

令和5年度青森県訪問看護総合支援センター事業
(青森県委託事業)

令和5年度
青森県訪問看護ステーション実態調査
報告書

令和6年3月

公益社団法人青森県看護協会

はじめに

青森県訪問看護総合支援センターは2023年5月に開所しました。

当センターは、青森県の委託事業として運営しており、開所初年度を関係機関の多大なるご理解とご協力のもとで、活動出来たことに深く感謝申し上げます。

さて、2019年に行われた厚生労働省の試算によると「2025年には訪問看護師が最大約12万人必要」と公表されました。そのことを受けて、日本看護協会は、同年「訪問看護師倍増計画」を提案し、訪問看護従事者の増加、人材確保のための基盤整備、総合的な推進と支援の3項目を打ち出しました。

本会では、これらの課題に対応するために、2019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。2020年には、本県の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、その後2022年には新卒・新人訪問看護教育プログラムを作成し、周知するなどの活動をしてきました。そして、2023年から青森県訪問看護総合支援センター事業を開始することができました。

当センターには3つの目的があります。一つには経営支援、二つ目は人材確保、三つ目は訪問看護の質の向上です。その目的を推進するために7つの機能を持たせています。様々な課題を一体的、および総合的に解決し、訪問看護提供体制の安定化・推進を図る拠点となるものです。

県民の皆様には良質な訪問看護を届け続けるためには、在宅における看取りのケア、緩和ケア、認知症ケア、精神科疾患患者のケア、小児や医療的ケア児の訪問看護など、専門性の高い技術や知識が求められ、また多職種連携も重要となります。24時間体制、緊急対応など、地域包括ケアの担い手としての役割がますます期待されており、そのためには働く環境の改善も重要となります。

この度、青森県訪問看護実態調査を実施し、その結果がまとまりましたので、日々の業務および運営管理にご活用いただければ幸いです。

本会では、訪問看護推進の拠点となるよう、今後も尽力して参りますのでご理解とご支援を宜しくお願い申し上げます。

令和6年3月吉日

公益社団法人青森県看護協会
会長 梶谷京子

目 次

第Ⅰ章 調査概要	3
1. 調査目的	3
2. 調査対象	3
3. 調査方法	3
4. 調査時期	3
5. 回収状況	3
6. 回答事業所の所在する地域	3
第Ⅱ章 調査結果	4
1. 事業所基本情報	4
(1) 訪問看護ステーション設置主体	4
(2) 指定訪問看護ステーションの出張所	5
(3) 看護小規模多機能型居宅介護	5
(4) 24時間対応	6
(5) 利用者数・利用者の自宅への訪問	8
(6) 訪問看護ステーションの経営状況	10
2. 人材確保・育成状況	12
(1) 訪問看護職員数	12
(2) 看護職員の求人・退職状況	14
(3) 新卒・新人看護師の求人・採用・教育状況	17
(4) プラチナナースの雇用	23
3. 訪問看護師の資質向上のための取り組み	25
(1) 看護師特定行為研修	25
(2) 看護の動向、最新の情報や研修会の情報収集	27
(3) 訪問看護ステーション管理者属性	28
4. 青森県訪問看護総合支援センターへの要望	31
(1) センターの活動と今後の役割	31
第Ⅲ章 実態調査のまとめ	32
参考資料 調査票	41

第I章 調査概要

1. 調査目的

訪問看護ステーションの実態を把握し、課題解決を検討するための資料を得る。

2. 調査対象

県内訪問看護ステーション142カ所の管理者

(郵送後、廃業の連絡が1事業所あったため、調査対象を141カ所とする)

3. 調査方法

自記式調査票による郵送調査

4. 調査時期

令和5年11月実施(対象期間:令和4年4月1日~令和5年3月31日)

5. 回収状況

回収数104(回収率73.8%)

6. 回答事業所の所在する地域

	事業所数※	回答件数
東青地域	30	17
中南地域	33	20
三八地域	42	30
西北地域	11	8
下北地域	5	3
上北地域	20	12
無記名		14
計	141	104

※郵送後、廃業の連絡があった1施設を除いた数

第Ⅱ章 調査結果

1. 事業所基本情報

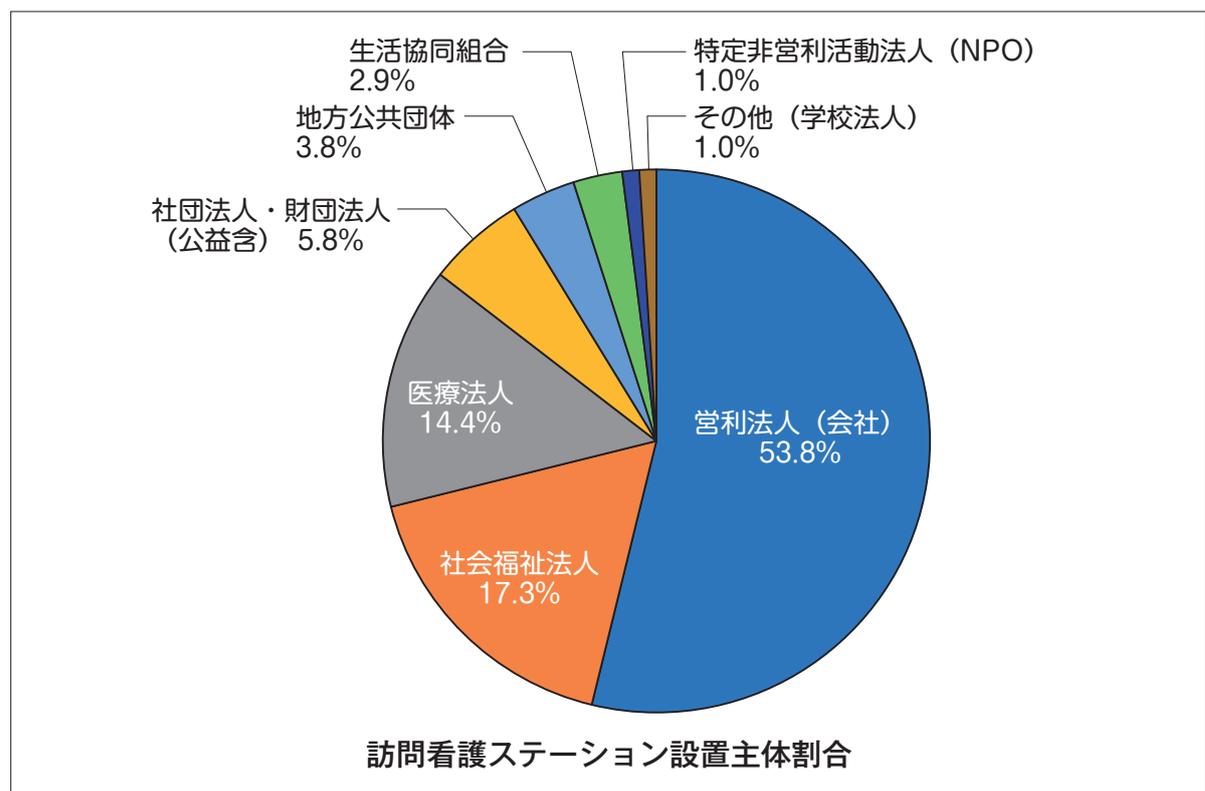
(1) 訪問看護ステーション設置主体

訪問看護ステーションの設置主体は、営利法人（会社）が最も多く56件（53.8%）、次いで社会福祉法人18件（17.3%）、医療法人15件（14.4%）、その他では学校法人が1件（1.0%）であった【表1】【図1】。

表1 訪問看護ステーション設置主体

	件数	割合(%)
医療法人	15	14.4
営利法人（会社）	56	53.8
社会福祉法人	18	17.3
特定非営利活動法人（NPO）	1	1.0
社団法人・財団法人（公益含）	6	5.8
生活協同組合	3	2.9
地方公共団体	4	3.8
その他（学校法人）	1	1.0
計	104	100

図1 訪問看護ステーション設置主体割合



(2) 指定訪問看護ステーションの出張所（以下、出張所を「サテライト」とする）

サテライト事業所を有する訪問看護ステーションは6件（5.8%）であり、有しているサテライト事業所は1～5か所であった。サテライト事業所を持たずに訪問看護事業の運営を行っているのは98件（94.2%）であった【表2】【表3】。

表2 サテライトの有無

	件数	割合(%)
サテライト事業所がある	6	5.8
サテライト事業所がない	98	94.2
計	104	100.0

表3 「サテライトがある」施設のサテライト数

	件数
1ヶ所	1
2ヶ所	4
5ヶ所	1
計	6

(3) 看護小規模多機能型居宅介護（以下、「看多機」とする）

看多機を有する訪問看護ステーションは8件（7.7%）であり、看多機がない施設のうち「看多機設置を検討中である」は3件（3.1%）、今後の「看多機の設置予定はない」が93件（96.9%）であった【表4】【表5】。

表4 看多機の有無

	件数	割合(%)
看多機がある	8	7.7
看多機がない	96	92.3
計	104	100.0

表5 「看多機がない」施設の看多機設置予定

	件数	割合(%)
1年以内に看多機を開設予定である	0	0.0
看多機設置を検討中である	3	3.1
看多機の設置予定はない	93	96.9
計	96	100.0

(4) 24時間対応

① 24時間対応の有無

24時間対応を行っている訪問看護ステーションは95件（91.3%）であった。24時間対応の対応方法は「電話対応・訪問対応」が93件（97.9%）であった【表6】【表7】。

24時間対応を行っていない理由は、「対応できる人員がない」「24時間対応を必要とする利用者がいない」「訪問範囲が広すぎるため（もっとも遠方は片道2時間弱）」であった【表8-1】【表8-2】。

表6 24時間対応の有無

	件数	割合(%)
24時間対応している	95	91.3
24時間対応していない	9	8.7
計	104	100.0

表7 「24時間対応している」施設の対応方法

※n=95

	件数	割合(%)
電話対応・訪問対応	93	97.9
電話対応のみ	2	2.1
その他	0	0.0
計	95	100.0

表8-1 「24時間対応していない」理由

	件数
対応できる人員がない	6
24時間対応を必要とする利用者がいない	1
その他	2
計	9

表8-2 「24時間対応していない」理由に関する記述回答

- ・会社の方針
- ・訪問範囲が広すぎるため（最も遠方は片道2時間弱）

② 夜間対応翌日の勤務体制

24時間対応をしている訪問看護ステーションの夜間対応の翌日の勤務体制は、「夜勤状況により日勤の勤務時間を短くする」が39件、と最も多く、次いで「日勤勤務とする」37件、「休日とする」は7件のみであった。その他は、日勤だが勤務時間や業務量を調整したり、手当支給で対応していた【表9-1】【表9-2】。

表9-1 夜間対応の翌日の勤務体制

	件数
夜勤状況により日勤の勤務時間を短くする	39
日勤勤務とする	37
休日とする	7
その他	15
計	98

※複数回答 4施設あり

表9-2 夜間対応の翌日の勤務体制に関する記述回答 ()内は回答数

- ・基本は日勤、状況に応じ勤務時間の調整をする (6)
- ・基本は日勤、本人希望により勤務時間を調整する (3)
- ・時間外及び超過勤務手当を支給する (3)
- ・利用者の訪問の調整が可能であれば半日有給とする (2)
- ・休日もしくは日勤 (2)
- ・業務量を調整する (訪問先を軽症者にする等) (1)

(5) 利用者数・利用者の自宅への訪問

① 利用者数

訪問看護ステーションの利用者数は、10～50人未満が49件（47.1%）と最も多く、次いで50～100人未満が31件（29.8%）、100人～200人未満が11件（10.6%）であった【表10】。

表10 利用者数

	件数	割合(%)
10人未満	4	3.8
10～50人未満	49	47.1
50～100人未満	31	29.8
100～200人未満	11	10.6
200人以上	5	4.8
無回答	4	3.8
計	104	100.0

② 自宅への訪問について

（自宅とは、有料老人ホーム、軽費老人ホーム、グループホーム等の施設を除いた個人宅とする。）

利用者の自宅を訪問している訪問看護ステーションは89件（85.6%）であり、自宅への訪問をしていない施設は15件（14.4%）であった【表11】【表12-1】【表12-2】。

表11 自宅訪問の有無

	件数	割合(%)
自宅訪問あり	89	85.6
自宅訪問なし	15	14.4
計	104	100.0

表12-1 「自宅訪問なし」の理由（複数回答）

※n=15

	件数
経営者の方針	4
経営安定化のため	3
車の経費削減のため	1
車移動の職員の心身の負担を軽減するため	3
交通事故のリスクを回避するため	1
その他	7
計	19

表12-2 「自宅訪問なし」の理由に関する記述回答

-
- ・利用希望者と事業所の対応できる資源（人、物、時間）がマッチしないため断らざるを得ない
 - ・高齢者住宅に入っている所以自宅訪問となると職員数が不足となる
 - ・自社の有料老人ホーム内の訪問で他へ手が回らない
 - ・看取りもしており職員の負担を増やしたくない
 - ・併設している有料老人ホームへの訪問が中心のため
 - ・高齢者施設への訪問で手一杯である
 - ・高齢者住宅が主でありスタッフの人数的にも在宅への訪問が難しい
 - ・人員不足
-

(6) 訪問看護ステーションの経営状況

① 訪問看護ステーションの経営状況について

訪問看護ステーションの経営状況について、「経営は安定している」が45件(43.3%)と最も多く、次いで「経営困難な時期があった」36件(34.6%)、「経営のことはわからない」が21件(20.2%)であった【表13-1】【表13-2】。

「経営が困難な時期があった」施設の理由では、「利用者の減少」「人件費の増加」「職員の退職」「職員の休職」等、訪問看護の収入減少および人材確保の困難があった【表14-1】【表14-2】。

表13-1 訪問看護ステーションの経営状況

	件数	割合(%)
経営は安定している	45	43.3
経営が困難な時期があった	36	34.6
経営のことはわからない	21	20.2
無回答	2	1.9
計	104	100.0

表13-2 訪問看護ステーション規模別経営状況(看護職員常勤換算数)

※n=97

	経営は安定している	経営が困難な時期があった	経営のことはわからない
小規模事業所(2.5~5人未満)	22	23	11
中規模事業所(5~10人未満)	18	7	7
大規模事業所(10人以上)	2	6	1
計	42	36	19

※看護職員常勤換算数回答施設のうち経営状況を回答した施設数

表14-1 「経営が困難な時期があった」施設の理由(複数回答) ※n=36

	件数	割合(%)
利用者の減少	23	63.9
人件費の増加	14	38.9
職員の退職	10	27.8
職員の休職	7	19.4
設備投資の増加	3	8.3
その他	4	11.1
計	50	

表14-2 「経営が困難な時期があった」施設の理由に関する記述回答

()内は回答数

- ・コロナ感染症による利用者減少、訪問キャンセルがあった(2)
- ・職員がコロナ感染症罹患後復帰したが、後遺症で訪問業務できない職員が複数いた(1)
- ・職員のコロナ感染症罹患により訪問を制限せざるを得なかった(1)
- ・オンコールを中止して以来慢性的に経営が困難(1)
- ・スタッフが増えても利用者も増えるわけではない(1)
- ・自然災害による被害があった(1)

② 訪問看護ステーションの今後の経営方針について

今後の訪問看護ステーションの事業規模に関する意向について、「現状維持」が71件、「拡大予定」が25件、「規模縮小予定」「休止・廃業予定」が合わせて5件であった【表15】。

「規模拡大予定」の理由は、「経営安定化のため」が20件、「経営者の意向」が11件、「利用者が増加」が9件、「働きやすい環境づくり」が5件であった【表16】。

「規模縮小・休止・廃業予定」の理由は、「経営者の意向」が4件、「職員の確保困難」が2件、「利用者の集客困難」と「経営が不安定」がともに1件であった【表17】。

表15 今後の事業規模の意向について n = 104

	件数
現状維持	71
拡大予定	25
休止・廃業予定	4
規模縮小予定	1
他事業所との合併を検討中	0
その他	2
無回答	2
計	105※

※複数回答をした1施設の回答を含む数

表16 「規模拡大予定」の理由（複数回答） n = 25

	件数
経営安定化のため	20
経営者の意向	11
利用者が増加	9
働きやすい環境づくり（産休育休対応など）	5
その他	0
計	45

表17 「規模縮小」「休止・廃業予定」の理由（複数回答） n = 5

	件数
経営者の意向	4
職員の確保困難	2
利用者の集客困難	1
経営が不安定	1
その他	0
計	8

2. 人材確保・育成状況

(1) 訪問看護職員数

① 訪問看護職員常勤換算数について

訪問看護ステーションの看護職員常勤換算総計は568人、1施設あたりの常勤換算数は5.7人であった【表18】。

	人
訪問看護職員常勤換算数総計	568
1施設あたりの常勤換算数	5.7

※回答数104から無回答5を除いた数

② 夜間対応が可能な看護職員数について

訪問看護ステーションに就業する保健師・助産師・看護師の「常勤人数」は443人、「非常勤人数」は130人、「夜間対応可能者数」は375人、「夜間対応者割合」65.4%であった。准看護師の「常勤人数」は56人、「非常勤人数」は32人、「夜間対応可能者数」は39人（69.6%）であった【表19】。

	常勤人数 (A)	非常勤人数 (B)	夜間対応可能者数 (C)	対応可能者割合(%) (A+B)÷(C)×100
保健師・助産師・看護師	443	130	375	65.4
准看護師	56	32	39	69.6

※回答数104から無回答5を除いた数

③ 看護職以外の職種別就業状況について

訪問看護ステーションに従事する看護職以外の職種では、「事務職員」が36件と最も多く、次いで「理学療法士」が28件、「作業療法士」が20件、「言語療法士」が5件であった【表20-1】。

訪問看護ステーションに従事する看護職以外の職種別人数は、「事務職員」が52人と最も多く、次いで「理学療法士」が46人、「作業療法士」が33人、「言語療法士」が7人であった【表20-2】。

表20-1 看護職以外の職種別就業状況

	従事している	従事していない	無回答	計
理学療法士	28	34	42	104
作業療法士	20	40	44	104
言語聴覚士	5	51	48	104
事務職	36	29	39	104

表20-2 看護職以外の職種別雇用形態（従事していると回答した施設の雇用人数）

理学療法士 (n=28)		作業療法士 (n=20)		言語療法士 (n=5)		事務職員 (n=36)	
常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤
32人	14人	27人	6人	5人	2人	34人	18人

③ 看護職員の年齢構成

訪問看護ステーションに就業している看護職員の年齢構成では、「40代」が201人（30.4%）と最も多く、次いで「50代」が175人（26.4%）、「30代」が126人（19.0%）であった【表21】。

表21 看護職員年齢構成 ※n=99

	人数	割合(%)
20代	31	4.7
30代	126	19.0
40代	201	30.4
50代	175	26.4
60代	108	16.3
70代	20	3.0
80代	1	0.2
計	662	100.0

※回答数から無回答5を除いた数（一部回答に看護職以外の職種が含まれている。分離不可能なため参考値として掲載する。）

④ 訪問看護ステーションの規模別施設数

訪問看護ステーションの規模別施設数は、小規模事業所が58件（55.8%）と最も多く、次いで中規模事業所が32件（30.8%）、大規模事業所が9件（8.7%）であった【表22】。

表22 訪問看護ステーション規模別施設数（看護職員の常勤換算数） n=104

	件数	割合(%)
小規模事業所（2.5～5人未満）	58	55.8
中規模事業所（5～10人未満）	32	30.8
大規模事業所（10人以上）	9	8.7
無回答	5	4.8
計	104	100.0

(2) 看護職員の求人・退職状況

① 看護職員の求人について

看護職員の求人状況では、「求人をしていた」が59件(56.7%)、「求人をしていない」が34件(32.7%)、「無回答」が11件(10.6%)であった【表23】。

「求人をしていた」施設の求人数は、1～2人が42件(71.2%)であった【表24】。

看護職員の求人理由は、「欠員補充」が35件、「増員」が24件、「事業拡大による増員」が3件であった【表25-1】。

看護職員の求人理由では、記述回答として「新規事業所の立ち上げのため」、「オンコール対応可能な人を求めている」と言った回答があった【表25-2】。

表23 看護職員の求人状況 n = 104

	件数	割合(%)
求人をしていた	59	56.7
求人をしていない	34	32.7
無回答	11	10.6
計	104	100.0

表24 「求人をしていた」施設の求人数 n = 59

	件数	割合(%)
1～2人	42	71.2
3人以上	7	11.9
無回答	10	16.9
計	59	100.0

表25-1 看護職員の求人理由（複数回答） n = 59

	件数	割合(%)
欠員補充	35	54.7
増員	24	40.7
事業拡大による増員	3	5.1
その他	2	3.4
計	64	

表25-2 看護職員の求人理由に関する記述内容

- ・新規事業所立ち上げのため
- ・オンコール対応可能な人を求めている

② 訪問看護ステーションの退職者数と退職理由について

訪問看護ステーションの退職者について、「退職者がいた」が58件（55.8%）、「退職者はいない」が41件（39.4%）であった【表26】。退職者数をみると「1～2人」が46件（79.3%）、「3～4人」および「5人以上」が6件（10.3%）であった【表27】。退職理由は、「家庭の都合」が21件、「労働条件・労働環境」が19件、「心身の不調」が17件、「自分の適性・能力への不安」が8件、「期待とのギャップ」が7件であった【表28-1】。その他の退職理由では、「起業・転職」、「病院勤務・外来勤務希望」などの回答があった【表28-2】。

表26 退職者の有無 n = 104

	件数	割合(%)
退職者がいた	58	55.8
退職者はいない	41	39.4
無回答	5	4.8
計	104	100.0

表27 「退職者がいた」の退職者数内訳 n = 58

	件数	割合(%)
1～2人	46	79.3
3～4人	6	10.3
5人以上	6	10.3
計	58	100.0

表28-1 退職理由（複数回答） n = 58

	件数	割合(%)
家庭の都合	21	36.2
労働条件・労働環境	19	32.8
心身の不調	17	29.3
自分の適性・能力への不安	8	13.8
期待とのギャップ	7	12.1
定年退職	4	6.9
転居	3	5.2
進学	2	3.4
事業所内の人間関係	2	3.4
利用者との人間関係	0	0.0
その他	12	20.7
計	95	

表28-2 退職理由に関する記述内容

() 内は回答数

- ・起業・転職 (3)
- ・病院勤務・外来勤務希望 (2)
- ・出産・育児 (2)
- ・法人内の異動 (1)
- ・配偶者の転勤 (1)
- ・勉学のため (1)
- ・コロナ感染により同居家族からの不満 (1)
- ・親の介護 (1)
- ・雇用期間満了 (1)
- ・突然来なくなった (1)

③ 訪問看護ステーション退職後の再就業先について

訪問看護ステーション退職後の再就業先について、「把握していない」29件（50.0%）、「医療機関」が14件（24.1%）、「他訪問看護ステーションへ就業」が10件（17.2%）であった【表29-1】。その他の就業先では、「保健センター」「デイサービス事業所」などがあつた【表29-2】。

表29-1 退職後の就業先（複数回答）

n=58

	件数	割合(%)
把握していない	29	50.0
医療機関	14	24.1
他訪問看護ステーション	10	17.2
就業していない	10	17.2
高齢者施設	6	10.3
看護師養成所	0	0.0
その他	6	10.3
計	75	

表29-2 退職後の就業先に関する記述回答

() 内は回答数

- ・病院・診療所・保健センター (4)
- ・デイサービス事業所、居宅介護事業所 (2)

(3) 新卒・新人看護師の求人・採用・教育状況

① 青森県新卒・新人看護職員研修事業補助金について

新卒・新人看護師の養成のために「青森県新卒・新人看護職員研修事業補助金」を申請することができる。この補助金について、「知っている」が68件（65.4%）、「知らない」が33件（31.7%）であった【表30】。

表30 青森県新卒・新人看護職員研修事業補助金の認知

	件数	割合(%)
知っている	68	65.4
知らない	33	31.7
無回答	3	2.9
計	104	100.0

② 青森県新卒・新人訪問看護師教育プログラム（以下、教育プログラム）について

教育プログラムについて「活用していない」が88件（84.6%）、「活用している」が14件（13.5%）であった【表31】。

教育プログラムを活用した感想では、「とても役立つ」が6件、「まあまあ役立つ」が7件、「あまり役立たなかった」が1件であった【表32-1】。その他の回答では、「新卒者はいないので新人教育の参考にしている」などがあった【表32-2】。

教育プログラムについて「活用していない」理由は、「知らなかった」が36件（40.9%）、「自施設独自のプログラムを活用している」が18件（20.5%）であった【表33-1】。その他の回答では、「新卒者の採用予定や採用者がいない」があった【表33-2】。

表31 教育プログラムを活用しているか

	件数	割合(%)
活用している	14	13.5
活用していない	88	84.6
無回答	2	1.9
計	104	100.0

表32-1 「活用している」感想

	件数
とても役立つ	6
まあまあ役立つ	7
あまり役立たない	1
全く役に立たない	0
計	14

表32-2 「活用している感想」に関する記述回答 ()内は回答数

- ・新卒者はいないので新人教育の参考に使っている (2)
- ・具体的で分かりやすい (1)
- ・面談に活用している (1)
- ・苦手な分野、未把握分野を網羅して研修できる (1)
- ・独自のプログラムを補うために使っている (1)

表33-1 「活用していない」理由 n=88

	件数	割合(%)
知らなかった	36	40.9
自施設独自のプログラムを活用している	18	20.5
その他	31	35.2
無回答	3	3.4
計	88	100.0

表33-2 「活用していない」理由に関する記述回答 ()内は回答数

- ・新卒者の採用予定や採用者がいない (24)
- ・プログラムの理解・周知ができていない (2)
- ・経験がある方を採用している (1)
- ・業務に時間がとられ活用できない (1)
- ・入職したら活用します (1)
- ・会社の規定に添っているため (1)

③ 新卒・新人訪問看護師の教育について

新卒・新人訪問看護師の教育方法について、「自施設独自の教育プログラムを活用して育成している」が52件（50.0%）、「日本訪問看護財団などのeラーニングを活用して育成している」27件（26.0%）、「青森県看護協会の「青森県新卒・新人訪問看護師教育プログラム」を活用し、自ステーションで育成している」が18件（17.3%）であった【表34】。

	件数	割合(%)
自施設独自の教育プログラムを活用して育成している	52	50.0
日本訪問看護財団などのeラーニングを活用して育成している	27	26.0
青森県看護協会の「青森県新卒・新人訪問看護師教育プログラム」を活用し、自ステーションで育成している	18	17.3
系列の病院が開催する教育プログラムに参加させて育成している	5	4.8
その他	17	16.3
無回答	10	9.6
計	129	

④ 新卒・新人訪問看護師を育成するための工夫について

新卒・新人訪問看護師を育成するための工夫では、「同行訪問を繰り返し、単独訪問可能か見極めて単独訪問をさせている」が87件（83.7%）、「新卒・新人訪問看護師の訪問時の戸惑いや心配ごとを適宜聴取している」が75件（72.1%）、「新卒・新人訪問看護師の訪問内容について適宜フィードバックをしている」が56件（53.8%）であった【表35-1】。上記以外の工夫では、「施設内外の研修参加」やOn Job Trainingによる知識・技術の習得への工夫があった【表35-2】。

	件数	割合(%)
同行訪問を繰り返し、単独訪問可能か見極めて単独訪問をさせている	87	83.7
新卒・新人訪問看護師の訪問時の戸惑いや心配ごとを適宜聴取している	75	72.1
新卒・新人訪問看護師の訪問内容について適宜フィードバックをしている	56	53.8
新卒・新人訪問看護師の緊急時対応時には、同行訪問をしてフォローしている	50	48.1
早期に単独訪問ができるように、初めのうちは同じ利用者を繰り返し訪問させる	41	39.4
その他	8	7.7
無回答	10	9.6
計	327	

-
- ・新卒採用歴なし・採用予定がない (8)
 - ・施設内外の研修、eラーニング、医師が開催する研修を受講 (3)
 - ・医療技術面は経験値を把握し、PC上もしくは手技を直接示す (2)
 - ・会議へ同行し業務と絡めて教える (1)
 - ・利用者と接することを重視し、利用者情報の収集をしてもらう (1)
 - ・適宜訪問看護事業協会主催の研修に参加 (1)
 - ・チェックリストと評価表を共有し先輩が後輩を育成する (1)
-

⑤ 新卒看護師の求人数・採用数・就業継続数について

新卒看護師の「求人をしていた」と回答した施設が4件(3.8%)、「求人をしていない」と回答した施設が94件(90.4%)であった【表36】。新卒看護師の「求人数」は5人、「採用数」は5人、「現在も就業継続している新卒看護師数」は2人であった【表37】。

新卒看護師の求人をしていた施設のうち、青森県新人看護職員研修事業補助金を「知っている」が2施設、「知らない」が1施設、無回答が1施設であった【表38-1】。青森県新卒・新人看護師教育プログラムを「活用している」が2施設、「活用していない」が2施設であった【表38-2】。

表36 新卒看護師の求人数

	件数	割合(%)
求人をしていた	4	3.8
求人をしていない	94	90.4
無回答	6	5.8
計	104	100.0

表37 新卒看護師の求人・採用・就業継続数

	人数
求人数	5
採用数	5
現在も就業継続している新卒看護師数	2

表38-1 新卒看護師の「求人をしていた」と回答した施設の青森県新人看護職員研修事業補助金の認知

	件数
知っている	2
知らない	1
無回答	1
計	4

表38-2 新卒看護師の「求人をしていた」と回答した施設の教育プログラムの活用状況

	件数
活用している	2
活用していない	2
計	4

⑥ 新卒看護師の今後の採用予定について

新卒看護師の今後の採用予定について、「採用予定はない」が50件（48.1%）、「機会があれば採用したい」が45件（43.3%）であった。新卒看護師の採用を阻む理由として、「人員の関係で教育体制を構築できない」「医療機関での経験があった方がよい」「新人に限らず希望者があれば検討したい」等の回答があった【表39-1】【表39-2】。

表39-1 新卒看護師の今後の採用予定

	件数	割合(%)
採用予定はない	50	48.1
機会があれば採用したい	45	43.3
積極的に採用したい	5	4.8
無回答	4	3.8
計	104	100.0

表39-2 新卒看護師の今後の採用予定に関する記述回答（ ）内は回答数

・人員の関係で教育体制を構築できない（11）
・新人に限らず希望者があれば検討したい（4）
・医療機関での経験があったほうがよい（3）

(4) プラチナナース^{注1)}の雇用

① プラチナナースの雇用状況等について

訪問看護ステーションにおけるプラチナナースの雇用について、「雇用していた」が52件（50.0%）、「雇用していない」が50件（48.1%）であった【表40】。プラチナナースを雇用しない理由は、「応募がない」40件（80.0%）、「今後は雇用したいと考えている」が9件（18.0%）であった【表41-1】。その他の理由では、「求人を考えていない」などがあった【表41-2】。

表40 プラチナナースを雇用していたか

	件数	割合(%)
雇用していた	52	50.0
雇用していない	50	48.1
無回答	2	1.9
計	104	100.0

表41-1 「雇用していない」理由（複数回答） n=50

	件数	割合(%)
応募がない	40	80.0
今後は雇用したいと考えている	9	18.0
ICTが使えない	5	10.0
体調が心配される	5	10.0
教育に時間を要する	4	8.0
その他	2	4.0
計	65	

表41-2 「雇用していない」理由に関する記述回答 ()内は回答数

・ 求人を考えていない (1)
・ 採用実績がなかった (1)
・ 事業を立ち上げたばかりなので (1)

注1) 本調査において「プラチナナース」とは、雇用時に60歳以上の看護職（再雇用を含む）を指す。

② プラチナナースと共に働く工夫について

訪問看護ステーションにおけるプラチナナースと共に働く工夫について、「雇用していた」ならびに「雇用していない」と回答した施設別に工夫の内容を分類したところ、両者ともに「体調に考慮して勤務時間を柔軟にしている」が最も多く、次いで「得意な技術を実施できる場に配置する」、「夜間対応を免除する」という回答であった【表41-1】。

その他の記述回答について、プラチナナースを「雇用している」施設では、「夜間対応の回数を少なくしている」「二人体制で訪問している」「休みの希望などを考慮している」「訪問前後のサポートをする」といった回答があった【表41-2】。

一方「雇用していない」施設では、「プラチナナースが不在・共に働いた経験がないので分からない」、「働き方の希望を聞いて、心身に負担がない勤務形態を考える」といった回答があった【表41-2】。

表41-1 プラチナナースとともに働く工夫について（複数回答） ※n=102

	プラチナナース	
	雇用していた施設	雇用していない施設
体調に考慮して勤務時間を柔軟にしている	40	17
得意な技術を実施できる場に配置する	27	16
夜間対応を免除している	17	10
新人と共に同行訪問をして教育を担当してもらっている	11	4
遠方に住む利用者宅への訪問は避けて、移動距離を短くしている	10	4
その他の記述回答では、「雇用していない」	6	13
計	66	67

※無回答2施設を除く

表41-2 プラチナナースとともに働く工夫に関する記述回答 ()内は回答数

プラチナナースを雇用していた施設
・夜間対応の回数を少なくしている (2)
・二人体制で訪問している (2)
・休み希望等を考慮している (1)
・訪問前後のサポートをする (1)
プラチナナースを雇用していない施設
・プラチナナースが不在・共に働いた経験がないので分からない (8)
・働き方の希望を聞いて、心身に負担がない勤務形態を考える (2)
・特になし (2)

3. 訪問看護師の資質向上のための取り組み

(1) 看護師特定行為研修^{注2)}

① 看護師特定行為研修修了者の有無と修了者・受講者数について

看護師特定行為研修修了者について、「受講修了者あり」が2件（1.9%）、「受講修了者なし」が98件（94.2%）であった【表43】。看護師特定行為研修受講修了者の人数は4人、現在の研修受講者は1人であった【表44】。

表43 看護師特定行為研修受講修了者の有無

	件数	割合(%)
受講修了者なし	98	94.2
受講修了者あり	2	1.9
無回答	4	3.8
計	104	100.0

表44 看護師特定行為研修の受講者数

	人数
研修修了者	4
現在の研修受講者	1

② 看護師特定行為の手順書交付件数とその内容について

看護師特定行為の手順書の交付件数は、「脱水症状に対する輸液による補正」が2件のみであった【表45】。

表45 看護師特定行為手順書交付内容と件数

	件数
脱水症状に対する輸液による補正	2
気管カニューレの交換	0
胃ろうカテーテル若しくは腸ろうカテーテル又は胃ろうボタンの交換	0
膀胱ろうカテーテルの交換	0
褥瘡又は慢性創傷の治療における血流のない壊死組織の除去	0
創傷に対する陰圧閉鎖療法	0
持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整	0
その他	0
計	2

注2) 看護師特定行為とは、診療の補助であって、看護師が手順書により行う場合には、実践的な理解力、思考力及び判断力並びに高度かつ専門的な知識及び技能が必要とされる38行為を指す。「特定行為に係る看護師の研修制度」は、保健師助産師看護師法に位置づけられた研修制度で、2015年10月から開始されている。手順書により特定行為を行う場合は、本研修の受講が必要となる。

出典：日本看護協会HP「看護師の特定行為研修ポータルサイト」

URL：<https://www.nurse.or.jp/nursing/education/tokuteikenshu/portal/index.html>

③ 看護師特定行為研修受講予定について

看護師特定行為研修の受講予定では、「受講希望者がいれば受講させたい」が72件(69.2%)、「受講させる予定はない」が22件(21.2%)であった【表46-1】。

看護師特定行為研修を「受講させたい群」の記述回答は、「複数の医療行為が必要な利用者が増えており必要性がある」等の回答があった【表46-2】。一方「受講に消極的な群」では、「多忙・人員不足で金銭的余裕もない、会社の方針」等の回答があった【表46-3】。

表46-1 今後の特定行為研修受講予定について

	件数	割合(%)
積極的に受講させたい	3	2.9
受講希望者がいれば受講させたい	72	69.2
受講させる予定はない	22	21.2
無回答	7	6.7
計	104	100.0

表46-2 「受講させたい群（積極的に・受講希望者がいれば受講させたい）」に関する記述回答

- ・複数の医療行為が必要な利用者が増えており必要性がある (2)
- ・積極的に受講させたいが時間など個人の都合も合わせて考えたい (2)
- ・プラチナナースが半数以上で希望しない (1)

() 内は回答数

表46-3 「受講に消極的な群（受講させる予定はない）」に関する記述回答

- ・多忙・人員不足で金銭的余裕もない、会社の方針 (5)
- ・精神科に特化しており特定行為を提供すべき対象がない (2)
- ・医師から「特定行為手順書」が発行されないことがない・往診で医師が対応可能であるため (2)

() 内は回答数

(2) 看護の動向、最新の情報や研修会の情報収集

訪問看護ステーションが加入している団体および学会は、「青森県看護協会・日本看護協会」68件（65.4%）、「青森県訪問看護ステーション連絡協議会」66件（63.5%）、「全国訪問看護事業協会」が35件（33.7%）、「日本訪問看護財団」が34件（32.7%）であった【表47-1】【表47-2】。

看護の動向及び研修会の情報の取得方法は、「各団体から送られてくる機関紙、冊子、研修チラシ」が83件（79.8%）、「各団体からのSNS（メール含む）のお知らせ」が69件（66.3%）であった【表48】。

表47-1 加入している団体、学会について（複数回答） ※n=104

	件数	割合(%)
青森県看護協会・日本看護協会	68	65.4
青森県訪問看護ステーション連絡協議会	66	63.5
全国訪問看護事業協会	35	33.7
日本訪問看護財団	34	32.7
日本在宅ケア学会	6	5.8
日本難病看護学会	5	4.8
日本在宅看護学会	3	2.9
日本慢性看護学会	0	0.0
日本地域看護学会	0	0.0
日本公衆衛生学会	0	0.0
日本老年看護学会	0	0.0
その他	5	4.8
無回答	11	10.6
計	233	

表47-2 加入している団体、学会に関する記述回答（ ）内は回答数

・日本精神科看護協会（2）
・日本看護管理学会（1）

表48 看護の動向及び研修会の情報の取得方法について（複数回答） ※n=104

	件数	割合(%)
各団体からのSNS（メール含む）のお知らせ	69	66.3
各団体から送られてくる機関誌、冊子、研修チラシ	83	79.8
各団体のHPを見る	26	25.0
研修会に参加する	46	44.2
学会・学術集会に参加する	12	11.5
無回答	5	4.8
計	241	

(3) 訪問看護ステーション管理者属性

① 訪問看護ステーション管理者属性について

訪問看護ステーション管理者の看護師としての経験年数は、「20～30年未満」が42件（40.4%）、「30～40年未満」が28件（26.9%）、「10～20年未満」が15件（14.4%）であった【表49】。

訪問看護の経験年数は、「5年未満」および「10～20年未満」が29件（27.9%）、「5～10年未満」が27件（26.0%）であった【表50】。

訪問看護管理者としての経験年数は、「5年未満」56件（53.8%）、「5～10年未満」25件（24.0%）、「10～20年未満」が17件（16.3%）、「20～30年未満」が6件（5.8%）であった【表51】。

表49 看護師としての経験年数

	件数	割合(%)
5年未満	1	1.0
5～10年未満	3	2.9
10～20年未満	15	14.4
20～30年未満	42	40.4
30～40年未満	28	26.9
40～50年未満	10	9.6
50年以上	4	3.8
無回答	1	1.0
計	104	100.0

表50 訪問看護の経験年数

	件数	割合(%)
5年未満	29	27.9
5～10年未満	27	26.0
10～20年未満	29	27.9
20～30年未満	18	17.3
30～40年未満	0	0.0
無回答	1	1.0
計	104	100.0

表51 訪問看護の管理者としての経験年数

	件数	割合(%)
5年未満	56	53.8
5～10年未満	25	24.0
10～20年未満	17	16.3
20～30年未満	6	5.8
30～40年未満	0	0.0
計	104	100.0

② 訪問看護ステーション管理者の管理者研修受講の有無について

訪問看護ステーションの管理者のうち管理者研修の「受講経験がある」が30件（28.8%）、「受講経験がない」が73件（70.2%）であった【表52】。

表52 管理者研修の受講経験

	件数	割合(%)
受講経験がある	30	28.8
受講経験がない	73	70.2
無回答	1	1.0
計	104	100.0

③ 訪問看護ステーション管理者が受講した管理者研修

訪問看護ステーションの管理者が受講した研修は、青森県看護協会主催「認定看護管理者研修会」が17件（56.7%）、全国訪問看護事業協会主催「訪問看護新任管理者研修会」「訪問看護管理者養成研修会」が16件（53.3%）、「自社が主催する看護管理者研修会」が3件（10.0%）であった【表53-1】。その他、当看護協会が主催する「訪問看護管理者研修会」等があった【表53-2】。

表53-1 管理者が受講した研修内容（複数回答）

	件数	割合(%)
青森県看護協会主催「認定看護管理者研修会（ファーストレベル、セカンドレベル、サードレベル）」	17	45.9
全国訪問看護事業協会主催「訪問看護新任管理者研修会」「訪問看護管理者養成研修会」	16	43.2
自社が主催する看護管理者研修会	3	8.1
その他	1	2.7
計	37	

表53-2 管理者が受講した研修内容に関する記述回答 ()内は回答数

- ・青森県看護協会主催「訪問看護管理者研修会」(1)
- ・秋田県看護協会主催 (1)
- ・厚生労働省看護研修研究センター看護師養成所教員課程修了 (1)

④ 訪問看護ステーション管理者が管理者研修を受講しない理由

訪問看護ステーション管理者のうち管理者研修未受講者の受講しない理由は、「都合が合わない」45件（61.6%）、「忙しい」38件（52.1%）であった。この他、「業務多忙」「急遽管理者となって日が浅く受講できない」等の理由があった【表54-1】【表54-2】。

表54-1 管理者研修を受講しない理由（複数回答） n = 73

	件数	割合(%)
都合が合わない	45	61.6
忙しい	38	52.1
研修情報がない	3	4.1
必要性を感じない	2	2.7
受講したい研修がない	0	0.0
その他	7	9.6
無回答	2	2.7
計	97	

表54-2 管理者研修を受講しない理由に関する記述回答（ ）内は回答数

- ・業務多忙で余裕がない・必要性は感じている（3）
- ・申込んでも緊急対応や職員欠員で出られない（1）
- ・急遽管理者となり、日が浅く受講できない（2）
- ・あと2.3年で管理者交代となる為（1）
- ・看護管理者が受講するイメージが強かった（1）
- ・これから検討（1）

4. 青森県訪問看護総合支援センターへの要望

(1) センターの活動と今後の役割

青森県訪問看護総合支援センターが提供するお知らせについて、「まあまあ役立つ」が48件（46.2%）、「とても役立つ」が38件（36.5%）、「あまり役立たない」が5件（4.8%）であった【表55-1】。その他回答では、「メーリングリストに参加していないので分からない」があった【表55-2】。

青森県訪問看護総合支援センターに期待する役割は、「訪問看護の知識・技術を高める研修」が85件（81.7%）、「訪問看護事業所の管理・運営に関する研修の実施」が48件（46.2%）、「診療・介護報酬等新規開設等の相談体制の強化」が46件（44.2%）であった【表56-1】。その他回答では、「最新の薬剤に関する情報（点滴・内服など）」などがあった【表56-2】。

表55-1 センターが提供するお知らせについて

	件数	割合(%)
とても役立つ	38	36.5
まあまあ役立つ	48	46.2
あまり役立たない	5	4.8
まったく役に立たない	0	0.0
無回答	13	12.5
計	104	100.0

表55-2 センターが提供するお知らせについてに関する記述回答

・メーリングリストに参加していないので分からない (2)

表56-1 センターに期待する役割について（複数回答）

n=104

	件数	割合(%)
訪問看護の知識・技術を高める研修の実施	85	81.7
新卒・新人訪問看護師の教育体制づくり	35	33.7
診療・介護報酬等や新規開設等の相談体制の強化	46	44.2
訪問看護事業所の管理・運営に関する研修の実施	48	46.2
訪問看護の実践と効果に関する情報交換	36	34.6
訪問看護事業所のネットワーク構築	35	33.7
看多機の設置・開設の支援	6	5.8
人材確保支援	38	36.5
その他	2	1.9
無回答	9	8.7
計	340	

表56-2 センターに期待する役割についてに関する記述回答

() 内は回答数

・最新の薬剤に関する情報（点滴・内服など）(1)

・看護・訪問看護に関連する法律など気軽に聞ける窓口があればよい (1)

第Ⅲ章 実態調査のまとめ

1. 訪問看護ステーションの基本情報と管理運営

(1) 訪問看護ステーション施設数・設置主体

県内の訪問看護ステーション数について、東北厚生局訪問看護事業所管内指定状況一覧の休廃止施設を除く数を見ると令和5年6月1日現在137か所¹⁾であったが、令和5年10月1日には142カ所²⁾と4か月で微増していた。

設置主体では、「営利法人」が53.8%、次いで「社会福祉法人」が17.3%、「医療法人」が14.4%であった。その他「学校法人」があった。日本看護協会「2024年度診療報酬・介護報酬改定に向けた訪問看護実態調査」³⁾では、「営利法人」が45.8%、「医療法人」が25.9%、「社会福祉法人」が5.9%であり、本県は全国調査の結果と比較すると「営利法人」が多く「医療法人」が少ないという結果であった。

また、我が国の学校法人が設置する訪問看護ステーションでは、藤田医科大学、埼玉医科大学、高崎健康福祉大学等が教育と看護実践の場が近接した形で訪問看護を提供している。本県においても学校法人1校がステーションを設置していることから、今後の活動やその特徴について共有していく必要がある。

(2) 指定訪問看護ステーションの出張所（以下、サテライト）

サテライトは、利用者宅に近い場所からより効率的に訪問看護を提供するために、待機や看護用具の保管、着替え等を行う事業所等である。一定の要件を満たすものについては、一般的な指定訪問看護の提供の単位として、主たる事業所と含めて指定することが可能となっている。本調査においては、「サテライト事業所がある」という回答は6件（5.8%）であった。県内のサテライト数は、令和2年に21件であったが、令和5年は15件と減少していた^{4) 5)}

当協会が行った「訪問看護実態調査（令和2年度）」では、訪問範囲が片道「20km未満」が50.6%。「20～40km未満」が27.1%、「40km以上」が9.8%であり、片道の移動時間は、「30～60分未満」が46.9%、「30分未満」が43.2%、「60分以上」が2.4%と移動距離や移動時間が長く、冬期間は悪天候により移動時間が延長するなどの課題があった。サテライトは、これらの課題を解消するための手段として有用と考えていたが、減少に転じていることからその理由と今後の傾向を注視していく必要がある。

(3) 看護小規模多機能型居宅介護（以下、看多機）

「看多機がある」という回答は8件、今後「看多機の設置予定はない」が93件、「看多機設置を検討中である」が3件であった。看多機では、医療を必要とする人々が通所や滞在ができることや、日頃看ている訪問看護師に滞在中も看てもらえるという利点がある。今年度の訪問看護ステーションの挨拶回りの際に、看多機の運営について「情報共有をする場が欲しい」と言った声があった。当協会の看護師職能Ⅱの委員会が令和6年度に看多機に関する研修を企画しているため、センターから研修案内を配信するなど、看多機に関する周知・広報を行っていく必要がある。

(4) 24時間対応

24時間対応について「行っている」と回答したのは91.3%であった。対応方法は、「電話対応・訪問対応」が97.9%を占めていた。夜間対応後の勤務体制は、「日勤勤務とする」と「夜勤状況により日勤の勤務時間を短くする」が8割を占めていた。24時間対応を行わない施設では、「対応できる人員がいない」「24時間対応を必要とする利用者がいない」「訪問範囲が広すぎる」という理由が挙げられていた。

また、24時間対応を行っている施設では、常勤換算に占める夜間対応職員数の割合は7割弱であり、小規模事業所（常勤換算数2.5～5人未満）では週1回以上の夜間対応を行っている可能性がある。今回の調査では、夜間対応以前の勤務体制は調査していないため、夜間対応前後の実労働時間を把握していく必要がある。

(5) 利用者数・利用者の自宅への訪問

利用者数は、「10～50人未満」が47.1%、「50～100人未満」が29.8%、「100～200人未満」が10.6%であった。利用者の「自宅訪問あり」は85.6%、「自宅訪問なし」は14.4%であった。自宅訪問をしない理由は、人材不足、職員の負担が大きい、対象がいない、訪問範囲が広く片道2時間かかる等であった。

本県では40市町村のうち訪問看護ステーションが所在するのは23市町村であり、17市町村には訪問看護ステーションの設置がないため、高齢化が著しい津軽半島先端エリアや下北半島西側エリアは、近隣市町村から車で数時間かけて訪問しなければならない状況がある。今回の調査では、施設内入居者に限定して訪問看護を提供するステーションが1割以上を占めていた。県民が住み慣れた地域で最期まで暮らしていくためには訪問看護の柔軟な提供方法について、地域住民と共に検討して行く必要があると考える。

(6) 訪問看護ステーションの経営状況

訪問看護ステーション経営状況について、「経営は安定している」が43.3%、「経営困難な時期があった」が34.6%、「経営のことはわからない」が20.2%であり、常勤換算数別の事業所規模に関わらず「経営困難な時期があった」という回答であった。理由として、利用者の減少や退職・休職等による職員の減少、人件費の増加やコロナ禍における慢性的な人材不足等があった。また、小規模事業所では急な退職や休職者（病気休暇、産前産後休暇、育児休暇、介護休暇）が出ることによって訪問看護提供困難、新規利用者の受け入れ困難、他の職員の休暇取得が困難など、他の問題も同時に発生する。今後は、訪問看護ステーションの経営者や管理者が経営上の課題を把握し経営戦略を講じられるように研修および相談支援を行っていく必要がある。

さらに今後の経営方針については、「現状維持」や「拡大予定」という回答がある一方で、「規模縮小予定」や「休止・廃業予定」と回答する事業所もあった。「拡大予定」の理由として、経営安定化、働きやすい環境づくり、増加した利用者に対応するためという回答があった。経営の安定化を図るために、人材確保・育成、利用者確保などの対策が必要と考える。

2. 訪問看護の人材確保・育成状況

(1) 訪問看護ステーション職員数・訪問看護師年齢構成

訪問看護師常勤換算総数は、568人であり1施設あたりの常勤換算数は5.7人であった。職種別就業者数では、「事務職員」が最も多く、次いで「理学療法士」、「作業療法士」であった。「言語聴覚士」は常勤・非常勤を含めて7人と少数であった。常勤換算数でみる訪問看護ステーションの規模別施設数では、小規模事業所（2.5～5人未満）が55.8%、中規模事業所（5～10人未満）が30.8%と小規模事業所が半数を占める結果であった。

また、訪問看護師の年齢構成は、40代以上が76.3%を占めている一方で、20代、30代が23.7%おり、若い世代の看護師も就業していた。多世代が就業することにより、出産や育児・介護などの家庭の状況による労働時間を互いに補うことが可能となる一方、多様な働き方を実現するためには人材確保と育成が重要となる。今後は、研修ニーズに関する情報収集を行うとともに、訪問看護の質向上に向けた研修の企画・実施を行っていく必要がある。

(2) 看護職員の求人・退職・退職後の再就業先

看護職員の「求人をしていた」が56.7%であり、求人理由は「欠員補充」「増員」等であった。看護職員の「退職者がいた」が55.8%であり、理由は「家庭の都合」「労働条件・労働環境」「心身の不調」等であった。退職後の就業先は、「医療機関」「他訪問看護ステーション」「高齢者施設」であった。青森県ナースセンターの求人登録実績⁶⁾をみると、訪問看護ステーションの求人が令和5年4月は39人だったが、12月には60人に増加しており、求人施設の所在地を見ると青森市が最も多く、八戸市、弘前市等、各圏域から求人が出されていた。一方、求職登録実績では、就職希望先として訪問看護ステーションを選んでいる人は、令和5年4月から10月にかけて月別に3人から6人と少数であり求職者に占める割合も2.0%と低迷していた。今後も青森県ナースセンターと協力して、求職者に訪問看護体験型研修を積極的に紹介して、訪問看護の体験を通じて就業への関心を高める働きかけをしていく必要がある。

(3) 新卒・新人看護師の求人・採用・就業継続状況・教育状況

本調査において青森県新人看護職員研修事業補助金（以下、補助金）を「知っている」という回答が65.4%、「知らない」が31.7%であった。青森県新卒・新人訪問看護師教育プログラム（以下、教育プログラム）を「活用していない」が84.6%、「活用している」が13.5%であった。活用しない理由は、「知らなかった」が40.9%であった。教育方法は、「自施設独自の教育プログラムを活用している」50.0%、「日本訪問看護財団などのeラーニングを活用している」26.0%、「青森県新卒・新人訪問看護師教育プログラムを活用している」が17.3%であった。教育上の工夫では、「同行訪問を繰り返し、単独訪問可能か見極めて単独訪問をさせている」26.6%、「新卒・新人訪問看護師の訪問時の戸惑いや心配ごとを適宜聴取している」72.1%、「新卒・新人訪問看護師の訪問内容について適宜フィードバックをしている」53.8%等であった。

また新卒看護師を「求人していた」が4件であった。実際に新卒看護師を採用した施設は3施設、

採用人数は5人、就業継続人数は2人であった。新卒看護師の求人をしていった施設のうち、補助金を「知っている」が2施設、「知らない」が1施設、未回答が1施設であった。青森県新卒・新人看護師教育プログラムを「活用している」が2施設、「活用していない」が2施設であった。活用していない理由は、「自施設独自の教育プログラムを活用している」が1施設、プログラムを「知らなかった」が1施設であった。本多、鈴木が⁷⁾看護学生の就職活動の傾向について調査した結果、看護学生が就職先を選定する際に重視した項目として最も多いのが院内教育制度であり、看護学生は看護実践に対する不安から卒後教育への期待があることが示唆されていた。そのため、補助金や教育プログラムの周知をして、地域で新卒看護師を育成していけるような教育体制を整備していく必要がある。

(4) プラチナナースの雇用および共に働くための工夫

プラチナナースについて、「雇用していた」が50.0%、「雇用していなかった」が48.1%であった。雇用していなかった理由は、「応募がない」が80.0%である一方、「今後は雇用したいと考えている」といった回答があった。訪問看護師の年齢構成は、40代が30.4%、50代26.4%、60代以上が19.5%とプラチナナースが2割を占めていた。多様な背景や経験を持つプラチナナースと共に働くための工夫について情報収集ならびに情報発信をしていく必要があると考える。

3. 訪問看護師の資質向上のための取り組み

(1) 看護師特定行為研修修了者数・手順書交付件数・受講予定者数

看護師特定行為研修修了者がいる施設は2施設（1.9%）であり、研修修了者は4人、現在の研修受講者は1人であった。看護師特定行為の手順書交付件数は2件であった。内容は、脱水症状に対する輸液による補正であった。

看護師特定行為研修の職員受講については、「受講希望者がいれば受講させたい」69.2%、「積極的に受講させたい」が2.9%であった。また、「受講予定させる予定はない」が21.2%であった。受講に積極的な理由は「複数の医療行為が必要な利用者が増加しており必要性がある」、受講に消極的な理由は「多忙・人員で金銭的余裕がない、会社の方針」などであった。

看護師特定行為は、医療を必要とする利用者への迅速対応を可能にするとともに、医師との連携がより強化されることから訪問看護師にとって今後さらに求められる実践力と考える。しかしながら、訪問看護師が県内で「在宅ケアパック」といった領域に特化した特定行為研修を受講できるような働きかけを県および県内の地域包括ケア病棟や慢性期患者を受け入れている医療機関にも働きかけていく必要があると考える。

(2) 看護の動向、最新の情報や研修会等の情報収集

訪問看護ステーションが看護の動向や最新情報を得るために加入している団体は、「青森県看護協会・日本看護協会」が65.4%、「青森県訪問看護ステーション連絡協議会」が63.5%、「全国訪問看護事業協会」33.7%、「日本訪問看護財団」が32.7%であった。情報収集方法では、「各団体から送られてくる機関紙、冊子、研修チラシ」が79.8%と最も多く、「各団体からのSNSのお知らせ」が66.3%、

「研修会に参加する」が44.2%であった。訪問看護の推進に関する情報を、多様な媒体を活用して周知していく必要がある。

(3) 訪問看護ステーション管理者属性

訪問看護ステーション管理者の看護師経験は、「20～30年未満」が40.4%、「30～40年未満」が26.9%、「40～50年未満」が9.6%と経験豊かな管理者が多くいる一方で、「5年未満」や「5～10年未満」が3.9%と経験が浅い管理者もいた。訪問看護師経験では10年未満が5割を占めており、訪問看護ステーション管理者経験年数も「5年未満」が5割を占めていた。管理者研修の受講については、「受講経験がない」が70.2%、「受講経験がある」が28.8%であった。受講した管理者研修は、「青森県看護協会主催の認定看護管理者研修会（ファーストレベル、セカンドレベル、サードレベル）」が56.7%、「全国訪問看護事業協会主催の訪問看護新任管理者研修会・訪問看護管理者養成研修会」が53.3%であった。管理者研修を受講しない理由として、「都合が合わない」が61.6%、「忙しい」が52.1%、その他の理由には、「急遽管理者となり日が浅く受講できない」「申し込んでも緊急対応や職員欠員で出られない」等があった。

訪問看護ステーション管理者は、訪問業務に加えて事業所の会計や人事・労務管理など多様な業務を担っており多忙を極めている。そのため、研修会への参加機会を逃している可能性がある。管理者が研修に参加できるように研修の開催曜日や開催方法を検討する必要がある。また、訪問看護ステーションの経営の基礎知識、リスク管理、看護の質の維持・向上に関する実践力をさらに高められる研修を企画・実施していくことが求められる。

4. 青森県訪問看護総合支援センター（以下、センター）への要望

(1) センターの活動と今後の役割

センターではメーリングリストへの登録に了承が得られている97施設に、研修等の案内メールを毎月送信している。センターが提供する案内メールについての意見では、「まあまあ役立つ」が46.2%、「とても役立つ」が36.5%、「あまり役立たない」が4.8%であった。この他、「メーリングリストに参加していないので分からない」があった。今後も、メーリングリストおよびFAX等のリストを作成し、訪問看護ステーションが情報をタイムリーに受け取れる体制を整える必要がある。

センターに期待する役割では、「訪問看護の知識・技術を高める研修の実施」が81.7%、「訪問看護事業所の管理・運営に関する研修の実施」が46.2%、「診療・介護報酬等や新規開設等の相談体制の強化」が44.2%であった。訪問看護ステーションの研修ニーズを把握するとともに、各訪問看護ステーションが強みとしている看護実践を共有するなど、訪問看護ステーションの教育ネットワークの構築についても検討していく必要があると考える。

<引用・参考文献>

- 1) 厚生労働省東北厚生局、訪問看護事業所の管内指定状況一覧、コード内容別訪問看護事業所一覧表、令和5年6月1日閲覧
https://kouseikyoku.mhlw.go.jp/tohoku/gyomu/gyomu/hoken_kikan/houmon.html
- 2) 厚生労働省東北厚生局、訪問看護事業所の管内指定状況一覧、コード内容別訪問看護事業所一覧表、令和5年10月1日閲覧
(https://kouseikyoku.mhlw.go.jp/tohoku/gyomu/gyomu/hoken_kikan/houmon.html)
- 3) 公益社団法人日本看護協会、2024年度診療報酬・介護報酬改定等に向けた訪問看護実態調査、令和5年3月31日
- 4) 一般社団法人全国訪問看護事業協会、訪問看護ステーション基本情報、サテライト数、令和2年度サテライト数調査結果、令和6年1月26日閲覧
(<https://www.zenhokan.or.jp/wp-content/uploads/r2-research-satellite.pdf>)
- 5) 一般社団法人全国訪問看護事業協会、訪問看護ステーション基本情報、サテライト数、令和5年度サテライト数調査結果、令和6年1月26日閲覧
(<https://www.zenhokan.or.jp/wp-content/uploads/r5-research-satellite.pdf>)
- 6) 青森県ナースセンター、令和5年度ナースセンター実績報告、青森県看護協会定例会議（第20回）資料、令和6年1月24日開催
- 7) 本多和子、鈴木恵、看護学生における就職活動の傾向－将来の希望別の就職先選定基準、了徳寺大学紀要第17号、24－247、令和6年1月29日閲覧
(file:///C:/Users/user14/Downloads/2016_01_29%20(1).pdf) 34

参 考 资 料

调 查 票

6. 令和5年10月1日現在、貴事業所（サテライトを含む）における従事者について教えてください。

(1) 貴事業所（サテライトを含む）における従事者の「①在籍人数（延べ人数）」、「②常勤換算数」と「③夜間対応可能職員数」をご記入ください。

※保健師・助産師・看護師・准看護師の常勤換算方法は次の式をご活用ください。

b 常勤職員の人数 + (c 非常勤職員の1週間の勤務時間 ÷ a 常勤職員が勤務すべき1週間の時間数) = 常勤換算数

$$\boxed{b} + \left(\boxed{c} \div \boxed{a} \right) = \boxed{\quad} \text{人}$$

※常勤換算数は小数点第一位までを記入。小数点第2位を四捨五入してください。

※対象者なしの場合は「0」を記入してください。（未入力不可）

	①在籍人数（延べ数）		②常勤換算数（※）	③夜間（オンコール含む）対応可能職員数
	常勤	非常勤	常勤+非常勤	常勤+非常勤
記入例) 保健師・助産師・看護師	7人(実人数)	2人(実人数)	8.0人 (小数点第一位)	5人(実人数)
保健師・助産師・看護師			保健師・助産師・看護師・ 准看護師全体の常勤換算数	
准看護師				
理学療法士				
作業療法士				
言語聴覚士				
事務職員				

(2) 貴事業所（サテライトを含む）における看護職員（保健師・助産師・看護師・准看護師）の年齢構成について教えてください。

※対象者なしの場合は「0」を記入してください。

10代 人 20代 人 30代 人
 40代 人 50代 人 60代 人
 70代 人 80代以上 人

7. 24時間対応について教えてください。該当する項目に○印をご記入ください。

(1) 24時間対応をしていますか。

1. 24時間対応をしている ⇒ (1) -①、(2) の設問へ
2. 24時間対応をしていない ⇒ (1) -②の設問へ

(1) -①「1. 24時間対応をしている」と回答された方は、対応方法について教えてください。

1. 電話対応のみ
2. 電話対応と訪問対応
3. その他 ()

(1) -②「2. 24時間対応をしていない」と回答された方は、その理由について教えてください。

1. 対応できる人員がない
2. 24時間対応を必要とする利用者がいない
3. その他 ()

(2) 夜間対応の翌日の勤務形態について教えてください。

1. 休日とする
2. 日勤勤務とする
3. 夜間対応状況により日勤の勤務時間を短くする
4. その他 ()

8. 採用者・退職者・休職者について教えてください。該当する理由に○印をご記入ください。

※休職には、産前産後休暇、育児休暇、介護休暇、病気休暇、1か月以上の長期研修、進学が含まれます。
※下記項目の該当者がいない場合は、「0」とご記入ください。

(1) 令和4年4月1日～令和5年3月31日までの採用者・退職者・休職者の人数をご記入ください。

採用者数 人

退職者数 人 ⇒ (1) -①②の設問へ

休職者数 人

(1) - ①退職者が1人以上いる施設の方は、退職理由を教えてください。(複数回答可)

1. 家庭の都合
2. 心身の不調
3. 定年退職
4. 転居
5. 進学
6. 事業所内の人間関係
7. 利用者との人間関係
8. 労働条件・労働環境
9. 期待とのギャップ
10. 自分の適性・能力への不安
11. その他 ()

(1) - ②退職者が1人以上いる施設の方は、退職後の就業先を教えてください。(複数回答可)

1. 他訪問看護ステーション
2. 医療機関
3. 高齢者施設
4. 看護師養成所
5. 就業していない
6. 把握していない
7. その他 ()

9. 看護職員の求人について教えてください。該当する項目に○印をご記入ください。

(1) 令和4年4月1日～令和5年3月31日の間、看護職員の求人を行っていましたか。「1. 求人をしていた」と回答した方は求人数をご記入ください。

1. 求人をしていた 人 ⇒ (1) - ①の設問へ
2. 求人をしていない

(1) - ①「1. 求人をしていた」と回答した方は、募集理由について教えてください。

1. 増員
2. 欠員補充
3. 事業規模拡大による増員
4. その他 ()

10. 新卒訪問看護師の採用について教えてください。該当する項目に○印をご記入ください。

※本調査では、新卒看護師は「看護師養成学校卒業から1年以内の訪問看護経験のない看護師」のことを指します。

(1) 新卒看護師を採用するにあたり助成金『青森県新人看護職員研修事業補助金』を申請できることを知っていますか。

1. 知っている
2. 知らない

(2) 『青森県新卒・新人訪問看護師教育プログラム』活用していますか。

1. 活用している ⇒ (2) - ①の設問へ
2. 活用していない ⇒ (2) - ②の設問へ

(2) - ① 「1. 活用している」と回答された方は感想を教えてください。役立つ点改善点を回答理由にご記入ください。

1. とても役立つ 2. まあまあ役立つ 3. あまり役立たない
4. まったく役に立たない

回答理由 ()

(2) - ② 「2. 活用していない」と回答された方はその理由を教えてください。

1. 知らなかった 2. 自施設独自のプログラムを活用している
3. その他 ()

(3) 令和4年4月1日～令和5年3月31日の間、新卒求人数・新卒採用人数、新卒採用者のうち令和5年10月1日現在就業を継続している人数をご記入ください。

※ゼロの場合は「0」とご記入ください。

	新卒求人数	新卒採用人数	新卒採用者のうち 令和5年10月1日現在 就業を継続している人数
令和4年4月1日～ 令和5年3月31日	人	人	人

(4) 新卒訪問看護師の今後の採用予定を教えてください。

1. 積極的に採用したい 2. 機会があれば採用したい 3. 採用予定はない

回答理由 ()

11. プラチナナースの雇用について教えてください。該当する項目に○印をご記入ください。

※本調査では、プラチナナースは「雇用時に60歳以上の看護師（再雇用を含む）」のことを指します。

(1) 令和4年4月1日～令和5年3月31日の間、プラチナナースを雇用していましたか。

1. 雇用していた 2. 雇用していない ⇒ (1) - ①の設問へ

(1) - ① 「2. 雇用していない」と回答された方は、理由について教えてください。
(複数回答可)

1. 応募がない 2. 教育に時間を要する 3. ICTが使えない
4. 体調が心配される 5. 今後は雇用したいと考えている
6. その他 ()

(2) ー①「1. 受講経験あり」と回答した方は、研修団体と内容について教えてください。(複数回答可)

1. 青森県看護協会主催「認定看護管理者研修会」
ファーストレベル・セカンドレベル・サードレベル
2. 全国訪問看護事業協会主催
「訪問看護師新任管理者研修会」「訪問看護管理者養成研修会」
3. 自社が主催する看護管理者研修会
4. その他 ()

(2) ー②「2. 受講経験なし」と回答した方は、理由について教えてください。(複数回答可)

1. 忙しい
2. 必要性を感じない
3. 都合が合わない
4. 研修情報がない
5. 受講したい研修がない
6. その他 ()

Ⅲ. 訪問看護の質を維持・向上するための取り組みを教えてください。

1. 人材育成について教えてください。該当する項目に○印をご記入ください。

※本調査では、新卒看護師は「看護師養成学校卒業から1年以内の訪問看護経験のない看護師」のことを指します。

※本調査では、新人訪問看護師は「看護経験はあるが訪問看護経験のない看護師」のことを指します。

※本調査では、プラチナナースは「60歳以上の看護師」のことを指します。

(1) 新卒・新人訪問看護師の教育について教えてください。(複数回答可)

1. 青森県看護協会の『青森県新卒・新人訪問看護師教育プログラム』を活用し、自ステーションで育成している
2. 日本訪問看護財団などのeラーニングを活用して育成している
3. 自施設独自の教育プログラムを活用して育成している
4. 系列の病院が開催する教育プログラムに参加させて育成している
5. その他 ()

(2) 新卒・新人訪問看護師を育成するための工夫について教えてください。(複数回答可)

1. 同行訪問を繰り返し、単独訪問が可能か見極めた上で単独訪問をさせている
2. 新卒・新人訪問看護師の訪問時の戸惑いや心配ごとを適宜聴取している
3. 新卒・新人訪問看護師の訪問内容について適宜フィードバックをしている
4. 新卒・新人訪問看護師が緊急時対応をする際には、同行訪問をしてフォローしている
5. 早期に単独訪問ができるように、初めのうちは同じ利用者を繰り返し訪問させる
6. その他 ()

(3) プラチナナースと共に働くための工夫を教えてください。(複数回答可)

1. 体調に配慮して勤務時間を柔軟にしている
2. 得意な技術を実施できる場に配置する
3. 新人と共に同行訪問をして教育を担当してもらっている
4. 夜間対応を免除している
5. 遠方に住む利用者宅への訪問は避けて、移動距離を短くしている
6. その他 ()

2. 特定行為研修の受講状況について教えてください。

(1) 令和5年10月1日現在の特定行為研修の受講修了者と受講者数をご記入ください。

※ゼロの場合は「0」とご記入ください。

受講修了者 人 現在の受講者 人

(2) 医師から発行された「特定行為手順書」の交付件数をご記入ください。

※ゼロの場合は「0」とご記入ください。

令和4年4月1日～令和5年3月31日までの交付件数 件

1件以上の方は ⇒ (2) - ①の設問へ

(2) ①交付件数「1」件以上と回答した方にお聞きします。交付を受けた特定行為の内容について教えてください。

※ゼロの場合は「0」とご記入ください。

No.	特定行為	手順書交付件数
1	気管カニューレの交換	件
2	胃ろうカテーテル若しくは腸ろうカテーテル又は胃ろうボタンの交換	件
3	膀胱ろうカテーテルの交換	件
4	褥瘡又は慢性創傷の治療における血流のない壊死組織の除去	件
5	創傷に対する陰圧閉鎖療法	件
6	持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整	件
7	脱水症状に対する輸液による補正	件
8	その他 ()	件

(3) 今後の特定行為研修受講予定について、該当する項目に○印をご記入ください。

1. 積極的に受講させたい
2. 受講希望者が居れば受講させたい
3. 受講させる予定はない

回答理由 ()

IV. 看護の動向や最新の情報、研修会の情報をどのように得ているかお聞きします。

1. 現在加入している団体や学会等を教えてください。該当する項目に○印をご記入ください。(複数回答可)

1. 青森県看護協会・日本看護協会
2. 青森県訪問看護ステーション連絡協議会
3. 日本訪問看護財団
4. 全国訪問看護事業協会
5. 日本在宅看護学会
6. 日本在宅ケア学会
7. 日本難病看護学会
8. 日本慢性看護学会
9. 日本地域看護学会
10. 日本公衆衛生学会
11. 日本老年看護学会
12. その他 ()

2. 看護の動向及び研修会の情報をどこから得ていますか。該当する項目に○印をご記入ください。(複数回答可)

1. 各団体からのSNS (メール含む) のお知らせ
2. 各団体から送られてくる機関紙、冊子、研修チラシ
3. 各団体のHPを見る
4. 研修会に参加する
5. 学会・学術集会に参加する

V. 青森県訪問看護総合支援センターについて、ご意見をお聞かせください。

1. 青森県訪問看護総合支援センターが提供する研修等のお知らせについて、該当する項目に○印をご記入ください。

1. とても役立つ 2. まあまあ役立つ 3. あまり役立たない
4. まったく役に立たない

回答理由 ()

2. 青森県訪問看護総合支援センターに期待する役割について、該当する項目に○印をご記入ください。（複数回答可）

1. 訪問看護の知識・技術を高める研修の実施
2. 新卒・新人訪問看護師の教育体制づくり
3. 診療・介護報酬等や新規開設等の相談体制の強化
4. 訪問看護ステーションの管理・運営に関する研修の実施
5. 訪問看護の実践と効果に関する情報交換
6. 訪問看護ステーションのネットワーク構築
7. 看多機の設置・開設の支援
8. 人材確保支援
9. その他 ()

質問は以上です ご協力誠にありがとうございます。

**同封の返信用封筒で、
令和5年11月30日（木）までにご返送ください。**

青森県看護協会公式LINE



令和5年度青森県訪問看護総合支援センター事業（青森県委託事業）
「令和5年度青森県訪問看護ステーション実態調査報告書」

発行	令和6年3月発行
編集・発行者	公益社団法人青森県看護協会 〒030-0822 青森県青森市中央三丁目20番30号県民福祉プラザ3階 TEL：017-774-7705 FAX：017-735-3836
印刷	ワイエス株式会社ミッド事業部 TEL：017-788-4471



※本書の無断複写・掲載は禁じます