

## 第4部 結果のまとめ

### I 潜在看護職員

1. 潜在看護職員の動向を適切に把握することは極めて困難であるため、看護従事者と潜在看護職員を含めた看護有資格者の就業動向を把握するための制度設計を行っていく必要がある。
2. 潜在看護職員の7割以上は、再就業を望んでいる。(ナースセンター登録者81.8%、登録していない者68.9%)
3. それに対して、看護管理者の8割以上は、潜在看護職員の雇用を望んでいる。
4. 就業意向のある潜在看護職員の現在、就業していない理由上位3位は、「子育て」、「家事との両立」、「自分の適性・能力への不安」である。
5. 就業意向のない潜在看護職員が現在、就業していない理由上位3位は、「自分の健康」、「責任の重さ・医療事故への不安」、「自分の適性・能力への不安」である。
6. 潜在看護職員の離職理由上位10位には個人的要因と職場環境の要因の両方が含まれるが、看護管理者が把握している10位までの退職理由は個人的要因のみであり、退職理由の認識に差異がある。
7. 施設における退職時の相談体制は、「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8割近い。潜在看護職員が退職時に相談したのは「家族」が5割、「上司」は3割である。
8. 潜在看護職員が希望する勤務形態は、未婚、既婚ともに「日勤のみ」が最も多く、短時間勤務の希望は既婚に多い。
9. 潜在看護職員が希望する処遇は、多い順から、「経験を考慮した給与」、「有給休暇の取得」、「学童保育への配慮」である。
10. 再就業のための希望研修内容としては、「再就業先の病院で実施している看護技術」を、希望研修条件・方法については「自宅から通いやすい施設での研修」を7割以上が希望している。

## II 定年退職（予定）看護職員

1. 定年退職予定看護職員の就業意向は、1年以内に働きたい者が約4割である。
2. それに対して、看護管理者の5割以上が定年退職看護職員の雇用を望んでいる。
3. 定年退職予定看護職員の希望する勤務形態は、「日勤のみ」が5割以上、就業先は保健・医療・福祉施設と多岐にわたり、看護管理、就業相談、研修指導等キャリアの活用を希望している。
4. 定年退職予定看護職員が希望する処遇は、多い順から、「経験を考慮した給与」、「有給休暇の取得」である。
5. 定年退職予定看護職員の5割以上が事前の研修を希望しており、その内容は、ライフプラン、キャリアプランに関するものが多い。

## III 看護管理者

1. 看護部門が影響力を持つものは、病床コントロールが5割、看護職員採用数決定が4割弱で、裁量が少ない。看護職の副院長制の導入施設は3.0%であり、経営参画の組織的位置づけが少ない。
2. 専任の教育担当者を配置している施設は2割強と少ない。
3. 潜在看護職員の雇用条件で「離職期間にこだわらない」は7割、給与は「職歴を考慮する」が6割である。
4. 働きやすい就業環境の提供実態については、「駐車場の整備」、「勤務形態の調整」、「短時間雇用」の順で約半数が実施、「子育て支援」関連は半数以下、「潜在看護職員の研修指導」の実施は1割に達しない。
5. 休業中の看護職員へ定期的に情報提供しているのは3割強であり、6割弱が何もしていない。
6. 就業に関する情報入手にナースセンターを利用していたのは4割強であり、「ハローワーク」や「友人・知人」に比べ少ない。