

## 第3部 看護管理者調査

### I 属性

#### 1. 所在地

都道府県別では「北海道」6.9%、「東京」6.6%、「大阪」4.9%、「福岡」4.2%である。  
都市区分で比較すると、「その他の市」が最も多く51.2%である。

表105 所在地

	件数	割合		件数	割合
計	2,096	100.0%	滋賀	22	1.0%
北海道	145	6.9%	京都	44	2.1%
青森	37	1.8%	大阪	102	4.9%
岩手	25	1.2%	兵庫	75	3.6%
宮城	44	2.1%	奈良	19	0.9%
秋田	23	1.1%	和歌山	24	1.1%
山形	29	1.4%	鳥取	9	0.4%
福島	37	1.8%	島根	23	1.1%
茨城	43	2.1%	岡山	60	2.9%
栃木	26	1.2%	広島	57	2.7%
群馬	28	1.3%	山口	35	1.7%
埼玉	64	3.1%	徳島	21	1.0%
千葉	68	3.2%	香川	21	1.0%
東京	138	6.6%	愛媛	29	1.4%
神奈川	81	3.9%	高知	32	1.5%
新潟	46	2.2%	福岡	89	4.2%
富山	23	1.1%	佐賀	19	0.9%
石川	32	1.5%	長崎	35	1.7%
福井	20	1.0%	熊本	43	2.1%
山梨	17	0.8%	大分	38	1.8%
長野	41	2.0%	宮崎	30	1.4%
岐阜	34	1.6%	鹿児島	39	1.9%
静岡	59	2.8%	沖縄	20	1.0%
愛知	71	3.4%	無回答	54	2.6%
三重	25	1.2%			

表106 都市区分

	件数	割合
計	2,096	100.0%
政令指定都市・東京23区	416	19.8%
政令指定都市以外の県庁所在地	248	11.8%
その他の市	1,073	51.2%
町村	226	10.8%
無回答	133	6.3%

### 第3部 看護管理者調査

## 2. 設置主体

設置主体については、「医療法人」が45.6%で最も多く、次いで「その他の法人」17.1%、「都道府県・市町村」14.7%である。

表107 設置主体

	件数	割合
計	2,096	100.0%
国(独立行政法人国立病院機構)	37	1.8%
国(国公立大学法人)	29	1.4%
国(それ以外の国)	27	1.3%
都道府県・市町村	308	14.7%
その他の公的医療機関(日赤・済生会・厚生連等)	92	4.4%
社会保険関係団体	44	2.1%
医療法人	955	45.6%
その他の法人	358	17.1%
その他	234	11.2%
無回答	12	0.6%

## 3. 施設種別

施設種別は、「病院」が71.3%（うち「急性期対応を中心とする」が46.6%）で最も多く、次いで「診療所（無床）」14.3%である。

病床規模は、「200床未満」が45.4%で最も多く、「200～499床」が28.0%である。

病床稼働率は、「81～90%」が31.4%、「91～100%」が30.3%である。

表108-1 施設種別

	件数	割合
計	2,096	100.0%
病院(急性期対応を中心とする)	976	46.6%
病院(療養を中心とする介護療養型医療施設等)	330	15.7%
病院(精神を中心とする)	188	9.0%
診療所(有床)	68	3.2%
診療所(無床)	299	14.3%
訪問看護ステーション	109	5.2%
その他	113	5.4%
無回答	13	0.6%

} 1,494(71.3%)

※病院種別に関しては、専門病院に対する誤記入が多く見られたため、集計できなかった。

表 108-2 病床規模（「病院」と回答した場合）

	件数	割合
計	1,494	100.0%
500床以上	126	8.4%
200～499床	419	28.0%
200床未満	678	45.4%
無回答	271	18.1%

表 108-3 病床稼働率（「病院」と回答した場合）

	件数	割合
計	1,494	100.0%
60%以下	52	3.5%
61～70%	66	4.4%
71～80%	190	12.7%
81～90%	469	31.4%
91～100%	452	30.3%
無回答	265	17.7%

## II 看護職員の退職時の相談体制

退職時の相談体制について尋ねたところ、「特に相談体制は設けていないが、随時、看護管理者が相談にのる」が最も多く77.0%で、「特になし」が12.9%である。

その相談内容は、「就業を続ける上での悩みなどの相談」89.4%、「処遇や人間関係などの相談」76.5%、「看護実践能力の育成に関する相談」38.1%の順が多い。

表 109-1 退職時の相談体制（複数回答）

n=2,096	件数	割合	順位
特に相談体制は設けていないが、随時、看護管理者が相談にのる	1,614	77.0%	1
目標管理体制を実施しており、その中で相談にのる	478	22.8%	2
特になし	270	12.9%	3
人材育成や人事について相談できる専門の担当者がある	86	4.1%	4
その他	58	2.8%	5
無回答	14	0.7%	

表 109-2 相談内容（「その他」、「特になし」以外に回答した場合）（複数回答）

n=1,812	件数	割合	順位
就業を続ける上での悩みなどの相談	1,620	89.4%	1
処遇や人間関係などの相談	1,386	76.5%	2
看護実践能力の育成に関する相談	690	38.1%	3
退職後の計画に関する具体的な相談	463	25.6%	4
ナースセンターへの登録のすすめ	223	12.3%	5
退職時の当該地域での職場の紹介	201	11.1%	6
その他	30	1.7%	7
無回答	53	2.9%	

### Ⅲ 看護職員対象の教育・研修体制

#### 1. 専任の教育担当者の配置

専任の教育担当者については、76.1%の施設が「配置していない」と回答している。

表110 専任の教育担当者の配置

	件数	割合
計	2,096	100.0%
配置している	483	23.0%
配置していない	1,595	76.1%
無回答	18	0.9%

#### 2. 看護職員対象の研修体制

看護職員対象の研修体制については、新人（卒後1年）のための研修は「院内研修」で65.4%、「院外研修」を46.6%の施設が実施している。

中途採用者対象の入職時研修は「院内研修」で56.3%、「院外研修」で30.5%の施設が実施している。

表111 研修体制：新人（卒後1年）のための研修

	【院内研修】		【院外研修】	
	件数	割合	件数	割合
計	2,096	100.0%	2,096	100.0%
実施している	1,371	65.4%	976	46.6%
実施していない	558	26.6%	790	37.7%
無回答	167	8.0%	330	15.7%

表112 研修体制：中途採用者対象の入職時研修

	【院内研修】		【院外研修】	
	件数	割合	件数	割合
計	2,096	100.0%	2,096	100.0%
実施している	1,180	56.3%	639	30.5%
実施していない	798	38.1%	1,096	52.3%
無回答	118	5.6%	361	17.2%

表113 研修体制：中堅看護師（熟練者）の育成研修

	【院内研修】		【院外研修】	
	件数	割合	件数	割合
計	2,096	100.0%	2,096	100.0%
実施している	1,114	53.1%	1,400	66.8%
実施していない	776	37.0%	517	24.7%
無回答	206	9.8%	179	8.5%

表114 研修体制：臨床のスペシャリスト（専門看護師、認定看護師等）の育成研修

	【院外研修】	
	件数	割合
計	2,096	100.0%
実施している	681	32.5%
実施していない	1,164	55.5%
無回答	251	12.0%

表115 看護管理者の育成研修

	【院内研修】		【院外研修】	
	件数	割合	件数	割合
計	2,096	100.0%	2,096	100.0%
実施している	632	30.2%	1,309	62.5%
実施していない	1,159	55.3%	632	30.2%
無回答	305	14.6%	155	7.4%

## IV 看護管理者の裁量

### 1. 副院長制の導入

看護職の副院長制については、「取り入れていない」が最も多く、70.3%である。

表116 看護職の副院長制の導入

	件数	割合
計	2,096	100.0%
取り入れている	63	3.0%
取り入れていないが、今後取り入れる予定である	27	1.3%
取り入れていない	1,474	70.3%
無回答	532	25.4%

### 2. 経営・人事管理で最も影響力を持つ部門

経営・人事管理で最も影響力を持つ部門について尋ねたところ、“病床コントロール”では「看護部門」49.9%が最も多い。

看護職員の“採用数の決定”に最も影響力を持つ部門については、「看護部門」とした施設は38.8%であり、次いで「経営者（院長）」32.3%、「事務部門」15.5%の順である。

表117 経営・人事管理について最も影響力を持つ部門

<経営・管理>	施設の経営方針		病床コントロール		看護部門の方針	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
計	2,096	100.0%	2,096	100.0%	2,096	100.0%
経営者(院長)	1,649	78.7%	469	22.4%	273	13.0%
看護部門	31	1.5%	1,045	49.9%	1,639	78.2%
事務部門	202	9.6%	77	3.7%	14	0.7%
その他	112	5.3%	166	7.9%	29	1.4%
無回答	102	4.9%	339	16.2%	141	6.7%

<看護職員の人事管理>	採用数の決定		給与額の決定		採用決定	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
計	2,096	100.0%	2,096	100.0%	2,096	100.0%
経営者(院長)	677	32.3%	846	40.4%	737	35.2%
看護部門	814	38.8%	43	2.1%	870	41.5%
事務部門	324	15.5%	795	37.9%	208	9.9%
その他	174	8.3%	319	15.2%	165	7.9%
無回答	107	5.1%	93	4.4%	116	5.5%

<看護職員の人事管理>	配置先の決定		退職の承認	
	件数	割合	件数	割合
計	2,096	100.0%	2,096	100.0%
経営者(院長)	347	16.6%	751	35.8%
看護部門	1,483	70.8%	1,011	48.2%
事務部門	69	3.3%	122	5.8%
その他	62	3.0%	109	5.2%
無回答	135	6.4%	103	4.9%

## V 看護管理者が考える看護職員の退職・潜在化理由

### 1. 退職理由

看護管理者は、施設における看護職員の退職理由について、1位から10位まですべてを『あなた（退職者）ご自身の状況に関する事』としており、『職場環境に関する事』は下位に考えている。

前述の通り（P.16）潜在看護職員との認識に差異がある。

表118 看護管理者が考える看護職員の退職理由（上位5つまで複数回答）

n=2,096		件数	割合	順位
あなたご自身の状況に関する事	結婚	819	39.1%	1
	妊娠・出産	652	31.1%	3
	子育て	709	33.8%	2
	親族の健康・介護	394	18.8%	9
	自分の健康	558	26.6%	5
	定年	514	24.5%	6
	転居	290	13.8%	10
	配偶者の転勤	465	22.2%	7
	リフレッシュ	67	3.2%	23
	進学・研修・留学	269	12.8%	12
	通勤困難	139	6.6%	17
	家事と両立しない	250	11.9%	14
	(看護職以外の)他の職場への興味	66	3.1%	24
	(看護職の)他の職場への興味	623	29.7%	4
	自分の適性・能力への不安	444	21.2%	8
	興味が持てない・やりがいがない	106	5.1%	20
職場環境に関する事	職場において看護の自律性、専門性が認められない	56	2.7%	25
	雇用者側の都合(施設の閉鎖、統廃合等)	37	1.8%	27
	雇用形態に不満	124	5.9%	18
	昇進・昇給・給与に不満	280	13.4%	11
	福利厚生に不満	29	1.4%	29
	教育・研修体制に不満	20	1.0%	31
	勤務時間が長い・超過勤務が多い	2	0.1%	33
	夜勤の負担が大きい	245	11.7%	15
	休暇がとれない	86	4.1%	22
	上司(看護管理者等)との関係(暴言、暴力等)	94	4.5%	21
	同僚との関係(暴言、暴力等)	267	12.7%	13
	医師との関係(暴言、暴力等)	110	5.2%	19
	患者・ケア対象者との関係(暴言、暴力等)	24	1.1%	30
	看護の理念・方針に不満	17	0.8%	32
	責任の重さ・医療事故への不安	240	11.5%	16
	医療のIT化(電子カルテ等)に適應できない	47	2.2%	26
その他	34	1.6%	28	

## 2. 潜在化理由

看護管理者が考える看護職員の潜在化理由は、1位「子育て」、2位「家事と両立しない」で、潜在看護職員自身が考える理由と上位2位は同じである。

『職場環境に関する事』では、「夜勤の負担が多い」3位、「責任の重さ・医療事故への不安」4位、「勤務時間が長い・超過勤務が多い」8位等をあげている。

前述の通り（P. 19）潜在看護職員との認識に違いがある。

表119 看護管理者が考える看護職員の潜在化理由（上位5つまで複数回答）

n=2,096		件数	割合	順位
あなたご自身の状況に関する事	結婚	325	15.5%	9
	妊娠・出産	546	26.0%	5
	子育て	1,065	50.8%	1
	親族の健康・介護	358	17.1%	7
	自分の健康	280	13.4%	10
	定年	181	8.6%	14
	転居	63	3.0%	24
	配偶者の転勤	229	10.9%	11
	リフレッシュ	41	2.0%	27
	進学・研修・留学	38	1.8%	28
	通勤困難	68	3.2%	23
	家事と両立しない	684	32.6%	2
	(看護職以外の)他の職場への興味	44	2.1%	25
	(看護職の)他の職場への興味	153	7.3%	18
	自分の適性・能力への不安	481	22.9%	6
	興味が持てない・やりがいがない	126	6.0%	19
職場環境に関する事	職場において看護の自律性、専門性が認められない	73	3.5%	21
	雇用者側の都合(施設の閉鎖、統廃合等)	19	0.9%	33
	雇用形態に不満	169	8.1%	16
	昇進・昇給・給与に不満	210	10.0%	12
	福利厚生に不満	43	2.1%	26
	教育・研修体制に不満	30	1.4%	29
	勤務時間が長い・超過勤務が多い	354	16.9%	8
	夜勤の負担が大きい	665	31.7%	3
	休暇がとれない	202	9.6%	13
	上司(看護管理者等)との関係(暴言、暴力等)	71	3.4%	22
	同僚との関係(暴言、暴力等)	157	7.5%	17
	医師との関係(暴言、暴力等)	89	4.2%	20
	患者・ケア対象者との関係(暴言、暴力等)	27	1.3%	30
	看護の理念・方針に不満	24	1.1%	31
	責任の重さ・医療事故への不安	576	27.5%	4
医療のIT化(電子カルテ等)に適應できない	172	8.2%	15	
その他	21	1.0%	32	

第3部 看護管理者調査

表120 看護管理者が考える看護職員の潜在化理由（都市区分別）（上位5つまで複数回答）

( )内は%

	あなたご自身の状況に関する事								
	結婚	妊娠・出産	子育て	親族の健康・介護	自分の健康	定年	転居	配偶者の転勤	
計	n=2,096	325 (15.5)	546 (26.0)	1,065 (50.8)	358 (17.1)	280 (13.4)	181 (8.6)	63 (3.0)	229 (10.9)
政令指定都市・東京23区	n=416	72 (17.3)	121 (29.1)	209 (50.2)	52 (12.5)	54 (13.0)	33 (7.9)	18 (4.3)	61 (14.7)
政令指定都市以外の県庁所在地	n=248	51 (20.6)	58 (23.4)	133 (53.6)	43 (17.3)	37 (14.9)	28 (11.3)	8 (3.2)	36 (14.5)
その他の市	n=1,073	157 (14.6)	289 (26.9)	568 (52.9)	196 (18.3)	139 (13.0)	93 (8.7)	28 (2.6)	104 (9.7)
町村	n=226	25 (11.1)	46 (20.4)	100 (44.2)	47 (20.8)	35 (15.5)	22 (9.7)	2 (0.9)	14 (6.2)
無回答	n=133	20 (15.0)	32 (24.1)	55 (41.4)	20 (15.0)	15 (11.3)	5 (3.8)	7 (5.3)	14 (10.5)

	あなたご自身の状況に関する事								
	リフレッシュ	進学・研修・留学	通勤困難	家事と両立しない	(看護職以外の)他の職場への興味	(看護職の)他の職場への興味	自分の適性・能力への不安	興味を持ってない・やりがいがない	
計	n=2,096	41 (2.0)	38 (1.8)	68 (3.2)	684 (32.6)	44 (2.1)	153 (7.3)	481 (22.9)	126 (6.0)
政令指定都市・東京23区	n=416	12 (2.9)	12 (2.9)	13 (3.1)	138 (33.2)	10 (2.4)	34 (8.2)	85 (20.4)	31 (7.5)
政令指定都市以外の県庁所在地	n=248	4 (1.6)	4 (1.6)	8 (3.2)	79 (31.9)	4 (1.6)	20 (8.1)	62 (25.0)	14 (5.6)
その他の市	n=1,073	16 (1.5)	18 (1.7)	36 (3.4)	368 (34.3)	25 (2.3)	73 (6.8)	247 (23.0)	61 (5.7)
町村	n=226	4 (1.8)	2 (0.9)	5 (2.2)	64 (28.3)	0 (0.0)	17 (7.5)	55 (24.3)	8 (3.5)
無回答	n=133	5 (3.8)	2 (1.5)	6 (4.5)	35 (26.3)	5 (3.8)	9 (6.8)	32 (24.1)	12 (9.0)

	職場環境に関する事								
	職場において看護の自律性・専門性が認められない	雇用者側の都合(施設の閉鎖、統廃合等)	雇用形態に不満	昇進・昇給・給与に不満	福利厚生に不満	教育・研修体制に不満	勤務時間が長い・超過勤務が多い	夜勤の負担が大きい	
計	n=2,096	73 (3.5)	19 (0.9)	169 (8.1)	210 (10.0)	43 (2.1)	30 (1.4)	354 (16.9)	665 (31.7)
政令指定都市・東京23区	n=416	17 (4.1)	8 (1.9)	35 (8.4)	47 (11.3)	14 (3.4)	9 (2.2)	77 (18.5)	133 (32.0)
政令指定都市以外の県庁所在地	n=248	5 (2.0)	3 (1.2)	26 (10.5)	22 (8.9)	8 (3.2)	3 (1.2)	46 (18.5)	80 (32.3)
その他の市	n=1,073	42 (3.9)	6 (0.6)	73 (6.8)	107 (10.0)	17 (1.6)	11 (1.0)	176 (16.4)	355 (33.1)
町村	n=226	6 (2.7)	2 (0.9)	23 (10.2)	18 (8.0)	2 (0.9)	4 (1.8)	35 (15.5)	63 (27.9)
無回答	n=133	3 (2.3)	0 (0.0)	12 (9.0)	16 (12.0)	2 (1.5)	3 (2.3)	20 (15.0)	34 (25.6)

	職場環境に関する事									その他
	休暇がとれない	上司(看護管理者等)との関係(暴言、暴力等)	同僚との関係(暴言、暴力等)	医師との関係(暴言、暴力等)	患者・ケア対象者との関係(暴言、暴力等)	看護の理念・方針に不満	責任の重さ・医療事故への不安	医療のIT化(電子カルテ等)に适应できない		
計	n=2,096	202 (9.6)	71 (3.4)	157 (7.5)	89 (4.2)	27 (1.3)	24 (1.1)	576 (27.5)	172 (8.2)	21 (1.0)
政令指定都市・東京23区	n=416	33 (7.9)	12 (2.9)	35 (8.4)	14 (3.4)	5 (1.2)	7 (1.7)	113 (27.2)	34 (8.2)	6 (1.4)
政令指定都市以外の県庁所在地	n=248	20 (8.1)	10 (4.0)	20 (8.1)	8 (3.2)	3 (1.2)	1 (0.4)	56 (22.6)	19 (7.7)	2 (0.8)
その他の市	n=1,073	117 (10.9)	35 (3.3)	77 (7.2)	48 (4.5)	15 (1.4)	12 (1.1)	302 (28.1)	91 (8.5)	7 (0.7)
町村	n=226	16 (7.1)	11 (4.9)	18 (8.0)	13 (5.8)	1 (0.4)	1 (0.4)	71 (31.4)	18 (8.0)	3 (1.3)
無回答	n=133	16 (12.0)	3 (2.3)	7 (5.3)	6 (4.5)	3 (2.3)	3 (2.3)	34 (25.6)	10 (7.5)	3 (2.3)



## VI 潜在ならびに定年退職看護職員雇用実績

“潜在看護職員”を過去に「採用したことがある」施設は69.4%、「定年退職看護職員」を「採用したことがある」施設は46.7%である。

表121 潜在ならびに定年退職看護職員の雇用実績

	潜在看護職員		定年退職看護職員	
	件数	割合	件数	割合
計	2,096	100.0%	2,096	100.0%
採用したことがある	1,454	69.4%	978	46.7%
採用したことはない	585	27.9%	1,077	51.4%
無回答	57	2.7%	41	2.0%

## VII 潜在ならびに定年退職看護職員雇用意向

今後、「潜在看護職員を雇用する意向がある」と回答した施設は82.3%で、「定年退職看護職員を雇用する意向がある」施設は51.8%である。一方、「どちらの場合も雇用の意向はない」と回答する施設は13.2%である。

“潜在看護職員”を雇用したい理由は、「欠員補充のため人材が必要である」71.2%が最も多く、次いで「離職期間に関わらず能力を発揮できる人材がいる」52.8%である。

“定年退職看護職員”を雇用したい理由については、「離職期間に関わらず能力を発揮できる人材がいる」64.7%、「欠員補充のため人材が必要である」60.3%である。

潜在、定年退職看護職員ともに雇用する意向がない理由としては、「職場適応が難しい」が45.7%と最も多い。

表122 雇用意向（複数回答）

n=2,096	件数	割合
潜在看護職員を雇用する意向がある	1,724	82.3%
定年退職看護職員を雇用する意向がある	1,085	51.8%
どちらの場合も雇用の意向はない	276	13.2%
無回答	10	0.5%

表123 雇用したい理由（複数回答）

	潜在看護職員 n=1,724		定年退職看護職員 n=1,085	
	件数	割合	件数	割合
欠員補充のため人材が必要である	1228	71.2%	654	60.3%
増員計画のため人材が必要である	668	38.7%	317	29.2%
離職期間に関わらず能力を発揮できる人材がいる	910	52.8%	702	64.7%
職場の受け入れ体制がある	518	30.0%	405	37.3%
その他	23	1.3%	13	1.2%
無回答	15	0.9%	22	2.0%

表 124 雇用する意向がない理由（複数回答）

n=276	件数	割合
職場適応が難しい	126	45.7%
働く領域が限られる	68	24.6%
即戦力にならない	66	23.9%
職場の受け入れ体制の準備が難しい	64	23.2%
比較的早く退職する	34	12.3%
その他	66	23.9%
無回答	19	6.9%

## VIII 潜在ならびに定年退職看護職員雇用条件

### 1. 雇用条件

“潜在看護職員”に対する雇用条件のうち、「離職期間にこだわらない」が69.9%、「自施設就業経験者にこだわらない」65.5%である。

「離職期間（ ）年以内」と回答した施設は21.8%である。離職期間を設ける施設375施設のうち、「5年以内」は35.7%で、「1年以内」から「5年以内」をあわせると80.0%である。

“定年退職看護職員”に対する雇用条件のうち、「自施設就業経験者にこだわらない」40.9%、「離職期間にこだわらない」が37.4%である。

「離職期間（ ）年以内」と回答した施設は30.0%である。離職期間については、「1年以内」が最も多く、56.4%である。

表 125-1 潜在看護職員の雇用条件（複数回答）

n=1,724	件数	割合
離職期間（ ）年以内	375	21.8%
自施設就業経験者に限る	37	2.1%
離職期間にこだわらない	1,205	69.9%
自施設就業経験者にこだわらない	1,129	65.5%
その他	69	4.0%
無回答	34	2.0%

表 125-2 潜在看護職員の雇用条件：離職期間（「離職期間（ ）年以内」と回答した場合）

	件数	割合
計	375	100.0%
1年以内	33	8.8%
2年以内	39	10.4%
3年以内	90	24.0%
4年以内	4	1.1%
5年以内	134	35.7%
6年以内	6	1.6%
7年以内	2	0.5%
10年以内	59	15.7%
15年以内	4	1.1%
無回答	4	1.1%

表 126-1 定年退職看護職員の雇用条件（複数回答）

n=1,085	件数	割合
離職期間（ ）年以内	326	30.0%
自施設就業経験者に限る	353	32.5%
離職期間にこだわらない	406	37.4%
自施設就業経験者にこだわらない	444	40.9%
その他	31	2.9%
無回答	49	4.5%

表 126-2 定年退職看護職員の雇用条件：離職期間（「離職期間（ ）年以内」と回答した場合）

	件数	割合
計	326	100.0%
1年以内	184	56.4%
2年以内	66	20.2%
3年以内	41	12.6%
4年以内	1	0.3%
5年以内	30	9.2%
無回答	4	1.2%

## 2. 希望免許

“潜在看護職員”に対しては、95.3%の施設が「看護師」を希望している。

“定年退職看護職員”に対しても、92.0%の施設が「看護師」を希望している。

免許についての希望は潜在、定年退職看護職員ともに同じ傾向である。

表 127 希望免許（複数回答）

	潜在看護職員 n=1,724		定年退職看護職員 n=1,085	
	件数	割合	件数	割合
保健師	222	12.9%	121	11.2%
助産師	305	17.7%	171	15.8%
看護師	1,643	95.3%	998	92.0%
准看護師	736	42.7%	475	43.8%
無回答	49	2.8%	59	5.4%

## 3. 希望雇用形態

“潜在看護職員”に対しては、「常勤（正職員）」72.6%、「非常勤（嘱託含む）」70.0%で雇用することを希望している。

“定年退職看護職員”に対しては、「非常勤（嘱託含む）」80.1%での雇用を希望している。

表 128 雇用形態（複数回答）

	潜在看護職員 n=1,724		定年退職看護職員 n=1,085	
	件数	割合	件数	割合
常勤（正職員）	1,252	72.6%	390	35.9%
非常勤（嘱託含む）	1,207	70.0%	869	80.1%
臨時雇用（1ヶ月未満）	89	5.2%	62	5.7%
その他	13	0.8%	5	0.5%
無回答	64	3.7%	69	6.4%

### 第3部 看護管理者調査

#### 4. 給与への職歴考慮

「離職期間の長さや就業場所に関係なく職歴を考慮する」とした施設は、“潜在看護職員”に対しては59.9%、“定年退職看護職員”に対しては46.2%となっている。

表 129-1 潜在看護職員の給与への職歴考慮（複数回答）

n=1,724	件数	割合
離職期間の長さや就業場所は関係なく職歴を考慮する	1,033	59.9%
離職期間が( )年以上の場合、職歴を考慮しない	92	5.3%
診療所や病院の規模・機能によっては職歴を考慮しない	307	17.8%
その他	192	11.1%
無回答	140	8.1%

表 129-2 潜在看護職員の給与へ職歴を考慮しない離職期間  
 （「離職期間が( )年以上の場合、職歴を考慮しない」と回答した場合）

	件数	割合
計	92	100.0%
1年	9	9.8%
2年	5	5.4%
3年	17	18.5%
5年	22	23.9%
7年	1	1.1%
10年	28	30.4%
11年	1	1.1%
15年	2	2.2%
20年	1	1.1%
無回答	6	6.5%

表 130-1 定年退職看護職員の給与への職歴考慮（複数回答）

n=1,085	件数	割合
離職期間の長さや就業場所は関係なく職歴を考慮する	501	46.2%
離職期間が( )年以上の場合、職歴を考慮しない	75	6.9%
診療所や病院の規模・機能によっては職歴を考慮しない	207	19.1%
その他	252	23.2%
無回答	85	7.8%

表 130-2 定年退職看護職員の給与へ職歴を考慮しない離職期間  
 （「離職期間が( )年以上の場合、職歴を考慮しない」と回答した場合）

	件数	割合
計	75	100.0%
0.5年	1	1.3%
1年	25	33.3%
2年	9	12.0%
3年	11	14.7%
5年	13	17.3%
10年	4	5.3%
20年	1	1.3%
無回答	11	14.7%

## 5. 雇用時に求める経験や能力

雇用時に求める経験や能力については、“潜在看護職員”、“定年看護職員”ともに「スタッフとしての基本的な実践経験（身の回りのケア等）」が1位、「熟練した実務経験」が2位、「高齢者のケア」が3位である。

その他では、「パソコンの基本的な操作ができる」が上位にあがる。

表 131 雇用時に求める経験や能力（複数回答）

	潜在看護職員 n=1,724			定年退職看護職員 n=1,085		
	件数	割合	順位	件数	割合	順位
スタッフとしての基本的な実践経験（身の回りのケア等）	1,387	80.5%	1	737	67.9%	1
熟練した臨床実務経験	958	55.6%	2	688	63.4%	2
看護管理経験	124	7.2%	11	189	17.4%	6
専門看護師・認定看護師などの専門性	188	10.9%	7	94	8.7%	10
リスクマネージャーとしての経験	68	3.9%	16	91	8.4%	11
教育や指導の経験	267	15.5%	6	278	25.6%	4
介護支援専門員（ケアマネージャー）としての実務経験	116	6.7%	13	84	7.7%	12
救命救急士等の緊急時対応の経験	62	3.6%	18	26	2.4%	19
保健医療福祉行政の経験	27	1.6%	20	27	2.5%	18
メンタルヘルス等の相談経験	78	4.5%	15	119	11.0%	8
治験コーディネータの経験	5	.3%	21	6	.6%	21
高度医療体制の中の急性期ケア	164	9.5%	8	50	4.6%	15
リハビリ等慢性期のケア	302	17.5%	5	166	15.3%	7
高齢者のケア	783	45.4%	3	482	44.4%	3
産科等の助産師業務経験	116	6.7%	13	58	5.3%	14
ホスピスや在宅ケア	124	7.2%	11	66	6.1%	13
精神疾患の施設内あるいは地域ケア	140	8.1%	9	105	9.7%	9
保育や小児看護の経験	67	3.9%	17	28	2.6%	17
パソコンの基本的な操作ができる	522	30.3%	4	234	21.6%	5
その他	29	1.7%	19	15	1.4%	20
特になし	131	7.6%	10	33	3.0%	16
無回答	160	9.3%		116	10.7%	

## 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

働きやすい就業環境の提供内容で最も多かったのは、「看護職員が利用できる駐車場がある」64.1%である。次いで「日勤のみ、夜勤のみなど勤務体制を調整できる」59.9%、「短時間雇用が可能である」50.6%、「夜勤回数について調整できる」49.4%、「定年後の勤務延長・再雇用制度を実施している」47.0%の割合が高い。

仕事と育児の両立のための就業環境としての「子の看護休暇の取得を推進している」14.8%、「院内保育所がある」26.4%、「近隣の保育所を利用できる」12.9%、「院内か近隣に学童施設がある」6.0%等の割合は少ない。「育児休暇の取得を推進している」も、37.1%にとどまっている。

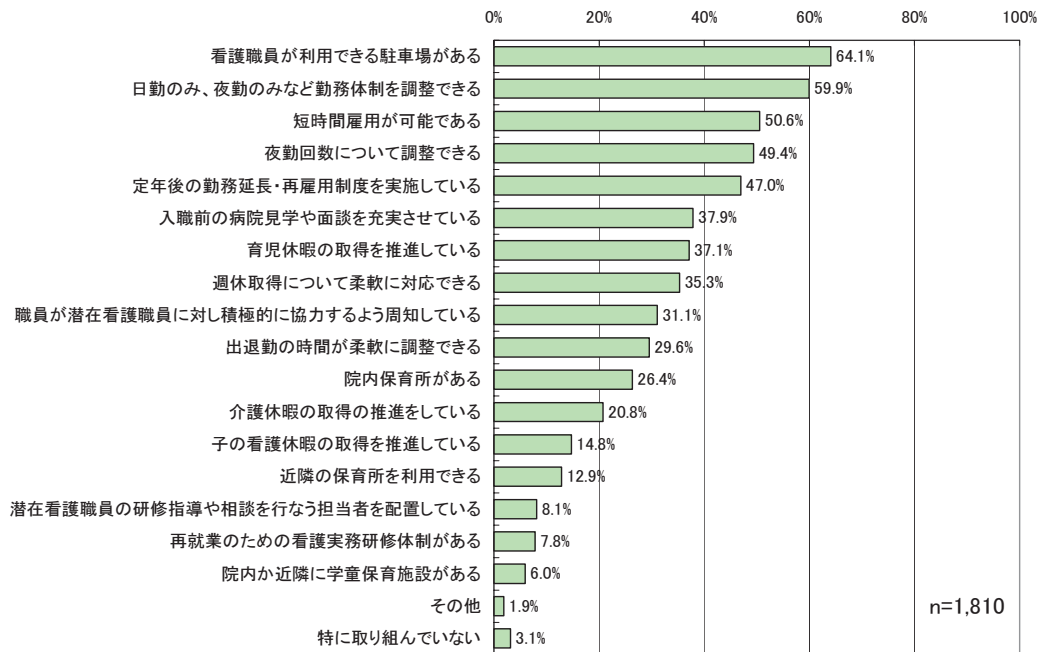
「再就業のための実務研修体制がある」は7.8%で、「潜在看護職員の研修指導や相談を行う担当者を配置している」も8.1%と少ない。

「その他」(34名1.9%)に自由記載された内容を見ると、「個人の要望に合わせて雇用形態、配置場所などを柔軟にする(15名)」「研修、教育などにより個別にフォローする(7名)」など、個人のニーズに合わせた対応をあげ、「保育料の雇用者側負担、育児手当など経済的な優遇」も6名があげている。

表132 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(複数回答)

n=1,810	件数	割合	順位
看護職員が利用できる駐車場がある	1,160	64.1%	1
日勤のみ、夜勤のみなど勤務体制を調整できる	1,085	59.9%	2
短時間雇用が可能である	915	50.6%	3
夜勤回数について調整できる	894	49.4%	4
定年後の勤務延長・再雇用制度を実施している	850	47.0%	5
入職前の病院見学や面談を充実させている	686	37.9%	6
育児休暇の取得を推進している	672	37.1%	7
週休取得について柔軟に対応できる	639	35.3%	8
職員が潜在看護職員に対し積極的に協力するよう周知している	563	31.1%	9
出退勤の時間が柔軟に調整できる	535	29.6%	10
院内保育所がある	477	26.4%	11
介護休暇の取得の推進をしている	376	20.8%	12
子の看護休暇の取得を推進している	267	14.8%	13
近隣の保育所を利用できる	233	12.9%	14
潜在看護職員の研修指導や相談を行なう担当者を配置している	147	8.1%	15
再就業のための看護実務研修体制がある	142	7.8%	16
院内か近隣に学童保育施設がある	108	6.0%	17
その他	34	1.9%	19
特に取り組んでいない	57	3.1%	18

図10 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（複数回答）



## X 休職、退職看護職員への取り組み

### 1. 職場復帰プログラムの実施

休業中の看護職員への職場復帰プログラムを実施しているかという問いに、86.7%の施設が「いいえ」と回答している。

表133 休業中の看護職員への職場復帰プログラム実施の有無

	件数	割合
計	2,096	100.0%
はい	226	10.8%
いいえ	1,817	86.7%
無回答	53	2.5%

### 2. 休業中の看護職員の職場復帰への取り組み

休業中の看護職員の職場復帰への取り組みとして、58.0%の施設は「何も実施していない」と回答している。

「その他」（148名7.1%）で自由記載された内容を見ると、「電話連絡や、来院時に話すなど不定期にコミュニケーションをとっている」が33名と多い。

### 第3部 看護管理者調査

表134 休業中の看護職員へ実施していること（複数回答）

n=2,096	件数	割合
休業中の看護職員に定期的に病院や看護部門の情報を提供している	447	21.3%
休業中の看護職員に最新の医療看護に関する知識を提供している	84	4.0%
休業中の看護職員の職場復帰直前に臨床研修を実施している	80	3.8%
休業中の看護職員の職場復帰後、臨床研修を実施している	165	7.9%
その他	148	7.1%
何も実施していない	1,216	58.0%
無回答	166	7.9%

### 3. 退職した看護職員の再就業への取り組み

退職した看護職員の再就業への取り組みについて尋ねたところ、68.6%の施設が「何も実施していない」、15.8%の施設が「希望に応じ、病院の求人情報を提供する」と回答している。

「その他」（67名3.2%）で自由記載された内容を見ると、「ナースセンターへの登録を勧める」が10名、「手紙・電話などで連絡をとる」が19名と多い。数は少ないが、再就業しやすい制度として、「継続雇用制度の導入」、「再任用制度（最長2年）」、「過去3年間の退職者を対象に就業の状況確認」を行っている施設もある。

表135 退職した看護職員へ実施していること（複数回答）

n=2,096	件数	割合
貴施設を退職した看護職員へ希望に応じ、病院や看護部門の情報を提供している	206	9.8%
貴施設を退職した看護職員へ希望に応じ、病院の求人情報を提供する	331	15.8%
その他	67	3.2%
何も実施していない	1,437	68.6%
無回答	136	6.5%

## XI 再就業を希望して面接に来る看護職員のための主な情報の入手先

再就業を希望して面接に来る看護職員のための主な情報の入手先については、「ハローワーク」76.4%、「知人・友人」57.3%、「ナースセンター」42.4%の順に多い。

表136 再就業を希望して面接に来る看護職員のための主な情報の入手先（複数回答）

n=2,096	件数	割合	順位
ハローワーク	1,601	76.4%	1
知人・友人	1,200	57.3%	2
ナースセンター	889	42.4%	3
求人広告	887	42.3%	4
自施設のホームページ	740	35.3%	5
現在の職場からの誘い	408	19.5%	6
インターネット	378	18.0%	7
人材派遣・人材紹介ビジネス	288	13.7%	8
就職説明会	249	11.9%	9
出身学校・先生	246	11.7%	10
家族・親戚	205	9.8%	11
前の職場	123	5.9%	12
その他	13	0.6%	13
無回答	65	3.1%	