

また、退職後の就労状況は、14.5%が「病院に就職」であり、20.7%が「仕事をしない」であった。

潜在看護職員を対象にした退職理由の調査結果⁴⁾では、退職理由の上位は「出産・育児」「他分野への興味」「看護内容への不満」であり、今回の訪問看護ステーション退職者を対象とした調査では「健康上の問題」が最多の理由であったことが特徴であり、運転による移動、一人で訪問する等の就労環境が影響しているものと考えられる。

4. 看護職員採用状況

看護職員採用者状況については、4月1日付け採用者よりも中途採用者が多くを占める。

平成18年度に退職者があった施設110施設のうち、平成19年4月1日付け採用者も中途採用者も0名で、全く採用が出来なかった施設が、22.7%（25施設）あった。

看護職員の充足状況については、訪問看護ステーション総数の64.5%が「不足している」と回答しており、募集しても求職者がなく、退職した後の補充が出来ず看護職員が不足する状況が起こっている。

5. 訪問看護師の確保・定着に関する課題と今後の体制整備に向けたニーズ（P44参照）

訪問看護師の確保に関する課題の上位は、『募集しても応募がないことへの対策』『訪問看護のPRが不足』『訪問看護において必要としている人材不足』であった。

また、定着に関する課題の上位は、『労働条件にみあった雇用条件の改善』『訪問看護を实践する上でのスタッフの負担感』『教育研修体制の確立』『慢性的な忙しさからくる疲労感・ストレス・腰痛』であった。

これらの確保・定着の課題解決のために管理者は、「訪問看護師のやりがいを支える」ことを中心に訪問看護師が働き続けられる職場づくりが必要と考え、『訪問看護師のやりがいを支える教育・サポート体制づくり』『働きやすい職場風土づくり』『スタッフ・管理者の負担を軽減する体制づくり』『ワークライフバランスが取れる職場体制づくり』『給与等の改善と経営管理に関する工夫』『地域・他機関との連携』が必要と考えている。

上記の回答および退職・採用状況から考えると、訪問看護ステーションにおいては、離職率が高い上に、退職後の人員を募集しても応募がなく人材確保が出来ない状況にあるといえる。この状況を踏まえ今後の確保・定着については、新規採用者の確保にむけた「募集しても応募がないことへの対策」が求められる一方、「現在就労している訪問看護師が辞めないで働き続けられる職場づくり」が求められる。この2つを中心に確保・定着にむけた体制整備について考察する。

1) 募集しても応募がないことへの対策について

多くは、多額の費用をかけて広告を出しても反応さえないという回答を寄せ、看護職員への確保には「職員や管理者のロコミ」に頼らざるを得ない状況になっている。

この「募集しても応募がない」という状況の要因の1つとして、『訪問看護のPRが必要』をあげ、具体的には「訪問看護にマイナスイメージがある」「看護職に訪問看護が知られていない」

「訪問看護のPRが不足している」の3つのカテゴリーが抽出された。「訪問看護にマイナスイメージがある」については、「訪問看護は大変というイメージがある」「安定した職場のイメージがない」等が挙げられ、働き続けられる魅力ある職場づくりと共に、訪問看護の魅力を他の看護職員にPRしていく方策が必要とされる。