

<看護職の求人・就職のためのアンケート調査>

－看護職員の就業のミスマッチ要因を探る－

報告書

平成14年3月

**社団法人日本看護協会
中央ナースセンター**

はじめに

「看護職員の就業上のミスマッチ要因を探る重要性の増大」

看護職員の確保は、保健・医療・福祉の供給体制を支える上で、年々重要なものとなっており、各施設が看護職員を容易に確保できるような体制を構築することがより重要となっています。

ナースセンターでは「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づきナースバンク事業を実施し、現在この事業を通して年間約18,000人の看護職員が就業しています。しかし、登録者数に対する就業者数の割合は約20%にとどまっていることから、マッチング率を高め、就業率を上げていくことが重要な課題となっていました。さらに、平成12年「看護職員需給見通し」において、再就業者の年間約40,000人確保計画が示されたことから、ミスマッチの解消による就業率向上が焦眉の課題となりました。求人・求職のマッチング率を高めるためには、どのような要因が就業上の障害となっているか、実態をより明確に把握する必要があるため、中央ナースセンターでは「ナースセンターで適切な職業紹介を行うためのワーキンググループ」を設置し精力的な検討を経て、ナースセンターに求人・求職登録されている看護職員5,000人、施設5,000か所を対象に、紹介状況、就業成立状況等に関しアンケート調査を実施し、このたび報告書としてまとめました。

本調査結果が、今後の円滑なナースバンク事業の推進と看護職員の就業の推進に役立てられれば幸いです。また、各都道府県ナースセンター等において就業を希望する潜在看護職員や求人施設の採用の参考となることを望みます。

最後になりましたが、調査にご協力いただきました、求人施設、看護職員の方々、また本調査を実施するにあたり、ご助言、ご協力頂きました「ナースセンターで適切な職業紹介を行うためのワーキンググループ」委員各位に厚く御礼申し上げます。

平成14年3月

社団法人 日本看護協会会長 南裕子
(中央ナースセンター 事業委託管理者)

目 次

序章 調査の背景と目的	1
I. 背景	1
II. 目的	1
III. 本書の構成	2
第1部 求人施設（看護職の求人のためのアンケート調査）	3
I. 属性	3
1. 回収率	3
2. 施設属性	4
II. 求人施設が採用において重視すること	5
1. 採用時に重視すること	5
2. 採用時に重視する能力	20
3. 採用時に重視する資質	34
4. 採用時に重視する研修の受講経験	39
III. 看護職員の確保及び定着に向けてどのような方策や効果があるか	43
1. 確保や定着における効果	43
2. 求人条件（給与・雇用条件）を決定するための参考・基準（情報） について	54
IV. 看護職員の資質向上に向けての研修の実施状況	57
1. 教育計画（研修体系）の有無	57
2. 資質向上、確保、継続雇用のための研修	58
V. 人材確保のために利用している制度や希望	66
1. 人材確保のための各種給付金制度等の活用状況	66
2. 看護職員の確保に関する支援制度や施策への希望	69
VI. ナースセンター、ナースバンク事業の紹介状況、希望	71
1. ナースセンター（ナースバンク）からの紹介状況	71
2. ナースセンターの利用満足度と希望	79

第2部 看護職員（看護職の就職のためのアンケート調査）	83
I. 属性	83
1. 回収率	83
2. 基本属性	84
II. 現在の就業状況、就業施設を選択した理由（就業者のみ）	91
1. 現在の就業状況について	91
2. 現在就業している施設を選んだ理由	96
3. 就職決定時の就業条件との違い	101
III. 就職活動状況や就職意向について（未就業者のみ）	103
1. 看護職としての就業意向について	103
2. 1年間の就職活動状況について	107
3. 現在、就業を希望している施設、希望しない施設	111
4. 就業したい分野	115
5. 就業する施設を選ぶ際に重視すること	117
IV. 就業活動をする際に重視する情報源について	121
1. 就職活動中に参考にしていた情報源について（就業者）	121
2. 就職活動をする際に、重視する情報源について（未就業者）	123
V. 資質向上（研修等）に対する希望について	127
1. 研修を受けたい内容	127
2. 学びたい方法、受けたい研修方法	129
VI. ナースセンター、「e-ナースセンター」の紹介状況と希望	131
1. ナースセンターからの紹介状況	131
2. ナースセンターの利用満足度と希望	136
第3部まとめと今後の方向性	139
I. 結果のまとめ	139
1. 求人施設が看護職員、求職者が就業施設に求めるものは何か	139
2. 看護職員の就業におけるミスマッチ（就業率が上がらない） 理由は何か	142
II. 今後の方向性	144
1. 看護職員	145
2. 求人施設	146
3. ナースセンター	147
III. 今後に向けて	150

序章 調査の背景と目的

I. 背景

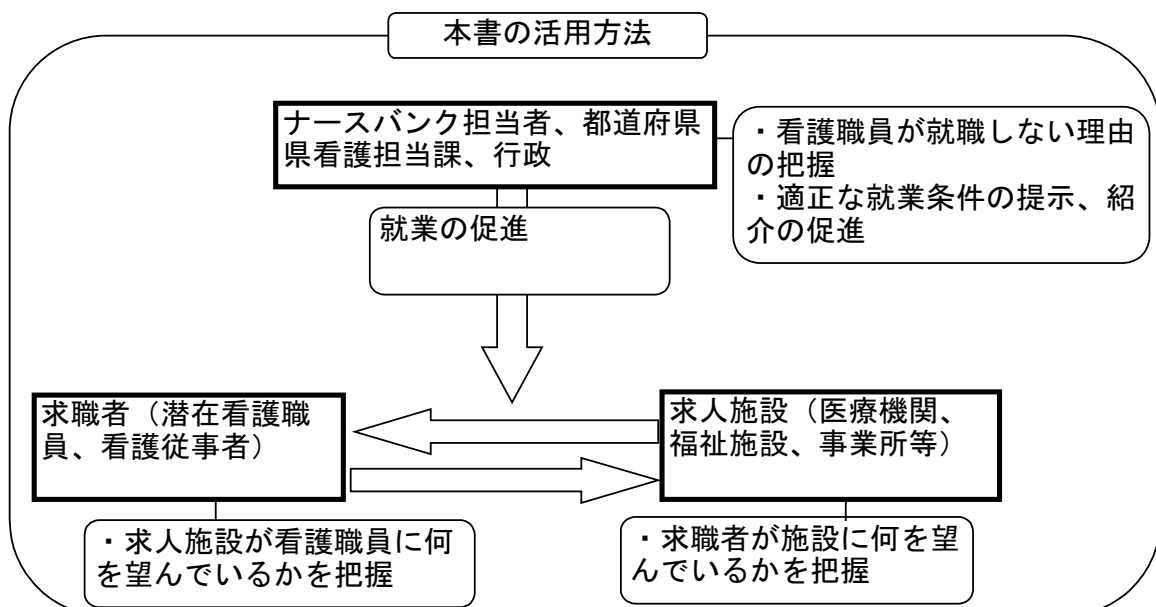
厚生労働省による平成13年から5年間の「看護職員需給見通し」の中には、再就業看護職員数を毎年約40,000人確保するという具体的な目標が明示されている。ナースセンターは、この目標達成のためにより効果的な職業紹介を行う必要がある。しかし最近の「NCCS（Nurse Center Computer System：以下「NCCS」と表記）」登録データによれば、地域、施設機能、看護職員の属性による需給状況の格差は大きくなっており、マッチングを高めるためには、医療機関の採用条件、看護職員の就業条件双方の見直しに有効な情報の提供が必須であると考えられる。

また、ナースセンターにおける紹介においては、従来の対面による人の目で見極める紹介から、今後はデータに基づき紹介を行っていく必要性が高くなることが予想される。

そのような状況を踏まえると、都道府県ナースセンターにおける登録や紹介時に、実際に活用できるミスマッチに関する資料が求められている。特に、都道府県ナースセンターの求人・求職データ（NCCS登録データ）の分析から把握できないミスマッチ要因について明らかにすることが必要となっている。

II. 目的

各都道府県ナースセンターが行っている職業紹介事業が、求人・求職者のニーズに基づく適切な紹介となるよう、かつ求人施設・求職者が相互のミスマッチニーズに気づき、修正することで紹介・就業率が高まることを目指し、有効な情報提供をするための情報収集を目的として実施する。



Ⅲ. 本書の構成

本書は求人施設を対象とした「求人施設調査結果」（第1部）、求職者を対象とした「求職者調査結果」（第2部）からなる。それぞれの主たる質問項目は、以下の通りとなっている。

本書の構成

	第1部 求人施設調査	第2部 求職者調査	
属性	I. 回答者の属性	I. 回答者の属性	
		就業者	未就業者
		II. 現在の就業状況	III. 就業活動状況
採用、就業の際に重視すること	II. 求人施設が採用において重視すること(能力、資質、経験)	II-2. 就業者が施設を選んだ理由	III-5. 未就業者が施設を選択する上で重視すること
採用方法情報	III. 確保、定着に向けて効果がある方策(求人方法、PR方法、体制)	IV. 求職する際、就業活動をする際に重視する情報	
研修	IV. 重要と考える研修 研修の実施状況	V. 資質向上のための研修 受けた研修 受けた研修	
制度	V. 人材確保のために利用施設制度や希望		
ナースバンク	VI. ナースセンター、ナースバンク事業による紹介状況、希望、利用満足度	VI. ナースセンター、ナースバンク事業による紹介状況、希望、利用満足度	

は求人施設が看護職員を採用する上で参考となる項目

は看護職員が就業活動をする上で参考となる項目

注意事項

- ・平成14年3月に保健婦助産婦看護婦法が改正され、保健婦・士は保健師に、助産婦は助産師に、看護婦・士は看護師に、准看護婦・士は准看護師に呼称が変更となった。
- ・本調査は同年1月に実施したため、旧呼称としているが、随時読み替えていただきたい。
- ・本文中のnは、集計対象となったサンプル数である。