

第3部 まとめと今後の方向性

I. 結果のまとめ

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

本調査は、ナースセンター事業における就業者数・率の向上を目的として実施した。

この就業者数・率に向上の余地があるとの前提には、看護職員の就業のミスマッチがまだあり、今後改善の余地があるのではないかという認識がある。ところで、本調査を実施するに際してのワーキンググループでは、どのようなミスマッチがあるかについて、以下のような指摘があった。

- ・求職者と求人者の双方が実際とかなりかけ離れた希望条件を出してきているため、紹介する上で適合しないのではないか。
- ・求職者は求人者の採用意向や希望をよく理解しておらず、また、求人施設側も求職者の就業意向や希望ををよく理解していないのではないか。

このため本調査では、上記のような背景から、求職者と求人施設に対し、それぞれ相手方に求めることについて、調査を実施した。その結果、以下のようなことが明らかとなった。

(1) 求人施設が求職者に求めるもの

① 全般的な傾向

求人施設が採用時に重視することを見ると（問1（1））、「労働意欲が高いこと」、「体力があること」、「長時間定着して勤務ができること」等が上位となっている。

また、能力では（問1（2））「患者や顧客に対する接遇能力があること」、「説明能力があること」等が上位となっている。また、人柄、資質でも「他人とコミュニケーションが取れること」、「優しさを持っていること」、「責任感があること」等が重要とされている。以上どの項目を見ても、言ってみれば『就業の上で基本的な事項』が上位となっている。

これまでは、採用時に重視することとして、「看護技術について、ある程度高度な技術」を持ち合わせていることや、「専門的な能力が何よりも重要ではないか」とのことが指摘されてきた。もちろん当然のことながら、それらの点も重要である。しかしながら、本調査結果から総体的に見ると、特に潜在看護職員の就業に関しては、まずはそれ以前の、言ってみれば『基本的な業務に対しての能力』が重要との結果が示された。

② 求人施設の施設種類別、及び勤務形態別に見た傾向

求人施設の施設種類別に見た場合も、おおよその傾向は、どの施設種類においてもそれほど相違はなく、求職者を採用する際に重視することとしては、言ってみれば『業務を行う上での基本的な事項』が上位を占める結果となっている。

もちろん、「それぞれの施設種類において、固有に必要となる技能」や、「それぞれの施設

種類において、特徴となる勤務形態に応じた事項も重視されている。例えば、病院の常勤であれば、他の施設よりも「夜勤ができること」が重視されており、その重視度合いは比較的高い。

また、訪問看護ステーションでは、「訪問看護の経験」等が、また、保健所、保健センターでは、「保健婦・士資格を持っていること」、会社・事業所では「保健指導をしたことがあること」が重視されている。

しかしながら、その回答割合は、『基本的な事項』と比較するとそれほど高くはない。

ところで、「非常勤」の方が「常勤」より高い項目としては、「即戦力になること」が高くなっており、非常勤で採用する人には、すぐにでも業務に入って欲しいとの希望が伺える。

(2) 求職者が求人施設に求めるもの

一方、求職者が求人施設に求めること（重視すること）を見ると、どの求職者の属性でも共通していることと、求職者の属性により異なっていることがある。

まず、就業者と未就業者の間で異なっていることがある。これは、実際に就業を決める時に決め手となることと、就業していない時に、「就業する上で重要となるのではないかと考えていること」の間に、違いがあるためと考えられる。

また、どの世代においても共通して重視され差がない項目と、年齢によって異なる項目がある。これは、ライフステージによって重視することが異なることがあるためと考えることができる。

① 就業者と未就業者の間の差異

就業者と未就業者の間には、就業において重視することに差異が見られる。このことは、本調査における両者の年齢構成にはほとんど差が無いことを考えると、就業する前に考えている重視する点と、実際に就業する際に重視する点には、違いがあるためと推測される。

「就業者」の場合、「通勤の便」、「施設種類の希望」、「業務内容の希望」、「日勤のみの勤務」等が上位となっている。

一方、「未就業者」の場合、「医療事故、障害事故対策がしっかりしていること」、「業務の責任体制がしっかりしていること」、「職場の雰囲気」、「職場の人間関係」等を重視している。

就業者は、より就業において具体的な条件を重視しているのに対し、未就業者では、職場における環境的な事柄を重視している。このことから、未就業者は就業に向けて、就業条件以前の問題として、就業環境等について良くないイメージや、良くない認識があり、就業に向けての障害になっていると考えられる。また、このことは、一度離職しているために、その状態から職場に戻ることに不安もあるためとも推測される。

そのため、今後、未就業者の就業率を向上させるためには、未就業者に対し、職場や就業の環境面についてPRを行い、よいイメージを持ってもらう様にし、合わせて再就業す

る上での不安感を取り除いていくことが重要と考えられる。

②ライフステージによる差異

就業において重視することの中で、世代において差がみられない項目としては、「通勤の便がよいこと」、「施設の希望種類」、「業務内容」、「施設がきれいなこと、整っていること」等がある。一方、世代により異なる傾向がみられる項目もある。例えば、「日勤のみの勤務であること」、「施設の運営（経営）理念に共感できること」、「納得できる看護ができること」等は、年齢の高い方が、割合が高くなっている。一方、「給与水準が高いこと」、「休日制度」等は29歳以下で他の年齢層よりも回答割合が高くなっている。加えて、「職場の雰囲気」、「人間関係」、「管理者の人柄」等は、高年齢層で割合が低くなっている。

ライフステージを踏まえて結果を見ると、年齢区分は大きく、若く体力もある20歳代と、子育て世代でありその環境下で就業ができる職場を求めている30～40歳代と、働き甲斐や、自分の理念とあった就業場所を重視するそれ以上の年齢層に区分されるのではないかと推測される。実際、今回の結果をその視点から見ると、もちろん個人差等もあるが、年齢属性により差異がみられ、全体的には以下のような傾向が読み取れる。

20歳代の就業者では、日勤のみの勤務であることを条件としている割合が低く、すなわち、夜勤が可能であるとしている看護職員が多い。また、給与水準を重視するとの意向も高くなっている。そして、今後のことを見越してか、保育支援制度の充実も重視するとの回答割合が高くなっている。

一方、30歳以上になると、結婚し子育てをしながらという看護職員が多くなるため、日勤のみが希望であり、その置かれた状況で就業が可能な施設でよいとの希望が多くなる。

実際に、ある年齢層以上では診療所や訪問看護ステーションを就業場所として選択する希望者が多いこと等が、そのことを表していると考えられる。

一般的に、女性の就業形態はM字型になるということがいわれている。20歳代では就業数が多く、30歳代、40歳代では結婚、育児等のため、一旦就業者数が減少し、またその年代以上で、再び就業者が多くなるということが言われている。一方、看護職員は、30歳前後で就業看護職員数が減少することはそれほど見られない。しかしながら、30歳代を超えると、日勤や非常勤の勤務を希望する等の看護職員が増加する傾向がみられる。これは、看護職員特有のM字型就業の現われと見ることができる。

ただし、50歳以上で、かならずしも、交替制希望や常勤希望が再び高くなるわけではなく、日勤、非常勤、特に臨時を希望する割合が増加する。その結果、就業場所や希望就業場所も、無床診療所、訪問看護ステーション等が中心となっている。また、病院においても、急性期の病院でなく、診療所、慢性期の病院、福祉施設等での就業希望が増加する。

また、年齢が高い世代について言えば、「納得できる看護ができること」や「施設の理念が自分にあっていること」を求める傾向が強い。ある意味で、自らが望むことを、自分の就業

しやすい形態・環境で働こうという意向が強いのではないかということが推測される。

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

次に、看護職員の就業においてミスマッチがある（就業率が上がらない）理由として考えられることについて記載する。

（1）看護職員と求人施設の市場認識のミスマッチ

就業におけるミスマッチがある理由のひとつとして、看護職員側と求人施設側双方に、看護職員の就業に関する労働市場（就業条件等）についての認識のミスマッチがあると考えられる。

例えば、就業活動を行う上で相手方が望んでいることや平均的な就業条件を把握していない可能性がある。具体的には、前項でまとめたような、それぞれが重視していること、重視している能力等を認識していない可能性がある。今後、就業活動、採用活動を行う際には、前項でもとりあげたが、両者が相互に重視することを認識しておく必要がある。

（2）就業条件や能力から見たミスマッチ

より具体的にミスマッチの状況を把握するために、今回、双方が、「どうして就業しなかったのか」、「採用しなかったのか」について聞いたところでは、以下のような回答があった。

求人施設側の視点から、就業条件としてマッチングしない点を考察するために、「求人施設が求職者を採用しなかった、採用とならなかった理由（求人問6（2）」の結果を見ると、「求職者の希望する条件が、自施設では認められなかった」（36.7%）、「求職者に就職する意志がなくなったため」（21.0%）といった求職者側の事情によるものと、「求職者の性格などが、自施設の職場の雰囲気等と合わないと判断した」（28.7%）等の求人者側の事情によるものと両方がある。

どのような点の条件が合わなかったか、すなわち、「施設はどの条件が譲歩できなかったか（求人問6）」について見たところ、「勤務形態が異なる」（43.7%）、「勤務時間が異なる」（33.6%）等と勤務時間に係わることが多くなっている。ただし、その他の理由もそれぞれ10%前後あり、様々なことが理由となっていることがわかる。また、選択肢に当てはまらない「その他」の理由も多くなっている。なお、「なぜ求職者は面接したのに就職の意志がなくなったのか」、「施設は、どのような求職者の性格が、職場の雰囲気が合わないと判断したのか」等については、さらにより詳細な調査が必要である。

また一方、求職者側から見た、就業条件として合わない点について見るために、「就職しなかった理由（未就業者問8（2）」の回答内容を見たところでは、「就職先施設に自分が希望するところがなかったため」（33.8%）、「勤務地への通勤に困難さを感じたため」

（26.1%）、「日勤のみの希望であるのに夜勤があるため」（20.3%）等が多いが、それ以外の理由にも10%前後の回答割合があるものが多く、人によって、様々な理由があること

が読み取れる。

なお、年齢別には、20歳代では「育児や産前産後支援策の不足」を理由としてあげている回答割合が高く、50歳以上では、「失業保険を受けるために登録しているため」との回答割合が3分の1近くを占めていることは特徴的である。

(3) 登録や紹介システムにおける問題点

就業・採用活動、すなわち登録や紹介システムに起因するミスマッチもある。このため、今後、登録や紹介のシステムについて見直しをしていく必要がある。

① 紹介等の促進

本調査の結果から言えば、現在未就業の回答者の中にもかなりの割合で、看護職として就業希望を持っている人がいる（未就業者589人中501人、85.1%）。しかしながら就業希望を持っていても、実際には情報収集のみで、あまり熱心には就業活動をしていない人も多く、その結果、就業が進んでいない可能性がある。今後は、これらの人に対し、積極的に紹介をすることによって、就業が促進されることも考えられる。実際、求人側でも、不満点として「紹介が少なすぎる」（44.3%）、「紹介が全くない」（37.8%）が多くなっており、求職側でも、「もっと紹介をして欲しい」との意向の回答割合が高くなっている。

② 雇用条件以外の就労条件の提示

また、今回の分析結果によれば、就業動機は、必ずしも給与等の雇用条件のみだけが重視されているわけではないことが明らかとなった。そして就職しない、できない理由にも様々なことがあることが明らかとなった。そのため今後は、就業・採用する上での絶対条件、重視すること、譲歩できる点等について、より詳細に登録データに含め、情報を見られる様にしておくことによって、より紹介、採用活動がスムーズとなる可能性がある。

また、就業条件において、どのようなことが重要か、どのような条件を出せば興味を持つか等については、今後さらに詳細な分析が必要である。

③ 利用者ニーズに合わせた紹介業務の推進

求職者、求人者とも就職活動中に重視していた情報源や、求人方法で効果があがった機関として、「ナースセンター」が最も高い回答割合を示しており、今回の調査対象が登録者であることは考慮しなければならないが、看護職員の就業において、ナースセンターが果たしている役割が大きいことが推測される。

しかしながら、「200床以上の病院」では、「公共職業紹介所（ハローワーク）」がナースセンターよりも効果があつたとの回答割合が高く、また、「200床未満の病院」でも「公共職業紹介所（ハローワーク）」や「学校・養成所関係」の方が、効果があつたとの回答が高くなっている。

Ⅱ. 今後の方向性

以下では、看護職員の就業に関係する各主体が、今後どのようにしていけばよいかについて、考察する。

1. 看護職員

(1) 看護職員の労働市場の現状の把握

看護職員の立場において必要なことは、まず、看護職員をとりまく労働市場の現状を把握することである。詳しく言えば、看護職員の就業場所別に見た就業者数、年齢別の就業先、就業形態、諸条件等をおおまかにでも、あらかじめ把握しておく必要がある。その次に、それぞれの看護職員が各自の問題として、自らがその立場、環境で就業可能な就業形態や就業条件を認識し、その条件下で一般的にどのような施設において、どのような条件で就業が可能なのかを把握しておく必要がある。

加えて、各看護職員が、自らが就業を希望している施設について、施設側の「採用時に重視すること」を、認識しておく必要もある。

(2) それぞれの立場からの改善・努力

看護職員の立場において必要な改善・努力としては、求人施設が採用しやすい、あるいは採用を望むような能力を看護職員が習得し、就業にあたっての諸条件（能力・雇用条件）を整えることがある。

この点について、本調査結果から言えば、必要となる能力としては、就業する上での基本的な事項、例えば「労働意欲があること」、「体力があること」、「コミュニケーションがはかれること」等を出来る能力を持っていることが大前提となっており、看護職には専門性の高さだけでなく、まず勤務する上での基礎的能力が備わっていることが重視されていることを考慮に入れておく必要がある。

その上で、それぞれの施設において可能な限り、即戦力として勤務することができるように、各施設で何が看護職に期待されているかを理解し、必要とされる技能の習得や、業務経験等に関する研修等を受けておいたりする必要がある。

(3) 積極的な就業活動の実施

未就業の看護職員には、就業意向を持っていても、必ずしも積極的な就業活動をしていない人も多い。就業希望がある未就業の看護職員は、やはり今後積極的な就業活動を行っていくことが望ましい。就業活動前からあきらめてしまっている求職者もいるかもしれないが、看護職員が就業可能な職場には様々なタイプのものがあり、未就業の看護職員が抱

える個別の状況下でも、就業が可能な施設が、必ずあるはずである。それを見つけるべく努力をすることが必要である。

また、現在、就業を希望する施設を見ると、一般病院や診療所が多く、かなり偏りがあることがわかる。当初の希望施設と異なっているにもかかわらず、就業してみると、意外に自分の適性に合う可能性もあるので、就業先施設種類の可能性を広げ、他種類の施設で同じような条件があれば、検討してみるとよいのではないかと考えられる。

2. 求人施設

(1) 看護職員の労働市場の現状把握

求人施設も、まず看護職員の労働市場の現状把握を行うことが重要である。例えば、就業施設種類別に、看護職員や就業希望者の属性の傾向、すなわち、年齢構成、取得資格等を把握しておく必要がある。また、自施設と同種類の施設の就業条件等も同様に把握しておく必要がある。そして、自施設の採用活動時やナースバンクへの登録時においても、その条件を踏まえた条件提示や登録を心がけ、実態とかけ離れたものでないようにし、加えて自施設が他の施設と比較して優れている点、特徴等を把握し、PRできるようにしておく必要がある。

(2) それぞれの立場からの改善・努力

求人施設は、求職者がより就業しやすいように、就業環境や条件の改善に努める必要がある。例えば、本調査における「看護職員の確保・定着に対する勤務環境改善等の効果（求人間2（3）」の結果で見てもわかるように、「該当なし」（改善等実施していない）を除き、就業環境改善の効果を見ると、「勤務時間や、勤務シフトの工夫」、「週休2日制（4休8週制）の導入」、「保育所の設置」、「産前・産後育児支援体制の充実」等がかなり効果をあげているとの結果となっている。その他、「職場内の看護職員の間関係等の調整」等も効果が高いとの結果となっている。そのため、これらの対策に優先的に力を入れる必要がある。

今回未就業者に対して、就業上重視することについて聞いたところでは、職場の環境に関する事項の回答割合が高くなっている。そのため、求人施設側は、外部から見て、就業がしやすい職場環境の整備を促進していく必要がある。

また、昨今の医療事故報道の増加に合わせ、「医療事故、障害事故に対する対策」を希望する割合が非常に高い。看護職が安心して勤務につける環境になっているか、是非とも業務を見直すことも必要である。

その他、看護職員の高年齢化が進展する中、年齢制限の撤廃を徹底していくことが必要である。本調査の中でも、未就業者における、「就業意向はない、できない」理由をみると、「年齢制限のある施設が多いため」との回答が17.7%と比較的高くなっている。年齢に係ら

ず、各施設の就業に必要な技術、能力を保持している潜在看護職員は多い。また、同じ職場において、異なる年齢層の看護職員が混在していると、職員の間関係の調整が困難であると指摘している施設もあるが、この点も管理体制等の改善などにより、対応していく必要がある。

また、情報を提供するという努力も大切である。「相手は当然知っているであろう」と思われることであっても、以外と知られていないことがある。このため、施設は積極的に情報提供を進めていく必要がある。

特に求人施設側は、今後より一層、就業条件改善への努力、年齢制限の撤廃等を行っていることについて、看護職員に対する十分な情報提供・PR活動に取り組んでいく必要性が高まっているといえる。

(3) 採用、PR方法の工夫

採用にあたってのPR方法の工夫も重要である。例えば、本調査でも（求職票問7、求職票問12）就業者、未就業者が就業活動の際に重視している情報源を明らかにしているが、その結果を参考にしつつ、より就業希望者が活用している方法を踏まえ、採用活動を行う必要がある。

ところでその情報提供の方法であるが、多くの方法がある中で、今後、特にナースセンターへの登録を通しての情報提供にも力を入れていっていただきたい。具体的には、求人登録時のPR欄等へ記載をより充実させたり、定期的に新しい情報に更新していただきたい。

現在ナースセンターには、必ずしも情報が十分に集まっているわけではなく情報が不足している面があるということや、登録内容が更新されておらず古くなっていること等に対し改善すべきとの指摘もある。そのため上記のことについては、求人施設側へ是非とも力を入れていただくことをお願いしたい。

そして、施設についての情報提供を促進し、また、未就業の潜在看護職員が持っている悪いイメージを払拭していただきたい。

3. ナースセンター

(1) 看護職員の労働市場の現状把握

ナースセンターにおいても、まず重要なことは、看護職員の正確な労働市場動向の把握である。このためには、各種の行政資料等の活用と共に、NCCSの登録者についての定期的な詳細分析等を行うことが、まず必要である。

また、ナースセンターは、日頃の業務の中で、求人施設、求職者双方に直接接していることから、ミスマッチ是正に向け、その双方の情報を直接収集しまとめることも可能であろう。ナースセンター登録票の内容だけでは、把握しきれない情報を敏感にキャッチし、

データ化していくことが必要である。そして、情報をフィードバックすることで求人施設、求職者それぞれが自身の希望と実際とのミスマッチを理解し、歩み寄るきっかけとなる仕組みづくりを行うことが望まれる。

(2) それぞれの立場からの改善・努力

①業務内容や紹介方法の検討

1) 不満点を踏まえた検討

ナースセンターは、ナースセンターの業務内容や紹介方法を、看護労働市場の実態、不満点に合わせて見直していくことが必要である。本調査の結果をもとに、ナースセンター事業への不満点をみると、求職者からは、「紹介がない」ことが最も指摘の多い不満点となっている。

2) 利用状況を踏まえた検討

先にあげた不満点に関し、実際の求人施設及び求職者のナースセンターにおける紹介状況を具体的にみると、以下のとおりとなっている。求人施設側の、「ナースセンターから紹介を受け、求職者が就職をした」との回答は34.1%で、全体の3分の1にとどまっている。その他では、「ハローワークや福祉人材バンクから採用した」が31.3%で、他の紹介機関にも登録している割合が高いことが読み取れる。また、「紹介を受けたことがない」との回答も15.7%となっている。

一方、求職者側では、「ナースセンターから紹介を受けて就職した」(28.1%)との回答がある一方で、「紹介を受けたことが全くない」(24.0%)との回答も多く、全体の4分の1は紹介を受けていないことが読み取れる。

その他、「直接交渉」(11.3%)、「ハローワーク、福祉バンク等で就職した」(9.4%)、「ナースセンターを経由で依頼したがうまくいかなかった(就職を断った、施設から断られた、ナースセンターに紹介依頼したが面接を断られた)」が合計10.0%等となっている。

この結果、求人ではそれほどではないが、求職ではまだ紹介を受けていない求職者がいる程度いることが明らかとなった。これらの求職者の登録条件については今のところ明らかではないが、紹介を受けていない理由については、今後より詳しく検討していく必要があるだろう。

3) 今後のあり方

上記のような意見を踏まえると、今後より効率的な紹介ができるように、紹介のあり方等を見直していく必要がある。例えば、「求職者・求人施設からの紹介依頼を待つのではなく、積極的にマッチングを行い情報提供していくこと」や、「一度に1件しか紹介できないシステムの改善」を検討する必要があると考えられる。

4) コンサルティング

ナースセンターでは、相談員・コーディネーターとしての機能の充実を図る必要がある。

一例として、就業上障害となる可能性が高い事項、例えば看護職員の年齢や、家庭状況等を踏まえた上で、紹介率を向上させるための対応策を事前に検討し、いつでも対応できるようにマニュアル化等しておくことが考えられる。

②資質向上の支援体制の見直し

ナースセンターの目的のひとつとして、潜在看護職員の資質向上がある。この点についても、本結果を踏まえ、検討していく必要がある。

看護職員が、看護業務に就業するためには、医療技術の進歩や制度の変化等を常にフォローアップする必要がある。しかしながら、看護職員個人では、金銭的にも、環境を整えるにも自力では限界がある。そのため看護職員の資質向上に関するニーズを踏まえ、研修や資質向上の支援のあり方等を見直していく必要がある。

ところで、看護職員が「資質向上のために学びたいこと、受けた研修（求職問17）」についてまとめたところでは、「看護技術」（42.6%）、「高度医療技術」（30.1%）、「訪問看護」（29.5%）等が上位となった。

看護職員として就業するためには、随時医療の進歩に対応していく必要があり、上記の結果は、このことを反映していると考えられる。なお、就業者と未就業者との間では、一般的に、現在就業していないことへの不安からか、未就業者の方が、各回答への回答割合が高くなっている。また、年齢層別に見ると、「看護技術」、「高度医療技術」は、若い世代のほうが、回答割合が高く、「高齢者福祉・介護」等については、高い年代の方が回答割合が高くなっていることは、特徴的である。

また、「学びたい方法、受けた研修方法（求職問17）」についてみると、属性により回答に違いがみられた。例えば、「看護専門誌の購読」（34.8%）は、その看護職員がおかれた状況に係わらず利用可能であるからか、就業者、未就業者共に回答割合が高くなっている。未就業者においては、「自己学習」、「インターネットによる教育」、「通信教育の受講」等の回答割合が高くなっている。一方、就業者においては、「外部講演会等への参加」、「業務上での学習」等の回答割合が高くなっている、等の特徴がみられた。

この結果から考えると、学びたい方法に関しては、就業者、未就業者によって、現在の状況や、資質向上に関しその人に入ってくる情報が異なることにより、差があることが明らかになった。今後の研修や資質向上のための支援策を考える上では、これらの点に留意する必要がある。

また、求人施設が実施している研修の中で、現在施設外で実施している研修については、施設内での実施が困難であるため施設外で実施していることが想定される。今後、研修、資質向上に関する支援策を考えていく上では、それらを施設等が独自で実施できるかどうか

か等の点も、考慮に入れ検討することも必要であろう。

(3) その他

その他、ナースセンターは、現在、直接就業活動に係わっていない施設や看護職員への情報提供も行うことが必要である。

例えば実際に採用にまで至った看護職員がよく継続して従事できるように、事後のフォローも念頭においておく必要がある。本調査でも、就業者の者に対し、就職決定時と就業後の就業条件の違い（求職問6）について質問をしている。結果としては、「思ったより仕事が大変であった」（30.4%）、「給与等、処遇待遇条件が違った」（23.5%）、「休日が思ったほど取れなかった」（23.1%）等の業務内容、条件についての回答割合が高くなっているが、その一方で、「業務の責任体制がしっかりしていなかった」（26.7%）、「職場の人間関係が良くなかった」（18.4%）、「職場全体の雰囲気良くなかった」（18.4%）等の職場に関する事項の回答割合も高くなっている。

また本調査結果では、「医療事故や障害事故対策がしっかりしていなかった」との回答が200床以上の病院で9.4%のみであるのに対し、200床未満の病院では32.5%と高くなっているなどの施設種類の規模の違いも現われている。今後、求人施設に対し、この結果等を活用し、継続して就業ができるような環境を整えるためのコンサルティング等を行っていくことも必要である。

また、求職者に対しても、「就業できない」理由と「就業意向がない」理由（求人問9（2））について質問を行っている。この結果を基に、そのような潜在看護職員に対し、どのような対策があれば就業が可能か、どうすれば就業意向を持ってもらえるかの検討を行い、具体的に対策を検討・実施していく必要がある。

Ⅲ. 今後に向けて

看護職員の就業環境は、様々な事柄によって変化する。例えば、医療・福祉を取り巻く各種の環境、すなわち、医療制度の動向や社会動向、経済動向等によって左右される。また、看護職員の過去の養成の歴史と現在の属性、すなわち現在の年齢構成や資格の保有状況、保有学歴別看護職員数等によって左右される。そしてこれらの変化にともない、求人施設の採用意向、看護職員の就業意向、そして実際の就業条件等は大きく左右される。ミスマッチは、その状況の変化を把握していないために、起こっている可能性もある。そのため、看護職員、看護求人施設、ナースセンターは、各々が情報収集に努め、分析し、正しい理解のもとで行動し、それぞれがより高い就業率となるよう努力していく必要がある。

上記に掲げたような環境の変化は、全く突然起こるものもある一方で、属性の変化、すなわち、年齢構成や保有学歴の変化等の様に、看護職員の労働市場の分析を進めていけば、ある程度将来の動向の予測がつくものもある。例えば、今後は、看護職員の高年齢化、高

資格化、高学歴化等の進展が見込まれる。ある程度以前から看護職員の労働市場の変化を予測できるのであれば、各看護職員が、どのようなスキルを伸ばし、将来に向けてどのように準備を行っていけばよいか等を事前に把握、提示し、対策を図ることができる。

今回の分析は、現状における問題点等の分析に重点をおいた。この年齢別の結果等を他の資料とあわせてさらに詳しく分析することによって、将来に向けての各種課題の対応策の検討にも役立てられるものと考えられる。ナースセンターでは、今後、それらの分析結果を基に、現在の就業についてのみならず、看護職員や求人施設が、将来的に実施する看護職員の就業、採用や研修等に関し、どのようにしていくべきかを判断するための情報提供・基礎資料を行うことが、さらに、必要となっていると考えられる。

本調査・研究が、ナースセンターを通じたより多くの看護職員の就業の一助となれば、幸いである。

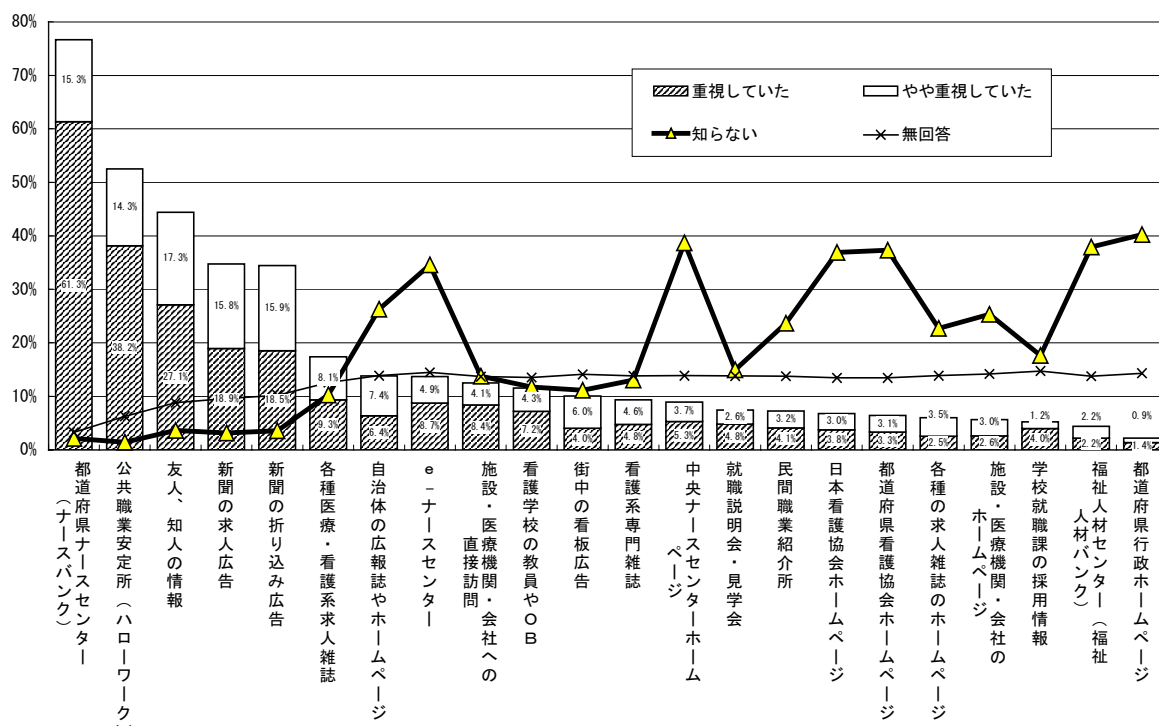
IV. 就業活動をする際に重視する情報源について

1. 就職活動中に参考にしてきた情報源について（就業者）

就職活動中に参考にしてきた情報源について見ると、「重視した」及び「やや重視した」ことは、「都道府県ナースセンター（ナースバンク）」（76.6%）、「公共職業安定所（ハローワーク）」（52.5%）、「友人、知人の情報」（44.4%）の割合が高くなっている。

情報源について、「知らない」との回答は、「e-ナースセンター」「中央ナースセンターのホームページ」「日本看護協会のホームページ」「都道府県看護協会ホームページ」「福祉人材センターホームページ」「都道府県行政ホームページ」で低くなっており、インターネット関係の認知度が低くなっている。

問7 就職活動中に参考にしてきた情報源・重視した度合い(n=1,383)



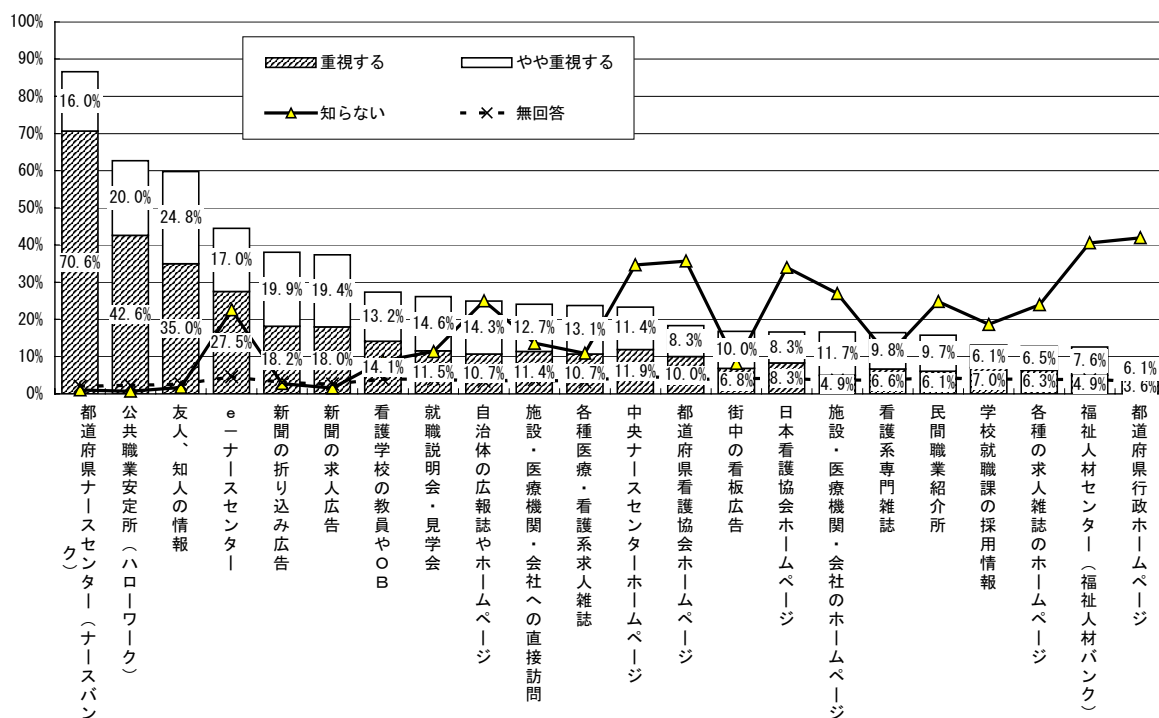
問7 就職活動中に参考にしてきた情報源・重視した度合い

	調査数	重視 していた	やや 重視 していた	どちら ともい えない	あまり 重視し なかつた	重視し なかつた	知らない	無回答	平均
公共職業安定所（ハローワーク）	1,383	528	198	176	75	299	20	87	3.46
	100.0%	38.2%	14.3%	12.7%	5.4%	21.6%	1.4%	6.3%	
都道府県ナースセンター（ナースバンク）	1,383	848	212	125	38	85	30	45	4.3
	100.0%	61.3%	15.3%	9.0%	2.7%	6.1%	2.2%	3.3%	
e-ナースセンター	1,383	121	68	116	63	337	478	200	2.39
	100.0%	8.7%	4.9%	8.4%	4.6%	24.4%	34.6%	14.5%	
中央ナースセンターホームページ	1,383	73	51	91	71	370	535	192	2.06
	100.0%	5.3%	3.7%	6.6%	5.1%	26.8%	38.7%	13.9%	
日本看護協会ホームページ	1,383	52	42	106	67	420	510	186	1.89
	100.0%	3.8%	3.0%	7.7%	4.8%	30.4%	36.9%	13.4%	
都道府県看護協会ホームページ	1,383	46	43	95	67	430	516	186	1.84
	100.0%	3.3%	3.1%	6.9%	4.8%	31.1%	37.3%	13.4%	
都道府県行政ホームページ	1,383	19	12	54	73	471	556	198	1.47
	100.0%	1.4%	0.9%	3.9%	5.3%	34.1%	40.2%	14.3%	
福祉人材センター（福祉人材バンク）	1,383	31	30	67	72	469	524	190	1.63
	100.0%	2.2%	2.2%	4.8%	5.2%	33.9%	37.9%	13.7%	
自治体の広報誌やホームページ	1,383	88	103	171	90	375	364	192	2.32
	100.0%	6.4%	7.4%	12.4%	6.5%	27.1%	26.3%	13.9%	
民間職業紹介所	1,383	57	44	103	88	574	327	190	1.76
	100.0%	4.1%	3.2%	7.4%	6.4%	41.5%	23.6%	13.7%	
街中の看板広告	1,383	56	83	188	125	582	154	195	1.94
	100.0%	4.0%	6.0%	13.6%	9.0%	42.1%	11.1%	14.1%	
新聞の折り込み広告	1,383	256	220	278	118	321	49	141	2.98
	100.0%	18.5%	15.9%	20.1%	8.5%	23.2%	3.5%	10.2%	
新聞の求人広告	1,383	262	219	307	111	308	44	132	3.01
	100.0%	18.9%	15.8%	22.2%	8.0%	22.3%	3.2%	9.5%	
各種医療・看護系求人雑誌	1,383	129	112	219	141	466	142	174	2.34
	100.0%	9.3%	8.1%	15.8%	10.2%	33.7%	10.3%	12.6%	
各種の求人雑誌のホームページ	1,383	35	48	132	112	550	314	192	1.75
	100.0%	2.5%	3.5%	9.5%	8.1%	39.8%	22.7%	13.9%	
看護系専門雑誌	1,383	66	63	174	146	562	181	191	1.94
	100.0%	4.8%	4.6%	12.6%	10.6%	40.6%	13.1%	13.8%	
施設・医療機関・会社のホームページ	1,383	36	42	89	95	575	350	196	1.65
	100.0%	2.6%	3.0%	6.4%	6.9%	41.6%	25.3%	14.2%	
施設・医療機関・会社への直接訪問	1,383	116	57	102	107	622	190	189	1.94
	100.0%	8.4%	4.1%	7.4%	7.7%	45.0%	13.7%	13.7%	
就職説明会・見学会	1,383	67	36	94	108	680	207	191	1.68
	100.0%	4.8%	2.6%	6.8%	7.8%	49.2%	15.0%	13.8%	
学校就職課の採用情報	1,383	55	17	52	80	731	244	204	1.49
	100.0%	4.0%	1.2%	3.8%	5.8%	52.9%	17.6%	14.8%	
看護学校の教員やOB	1,383	100	60	105	94	675	162	187	1.85
	100.0%	7.2%	4.3%	7.6%	6.8%	48.8%	11.7%	13.5%	
友人、知人の情報	1,383	375	239	246	87	264	50	122	3.31
	100.0%	27.1%	17.3%	17.8%	6.3%	19.1%	3.6%	8.8%	

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）

就職活動をする際に重視する情報源について見ると、「重視する」及び「やや重視する」を合計した回答割合は、「都道府県ナースセンター（ナースバンク）」（86.6%）、「公共職業安定所（ハローワーク）」（62.6%）、「友人、知人の情報」（59.8%）等の項目が高くなっている。

問13 就職活動をする際、重視する情報源・重視する度合い(n=589)



就業者、未就業者を比較したところでは、項目の順序の違い等はほとんど見られなかったが、いずれの情報源も、未就業者の重視するとの回答割合が、就業者の重視したとの回答割合よりも高くなっている。

e-ナースセンターについては、未就業者では「重視する」及び「やや重視する」との回答割合が40%となっており、就業者よりも2倍程度高くなっている。

年齢別には、どの情報源でも、年齢が若い世代の方が、「重視する」との割合が高くなっている。ホームページ等、インターネット関係の媒体は、若い世代の方が重視するとの割合が高くなっているものの、他の媒体と比較して極端に高い傾向は見られなかった。

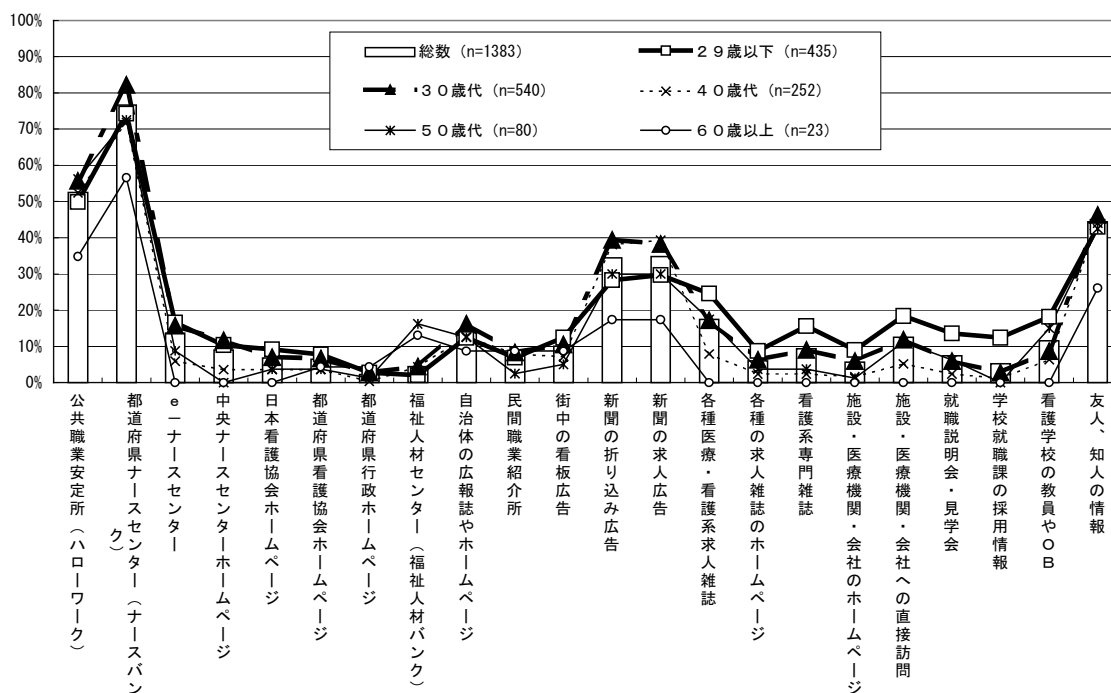
問13 就職活動をする際、重視する情報源・重視する度合い

	調査数	重視する	やや重視する	どちらともいえない	あまり重視しない	重視しない	知らない	無回答	平均
公共職業安定所（ハローワーク）	589	251	118	130	33	40	4	13	3.89
	100.0%	42.6%	20.0%	22.1%	5.6%	6.8%	0.7%	2.2%	
都道府県ナースセンター（ナースバンク）	589	416	94	48	8	5	6	12	4.59
	100.0%	70.6%	16.0%	8.1%	1.4%	0.8%	1.0%	2.0%	
e-ナースセンター	589	162	100	105	20	42	133	27	3.75
	100.0%	27.5%	17.0%	17.8%	3.4%	7.1%	22.6%	4.6%	
中央ナースセンターホームページ	589	70	67	116	38	65	204	29	3.11
	100.0%	11.9%	11.4%	19.7%	6.5%	11.0%	34.6%	4.9%	
日本看護協会ホームページ	589	49	49	133	53	81	200	24	2.81
	100.0%	8.3%	8.3%	22.6%	9.0%	13.8%	34.0%	4.1%	
都道府県看護協会ホームページ	589	59	49	126	44	79	210	22	2.9
	100.0%	10.0%	8.3%	21.4%	7.5%	13.4%	35.7%	3.7%	
都道府県行政ホームページ	589	21	36	116	57	92	247	20	2.49
	100.0%	3.6%	6.1%	19.7%	9.7%	15.6%	41.9%	3.4%	
福祉人材センター（福祉人材バンク）	589	29	45	112	55	87	239	22	2.62
	100.0%	4.9%	7.6%	19.0%	9.3%	14.8%	40.6%	3.7%	
自治体の広報誌やホームページ	589	63	84	152	58	65	147	20	3.05
	100.0%	10.7%	14.3%	25.8%	9.8%	11.0%	25.0%	3.4%	
民間職業紹介所	589	36	57	125	74	126	146	25	2.53
	100.0%	6.1%	9.7%	21.2%	12.6%	21.4%	24.8%	4.2%	
街中の看板広告	589	40	59	156	104	158	48	24	2.46
	100.0%	6.8%	10.0%	26.5%	17.7%	26.8%	8.1%	4.1%	
新聞の折り込み広告	589	107	117	177	63	91	16	18	3.15
	100.0%	18.2%	19.9%	30.1%	10.7%	15.4%	2.7%	3.1%	
新聞の求人広告	589	106	114	190	74	81	9	15	3.16
	100.0%	18.0%	19.4%	32.3%	12.6%	13.8%	1.5%	2.5%	
各種医療・看護系求人雑誌	589	63	77	182	82	102	64	19	2.84
	100.0%	10.7%	13.1%	30.9%	13.9%	17.3%	10.9%	3.2%	
各種の求人雑誌のホームページ	589	37	38	135	82	133	141	23	2.44
	100.0%	6.3%	6.5%	22.9%	13.9%	22.6%	23.9%	3.9%	
看護系専門雑誌	589	39	58	182	92	135	61	22	2.55
	100.0%	6.6%	9.8%	30.9%	15.6%	22.9%	10.4%	3.7%	
施設・医療機関・会社のホームページ	589	29	69	133	60	118	159	21	2.59
	100.0%	4.9%	11.7%	22.6%	10.2%	20.0%	27.0%	3.6%	
施設・医療機関・会社への直接訪問	589	67	75	142	70	133	80	22	2.74
	100.0%	11.4%	12.7%	24.1%	11.9%	22.6%	13.6%	3.7%	
就職説明会・見学会	589	68	86	158	66	121	67	23	2.83
	100.0%	11.5%	14.6%	26.8%	11.2%	20.5%	11.4%	3.9%	
学校就職課の採用情報	589	41	36	120	60	199	110	23	2.25
	100.0%	7.0%	6.1%	20.4%	10.2%	33.8%	18.7%	3.9%	
看護学校の教員やOB	589	83	78	148	65	140	52	23	2.8
	100.0%	14.1%	13.2%	25.1%	11.0%	23.8%	8.8%	3.9%	
友人、知人の情報	589	206	146	147	37	28	10	15	3.82
	100.0%	35.0%	24.8%	25.0%	6.3%	4.8%	1.7%	2.5%	

問7 就職活動中に参考にしていた情報源・重視した度合い（就業者）
 <数値は、「重視する」と「やや重視する」の合計>

	調査数 (n=1,383)	29歳以下 (n=435)	30歳代 (n=540)	40歳代 (n=252)	50歳代 (n=80)	60歳以上 (n=23)	無回答 (n=53)
公共職業安定所（ハローワーク）	52.5%	49.9%	55.7%	52.4%	56.3%	34.8%	43.4%
都道府県ナースセンター（ナースバンク）	76.6%	74.3%	82.2%	71.8%	72.5%	56.5%	77.4%
e-ナースセンター	13.7%	16.6%	15.7%	6.0%	8.8%	0.0%	18.9%
中央ナースセンターホームページ	9.0%	10.3%	11.7%	3.6%	0.0%	0.0%	13.2%
日本看護協会ホームページ	6.8%	9.2%	7.0%	3.6%	3.8%	0.0%	7.5%
都道府県看護協会ホームページ	6.4%	7.8%	6.7%	3.6%	3.8%	4.3%	11.3%
都道府県行政ホームページ	2.2%	2.8%	2.8%	0.4%	1.3%	4.3%	1.9%
福祉人材センター（福祉人材バンク）	4.4%	2.1%	4.4%	4.4%	16.3%	13.0%	1.9%
自治体の広報誌やホームページ	13.8%	12.4%	16.3%	12.7%	12.5%	8.7%	9.4%
民間職業紹介所	7.3%	6.9%	8.3%	7.9%	2.5%	8.7%	3.8%
街中の看板広告	10.1%	12.4%	10.6%	7.1%	5.0%	8.7%	7.5%
新聞の折り込み広告	34.4%	28.3%	39.4%	38.1%	30.0%	17.4%	30.2%
新聞の求人広告	34.8%	29.7%	38.3%	39.3%	30.0%	17.4%	34.0%
各種医療・看護系求人雑誌	17.4%	24.6%	17.2%	7.9%	17.5%	0.0%	13.2%
各種の求人雑誌のホームページ	6.0%	8.7%	6.3%	2.4%	3.8%	0.0%	3.8%
看護系専門雑誌	9.3%	15.6%	9.1%	2.4%	3.8%	0.0%	5.7%
施設・医療機関・会社のホームページ	5.6%	9.0%	5.9%	1.6%	1.3%	0.0%	3.8%
施設・医療機関・会社への直接訪問	12.5%	18.4%	11.9%	5.2%	11.3%	0.0%	13.2%
就職説明会・見学会	7.4%	13.6%	5.9%	2.4%	6.3%	0.0%	1.9%
学校就職課の採用情報	5.2%	12.4%	2.8%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%
看護学校の教員やOB	11.6%	18.2%	8.7%	6.3%	15.0%	0.0%	11.3%
友人、知人の情報	44.4%	43.0%	46.3%	44.0%	42.5%	26.1%	49.1%

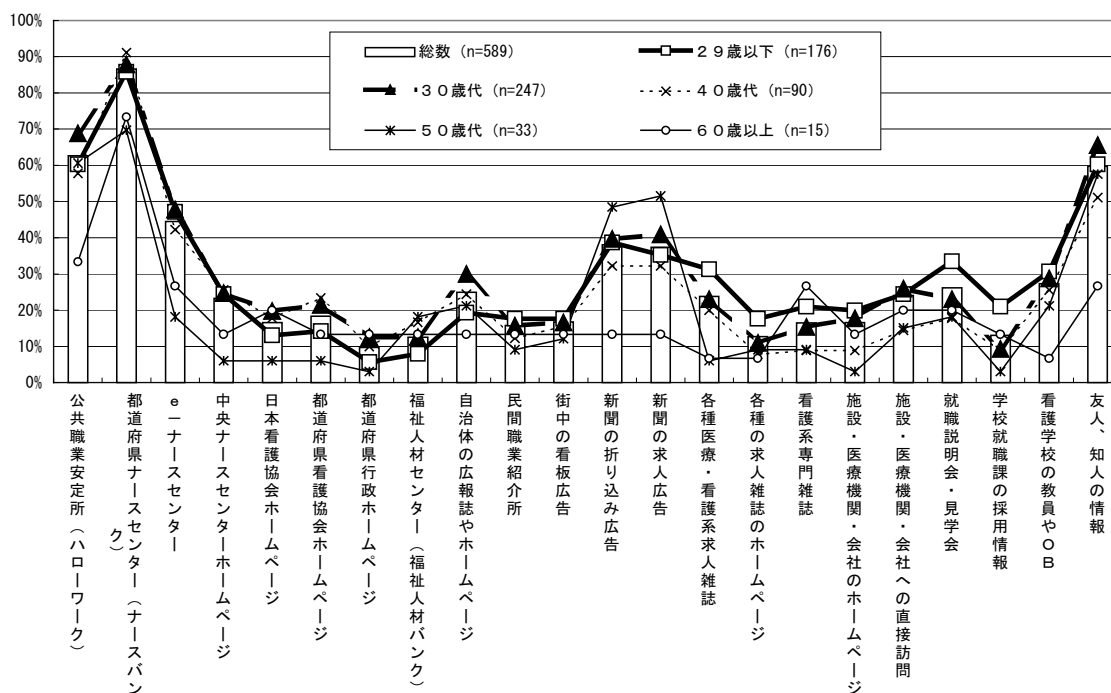
問7 就職活動中に参考にしていた情報源・重視した度合い（就業者）



問13 就職活動をする際、重視する情報源・重視する度合い（未就業者）
 <数値は、「重視する」と「やや重視する」の合計>

総数	総数 (n=589)	29歳以下 (n=176)	30歳代 (n=247)	40歳代 (n=90)	50歳代 (n=33)	60歳以上 (n=15)	無回答 (n=28)
公共職業安定所（ハローワーク）	62.6%	60.2%	68.8%	57.8%	60.6%	33.3%	57.1%
都道府県ナースセンター（ナースバンク）	86.6%	85.8%	87.9%	91.1%	69.7%	73.3%	92.9%
e-ナースセンター	44.5%	47.2%	47.8%	42.2%	18.2%	26.7%	46.4%
中央ナースセンターホームページ	23.3%	24.4%	24.7%	25.6%	6.1%	13.3%	21.4%
日本看護協会ホームページ	16.6%	13.1%	19.8%	17.8%	6.1%	20.0%	17.9%
都道府県看護協会ホームページ	18.3%	14.2%	21.5%	23.3%	6.1%	13.3%	17.9%
都道府県行政ホームページ	9.7%	5.7%	12.6%	10.0%	3.0%	13.3%	14.3%
福祉人材センター（福祉人材バンク）	12.6%	8.0%	12.6%	16.7%	18.2%	13.3%	21.4%
自治体の広報誌やホームページ	25.0%	19.3%	30.0%	24.4%	21.2%	13.3%	28.6%
民間職業紹介所	15.8%	17.6%	15.8%	12.2%	9.1%	13.3%	25.0%
街中の看板広告	16.8%	17.6%	16.6%	15.6%	12.1%	13.3%	25.0%
新聞の折り込み広告	38.0%	38.6%	39.7%	32.2%	48.5%	13.3%	39.3%
新聞の求人広告	37.4%	35.2%	40.9%	32.2%	51.5%	13.3%	32.1%
各種医療・看護系求人雑誌	23.8%	31.3%	23.1%	20.0%	6.1%	6.7%	25.0%
各種の求人雑誌のホームページ	12.7%	17.6%	10.9%	7.8%	9.1%	6.7%	21.4%
看護系専門雑誌	16.5%	21.0%	15.4%	8.9%	9.1%	26.7%	25.0%
施設・医療機関・会社のホームページ	16.6%	19.9%	17.8%	8.9%	3.0%	13.3%	28.6%
施設・医療機関・会社への直接訪問	24.1%	24.4%	25.9%	14.4%	15.2%	20.0%	50.0%
就職説明会・見学会	26.1%	33.5%	23.1%	17.8%	18.2%	20.0%	46.4%
学校就職課の採用情報	13.1%	21.0%	9.3%	8.9%	3.0%	13.3%	21.4%
看護学校の教員やOB	27.3%	30.7%	28.7%	25.6%	21.2%	6.7%	17.9%
友人、知人の情報	59.8%	60.2%	65.6%	51.1%	57.6%	26.7%	53.6%

問13 就職活動をする際、重視する情報源・重視する度合い（未就業者）



V. 資質向上（研修等）に対する希望について

1. 研修を受けたい内容

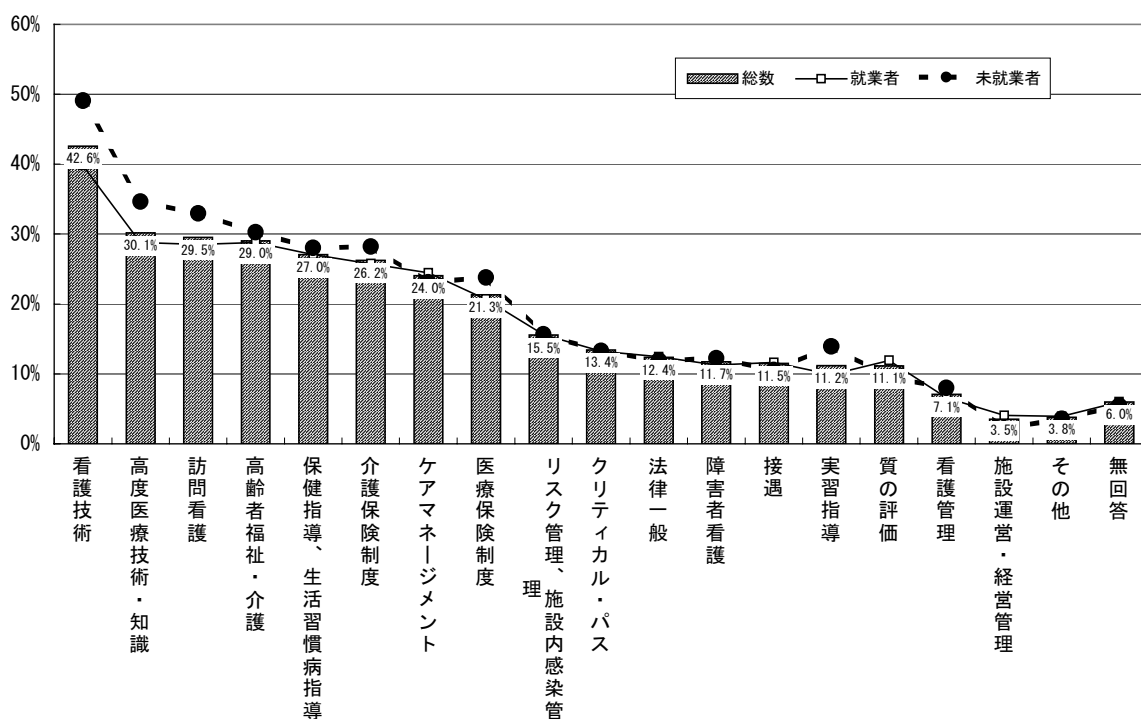
資質向上のために学びたいこと、受けたい研修内容について見ると、就業者も未就業者も、研修を受けたい内容の希望が多い項目の順序としては、おおよそ同様な傾向となっているが、両者を比較すると、未就業者の方がどの項目も若干回答割合が高くなっている。

就業者について見ると、「看護技術」が39.8%で最も回答割合が高く、以下「高齢者福祉・介護」「高度医療技術・知識」が28.8%、「訪問看護」が28.5%「保健指導・生活習慣病指導」が27.0%等となっている。

未就業者について見ると、「看護技術」（49.1%）、「高度医療技術・知識」（34.6%）、「訪問看護」（32.9%）、「介護保険制度」（28.2%）等の回答割合が高くなっている。

年齢別に見ると、20歳代では、「看護技術」や「高度医療技術・知識」「医療保険制度」「クリティカルパス」が高く、40歳代や50歳代では、「高齢者福祉・介護」「リスク管理」「質の評価」「実習指導」等の回答割合が、全年齢平均よりも高くなっている。

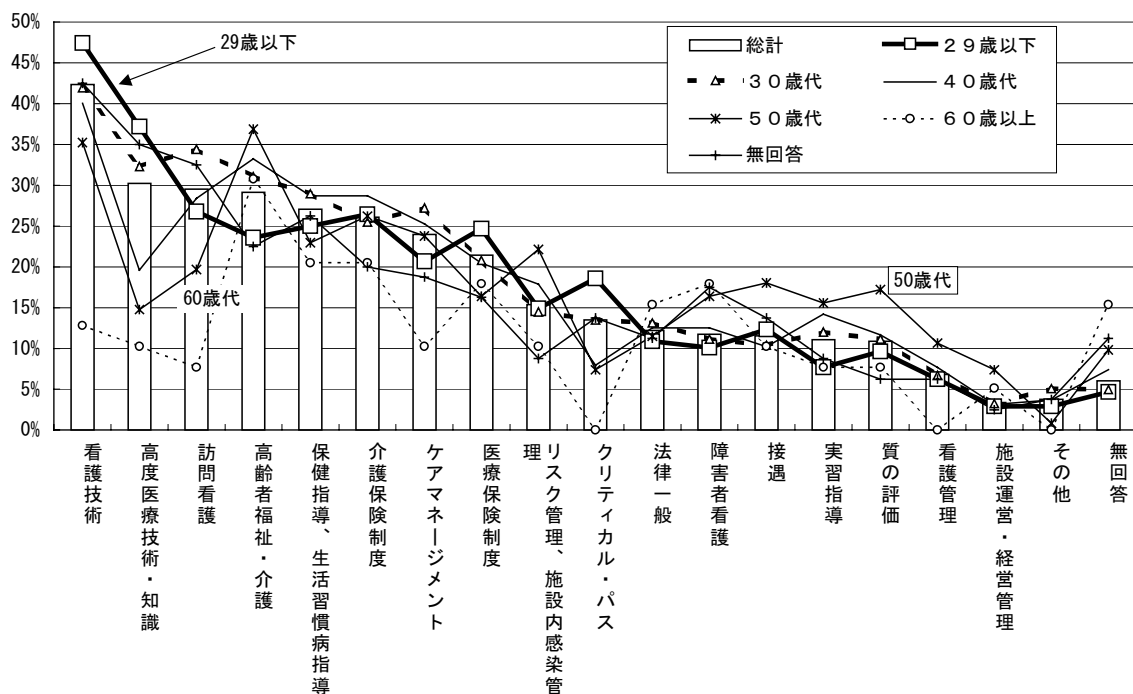
問17（1）資質向上のために学びたいこと、受けたい研修（複数回答）



問17（1）資質向上のために学びたいこと、受けた研修（複数回答）

	総数		就業者		未就業者		無回答	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
調査数	2,060	100.0%	1,383	100.0%	589	100.0%	88	100.0%
看護技術	877	42.6%	550	39.8%	289	49.1%	38	43.2%
訪問看護	608	29.5%	394	28.5%	194	32.9%	20	22.7%
高齢者福祉・介護	598	29.0%	398	28.8%	178	30.2%	22	25.0%
高度医療技術・知識	621	30.1%	398	28.8%	204	34.6%	19	21.6%
クリティカル・パス	276	13.4%	183	13.2%	78	13.2%	15	17.0%
リスク管理、施設内感染管理	320	15.5%	216	15.6%	92	15.6%	12	13.6%
保健指導、生活習慣病指導	557	27.0%	374	27.0%	165	28.0%	18	20.5%
障害者看護	242	11.7%	156	11.3%	72	12.2%	14	15.9%
看護管理	146	7.1%	91	6.6%	47	8.0%	8	9.1%
実習指導	230	11.2%	137	9.9%	82	13.9%	11	12.5%
接遇	237	11.5%	161	11.6%	62	10.5%	14	15.9%
法律一般	255	12.4%	172	12.4%	70	11.9%	13	14.8%
施設運営・経営管理	73	3.5%	56	4.0%	13	2.2%	4	4.5%
ケアマネジメント	495	24.0%	338	24.4%	136	23.1%	21	23.9%
質の評価	229	11.1%	165	11.9%	56	9.5%	8	9.1%
医療保険制度	439	21.3%	286	20.7%	140	23.8%	13	14.8%
介護保険制度	540	26.2%	356	25.7%	166	28.2%	18	20.5%
その他	78	3.8%	54	3.9%	21	3.6%	3	3.4%
無回答	123	6.0%	83	6.0%	32	5.4%	8	9.1%

問17（1）資質向上のために学びたいこと、受けた研修（複数回答）



2. 学びたい方法、受けた研修方法

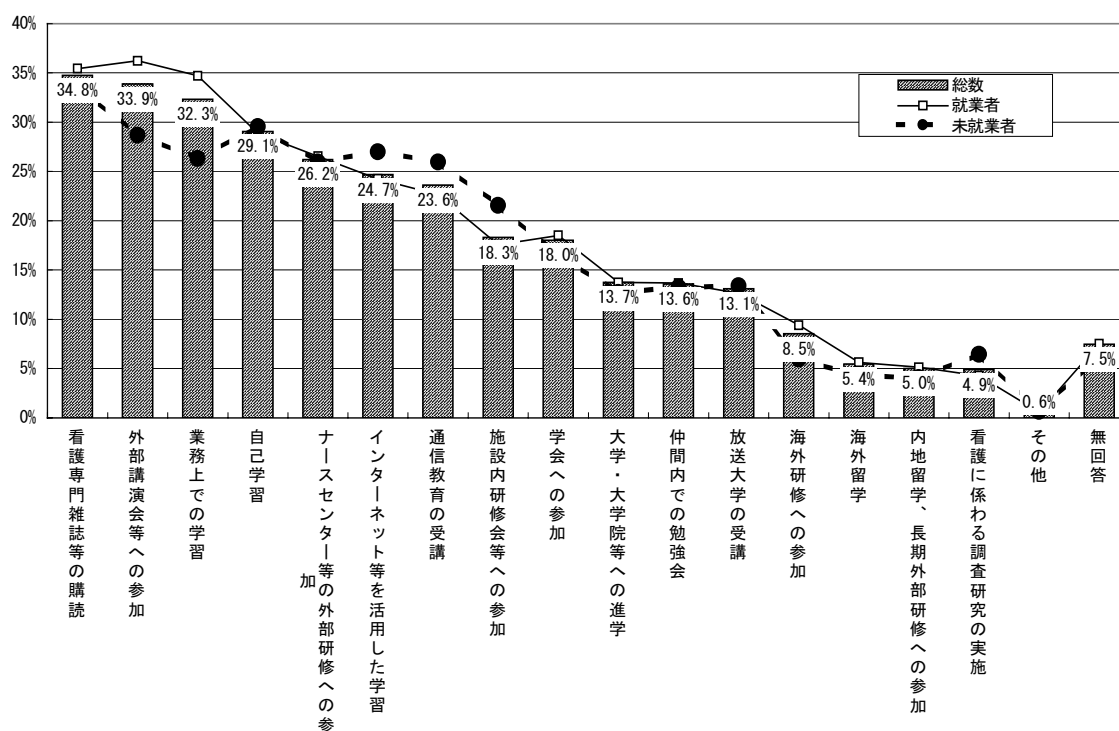
就業者が資質向上のために学びたい方法、受けた研修方法について見ると、「外部講演会等への参加」が36.2%で最も回答割合が高く、以下「看護専門雑誌等の購読」（35.4%）、「業務上での学習」（34.7%）、「自己学習」（28.9%）、「ナースセンター等の外部研修への参加」（26.5%）となっている。

未就業者が資質向上のために学びたい方法、受けた研修方法について見ると、「看護専門雑誌等の購読」が33.6%で最も高く、以下「自己学習」（29.5%）、「外部講演会等への参加」（28.7%）、「インターネット等を活用した学習」（27.0%）、「業務上での学習」（26.3%）となっている。

両者を比較すると、就業者は「外部講演会等への参加」「業務上での学習」が、未就業者は「インターネット等を活用した学習」「通信教育」が全体平均よりも高くなっている。

年齢別には、50歳代は「外部研修」の回答割合が全年齢平均よりも高くなっている。また、29歳以下では、「看護専門雑誌等の購読」、「進学」、「留学」の回答割合が高くなっている。

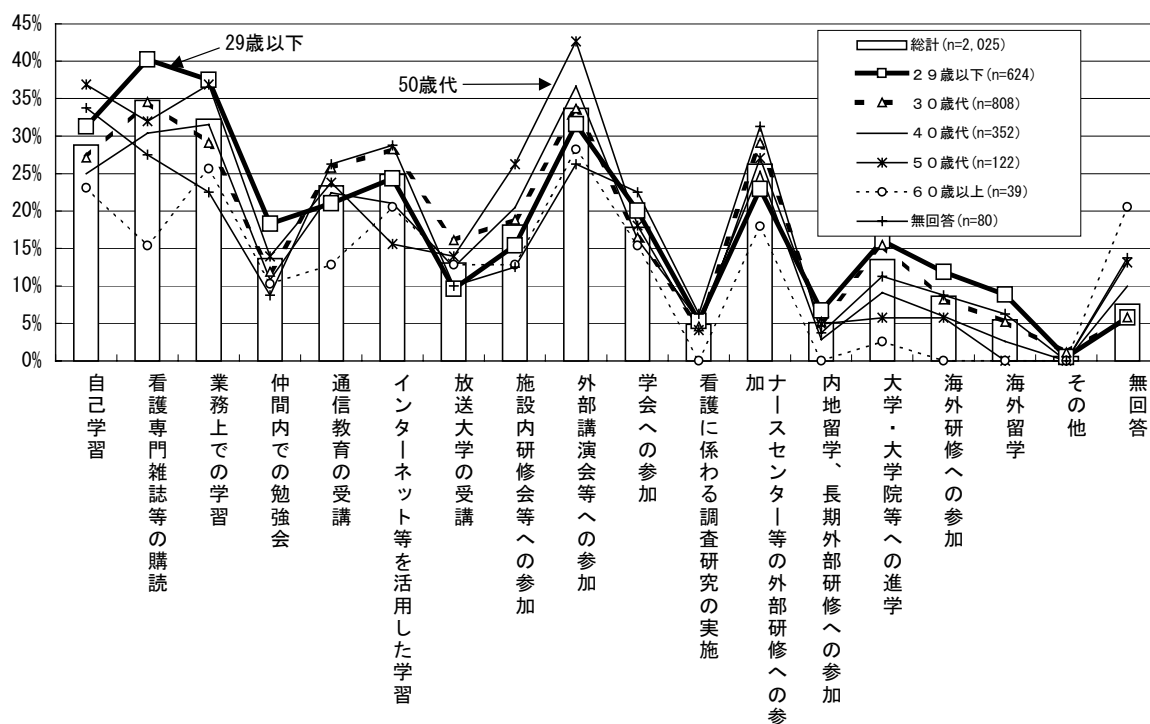
問17（2） 資質向上のために学びたい方法、受けた研修方法（複数回答）



問17（2）資質向上のために学びたい方法、受けた研修方法（複数回答）

調査数	総数		就業者		未就業者		無回答	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
自己学習	599	29.1%	399	28.9%	174	29.5%	26	29.5%
看護専門雑誌等の購読	716	34.8%	490	35.4%	198	33.6%	28	31.8%
業務上での学習	666	32.3%	480	34.7%	155	26.3%	31	35.2%
仲間内での勉強会	280	13.6%	189	13.7%	78	13.2%	13	14.8%
通信教育の受講	486	23.6%	313	22.6%	153	26.0%	20	22.7%
インターネット等を活用した学習	508	24.7%	335	24.2%	159	27.0%	14	15.9%
放送大学の受講	270	13.1%	175	12.7%	79	13.4%	16	18.2%
施設内研修会等への参加	377	18.3%	243	17.6%	127	21.6%	7	8.0%
外部講演会等への参加	698	33.9%	501	36.2%	169	28.7%	28	31.8%
学会への参加	371	18.0%	256	18.5%	97	16.5%	18	20.5%
看護に係わる調査研究の実施	101	4.9%	59	4.3%	38	6.5%	4	4.5%
ナースセンター等の外部研修への参加	540	26.2%	367	26.5%	153	26.0%	20	22.7%
内地留学、長期外部研修への参加	103	5.0%	71	5.1%	24	4.1%	8	9.1%
大学・大学院等への進学	283	13.7%	190	13.7%	75	12.7%	18	20.5%
海外研修への参加	176	8.5%	130	9.4%	35	5.9%	11	12.5%
海外留学	112	5.4%	78	5.6%	25	4.2%	9	10.2%
その他	13	0.6%	8	0.6%	4	0.7%	1	1.1%
無回答	154	7.5%	104	7.5%	37	6.3%	13	14.8%

問17（2）資質向上のために学びたい方法、受けた研修方法（女性年齢別）（複数回答）



VI. ナースセンター、「e-ナースセンター」の紹介状況と希望

1. ナースセンターからの紹介状況

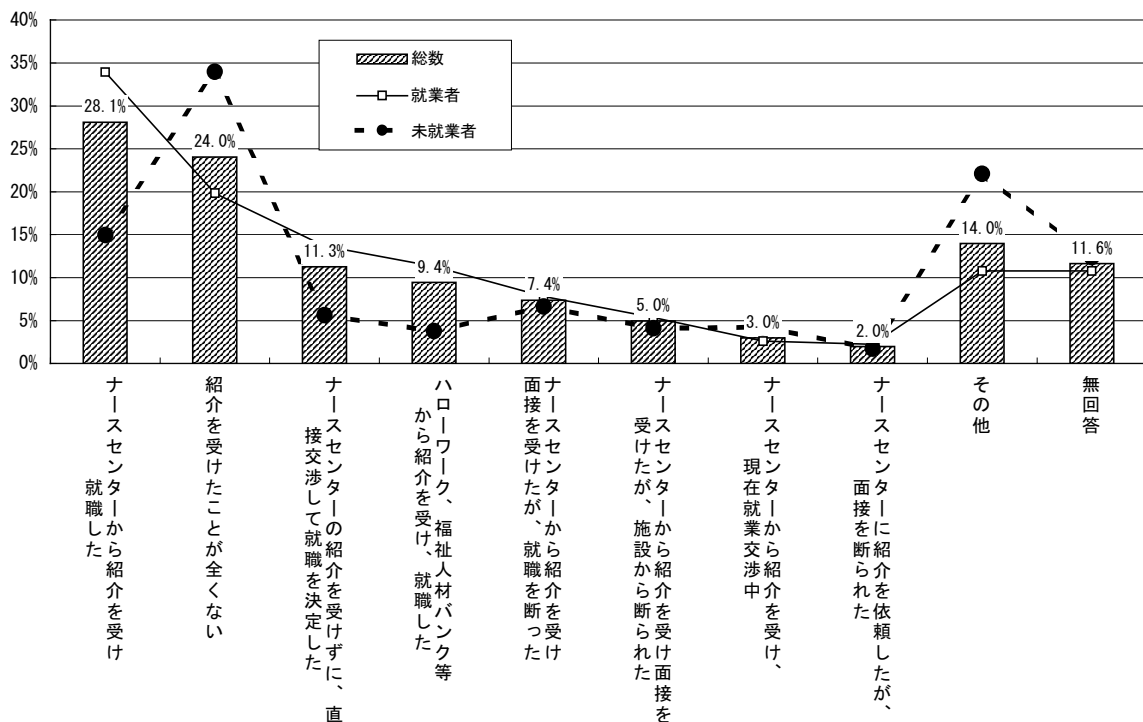
(1) 求人紹介、紹介を通じた就業について

① ナースセンターからの紹介状況

ナースセンターからの紹介状況、就業状況等について見ると、就業者の場合、「ナースセンターから紹介を受け就職した」が33.9%と約3分の1の回答割合となっている一方、「紹介を受けたことが全くない」は19.8%と約2割は紹介を受けていないとの回答となっている。また、「ナースセンターの紹介を受けずに、直接交渉して就職を決定した」は13.7%、「ハローワーク、福祉人材バンク等から紹介を受け、就職した」は11.3%、「ナースセンターから紹介を受け面接を受けたが、就職を断った」は7.8%となっている。

未就業者の場合、「紹介を受けたことが全くない」が34.0%と最も高く、「ナースセンターから紹介を受け就職した」が14.9%となっている。また、「ナースセンターから紹介を受け面接を受けたが、就職を断った」が6.6%、「ナースセンターの紹介を受けずに、直接交渉して就職を決定した」が5.6%、「ナースセンターから紹介を受け、現在就業交渉中」が4.2%となっている。

問14 (1) ナースセンターからの紹介状況（複数回答）



問14（1）ナースセンターからの紹介状況（複数回答）

調査数	総数		就業者		未就業者		無回答	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
調査数	2,060	100.0%	1,383	100.0%	589	100.0%	88	14.9%
ナースセンターから紹介を受け就職した	579	28.1%	469	33.9%	88	14.9%	22	3.7%
ナースセンターから紹介を受け、現在就業交渉中	61	3.0%	36	2.6%	25	4.2%	0	0.0%
ナースセンターから紹介を受け面接を受けたが、就職を断った	152	7.4%	108	7.8%	39	6.6%	5	0.8%
ナースセンターから紹介を受け面接を受けたが、施設から断られた	102	5.0%	74	5.4%	24	4.1%	4	0.7%
ナースセンターに紹介を依頼したが、面接を断られた	41	2.0%	31	2.2%	10	1.7%	0	0.0%
ナースセンターの紹介を受けずに、直接交渉して就職を決定した	232	11.3%	189	13.7%	33	5.6%	10	1.7%
ハローワーク、福祉人材バンク等から紹介を受け、就職した	194	9.4%	156	11.3%	22	3.7%	16	2.7%
紹介を受けたことが全くない	495	24.0%	274	19.8%	200	34.0%	21	3.6%
その他	288	14.0%	149	10.8%	130	22.1%	9	1.5%
無回答	239	11.6%	149	10.8%	73	12.4%	17	2.9%

②ナースセンター等からの紹介件数

ナースセンター等からの紹介件数（紹介を受けた人のみ）を見ると、「ナースセンターから紹介を受け就職した件数」の平均件数は1.18件となっている。「紹介を受けずに、直接交渉で就職した件数」「ハローワーク等から紹介を受け、就職した件数」の平均件数は1.15件、1.27件となっており、ナースセンターとほぼ同様となっている。

問14（1）ナースセンター等からの紹介件数

	平均件数	対象人数
紹介を受け就職した件数	1.18	557
紹介・面接を受けたが、断った件数	1.25	148
紹介・面接を受けたが、断られた件数	1.11	98
紹介を依頼したが、断られた件数	1.23	40
紹介を受けずに、直接交渉で就職した件数	1.15	206
ハローワーク等から紹介を受け、就職した件数	1.27	176

（2）紹介状況についての満点度等

①ナースセンターからの紹介状況についての満足度

ナースセンターからの紹介状況についての満足度等について見ると、「不満がある」が52.9%、「満足している」が26.0%となっており、「不満がある」との回答が「満足している」を約2倍上回っている、

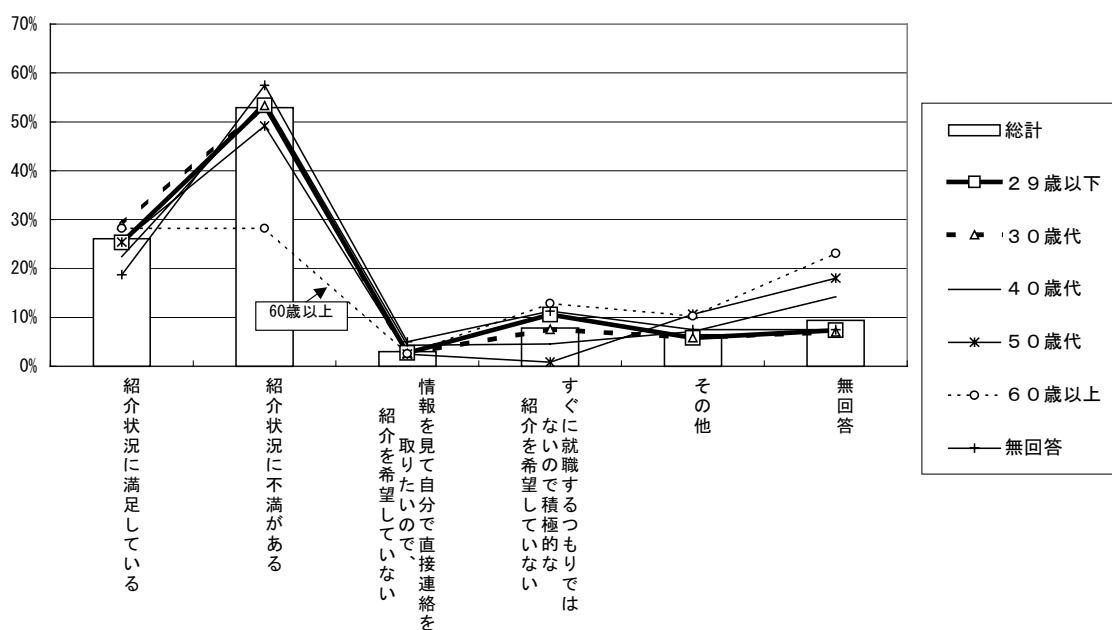
就業者では「紹介状況に満足している」（28.0%）、「紹介状況に不満がある」（54.6%）となっている。未就業者では「紹介状況に満足している」（22.4%）、「紹介状況に不満がある」（49.2%）とほぼ同様の傾向を示している。

年齢別には、60歳以上は、「紹介状況に不満がある」との回答割合が低くなっており、その分、無回答の割合が高くなっている。

問14（2）ナースセンターからの紹介状況についての満足度等

	調査数	紹介状況に満足している	紹介状況に不満がある	情報を見て自分で直接連絡を取りたいので、紹介を希望していない	すぐに就職するつもりではないので積極的な紹介を希望していない	その他	無回答
総数	2,060	536	1,090	61	162	133	193
	100.0%	26.0%	52.9%	3.0%	7.9%	6.5%	9.4%
就業者	1,383	387	755	43	54	81	129
	100.0%	28.0%	54.6%	3.1%	3.9%	5.9%	9.3%
未就業者	589	132	290	16	105	47	41
	100.0%	22.4%	49.2%	2.7%	17.8%	8.0%	7.0%
無回答	88	17	45	2	3	-	23
	100.0%	19.3%	51.1%	2.3%	3.4%	-	26.1%

問14（2）ナースセンターからの紹介状況についての満足度等（女性のみ）



②ナースセンターからの紹介状況についての不満

就業者が考えているナースセンターからの紹介状況についての不満点を見ると、「紹介を希望する求人情報がない、または少ない」が50.9%で最も回答割合が高く、以下「わかりやすく求人情報を検索できるようにして欲しい」（35.1%）、「こちらから依頼するだけでなく求人情報を積極的に連絡して欲しい」（34.8%）、「一度に複数の施設を紹介してもらえないので不便」（25.0%）、「求人情報が古く役に立たない」（18.0%）となっている。

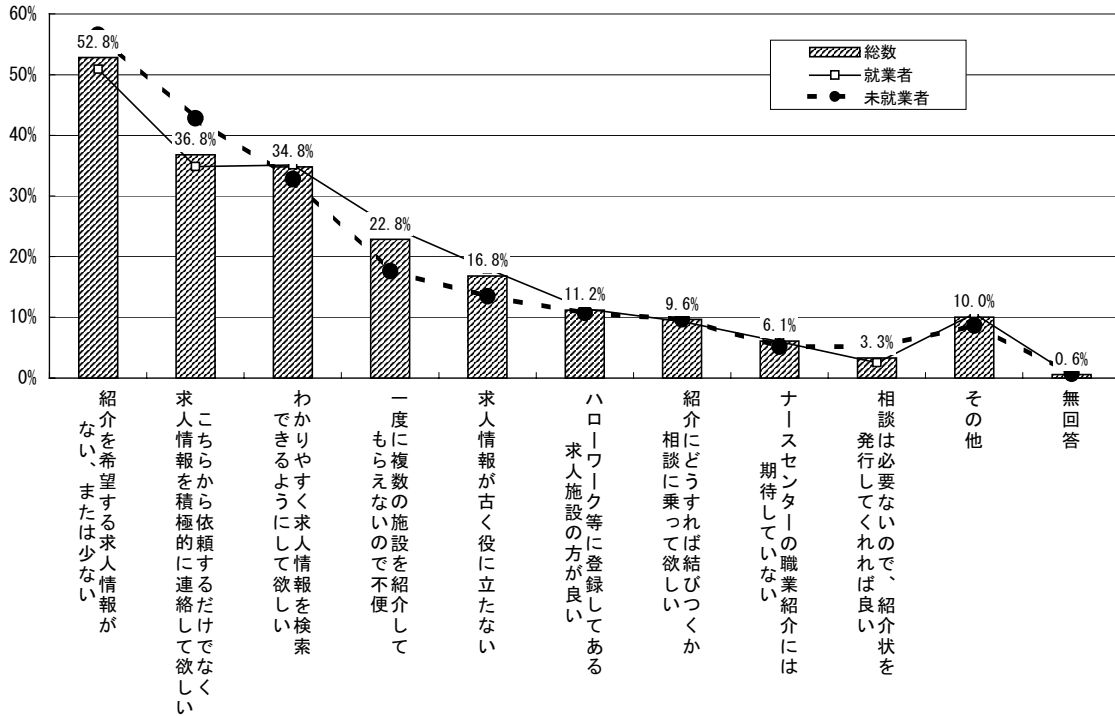
未就業者が思っているナースセンターからの紹介状況についての不満点を見ると、「紹介を希望する求人情報がない、または少ない」が56.6%で最も高く、以下「こちらから依頼するだけでなく求人情報を積極的に連絡して欲しい」（42.8%）、「わかりやすく求人情報を検索できるようにして欲しい」（32.8%）、「一度に複数の施設を紹介してもらえないので不便」（17.6%）、「求人情報が古く役に立たない」（13.4%）となっている。

就業者と未就業者を比較すると、未就業者は「紹介を希望する求人情報がない、または少ない」「こちらから依頼するだけでなく求人情報を積極的に連絡して欲しい」こと、就業者は「一度に複数の施設を紹介してもらえないので不便」、「求人情報が古く役に立たない」ことが平均よりも高くなっている。

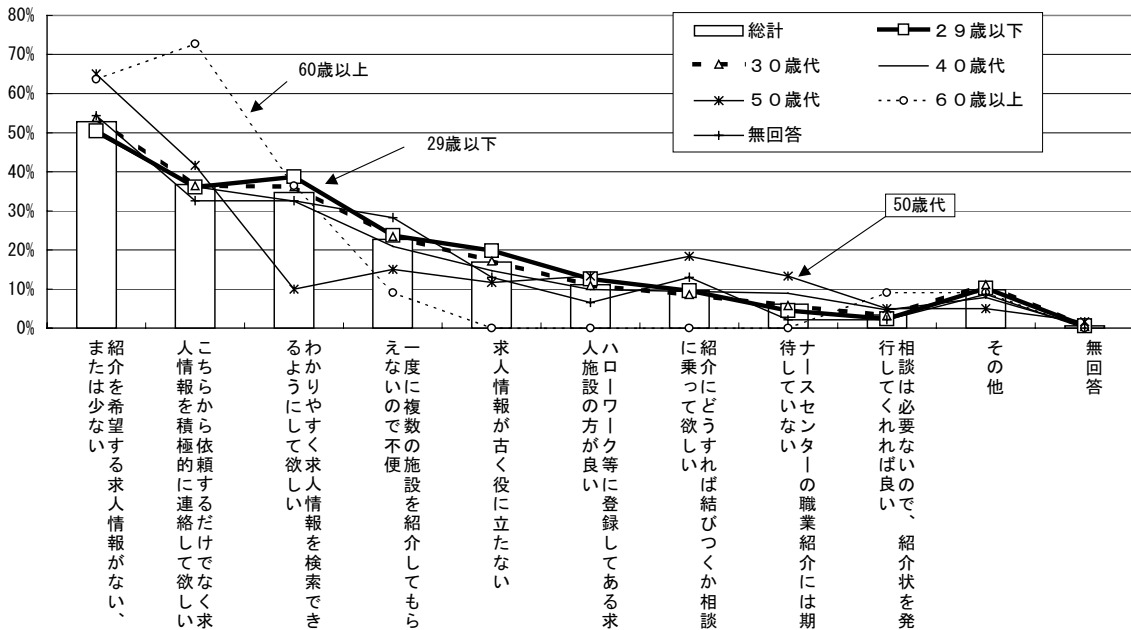
問14（2）ナースセンターからの紹介状況についての不満（複数回答）

	総数		就業者		未就業者		無回答	
調査数	1,090	100.0%	755	100.0%	290	100.0%	45	7.6%
紹介を希望する求人情報がない、または少ない	576	52.8%	384	50.9%	164	56.6%	28	4.8%
求人情報が古く役に立たない	183	16.8%	136	18.0%	39	13.4%	8	1.4%
一度に複数の施設を紹介してもらえないので不便	249	22.8%	189	25.0%	51	17.6%	9	1.5%
こちらから依頼するだけでなく求人情報を積極的に連絡して欲しい	401	36.8%	263	34.8%	124	42.8%	14	2.4%
紹介にどうすれば結びつくか相談に乗って欲しい	105	9.6%	70	9.3%	28	9.7%	7	1.2%
相談は必要ないので、紹介状を発行してくれれば良い	36	3.3%	19	2.5%	15	5.2%	2	0.3%
わかりやすく求人情報を検索できるようにして欲しい	379	34.8%	265	35.1%	95	32.8%	19	3.2%
ハローワーク等に登録してある求人施設の方が良い	122	11.2%	86	11.4%	31	10.7%	5	0.8%
ナースセンターの職業紹介には期待していない	66	6.1%	45	6.0%	15	5.2%	6	1.0%
その他	109	10.0%	80	10.6%	25	8.6%	4	0.7%
無回答	6	0.6%	3	0.4%	2	0.7%	1	0.2%

問14（2）ナースセンターからの紹介状況についての不満（複数回答）



問14（2）ナースセンターからの紹介状況についての不満（女性のみ）



2. ナースセンターの利用満足度と希望

(1) ナースバンク事業、「e-ナースセンター」の利用満足度

① 都道府県ナースセンターの利用満足度

都道府県ナースセンターの利用満足度は、就業者の場合「満足している」が39.0%、「不満がある」が34.1%、「あまり関心はない」が20.8%となっている。

未就業者の場合、「満足している」が40.2%、「不満がある」が30.2%、「あまり関心がない」が24.1%となっている。

問15（1）都道府県ナースセンターの利用満足度

	調査数	満足している	不満がある	あまり関心はない	無回答
総数	2,060	807	672	451	130
	100.0%	39.2%	32.6%	21.9%	6.3%
就業者	1,383	540	472	288	83
	100.0%	39.0%	34.1%	20.8%	6.0%
未就業者	589	237	178	142	32
	100.0%	40.2%	30.2%	24.1%	5.4%

② e-ナースセンターの利用満足度

e-ナースセンターの利用満足度について見ると、就業者の場合「知らない」が44.7%、以下「知っているが利用したことはない」が29.6%、「不満がある」が11.3%、「満足している」が8.2%となっている。

未就業者の場合、「知っているが利用したことはない」が39.2%、以下「知らない」が30.7%、「満足している」が13.1%、「不満がある」が12.2%となっており、知っている人の割合は就業者よりも多いものの、知っているが利用したことがない人の割合も高くなっている。

問15（2）e-ナースセンターの利用満足度

	調査数	満足している	不満がある	知っているが利用したことはない	知らない	無回答
総数	2,060	204	236	669	829	122
	100.0%	9.9%	11.5%	32.5%	40.2%	5.9%
就業者	1,383	113	156	409	618	87
	100.0%	8.2%	11.3%	29.6%	44.7%	6.3%
未就業者	589	77	72	231	181	28
	100.0%	13.1%	12.2%	39.2%	30.7%	4.8%

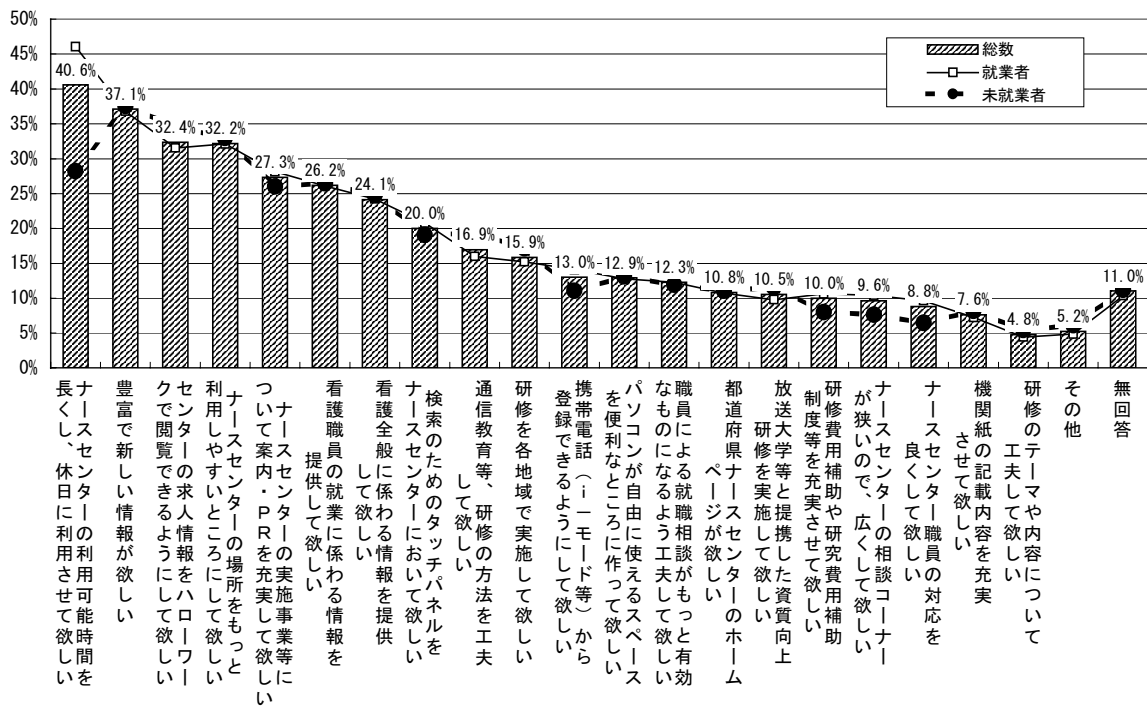
（2）ナースセンターのナースバンク事業、「e-ナースセンター」への不満点、希望

ナースセンターやe-ナースセンターについての希望、意見を見ると、「ナースセンターの利用可能時間を長くし、休日に利用させて欲しい」との回答割合が、就業者で平均より高く、未就業者で低くなっていることを除くと、就業者、未就業者ともほぼ同様の傾向となっている。

就業者は、「ナースセンターの利用可能時間を長くし、休日に利用させて欲しい」が46.1%で最も回答割合が高く、以下「豊富で新しい情報が欲しい」（36.8%）、「ナースセンターの場所をもっと利用しやすいところにして欲しい」（32.1%）、「センターの求人情報をハローワークで閲覧できるようにして欲しい」（31.5%）、「ナースセンターの実施事業等について案内・PRを充実して欲しい」（28.1%）となっている。

未就業者は、「豊富で新しい情報が欲しい」が37.5%で最も回答割合が高く、以下「センターの求人情報をハローワークで閲覧できるようにして欲しい」（34.6%）、「ナースセンターの場所をもっと利用しやすいところにして欲しい」（32.9%）、「ナースセンターの利用可能時間を長くし、休日に利用させて欲しい」（28.2%）、「看護職員の就業に係わる情報を提供して欲しい」（26.5%）、となっている。

問16 ナースセンター・e-ナースセンターに関する希望、意見（複数回答）



問16 ナースセンター・e-ナースセンターに関する希望、意見（複数回答）

	総数		就業者		未就業者		無回答	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
調査数	2,060	100.0%	1,383	100.0%	589	100.0%	88	100.0%
ナースセンターの場所をもっと利用しやすいところにして欲しい	663	32.2%	444	32.1%	194	32.9%	25	28.2%
ナースセンターの利用可能時間を長くし、休日に利用させて欲しい	836	40.6%	637	46.1%	166	28.2%	33	37.5%
ナースセンターの実施事業等について案内・PRを充実して欲しい	563	27.3%	389	28.1%	153	26.0%	21	34.6%
研修のテーマや内容について工夫して欲しい	98	4.8%	61	4.4%	32	5.4%	5	32.9%
研修を各地域で実施して欲しい	327	15.9%	210	15.2%	101	17.1%	16	26.0%
通信教育等、研修の方法を工夫して欲しい	349	16.9%	221	16.0%	114	19.4%	14	26.5%
放送大学等と提携した資質向上研修を実施して欲しい	217	10.5%	135	9.8%	68	11.5%	14	24.8%
都道府県ナースセンターのホームページが欲しい	222	10.8%	148	10.7%	65	11.0%	9	19.0%
豊かで新しい情報が欲しい	764	37.1%	509	36.8%	221	37.5%	34	19.4%
看護職員の就業に係わる情報を提供して欲しい	539	26.2%	361	26.1%	156	26.5%	22	17.1%
看護全般に係わる情報を提供して欲しい	497	24.1%	335	24.2%	146	24.8%	16	11.0%
ナースセンター職員の対応を良くして欲しい	181	8.8%	133	9.6%	38	6.5%	10	13.1%
ナースセンターの相談コーナーが狭いので、広くして欲しい	198	9.6%	144	10.4%	45	7.6%	9	11.9%
職員による就職相談がもっと有効なものになるよう工夫して欲しい	253	12.3%	170	12.3%	70	11.9%	13	11.0%
検索のためのタッチパネルをナースセンターにおいて欲しい	412	20.0%	287	20.8%	112	19.0%	13	11.5%
センターの求人情報をハローワークで閲覧できるようにして欲しい	667	32.4%	436	31.5%	204	34.6%	27	8.0%
パソコンが自由に使えるスペースを便利なところに作って欲しい	266	12.9%	177	12.8%	77	13.1%	12	7.6%
携帯電話（iモード等）から登録できるようにして欲しい	268	13.0%	195	14.1%	65	11.0%	8	6.5%
研修費用補助や研究費用補助制度等を充実させて欲しい	206	10.0%	147	10.6%	47	8.0%	12	8.1%
機関紙の記載内容を充実させて欲しい	157	7.6%	100	7.2%	48	8.1%	9	5.4%
その他	108	5.2%	67	4.8%	36	6.1%	5	6.1%
無回答	227	11.0%	143	10.3%	66	11.2%	18	11.2%

平成13年度

「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

<http://www.nurse.or.jp/>

TEL03-5275-5926

FAX03-5275-5925

業務委託：株式会社富士総合研究所 経済・福祉研究部