



訪問看護の 実態調査報告書



公益社団法人青森県看護協会

ご挨拶

I. はじめに

社会は高齢化、人口減少、生産年齢層減少等の進展に伴い、看護・介護・保育分野といった社会保障関係は、今後大幅な需要拡大が見込まれています。しかし構造的に入職者が減少傾向にあり人材不足が顕著です。

国では、在宅医療需要が増大することが見込まれることから、在宅医療の推進を強く打ち出し施策を展開しています。平成31年には、厚生労働省の医政局・老健局から「在宅医療の充実に向けた取り組みの進め方について」の文書が発出されました。これを受けて本会でも在宅医療を担う訪問看護について、利用者のニーズに沿って訪問看護サービスを提供できるよう、安定した提供体制の整備を推進し、訪問看護の促進、人材確保、設置支援、認知度を高めるなどの事業を実施しています。また、日本看護協会では、訪問看護師倍増計画を優先課題に挙げて取り組みを支援しています。

一方、青森県の訪問看護における組織体制は、青森県主催の青森県在宅医療協議会、県が委託している全日病青森主催の青森県訪問看護推進協議会、任意団体で医師会が事務局を務める青森県訪問看護ステーション連絡協議会の3つの組織があり、力が分散していることも課題の一つといえます。

また訪問看護ステーションがおかれている現状は、離職率が高く職員の定着が難しい状況にあること、小規模な訪問看護ステーションが多いことから、休日夜間等の対応が難しい事業所が多いといった課題もあります。このため訪問看護ステーションに従事する訪問看護職員の人材確保、訪問看護ステーションの規模拡大を推進する必要があると考えます。

本会では、訪問看護の課題改善を推進するために、令和元年7月に在宅看護推進検討会を設置し協議を重ねてきました。その中で、訪問看護事業を推進し更なる増員を目指すためには、基盤となる体制づくりが急務だとの意見で一致しました。そこで、今年度、訪問看護の現状を明らかにし課題を抽出するために実態調査を実施しました。ここにその結果を報告させていただきます。本調査にご協力いただいた皆様に深く感謝申し上げます。

会員各位におかれましては、今後、地域包括ケアを推進するための基礎資料として活用いただくと共に、ご意見をお寄せいただければ幸いです。

看護職は対象となる方々が、住み慣れた地域で健やかに過ごすことを支援することを本分としており、更に推進出来ることを祈念いたします。

令和3年3月吉日

公益社団法人青森県看護協会 会長 柗谷 京子

訪問看護の実態調査

1 対象施設	青森県内の訪問看護ステーション（119）および病院（95）
2 調査時期	令和2年5月～6月
3 調査方法	調査票を郵送し、返信用封筒にて回答
4 回答数	125施設
5 回答率	58.4%
6 結果	

◇記入者の情報

年齢

項目	人数
30代	4
40代	24
50代	68
60代	24
70代	3
未回答	2
合計	125

記入者は、50～60歳代が7割以上であった。

職種

項目	人数
保健師	2
看護師	119
准看護師	0
その他	1
未回答	3
合計	125

看護職者としての経験年数

項目	人数
5年未満	1
5～10年	3
10年以上	9
20年以上	34
30年以上	63
40年以上	11
50年以上	2
未回答	2
合計	125

看護職経験年数20～30年以上が7割以上である

ステーション勤務年数

項目	人数
未経験	48
5年未満	18
5年以上	20
10年以上	21
20年以上	13
未回答	5
合計	125

勤務年数10年未満が多い

管理者としての勤務年数

項目	人数
1年未満	5
1年～5年未満	50
5年～10年未満	33
10年～20年未満	25
20年以上	9
未回答	3
合計	125

管理者としての勤務年数が10年未満が7割である

ケアマネ業務の兼務

項目	人数
あり	16
なし	106
未回答	3
計	125

管理者のための研修の受講

項目	人数
あり	62
なし	62
未回答	1
計	125

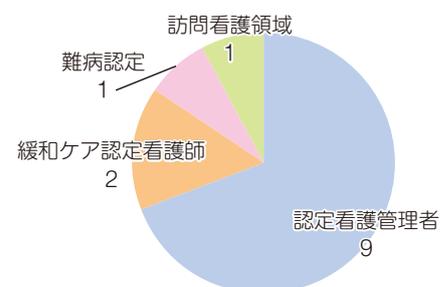
管理者研修受講者はほぼ50%である

訪問看護を実施していますか

項目	人数
している	81
していない	44
計	125

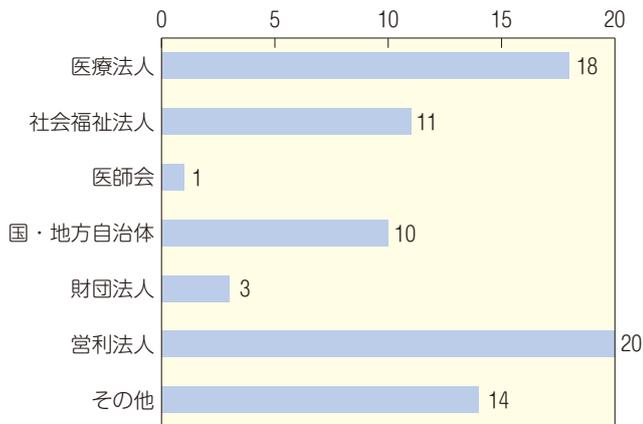
訪問看護を実施している事業所が6割以上であった。
95病院のうち44施設では訪問看護を実施していない。

認定看護師や特定看護師等で有する資格



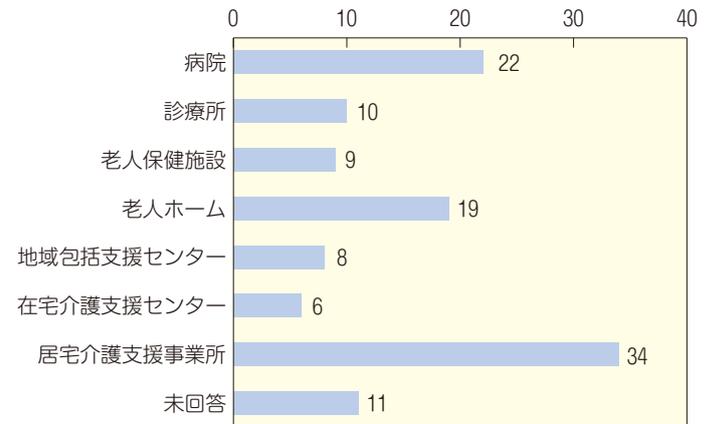
I. 施設の概要について

問1 設置主体



医療法人・営利法人が設置主体のステーションが多い

問2 併設されている施設（複数回答）



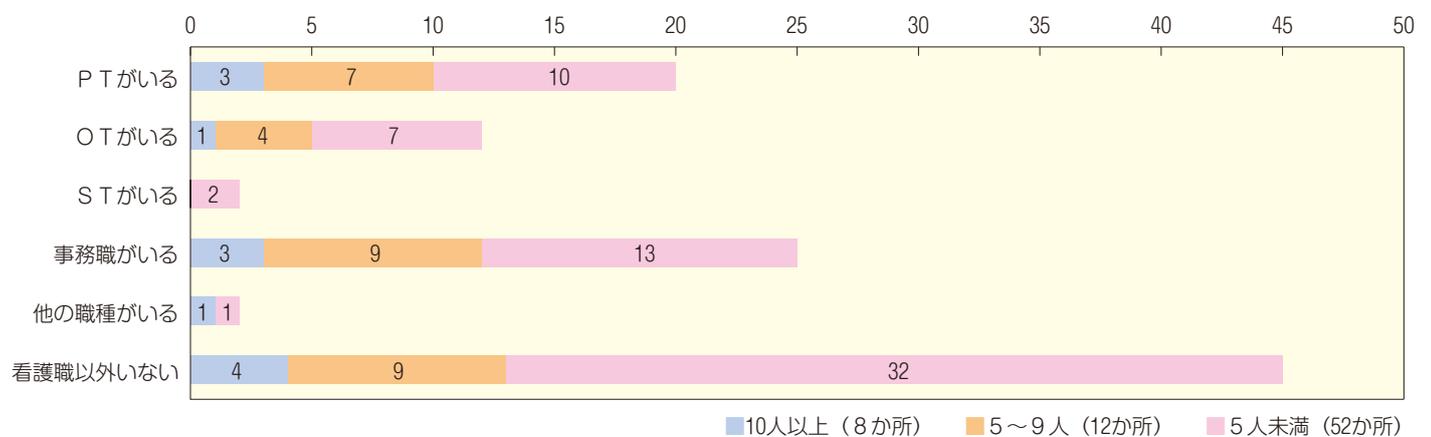
病院や老人ホーム、居宅介護支援事業所等に併設されているステーションが多い。その他には株式会社、サ高住、通所介護・リハビリ・看多機があった。

問3 施設内の訪問看護部門の職員数

人数	看護師	准看護師	保健師	P T	O T	S T	事務	※その他
0.5～1	9	16	2	12	7	2	21	2
1.5～2	13	7		4	5		1	
2.5～3	21	4		3			3	
3.5～4	11	3						
4.5～5	8	2		1				1
5.5以上	13	3						
10以上	5							
20以上	1							

※介護福祉士、精神保健福祉士、ケアマネ

▼規模別



規模が大きいと看護職以外の職種が配置されている割合が高くなっている。5人以上の事業所で事務職の配置は4割程度あるのに対し、5人未満の事業所では3割にも満たない状況である。

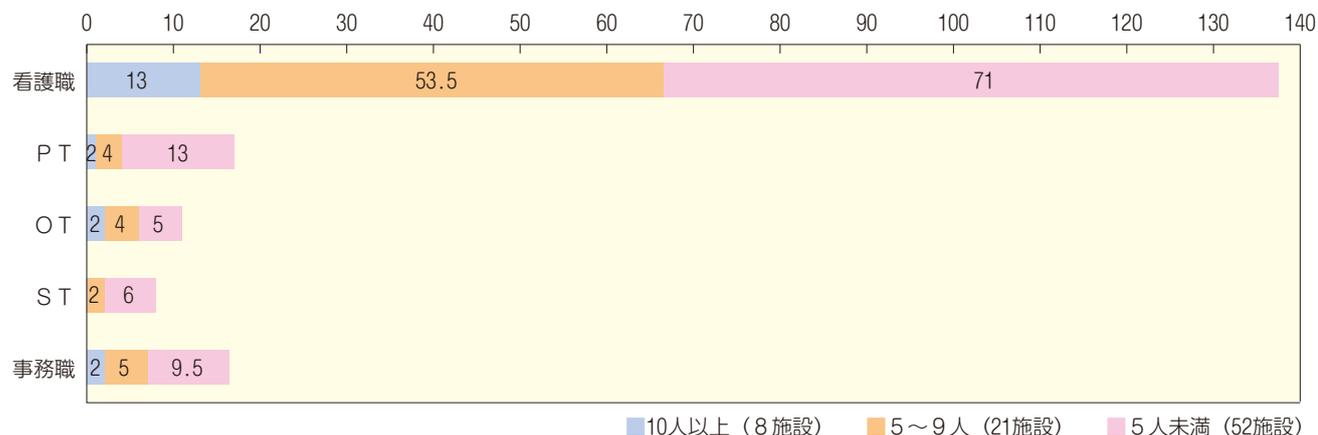
問4 今後訪問看護に必要とする職種・人数（複数回答）

人数	看護師	准看護師	P T	O T	S T	事務	※その他
0.5 ~ 1	22	4	13	9	8	17	1
1.5 ~ 2	18	1		1		1	1
2.5 ~ 3	6						
3.5 ~ 4	5	1	1				
4.5 ~ 5	4						
5.5 以上	1	1					
5.5 以上	1						
10 以上	1						

※精神保健福祉士、看護補助者

看護職やP T等の専門職の他に、事務職を必要としているステーションが多い。看護職ではなく、事務職のみやP T・O T・S Tを必要としている事業所も数か所あった。

▼規模別

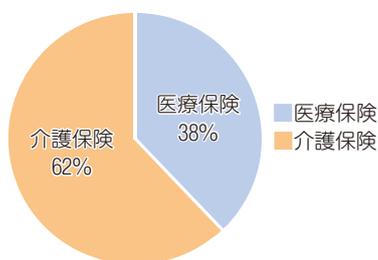


事業所の規模に関わらず今後も看護職はもっと必要であるということがわかる。さらに、事務職が今後必要と回答する施設が規模に関わらず2割以上あった。

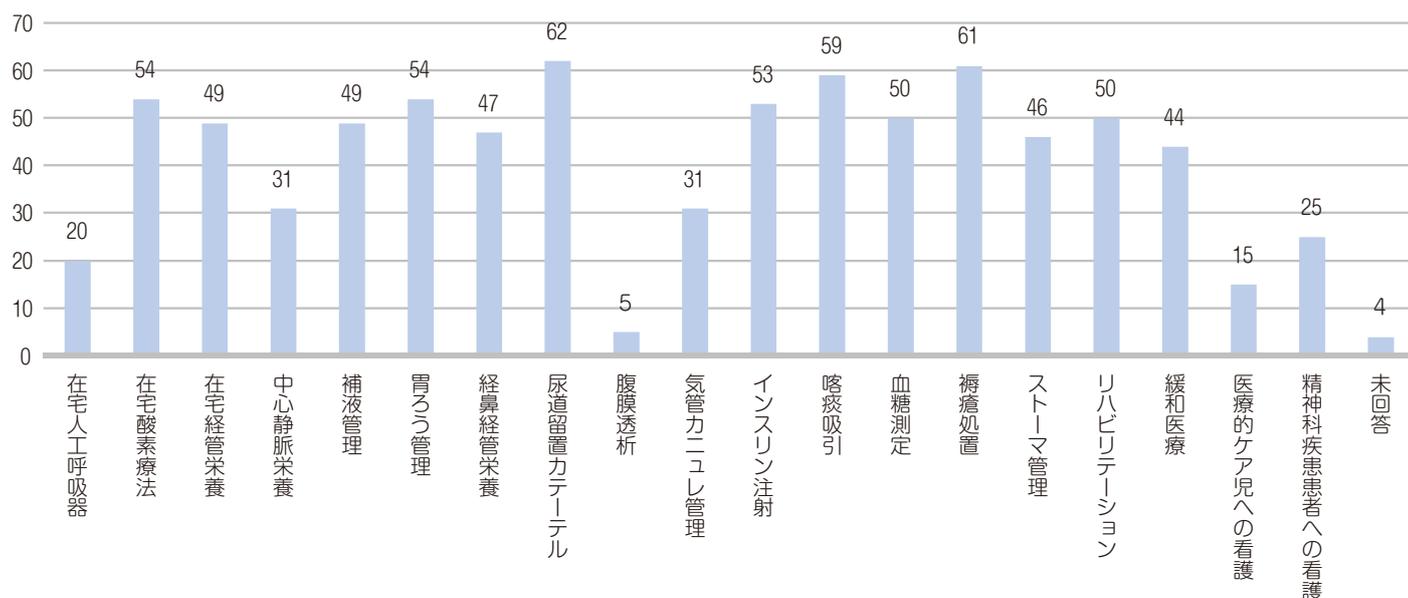
問5 利用者数について

項目	件数
10 名 未 満	8
10 ~ 50 名 未 満	43
50 ~ 100 名 未 満	18
100 ~ 200 名 未 満	10
200 名 以 上	2
計	81

問6 利用者の保険について



問7 療養者の利用している医療について（複数回答）



▼規模別

	10人以上（8施設）		5～9人（21施設）		5人未満（52施設）		合計	
	施設数	(%)	施設数	(%)	施設数	(%)	施設数	(%)
人工呼吸器	3	37.5	9	42.9	7	13.5	19	23.5
在宅酸素	5	62.5	18	85.7	31	59.6	54	66.7
経管栄養	5	62.5	15	71.4	28	53.8	48	59.3
中心静脈栄養	4	50.0	10	47.6	18	34.6	32	39.5
補液管理	6	75.0	15	71.4	28	53.8	49	60.5
胃ろう	7	87.5	16	76.2	31	59.6	54	66.7
経鼻経管栄養	6	75.0	14	66.7	27	51.9	47	58.0
尿カテーテル	6	75.0	18	85.7	38	73.1	62	76.5
腹膜透析	1	12.5	3	14.3	2	3.8	6	7.4
気管カニューレ	5	62.5	9	42.9	17	32.7	31	38.3
インスリン	5	62.5	16	76.2	32	61.5	53	65.4
喀痰吸引	6	75.0	17	81.0	36	69.2	59	72.8
血糖測定	6	75.0	15	71.4	28	53.8	49	60.5
褥瘡処置	6	75.0	18	85.7	38	73.1	62	76.5
ストーマ	6	75.0	15	71.4	24	46.2	45	55.6
リハビリ	6	75.0	14	66.7	27	51.9	47	58.0
緩和医療	4	50.0	14	66.7	26	50.0	44	54.3
医療的ケア児	3	37.5	5	23.8	5	9.6	13	16.0
精神	3	37.5	11	52.4	12	23.1	26	32.1

複数の医療処置を必要としている利用者が多い。

事業所の規模によって、行っている医療処置に違いがある。5人未満の事業所では、医療的ケア児や人工呼吸器、腹膜透析等を行っているところはない傾向にある。

問8 訪問エリアについて (片道)

最長距離	件数
10キロ未満	13
10 km 以上	28
20 km 以上	18
30 km 以上	4
40 km 以上	4
50 km 以上	1
60 km 以上	2
100 km 以上	1
未回答	10
合計	81

所要時間	件数
30分未満	35
30分以上	21
40分以上	6
50分以上	3
60分以上	4
70分以上	1
120分以上	1
未回答	10
合計	81

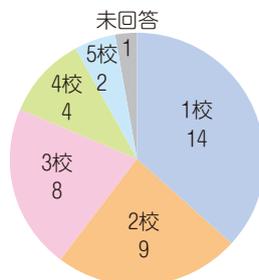
冬期間所要時間	件数
30分未満	11
30分以上	19
40分以上	24
50分以上	4
60分以上	7
70分以上	1
80分以上	2
90分以上	1
120分以上	1
150分以上	1
未回答	10
合計	81

訪問距離が30kmを超える事業所が12か所あったほか、訪問時間も30分以上かかると答えた事業所が半数あった。冬期間はさらに訪問に時間がかかる。

問9 在宅看護実習について

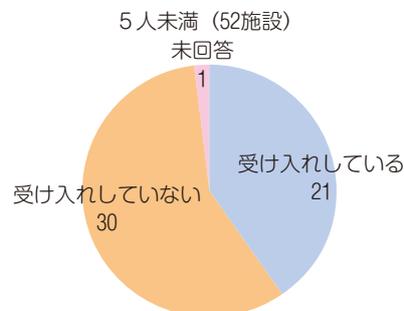
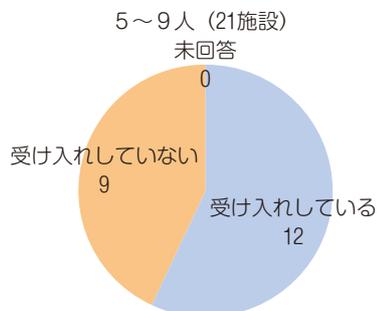
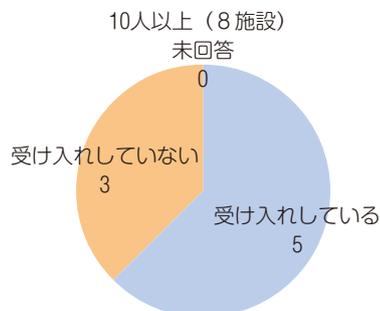
項目	事業所
受け入れしている	38
受け入れしていない	42
未回答	1
合計	81

受け入れをした学校数 (事業所)



実習の受け入れをしていない事業所が半数あった。受け入れしているも、1校が多い。

▼規模別



事業所の規模に関わらず、実習を受け入れしている事業所が多かった。

問10 昨年度の看取り数

項目	件数
1 ～ 5	34
6 ～ 10	12
11 ～ 15	5
16 ～ 19	5
20 以上	3
30 以上	2
50 以上	1
70 以上	1
合計	63

問11 看取りを行う上での課題等

- ・ 経験不足なため自己判断が困難
- ・ 他の職場への引き抜き
- ・ 残される遺族へのフォロー
- ・ 本人のキャパを超えない仕事量にしている
- ・ やりがい
- ・ 老人看護のやりがい

看取りをしている事業所が63か所あったが、1年間で20人以上看取りしている事業所が7か所あった。

II. 訪問看護師の確保状況について

問1 看護職員の採用および退職状況について

採用者数

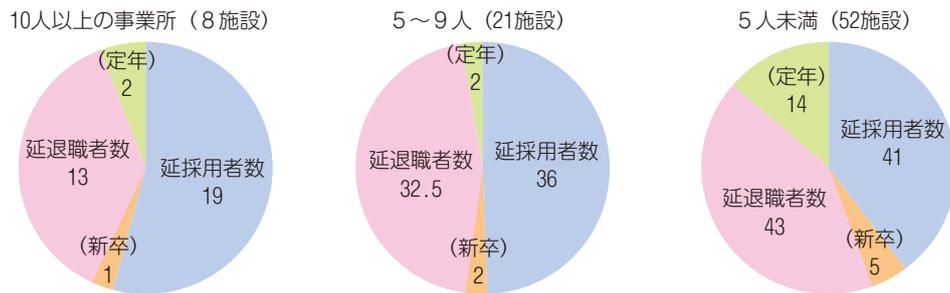
項目	件数
1 人	25
2 人	9
3 人	6
4 人	1
5人以上	4

採用者のうち新卒者数

項目	人数
1 人	2
2 人	1
4 人	1

昨年度採用している人数は計60人を超えており、新卒者を複数採用している事業所もあった。

▼規模別

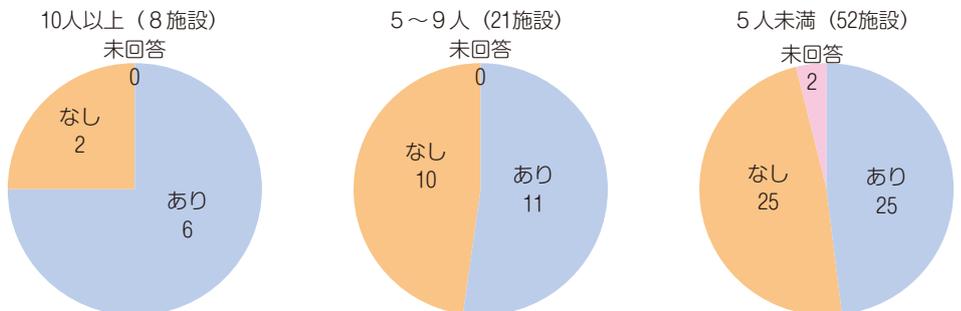


2019年度は45施設で述べ96人を新たに採用している。そのうち、新卒者は8人であった。

問2 訪問看護師の増員計画はありますか

項目	人数
あり	42
なし	37
未回答	2

▼規模別



訪問看護師の増員計画がある事業所が42か所、充足していない事業所が43か所であった。定着状況は21か所があまりよくない・よくないと回答している。

10人以上の事業所ではさらに増員計画があるところが7割以上ある。また、5～9人、5人未満の事業所でも約半数が増員計画があると回答していることから、訪問看護師従事者の需要は高いと思われる。

問3 充足状況

項目	人数
充足している	34
充足していない	43
未回答	4
合計	81

▼規模別

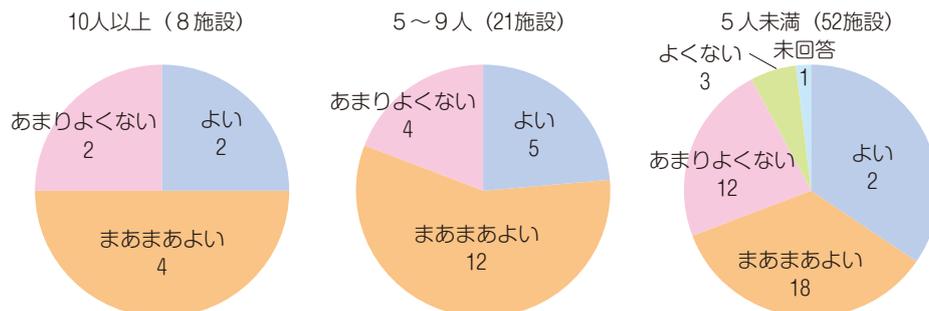


全体的に充足状況は半々の割合であったが、5人未満の事業所では充足していないと感じている事業所が5割を超えていた。

問4 訪問看護師の定着状況

No	項目	人数
1	よい	25
2	まあまあよい	34
3	あまりよくない	18
4	よくない	3
5	未回答	1
	計	81

▼規模別



看護職の定着状況として、全体的にまあまあよいという回答が多かった。

問5 看護職人材のリクルートについて

項目	人数
ナースセンター	20
ハローワーク	69
人材派遣会社	12
インターンシップ	10
その他	19
未回答	5

※その他 退職者(知り合い)からの紹介
ハローワークやナースセンター経由の採用が多い。

問6 看護職の定着にどのような工夫をしていますか(複数回答)

項目	人数
研修受講機会の保証	25
家庭の都合に合わせて柔軟な勤務体制	66
専門性を活かした配置	15
重症者への同行訪問など負担軽減	36
ICT活用による業務	13
未回答	13

定着するための工夫をしている事業所が多い

▼規模別

項目	10人以上 (8施設)		5~9人 (21施設)		5人未満 (52施設)	
	施設数	(%)	施設数	(%)	施設数	(%)
研修受講機会の保障	4	50.0	5	23.8	16	30.8
柔軟な勤務体制	5	62.5	19	90.5	42	80.8
専門性を活かした配置	2	25.0	6	28.6	7	13.5
重症者への同行など負担軽減	4	50.0	10	47.6	21	40.4
ICT活用し業務効率の改善	3	37.5	4	19.0	6	11.5
その他	1	12.5	2	9.5	9	17.3
未回答	0	0	0	0	1	1.9

定着のための工夫点として、全体的に柔軟な勤務体制、重症者への同行などにより負担を軽減するなどが多かった。ICT活用し業務効率の改善に努めていると回答したのは、10人以上の事業所に多かった。

問7 新人職員の独自の教育プログラムをお持ちですか

項目	人数
はい	29
いいえ	52

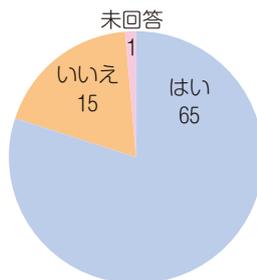
▼規模別



新人職者への独自の教育プログラムをきちんと作成している事業所は、全体の3.5割であった。

問8 当協会が訪問看護実践能力向上研修等を行っていることを知っているか

項目	人数
はい	65
いいえ	15
未回答	1



問9 新入職員の訪問看護師養成の共通のプログラムの必要性を感じていますか

項目	人数
はい	73
いいえ	5
未回答	3

▼規模別



共通した教育プログラムに関しては、ほとんどの事業所が必要性を感じていて、5～9人、5人未満の事業所は9割を超えている。

問10 共通の研修プログラムに盛り込んでほしい内容

・看護過程の展開について	・医療機器取り扱い
・訪問マナー	・病院看護師との違いと対象
・介護保険・医療保険制度	・コミュニケーション能力向上
・在宅療養生活の支援技術	・在宅看取りと家族ケア
・医療ケア技術	・ナースのROMやストレッチ
・自動車の安全運転技術	・多職種連携・経営について
・パソコンの基本的使い方	・ポケットエコー、グリーンケア等
・ICTの使い方	・EOL

問11 新卒者は現在も勤務していますか

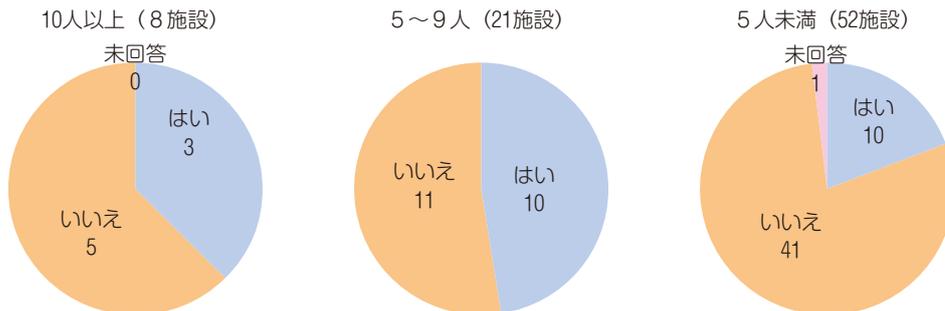
項目	人数
はい	6
いいえ	3
未回答	72

新卒採用者が約1年間で数名辞めている現状がある。

問12 新卒者採用の予定

項目	人数
はい	19
いいえ	60
未回答	2

▼規模別



新卒者採用を予定している事業所が19か所あった。

【採用しない理由（複数回答）】

理由	施設数
現場での判断を求められるので臨床経験が必要	13
募集しても希望が無い	6
新人を教育する人的余裕が無い	12
教育プログラムがない、研修体制が整っていない	6
不足していないので必要ない	2
財政困難	2

新卒者の採用予定が無い事業所の理由としては、業務的に臨床経験が必要である、新人を教育する人材に余裕が無い、教育研修体制が整っていない等が挙げられている。

問13 助成金制度を知っているか

項目	人数
はい	44
いいえ	35
未回答	2

教育資金として助成金があることを知っている事業所が多い

問14 助成金を使って新卒者育成したいか

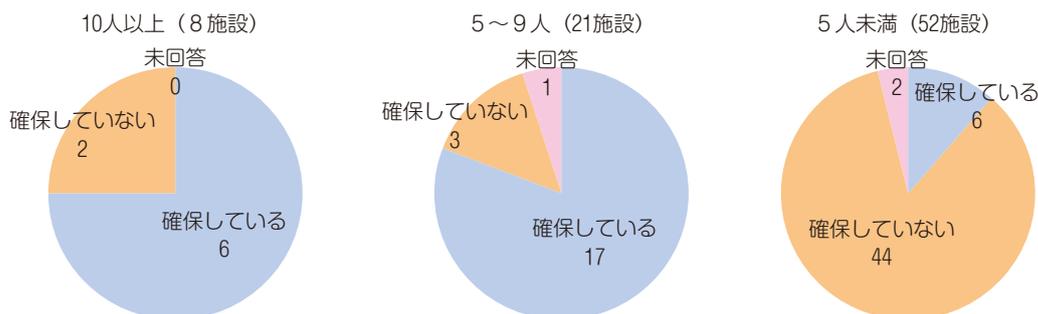
項目	人数
はい	15
どちらとも言えない	47
いいえ	16
未回答	3

助成金を知っていても利用したい事業所が少ない。

問15 新卒者・新入職者研修の予算を自施設で確保しているか

項目	人数
はい	67
いいえ	11
未回答	3

▼規模別

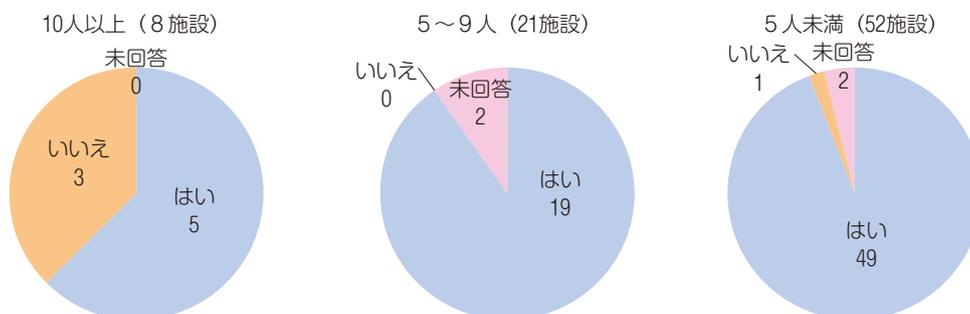


研修予算を確保している事業所が大半であった。

問16 訪問看護師になろうとする人々へ向けた集合研修があれば参加させるか

項目	人数
はい	73
いいえ	4
未回答	4

▼規模別



集合研修や指導者育成プログラムに参加したい・させたい事業所が多かった。

【集合研修へ参加させたい理由（複数回答）】

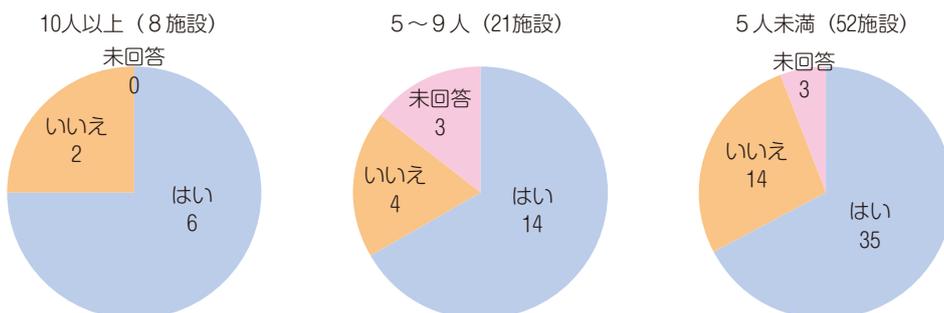
理由	施設数
病院と在宅との違いなど学ぶことができる	11
幅広く専門的な知識が必要	9
裏方的イメージの払拭・交流の場でのモチベーションを上げてほしい	3
今まで県外研修だったが、人手不足もあるため県内で短期集中であれば参加したい	1
参加者同士の交流・意見交換をしてほしい	4
指導者がいないため研修を活用したい	2
その他	4

病院の勤務経験では学べない在宅看護の特徴を学ばせたいと考えている。

問17 新卒・新採用職員育成のための研修指導者プログラムがあれば参加したいか

項目	人数
はい	5
いいえ	20
未回答	6

▼規模別



新卒看護職や新採用職員のための研修指導者プログラムがあれば、7割程度が参加したいと回答している。

【参加したい理由（複数回答）】

理由	施設数
自分に力量が無いので学びたい	6
訪問看護の共通部分の研修はプロに任せたい	2
教育のための知識・技術を習得したい	5
スタッフ間の指導内容を統一したいから	1

問18 訪問看護を推進するうえで今一番必要な事、困っていること（自由記載・複数回答）

1) 訪問看護に関するPRが必要

- ・PR活動が必要
- ・若い世代（20～30歳代）に興味をもってもらいたい（8）
- ・在宅看護の魅力をもっと知ってほしい（2）
- ・やる気をいかに引き出すか、おもしろい仕事とアピールできるか（2）

2) 人材不足

- ・人材不足（13）
- ・管理者のなり手がいない
- ・少人数運営なので重症者が多いと負担
- ・少人数なので長期休暇が取りにくい

3) 教育の必要性

- ・加算や制度に関する知識不足
- ・教育全般
- ・ケアマネへの教育（2）
- ・スタッフがどのようにすれば対象者に関心をもつかわからない
- ・必要な事として、知識、技術、やさしさが必要
- ・人材育成、スキルアップ、コミュニケーション能力

4) 制度等に関するもの

- ・往診してくれる医師が必要（2）
- ・在宅医療にかかわっていない病院関係者の理解力
- ・制度、技術面で困った時に相談できる人がいない
- ・みなし訪問看護を行う上でステーションとは違う事
- ・待機業務の不安軽減（フォロー、バックアップ体制）

5) その他

- ・赤字経営・利用者増（3）
- ・院内での多職種連携
- ・医師の在宅への考え方
- ・資金確保
- ・単価の向上、人件費の確保
- ・地方での人口減少により利用者減
- ・個人負担額が高いため、サービス利用に行きつかない
- ・包括的な視野を持つこと、地域性の理解、柔軟性
- ・地位の確立ができていない
- ・利用者が安心して過ごせる環境を提供

問19 看護協会への意見

- ・いろんな資格はなるべくWebで受けれるようにしてほしい。在介の管理者との兼務を認めてもらえるよう県に提言して欲しい。
- ・新型コロナウイルスにスタッフが感染した場合、利用者の訪問継続のため事業所同士が連携、緊急事態時の対応の仕組み作りが必要。
- ・誰か一人倒れたら閉鎖になる危機感を持ちながら働いている。バーンアウトしそうです。
- ・訪問看護向けの研修を充実してほしい。
- ・テレビCM等活用して、訪問看護のPR活動を充実してほしい。
- ・管理者研修の窓口が分かりづらいし使いづらい。
- ・ステーション連絡協議会、看護協会どちらも訪問看護対象研修が無い。

【結果の現状と課題】

I 施設概要のまとめ

- ・規模が大きいと看護職以外の職種が配置されている割合が高くなっており、ケアの質へも影響していると考えられる。
- ・5人以上の事業所で事務職の配置は4割程度あるのに対し、5人未満の事業所では3割にも満たない状況である。
- ・今後必要と思われる職種では、事業所の規模に関わらず看護職はもっと必要であるということであった。
- ・さらに、事務職が今後必要だと回答する施設が規模に関わらず2割以上あった。
- ・全体的に充足状況は半々の割合であったが、5人未満の事業所では充足していないと感じている事業所が5割を超えていた。
- ・10人以上の事業所ではさらに増員計画があるところが7割以上ある。また、5～9人、5人未満の事業所でも約半数が増員計画があると回答していることから、訪問看護従事者の需要は高いと言える。

II 訪問看護師の確保状況のまとめ

- ・看護職の定着状況として、全体的にまあまあよいという回答が多かった。
- ・定着のための工夫点として、全体的に柔軟な勤務体制、重症者への同行などにより負担を軽減するなどが多かった。
ICT活用し業務効率の改善に努めていると回答したのは、10人以上の事業所に多かった。
- ・看護職の定着を考えるうえで、必要なことと思われる新入職者への独自の教育プログラムを作成している事業所は、全体の3.5割であった。
- ・共通した教育プログラムに関しては、ほとんどの事業所が必要を感じていて、5～9人、5人未満の事業所は9割を超えている。
新卒者の採用予定は少ないが、全体の2割程度が予定している。
- ・新卒看護職や新採用職員のための研修指導者プログラムがあれば、7割程度が参加したいと回答している。
- ・事業所の規模によって行っている医療的ケアに違いがある。5人未満の事業所では、医療的ケア児や人工呼吸器、腹膜透析等を行っているところは少ない傾向にある。

- ①事業所の規模が大きくなると、看護職以外の職種も充実し、ケアの質が高まることが考えられる。
- ②規模に関わらず、看護職の需要は高いが、充足しているとは言えない状況である。
- ③看護職だけでなく、事務職の配置を希望している事業所も多い。
- ④人材育成の面からも必要である教育プログラムの作成・実施があまりすすんでいない状況である。
- ⑤新人研修・指導者研修ともに事業所の負担軽減や指導内容の充実を要望する声が高い

【調査結果からみる現状と課題】

- ①事業所の規模に関わらず、看護職の需要が高いことから、訪問看護師に従事する看護職を確保推進する必要がある。
- ②教育の必要性は感じているが、実施できていない現状があることから、新人・新採用職員への教育の充実を図る必要がある。
- ③訪問看護の周知が必要である。
- ④小規模訪問看護ステーションでは、人員不足による業務過多、経営基盤の脆弱性が課題となっている。今後は、小規模看護ステーションが安定経営し看護の質を維持・向上できるようにサポート体制を整える必要がある。

【今後の方向性についての提案】

- 1) 訪問看護に従事する看護職確保のために、これまでも継続実施してきた『訪問看護師人材養成カリキュラム』を継続開催していくとともに、訪問看護の周知にも一層力を入れる必要がある。訪問看護に興味を持つ前段階として、看護職に興味を持ってもらうような周知事業を実施していく必要がある。また、訪問看護師と医療機関看護師の相互研修の実施等により、訪問看護をさらに周知し、理解を深めてもらうことが必要である。
- 2) 訪問看護師として勤務した看護職が、定着して長く働けるようにするためにも、教育・研修体制を充実していくことが必要である。そのために、医療現場・訪問看護ステーション・学校教育等が参画して新卒・新任訪問看護師育成のプログラムを作成し、ロールモデル等を盛り込んだ有効的な教育体制を整え、事業所が十分に手掛けられないでいる新人教育を看護協会等が支援していきたい。
- 3) 訪問看護を推進するうえで自由記載で回答していただいた結果から、訪問看護に関する助言・指導・相談が気兼ねなくできる体制づくり（スーパーバイザーの設置等）や、規模が小さい事業所が多く、緊急時等是对応困難であるということからも、緊急時に訪問看護事業所同士が連携・協力しあえるシステムづくりも今後整えて行く必要があると考える。

令和2年度青森県看護協会 訪問看護の実態調査票

令和2年度青森県看護協会 訪問看護の実態調査

記入者の情報

*全員お答えください

年齢 () 歳

職種 *該当するものに○をつけてください

保健師 看護師 准看護師 その他 ()

看護職者としての経験年数 () 年

訪問看護ステーション勤務年数 () 年

管理者としての経験年数 () 年

ケアマネージャー業務の兼務 (有り ・ 無し)

認定看護師や特定看護師等で有する資格 ()

管理者のための研修の受講 (有り ・ 無し)

貴施設では訪問看護を実施していますか

*該当するものに○をつけてください

1. 実施している → 引き続き以下の質問にお答えください
2. 実施していない → これ以降回答の必要はありません

訪問看護ステーション・病院看護管理者の方へお尋ねします。

I 貴施設の概要について教えてください。

問1 設置主体について、該当する箇所に○印をつけてください。

医療法人 社会福祉法人 医師会 国・地方自治体(独立行政法人)

公的・社会保険団体 財団法人 営利法人 NPO法人 その他 ()

問2 併設されている施設に○印をつけてください。複数回答可。

病院 診療所 老人保健施設 老人ホーム 地域包括支援センター

在宅介護支援センター 居宅介護支援事業所 その他 ()

問3 貴施設の訪問看護部門の職員数を教えてください。(専任は1人、兼任・非常勤は0.5人と換算する。)

看護師 () 人 准看護師 () 人 保健師 () 人 助産師 () 人

PT () 人 OT () 人 ST () 人 事務 () 人

その他 () () 人

問4 今後訪問看護に必要とする職種・人数について教えてください。(複数回答可)

看護師 () 人 准看護師 () 人 保健師 () 人 助産師 () 人

PT () 人 OT () 人 ST () 人 事務 () 人

その他 () () 人

問5 2020年4月1日現在の利用者は何名ですか () 名

問6 医療保険 () 名、介護保険 () 名

問7 次の医療を必要とする療養者の利用はありますか。該当するものに○印をつけてください。(複数回答可)

在宅人工呼吸器、在宅酸素療法、在宅経管栄養、中心静脈栄養、補液管理、胃ろう管理
経鼻経管栄養、尿道留置カテーテル、腹膜透析、気管カニュレ管理、インスリン注射
喀痰吸引、血糖測定、褥瘡処置、ストーマ管理、リハビリテーション、緩和医療
医療的ケア児への看護、精神科疾患患者への看護

問8 訪問している中で、エリア内の最長距離及び所要時間を教えてください。

片道() Km () 分 *冬季間の移動時間() 分

問9 在宅看護実習について受け入れをしていますか。該当箇所に○印をつけてください。

はい() 校) ・ いいえ

問10 昨年度(2019年4月1日から2020年3月31日)中に在宅での看取りを何人行いましたか。() 人

問11 在宅での看取りを行う上で課題と感じていることがあれば教えてください。

()

II. 訪問看護師の確保状況について教えてください。

問1 看護職員の採用および退職者状況について

・2019年4月から2020年3月末までの採用者数 () 人

*採用者のうち新卒者数 () 人

・2019年4月から2020年3月末までの退職者数 () 人

*退職者のうち定年退職者数 () 人

問2 訪問看護師の増員計画はありますか あり ・ なし

問3 訪問看護師の充足状況はどのように感じていますか

充足している ・ 充足していない() 人不足)

上記回答を選択した理由を教えてください。

()

問4 訪問看護師の定着状況はどのように感じていますか

よい まあまあよい あまりよくない よくない

上記回答を選択した理由を教えてください。

()

問5 看護職の人材をどの様にリクルートしていますか

- ・ ナースセンター ・ ハローワーク ・ 人材派遣会社への広報
- ・ インターンシップや実習や研修に来た人に採用情報を案内する
- ・ その他（ ）

問6 看護職の定着をどの様に工夫していますか（複数回答可）

- ・ 研修受講機会の保証 ・ 家庭の都合に合わせて柔軟な勤務体制
- ・ 専門性を活かした配置 ・ 重症者への同行訪問など負担軽減
- ・ ICT活用による業務効率の改善
- ・ その他（ ）

問7 新入職員への独自の教育プログラムをお持ちですか。

はい ・ いいえ

問8 当協会が訪問看護師実践能力向上研修会等を行なっていることをご存知ですか

はい ・ いいえ

問9 新入職員の訪問看護師育成に向けた共通のプログラムの必要性を感じていますか

はい ・ いいえ

問10 研修の共通のプログラムに盛り込んで欲しい内容はどの様なものですか

- 例 ・ 看護過程の展開 ・ 訪問マナー ・ 介護保険制度や医療保険制度
- ・ 在宅療養生活の支援技術 ・ 医療ケア技術 ・ 自動車の安全運転技術
 - ・ ICTの使い方 ・ パソコンの基本的使い方

（ ）

問11 II-問1で新卒者を採用したことがある管理者の方にお聞きします。

新卒者は現在も勤務していますか。

はい ・ いいえ

① 「はい」と答えた方にお聞きします。

勤務し続ける理由は何だと考えますか。

（ ）

② 「いいえ」と答えた方にお聞きします。

勤務し続けられなかった理由は何だと考えますか。

（ ）

- 問12 全員にお聞きします。今後新卒者を採用する予定はありますか。
はい ・ いいえ
その理由を教えてください。
()
- 問13 新卒者を採用した場合には、教育資金として助成金を得られる制度があることを知っていますか。
はい ・ いいえ
- 問14 助成金を使って新卒者を育成したいと思いますか。
はい ・ どちらとも言えない ・ いいえ
その理由を教えてください。
()
- 問15 新卒者・新入職者研修のための予算を自施設で確保していますか
確保していない ・ 確保している (予算額は約 _____ 円)
- 問16 初めて訪問看護師になろうとする人々に向けた集合研修があれば参加させたいと思いますか。
はい ・ いいえ
その理由を教えてください
()
- 問17 新卒者・新入職員を育成するための、研修指導者プログラムがあれば参加したいと思いますか。
はい ・ いいえ
その理由を教えてください
()
- 問18 訪問看護を推進するうえで今一番必要なこと、困っていること等あれば教えてください。
()
- 問19 その他看護協会へのご意見等あればご記入ください。
()

*アンケート調査は以上で終了です。ご協力ありがとうございました。

青森県看護協会

公益社団法人 青森県看護協会

委 託 元／青森県

編集・作成／在宅看護推進検討会

木村寿美 坂田千佳子 其田貴美枝

山田淑子 川口智嘉子

青森県看護協会

発 行／令和3年3月

公益社団法人 青森県看護協会

〒030-0822 青森市中央三丁目20番30号 県民福祉プラザ3階

TEL 017-723-7523 FAX 017-735-3836

E-mail : ao.nurse@ceres.ocn.ne.jp

URL : <http://aomori-nurse.jp>

