2021（令和3）年度
都道府県ナースセンター事業実施状況に関する情報収集
＜結果報告＞

公益社団法人 日本看護協会
労働政策部 中央ナースセンター課

《目次》

情報収集の概要	1
集計結果	2
I. 都道府県ナースセンターの運営基盤	2
1. 人員体制	2
2. 役職員の勤務状況	5
3. 役職員・相談員のスキル	6
4. ナースセンターの事業費	8
5. 保育サービス	13
II. 都道府県ナースセンターの事業	15
6. 就業相談	15
7. 職業紹介	16
8. 求人施設への支援	18
9. 看護職の就業・地域需給等に関する実態の把握・分析	21
10. 復職支援研修	25
11. 就業中の看護職向けの研修（訪問看護に関する研修以外）	28
12. 訪問看護に関する研修	30
13. 交流会・カフェ等（研修以外）	32
14. ハローワークとの連携＜会議・情報共有＞	34
15. ハローワークとの連携＜就業相談・求人施設への支援＞	37
16. ハローワーク以外の施設での就業相談	39
17. 他機関との会議	40
18. 「看護師等の離職時等の届出制度」届出者への連絡支援	42
19. ナースセンターの周知・広報	46
20. その他ナースセンターで取り組んだ事業	50

情報収集の概要

1. 目的

各都道府県ナースセンターの事業実施状況を把握し、事業推進のための基礎資料とする

2. 対象

47 都道府県看護協会及び都道府県ナースセンター

3. 方法

Excel 質問票

4. 期間

2022 年 10 月 11 日（火）～11 月 1 日（火）

5. 内容

情報収集の項目は「Ⅰ. 都道府県ナースセンターの運営基盤」と「Ⅱ. 都道府県ナースセンターの事業」で構成した。

I

都道府県ナースセンター の運営基盤

○人員

1. 人員体制
2. 役職員の勤務状況
3. 役職員・相談員のスキル

○事業費

4. ナースセンターの事業費

○施設サービス

5. 保育サービス

II

都道府県ナースセンターの事業

○就業相談・職業紹介

6. 就業相談
7. 職業紹介
8. 求人施設への支援
9. 看護職の就業・地域需給等に関する実態の把握・分析

○研修・交流会等

10. 復職支援研修
11. 就業中の看護職向けの研修（訪問看護に関する研修以外）
12. 訪問看護に関する研修
13. 交流会・カフェ等（研修以外）

○他機関との連絡・調整

14. ハローワークとの連携＜会議・情報共有＞
15. ハローワークとの連携＜就業相談・求人施設への支援＞
16. ハローワーク以外の施設での就業相談
17. 他機関との会議

○届出制度による支援

18. 「看護師等の離職時等の届出制度」届出者への連絡支援

○周知・広報活動

19. ナースセンターの周知・広報

○その他

20. その他ナースセンターで取り組んだ事業

集計結果

I

都道府県ナースセンターの運営基盤

人員

事業費

施設サービス

1 人員体制

1-1 役職員の人数

- ・都道府県ナースセンターの役職員の人員は合計 454 人であった。雇用形態別にみると、「役員」8.8%、「常勤職員」33.9%、「非常勤職員」57.3%であった。
- ・職員（常勤職員・非常勤職員）の常勤換算数は、合計 294.8 人、平均 6.3 人、最小 2.5 人、最大 41.7 人であった。
- 職員（常勤職員・非常勤職員）の配置を本所・支所別にみると、「本所」83.3%、「支所」16.7%であった。

表 1-1-1. 雇用形態別の役職員数

回答項目	人数	%
役員	40	8.8
常勤職員	154	33.9
非常勤職員	260	57.3
合計	454	100.0

表 1-1-2. 職員（常勤職員・非常勤職員）の常勤換算数（n=47）

回答項目	合計	平均	最小値	最大値
常勤換算数	294.8	6.3	2.5	41.7

表 1-1-3. 本所・支所別の職員数

回答項目	人数	%
本所（47 か所）	345	83.3
支所（44 か所）	69	16.7
合計	414	100.0

1-2 役職員の年齢

・年齢別にみると、役員は「60歳代」95.0%、「70歳代」5.0%であった。また、職員（常勤職員・非常勤職員）は「60歳代」54.6%が最も多く、次いで「50歳代」20.3%、「40歳代」17.1%であった。

表 1-2-1. 年齢別の役員数・職員数

回答項目	役員		職員	
	人数	%	人数	%
20歳代	0	0.0	1	0.2
30歳代	0	0.0	13	3.1
40歳代	0	0.0	71	17.1
50歳代	0	0.0	84	20.3
60歳代	38	95.0	226	54.6
70歳以上	2	5.0	19	4.6
合計	40	100.0	414	100.0

1-3 人員体制の充足度

・各ナースセンターの人員体制の充足度は、「不足」61.7%、「適正」38.3%であった。
 ・「不足」と回答した29件の対応内容は、「人員を増やした」37.9%が最も多く、増員人数は合計25人、平均2.3人、最小1人、最大11人であった。

表 1-3-1. ナースセンターの人員体制の充足度（n=47）

回答項目	件数	%
不足	29	61.7
適正	18	38.3
過剰	-	-

表 1-3-2. 人員が不足した場合の対応内容 *複数回答可（n=29）

回答項目	件数	%
人員を増やした	11	37.9
事業や業務を一部中止・縮小した	2	6.9
事業や業務の一部を外部に委託した	1	3.4
その他	17	58.6

表 1-3-3. 人員不足に対して人員を増やした場合の増員人数（n=11）

回答項目	合計	平均	最小値	最大値
増員人数	25	2.3	1	11

表 1-3-4. 人員が不足した場合の対応内容「その他」の主な内容 *記述回答

- ・ 県看護協会からの協力、職員勤務日を増やした
- ・ 県看護協会の他部署や地域の施設協力を得ている
- ・ コロナワクチン対応のため、3か月の非常勤を1名雇用
- ・ 事務作業等、他の部署に応援を依頼した
- ・ 県へ増員の要望をした
- ・ 地域密着エリアマネジャー（基金事業）で対応
- ・ 施設や学校の訪問を中止している
- ・ 時間外勤務での対応
- ・ 不足のまま対応した
- ・ 組織体制を見直した（令和2年度から）
- ・ 訪問看護に関する研修は地域看護課が実施
- ・ 優先順位を決めながら、分担して事業を実施

1-4 業務の委嘱

- ・ 委嘱した業務は、「あった」29.8%、「なかった」70.2%であった。
- ・ 「あった」と回答した14件の委嘱した人数は、合計72人、平均5.1人、最小1人、最大11人であった。

表 1-4-1. 委嘱した業務（n=47）

回答項目	件数	%
あった	14	29.8
なかった	33	70.2

表 1-4-2. 委嘱した人数（n=14）

回答項目	合計	平均	最小値	最大値
委嘱人数	72	5.1	1	11

表 1-4-3. 委嘱した業務の主な内容 *記述回答

- ・ ナースセンターハローワーク連携事業
- ・ ハローワーク移動相談、移動ナースバンク事業
- ・ ハローワーク就業支援コーディネーター
- ・ ナースセンター以外での巡回相談
- ・ 看護のお仕事移動相談
- ・ 就業相談員
- ・ 出張相談時に復職支援コーディネーターとして対応
- ・ 新型コロナウイルスワクチン接種業務にかかるシフト表作成支援業務

2-1 役職員の勤続期間

・勤続期間別にみると、役員は「1年以上3年未満」57.5%が最も多く、次いで「3年以上5年未満」20.0%、「1年未満」15.0%の順であった。また、職員（常勤職員・非常勤職員）は「1年以上3年未満」30.7%が最も多く、次いで「5年以上10年未満」25.1%、「3年以上5年未満」22.7%であった。

表 2-1-1. 勤続期間別の役員数・職員数

回答項目	役員		職員	
	人数	%	人数	%
1年未満	6	15.0	66	15.9
1年以上3年未満	23	57.5	127	30.7
3年以上5年未満	8	20.0	94	22.7
5年以上10年未満	3	7.5	104	25.1
10年以上	0	0.0	23	5.6
合計	40	100.0	414	100.0

2-2 役職員の兼任状況

・兼任状況をみると、役員は「専任」22.5%、「兼任」77.5%であった。また、職員（常勤職員・非常勤職員）は「専任」90.8%、「兼任」9.2%であった。

表 2-2-1. 専任・兼任別の役員数・職員数

回答項目	役員		職員	
	人数	%	人数	%
専任	9	22.5	376	90.8
兼任	31	77.5	38	9.2
合計	40	100.0	414	100.0

2-3 担当業務別の職員数

・担当業務別に職員数（常勤職員・非常勤職員）をみると、「職業紹介・相談業務」68.1%、「研修業務」43.7%、「届出の支援業務」37.0%、「事務」29.2%であった。

表 2-3-1. 担当業務別の職員数（n=414） *複数回答可

回答項目	人数	%
職業紹介・相談業務	282	68.1
研修業務	181	43.7
届出の支援業務	153	37.0
事務	121	29.2

※1 人の職員が複数の業務を担当した場合は、各々カウントする

3-1 職業紹介講習会の受講者数、職業紹介責任者届出者数

- ・役職員の職業紹介講習会の受講者数をみると、「責任者講習受講者数」50.4%、「従事者講習受講者数」13.9%であった。
- ・「職業紹介責任者届出者数」は合計84名で、全役職員の18.5%であった。

表 3-1-1. 職業紹介講習会の受講者数、職業紹介責任者届出者数 (n=454) *複数回答可

回答項目	人数	%
責任者講習受講者数	229	50.4
従事者講習受講者数	63	13.9
職業紹介責任者届出者数	84	18.5

3-2 相談員の人数と資格保有者数

- ・就業相談に対応する相談員数は、合計352人、平均7.5人、最小2人、最大16人であった。
- ・相談員数を資格保有別にみると、「看護職」97.7%が最も多く、次いで「認定看護管理者」8.0%、「キャリアコンサルタント」4.5%、「産業カウンセラー」1.4%、「臨床心理士・公認心理師」0.3%であった。

表 3-2-1. 相談員数 (n=47)

回答項目	合計	平均	最小値	最大値
相談員数	352	7.5	2	16

表 3-2-2. 資格保有別の相談員数 (n=352) *複数回答可

回答項目	人数	%
看護職	344	97.7
認定看護管理者	28	8.0
キャリアコンサルタント	16	4.5
産業カウンセラー	5	1.4
臨床心理士・公認心理師	1	0.3
社会保険労務士	0	0.0
1級キャリアコンサルティング技能士	0	0.0
2級キャリアコンサルティング技能士	0	0.0

3-3 相談員の研修等の受講機会

- ・相談員の研修等の受講機会は、「あった」87.2%、「なかった」12.8%であった。「あった」と回答した41件の研修の主催者をみると、「都道府県ナースセンター」82.9%、「外部」61.0%であった。
- ・研修の内容は、「労働法関連」87.8%が最も多く、次いで「キャリアコンサルティングの理論・技能」51.2%、「ケース検討会議」29.3%であった。

表 3-3-1. 相談員の研修等の受講機会の有無 (n=47)

回答項目	件数	%
あった	41	87.2
なかった	6	12.8

表 3-3-2. 相談員が受講した研修等の主催者 *複数回答可 (n=41)

回答項目	件数	%
都道府県ナースセンター	34	82.9
外部	25	61.0

表 3-3-3. 相談員が受講した研修等の内容 *複数回答可 (n=41)

回答項目	件数	%
労働法関連	36	87.8
キャリアコンサルティングの理論・技能	21	51.2
ケース検討会議	12	29.3
その他	8	19.5

表 3-3-4. 相談員が受講した研修等の内容「その他」の主な内容 *記述回答

<ul style="list-style-type: none"> ・看護の動向 ・多様な働き方 ・パワハラ、働き方改革 ・アンコンシャスバイアス ・職業紹介責任者研修 ・「キャリアコンサルティング研修」伝達講習 ・勉強会（看護職の資格活用基盤の強化について）
--

4 ナースセンターの事業費

4-1 事業費

- ・事業費の総額（事業運営費と人件費の合計）をみると、「1,000万円以上 3,000万円未満」46.8%が最も多く、次いで「5,000万円以上 1億円未満」23.4%、「3,000万円以上 5,000万円未満」19.1%であった。
- ・事業運営費をみると、「1,000万円以上 3,000万円未満」36.2%が最も多く、次いで「500万円以上 1,000万円未満」25.5%、「500万円未満」21.3%であった。
- ・人件費をみると、「1,000万円以上 3,000万円未満」55.3%が最も多く、次いで「1,000万円未満」23.4%、「3,000万円以上 5,000万円未満」12.8%であった。

表 4-1-1. 事業費の総額（事業運営費と人件費の合計）（n=47）

回答項目	件数	%
1,000万円未満	3	6.4
1,000万円以上 3,000万円未満	22	46.8
3,000万円以上 5,000万円未満	9	19.1
5,000万円以上 1億円未満	11	23.4
1億円以上	2	4.3

表 4-1-2. 事業運営費（n=47）

回答項目	件数	%
500万円未満	10	21.3
500万円以上 1,000万円未満	12	25.5
1,000万円以上 3,000万円未満	17	36.2
3,000万円以上 5,000万円未満	7	14.9
5,000万円以上	1	2.1

表 4-1-3. 人件費（n=47）

回答項目	件数	%
1,000万円未満	11	23.4
1,000万円以上 3,000万円未満	26	55.3
3,000万円以上 5,000万円未満	6	12.8
5,000万円以上 1億円未満	3	6.4
1億円以上	1	2.1

4-2 財源別の事業費

- ・都道府県行政から受けた事業費をみると、「1,000万円以上 2,000万円未満」29.8%が最も多く、次いで「2,000万円以上 3,000万円未満」23.4%、「1円以上 1,000万円未満」17.0%であった。
- ・都道府県看護協会から受けた事業費をみると、「0円」53.2%が最も多く、次いで「1円以上 100万円未満」12.8%、「100万円以上 200万円未満」「300万円以上 400万円未満」8.5%の順に多かった。
- ・地域医療介護総合確保基金から受けた事業費をみると、「0円」44.7%が最も多く、次いで「1円以上 1,000万円未満」25.5%、「2,000万円以上 4,000万円未満」12.8%であった。
- ・その他から受けた事業費をみると、「0円」68.1%が最も多く、次いで「1円以上 100万円未満」10.6%、「300万円以上 400万円未満」8.5%であった。

表 4-2-1. 都道府県行政から受けた事業費 (n=47)

回答項目	件数	%
0円	1	2.1
1円以上 1,000万円未満	8	17.0
1,000万円以上 2,000万円未満	14	29.8
2,000万円以上 3,000万円未満	11	23.4
3,000万円以上 4,000万円未満	5	10.6
4,000万円以上 5,000万円未満	2	4.3
5,000万円以上 6,000万円未満	3	6.4
6,000万円以上 7,000万円未満	1	2.1
7,000万円以上 8,000万円未満	1	2.1
8,000万円以上 9,000万円未満	-	-
9,000万円以上 1億円未満	-	-
1億円以上	1	2.1

表 4-2-2. 都道府県看護協会から受けた事業費 (n=47)

回答項目	件数	%
0円	25	53.2
1円以上 100万円未満	6	12.8
100万円以上 200万円未満	4	8.5
200万円以上 300万円未満	1	2.1
300万円以上 400万円未満	4	8.5
400万円以上 500万円未満	2	4.3
500万円以上 600万円未満	1	2.1
600万円以上 700万円未満	1	2.1
700万円以上 800万円未満	-	-
800万円以上 900万円未満	-	-
900万円以上 1,000万円未満	1	2.1
1,000万円以上	1	2.1
非公開	1	2.1

表 4-2-3. 地域医療介護総合確保基金から受けた事業費 (n=47)

回答項目	件数	%
0 円	21	44.7
1 円以上 1,000 万円未満	12	25.5
1,000 万円以上 2,000 万円未満	5	10.6
2,000 万円以上 4,000 万円未満	6	12.8
4,000 万円以上 6,000 万円未満	1	2.1
6,000 万円以上 8,000 万円未満	2	4.3
8,000 万円以上	-	-

表 4-2-4. その他から受けた事業費 (n=47)

回答項目	件数	%
0 円	32	68.1
1 円以上 100 万円未満	5	10.6
100 万円以上 200 万円未満	1	2.1
200 万円以上 300 万円未満	2	4.3
300 万円以上 400 万円未満	4	8.5
400 万円以上 500 万円未満	2	4.3
500 万円以上 600 万円未満	-	-
600 万円以上 700 万円未満	1	2.1
700 万円以上	-	-

表 4-2-5. 事業費の財源「その他」の主な内容 *記述回答

・ 市	・ 医療提供体制推進事業費補助金
・ 国費	・ 日本看護協会
・ 地方創生交付金	・ 研修受講者

4-3 事業費の過不足

- ・事業費の過不足は、「不足」38.3%、「適正」61.7%であった。
- ・「不足」と回答した18件の対応内容は、「事業や業務を一部縮小した」27.8%、「事業や業務を一部中止した」5.6%であった。

表 4-3-1. 事業費の過不足 (n=47)

回答項目	件数	%
不足	18	38.3
適正	29	61.7
過剰	-	-

表 4-3-2. 事業費が不足した場合の対応内容 *複数回答可 (n=18)

回答項目	件数	%
事業や業務を一部縮小した	5	27.8
事業や業務を一部中止した	1	5.6
その他	12	66.7

表 4-3-3. 事業費が不足した場合の対応内容「その他」の主な内容 *記述回答

- ・コロナ関連事業が増えた分、県より事業費の変更（追加）があった
- ・ワクチン接種事業が追加されたので事業費を要望した
- ・都道府県看護協会が負担
- ・地域密着エリアマネジャー（基金事業）で対応

4-4 事業費不足に対する都道府県行政への予算要望

- ・「不足」と回答した18件のうち、都道府県行政への予算要望を「した」のは77.8%、「しなかった」のは22.2%であった。
- ・都道府県行政への予算要望の方法は、「行政に直接交渉した」85.7%、「行政に要望書を提出した」28.6%であった。要望の結果、予算の増額に繋がったのは6件だった。(自由記述より算出)

表 4-4-1. 都道府県行政への予算要望の有無 (n=18)

回答項目	件数	%
した	14	77.8
しなかった	4	22.2

表 4-4-2. 都道府県行政への予算要望の方法 *複数回答可 (n=14)

回答項目	件数	%
行政に直接交渉した	12	85.7
行政に要望書を提出した	4	28.6
その他	2	14.3

表 4-4-3. 都道府県行政への予算要望の方法「その他」の主な内容 *記述回答

<ul style="list-style-type: none"> ・ 担当者に今後の事業体制について相談をした ・ 地域医療介護総合確保基金に関する事業提案
--

表 4-4-4. 都道府県行政への予算要望の主な結果 *記述回答

<ul style="list-style-type: none"> ・ 予算を増額した(10~100万円)(6件) ・ 地域に必要な看護職員確保事業を中止 ・ 事業検討の打ち合わせをする機会をもち、翌々年度の事業計画の検討を段階的に行うことになった ・ 予算の増額はかなわなかったため、事業の効率化を図る等で対応した

5 保育サービス

5-1 利用できる保育サービスの有無

- ・利用できる保育サービスは、「あり」23.4%、「なし」76.6%であった。

表 5-1-1. 利用できる保育サービスの有無 (n=47)

回答項目	件数	%
あり	11	23.4
なし	36	76.6

5-2 保育サービスの実績・対象・方法

- ・保育サービス「あり」と回答した11件の年間利用者数は、合計85人、平均7.7人、最小0人、最大46人であった。
- ・保育サービスの対象は、「研修受講者」63.6%が最も多く、次いで「相談者」「交流会・カフェ参加者」36.4%であった。
- ・保育サービスの方法は、「子ども同伴可」「業者（保育所等）に委託する」45.5%が最も多く、次いで「キッズスペースを設置している」「個別に保育所の利用料を負担する」18.2%であった。

表 5-2-1. 保育サービスの利用者数 (n=11)

回答項目	合計	平均	最小値	最大値
利用者数	85	7.7	0	46

※保育サービスがあるが利用者数が0人だった場合も含む（3件）

表 5-2-2. 保育サービスの対象 *複数回答可 (n=11)

回答項目	件数	%
研修受講者	7	63.6
相談者	4	36.4
交流会・カフェ参加者	4	36.4
その他	-	-

表 5-2-3. 保育サービスの方法 *複数回答可 (n=11)

回答項目	件数	%
子ども同伴可	5	45.5
業者（保育所等）に委託する	5	45.5
キッズスペースを設置している	2	18.2
個別に保育所の利用料を負担する	2	18.2
その他	3	27.3

表 5-2-4. 保育サービスの方法「その他」の主な内容 *記述回答

- ・ マザーズジョブサポートセンターと連携し活用を勧めている
- ・ 個人の保育サービスを日雇いしている（受講者の負担なし）
- ・ 必要時、保育スペースを確保

5-3 保育サービスがない理由

- ・ 保育サービス「なし」と回答した 36 件の理由は、「キッズスペースを設置できるスペースがない」「対応できる職員がいない」77.8%が最も多く、次いで「委託できる業者（保育所等）がない」50.0%、「必要性を感じない」25.0%であった。

表 5-3-1. 保育サービスがない理由 *複数回答可（n=36）

回答項目	件数	%
キッズスペースを設置できるスペースがない	28	77.8
対応できる職員がいない	28	77.8
委託できる業者（保育所等）がない	18	50.0
必要性を感じない	9	25.0
その他	9	25.0

表 5-3-2. 保育サービスがない理由「その他」の主な内容 *記述回答

- ・ 事故等を考慮し実施していない。相談時に子供を連れてくる際には要相談
- ・ 人件費がない
- ・ 保育サービス実施について県と協議をしていない

就業相談・
職業紹介研修・
交流会等他機関との
連携・調整届出制度
による支援周知・
広報活動**6 就業相談****6-1 就業相談の実績**

- ・ナースセンター内で行った就業相談の実績をみると、相談者数は集計していた22件で合計96,102人、平均4,368.3人であった。
- ・相談対応回数（連絡回数）は、集計していた37件で、合計321,151人、平均8,679.8回であった。
- ・相談者一人当たりの最大対応回数は、集計していた18件で、合計347人、平均19.3回であった。
- ・相談後の就業者数は、集計していた36件で、合計21,732人、平均603.7人であった。

表 6-1-1. ナースセンター内で行った就業相談の実績

回答項目	件数	合計	平均	最小値	最大値
相談者数	22	96,102	4,368.3	102	15,088
相談対応回数（連絡回数）	37	321,151	8,679.8	1,330	26,896
一人当たりの最大対応回数	18	347	19.3	4	56
相談後の就業者数	36	21,732	603.7	32	2,977

※都道府県による集計方法が異なるため、集計をしていない等、実績が不明な場合は除く

6-2 就業相談の方法

- ・就業相談の方法をみると、「電話」「来訪」は全都道府県で利用があり、その他「メール」97.9%、「オンラインミーティングツール」31.9%であった。

表 6-2-1. 就業相談の方法 *複数回答可（n=47）

回答項目	件数	%
電話	47	100.0
来訪	47	100.0
メール	46	97.9
オンラインミーティングツール	15	31.9
その他	8	17.0

表 6-2-2. 就業相談の方法「その他」の主な内容 *記述回答

- ・研修等参加時に対応
- ・就職フェアの相談コーナー
- ・郵送
- ・FAX

6-3 就業相談で工夫したこと・効果的だったこと

表 6-3-1. 就業相談で工夫したこと・効果的だったことの内容 *記述回答

<ul style="list-style-type: none"> ・スマートデバイスや携帯電話のショートメールを活用した ・オンラインの就業相談を開始した（感染予防対策や遠方の求職者への支援に有効的だった） ・新規登録者には電話やメールでファーストコンタクトを取り、継続相談につなげた ・登録者へ毎月求人情報を郵送した ・移動相談開催の際、該地域のユーザーへ案内のメールを送った ・メールでの対応を積極的に行った ・毎週、ナースセンター登録者へメールマガジンを配信した ・研修会等の機会を捉えて、広くナースセンターを周知した ・再就業講習の会場に相談ブースを設けたところ、受講生の多くが情報を閲覧し、相談もあった ・1名の相談員には、相談に専念してもらうようにし、きめの細やかな対応を心がけた。時間がかかっても就職につながるよう、相談者が納得し、希望に沿うように対応をしたことで、就職につながるケースが増えた ・4月にサテライトを開所し、その地域の相談員を配置した ・施設訪問を実施し、平素から施設との関係づくりを行った ・紙の求人票等を自由に閲覧できるよう月1回ナースセンターカフェ開催した

7 職業紹介

7-1 求職者への支援内容

- ・求職者への支援内容をみると、「復職支援研修・就業相談会の案内」は全都道府県で実施している他、「面接や施設見学会の日程調整」97.9%、「求職票や履歴書の作成・面接の助言」「求人施設の雰囲気や職場環境の情報提供」93.6%行っていた。

表 7-1-1. 求職者への支援内容 *複数回答可 (n=47)

回答項目	件数	%
復職支援研修・就業相談会の案内	47	100.0
面接や施設見学会の日程調整	46	97.9
求職票や履歴書の作成・面接の助言	44	93.6
求人施設の雰囲気や職場環境の情報提供	44	93.6
就業後定着の確認	30	63.8
給与・処遇の交渉	22	46.8
その他	2	4.3

表 7-1-2. 求職者への支援内容「その他」の主な内容 *記述回答

<ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルス不調者に定期的に連絡 ・施設見学への同行

7-2 マッチング率を向上させる上での課題

表 7-2-1. 「マッチング率を向上させる上での課題」の主な内容 *記述回答

<多様な働き方の受け入れが不十分>

- ・求人施設の多様な働き方の受け入れ体制が十分でない
- ・求人施設側に「多様な働き方を求める求職者が多い現状」を情報提供し、雇用形態を拡大して受け入れ促進を働きかけていくこと
- ・求人側の柔軟な働き方対応（例：子供が帰ってくる時間までの勤務体制条件等）
- ・プラチナナースの活用（求人側によっては、いまだに年齢制限を求める）
- ・多様な働き方を希望する求職者が多いが、求人施設は多様な働く場の提供が難しい状況がある
- ・セカンドキャリアを積極的に採用する医療機関が少ない

<求職者と求人施設のニーズの不一致>

- ・求職者が希望する勤務時間と求人施設が希望する勤務時間に隔たりがあり、マッチングしないことがある。求人施設に対して、求職者が希望するような勤務時間を提案していく必要がある
- ・求職者と求人施設が求める条件に乖離がある
- ・求人側は夜勤のできる人を求めているが、求職者は日勤を希望する人が多い
- ・就職活動中の状況では保育所への入所が難しい地域もあり、核家族の子育て世代や孫をみている定年退職後の求職者のマッチングが難しい
- ・常勤や非常勤の求職があっても、求職者は臨時雇用の希望が多く、なかなか就職につながらない
- ・定年後も常勤での就業を希望する求職者がいるが、求人の多くは非常勤である
- ・経験のない准看護師（中年以降）は、医療機関への就業を希望するが求人が少ない
- ・時短希望者が多い、経験不足、メンタル等の条件を抱えている人が多い

<求職・求人登録が少ない>

- ・ナースセンターの認知度が低く、求人・求職者が増加しない
- ・ハローワークに比して、登録求人数が少ない
- ・e ナースセンターへの登録者数の確保が難しい
- ・ナースセンターの知名度が低いことによりナースセンター紹介の就業者が少ない

<情報の入手・登録の簡易化>

- ・最新で正確な情報を入手する方法
- ・求人・求職登録が簡単にできればよい
- ・求人施設訪問を増やし求職者へ情報提供する
- ・求職者が望む働き方が可能か等求人票に記載されていない情報を確認する
- ・求人票を必須項目のみ入力する施設が多く、特記事項になにもないため、なかなかPRができない
- ・登録内容が個人情報であり、入力項目も多いため、入力負担があり登録を完了することが難しい
- ・有料職業紹介事業所に登録されている方が多い（e ナースセンターの周知力不足およびシステムのわかりにくさ）

<新型コロナウイルス感染症による影響>

- ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大の為、2020年・2021年は施設訪問をすることができず、施設の状況把握が不足した
- ・求職条件の調整を図るため、同行訪問を実施したいが、現在コロナ禍で難しい状況
- ・コロナ禍で施設訪問が出来ず、施設情報が少ないこと

<ナースセンターの役割、体制>

- ・どこまでがナースセンターの役割なのか、成果なのかを把握すること
- ・コーディネーターの人員不足
- ・ナースセンター職員の登録求人施設の理解と相談対応の質の向上

<情報発信の必要性>

- ・求職者に、病院以外での看護の役割や具体的な仕事の内容が理解されていない
- ・扶養範囲内で働く、扶養を外れるという働き方が知られていない
- ・求職者情報公開を勧め、お誘いメール（求人施設からのメッセージ）の機会も多くなる
- ・新規求人登録の拡大（求人施設訪問、求人電話訪問、医師会や関係機関への資料・チラシ配布）

<その他>

- ・離職時等の届出「とどけるん」が努力義務であり、届出が減少。また、e ナースセンターへの登録も減少傾向にある。届出をしないと就業支援は進まない

8 求人施設への支援

8-1 求人施設への支援内容

- ・求人施設への支援内容をみると、全都道府県で「求人票の書き方に関する助言」を行っており、次いで多いのは「施設見学の依頼・調整」「求職者が希望する就業条件の情報提供」97.9%、「多様な働き方に関する情報提供」91.5%であった。

表 8-1-1. 求人施設への支援内容 *複数回答可 (n=47)

回答項目	件数	%
求人票の書き方に関する助言	47	100.0
施設見学の依頼・調整	46	97.9
求職者が希望する就業条件の情報提供	46	97.9
多様な働き方に関する情報提供	43	91.5
給与・処遇の交渉	30	63.8
その他	12	25.5

表 8-1-2. 求人施設への支援内容「その他」の主な内容 *記述回答

・施設訪問	・給与、処遇の相談
・合同就職説明会の開催	・システムの運用についての説明
・施設訪問時にセット化した案内資料	・プラチナナースの活用推進
・登録有効期限月の状況確認と登録内容の追加 や変更事項の相談	・専門領域を活かした働き方の交渉
・労働法に関する法改正等最新の情報提供	・求人票に記載されていない条件、職場環境等について聞き取りを行った。ホームページに求人施設名を掲載している
・県内 58 病院看護管理者訪問による情報交換	

8-2 施設管理者への支援の実施

- ・看護職の職場定着促進に向けた施設管理者への支援は「した」89.4%、「しなかった」10.6%であった。
- ・「した」と回答した42件の支援内容をみると「勤務環境改善のための体制整備」「ワークライフバランスに関する助言」59.5%が最も多く、次いで「教育体制の整備」35.7%、「メンタルヘルスケアに関する助言」26.2%であった。
- ・「した」と回答した42件の支援方法をみると「人材確保・定着に関する相談に対応」76.2%が最も多く、次いで「施設訪問による助言」57.1%、「情報提供」50.0%であった。

表 8-2-1. 看護職の職場定着促進に向けた施設管理者への支援の有無（n=47）

回答項目	件数	%
した	42	89.4
しなかった	5	10.6

表 8-2-2. 看護職の職場定着促進に向けた施設管理者への支援内容 *複数回答可（n=42）

回答項目	件数	%
勤務環境改善のための体制整備	25	59.5
ワークライフバランスに関する助言	25	59.5
教育体制の整備	15	35.7
メンタルヘルスケアに関する助言	11	26.2
その他	9	21.4

表 8-2-3. 看護職の定着促進に向けた施設管理者への支援内容「その他」の主な内容 *記述回答

・e ナースセンターの活用方法（求人登録票の記載等）	・圏域別看護関係者連絡会議
・個別の相談に応じて対応	・圏域内の看護提供体制推進会議
・ハラスメント予防策	・労務研修
・プラチナナースの雇用環境整備	・労働条件に齟齬がないかの確認、労働条件通知書等の明示を必ずするよう伝える等、法に基づいたアドバイスをする
・求人施設の状況把握及び対策の検討	

表 8-2-4. 看護職の職場定着促進に向けた施設管理者への支援方法 *複数回答可（n=42）

回答項目	件数	%
人材確保・定着に関する相談対応	32	76.2
施設訪問による助言	24	57.1
情報提供	21	50.0
研修・出前講座などの開催	15	35.7
その他	2	4.8

表 8-2-5. 看護職の職場定着促進に向けた施設管理者への支援方法「その他」の主な内容 *記述回答

・会議
・日看協作成ガイドブック、冊子の配布

8-3 多様な働き方やプラチナナース等に関する求人施設への働きかけ

表 8-3-1. 多様な働き方やプラチナナース等に関する求人施設への働きかけ 主な内容 *記述回答

<多様な働き方に関する受入れの確認・情報提供・調整>

- ・求職者の就業可能な条件（非常勤・短時間・夜勤不可）等の情報提供
- ・プラチナナース世代の雇用の確認
- ・求人票を受け付ける際、子育て中やプラチナナースの採用はどうか確認し、了解が得られれば求人票に載せていただくようにしている
- ・施設訪問し、多様な働き方の提示やそれに伴う求人票の作成の仕方への助言等を積極的に行った
- ・施設訪問で、セカンドキャリア活用についての状況確認や情報提供
- ・看護職勤務環境改善事業に取り組んだ施設の成果報告等の情報提供
- ・子育て、介護中の求職者がどのような働き方を希望しているか情報提供を行った
- ・就職相談会や施設の来所で相談を受けた際に、求職者の働ける条件等の情報を提供した
- ・多様な働き方を受けて入れている求人施設に求人票記載のポイントを資料作成して説明した
- ・求人登録のある求人施設のみではなく、求職者が希望する施設についてナースセンターからパート希望等、就業曜日や就業時間の調整を働きかけた
- ・勤務日数や休日等に関する交渉（子育て中）
- ・見学依頼時に求職者の実情や希望をあらかじめ伝えておくことで、スムーズに話が進むことがある
- ・現時点で家庭等の都合で様々な制限があっても、子供が大きくなった時や介護が落ち着いた時などには勤務時間や日数の増加、常勤登用、夜勤等も検討していることを伝え、将来を見越して採用してもらえないか担当者に伝えている
- ・個々のケースに合わせて、求人票に書かれていない働き方を人事担当者に相談をして、対応を考えてもらっている
- ・正規雇用の求人しかしていない施設に子育て中の看護職が数年後に夜勤ができることを説明し、パート雇用してもらえよう働きかけた
- ・定年退職後や60歳前後の看護職採用への働きかけを施設訪問、求人施設との電話時等に行った

<働き方改革・ワークライフバランスの推進>

- ・WLB 推進ワークショップ・WLB 推進フォローアップワークショップ参加の聴講施設に対して、就業継続が可能な看護職の働き方の提案
- ・「労働安全衛生ガイドライン」「看護職のワークライフバランス推進ガイドブック」「看護職のキャリアと連動した賃金モデル」を病院等へ郵送
- ・働き方改革推進のための研修の開催
- ・働き方改革推進について、希望施設に対し、アドバイザーを派遣
- ・勤務環境改善支援センターとの連携で、社会保険労務士による研修や施設訪問指導等を紹介した

<プラチナナースに関する周知・活動>

- ・セカンドキャリア研修会の案内
- ・プラチナナースの就業機会を増やすために、雇用創出のための啓蒙、働きやすい環境整備等について施設管理者セミナーを開催した
- ・プラチナナース採用計画のある施設一覧表への掲示、プラチナナースが活躍されている病院紹介
- ・プラチナナース生き生きプロジェクト事業を委託されており、研修会を開催し、求人施設対象に説明を実施した

※プラチナナースとは、「定年退職前後の就業している看護職員」で、自分のこれまでの経験をふまえ、持っている能力を発揮し、いきいきと、輝き続けている看護職員の呼称である
 (引用：プラチナナース活躍促進サポートブック(公益社団法人日本看護協会, 2022))

9 看護職の就業・地域需給等に関する実態の把握・分析

9-1 ナースセンター・コンピュータ・システム(以下、NCCS)の登録情報に基づく実態把握・分析

- ・NCCS登録情報に基づく実態把握・分析は、「した」70.2%、「しなかった」29.8%であった。
- ・「した」と回答した33件の内容をみると、「求職者(未就業者)に関する実態」81.8%、「求人施設に関する実態」45.5%であった。

表 9-1-1. NCCS登録情報に基づく実態把握・分析の実施 (n=47)

回答項目	件数	%
した	33	70.2
しなかった	14	29.8

表 9-1-2. NCCS登録情報に基づく実態把握・分析の内容 *複数回答可 (n=33)

回答項目	件数	%
求職者(未就業者)に関する実態	27	81.8
求人施設に関する実態	15	45.5
その他	6	18.2

表 9-1-3. NCCS登録情報に基づく実態把握・分析の内容「その他」の主な内容 *記述回答

- ・NCCS登録者の市町別の統計分析
- ・コロナ関連求人協力者
- ・新型コロナウイルス感染症対応業務に求職登録した看護職の再就職意向調査

9-2 看護職の就業や地域需給等に関する実態把握・分析

- ・看護職の就業や地域需給等に関する実態把握・分析(NCCS登録者以外も含む)は、「した」70.2%、「しなかった」29.8%であった。
- ・「した」と回答した33件の内容をみると、「離職者に関する実態(施設・事業所等対象)」75.8%が最も多く、次いで「看護職員需要施設調査」72.7%、「潜在看護職に関する実態」33.3%であった。

表 9-2-1. 看護職の就業や地域需給等に関する実態把握・分析の実施 (n=47)

回答項目	件数	%
した	33	70.2
しなかった	14	29.8

表 9-2-2. 看護職の就業や地域需給等に関する実態把握・分析の内容 *複数回答可 (n=33)

回答項目	(実施主体の内訳)			%
	件数	行政	NC	
離職者に関する実態 (施設・事業所等対象)	25	9	16	75.8
看護職員需要施設調査	24	11	13	72.7
潜在看護職に関する実態	11	3	8	33.3
その他	9	4	5	27.3

表 9-2-3. 看護職の就業や地域需給等に関する実態把握・分析の内容「その他」の主な内容 *記述回答

・ 60 歳以上の潜在看護職や就業状況調査	・ 職場環境づくり実態調査
・ 病院新人離職調査	・ 相談対応状況、ナースセンター認知度調査
・ プラチナナースの活用に関する調査	・ 採用・離職者数調査
・ 看護師の特定行為研修制度について勤務環境改善計画の策定状況	・ 看護職員数調査、就業動向調査
	・ 保健所、市町村の統括保健師

9-3 潜在看護職への情報発信やアプローチ方法

表 9-3-1. 潜在看護職への情報発信やアプローチ方法 主な内容 *記述回答

<p><情報発信></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「ナースセンターニュース」や「ナースセンターだより」、研修案内チラシ、求人情報等を郵送 ・ 協会ホームページ、とどけるん、e ナースセンター「お知らせ」に研修等の案内を掲載 ・ メールでの一斉送信 ・ 求人掲載情報のメール送信 <p><情報収集></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ メールや郵便、電話で復職研修やハローワーク出張相談会等の案内をした。その際現在の就職活動状況について尋ね、相談につなげるようにした ・ 電話での情報収集を実施 ・ 登録者へは定期的 (6 か月毎・期限切れ前) に往復ハガキで状況確認。希望に合いそうな条件の求人が出た場合、連絡を入れる <p><調査></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ とどけるん登録者及び NCCS 登録者に対して、質問紙郵送による調査 ・ 新型ワクチン接種プロジェクト事業により協力を申し出た看護職 (登録者) を対象にした郵送またはメールによる就業状況調査 ・ 潜在看護師の再就職支援セミナー開催時に毎回アンケート調査を実施 ・ e ナースセンターに登録している未就業者に郵送によるアンケートを実施 ・ 年度内に登録した求職登録者の未就業者調査を行っている

9-4 情報を収集・分析・活用する上での課題

表 9-4-1. 情報を収集・分析・活用する上での課題 主な内容 *記述回答

<回収率が低い>

- ・実態調査（未就業看護職員、施設実態調査）の回収率が30%程度であること
- ・「看護職の需要及び離職状況調査」は、現状を把握するための基礎データであるが、回収率が45.5%と低い。コロナ禍での各施設における現場の業務過多も大きく影響していると考えるが、より正確なデータ取得のため回収率を上げる取組みを検討する必要がある
- ・病院以外の回収率が低いので、全体的な把握が困難と感じる
- ・とどけるん登録者や NCCS 登録者（潜在看護職）対象の調査は、回収率が低いので全体の結果として分析・活用してよいのか躊躇する
- ・潜在看護職を対象にアンケートを実施しても転居等により回収率が低いので、正確なデータを得にくい

<情報収集の限界、データの偏り>

- ・e ナースセンターに登録している求職者・求人施設にしか DM を送れないため、登録していない人の意見は反映されず、意見の偏りが生じるかもしれない
- ・求職票登録する際、必須項目のみ入力している看護職が多く、今までの職歴や今後どのような働き方を希望しているのか把握がしづらい。来所者であれば、じっくり聞き取りができるが、電話やメールのみの相談者に関しては難しいのが現状である
- ・県内の病院に対し、離職者数や離職理由等の調査は行っているが、離職者のその後の状況調査はできておらず、把握できていない。特に、新卒者の離職率が高いため、潜在化しないよう、状況を把握していく必要がある
- ・施設、求職者ともに e ナースセンターに登録をしているが、NCCS を介さずに就職が決まることがある
- ・離職時のとどけるんが努力義務化となっているが、届出数が少なく、実際の離職者が把握できていない。NCCS の登録内容が不十分な場合がある
- ・離職状況の実態把握ができない（届出制度が十分に活用されていない）
- ・e ナースセンター登録者が希望勤務形態欄に現在の勤務形態を誤記入していることがある
- ・常勤（正規・非正規）非常勤・臨時の雇用形態について求職者の理解不足がある

<人員・予算の不足>

- ・人員不足
- ・NCCS システムを利用し、情報収集することは可能だが、情報収集した結果の集計、分析などを行う要員が不足している
- ・コーディネーター1人と所長で就業支援していたので、情報不足もあり地域に特化した活動が出来ていない
- ・就業支援のための情報収集を行う場合、予算も必要となるため、対象者を決めて計画性が必要
- ・予算等も含めて、県への協力体制を要望している

<データを有効活用できない、活用する機会がない>

- ・行政から看護職実施状況調査書の情報を得て集計をしたが、今後の事業に活かされていない
- ・有効な分析と活用方法について知識不足（システム活用が苦手できていない）
- ・離職者に関する実態調査の結果を、分析・活用する機会が少ない
- ・情報収集した結果を活かそうにも、環境が整わず、結果を有効活用できない。例えば、研修テーマ

の希望があっても、人間的にも器材的にも無理で実施できない

- ・ 情報収集した内容を分析する時間と人員が足りない。また、集めた内容を活用するための関係機関や関係者に提供する機会も少ない
- ・ 看護職の就業・地域需給等に関する実態の把握・分析について行政からの委託はない。行政で実施してほしいと申し入れを行った

<その他>

- ・ 地域需給に関しては、市区町村には看護職確保対応の部・課がなく、行政との連携がとれない。どの地域にどれだけの潜在看護職がいて、看護職確保困難の施設の実態がわからない
- ・ アンケート結果（離職理由・就業可能な条件等）を広く求人施設に情報提供すること

10 復職支援研修

10-1 復職支援研修の実施

- ・復職支援研修は、1件を除き、ナースセンターが実施していた。
- ・復職支援研修を「実施した」と回答した46件の方法をみると、「実技演習」91.3%が最も多く、次いで「集合研修」82.6%、「病院等の施設訪問・現場実習」50.0%であった。
- ・「実施した」と回答した46件の開催回数は合計986回、平均21.4回であった。
- ・修了者のうちの就業者数を集計していた45件でみると、修了者は4,673人であり、そのうちの就業者数は合計1,420人、就業率は30.4%であった。

表 10-1-1. 復職支援研修の実施 (n=47)

回答項目	件数	%
実施した	46	97.9
ナースセンター以外が実施した	1	2.1
実施しなかった	-	-

表 10-1-2. 復職支援研修の方法 *複数回答可 (n=46)

回答項目	件数	%
実技演習	42	91.3
集合研修	38	82.6
病院等の施設訪問・現場実習	23	50.0
eラーニング・オンライン研修	16	34.8
オンラインと集合研修のハイブリット	9	19.6
その他	3	6.5

表 10-1-3. 復職支援研修の方法「その他」の主な内容 *記述回答

- ・オンデマンド配信（オンライン）
- ・ランチョンプレゼン（実習施設紹介）

表 10-1-4. 復職支援研修の実績

回答項目	件数	合計	平均	最小値	最大値
開催回数	46	986	21.4	1	126
修了者数	45	4,673	103.8	1	482
修了者のうちの就業者数	45	1,420	31.6	1	124

※「修了者数」はeラーニング等、受講者も含む

※「修了者数」「修了者のうちの就業者数」について、実績が不明な場合を除く（1件）

※参考：46件の修了者数は合計4,805人

10-2 復職支援研修の対象

- ・復職支援研修を「実施した」と回答した46件の対象をみると、「未就業者（復職希望あり）」100.0%、であり、「プラチナナース」を対象に実施していたのは73.9%、「未就業者（復職希望なし）」を対象に実施していたのは60.9%であった。

表 10-2-1. 復職支援研修の対象 *複数回答可 (n=46)

回答項目	件数	%
未就業者（復職希望あり）	46	100.0
プラチナナース	34	73.9
未就業者（復職希望なし）	28	60.9
訪問看護領域に就業希望する看護職	25	54.3
保健師	22	47.8
その他	18	39.1

表 10-2-2. 復職支援研修の対象「その他」の主な内容 *記述回答

- ・再就業者（離職期間が長期で受講を必要としている、再就職1年未満）
- ・就業中の希望者（就職活動中、施設勤務や看護知識・技術に不安がある、スキルアップの為の転職予定を含む）
- ・介護福祉施設・高齢者施設に就業希望者、施設などから病院への転職希望者

10-3 復職支援研修の内容

- ・研修の内容は、「看護基礎技術（採血・注射など）」95.7%が最も多く、次いで「感染予防・管理」89.1%、「最新の医療知識・技術・医療機器」82.6%であった。

表 10-3-1. 復職支援研修の内容 *複数回答可 (n=46)

回答項目	件数	%
看護基礎技術（採血・注射など）	44	95.7
感染予防・管理	41	89.1
最新の医療知識・技術・医療機器	38	82.6
一次救命処置（BLS）	29	63.0
施設見学・体験	28	60.9
薬剤	9	19.6
その他	19	41.3

表 10-3-2. 復職支援研修の内容「その他」の主な内容 *記述回答

- ・ シミュレーション研修、復職体験者の講演、復職支援講座、復職に向けての準備、セカンドライフに備える生活設計、面接・履歴書の書き方、再就業者との交流、セカンドキャリアの就業者を囲んだ交流会
- ・ 医療安全管理・医療事故防止、看護職の責務、看護倫理、看護過程、看護記録、フィジカルアセスメント、コミュニケーション
- ・ 認知症看護、褥瘡予防、高齢者の皮膚・排泄ケア、食事介助、摂食・嚥下の基礎知識、口腔ケア、安全な吸引、急変時の看護、災害看護
- ・ 訪問看護の実際、リハビリテーション、高齢者施設・訪問看護ステーションの看護の役割、高齢者介護福祉施設研修、職場のルール、制度、介護保険、老後の年金について、介護施設における看護職の役割、介護施設高齢者看護

10-4 復職支援研修で工夫したこと・効果的だったこと

表 10-4-1. 復職支援研修で工夫したこと・効果的だったこと 主な内容 *記述回答

<アンケート調査等の結果の活用>

- ・ 昨年のアンケート結果をもとに、研修テーマの一部変更と実技項目を追加した。実技ができるため、勉強になったという意見が多く、複数の研修受講者も多い
- ・ アンケート結果等で社会保険や年金に関心があることが分かったので、次年度の研修に組み入れた
- ・ 高齢者介護福祉施設に関するニーズを把握したため、就業に向けて事例報告、意見交換できる研修を企画・運営した

<研修内容や体制等の工夫>

- ・ 今まで毎年同じ講師（認定看護師）に依頼をしていたが、2年ごとに講師を変更することにした
- ・ 採血注射の実技研修では、5種類の注射針を準備し、色々なパターンを想定し体験できるようにしている
- ・ 参加者の経験年数や離職期間等を把握し、講義や演習に反映できるよう事前に講師に伝えている
- ・ 医療機関・訪問看護ステーション・介護福祉施設等、どこでも希望した所に不安なく就職できるように様々な分野が学べるよう企画している。演習を入れた講義と実技研修は外部の研修センターを活用して実施している
- ・ 介護施設への就業が少ないため、2021年より介護に特化した研修「介護福祉施設等に就職したい方のための復職支援研修」を開始
- ・ 感染管理に対する知識・技術の再習得支援継続のため、看護技術セミナー「感染管理編」を開始
- ・ 復職支援研修会で交流会を企画し復職体験について聞く場を設けた
- ・ 保育園や特別支援学校で、医療的ニーズの高い幼児、児童、生徒に対応する看護職の復職支援として、経管栄養の講習会を企画・実施した
- ・ 本人の希望する講義を選択制にしている。昼食時間帯にランチオンプレゼン（実習施設紹介）をすることで、時間を有効に使い、求人施設にも自施設紹介時間を設け、見学及び就職につなげる
- ・ 少人数で毎月、実技を必ず入れ実施している。学習の到達度を高めたり、相談しやすい雰囲気をつくるようにしている

<新しい仕組み・システムの導入>

- ・ 各研修修了時に受講証明書を発行（ハローワークの雇用保険受給資格者証の就職活動の証明にも

使用できるため、活用できている)

- ・研修申込システムの導入
- ・研修会受講修了書を発行
- ・研修受講者が事前学習でeラーニングを活用できるよう工夫した
- ・講義についてはオンライン実施をした

<研修を受講しやすくするための工夫>

- ・受講者の希望に応じて、定期研修以外に随時研修を身近な地域で実施
- ・参加しやすいように1日コースと半日コースを企画し実施
- ・ハローワークと連携し雇用保険の求職活動実績対象の研修にしている
- ・ブランクが長く経験年数が短い看護職に対してチェックリストを使用し技術をじっくり確認出来る開催日を設けた

<新型コロナウイルス感染症対策>

- ・COVID-19 感染対策のため、受講人数を半数とし、開催回数を2倍にして実施した
- ・コロナの状況で集合できない時にはオンラインで研修ができた
- ・新型コロナウイルス感染症禍の中でも、感染対策（人数や演習時個別実施等）をとって、集合研修を実施した
- ・新型コロナウイルスの感染拡大に備え、少人数開催とし、講義と実技演習を組み合わせる研修にした

11 就業中の看護職向けの研修（訪問看護に関する研修以外）

11-1 就業中の看護職向けの研修の実施

- ・就業中の看護職向けの研修は「した」48.9%、「しなかった」51.1%であった。
- ・「した」と回答した23件の内容をみると、「看護職員リフレッシュ研修」21.7%、「新人向け研修」17.4%であった。
- ・「看護職員リフレッシュ研修」の修了者数は、5件で合計633人、平均126.6人であった。
- ・「新人向け研修」の修了者数は、4件で合計785人、平均196.3人であった。

表 11-1-1. 就業中の看護職向けの研修の実施（訪問看護に関する研修以外）（n=47）

回答項目	件数	%
した	23	48.9
しなかった	24	51.1

表 11-1-2. 就業中の看護職向けの研修の内容 *複数回答可（n=23）

回答項目	件数	%	修了者数			
			合計	平均	最小値	最大値
看護職員リフレッシュ研修	5	21.7	633	126.6	8	405
新人向け研修	4	17.4	785	196.3	29	504
その他	20	87.0	5,209	260.5	11	3,548

表 11-1-3. 就業中の看護職向けの研修の内容「その他」の主な内容 *記述回答

- ・感染管理、採血演習
- ・WLB 研修、ヘルシーワークプレイス研修、看護職の働き方改革セミナー、定着促進研修、定着確認の研修、新人看護職員離職防止に関する講演会
- ・プラチナナース研修、セカンドキャリアセミナー、キャリア継続支援研修、キャリアチェンジ研修
- ・新人指導者研修、新人看護職員実地指導研修、研修責任者・教育担当者研修、実地指導者講習、管理者等研修
- ・再就業講習、再就業者フォローアップ研修、新型コロナウイルス感染症に関する研修

11-2 研修受講の促進に向けて工夫したこと・効果的だったこと

表 11-2-1. 研修受講の促進に向けて工夫したこと・効果的だったこと 主な内容 *記述回答

<受講機会を増やす>

- ・月 1~2 回の研修は日程を決めて案内をしたが、応募者が多い時は臨時で追加開催した
- ・研修日に参加できない看護職には、個別で日を設定し対応した
- ・研修責任者・教育担当者研修は 5 日間の研修であるが、連続の日程では参加しにくいいため、分散して開催した
- ・新人研修は 5 日、リフレッシュ研修は 3 日に分けて開催し、同じ施設の受講者が出来るだけ別日に参加できるよう勤務管理に配慮している
- ・感染管理・採血演習は毎月実施し、短時間で終了するように計画した
- ・施設長あてに案内を発送し、対象者が参加しやすいよう声掛けを依頼した

<オンライン研修の導入>

- ・コロナ禍の影響もあるため、ハイブリット研修とした
- ・感染防止の意味だけでなく、研修受講者の要望にあわせて（利便性の意味でも）オンラインでの研修開催方法も継続した

<研修内容の工夫>

- ・ニーズの多い演習「採血」を行った
- ・少人数で話しやすい環境を作った
- ・キャリア継続支援研修では、派遣法の改正について取り上げたことで、看護管理者の直面している課題を共有することができた
- ・対象を 40 歳代と定年前後に分けて開催した

12-1 訪問看護に関する研修の実施

- ・ 訪問看護に関する研修を開催していた 44 件の開催回数（全体）は、合計 293 回、平均 6.7 回であった。対象・内容別にみると「新任訪問看護職」107 回が最も多く、次いで「専門領域・技術」78 回、「訪問看護管理者」56 回、「中堅看護職」52 回であった。
- ・ 研修の開催時間（全開催の合計）を対象・内容別にみると、「新任訪問看護職」は「24 時間以上 72 時間未満」43.9%が最も多かった。「中堅看護職」は「12 時間以上 24 時間未満」35.7%が最も多かった。「訪問看護管理者」は「12 時間以上 24 時間未満」42.9%が最も多かった。「専門領域・技術」は「12 時間未満」「24 時間以上 72 時間未満」33.3%が最も多かった。
- ・ 研修の参加費は、「新任訪問看護職」15 件、「中堅看護職」10 件、「訪問看護管理者」13 件、「専門領域・技術」9 件が無料で実施していた。
- ・ 開催していた 44 件の研修修了者は、合計 3,911 人、平均 88.9 人であった。
- ・ 研修修了者のうち就業中の看護職は、集計していた 43 件で、合計 3,273 人、平均 76.1 人であった。

表 12-1-1. 訪問看護に関する研修の開催回数

回答項目	件数	%	開催回数			
			合計	平均	最小値	最大値
全体	44	100.0	293	6.7	1	33
(内訳)						
新任訪問看護職	41	93.2	107	2.6	1	15
中堅看護職	14	31.8	52	3.7	1	9
訪問看護管理者	21	47.7	56	2.7	1	7
専門領域・技術	18	40.9	78	4.3	1	18

※研修を都道府県看護協会が実施している場合は含まない。

表 12-1-2. 訪問看護に関する研修の開催時間（全開催の合計）

回答項目	新任訪問看護職 (n=41)		中堅看護職 (n=14)		訪問看護管理者 (n=21)		専門領域・技術 (n=18)	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
12 時間未満	2	4.9	4	28.6	4	19.0	6	33.3
12 時間以上 24 時間未満	5	12.2	5	35.7	9	42.9	5	27.8
24 時間以上 72 時間未満	18	43.9	4	28.6	8	38.1	6	33.3
72 時間以上 100 時間未満	5	12.2	-	-	-	-	-	-
100 時間以上 200 時間未満	6	14.6	1	7.1	-	-	1	5.6
200 時間以上	5	12.2	-	-	-	-	-	-

表 12-1-3. 訪問看護に関する研修の参加費

回答項目	新任訪問看護職 (n=41)		中堅看護職 (n=14)		訪問看護管理者 (n=21)		専門領域・技術 (n=18)	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
0円	15	36.6	10	71.4	13	61.9	9	50.0
1円以上 3,000円未満	2	4.9	3	21.4	3	14.3	5	27.8
3,000円以上 6,000円未満	3	7.3	-	-	2	9.5	1	5.6
6,000円以上 10,000円未満	3	7.3	1	7.1	2	9.5	-	-
10,000円以上 15,000円未満	7	17.1	-	-	1	4.8	1	5.6
15,000円以上 20,000円未満	4	9.8	-	-	-	-	2	11.1
20,000円以上	7	17.1	-	-	-	-	-	-

表 12-1-4. 訪問看護に関する研修の修了者数 (n=44)

回答項目	件数	%	人数			
			合計	平均	最小値	最大値
修了者数	44	100.0	3,911	88.9	12	433
(内訳)						
新任訪問看護職	41	93.18	1,482	36.2	9	200
中堅看護職	14	31.82	662	47.3	8	166
訪問看護管理者	21	47.73	764	36.4	4	154
専門領域・技術	18	40.91	1,003	55.7	8	360

表 12-1-5. 訪問看護に関する研修修了者のうち就業中の看護職者数 (n=43)

回答項目	件数	%	人数			
			合計	平均	最小値	最大値
就業中の看護職者数	43	100.0	3,273	76.1	10	356
(内訳)						
訪問看護ステーション	43	100.0	2,416	56.2	1	350
病院・診療所	42	97.7	640	15.2	1	80
保健所・市区町村	3	7.0	9	3.0	1	5
不明	5	11.6	46	9.2	1	23
その他	26	60.5	162	6.2	1	46

※集計していない等、実績が不明な場合は含まない(1件)

表 12-1-6. 訪問看護に関する研修修了者のうち就業中の看護職者数 内訳「その他」の主な内容

*記述回答

13 交流会・カフェ等（研修以外）

13-1 交流会・カフェ等の開催

- ・ 交流会・カフェ等の開催は、「した」44.7%、「しなかった」55.3%であった。
- ・ 「した」と回答した21件の開催回数は、合計90回、平均4.3回であった。また、参加人数は、合計880人、平均41.9人であった。
- ・ 参加者がいた20件の参加者の内訳をみると、「未就業の看護職（就業希望あり）」90.0%が最も多く、次いで「就業中の看護職」70.0%、「定年退職前後の看護職（就業希望を問わない）」60.0%であった。

表 13-1-1. 交流会・カフェ等の開催（n=47）

回答項目	件数	%
した	21	44.7
しなかった	26	55.3

表 13-1-2. 交流会・カフェ等の開催実績（n=21）

回答項目	合計	平均	最小値	最大値
開催回数	90	4.3	1	23
参加人数	880	41.9	0	250

※開催したが参加者が0人だった場合も含む（1件）

表 13-1-3. 交流会・カフェ等の参加者の内訳 *複数回答可（n=20）

回答項目	件数	%
未就業の看護職（就業希望あり）	18	90.0
就業中の看護職	14	70.0
定年退職前後の看護職（就業希望を問わない）	12	60.0
子育て中の看護職（就業希望を問わない）	11	55.0
未就業の看護職（就業希望なし）	9	45.0
その他	6	30.0

※開催したが参加者が0人だった場合を除く（1件）

表 13-1-4. 交流会・カフェ等の参加者の内訳「その他」 *記述回答

<ul style="list-style-type: none"> ・看護学生 ・新人看護職 ・訪問看護師 ・復職後1年未満の看護職 ・教員
--

13-2 交流会・カフェの開催で工夫したこと・効果的だったこと

表 13-2-1. 交流会・カフェの開催で工夫したこと・効果的だったこと 主な内容 *記述回答

<p><情報交換や交流を促す工夫></p> <ul style="list-style-type: none"> ・再就職セミナーのプログラムに、情報交換や交流会の時間を設けて実施した ・カフェの雰囲気的交流しやすいよう、ホテルで開催し、コーヒープレイクの時間を設けた ・看護職就業相談員を各グループ1名配置し、司会進行を行い参加者が発言しやすいようにした ・交流会の会場にクリスマスリースやオブジェ等を配置し、BGMに音楽を流して、リラックスできる雰囲気づくりをしたことで、和やかに意見交換できた <p><参加しやすくするための工夫></p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア支援セミナー「ママ・パパCafe」では、子ども同伴可とした ・看護職であれば就業の有無に関係なく参加可能であり、子ども同伴可 ・オンライン研修、少人数制で、話しやすい雰囲気づくりに努めた ・気軽に来所できるよう、自由に出入りができ、コーヒー等を飲みながら（コロナ感染拡大時期は中止）紙の求人票を相談員に声かけることなく自由に閲覧できるようにした ・ハーバリウムを取り入れ、リラックスできるようにした <p><就業に関する情報を追加で提供></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ナースセンターカフェと同日様々なテーマでミニ講座も開催（各1時間） ・潜在看護師交流会は就業につながった人ばかりではなく、再就業に向けて研修を受けたり、医療関係の情報収集をしたりしている人にも自身の経験を話してもらった ・交流会後予約制として、就業相談会を実施した ・ナースセンターの活動紹介を行い、NCの利用（相談）も身近に感じてもらうよう工夫した ・訪問看護師からの体験談、訪問看護ステーションや就業相談推進アドバイザーとの相談コーナーを設け、参加者が具体的に相談できるように工夫した
--

14 ハローワークとの連携＜会議・情報共有＞

14-1 ハローワークとの連絡調整会議の開催

- ・ハローワークとの連絡調整会議の開催は、「した」70.2%、「しなかった」29.8%であった。
- ・「した」と回答した33件の連絡調整会議の構成員をみると、「人材確保対策コーナーを設置しているハローワーク」93.9%が最も多く、次いで「都道府県看護主管課」「都道府県労働局」87.9%、「都道府県看護協会」81.8%であった。
- ・「した」と回答した33件の連絡調整会議の内容をみると、「地域の求職・求人の動向」97.0%が最も多く、次いで「求職・求人情報の共有」93.9%、「事業に関する広報」84.8%であった。

表 14-1-1. ハローワークとの連絡調整会議の開催 (n=47)

回答項目	件数	%
した	33	70.2
しなかった	14	29.8

表 14-1-2. ハローワークとの連絡調整会議の構成員 *複数回答可 (n=33)

回答項目	件数	%
人材確保対策コーナーを設置しているハローワーク	31	93.9
都道府県看護主管課	29	87.9
都道府県労働局	29	87.9
都道府県看護協会	27	81.8
人材確保対策コーナーを設置していないハローワーク	6	18.2
その他	5	15.2

表 14-1-3. ハローワークとの連絡調整会議の構成員「その他」の主な内容 *記述回答

・ ナースセンター職員	・ 介護老人保健施設協会
・ 施設の看護管理者	・ 介護労働安定センター
・ 社会福祉協議会、福祉人材センター	・ 介護福祉人材養成校

表 14-1-4. ハローワークとの連絡調整会議の内容 *複数回答可 (n=33)

回答項目	件数	%
地域の求職・求人の動向	32	97.0
求職・求人情報の共有	31	93.9
事業に関する広報	28	84.8
ハローワークの相談窓口の活用	24	72.7
その他	10	30.3

表 14-1-5. ハローワークとの連絡調整会議の内容「その他」の主な内容 *記述回答

- ・ 地域に必要な看護職確保推進事業
- ・ 相談事例の検討
- ・ 連携手順の見直し
- ・ 各人材確保対策コーナーとナースセンターとの連携状況
- ・ 労働局からの情報提供
- ・ 看護協会からのタイムリーなデータや情報提供
- ・ 協働開催の研修や就職フェアの開催、就職説明会について

14-2 ハローワークとの連携で工夫したこと・効果的だったこと

表 14-2-1. ハローワークとの連携で工夫したこと・効果的だったこと 主な内容 *記述回答

<新たな仕組みの導入・体制の改善>

- ・ コロナ禍のため「オンラインによる合同就業相談方法」をハローワークと一緒に検討して、「オンラインの流れ」を作成して明文化し、オンライン就業相談を開始した
- ・ 連携事業実施要領の見直しを行った
- ・ 出張相談を行っていないハローワークにナースセンターの案内や研修案内を置いてもらえるようになった
- ・ 再就業コーディネーターが、出張相談窓口を担当し、ハローワーク担当者と連携して相談者の同意書作成件数を増やした

<周知の改善>

- ・ ハローワークにナースセンター主催の看護職の就業相談会の周知協力依頼
- ・ 求人登録の連携対象施設を増やすためのチラシを検討した
- ・ ナースセンター主催の研修案内やハローワークでのナースセンター相談日のチラシをハローワークに設置配布してもらった
- ・ ナースセンターの周知のため、説明の動画を作成し、人材確保対策コーナーを設置しているハローワーク（1か所）で公開している
- ・ ハローワークの窓口に研修会・出張相談チラシやナースセンターリーフレットを設置し、来所した求職者に配布してもらった
- ・ 就職相談会の開催で求職者に案内をしてもらうことで来場者の増加につながっている

<情報共有・提供の工夫>

- ・ ナースセンターでは、ハローワークのイベントやハローワークの看護求人情報一覧を、職員や求職者に情報提供（ホームページ等）
- ・ 会議の中で地域の動きの他に個別に連携求職者をピックアップして、対応の方向性を確認している
- ・ ハローワークが求職者にナースセンターを紹介してくれ、巡回相談の相談者数が増加した
- ・ 相談者にハローワークとの連携を説明し、承諾が得られた場合にはハローワークへ報告し、ハローワークから情報をもらえるようになった
- ・ ハローワークとナースセンターの持つ情報を共有し、就業支援できる。ハローワーク来所時にナースセンター登録を説明する（パンフレットを渡す）ことで就業につなげられる
- ・ 移動就業相談は、看護師経験のある相談員が対応していることをハローワーク担当者へ周知したことで、来所者が増加し看護職の再就業に結びつけることができた
- ・ 県看護協会からタイムリーにデータや情報を提供し、看護職不足の危機的状況を伝えたことで、ハ

- ローワーク職員も仕事に活かすことが出来ると言ってもらえた。これにより、労働局、ハローワークで実施するイベントにも声がかかるようになった
- ・ハローワークの就業相談者は就職活動の一環としてナースセンターの相談を利用できるため、就業先決定の具体的な相談に応じることができた
- ・定例会議3回の他にハローワークの担当者と月1回は情報交換している
- ・連携調整会議を定期的を開催することで、日頃の情報共有や相談がスムーズになっている

14-3 ハローワークとの連携に関する課題

表 14-3-1. ハローワークとの連携に関する課題 主な内容 *記述回答

<会議・連携事業の実施に関する課題>

- ・コロナ禍で会議が中止になったが、オンラインなどでも開催した方がよかった
- ・年に1回でも、定期的な会議があると良い
- ・利用者のアンケート結果では、連携セミナーの評価は高いが、対応できる職員も限られており、実施回数にも限りがある
- ・毎年のようにハローワークの担当者が代わり、連携事業に関する情報共有や事業推進が図れない
- ・ハローワーク担当者の異動によって看護職の就業相談に関しての理解の差を感じる
- ・ハローワーク連携は書面のやり取りとなり、継続支援に繋がりにくい。事務手続きが多いため、書面での連携は1か所のハローワークしか動いていない。ハローワーク連携の手続きのスリム化と継続支援が課題
- ・新型コロナウイルス感染症発生以降連携会議を開催していないため、それぞれの事業の工夫や協力等について検討できていない
- ・ハローワークで把握できる離職した看護職の情報をナースセンターに提供することの検討が進まない
- ・人材確保コーナーを持つハローワークとのみ連携をとっているがそれ以外のハローワークとは就業支援へ関わりにおいて温度差がある
- ・連携ができていないのはほんの一部のハローワークで連携が不足している
- ・地域の看護職からの要望もあり、ハローワークとの連携を広げる必要性を感じる

<情報共有の方法・内容に関する課題>

- ・看護職の求人・求職支援の課題等について話し合いの計画を立てる
- ・1か月に1度の情報共有で、登録日によってタイムラグがある
- ・書類のやり取りを郵便で行っているため、タイムロスが発生し、情報を活かしきれていない
- ・ハローワークでは限られたスタッフ数で多職種の職業紹介業務を行っているため、ナースセンターとの連携事業にそれほどの時間をかけることもできず、同意書の説明や取得などが容易ではない
- ・再就職相談をする実務者同士の会議があると求職者の情報収集や支援もしやすくなるのではないかと
- ・情報共有のための同意書について、求人施設・求職者共にインターネット登録が主であるため、同意を得ることが難しい
- ・連携に承諾する求人施設は一定数あるが、ハローワークとは登録方法が違うことから億劫との理由でナースセンターの登録には結びつかないことが多い。登録様式の簡略化等検討が望まれる
- ・圏域ごとの来所者の特性に合わせた対応が異なる点

15-1 ハローワークでの巡回相談の実施

- ・ハローワークでの巡回相談は、全都道府県ナースセンターで実施していた。
- ・ハローワークでの巡回相談の実績をみると、人材確保対策コーナーを設置しているハローワークで巡回相談を実施していたのは46件で、実施箇所数は平均2.7か所、実施回数は年間平均46.0回だった。そのうち、職業紹介を実施していたのは38件で、実施箇所数は平均2.4か所だった。
- ・人材確保対策コーナーを設置していないハローワークでの巡回相談を実施していたのは39件で、実施箇所数は平均6.3か所、実施回数は年間平均58.9回であった。そのうち職業紹介を実施したのは30件で、実施箇所数は平均5.5か所だった。

表 15-1-1. ハローワークでの巡回相談の実施 (n=47)

回答項目	件数	%
した	47	100.0
しなかった	-	-

表 15-1-2. ハローワークでの巡回相談の実績 (人材確保対策コーナーの設置あり) (n=46)

回答項目	件数	合計	平均	最小値	最大値
実施箇所数	46	124	2.7	1	10
職業紹介実施箇所数	38	93	2.4	1	8
実施回数	46	2,116	46.0	3	403

表 15-1-3. ハローワークでの巡回相談の実績 (人材確保対策コーナーの設置なし) (n=39)

回答項目	件数	合計	平均	最小値	最大値
実施箇所数	39	245	6.3	1	13
職業紹介実施箇所数	30	165	5.5	1	12
実施回数	39	2,298	58.9	5	245

15-2 ハローワークと連携した就業相談会の開催

- ・ハローワークと連携した就業相談会は、「した」57.4%、「しなかった」42.6%であった。
- ・「した」と回答した27件の開催回数は、合計260回、平均9.6回、開催箇所数は合計76か所、平均2.8か所であった。
- ・参加人数は集計していた26件で、合計1,394人、平均53.6人であった。

表 15-2-1. ハローワークと連携した就業相談会の開催 (n=47)

回答項目	件数	%
した	27	57.4
しなかった	20	42.6

表 15-2-2. ハローワークと連携した就業相談会の実績 (n=27)

回答項目	件数	実績			
		合計	平均	最小値	最大値
開催回数	27	260	9.6	1	96
開催箇所数	27	76	2.8	1	14
参加人数	26	1,394	53.6	0	204

※開催したが参加人数が0人だった場合も含む(1件)

※参加人数について、動画配信をしたため参加者不明の場合は除く(1件)

15-3 ハローワークとの連携による求人施設への支援内容

- ・ハローワークと連携した求人施設への支援内容は、「求人施設の面接会を開催」63.3%が最も多く、次いで「ハローワークと同行して求人開拓を実施」13.3%、「管理選考会に協力」3.3%であった。

表 15-3-1. ハローワークと連携した求人施設への支援内容 *複数回答可 (n=30)

回答項目	件数	%
求人施設の面接会を開催	19	63.3
ハローワークと同行して求人開拓を実施	4	13.3
管理選考会に協力	1	3.3
その他	9	30.0

表 15-3-2. ハローワークと連携した求人施設への支援内容「その他」の主な内容 *記述回答

<ul style="list-style-type: none"> ・求人情報の共有 ・「介護就職ディ」への参加 ・ハローワークと連携し、e ナースセンターで求人票を公開 ・求人情報をもとに、ナースセンターについて説明し求人開拓を行う
--

16-1 ハローワーク以外での就業相談会・巡回相談等の開催

- ・ハローワーク以外での就業相談会・巡回相談等は、「した」57.4%、「しなかった」42.6%であった。
- ・「した」と回答した27件の実績をみると、開催回数は合計306回、平均11.3回、開催箇所数は合計97か所、平均3.6か所、参加人数は合計1,240人、平均45.9人であった。
- ・「した」と回答した27件の開催した施設をみると、「文化施設」51.9%が最も多く、次いで「ハローワーク以外の行政施設」22.2%、「商業施設」14.8%、「福祉施設」7.4%であった。

表 16-1-1. 施設での就業相談会・巡回相談の開催（ハローワーク以外）（n=47）

回答項目	件数	%
した	27	57.4
しなかった	20	42.6

表 16-1-2. 施設での就業相談会・巡回相談等の実績（ハローワーク以外）（n=27）

回答項目	合計	平均	最小値	最大値
開催回数	306	11.3	1	48
開催箇所数	97	3.6	1	13
参加人数	1,240	45.9	0	366

※開催したが参加人数が0人だった場合も含む（2件）

表 16-1-3. 就業相談会・巡回相談を開催した施設（ハローワーク以外）*複数回答可（n=27）

回答項目	件数	%
文化施設	14	51.9
ハローワーク以外の行政施設	6	22.2
商業施設	4	14.8
福祉施設	2	7.4
その他	15	55.6

表 16-1-4. 就業相談会・巡回相談を開催した施設「その他」の主な内容

- ・病院
- ・ホテル
- ・商工会議所
- ・県の看護研修センター
- ・マスコミ主催の就職相談会
- ・看護大学や専門学校（リカレント教育での相談会に参加）
- ・就労支援センター
- ・県看護協会（オンライン開催を含む）

17-1 ナースセンターの運営強化に向けた委員会等の開催

- ・ナースセンターの運営に関する委員会・協議会の開催は、「した」97.9%、「しなかった」2.1%であった。
- ・「した」と回答した46件の委員会・協議会の構成員をみると、「都道府県看護主管課」97.8%が最も多く、次いで「都道府県看護協会」95.7%、「医師会」「看護管理者」91.3%であった。
- ・「した」と回答した46件の委員会・協議会の成果をみると、「既存事業が推進された」80.4%、「連携がスムーズになった」71.7%、「新規事業ができた」10.9%の順に多かった。

表 17-1-1. ナースセンターの運営に関する委員会・協議会の開催 (n=47)

回答項目	件数	%
した	46	97.9
しなかった	1	2.1

表 17-1-2. ナースセンターの運営に関する委員会・協議会の構成員 *複数回答可 (n=46)

回答項目	件数	%
都道府県看護主管課	45	97.8
都道府県看護協会	44	95.7
医師会	42	91.3
看護管理者	42	91.3
養成機関	38	82.6
都道府県労働局	36	78.3
病院団体	34	73.9
ハローワーク	28	60.9
有識者	19	41.3
その他	22	47.8

表 17-1-3. ナースセンターの運営に関する委員会・協議会の構成員「その他」の主な内容 *記述回答

- ・求人施設、求人担当者
- ・市町村会、市町代表、市長会代表、政令市、政令師看護担当課
- ・福祉機関、介護福祉在宅領域、介護福祉関係者、社会福祉協議会、福祉施設看護管理者、県老人福祉施設協議会、福祉人材センター、老人福祉施設協議会
- ・訪問看護ステーション看護管理者、訪問看護師連絡協議会、訪問看護ステーション団体、訪問看護ステーション協議会、訪問看護ステーション協議会老人福祉施設協議会、訪問看護ステーション連絡協議会、訪問看護ステーション協会
- ・県教育委員会高校教育課、教育庁
- ・助産師会、保健師協議会等、有床診療所団体、日本精神看護協会、老人保健施設協会、老人保健施設協議会
- ・看護協会長が必要と認めた者、研修医、経営者団体、報道機関

表 17-1-4. ナースセンターの運営に関する委員会・協議会の成果 *複数回答可 (n=46)

回答項目	件数	%
既存事業が推進された	37	80.4
連携がスムーズになった	33	71.7
新規事業ができた	5	10.9
その他	5	10.9

表 17-1-5. ナースセンターの運営に関する委員会・協議会の成果「その他」の主な内容 *記述回答

<ul style="list-style-type: none"> ・ ナースセンター事業の課題の共有ができた ・ 事業の理解 ・ 地域偏在に関する対策への意見交換ができた
--

18 「看護師等の離職時等の届出制度」届出者への連絡支援

18-1 届出者への初回連絡の時期

- ・届出時の復職意向で「すぐに復職したい」「いずれ復職したい」と回答した届出者への初回連絡の時期は、「登録後3日以内」が最も多く、次いで「登録後1か月以内」、「登録後1週間以内」であった。
- ・届出時の復職意向で「復職の希望がない」「復職の希望が未定」と回答した届出者への初回連絡の時期は、「登録後3日以内」が最も多く、次いで「登録後1か月以内」であった。

表 18-1-1. 復職意向別の届出者への初回連絡の時期 (n=47)

回答項目	すぐに復職したい		いずれ復職したい		復職の希望がない		復職の希望が未定	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
登録後3日以内	22	46.8	18	38.3	15	31.9	15	31.9
登録後1週間以内	9	19.1	11	23.4	6	12.8	8	17.0
登録後1か月以内	10	21.3	12	25.5	13	27.7	12	25.5
その他	6	12.8	6	12.8	13	27.7	12	25.5

18-2 届出者への定期的な連絡の頻度

表 18-2-1. 復職意向別の届出者への定期的な連絡の頻度 主な内容

復職意向	すぐに復職したい	いずれ復職したい	復職の希望がない	復職の希望が未定
連絡の頻度	<ul style="list-style-type: none"> ・月1回以上(10件) ・月2回(1件) ・年1回(5件) ・年2回(3件) ・年4回(3件) ・なし(18件) 	<ul style="list-style-type: none"> ・月1回(7件) ・月2回(1件) ・年1回(5件) ・年2回(6件) ・年4回(2件) ・なし(21件) 	<ul style="list-style-type: none"> ・月1回(5件) ・年1回(6件) ・年2回(2件) ・年3回(1件) ・年4回(2件) ・なし(28件) 	<ul style="list-style-type: none"> ・月1回(6件) ・年1回(7件) ・年2回(3件) ・年3回(1件) ・年4回(2件) ・6か月後(1件) ・なし(22件)

18-3 届出者への主な連絡手段

- ・「すぐに復職したい」「いずれ復職したい」と回答した届出者への主な連絡手段は、「電話」が最も多く、次いで「メール」、「郵送」であった。
- ・「復職の希望がない」「復職の希望が未定」と回答した届出者への主な連絡手段は、「メール」が最も多く、次いで「電話」、「郵送」であった。

表 18-3-1. 復職意向別の届出者への主な連絡手段 (n=47)

回答項目	すぐに復職したい		いずれ復職したい		復職の希望がない		復職の希望が未定	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
電話	26	55.3	24	51.1	16	34.0	18	38.3
メール	15	31.9	16	34.0	18	38.3	19	40.4
郵送	5	10.6	6	12.8	11	23.4	9	19.1
その他	1	2.1	1	2.1	2	4.3	1	2.1

18-4 届出者への支援内容

- ・届出者への支援内容を見ると、復職意向によらず「e ナースセンターの登録案内」が最も多く、復職意向のある届出者に対しては、「ナースセンターの相談・研修・イベントの案内」「現況確認」「ハローワークでの巡回相談・相談会の案内」の順で多かった。

表 18-4-1. 復職意向別の届出者への支援内容 *複数回答可 (n=47)

回答項目	すぐに復職したい		いずれ復職したい		復職の希望がない		復職の希望が未定	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
e ナースセンターの登録案内	43	91.5	42	89.4	29	61.7	35	74.5
ナースセンターの相談・研修・イベントの案内	42	89.4	40	85.1	26	55.3	32	68.1
現況確認	39	83.0	35	74.5	26	55.3	28	59.6
ハローワークでの巡回相談・相談会の案内	37	78.7	35	74.5	20	42.6	26	55.3
求人情報の提供	29	61.7	24	51.1	7	14.9	13	27.7
その他	6	12.8	6	12.8	6	12.8	5	10.6

表 18-4-2. 復職意向別の支援の内容「その他」の主な内容

復職意向	すぐに復職したい	いずれ復職したい	復職の希望がない	復職の希望が未定
支援の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ NC ニュース・機関誌の送付 ・ コロナ関連の仕事希望の確認 ・ 合同就職説明会の案内 ・ 登録内容の見直し依頼 	<ul style="list-style-type: none"> ・ NC ニュース・機関誌の送付 ・ コロナ関連の仕事希望の確認 ・ 合同就職説明会の案内 ・ 登録内容の見直し依頼 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 機関誌の発送 ・ 合同就職説明会の案内 ・ 登録内容の見直し依頼 ・ 届出内容変更時の手続きに関する依頼文書送付 	<ul style="list-style-type: none"> ・ NC ニュース・機関誌の送付 ・ 合同就職説明会の案内 ・ 登録内容の見直し依頼

18-5 届出者への支援で工夫したこと・効果的だったこと

表 18-5-1. 届出者への支援で工夫したこと・効果的だったこと 主な内容 *記述回答

<p><丁寧な支援></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ できるだけ電話で登録のお礼を伝えて、一方的な説明だけにならないようにして、現況確認や就業意向について確認し、ナースセンターの利用を推奨した ・ 県内の看護系の大学・専門学校でナースセンターの役割の説明や届出制度の必要性を説明した ・ 数年前に ID のみの申請で、申請者に再度連絡を入れたところ、ID 申請直後には対応が難しかった方でも登録に至ることができた ・ 届出者にはできるだけ早くコンタクトをとって、e ナースセンターへの登録を促した ・ e ナースセンターに未登録の届出者に近況を伺った。今年度はアンケート実施し、登録推進のための対策を検討 ・ 届出登録者には、必ず連絡をとり e ナースセンター登録を勧め再就職支援した ・ e ナースセンター登録だけしている人には届出登録について説明し、本人登録を促す。またはナースセンターが代行登録した ・ 復職希望がないと回答していても、直接電話で話してみると違う意見を聞くことがあり、電話をすることは大切だと感じた <p><連絡の取り方の工夫></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「すぐに復職したい」と回答した人には、3 日以内に連絡がつかなくても、1 か月後位に再度連絡をするようにした ・ 自身で ID 登録する届出者には復職の意向があるため、早期に連絡をすると e ナースセンターに登録に繋がった ・ e ナースセンターへの登録者には、研修やイベントの情報を早期に案内すると復職に繋がった ・ 届出制度の登録がない e ナースセンター登録者に届出制度の周知案内メールを行った ・ NCCS システムからの一斉メール送信を適宜実施した（以前から一斉メールはほぼ実施してこなかったため、求職者への一斉メールは新鮮で反応もよかった） ・ 就業状況を把握するため往復はがきを送り、就業支援が必要な人を把握し支援を行った <p><新型コロナウイルス感染症に関する対応の効果></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナワクチン接種業務の求人に関する情報提供により、約 20%の潜在看護職が病院や施設等への就業に繋がった
--

- ・コロナ禍で、保健所支援看護師確保のために1人ずつ電話し、何とか確保することができた（労力が必要であったが、効果があった）
- ・コロナ関連の業務応援や協力依頼の案内時に研修受講案内も行った

<資料提供・周知による効果>

- ・チラシを郵送することでハローワークなど実際の相談やeナースセンターの登録につながった
- ・初回連絡でナースセンターの案内と一緒に求職登録票と返信用封筒を同封することで、eナースセンターへの登録増加につながった

19 ナースセンターの周知・広報

19-1 周知・広報で活用した資料

- ・ナースセンターの周知・広報資料として、全都道府県で「ナースセンターに関する案内」「届出制度に関する案内」に関する資料が活用されていた。その他、「研修・相談・イベントに関する案内」97.9%、「ナースセンターだより」95.7%の資料が活用されていた。

表 19-1-1. ナースセンターの周知・広報で活用した資料 *複数回答可 (n=47)

回答項目	件数	%
ナースセンターに関する案内	47	100.0
届出制度に関する案内	47	100.0
研修・相談・イベントに関する案内	46	97.9
「ナースセンターだより」	45	95.7
「はたさぼ」	41	87.2
その他	14	29.8

表 19-1-2. ナースセンターの周知・広報で活用した資料「その他」の主な内容 *記述回答

<p><都道府県ナースセンター作成></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ナースセンター事業のまとめ ・ホスピタルガイド ・看護への道 ・看護職就職ガイドブック ・自作のリーフレット、チラシ、求人情報、小冊子 ・求人情報誌の発行 ・看護師等学校養成所ガイドブック・「やさしさがキャリアになる」看護学校一覧 <p><日本看護協会作成></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「やっぱり看護のシゴト」 ・パンフレット「看護協会ってどんなところ」(看護協会ガイドブック) ・「看護職をめざすあなたへ」 <p><都道府県行政作成></p> <ul style="list-style-type: none"> ・看護への道(行政) ・県作成就職活動ガイドブック
--

19-2 周知・広報資料の配布先

- ・ ナースセンターの周知・広報資料の配布先をみると、「ハローワーク」97.9%が最も多く、次いで「求職者・e ナースセンター登録者」「相談・研修受講者」「看護学校・養成所」95.7%、「医療機関・介護施設等」「行政機関」93.6%であった。

表 19-2-1. ナースセンターの周知・広報で活用した資料の配布先 *複数回答可 (n=47)

回答項目	件数	%
ハローワーク	46	97.9
求職者・e ナースセンター登録者	45	95.7
相談・研修受講者	45	95.7
看護学校・養成所	45	95.7
医療機関・介護施設等	44	93.6
行政機関	44	93.6
求人施設	41	87.2
とどけるん登録者	35	74.5
看護協会の会員	30	63.8
商業施設	10	21.3
その他	9	19.1

表 19-2-2. ナースセンターの周知・広報で活用した資料の配布先「その他」の主な内容 *記述回答

<ul style="list-style-type: none"> ・ 中学・高等学校 ・ 図書館 ・ 公民館 ・ コンビニエンスストア ・ 社会福祉協議会 ・ 都道府県看護協会 ・ 医師会 ・ 看護協会退会者
--

19-3 周知・広報の方法（資料の配布以外）

- ・ 資料の配布以外の方法による周知・広報は、「した」95.7%、「しなかった」4.3%であった。
- ・ 「した」と回答した45件の周知・広報の媒体をみると、「ホームページ・WEB サイト」95.6%が最も多く、次いで「新聞広告」51.1%、「PR グッズの作成」46.7%であった。

表 19-3-1. 資料配布以外の周知・広報の実施 (n=47)

回答項目	件数	%
した	45	95.7
しなかった	2	4.3

表 19-3-2. 周知・広報の媒体（資料配布以外） *複数回答可（n=45）

回答項目	件数	%
ホームページ・WEB サイト	43	95.6
新聞広告	23	51.1
PR グッズの作成	21	46.7
SNS	10	22.2
交通広告	10	22.2
ラジオ CM	5	11.1
テレビ CM	5	11.1
その他	23	51.1

表 19-3-3. 周知・広報の媒体「その他」の主な内容 *記述回答

<p><WEB・SNS> YouTube 動画、県のLINE、ネット広告、メールマガジンでの配信</p> <p><紙媒体> 県や市町村の広報誌、タウン誌、フリーペーパー、県民だより、新聞、ポスター掲示、 協会で使用する封筒にナースセンターや届出制度について印刷、県内中学生お仕事ブックに掲載</p> <p><テレビ・ラジオ番組> TV ウィークリー、ケーブルテレビ、テレビ番組出演、ラジオ（パーソナリティと電話インタビュー）</p> <p><電子掲示> スクリーンビジョン、デジタルサイネージインフォメーション放映（看護協会1階ロビー）</p> <p><その他> 管理者研修で PR、看護管理者等にメール・資料送付、県内看護大学等に説明会を開催（オンライン）、 県看護協会長のメッセージ動画、潜在看護職向けの再就職者インタビュー動画、報道機関への 情報提供、新聞社主催のオンラインガイダンス</p>

表 19-3-4. PR グッズ（ナースセンターの名入りを含む）の制作物の主な内容 *記述回答

<p><文房具> クリアファイル、クリアケース、紙ファイル、付箋、ノート、マスキングテープ、 フリクションボールペン、ボールペン、シャープペンシル、ペン、葉、手帳</p> <p><衛生用品> ウエットティッシュ、絆創膏、ポケットティッシュ、アルコールタオル、マスク、マスクケース、 携帯エチケットセット</p> <p><日用雑貨類> エコバック、トートバッグ、眼鏡拭き、フラットケース、巾着</p> <p><その他> キャラクターやロゴを作成してのぼりや表示ボード作成、NC サポートシール、サポートカード、 プラチナナース向けリーフレット、意識レベルシート、バナースクリーン、防災グッズ</p>

19-4 周知・広報で工夫したこと・効果的だったこと

表 19-4-1. 周知・広報で工夫したこと・効果的だったこと 主な内容 *記述回答

<制作物の工夫>

- ・PR グッズを作成し広報に活用できた（「はたさぼ」にサポートシールを貼って県ナースセンターの連絡先をアピールした。また、名刺サイズのサポートカードを作成し、求職者や病院関係機関に広報した）
- ・2月にナースセンターだより送付時に、届出制度について文書・資料同封して意識づけた
- ・「退職される皆様へ」セットを配布した
- ・求人求職 e ナースセンター登録ガイドを作成した
- ・看護協会広報誌へ掲載した
- ・医師会報へ掲載した
- ・ナースセンター広報誌を県内高等学校、看護師等養成機関へ配布、1日看護体験の募集時等適宜使用した

<広く周知するための工夫>

- ・金額はかかるが、集中的にテレビCMを入れることは効果的であった
- ・ナースセンターホームページを開く際に特定の事業のポップアップウィンドウを表示させるようにしたことで、事業の周知ができ認知度向上に繋がった
- ・イベント（看護の日・看護週間）等でメディアを集めるために県と連携を密にとって知事をゲストに呼んだ
- ・会長とナースセンター事業部長がラジオ番組へ出演した
- ・駅構内での年間ライトアップ掲示、主要駅での電光掲示を行った
- ・市町村の広報誌へ再就業支援研修会や就業相談等の掲載を依頼した
- ・図書館でナースセンター情報を提示した

<イベントを活用した周知>

- ・一日看護体験の広報を通してナースセンターを周知した
- ・会員施設代表者、看護管理者等交流会や新人看護職者研修会の参加者へ説明を行った
- ・看護協会の長期研修、看護学校・養成所でナースセンター利用について説明する機会を作った
- ・県行政と連携し、女性就職応援イベントへの参加、県外近隣の看護学部のある協定締結大学、県の就労支援センター、就職・移住応援センター、老人保健施設へ広報資料を配布した
- ・県の訪問看護ステーション連絡協議会と連携し、研修時に6回周知・広報を実施した

<新型コロナウイルス感染症に関する周知>

- ・ケーブルテレビで看護の日の広報と共にナースセンターについて広報したことで、新型コロナウイルス感染症に関する支援者が増えた
- ・コロナワクチン接種の開始に伴い、実施主体の市町村にナースセンターの周知を実施した
- ・マスコミでの看護協会会長や知事からのコロナ対応についての発信
- ・新型コロナウイルスワクチン接種における、県知事と協会長のテレビ出演及びナースセンター長と健康福祉部長のテレビ出演により、ナースセンターのPRとなり潜在看護職のナースセンター登録者増につながった

20-1 その他、取り組んだ事業等

表 20-1-1. その他、取り組んだ事業等の主な内容 *記述回答

＜新型コロナウイルス感染症対応＞

- ・ ワクチン接種研修、講習会
- ・ 潜在看護職等のワクチン接種業務への就業支援
- ・ 就業準備金支給申請に関する支給対象者への必要な支援
- ・ 宿泊施設従事者就職支援
- ・ 新型コロナ感染症の終息が見えない中、オンラインによる研修の頻度が増えた
- ・ コロナ関連の人材確保では、県コロナ対策本部や県保健所等と連携し、全国規模の広域求人調整や疫学調査の人材確保を行った

＜看護の心普及事業、学生等に関する支援＞

- ・ 看護学生を対象にナースセンターの役割・届出制度についての説明会や資料配布
- ・ 看護師等養成機関での講話（キャリアをつなぐ）
- ・ 高等学校へのキャリア教育
- ・ UI ターンの取り組み
- ・ 親子で楽しむイベントに参加（幼児・小学生低学年に看護体験やクイズ等を実施し看護をPR）
- ・ 進路相談会（オンラインも含む）、進路指導担当者連絡会
- ・ 看護の魅力映像を制作し、ホームページに掲載
- ・ 高等学校の企業説明会、看護進路ガイダンス、看護学生就職ガイダンス
- ・ 勤務環境改善研修看護の出前授業、看護系学校への学校訪問
- ・ 看護フェスタ（ナースセンターのホームページ内に特設サイトを開設）
- ・ ふれあい看護体験、看護フェア、ふれあい看護体験、1日看護体験（オンラインも含む）

＜就業に関する支援＞

- ・ 再就業コーディネーター配置事業の就業促進において、コーディネーター支援員による出張相談と毎月の情報交換会の実施
- ・ セカンドキャリア支援研修、人材登録
- ・ 県内就業促進事業（県内就職施設紹介ガイドブック作成）
- ・ 県内の保健・医療・福祉の施設や求人施設の訪問
- ・ 行政機関が作成する看護職復職支援PR動画に協力（ナースセンターのPRとともに、実際に復職者の経験を含めた）
- ・ 県内就業を促すためのWeb就職ガイダンス（病院版）
- ・ 在宅療養を支える人材確保のための就職ガイダンス（訪問看護ステーション版）
- ・ 県内外看護師等への県内就業支援事業で、施設の魅力発信力向上研修の開催、移住相談会の看護ブースの出展、新年度採用試験情報の発信
- ・ 潜在看護職復職研修の一部にeラーニングを採用

＜職場環境改善に関する支援＞

- ・ 心の健康相談事業
- ・ 働き続けられる職場づくり推進事業（研修会開催）
- ・ 医療従事者のWLBワークショップ

- ・ヘルシーワークプレイスの推進研修会の開催
- ・相談員が定着促進コーディネーターとともに施設を訪問し、ナースセンターの周知をした
- ・看護職の職場環境推進事業で、タスクシフトシェアの研修、ハラスメント研修を開催、相談窓口の設置

＜その他＞

- ・新人看護職員の不安相談
- ・新人教育に携わる看護職への研修
- ・看護基礎技術演習の実施
- ・セルフケア、ラインケア研修の開催
- ・休日相談（土曜日）
- ・地域に必要な看護職確保推進事業
- ・こころの健康相談事業（臨床心理士による対面相談）
- ・セカンドキャリアセミナー
- ・定年後の看護職の活用を促進するためのプラチナナース事業
- ・訪問看護の普及啓発として訪問看護に関する総合相談、訪問看護基礎研修会、訪問看護ステーション見学体験、地域連携フォーラム、訪問看護病院経営者（看護管理者）講習会、訪問看護推進協議会を開催

2021（令和3）年度 都道府県ナースセンター事業実施状況に関する情報収集＜結果報告＞

2023年2月発行

発行 公益社団法人日本看護協会
〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5-8-2
TEL: 03-5778-8831（代） URL: <https://www.nurse.or.jp/>
問い合わせ先 労働政策部中央ナースセンター課
TEL: 03-5778-8561

本書の無断複写・掲載は禁じます。