

＜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

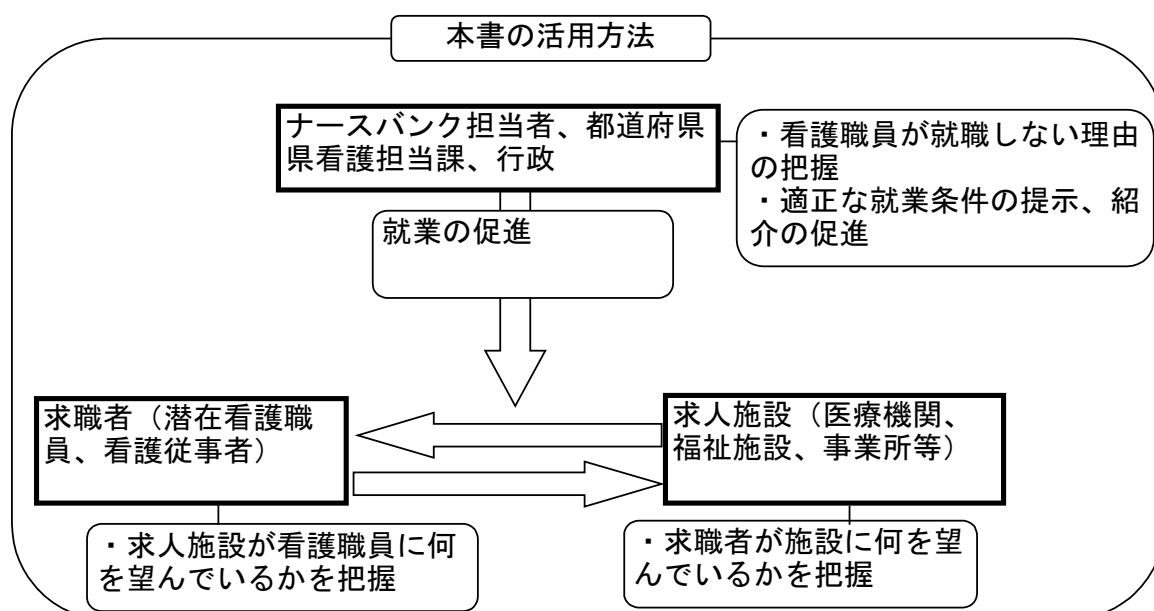
厚生労働省による平成13年から5年間の「看護職員需給見通し」の中には、再就業看護職員数を毎年約40,000人確保するという具体的な目標が明示されている。ナースセンターは、この目標達成のためにより効果的な職業紹介を行う必要がある。しかし最近の「NCCS（Nurse Center Computer System：以下「NCCS」と表記）」登録データによれば、地域、施設機能、看護職員の属性による需給状況の格差は大きくなっており、マッチングを高めるためには、医療機関の採用条件、看護職員の就業条件双方の見直しに有効な情報の提供が必須であると考えられる。

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。

第1部 求人施設（看護職の求人のためのアンケート調査）

I. 属性

1. 回収率

本調査では、平成12年4月1日～平成13年11月30日に「NCCS」に登録している求人施設の中から、以下の10施設種類区分別に、各約500施設程度を無作為抽出し、アンケート調査を実施した。その結果、全体で1,704施設（34.1%）から回答が得られた。

図表：求人施設に対する調査における発送数と回収数

	発送数	回収数	返戻	回収数－返戻	無効票	有効回答率
総数	5,000	1,797	30	1,767	63	1,704
	100.0%	35.9%	0.6%	35.3%	1.3%	34.1%

無効票の理由は、全てが無記入となっている。

図表：施設種類別に見た発送数と回収数

	発送数	返戻	無効	施設種類	有効回答率 (%)	NCCS施設種別 コード対応表
200床以上病院	513	0		230	44.8%	1
200床未満病院	487	0		213	43.7%	1
診療所	546	3		161	29.5%	2
介護関係施設	500	2		204	40.8%	3、10、13、33
在宅系の介護	500	4		162	32.4%	11、12
訪問看護ステーション	500	10		201	40.2%	30
保健所・保健センター	500	0		160	32.0%	31、32
会社・事業所	500	4		111	22.2%	34、35
教育関係機関	337	2		86	25.5%	36、50、51、52、 53、55、56
その他	617	5		176	28.5%	70、90、99
総数	5,000	30	63	1,704	34.1%	

図表：「NCCS」における施設区分

コード	施設種類	コード	施設種類
1	病院	35	労働衛生機関
2	診療所	36	小学校・中学校・高等学校（養護教諭）
3	介護老人保健施設	50	大学
10	介護老人福祉施設（特養）	51	短期大学（専攻科含む）
11	デイサービス・デイケアセンター	52	高等学校衛生看護科（専攻科含む）
12	在宅介護支援センター	53	准看護婦・士学校
13	その他の社会福祉施設	55	専修学校
30	訪問看護ステーション	56	各種学校
31	都道府県・保健所	70	複合施設
32	市区町村・保健センター	90	救護（イベント等）
33	保育所	99	その他
34	会社・事業所		

2. 施設属性

(1) 施設種類

回答施設の施設属性を見ると、「200床以上病院」が230施設で13.5%、「200床未満病院」が213施設で12.5%等となっている。

図表：施設種類別に見た回答施設数

施設種類	施設数	(%)	施設種類	施設数	(%)
調査数	1,704	100.0%			
200床以上病院	230	13.5%	訪問看護ステーション	201	11.8%
200床未満病院	213	12.5%	保健所・保健センター	160	9.4%
診療所	161	9.4%	会社・事業所	111	6.5%
介護関係施設	204	12.0%	教育関係機関	86	5.0%
在宅系の介護	162	9.5%	その他	176	10.3%

(2) 地域

登録ナースセンターの所在地別、施設の所在地別に見た施設数は、以下の通りとなっている。双方、同様な傾向となっているが、登録ナースセンターの所在地別には、「北海道」が10.4%、以下「東京都」が8.9%「静岡県」が8.6%、「神奈川県」が5.4%、「愛知県」が4.5%、となっている。一方、施設の所在地では、「北海道」が10.3%、以下「東京都」が9.5%「静岡県」が8.8%「神奈川県」が5.0%「愛知県」が4.9%となっている。

図表：登録ナースセンター及び施設の所在地別に見た回答施設数

	ナースセンター		施設			ナースセンター		施設	
調査数	1,704	100.0%	1,704	100.0%	三重県	17	1.0%	18	1.1%
北海道	178	10.4%	175	10.3%	滋賀県	25	1.5%	28	1.6%
青森県	13	0.8%	13	0.8%	京都府	21	1.2%	21	1.2%
岩手県	11	0.6%	8	0.5%	大阪府	72	4.2%	69	4.0%
宮城県	29	1.7%	31	1.8%	兵庫県	61	3.6%	66	3.9%
秋田県	6	0.4%	6	0.4%	奈良県	11	0.6%	14	0.8%
山形県	14	0.8%	14	0.8%	和歌山県	20	1.2%	20	1.2%
福島県	23	1.3%	23	1.3%	鳥取県	15	0.9%	14	0.8%
茨城県	68	4.0%	64	3.8%	島根県	23	1.3%	22	1.3%
栃木県	58	3.4%	55	3.2%	岡山県	24	1.4%	23	1.3%
群馬県	20	1.2%	20	1.2%	広島県	49	2.9%	49	2.9%
埼玉県	41	2.4%	43	2.5%	山口県	19	1.1%	24	1.4%
千葉県	39	2.3%	40	2.3%	徳島県	13	0.8%	8	0.5%
東京都	152	8.9%	162	9.5%	香川県	19	1.1%	20	1.2%
神奈川県	92	5.4%	86	5.0%	愛媛県	13	0.8%	12	0.7%
新潟県	23	1.3%	25	1.5%	高知県	7	0.4%	7	0.4%
富山県	17	1.0%	15	0.9%	福岡県	60	3.5%	60	3.5%
石川県	20	1.2%	20	1.2%	佐賀県	7	0.4%	7	0.4%
福井県	43	2.5%	43	2.5%	長崎県	13	0.8%	13	0.8%
山梨県	21	1.2%	19	1.1%	熊本県	16	0.9%	13	0.8%
長野県	20	1.2%	20	1.2%	大分県	10	0.6%	9	0.5%
岐阜県	27	1.6%	22	1.3%	宮崎県	16	0.9%	15	0.9%
静岡県	147	8.6%	150	8.8%	鹿児島県	14	0.8%	14	0.8%
愛知県	76	4.5%	83	4.9%	沖縄県	21	1.2%	21	1.2%

Ⅱ．求人施設が採用において重視すること

1．採用時に重視すること

（1）全施設

求人施設が、採用時に重視することを見ると、全施設では、常勤・非常勤に共通して「労働意欲が高いこと」「勤務に対応できる体力があること」「即戦力であること」等の就労における基本的な事項が上位となっている。また、その他には「看護婦・士資格を保有していること」「長期間定着して勤務できること」が上位となっている。

雇用形態別（常勤・非常勤別）には、常勤は非常勤よりも「長期間定着して勤務できること」「休日の調整が可能であること」「夜勤が可能であること」を重視する傾向が見られる。

非常勤は、常勤よりも、「即戦力であること」を重視するとの回答割合が高くなっている。

注1．5段階評価による質問項目について

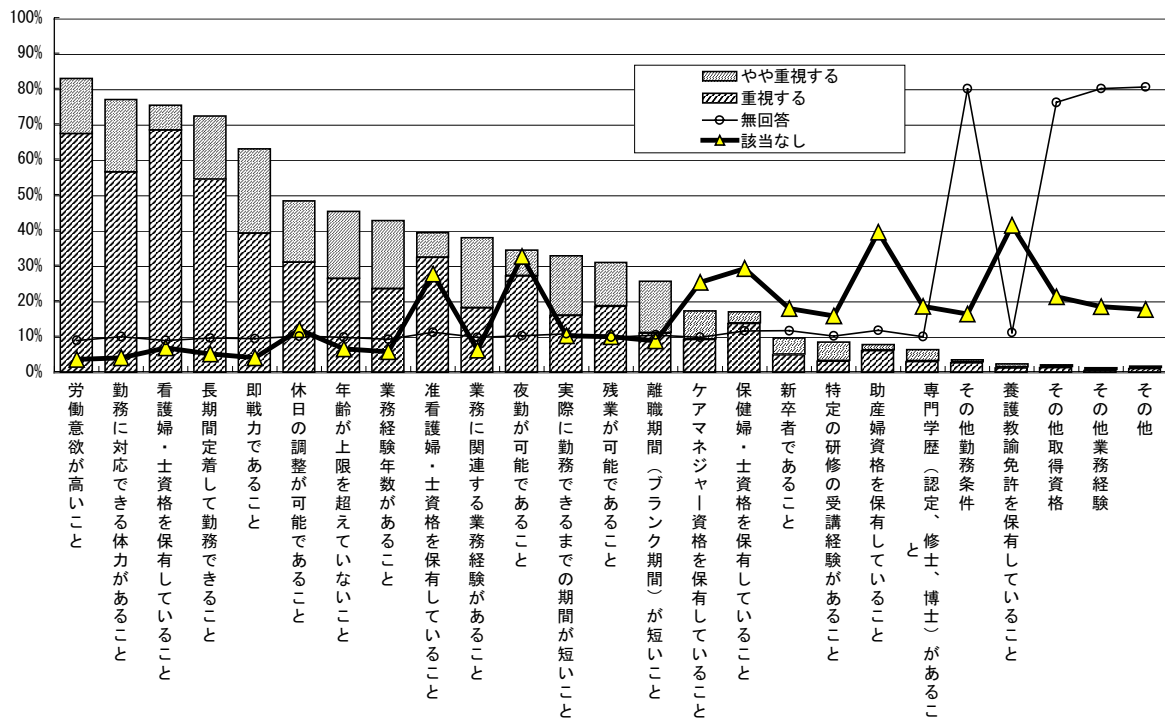
同質問では回答は5段階評価での回答としている。図（グラフ）においては、そのうち「重視する」「やや重視する」との回答について図示している。なお、「該当なし」とは、自施設には関係がないと考えられるものにつけることとしている。

注2．平均ポイントについて

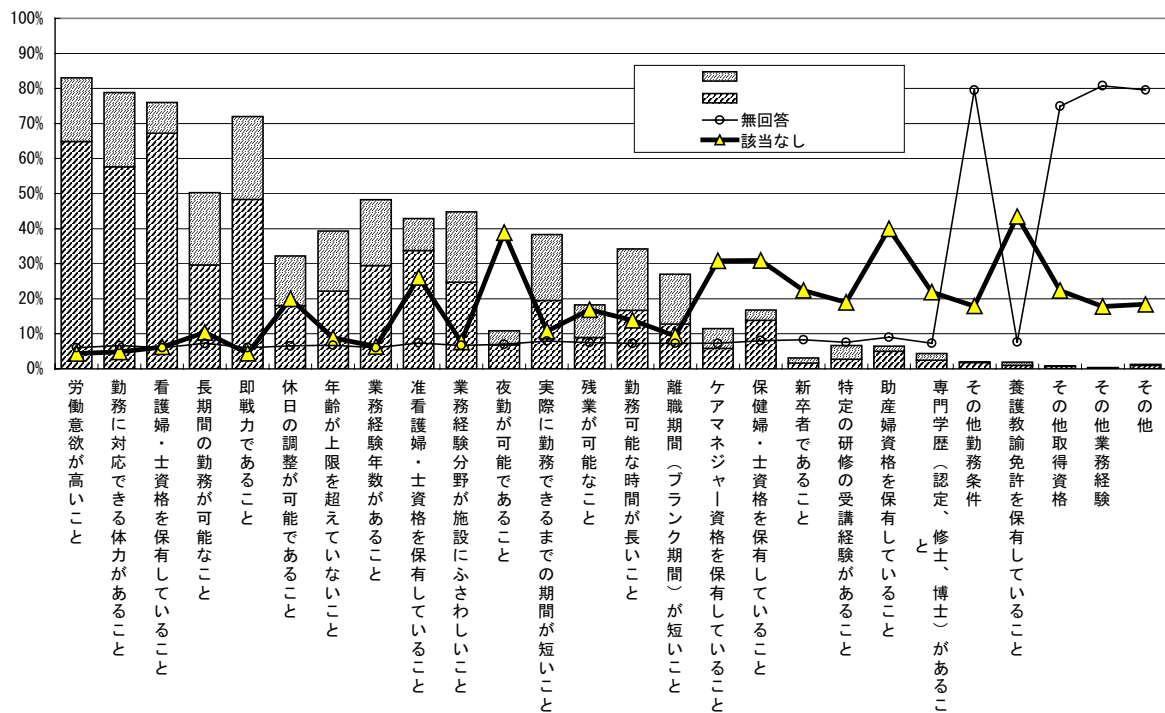
平均ポイントは、「重視している」＝5ポイント、「やや重視している」＝4ポイント、「どちらともいえない」＝3ポイント、「あまり重視しない」＝2ポイント、「重視しない」＝1ポイント（「無回答」「該当なし」を除く）としたときの平均である。

注3．項目は全施設、常勤の順位に基づいて、並び換えをしている。

問1（1）常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（n=1,704）



問1（1）非常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（n=1,704）



問1（1）常勤看護職員採用時に重視すること・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	該当 なし	無回答	平均
夜勤が可能であること	1,704	466	122	80	62	249	553	172	3.5
	100.0%	27.3%	7.2%	4.7%	3.6%	14.6%	32.5%	10.1%	
残業が可能であること	1,704	320	208	398	243	203	167	165	3.15
	100.0%	18.8%	12.2%	23.4%	14.3%	11.9%	9.8%	9.7%	
休日の調整が可能であること	1,704	532	295	292	97	117	201	170	3.77
	100.0%	31.2%	17.3%	17.1%	5.7%	6.9%	11.8%	10.0%	
長期間定着して勤務できること	1,704	933	303	176	28	18	85	161	4.44
	100.0%	54.8%	17.8%	10.3%	1.6%	1.1%	5.0%	9.4%	
その他勤務条件	1,704	47	10	4	1	5	277	1,360	4.39
	100.0%	2.8%	0.6%	0.2%	0.1%	0.3%	16.3%	79.8%	
看護婦・士資格を保有していること	1,704	1,169	118	93	23	39	113	149	4.63
	100.0%	68.6%	6.9%	5.5%	1.3%	2.3%	6.6%	8.7%	
准看護婦・士資格を保有していること	1,704	555	117	182	64	130	468	188	3.86
	100.0%	32.6%	6.9%	10.7%	3.8%	7.6%	27.5%	11.0%	
保健婦・士資格を保有していること	1,704	236	53	160	117	447	496	195	2.52
	100.0%	13.8%	3.1%	9.4%	6.9%	26.2%	29.1%	11.4%	
助産婦資格を保有していること	1,704	106	24	90	78	538	670	198	1.9
	100.0%	6.2%	1.4%	5.3%	4.6%	31.6%	39.3%	11.6%	
養護教諭免許を保有していること	1,704	22	15	48	68	660	704	187	1.37
	100.0%	1.3%	0.9%	2.8%	4.0%	38.7%	41.3%	11.0%	
ケアマネジャー資格を保有していること	1,704	159	134	313	152	352	429	165	2.64
	100.0%	9.3%	7.9%	18.4%	8.9%	20.7%	25.2%	9.7%	
その他取得資格	1,704	24	8	6	—	12	359	1,295	3.64
	100.0%	1.4%	0.5%	0.4%	—	0.7%	21.1%	76.0%	
新卒者であること	1,704	86	77	269	171	602	303	196	2.07
	100.0%	5.0%	4.5%	15.8%	10.0%	35.3%	17.8%	11.5%	
業務経験年数があること	1,704	405	325	443	124	157	95	155	3.48
	100.0%	23.8%	19.1%	26.0%	7.3%	9.2%	5.6%	9.1%	
業務に関連する業務経験があること	1,704	312	336	465	153	172	102	164	3.32
	100.0%	18.3%	19.7%	27.3%	9.0%	10.1%	6.0%	9.6%	
離職期間（ブランク期間）が短いこと	1,704	190	246	477	236	232	147	176	2.95
	100.0%	11.2%	14.4%	28.0%	13.8%	13.6%	8.6%	10.3%	
その他業務経験	1,704	10	9	3	3	6	312	1,361	3.45
	100.0%	0.6%	0.5%	0.2%	0.2%	0.4%	18.3%	79.9%	
年齢が上限を超えていないこと	1,704	454	321	375	157	123	109	165	3.58
	100.0%	26.6%	18.8%	22.0%	9.2%	7.2%	6.4%	9.7%	
専門学歴（認定、修士、博士）があること	1,704	54	52	211	256	650	313	168	1.86
	100.0%	3.2%	3.1%	12.4%	15.0%	38.1%	18.4%	9.9%	
特定の研修の受講経験があること	1,704	55	87	311	260	553	267	171	2.08
	100.0%	3.2%	5.1%	18.3%	15.3%	32.5%	15.7%	10.0%	
実際に勤務できるまでの期間が短いこと	1,704	275	285	460	146	184	172	182	3.24
	100.0%	16.1%	16.7%	27.0%	8.6%	10.8%	10.1%	10.7%	
労働意欲が高いこと	1,704	1,153	264	71	3	5	59	149	4.71
	100.0%	67.7%	15.5%	4.2%	0.2%	0.3%	3.5%	8.7%	
即戦力であること	1,704	672	404	314	57	33	66	158	4.1
	100.0%	39.4%	23.7%	18.4%	3.3%	1.9%	3.9%	9.3%	
勤務に対応できる体力があること	1,704	967	349	143	9	2	66	168	4.54
	100.0%	56.7%	20.5%	8.4%	0.5%	0.1%	3.9%	9.9%	
その他	1,704	20	6	4	—	7	298	1,369	3.86
	100.0%	1.2%	0.4%	0.2%	—	0.4%	17.5%	80.3%	

問1（1）非常勤看護職員採用時に重視すること・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	該当 なし	無回答	平均
夜勤が可能であること	1,704	116	69	132	107	499	662	119	2.13
	100.0%	6.8%	4.0%	7.7%	6.3%	29.3%	38.8%	7.0%	
休日の調整が可能であること	1,704	308	241	271	164	268	341	111	3.13
	100.0%	18.1%	14.1%	15.9%	9.6%	15.7%	20.0%	6.5%	
勤務可能な時間が長いこと	1,704	285	299	418	146	196	236	124	3.25
	100.0%	16.7%	17.5%	24.5%	8.6%	11.5%	13.8%	7.3%	
長期間の勤務が可能なこと	1,704	505	351	331	104	112	177	124	3.74
	100.0%	29.6%	20.6%	19.4%	6.1%	6.6%	10.4%	7.3%	
残業が可能なこと	1,704	152	159	370	243	364	288	128	2.61
	100.0%	8.9%	9.3%	21.7%	14.3%	21.4%	16.9%	7.5%	
その他勤務条件	1,704	31	1	3	3	6	305	1,355	4.09
	100.0%	1.8%	0.1%	0.2%	0.2%	0.4%	17.9%	79.5%	
看護婦・士資格を保有していること	1,704	1,145	150	113	35	53	106	102	4.54
	100.0%	67.2%	8.8%	6.6%	2.1%	3.1%	6.2%	6.0%	
准看護婦・士資格を保有していること	1,704	576	154	192	63	149	444	126	3.83
	100.0%	33.8%	9.0%	11.3%	3.7%	8.7%	26.1%	7.4%	
保健婦・士資格を保有していること	1,704	236	50	148	103	502	527	138	2.44
	100.0%	13.8%	2.9%	8.7%	6.0%	29.5%	30.9%	8.1%	
助産婦資格を保有していること	1,704	86	24	93	85	581	681	154	1.79
	100.0%	5.0%	1.4%	5.5%	5.0%	34.1%	40.0%	9.0%	
養護教諭免許を保有していること	1,704	18	15	43	66	690	741	131	1.32
	100.0%	1.1%	0.9%	2.5%	3.9%	40.5%	43.5%	7.7%	
ケアマネジャー資格を保有していること	1,704	100	95	228	123	509	525	124	2.2
	100.0%	5.9%	5.6%	13.4%	7.2%	29.9%	30.8%	7.3%	
その他取得資格	1,704	13	1	5	1	26	381	1,277	2.43
	100.0%	0.8%	0.1%	0.3%	0.1%	1.5%	22.4%	74.9%	
新卒者であること	1,704	27	26	179	173	775	382	142	1.61
	100.0%	1.6%	1.5%	10.5%	10.2%	45.5%	22.4%	8.3%	
業務経験年数があること	1,704	503	320	404	107	158	109	103	3.61
	100.0%	29.5%	18.8%	23.7%	6.3%	9.3%	6.4%	6.0%	
業務経験分野が施設にふさわしいこと	1,704	421	342	410	133	153	131	114	3.51
	100.0%	24.7%	20.1%	24.1%	7.8%	9.0%	7.7%	6.7%	
離職期間（ブランク期間）が短いこと	1,704	218	243	493	203	262	160	125	2.97
	100.0%	12.8%	14.3%	28.9%	11.9%	15.4%	9.4%	7.3%	
その他業務経験	1,704	4	3	7	—	10	304	1,376	2.63
	100.0%	0.2%	0.2%	0.4%	—	0.6%	17.8%	80.8%	
年齢が上限を超えていないこと	1,704	378	292	416	169	184	150	115	3.36
	100.0%	22.2%	17.1%	24.4%	9.9%	10.8%	8.8%	6.7%	
専門学歴（認定、修士、博士）があること	1,704	42	33	175	206	750	373	125	1.68
	100.0%	2.5%	1.9%	10.3%	12.1%	44.0%	21.9%	7.3%	
特定の研修の受講経験があること	1,704	47	66	255	227	657	323	129	1.9
	100.0%	2.8%	3.9%	15.0%	13.3%	38.6%	19.0%	7.6%	
実際に勤務できるまでの期間が短いこと	1,704	333	320	400	116	216	183	136	3.32
	100.0%	19.5%	18.8%	23.5%	6.8%	12.7%	10.7%	8.0%	
労働意欲が高いこと	1,704	1,105	309	100	5	9	74	102	4.63
	100.0%	64.8%	18.1%	5.9%	0.3%	0.5%	4.3%	6.0%	
即戦力であること	1,704	824	403	231	41	26	76	103	4.28
	100.0%	48.4%	23.7%	13.6%	2.4%	1.5%	4.5%	6.0%	
勤務に対応できる体力があること	1,704	982	361	143	17	5	83	113	4.52
	100.0%	57.6%	21.2%	8.4%	1.0%	0.3%	4.9%	6.6%	
その他	1,704	17	5	4	—	9	313	1,356	3.6
	100.0%	1.0%	0.3%	0.2%	—	0.5%	18.4%	79.6%	

（2）施設種類別

求人施設種類別に、求人施設が、採用時に重視することについて見たところ、200床以上の病院の常勤は、全施設と比較して「夜勤が可能であること」「看護婦・士資格を保有していること」を重視する傾向が見られる。一方、非常勤は、「夜勤が可能であること」の回答割合が常勤と比較して低く、「即戦力であること」が常勤に比べ高くなっている。

200床未満の病院の常勤は「夜勤が可能であること」「休日の調整が可能であること」「残業が可能であること」「看護婦・士資格を保有していること」を重視する傾向となっている。また、「助産婦資格を保有していること」「新卒者であること」も200床以上の病院に比べて重視する傾向がある。一方、非常勤は、200床以上の場合と同様に、常勤と比較して「夜勤が可能であること」の回答割合が低くなっている。

診療所の常勤は、全施設と比較して「長期間定着して勤務できること」を重視する傾向となっている。また、常勤・非常勤に共通して「看護婦・士資格を保有していること」が病院に比べ回答割合が低く、「准看護婦・士資格を保有していること」をより重視する傾向となっている。

介護関係施設は、常勤・非常勤双方に共通して「看護婦・士資格を保有していること」が病院より低く、「准看護婦・士資格を保有していること」を重視する傾向となっている。

在宅系の介護について見ると、常勤は「長期間定着して勤務できること」を重視する傾向となっている。常勤・非常勤双方に共通して「看護婦・士資格を保有していること」は病院に比べて低く、「准看護婦・士資格を保有していること」を重視する傾向となっている。また、「ケアマネジャー資格を保有していること」が他の施設と比較して回答割合が高くなっている。

訪問看護ステーションについて見ると、常勤・非常勤双方に共通して「看護婦・士資格を保有していること」「長期間定着して勤務できること」を重視する傾向となっている。また、「業務経験年数があること」「ケアマネジャー資格を保有していること」が他の施設と比較して回答割合が高くなっている。

保健所・保健センターについて見ると、常勤・非常勤に共通して「保健婦・士資格を保有していること」を重視する傾向となっている。一方、夜勤、残業、休日調整等については、重視するとの回答割合が低くなっている。非常勤は、「業務経験年数があること」「業務経験分野が施設にふさわしいこと」を他に比べ重視するとの傾向となっている。

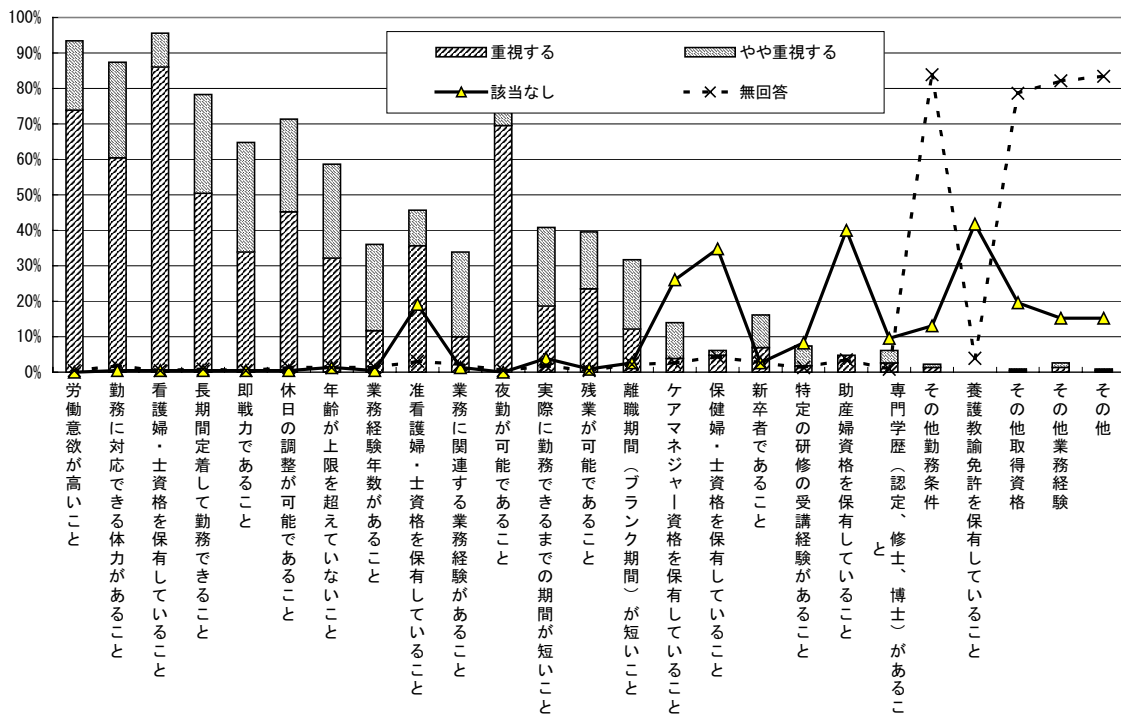
会社・事業所について見ると、常勤・非常勤に共通して「業務経験年数があること」「業務経験分野が施設にふさわしいこと」を重視する傾向となっている。常勤においては、「長期間定着して勤務できること」を重視する傾向となっている。

教育関係機関について見ると、他施設と比較して「業務経験年数があること」「業務に関連する業務経験があること」の他、「助産婦資格」「養護教諭免許」「特定の研修の受講経験」「専門学歴」などより専門性を重視する傾向となっている。

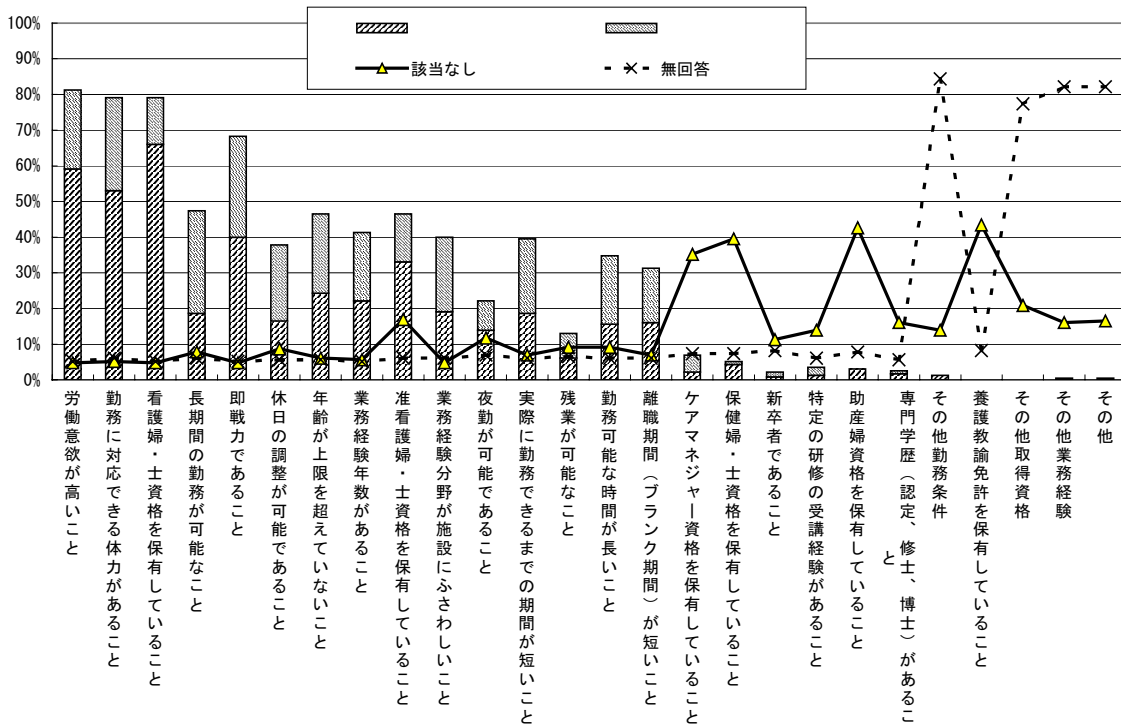
その他施設について見ると、常勤・非常勤の双方に共通して「労働意欲が高いこと」「勤務に対応できる体力があること」「看護婦・士資格を保有していること」「即戦力であること」を重視する傾向があり、その度合いは非常勤に強く見られる。

<参考図表>

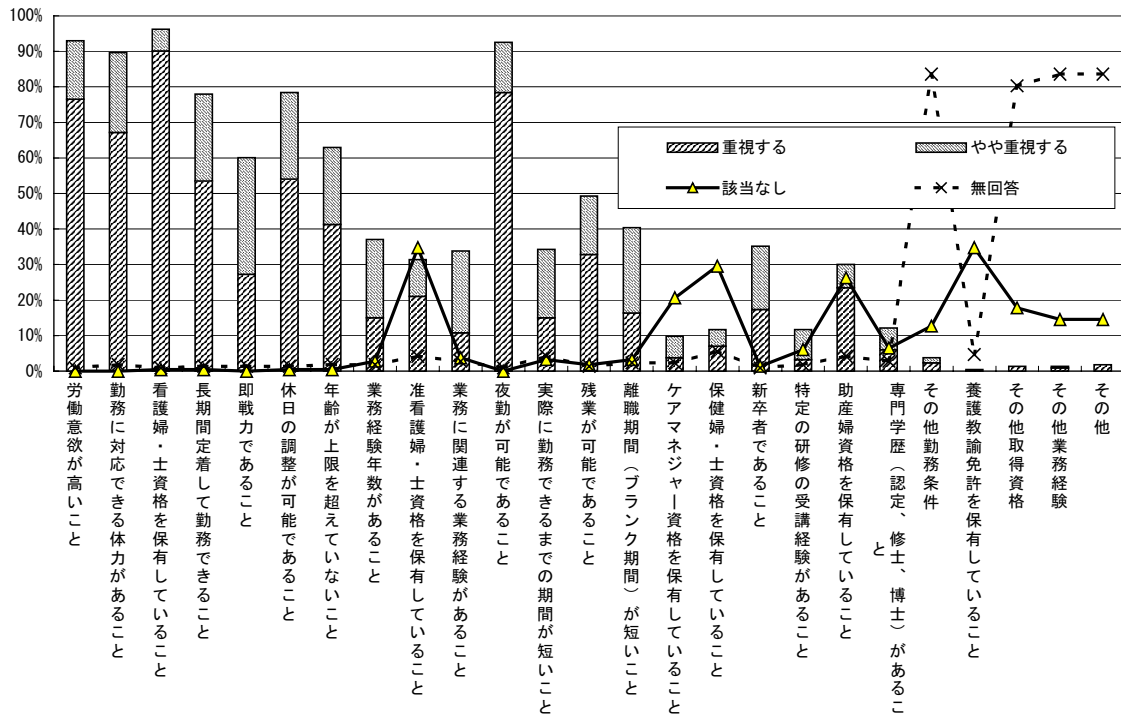
問1（1）常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（200床以上病院）
（n=230）



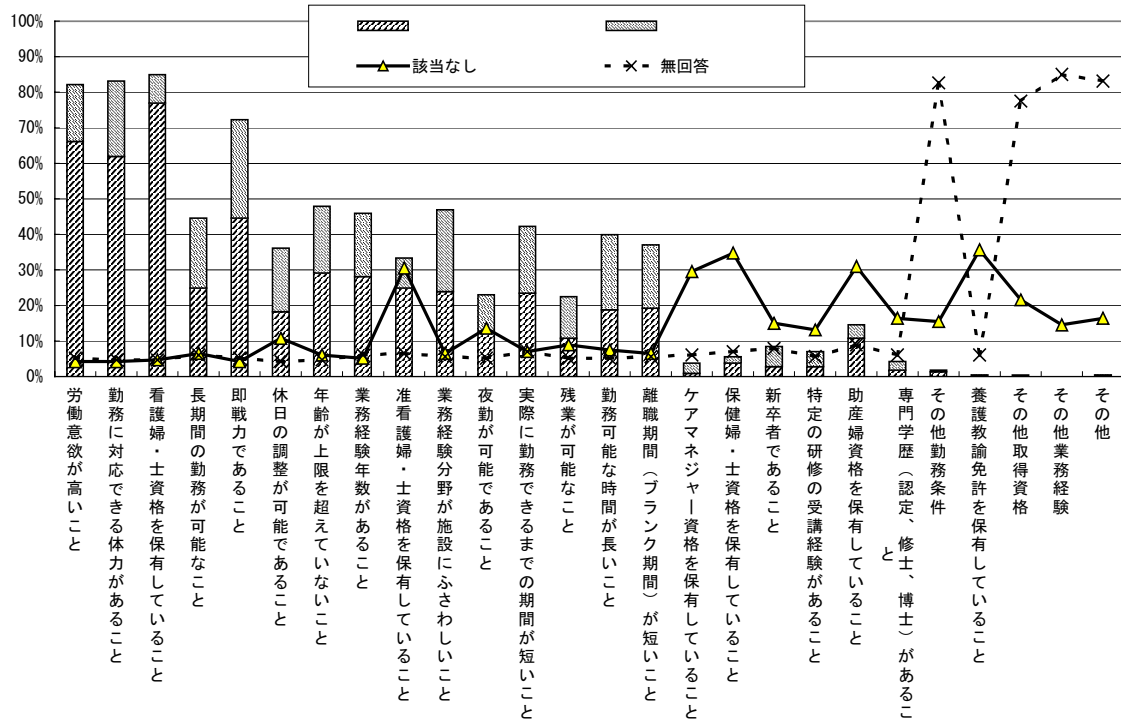
問1（1）非常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（200床以上病院）
（n=230）



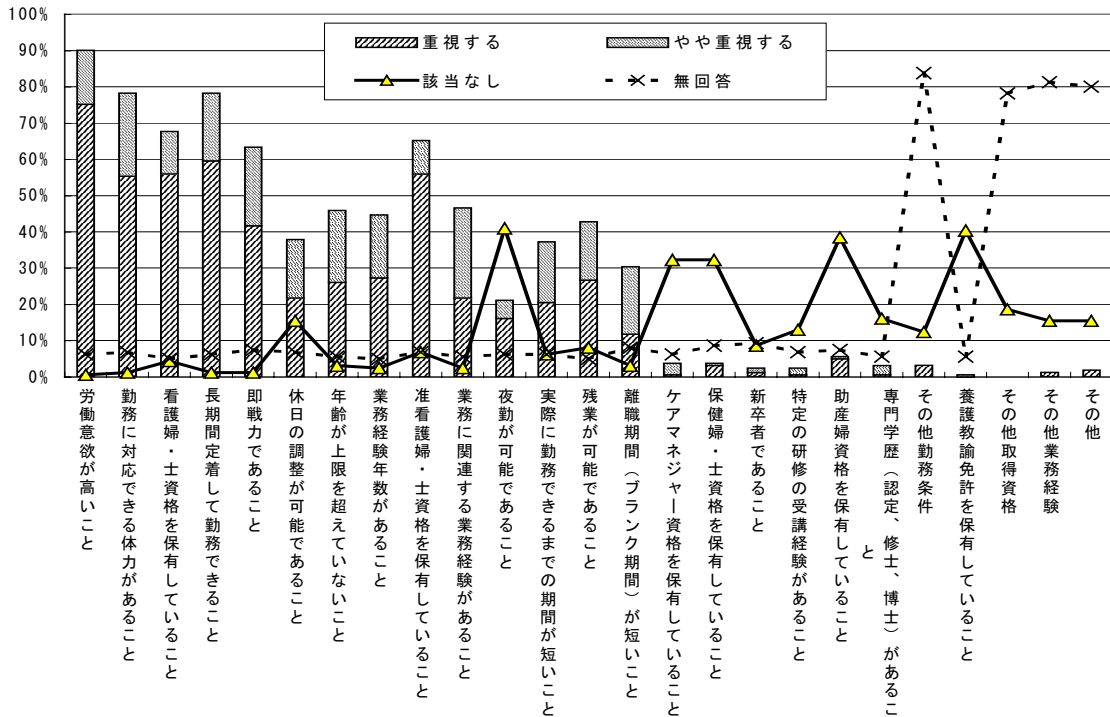
問1（1）常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（200床未満病院）
（n=213）



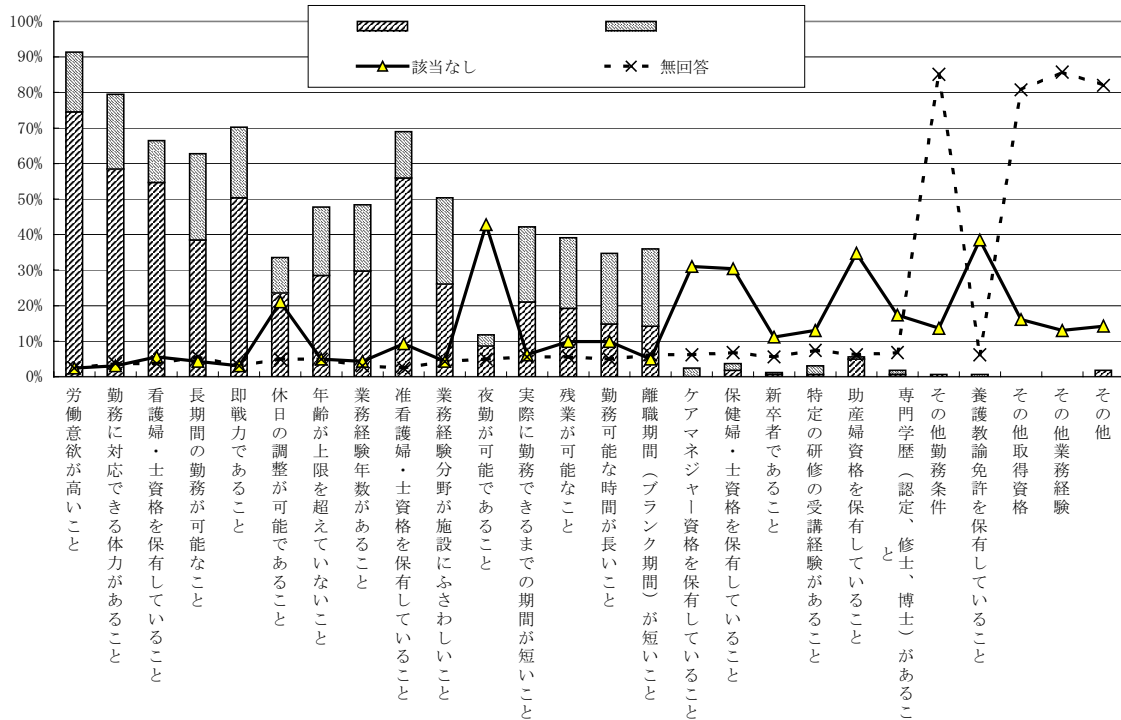
問1（1）非常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（200床未満病院）
（n=213）



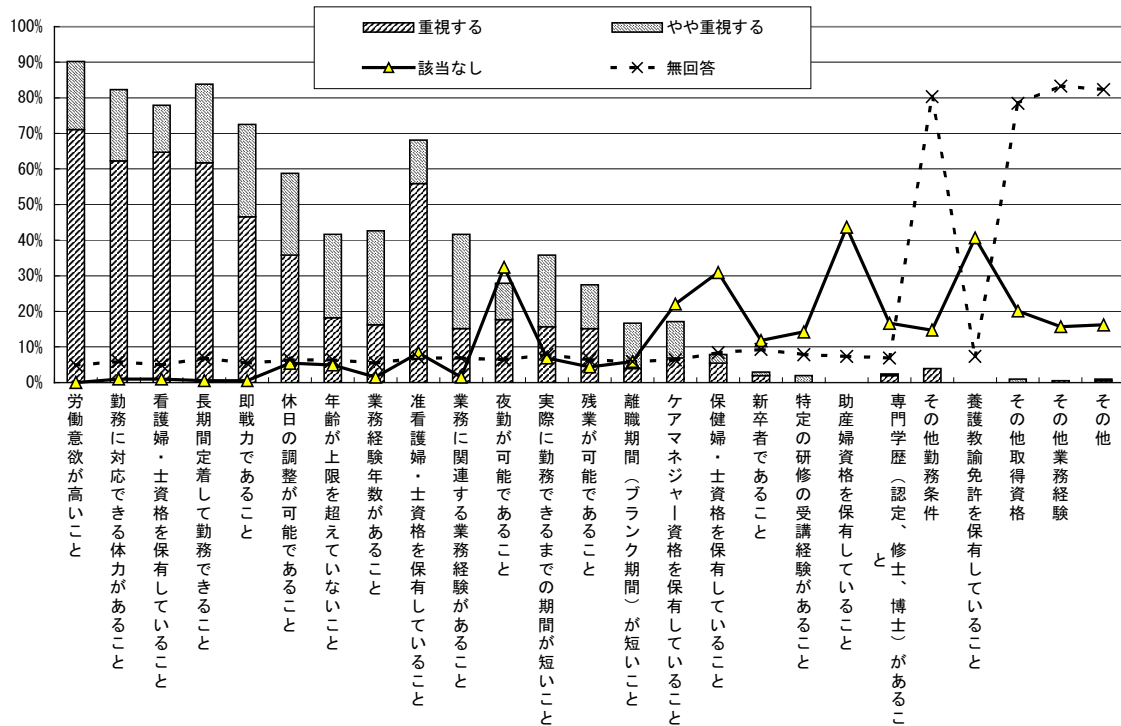
問1（1）常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（診療所）
（n=161）



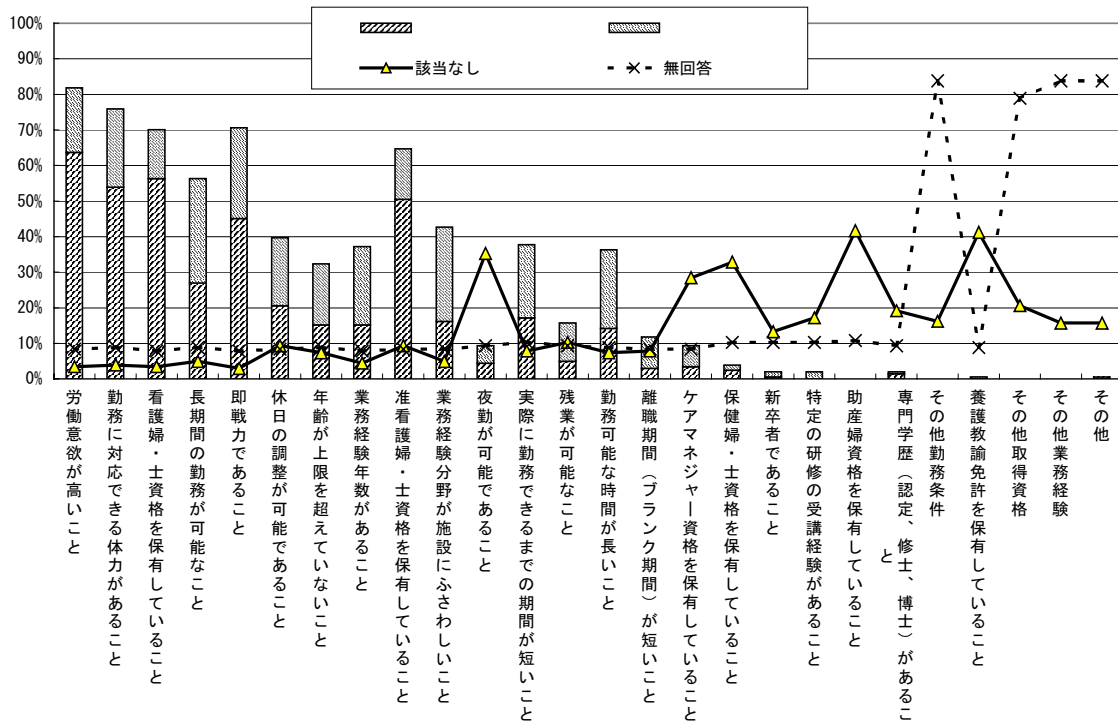
問1（1）非常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（診療所）
（n=161）



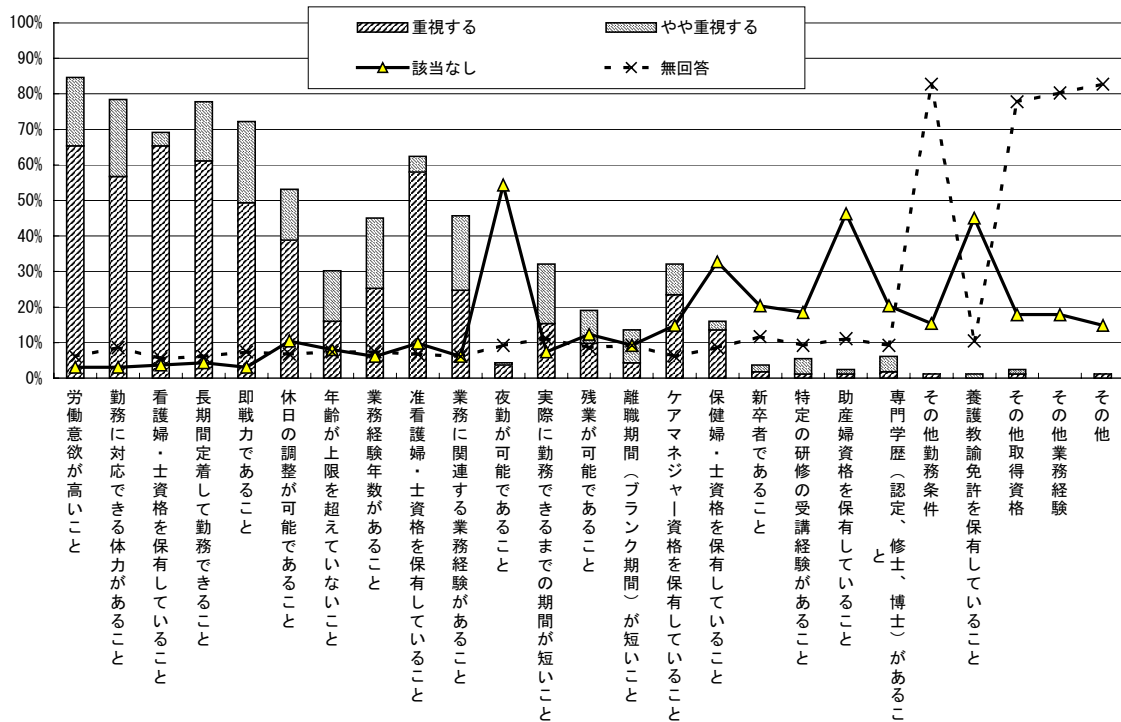
問1（1）常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（介護関係施設）
（n=204）



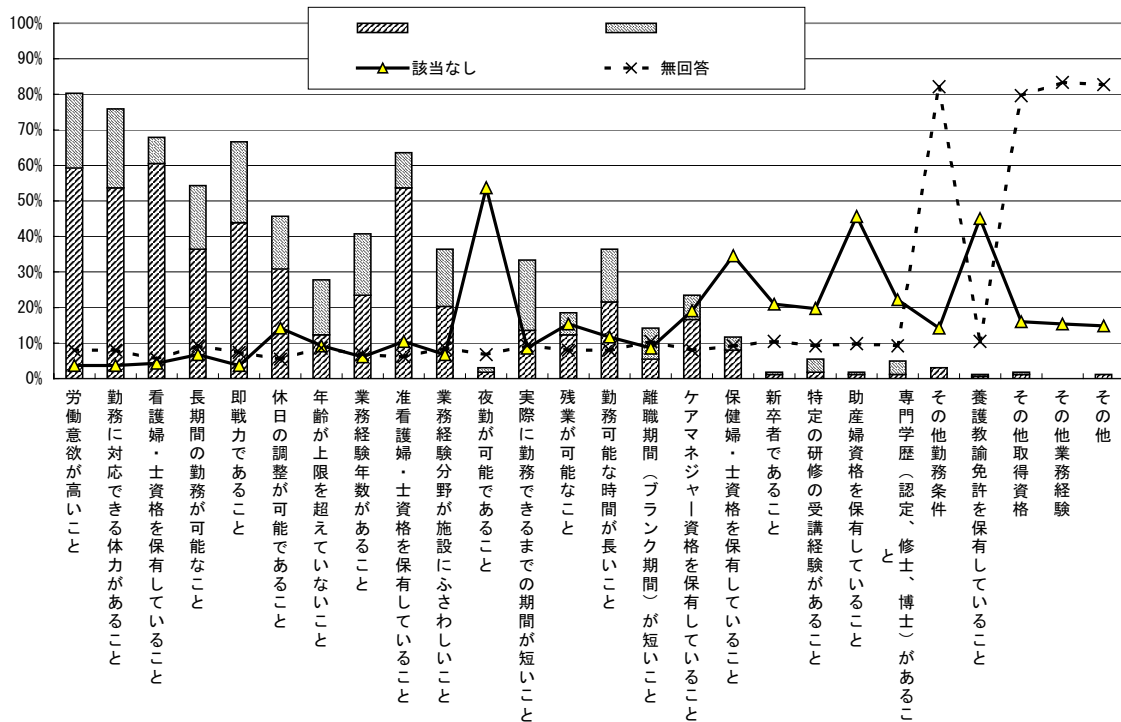
問1（1）非常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（介護関係施設）
（n=204）



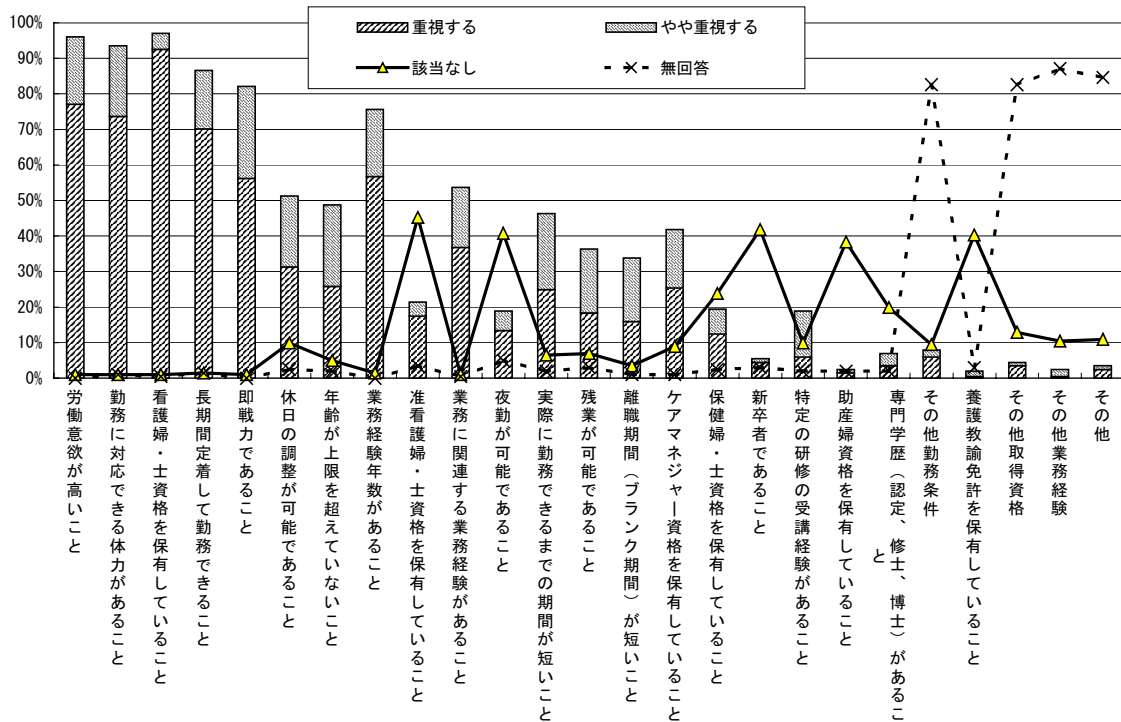
問1（1）常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（在宅系の介護）
（n=162）



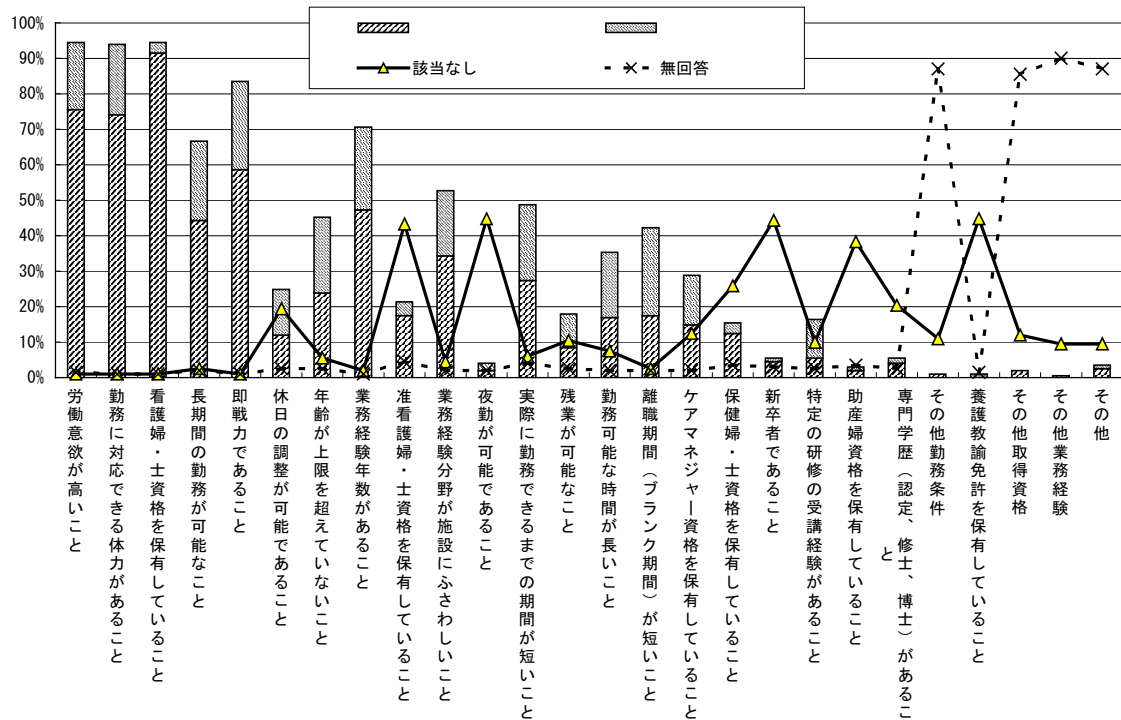
問1（1）非常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（在宅系の介護）
（n=162）



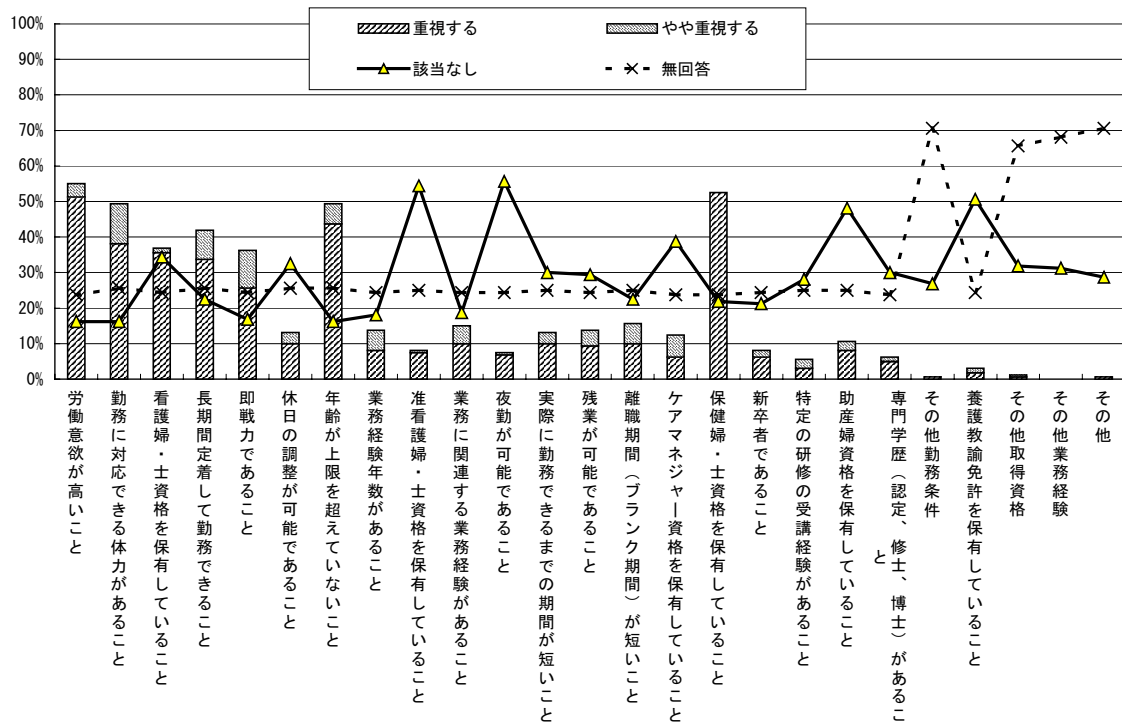
問1（1）常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（訪問看護ステーション）
（n=201）



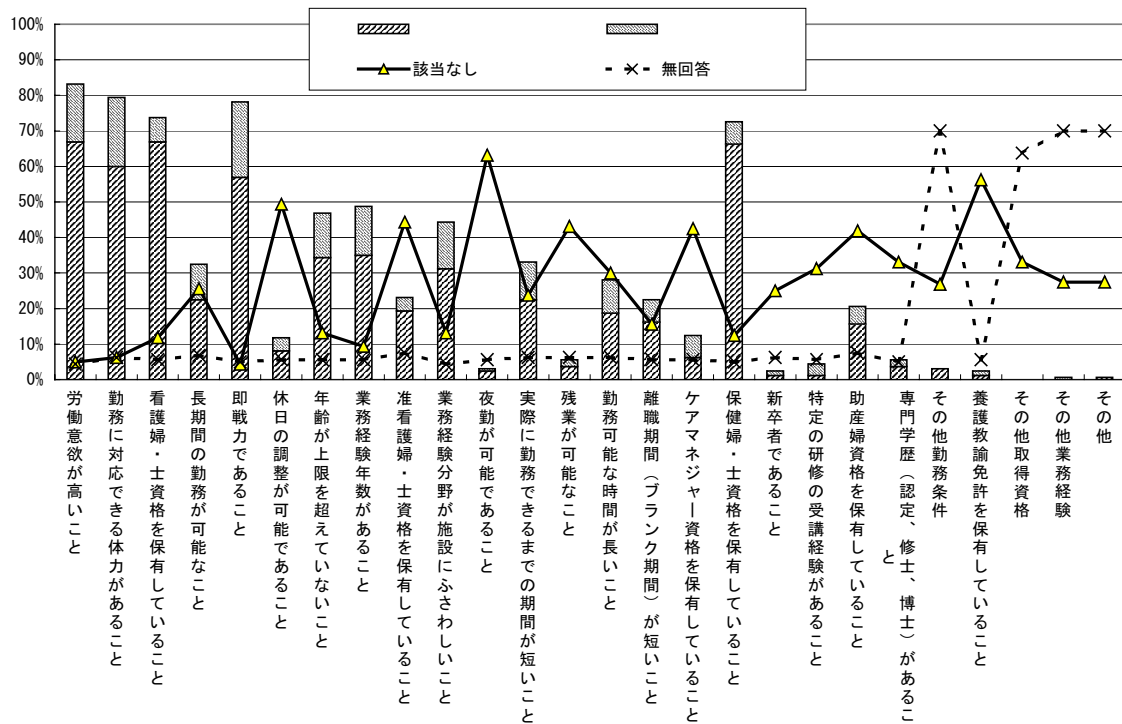
問1（1）非常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（訪問看護ステーション）
（n=201）



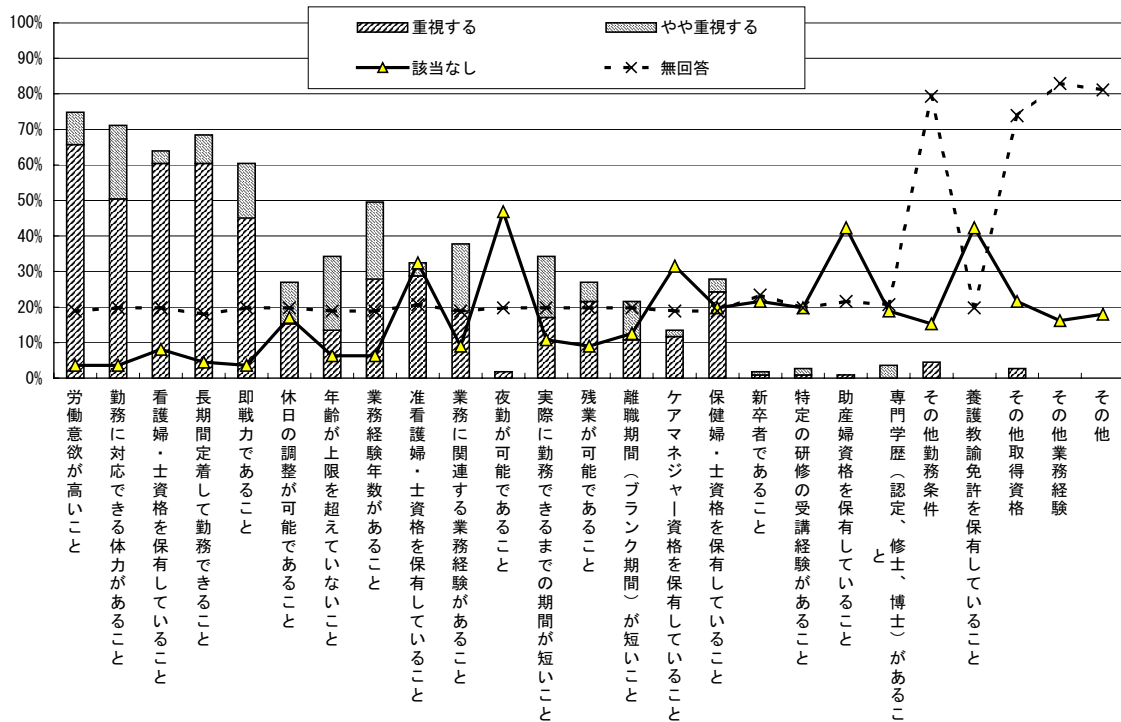
問1（1）常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（保健所・保健センター）
（n=160）



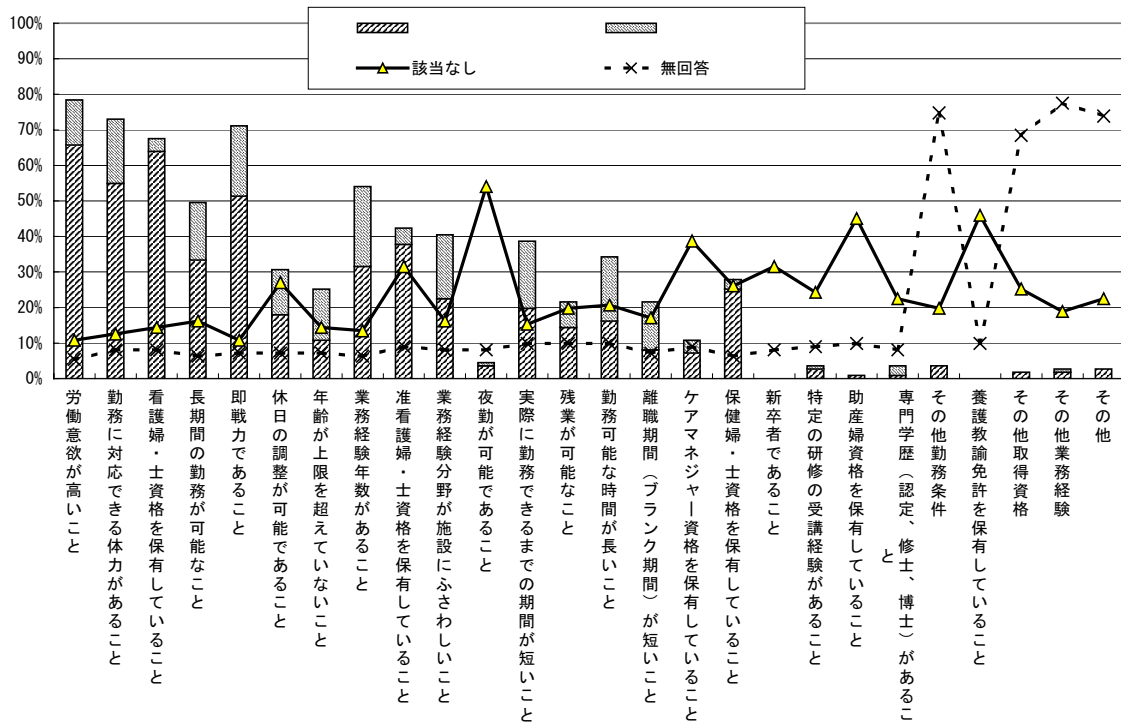
問1（1）非常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（保健所・保健センター）
（n=160）



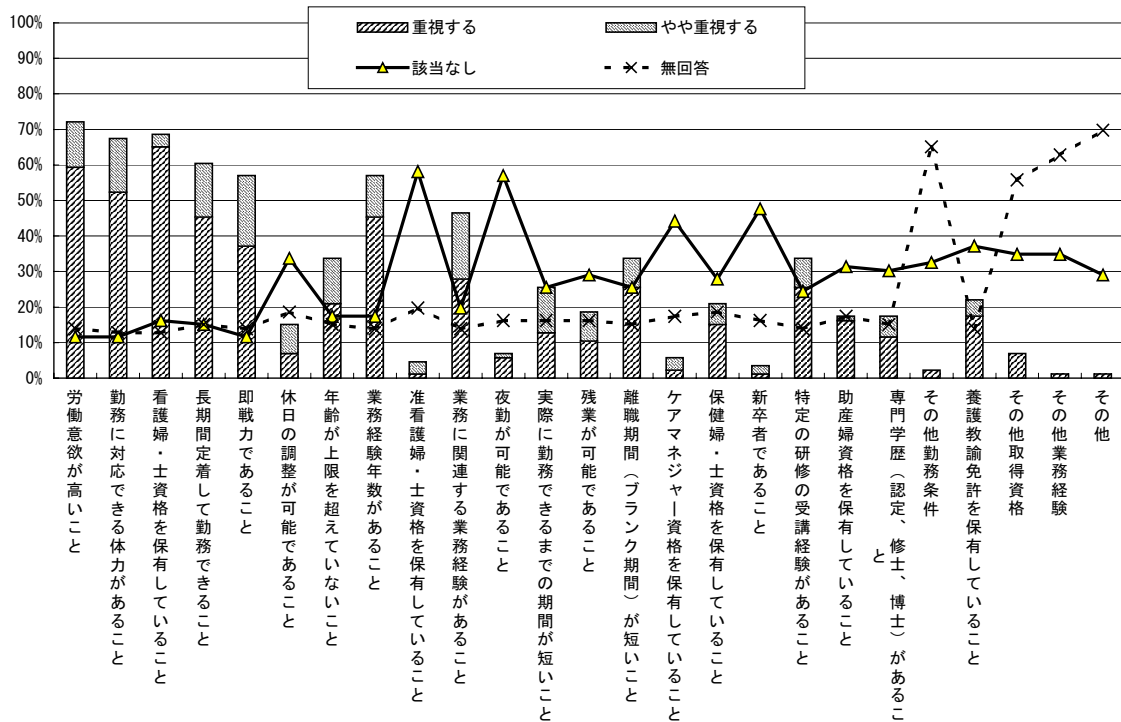
問1（1）常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（会社・事業所）
（n=111）



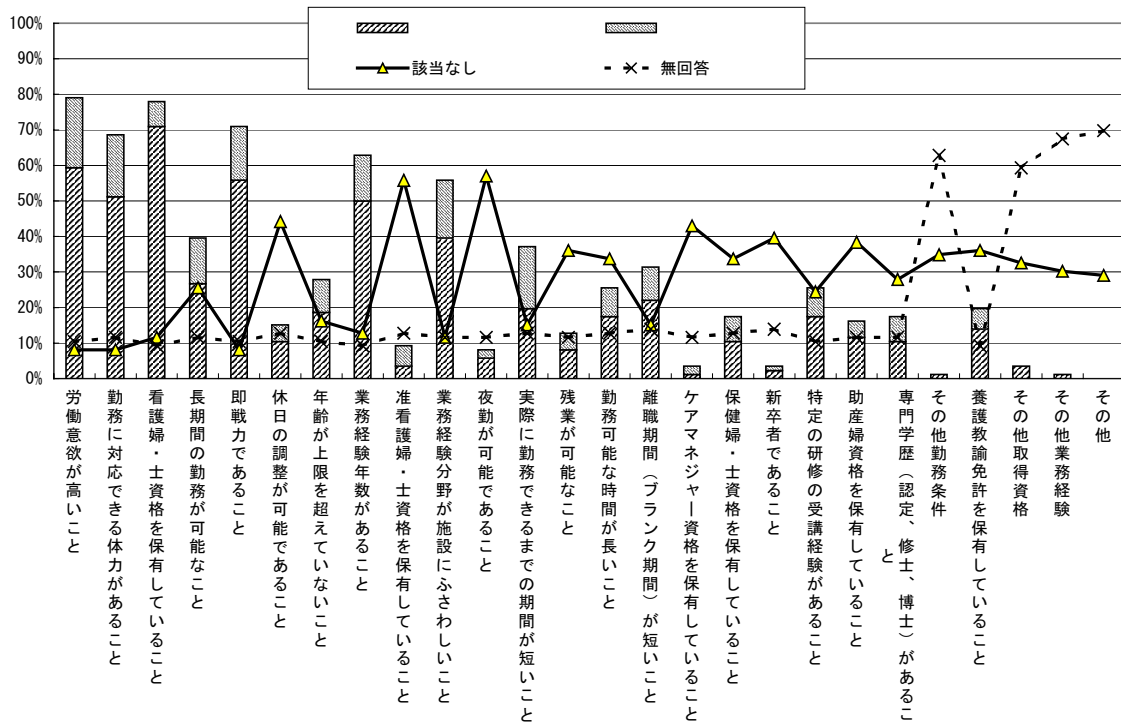
問1（1）非常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（会社・事業所）
（n=111）



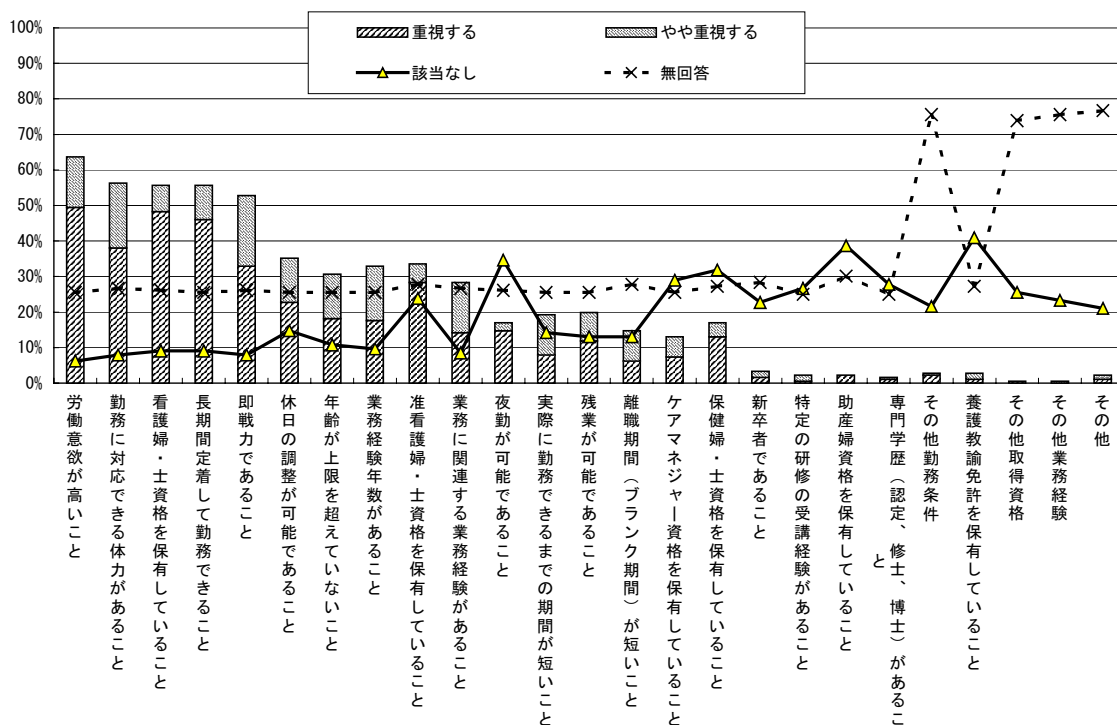
問1（1）常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（教育関係機関）
（n=86）



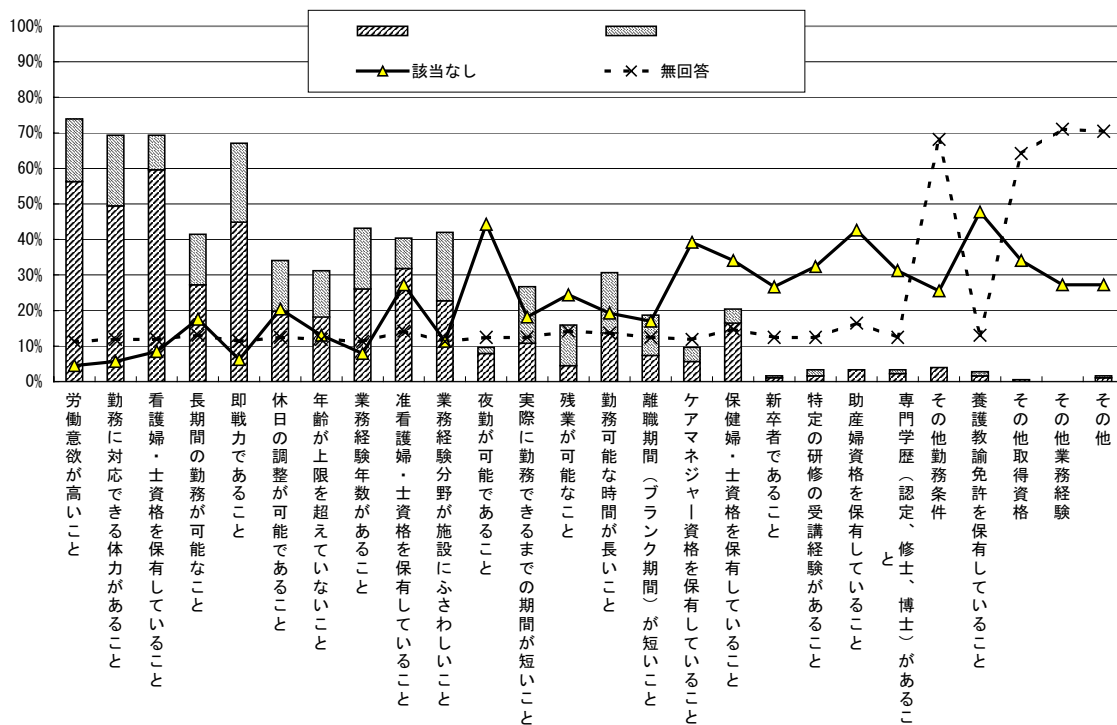
問1（1）非常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（教育関係機関）
（n=86）



問1（1）常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（その他）
（n=176）



問1（1）非常勤看護職員採用時に重視すること・重視する度合い（その他）
（n=176）

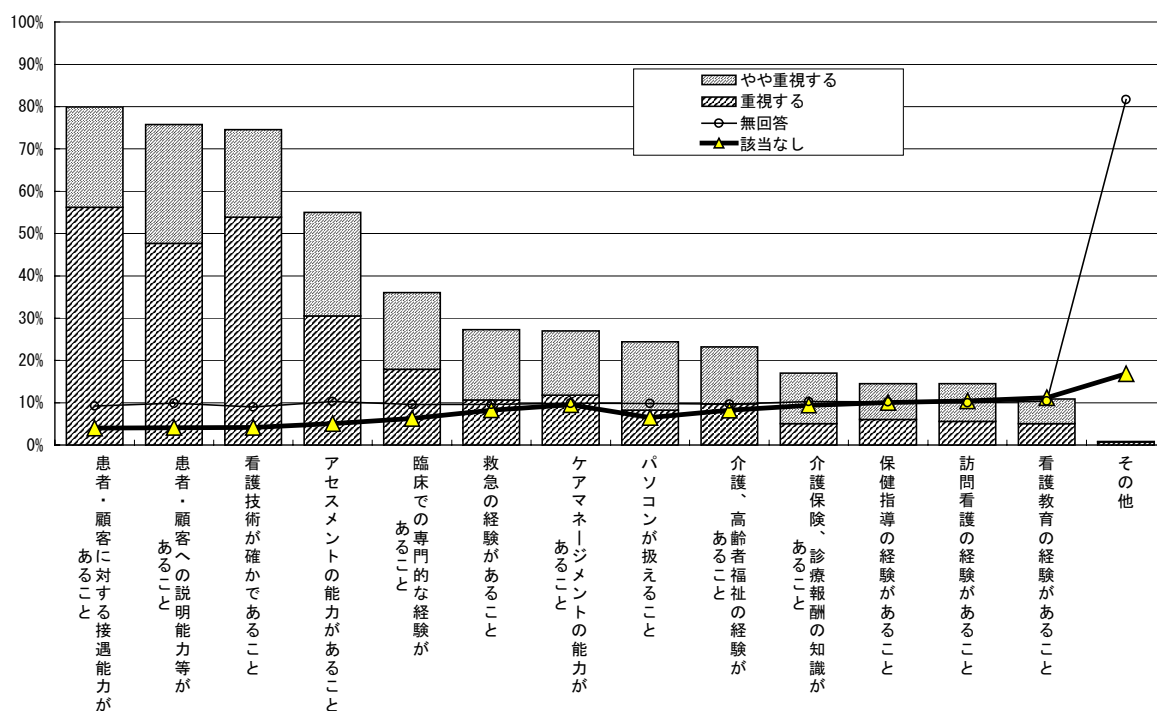


2. 採用時に重視する能力

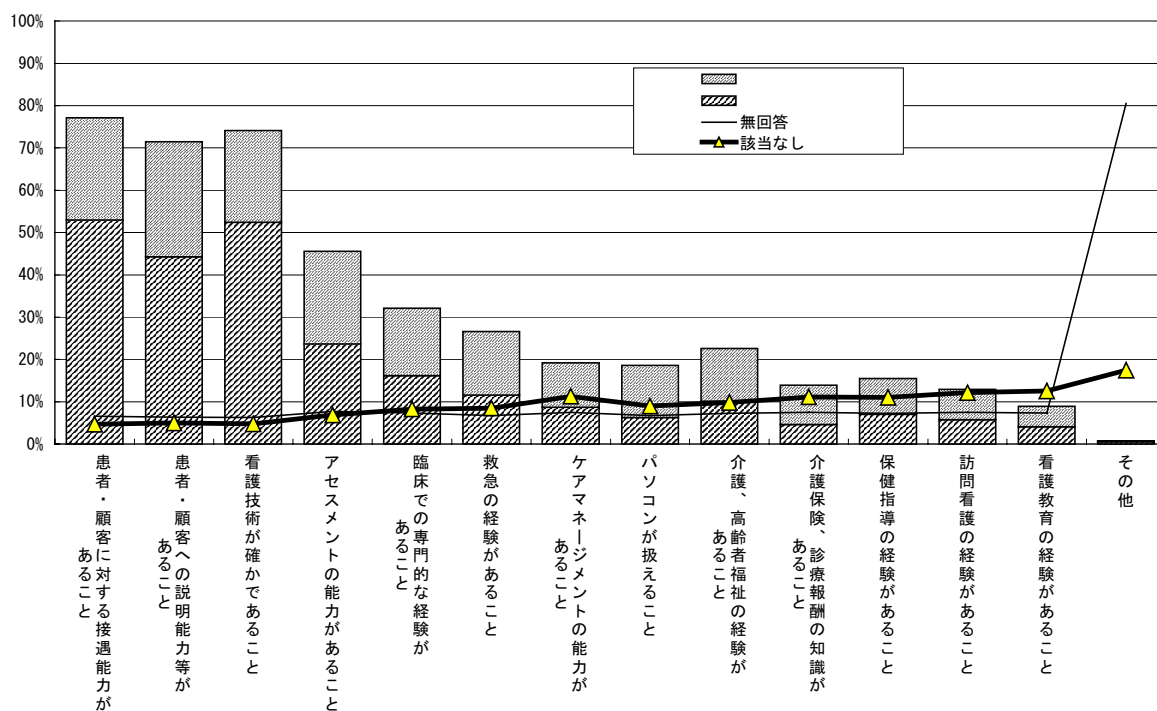
(1) 全施設

採用時に重視する業務上必要な能力を見ると、常勤・非常勤共に「患者・顧客に対する
 接遇能力があること」「患者・顧客への説明能力等があること」「看護技術が確かである
 こと」等が重視されている。

問1(2) 常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（n=1,704）



問1(2) 非常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（n=1,704）



問1（2）常勤看護職員の業務上必要な能力・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	該当 なし	無回答	平均
看護技術が確かである こと	1,704	918	352	172	20	18	71	153	4.44
	100.0%	53.9%	20.7%	10.1%	1.2%	1.1%	4.2%	9.0%	
パソコンが扱えること	1,704	140	276	495	246	270	110	167	2.84
	100.0%	8.2%	16.2%	29.0%	14.4%	15.8%	6.5%	9.8%	
アセスメントの能力が あること	1,704	520	417	410	60	36	86	175	3.92
	100.0%	30.5%	24.5%	24.1%	3.5%	2.1%	5.0%	10.3%	
患者・顧客に対する接 遇能力があること	1,704	958	403	104	11	3	68	157	4.56
	100.0%	56.2%	23.7%	6.1%	0.6%	0.2%	4.0%	9.2%	
患者・顧客への説明能 力等があること	1,704	812	479	158	12	5	70	168	4.42
	100.0%	47.7%	28.1%	9.3%	0.7%	0.3%	4.1%	9.9%	
介護、高齢者福祉の経 験があること	1,704	166	230	534	225	244	140	165	2.89
	100.0%	9.7%	13.5%	31.3%	13.2%	14.3%	8.2%	9.7%	
ケアマネージメントの 能力があること	1,704	200	260	460	181	273	162	168	2.95
	100.0%	11.7%	15.3%	27.0%	10.6%	16.0%	9.5%	9.9%	
臨床での専門的な経験 があること	1,704	306	308	498	182	140	107	163	3.32
	100.0%	18.0%	18.1%	29.2%	10.7%	8.2%	6.3%	9.6%	
保健指導の経験がある こと	1,704	103	145	441	290	380	171	174	2.49
	100.0%	6.0%	8.5%	25.9%	17.0%	22.3%	10.0%	10.2%	
看護教育の経験がある こと	1,704	86	100	363	295	492	191	177	2.25
	100.0%	5.0%	5.9%	21.3%	17.3%	28.9%	11.2%	10.4%	
救急の経験があること	1,704	182	282	454	225	256	141	164	2.93
	100.0%	10.7%	16.5%	26.6%	13.2%	15.0%	8.3%	9.6%	
訪問看護の経験がある こと	1,704	96	151	400	264	445	178	170	2.4
	100.0%	5.6%	8.9%	23.5%	15.5%	26.1%	10.4%	10.0%	
介護保険、診療報酬の 知識があること	1,704	87	203	442	268	369	160	175	2.54
	100.0%	5.1%	11.9%	25.9%	15.7%	21.7%	9.4%	10.3%	
その他	1,704	13	1	4	2	6	287	1,391	3.5
	100.0%	0.8%	0.1%	0.2%	0.1%	0.4%	16.8%	81.6%	

問1（2）非常勤看護職員の業務上必要な能力・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	該当 なし	無回答	平均
看護技術が確かである こと	1,704	893	369	202	27	25	81	107	4.37
	100.0%	52.4%	21.7%	11.9%	1.6%	1.5%	4.8%	6.3%	
パソコンが扱えること	1,704	107	210	438	262	419	153	115	2.53
	100.0%	6.3%	12.3%	25.7%	15.4%	24.6%	9.0%	6.7%	
アセスメントの能力が あること	1,704	403	373	465	116	98	117	132	3.6
	100.0%	23.7%	21.9%	27.3%	6.8%	5.8%	6.9%	7.7%	
患者・顧客に対する接 遇能力があること	1,704	902	412	177	13	8	80	112	4.45
	100.0%	52.9%	24.2%	10.4%	0.8%	0.5%	4.7%	6.6%	
患者・顧客への説明能 力等があること	1,704	754	464	259	22	11	85	109	4.28
	100.0%	44.2%	27.2%	15.2%	1.3%	0.6%	5.0%	6.4%	
介護、高齢者福祉の経 験があること	1,704	173	212	492	228	309	167	123	2.8
	100.0%	10.2%	12.4%	28.9%	13.4%	18.1%	9.8%	7.2%	
ケアマネージメントの 能力があること	1,704	148	179	472	218	368	192	127	2.65
	100.0%	8.7%	10.5%	27.7%	12.8%	21.6%	11.3%	7.5%	
臨床での専門的な経験 があること	1,704	276	271	513	184	194	141	125	3.17
	100.0%	16.2%	15.9%	30.1%	10.8%	11.4%	8.3%	7.3%	
保健指導の経験がある こと	1,704	120	144	422	267	439	188	124	2.45
	100.0%	7.0%	8.5%	24.8%	15.7%	25.8%	11.0%	7.3%	
看護教育の経験がある こと	1,704	69	83	334	299	580	214	125	2.09
	100.0%	4.0%	4.9%	19.6%	17.5%	34.0%	12.6%	7.3%	
救急の経験があること	1,704	197	257	471	219	301	145	114	2.88
	100.0%	11.6%	15.1%	27.6%	12.9%	17.7%	8.5%	6.7%	
訪問看護の経験がある こと	1,704	98	122	397	271	482	207	127	2.33
	100.0%	5.8%	7.2%	23.3%	15.9%	28.3%	12.1%	7.5%	
介護保険、診療報酬の 知識があること	1,704	79	158	429	266	455	190	127	2.38
	100.0%	4.6%	9.3%	25.2%	15.6%	26.7%	11.2%	7.5%	
その他	1,704	10	3	9	1	11	298	1,372	3
	100.0%	0.6%	0.2%	0.5%	0.1%	0.6%	17.5%	80.5%	

（2）施設種類別

200床以上の病院において業務上必要な能力を見ると、どの項目でも全般的に重視するとの回答割合が高くなっている。特に「看護技術が確かであること」を重視するとの回答割合が高くなっている。

200床未満の病院において業務上必要な能力を見ると、特に常勤看護職員において「アセスメントの能力があること」「臨床での専門的な経験があること」を重視するとの回答割合が高くなっている。

診療所において業務上必要な能力を見ると、常勤・非常勤の双方に共通して、「看護技術が確かであること」を重視する傾向が他の施設に比べ高くなっている。

介護関係施設において業務上必要な能力を見ると、「介護、高齢者福祉の経験があること」「救急の経験があること」等が他の施設と比較して重視するとの回答割合が高くなっている。

在宅系の介護において業務上必要な能力を見ると、「介護、高齢者福祉の経験があること」「介護保険、診療報酬の知識があること」等が他の施設と比較して重視するとの回答割合が高くなっている。

訪問看護ステーションにおいて業務上必要な能力を見ると、「アセスメント能力があること」「ケアマネージメントの能力があること」「訪問看護の経験があること」を重視する傾向となっている。

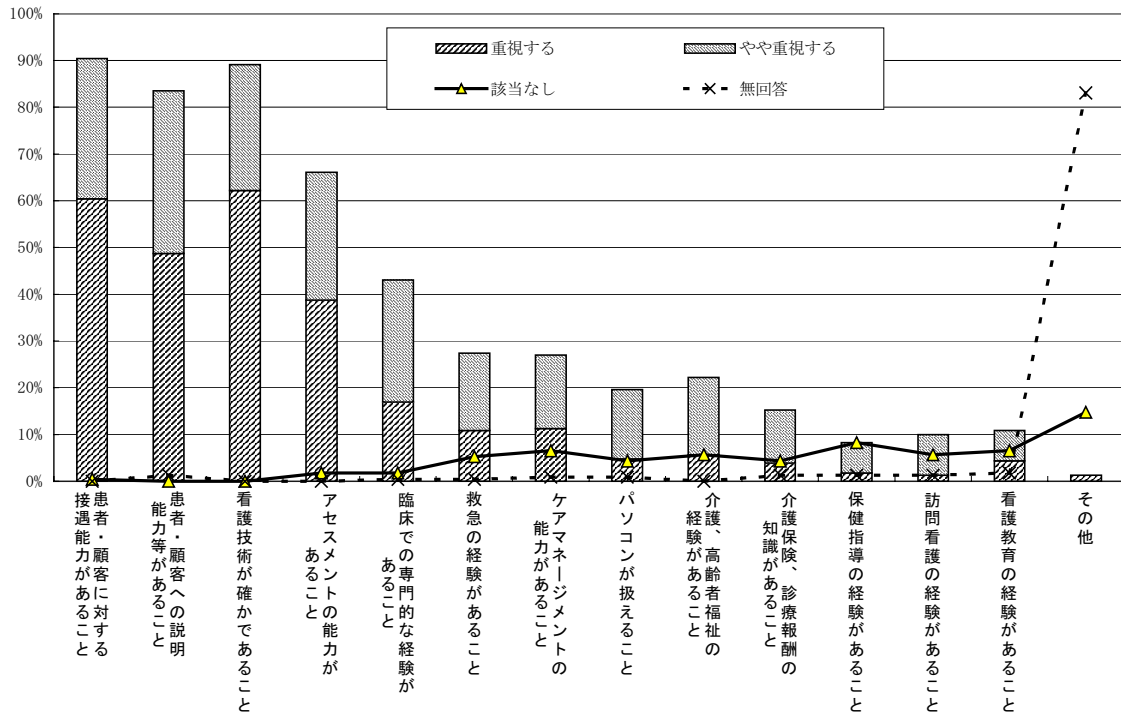
保健所・保健センターにおいて業務上必要な能力を見ると、他施設と比較して「パソコンが扱えること」「保健指導の経験があること」を重視するとの回答割合が高くなっている。

会社・事業所において業務上必要な能力を見ると、「パソコンが扱えること」「保健指導の経験があること」を重視するとの回答割合が高い。

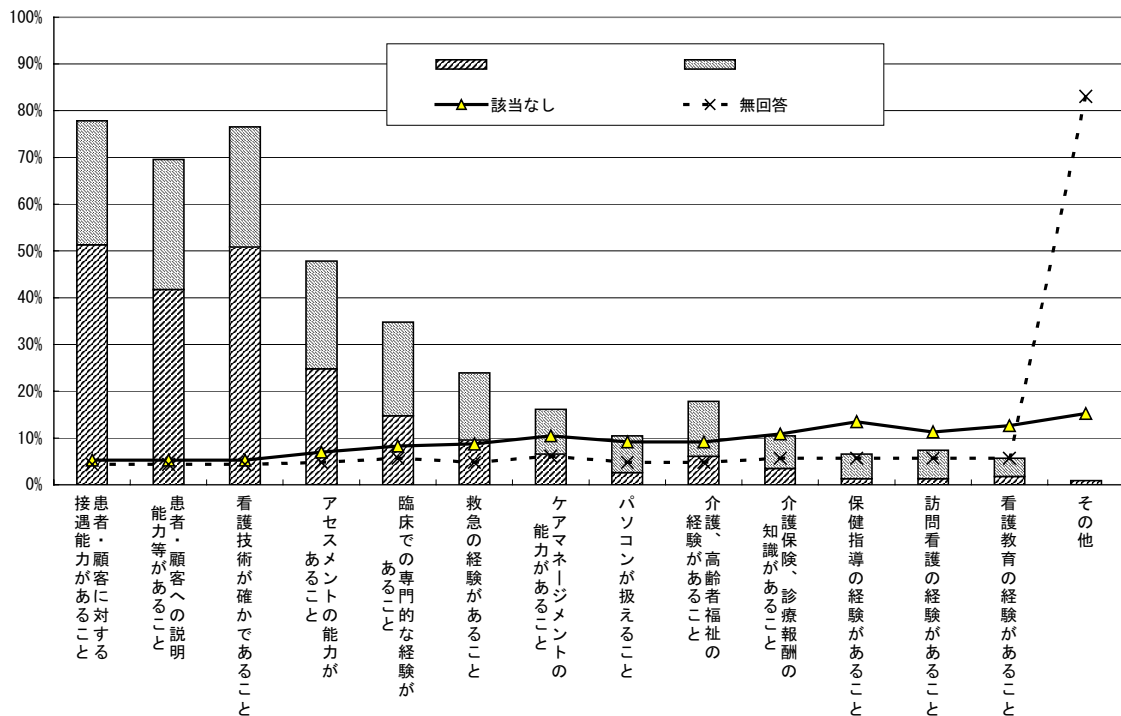
教育関係機関において業務上必要な能力を見ると、「臨床での専門的な経験があること」「看護教育の経験があること」「保健指導の経験があること」を重視するとの回答割合が高くなっている。一方、全施設で高くなっている「患者・顧客に対する接遇能力があること」「看護技術が豊かであること」「患者・顧客への説明能力等があること」を重視するとの回答割合は、他の施設よりも低くなっている。

<参考図表>

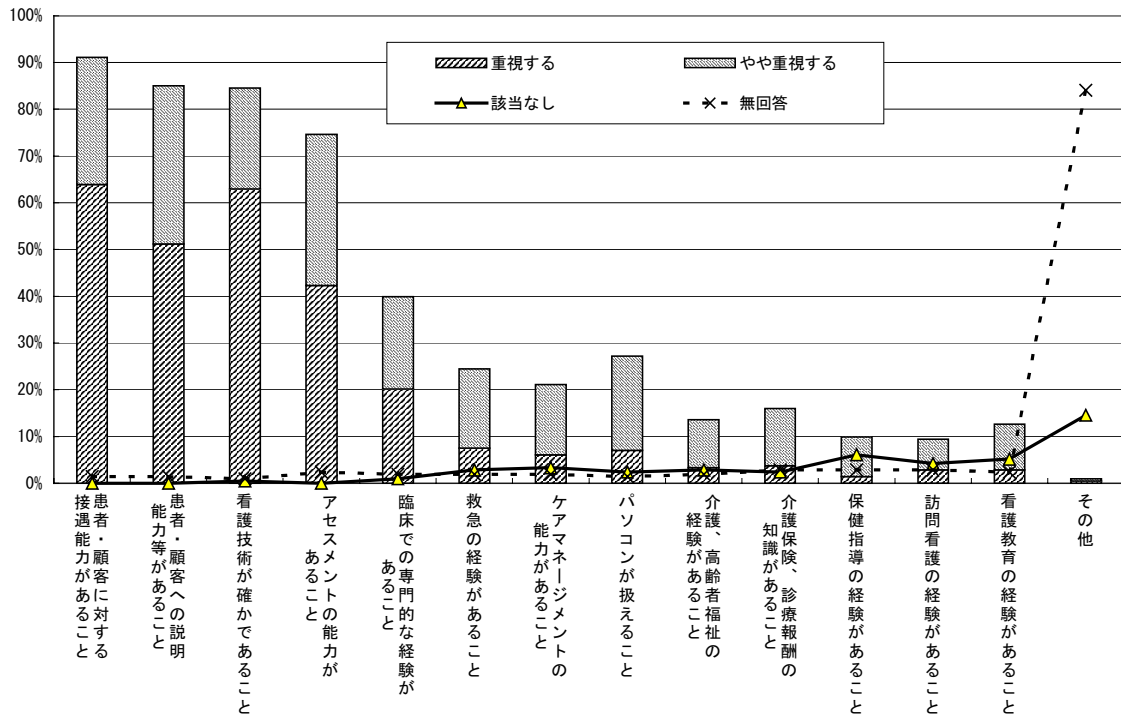
問1（2）常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（200床以上病院）
（n=230）



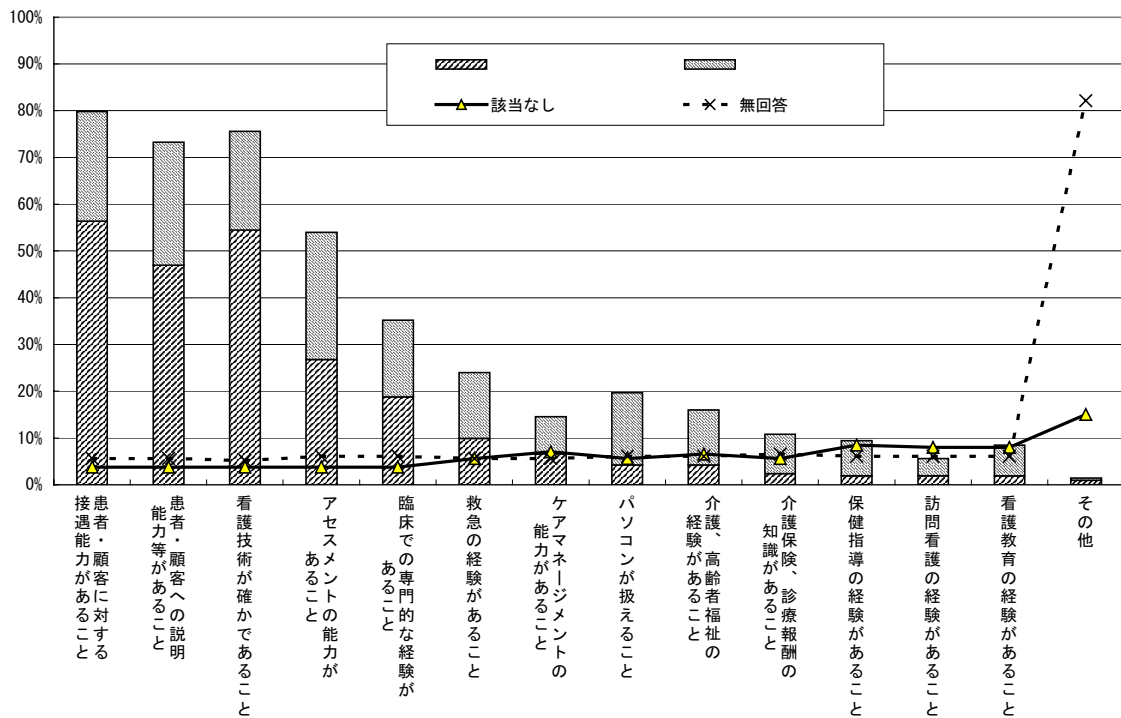
問1（2）非常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（200床以上病院）
（n=230）



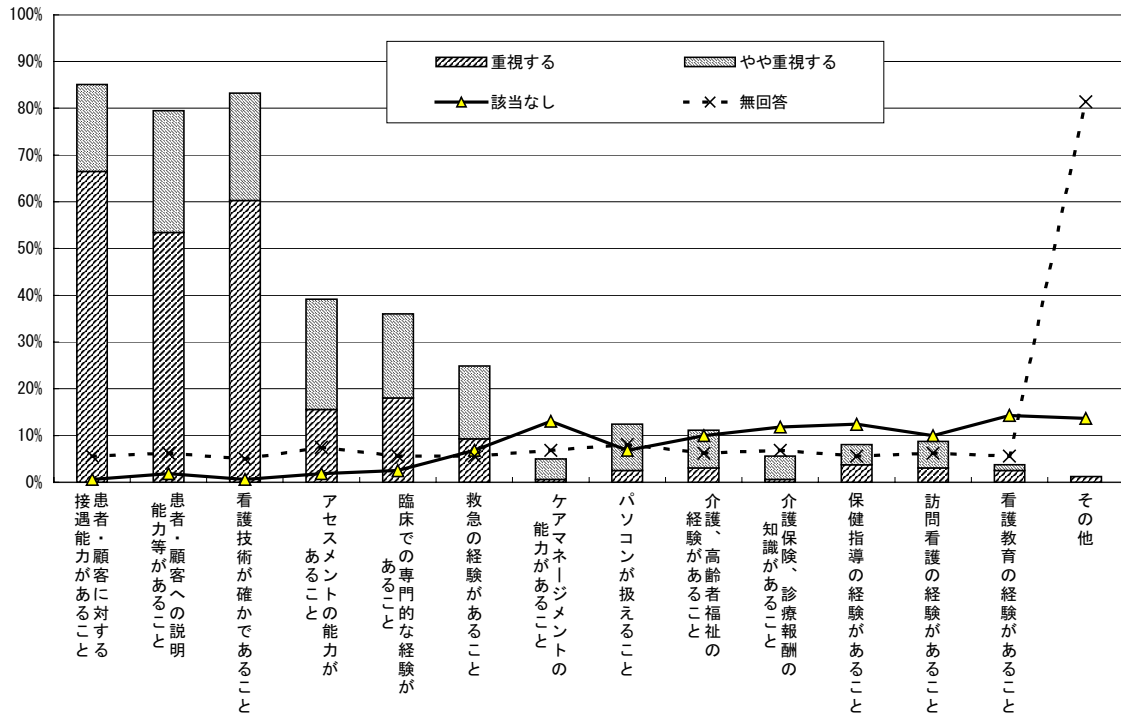
問1（2）常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（200床未満病院）
（n=213）



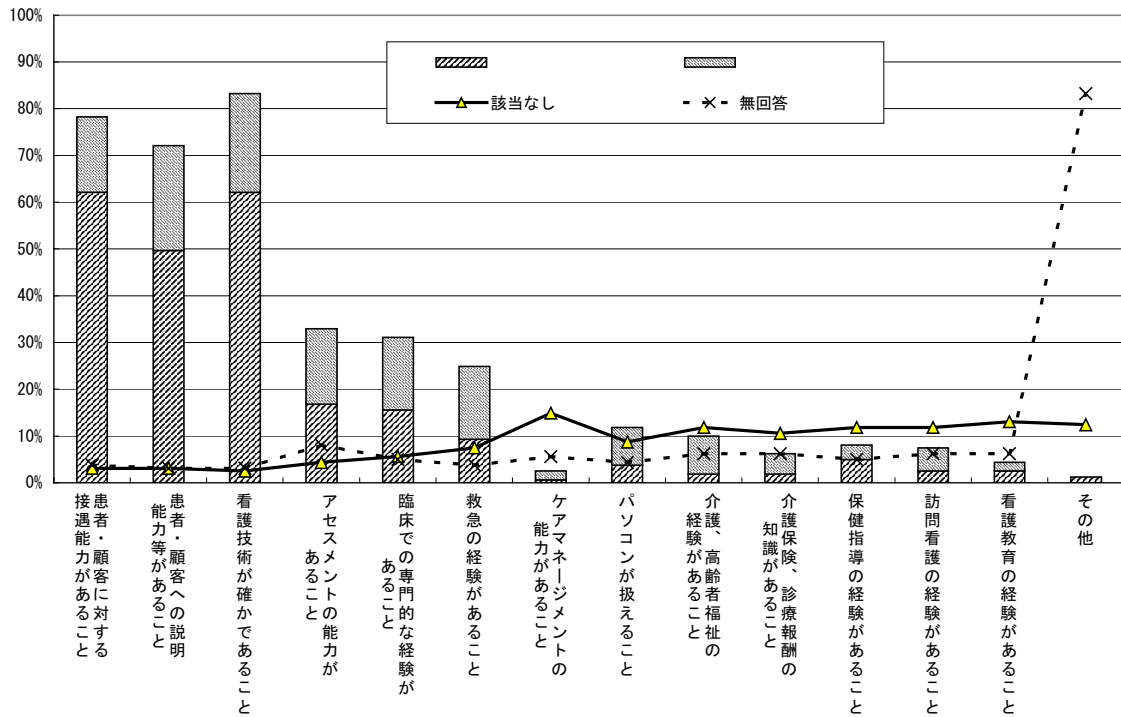
問1（2）非常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（200床未満病院）
（n=213）



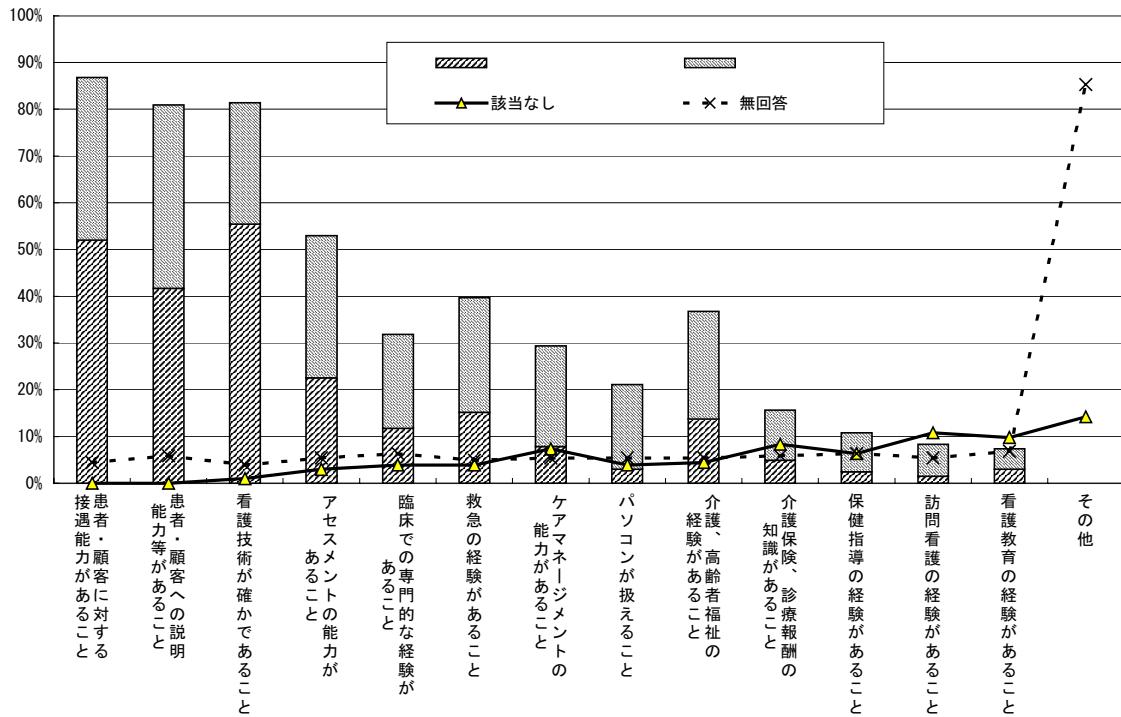
問1（2）常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（診療所）
（n=161）



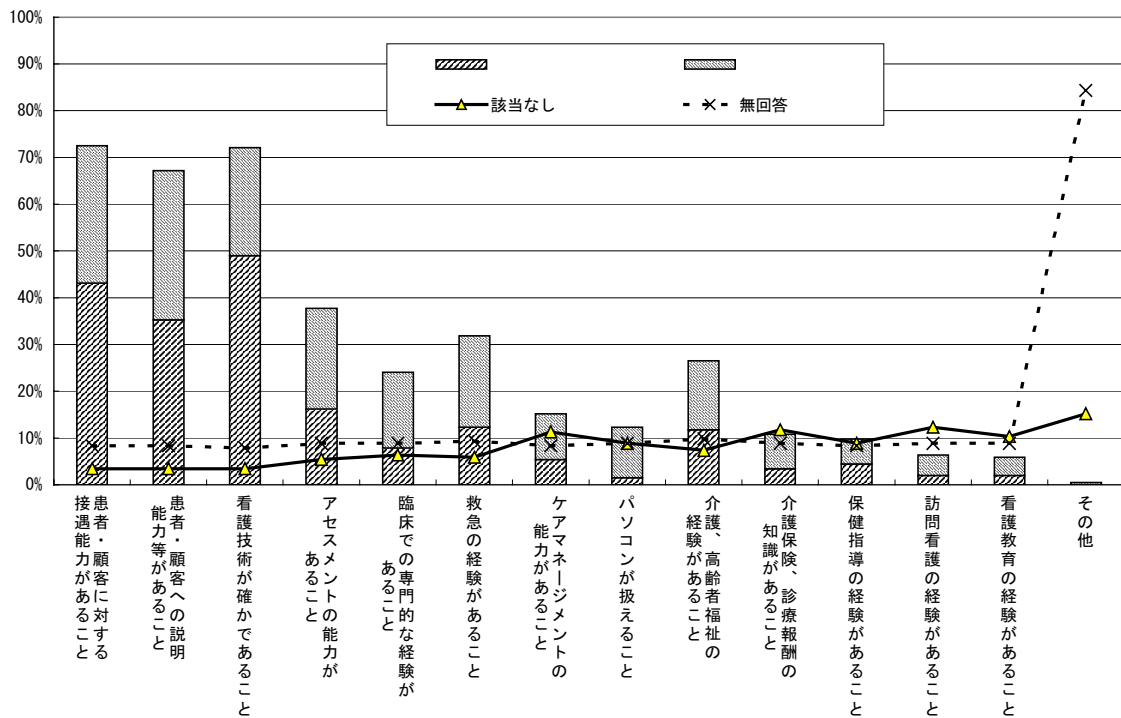
問1（2）非常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（診療所）
（n=161）



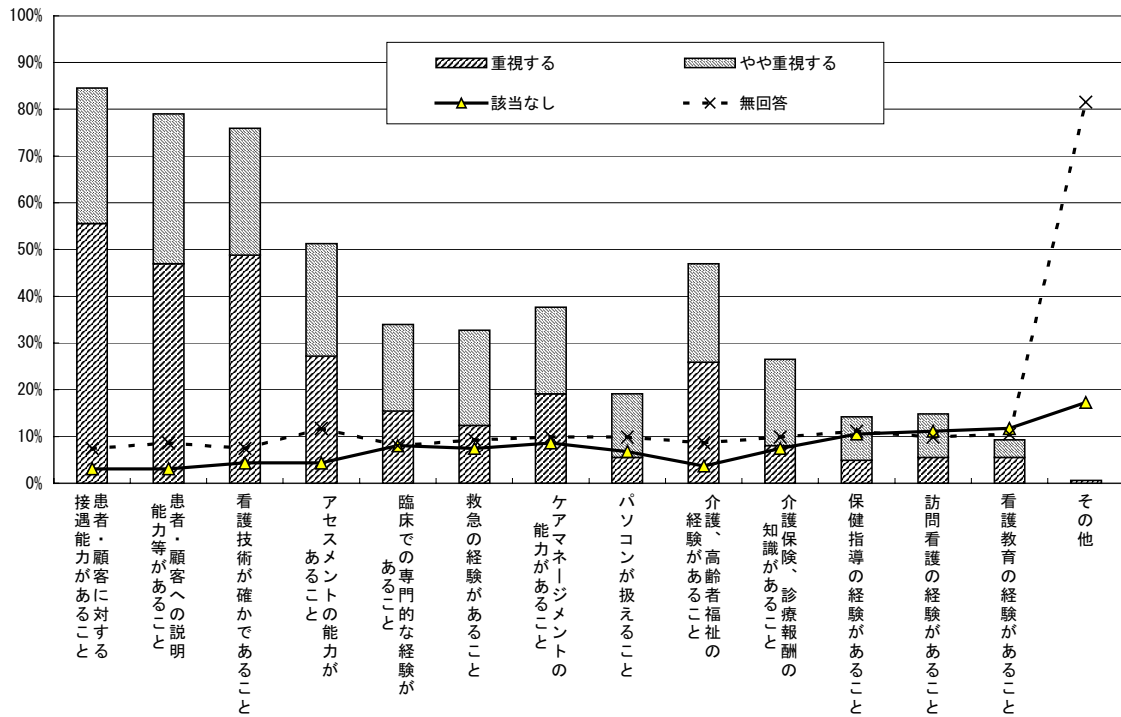
問1（2）常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（介護関係施設）
（n=204）



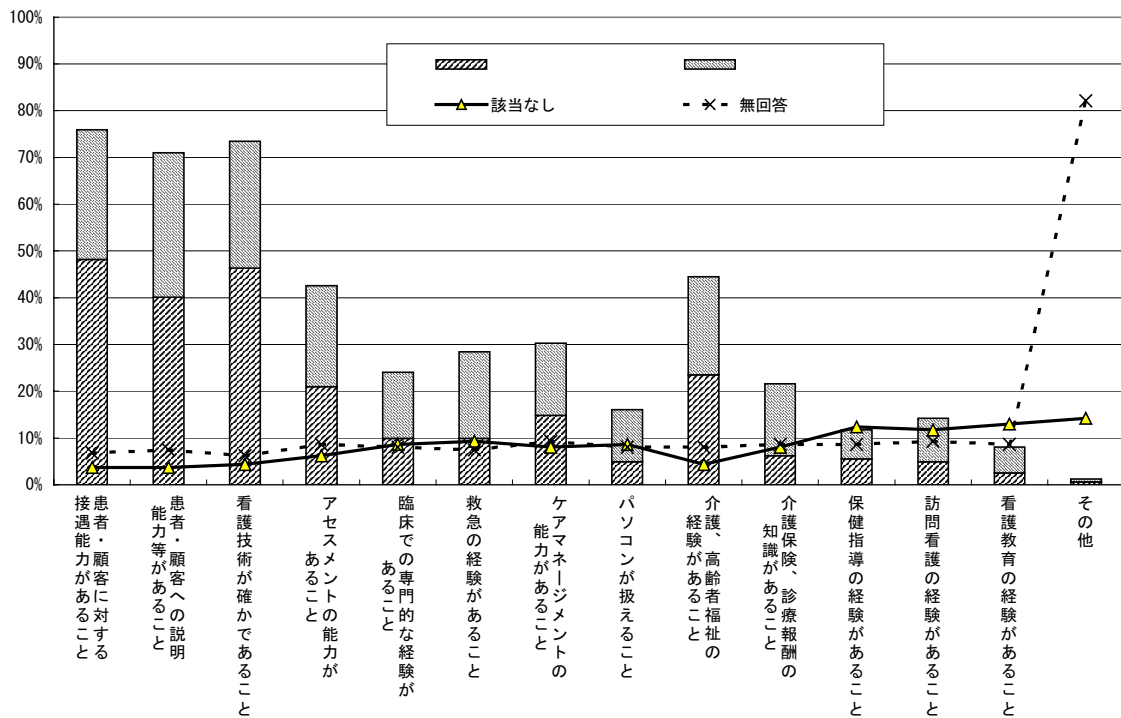
問1（2）非常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（介護関係施設）
（n=204）



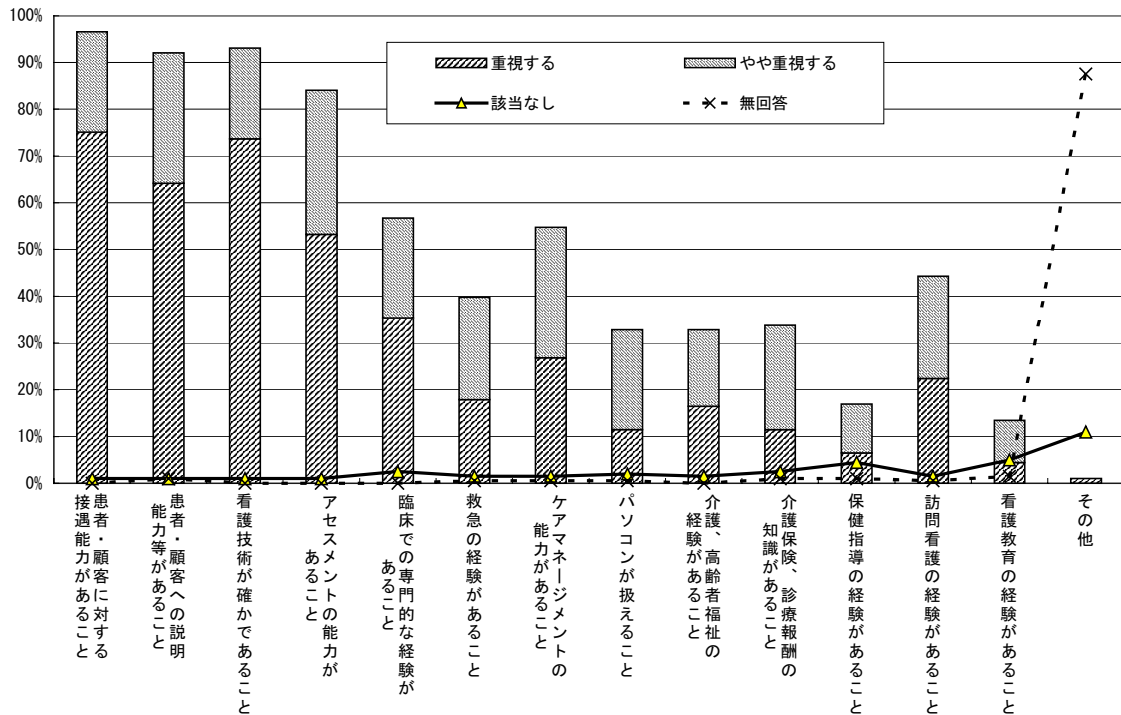
問1（2）常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（在宅系の介護）
（n=162）



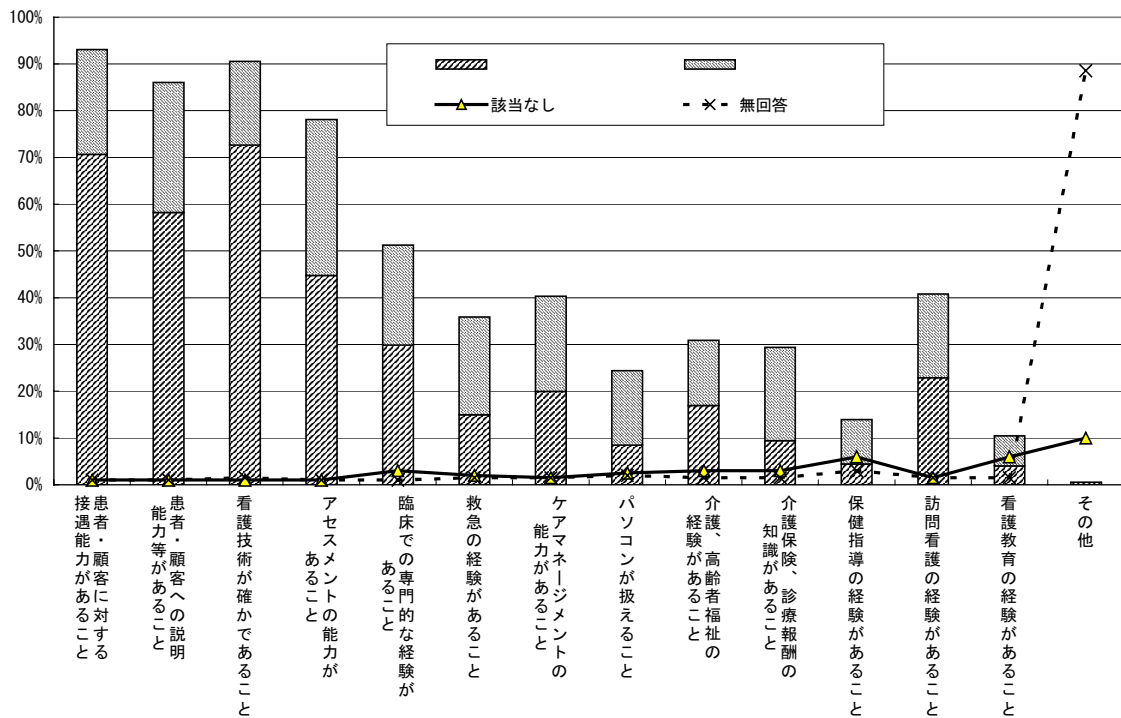
問1（2）非常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（在宅系の介護）
（n=162）



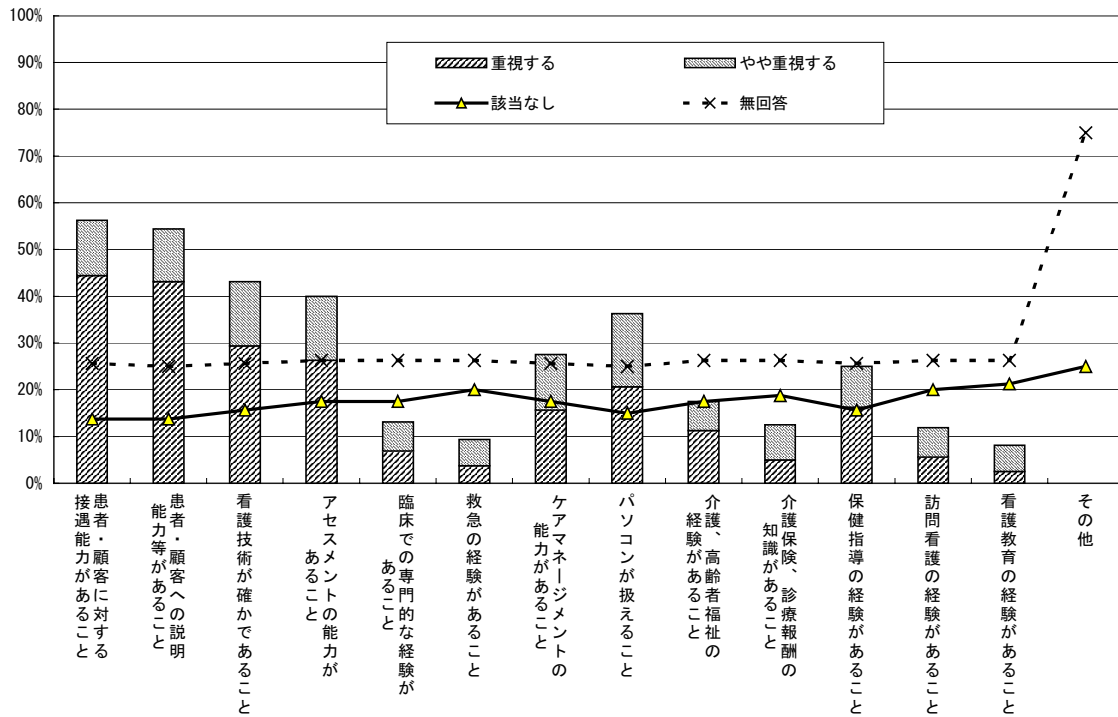
問1（2）常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（訪問看護ステーション）
（n=201）



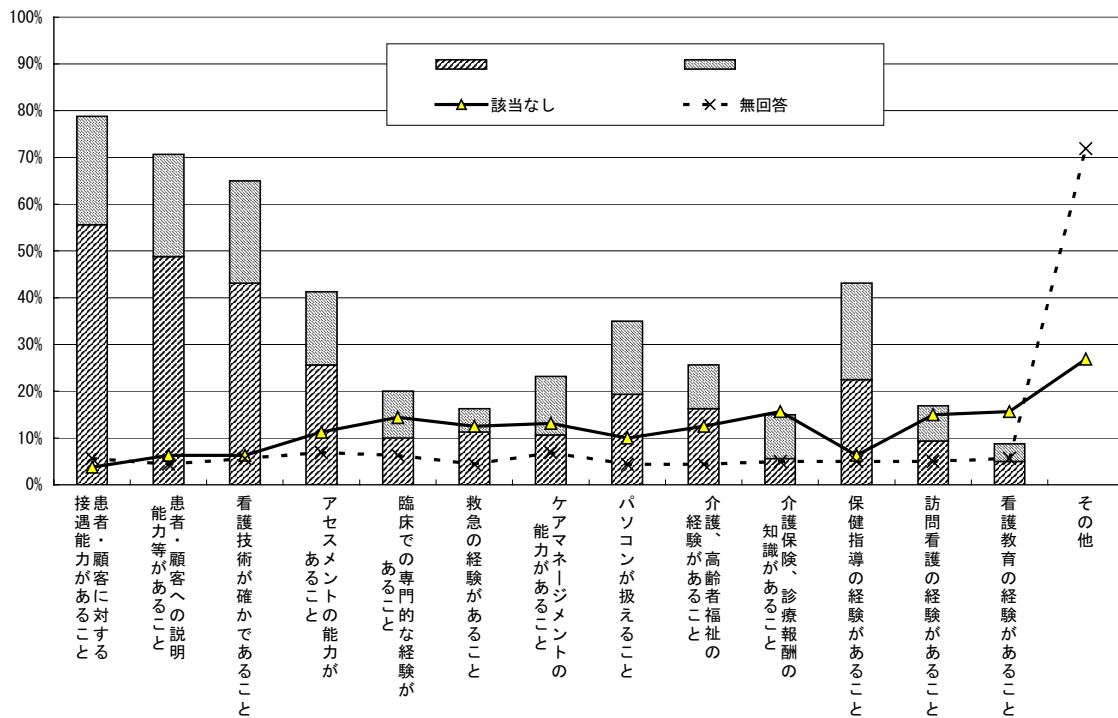
問1（2）非常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（訪問看護ステーション）
（n=201）



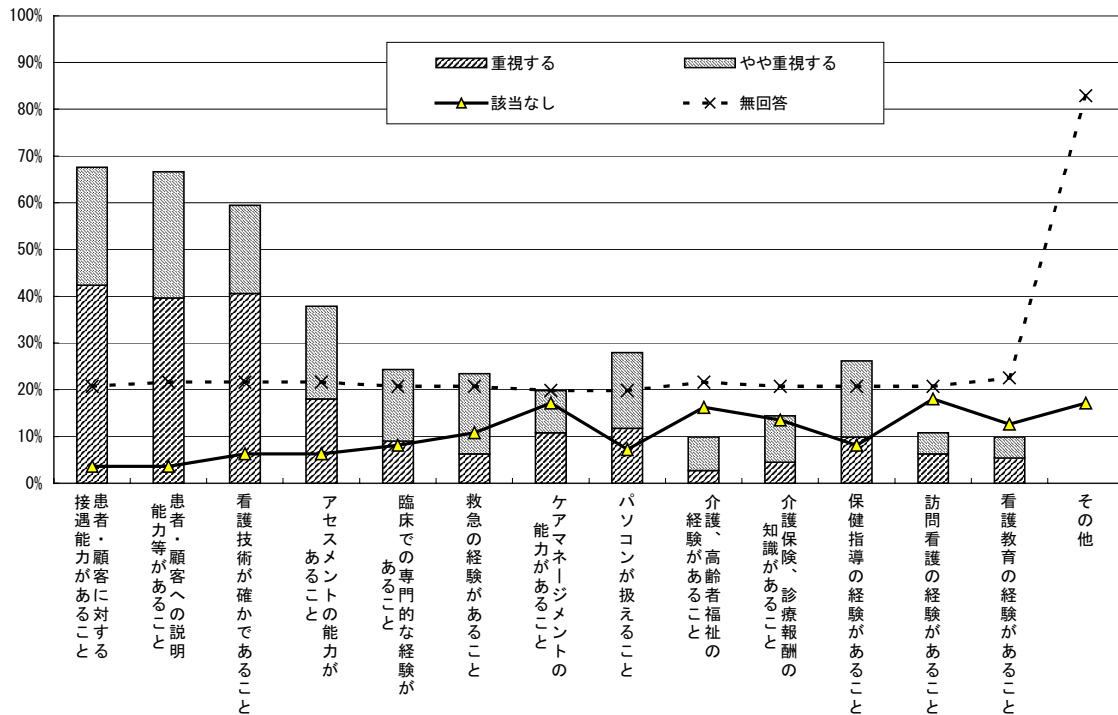
問1（2）常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（保健所・保健センター）
（n=160）



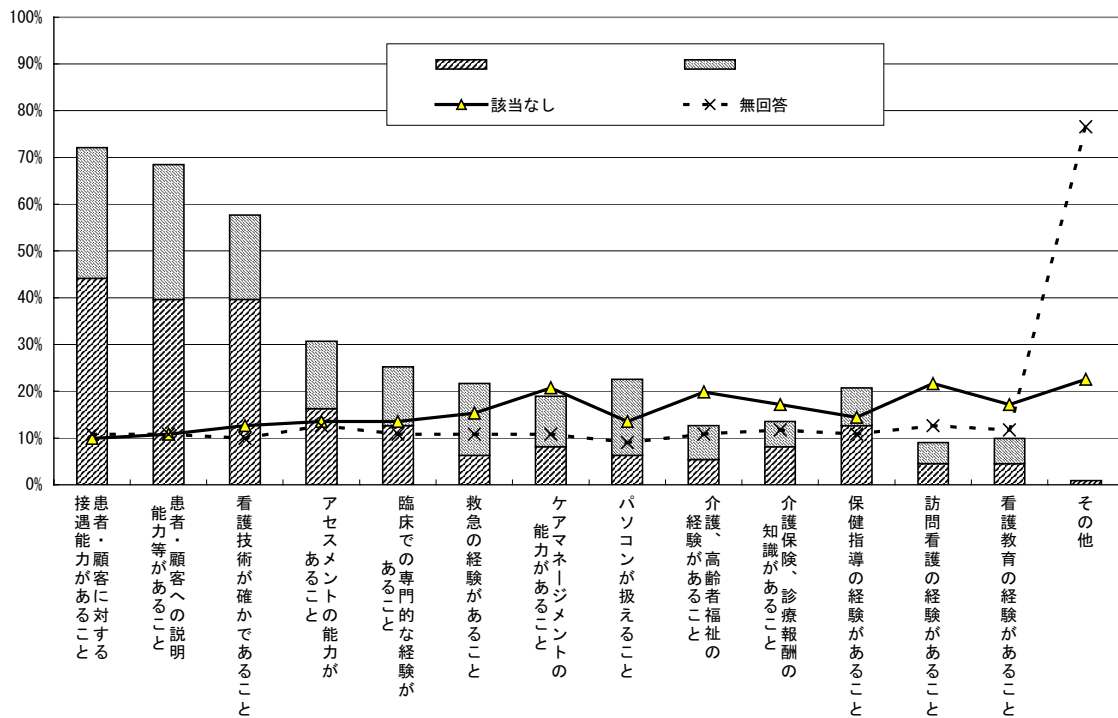
問1（2）非常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（保健所・保健センター）
（n=160）



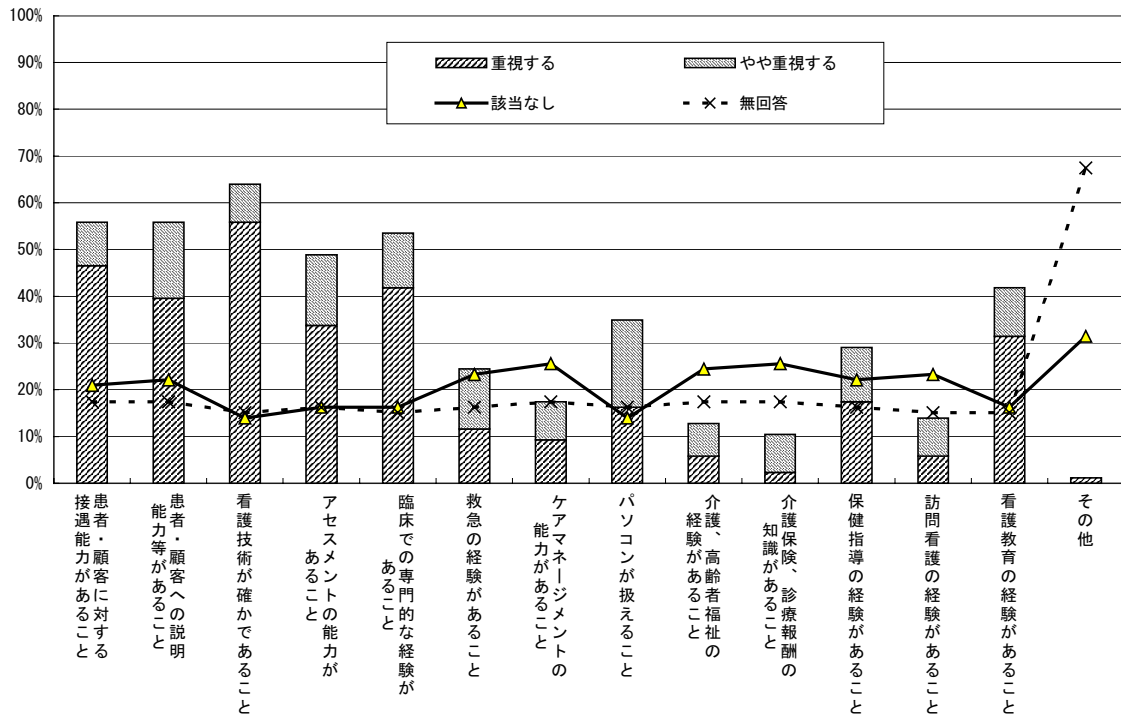
問1（2）常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（会社・事業所）
（n=111）



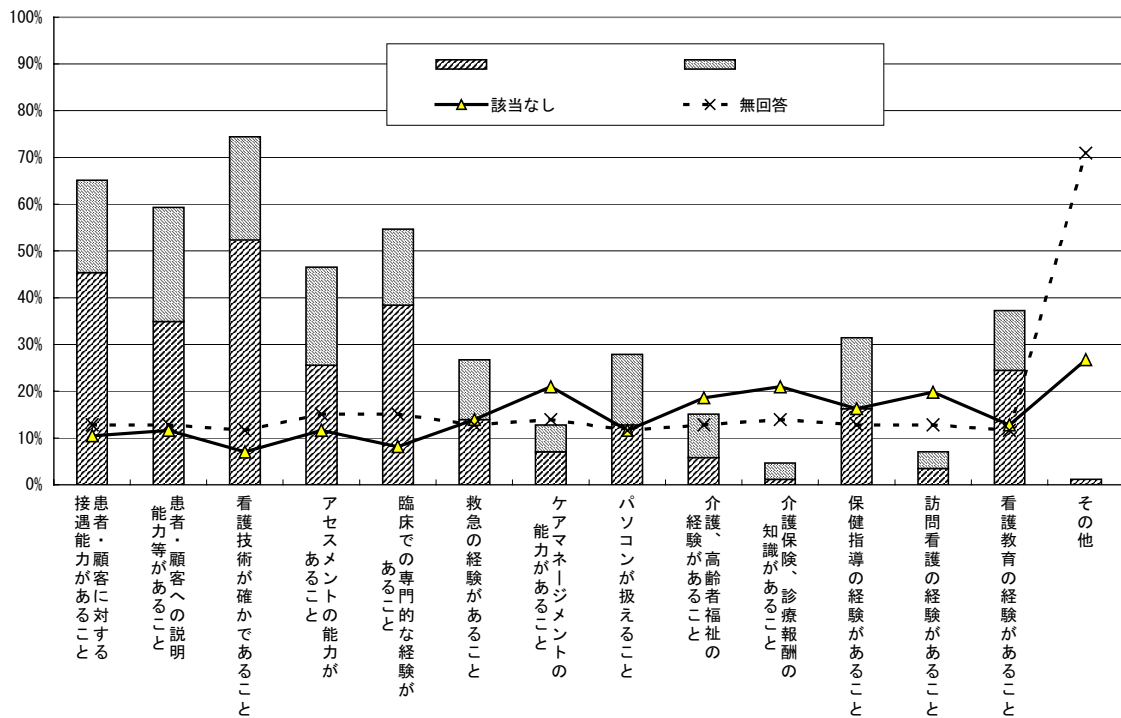
問1（2）非常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（会社・事業所）
（n=111）



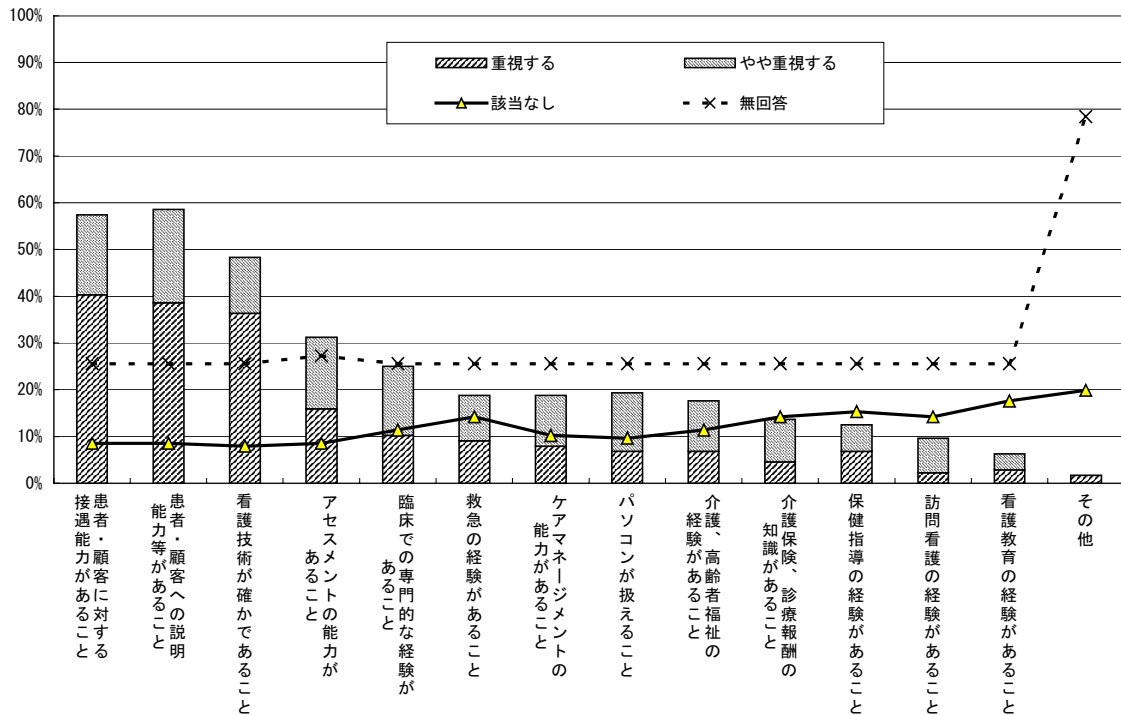
問1（2）常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（教育関係機関）
（n=86）



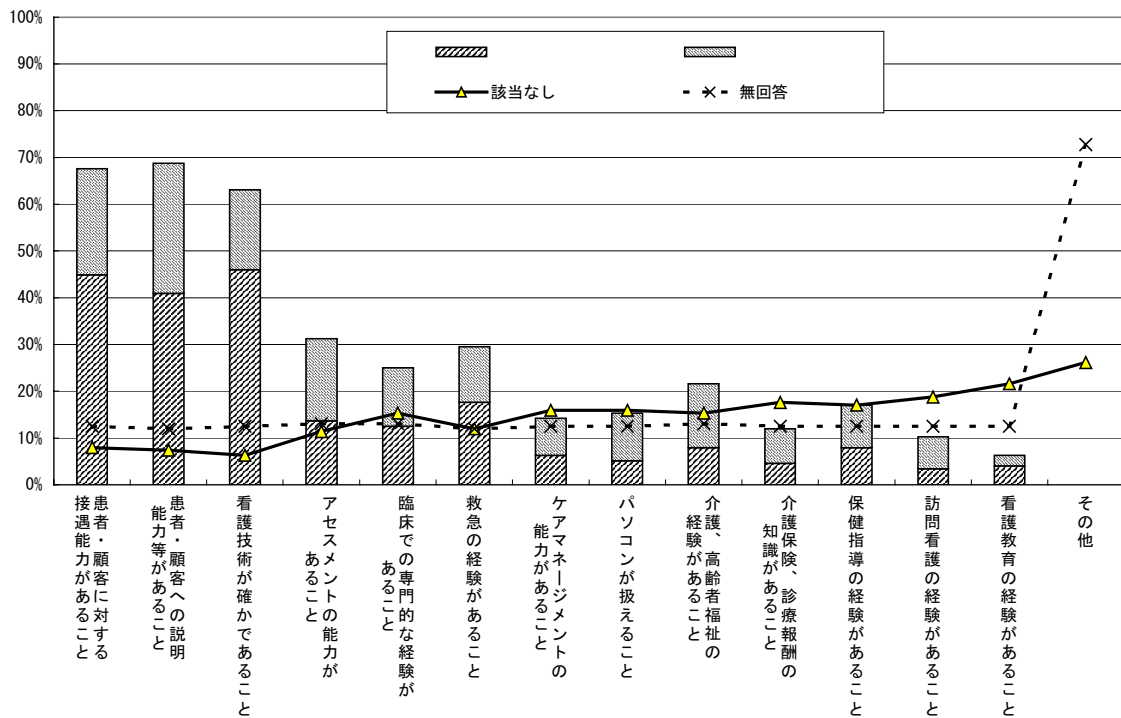
問1（2）非常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（教育関係機関）
（n=86）



問1（2）常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（その他）
（n=176）



問1（2）非常勤看護職員の業務上必要な能力・重視する度合い（その他）
（n=176）



3. 採用時に重視する資質

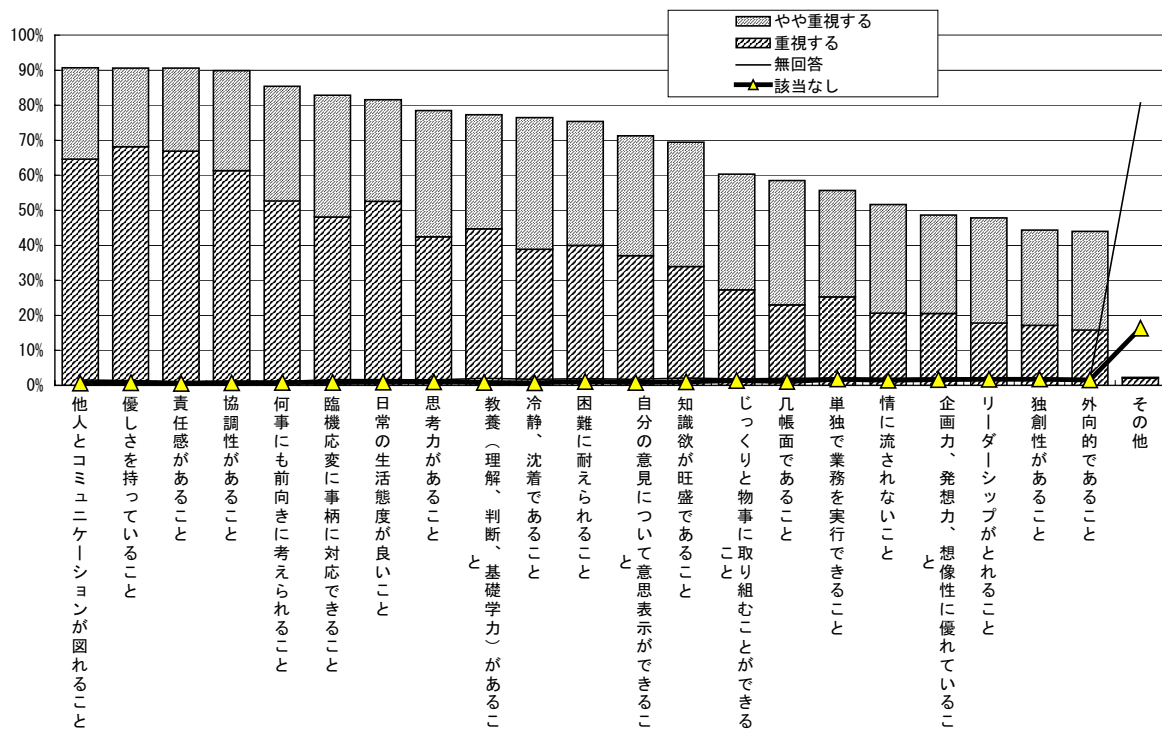
（1）全施設

採用時に重視する看護職員の人柄・資質を見ると、「責任感があること」「優しさを持っていること」「他人とコミュニケーションが図れること」「協調性があること」の、「重視する」及び「やや重視する」との回答割合が90%を超えて高くなっている。

反対に、「外向的であること」「独創性があること」「リーダーシップがとれること」は「重視する」及び「やや重視する」との回答割合が低くなっている。

どの項目においても、「重視する」のみの回答割合の順位とほぼ一致している。

問1（3）看護職員の人柄・資質・重視する度合い（n=1,704）



問1（3）看護職員の人柄・資質・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	該当なし	無回答	平均
優しさを持っていること	1,704	1,161	383	113	3	8	13	23	4.61
	100.0%	68.1%	22.5%	6.6%	0.2%	0.5%	0.8%	1.3%	
教養（理解、判断、基礎学力）があること	1,704	761	556	305	22	12	14	34	4.23
	100.0%	44.7%	32.6%	17.9%	1.3%	0.7%	0.8%	2.0%	
日常生活態度が良いこと	1,704	895	495	245	16	10	16	27	4.35
	100.0%	52.5%	29.0%	14.4%	0.9%	0.6%	0.9%	1.6%	
協調性があること	1,704	1,045	486	127	8	4	12	22	4.53
	100.0%	61.3%	28.5%	7.5%	0.5%	0.2%	0.7%	1.3%	
他人とコミュニケーションが図れること	1,704	1,101	444	109	9	4	11	26	4.58
	100.0%	64.6%	26.1%	6.4%	0.5%	0.2%	0.6%	1.5%	
リーダーシップがとれること	1,704	303	512	669	99	57	29	35	3.55
	100.0%	17.8%	30.0%	39.3%	5.8%	3.3%	1.7%	2.1%	
自分の意見について意思表示ができること	1,704	631	582	411	25	11	15	29	4.08
	100.0%	37.0%	34.2%	24.1%	1.5%	0.6%	0.9%	1.7%	
思考力があること	1,704	723	614	302	13	9	17	26	4.22
	100.0%	42.4%	36.0%	17.7%	0.8%	0.5%	1.0%	1.5%	
何事にも前向きに考えられること	1,704	897	558	197	12	7	14	19	4.39
	100.0%	52.6%	32.7%	11.6%	0.7%	0.4%	0.8%	1.1%	
困難に耐えられること	1,704	680	603	338	20	11	19	33	4.16
	100.0%	39.9%	35.4%	19.8%	1.2%	0.6%	1.1%	1.9%	
几帳面であること	1,704	392	604	585	55	15	19	34	3.79
	100.0%	23.0%	35.4%	34.3%	3.2%	0.9%	1.1%	2.0%	
臨機応変に事柄に対応できること	1,704	819	592	230	16	6	14	27	4.32
	100.0%	48.1%	34.7%	13.5%	0.9%	0.4%	0.8%	1.6%	
冷静、沈着であること	1,704	662	641	332	21	6	13	29	4.16
	100.0%	38.8%	37.6%	19.5%	1.2%	0.4%	0.8%	1.7%	
独創性があること	1,704	292	463	683	131	72	30	33	3.47
	100.0%	17.1%	27.2%	40.1%	7.7%	4.2%	1.8%	1.9%	
企画力、発想力、想像性に優れていること	1,704	349	480	640	113	59	28	35	3.58
	100.0%	20.5%	28.2%	37.6%	6.6%	3.5%	1.6%	2.1%	
じっくりと物事に取り組むことができること	1,704	465	563	551	49	22	23	31	3.85
	100.0%	27.3%	33.0%	32.3%	2.9%	1.3%	1.3%	1.8%	
外向的であること	1,704	268	481	756	91	50	26	32	3.5
	100.0%	15.7%	28.2%	44.4%	5.3%	2.9%	1.5%	1.9%	
単独で業務を実行できること	1,704	430	518	547	92	51	30	36	3.72
	100.0%	25.2%	30.4%	32.1%	5.4%	3.0%	1.8%	2.1%	
責任感があること	1,704	1,139	405	119	7	4	10	20	4.59
	100.0%	66.8%	23.8%	7.0%	0.4%	0.2%	0.6%	1.2%	
情に流されないこと	1,704	351	528	664	67	36	24	34	3.66
	100.0%	20.6%	31.0%	39.0%	3.9%	2.1%	1.4%	2.0%	
知識欲が旺盛であること	1,704	578	605	405	47	15	18	36	4.02
	100.0%	33.9%	35.5%	23.8%	2.8%	0.9%	1.1%	2.1%	
その他	1,704	35	4	7	—	6	278	1,374	4.19
	100.0%	2.1%	0.2%	0.4%	—	0.4%	16.3%	80.6%	

（2）施設種類別

施設種類別に、採用時に重視する看護職員の人柄・資質を見ると、200床以上の病院では、全般的にどの項目でも重視するとの回答割合が高くなっている。「単独で業務を実行できること」「外向的であること」等の項目では、重視するとの回答割合が全施設の平均よりも低くなっている。

200床未満の病院では、200床以上の病院とほぼ同様の傾向となっているが、「じっくりと物事に取り組むことができること」が、200床以上の病院よりも重視するとの回答割合が高くなっている。

診療所では、採用時に重視する看護職員の人柄・資質を見ると、「日常の生活態度が良いこと」「几帳面であること」を比較的重視するとの回答割合が高くなっている。一方、「リーダーシップがあること」「独創性があること」等は重視するとの回答割合が低くなっている。

介護関係施設では、「思考力があること」「教養があること」「リーダーシップが取れること」「独創性があること」「企画力、発想力、想像性に優れていること」「外向的であること」等が、全施設平均と比べると重視するとの回答割合が低くなっている。

在宅系の介護では、「教養があること」「リーダーシップが取れること」「独創性があること」「企画力、発想力、想像性に優れていること」はいずれも病院、診療所と比べると重視するとの回答割合が低くなっている。一方、「外向的であること」は病院、診療所と比較して高くなっている。

訪問看護ステーションでは、全般的にどの項目でも、他の施設よりも重視すると回答割合が高くなっている。特に、「じっくりと取り組むことができること」「単独で業務を実行できること」「リーダーシップが取れること」「外向的であること」等の項目が、他の施設と比較して重視するとの回答割合が高くなっている。

保健所・保健センターでは、「思考力があること」「教養があること」「自分の意見について意思表示ができること」「企画力、発想力、想像性に優れていること」「独創性があること」等を重視するとの回答割合が、全施設平均よりも高くなっている。

会社・事業所では、「外向的であること」を重視するとの回答割合が、他の施設種類よりも高くなっている。

教育関係機関では、「知識欲が旺盛であること」「自分の意見について意思表示ができること」等の回答割合が、他の施設種類よりも重視するとの回答割合が高くなっている。

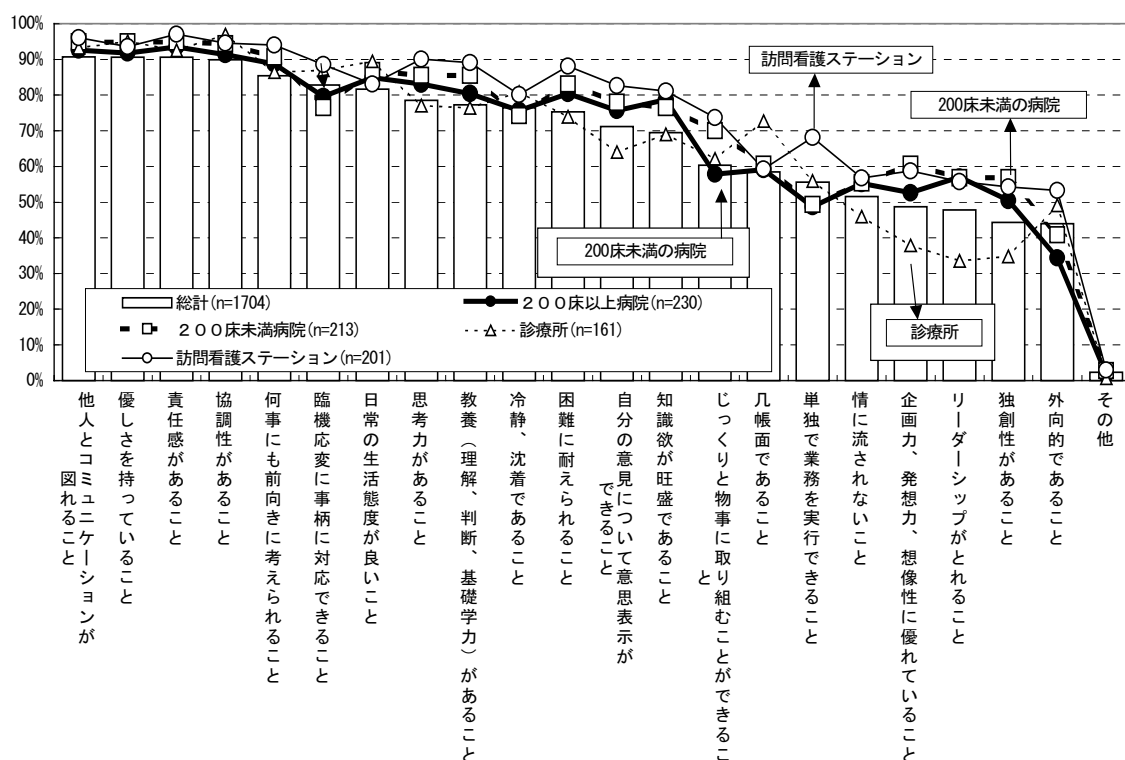
第1部 求人施設（看護職の求人のためのアンケート調査）

問1（3）看護職員の人柄・資質・重視する度合い（施設種類別）

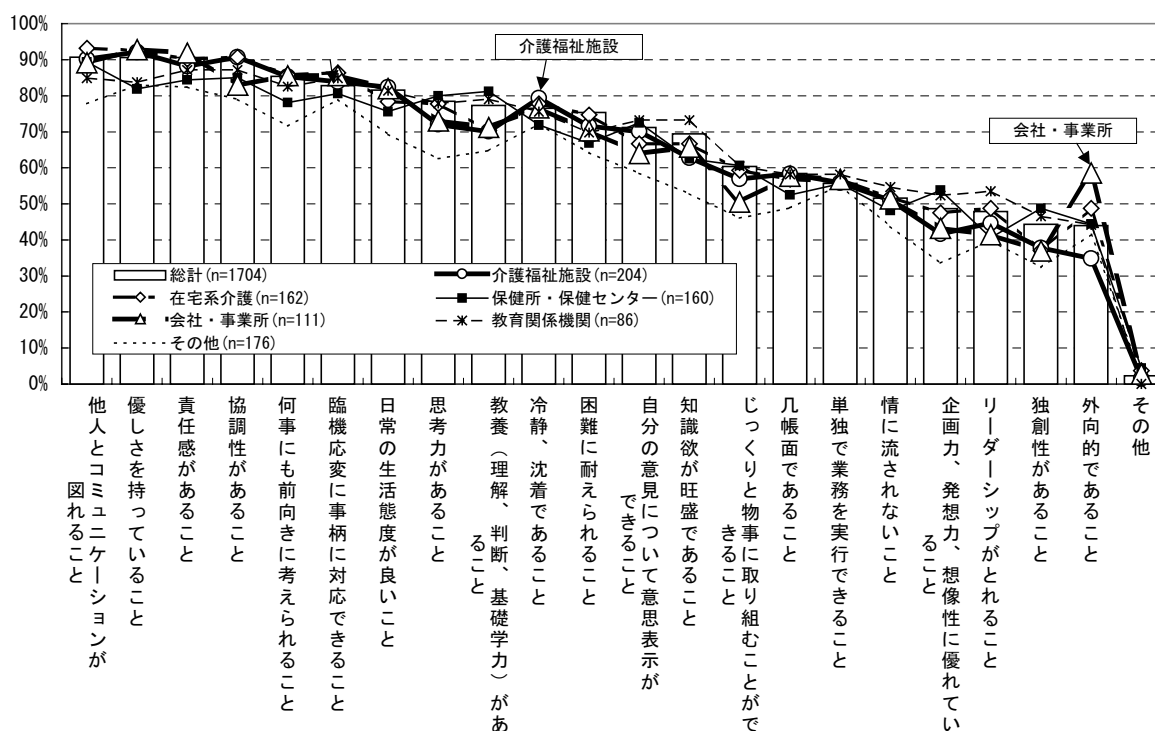
＜数値は「重視する」「やや重視する」の合計＞

	200床 以上 病院	200床 未満 病院	診療所	介護関 係施設	在宅系 の介護	訪問看 護ステ ーション	保健 所・保 健セン ター	会社・ 事業所	教育関 係機関	その他	総計
調査数	230 92.6%	213 94.8%	161 93.2%	204 90.2%	162 93.2%	201 96.0%	160 89.4%	111 89.2%	86 84.9%	176 77.8%	1,704 90.7%
他人とコミュニケーションが図れること	213 92.6%	202 94.8%	150 93.2%	184 90.2%	151 93.2%	193 96.0%	143 89.4%	99 89.2%	73 84.9%	137 77.8%	1,545 90.7%
優しさを持っていること	211 91.7%	202 94.8%	153 95.0%	188 92.2%	150 92.6%	188 93.5%	131 81.9%	103 92.8%	72 83.7%	146 83.0%	1,544 90.6%
責任感があること	215 93.5%	202 94.8%	149 92.5%	180 88.2%	146 90.1%	195 97.0%	135 84.4%	102 91.9%	75 87.2%	145 82.4%	1,544 90.6%
協調性があること	210 91.3%	201 94.4%	156 96.9%	185 90.7%	147 90.7%	190 94.5%	136 85.0%	92 82.9%	75 87.2%	139 79.0%	1,531 89.8%
何事にも前向きに考えられること	204 88.7%	193 90.6%	139 86.3%	174 85.3%	139 85.8%	189 94.0%	125 78.1%	95 85.6%	71 82.6%	126 71.6%	1,455 85.4%
臨機応変に事柄に対応できること	183 79.6%	163 76.5%	140 87.0%	171 83.8%	140 86.4%	178 88.6%	129 80.6%	95 85.6%	73 84.9%	139 79.0%	1,411 82.8%
日常の生活態度が良いこと	195 84.8%	185 86.9%	144 89.4%	168 82.4%	127 78.4%	167 83.1%	121 75.6%	91 82.0%	70 81.4%	122 69.3%	1,390 81.6%
思考力があること	191 83.0%	182 85.4%	124 77.0%	147 72.1%	126 77.8%	181 90.0%	128 80.0%	81 73.0%	67 77.9%	110 62.5%	1,337 78.5%
教養（理解、判断、基礎学力）があること	185 80.4%	182 85.4%	123 76.4%	143 70.1%	114 70.4%	179 89.1%	130 81.3%	79 71.2%	68 79.1%	114 64.8%	1,317 77.3%
冷静、沈着であること	174 75.7%	158 74.2%	130 80.7%	162 79.4%	126 77.8%	161 80.1%	115 71.9%	85 76.6%	65 75.6%	127 72.2%	1,303 76.5%
困難に耐えられること	185 80.4%	177 83.1%	119 73.9%	146 71.6%	121 74.7%	177 88.1%	107 66.9%	78 70.3%	60 69.8%	113 64.2%	1,283 75.3%
自分の意見について意思表示ができること	174 75.7%	166 77.9%	103 64.0%	143 70.1%	108 66.7%	166 82.6%	116 72.5%	71 64.0%	63 73.3%	103 58.5%	1,213 71.2%
知識欲が旺盛であること	181 78.7%	163 76.5%	111 68.9%	128 62.7%	108 66.7%	163 81.1%	100 62.5%	73 65.8%	63 73.3%	93 52.8%	1,183 69.4%
じつくりと物事に取り組むことができること	133 57.8%	149 70.0%	100 62.1%	116 56.9%	96 59.3%	148 73.6%	97 60.6%	56 50.5%	52 60.5%	81 46.0%	1,028 60.3%
几帳面であること	136 59.1%	129 60.6%	117 72.7%	119 58.3%	92 56.8%	119 59.2%	84 52.5%	64 57.7%	50 58.1%	86 48.9%	996 58.5%
単独で業務を実行できること	112 48.7%	105 49.3%	90 55.9%	114 55.9%	91 56.2%	137 68.2%	89 55.6%	63 56.8%	50 58.1%	97 55.1%	948 55.6%
情に流されないこと	127 55.2%	118 55.4%	74 46.0%	104 51.0%	84 51.9%	114 56.7%	77 48.1%	57 51.4%	47 54.7%	77 43.8%	879 51.6%
企画力、発想力、想像性に優れていること	121 52.6%	129 60.6%	61 37.9%	85 41.7%	77 47.5%	118 58.7%	86 53.8%	48 43.2%	45 52.3%	59 33.5%	829 48.7%
リーダーシップがとれること	131 57.0%	121 56.8%	54 33.5%	91 44.6%	79 48.8%	112 55.7%	65 40.6%	46 41.4%	46 53.5%	70 39.8%	815 47.8%
独創性があること	116 50.4%	121 56.8%	56 34.8%	77 37.7%	60 37.0%	109 54.2%	78 48.8%	41 36.9%	40 46.5%	57 32.4%	755 44.3%
外向的であること	79 34.3%	87 40.8%	79 49.1%	71 34.8%	79 48.8%	107 53.2%	71 44.4%	65 58.6%	38 44.2%	73 41.5%	749 44.0%
その他	4 1.7%	6 2.8%	1 0.6%	3 1.5%	6 3.7%	6 3.0%	7 4.4%	3 2.7%	0 0.0%	3 1.7%	39 2.3%

問1（3）看護職員の人柄・資質・重視する度合い（施設種類別）



問1（3）看護職員の人柄・資質・重視する度合い（施設種類別）（続き）

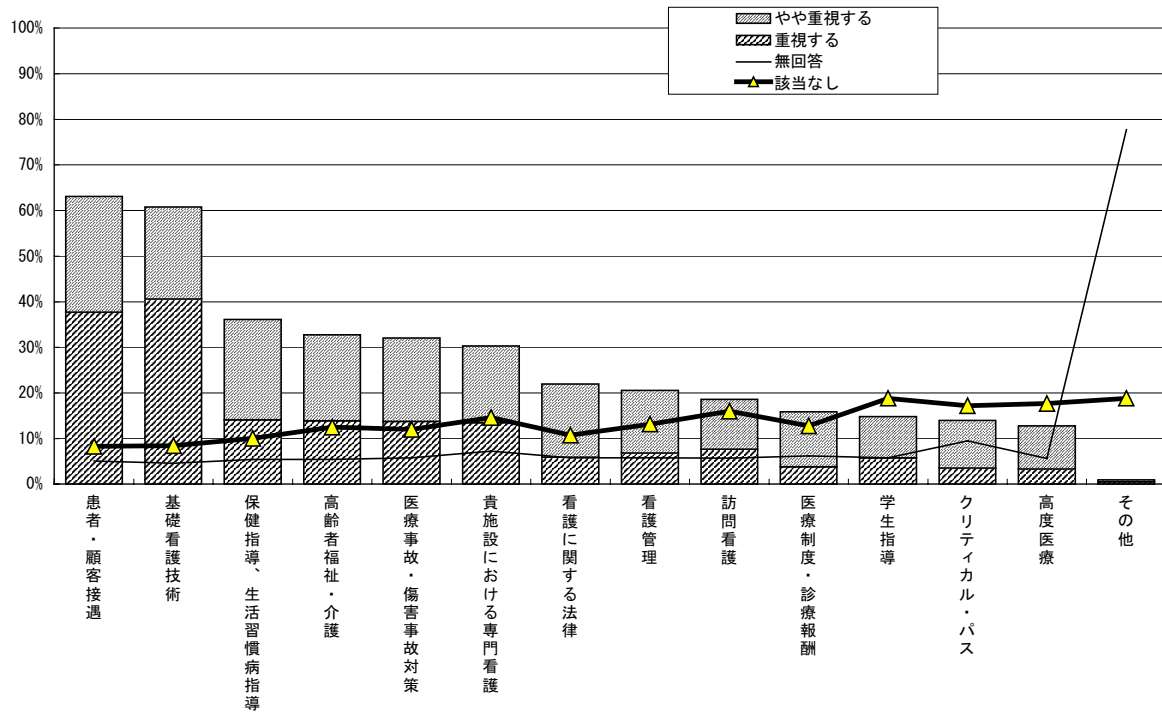


4. 採用時に重視する研修の受講経験

（1）全施設

看護職員を採用する際に重視する研修の受講経験について見ると、「重視する」「やや重視する」は、「患者・顧客接遇」「基礎看護技術」の基本的事項に関する割合が高く、それぞれ63.1%、60.8%となっている。

問1（4）研修の受講経験・重視する度合い（n=1,704）



問1（4）研修の受講経験・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	該当 なし	無回答	平均
基礎看護技術	1,704	691	345	335	49	62	144	78	4.05
	100.0%	40.6%	20.2%	19.7%	2.9%	3.6%	8.5%	4.6%	
訪問看護	1,704	131	185	498	212	308	273	97	2.71
	100.0%	7.7%	10.9%	29.2%	12.4%	18.1%	16.0%	5.7%	
高齢者福祉・介護	1,704	237	321	484	149	207	213	93	3.17
	100.0%	13.9%	18.8%	28.4%	8.7%	12.1%	12.5%	5.5%	
貴施設における専門看護	1,704	230	286	533	129	153	249	124	3.23
	100.0%	13.5%	16.8%	31.3%	7.6%	9.0%	14.6%	7.3%	
クリティカル・パス	1,704	60	178	583	187	242	293	161	2.7
	100.0%	3.5%	10.4%	34.2%	11.0%	14.2%	17.2%	9.4%	
高度医療	1,704	56	162	499	257	333	301	96	2.5
	100.0%	3.3%	9.5%	29.3%	15.1%	19.5%	17.7%	5.6%	
医療事故・傷害事故対策	1,704	234	312	533	157	165	205	98	3.21
	100.0%	13.7%	18.3%	31.3%	9.2%	9.7%	12.0%	5.8%	
看護管理	1,704	116	234	605	193	233	224	99	2.86
	100.0%	6.8%	13.7%	35.5%	11.3%	13.7%	13.1%	5.8%	
学生指導	1,704	98	155	418	236	378	321	98	2.5
	100.0%	5.8%	9.1%	24.5%	13.8%	22.2%	18.8%	5.8%	
患者・顧客接遇	1,704	643	432	305	47	49	141	87	4.07
	100.0%	37.7%	25.4%	17.9%	2.8%	2.9%	8.3%	5.1%	
保健指導、生活習慣病指導	1,704	241	374	512	152	162	171	92	3.26
	100.0%	14.1%	21.9%	30.0%	8.9%	9.5%	10.0%	5.4%	
看護に関する法律	1,704	101	273	671	195	183	183	98	2.94
	100.0%	5.9%	16.0%	39.4%	11.4%	10.7%	10.7%	5.8%	
医療制度・診療報酬	1,704	65	206	577	257	275	218	106	2.66
	100.0%	3.8%	12.1%	33.9%	15.1%	16.1%	12.8%	6.2%	
その他	1,704	9	7	22	7	13	321	1,325	2.86
	100.0%	0.5%	0.4%	1.3%	0.4%	0.8%	18.8%	77.8%	

（2）施設種類別

施設種類別に、重視する研修を見たところ、病院においては、規模に関わらず「医療事故・傷害事故対策」を重視するとの回答割合が高くなっている。

保健所・保健センター、会社・事業所では「保健指導、生活習慣病指導」を重視するとの回答割合が高くなっている。

介護関係施設、在宅系の介護では、「高齢者福祉・介護」を重視するとの回答割合が高くなっている。

訪問看護ステーションでは、「訪問看護」を、教育関係機関では、「学生指導」を重視するとの回答割合が高くなっている。

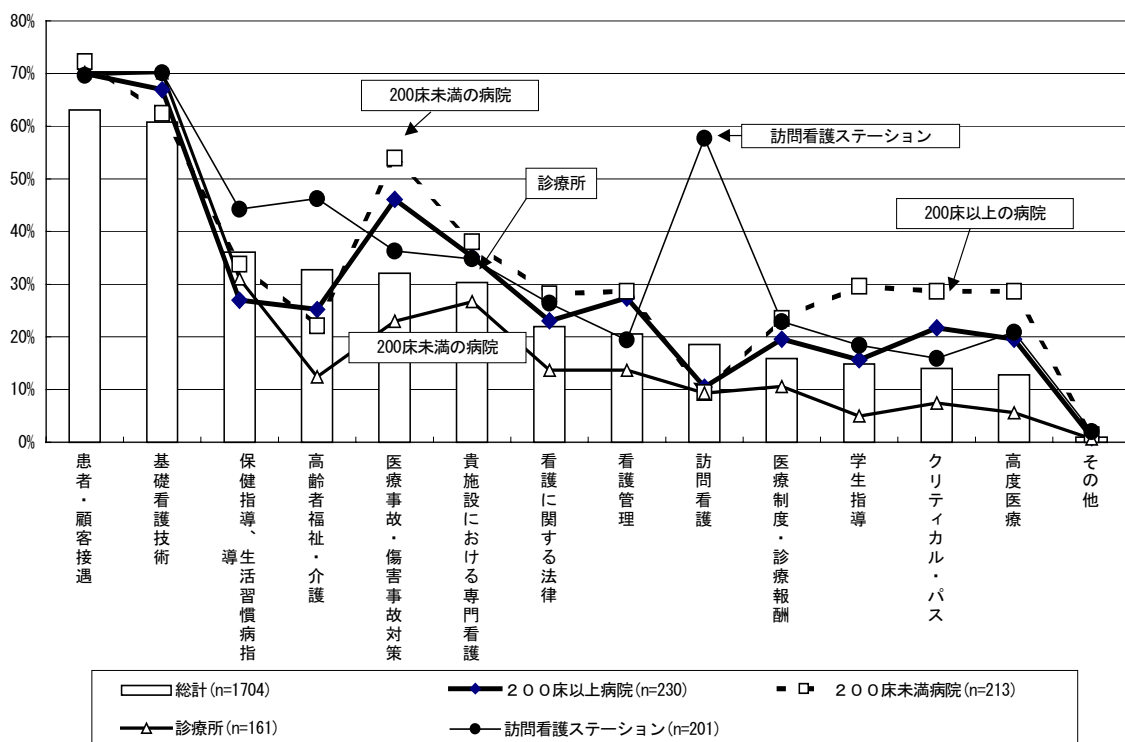
病院、介護関係施設、在宅系の介護、訪問看護ステーションでは、それぞれ各施設における「専門看護」を重視するとの回答割合が高くなっている。

問1（4）研修の受講経験・重視する度合い（施設種類別）

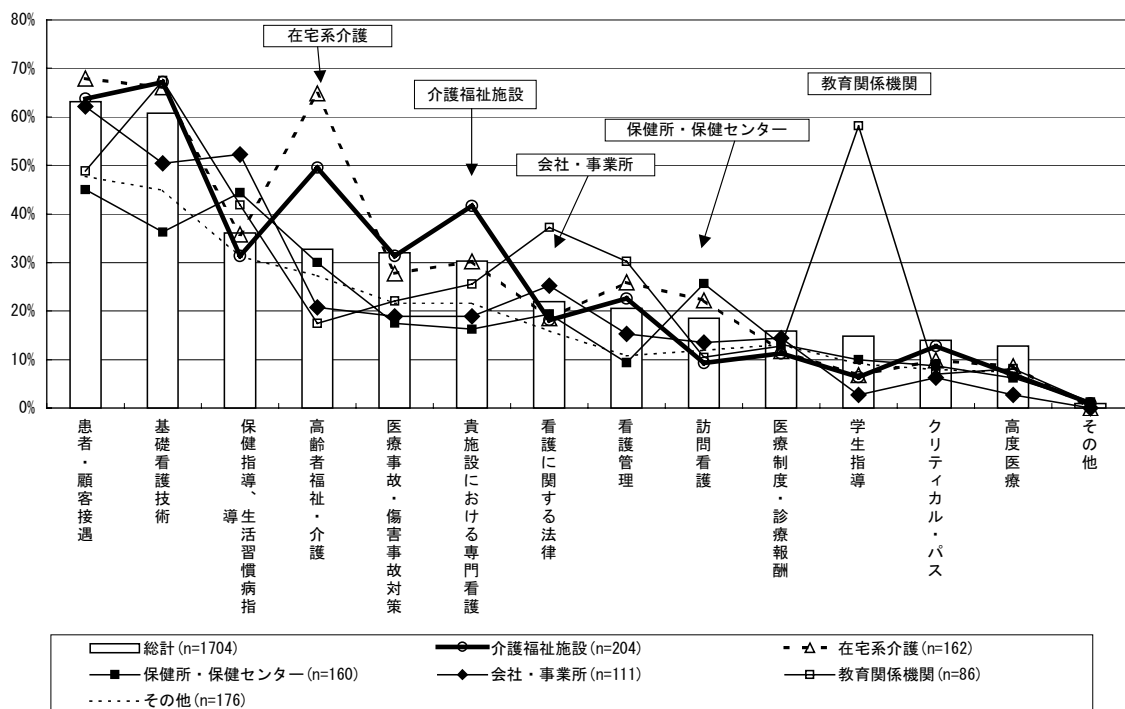
＜数値は、「重視する」、「やや重視する」の合計＞

	200床 以上 病院	200床 未満 病院	診療所	介護関 係施設	在宅系 の介護	訪問看 護ステ ーション	保健所 ・保健 センタ ー	会社・ 事業所	教育関 係機関	その他	総計
総計	230 100.0%	213 100.0%	161 100.0%	204 100.0%	162 100.0%	201 100.0%	160 100.0%	111 100.0%	86 100.0%	176 100.0%	1,704 100.0%
患者・顧客接遇	161 70.0%	154 72.3%	113 70.2%	130 63.7%	110 67.9%	140 69.7%	72 45.0%	69 62.2%	42 48.8%	84 47.7%	1,075 63.1%
基礎看護技術	154 67.0%	133 62.4%	113 70.2%	137 67.2%	107 66.0%	141 70.1%	58 36.3%	56 50.5%	58 67.4%	79 44.9%	1,036 60.8%
保健指導、生活習慣 病指導	62 27.0%	72 33.8%	50 31.1%	64 31.4%	58 35.8%	89 44.3%	71 44.4%	58 52.3%	36 41.9%	55 31.3%	615 36.1%
高齢者福祉・介護	58 25.2%	47 22.1%	20 12.4%	101 49.5%	105 64.8%	93 46.3%	48 30.0%	23 20.7%	15 17.4%	48 27.3%	558 32.7%
医療事故・傷害事故 対策	106 46.1%	115 54.0%	37 23.0%	64 31.4%	45 27.8%	73 36.3%	28 17.5%	21 18.9%	19 22.1%	38 21.6%	546 32.0%
貴施設における 専門看護	81 35.2%	81 38.0%	43 26.7%	85 41.7%	49 30.2%	70 34.8%	26 16.3%	21 18.9%	22 25.6%	38 21.6%	516 30.3%
看護に関する法律	53 23.0%	60 28.2%	22 13.7%	37 18.1%	30 18.5%	53 26.4%	31 19.4%	28 25.2%	32 37.2%	28 15.9%	374 21.9%
看護管理	63 27.4%	61 28.6%	22 13.7%	46 22.5%	42 25.9%	39 19.4%	15 9.4%	17 15.3%	26 30.2%	19 10.8%	350 20.5%
訪問看護	24 10.4%	20 9.4%	15 9.3%	19 9.3%	36 22.2%	116 57.7%	41 25.6%	15 13.5%	9 10.5%	21 11.9%	316 18.5%
医療制度・診療報酬	45 19.6%	50 23.5%	17 10.6%	23 11.3%	19 11.7%	46 22.9%	21 13.1%	16 14.4%	11 12.8%	23 13.1%	271 15.9%
学生指導	36 15.7%	63 29.6%	8 5.0%	13 6.4%	11 6.8%	37 18.4%	16 10.0%	3 2.7%	50 58.1%	16 9.1%	253 14.8%
クリティカル・パス	50 21.7%	61 28.6%	12 7.5%	26 12.7%	16 9.9%	32 15.9%	14 8.8%	7 6.3%	6 7.0%	14 8.0%	238 14.0%
高度医療	45 19.6%	61 28.6%	9 5.6%	14 6.9%	14 8.6%	42 20.9%	10 6.3%	3 2.7%	7 8.1%	13 7.4%	218 12.8%
その他	2 0.9%	3 1.4%	1 0.6%	2 1.0%	0 0.0%	4 2.0%	2 1.3%	0 0.0%	1 1.2%	1 0.6%	16 0.9%

問1（4）研修の受講経験・重視する度合い（施設種類別）



問1（4）研修の受講経験・重視する度合い（施設種類別）（続き）



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

1. 確保や定着における効果

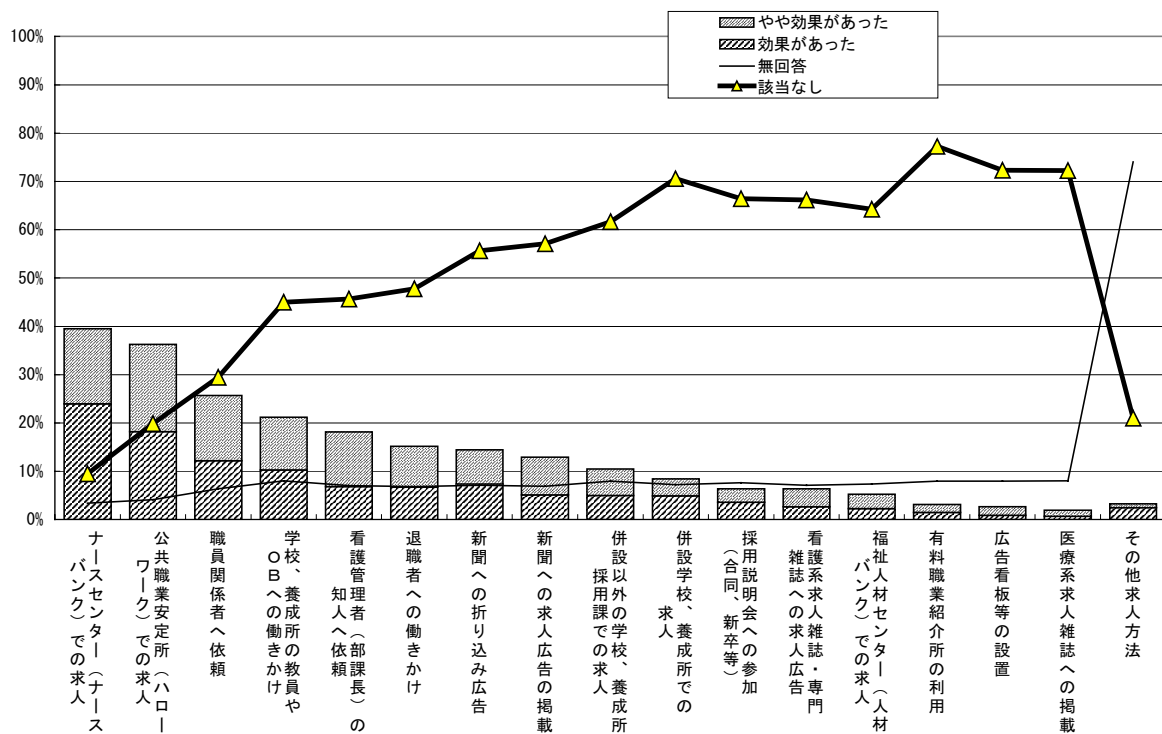
（1）求人方法等による効果

①全施設

求人方法等別の、看護職員の確保や定着に対する効果の度合いを見ると、「ナースセンター（ナースバンク）での求人」が最も「効果があった」及び「やや効果があった」との合計回答割合が高く、約4割の施設が効果があったと回答している。次いで「公共職業安定所（ハローワーク）」「職員関係者への依頼」等となっている。

一方、「該当なし」との回答割合が50%を超えている求人方法も多くなっている。

問2（1）看護職員の確保・定着に対する求人方法等の効果（n=1,704）



問2（1）看護職員の確保・定着に対する求人方法等の効果

	調査数	効果が あった	やや 効果が あった	どちら ともいえ ない	あまり 効果が なかった	効果が なかった	該当 なし	無回答	平均
看護系求人雑誌・専門 雑誌への求人広告	1,704	45	63	97	91	160	1,127	121	2.43
	100.0%	2.6%	3.7%	5.7%	5.3%	9.4%	66.1%	7.1%	
医療系求人雑誌への掲 載	1,704	11	22	77	86	140	1,231	137	2.04
	100.0%	0.6%	1.3%	4.5%	5.0%	8.2%	72.2%	8.0%	
新聞への求人広告の掲 載	1,704	87	133	130	122	141	973	118	2.84
	100.0%	5.1%	7.8%	7.6%	7.2%	8.3%	57.1%	6.9%	
新聞への折り込み広告	1,704	125	121	145	117	127	948	121	3
	100.0%	7.3%	7.1%	8.5%	6.9%	7.5%	55.6%	7.1%	
広告看板等の設置	1,704	15	31	89	98	103	1,232	136	2.28
	100.0%	0.9%	1.8%	5.2%	5.8%	6.0%	72.3%	8.0%	
併設学校、養成所での 求人	1,704	84	60	75	66	94	1,202	123	2.93
	100.0%	4.9%	3.5%	4.4%	3.9%	5.5%	70.5%	7.2%	
併設以外の学校、養成 所採用課での求人	1,704	85	94	133	82	123	1,051	136	2.88
	100.0%	5.0%	5.5%	7.8%	4.8%	7.2%	61.7%	8.0%	
学校、養成所の教員や OBへの働きかけ	1,704	175	186	193	121	125	767	137	3.21
	100.0%	10.3%	10.9%	11.3%	7.1%	7.3%	45.0%	8.0%	
ナースセンター（ナー スバンク）での求人	1,704	408	266	273	182	356	161	58	3.13
	100.0%	23.9%	15.6%	16.0%	10.7%	20.9%	9.4%	3.4%	
公共職業安定所（ハロ ーワーク）での求人	1,704	311	307	315	163	200	338	70	3.28
	100.0%	18.3%	18.0%	18.5%	9.6%	11.7%	19.8%	4.1%	
有料職業紹介所の利用	1,704	25	29	58	37	104	1,316	135	2.34
	100.0%	1.5%	1.7%	3.4%	2.2%	6.1%	77.2%	7.9%	
福祉人材センター（人 材バンク）での求人	1,704	39	50	100	89	206	1,095	125	2.23
	100.0%	2.3%	2.9%	5.9%	5.2%	12.1%	64.3%	7.3%	
採用説明会への参加 （合同、新卒等）	1,704	61	48	102	82	149	1,132	130	2.52
	100.0%	3.6%	2.8%	6.0%	4.8%	8.7%	66.4%	7.6%	
退職者への働きかけ	1,704	114	144	225	140	150	814	117	2.91
	100.0%	6.7%	8.5%	13.2%	8.2%	8.8%	47.8%	6.9%	
看護管理者（部課長） の知人へ依頼	1,704	116	193	215	151	131	778	120	3.01
	100.0%	6.8%	11.3%	12.6%	8.9%	7.7%	45.7%	7.0%	
職員関係者へ依頼	1,704	207	231	319	192	144	502	109	3.15
	100.0%	12.1%	13.6%	18.7%	11.3%	8.5%	29.5%	6.4%	
その他求人方法	1,704	42	13	12	6	11	358	1,262	3.82
	100.0%	2.5%	0.8%	0.7%	0.4%	0.6%	21.0%	74.1%	

②施設種類別

施設種類別に看護職員の確保・定着に対し効果のある求人方法について見ると、200床以上の病院では、「公共職業安定所（ハローワーク）」「学校、養成所の教員やOBへの働きかけ」「新聞への求人広告の掲載」「併設以外の学校、養成所採用課での求人」「採用説明会への参加」等が全施設の平均と比較して効果があったとの回答割合が高くなっている。全体的に他の施設と比較して「該当なし」の回答が少なく、様々な方法で求人をおこなっていると推測される。

200床未満の病院では、「学校、養成所の教員やOBへの働きかけ」「公共職業安定所（ハローワーク）」「ナースセンター（ナースバンク）での求人」「併設以外の学校、養成所採用課での求人」がいずれも40%を超えており、これらの方法の効果が高いとの回答割合が全施設の平均と比較して高くなっている。特に学校への求人の効果が高いとの結果となっている。

診療所では、「公共職業安定所（ハローワーク）」「新聞への折り込み広告」「新聞への求人広告の掲載」について効果があるとの回答割合が、全施設の平均よりも高くなっている。

介護関係施設では、「公共職業安定所（ハローワーク）」「職員関係者へ依頼」「看護管理者の知人への依頼」「新聞への折り込み広告」「福祉人材センター（人材バンク）での求人」で効果があるとの回答割合が全施設の平均よりも高くなっている。

在宅系の介護では、「新聞への折り込み広告」「福祉人材センター（人材バンク）での求人」について効果があるとの回答割合が全施設の平均よりも高くなっている。

訪問看護ステーションでは、「職員関係者へ依頼」「看護管理者の知人への依頼」「退職者への働きかけ」で効果があるとの回答割合が全施設の平均よりも高くなっている。

保健所・保健センターでは、「ナースセンター（ナースバンク）での求人」「学校、養成所の教員やOBへの働きかけ」「退職者への働きかけ」「併設以外の学校、養成所採用課での求人」等で効果があるとの回答割合が全施設平均よりも高くなっている。一方、「該当なし」の回答が80%を越える求人方法が多く、特定の方法に限定される傾向となっている。

会社・事業所では、「ナースセンター（ナースバンク）での求人」「看護系求人雑誌・看護系専門雑誌への求人広告」「有料職業紹介所の利用」で効果があるとの回答割合が全施設平均よりも高くなっている。

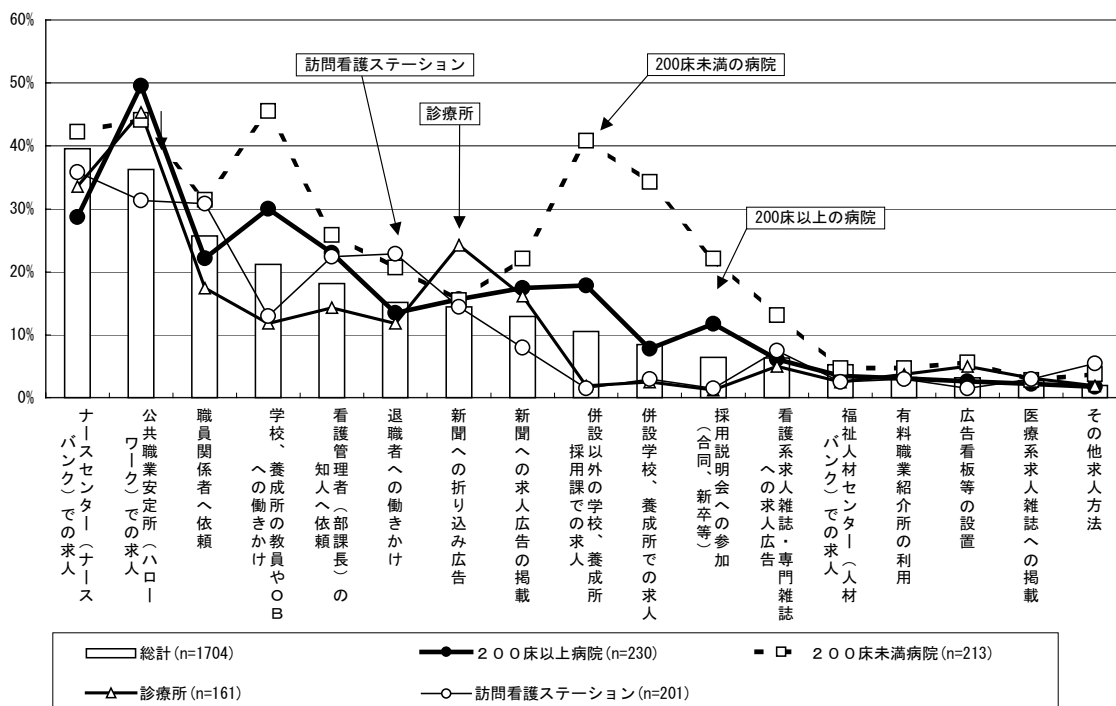
教育関係機関では、「ナースセンター（ナースバンク）での求人」「学校、養成所の教員やOBへの働きかけ」「職員関係者へ依頼」で効果があるとの回答割合が全施設平均よりも高くなっている。

第1部 求人施設（看護職の求人のためのアンケート調査）

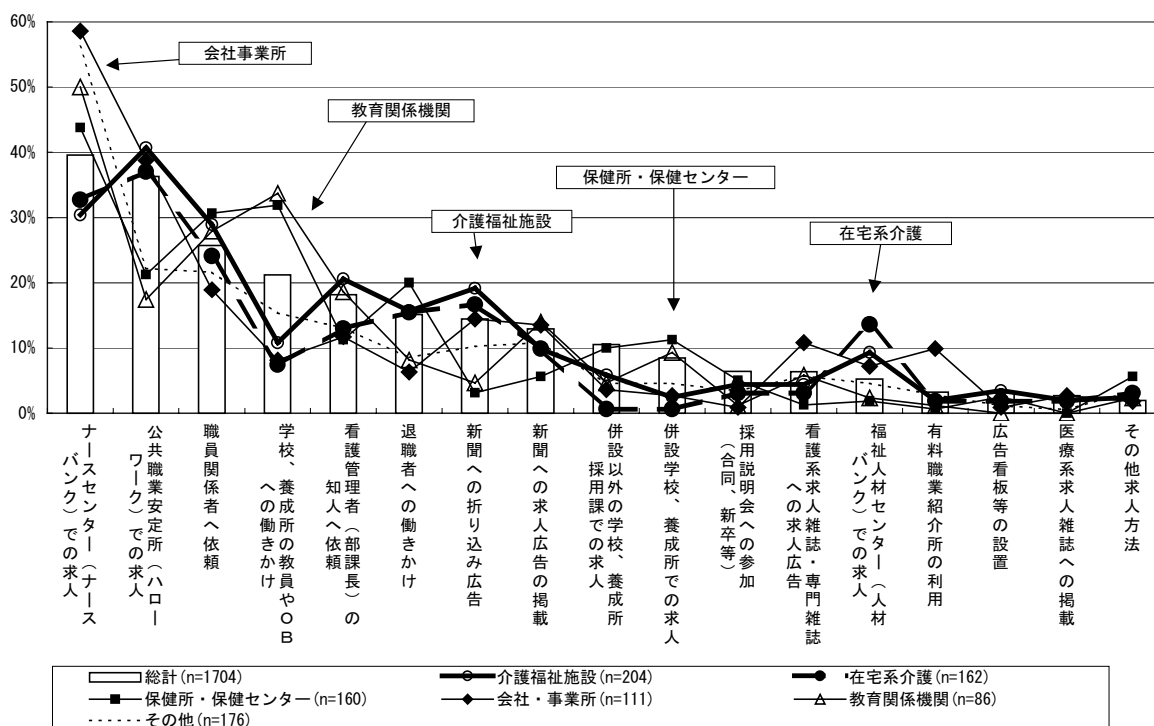
問2（1）看護職員の確保・定着に対する求人方法等の効果（施設種類別）
 ＜数値は「効果があった」、「やや効果があった」の合計＞

	200床 以上 病院	200床 未満 病院	診療所	介護関 係施設	在宅系 の介護	訪問看 護ステ ーション	保健 所・保 健セン ター	会社・ 事業所	教育関 係機関	その他	総計
	n=230	n=213	n=161	n=204	n=162	n=201	n=160	n=111	n=86	n=176	n=1,704
ナースセンター（ナースバンク）での求人	28.7%	42.3%	33.5%	30.4%	32.7%	35.8%	43.8%	58.6%	50.0%	56.3%	39.6%
公共職業安定所（ハローワーク）での求人	49.6%	44.1%	45.3%	40.7%	37.0%	31.3%	21.3%	38.7%	17.4%	22.2%	36.3%
職員関係者へ依頼	22.2%	31.5%	17.4%	28.9%	24.1%	30.8%	30.6%	18.9%	27.9%	21.6%	25.7%
学校、養成所の教員やOBへの働きかけ	30.0%	45.5%	11.8%	10.8%	7.4%	12.9%	31.9%	8.1%	33.7%	15.3%	21.2%
看護管理者（部課長）の知人へ依頼	23.0%	25.8%	14.3%	20.6%	13.0%	22.4%	11.3%	11.7%	18.6%	13.1%	18.1%
退職者への働きかけ	13.5%	20.7%	11.8%	15.7%	15.4%	22.9%	20.0%	6.3%	8.1%	8.5%	15.1%
新聞への折り込み広告	15.7%	15.5%	24.2%	19.1%	16.7%	14.4%	3.1%	14.4%	4.7%	10.2%	14.4%
新聞への求人広告の掲載	17.4%	22.1%	16.1%	9.8%	9.9%	8.0%	5.6%	13.5%	14.0%	10.8%	12.9%
併設以外の学校、養成所採用課での求人	17.8%	40.8%	1.9%	5.9%	0.6%	1.5%	10.0%	3.6%	4.7%	4.5%	10.5%
併設学校、養成所での求人	7.8%	34.3%	2.5%	2.5%	0.6%	3.0%	11.3%	2.7%	9.3%	4.5%	8.5%
採用説明会への参加（合同、新卒等）	11.7%	22.1%	1.2%	4.4%	3.1%	1.5%	5.0%	0.9%	1.2%	3.4%	6.4%
看護系求人雑誌・専門雑誌への求人広告	6.1%	13.1%	5.0%	4.4%	3.1%	7.5%	1.3%	10.8%	5.8%	5.7%	6.3%
福祉人材センター（人材バンク）での求人	3.5%	4.7%	2.5%	9.3%	13.6%	2.5%	1.9%	7.2%	2.3%	4.5%	5.2%
有料職業紹介所の利用	3.0%	4.7%	3.7%	2.0%	1.9%	3.0%	0.6%	9.9%	1.2%	2.8%	3.2%
広告看板等の設置	2.6%	5.6%	5.0%	3.4%	1.9%	1.5%	2.5%	0.9%	0.0%	1.1%	3.2%
医療系求人雑誌への掲載	2.2%	2.8%	3.1%	2.0%	1.9%	3.0%	0.0%	2.7%	0.0%	0.6%	2.7%
その他求人方法	1.7%	3.8%	1.9%	2.5%	3.1%	5.5%	5.6%	1.8%	2.3%	3.4%	1.9%

問2（1）看護職員の確保・定着に対する求人方法等の効果（施設種類別）
 ＜数値は「効果があった」、「やや効果があった」の合計＞



問2（1）看護職員の確保・定着に対する求人方法等の効果（施設種類別）（続き）

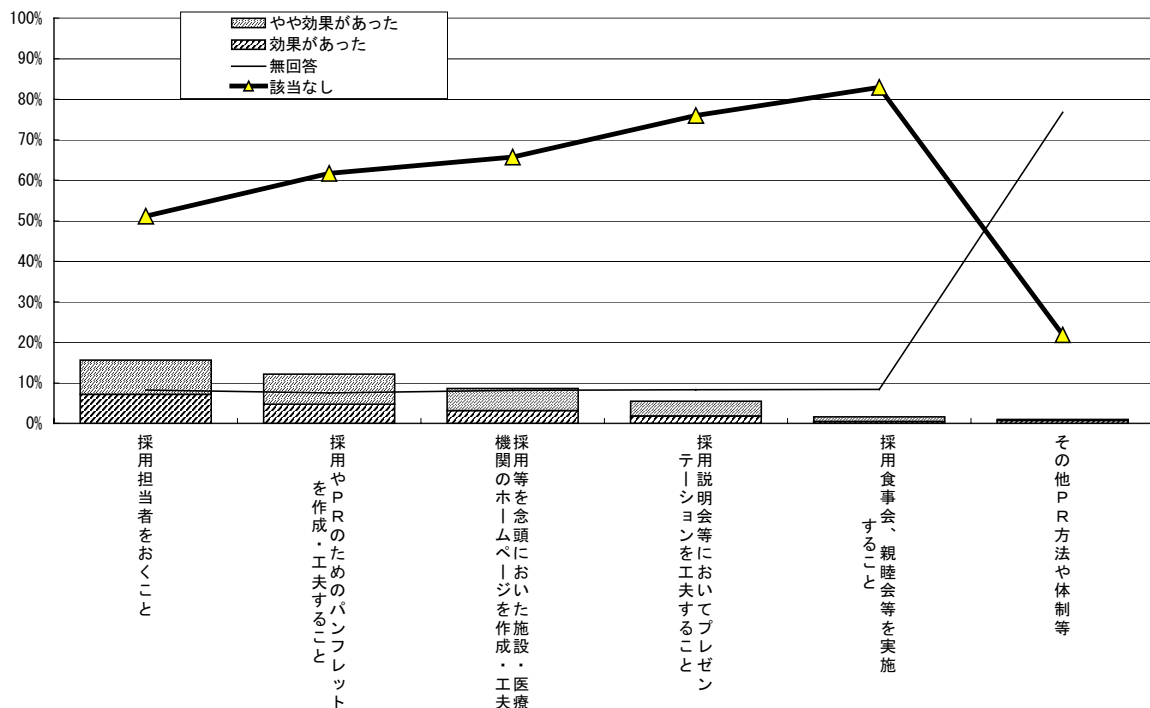


（２）採用に向けてのＰＲ方法や体制等の効果

①全施設

採用に向けてのＰＲ方法や体制等の効果としては、「採用担当者をおくこと」が「効果があった」「やや効果があった」を含めた回答割合が高くなっている。しかし両者を含めても、15.7%と回答割合は低くなっている。その次には、「採用やＰＲのためのパンフレットを作成、工夫すること」が両者を合わせて12.2%となっている。いずれの設問においても「該当なし」「無回答」が大部分を占めている。

問２（２）看護職員の採用に対するＰＲ方法等の効果（n=1,704）



問２（２）看護職員の採用に対するＰＲ方法等の効果

	調査数	効果があつた	やや効果があつた	どちらともいえない	あまり効果がなかった	効果がなかった	該当なし	無回答	平均
採用担当者をおくこと	1,704	122	145	296	70	60	871	140	3.29
	100.0%	7.2%	8.5%	17.4%	4.1%	3.5%	51.1%	8.2%	
採用食事会、親睦会等を実施すること	1,704	8	20	52	25	44	1,413	142	2.48
	100.0%	0.5%	1.2%	3.1%	1.5%	2.6%	82.9%	8.3%	
採用説明会等においてプレゼンテーションを工夫すること	1,704	31	62	93	36	47	1,294	141	2.98
	100.0%	1.8%	3.6%	5.5%	2.1%	2.8%	75.9%	8.3%	
採用やPRのためのパンフレットを作成・工夫すること	1,704	81	126	194	68	56	1,051	128	3.21
	100.0%	4.8%	7.4%	11.4%	4.0%	3.3%	61.7%	7.5%	
採用等を念頭においた施設・医療機関のホームページを作成・工夫	1,704	55	92	149	86	63	1,120	139	2.98
	100.0%	3.2%	5.4%	8.7%	5.0%	3.7%	65.7%	8.2%	
その他PR方法や体制等	1,704	13	3	4	2	2	372	1,308	3.96
	100.0%	0.8%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	21.8%	76.8%	

②施設種類別

施設種類別に、看護職員の採用に対するPR方法等の中で、「効果があった」及び「やや効果があった」の回答割合を見ると（全施設平均との比較ではなく、回答自体の割合）、200床以上の病院では、「採用担当者をおくこと」「採用やPRのためにパンフレットを作成・工夫すること」が20%を超えて高くなっている。

200床未満の病院では、「採用やPRのためにパンフレットを作成・工夫すること」が36.6%と最も多く、次いで「採用等を念頭においた施設・医療機関のホームページを作成・工夫」が26.3%、「採用担当者をおくこと」が24.4%と高くなっている。

診療所では、「採用担当者をおくこと」の回答割合が最も高くなっているが、どの項目も「効果があった」「やや効果があった」をあわせても10%以下となっている。いずれの設問においても「該当なし」の回答が多い。

介護関係施設では、「採用担当者をおくこと」が20.1%で最も回答割合が高くなっている。それ以外の効果については、回答割合がいずれも5%以下となっており、低くなっている。

在宅系の介護では、「採用担当者をおくこと」が15.4%で最も回答割合が高く、「パンフレットを作成・工夫すること」が5.6%となっている。それ以外の項目はいずれも5%以下となっている。

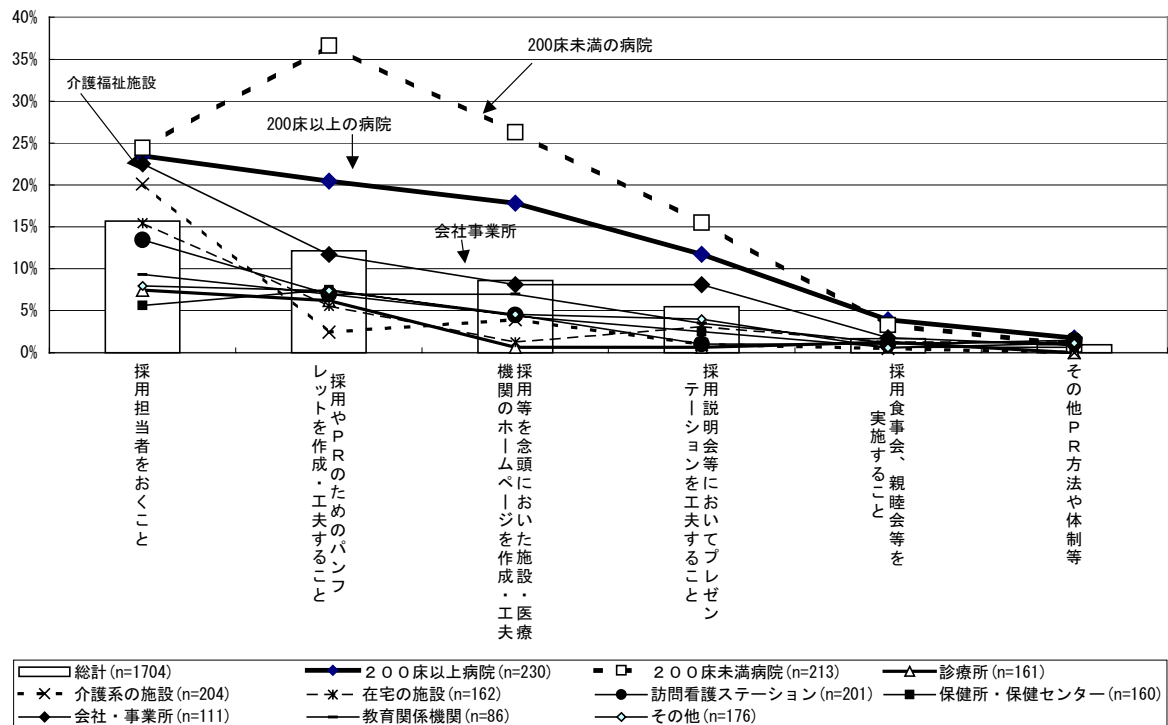
訪問看護ステーションでは、「採用担当者をおくこと」が最も回答割合が高く13.4%となっており、次いで「採用やPRのためにパンフレットを作成・工夫すること」が7.0%となっている。

保健所・保健センターでは、「採用やPRのためにパンフレットを作成・工夫すること」（7.5%）、次いで「採用担当者をおくこと」（5.6%）の回答割合が高くなっているが、いずれも10%以下となっている。

会社・事業所では、「採用担当者をおくこと」が22.5%と最も回答割合が高く、次いで「採用やPRのためにパンフレットを作成・工夫すること」11.7%となっている。

教育関係機関では、「採用担当者をおくこと」が9.3%で最も回答割合が高く、次いで「採用やPRのためにパンフレットを作成・工夫すること」「採用等を念頭においた施設・医療機関のホームページを作成・工夫」となっている。しかしながら、いずれも回答割合は10%以下と低くなっている。

問2（2）看護職員の採用に対するPR方法等の効果（施設種類別）
 ＜数値は「効果があった」、「やや効果があった」の合計＞



問2（2）看護職員の採用に対するPR方法等の効果（施設種類別）
 ＜数値は「効果があった」、「やや効果があった」の合計＞

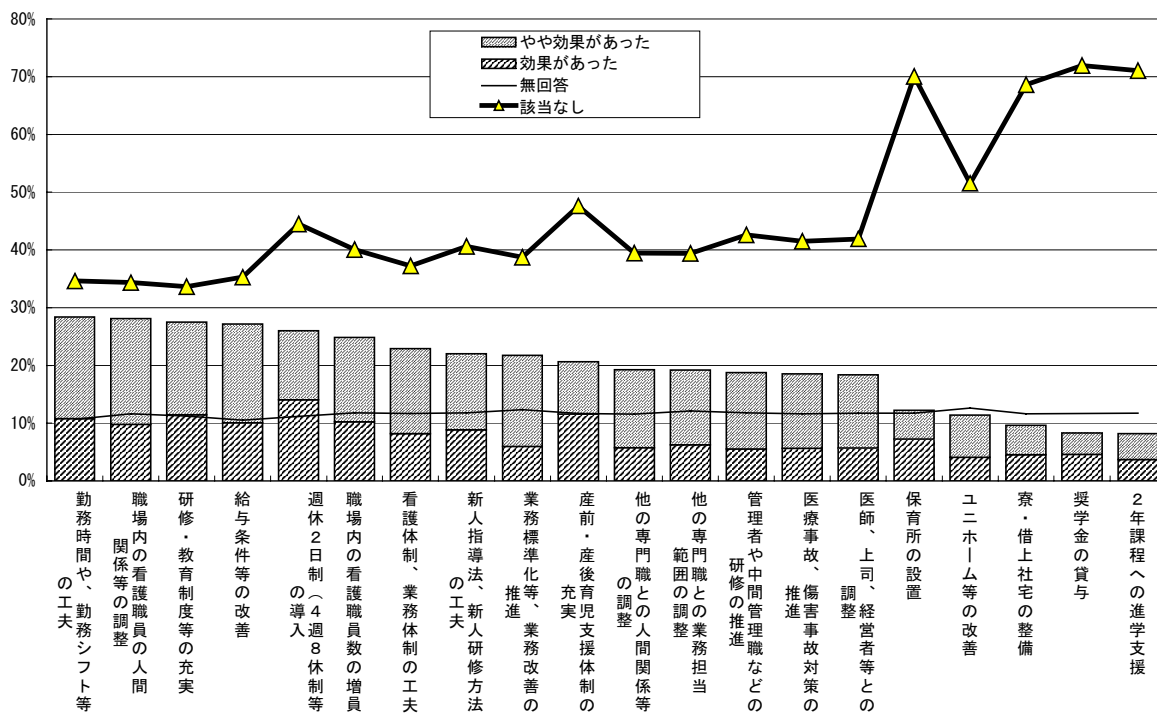
	200床 以上 病院	200床 未満 病院	診療所	介護関 係施設	在宅系 の介護	訪問看 護ステ ーション	保健 所・保 健セン ター	会社・ 事業所	教育関 係機関	その他	総計
	n=230	n=213	n=161	n=204	n=162	n=201	n=160	n=111	n=86	n=176	n=1,704
採用担当者をおくこと	23.5%	24.4%	7.5%	20.1%	15.4%	13.4%	5.6%	22.5%	9.3%	8.0%	15.7%
採用やPRのためのパンフレットを作成・工夫すること	20.4%	36.6%	6.2%	2.5%	5.6%	7.0%	7.5%	11.7%	7.0%	7.4%	12.1%
採用等を念頭においた施設・医療機関のホームページを作成・工夫	17.8%	26.3%	0.6%	3.9%	1.2%	4.5%	4.4%	8.1%	7.0%	4.5%	8.6%
採用説明会等においてプレゼンテーションを工夫すること	11.7%	15.5%	0.6%	1.0%	3.1%	1.0%	2.5%	8.1%	3.5%	4.0%	5.5%
採用食事会、親睦会等を実施すること	3.9%	3.3%	1.2%	0.5%	1.2%	1.0%	0.6%	1.8%	1.2%	0.6%	1.6%
その他PR方法や体制等	1.7%	0.9%	0.0%	0.0%	1.2%	1.5%	0.6%	0.9%	1.2%	1.1%	0.9%

（3）勤務環境や就業条件の改善等の効果

①全施設

勤務環境や就業条件の改善等の、看護職員の確保・定着に対する効果について見ると、「効果があった」「やや効果があった」を合わせた割合は、「勤務時間や、勤務シフト等の工夫」（28.3%）、「職場内の看護職員の人間関係等の調整」（28.1%）、「研修・教育制度等の充実」（27.5%）で回答割合が高くなっている。

問2（3）看護職員の確保・定着に対する勤務環境改善等の効果(n=1,704)



問2（3）看護職員の確保・定着に対する勤務環境改善等の効果

	調査数	効果が あった	やや 効果が あった	どちら ともい えない	あまり 効果が なかった	効果が なかった	該当 なし	無回答	平均
給与条件等の改善	1,704	172	291	353	69	39	601	179	3.53
	100.0%	10.1%	17.1%	20.7%	4.0%	2.3%	35.3%	10.5%	
勤務時間や、勤務シフト等の工夫	1,704	184	299	352	55	42	590	182	3.57
	100.0%	10.8%	17.5%	20.7%	3.2%	2.5%	34.6%	10.7%	
週休2日制（4週8休制等）の導入	1,704	240	203	229	45	39	758	190	3.74
	100.0%	14.1%	11.9%	13.4%	2.6%	2.3%	44.5%	11.2%	
保育所の設置	1,704	123	85	61	14	27	1,194	200	3.85
	100.0%	7.2%	5.0%	3.6%	0.8%	1.6%	70.1%	11.7%	
産前・産後育児支援体制の充実	1,704	197	155	261	45	36	811	199	3.62
	100.0%	11.6%	9.1%	15.3%	2.6%	2.1%	47.6%	11.7%	
看護体制、業務体制の工夫	1,704	140	250	396	62	23	634	199	3.48
	100.0%	8.2%	14.7%	23.2%	3.6%	1.3%	37.2%	11.7%	
職場内の看護職員数の増員	1,704	174	249	301	63	33	683	201	3.57
	100.0%	10.2%	14.6%	17.7%	3.7%	1.9%	40.1%	11.8%	
職場内の看護職員の人間関係等の調整	1,704	167	312	369	49	24	585	198	3.6
	100.0%	9.8%	18.3%	21.7%	2.9%	1.4%	34.3%	11.6%	
医師、上司、経営者等との調整	1,704	97	216	385	69	23	714	200	3.37
	100.0%	5.7%	12.7%	22.6%	4.0%	1.3%	41.9%	11.7%	
他の専門職との人間関係等の調整	1,704	98	230	427	61	19	672	197	3.39
	100.0%	5.8%	13.5%	25.1%	3.6%	1.1%	39.4%	11.6%	
他の専門職との業務担当範囲の調整	1,704	106	221	417	61	22	671	206	3.4
	100.0%	6.2%	13.0%	24.5%	3.6%	1.3%	39.4%	12.1%	
研修・教育制度等の充実	1,704	195	274	358	82	31	573	191	3.55
	100.0%	11.4%	16.1%	21.0%	4.8%	1.8%	33.6%	11.2%	
新人指導法、新人研修方法の工夫	1,704	151	224	332	79	25	692	201	3.49
	100.0%	8.9%	13.1%	19.5%	4.6%	1.5%	40.6%	11.8%	
管理者や中間管理職などの研修の推進	1,704	94	226	360	74	23	726	201	3.38
	100.0%	5.5%	13.3%	21.1%	4.3%	1.3%	42.6%	11.8%	
業務標準化等、業務改善の推進	1,704	101	270	385	59	19	660	210	3.45
	100.0%	5.9%	15.8%	22.6%	3.5%	1.1%	38.7%	12.3%	
医療事故、傷害事故対策の推進	1,704	96	220	391	64	28	707	198	3.37
	100.0%	5.6%	12.9%	22.9%	3.8%	1.6%	41.5%	11.6%	
2年課程への進学支援	1,704	63	77	94	31	28	1,211	200	3.4
	100.0%	3.7%	4.5%	5.5%	1.8%	1.6%	71.1%	11.7%	
奨学金の貸与	1,704	78	63	79	26	33	1,226	199	3.46
	100.0%	4.6%	3.7%	4.6%	1.5%	1.9%	71.9%	11.7%	
寮・借上社宅の整備	1,704	77	87	116	33	24	1,169	198	3.47
	100.0%	4.5%	5.1%	6.8%	1.9%	1.4%	68.6%	11.6%	
ユニホーム等の改善	1,704	70	124	288	70	59	878	215	3.12
	100.0%	4.1%	7.3%	16.9%	4.1%	3.5%	51.5%	12.6%	

②施設種類別

看護職員の確保・定着に対する勤務環境改善等の効果を施設種類別に見たところ、病院では、200床未満、200床以上共に、「2年課程への進学支援」「奨学金の貸与」等の就学についてや、「研修・教育制度等の充実」「新人指導法、新人研修方法の工夫」「管理者や中間管理職などの研修の推進」等の教育、研修についての項目で、全施設の平均と比較して回答割合が高くなっている。

その他、診療所では、「勤務時間や、勤務シフト等の工夫」「給与条件等の改善」等、就業条件に関する回答割合が、会社・事業所においては、「週休2日制（4週8休制等）の導入」の回答割合が、教育関係機関では、「産前・産後育児支援体制の充実」の回答割合が高くなっている。

問2（3）看護職員の確保・定着に対する勤務環境改善等の効果（施設種類別）
＜数値は「効果があった」と「やや効果があった」の合計の割合＞

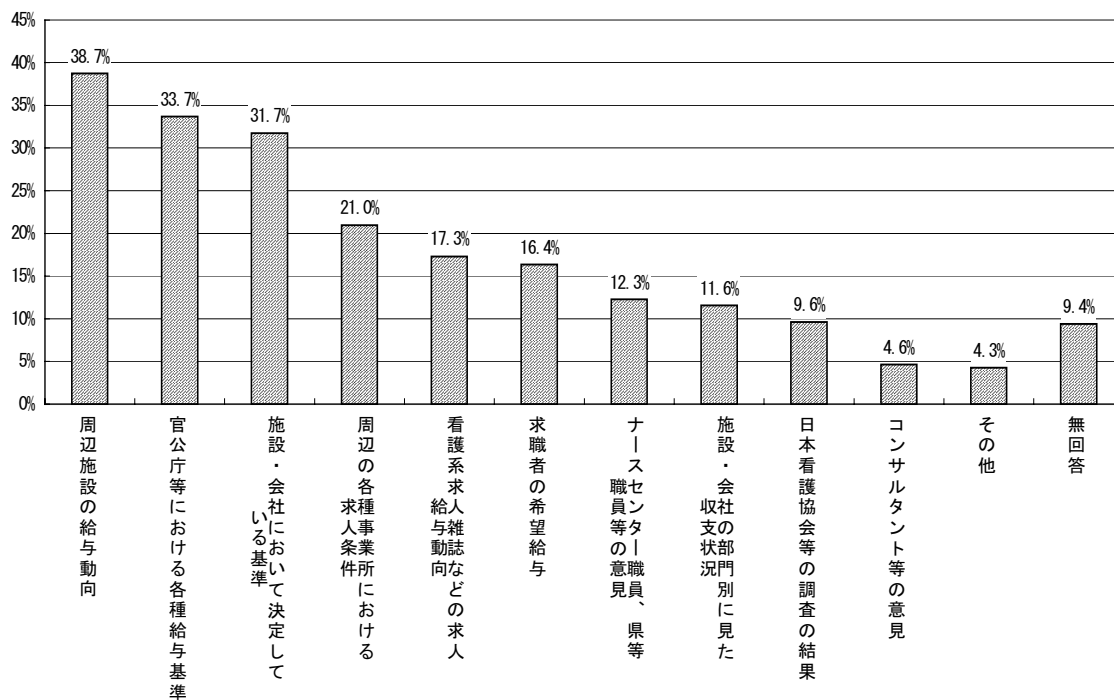
	200床 以上 病院	200床 未満 病院	診療所	介護関 係施設	在宅系 の介護	訪問看 護ステ ーション	保健 所・保健 センタ ー	会社・事 業所	教育関 係機関	その他	総計
	n=230	n=213	n=161	n=204	n=162	n=201	n=160	n=111	n=86	n=176	n=1,704
勤務時間や、勤務シフト等の工夫	38.3%	31.9%	37.9%	31.4%	21.0%	32.3%	13.8%	22.5%	24.4%	19.9%	28.3%
職場内の看護職員の人間関係等の調整	42.6%	41.3%	29.8%	23.5%	21.0%	39.8%	7.5%	25.2%	14.0%	17.6%	28.1%
研修・教育制度等の充実	44.3%	57.7%	9.9%	21.6%	11.7%	30.8%	13.8%	23.4%	23.3%	19.9%	27.5%
給与条件等の改善	33.5%	29.6%	37.9%	30.4%	23.5%	31.3%	14.4%	23.4%	17.4%	19.9%	27.2%
週休2日制（4週8休制等）の導入	38.3%	33.8%	22.4%	32.8%	18.5%	27.4%	10.0%	27.9%	19.8%	17.6%	26.0%
職場内の看護職員数の増員	37.8%	34.7%	26.7%	22.5%	21.0%	33.8%	5.0%	19.8%	15.1%	15.9%	24.8%
看護体制、業務体制の工夫	43.9%	37.6%	19.3%	20.1%	12.3%	25.9%	8.1%	9.9%	17.4%	14.8%	22.9%
新人指導法、新人研修方法の工夫	40.0%	55.4%	14.3%	10.3%	7.4%	19.4%	10.0%	18.0%	11.6%	13.6%	22.0%
業務標準化等、業務改善の推進	38.7%	41.8%	14.3%	16.2%	9.9%	29.4%	5.0%	19.8%	7.0%	14.8%	21.8%
産前・産後育児支援体制の充実	38.3%	39.4%	14.3%	18.1%	8.0%	14.4%	13.8%	13.5%	23.3%	11.9%	20.7%
他の専門職との人間関係等の調整	25.7%	24.9%	16.1%	23.5%	19.8%	19.4%	7.5%	21.6%	10.5%	14.8%	19.2%
他の専門職との業務担当範囲の調整	27.8%	23.9%	14.3%	22.1%	18.5%	18.9%	11.3%	16.2%	9.3%	18.2%	19.2%
管理者や中間管理職などの研修の推進	37.0%	44.6%	3.7%	11.8%	6.8%	23.4%	5.0%	11.7%	4.7%	15.3%	18.8%
医療事故、傷害事故対策の推進	36.1%	38.5%	13.0%	14.7%	8.0%	20.9%	6.3%	9.0%	5.8%	11.4%	18.5%
医師、上司、経営者等との調整	28.3%	25.4%	20.5%	15.2%	9.9%	25.9%	5.6%	17.1%	11.6%	13.6%	18.4%
保育所の設置	28.7%	32.9%	3.7%	7.4%	3.1%	12.9%	2.5%	0.9%	9.3%	4.0%	12.2%
ユニホーム等の改善	14.8%	23.5%	13.0%	9.8%	6.2%	15.9%	2.5%	5.4%	5.8%	6.8%	11.4%
寮・借上社宅の整備	22.2%	32.9%	6.2%	4.4%	0.6%	4.5%	3.8%	0.9%	4.7%	1.7%	9.6%
奨学金の貸与	25.2%	23.0%	5.6%	2.5%	0.6%	2.0%	3.8%	0.0%	3.5%	3.4%	8.3%
2年課程への進学支援	23.5%	24.9%	8.1%	2.0%	0.0%	3.5%	1.9%	0.0%	2.3%	2.3%	8.2%

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

（1）全施設

求人条件決定のために参考・基準にしていることについて見ると、「周辺施設の給与動向」が38.7%と最も回答割合が高く、以下「官公庁等における各種給与基準」が33.7%「施設・会社において決定している基準」が31.7%「周辺の各種事業所における求人条件」が21.0%「看護系求人雑誌などの求人給与動向」17.3%等の回答割合が高くなっている。

問3 求人条件決定のために参考・基準にしていること（複数回答）（n=1,704）



（2）施設種類別

各施設種類に共通して「周辺施設の給与動向」「官公庁等における各種給与基準」「施設・会社において決定している基準」を参考・基準にしているとの回答割合が高くなっている。施設種類別の特徴を見ると、200床以上の病院では、「周辺施設の給与動向」「看護系求人雑誌などの求人給与動向」「求職者の希望給与」「日本看護協会等の調査の結果」を重視するとの回答割合が全施設と比較して高くなっている。200床未満の病院では、「周辺施設の給与動向」、「看護系求人雑誌などの求人給与動向」、「求職者の希望給与」、「日本看護協会等の調査の結果」、「官公庁等における各種給与」を参考・基準にしているとの回答割合が高くなっている。病院では、どの規模でも、特に「日本看護協会等の調査の結果」を参考にしているとの回答割合が全施設の平均と比較して高くなっている。

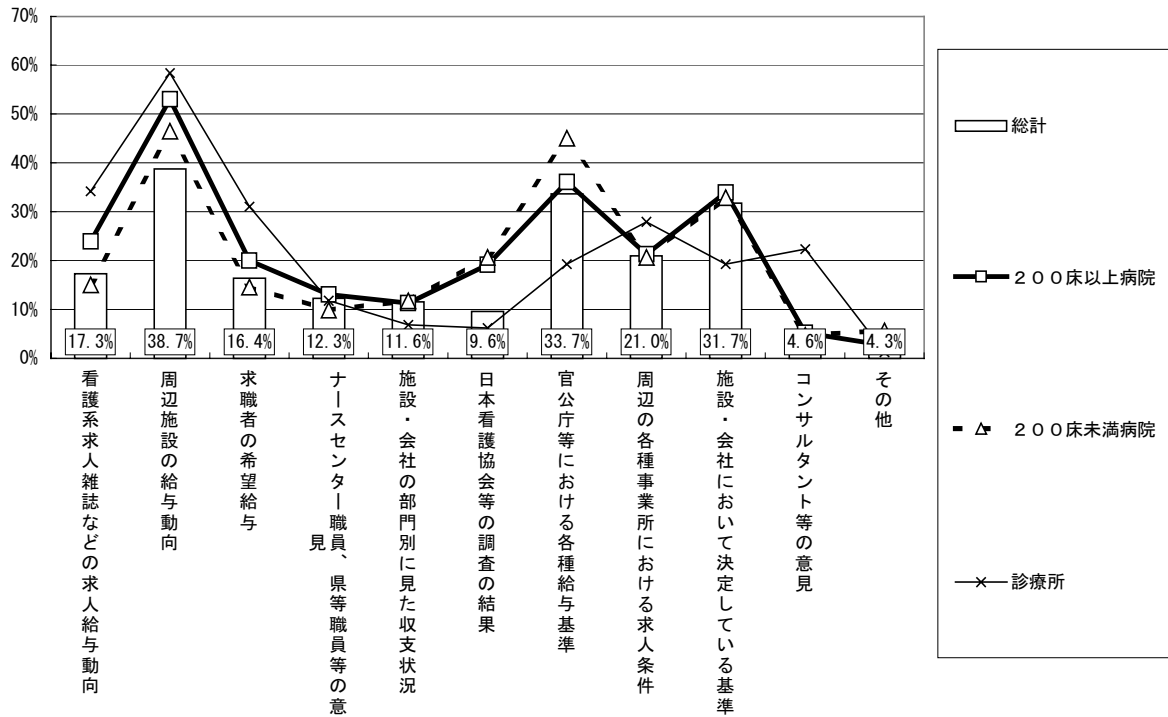
診療所は、「周辺施設の給与動向」、「看護系求人雑誌などの求人給与動向」、「求職者の希望給与」、「コンサルタント等の意見」、「周辺の各種事業所における求人条件」を参考・基準にするとの回答割合が全施設平均よりも高くなっている。

訪問看護ステーションでは、全施設の平均と比較して「看護系求人雑誌などの求人給与動向」、「施設・会社の部門別に見た収支状況」、「日本看護協会等の調査の結果」を参考・基準にしているとの回答割合が高くなっている。

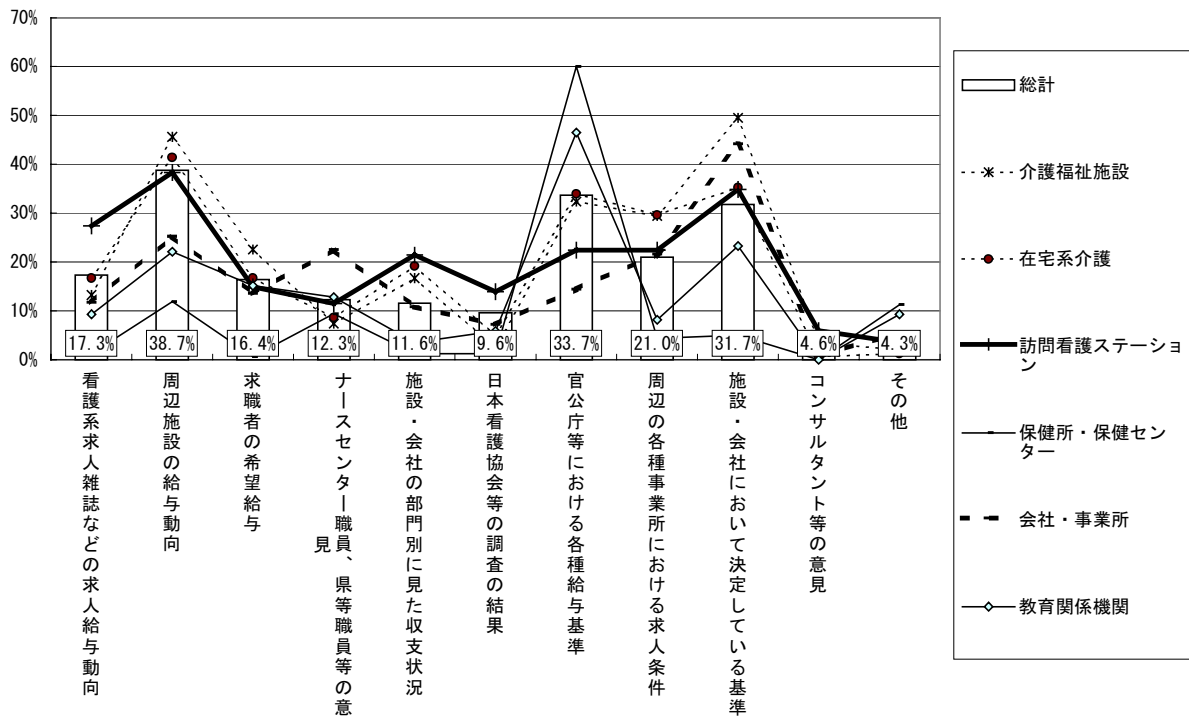
問3 求人条件決定のために参考・基準にしていること（複数回答）

	総計	200床 以上 病院	200床 未満 病院	診療所	介護関 係施設	在宅系 の介護	訪問看 護ステ ーション	保健所 ・保健 センタ ー	会社・ 事業所	教育関 係機関	その他
調査数	1,704	230	213	161	204	162	201	160	111	86	176
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
看護系求人雑誌などの求人給与動向	295	55	32	55	27	27	55	2	13	8	21
	17.3%	23.9%	15.0%	34.2%	13.2%	16.7%	27.4%	1.3%	11.7%	9.3%	11.9%
周辺施設の給与動向	660	122	99	94	93	67	77	19	28	19	42
	38.7%	53.0%	46.5%	58.4%	45.6%	41.4%	38.3%	11.9%	25.2%	22.1%	23.9%
求職者の希望給与	279	46	31	50	46	27	30	1	15	13	20
	16.4%	20.0%	14.6%	31.1%	22.5%	16.7%	14.9%	0.6%	13.5%	15.1%	11.4%
ナースセンター職員県等職員等の意見	209	30	21	19	15	14	23	15	25	11	36
	12.3%	13.0%	9.9%	11.8%	7.4%	8.6%	11.4%	9.4%	22.5%	12.8%	20.5%
施設・会社の部門別に見た収支状況	197	26	25	11	34	31	43	2	12	3	10
	11.6%	11.3%	11.7%	6.8%	16.7%	19.1%	21.4%	1.3%	10.8%	3.5%	5.7%
日本看護協会等の調査の結果	164	44	44	10	5	8	28	2	8	5	10
	9.6%	19.1%	20.7%	6.2%	2.5%	4.9%	13.9%	1.3%	7.2%	5.8%	5.7%
官公庁等における各種給与基準	574	83	96	31	66	55	45	96	16	40	46
	33.7%	36.1%	45.1%	19.3%	32.4%	34.0%	22.4%	60.0%	14.4%	46.5%	26.1%
周辺の各種事業所における求人条件	357	49	44	45	60	48	45	7	24	7	28
	21.0%	21.3%	20.7%	28.0%	29.4%	29.6%	22.4%	4.4%	21.6%	8.1%	15.9%
施設・会社において決定している基準	541	78	70	31	101	57	70	8	49	20	57
	31.7%	33.9%	32.9%	19.3%	49.5%	35.2%	34.8%	5.0%	44.1%	23.3%	32.4%
コンサルタント等の意見	79	12	10	36	7	1	12	—	1	—	—
	4.6%	5.2%	4.7%	22.4%	3.4%	0.6%	6.0%	—	0.9%	—	—
その他	73	6	12	2	4	2	7	18	6	8	8
	4.3%	2.6%	5.6%	1.2%	2.0%	1.2%	3.5%	11.3%	5.4%	9.3%	4.5%
無回答	160	17	13	12	9	17	18	25	10	15	24
	9.4%	7.4%	6.1%	7.5%	4.4%	10.5%	9.0%	15.6%	9.0%	17.4%	13.6%

問3 求人条件決定のために参考・基準にしていること（複数回答）
（病院・診療所）



（病院・診療所以外）



IV. 看護職員の資質向上に向けての研修の実施状況

1. 教育計画（研修体系）の有無

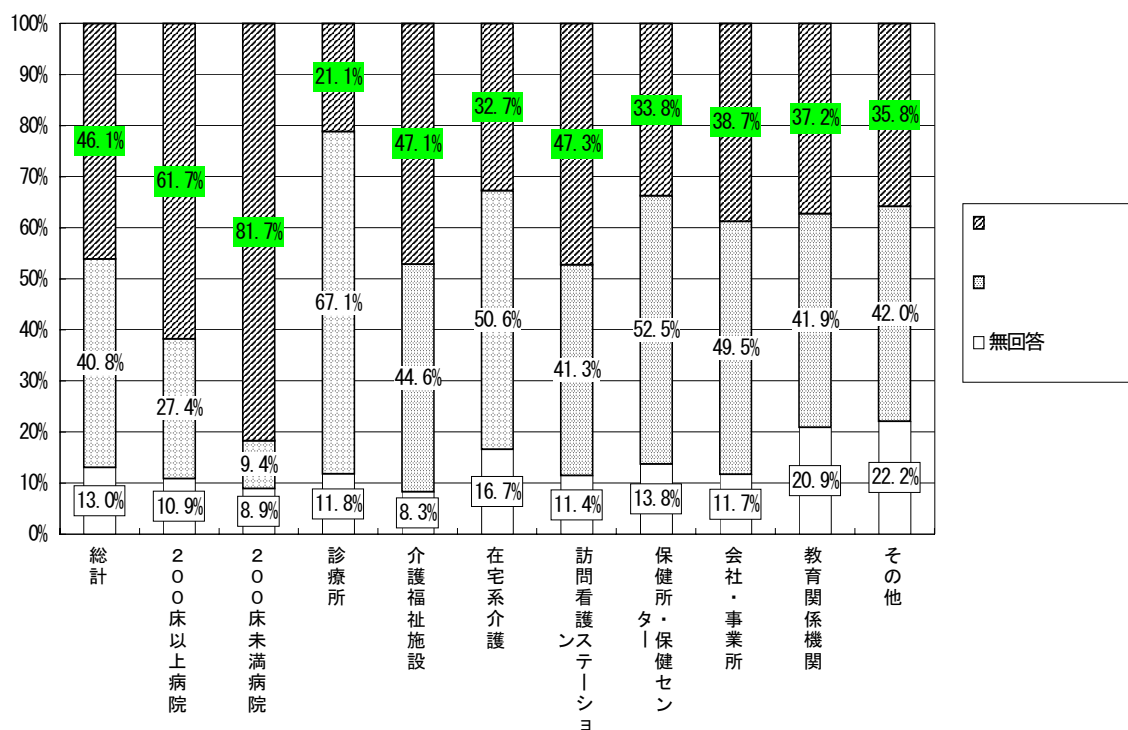
教育計画（研修体系）の有無について見ると、「教育計画（研修体系）がある」が46.1%、「教育計画（研修体系）はない」が40.8%となっている。

施設種類別では、200床未満の病院、200床以上の病院で「教育計画（研修体系）がある」との回答割合が高く、それぞれ81.7%、61.7%となっている。

問4 教育計画（研修体系）の有無（施設種類別）

	総計	200床 以上 病院	200床 未満 病院	診療所	介護関 係施設	在宅系 の介護	訪問看 護ステ ーション	保健 所・保 健セン ター	会社・ 事業所	教育関 係機関	その他
調査数	1,704	230	213	161	204	162	201	160	111	86	176
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
教育計画（研修体系）がある	786	142	174	34	96	53	95	54	43	32	63
	46.1%	61.7%	81.7%	21.1%	47.1%	32.7%	47.3%	33.8%	38.7%	37.2%	35.8%
教育計画（研修体系）はない	696	63	20	108	91	82	83	84	55	36	74
	40.8%	27.4%	9.4%	67.1%	44.6%	50.6%	41.3%	52.5%	49.5%	41.9%	42.0%
無回答	222	25	19	19	17	27	23	22	13	18	39
	13.0%	10.9%	8.9%	11.8%	8.3%	16.7%	11.4%	13.8%	11.7%	20.9%	22.2%

問4 教育計画（研修体系）の有無（施設種類別）



2. 資質向上、確保、継続雇用のための研修

(1) 全施設

①実施が重要と考えている研修

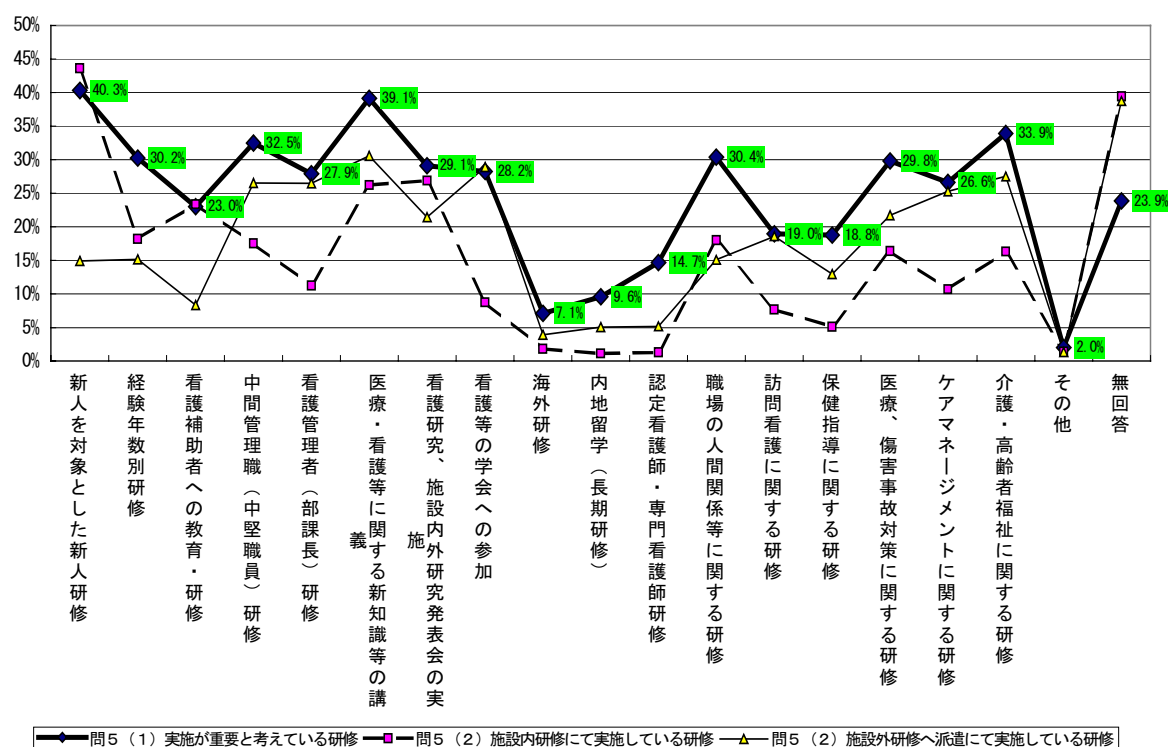
求人施設が「実施が重要」と考えている研修について見ると、「新人を対象とした新人研修」が40.3%で最も回答割合が高く、以下「医療・看護等に関する新知識等の講義」が39.1%、「介護・高齢者福祉に関する研修」が33.9%、「中間管理職（中堅職員）研修」が32.5%「職場の人間関係等に関する研修」が30.4%となっている。

②現在実施している研修

「施設内にて実施している研修」について見ると、「新人を対象とした新人研修」が43.6%で最も回答割合が高く、以下「看護研究、施設内外研究発表会の実施」が26.9%、「医療・看護等に関する新知識等の講義」が26.2%、「看護補助者への教育・研修」が23.4%、「経験年数別研修」が18.2%となっている。

「施設外へ派遣にて実施している研修」について見ると、「医療・看護等に関する新知識等の講義」が30.6%で最も回答割合が高く、以下「看護等の学会への参加」が28.9%、「介護・高齢者福祉に関する研修」が27.5%、「中間管理職（中堅職員）研修」及び「看護管理者（部課長）研修」が26.5%となっている。

問5 実施が重要と考えている研修及び現在実施している研修（複数回答）（n=1,704）



問5 実施が重要と考えている研修及び現在実施している研修（複数回答）

	問5（1） 実施が重要と考えている研修		問5（2） 施設内研修にて実施している研修		問5（2） 施設外研修へ派遣にて実施している研修	
調査数	1,704	100.0%	1,704	100.0%	1,704	100.0%
新人を対象とした新人研修	687	40.3%	743	43.6%	254	14.9%
経験年数別研修	515	30.2%	310	18.2%	258	15.1%
看護補助者への教育・研修	392	23.0%	398	23.4%	142	8.3%
中間管理職（中堅職員）研修	554	32.5%	299	17.5%	452	26.5%
看護管理者（部課長）研修	475	27.9%	192	11.3%	451	26.5%
医療・看護等に関する新知識等の講義	667	39.1%	447	26.2%	521	30.6%
看護研究、施設内外研究発表会の実施	496	29.1%	458	26.9%	365	21.4%
看護等の学会への参加	481	28.2%	149	8.7%	493	28.9%
海外研修	121	7.1%	31	1.8%	67	3.9%
内地留学（長期研修）	163	9.6%	19	1.1%	86	5.0%
認定看護師・専門看護師研修	250	14.7%	22	1.3%	88	5.2%
職場の人間関係等に関する研修	518	30.4%	307	18.0%	257	15.1%
訪問看護に関する研修	323	19.0%	131	7.7%	317	18.6%
保健指導に関する研修	320	18.8%	87	5.1%	221	13.0%
医療、傷害事故対策に関する研修	508	29.8%	279	16.4%	370	21.7%
ケアマネジメントに関する研修	453	26.6%	182	10.7%	431	25.3%
介護・高齢者福祉に関する研修	578	33.9%	278	16.3%	469	27.5%
その他	34	2.0%	24	1.4%	23	1.3%
無回答	407	23.9%	672	39.4%	660	38.7%

（2）施設種類別

求人施設において、実施が重要と考えている研修は、200床以上の病院、200床未満の病院のいずれも、全般的に各研修について「実施が重要」との回答割合が高くなっている。

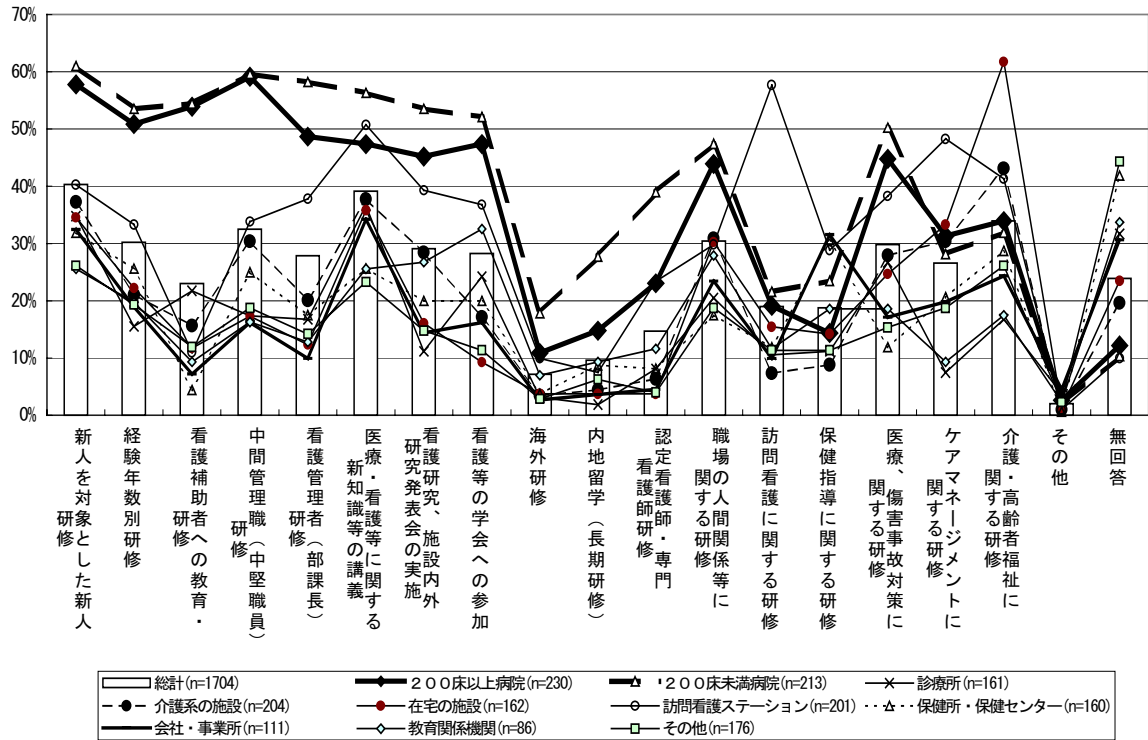
介護関係施設では、「新人を対象とした新人研修」「医療・看護等に関する新知識等の講義」の他、「介護・高齢者福祉に関する研修」を重要と考える傾向が高い。

在宅系の介護では「介護・高齢者福祉に関する研修」、訪問看護ステーションでは「訪問看護に関する研修」「ケアマネジメントに関する研修」というように、それぞれ専門分野の研修を重要とする回答が高くなっている。

研修の実施状況については、病院、特に200床未満の病院における実施率がどの研修でも高くなっている。また、訪問看護については、病院においても、訪問看護ステーションにおいても、「施設外の研修」での実施状況が高くなっている。このような、ある特定の業務、ないしは職員を対象とした専門性のある研修は、施設外に依存している傾向が読み取れる。

①実施が重要と考えている研修

問5（1）実施が重要と考えている研修



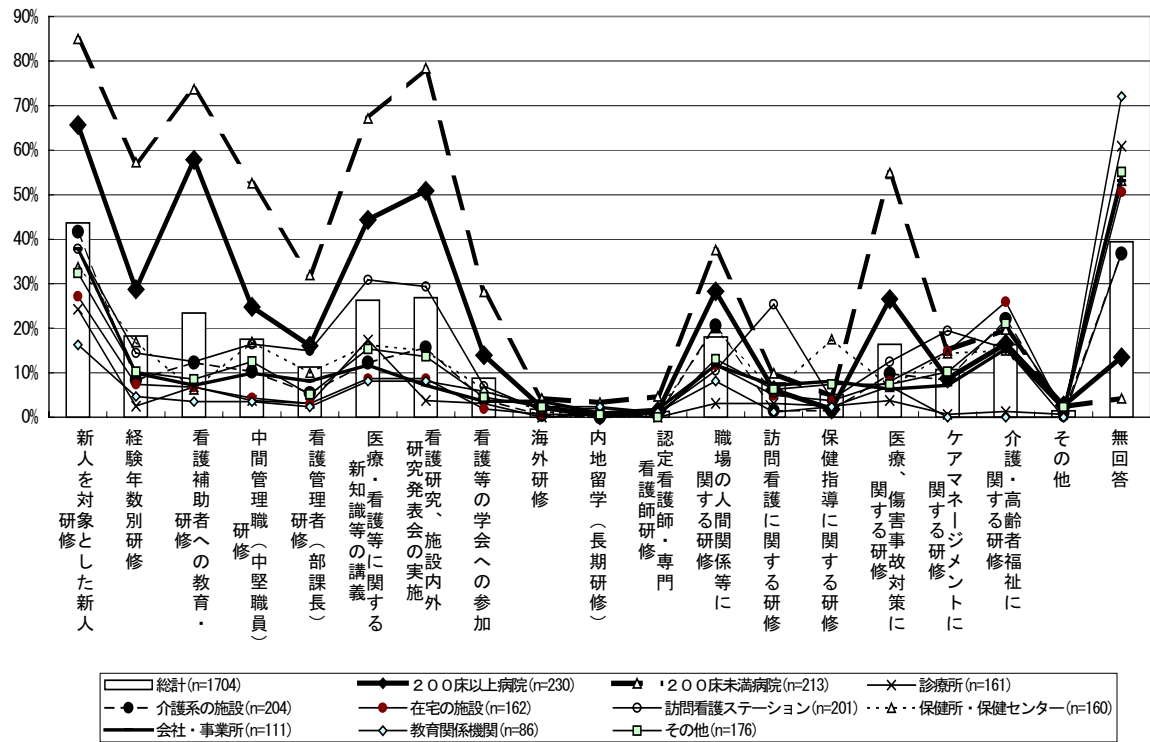
第1部 求人施設（看護職の求人のためのアンケート調査）

問5（1）実施が重要と考えている研修

	総計	200床 以上 病院	200床 未満 病院	診療所	介護関 係施設	在宅系 の介護	訪問看 護ステ ーション	保健所 ・保健セ ンター	会社・ 事業所	教育関 係機関	その他
	n=1,704	n=230	n=213	n=161	n=204	n=162	n=201	n=160	n=111	n=86	n=176
新人を対象とした 新人研修	40.3%	57.8%	61.0%	34.8%	37.3%	34.6%	40.3%	31.9%	32.4%	25.6%	26.1%
経験年数別研修	30.2%	50.9%	53.5%	15.5%	21.1%	22.2%	33.3%	25.6%	18.9%	19.8%	19.3%
看護補助者への教育・研修	23.0%	53.9%	54.5%	21.7%	15.7%	11.7%	10.9%	4.4%	7.2%	9.3%	11.9%
中間管理職（中堅職員）研修	32.5%	59.1%	59.6%	17.4%	30.4%	17.3%	33.8%	25.0%	16.2%	16.3%	18.8%
看護管理者（部課長）研修	27.9%	48.7%	58.2%	16.8%	20.1%	12.3%	37.8%	17.5%	9.9%	12.8%	14.2%
医療・看護等に関する 新知識等の講義	39.1%	47.4%	56.3%	36.6%	37.7%	35.8%	50.7%	25.6%	34.2%	25.6%	23.3%
看護研究、施設内外 研究発表会の実施	29.1%	45.2%	53.5%	11.2%	28.4%	16.0%	39.3%	20.0%	14.4%	26.7%	14.8%
看護等の学会への 参加	28.2%	47.4%	52.1%	24.2%	17.2%	9.3%	36.8%	20.0%	16.2%	32.6%	11.4%
海外研修	7.1%	10.9%	17.8%	3.1%	3.4%	3.7%	10.0%	3.8%	2.7%	7.0%	2.8%
内地留学（長期研 修）	9.6%	14.8%	27.7%	1.9%	4.4%	3.7%	7.5%	8.8%	3.6%	9.3%	6.3%
認定看護師・専門 看護師研修	14.7%	23.0%	39.0%	8.1%	6.4%	3.7%	23.4%	8.1%	4.5%	11.6%	4.0%
職場の人間関係等 に関する研修	30.4%	43.9%	47.4%	20.5%	30.9%	30.2%	29.9%	17.5%	23.4%	27.9%	18.8%
訪問看護に関する 研修	19.0%	19.1%	21.6%	10.6%	7.4%	15.4%	57.7%	11.9%	9.9%	11.6%	11.4%
保健指導に関する 研修	18.8%	14.3%	23.5%	11.2%	8.8%	14.2%	28.9%	30.6%	31.5%	18.6%	11.4%
医療、傷害事故対策 に関する研修	29.8%	44.8%	50.2%	26.7%	27.9%	24.7%	38.3%	11.9%	17.1%	18.6%	15.3%
ケアマネージメン トに関する研修	26.6%	31.3%	28.2%	7.5%	30.4%	33.3%	48.3%	20.6%	19.8%	9.3%	18.8%
介護・高齢者福祉に 関する研修	33.9%	33.9%	31.9%	16.8%	43.1%	61.7%	41.3%	28.8%	24.3%	17.4%	26.1%
その他	2.0%	2.6%	1.9%	3.7%	1.0%	1.2%	1.0%	0.6%	4.5%	2.3%	2.3%
無回答	23.9%	12.2%	10.3%	31.7%	19.6%	23.5%	10.0%	41.9%	30.6%	33.7%	44.3%

②施設内で実施している研修

問5（2）施設内研修にて実施している研修

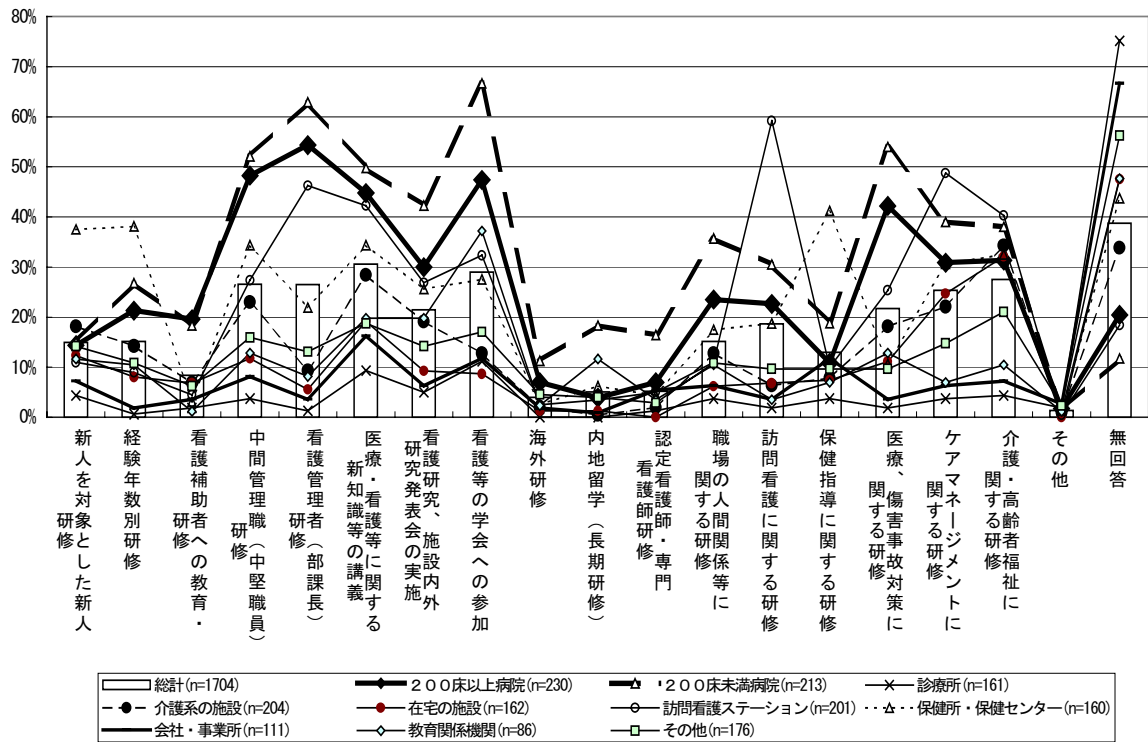


問5（2）施設内研修にて実施している研修

	総計	200床 以上 病院	200床 未満 病院	診療所	介護関 係施設	在宅系 の介護	訪問看 護ステ ーション	保健所 ・保健セ ンター	会社・ 事業所	教育関 係機関	その他
	n=1,704	n=230	n=213	n=161	n=204	n=162	n=201	n=160	n=111	n=86	n=176
新人を対象とした 新人研修	43.6%	65.7%	85.0%	24.2%	41.7%	27.2%	37.8%	33.8%	37.8%	16.3%	32.4%
経験年数別研修	18.2%	28.7%	57.3%	2.5%	8.3%	7.4%	14.4%	16.9%	9.9%	4.7%	10.2%
看護補助者への 教育・研修	23.4%	57.8%	73.7%	6.8%	12.3%	6.8%	12.4%	6.3%	7.2%	3.5%	8.5%
中間管理職（中堅職 員）研修	17.5%	24.8%	52.6%	3.7%	10.3%	4.3%	16.4%	16.9%	9.9%	3.5%	12.5%
看護管理者（部課 長）研修	11.3%	16.1%	31.9%	3.1%	5.4%	3.1%	14.9%	10.0%	8.1%	2.3%	5.1%
医療・看護等に関す る新知識等の講義	26.2%	44.3%	67.1%	17.4%	12.3%	8.6%	30.8%	16.3%	11.7%	8.1%	15.3%
看護研究、施設内外 研究発表会の実施	26.9%	50.9%	78.4%	3.7%	15.7%	8.6%	29.4%	15.0%	7.2%	8.1%	13.6%
看護等の学会への 参加	8.7%	13.9%	28.2%	3.1%	3.9%	1.9%	7.0%	6.3%	3.6%	5.8%	4.5%
海外研修	1.8%	2.2%	4.2%	－	0.5%	0.6%	1.5%	1.3%	3.6%	2.3%	2.3%
内地留学（長期研 修）	1.1%	0.4%	3.3%	0.6%	－	0.6%	2.0%	0.6%	0.9%	2.3%	0.6%
認定看護師・専門 看護師研修	1.3%	1.3%	4.7%	－	0.5%	0.6%	1.0%	1.3%	1.8%	1.2%	－
職場の人間関係等 に関する研修	18.0%	28.3%	37.6%	3.1%	20.6%	11.7%	10.4%	20.0%	11.7%	8.1%	13.1%
訪問看護に関する 研修	7.7%	6.1%	9.9%	3.1%	1.5%	4.9%	25.4%	5.6%	7.2%	1.2%	6.3%
保健指導に関する 研修	5.1%	1.7%	4.7%	2.5%	1.5%	3.7%	4.0%	17.5%	8.1%	2.3%	7.4%
医療、傷害事故対策 に関する研修	16.4%	26.5%	54.9%	3.7%	9.8%	8.0%	12.4%	6.9%	6.3%	7.0%	7.4%
ケアマネージメン トに関する研修	10.7%	8.7%	15.0%	0.6%	8.3%	14.8%	19.4%	14.4%	7.2%	－	10.2%
介護・高齢者福祉に 関する研修	16.3%	16.5%	19.7%	1.2%	22.1%	25.9%	15.4%	15.0%	15.3%	－	21.0%
その他	1.4%	2.6%	2.3%	0.6%	1.0%	0.6%	－	1.9%	1.8%	－	2.3%
無回答	39.4%	13.5%	4.2%	60.9%	36.8%	50.6%	36.8%	53.1%	53.2%	72.1%	55.1%

③施設外で実施している研修

問5（2）施設外研修へ派遣にて実施している研修



問5（3）施設外研修へ派遣にて実施している研修

	総計	200床 以上 病院	200床 未満 病院	診療所	介護関 係施設	在宅系 の介護	訪問看 護ステ ーション	保健所 ・保健セ ンター	会社・ 事業所	教育関 係機関	その他
	n=1,704	n=230	n=213	n=161	n=204	n=162	n=201	n=160	n=111	n=86	n=176
新人を対象とした 新人研修	14.9%	14.3%	15.0%	4.3%	18.1%	12.3%	10.9%	37.5%	7.2%	11.6%	14.2%
経験年数別研修	15.1%	21.3%	26.8%	0.6%	14.2%	8.0%	9.0%	38.1%	1.8%	10.5%	10.8%
看護補助者への 教育・研修	8.3%	19.6%	18.3%	1.9%	6.9%	6.8%	4.5%	3.1%	3.6%	1.2%	6.3%
中間管理職（中堅職 員）研修	26.5%	48.3%	52.1%	3.7%	23.0%	11.7%	27.4%	34.4%	8.1%	12.8%	15.9%
看護管理者（部課 長）研修	26.5%	54.3%	62.9%	1.2%	9.3%	5.6%	46.3%	21.9%	3.6%	8.1%	13.1%
医療・看護等に関す る新知識等の講義	30.6%	44.8%	49.8%	9.3%	28.4%	19.1%	42.3%	34.4%	16.2%	19.8%	18.8%
看護研究、施設内外 研究発表会の実施	21.4%	30.0%	42.3%	5.0%	19.1%	9.3%	26.9%	25.6%	6.3%	19.8%	14.2%
看護等の学会への 参加	28.9%	47.4%	66.7%	11.2%	12.7%	8.6%	32.3%	27.5%	11.7%	37.2%	17.0%
海外研修	3.9%	7.0%	11.3%	—	2.0%	1.2%	2.5%	2.5%	1.8%	2.3%	4.5%
内地留学（長期研 修）	5.0%	3.9%	18.3%	—	0.5%	1.2%	3.5%	6.3%	0.9%	11.6%	4.0%
認定看護師・専門 看護師研修	5.2%	7.0%	16.4%	1.2%	2.0%	—	5.0%	4.4%	5.4%	3.5%	2.8%
職場の人間関係等 に関する研修	15.1%	23.5%	35.7%	3.7%	12.7%	6.2%	10.9%	17.5%	6.3%	10.5%	10.8%
訪問看護に関する 研修	18.6%	22.6%	30.5%	1.9%	6.4%	6.8%	59.2%	18.8%	3.6%	3.5%	9.7%
保健指導に関する 研修	13.0%	10.9%	18.8%	3.7%	7.8%	7.4%	10.0%	41.3%	11.7%	7.0%	9.7%
医療、傷害事故対策 に関する研修	21.7%	42.2%	54.0%	1.9%	18.1%	11.1%	25.4%	10.6%	3.6%	12.8%	9.7%
ケアマネージメン トに関する研修	25.3%	30.9%	39.0%	3.7%	22.1%	24.7%	48.8%	30.6%	6.3%	7.0%	14.8%
介護・高齢者福祉に 関する研修	27.5%	31.3%	38.0%	4.3%	34.3%	32.1%	40.3%	32.5%	7.2%	10.5%	21.0%
その他	1.3%	1.7%	1.4%	1.9%	1.0%	—	0.5%	1.3%	2.7%	1.2%	2.3%
無回答	38.7%	20.4%	11.7%	75.2%	33.8%	47.5%	18.4%	43.8%	66.7%	47.7%	56.3%

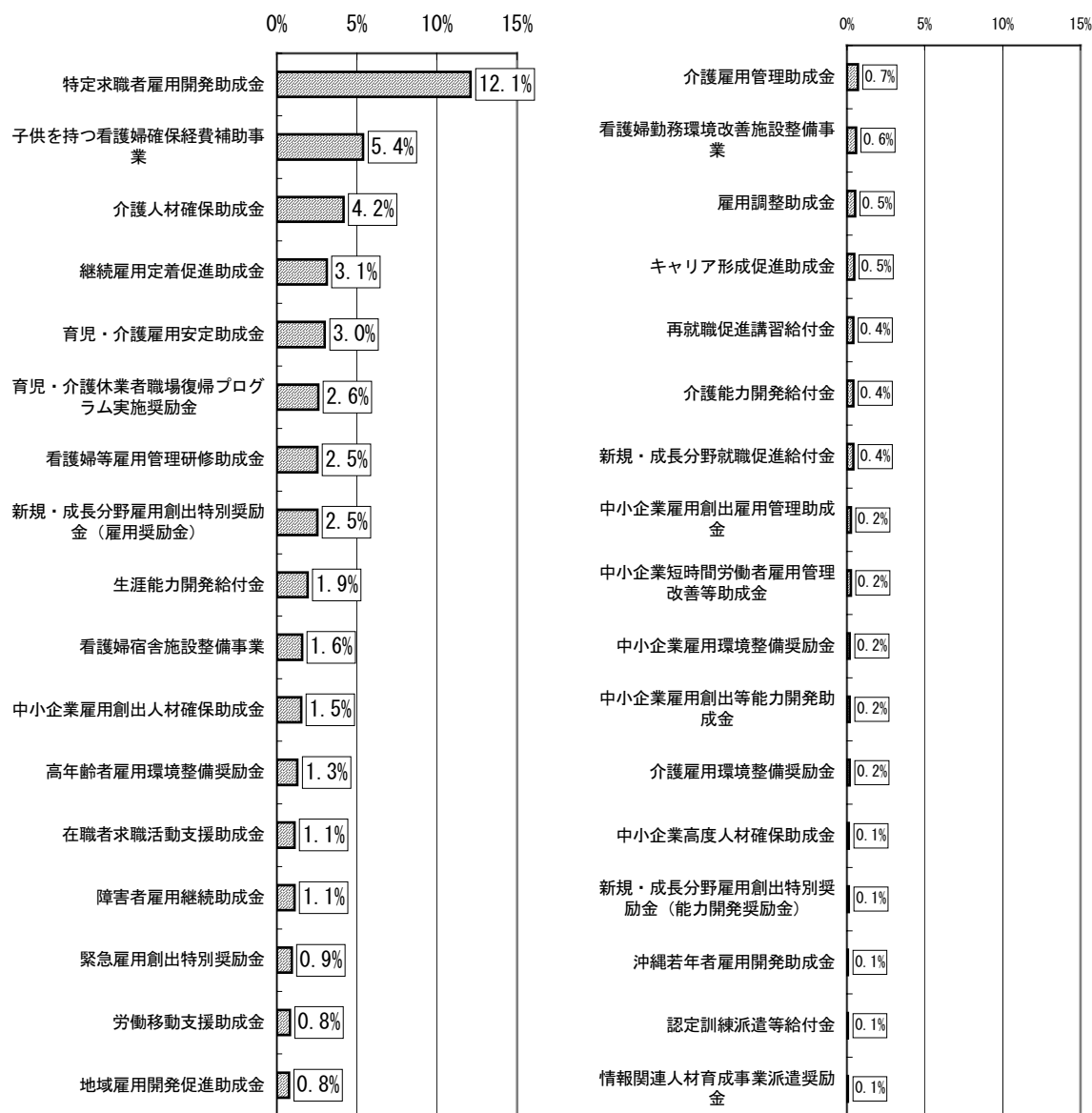
V. 人材確保のために利用している制度や希望

1. 人材確保のための各種給付金制度等の活用状況

（1）全施設

求人施設が「現在までに活用している各種給付金制度等」について見ると、「特定求職者雇用開発助成金」が12.1%で最も回答割合が高く、以下「子供を持つ看護婦確保経費補助事業」が5.4%、「介護人材確保助成金」が4.2%、「継続雇用定着促進助成金」が3.1%、「育児・介護雇用安定助成金」が3.0%となっている。

問8（1）現在までに活用している各種給付金制度等（複数回答）（n=1,704）



注. 無回答は72.8%

（2）施設種類別

施設種類別には、どの施設においても、「特定求職者雇用開発助成金」の利用率が高くなっている。「育児・介護雇用安定助成金」はいずれの施設でも幅広く利用されている。

200床以上の病院、200床未満の病院いずれにおいても、「子供を持つ看護婦確保経費補助事業」の利用率が高くなっている。

一方、「無回答」との回答割合が高く、全体で72.8%となっている。施設別にも、200床以上の病院で52.6%、200床未満の病院で53.1%、診療所で83.9%が無回答となっている。

問8（1）現在までに活用している各種給付金制度等（複数回答）

	総計	200床 以上 病院	200床 未満 病院	診療所	介護関 係施設	在宅系 の介護	訪問看 護ステ ーション	保健所 ・保健 センタ ー	会社・ 事業所	教育関 係機関	その他
調査数	1,704	230	213	161	204	162	201	160	111	86	176
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
特定求職者雇用開発 助成金	206	48	35	9	50	13	18	—	18	3	12
	12.1%	20.9%	16.4%	5.6%	24.5%	8.0%	9.0%	—	16.2%	3.5%	6.8%
継続雇用定着促進助 成金	53	20	11	2	8	3	4	—	5	—	—
	3.1%	8.7%	5.2%	1.2%	3.9%	1.9%	2.0%	—	4.5%	—	—
高年齢者雇用環境整 備奨励金	22	7	4	1	4	2	2	—	—	—	2
	1.3%	3.0%	1.9%	0.6%	2.0%	1.2%	1.0%	—	—	—	1.1%
在職者求職活動支援 助成金	19	6	2	3	3	—	2	—	2	—	1
	1.1%	2.6%	0.9%	1.9%	1.5%	—	1.0%	—	1.8%	—	0.6%
雇用調整助成金	9	1	—	—	—	—	—	—	6	1	1
	0.5%	0.4%	—	—	—	—	—	—	5.4%	1.2%	0.6%
労働移動支援助成金	14	3	3	—	3	1	1	—	2	—	1
	0.8%	1.3%	1.4%	—	1.5%	0.6%	0.5%	—	1.8%	—	0.6%
中小企業雇用創出人 材確保助成金	26	2	2	5	4	6	3	—	4	—	—
	1.5%	0.9%	0.9%	3.1%	2.0%	3.7%	1.5%	—	3.6%	—	—
中小企業雇用創出雇 用管理助成金	4	—	1	—	—	—	1	—	2	—	—
	0.2%	—	0.5%	—	—	—	0.5%	—	1.8%	—	—
中小企業高度人材確 保助成金	2	—	—	1	—	—	1	—	—	—	—
	0.1%	—	—	0.6%	—	—	0.5%	—	—	—	—
中小企業雇用環境整 備奨励金	3	—	—	1	—	—	1	—	1	—	—
	0.2%	—	—	0.6%	—	—	0.5%	—	0.9%	—	—
中小企業雇用創出等 能力開発助成金	3	—	—	1	1	—	1	—	—	—	—
	0.2%	—	—	0.6%	0.5%	—	0.5%	—	—	—	—
地域雇用開発促進助 成金	13	3	1	2	1	1	1	—	3	—	1
	0.8%	1.3%	0.5%	1.2%	0.5%	0.6%	0.5%	—	2.7%	—	0.6%
沖縄若年者雇用開発 助成金	1	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—
	0.1%	—	—	—	0.5%	—	—	—	—	—	—
生涯能力開発給付金	33	5	8	2	2	3	1	—	6	2	4
	1.9%	2.2%	3.8%	1.2%	1.0%	1.9%	0.5%	—	5.4%	2.3%	2.3%
認定訓練派遣等給付 金	1	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—
	0.1%	—	—	—	—	—	—	—	0.9%	—	—
キャリア形成促進助 成金	8	—	3	—	—	2	1	—	2	—	—
	0.5%	—	1.4%	—	—	1.2%	0.5%	—	1.8%	—	—

問8（1）現在までに活用している各種給付金制度等（複数回答）（続き）

	総計	200床 以上 病院	200床 未満 病院	診療所	介護関 係施設	在宅系 の介護	訪問看 護ステ ーション	保健所 ・保健 センタ ー	会社・ 事業所	教育関 係機関	その他
情報関連人材育成事業 派遣奨励金	1 0.1%	-	-	-	-	-	-	-	1 0.9%	-	-
再就職促進講習給付金	7 0.4%	3 1.3%	1 0.5%	-	-	-	1 0.5%	-	-	-	2 1.1%
障害者雇用継続助成金	19 1.1%	5 2.2%	4 1.9%	2 1.2%	3 1.5%	-	-	-	3 2.7%	-	2 1.1%
育児・介護雇用安定助 成金	51 3.0%	19 8.3%	12 5.6%	4 2.5%	4 2.0%	2 1.2%	4 2.0%	1 0.6%	2 1.8%	1 1.2%	2 1.1%
育児・介護休業者職場 復帰プログラム実施奨 励金	44 2.6%	12 5.2%	14 6.6%	3 1.9%	5 2.5%	3 1.9%	4 2.0%	1 0.6%	-	-	2 1.1%
中小企業短時間労働者 雇用管理改善等助成金	4 0.2%	-	-	2 1.2%	1 0.5%	-	1 0.5%	-	-	-	-
看護婦等雇用管理研修 助成金	43 2.5%	17 7.4%	18 8.5%	1 0.6%	1 0.5%	-	5 2.5%	-	-	1 1.2%	-
介護人材確保助成金	71 4.2%	5 2.2%	3 1.4%	6 3.7%	16 7.8%	14 8.6%	11 5.5%	1 0.6%	8 7.2%	-	7 4.0%
介護能力開発給付金	7 0.4%	1 0.4%	-	2 1.2%	1 0.5%	-	1 0.5%	-	1 0.9%	-	1 0.6%
介護雇用管理助成金	12 0.7%	-	-	-	3 1.5%	4 2.5%	4 2.0%	-	1 0.9%	-	-
介護雇用環境整備奨励 金	3 0.2%	-	-	-	1 0.5%	-	1 0.5%	-	1 0.9%	-	-
新規・成長分野雇用創 出特別奨励金（雇用奨 励金）	43 2.5%	4 1.7%	7 3.3%	2 1.2%	10 4.9%	8 4.9%	5 2.5%	-	5 4.5%	-	2 1.1%
新規・成長分野雇用創 出特別奨励金（能力開 発奨励金）	2 0.1%	-	-	-	2 1.0%	-	-	-	-	-	-
新規・成長分野就職促 進給付金	7 0.4%	1 0.4%	2 0.9%	-	2 1.0%	-	-	1 0.6%	-	-	1 0.6%
緊急雇用創出特別奨励 金	16 0.9%	3 1.3%	3 1.4%	2 1.2%	5 2.5%	-	1 0.5%	-	1 0.9%	-	1 0.6%
子供を持つ看護婦確保 経費補助事業	92 5.4%	32 13.9%	38 17.8%	-	5 2.5%	2 1.2%	11 5.5%	2 1.3%	-	-	2 1.1%
看護婦宿舎施設整備事 業	27 1.6%	10 4.3%	15 7.0%	-	2 1.0%	-	-	-	-	-	-
看護婦勤務環境改善施 設整備事業	10 0.6%	6 2.6%	4 1.9%	-	-	-	-	-	-	-	-
無回答	1,240 72.8%	121 52.6%	113 53.1%	135 83.9%	130 63.7%	123 75.9%	161 80.1%	155 96.9%	78 70.3%	79 91.9%	145 82.4%

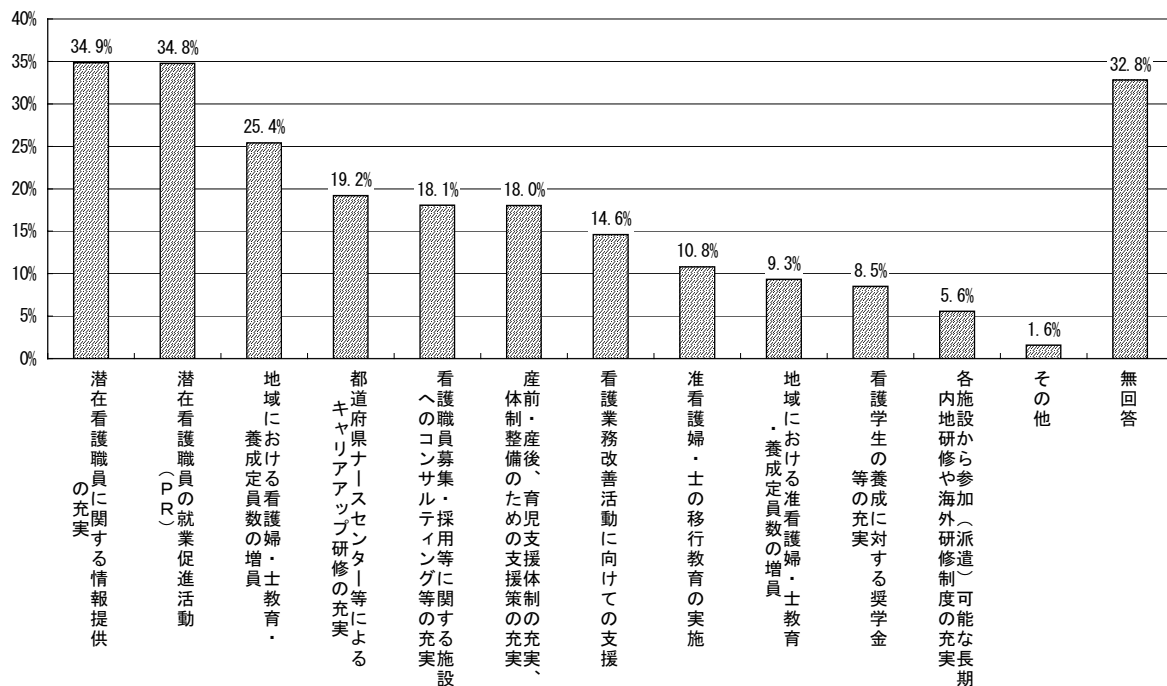
2. 看護職員の確保に関する支援制度や施策への希望

（1）全施設

求人施設が必要と考える看護職員の確保に関する支援制度や施策について見ると、「潜在看護職員に関する情報提供の充実」が34.9%で最も回答割合が高く、その次に「潜在看護職員の就業促進活動（PR）」が34.8%となっており、潜在看護職員に関する事項の回答割合が高くなっている。

また、その他では、「地域における看護婦・士教育・養成定員数の増員」が25.4%、「都道府県ナースセンター等によるキャリアアップ研修の充実」が19.2%、「看護職員募集・採用等に関する施設へのコンサルティング等の充実」が18.1%等となっている。

問8（2）求人施設が必要と考える看護職員の確保に関する支援制度や施策（複数回答）
（n=1,704）



（2）施設種類別

施設種類別に、求人施設が必要と考える看護職員の確保に関する支援制度や施策について見ると、病院では病床規模を問わず、全施設平均と比較して、「地域における看護婦・士教育・育成定員の数の増員」の回答割合が約4割と高く、その他、「准看護婦・士の移行教育の実施」「産前・産後、育児支援体制の充実、体制整備のための支援策の充実」「看護業務改善活動に向けての支援」等の回答割合が、高くなっている。

診療所では、「地域における准看護婦・士教育・養成定員数の増員」の回答割合が、全施設平均と比較して特に高くなっている。一方、病院では、「准看護婦・士の移行教育の実

第1部 求人施設（看護職の求人のためのアンケート調査）

施」を必要と考える割合が高くなっている。

訪問看護ステーションでは、「潜在看護職の就業促進活動」「潜在看護職員に関する情報提供の充実」の回答割合が高く（46.3%、42.8%）、潜在看護職に対する期待が大きい。しかし、「都道府県ナースセンター等によるキャリアアップ研修の充実」の回答割合も高いことから、即戦力としては不安を感じているのではないかと考えられる。

保健所・保健センター、会社・事業所、教育関係機関では「無回答」の割合が40%を超えて高くなっている。

問8（2）求人施設が必要と考える看護職員の確保に関する支援制度や施策（複数回答）

	総計	200床 以上 病院	200床 未満 病院	診療所	介護関 係施設	在宅系 の介護	訪問看 護ステ ーション	保健所 ・保健 センタ ー	会社・ 事業所	教育関 係機関	その他
調査数	1,704 100.0%	230 100.0%	213 100.0%	161 100.0%	204 100.0%	162 100.0%	201 100.0%	160 100.0%	111 100.0%	86 100.0%	176 100.0%
地域における看護婦・士教育・養成定員数の増員	433 25.4%	96 41.7%	88 41.3%	47 29.2%	53 26.0%	30 18.5%	54 26.9%	10 6.3%	18 16.2%	13 15.1%	24 13.6%
地域における准看護・士教育・養成定員数の増員	159 9.3%	30 13.0%	7 3.3%	37 23.0%	33 16.2%	22 13.6%	4 2.0%	2 1.3%	10 9.0%	3 3.5%	11 6.3%
看護学生の養成に対する奨学金等の充実	145 8.5%	42 18.3%	36 16.9%	15 9.3%	10 4.9%	12 7.4%	9 4.5%	－ －	5 4.5%	13 15.1%	3 1.7%
准看護婦・士の移行教育の実施	184 10.8%	64 27.8%	49 23.0%	17 10.6%	8 3.9%	11 6.8%	12 6.0%	3 1.9%	8 7.2%	3 3.5%	9 5.1%
潜在看護職員の就業促進活動（PR）	593 34.8%	98 42.6%	78 36.6%	69 42.9%	82 40.2%	62 38.3%	93 46.3%	30 18.8%	30 27.0%	13 15.1%	38 21.6%
潜在看護職員に関する情報提供の充実	594 34.9%	92 40.0%	80 37.6%	66 41.0%	82 40.2%	57 35.2%	86 42.8%	42 26.3%	26 23.4%	18 20.9%	45 25.6%
都道府県ナースセンター等によるキャリアアップ研修の充実	327 19.2%	68 29.6%	70 32.9%	20 12.4%	19 9.3%	24 14.8%	64 31.8%	17 10.6%	11 9.9%	15 17.4%	19 10.8%
各施設から参加（派遣）可能な長期内地研修や海外研修制度の充実	95 5.6%	20 8.7%	29 13.6%	5 3.1%	5 2.5%	5 3.1%	14 7.0%	6 3.8%	2 1.8%	5 5.8%	4 2.3%
看護職員募集・採用等に関する施設へのコンサルティング等の充実	308 18.1%	61 26.5%	53 24.9%	26 16.1%	44 21.6%	22 13.6%	41 20.4%	14 8.8%	14 12.6%	10 11.6%	23 13.1%
産前・産後、育児支援体制の充実、体制整備のための支援策の充実	307 18.0%	69 30.0%	66 31.0%	27 16.8%	23 11.3%	16 9.9%	42 20.9%	37 23.1%	9 8.1%	10 11.6%	8 4.5%
看護業務改善活動に向けての支援	249 14.6%	70 30.4%	59 27.7%	12 7.5%	16 7.8%	12 7.4%	53 26.4%	10 6.3%	5 4.5%	1 1.2%	11 6.3%
その他	27 1.6%	4 1.7%	4 1.9%	1 0.6%	3 1.5%	－ －	2 1.0%	4 2.5%	3 2.7%	4 4.7%	2 1.1%
無回答	559 32.8%	36 15.7%	49 23.0%	54 33.5%	67 32.8%	56 34.6%	50 24.9%	75 46.9%	50 45.0%	35 40.7%	87 49.4%

VI. ナースセンター、ナースバンク事業の紹介状況、希望

1. ナースセンター（ナースバンク）からの紹介状況

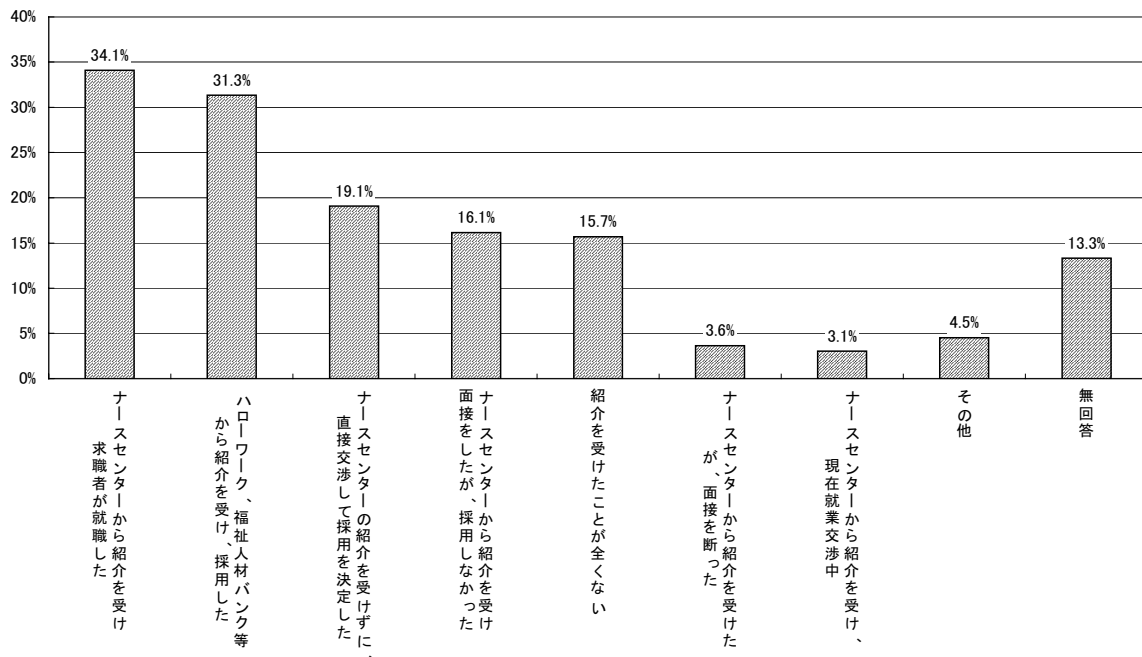
（1）求職者の紹介、紹介を通じた採用状況

①全施設

ナースセンターからの紹介状況について見ると、「ナースセンターから紹介を受け求職者が就職した」が34.1%で最も回答割合が高く、3分の1にとどまっている。以下「ハローワーク、福祉人材バンク等から紹介を受け、採用した」が31.3%、「ナースセンターの紹介を受けずに、直接交渉して採用を決定した」が19.1%と他の方法で採用しているとの回答割合も高くなっている。

一方、「ナースセンターから紹介を受け面接をしたが、採用しなかった」が16.1%、「紹介を受けたことが全くない」が15.7%となっている。

問6（1）ナースセンターからの紹介状況等（複数回答）（n=1,704）



②施設種類別

施設種類別には、ナースセンターから紹介を受け求職者が就職した施設は、200未満の病院で48.4%と割合が高くなっている。

一方、200床以上の病院では、「ハローワーク、福祉人材バンク等から紹介を受け、採用した」との回答割合も高く、ナースセンターのみならず各種の方法で看護職員を確保していることが明らかとなった。

問6（1）ナースセンターからの紹介状況等（複数回答）

	総計	200床 以上 病院	200床 未満 病院	診療所	介護関 係施設	在宅系 の介護	訪問看 護ステ ーション	保健所 ・保健 センタ ー	会社・ 事業所	教育関 係機関	その他
調査数	1,704 100.0%	230 100.0%	213 100.0%	161 100.0%	204 100.0%	162 100.0%	201 100.0%	160 100.0%	111 100.0%	86 100.0%	176 100.0%
ナースセンターから紹介を受け求職者が就職した	581 34.1%	91 39.6%	103 48.4%	38 23.6%	46 22.5%	29 17.9%	58 28.9%	47 29.4%	45 40.5%	35 40.7%	89 50.6%
ナースセンターから紹介を受け、現在就業交渉中	52 3.1%	9 3.9%	10 4.7%	4 2.5%	3 1.5%	3 1.9%	9 4.5%	3 1.9%	4 3.6%	4 4.7%	3 1.7%
ナースセンターから紹介を受け面接をしたが、採用しなかった	275 16.1%	45 19.6%	55 25.8%	22 13.7%	28 13.7%	24 14.8%	26 12.9%	10 6.3%	16 14.4%	18 20.9%	31 17.6%
ナースセンターから紹介を受けたが、面接を断った	62 3.6%	10 4.3%	8 3.8%	8 5.0%	7 3.4%	6 3.7%	5 2.5%	5 3.1%	3 2.7%	3 3.5%	7 4.0%
ナースセンターの紹介を受けずに、直接交渉して採用を決定した	325 19.1%	58 25.2%	47 22.1%	21 13.0%	40 19.6%	27 16.7%	45 22.4%	33 20.6%	17 15.3%	12 14.0%	25 14.2%
ハローワーク、福祉人材バンク等から紹介を受け、採用した	534 31.3%	129 56.1%	99 46.5%	54 33.5%	75 36.8%	42 25.9%	55 27.4%	14 8.8%	35 31.5%	8 9.3%	23 13.1%
紹介を受けたことが全くない	267 15.7%	30 13.0%	27 12.7%	28 17.4%	32 15.7%	37 22.8%	33 16.4%	33 20.6%	17 15.3%	11 12.8%	19 10.8%
その他	77 4.5%	13 5.7%	7 3.3%	10 6.2%	7 3.4%	6 3.7%	10 5.0%	7 4.4%	6 5.4%	5 5.8%	6 3.4%
無回答	227 13.3%	14 6.1%	21 9.9%	22 13.7%	22 10.8%	31 19.1%	32 15.9%	30 18.8%	10 9.0%	15 17.4%	30 17.0%

問6（1）ナースセンターからの紹介状況等（複数回答）

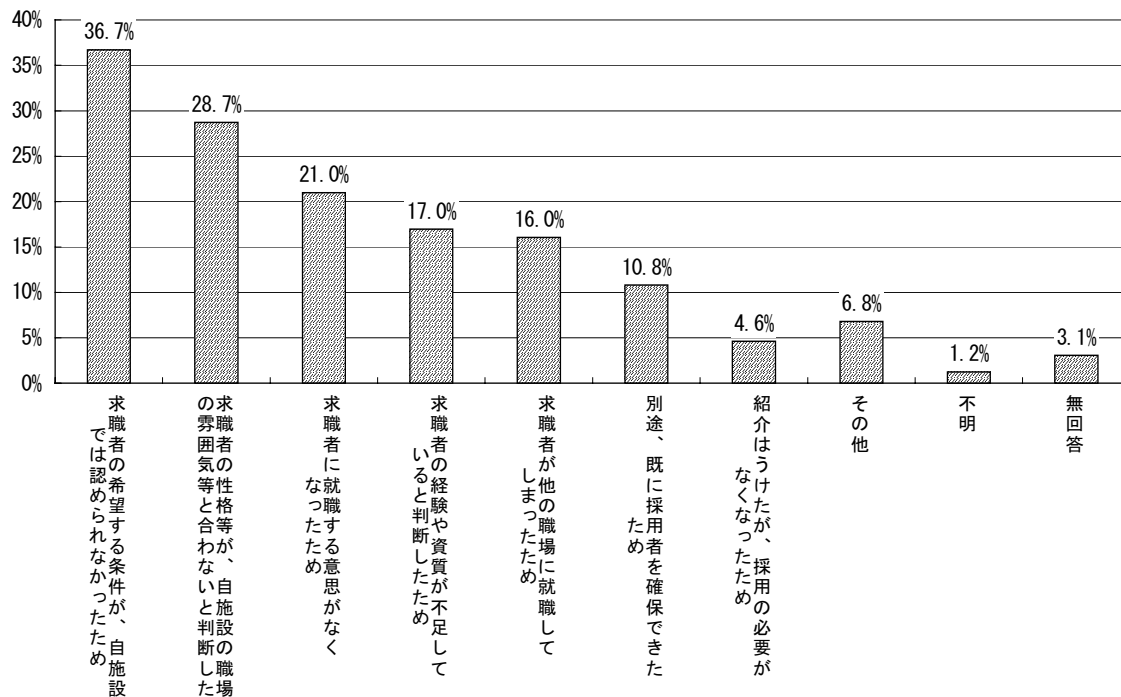
ナースセンターからの紹介状況等			紹介を受けた件数等		
	回答数	(%)		平均件数	集計対象
調査数	1,704	100.0%			
ナースセンターから紹介を受け求職者が就職した	581	34.1%	紹介を受け求職者が就職した人数	2.11	576
ナースセンターから紹介を受け、現在就業交渉中	52	3.1%			
ナースセンターから紹介を受け面接をしたが、採用しなかった	275	16.1%	紹介を受け面接したが、採用しなかった人数	1.79	263
ナースセンターから紹介を受けたが、面接を断った	62	3.6%	紹介を受けたが、面接を断った人数	2.29	58
ナースセンターの紹介を受けずに、直接交渉して採用を決定した	325	19.1%	紹介を受けず、直接交渉で採用した人数	2.81	306
ハローワーク、福祉人材バンク等から紹介を受け、採用した	534	31.3%	ハローワーク等から紹介を受け、採用した人数	2.8	505
紹介を受けたことが全くない	267	15.7%			
その他	77	4.5%			
無回答	227	13.3%			

（２）求職者を採用しなかった理由、採用とならなかった理由

①採用しなかった、面接を断った理由

求職者を採用しなかった、面接を断った理由について見ると、「求職者の希望する条件が、自施設では認められなかったため」が36.7%で最も回答割合が高く、以下「求職者の性格等が、自施設の職場の雰囲気等と合わない」と判断した」が28.7%、「求職者に就職する意思がなくなったため」が21.0%、「求職者の経験や資質が不足していると判断したため」が17.0%、「求職者が他の職場に就職してしまったため」が16.0%となっている。

問6（２）採用しなかった・面接を断った理由（複数回答）（n=324）



第1部 求人施設（看護職の求人のためのアンケート調査）

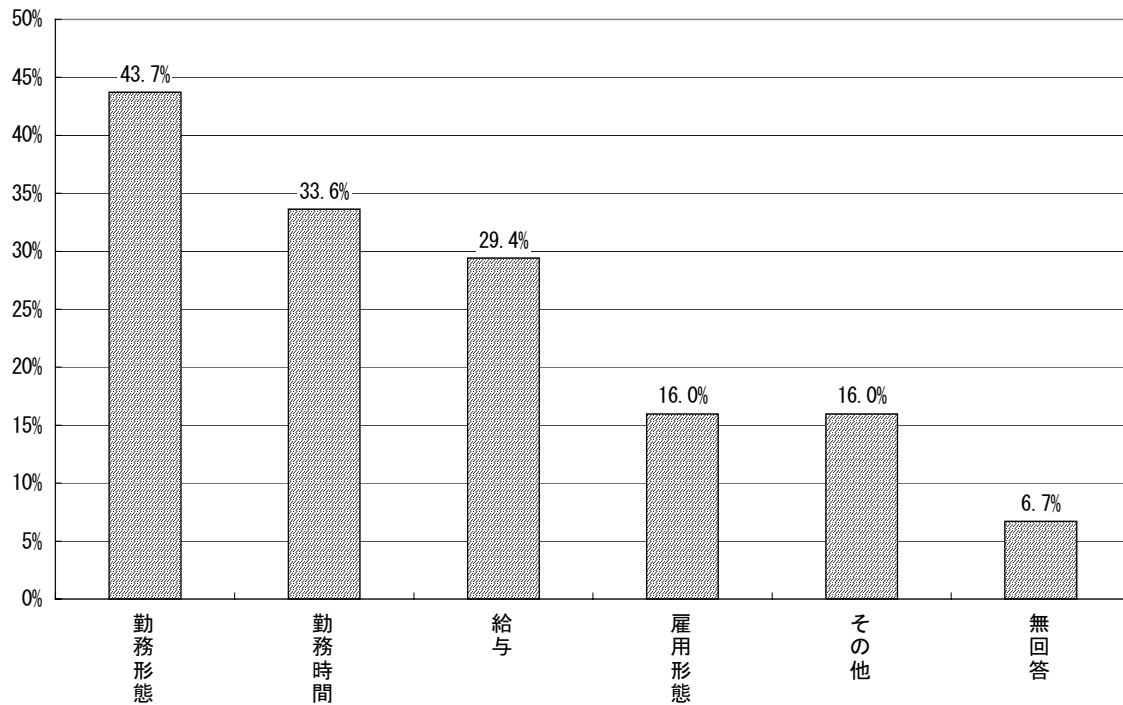
問6（2）採用しなかった・面接を断った理由（複数回答）

	総計	200床 以上 病院	200床 未満 病院	診療所	介護関 係施設	在宅系 の介護	訪問看 護ステ ーション	保健所 ・保健 センタ ー	会社・ 事業所	教育関 係機関	その他
調査数	324 100.0%	52 100.0%	61 100.0%	28 100.0%	35 100.0%	28 100.0%	30 100.0%	15 100.0%	18 100.0%	21 100.0%	36 100.0%
求職者の性格等が、自 施設の職場の雰囲気等 と合わない判断した	93 28.7%	9 17.3%	25 41.0%	7 25.0%	9 25.7%	6 21.4%	8 26.7%	－ －	10 55.6%	7 33.3%	12 33.3%
求職者の経験や資質が 不足していると判断し たため	55 17.0%	9 17.3%	16 26.2%	5 17.9%	2 5.7%	－ －	5 16.7%	1 6.7%	5 27.8%	5 23.8%	7 19.4%
別途、既に採用者を確 保できたため	35 10.8%	3 5.8%	5 8.2%	7 25.0%	5 14.3%	3 10.7%	4 13.3%	－ －	3 16.7%	2 9.5%	3 8.3%
紹介はうけたが、採用 の必要がなくなったた め	15 4.6%	2 3.8%	2 3.3%	2 7.1%	－ －	3 10.7%	3 10.0%	1 6.7%	－ －	－ －	2 5.6%
求職者の希望する条件 が、自施設では認めら れなかったため	119 36.7%	19 36.5%	26 42.6%	8 28.6%	10 28.6%	10 35.7%	11 36.7%	7 46.7%	5 27.8%	8 38.1%	15 41.7%
求職者が他の職場に就 職してしまったため	52 16.0%	12 23.1%	13 21.3%	2 7.1%	6 17.1%	5 17.9%	6 20.0%	1 6.7%	2 11.1%	2 9.5%	3 8.3%
求職者に就職する意思 がなくなったため	68 21.0%	15 28.8%	8 13.1%	5 17.9%	10 28.6%	5 17.9%	6 20.0%	2 13.3%	1 5.6%	8 38.1%	8 22.2%
不明	4 1.2%	2 3.8%	－ －	－ －	1 2.9%	1 3.6%	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －
その他	22 6.8%	5 9.6%	2 3.3%	4 14.3%	1 2.9%	1 3.6%	3 10.0%	3 20.0%	－ －	1 4.8%	2 5.6%
無回答	10 3.1%	－ －	2 3.3%	－ －	2 5.7%	2 7.1%	－ －	－ －	1 5.6%	2 9.5%	1 2.8%

②自施設で認められなかった希望条件

前問において自施設で認められなかった希望条件について見ると、「勤務形態」が43.7%で最も回答割合が高く、以下「勤務時間」が33.6%、「給与」が29.4%、「雇用形態」が16.0%となっている。

問6（2）自施設で認められなかった希望条件（複数回答）（n=324）



問6（2）自施設で認められなかった希望条件（複数回答）

	総計	200床 以上 病院	200床 未満 病院	診療所	介護関 係施設	在宅系 の介護	訪問看 護ステ ーション	保健所 ・保健セ ンター	会社・ 事業所	教育関 係機関	その他
調査数	119	19	26	8	10	10	11	7	5	8	15
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
給与	35	6	6	2	2	5	2	1	1	5	5
	29.4%	31.6%	23.1%	25.0%	20.0%	50.0%	18.2%	14.3%	20.0%	62.5%	33.3%
勤務形態	52	8	13	3	3	4	5	3	2	3	8
	43.7%	42.1%	50.0%	37.5%	30.0%	40.0%	45.5%	42.9%	40.0%	37.5%	53.3%
雇用形態	19	3	5	—	2	2	—	3	1	2	1
	16.0%	15.8%	19.2%	—	20.0%	20.0%	—	42.9%	20.0%	25.0%	6.7%
勤務時間	40	5	4	5	5	4	6	1	1	2	7
	33.6%	26.3%	15.4%	62.5%	50.0%	40.0%	54.5%	14.3%	20.0%	25.0%	46.7%
その他	19	5	4	1	2	2	—	1	—	1	3
	16.0%	26.3%	15.4%	12.5%	20.0%	20.0%	—	14.3%	—	12.5%	20.0%
無回答	8	1	2	—	1	1	2	—	1	—	—
	6.7%	5.3%	7.7%	—	10.0%	10.0%	18.2%	—	20.0%	—	—

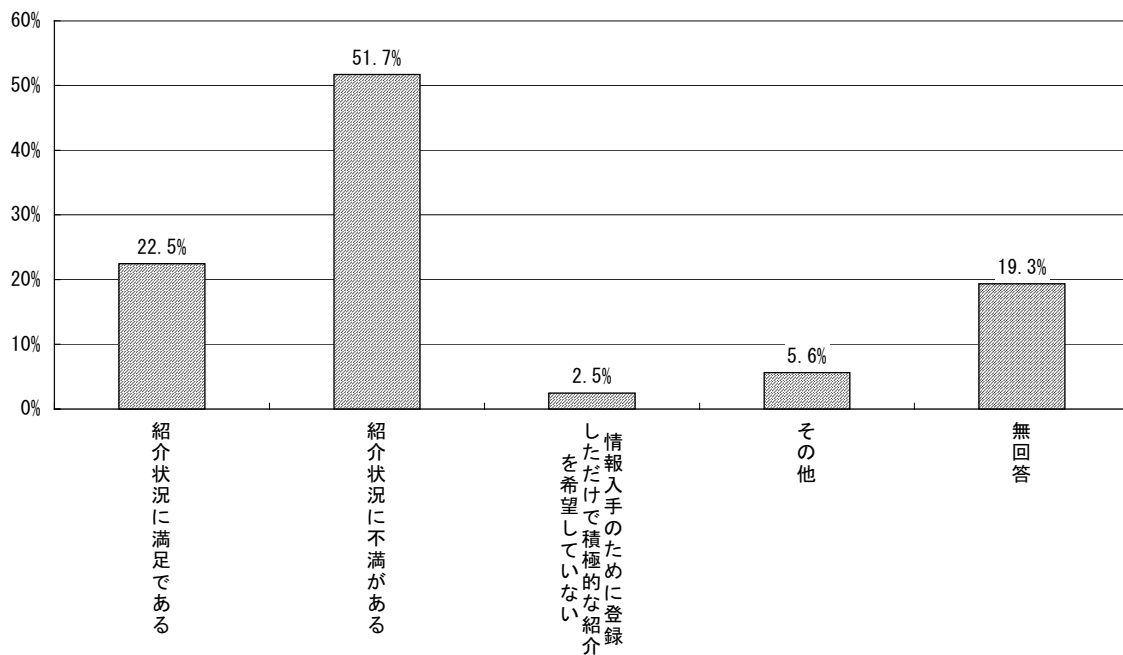
（３）紹介状況に対する不満

①紹介状況に対する不満

ナースセンターからの紹介状況に対する満足度について見ると、「紹介状況に満足である」が22.5%である一方、「紹介状況に不満がある」が51.7%と不満がある回答割合の方法が高くなっている。その他、「情報入手のために登録しただけで積極的な紹介を希望していない」が2.5%となっている。

施設種類別には、不満があるとの回答割合は、病院（200床以上が66.1%、200床未満が58.2%）、診療所（61.5%）、介護関係施設（59.3%）、訪問看護ステーション（58.7%）で全施設平均よりも高くなっている。

問6（３）ナースセンターからの紹介状況の満足度（n=1,704）



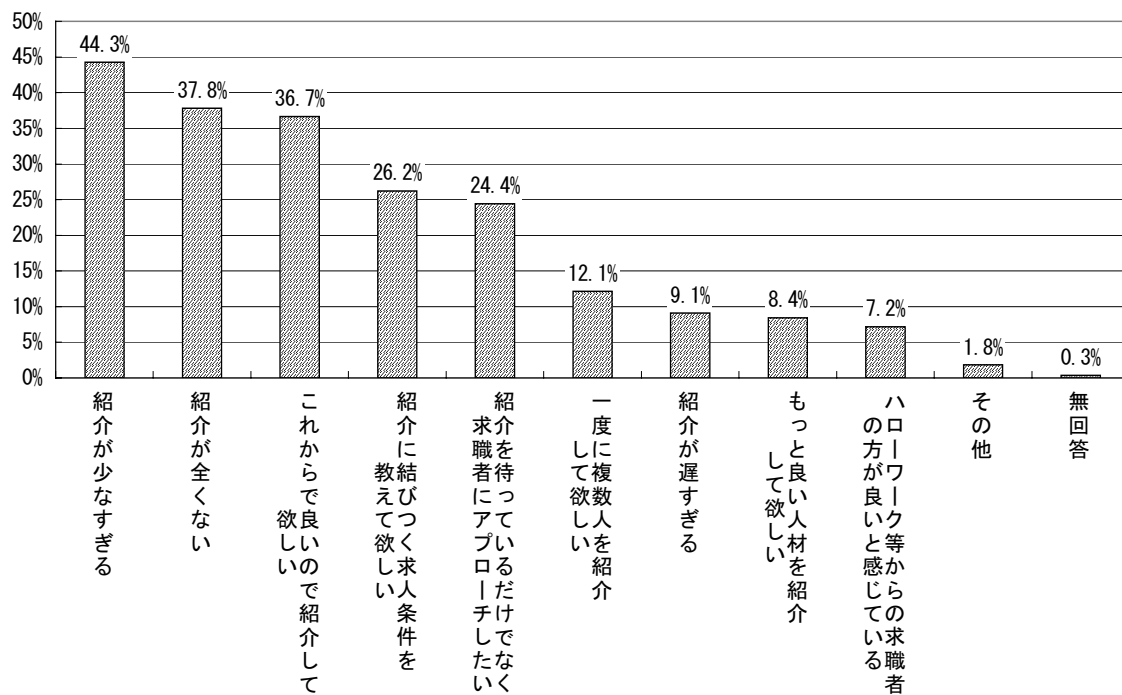
問6（３）ナースセンターからの紹介状況の満足度

	総計	200床以上病院	200床未満病院	診療所	介護関係施設	在宅系の介護	訪問看護ステーション	保健所・保健センター	会社・事業所	教育関係機関	その他
調査数	1,704	230	213	161	204	162	201	160	111	86	176
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
紹介状況に満足である	383	35	51	27	28	25	33	47	34	33	70
	22.5%	15.2%	23.9%	16.8%	13.7%	15.4%	16.4%	29.4%	30.6%	38.4%	39.8%
紹介状況に不満がある	881	152	124	99	121	82	118	50	48	25	62
	51.7%	66.1%	58.2%	61.5%	59.3%	50.6%	58.7%	31.3%	43.2%	29.1%	35.2%
情報入手のために登録しただけで積極的な紹介を希望していない	42	6	3	2	4	4	4	10	3	2	4
	2.5%	2.6%	1.4%	1.2%	2.0%	2.5%	2.0%	6.3%	2.7%	2.3%	2.3%
その他	96	11	11	9	12	11	9	12	8	6	7
	5.6%	4.8%	5.2%	5.6%	5.9%	6.8%	4.5%	7.5%	7.2%	7.0%	4.0%
無回答	329	29	27	26	40	42	44	42	22	21	36
	19.3%	12.6%	12.7%	16.1%	19.6%	25.9%	21.9%	26.3%	19.8%	24.4%	20.5%

②ナースセンターからの紹介状況の不满内容

ナースセンターからの紹介状況の不满内容について見ると、「紹介が少なすぎる」が44.3%で最も回答割合が高く、以下「紹介が全くない」が37.8%、「これからで良いので紹介して欲しい」が36.7%、「紹介に結びつく求人条件を教えて欲しい」が26.2%、「紹介を待っているだけでなく、求職者にアプローチしたい」が24.4%となっており、紹介がないことへの不満への回答割合が、高くなっている。

問6（3）ナースセンターからの紹介状況の不满内容（複数回答）（n=1,704）



第1部 求人施設（看護職の求人のためのアンケート調査）

施設種類別に不満内容を見ると、病院の他、介護関係施設、在宅系の介護、訪問看護ステーション等では「紹介が全くない」、「紹介が少なすぎる」の合計が約8割となっており、紹介に対する不満が多くなっている。

病院においては「これからでよいので紹介してほしい」「紹介に結びつく求人条件を教えてほしい」と、今後のナースセンターからの紹介を期待する回答割合が高くなっている。

問6（3）ナースセンターからの紹介状況の不満内容（複数回答）

	総計	200床 以上 病院	200床 未満 病院	診療所	介護関 係施設	在宅系 の介護	訪問看 護ステ ーション	保健所 ・保健 センタ ー	会社・ 事業所	教育関 係機関	その他
調査数	881	152	124	99	121	82	118	50	48	25	62
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
紹介が全くない	333	63	32	39	53	45	48	14	17	3	19
	37.8%	41.4%	25.8%	39.4%	43.8%	54.9%	40.7%	28.0%	35.4%	12.0%	30.6%
紹介が少なすぎる	390	69	72	38	49	24	47	23	18	16	34
	44.3%	45.4%	58.1%	38.4%	40.5%	29.3%	39.8%	46.0%	37.5%	64.0%	54.8%
紹介が遅すぎる	80	11	12	16	7	7	11	3	2	4	7
	9.1%	7.2%	9.7%	16.2%	5.8%	8.5%	9.3%	6.0%	4.2%	16.0%	11.3%
一度に複数人を紹介して欲しい	107	24	13	8	14	15	8	3	6	5	11
	12.1%	15.8%	10.5%	8.1%	11.6%	18.3%	6.8%	6.0%	12.5%	20.0%	17.7%
これからでよいので紹介して欲しい	323	85	50	27	33	29	37	11	21	9	21
	36.7%	55.9%	40.3%	27.3%	27.3%	35.4%	31.4%	22.0%	43.8%	36.0%	33.9%
紹介に結びつく求人条件を教えて欲しい	231	54	33	21	36	18	35	3	5	6	20
	26.2%	35.5%	26.6%	21.2%	29.8%	22.0%	29.7%	6.0%	10.4%	24.0%	32.3%
紹介を待っているだけでなく、求職者にアプローチしたい	215	47	39	10	27	19	29	8	19	5	12
	24.4%	30.9%	31.5%	10.1%	22.3%	23.2%	24.6%	16.0%	39.6%	20.0%	19.4%
もっと良い人材を紹介して欲しい	74	12	20	9	10	2	6	3	4	5	3
	8.4%	7.9%	16.1%	9.1%	8.3%	2.4%	5.1%	6.0%	8.3%	20.0%	4.8%
ハローワーク等からの求職者の方が良いと感じている	63	13	13	11	10	5	3	—	3	2	3
	7.2%	8.6%	10.5%	11.1%	8.3%	6.1%	2.5%	—	6.3%	8.0%	4.8%
その他	16	2	1	2	—	4	3	2	2	—	—
	1.8%	1.3%	0.8%	2.0%	—	4.9%	2.5%	4.0%	4.2%	—	—
無回答	3	—	—	1	—	—	—	1	1	—	—
	0.3%	—	—	1.0%	—	—	—	2.0%	2.1%	—	—

2. ナースセンターの利用満足度と希望

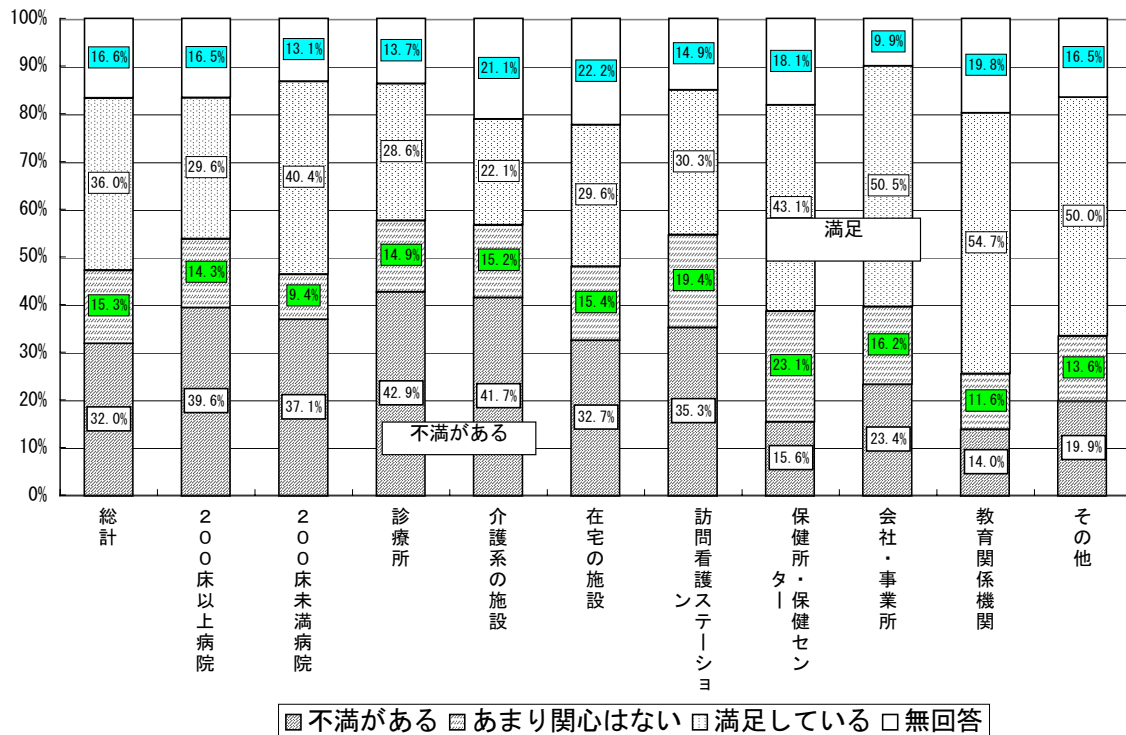
(1) ナースバンク事業、「e-ナースセンター」の利用満足度

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について見ると、「満足している」が36.0%、「不満がある」が32.0%となっている。

施設種類別には「不満がある」は診療所（42.9%）、介護関係施設（41.7%）で若干高く、保健所・保健センター、会社・事業所で低くなっている。

問7（1）都道府県ナースセンターの利用満足度



問7（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	
総計	1,704	100.0%	614	36.0%	546	32.0%	261	15.3%	283	16.6%
200床以上病院	230	100.0%	68	29.6%	91	39.6%	33	14.3%	38	16.5%
200床未満病院	213	100.0%	86	40.4%	79	37.1%	20	9.4%	28	13.1%
診療所	161	100.0%	46	28.6%	69	42.9%	24	14.9%	22	13.7%
介護関係施設	204	100.0%	45	22.1%	85	41.7%	31	15.2%	43	21.1%
在宅系の介護	162	100.0%	48	29.6%	53	32.7%	25	15.4%	36	22.2%
訪問看護ステーション	201	100.0%	61	30.3%	71	35.3%	39	19.4%	30	14.9%
保健所・保健センター	160	100.0%	69	43.1%	25	15.6%	37	23.1%	29	18.1%
会社・事業所	111	100.0%	56	50.5%	26	23.4%	18	16.2%	11	9.9%
教育関係機関	86	100.0%	47	54.7%	12	14.0%	10	11.6%	17	19.8%
その他	176	100.0%	88	50.0%	35	19.9%	24	13.6%	29	16.5%

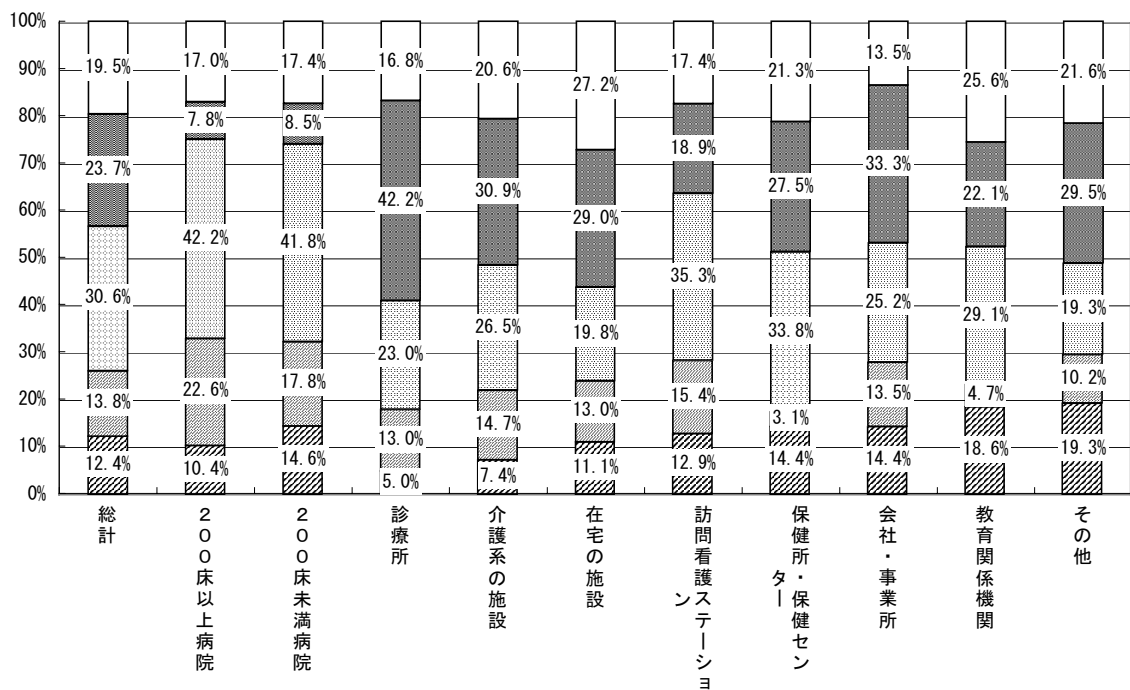
② e-ナースセンターの利用満足度

e-ナースセンターの利用満足度について見ると、「満足している」が12.4%となっている一方、「不満がある」が13.8%、「知っているが利用したことはない」が30.6%、「知らない」が23.7%となっている。

施設種類別には、「知らない」との回答割合は診療所（42.2%）、会社・事業所（33.3%）、介護関係施設（30.9%）で回答割合が高くなっている。

また、「知っているが利用したことはない」は200床以上の病院（42.2%）、200床未満の病院（41.8%）で回答割合が高くなっている。

問7（1）e-ナースセンターの利用満足度



■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

問7（1）e-ナースセンターの利用満足度

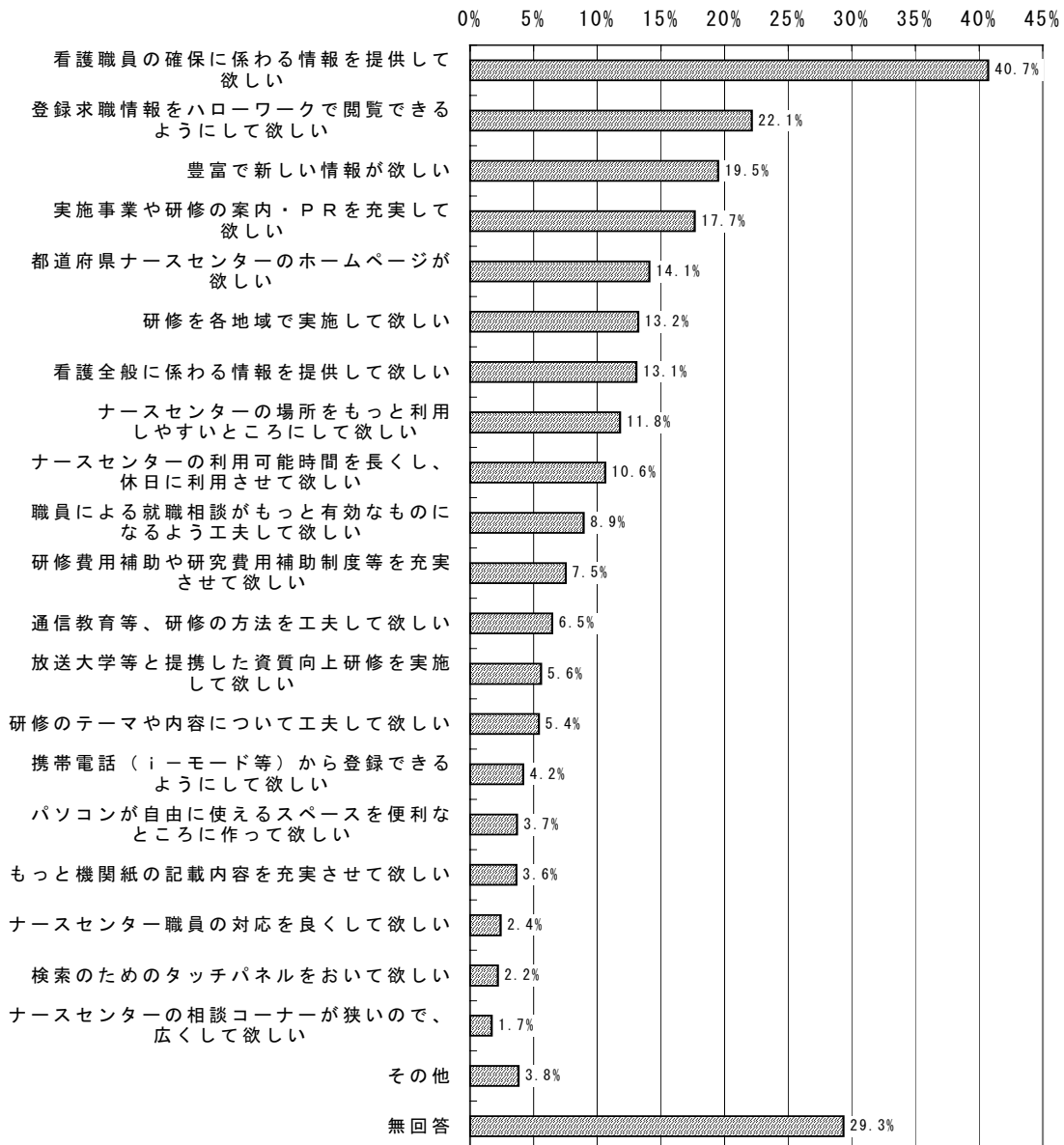
	調査数		満足している		不満がある		知っているが利用したことはない		知らない		無回答	
総計	1,704	100.0%	211	12.4%	235	13.8%	521	30.6%	404	23.7%	333	19.5%
200床以上病院	230	100.0%	24	10.4%	52	22.6%	97	42.2%	18	7.8%	39	17.0%
200床未満病院	213	100.0%	31	14.6%	38	17.8%	89	41.8%	18	8.5%	37	17.4%
診療所	161	100.0%	8	5.0%	21	13.0%	37	23.0%	68	42.2%	27	16.8%
介護関係施設	204	100.0%	15	7.4%	30	14.7%	54	26.5%	63	30.9%	42	20.6%
在宅系の介護	162	100.0%	18	11.1%	21	13.0%	32	19.8%	47	29.0%	44	27.2%
訪問看護ステーション	201	100.0%	26	12.9%	31	15.4%	71	35.3%	38	18.9%	35	17.4%
保健所・保健センター	160	100.0%	23	14.4%	5	3.1%	54	33.8%	44	27.5%	34	21.3%
会社・事業所	111	100.0%	16	14.4%	15	13.5%	28	25.2%	37	33.3%	15	13.5%
教育関係機関	86	100.0%	16	18.6%	4	4.7%	25	29.1%	19	22.1%	22	25.6%
その他	176	100.0%	34	19.3%	18	10.2%	34	19.3%	52	29.5%	38	21.6%

（２）都道府県ナースセンター、「e－ナースセンター」への希望・意見

都道府県ナースセンター等についての希望・意見を見ると、「看護職員の確保に係わる情報を提供して欲しい」が40.7%で最も回答割合が高く、その他「豊富で新しい情報が欲しい」が19.5%等、全般的に情報に係わる希望・意見が多くなっている。

また、その他では「登録求職情報をハローワークで閲覧できるようにして欲しい」が22.1%、「実施事業や研修の案内・PRを充実して欲しい」が17.7%、「都道府県ナースセンターのホームページが欲しい」が14.1%となっている。

問7（２）都道府県ナースセンター等についての希望・意見（複数回答）（n=1,704）



第1部 求人施設（看護職の求人のためのアンケート調査）

問7（2）都道府県ナースセンター等についての希望・意見（複数回答）

	総計	200床 以上 病院	200床 未満 病院	診療所	介護関 係施設	在宅系 の介護	訪問看 護ステ ーション	保健所 ・保健 センタ ー	会社・ 事業所	教育関 係機関	その他
調査数	1,704	230	213	161	204	162	201	160	111	86	176
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	201 11.8%	31 13.5%	37 17.4%	25 15.5%	18 8.8%	17 10.5%	31 15.4%	10 6.3%	11 9.9%	7 8.1%	14 8.0%
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	181 10.6%	30 13.0%	30 14.1%	19 11.8%	19 9.3%	12 7.4%	36 17.9%	11 6.9%	8 7.2%	6 7.0%	10 5.7%
実施事業や研修の案内・PRを充実して欲しい	301 17.7%	44 19.1%	39 18.3%	41 25.5%	37 18.1%	25 15.4%	35 17.4%	18 11.3%	21 18.9%	11 12.8%	30 17.0%
研修のテーマや内容について工夫して欲しい	92 5.4%	17 7.4%	19 8.9%	7 4.3%	9 4.4%	3 1.9%	19 9.5%	4 2.5%	4 3.6%	2 2.3%	8 4.5%
研修を各地域で実施して欲しい	225 13.2%	53 23.0%	46 21.6%	12 7.5%	30 14.7%	18 11.1%	40 19.9%	7 4.4%	8 7.2%	5 5.8%	6 3.4%
通信教育等、研修の方法を工夫して欲しい	110 6.5%	32 13.9%	15 7.0%	10 6.2%	9 4.4%	6 3.7%	26 12.9%	4 2.5%	2 1.8%	3 3.5%	3 1.7%
放送大学等と提携した資質向上研修を実施して欲しい	95 5.6%	21 9.1%	21 9.9%	8 5.0%	3 1.5%	7 4.3%	25 12.4%	2 1.3%	3 2.7%	3 3.5%	2 1.1%
都道府県ナースセンターのホームページが欲しい	240 14.1%	35 15.2%	29 13.6%	26 16.1%	28 13.7%	22 13.6%	22 10.9%	16 10.0%	20 18.0%	14 16.3%	28 15.9%
豊富で新しい情報が欲しい	332 19.5%	53 23.0%	38 17.8%	31 19.3%	40 19.6%	34 21.0%	43 21.4%	28 17.5%	18 16.2%	19 22.1%	28 15.9%
看護職員の確保に係わる情報を提供して欲しい	694 40.7%	123 53.5%	106 49.8%	72 44.7%	101 49.5%	60 37.0%	83 41.3%	41 25.6%	26 23.4%	23 26.7%	59 33.5%
看護全般に係わる情報を提供して欲しい	223 13.1%	50 21.7%	32 15.0%	17 10.6%	27 13.2%	18 11.1%	45 22.4%	6 3.8%	11 9.9%	8 9.3%	9 5.1%
ナースセンター職員の対応を良くして欲しい	41 2.4%	8 3.5%	6 2.8%	6 3.7%	3 1.5%	3 1.9%	9 4.5%	－ －	1 0.9%	2 2.3%	3 1.7%
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	29 1.7%	9 3.9%	2 0.9%	1 0.6%	－ －	1 0.6%	4 2.0%	2 1.3%	5 4.5%	2 2.3%	3 1.7%
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	152 8.9%	35 15.2%	29 13.6%	7 4.3%	19 9.3%	15 9.3%	21 10.4%	6 3.8%	3 2.7%	6 7.0%	11 6.3%
検索のためのタッチパネルをおいて欲しい	37 2.2%	4 1.7%	6 2.8%	4 2.5%	2 1.0%	3 1.9%	8 4.0%	3 1.9%	4 3.6%	3 3.5%	－ －
登録求職情報をハローワークで閲覧できるようにして欲しい	377 22.1%	69 30.0%	59 27.7%	32 19.9%	51 25.0%	53 32.7%	47 23.4%	13 8.1%	21 18.9%	9 10.5%	23 13.1%
パソコンが自由に使えるスペースを便利なところにつけて欲しい	63 3.7%	13 5.7%	12 5.6%	5 3.1%	3 1.5%	4 2.5%	11 5.5%	3 1.9%	3 2.7%	1 1.2%	8 4.5%
携帯電話（iモード等）から登録できるようにして欲しい	71 4.2%	16 7.0%	14 6.6%	8 5.0%	10 4.9%	4 2.5%	11 5.5%	－ －	3 2.7%	2 2.3%	3 1.7%
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	128 7.5%	36 15.7%	22 10.3%	7 4.3%	14 6.9%	7 4.3%	25 12.4%	2 1.3%	4 3.6%	4 4.7%	7 4.0%
もっと機関紙の記載内容を充実させて欲しい	62 3.6%	19 8.3%	13 6.1%	2 1.2%	4 2.0%	5 3.1%	9 4.5%	3 1.9%	2 1.8%	1 1.2%	4 2.3%
その他	65 3.8%	7 3.0%	9 4.2%	5 3.1%	6 2.9%	3 1.9%	5 2.5%	8 5.0%	11 9.9%	6 7.0%	5 2.8%
無回答	500 29.3%	45 19.6%	57 26.8%	43 26.7%	57 27.9%	46 28.4%	47 23.4%	65 40.6%	32 28.8%	37 43.0%	71 40.3%

第2部 看護職員（看護職の就職のためのアンケート調査）

I. 属性

1. 回収率

(1) 回収率等

①調査対象

本調査の調査対象は、平成12年4月1日～平成13年11月30日までの間に、NCCSに求職登録している看護職員で、就職のために抹消された看護職員2,500人、未だナースセンターで紹介・就職していない2,500人の計5,000人である。

②返戻

発送数のうち、住所不明、受け取り拒否等による返戻数は、96通となっている。

③回収率

回収率は、以下の通りとなっている。

図表：回収率等

発送数	返戻	回収数	対象外等	有効回収率
5,000	96	2,063	3	2,060
100.0%	1.9%	41.3%	0.1%	41.2%

(2) 対象外とした理由

対象外とした回収票の理由は以下の通りとなっている。

- ・学生のため対象外として無記入：2通
- ・無記入：1通

(3) 現在の就業・未就業の状況について

回答者の現在の就業状況は、「現在看護職として就業している（就業中）」が62.6%「現在看護職以外で就業している（就業中）」が4.5%、「現在就業していない（未就業）」が28.6%となっている。以下、主として、就業中、未就業、無回答の別に分析を行うこととする。

問2 就業状況

	調査数	現在看護職として就業している（就業中）	現在看護職以外で就業している（就業中）	現在就業はしていない（未就業）	無回答
総数	2,060	1,290	93	589	88
	100.0%	62.6%	4.5%	28.6%	4.3%
就業者	1,383	1290	93	—	—
	100.0%	93.3%	6.7%	—	—
未就業者	589	—	—	589	—
	100.0%	—	—	100.0%	—
無回答	88	—	—	—	88
	100.0%	—	—	—	100.0%

2. 基本属性

（1）基本属性

①性別

回答者の性別を見ると、就業者は「女性」が98.4%、「男性」が1.6%、一方、未就業者は「女性」が98.5%、「男性」が1.0%となっており、どちらもほぼ同様の傾向となっている。

②年齢

回答者の年齢を見ると、就業者は「30歳代」が39.0%と最も多く、以下「29歳以下」が31.5%、「40歳代」が18.2%、「50歳代」が5.8%となっている。

未就業者も「30歳代」が41.9%と最も多く、以下「29歳以下」が29.9%、「40歳代」15.3%、「50歳代」が5.6%となっており、就業者、未就業者双方共に、ほぼ同様の傾向となっている。

問1（1）①性別、②年齢

	調査数	女性	男性	無回答	29歳以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	無回答
総数	2,060	2,025	30	5	639	816	358	122	40	85
	100.0%	98.3%	1.5%	0.2%	31.0%	39.6%	17.4%	5.9%	1.9%	4.1%
就業者	1,383	1361	22	0	435	540	252	80	23	53
	100.0%	98.4%	1.6%	0.0%	31.5%	39.0%	18.2%	5.8%	1.7%	3.8%
未就業者	589	580	6	3	176	247	90	33	15	28
	100.0%	98.5%	1.0%	0.5%	29.9%	41.9%	15.3%	5.6%	2.5%	4.8%
無回答	88	84	2	2	28	29	16	9	2	4
	100.0%	98.5%	1.0%	0.5%	29.9%	41.9%	15.3%	5.6%	2.5%	4.8%

注：就業者、未就業者が無回答のもの

③配偶者の有無

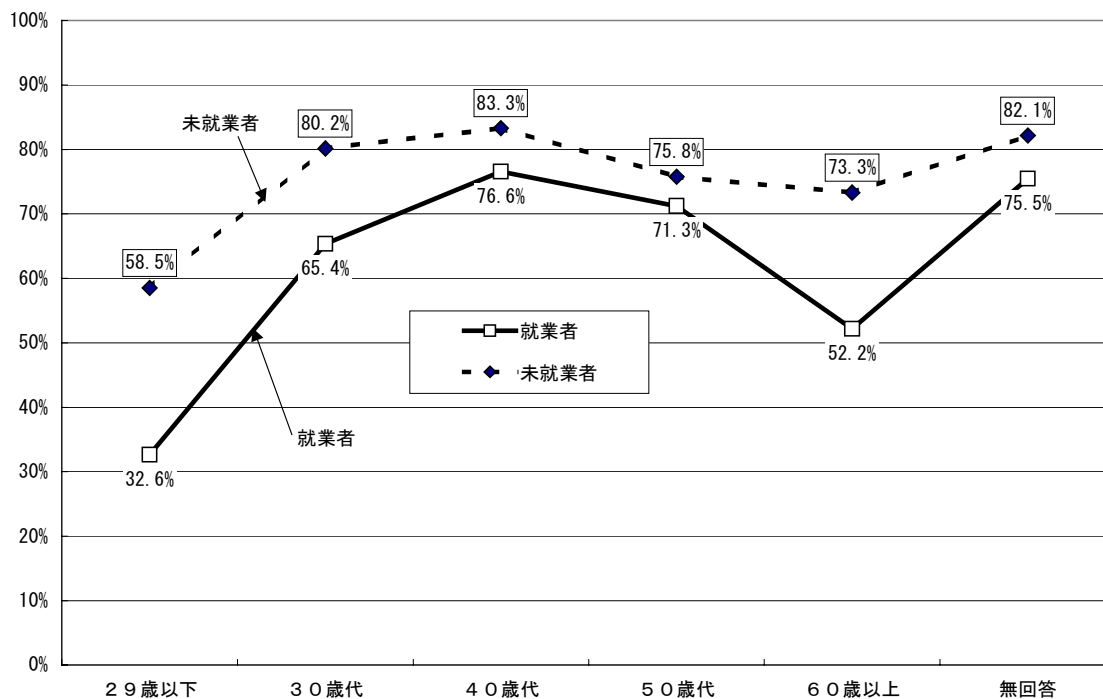
配偶者の有無を見ると、就業者は「あり」が57.6%、「なし」が42.1%、未就業者は、「あり」が73.9%、「なし」が25.5%となっており、未就業者の方が、配偶者がありとの割合が高くなっている。

問1（1）③配偶者がいる割合

	調査数	あり	なし	無回答
総数	2,060	1,279	769	12
	100.0%	62.1%	37.3%	0.6%
就業者	1,383	797	582	4
	100.0%	57.6%	42.1%	0.3%
未就業者	589	435	150	4
	100.0%	73.9%	25.5%	0.7%
無回答	88	47	37	4
	100.0%	73.9%	25.5%	0.7%

年齢別に配偶者がいる割合を見たところ、どの年齢層でも就業者より未就業者の方が、配偶者がいる割合が高くなっている。

問1（1）③配偶者がいる割合（年齢別）



問1（1）③配偶者がいる割合（年齢別）

	就業者					未就業者				
	調査数	あり	なし	無回答	有配偶者率	調査数	あり	なし	無回答	有配偶者率
総数	1,383	797	582	4	57.6%	589	435	150	4	73.9%
29歳以下	435	142	293	–	32.6%	176	103	72	1	58.5%
30歳代	540	353	186	1	65.4%	247	198	49	–	80.2%
40歳代	252	193	57	2	76.6%	90	75	15	–	83.3%
50歳代	80	57	23	–	71.3%	33	25	8	–	75.8%
60歳以上	23	12	11	–	52.2%	15	11	4	–	73.3%
無回答	53	40	12	1	75.5%	28	23	2	3	82.1%

④子供の有無

子供の有無を見ると、就業者は「あり」が51.1%、「なし」が46.3%となっている。また、未就業者は、「あり」が64.0%、「なし」が34.6%となっている。

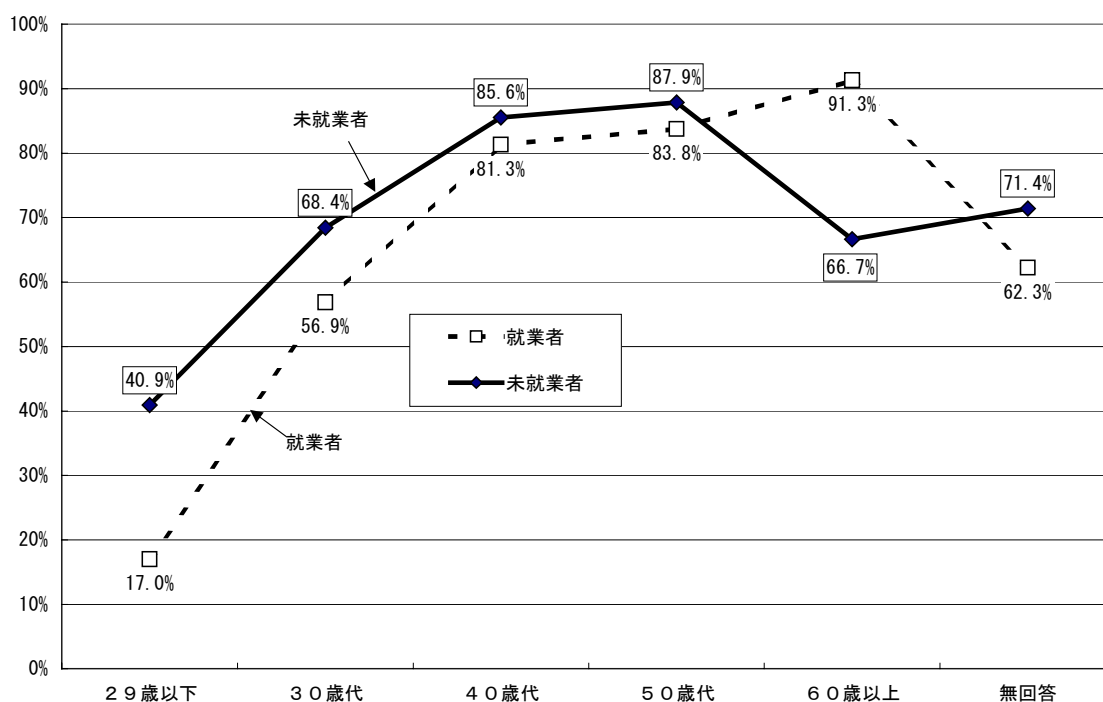
両者を比較すると、未就業者より、就業者の方が子供のいる割合が低くなっている。

問1（1）④子供の有無

	調査数	あり	なし	無回答
総数	2,060	1,125	887	48
	100.0%	54.6%	43.1%	2.3%
就業者	1,383	707	641	35
	100.0%	51.1%	46.3%	2.5%
未就業者	589	377	204	8
	100.0%	64.0%	34.6%	1.4%
無回答	88	41	42	5
	100.0%	64.0%	34.6%	1.4%

年齢別に子供の有無を見たところでは、「60歳以上」を除くどの年齢層でも未就業者の方が子供のいる割合が高くなっている。

問1（1）④子供がいる割合（年齢別）



問1（1）④子供がいる割合（年齢別）

	就業者					未就業者				
	調査数	あり	なし	無回答	有子供率	調査数	あり	なし	無回答	有子供率
総数	1,383	707	641	35	51.1%	589	377	204	8	64.0%
29歳以下	435	74	340	21	17.0%	176	72	101	3	40.9%
30歳代	540	307	220	13	56.9%	247	169	76	2	68.4%
40歳代	252	205	46	1	81.3%	90	77	13	—	85.6%
50歳代	80	67	13	—	83.8%	33	29	4	—	87.9%
60歳以上	23	21	2	—	91.3%	15	10	5	—	66.7%
無回答	53	33	20	—	62.3%	28	20	5	3	71.4%

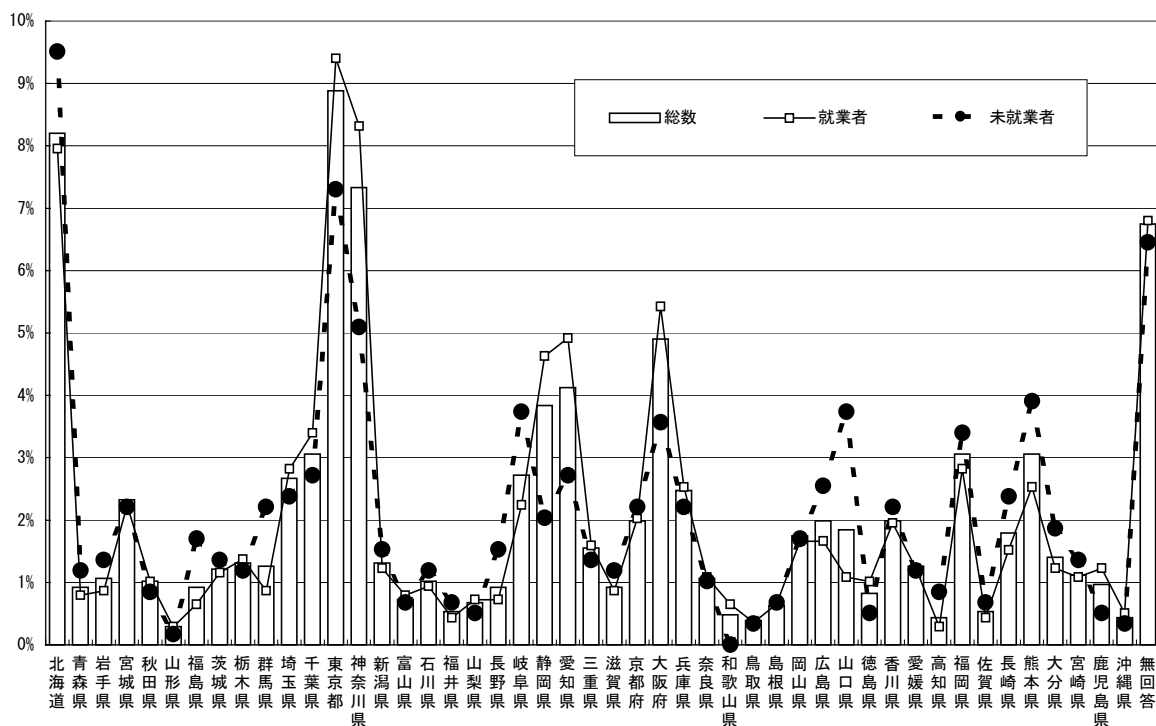
⑤居住地

回答者の居住地を見ると、就業者は「東京都」が9.4%と最も多く、以下「神奈川県」（8.3%）、「北海道」（8.0%）、「大阪府」（5.4%）、「愛知県」（4.9%）となっている。

未就業者は、「北海道」が9.5%と最も高く、以下「東京都」（7.3%）、「神奈川県」（5.1%）、「熊本県」（3.9%）、「岐阜県」（3.7%）、「山口県」（3.7%）となっている。

双方ほぼ同様な傾向となっている。

問1（1）⑤住所地別に見た回答者数割合



第2部 求職者（看護職の求職のためのアンケート調査）

問1（1）⑤住所地

	総数		就業者		未就業者		無回答	
調査数	2,060	100.0%	1,383	100.0%	589	100.0%	88	100.0%
北海道	169	8.2%	110	8.0%	56	9.5%	3	3.4%
青森県	19	0.9%	11	0.8%	7	1.2%	1	1.1%
岩手県	22	1.1%	12	0.9%	8	1.4%	2	2.3%
宮城県	48	2.3%	31	2.2%	13	2.2%	4	4.5%
秋田県	21	1.0%	14	1.0%	5	0.8%	2	2.3%
山形県	6	0.3%	4	0.3%	1	0.2%	1	1.1%
福島県	19	0.9%	9	0.7%	10	1.7%	0	0.0%
茨城県	25	1.2%	16	1.2%	8	1.4%	1	1.1%
栃木県	27	1.3%	19	1.4%	7	1.2%	1	1.1%
群馬県	26	1.3%	12	0.9%	13	2.2%	1	1.1%
埼玉県	55	2.7%	39	2.8%	14	2.4%	2	2.3%
千葉県	63	3.1%	47	3.4%	16	2.7%	0	0.0%
東京都	183	8.9%	130	9.4%	43	7.3%	10	11.4%
神奈川県	151	7.3%	115	8.3%	30	5.1%	6	6.8%
新潟県	27	1.3%	17	1.2%	9	1.5%	1	1.1%
富山県	15	0.7%	11	0.8%	4	0.7%	0	0.0%
石川県	21	1.0%	13	0.9%	7	1.2%	1	1.1%
福井県	11	0.5%	6	0.4%	4	0.7%	1	1.1%
山梨県	14	0.7%	10	0.7%	3	0.5%	1	1.1%
長野県	19	0.9%	10	0.7%	9	1.5%	0	0.0%
岐阜県	56	2.7%	31	2.2%	22	3.7%	3	3.4%
静岡県	79	3.8%	64	4.6%	12	2.0%	3	3.4%
愛知県	85	4.1%	68	4.9%	16	2.7%	1	1.1%
三重県	32	1.6%	22	1.6%	8	1.4%	2	2.3%
滋賀県	19	0.9%	12	0.9%	7	1.2%	0	0.0%
京都府	41	2.0%	28	2.0%	13	2.2%	0	0.0%
大阪府	101	4.9%	75	5.4%	21	3.6%	5	5.7%
兵庫県	51	2.5%	35	2.5%	13	2.2%	3	3.4%
奈良県	22	1.1%	15	1.1%	6	1.0%	1	1.1%
和歌山県	10	0.5%	9	0.7%	-	-	-	-
鳥取県	8	0.4%	5	0.4%	2	0.3%	1	1.1%
島根県	13	0.6%	9	0.7%	4	0.7%	0	0.0%
岡山県	36	1.7%	23	1.7%	10	1.7%	3	3.4%
広島県	41	2.0%	23	1.7%	15	2.5%	3	3.4%
山口県	38	1.8%	15	1.1%	22	3.7%	1	1.1%
徳島県	17	0.8%	14	1.0%	3	0.5%	0	0.0%
香川県	41	2.0%	27	2.0%	13	2.2%	1	1.1%
愛媛県	26	1.3%	17	1.2%	7	1.2%	2	2.3%
高知県	9	0.4%	4	0.3%	5	0.8%	0	0.0%
福岡県	63	3.1%	39	2.8%	20	3.4%	4	4.5%
佐賀県	11	0.5%	6	0.4%	4	0.7%	1	1.1%
長崎県	37	1.8%	21	1.5%	14	2.4%	2	2.3%
熊本県	63	3.1%	35	2.5%	23	3.9%	5	5.7%
大分県	29	1.4%	17	1.2%	11	1.9%	1	1.1%
宮崎県	23	1.1%	15	1.1%	8	1.4%	0	0.0%
鹿児島県	20	1.0%	17	1.2%	3	0.5%	0	0.0%
沖縄県	9	0.4%	7	0.5%	2	0.3%	0	0.0%
無回答	139	6.7%	94	6.8%	38	6.5%	7	8.0%

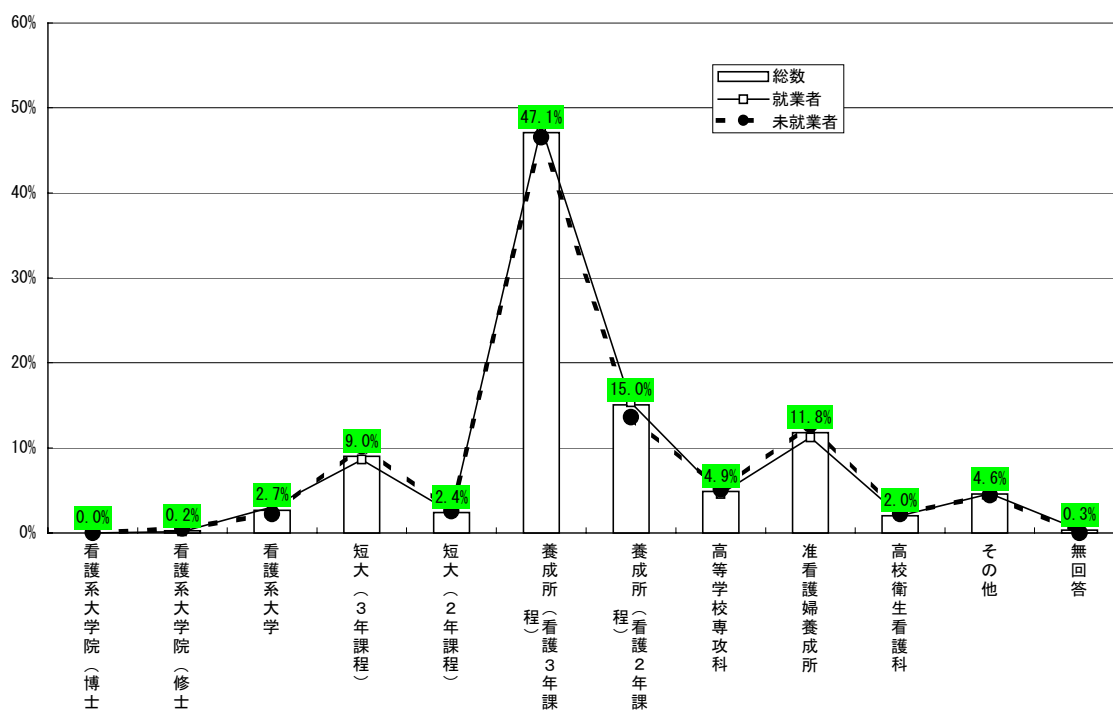
（2）看護教育における最終学歴

看護教育における最終学歴を見ると、就業者は「養成所（看護3年課程）」が47.7%と最も多く、以下「養成所（看護2年課程）」（15.3%）、「准看護婦養成所」（11.2%）、「短大（3年課程）」（8.6%）、「高等学校専攻科」（4.6%）となっている。

未就業者は、「養成所（看護3年課程）」が（46.5%）と最も多く、以下「養成所（看護2年課程）」（13.6%）、「准看護婦養成所」（12.7%）、「短大（3年課程）」（10.2%）、「高等学校専攻科」（5.1%）となっている。

就業者、未就業者共にほぼ同様の傾向となっている。

問1（2）看護教育における最終学歴



問1（2）看護教育における最終学歴

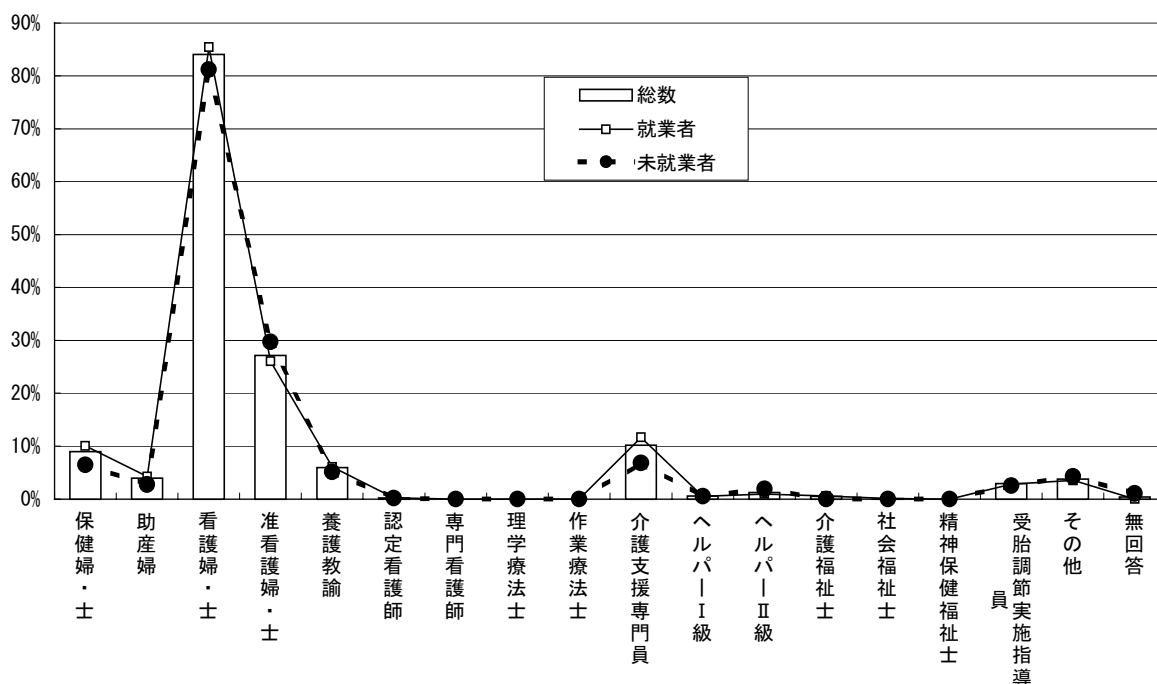
	総数		就業者		未就業者		無回答	
調査数	2,060	100.0%	1,383	100.0%	589	100.0%	88	100.0%
看護系大学院（博士）	—	—	—	—	—	—	—	—
看護系大学院（修士）	5	0.2%	2	0.1%	3	0.5%	0	0.0%
看護系大学	55	2.7%	42	3.0%	13	2.2%	0	0.0%
短大（3年課程）	185	9.0%	119	8.6%	60	10.2%	6	6.8%
短大（2年課程）	49	2.4%	33	2.4%	15	2.5%	1	1.1%
養成所（看護3年課程）	970	47.1%	660	47.7%	274	46.5%	36	40.9%
養成所（看護2年課程）	310	15.0%	212	15.3%	80	13.6%	18	20.5%
高等学校専攻科	100	4.9%	63	4.6%	30	5.1%	7	8.0%
准看護婦養成所	243	11.8%	155	11.2%	75	12.7%	13	14.8%
高校衛生看護科	42	2.0%	28	2.0%	13	2.2%	1	1.1%
その他	94	4.6%	64	4.6%	26	4.4%	4	4.5%
無回答	7	0.3%	5	0.4%	0	0.0%	2	2.3%

（3）現在取得している資格

現在取得している資格について見ると、就業者は「看護婦・士」が85.4%と最も多く、以下「准看護婦・士」（26.0%）、「介護支援専門員」（11.6%）、「保健婦・士」（10.1%）、「養護教諭」（6.1%）となっている。

未就業者は、「看護婦・士」が81.2%と最も多く、以下「准看護婦・士」（29.7%）、「介護支援専門員」（6.8%）、「保健婦・士」（6.5%）、「養護教諭」（5.1%）となっている。

問1（3）現在取得している資格（複数回答）



問1（3）現在取得している資格

	総数		就業者		未就業者		無回答	
調査数	2,060	100.0%	1,383	100.0%	589	100.0%	88	100.0%
保健婦・士	185	9.0%	139	10.1%	38	6.5%	8	9.1%
助産婦	82	4.0%	59	4.3%	16	2.7%	7	8.0%
看護婦・士	1732	84.1%	1181	85.4%	478	81.2%	73	83.0%
准看護婦・士	560	27.2%	360	26.0%	175	29.7%	25	28.4%
養護教諭	123	6.0%	84	6.1%	30	5.1%	9	10.2%
認定看護師	4	0.2%	3	0.2%	1	0.2%	0	0.0%
専門看護師	-	-	-	-	-	-	-	-
理学療法士	-	-	-	-	-	-	-	-
作業療法士	-	-	-	-	-	-	-	-
介護支援専門員	209	10.1%	161	11.6%	40	6.8%	8	9.1%
ヘルパーⅠ級	12	0.6%	7	0.5%	3	0.5%	2	2.3%
ヘルパーⅡ級	26	1.3%	13	0.9%	11	1.9%	2	2.3%
介護福祉士	10	0.5%	8	0.6%	-	-	-	-
社会福祉士	2	0.1%	1	0.1%	-	-	-	-
精神保健福祉士	-	-	-	-	-	-	-	-
受胎調節実施指導員	60	2.9%	39	2.8%	15	2.5%	6	6.8%
その他	77	3.7%	49	3.5%	25	4.2%	3	3.4%
無回答	8	0.4%	0	0.0%	6	1.0%	2	2.3%

Ⅱ．現在の就業状況、就業施設を選択した理由（就業者のみ）

1．現在の就業状況について

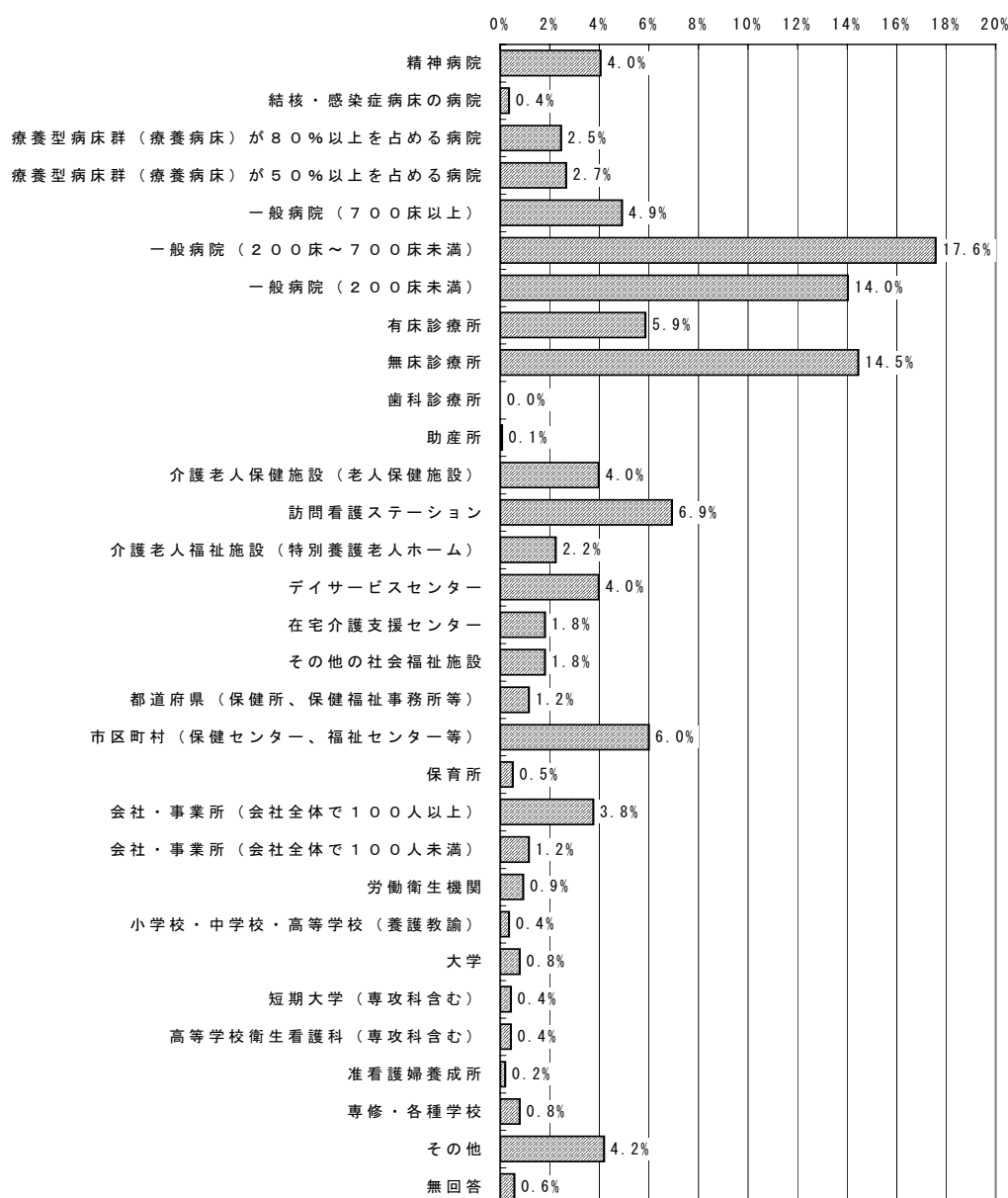
（1）現在の就業施設

現在就業している施設を見ると、「一般病院（200床～700床未満）」、「無床診療所」、「一般病院（200床未満）」における就業者が多くなっている。

年齢別では、20歳代、30歳代で「一般病院（200床以上）」への就業割合が高く、40歳代では「一般病院（200床未満）」及び「無床診療所」の就業割合が高くなっている。

50歳代以上では、介護・福祉関係施設や、訪問看護ステーションへの就業割合が若年層に比べて高い他、60歳以上では、各種病院や市区町村での就業も目立っている。

問4 就業している施設（複数回答、2つまで）（n=1,383）



第2部 求職者（看護職の求職のためのアンケート調査）

問4 就業している施設

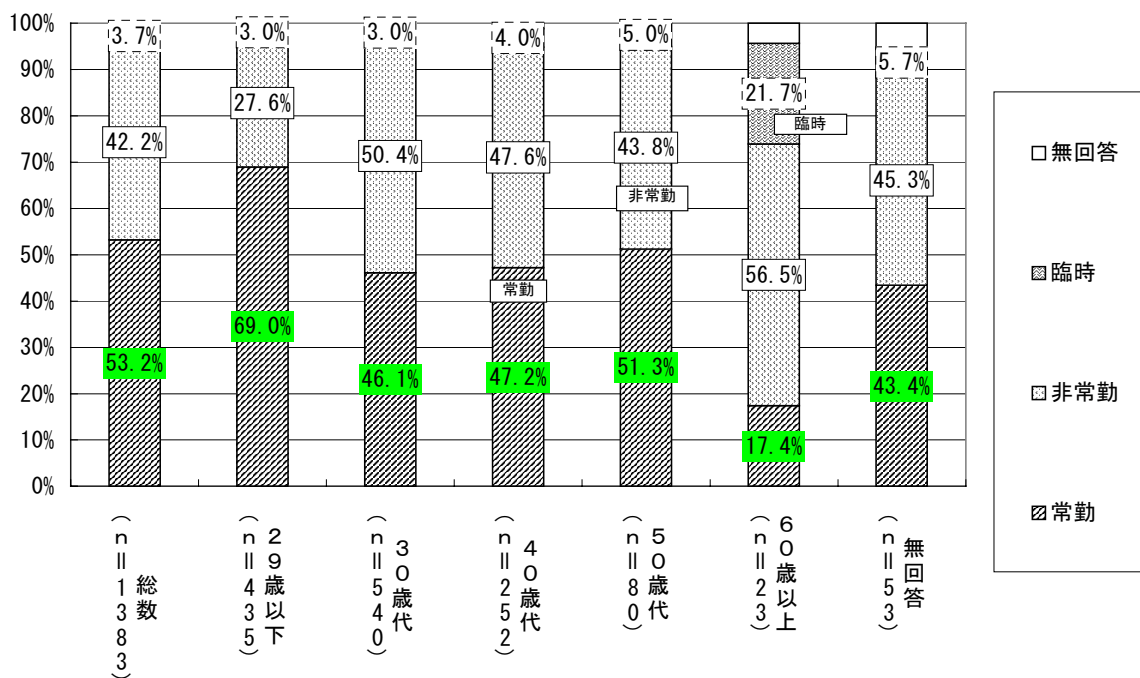
施設区分 30区分	総数		年齢					
			29歳以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	無回答
調査数	1,383	100.0%	435 100.0%	540 100.0%	252 100.0%	80 100.0%	23 100.0%	53 100.0%
精神病院	56	4.0%	4.4%	2.8%	4.0%	7.5%	13.0%	5.7%
結核・感染症病床の病院	5	0.4%	0.7%	0.2%	0.4%	—	—	—
療養型病床群（療養病床） が80%以上を占める病院	34	2.5%	1.6%	1.3%	4.4%	6.3%	13.0%	1.9%
療養型病床群（療養病床） が50%以上を占める病院	37	2.7%	2.3%	2.0%	4.4%	5.0%	4.3%	—
一般病院 （700床以上）	68	4.9%	9.7%	3.9%	1.6%	—	—	1.9%
一般病院 （200床～700床未満）	243	17.6%	26.7%	17.0%	8.3%	6.3%	—	17.0%
一般病院 （200床未満）	194	14.0%	17.9%	14.4%	10.7%	6.3%	4.3%	9.4%
有床診療所	81	5.9%	6.4%	6.1%	6.0%	3.8%	—	3.8%
無床診療所	200	14.5%	13.1%	15.9%	15.1%	8.8%	8.7%	18.9%
歯科診療所	—	—	—	—	—	—	—	—
助産所	1	0.1%	0.2%	—	—	—	—	—
介護老人保健施設 （老人保健施設）	55	4.0%	2.1%	3.3%	5.6%	16.3%	4.3%	—
訪問看護ステーション	96	6.9%	3.4%	8.0%	9.5%	8.8%	4.3%	11.3%
介護老人福祉施設（特別養 護老人ホーム）	31	2.2%	0.7%	2.4%	4.4%	5.0%	—	—
デイサービスセンター	55	4.0%	2.8%	3.3%	6.0%	8.8%	8.7%	1.9%
在宅介護支援センター	25	1.8%	0.9%	2.0%	2.4%	3.8%	—	1.9%
その他の社会福祉施設	25	1.8%	0.7%	1.5%	2.0%	7.5%	4.3%	3.8%
都道府県（保健所、保健福 祉事務所等）	16	1.2%	1.1%	1.1%	0.4%	1.3%	4.3%	3.8%
市区町村（保健センター、 福祉センター等）	83	6.0%	3.7%	7.6%	6.7%	5.0%	17.4%	1.9%
保育所	7	0.5%	0.5%	0.6%	0.8%	—	—	—
会社・事業所 （会社全体で100人以上）	52	3.8%	3.4%	3.0%	7.1%	1.3%	—	3.8%
会社・事業所 （会社全体で100人未満）	16	1.2%	1.1%	1.1%	0.8%	—	4.3%	3.8%
労働衛生機関	13	0.9%	0.9%	0.7%	1.6%	—	4.3%	—
小学校・中学校・高等学校 （養護教諭）	5	0.4%	0.2%	0.4%	0.4%	—	4.3%	—
大学	11	0.8%	1.1%	0.6%	0.8%	1.3%	—	—
短期大学（専攻科含む）	6	0.4%	—	0.4%	1.2%	—	—	1.9%
高等学校衛生看護科 （専攻科含む）	6	0.4%	0.2%	0.7%	0.4%	—	—	—
准看護婦養成所	3	0.2%	—	0.4%	0.4%	—	—	—
専修・各種学校	11	0.8%	0.2%	1.5%	0.4%	—	4.3%	—
その他	58	4.2%	2.5%	4.1%	4.4%	8.8%	13.0%	7.5%
無回答	8	0.6%	0.5%	0.4%	0.4%	—	—	5.7%

（2）雇用形態（常勤、非常勤）

雇用形態について見ると、「常勤」が53.2%、「非常勤」が42.2%、「臨時」が3.7%となっている。

年齢別に見ると、年齢が高くなるに従って、「非常勤」、「臨時」の割合が高くなっていく。特に、60歳以上では、「臨時」が21.7%と高くなっている。

問3 雇用形態（年齢別）



（3）勤務形態

勤務形態について見ると、「交代制」が32.2%で最も回答割合が高く、以下「パート（日時限定）」が33.0%、「日勤」が30.7%となっている。

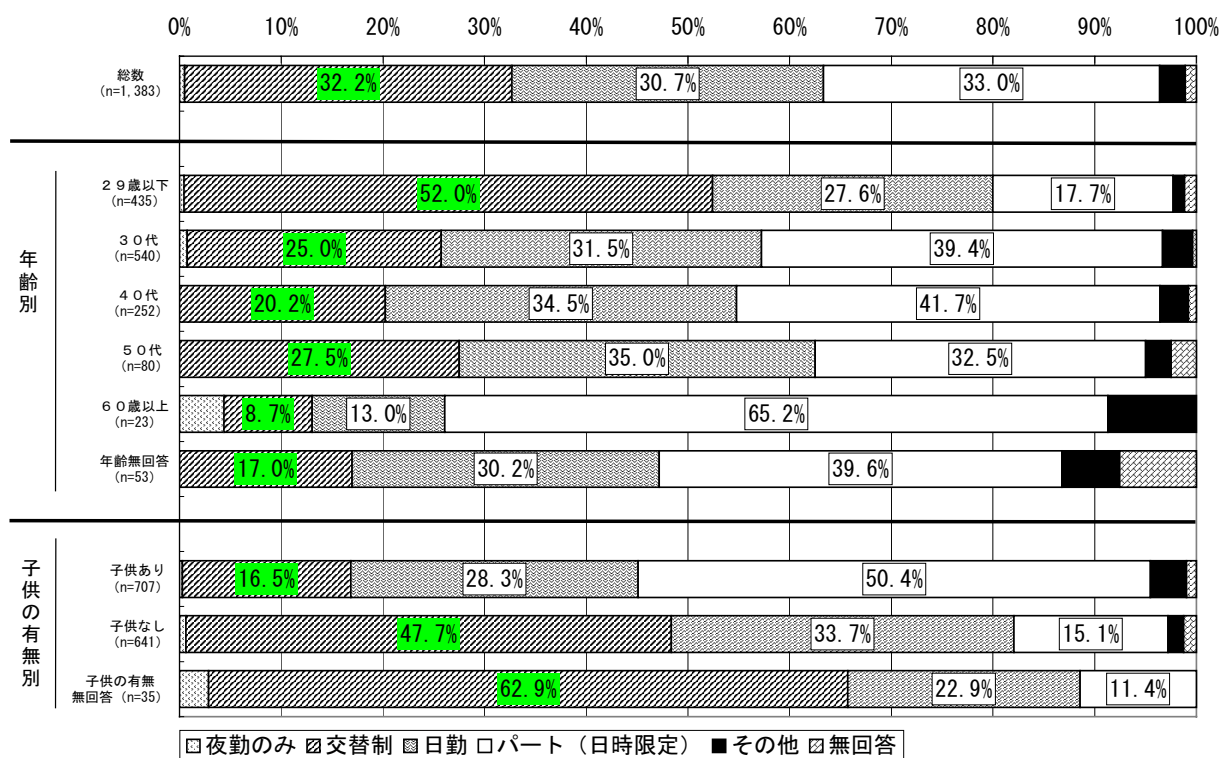
年齢別に見ると、20歳代では「交代制」（52.0%）、「日勤のみ」（27.8%）で約8割を占めている。30歳代以上では「交代制」が半減する一方、「パート（日時限定）」の回答割合が高い。

子供の有無別では、「子供あり」の場合は「パート（日時限定）」が50%を超えている。

問3 勤務形態

	調査数	交代制	日勤	夜勤のみ	パート （日時 限定）	その他	無回答
就業者	1,383	445	424	7	457	35	15
	100.0%	32.2%	30.7%	0.5%	33.0%	2.5%	1.1%

問3 勤務形態（年齢別、子供の有無別）



（4）業務上使用している看護職資格

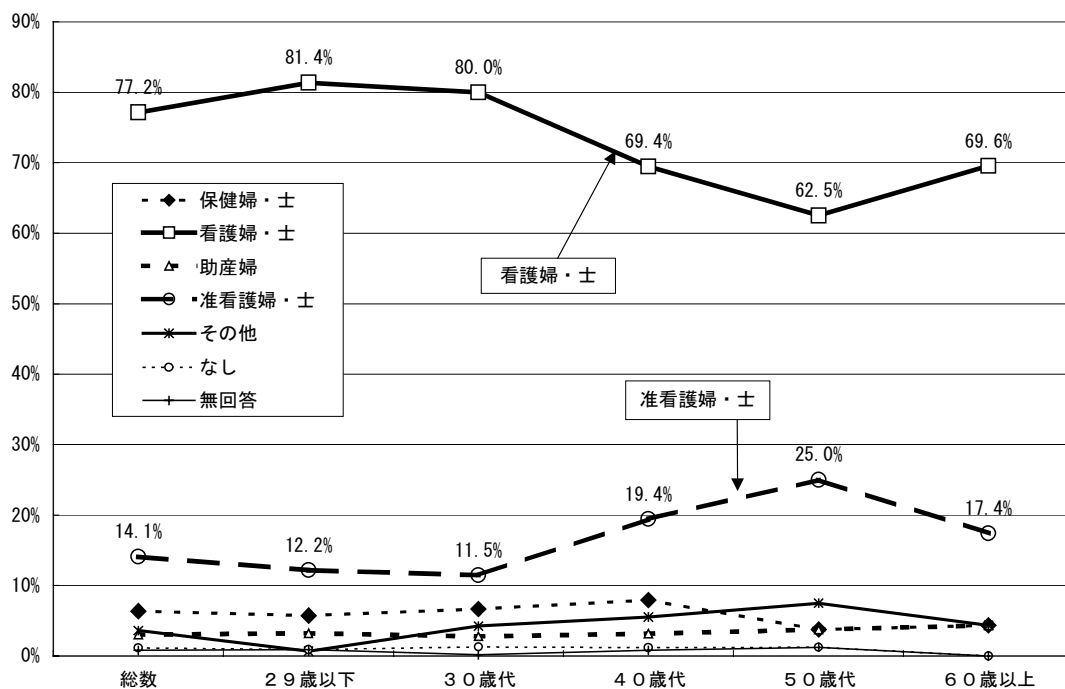
業務上使用している看護職資格について見ると、「看護婦・士」が77.2%で最も回答割合が高く、以下「准看護婦・士」（14.1%）、「保健婦・士」（6.4%）、「助産婦」（3.0%）となっている。

年齢別には、年齢が高くなるにつれて、「看護婦・士」の割合が低くなり、反対に「准看護婦・士」の割合が高くなる傾向となっている。

問3 業務上使用している看護職資格（複数回答）

	調査数	保健婦・士	看護婦・士	助産婦	准看護婦・士	その他	なし	無回答
就業者	1,383	88	1,067	42	195	50	16	11
	100.0%	6.4%	77.2%	3.0%	14.1%	3.6%	1.2%	0.8%
29歳以下	435	5.7%	81.4%	3.2%	12.2%	0.7%	0.9%	0.9%
30歳代	540	6.7%	80.0%	2.8%	11.5%	4.3%	1.3%	0.2%
40歳代	252	7.9%	69.4%	3.2%	19.4%	5.6%	1.2%	0.8%
50歳代	80	3.8%	62.5%	3.8%	25.0%	7.5%	1.3%	1.3%
60歳以上	23	4.3%	69.6%	4.3%	17.4%	4.3%	—	—
無回答	53	5.7%	75.5%	1.9%	13.2%	5.7%	1.9%	5.7%

問3 業務上使用している看護職資格（複数回答）（n=1,383）

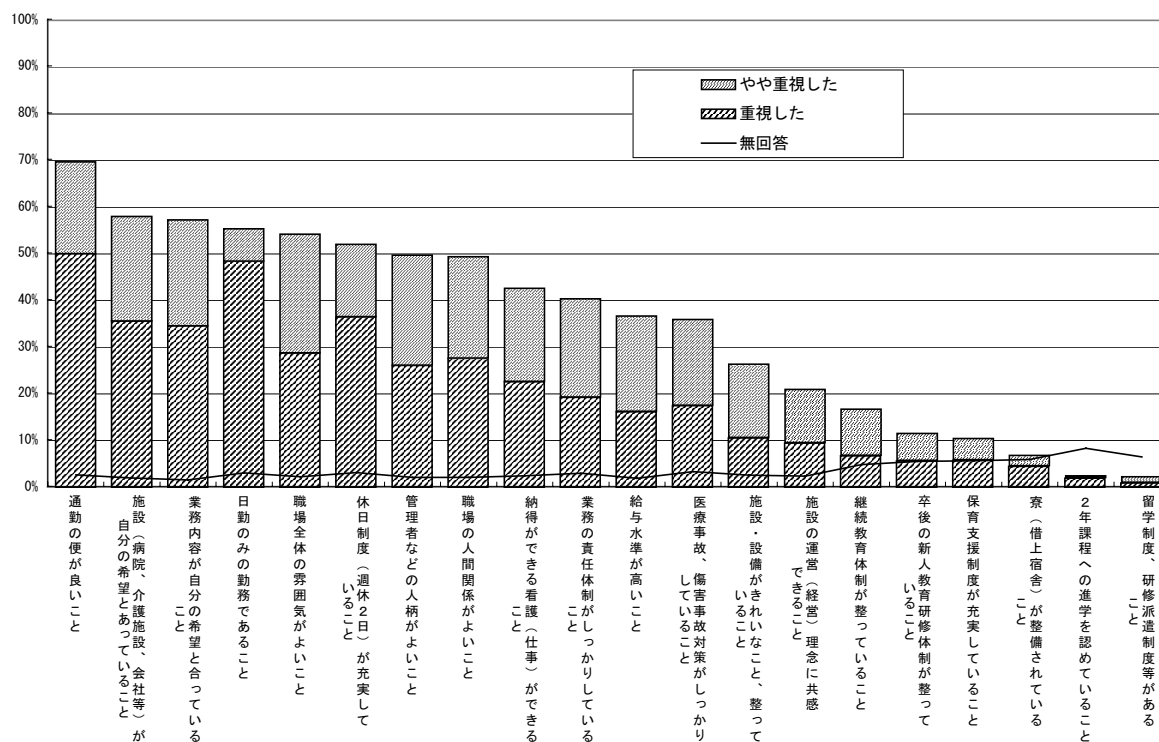


2. 現在就業している施設を選んだ理由

（1）全施設

現在就業している施設を選んだ理由について見ると、「重視した」・「やや重視した」については、「通勤の便が良いこと」「施設（病院、介護施設、会社等）が自分の希望とあっていること」「業務内容が自分の希望と合っていること」の割合が高く、それぞれ69.7%、58.0%、57.3%となっている。

問5（1）現在就業している施設を選んだ理由・重視した度合い（n=1,383）



（2）施設種類別、年齢別

現在就業している施設種類別に、就業した際に「重視した」及び「やや重視した」ことの傾向を見たところでは、日勤のみの施設と、夜勤がある施設で、「日勤のみの勤務であること」を重視した回答割合に差が見られる。会社・事業所、在宅系介護、保健所・保健センター、教育関係機関、訪問看護ステーション、診療所では、「日勤のみの勤務であること」を重視した割合が全施設平均よりも高くなっており、反対に、病院では「日勤のみの勤務であること」を重視した割合が平均よりも低くなっている。一般病院（200床以上）の就業者は、教育、事故対策、責任体制や寮を重視していた。訪問看護ステーションは、一方、職場環境や納得できる仕事ができること等が重視していた。

年齢別には、29歳以下は「日勤のみの勤務であること」を重視した割合が低く、「寮（借上宿舎）が整備されていること」「継続教育体制」「新人教育体制」を重視した割合が全年齢平均よりも高くなっている。「給与水準が高いこと」を重視する割合は、29歳以下では重視した割合が高くなっているが、高年齢層になるにつれて低くなっている。

30歳代、40歳代は、「日勤のみの勤務であること」を希望する割合が高くなっている。

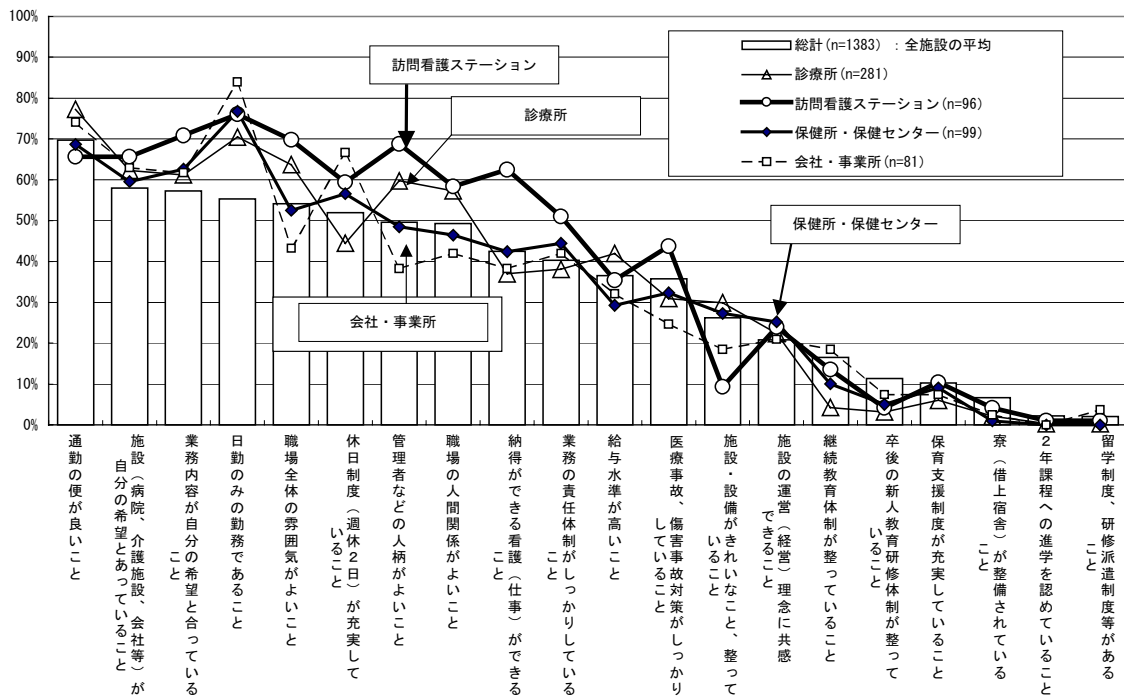
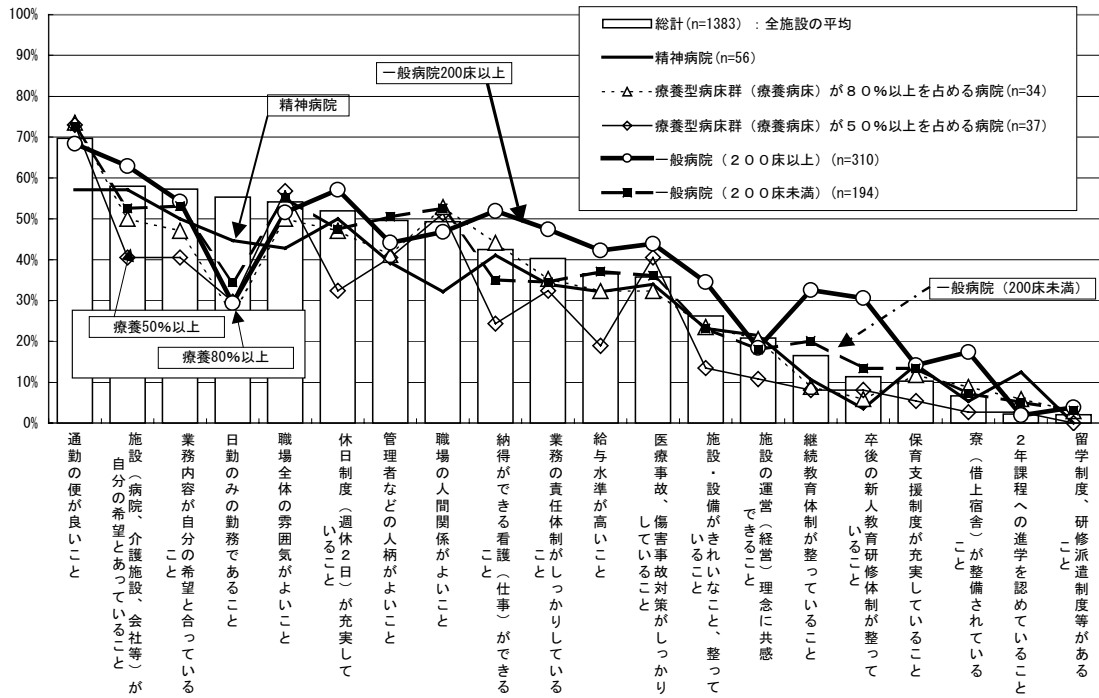
50歳代では「給与水準が高いこと」を重視した割合が平均よりも低く、一方「医療事故対策、障害事故対策がしっかりしていること」を重視した割合が高くなっている。

60歳代以上では、「職場の運営（経営）理念に共感できること」、「納得できる看護（仕事）ができること」を重視した回答割合が全年齢平均よりも高く、「給与水準」、「職場の雰囲気」、「休日制度」、「管理者の人柄」等を重視する割合が低くなっている。

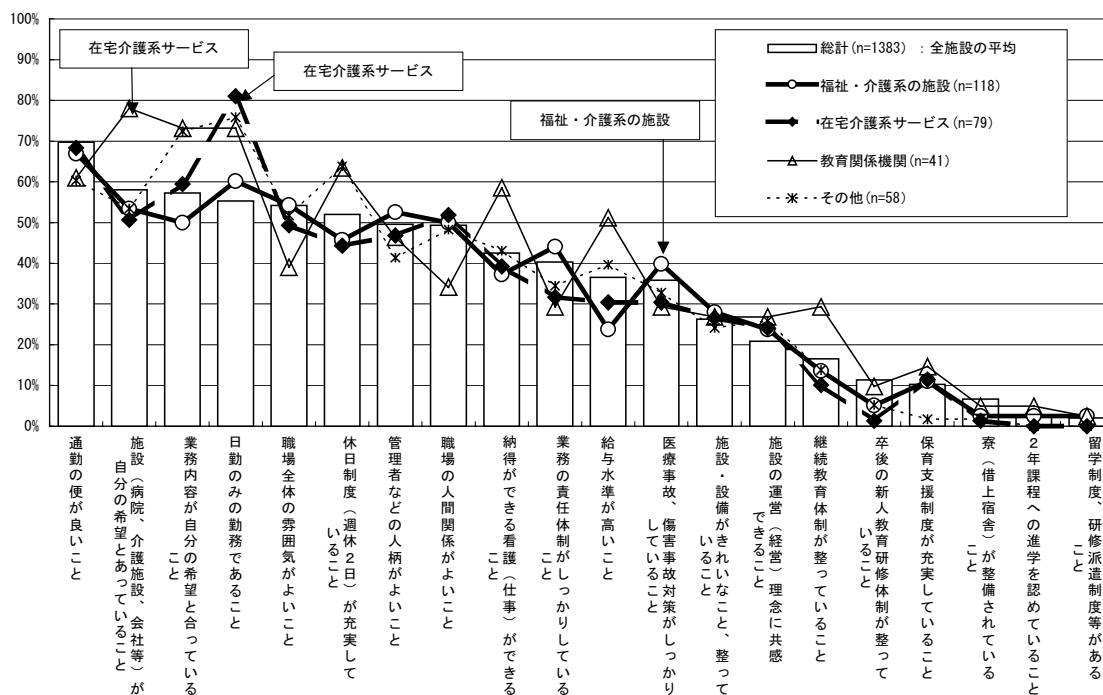
問5（1）現在就業している施設を選んだ理由・重視した度合い

	調査数	重視した	やや重視した	どちらともいえない	あまり重視しなかった	重視しなかった	無回答	平均
施設（病院、介護施設、会社等）が自分の希望とあっていること	1,383	492	310	344	122	90	25	3.73
	100.0%	35.6%	22.4%	24.9%	8.8%	6.5%	1.8%	
業務内容が自分の希望と合っていること	1,383	478	314	349	131	92	19	3.7
	100.0%	34.6%	22.7%	25.2%	9.5%	6.7%	1.4%	
納得ができる看護（仕事）ができること	1,383	313	275	435	191	138	31	3.32
	100.0%	22.6%	19.9%	31.5%	13.8%	10.0%	2.2%	
施設の運営（経営）理念に共感できること	1,383	131	157	464	292	309	30	2.64
	100.0%	9.5%	11.4%	33.6%	21.1%	22.3%	2.2%	
施設・設備がきれいなこと、整っていること	1,383	146	217	464	253	270	33	2.79
	100.0%	10.6%	15.7%	33.6%	18.3%	19.5%	2.4%	
給与水準が高いこと	1,383	224	282	449	212	192	24	3.1
	100.0%	16.2%	20.4%	32.5%	15.3%	13.9%	1.7%	
保育支援制度が充実していること	1,383	80	62	150	146	869	76	1.73
	100.0%	5.8%	4.5%	10.8%	10.6%	62.8%	5.5%	
寮（借上宿舎）が整備されていること	1,383	61	31	70	74	1067	80	1.42
	100.0%	4.4%	2.2%	5.1%	5.4%	77.2%	5.8%	
休日制度（週休2日）が充実していること	1,383	505	214	242	96	285	41	3.42
	100.0%	36.5%	15.5%	17.5%	6.9%	20.6%	3.0%	
日勤のみの勤務であること	1,383	669	96	121	56	401	40	3.43
	100.0%	48.4%	6.9%	8.7%	4.0%	29.0%	2.9%	
通勤の便が良いこと	1,383	692	272	204	76	105	34	4.02
	100.0%	50.0%	19.7%	14.8%	5.5%	7.6%	2.5%	
継続教育体制が整っていること	1,383	93	136	305	216	569	64	2.22
	100.0%	6.7%	9.8%	22.1%	15.6%	41.1%	4.6%	
卒後の新人教育研修体制が整っていること	1,383	78	79	266	200	686	74	1.98
	100.0%	5.6%	5.7%	19.2%	14.5%	49.6%	5.4%	
留学制度、研修派遣制度等があること	1,383	12	16	155	163	950	87	1.44
	100.0%	0.9%	1.2%	11.2%	11.8%	68.7%	6.3%	
2年課程への進学を認めていること	1,383	27	4	105	118	1016	113	1.35
	100.0%	2.0%	0.3%	7.6%	8.5%	73.5%	8.2%	
職場の人間関係がよいこと	1,383	382	300	426	103	145	27	3.49
	100.0%	27.6%	21.7%	30.8%	7.4%	10.5%	2.0%	
管理者などの人柄がよいこと	1,383	361	325	421	105	144	27	3.48
	100.0%	26.1%	23.5%	30.4%	7.6%	10.4%	2.0%	
職場全体の雰囲気が良いこと	1,383	398	351	391	88	126	29	3.6
	100.0%	28.8%	25.4%	28.3%	6.4%	9.1%	2.1%	
業務の責任体制がしっかりしていること	1,383	266	291	467	155	165	39	3.25
	100.0%	19.2%	21.0%	33.8%	11.2%	11.9%	2.8%	
医療事故、傷害事故対策がしっかりしていること	1,383	242	253	469	173	203	43	3.12
	100.0%	17.5%	18.3%	33.9%	12.5%	14.7%	3.1%	

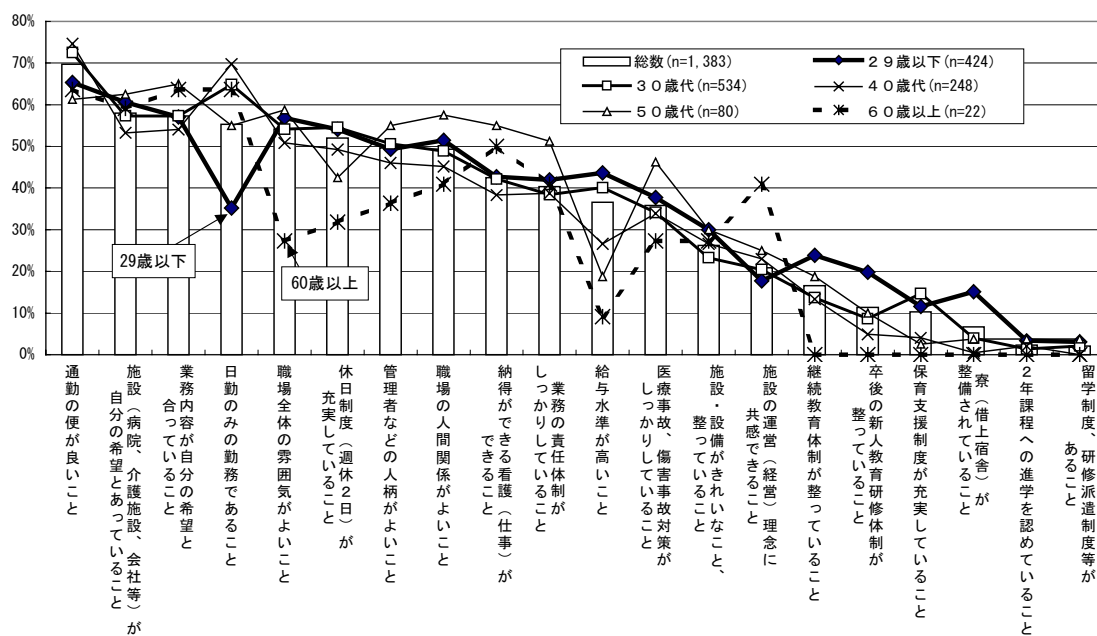
問5（1）現在就業している施設を選んだ理由・重視した度合い（施設種類別）
 ＜数値は、「重視する」と「やや重視する」の合計＞



問5（1）現在就業している施設を選んだ理由・重視した度合い（施設種類別）（続き）
 ＜数値は、「重視する」と「やや重視する」の合計＞



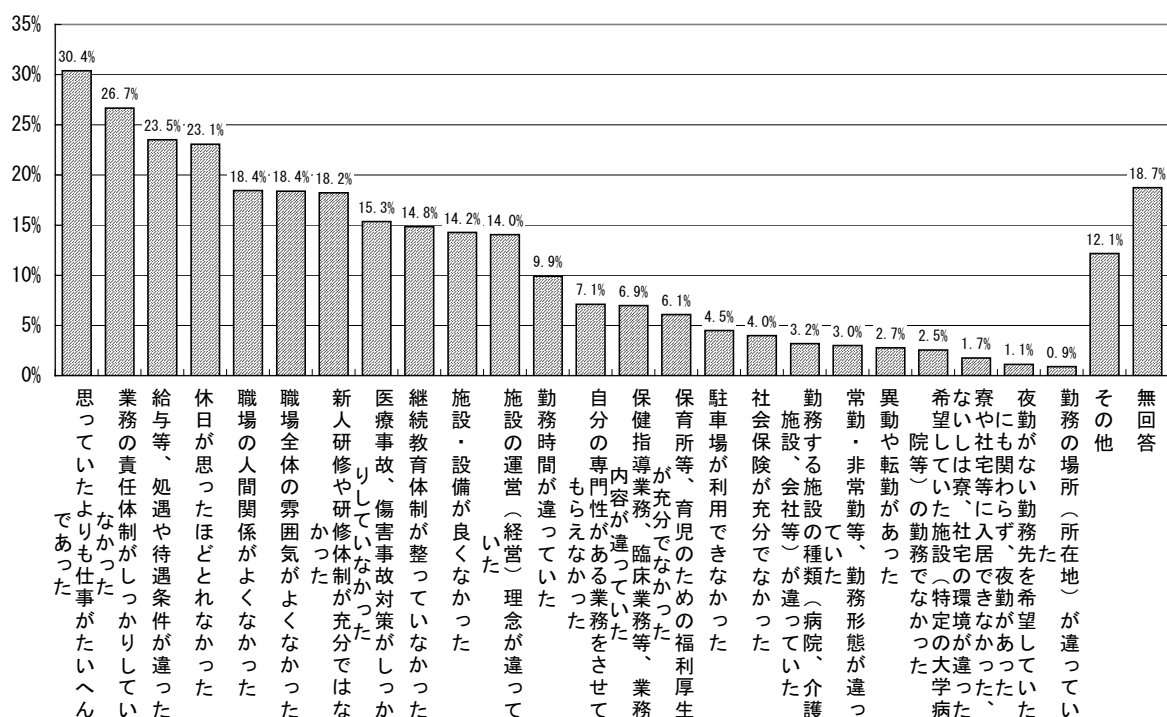
問5（1）現在就業している施設を選んだ理由・重視した度合い（年齢別）
 ＜数値は、「重視する」と「やや重視する」の合計＞



3. 就職決定時の就業条件との違い

就職決定時と就業後の就業条件の違いについて見ると、「思っていたよりも仕事がいへんであった」が30.4%と最も回答割合が高い。以下「業務の責任体制がしっかりしていなかった」（26.7%）、「給与等、処遇や待遇条件が違った」（23.5%）、「休日が思ったほどとれなかった」（23.1%）、等の雇用条件や、「職場の人間関係がよくなかった」（18.4%）及び「職場全体の雰囲気がよくなかった」（18.4%）等、職場の環境に関する条件が違ったとの回答割合が高くなっている。

問6 就職決定時と就業後の就業条件の違い（複数回答）（n=1,383）



第2部 求職者（看護職の求職のためのアンケート調査）

問6 就職決定時と就業後の就業条件の違い（複数回答）

	総数		精神病院	結核・感染症病床の病院	療養型病床群（療養病床）が80%以上	療養型病床群（療養病床）が50%以上	一般病院（200床以上）	一般病院（200床未満）	診療所	福祉・介護系の施設	訪問看護ステーション	在宅系介護	保健所・保健センター	会社・事業所	教育関係機関	その他	無回答
調査数	1,383	100.0%	56 100.0%	5 100.0%	34 100.0%	37 100.0%	310 100.0%	194 100.0%	281 100.0%	118 100.0%	96 100.0%	79 100.0%	99 100.0%	81 100.0%	41 100.0%	58 100.0%	8 100.0%
思っていたよりも仕事がいへんであった	420	30.4%	12.5%	-	23.5%	40.5%	43.2%	30.4%	24.9%	40.7%	26.0%	31.6%	14.1%	27.2%	34.1%	29.3%	12.5%
業務の責任体制がしっくりしていなかった	369	26.7%	42.9%	60.0%	35.3%	43.2%	19.4%	41.8%	24.9%	35.6%	24.0%	27.8%	7.1%	23.5%	9.8%	20.7%	12.5%
給与等、処遇や待遇条件が違った	325	23.5%	23.2%	40.0%	29.4%	35.1%	22.9%	28.4%	26.7%	24.6%	21.9%	27.8%	9.1%	19.8%	24.4%	15.5%	-
休日が思ったほどとれなかった	319	23.1%	10.7%	20.0%	17.6%	27.0%	34.5%	31.4%	20.3%	28.0%	22.9%	21.5%	1.0%	7.4%	14.6%	13.8%	25.0%
無回答	259	18.7%	30.4%	-	8.8%	8.1%	14.8%	13.4%	19.9%	10.2%	18.8%	13.9%	38.4%	28.4%	22.0%	22.4%	50.0%
職場の人間関係がよくなかった	255	18.4%	26.8%	40.0%	29.4%	13.5%	19.4%	21.6%	20.3%	16.1%	21.9%	12.7%	10.1%	14.8%	9.8%	19.0%	12.5%
職場全体の雰囲気が悪くなった	254	18.4%	25.0%	20.0%	32.4%	21.6%	20.0%	25.8%	16.0%	18.6%	16.7%	16.5%	8.1%	16.0%	12.2%	10.3%	12.5%
新人研修や研修体制が充分ではなかった	252	18.2%	30.4%	20.0%	35.3%	35.1%	16.8%	30.4%	11.0%	17.8%	22.9%	19.0%	9.1%	11.1%	12.2%	6.9%	12.5%
医療事故、障害事故対策がしっかりしていなかった	212	15.3%	28.6%	20.0%	20.6%	27.0%	9.4%	32.5%	13.9%	20.3%	16.7%	11.4%	3.0%	8.6%	2.4%	6.9%	12.5%
継続教育体制が整っていなかった	205	14.8%	23.2%	20.0%	23.5%	35.1%	16.5%	27.8%	8.2%	12.7%	15.6%	12.7%	7.1%	6.2%	2.4%	5.2%	12.5%
施設・設備が良くなかった	197	14.2%	23.2%	20.0%	35.3%	35.1%	18.1%	23.7%	9.3%	13.6%	12.5%	10.1%	1.0%	6.2%	4.9%	5.2%	-
施設の運営（経営）理念が違っていった	194	14.0%	21.4%	20.0%	29.4%	21.6%	11.6%	17.5%	15.7%	18.6%	13.5%	17.7%	2.0%	12.3%	7.3%	6.9%	-
その他	168	12.1%	3.6%	20.0%	17.6%	10.8%	9.0%	16.0%	9.6%	18.6%	11.5%	16.5%	15.2%	11.1%	7.3%	15.5%	12.5%
勤務時間が違っていった	137	9.9%	-	-	8.8%	10.8%	8.7%	10.8%	13.5%	8.5%	11.5%	15.2%	9.1%	4.9%	7.3%	10.3%	12.5%
自分の専門性がある業務をさせてもらえなかった	98	7.1%	7.1%	-	11.8%	5.4%	6.5%	7.2%	6.0%	8.5%	2.1%	11.4%	7.1%	7.4%	14.6%	5.2%	-
保健指導業務、臨床業務等、業務内容が違っていった	96	6.9%	8.9%	-	11.8%	16.2%	6.1%	9.8%	6.4%	10.2%	4.2%	7.6%	7.1%	7.4%	2.4%	3.4%	-
保育所等、育児のための福利厚生が充分でなかった	84	6.1%	5.4%	-	8.8%	10.8%	8.1%	7.7%	6.8%	5.9%	4.2%	5.1%	1.0%	1.2%	2.4%	5.2%	-
駐車場が利用できなかった	62	4.5%	1.8%	-	2.9%	8.1%	7.4%	9.3%	2.8%	0.8%	2.1%	2.5%	3.0%	1.2%	-	5.2%	-
社会保険が充分でなかった	55	4.0%	1.8%	20.0%	2.9%	2.7%	1.6%	2.1%	9.3%	2.5%	5.2%	2.5%	5.1%	6.2%	4.9%	1.7%	-
勤務する施設の種類（病院、介護施設、会社等）が違っていった	44	3.2%	7.1%	20.0%	11.8%	10.8%	2.9%	2.6%	2.1%	5.9%	4.2%	6.3%	4.0%	1.2%	2.4%	-	-
常勤・非常勤等、勤務形態が違っていった	41	3.0%	1.8%	-	-	-	2.3%	0.5%	4.6%	4.2%	2.1%	8.9%	3.0%	7.4%	-	1.7%	-
異動や転勤があった	38	2.7%	-	-	11.8%	8.1%	4.5%	3.1%	1.1%	4.2%	4.2%	2.5%	1.0%	3.7%	-	-	-
希望していた施設（特定の大学病院等）の勤務でなかった	35	2.5%	7.1%	-	8.8%	8.1%	3.9%	1.5%	2.1%	0.8%	3.1%	2.5%	2.0%	1.2%	-	-	-
寮や社宅等に入居できなかった、ないしは寮、社宅の環境が違った	24	1.7%	-	-	-	-	4.8%	1.5%	1.1%	0.8%	1.0%	1.3%	-	-	-	-	-
夜勤がない勤務先を希望していたにも関わらず、夜勤があった	15	1.1%	3.6%	-	5.9%	-	1.0%	1.5%	1.8%	-	-	-	-	1.2%	-	-	-
勤務の場所（所在地）が違っていった	12	0.9%	-	-	2.9%	-	1.0%	0.5%	-	0.8%	2.1%	2.5%	2.0%	2.5%	-	-	-

Ⅲ. 就職活動状況や就職意向について（未就業者のみ）

1. 看護職としての就業意向について

（1）就職意向の有無、就業までの期間

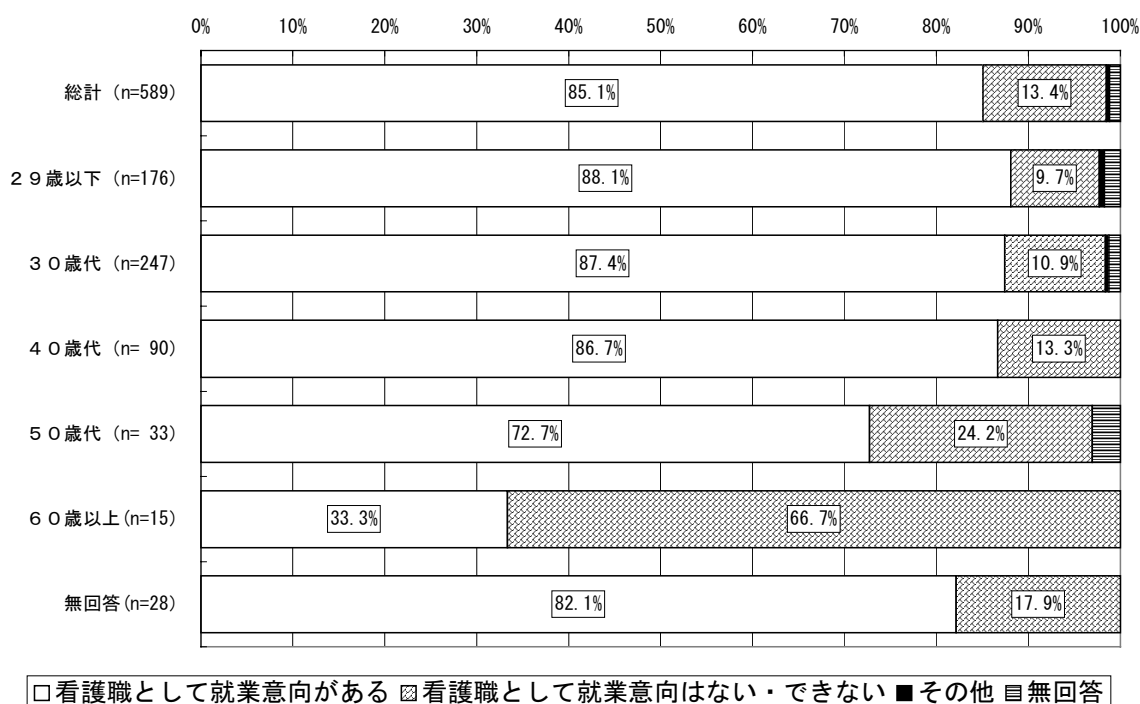
看護職としての就職意向について見ると、「看護職として就業意向がある」が85.1%と就職意向が高い一方で、「看護職として就業意向はない・できない」との回答が13.4%となっている。

年齢別には、50歳代になると、「看護職として就業意向はない・できない」が24.2%と増加し、60歳以上では66.7%が「看護職として就業意向はない・できない」となっている。

問9（1）看護職としての就業意向の有無

	調査数	看護職として 就業意向がある	看護職として就業意向 はない・できない	その他	無回答
総計	589	501	79	2	7
	100.0%	85.1%	13.4%	0.3%	1.2%
29歳以下	176	155	17	1	3
	100.0%	88.1%	9.7%	0.6%	1.7%
30歳代	247	216	27	1	3
	100.0%	87.4%	10.9%	0.4%	1.2%
40歳代	90	78	12	—	—
	100.0%	86.7%	13.3%		
50歳代	33	24	8	—	1
	100.0%	72.7%	24.2%		3.0%
60歳以上	15	5	10	—	—
	100.0%	33.3%	66.7%		
無回答	28	23	5	—	—
	100.0%	82.1%	17.9%		

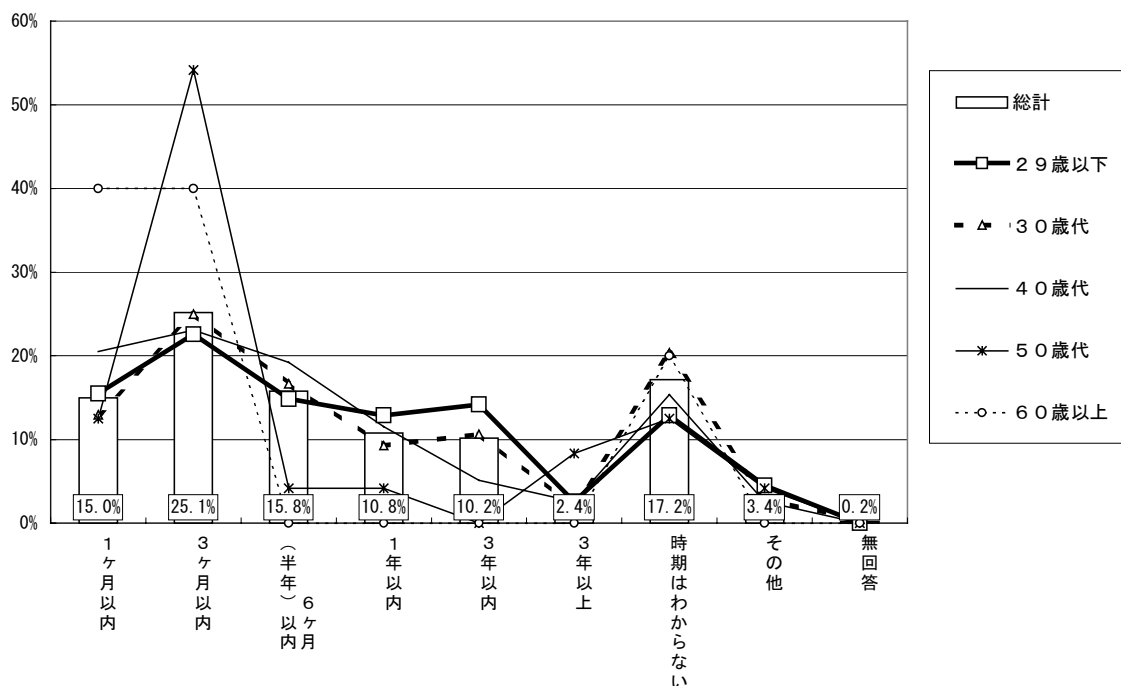
問9（1）看護職としての就業意向の有無（年齢別）



看護職としての就職予定時期について見ると、「3ヶ月以内」が25.1%と最も多く、以下「時期はわからない」（17.2%）、「6ヶ月（半年）以内」（15.8%）、「1ヶ月以内」（15.0%）、「1年以内」（10.8%）、となっている。

年齢別には、40歳代までは、「1年以内」以上の比較的長期間の割合が高くなっている。一方、50歳代以上は「3ヶ月以内」の割合が高くなっている。

問9（1）看護職としての就職予定時期年齢別（年齢別）



問9（1）看護職としての就職予定時期（年齢別）

	未就業者		29歳以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	無回答
調査数	501	100.0%	155	216	78	24	5	23
1ヶ月以内	75	15.0%	15.5%	13.0%	20.5%	12.5%	40.0%	8.7%
3ヶ月以内	126	25.1%	22.6%	25.0%	23.1%	54.2%	40.0%	17.4%
6ヶ月（半年）以内	79	15.8%	14.8%	16.7%	19.2%	4.2%	-	17.4%
1年以内	54	10.8%	12.9%	9.3%	11.5%	4.2%	-	17.4%
3年以内	51	10.2%	14.2%	10.6%	5.1%	-	-	8.7%
3年以上	12	2.4%	2.6%	1.9%	2.6%	8.3%	-	-
時期はわからない	86	17.2%	12.9%	20.4%	15.4%	12.5%	20.0%	26.1%
その他	17	3.4%	4.5%	2.8%	2.6%	4.2%	-	4.3%
無回答	1	0.2%	-	0.5%	-	-	-	-

（2）就業意向はない・できない理由

看護職としての就職意向はない・できない人の内訳について見ると、「就業ができない」が50.6%、「就業意向がない」（26.6%）、「看護職以外で就業意向がある」（11.4%）となっている。

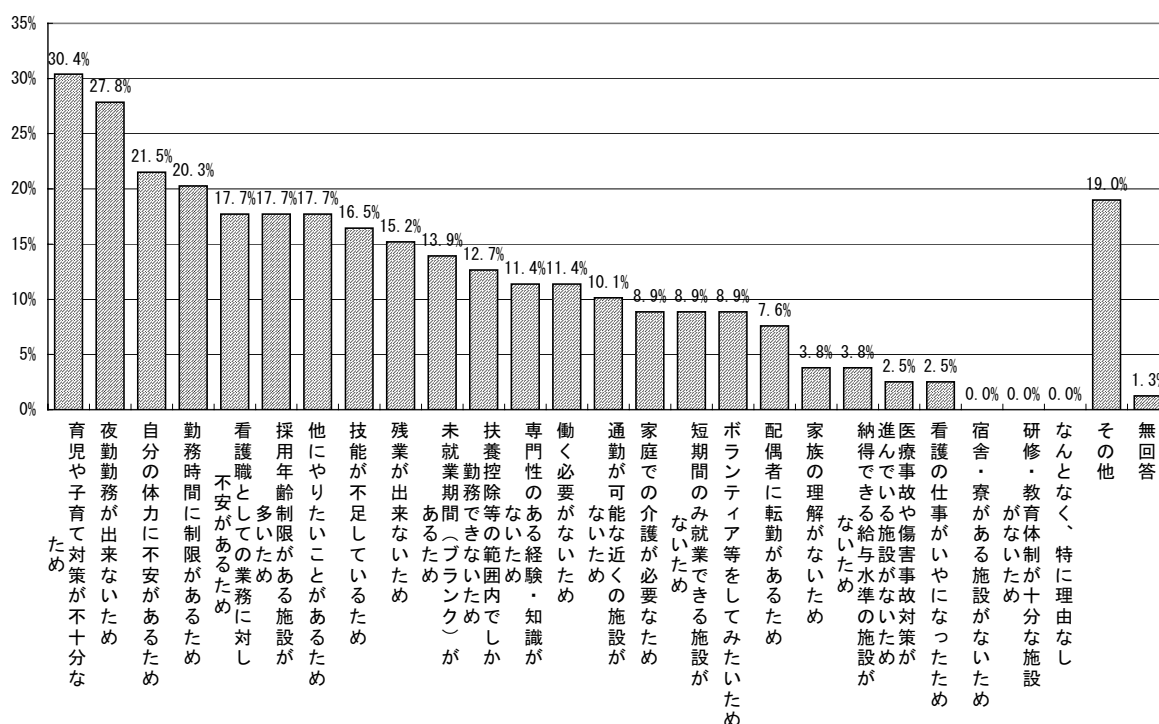
看護職としての就業意向はない・できない理由について見ると、「育児や子育て対策が不十分なため」が30.4%と最も回答割合が高い。以下「夜勤勤務が出来ないため」（27.8%）、「自分の体力に不安があるため」（21.5%）、「勤務時間に制限があるため」（20.3%）、「看護職としての業務に対し不安があるため」（17.7%）、「採用年齢制限がある施設が多いため」（17.7%）と、勤務時間や体力、採用年齢制限等がその理由としてあがっている。

他に何かしてみたい等の理由としては、「他にやりたいことがあるため」（17.7%）、「ボランティアをしてみたいため」（8.9%）等の回答割合となっている。

問9（1）2 就業意向はない・できない人の内訳

	調査数	就業ができない	就業意向がない	看護職以外で就業意向がある	その他	無回答
未就業者	79	40	21	9	5	4
	100.0%	50.6%	26.6%	11.4%	6.3%	5.1%

問9（2）就業意向はない・できない理由（複数回答）（n=79）



問9（2）就業意向はない・できない理由

	未就業者		29歳以下		30歳代		40歳代		50歳代		60歳以上		無回答	
調査数	79	100.0%	17	100.0%	27	100.0%	12	100.0%	8	100.0%	10	100.0%	5	100.0%
家庭での介護が必要なため	7	8.9%	-	-	1	3.7%	-	-	2	25.0%	3	30.0%	1	20.0%
育児や子育て対策が不十分なため	24	30.4%	8	47.1%	13	48.1%	3	25.0%	-	-	-	-	-	-
家族の理解がないため	3	3.8%	2	11.8%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	20.0%
配偶者に転勤があるため	6	7.6%	2	11.8%	2	7.4%	1	8.3%	1	12.5%	-	-	-	-
夜勤勤務が出来ないため	22	27.8%	6	35.3%	7	25.9%	4	33.3%	3	37.5%	1	10.0%	1	20.0%
勤務時間に制限があるため	16	20.3%	4	23.5%	6	22.2%	3	25.0%	1	12.5%	1	10.0%	1	20.0%
残業が出来ないため	12	15.2%	5	29.4%	4	14.8%	1	8.3%	1	12.5%	-	-	1	20.0%
扶養控除等の範囲内でしか勤務できないため	10	12.7%	2	11.8%	6	22.2%	2	16.7%	-	-	-	-	-	-
納得できる給与水準の施設がないため	3	3.8%	1	5.9%	-	-	1	8.3%	-	-	-	-	1	20.0%
通勤が可能な近くの施設がないため	8	10.1%	1	5.9%	1	3.7%	3	25.0%	2	25.0%	-	-	1	20.0%
宿舎・寮がある施設がないため	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研修・教育体制が十分な施設がないため	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
自分の体力に不安があるため	17	21.5%	1	5.9%	2	7.4%	5	41.7%	5	62.5%	4	40.0%	-	-
短期間のみ就業できる施設がないため	7	8.9%	1	5.9%	1	3.7%	3	25.0%	2	25.0%	-	-	-	-
未就業期間（ブランク）があるため	11	13.9%	2	11.8%	2	7.4%	3	25.0%	3	37.5%	1	10.0%	-	-
看護職としての業務に対し不安があるため	14	17.7%	3	17.6%	5	18.5%	2	16.7%	2	25.0%	2	20.0%	-	-
技能が不足しているため	13	16.5%	3	17.6%	5	18.5%	2	16.7%	2	25.0%	1	10.0%	-	-
専門性のある経験・知識がないため	9	11.4%	3	17.6%	2	7.4%	1	8.3%	-	-	2	20.0%	1	20.0%
採用年齢制限がある施設が多いため	14	17.7%	1	5.9%	1	3.7%	3	25.0%	4	50.0%	3	30.0%	2	40.0%
医療事故や傷害事故対策が進んでいる施設がないため	2	2.5%	1	5.9%	1	3.7%	-	-	-	-	-	-	-	-
ボランティア等をしてみたいため	7	8.9%	-	-	-	-	2	16.7%	1	12.5%	4	40.0%	-	-
他にやりたいことがあるため	14	17.7%	3	17.6%	4	14.8%	1	8.3%	1	12.5%	4	40.0%	1	20.0%
働く必要がないため	9	11.4%	1	5.9%	1	3.7%	-	-	3	37.5%	4	40.0%	-	-
看護の仕事がいやになったため	2	2.5%	1	5.9%	-	-	-	-	1	12.5%	-	-	-	-
なんとなく、特に理由なし	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	15	19.0%	5	29.4%	4	14.8%	3	25.0%	-	-	1	10.0%	2	40.0%
無回答	1	1.3%	-	-	-	-	1	8.3%	-	-	-	-	-	-

2. 1年間の就職活動状況について

(1) 1年間における就職活動状況

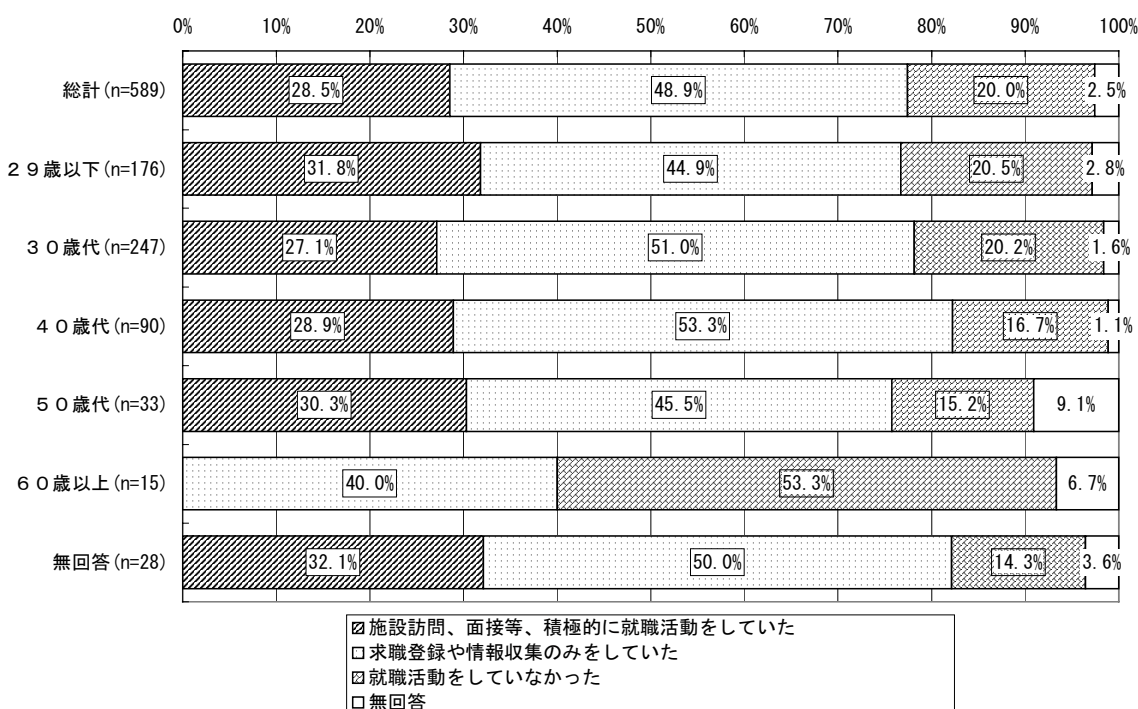
未就業者の1年間の就職活動について見ると、「施設訪問、面接等、積極的に就職活動をしていた」は28.5%のみと約3割で、「求職登録や情報収集のみをしていた」が48.9%、「就職活動をしていなかった」が20.0%と約7割となっている。

年齢別では、60歳以上で、就職活動をしていなかった割合が高いが、その他の年齢では、全年齢とほぼ同様の傾向となっている。

問8(1) 1年間の就職活動状況

	調査数	施設訪問、面接等、積極的に就職活動をしていた	求職登録や情報収集のみをしていた	就職活動をしていなかった	無回答
未就業者	589	168	288	118	15
	100.0%	28.5%	48.9%	20.0%	2.5%

問8(1) 1年間の就職活動状況（年齢別）

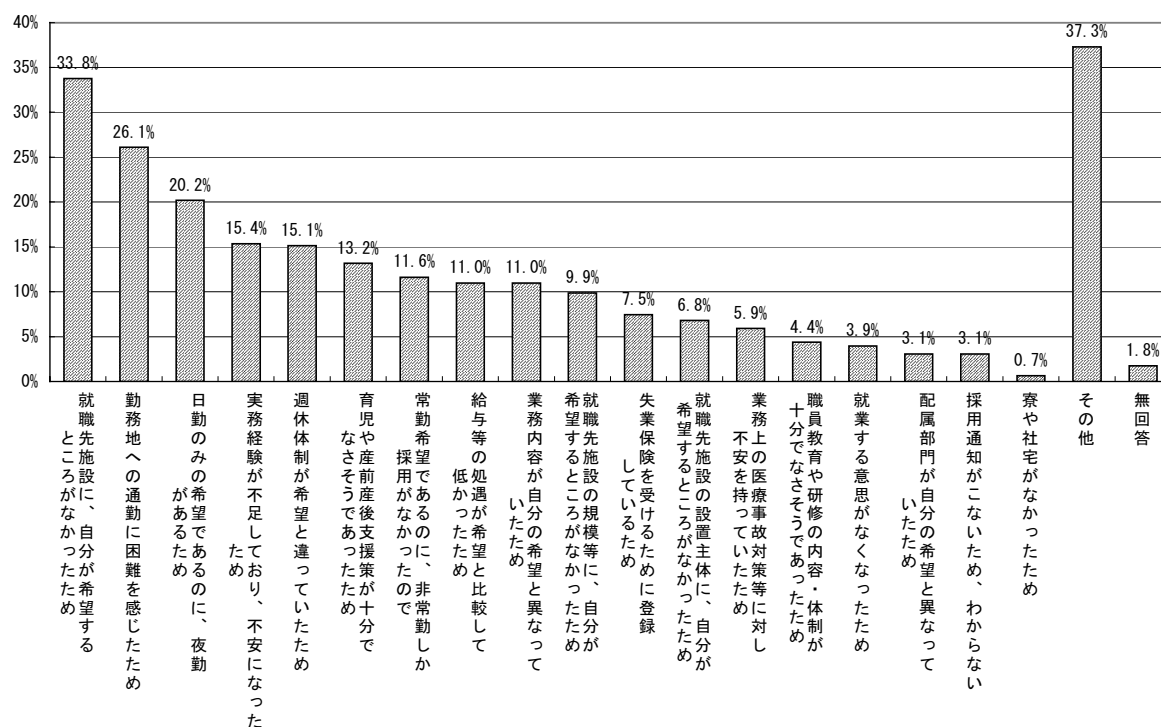


（２）就職しなかった、採用とならなかった理由

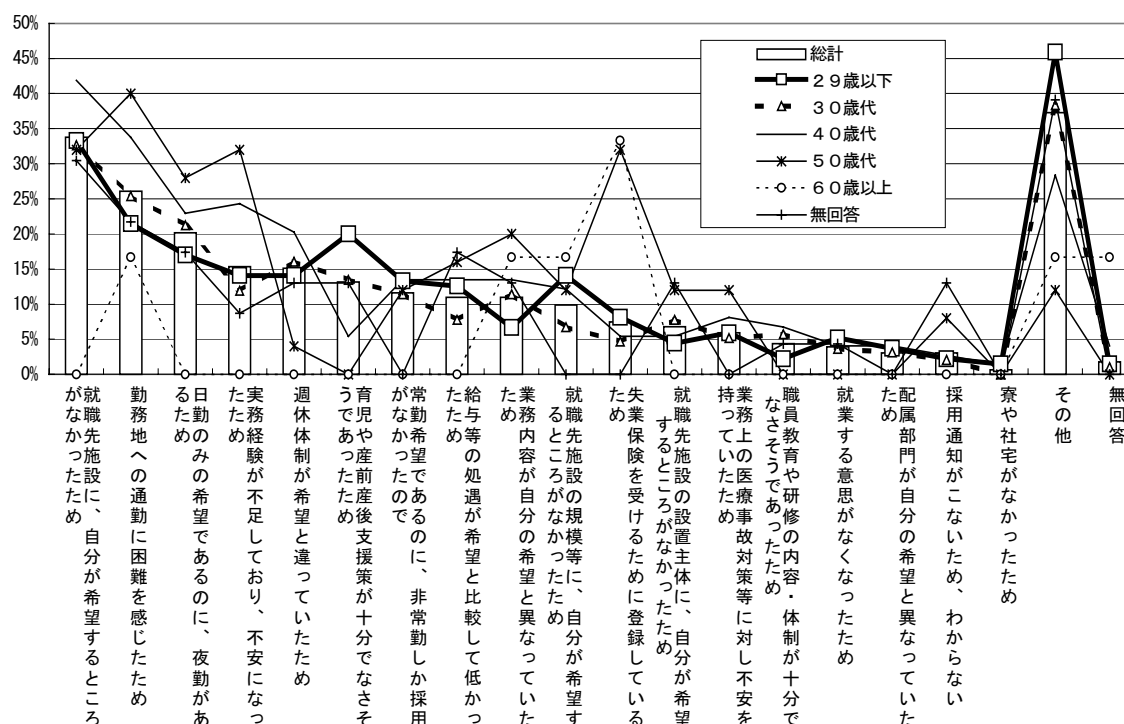
就職活動していたにもかかわらず就職していない理由（就職活動をしなかった人を除く）について見ると、「就職先施設（病院、介護施設、会社等）に、自分が希望するところがなかったため」が33.8%と最も回答割合が高く、以下「勤務地への通勤に困難を感じたため」（26.1%）、「日勤のみの希望であるのに、夜勤があるため」（20.2%）、「実務経験が不足しており、不安になったため」（15.4%）、「週休体制が希望と違っていたため」（15.1%）、等となっている。

年齢別に見ると、29歳以下では、「育児や産前産後支援策が十分でなさそうであったため」が20%程度と他の年齢層と比較して高くなっている。40歳代、50歳代では、「勤務地への通勤に困難を感じたため」、「日勤のみの希望であるのに、夜勤があるため」、「実務経験が不足しており、不安になったため」、「業務上の医療事故対策、傷害事故対策等に対し不安を持っていたため」が他の年齢層と比較して高くなっている。50歳代、60歳代では「失業保険を受けるために登録しているため」との理由が高くなっている。

問8（２）就職しなかった理由（複数回答）（n=456）



問 8 (2) 就職しなかった理由 (年齢別)



問8(2)1年間の就職活動状況別・就職しなかった理由(複数回答)

	総数		問 8 (1)			
			施設訪問、面接等、積極的に就職活動をしていた	求職登録や情報収集のみをしていた		
調査数	456	100.0%	168	100.0%	288	100.0%
就職先施設に、自分が希望するところがなかったため	154	33.8%	44	26.2%	110	38.2%
就職先施設の設置主体に、自分が希望するところがなかったため	31	6.8%	8	4.8%	23	8.0%
就職先施設の規模等に、自分が希望するところがなかったため	45	9.9%	11	6.5%	34	11.8%
給与等の処遇が希望と比較して低かったため	50	11.0%	25	14.9%	25	8.7%
勤務地への通勤に困難を感じたため	119	26.1%	40	23.8%	79	27.4%
週休体制が希望と違っていたため	69	15.1%	23	13.7%	46	16.0%
日勤のみの希望であるのに、夜勤があるため	92	20.2%	27	16.1%	65	22.6%
常勤希望であるのに、非常勤しか採用がなかったため	53	11.6%	27	16.1%	26	9.0%
業務内容が自分の希望と異なっていたため	50	11.0%	22	13.1%	28	9.7%
配属部門が自分の希望と異なっていたため	14	3.1%	7	4.2%	7	2.4%
職員教育や研修の内容・体制が十分でなさそうであったため	20	4.4%	12	7.1%	8	2.8%
実務経験が不足しており、不安になったため	70	15.4%	21	12.5%	49	17.0%
育児や産前産後支援策が十分でなさそうであったため	60	13.2%	11	6.5%	49	17.0%
寮や社宅がなかったため	3	0.7%	－	－	3	1.0%
業務上の医療事故対策等に対し不安を持っていたため	27	5.9%	16	9.5%	11	3.8%
就業する意思がなくなったため	18	3.9%	4	2.4%	14	4.9%
失業保険を受けるために登録しているため	34	7.5%	13	7.7%	21	7.3%
採用通知がこないため、わからない	14	3.1%	10	6.0%	4	1.4%
その他	170	37.3%	80	47.6%	90	31.3%
無回答	8	1.8%	1	0.6%	7	2.4%

その他の主たる回答（例）

<施設訪問、面接等、積極的に就職活動をしていた>

子どものケガの介護のため。就職3週間目でやむなく退職。
「若い子どもがいるとよく休まれることが多い。」という理由から採用してもらえなかった。
パート希望で就職したのに常勤の時間帯にされ、子どもの病気などの休みも取れない内容だった
家族の理解を得られなかったため。
介護休暇がなかった。
半年程就職していたが、進学準備のため辞めた。
面接は受けたが、家庭内に問題があり、病院側とまだ具体的な話し合いをしていない。
出産のため、退職したばかり。
結婚して転居したばかりだった。
試験に不合格であったことや、就職活動中に妊娠をしたこと等から、面接をしてもらえなかった。
妊娠し、満員電車に乗って行くのに不安であったため。
体調を崩して、本調子にもどらないため。
年令、経験年数不足で不採用。
採用されたが、不安になった。
いざ就職して見ると、指導者と常に一緒に仕事するわけではないので、一人になり孤独を感じて仕事を続けられなくなった。
都内で内定をいただいたが、県内就職に切り替えたため。
保育施設、保育手当がなかった。すぐに入所できる保育所がなかったため。
一時的に就職したが退職、退職してからは活動していない。
自分の希望の勤務時間が合わなかった。

<求職登録や情報収集のみをしていた>

子どもの病気と自分自身の出産のため、就職が困難になった。
就職して、看護に携わりたい一方で、育児が気になり就業を躊躇している。
子どもを預ける場所がないため、就職先を紹介してもらえない。
育児との両立を考えたとき（2人の子どもを預けたときの支払いと収入を比較し、割りが合わないを感じたため）やはり家庭に重点をおきたいと思い、就職しなかった。
昨年就業希望していましたが、子どもが入院・手術になってしまい、今年も考えている。
子どもの保育園の入園が定員オーバーで決まらないため。
情報収集はしていたが、本当に子どもを預けて働けるのかが不安なため。
10年間のブランクにより就業することに不安があり、リハビリ的に働けるところがないか探している。
希望先がない。特に産業保健・学校保健・短期の情報が多い。
現在も大学院生で時間的制限があり、なかなか条件に合うところが見つからない。
専門学校に通っているため時間が合わない。
家族の希望する、就職するための約束がクリアできない。
現在の就職先を辞めることがなかったこと。
身内の不幸や介護、自身の結婚などが重なり、非常勤での仕事を見つけるのが困難だった。
親が病気で看病しているため。
家族の反対があったため。
残業時間が多すぎるため。
出産のため。意欲があっても再就職はできなかった。
病気になってしまい、療養中だったため。
体力的に自信がない。
就業登録はしたが、まだ一度も連絡がないため。
年齢制限があるため。
夫の転勤が決まったため。
就職先施設の勤務時間が自分の希望と異なっていたため。

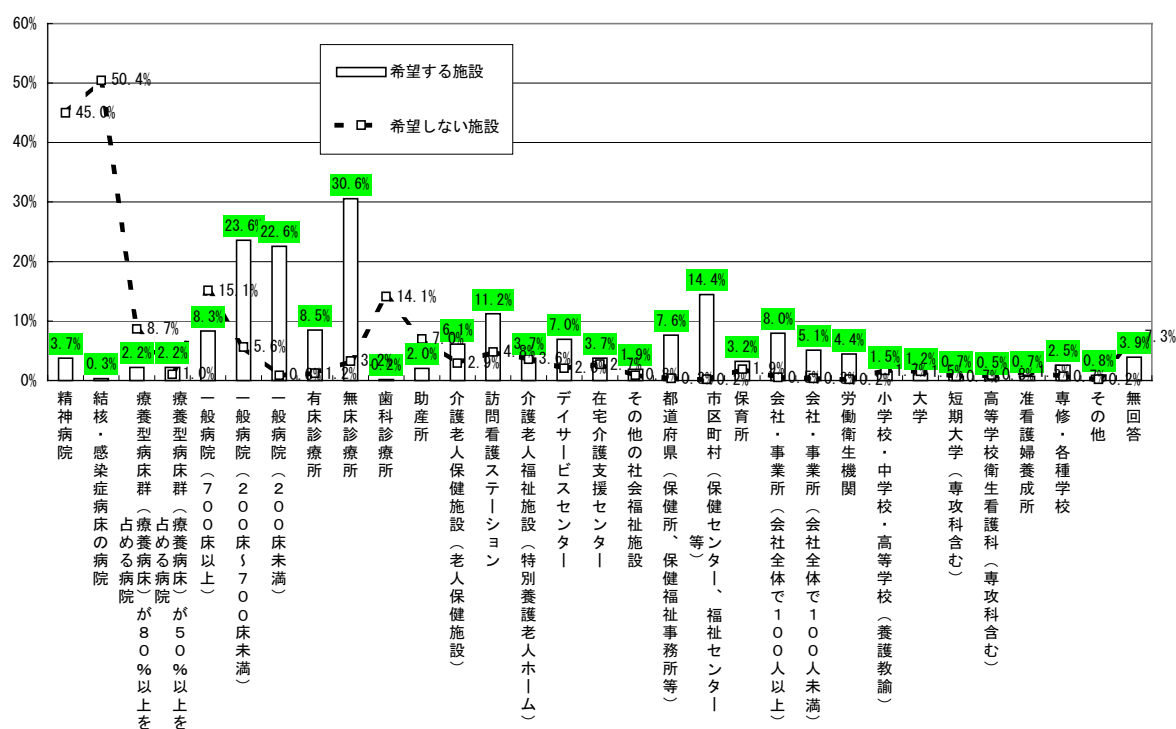
3. 現在、就業を希望している施設、希望しない施設

未就業者が、現在就業を希望する施設について見ると、「無床診療所」が30.6%で最も回答割合が高く、以下「一般病院（200床～700床未満）」（23.6%）、「一般病院（200床未満）」（22.6%）、「市区町村（保健センター、福祉センター等）」（14.4%）、「訪問看護ステーション」（11.2%）となっている。

「病院」を希望している割合は、年齢層が若い世代で多く、介護保険関係施設や、社会福祉施設では、年齢層が高い世代で多くなっている。

就業を希望しない施設について見ると、「結核・感染症病床の病院」が50.4%で最も高く、以下「精神病院」（45.0%）、「一般病院（700床以上）」（15.1%）、「歯科診療所」（14.1%）、「療養型病床群（療養病床）が80%以上を占める病院」（8.7%）となっている。

問10 就業を希望する施設、希望しない施設（複数回答、2つまで）



問10 就業を希望する施設、希望しない施設（複数回答、2つまで）

未就業者	希望する施設		希望しない施設	
調査数	589	100.0%	589	100.0%
精神病院	22	3.7%	265	45.0%
結核・感染症病床の病院	2	0.3%	297	50.4%
療養型病床群（療養病床）が80%以上を占める病院	13	2.2%	51	8.7%
療養型病床群（療養病床）が50%以上を占める病院	13	2.2%	6	1.0%
一般病院（700床以上）	49	8.3%	89	15.1%
一般病院（200床～700床未満）	139	23.6%	33	5.6%
一般病院（200床未満）	133	22.6%	5	0.8%
有床診療所	50	8.5%	7	1.2%
無床診療所	180	30.6%	19	3.2%
歯科診療所	1	0.2%	83	14.1%
助産所	12	2.0%	41	7.0%
介護老人保健施設（老人保健施設）	36	6.1%	17	2.9%
訪問看護ステーション	66	11.2%	28	4.8%
介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	22	3.7%	21	3.6%
デイサービスセンター	41	7.0%	12	2.0%
在宅介護支援センター	22	3.7%	16	2.7%
その他の社会福祉施設	11	1.9%	5	0.8%
都道府県（保健所、保健福祉事務所等）	45	7.6%	2	0.3%
市区町村（保健センター、福祉センター等）	85	14.4%	1	0.2%
保育所	19	3.2%	11	1.9%
会社・事業所（会社全体で100人以上）	47	8.0%	3	0.5%
会社・事業所（会社全体で100人未満）	30	5.1%	2	0.3%
労働衛生機関	26	4.4%	1	0.2%
小学校・中学校・高等学校（養護教諭）	9	1.5%	10	1.7%
大学	7	1.2%	9	1.5%
短期大学（専攻科含む）	4	0.7%	4	0.7%
高等学校衛生看護科（専攻科含む）	3	0.5%	5	0.8%
准看護婦養成所	4	0.7%	9	1.5%
専修・各種学校	15	2.5%	4	0.7%
その他	5	0.8%	1	0.2%
無回答	23	3.9%	43	7.3%

第2部 求職者（看護職の求職のためのアンケート調査）

問10 就業を希望する施設（年齢別）（複数回答）

	総計		29歳以下		30歳代		40歳代		50歳代		60歳以上		無回答	
調査数	589	100.0%	176	100.0%	247	100.0%	90	100.0%	33	100.0%	15	100.0%	28	100.0%
精神病院	22	3.7%	5	2.8%	8	3.2%	5	5.6%	2	6.1%	—	—	2	7.1%
結核・感染症病床の病院	2	0.3%	—	—	—	—	1	1.1%	—	—	—	—	1	3.6%
療養型病床群（療養病床）が80%以上を占める病院	13	2.2%	4	2.3%	4	1.6%	3	3.3%	1	3.0%	1	6.7%	—	—
療養型病床群（療養病床）が50%以上を占める病院	13	2.2%	5	2.8%	6	2.4%	1	1.1%	1	3.0%	—	—	—	—
一般病院（700床以上）	49	8.3%	30	17.0%	12	4.9%	4	4.4%	1	3.0%	—	—	2	7.1%
一般病院（200床～700床未満）	139	23.6%	63	35.8%	56	22.7%	13	14.4%	1	3.0%	1	6.7%	5	17.9%
一般病院（200床未満）	133	22.6%	48	27.3%	59	23.9%	15	16.7%	4	12.1%	2	13.3%	5	17.9%
有床診療所	50	8.5%	22	12.5%	20	8.1%	4	4.4%	2	6.1%	1	6.7%	1	3.6%
無床診療所	180	30.6%	54	30.7%	80	32.4%	26	28.9%	12	36.4%	2	13.3%	6	21.4%
歯科診療所	1	0.2%	1	0.6%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
助産所	12	2.0%	6	3.4%	3	1.2%	2	2.2%	—	—	—	—	1	3.6%
介護老人保健施設（老人保健施設）	36	6.1%	8	4.5%	13	5.3%	12	13.3%	2	6.1%	—	—	1	3.6%
訪問看護ステーション	66	11.2%	16	9.1%	27	10.9%	16	17.8%	2	6.1%	—	—	5	17.9%
介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	22	3.7%	4	2.3%	7	2.8%	6	6.7%	4	12.1%	1	6.7%	—	—
デイサービスセンター	41	7.0%	6	3.4%	19	7.7%	7	7.8%	6	18.2%	2	13.3%	1	3.6%
在宅介護支援センター	22	3.7%	4	2.3%	8	3.2%	6	6.7%	2	6.1%	1	6.7%	1	3.6%
その他の社会福祉施設	11	1.9%	1	0.6%	5	2.0%	1	1.1%	2	6.1%	—	—	2	7.1%
都道府県（保健所、保健福祉事務所等）	45	7.6%	8	4.5%	22	8.9%	9	10.0%	2	6.1%	1	6.7%	3	10.7%
市区町村（保健センター、福祉センター等）	85	14.4%	17	9.7%	42	17.0%	16	17.8%	2	6.1%	2	13.3%	6	21.4%
保育所	19	3.2%	7	4.0%	9	3.6%	2	2.2%	—	—	—	—	1	3.6%
会社・事業所（会社全体で100人以上）	47	8.0%	14	8.0%	28	11.3%	2	2.2%	1	3.0%	—	—	2	7.1%
会社・事業所（会社全体で100人未満）	30	5.1%	2	1.1%	18	7.3%	4	4.4%	4	12.1%	2	13.3%	—	—
労働衛生機関	26	4.4%	3	1.7%	13	5.3%	9	10.0%	—	—	—	—	1	3.6%
小学校・中学校・高等学校（養護教諭）	9	1.5%	4	2.3%	3	1.2%	1	1.1%	—	—	1	6.7%	—	—
大学	7	1.2%	2	1.1%	2	0.8%	1	1.1%	1	3.0%	—	—	1	3.6%
短期大学（専攻科含む）	4	0.7%	1	0.6%	1	0.4%	1	1.1%	—	—	—	—	1	3.6%
高等学校衛生看護科（専攻科含む）	3	0.5%	—	—	3	1.2%	—	—	—	—	—	—	—	—
准看護婦養成所	4	0.7%	—	—	2	0.8%	1	1.1%	—	—	1	6.7%	—	—
専修・各種学校	15	2.5%	1	0.6%	8	3.2%	4	4.4%	2	6.1%	—	—	—	—
その他	5	0.8%	1	0.6%	—	—	1	1.1%	—	—	1	6.7%	2	7.1%
無回答	23	3.9%	4	2.3%	5	2.0%	2	2.2%	5	15.2%	5	33.3%	2	7.1%

第2部 求職者（看護職の求職のためのアンケート調査）

問10 就業を希望しない施設（年齢別）（複数回答）

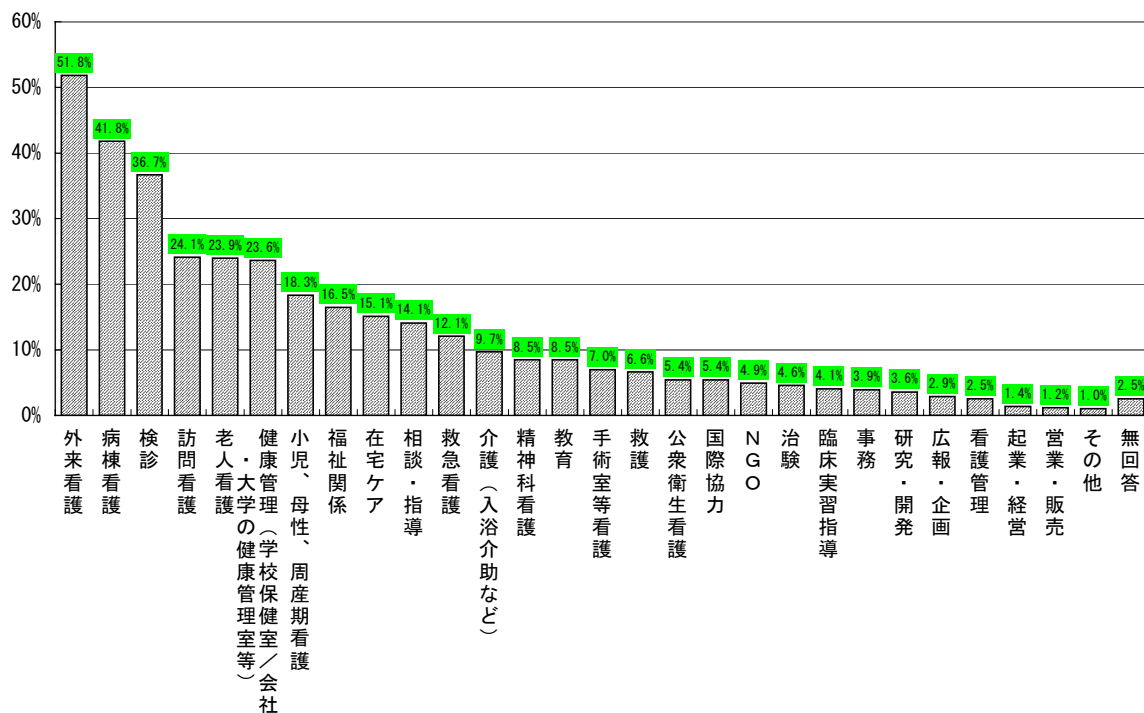
	総計		29歳以下		30歳代		40歳代		50歳代		60歳以上		無回答	
調査数	589	100.0%	176	100.0%	247	100.0%	90	100.0%	33	100.0%	15	100.0%	28	100.0%
精神病院	265	45.0%	92	52.3%	118	47.8%	34	37.8%	8	24.2%	2	13.3%	11	39.3%
結核・感染症病床の病院	297	50.4%	91	51.7%	139	56.3%	39	43.3%	13	39.4%	2	13.3%	13	46.4%
療養型病床群（療養病床）が80%以上を占める病院	51	8.7%	15	8.5%	22	8.9%	6	6.7%	6	18.2%	－	－	2	7.1%
療養型病床群（療養病床）が50%以上を占める病院	6	1.0%	2	1.1%	2	0.8%	－	－	2	6.1%	－	－	－	－
一般病院（700床以上）	89	15.1%	26	14.8%	30	12.1%	20	22.2%	7	21.2%	2	13.3%	4	14.3%
一般病院（200床～700床未満）	33	5.6%	5	2.8%	15	6.1%	5	5.6%	6	18.2%	－	－	2	7.1%
一般病院（200床未満）	5	0.8%	1	0.6%	2	0.8%	2	2.2%	－	－	－	－	－	－
有床診療所	7	1.2%	2	1.1%	1	0.4%	3	3.3%	1	3.0%	－	－	－	－
無床診療所	19	3.2%	10	5.7%	5	2.0%	3	3.3%	－	－	－	－	1	3.6%
歯科診療所	83	14.1%	23	13.1%	41	16.6%	15	16.7%	1	3.0%	1	6.7%	2	7.1%
助産所	41	7.0%	8	4.5%	16	6.5%	11	12.2%	－	－	4	26.7%	2	7.1%
介護老人保健施設（老人保健施設）	17	2.9%	6	3.4%	9	3.6%	2	2.2%	－	－	－	－	－	－
訪問看護ステーション	28	4.8%	8	4.5%	12	4.9%	5	5.6%	－	－	1	6.7%	2	7.1%
介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	21	3.6%	9	5.1%	7	2.8%	3	3.3%	2	6.1%	－	－	－	－
デイサービスセンター	12	2.0%	7	4.0%	2	0.8%	1	1.1%	－	－	1	6.7%	1	3.6%
在宅介護支援センター	16	2.7%	6	3.4%	5	2.0%	3	3.3%	－	－	－	－	2	7.1%
その他の社会福祉施設	5	0.8%	2	1.1%	2	0.8%	1	1.1%	－	－	－	－	－	－
都道府県（保健所、保健福祉事務所等）	2	0.3%	－	－	1	0.4%	1	1.1%	－	－	－	－	－	－
市区町村（保健センター、福祉センター等）	1	0.2%	－	－	1	0.4%	－	－	－	－	－	－	－	－
保育所	11	1.9%	2	1.1%	5	2.0%	1	1.1%	－	－	1	6.7%	2	7.1%
会社・事業所（会社全体で100人以上）	3	0.5%	1	0.6%	2	0.8%	－	－	－	－	－	－	－	－
会社・事業所（会社全体で100人未満）	2	0.3%	－	－	2	0.8%	－	－	－	－	－	－	－	－
労働衛生機関	1	0.2%	1	0.6%	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
小学校・中学校・高等学校（養護教諭）	10	1.7%	－	－	6	2.4%	2	2.2%	－	－	－	－	2	7.1%
大学	9	1.5%	3	1.7%	4	1.6%	1	1.1%	1	3.0%	－	－	－	－
短期大学（専攻科含む）	4	0.7%	4	2.3%	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
高等学校衛生看護科（専攻科含む）	5	0.8%	2	1.1%	2	0.8%	－	－	1	3.0%	－	－	－	－
准看護婦養成所	9	1.5%	3	1.7%	2	0.8%	－	－	－	－	2	13.3%	2	7.1%
専修・各種学校	4	0.7%	2	1.1%	－	－	－	－	－	－	1	6.7%	1	3.6%
その他	1	0.2%	1	0.6%	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
無回答	43	7.3%	6	3.4%	15	6.1%	7	7.8%	7	21.2%	6	40.0%	2	7.1%

4. 就業したい分野

就業したい分野について見ると、「外来看護」が51.8%で最も回答割合が高く、以下「病棟看護」（41.8%）、「検診」（36.7%）、「訪問看護」（24.1%）、「老人看護」（23.9%）となっている。

年齢別には、20歳代には「病棟看護」が、30歳代には「外来看護」が、40歳代には「老人福祉」が全年齢平均より回答割合が高くなっており、年齢別に傾向が見られる。

問11 就業したい分野（複数回答）（n=589）



第2部 求職者（看護職の求職のためのアンケート調査）

問11 就業したい分野（未就業者）

	総数		29歳以下		30歳代		40歳代		50歳代		60歳以上	
調査数	589	100.0%	176	100.0%	247	100.0%	90	100.0%	33	100.0%	15	100.0%
病棟看護	246	41.8%	106	60.2%	95	38.5%	26	28.9%	6	18.2%	4	26.7%
外来看護	305	51.8%	92	52.3%	145	58.7%	37	41.1%	11	33.3%	3	20.0%
手術室等看護	41	7.0%	18	10.2%	16	6.5%	4	4.4%	1	3.0%	—	—
救急看護	71	12.1%	40	22.7%	19	7.7%	7	7.8%	1	3.0%	1	6.7%
訪問看護	142	24.1%	43	24.4%	66	26.7%	20	22.2%	5	15.2%	1	6.7%
老人看護	141	23.9%	45	25.6%	50	20.2%	28	31.1%	8	24.2%	4	26.7%
精神科看護	50	8.5%	11	6.3%	20	8.1%	11	12.2%	4	12.1%	1	6.7%
小児、母性、周産期看護	108	18.3%	45	25.6%	47	19.0%	8	8.9%	1	3.0%	—	—
公衆衛生看護	32	5.4%	11	6.3%	14	5.7%	6	6.7%	1	3.0%	—	—
在宅ケア	89	15.1%	25	14.2%	45	18.2%	11	12.2%	5	15.2%	1	6.7%
福祉関係	97	16.5%	18	10.2%	41	16.6%	23	25.6%	6	18.2%	1	6.7%
看護管理	15	2.5%	2	1.1%	6	2.4%	3	3.3%	3	9.1%	—	—
相談・指導	83	14.1%	21	11.9%	40	16.2%	14	15.6%	3	9.1%	3	20.0%
検診	216	36.7%	58	33.0%	104	42.1%	34	37.8%	7	21.2%	3	20.0%
救護	39	6.6%	11	6.3%	18	7.3%	3	3.3%	3	9.1%	1	6.7%
教育	50	8.5%	10	5.7%	25	10.1%	9	10.0%	2	6.1%	1	6.7%
介護 （入浴介助など）	57	9.7%	18	10.2%	20	8.1%	11	12.2%	4	12.1%	—	—
臨床実習指導	24	4.1%	7	4.0%	12	4.9%	3	3.3%	—	—	1	6.7%
治験	27	4.6%	5	2.8%	13	5.3%	7	7.8%	—	—	—	—
研究・開発	21	3.6%	5	2.8%	10	4.0%	4	4.4%	—	—	—	—
広報・企画	17	2.9%	5	2.8%	7	2.8%	4	4.4%	—	—	1	6.7%
営業・販売	7	1.2%	4	2.3%	2	0.8%	1	1.1%	—	—	—	—
事務	23	3.9%	8	4.5%	11	4.5%	1	1.1%	1	3.0%	1	6.7%
健康管理	139	23.6%	34	19.3%	66	26.7%	20	22.2%	5	15.2%	3	20.0%
起業・経営	8	1.4%	1	0.6%	6	2.4%	1	1.1%	—	—	—	—
NGO	29	4.9%	6	3.4%	17	6.9%	4	4.4%	—	—	1	6.7%
国際協力	32	5.4%	9	5.1%	17	6.9%	4	4.4%	—	—	—	—
その他	6	1.0%	2	1.1%	1	0.4%	1	1.1%	—	—	1	6.7%
無回答	15	2.5%	2	1.1%	5	2.0%	—	—	3	9.1%	4	26.7%

注. 健康管理（学校保健室／会社・大学の健康管理室等）

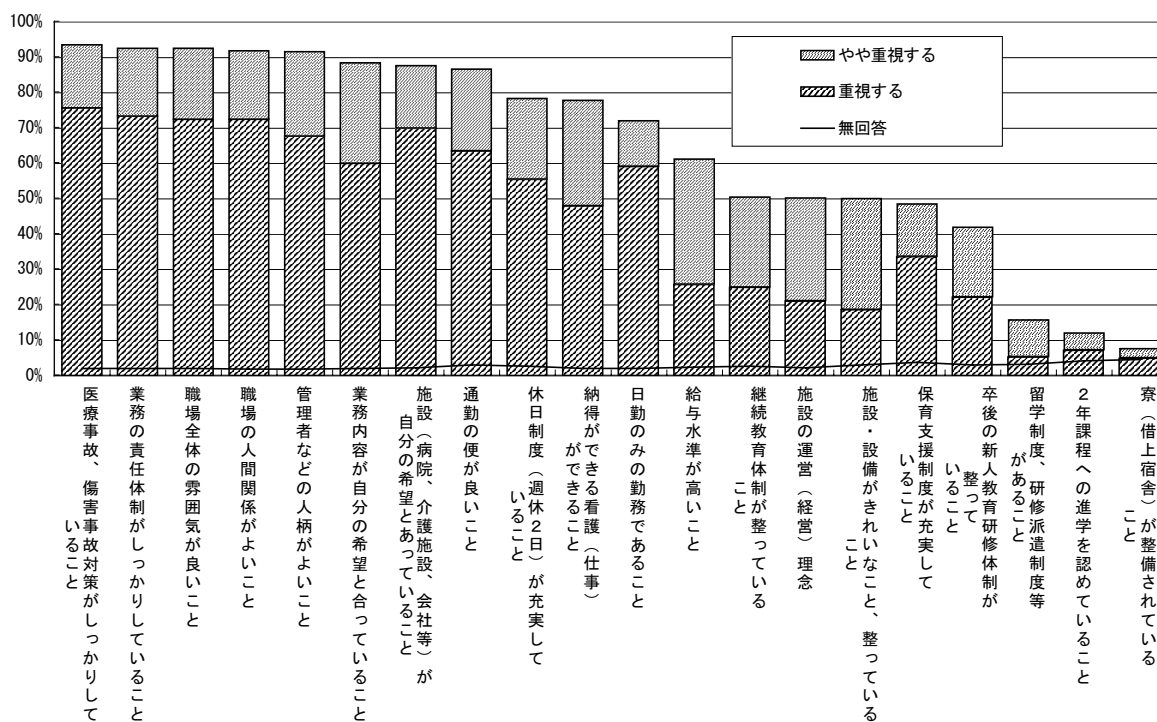
5. 就業する施設を選ぶ際に重視すること

（1）全施設

現在未就業者が、就業する施設を選ぶ際に重視することについて、「重視する」及び「やや重視する」の合計割合を見たところでは、「医療事故、傷害事故対策がしっかりしていること」（93.5%）、「職場全体の雰囲気が良いこと」（92.5%）、「業務の責任体制がしっかりしていること」（92.5%）、の割合が高くなっている。その他の項目でも、「職場の人間関係」、「管理者などの人柄がよいこと」等が90%を超えて高くなっており、職場の環境に関する事項が全般的に高くなっている。

「日勤のみの勤務であること」は、「重視する」及び「やや重視する」では約70%でそれほど高くないが、「重視する」だけで見ると回答割合が約60%と高くなっている。「給与水準が高いこと」は、「重視する」及び「やや重視する」では約60%、特に「重視する」との回答は約25%とそれほど回答割合は高くない。

問12 就業する施設を選ぶ際に重視すること・重視する度合い（n=589）



（2）希望施設種類別

希望就業施設種類別に見ると、大きな傾向として、日勤のみの職場と夜勤がある職場で「日勤のみの勤務であること」の回答割合に差があるが、それ以外の項目では、それほど差は見られない。

一般病院（200床以上）及び訪問看護ステーションの希望者は、「給与水準」、「保育支援制度が充実していること」等を、全施設平均よりも「重視する」傾向が見られる一方、「勤務体制」に関し、「日勤のみの勤務であること」を重視する回答割合は低くなっている。

年齢別には、年齢が若い世代ほど各項目を総体的に重視する傾向が見られ、特に「給与の

第2部 求職者（看護職の求職のためのアンケート調査）

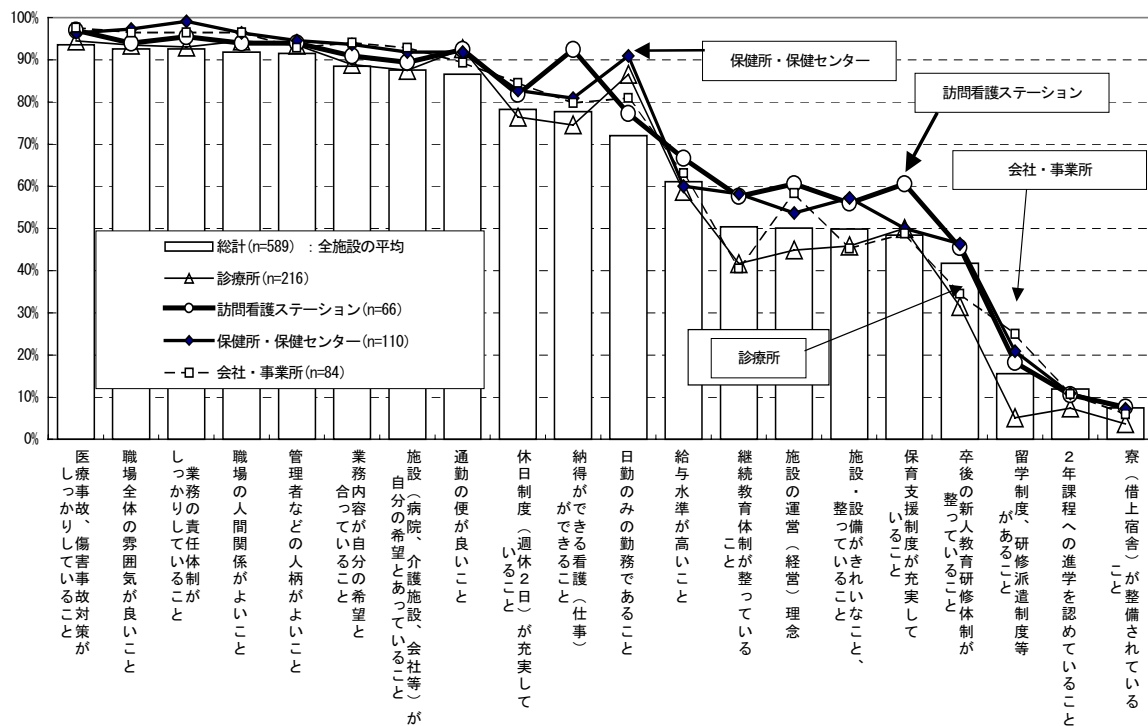
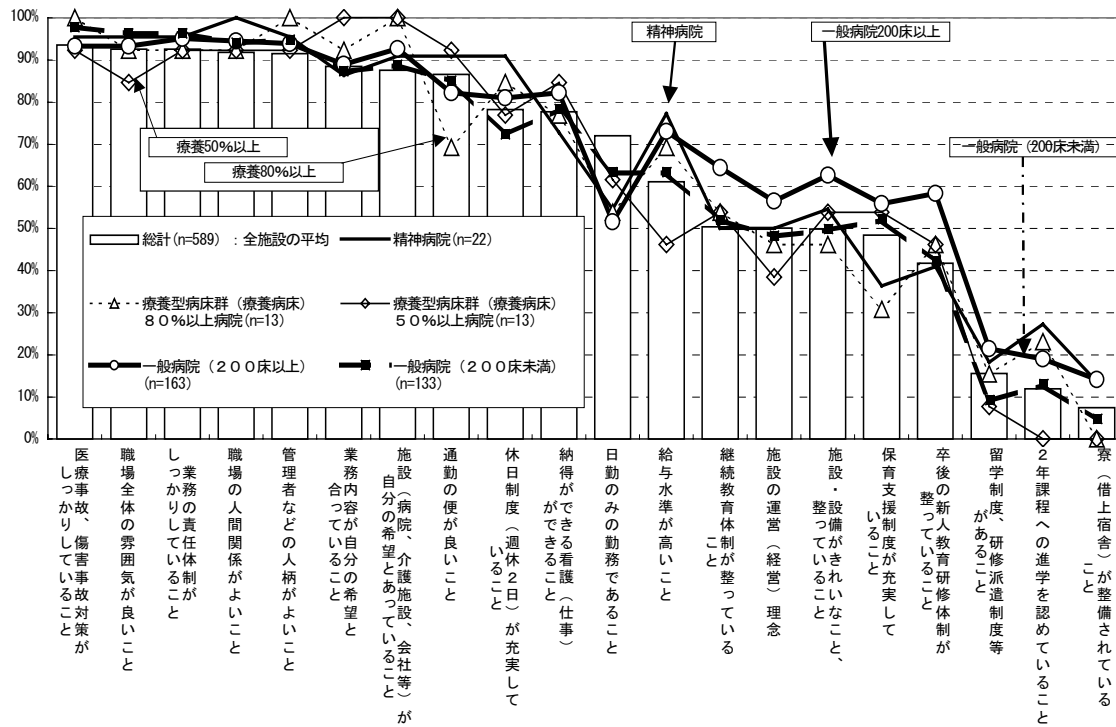
水準」については、20歳代で「重視」及び「やや重視」との回答が70%以上と高く、反対に「日勤のみの勤務であること」を重視する割合は低くなっている。また、20歳代、30歳代では、「保育支援制度の充実」を重視するとの回答割合が高くなっている。

反対に50歳代、60歳代は、総体として、各項目を「重視」するとの回答割合の度合いは低くなっている。特に60歳代では、「休日制度（週休2日）が充実していること」、「給与水準が高いこと」等の項目を重視するとの回答割合は、全年齢の平均を大きく下回っている。

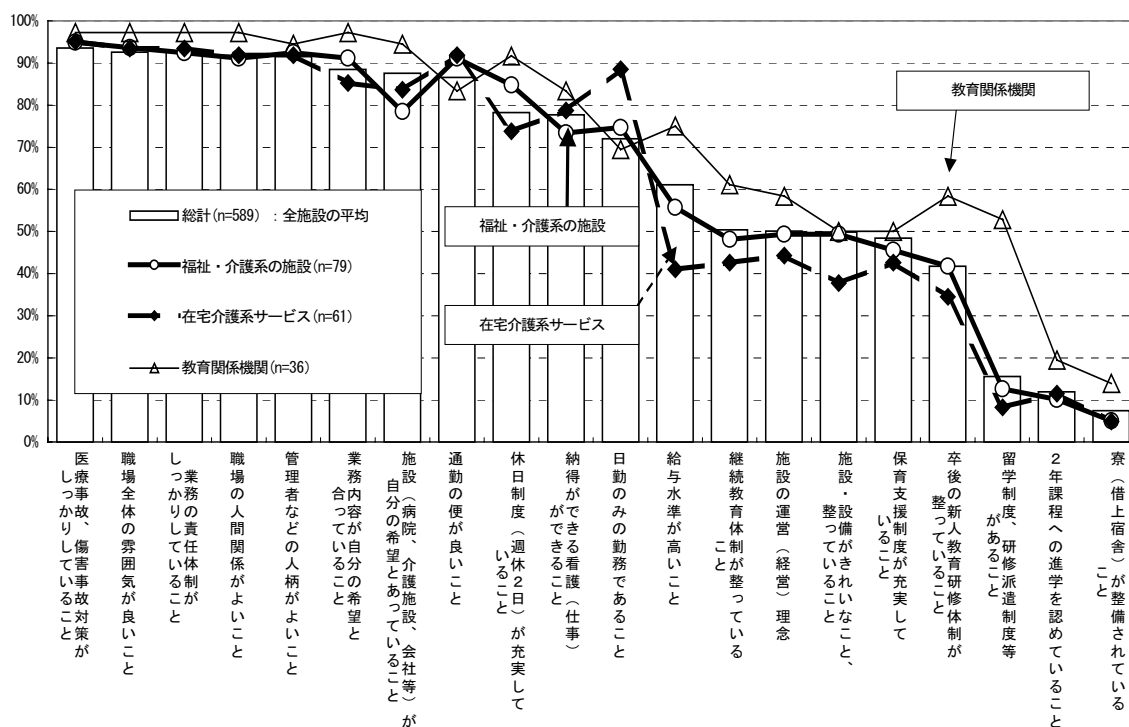
問12 就業する施設を選ぶ際に重視すること・重視する度合い

	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	無回答	平均
施設（病院、介護施設、会社等）が自分の希望とあっていること	589	412	104	53	5	3	12	4.59
	100.0%	69.9%	17.7%	9.0%	0.8%	0.5%	2.0%	
業務内容が自分の希望と合っていること	589	354	167	52	4	1	11	4.5
	100.0%	60.1%	28.4%	8.8%	0.7%	0.2%	1.9%	
納得ができる看護（仕事）ができること	589	283	175	109	9	2	11	4.26
	100.0%	48.0%	29.7%	18.5%	1.5%	0.3%	1.9%	
施設の運営（経営）理念	589	124	171	228	43	11	12	3.61
	100.0%	21.1%	29.0%	38.7%	7.3%	1.9%	2.0%	
施設・設備がきれいなこと、整っていること	589	110	184	230	38	10	17	3.6
	100.0%	18.7%	31.2%	39.0%	6.5%	1.7%	2.9%	
給与水準が高いこと	589	152	208	177	26	13	13	3.8
	100.0%	25.8%	35.3%	30.1%	4.4%	2.2%	2.2%	
保育支援制度が充実していること	589	198	87	128	33	122	21	3.36
	100.0%	33.6%	14.8%	21.7%	5.6%	20.7%	3.6%	
寮（借上宿舎）が整備されていること	589	29	15	79	51	389	26	1.66
	100.0%	4.9%	2.5%	13.4%	8.7%	66.0%	4.4%	
休日制度（週休2日）が充実していること	589	327	134	74	18	21	15	4.27
	100.0%	55.5%	22.8%	12.6%	3.1%	3.6%	2.5%	
日勤のみの勤務であること	589	348	76	75	24	55	11	4.1
	100.0%	59.1%	12.9%	12.7%	4.1%	9.3%	1.9%	
通勤の便が良いこと	589	374	136	50	7	5	17	4.52
	100.0%	63.5%	23.1%	8.5%	1.2%	0.8%	2.9%	
継続教育体制が整っていること	589	147	150	189	38	50	15	3.53
	100.0%	25.0%	25.5%	32.1%	6.5%	8.5%	2.5%	
卒後の新人教育研修体制が整っていること	589	131	115	194	61	71	17	3.3
	100.0%	22.2%	19.5%	32.9%	10.4%	12.1%	2.9%	
留学制度、研修派遣制度等があること	589	31	61	187	78	214	18	2.33
	100.0%	5.3%	10.4%	31.7%	13.2%	36.3%	3.1%	
2年課程への進学を認めていること	589	42	28	150	56	289	24	2.08
	100.0%	7.1%	4.8%	25.5%	9.5%	49.1%	4.1%	
職場の人間関係がよいこと	589	427	114	31	6	1	10	4.66
	100.0%	72.5%	19.4%	5.3%	1.0%	0.2%	1.7%	
管理者などの人柄がよいこと	589	399	140	30	10	—	10	4.6
	100.0%	67.7%	23.8%	5.1%	1.7%	—	1.7%	
職場全体の雰囲気が良いこと	589	427	118	30	3	—	11	4.68
	100.0%	72.5%	20.0%	5.1%	0.5%	—	1.9%	
業務の責任体制がしっかりしていること	589	432	113	29	4	—	11	4.68
	100.0%	73.3%	19.2%	4.9%	0.7%	—	1.9%	
医療事故、傷害事故対策がしっかりしていること	589	446	105	23	4	—	11	4.72
	100.0%	75.7%	17.8%	3.9%	0.7%	—	1.9%	

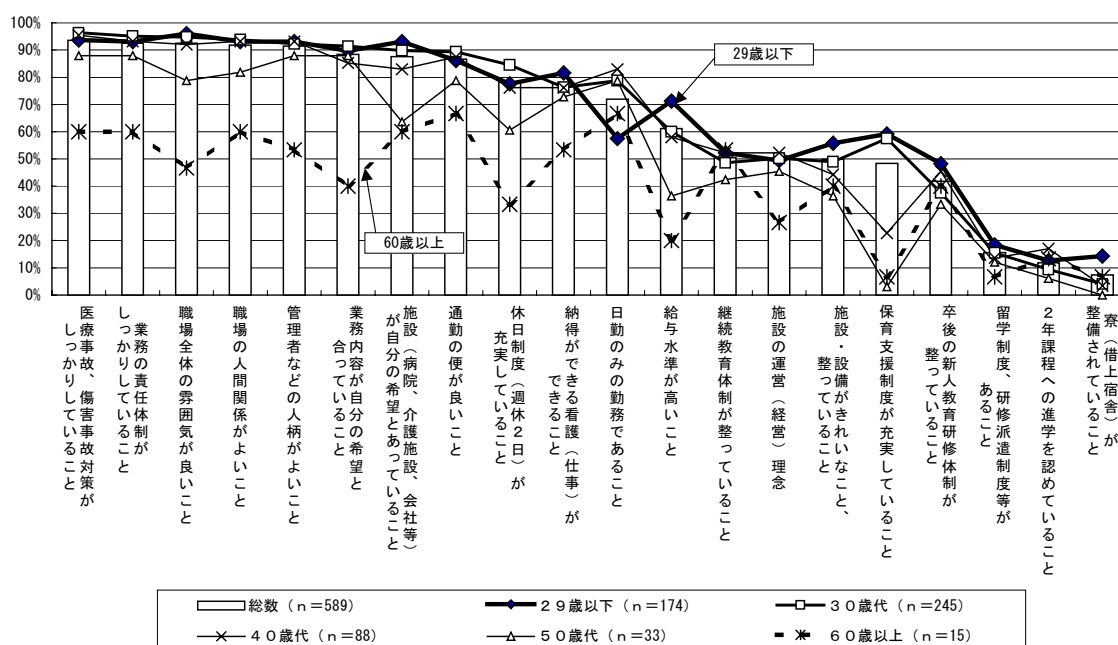
問12 就業する施設を選ぶ際に重視すること・重視する度合い（施設種類別）
 ＜数値は、「重視する」と「やや重視する」の合計＞



問12 就業する施設を選ぶ際に重視すること・重視する度合い（施設種類別）（続き）
 ＜数値は、「重視する」と「やや重視する」の合計＞



問12 就業する施設を選ぶ際に重視すること・重視する度合い（年齢別）
 ＜数値は、「重視する」と「やや重視する」の合計＞



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としても、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人間関係等の調整」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、職員の人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ろう。

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」を検討する必要もあると考えられる。

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%）、「職場全体の雰囲気が良くなかった」（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。

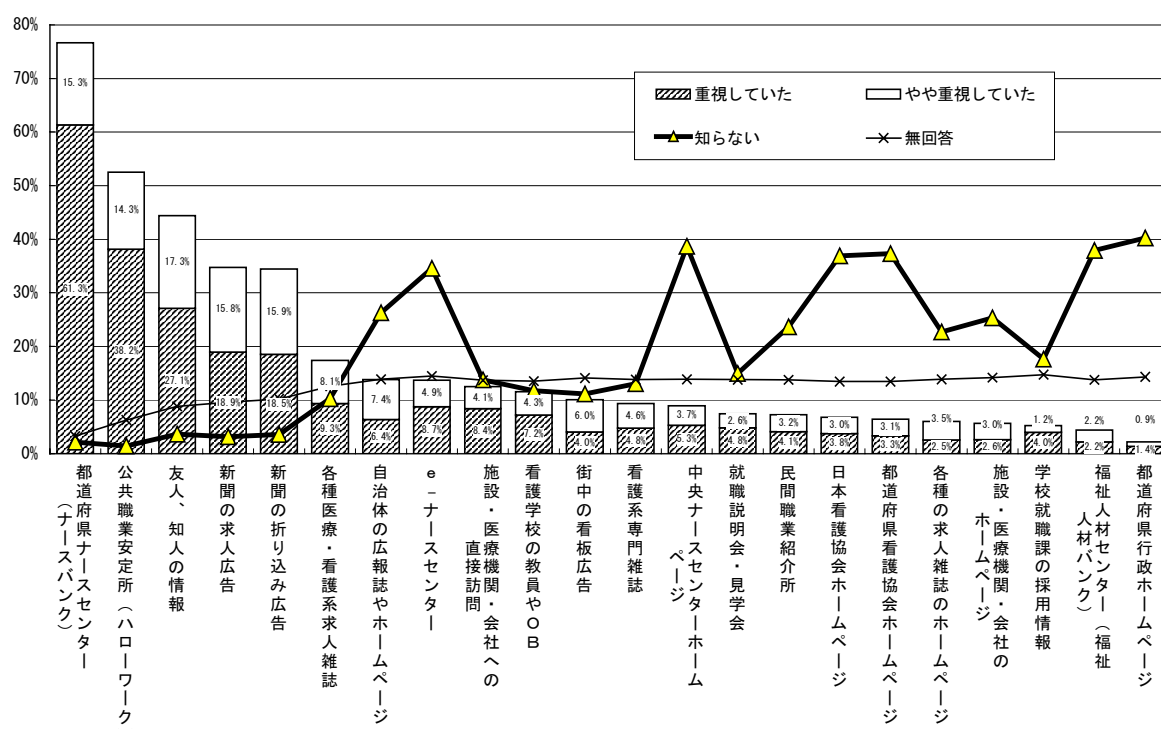
IV. 就業活動をする際に重視する情報源について

1. 就職活動中に参考にしていた情報源について（就業者）

就職活動中に参考にしていた情報源について見ると、「重視した」及び「やや重視した」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いた情報源・重視した度合い（n=1,383）



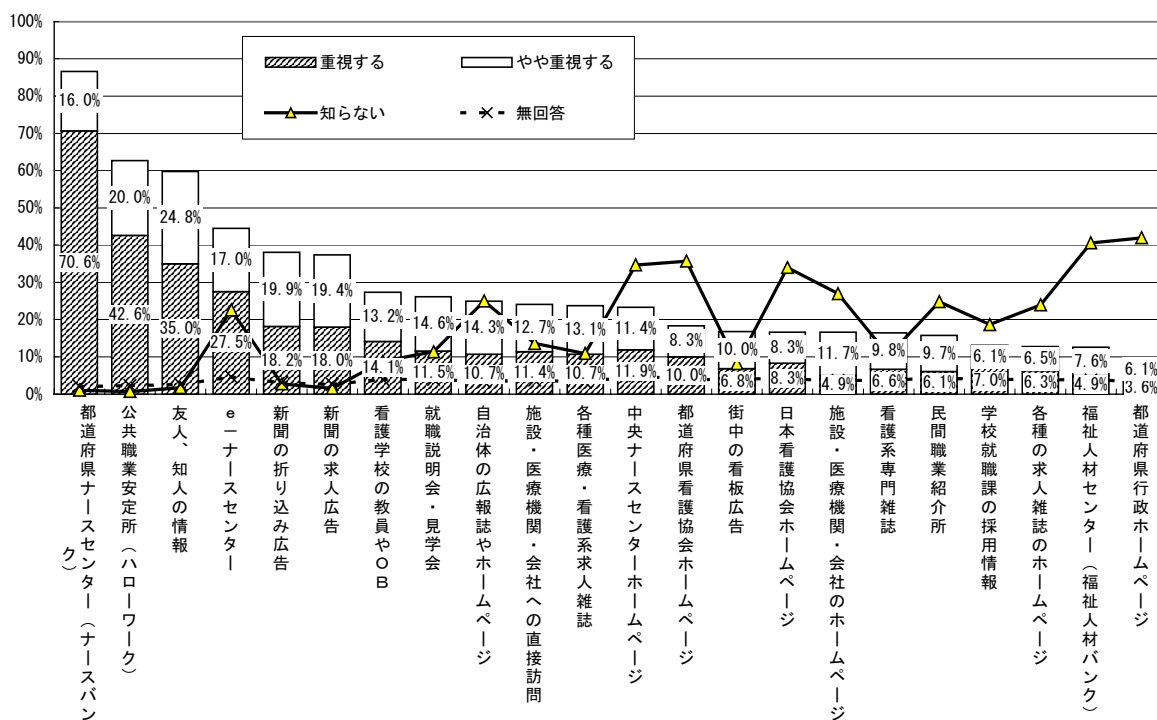
問7 就職活動中に参考にしていただいた情報源・重視した度合い

	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。

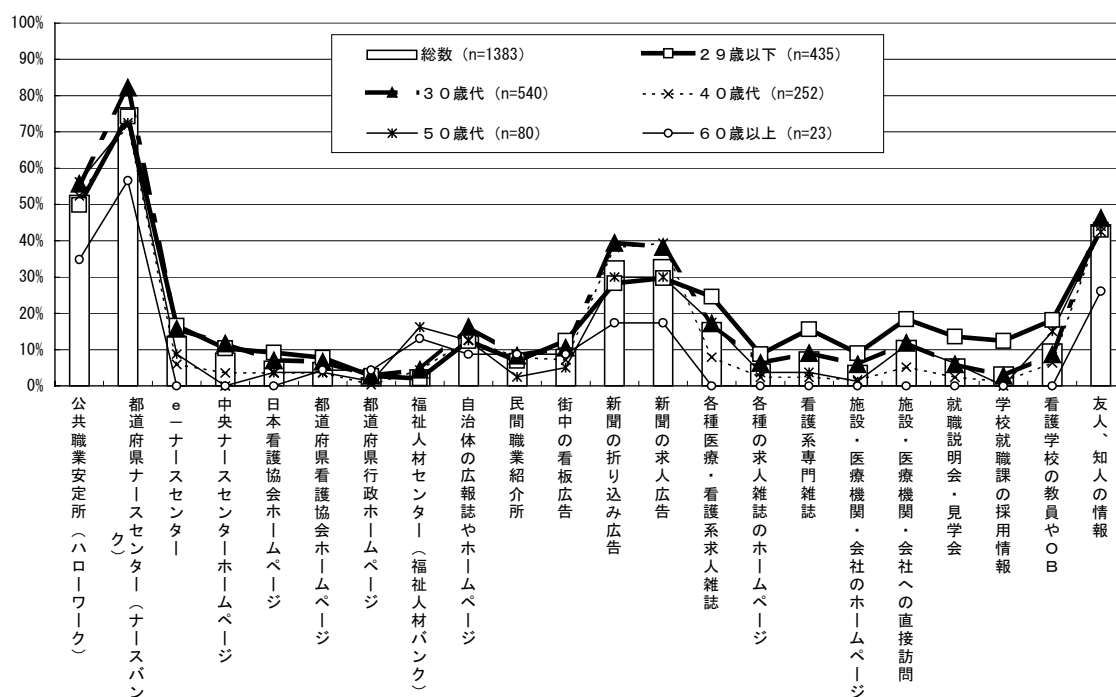
問13 就職活動をする際、重視する情報源・重視する度合い

	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）

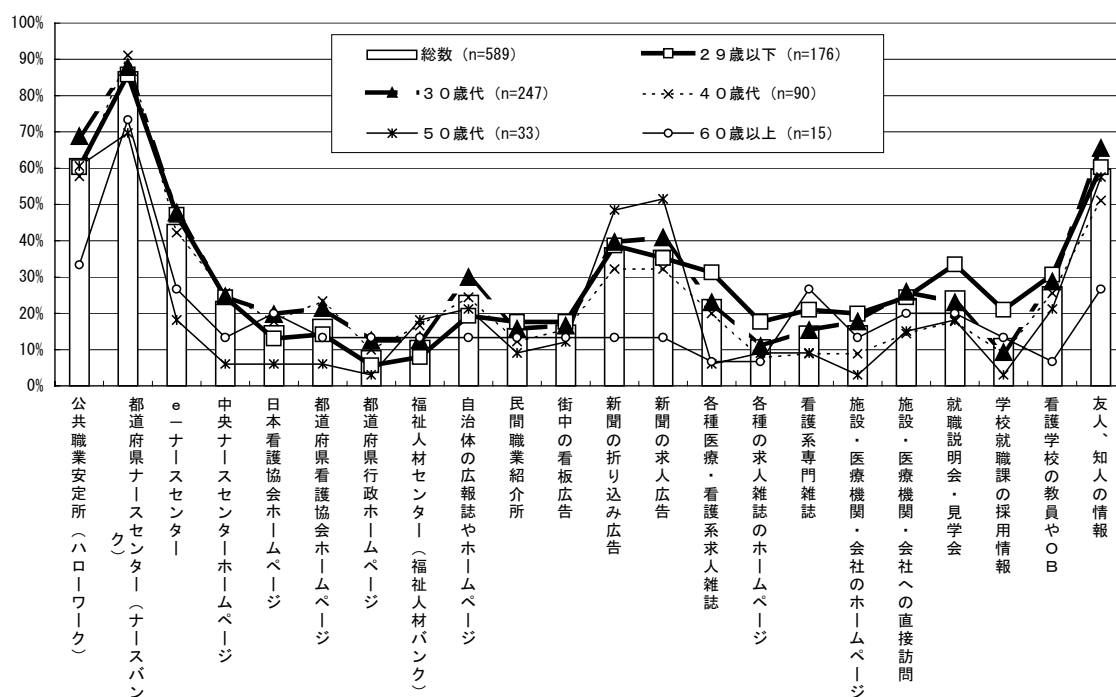


問13 就職活動をする際、重視する情報源・重視する度合い（未就業者）

<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

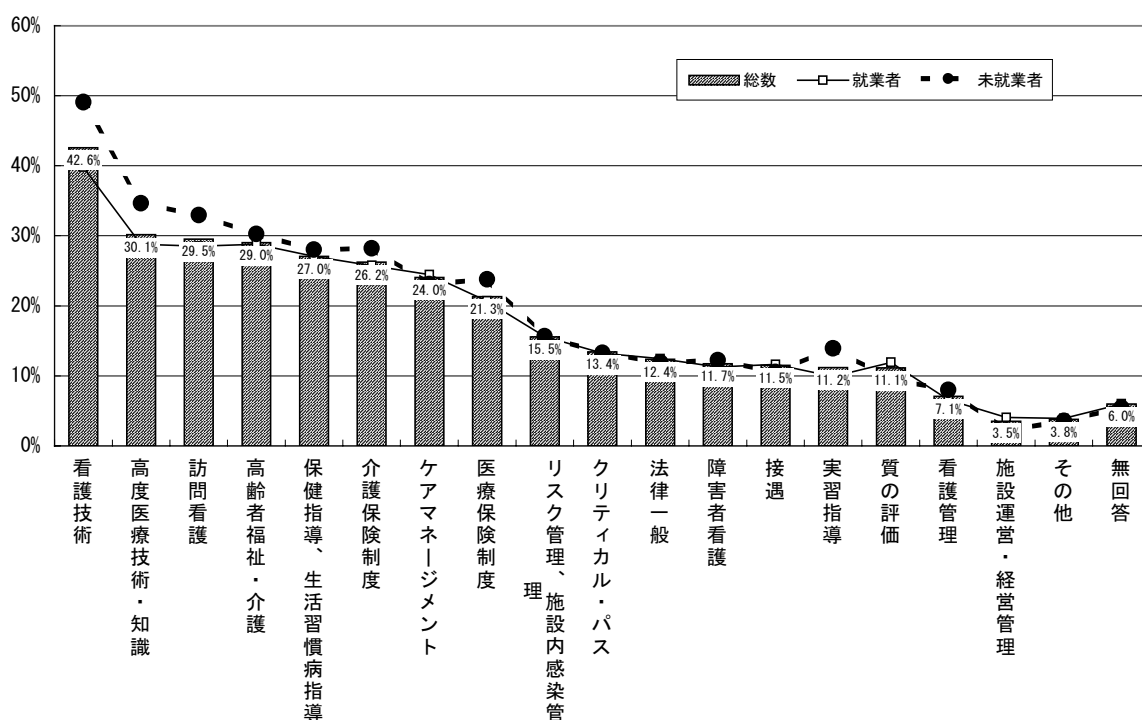
資質向上のために学びたいこと、受けたい研修内容について見ると、就業者も未就業者も、研修を受けたい内容の希望が多い項目の順序としては、おおよそ同様な傾向となっているが、両者を比較すると、未就業者の方がどの項目も若干回答割合が高くなっている。

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。

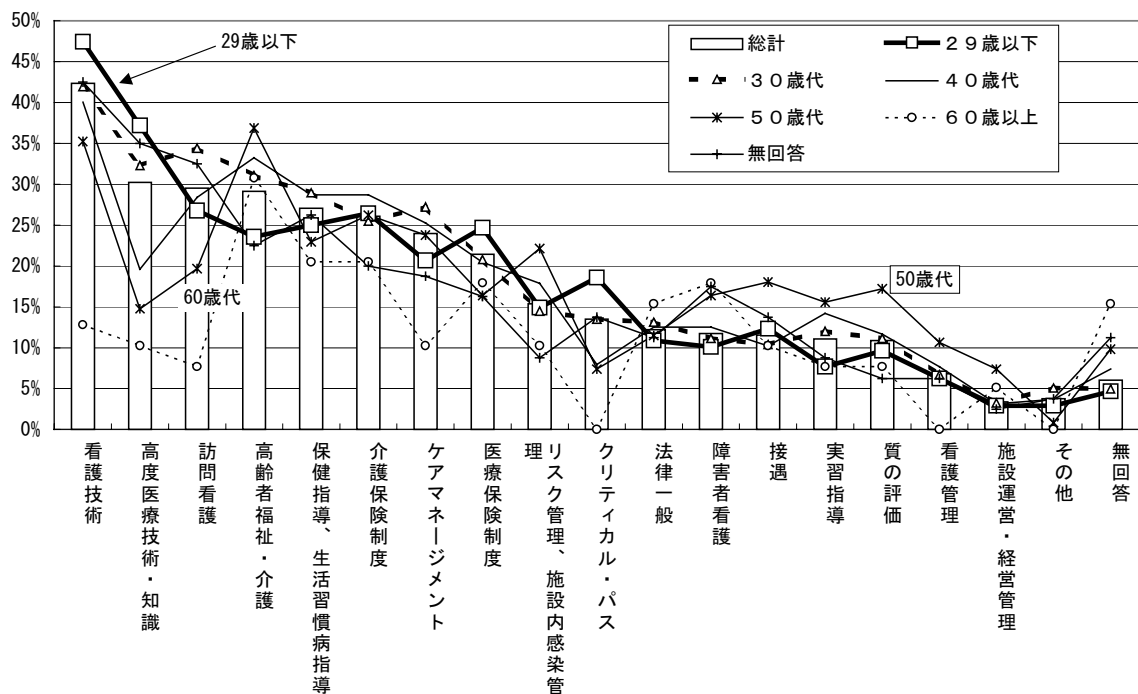
問17（1）資質向上のために学びたいこと、受けたい研修（複数回答）



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	
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

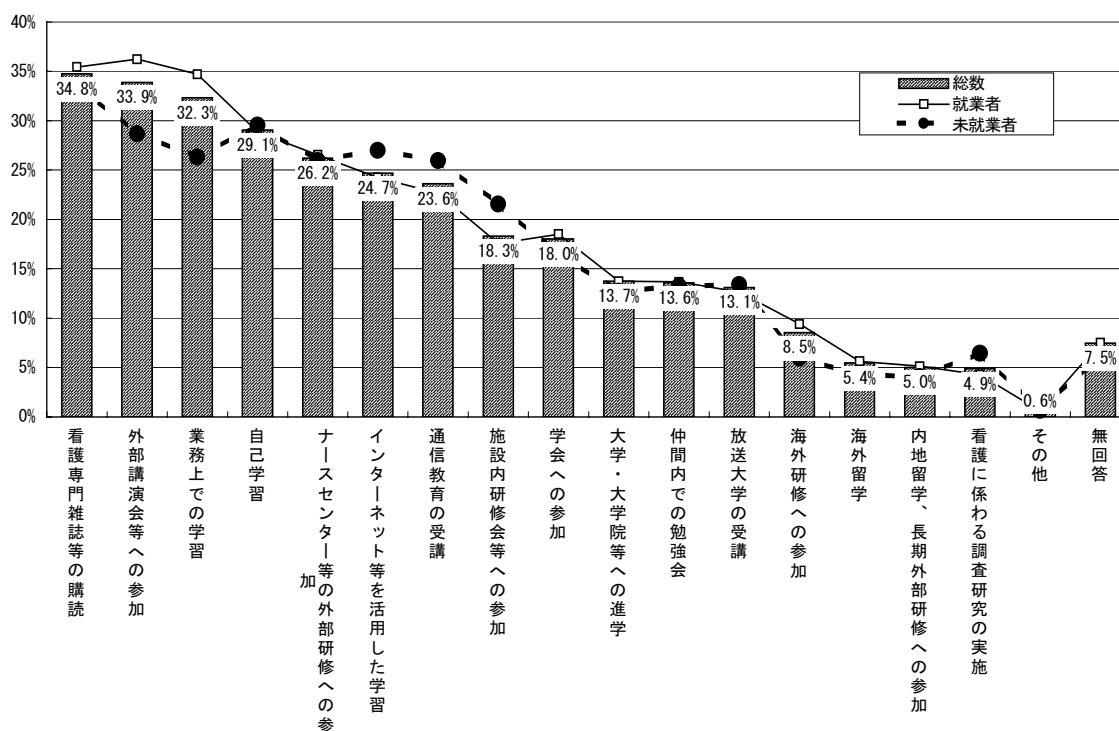
就業者が資質向上のために学びたい方法、受けた研修方法について見ると、「外部講演会等への参加」が36.2%で最も回答割合が高く、以下「看護専門雑誌等の購読」（35.4%）、「業務上での学習」（34.7%）、「自己学習」（28.9%）、「ナースセンター等の外部研修への参加」（26.5%）となっている。

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。

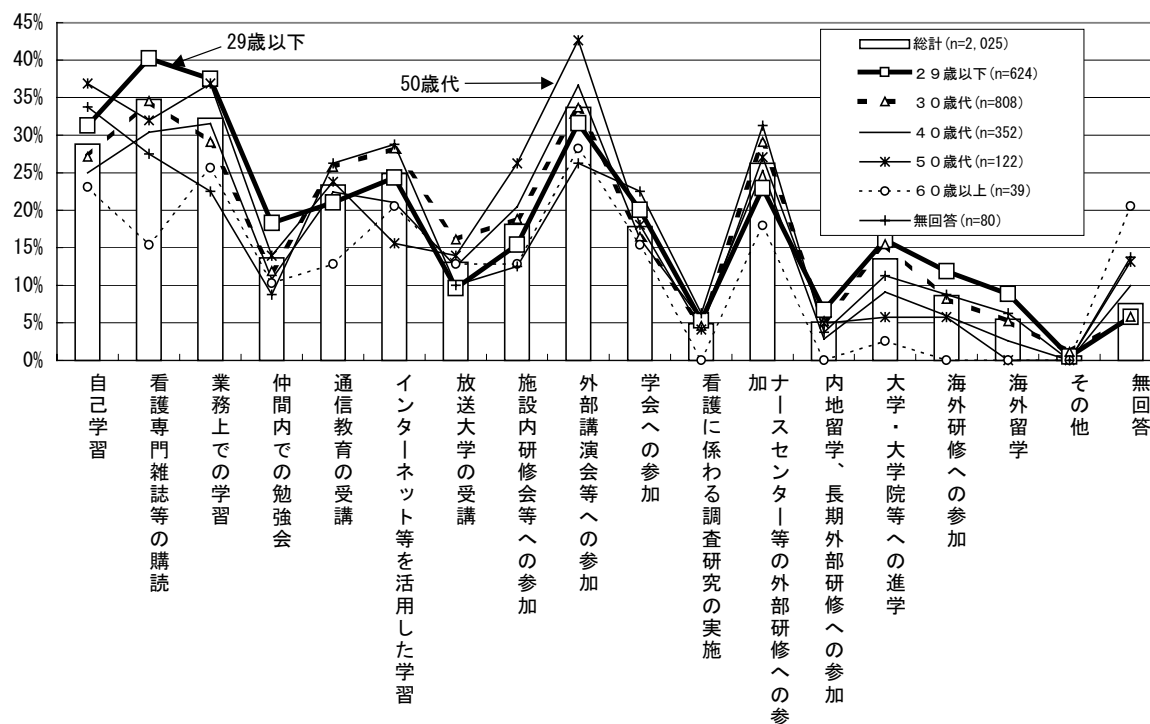
問17（2）資質向上のために学びたい方法、受けた研修方法（複数回答）



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）

	総数		就業者		未就業者		無回答	
調査数	2,060	100.0%	1,383	100.0%	589	100.0%	88	100.0%
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

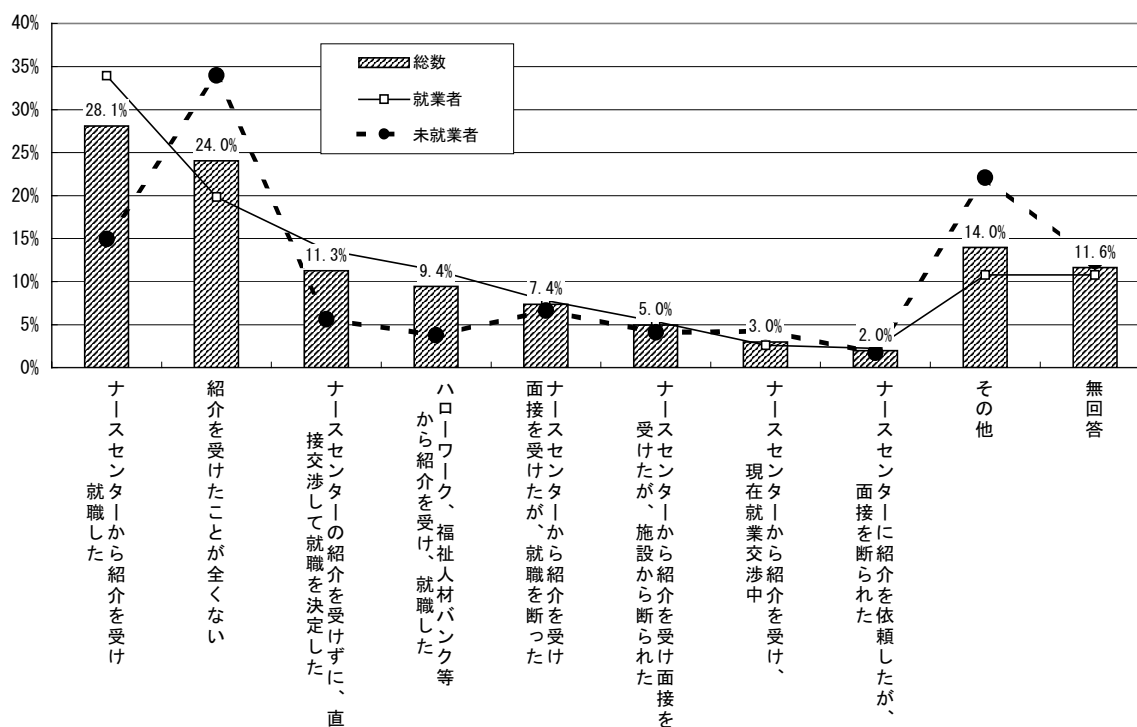
（1）求人紹介、紹介を通じた就業について

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）

	総数		就業者		未就業者		無回答	
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足度等

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、

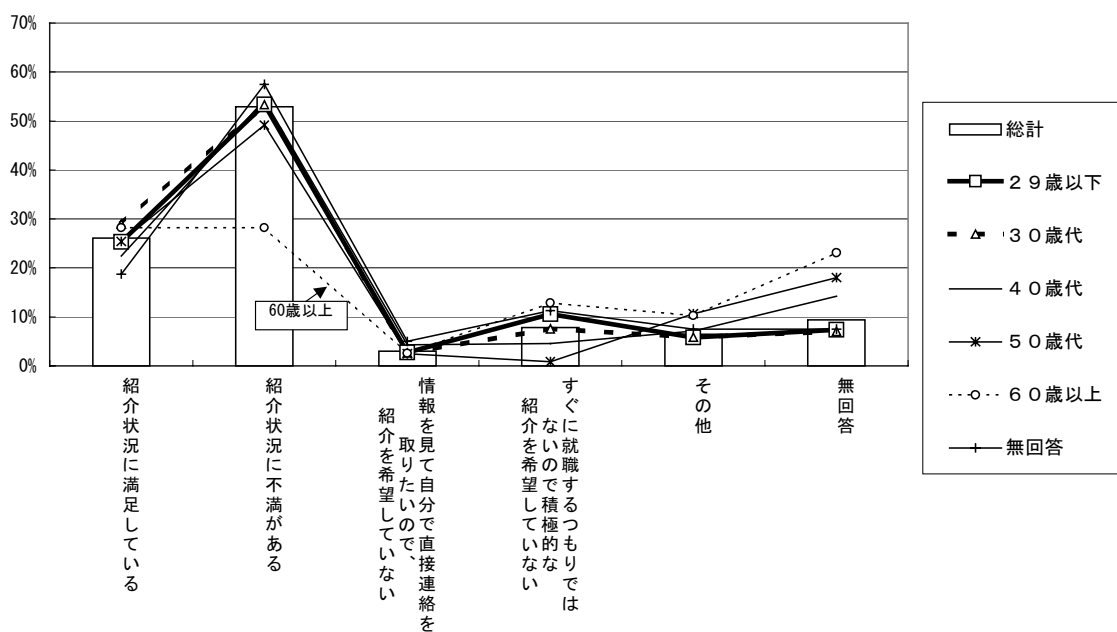
就業者では「紹介状況に満足している」（28.0%）、「紹介状況に不満がある」（54.6%）となっている。未就業者では「紹介状況に満足している」（22.4%）、「紹介状況に不満がある」（49.2%）とほぼ同様の傾向を示している。

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。

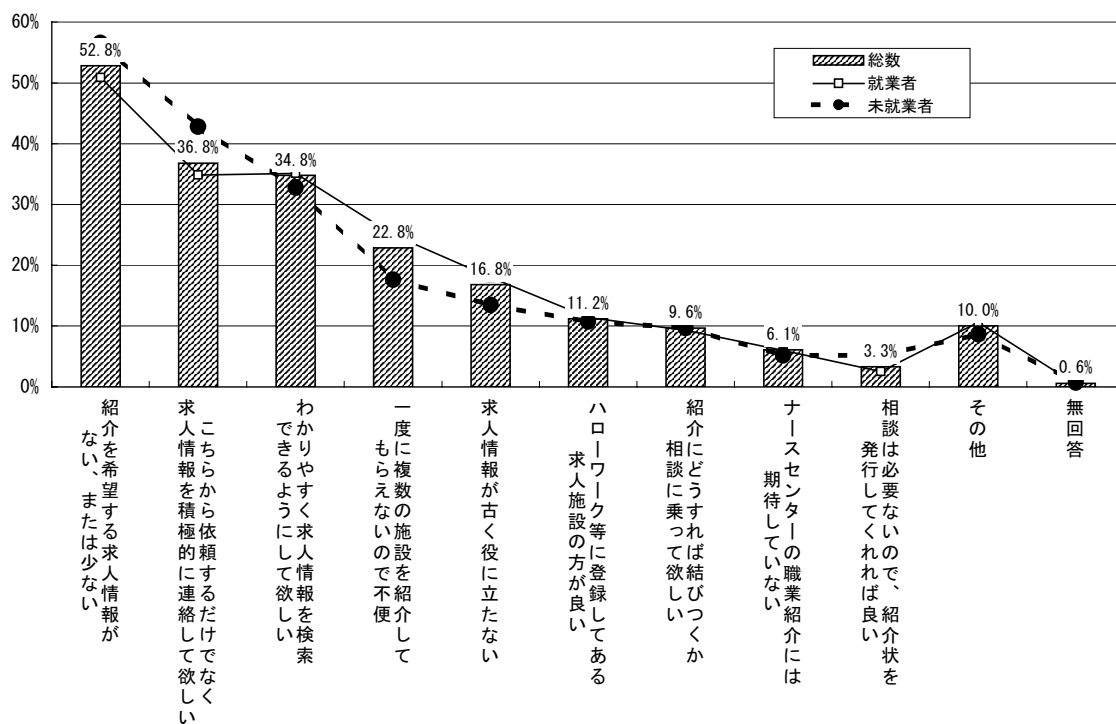
未就業者が思っているナースセンターからの紹介状況についての不満点を見ると、「紹介を希望する求人情報がない、または少ない」が56.6%で最も高く、以下「こちらから依頼するだけでなく求人情報を積極的に連絡して欲しい」（42.8%）、「わかりやすく求人情報を検索できるようにして欲しい」（32.8%）、「一度に複数の施設を紹介してもらえないので不便」（17.6%）、「求人情報が古く役に立たない」（13.4%）となっている。

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。

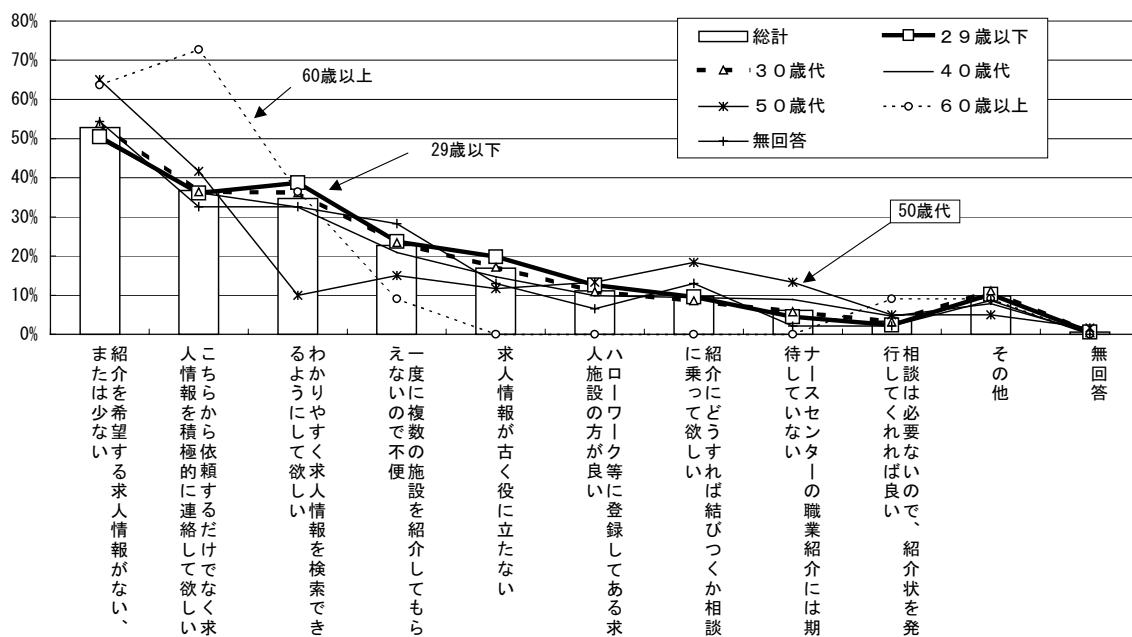
問14（2）ナースセンターからの紹介状況についての不満（複数回答）

	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%

②e-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%

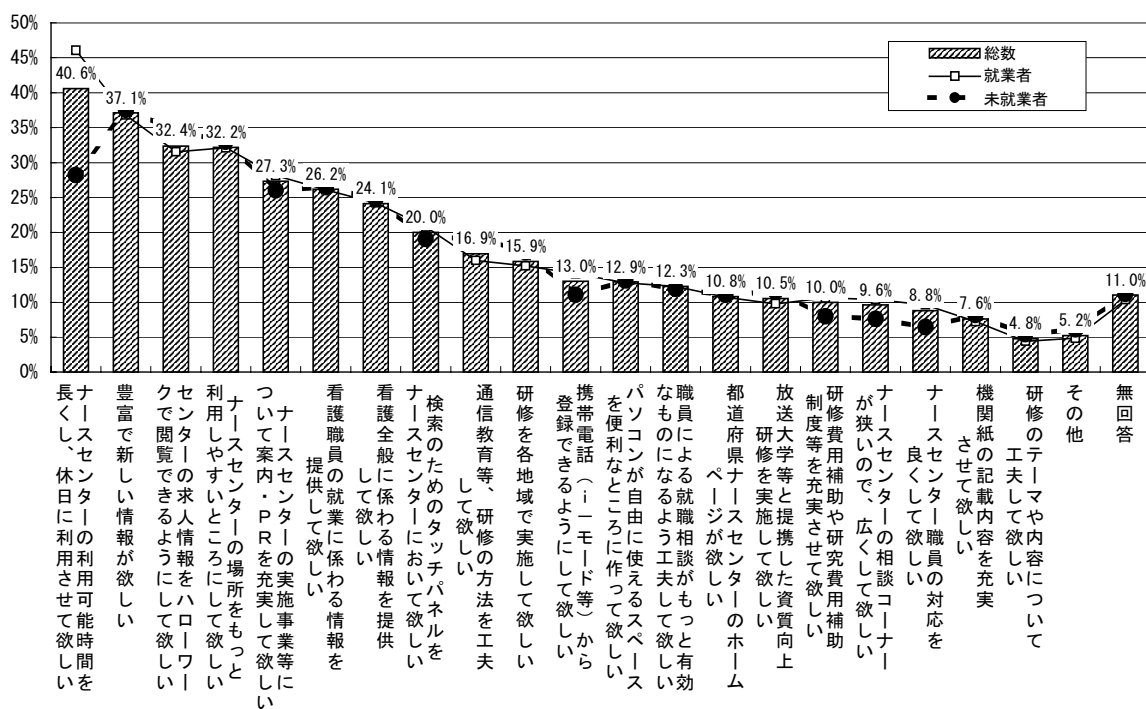
（2）ナースセンターのナースバンク事業、「e－ナースセンター」への不満点、希望

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	
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%
豊富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