

VIII. 參考資料

VIII. 参考資料

- 1) 訪問看護の人材確保・定着に関する調査票（ステーション管理者用）
- 2) 訪問看護の人材確保・定着に関する調査票（ステーション常勤職員用）
- 3) 訪問看護の人材確保・定着に関する調査票（ステーション非常勤職員用）
- 4) 訪問看護の人材確保・定着に関する調査（病院訪問看護部門管理者用）
- 5) 訪問看護の人材確保・定着に関する調査（病院の訪問看護部門常勤・従事者用）
- 6) 訪問看護支援に関する区市町村の実態把握に関するアンケート（区市町村票）

1) 訪問看護の人材確保・定着に関する調査票（ステーション管理者用）

訪問看護の人材確保・定着に関する調査票(ステーション管理者用)

管理者用

- ※ 本調査票は、事業所の管理者の方がご記入ください。
- ※ 回答の際は、あてはまる番号を○で囲んでください。
- ※ 調査時点は、平成24年5月1日または質問に記載している期間とします。

※ お差支えなければ、ご記入ください。

ステーション名	
記入者＝管理者名	

1. 訪問看護ステーションについて

1-1 所在地	区 ・ 市 ・ 町 ・ 村																								
1-2 開設年度	昭和 ・ 平成 年度																								
1-3 開設主体	1. 社会福祉法人 2. 医療法人 3. 民法法人（社団・財団） 4. 営利法人 5. NPO法人 6. 生活協働組合 7. その他法人 8. 区市町村 9. その他（ ）																								
1-4 開設主体が提供するサービスで、併設施設に○をつけてください。 ※各サービスには介護予防を含みます。 ※「併設」とは同一敷地内にある又は道路を隔てて隣接している場合を指します。	1. 病院 2. 診療所 3. 介護老人保健施設 4. 介護老人福祉施設 5. 訪問看護 6. 訪問入浴介護 7. 訪問リハビリテーショ 8. 居宅療養管理指導 9. 通所介護 10. 通所リハビリテーション 11. 短期入所生活介護 12. 短期入所療養介護 13. 居宅介護支援・介護予防支援 14. 福祉用具貸与 15. 特定施設入居者生活介護 16. 小規模多機能居宅介護 17. 夜間対応型訪問介護 18. 認知症対応型通所介護 19. 認知症対応型共同生活介護 20. 地域密着型特定施設 21. 地域密着型介護老人福祉施設 22. 地域包括支援センター 23. 在宅介護支援センター 24. 療養通所 25. 複合型サービス 26. 定期巡回・随時対応サービス 27. その他（ ）																								
1-5 利用者数及び延べ訪問回数 (H24.4月中、1ヶ月間の状況)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20%;">4月中、1ヶ月間の状況</td> <td style="width: 20%;">介護保険法</td> <td style="width: 20%;">健康保険法等</td> <td style="width: 20%;">その他</td> </tr> <tr> <td>利用者数(人)</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>うち新規利用者数(人)</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>延訪問回数(回)</td> <td>回</td> <td>回</td> <td>回</td> </tr> </table>	4月中、1ヶ月間の状況	介護保険法	健康保険法等	その他	利用者数(人)	人	人	人	うち新規利用者数(人)	人	人	人	延訪問回数(回)	回	回	回								
4月中、1ヶ月間の状況	介護保険法	健康保険法等	その他																						
利用者数(人)	人	人	人																						
うち新規利用者数(人)	人	人	人																						
延訪問回数(回)	回	回	回																						
1-6 昨年度の経営状況	1. 黒字 2. 赤字 3. 収支均衡 4. 不明 5. その他（ ）																								
1-7 ステーションの得意とする分野 ※得意としている利用者の特性を最大3つまで○をつけてください。	1. 要介護高齢者 2. 要支援高齢者 3. がん末期 4. がん以外の末期 5. 精神疾患 6. 神経難病 7. 小児 8. リハビリテーション 9. 認知症 10. その他（ ） 11. 特になし（広く利用者を受けている。）																								
1-8 貴管地域内のステーションを質・量共に総合的に考えた場合、充足していると思えますか	<p>充足していない 充足している</p> <p style="text-align: center;"> ----- ----- ----- ----- </p> <p style="text-align: center;">1 2 3 4 5</p> <p>※5段階で評価し、○を付けて下さい。</p>																								
1-9 職員数について	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">職種</th> <th style="width: 15%;">常勤実人数</th> <th style="width: 15%;">非常勤実人数</th> <th style="width: 15%;">常勤換算数 (常勤+非常勤)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 看護職員<small>(保健師、助産師、看護師、准看護師)</small></td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>2 PT・OT・ST</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>3 看護補助</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>4 事務職員</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>5 その他()</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> </tbody> </table>	職種	常勤実人数	非常勤実人数	常勤換算数 (常勤+非常勤)	1 看護職員 <small>(保健師、助産師、看護師、准看護師)</small>	人	人	人	2 PT・OT・ST	人	人	人	3 看護補助	人	人	人	4 事務職員	人	人	人	5 その他()	人	人	人
職種	常勤実人数	非常勤実人数	常勤換算数 (常勤+非常勤)																						
1 看護職員 <small>(保健師、助産師、看護師、准看護師)</small>	人	人	人																						
2 PT・OT・ST	人	人	人																						
3 看護補助	人	人	人																						
4 事務職員	人	人	人																						
5 その他()	人	人	人																						

2. 職員の募集・採用・退職について

2-1 平成23年度採用・退職者数 ※平成23年度中（平成23年4月1日から平成24年3月31日の1年間）に採用した人数、及び退職した人数をご記入ください。	職種		採用		退職	
			常勤	非常勤	常勤	非常勤
	1 看護師・保健師・助産師		人	人	人	人
	2 准看護師		人	人	人	人
	3 その他()		人	人	人	人

2-2 看護師の募集・採用方法で(1)、(2)のそれぞれについて、あてはまる項目すべてに、表の中に○をつけてください。	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	募集・採用方法	ステーション体験(見学)	ナースバンク	ハローワーク	知人による紹介	求人広告	併設施設からの異動	学校の就職課	人材紹介	インターネット等	その他()
	(1)利用したことがある										
	(2)採用することができた										

2-3 退職理由 ※当てはまるもの全てに○をつけてください。(非常勤を含む。)	1. 責任が重い 2. 給料・賃金が安い 3. 休暇がとりづらい 4. 自宅訪問に慣れていない 5. 研修体制が不十分である 6. 病院施設勤務志向が強い 7. 看護師としてやりたいことができない 8. キャリアアップしにくい 9. 夜間携帯等での拘束が負担 10. 職場の人間関係 11. 家庭等の都合(育児、介護等) 12. その他()
--	---

2-4 充足したい人数 ※目指すべき訪問看護を実施するために採用できるとしたら、あと何人必要だと思われませんか。	(1) 常勤職員⇒ 1. 1人 2. 2人 3. 3人 4. 4人 5. 5人 6. その他()人 (2) 非常勤⇒常勤職員換算 ()日分
---	--

3. 職員の養成・教育について

3-1 職員の教育について	1. 訪問看護ステーションの独自の教育プログラムがある。		
	2. 開設主体と共通の教育プログラムがある。		
	3. 特にない。		
	4. その他()		
	採用時オリエンテーション	1. 十分できている	2. まあまあできている
視聴覚教材を使った学習	1. 十分できている	2. まあまあできている	3. できていない
文献学習が可能な学習環境の提供	1. 十分できている	2. まあまあできている	3. できていない
外部研修への参加支援	1. 十分できている	2. まあまあできている	3. できていない

4. 同行訪問について

4-1 新規採用職員の同行訪問の期間	1. 1週間以内 2. 1ヶ月以内 3. 2ヶ月以内 4. 3ヶ月以内 5. その他()
4-2 同行訪問の望ましい期間	1. 1週間以内 2. 1ヶ月以内 3. 2ヶ月以内 4. 3ヶ月以内 5. その他()
4-3 事業所として、質・量共に総合的に考えた場合、同行訪問する看護師の技術・指導方法レベルは足りていますか。	1. 足りている 2. 足りていない 3. その他()
4-4 同行訪問後の振り返りや事例検討は行っていますか。	1. 振り返りを行っている 2. 事例検討を行っている 3. 特に何も行っていない 5. その他()
4-5 同行指導には何が必要ですか。	1. 人件費 2. 指導能力がある人材 3. 統一的なマニュアル 4. 指導者に対する研修 5. 同行訪問後の振り返り 6. その他()

5. 事業所内のOJT（職場内研修等）の機会について

5-1 事業所内で右記のようなことがどのくらい行われていますか。 （平成23年度内の実施状況についてお答えください。）		実施していない	年数回程度	月1回程度	週1回程度	週2回程度	ほぼ毎日
	朝礼等の場での助言や指導	1	2	3	4	5	6
	同行訪問を通じた助言や技術指導	1	2	3	4	5	6
	事業所内会議を通じた助言や指導	1	2	3	4	5	6
	個別面接を通じた助言や指導	1	2	3	4	5	6
	事例検討(振り返り)	1	2	3	4	5	6
5-2 貴ステーションにおいてマニュアルを作成又は使用していますか。	訪問看護業務の基準となるマニュアル	1. 独自のマニュアル有り	2. 既存のマニュアルを使用	3. 無し			
	訪問看護手順を示したマニュアル	1. 独自のマニュアル有り	2. 既存のマニュアルを使用	3. 無し			
5-3 効果的なOJTはどのような方法ですか。（自由記載）							
5-4 入社した職員のキャリア等に応じて計画的な研修を実施していますか。	1. 適切に実施されている 2. 一部実施されている 3. 実施されていない 4. その他（ ）						
5-5 ステーション内だけでなく、外部施設に行き教育を受けるシステムを持っていますか。	1. 病院 2. 診療所 3. 介護施設 4. 他の看護ステーション 5. ない 6. その他（ ）						

6. 訪問看護の特殊性について

6-1 訪問看護と病院との違いは何だと思いますか。	質問項目	とても思う	まあそう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全くそう思わない
	1. 豊富な知識や経験が必要である	1	2	3	4	5
	2. 看護職の責任が重い	1	2	3	4	5
	3. 自分の知識や技能をいかすことができる	1	2	3	4	5
	4. やりがい・生きがいをもてる仕事である	1	2	3	4	5
	5. 安定性・将来性がある	1	2	3	4	5
	6. キャリアアップに繋がる	1	2	3	4	5
	7. 家庭生活との両立がしやすい	1	2	3	4	5
	8. 給与が高い	1	2	3	4	5
	9. 自分の都合のよい日・時間に働ける	1	2	3	4	5
	10. 体力的な負担が軽い	1	2	3	4	5

7. 管理者として

7-1 看護師としての経験年数	年	ヶ月
7-2 貴事業所での管理者期間	年	ヶ月
7-3 統括所長の有無	1. 有り 2. 無し	
7-4 グループ経営をしていますか。	1. していない 2. している ⇒ 総事業所数 () か所	
7-5 管理者としてスタッフの人材育成について、自信をもって取り組んでいると思いますか。	1. とてもそう思う 2. まあそう思う 3. どちらでもない 4. あまりそう思わない 5. 全くそう思わない	
7-6 管理者として過去を振り返って、貴ステーションの状態をどう思われますか。	1. 拡大傾向 (成長中) 2. 維持期 3. 縮小傾向 4. わからない	
7-7 管理者として目指している方向性	1. 事業所の人数規模拡大 2. 対象 (精神科や小児など年齢や疾患等) の拡大ができる質の確保 3. 現状維持 4. 特にない 5. その他 ()	
7-8 およその年収 ※差し支えなければお答え願います。	1. 400万円未満 2. 400～500万円 3. 500万円～600万円 4. 600万円～700万円 5. 700万円～800万円 6. 800万円以上	

8. ステーション開設に当たって

8-1 事業所を開設するにあたって、困難を感じ課題に○を付けて下さい。(いくつでも可) また、1番困難と感じた課題に◎を付けて下さい。(ひとつだけ)	1. 職員 (2.5人以上) の確保 2. 利用者の確保 3. 開設までの資金の確保 (概ねの額が分かれば記入してください=概算 万円) 4. 開設後の当初 運転資金の確保 (概ねの額が分かれば記入してください=概算 万円) 5. 事業所の確保 6. 特にない 7. その他 ()	
--	---	--

9. 自由記載

・訪問看護ステーションの人材確保・定着にあたったの工夫や心がけていること、大切にしていることなど、ご自由にお書きください。

※お忙しい中、ご協力頂きましてありがとうございます。

※同封の返信用封筒にて、7月6日 (金曜日) までに投函して頂けると助かります。

※個人が特定できないように分析させて頂くとともに東京都の施策に反映させて頂きます。

2) 訪問看護の人材確保・定着に関する調査票（ステーション常勤職員用）

訪問看護の人材確保・定着に関する調査票(ステーション常勤職員用)

常勤職員用

- ※ 本調査票は、事業所の常勤職員のうち、貴ステーション在職1年以上で、かつ、50音順の最初の方から4名までご記入ください。
- ※ 回答の際は、あてはまる番号を○で囲んでください。
- ※ 記入方法等でご不明な点がありましたら、東京都福祉保健局高齢社会対策部介護保険課Tel (03) 5320-4279までおたずね下さい。
- ※ 調査時点は、平成24年5月1日または質問に記載している期間とします。

1. 訪問看護ステーションについて

1-1 在職年数	現在の職場の勤務年数： 年 ・ 訪問看護の経験年数： 年
1-2 年代	20代 ・ 30代 ・ 40代 ・ 50代 ・ 60代
1-3 前職	1. 別の訪問看護ステーション 2. 病院 3. 診療所 4. 施設 5. 休職中 6. 併設施設からの異動 7. 新卒者 8. その他 ()
1-4 訪問看護をやりはじめたきっかけは何ですか。	1. 以前から興味があった 2. 訪問看護に魅力があるから 3. 通勤が便利だから 4. 育児・介護等ワークライフバランスの自由度が高いから 6. 夜勤がないから 7. その他 ()
1-5 入社したきっかけは何ですか。	1. 求人広告 2. 知人からの紹介 3. ナースバンク 4. 派遣紹介 5. 新卒者 6. その他 ()
1-6 現在のステーションを選んだ理由は何ですか。 ※複数回答可	1. 先輩や知人からの推薦・紹介 2. 事業所規模が大きいから 3. 研修体制が充実しているから 4. 管理者の訪問看護に対する姿勢に魅力を感じたから 5. 処遇（給与等）が良いから 6. 通勤が便利だから 7. ステーション体験（見学）で良かったため 8. その他 ()
1-7 継続している理由 ※複数回答可	1. 訪問看護に魅力があるから 2. 通勤が便利だから 3. 良い先輩・同僚のサポートがあるから 4. 研修が充実しているから 5. 育児・介護等ワークライフバランスの自由度が高いから 6. 夜勤がないから 7. その他 ()
1-8 訪問看護をするに当たり困難と思う場面は何ですか。 ※複数回答可	1. 1人で判断を求められる 2. 緊急時の対応 3. 最新の医療技術等の知識の習得が困難 4. 利用者・家族との調整 5. 医師との調整・連携 6. ケアマネジャーとの調整・連携 7. ヘルパーとの調整・連携 8. 自転車等での移動による悪天候や日差し等の環境 9. 夜間携帯保持の負担 10. その他 ()
1-9 常勤のメリットは何ですか。 ※複数回答可	1. 処遇（給与等）が良い 2. 安定性・将来性がある 3. キャリアアップに繋がる 4. 特になし 5. その他 ()
1-10 常勤のデメリットは何ですか。 ※複数回答可	1. 一人で訪問するため責任が重い 2. 夜間の拘束（携帯当番等）が負担である 3. 家庭との両立がしにくい 4. 自分の都合のよい日・時間に働けない 5. 体力的な負担が重い 6. 特になし 7. その他 ()
1-11 職員定着のために必要なこと（もの）は何ですか。 ※複数回答可	1. OJT（職場内研修） 2. 同行訪問 3. 人材育成支援 4. 給与・賃金 5. キャリアアップのしくみ 6. その他 ()
1-12 訪問看護を行うあたり、どのような研修（人材育成）が有効ですか。 ※複数回答可	1. 同行訪問 2. 外部研修 3. 病院の研修 4. 他の訪問看護ステーションへの相互研修 5. 職場内研修（OJT）

1-13 長くこの職場に いるために、必要な ことは何ですか。（自由 記載）	
---	--

2. 訪問看護の特殊性について

2-1 訪問看護と病院 との違いは何だと思 いますか	質問項目	とてもそう 思う	まあそう 思う	どちらでも ない	あまりそう 思わない	全くそう 思わない
	1. 豊富な知識や経験が必要である	1	2	3	4	5
	2. 看護職の責任が重い	1	2	3	4	5
	3. 自分の知識や技能をいかすことができる	1	2	3	4	5
	4. やりがい・生きがいをもてる仕事である	1	2	3	4	5
	5. 安定性・将来性がある	1	2	3	4	5
	6. キャリアアップに繋がる	1	2	3	4	5
	7. 家庭生活との両立がしやすい	1	2	3	4	5
	8. 給与が高い	1	2	3	4	5
	9. 自分の都合のよい日・時間に働ける	1	2	3	4	5
	10. 体力的な負担が軽い	1	2	3	4	5

3. 過去1年間で事業所内で受けたOJT（職務を通じた研修等）等の影響について

3-1 過去1年間で事業 所内で受けたOJT （職務を通じた研修 等）の影響について○ を付けてください。	OJT及び外部研修の影響	助言指導等を受けたこ とがありますか		（左記で1. あると答えた場合のみ回答願います。） それは、訪問看護師としての資質向上に影響を与えたか				
	朝礼等の場での助言や指導	1. ある	2. ない	1. とてもそう 思う	2. まあそう 思う	3. どちらでも ない	4. あまりそう 思わない	5. 全くそう 思わない
	同行訪問を通じた助言や技術指導	1. ある	2. ない	1. とてもそう 思う	2. まあそう 思う	3. どちらでも ない	4. あまりそう 思わない	5. 全くそう 思わない
	事業所内会議を通じた助言や指導	1. ある	2. ない	1. とてもそう 思う	2. まあそう 思う	3. どちらでも ない	4. あまりそう 思わない	5. 全くそう 思わない
	個別面接を通じた助言や指導	1. ある	2. ない	1. とてもそう 思う	2. まあそう 思う	3. どちらでも ない	4. あまりそう 思わない	5. 全くそう 思わない
	事例検討（振り返り）	1. ある	2. ない	1. とてもそう 思う	2. まあそう 思う	3. どちらでも ない	4. あまりそう 思わない	5. 全くそう 思わない
	外部研修の受講がありますか	1. ある	2. ない	1. とてもそう 思う	2. まあそう 思う	3. どちらでも ない	4. あまりそう 思わない	5. 全くそう 思わない

4. 職場満足度スケール及び年収について

4-1 あなたの現在の 職場に対する満足度を ○を付けてください						
4-2 およその年収 ※差し支えなければお 答え願います。	1. 400万円未満	2. 400～500万円	3. 500万円～600万円	4. 600万円～700万円	5. 700万円～800万円	6. 800万円以上

※お忙しい中、ご協力頂きましてありがとうございます。
 ※同封の返信用封筒にて、7月6日（金曜日）までに投函して頂けると助かります。
 ※個人が特定できないように分析させて頂くとともに東京都の施策に反映させて頂きます。

3) 訪問看護の人材確保・定着に関する調査票（ステーション非常勤職員用）

訪問看護の人材確保・定着に関する調査(ステーション非常勤職員用)	非常勤職員用
----------------------------------	--------

- ※ 本調査票は、事業所の非常勤職員のうち、貴ステーション在職1年以上で、かつ、**50音順の最初の方(1名)**がご記入ください。
- ※ 回答の際は、あてはまる番号を○で囲んでください。
- ※ 記入方法等でご不明な点がございましたら、東京都福祉保健局高齢社会対策部介護保険課Tel (03) 5320-4279までおたずね下さい。
- ※ 調査時点は、平成24年5月1日または質問に記載している期間とします。

1. 訪問看護ステーションについて

1-1 在職年数	現在の職場の勤務年数： 年 ・ 訪問看護の経験年数： 年
1-2 年代	20代 ・ 30代 ・ 40代 ・ 50代 ・ 60代
1-3 前職	1. 別の訪問看護ステーション 2. 病院 3. 診療所 4. 施設 5. 休職中 6. 併設施設からの異動 7. 新卒者 8. その他 ()
1-4 訪問看護をやりはじめたきっかけは何ですか。※複数回答可	1. 以前から興味があった 2. 訪問看護に魅力があるから 3. 通勤が便利だから 4. 育児・介護等ワークライフバランスの自由度が高いから 6. 夜勤がないから 7. その他 ()
1-5 入社したきっかけは何ですか。※複数回答可	1. 求人広告 2. 知人からの紹介 3. ナースバンク 4. 派遣紹介 5. 新卒者 6. その他 ()
1-6 現在のステーションを選んだ理由は何ですか。※複数回答可	1. 先輩や知人からの推薦・紹介 2. 事業所規模が大きいから 3. 研修体制が充実しているから 4. 管理者の訪問看護に対する姿勢に魅力を感じたから 5. 処遇(給与等)が良いから 6. 通勤が便利だから 7. ステーション体験(見学)で良かったため 8. その他 ()
1-7 継続している理由※複数回答可	1. 訪問看護に魅力があるから 2. 通勤が便利だから 3. 良い先輩・同僚のサポート 4. 研修が充実しているから 5. 育児・介護等ワークライフバランスの自由度が高いから 6. 夜勤がないから 7. その他 ()
1-8 訪問看護をするに当たり困難と思う場面は何ですか。※複数回答可	1. 1人で判断を求められる 2. 緊急時の対応 3. 最新の医療技術等の知識の習得が困難 4. 利用者・家族との調整 5. 医師との調整・連携 6. ケアマネジャーとの調整・連携 7. ヘルパーとの調整・連携 8. 自転車等での移動による悪天候や日差し等の環境 9. 夜間携帯保持の負担 10. その他 ()
1-9 非常勤のメリットは何ですか ※複数回答可	1. 家庭生活と両立がしやすい 2. 自分の都合のよい日・時間に働ける(勤務時間等の自由度が高い) 3. 夜間の拘束(携帯当番等)の負担が軽い 4. 特になし 5. その他 ()
1-10 非常勤のデメリットは何ですか ※複数回答可	1. 処遇(給与等)が良くない 2. 安定性・将来性がない 3. キャリアアップに繋がらない 4. 特になし 5. その他 ()
1-11 常勤を希望しますか	1. 希望する (その理由) 1. 非常勤だと処遇(給与等)が良くない 2. 非常勤だと安定性・将来性がない 3. 非常勤だとキャリアアップに繋がらない 4. 特になし 5. その他 () 2. 希望しない (その理由) 1. 非常勤だと家庭生活と両立がしやすい 2. 非常勤だと自分の都合のよい日・時間に働ける(勤務時間等の自由度が高い) 3. 非常勤だと夜間の拘束(携帯当番等)の負担が軽い 4. 特になし 5. その他 ()
1-12 職員定着のために必要なこと(もの)は何ですか。	1. OJT(職場内研修) 2. 同行訪問 3. 人材育成支援 4. 給与・賃金 5. キャリアアップのしくみ 6. その他 ()
1-13 訪問看護を行うあたり、どのような研修(人材育成)が有効ですか。	1. 同行訪問 2. 外部研修 3. 病院の研修 4. 他の訪問看護ステーションへの相互研修 5. 職場内研修(OJT)

1-14 長くこの職場に いるために、必要な ことは何ですか。(自由 記載)	
---	--

2. 訪問看護の特殊性について

2-1 訪問看護と病院 との違いは何だと思 いますか	質問項目	とてもそう 思う	まあそう 思う	どちらでも ない	あまりそう 思わない	全くそう 思わない
	1. 豊富な知識や経験が必要である	1	2	3	4	5
	2. 看護職の責任が重い	1	2	3	4	5
	3. 自分の知識や技能をいかすことができる	1	2	3	4	5
	4. やりがい・生きがいをもてる仕事である	1	2	3	4	5
	5. 安定性・将来性がある	1	2	3	4	5
	6. キャリアアップに繋がる	1	2	3	4	5
	7. 家庭生活との両立がしやすい	1	2	3	4	5
	8. 給与が高い	1	2	3	4	5
	9. 自分の都合のよい日・時間に働ける	1	2	3	4	5
	10. 体力的な負担が軽い	1	2	3	4	5

3. 過去に1年間で事業所内で受けたOJT（職務を通じた研修等）等の影響について

3-1 過去に1年間で事 業所内で受けたOJT (職務を通じた研修 等)の影響について○ を付けてください。	OJT及び外部研修の影響	助言指導等を受けたこ とがありますか		(左記で1. あると答えた場合のみ回答願います。 それは、訪問看護師としての資質向上に影響を与えたか)				
	朝礼等の場での助言や指導	1. ある	2. ない	1. とてもそう 思う	2. まあそう 思う	3. どちらでも ない	4. あまりそう 思わない	5. 全くそう 思わない
	同行訪問を通じた助言や技術指導	1. ある	2. ない	1. とてもそう 思う	2. まあそう 思う	3. どちらでも ない	4. あまりそう 思わない	5. 全くそう 思わない
	事業所内会議を通じた助言や指導	1. ある	2. ない	1. とてもそう 思う	2. まあそう 思う	3. どちらでも ない	4. あまりそう 思わない	5. 全くそう 思わない
	個別面接を通じた助言や指導	1. ある	2. ない	1. とてもそう 思う	2. まあそう 思う	3. どちらでも ない	4. あまりそう 思わない	5. 全くそう 思わない
	事例検討(振り返り)	1. ある	2. ない	1. とてもそう 思う	2. まあそう 思う	3. どちらでも ない	4. あまりそう 思わない	5. 全くそう 思わない
	外部研修の受講がありますか	1. ある	2. ない	1. とてもそう 思う	2. まあそう 思う	3. どちらでも ない	4. あまりそう 思わない	5. 全くそう 思わない

4. 職場満足度スケール及び年収について

4-1 あなたの現在の 職場に対する満足度を ○を付けてください						
4-2 およその年収 ※差し支えなければお 答え願います。	1. 400万円未満	2. 400～500万円	3. 500万円～600万円	4. 600万円～700万円	5. 700万円～800万円	6. 800万円以上

※お忙しい中、ご協力頂きましてありがとうございます。
※同封の返信用封筒にて、7月6日（金曜日）までに投函して頂けると助かります。
※個人が特定できないように分析させて頂くとともに東京都の施策に反映させて頂きます。

4) 訪問看護の人材確保・定着に関する調査（病院訪問看護部門管理者用）

訪問看護の人材確保・定着に関する調査（病院訪問看護部門管理者用）

管理者用

- ※ 本調査票は、病院の訪問看護部門の管理者（担当者）又は看護部門の担当の方がご記入ください。
- ※ 回答の際は、あてはまる番号を○で囲んでください。
- ※ 調査時点は、平成24年5月1日または質問に記載している期間とします。

※ お差支えなければ、ご記入ください。

病院名	
部署名（所属）・記入者	

1. 訪問看護の特殊性について

1-1 訪問看護と病院との違いは何だと思えますか。	質問項目	とても思う	まあ思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全くそう思わない
	1. 豊富な知識や経験が必要である	1	2	3	4	5
	2. 看護職の責任が重い	1	2	3	4	5
	3. 自分の知識や技能をいかすことができる	1	2	3	4	5
	4. やりがい・生きがいをもてる仕事である	1	2	3	4	5
	5. 安定性・将来性がある	1	2	3	4	5
	6. キャリアアップに繋がる	1	2	3	4	5
	7. 家庭生活との両立がしやすい	1	2	3	4	5
	8. 給与が高い	1	2	3	4	5
	9. 自分の都合のよい日・時間に働ける	1	2	3	4	5
	10. 体力的な負担が軽い	1	2	3	4	5

2. 訪問看護の実施状況

2-1 貴病院にて訪問看護を実施していますか。	1. 実施している → 3 以降のご質問にお答えください。
	2. 実施していない → 2-2以降の質問にお答えください。

《2. 実施していないとお答えの方のみお答えください》

2-2 訪問看護を実施していない理由	1. 人材不足（訪問よりも外来や病棟への配置を優先） 2. 報酬が見合わないため 3. 独立型（併設）の訪問看護ステーションがあるため 4. 必要性を感じないため 5. 訪問看護をやりたい看護師がいない 6. その他（ ）
2-3 訪問看護を実施する予定はありますか。	1. 独立型（併設）の訪問看護ステーションを新設予定 2. 病院の訪問看護部門を新設予定 3. 既存の診療科の中で、必要に応じて訪問看護を実施 4. 予定なし
※当調査の最後に、訪問看護に関するご意見や改善案をお書き頂く欄がありますので、ぜひご自由にお書きください。 ※質問は以上です。ありがとうございました。	

3. 訪問看護部門について

3-1 病院の所在地	区 ・ 市 ・ 町 ・ 村
3-2 訪問看護実施年度	昭和 ・ 平成 年度

3-3 病院の開設主体	1. 社会福祉法人 2. 医療法人 3. 民法法人（社団・財団） 4. 営利法人 5. NPO法人 6. 生活協働組合 7. その他法人 8. 区市町村 9. その他（ ）																								
3-4 病院開設主体が提供するサービスで、併設施設に○をつけてください。 ※各サービスには介護予防を含みます。 ※「併設」とは同一敷地内にある又は道路を隔てて隣接している場合を指します。	1. 病院 2. 診療所 3. 介護老人保健施設 4. 介護老人福祉施設 5. 訪問看護 6. 訪問入浴介護 7. 訪問リハビリテーショ 8. 居宅療養管理指導 9. 通所介護 10. 通所リハビリテーション 11. 短期入所生活介護 12. 短期入所療養介護 13. 居宅介護支援・介護予防支援 14. 福祉用具貸与 15. 特定施設入居者生活介護 16. 小規模多機能居宅介護 17. 夜間対応型訪問介護 18. 認知症対応型通所介護 19. 認知症対応型共同生活介護 20. 地域密着型特定施設 21. 地域密着型介護老人福祉施設 22. 地域包括支援センター 23. 在宅介護支援センター 24. 療養通所 25. 複合型サービス 26. 定期巡回・随時対応サービス 27. その他（ ）																								
3-5 訪問看護を利用している診療科	1. 外科 2. 内科 3. 診療内科 4. 小児科 5. 精神科 6. 神経科・神経内科 7. 整形外科 8. その他（ ）																								
3-6 訪問看護実施している職員数（人数）	<table border="1"> <thead> <tr> <th>職種</th> <th>常勤実人数</th> <th>非常勤実人数</th> <th>常勤換算数 (常勤+非常勤)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 看護職員※</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>2 准看護師</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>3 看護助手</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>4 PT・OT・ST</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>5 その他</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> </tbody> </table> <p>※看護職員とは「保健師、助産師、看護師」を指します</p>	職種	常勤実人数	非常勤実人数	常勤換算数 (常勤+非常勤)	1 看護職員※	人	人	人	2 准看護師	人	人	人	3 看護助手	人	人	人	4 PT・OT・ST	人	人	人	5 その他	人	人	人
職種	常勤実人数	非常勤実人数	常勤換算数 (常勤+非常勤)																						
1 看護職員※	人	人	人																						
2 准看護師	人	人	人																						
3 看護助手	人	人	人																						
4 PT・OT・ST	人	人	人																						
5 その他	人	人	人																						
3-7 訪問看護実利用者数 (H24. 4月中1ヵ月間)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>4月中、1ヶ月間の状況</th> <th>介護保険法</th> <th>健康保険法等</th> <th>その他</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>利用者数(人)</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>うち新規利用者数(人)</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>延訪問回数(回)</td> <td>回</td> <td>回</td> <td>回</td> </tr> </tbody> </table>	4月中、1ヶ月間の状況	介護保険法	健康保険法等	その他	利用者数(人)	人	人	人	うち新規利用者数(人)	人	人	人	延訪問回数(回)	回	回	回								
4月中、1ヶ月間の状況	介護保険法	健康保険法等	その他																						
利用者数(人)	人	人	人																						
うち新規利用者数(人)	人	人	人																						
延訪問回数(回)	回	回	回																						
3-8 訪問看護利用者の割合	自施設医師からの指示（ ）% 外部からの紹介（ ）% その他（ ）%																								
3-9 訪問看護部門経営状況	1. 黒字 2. 赤字 3. 収支均衡 4. 不明 5. その他（ ）																								
3-10 病院全体の看護師の人員配置状況	1. 看護部全体で定期的に人事異動あり 2. 看護部全体で看護師を配置するが、訪問看護を希望する者は原則異動なし 3. 訪問看護部門で独自に雇用を実施 4. その他（ ）																								
3-11 訪問看護の独立性について	(1) 経営面について 1. 独立採算を導入している 2. 一定程度の裁量がある 3. 裁量は全くない 4. その他（ ） (2) 人員配置について 1. 決定権がある 2. 一定程度の決定権がある 3. 決定権は無い 4. その他（ ）																								
3-12 訪問看護部門が主催する定期的な会議の有無 ※複数回答可	1. 院内の連携・調整会議がある 2. 地域の関係機関との連携・調整会議がある 3. 会議はない 4. その他（ ）																								

4. 職員の募集・採用・退職について

4-1 平成23年度採用・退職者数 ※平成23年度中（平成22年4月1日から平成23年3月31日の1年間）に採用した人数、及び退職した人数をご記入ください。	採用		退職		
	職種	常勤	非常勤	常勤	非常勤
	1 看護師・保健師・助産師	人	人	人	人
	2 准看護師	人	人	人	人
	3 その他()	人	人	人	人

4-2 看護師の募集・採用方法で（1）、（2）のそれぞれについて、 <u>あてはまる項目</u> すべてに、表の中に○をつけてください。	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	募集・採用方法	ステーション体験(見学)	ナースバンク	ハローワーク	知人による紹介	求人広告	併設施設からの異動	学校の就職課	人材紹介	インターネット等	その他()
	(1)利用したことがある										
	(2)採用することができた										

4-3 充足したい人数 ※目指すべき訪問看護を実施するために採用できるとしたら、あと何人必要だと思われませんか。	常勤	1. 1人	2. 2人	3. 3人	4. 4人	5. 5人	6. その他()人
	非常勤	常勤()日分					

5. 職員の養成・教育について

5-1 職員の教育について	1. 訪問看護部門用の独自の教育プログラムがある。		
	2. 開設主体と共通の教育プログラムがある。		
	3. 特にない。		
	4. その他()		
	採用時オリエンテーション	1. 十分できている	2. まあまあできている
視聴覚教材を使った学習	1. 十分できている	2. まあまあできている	3. できていない
文献学習が可能な学習環境の提供	1. 十分できている	2. まあまあできている	3. できていない
外部研修への参加支援	1. 十分できている	2. まあまあできている	3. できていない

6. 同行訪問について

6-1 新人職員の同行訪問の期間	1. 1週間以内 2. 1ヶ月以内 3. 2ヶ月以内 4. 3ヶ月以内 5. その他()
6-2 同行訪問の望ましい期間	1. 1週間以内 2. 1ヶ月以内 3. 2ヶ月以内 4. 3ヶ月以内 5. その他()
6-3 同行訪問する看護師の技術・指導方法レベルは足りているか。	1. 足りている 2. 足りていない 3. その他()
6-4 同行訪問後の振り返りや事例検討は行っていますか。	1. 振り返りを行っている 2. 事例検討を行っている 3. 特に何も行っていない 4. その他()

6-5 同行指導には何が 必要か。	1. 人件費 2. 指導能力がある人材 3. 統一的なマニュアル 4. 指導者に対する研修 5. 同行訪問後の振り返り 6. その他 ()
----------------------	---

7. 訪問看護部署内のOJT（職場内研修等）の機会について

7-1 部署内で右記のよ うなことがどのくらい 行われていますか。 （平成23年度内の実施 についてお答えくださ い。）		実施して いない	年数回程 度	月1回程 度	週1回程 度	週2回程 度	ほぼ毎日								
	朝礼等での助言や指導	1	2	3	4	5	6								
	同行訪問を通じた助言や技術指導	1	2	3	4	5	6								
	部署内会議を通じた助言や指導	1	2	3	4	5	6								
	個別面接を通じた助言や指導	1	2	3	4	5	6								
	事例検討(振り返り)	1	2	3	4	5	6								
7-2 貴部署においてマ ニュアルを作成又は使 用していますか。	<table border="1"> <tr> <td>訪問看護業務の基準となるマニュアル</td> <td>1. 独自のマニュアル有り</td> <td>2. 既存のマニュアルを使用</td> <td>3. 無し</td> </tr> <tr> <td>訪問看護手順を示したマニュアル</td> <td>1. 独自のマニュアル有り</td> <td>2. 既存のマニュアルを使用</td> <td>3. 無し</td> </tr> </table>							訪問看護業務の基準となるマニュアル	1. 独自のマニュアル有り	2. 既存のマニュアルを使用	3. 無し	訪問看護手順を示したマニュアル	1. 独自のマニュアル有り	2. 既存のマニュアルを使用	3. 無し
訪問看護業務の基準となるマニュアル	1. 独自のマニュアル有り	2. 既存のマニュアルを使用	3. 無し												
訪問看護手順を示したマニュアル	1. 独自のマニュアル有り	2. 既存のマニュアルを使用	3. 無し												
7-3 効果的なOJTは どのような方法か。 （自由記載）															
7-4 入社した職員の キャリア等に応じて計 画的な研修を実施して いますか。	1. 適切に実施されている 2. 一部実施されている 3. 実施されていない 4. その他 ()														
7-5 病院内だけでなく、 外部施設に行つて 教育を受けるシステム を持っていますか。	1. 他の病院 2. 診療所 3. 介護施設 4. 他の看護ステーション 5. なし 6. その他 ()														

8. 訪問看護部門の管理者として

8-1 管理者としてス タッフの人材育成につ いて、自信をもって取 り組んでいますか。	1. とてもそう思う 2. まあそう思う 3. どちらでもない 4. あまりそう思わない 5. 全くそう思わない						
8-2 看護師としての経 験年数	年		ヶ月				
8-3 貴部門での管理者 期間	年		ヶ月				
8-4 管理者として過去 を振り返って、貴部門 の状態をどう思われま すか。	1. 拡大傾向（成長中） 2. 維持期 3. 縮小傾向 4. わからない						
8-5 管理者として目指 している方向性	1. 訪問看護部門の人数規模拡大 2. 対象（精神科や小児など年齢や疾患等）の拡大がで きる質の確保 3. 現状維持 4. 特になし 5. その他 ()						
8-6 およその年収 ※差し支えなければお 答え願います。	1. 400万円未満 2. 400～500万円 3. 500万円～600万円 4. 600万円～700万円 5. 700万円～800万円 6. 800万円以上						

9. 自由記載

訪問看護部門の人材確保・定着にあたっての工夫や心がけていること、大切にしていることなど、ご自由にお書きください。

※お忙しい中、ご協力頂きましてありがとうございます。

※個人が特定できないように分析させて頂くとともに、東京都の施策に反映させて頂きます。

※平成24年7月23日（月曜日）までに東京都介護保険課までお送り下さいますようお願いいたします。

5) 訪問看護の人材確保・定着に関する調査（病院の訪問看護部門常勤・従事者用）

訪問看護の人材確保・定着に関する調査（病院の訪問看護部門常勤・従事者用）

従事者用

- ※ 本調査票は、病院の訪問看護部門の常勤職員のうち、原則訪問看護部門在職1年以上の看護師で、かつ、50音順の最初の方をご記入ください。
- ※ 回答の際は、あてはまる番号を○で囲んでください。
- ※ 記入方法等でご不明な点などがありましたら、東京都福祉保健局高齢社会対策部介護保険課
TEL 03-5320-4279 までおたずねください。
- ※ 調査時点は、平成24年5月1日または質問に記載している期間とします。

1. 訪問看護部門の在職年数について

1-1 在職年数	現在の職場の勤務年数： 年 ・ 訪問看護の経験年数： 年
1-2 年代	20代 ・ 30代 ・ 40代 ・ 50代 ・ 60代
1-3 前歴	1. 同病院の他科 2. 他病院 3. 診療所 4. 施設 5. 休職中 6. 併設施設からの異動 7. 新卒者 8. その他（ ）
1-4 訪問看護をやりはじめたきっかけ ※複数回答可	1. 以前から興味があった 2. 訪問看護に魅力があるから 3. 通勤が便利だから 4. 育児・介護のワークライフバランスの自由度が高いから 5. 夜勤がないから 6. 病院内の人事異動 7. その他（ ）
1-5 訪問看護をするに当たり困難と思う場面 ※複数回答可	1. 1人で判断を求められる 2. 緊急時の対応 3. 最新の医療技術等の知識の習得が困難 4. 利用者・家族との調整 5. 医師との調整・連携 6. ケアマネジャーとの調整・連携 7. ヘルパーとの調整・連携 8. 自転車等での移動による悪天候や日差し等の環境 9. 夜間携帯保持の負担 10. その他（ ）
1-6 在宅看護を行うにあたり、どのような研修（人材育成）が有効か ※複数回答可	1. OJT（職場内研修） 2. 同行訪問 3. 人材育成支援 4. 給与・賃金 5. キャリアアップのしくみ 6. その他（ ）
1-7 どのような条件が整備されれば、訪問看護ステーションに勤務しますか。	1. 病院より給与が高い 2. 研修体制が充実 3. キャリアアップにつながる 4. 病院に復職できる 5. 自分自身のスキルの充実 【自由記載欄】
1-8 将来、訪問看護ステーションに勤務する意向はありますか。	1. ある 2. なし 3. わからない

2. 訪問看護の特殊性について

2-1 訪問看護と病院との違いは何だと思えますか。	質問項目	とてもそう思う	まあそう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全くそう思わない
	1. 豊富な知識や経験が必要である	1	2	3	4	5
	2. 看護職の責任が重い	1	2	3	4	5
	3. 自分の知識や技能をいかすことができる	1	2	3	4	5
	4. やりがい・生きがいをもてる仕事である	1	2	3	4	5
	5. 安定性・将来性がある	1	2	3	4	5
	6. キャリアアップに繋がる	1	2	3	4	5
	7. 家庭生活との両立がしやすい	1	2	3	4	5
	8. 給与が高い	1	2	3	4	5
	9. 自分の都合のよい日・時間に働ける	1	2	3	4	5
	10. 体力的な負担が軽い	1	2	3	4	5

3. 職場満足度スケール

3-1 あなたの現在の職場に対する満足度を○を付けてください。						
3-2 およその年収 ※差し支えなければお答え願います。	1. 400万円未満	2. 400～500万円	3. 500万円～600万円	4. 600～700万円	5. 700万円～800万円	6. 800万円以上

4. 自由記載

訪問看護の仕事について、日頃感じていること、思っていること、人材確保・定着に関する改善案などがありましたら、自由にお書きください。

※お忙しい中、ご協力頂きましてありがとうございます。

※個人が特定されないように分析するとともに、東京都の施策に反映させて頂きます。

※平成24年7月23日（月曜日）までに東京都介護保険課までお送り下さいますようお願いいたします。

6) 訪問看護支援に関する区市町村の実態把握に関するアンケート（区市町村票）

訪問看護支援に関する区市町村の実態把握に関するアンケート

都内の急速な高齢独居化を受けて、今後は在宅療養を支えるための訪問看護のニーズの増加が予想されています。一方で、訪問看護業務の専門性、責任の重さ、業務の採算性、ヘルパーとの業務範囲の違いが不明確、ニーズが顕在化していないなど、訪問看護を取り巻く課題は複雑多岐にわたります。また、訪問看護の事業所や看護師の確保、地域での看護師の就労支援は喫緊の課題です。

これらの課題について、皆様方貴区市町村におかれましては、どのように取り組んでおられるのかを伺い、東京都の施策立案に活用していきたいと考えております。

訪問看護を推進するためには、多職種、多機関との連携も深く関連していると思いますので、あわせて、在宅ケア整備に関わる包括的なご意見も伺いたいと思います。御協力方、よろしくお願い致します。

※調査時点は、平成24年5月1日、または質問に記載している期間とします。

1. 調査回答者について

1-1	市区町村名	
1-2	担当部署名	
1-3	回答者氏名	
1-4	連絡先（電話番号）	
1-5	メールアドレス	

2. 訪問看護事業所について（平成24年4月に介護保険の訪問看護について請求の内容）

2-1	事業所数	
	(a) 訪問看護ST	
	(b) 病院	
	(c) 診療所	
2-2	訪問看護ST サテライト数	
2-3	訪問看護利用者数	
2-4	訪問看護提供回数	
2-5	介護保険給付 総利用者数	

3. 訪問看護サービスの提供に係る、将来推計について
（介護保険事業計画等における5年後の見込み）

見込みの有無と目標値	4-1	訪問回数：1. 有り → () 回	2. 無し
	4-2	利用者数：1. 有り → () 人	2. 無し
	4-3	訪問看護師数：1. 有り → () 人	2. 無し
	4-4	定期巡回・随時対応訪問看護師事業所数 1. 有り → () 施設	2. 無し
	4-5	複合型事業所数：1. 有り → () 施設	2. 無し

4. 貴地域における訪問看護の課題について

4-1 在宅ケアを推進するにあたり、次に挙げるサービスの整備状況についてフォーマル・インフォーマルサービスを問わず、質・量などを総合的に考えてお答えください。		1 認知症 ケア	2 がん患 者 ケア	3 虚弱 高齢者 ケア	4 障害児 ケア	5 精神患 者 ケア	6 看取り ケア
	全く不足	1	1	1	1	1	1
	やや不足	2	2	2	2	2	2
	どちらでもない	3	3	3	3	3	3
	まあ充足	4	4	4	4	4	4
	とても充足	5	5	5	5	5	5
4-2 訪問看護の人材確保育成・定着には右職種・機関との連携が大切となっています。量・質など総合的に考えて、右職種・機関は充足していると思いますか。		1 訪問看 護師・事 業所	2 リーダー 的(※)な 訪問看 護事業 所	3 往診医	4 介護支 援専門 員	5 病院の 退院支 援部署 等 地域連 携機能	6 施設の 退所支 援部署 等 地域連 携機能
	全く不足	1	1	1	1	1	1
	やや不足	2	2	2	2	2	2
	どちらでもない	3	3	3	3	3	3
	まあ充足	4	4	4	4	4	4
	とても充足	5	5	5	5	5	5
<p>※リーダー的な訪問看護事業所とは、例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・規模が大きい ・地域において長年にわたり訪問看護を実施している ・認定ナースや専門ナースがいるなど <p>現在又は将来、他の訪問看護事業所に指導・助言を行う等、地域の中核的役割を担う事業所を想定しております。</p>							

5. 訪問看護師を効果的に活用していくための施策について

	1 医療機関看護師が 訪問看護として地 域に出ることがで きる仕組みが必要	2 新卒看護師が訪問 看護ステーション に就職できるよう な仕組みが必要	3 看護師の裁量を拡 大し、より多くの ニーズに応えられ るような仕組みが 必要	4 難局に対峙できる ような看護師の教 育が必要
とても重要	1	1	1	1
やや重要	2	2	2	2
どちらでもない	3	3	3	3
さほど重要でない	4	4	4	4
重要でない	5	5	5	5

6. 在宅ケア全般の充実に向け、現在、貴区市町村において、訪問看護師を支援、効果的に活用するために実施している施策や、今後取り組みたいアイデアがありましたら、具体的にお書きください。

(例)在宅医療関係の研修会や交流会の開催、病院職員訪問看護ステーション実習研修
訪問看護ステーション人材確保など

※質問は以上です。御協力頂きありがとうございました。

※お忙しい中、大変恐縮ですが、7月18日(水曜日)までに東京都介護保険課まで御回答ください。

東京都訪問看護支援検討委員会報告書

- 登録番号 (24) 418
- 平成25年3月発行
- 発行 東京都福祉保健局高齢社会対策部介護保険課
〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目8番1号
電話 03-5320-4279 (ダイヤルイン)
- 印刷 鶴川印刷株式会社
〒113-0033 東京都文京区本郷二丁目22-12

