職員	正規職員	28.2人 (n=402)	27.7人 (n=406)	—	6.7人 (n=233)	8.7人 (n=392)	8.2人 (n=55)
	非正規職員	12.2人 (n=402)	7.7人 (n=406)	—	5.2人 (n=233)	5.3人 (n=392)	3.2人 (n=55)
	常勤換算	36.6人 (n=402)	32.6人 (n=406)	—	9.9人 (n=233)	12.1人 (n=392)	9.7人 (n=55)
看護職員	正規職員	3.9人 (n=366)	9.2人 (n=393)	4.7人 (n=499)	1.0人 (n=143)	1.3人 (n=74)	4.2人 (n=46)
	非正規職員	1.9人 (n=366)	3.5人 (n=393)	2.4人 (n=499)	0.7人 (n=143)	0.6人 (n=74)	2.8人 (n=46)
	常勤換算	5.0人 (n=366)	11.2人 (n=393)	5.7人 (n=499)	1.4人 (n=143)	1.6人 (n=74)	5.5人 (n=46)
	(再掲) 准看護師	2.3人 (n=366)	5.6人 (n=393)	0.4人 (n=499)	0.8人 (n=143)	0.8人 (n=74)	1.1人 (n=46)
その他の 職員	正規職員	9.4人 (n=275)	15.3人 (n=296)	4.9人 (n=100)	2.5人 (n=21)	2.3人 (n=18)	3.5人 (n=6)
	非正規職員	6.0人 (n=275)	6.3人 (n=296)	1.5人 (n=100)	0.6人 (n=21)	0.3人 (n=18)	0.5人 (n=6)
	常勤換算	13.0人 (n=275)	18.5人 (n=296)	5.4人 (n=100)	2.8人 (n=21)	2.3人 (n=18)	3.4人 (n=6)

※「正規職員」「非正規職員」「准看護師」については、実人員での記載を求めた。

2) 看護職員（正規職員）の年齢構成

年齢階級別の看護職員数を見ると、特養と老健では、「50～59 歳」が最も多く、次いで「40～49 歳」が多かったほか、いずれも 60 歳以上が 1 割強を占めた。訪看と看多機では「40～49 歳」が最も多く、次いで「50～59 歳」が多かった。「30～39 歳」も約 2 割を占めており、他の施設種別と比較して年齢構成がやや若い傾向が見られた。小多機では「50 歳以上」が約半数だった。グループホームでは「50～59 歳」「60～69 歳」がそれぞれ 3 割程度を占め、「70 歳以上」が 5.4%いた。小規模施設・事業所全般に、医療機関と比べて勤務者の年齢構成が年配層に厚く、セカンドキャリア人材が活躍していると見られる。(表 3-7)

表 3-7 年齢階層別看護職員(正規職員)数(人)、施設・事業所別

	介護老人福祉施設(特養) n=473		介護老人保健施設(老健) N=516		訪問看護ステーション n = 664	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
29 歳以下	419	12.3%	290	5.2%	90	2.6%
30～39 歳	572	16.8%	939	16.7%	702	20.0%
40～49 歳	946	27.8%	1,664	29.6%	1,430	40.8%
50～59 歳	1,047	30.7%	2,003	35.6%	1,085	30.9%
60～69 歳	372	10.9%	688	12.2%	186	5.3%
70 歳以上	52	1.5%	47	0.8%	14	0.4%
全体	3,408	100.0%	5,631	100.0%	3,507	100.0%

	小規模多機能型居宅介護 n = 361		認知症対応型共同生活介護 n = 234		看護小規模多機能型居宅介護 n = 73	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
29 歳以下	57	7.3%	3	1.1%	16	4.1%
30～39 歳	113	14.6%	23	8.8%	88	22.8%
40～49 歳	203	26.2%	60	23.0%	125	32.4%
50～59 歳	403	51.9%	85	32.6%	104	26.9%
60～69 歳	-	-	76	29.1%	49	12.7%
70 歳以上	-	-	14	5.4%	4	1.0%
全体	776	100.0%	261	100.0%	386	100.0%

3) 看護職員（正規職員）の勤務年数別人数

特養、老健、訪看、グループホームでは、「10 年以上」勤務している者が最も多かった。小多機の 47.0%、看多機の 53.4%が勤続 3 年未満だった。看多機は 2012 年介護報酬改定で新設された事業形態であり、当然職員の勤続年数は概して短い。一方、看多機の創設経緯が訪看からの発展的な転換である場合などは、前身の訪看から引き続き勤続する職員もいると見られ、「10 年以上」の回答が 21.8%となっている（表 3-8）。施設・事業所全般に、勤務年数が 10 年を超え職場に定着している職員が相当割合いる一方で、勤務年数 3 年未満の職員が 3～5 割を占め、職員の入れ代わりが多いことが示唆される。

表 3-8 勤務年数別看護職員(正規職員)数(人)、施設・事業所別

	介護老人福祉施設(特養) n = 477		介護老人保健施設(老健) n = 533		訪問看護ステーション n = 662	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
1 年未満	284	11. 4%	562	10. 4%	464	13. 8%
1～3 年未満	506	20. 3%	962	17. 8%	694	20. 6%
3～5 年未満	369	14. 8%	753	13. 9%	498	14. 8%
5～10 年未満	550	22. 1%	1, 262	23. 3%	752	22. 3%
10 年以上	778	31. 3%	1, 874	34. 6%	961	28. 5%
全体	2, 487	100. 0%	5, 413	100. 0%	3369	100. 0%

	小規模多機能型居宅介護 n = 353		認知症対応型共同生活介護 n = 227		看護小規模多機能型居宅介護 n = 81	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
1 年未満	86	20. 3%	32	18. 9%	87	21. 6%
1～3 年未満	113	26. 7%	40	23. 7%	128	31. 8%
3～5 年未満	72	17. 0%	21	12. 4%	59	14. 6%
5～10 年未満	111	26. 2%	29	17. 1%	42	10. 4%
10 年以上	42	9. 9%	47	27. 8%	87	21. 6%
全体	424	100. 0%	169	100. 0%	403	100. 0%

4) 看護職員の職位別人数

看護職員の職位については、グループホームを除く5種別は「スタッフ」が約7～8割を占めた。「管理職相当」の職員の割合は、特養で6.4%と最も低く、グループホーム、訪看、看多機では高い。(表3-9) これら施設・事業所はいずれも1事業所あたりの看護職員数が少ないが、看護職員が管理的な役割を期待され、実際にこれを担っているかについて、特養とそれ以外の事業所とで状況が異なることが背景にあると見られる。

表3-9 職位別看護職員(正規職員)数(人)、施設・事業所別

	介護老人福祉施設(特養) n = 487		介護老人保健施設(老健) n = 536		訪問看護ステーション n = 709	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
スタッフ	1,637	71.8%	4,102	77.3%	2,497	68.8%
主任相当	497	21.8%	653	12.3%	398	11.0%
管理職相当	146	6.4%	555	10.5%	733	20.2%
全体	2,280	100.0%	5,310	100.0%	3,628	100.0%

	小規模多機能型居宅介護 n = 365		認知症対応型共同生活介護 n = 246		看護小規模多機能型居宅介護 n = 86	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
スタッフ	390	76.8%	136	57.6%	277	68.6%
主任相当	50	9.8%	37	15.7%	46	11.4%
管理職相当	68	13.4%	63	26.7%	81	20.0%
全体	508	100.0%	236	100.0%	404	100.0%

表 4-2-1 看護職員（正規職員）の充足状況、施設・事業所別

	介護老人福祉施設(特養)		介護老人保健施設(老健)		訪問看護ステーション	
	件数(件)	割合(%)	件数(件)	割合(%)	件数(件)	割合(%)
充足している	243	44.3%	160	26.2%	230	30.5
やや充足している	101	18.4%	137	22.5%	156	20.7
やや充足していない	90	16.4%	145	23.8%	165	21.9
充足していない	86	15.7%	121	19.8%	171	22.7
不明	29	5.3%	47	7.7%	31	4.1
全体	549	100.0%	610	100.0%	753	100.0

	小規模多機能型居宅介護		認知症対応型共同生活介護		看護小規模多機能型居宅介護	
	件数(件)	割合(%)	件数(件)	割合(%)	件数(件)	割合(%)
充足している	152	21.4%	124	16.3%	16	14.7%
やや充足している	58	8.2%	46	6.0%	23	21.1%
やや充足していない	39	5.5%	38	5.0%	23	21.1%
充足していない	91	12.8%	109	14.3%	28	25.7%
不明	369	52.0%	446	58.5%	19	17.4%
全体	709	100.0%	763	100.0%	109	100.0%

表 4-2-2 看護職員（正規職員以外）の充足状況、施設・事業所別

	介護老人福祉施設(特養)		介護老人保健施設(老健)		訪問看護ステーション	
	件数(件)	割合(%)	件数(件)	割合(%)	件数(件)	割合(%)
充足している	207	37.7%	212	34.8%	232	30.8
やや充足している	101	18.4%	127	20.8%	153	20.3
やや充足していない	87	15.8%	97	15.9%	143	19.0
充足していない	59	10.7%	75	12.3%	120	15.9
不明	95	17.3%	99	16.2%	105	13.9
全体	549	100.0%	610	100.0%	753	100.0

	小規模多機能型居宅介護		認知症対応型共同生活介護		看護小規模多機能型居宅介護	
	件数(件)	割合(%)	件数(件)	割合(%)	件数(件)	割合(%)
充足している	126	17.8%	114	14.9%	20	18.3%
やや充足している	72	10.2%	60	7.9%	22	20.2%
やや充足していない	60	8.5%	42	5.5%	25	22.9%
充足していない	64	9.0%	83	10.9%	15	13.8%
不明	387	54.6%	464	60.8%	27	24.8%
全体	709	100.0%	763	100.0%	109	100.0%

5. 入所者・利用者の重度化と看護業務・体制の変化

入所者・利用者の重度化により、看護業務に変化があったかどうかを質問した。特養と老健では、「変化はなかった」が「変化があった」より8～13ポイント多かった。また、小多機、グループホームでは6～7割が「変化はなかった」とした。一方、看多機では「変化があった」が51.4%と最も多かった。

表 5-1-1 入所者・利用者の重度化による看護業務の変化の有無、施設・事業所別

	介護老人福祉施設(特養)		介護老人保健施設(老健)			
	件数(件)	割合(%)	件数(件)	割合(%)		
変化があった	247	45.0%	260	42.6%		
変化はなかった	291	53.0%	341	55.9%		
不明	11	2.0%	9	1.5%		
全体	549	100.0%	610	100.0%		

	小規模多機能型居宅介護		認知症対応型共同生活介護		看護小規模多機能型居宅介護	
	件数(件)	割合(%)	件数(件)	割合(%)	件数(件)	割合(%)
変化があった	168	23.7%	146	19.1%	56	51.4%
変化はなかった	520	73.3%	518	67.9%	40	36.7%
不明	21	3.0%	99	13.0%	13	11.9%
全体	709	100.0%	763	100.0%	109	100.0%

表 5-1-2 入所者・利用者の重度化による看護業務の変化への対応(複数回答)、施設・事業所別

	介護老人福祉施設(特養)		介護老人保健施設(老健)			
	件数(件)	割合(%)	件数(件)	割合(%)		
看護職員を増員した	108	43.7%	76	29.2%		
看護職員の勤務時間を変更した	73	29.6%	58	22.3%		
看護職員の役割を変更した	66	26.7%	89	34.2%		
その他	44	17.8%	74	28.5%		
不明	5	2.0%	6	2.3%		
全体	247	100.0%	260	100.0%		

	小規模多機能型居宅介護		認知症対応型共同生活介護		看護小規模多機能型居宅介護	
	件数(件)	割合(%)	件数(件)	割合(%)	件数(件)	割合(%)
看護職員を増員した	46	27.4%	14	9.6%	30	53.6%
看護職員の勤務時間を変更した	56	33.3%	31	21.2%	21	37.5%
看護職員の役割を変更した	48	28.6%	37	25.3%	15	26.8%
その他	40	23.8%	74	50.7%	11	19.6%
不明	4	2.4%	4	2.7%	0	0.0%
全体	168	100.0%	146	100.0%	56	100.0%

6. 入所者の健康管理等に関する取り組み

特養および老健について、入所者の健康管理等に関する「ADL 低下予防」「低栄養予防」「転倒予防」「おむつ外し」「スキンケア、皮膚、褥瘡管理」「口腔ケア」の6項目について取り組み状況を質問した。

両施設とも「おむつ外し」を除くすべての項目について取組みが広く行われており、「積極的に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」の合計が95%を超えていた。特養で「おむつ外し」に必ずしも積極的でない施設が多い背景には、入所者が高齢で平均要介護度が高くなっているため、入所者によっては「おむつ外し」がケアの目標とされにくいことがあるためと見られる。【図 3-1-1～2】

図 3-1-1 入所者の健康管理等に関する取り組み（介護老人福祉施設）（n=549）

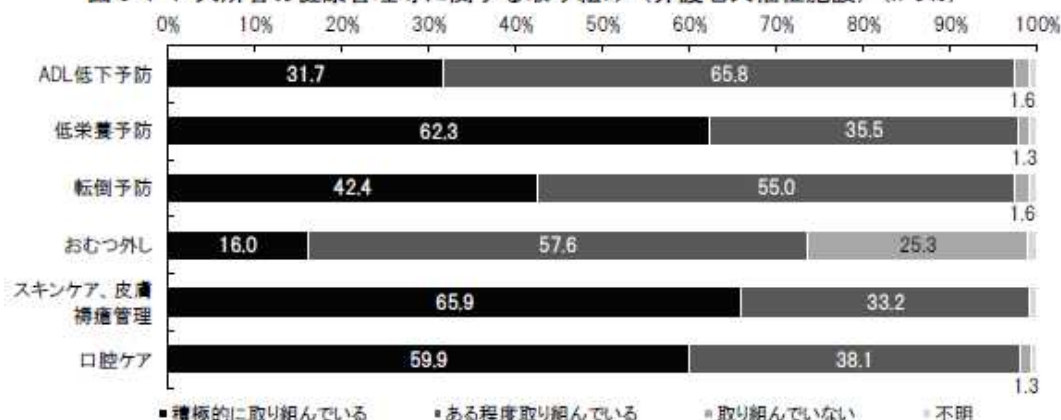
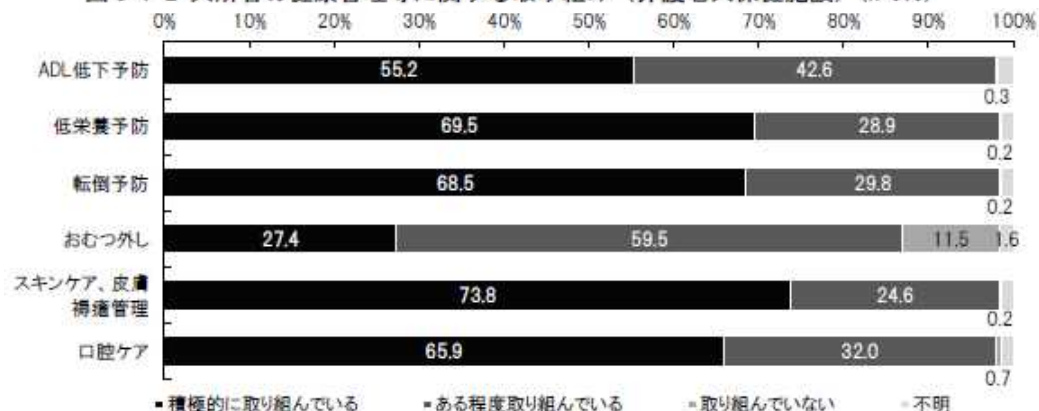


図 3-1-2 入所者の健康管理等に関する取り組み（介護老人保健施設）（n=610）



看護職員が実施している業務

医療ニーズを併せ持つ中重度の要介護者の増加が見込まれる介護施設等において、医療的ケアの提供や管理的な業務も含めた医療機関等との連携・調整など、看護職員が入所者・利用者の生活の場の中で、どのような役割を果たしているのかを把握するため、看護職員が実施する業務として約 30 項目を設定した。

この項目については、本事業で開催した「介護施設等における看護職員の役割・体制のあり方に関する検討会議」での議論、および並行して実施した有識者ヒアリングから、看護職員の業務として重要だとされた約 30 業務を「看取り」「感染管理」「安全管理」「多職種連携」「生活支援」の 5 カテゴリに分類した。

調査項目として設定した、介護施設等において看護職員が実施する業務（5 カテゴリ、約 30 業務）は、十分に認識されているとはいえないが、看護職員の専門性に基づき実施され、介護サービスの質の確保にかかわるきわめて重要な業務、役割である。

本研究では、1) 特養、2) 老健、3) 訪看、4) 小多機、5) グループホーム、6) 看多機に対して、看護職員による実施の有無、および看護職員の業務としての重要性に対する認識を質問している。ただし、グループホームについては、看護職員配置のない事業所があるため、「不明」の回答が多い点に留意が必要である。

1) 看取りに関する業務

看取りに関する業務について、看護職員による実施の割合を施設種別にみた。また、実施していない割合については、施設長または事業所の管理者が看護職員の業務として重要と考えているか否かに分けて示している。

看取りに関する業務は、1) 入所者・利用者の看取りの意向の事前確認、2) 看取り介護計画（看取りに関するケアプラン）の作成のサポート、3) 看取りの予測にもとづいて介護職とのケアの方法の共有、4) 入所者・利用者の身体状況の変化に関する家族への説明、5) 家族に対する精神的ケアの実施、6) 看取り時のかかりつけ医（病院）等との連絡・相談、7) 入所者・利用者のターミナル時期の判断、医師への連絡、である。なお、（ ）内の語句は施設種別でワーディングが異なる部分である。

特養、老健、小多機、グループホームで、「入所者・利用者の看取りの意向の事前確認」「看取り介護計画の作成のサポート」の実施の割合が低い。

また、老健の「看取り時の病院等との連絡・相談」と訪看の「看取りに関するケアプランの作成のサポート」は、他の業務に比較して割合が低い。【図 4-1-1～6】

なお、グループホームにおいて、2016 年 4 月から 12 月の期間に事業所内で看取りを行った事業所の割合をみると、看護職員を雇用している事業所で 79.9%、雇用していない事業所で 67.1%となっており、看護職員を雇用している事業所が有意に高い。【図 4-1-7】

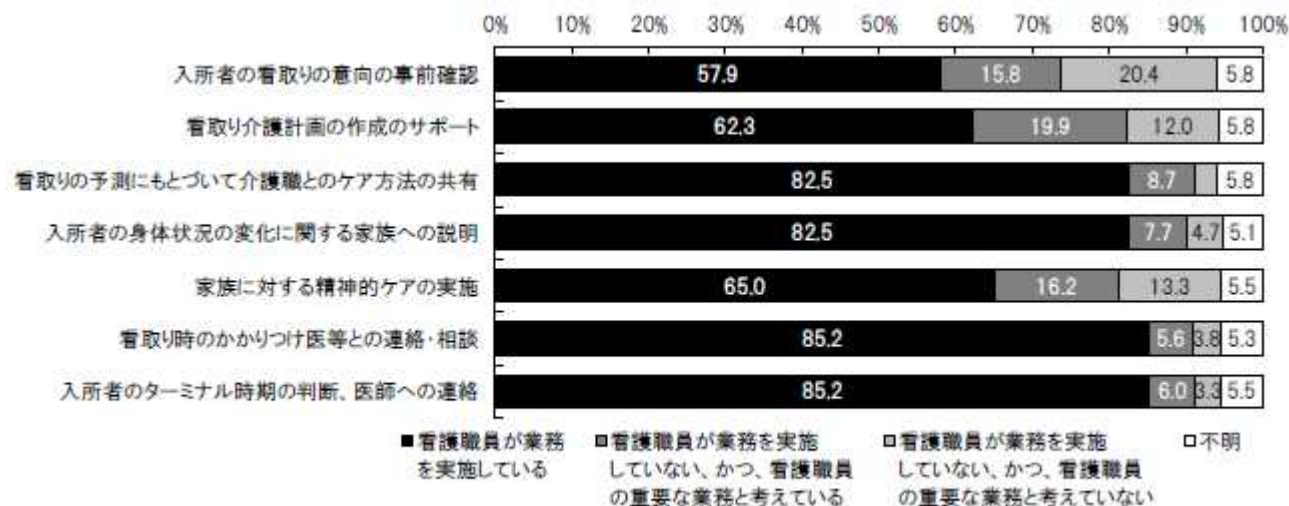


図 4-1-1 看取りに関する業務（介護老人福祉施設）（n=549）

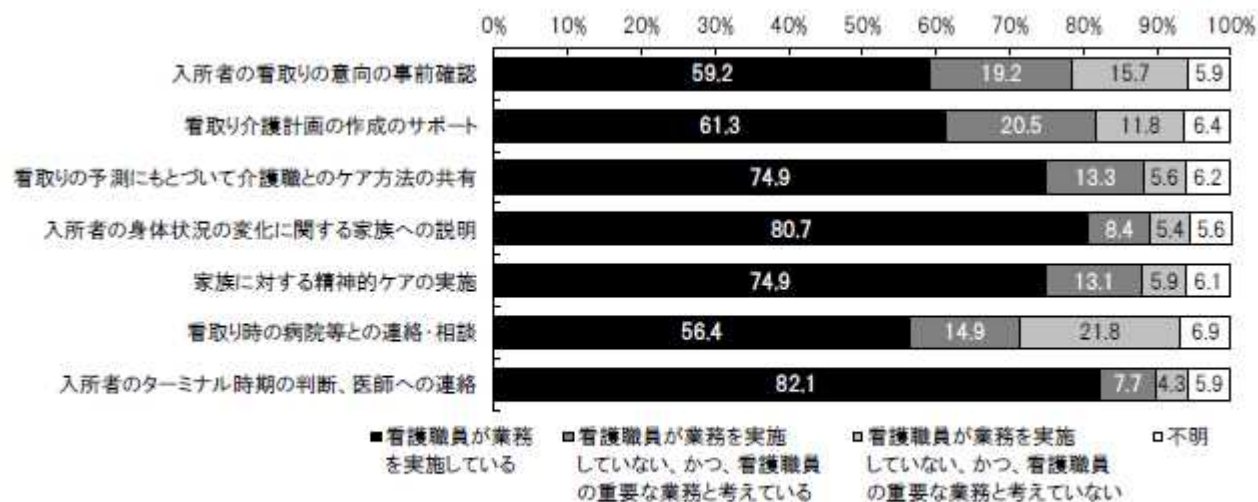


図 4-1-2 看取りに関する業務（介護老人保健施設）（n=610）

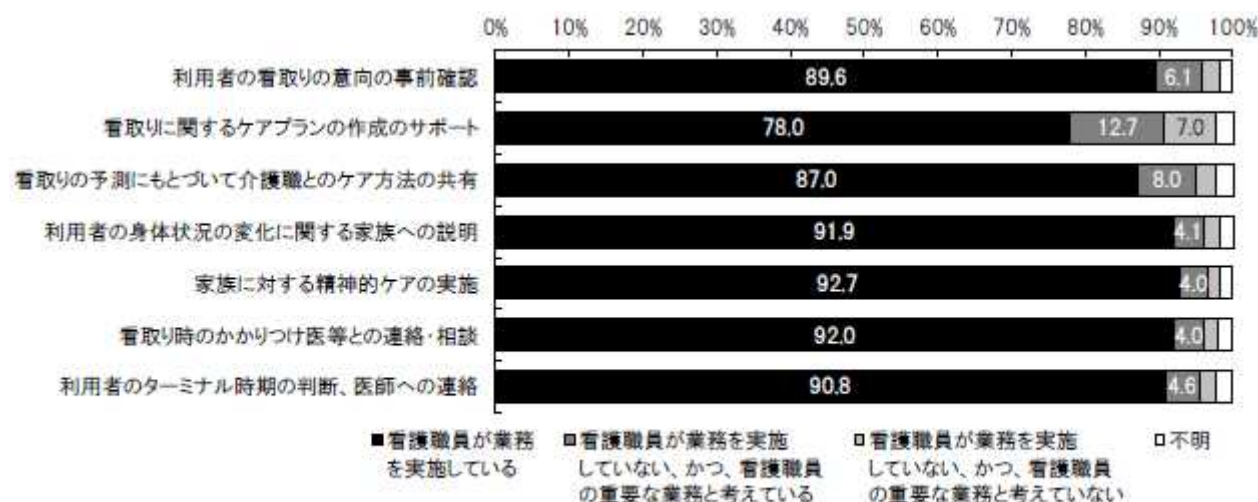


図 4-1-3 看取りに関する業務（訪問看護ステーション）(n=753)

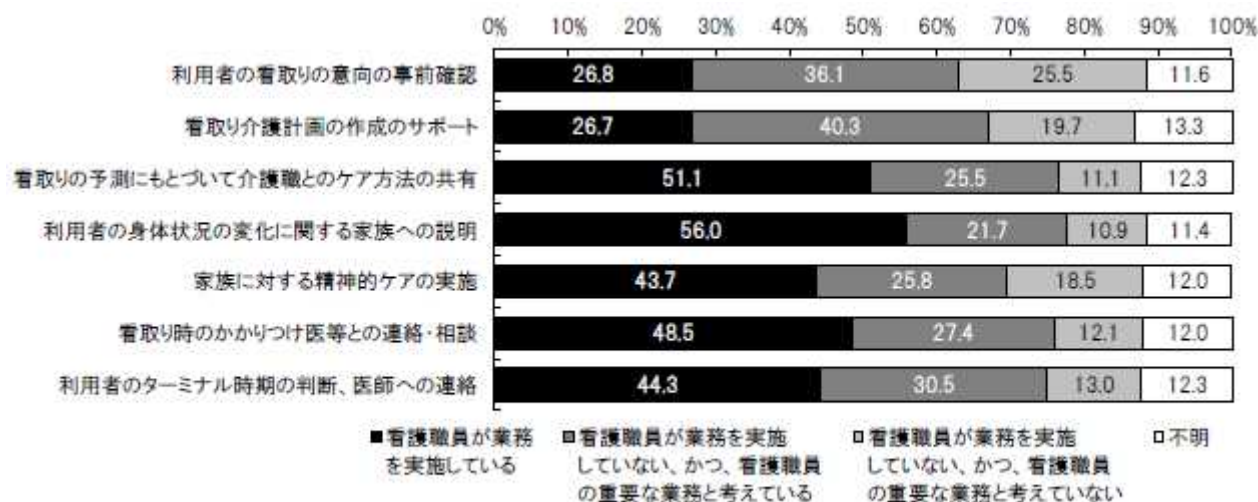


図 4-1-4 看取りに関する業務（小規模多機能型居宅介護）(n=709)

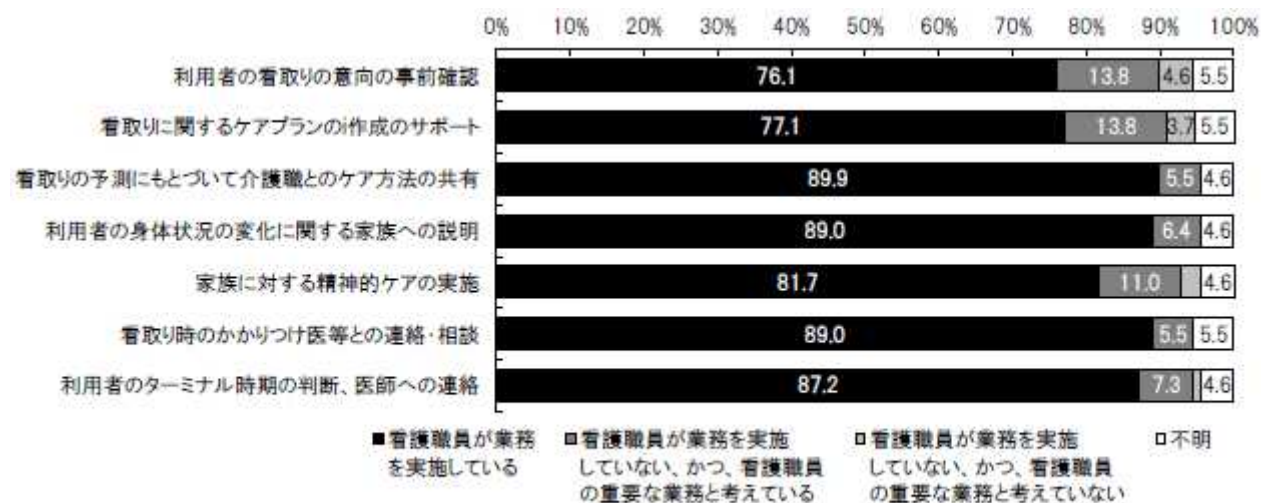


図 4-1-6 看取りに関する業務（看護小規模多機能型居宅介護）（n=109）



図 4-1-7 認知症対応型共同生活介護における事業所内で看取りを行った割合
（看護職員の雇用の有無別）（死亡した入居者がいる事業所 n=384）

2) 感染管理に関する業務

感染管理に関する業務について、看護職員による実施の割合を施設種別にみた。

感染管理に関する業務は、1) 感染対策マニュアルの作成、見直し、改訂、2) 感染防止に必要な機材・備品等の設置・整備、3) 感染対策のスタンダードプリコーションの実践、4) 感染対策活動に関する他の職種への実地指導（他のサービス事業者との情報共有）、5) 感染対策等の家族への説明、6) 感染症の発生に関する最新情報の収集とその対策、である。

「感染対策等の家族への説明」は、施設種別によって実施の割合に差がみられ、特養、小多機、グループホームで低い一方、老健、訪看では85%以上となっており、感染対策に関しては、施設・事業所内にとどまらず、家族への対応も求められる。また、「感染対策のスタンダードプリコーションの実践」については、介護施設等は高齢者が集団で生活する場であることから、医療・ケアにかかわる専門職である看護職員は最も重要な業務として役割を担う必要がある。【図 4-2-1～6】

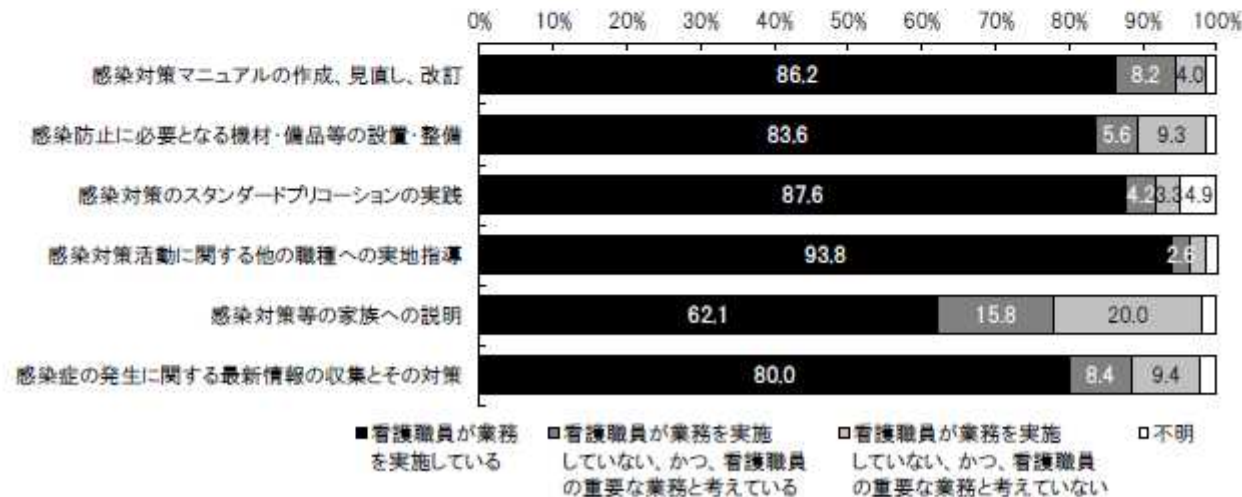


図 4-2-1 感染管理に関する業務（介護老人福祉施設）(n=549)

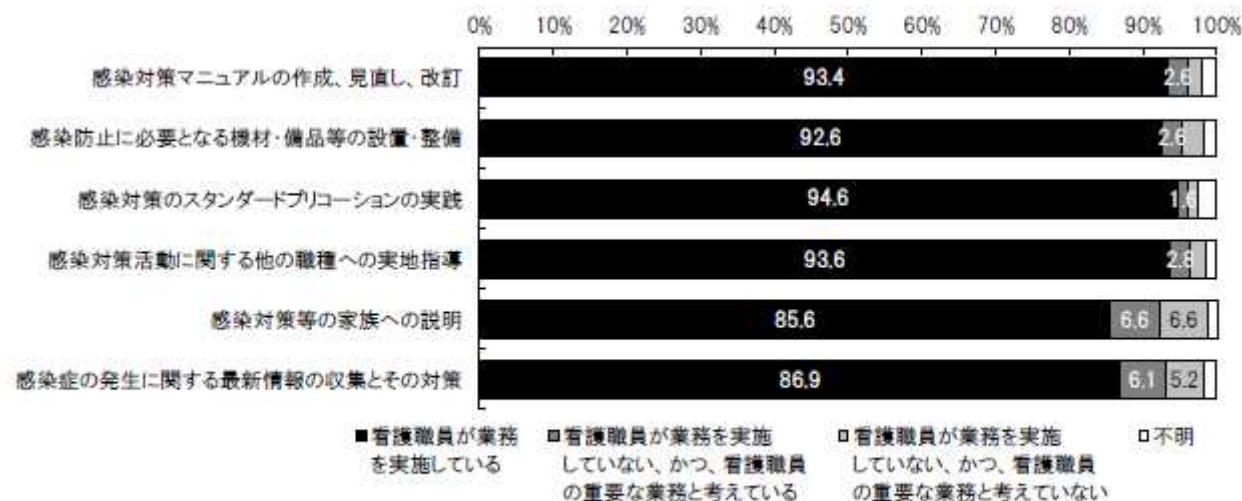


図 4-2-2 感染管理に関する業務（介護老人保健施設）（n=610）

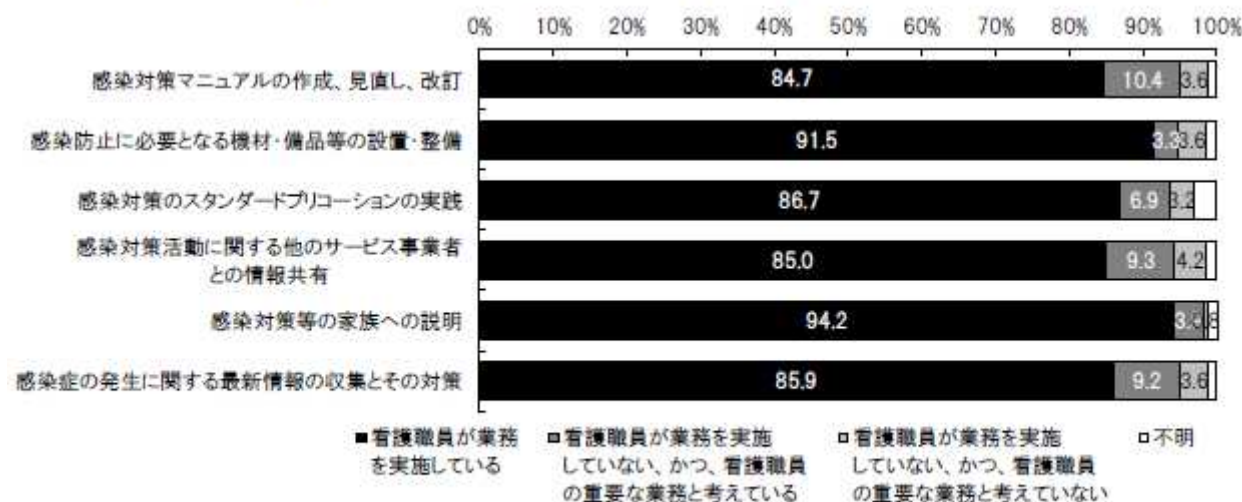


図 4-2-3 感染管理に関する業務（訪問看護ステーション）（n=753）

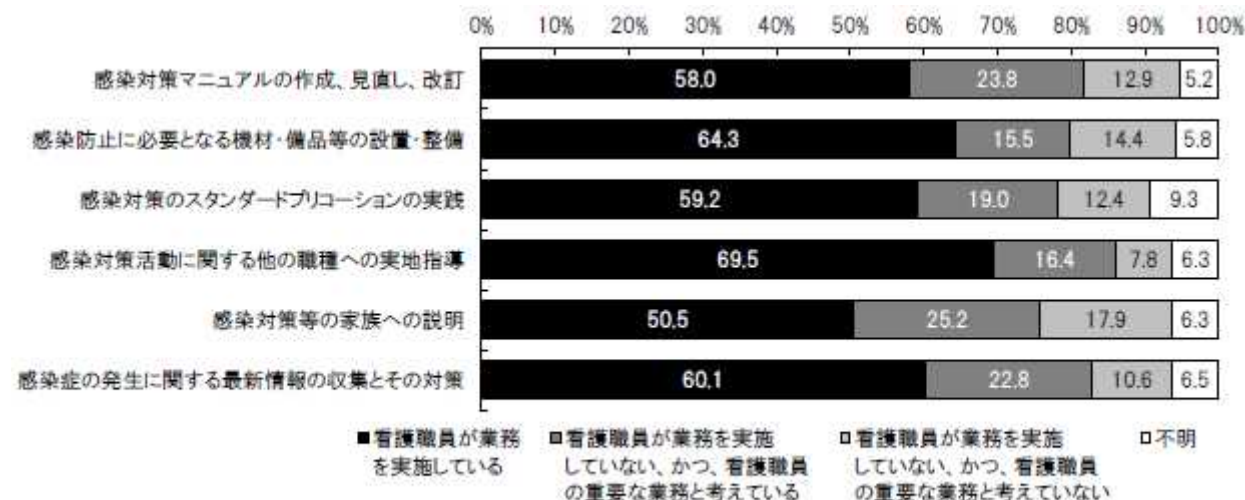


図 4-2-4 感染管理に関する業務（小規模多機能型居宅介護）（n=709）

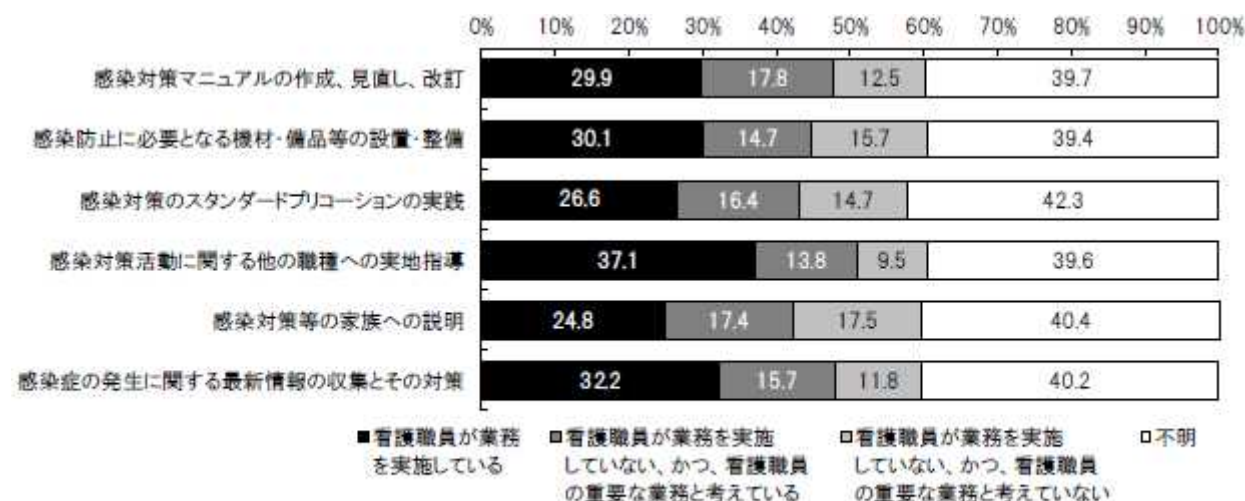


図 4-2-5 感染管理に関する業務（認知症対応型共同生活介護）（n=763）

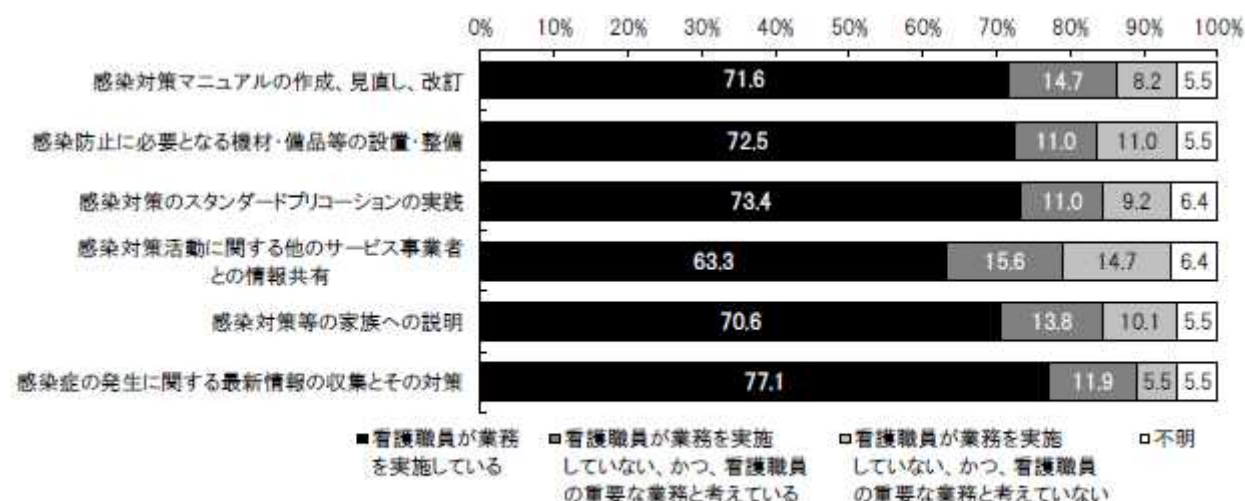


図 4-2-6 感染管理に関する業務（看護小規模多機能型居宅介護）（n=109）

3）安全管理に関する業務

安全管理に関する業務について、看護職員による実施の割合を施設種別にみた。

安全管理に関する業務は、1) 生活者の視点での介護事故予防対策の立案、2) 介護事故予防対策の家族、介護職との共有、3) 医療ニーズの高い入所者・利用者のリスク管理対策の立案、4) 入所者・利用者個々に応じたリスク管理に関する介護職との共有、5) 入所者・利用者の転倒やヒヤリハット等の事例の把握・分析、6) 入所者・利用者の転倒・転落等についてリスク低減策のケアプランへの盛り込み（拘束ではなく）、7) 非常時、災害時の対策の立案、である。

特養、老健、小多機、グループホーム、看多機で「生活者の視点での介護事故予防対策の立案」「入所者・利用者の転倒・転落等についてリスク低減策のケアプランへの盛り込み」「非常時、災害時の対策の立案」で実施の割合が低い。また、訪看では「医療ニーズの高い利用者のリスク管理対策の立案」が低い。【図 4-3-1～6】

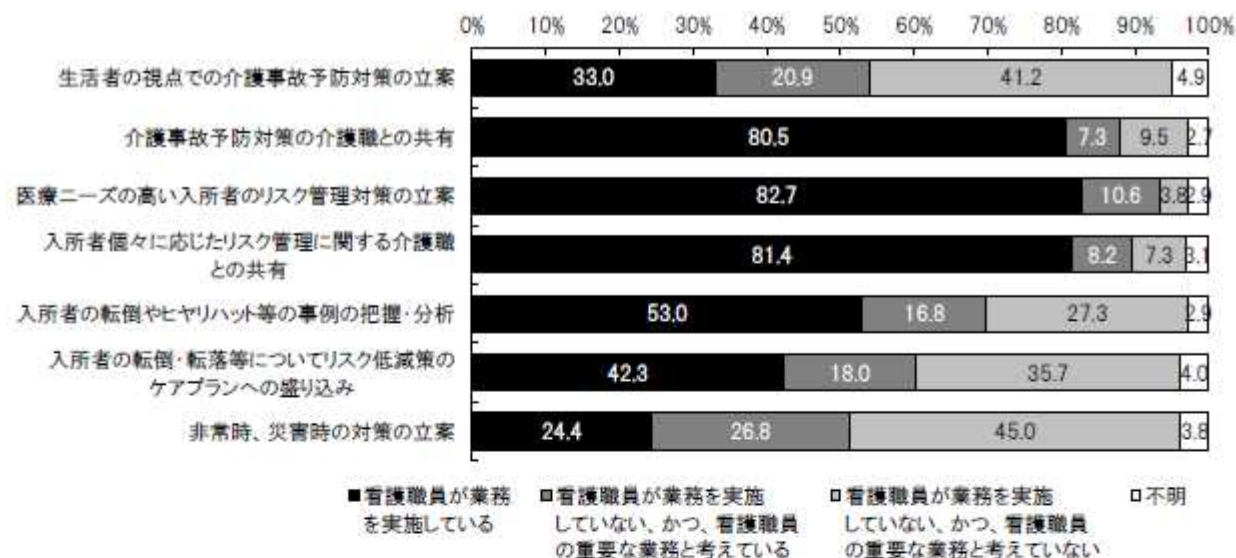


図 4-3-1 安全管理に関する業務（介護老人福祉施設）（n=549）

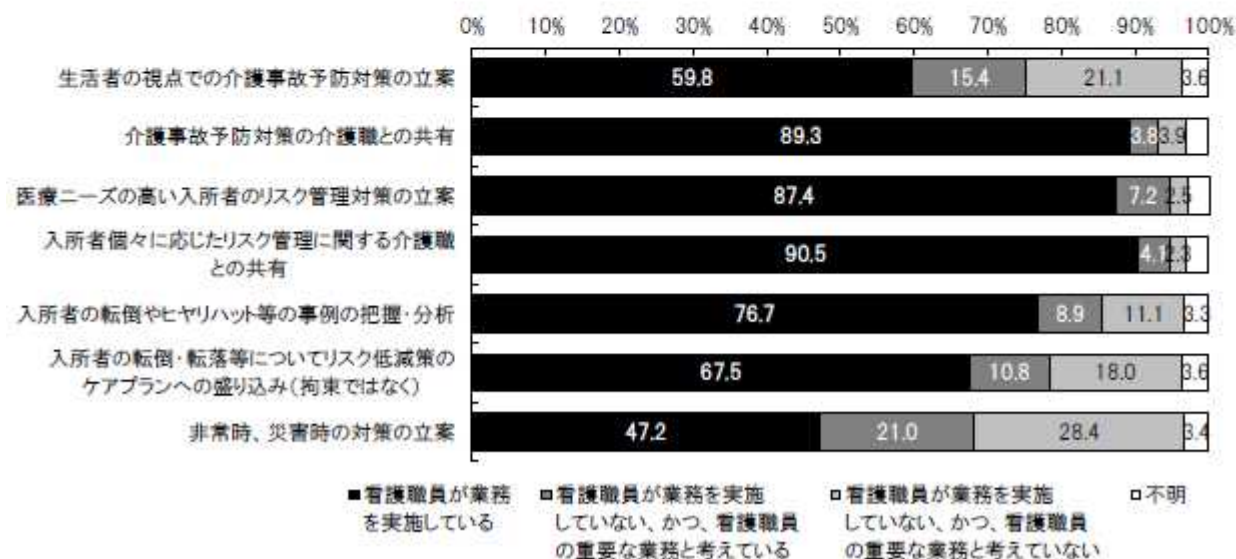


図 4-3-2 安全管理に関する業務（介護老人保健施設）（n=610）

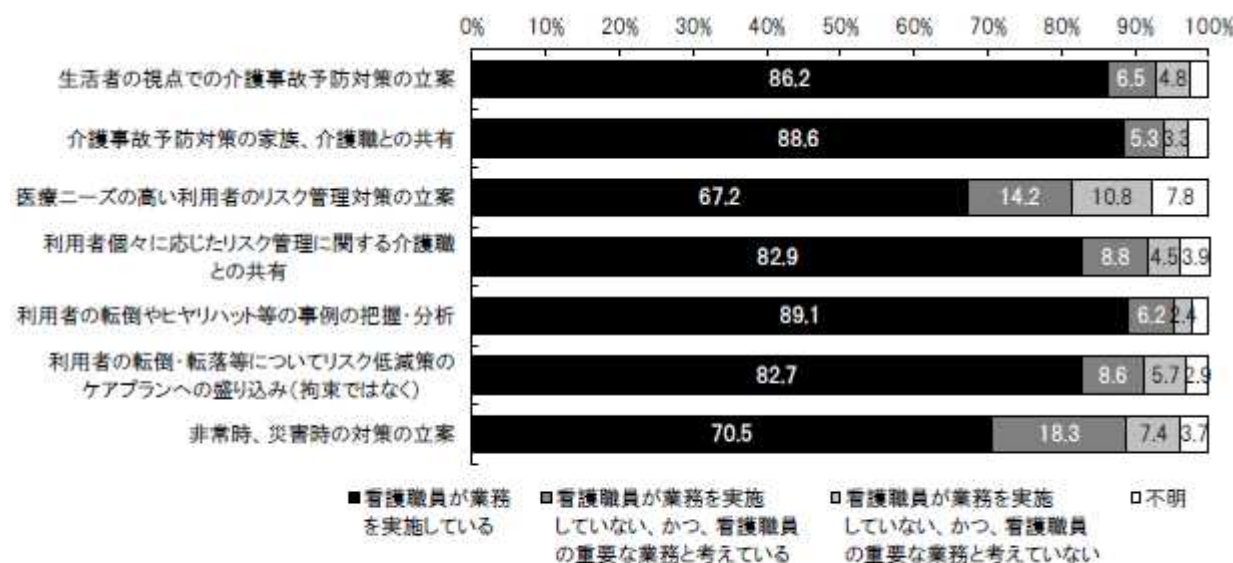


図 4-3-3 安全管理に関する業務（訪問看護ステーション）(n=753)

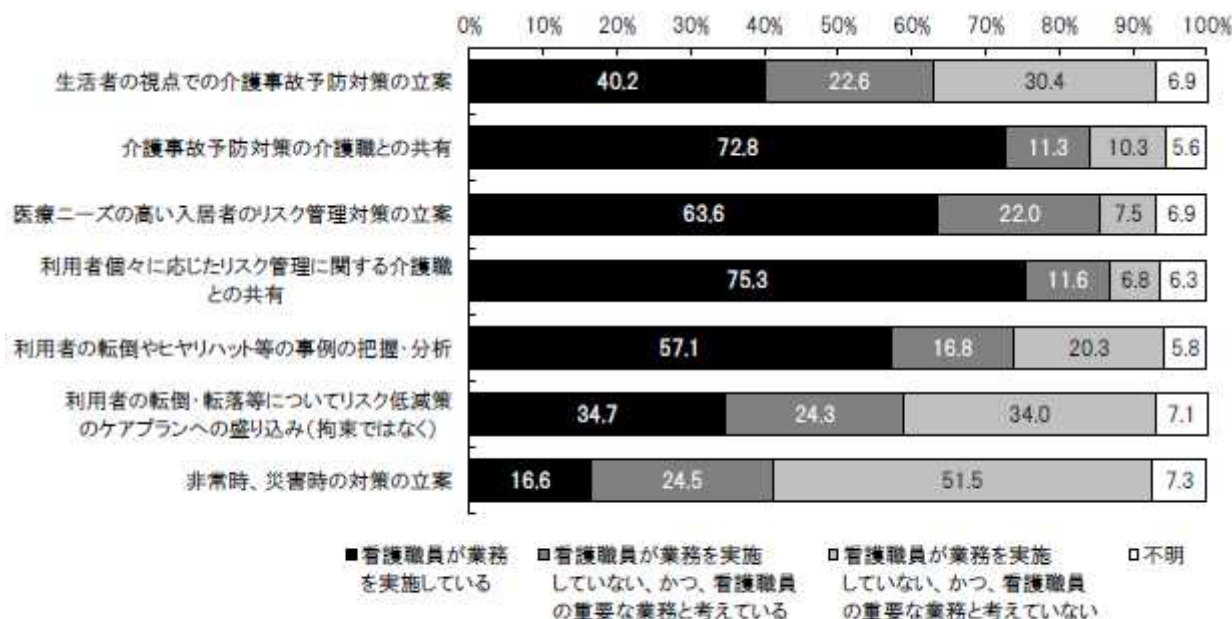


図 4-3-4 安全管理に関する業務（小規模多機能型居宅介護）(n=709)

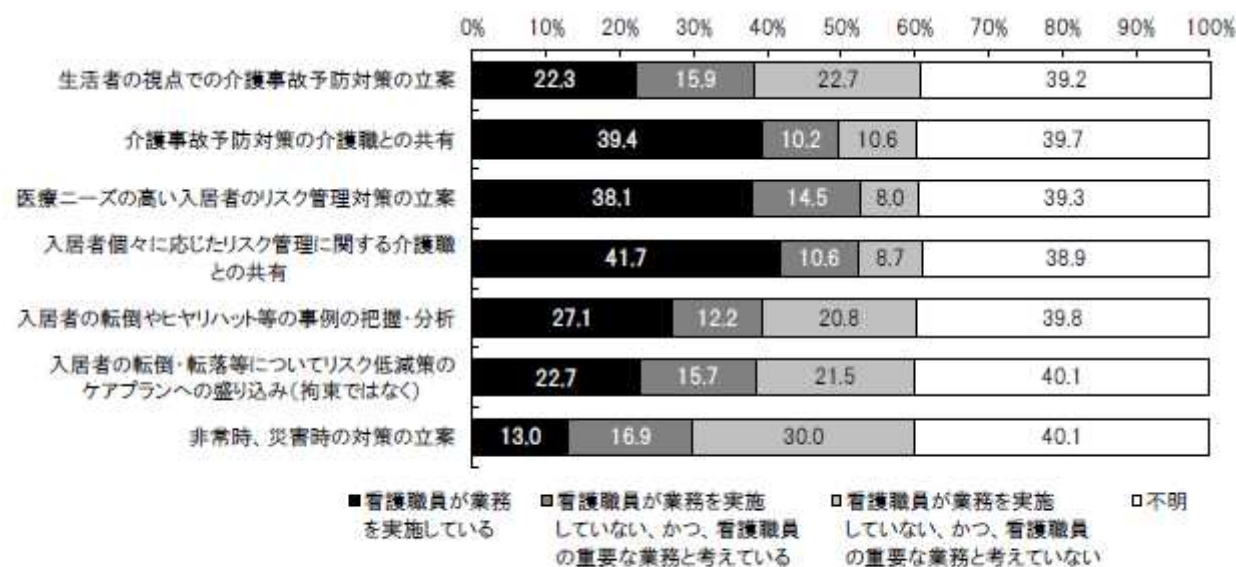


図 4-3-5 安全管理に関する業務（認知症対応型共同生活介護）(n=763)

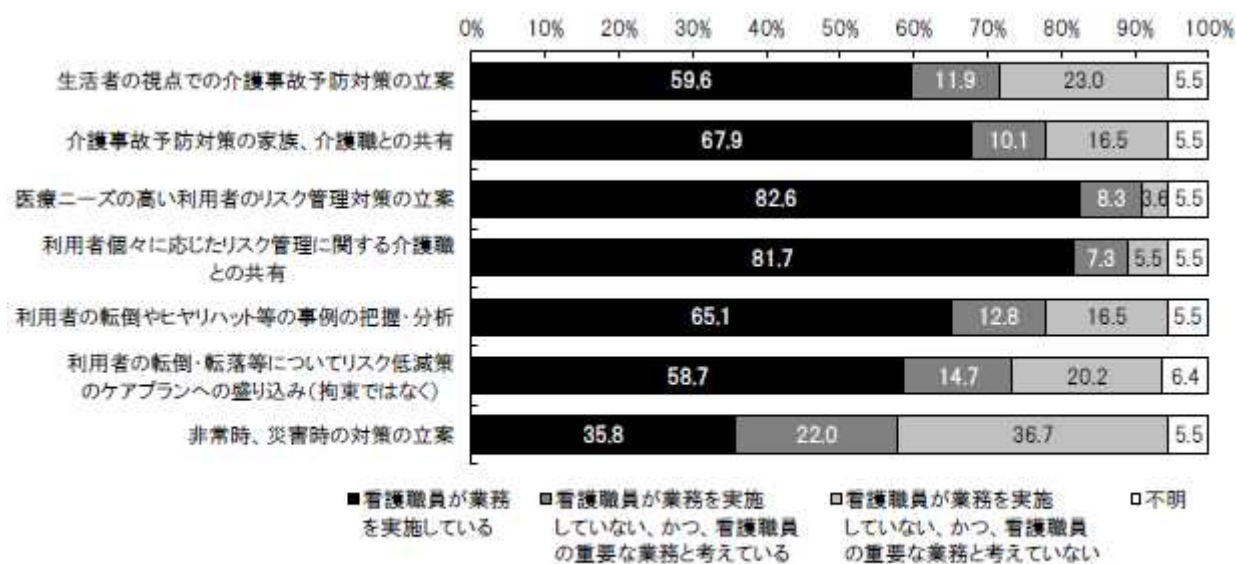


図 4-3-6 安全管理に関する業務（看護小規模多機能型居宅介護）(n=109)

4) 多職種連携に関する業務

多職種連携に関する業務について、看護職員による実施の割合を施設種別にみた。ただし、連携にかかわる体制等が異なるため、設定した業務項目は施設種別によって異なる。

特養では、「入所者の一時帰宅の調整」「短期入所生活介護利用者の状態のアセスメントの実施」「短期入所生活介護利用者の状態のアセスメントについて他のサービス事業者への情報提供」が低い。【図 4-4-1】

老健では、特養と同様の業務に加えて、「入所者の退院前に連携している病院等への訪問による調整」「地域のケアマネジャーとの連絡・調整」についても低い。【図 4-4-2】

訪問では、多職種連携に関するすべての業務で実施の割合が高い。【図 4-4-3】

小多機、グループホームでは、「地域運営推進会議への出席」「入居予定者についての情報収集・連絡・調整」が低い。【図 4-4-4、5】

看多機では、「地域運営推進会議への出席」「利用者の状態変化に即して他のサービス提供事業者へ情報提供・調整」が低い。【図 4-4-6】

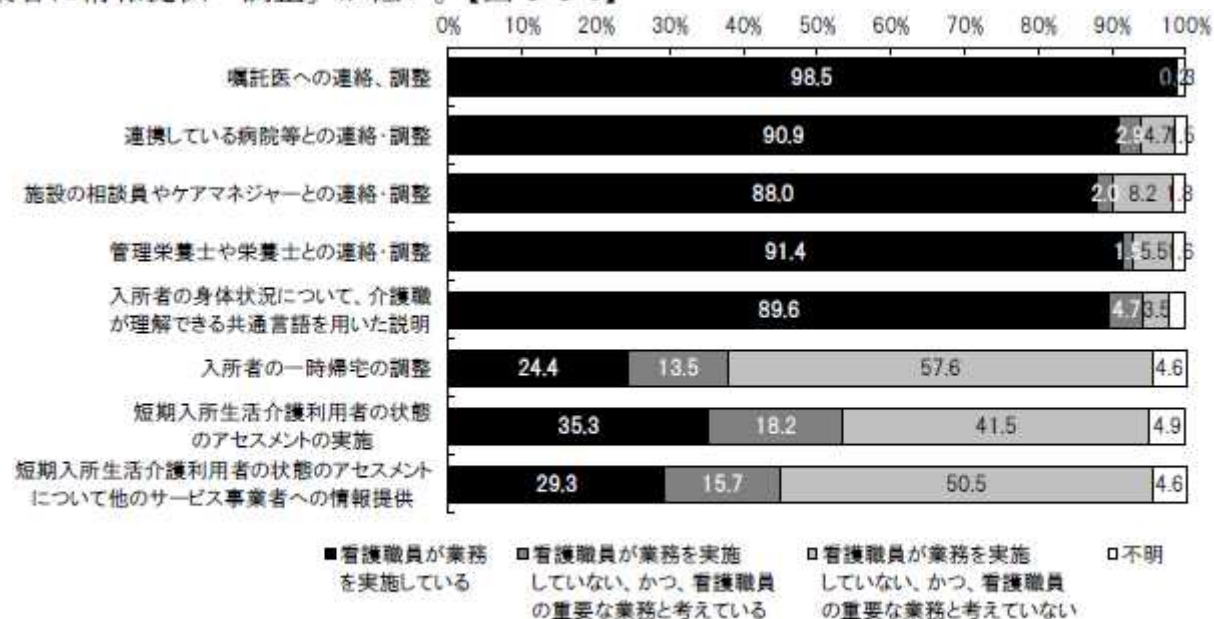


図 4-4-1 多職種連携に関する業務（介護老人福祉施設）(n=549)

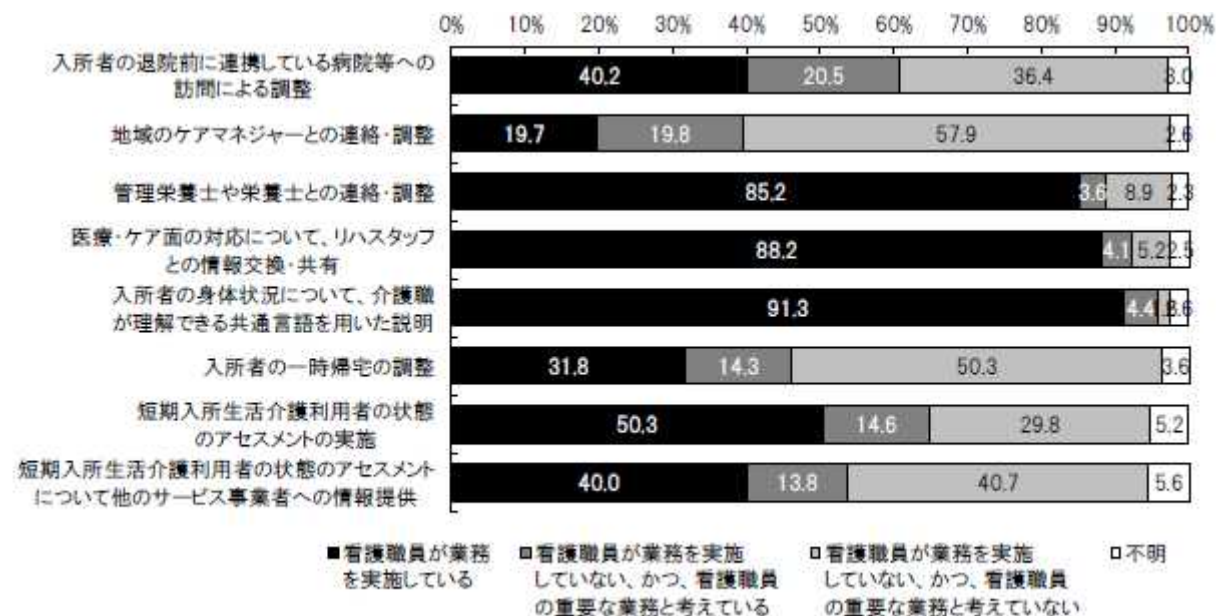


図 4-4-2 多職種連携に関する業務（介護老人保健施設）（n=610）

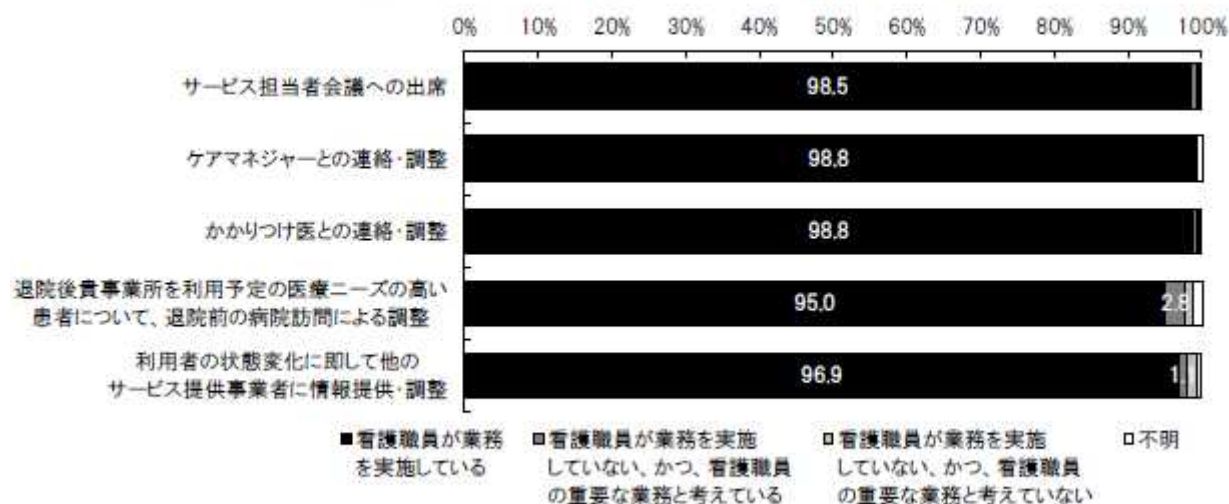


図 4-4-3 多職種連携に関する業務（訪問看護ステーション）（n=753）

特別養護老人ホーム・介護老人保健施設に
おける看護職員実態調査
報告書

公益社団法人 日本看護協会

医療政策部

看護職の役割として重要な業務

自施設での看護職の役割として重要な業務と考えるものを、看護職員に 21 項目中から 5 つまで選んで回答してもらった。

特別養護老人ホームの看護職員においては、「健康管理・健康状態のチェック」77.8%を筆頭に、「急変時の対応」64.6%、「服薬介助・服薬管理」56.2%、「診療の補助・日常的な医療処置」52.2%、「看取りの対応」40.7%の順となっていた。

介護老人保健施設の看護職員においても同様の傾向であり、「健康管理・健康状態のチェック」75.9%を筆頭に、「急変時の対応」58.8%、「服薬介助・服薬管理」54.8%、「診療の補助・日常的な医療処置」49.8%、「感染管理」34.9%の順となっていた。

看護職の役割として重要な業務（5つまで選択）

	特別養護老人ホーム		介護老人保健施設	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	536	100.0	544	100.0
入所時の援助	21	3.9	47	8.6
健康管理・健康状態のチェック	417	77.8	413	75.9
診療の補助・日常的な医療処置	280	52.2	271	49.8
服薬介助・服薬管理	301	56.2	298	54.8
食事介助	18	3.4	47	8.6
口腔ケア	16	3.0	43	7.9
排泄ケア	11	2.1	30	5.5
清潔ケア	8	1.5	24	4.4
移動・姿勢保持のためのケア	6	1.1	6	1.1
リハビリテーション	4	0.7	2	0.4
急変時の対応	346	64.6	320	58.8
重症者のケア	72	13.4	112	20.6
看取りの対応	218	40.7	141	25.9
安全管理	44	8.2	91	16.7
感染管理	197	36.8	190	34.9
看護業務の管理	77	14.4	69	12.7
人材育成・教育	44	8.2	40	7.4
他職種との連携・調整	188	35.1	179	32.9
記録・情報管理	28	5.2	35	6.4
経営参画	7	1.3	5	0.9
その他	3	0.6	4	0.7
無回答・不明	63	11.8	57	10.5

現職場を知ったきっかけ

回答者が現職場を知ったきっかけは、特別養護老人ホームの看護職員においては「友人・知人からの情報や紹介」が26.5%で最も多く、次いで「施設の関係者からの勧誘・紹介」24.1%と、所謂口コミでの情報が上位に上っている。

介護老人保健施設の看護職員においては、「同一法人内からの異動や出向」が24.3%で最も多く、次いで「友人・知人からの情報や紹介」が21.9%となっている。

現職場を知ったきっかけ（複数回答）

	特別養護老人ホーム		介護老人保健施設	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	536	100.0	544	100.0
施設の関係者からの勧誘・紹介	129	24.1	91	16.7
同一法人内からの異動や出向	59	11.0	132	24.3
友人・知人からの情報や紹介	142	26.5	119	21.9
公共職業紹介所（ハローワーク）	104	19.4	97	17.8
新聞・雑誌等の求人広告	55	10.3	45	8.3
民間の職業紹介業者・紹介サイト	29	5.4	45	8.3
出身の学校や教員からの情報	7	1.3	9	1.7
施設・法人のホームページやチラシ	30	5.6	23	4.2
都道府県看護協会のナースバンク事業	7	1.3	18	3.3
家の近所にあった	12	2.2	6	1.1
以前に現職場または関連施設で勤務していた	4	0.7	6	1.1
覚えていない	2	0.4	1	0.2
その他	11	2.1	5	0.9
無回答・不明	2	0.4	2	0.4

入職動機

現職場への入職動機（複数回答）は、特別養護老人ホームの看護職員の場合、「通勤が便利だから」40.7%を筆頭に、「介護施設の看護に興味があったから」40.3%、「夜間勤務が少ないと思ったから」28.2%、「自分の知識や技術が生かせるから」24.6%などとなっている。

介護老人保健施設の看護職員の場合は、「介護施設の看護に興味があったから」が41.7%で最も多く、次いで「通勤が便利だから」が37.5%、「高齢者が好きだから」24.4%、「家庭と両立しやすいから」22.8%などとなっている。

現職場への入職動機（複数回答）

	特別養護老人ホーム		介護老人保健施設	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)
総数	536	100.0	544	100.0
介護施設の看護に興味があったから	216	40.3	227	41.7
自分の知識や技術が生かせるから	132	24.6	91	16.7
自分のキャリアアップにつながるから	42	7.8	42	7.7
業務量が少ないと思ったから	57	10.6	45	8.3
超過勤務が少ないと思ったから	63	11.8	77	14.2
夜間勤務が少ないと思ったから	151	28.2	30	5.5
休暇がとりやすいと思ったから	33	6.2	39	7.2
給与がよいと思ったから	19	3.5	39	7.2
家庭と両立しやすいから	127	23.7	124	22.8
自分の都合に合わせて働けるから	22	4.1	26	4.8
施設のケアの方針が良いと思ったから	26	4.9	22	4.0
人間関係が良いと思ったから	36	6.7	43	7.9
高齢者が好きだから	124	23.1	133	24.4
自分の理想の看護ができると思ったから	32	6.0	28	5.1
通勤が便利だから	218	40.7	204	37.5
同一法人内で異動・出向を命じられたから	57	10.6	115	21.1
他に良い仕事なかったから	21	3.9	25	4.6
知人からの勧誘・紹介があったから	7	1.3	4	0.7
施設内保育・託児所があったから	1	0.2	3	0.6
特に理由はない	15	2.8	11	2.0
その他	19	3.5	18	3.3
無回答・不明	5	0.9	1	0.2

看護職員・介護職員の離職率

2014年度の常勤看護職員の離職率は、特別養護老人ホームで21.5%、介護老人保健施設で16.4%であり、本会が2008年に実施した調査結果と比べ、それぞれ若干減少していた。

しかし、常勤看護職員のうち、2014年度新規採用者の離職率（入職1年以内の離職率）は、特別養護老人ホームで39.8%、介護老人保健施設で38.3%と高い値を示している。

2014年度の常勤看護職員の離職率

	特別養護老人ホーム	介護老人保健施設
回答施設数	292	414
2014年度当初の常勤看護職員数合計	1225	4032
2014年度の新たな採用者数合計※	264	596
うち 年度末までに退職した職員数合計	105	228
2014年度の退職者合計	263	657
常勤看護職員離職率	21.5%	16.4%
新規採用看護職員離職率	39.8%	38.3%

※中途採用者、新卒者等、2014年度に新規採用した全ての常勤職員。

2007年度の常勤看護職員離職率

	特別養護老人ホーム	介護老人保健施設
回答施設数	805	914
常勤看護職員離職率	23.9%	18.9%

出典：日本看護協会「2008年 介護保険施設における看護実態調査」

2014 年度の常勤介護職員の離職率は、特別養護老人ホームで 15.4%、介護老人保健施設で 14.2% であり、本会が 2008 年に実施した調査結果と比べ、それぞれ若干減少していた。

しかし、常勤介護職員のうち、2014 年度新規採用者の離職率（入職 1 年以内の離職率）は、特別養護老人ホームで 29.7%、介護老人保健施設で 33.0%と高い値を示している。

常勤介護職員の離職率

	特別養護老人ホーム	介護老人保健施設
回答施設数	315	438
2014 年度当初の常勤介護職員数合計	9880	12796
2014 年度の新たな採用者数合計※	1628	1746
うち 年度末までに退職した職員数合計	484	576
2014 年度の退職者合計	1528	1808
常勤介護職員離職率	15.4%	14.2%
新規採用介護職員離職率	29.7%	33.0%

※中途採用者、新卒者等、2014 年度に新規採用した全ての常勤職員。

2007 年度の常勤介護職員の離職率

	特別養護老人ホーム	介護老人保健施設
回答施設数	771	893
常勤看護職員離職率	18.6%	17.9%

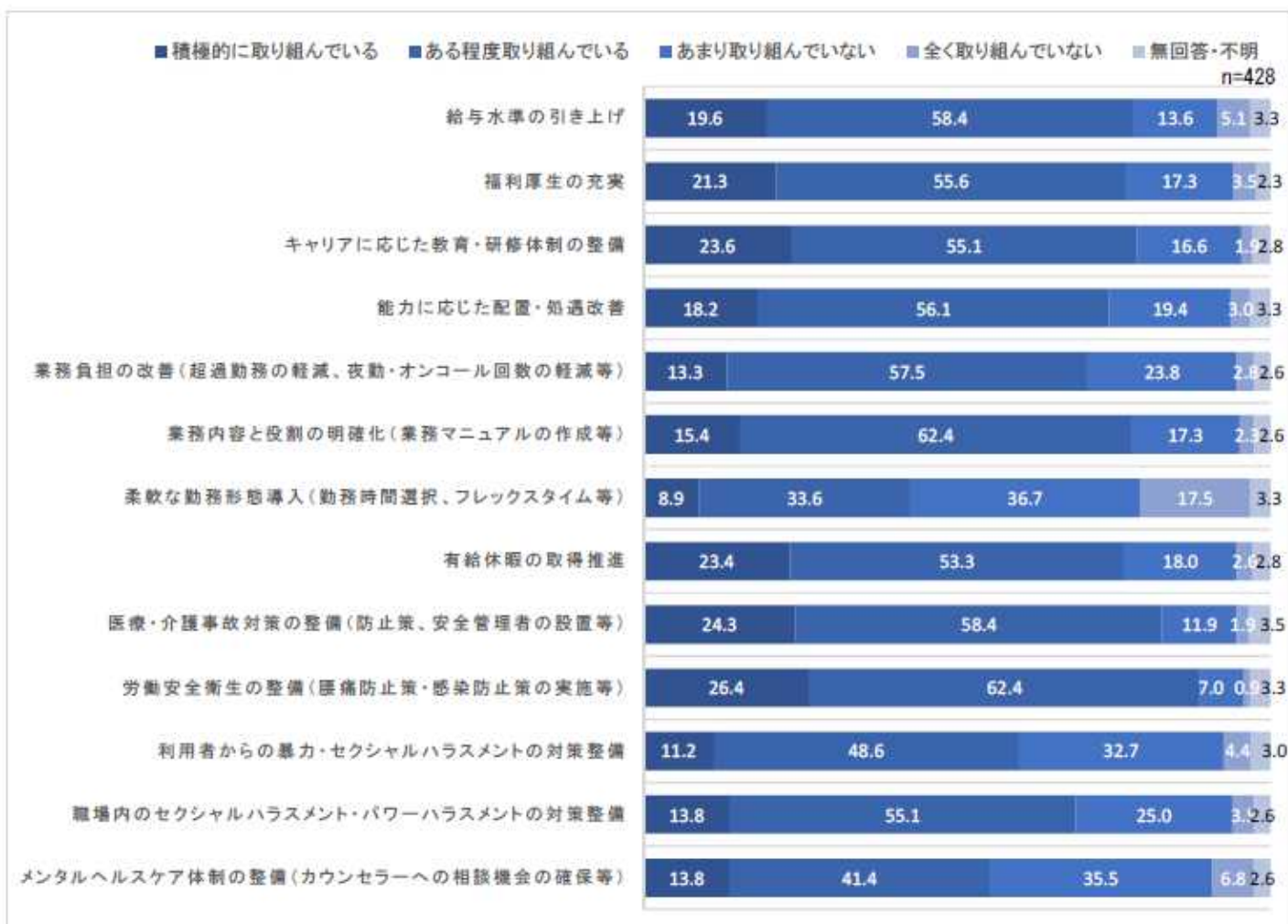
出典：日本看護協会「2008 年 介護保険施設における看護実態調査」

職員確保・定着のための取り組み

特別養護老人ホームにおいて、看護職員の確保・定着策として「積極的に取り組んでいる」割合が高いのは、「労働安全衛生の整備」26.4%、「医療・介護事故対策の整備」24.3%、「キャリアに応じた教育研修体制の整備」23.6%、「有給休暇の取得推進」23.4%などであった。

逆に「全く取り組んでいない」「あまり取り組んでいない」の割合が高かったのは、「柔軟な勤務形態導入」(54.2%)、「メンタルヘルスケア体制の整備」(42.3%)などであった。

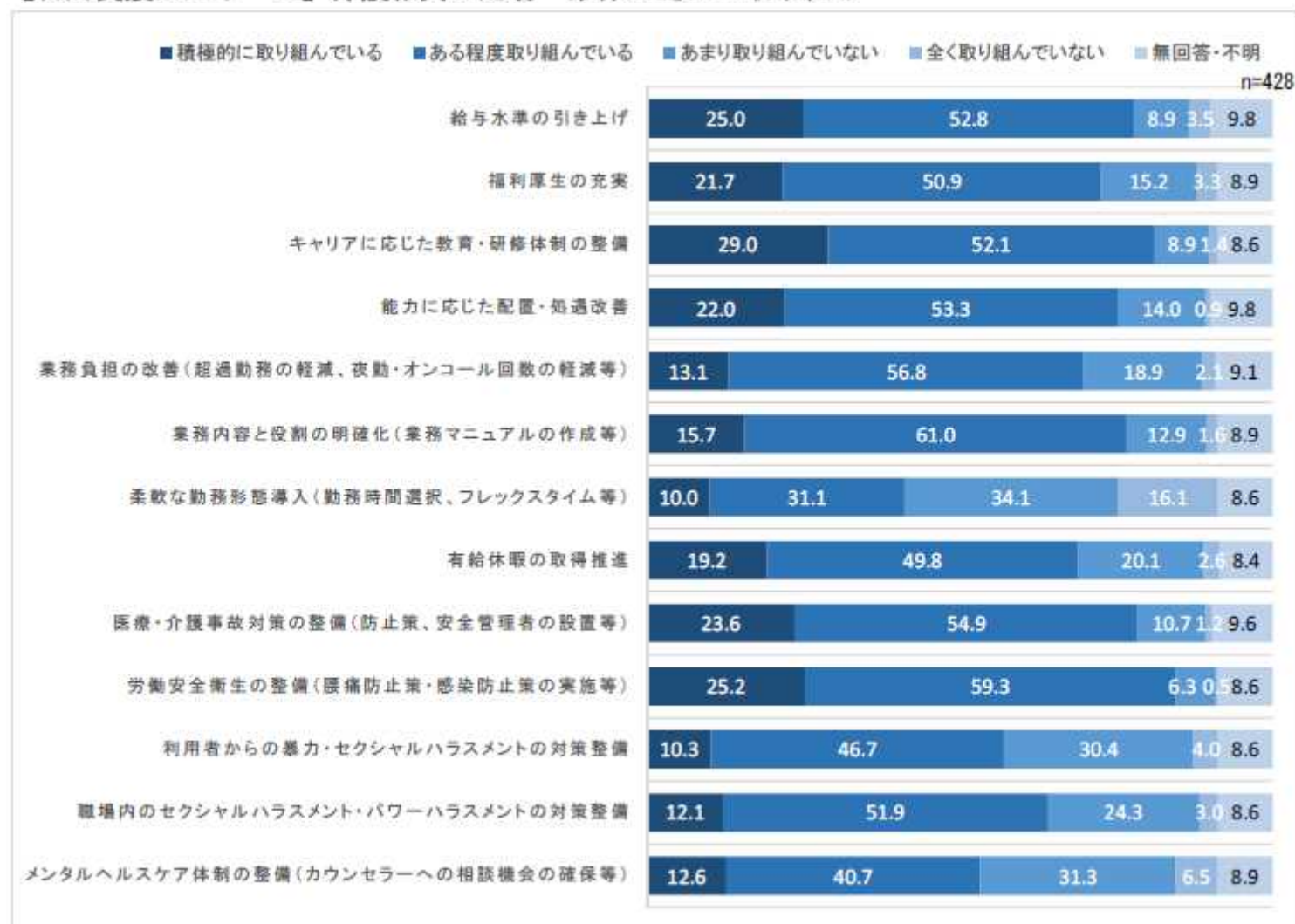
【特別養護老人ホーム】看護職員の定着・確保のための取り組み



特別養護老人ホームにおいて、介護職員の確保・定着策として「積極的に取り組んでいる」割合が高いのは、「キャリアに応じた教育研修体制の整備」29.0%、「労働安全衛生の整備」25.2%、「給与水準の引き上げ」25.0%などであった。

逆に「全く取り組んでいない」「あまり取り組んでいない」の割合が高かったのは、「柔軟な勤務形態導入」(計50.2%)、「メンタルヘルスケア体制の整備」(37.8%)などであった。

【特別養護老人ホーム】介護職員の定着・確保のための取り組み



介護老人保健施設において、看護職員の定着・確保策として「積極的に取り組んでいる」割合が高いのは、「医療・介護事故対策の整備」31.5%、「労働安全衛生の整備」29.2%、「業務内容と役割の明確化」28.3%などであった。

「全く取り組んでいない」「あまり取り組んでいない」の割合が高かったのは、「柔軟な勤務形態導入」(47.3%)、「メンタルヘルスケア体制の整備」(45.7%)などであった。

【介護老人保健施設】看護職員の定着・確保のための取り組み

