

潜在ならびに定年退職看護職員の
就業に関する意向調査
❧ 報告書 ❧



社団法人 日本看護協会
専門職支援・中央ナースセンター事業部

目次

はじめに	1
概要	2
I. 調査目的	2
II. 調査対象	2
III. 調査方法	3
IV. 調査期間	3
第1部 潜在看護職員調査	5
I 属性	5
1. 居住地	5
2. 年齢	5
3. 性別	6
4. 配偶状況	6
5. 扶養状況	6
6. 年金受給状況	6
7. 子どもの有無、子どもの人数・末子の年齢	7
8. 介護の必要な家族の有無、介護状況	7
9. 取得免許・資格等	8
10. 最終学歴	8
11. 職歴	9
12. 現在の状況	12
13. ナースセンター登録状況	13
14. ナースセンターでの各種研修・イベント参加状況	13
15. 日本看護協会登録状況	14
16. 回答者が本調査実施に関する情報を入手した媒体	15
II 退職時の相談状況、離職理由、現在就業していない理由	15
1. 退職時の相談状況	15
2. 離職理由	16
3. 現在、就業していない理由	19
III 再就業意向	22
1. 再就業意向	22
2. 再就業したいと思ったきっかけ	23
IV 再就業希望条件	24
1. 再就業希望時期	24
2. 希望勤務場所	25
3. 希望雇用形態	26
4. 希望勤務形態	27
5. 希望する処遇	28
6. 希望業務内容	29
7. 希望給与額	30
V 再就業のための事前研修	31
第2部 定年退職予定看護職員調査	33
I 属性	33
1. 居住地	33
2. 性別	33

3. 年齢	34
4. 配偶状況	35
5. 扶養状況	35
6. 年金受給状況	35
7. 子どもの有無、子どもの人数・末子の年齢	35
8. 介護の必要な家族の有無、介護状況	36
9. 取得免許・資格等	36
10. 最終学歴	37
11. 職歴	38
12. ナースセンター登録状況	41
13. ナースセンターでの各種研修・イベント参加状況	41
14. 日本看護協会登録状況	42
15. 回答者が本調査実施に関する情報を入手した媒体	43
II 再就業意向	43
1. 再就業意向	43
2. 定年退職後も看護職として働きたいと思った理由	44
III 再就業希望条件	44
1. 希望勤務場所	44
2. 希望雇用形態	45
3. 希望勤務形態	46
4. 希望する処遇	46
5. 希望業務内容	47
6. 希望給与額	48
IV 再就業のための事前研修	49
第3部 看護管理者調査	51
I 属性	51
1. 所在地	51
2. 設置主体	52
3. 施設種別	52
II 看護職員の退職時の相談体制	53
III 看護職員対象の教育・研修体制	54
1. 専任の教育担当者の配置	54
2. 看護職員対象の研修体制	54
IV 看護管理者の裁量	55
1. 副院長制の導入	55
2. 経営・人事管理で最も影響力を持つ部門	55
V 看護管理者が考える看護職員の退職・潜在化理由	56
1. 退職理由	56
2. 潜在化理由	57
VI 潜在ならびに定年退職看護職員雇用実績	59
VII 潜在ならびに定年退職看護職員雇用意向	59
VIII 潜在ならびに定年退職看護職員雇用条件	60
1. 雇用条件	60
2. 希望免許	61
3. 希望雇用形態	61
4. 給与への職歴考慮	62
5. 雇用時に求める経験や能力	63
IX 潜在ならびに定年退職看護職員が働きやすい就業環境の提供内容	64
X 休職、退職看護職員への取り組み	65

1. 職場復帰プログラムの実施	65
2. 休業中の看護職員の職場復帰への取り組み	65
3. 退職した看護職員の再就業への取り組み	66
XI 再就業を希望して面接に来る看護職員の主な情報の入手先	66
第4部 結果のまとめ	67
I 潜在看護職員	67
II 定年退職（予定）看護職員	68
III 看護管理者	68
第5部 総括	69
I 調査方法概括	69
1. 「潜在看護師」という用語について	69
2. 標本の代表性	69
II 潜在看護職員の就業動向の把握	71
III 潜在看護職員の離職理由・潜在化理由	72
IV 看護職員の離職・潜在化防止対策	72
1. 人事管理	72
1) 潜在看護職員と看護管理者の離職理由に対する認識の差異	72
2) 退職時のマネジメント	72
3) 休業中の看護職員への職場復帰支援	73
4) 看護管理者の裁量	73
2. 労働条件・労働環境の改善	73
1) ワーク・ライフ・バランスのための環境整備	74
2) 子育て支援策	75
3) 医療事故への不安の軽減策	75
4) 夜間勤務への配慮	75
5) 経験を考慮した給与額	75
V 潜在看護職員・定年退職予定看護職員の再就業支援対策	76
1. 潜在看護職員への広報	76
2. 職場における再就業支援対策	76
3. 地域における再就業支援対策	76
4. ナースセンター事業の周知と強化	77
VI 定年退職予定看護職員の就業意向と雇用対策	78
調査PRチラシ	79
調査票	83

はじめに

2005年12月に厚生労働省が策定した「第六次看護職員需給見通し」では、2006年から2010年までに、需要は約131万4千人から約140万6千人に、供給は約127万2千人から約139万1千人に達し、2010年には、約1万5,900人の看護職員が不足とされた。この見通しではスタート時点ですでに約4万1,600人の看護職員不足が見込まれているが、その後、2006年4月の診療報酬改定における7:1看護基準の創設に伴い、医療機関において看護職員需要が急激に増大し、看護職員不足の声が高まっている。さらに、地域・在宅における訪問看護の推進、看護安全・安心・満足なお産の提供、生活習慣病予防対策推進など、看護職員の確保は、わが国の医療制度の抜本的改革を進めるうえでも焦眉の課題の一つとなっている。

このような状況下で大きく期待されているのが、現在就業中の看護職員の離職防止と共に、資格をもちながら就業していない、いわゆる潜在看護職員の看護現場への再就業である。厚生労働省の推計によればその数は約55万人に上る。この中の1割の再就業が実現すれば、1年間分の新卒者数に匹敵し、見通しの不足分にも充当できる。また、医療安全や新卒者の早期離職防止の観点からは、長年看護職員として働き続け、目前に定年退職を控えているベテラン看護職員にも、負担の少ないよう配慮しつつ仕事の継続を可能にするなど、貴重な人的資源の積極的活用の方策が是非とも必要である。

このため、日本看護協会専門職支援・中央ナースセンター事業部では、看護の有識者からなるワーキンググループを設置し、潜在看護職員と定年退職を3年以内に控えた看護職員を対象にした就業意向調査を実施、合わせて看護管理者に対しこれらの看護職員の雇用に関する意向について調査し本報告書を取りまとめた。調査実施にあたり、都道府県行政および都道府県看護協会、全国の看護学校等の同窓会、医療関連団体、全国地域婦人団体連絡協議会、マスコミ各社に多大なご協力をいただいた。ワーキンググループのメンバーはじめ、ご協力いただいた多くの皆様に改めて感謝申し上げます。

本報告書には、調査対象の看護職員の多くに、再就業や社会参加の強い意思があることが示されている。潜在化防止のための情報提供や退職時のマネジメントの充実、個人の状況や要望に応じた就業支援の重要性など、現在就業中の看護職員の定着支援にも適用すべき方策が示唆されている。これらの情報が、関係各位における看護職員確保のための取り組みを効果的に推進させる一助となることを願っている。

2007年3月
日本看護協会会長 久常 節子