

公益財団法人 日本訪問看護財団 委託事業

「訪問看護師における生涯学習の推進方策に関する検討事業」

アンケート調査結果 報告書

令和7年（2025年）3月
(株)日本能率協会総合研究所

目 次

I. 調査概要	1
1. 目的	2
2. 調査概要	2
3. 回収結果	2
II. 訪問看護事業所 調査結果	3
1. 事業所の基本情報について	4
(1) 経営主体	4
(2) 職員体制	4
(3) 資格保有者の有無	5
2. 教育・研修体制について	6
(1) 研修・教育担当者の有無	6
(2) 研修体系の有無	6
(3) 職員の学習意欲	7
(4) 地域の課題に対応した人材育成	7
3. 教育・研修の実施状況について	8
(1) OJTでの経験	8
(2) キャリア形成に向けた支援内容の取組	9
(3) 外部研修の受講支援	9
(4) 人材育成費用確保のための工夫	10
(5) ワーク・ライフ・バランス改善の取組	11
(6) 就業継続に向けた取組	12
4. 研修の実施・開催状況について	13
(1) 研修の開催状況	13
(2) 研修効果を高める工夫	15
5. 提供している学習機会について	16
(1) 学習機会の提供に係る課題	16
(2) 学習機会の提供促進のために必要なこと	17
(3) ガイドラインの認知度	18
(4) 活用していない理由	18
6. 実践力・スキルに応じた職員の育成方法について	19
(1) 重要な看護実践能力	19
(2) 各階層の訪問看護経験年数	20
(3) 事業所の訪問看護師に期待するスキル	21
(4) 看護実践能力の育成状況	23
(5) 重要な育成方法・育成手段	25

Ⅲ. 訪問看護従事者 調査結果	27
1. 回答者について	28
(1) 年齢、看護師経験年数、訪問看護師経験年数	28
(2) 性別	28
(3) 看護関係資格	29
(4) 資格の取得状況	29
(5) 最終学歴	30
(6) 勤務したことのある職場	30
(7) 事業所の看護職員数	31
(8) 雇用形態	31
(9) 職位	32
(10) 主観的なキャリアレベル	32
2. OJT、研修の受講状況等について	33
(1) 人材育成等の取組状況	33
(2) OJTによる経験内容	34
(3) 学習内容	35
3. キャリアに対する考えについて	38
(1) 志望動機	38
(2) 今後のキャリア志向	39
(3) ワーク・ライフ・バランスについて	39
(4) 成長の実感	40
(5) キャリアのイメージ状況	40
(6) キャリア形成に必要なこと	41
(7) キャリア形成に向けての支援	42
(8) 外部研修の受講支援	43
(9) ガイドラインの認知状況	43
4. 訪問看護の実践状況について	44
(1) 看護実践能力の実践状況	44
(2) 実践したい訪問看護の実践状況	47
5. 今後の就労意向について	48
(1) 就労継続の意向	48
(2) 転職先として考えている職場	48
(3) 働き続けるために重視すること	49
(4) 働き続けたい年齢	49
(5) 働き続けるために必要な職場環境	50
6. キャリア志向別の分析について	51
(1) クラスター	52
(2) キャリア志向別のプロフィール結果	55
(3) 各キャリア志向タイプの相対的位置づけ	68
Ⅳ. 参考資料	71
・集計表	
・調査票	
・事業者票	
・従事者票	

～報告書の利用にあたって～

- 図・表中のnとは、基数となる実数のことである。
- 回答はnを100%として百分率で算出してある。小数点以下第2位を四捨五入しているため、百分率の合計が全体を示す数値と一致しないことがある。
- 図・表中の「－」は回答者が皆無のものである。
- 複数回答ができる質問では、回答比率の合計が100%を超える。
- 図・表において、回答の選択肢表記を簡略化している場合がある。
- 自由回答内容の記載については、回答の文意を変えない範囲で、誤字脱字、「てにをは」、箇条書き・である調への変更、文言の統一等を事務局で加えている。

I. 調査概要

1. 目的

- 訪問看護師の資質向上のために成長イメージ・学習ニーズや、訪問看護事業所における学習支援の実態を把握することを目的として実施した。

2. 調査概要

- 事業所票、従事者票の2種類を実施した。

■調査概要	
調査対象と調査手法	① 事業所票：介護保険に基づき指定を受けている訪問看護ステーション約 7,000 か所 ※オープンデータから約 5,000 か所を抽出し、郵送配布・Web 回答 ※財団会員事業所約 2,000 か所には、メール配布・Web 回答 ② 従事者票：上記事業所において、管理者がランダムに抽出した訪問看護師 5 名 ※管理者より依頼状を配布してもらい、Web 回答
調査期間	・2024 年 9 月 30 日（月）～2024 年 11 月 15 日（金） ※当初 10 月 31 日を回答締切としていたが、期限を延長して実施した
主な回答者	① 事業所票：管理者 ② 従事者票：管理者が抽出した訪問看護師
備考	・老人保健増進等事業「訪問看護及び療養通所介護の役割と他サービスとの連携体制構築に関する調査研究事業」の調査スキームを利用して実施

3. 回収結果

- 回収結果は、次の通りであった。

	配布数	回答数（回答率）	有効回答数（回答率）
事業所票	7,000	441（6.3%）	421（6.0%）
従事者票	35,000	2,399（-）	2,254（-）

※従事者票の配布数は、7,000事業所全てで管理者が最大 5 人に配布した場合の参考値

Ⅱ. 訪問看護事業所 調査結果

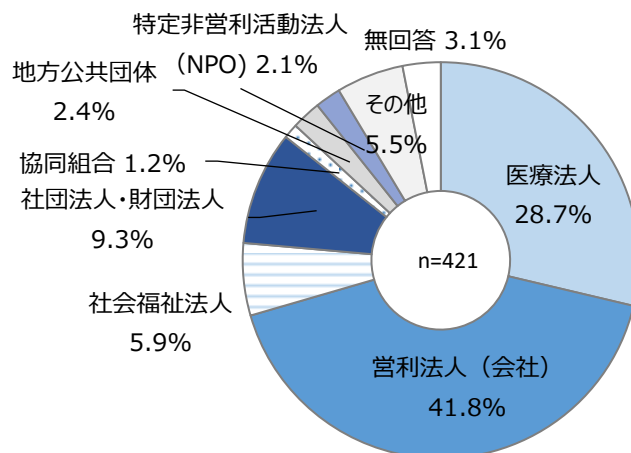
1. 事業所の基本情報について

(1) 経営主体

事業所票 1 Q3. 経営主体

- 「営利法人（会社）」が 41.8%、「医療法人」が 28.7%、「社団法人・財団法人」が 9.3%であった。

図表. 経営主体



■主なその他

- ・ 学校法人
- ・ 独立行政法人

(2) 職員体制

事業所票 1 Q5. 職員体制（実人数・常勤換算）

①実人数＝訪問看護事業所に従事する実人数合計を入力してください。

②常勤換算数＝訪問看護事業所のみの実績を入力してください。

※2024 年 9 月の常勤換算数を記載してください（政府統計 令和 6 年介護サービス施設・事業所調査でも使用します（9 月下旬～10 月上旬に調査票が届きます））

※常勤換算数は「従事者の 1 週間の勤務延時間数（残業は除く）÷当事業所において常勤の従事者が勤務すべき 1 週間の時間数（所定労働時間）」で計算し、小数点以下第 2 位を四捨五入して小数点以下第 1 位まで計上してください。該当の職種の職員がいるが、得られた結果が 0.1 に満たない場合は、「0.1」と計上してください。

- 常勤換算をみると、「看護師（助産師・保健師含む）」は 5.18 人、「准看護師」は 0.27 人、「理学療法士」は 0.89 人、「作業療法士」は 0.39 人、「言語聴覚士」は 0.08 人であった。

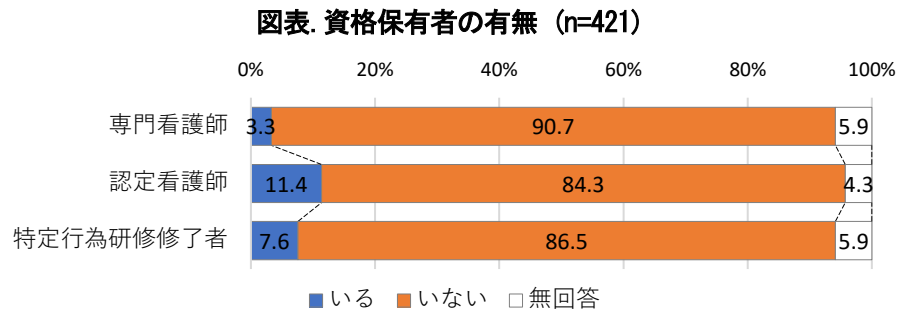
図表. 職員体制の平均（人） ※それぞれ無回答を除く

	看護師 （助産 師・保健 師含む）	准看護師	理学療法 士	作業療法 士	言語聴覚 士	その他の 職員
実人数（常勤）	4.59	0.23	0.98	0.41	0.09	0.49
実人数（非常勤）	2.52	0.25	0.54	0.28	0.07	0.36
常勤換算	5.18	0.27	0.89	0.39	0.08	0.44

(3) 資格保有者の有無

事業所票 1 Q6. 貴事業所における次の資格保有者の有無

- 資格保有者がいる割合は、『専門看護師』が 3.3%、『認定看護師』が 11.4%、『特定行為研修修了者』が 7.6%であった。



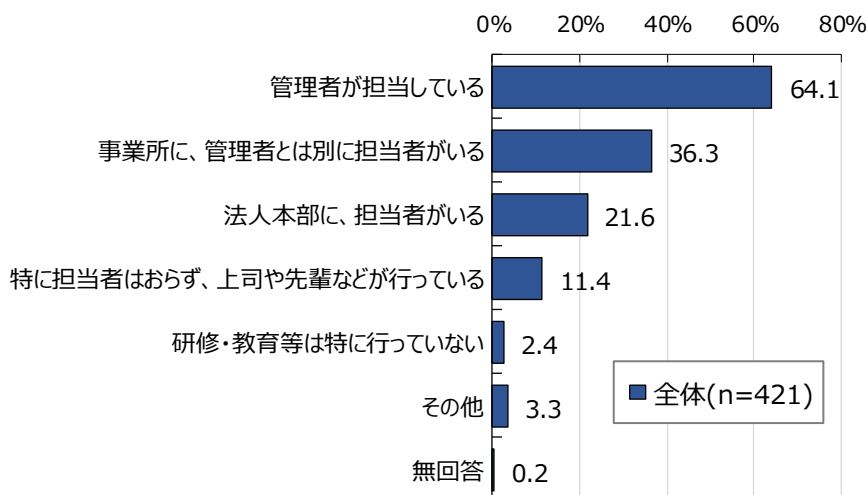
2. 教育・研修体制について

(1) 研修・教育担当者の有無

事業所票 2 Q1. 貴法人・貴事業所の研修・教育担当者の有無を教えてください。【複数回答可】

- 「管理者が担当している」が 64.1%で最も高く、次いで「事業所に、管理者とは別に担当者がある」が 36.3%、「法人本部に、担当者がある」が 21.6%で続く。

図表. 研修・教育担当者の有無（複数回答）

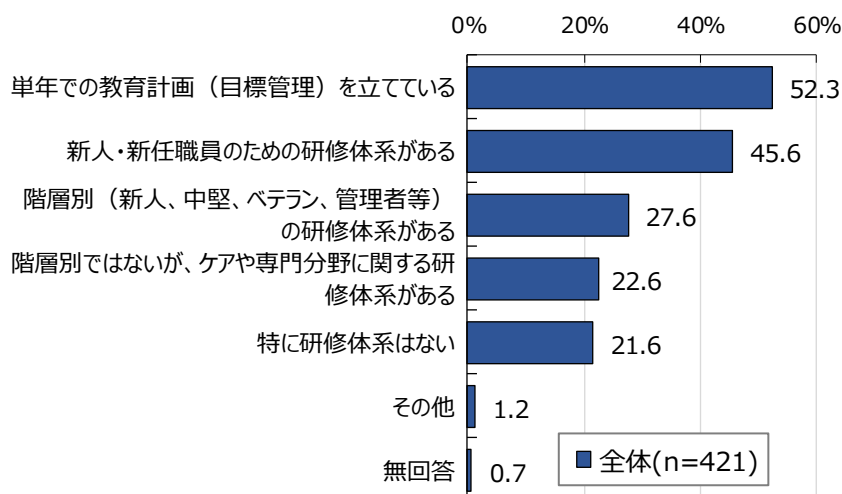


(2) 研修体系の有無

事業所票 2 Q2. 人材育成に関する研修体系の有無（外部研修を中心に体系化を図っている場合も含む）を教えてください。【複数回答可】

- 「単年での教育計画（目標管理）を立てている」が 52.3%で最も高く、次いで「新人・新任職員のための研修体系がある」が 45.6%で続く。

図表. 研修体系の有無（複数回答）

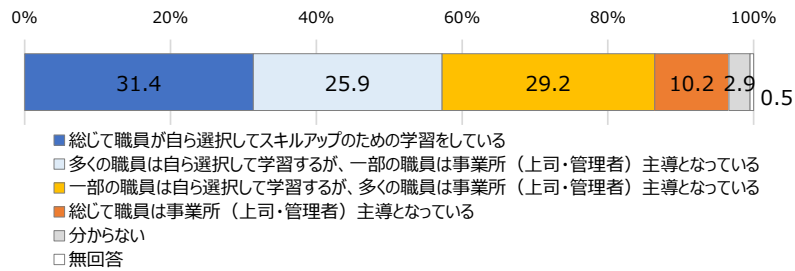


(3) 職員の学習意欲

事業所票 2 Q3. 職員の学習意欲の状況を教えてください。

- 「総じて職員が自ら選択してスキルアップのための学習をしている」が 31.4%、「多くの職員は自ら選択して学習するが、一部の職員は事業所（上司・管理者）主導となっている」が 25.9%、「一部の職員は自ら選択して学習するが、多くの職員は事業所（上司・管理者）主導となっている」が 29.2%、「総じて職員は事業所（上司・管理者）主導となっている」が 10.2%であった。

図表. 職員の学習意欲 (n=421)

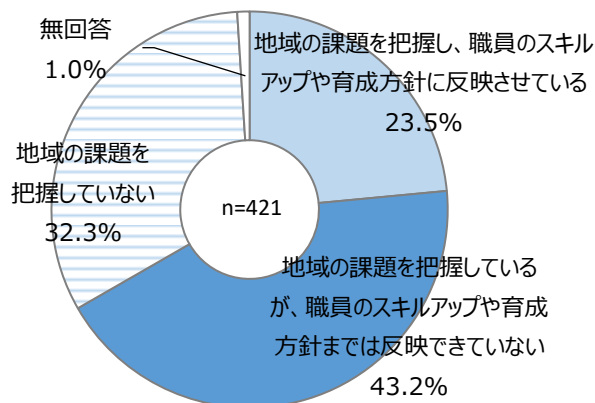


(4) 地域の課題に対応した人材育成

事業所票 2 Q4. 地域の課題に対応した人材の育成状況を教えてください。

- 「地域の課題を把握し、職員のスキルアップや育成方針に反映させている」が 23.5%、「地域の課題を把握しているが、職員のスキルアップや育成方針までは反映できていない」が 43.2%であった。
- 「地域の課題を把握していない」は 32.3%であった。

図表. 地域の課題に対応した人材育成



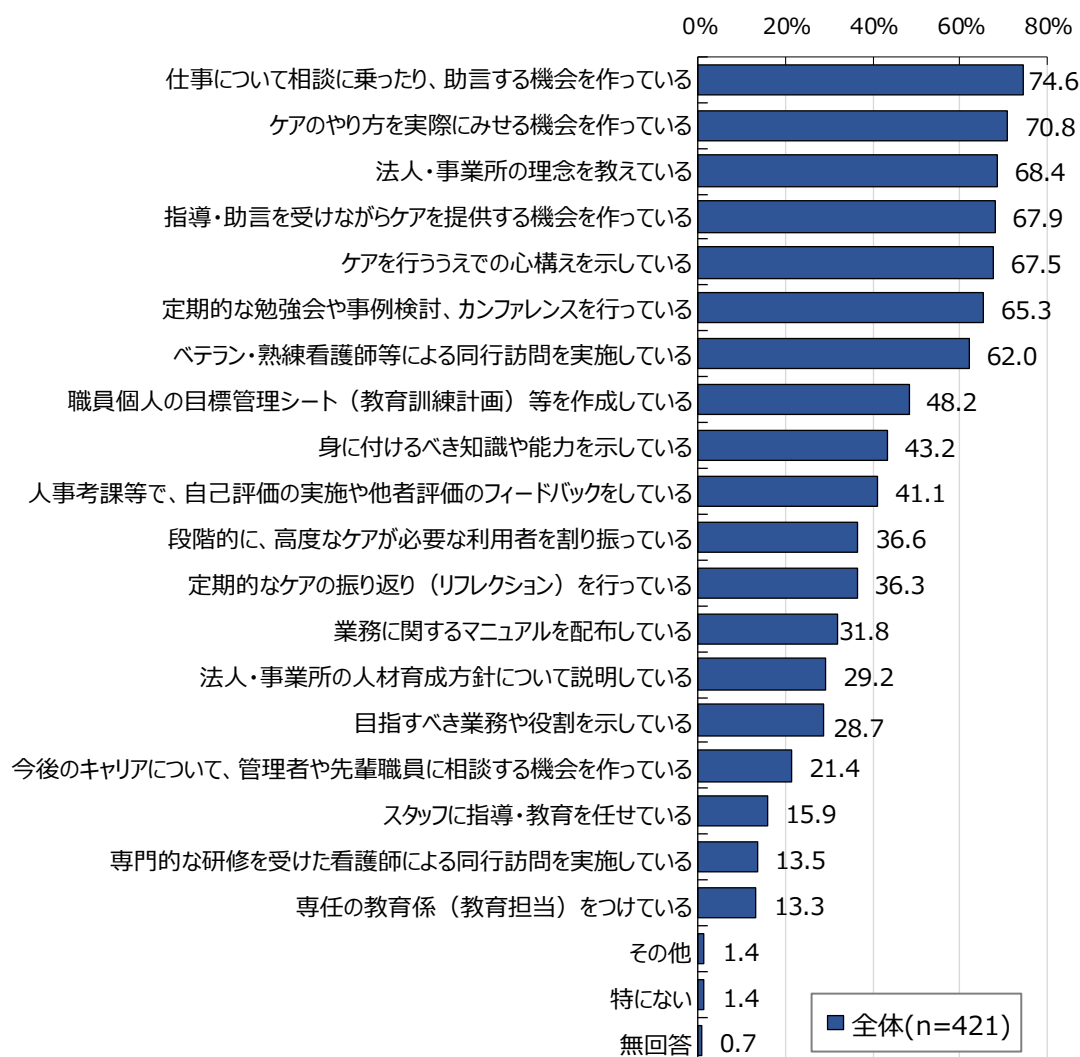
3. 教育・研修の実施状況について

(1) OJT での経験

事業所票 2 Q5. 業務を効果的に実践するために、貴事業所で、所属する訪問看護師に OJT で経験させていることを全
てお選びください。【複数回答可】

- 「仕事について相談に乗ったり、助言する機会を作っている」 (74.6%)、「ケアのやり方を
実際にみせる機会を作っている」 (70.8%) が上位に挙げられている。
- 「定期的なケアの振り返り (リフレクション) を行っている」は 36.3% であった。

図表. OJT での経験 (複数回答)

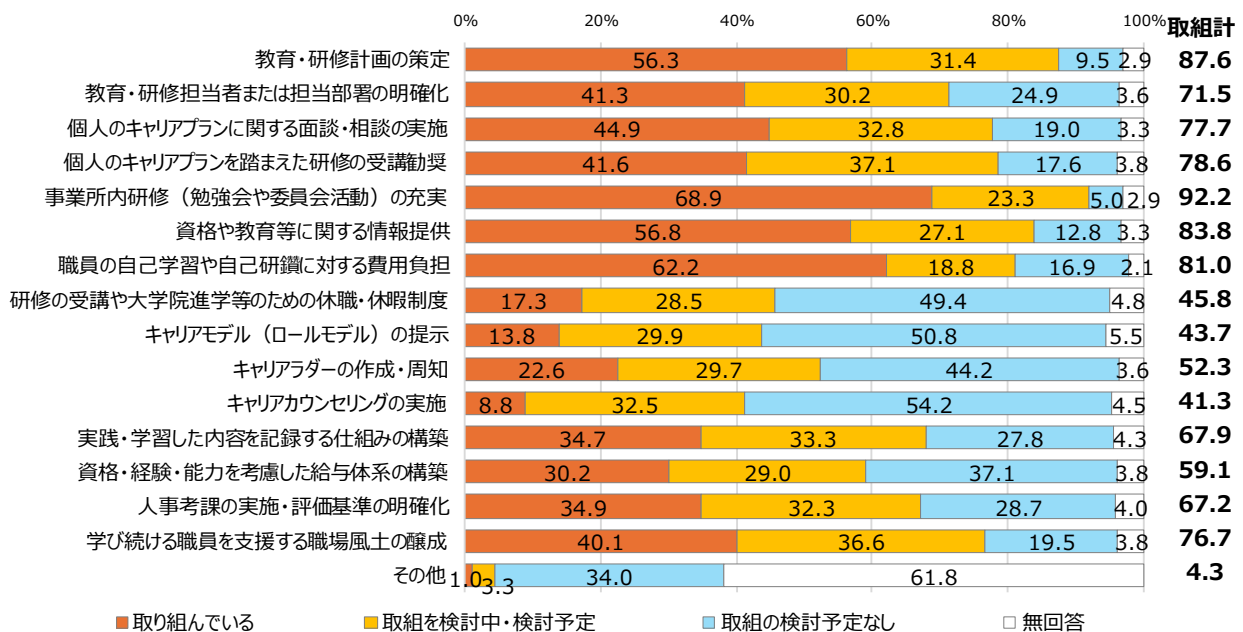


(2) キャリア形成に向けた支援内容の取組

事業所票2 Q6. 所属する訪問看護師のキャリア形成に向けた支援内容の取組状況を教えてください。

- 取り組んでいる支援内容として、「事業所内研修（勉強会や委員会活動）の充実」（68.9%）、「職員の自己学習や自己研鑽に対する費用負担」（62.2%）、「資格や教育等に関する情報提供」（56.8%）、「教育・研修計画の策定」（56.3%）が上位に挙げられている。
- 取組の検討予定なしの支援内容としては、「キャリアカウンセリングの実施」（54.2%）、「キャリアモデル（ロールモデル）の提示」（50.8%）、「研修の受講や大学院進学等のための休職・休暇制度」（49.4%）が上位に挙げられている。

図表. キャリア形成に向けた支援内容の取組 (n=421)



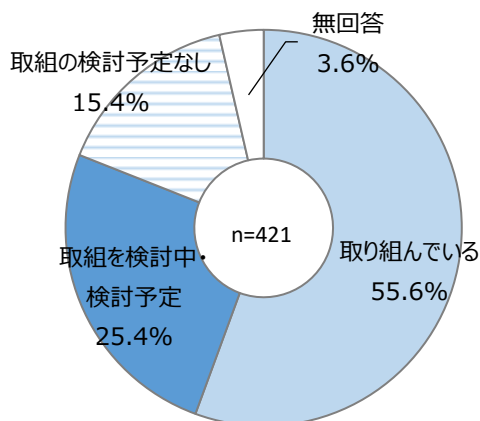
(3) 外部研修の受講支援

事業所票2 Q7. 所属する訪問看護師のキャリア形成に向けた支援内容として、外部研修等の受講支援に取り組んでいますか。

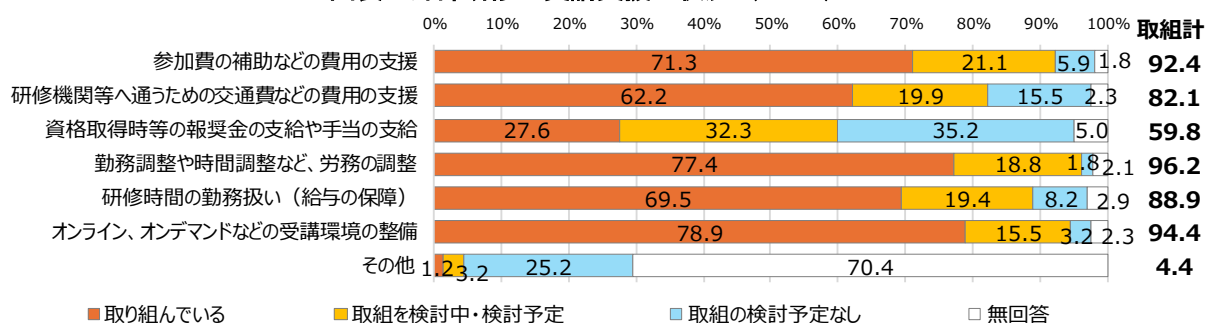
事業所票2 Q7-1. Q7で「取り組んでいる」あるいは「取組を検討中・検討予定」と回答した方について、外部研修等を受講するための支援状況を教えてください。

- 外部研修等の受講支援の取組状況を聞いたところ、「取り組んでいる」が55.6%、「取組を検討中・検討予定」が25.4%、「取組の検討予定なし」は15.4%であった。
- 「取り組んでいる」あるいは「取組を検討中・検討予定」と回答した341事業所に支援状況を聞いたところ、取り組んでいる支援内容（検討中・検討予定を含む）として、「勤務調整や時間調整など、労務の調整」（96.2%）「オンライン、オンデマンドなどの受講環境の整備」（94.4%）、「参加費の補助などの費用の支援」（92.4%）が上位に挙げられている。
- 取組の検討・予定なしの支援内容としては、「資格取得時等の報奨金の支給や手当の支給」（35.2%）が上位に挙げられている。

図表. 外部研修の受講支援の取組状況



図表. 外部研修の受講支援の状況 (n=341)

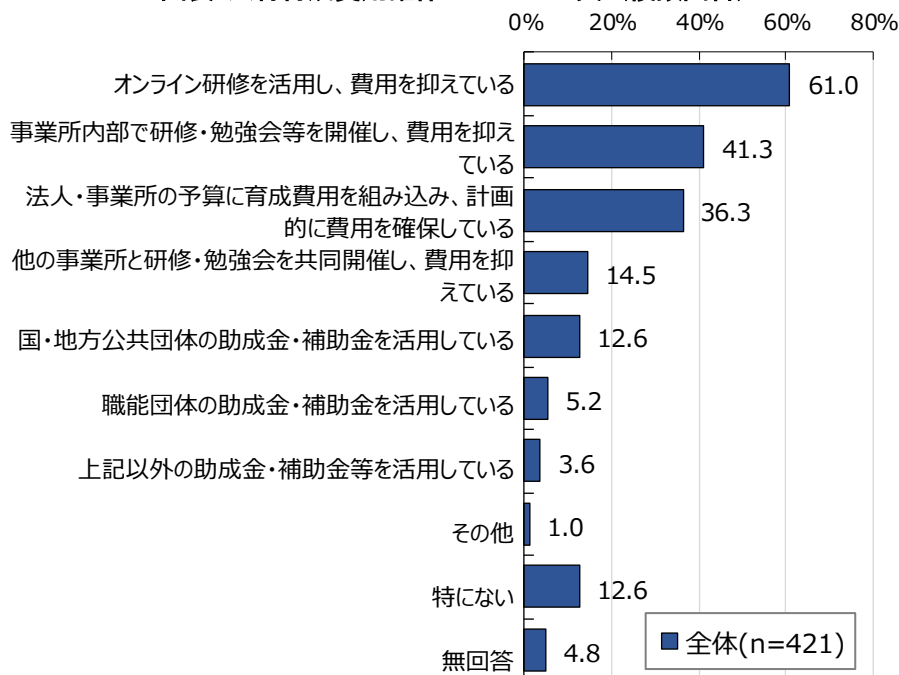


(4) 人材育成費用確保のための工夫

事業所票 2 Q8. 人材育成に関する費用を確保するために工夫していることがあれば教えてください。【複数回答可】

- 「オンライン研修を活用し、費用を抑えている」が61.0%で最も高く、次いで「事業所内部で研修・勉強会等を開催し、費用を抑えている」（41.3%）、「法人・事業所の予算に育成費用を組み込み、計画的に費用を確保している」（36.3%）が上位に挙げられている。

図表. 人材育成費用確保のための工夫（複数回答）

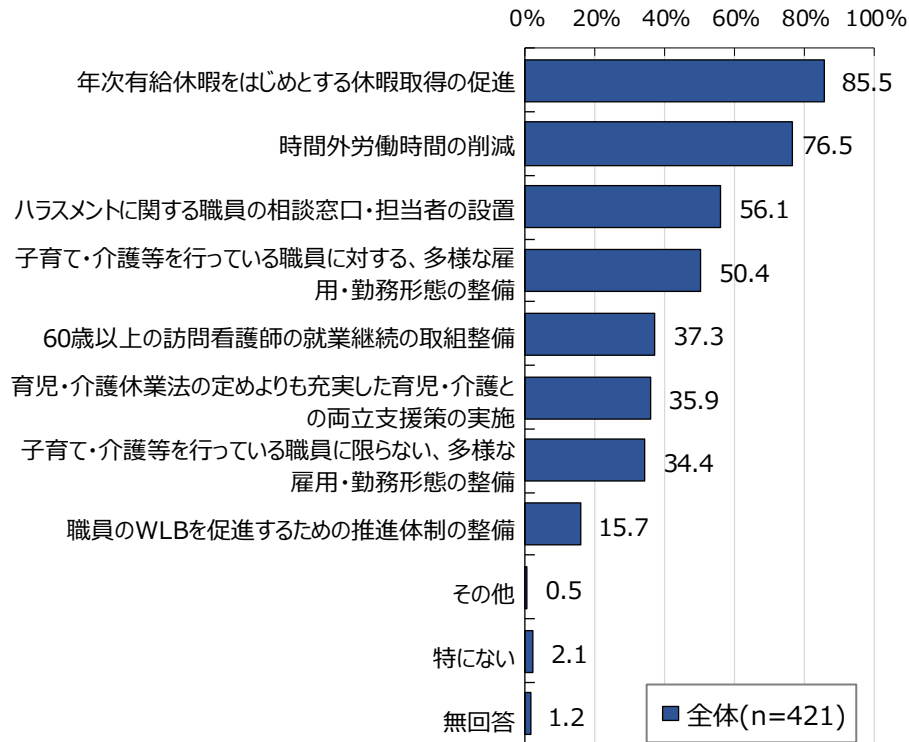


(5) ワーク・ライフ・バランス改善の取組

事業所票2 Q9. WLB(ワーク・ライフ・バランス)改善のための取組状況を教えてください。【複数回答可】《必須》

- 「年次有給休暇をはじめとする休暇取得の促進」が85.5%で最も高く、次いで「時間外労働時間の削減」(76.5%)、「ハラスメントに関する職員の相談窓口・担当者の設置」(56.1%)、「子育て・介護等を行っている職員に対する、多様な雇用・勤務形態の整備」(50.4%)が上位に挙げられている。

図表. WLB 改善の取組 (複数回答)

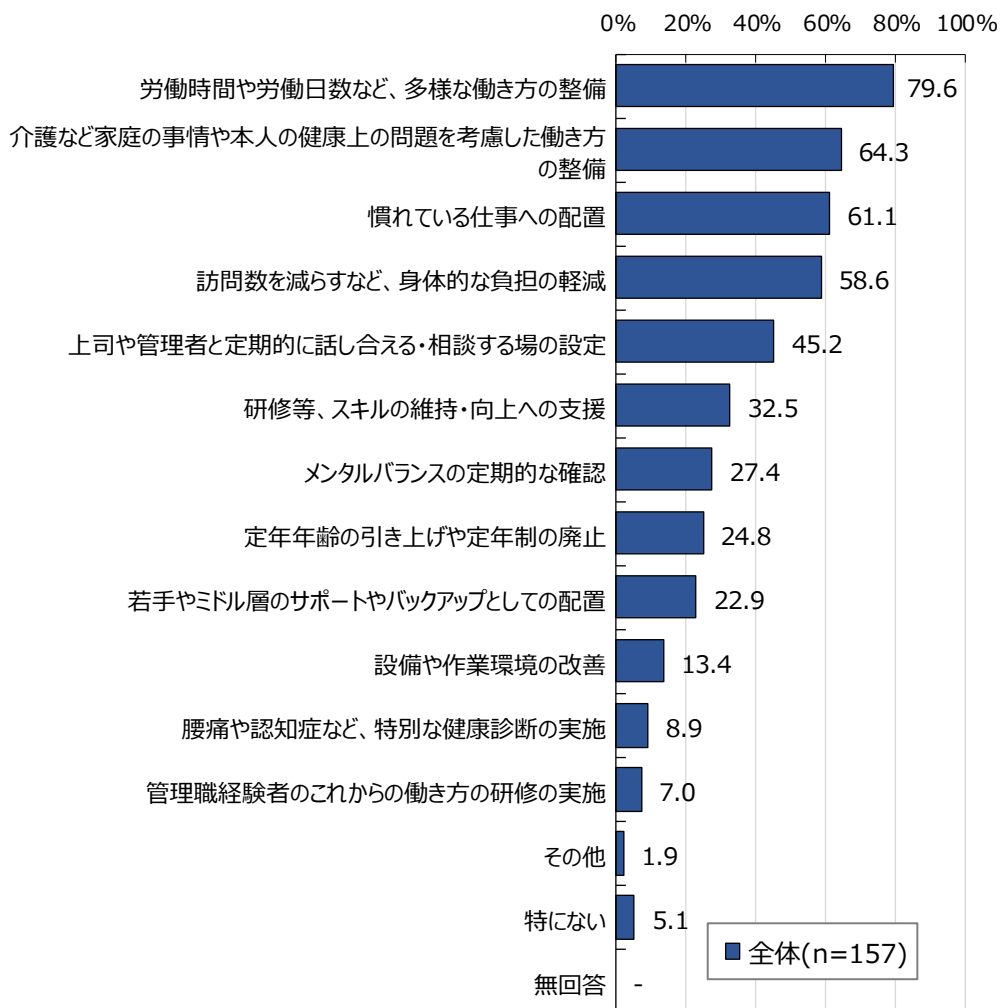


(6) 就業継続に向けた取組

事業所票2 Q9-1. Q9で「60歳以上の訪問看護師の就業継続の取組整備」を選択した方について、60歳以上の訪問看護師の就業継続に向けた取組内容を教えてください。【複数回答可】

- 「労働時間や労働日数など、多様な働き方の整備」が79.6%で最も高く、次いで「介護など家庭の事情や本人の健康上の問題を考慮した働き方の整備」(64.3%)、「慣れている仕事への配置」(61.1%)、「訪問数を減らすなど、身体的な負担の軽減」(58.6%)が上位に挙げられている。

図表. 就業継続に向けた取組（複数回答）



4. 研修の実施・開催状況について

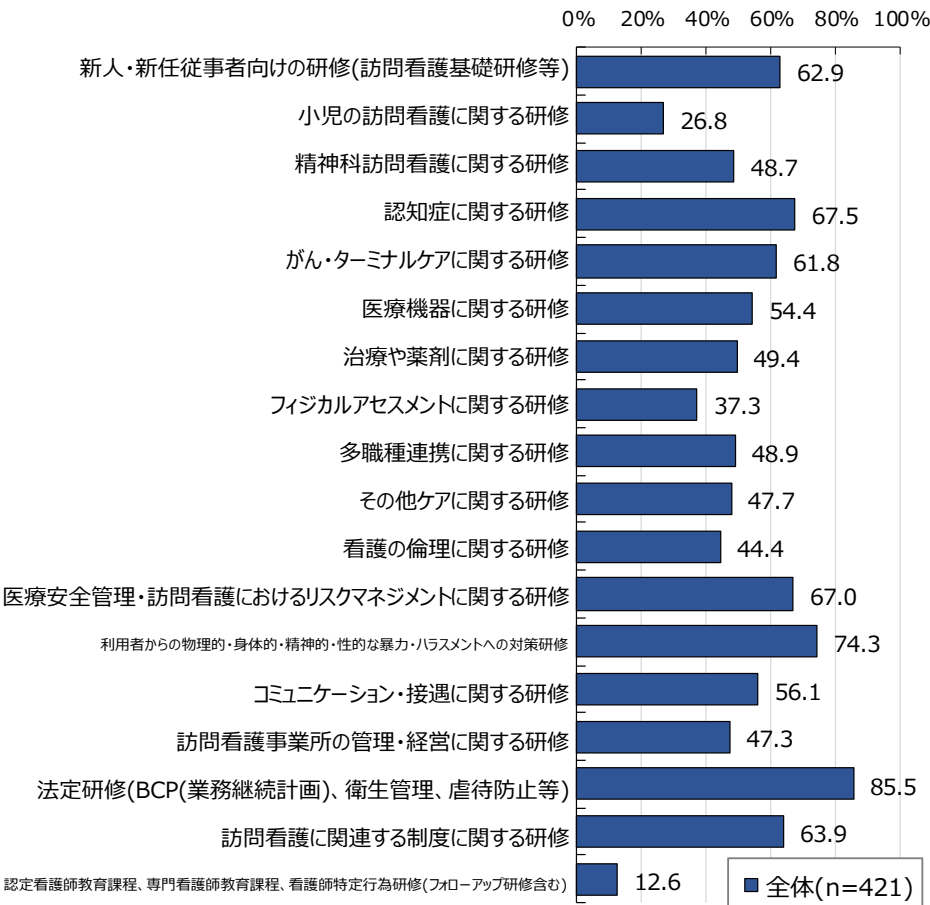
(1) 研修の開催状況

1) 研修の開催状況

事業所票2 Q10. ①過去2年間（令和4年4月～令和6年9月）の研修の開催・受講状況【複数回答可】

- 「新人・新任従事者向けの研修」「法定研修」「暴力・ハラスメントへの対策研修」「リスクマネジメント研修」のほか、「認知症」「がん・ターミナル」「医療機器」「コミュニケーション・接遇」「訪問看護に関連する制度」に関する研修が半数を超えている。

図表. 研修の開催状況（複数回答）※内部研修・外部研修のいずれか実施の場合



2) 研修の対象者

事業所票 2 Q10. ② Q10. ①で「内部研修」または「外部研修」を選択した場合、研修の対象者【複数回答可】

- ベテラン・熟練では「認定看護師教育課程、専門看護師教育課程、看護師特定行為研修（フォローアップ研修含む）」、管理者では「訪問看護事業所の管理・経営に関する研修」「訪問看護に関連する制度に関する研修」「認定看護師教育課程、専門看護師教育課程、看護師特定行為研修（フォローアップ研修含む）」がやや高い。

図表. 研修の対象者（複数回答）

	すべての訪問看護師	新人・新任の訪問看護師	一人前の訪問看護師	中堅の訪問看護師	ベテラン・熟練の訪問看護師	管理者	その他	無回答
新人・新任従事者向けの研修(訪問看護基礎研修等)(n=265)	33.2	62.6	6.4	8.3	6.8	13.2	0.8	6.0
小児の訪問看護に関する研修(n=113)	45.1	8.8	19.5	25.7	18.6	12.4	2.7	5.3
精神科訪問看護に関する研修(n=205)	44.9	22.9	15.1	18.0	12.7	12.7	3.4	3.4
認知症に関する研修(n=284)	66.5	7.7	8.8	10.9	7.0	13.4	2.5	7.7
がん・ターミナルケアに関する研修(n=260)	60.0	7.7	9.2	13.1	13.1	16.2	2.3	10.4
医療機器に関する研修(n=229)	74.2	7.0	4.8	7.0	7.4	11.4	1.7	10.9
治療や薬剤に関する研修(n=208)	66.8	1.9	10.1	9.6	8.2	15.9	3.8	9.6
フィジカルアセスメントに関する研修(n=157)	58.6	19.1	11.5	11.5	7.0	9.6	2.5	9.6
多職種連携に関する研修(n=206)	50.5	3.9	8.3	11.2	10.2	28.6	3.4	8.7
その他ケアに関する研修(n=201)	63.7	5.5	8.5	10.9	10.4	10.4	3.5	12.4
看護の倫理に関する研修(n=187)	66.3	5.3	5.9	7.5	8.0	13.9	1.6	11.2
医療安全管理・訪問看護におけるリスクマネジメントに関する研修(n=282)	65.2	3.9	4.6	6.0	7.1	22.3	2.1	10.3
利用者からの物理的・身体的・精神的・性的な暴力・ハラスメントへの対策研修(n=313)	70.9	2.9	5.4	4.8	7.0	18.8	2.9	11.8
コミュニケーション・接遇に関する研修(n=236)	64.8	10.6	5.9	5.9	5.9	11.9	1.7	13.1
訪問看護事業所の管理・経営に関する研修(n=199)	12.6	0.5	0.5	5.5	14.1	75.4	4.5	8.0
法定研修(BCP(業務継続計画)、衛生管理、虐待防止等)(n=360)	55.8	4.2	4.4	6.7	8.1	30.3	3.6	15.6
訪問看護に関連する制度に関する研修(n=269)	40.1	7.4	4.1	5.2	7.8	39.4	5.6	13.4
認定看護師教育課程、専門看護師教育課程、看護師特定行為研修(フォローアップ研修含む)(n=53)	11.3	1.9	1.9	11.3	24.5	35.8	5.7	15.1

3) 研修により得られた効果

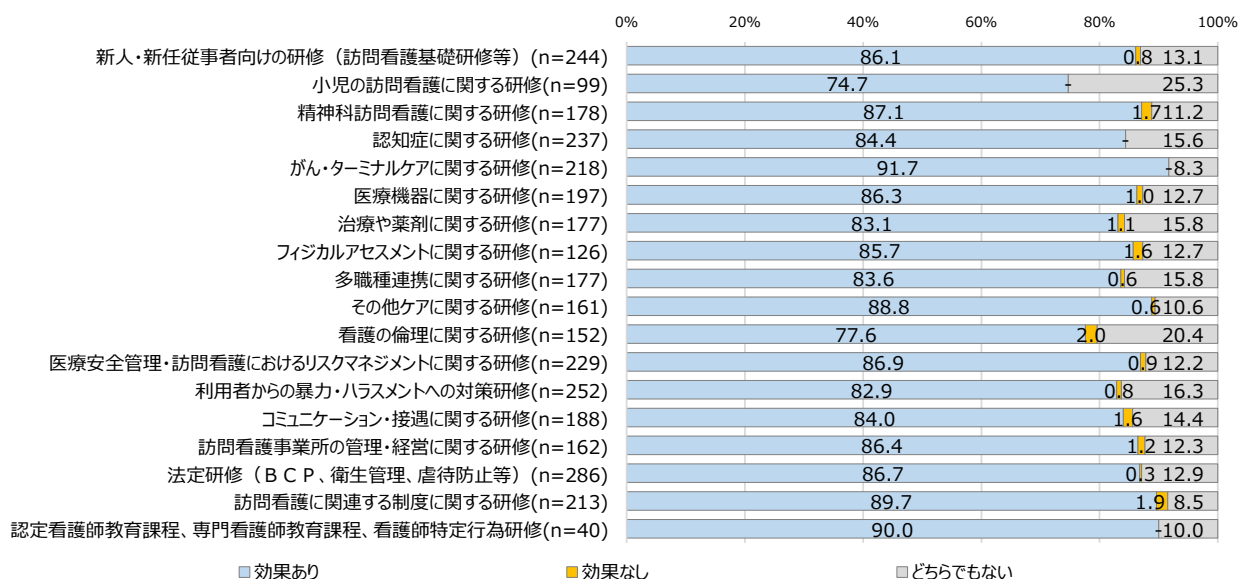
事業所票 2 Q10. ③ 研修により得られた効果

◀「効果あり」とする視点>

- ・伝達講習などで事業所の他の職員への学習の機会となった
- ・事業所で今まで受け入れられなかった難しい事例等の利用者の訪問ができるようになった
- ・事業所内でケア・看護の方法が統一できた
- ・スタッフ同士で相互に相談しながら課題解決に取り組めるようになった
- ・その他の事業所、医療機関等から、スタッフに対する肯定的な意見を得ることができた
- ・事業所内で新たな役割などを与え事業所へ還元することができた

○ すべての研修で、7割以上が「効果あり」とした。

図表. 研修により得られた効果 ※無回答を除いて集計

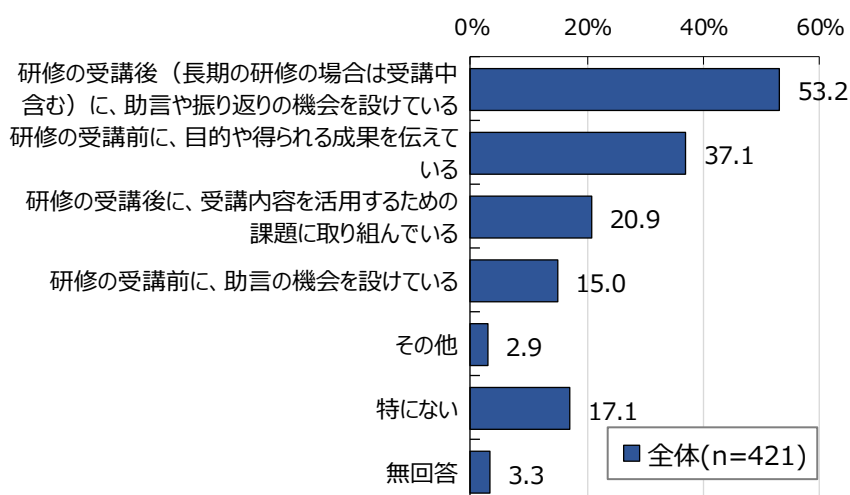


(2) 研修効果を高める工夫

事業所票 2 Q11. 研修により得られる効果を高めるために実施している工夫を教えてください。【複数回答可】

○ 「研修の受講後（長期の研修の場合は受講中含む）に、助言や振り返りの機会を設けている」が53.2%で最も高く、次いで「研修の受講前に、目的や得られる成果を伝えている」が37.1%で続く。

図表. 研修効果を高める工夫（複数回答）



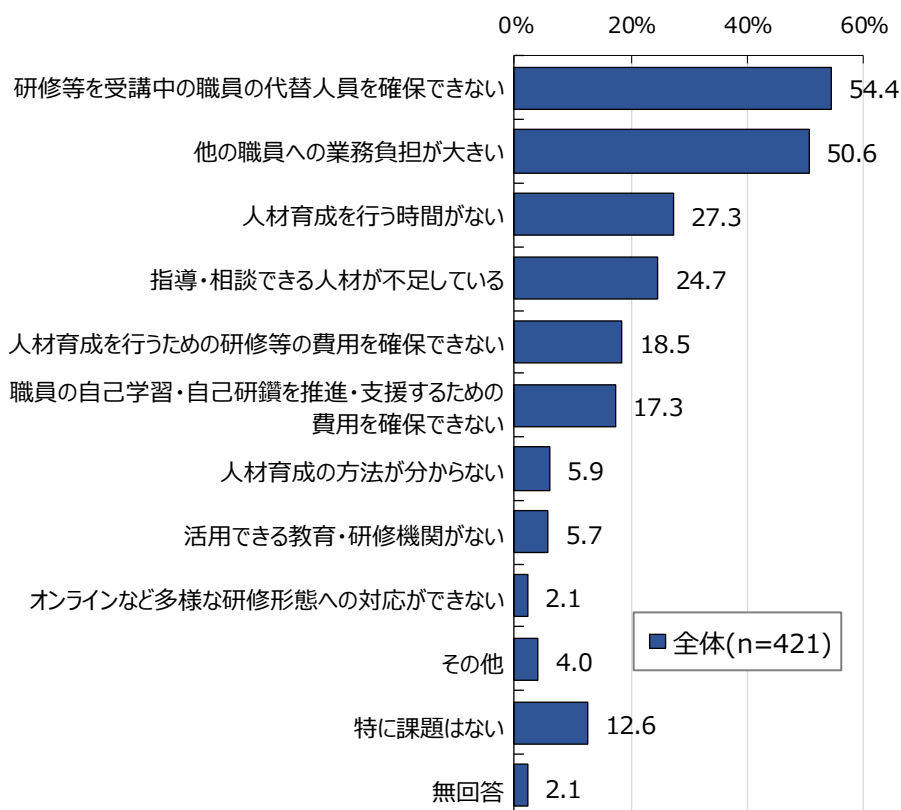
5. 提供している学習機会について

(1) 学習機会の提供に係る課題

事業所票2 Q12. 学習機会の提供に係る課題を教えてください。【複数回答可】

- 「研修等を受講中の職員の代替人員を確保できない」(54.4%)、「他の職員への業務負担が大きい」(50.6%)が上位に挙げられている。
- 「特に課題はない」は12.6%であった。

図表. 学習機会の提供に係る課題（複数回答）



■主なその他

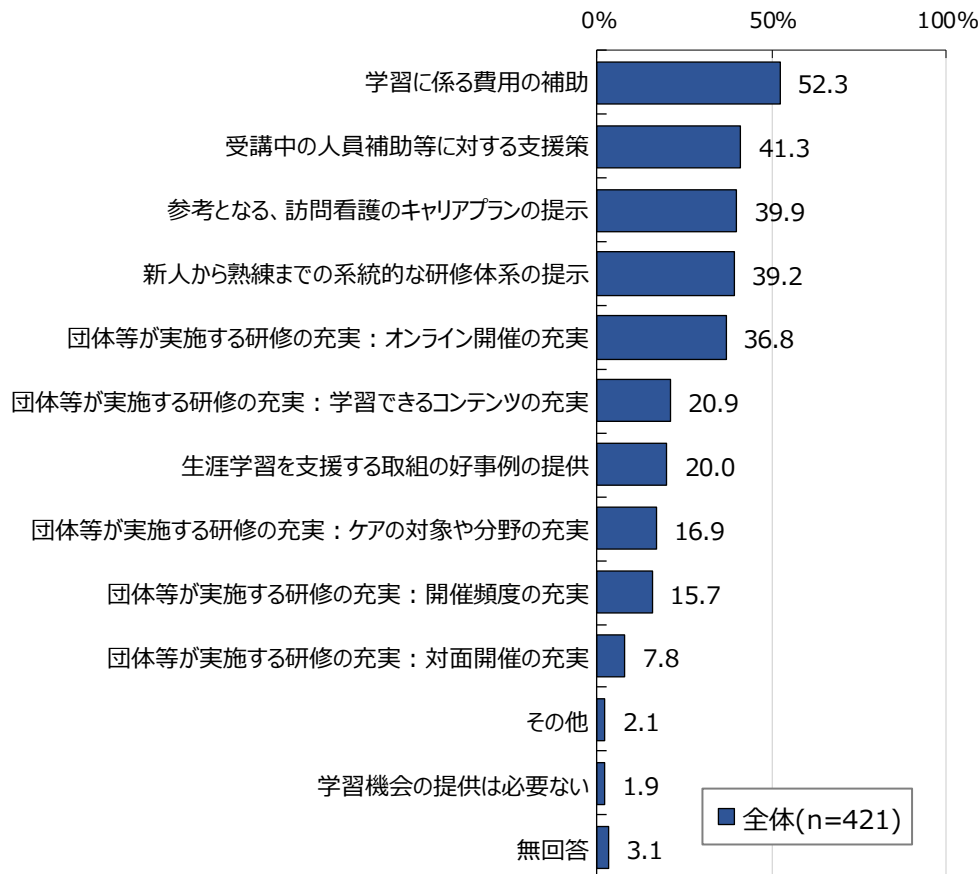
- ・ 育児世代が多く、勤務時間の制限があり、参加してもらうことが難しい。オンラインや配信時間などの工夫が必要。
- ・ パートなどの研修に費用をどこまで負担するか難しい。
- ・ 会社方針として加算に関わる研修以外は費用を確保する考えがないので無料の研修や終業後に開催されている研修で参加できるものがあれば参加。もしくは自己研鑽となっている。そのような状況下で研修を積極的には勧めづらい。
- ・ 休日、時間外等、個人の時間を使う研修参加が中心となってしまう。

(2) 学習機会の提供促進のために必要なこと

事業所票2 Q13. 事業所で学習機会の提供を促進するために必要と考えることを教えてください。【複数回答可】

- 「学習に係る費用の補助」が52.3%で最も高く、次いで「受講中の人員補助等に対する支援策」(41.3%)、「参考となる、訪問看護のキャリアプランの提示」(39.9%)、「新人から熟練までの系統的な研修体系の提示」(39.2%)、「団体等が実施する研修の充実：オンライン開催の充実」(36.8%)が続いている。

図表. 学習機会の提供促進のために必要なこと（複数回答）

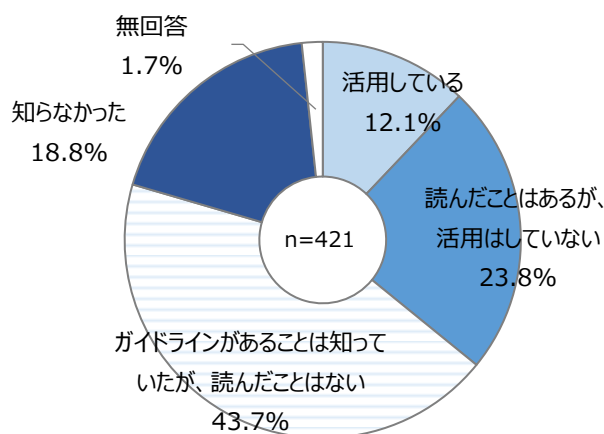


(3) ガイドラインの認知度

事業所票2 Q14. 日本看護協会「看護職の生涯学習ガイドライン」の認知度を教えてください。

- 「活用している」は12.1%、「読んだことはあるが、活用はしていない」は23.8%、「ガイドラインがあることは知っていたが、読んだことはない」が43.7%であった。
- 「知らなかった」は18.8%であった。

図表. ガイドラインの認知度

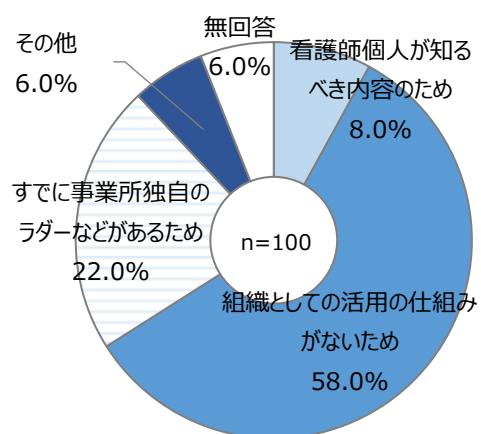


(4) 活用していない理由

事業所票2 Q15. Q14 で「読んだことはあるが、活用はしていない」と回答した方について、活用していない理由を教えてください。

- 「組織としての活用の仕組みがないため」が58.0%、「すでに事業所独自のラダーなどがあるため」が22.0%であった。

図表. 活用していない理由（複数回答）



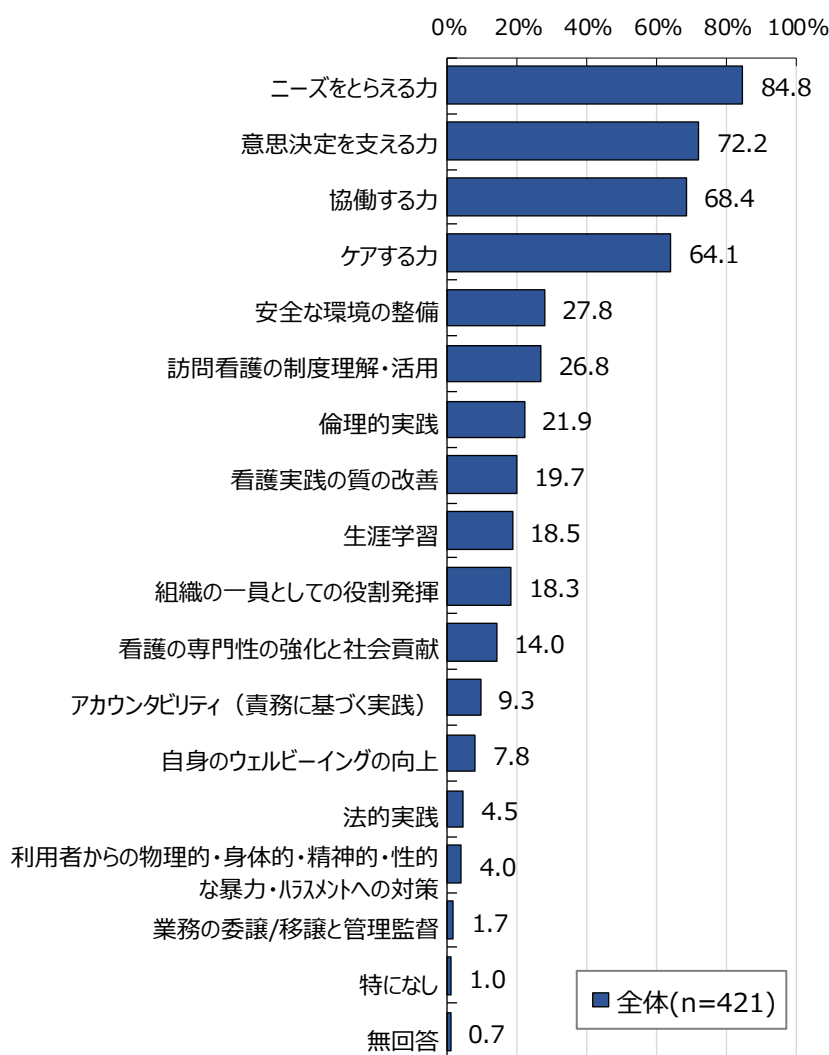
6. 実践力・スキルに応じた職員の育成方法について

(1) 重要な看護実践能力

事業所票2 Q16. 訪問看護師において、特に重要な看護実践能力を教えてください。【最大5つまで〈必須回答〉】

- 「ニーズをとらえる力」が84.8%、「意思決定を支える力」が72.2%、「協働する力」が68.4%、「ケアする力」が64.1%で上位に挙げられている。

図表. 重要な看護実践能力（複数回答）



(2) 各階層の訪問看護経験年数

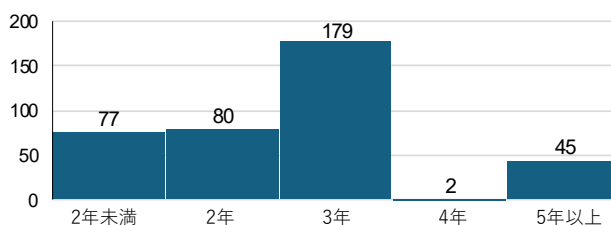
事業所票2 Q17. あなたが考える、それぞれ①～③の訪問看護師の訪問看護経験年数

- 管理者が考える各キャリアの訪問看護経験年数をみると、一人前は平均2.7年でボリュームゾーンは3年、中堅は平均5.1年でボリュームゾーンは5年、ベテラン・熟練は平均8.9年でボリュームゾーンは10年以上であった。

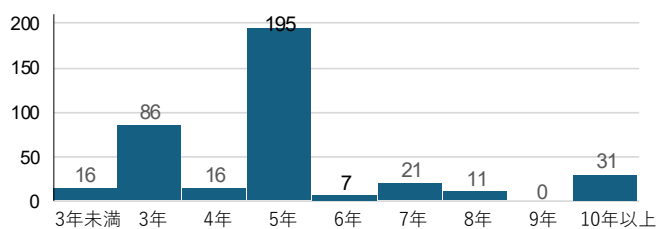
図表. 各階層の訪問看護経験年数と分布

	平均	中央値	最小	最大
①一人前	2.7年	3.0年	0.5年	10.0年
②中堅	5.1年	5.0年	1.0年	20.0年
③ベテラン・熟練	8.9年	10.0年	1.0年	30.0年

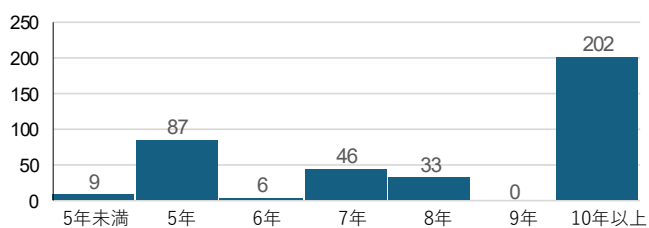
①一人前 (n=383)



②中堅 (n=383)



③ベテラン・熟練 (n=383)

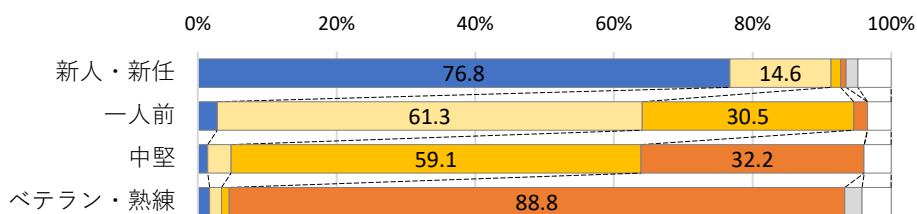


(3) 事業所の訪問看護師に期待するスキル

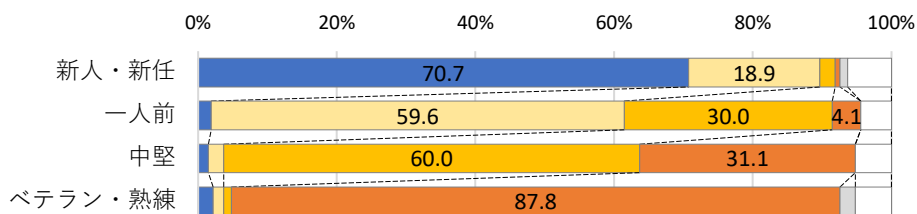
事業所票2 Q18. Q16 で選択した看護実践能力について、貴事業所のそれぞれの訪問看護師には、どの程度のスキルを身に付けていることを期待しますか。1～5のどれにあてはまるかお答えください。

- 訪問看護師において、特に重要な看護実践能力として挙げられた上位4項目について、どの程度のスキルを身に付けることを期待するか聞いたところ、新人・新任、一人前、中堅、ベテラン・熟練と上位になるにつれて、求められるレベルも上がる傾向がみられる。

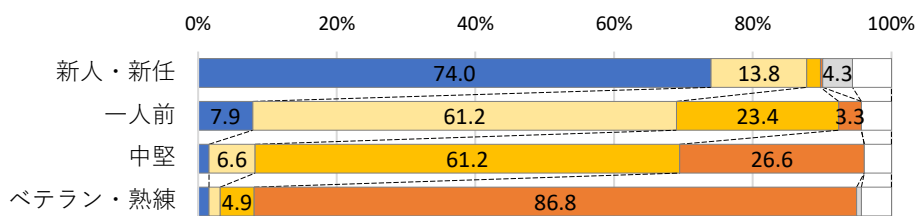
図表. ニーズをとらえる力（上位1）



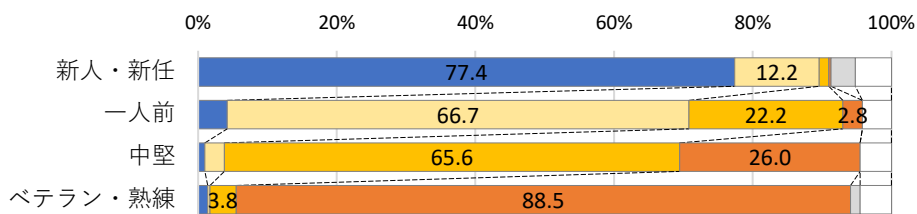
図表. ケアする力（上位4）



図表. 意思決定を支える力（上位2）



図表. 協働する力（上位3）



■ 必要に応じ助言を得て、実践できる
■ 自立して標準的に、実践できる
■ 個別の状況に応じて判断し、実践できる
■ 幅広い視野で予測的・創造的に、実践できる
■ この階層の職員には不要
■ 無回答

図表. 事業所の訪問看護師に期待するスキル ※無回答を除いて集計

		調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状況 に応じて判 断し、実践 できる	幅広い視野 で予測的・ 創造的に、 実践できる	この階層の 職員には不 要
ニーズをとらえる力	新人・新任	340	80.6	15.3	1.5	0.9	1.8
	一人前	345	2.9	63.5	31.6	2.0	-
	中堅	343	1.5	3.5	61.5	33.5	-
	ベテラン・熟練	342	1.8	1.8	1.2	92.7	2.6
ケアする力	新人・新任	253	75.5	20.2	2.4	0.8	1.2
	一人前	258	1.9	62.4	31.4	4.3	-
	中堅	256	1.6	2.3	63.3	32.8	-
	ベテラン・熟練	256	2.3	1.6	1.2	92.6	2.3
意思決定を支える 力	新人・新任	287	78.4	14.6	2.1	0.3	4.5
	一人前	291	8.2	63.9	24.4	3.4	-
	中堅	292	1.7	6.8	63.7	27.7	-
	ベテラン・熟練	291	1.7	1.7	5.2	90.7	0.7
協働する力	新人・新任	273	81.7	12.8	1.5	0.4	3.7
	一人前	276	4.3	69.6	23.2	2.9	-
	中堅	275	1.1	2.9	68.7	27.3	-
	ベテラン・熟練	275	1.5	0.4	4.0	92.7	1.5
看護の専門性の強 化と社会貢献	新人・新任	57	75.4	17.5	-	3.5	3.5
	一人前	57	8.8	64.9	24.6	1.8	-
	中堅	57	-	10.5	61.4	28.1	-
	ベテラン・熟練	57	3.5	1.8	5.3	84.2	5.3
看護実践の質の改 善	新人・新任	80	72.5	22.5	2.5	1.3	1.3
	一人前	81	4.9	59.3	29.6	6.2	-
	中堅	79	1.3	5.1	62.0	31.6	-
	ベテラン・熟練	80	1.3	3.8	5.0	86.3	3.8
生涯学習	新人・新任	71	64.8	26.8	2.8	2.8	2.8
	一人前	71	5.6	60.6	26.8	7.0	-
	中堅	73	1.4	2.7	64.4	31.5	-
	ベテラン・熟練	72	1.4	2.8	5.6	90.3	-
自身のウェルビー ングの向上	新人・新任	31	58.1	19.4	9.7	-	12.9
	一人前	31	16.1	58.1	19.4	6.5	-
	中堅	31	9.7	12.9	51.6	25.8	-
	ベテラン・熟練	31	6.5	9.7	12.9	71.0	-
業務の委譲／移譲 と管理監督	新人・新任	7	42.9	57.1	-	-	-
	一人前	7	-	57.1	42.9	-	-
	中堅	7	-	-	71.4	28.6	-
	ベテラン・熟練	7	-	-	-	100.0	-
安全な環境の整備	新人・新任	112	70.5	21.4	4.5	2.7	0.9
	一人前	115	7.8	60.9	24.3	7.0	-
	中堅	115	2.6	6.1	60.9	29.6	0.9
	ベテラン・熟練	113	3.5	1.8	4.4	89.4	0.9
組織の一員としての 役割発揮	新人・新任	74	75.7	16.2	4.1	1.4	2.7
	一人前	75	2.7	64.0	28.0	5.3	-
	中堅	74	1.4	4.1	62.2	32.4	-
	ベテラン・熟練	74	1.4	-	6.8	90.5	1.4
倫理的実践	新人・新任	84	67.9	20.2	4.8	2.4	4.8
	一人前	87	9.2	55.2	28.7	5.7	1.1
	中堅	87	2.3	10.3	48.3	37.9	1.1
	ベテラン・熟練	85	2.4	5.9	4.7	84.7	2.4
法的実践	新人・新任	19	78.9	10.5	5.3	-	5.3
	一人前	19	5.3	68.4	21.1	-	5.3
	中堅	19	5.3	5.3	73.7	15.8	-
	ベテラン・熟練	19	10.5	-	-	89.5	-
アカウントビリティ (責務に基づく実 践)	新人・新任	36	72.2	19.4	-	2.8	5.6
	一人前	36	8.3	66.7	22.2	2.8	-
	中堅	37	-	10.8	56.8	32.4	-
	ベテラン・熟練	37	-	2.7	10.8	86.5	-
利用者からの物理 的・身体的・精神的・ 性的な暴力・ハラスメ ントへの対策	新人・新任	17	88.2	5.9	-	-	5.9
	一人前	17	23.5	64.7	11.8	-	-
	中堅	17	5.9	17.6	58.8	17.6	-
	ベテラン・熟練	16	6.3	6.3	18.8	68.8	-
訪問看護の制度理 解・活用	新人・新任	108	75.9	10.2	1.9	2.8	9.3
	一人前	110	10.0	66.4	20.0	2.7	0.9
	中堅	108	3.7	13.9	60.2	22.2	-
	ベテラン・熟練	107	4.7	2.8	9.3	81.3	1.9

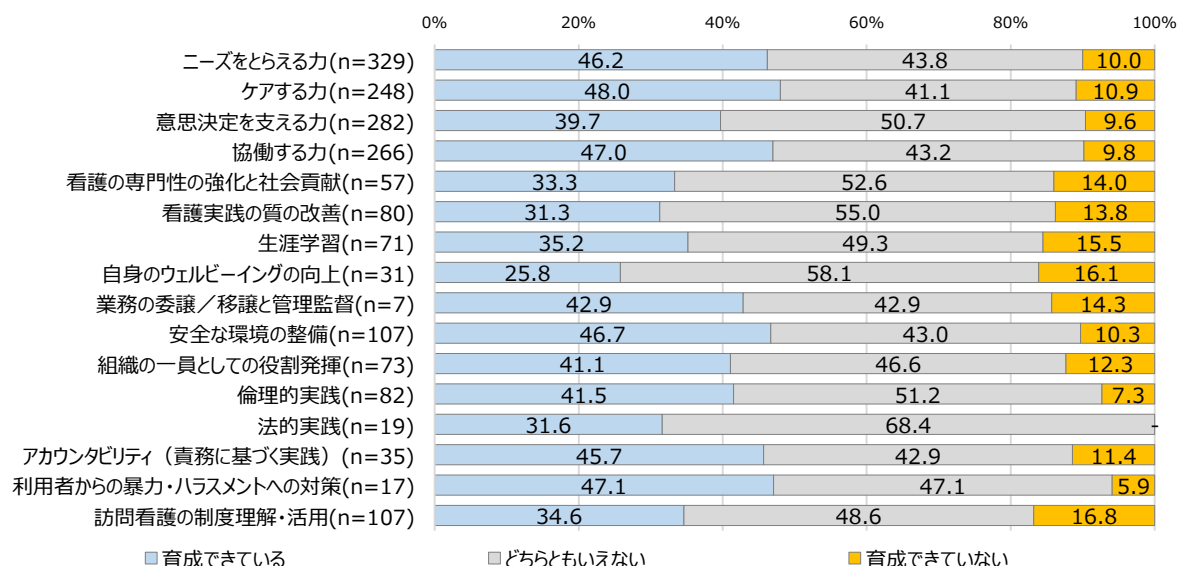
(4) 看護実践能力の育成状況

事業所票2 Q19. Q16 で選択した看護実践能力について、OJT や事業所内外の研修によって十分な育成ができていますかどうか階層別に教えてください。

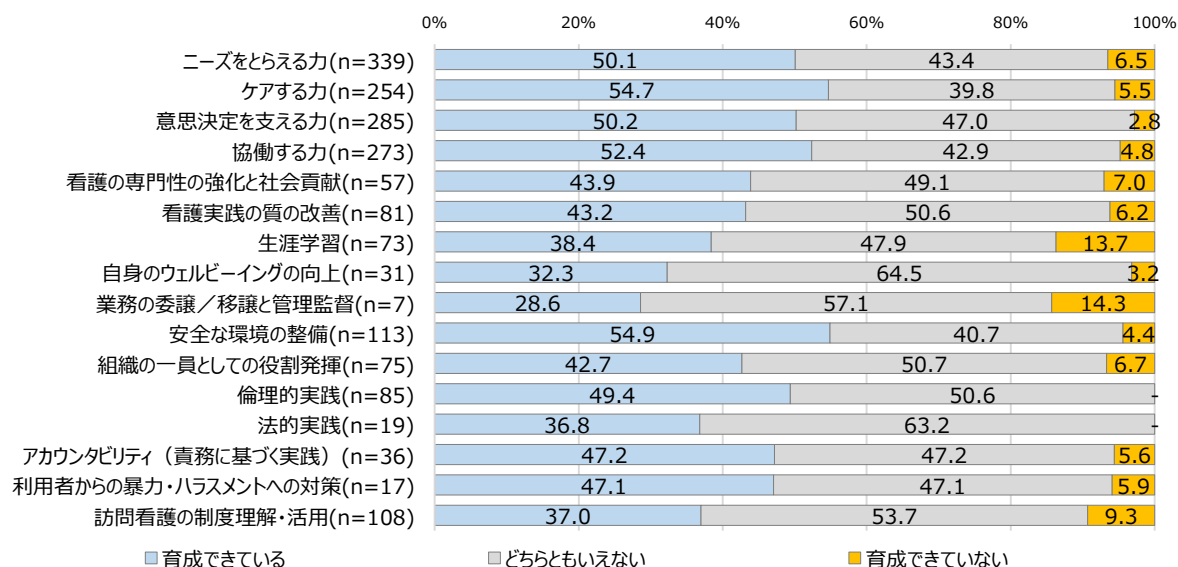
- 「育成できている」の割合が低いのは、新人・新任では『自身のウェルビーイングの向上』、一人前、中堅、ベテラン・熟練では『業務の委譲／移譲と管理監督』だった。

図表. 看護実践能力の育成状況 ※無回答を除いて集計

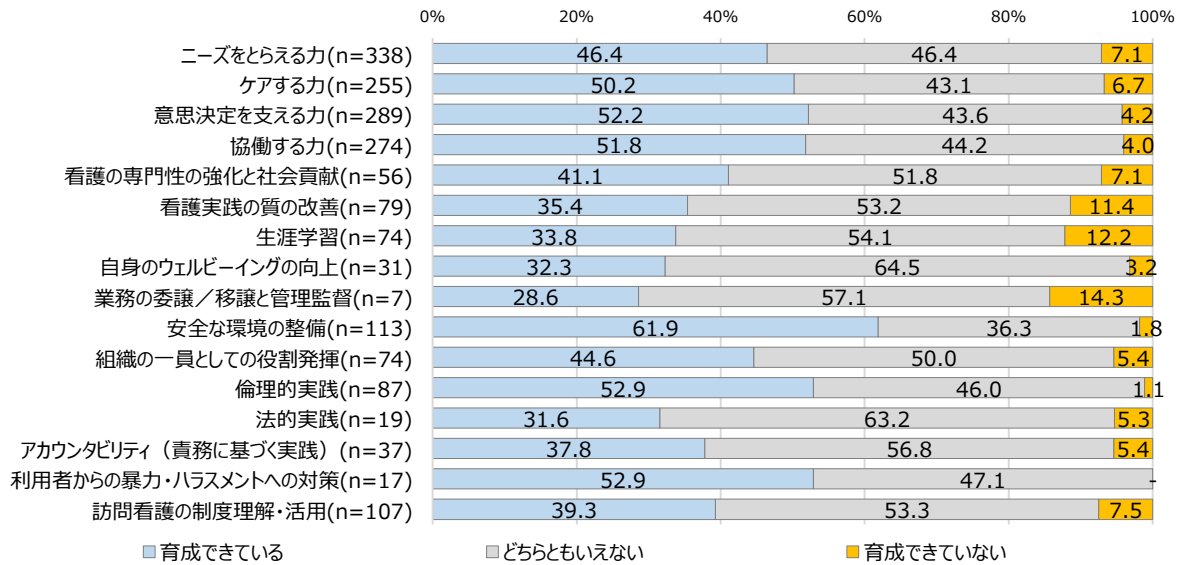
●新人・新任



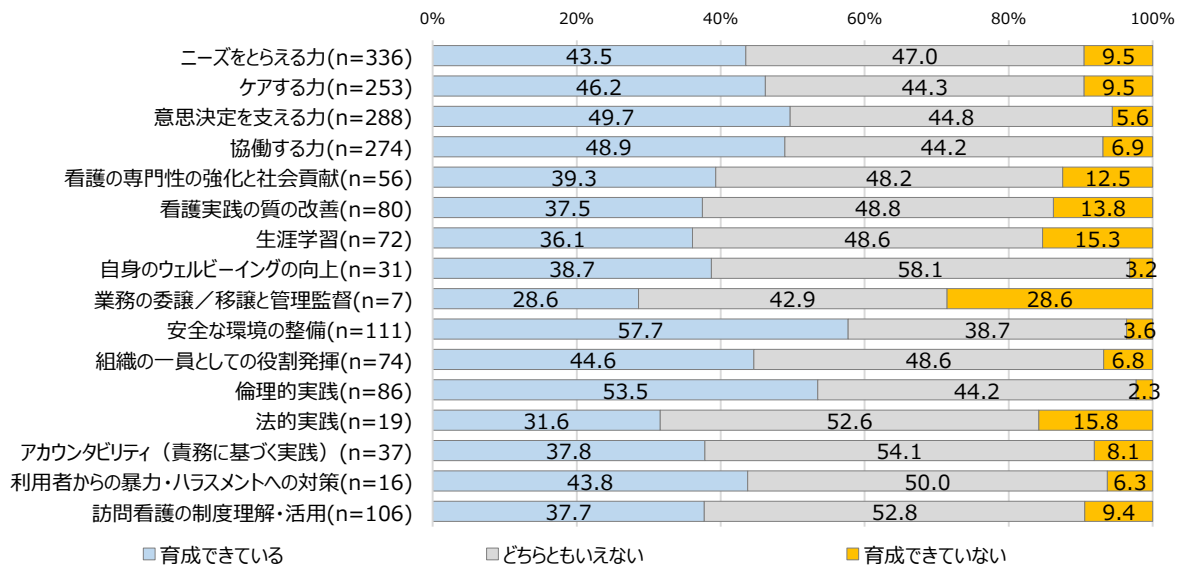
●一人前



●中堅



●ベテラン・熟練

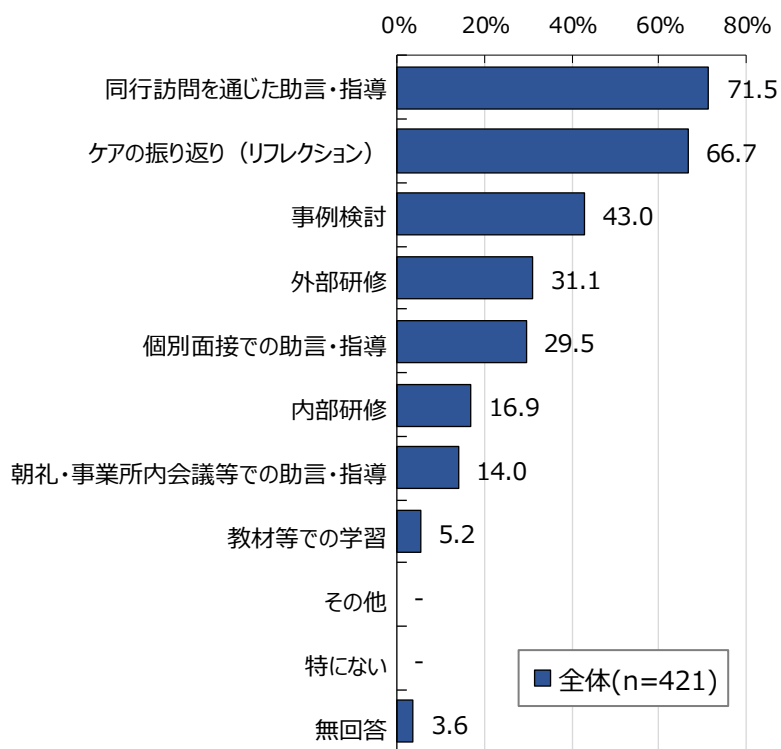


(5) 重要な育成方法・育成手段

事業所票 2 Q20. 看護実践能力を身に付ける上で、重要だと考える育成方法・育成手段を教えてください。【最大3つまで】

- 「同行訪問を通じた助言・指導」が71.5%で最も高く、次いで「ケアの振り返り（リフレクション）」が66.7%で続く。

図表. 重要な育成方法・育成手段（複数回答）



Ⅲ. 訪問看護従事者 調査結果

1. 回答者について

(1) 年齢、看護師経験年数、訪問看護師経験年数

Q1. 年齢<必須回答>
 Q6. 看護師としての職務経験年数
 Q7. 訪問看護師としての職務経験年数
 ※離職している年数は含みません
 ※小数点以下は四捨五入、通算1年未満の場合は「0.5」と入力してください

- 主観的なキャリアレベル別にみると、新任～一人前～中堅～ベテラン・熟練とキャリアが上がるにつれて、年齢、経験年数も上がっている。

図表. 年齢、看護師経験年数、訪問看護師経験年数：主観的キャリアレベル別
※いずれも有効回答のサンプルのみ集計

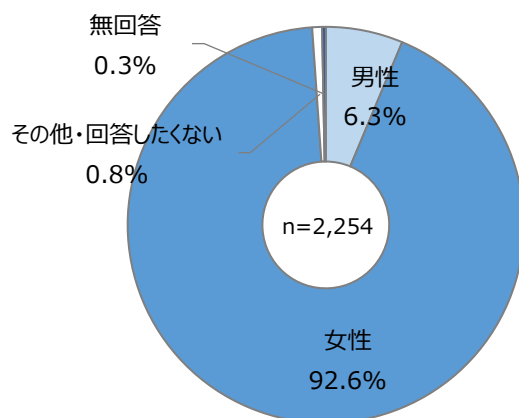
	n	年齢				看護師:職務経験年数				訪問看護師:職務経験年数			
		平均	中央値	最小	最大	平均	中央値	最小	最大	平均	中央値	最小	最大
新人	20	33.2	30.0	22.0	58.0	3.8	2.0	0.5	20.0	3.8	2.0	0.5	20.0
新任	328	39.8	40.0	22.0	70.0	13.9	12.0	1.0	47.0	1.3	0.5	0.5	14.0
一人前	529	42.6	42.0	22.0	66.0	17.0	16.0	2.0	43.0	4.5	3.0	0.5	32.0
中堅	717	47.0	47.0	26.0	78.0	21.8	21.0	0.5	50.0	8.3	7.0	0.5	36.0
ベテラン・熟練	388	54.0	54.0	27.0	74.0	29.3	30.0	6.0	53.0	12.3	11.0	0.5	42.0

(2) 性別

Q2. 性別

- 「男性」が6.3%、「女性」が92.6%であった。

図表. 性別

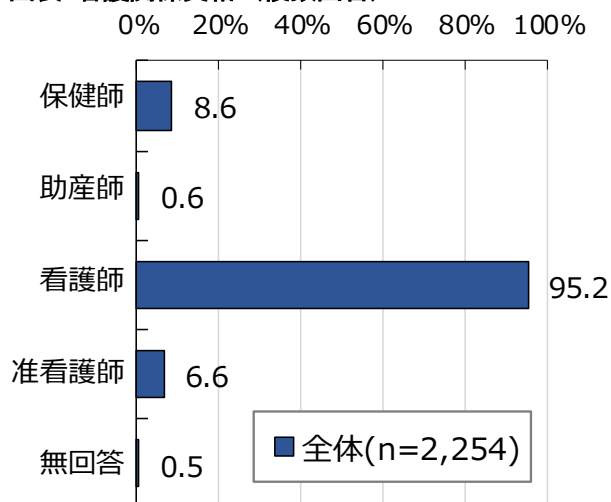


(3) 看護関係資格

Q3. 看護関係資格【複数回答可】

- 「看護師」が95.2%、「保健師」が8.6%であった。

図表. 看護関係資格（複数回答）

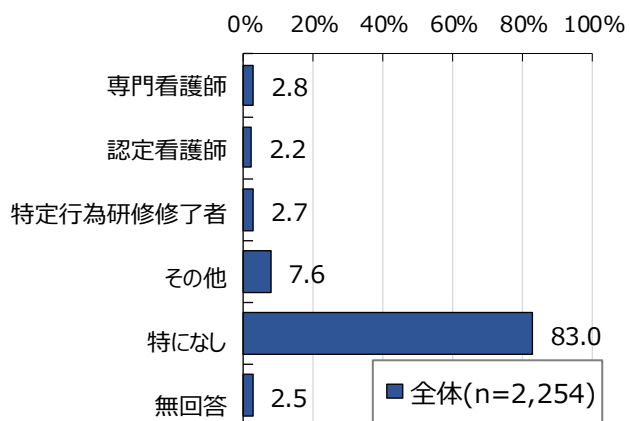


(4) 資格の取得状況

Q4. 資格の取得状況【複数回答可】

- 「専門看護師」が2.8%、「認定看護師」が2.2%、「特定行為研修修了者」が2.7%であった。

図表. 資格の取得状況（複数回答）

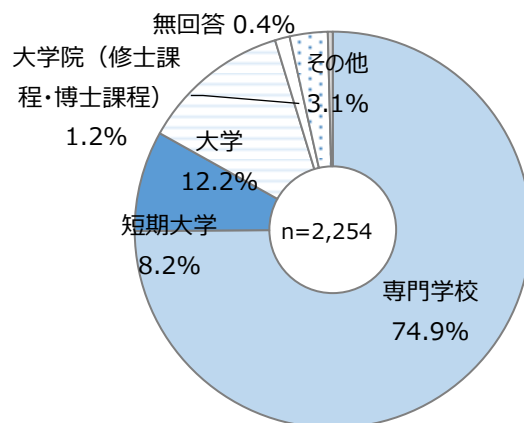


(5) 最終学歴

Q5. 最終学歴

- 「専門学校」が74.9%、「短期大学」が8.2%、「大学」が12.2%、「大学院（修士課程・博士課程）」が1.2%であった。

図表. 最終学歴

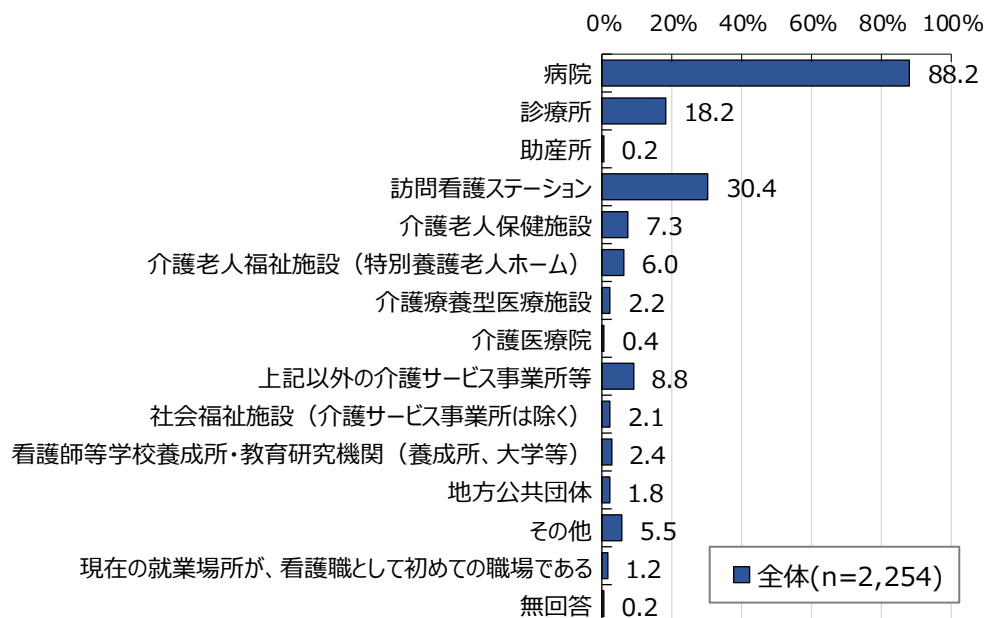


(6) 勤務したことのある職場

Q9. 現在の職場の前に、看護職として勤務したことのある職場【複数回答可】

- 「病院」が88.2%、「訪問看護ステーション」が30.4%、「診療所」が18.2%であった。

図表. 勤務したことのある職場（複数回答）



■主なその他

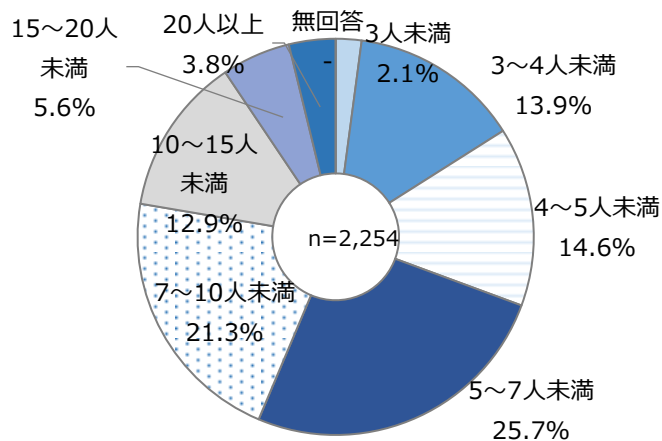
- ・ 健診施設
- ・ NPO 法人 など

(7) 事業所の看護職員数

Q10. あなたが所属する事業所の看護職員数（実人数。准看護師含む。事務、リハビリ職等は除く）※職員には管理者やパート職員も含む

- 「5～7人未満」が25.7%、「7～10人未満」が21.3%、「4～5人未満」が14.6%、「3～4人未満」が13.9%、「10～15人未満」が12.9%であった。

図表. 事業所の看護職員数

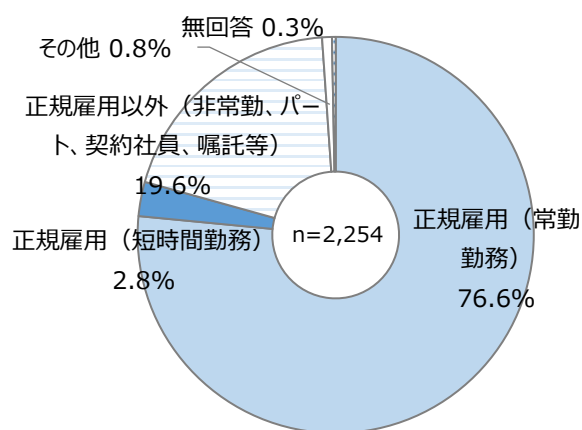


(8) 雇用形態

Q11. 現在の事業所における雇用形態

- 「正規雇用（常勤勤務）」が76.6%、「正規雇用（短時間勤務）」が2.8%、「正規雇用以外（非常勤、パート、契約社員、嘱託等）」が19.6%であった。

図表. 雇用形態

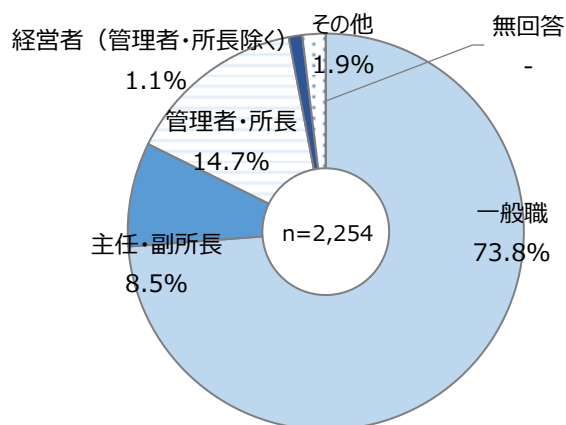


(9) 職位

Q12. 現在の事業所における職位

- 「一般職」が73.8%、「主任・副所長」が8.5%、「管理者・所長」が14.7%、「経営者（管理者・所長除く）」が1.1%であった。

図表. 職位

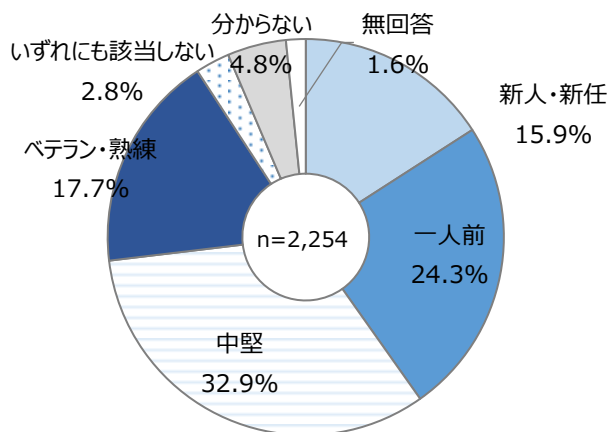


(10) 主観的なキャリアレベル

Q30. あなたご自身は、現在の事業所において「新人・新任」「一人前」「中堅」「ベテラン・熟練」のどれに該当すると思いますか。

- 「新人・新任」が15.9%、「一人前」が24.3%、「中堅」が32.9%、「ベテラン・熟練」が17.7%であった。

図表. 主観的なキャリアレベル



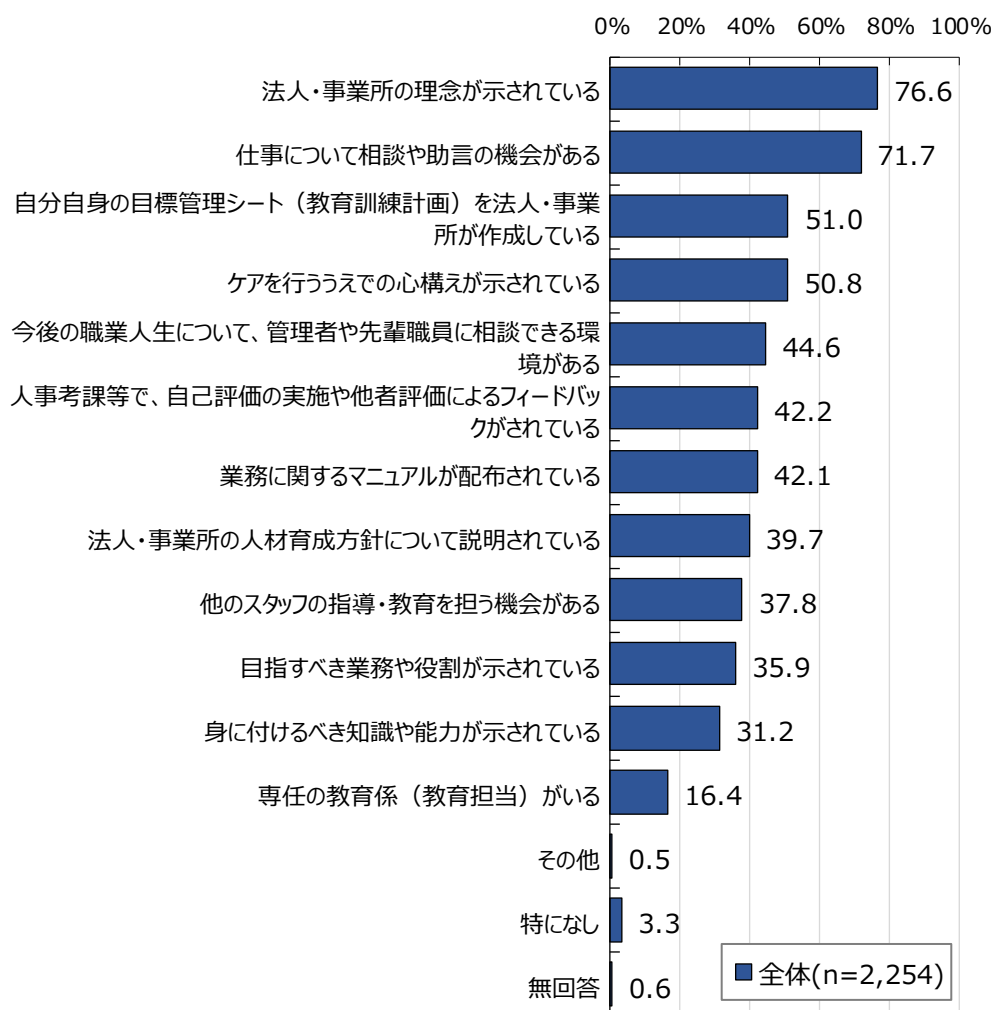
2. OJT、研修の受講状況等について

(1) 人材育成等の取組状況

Q17. 現在働いている法人・事業所について、次のなかから当てはまるものを教えてください。【複数回答可】

- 「法人・事業所の理念が示されている」が76.6%、「仕事について相談や助言の機会がある」が71.7%で上位に挙げられている。

図表. 人材育成等の状況（複数回答）

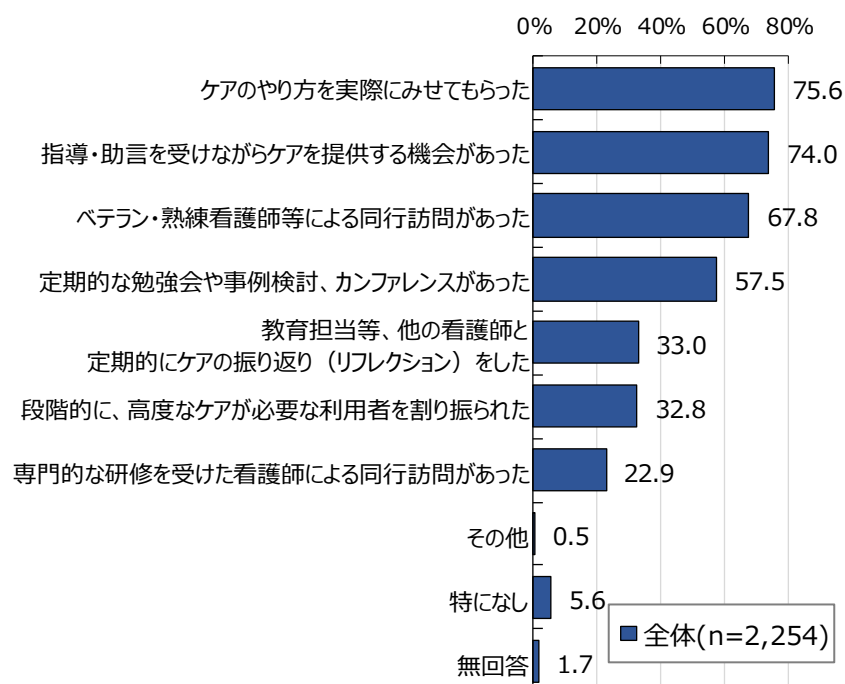


(2) OJT による経験内容

Q18. 業務を効果的に実践するために、現在の職場で、OJT で経験したものを教えてください。【複数回答可】

- 「ケアのやり方を実際にみせてもらった」が 75.6%、「指導・助言を受けながらケアを提供する機会があった」が 74.0%で上位に挙げられている。
- 「定期的にケアの振り返り（リフレクション）をした」は 33.0%であった。

図表. OJT による経験内容（複数回答）



(3) 学習内容

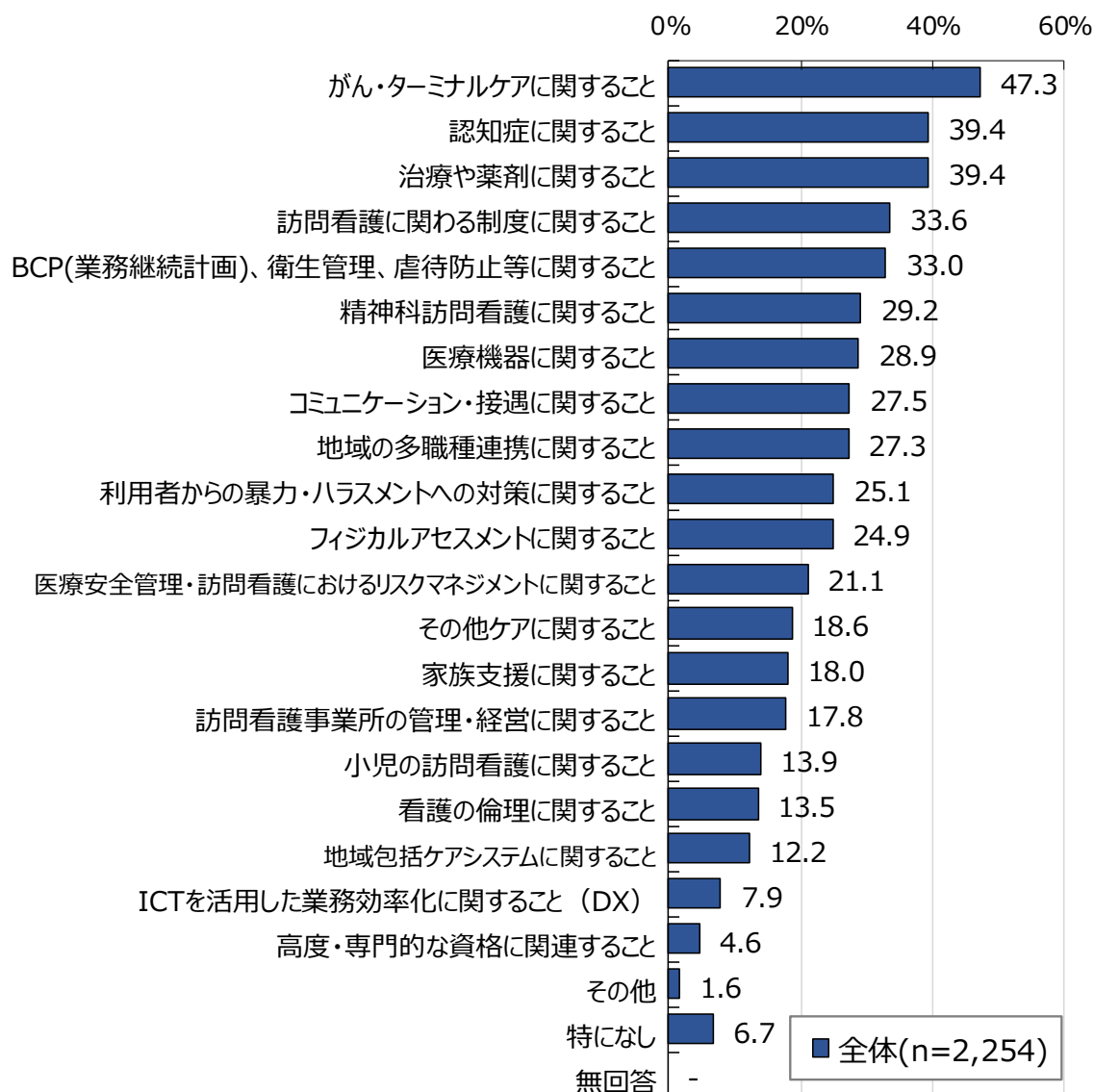
1) 自ら選択して学んだこと、学んでいること

Q19 訪問看護師として従事して以降、過去1年間で、事業所（管理者や上司など）の指示の有無に関わらず、自ら選択して学んだこと、学んでいることはありますか。次の①～③について教えてください。

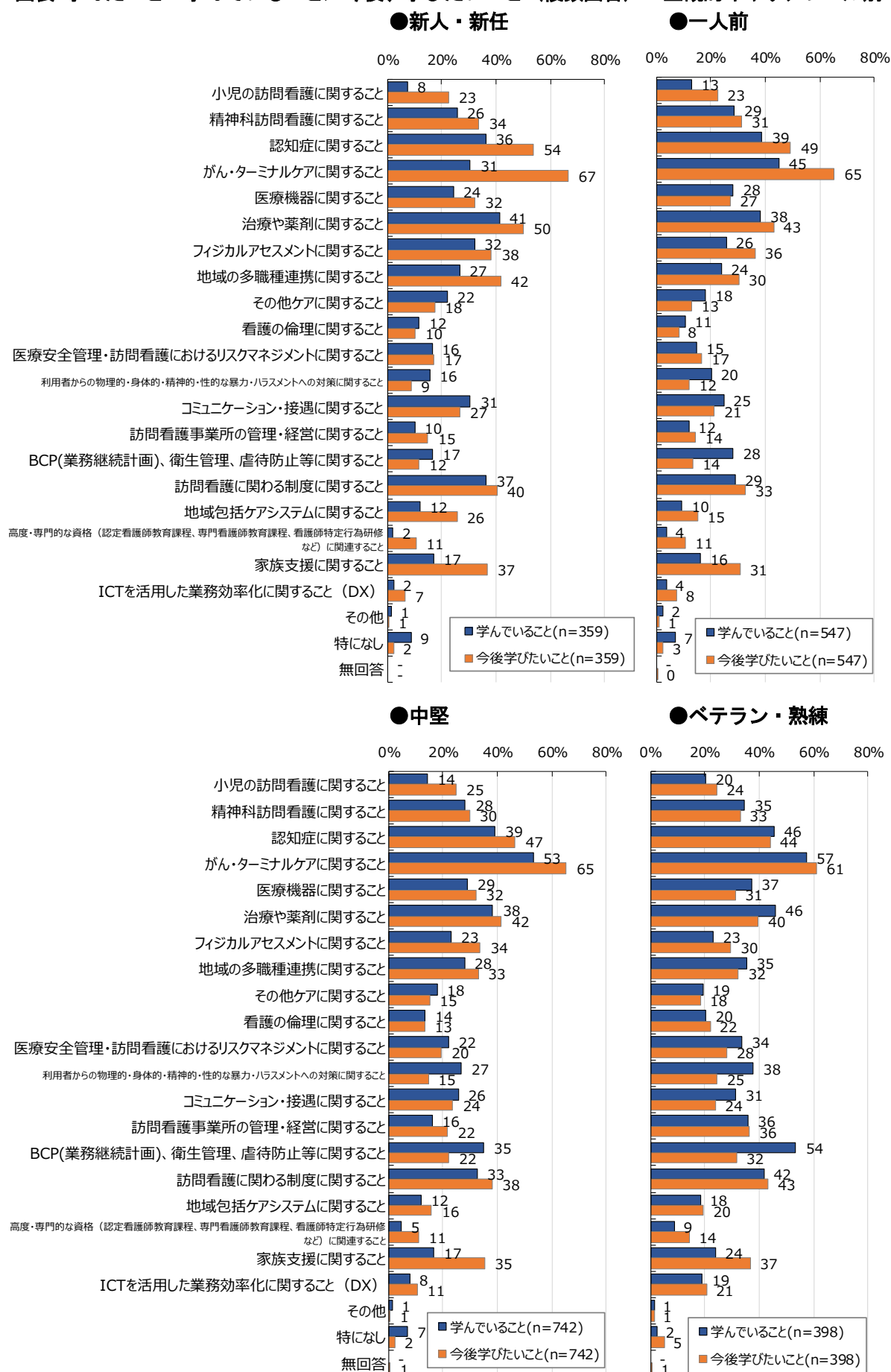
①. 自ら選択して学んだこと、学んでいることを教えてください【複数回答可】

- 自ら選択して学んだこと、学んでいることとして、「がん・ターミナルケアに関すること」が47.3%で最も高い。
- 今後学びたいこととして、「がん・ターミナルケアに関すること」、「認知症に関すること」、「治療や薬剤に関すること」（ベテラン・熟練除く）が上位に挙げられている。
- “学んでいること”と“今後学びたいこと”で差が大きいのは、「がん・ターミナルケアに関すること」（ベテラン・熟練除く）、「家族支援に関すること」だった。
- 「地域包括ケアシステムに関すること」を学んでいるのは、いずれの主観的キャリアでも2割未満であった。

図表. 自ら選択して学んだこと、学んでいること（複数回答）



図表. 学んだこと・学んでいること／今後、学びたいこと（複数回答）：主観的キャリアレベル別



2) 学習方法

Q19②. ①で選択した内容の学び方を教えてください【複数回答可】

- 多くの項目で「外部の研修・セミナー等の受講」が上位に挙げられている。
- 『家族支援に関すること』は、「ケアの振り返り（リフレクション）」（54.1%）が上位に挙げられている。

図表. 学習方法（複数回答）、単位%、無回答を除いて集計

	調査数	教材や、 学会・行 政等から 提供され る情報で の学習	事例検討 やカンファ レンス等の 内部の勉強 会等	同行訪問 等での上 司・同僚 からの助 言・指導	ケアの振り 返り（リフ レクシ ョン）	外部の研 修・セミ ナー等の 受講	その他
小児の訪問看護に関すること	305	48.5	36.7	41.3	31.5	67.2	2.6
精神科訪問看護に関すること	649	50.2	37.0	37.1	31.0	57.9	2.8
認知症に関すること	871	49.5	44.2	33.5	35.9	54.5	3.7
がん・ターミナルケアに関すること	1,042	47.6	47.4	38.7	42.9	58.5	2.8
医療機器に関すること	636	48.6	35.5	39.2	27.0	50.0	7.7
治療や薬剤に関すること	855	59.1	29.9	31.8	29.1	44.0	9.0
フィジカルアセスメントに関すること	549	60.3	31.1	39.3	39.0	49.4	3.6
地域の多職種連携に関すること	570	42.8	44.0	37.4	27.5	48.4	2.6
その他ケアに関すること	381	51.7	33.3	40.7	42.5	53.0	6.0
看護の倫理に関すること	300	49.0	47.7	20.0	28.7	52.0	5.7
利用者からの暴力・ハラスメントへの対策に関すること	551	44.6	55.9	19.2	23.8	50.6	2.0
コミュニケーション・接遇に関すること	596	42.1	42.6	41.8	42.3	42.1	3.5
訪問看護事業所の管理・経営に関すること	393	51.1	24.7	28.0	15.8	59.5	7.9
BCP(業務継続計画)、衛生管理、虐待防止等に関すること	728	54.8	46.0	15.8	12.2	57.4	2.6
訪問看護に関わる制度に関すること	739	65.0	31.7	38.3	16.1	47.6	4.6
地域包括ケアシステムに関すること	263	65.4	40.3	32.3	24.0	54.0	3.4
高度・専門的な資格に関連すること	93	57.0	28.0	25.8	24.7	74.2	8.6
家族支援に関すること	386	50.0	46.4	48.2	54.1	44.3	2.3
ICTを活用した業務効率化に関すること（DX）	174	59.2	35.1	20.1	14.9	62.1	2.3
その他	28	32.1	21.4	17.9	14.3	67.9	14.3

■主なその他

- ・ インターネットでの情報収集
- ・ SNS での情報収集
- 【医療機器に関すること】
- ・ 医師や薬剤師、専門看護師による指導
- ・ 事業者による勉強会、出張学習会など
- 【治療や薬剤に関すること】
- ・ 医師、薬剤師による指導
- 【訪問看護事業所の管理・経営に関すること】
- ・ 医療コンサルタントへの質問
- ・ 会計士や社労士の助言
- 【BCP(業務継続計画)、衛生管理、虐待防止等に関すること】
- ・ 行政などの助言
- ・ 防災士の取得、消防士による講義

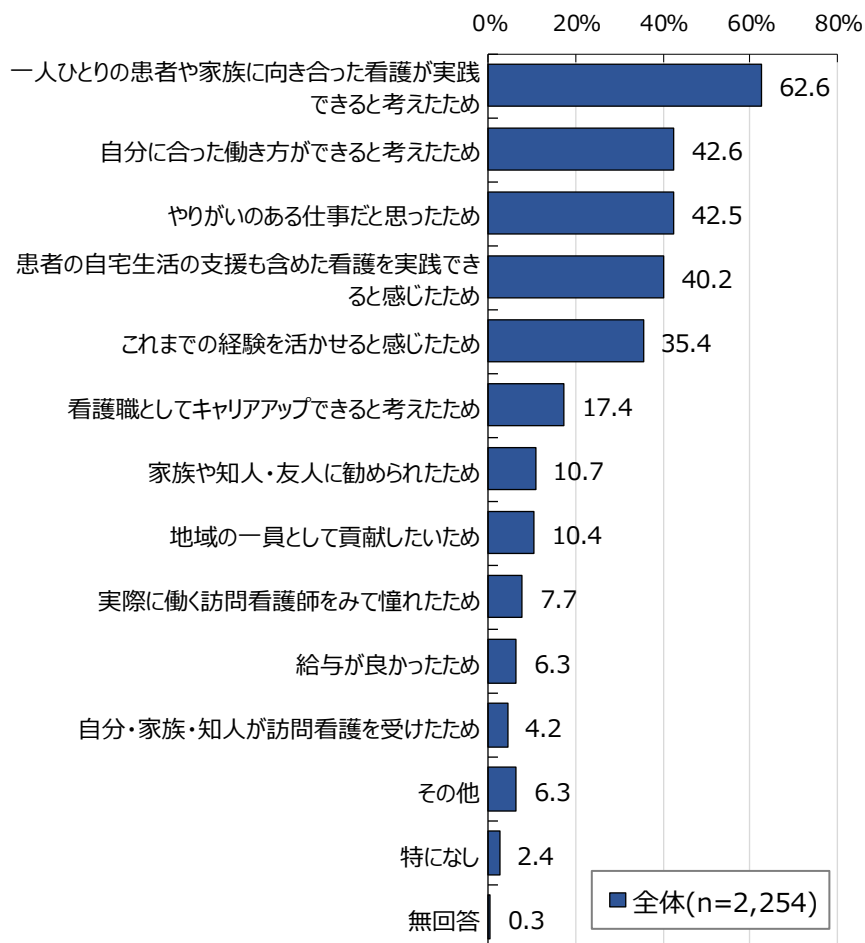
3. キャリアに対する考えについて

(1) 志望動機

Q20. あなたが訪問看護師として従事するようになった理由（志望動機）を教えてください。【複数回答可】

- 「一人ひとりの患者や家族に向き合った看護が実践できると考えたため」が62.6%で最も高く、次いで「自分に合った働き方ができると考えたため」（42.6%）、「やりがいのある仕事だと思ったため」（42.5%）、「患者の自宅生活の支援も含めた看護を実践できると感じたため」（40.2%）が続いている。

図表. 志望動機（複数回答）



■主なその他

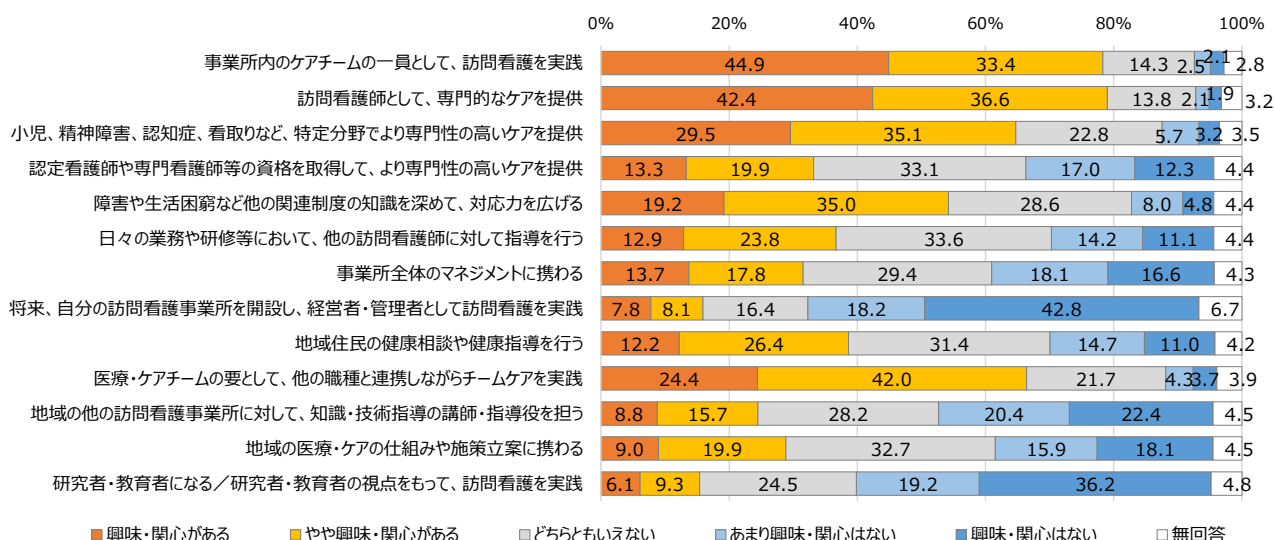
- ・ 人事異動、転勤
- ・ 土日祝が休み、夜勤がないため
- ・ 地域的に他に職場の選択肢が少ないため

(2) 今後のキャリア志向

Q21. あなたはご自身のキャリアについて、どのようにお考えですか。以下の項目について、あなたご自身の考えをお答えください。

- 「興味・関心がある」と「やや興味・関心がある」の合計が6割超の項目は、『事業所内のケアチームの一員として、訪問看護を実践』、『訪問看護師として、専門的なケアを提供』、『小児、精神障害、認知症、看取りなど、特定分野でより専門性の高いケアを提供』、『医療・ケアチームの要として、他の職種と連携しながらチームケアを実践』の4項目であった。

図表. 今後のキャリア志向 (n=2,254)

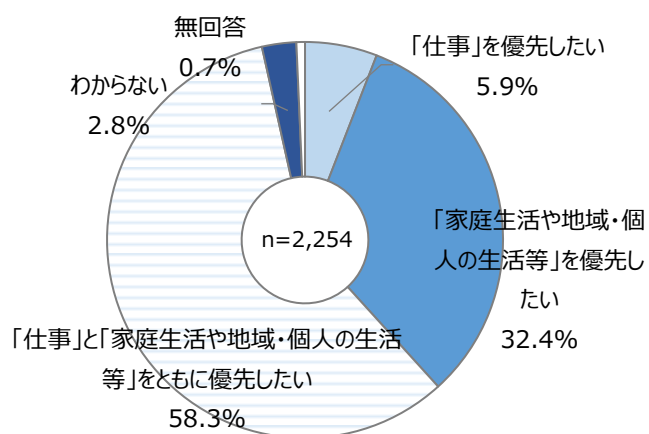


(3) ワーク・ライフ・バランスについて

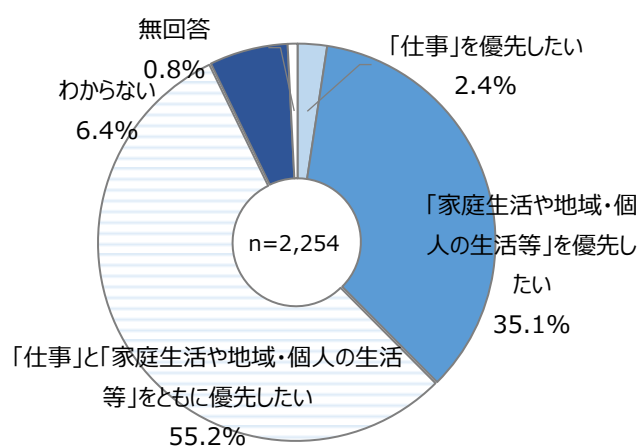
Q22. あなたは、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をどのように考えていますか。①現在の状況と、②今後（おおそ5年後）の見込みについて、あてはまるものをお答えください。

- WLBの意向をみると、①現在、②今後ともに「『仕事』と『家庭生活や地域・個人の生活等』をともに優先したい」が半数を超えており、それぞれ58.3%、55.2%であった。

図表. WLBの意向 ①現在



図表. WLBの意向 ②今後

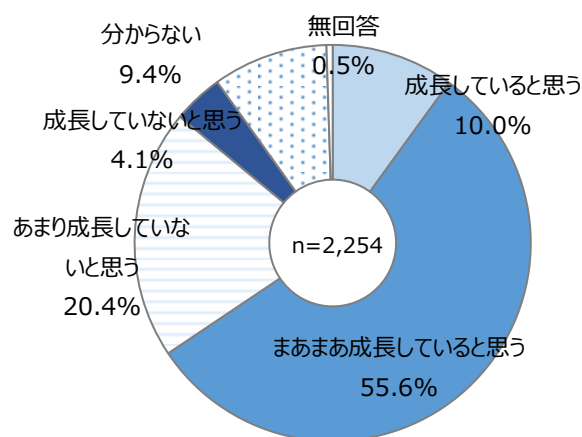


(4) 成長の実感

Q23. あなたは、あなたが思い描いているキャリアに向けて成長していると感じていますか。

- 「成長していると思う」は10.0%、「まあまあ成長していると思う」は55.6%であった。

図表. 成長の実感

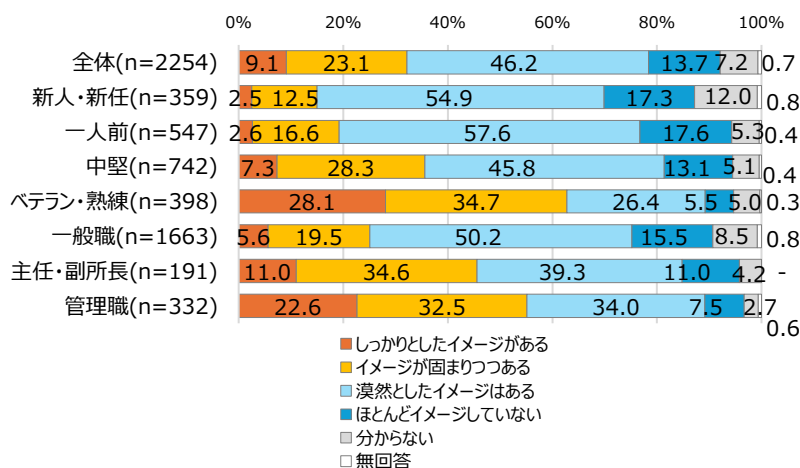


(5) キャリアのイメージ状況

Q24. あなたは、訪問看護師としてのご自身のキャリアをどの程度イメージしていますか。

- 自身のキャリアイメージについて、“新人・新任”、“一人前”は「しっかりとしたイメージがある」と「イメージが固まりつつある」をあわせても2割未満、“中堅”でも3割半ばであり、明確なキャリアイメージを持っていないことが伺える。
- 主観的キャリア“ベテラン・熟練”では、「しっかりとしたイメージがある」は3割近く、「イメージが固まりつつある」は3割半ばで、6割以上が明確なキャリアイメージを有している。

図表. キャリアのイメージ状況

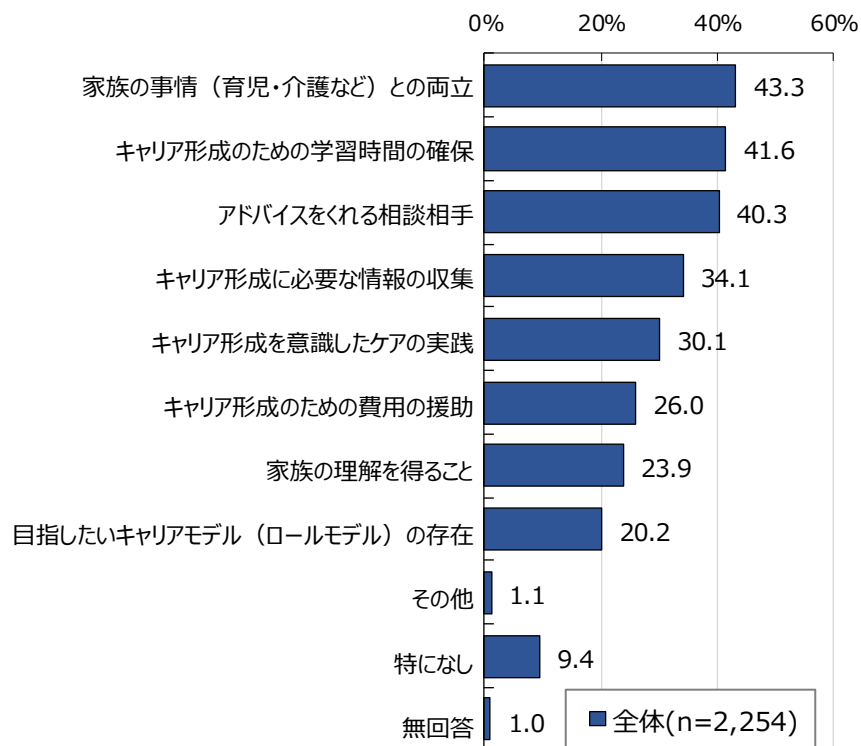


(6) キャリア形成に必要なこと

Q25. あなたは、今後目指そうとしているキャリア形成に向けて、どのようなことが必要だと感じていますか。あてはまるものをお答えください。【複数回答可】

- 「家族の事情（育児・介護など）との両立」（43.3%）、「キャリア形成のための学習時間の確保」（41.6%）、「アドバイスをくれる相談相手」（40.3%）が上位に挙げられている。

図表. キャリア形成に必要なこと（複数回答）



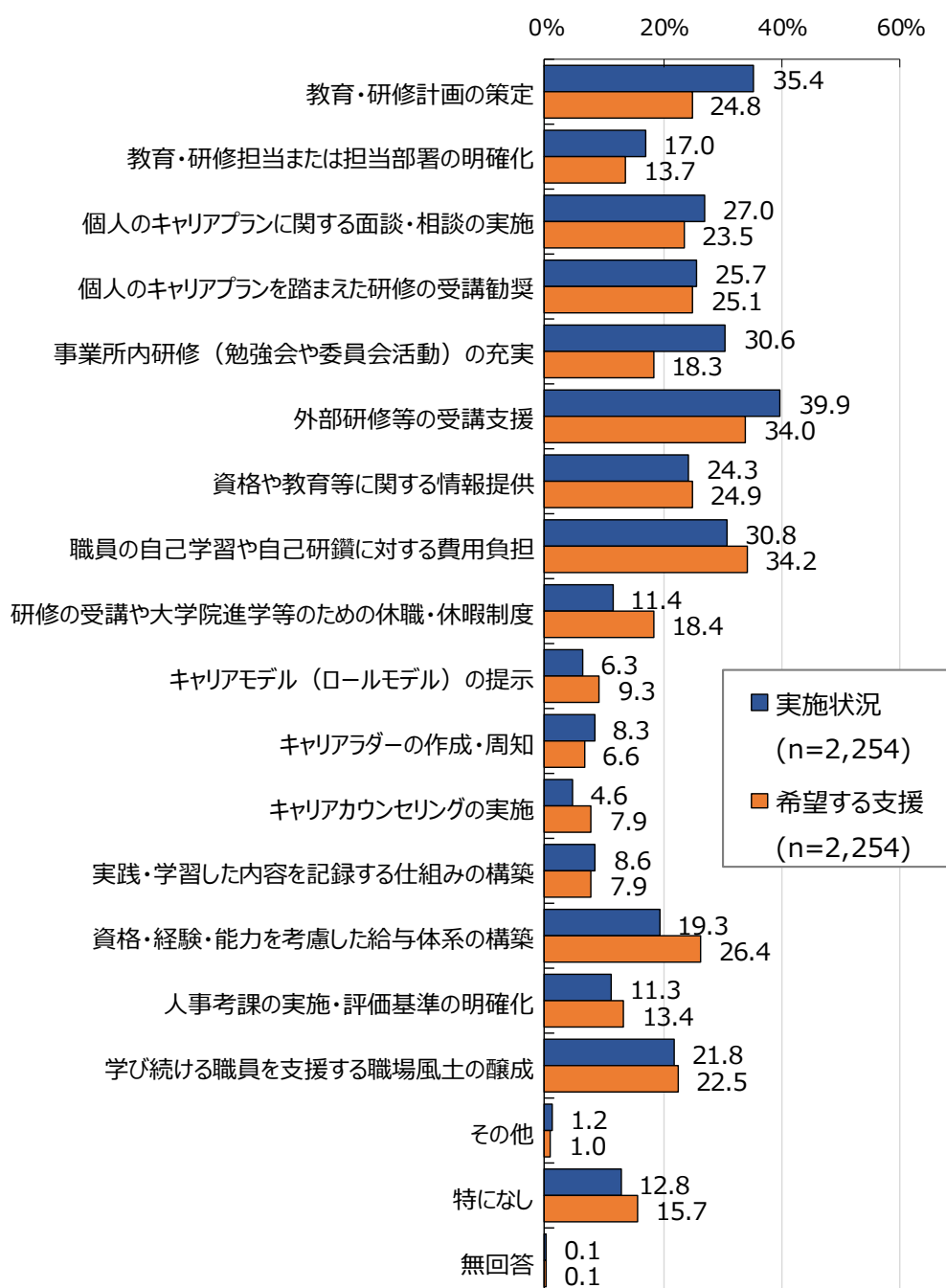
(7) キャリア形成に向けての支援

Q26. あなたは、今後目指そうとしているキャリア形成に向けて、どのような支援があると良いですか。次の①、②について教えてください。【複数回答可】《必須回答》

- ① 既に、あなたが所属する法人・事業所で取り組まれていることを教えてください
② キャリア形成に向けて希望する支援（事業所に限らず、職能団体や行政等の支援も含む）を教えてください

- 実施されているものとして、「外部研修等の受講支援」（39.9%）、「教育・研修計画の策定」（35.4%）、「職員の自己学習や自己研鑽に対する費用負担」（30.8%）が上位に挙げられている。
- 実施されているものよりも希望する支援が5ポイント以上高い項目は、「研修の受講や大学院進学等のための休職・休暇制度」（実施 11.4%、希望する支援 18.4%）、「資格・経験・能力を考慮した給与体系の構築」（実施 19.3%、希望する支援 26.4%）だった。

図表. 支援状況、希望する支援（複数回答）



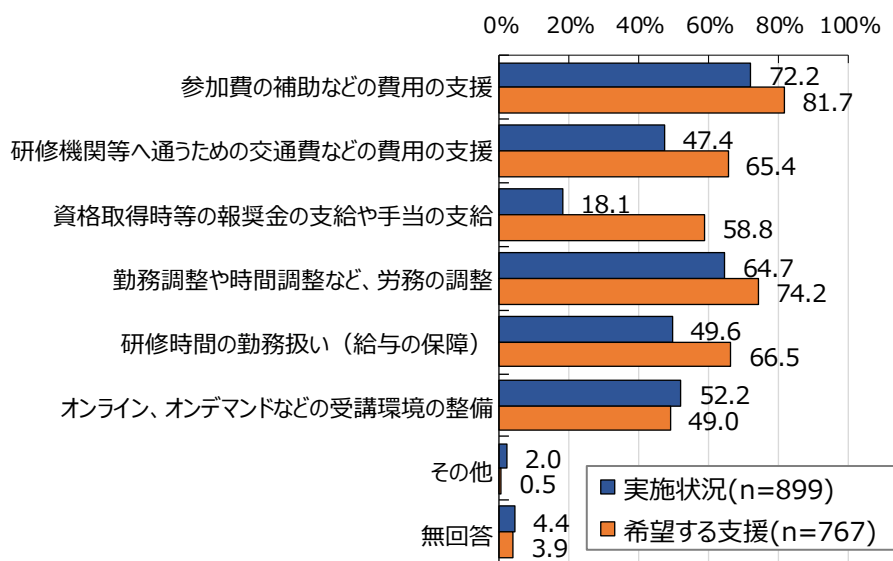
(8) 外部研修の受講支援

Q26-1. 【前問①②でそれぞれ6を回答した場合】外部研修等を受講するために、どのような支援があると良いですか。次の①、②について教えてください。【複数回答可】

- ① 既に、あなたが所属する法人・事業所で取り組まれていることを教えてください
- ② キャリア形成に向けて希望する支援（事業所に限らず、職能団体や行政等の支援も含む）を教えてください

- 前問で、外部研修等の受講支援を回答した者に、その詳細を聴取した。
- 実施されているものよりも希望する支援が10ポイント以上高い項目は、「研修期間等へ通うための交通費などの費用の支援」（実施47.4%、希望する支援65.4%）、「資格取得時等の報奨金の支給や手当の支給」（実施18.1%、希望する支援58.8%）、「研修時間の勤務扱い（給与の保障）」（実施49.6%、希望する支援66.5%）だった。

図表. 支援状況、希望する支援（複数回答）

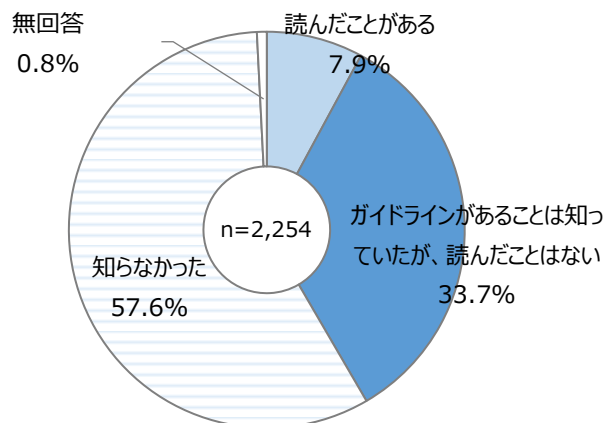


(9) ガイドラインの認知状況

Q27. あなたは、2023年に策定された「看護職の生涯学習ガイドライン」（公益財団法人日本看護協会）を知っていますか。

- 「読んだことがある」は7.9%、「ガイドラインがあることは知っていたが、読んだことはない」が33.7%、「知らなかった」が57.6%であった。

図表. ガイドラインの認知状況



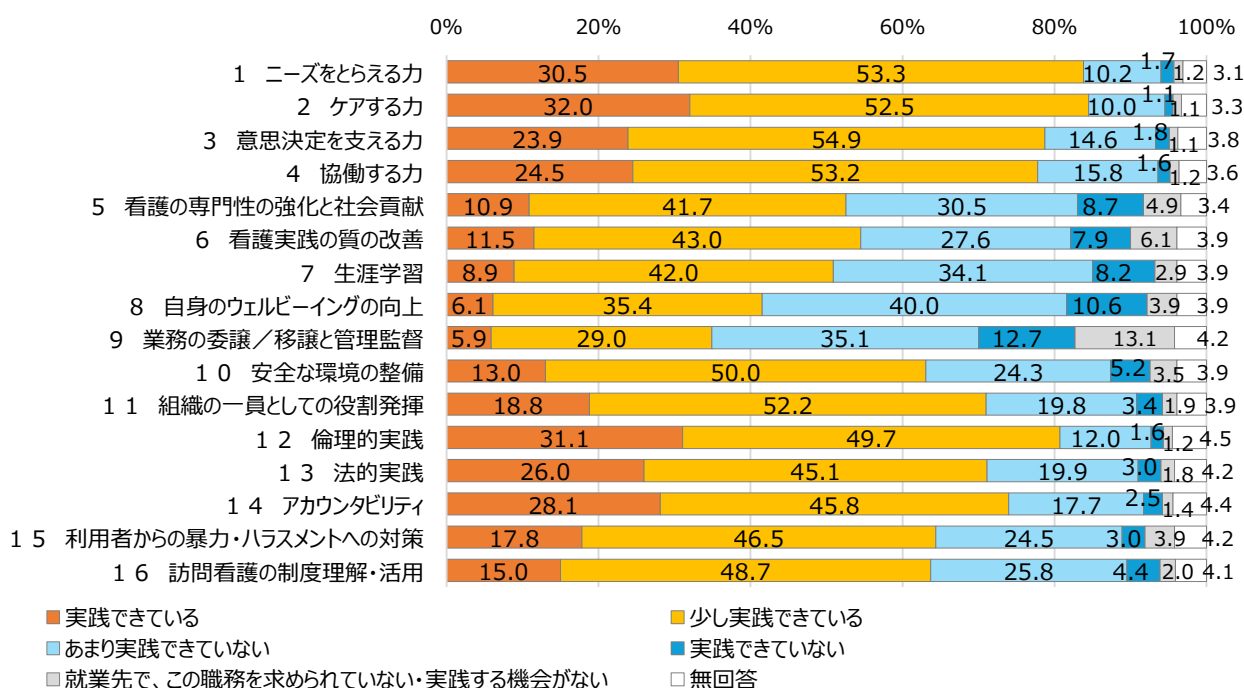
4. 訪問看護の実践状況について

(1) 看護実践能力の実践状況

Q28. 以下のそれぞれについて、あなたが訪問看護を提供する中で実践できている程度を教えてください。
※1～14 は公益社団法人日本看護協会「看護師のまなびサポートブック」の看護実践能力

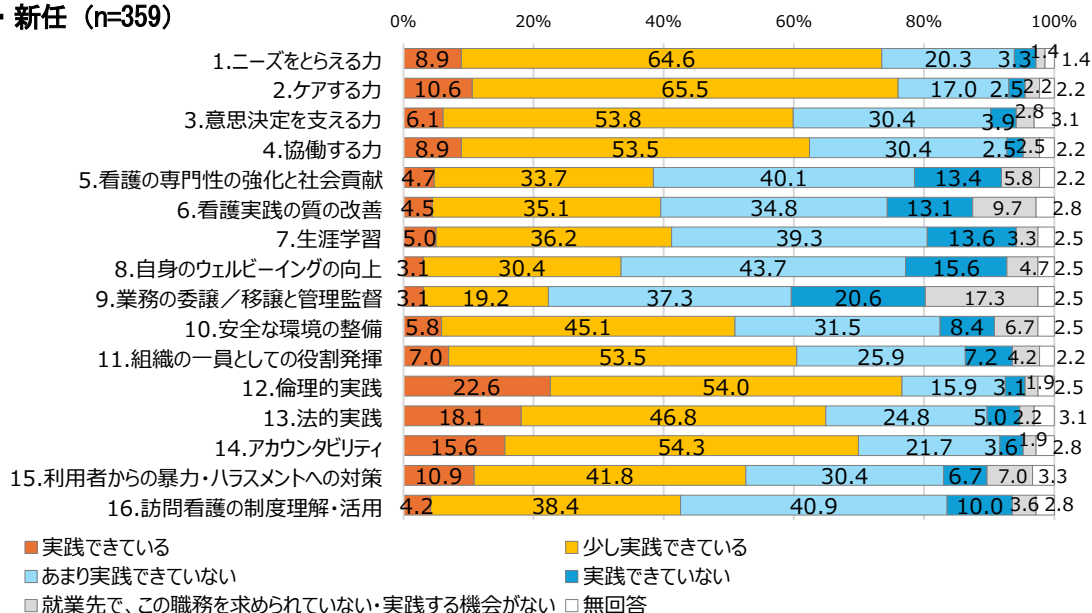
- 各キャリアで7割以上が実践できていると回答した実践能力は、「1. ニーズをとらえる力」「2. ケアする力」「12. 倫理的実践」であった。
- 主観的キャリアの“ベテラン・熟練”は他のキャリアと比較すると総じて実践計が高く、“中堅”と比べても「1. ニーズをとらえる力」を除く項目で差がみられた。
- 主観的キャリア、職位ともに、「7. 生涯学習」、「8. 自身のウェルビーイングの向上」、「9. 業務の委譲/移譲と管理監督」の実践計は7割未満であった。

図表. 看護実践能力の実践状況

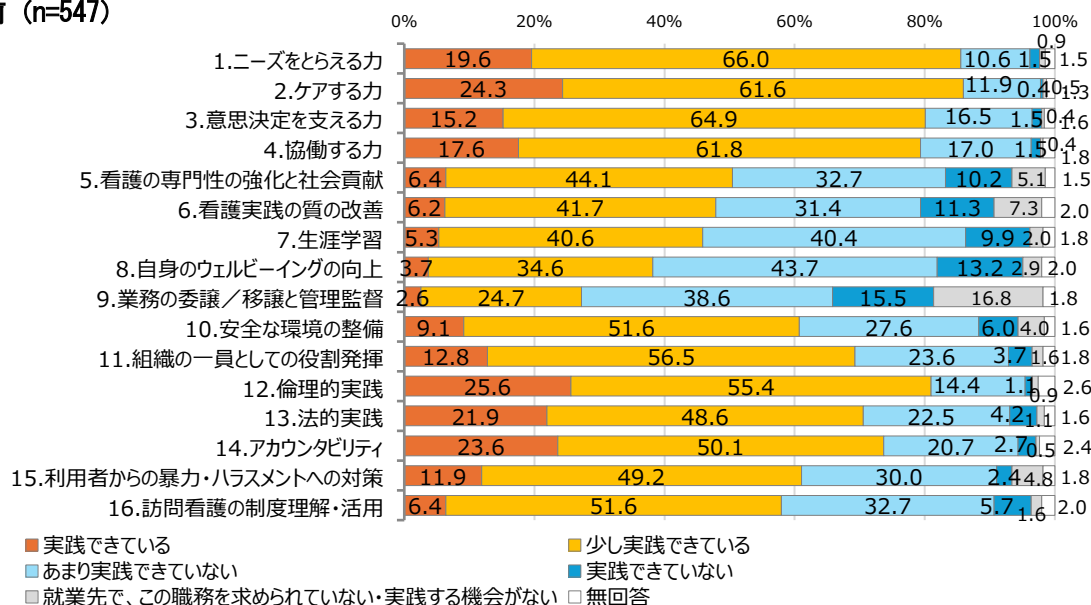


図表. 看護実践能力の実践状況：主観的キャリアレベル別

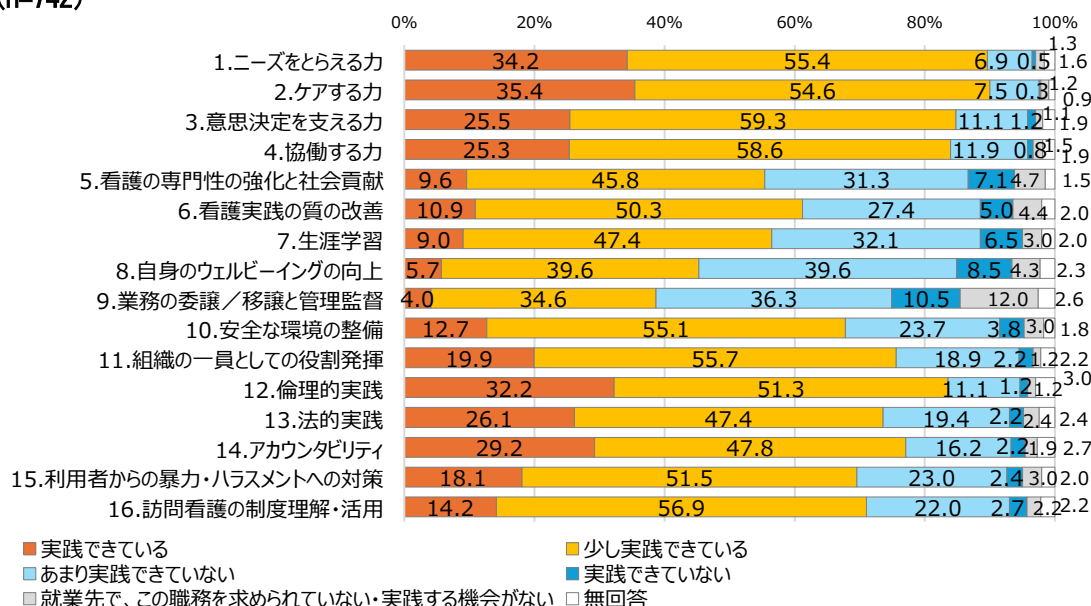
●新人・新任 (n=359)



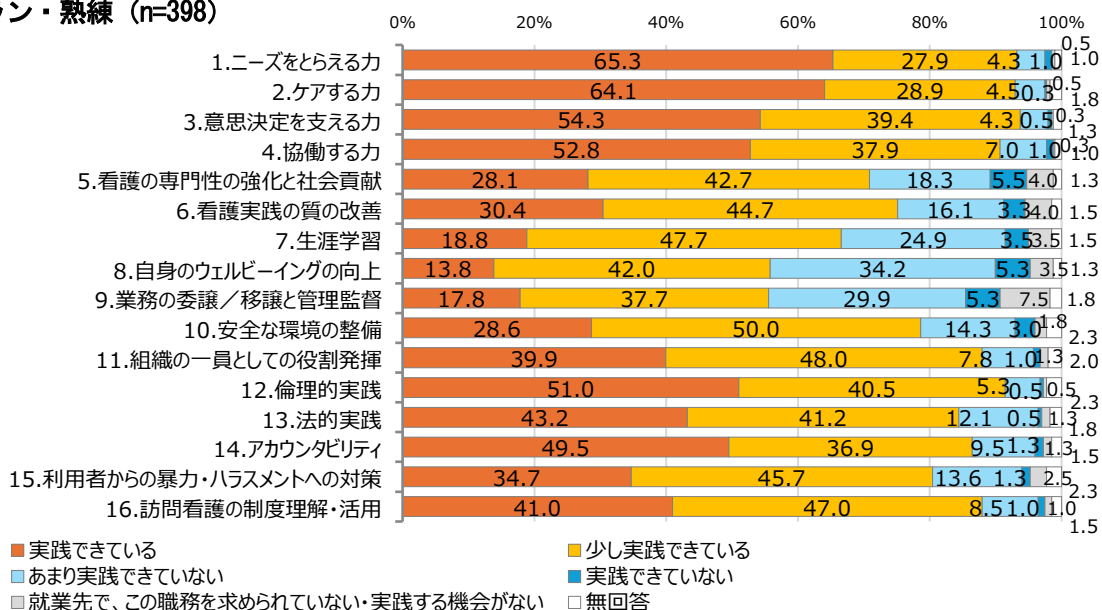
●一人前 (n=547)



●中堅 (n=742)

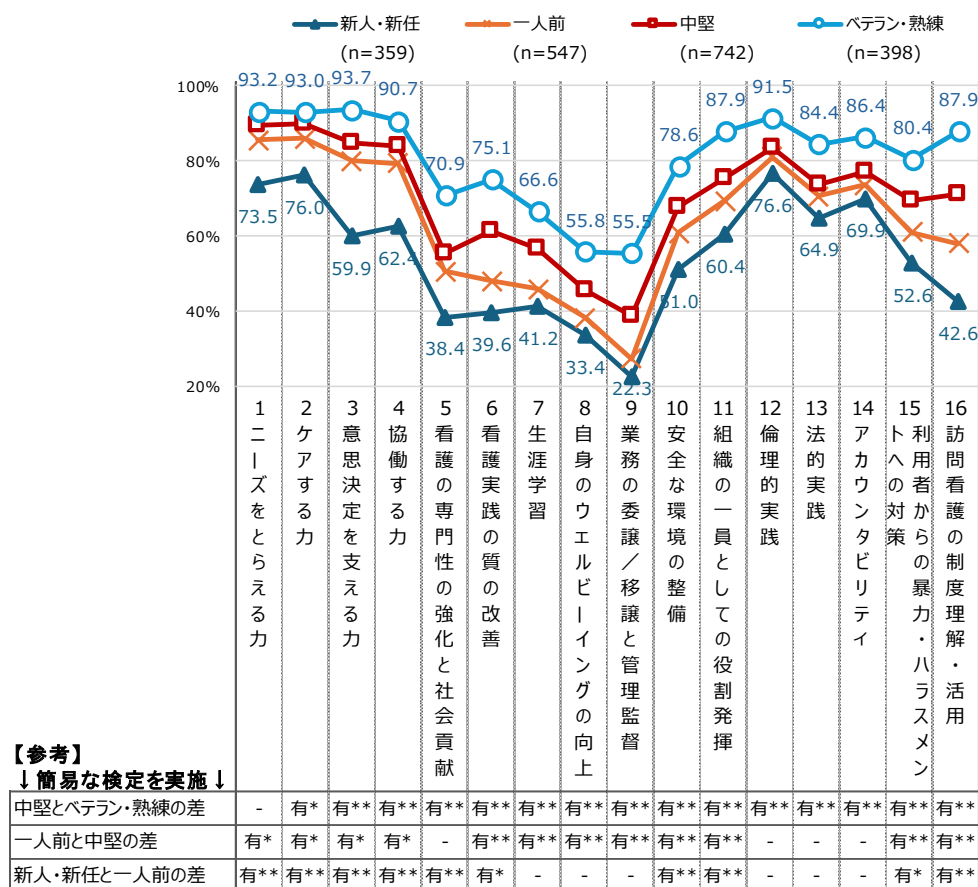


●ベテラン・熟練 (n=398)

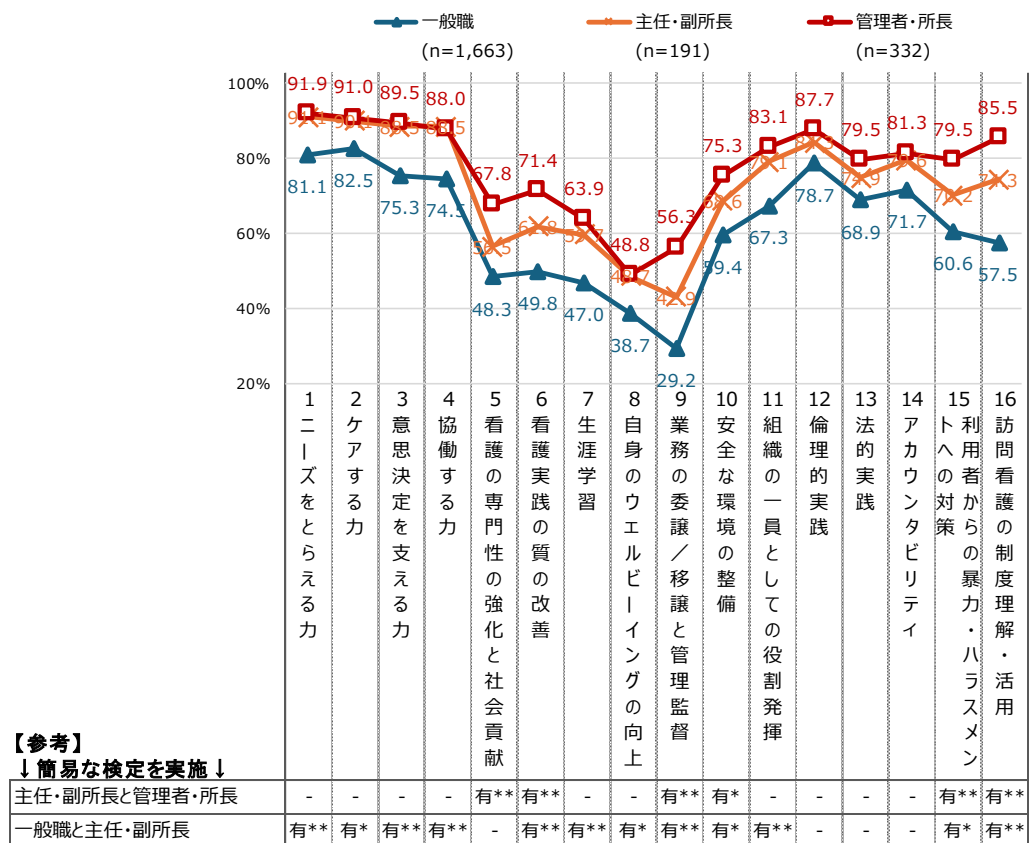


図表. 看護実践能力の実践状況：実践計（「実践できている」「少し実践できている」の合計）

●主観的キャリア別



●職位別

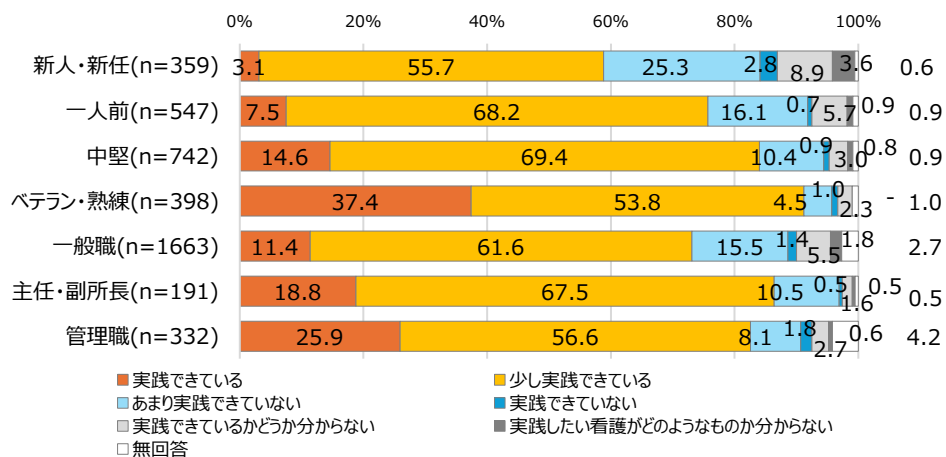


(2) 実践したい訪問看護の実践状況

Q29. あなたは、あなたご自身が実践したいと考える訪問看護を、どの程度実践できていますか。現在の状況を教えてください。

- 主観的キャリア別にみると、新人・新任からベテラン・熟練になるにつれて実践度合いが高くなる傾向がみられる。特にベテラン・熟練の4割近くが「実践できている」と回答した。

図表. 実践したい訪問看護の実践状況：主観的キャリアレベル別



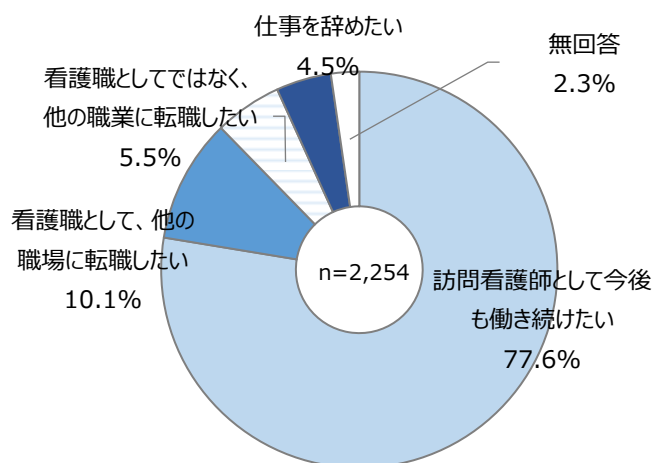
5. 今後の就労意向について

(1) 就労継続の意向

Q31. あなたは、訪問看護師としてこれからも働き続けたいと考えていますか。《必須回答》

- 「訪問看護師として今後も働き続けたい」が77.6%、「看護職として、他の職場に転職したい」が10.1%、「看護職としてではなく、他の職業に転職したい」が5.5%、「仕事を辞めたい」が4.5%であった。

図表. 就労継続の意向

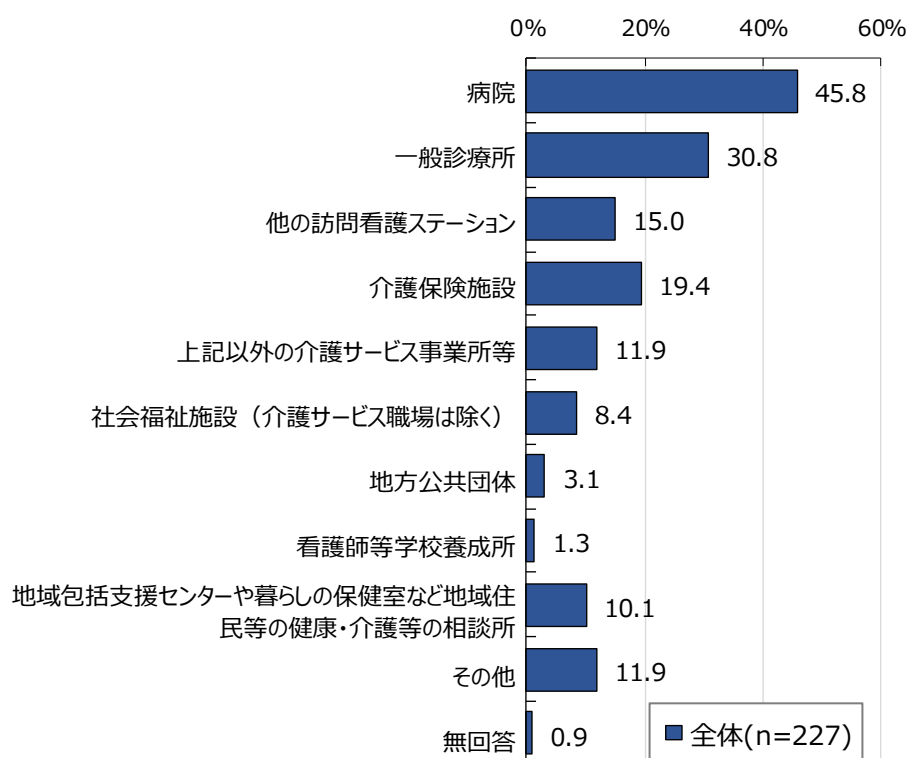


(2) 転職先として考えている職場

Q31-1. 【前問で2と回答した場合】転職先として考えている職場があれば教えてください。【複数回答可】

- 看護職として転職したい他の職場としては、「病院」が45.8%で最も高く、次いで「一般診療所」が30.8%で続く。

図表. 転職先として考えている職場（複数回答）

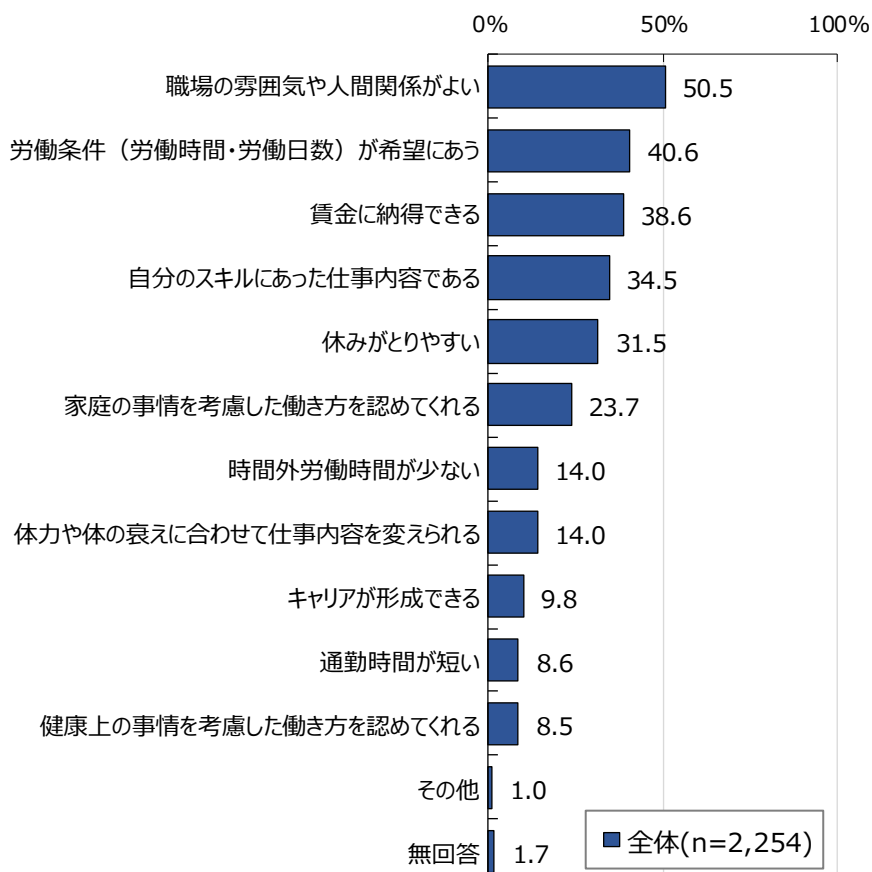


(3) 働き続けるために重視すること

Q32. あなたが訪問看護師として働き続けるために、労働環境や労働条件で重視していることを教えてください。【最大3つまで】

- 「職場の雰囲気や人間関係がよい」が50.5%で最も高く、次いで「労働条件（労働時間・労働日数）が希望に合う」（40.6%）、「賃金に納得できる」（38.6%）が続く。

図表. 働き続けるために重視すること（複数回答）



(4) 働き続けたい年齢

Q33. あなたが、現在の職場に限らず、最終的に訪問看護師の仕事を辞めるだろうと考える、おおよその年齢を教えてください。

- 主観的キャリア“ベテラン・熟練”と職位“管理職”の働き続けたい年齢（中央値）をみると、ともに65歳だった。

図表. 働き続けたい年齢

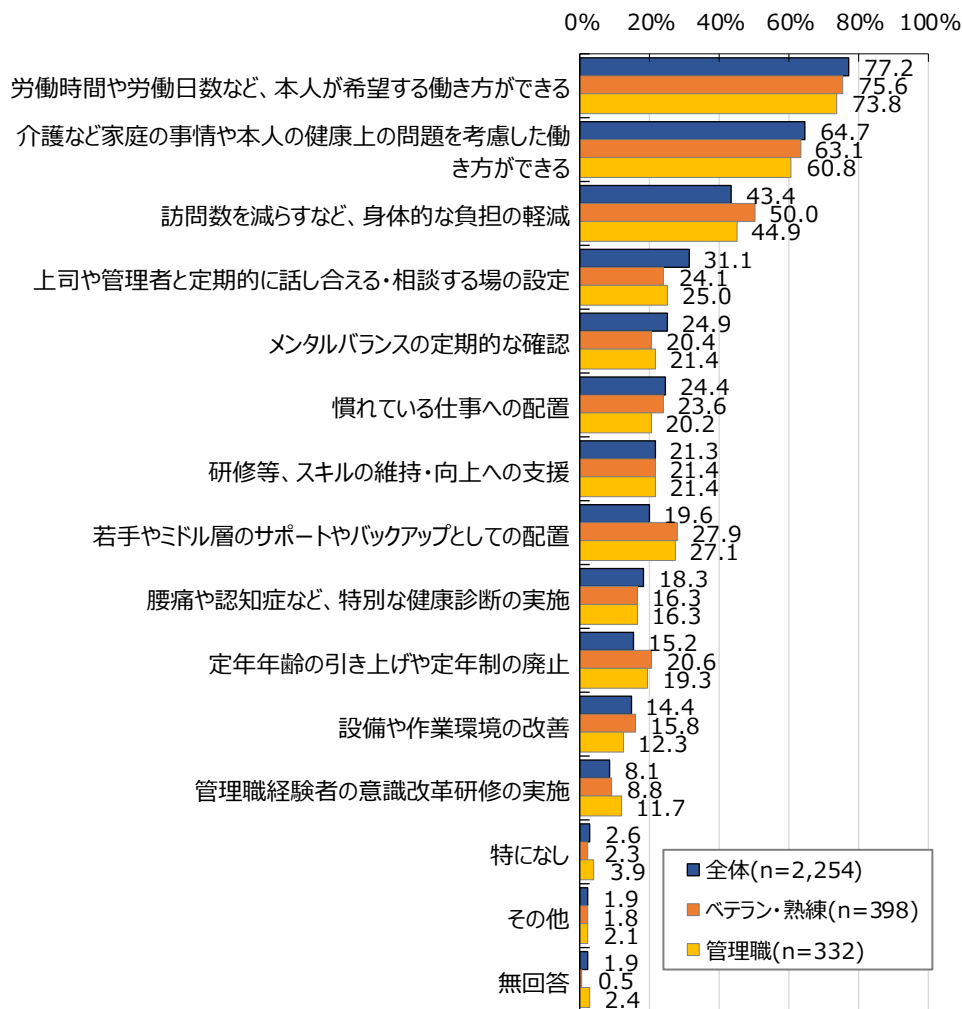
	n	現在の年齢				働き続けたい年齢			
		平均	中央値	最小	最大	平均	中央値	最小	最大
ベテラン・熟練	383	54.0	54.0	27.0	74.0	63.4	65.0	35.0	80.0
管理職	311	50.5	51.0	27.0	74.0	62.4	65.0	35.0	80.0

(5) 働き続けるために必要な職場環境

Q34. 前問の年齢まで訪問看護師として働き続けられるよう、どのような職場環境の整備や配慮があると良いと考えますか。【複数回答可】

- 全体では、「労働時間や労働日数など、本人が希望する働き方ができる」が77.2%で最も高く、次いで「介護など家庭の事情や本人の健康上の問題を考慮した働き方ができる」が64.7%で続く。
- ベテラン・熟練、管理職についても、同様の傾向であった。

図表. 働き続けるために必要な職場環境（複数回答）：ベテラン・熟練、管理職



6. キャリア志向別の分析について

- 本分析では、下記の設問（Q21）に関する回答データを分析データセットとして、キャリア志向が類似している回答者をグルーピングするクラスター分析を実施した。
- なお、クラスター分析では、クラスターの数を結果の解釈可能性を踏まえつつ任意に定める必要があるが、一定の試行錯誤ののち、6 クラスターが最も解釈可能性が高いと判断した。

<設問文>

あなたはご自身のキャリアについて、どのようにお考えですか。以下の項目について、あなたご自身の考えをお答えください。

<項目>

- 事業所内のケアチームの一員として、訪問看護を実践する
- 訪問看護師として、専門的なケアを提供する
- 小児、精神障害、認知症、看取りなど、特定分野でより専門性の高いケアを提供する
- 認定看護師や専門看護師等の資格を取得して、より専門性の高いケアを提供する
- 障害や生活困窮など他の関連制度の知識を深めて、対応力を広げる
- 日々の業務や研修等において、他の訪問看護師に対して指導を行う
- 事業所全体のマネジメントに携わる
- 将来、自分の訪問看護事業所を開設し、経営者・管理者として訪問看護を実践する
- 地域住民の健康相談や健康指導を行う
- 医療・ケアチームの要として、他の職種と連携しながらチームケアを実践する
- 地域の他の訪問看護事業所に対して、知識・技術指導の講師・指導役を担う
- 地域の医療・ケアの仕組みや施策立案に携わる
例：災害対応や感染症対策などの事業所を超えた仕組みづくり
- 研究者・教育者になる／研究者・教育者の視点をもって、訪問看護を実践する

<選択肢>

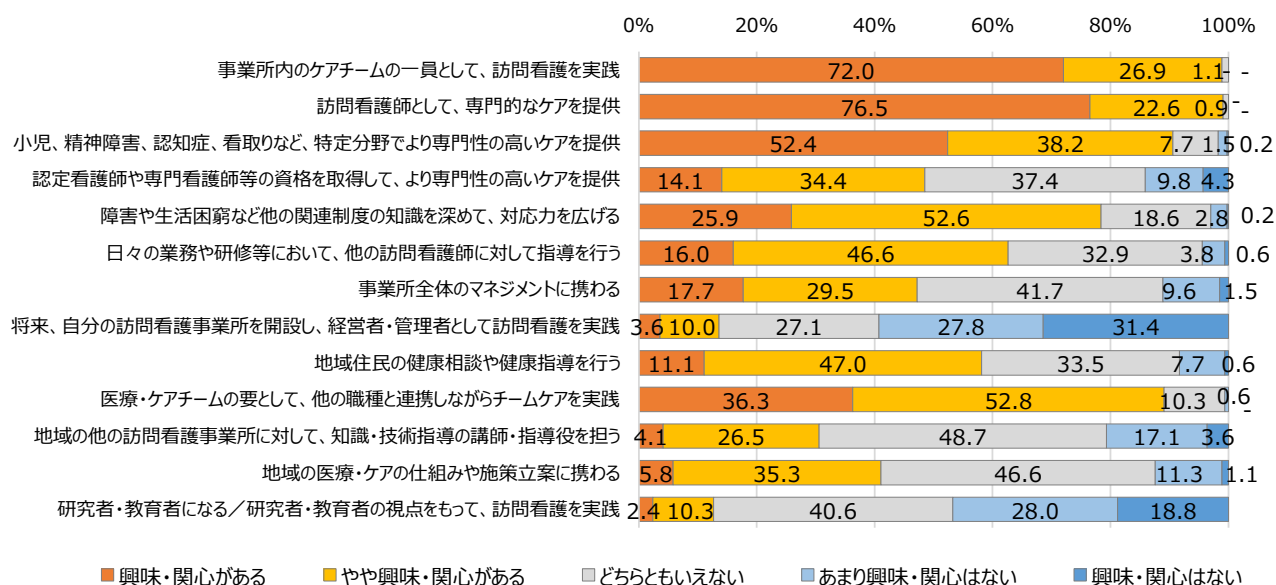
- | | |
|--------------|----------------|
| 1. 興味・関心がある | 2. やや興味・関心がある |
| 3. どちらともいえない | 4. あまり興味・関心はない |
| 5. 興味・関心はない | |

(1) クラスター

1) クラスター1

- このクラスターに属している回答者は、訪問看護師として現場において実践力や専門性を発揮しつつ、他の訪問看護師への指導や事業所全体のマネジメントにも興味・関心を持つ。また、自事業所の開設や研究者・教育者の視点についても、低いながらも一定の興味・関心を持つ。
- 専門的なケアを地域で提供していく上での要であり、事業所におけるマネジメント機能も有する位置づけと考えられる。
- 全体に占める割合は23.2%であった。

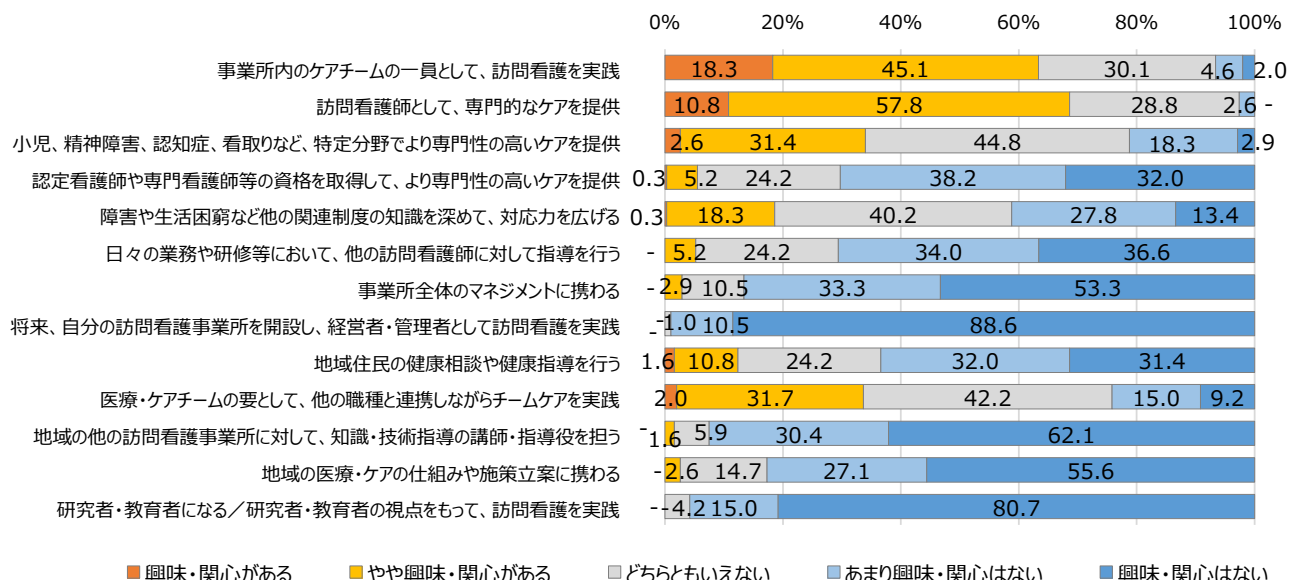
図表. クラスター1 (n=468、全体に占める割合 23.2%)



2) クラスター2

- このクラスターに属している回答者は、訪問看護師として現場において実践力を発揮することに興味・関心を有する。ただし、より専門性の高いケアへの興味・関心は高くないほか、他の訪問看護師への指導や事業所全体のマネジメント、自事業所の開設や研究者・教育者の視点への興味・関心は低い。
- 現場での「訪問看護師」としての実践に興味・関心が集中している。
- 全体に占める割合は15.2%であった。

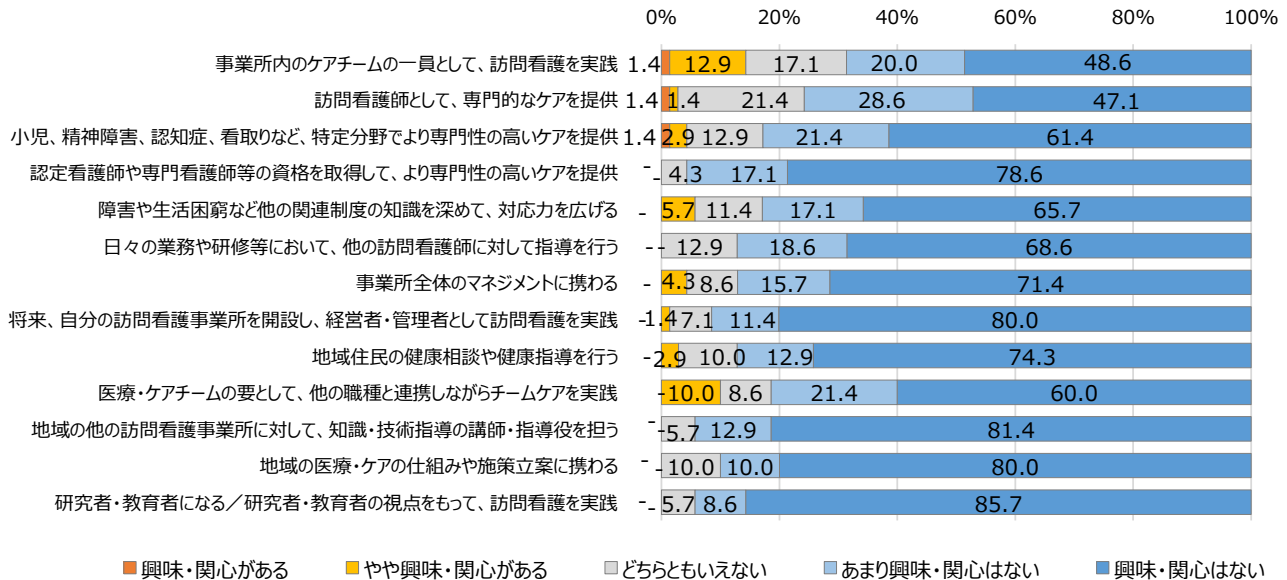
図表. クラスター2 (n=306、全体に占める割合 15.2%)



3) クラスター3

- このクラスターの傾向をみると、多くのキャリア項目について「あまり興味・関心はない」「興味・関心はない」の割合が高い。
- このクラスターに属している回答者は、いまだ主体的・自律的にキャリア意識を有していない傾向がうかがえる。
- 全体に占める割合は3.5%であった。

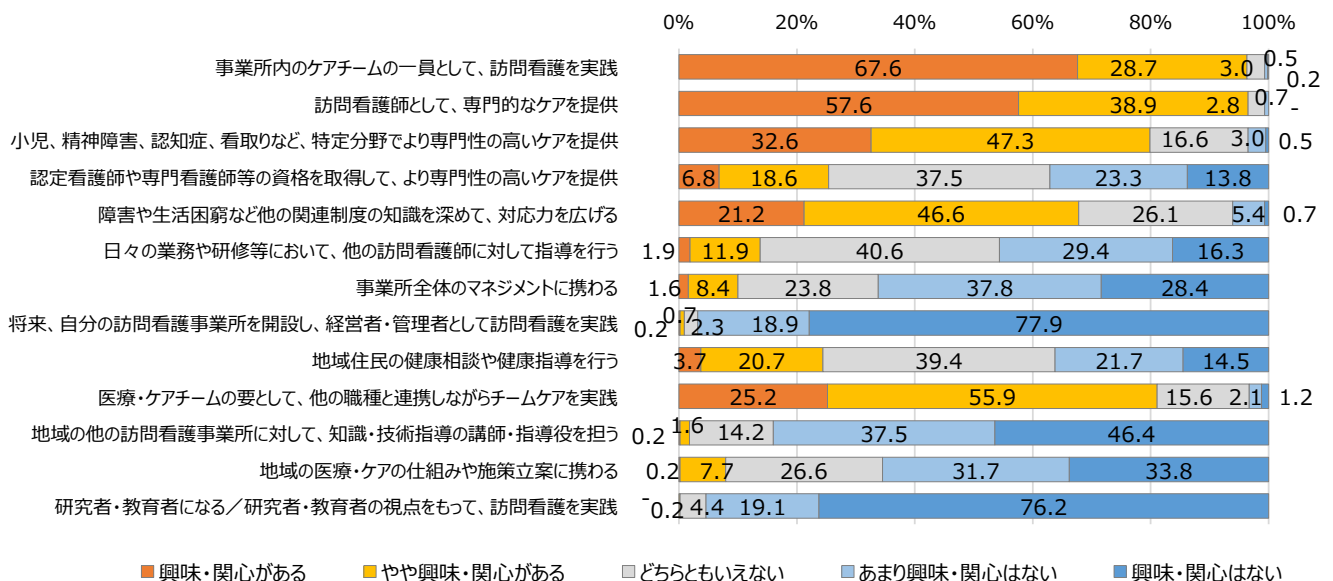
図表. クラスター3 (n=70、全体に占める割合3.5%)



4) クラスター4

- このクラスターに属している回答者は、訪問看護師として現場において実践力や専門性を発揮することに興味・関心を有する。特に、他の関連制度の知識を深めて対応力を広げること、他の職種との連携に強い興味・関心を有する。ただし、他の訪問看護師への指導や事業所全体のマネジメント、自事業所の開設や研究者・教育者の視点への興味・関心は低い。
- 専門的なケアを地域で提供していく上で、他分野とのハブ的な役割を担う位置づけと考えられる。
- 全体に占める割合は21.3%であった。

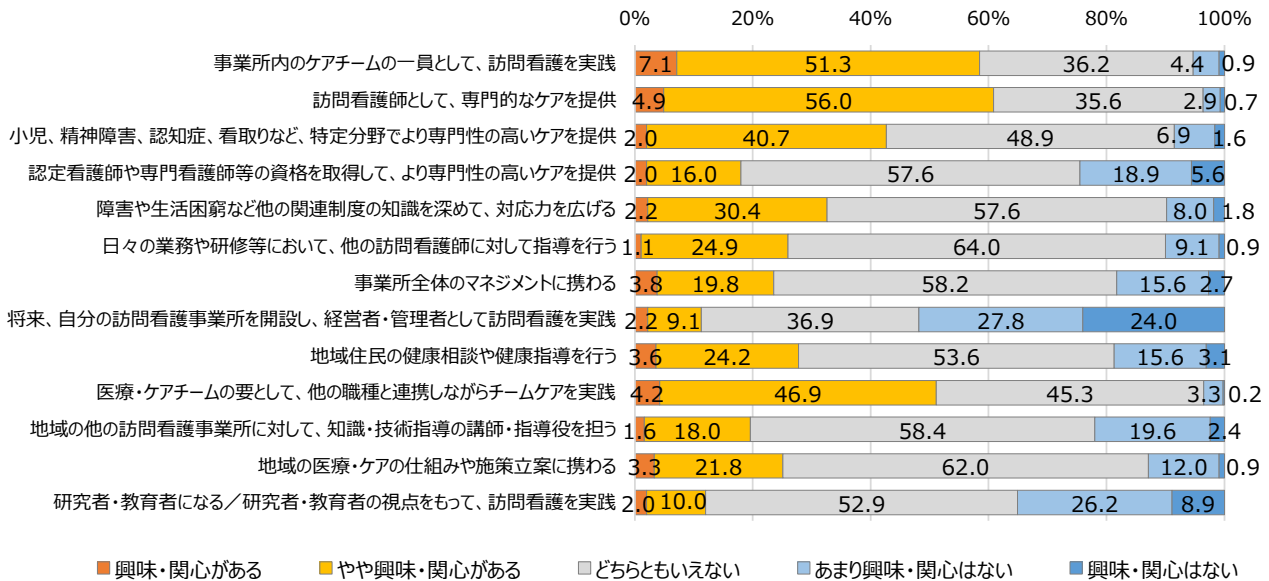
図表. クラスター4 (n=429、全体に占める割合21.3%)



5) クラスター5

- このクラスターに属している回答者は、訪問看護師として現場において実践力や専門性を発揮しつつ、他の訪問看護師への指導や事業所全体のマネジメントにも一定の興味・関心を持つ。また、自事業所の開設や研究者・教育者の視点についても、低いながらも一定の興味・関心を持つ。ただし、他の関連制度や他の職種との連携への興味・関心はあまり高くない。
- 専門的なケアを地域で提供していく上で、ジェネラリストとしての中心的な役割を担う位置づけと考えられる。
- 全体に占める割合は22.3%であった。

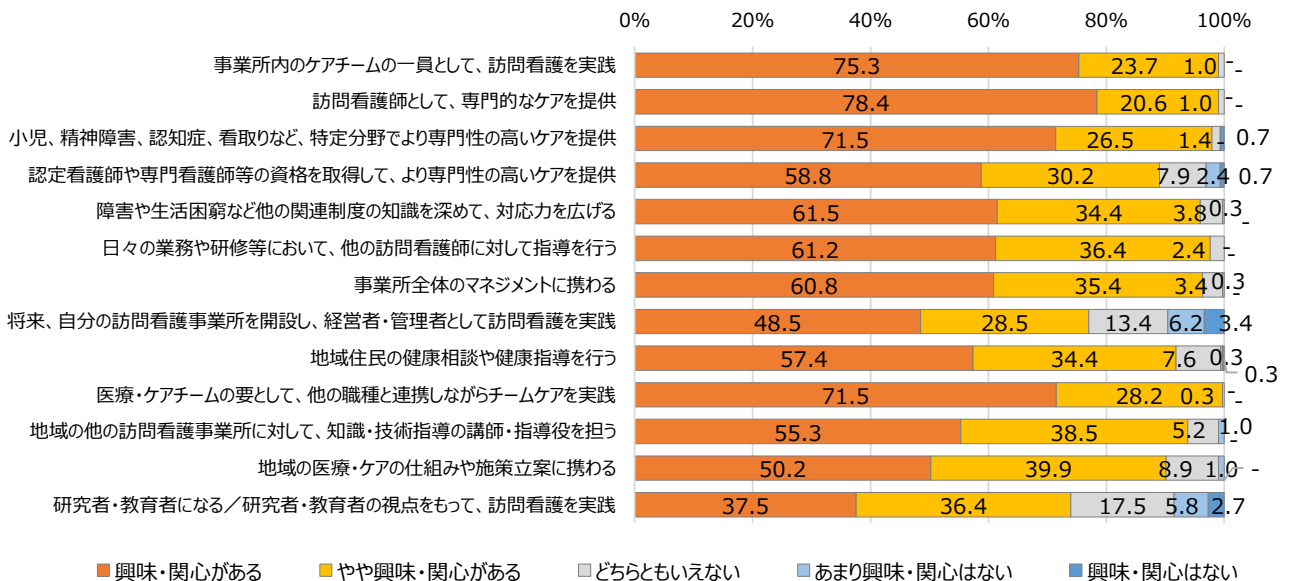
図表. クラスター5 (n=450、全体に占める割合 22.3%)



6) クラスター6

- このクラスターの傾向をみると、多くのキャリア項目について「興味・関心がある」「やや興味・関心がある」の割合が高い。
- このクラスターに属している回答者は、ケアの提供や指導的な役割、マネジメントなど、多岐に渡る項目への興味・関心が強いことから、スペシャリストの位置づけと考えられる。
- 全体に占める割合は14.4%であった。

図表. クラスター6 (n=291、全体に占める割合 14.4%)

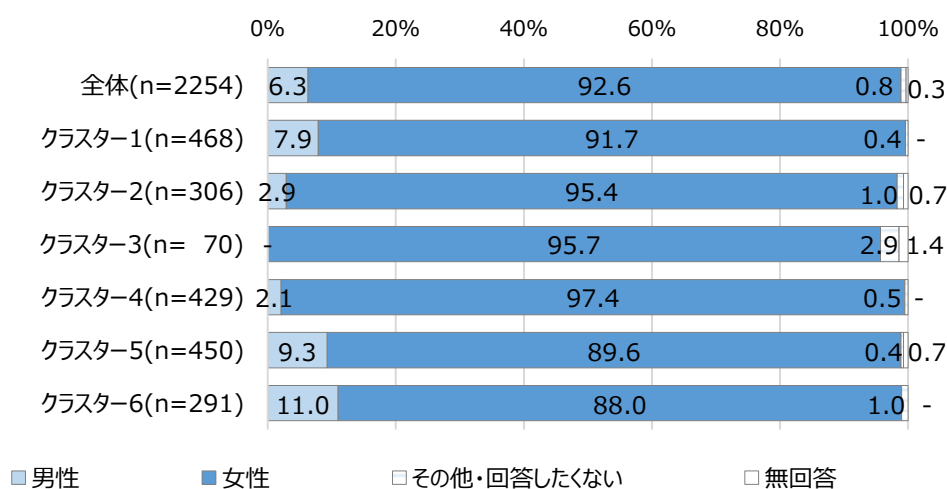


(2) キャリア志向別のプロフィール結果

図表. 年齢 ※無回答除く

	n	全体	クラスター					
			1	2	3	4	5	6
		2012	468	306	70	428	449	291
30歳未満		6.2	5.6	5.2	8.6	6.8	5.6	7.6
30～34歳		7.9	6.4	6.9	12.9	8.6	8.4	8.2
35～39歳		10.8	11.1	10.8	15.7	7.7	12.7	10.7
40～44歳		16.6	16.7	14.7	7.1	18.2	17.8	16.8
45～49歳		20.0	19.4	19.6	21.4	23.5	18.9	17.2
50～54歳		18.0	17.9	19.6	11.4	17.2	18.2	18.9
60～64歳		12.0	13.7	12.1	12.9	11.7	10.4	12.0
60～64歳		6.5	7.5	8.5	7.1	4.4	5.6	6.9
65歳以上		2.0	1.7	2.6	2.9	1.6	2.2	1.7
平均		46.1	46.8	47.2	44.8	45.6	45.5	45.8
中央値		47	47	47	45	46	46	46

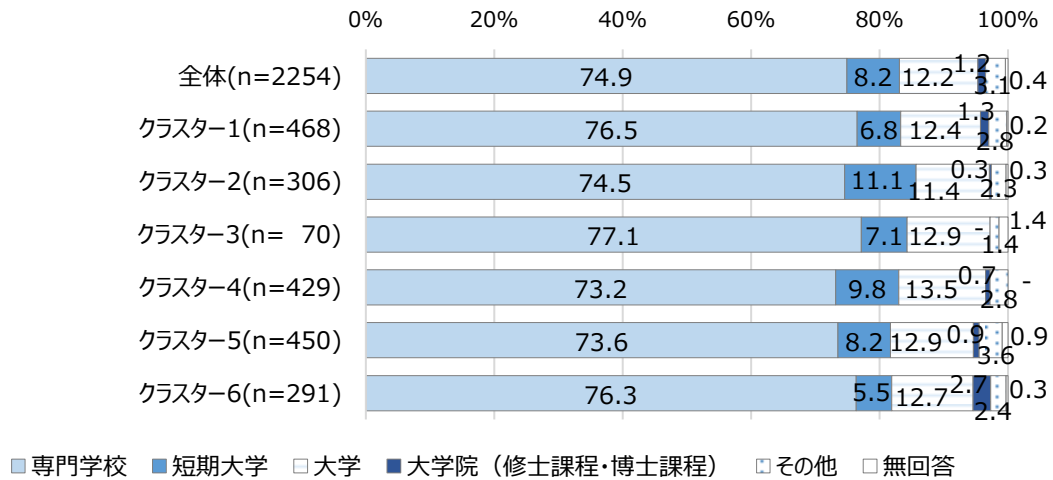
図表. 性別



図表. 資格の取得状況（複数回答） ※無回答除く

	n	全体	クラスター					
			1	2	3	4	5	6
		2014	468	306	70	429	450	291
専門看護師		3.0	3.2	1.3	2.9	2.8	3.6	3.8
認定看護師		2.4	3.0	0.7	-	1.2	0.9	7.9
特定行為研修修了者		2.9	3.2	2.3	1.4	1.9	1.1	7.6
その他		7.2	8.5	5.9	2.9	6.1	6.9	10.0
特になし		82.7	80.6	88.6	91.4	86.0	85.3	69.1
無回答		2.6	2.6	1.6	1.4	2.6	3.1	3.4

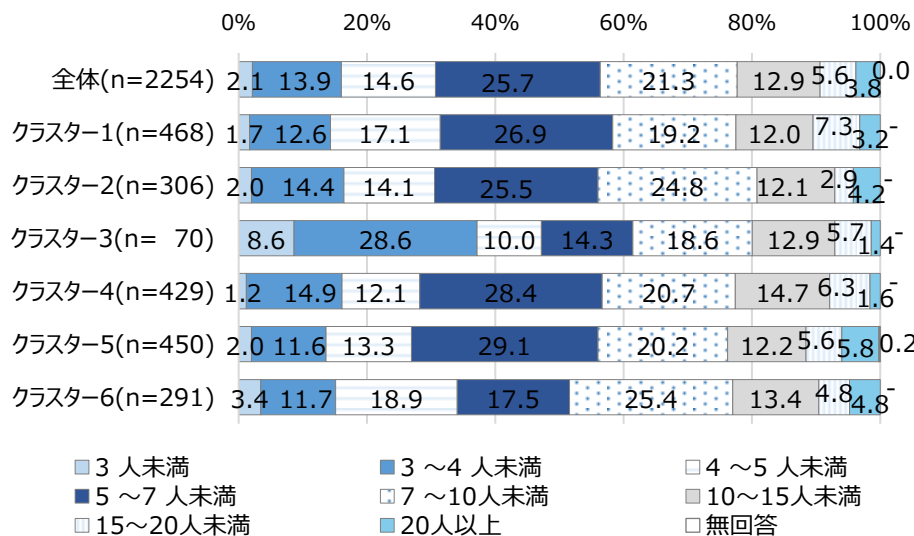
図表. 最終学歴



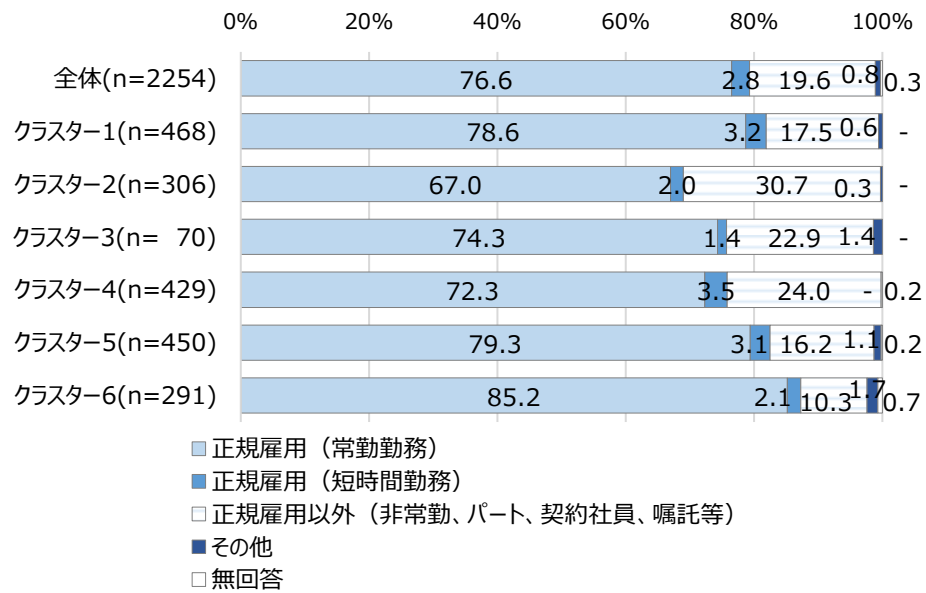
図表. 訪問看護師としての職務経験年数 ※無回答除く

	n	全体	クラスター					
			1	2	3	4	5	6
		1959	461	296	67	419	430	286
1年未満		12.0	11.1	9.8	15.7	13.5	12.4	12.0
2年未満		9.0	6.8	12.1	12.9	8.6	10.2	6.9
3年未満		9.4	8.3	10.1	10.0	9.3	9.3	10.3
4年未満		9.9	10.7	11.1	10.0	8.9	10.2	8.2
5年未満		6.5	6.0	2.9	4.3	8.9	7.8	5.8
6年未満		7.0	6.0	7.2	2.9	9.1	6.7	6.5
7年未満		5.7	7.3	4.2	10.0	6.3	5.3	3.1
8年未満		5.2	6.6	5.9	4.3	4.4	3.6	5.8
9年未満		4.0	4.5	2.6	7.1	4.2	3.1	4.8
10年未満		2.4	3.8	2.3	-	1.2	3.1	1.4
10年以上		26.4	27.4	28.4	18.6	23.3	23.8	33.3
平均		7.0	7.5	7.0	5.8	6.5	6.9	7.7

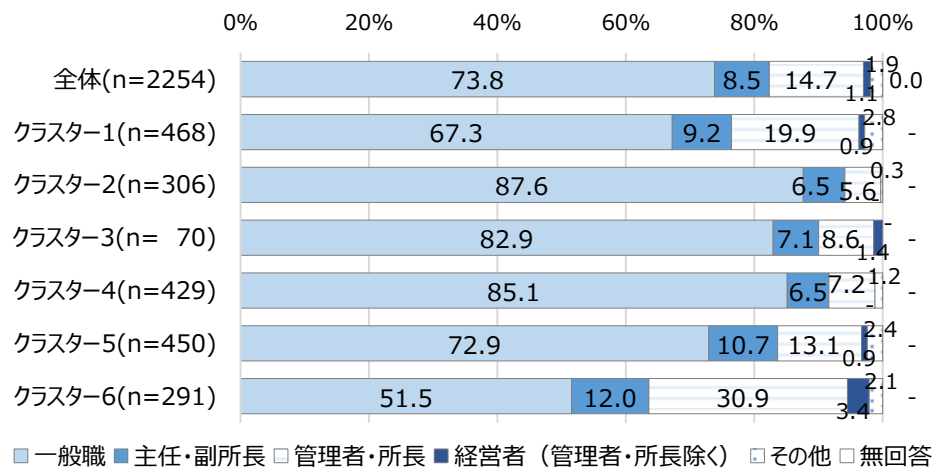
図表. 事業所規模



図表. 雇用形態



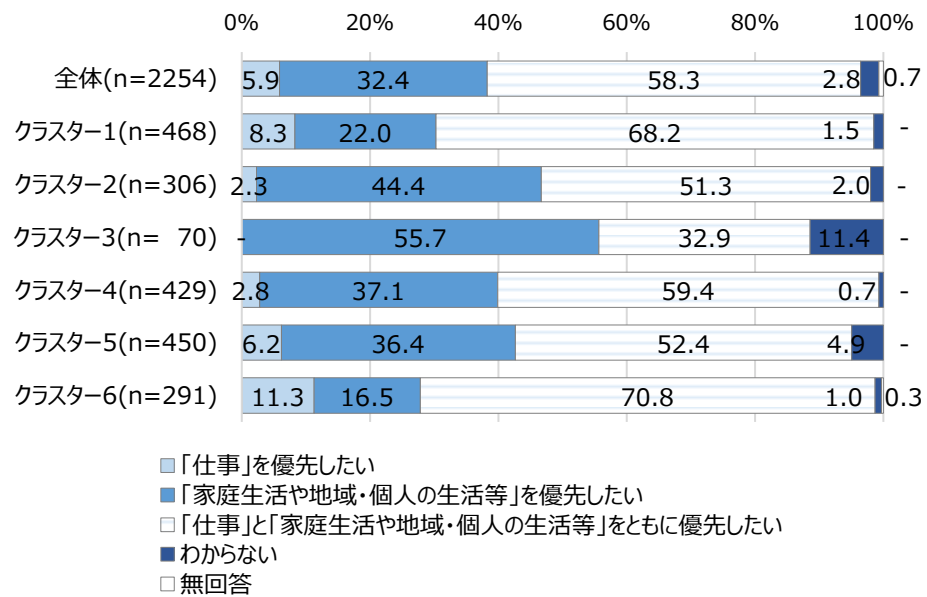
図表. 職位



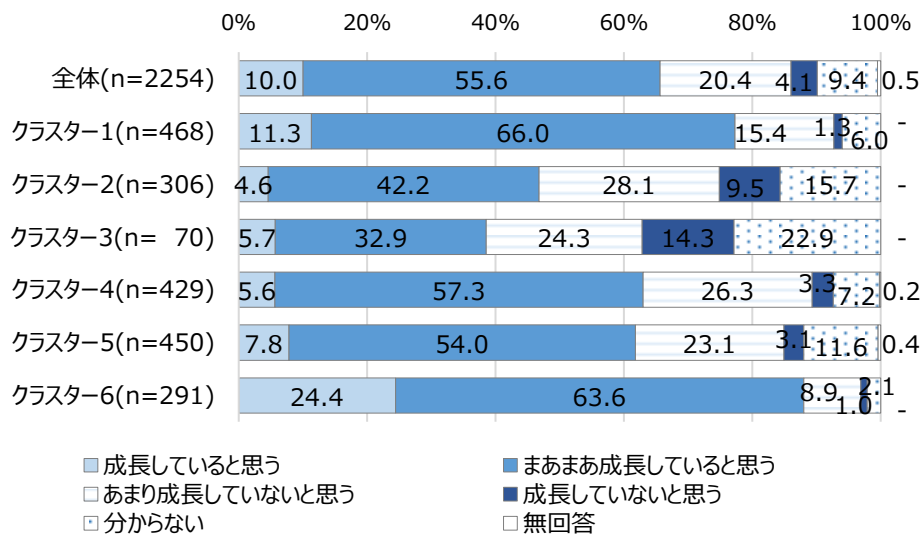
図表. 志望動機（複数回答）

	n	全体	クラスター					
			1	2	3	4	5	6
	2014	468	306	70	429	450	291	
これまでの経験を活かせると感じたため	35.3	40.2	25.8	21.4	33.1	33.3	47.1	
患者の自宅生活の支援も含めた看護を实践できると感じたため	40.3	50.4	29.7	18.6	42.2	30.0	53.3	
一人ひとりの患者や家族に向き合った看護が実践できると考えたため	63.2	71.6	53.6	35.7	69.2	55.6	69.4	
看護職としてキャリアアップできると考えたため	17.7	21.6	7.8	5.7	14.0	17.3	30.9	
実際に働く訪問看護師をみて憧れたため	7.3	9.2	2.6	1.4	7.9	7.3	9.6	
やりがいのある仕事だと思ったため	42.9	54.7	27.8	18.6	46.6	35.1	52.6	
家族や知人・友人に勧められたため	10.6	9.8	13.1	7.1	9.6	12.2	8.9	
自分・家族・知人が訪問看護を受けたため	4.1	5.8	2.6	2.9	3.3	4.0	4.5	
地域の一員として貢献したいため	10.4	13.2	4.2	2.9	5.4	7.8	25.8	
自分に合った働き方ができると考えたため	43.6	45.7	38.9	35.7	51.0	40.0	41.6	
給与が良かったため	6.5	5.8	5.6	15.7	4.7	8.9	5.2	
その他	6.4	4.3	9.5	11.4	4.0	7.8	6.5	
特になし	2.0	0.4	3.9	12.9	0.7	2.9	0.7	
無回答	-	-	-	-	-	-	-	

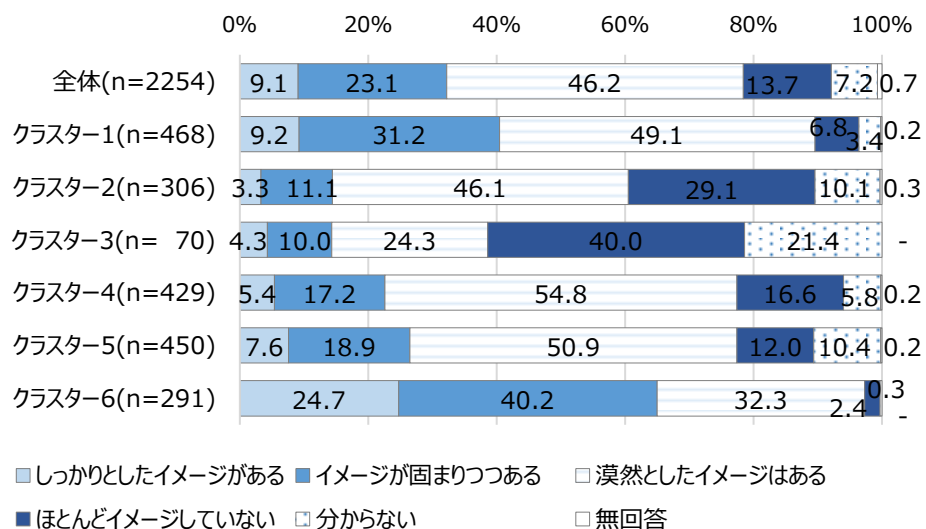
図表. WLB への考え（現在）



図表. 思い描いているキャリアに向けた成長の実感



図表. 自身のキャリアへのイメージ



図表. キャリア形成に向けて、所属する法人・事業所で取り組まれていること（複数回答）

	n	全体	クラスター					
			1	2	3	4	5	6
			2014	468	306	70	429	450
1. 教育・研修計画の策定		35.8	43.6	25.2	17.1	34.5	33.1	45.0
2. 教育・研修担当または担当部署の明確化		16.8	19.7	7.8	5.7	16.6	14.4	28.5
3. 個人のキャリアプランに関する面談・相談の実施		27.6	32.3	19.0	8.6	28.7	21.8	41.2
4. 個人のキャリアプランを踏まえた研修の受講勧奨		26.1	34.0	15.0	10.0	28.4	20.7	34.0
5. 事業所内研修（勉強会や委員会活動）の充実		31.3	38.5	22.5	10.0	31.5	28.2	38.5
6. 外部研修等の受講支援		40.8	52.6	27.5	10.0	48.0	33.8	43.3
7. 資格や教育等に関する情報提供		24.7	31.2	14.4	10.0	25.4	18.0	38.1
8. 職員の自己学習や自己研鑽に対する費用負担		31.3	39.5	23.5	7.1	33.8	26.2	36.4
9. 研修の受講や大学院進学等のための休職・休暇制度		11.5	14.5	5.6	2.9	11.4	8.2	20.3
10. キャリアモデル（ロールモデル）の提示		6.4	8.5	4.2	4.3	6.3	4.7	8.2
11. キャリアラダーの作成・周知		8.2	8.5	6.5	4.3	7.9	6.9	12.7
12. キャリアカウンセリングの実施		4.6	6.8	2.6	1.4	4.9	2.4	6.9
13. 実践・学習した内容を記録する仕組みの構築		8.8	12.2	3.9	1.4	8.4	6.4	14.4
14. 資格・経験・能力を考慮した給与体系の構築		19.7	22.0	14.1	2.9	20.3	17.3	28.9
15. 人事考課の実施・評価基準の明確化		11.9	11.8	7.8	4.3	13.8	9.3	19.2
16. 学び続ける職員を支援する職場風土の醸成		22.1	26.9	15.0	10.0	23.3	17.1	30.9
17. その他		1.2	1.3	1.6	2.9	1.2	1.1	0.3
18. 特になし		12.4	5.6	24.5	47.1	8.9	15.1	3.1
無回答		0.0	-	-	-	-	0.2	-

図表. キャリア形成に向けて希望する支援（複数回答）

	n	全体	クラスター					
			1	2	3	4	5	6
			2014	468	306	70	429	450
1. 教育・研修計画の策定		24.9	29.3	17.0	12.9	24.9	18.4	38.8
2. 教育・研修担当または担当部署の明確化		13.7	16.9	5.9	4.3	12.8	13.1	21.0
3. 個人のキャリアプランに関する面談・相談の実施		23.4	27.4	14.4	7.1	24.0	20.0	34.7
4. 個人のキャリアプランを踏まえた研修の受講勧奨		25.4	31.8	16.0	5.7	29.8	18.7	33.7
5. 事業所内研修（勉強会や委員会活動）の充実		18.4	24.6	10.5	4.3	20.5	13.1	25.4
6. 外部研修等の受講支援		34.4	44.9	24.5	7.1	40.3	25.6	39.5
7. 資格や教育等に関する情報提供		25.2	33.3	14.1	2.9	29.6	19.8	30.9
8. 職員の自己学習や自己研鑽に対する費用負担		35.0	42.7	25.2	11.4	42.0	26.7	41.2
9. 研修の受講や大学院進学等のための休職・休暇制度		18.8	25.4	11.1	4.3	20.0	13.8	25.4
10. キャリアモデル（ロールモデル）の提示		9.7	13.5	6.9	2.9	9.8	6.9	12.7
11. キャリアラダーの作成・周知		6.7	8.5	2.9	1.4	6.8	4.2	12.4
12. キャリアカウンセリングの実施		8.3	13.2	4.2	-	7.7	4.4	13.7
13. 実践・学習した内容を記録する仕組みの構築		8.0	10.9	1.3	1.4	7.2	5.8	16.8
14. 資格・経験・能力を考慮した給与体系の構築		26.9	33.1	19.6	7.1	30.8	22.0	31.3
15. 人事考課の実施・評価基準の明確化		14.1	17.3	9.8	5.7	12.6	11.1	22.0
16. 学び続ける職員を支援する職場風土の醸成		22.9	28.2	15.0	5.7	24.5	19.3	30.2
17. その他		1.0	0.6	2.0	4.3	0.7	1.1	-
18. 特になし		15.4	6.6	29.4	52.9	13.3	18.4	4.1
無回答		0.1	-	0.3	-	-	0.2	-

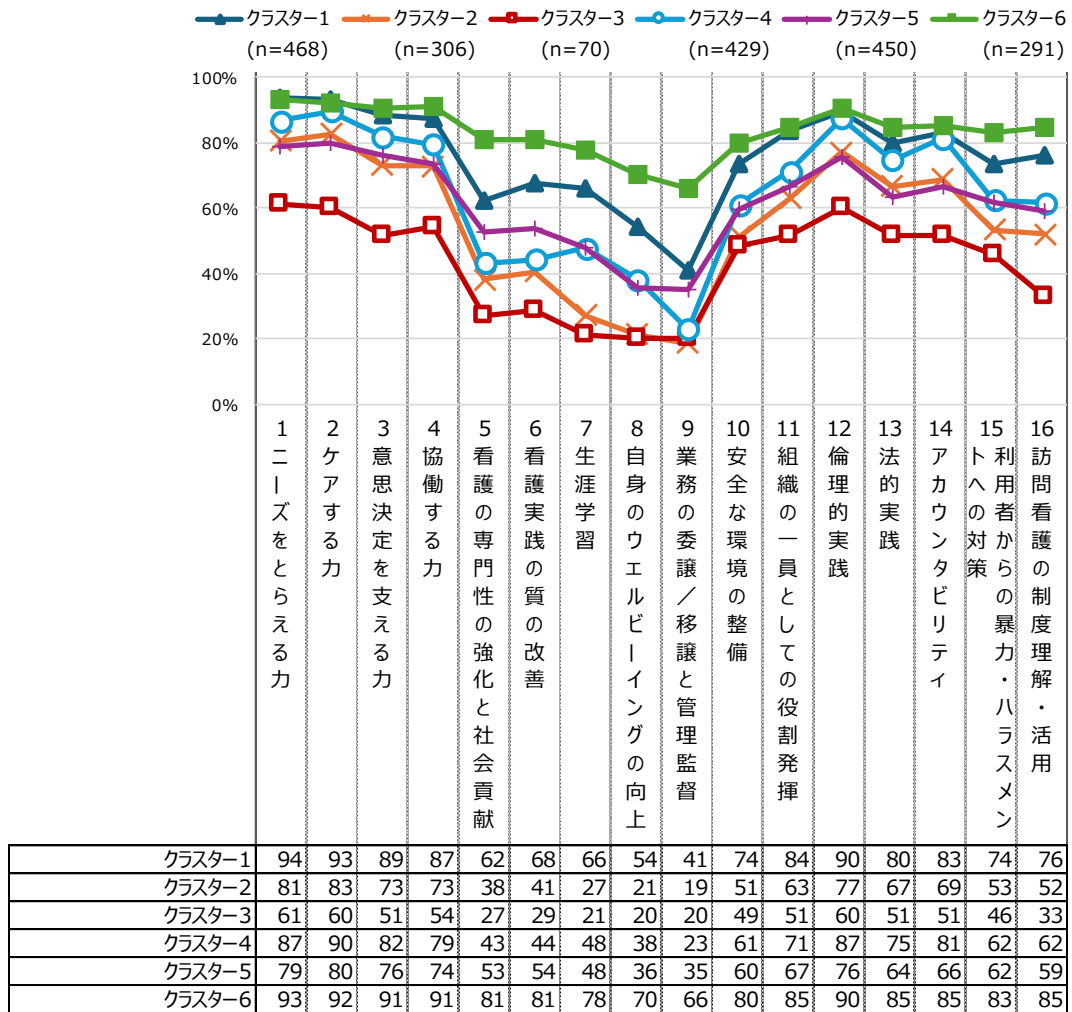
図表. 今後目指そうとしているキャリア形成に向けて必要なこと（複数回答）

	n	全体	クラスター					
			1	2	3	4	5	6
		2014	468	306	70	429	450	291
1. キャリア形成に必要な情報の収集		34.9	42.9	20.6	12.9	35.4	29.8	49.1
2. 目指したいキャリアモデル（ロールモデル）の存在		20.7	27.8	14.4	7.1	19.1	17.3	26.5
3. キャリア形成のための学習時間の確保		42.3	52.1	28.4	18.6	45.5	33.8	55.3
4. キャリア形成のための費用の援助		26.3	34.6	12.4	12.9	23.5	21.6	42.3
5. キャリア形成を意識したケアの実践		30.7	38.7	20.3	8.6	34.3	24.9	38.1
6. アドバイスをくれる相談相手		40.6	50.6	31.0	27.1	42.9	36.0	41.6
7. 家族の事情（育児・介護など）との両立		44.4	49.6	42.5	40.0	47.6	40.9	40.2
8. 家族の理解を得ること		24.8	29.5	21.2	15.7	26.1	22.2	25.4
9. その他		1.0	0.9	1.6	1.4	0.7	0.7	1.4
10. 特になし		8.9	2.4	22.2	27.1	7.5	10.0	1.4
無回答		0.5	0.2	0.3	-	-	0.9	1.4

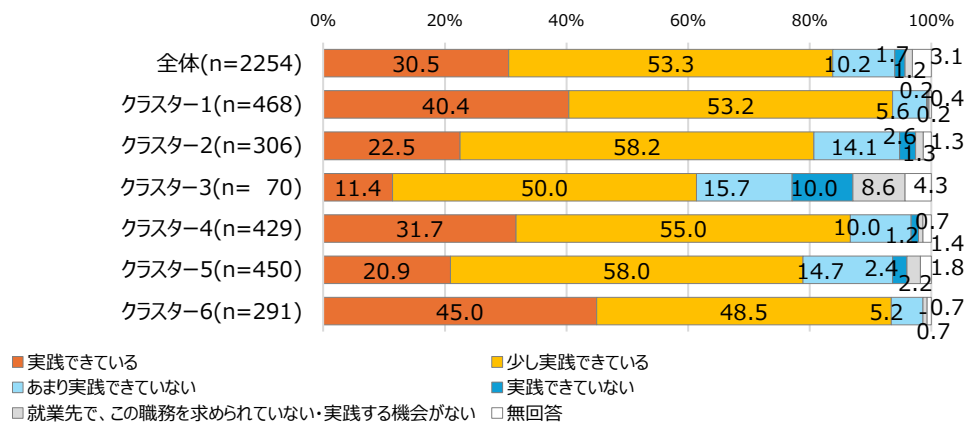
図表. 業務を効果的に実践するために、現在の職場で、OJT で経験したもの（複数回答）

	n	全体	クラスター					
			1	2	3	4	5	6
		2014	468	306	70	429	450	291
1. ケアのやり方を実際にみせてもらった		77.1	77.6	77.1	62.9	84.4	74.2	73.2
2. 指導・助言を受けながらケアを提供する機会があった		75.1	78.2	72.9	58.6	83.2	68.2	75.3
3. 専門的な研修を受けた看護師による同行訪問があった		23.5	23.9	18.6	5.7	24.7	20.2	35.7
4. ベテラン・熟練看護師等による同行訪問があった		69.5	73.1	69.3	50.0	77.2	63.6	66.3
5. 段階的に、高度なケアが必要な利用者を割り振られた		34.4	41.7	26.1	11.4	42.2	23.8	41.9
6. 教育担当等、他の看護師と定期的にケアの振り返り（リフレクション）		33.8	40.2	23.9	8.6	38.0	28.0	42.6
7. 定期的な勉強会や事例検討、カンファレンスがあった		59.0	67.3	50.7	24.3	64.1	53.6	63.9
8. その他		0.4	-	0.3	-	0.7	0.2	1.0
9. 特になし		5.4	3.4	4.6	24.3	2.3	7.3	6.2
無回答		1.3	0.6	2.3	2.9	1.4	1.3	1.0

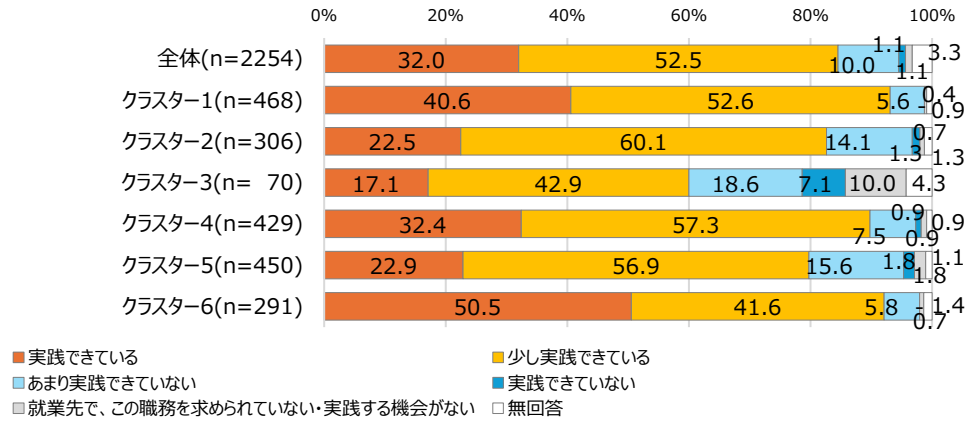
図表. 訪問看護の実践状況：「実践できている」「少し実践できている」の計



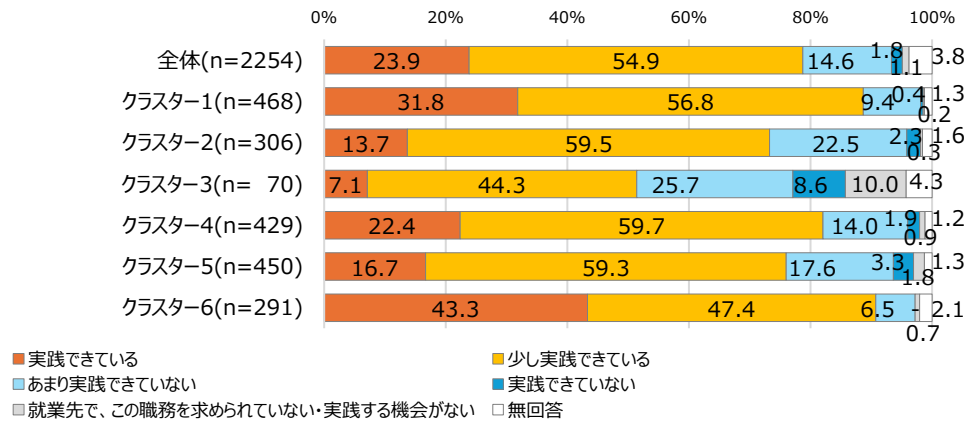
図表. 訪問看護の実践状況：ニーズをとらえる力



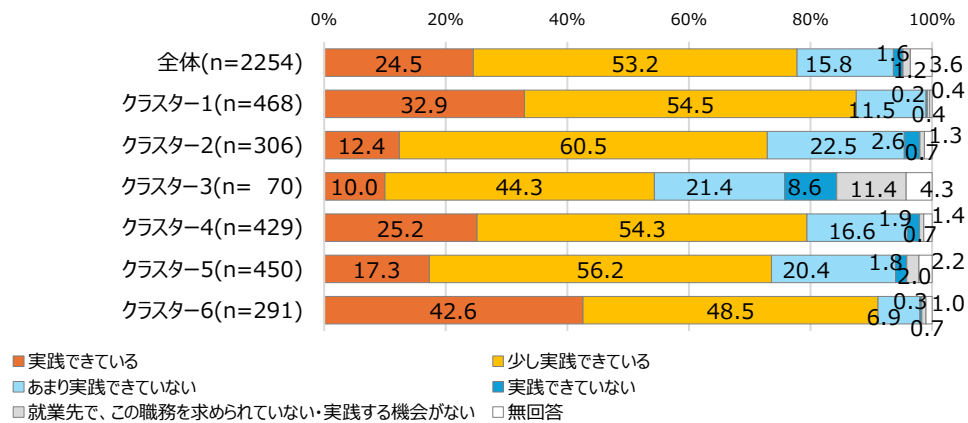
図表. 訪問看護の実践状況：ケアする力



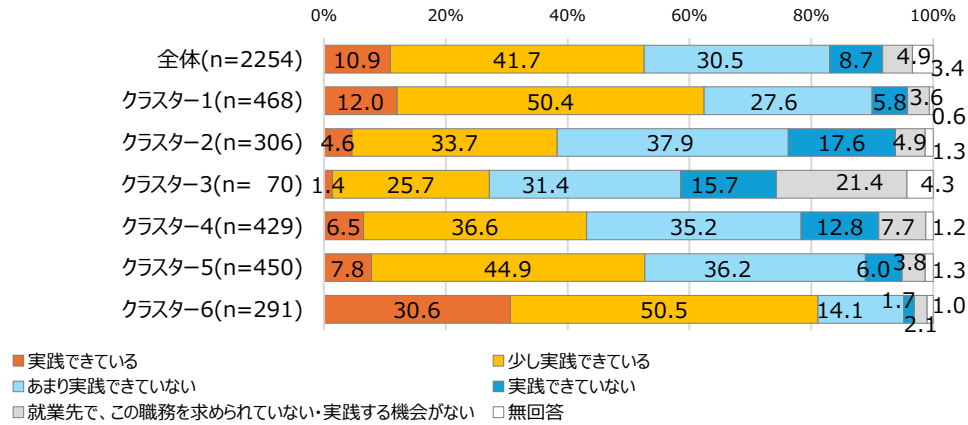
図表. 訪問看護の実践状況：意思決定を支える力



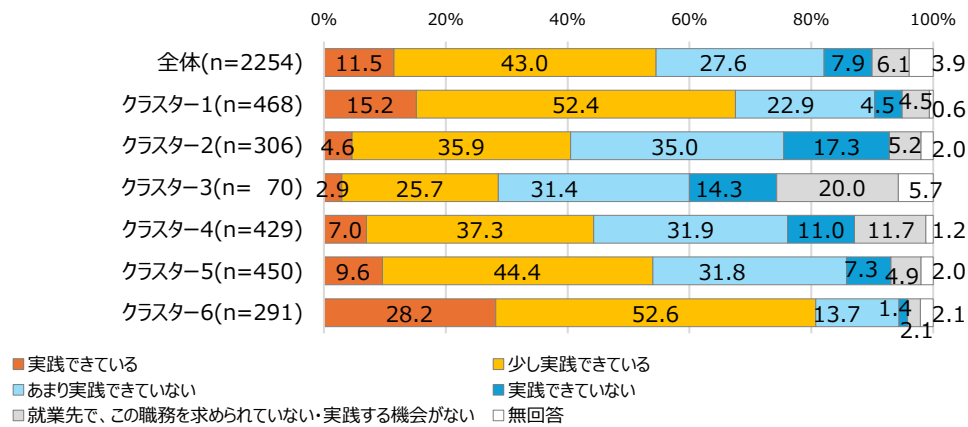
図表. 訪問看護の実践状況：協働する力



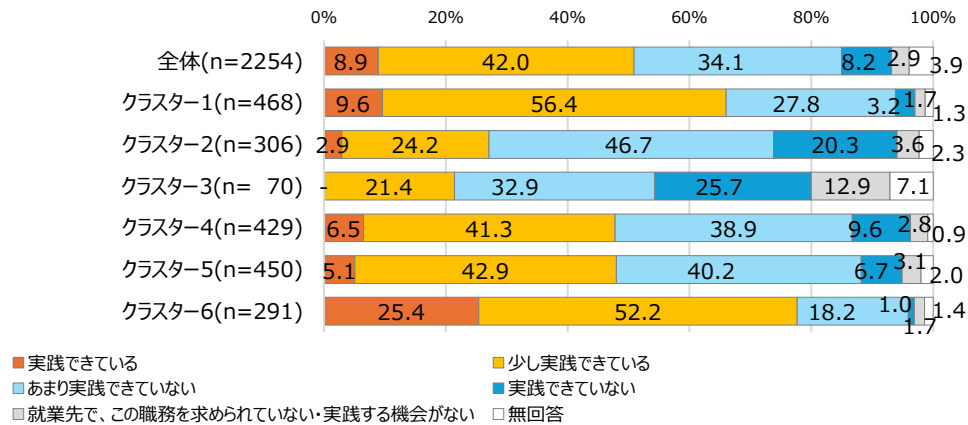
図表. 訪問看護の実践状況：看護の専門性の強化と社会貢献



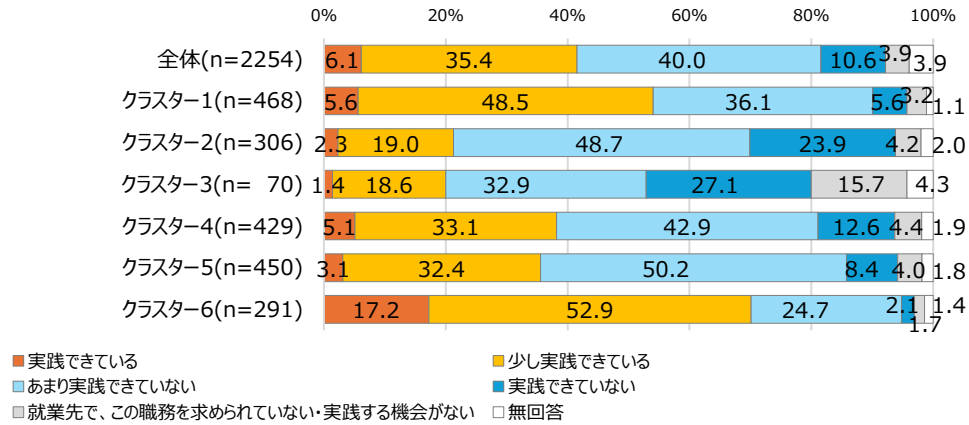
図表. 訪問看護の実践状況：看護実践の質の改善



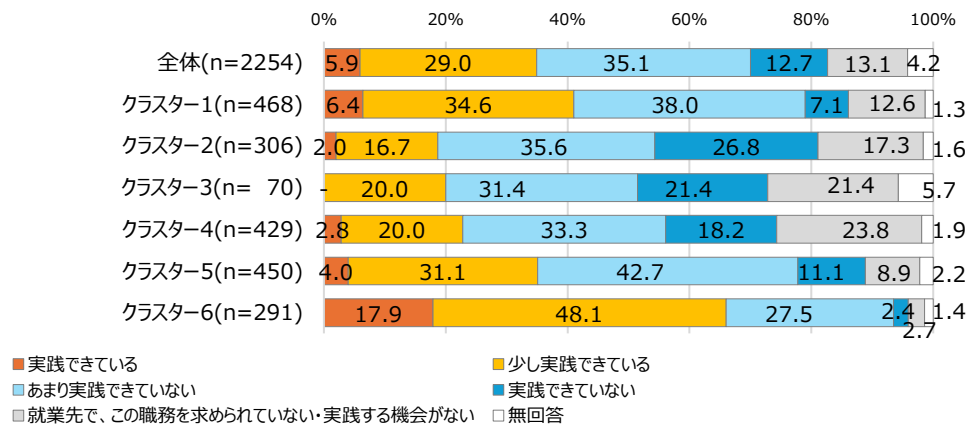
図表. 訪問看護の実践状況：生涯学習



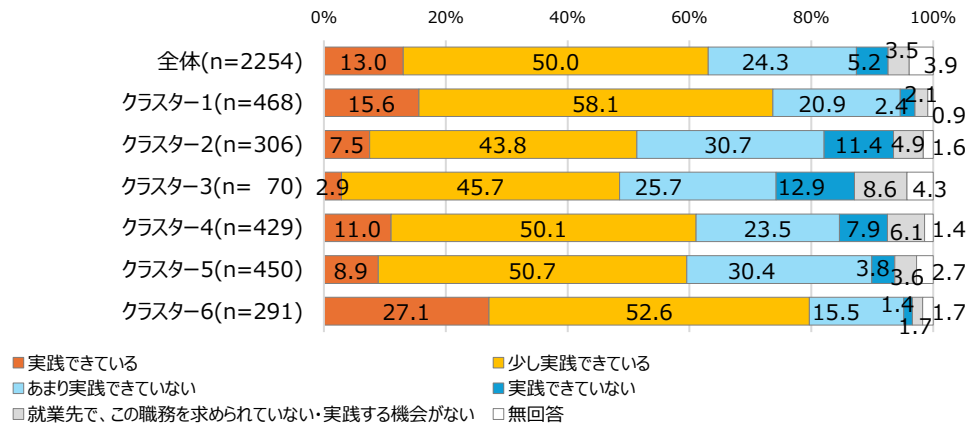
図表. 訪問看護の実践状況：自身のウェルビーイングの向上



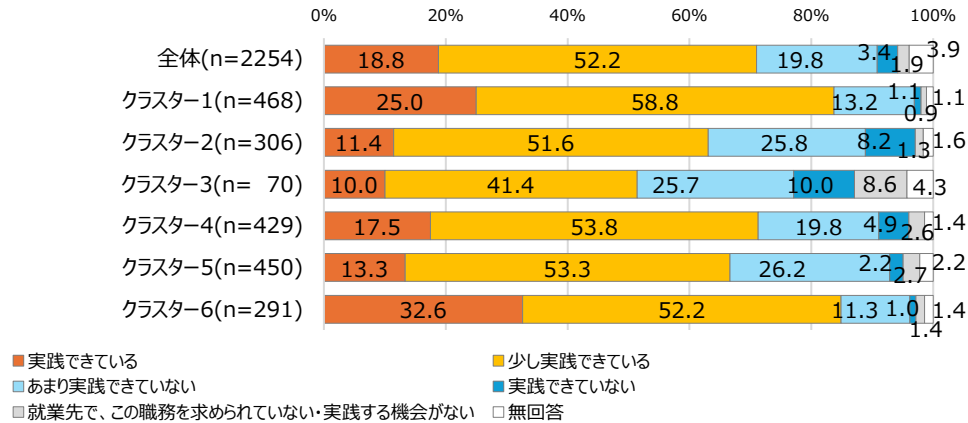
図表. 訪問看護の実践状況：移譲と管理監督



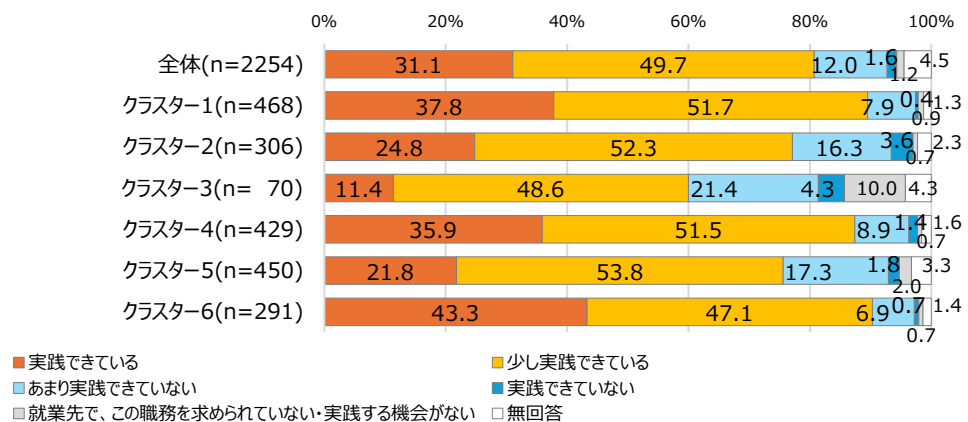
図表. 訪問看護の実践状況：安全な環境の整備



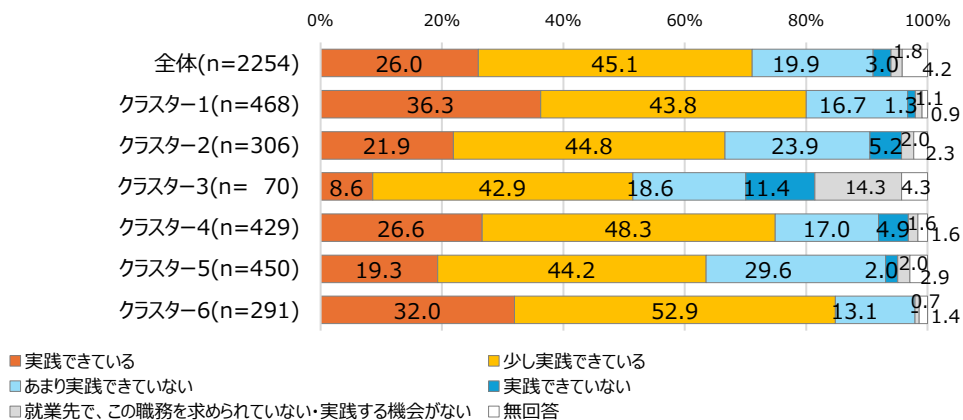
図表. 訪問看護の実践状況：組織の一員としての役割発揮



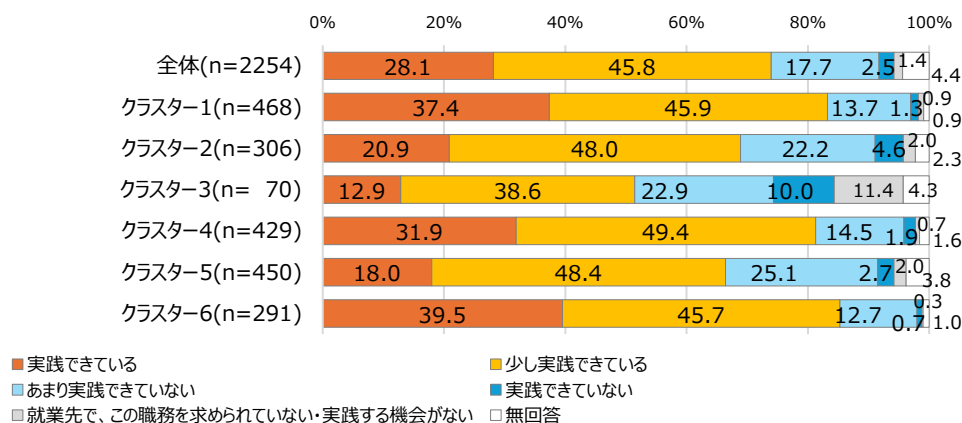
図表. 訪問看護の実践状況：倫理実践



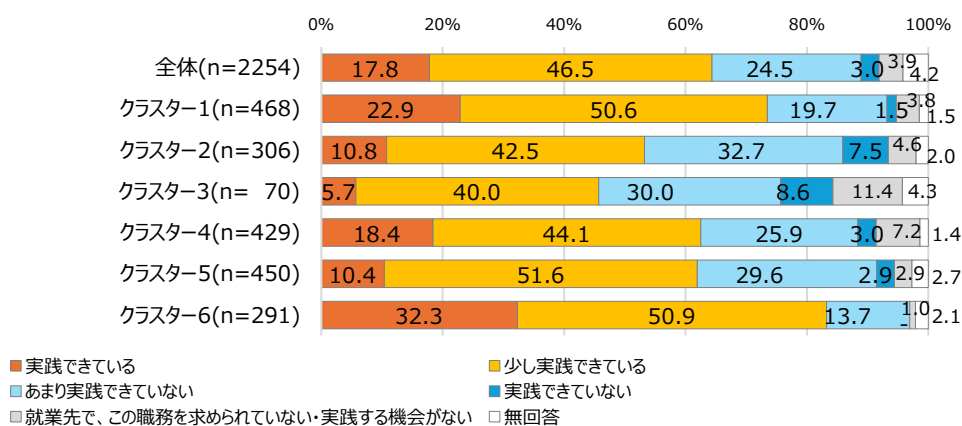
図表. 訪問看護の実践状況：法的実践



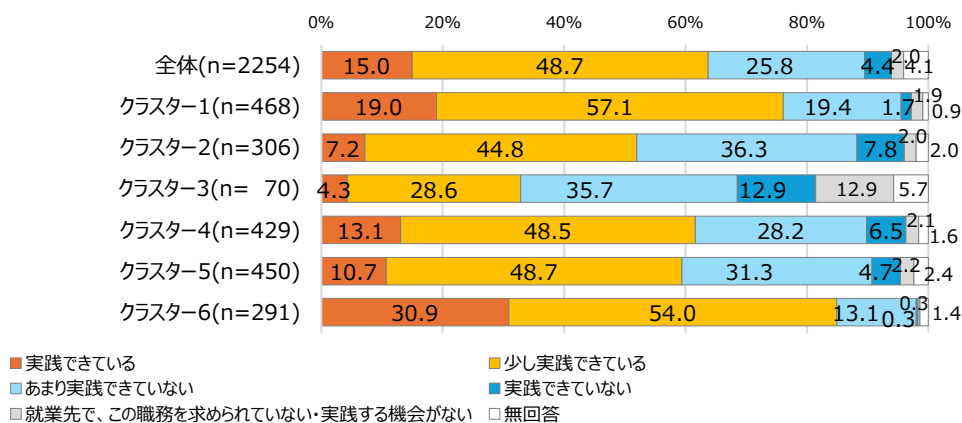
図表. 訪問看護の実践状況：アカウンタビリティ



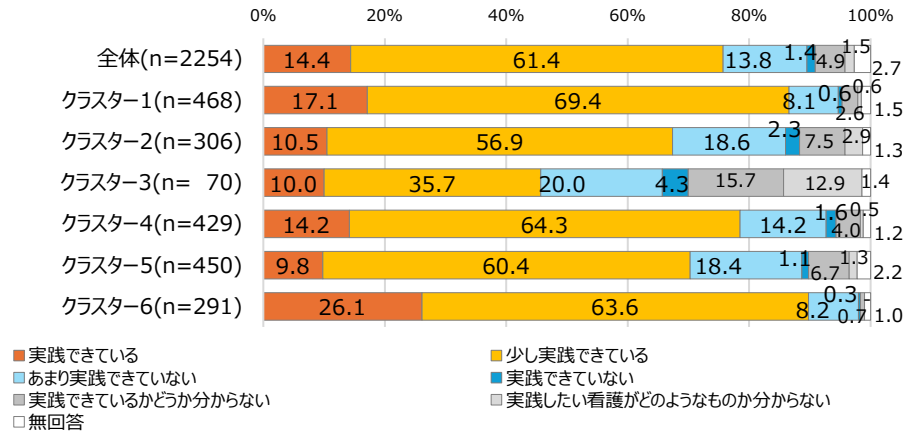
図表. 訪問看護の実践状況：利用者からの暴力・ハラスメントへの対策



図表. 訪問看護の実践状況：訪問看護の制度理解・活用



図表. 訪問看護の実践状況：実践したい訪問看護をどの程度実践できているか



(3) 各キャリア志向タイプの相対的位置づけ

○ クラスタ分析の対象(2,014人)のキャリア13項目の志向について、下記の基準でスコア化し、キャリア志向別に整理した。

- 興味・関心がある : 4点
- やや興味・関心がある : 3点
- どちらともいえない : 2点
- あまり興味・関心はない : 1点
- 興味・関心はない : 0点

図表. 各項目の平均スコア

	事業所 内のケア チームの 一員とし て、訪問 看護を実 践する	訪問看 護師とし て、専門 的なケア を提供す る	小児、精 神障害、 認知症、 看取りな ど、特定 分野でよ り専門性 の高いケ アを提供 する	認定看 護師や専 門看護 師等の資 格を取得 して、よ り専門性 の高いケ アを提供 する	障害や生 活困窮な ど他の関 連制度の 知識を深 めて、対 応力を広 げる	日々の業 務や研修 等におい て、他の 訪問看 護師に対 して指導 を行う	事業所 全体のマ ネジメン トに携わ る	将来、自 分の訪問 看護事 業所を開 設し、経 営者・管 理者とし て訪問看 護を実践 する	地域住 民の健康 相談や健 康指導を 行う	医療・ケ アチーム の要とし て、他の 職種と連 携しながらチームケ アを実践 する	地域の他 の訪問看 護事業 所に対し て、知識・技術 指導の講 師・指導 役を担う	地域の医 療・ケア の仕組み や施策立 案に携わ る	研究者・ 教育者に なる／研 究者・教 育者の視 点をもっ て、訪問 看護を実 践する
クラスター1	3.71	3.76	3.41	2.44	3.01	2.74	2.52	1.27	2.60	3.25	2.10	2.33	1.49
クラスター2	2.73	2.77	2.12	1.04	1.64	0.98	0.63	0.12	1.19	2.02	0.47	0.64	0.24
クラスター3	0.99	0.81	0.61	0.26	0.57	0.44	0.46	0.30	0.41	0.69	0.24	0.30	0.20
クラスター4	3.63	3.53	3.09	1.81	2.82	1.54	1.17	0.27	1.78	3.02	0.72	1.09	0.29
クラスター5	2.59	2.62	2.35	1.90	2.23	2.16	2.06	1.38	2.10	2.52	1.97	2.15	1.70
クラスター6	3.74	3.77	3.68	3.44	3.57	3.59	3.57	3.12	3.48	3.71	3.48	3.39	3.00
平均スコア	3.20	3.20	2.85	2.04	2.59	2.13	1.92	1.14	2.15	2.83	1.66	1.85	1.26

○ さらに、下記の考えに基づき、キャリア13項目を内容的に4分類に統合し、改めて各項目をスコア化した。

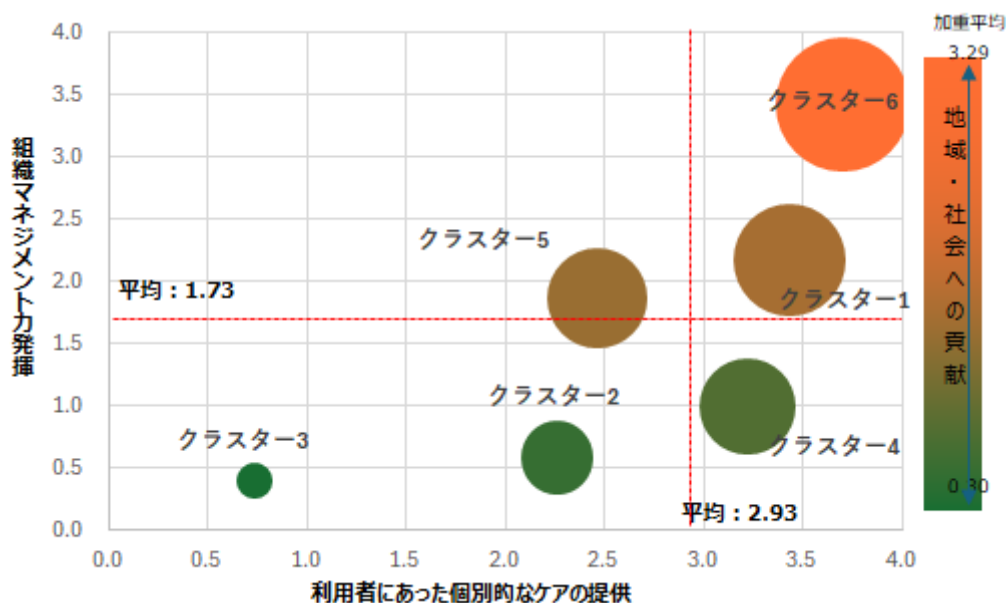
- 利用者にあった個別的なケアの提供
 - 事業所内のケアチームの一員として、訪問看護を実践する
 - 訪問看護師として、専門的なケアを提供する
 - 小児、精神障害、認知症、看取りなど、特定分野でより専門性の高いケアを提供する
 - 障害や生活困窮など他の関連制度の知識を深めて、対応力を広げる
 - 医療・ケアチームの要として、他の職種と連携しながらチームケアを実践する
- 組織マネジメント力発揮
 - 日々の業務や研修等において、他の訪問看護師に対して指導を行う
 - 事業所全体のマネジメントに携わる
 - 将来、自分の訪問看護事業所を開設し、経営者・管理者として訪問看護を実践する
- 資格の取得
 - 認定看護師や専門看護師等の資格を取得して、より専門性の高いケアを提供する
- 地域・社会への貢献
 - 地域住民の健康相談や健康指導を行う
 - 地域の他の訪問看護事業所に対して、知識・技術指導の講師・指導役を担う
 - 地域の医療・ケアの仕組みや施策立案に携わる
 - 研究者・教育者になる／研究者・教育者の視点をもって、訪問看護を実践する

図表. 4分類の各項目の平均スコア

	利用者にあった個別的なケアの提供	組織マネジメント力発揮	資格の取得	地域・社会への貢献
クラスター1	3.43	2.18	2.44	2.13
クラスター2	2.26	0.58	1.04	0.64
クラスター3	0.73	0.40	0.26	0.29
クラスター4	3.22	0.99	1.81	0.97
クラスター5	2.46	1.87	1.90	1.98
クラスター6	3.70	3.43	3.44	3.34
平均スコア	2.93	1.73	2.04	1.73

- 4分類の平均スコアを用いて、各キャリア志向別の相対的な位置関係を整理するポジショニングマップを作成した。

図表. キャリア志向別のポジショニングマップ

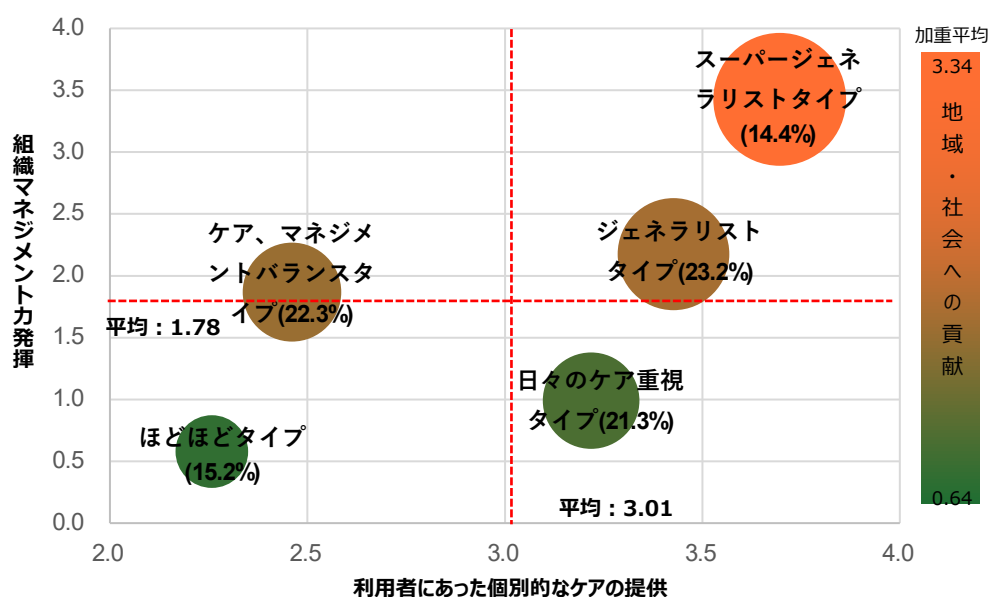


<マップの見方>

- 横軸：利用者にあった個別的なケアの提供
 - 事業所内のケアチームの一員として、訪問看護を実践する
 - 訪問看護師として、専門的なケアを提供する
 - 小児、精神障害、認知症、看取りなど、特定分野でより専門性の高いケアを提供する
 - 障害や生活困窮など他の関連制度の知識を深めて、対応力を広げる
 - 医療・ケアチームの要として、他の職種と連携しながらチームケアを実践する
- 縦軸：組織マネジメント力発揮
 - 日々の業務や研修等において、他の訪問看護師に対して指導を行う
 - 事業所全体のマネジメントに携わる
 - 将来、自分の訪問看護事業所を開設し、経営者・管理者として訪問看護を実践する
- バブルの大きさ：資格の取得
 - 認定看護師や専門看護師等の資格を取得して、より専門性の高いケアを提供する
- 色：地域・社会への貢献
 - 地域の他の訪問看護事業所に対して、知識・技術指導の講師・指導役を担う
 - 地域住民の健康相談や健康指導を行う
 - 地域の医療・ケアの仕組みや施策立案に携わる
 - 研究者・教育者になる／研究者・教育者の視点をもって、訪問看護を実践する

- 上記の結果を踏まえ、ガイドにおいてはキャリア意識未形成のクラスター3を除いた対象者（1,944人）のポジショニングマップを掲載した。
- また、各クラスターの名称と特徴を以下のとおり整理した。

図表. キャリア志向別のポジショニングマップ：ガイド掲載版



図表. 4分類の各項目の平均スコア：クラスター3を除いて算出

	利用者にあった個別ケアの提供	組織マネジメント力発揮	資格の取得	地域・社会への貢献
クラスター1 :ジェネラリストタイプ	3.43	2.18	2.44	2.13
クラスター2 :ほどこタイプ	2.26	0.58	1.04	0.64
クラスター4 :日々のケア重視タイプ	3.22	0.99	1.81	0.97
クラスター5 :ケア、マネジメントバランスタイプ	2.46	1.87	1.90	1.98
クラスター6 :スーパージェネラリストタイプ	3.70	3.43	3.44	3.34
平均スコア	3.01	1.78	2.11	1.78

図表. 各タイプの特徴

<ほどこタイプ>

- ・ マネジメントや他の訪問看護師に対する指導といった視点は総じて低い
- ・ 自分の訪問看護事業所を開設したり、研究者・教育者といった視点は総じて低い

<日々のケア重視タイプ>

- ・ 「障害や生活困窮など他の関連制度の知識を深めて、対応力を広げる」「医療・ケアチームの要として、他の職種と連携しながらチームケアを実践する」の関心が高い
- ・ マネジメントや他の訪問看護師に対する指導といった視点は総じて低い

<ケア、マネジメントバランスタイプ>

- ・ ケアの提供に関する項目も高く、「日々の業務や研修等において、他の訪問看護師に対して指導を行う」「事業所全体のマネジメントに携わる」への関心も一定みられる

<ジェネラリストタイプ>

- ・ ケアの提供に関する項目が総じて高く、地域・社会への貢献への意向も一定みられる
- ・ マネジメントや他の訪問看護師に対する指導への関心もみられる

<スーパージェネラリストタイプ>

- ・ ほぼすべての項目について関心が高い

IV. 參考資料

【事業所票】クロス集計結果一覧

F Q 1 経営主体

	調査数	医療法人	営利法人 （会社）	社会福祉 法人	社団法人・ 財団法人	協同組合	地方公共 団体	特定非営 利活動法 人（NPO）	その他	無回答
全体	421	28.7	41.8	5.9	9.3	1.2	2.4	2.1	5.5	3.1
経営主体										
医療法人	121	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
営利法人（会社）	176	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
その他	111	-	-	22.5	35.1	4.5	9.0	8.1	20.7	-
職員規模										
3人未満	59	23.7	66.1	3.4	1.7	1.7	-	1.7	1.7	-
5人未満	144	30.6	41.7	6.3	8.3	0.7	4.2	2.8	5.6	-
7人未満	98	35.7	38.8	8.2	8.2	1.0	1.0	1.0	6.1	-
10人未満	62	22.6	40.3	3.2	16.1	3.2	1.6	3.2	8.1	1.6
10人以上	34	26.5	35.3	8.8	23.5	-	-	2.9	2.9	-

F Q 2. 1. 1 職員体制①実人数（常勤）：看護師（助産師・保健師含む）

	調査数	平均	最小値	最大値
全体	409	4.59	0.00	27.00
経営主体				
医療法人	121	4.83	0.00	21.00
営利法人（会社）	176	4.27	0.00	27.00
その他	111	4.83	1.00	17.00
職員規模				
3人未満	59	2.25	1.00	9.00
5人未満	144	3.20	0.00	10.00
7人未満	98	4.76	1.00	8.00
10人未満	62	6.58	1.00	17.00
10人以上	34	10.65	4.00	27.00

F Q 2. 1. 2 職員体制①実人数（常勤）：准看護師

	調査数	平均	最小値	最大値
全体	409	0.23	0.00	9.00
経営主体				
医療法人	121	0.24	0.00	4.00
営利法人（会社）	176	0.29	0.00	9.00
その他	111	0.14	0.00	2.00
職員規模				
3人未満	59	0.27	0.00	4.00
5人未満	144	0.26	0.00	3.00
7人未満	98	0.14	0.00	2.00
10人未満	62	0.19	0.00	2.00
10人以上	34	0.44	0.00	9.00

F Q 2. 1. 3 職員体制①実人数（常勤）：理学療法士

	調査数	平均	最小値	最大値
全体	409	0.98	0.00	13.00
経営主体				
医療法人	121	1.05	0.00	10.00
営利法人（会社）	176	1.14	0.00	13.00
その他	111	0.63	0.00	6.00
職員規模				
3人未満	59	0.25	0.00	4.00
5人未満	144	0.67	0.00	8.00
7人未満	98	1.17	0.00	10.00
10人未満	62	1.42	0.00	13.00
10人以上	34	2.06	0.00	9.00

F Q 2. 1. 4 職員体制①実人数（常勤）：作業療法士

	調査数	平均	最小値	最大値
全体	409	0.41	0.00	5.00
経営主体				
医療法人	121	0.46	0.00	4.00
営利法人（会社）	176	0.39	0.00	5.00
その他	111	0.37	0.00	4.00
職員規模				
3人未満	59	0.14	0.00	2.00
5人未満	144	0.23	0.00	3.00
7人未満	98	0.56	0.00	4.00
10人未満	62	0.44	0.00	3.00
10人以上	34	1.06	0.00	4.00

F Q 2. 1. 5 職員体制①実人数（常勤）：言語聴覚士

	調査数	平均	最小値	最大値
全体	409	0.09	0.00	3.00
経営主体				
医療法人	121	0.12	0.00	3.00
営利法人（会社）	176	0.10	0.00	2.00
その他	111	0.04	0.00	1.00
職員規模				
3人未満	59	0.00	0.00	0.00
5人未満	144	0.02	0.00	2.00
7人未満	98	0.15	0.00	2.00
10人未満	62	0.11	0.00	1.00
10人以上	34	0.26	0.00	3.00

F Q 2. 1. 6 職員体制①実人数（常勤）：その他の職員

	調査数	平均	最小値	最大値
全体	407	0.49	0.00	9.00
経営主体				
医療法人	121	0.64	0.00	9.00
営利法人（会社）	176	0.38	0.00	3.00
その他	109	0.52	0.00	3.00
職員規模				
3人未満	59	0.19	0.00	2.00
5人未満	143	0.31	0.00	2.00
7人未満	98	0.48	0.00	3.00
10人未満	62	0.74	0.00	3.00
10人以上	33	1.27	0.00	9.00

F Q 2. 2. 1 職員体制②実人数（非常勤）：看護師（助産師・保健師含む）

	調査数	平均	最小値	最大値
全体	409	2.52	0.00	59.00
経営主体				
医療法人	121	1.83	0.00	12.00
営利法人（会社）	176	2.89	0.00	59.00
その他	111	2.68	0.00	22.00
職員規模				
3人未満	59	1.92	0.00	8.00
5人未満	144	1.73	0.00	15.00
7人未満	98	1.89	0.00	8.00
10人未満	62	3.74	0.00	14.00
10人以上	34	7.03	0.00	59.00

F Q 2. 2. 2 職員体制②実人数（非常勤）：准看護師

	調査数	平均	最小値	最大値
全体	409	0.25	0.00	17.00
経営主体	医療法人	121	0.14	0.00
	営利法人（会社）	176	0.40	0.00
	その他	111	0.12	0.00
職員規模	3人未満	59	0.39	0.00
	5人未満	144	0.19	0.00
	7人未満	98	0.08	0.00
	10人未満	62	0.21	0.00
	10人以上	34	0.88	0.00

F Q 2. 2. 3 職員体制②実人数（非常勤）：理学療法士

	調査数	平均	最小値	最大値
全体	409	0.54	0.00	12.00
経営主体	医療法人	121	0.58	0.00
	営利法人（会社）	176	0.58	0.00
	その他	111	0.41	0.00
職員規模	3人未満	59	0.29	0.00
	5人未満	144	0.37	0.00
	7人未満	98	0.44	0.00
	10人未満	62	0.97	0.00
	10人以上	34	1.26	0.00

F Q 2. 2. 4 職員体制②実人数（非常勤）：作業療法士

	調査数	平均	最小値	最大値
全体	409	0.28	0.00	10.00
経営主体	医療法人	121	0.29	0.00
	営利法人（会社）	176	0.30	0.00
	その他	111	0.22	0.00
職員規模	3人未満	59	0.12	0.00
	5人未満	144	0.26	0.00
	7人未満	98	0.26	0.00
	10人未満	62	0.40	0.00
	10人以上	34	0.47	0.00

F Q 2. 2. 5 職員体制②実人数（非常勤）：言語聴覚士

	調査数	平均	最小値	最大値
全体	409	0.07	0.00	3.00
経営主体	医療法人	121	0.07	0.00
	営利法人（会社）	176	0.07	0.00
	その他	111	0.08	0.00
職員規模	3人未満	59	0.02	0.00
	5人未満	144	0.06	0.00
	7人未満	98	0.04	0.00
	10人未満	62	0.13	0.00
	10人以上	34	0.21	0.00

F Q 2. 2. 6 職員体制②実人数（非常勤）：その他の職員

	調査数	平均	最小値	最大値
全体	408	0.36	0.00	8.00
経営主体	医療法人	121	0.29	0.00
	営利法人（会社）	176	0.37	0.00
	その他	110	0.44	0.00
職員規模	3人未満	58	0.12	0.00
	5人未満	144	0.34	0.00
	7人未満	98	0.29	0.00
	10人未満	62	0.52	0.00
	10人以上	34	0.74	0.00

F Q 2. 3. 1 職員体制③常勤換算：看護師（助産師・保健師含む）

	調査数	平均	最小値	最大値
全体	408	5.18	0.00	28.60
経営主体	医療法人	121	4.94	0.00
	営利法人（会社）	176	4.90	0.00
	その他	110	5.86	0.00
職員規模	3人未満	59	2.10	0.10
	5人未満	144	3.54	0.00
	7人未満	98	5.47	3.00
	10人未満	62	7.80	5.00
	10人以上	34	13.54	7.80

F Q 2. 3. 2 職員体制③常勤換算：准看護師

	調査数	平均	最小値	最大値
全体	409	0.27	0.00	5.50
経営主体	医療法人	121	0.22	0.00
	営利法人（会社）	176	0.36	0.00
	その他	111	0.16	0.00
職員規模	3人未満	59	0.26	0.00
	5人未満	144	0.28	0.00
	7人未満	98	0.17	0.00
	10人未満	62	0.27	0.00
	10人以上	34	0.57	0.00

F Q 2. 3. 3 職員体制③常勤換算：理学療法士

	調査数	平均	最小値	最大値
全体	409	0.89	0.00	14.80
経営主体	医療法人	121	0.82	0.00
	営利法人（会社）	176	1.09	0.00
	その他	111	0.64	0.00
職員規模	3人未満	59	0.14	0.00
	5人未満	144	0.63	0.00
	7人未満	98	1.05	0.00
	10人未満	62	1.22	0.00
	10人以上	34	2.55	0.00

F Q 2. 3. 4 職員体制③常勤換算：作業療法士

		調査数	平均	最小値	最大値
全体		409	0.39	0.00	5.40
経営主体	医療法人	121	0.42	0.00	4.00
	営利法人（会社）	176	0.39	0.00	5.40
	その他	111	0.34	0.00	4.00
職員規模	3人未満	59	0.09	0.00	2.40
	5人未満	144	0.24	0.00	3.00
	7人未満	98	0.48	0.00	4.00
	10人未満	62	0.45	0.00	3.00
	10人以上	34	1.24	0.00	5.40

F Q 2. 3. 5 職員体制③常勤換算：言語聴覚士

	調査数	平均	最小値	最大値	
全体	409	0.08	0.00	2.00	
経営主体	医療法人	121	0.08	0.00	1.00
	営利法人（会社）	176	0.09	0.00	2.00
	その他	111	0.06	0.00	1.00
	3人未満	59	0.00	0.00	0.00
職員規模	5人未満	144	0.04	0.00	2.00
	7人未満	98	0.11	0.00	2.00
	10人未満	62	0.08	0.00	1.00
	10人以上	34	0.29	0.00	2.00

F Q 2. 3. 6 職員体制③常勤換算：その他の職員

	調査数	平均	最小値	最大値	
全体	409	0.44	0.00	5.60	
経営主体	医療法人	121	0.43	0.00	3.00
	営利法人（会社）	176	0.39	0.00	5.60
	その他	111	0.56	0.00	3.60
	3人未満	59	0.06	0.00	1.00
職員規模	5人未満	144	0.33	0.00	3.00
	7人未満	98	0.47	0.00	2.80
	10人未満	62	0.66	0.00	3.00
	10人以上	34	1.26	0.00	5.60

F Q 4. 1 資格保有者の有無：専門看護師

		調査数	いる	いない	無回答
全体		421	3.3	90.7	5.9
経営主体	医療法人	121	3.3	95.0	1.7
	営利法人（会社）	176	3.4	91.5	5.1
	その他	111	3.6	94.6	1.8
	3人未満	59	1.7	91.5	6.8
職員規模	5人未満	144	2.1	95.8	2.1
	7人未満	98	1.0	94.9	4.1
	10人未満	62	9.7	87.1	3.2
	10人以上	34	5.9	94.1	-

5

F Q 4. 2 資格保有者の有無：認定看護師

		調査数	いる	いない	無回答
全体		421	11.4	84.3	4.3
経営主体	医療法人	121	9.9	88.4	1.7
	営利法人（会社）	176	11.9	86.4	1.7
	その他	111	12.6	86.5	0.9
職員規模	3人未満	59	6.8	89.8	3.4
	5人未満	144	6.3	92.4	1.4
	7人未満	98	13.3	85.7	1.0
	10人未満	62	19.4	79.0	1.6
	10人以上	34	26.5	73.5	-

F Q 4. 3 資格保有者の有無：特定行為研修修了者

		調査数	いる	いない	無回答
全体		421	7.6	86.5	5.9
経営主体	医療法人	121	6.6	92.6	0.8
	営利法人（会社）	176	4.0	90.9	5.1
	その他	111	14.4	82.9	2.7
	3人未満	59	5.1	89.8	5.1
職員規模	5人未満	144	2.8	94.4	2.8
	7人未満	98	4.1	91.8	4.1
	10人未満	62	14.5	82.3	3.2
	10人以上	34	35.3	64.7	-

Q 1 研修・教育担当者の有無

	調査数	管理者が 担当してい る	事業所に、 管理者とは 別に担当 者がある	法人本部 に、担当者 がいる	特に担当者 はならず、上 司や先輩など が行っている	研修・教育 等は特に 行っていない	その他	無回答	
全体	421	64.1	36.3	21.6	11.4	2.4	3.3	0.2	
経営主体	医療法人	121	70.2	34.7	26.4	10.7	0.8	4.1	-
	営利法人（会社）	176	67.6	29.5	15.3	12.5	4.0	4.0	0.6
	その他	111	52.3	48.6	25.2	8.1	1.8	1.8	-
職員規模	3人未満	59	76.3	25.4	25.4	6.8	8.5	-	-
	5人未満	144	64.6	28.5	17.4	15.3	2.8	4.2	0.7
	7人未満	98	62.2	31.6	25.5	10.2	1.0	4.1	-
	10人未満	62	62.9	54.8	21.0	11.3	-	4.8	-
	10人以上	34	50.0	70.6	14.7	2.9	-	2.9	-

Q 2 人材育成に関する研修体系の有無

	調査数	職歴別（新 人、中堅、ベ テラン、管理 者等）の研修 体系がある	新人・新任 職員のため の研修体 系がある	職歴別ではな いが、ケアや 専門分野に關 する研修体系 がある	半年での教 育計画（目 標管理）を 立てている	特に研修 体系はない	その他	無回答	
全体	421	27.6	45.6	22.6	52.3	21.6	1.2	0.7	
経営主体	医療法人	121	24.0	43.8	19.8	57.0	18.2	2.5	0.8
	営利法人（会社）	176	18.8	40.3	20.5	47.7	27.3	-	1.1
	その他	111	45.0	55.0	28.8	53.2	16.2	1.8	-
	3人未満	59	18.6	33.9	18.6	42.4	33.9	-	-
職員規模	5人未満	144	22.9	34.7	16.7	50.0	26.4	2.1	0.7
	7人未満	98	22.4	50.0	23.5	48.0	23.5	1.0	-
	10人未満	62	37.1	59.7	32.3	66.1	4.8	-	1.6
	10人以上	34	44.1	61.8	32.4	64.7	5.9	2.9	2.9

6

Q 3 職員の学習意欲の状況

	調査数	総じて職員は自ら選択してスキルアップのための学習をしている	多くの職員は自ら選択して学習するが、一部の職員は事業所（上司・管理者）主導となっている	一部の職員は自ら選択して学習するが、多くの職員は事業所（上司・管理者）主導となっている	総じて職員は事業所（上司・管理者）主導となっている	分からない	無回答
全体	421	31.4	25.9	29.2	10.2	2.9	0.5
経営主体	医療法人	121	34.7	23.1	28.9	8.3	0.8
	営利法人（会社）	176	28.4	22.2	33.0	13.1	0.6
	その他	111	31.5	34.2	24.3	8.1	-
職員規模	3 人未満	59	32.2	15.3	33.9	13.6	-
	5 人未満	144	27.1	25.7	30.6	13.2	0.7
	7 人未満	98	37.8	28.6	22.4	7.1	1.0
	10人未満	62	35.5	32.3	22.6	-	-
	10人以上	34	23.5	29.4	44.1	2.9	-

Q 4 地域の課題に対応した人材の育成状況

	調査数	地域の課題を把握し、職員のスキルアップや育成方針に反映させている	地域の課題を把握しているが、職員のスキルアップや育成方針までは反映できていない	地域の課題を把握していない	無回答	
全体	421	23.5	43.2	32.3	1.0	
経営主体	医療法人	121	19.0	41.3	38.8	0.8
	営利法人（会社）	176	22.7	42.0	34.1	1.1
	その他	111	29.7	45.0	24.3	0.9
職員規模	3 人未満	59	20.3	40.7	39.0	-
	5 人未満	144	14.6	45.1	38.9	1.4
	7 人未満	98	23.5	45.9	29.6	1.0
	10人未満	62	32.3	43.5	22.6	1.6
	10人以上	34	41.2	32.4	26.5	-

Q 5 業務を効果的に実践するために、所属する訪問看護師にOJTで経験させていること

	調査数	法人・事業所の理念を教えている	ケアを行ううえでの心構えを示している	法人・事業所の人材育成方針について説明している	職員個人の目標管理シート（教育訓練計画）等を作成している	人事考課等で、自己評価の実施や他者評価のフィードバックをしている	身に付けるべき知識や能力を示している	ケアのやり方を実際にみせる機会を作っている	指導・助言を受けながらケアを提供する機会を作っている	専門的な研修を受けた看護師による同行訪問を実施している	ベテラン・熟練看護師等による同行訪問を実施している	段階的に、高度なケアが必要な利用者や事例検討、カンファレンスを行っている	定期的なケアの振り返り（リフレクション）をカンファレンスを行っている	定期的な勉強会や事例検討、カンファレンスを行っている	業務に関するマニュアルを配布している	仕事について相談、助言をする機会を作っている	目指すべき業務や役割を示している	専任の教育係（教育担当）を任せている	スタッフに指導・教育を任せている	今後のキャリアについて、管理者や先輩職員に相談する機会を作っている	
全体	421	68.4	67.5	29.2	48.2	41.1	43.2	70.8	67.9	13.5	62.0	36.6	36.3	65.3	31.8	74.6	28.7	13.3	15.9	21.4	
経営主体	医療法人	121	61.2	58.7	20.7	47.9	50.4	33.1	65.3	64.5	7.4	67.8	38.0	25.6	62.0	27.3	74.4	23.1	8.3	14.9	21.5
	営利法人（会社）	176	69.9	73.3	31.8	39.2	30.1	47.7	75.0	72.2	15.9	56.8	35.2	39.2	63.1	32.4	74.4	29.0	11.9	13.6	20.5
	その他	111	73.0	66.7	33.3	61.3	46.8	43.2	67.6	63.1	13.5	62.2	36.0	41.4	72.1	35.1	74.8	32.4	20.7	19.8	23.4
職員規模	3 人未満	59	61.0	71.2	30.5	32.2	28.8	54.2	78.0	71.2	6.8	54.2	33.9	39.0	57.6	30.5	67.8	28.8	6.8	8.5	13.6
	5 人未満	144	68.8	66.0	21.5	39.6	33.3	38.9	72.9	61.8	9.7	56.3	26.4	33.3	63.2	26.4	73.6	22.9	7.6	13.9	18.1
	7 人未満	98	69.4	63.3	27.6	51.0	43.9	33.7	55.1	65.3	14.3	65.3	40.8	32.7	64.3	31.6	77.6	26.5	12.2	14.3	17.3
	10人未満	62	71.0	75.8	40.3	61.3	50.0	48.4	77.4	77.4	16.1	66.1	46.8	43.5	75.8	40.3	80.6	33.9	21.0	21.0	35.5
	10人以上	34	79.4	73.5	50.0	70.6	61.8	55.9	85.3	85.3	26.5	79.4	55.9	38.2	73.5	38.2	79.4	47.1	41.2	32.4	32.4

		その他	特になし	無回答
全体		1.4	1.4	0.7
経営主体	医療法人	2.5	1.7	-
	営利法人（会社）	-	1.1	1.7
	その他	1.8	1.8	-
職員規模	3人未満	3.4	-	-
	5人未満	0.7	2.1	0.7
	7人未満	-	1.0	-
	10人未満	1.6	-	1.6
	10人以上	2.9	-	2.9

Q 6. 1 キャリア形成に向けた支援：教育・研修計画の策定

		調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答
全体		421	56.3	31.4	9.5	2.9
経営主体	医療法人	121	54.5	27.3	15.7	2.5
	営利法人（会社）	176	47.2	41.5	8.0	3.4
	その他	111	72.1	19.8	6.3	1.8
職員規模	3人未満	59	40.7	37.3	16.9	5.1
	5人未満	144	49.3	37.5	11.8	1.4
	7人未満	98	57.1	32.7	7.1	3.1
	10人未満	62	67.7	27.4	3.2	1.6
	10人以上	34	79.4	8.8	5.9	5.9

Q 6. 2 キャリア形成に向けた支援：教育・研修担当者または担当部署の明確化

		調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答
全体		421	41.3	30.2	24.9	3.6
経営主体	医療法人	121	38.0	23.1	38.0	0.8
	営利法人（会社）	176	33.5	40.9	19.3	6.3
	その他	111	56.8	18.9	22.5	1.8
職員規模	3 人未満	59	28.8	35.6	28.8	6.8
	5 人未満	144	33.3	29.9	34.0	2.8
	7 人未満	98	40.8	29.6	25.5	4.1
	10人未満	62	53.2	30.6	14.5	1.6
	10人以上	34	70.6	23.5	2.9	2.9

Q 6. 3 キャリア形成に向けた支援：個人のキャリアプランに関する面談・相談の実施

		調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答
全体		421	44.9	32.8	19.0	3.3
経営主体	医療法人	121	40.5	29.8	27.3	2.5
	営利法人（会社）	176	39.8	39.8	15.3	5.1
	その他	111	56.8	24.3	18.0	0.9
職員規模	3 人未満	59	35.6	37.3	23.7	3.4
	5 人未満	144	35.4	35.4	26.4	2.8
	7 人未満	98	49.0	30.6	17.3	3.1
	10人未満	62	54.8	30.6	9.7	4.8
	10人以上	34	58.8	29.4	8.8	2.9

Q 6. 4 キャリア形成に向けた支援：個人のキャリアプランを踏まえた研修の受講動向

		調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答
全体		421	41.6	37.1	17.6	3.8
経営主体	医療法人	121	38.0	36.4	23.1	2.5
	営利法人（会社）	176	38.1	40.3	15.3	6.3
	その他	111	49.5	33.3	16.2	0.9
職員規模	3人未満	59	30.5	44.1	23.7	1.7
	5人未満	144	29.9	43.8	22.9	3.5
	7人未満	98	48.0	30.6	16.3	5.1
	10人未満	62	54.8	33.9	8.1	3.2
	10人以上	34	55.9	32.4	5.9	5.9

Q 6. 5 キャリア形成に向けた支援：事業所内研修（勉強会や委員会活動）の充実

		調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答
全体		421	68.9	23.3	5.0	2.9
経営主体	医療法人	121	67.8	24.8	5.0	2.5
	営利法人（会社）	176	63.1	27.3	6.3	3.4
	その他	111	80.2	14.4	3.6	1.8
職員規模	3人未満	59	57.6	30.5	8.5	3.4
	5人未満	144	63.9	27.8	4.9	3.5
	7人未満	98	70.4	26.5	2.0	1.0
	10人未満	62	82.3	9.7	6.5	1.6
	10人以上	34	85.3	8.8	2.9	2.9

Q 6. 6 キャリア形成に向けた支援：資格や教育等に関する情報提供

		調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答
全体		421	56.8	27.1	12.8	3.3
経営主体	医療法人	121	55.4	27.3	16.5	0.8
	営利法人（会社）	176	50.6	32.4	11.9	5.1
	その他	111	66.7	18.9	11.7	2.7
職員規模	3人未満	59	42.4	32.2	22.0	3.4
	5人未満	144	49.3	31.3	16.7	2.8
	7人未満	98	58.2	28.6	11.2	2.0
	10人未満	62	64.5	29.0	3.2	3.2
	10人以上	34	82.4	5.9	5.9	5.9

Q 6. 7 キャリア形成に向けた支援：職員の自己学習や自己研鑽に対する費用負担

		調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答
全体		421	62.2	18.8	16.9	2.1
経営主体	医療法人	121	63.6	17.4	18.2	0.8
	営利法人（会社）	176	57.4	25.6	13.6	3.4
	その他	111	67.6	9.9	21.6	0.9
職員規模	3 人未満	59	49.2	20.3	27.1	3.4
	5 人未満	144	60.4	18.1	20.1	1.4
	7 人未満	98	71.4	19.4	8.2	1.0
	10人未満	62	67.7	17.7	12.9	1.6
	10人以上	34	61.8	20.6	11.8	5.9

Q 6. 8 キャリア形成に向けた支援：研修の受講や大学院進学等のための休職・休暇制度

	調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答	
全体	421	17.3	28.5	49.4	4.8	
経営主体	医療法人	121	19.8	19.0	58.7	2.5
	営利法人（会社）	176	8.5	41.5	42.6	7.4
	その他	111	27.9	18.9	50.5	2.7
職員規模	3人未満	59	6.8	28.8	57.6	6.8
	5人未満	144	14.6	22.9	58.3	4.2
	7人未満	98	15.3	31.6	51.0	2.0
	10人未満	62	22.6	41.9	29.0	6.5
	10人以上	34	35.3	26.5	32.4	5.9

Q 6. 9 キャリア形成に向けた支援：キャリアモデル（ロールモデル）の提示

	調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答	
全体	421	13.8	29.9	50.8	5.5	
経営主体	医療法人	121	9.1	26.4	59.5	5.0
	営利法人（会社）	176	11.4	35.8	45.5	7.4
	その他	111	21.6	24.3	51.4	2.7
職員規模	3人未満	59	5.1	39.0	50.8	5.1
	5人未満	144	10.4	25.7	59.7	4.2
	7人未満	98	14.3	28.6	51.0	6.1
	10人未満	62	14.5	38.7	43.5	3.2
	10人以上	34	23.5	29.4	35.3	11.8

Q 6 . 1 0 キャリア形成に向けた支援：キャリアラダーの作成・周知

		調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答
全体		421	22.6	29.7	44.2	3.6
経営主体	医療法人	121	18.2	25.6	54.5	1.7
	営利法人（会社）	176	15.3	34.7	44.3	5.7
	その他	111	38.7	25.2	34.2	1.8
職員規模	3 人未満	59	15.3	28.8	50.8	5.1
	5 人未満	144	18.8	25.7	52.8	2.8
	7 人未満	98	26.5	29.6	41.8	2.0
	10人未満	62	27.4	38.7	32.3	1.6
	10人以上	34	26.5	29.4	35.3	8.8

Q 6 . 1 1 キャリア形成に向けた支援：キャリアカウンセリングの実施

		調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答
全体		421	8.8	32.5	54.2	4.5
経営主体	医療法人	121	8.3	22.3	66.9	2.5
	営利法人（会社）	176	7.4	39.8	46.0	6.8
	その他	111	11.7	33.3	52.3	2.7
職員規模	3人未満	59	5.1	33.9	55.9	5.1
	5人未満	144	7.6	29.9	58.3	4.2
	7人未満	98	9.2	31.6	56.1	3.1
	10人未満	62	6.5	43.5	46.8	3.2
	10人以上	34	14.7	35.3	41.2	8.8

Q 6 . 1 2 キャリア形成に向けた支援：実践・学習した内容を記録する仕組みの構築

		調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答
全体		421	34.7	33.3	27.8	4.3
経営主体	医療法人	121	32.2	27.3	37.2	3.3
	営利法人（会社）	176	29.5	42.0	22.2	6.3
	その他	111	44.1	26.1	27.9	1.8
職員規模	3人未満	59	23.7	35.6	35.6	5.1
	5人未満	144	31.3	35.4	29.2	4.2
	7人未満	98	33.7	33.7	29.6	3.1
	10人未満	62	41.9	35.5	21.0	1.6
	10人以上	34	47.1	20.6	23.5	8.8

Q 6 . 1 3 キャリア形成に向けた支援：資格・経験・能力を考慮した給与体系の構築

		調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答
全体		421	30.2	29.0	37.1	3.8
経営主体	医療法人	121	19.8	23.1	53.7	3.3
	営利法人（会社）	176	34.7	35.8	24.4	5.1
	その他	111	31.5	25.2	41.4	1.8
職員規模	3 人未満	59	20.3	33.9	39.0	6.8
	5 人未満	144	29.2	22.2	44.4	4.2
	7 人未満	98	22.4	33.7	41.8	2.0
	10人未満	62	37.1	38.7	22.6	1.6
	10人以上	34	55.9	20.6	20.6	2.9

11

Q 6 . 1 4 キャリア形成に向けた支援：人事考課の実施・評価基準の明確化

		調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答
全体		421	34.9	32.3	28.7	4.0
経営主体	医療法人	121	37.2	24.8	36.4	1.7
	営利法人（会社）	176	27.3	42.6	23.3	6.8
	その他	111	43.2	25.2	29.7	1.8
職員規模	3人未満	59	16.9	45.8	30.5	6.8
	5人未満	144	29.2	31.9	35.4	3.5
	7人未満	98	37.8	32.7	26.5	3.1
	10人未満	62	50.0	30.6	17.7	1.6
	10人以上	34	50.0	17.6	26.5	5.9

Q 6 . 1 5 キャリア形成に向けた支援：学び続ける職員を支援する職場風土の醸成

		調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答
全体		421	40.1	36.6	19.5	3.8
経営主体	医療法人	121	40.5	30.6	28.1	0.8
	営利法人（会社）	176	32.4	46.0	15.3	6.3
	その他	111	50.5	29.7	17.1	2.7
職員規模	3 人未満	59	27.1	40.7	27.1	5.1
	5 人未満	144	33.3	36.1	27.1	3.5
	7 人未満	98	45.9	38.8	12.2	3.1
	10 人未満	62	48.4	41.9	8.1	1.6
	10人以上	34	55.9	23.5	14.7	5.9

Q 6 . 1 6 キャリア形成に向けた支援：その他

	調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答	
全体	421	1.0	3.3	34.0	61.8	
経営主体	医療法人	121	-	1.7	37.2	61.2
	営利法人（会社）	176	0.6	6.3	33.0	60.2
	その他	111	2.7	0.9	32.4	64.0
職員規模	3人未満	59	-	-	45.8	54.2
	5人未満	144	1.4	2.8	39.6	56.3
	7人未満	98	1.0	5.1	30.6	63.3
	10人未満	62	-	6.5	25.8	67.7
	10人以上	34	2.9	2.9	17.6	76.5

Q 7 キャリア形成に向けた支援：外部研修等の受講支援

	調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答	
全体	421	55.6	25.4	15.4	3.6	
経営主体	医療法人	121	55.4	23.1	19.0	2.5
	営利法人（会社）	176	51.1	29.0	15.9	4.0
	その他	111	63.1	22.5	10.8	3.6
職員規模	3 人未満	59	42.4	32.2	23.7	1.7
	5 人未満	144	52.1	25.7	19.4	2.8
	7 人未満	98	60.2	27.6	8.2	4.1
	10人未満	62	62.9	21.0	12.9	3.2
	10人以上	34	64.7	20.6	8.8	5.9

12

Q 7. 1 外部研修等を受講するための支援状況：参加費の補助などの費用の支援

	調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答
全体	341	71.3	21.1	5.9	1.8
経営主体					
医療法人	95	67.4	22.1	8.4	2.1
営利法人（会社）	141	66.0	28.4	3.5	2.1
その他	95	83.2	9.5	7.4	-
職員規模					
3人未満	44	54.5	27.3	13.6	4.5
5人未満	112	69.6	24.1	5.4	0.9
7人未満	86	76.7	19.8	2.3	1.2
10人未満	52	80.8	15.4	3.8	-
10人以上	29	69.0	17.2	10.3	3.4

Q 7. 2 外部研修等を受講するための支援状況：研修機関等へ通うための交通費などの費用の支援

	調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答
全体	341	62.2	19.9	15.5	2.3
経営主体					
医療法人	95	68.4	17.9	11.6	2.1
営利法人（会社）	141	52.5	32.6	12.8	2.1
その他	95	72.6	3.2	22.1	2.1
職員規模					
3人未満	44	56.8	18.2	20.5	4.5
5人未満	112	62.5	19.6	16.1	1.8
7人未満	86	61.6	26.7	10.5	1.2
10人未満	52	67.3	17.3	11.5	3.8
10人以上	29	69.0	10.3	20.7	-

Q 7. 3 外部研修等を受講するための支援状況：資格取得時等の報酬金の支給や手当の支給

	調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答
全体	341	27.6	32.3	35.2	5.0
経営主体					
医療法人	95	29.5	28.4	36.8	5.3
営利法人（会社）	141	23.4	38.3	32.6	5.7
その他	95	28.4	27.4	41.1	3.2
職員規模					
3人未満	44	18.2	20.5	52.3	9.1
5人未満	112	22.3	31.3	42.9	3.6
7人未満	86	34.9	36.0	26.7	2.3
10人未満	52	26.9	40.4	28.8	3.8
10人以上	29	37.9	34.5	20.7	6.9

Q 7. 4 外部研修等を受講するための支援状況：勤務調整や時間調整など、労務の調整

	調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答
全体	341	77.4	18.8	1.8	2.1
経営主体					
医療法人	95	76.8	18.9	2.1	2.1
営利法人（会社）	141	73.8	22.7	2.1	1.4
その他	95	83.2	13.7	1.1	2.1
職員規模					
3人未満	44	72.7	20.5	2.3	4.5
5人未満	112	74.1	24.1	0.9	0.9
7人未満	86	74.4	22.1	2.3	1.2
10人未満	52	84.6	9.6	1.9	3.8
10人以上	29	89.7	6.9	3.4	-

Q 7. 5 外部研修等を受講するための支援状況：研修時間の勤務扱い（給与の保障）

	調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答
全体	341	69.5	19.4	8.2	2.9
経営主体					
医療法人	95	73.7	16.8	7.4	2.1
営利法人（会社）	141	58.9	27.0	10.6	3.5
その他	95	80.0	11.6	6.3	2.1
職員規模					
3人未満	44	54.5	20.5	18.2	6.8
5人未満	112	69.6	21.4	6.3	2.7
7人未満	86	74.4	16.3	8.1	1.2
10人未満	52	63.5	26.9	5.8	3.8
10人以上	29	82.8	10.3	6.9	-

Q 7. 6 外部研修等を受講するための支援状況：オンライン、オンデマンドなどの受講環境の整備

	調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答
全体	341	78.9	15.5	3.2	2.3
経営主体					
医療法人	95	78.9	11.6	6.3	3.2
営利法人（会社）	141	73.0	22.7	2.8	1.4
その他	95	87.4	9.5	1.1	2.1
職員規模					
3人未満	44	79.5	18.2	-	2.3
5人未満	112	75.0	19.6	3.6	1.8
7人未満	86	77.9	14.0	7.0	1.2
10人未満	52	88.5	7.7	1.9	1.9
10人以上	29	79.3	17.2	-	3.4

Q 7. 7 外部研修等を受講するための支援状況：その他

	調査数	取り組んでいる	取組を検討中・検討予定	取組の検討予定なし	無回答
全体	341	1.2	3.2	25.2	70.4
経営主体					
医療法人	95	2.1	1.1	27.4	69.5
営利法人（会社）	141	0.7	6.4	23.4	69.5
その他	95	-	1.1	26.3	72.6
職員規模					
3人未満	44	-	2.3	29.5	68.2
5人未満	112	1.8	5.4	26.8	66.1
7人未満	86	1.2	2.3	30.2	66.3
10人未満	52	-	1.9	19.2	78.8
10人以上	29	-	3.4	13.8	82.8

Q 8 人材育成に関する費用を確保するために工夫していること

	調査数	国・地方公共団体の助成金・補助金等を活用している	職能団体の助成金・補助金等を活用している	上記以外の助成金・補助金等を活用している	法人・事業所の予算に育成費用を組み込み、計画的に費用を確保している	事業所内で研修・勉強会等を開催し、費用を抑えている	他の事業所と研修・勉強会を共同開催し、費用を抑えている	オンライン研修を活用し、費用を抑えている	その他	特になし	無回答	
全体		421	12.6	5.2	3.6	36.3	41.3	14.5	61.0	1.0	12.6	4.8
経営主体	医療法人	121	9.9	3.3	0.8	38.8	34.7	13.2	58.7	1.7	12.4	4.1
	営利法人（会社）	176	11.4	5.1	5.1	26.7	45.5	11.4	59.7	1.1	14.2	6.8
	その他	111	14.4	7.2	3.6	50.5	43.2	18.9	65.8	-	9.9	2.7
	3人未満	59	13.6	6.8	1.7	27.1	40.7	10.2	64.4	1.7	16.9	8.5
職員規模	5人未満	144	9.7	2.8	2.1	33.3	44.4	13.2	66.0	0.7	9.0	2.1
	7人未満	98	9.2	6.1	2.0	39.8	33.7	13.3	56.1	-	14.3	8.2
	10人未満	62	17.7	9.7	9.7	41.9	41.9	14.5	53.2	3.2	12.9	3.2
	10人以上	34	20.6	5.9	5.9	52.9	55.9	26.5	64.7	-	8.8	5.9

Q 9 WLB（ワーク・ライフ・バランス）改善のための取組状況

	調査数	時間外労働時間の削減	年次有給休暇をはじめとする休暇取得の促進	育児・介護休業法の定めよりも充実した育児・介護との両立支援策の実施	育児・介護等を行っている職員に対する、多様な雇用・勤務形態の整備	子育て・介護等を行っている職員に限らない、多様な雇用・勤務形態の整備	60歳以上の訪問看護師の就任の取組整備	ハラスメントに関する職員の相談窓口・担当者の設置	職員のWLBを促進するため	その他	特にない	無回答
全体	421	76.5	85.5	35.9	50.4	34.4	37.3	56.1	15.7	0.5	2.1	1.2
経営主体												
医療法人	121	76.9	90.1	35.5	49.6	30.6	35.5	54.5	10.7	-	4.1	0.8
営利法人（会社）	176	73.9	76.7	31.8	54.0	35.2	34.1	52.8	15.3	-	1.7	2.3
その他	111	81.1	94.6	43.2	45.9	36.9	43.2	61.3	20.7	0.9	0.9	-
職員規模												
3人未満	59	83.1	67.8	23.7	45.8	39.0	40.7	55.9	16.9	-	5.1	1.7
5人未満	144	79.9	89.6	35.4	45.1	29.9	34.7	53.5	11.8	-	1.4	0.7
7人未満	98	65.3	86.7	33.7	48.0	31.6	37.8	51.0	14.3	-	2.0	1.0
10人未満	62	83.9	91.9	43.5	62.9	37.1	37.1	62.9	19.4	-	-	1.6
10人以上	34	76.5	88.2	52.9	61.8	50.0	38.2	67.6	20.6	2.9	2.9	2.9

Q 9 1 60歳以上の訪問看護師の就業継続に向けた取組内容

	調査数	労働時間や労働日数など、多様な働き方の整備	介護など家庭の事情や本人の健康上の問題を考慮した働き方の整備	慣れている仕事への配置	訪問数を減らすなど、身体的な負担の軽減	若手やミドル層のサポートやバックアップとしての配置	メンタルバランスの定期的な確認	腰痛や認知症など、特別な健康診断の実施	設備や作業環境の改善	研修等、スキルの維持・向上への支援	上司や管理職と定期的に話し合える・相談する場の設定	管理職経験者のこれからの働き方や定年制の廃止	定年年齢の引き上げ	その他	特にない	無回答
全体	157	79.6	64.3	61.1	58.6	22.9	27.4	8.9	13.4	32.5	45.2	7.0	24.8	1.9	5.1	-
経営主体																
医療法人	43	72.1	60.5	62.8	51.2	16.3	23.3	4.7	11.6	25.6	34.9	4.7	14.0	4.7	7.0	-
営利法人（会社）	60	83.3	53.3	58.3	63.3	21.7	25.0	8.3	15.0	33.3	41.7	8.3	38.3	-	3.3	-
その他	48	81.3	79.2	66.7	60.4	29.2	33.3	12.5	10.4	35.4	56.3	8.3	16.7	-	6.3	-
職員規模																
3人未満	24	87.5	62.5	66.7	66.7	8.3	12.5	-	4.2	25.0	37.5	4.2	29.2	4.2	-	-
5人未満	50	74.0	62.0	66.0	54.0	28.0	28.0	10.0	16.0	34.0	40.0	10.0	28.0	-	8.0	-
7人未満	37	75.7	54.1	54.1	54.1	13.5	29.7	5.4	8.1	35.1	45.9	-	13.5	2.7	5.4	-
10人未満	23	82.6	73.9	60.9	60.9	26.1	34.8	8.7	17.4	30.4	56.5	8.7	17.4	-	8.7	-
10人以上	13	92.3	84.6	69.2	76.9	38.5	30.8	30.8	15.4	23.1	46.2	23.1	46.2	-	-	-

Q 10 1 1 研修の実施・開催状況：新人・新任従事者向けの研修（訪問看護基礎研修等）：開催状況

	調査数	内部研修	外部研修	実施なし	無回答
全体	421	42.0	39.7	27.1	10.0
経営主体					
医療法人	121	38.0	39.7	29.8	8.3
営利法人（会社）	176	46.6	34.7	27.3	10.2
その他	111	38.7	47.7	25.2	10.8
職員規模					
3人未満	59	33.9	25.4	39.0	8.5
5人未満	144	38.9	33.3	34.7	9.0
7人未満	98	41.8	44.9	24.5	11.2
10人未満	62	54.8	45.2	14.5	9.7
10人以上	34	50.0	67.6	8.8	11.8

Q 10 1 2 研修の実施・開催状況：新人・新任従事者向けの研修（訪問看護基礎研修等）：対象

	調査数	すべての訪問看護師	新人・新任の訪問看護師	一人前の訪問看護師	中堅の訪問看護師	ベテラン・熟練の訪問看護師	管理者	その他	無回答
全体	265	33.2	62.6	6.4	8.3	6.8	13.2	0.8	6.0
経営主体									
医療法人	75	32.0	66.7	4.0	8.0	5.3	18.7	-	2.7
営利法人（会社）	110	34.5	60.9	8.2	6.4	8.2	9.1	1.8	5.5
その他	71	32.4	60.6	7.0	11.3	5.6	14.1	-	9.9
職員規模									
3人未満	31	41.9	58.1	6.5	9.7	9.7	12.9	3.2	-
5人未満	81	27.2	65.4	4.9	9.9	8.6	19.8	-	3.7
7人未満	63	44.4	58.7	9.5	11.1	7.9	15.9	1.6	6.3
10人未満	47	29.8	70.2	8.5	4.3	2.1	4.3	-	6.4
10人以上	27	22.2	63.0	3.7	3.7	3.7	3.7	-	11.1

Q 10 1 3 研修の実施・開催状況：新人・新任従事者向けの研修（訪問看護基礎研修等）：研修の効果

	調査数	効果あり	効果なし	どちらでもない	無回答
全体	265	79.2	0.8	12.1	7.9
経営主体					
医療法人	75	77.3	2.7	13.3	6.7
営利法人（会社）	110	77.3	-	13.6	9.1
その他	71	81.7	-	9.9	8.5
職員規模					
3人未満	31	77.4	3.2	16.1	3.2
5人未満	81	80.2	1.2	13.6	4.9
7人未満	63	79.4	-	12.7	7.9
10人未満	47	78.7	-	10.6	10.6
10人以上	27	77.8	-	3.7	18.5

Q 10 2 1 研修の実施・開催状況：小児の訪問看護に関する研修：開催状況

	調査数	内部研修	外部研修	実施なし	無回答
全体	421	9.0	22.3	61.3	11.9
経営主体					
医療法人	121	3.3	19.0	67.8	11.6
営利法人（会社）	176	10.2	18.2	63.1	13.1
その他	111	11.7	32.4	54.1	9.0
職員規模					
3人未満	59	8.5	10.2	71.2	13.6
5人未満	144	8.3	14.6	70.8	11.1
7人未満	98	6.1	25.5	57.1	14.3
10人未満	62	12.9	37.1	51.6	4.8
10人以上	34	8.8	44.1	38.2	14.7

Q 10 2 2 研修の実施・開催状況：小児の訪問看護に関する研修：対象

	調査数	すべての訪問看護師	新人・新任の訪問看護師	一人前の訪問看護師	中堅の訪問看護師	ベテラン・熟練の訪問看護師	管理者	その他	無回答
全体	113	45.1	8.8	19.5	25.7	18.6	12.4	2.7	5.3
経営主体									
医療法人	25	28.0	-	20.0	32.0	20.0	16.0	-	4.0
営利法人（会社）	42	47.6	11.9	16.7	23.8	21.4	16.7	4.8	4.8
その他	41	48.8	9.8	22.0	24.4	17.1	7.3	2.4	7.3
職員規模									
3人未満	9	55.6	11.1	11.1	11.1	-	22.2	-	-
5人未満	26	42.3	7.7	15.4	30.8	26.9	15.4	3.8	3.8
7人未満	28	42.9	7.1	21.4	10.7	17.9	10.7	-	7.1
10人未満	27	33.3	11.1	25.9	29.6	22.2	14.8	3.7	11.1
10人以上	16	50.0	6.3	18.8	50.0	18.8	6.3	6.3	-

Q10. 2. 3 研修の実施・開催状況：小児の訪問看護に関する研修：研修の効果

		調査数	効果あり	効果なし	どちらでもな い	無回答
全体		113	65.5	-	22.1	12.4
経営主体	医療法人	25	64.0	-	28.0	8.0
	営利法人（会社）	42	66.7	-	21.4	11.9
	その他	41	63.4	-	19.5	17.1
職員規模	3人未満	9	100.0	-	-	-
	5人未満	26	69.2	-	23.1	7.7
	7人未満	28	53.6	-	42.9	3.6
	10人未満	27	59.3	-	11.1	29.6
	10人以上	16	68.8	-	12.5	18.8

Q10. 3. 1 研修の実施・開催状況：精神科訪問看護に関する研修：開催状況

		調査数	内部研修	外部研修	実施なし	無回答
全体		421	13.1	42.5	38.7	12.6
経営主体	医療法人	121	7.4	33.1	50.4	11.6
	営利法人（会社）	176	17.0	42.6	35.2	13.6
	その他	111	11.7	50.5	35.1	11.7
	3人未満	59	15.3	33.9	42.4	15.3
職員規模	5人未満	144	14.6	36.1	47.2	9.7
	7人未満	98	6.1	35.7	41.8	19.4
	10人未満	62	19.4	54.8	27.4	8.1
	10人以上	34	11.8	70.6	20.6	8.8

Q10. 3. 2 研修の実施・開催状況：精神科訪問看護に関する研修：対象

		調査数	すべての訪問看護師	新人・新任の訪問看護師	一人前の訪問看護師	中堅の訪問看護師	ベテラン・熟練の訪問看護師	管理者	その他	無回答
全体		205	44.9	22.9	15.1	18.0	12.7	12.7	3.4	3.4
経営主体	医療法人	46	41.3	23.9	15.2	19.6	8.7	19.6	2.2	2.2
	営利法人（会社）	90	48.9	22.2	13.3	20.0	13.3	10.0	3.3	2.2
	その他	59	40.7	22.0	16.9	13.6	16.9	11.9	5.1	6.8
	3人未満	25	36.0	24.0	12.0	16.0	20.0	32.0	12.0	8.0
職員規模	5人未満	62	54.8	17.7	11.3	12.9	9.7	12.9	-	1.6
	7人未満	38	50.0	21.1	18.4	13.2	5.3	2.6	2.6	5.3
	10人未満	40	40.0	27.5	20.0	27.5	22.5	15.0	2.5	2.5
	10人以上	24	25.0	25.0	16.7	25.0	8.3	4.2	8.3	4.2

Q10. 3. 3 研修の実施・開催状況：精神科訪問看護に関する研修：研修の効果

		調査数	効果あり	効果なし	どちらでもない	無回答
全体		205	75.6	1.5	9.8	13.2
経営主体	医療法人	46	67.4	4.3	13.0	15.2
	営利法人（会社）	90	77.8	-	11.1	11.1
	その他	59	78.0	1.7	3.4	16.9
職員規模	3人未満	25	88.0	-	4.0	8.0
	5人未満	62	79.0	3.2	11.3	6.5
	7人未満	38	68.4	-	15.8	15.8
	10人未満	40	70.0	2.5	10.0	17.5
	10人以上	24	70.8	-	-	29.2

Q10. 4. 1 研修の実施・開催状況：認知症に関する研修：開催状況

		調査数	内部研修	外部研修	実施なし	無回答
全体		421	46.6	38.0	21.6	10.9
経営主体	医療法人	121	52.1	43.0	14.9	8.3
	営利法人（会社）	176	40.9	31.3	29.0	13.6
	その他	111	47.7	40.5	19.8	9.0
職員規模	3人未満	59	47.5	27.1	25.4	11.9
	5人未満	144	43.1	30.6	27.8	9.7
	7人未満	98	44.9	41.8	19.4	15.3
	10人未満	62	56.5	48.4	17.7	4.8
	10人以上	34	47.1	44.1	11.8	14.7

Q10. 4. 2 研修の実施・開催状況：認知症に関する研修：対象

		調査数	すべての訪 問看護師	新人・新任 の訪問看護 師	一人前の 訪問看護 師	中堅の訪 問看護師	ベテラン・熟 練の訪問 看護師	管理者	その他	無回答
全体		284	66.5	7.7	8.8	10.9	7.0	13.4	2.5	7.7
経営主体	医療法人	93	64.5	4.3	10.8	10.8	7.5	17.2	2.2	7.5
	営利法人（会社）	101	70.3	9.9	7.9	10.9	8.9	11.9	4.0	5.0
	その他	79	64.6	7.6	5.1	10.1	3.8	11.4	1.3	11.4
	3人未満	37	59.5	10.8	8.1	13.5	16.2	24.3	5.4	5.4
職員規模	5人未満	90	62.2	6.7	11.1	12.2	7.8	20.0	1.1	5.6
	7人未満	64	73.4	7.8	7.8	4.7	1.6	9.4	1.6	10.9
	10人未満	48	64.6	10.4	6.3	16.7	6.3	8.3	2.1	8.3
	10人以上	25	84.0	-	4.0	8.0	4.0	-	4.0	4.0

Q10. 4. 3 研修の実施・開催状況：認知症に関する研修：研修の効果

		調査数	効果あり	効果なし	どちらでもない	無回答
全体		284	70.4	-	13.0	16.5
経営主体	医療法人	93	65.6	-	12.9	21.5
	営利法人（会社）	101	67.3	-	18.8	13.9
	その他	79	77.2	-	6.3	16.5
職員規模	3人未満	37	67.6	-	10.8	21.6
	5人未満	90	72.2	-	13.3	14.4
	7人未満	64	73.4	-	14.1	12.5
	10人未満	48	68.8	-	12.5	18.8
	10人以上	25	64.0	-	16.0	20.0

Q10. 5. 1 研修の実施・開催状況：がん・ターミナルケアに関する研修：開催状況

		調査数	内部研修	外部研修	実施なし	無回答
全体		421	32.3	45.8	28.0	10.2
経営主体	医療法人	121	30.6	49.6	27.3	8.3
	営利法人（会社）	176	31.3	37.5	33.0	11.9
	その他	111	32.4	54.1	24.3	9.0
職員規模	3人未満	59	25.4	27.1	44.1	10.2
	5人未満	144	29.2	41.0	32.6	8.3
	7人未満	98	31.6	54.1	18.4	14.3
	10人未満	62	48.4	58.1	19.4	6.5
	10人以上	34	29.4	47.1	32.4	11.8

Q10.5.2 研修の実施・開催状況：がん・ターミナルケアに関する研修：対象

	調査数	すべての訪問看護師	新人・新任の訪問看護師	一人前の訪問看護師	中堅の訪問看護師	ベテラン・熟練の訪問看護師	管理者	その他	無回答
全体	260	60.0	7.7	9.2	13.1	13.1	16.2	2.3	10.4
経営主体									
医療法人	78	59.0	3.8	10.3	15.4	11.5	24.4	-	7.7
営利法人（会社）	97	55.7	11.3	9.3	12.4	17.5	14.4	5.2	12.4
その他	74	66.2	5.4	6.8	10.8	9.5	9.5	1.4	10.8
職員規模									
3人未満	27	33.3	-	7.4	14.8	25.9	25.9	-	18.5
5人未満	85	55.3	9.4	9.4	15.3	15.3	16.5	4.7	8.2
7人未満	66	71.2	6.1	10.6	6.1	4.5	13.6	1.5	12.1
10人未満	46	60.9	8.7	8.7	19.6	19.6	-	-	8.7
10人以上	19	78.9	-	5.3	10.5	-	-	-	10.5

Q10.5.3 研修の実施・開催状況：がん・ターミナルケアに関する研修：研修の効果

	調査数	効果あり	効果なし	どちらでもない	無回答
全体	260	76.9	-	6.9	16.2
経営主体					
医療法人	78	79.5	-	5.1	15.4
営利法人（会社）	97	72.2	-	8.2	19.6
その他	74	79.7	-	6.8	13.5
職員規模					
3人未満	27	63.0	-	7.4	29.6
5人未満	85	81.2	-	7.1	11.8
7人未満	66	81.8	-	6.1	12.1
10人未満	46	73.9	-	8.7	17.4
10人以上	19	68.4	-	5.3	26.3

Q10.6.1 研修の実施・開催状況：医療機器に関する研修：開催状況

	調査数	内部研修	外部研修	実施なし	無回答
全体	421	36.6	28.0	34.4	11.2
経営主体					
医療法人	121	40.5	26.4	31.4	9.9
営利法人（会社）	176	31.3	26.1	38.6	13.1
その他	111	37.8	31.5	34.2	9.0
職員規模					
3人未満	59	20.3	18.6	55.9	11.9
5人未満	144	32.6	22.9	43.1	9.0
7人未満	98	38.8	36.7	19.4	15.3
10人未満	62	50.0	33.9	27.4	6.5
10人以上	34	47.1	29.4	17.6	14.7

Q10.6.2 研修の実施・開催状況：医療機器に関する研修：対象

	調査数	すべての訪問看護師	新人・新任の訪問看護師	一人前の訪問看護師	中堅の訪問看護師	ベテラン・熟練の訪問看護師	管理者	その他	無回答
全体	229	74.2	7.0	4.8	7.0	7.4	11.4	1.7	10.9
経営主体									
医療法人	71	78.9	2.8	-	5.6	2.8	8.5	-	9.9
営利法人（会社）	85	69.4	9.4	9.4	8.2	12.9	17.6	4.7	9.4
その他	63	74.6	7.9	3.2	6.3	4.8	4.8	-	14.3
職員規模									
3人未満	19	57.9	5.3	5.3	15.8	21.1	36.8	10.5	10.5
5人未満	69	68.1	5.8	4.3	4.3	4.3	10.1	1.4	13.0
7人未満	64	79.7	7.8	3.1	4.7	4.7	7.8	1.6	12.5
10人未満	41	75.6	9.8	9.8	12.2	12.2	9.8	-	9.8
10人以上	23	87.0	-	-	4.3	4.3	4.3	-	4.3

Q10.6.3 研修の実施・開催状況：医療機器に関する研修：研修の効果

	調査数	効果あり	効果なし	どちらでもない	無回答
全体	229	74.2	0.9	10.9	14.0
経営主体					
医療法人	71	66.2	1.4	19.7	12.7
営利法人（会社）	85	76.5	-	8.2	15.3
その他	63	76.2	1.6	6.3	15.9
職員規模					
3人未満	19	68.4	-	21.1	10.5
5人未満	69	75.4	-	10.1	14.5
7人未満	64	73.4	1.6	14.1	10.9
10人未満	41	68.3	-	12.2	19.5
10人以上	23	73.9	4.3	-	21.7

Q10.7.1 研修の実施・開催状況：治療や薬剤に関する研修：開催状況

	調査数	内部研修	外部研修	実施なし	無回答
全体	421	26.8	27.8	39.2	11.4
経営主体					
医療法人	121	35.5	26.4	33.1	9.1
営利法人（会社）	176	19.9	18.8	50.6	14.8
その他	111	27.9	43.2	29.7	7.2
職員規模					
3人未満	59	16.9	23.7	50.8	8.5
5人未満	144	26.4	23.6	45.8	8.3
7人未満	98	21.4	28.6	36.7	17.3
10人未満	62	41.9	37.1	29.0	6.5
10人以上	34	35.3	35.3	17.6	17.6

Q10.7.2 研修の実施・開催状況：治療や薬剤に関する研修：対象

	調査数	すべての訪問看護師	新人・新任の訪問看護師	一人前の訪問看護師	中堅の訪問看護師	ベテラン・熟練の訪問看護師	管理者	その他	無回答
全体	208	66.8	1.9	10.1	9.6	8.2	15.9	3.8	9.6
経営主体									
医療法人	70	62.9	1.4	14.3	10.0	8.6	15.7	4.3	11.4
営利法人（会社）	61	73.8	4.9	8.2	6.6	11.5	23.0	3.3	3.3
その他	70	61.4	-	8.6	12.9	5.7	10.0	4.3	14.3
職員規模									
3人未満	24	62.5	-	-	4.2	8.3	29.2	4.2	12.5
5人未満	66	66.7	3.0	9.1	12.1	9.1	15.2	1.5	9.1
7人未満	45	71.1	2.2	11.1	6.7	4.4	11.1	6.7	11.1
10人未満	40	60.0	2.5	15.0	15.0	12.5	20.0	2.5	7.5
10人以上	22	63.6	-	18.2	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1

Q10.7.3 研修の実施・開催状況：治療や薬剤に関する研修：研修の効果

	調査数	効果あり	効果なし	どちらでもない	無回答
全体	208	70.7	1.0	13.5	14.9
経営主体					
医療法人	70	68.6	1.4	15.7	14.3
営利法人（会社）	61	73.8	-	13.1	13.1
その他	70	68.6	1.4	12.9	17.1
職員規模					
3人未満	24	66.7	4.2	16.7	12.5
5人未満	66	74.2	1.5	13.6	10.6
7人未満	45	64.4	-	17.8	17.8
10人未満	40	70.0	-	7.5	22.5
10人以上	22	68.2	-	18.2	13.6

Q10.8.1 研修の実施・開催状況：フィジカルアセスメントに関する研修：開催状況

		調査数	内部研修	外部研修	実施なし	無回答
全体		421	22.8	19.5	48.2	14.5
経営主体	医療法人	121	24.8	19.0	47.1	14.0
	営利法人（会社）	176	22.7	13.1	53.4	14.8
	その他	111	20.7	29.7	42.3	14.4
職員規模	3人未満	59	20.3	10.2	57.6	13.6
	5人未満	144	19.4	18.8	54.9	13.2
	7人未満	98	17.3	23.5	43.9	19.4
	10人未満	62	37.1	27.4	37.1	8.1
	10人以上	34	35.3	17.6	29.4	20.6

Q10.8.2 研修の実施・開催状況：フィジカルアセスメントに関する研修：対象

	調査数	すべての訪問看護師	新人・新任の訪問看護師	一人前の訪問看護師	中堅の訪問看護師	ベテラン・熟練の訪問看護師	管理者	その他	無回答
全体	157	58.6	19.1	11.5	11.5	7.0	9.6	2.5	9.6
経営主体	医療法人	47	55.3	21.3	10.6	14.9	6.4	8.5	6.4
	営利法人（会社）	56	71.4	17.9	12.5	8.9	7.1	12.5	8.9
	その他	48	52.1	12.5	8.3	10.4	6.3	6.3	14.6
職員規模	3人未満	17	64.7	5.9	-	5.9	-	29.4	11.8
	5人未満	46	52.2	15.2	13.0	15.2	6.5	6.5	-
	7人未満	36	63.9	19.4	8.3	8.3	8.3	8.3	5.6
	10人未満	34	64.7	20.6	5.9	11.8	2.9	5.9	-
	10人以上	17	64.7	23.5	23.5	11.8	17.6	5.9	-

Q10.8.3 研修の実施・開催状況：フィジカルアセスメントに関する研修：研修の効果

		調査数	効果あり	効果なし	どちらでもない	無回答
全体		157	68.8	1.3	10.2	19.7
経営主体	医療法人	47	70.2	4.3	8.5	17.0
	営利法人（会社）	56	62.5	-	17.9	19.6
	その他	48	77.1	-	4.2	18.8
職員規模	3人未満	17	64.7	5.9	11.8	17.6
	5人未満	46	67.4	-	13.0	19.6
	7人未満	36	75.0	2.8	5.6	16.7
	10人未満	34	67.6	-	8.8	23.5
	10人以上	17	70.6	-	17.6	11.8

Q10.9.1 研修の実施・開催状況：多職種連携に関する研修：開催状況

		調査数	内部研修	外部研修	実施なし	無回答
全体		421	21.1	34.9	38.2	12.8
経営主体	医療法人	121	19.8	42.1	32.2	10.7
	営利法人（会社）	176	19.9	26.7	44.3	15.3
	その他	111	23.4	40.5	36.9	9.9
職員規模	3人未満	59	18.6	28.8	44.1	11.9
	5人未満	144	22.2	29.2	45.8	9.0
	7人未満	98	12.2	37.8	36.7	18.4
	10人未満	62	33.9	43.5	30.6	8.1
	10人以上	34	17.6	44.1	23.5	20.6

Q10.9.2 研修の実施・開催状況：多職種連携に関する研修：対象

	調査数	すべての訪問看護師	新人・新任の訪問看護師	一人前の訪問看護師	中堅の訪問看護師	ベテラン・熟練の訪問看護師	管理者	その他	無回答
全体	206	50.5	3.9	8.3	11.2	10.2	28.6	3.4	8.7
経営主体	医療法人	69	39.1	1.4	8.7	15.9	11.6	36.2	1.4
	営利法人（会社）	71	54.9	5.6	9.9	8.5	8.5	32.4	5.6
	その他	59	57.6	1.7	3.4	6.8	10.2	15.3	3.4
職員規模	3人未満	26	34.6	-	-	3.8	7.7	46.2	11.5
	5人未満	65	44.6	7.7	12.3	16.9	9.2	27.7	-
	7人未満	44	54.5	2.3	9.1	6.8	11.4	31.8	2.3
	10人未満	38	65.8	-	5.3	7.9	10.5	23.7	-
	10人以上	19	52.6	-	5.3	15.8	5.3	21.1	10.5

Q10.9.3 研修の実施・開催状況：多職種連携に関する研修：研修の効果

		調査数	効果あり	効果なし	どちらでもない	無回答
全体		206	71.8	0.5	13.6	14.1
経営主体	医療法人	69	65.2	1.4	15.9	17.4
	営利法人（会社）	71	73.2	-	15.5	11.3
	その他	59	76.3	-	8.5	15.3
職員規模	3人未満	26	65.4	-	19.2	15.4
	5人未満	65	78.5	1.5	7.7	12.3
	7人未満	44	75.0	-	11.4	13.6
	10人未満	38	71.1	-	10.5	18.4
	10人以上	19	52.6	-	36.8	10.5

Q10.10.1 研修の実施・開催状況：その他ケアに関する研修：開催状況

		調査数	内部研修	外部研修	実施なし	無回答
全体		421	26.1	28.3	32.8	19.5
経営主体	医療法人	121	23.1	28.9	32.2	20.7
	営利法人（会社）	176	25.6	27.3	36.4	17.0
	その他	111	27.9	30.6	30.6	20.7
職員規模	3人未満	59	25.4	23.7	49.2	10.2
	5人未満	144	22.2	26.4	41.0	16.0
	7人未満	98	21.4	29.6	26.5	26.5
	10人未満	62	35.5	32.3	19.4	24.2
	10人以上	34	38.2	38.2	14.7	20.6

Q10.10.2 研修の実施・開催状況：その他ケアに関する研修：対象

	調査数	すべての訪問看護師	新人・新任の訪問看護師	一人前の訪問看護師	中堅の訪問看護師	ベテラン・熟練の訪問看護師	管理者	その他	無回答
全体	201	63.7	5.5	8.5	10.9	10.4	10.4	3.5	12.4
経営主体	医療法人	57	59.6	3.5	8.8	14.0	12.3	7.0	3.5
	営利法人（会社）	82	64.6	7.3	11.0	12.2	14.6	18.3	3.7
	その他	54	64.8	3.7	1.9	3.7	1.9	-	1.9
職員規模	3人未満	24	45.8	8.3	12.5	12.5	16.7	20.8	-
	5人未満	62	66.1	4.8	4.8	9.7	8.1	9.7	-
	7人未満	46	60.9	8.7	10.9	8.7	6.5	4.3	6.5
	10人未満	35	71.4	-	8.6	17.1	11.4	11.4	-
	10人以上	22	63.6	4.5	4.5	4.5	18.2	9.1	9.1

Q10.10.3 研修の実施・開催状況：その他ケアに関する研修：研修の効果

	調査数	効果あり	効果なし	どちらでもない	無回答
全体	201	71.1	0.5	8.5	19.9
経営主体					
医療法人	57	64.9	-	10.5	24.6
営利法人（会社）	82	73.2	1.2	11.0	14.6
その他	54	72.2	-	3.7	24.1
職員規模					
3人未満	24	70.8	-	8.3	20.8
5人未満	62	72.6	-	6.5	21.0
7人未満	46	69.6	2.2	10.9	17.4
10人未満	35	68.6	-	14.3	17.1
10人以上	22	72.7	-	-	27.3

Q10.11.1 研修の実施・開催状況：看護の倫理に関する研修：開催状況

	調査数	内部研修	外部研修	実施なし	無回答
全体	421	34.4	16.2	39.9	15.7
経営主体					
医療法人	121	33.1	15.7	41.3	13.2
営利法人（会社）	176	31.3	12.5	41.5	19.3
その他	111	38.7	20.7	38.7	12.6
職員規模					
3人未満	59	28.8	8.5	49.2	15.3
5人未満	144	30.6	12.5	49.3	13.2
7人未満	98	32.7	19.4	32.7	19.4
10人未満	62	54.8	17.7	29.0	9.7
10人以上	34	32.4	26.5	20.6	29.4

Q10.11.2 研修の実施・開催状況：看護の倫理に関する研修：対象

	調査数	すべての訪問看護師	新人・新任の訪問看護師	一人前の訪問看護師	中堅の訪問看護師	ベテラン・熟練の訪問看護師	管理者	その他	無回答
全体	187	66.3	5.3	5.9	7.5	8.0	13.9	1.6	11.2
経営主体									
医療法人	55	63.6	3.6	9.1	12.7	5.5	18.2	1.8	7.3
営利法人（会社）	69	72.5	7.2	2.9	4.3	7.2	11.6	1.4	10.1
その他	54	61.1	3.7	5.6	5.6	11.1	9.3	-	16.7
職員規模									
3人未満	21	52.4	4.8	4.8	14.3	14.3	23.8	-	9.5
5人未満	54	64.8	9.3	7.4	7.4	3.7	9.3	-	16.7
7人未満	47	68.1	4.3	2.1	2.1	6.4	14.9	-	12.8
10人未満	38	78.9	-	5.3	10.5	7.9	13.2	2.6	5.3
10人以上	17	58.8	5.9	11.8	5.9	17.6	5.9	-	5.9

Q10.11.3 研修の実施・開催状況：看護の倫理に関する研修：研修の効果

	調査数	効果あり	効果なし	どちらでもない	無回答
全体	187	63.1	1.6	16.6	18.7
経営主体					
医療法人	55	65.5	1.8	18.2	14.5
営利法人（会社）	69	58.0	1.4	23.2	17.4
その他	54	68.5	-	7.4	24.1
職員規模					
3人未満	21	52.4	-	19.0	28.6
5人未満	54	61.1	1.9	18.5	18.5
7人未満	47	66.0	2.1	17.0	14.9
10人未満	38	65.8	-	13.2	21.1
10人以上	17	70.6	-	11.8	17.6

Q10.12.1 研修の実施・開催状況：医療安全管理・訪問看護におけるリスクマネジメントに関する研修：開催状況

	調査数	内部研修	外部研修	実施なし	無回答
全体	421	50.1	24.7	20.0	13.1
経営主体					
医療法人	121	51.2	27.3	18.2	10.7
営利法人（会社）	176	47.2	19.9	24.4	15.3
その他	111	54.1	29.7	14.4	11.7
職員規模					
3人未満	59	49.2	18.6	28.8	8.5
5人未満	144	46.5	22.2	25.7	12.5
7人未満	98	49.0	26.5	14.3	16.3
10人未満	62	62.9	29.0	12.9	9.7
10人以上	34	55.9	32.4	5.9	17.6

Q10.12.2 研修の実施・開催状況：医療安全管理・訪問看護におけるリスクマネジメントに関する研修：対象

	調査数	すべての訪問看護師	新人・新任の訪問看護師	一人前の訪問看護師	中堅の訪問看護師	ベテラン・熟練の訪問看護師	管理者	その他	無回答
全体	282	65.2	3.9	4.6	6.0	7.1	22.3	2.1	10.3
経営主体									
医療法人	86	62.8	3.5	8.1	9.3	8.1	25.6	1.2	9.3
営利法人（会社）	106	69.8	5.7	3.8	2.8	7.5	24.5	2.8	7.5
その他	82	61.0	1.2	1.2	4.9	4.9	15.9	1.2	15.9
職員規模									
3人未満	37	54.1	2.7	2.7	5.4	8.1	35.1	2.7	13.5
5人未満	89	67.4	4.5	5.6	6.7	5.6	22.5	2.2	7.9
7人未満	68	64.7	1.5	2.9	2.9	4.4	22.1	1.5	14.7
10人未満	48	70.8	2.1	2.1	4.2	6.3	14.6	-	10.4
10人以上	26	69.2	11.5	11.5	7.7	11.5	19.2	-	3.8

Q10.12.3 研修の実施・開催状況：医療安全管理・訪問看護におけるリスクマネジメントに関する研修：研修の効果

	調査数	効果あり	効果なし	どちらでもない	無回答
全体	282	70.6	0.7	9.9	18.8
経営主体					
医療法人	86	75.6	1.2	4.7	18.6
営利法人（会社）	106	66.0	0.9	14.2	18.9
その他	82	70.7	-	11.0	18.3
職員規模					
3人未満	37	67.6	-	10.8	21.6
5人未満	89	68.5	-	12.4	19.1
7人未満	68	73.5	2.9	7.4	16.2
10人未満	48	64.6	-	10.4	25.0
10人以上	26	84.6	-	3.8	11.5

Q10.13.1 研修の実施・開催状況：利用者からの物理的・身体的・精神的・性的な暴力・ハラスメントへの対策研修：開催状況

	調査数	内部研修	外部研修	実施なし	無回答
全体	421	57.0	32.5	17.1	8.6
経営主体					
医療法人	121	59.5	32.2	17.4	5.8
営利法人（会社）	176	55.7	27.3	18.2	11.4
その他	111	56.8	38.7	16.2	6.3
職員規模					
3人未満	59	49.2	22.0	27.1	6.8
5人未満	144	58.3	27.8	22.9	5.6
7人未満	98	52.0	33.7	12.2	13.3
10人未満	62	71.0	45.2	6.5	6.5
10人以上	34	61.8	35.3	8.8	11.8

Q10.13.2 研修の実施・開催状況：利用者からの物理的・身体的・精神的・性的な暴力・ハラスメントへの対策研修：対象

	調査数	すべての訪問看護 師	新人・新任 の訪問看護 師	一人前の 訪問看護 師	中堅の訪 問看護 師	ベテラン・熟 練の訪問 看護師	管理者	その他	無回答
全体	313	70.9	2.9	5.4	4.8	7.0	18.8	2.9	11.8
経営主体									
医療法人	93	67.7	-	6.5	6.5	5.4	20.4	3.2	10.8
営利法人（会社）	124	78.2	6.5	5.6	4.0	6.5	13.7	4.0	10.5
その他	86	64.0	-	3.5	3.5	8.1	23.3	1.2	15.1
職員規模									
3人未満	39	64.1	5.1	5.1	5.1	7.7	25.6	5.1	17.9
5人未満	103	68.0	2.9	5.8	6.8	8.7	18.4	2.9	13.6
7人未満	73	67.1	2.7	6.8	4.1	4.1	19.2	2.7	13.7
10人未満	54	83.3	-	3.7	1.9	3.7	18.5	-	5.6
10人以上	27	81.5	3.7	3.7	3.7	11.1	7.4	3.7	3.7

Q10.13.3 研修の実施・開催状況：利用者からの物理的・身体的・精神的・性的な暴力・ハラスメントへの対策研修：研修の効果

	調査数	効果あり	効果なし	どちらでもない	無回答
全体	313	66.8	0.6	13.1	19.5
経営主体					
医療法人	93	68.8	-	15.1	16.1
営利法人（会社）	124	60.5	1.6	14.5	23.4
その他	86	72.1	-	10.5	17.4
職員規模					
3人未満	39	59.0	-	10.3	30.8
5人未満	103	64.1	-	17.5	18.4
7人未満	73	72.6	1.4	8.2	17.8
10人未満	54	68.5	-	13.0	18.5
10人以上	27	63.0	-	18.5	18.5

Q10.14.1 研修の実施・開催状況：コミュニケーション・接遇に関する研修：開催状況

	調査数	内部研修	外部研修	実施なし	無回答
全体	421	42.8	19.0	32.3	11.6
経営主体					
医療法人	121	45.5	19.0	29.8	9.9
営利法人（会社）	176	42.0	15.9	32.4	13.6
その他	111	40.5	23.4	35.1	9.9
職員規模					
3人未満	59	35.6	11.9	44.1	10.2
5人未満	144	37.5	16.0	40.3	10.4
7人未満	98	36.7	18.4	31.6	17.3
10人未満	62	62.9	30.6	14.5	6.5
10人以上	34	52.9	23.5	14.7	11.8

Q10.14.2 研修の実施・開催状況：コミュニケーション・接遇に関する研修：対象

	調査数	すべての訪問看護 師	新人・新任 の訪問看護 師	一人前の 訪問看護 師	中堅の訪 問看護 師	ベテラン・熟 練の訪問 看護師	管理者	その他	無回答
全体	236	64.8	10.6	5.9	5.9	5.9	11.9	1.7	13.1
経営主体									
医療法人	73	60.3	9.6	8.2	9.6	5.5	12.3	2.7	15.1
営利法人（会社）	95	72.6	12.6	6.3	3.2	5.3	11.6	1.1	8.4
その他	61	62.3	8.2	-	4.9	6.6	9.8	1.6	18.0
職員規模									
3人未満	27	66.7	7.4	7.4	7.4	11.1	14.8	3.7	18.5
5人未満	71	67.6	8.5	7.0	7.0	7.0	12.7	2.8	14.1
7人未満	50	60.0	10.0	2.0	2.0	2.0	10.0	-	20.0
10人未満	49	65.3	16.3	4.1	8.2	2.0	12.2	-	4.1
10人以上	25	76.0	16.0	8.0	4.0	8.0	8.0	-	4.0

Q10.14.3 研修の実施・開催状況：コミュニケーション・接遇に関する研修：研修の効果

	調査数	効果あり	効果なし	どちらでもない	無回答
全体	236	66.9	1.3	11.4	20.3
経営主体					
医療法人	73	72.6	-	11.0	16.4
営利法人（会社）	95	65.3	2.1	10.5	22.1
その他	61	62.3	1.6	14.8	21.3
職員規模					
3人未満	27	66.7	-	7.4	25.9
5人未満	71	70.4	-	12.7	16.9
7人未満	50	66.0	2.0	12.0	20.0
10人未満	49	61.2	2.0	16.3	20.4
10人以上	25	68.0	4.0	8.0	20.0

Q10.15.1 研修の実施・開催状況：訪問看護事業所の管理・経営に関する研修：開催状況

	調査数	内部研修	外部研修	実施なし	無回答
全体	421	15.4	36.3	39.4	13.3
経営主体					
医療法人	121	11.6	38.8	38.8	12.4
営利法人（会社）	176	17.6	25.0	45.5	17.0
その他	111	15.3	51.4	30.6	8.1
職員規模					
3人未満	59	15.3	33.9	45.8	10.2
5人未満	144	16.0	27.8	47.2	12.5
7人未満	98	12.2	35.7	36.7	18.4
10人未満	62	17.7	51.6	29.0	8.1
10人以上	34	17.6	52.9	17.6	17.6

Q10.15.2 研修の実施・開催状況：訪問看護事業所の管理・経営に関する研修：対象

	調査数	すべての訪問看護 師	新人・新任 の訪問看護 師	一人前の 訪問看護 師	中堅の訪 問看護 師	ベテラン・熟 練の訪問 看護師	管理者	その他	無回答
全体	199	12.6	0.5	0.5	5.5	14.1	75.4	4.5	8.0
経営主体									
医療法人	59	13.6	-	1.7	6.8	15.3	79.7	1.7	5.1
営利法人（会社）	66	16.7	-	-	4.5	12.1	66.7	10.6	6.1
その他	68	7.4	1.5	-	5.9	11.8	77.9	1.5	13.2
職員規模									
3人未満	26	11.5	-	-	11.5	11.5	73.1	7.7	3.8
5人未満	58	12.1	-	1.7	6.9	8.6	72.4	5.2	10.3
7人未満	44	9.1	2.3	-	2.3	15.9	79.5	4.5	11.4
10人未満	39	12.8	-	-	2.6	12.8	76.9	2.6	7.7
10人以上	22	18.2	-	-	9.1	22.7	72.7	4.5	-

Q10.15.3 研修の実施・開催状況：訪問看護事業所の管理・経営に関する研修：研修の効果

	調査数	効果あり	効果なし	どちらでもない	無回答
全体	199	70.4	1.0	10.1	18.6
経営主体					
医療法人	59	71.2	-	11.9	16.9
営利法人（会社）	66	63.6	1.5	13.6	21.2
その他	68	75.0	1.5	5.9	17.6
職員規模					
3人未満	26	69.2	3.8	15.4	11.5
5人未満	58	56.9	1.7	13.8	27.6
7人未満	44	77.3	-	6.8	15.9
10人未満	39	74.4	-	7.7	17.9
10人以上	22	72.7	-	9.1	18.2

Q10.16.1 研修の実施・開催状況：法定研修（BCP（業務継続計画）、衛生管理、虐待防止等）：開催状況

		調査数	内部研修	外部研修	実施なし	無回答
全体		421	59.9	47.5	6.2	8.3
経営主体	医療法人	121	60.3	56.2	4.1	5.0
	営利法人（会社）	176	58.5	34.7	10.2	11.9
	その他	111	60.4	56.8	2.7	6.3
	3人未満	59	52.5	39.0	10.2	6.8
職員規模	5人未満	144	63.2	45.8	8.3	5.6
	7人未満	98	53.1	45.9	2.0	13.3
	10人未満	62	69.4	56.5	3.2	8.1
	10人以上	34	64.7	55.9	2.9	8.8

Q10.16.2 研修の実施・開催状況：法定研修（BCP（業務継続計画）、衛生管理、虐待防止等）：対象

	調査数	すべての訪問看護師	新人・新任の訪問看護師	一人前の訪問看護師	中堅の訪問看護師	ベテラン・熟練の訪問看護師	管理者	その他	無回答
全体	360	55.8	4.2	4.4	6.7	8.1	30.3	3.6	15.6
経営主体	医療法人	110	56.4	3.6	4.5	6.4	35.5	2.7	12.7
	営利法人（会社）	137	59.1	6.6	5.8	6.6	8.0	23.4	5.1
	その他	101	50.5	1.0	2.0	5.0	7.9	34.7	3.0
職員規模	3人未満	49	42.9	4.1	4.1	6.1	12.2	32.7	4.1
	5人未満	124	55.6	3.2	4.8	5.6	6.5	33.9	6.5
	7人未満	83	51.8	4.8	6.0	4.8	7.2	28.9	1.2
	10人未満	55	69.1	5.5	1.8	9.1	3.6	23.6	1.8
	10人以上	30	66.7	3.3	3.3	6.7	13.3	26.7	3.3

Q10.16.3 研修の実施・開催状況：法定研修（BCP（業務継続計画）、衛生管理、虐待防止等）：研修の効果

	調査数	効果あり	効果なし	どちらでもない	無回答
全体	360	68.9	0.3	10.3	20.6
経営主体	医療法人	110	70.9	-	9.1
	営利法人（会社）	137	64.2	-	11.7
	その他	101	72.3	-	10.9
職員規模	3人未満	49	55.1	-	10.2
	5人未満	124	71.0	-	11.3
	7人未満	83	72.3	-	9.6
	10人未満	55	69.1	-	12.7
	10人以上	30	73.3	-	3.3

Q10.17.1 研修の実施・開催状況：訪問看護に関連する制度に関する研修：開催状況

	調査数	内部研修	外部研修	実施なし	無回答
全体	421	34.0	41.8	24.7	11.4
経営主体	医療法人	121	30.6	49.6	23.1
	営利法人（会社）	176	35.2	30.7	27.3
	その他	111	34.2	49.5	24.3
職員規模	3人未満	59	27.1	33.9	33.9
	5人未満	144	34.7	36.8	30.6
	7人未満	98	24.5	45.9	20.4
	10人未満	62	43.5	53.2	17.7
	10人以上	34	50.0	41.2	11.8

Q10.17.2 研修の実施・開催状況：訪問看護に関連する制度に関する研修：対象

	調査数	すべての訪問看護師	新人・新任の訪問看護師	一人前の訪問看護師	中堅の訪問看護師	ベテラン・熟練の訪問看護師	管理者	その他	無回答
全体	269	40.1	7.4	4.1	5.2	7.8	39.4	5.6	13.4
経営主体	医療法人	83	31.3	7.2	4.8	7.2	10.8	50.6	4.8
	営利法人（会社）	101	51.5	9.9	5.9	5.0	5.9	28.7	7.9
	その他	75	34.7	5.3	-	2.7	4.0	40.0	4.0
職員規模	3人未満	33	33.3	6.1	3.0	9.1	9.1	51.5	3.0
	5人未満	87	36.8	5.7	4.6	4.6	4.6	39.1	6.9
	7人未満	63	38.1	9.5	4.8	6.3	7.9	39.7	4.8
	10人未満	46	45.7	6.5	2.2	4.3	10.9	39.1	8.7
	10人以上	24	58.3	12.5	4.2	-	8.3	20.8	4.2

Q10.17.3 研修の実施・開催状況：訪問看護に関連する制度に関する研修：研修の効果

	調査数	効果あり	効果なし	どちらでもない	無回答
全体	269	71.0	1.5	6.7	20.8
経営主体	医療法人	83	71.1	2.4	6.0
	営利法人（会社）	101	68.3	1.0	8.9
	その他	75	73.3	-	5.3
職員規模	3人未満	33	69.7	3.0	6.1
	5人未満	87	71.3	-	6.9
	7人未満	63	66.7	3.2	7.9
	10人未満	46	69.6	-	8.7
	10人以上	24	79.2	-	4.2

Q10.18.1 研修の実施・開催状況：認定看護師教育課程、専門看護師教育課程、看護師特定行為研修（フォローアップ研修含む）：開催状況

	調査数	内部研修	外部研修	実施なし	無回答
全体	421	2.6	11.2	66.7	20.7
経営主体	医療法人	121	1.7	12.4	66.9
	営利法人（会社）	176	1.1	7.4	69.9
	その他	111	6.3	14.4	63.1
職員規模	3人未満	59	-	6.8	76.3
	5人未満	144	2.8	6.3	74.3
	7人未満	98	3.1	12.2	59.2
	10人未満	62	3.2	21.0	62.9
	10人以上	34	5.9	17.6	47.1

Q10.18.2 研修の実施・開催状況：認定看護師教育課程、専門看護師教育課程、看護師特定行為研修（フォローアップ研修含む）：対象

	調査数	すべての訪問看護師	新人・新任の訪問看護師	一人前の訪問看護師	中堅の訪問看護師	ベテラン・熟練の訪問看護師	管理者	その他	無回答
全体	53	11.3	1.9	1.9	11.3	24.5	35.8	5.7	15.1
経営主体	医療法人	17	5.9	-	-	5.9	23.5	52.9	-
	営利法人（会社）	14	14.3	7.1	-	7.1	21.4	42.9	7.1
	その他	19	15.8	-	5.3	15.8	26.3	15.8	10.5
職員規模	3人未満	4	-	-	-	-	25.0	25.0	25.0
	5人未満	11	18.2	-	-	9.1	9.1	36.4	9.1
	7人未満	14	14.3	7.1	7.1	-	14.3	35.7	7.1
	10人未満	13	7.7	-	-	7.7	38.5	46.2	-
	10人以上	8	12.5	-	-	37.5	25.0	25.0	-

Q10. 18. 3 研修の実施・開催状況：認定看護師教育課程、専門看護師教育課程、看護師特定行為研修（フォローアップ研修含む）：研修の効果

		調査数	効果あり	効果なし	どちらでもない	無回答
全体		53	67.9	-	7.5	24.5
経営主体	医療法人	17	64.7	-	11.8	23.5
	営利法人（会社）	14	57.1	-	7.1	35.7
	その他	19	78.9	-	5.3	15.8
職員規模	3人未満	4	50.0	-	-	50.0
	5人未満	11	72.7	-	-	27.3
	7人未満	14	64.3	-	14.3	21.4
	10人未満	13	69.2	-	7.7	23.1
	10人以上	8	62.5	-	12.5	25.0

Q11 研修により得られる効果を高めるために実施している工夫

	調査数	研修の受講前に、目的や得られる成果を伝えている	研修の受講前に、助言の機会を設けている	研修の受講後（長期的研修の場合）に、受講内容を活用するための課題に取り組んでいる	その他	特にない	無回答	
全体	421	37.1	15.0	53.2	20.9	2.9	3.3	
経営主体	医療法人	121	33.9	9.1	49.6	21.5	2.5	0.8
	営利法人（会社）	176	37.5	16.5	51.7	16.5	1.7	5.7
	その他	111	41.4	19.8	58.6	27.9	3.6	2.7
	3人未満	59	35.6	13.6	55.9	16.9	1.7	3.4
職員規模	5人未満	144	35.4	15.3	52.8	20.1	-	2.1
	7人未満	98	35.7	11.2	50.0	22.4	4.1	5.1
	10人未満	62	41.9	22.6	62.9	17.7	4.8	3.2
	10人以上	34	50.0	17.6	50.0	41.2	5.9	2.9

Q12 学習機会の提供に係る課題

	調査数	研修等を受講中の職員の代議人員を確保できない	他の職員への業務負担が大きい	指導・相談できる人材が不足している	人材育成を行う時間がない	人材育成を行うための研修等の費用を確保できない	職員の自己学習・自己研鑽を推進・支援するための費用を確保できない	人材育成の方法が分からない	活用できる教育・研修機関がない	オンラインなど多様な研修形態への対応ができない	その他	特に課題はない	無回答	
全体	421	54.4	50.6	24.7	27.3	18.5	17.3	5.9	5.7	2.1	4.0	12.6	2.1	
経営主体	医療法人	121	54.5	48.8	17.4	30.6	14.9	15.7	6.6	4.1	1.7	2.5	17.4	0.8
	営利法人（会社）	176	56.3	50.0	27.3	31.8	20.5	19.9	6.3	5.7	4.0	2.8	8.0	2.8
	その他	111	51.4	52.3	27.9	18.0	19.8	15.3	4.5	8.1	-	6.3	13.5	2.7
職員規模	3人未満	59	67.8	54.2	20.3	32.2	25.4	20.3	5.1	3.4	5.1	6.8	10.2	1.7
	5人未満	144	60.4	52.8	32.6	30.6	20.8	22.2	11.1	8.3	2.1	2.8	6.9	0.7
	7人未満	98	46.9	46.9	18.4	27.6	15.3	10.2	5.1	7.1	1.0	1.0	14.3	5.1
	10人未満	62	35.5	46.8	24.2	21.0	14.5	19.4	-	1.6	3.2	4.8	21.0	1.6
	10人以上	34	64.7	47.1	20.6	20.6	20.6	14.7	-	5.9	-	5.9	14.7	-

Q13 学習機会の提供を促進するために必要と考えること

	調査数	参考となる、訪問看護のキャリアプランの提示	新人から熟練までの体系的な研修の提示	生涯学習を支援する取組の好事例の提供	受講中の人員補助等に対する支援策	学習に係る費用の補助	団体等が実施する研修の充実：ケアの対象や分野の充実	団体等が実施する研修の充実：学習できるコンテンツの充実	団体等が実施する研修の充実：対面開催の充実	団体等が実施する研修の充実：オンライン開催の充実	団体等が実施する研修の充実：開催頻度の充実	その他	学習機会の提供は必要ない	無回答	
全体	421	39.9	39.2	20.0	41.3	52.3	16.9	20.9	7.8	36.8	15.7	2.1	1.9	3.1	
経営主体	医療法人	121	43.8	44.6	14.9	42.1	43.8	15.7	19.8	7.4	38.0	17.4	3.3	2.5	4.1
	営利法人（会社）	176	34.1	33.0	19.3	39.8	55.1	19.9	23.3	8.0	39.8	18.2	1.7	2.8	2.8
	その他	111	46.8	45.0	28.8	44.1	58.6	14.4	19.8	9.0	30.6	10.8	-	-	2.7
職員規模	3人未満	59	37.3	30.5	20.3	42.4	62.7	16.9	20.3	5.1	39.0	13.6	3.4	3.4	-
	5人未満	144	40.3	40.3	23.6	39.6	54.2	22.2	27.8	10.4	40.3	15.3	2.1	1.4	2.1
	7人未満	98	33.7	44.9	19.4	38.8	46.9	8.2	11.2	4.1	29.6	10.2	2.0	1.0	7.1
	10人未満	62	56.5	45.2	25.8	43.5	48.4	24.2	29.0	11.3	38.7	21.0	-	3.2	1.6
	10人以上	34	41.2	35.3	8.8	58.8	61.8	5.9	11.8	11.8	35.3	23.5	-	-	2.9

Q14 日本看護協会「看護職の生涯学習ガイドライン」の認知度

		調査数	活用している	読んだことはあるが、活用はしていない	ガイドラインがあることが、知っていたが、読んだことはない	知らなかった	無回答
全体		421	12.1	23.8	43.7	18.8	1.7
経営主体	医療法人	121	9.9	24.0	43.0	22.3	0.8
	営利法人（会社）	176	9.1	21.6	50.0	17.0	2.3
	その他	111	18.9	27.9	33.3	18.0	1.8
職員規模	3人未満	59	8.5	20.3	44.1	25.4	1.7
	5人未満	144	9.7	17.4	49.3	22.9	0.7
	7人未満	98	12.2	31.6	38.8	14.3	3.1
	10人未満	62	17.7	25.8	43.5	11.3	1.6
	10人以上	34	14.7	38.2	26.5	20.6	-

Q15 活用していない理由

		調査数	看護師個人が知るべき内容のため	組織としての活用のため	すでに事業所独自のリーダーなどがあるため	その他	無回答
全体		100	8.0	58.0	22.0	6.0	6.0
経営主体	医療法人	29	13.8	62.1	20.7	-	3.4
	営利法人（会社）	38	7.9	60.5	13.2	7.9	10.5
	その他	31	3.2	54.8	32.3	6.5	3.2
職員規模	3人未満	12	8.3	75.0	8.3	-	8.3
	5人未満	25	12.0	64.0	12.0	8.0	4.0
	7人未満	31	6.5	54.8	29.0	3.2	6.5
	10人未満	16	6.3	62.5	18.8	12.5	-
	10人以上	13	7.7	38.5	38.5	-	15.4

Q 16 訪問看護師において特に重要な看護実践能力

	調査数	ニーズと考える ケアの受け手との 関係構築・連携 情報収集・交流 セミスト（※ 理・分析・情 報・統合）を 行い、看護実 践の最先端に 情報を発信し 共有する	ケアの受け手と える力：ケアの 受け手や関係 者との協働 関係を築くこと が、ケアの受け 手の生活の質 を向上させる ことに貢献す る。	協働する力： ケアの受け手と の強化と社会 への貢献。看護 職員の専門性 を発揮すること が、ケアの受け 手の生活の質 を向上させる ことに貢献す る。	看護の専門性 の強化と社会 への貢献。看護 職員の専門性 を発揮すること が、ケアの受け 手の生活の質 を向上させる ことに貢献す る。	看護実践の質 の改善：看護 職員の専門性 を発揮すること が、ケアの受け 手の生活の質 を向上させる ことに貢献す る。	生涯学習：自 身の能力の開 発・維持・向上 に責任を持ち、 分析すること の重要性を 認識し、自己研 究や他職種の 知識・技術を 習得すること が、ケアの受け 手の生活の質 を向上させる ことに貢献す る。	自身のウェル ビーイングの自 身の能力の開 発・維持・向上 に責任を持ち、 分析すること の重要性を 認識し、自己研 究や他職種の 知識・技術を 習得すること が、ケアの受け 手の生活の質 を向上させる ことに貢献す る。	業務の受領・ 移譲と管理監 査：安全な環 境の確保。看護 職員の専門性 を発揮すること が、ケアの受け 手の生活の質 を向上させる ことに貢献す る。	安全な環境の 整備：安全な 環境の確保。看護 職員の専門性 を発揮すること が、ケアの受け 手の生活の質 を向上させる ことに貢献す る。	組織の一員 としての責任 感。看護職員 は、チームの一 員として、患者 のケアに取り組 むことが求めら れる。これによ り、ケアの受け 手の生活の質 を向上させる ことに貢献す る。	倫理的実践： 倫理に即した 意思決定。看護 職員の専門性 を発揮すること が、ケアの受け 手の生活の質 を向上させる ことに貢献す る。	法的実践：看 護師法に法合 守る実践。看護 職員の専門性 を発揮すること が、ケアの受け 手の生活の質 を向上させる ことに貢献す る。	アカンパニ メント（共に歩 む）を実践す ること。これに よって、ケアの 受け手の生活 の質を向上さ せることに貢 献する。	利用者から の信頼を得る こと。看護職 員は、患者さん の話を聴き、彼 らの気持ちにな ることが大切だ とされている。	訪問看護の制 度理解・活用 促進。在宅で 生活する高齢者 が増えている中 で、訪問看護は 重要な役割を持 っている。これ により、ケアの 受け手の生活 の質を向上さ せることに貢 献する。	特になし	無回答		
全体	421	84.8	64.1	72.2	68.4	14.0	19.7	18.5	7.8	1.7	27.8	18.3	21.9	4.5	9.3	4.0	26.8	1.0	0.7	
経営主体	医療法人	121	81.8	62.8	73.6	70.2	9.1	18.2	24.0	6.6	1.7	34.7	19.0	22.3	0.8	7.4	5.0	24.8	-	1.7
	営利法人（会社）	176	81.8	64.8	67.6	61.4	16.5	21.0	16.3	8.5	2.3	24.4	20.5	18.8	4.5	9.7	4.5	29.5	1.7	0.6
	その他	111	92.8	65.8	77.5	79.3	17.1	20.7	15.2	9.0	0.9	27.0	12.6	25.2	7.2	9.0	2.7	23.4	0.9	-
職員規模	3人未満	59	74.6	69.5	61.0	61.0	15.3	15.3	18.6	6.8	-	27.1	16.9	18.6	5.1	11.9	1.7	40.7	1.7	3.4
	5人未満	144	90.3	60.8	78.1	68.4	11.8	18.1	13.2	4.9	2.1	30.6	20.1	24.3	4.9	7.6	3.0	25.7	-	0.7
	7人未満	98	84.7	62.2	71.4	72.1	15.3	19.4	12.2	4.2	1.0	28.6	13.3	24.5	3.1	11.2	2.5	22.4	2.0	-
	10人未満	62	87.1	54.8	82.3	72.6	21.0	25.8	24.2	9.7	3.2	19.4	16.1	14.5	1.6	4.8	1.6	48.2	1.6	-
	10人以上	34	79.4	55.9	73.5	70.6	11.8	20.6	17.6	11.8	-	35.3	35.3	14.7	5.9	11.8	11.8	17.6	-	-

Q17. 1 あなたが考える、訪問看護師の訪問看護経験年数①一人前

		調査数	平均	最小値	最大値
全体		404	2.93	0.00	40.00
経営主体	医療法人	114	2.51	0.50	10.00
	営利法人（会社）	168	3.17	0.00	40.00
	その他	109	3.05	1.00	10.00
職員規模	3人未満	53	3.04	1.00	10.00
	5人未満	142	2.97	1.00	17.00
	7人未満	92	3.12	1.00	40.00
	10人未満	62	2.56	0.50	10.00
	10人以上	33	3.02	1.00	5.00

Q17. 2 あなたが考える、訪問看護師の訪問看護経験年数②中堅

		調査数	平均	最小値	最大値
全体		404	5.04	1.00	20.00
経営主体	医療法人	115	4.74	1.00	15.00
	営利法人（会社）	167	5.19	1.00	20.00
	その他	109	5.20	1.00	10.00
職員規模	3 人未満	53	5.69	2.50	20.00
	5 人未満	142	5.09	1.00	17.00
	7 人未満	92	4.77	2.00	10.50
	10 人未満	62	4.85	2.00	15.00
	10 人以上	33	4.85	2.00	10.00

Q17. 3 あなたが考える、訪問看護師の訪問看護経験年数③ベテラン・熟練

	調査数	平均	最小値	最大値	
全体	403	8.84	0.00	30.00	
経営主体	医療法人	115	8.49	3.00	20.00
	営利法人（会社）	166	9.11	0.00	30.00
	その他	109	8.91	3.00	20.00
	3人未満	53	10.00	5.00	30.00
職員規模	5人未満	141	9.02	1.00	20.00
	7人未満	92	8.30	2.00	20.00
	10人未満	62	8.20	3.00	20.00
	10人以上	33	9.00	3.00	15.00

Q18. 1. 1 訪問看護師に期待するスキル：ニーズをとらえる力：新人・新

		調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践 できる	自立して精 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予想的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体		357	76.8	14.6	1.4	0.8	1.7	4.8
経営主体	医療法人	99	76.8	16.2	-	-	2.0	5.1
	営利法人（会社）	144	75.0	16.0	1.4	2.1	-	5.6
	その他	103	80.6	11.7	1.0	-	2.9	3.9
職員規模	3人未満	44	88.6	6.8	-	-	-	4.5
	5人未満	130	76.9	17.7	1.5	1.5	0.8	1.5
	7人未満	83	72.3	13.3	-	-	3.6	10.8
	10人未満	54	74.1	20.4	1.9	-	1.9	1.9
	10人以上	27	85.2	7.4	-	3.7	-	3.7

Q18. 1. 2 訪問看護師に期待するスキル：ニーズをとらえる力：一人前

		調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践 できる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予想的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体		357	2.8	61.3	30.5	2.0	-	3.4
経営主体	医療法人	99	1.0	62.6	31.3	1.0	-	4.0
	営利法人（会社）	144	2.1	58.3	31.9	3.5	-	4.2
	その他	103	5.8	63.1	28.2	1.0	-	1.9
職員規模	3人未満	44	-	75.0	22.7	-	-	2.3
	5人未満	130	2.3	60.8	31.5	3.8	-	1.5
	7人未満	83	6.0	56.6	30.1	-	-	7.2
	10人未満	54	3.7	57.4	35.2	1.9	-	1.9
	10人以上	27	-	66.7	29.6	-	-	3.7

Q18. 1. 3 訪問看護師に期待するスキル：ニーズをとらえる力：中堅

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践 できる	自立した様 式に 実践できる	個別の状 況に応じ て判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	357	1.4	3.4	59.1	32.2	-	3.9
経営主体							
医療法人	99	-	1.0	66.7	29.3	-	3.0
営利法人（会社）	144	2.1	4.9	52.1	36.1	-	4.9
その他	103	1.0	2.9	61.2	31.1	-	3.9
職員規模							
3人未満	44	2.3	4.5	63.6	27.3	-	2.3
5人未満	130	-	2.3	60.0	34.6	-	3.1
7人未満	83	2.4	2.4	57.8	31.3	-	6.0
10人未満	54	1.9	5.6	53.7	37.0	-	1.9
10人以上	27	-	3.7	66.7	25.9	-	3.7

Q18. 1. 4 訪問看護師に期待するスキル：ニーズをとらえる力：ベテラン・熟練

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	357	1.7	1.7	1.1	88.8	2.5	4.2
経営主体	医療法人	99	-	-	1.0	92.9	2.0
	営利法人（会社）	144	2.8	2.1	1.4	86.1	2.1
	その他	103	1.0	1.9	-	90.3	3.9
職員規模	3人未満	44	-	2.3	-	90.9	2.3
	5人未満	130	1.5	-	1.5	92.3	2.3
	7人未満	83	-	1.2	-	89.2	2.4
	10人未満	54	3.7	5.6	-	88.9	-
	10人以上	27	3.7	-	-	85.2	7.4

Q19. 1. 1 OJTや研修で十分な育成ができているか：ニーズをとらえる力：新人・新任

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	357	42.6	40.3	9.2	7.8
経営主体	医療法人	99	39.4	44.4	8.1
	営利法人（会社）	144	41.0	41.0	10.4
	その他	103	47.6	35.0	9.7
職員規模	3人未満	44	34.1	34.1	18.2
	5人未満	130	36.2	47.7	10.8
	7人未満	83	44.6	38.6	7.2
	10人未満	54	53.7	35.2	7.4
	10人以上	27	59.3	33.3	3.7

Q19. 1. 2 OJTや研修で十分な育成ができているか：ニーズをとらえる力：一人前

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	357	47.6	41.2	6.2	5.0
経営主体	医療法人	99	40.4	47.5	7.1
	営利法人（会社）	144	45.8	38.9	9.0
	その他	103	55.3	38.8	1.9
職員規模	3人未満	44	40.9	36.4	11.4
	5人未満	130	40.8	47.7	8.5
	7人未満	83	44.6	45.8	3.6
	10人未満	54	59.3	33.3	3.7
	10人以上	27	66.7	25.9	3.7

Q19. 1. 3 OJTや研修で十分な育成ができているか：ニーズをとらえる力：中堅

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	357	44.0	44.0	6.7	5.3
経営主体	医療法人	99	33.3	51.5	9.1
	営利法人（会社）	144	40.3	45.8	7.6
	その他	103	56.3	35.9	3.9
職員規模	3人未満	44	31.8	43.2	13.6
	5人未満	130	37.7	49.2	9.2
	7人未満	83	36.1	55.4	2.4
	10人未満	54	61.1	31.5	5.6
	10人以上	27	70.4	22.2	3.7

Q19. 1. 4 OJTや研修で十分な育成ができているか：ニーズをとらえる力：ベテラン・熟練

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	357	40.9	44.3	9.0	5.9
経営主体	医療法人	99	26.3	54.5	11.1
	営利法人（会社）	144	41.7	41.7	10.4
	その他	103	52.4	37.9	5.8
職員規模	3人未満	44	34.1	40.9	15.9
	5人未満	130	33.8	49.2	12.3
	7人未満	83	36.1	50.6	4.8
	10人未満	54	53.7	38.9	5.6
	10人以上	27	66.7	22.2	7.4

Q18. 2. 1 訪問看護師に期待するスキル：ケアする力：新人・新任

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	270	70.7	18.9	2.2	0.7	1.1	6.3
経営主体	医療法人	76	69.7	22.4	1.3	-	5.3
	営利法人（会社）	114	71.9	17.5	2.6	1.8	6.1
	その他	73	69.9	17.8	1.4	-	8.2
職員規模	3人未満	41	82.9	12.2	2.4	-	2.4
	5人未満	99	65.7	25.3	2.0	1.0	5.1
	7人未満	59	71.2	13.6	3.4	-	10.2
	10人未満	34	73.5	20.6	-	-	2.9
	10人以上	19	73.7	10.5	-	5.3	10.5

Q18. 2. 2 訪問看護師に期待するスキル：ケアする力：一人前

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	270	1.9	59.6	30.0	4.1	-	4.4
経営主体	医療法人	76	1.3	59.2	32.9	2.6	3.9
	営利法人（会社）	114	3.5	54.4	31.6	5.3	5.3
	その他	73	-	67.1	24.7	4.1	4.1
職員規模	3人未満	41	-	68.3	26.8	2.4	2.4
	5人未満	99	3.0	54.5	32.3	6.1	4.0
	7人未満	59	3.4	62.7	23.7	5.1	5.1
	10人未満	34	-	61.8	35.3	-	2.9
	10人以上	19	-	63.2	26.3	-	10.5

Q18. 2. 3 訪問看護師に期待するスキル：ケアする力：中堅

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	270	1.5	2.2	60.0	31.1	-	5.2
経営主体	医療法人	76	-	1.3	63.2	32.9	2.6
	営利法人（会社）	114	2.6	3.5	50.9	36.0	7.0
	その他	73	-	1.4	71.2	21.9	5.5
職員規模	3人未満	41	2.4	2.4	63.4	29.3	2.4
	5人未満	99	1.0	2.0	53.5	39.4	4.0
	7人未満	59	1.7	1.7	62.7	27.1	6.8
	10人未満	34	-	2.9	67.6	26.5	2.9
	10人以上	19	-	5.3	63.2	21.1	10.5

Q 1 8 . 2 . 4 訪問看護師に期待するスキル：ケアする力：ベテラン・熟練

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	270	2.2	1.5	1.1	87.8	2.2	5.2
経営主体	医療法人	76	-	1.3	-	93.4	2.6
	営利法人（会社）	114	3.5	1.8	1.8	83.3	3.5
	その他	73	1.4	1.4	1.4	89.0	-
職員規模	3人未満	41	-	2.4	-	92.7	2.4
	5人未満	99	2.0	1.0	1.0	88.9	3.0
	7人未満	59	1.7	1.7	1.7	86.4	1.7
	10人未満	34	2.9	2.9	-	91.2	-
	10人以上	19	5.3	-	-	84.2	-

Q 1 9 . 2 . 1 O J Tや研修で十分な育成ができているか：ケアする力：新人・新任

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	270	44.1	37.8	10.0	8.1
経営主体	医療法人	76	38.2	47.4	9.2
	営利法人（会社）	114	41.2	40.4	9.6
	その他	73	53.4	24.7	11.0
職員規模	3人未満	41	26.8	46.3	14.6
	5人未満	99	41.4	41.4	11.1
	7人未満	59	49.2	33.9	8.5
	10人未満	34	64.7	26.5	5.9
	10人以上	19	42.1	42.1	5.3

Q 1 9 . 2 . 2 O J Tや研修で十分な育成ができているかケアする力：一人前

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	270	51.5	37.4	5.2	5.9
経営主体	医療法人	76	48.7	40.8	6.6
	営利法人（会社）	114	46.5	40.4	6.1
	その他	73	57.5	32.9	2.7
職員規模	3人未満	41	41.5	41.5	9.8
	5人未満	99	46.5	40.4	8.1
	7人未満	59	52.5	39.0	1.7
	10人未満	34	64.7	32.4	-
	10人以上	19	52.6	31.6	5.3

Q 1 9 . 2 . 3 O J Tや研修で十分な育成ができているか：ケアする力：中堅

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	270	47.4	40.7	6.3	5.6
経営主体	医療法人	76	43.4	46.1	7.9
	営利法人（会社）	114	43.0	43.0	7.0
	その他	73	54.8	34.2	4.1
職員規模	3人未満	41	46.3	34.1	12.2
	5人未満	99	40.4	45.5	10.1
	7人未満	59	42.4	49.2	3.4
	10人未満	34	64.7	32.4	-
	10人以上	19	52.6	36.8	-

35

Q 1 9 . 2 . 4 O J Tや研修で十分な育成ができているか：ケアする力：ベテラン・熟練

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	270	43.3	41.5	8.9	6.3
経営主体	医療法人	76	32.9	52.6	10.5
	営利法人（会社）	114	43.0	38.6	11.4
	その他	73	50.7	37.0	4.1
職員規模	3人未満	41	53.7	24.4	14.6
	5人未満	99	38.4	44.4	12.1
	7人未満	59	35.6	52.5	6.8
	10人未満	34	50.0	41.2	5.9
	10人以上	19	47.4	42.1	-

Q 1 8 . 3 . 1 訪問看護師に期待するスキル：意思決定を支える力：新人・新任

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	304	74.0	13.8	2.0	0.3	4.3	5.6
経営主体	医療法人	89	74.2	12.4	1.1	-	5.6
	営利法人（会社）	119	73.9	15.1	2.5	0.8	1.7
	その他	86	73.3	14.0	1.2	-	7.0
職員規模	3人未満	36	72.2	13.9	-	-	5.6
	5人未満	103	77.7	11.7	3.9	1.0	2.9
	7人未満	70	70.0	14.3	1.4	-	5.7
	10人未満	51	76.5	17.6	-	-	2.0
	10人以上	25	72.0	16.0	-	-	8.0

Q 1 8 . 3 . 2 訪問看護師に期待するスキル：意思決定を支える力：一人前

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	304	7.9	61.2	23.4	3.3	-	4.3
経営主体	医療法人	89	11.2	58.4	24.7	-	5.6
	営利法人（会社）	119	3.4	58.8	26.9	5.9	5.0
	その他	86	10.5	66.3	17.4	3.5	2.3
職員規模	3人未満	36	16.7	55.6	19.4	2.8	5.6
	5人未満	103	5.8	62.1	25.2	3.9	2.9
	7人未満	70	11.4	58.6	20.0	4.3	5.7
	10人未満	51	3.9	62.7	29.4	-	3.9
	10人以上	25	4.0	64.0	24.0	4.0	4.0

Q 1 8 . 3 . 3 訪問看護師に期待するスキル：意思決定を支える力：中堅

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	304	1.6	6.6	61.2	26.6	-	3.9
経営主体	医療法人	89	1.1	7.9	60.7	27.0	3.4
	営利法人（会社）	119	1.7	5.0	56.3	31.9	5.0
	その他	86	1.2	7.0	68.6	19.8	3.5
職員規模	3人未満	36	8.3	11.1	55.6	22.2	2.8
	5人未満	103	-	6.8	60.2	29.1	3.9
	7人未満	70	1.4	7.1	60.0	27.1	4.3
	10人未満	51	-	3.9	66.7	27.5	2.0
	10人以上	25	-	4.0	64.0	28.0	4.0

Q18. 3. 4 訪問看護師に期待するスキル：意思決定を支える力：ベテラン・熟練

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	304	1.6	1.6	4.9	86.8	0.7	4.3
経営主体	医療法人	89	-	2.2	4.5	87.6	1.1
	営利法人（会社）	119	2.5	0.8	5.9	84.9	0.8
	その他	86	1.2	2.3	3.5	89.5	-
職員規模	3人未満	36	5.6	8.3	5.6	77.8	-
	5人未満	103	1.0	-	4.9	89.3	-
	7人未満	70	1.4	1.4	4.3	88.6	-
	10人未満	51	-	2.0	3.9	90.2	2.0
	10人以上	25	-	-	4.0	92.0	-

Q19. 3. 1 OJTや研修で十分な育成ができていますか：意思決定を支える力：新人・新任

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	304	36.8	47.0	8.9	7.2
経営主体	医療法人	89	28.1	55.1	9.0
	営利法人（会社）	119	41.2	42.9	8.4
	その他	86	39.5	43.0	10.5
職員規模	3人未満	36	27.8	44.4	13.9
	5人未満	103	38.8	47.6	7.8
	7人未満	70	27.1	52.9	12.9
	10人未満	51	47.1	39.2	9.8
	10人以上	25	52.0	44.0	-

Q19. 3. 2 OJTや研修で十分な育成ができていますか：意思決定を支える力：一人前

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	304	47.0	44.1	2.6	6.3
経営主体	医療法人	89	34.8	52.8	3.4
	営利法人（会社）	119	49.6	40.3	3.4
	その他	86	54.7	40.7	1.2
職員規模	3人未満	36	41.7	41.7	5.6
	5人未満	103	41.7	49.5	3.9
	7人未満	70	44.3	45.7	2.9
	10人未満	51	54.9	41.2	-
	10人以上	25	68.0	24.0	-

Q19. 3. 3 OJTや研修で十分な育成ができていますか：意思決定を支える力：中堅

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	304	49.7	41.4	3.9	4.9
経営主体	医療法人	89	43.8	47.2	4.5
	営利法人（会社）	119	42.0	45.4	5.9
	その他	86	62.8	32.6	1.2
職員規模	3人未満	36	44.4	41.7	5.6
	5人未満	103	40.8	50.5	3.9
	7人未満	70	41.4	51.4	2.9
	10人未満	51	66.7	25.5	5.9
	10人以上	25	68.0	24.0	4.0

37

Q19. 3. 4 OJTや研修で十分な育成ができていますか：意思決定を支える力：ベテラン・熟練

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	304	47.0	42.4	5.3	5.3
経営主体	医療法人	89	38.2	53.9	2.2
	営利法人（会社）	119	43.7	41.2	9.2
	その他	86	55.8	36.0	3.5
職員規模	3人未満	36	44.4	36.1	8.3
	5人未満	103	37.9	51.5	5.8
	7人未満	70	42.9	45.7	7.1
	10人未満	51	58.8	35.3	3.9
	10人以上	25	60.0	36.0	-

Q18. 4. 1 訪問看護師に期待するスキル：協働する力：新人・新任

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	288	77.4	12.2	1.4	0.3	3.5	5.2
経営主体	医療法人	85	77.6	11.8	-	-	3.5
	営利法人（会社）	108	80.6	11.1	0.9	1.9	4.6
	その他	88	75.0	13.6	3.4	-	4.5
職員規模	3人未満	36	88.9	11.1	-	-	-
	5人未満	98	74.5	12.2	4.1	-	3.1
	7人未満	71	74.6	11.3	-	-	5.6
	10人未満	45	82.2	13.3	-	-	2.2
	10人以上	24	75.0	12.5	-	4.2	4.2

Q18. 4. 2 訪問看護師に期待するスキル：協働する力：一人前

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	288	4.2	66.7	22.2	2.8	-	4.2
経営主体	医療法人	85	3.5	69.4	20.0	1.2	-
	営利法人（会社）	108	3.7	63.0	26.9	2.8	-
	その他	88	5.7	69.3	18.2	4.5	-
職員規模	3人未満	36	2.8	75.0	19.4	2.8	-
	5人未満	98	3.1	66.3	21.4	4.1	-
	7人未満	71	5.6	67.6	18.3	2.8	-
	10人未満	45	2.2	66.7	28.9	-	-
	10人以上	24	12.5	54.2	25.0	4.2	-

Q18. 4. 3 訪問看護師に期待するスキル：協働する力：中堅

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	288	1.0	2.8	65.6	26.0	-	4.5
経営主体	医療法人	85	-	-	71.8	22.4	-
	営利法人（会社）	108	0.9	4.6	58.3	32.4	-
	その他	88	2.3	2.3	70.5	21.6	-
職員規模	3人未満	36	2.8	5.6	72.2	19.4	-
	5人未満	98	-	1.0	65.3	27.6	-
	7人未満	71	1.4	1.4	64.8	26.8	-
	10人未満	45	-	4.4	64.4	28.9	-
	10人以上	24	4.2	8.3	58.3	25.0	-

Q18. 4. 4 訪問看護師に期待するスキル：協働する力：ベテラン・熟練

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	288	1.4	0.3	3.8	88.5	1.4	4.5
経営主体	医療法人	85	-	-	2.4	90.6	1.2
	営利法人（会社）	108	1.9	-	3.7	88.0	2.8
	その他	88	2.3	1.1	4.5	88.6	-
職員規模	3人未満	36	2.8	-	5.6	91.7	-
	5人未満	98	-	-	3.1	89.8	1.0
	7人未満	71	1.4	-	5.6	85.9	1.4
	10人未満	45	-	2.2	2.2	91.1	2.2
	10人以上	24	8.3	-	4.2	83.3	-

Q19. 4. 1 OJTや研修で十分な育成ができているか：協働する力：新人・新任

	調査数	育成でき ている	どちらともい えない	育成でき ていない	無回答
全体	288	43.4	39.9	9.0	7.6
経営主体	医療法人	85	37.6	43.5	8.2
	営利法人（会社）	108	45.4	39.8	10.2
	その他	88	45.5	37.5	9.1
職員規模	3人未満	36	41.7	44.4	11.1
	5人未満	98	40.8	41.8	8.2
	7人未満	71	33.8	43.7	12.7
	10人未満	45	51.1	35.6	8.9
	10人以上	24	62.5	29.2	4.2

Q19. 4. 2 OJTや研修で十分な育成ができているか：協働する力：一人前

	調査数	育成でき ている	どちらともい えない	育成でき ていない	無回答
全体	288	49.7	40.6	4.5	5.2
経営主体	医療法人	85	42.4	45.9	3.5
	営利法人（会社）	108	48.1	40.7	7.4
	その他	88	58.0	36.4	2.3
職員規模	3人未満	36	50.0	41.7	5.6
	5人未満	98	41.8	44.9	7.1
	7人未満	71	43.7	46.5	4.2
	10人未満	45	62.2	33.3	-
	10人以上	24	70.8	20.8	4.2

Q19. 4. 3 OJTや研修で十分な育成ができているか：協働する力：中堅

	調査数	育成でき ている	どちらともい えない	育成でき ていない	無回答
全体	288	49.3	42.0	3.8	4.9
経営主体	医療法人	85	47.1	43.5	3.5
	営利法人（会社）	108	41.7	49.1	5.6
	その他	88	59.1	34.1	2.3
職員規模	3人未満	36	38.9	50.0	8.3
	5人未満	98	36.7	51.0	6.1
	7人未満	71	46.5	45.1	2.8
	10人未満	45	66.7	31.1	-
	10人以上	24	70.8	25.0	-

Q19. 4. 4 OJTや研修で十分な育成ができているか：協働する力：ベテラン・熟練

	調査数	育成でき ている	どちらともい えない	育成でき ていない	無回答
全体	288	46.5	42.0	6.6	4.9
経営主体	医療法人	85	41.2	45.9	7.1
	営利法人（会社）	108	40.7	46.3	9.3
	その他	88	56.8	35.2	3.4
職員規模	3人未満	36	33.3	52.8	11.1
	5人未満	98	35.7	49.0	9.2
	7人未満	71	45.1	43.7	5.6
	10人未満	45	60.0	33.3	4.4
	10人以上	24	66.7	29.2	-

Q18. 5. 1 訪問看護師に期待するスキル：看護の専門性の強化と社会貢献：新人・新任

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	59	72.9	16.9	-	3.4	3.4	3.4
経営主体	医療法人	11	72.7	18.2	-	-	9.1
	営利法人（会社）	29	69.0	17.2	-	6.9	-
	その他	19	78.9	15.8	-	-	5.3
職員規模	3人未満	9	100.0	-	-	-	-
	5人未満	17	76.5	11.8	-	5.9	-
	7人未満	15	73.3	20.0	-	-	6.7
	10人未満	13	53.8	30.8	-	-	7.7
	10人以上	4	50.0	25.0	-	25.0	-

Q18. 5. 2 訪問看護師に期待するスキル：看護の専門性の強化と社会貢献：一人前

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	59	8.5	62.7	23.7	1.7	-	3.4
経営主体	医療法人	11	9.1	63.6	27.3	-	-
	営利法人（会社）	29	3.4	58.6	31.0	-	6.9
	その他	19	15.8	68.4	10.5	5.3	-
職員規模	3人未満	9	11.1	88.9	-	-	-
	5人未満	17	5.9	52.9	35.3	-	5.9
	7人未満	15	13.3	66.7	13.3	6.7	-
	10人未満	13	7.7	53.8	30.8	-	7.7
	10人以上	4	-	50.0	50.0	-	-

Q18. 5. 3 訪問看護師に期待するスキル：看護の専門性の強化と社会貢献：中堅

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	59	-	10.2	59.3	27.1	-	3.4
経営主体	医療法人	11	-	-	63.6	36.4	-
	営利法人（会社）	29	-	10.3	51.7	31.0	6.9
	その他	19	-	15.8	68.4	15.8	-
職員規模	3人未満	9	-	-	77.8	22.2	-
	5人未満	17	-	11.8	52.9	29.4	5.9
	7人未満	15	-	13.3	60.0	26.7	-
	10人未満	13	-	7.7	53.8	30.8	7.7
	10人以上	4	-	25.0	50.0	25.0	-

Q18. 5. 4 訪問看護師に期待するスキル：看護の専門性の強化と社会貢献：ベテラン・熟練

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で できる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答	
全体	59	3.4	1.7	5.1	81.4	5.1	3.4	
経営主体	医療法人	11	-	-	-	100.0	-	-
	営利法人（会社）	29	6.9	-	3.4	72.4	10.3	6.9
	その他	19	-	5.3	10.5	84.2	-	-
	3人未満	9	-	-	-	100.0	-	-
職員規模	5人未満	17	5.9	-	11.8	64.7	11.8	5.9
	7人未満	15	-	6.7	-	86.7	6.7	-
	10人未満	13	-	-	7.7	84.6	-	7.7
	10人以上	4	25.0	-	-	75.0	-	-

Q19. 5. 1 OJTや研修で十分な育成ができていますか：看護の専門性の強化と社会貢献：新人・新任

		調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体		59	32.2	50.8	13.6	3.4
経営主体	医療法人	11	18.2	72.7	9.1	-
	営利法人（会社）	29	27.6	48.3	17.2	6.9
	その他	19	47.4	42.1	10.5	-
	3人未満	9	22.2	77.8	-	-
職員規模	5人未満	17	35.3	41.2	17.6	5.9
	7人未満	15	26.7	53.3	20.0	-
	10人未満	13	30.8	53.8	7.7	7.7
	10人以上	4	50.0	25.0	25.0	-

Q19. 5. 2 OJTや研修で十分な育成ができていますか：看護の専門性の強化と社会貢献：一人前

		調査数	育成できている	どちらともいえない	育成できていない	無回答
全体		59	42.4	47.5	6.8	3.4
経営主体	医療法人	11	36.4	63.6	-	-
	営利法人（会社）	29	31.0	51.7	10.3	6.9
	その他	19	63.2	31.6	5.3	-
	3人未満	9	22.2	77.8	-	-
職員規模	5人未満	17	35.3	47.1	11.8	5.9
	7人未満	15	40.0	53.3	6.7	-
	10人未満	13	53.8	38.5	-	7.7
	10人以上	4	75.0	-	25.0	-

Q19. 5. 3 OJTや研修で十分な育成ができていますか：看護の専門性の強化と社会貢献：中堅

		調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体		59	39.0	49.2	6.8	5.1
経営主体	医療法人	11	45.5	54.5	-	-
	営利法人（会社）	29	31.0	48.3	10.3	10.3
	その他	19	47.4	47.4	5.3	-
職員規模	3人未満	9	44.4	44.4	11.1	-
	5人未満	17	29.4	52.9	11.8	5.9
	7人未満	15	26.7	60.0	6.7	6.7
	10人未満	13	46.2	46.2	-	7.7
	10人以上	4	75.0	25.0	-	-

Q19. 5. 4 OJTや研修で十分な育成ができていますか：看護の専門性の強化と社会貢献：ベテラン・熟練

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答	
全体		59	37.3	45.8	11.9	5.1
経営主体	医療法人	11	45.5	45.5	9.1	-
	営利法人（会社）	29	31.0	44.8	17.2	6.9
	その他	19	42.1	47.4	5.3	5.3
職員規模	3人未満	9	44.4	44.4	11.1	-
	5人未満	17	23.5	58.8	11.8	5.9
	7人未満	15	26.7	53.3	20.0	-
	10人未満	13	46.2	30.8	7.7	15.4
	10人以上	4	75.0	25.0	-	-

Q18. 6. 1 訪問看護師に期待するスキル：看護実践の質の改善：新人・新任

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で できる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答	
全体	83	69.9	21.7	2.4	1.2	1.2	3.6	
経営主体	医療法人	22	59.1	31.8	-	-	4.5	4.5
	営利法人（会社）	37	75.7	10.8	5.4	2.7	-	5.4
	その他	23	69.6	30.4	-	-	-	-
職員規模	3人未満	9	77.8	22.2	-	-	-	-
	5人未満	26	76.9	15.4	3.8	-	-	3.8
	7人未満	19	68.4	31.6	-	-	-	-
	10人未満	16	81.3	12.5	6.3	-	-	-
	10人以上	7	28.6	28.6	-	14.3	14.3	14.3

Q18. 6. 2 訪問看護師に期待するスキル：看護実践の質の改善：一人前

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で できる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答	
全体	83	4.8	57.8	28.9	6.0	-	2.4	
経営主体	医療法人	22	4.5	54.5	31.8	4.5	-	4.5
	営利法人（会社）	37	2.7	56.8	29.7	8.1	-	2.7
	その他	23	8.7	60.9	26.1	4.3	-	-
職員規模	3人未満	9	-	66.7	22.2	11.1	-	-
	5人未満	26	-	65.4	30.8	-	-	3.8
	7人未満	19	10.5	47.4	36.8	5.3	-	-
	10人未満	16	6.3	68.8	25.0	-	-	-
	10人以上	7	14.3	28.6	28.6	14.3	-	14.3

Q18. 6. 3 訪問看護師に期待するスキル：看護実践の質の改善：中堅

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で できる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答	
全体	83	1.2	4.8	59.0	30.1	-	4.8	
経営主体	医療法人	22	-	4.5	54.5	36.4	-	4.5
	営利法人（会社）	37	2.7	2.7	59.5	27.0	-	8.1
	その他	23	-	8.7	60.9	30.4	-	-
職員規模	3人未満	9	-	-	66.7	33.3	-	-
	5人未満	26	-	3.8	61.5	30.8	-	3.8
	7人未満	19	-	10.5	42.1	42.1	-	5.3
	10人未満	16	-	-	81.3	18.8	-	-
	10人以上	7	14.3	14.3	28.6	28.6	-	14.3

Q18. 6. 4 訪問看護師に期待するスキル：看護実践の質の改善：ベテラン・熟練

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	83	1.2	3.6	4.8	83.1	3.6	3.6
経営主体	医療法人	22	-	-	4.5	81.8	9.1
	営利法人（会社）	37	2.7	2.7	8.1	78.4	2.7
	その他	23	-	8.7	-	91.3	-
職員規模	3人未満	9	-	-	-	88.9	11.1
	5人未満	26	-	3.8	7.7	80.8	3.8
	7人未満	19	-	5.3	5.3	89.5	-
	10人未満	16	-	-	6.3	93.8	-
	10人以上	7	14.3	14.3	-	57.1	14.3

Q19. 6. 1 OJTや研修で十分な育成ができているか：看護実践の質の改善：新人・新任

	調査数	育成でき ている	どちらともい えない	育成でき ていない	無回答
全体	83	30.1	53.0	13.3	3.6
経営主体	医療法人	22	27.3	54.5	13.6
	営利法人（会社）	37	32.4	45.9	16.2
	その他	23	26.1	65.2	8.7
職員規模	3人未満	9	-	66.7	33.3
	5人未満	26	23.1	53.8	19.2
	7人未満	19	26.3	63.2	10.5
	10人未満	16	68.8	31.3	-
	10人以上	7	28.6	42.9	14.3

Q19. 6. 2 OJTや研修で十分な育成ができているか：看護実践の質の改善：一人前

	調査数	育成でき ている	どちらともい えない	育成でき ていない	無回答
全体	83	42.2	49.4	6.0	2.4
経営主体	医療法人	22	31.8	54.5	9.1
	営利法人（会社）	37	37.8	51.4	8.1
	その他	23	56.5	43.5	-
職員規模	3人未満	9	11.1	66.7	22.2
	5人未満	26	34.6	53.8	7.7
	7人未満	19	47.4	47.4	5.3
	10人未満	16	75.0	25.0	-
	10人以上	7	14.3	71.4	14.3

Q19. 6. 3 OJTや研修で十分な育成ができているか：看護実践の質の改善：中堅

	調査数	育成でき ている	どちらともい えない	育成でき ていない	無回答
全体	83	33.7	50.6	10.8	4.8
経営主体	医療法人	22	36.4	50.0	9.1
	営利法人（会社）	37	24.3	48.6	18.9
	その他	23	47.8	52.2	-
職員規模	3人未満	9	-	55.6	44.4
	5人未満	26	26.9	61.5	7.7
	7人未満	19	36.8	47.4	10.5
	10人未満	16	62.5	31.3	6.3
	10人以上	7	42.9	42.9	-

Q19. 6. 4 OJTや研修で十分な育成ができているか：看護実践の質の改善：ベテラン・熟練

	調査数	育成でき ている	どちらともい えない	育成でき ていない	無回答
全体	83	36.1	47.0	13.3	3.6
経営主体	医療法人	22	31.8	54.5	9.1
	営利法人（会社）	37	27.0	45.9	21.6
	その他	23	56.5	39.1	4.3
職員規模	3人未満	9	-	55.6	44.4
	5人未満	26	34.6	53.8	7.7
	7人未満	19	31.6	47.4	21.1
	10人未満	16	62.5	31.3	6.3
	10人以上	7	57.1	28.6	-

Q18. 7. 1 訪問看護師に期待するスキル：生涯学習：新人・新任

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	78	59.0	24.4	2.6	2.6	2.6	9.0
経営主体	医療法人	29	58.6	24.1	-	3.4	6.9
	営利法人（会社）	27	48.1	33.3	7.4	-	11.1
	その他	18	72.2	16.7	-	-	11.1
職員規模	3人未満	11	63.6	9.1	-	9.1	18.2
	5人未満	19	57.9	31.6	5.3	-	5.3
	7人未満	22	63.6	27.3	-	-	4.5
	10人未満	15	53.3	26.7	6.7	-	6.7
	10人以上	6	50.0	16.7	-	-	33.3

Q18. 7. 2 訪問看護師に期待するスキル：生涯学習：一人前

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	78	5.1	55.1	24.4	6.4	-	9.0
経営主体	医療法人	29	6.9	62.1	20.7	3.4	6.9
	営利法人（会社）	27	7.4	40.7	29.6	11.1	11.1
	その他	18	-	66.7	22.2	-	11.1
職員規模	3人未満	11	9.1	45.5	18.2	9.1	18.2
	5人未満	19	15.8	47.4	15.8	15.8	5.3
	7人未満	22	-	68.2	27.3	-	4.5
	10人未満	15	-	60.0	33.3	-	6.7
	10人以上	6	-	50.0	16.7	-	33.3

Q18. 7. 3 訪問看護師に期待するスキル：生涯学習：中堅

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	78	1.3	2.6	60.3	29.5	-	6.4
経営主体	医療法人	29	-	-	62.1	34.5	3.4
	営利法人（会社）	27	3.7	7.4	48.1	33.3	7.4
	その他	18	-	-	72.2	16.7	11.1
職員規模	3人未満	11	-	9.1	45.5	36.4	9.1
	5人未満	19	5.3	5.3	57.9	26.3	5.3
	7人未満	22	-	-	63.6	31.8	4.5
	10人未満	15	-	-	66.7	33.3	-
	10人以上	6	-	-	66.7	-	33.3

Q18. 7. 4 訪問看護師に期待するスキル：生涯学習：ベテラン・熟練

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で できる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	78	1.3	2.6	5.1	83.3	-	7.7
経営主体	医療法人	29	-	-	3.4	89.7	- 6.9
	営利法人（会社）	27	3.7	7.4	11.1	70.4	- 7.4
	その他	18	-	-	-	88.9	- 11.1
職員規模	3人未満	11	-	9.1	-	81.8	- 9.1
	5人未満	19	5.3	5.3	5.3	73.7	- 10.5
	7人未満	22	-	-	9.1	86.4	- 4.5
	10人未満	15	-	-	6.7	93.3	- -
	10人以上	6	-	-	-	66.7	- 33.3

Q19. 7. 1 OJTや研修で十分な育成ができていますか：生涯学習：新人・新任

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	78	32.1	44.9	14.1	9.0
経営主体	医療法人	29	24.1	51.7	17.2 6.9
	営利法人（会社）	27	37.0	37.0	14.8 11.1
	その他	18	38.9	44.4	11.1 5.6
職員規模	3人未満	11	27.3	45.5	9.1 18.2
	5人未満	19	31.6	47.4	15.8 5.3
	7人未満	22	22.7	50.0	22.7 4.5
	10人未満	15	46.7	33.3	13.3 6.7
	10人以上	6	66.7	16.7	- 16.7

Q19. 7. 2 OJTや研修で十分な育成ができていますか：生涯学習：一人前

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	78	35.9	44.9	12.8	6.4
経営主体	医療法人	29	27.6	51.7	13.8 6.9
	営利法人（会社）	27	40.7	37.0	14.8 7.4
	その他	18	38.9	44.4	11.1 5.6
職員規模	3人未満	11	36.4	45.5	9.1 9.1
	5人未満	19	31.6	47.4	15.8 5.3
	7人未満	22	31.8	45.5	18.2 4.5
	10人未満	15	46.7	33.3	13.3 6.7
	10人以上	6	50.0	33.3	- 16.7

Q19. 7. 3 OJTや研修で十分な育成ができていますか：生涯学習：中堅

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	78	32.1	51.3	11.5	5.1
経営主体	医療法人	29	20.7	65.5	10.3 3.4
	営利法人（会社）	27	29.6	48.1	14.8 7.4
	その他	18	50.0	33.3	11.1 5.6
職員規模	3人未満	11	18.2	63.6	9.1 9.1
	5人未満	19	31.6	47.4	15.8 5.3
	7人未満	22	31.8	45.5	18.2 4.5
	10人未満	15	26.7	66.7	6.7 -
	10人以上	6	66.7	16.7	- 16.7

Q19. 7. 4 OJTや研修で十分な育成ができていますか：生涯学習：ベテラン・熟練

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	78	33.3	44.9	14.1	7.7
経営主体	医療法人	29	17.2	58.6	17.2 6.9
	営利法人（会社）	27	33.3	40.7	14.8 11.1
	その他	18	50.0	33.3	11.1 5.6
職員規模	3人未満	11	9.1	63.6	9.1 18.2
	5人未満	19	31.6	36.8	21.1 10.5
	7人未満	22	31.8	40.9	22.7 4.5
	10人未満	15	33.3	60.0	6.7 -
	10人以上	6	66.7	16.7	- 16.7

Q18. 8. 1 訪問看護師に期待するスキル：自身のウェルビーイングの向上：新人・新任

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で できる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	33	54.5	18.2	9.1	-	12.1	6.1
経営主体	医療法人	8	62.5	25.0	-	-	12.5
	営利法人（会社）	15	60.0	6.7	13.3	-	13.3 6.7
	その他	10	40.0	30.0	10.0	-	20.0 -
職員規模	3人未満	4	100.0	-	-	-	-
	5人未満	7	42.9	14.3	28.6	-	14.3 -
	7人未満	12	50.0	25.0	-	-	16.7 8.3
	10人未満	6	66.7	-	16.7	-	16.7 -
	10人以上	4	25.0	50.0	-	-	25.0

Q18. 8. 2 訪問看護師に期待するスキル：自身のウェルビーイングの向上：一人前

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で できる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	33	15.2	54.5	18.2	6.1	-	6.1
経営主体	医療法人	8	-	62.5	25.0	-	12.5
	営利法人（会社）	15	26.7	46.7	13.3	6.7	- 6.7
	その他	10	10.0	60.0	20.0	10.0	- -
職員規模	3人未満	4	25.0	75.0	-	-	-
	5人未満	7	14.3	57.1	14.3	14.3	-
	7人未満	12	8.3	58.3	25.0	-	8.3
	10人未満	6	33.3	50.0	16.7	-	-
	10人以上	4	-	25.0	25.0	25.0	- 25.0

Q18. 8. 3 訪問看護師に期待するスキル：自身のウェルビーイングの向上：中堅

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で できる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	33	9.1	12.1	48.5	24.2	-	6.1
経営主体	医療法人	8	-	-	50.0	37.5	- 12.5
	営利法人（会社）	15	20.0	6.7	53.3	13.3	- 6.7
	その他	10	-	30.0	40.0	30.0	- -
職員規模	3人未満	4	25.0	25.0	50.0	-	-
	5人未満	7	-	14.3	57.1	28.6	-
	7人未満	12	8.3	-	50.0	33.3	- 8.3
	10人未満	6	16.7	33.3	50.0	-	-
	10人以上	4	-	-	25.0	50.0	- 25.0

Q18. 8. 4 訪問看護師に期待するスキル：自身のウェルビーイングの向上：ベテラン・熟練

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	33	6.1	9.1	12.1	66.7	-	6.1
経営主体	医療法人	8	-	-	-	87.5	-
	営利法人（会社）	15	13.3	6.7	13.3	60.0	-
	その他	10	-	20.0	20.0	60.0	-
職員規模	3人未満	4	-	25.0	-	75.0	-
	5人未満	7	-	14.3	14.3	71.4	-
	7人未満	12	8.3	-	8.3	75.0	-
	10人未満	6	16.7	16.7	33.3	33.3	-
	10人以上	4	-	-	-	75.0	-

Q19. 8. 1 OJTや研修で十分な育成ができていますか：自身のウェルビーイングの向上：新人・新任

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	33	24.2	54.5	15.2	6.1
経営主体	医療法人	8	25.0	50.0	12.5
	営利法人（会社）	15	13.3	66.7	13.3
	その他	10	40.0	40.0	20.0
職員規模	3人未満	4	25.0	50.0	25.0
	5人未満	7	28.6	57.1	14.3
	7人未満	12	16.7	75.0	-
	10人未満	6	16.7	50.0	33.3
	10人以上	4	50.0	-	25.0

Q19. 8. 2 OJTや研修で十分な育成ができていますか：自身のウェルビーイングの向上：一人前

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	33	30.3	60.6	3.0	6.1
経営主体	医療法人	8	37.5	50.0	-
	営利法人（会社）	15	20.0	73.3	-
	その他	10	40.0	50.0	10.0
職員規模	3人未満	4	25.0	75.0	-
	5人未満	7	42.9	57.1	-
	7人未満	12	25.0	66.7	-
	10人未満	6	16.7	66.7	16.7
	10人以上	4	50.0	25.0	-

Q19. 8. 3 OJTや研修で十分な育成ができていますか：自身のウェルビーイングの向上：中堅

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	33	30.3	60.6	3.0	6.1
経営主体	医療法人	8	25.0	62.5	-
	営利法人（会社）	15	26.7	66.7	-
	その他	10	40.0	50.0	10.0
職員規模	3人未満	4	25.0	75.0	-
	5人未満	7	42.9	57.1	-
	7人未満	12	25.0	66.7	-
	10人未満	6	16.7	66.7	16.7
	10人以上	4	50.0	25.0	-

Q19. 8. 4 OJTや研修で十分な育成ができていますか：自身のウェルビーイングの向上：ベテラン・熟練

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	33	36.4	54.5	3.0	6.1
経営主体	医療法人	8	50.0	37.5	-
	営利法人（会社）	15	26.7	66.7	-
	その他	10	40.0	50.0	10.0
職員規模	3人未満	4	25.0	75.0	-
	5人未満	7	42.9	57.1	-
	7人未満	12	41.7	50.0	-
	10人未満	6	16.7	66.7	16.7
	10人以上	4	50.0	25.0	-

Q18. 9. 1 訪問看護師に期待するスキル：業務の委譲／移譲と管理監督：新人・新任

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	7	42.9	57.1	-	-	-	-
経営主体	医療法人	2	-	100.0	-	-	-
	営利法人（会社）	4	75.0	25.0	-	-	-
	その他	1	-	100.0	-	-	-
職員規模	3人未満	-	-	-	-	-	-
	5人未満	3	-	100.0	-	-	-
	7人未満	1	100.0	-	-	-	-
	10人未満	2	100.0	-	-	-	-
	10人以上	-	-	-	-	-	-

Q18. 9. 2 訪問看護師に期待するスキル：業務の委譲／移譲と管理監督：一人前

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	7	-	57.1	42.9	-	-	-
経営主体	医療法人	2	-	100.0	-	-	-
	営利法人（会社）	4	-	75.0	25.0	-	-
	その他	1	-	100.0	-	-	-
職員規模	3人未満	-	-	-	-	-	-
	5人未満	3	-	-	100.0	-	-
	7人未満	1	-	100.0	-	-	-
	10人未満	2	-	100.0	-	-	-
	10人以上	-	-	-	-	-	-

Q18. 9. 3 訪問看護師に期待するスキル：業務の委譲／移譲と管理監督：中堅

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	7	-	-	-	71.4	28.6	-
経営主体	医療法人	2	-	-	50.0	50.0	-
	営利法人（会社）	4	-	-	75.0	25.0	-
	その他	1	-	-	100.0	-	-
職員規模	3人未満	-	-	-	-	-	-
	5人未満	3	-	-	33.3	66.7	-
	7人未満	1	-	-	100.0	-	-
	10人未満	2	-	-	100.0	-	-
	10人以上	-	-	-	-	-	-

Q18. 9. 4 訪問看護師に期待するスキル：業務の委譲／移譲と管理監督：ベテラン・熟練

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	7	-	-	-	100.0	-	-
経営主体	医療法人	2	-	-	-	100.0	-
	営利法人（会社）	4	-	-	-	100.0	-
	その他	1	-	-	-	100.0	-
職員規模	3人未満	-	-	-	-	-	-
	5人未満	3	-	-	-	100.0	-
	7人未満	1	-	-	-	100.0	-
	10人未満	2	-	-	-	100.0	-
	10人以上	-	-	-	-	-	-

Q19. 9. 1 OJTや研修で十分な育成ができていますか：業務の委譲／移譲と管理監督：新人・新任

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	7	42.9	42.9	14.3	-
経営主体	医療法人	2	50.0	50.0	-
	営利法人（会社）	4	50.0	25.0	-
	その他	1	-	100.0	-
職員規模	3人未満	-	-	-	-
	5人未満	3	66.7	33.3	-
	7人未満	1	-	100.0	-
	10人未満	2	50.0	-	50.0
	10人以上	-	-	-	-

Q19. 9. 2 OJTや研修で十分な育成ができていますか：業務の委譲／移譲と管理監督：一人前

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	7	28.6	57.1	14.3	-
経営主体	医療法人	2	50.0	50.0	-
	営利法人（会社）	4	25.0	50.0	25.0
	その他	1	-	100.0	-
職員規模	3人未満	-	-	-	-
	5人未満	3	33.3	66.7	-
	7人未満	1	-	100.0	-
	10人未満	2	50.0	-	50.0
	10人以上	-	-	-	-

Q19. 9. 3 OJTや研修で十分な育成ができていますか：業務の委譲／移譲と管理監督：中堅

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	7	28.6	57.1	14.3	-
経営主体	医療法人	2	50.0	50.0	-
	営利法人（会社）	4	25.0	50.0	25.0
	その他	1	-	100.0	-
職員規模	3人未満	-	-	-	-
	5人未満	3	33.3	66.7	-
	7人未満	1	-	100.0	-
	10人未満	2	50.0	-	50.0
	10人以上	-	-	-	-

Q19. 9. 4 OJTや研修で十分な育成ができていますか：業務の委譲／移譲と管理監督：ベテラン・熟練

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	7	28.6	42.9	28.6	-
経営主体	医療法人	2	-	100.0	-
	営利法人（会社）	4	50.0	-	50.0
	その他	1	-	100.0	-
職員規模	3人未満	-	-	-	-
	5人未満	3	-	66.7	33.3
	7人未満	1	100.0	-	-
	10人未満	2	50.0	-	50.0
	10人以上	-	-	-	-

Q18. 10. 1 訪問看護師に期待するスキル：安全な環境の整備：新人・新任

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	117	67.5	20.5	4.3	2.6	0.9	4.3
経営主体	医療法人	42	69.0	16.7	4.8	-	2.4
	営利法人（会社）	43	67.4	25.6	2.3	4.7	-
	その他	30	63.3	20.0	6.7	3.3	-
職員規模	3人未満	16	75.0	12.5	6.3	-	-
	5人未満	44	56.8	29.5	4.5	4.5	2.3
	7人未満	28	71.4	14.3	3.6	-	-
	10人未満	12	75.0	25.0	-	-	-
	10人以上	12	75.0	8.3	8.3	-	-

Q18. 10. 2 訪問看護師に期待するスキル：安全な環境の整備：一人前

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	117	7.7	59.8	23.9	6.8	-	1.7
経営主体	医療法人	42	4.8	64.3	26.2	2.4	-
	営利法人（会社）	43	9.3	51.2	30.2	9.3	-
	その他	30	10.0	63.3	13.3	10.0	-
職員規模	3人未満	16	12.5	62.5	25.0	-	-
	5人未満	44	4.5	54.5	29.5	9.1	-
	7人未満	28	10.7	64.3	14.3	7.1	-
	10人未満	12	-	50.0	50.0	-	-
	10人以上	12	16.7	58.3	8.3	16.7	-

Q18. 10. 3 訪問看護師に期待するスキル：安全な環境の整備：中堅

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	117	2.6	6.0	59.8	29.1	0.9	1.7
経営主体	医療法人	42	2.4	2.4	64.3	28.6	-
	営利法人（会社）	43	2.3	9.3	51.2	37.2	-
	その他	30	3.3	6.7	63.3	20.0	-
職員規模	3人未満	16	12.5	6.3	56.3	25.0	-
	5人未満	44	-	4.5	56.8	36.4	-
	7人未満	28	3.6	7.1	64.3	21.4	-
	10人未満	12	-	-	50.0	50.0	-
	10人以上	12	-	16.7	58.3	16.7	-

Q18. 10. 4 訪問看護師に期待するスキル：安全な環境の整備：ベテラン・熟練

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答	
全体	117	3.4	1.7	4.3	86.3	0.9	3.4	
経営主体	医療法人	42	2.4	-	4.8	85.7	-	7.1
	営利法人（会社）	43	4.7	2.3	4.7	88.4	-	-
	その他	30	3.3	3.3	3.3	83.3	3.3	3.3
職員規模	3人未満	16	12.5	-	-	81.3	-	6.3
	5人未満	44	2.3	2.3	2.3	88.6	-	4.5
	7人未満	28	3.6	3.6	7.1	82.1	-	3.6
	10人未満	12	-	-	-	100.0	-	-
	10人以上	12	-	-	8.3	83.3	8.3	-

Q19. 10. 1 OJTや研修で十分な育成ができているか：安全な環境の整備：新人・新任

		調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体		117	42.7	39.3	9.4	8.5
経営主体	医療法人	42	42.9	38.1	9.5	9.5
	営利法人（会社）	43	46.5	39.5	11.6	2.3
	その他	30	40.0	36.7	6.7	16.7
職員規模	3人未満	16	37.5	25.0	18.8	18.8
	5人未満	44	45.5	47.7	2.3	4.5
	7人未満	28	39.3	32.1	14.3	14.3
	10人未満	12	58.3	33.3	8.3	-
	10人以上	12	41.7	33.3	16.7	8.3

Q19. 10. 2 OJTや研修で十分な育成ができているか：安全な環境の整備：一人前

		調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体		117	53.0	39.3	4.3	3.4
経営主体	医療法人	42	54.8	38.1	4.8	2.4
	営利法人（会社）	43	48.8	41.9	7.0	2.3
	その他	30	56.7	36.7	-	6.7
職員規模	3人未満	16	50.0	25.0	12.5	12.5
	5人未満	44	45.5	50.0	2.3	2.3
	7人未満	28	53.6	35.7	7.1	3.6
	10人未満	12	58.3	41.7	-	-
	10人以上	12	83.3	16.7	-	-

Q19. 10. 3 OJTや研修で十分な育成ができているか：安全な環境の整備：中堅

		調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体		117	59.8	35.0	1.7	3.4
経営主体	医療法人	42	57.1	35.7	4.8	2.4
	営利法人（会社）	43	60.5	37.2	-	2.3
	その他	30	60.0	33.3	-	6.7
職員規模	3人未満	16	62.5	18.8	6.3	12.5
	5人未満	44	45.5	52.3	-	2.3
	7人未満	28	53.6	39.3	3.6	3.6
	10人未満	12	91.7	8.3	-	-
	10人以上	12	91.7	8.3	-	-

Q19. 10. 4 OJTや研修で十分な育成ができているか：安全な環境の整備：ベテラン・熟練

		調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体		117	54.7	36.8	3.4	5.1
経営主体	医療法人	42	47.6	40.5	4.8	7.1
	営利法人（会社）	43	53.5	39.5	4.7	2.3
	その他	30	63.3	30.0	-	6.7
職員規模	3人未満	16	56.3	18.8	6.3	18.8
	5人未満	44	40.9	54.5	-	4.5
	7人未満	28	46.4	39.3	10.7	3.6
	10人未満	12	91.7	8.3	-	-
	10人以上	12	83.3	16.7	-	-

Q18. 11. 1 訪問看護師に期待するスキル：組織の一員としての役割発揮：新人・新任

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	77	72.7	15.6	3.9	1.3	2.6	3.9
経営主体	医療法人	23	69.6	17.4	-	4.3	8.7
	営利法人（会社）	36	77.8	13.9	5.6	-	2.8
	その他	14	64.3	21.4	-	7.1	-
職員規模	3人未満	10	90.0	10.0	-	-	-
	5人未満	29	72.4	20.7	3.4	-	3.4
	7人未満	13	69.2	15.4	7.7	-	7.7
	10人未満	10	80.0	20.0	-	-	-
	10人以上	12	58.3	8.3	-	8.3	16.7

Q18. 11. 2 訪問看護師に期待するスキル：組織の一員としての役割発揮：一人前

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答	
全体	77	2.6	62.3	27.3	5.2	-	2.6	
経営主体	医療法人	23	8.7	65.2	21.7	-	4.3	
	営利法人（会社）	36	-	55.6	36.1	5.6	-	2.8
	その他	14	-	71.4	14.3	14.3	-	-
	3人未満	10	-	60.0	40.0	-	-	-
職員規模	5人未満	29	3.4	55.2	34.5	3.4	-	3.4
	7人未満	13	-	69.2	23.1	7.7	-	-
	10人未満	10	-	70.0	20.0	10.0	-	-
	10人以上	12	8.3	66.7	8.3	8.3	-	8.3

Q18. 11. 3 訪問看護師に期待するスキル：組織の一員としての役割発揮：中堅

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答	
全体	77	1.3	3.9	59.7	31.2	-	3.9	
経営主体	医療法人	23	-	4.3	65.2	21.7	-	8.7
	営利法人（会社）	36	-	2.8	52.8	41.7	-	2.8
	その他	14	-	-	71.4	28.6	-	-
職員規模	3人未満	10	-	10.0	40.0	50.0	-	-
	5人未満	29	-	-	55.2	37.9	-	6.9
	7人未満	13	-	-	76.9	23.1	-	-
	10人未満	10	-	10.0	60.0	30.0	-	-
	10人以上	12	-	8.3	66.7	16.7	-	8.3

Q18. 11. 4 訪問看護師に期待するスキル：組織の一員としての役割発揮：ベテラン・熟練

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答	
全体	77	1.3	-	6.5	87.0	1.3	3.9	
経営主体	医療法人	23	-	-	8.7	82.6	-	8.7
	営利法人（会社）	36	-	-	8.3	86.1	2.8	2.8
	その他	14	-	-	-	100.0	-	-
	3人未満	10	-	-	10.0	80.0	10.0	-
職員規模	5人未満	29	-	-	-	93.1	-	6.9
	7人未満	13	-	-	23.1	76.9	-	-
	10人未満	10	-	-	-	100.0	-	-
	10人以上	12	-	-	8.3	83.3	-	8.3

Q19. 11. 1 OJTや研修で十分な育成ができているか：組織の一員としての役割発揮：新人・新任

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答	
全体	77	39.0	44.2	11.7	5.2	
経営主体	医療法人	23	30.4	39.1	17.4	13.0
	営利法人（会社）	36	36.1	55.6	5.6	2.8
	その他	14	57.1	28.6	14.3	-
	3人未満	10	40.0	50.0	10.0	-
職員規模	5人未満	29	34.5	48.3	10.3	6.9
	7人未満	13	30.8	46.2	15.4	7.7
	10人未満	10	40.0	50.0	10.0	-
	10人以上	12	58.3	25.0	8.3	8.3

Q19. 11. 2 OJTや研修で十分な育成ができているか：組織の一員としての役割発揮：一人前

		調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体		77	41.6	49.4	6.5	2.6
経営主体	医療法人	23	26.1	60.9	8.7	4.3
	営利法人（会社）	36	47.2	44.4	5.6	2.8
	その他	14	50.0	50.0	-	-
職員規模	3人未満	10	40.0	50.0	10.0	-
	5人未満	29	34.5	55.2	6.9	3.4
	7人未満	13	23.1	69.2	7.7	-
	10人未満	10	50.0	50.0	-	-
	10人以上	12	66.7	25.0	-	8.3

Q19. 11. 3 OJTや研修で十分な育成ができているか：組織の一員としての役割発揮：中堅

		調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体		77	42.9	48.1	5.2	3.9
経営主体	医療法人	23	30.4	52.2	8.7	8.7
	営利法人（会社）	36	50.0	41.7	5.6	2.8
	その他	14	42.9	57.1	-	-
職員規模	3人未満	10	20.0	70.0	10.0	-
	5人未満	29	41.4	44.8	6.9	6.9
	7人未満	13	30.8	61.5	7.7	-
	10人未満	10	50.0	50.0	-	-
	10人以上	12	66.7	25.0	-	8.3

Q19. 11. 4 OJTや研修で十分な育成ができているか：組織の一員としての役割発揮：ベテラン・熟練

		調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体		77	42.9	46.8	6.5	3.9
経営主体	医療法人	23	30.4	52.2	8.7	8.7
	営利法人（会社）	36	47.2	44.4	5.6	2.8
	その他	14	50.0	42.9	7.1	-
職員規模	3人未満	10	20.0	70.0	10.0	-
	5人未満	29	48.3	37.9	6.9	6.9
	7人未満	13	15.4	76.9	7.7	-
	10人未満	10	50.0	40.0	10.0	-
	10人以上	12	66.7	25.0	-	8.3
全体		77	42.9	46.8	6.5	3.9

Q18. 12. 1 訪問看護師に期待するスキル：倫理の実践：新人・新任

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答	
全体	92	62.0	18.5	4.3	2.2	4.3	8.7	
経営主体	医療法人	27	59.3	18.5	3.7	3.7	-	14.8
	営利法人（会社）	33	60.6	15.2	9.1	-	6.1	9.1
	その他	28	64.3	21.4	-	3.6	7.1	3.6
職員規模	3人未満	11	54.5	18.2	-	9.1	-	18.2
	5人未満	35	60.0	22.9	8.6	-	2.9	5.7
	7人未満	24	66.7	16.7	4.2	-	8.3	4.2
	10人未満	9	88.9	11.1	-	-	-	-
	10人以上	5	20.0	20.0	-	20.0	20.0	20.0

Q18. 12. 2 訪問看護師に期待するスキル：倫理の実践：一人前

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答	
全体	92	8.7	52.2	27.2	5.4	1.1	5.4	
経営主体	医療法人	27	3.7	63.0	18.5	3.7	-	11.1
	営利法人（会社）	33	9.1	42.4	33.3	9.1	-	6.1
	その他	28	14.3	53.6	25.0	3.6	3.6	-
職員規模	3人未満	11	9.1	54.5	18.2	9.1	-	9.1
	5人未満	35	5.7	45.7	42.9	2.9	-	2.9
	7人未満	24	12.5	62.5	8.3	8.3	4.2	4.2
	10人未満	9	11.1	66.7	22.2	-	-	-
	10人以上	5	20.0	20.0	20.0	20.0	-	20.0

Q18. 12. 3 訪問看護師に期待するスキル：倫理の実践：中堅

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	92	2.2	9.8	45.7	35.9	1.1	5.4
経営主体							
医療法人	27	-	7.4	48.1	29.6	-	14.8
営利法人（会社）	33	3.0	15.2	36.4	39.4	3.0	3.0
その他	28	3.6	7.1	53.6	35.7	-	-
職員規模							
3人未満	11	9.1	27.3	27.3	36.4	-	-
5人未満	35	-	8.6	37.1	45.7	2.9	5.7
7人未満	24	4.2	8.3	58.3	25.0	-	4.2
10人未満	9	-	-	77.8	22.2	-	-
10人以上	5	-	20.0	20.0	40.0	-	20.0

Q18. 12. 4 訪問看護師に期待するスキル：倫理の実践：ベテラン・熟練

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	92	2.2	5.4	4.3	78.3	2.2	7.6
経営主体							
医療法人	27	-	-	7.4	74.1	-	18.5
営利法人（会社）	33	3.0	9.1	6.1	69.7	6.1	6.1
その他	28	3.6	7.1	-	89.3	-	-
職員規模							
3人未満	11	-	18.2	9.1	63.6	-	9.1
5人未満	35	2.9	5.7	-	77.1	5.7	8.6
7人未満	24	4.2	4.2	-	87.5	-	4.2
10人未満	9	-	-	11.1	88.9	-	-
10人以上	5	-	-	20.0	60.0	-	20.0

Q19. 12. 1 OJTや研修で十分な育成ができているか：倫理の実践：新人・新任

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	92	37.0	45.7	6.5	10.9
経営主体					
医療法人	27	22.2	59.3	3.7	14.8
営利法人（会社）	33	51.5	33.3	9.1	6.1
その他	28	32.1	50.0	7.1	10.7
職員規模					
3人未満	11	36.4	36.4	9.1	18.2
5人未満	35	40.0	48.6	5.7	5.7
7人未満	24	37.5	50.0	4.2	8.3
10人未満	9	22.2	66.7	11.1	-
10人以上	5	60.0	-	20.0	20.0

Q19. 12. 2 OJTや研修で十分な育成ができているか：倫理の実践：一人前

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	92	45.7	46.7	-	7.6
経営主体					
医療法人	27	40.7	48.1	-	11.1
営利法人（会社）	33	45.5	48.5	-	6.1
その他	28	50.0	42.9	-	7.1
職員規模					
3人未満	11	36.4	54.5	-	9.1
5人未満	35	54.3	40.0	-	5.7
7人未満	24	41.7	54.2	-	4.2
10人未満	9	33.3	55.6	-	11.1
10人以上	5	60.0	20.0	-	20.0

Q19. 12. 3 OJTや研修で十分な育成ができているか：倫理の実践：中堅

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	92	50.0	43.5	1.1	5.4
経営主体					
医療法人	27	40.7	44.4	-	14.8
営利法人（会社）	33	42.4	51.5	3.0	3.0
その他	28	71.4	28.6	-	-
職員規模					
3人未満	11	45.5	54.5	-	-
5人未満	35	51.4	40.0	2.9	5.7
7人未満	24	41.7	54.2	-	4.2
10人未満	9	77.8	22.2	-	-
10人以上	5	80.0	-	-	20.0

Q19. 12. 4 OJTや研修で十分な育成ができているか：倫理の実践：ベテラン・熟練

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	92	50.0	41.3	2.2	6.5
経営主体					
医療法人	27	37.0	44.4	-	18.5
営利法人（会社）	33	45.5	45.5	6.1	3.0
その他	28	71.4	28.6	-	-
職員規模					
3人未満	11	45.5	45.5	-	9.1
5人未満	35	51.4	40.0	2.9	5.7
7人未満	24	41.7	50.0	4.2	4.2
10人未満	9	77.8	22.2	-	-
10人以上	5	80.0	-	-	20.0

Q18. 13. 1 訪問看護師に期待するスキル：法の実践：新人・新任

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	19	78.9	10.5	5.3	-	5.3	-
経営主体							
医療法人	1	100.0	-	-	-	-	-
営利法人（会社）	8	75.0	-	12.5	-	12.5	-
その他	8	75.0	25.0	-	-	-	-
職員規模							
3人未満	3	66.7	-	-	-	33.3	-
5人未満	7	71.4	14.3	14.3	-	-	-
7人未満	3	100.0	-	-	-	-	-
10人未満	1	100.0	-	-	-	-	-
10人以上	2	100.0	-	-	-	-	-

Q18. 13. 2 訪問看護師に期待するスキル：法の実践：一人前

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	19	5.3	68.4	21.1	-	5.3	-
経営主体							
医療法人	1	-	-	100.0	-	-	-
営利法人（会社）	8	12.5	50.0	25.0	-	12.5	-
その他	8	-	87.5	12.5	-	-	-
職員規模							
3人未満	3	-	66.7	-	-	33.3	-
5人未満	7	14.3	42.9	42.9	-	-	-
7人未満	3	-	66.7	33.3	-	-	-
10人未満	1	-	100.0	-	-	-	-
10人以上	2	-	100.0	-	-	-	-

Q18. 13. 3 訪問看護師に期待するスキル：法的実践：中堅

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で できる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	19	5.3	5.3	73.7	15.8	-	-
経営主体	医療法人	1	-	-	-	100.0	-
	営利法人（会社）	8	12.5	12.5	62.5	12.5	-
	その他	8	-	-	87.5	12.5	-
職員規模	3人未満	3	-	-	100.0	-	-
	5人未満	7	14.3	14.3	42.9	28.6	-
	7人未満	3	-	-	66.7	33.3	-
	10人未満	1	-	-	100.0	-	-
	10人以上	2	-	-	100.0	-	-

Q18. 13. 4 訪問看護師に期待するスキル：法的実践：ベテラン・熟練

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で できる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	19	10.5	-	-	89.5	-	-
経営主体	医療法人	1	-	-	-	100.0	-
	営利法人（会社）	8	25.0	-	-	75.0	-
	その他	8	-	-	-	100.0	-
職員規模	3人未満	3	-	-	-	100.0	-
	5人未満	7	28.6	-	-	71.4	-
	7人未満	3	-	-	-	100.0	-
	10人未満	1	-	-	-	100.0	-
	10人以上	2	-	-	-	100.0	-

Q19. 13. 1 OJTや研修で十分な育成ができているか：法的実践：新人・新任

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	19	31.6	68.4	-	-
経営主体	医療法人	1	100.0	-	-
	営利法人（会社）	8	37.5	62.5	-
	その他	8	25.0	75.0	-
職員規模	3人未満	3	33.3	66.7	-
	5人未満	7	42.9	57.1	-
	7人未満	3	33.3	66.7	-
	10人未満	1	-	100.0	-
	10人以上	2	50.0	50.0	-

Q19. 13. 2 OJTや研修で十分な育成ができているか：法的実践：一人前

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	19	36.8	63.2	-	-
経営主体	医療法人	1	100.0	-	-
	営利法人（会社）	8	37.5	62.5	-
	その他	8	37.5	62.5	-
職員規模	3人未満	3	33.3	66.7	-
	5人未満	7	42.9	57.1	-
	7人未満	3	66.7	33.3	-
	10人未満	1	-	100.0	-
	10人以上	2	50.0	50.0	-

57

Q19. 13. 3 OJTや研修で十分な育成ができているか：法的実践：中堅

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	19	31.6	63.2	5.3	-
経営主体	医療法人	1	-	100.0	-
	営利法人（会社）	8	25.0	62.5	12.5
	その他	8	50.0	50.0	-
職員規模	3人未満	3	-	100.0	-
	5人未満	7	42.9	42.9	14.3
	7人未満	3	33.3	66.7	-
	10人未満	1	-	100.0	-
	10人以上	2	100.0	-	-

Q19. 13. 4 OJTや研修で十分な育成ができているか：法的実践：ベテラン・熟練

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	19	31.6	52.6	15.8	-
経営主体	医療法人	1	-	100.0	-
	営利法人（会社）	8	25.0	50.0	25.0
	その他	8	37.5	50.0	12.5
職員規模	3人未満	3	-	100.0	-
	5人未満	7	42.9	42.9	14.3
	7人未満	3	-	33.3	66.7
	10人未満	1	-	100.0	-
	10人以上	2	100.0	-	-

Q18. 14. 1 訪問看護師に期待するスキル：アカウンタビリティ（責務に基づく実践）：新人・新任

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で できる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	39	66.7	17.9	-	2.6	5.1	7.7
経営主体	医療法人	9	55.6	22.2	-	11.1	-
	営利法人（会社）	17	64.7	23.5	-	-	11.8
	その他	10	70.0	10.0	-	10.0	10.0
職員規模	3人未満	7	14.3	28.6	-	14.3	28.6
	5人未満	11	63.6	27.3	-	9.1	-
	7人未満	11	90.9	9.1	-	-	-
	10人未満	3	33.3	33.3	-	-	33.3
	10人以上	4	100.0	-	-	-	-

Q18. 14. 2 訪問看護師に期待するスキル：アカウンタビリティ（責務に基づく実践）：一人前

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で できる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	39	7.7	61.5	20.5	2.6	-	7.7
経営主体	医療法人	9	11.1	55.6	22.2	11.1	-
	営利法人（会社）	17	5.9	52.9	29.4	-	11.8
	その他	10	10.0	70.0	10.0	-	10.0
職員規模	3人未満	7	28.6	-	28.6	14.3	28.6
	5人未満	11	9.1	54.5	36.4	-	-
	7人未満	11	-	90.9	9.1	-	-
	10人未満	3	-	33.3	33.3	-	33.3
	10人以上	4	-	100.0	-	-	-

Q18. 14. 3 訪問看護師に期待するスキル：アカウンタビリティ（責務に基づく実践）：中堅

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	39	-	10.3	53.8	30.8	-	5.1
経営主体							
医療法人	9	-	11.1	33.3	55.6	-	-
営利法人（会社）	17	-	11.8	47.1	35.3	-	5.9
その他	10	-	10.0	70.0	10.0	-	10.0
職員規模							
3人未満	7	-	42.9	-	42.9	-	14.3
5人未満	11	-	9.1	54.5	36.4	-	-
7人未満	11	-	-	72.7	27.3	-	-
10人未満	3	-	-	33.3	33.3	-	33.3
10人以上	4	-	-	75.0	25.0	-	-

Q18. 14. 4 訪問看護師に期待するスキル：アカウンタビリティ（責務に基づく実践）：ベテラン・熟練

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	39	-	2.6	10.3	82.1	-	5.1
経営主体							
医療法人	9	-	-	11.1	88.9	-	-
営利法人（会社）	17	-	5.9	11.8	76.5	-	5.9
その他	10	-	-	10.0	80.0	-	10.0
職員規模							
3人未満	7	-	14.3	28.6	42.9	-	14.3
5人未満	11	-	-	18.2	81.8	-	-
7人未満	11	-	-	-	100.0	-	-
10人未満	3	-	-	-	66.7	-	33.3
10人以上	4	-	-	-	100.0	-	-

Q19. 14. 1 OJTや研修で十分な育成ができているか：アカウンタビリティ（責務に基づく実践）：新人・新任

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	39	41.0	38.5	10.3	10.3
経営主体					
医療法人	9	44.4	44.4	11.1	-
営利法人（会社）	17	29.4	41.2	17.6	11.8
その他	10	60.0	30.0	-	10.0
職員規模					
3人未満	7	14.3	42.9	14.3	28.6
5人未満	11	54.5	36.4	9.1	-
7人未満	11	27.3	54.5	18.2	-
10人未満	3	66.7	-	-	33.3
10人以上	4	75.0	25.0	-	-

Q19. 14. 2 OJTや研修で十分な育成ができているか：アカウンタビリティ（責務に基づく実践）：一人前

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	39	43.6	43.6	5.1	7.7
経営主体					
医療法人	9	44.4	55.6	-	-
営利法人（会社）	17	35.3	41.2	11.8	11.8
その他	10	50.0	40.0	-	10.0
職員規模					
3人未満	7	14.3	57.1	-	28.6
5人未満	11	54.5	36.4	9.1	-
7人未満	11	27.3	63.6	9.1	-
10人未満	3	66.7	-	-	33.3
10人以上	4	75.0	25.0	-	-

59

Q19. 14. 3 OJTや研修で十分な育成ができているか：アカウンタビリティ（責務に基づく実践）：中堅

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	39	35.9	53.8	5.1	5.1
経営主体					
医療法人	9	55.6	44.4	-	-
営利法人（会社）	17	23.5	58.8	11.8	5.9
その他	10	40.0	50.0	-	10.0
職員規模					
3人未満	7	14.3	71.4	-	14.3
5人未満	11	36.4	54.5	9.1	-
7人未満	11	27.3	63.6	9.1	-
10人未満	3	66.7	-	-	33.3
10人以上	4	75.0	25.0	-	-

Q19. 14. 4 OJTや研修で十分な育成ができているか：アカウンタビリティ（責務に基づく実践）：ベテラン・熟練

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	39	35.9	51.3	7.7	5.1
経営主体					
医療法人	9	44.4	55.6	-	-
営利法人（会社）	17	29.4	47.1	17.6	5.9
その他	10	40.0	50.0	-	10.0
職員規模					
3人未満	7	28.6	57.1	-	14.3
5人未満	11	36.4	54.5	9.1	-
7人未満	11	18.2	63.6	18.2	-
10人未満	3	66.7	-	-	33.3
10人以上	4	75.0	25.0	-	-

Q18. 15. 1 訪問看護師に期待するスキル：利用者からの物理的・身体的・精神的・性的な暴力・ハラスメントへの対策：新人・新任

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	17	88.2	5.9	-	-	-	5.9
経営主体							
医療法人	6	100.0	-	-	-	-	-
営利法人（会社）	8	87.5	12.5	-	-	-	-
その他	3	66.7	-	-	-	-	33.3
職員規模							
3人未満	1	100.0	-	-	-	-	-
5人未満	5	100.0	-	-	-	-	-
7人未満	2	100.0	-	-	-	-	-
10人未満	5	80.0	-	-	-	-	20.0
10人以上	4	75.0	25.0	-	-	-	-

Q18. 15. 2 訪問看護師に期待するスキル：利用者からの物理的・身体的・精神的・性的な暴力・ハラスメントへの対策：一人前

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	17	23.5	64.7	11.8	-	-	-
経営主体							
医療法人	6	16.7	66.7	16.7	-	-	-
営利法人（会社）	8	25.0	62.5	12.5	-	-	-
その他	3	33.3	66.7	-	-	-	-
職員規模							
3人未満	1	-	100.0	-	-	-	-
5人未満	5	-	80.0	20.0	-	-	-
7人未満	2	50.0	50.0	-	-	-	-
10人未満	5	60.0	40.0	-	-	-	-
10人以上	4	-	75.0	25.0	-	-	-

Q 18. 1 5. 3 訪問看護師に期待するスキル：利用者からの物理的・身体的・精神的・性的な暴力・ハラスメントへの対策：中堅

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	17	5.9	17.6	58.8	17.6	-	-
経営主体	医療法人	6	-	33.3	50.0	16.7	-
	営利法人（会社）	8	12.5	-	62.5	25.0	-
	その他	3	-	33.3	66.7	-	-
職員規模	3人未満	1	-	-	-	100.0	-
	5人未満	5	-	-	80.0	20.0	-
	7人未満	2	-	-	100.0	-	-
	10人未満	5	20.0	40.0	40.0	-	-
	10人以上	4	-	25.0	50.0	25.0	-

Q 18. 1 5. 4 訪問看護師に期待するスキル：利用者からの物理的・身体的・精神的・性的な暴力・ハラスメントへの対策：ベテラン・熟練

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	17	5.9	5.9	17.6	64.7	-	5.9
経営主体	医療法人	6	-	16.7	16.7	50.0	16.7
	営利法人（会社）	8	12.5	-	12.5	75.0	-
	その他	3	-	-	33.3	66.7	-
職員規模	3人未満	1	-	-	-	100.0	-
	5人未満	5	-	-	-	80.0	20.0
	7人未満	2	-	-	-	100.0	-
	10人未満	5	20.0	-	60.0	20.0	-
	10人以上	4	-	25.0	-	75.0	-

Q 19. 1 5. 1 OJTや研修で十分な育成ができているか：利用者からの物理的・身体的・精神的・性的な暴力・ハラスメントへの対策：新人・新任

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	17	47.1	47.1	5.9	-
経営主体	医療法人	6	50.0	50.0	-
	営利法人（会社）	8	37.5	50.0	12.5
	その他	3	66.7	33.3	-
職員規模	3人未満	1	100.0	-	-
	5人未満	5	80.0	20.0	-
	7人未満	2	50.0	-	50.0
	10人未満	5	-	100.0	-
	10人以上	4	50.0	50.0	-

Q 19. 1 5. 2 OJTや研修で十分な育成ができているか：利用者からの物理的・身体的・精神的・性的な暴力・ハラスメントへの対策：一人前

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	17	47.1	47.1	5.9	-
経営主体	医療法人	6	66.7	33.3	-
	営利法人（会社）	8	25.0	62.5	12.5
	その他	3	66.7	33.3	-
職員規模	3人未満	1	-	100.0	-
	5人未満	5	80.0	20.0	-
	7人未満	2	-	50.0	50.0
	10人未満	5	60.0	40.0	-
	10人以上	4	25.0	75.0	-

61

Q 19. 1 5. 3 OJTや研修で十分な育成ができているか：利用者からの物理的・身体的・精神的・性的な暴力・ハラスメントへの対策：中堅

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	17	52.9	47.1	-	-
経営主体	医療法人	6	66.7	33.3	-
	営利法人（会社）	8	37.5	62.5	-
	その他	3	66.7	33.3	-
職員規模	3人未満	1	-	100.0	-
	5人未満	5	80.0	20.0	-
	7人未満	2	50.0	50.0	-
	10人未満	5	60.0	40.0	-
	10人以上	4	25.0	75.0	-

Q 19. 1 5. 4 OJTや研修で十分な育成ができているか：利用者からの物理的・身体的・精神的・性的な暴力・ハラスメントへの対策：ベテラン・熟練

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	17	41.2	47.1	5.9	5.9
経営主体	医療法人	6	33.3	50.0	16.7
	営利法人（会社）	8	37.5	50.0	12.5
	その他	3	66.7	33.3	-
職員規模	3人未満	1	-	100.0	-
	5人未満	5	40.0	40.0	20.0
	7人未満	2	50.0	-	50.0
	10人未満	5	60.0	40.0	-
	10人以上	4	25.0	75.0	-

Q 18. 1 6. 1 訪問看護師に期待するスキル：訪問看護の制度理解・活用：新人・新任

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	113	72.6	9.7	1.8	2.7	8.8	4.4
経営主体	医療法人	30	70.0	6.7	-	3.3	10.0
	営利法人（会社）	52	75.0	13.5	3.8	1.9	3.8
	その他	26	80.8	3.8	-	-	11.5
職員規模	3人未満	24	83.3	8.3	-	4.2	4.2
	5人未満	37	73.0	10.8	2.7	2.7	10.8
	7人未満	22	81.8	4.5	-	4.5	9.1
	10人未満	14	57.1	21.4	7.1	-	7.1
	10人以上	6	100.0	-	-	-	-

Q 18. 1 6. 2 訪問看護師に期待するスキル：訪問看護の制度理解・活用：一人前

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	113	9.7	64.6	19.5	2.7	0.9	2.7
経営主体	医療法人	30	23.3	53.3	13.3	3.3	6.7
	営利法人（会社）	52	3.8	69.2	25.0	1.9	-
	その他	26	7.7	73.1	15.4	-	3.8
職員規模	3人未満	24	12.5	70.8	12.5	4.2	-
	5人未満	37	10.8	67.6	21.6	-	-
	7人未満	22	9.1	68.2	18.2	-	4.5
	10人未満	14	-	57.1	35.7	-	7.1
	10人以上	6	16.7	66.7	16.7	-	-

62

Q18. 16. 3 訪問看護師に期待するスキル：訪問看護の制度理解・活用：中堅

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	113	3.5	13.3	57.5	21.2	-	4.4
経営主体	医療法人	30	3.3	26.7	40.0	23.3	- 6.7
	営利法人（会社）	52	5.8	7.7	59.6	25.0	- 1.9
	その他	26	-	7.7	73.1	11.5	- 7.7
職員規模	3人未満	24	4.2	12.5	54.2	29.2	- -
	5人未満	37	2.7	21.6	54.1	16.2	- 5.4
	7人未満	22	4.5	9.1	68.2	13.6	- 4.5
	10人未満	14	-	-	57.1	42.9	- -
	10人以上	6	16.7	-	66.7	16.7	- -

Q18. 16. 4 訪問看護師に期待するスキル：訪問看護の制度理解・活用：ベテラン・熟練

	調査数	必要に応じ 助言を得 て、実践で きる	自立して標 準的に、実 践できる	個別の状 況に応じて 判断し、実 践できる	幅広い視野 で予測的・創 造的に、実 践できる	この階層の 職員には不 要	無回答
全体	113	4.4	2.7	8.8	77.0	1.8	5.3
経営主体	医療法人	30	-	3.3	20.0	70.0	- 6.7
	営利法人（会社）	52	7.7	3.8	5.8	75.0	3.8 3.8
	その他	26	-	-	3.8	88.5	- 7.7
職員規模	3人未満	24	4.2	4.2	12.5	79.2	- -
	5人未満	37	5.4	2.7	10.8	70.3	2.7 8.1
	7人未満	22	4.5	-	4.5	86.4	- 4.5
	10人未満	14	-	-	7.1	92.9	- -
	10人以上	6	-	16.7	-	66.7	16.7 -

Q19. 16. 1 OJTや研修で十分な育成ができているか：訪問看護の制度理解・活用：新人・新任

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	113	32.7	46.0	15.9	5.3
経営主体	医療法人	30	26.7	40.0	26.7 6.7
	営利法人（会社）	52	30.8	51.9	13.5 3.8
	その他	26	38.5	46.2	7.7 7.7
職員規模	3人未満	24	20.8	41.7	33.3 4.2
	5人未満	37	35.1	48.6	13.5 2.7
	7人未満	22	31.8	59.1	4.5 4.5
	10人未満	14	42.9	42.9	7.1 7.1
	10人以上	6	50.0	50.0	- -

Q19. 16. 2 OJTや研修で十分な育成ができているか：訪問看護の制度理解・活用：一人前

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	113	35.4	51.3	8.8	4.4
経営主体	医療法人	30	26.7	56.7	10.0 6.7
	営利法人（会社）	52	34.6	53.8	9.6 1.9
	その他	26	42.3	42.3	7.7 7.7
職員規模	3人未満	24	20.8	54.2	20.8 4.2
	5人未満	37	27.0	62.2	8.1 2.7
	7人未満	22	45.5	45.5	4.5 4.5
	10人未満	14	57.1	28.6	7.1 7.1
	10人以上	6	50.0	50.0	- -

63

Q19. 16. 3 OJTや研修で十分な育成ができているか：訪問看護の制度理解・活用：中堅

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	113	37.2	50.4	7.1	5.3
経営主体	医療法人	30	36.7	50.0	6.7 6.7
	営利法人（会社）	52	32.7	53.8	9.6 3.8
	その他	26	46.2	42.3	3.8 7.7
職員規模	3人未満	24	29.2	45.8	20.8 4.2
	5人未満	37	27.0	64.9	2.7 5.4
	7人未満	22	50.0	40.9	4.5 4.5
	10人未満	14	64.3	28.6	7.1 -
	10人以上	6	33.3	66.7	- -

Q19. 16. 4 OJTや研修で十分な育成ができているか：訪問看護の制度理解・活用：ベテラン・熟練

	調査数	育成できて いる	どちらともい えない	育成できて いない	無回答
全体	113	35.4	49.6	8.8	6.2
経営主体	医療法人	30	40.0	50.0	3.3 6.7
	営利法人（会社）	52	30.8	51.9	13.5 3.8
	その他	26	38.5	42.3	7.7 11.5
職員規模	3人未満	24	33.3	41.7	20.8 4.2
	5人未満	37	24.3	62.2	8.1 5.4
	7人未満	22	45.5	40.9	9.1 4.5
	10人未満	14	57.1	35.7	- 7.1
	10人以上	6	33.3	66.7	- -

Q20 看護実践能力を身に付ける上で、重要だと考える育成方法・育成手段

	調査数	個別面接 での助言・ 指導	教材等での 学習	朝礼・事業 所内会議 等での助 言・指導	同行訪問を 通じた助 言・指導	ケアの振り 返り（リフレ クション）	事例検討	内部研修	外部研修	その他	特にない	無回答
全体	421	29.5	5.2	14.0	71.5	66.7	43.0	16.9	31.1	-	-	3.6
経営主体	医療法人	121	19.0	7.4	10.7	62.0	64.5	45.5	22.3	43.0	-	5.8
	営利法人（会社）	176	34.7	3.4	14.2	72.2	66.5	39.8	15.9	27.3	-	3.4
	その他	111	31.5	5.4	16.2	80.2	68.5	47.7	13.5	24.3	-	1.8
職員規模	3人未満	59	27.1	6.8	13.6	78.0	64.4	35.6	15.3	28.8	-	5.1
	5人未満	144	27.1	4.9	18.1	72.2	67.4	40.3	20.1	33.3	-	3.5
	7人未満	98	24.5	7.1	11.2	67.3	58.2	45.9	17.3	37.8	-	4.1
	10人未満	62	38.7	3.2	4.8	67.7	77.4	56.5	14.5	27.4	-	1.6
	10人以上	34	41.2	2.9	14.7	82.4	64.7	41.2	14.7	20.6	-	2.9

Q21 看護師としての職務経験年数

	調査数	平均	最小値	最大値
全体	397	26.14	0.00	50.00
経営主体	医療法人	112	26.66	0.00 45.00
	営利法人（会社）	164	23.49	0.00 50.00
	その他	109	29.06	7.00 47.00
職員規模	3人未満	53	25.07	2.50 44.00
	5人未満	136	25.18	0.00 50.00
	7人未満	93	27.11	5.00 45.00
	10人未満	61	26.66	5.00 50.00
	10人以上	33	26.88	0.00 43.00

64

Q 2 2 訪問看護師としての職務経験年数

		調査数	平均	最小値	最大値
全体		394	11.18	0.00	54.00
経営主体	医療法人	109	12.25	0.00	30.00
	営利法人（会社）	164	9.34	0.00	54.00
	その他	108	12.42	0.00	32.00
職員規模	3 人未満	53	8.99	0.50	30.00
	5 人未満	135	10.62	0.00	40.00
	7 人未満	92	11.71	0.50	54.00
	10人未満	60	12.45	1.60	30.00
	10人以上	33	12.47	0.00	32.00

【従事者票】クロス集計結果一覧

Q 1 年齢

		調査数	平均	最小値	最大値
全体		2,252	46.14	22.00	78.00
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	46.93	22.00	78.00
	5 人以上10人未満	1,057	45.84	22.00	78.00
	10人以上	504	45.69	22.00	68.00
訪問看護の 経験年数	3 年未満	687	40.46	22.00	70.00
	3 年以上 5 年未満	375	43.58	24.00	73.00
	5 年以上 1 0 年未満	546	47.59	25.00	78.00
	1 0 年以上	587	52.88	32.00	78.00
役職	一般職	1,661	44.78	22.00	78.00
	主任・副所長	191	48.93	28.00	70.00
	管理者・所長	332	50.48	26.00	74.00
	経営者（管理者・所長除く）	24	48.54	33.00	70.00
	その他	43	51.02	30.00	74.00
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,724	45.91	22.00	74.00
	正規雇用（短時間勤務）	62	42.16	27.00	66.00
	正規雇用以外（非常勤等）	442	47.28	22.00	78.00
	その他	18	52.67	38.00	67.00
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	33.20	22.00	58.00
	新任	335	39.87	22.00	70.00
	一人前	546	42.79	22.00	68.00
	中堅	741	46.92	26.00	78.00
	ベテラン・熟練	398	53.94	27.00	74.00

Q 2 性別

		調査数	男性	女性	その他・回 答したくない	無回答
全体		2,254	6.3	92.6	0.8	0.3
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	5.8	92.8	1.0	0.4
	5 人以上10人未満	1,059	6.6	92.4	0.8	0.2
	10人以上	504	6.3	92.9	0.4	0.4
訪問看護の 経験年数	3 年未満	687	8.7	89.7	1.2	0.4
	3 年以上 5 年未満	375	8.8	90.1	0.8	0.3
	5 年以上 1 0 年未満	546	5.3	94.5	0.2	-
	1 0 年以上	587	3.1	96.1	0.5	0.3
役職	一般職	1,663	4.8	93.9	1.0	0.4
	主任・副所長	191	7.3	92.7	-	-
	管理者・所長	332	11.1	88.9	-	-
	経営者（管理者・所長除く）	24	45.8	54.2	-	-
	その他	43	2.3	95.3	-	2.3
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	7.7	91.4	0.8	0.1
	正規雇用（短時間勤務）	62	3.2	95.2	1.6	-
	正規雇用以外（非常勤等）	442	0.9	97.3	0.7	1.1
	その他	18	16.7	83.3	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	-	100.0	-	-
	新任	335	5.4	92.8	1.2	0.6
	一人前	547	7.5	91.6	0.7	0.2
	中堅	742	6.2	93.0	0.5	0.3
	ベテラン・熟練	398	6.0	94.0	-	-

Q 3 看護関係資格

		調査数	保健師	助産師	看護師	准看護師	無回答
全体		2,254	8.6	0.6	95.2	6.6	0.5
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	8.7	1.0	93.5	7.8	0.4
	5 人以上10人未満	1,059	9.1	0.5	96.0	5.7	0.5
	10人以上	504	7.5	0.2	95.6	6.9	0.8
訪問看護の 経験年数	3 年未満	687	11.1	0.6	94.3	7.1	0.3
	3 年以上 5 年未満	375	10.4	1.3	95.2	8.8	0.3
	5 年以上 1 0 年未満	546	8.8	0.5	96.3	6.0	0.2
	1 0 年以上	587	4.6	0.2	96.1	4.8	0.7
役職	一般職	1,663	9.3	0.5	94.6	7.2	0.5
	主任・副所長	191	7.3	0.5	96.3	4.7	0.5
	管理者・所長	332	5.7	0.9	98.2	3.9	0.3
	経営者（管理者・所長除く）	24	16.7	-	95.8	8.3	-
	その他	43	4.7	-	88.4	11.6	2.3
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	8.2	0.5	94.8	7.2	0.5
	正規雇用（短時間勤務）	62	14.5	-	98.4	1.6	1.6
	正規雇用以外（非常勤等）	442	9.5	0.9	95.9	5.2	0.5
	その他	18	11.1	-	100.0	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	5.0	-	85.0	15.0	-
	新任	335	14.0	0.6	95.5	6.3	0.3
	一人前	547	12.4	0.7	94.9	6.9	0.5
	中堅	742	7.4	0.7	95.6	5.9	0.7
	ベテラン・熟練	398	3.3	0.3	98.2	3.5	0.3

Q 4 資格の取得状況

		調査数	専門看護 師	認定看護 師	特定行為 研修修了 者	その他	特になし	無回答
全体		2,254	2.8	2.2	2.7	7.6	83.0	2.5
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	3.2	2.2	2.8	8.7	81.9	2.3
	5 人以上10人未満	1,059	2.2	2.1	2.3	7.1	84.5	2.5
	10人以上	504	3.6	2.4	3.6	7.1	81.3	2.6
訪問看護の 経験年数	3 年未満	687	2.6	1.3	1.7	5.8	86.8	2.0
	3 年以上 5 年未満	375	1.3	1.9	3.5	6.7	85.6	2.9
	5 年以上 1 0 年未満	546	2.6	2.0	3.1	8.1	82.2	2.6
	1 0 年以上	587	3.9	3.2	3.1	9.9	78.2	2.4
役職	一般職	1,663	3.0	1.2	2.3	6.7	85.1	2.5
	主任・副所長	191	3.1	5.2	4.2	9.4	78.5	1.0
	管理者・所長	332	1.2	4.5	3.9	10.5	77.1	2.7
	経営者（管理者・所長除く）	24	-	8.3	4.2	12.5	66.7	8.3
	その他	43	7.0	4.7	-	9.3	74.4	4.7
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	2.9	2.4	3.0	7.5	82.9	2.1
	正規雇用（短時間勤務）	62	1.6	1.6	3.2	9.7	83.9	1.6
	正規雇用以外（非常勤等）	442	2.7	0.9	1.6	7.2	84.2	4.1
	その他	18	-	16.7	-	22.2	61.1	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	5.0	-	10.0	-	85.0	-
	新任	335	3.3	1.2	1.5	5.4	86.6	2.7
	一人前	547	2.9	0.7	1.8	4.4	88.3	2.7
	中堅	742	2.6	1.5	2.6	8.4	83.2	2.3
	ベテラン・熟練	398	3.5	7.0	4.5	12.1	73.1	1.5

Q 5 最終学歴

		調査数	専門学校	短期大学	大学	大学院 (修士課程・博士課程)	その他	無回答
全体		2,254	74.9	8.2	12.2	1.2	3.1	0.4
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	77.0	7.5	10.4	1.2	3.6	0.3
	5 人以上10人未満	1,059	74.4	8.6	13.2	0.8	2.5	0.6
	10人以上	504	73.0	8.3	12.5	2.2	3.6	0.4
	3 年未満	687	71.9	6.0	17.5	0.4	3.9	0.3
訪問看護の 経験年数	3 年以上 5 年未満	375	74.1	6.4	13.6	1.9	3.7	0.3
	5 年以上 1 0 年未満	546	76.2	8.6	11.9	0.9	2.2	0.2
	1 0 年以上	587	77.2	11.6	6.3	1.9	2.2	0.9
	一般職	1,663	74.7	7.9	13.1	0.9	3.0	0.4
役職	主任・副所長	191	77.0	8.4	9.9	2.1	2.6	-
	管理者・所長	332	75.0	9.9	9.3	1.8	3.3	0.6
	経営者（管理者・所長除く）	24	70.8	4.2	12.5	8.3	4.2	-
	その他	43	74.4	9.3	9.3	-	2.3	4.7
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	75.3	7.4	12.6	1.2	3.1	0.4
	正規雇用（短時間勤務）	62	66.1	8.1	17.7	1.6	6.5	-
	正規雇用以外（非常勤等）	442	73.8	11.8	10.4	0.9	2.5	0.7
	その他	18	88.9	-	5.6	5.6	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	70.0	-	20.0	-	10.0	-
	新任	335	71.9	6.6	17.3	0.6	3.3	0.3
	一人前	547	71.1	6.4	17.6	1.1	3.3	0.5
	中堅	742	77.9	8.2	9.7	0.7	3.1	0.4
	ベテラン・熟練	398	75.9	12.6	7.3	2.3	1.5	0.5

Q 6 看護師としての職務経験年数

		調査数	平均	最小値	最大値
全体		2,198	20.63	0.50	53.00
事業所の 看護職員 数	5 人未満	673	21.18	0.50	48.00
	5 人以上10人未満	1,036	20.43	0.50	53.00
	10人以上	488	20.32	1.00	47.00
	3 年未満	684	14.89	0.50	47.00
訪問看護の 経験年数	3 年以上 5 年未満	374	18.19	3.00	47.00
	5 年以上 1 0 年未満	543	22.36	5.00	48.00
	1 0 年以上	578	27.35	10.00	53.00
	一般職	1,620	19.12	0.50	50.00
役職	主任・副所長	186	23.89	2.50	44.00
	管理者・所長	327	25.74	2.50	53.00
	経営者（管理者・所長除く）	23	21.26	5.00	48.00
	その他	42	24.52	5.00	46.00
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,683	20.60	0.50	53.00
	正規雇用（短時間勤務）	61	17.75	6.00	40.00
	正規雇用以外（非常勤等）	430	20.88	1.00	50.00
	その他	18	26.89	10.00	45.00
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	3.78	0.50	20.00
	新任	332	13.93	1.00	47.00
	一人前	531	17.00	2.00	43.00
	中堅	723	21.76	0.50	50.00
	ベテラン・熟練	392	29.24	6.00	53.00

Q 7 訪問看護師としての職務経験年数

		調査数	平均	最小値	最大値
全体		2,195	6.99	0.50	42.00
事業所の 看護職員 数	5 人未満	672	6.79	0.50	41.00
	5 人以上10人未満	1,035	6.81	0.50	42.00
	10人以上	487	7.65	0.50	34.00
	3 年未満	687	1.18	0.50	2.50
訪問看護の 経験年数	3 年以上 5 年未満	375	3.49	3.00	4.50
	5 年以上 1 0 年未満	546	6.65	5.00	9.50
	1 0 年以上	587	16.35	10.00	42.00
	一般職	1,617	5.99	0.50	41.00
役職	主任・副所長	186	9.16	0.50	29.00
	管理者・所長	327	10.14	0.50	42.00
	経営者（管理者・所長除く）	24	8.40	2.00	19.00
	その他	41	10.60	0.50	41.00
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,679	7.10	0.50	42.00
	正規雇用（短時間勤務）	61	4.73	0.50	30.00
	正規雇用以外（非常勤等）	431	6.75	0.50	41.00
	その他	18	10.00	2.00	27.00
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	3.78	0.50	20.00
	新任	330	1.32	0.50	15.00
	一人前	534	4.67	0.50	33.00
	中堅	723	8.37	0.50	36.00
	ベテラン・熟練	389	12.30	0.50	42.00

Q 8 現在の事業所における勤務年数

		調査数	平均	最小値	最大値
全体		2,224	5.45	0.50	75.00
事業所の 看護職員 数	5 人未満	677	4.79	0.50	41.00
	5 人以上10人未満	1,051	5.29	0.50	75.00
	10人以上	495	6.69	0.50	37.00
	3 年未満	683	1.43	0.50	37.00
訪問看護の 経験年数	3 年以上 5 年未満	369	3.33	0.50	34.00
	5 年以上 1 0 年未満	542	5.71	0.50	35.00
	1 0 年以上	578	11.17	0.50	75.00
	一般職	1,642	4.64	0.50	75.00
役職	主任・副所長	188	8.45	0.50	35.00
	管理者・所長	328	7.48	0.50	34.00
	経営者（管理者・所長除く）	24	4.65	0.50	18.00
	その他	42	8.30	0.50	34.00
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,701	5.56	0.50	75.00
	正規雇用（短時間勤務）	62	3.43	0.50	15.00
	正規雇用以外（非常勤等）	437	5.28	0.50	37.00
	その他	18	5.28	0.50	12.00
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	1.35	0.50	4.00
	新任	333	1.17	0.50	37.00
	一人前	542	3.76	0.50	26.00
	中堅	727	6.70	0.50	41.00
	ベテラン・熟練	394	9.14	0.50	75.00

Q 9 看護職として勤務したことのある職場

		調査数	病院	診療所	助産所	訪問看護 ステーション	介護老人 保健施設	介護老人 福祉施設 (特別養 護老人ホー ム)	介護療養 型医療施 設	介護医療 院	上記以外 の介護サ ービス事 業所等	社会福祉 施設（介 護サービ ス事業所 は除く）	看護師等 学校養成 所・教育 研究機関 （養成 所、大学 等）	地方公共 団体	その他	現在の就 業場所が 看護職と して初め ての職場 である	無回答
全体		2,254	88.2	18.2	0.2	30.4	7.3	6.0	2.2	0.4	8.8	2.1	2.4	1.8	5.5	1.2	0.2
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	87.0	20.3	0.4	33.0	7.4	7.0	2.8	0.6	10.0	1.6	2.5	1.2	4.8	1.0	0.3
	5 人以上10人未満	1,059	89.0	17.8	-	29.6	7.7	5.4	1.7	0.2	8.0	2.2	2.0	2.4	5.9	1.1	0.2
	10人以上	504	88.1	16.3	0.4	28.8	6.3	6.2	2.4	0.6	8.7	2.8	3.2	1.6	5.8	1.6	0.2
訪問看護の 経験年数	3 年未満	687	90.7	16.6	0.3	13.5	8.4	6.0	2.3	0.4	7.3	2.5	2.0	1.3	4.1	1.5	0.6
	3 年以上 5 年未満	375	90.4	14.9	-	26.7	8.8	7.5	2.1	0.8	8.8	3.2	2.9	1.1	6.7	2.1	-
	5 年以上 1 0 年未満	546	88.8	22.5	0.4	36.1	7.1	6.4	3.1	0.5	9.7	2.2	2.7	2.4	5.3	0.9	-
	1 0 年以上	587	83.6	18.7	0.2	46.5	5.5	4.8	1.2	-	10.1	1.0	2.4	2.2	7.0	0.7	-
役職	一般職	1,663	88.2	17.8	0.2	28.9	8.1	6.7	2.2	0.4	8.4	2.1	1.9	1.7	5.4	1.4	0.2
	主任・副所長	191	91.1	16.8	-	23.6	6.3	1.6	1.6	-	5.2	2.1	3.7	2.1	4.7	1.6	-
	管理者・所長	332	88.3	21.1	0.6	38.9	4.5	4.5	2.1	0.3	11.7	2.4	3.3	1.8	6.0	0.3	0.3
	経営者（管理者・所長除く）	24	91.7	25.0	-	62.5	4.2	12.5	4.2	4.2	16.7	-	12.5	4.2	4.2	-	-
	その他	43	74.4	16.3	-	37.2	7.0	9.3	2.3	-	11.6	2.3	4.7	2.3	14.0	-	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	87.7	18.1	0.2	31.2	6.8	5.9	2.1	0.5	8.3	2.3	2.3	1.3	5.4	1.5	0.2
	正規雇用（短時間勤務）	62	88.7	17.7	-	25.8	8.1	8.1	1.6	-	8.1	1.6	-	3.2	3.2	-	1.6
	正規雇用以外（非常勤等）	442	90.3	19.2	0.2	27.1	9.5	6.6	2.5	-	10.9	1.8	2.9	3.6	6.3	0.2	0.2
	その他	18	88.9	16.7	-	55.6	-	5.6	-	-	11.1	-	5.6	-	5.6	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	40.0	10.0	-	15.0	-	-	-	-	5.0	-	-	-	5.0	40.0	5.0
	新任	335	93.1	17.6	0.3	15.5	9.3	6.9	2.1	0.6	8.7	1.8	1.2	1.8	4.2	0.3	-
	一人前	547	88.3	16.6	0.2	26.0	7.5	4.9	1.8	0.4	9.9	3.1	2.0	1.5	5.1	0.7	0.2
	中堅	742	88.8	17.0	0.3	35.0	6.5	5.8	2.6	0.4	7.1	1.8	2.8	1.6	7.0	1.3	0.1
	ベテラン・熟練	398	88.4	24.6	0.3	41.2	5.8	4.5	2.5	0.3	11.1	1.5	4.0	2.5	5.8	0.3	-

Q 1 0 事業所の看護職員数

		調査数	3 人未満	3 ～4 人 未満	4 ～5 人 未満	5 ～7 人 未満	7 ～10 人 未満	10～15人 未満	15～20人 未満	20人以上	無回答
全体		2,254	2.1	13.9	14.6	25.7	21.3	12.9	5.6	3.8	0.0
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	6.8	45.4	47.8	-	-	-	-	-	-
	5 人以上10人未満	1,059	-	-	-	54.8	45.2	-	-	-	-
	10人以上	504	-	-	-	-	-	57.7	25.2	17.1	-
訪問看護の 経験年数	3 年未満	687	2.2	17.8	16.2	26.1	19.2	10.2	4.7	3.6	0.1
	3 年以上 5 年未満	375	1.3	14.4	13.3	28.8	20.8	10.1	5.9	5.3	-
	5 年以上 1 0 年未満	546	1.8	10.4	13.7	25.1	24.5	15.2	4.9	4.2	-
	1 0 年以上	587	2.7	12.3	14.5	24.2	21.3	15.8	6.8	2.4	-
役職	一般職	1,663	1.7	13.7	13.9	27.7	21.3	12.7	5.5	3.5	0.1
	主任・副所長	191	1.6	5.2	9.9	22.0	25.7	21.5	7.3	6.8	-
	管理者・所長	332	3.6	21.1	20.2	21.1	17.2	9.3	4.8	2.7	-
	経営者（管理者・所長除く）	24	4.2	12.5	20.8	12.5	41.7	4.2	4.2	-	-
	その他	43	4.7	4.7	18.6	11.6	20.9	16.3	11.6	11.6	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	2.3	14.1	14.1	25.7	21.1	13.3	5.6	3.7	-
	正規雇用（短時間勤務）	62	1.6	27.4	6.5	24.2	17.7	12.9	3.2	6.5	-
	正規雇用以外（非常勤等）	442	1.4	11.1	17.2	26.7	21.3	12.2	6.3	3.8	-
	その他	18	-	11.1	22.2	16.7	44.4	-	-	5.6	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	-	30.0	15.0	30.0	15.0	5.0	-	5.0	-
	新任	335	2.1	18.8	15.5	28.7	16.1	11.0	4.8	3.0	-
	一人前	547	1.8	12.1	14.1	29.1	21.2	13.3	4.2	4.2	-
	中堅	742	2.3	12.0	14.6	23.9	23.5	13.9	6.3	3.5	0.1
	ベテラン・熟練	398	2.8	12.8	15.1	21.1	23.1	13.3	7.0	4.8	-

Q 1 1 現在の事業所における雇用形態

		調査数	正規雇用 （常勤勤 務）	正規雇用 （短時間 勤務）	正規雇用 以外（非 常勤、パート、契約社員、嘱託 等）	その他	無回答
全体		2,254	76.6	2.8	19.6	0.8	0.3
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	76.5	3.2	19.0	0.9	0.4
	5 人以上10人未満	1,059	76.3	2.5	20.0	1.0	0.2
	10人以上	504	77.4	2.8	19.6	0.2	-
訪問看護の 経験年数	3 年未満	687	73.8	3.2	22.6	0.1	0.3
	3 年以上 5 年未満	375	77.6	3.7	17.9	0.5	0.3
	5 年以上 1 0 年未満	546	76.9	3.5	18.1	1.3	0.2
	1 0 年以上	587	78.5	1.0	18.7	1.4	0.3
役職	一般職	1,663	71.0	3.4	25.2	0.1	0.3
	主任・副所長	191	94.2	3.1	2.1	0.5	-
	管理者・所長	332	96.1	-	1.5	2.1	0.3
	経営者（管理者・所長除く）	24	70.8	-	-	29.2	-
	その他	43	65.1	-	32.6	2.3	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	100.0	-	-	-	-
	正規雇用（短時間勤務）	62	-	100.0	-	-	-
	正規雇用以外（非常勤等）	442	-	-	100.0	-	-
	その他	18	-	-	-	100.0	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	90.0	-	10.0	-	-
	新任	335	66.6	2.7	30.4	0.3	-
	一人前	547	73.9	3.1	22.5	0.2	0.4
	中堅	742	79.0	3.1	17.0	0.5	0.4
	ベテラン・熟練	398	86.9	1.3	9.0	2.5	0.3

Q 1 2 現在の事業所における職位

		調査数	一般職	主任・副所 長	管理者・所 長	経営者・ （管理者・ 所長除く）	その他	無回答
全体		2,254	73.8	8.5	14.7	1.1	1.9	0.0
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	70.6	4.6	21.6	1.3	1.7	0.1
	5 人以上10人未満	1,059	76.9	8.6	12.0	1.2	1.3	-
	10人以上	504	71.6	13.5	11.1	0.4	3.4	-
訪問看護の 経験年数	3 年未満	687	88.2	3.3	7.0	0.1	1.3	-
	3 年以上 5 年未満	375	77.9	6.7	13.1	1.3	1.1	-
	5 年以上 1 0 年未満	546	68.5	11.9	15.9	1.5	2.2	-
	1 0 年以上	587	58.8	12.4	24.4	1.7	2.7	-
役職	一般職	1,663	100.0	-	-	-	-	-
	主任・副所長	191	-	100.0	-	-	-	-
	管理者・所長	332	-	-	100.0	-	-	-
	経営者（管理者・所長除く）	24	-	-	-	100.0	-	-
	その他	43	-	-	-	-	100.0	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	68.4	10.4	18.5	1.0	1.6	0.1
	正規雇用（短時間勤務）	62	90.3	9.7	-	-	-	-
	正規雇用以外（非常勤等）	442	94.8	0.9	1.1	-	3.2	-
	その他	18	11.1	5.6	38.9	38.9	5.6	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	100.0	-	-	-	-	-
	新任	335	95.2	1.2	2.7	-	0.9	-
	一人前	547	91.6	3.3	4.0	0.2	0.9	-
	中堅	742	70.5	13.1	12.3	1.5	2.7	-
	ベテラン・熟練	398	34.7	16.6	44.7	1.5	2.5	-

Q17 OJT、研修の事業所の状況																	
		調査数	法人・事業所の理念が示されている	ケアを行ううえで心の構えが示されている	法人・事業所の人材育成方針について説明されている	自分自身の目標管理シート（教育訓練計画）を法人・事業所で作成している	人事考課等で、自己評価の記録や他者評価によるフィードバックがされている	身に付けるべき知識や能力が示されている	業務に関するマニュアルが配布されている	仕事について相談や助言の機会がある	目指すべき業務や役割が示されている	専任の教育係（教育担当）がいる	他のスタッフの指導・教育を担う機会がある	今の職場で、管理職や先輩職員に相談できる環境がある	その他	特になし	無回答
全体		2,254	76.6	50.8	39.7	51.0	42.2	31.2	42.1	71.7	35.9	16.4	37.8	44.6	0.5	3.3	0.6
事業所の看護職員数	5人未満	690	72.9	47.0	34.5	45.1	36.4	28.7	39.1	69.4	31.0	10.0	27.5	40.0	0.4	5.4	0.7
	5人以上10人未満	1,059	78.8	51.7	40.3	52.2	42.0	30.2	42.6	71.8	36.6	17.4	41.6	46.4	0.5	2.2	0.6
	10人以上	504	77.2	54.6	45.6	56.5	50.8	36.9	45.0	74.4	41.1	23.0	43.8	47.4	0.6	2.8	0.6
訪問看護の経験年数	3年未満	687	70.6	46.4	34.4	44.1	37.4	30.0	33.2	72.1	31.7	16.3	28.7	44.5	0.6	3.6	0.4
	3年以上5年未満	375	70.9	48.3	38.4	48.3	39.5	31.7	37.1	69.3	30.9	16.5	36.3	46.4	0.8	4.3	0.5
	5年以上10年未満	546	80.0	52.7	43.6	58.4	47.1	32.2	46.2	72.0	39.0	16.8	42.1	44.7	0.2	2.9	0.5
	10年以上	587	84.8	56.9	43.1	54.5	46.2	30.7	52.5	73.6	41.7	16.5	46.7	44.8	0.3	2.0	0.7
役職	一般職	1,663	74.9	51.2	38.5	50.4	41.8	31.3	40.0	71.3	32.9	15.9	32.1	44.8	0.4	3.7	0.7
	主任・副所長	191	79.6	54.5	44.5	65.4	49.7	38.2	46.1	72.8	48.2	23.0	57.6	50.8	0.5	1.0	0.5
	管理者・所長	332	83.1	47.9	42.5	47.0	42.5	27.4	50.0	73.2	42.8	15.1	52.1	40.1	0.9	2.4	0.6
	経営者（管理者・所長除く）	24	70.8	50.0	37.5	20.8	16.7	29.2	37.5	79.2	33.3	4.2	45.8	50.0	-	4.2	-
	その他	43	83.7	46.5	44.2	58.1	39.5	27.9	46.5	67.4	46.5	20.9	55.8	44.2	2.3	-	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	77.2	50.8	40.8	51.5	43.9	31.2	43.0	71.4	37.5	17.1	39.8	43.8	0.6	3.4	0.5
	正規雇用（短時間勤務）	62	66.1	38.7	40.3	48.4	29.0	29.0	25.8	61.3	32.3	9.7	24.2	51.6	-	4.8	1.6
	正規雇用以外（非常勤等）	442	76.0	53.2	36.2	50.9	38.9	32.6	41.0	74.7	31.0	14.7	32.1	48.0	0.2	2.0	0.9
	その他	18	77.8	44.4	27.8	22.2	16.7	16.7	38.9	66.7	16.7	11.1	44.4	27.8	-	5.6	-
		20	70.0	65.0	45.0	45.0	30.0	40.0	30.0	75.0	35.0	20.0	20.0	55.0	-	10.0	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	335	74.0	49.3	39.7	45.1	40.9	34.6	35.5	77.6	34.9	19.7	27.5	51.9	0.6	2.4	0.3
	一人前	547	75.9	51.7	34.6	50.8	42.2	29.6	38.8	70.6	30.5	14.8	32.2	44.4	0.2	2.4	0.2
	中堅	742	77.9	50.8	42.3	54.6	45.8	31.9	45.3	70.8	38.8	16.0	40.0	43.1	0.7	3.8	0.3
	ベテラン・熟練	398	83.4	53.8	43.5	56.8	44.2	30.9	49.0	75.1	43.2	20.9	58.3	47.2	0.5	2.0	0.5

Q18 現在の職場でOJTで経験したもの

		調査数	ケアのやり方を実際にみせてもらった	指導・助言を受けながらケアを提供する機会があった	専門的な研修を受けた看護士による同行訪問があった	ベテラン・熟練看護士等による同行訪問があった	段階的に、高度なケアが必要利用者を割り振られた	教育担当等、他の看護士と定期的にケアの振り返り（ワレックス）をした	定期的な勉強会や事例検討、カンファレンスがあった	その他	特になし	無回答
全体		2,254	75.6	74.0	22.9	67.8	32.8	33.0	57.5	0.5	5.6	1.7
事業所の看護職員数	5人未満 5人以上10人未満 10人以上	690 1,059 504	70.4 78.0 77.6	70.0 75.9 75.2	18.7 24.0 26.4	61.6 70.6 70.2	25.8 34.1 39.9	26.4 34.9 37.9	53.5 58.0 62.1	0.7 0.3 0.6	8.4 4.2 4.8	2.0 1.5 1.8
訪問看護の経験年数	3年未満 3年以上5年未満 5年以上10年未満 10年以上	687 375 546 587	79.5 77.9 71.4 73.9	79.3 70.9 71.6 72.4	24.0 19.7 22.3 24.9	71.9 68.8 65.6 65.2	30.4 32.5 33.9 35.6	34.1 32.3 34.4 31.9	46.3 55.2 60.6 70.2	0.3 0.3 0.7 0.7	4.5 6.1 7.3 4.8	1.7 1.6 1.5 1.7
役職	一般職 主任・副所長 管理者・所長 経営者（管理者・所長除く） その他	1,663 191 332 24 43	77.0 75.9 69.0 70.8 76.7	74.9 79.6 67.2 58.3 76.7	23.2 27.2 18.4 29.2 23.3	70.1 72.3 56.3 45.8 60.5	32.1 46.6 28.6 29.2 34.9	32.4 38.7 32.5 20.8 41.9	55.1 63.9 65.4 58.3 65.1	0.3 - 1.2 4.2 2.3	5.3 3.1 7.8 8.3 7.0	1.9 0.5 1.8 - -
雇用形態	正規雇用（常勤勤務） 正規雇用（短時間勤務） 正規雇用以外（非常勤等） その他	1,726 62 442 18	74.9 80.6 79.0 61.1	73.8 80.6 74.7 61.1	24.4 11.3 19.5 11.1	66.7 67.7 73.1 50.0	34.4 30.6 27.1 38.9	34.0 35.5 29.4 22.2	58.2 53.2 55.7 61.1	0.6 - - 5.6	5.6 6.5 5.0 5.6	1.7 3.2 1.8 -
現在の事業所における主観的な階層	新人 新任 一人前 中堅 ベテラン・熟練	20 335 547 742 398	80.0 87.8 81.0 71.6 68.8	75.0 86.6 80.6 69.5 69.3	30.0 28.1 18.3 24.5 23.9	65.0 80.9 73.7 63.6 62.6	35.0 32.8 34.4 32.2 39.7	40.0 36.7 33.6 32.2 35.2	45.0 48.1 56.9 61.5 66.6	- 0.6 - 0.5 1.3	10.0 2.7 3.1 6.5 7.0	- 1.2 1.1 2.2 1.0

Q19. 1 自ら選択して学んだこと・学んでいること：①学んでいること

		調査数	小児の訪問看護に関すること	精神科訪問看護に関すること	認知症に関すること	がん・ターミナルケアに関すること	医療機器に関すること	治療や薬剤に関すること	フィジカル・セラピーに関すること	地域の多職種連携に関すること	その他ケアに関すること	看護の倫理に関すること	医療安全管理・訪問看護におけるリスクマネジメントに関すること	利用者の身体的・精神的・社会的なケアへの対応に関すること	コミュニケーション・接遇に関すること	訪問看護事業所の管理・経営に関すること	BCP(業務継続計画)・衛生管理、虐待防止等に関すること	訪問看護に関わる制度に関すること	地域包括ケアシステムに関すること	高度・専門的な研修(認定看護師教育課程、専門職研修教育課程、看護所長代行研修等)に関すること
全体		2,254	13.9	29.2	39.4	47.3	28.9	39.4	24.9	27.3	18.6	13.5	21.1	25.1	27.5	17.8	33.0	33.6	12.2	4.6
事業所の看護職員数	5人未満	690	12.0	28.0	41.4	46.5	24.3	38.3	25.4	26.8	19.9	14.2	22.5	25.5	28.0	20.1	33.3	33.2	13.6	3.5
	5人以上10人未満	1,059	13.2	29.5	40.1	48.2	28.9	39.8	25.9	28.6	19.1	12.7	19.4	24.1	26.0	16.9	33.2	33.1	10.8	4.3
	10人以上	504	17.9	30.2	35.1	46.6	34.9	40.3	22.4	25.2	16.1	14.3	22.8	26.8	30.2	16.7	31.9	35.1	13.5	6.7
		687	10.2	26.8	36.7	38.3	25.9	40.8	30.3	27.4	19.7	12.2	16.4	19.5	29.7	14.0	21.5	36.5	13.0	2.3
訪問看護の経験年数	3年未満	375	14.9	32.0	36.3	47.5	27.7	38.7	24.3	28.0	16.5	12.0	19.2	20.5	27.5	16.3	29.9	36.3	13.3	4.5
	3年以上5年未満	546	16.8	29.9	41.2	52.4	28.4	38.3	21.4	25.5	19.4	13.6	21.8	27.1	25.8	18.3	36.3	31.1	11.2	4.6
	5年以上10年未満	587	15.0	29.6	43.6	53.8	33.9	40.2	22.5	28.3	18.1	15.7	26.9	32.2	26.1	23.0	46.0	31.7	11.4	7.5
	10年以上	1,663	12.2	26.4	39.0	44.0	26.9	37.8	25.9	23.8	19.2	11.1	16.6	21.0	27.1	9.1	24.8	29.2	10.5	3.6
役職	一般職	191	12.6	26.7	37.2	57.1	34.0	39.8	21.5	29.8	16.2	17.8	28.3	25.7	22.5	26.7	46.1	37.2	14.7	5.2
	主任・副所長	332	21.4	40.7	41.9	56.0	33.7	44.3	22.3	42.8	18.1	21.7	38.6	41.9	32.2	52.4	63.6	53.3	18.7	20.8
	管理者・所長	24	25.0	58.3	58.3	58.3	50.0	62.5	29.2	54.2	12.5	29.2	33.3	62.5	37.5	70.8	70.8	50.0	29.2	80.1
	経営者(管理者・所長除く)	43	20.9	44.2	39.5	58.1	34.9	48.8	20.9	16.3	14.0	16.3	20.9	32.6	25.6	18.6	34.9	27.9	11.6	4.7
雇用形態	その他	1,726	14.5	29.8	39.4	50.1	30.1	39.8	24.3	28.9	18.2	14.5	23.3	26.8	28.3	20.6	36.7	35.6	13.5	5.0
	正規雇用(常勤勤務)	62	14.5	19.4	30.6	43.5	17.7	25.8	22.6	27.4	12.9	8.1	9.7	16.1	22.6	11.3	21.0	32.3	6.5	3.2
	正規雇用(短時間勤務)	442	11.1	26.9	40.7	37.3	26.0	39.6	27.8	21.3	21.7	10.4	13.8	19.5	24.9	6.3	19.5	25.8	8.1	2.5
	正規雇用以外(非常勤等)	18	22.2	38.9	38.9	50.0	22.2	44.4	22.2	27.8	5.6	11.1	22.2	38.9	33.3	55.6	55.6	27.8	16.7	22.2
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	10.0	20.0	30.0	25.0	30.0	30.0	30.0	25.0	25.0	20.0	15.0	15.0	30.0	10.0	25.0	35.0	10.0	-
	新任	335	7.5	25.4	37.0	31.3	24.2	42.4	32.5	26.9	22.1	11.0	16.4	15.8	31.0	10.1	16.4	37.0	12.2	2.1
	一人前	547	13.0	28.7	38.8	45.0	28.3	38.2	25.6	23.8	18.1	10.6	14.8	20.1	24.7	11.9	28.3	28.9	9.5	3.7
	中堅	742	14.4	28.3	39.2	53.1	29.0	38.3	23.0	27.9	17.8	13.5	22.0	26.8	25.6	16.0	35.0	32.5	11.9	4.7
	ベテラン・熟練	398	20.4	34.7	45.5	57.3	37.2	46.0	23.1	35.4	19.3	20.4	33.7	37.9	31.4	35.9	53.5	41.7	18.3	8.8

		家族支援に関すること	ICTを活用した業務効率化に関すること(OX)	その他	特になし	無回答
全体		18.0	7.9	1.6	6.7	-
事業所の看護職員数	5人未満 5人以上10人未満 10人以上	18.0 18.4 17.1	7.5 8.5 6.9	1.4 1.9 1.4	7.7 6.7 5.6	- - -
訪問看護の経験年数	3年未満 3年以上5年未満 5年以上10年未満 10年以上	16.7 18.1 20.1 17.0	4.2 5.3 7.5 14.3	1.6 2.4 1.1 1.7	7.9 5.3 8.4 4.4	- - - -
役職	一般職 主任・副所長 管理者・所長 経営者（管理者・所長除く） その他	16.7 20.4 22.6 29.2 16.3	4.5 10.5 21.4 29.2 9.3	1.7 3.1 0.6 - -	8.3 2.6 1.8 - 4.7	- - - - -
雇用形態	正規雇用（常勤勤務） 正規雇用（短時間勤務） 正規雇用以外（非常勤等） その他	19.3 12.9 14.0 11.1	9.2 3.2 3.4 5.6	1.7 6.5 0.9 -	6.1 9.7 9.0 -	- - - -
現在の事業所における主観的な階層	新人 新任 一人前 中堅 ベテラン・熟練	15.0 17.0 16.3 16.7 23.9	- 2.4 3.7 7.8 19.1	- 1.5 2.2 1.3 1.3	25.0 7.8 6.8 7.1 2.3	- - - - -

Q19.2.1 自ら選択して学んだこと・学んでいること：小児の訪問看護：②学習方法									
		調査数	教材や、学 会・行政等 から提供さ れる情報で の学習	事例検討 やカンフレ ンス等の内 部の勉強 会等	同行訪問 等での上 司・同僚か らの助言・ 指導	ケアの振り返り (リフレク ション)	外部の研 修・セミナー 等の受講	その他	無回答
全体		313	47.3	35.8	40.3	30.7	65.5	2.6	2.6
事業所の 看護職員 数	5人未満	83	49.4	33.7	45.8	36.1	57.8	2.4	6.0
	5人以上10人未満	140	46.4	37.9	39.3	33.6	65.7	2.9	1.4
	10人以上	90	46.7	34.4	36.7	21.1	72.2	2.2	1.1
訪問看護の 経験年数	3年未満	70	47.1	32.9	55.7	44.3	42.9	2.9	4.3
	3年以上5年未満	56	50.0	42.9	42.9	26.8	57.1	3.6	3.6
	5年以上10年未満	92	42.4	27.2	30.4	23.9	75.0	3.3	1.1
	10年以上	88	50.0	43.2	35.2	28.4	77.3	1.1	2.3
役職	一般職	203	44.3	35.5	45.8	31.0	62.1	2.0	3.4
	主任・副所長	24	33.3	29.2	37.5	29.2	70.8	-	-
	管理者・所長	71	63.4	39.4	26.8	28.2	76.1	2.8	1.4
	経営者（管理者・所長除く）	6	50.0	50.0	50.0	66.7	66.7	16.7	-
	その他	9	22.2	22.2	22.2	22.2	44.4	11.1	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	251	45.8	36.7	38.2	29.9	64.5	2.4	2.8
	正規雇用（短時間勤務）	9	44.4	11.1	44.4	11.1	88.9	-	-
	正規雇用以外（非常勤等）	49	53.1	34.7	49.0	36.7	65.3	2.0	2.0
	その他	4	75.0	50.0	50.0	50.0	75.0	25.0	-
	新人	2	50.0	50.0	100.0	100.0	50.0	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新任	25	44.0	28.0	52.0	36.0	48.0	4.0	8.0
	一人前	71	43.7	39.4	50.7	31.0	57.7	2.8	-
	中堅	107	46.7	32.7	33.6	29.0	70.1	2.8	1.9
	ベテラン・熟練	81	54.3	39.5	35.8	28.4	74.1	1.2	2.5

Q19.2.2 自ら選択して学んだこと・学んでいること：精神科訪問看護：②学習方法									
		調査数	教材や、学 会・行政等 から提供さ れる情報で の学習	事例検討 やカンフレ ンス等の内 部の勉強 会等	同行訪問 等での上 司・同僚か らの助言・ 指導	ケアの振り返り (リフレク ション)	外部の研 修・セミナー 等の受講	その他	無回答
全体		658	49.5	36.5	36.6	30.5	57.1	2.7	1.4
事業所の 看護職員 数	5人未満	193	46.6	33.2	36.3	30.1	58.0	3.1	2.1
	5人以上10人未満	312	51.6	38.1	37.2	30.1	54.5	3.2	1.3
	10人以上	152	49.3	36.8	35.5	32.2	61.8	1.3	0.7
訪問看護の 経験年数	3年未満	184	50.0	24.5	45.1	31.5	53.3	3.3	1.1
	3年以上5年未満	120	50.8	33.3	31.7	25.8	59.2	3.3	2.5
	5年以上10年未満	163	50.3	41.1	30.1	34.4	56.4	3.1	1.2
	10年以上	174	51.1	48.9	37.9	31.6	58.0	1.7	0.6
役職	一般職	439	47.8	34.4	40.3	30.1	53.3	2.7	1.4
	主任・副所長	51	51.0	31.4	39.2	23.5	54.9	2.0	3.9
	管理者・所長	135	56.3	44.4	25.9	33.3	70.4	3.7	0.7
	経営者（管理者・所長除く）	14	42.9	57.1	14.3	28.6	57.1	-	-
	その他	19	42.1	26.3	36.8	42.1	57.9	-	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	515	50.9	37.7	34.8	31.3	59.2	2.3	1.7
	正規雇用（短時間勤務）	12	33.3	33.3	33.3	41.7	50.0	-	-
	正規雇用以外（非常勤等）	119	47.1	31.1	43.7	26.1	50.4	4.2	-
	その他	7	42.9	42.9	28.6	14.3	57.1	14.3	-
	新人	4	50.0	50.0	50.0	50.0	75.0	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新任	85	49.4	24.7	49.4	28.2	50.6	5.9	-
	一人前	157	51.0	31.8	37.6	27.4	52.9	1.9	1.3
	中堅	210	51.0	36.7	34.3	29.0	58.6	2.4	0.5
	ベテラン・熟練	138	55.1	44.9	29.0	32.6	68.1	2.2	1.4

Q19.2.3 自ら選択して学んだこと・学んでいること：認知症：②学習方法									
		調査数	教材や、学 会・行政等 から提供さ れる情報で の学習	事例検討 やカンフレ ンス等の内 部の勉強 会等	同行訪問 等での上 司・同僚か らの助言・ 指導	ケアの振り返り (リフレク ション)	外部の研 修・セミナー 等の受講	その他	無回答
全体		889	48.5	43.3	32.8	35.2	53.4	3.6	2.0
事業所の 看護職員 数	5人未満	286	47.6	44.4	31.5	33.2	55.9	4.9	1.0
	5人以上10人未満	425	51.3	42.8	35.1	36.9	50.6	3.1	2.1
	10人以上	177	43.5	42.4	29.4	34.5	56.5	2.8	3.4
訪問看護の 経験年数	3年未満	252	46.8	37.7	43.7	38.1	40.9	5.6	1.2
	3年以上5年未満	136	47.8	41.9	38.2	33.8	56.6	2.9	1.5
	5年以上10年未満	225	48.0	41.8	25.8	32.4	51.6	4.0	3.1
	10年以上	256	51.6	51.2	24.6	34.4	64.8	2.0	2.3
役職	一般職	648	47.7	40.9	37.5	36.1	49.4	4.0	2.0
	主任・副所長	71	45.1	43.7	21.1	28.2	64.8	1.4	2.8
	管理者・所長	139	53.2	51.1	17.3	33.1	68.3	2.9	1.4
	経営者（管理者・所長除く）	14	57.1	71.4	28.6	35.7	35.7	7.1	7.1
	その他	17	47.1	47.1	35.3	47.1	52.9	-	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	680	47.9	44.7	31.9	35.6	55.7	3.4	1.8
	正規雇用（短時間勤務）	19	47.4	31.6	26.3	42.1	47.4	5.3	-
	正規雇用以外（非常勤等）	180	49.4	37.8	36.7	34.4	47.2	4.4	3.3
	その他	7	85.7	71.4	28.6	-	28.6	-	-
	新人	6	33.3	66.7	66.7	33.3	66.7	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新任	124	49.2	33.1	51.6	38.7	37.9	3.2	1.6
	一人前	212	46.7	37.3	39.6	34.9	46.7	4.2	1.9
	中堅	291	47.1	47.4	26.8	33.7	58.8	3.4	2.4
	ベテラン・熟練	181	55.8	50.8	19.9	34.3	66.3	1.7	2.2

Q19.2.4 自ら選択して学んだこと・学んでいること：がん・ターミナルケア：②学習方法									
		調査数	教材や、学 会・行政等 から提供さ れる情報で の学習	事例検討 やカンフレ ンス等の内 部の勉強 会等	同行訪問 等での上 司・同僚か らの助言・ 指導	ケアの振り返り (リフレク ション)	外部の研 修・セミナー 等の受講	その他	無回答
全体		1,066	46.5	46.3	37.8	41.9	57.2	2.7	2.3
事業所の 看護職員 数	5人未満	321	45.8	39.6	34.6	39.6	59.5	2.8	1.6
	5人以上10人未満	510	45.5	48.8	40.4	41.2	53.7	3.5	2.4
	10人以上	235	49.8	50.2	36.6	46.8	61.7	0.9	3.0
訪問看護の 経験年数	3年未満	263	49.4	31.2	49.0	44.5	39.9	4.2	1.5
	3年以上5年未満	178	46.1	54.5	43.3	42.1	56.7	2.2	1.7
	5年以上10年未満	286	43.7	44.8	36.0	42.7	60.8	3.5	2.4
	10年以上	316	47.5	55.1	27.5	38.6	68.7	1.3	2.8
役職	一般職	732	47.8	42.8	41.9	42.5	53.8	2.6	1.9
	主任・副所長	109	42.2	51.4	38.5	36.7	56.0	2.8	5.5
	管理者・所長	186	45.7	54.8	22.0	41.9	71.0	3.2	2.2
	経営者（管理者・所長除く）	14	42.9	71.4	50.0	42.9	50.0	7.1	-
	その他	25	36.0	52.0	24.0	48.0	64.0	-	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	864	46.4	47.2	37.0	42.5	58.3	3.0	2.0
	正規雇用（短時間勤務）	27	40.7	37.0	25.9	40.7	40.7	3.7	11.1
	正規雇用以外（非常勤等）	165	49.1	42.4	43.6	40.6	53.9	1.2	2.4
	その他	9	33.3	55.6	33.3	11.1	66.7	-	-
	新人	5	40.0	60.0	80.0	80.0	60.0	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新任	105	50.5	31.4	58.1	44.8	40.0	2.9	3.8
	一人前	246	47.2	42.7	43.9	43.9	46.7	2.4	2.4
	中堅	394	46.7	47.0	33.8	38.8	62.7	1.8	1.3
	ベテラン・熟練	228	47.4	56.1	26.8	43.0	68.4	3.9	2.6

Q19. 2. 5 自ら選択して学んだこと・学んでいること：医療機器：②学習方法									
		調査数	教材や、学 会・行政等 から提供さ れる情報で の学習	事例検討 やカンフレ ンス等の内 部の勉強 会等	同行訪問 等での上 司・同僚か らの助言・ 指導	ケアの振り 返り（リフレ クション）	外部の研 修・セミナー 等の受講	その他	無回答
全体		651	47.5	34.7	38.2	26.4	48.8	7.5	2.3
事業所の 看護職員 数	5人未満	168	52.4	29.8	39.9	32.7	51.8	7.7	0.6
	5人以上10人未満	306	48.0	35.0	40.5	25.2	45.1	6.5	3.6
	10人以上	176	42.0	39.2	32.4	22.7	52.8	8.5	1.7
	3年未満	178	47.2	32.0	52.8	33.7	32.0	5.6	2.8
訪問看護の 経験年数	3年以上5年未満	104	45.2	38.5	39.4	28.8	47.1	11.5	1.9
	5年以上10年未満	155	47.1	31.0	29.0	17.4	54.8	5.8	1.9
	10年以上	199	49.7	38.2	30.7	25.6	59.8	8.5	2.0
	3年未満	178	47.2	32.0	52.8	33.7	32.0	5.6	2.8
役職	一般職	447	48.5	33.6	42.7	27.7	43.6	7.4	2.7
	主任・副所長	65	36.9	35.4	36.9	23.1	44.6	10.8	3.1
	管理者・所長	112	49.1	39.3	22.3	23.2	69.6	7.1	0.9
	経営者（管理者・所長除く）	12	58.3	33.3	41.7	33.3	58.3	-	-
	その他	15	40.0	33.3	26.7	20.0	60.0	6.7	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	519	48.2	35.5	37.0	27.0	52.6	8.1	2.1
	正規雇用（短時間勤務）	11	36.4	-	18.2	9.1	45.5	18.2	9.1
	正規雇用以外（非常勤等）	115	47.0	33.9	44.3	26.1	33.0	3.5	2.6
	その他	4	25.0	50.0	50.0	25.0	50.0	-	-
	新人	6	33.3	33.3	33.3	66.7	33.3	16.7	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新任	81	49.4	32.1	61.7	37.0	35.8	4.9	3.7
	一人前	155	47.7	34.8	44.5	25.8	41.3	6.5	3.2
	中堅	215	47.4	35.8	32.6	26.0	52.6	5.6	2.8
	ベテラン・熟練	148	50.7	37.2	25.7	19.6	59.5	12.8	-
	その他	4	25.0	50.0	50.0	25.0	50.0	-	-

Q19. 2. 6 自ら選択して学んだこと・学んでいること：治療や薬剤：②学習方法									
		調査数	教材や、学 会・行政等 から提供さ れる情報で の学習	事例検討 やカンフレ ンス等の内 部の勉強 会等	同行訪問 等での上 司・同僚か らの助言・ 指導	ケアの振り 返り（リフレ クション）	外部の研 修・セミナー 等の受講	その他	無回答
全体		888	56.9	28.8	30.6	28.0	42.3	8.7	3.7
事業所の 看護職員 数	5人未満	264	54.5	26.9	29.9	30.3	43.2	9.8	2.7
	5人以上10人未満	421	55.3	27.8	29.7	26.6	42.0	9.0	5.0
	10人以上	203	63.1	33.5	33.5	28.1	41.9	6.4	2.5
	3年未満	280	58.2	23.9	43.6	35.7	25.0	10.4	1.4
訪問看護の 経験年数	3年以上5年未満	145	58.6	31.7	31.7	27.6	39.3	8.3	3.4
	5年以上10年未満	209	56.0	30.1	25.4	24.4	51.7	9.6	2.4
	10年以上	236	55.5	32.2	19.5	22.9	55.5	6.8	7.6
	3年未満	280	58.2	23.9	43.6	35.7	25.0	10.4	1.4
役職	一般職	629	58.2	27.7	35.6	30.0	37.7	8.7	3.7
	主任・副所長	76	51.3	31.6	21.1	11.8	48.7	10.5	6.6
	管理者・所長	147	57.8	30.6	14.3	25.2	59.2	6.8	3.4
	経営者（管理者・所長除く）	15	40.0	33.3	20.0	40.0	46.7	13.3	-
	その他	21	42.9	38.1	38.1	38.1	38.1	9.5	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	687	58.8	29.7	28.5	27.4	44.8	8.2	4.1
	正規雇用（短時間勤務）	16	50.0	12.5	25.0	12.5	62.5	6.3	-
	正規雇用以外（非常勤等）	175	50.9	27.4	38.9	32.0	30.3	10.9	2.9
	その他	8	25.0	25.0	37.5	37.5	50.0	12.5	-
	新人	6	33.3	50.0	66.7	66.7	50.0	16.7	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新任	142	61.3	20.4	50.0	33.8	21.1	9.9	2.1
	一人前	209	55.0	24.9	31.6	29.7	32.5	8.6	3.3
	中堅	284	58.8	30.6	27.1	26.8	46.8	8.5	4.2
	ベテラン・熟練	183	56.8	37.2	19.7	24.6	61.7	7.1	4.4
	その他	8	25.0	25.0	37.5	37.5	50.0	12.5	-

Q19. 2. 7 自ら選択して学んだこと・学んでいること：フィジカルアセスメント：②学習方法									
		調査数	教材や、学 会・行政等 から提供さ れる情報で の学習	事例検討 やカンフレ ンス等の内 部の勉強 会等	同行訪問 等での上 司・同僚か らの助言・ 指導	ケアの振り 返り（リフレ クション）	外部の研 修・セミナー 等の受講	その他	無回答
全体		562	58.9	30.4	38.4	38.1	48.2	3.6	2.3
事業所の 看護職員 数	5人未満	175	58.9	33.1	38.9	40.6	48.0	2.9	1.7
	5人以上10人未満	274	59.1	28.1	39.4	34.3	46.0	4.7	3.6
	10人以上	113	58.4	31.9	35.4	43.4	54.0	1.8	-
	3年未満	208	62.5	24.5	46.6	43.8	32.7	3.8	2.9
訪問看護の 経験年数	3年以上5年未満	91	61.5	29.7	37.4	40.7	49.5	2.2	1.1
	5年以上10年未満	117	57.3	33.3	35.9	29.9	58.1	3.4	2.6
	10年以上	132	55.3	36.4	28.0	34.1	62.9	3.8	2.3
	3年未満	208	62.5	24.5	46.6	43.8	32.7	3.8	2.9
役職	一般職	431	59.6	29.9	41.3	39.9	45.7	3.7	2.8
	主任・副所長	41	61.0	31.7	26.8	34.1	56.1	2.4	-
	管理者・所長	74	54.1	31.1	27.0	29.7	56.8	4.1	1.4
	経営者（管理者・所長除く）	7	71.4	57.1	42.9	14.3	57.1	-	-
	その他	9	44.4	22.2	44.4	55.6	55.6	-	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	420	57.9	30.2	36.9	38.1	51.0	3.8	3.1
	正規雇用（短時間勤務）	14	64.3	28.6	21.4	35.7	35.7	-	-
	正規雇用以外（非常勤等）	123	62.6	30.1	44.7	38.2	41.5	3.3	-
	その他	4	50.0	50.0	50.0	25.0	25.0	-	-
	新人	6	50.0	50.0	83.3	66.7	50.0	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新任	109	69.7	24.8	57.8	45.0	29.4	2.8	3.7
	一人前	140	57.9	30.7	35.0	31.4	45.7	5.0	3.6
	中堅	171	56.7	31.0	31.6	36.8	59.1	1.8	-
	ベテラン・熟練	92	53.3	31.5	29.3	39.1	56.5	5.4	3.3
	その他	9	44.4	22.2	44.4	55.6	55.6	-	-

Q19. 2. 8 自ら選択して学んだこと・学んでいること：地域との連携：②学習方法									
		調査数	教材や、学 会・行政等 から提供さ れる情報で の学習	事例検討 やカンフレ ンス等の内 部の勉強 会等	同行訪問 等での上 司・同僚か らの助言・ 指導	ケアの振り 返り（リフレ クション）	外部の研 修・セミナー 等の受講	その他	無回答
全体		615	39.7	40.8	34.6	25.5	44.9	2.4	7.3
事業所の 看護職員 数	5人未満	185	40.5	40.0	35.1	29.7	47.0	0.5	7.0
	5人以上10人未満	303	39.6	41.9	34.3	24.8	44.2	4.0	7.3
	10人以上	127	38.6	39.4	34.6	21.3	43.3	1.6	7.9
	3年未満	188	44.7	28.2	45.7	21.8	27.7	2.7	6.9
訪問看護の 経験年数	3年以上5年未満	105	40.0	41.0	41.0	30.5	42.9	2.9	6.7
	5年以上10年未満	139	38.8	43.9	30.2	23.7	51.1	2.2	7.9
	10年以上	166	35.5	50.0	21.7	27.1	60.2	2.4	8.4
	3年未満	188	44.7	28.2	45.7	21.8	27.7	2.7	6.9
役職	一般職	396	40.7	39.4	44.2	27.5	38.6	3.0	7.3
	主任・副所長	57	31.6	36.8	21.1	21.1	38.6	-	10.5
	管理者・所長	142	41.5	46.5	15.5	21.1	61.3	2.1	7.0
	経営者（管理者・所長除く）	13	23.1	46.2	15.4	30.8	69.2	-	-
	その他	7	42.9	28.6	28.6	28.6	71.4	-	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	498	39.0	41.2	31.5	26.1	47.4	2.2	7.8
	正規雇用（短時間勤務）	17	23.5	17.6	17.6	5.9	23.5	17.6	11.8
	正規雇用以外（非常勤等）	94	46.8	42.6	55.3	26.6	35.1	1.1	3.2
	その他	5	40.0	40.0	-	20.0	60.0	-	20.0
	新人	5	40.0	20.0	60.0	40.0	40.0	-	20.0
現在の事業 所における 主観的な階 層	新任	90	41.1	22.2	62.2	25.6	25.6	2.2	6.7
	一人前	130	41.5	41.5	40.8	28.5	40.8	2.3	6.2
	中堅	207	37.2	40.6	28.5	24.6	46.4	2.9	7.2
	ベテラン・熟練	141	41.1	48.2	22.0	25.5	58.2	2.8	7.8
	その他	7	42.9	28.6	28.6	28.6	71.4	-	-

Q19. 2. 9 自ら選択して学んだこと・学んでいること：その他ケア：②学習方法

		調査数	教材や、学 会・行政等 から提供さ れる情報で の学習	事例検討 やカンフレ ンス等の内 部の勉強 会等	同行訪問 等での上 司・同僚か らの助言・ 指導	ケアの振り 返り（リフレ クション）	外部の研 修・セミナー 等の受講	その他	無回答
全体		420	46.9	30.2	36.9	38.6	48.1	5.5	9.3
事業所の 看護職員 数	5 人未満	137	43.1	35.8	38.7	40.1	46.7	7.3	10.2
	5 人以上10人未満	202	51.0	26.7	36.1	35.1	45.5	5.0	9.9
	10人以上	81	43.2	29.6	35.8	44.4	56.8	3.7	6.2
訪問看護の 経験年数	3 年未満	135	53.3	25.9	48.1	40.7	33.3	8.1	8.1
	3 年以上 5 年未満	62	37.1	30.6	32.3	40.3	48.4	4.8	9.7
	5 年以上 1 0 年未満	106	51.9	30.2	29.2	30.2	53.8	4.7	12.3
	1 0 年以上	106	41.5	34.9	33.0	43.4	59.4	3.8	8.5
役職	一般職	320	45.6	27.5	37.5	37.5	46.6	5.3	9.4
	主任・副所長	31	54.8	32.3	51.6	32.3	48.4	9.7	9.7
	管理者・所長	60	48.3	40.0	26.7	45.0	58.3	3.3	10.0
	経営者（管理者・所長除く）	3	33.3	66.7	33.3	66.7	33.3	33.3	-
	その他	6	66.7	50.0	33.3	50.0	33.3	-	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	314	45.2	33.4	37.3	39.8	50.6	4.8	8.9
	正規雇用（短時間勤務）	8	25.0	-	-	12.5	37.5	25.0	12.5
	正規雇用以外（非常勤等）	96	54.2	20.8	38.5	36.5	40.6	6.3	10.4
	その他	1	100.0	100.0	-	100.0	100.0	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	5	40.0	40.0	80.0	60.0	40.0	-	-
	新任	74	58.1	24.3	59.5	45.9	40.5	5.4	8.1
	一人前	99	51.5	28.3	31.3	33.3	39.4	7.1	7.1
	中堅	132	43.2	31.8	34.8	38.6	55.3	5.3	8.3
	ベテラン・熟練	77	48.1	39.0	28.6	37.7	54.5	2.6	14.3

Q19. 2. 10 自ら選択して学んだこと・学んでいること：看護の倫理：②学習方法

		調査数	教材や、学 会・行政等 から提供さ れる情報で の学習	事例検討 やカンフレ ンス等の内 部の勉強 会等	同行訪問 等での上 司・同僚か らの助言・ 指導	ケアの振り 返り（リフレ クション）	外部の研 修・セミナー 等の受講	その他	無回答
全体		305	48.2	46.9	19.7	28.2	51.1	5.6	1.6
事業所の 看護職員 数	5 人未満	98	48.0	48.0	21.4	31.6	45.9	4.1	2.0
	5 人以上10人未満	135	49.6	45.2	20.7	25.9	53.3	5.2	1.5
	10人以上	72	45.8	48.6	15.3	27.8	54.2	8.3	1.4
訪問看護の 経験年数	3 年未満	84	36.9	39.3	27.4	32.1	44.0	7.1	1.2
	3 年以上 5 年未満	45	51.1	51.1	28.9	26.7	33.3	4.4	-
	5 年以上 1 0 年未満	74	52.7	56.8	13.5	27.0	52.7	6.8	-
	1 0 年以上	92	54.3	45.7	14.1	27.2	66.3	2.2	4.3
役職	一般職	185	45.9	47.0	26.5	29.7	43.8	5.9	2.2
	主任・副所長	34	38.2	35.3	5.9	17.6	70.6	5.9	2.9
	管理者・所長	72	55.6	48.6	11.1	30.6	55.6	4.2	-
	経営者（管理者・所長除く）	7	71.4	57.1	14.3	28.6	85.7	-	-
	その他	7	57.1	71.4	-	14.3	71.4	14.3	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	251	47.8	47.0	18.3	28.7	52.6	4.4	1.2
	正規雇用（短時間勤務）	5	-	20.0	40.0	40.0	20.0	20.0	-
	正規雇用以外（非常勤等）	46	52.2	47.8	23.9	26.1	45.7	10.9	4.3
	その他	2	100.0	50.0	-	-	100.0	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	4	25.0	50.0	-	-	25.0	-	-
	新任	37	56.8	40.5	40.5	29.7	45.9	2.7	2.7
	一人前	58	46.6	44.8	27.6	27.6	44.8	6.9	-
	中堅	100	44.0	48.0	18.0	31.0	47.0	7.0	2.0
	ベテラン・熟練	81	53.1	43.2	12.3	27.2	65.4	4.9	1.2

Q19. 2. 12 自ら選択して学んだこと・学んでいること：利用者からの暴力・ハラスメントへの対策：②学習方法

		調査数	教材や、学 会・行政等 から提供さ れる情報で の学習	事例検討 やカンフレ ンス等の内 部の勉強 会等	同行訪問 等での上 司・同僚か らの助言・ 指導	ケアの振り 返り（リフレ クション）	外部の研 修・セミナー 等の受講	その他	無回答
全体		566	43.5	54.4	18.7	23.1	49.3	1.9	2.7
事業所の 看護職員 数	5 人未満	176	45.5	51.1	22.2	22.2	54.0	0.6	2.3
	5 人以上10人未満	255	40.8	56.1	18.4	26.3	46.7	2.4	3.5
	10人以上	135	45.9	55.6	14.8	18.5	48.1	3.0	1.5
訪問看護の 経験年数	3 年未満	134	35.8	50.7	26.9	23.9	36.6	1.5	4.5
	3 年以上 5 年未満	77	42.9	59.7	19.5	26.0	44.2	-	2.6
	5 年以上 1 0 年未満	148	47.3	55.4	14.9	26.4	49.3	4.1	3.4
	1 0 年以上	189	47.6	54.0	15.9	20.6	60.3	1.6	1.1
役職	一般職	349	41.5	57.9	22.1	26.4	39.5	2.0	3.4
	主任・副所長	49	55.1	49.0	16.3	16.3	57.1	2.0	2.0
	管理者・所長	139	48.2	46.0	10.8	16.5	72.7	0.7	1.4
	経営者（管理者・所長除く）	15	33.3	60.0	13.3	26.7	46.7	6.7	-
	その他	14	14.3	64.3	28.6	28.6	35.7	7.1	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	462	42.6	52.2	18.6	21.4	51.9	1.3	3.0
	正規雇用（短時間勤務）	10	30.0	50.0	10.0	20.0	30.0	10.0	-
	正規雇用以外（非常勤等）	86	48.8	66.3	22.1	33.7	34.9	4.7	1.2
	その他	7	57.1	57.1	-	14.3	71.4	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	3	33.3	66.7	66.7	33.3	66.7	-	-
	新任	53	39.6	50.9	24.5	13.2	30.2	3.8	3.8
	一人前	110	43.6	50.0	19.1	25.5	41.8	-	5.5
	中堅	199	45.2	58.8	18.1	26.1	47.7	2.5	2.5
	ベテラン・熟練	151	44.4	52.3	13.9	20.5	62.3	1.3	1.3

Q19. 2. 13 自ら選択して学んだこと・学んでいること：コミュニケーション・接遇：②学習方法									
		調査数	教材や、学 会・行政等 から提供さ れる情報で の学習	事例検討 やカンフレ ンス等の内 部の勉強 会等	同行訪問 等での上 司・同僚か らの助言・ 指導	ケアの振り 返り（リフレ クション）	外部の研 修・セミナー 等の受講	その他	無回答
全体		620	40.5	41.0	40.2	40.6	40.5	3.4	3.9
事業所の 看護職員 数	5人未満	193	39.4	43.5	42.0	42.5	39.4	1.0	3.1
	5人以上10人未満	275	42.9	41.1	41.1	43.3	38.9	4.4	4.7
	10人以上	152	37.5	37.5	36.2	33.6	44.7	4.6	3.3
	3年未満	204	39.7	38.7	51.5	42.6	26.0	3.9	2.5
訪問看護の 経験年数	3年以上5年未満	103	33.0	36.9	49.5	54.4	41.7	2.9	3.9
	5年以上10年未満	141	43.3	38.3	29.1	32.6	43.3	2.8	5.7
	10年以上	153	45.1	49.0	32.0	37.9	56.9	2.6	4.6
	3年未満	204	39.7	38.7	51.5	42.6	26.0	3.9	2.5
役職	一般職	450	40.4	41.3	45.6	41.6	34.0	3.3	4.4
	主任・副所長	43	34.9	44.2	32.6	46.5	46.5	2.3	2.3
	管理者・所長	107	44.9	35.5	22.4	35.5	63.6	3.7	2.8
	経営者（管理者・所長除く）	9	33.3	66.7	22.2	22.2	55.6	11.1	-
	その他	11	27.3	45.5	36.4	45.5	45.5	-	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	489	40.9	41.3	41.3	41.1	42.1	2.5	3.3
	正規雇用（短時間勤務）	14	7.1	50.0	28.6	35.7	28.6	-	14.3
	正規雇用以外（非常勤等）	110	40.9	37.3	38.2	40.9	33.6	7.3	5.5
	その他	6	83.3	66.7	16.7	16.7	66.7	-	-
	新人	6	33.3	16.7	66.7	33.3	16.7	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新任	104	45.2	35.6	61.5	48.1	26.0	3.8	1.9
	一人前	135	34.8	40.0	42.2	40.7	28.1	3.7	3.7
	中堅	190	43.2	47.4	31.1	40.5	42.6	2.6	5.3
	ベテラン・熟練	125	43.2	40.0	31.2	36.8	64.0	2.4	4.0
	その他	6	83.3	66.7	16.7	16.7	66.7	-	-

Q19. 2. 14 自ら選択して学んだこと・学んでいること：訪問看護事業所の管理・経営：②学習方法									
		調査数	教材や、学 会・行政等 から提供さ れる情報で の学習	事例検討 やカンフレ ンス等の内 部の勉強 会等	同行訪問 等での上 司・同僚か らの助言・ 指導	ケアの振り 返り（リフレ クション）	外部の研 修・セミナー 等の受講	その他	無回答
全体		402	50.0	24.1	27.4	15.4	58.2	7.7	2.2
事業所の 看護職員 数	5人未満	139	49.6	21.6	28.8	23.0	61.2	5.0	0.7
	5人以上10人未満	179	52.5	25.7	28.5	10.1	58.1	7.3	3.4
	10人以上	84	45.2	25.0	22.6	14.3	53.6	13.1	2.4
	3年未満	96	52.1	25.0	44.8	14.6	35.4	5.2	3.1
訪問看護の 経験年数	3年以上5年未満	61	49.2	24.6	31.1	14.8	49.2	13.1	-
	5年以上10年未満	100	54.0	26.0	21.0	16.0	63.0	8.0	1.0
	10年以上	135	46.7	20.7	18.5	15.6	75.6	7.4	3.7
	3年未満	96	52.1	25.0	44.8	14.6	35.4	5.2	3.1
役職	一般職	152	51.3	29.6	40.8	17.8	36.8	9.2	3.9
	主任・副所長	51	43.1	25.5	25.5	11.8	64.7	2.0	3.9
	管理者・所長	174	51.7	18.4	18.4	14.9	73.0	8.0	0.6
	経営者（管理者・所長除く）	17	35.3	29.4	11.8	17.6	70.6	11.8	-
	その他	8	62.5	25.0	12.5	-	75.0	-	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	356	49.7	24.7	25.3	14.6	60.4	7.3	2.0
	正規雇用（短時間勤務）	7	42.9	14.3	57.1	-	14.3	14.3	28.6
	正規雇用以外（非常勤等）	28	57.1	25.0	53.6	35.7	39.3	7.1	-
	その他	10	50.0	-	-	-	70.0	20.0	-
	新人	2	-	50.0	-	-	50.0	-	50.0
現在の事業 所における 主観的な階 層	新任	34	47.1	29.4	50.0	20.6	35.3	11.8	2.9
	一人前	65	53.8	21.5	33.8	13.8	30.8	9.2	1.5
	中堅	119	49.6	27.7	31.9	16.8	61.3	5.0	2.5
	ベテラン・熟練	143	49.7	20.3	14.7	14.0	74.8	8.4	2.1
	その他	8	62.5	25.0	12.5	-	75.0	-	-

Q19. 2. 15 自ら選択して学んだこと・学んでいること：BCP（業務継続計画）、衛生管理、虐待防止等：②学習方法									
		調査数	教材や、学 会・行政等 から提供さ れる情報で の学習	事例検討 やカンフレ ンス等の内 部の勉強 会等	同行訪問 等での上 司・同僚か らの助言・ 指導	ケアの振り 返り（リフレ クション）	外部の研 修・セミナー 等の受講	その他	無回答
全体		743	53.7	45.1	15.5	12.0	56.3	2.6	2.0
事業所の 看護職員 数	5人未満	230	51.7	40.4	16.5	12.2	60.4	3.0	1.7
	5人以上10人未満	352	56.0	47.7	14.8	11.9	52.0	1.7	2.0
	10人以上	161	51.6	46.0	15.5	11.8	59.6	3.7	2.5
	3年未満	148	45.3	42.6	25.0	14.2	39.9	3.4	3.4
訪問看護の 経験年数	3年以上5年未満	112	46.4	48.2	11.6	11.6	46.4	0.9	1.8
	5年以上10年未満	198	59.6	46.5	14.1	10.1	56.6	4.5	-
	10年以上	270	57.4	43.7	13.3	11.9	68.5	1.5	3.0
	3年未満	148	45.3	42.6	25.0	14.2	39.9	3.4	3.4
役職	一般職	412	48.8	52.2	20.1	14.8	44.7	2.4	3.2
	主任・副所長	88	58.0	43.2	11.4	4.5	58.0	1.1	1.1
	管理者・所長	211	62.1	32.7	8.1	8.5	78.2	2.8	0.5
	経営者（管理者・所長除く）	17	47.1	41.2	11.8	11.8	58.8	5.9	-
	その他	15	53.3	40.0	20.0	26.7	53.3	6.7	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	634	53.5	44.2	15.1	11.5	59.1	2.5	1.7
	正規雇用（短時間勤務）	13	61.5	46.2	15.4	15.4	7.7	-	-
	正規雇用以外（非常勤等）	86	52.3	52.3	19.8	16.3	39.5	3.5	4.7
	その他	10	70.0	40.0	-	-	80.0	-	-
	新人	5	20.0	20.0	20.0	-	40.0	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新任	55	40.0	45.5	20.0	10.9	36.4	5.5	5.5
	一人前	155	48.4	47.1	18.7	11.6	40.6	2.6	1.3
	中堅	260	56.9	49.2	15.8	11.5	59.2	1.9	1.9
	ベテラン・熟練	213	60.6	39.0	10.3	10.8	69.5	1.9	1.9
	その他	15	53.3	40.0	20.0	26.7	53.3	6.7	-

Q19. 2. 16 自ら選択して学んだこと・学んでいること：訪問看護に関わる制度：②学習方法									
		調査数	教材や、学 会・行政等 から提供さ れる情報で の学習	事例検討 やカンフレ ンス等の内 部の勉強 会等	同行訪問 等での上 司・同僚か らの助言・ 指導	ケアの振り 返り（リフレ クション）	外部の研 修・セミナー 等の受講	その他	無回答
全体		757	63.4	30.9	37.4	15.7	46.5	4.5	2.4
事業所の 看護職員 数	5人未満	229	63.3	31.0	38.0	16.2	46.3	4.8	4.4
	5人以上10人未満	350	63.4	32.0	38.9	17.4	47.4	4.0	1.7
	10人以上	177	63.8	28.2	33.3	11.9	45.2	5.1	1.1
	3年未満	251	61.8	27.1	53.0	17.5	32.7	6.4	2.8
訪問看護の 経験年数	3年以上5年未満	136	66.9	35.3	43.4	20.6	39.7	5.1	0.7
	5年以上10年未満	170	67.1	31.2	24.1	15.3	47.6	2.9	1.8
	10年以上	186	61.8	31.7	25.8	10.8	68.3	2.7	3.8
	3年未満	251	61.8	27.1	53.0	17.5	32.7	6.4	2.8
役職	一般職	485	62.7	31.3	45.4	18.4	36.1	5.2	2.9
	主任・副所長	71	59.2	32.4	25.4	12.7	47.9	4.2	2.8
	管理者・所長	177	67.8	27.1	23.2	10.2	72.9	2.3	1.1
	経営者（管理者・所長除く）	12	50.0	50.0	16.7	16.7	58.3	8.3	-
	その他	12	66.7	41.7	16.7	8.3	58.3	8.3	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	615	62.6	31.5	35.0	16.1	50.4	4.1	2.4
	正規雇用（短時間勤務）	20	65.0	15.0	50.0	-	35.0	10.0	-
	正規雇用以外（非常勤等）	114	66.7	29.8	49.1	17.5	27.2	6.1	2.6
	その他	5	80.0	20.0	-	-	60.0	-	-
	新人	7	42.9	42.9	71.4	28.6	42.9	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新任	124	66.9	21.8	59.7	16.9	27.4	8.1	3.2
	一人前	158	58.2	31.6	35.4	17.7	35.4	5.1	1.9
	中堅	241	65.1	36.5	36.1	17.0	47.3	3.7	1.7
	ベテラン・熟練	166	67.5	26.5	19.9	11.4	66.9	3.6	3.0
	その他	12	66.7	41.7	16.7	8.3	58.3	8.3	-

Q19. 2. 17 自ら選択して学んだこと・学んでいること：地域包括ケアシステム：②学習方法									
		調査数	教材や、学会・行政等から提供される情報での学習	事例検討やカンファレンス等の内部の勉強会等	同行訪問等での上司・同僚からの助言・指導	ケアの振り返り（リフレクション）	外部の研修・セミナー等の受講	その他	無回答
全体		276	62.3	38.4	30.8	22.8	51.4	3.3	4.7
事業所の看護職員数	5人未満	94	66.0	42.6	37.2	20.2	52.1	3.2	-
	5人以上10人未満	114	62.3	41.2	28.9	23.7	51.8	1.8	6.1
	10人以上	68	57.4	27.9	25.0	25.0	50.0	5.9	8.8
訪問看護の経験年数	3年未満	89	64.0	32.6	38.2	22.5	38.2	4.5	3.4
	3年以上5年未満	50	58.0	38.0	36.0	24.0	34.0	2.0	4.0
	5年以上10年未満	61	67.2	47.5	31.1	29.5	54.1	3.3	4.9
	10年以上	67	59.7	35.8	17.9	14.9	77.6	3.0	6.0
役職	一般職	174	63.2	38.5	39.1	28.2	44.3	2.9	5.2
	主任・副所長	28	50.0	42.9	17.9	14.3	50.0	3.6	7.1
	管理者・所長	62	64.5	38.7	16.1	14.5	67.7	4.8	3.2
	経営者（管理者・所長除く）	7	42.9	42.9	14.3	-	85.7	-	-
	その他	5	100.0	-	20.0	20.0	60.0	-	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	233	60.9	37.8	29.2	22.3	53.6	3.0	4.7
	正規雇用（短時間勤務）	4	75.0	50.0	25.0	-	25.0	-	-
	正規雇用以外（非常勤等）	36	69.4	41.7	44.4	30.6	38.9	5.6	5.6
	その他	3	66.7	33.3	-	-	66.7	-	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	2	-	-	50.0	-	-	-	50.0
	新任	41	65.9	31.7	53.7	24.4	29.3	4.9	4.9
	一人前	52	71.2	38.5	32.7	21.2	40.4	1.9	3.8
	中堅	88	61.4	37.5	30.7	31.8	56.8	2.3	3.4
	ベテラン・熟練	73	58.9	41.1	17.8	15.1	64.4	5.5	6.8

Q19. 2. 18 自ら選択して学んだこと・学んでいること：高度・専門的な資格：②学習方法									
		調査数	教材や、学会・行政等から提供される情報での学習	事例検討やカンファレンス等の内部の勉強会等	同行訪問等での上司・同僚からの助言・指導	ケアの振り返り（リフレクション）	外部の研修・セミナー等の受講	その他	無回答
全体		104	51.0	25.0	23.1	22.1	66.3	7.7	10.6
事業所の看護職員数	5人未満	24	50.0	37.5	29.2	29.2	62.5	12.5	4.2
	5人以上10人未満	46	56.5	23.9	23.9	21.7	69.6	4.3	6.5
	10人以上	34	44.1	17.6	17.6	17.6	64.7	8.8	20.6
訪問看護の経験年数	3年未満	16	43.8	31.3	37.5	37.5	43.8	6.3	18.8
	3年以上5年未満	17	52.9	23.5	29.4	29.4	70.6	11.8	5.9
	5年以上10年未満	25	56.0	28.0	24.0	20.0	64.0	8.0	4.0
	10年以上	44	52.3	22.7	15.9	15.9	72.7	6.8	13.6
役職	一般職	60	46.7	20.0	18.3	21.7	63.3	3.3	16.7
	主任・副所長	10	60.0	30.0	20.0	20.0	100.0	10.0	-
	管理者・所長	27	59.3	37.0	33.3	29.6	70.4	11.1	3.7
	経営者（管理者・所長除く）	5	40.0	20.0	40.0	-	-	40.0	-
	その他	2	50.0	-	-	-	100.0	-	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	87	54.0	26.4	25.3	24.1	67.8	8.0	9.2
	正規雇用（短時間勤務）	2	-	-	-	-	50.0	-	50.0
	正規雇用以外（非常勤等）	11	45.5	18.2	9.1	18.2	72.7	-	18.2
	その他	4	25.0	25.0	25.0	-	25.0	25.0	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	-	-	-	-	-	-	-	-
	新任	7	42.9	14.3	14.3	28.6	71.4	-	28.6
	一人前	20	45.0	40.0	30.0	25.0	40.0	15.0	10.0
	中堅	35	54.3	25.7	25.7	22.9	68.6	-	14.3
	ベテラン・熟練	35	54.3	20.0	17.1	17.1	80.0	11.4	5.7

Q19. 2. 19 自ら選択して学んだこと・学んでいること：家族支援：②学習方法									
		調査数	教材や、学会・行政等から提供される情報での学習	事例検討やカンファレンス等の内部の勉強会等	同行訪問等での上司・同僚からの助言・指導	ケアの振り返り（リフレクション）	外部の研修・セミナー等の受講	その他	無回答
全体		405	47.7	44.2	45.9	51.6	42.2	2.2	4.7
事業所の看護職員数	5人未満	124	46.8	47.6	46.8	55.6	40.3	2.4	2.4
	5人以上10人未満	195	48.2	44.1	46.2	48.7	43.1	0.5	6.2
	10人以上	86	47.7	39.5	44.2	52.3	43.0	5.8	4.7
訪問看護の経験年数	3年未満	115	49.6	33.9	57.4	53.0	28.7	1.7	4.3
	3年以上5年未満	68	41.2	55.9	51.5	58.8	38.2	2.9	4.4
	5年以上10年未満	110	54.5	38.2	38.2	50.0	47.3	4.5	3.6
	10年以上	100	44.0	54.0	38.0	48.0	54.0	-	6.0
役職	一般職	277	46.6	39.7	54.2	54.5	36.1	2.5	5.8
	主任・副所長	39	43.6	51.3	35.9	43.6	53.8	2.6	5.1
	管理者・所長	75	57.3	57.3	25.3	44.0	58.7	1.3	1.3
	経営者（管理者・所長除く）	7	14.3	71.4	14.3	57.1	42.9	-	-
	その他	7	42.9	14.3	28.6	57.1	42.9	-	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	333	48.6	44.4	44.7	49.8	44.1	1.5	4.8
	正規雇用（短時間勤務）	8	25.0	37.5	37.5	37.5	37.5	12.5	-
	正規雇用以外（非常勤等）	62	46.8	43.5	54.8	61.3	33.9	4.8	4.8
	その他	2	-	50.0	-	100.0	-	-	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	3	66.7	66.7	66.7	33.3	33.3	-	-
	新任	57	50.9	29.8	71.9	54.4	24.6	3.5	3.5
	一人前	89	43.8	40.4	47.2	49.4	31.5	3.4	6.7
	中堅	124	50.0	46.0	45.2	56.5	46.8	1.6	4.0
	ベテラン・熟練	95	48.4	52.6	31.6	48.4	58.9	2.1	4.2

Q19. 2. 20 自ら選択して学んだこと・学んでいること：ICTを活用した業務効率化：②学習方法									
		調査数	教材や、学会・行政等から提供される情報での学習	事例検討やカンファレンス等の内部の勉強会等	同行訪問等での上司・同僚からの助言・指導	ケアの振り返り（リフレクション）	外部の研修・セミナー等の受講	その他	無回答
全体		177	58.2	34.5	19.8	14.7	61.0	2.3	1.7
事業所の看護職員数	5人未満	52	57.7	32.7	21.2	11.5	71.2	-	-
	5人以上10人未満	90	57.8	37.8	22.2	17.8	56.7	1.1	3.3
	10人以上	35	60.0	28.6	11.4	11.4	57.1	8.6	-
訪問看護の経験年数	3年未満	29	48.3	37.9	37.9	31.0	55.2	-	-
	3年以上5年未満	20	75.0	25.0	30.0	10.0	55.0	5.0	-
	5年以上10年未満	41	61.0	39.0	14.6	9.8	56.1	2.4	2.4
	10年以上	84	57.1	33.3	14.3	13.1	65.5	2.4	2.4
役職	一般職	75	58.7	53.3	33.3	24.0	52.0	2.7	2.7
	主任・副所長	20	55.0	30.0	25.0	10.0	45.0	5.0	5.0
	管理者・所長	71	62.0	15.5	5.6	7.0	74.6	1.4	-
	経営者（管理者・所長除く）	7	28.6	42.9	14.3	14.3	57.1	-	-
	その他	4	50.0	25.0	-	-	75.0	-	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	159	58.5	33.3	18.2	14.5	61.0	2.5	1.9
	正規雇用（短時間勤務）	2	-	-	-	-	100.0	-	-
	正規雇用以外（非常勤等）	15	66.7	53.3	40.0	20.0	53.3	-	-
	その他	1	-	-	-	-	100.0	-	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	-	-	-	-	-	-	-	-
	新任	8	50.0	37.5	62.5	37.5	37.5	-	-
	一人前	20	80.0	65.0	30.0	20.0	45.0	-	5.0
	中堅	58	51.7	37.9	27.6	19.0	60.3	5.2	3.4
	ベテラン・熟練	76	57.9	25.0	9.2	10.5	68.4	1.3	-

Q19. 2. 21 自ら選択して学んだこと・学んでいること：その他：②学習方法

		調査数	教材や、学 会・行政等 から提供さ れる情報で の学習	事例検討 やカンフル ズ等の内 部の勉強 会等	同行訪問 等での上 司・同僚か らの助言・ 指導	ケアの振り 返り（リフレ クション）	外部の研 修・セミナー 等の受講	その他	無回答
全体		37	24.3	16.2	13.5	10.8	51.4	10.8	24.3
事業所の 看護職員 数	5 人未満	10	20.0	20.0	20.0	20.0	30.0	20.0	30.0
	5 人以上10人未満	20	35.0	15.0	15.0	10.0	65.0	-	20.0
	10人以上	7	-	14.3	-	-	42.9	28.6	28.6
訪問看護の 経験年数	3 年未満	11	27.3	18.2	27.3	18.2	54.5	9.1	27.3
	3 年以上 5 年未満	9	22.2	-	-	-	33.3	22.2	33.3
	5 年以上 1 0 年未満	6	16.7	16.7	33.3	16.7	50.0	-	33.3
	1 0 年以上	10	30.0	20.0	-	10.0	60.0	10.0	10.0
役職	一般職	29	27.6	13.8	13.8	10.3	51.7	6.9	24.1
	主任・副所長	6	-	-	-	-	33.3	33.3	33.3
	管理者・所長	2	50.0	100.0	50.0	50.0	100.0	-	-
	経営者（管理者・所長除く）	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	29	24.1	20.7	13.8	13.8	58.6	13.8	20.7
	正規雇用（短時間勤務）	4	25.0	-	25.0	-	25.0	-	25.0
	正規雇用以外（非常勤等）	4	25.0	-	-	-	25.0	-	50.0
	その他	-	-	-	-	-	-	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	-	-	-	-	-	-	-	-
	新任	5	40.0	-	20.0	20.0	40.0	-	40.0
	一人前	12	16.7	16.7	16.7	8.3	66.7	8.3	25.0
	中堅	10	30.0	20.0	-	-	50.0	10.0	20.0
	ベテラン・熟練	5	20.0	20.0	20.0	20.0	40.0	40.0	20.0

Q19. 3 自ら選択して学んだこと・学んでいること：③今後学びたいこと

		調査数	小児の訪 問看護に 関すること	精神科訪 問看護に 関すること	認知症に 関すること	がん・ターミ ナルケアに 関すること	医療機器 に関するこ と	治療や薬 剤に関するこ と	フィジカルア セスメントに 関すること	地域の多 職種連携 に関するこ と	その他ケア に関するこ と	看護の倫 理に関するこ と	医療安全 管理・訪問 看護におけ るリスクマネ ジメントに 関すること	利用者からの 物理的・身体 的・精神的・性 的な暴力・ハ ラスメントへの対 処に関するこ と	コミュニケー ション・接遇 に関するこ と	訪問看護 事業所の 管理・経営 に関するこ と	BCP(業務 継続計画) 、衛生管 理、虐待防 止等に関するこ と	訪問看護 に関わる制 度に関するこ と	地域包括 ケアシステム に関するこ と	高度・専門的 な資格（認定 看護師教育課 程、専門看護 師教育課程、 看護師特任行 為研修など） に関連すること
全体		2,254	23.3	31.5	47.3	63.4	30.4	43.0	33.8	33.0	15.4	13.0	20.0	14.9	24.0	20.9	19.4	37.8	17.9	11.4
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	20.3	29.7	49.4	62.9	28.7	39.7	31.2	34.3	15.4	13.3	21.4	14.6	23.2	23.2	20.0	37.2	16.7	11.7
	5 人以上10人未満	1,059	24.1	33.9	49.1	63.6	31.7	45.7	35.4	34.3	16.8	12.3	20.2	15.4	24.8	20.7	19.5	39.4	20.0	10.5
	10人以上	504	25.8	29.0	40.5	63.7	30.0	42.1	34.1	28.4	12.7	14.1	17.5	14.1	23.4	18.3	18.7	34.9	15.3	12.7
訪問看護の 経験年数	3 年未満	687	21.5	32.3	48.0	62.4	29.8	44.7	35.8	38.7	15.3	11.8	18.6	11.9	24.3	18.9	13.7	39.6	23.0	12.2
	3 年以上 5 年未満	375	26.7	33.3	46.7	63.7	28.3	45.1	37.6	36.8	14.4	13.1	22.9	16.8	26.9	21.6	20.3	43.5	19.2	13.6
	5 年以上 1 0 年未満	546	25.1	31.0	48.0	65.0	32.4	43.0	31.1	30.0	15.2	10.8	20.1	15.0	23.1	21.6	20.0	37.7	15.4	10.4
	1 0 年以上	587	21.5	31.0	46.3	63.9	30.8	40.7	30.8	26.7	16.4	15.7	19.1	16.9	23.3	21.6	24.9	32.2	13.5	9.7
役職	一般職	1,663	21.5	30.7	48.5	62.8	30.3	44.7	35.3	31.7	15.5	10.0	15.5	11.4	23.0	11.9	13.1	34.9	17.3	9.9
	主任・副所長	191	23.6	20.4	40.3	68.6	27.7	33.5	25.7	35.1	13.1	15.2	27.7	16.8	17.3	33.0	30.9	40.8	15.7	15.2
	管理者・所長	332	31.3	38.0	44.6	63.6	31.3	40.1	31.0	38.9	16.9	25.0	36.7	28.9	30.1	54.5	41.9	50.0	21.4	16.0
	経営者（管理者・所長除く）	24	29.2	58.3	45.8	58.3	50.0	58.3	37.5	29.2	16.7	37.5	37.5	37.5	37.5	62.5	45.8	41.7	29.2	12.5
	その他	43	27.9	48.8	53.5	69.8	27.9	37.2	32.6	30.2	11.6	11.6	18.6	20.9	39.5	32.6	25.6	37.2	20.9	16.3
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	23.3	32.2	46.9	64.4	29.8	42.1	33.7	33.6	14.9	14.1	21.3	15.8	24.0	24.2	21.8	39.7	18.0	12.5
	正規雇用（短時間勤務）	62	30.6	29.0	45.2	64.5	33.9	43.5	27.4	27.4	8.1	8.1	11.3	12.9	22.6	11.3	11.3	33.9	17.7	14.5
	正規雇用以外（非常勤等）	442	21.9	28.5	49.1	60.4	31.7	45.7	35.1	30.3	17.6	8.4	15.4	11.3	22.9	7.7	10.4	29.6	17.6	6.3
	その他	18	33.3	38.9	44.4	55.6	44.4	66.7	38.9	61.1	33.3	33.3	33.3	22.2	44.4	55.6	50.0	55.6	27.8	16.7
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	10.0	35.0	45.0	70.0	25.0	45.0	40.0	25.0	15.0	15.0	20.0	5.0	30.0	5.0	5.0	20.0	10.0	-
	新任	335	23.6	33.7	54.6	66.9	33.1	51.0	38.5	43.3	17.9	9.9	17.3	9.3	26.9	15.8	12.2	41.8	26.9	11.3
	一人前	547	22.5	31.4	49.4	65.3	27.1	43.0	36.2	30.3	13.0	8.2	16.8	12.2	21.4	14.4	13.5	32.7	15.2	10.8
	中堅	742	24.9	29.8	46.6	65.4	32.1	41.6	33.8	32.9	15.1	13.3	19.5	14.6	23.7	21.8	22.2	38.1	15.9	11.1
	ベテラン・熟練	398	24.4	32.9	44.0	61.1	31.2	39.7	29.6	32.4	18.3	21.9	28.1	24.6	23.9	36.4	31.7	43.2	19.6	14.3
			家族支 援に関 すること	ICT を活用 した業務効 率化に関す ること (DX)	その他	特になし														
全体		34.4	10.7	0.8	3.4	0.7														
事業所の 看護職員 数	5 人未満	34.5	10.3	0.3	4.1	1.2														
	5 人以上10人未満	35.6	11.5	0.8	2.8	0.4														
	10人以上	31.7	9.5	1.2	3.6	0.8														
訪問看護の 経験年数	3 年未満	34.5	9.2	0.3	2.5	0.4														
	3 年以上 5 年未満	35.5	8.8	1.3	2.4	1.1														
	5 年以上 1 0 年未満	36.8	11.5	0.5	4.4	0.7														
	1 0 年以上	32.0	13.3	1.0	3.9	0.5														
役職	一般職	33.9	7.4	0.7	3.8	0.8														
	主任・副所長	36.6	13.1	2.6	2.1	0.5														
	管理者・所長	35.8	24.1	0.3	1.2	0.6														
	経営者（管理者・所長除く）	37.5	33.3	-	4.2	-														
	その他	32.6	11.6	-	4.7	-														
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	34.0	11.9	0.8	3.0	0.7														
	正規雇用（短時間勤務）	27.4	6.5	1.6	1.6	-														
	正規雇用以外（非常勤等）	36.0	5.0	0.7	5.0	0.9														
	その他	55.6	44.4	-	5.6	-														
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	25.0	5.0	-	5.0	-														
	新任	37.6	6.9	0.6	2.1	-														
	一人前	30.7	7.5	0.9	2.6	0.4														
	中堅	35.3	10.6	0.7	2.3	0.7														
	ベテラン・熟練	36.7	20.6	1.3	5.0	0.5														

		調査数	これまでの 経験を活か せたと感じ たため	患者の自 宅生活の 支援も含め た看護を実 践できたと 感じたため	一人ひとりの 患者や家族 に向き合った 看護が実践 できると思 えたため	看護職とし てキャリア アップでき ると思えた ため	実際に働く 訪問看護 師をみて憧 れたため	やりがいの ある仕事だ と思ったた め	家族や知 人・友人に 勧められた ため	自分・家 族・知人が 訪問看護 を受けたた め	地域の一 員として貢 献したいた め	自分に合っ た働き方が できると考 えたため	給与が良 かったため	その他	特になし	無回答
全体		2,254	35.4	40.2	62.6	17.4	7.7	42.5	10.7	4.2	10.4	42.6	6.3	6.3	2.4	0.3
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	35.2	38.0	61.4	17.0	7.1	40.7	10.3	3.6	11.9	43.8	6.2	7.4	3.5	0.3
	5 人以上10人未満	1,059	36.4	42.2	63.5	18.0	7.9	43.6	10.0	4.7	9.4	42.8	5.9	6.2	1.9	0.4
	10人以上	504	33.9	39.1	62.3	16.7	8.1	42.9	12.7	3.8	10.3	40.5	7.3	5.0	1.8	-
	3 年未満	687	35.2	35.1	61.4	22.6	8.7	38.9	12.5	6.3	10.9	40.8	9.2	5.5	2.3	0.3
	3 年以上 5 年未満	375	35.5	40.0	62.4	19.5	9.3	38.9	8.3	2.4	11.5	41.6	6.4	8.8	2.4	0.3
訪問看護の 経験年数	5 年以上 1 0 年未満	546	37.4	42.9	62.6	16.5	6.8	43.6	8.6	3.7	8.8	42.1	6.0	5.7	2.9	0.2
	1 0 年以上	587	33.7	44.3	65.9	11.6	7.0	48.0	12.4	3.4	10.2	45.5	3.4	6.1	1.5	0.2
	一般職	1,663	34.3	39.3	62.7	16.9	8.4	41.3	10.3	4.3	8.8	43.8	7.0	4.6	2.8	0.2
	主任・副所長	191	34.6	36.6	57.6	16.2	7.3	41.9	10.5	5.8	8.9	37.7	4.2	15.7	-	-
	管理者・所長	332	41.3	43.4	64.2	19.3	5.4	49.4	13.3	1.5	17.8	39.2	4.5	9.9	1.5	0.6
役職	経営者（管理者・所長除く）	24	54.2	66.7	75.0	16.7	4.2	45.8	4.2	12.5	20.8	54.2	8.3	4.2	-	-
	その他	43	30.2	53.5	65.1	27.9	4.7	41.9	14.0	7.0	16.3	39.5	2.3	4.7	2.3	-
	正規雇用（常勤勤務）	1,726	35.8	40.4	63.2	17.7	7.9	43.3	10.4	4.3	11.0	39.7	6.1	7.4	2.3	0.3
	正規雇用（短時間勤務）	62	35.5	38.7	61.3	14.5	9.7	48.4	11.3	3.2	6.5	41.9	14.5	-	4.8	-
	正規雇用以外（非常勤等）	442	34.2	38.7	60.2	16.5	6.3	38.9	11.8	3.8	7.9	53.4	6.6	3.2	2.3	0.2
雇用形態	その他	18	33.3	61.1	66.7	11.1	5.6	44.4	5.6	-	22.2	50.0	-	5.6	-	-
	新人	20	15.0	30.0	65.0	15.0	30.0	45.0	5.0	-	10.0	20.0	-	-	5.0	5.0
	新任	335	29.9	38.5	66.0	22.7	8.7	33.9	11.3	5.7	10.1	44.2	9.3	4.5	2.1	-
	一人前	547	31.1	38.0	60.9	15.4	7.5	37.5	11.5	4.4	8.6	44.4	6.2	4.9	1.8	-
	中堅	742	39.1	41.0	64.7	17.8	8.1	43.8	9.2	3.1	9.8	43.4	6.7	6.7	2.2	0.1
現在の事業 所における 主観的な階 層	ベテラン・熟練	398	42.7	47.0	63.3	16.1	5.0	49.0	10.5	4.5	14.8	44.0	3.3	9.3	0.8	0.3

Q 2 1 . 1 自身のキャリアについての意向：ケアチームの一員として実践

	調査数	興味・関心 がある	やや興味・ 関心がある	どちらともい えない	あまり興味・ 関心はない	興味・関心 はない	無回答
全体	2,254	44.9	33.4	14.3	2.5	2.1	2.8
事業所の 看護職員 数	5 人未満 5 人以上10人未満 10人以上	690 1,059 504	43.9 44.0 48.0	32.2 35.0 31.3	15.2 14.2 13.5	3.0 2.4 2.2	2.9 2.7 2.0
訪問看護の 経験年数	3 年未満 3 年以上 5 年未満 5 年以上 1 0 年未満 1 0 年以上	687 375 546 587	44.9 41.3 48.0 51.4	36.8 35.2 31.3 29.8	15.7 14.1 13.2 13.3	2.0 2.9 2.7 2.6	2.6 4.0 1.8 1.5
役職	一般職 主任・副所長 管理者・所長 経営者（管理者・所長除く） その他	1,663 191 332 24 43	40.1 49.2 64.8 75.0 39.5	36.1 35.1 19.6 4.2 44.2	15.5 11.5 10.2 12.5 16.3	2.6 0.5 3.3 8.3 -	2.5 1.6 0.9 - -
雇用形態	正規雇用（常勤勤務） 正規雇用（短時間勤務） 正規雇用以外（非常勤等） その他	1,726 62 442 18	45.9 35.5 41.2 66.7	33.0 50.0 33.5 5.6	14.0 11.3 16.5 11.1	2.3 1.6 3.2 5.6	2.0 1.6 2.7 -
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人 新任 一人前 中堅 ベテラン・熟練	20 335 547 742 398	40.0 43.0 40.8 44.7 60.3	25.0 37.6 38.6 35.6 22.6	20.0 12.2 15.5 13.2 11.1	- 2.7 2.4 2.0 3.0	5.0 2.7 0.9 1.7 1.8

Q 2 1 . 2 自身のキャリアについての意向：専門的なケアを提供

	調査数	興味・関心 がある	やや興味・ 関心がある	どちらともい えない	あまり興味・ 関心はない	興味・関心 はない	無回答
全体	2,254	42.4	36.6	13.8	2.1	1.9	3.2
事業所の 看護職員 数	5 人未満 5 人以上10人未満 10人以上	690 1,059 504	44.1 40.7 43.8	34.5 39.4 33.9	13.9 13.1 14.7	1.9 2.3 2.0	2.5 3.0 1.8
訪問看護の 経験年数	3 年未満 3 年以上 5 年未満 5 年以上 1 0 年未満 1 0 年以上	687 375 546 587	40.8 39.5 44.9 45.3	37.7 39.7 35.0 35.3	13.7 12.0 13.0 14.3	2.0 3.2 1.8 1.9	2.6 1.1 2.0 1.0
役職	一般職 主任・副所長 管理者・所長 経営者（管理者・所長除く） その他	1,663 191 332 24 43	38.4 47.1 56.9 70.8 48.8	39.5 34.6 25.3 8.3 39.5	14.1 13.1 13.3 12.5 9.3	2.3 1.0 1.8 -	2.0 2.1 0.6 8.3 -
雇用形態	正規雇用（常勤勤務） 正規雇用（短時間勤務） 正規雇用以外（非常勤等） その他	1,726 62 442 18	43.5 32.3 39.1 50.0	35.7 45.2 40.0 16.7	13.6 19.4 13.6 16.7	1.9 1.6 2.5 11.1	2.0 1.6 1.4 5.6
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人 新任 一人前 中堅 ベテラン・熟練	20 335 547 742 398	45.0 41.8 37.5 42.2 55.5	35.0 40.0 43.5 36.1 27.6	5.0 11.0 13.7 15.0 12.6	- 2.1 2.9 2.2 1.0	5.0 3.0 0.7 1.8 2.3

Q 2 1 . 3 自身のキャリアについての意向：特定分野でより専門性の高いケアを提供

	調査数	興味・関心 がある	やや興味・ 関心がある	どちらともい えない	あまり興味・ 関心はない	興味・関心 はない	無回答
全体	2,254	29.5	35.1	22.8	5.7	3.2	3.5
事業所の 看護職員 数	5 人未満 5 人以上10人未満 10人以上	690 1,059 504	29.3 28.3 32.3	32.9 38.3 31.5	23.2 22.1 23.8	7.5 4.9 5.0	3.6 3.1 3.0
訪問看護の 経験年数	3 年未満 3 年以上 5 年未満 5 年以上 1 0 年未満 1 0 年以上	687 375 546 587	27.1 28.0 32.2 31.5	34.2 37.1 36.6 34.6	25.0 23.2 18.9 22.5	6.0 4.8 5.9 5.8	4.4 5.3 3.3 2.9
役職	一般職 主任・副所長 管理者・所長 経営者（管理者・所長除く） その他	1,663 191 332 24 43	26.2 33.0 41.3 54.2 39.5	35.9 34.6 32.2 16.7 41.9	24.2 23.0 17.2 16.7 16.3	6.3 4.2 4.5 -	3.5 3.7 2.1 4.2 2.3
雇用形態	正規雇用（常勤勤務） 正規雇用（短時間勤務） 正規雇用以外（非常勤等） その他	1,726 62 442 18	30.5 27.4 24.7 44.4	35.1 38.7 35.7 27.8	22.0 27.4 25.6 16.7	5.4 3.2 7.7 -	3.2 1.6 3.4 11.1
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人 新任 一人前 中堅 ベテラン・熟練	20 335 547 742 398	30.0 25.4 23.9 31.3 40.5	25.0 38.8 41.1 34.1 31.9	20.0 24.8 23.8 22.2 18.6	10.0 5.4 6.8 5.8 4.5	5.0 3.6 2.7 6.7 2.0

Q 2 1 . 4 自身のキャリアについての意向：資格を取得して、より専門性の高いウエアを提供

		調査数	興味・関心 がある	やや興味・ 関心がある	どちらともい えない	あまり興味・ 関心はない	興味・関心 はない	無回答
全体		2,254	13.3	19.9	33.1	17.0	12.3	4.4
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	13.5	20.0	31.0	17.4	14.2	3.9
	5 人以上10人未満	1,059	12.3	20.1	33.8	18.2	11.3	4.2
	10人以上	504	15.3	19.2	34.5	13.9	11.7	5.4
	3 年未満	687	11.4	23.7	33.6	16.3	11.1	3.9
訪問看護の 経験年数	3 年以上 5 年未満	375	13.6	19.7	33.9	16.3	10.1	6.4
	5 年以上 1 0 年未満	546	13.7	17.9	32.6	17.8	14.1	3.8
	1 0 年以上	587	15.3	17.4	31.9	18.1	13.3	4.1
	一般職	1,663	10.7	20.5	33.7	17.9	12.5	4.6
役職	主任・副所長	191	17.3	17.8	36.1	11.0	15.2	2.6
	管理者・所長	332	21.1	18.1	29.8	17.2	10.2	3.6
	経営者（管理者・所長除く）	24	29.2	8.3	20.8	8.3	25.0	8.3
	その他	43	27.9	25.6	30.2	11.6	-	4.7
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	14.4	20.1	33.5	15.9	11.8	4.3
	正規雇用（短時間勤務）	62	9.7	24.2	37.1	12.9	14.5	1.6
	正規雇用以外（非常勤等）	442	9.3	18.8	31.9	21.5	13.6	5.0
	その他	18	22.2	11.1	11.1	27.8	27.8	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	20.0	35.0	10.0	5.0	20.0	10.0
	新任	335	11.0	26.9	31.3	18.8	9.9	2.1
	一人前	547	10.2	21.4	37.1	18.6	10.4	2.2
	中堅	742	12.1	19.4	33.6	17.4	13.1	4.4
	ベテラン・熟練	398	22.6	13.8	30.7	15.8	14.1	3.0

Q 2 1 . 5 自身のキャリアについての意向：他の関連制度の知識を深めて、対応力を広げる

		調査数	興味・関心 がある	やや興味・ 関心がある	どちらともい えない	あまり興味・ 関心はない	興味・関心 はない	無回答
全体		2,254	19.2	35.0	28.6	8.0	4.8	4.4
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	19.1	34.5	29.3	7.4	5.8	3.9
	5 人以上10人未満	1,059	18.4	36.0	28.1	8.7	4.2	4.5
	10人以上	504	21.0	33.7	28.4	7.5	4.6	4.8
	3 年未満	687	18.2	34.6	29.0	8.6	5.1	4.5
訪問看護の 経験年数	3 年以上 5 年未満	375	17.9	32.3	31.7	8.8	3.5	5.9
	5 年以上 1 0 年未満	546	20.0	38.3	25.5	7.0	5.1	4.2
	1 0 年以上	587	21.0	35.3	27.8	7.8	4.8	3.4
	一般職	1,663	16.3	34.5	30.2	9.2	5.2	4.6
役職	主任・副所長	191	19.4	38.7	25.7	7.3	5.8	3.1
	管理者・所長	332	30.7	36.1	23.5	3.9	2.4	3.3
	経営者（管理者・所長除く）	24	45.8	16.7	20.8	-	8.3	8.3
	その他	43	27.9	39.5	23.3	2.3	2.3	4.7
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	20.5	35.4	27.5	7.7	4.5	4.5
	正規雇用（短時間勤務）	62	16.1	37.1	30.6	11.3	3.2	1.6
	正規雇用以外（非常勤等）	442	13.8	34.2	32.1	9.3	6.3	4.3
	その他	18	33.3	22.2	33.3	-	5.6	5.6
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	40.0	30.0	15.0	5.0	-	10.0
	新任	335	18.8	35.8	28.4	9.6	4.8	2.7
	一人前	547	14.3	37.8	31.4	9.3	4.8	2.4
	中堅	742	18.2	34.6	30.7	7.5	4.9	4.0
	ベテラン・熟練	398	29.6	34.2	23.4	7.0	2.8	3.0

Q 2 1 . 6 自身のキャリアについての意向：他の訪問看護師に対して指導

		調査数	興味・関心 がある	やや興味・ 関心がある	どちらともい えない	あまり興味・ 関心はない	興味・関心 はない	無回答
全体		2,254	12.9	23.8	33.6	14.2	11.1	4.4
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	13.9	23.0	33.3	14.2	11.6	3.9
	5 人以上10人未満	1,059	11.6	24.1	34.4	14.4	11.2	4.2
	10人以上	504	14.3	24.4	32.1	13.7	10.1	5.4
	3 年未満	687	9.2	19.5	34.4	17.6	15.0	4.4
訪問看護の 経験年数	3 年以上 5 年未満	375	12.0	22.4	37.6	14.9	6.4	6.7
	5 年以上 1 0 年未満	546	14.7	24.2	31.9	13.9	11.5	3.8
	1 0 年以上	587	16.7	30.0	31.3	9.5	9.0	3.4
	一般職	1,663	8.0	21.2	35.7	17.1	13.3	4.6
役職	主任・副所長	191	17.3	34.0	29.8	6.3	9.4	3.1
	管理者・所長	332	31.9	31.3	24.4	6.0	3.0	3.3
	経営者（管理者・所長除く）	24	33.3	20.8	37.5	-	-	8.3
	その他	43	25.6	23.3	39.5	7.0	-	4.7
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	14.4	25.6	32.9	13.4	9.4	4.4
	正規雇用（短時間勤務）	62	9.7	24.2	43.5	9.7	11.3	1.6
	正規雇用以外（非常勤等）	442	6.6	17.2	35.1	18.3	17.9	5.0
	その他	18	33.3	22.2	33.3	5.6	5.6	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	10.0	25.0	15.0	30.0	10.0	10.0
	新任	335	6.6	17.0	31.9	23.0	18.8	2.7
	一人前	547	7.5	18.8	40.2	18.1	12.8	2.6
	中堅	742	12.1	28.3	34.6	11.7	9.2	4.0
	ベテラン・熟練	398	27.6	31.9	25.4	7.3	4.5	3.3

Q 2 1 . 7 自身のキャリアについての意向：事業所全体のマネジメント

		調査数	興味・関心 がある	やや興味・ 関心がある	どちらともい えない	あまり興味・ 関心はない	興味・関心 はない	無回答
全体		2,254	13.7	17.8	29.4	18.1	16.6	4.3
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	14.9	17.7	29.3	17.8	16.5	3.8
	5 人以上10人未満	1,059	12.6	17.6	29.7	18.5	17.2	4.4
	10人以上	504	14.3	18.7	28.8	17.9	15.7	4.8
	3 年未満	687	9.6	16.4	28.8	20.8	19.7	4.7
訪問看護の 経験年数	3 年以上 5 年未満	375	11.2	18.1	29.3	19.2	16.3	5.9
	5 年以上 1 0 年未満	546	14.8	18.5	28.8	18.3	16.3	3.3
	1 0 年以上	587	19.8	18.1	30.3	14.5	13.6	3.7
	一般職	1,663	6.3	14.7	31.0	22.4	20.9	4.6
役職	主任・副所長	191	16.8	29.3	31.4	11.0	9.4	2.1
	管理者・所長	332	44.6	26.8	20.5	2.1	2.7	3.3
	経営者（管理者・所長除く）	24	58.3	16.7	12.5	4.2	-	8.3
	その他	43	23.3	18.6	37.2	16.3	-	4.7
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	15.5	19.8	29.7	16.9	13.8	4.4
	正規雇用（短時間勤務）	62	9.7	11.3	38.7	16.1	22.6	1.6
	正規雇用以外（非常勤等）	442	5.2	11.1	27.8	24.0	27.4	4.5
	その他	18	50.0	22.2	16.7	-	11.1	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	10.0	20.0	25.0	15.0	20.0	10.0
	新任	335	7.8	14.6	26.6	22.4	26.0	2.7
	一人前	547	6.4	15.0	31.1	26.1	19.4	2.0
	中堅	742	12.0	20.4	31.9	16.7	15.2	3.8
	ベテラン・熟練	398	33.2	22.9	26.6	7.8	6.5	3.0

Q 2 1 . 8 自身のキャリアについての意向：将来、経営者・管理者として実践								
		調査数	興味・関心 がある	やや興味・ 関心がある	どちらともい えない	あまり興味・ 関心はない	興味・関心 はない	無回答
全体		2,254	7.8	8.1	16.4	18.2	42.8	6.7
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	9.7	8.1	17.4	16.4	41.6	6.8
	5 人以上10人未満	1,059	7.1	8.3	16.1	18.9	42.8	6.9
	10人以上	504	6.7	7.7	15.5	19.2	44.4	6.3
訪問看護の 経験年数	3 年未満	687	6.8	10.8	15.6	17.9	40.5	8.4
	3 年以上 5 年未満	375	6.7	6.4	19.7	16.5	43.5	7.2
	5 年以上 1 0 年未満	546	6.8	7.0	15.9	18.1	45.8	6.4
1 0 年以上	587	11.2	7.0	15.5	19.4	42.1	4.8	
役職	一般職	1,663	3.9	7.2	15.8	19.2	46.6	7.2
	主任・副所長	191	7.9	9.4	18.3	16.2	45.0	3.1
	管理者・所長	332	24.4	11.4	18.1	14.2	26.8	5.1
	経営者（管理者・所長除く）	24	45.8	12.5	20.8	-	4.2	16.7
	その他	43	9.3	9.3	14.0	27.9	30.2	9.3
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	8.7	9.0	17.2	18.0	40.2	7.0
	正規雇用（短時間勤務）	62	1.6	8.1	24.2	11.3	46.8	8.1
	正規雇用以外（非常勤等）	442	3.6	4.5	12.0	20.8	53.4	5.7
	その他	18	33.3	16.7	16.7	-	22.2	11.1
	新人	20	10.0	20.0	10.0	15.0	20.0	25.0
現在の事業 所における 主観的な階 層	新任	335	4.2	9.0	14.0	20.9	46.6	5.4
	一人前	547	3.5	7.1	17.4	17.6	48.8	5.7
	中堅	742	8.5	8.6	15.6	19.8	41.5	5.9
	ベテラン・熟練	398	15.8	9.0	18.6	17.6	36.2	2.8

Q 2 1 . 9 自身のキャリアについての意向：健康相談や健康指導								
		調査数	興味・関心 がある	やや興味・ 関心がある	どちらともい えない	あまり興味・ 関心はない	興味・関心 はない	無回答
全体		2,254	12.2	26.4	31.4	14.7	11.0	4.2
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	14.9	25.7	29.7	14.9	11.0	3.8
	5 人以上10人未満	1,059	10.6	26.4	32.8	15.3	10.6	4.3
	10人以上	504	12.1	27.2	31.0	13.1	12.1	4.6
訪問看護の 経験年数	3 年未満	687	11.4	25.2	32.6	14.7	12.2	3.9
	3 年以上 5 年未満	375	12.0	26.1	31.7	13.6	10.7	5.9
	5 年以上 1 0 年未満	546	11.9	26.6	28.9	16.5	11.7	4.4
1 0 年以上	587	14.7	27.3	31.5	14.1	9.2	3.2	
役職	一般職	1,663	9.0	25.3	33.0	16.5	11.8	4.4
	主任・副所長	191	11.5	27.7	31.9	13.1	12.6	3.1
	管理者・所長	332	27.4	30.1	23.8	9.0	6.9	2.7
	経営者（管理者・所長除く）	24	37.5	29.2	25.0	-	-	8.3
	その他	43	9.3	34.9	30.2	4.7	14.0	7.0
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	13.5	26.4	31.3	14.4	10.1	4.3
	正規雇用（短時間勤務）	62	8.1	32.3	35.5	12.9	9.7	1.6
	正規雇用以外（非常勤等）	442	7.5	24.4	31.9	16.5	15.2	4.5
	その他	18	16.7	55.6	16.7	5.6	5.6	-
	新人	20	20.0	30.0	30.0	-	10.0	10.0
現在の事業 所における 主観的な階 層	新任	335	8.7	27.2	33.4	14.3	14.0	2.4
	一人前	547	9.1	26.3	31.3	19.4	11.5	2.4
	中堅	742	11.5	27.4	30.3	15.6	11.6	3.6
	ベテラン・熟練	398	22.6	26.4	30.7	9.5	7.3	3.5

Q 2 1 . 1 0 自身のキャリアについての意向：他の職種と連携しながらチームケア								
		調査数	興味・関心 がある	やや興味・ 関心がある	どちらともい えない	あまり興味・ 関心はない	興味・関心 はない	無回答
全体		2,254	24.4	42.0	21.7	4.3	3.7	3.9
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	24.6	42.9	20.9	4.5	3.6	3.5
	5 人以上10人未満	1,059	23.1	42.5	21.9	4.7	3.7	4.1
	10人以上	504	26.8	39.7	22.2	3.4	3.8	4.2
訪問看護の 経験年数	3 年未満	687	22.6	41.5	22.6	3.9	5.2	4.2
	3 年以上 5 年未満	375	23.5	44.8	21.6	2.7	2.7	4.8
	5 年以上 1 0 年未満	546	26.2	40.5	20.7	4.9	3.8	3.8
1 0 年以上	587	26.6	41.9	20.8	5.3	2.6	2.9	
役職	一般職	1,663	20.0	43.2	23.3	5.0	4.2	4.3
	主任・副所長	191	24.1	49.2	17.8	3.1	3.7	2.1
	管理者・所長	332	43.4	34.3	15.4	2.7	1.5	2.7
	経営者（管理者・所長除く）	24	50.0	20.8	20.8	-	-	8.3
	その他	43	34.9	34.9	25.6	-	2.3	2.3
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	26.3	41.9	20.9	3.8	3.1	4.0
	正規雇用（短時間勤務）	62	16.1	53.2	27.4	-	1.6	1.6
	正規雇用以外（非常勤等）	442	17.6	41.4	23.8	7.0	6.1	4.1
	その他	18	27.8	38.9	22.2	5.6	5.6	-
	新人	20	35.0	40.0	5.0	10.0	10.0	
現在の事業 所における 主観的な階 層	新任	335	19.4	49.0	19.4	4.8	4.8	2.7
	一人前	547	19.0	42.6	26.0	5.5	4.2	2.7
	中堅	742	24.5	45.4	20.8	3.6	2.8	2.8
	ベテラン・熟練	398	36.4	35.9	17.3	4.3	2.8	3.3

Q 2 1 . 1 1 自身のキャリアについての意向：他の訪問看護事業所に対して、知識・技術指導の講師・指導								
		調査数	興味・関心 がある	やや興味・ 関心がある	どちらともい えない	あまり興味・ 関心はない	興味・関心 はない	無回答
全体		2,254	8.8	15.7	28.2	20.4	22.4	4.5
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	10.9	14.6	26.8	22.2	22.0	3.5
	5 人以上10人未満	1,059	7.3	16.1	27.7	21.0	23.4	4.5
	10人以上	504	9.3	16.1	31.2	16.7	21.0	5.8
訪問看護の 経験年数	3 年未満	687	7.6	15.3	27.8	21.1	23.7	4.5
	3 年以上 5 年未満	375	8.8	16.8	27.5	21.9	19.2	5.9
	5 年以上 1 0 年未満	546	9.0	13.2	29.1	20.0	24.4	4.4
1 0 年以上	587	10.7	17.5	27.9	18.9	21.3	3.6	
役職	一般職	1,663	5.8	13.6	27.9	22.7	25.3	4.8
	主任・副所長	191	9.9	26.7	30.4	12.0	17.8	3.1
	管理者・所長	332	21.4	19.3	27.1	16.0	13.0	3.3
	経営者（管理者・所長除く）	24	33.3	16.7	37.5	-	4.2	8.3
	その他	43	11.6	18.6	34.9	14.0	16.3	4.7
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	10.0	16.6	28.2	19.9	20.6	4.7
	正規雇用（短時間勤務）	62	4.8	22.6	37.1	11.3	22.6	1.6
	正規雇用以外（非常勤等）	442	4.3	10.9	27.4	23.5	29.6	4.3
	その他	18	16.7	22.2	27.8	16.7	16.7	-
	新人	20	15.0	10.0	35.0	5.0	25.0	10.0
現在の事業 所における 主観的な階 層	新任	335	5.4	12.2	26.3	25.1	27.8	3.3
	一人前	547	6.0	12.4	27.2	26.3	25.4	2.6
	中堅	742	8.4	18.5	28.2	20.2	20.5	4.3
	ベテラン・熟練	398	17.3	19.1	31.2	12.8	16.3	3.3

Q 2 1 . 1 2 自身のキャリアについての意向：意・ケアの仕組みや施策立案								
		調査数	興味・関心がある	やや興味・関心がある	どちらともいえない	あまり興味・関心はない	無回答	
全体		2,254	9.0	19.9	32.7	15.9	18.1	4.5
事業所の看護職員数	5 人未満	690	11.7	18.8	32.3	16.2	17.4	3.5
	5 人以上10 人未満	1,059	6.4	21.0	32.9	16.2	18.8	4.7
	10 人以上	504	10.7	19.2	32.5	14.7	17.5	5.4
	3 年未満	687	8.3	19.7	31.1	15.9	20.7	4.4
訪問看護の経験年数	3 年以上 5 年未満	375	8.0	21.6	33.6	14.4	16.5	5.9
	5 年以上 1 0 年未満	546	8.4	17.9	34.4	15.4	19.2	4.6
	1 0 年以上	587	11.4	20.8	32.2	17.4	14.7	3.6
	一般職	1,663	6.4	17.0	32.8	17.9	21.0	4.9
役職	主任・副所長	191	11.0	26.2	38.2	8.4	13.1	3.1
	管理者・所長	332	19.0	30.1	28.3	11.4	8.4	2.7
	経営者（管理者・所長除く）	24	37.5	16.7	37.5	-	-	8.3
	その他	43	9.3	27.9	32.6	14.0	11.6	4.7
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	10.0	21.0	33.0	15.2	16.1	4.7
	正規雇用（短時間勤務）	62	6.5	24.2	37.1	12.9	17.7	1.6
	正規雇用以外（非常勤等）	442	5.4	14.7	30.3	19.5	25.8	4.3
	その他	18	11.1	27.8	38.9	5.6	16.7	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	10.0	15.0	35.0	5.0	25.0	10.0
	新任	335	7.2	18.5	27.5	21.2	22.7	3.0
	一人前	547	6.2	18.1	32.5	19.0	21.4	2.7
	中堅	742	7.8	20.9	35.6	15.1	16.4	4.2
	ベテラン・熟練	398	17.8	23.9	33.4	12.1	9.8	3.0

Q 2 1 . 1 3 自身のキャリアについての意向：研究者・教育者の視点								
		調査数	興味・関心がある	やや興味・関心がある	どちらともいえない	あまり興味・関心はない	無回答	
全体		2,254	6.1	9.3	24.5	19.2	36.2	4.8
事業所の看護職員数	5 人未満	690	7.5	8.0	24.3	20.0	36.2	3.9
	5 人以上10 人未満	1,059	4.8	9.4	24.6	20.5	35.7	4.9
	10 人以上	504	6.7	10.7	24.2	15.3	37.3	5.8
	3 年未満	687	6.6	8.7	25.6	19.9	34.8	4.4
訪問看護の経験年数	3 年以上 5 年未満	375	7.2	10.4	26.7	15.5	33.6	6.7
	5 年以上 1 0 年未満	546	5.3	9.0	22.5	18.1	39.7	5.3
	1 0 年以上	587	5.8	9.4	23.2	21.6	36.5	3.6
	一般職	1,663	4.6	7.9	24.2	19.5	38.8	4.9
役職	主任・副所長	191	7.3	15.7	22.5	16.8	35.1	2.6
	管理者・所長	332	11.1	12.0	24.4	20.8	27.4	4.2
	経営者（管理者・所長除く）	24	29.2	12.5	20.8	12.5	12.5	12.5
	その他	43	4.7	9.3	46.5	7.0	23.3	9.3
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	6.8	9.8	24.9	19.8	34.1	4.6
	正規雇用（短時間勤務）	62	4.8	14.5	33.9	9.7	35.5	1.6
	正規雇用以外（非常勤等）	442	3.6	6.1	21.9	17.9	44.6	5.9
	その他	18	-	16.7	16.7	27.8	33.3	5.6
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	10.0	10.0	35.0	10.0	25.0	10.0
	前任	335	5.7	7.2	23.3	22.4	38.2	3.3
	一人前	547	3.5	9.7	24.5	19.0	40.8	2.6
	中堅	742	6.9	7.8	24.9	20.9	35.0	4.4
	ベテラン・熟練	398	8.5	13.8	25.4	16.8	31.9	3.5

Q 2 2 . 1 ワーク・ライフ・バランスへの考え①現在							
		調査数	「仕事」を優先したい	「家庭生活や地域・個人の生活等」を優先したい	「仕事」&「家庭生活や地域・個人の生活等」を優先したい	わからない	無回答
全体		2,254	5.9	32.4	58.3	2.8	0.7
事業所の看護職員数	5 人未満	690	6.7	32.8	57.4	2.6	0.6
	5 人以上10 人未満	1,059	5.1	32.7	58.6	3.0	0.6
	10 人以上	504	6.3	31.2	58.9	2.6	1.0
	3 年未満	687	3.9	37.4	54.9	3.3	0.4
訪問看護の経験年数	3 年以上 5 年未満	375	5.1	32.0	59.7	2.1	1.1
	5 年以上 1 0 年未満	546	6.2	34.6	56.2	2.2	0.7
	1 0 年以上	587	8.0	23.9	64.9	2.7	0.5
	一般職	1,663	3.5	37.2	55.5	3.0	0.8
役職	主任・副所長	191	4.7	25.7	66.0	3.7	-
	管理者・所長	332	15.4	15.4	68.1	0.6	0.6
	経営者（管理者・所長除く）	24	50.0	8.3	37.5	4.2	-
	その他	43	4.7	20.9	67.4	7.0	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	6.1	28.1	62.5	2.7	0.6
	正規雇用（短時間勤務）	62	1.6	53.2	41.9	3.2	-
	正規雇用以外（非常勤等）	442	3.4	47.5	45.5	2.7	0.9
	その他	18	50.0	-	38.9	11.1	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	10.0	20.0	55.0	15.0	-
	新任	335	3.3	40.6	52.8	3.3	-
	一人前	547	4.4	39.9	53.4	1.8	0.5
	中堅	742	4.0	31.4	61.1	2.8	0.7
	ベテラン・熟練	398	13.3	16.6	67.6	2.5	-

Q 2 2 . 2 ワーク・ライフ・バランスへの考え②今後							
		調査数	「仕事」を優先したい	「家庭生活や地域・個人の生活等」を優先したい	「仕事」&「家庭生活や地域・個人の生活等」を優先したい	わからない	無回答
全体		2,254	2.4	35.1	55.2	6.4	0.8
事業所の看護職員数	5 人未満	690	2.0	37.2	52.9	7.1	0.7
	5 人以上10 人未満	1,059	2.3	33.9	57.2	5.8	0.8
	10 人以上	504	3.2	34.7	54.2	6.9	1.0
	3 年未満	687	1.3	36.1	55.6	6.6	0.4
訪問看護の経験年数	3 年以上 5 年未満	375	1.9	31.5	59.7	5.6	1.3
	5 年以上 1 0 年未満	546	3.8	34.8	53.3	7.1	0.9
	1 0 年以上	587	2.7	35.8	54.7	6.1	0.7
	一般職	1,663	1.6	36.8	53.9	6.7	0.9
役職	主任・副所長	191	2.6	39.3	52.4	5.8	-
	管理者・所長	332	4.2	27.4	63.3	4.2	0.9
	経営者（管理者・所長除く）	24	29.2	4.2	50.0	12.5	4.2
	その他	43	2.3	30.2	55.8	11.6	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	2.2	35.4	55.7	5.9	0.8
	正規雇用（短時間勤務）	62	-	38.7	51.6	9.7	-
	正規雇用以外（非常勤等）	442	2.9	34.6	54.1	7.2	1.1
	その他	18	16.7	5.6	55.6	22.2	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	5.0	30.0	55.0	10.0	-
	新任	335	0.6	33.1	60.0	6.3	-
	一人前	547	2.2	39.3	52.5	5.5	0.5
	中堅	742	2.3	33.4	57.5	5.7	1.1
	ベテラン・熟練	398	4.0	35.2	53.8	7.0	-

Q 2 3 思い描いているキャリアに向けての成長の姿

		調査数	成長している と思う	まあまあ成 長している と思う	あまり成長 していないと 思う	成長してい ないと思う	分からない	無回答
全体		2,254	10.0	55.6	20.4	4.1	9.4	0.5
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	8.1	53.8	23.3	5.1	9.4	0.3
	5 人以上10人未満	1,059	10.5	56.4	19.9	3.6	9.1	0.6
	10人以上	504	11.7	56.5	17.5	3.8	9.9	0.6
	3 年未満	687	9.6	53.9	21.8	3.9	10.5	0.3
訪問看護の 経験年数	3 年以上 5 年未満	375	10.1	55.2	20.8	4.0	9.3	0.5
	5 年以上 1 0 年未満	546	9.9	56.4	21.8	3.3	8.2	0.4
	1 0 年以上	587	10.9	58.3	17.0	4.6	8.7	0.5
	一般職	1,663	7.8	54.4	21.9	4.3	10.9	0.7
役職	主任・副所長	191	8.9	59.2	20.9	4.2	6.8	-
	管理者・所長	332	19.3	59.9	13.9	3.3	3.6	-
	経営者（管理者・所長除く）	24	50.0	41.7	8.3	-	-	-
	その他	43	9.3	62.8	18.6	2.3	7.0	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	10.5	57.4	18.7	3.8	9.1	0.5
	正規雇用（短時間勤務）	62	4.8	53.2	24.2	8.1	9.7	-
	正規雇用以外（非常勤等）	442	8.1	50.0	26.0	4.5	10.6	0.7
	その他	18	27.8	38.9	33.3	-	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	20.0	45.0	15.0	-	20.0	-
	新任	335	7.5	51.6	25.4	4.5	10.7	0.3
	一人前	547	7.5	54.8	25.0	3.7	8.8	0.2
	中堅	742	7.8	61.9	18.9	3.6	7.7	0.1
	ベテラン・熟練	398	20.9	59.8	12.3	2.0	4.8	0.3

Q 2 4 自身のキャリアへのイメージ

		調査数	しっかりとし たイメージが ある	イメージが 固まりつつ ある	漠然とした イメージは ある	ほとんどイ メージしてい ない	分からない	無回答
全体		2,254	9.1	23.1	46.2	13.7	7.2	0.7
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	10.1	20.0	45.9	15.7	7.7	0.6
	5 人以上10人未満	1,059	7.9	23.7	48.3	12.7	6.6	0.8
	10人以上	504	10.3	26.0	41.9	13.3	7.9	0.6
	3 年未満	687	4.1	18.3	51.5	16.3	9.3	0.4
訪問看護の 経験年数	3 年以上 5 年未満	375	5.1	21.9	53.3	12.5	6.4	0.8
	5 年以上 1 0 年未満	546	11.5	22.3	44.1	15.4	6.0	0.5
	1 0 年以上	587	16.0	30.5	36.5	10.2	6.1	0.7
	一般職	1,663	5.6	19.5	50.2	15.5	8.5	0.8
役職	主任・副所長	191	11.0	34.6	39.3	11.0	4.2	-
	管理者・所長	332	22.6	32.5	34.0	7.5	2.7	0.6
	経営者（管理者・所長除く）	24	54.2	20.8	20.8	4.2	-	-
	その他	43	9.3	37.2	32.6	11.6	9.3	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	9.3	24.9	44.9	13.1	7.1	0.6
	正規雇用（短時間勤務）	62	6.5	14.5	61.3	9.7	8.1	-
	正規雇用以外（非常勤等）	442	7.2	17.0	50.0	17.2	7.7	0.9
	その他	18	50.0	22.2	22.2	5.6	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	5.0	5.0	60.0	-	25.0	5.0
	新任	335	2.4	13.1	54.6	18.2	11.3	0.3
	一人前	547	2.6	16.6	57.6	17.6	5.3	0.4
	中堅	742	7.3	28.3	45.8	13.1	5.1	0.4
	ベテラン・熟練	398	28.1	34.7	26.4	5.5	5.0	0.3

Q 2 5 キャリア形成に向けて必要なこと

		調査数	キャリア形 成に必要な 情報の収 集	目指したい キャリアモデ ル（ロール モデル）の 存在	キャリア形 成のための 学習時間 の確保	キャリア形 成のための 費用の援 助	キャリア形 成を意識し たケアの実 践	アドバイスを くれる相談 相手	家族の事 情（育児・ 介護など） との両立	家族の理 解を得るこ と	その他	特になし	無回答
全体		2,254	34.1	20.2	41.6	26.0	30.1	40.3	43.3	23.9	1.1	9.4	1.0
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	34.3	19.7	40.3	26.1	28.4	39.9	40.1	24.9	1.0	9.4	1.3
	5 人以上10人未満	1,059	33.8	20.9	42.1	26.1	29.8	41.3	45.8	23.6	1.5	9.5	1.1
	10人以上	504	34.5	19.6	42.3	25.8	33.1	38.7	42.7	23.2	0.4	9.1	0.4
	3 年未満	687	37.0	25.2	43.1	24.9	33.5	47.0	47.9	24.0	1.5	7.3	1.0
訪問看護の 経験年数	3 年以上 5 年未満	375	37.9	22.4	40.8	25.9	28.3	37.6	49.3	26.7	0.5	8.3	1.1
	5 年以上 1 0 年未満	546	32.8	19.2	42.7	26.7	30.8	39.7	44.7	22.5	0.9	9.2	0.7
	1 0 年以上	587	30.8	14.7	40.0	26.6	26.6	34.6	34.8	23.5	1.2	12.3	0.9
	一般職	1,663	32.2	19.8	40.6	24.1	30.3	40.8	46.7	24.4	0.8	10.2	1.0
役職	主任・副所長	191	34.6	16.8	47.6	25.1	35.1	32.5	40.8	24.1	0.5	7.3	0.5
	管理者・所長	332	41.3	22.9	43.1	32.8	26.8	40.4	29.8	22.3	2.4	7.2	1.8
	経営者（管理者・所長除く）	24	41.7	20.8	29.2	33.3	12.5	33.3	25.0	12.5	4.2	8.3	-
	その他	43	46.5	30.2	48.8	46.5	37.2	58.1	41.9	25.6	2.3	4.7	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	35.8	20.5	41.9	27.3	30.9	40.2	40.3	22.4	1.3	9.1	1.1
	正規雇用（短時間勤務）	62	33.9	32.3	53.2	30.6	22.6	30.6	64.5	33.9	1.6	8.1	-
	正規雇用以外（非常勤等）	442	27.8	17.4	38.9	20.1	29.0	41.9	52.9	28.7	0.2	10.6	0.9
	その他	18	33.3	27.8	38.9	22.2	16.7	50.0	33.3	16.7	-	11.1	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	30.0	5.0	40.0	25.0	30.0	45.0	40.0	40.0	-	15.0	-
	新任	335	33.7	27.8	45.4	23.0	39.1	55.8	52.8	24.8	1.2	4.5	0.6
	一人前	547	35.8	21.9	42.8	24.7	29.4	41.3	48.3	23.0	0.5	10.1	-
	中堅	742	35.4	19.5	41.9	29.0	30.1	38.5	44.6	27.2	0.7	7.7	0.7
	ベテラン・熟練	398	32.7	16.1	39.4	27.9	27.4	31.7	29.6	19.1	2.3	11.1	1.3

2.6.1 キャリア形成に向けた支援の希望①事業所での実施状況																					
		調査数	教育・研修 計画の策 定	教育・研修 担当または 担当部署 の明確化	個人のキャ リアプランに 関する面 談・相談の 実施	個人のキャ リアプランを 踏まえた研 修の受講 動向	事業所内 研修（勉 強会や委 員会活 動）の充 実	外部研修 等の受講 支援	資格や教 育等に関 する情報提 供	職員の自 己学習や 自己研鑽 に対する費 用負担	研修の受 講や大学 院進学等 のための休 職・休暇制 度	キャリアモデ ル（ロール モデル）の 提示	キャリアア ダーの作 成・周知	キャリアカ ンセリングの 実施	実践・学習 した内容を 記録する仕 組みの構築	資格・経 験・能力を 考慮した給 与体系の 構築	人事考課 の実施・評 価基準の 明確化	学び続ける 職員を支 援する職場 風土の醸 成	その他	特になし	無回答
全体		2,254	35.4	17.0	27.0	25.7	30.6	39.9	24.3	30.8	11.4	6.3	8.3	4.6	8.6	19.3	11.3	21.8	1.2	12.8	0.1
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	31.2	14.5	23.8	24.6	29.3	37.2	21.4	30.0	10.7	6.2	7.2	4.6	7.7	20.6	11.6	21.7	0.7	14.1	0.1
	5 人以上 10 人未満	1,059	36.6	17.6	27.6	25.3	30.6	41.4	24.6	30.8	10.7	6.1	8.2	4.6	8.3	18.8	11.0	21.2	1.6	11.6	-
	10 人以上	504	38.9	19.2	30.4	28.0	32.5	40.5	27.2	32.1	14.1	6.9	9.7	4.6	10.3	18.8	11.3	23.2	0.8	13.5	0.2
訪問看護の 経験年数	3 年未満	687	34.1	14.6	27.4	23.7	25.0	34.4	25.5	27.2	10.2	8.0	7.1	5.2	7.7	19.8	9.5	19.4	1.2	14.0	-
	3 年以上 5 年未満	375	34.7	20.8	29.1	26.1	32.3	37.6	21.3	31.7	11.7	6.9	9.3	3.2	7.7	20.8	10.1	22.7	1.3	12.5	-
	5 年以上 1 0 年未満	546	36.1	16.3	29.9	30.0	31.1	44.3	25.8	33.0	13.9	6.2	8.4	4.2	8.8	19.0	12.8	23.5	0.9	12.5	0.4
	1 0 年以上	587	38.3	18.6	32.7	24.5	35.6	44.6	24.0	33.0	10.4	4.4	8.3	5.1	9.9	18.9	12.8	23.6	0.9	11.2	-
役職	一般職	1,663	33.9	15.7	26.1	24.6	27.7	36.6	22.7	28.6	10.8	6.4	7.2	4.4	8.2	18.6	9.4	19.4	1.0	14.7	0.1
	主任・副所長	191	37.7	17.8	25.1	29.3	36.6	48.2	24.6	36.6	12.0	5.8	11.0	5.8	10.5	18.3	14.7	23.6	0.5	8.9	-
	管理者・所長	332	43.4	24.1	31.6	29.2	39.2	50.6	31.3	38.6	14.2	6.9	11.1	4.5	9.9	22.0	18.4	32.2	2.4	5.7	0.3
	経営者（管理者・所長除く）	24	37.5	12.5	29.2	20.8	41.7	37.5	37.5	41.7	20.8	8.3	16.7	8.3	4.2	33.3	16.7	25.0	-	4.2	-
	その他	43	23.3	11.6	34.9	27.9	44.2	51.2	23.3	27.9	9.3	2.3	9.3	9.0	4.7	25.6	11.6	27.9	-	14.0	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	35.8	17.9	27.3	26.1	31.2	41.4	23.7	32.2	12.7	6.7	8.6	4.7	8.9	20.7	12.6	22.6	1.2	12.5	0.1
	正規雇用（短時間勤務）	62	38.7	25.8	33.9	30.6	33.9	41.9	30.6	35.5	11.3	3.2	4.8	3.2	3.2	19.4	19.4	14.5	1.6	14.5	-
	正規雇用以外（非常勤等）	442	34.4	12.4	24.9	24.2	26.5	33.5	24.7	24.2	6.3	5.4	7.5	4.3	8.1	13.6	4.8	19.2	0.9	14.3	0.2
	その他	18	27.8	16.7	22.2	16.7	61.1	50.0	50.0	50.0	16.7	5.6	11.1	11.1	11.1	33.3	22.2	33.3	-	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	60.0	10.0	25.0	20.0	20.0	30.0	40.0	30.0	20.0	5.0	5.0	-	5.0	20.0	5.0	10.0	-	10.0	-
	新任	335	35.2	15.2	28.7	23.0	25.7	34.9	25.1	29.3	11.6	7.8	6.9	5.7	9.3	19.4	9.3	22.1	0.9	13.7	-
	一人前	547	34.7	14.8	28.0	25.8	29.6	40.2	21.9	26.9	9.9	6.8	6.4	4.4	6.8	17.7	9.0	18.3	0.9	12.8	-
	中堅	742	35.0	18.6	27.5	26.8	32.7	41.8	24.3	33.3	12.0	5.3	8.8	4.7	9.0	19.5	12.4	21.2	0.7	12.3	-
	ベテラン・熟練	398	39.9	21.6	28.9	31.4	37.2	46.7	28.1	35.2	14.3	7.3	11.3	5.0	12.3	22.6	16.1	29.9	1.5	8.5	-

Q 2 6 . 1 . 1 外部研修への支援①事業所での実施状況										
		調査数	参加費の 補助などの 費用の支 援	研修機関 等へ通った めの交通費 などの費用 の支援	資格取得 時等の報 奨金の支 給や手当	勤務調整 や時間調 整など、労 務の調整	研修時間 の勤務扱い （給与の 保障）	オンライン、 オンデマ ンドなどの 受講環境の 整備	その他	無回答
全体		899	72.2	47.4	18.1	64.7	49.6	52.2	2.0	4.4
事業所の 看護職員 数	5 人未満	257	68.5	44.7	19.5	59.9	50.6	49.4	2.3	5.1
	5 人以上10人未満	438	72.4	48.6	16.7	66.4	50.2	54.3	1.8	3.4
	10人以上	204	76.5	48.0	19.6	67.2	47.1	51.0	2.0	5.9
	3 年未満	236	69.1	43.2	19.1	67.8	49.2	44.5	3.0	5.1
訪問看護の 経験年数	3 年以上 5 年未満	141	72.3	46.1	18.4	66.0	49.6	55.3	0.7	3.5
	5 年以上 1 0 年未満	242	70.7	44.6	18.2	65.3	48.3	57.0	1.2	5.8
	1 0 年以上	262	75.2	53.4	16.4	60.7	51.5	51.9	2.7	3.4
	一般職	608	69.2	44.7	16.1	66.1	47.4	49.0	2.0	4.6
役職	主任・副所長	92	72.8	51.1	19.6	59.8	46.7	58.7	1.1	7.6
	管理者・所長	168	81.0	56.0	25.0	63.1	59.5	61.9	2.4	2.4
	経営者（管理者・所長除く）	9	66.7	33.3	22.2	77.8	66.7	55.6	-	-
	その他	22	86.4	45.5	13.6	54.5	40.9	36.4	4.5	4.5
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	715	73.3	48.3	19.4	64.8	50.6	53.6	1.7	4.8
	正規雇用（短時間勤務）	26	69.2	46.2	26.9	53.8	53.8	46.2	-	7.7
	正規雇用以外（非常勤等）	148	68.2	43.9	10.8	64.9	43.9	46.6	3.4	2.7
	その他	9	55.6	33.3	11.1	88.9	44.4	55.6	11.1	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	6	66.7	33.3	16.7	66.7	66.7	66.7	-	16.7
	新任	117	67.5	39.3	16.2	68.4	49.6	41.9	1.7	6.0
	一人前	220	68.2	39.1	13.2	63.2	45.0	50.0	1.4	3.2
	中堅	310	73.9	52.3	18.1	62.6	50.6	54.5	1.3	5.5
	ベテラン・熟練	186	76.9	53.2	23.1	65.1	54.8	58.6	3.2	3.2

Q 2 6 . 2 キャリア形成に向けた支援の希望②希望する支援																					
		調査数	教育・研修 計画の策 定	教育・研修 担当または 担当部署 の明確化	個人のキャ リアプランに 関する面 談・相談の 実施	個人のキャ リアプランを 踏まえた研 修の受講 動向	事業所内 研修（勉 強会や委 員会活 動）の充 実	外部研修 等の受講 支援	資格や教 育等に関 する情報提 供	職員の自 己学習や 自己研鑽 に対する費 用負担	研修の受 講や大学 院進学等 のための休 職・休暇制 度	キャリアモデ ル（ロール モデル）の 提示	キャリアア ダーの作 成・周知	キャリアカ ンセリングの 実施	実践・学習 した内容を 記録する仕 組みの構築	資格・経 験・能力を 考慮した給 与体系の 構築	人事考課 の実施・評 価基準の 明確化	学び続ける 職員を支 援する職場 風土の醸 成	その他	特になし	無回答
全体		2,254	24.8	13.7	23.5	25.1	18.3	34.0	24.9	34.2	18.4	9.3	6.6	7.9	7.9	26.4	13.4	22.5	1.0	15.7	0.1
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	22.8	12.2	22.5	25.7	17.2	31.9	26.8	33.3	16.1	9.4	6.7	8.3	7.8	24.6	12.6	22.0	0.9	15.7	0.1
	5 人以上 10 人未満	1,059	27.2	13.8	23.3	24.6	20.1	34.7	23.1	34.2	18.3	8.9	6.2	7.8	7.4	27.5	13.6	22.1	1.2	15.3	-
	10 人以上	504	22.4	15.5	25.4	25.4	15.9	35.7	26.2	35.5	21.8	10.1	7.1	7.7	9.1	26.6	14.3	24.0	0.6	16.7	0.4
訪問看護の 経験年数	3 年未満	687	23.6	11.8	24.5	23.7	16.4	29.3	27.5	34.1	17.6	11.5	7.1	7.6	8.3	25.3	10.5	19.1	1.2	15.0	-
	3 年以上 5 年未満	375	25.1	15.5	22.1	24.3	18.9	31.2	22.7	34.1	19.5	7.5	6.4	5.6	5.6	23.2	12.5	23.2	1.9	16.0	0.3
	5 年以上 1 0 年未満	546	26.0	14.1	25.8	27.7	20.5	37.9	24.2	36.6	20.5	11.0	6.4	9.5	8.4	31.1	18.3	24.2	0.5	16.8	0.4
	1 0 年以上	587	24.9	13.8	21.8	26.1	18.6	38.2	24.2	33.4	17.2	6.8	6.3	8.3	8.5	25.9	13.1	24.9	0.5	14.1	-
役職	一般職	1,663	23.2	13.0	22.4	24.0	16.8	31.8	25.0	33.2	18.2	9.1	6.0	7.3	7.1	25.7	11.6	20.9	1.0	17.6	0.1
	主任・副所長	191	21.5	9.9	20.4	22.5	18.8	38.2	23.6	37.2	16.8	6.3	3.7	5.8	6.8	26.2	17.8	22.5	0.5	11.0	-
	管理者・所長	332	33.7	18.7	30.7	30.4	22.9	41.6	25.9	37.0	20.5	11.7	9.9	12.0	11.7	29.5	19.3	29.8	1.2	9.3	0.3
	経営者（管理者・所長除く） その他	24 43	37.5 25.6	8.3 18.6	20.8 25.6	25.0 39.5	25.0 32.6	25.0 48.8	30.0 30.2	25.9 41.9	29.2 23.3	8.3 14.0	8.3 14.0	12.5 14.0	4.2 16.3	4.2 32.6	20.8 20.9	25.2 23.3	- 14.0	16.7 -	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	25.0	14.3	24.0	24.9	18.4	34.5	25.3	34.9	19.6	10.1	6.6	8.5	8.4	28.2	14.8	23.5	1.0	15.5	0.1
	正規雇用（短時間勤務）	62	17.7	16.1	22.6	27.4	12.9	40.3	29.0	35.5	21.0	3.2	4.8	6.5	6.5	27.4	12.9	14.5	-	14.5	-
	正規雇用以外（非常勤等）	442	23.8	10.6	21.3	25.8	18.3	31.7	23.1	31.7	13.6	7.2	6.8	6.3	6.1	19.9	7.5	19.2	0.9	17.2	0.2
	その他	18	50.0	27.8	33.3	27.8	27.8	27.8	27.8	33.3	16.7	5.6	5.6	-	5.6	11.1	22.2	38.9	-	11.1	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	45.0	5.0	20.0	10.0	15.0	20.0	25.0	20.0	15.0	5.0	-	-	10.0	10.0	-	10.0	-	15.0	-
	新任	335	25.1	13.7	23.3	23.6	17.6	25.1	29.0	32.5	19.1	11.6	6.9	7.5	9.0	26.9	9.3	22.1	1.2	15.8	-
	一人前	547	22.7	11.2	24.7	24.7	16.6	33.1	23.9	35.8	18.5	9.3	4.9	4.8	7.1	25.8	10.8	18.6	0.9	15.2	-
	中堅	742	24.9	14.6	21.2	26.1	18.7	38.3	25.9	37.3	19.8	8.5	5.9	8.6	6.3	28.3	15.4	22.8	1.1	14.3	-
	ベテラン・熟練	398	28.4	16.6	28.4	29.1	21.4	38.9	21.6	33.4	18.6	9.8	9.8	11.6	11.3	29.4	19.6	29.9	0.5	12.6	-

Q 2 6 . 2 . 1 外部研修への支援②希望する支援										
		調査数	参加費の 補助などの 費用の支 援	研修機関 等へ通うた めの交通費 などの費用 の支援	資格取得 時等の報 奨金の支 給	勤務調整 や時間調 整など、労 務の調整	研修時間 の勤務扱い （給与の 保障）	オンライン、 オンデマ ンドなどの 受講環 境の整 備	その他	無回答
全体		767	81.7	65.4	58.8	74.2	66.5	49.0	0.5	3.9
事業所の 看護職員 数	5 人未満	220	82.3	60.0	56.4	70.9	68.2	44.1	-	6.8
	5 人以上10人未満	367	80.4	68.7	58.6	76.3	66.2	50.7	0.8	3.5
	10人以上	180	83.9	65.6	62.2	73.9	65.0	51.7	0.6	1.1
訪問看護の 経験年数	3 年未満	201	84.1	70.1	58.2	76.6	72.6	55.2	0.5	3.5
	3 年以上 5 年未満	117	79.5	62.4	63.2	71.8	63.2	52.1	-	1.7
	5 年以上 1 0 年未満	207	84.1	65.2	59.4	74.9	65.7	45.9	-	4.3
	1 0 年以上	224	81.3	65.2	57.1	73.7	66.1	46.9	0.9	3.6
役職	一般職	529	81.9	66.4	59.2	76.6	69.0	49.3	0.2	3.8
	主任・副所長	73	76.7	57.5	61.6	75.3	56.2	49.3	2.7	1.4
	管理者・所長	138	81.9	68.1	58.0	67.4	60.1	49.3	0.7	6.5
	経営者（管理者・所長除く）	6	100.0	16.7	66.7	83.3	100.0	83.3	-	-
	その他	21	90.5	66.7	42.9	52.4	71.4	28.6	-	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	595	81.0	66.2	60.2	73.8	65.9	51.1	0.5	3.9
	正規雇用（短時間勤務）	25	80.0	60.0	56.0	88.0	64.0	44.0	-	4.0
	正規雇用以外（非常勤等）	140	85.0	63.6	52.9	72.1	67.9	40.0	0.7	4.3
	その他	5	100.0	40.0	60.0	100.0	100.0	80.0	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	4	75.0	75.0	50.0	100.0	100.0	75.0	-	-
	新任	84	83.3	72.6	64.3	78.6	72.6	58.3	-	4.8
	一人前	181	80.1	59.7	58.0	75.1	65.2	42.5	-	3.3
	中堅	284	83.8	66.5	55.6	73.9	66.2	46.1	0.7	3.2
	ベテラン・熟練	155	83.2	67.7	64.5	71.6	65.2	53.5	1.3	4.5

Q 2 7 「看護職の生涯学習ガイドライン」の認知状況

		調査数	読んだことがある	ガイドラインがあることは知っているが、読んだことはない	知らなかった	無回答
全体		2,254	7.9	33.7	57.6	0.8
事業所の看護職員数	5 人未満 5 人以上10人未満 10人以上	690 1,059 504	9.0 7.0 8.1	35.9 31.7 34.9	54.3 60.6 55.8	0.7 0.7 1.2
訪問看護の経験年数	3 年未満 3 年以上 5 年未満 5 年以上 1 0 年未満 1 0 年以上	687 375 546 587	5.1 7.5 9.0 9.9	28.2 34.7 35.3 37.5	66.2 57.6 54.8 51.1	0.4 0.3 0.9 1.5
役職	一般職 主任・副所長 管理者・所長 経営者（管理者・所長除く） その他	1,663 191 332 24 43	5.1 8.9 19.9 25.0 7.0	30.5 38.2 45.8 37.5 41.9	63.7 52.4 32.8 37.5 51.2	0.7 0.5 1.5 - -
雇用形態	正規雇用（常勤勤務） 正規雇用（短時間勤務） 正規雇用以外（非常勤等） その他	1,726 62 442 18	8.6 6.5 4.8 16.7	35.3 24.2 29.2 27.8	55.3 69.4 64.7 55.6	0.7 - 1.4 -
現在の事業所における主観的な階層	新人 新任 一人前 中堅 ベテラン・熟練	20 335 547 742 398	5.0 3.3 5.3 8.0 16.3	35.0 23.0 31.4 36.5 44.0	60.0 73.7 62.7 55.1 39.4	- - 0.5 0.4 0.3

Q 2 8 . 1 実践できている能力：ニーズをとらえる力

		調査数	実践できている	少し実践できている	あまり実践できていない	実践できていない	就業先で、この職務を求められていない・実践する機会がない	無回答
全体		2,254	30.5	53.3	10.2	1.7	1.2	3.1
事業所の看護職員数	5 人未満 5 人以上10人未満 10人以上	690 1,059 504	27.8 29.9 35.3	54.5 54.5 49.0	12.3 9.9 8.1	1.9 1.6 1.6	0.9 0.9 2.0	2.6 3.1 4.0
訪問看護の経験年数	3 年未満 3 年以上 5 年未満 5 年以上 1 0 年未満 1 0 年以上	687 375 546 587	15.9 25.1 39.2 43.6	62.6 56.5 47.6 45.5	14.0 12.5 7.7 6.5	2.5 1.9 1.3 1.2	1.7 0.8 0.9 0.7	3.3 3.2 3.3 2.6
役職	一般職 主任・副所長 管理者・所長 経営者（管理者・所長除く） その他	1,663 191 332 24 43	25.0 38.7 50.3 54.2 39.5	56.1 52.4 41.6 41.7 46.5	12.0 7.3 3.9 - 11.6	2.0 0.5 0.6 4.2 2.3	1.4 - 0.6 - -	3.5 1.0 3.0 - -
雇用形態	正規雇用（常勤勤務） 正規雇用（短時間勤務） 正規雇用以外（非常勤等） その他	1,726 62 442 18	31.9 25.8 24.9 50.0	53.8 48.4 53.4 27.8	8.9 17.7 13.8 22.2	1.4 - 3.2 -	0.9 3.2 1.6 -	3.1 4.8 3.2 -
現在の事業所における主観的な階層	新人 新任 一人前 中堅 ベテラン・熟練	20 335 547 742 398	10.0 8.4 19.6 34.2 65.3	55.0 65.7 66.0 55.4 27.9	25.0 20.0 10.6 6.9 4.3	- 3.6 1.5 0.5 1.0	5.0 1.2 0.9 1.3 0.5	5.0 1.2 1.5 1.6 1.0

Q 2 8 . 2 実践できている能力：ケアする力

		調査数	実践できている	少し実践できている	あまり実践できていない	実践できていない	就業先で、この職務を求められていない・実践する機会がない	無回答
全体		2,254	32.0	52.5	10.0	1.1	1.1	3.3
事業所の看護職員数	5 人未満 5 人以上10人未満 10人以上	690 1,059 504	29.3 31.7 36.3	54.3 53.0 48.8	11.0 10.2 8.3	1.2 1.1 1.0	1.0 0.8 1.8	3.2 3.1 3.8
訪問看護の経験年数	3 年未満 3 年以上 5 年未満 5 年以上 1 0 年未満 1 0 年以上	687 375 546 587	19.8 28.5 39.2 42.9	59.2 54.9 47.4 46.8	13.4 10.9 8.6 6.5	2.2 1.3 0.7 0.2	1.9 0.8 1.1 0.5	3.5 3.5 2.9 3.1
役職	一般職 主任・副所長 管理者・所長 経営者（管理者・所長除く） その他	1,663 191 332 24 43	27.4 40.3 48.2 54.2 37.2	55.1 49.7 42.8 37.5 46.5	11.4 8.4 4.2 4.2 14.0	1.2 0.5 0.6 4.2 2.3	1.4 - 0.6 - -	3.5 1.0 3.6 - -
雇用形態	正規雇用（常勤勤務） 正規雇用（短時間勤務） 正規雇用以外（非常勤等） その他	1,726 62 442 18	33.5 27.4 26.0 50.0	52.0 58.1 55.2 22.2	9.2 9.7 12.4 27.8	1.1 - 1.4 -	1.0 1.6 1.1 -	3.2 3.2 3.8 -
現在の事業所における主観的な階層	新人 新任 一人前 中堅 ベテラン・熟練	20 335 547 742 398	10.0 10.4 24.3 35.4 64.1	55.0 66.6 61.6 54.6 28.9	15.0 16.7 11.9 7.5 4.5	- 2.7 0.4 0.3 0.3	10.0 1.8 0.5 1.2 0.5	10.0 1.8 1.3 0.9 1.8

Q 2 8 . 3 実践できている能力：意思決定を支える力

		調査数	実践できている	少し実践できている	あまり実践できていない	実践できていない	就業先で、この職務を求められていない・実践する機会がない	無回答
全体		2,254	23.9	54.9	14.6	1.8	1.1	3.8
事業所の看護職員数	5 人未満 5 人以上10人未満 10人以上	690 1,059 504	20.9 24.1 27.6	57.2 55.1 51.4	14.9 15.0 13.1	2.2 1.5 2.0	0.7 0.9 1.8	4.1 3.4 4.2
訪問看護の経験年数	3 年未満 3 年以上 5 年未満 5 年以上 1 0 年未満 1 0 年以上	687 375 546 587	13.8 20.3 29.9 33.0	55.9 57.1 53.7 53.5	20.7 16.0 11.2 9.2	3.3 1.6 1.5 0.3	2.2 0.5 0.7 0.5	4.1 4.5 3.1 3.4
役職	一般職 主任・副所長 管理者・所長 経営者（管理者・所長除く） その他	1,663 191 332 24 43	18.8 34.0 40.4 50.0 34.9	56.6 54.5 49.1 41.7 46.5	17.2 9.4 5.1 - 16.3	2.1 1.0 0.9 4.2 -	1.3 - 0.6 - -	4.0 1.0 3.9 4.2 2.3
雇用形態	正規雇用（常勤勤務） 正規雇用（短時間勤務） 正規雇用以外（非常勤等） その他	1,726 62 442 18	25.4 19.4 17.6 50.0	55.4 54.8 54.1 33.3	12.6 19.4 21.3 16.7	1.8 1.6 2.0 -	1.0 1.6 1.1 -	3.8 3.2 3.8 -
現在の事業所における主観的な階層	新人 新任 一人前 中堅 ベテラン・熟練	20 335 547 742 398	5.0 6.3 15.2 25.5 54.3	45.0 54.6 64.9 59.3 39.4	25.0 30.7 16.5 11.1 4.3	5.0 3.3 1.5 1.2 0.5	10.0 2.4 0.4 1.1 0.3	10.0 2.7 1.6 1.9 1.3

Q 2 8 . 4 実践できている能力：協働する力							
		調査数	実践できている	少し実践できている	あまり実践できていない	実践できていない	就業先で、この職務を求められていない・実践する機会がない
全体		2,254	24.5	53.2	15.8	1.6	1.2
事業所の看護職員数	5人未満	690	23.8	51.4	18.3	2.2	0.7
	5人以上10人未満	1,059	22.9	55.3	15.6	1.7	1.1
	10人以上	504	29.0	51.2	12.9	0.6	2.0
訪問看護の経験年数	3年未満	687	15.1	54.6	22.3	2.0	2.2
	3年以上5年未満	375	21.3	53.9	17.9	2.1	0.8
	5年以上10年未満	546	28.9	52.0	13.4	1.3	0.7
	10年以上	587	34.4	52.3	8.7	0.9	0.7
役職	一般職	1,663	20.1	54.4	18.3	1.9	1.4
	主任・副所長	191	28.3	60.2	9.4	-	0.5
	管理者・所長	332	43.1	44.9	6.6	0.9	0.6
	経営者（管理者・所長除く）	24	37.5	50.0	4.2	4.2	-
	その他	43	30.2	44.2	23.3	-	2.3
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	26.3	53.3	14.1	1.6	1.1
	正規雇用（短時間勤務）	62	19.4	51.6	24.2	-	1.6
	正規雇用以外（非常勤等）	442	17.6	54.1	21.3	1.8	1.4
	その他	18	38.9	38.9	16.7	-	5.6
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	15.0	50.0	20.0	-	5.0
	新任	335	8.7	54.0	30.7	2.4	2.4
	一人前	547	17.6	61.8	17.0	1.5	0.4
	中堅	742	25.3	58.6	11.9	0.8	1.5
	ベテラン・熟練	398	52.8	37.9	7.0	1.0	0.3

Q 2 8 . 5 実践できている能力：看護の専門性の強化と社会貢献							
		調査数	実践できている	少し実践できている	あまり実践できていない	実践できていない	就業先で、この職務を求められていない・実践する機会がない
全体		2,254	10.9	41.7	30.5	8.7	4.9
事業所の看護職員数	5人未満	690	10.1	39.7	32.6	9.0	5.5
	5人以上10人未満	1,059	10.2	43.5	29.3	9.4	4.2
	10人以上	504	13.5	40.5	30.4	6.3	5.4
訪問看護の経験年数	3年未満	687	7.4	42.4	31.3	9.8	5.5
	3年以上5年未満	375	9.6	39.2	33.6	8.8	5.3
	5年以上10年未満	546	11.5	39.9	31.0	9.7	4.8
	10年以上	587	15.2	43.4	27.8	6.5	4.1
役職	一般職	1,663	8.2	40.1	33.2	9.3	5.6
	主任・副所長	191	14.1	42.4	29.3	9.4	3.7
	管理者・所長	332	20.2	47.6	20.8	5.7	2.4
	経営者（管理者・所長除く）	24	45.8	50.0	-	4.2	-
	その他	43	11.6	48.8	25.6	7.0	4.7
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	11.9	44.1	28.4	7.9	4.4
	正規雇用（短時間勤務）	62	4.8	41.9	40.3	3.2	6.5
	正規雇用以外（非常勤等）	442	7.0	32.8	38.0	12.0	6.3
	その他	18	27.8	33.3	16.7	16.7	5.6
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	15.0	35.0	35.0	5.0	5.0
	新任	335	3.9	33.7	40.6	13.7	6.0
	一人前	547	6.4	44.1	32.7	10.2	5.1
	中堅	742	9.6	45.8	31.3	7.1	4.7
	ベテラン・熟練	398	28.1	42.7	18.3	5.5	4.0

Q 2 8 . 6 実践できている能力：看護実践の質の改善							
		調査数	実践できている	少し実践できている	あまり実践できていない	実践できていない	就業先で、この職務を求められていない・実践する機会がない
全体		2,254	11.5	43.0	27.6	7.9	6.1
事業所の看護職員数	5人未満	690	9.7	38.7	30.1	10.0	7.4
	5人以上10人未満	1,059	11.6	43.8	28.6	7.5	5.1
	10人以上	504	13.7	47.0	22.0	6.2	6.5
訪問看護の経験年数	3年未満	687	7.1	39.9	29.8	9.6	9.2
	3年以上5年未満	375	7.2	42.7	29.1	10.7	6.4
	5年以上10年未満	546	14.7	43.0	27.3	6.2	5.3
	10年以上	587	16.5	46.0	24.7	6.0	3.4
役職	一般職	1,663	7.8	42.1	29.0	9.4	7.5
	主任・副所長	191	18.3	43.5	29.8	4.7	2.6
	管理者・所長	332	23.5	47.9	19.3	3.9	2.1
	経営者（管理者・所長除く）	24	45.8	41.7	8.3	-	4.2
	その他	43	14.0	39.5	37.2	2.3	2.3
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	13.0	44.3	26.5	7.2	5.0
	正規雇用（短時間勤務）	62	8.1	45.2	22.6	8.1	12.9
	正規雇用以外（非常勤等）	442	5.2	37.1	33.3	11.1	9.5
	その他	18	33.3	44.4	16.7	-	5.6
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	10.0	30.0	35.0	15.0	5.0
	新任	335	3.9	35.8	34.9	12.5	10.1
	一人前	547	6.2	41.7	31.4	11.3	7.3
	中堅	742	10.9	50.3	27.4	5.0	4.4
	ベテラン・熟練	398	30.4	44.7	16.1	3.3	4.0

Q 2 8 . 7 実践できている能力：生涯学習							
		調査数	実践できている	少し実践できている	あまり実践できていない	実践できていない	就業先で、この職務を求められていない・実践する機会がない
全体		2,254	8.9	42.0	34.1	8.2	2.9
事業所の看護職員数	5人未満	690	7.8	39.7	34.8	10.3	3.5
	5人以上10人未満	1,059	8.6	43.2	33.5	8.2	2.9
	10人以上	504	11.1	42.5	34.3	5.4	2.2
訪問看護の経験年数	3年未満	687	7.1	40.5	35.7	9.5	3.8
	3年以上5年未満	375	8.5	40.3	34.9	9.3	2.9
	5年以上10年未満	546	9.5	41.4	33.2	9.5	2.2
	10年以上	587	11.1	45.0	32.0	5.3	2.9
役職	一般職	1,663	6.7	40.3	36.2	9.5	3.1
	主任・副所長	191	10.5	49.2	31.4	4.7	2.6
	管理者・所長	332	15.7	48.2	25.3	4.8	2.4
	経営者（管理者・所長除く）	24	37.5	37.5	20.8	-	4.2
	その他	43	20.9	32.6	39.5	4.7	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	9.4	43.7	33.1	7.2	2.6
	正規雇用（短時間勤務）	62	9.7	32.3	37.1	12.9	1.6
	正規雇用以外（非常勤等）	442	5.9	37.3	37.3	11.3	4.3
	その他	18	27.8	27.8	38.9	5.6	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	5.0	35.0	30.0	10.0	10.0
	新任	335	5.1	36.4	39.7	13.7	3.0
	一人前	547	5.3	40.6	40.4	9.9	2.0
	中堅	742	9.0	47.4	32.1	6.5	3.0
	ベテラン・熟練	398	18.8	47.7	24.9	3.5	1.5

Q 2 8 . 8 実践できている能力：自身のウェルビーイングの向上								
		調査数	実践できている	少し実践できている	あまり実践できていない	実践できていない	就業先で、この職務を求められていない・実践する機会がない	無回答
全体		2,254	6.1	35.4	40.0	10.6	3.9	3.9
事業所の看護職員数	5 人未満	690	5.4	32.5	42.3	12.2	4.1	3.6
	5 人以上10 人未満	1,059	5.8	35.9	39.3	11.1	4.1	3.9
	10 人以上	504	7.7	38.3	38.5	7.3	3.6	4.6
	3 年未満	687	4.4	34.2	41.8	11.2	4.8	3.6
訪問看護の経験年数	3 年以上 5 年未満	375	6.4	33.6	38.4	12.8	4.3	4.5
	5 年以上 1 0 年未満	546	7.7	35.9	37.0	12.5	2.9	4.0
	1 0 年以上	587	6.8	37.1	41.4	7.0	3.9	3.7
	一般職	1,663	4.3	34.3	41.1	11.7	4.4	4.2
役職	主任・副所長	191	6.8	41.9	39.3	7.9	2.6	1.6
	管理者・所長	332	13.3	35.5	36.7	7.5	3.0	3.9
	経営者（管理者・所長除く）	24	29.2	41.7	25.0	4.2	-	-
	その他	43	2.3	44.2	37.2	9.3	2.3	4.7
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	6.7	36.5	39.7	9.4	3.9	3.8
	正規雇用（短時間勤務）	62	3.2	25.8	45.2	17.7	3.2	4.8
	正規雇用以外（非常勤等）	442	3.8	33.0	40.0	14.3	4.3	4.5
	その他	18	11.1	22.2	61.1	5.6	-	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	5.0	30.0	25.0	20.0	10.0	10.0
	新任	335	3.0	30.4	44.5	15.5	4.5	2.1
	一人前	547	3.7	34.6	43.7	13.2	2.9	2.0
	中堅	742	5.7	39.6	39.6	8.5	4.3	2.3
	ベテラン・熟練	398	13.8	42.0	34.2	5.3	3.5	1.3

Q 2 8 . 9 実践できている能力：業務の委譲／移譲と管理監督								
		調査数	実践できている	少し実践できている	あまり実践できていない	実践できていない	就業先で、この職務を求められていない・実践する機会がない	無回答
全体		2,254	5.9	29.0	35.1	12.7	13.1	4.2
事業所の看護職員数	5 人未満	690	4.9	26.7	37.7	12.8	14.3	3.6
	5 人以上10 人未満	1,059	5.9	29.6	34.5	14.0	12.0	4.1
	10 人以上	504	7.3	31.0	32.9	9.7	13.7	5.4
	3 年未満	687	3.9	25.8	35.7	15.1	15.6	3.9
訪問看護の経験年数	3 年以上 5 年未満	375	6.1	28.8	35.5	12.3	12.8	4.5
	5 年以上 1 0 年未満	546	7.0	28.9	33.7	13.9	12.1	4.4
	1 0 年以上	587	7.3	32.2	36.1	9.4	10.9	4.1
	一般職	1,663	3.2	25.9	35.5	15.0	15.8	4.4
役職	主任・副所長	191	5.8	37.2	35.6	9.4	9.9	2.1
	管理者・所長	332	18.4	38.0	32.2	4.5	3.0	3.9
	経営者（管理者・所長除く）	24	20.8	54.2	16.7	4.2	4.2	-
	その他	43	7.0	27.9	48.8	4.7	4.7	7.0
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	6.7	31.1	34.5	11.6	11.9	4.1
	正規雇用（短時間勤務）	62	3.2	25.8	37.1	11.3	17.7	4.8
	正規雇用以外（非常勤等）	442	2.7	21.3	37.1	16.7	17.4	4.8
	その他	18	16.7	27.8	44.4	11.1	-	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	10.0	5.0	30.0	30.0	20.0	5.0
	新任	335	2.4	20.3	37.6	20.0	17.3	2.4
	一人前	547	2.6	24.7	38.6	15.5	16.8	1.8
	中堅	742	4.0	34.6	36.3	10.5	12.0	2.6
	ベテラン・熟練	398	17.8	37.7	29.9	5.3	7.5	1.8

Q 2 8 . 1 0 実践できている能力：安全な環境の整備								
		調査数	実践できている	少し実践できている	あまり実践できていない	実践できていない	就業先で、この職務を求められていない・実践する機会がない	無回答
全体		2,254	13.0	50.0	24.3	5.2	3.5	3.9
事業所の看護職員数	5 人未満	690	11.9	49.7	25.7	6.1	3.2	3.5
	5 人以上10 人未満	1,059	12.7	50.5	25.0	4.5	3.3	4.0
	10 人以上	504	15.5	49.4	20.8	5.4	4.6	4.4
	3 年未満	687	9.5	47.3	27.4	6.6	5.5	3.8
訪問看護の経験年数	3 年以上 5 年未満	375	11.2	47.7	26.7	6.1	4.3	4.0
	5 年以上 1 0 年未満	546	15.0	51.5	22.9	4.2	2.2	4.2
	1 0 年以上	587	16.7	53.3	20.6	3.7	2.0	3.6
	一般職	1,663	10.6	48.8	26.0	5.9	4.3	4.3
役職	主任・副所長	191	13.1	55.5	22.5	4.2	2.6	2.1
	管理者・所長	332	24.1	51.2	17.8	2.7	0.9	3.3
	経営者（管理者・所長除く）	24	25.0	66.7	8.3	-	-	-
	その他	43	14.0	58.1	23.3	4.7	-	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	14.1	50.5	23.4	5.2	3.0	3.8
	正規雇用（短時間勤務）	62	1.6	48.4	33.9	4.8	3.2	8.1
	正規雇用以外（非常勤等）	442	10.4	48.2	26.2	5.4	5.7	4.1
	その他	18	11.1	66.7	22.2	-	-	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	20.0	25.0	35.0	10.0	5.0	5.0
	新任	335	5.1	46.0	31.3	8.4	6.9	2.4
	一人前	547	9.1	51.6	27.6	6.0	4.0	1.6
	中堅	742	12.7	55.1	23.7	3.8	3.0	1.8
	ベテラン・熟練	398	28.6	50.0	14.3	3.0	1.8	2.3

Q 2 8 . 1 1 実践できている能力：組織の一員としての役割発揮								
		調査数	実践できている	少し実践できている	あまり実践できていない	実践できていない	就業先で、この職務を求められていない・実践する機会がない	無回答
全体		2,254	18.8	52.2	19.8	3.4	1.9	3.9
事業所の看護職員数	5 人未満	690	17.4	52.3	21.0	3.8	2.0	3.5
	5 人以上10 人未満	1,059	18.9	51.8	20.7	3.2	1.5	3.9
	10 人以上	504	20.6	52.8	16.3	3.2	2.4	4.8
	3 年未満	687	12.8	53.6	21.4	5.4	3.2	3.6
訪問看護の経験年数	3 年以上 5 年未満	375	15.7	52.0	23.2	2.9	1.6	4.5
	5 年以上 1 0 年未満	546	24.5	48.4	19.2	2.4	1.3	4.2
	1 0 年以上	587	23.7	54.2	15.3	2.2	1.0	3.6
	一般職	1,663	15.0	52.3	21.9	4.3	2.3	4.2
役職	主任・副所長	191	23.6	55.5	17.8	-	1.0	2.1
	管理者・所長	332	33.4	49.7	11.1	1.2	0.6	3.9
	経営者（管理者・所長除く）	24	37.5	50.0	12.5	-	-	-
	その他	43	20.9	55.8	18.6	2.3	-	2.3
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	20.1	52.2	19.1	3.1	1.6	3.9
	正規雇用（短時間勤務）	62	12.9	53.2	24.2	-	1.6	8.1
	正規雇用以外（非常勤等）	442	14.5	52.3	21.5	5.0	2.9	3.8
	その他	18	27.8	55.6	16.7	-	-	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	15.0	40.0	15.0	15.0	5.0	10.0
	新任	335	6.6	54.3	26.6	6.6	4.2	1.8
	一人前	547	12.8	56.5	23.6	3.7	1.6	1.8
	中堅	742	19.9	55.7	18.9	2.2	1.2	2.2
	ベテラン・熟練	398	39.9	48.0	7.8	1.0	1.3	2.0

Q 2 8 . 1 2 実践できている能力：倫理実践		調査数	実践できている	少し実践できている	あまり実践できていない	実践できている	就業先で、この職務を求められていない・実践する機会がない	無回答
全体		2,254	31.1	49.7	12.0	1.6	1.2	4.5
事業所の看護職員数	5 人未満	690	31.0	48.7	12.9	1.9	1.2	4.3
	5 人以上10人未満	1,059	29.9	50.9	11.9	1.7	1.0	4.5
	10人以上	504	33.5	48.4	10.9	0.8	1.6	4.8
	3 年未満	687	26.6	51.8	12.5	2.3	2.3	4.4
訪問看護の経験年数	3 年以上 5 年未満	375	24.8	53.3	13.6	2.4	0.5	5.3
	5 年以上 1 0 年未満	546	36.8	44.9	11.9	0.7	0.9	4.8
	1 0 年以上	587	36.3	47.9	10.2	1.0	0.7	3.9
	一般職	1,663	28.1	50.6	13.2	1.9	1.5	4.8
役職	主任・副所長	191	31.9	52.4	10.5	1.0	-	4.2
	管理者・所長	332	42.5	45.2	7.8	0.6	0.6	3.3
	経営者（管理者・所長除く）	24	45.8	50.0	4.2	-	-	-
	その他	43	44.2	39.5	9.3	-	-	7.0
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	31.8	49.7	11.7	1.3	1.0	4.4
	正規雇用（短時間勤務）	62	27.4	46.8	14.5	1.6	1.6	8.1
	正規雇用以外（非常勤等）	442	28.3	50.2	13.1	2.5	1.6	4.3
	その他	18	38.9	50.0	5.6	-	-	5.6
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	15.0	50.0	10.0	10.0	5.0	10.0
	新任	335	23.3	54.3	15.8	2.7	1.8	2.1
	一人前	547	25.6	55.4	14.4	1.1	0.9	2.6
	中堅	742	32.2	51.3	11.1	1.2	1.2	3.0
	ベテラン・熟練	398	51.0	40.5	5.3	0.5	0.5	2.3

Q 2 8 . 1 3 実践できている能力：法的実践		調査数	実践できている	少し実践できている	あまり実践できていない	実践できている	就業先で、この職務を求められていない・実践する機会がない	無回答
全体		2,254	26.0	45.1	19.9	3.0	1.8	4.2
事業所の看護職員数	5 人未満	690	26.7	42.3	21.4	4.3	1.4	3.8
	5 人以上10人未満	1,059	26.0	46.6	18.8	2.5	2.1	4.2
	10人以上	504	25.2	45.8	19.8	2.4	1.8	5.0
	3 年未満	687	22.6	45.4	22.1	3.5	2.6	3.8
訪問看護の経験年数	3 年以上 5 年未満	375	21.1	44.3	24.0	4.0	1.9	4.8
	5 年以上 1 0 年未満	546	29.7	43.6	18.3	2.0	1.6	4.8
	1 0 年以上	587	31.0	45.8	16.0	2.2	1.2	3.7
	一般職	1,663	23.1	45.8	21.0	3.4	2.2	4.4
役職	主任・副所長	191	30.4	44.5	18.3	2.6	1.6	2.6
	管理者・所長	332	35.8	43.7	15.1	1.2	0.3	3.9
	経営者（管理者・所長除く）	24	45.8	41.7	8.3	4.2	-	-
	その他	43	32.6	34.9	25.6	2.3	-	4.7
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	26.9	45.2	19.6	2.6	1.5	4.1
	正規雇用（短時間勤務）	62	25.8	33.9	25.8	3.2	4.8	6.5
	正規雇用以外（非常勤等）	442	21.9	46.4	20.1	4.5	2.5	4.5
	その他	18	33.3	50.0	11.1	5.6	-	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	10.0	35.0	40.0	-	5.0	10.0
	新任	335	18.8	47.8	23.6	5.1	2.1	2.7
	一人前	547	21.9	48.6	22.5	4.2	1.1	1.6
	中堅	742	26.1	47.4	19.4	2.2	2.4	2.4
	ベテラン・熟練	398	43.2	41.2	12.1	0.5	1.3	1.8

Q 2 8 . 1 4 実践できている能力：アカウンタビリティ		調査数	実践できている	少し実践できている	あまり実践できていない	実践できている	就業先で、この職務を求められていない・実践する機会がない	無回答
全体		2,254	28.1	45.8	17.7	2.5	1.4	4.4
事業所の看護職員数	5 人未満	690	27.1	44.3	20.4	3.0	0.9	4.2
	5 人以上10人未満	1,059	28.2	47.5	16.3	2.4	1.5	4.1
	10人以上	504	29.4	44.4	17.1	2.0	2.0	5.2
	3 年未満	687	21.4	49.1	19.5	3.6	2.3	4.1
訪問看護の経験年数	3 年以上 5 年未満	375	25.3	44.8	21.1	2.7	1.1	5.1
	5 年以上 1 0 年未満	546	35.3	40.8	15.9	2.2	1.1	4.6
	1 0 年以上	587	32.5	46.0	15.0	1.4	1.0	4.1
	一般職	1,663	24.7	47.1	19.1	2.7	1.6	4.9
役職	主任・副所長	191	33.5	46.1	13.6	3.1	2.1	1.6
	管理者・所長	332	39.2	42.2	13.6	1.2	0.3	3.6
	経営者（管理者・所長除く）	24	50.0	29.2	16.7	4.2	-	-
	その他	43	41.9	34.9	18.6	-	2.3	2.3
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	29.1	45.9	17.4	2.3	1.2	4.1
	正規雇用（短時間勤務）	62	29.0	40.3	19.4	1.6	1.6	8.1
	正規雇用以外（非常勤等）	442	24.0	47.1	18.8	3.2	2.0	5.0
	その他	18	33.3	38.9	16.7	5.6	5.6	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	10.0	35.0	35.0	5.0	5.0	10.0
	新任	335	15.8	55.8	20.6	3.6	1.8	2.4
	一人前	547	23.6	50.1	20.7	2.7	0.5	2.4
	中堅	742	29.2	47.8	16.2	2.2	1.9	2.7
	ベテラン・熟練	398	49.5	36.9	9.5	1.3	1.3	1.5

Q 2 8 . 1 5 実践できている能力：利用者からの暴力・ハラスメントへの対策		調査数	実践できている	少し実践できている	あまり実践できていない	実践できている	就業先で、この職務を求められていない・実践する機会がない	無回答
全体		2,254	17.8	46.5	24.5	3.0	3.9	4.2
事業所の看護職員数	5 人未満	690	17.7	44.8	25.4	4.2	4.2	3.8
	5 人以上10人未満	1,059	17.8	48.3	23.8	2.4	3.5	4.3
	10人以上	504	18.3	45.4	24.6	2.6	4.6	4.6
	3 年未満	687	13.7	45.1	26.6	4.8	5.8	3.9
訪問看護の経験年数	3 年以上 5 年未満	375	16.3	43.7	29.9	3.2	2.9	4.0
	5 年以上 1 0 年未満	546	22.2	45.2	21.8	2.6	3.8	4.4
	1 0 年以上	587	21.1	50.6	21.0	0.7	2.4	4.3
	一般職	1,663	13.9	46.7	26.6	3.4	4.8	4.6
役職	主任・副所長	191	20.4	49.7	23.0	2.6	2.1	2.1
	管理者・所長	332	33.1	46.4	14.5	1.2	0.9	3.9
	経営者（管理者・所長除く）	24	45.8	33.3	20.8	-	-	-
	その他	43	25.6	37.2	27.9	4.7	4.7	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	18.9	47.5	23.6	2.7	3.4	3.9
	正規雇用（短時間勤務）	62	11.3	46.8	25.8	6.5	3.2	6.5
	正規雇用以外（非常勤等）	442	13.6	43.9	27.6	3.6	6.1	5.2
	その他	18	33.3	33.3	27.8	-	5.6	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	10.0	40.0	30.0	-	10.0	10.0
	新任	335	11.0	42.4	30.1	6.9	6.6	3.0
	一人前	547	11.9	49.2	30.0	2.4	4.8	1.8
	中堅	742	18.1	51.5	23.0	2.4	3.0	2.0
	ベテラン・熟練	398	34.7	45.7	13.6	1.3	2.5	2.3

Q 2 8 . 1 6 実践できている能力：訪問看護の制度理解・活用		調査数	実践できている	少し実践できている	あまり実践できていない	実践できていない	就業先で、この職務を求められていない・実践する機会がない	無回答
全体		2,254	15.0	48.7	25.8	4.4	2.0	4.1
事業所の看護職員数	5 人未満	690	16.7	46.2	25.2	5.7	1.9	4.3
	5 人以上10人未満	1,059	13.5	51.2	25.7	4.3	1.6	3.7
	10人以上	504	15.7	46.8	26.8	3.0	3.0	4.8
	3 年未満	687	6.3	43.7	34.5	7.9	3.9	3.8
訪問看護の経験年数	3 年以上 5 年未満	375	10.7	49.1	29.6	4.8	1.3	4.5
	5 年以上 1 0 年未満	546	18.7	48.7	23.6	3.1	1.6	4.2
	1 0 年以上	587	24.9	54.2	15.3	0.9	0.7	4.1
	－ 一般職	1,663	9.6	47.9	30.0	5.4	2.6	4.6
役職	主任・副所長	191	16.2	58.1	20.9	2.6	0.5	1.6
	管理者・所長	332	39.5	46.1	9.0	1.5	0.3	3.6
	経営者（管理者・所長除く）	24	41.7	45.8	8.3	4.2	-	-
	その他	43	14.0	58.1	25.6	-	-	2.3
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	16.5	49.8	23.8	4.3	1.7	4.1
	正規雇用（短時間勤務）	62	6.5	54.8	25.8	3.2	3.2	6.5
	正規雇用以外（非常勤等）	442	9.0	44.3	33.9	5.4	2.9	4.3
	その他	18	38.9	38.9	22.2	-	-	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	5.0	50.0	30.0	-	5.0	10.0
	新任	335	4.2	37.9	41.8	10.1	3.6	2.4
	一人前	547	6.4	51.6	32.7	5.7	1.6	2.0
	中堅	742	14.2	56.9	22.0	2.7	2.2	2.2
	ベテラン・熟練	398	41.0	47.0	8.5	1.0	1.0	1.5

Q 2 9 実践したい訪問看護をどの程度実践できているか		調査数	実践できている	少し実践できている	あまり実践できていない	実践できていない	実践できているかどうか分からない	実践したい看護がどのようなものか分からない	無回答
全体		2,254	14.4	61.4	13.8	1.4	4.9	1.5	2.7
事業所の看護職員数	5 人未満	690	12.0	60.7	15.4	1.9	5.5	1.7	2.8
	5 人以上10人未満	1,059	14.2	63.2	13.1	1.5	4.6	1.0	2.4
	10人以上	504	18.3	58.3	13.1	0.4	4.6	2.0	3.4
	3 年未満	687	5.7	59.2	19.2	2.8	7.7	2.8	2.6
訪問看護の経験年数	3 年以上 5 年未満	375	9.9	64.0	16.5	0.5	5.6	1.3	2.1
	5 年以上 1 0 年未満	546	19.2	62.1	10.6	1.3	3.1	1.1	2.6
	1 0 年以上	587	23.5	62.2	7.7	0.5	2.9	0.3	2.9
	－ 一般職	1,663	11.4	61.6	15.5	1.4	5.5	1.8	2.7
役職	主任・副所長	191	18.8	67.5	10.5	0.5	1.6	0.5	0.5
	管理者・所長	332	25.9	56.6	8.1	1.8	2.7	0.6	4.2
	経営者（管理者・所長除く）	24	37.5	54.2	4.2	-	4.2	-	-
	その他	43	9.3	65.1	11.6	2.3	11.6	-	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	14.9	61.5	13.6	1.3	4.5	1.4	2.9
	正規雇用（短時間勤務）	62	16.1	69.4	9.7	-	1.6	1.6	1.6
	正規雇用以外（非常勤等）	442	11.5	60.4	15.6	1.6	6.8	1.8	2.3
	その他	18	38.9	50.0	-	5.6	5.6	-	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	10.0	55.0	15.0	-	5.0	15.0	-
	新任	335	2.7	55.8	25.7	3.0	9.3	3.0	0.6
	一人前	547	7.5	68.2	16.1	0.7	5.7	0.9	0.9
	中堅	742	14.6	69.4	10.4	0.9	3.0	0.8	0.9
	ベテラン・熟練	398	37.4	53.8	4.5	1.0	2.3	-	1.0

Q 3 0 自身の現在の事業所における階層		調査数	新人・新任	一人前	中堅	ベテラン・熟練	いずれにも該当しない	分からない	無回答
全体		2,254	15.9	24.3	32.9	17.7	2.8	4.8	1.6
事業所の看護職員数	5 人未満	690	19.1	22.2	31.0	17.7	3.2	5.1	1.7
	5 人以上10人未満	1,059	15.2	26.0	33.1	16.6	2.8	4.8	1.4
	10人以上	504	13.1	23.6	34.9	19.8	2.2	4.4	2.0
	3 年未満	687	43.8	27.5	16.9	3.8	2.5	4.1	1.5
訪問看護の経験年数	3 年以上 5 年未満	375	8.0	41.6	30.1	9.9	3.2	5.9	1.3
	5 年以上 1 0 年未満	546	2.4	24.4	44.5	19.6	2.6	4.8	1.8
	1 0 年以上	587	1.0	9.5	42.8	37.3	3.1	4.6	1.7
	－ 一般職	1,663	20.6	30.1	31.4	8.3	2.9	5.1	1.6
役職	主任・副所長	191	2.1	9.4	50.8	34.6	0.5	2.6	-
	管理者・所長	332	2.7	6.6	27.4	53.6	2.7	3.9	3.0
	経営者（管理者・所長除く）	24	-	4.2	45.8	25.0	16.7	8.3	-
	その他	43	7.0	11.6	46.5	23.3	2.3	9.3	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	14.1	23.4	34.0	20.0	2.4	4.3	1.7
	正規雇用（短時間勤務）	62	14.5	27.4	37.1	8.1	3.2	8.1	1.6
	正規雇用以外（非常勤等）	442	23.8	27.8	28.5	8.1	4.1	6.3	1.4
	その他	18	5.6	5.6	22.2	55.6	11.1	-	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	100.0	-	-	-	-	-	-
	新任	335	100.0	-	-	-	-	-	-
	一人前	547	-	100.0	-	-	-	-	-
	中堅	742	-	-	100.0	-	-	-	-
	ベテラン・熟練	398	-	-	-	100.0	-	-	-

Q 3 1 訪問看護師としてこれからも働き続けたいか		調査数	訪問看護師として今後も働き続けたい	看護職として、他の職場に転職したい	看護職としてではなく、他の職業に転職したい	仕事を辞めたい	無回答
全体		2,254	77.6	10.1	5.5	4.5	2.3
事業所の看護職員数	5 人未満	690	77.1	10.3	6.2	4.2	2.2
	5 人以上10人未満	1,059	77.5	10.3	5.8	4.4	2.0
	10人以上	504	78.4	9.3	4.2	5.2	3.0
	3 年未満	687	75.1	14.1	5.5	2.9	2.3
訪問看護の経験年数	3 年以上 5 年未満	375	78.9	7.7	6.7	4.3	2.4
	5 年以上 1 0 年未満	546	77.7	9.2	6.2	4.8	2.2
	1 0 年以上	587	79.4	8.0	4.4	6.1	2.0
	－ 一般職	1,663	76.4	11.1	5.9	4.3	2.2
役職	主任・副所長	191	81.2	6.8	6.3	4.2	1.6
	管理者・所長	332	80.1	8.1	3.6	4.8	3.3
	経営者（管理者・所長除く）	24	95.8	-	4.2	-	-
	その他	43	79.1	4.7	4.7	11.6	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	78.1	9.5	5.7	4.6	2.0
	正規雇用（短時間勤務）	62	72.6	14.5	6.5	3.2	3.2
	正規雇用以外（非常勤等）	442	76.0	11.5	5.0	4.3	3.2
	その他	18	88.9	11.1	-	-	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	80.0	10.0	5.0	5.0	-
	新任	335	80.3	11.0	4.5	3.0	1.2
	一人前	547	76.6	11.7	7.9	3.1	0.7
	中堅	742	79.6	9.3	5.7	4.7	0.7
	ベテラン・熟練	398	82.2	8.3	2.5	5.5	1.5

Q 3 1. 1 転職先として考えている職場													
	調査数	病院	一般診療 所	他の訪問 看護ステ ーション	介護保険 施設	上記以外 の介護サ ービス事業 所等	社会福祉 施設（介 護サ―ビス 職場は除 く）	地方公共 団体	看護師等 学校養成 所	地域包括 支援セン ターや暮 らしの保健 室など地域 住民等の健 康・介護等 の相談所	その他	無回答	
全体	227	45.8	30.8	15.0	19.4	11.9	8.4	3.1	1.3	10.1	11.9	0.9	
事業所の 看護職員 数	5 人未満	71	52.1	32.4	12.7	18.3	11.3	15.5	2.8	2.8	9.9	11.3	-
	5 人以上10人未満	109	35.8	31.2	16.5	24.8	15.6	5.5	0.9	-	11.0	11.0	0.9
	10人以上	47	59.6	27.7	14.9	8.5	4.3	4.3	8.5	2.1	8.5	14.9	2.1
	3年未満	97	50.5	28.9	15.5	15.5	8.2	6.2	4.1	3.1	8.2	11.3	2.1
訪問看護の 経験年数	3年以上5年未満	29	51.7	27.6	13.8	27.6	10.3	6.9	-	-	6.9	3.4	-
	5年以上10年未満	50	50.0	38.0	16.0	22.0	12.0	8.0	4.0	-	14.0	12.0	-
	10年以上	47	29.8	29.8	14.9	21.3	19.1	14.9	2.1	-	10.6	17.0	-
	一般職	185	45.4	32.4	17.8	18.4	10.8	9.2	3.2	1.6	9.7	11.9	1.1
役職	主任・副所長	13	69.2	23.1	-	38.5	15.4	-	7.7	-	7.7	-	-
	管理者・所長	27	33.3	25.9	3.7	18.5	18.5	7.4	-	-	14.8	18.5	-
	経営者（管理者・所長除く）	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	2	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	164	43.3	30.5	14.6	20.7	13.4	8.5	2.4	0.6	11.0	11.6	1.2
	正規雇用（短時間勤務）	9	66.7	11.1	22.2	11.1	-	-	-	11.1	11.1	22.2	-
	正規雇用以外（非常勤等）	51	51.0	35.3	13.7	17.6	9.8	9.8	3.9	2.0	7.8	11.8	-
	その他	2	50.0	-	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	2	100.0	-	-	50.0	-	-	-	-	50.0	-	-
	新任	37	56.8	35.1	18.9	13.5	2.7	10.8	5.4	2.7	8.1	-	2.7
	一人前	64	39.1	29.7	14.1	28.1	9.4	3.1	3.1	1.6	7.8	14.1	1.6
	中堅	69	52.2	31.9	17.4	17.4	14.5	8.7	-	1.4	7.2	11.6	-
	ベテラン・熟練	33	27.3	27.3	9.1	9.1	18.2	9.1	6.1	-	15.2	24.2	-

3-2 訪問看護師として働き続けるために、労働環境や労働条件で重視していること															
		調査数	自分のスキルにあった仕事内容である	キャリアが形成できる	賃金に納得できる	労働条件（労働時間・労働日数）が希望にある	休みがとりやすい	時間外労働時間が少ない	体力や体の衰えに合わせた仕事内容を変えられる	職場の雰囲気や人間関係がよい	家庭の事情を考慮した働き方を認めてくれる	健康上の事情を考慮した働き方を認めてくれる	通勤時間が短い	その他	無回答
全体		2,254	34.5	9.8	38.6	40.6	31.5	14.0	14.0	50.5	23.7	8.5	8.6	1.0	1.7
事業所の看護職員数	5 人未満	690	34.2	10.3	38.8	37.0	30.7	15.8	13.0	50.0	24.5	9.0	9.0	0.7	1.9
	5 人以上10人未満	1,059	34.2	9.0	37.0	43.1	31.1	13.9	13.8	51.8	24.3	7.6	9.3	1.2	1.3
	10人以上	504	35.5	10.9	41.9	40.5	33.1	11.9	15.5	48.4	21.2	9.5	6.5	0.8	2.2
	3年未満	687	29.4	12.8	41.3	45.4	32.2	15.9	7.4	50.4	27.7	7.3	7.9	0.7	1.9
訪問看護の経験年数	3年以上5年未満	375	31.2	9.6	41.3	37.6	33.6	16.8	9.3	50.7	31.2	7.7	6.4	1.1	1.1
	5年以上10年未満	546	37.0	8.1	37.4	40.5	34.1	13.2	15.9	51.3	19.4	8.6	9.7	1.5	2.0
	10年以上	587	40.2	8.3	34.9	38.5	26.2	10.6	22.5	50.9	18.6	10.4	9.4	0.9	1.4
	一般職	1,663	32.2	8.7	39.3	42.5	33.0	14.6	12.2	51.6	25.9	7.9	8.3	1.0	1.6
役職	主任・副所長	191	37.2	11.5	38.2	36.6	33.0	13.6	17.3	50.8	21.5	11.5	5.2	-	-
	管理者・所長	332	42.2	13.3	37.3	34.3	24.4	13.0	16.6	46.7	15.4	9.6	11.7	1.2	3.0
	経営者（管理者・所長除く）	24	54.2	29.2	33.3	16.7	16.7	-	37.5	33.3	12.5	4.2	4.2	-	-
	その他	43	39.5	9.3	30.2	46.5	27.9	9.3	34.9	46.5	18.6	9.3	14.0	2.3	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	35.5	10.0	40.7	37.3	32.2	14.2	14.4	50.5	21.0	9.0	9.0	1.1	1.5
	正規雇用（短時間勤務）	62	33.9	12.9	32.3	51.6	27.4	12.9	3.2	48.4	41.9	6.5	8.1	1.6	1.6
	正規雇用以外（非常勤等）	442	31.0	7.9	31.7	52.9	29.4	13.3	13.3	51.8	32.1	6.1	7.0	0.5	2.5
	その他	18	27.8	27.8	33.3	22.2	16.7	11.1	22.2	33.3	5.6	11.1	11.1	-	-
現在の事業所における主観的な階層	新人	20	35.0	15.0	10.0	35.0	30.0	20.0	5.0	50.0	30.0	10.0	15.0	-	-
	新任	335	29.9	11.6	39.4	45.1	32.8	17.3	6.0	56.1	32.8	6.6	9.6	0.9	0.3
	一人前	547	29.3	8.8	42.4	44.2	36.4	15.5	10.8	54.7	26.5	7.9	7.1	0.7	0.4
	中堅	742	38.7	9.2	40.3	40.7	31.5	12.8	15.1	51.8	22.2	8.9	5.9	1.1	0.3
	ベテラン・熟練	398	42.7	10.8	36.7	35.9	23.1	13.3	22.9	46.0	15.1	10.8	12.8	1.3	1.1

Q 3 3 最終的に訪問看護師の仕事を決めるであろう年齢

	調査数	平均	最小値	最大値
全体	2,104	59.56	25.00	80.00
事業所の 看護職員 数	5 人未満	643	59.76	27.00
	5 人以上10人未満	998	59.38	25.00
	10人以上	462	59.65	30.00
	3年未満	634	56.47	25.00
訪問看護の 経験年数	3年以上5年未満	346	59.00	30.00
	5年以上10年未満	508	60.34	31.00
	10年以上	563	62.54	40.00
	一般職	1,544	58.68	25.00
役職	主任・副所長	186	60.74	37.00
	管理者・所長	311	62.36	35.00
	経営者（管理者・所長除く）	22	65.36	55.00
	その他	41	62.93	45.00
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,616	59.56	25.00
	正規雇用（短時間勤務）	55	57.42	36.00
	正規雇用以外（非常勤等）	409	59.59	28.00
	その他	18	64.83	50.00
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	18	47.89	25.00
	新任	315	56.30	26.00
	一人前	523	58.24	27.00
	中堅	712	60.08	28.00
	ベテラン・熟練	383	63.39	35.00

Q 3 4 働き続けられるように必要な職場環境の整備や配慮

	調査数	労働時間 や労働日 数など、本 人が希望す る働き方が できる	介護など家 庭の事情や 本人の健康 上の問題を 考慮した働き 方ができる	慣れている 仕事への配 置	訪問数を 減らすなど、 身体的な負 担の軽減	若手やミ ドル層のサ ポートやパ ックアップし ての配置	メンタルバ ランスの定 期的な確認	腰痛や膝 痛など、特 別な健康 診断の実 施	設備や作 業環境の 改善	研修等、ス キルの維持・ 向上への 支援	上司や管 理者と定期 的に話し合 える・相談 する場の設 定	管理職経 験者の意 識改革研 修の実施	定年年齢 の引き上げ や定年制の 廃止	その他	特になし	無回答
全体	2,254	77.2	64.7	24.4	43.4	19.6	24.9	18.3	14.4	21.3	31.1	8.1	15.2	1.9	2.6	1.9
事業所の 看護職員 数	5 人未満	690	74.9	64.1	22.8	42.3	19.0	24.2	17.5	12.0	19.0	28.0	6.5	16.4	2.0	4.1
	5 人以上10人未満	1,059	77.3	65.1	24.5	44.1	21.0	23.2	18.2	14.9	22.9	32.5	9.2	14.6	1.7	2.3
	10人以上	504	80.2	64.9	26.2	43.7	17.7	29.2	19.6	16.5	21.4	32.5	7.9	14.7	2.0	1.4
	3年未満	687	79.0	61.9	23.4	35.7	17.0	27.2	18.2	15.9	22.3	37.1	7.7	12.2	2.0	1.7
訪問看護の 経験年数	3年以上5年未満	375	76.8	64.8	23.7	41.1	19.2	27.2	18.7	13.9	27.5	34.7	11.5	13.6	2.9	3.5
	5年以上10年未満	546	75.8	68.3	23.4	48.4	22.9	24.0	19.0	15.0	19.6	30.0	7.5	15.8	1.3	2.7
	10年以上	587	76.7	65.6	26.1	49.1	19.4	21.3	17.4	12.1	18.4	23.3	6.8	18.9	1.7	3.2
	一般職	1,663	78.1	64.9	24.6	42.5	17.9	25.6	19.2	14.9	21.7	32.6	7.3	14.0	1.9	2.6
役職	主任・副所長	191	77.0	69.1	27.2	49.7	18.3	25.7	13.6	12.0	16.2	29.3	6.3	15.7	1.6	1.0
	管理者・所長	332	73.8	60.8	20.2	44.9	27.1	21.4	16.3	12.3	21.4	25.0	11.7	19.3	2.1	3.9
	経営者（管理者・所長除く）	24	75.0	66.7	25.0	37.5	20.8	16.7	25.0	29.2	25.0	20.8	25.0	4.2	4.2	-
	その他	43	74.4	67.4	34.9	46.5	25.6	25.6	20.9	14.0	25.6	34.9	9.3	20.9	-	-
雇用形態	正規雇用（常勤勤務）	1,726	76.5	64.3	24.0	44.4	20.3	25.3	18.6	14.6	20.0	30.6	8.7	15.9	1.9	2.6
	正規雇用（短時間勤務）	62	80.6	61.3	12.9	40.3	24.2	27.4	11.3	8.1	27.4	32.3	9.7	9.7	1.6	4.8
	正規雇用以外（非常勤等）	442	79.6	66.3	26.0	40.0	14.7	23.1	18.1	14.5	25.1	32.8	5.0	12.4	2.0	2.5
	その他	18	72.2	83.3	44.4	55.6	61.1	11.1	22.2	16.7	38.9	33.3	16.7	27.8	-	-
現在の事業 所における 主観的な階 層	新人	20	75.0	60.0	25.0	40.0	10.0	30.0	10.0	25.0	15.0	30.0	5.0	10.0	-	5.0
	新任	335	79.7	66.0	20.3	36.7	19.7	32.5	19.7	17.6	26.3	41.5	7.8	11.0	1.5	2.1
	一人前	547	81.2	68.0	25.0	44.4	18.1	26.1	19.9	15.4	21.9	35.3	7.3	12.6	2.0	1.8
	中堅	742	80.2	67.5	26.8	45.6	18.5	23.6	19.1	12.8	19.7	30.1	8.6	16.8	1.9	2.0
	ベテラン・熟練	398	75.6	63.1	23.6	50.0	27.9	20.4	16.3	15.8	21.4	24.1	8.8	20.6	1.8	2.3

令和 6 年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業
訪問看護事業所調査票

※本調査票は、訪問看護事業所の管理者の方がご入力ください。

※調査票内の「貴事業所」は訪問看護事業所のことを指し、併設する他サービスの事業所は含みません。

※回答の際は、あてはまる番号や記号を選択してください。選択肢は原則 1 つですが、複数回答の場合は、質問文に記載しています。

※具体的な数値等をご記入いただく箇所もあります。該当がない場合には「0」とご入力下さい。

※調査時点は、2024 年 10 月 1 日または、質問に記載している期間とします。

※回答所要時間はおよそ 30 分です。

1. 貴事業所の基本情報をおうかがいします。

1) 所在地	() 都・道・府・県 () 市・区・町・村
2) 事業開始年	西暦 () 年
3) 経営主体	1. 医療法人 2. 営利法人(会社) 3. 社会福祉法人 4. 社団法人・財団法人 5. 協同組合 6. 地方公共団体 7. 特定非営利活動法人(NPO) 8. その他()
4) 貴事業所に併設している施設、居宅サービス等として該当するものを全て選択してください。【複数回答】	
医療	1. 病院・診療所
介護	2. 介護医療院 3. 老人保健施設 4. 特別養護老人ホーム 5. 訪問介護
	6. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 7. 訪問入浴介護 8. 訪問リハビリテーション
	9. 通所介護 10. 療養通所介護 11. 通所リハビリテーション 12. 短期入所生活介護
	13. 小規模多機能型居宅介護 14. 看護小規模多機能型居宅介護 15. 居宅介護支援 16. 地域包括支援センター
	17. サービス付き高齢者向け住宅 18. 有料老人ホーム 19. 認知症対応型グループホーム
	20. その他()
	21. 居宅介護 22. 重度訪問介護 23. 同行援護 24. 行動援護
障害	25. 生活介護 26. 短期入所 27. 重度障害者等包括支援 28. 自立訓練(機能訓練)
	29. 自立訓練(生活訓練) 30. 相談支援 31. その他()

5) 職員体制（実人数・常勤換算）

① 実人数＝訪問看護事業所に従事する実人数合計を入力してください。

② 常勤換算数＝訪問看護事業所のみの実績を入力してください。

※2024 年 9 月の常勤換算数を記載してください（政府統計 令和 6 年介護サービス施設・事業所調査でも使用します（9 月下旬～10 月上旬に調査票が届きます））

※常勤換算数は「従事者の 1 週間の勤務延時間数（残業は除く）÷当事業所において常勤の従事者が勤務すべき 1 週間の時間数（所定労働時間）」で計算し、小数点以下第 2 位を四捨五入して小数点以下第 1 位まで計上してください。該当の職種の職員がいるが、得られた結果が 0.1 に満たない場合は、「0.1」と計上してください。

	看護師 (助産師・保健師 含む)	准看護師	理学療法士	作業療法士	言語聴覚士	その他の 職員
① 実人数 (常勤人数)						
② 実人数 (非常勤人数)						
②常勤換算数	.	.	.	.	.	.

6) 貴事業所における次の資格保有者の有無		
	1. いる	2. いない
専門看護師	1	2
認定看護師	1	2
特定行為研修修了者	1	2
7) 貴事業所における 2024 年 9 月の介護報酬/診療報酬の加算等、算定状況をお選びください。 【複数回答】		
介護 保険	1. 緊急時訪問看護加算（Ⅰ）または（Ⅱ） 2. 専門管理加算 3. 特別管理加算 4. ターミナルケア加算 5. 看護体制強化加算（Ⅰ）または（Ⅱ）または（予防） 6. 遠隔死亡診断補助加算 7. 口腔連携強化加算 8. 連携型の定期巡回随時対応型訪問介護看護 9. 同一敷地内建物等の利用者 50 人以上（85/100）の減算 10. 理学療法士等による訪問回数超過等減算	
	11. 24 時間対応体制加算 12. 専門管理加算 13. 特別管理加算 14. 訪問看護ターミナルケア療養費 15. 機能強化型訪問看護管理療養費 1 16. 機能強化型訪問看護管理療養費 2 17. 機能強化型訪問看護管理療養費 3 18. 訪問看護管理療養費 1（月の 2 日以降） 19. 訪問看護管理療養費 2（月の 2 日以降） 20. 遠隔死亡診断補助加算 21. 訪問看護基本療養費（Ⅰ）又は（Ⅱ）のハ 22. 緊急訪問看護加算 23. 精神科重症患者支援管理連携加算	
8) 7)5「看護体制強化加算」を算定している事業所におうかがいします。看護体制強化加算を算定する上で、困難となる要件で当てはまるものを選択してください。【複数回答】		
1. 緊急時訪問看護加算の算定の対象者となる利用者が少ない 2. 緊急時訪問看護加算の算定者割合の変動が大きく維持が難しい 3. 特別管理加算の対象となる利用者が少ない 4. 特別管理加算の算定者割合の変動が大きく維持が難しい 5. ターミナルケア加算の対象となる利用者が少ない 6. 看取りを行う時期には医療保険での訪問看護に切り替わり、ターミナルケア加算の算定要件の維持が難しい 7. 看護職員の割合の維持が難しい 8. 看護職員の出向や研修派遣などの相互人材交流の実施が難しい 9. その他（ ）		
9) 1か月あたり相談対応する人を教えてください ※相談対応＝他事業所からの相談に対し、定期的あるいは随時、助言等を行っていることであり、医介連携事業等により受託している相談支援業務を除く		1. 事業所の看護職員全員 2. 事業所の職員全員 3. 限られた職員
10) 相談対応を行うための決まった日時を設けていますか。		1. 設けている 2. 設けていない
11) 10)で「1.設けている」と回答した方に伺います。 相談対応は貴事業所において 1 月あたり何時間程度行っていますか （例：毎週金曜日 13 時～17 時まで 4 時間×4 週＝16 時間）		時間

2. 2024 年 9 月の利用者についておうかがいします。

12) 訪問看護の 2024 年 9 月 1 カ月間 の訪問対象者数(実人数)、延べ訪問回数をご入力ください。

※ 延べ訪問回数は 1 回の訪問毎に 1 人と数えます。同一月に介護保険と医療保険の訪問看護サービス利用をした利用者についても、それぞれ 1 回の訪問毎に 1 人として計上してください。

(政府統計 令和 6 年介護サービス施設・事業所調査でも使用します (9 月下旬～10 月上旬に調査票が届きます))

	訪問対象者数(実人数) (2024 年 9 月 1 カ月間)	延べ訪問回数 (2024 年 9 月 1 カ月間)
A. 介護保険の利用者	人	回
(A のうち)特別訪問看護指示書に基づく訪問	人	回
B. 医療保険の利用者	人	回
(B のうち)精神科訪問看護基本療養費を算定	人	回

3. 他の介護保険サービスや障害福祉サービスとの連携についておうかがいします。

この調査における『連携』とは、同一利用者に対してサービス提供を行っているかに関わらず、「心身の状態の変化」(微熱があるがどうか、受診すべきか)、「利用者・家族の意向への対応」(家族が外出したいと言っているが良いか、使用できるサービスへの助言)、「医療的ケアに係る対応」(薬を飲み忘れたが今飲んでよいか、感染対策)等、平時における小さな変化や困りごと、現状をどうするのか判断が求められるような事象を共有、相談できることを指します。

13) 貴事業所では次のサービス事業所と連携体制がありますか

1. ある場合はどのような連携をしているか、下枠内の 1～4 の中から選択してください

【複数回答】

- 1 電話・FAX による連携
- 2 メール・SNS による連携
- 3 情報連携シートや任意の記録簿を共有しての連携
- 4 対面又はオンラインによる会議・カンファレンスによる連携

	サービス事業所	同一法人内 連携体制の有無	どのような 連携か	同一法人外 連携体制の有無	どのような 連携か
介護	他の訪問看護事業所	1 有 2 無	1 2 3 4	1 有 2 無	1 2 3 4
	訪問介護	1 有 2 無	1 2 3 4	1 有 2 無	1 2 3 4
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	1 有 2 無	1 2 3 4	1 有 2 無	1 2 3 4
	訪問入浴介護	1 有 2 無	1 2 3 4	1 有 2 無	1 2 3 4
	訪問リハビリテーション	1 有 2 無	1 2 3 4	1 有 2 無	1 2 3 4
	通所介護(地域密着型・認知症対応型含む)	1 有 2 無	1 2 3 4	1 有 2 無	1 2 3 4
	療養通所介護	1 有 2 無	1 2 3 4	1 有 2 無	1 2 3 4
	通所リハビリテーション	1 有 2 無	1 2 3 4	1 有 2 無	1 2 3 4
	短期入所生活介護	1 有 2 無	1 2 3 4	1 有 2 無	1 2 3 4
	小規模多機能型居宅介護	1 有 2 無	1 2 3 4	1 有 2 無	1 2 3 4
	居宅介護支援	1 有 2 無	1 2 3 4	1 有 2 無	1 2 3 4

	認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4
	特定施設入居者生活介護（地域密着型含む・介護付きホーム）	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4
	介護老人福祉施設（地域密着型含む）	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4
	その他（ ）	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4
障害	居宅介護	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4
	重度訪問介護	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4
	同行援護	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4
	行動援護	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4
	重度障害等包括支援	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4
	療養介護	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4
	生活介護	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4
	短期入所	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4
	自立訓練（機能・生活）	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4
	児童発達支援（医療型・居宅訪問型含む）	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4
	放課後等デイサービス	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4
	保育所等訪問支援	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4
	障害児入所施設	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4
	地域相談支援（地域移行・定着）	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4
	計画相談支援	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4
	障害児相談支援	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4
	その他（ ）	1有 2無	1 2 3 4	1有 2無	1 2 3 4

14) 他の介護サービスや障害福祉サービスと連携する中で、直近において、訪問看護が介入していないケースでどのような相談がありましたか。

別添1 A3の両面についてご回答ください。

15) より効果的に業務を進めるために、連携を強化したいサービス事業所はありますか。

連携を強化したいサービス事業所を選択し、その理由を次から選んでください【複数回答】

1.医療ニーズ対応も含めたケアを充実させるため 2.希望する場所での看取りを実現するため

3.普段のサービスを円滑に提供するため 4.効率的なサービス提供のため

5.利用者・家族の満足度を高めるため 6. 職員の不安軽減

7.安全なサービス提供のため 8.その他

	サービス事業所	連携を強化したい理由							
介護	他の訪問看護事業所	1	2	3	4	5	6	7	8
	訪問介護	1	2	3	4	5	6	7	8
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	1	2	3	4	5	6	7	8
	訪問入浴介護	1	2	3	4	5	6	7	8
	訪問リハビリテーション	1	2	3	4	5	6	7	8
	通所介護（地域密着型・認知症対応型含む）	1	2	3	4	5	6	7	8
	療養通所介護	1	2	3	4	5	6	7	8
	通所リハビリテーション	1	2	3	4	5	6	7	8
	短期入所生活介護	1	2	3	4	5	6	7	8
	小規模多機能型居宅介護	1	2	3	4	5	6	7	8
	居宅介護支援	1	2	3	4	5	6	7	8
	認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	1	2	3	4	5	6	7	8
	特定施設入居者生活介護（地域密着型含む・介護付きホーム）	1	2	3	4	5	6	7	8
	介護老人福祉施設（地域密着型含む）	1	2	3	4	5	6	7	8
	その他（ ）	1	2	3	4	5	6	7	8
障害	居宅介護	1	2	3	4	5	6	7	8
	重度訪問介護	1	2	3	4	5	6	7	8
	同行援護	1	2	3	4	5	6	7	8
	行動援護	1	2	3	4	5	6	7	8
	重度障害等包括支援	1	2	3	4	5	6	7	8
	療養介護	1	2	3	4	5	6	7	8
	生活介護	1	2	3	4	5	6	7	8
	短期入所	1	2	3	4	5	6	7	8
	自立訓練（機能・生活）	1	2	3	4	5	6	7	8
	児童発達支援（医療型・居宅訪問型含む）	1	2	3	4	5	6	7	8
	放課後等デイサービス	1	2	3	4	5	6	7	8
	保育所等訪問支援	1	2	3	4	5	6	7	8
	障害児入所施設	1	2	3	4	5	6	7	8
	地域相談支援（地域移行・定着）	1	2	3	4	5	6	7	8
	計画相談支援	1	2	3	4	5	6	7	8
	障害児相談支援	1	2	3	4	5	6	7	8
	その他（ ）	1	2	3	4	5	6	7	8
特になし		9							

4. 会議の参加状況についておうかがいします

16) 参加している会議で、副次的に得られることについて選択してください。【複数選択】									
	会議名	地域資源の状況を把握することができる	困りごと、相談ごとの状況を把握できる	顔の見える関係を構築できる	自分たちの相談先を見つけることができる	困難事例への対応方法等について学ぶことができる	その他	特になし	参加なし
介護	地域ケア会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	サービス担当者会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	在宅医療・介護連携を推進するための自治体会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	地域で介護サービスを提供する事業者との会議								
	運営推進会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	多職種連携研修会	1	2	3	4	5	6	7	8
	連絡協議会	1	2	3	4	5	6	7	8
	事例検討会	1	2	3	4	5	6	7	8
	その他自治体が実施主体の会議	1	2	3	4	5	6	7	8
障害	サービス担当者会議	1	1	2	3	4	5	7	8
	個別支援計画会議	1	1	2	3	4	5	7	8
	自立支援協議会	1	1	2	3	4	5	7	8
	地域で障害サービスを提供する事業者との会議								
	運営推進会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	多職種連携研修会	1	2	3	4	5	6	7	8
	連絡協議会	1	2	3	4	5	6	7	8
	事例検討会	1	2	3	4	5	6	7	8
	その他自治体が実施主体の会議	1	2	3	4	5	6	7	8

	17) 16)で各会議で「参加なし」を選択した方にうかがいます。 参加したことがない理由を教えてください【複数選択】								
	会議名	開催案内がなかった又は知らなかった	構成員として選定されていない	参加したいが忙しくて参加できなかった	必要性を感じなかった	参加しなくても顔の見える関係が作れている	参加時間に見合う収益に繋がらない	法人の方針	その他
介護	地域ケア会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	サービス担当者会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	在宅医療・介護連携を推進するための自治体会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	地域で介護サービスを提供する事業者との会議								
	運営推進会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	多職種連携研修会	1	2	3	4	5	6	7	8
	連絡協議会	1	2	3	4	5	6	7	8
	事例検討会	1	2	3	4	5	6	7	8
	その他自治体が実施主体の会議	1	2	3	4	5	6	7	8
障害	サービス担当者会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	個別支援計画会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	自立支援協議会	1	2	3	4	5	6	7	8
	地域で障害サービスを提供する事業者との会議								
	運営推進会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	多職種連携研修会	1	2	3	4	5	6	7	8
	連絡協議会	1	2	3	4	5	6	7	8
	事例検討会	1	2	3	4	5	6	7	8
	その他自治体が実施主体の会議	1	2	3	4	5	6	7	8

5. 地域との関わりの状況についておうかがいします

18) 貴事業所が実施している地域活動について実施状況を教えてください		
	1. 実施している	2. 実施していない
自治体の委託を受けて医療や介護相談窓口を開設	1	2
地域貢献として、地域住民向けに相談窓口を開設	1	2
地域住民向けの研修	1	2
近隣の介護サービス事業所向けの研修	1	2
認知症カフェや喫茶、食堂	1	2
利用者以外へのサロンの開放	1	2
利用者以外の行方不明者捜索の参加	1	2
自治体の事業（例：通いの場等）への看護師派遣	1	2
近隣事業所や行政等との災害時協定の締結	1	2
地域の防災訓練等、行事への参加	1	2
地域の訪問看護師への研修の実施	1	2
介護職員の喀痰吸引等実習の受入	1	2
その他（ ）	1	2

19) 過去１年以内で訪問看護の提供はしていないが、早期に連携が図れれば、「利用者の在宅生活での主な問題点がありつつも、在宅での生活が継続できた」と考える事例はありましたか。	1. あった 2. なかった
---	-------------------

19) で 1. 「あった」方にうかがいます。別添 2 の設問について、あった方最大 3 人分について次の表に回答してください（少なくとも 1 例はご回答ください）。

利用者列/ 設問行	①年齢	②家族構成	③主傷病名	④相談があった時の要介護度	⑤在宅生活での主な問題点 【複数回答】	⑥実際に相談があった職種	⑦問題がいつから起きていたか	⑧その後どのようなになったか	⑨最終介護度（最後に覚えている介護度）	⑩どのような体制があれば早期に連携してもらえたと考えますか 【複数回答】	⑪どのような連携があれば利用者の在宅生活での主な問題点がありつつも、在宅での生活が継続できたと考えますか 【複数回答可】
記入例	4	1	4	3	2, 5, 6	3	1	2	1	1, 3, 5	2, 4
利用者 A											
利用者 B											
利用者 C											

20) 過去１年以内で訪問看護の提供はしていないが、早期に連携が図れれば、「利用者・家族の尊厳が保たれ最期を迎えることができた（看取り）」と考える事例はありましたか。	1. あった 2. なかった
---	-------------------

20) で 1. 「あった」方にうかがいます。別添 2 の設問について、あった方、最大 3 人分について次の表に回答してください（少なくとも 1 例はご回答ください）。

利用者列/ 設問行	①年齢	②家族構成	③主傷病名	④相談があった時の要介護度	⑤在宅生活での主な問題点 【複数回答】	⑥実際に相談があった職種	⑦問題はいつから起きていたか	⑧その後どのようなになったか	⑨最終介護度（最後に覚えている介護度）	⑩どのような体制があれば早期に連携してもらえたと考えますか 【複数回答】	⑪どのような連携があれば利用者・家族の尊厳が保たれた最期を迎えることができたと考えますか 【複数回答可】
記入例	4	1	4	3	2, 5, 6	3	1	2	1	1, 3, 5	2, 4
利用者 A											
利用者 B											
利用者 C											

7. その他

障害者が高齢になり、介護保険対象になった際の困りごとがあれば教えてください。（自由記載・任意）

8. ヒアリングについて

当事業では、連携の好事例についてより詳しく把握するためヒアリング調査を予定しています。

ヒアリングにご協力いただける場合は、ご連絡先をご入力ください。

事業所名		ご担当者名	
お電話		メールアドレス	

令和 6 年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業
訪問看護事業所調査票

※本調査票は、訪問看護事業所の管理者の方がご回答ください。

※調査票内の「貴事業所」は訪問看護事業所のことを指し、併設する他サービスの事業所は含みません。

※回答の際は、あてはまる番号や記号を選択して下さい。選択する数は原則 1 つですが、複数選択が可能な場合は、質問文に記載しています。

※具体的な数値等をご回答いただく箇所もあります。該当がない場合には「0（ゼロ）」とご回答下さい。

※調査時点は、2024 年 10 月 1 日または、質問に記載している期間とします。

1. 貴法人・貴事業所における教育・研修体制をお伺いします。

1) 貴法人・貴事業所の研修・教育担当者の有無を教えてください。【複数回答可】

1. 管理者が担当している
2. 事業所に、管理者とは別に担当者がいる
3. 法人本部に、担当者がいる
4. 特に担当者はおらず、上司や先輩などが行っている
5. 研修・教育等は特に行っていない
6. その他（ ）

2) 人材育成に関する研修体系の有無（外部研修を中心に体系化を図っている場合も含む）を教えてください。【複数回答可】

1. 階層別（新人、中堅、ベテラン、管理者等）の研修体系がある
2. 新人・新任職員のための研修体系がある
3. 階層別ではないが、ケアや専門分野に関する研修体系がある
4. 単年での教育計画（目標管理）を立てている
5. 特に研修体系はない
6. その他（ ）

3) 職員の学習意欲の状況を教えてください。

1. 総じて職員が自ら選択してスキルアップのための学習をしている
2. 多くの職員は自ら選択して学習するが、一部の職員は事業所（上司・管理者）主導となっている
3. 一部の職員は自ら選択して学習するが、多くの職員は事業所（上司・管理者）主導となっている
4. 総じて職員は事業所（上司・管理者）主導となっている
5. 分からない

4) 地域の課題に対応した人材の育成状況を教えてください。

例) A 市で医療的ケア児が増えており、小児の訪問看護に対応できるよう研修を用意している場合 → 回答：1 を選択

1. 地域の課題を把握し、職員のスキルアップや育成方針に反映させている
2. 地域の課題を把握しているが、職員のスキルアップや育成方針までは反映できていない
3. 地域の課題を把握していない

2. 貴法人・貴事業所における教育・研修の実施状況をお伺いします。

5) 業務を効果的に実践するために、貴事業所で、所属する訪問看護師に OJT で経験させていることを全てお選びください。【複数回答可】

1. 法人・事業所の理念を教えている
2. ケアを行ううえでの心構えを示している
3. 法人・事業所の人材育成方針について説明している
4. 職員個人の目標管理シート（教育訓練計画）等を作成している
5. 人事考課等で、自己評価の実施や他者評価のフィードバックをしている
6. 身に付けるべき知識や能力を示している
7. ケアのやり方を実際にみせる機会を作っている
8. 指導・助言を受けながらケアを提供する機会を作っている
9. 専門的な研修を受けた看護師による同行訪問を実施している
10. ベテラン・熟練看護師等による同行訪問を実施している
11. 段階的に、高度なケアが必要な利用者を割り振っている
12. 定期的なケアの振り返り（リフレクション）を行っている
13. 定期的な勉強会や事例検討、カンファレンスを行っている
14. 業務に関するマニュアルを配布している
15. 仕事について相談に乗ったり、助言する機会を作っている
16. 目指すべき業務や役割を示している
17. 専任の教育係（教育担当）をつけている
18. スタッフに指導・教育を任せている
19. 今後のキャリアについて、管理者や先輩職員に相談する機会を作っている
20. その他（ ）
21. 特になし

6) 所属する訪問看護師のキャリア形成に向けた支援内容の取組状況を教えてください。

《選択肢》

1. 取り組んでいる 2. 取組を検討中・検討予定 3. 取組の検討予定なし

1. 教育・研修計画の策定	1	2	3
2. 教育・研修担当者または担当部署の明確化	1	2	3
3. 個人のキャリアプランに関する面談・相談の実施	1	2	3
4. 個人のキャリアプランを踏まえた研修の受講勧奨	1	2	3
5. 事業所内研修（勉強会や委員会活動）の充実	1	2	3
6. 資格や教育等に関する情報提供	1	2	3
7. 職員の自己学習や自己研鑽に対する費用負担	1	2	3
8. 研修の受講や大学院進学等のための休職・休暇制度	1	2	3
9. キャリアモデル（ロールモデル）の提示	1	2	3
10. キャリアラダーの作成・周知	1	2	3
11. キャリアカウンセリングの実施	1	2	3
12. 実践・学習した内容を記録する仕組みの構築	1	2	3
13. 資格・経験・能力を考慮した給与体系の構築	1	2	3
14. 人事考課の実施・評価基準の明確化	1	2	3
15. 学び続ける職員を支援する職場風土の醸成	1	2	3
16. その他（ ）	1	2	3

3. 研修の実施・開催状況をお伺いします。

10) 次の①～③について、それぞれ教えてください。

① 過去2年間（令和4年4月～令和6年9月）の研修の開催・受講状況【複数回答可】

《選択肢》 1. 内部研修 2. 外部研修 3. 実施なし

《①で1または2を選択した場合》

② 研修の対象者【複数回答可】

《選択肢》

1. すべての訪問看護師 2. 新人・新任の訪問看護師 3. 一人前の訪問看護師
4. 中堅の訪問看護師 5. ベテラン・熟練の訪問看護師 6. 管理者 7. その他

※本調査では、次の定義でお答えください

- ・新人・新任：必要に応じ助言を得て、訪問看護を実践できる（新人：新卒の方、新任：病院経験等はあるが訪問看護師としての従事が初めての方を想定）
- ・一人前：自立して、あるいは、チームの一員として、標準的に訪問看護を実践できる
- ・中堅：多様な利用者に対して、個別的な訪問看護を実践できる。チーム員に看護ケア等の助言・指導ができる
- ・ベテラン・熟練：幅広い視野で予測的に判断し、訪問看護を実践できる／より複雑な状況において創造的な訪問看護を実践できる／組織や分野を超えて地域・社会に対する活動ができる／他の看護師のロールモデルになる

③ 研修により得られた効果

《選択肢》 1. 効果あり 2. 効果なし 3. どちらでもない

《「効果あり」とする視点》

- ・伝達講習などで事業所の他の職員への学習の機会となった
- ・事業所で今まで受け入れられなかった難しい事例等の利用者の訪問ができるようになった
- ・事業所内でケア・看護の方法が統一できた
- ・スタッフ同士で相互に相談しながら課題解決に取り組めるようになった
- ・その他の事業所、医療機関等から、スタッフに対する肯定的な意見を得ることができた
- ・事業所内で新たな役割などを与え事業所へ還元することができた

	①開催 状況	②対象	③研修 の効果
新人・新任従事者向けの研修（訪問看護基礎研修等）	1 2 3	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3
小児の訪問看護に関する研修	1 2 3	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3
精神科訪問看護に関する研修	1 2 3	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3
認知症に関する研修	1 2 3	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3
がん・ターミナルケアに関する研修	1 2 3	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3
医療機器に関する研修	1 2 3	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3
治療や薬剤に関する研修	1 2 3	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3
フィジカルアセスメントに関する研修	1 2 3	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3
多職種連携に関する研修	1 2 3	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3
その他ケアに関する研修	1 2 3	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3
看護の倫理に関する研修	1 2 3	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3
医療安全管理・訪問看護におけるリスクマネジメントに関する研修	1 2 3	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3
利用者からの物理的・身体的・精神的・性的な暴力・ハラスメントへの対策研修	1 2 3	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3
コミュニケーション・接遇に関する研修	1 2 3	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3
訪問看護事業所の管理・経営に関する研修	1 2 3	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3
法定研修（BCP（業務継続計画）、衛生管理、虐待防止等）	1 2 3	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3
訪問看護に関連する制度に関する研修	1 2 3	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3
認定看護師教育課程、専門看護師教育課程、看護師特定行為研修（フォローアップ研修含む）	1 2 3	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3

11) 研修により得られる効果を高めるために実施している工夫を教えてください。【複数回答可】
1. 研修の受講前に、目的や得られる成果を伝えている 2. 研修の受講前に、助言の機会を設けている 3. 研修の受講後（長期の研修の場合は受講中含む）に、助言や振り返りの機会を設けている 4. 研修の受講後に、受講内容を活用するための課題に取り組んでいる 5. その他（) 6. 特にない

4. 貴事業所に所属する訪問看護師に提供している学習機会について、お伺いします。

12) 学習機会の提供に係る課題を教えてください。【複数回答可】
1. 研修等を受講中の職員の代替人員を確保できない 2. 他の職員への業務負担が大きい 3. 指導・相談できる人材が不足している 4. 人材育成を行う時間がない 5. 人材育成を行うための研修等の費用を確保できない 6. 職員の自己学習・自己研鑽を推進・支援するための費用を確保できない 7. 人材育成の方法が分からない 8. 活用できる教育・研修機関がない 9. オンラインなど多様な研修形態への対応ができない 10. その他（) 11. 特に課題はない

13) 事業所で学習機会の提供を促進するために必要と考えることを教えてください。【複数回答可】
1. 参考となる、訪問看護のキャリアプランの提示 2. 新人から熟練までの系統的な研修体系の提示 3. 生涯学習を支援する取組の好事例の提供 4. 受講中の人員補助等に対する支援策 5. 学習に係る費用の補助 6. 団体等が実施する研修の充実：ケアの対象や分野の充実 7. 団体等が実施する研修の充実：学習できるコンテンツの充実 8. 団体等が実施する研修の充実：対面開催の充実 9. 団体等が実施する研修の充実：オンライン開催の充実 10. 団体等が実施する研修の充実：開催頻度の充実 11. その他（) 12. 学習機会の提供は必要ない

14) 日本看護協会「看護職の生涯学習ガイドライン」の認知度を教えてください。
1. 活用している 2. 読んだことはあるが、活用はしていない 3. ガイドラインがあることは知っていたが、読んだことはない 4. 知らなかった
15) 14)で「2. 読んだことはあるが、活用はしていない」と回答した方について、活用していない理由を教えてください。
1. 看護師個人が知るべき内容のため 2. 組織としての活用の仕組みがないため 3. すでに事業所独自のラダーなどがあるため 4. その他（)

5. 実践力・スキルに応じた職員の育成方法についてお伺いします

16) 訪問看護師において、特に重要な看護実践能力を教えてください。【最大5つまで《必須回答》】 ※1～14は、公益社団法人日本看護協会「看護師のまなびサポートブック」の看護実践能力 (https://www.nurse.or.jp/nursing/assets/learning/support-learning-guide-all.pdf)		
1. ニーズをとらえる力	体系的な情報収集とアセスメント（整理・分析・解釈・統合）を行い、看護問題の優先順位を判断し、記録共有する	1
2. ケアする力	ケアの受け手とのパートナーシップ※1のもと、それぞれの状況に合わせた看護計画を立案・実施・評価し、実施した看護への対応を行う	2
3. 意思決定を支える力	ケアの受け手や関係者との信頼関係と対話、正確かつ一貫した情報提供のもと、ケアの受け手がその人らしく生きるための意思決定を支援する	3
4. 協働する力	ケアの受け手や保健・医療・福祉および生活に関わる職種・組織と相互理解し、知識・技術を活かし合いながら、情報共有や相談・提案等の連携を図り看護を実践する	4
5. 看護の専門性の強化と社会貢献	看護の専門職として、制度・政策の提言や看護学の発展等の看護の効率・効果を高める活動に、専門組織を通じて関わり社会に貢献する	5
6. 看護実践の質の改善	看護の成果を可視化、分析することで、自身や組織の看護の改善プロセスに関わるとともに、同僚や学生の学習支援・指導に関わる	6
7. 生涯学習	自身の能力の開発・維持・向上に責任を持ち、生涯にわたり自己研鑽を行い、他の看護師や保健・医療・福祉に関わる多様な人々と共に学び合う	7
8. 自身のウェルビーイングの向上	適切で質の高い看護を実践するため、看護師自身のウェルビーイング※2を向上する	8
9. 業務の委譲/移譲と管理監督	法的権限や役割等に応じて、看護チーム（看護師・准看護師・看護補助者）における業務委譲および他職種への業務移譲と、業務遂行の管理・監督を適切に行う	9
10. 安全な環境の整備	安全な看護・医療提供環境の維持・実現のため、リスクの評価や適切なマネジメント方法の検討を行い、医療安全、感染予防、災害対応等を行う	10
11. 組織の一員としての役割発揮	組織（チーム等）の中で、業務改善やチームワーク向上のために行動し、担う業務の優先度を考え、時間等の適切な管理のもと実施する	11
12. 倫理的実践	看護師として倫理的に意思決定、行動し、人々の生命や権利、多様性、プライバシー等を尊重し看護実践を行う	12
13. 法的実践	看護師として法令遵守が定められている行動は何かを認識し、法令やガイドライン、所属組織等の規範に基づき看護実践を行う	13
14. アカウンタビリティ※3（責務に基づく実践）	看護師としての責務と職業倫理に基づき、自らの判断や行為、行ったことの結果に責任を負い、自身の役割や能力に応じた看護実践を行う	14
15. 利用者からの物理的・身体的・精神的・性的な暴力・ハラスメントへの対策	予防（契約時の説明・リスクマネジメント）、発生時の対応、事後の対応を行う	15
16. 訪問看護の制度理解・活用	介護報酬、診療報酬を理解し、より良いサービスを提供できる。制度を活用したサービス提供や社会資源の利用や負担軽減を提案できる	16
17. 特になし		17

※1…「看護職の倫理綱領」では、保健・医療・福祉におけるパートナーシップは、看護職と対象となる人々が、よりよい健康や生活の実現に向かって対等な立場で協力し合う関係のことを示している。

※2…「看護職の倫理綱領」においては、1948年に世界保健機関（WHO）が公表した「世界保健機関憲章」の記述を参考に、ウェルビーイングを身体的、精神的、社会的に良好な状態であることと意識し、使用している。

※3…英語表現での「Accountability（アカウンタビリティ）」のニュアンスに含まれる「生じた結果とその理由への責任」という広い意味を示すために、日本語訳として多く用いられる「説明責任」ではなく「アカウンタビリティ（責務に基づく実践）」と表記した。

※本調査では、次の定義でお答えください

- ・新人・新任：必要に応じ助言を得て、訪問看護を実践できる（新人：新卒の方、新任：病院経験等はあるが訪問看護師としての従事が初めての方を想定）
- ・一人前：自立して、あるいは、チームの一員として、標準的に訪問看護を実践できる
- ・中堅：多様な利用者に対して、個別的な訪問看護を実践できる。チーム員に看護ケア等の助言・指導ができる
- ・ベテラン・熟練：幅広い視野で予測的に判断し、訪問看護を実践できる／より複雑な状況において創造的な訪問看護を実践できる／組織や分野を超えて地域・社会に対する活動ができる／他の看護師のロールモデルになる

17) あなたが考える、それぞれ①～③の訪問看護師の訪問看護経験年数										
①一人前の訪問看護師	訪問看護の経験（ ）年									
②中堅の訪問看護師	訪問看護の経験（ ）年									
③ベテラン・熟練の訪問看護師	訪問看護の経験（ ）年									
18) 16) で選択した看護実践能力について、貴事業所のそれぞれの訪問看護師には、どの程度のスキルを身に付けていることを期待しますか。1～5のどれにあてはまるかお答えください。										
※次の①～④ごとに、16) で選択した看護実践能力のみを表示させ、該当する選択肢をそれぞれ回答 ①新人・新任 ②一人前 ③中堅 ④ベテラン・熟練 ≪選択肢≫ <table border="0"> <tr> <td>1. 必要に応じ助言を得て、実践できる</td> <td>2. 自立して標準的に、実践できる</td> </tr> <tr> <td>3. 個別の状況に応じて判断し、実践できる</td> <td>4. 幅広い視野で予測的・創造的に、実践できる</td> </tr> <tr> <td>5. この階層の職員には不要</td> <td></td> </tr> </table>					1. 必要に応じ助言を得て、実践できる	2. 自立して標準的に、実践できる	3. 個別の状況に応じて判断し、実践できる	4. 幅広い視野で予測的・創造的に、実践できる	5. この階層の職員には不要	
1. 必要に応じ助言を得て、実践できる	2. 自立して標準的に、実践できる									
3. 個別の状況に応じて判断し、実践できる	4. 幅広い視野で予測的・創造的に、実践できる									
5. この階層の職員には不要										
	新人・新任	一人前	中堅	ベテラン・熟練						
1. ニーズをとらえる力	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5						
2. ケアする力	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5						
3. 意思決定を支える力	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5						
4. 協働する力	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5						
5. 看護の専門性の強化と社会貢献	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5						
6. 看護実践の質の改善	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5						
7. 生涯学習	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5						
8. 自身のウェルビーイングの向上	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5						
9. 業務の委譲/移譲と管理監督	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5						
10. 安全な環境の整備	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5						
11. 組織の一員としての役割発揮	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5						
12. 倫理的実践	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5						
13. 法的実践	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5						
14. アカウンタビリティ（責務に基づく実践）	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5						
15. 利用者からの物理的・身体的・精神的・性的な暴力・ハラスメントへの対策	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5						
16. 訪問看護の制度理解・活用	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5						

1. 育成できている 2. どちらともいえない 3. 育成できていない

1. 個別面接での助言・指導
2. 教材等での学習
3. 朝礼・事業所内会議等での助言・指導
4. 同行訪問を通じた助言・指導
5. ケアの振り返り（リフレクション）
6. 事例検討
7. 内部研修
8. 外部研修
9. その他（ ）
10. 特になし

() 年
※離職している年数は含みません
※小数点以下は四捨五入、通算 1 年未満の場合は「0.5」と入力してください

令和6年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業
訪問看護従事者調査票

※回答の際は、あてはまる番号や記号を選択して下さい。選択する数は原則1つです。複数選択が可能な場合は、質問文に記載しています。

※具体的な数値等をご回答いただく箇所もあります。該当がない場合には「0（ゼロ）」とご回答下さい。

※調査時点は、2024年10月1日または、質問に記載している期間とします。

1. あなたのことについてお伺いします。

1) 年齢《必須回答》	() 歳
2) 性別	1. 男性 2. 女性 3. その他・回答したくない
3) 看護関係資格 【複数回答可】	1. 保健師 2. 助産師 3. 看護師 4. 准看護師
4) 資格の取得状況 【複数回答可】	1. 専門看護師 2. 認定看護師 3. 特定行為研修修了者 4. その他 5. 特になし
5) 最終学歴	1. 専門学校 2. 短期大学 3. 大学 4. 大学院（修士課程・博士課程） 5. その他（ ）
6) 看護師としての 職務経験年数	() 年 ※離職している年数は含みません。訪問看護師等、看護職として従事した年数 でお考え下さい ※小数点以下は四捨五入、通算1年未満の場合は「0.5」と入力してください
7) 訪問看護師とし ての職務経験年数	() 年 ※離職している年数は含みません ※小数点以下は四捨五入、通算1年未満の場合は「0.5」と入力してください
8) 現在の事業所に おける勤務年数	() 年 ※離職している年数は含みません ※小数点以下は四捨五入、通算1年未満の場合は「0.5」と入力してください
9) 現在の職場の前 に、看護職として勤 務したことがある職 場【複数回答可】	1. 病院 2. 診療所 3. 助産所 4. 訪問看護ステーション 5. 介護老人保健施設 6. 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム） 7. 介護療養型医療施設 8. 介護医療院 9. 上記以外の介護サービス事業所等 10. 社会福祉施設（介護サービス事業所は除く） 11. 看護師等学校養成所・教育研究機関（養成所、大学等） 12. 地方公共団体 13. その他（ ） 14. 現在の就業場所が、看護職として初めての職場である
10) あなたが所属す る事業所の看護職員 数（実人数。准看護師含む。 事務、リハビリ職等は除く） ※職員には管理者やパート 職員も含む	1. 3人未満 2. 3～4人未満 3. 4～5人未満 4. 5～7人未満 5. 7～10人未満 6. 10～15人未満 7. 15～20人未満 8. 20人以上
11) 現在の事業所に おける雇用形態	1. 正規雇用（常勤勤務） 2. 正規雇用（短時間勤務） 3. 正規雇用以外（非常勤、パート、契約社員、嘱託等） 4. その他（ ）
12) 現在の事業所に おける職位	1. 一般職 2. 主任・副所長 3. 管理者・所長 4. 経営者（管理者・所長除く） 5. その他（ ）

2. 他の介護サービスや障害福祉サービスとの連携についてお伺いします。

この調査における『連携』とは、同一利用者に対してサービス提供を行っているかに関わらず、「心身の状態の変化」（微熱があるが、受診すべきかどうか）、「利用者・家族の意向への対応」（家族が外出したいと言っているがよいか、利用できるサービスへの助言）、「医療的ケアに係る対応」（薬を飲み忘れたが今飲んでよいか、感染対策）等、平時における小さな変化や困りごと、現状をどうするのか判断が求められるような事象を共有、相談できることを指します。

13) より効果的に業務を進めるために、連携を強化したいサービス事業所はありますか。

連携を強化したいサービス事業所を選択し、その理由を次から選んでください【複数回答可】

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| 1. 医療ニーズ対応も含めたケアを充実させるため | 2. 希望する場所での看取りを実現するため |
| 3. 普段のサービスを円滑に提供するため | 4. 効率的なサービス提供のため |
| 5. 利用者・家族の満足度を高めるため | 6. 不安軽減のため |
| 7. 安全なサービス提供のため | 8. その他 |

	サービス事業所	連携を強化したい理由							
介護	他の訪問看護事業所	1	2	3	4	5	6	7	8
	訪問介護	1	2	3	4	5	6	7	8
	連携型の定期巡回・随時対応型訪問介護看護	1	2	3	4	5	6	7	8
	訪問入浴介護	1	2	3	4	5	6	7	8
	訪問リハビリテーション	1	2	3	4	5	6	7	8
	通所介護（地域密着型・認知症対応型含む）	1	2	3	4	5	6	7	8
	療養通所介護	1	2	3	4	5	6	7	8
	通所リハビリテーション	1	2	3	4	5	6	7	8
	短期入所生活介護	1	2	3	4	5	6	7	8
	小規模多機能型居宅介護	1	2	3	4	5	6	7	8
	居宅介護支援	1	2	3	4	5	6	7	8
	認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	1	2	3	4	5	6	7	8
	特定施設入居者生活介護（地域密着型含む・介護付きホーム）	1	2	3	4	5	6	7	8
	介護老人福祉施設（地域密着型含む）	1	2	3	4	5	6	7	8
	その他（ ）	1	2	3	4	5	6	7	8
特になし		9							
障害	居宅介護	1	2	3	4	5	6	7	8
	重度訪問介護	1	2	3	4	5	6	7	8
	同行援護	1	2	3	4	5	6	7	8
	行動援護	1	2	3	4	5	6	7	8
	重度障害等包括支援	1	2	3	4	5	6	7	8
	療養介護	1	2	3	4	5	6	7	8
	生活介護	1	2	3	4	5	6	7	8
	短期入所	1	2	3	4	5	6	7	8
	自立訓練（機能・生活）	1	2	3	4	5	6	7	8
	児童発達支援（医療型・居宅訪問型含む）	1	2	3	4	5	6	7	8

	放課後等デイサービス	1	2	3	4	5	6	7	8
	保育所等訪問支援	1	2	3	4	5	6	7	8
	障害児入所施設	1	2	3	4	5	6	7	8
	地域相談支援（地域移行・定着）	1	2	3	4	5	6	7	8
	計画相談支援	1	2	3	4	5	6	7	8
	障害児相談支援	1	2	3	4	5	6	7	8
	その他（ ）	1	2	3	4	5	6	7	8
特になし		9							
14) どのような体制があれば早期に相談してもらえと考えますか。									
1. 相談が可能な事業所であることを標榜する 2. 相談が可能な事業所であることを周知する 3. 相談対応事業所として個別の事業所と提携する 4. 相談のための時間・窓口が確保されている 5. 相談対応を行う専任の看護職員を配置している 6. 地域で介護サービスを提供する事業者との会議（連絡会）に定期的に参加している 7. 地域との繋がりを強化する 8. 地域の会議に積極的に参加する 9. その他（ ）									

3. 会議の参加状況についてお伺いします

15) 参加している会議で、副次的に得られることについて選択してください。【複数回答可】									
	会議名	地域資源の状況を把握することができる	困りごと、相談ごとの状況を把握できる	顔の見える関係を構築できる	自分たちの相談先を見つけることができる	困難事例への対応方法等について学ぶことができる	その他	特になし	参加なし
介護	地域ケア会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	サービス担当者会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	在宅医療・介護連携を推進するための自治体会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	地域で介護サービスを提供する事業者との会議								
	運営推進会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	多職種連携研修会	1	2	3	4	5	6	7	8
	連絡協議会	1	2	3	4	5	6	7	8

障 害	事例検討会	1	2	3	4	5	6	7	8
	その他自治体が実施主体の会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	サービス担当者会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	個別支援計画会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	自立支援協議会	1	2	3	4	5	6	7	8
	地域で障害サービスを提供する事業者との会議								
	運営推進会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	多職種連携研修会	1	2	3	4	5	6	7	8
	連絡協議会	1	2	3	4	5	6	7	8
	事例検討会	1	2	3	4	5	6	7	8
	その他自治体が実施主体の会議	1	2	3	4	5	6	7	8

16) 15) で、各会議で「参加なし」を選択した方にうかがいます。 参加したことがない理由を教えてください【複数回答可】									
	会議名	開催案内がなかった又は知らなかった	構成員として選定されていない	参加したいが忙しくて参加できなかった	必要性を感じなかった	参加しなくても顔の見える関係が作れている	参加時間に見合う収益に繋がらない	法人の方針	その他
介 護	地域ケア会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	サービス担当者会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	在宅医療・介護連携を推進するための自治体会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	地域で介護サービスを提供する事業者との会議								
	運営推進会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	多職種連携研修会	1	2	3	4	5	6	7	8
	連絡協議会	1	2	3	4	5	6	7	8
	事例検討会	1	2	3	4	5	6	7	8
	その他自治体が実施主体の会議	1	2	3	4	5	6	7	8
障 害	サービス担当者会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	個別支援計画会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	自立支援協議会	1	2	3	4	5	6	7	8
	地域で障害サービスを提供する事業者との会議（連絡会）								
	運営推進会議	1	2	3	4	5	6	7	8
	多職種連携研修会	1	2	3	4	5	6	7	8
	連絡協議会	1	2	3	4	5	6	7	8
	事例検討会	1	2	3	4	5	6	7	8
	その他自治体が実施主体の会議	1	2	3	4	5	6	7	8

4. あなたの職場における OJT、研修の受講状況等についてお伺いします。

17) 現在働いている法人・事業所について、次のなかから当てはまるものを教えてください。【複数回答可】

1. 法人・事業所の理念が示されている
2. ケアを行ううえでの心構えが示されている
3. 法人・事業所の人材育成方針について説明されている
4. 自分自身の目標管理シート（教育訓練計画）を法人・事業所が作成している
5. 人事考課等で、自己評価の実施や他者評価のフィードバックがされている
6. 身に付けるべき知識や能力が示されている
7. 業務に関するマニュアルが配布されている
8. 仕事について相談や助言の機会がある
9. 目指すべき業務や役割が示されている
10. 専任の教育係（教育担当）がいる
11. 他のスタッフの指導・教育を担う機会がある
12. 今後の職業人生について、管理者や先輩職員に相談できる環境がある
13. その他（ ）
14. 特になし

18) 業務を効果的に実践するために、現在の職場で、OJT で経験したものを教えてください。【複数回答可】

1. ケアのやり方を実際にみせてもらった
2. 指導・助言を受けながらケアを提供する機会があった
3. 専門的な研修を受けた看護師による同行訪問があった
4. ベテラン・熟練看護師等による同行訪問があった
5. 段階的に、高度なケアが必要な利用者を割り振られた
6. 教育担当等、他の看護師と定期的にケアの振り返り（リフレクション）をした
7. 定期的な勉強会や事例検討、カンファレンスがあった
8. その他（ ）
9. 特になし

② ①で選択した内容の学び方を教えてください【複数回答可】

6. その他 ()

22

5. あなたご自身のキャリアに対するお考えについてお伺いします。

20) あなたが訪問看護師として従事するようになった理由（志望動機）を教えてください。【複数回答可】

1. これまでの経験を活かせると感じたため
2. 患者の自宅生活の支援も含めた看護を実践できると感じたため
3. 一人ひとりの患者や家族に向き合った看護が実践できると考えたため
4. 看護職としてキャリアアップできると考えたため
5. 実際に働く訪問看護師をみて憧れたため
6. やりがいのある仕事だと思ったため
7. 家族や知人・友人に勧められたため
8. 自分・家族・知人が訪問看護を受けたため
9. 地域の一員として貢献したいため
10. 自分に合った働き方ができると考えたため
11. 給与が良かったため
12. その他（ ）
13. 特になし

21) あなたはご自身のキャリアについて、どのようにお考えですか。以下の項目について、あなたご自身の考えをお答えください。

【キャリア意向】※各項目別にお答えください

1. 興味・関心がある
2. やや興味・関心がある
3. どちらともいえない
4. あまり興味・関心はない
5. 興味・関心はない

事業所内のケアチームの一員として、訪問看護を実践する	1 2 3 4 5
訪問看護師として、専門的なケアを提供する	1 2 3 4 5
小児、精神障害、認知症、看取りなど、特定分野でより専門性の高いケアを提供する	1 2 3 4 5
認定看護師や専門看護師等の資格を取得して、より専門性の高いケアを提供する	1 2 3 4 5
障害や生活困窮など他の関連制度の知識を深めて、対応力を広げる	1 2 3 4 5
日々の業務や研修等において、他の訪問看護師に対して指導を行う	1 2 3 4 5
事業所全体のマネジメントに携わる	1 2 3 4 5
将来、自分の訪問看護事業所を開設し、経営者・管理者として訪問看護を実践する	1 2 3 4 5
地域住民の健康相談や健康指導を行う	1 2 3 4 5
医療・ケアチームの要として、他の職種と連携しながらチームケアを実践する	1 2 3 4 5
地域の他の訪問看護事業所に対して、知識・技術指導の講師・指導役を担う	1 2 3 4 5
地域の医療・ケアの仕組みや施策立案に携わる 例：災害対応や感染症対策などの事業所を超えた仕組みづくり	1 2 3 4 5
研究者・教育者になる／研究者・教育者の視点をもって、訪問看護を実践する	1 2 3 4 5

22) あなたは、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をどのように考えていますか。①現在の状況と、②今後（およそ5年後）の見込みについて、あてはまるものをお答えください。	
①現状	1. 「仕事」を優先したい 2. 「家庭生活や地域・個人の生活等」を優先したい 3. 「仕事」と「家庭生活や地域・個人の生活等」をともに優先したい 4. わからない
②今後	1. 「仕事」を優先したい 2. 「家庭生活や地域・個人の生活等」を優先したい 3. 「仕事」と「家庭生活や地域・個人の生活等」をともに優先したい 4. わからない
23) あなたは、あなたが思い描いているキャリアに向けて成長していると感じていますか。	
1. 成長していると思う 2. まあまあ成長していると思う 3. あまり成長していないと思う 4. 成長していないと思う 5. 分からない	
24) あなたは、訪問看護師としてのご自身のキャリアをどの程度イメージしていますか。	
1. しっかりとしたイメージがある 2. イメージが固まりつつある 3. 漠然としたイメージはある 4. ほとんどイメージしていない 5. 分からない	
25) あなたは、今後目指そうとしているキャリア形成に向けて、どのようなことが必要だと感じていますか。あてはまるものをお答えください。【複数回答可】	
1. キャリア形成に必要な情報の収集 2. 目指したいキャリアモデル（ロールモデル）の存在 3. キャリア形成のための学習時間の確保 4. キャリア形成のための費用の援助 5. キャリア形成を意識したケアの実践 6. アドバイスをくれる相談相手 7. 家族の事情（育児・介護など）との両立 8. 家族の理解を得ること 9. その他（) 10. 特になし	

26) あなたは、今後目指そうとしているキャリア形成に向けて、どのような支援があると良いですか。次の①、②について教えてください。【複数回答可】《必須回答》 ① 既に、あなたが所属する法人・事業所で取り組まれていることを教えてください ② キャリア形成に向けて希望する支援（事業所に限らず、職能団体や行政等の支援も含む）を教えてください		
	① 実施状況	② 希望する支援
1. 教育・研修計画の策定	1	1
2. 教育・研修担当または担当部署の明確化	2	2
3. 個人のキャリアプランに関する面談・相談の実施	3	3
4. 個人のキャリアプランを踏まえた研修の受講勧奨	4	4
5. 事業所内研修（勉強会や委員会活動）の充実	5	5
6. 外部研修等の受講支援 →問 26-1 へ	6	6
7. 資格や教育等に関する情報提供	7	7
8. 職員の自己学習や自己研鑽に対する費用負担	8	8
9. 研修の受講や大学院進学等のための休職・休暇制度	9	9
10. キャリアモデル（ロールモデル）の提示	10	10
11. キャリアラダーの作成・周知	11	11
12. キャリアカウンセリングの実施	12	12
13. 実践・学習した内容を記録する仕組みの構築	13	13
14. 資格・経験・能力を考慮した給与体系の構築	14	14
15. 人事考課の実施・評価基準の明確化	15	15
16. 学び続ける職員を支援する職場風土の醸成	16	16
17. その他（ ）	17	17
18. 特になし	18	18
26-1) 【前問①②でそれぞれ6を回答した場合】外部研修等を受講するために、どのような支援があると良いですか。次の①、②について教えてください。【複数回答可】 ① 既に、あなたが所属する法人・事業所で取り組まれていることを教えてください ② キャリア形成に向けて希望する支援（事業所に限らず、職能団体や行政等の支援も含む）を教えてください		
	① 実施状況	② 希望する支援
1. 参加費の補助などの費用の支援	1	1
2. 研修機関等へ通うための交通費などの費用の支援	2	2
3. 資格取得時等の報奨金の支給や手当の支給	3	3
4. 勤務調整や時間調整など、労務の調整	4	4
5. 研修時間の勤務扱い（給与の保障）	5	5
6. オンライン、オンデマンドなどの受講環境の整備	6	6
7. その他（ ）	7	7
27) あなたは、2023 年に策定された「看護職の生涯学習ガイドライン」（公益財団法人日本看護協会）を知っていますか。		
1. 読んだことがある 2. ガイドラインがあることは知っていたが、読んだことはない 3. 知らなかった		

6. あなたの訪問看護の実践状況について、お伺いします。

28) 以下のそれぞれについて、あなたが訪問看護を提供する中で実践できている程度を教えてください。

※1～14 は公益社団法人日本看護協会「看護師のまなびサポートブック」の看護実践能力

- | | | | |
|---------------------------------|--------------|----------------|-------------|
| 1. 実践できている | 2. 少し実践できている | 3. あまり実践できていない | 4. 実践できていない |
| 5. 就業先で、この職務を求められていない・実践する機会がない | | | |

1. ニーズをとらえる力	体系的な情報収集とアセスメント（整理・分析・解釈・統合）を行い、看護問題の優先順位を判断し、記録共有する。	1 2 3 4 5
2. ケアする力	ケアの受け手とのパートナーシップ※1のもと、それぞれの状況に合わせた看護計画を立案・実施・評価し、実施した看護への対応を行う。	1 2 3 4 5
3. 意思決定を支える力	ケアの受け手や関係者との信頼関係と対話、正確かつ一貫した情報提供のもと、ケアの受け手がその人らしく生きるための意思決定を支援する。	1 2 3 4 5
4. 協働する力	ケアの受け手や保健・医療・福祉および生活に関わる職種・組織と相互理解し、知識・技術を活かし合いながら、情報共有や相談・提案等の連携を図り看護を実践する。	1 2 3 4 5
5. 看護の専門性の強化と社会貢献	看護の専門職として、制度・政策の提言や看護学の発展等の看護の効率・効果を高める活動に、専門組織を通じて関わり社会に貢献する。	1 2 3 4 5
6. 看護実践の質の改善	看護の成果を可視化、分析することで、自身や組織の看護の改善プロセスに関わるとともに、同僚や学生の学習支援・指導に関わる。	1 2 3 4 5
7. 生涯学習	自身の能力の開発・維持・向上に責任を持ち、生涯にわたり自己研鑽を行い、他の看護師や保健・医療・福祉に関わる多様な人々と共に学び合う。	1 2 3 4 5
8. 自身のウェルビーイングの向上	適切で質の高い看護を実践するため、看護師自身のウェルビーイング※2を向上する。	1 2 3 4 5
9. 業務の委譲/移譲と管理監督	法的権限や役割等に応じて、看護チーム（看護師・准看護師・看護補助者）における業務委譲および他職種への業務移譲と、業務遂行の管理・監督を適切に行う。	1 2 3 4 5
10. 安全な環境の整備	安全な看護・医療提供環境の維持・実現のため、リスクの評価や適切なマネジメント方法の検討を行い、医療安全、感染予防、災害対応等を行う。	1 2 3 4 5
11. 組織の一員としての役割発揮	組織（チーム等）の中で、業務改善やチームワーク向上のために行動し、担う業務の優先度を考え、時間等の適切な管理のもと実施する。	1 2 3 4 5
12. 倫理的実践	看護師として倫理的に意思決定、行動し、人々の生命や権利、多様性、プライバシー等を尊重し看護実践を行う。	1 2 3 4 5
13. 法的実践	看護師として法令遵守が定められている行動は何かを認識し、法令やガイドライン、所属組織等の規範に基づき看護実践を行う。	1 2 3 4 5
14. アカウンタビリティ※3（責務に基づく実践）	看護師としての責務と職業倫理に基づき、自らの判断や行為、行ったことの結果に責任を負い、自身の役割や能力に応じた看護実践を行う。	1 2 3 4 5
15. 利用者からの物理的・身体的・精神的・性的な暴力・ハラスメントへの対策	予防（契約時の説明・リスクマネジメント）、発生時の対応、事後の対応を行う	1 2 3 4 5
16. 訪問看護の制度理解・活用	介護報酬、診療報酬を理解し、より良いサービスを提供できる。制度を活用したサービス提供や社会資源の利用や負担軽減を提案できる。	1 2 3 4 5

※1…「看護職の倫理綱領」では、保健・医療・福祉におけるパートナーシップは、看護職と対象となる人々が、よりよい健康や生活の実現に向かって対等な立場で協力し合う関係のことを示している。

※2…「看護職の倫理綱領」においては、1948年に世界保健機関（WHO）が公表した「世界保健機関憲章」の記述を参考に、ウェルビーイングを身体的、精神的、社会的に良好な状態であることと意識し、使用している。

※3…英語表現での「Accountability（アカウンタビリティ）」のニュアンスに含まれる「生じた結果とその理由への責任」という広い意味を示すために、日本語訳として多く用いられる「説明責任」ではなく「アカウンタビリティ（責務に基づく実践）」と表記した。

29) あなたは、あなたご自身が実践したいと考える訪問看護を、どの程度実践できていますか。現在の状況を教えてください。		
1. 実践できている 2. 少し実践できている 3. あまり実践できていない 4. 実践できていない 5. 実践できているかどうか分からない 6. 実践したい看護がどのようなものか分からない		
30) あなたご自身は、現在の事業所において「新人・新任」「一人前」「中堅」「ベテラン・熟練」のどれに該当すると思いますか。		
・新人・新任：必要に応じ助言を得て、訪問看護を実践できる（新人：新卒の方、新任：病院経験等はあるが訪問看護師としての従事が初めての方を想定） ・一人前：自立して、あるいは、チームの一員として、標準的に訪問看護を実践できる ・中堅：多様な利用者に対して、個別的な訪問看護を実践できる。チーム員に看護ケア等の助言・指導ができる ・ベテラン・熟練：幅広い視野で予測的に判断し、訪問看護を実践できる／より複雑な状況において創造的な訪問看護を実践できる／組織や分野を超えて地域・社会に対する活動ができる／他の看護師のロールモデルとなる		
1. 新人・新任	2. 一人前	3. 中堅
4. ベテラン・熟練	5. いずれにも該当しない	6. 分からない

7. 訪問看護師として働きたいかどうか、あなたの今後の意向についてお伺いします。

31) あなたは、訪問看護師としてこれからも働きたいと考えていますか。《必須回答》	
1. 訪問看護師として今後も働きたい 2. 看護職として、他の職場に転職したい → 問 31-1 へ 3. 看護職としてではなく、他の職業に転職したい 4. 仕事を辞めたい ※選択肢 2 以外は問 32 へ	
31-1) 【前問で 2 と回答した場合】転職先として考えている職場があれば教えてください。【複数回答可】	
1. 病院 2. 一般診療所 3. 他の訪問看護ステーション 4. 介護保険施設 5. 上記以外の介護サービス事業所等 6. 社会福祉施設（介護サービス職場は除く） 7. 地方公共団体 8. 看護師等学校養成所 9. 地域包括支援センターや暮らしの保健室など地域住民等の健康・介護等の相談所 10. その他（ ）	
32) あなたが訪問看護師として働き続けるために、労働環境や労働条件で重視していることを教えてください。【最大 3 つまで】	
1. 自分のスキルにあった仕事内容である 2. キャリアが形成できる 3. 賃金に納得できる 4. 労働条件（労働時間・労働日数）が希望にあう 5. 休みがとりやすい 6. 時間外労働時間が少ない 7. 体力や体の衰えに合わせて仕事内容を変えられる 8. 職場の雰囲気や人間関係がよい 9. 家庭の事情を考慮した働き方を認めてくれる 10. 健康上の事情を考慮した働き方を認めてくれる 11. 通勤時間が短い 12. その他（ ）	
33) あなたが、現在の職場に限らず、最終的に訪問看護師の仕事を辞めようとする、おおよその年齢を教えてください。	
（ ）歳頃、仕事を辞める予定	

34) 前問の年齢まで訪問看護師として働き続けられるよう、どのような職場環境の整備や配慮があると良いと考えますか。【複数回答可】

1. 労働時間や労働日数など、本人が希望する働き方ができる
2. 介護など家庭の事情や本人の健康上の問題を考慮した働き方ができる
3. 慣れている仕事への配置
4. 訪問数を減らすなど、身体的な負担の軽減
5. 若手やミドル層のサポートやバックアップとしての配置
6. メンタルバランスの定期的な確認
7. 腰痛や認知症など、特別な健康診断の実施
8. 設備や作業環境の改善
9. 研修等、スキルの維持・向上への支援
10. 上司や管理者と定期的に話し合える・相談する場の設定
11. 管理職経験者の意識改革研修の実施
12. 定年年齢の引き上げや定年制の廃止
13. その他 ()
14. 特になし