

令和 5 年度・鹿児島県訪問看護実態調査

結果概要（まとめ）

1 訪問看護ステーションの開設主体について

- 営利法人が 39%，医療法人が 33%，社会福祉法人が 8%。(P1)

2 職員体制・採用・労働環境等について

- 訪問看護ステーション従事者の常勤及び非常勤割合は，常勤 66%，非常勤 34%。(P2)
- 訪問看護ステーションに従事する看護師の常勤及び非常勤割合は，常勤看護師 69%，非常勤看護師 31%。(P2)
- 訪問看護ステーションに従事する看護師の年代別割合は，40 代 34%，50 代 31%，30 代 17%，60 代以上 14%，20 代 4%。他の年代と比較すると，20 代の訪問看護師が著しく少ない。(P2)
- 新卒看護師の採用を希望する訪問看護ステーションは 31 カ所。(P3)

3 研修の受講状況等について

- 特に管理者研修を受けていないと回答した訪問看護ステーションが 25%。管理者研修を受けていない理由として，少人数の事業所で業務が多忙，人員が不足している等，研修を受講できる体制が整っていない点があげられた。(P6)

4 運営状況等について

- 訪問看護ステーションの 33%が赤字となっており，職員の採用，職員の教育・育成，職員の処遇・評価が主な課題となっている。また，訪問看護ステーションの 77%が相談機関の必要性を感じている。(P7～9)

5 暴力・ハラスメント被害について

- 利用者や利用者の家族から暴力・ハラスメントを受けた経験があると回答した訪問看護ステーションが 65%。暴力・ハラスメント被害への対策で必要と思われることとして，相談窓口の設置，暴力・ハラスメントに関する啓発・理解促進等があげられた。(P10～11)

【まとめ】

- ✓ 本調査結果から，訪問看護ステーションの一番の課題は人材確保であり，必要なこととして，給与，手当，福利厚生があげられている。また，新卒看護師を採用するにあたって必要なこととして，事業所の育成環境の整備，育成プログラム，担当者の確保等があがった。
- ✓ 管理者研修については，訪問看護ステーションの 25%が受講しておらず，ICT 化についても，基礎的な ICT ツールの導入に留まり，レセプトのオンライン化や医師やケアマネジャーとの情報共有に係る ICT ツールの活用等が進んでいない。また，訪問看護ステーションの 77%が相談機関の必要性を感じており，加算・算定・報酬関係や日々の業務で発生する質問等を相談したいと希望している。
- ✓ 訪問看護ステーションが小規模体制で運営されていることが，上述の課題や現状の要因であることが考えられるため，支援の方向性としては，新卒看護師を含めた人材確保や業務の効率化など管理運営への支援，規模拡大による機能強化への支援などが必要と思われる。

※各設問の集計データやグラフ等は別添の結果概要（詳細版）を参照。

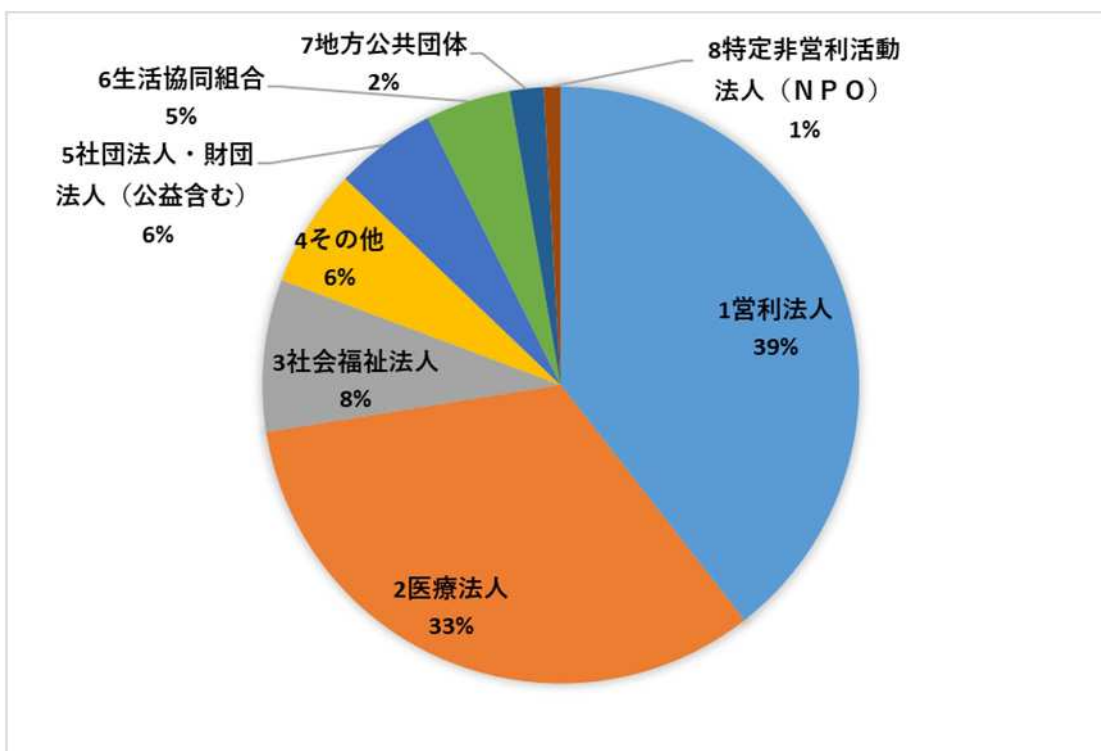
令和5年度・鹿児島県訪問看護実態調査 結果概要（詳細版）

令和5年11月13日
高齢者生き生き推進課

調査対象：介護保険法に基づく指定を受けている県内訪問看護ステーションの管理者
調査時期：令和5年6月15日～7月6日
回答方法：メール及びファックス
回答率：52.6%（訪問看護ステーション207のうち109より回答）

1 訪問看護ステーションの開設主体について

開設主体	回答数
1 営利法人	43
2 医療法人	36
3 社会福祉法人	9
4 その他	7
5 社団法人・財団法人（公益含む）	6
6 生活協同組合	5
7 地方公共団体	2
8 特定非営利活動法人（NPO）	1
合計	109



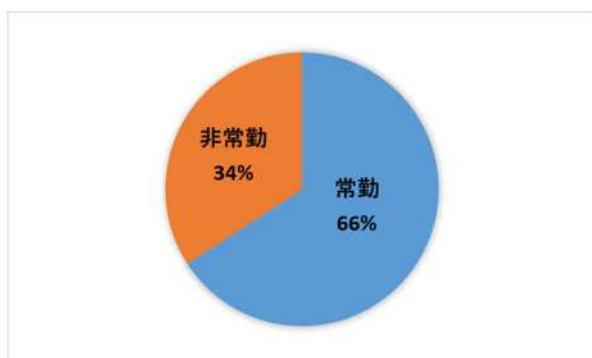
2 職員体制・採用・労働環境等について

(1) 訪問看護ステーション従事者の状況 (左図：常勤・非常勤, 右図：年代内訳)

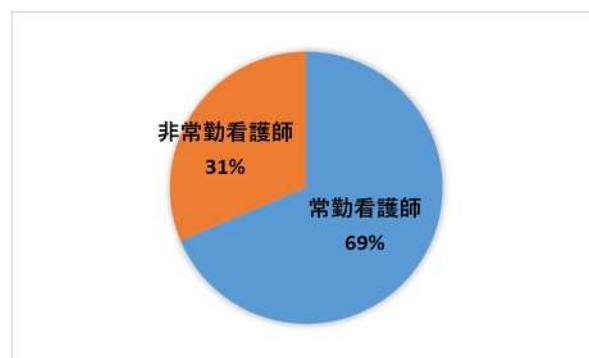
職種	常勤	非常勤	合計	20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
看護師	466	213	679	26	115	230	205	91	667
理学療法士	5	5	10	1	3	3	1	1	9
准看護師	5	8	13	0	1	7	1	4	13
事務員	53	17	70	2	9	24	22	14	71
作業療法士	63.5	56.5	120	16	44.5	44	11	0	115.5
言語聴覚士	30.5	22	52.5	6	16	23	2	1	48
保健師	7	9	16	3	9	4	0	0	16
助産師	50	23	73	4	20	23	16	7	70
その他	3	1	4	0	2	1	1	0	4
合計	683	354.5	1037.5	58	219.5	359	259	118	1013.5

※一部回答者が年代内訳を記載していないため合計数は一致しない。

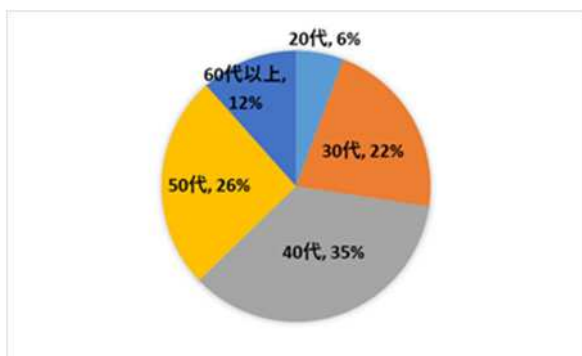
(訪問看護 ST 従事者の常勤及び非常勤の割合)



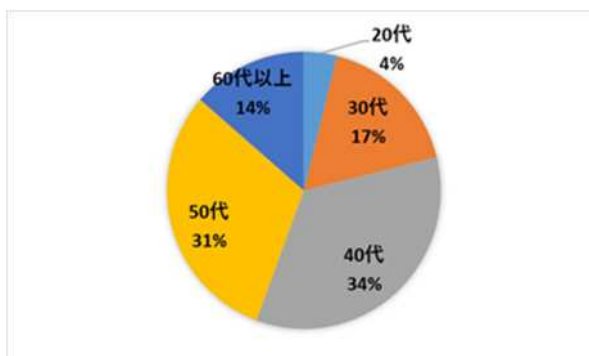
(訪問看護 ST に従事する看護師の常勤及び非常勤の割合)



(訪問看護 ST 従事者の年代別割合)



(訪問看護 ST に従事する看護師の年代別割合)



(2) 過去5年間で訪問看護が未経験の看護師を採用した人数とその事業所数

0人	18事業所
1～3人	40事業所
4～6人	26事業所
7～9人	12事業所
10人以上	12事業所

(3) これまでに新卒看護師を採用したことがある事業所数

1人採用	3事業所
採用したことがない	104事業所

(4) 新卒看護師の採用を希望する事業所数

希望する	31事業所
希望しない	75事業所

※新卒の定義：免許取得後、看護師として初めて就業する人（新卒1年以内に離職し再就職する人も含む）

(5) 令和6年度の新卒看護師の採用予定

採用したい	11事業所
応募があれば検討する	40事業所
採用しない	55事業所

(6) 新卒看護師を採用するにあたって必要と思われること

〈複数回答〉

事業所の育成環境の整備	58
効果的な育成プログラム	49
育成担当者の確保	46
採用するにあたっての訪問看護ステーションのスタッフの理解	46
新卒育成事例等の情報	41
外部機関による育成の支援	39
臨床実習における医療機関との連携	37
訪問看護の認知度向上	34
補助金等の費用面の支援	28

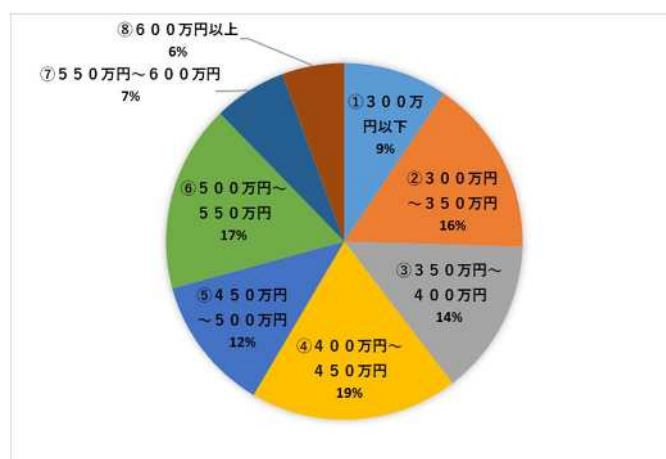
(7) 訪問看護師の人材確保のために必要なこと

〈複数回答〉

給与	97
やりがい・生きがい	82
手当	77
有休等の取りやすい福利厚生	74
訪問看護師の魅力発信等による普及啓発	62
フレックスタイム等による柔軟な勤務時間	54
希望する研修の受けやすさ	49
周囲の理解	40

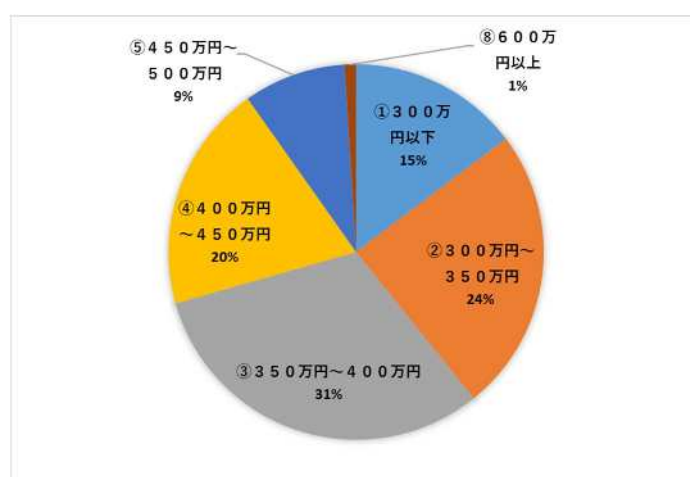
(8) 令和4年度の管理者の年収

① 300万円以下	10
② 300万円～350万円	17
③ 350万円～400万円	15
④ 400万円～450万円	20
⑤ 450万円～500万円	13
⑥ 500万円～550万円	18
⑦ 550万円～600万円	7
⑧ 600万円以上	6



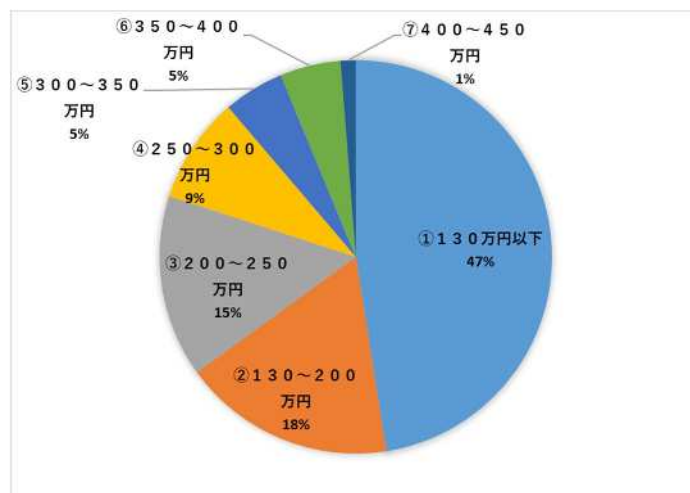
(9) 令和4年度の常勤で一般職の訪問看護師の年収

① 300万円以下	15
② 300万円～350万円	25
③ 350万円～400万円	32
④ 400万円～450万円	20
⑤ 450万円～500万円	9
⑥ 500万円～550万円	0
⑦ 550万円～600万円	0
⑧ 600万円以上	1



(10) 令和4年度の非常勤で一般職の訪問看護師の年収

① 130万円以下	38
② 130万円～200万円	14
③ 200万円～250万円	12
④ 250万円～300万円	7
⑤ 300万円～350万円	4
⑥ 350万円～400万円	4
⑦ 400万円～450万円	1
⑧ 450万円以上	0



(11) 離職した理由

〈複数回答〉

家庭の事情	60
転職	33
体力的に無理だと感じた	26
一人訪問が不安	24
収入が低い	20
事業所内の人間関係	13
新型コロナウイルス感染症の影響	3
やりがいがない	2
利用者または利用者家族からのハラスメントがあった	2

(12) 24時間体制の有無

体制を取っている	97 事業所
体制を取っていない	11 事業所

(13) 機能強化型訪問看護加算の有無

機能強化型訪問看護ステーションⅠ	7
機能強化型訪問看護ステーションⅡ	1
機能強化型訪問看護ステーションⅢ	2
加算は取っていない	99

(14) 機能強化型訪問看護加算を取っていない主な理由

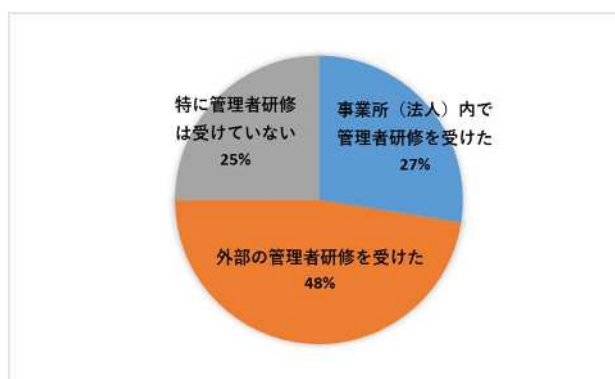
多くは人員不足や人員体制，看取りの件数等から「要件を満たしていない」ため加算を取っていないと回答。

3 研修の受講状況等について

(1) 管理者・統括責任者になった時に受講した管理者研修について

〈複数回答〉

事業所（法人）内で管理者研修を受けた	33
外部の管理者研修を受けた	57
特に管理者研修は受けていない	30



《管理者研修を受けていない主な理由》

- ✓ 少人数の事業所で受ける時間もない。経営も不安定。
- ✓ 看護協会が行う訪問看護師養成講習会を修了していたから。
- ✓ 業務の都合にて参加できなかった。人員不足，業務多忙，など。

(2) 一般職員（就職1年以内）の訪問看護師が過去1年間に受けた研修について

〈複数回答〉

集合型の研修（セミナー，講習会など）を受けた	56
e-ラーニング型の研修（パソコンやインターネットなど情報機器・通信を利用した研修）を受けた	56
特に研修は受けていない	26

(3) 受講した研修の主な内容について

〈複数回答〉

都道府県看護協会の訪問看護師養成講習会	22
精神科訪問看護	20
認知症看護	18
訪問看護 e-ラーニング	17
感染管理	17
訪問看護事業所の管理・経営	16
小児の訪問看護	15
がん看護	14
その他	14
訪問看護の制度や報酬	13
ターミナルケア	13

(4) 特定行為研修の受講について

受講を希望している	8
受講は希望しない	55
既に修了者がいる	5
受講したいが難しい	37
受講中	3

(5) 過去1年間における訪問看護に関する研修会の参加状況

おおむね参加できている	48
あまり参加できていない	51

《参加できていない理由について》

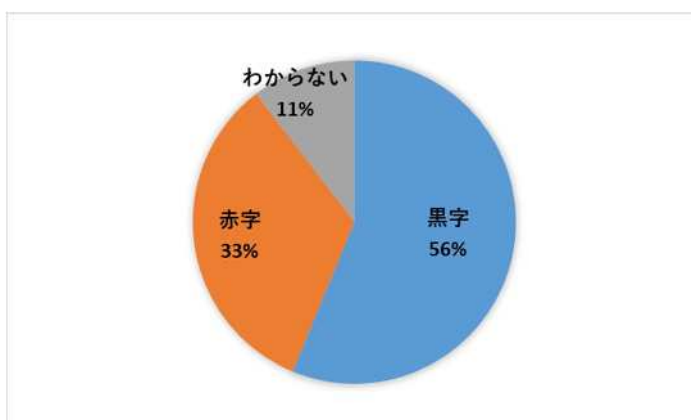
〈複数回答〉

仕事が多忙で参加できない	34
家庭や自分の都合との両立が難しい	23
事業所の体制上難しい	21
自分の参加しやすい場所(地域)での研修がない	20
研修期間が長い	14
研修費用が高い	11
興味のある研修メニューが少ない	6
研修を受講する機会が与えられない	5

4 運営状況等について

(1) 経営状態

黒字	54
赤字	32
わからない	10



(2) 訪問看護ステーションの管理・運営の負担・課題について

〈複数回答〉

職員の採用	82
職員の教育・育成	68
オンコール対応	48
職員の処遇・評価	44
他職種・他機関との連携	37
利用者の増	36
レセプト以外の書類作成	24
レセプト作成	23
事業所内の人間関係	22
利用者や家族との関係	19
事業計画・経営計画作成	15
官公庁への届出	13
事業所の経理・会計	13
看取りに対応する医師がいない	12
医師の指示がタイムリーにもらえない	11
資金繰り	9
他の事業所との経営統合	3
その他	3
税務（税務調査含む）	2

《上の負担・課題のうち安定的に継続するために特に必要と思われること》

〈複数回答〉

職員の採用	68
職員の教育・育成	53
職員の処遇・評価	44
他職種・他機関との連携	30
事業所内の人間関係	26

(3) 訪問看護ステーションのICT化

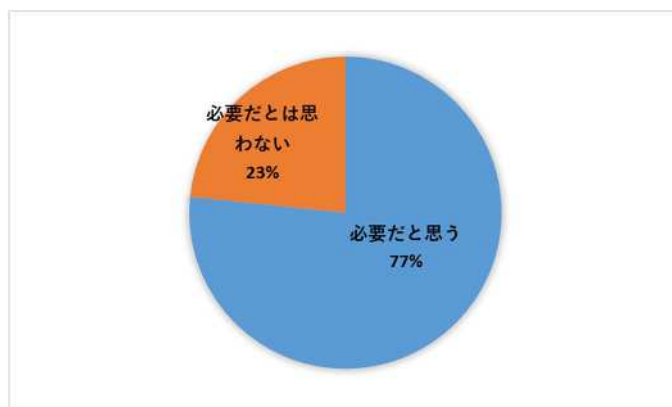
〈複数回答〉

利用者の基本情報（氏名、年齢、住所等）を電子化して管理している	83
訪問看護記録を電子化して管理している	73
報告書を電子化して管理している	67
オンラインで報酬の請求を行っている	52
訪問時にモバイル端末（タブレット、スマートフォン、ノートPC等）で記録を即時入力している	51

医師との連絡や情報共有に ICT (eメール, 掲示板, SNS 等) を活用している	50
ケアマネジャーとの連絡や情報共有に ICT (eメール, 掲示板, SNS 等) を活用している	40
スタッフの訪問スケジュールを電子化して管理している	35

(4) 訪問看護ステーションの運営が安定するための相談機関の必要性

必要だと思う	82
必要だとは思わない	25



(5) 相談機関に相談したい内容

〈複数回答〉

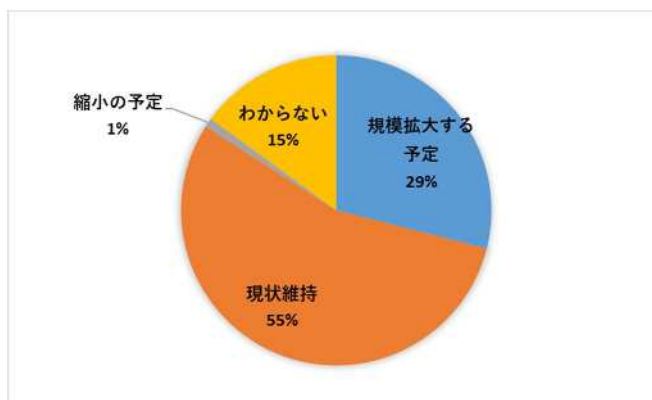
加算・算定・報酬関係	20
日々の業務で発生する質問	16
管理・運営	13
人材確保	9
人材育成	8
個別事例・困難事例の対処方法	7
その他	4
事務手続き	3
医師や他事業所等との連携	3
地域の状況	2
ハラスメント	1
事故やトラブル	1
感染対策	1

(6) 相談機関に相談する方法

電話相談	47
オンライン相談	24
対面での相談	25

(7) 今後の事業規模の拡大・維持・縮小の意向について

規模拡大する予定	31
現状維持	59
縮小の予定	1
わからない	16



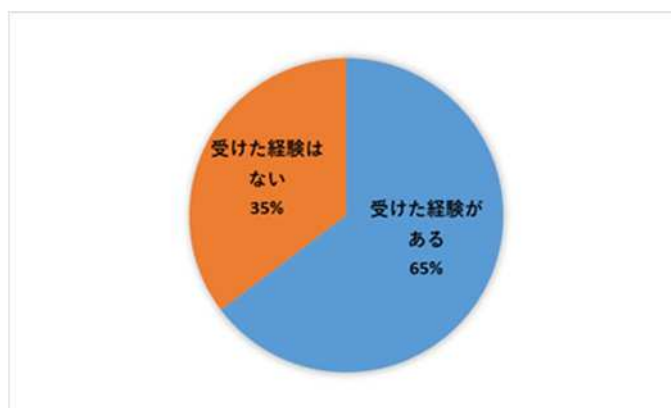
(8) 今後における訪問看護ステーションの運営の方向性

24時間対応体制	42
機能強化型訪問看護ステーションの算定	34
他サービスの併設（定期巡回サービスなど）	11
看護小規模多機能型居宅介護	7

5 暴力・ハラスメント被害について

(1) 利用者や利用者の家族から暴力・ハラスメントを受けた経験

受けた経験がある	66
受けた経験はない	36



(2) 暴力やハラスメントに対してどのように対処したか

〈複数回答〉

二人訪問で対応した	39
管理者が訪問した	37
ケアの方法を見直した	25
管理者等から利用者に注意を促した	24
主治医に相談した	19
事業所内での研修を行った	18
訪問を中断した	17
他職種と訪問した	16
他の訪問看護ステーションに引き継いだ	15
地域包括支援センターに相談した	10
管理者が担当することとした	7
地域ケア会議等で相談した	6
特に何もしていない	4
ハラスメント訓練（KYT 訓練）を実施した	2
弁護士に相談した	1

(3) 暴力・ハラスメント被害への対策で必要と思われること

〈複数回答〉

相談窓口の設置	73
利用者及び利用者家族への暴力・ハラスメントに関する啓発・理解促進	72
多職種チームでの介入	62
暴力・ハラスメントに関する研修の実施	60
報酬算定要件の緩和（複数名の訪問）	54
暴力・ハラスメント対策マニュアルの作成	48
弁護士等への専門家に相談	30

6 その他

鹿児島県訪問看護ステーション協議会への加入状況

加入している	71
加入していない	23
同協議会は知っているが加入していない	11

