

第5部 総括

I 調査方法概括

1. 「潜在看護師」という用語について

看護の免許を持ちながら、看護職として就業していない人々を指す呼称として「潜在看護職員」、「潜在看護有資格者」などの用語が使用されているが、この「潜在看護」という言葉がいつから使用され始めたのかは詳らかではない。しかし、公的な文書、たとえば、法令レベルでは、1992年12月25日に当時の文部省、厚生省、労働省の連名で告示された「看護婦等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」の中で5箇所にわたり「潜在看護婦等」という用語が用いられており、通知レベルに至っては、1972年8月31日に当時の厚生省医務局長通知「看護婦共同利用保育施設整備費補助金の実施要綱について」の中で「潜在看護力」という用語がすでに使用されていたことを考慮すると、かなり以前から、看護の免許を持ちながら、看護職として就業していない人々を指す呼称として「潜在」という用語が一般に使用されていたと思われる。

これは、現行の法体系下では住所等で看護有資格者に直接アクセスする方法を持っておらず、調査等の目的で看護有資格者にアクセスするためには、看護有資格者が従事している医療機関や組織を通じた把握を余儀なくされてきたので、いったん離職してしまうと、もはや免許を発行している国（保健師、助産師、看護師）や地方公共団体（准看護師）から看護有資格者にアクセスする手段を失ってしまう、という意味で「潜在」という用語が使用されてきたものと考えられる。

前述した告示や通知における「潜在」の用法は、看護職として従事していない看護有資格者の意味で取り扱われている。しかしながら、1992年6月26日に公布された「看護師等の人材確保の促進に関する法律」を根拠として都道府県ナースセンターが法的に整備されるに至ってから、「潜在」について2通りの区分が生じることになった。すなわち、ナースセンターに登録している未就業看護有資格者と、ナースセンターに登録していない未就業看護有資格者である。後者は、行方を知る術がないという意味において、従来の用法通りの潜在看護有資格者である。一方、前者は再就業の意思をもち、居所等を明かしているという点で字義通りの「潜在」とは異なり、その意味では顕在未就業看護有資格者ともいうべきものである。【表 22】に見られるとおり、回答者の中でナースセンターに登録している看護有資格者は全体の3分の2にとどまっており、しかも、ナースセンター登録者の中からも標本抽出を行なっていることを考慮すれば、この割合はさらに低下することは自明である。この調査において「潜在」という用語は、従来の意味での用法を踏襲するが、今後看護人的資源の問題を考える際には、ナースセンターに登録している未就業看護有資格者と、ナースセンターに登録していない未就業看護有資格者を分けて考えることのできる用語体系が必要になると考える。

2. 標本の代表性

厚生労働省の推計によれば、潜在看護職員は全国におよそ55万人いるとされている。³この推計における計算ロジックは、1955年から2002年までの間の看護教育機関の卒業者数に国家試験合格率を乗じ、さらに各年齢に応じた生存率を乗じ、2002年末における看護免許保持者の数を積算したものである。この推計方法からも明らかのように、現状では、潜在看護職員数はおろか、看護免許保持者の数さえ把握できる制度や仕組みはない。

³ 厚生労働省、潜在看護職員数の推計について（大まかな推計）. 2004[cited 2007 2 24]; Available from: <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/07/s0729-9g.html>

今回の調査では、1) 全国紙やウェブサイト、看護系雑誌、行政広報誌などのメディアを通じて、全国の潜在看護職員らに調査を周知、および 2) 都道府県ナースセンターに登録している未就業の看護有資格者に調査を周知した結果、12,479名の潜在有資格者より調査協力の返事を得、さらにそれらの調査協力者に実際に質問紙を送付したところ、1) については1,171名、2) については2,472名、合計3,643名の潜在看護有資格者から回答が得られた。

55万人という潜在看護職員の数、2002年末における推計値なので、今回の回収数の比率を求めるための母数としては多少問題があるが、あえて計算を行うと、全国の潜在看護職員を母集団とした本調査の名目上の返信率は2.3%であり、名目上の回収率に至っては0.7%である。

この、きわめて少ない回収数を示した今回の調査結果がはたして本当に調査対象母集団である「全国の潜在看護職員」を説明しうる標本であるのかについて考察を加えなければならない。ただし、前項で述べたように、全国の潜在看護職員にアクセスする手段は確立されておらず、ましてや今回の調査が本邦初となる全国的な調査であることから、定量的な検証は不可能であり、潜在看護職員を対象とした数少ない先行研究をもとに定性的な検討を行なうにとどめる。

前田ら⁴は、N県のK医療圏（2001年12月1日現在人口192,614人、63,782世帯）在住の潜在看護有資格者を対象として、K医療圏で講読されている全新聞61,670部に調査票を折り込み配布した結果、70名の該当者から回答が得られたと報告している。全国と違って、K医療圏において何人の潜在看護有資格者が在住しているのかを推計することはできないため、K医療圏の調査では、第2次保健医療圏の全世帯を対象とすることで標本の代表性を担保する手法が採用されており、回収率計算はなされていない。

K医療圏の潜在看護有資格者の平均年齢は41.0±12.3歳であり、30歳代前半をピークとする一峰型の分布を示していた。これは、長野県の全看護従事者を対象とした調査⁵において、24歳と45歳をピーク、33歳をボトムとする二峰型を示した年齢分布と相補的な関係にあることが示されている。翻って、今回の調査における潜在看護職員回答者3,643名の平均年齢は38.7歳であり、【図2】に示す通り、30歳代前半をピークとする一峰型の年齢分布を示したことは、潜在看護有資格者の具有する特性を表していると考えられる。

同研究班は、同じくN県S医療圏（76,869世帯）においてK医療圏同様、潜在有資格者を対象とした新聞折り込みを利用したチラシ調査票による調査（配布部数90,550部）を行ない62件の回答を得ているが、この結果を検証するために、八尋ら⁶が、S医療圏内の1病院の看護従事者を対象とした調査を行なっている。「新聞の定期購読の有無」、「新聞の折り込みチラシに気がついたか」、「チラシの中にアンケートが含まれていたことに気がついたか」、「調査対象を理解したか」など、対象者へのチラシの到達率に関する質問を行なった結果、新聞を定期購読しており、チラシ調査票に気づき、内容に目を通し、自分が該当者であることを理解するまでの過程で、実際の回答に結びつくような到達率は全体の19.3%であると報告している。自分が該当者であると判断しても、実際に回答するかどうかに関しては、実質的な回答率が効いてくるため、全体としての回答率はさらに低下することになる。

では、実際の回答に結びつくための到達率を考慮しない場合、今回の調査のように不特定多数に向けられた調査への回答率はどれほどになるのだろうか。この点に関して、前田ら⁷は、ウェブサイト上のアンケートへの回答率を算出した結果、その率は0.9%と報告している。もちろん、メディアの違いや質問内容によって回答率は影響を受けるため、新聞の折り込みチラシ調査や、複数のメディアを用いてPRを行なった今回の調査と同列に比較することはできないものの、不特定多数に向けた調査

⁴ 前田樹海、太田勝正、真弓尚也、八尋道子：潜在看護有資格者のキャリアスタイルに関する研究 新聞折込チラシを利用した調査結果とそのフィージビリティ、日本看護研究学会雑誌、0285 (9262)、p. 230、2002

⁵ 前田樹海：看護従事者の教育背景の推移 長野県内の就業看護職の全数調査より、医療情報学、0289 (8055)、pp. 121-128、2006

⁶ 八尋道子、前田樹海、真弓尚也、太田勝正：潜在看護師への新聞折り込みチラシを利用した調査方法の有用性について N県1医療圏の全数調査を経験して、日本看護科学学会学術集会講演集、p. 396、2002

⁷ 前田樹海、太田勝正 看護系大学ホームページの現状と利用者のニーズ WWWを利用したオンライン調査より、Quality Nursing、1340 (9875)、pp. 143-152、1999

における実質的な回答率そのものがそれほど高くないことを示すひとつの根拠にはなる。

以上述べた「実際の回答に結びつくための到達率」と「不特定多数に向けた調査における実質的な回答率」を、潜在看護職員の推計値である55万人に乗じると、 $550,000 \times 19.3\% \times 0.9\% = 955.35$ であり、これは、新聞等のメディアを通じて回答された対象者数である前述した1)と比較対照しうる数字であるが、このようなデータ収集方法を採用した今回の調査において1,171名という回答数はそれほど低い数字ではないと考える。

いずれにしても、潜在看護職員という母集団の母数(parameter)がある程度明らかにならない限り、定量的な標本の代表性について言及するのは困難である。後述する全数調査を可能にする制度なり枠組みが必要とされる所以のひとつである。

II 潜在看護職員の就業動向の把握

「看護婦等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」では、看護師等の確保対策において、計画的な養成とならび離職防止と再就業促進を柱とし、潜在看護職の動向を随時適切に把握することの重要性に言及している。しかし、潜在看護職員の動向を知るための体系はない。看護マンパワーを評価する統計は、業務従事者届や病院報告、医療施設調査に基づく看護従事者数に拠らざるを得ず、基本指針に掲げられている「潜在看護婦等の動向を随時適切に把握していくことが重要」という文言は実現していない。業務従事者届とは、「業務に従事する保健師、助産師、看護師又は准看護師は、厚生労働省令で定める二年ごとの年の十二月三十一日現在における氏名、住所その他厚生労働省令で定める事項を、当該年の翌年一月十五日までに、その就業地の都道府県知事に届け出なければならない。(保健師助産師看護師法：第三十三条)」とされる法制度である。これによって業務に従事する看護有資格者は把握できるが、従事していない有資格者は把握できない。

これを解決するには、医師、歯科医師、薬剤師では実施されているように、業務従事者届を現状の「従事者」から「有資格者」に拡張するという方法が考えられる。他には、運転免許同様、まずは書き換えを基本とした看護免許更新の枠組みを創成し「潜在」看護有資格者をなくす、つまり、看護有資格者を「従事者」と「頭在未就業」看護有資格者の2通りで捉える方向で基本指針の理念を実現することも一案である。都道府県ナースセンターを免許更新の拠点として活用することも将来的ビジョンとして構想しうる。

今回の調査は、はじめて全国の潜在看護職員の就業動向に焦点をあてた点でその意義は大きく、看護職員確保に資する可能性のあるさまざまな情報をもたらしてくれた。しかしながら、就業動向は時の社会背景にも依存するため、今回の調査結果も早晩陳腐化してしまう懸念がある。また、【表13～表16】に見られるように、過去の職歴に関する質問では、2割以上の者が「無回答」であり、定年予定者の職歴に関する質問【表71～表74】では、実に8割以上の者が「無回答」である。このことは、看護有資格者の職歴という、「就業動向」を解明するためのいわば核心部分を把握するのに、回答者の記憶に頼ることには限界があるということを示している。

就業動向の全貌解明には従来の看護従事者だけでなく、潜在有資格者も含めた縦断的な全数調査が必須と考える。今回初めて潜在看護職員を対象とした全国的な調査が行われたことを考えても、潜在有資格者を含めた看護有資格者に焦点をあてた調査研究はまだ緒についたばかりである。今後は、看護有資格者の理解を得ながら、それら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なっていく必要がある。新たな制度のもとで得られた結果を解析することで、より効果的に現場で達成可能なマンパワー確保策が具現化されるとものと確信する。

Ⅲ 潜在看護職員の離職理由・潜在化理由

潜在看護職員の主な離職理由は「妊娠・出産」30.0%、「結婚」28.4%、「勤務時間が長い・超過勤務が多い」21.9%であるが、潜在化理由は「子育て」43.8%、「家事と両立しない」21.7%、「自分の適性・能力への不安」21.6%の順である。離職後の時間の経過とともに、潜在化理由は「子育て」、「家事と両立しない」、「自分の適性・能力への不安」、「責任の重さ・医療事故への不安」と変化している。

【表40】【表42】

ライフイベントと勤務時間や夜勤等の勤務体制を調和できないことが潜在看護職員の直接的な離職要因のひとつであるが、離職期間が長くなることで職場適応上の理由が大きくなり、これらを放置することが看護職員の潜在化につながると考えられる。

したがって、潜在看護職員の再就業支援においては、ワーク・ライフ・バランスを考えた労働環境を提供しなければ、意欲・能力はあっても就業することは困難といえる。

Ⅳ 看護職員の離職・潜在化防止対策

就業意向のある潜在看護職員は77.6%、定年退職予定の看護職員では定年後すぐに働きたいと考える者は30.0%と就業意欲は高い。

一方、看護管理者は、潜在看護職員に対しては82.3%、定年退職予定看護職員については51.8%の雇用意向があり、就業する側・雇用する側双方にニーズがあることは明らかである。

潜在看護職員の確保をするためには、①看護職員が「結婚」、「出産」、「子育て」等のライフイベントがあっても就業が継続できるようにすること、②そのための多様な働き方を提示すること、③それと同時に離職後の再教育によって能力開発を行い、再就業の不安を除去し自信をもって働ける環境整備をすることが重要である。

1. 人事管理

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

潜在看護職員の離職理由の上位10位は、「妊娠・出産」30.0%、「結婚」28.4%、「勤務時間が長い・超過勤務が多い」21.9%、「子育て」21.7%、「夜勤の負担が大きい」17.8%、「自分の健康」16.4%、「転居」15.8%、「責任の重さ・医療事故への不安」14.9%、「休暇が取れない」14.4%「配偶者の転勤」13.5%となっている。【表40】

一方、看護管理者は、看護職員の離職理由を「結婚」39.1%、「子育て」33.8%、「妊娠・出産」31.1%、「(看護職の)他の職場への興味」29.7%、「自分の健康」26.6%、「定年」24.5%、「配偶者の転勤」22.2%、「自分の適性・能力への不安」21.2%、「親族の健康・介護」18.8%、「転居」13.8%を上位10位としている。つまり、職場環境に関するものは、看護管理者が考える理由の10位以内には見られず、潜在看護職員の離職理由と看護管理者の認識に差異が認められる。【表118】

また、潜在看護職員が現在、就業していない理由として「休暇が取れない」8位、「リフレッシュ」9位としているが、看護管理者は27位、13位と考えている。【表42】【表119】

以上のことから、離職時に看護職員が正確な理由を施設側に説明していない可能性も考えられるため、看護管理者は看護職員の離職理由を正しく把握できるような方策を講じる必要がある。

2) 退職時のマネジメント

退職時の相談体制をみると、「人材育成や人事について相談できる専門の担当者がいる」施設は、4.1%であり、「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」施設は77.0%であ

る。【表 109-1】

前項のことから、退職にあたって看護職員が離職理由をすべて施設側に説明していない可能性も示唆されるので、あらかじめ相談体制を設け、離職に至る前に相談できるようにしていくことが必要と思われる。

しかし、看護管理者と職員という組織の関係性の中での相談体制には制約もあると考えられるので、公平で脅威のない信頼できる状況設定の中で相談にのれる人材を確保する必要がある。

また、各職場では退職予定の看護職員に対してナースセンターへの登録をすすめることによって、潜在化防止に努めることも重要である。

3) 休業中の看護職員への職場復帰支援

休業中の看護職員に対して「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」21.3%が最も多く、「何も実施していない」施設が58.0%である。また、職場復帰プログラム⁸を実施している施設は10.8%に留まっている。【表 133】【表 134】

離職期間が長引くほどに「自分の適性・能力の不安」が増大することは前述した通りであるが、進展や変化が激しい医療現場では1～3年の育児・介護休業であっても職場復帰への不安は大きいと考えられるため、休業者の職場復帰支援対策は離職防止にとっても必要である。

4) 看護管理者の裁量

「看護職の副院長制の導入の有無」では、副院長制を「取り入れている」施設は3.0%で非常にわずかである。【表 116】

また、病床コントロールに最も影響力を持つ部門は、「看護部門」49.9%であり、次いで「経営者（院長）」22.4%である。看護職員の採用数の決定については、「看護部門」38.8%、「経営者（院長）」は32.3%、「事務部門」15.5%である。【表 117】

病床コントロールと看護職員の採用数の決定には看護職の適正配置を検討する上で看護管理者の判断力が求められるが、調査結果からは看護職員の経営参画が十分とはいえない。

看護管理者は、医療機能の分化が進展する地域の中で当該施設の特徴が効果的に発揮できるように、どのような看護や専門性が必要か検討し、そのための人材の質と量を見極め、その結果、看護サービスの質や医療経営をどのように変化させられるか、経営部門に説明し理解させることが必要である。とりわけ、妊娠・出産・育児期にある潜在看護職員や、定年退職予定看護職員の雇用を病院経営の人材確保戦略としてどのように位置づけていくのか、そのために労働条件や労働環境をどのように変化させなければならないのか、病院経営の方針を明確にしなければならない。現状を変革していくための意思決定に看護管理者は参画することが求められている。しかし実際は、研修を受けられずに現場の看護管理を行っている者も多い。医療動向の変化に伴う新たな看護管理の課題に対応できるよう、管理者の質を高める教育や研修を充実していく必要がある。

2. 労働条件・労働環境の改善

雇用側が働きやすい就業環境の提供として、「駐車場がある」64.1%、「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%、と回答しているが、子育て支援に関する項目については「院内保育所がある」26.4%、「子の看護休暇の取得を推進している」14.8%、「近隣の保育所を利用できる」12.9%、「院内か近隣に学童保育施設がある」6.0%と少ない。さらに「再就業のための看護実務研修体制がある」施設は7.8%である。【表 132】

⁸ 育児休業または介護休業を取得した労働者がスムーズに職場に復帰できるよう職業能力の維持回復を図る助成措置。（財団法人 21 世紀職業財団）

以上のことから、潜在看護職員を確保し定着させるためにはこれら離職理由にもつながっている労働条件・労働環境の改善をする必要がある。

1) ワーク・ライフ・バランスのための環境整備

勤務形態に関しては、配偶状況にかかわらず潜在看護職員の多くが「日勤のみ」を希望している。また、「1日における勤務時間の短縮」の希望は、既婚者が20.1%と未婚者4.1%に比べて多い。

交替制勤務に関しては、未婚者は「3交替」を16.4%、「2交替」を21.6%が希望しているのに対し、既婚者はそれぞれ2.6%、3.9%となっている。【表53】

潜在看護職員・定年退職予定看護職員の再就業にあたっての意向は様々であるため、看護職員ひとり一人の就業意向に添えるように、雇用側も多様な働き方を導入し、ワーク・ライフ・バランスに配慮した弾力的な雇用システムを整える必要がある。特に子どもを持つ看護職員は、日勤のみ、時間短縮での勤務形態を希望する者が多いので、これらの希望に添う柔軟な雇用制度と社会保障の整備、保育に対する手当等の雇用促進のための環境整備を進める必要がある。

先行事例では、就業継続に影響を与える要因は「職場環境」、「夫・家族・身内の理解と協力」、「保育所などの整備」、「社会的・経済的自立」、そして「自分自身の職業継続意向」であるとし、女性のライフサイクルをベースにした短期・長期双方のキャリアアップ支援と仕事と家庭の両立支援の有効性が指摘されている。⁹

「従業員が『出産』、『子育て』、『介護』といった様々なライフイベントに直面したときに、仕事を継続しながらそれらと取り組むことができる、家庭生活と仕事の両立を可能にするシステムをつくる施策」¹⁰はファミリー・フレンドリー施策といわれるが、この施策を実施している企業では、製品の品質が高く、人材獲得力にも優れ、良好な労使関係にあるなどが報告されている。¹¹また、女性の離職率が低いとの結果も示されている。¹²

東京海上日動あんしん生命¹³では、優秀で責任感が強い女性ほど努力したあげく周囲に迷惑をかけたくないと思って辞めていくケースが多く、企業にとっては大きな損失であるとして、正社員でありながら仕事も時間も給与も半分にし、仕事と家庭を両立しやすいライフバランス社員制度を2002年から導入しているという。育児をする社員も育児をしない社員も納得しやすい公平な短時間勤務制度を実現するには、ワークシェアリングで代替要員を手当てするという方法を考え、フルタイムへのカムバックも可能な制度として運用している。

このような仕組みが実現されるならば、多様な勤務形態を男女の隔てなく選べることになり、何よりも男性の子育てへの参加意欲も満たされることになるだろう。

具体的施策としては、①出産・育児休暇制度、②託児施設などのケアサービスの提供、③フレックスタイム、パートタイム勤務、ジョブシェアリング、フレックスプレイス（1日のうち数時間自宅で勤務できる制度）、テレコミュティング（自宅、サテライトオフィスでの勤務）など柔軟性のある時間管理を可能にする様々な制度、④託児施設等の紹介サービスを行うサービス提供機関に関する情報やサービス提供の紹介、⑤育児補助金など具体的金銭的援助、⑥勤務先での配偶者の雇用に関する相談、新しい赴任地への適応支援など転勤支援制度などが示されている。¹⁴

これらのノウハウを工夫して取り入れ、仕事と家庭を両立できるような方策を看護界でも実現することは、可能ではないだろうか。そのためには先ず従来の発想を大きく転換しなければならないであろう。求職者が雇用者の条件に合わせるのではなく、雇用者がどこまで再就業者の希望する条件に合

⁹ 佐々木典子他：妊娠・出産・子育てのライフステージにある看護職の就労を支えている要因—I 県・全県立病院の調査—、日本看護学会論文集：看護管理、p.35：pp.30-32、2005

¹⁰ 渡邊博頭：特集ここが知りたい・労働研究 <働くということ>ファミリー・フレンドリー施策は出生率を上昇させるか、日本労働研究雑誌、p.525、2004

¹¹ 小倉一哉：特集 長期休暇 長期休暇が企業経営に与える影響—因果関係に関する一考察—、労働研究雑誌、540、pp.4-14、2005

¹² 坂爪洋美：ファミリー・フレンドリー施策と組織のパフォーマンス、日本労働研究雑誌、503、2002

¹³ 岩淵勝好：5年で出生率を上げる法—「企業」と「自治体」のユニーク子育て支援策、中央法規出版、p.70、2006

¹⁴ 前掲書、坂爪洋美

わせ、働きやすい労働条件を用意することができるかが問われるからである。

このような新しい仕組みをつくろうと考える時は、病院としての人材戦略方針を職員全員が理解しなければ誤解を生じやすい。方針を共有して一人ひとりが重要な人材であることを示さなければならぬ。すべての職員のワーク・ライフ・バランスを病院として支援を行っていくためには、経営者層や人事担当者だけの検討では難しい。看護部門以外の各部門を代表する責任者や、現在育児中の男女や未婚者にも参加してもらい、また院外から保育士や社会保険労務士、このような制度を考案し、実際に運用している企業の担当者などに、参加してもらうことにより現実に対応策をたてることが期待できる。

2) 子育て支援策

末子の年齢階層別に希望する処遇を比較すると、0～5歳までの乳児・幼児・未就学児の子育て期にあつては、「学童保育への配慮」26.0%、「院内保育所の整備」22.7%が多い。【表55】さらに、育児と仕事を両立させるための処遇への期待として、自由記載欄には「子どもが体調を崩した時に休暇がとれる」、「学校行事の時に休暇がとれる」などの子育てへの理解を求めている。

子育てを行っている看護職員を支えるのは、託児所などの施設整備に加え、上司や同僚の理解、休暇のとりやすさが大きく影響している。労働環境としては、自分の希望する勤務形態、雇用形態で働くことができ、休暇が確実にとれ、超過勤務がないことを希望している。

子育て期にある看護職員の休暇取得もさることながら、通常でさえも看護職員の年休取得率は決して高くない。双方が容易に休暇をとれる労働環境にあつてこそ、育児期にある看護職員を支援しようとする仲間の意識が高まるといえよう。

また、妊娠・出産・育児期にある看護師の代替要員を確保できている施設は決して多くはない。妊娠・出産・育児の代替要員の看護職員が配置されなければ、労働環境は厳しいものになるため、現職の看護職員に対する負担も軽減できるような方策を検討する必要がある。

3) 医療事故への不安の軽減策

「看護職として働く気はない」と答えた潜在看護職員191人を対象に離職理由を見ると、最も多い理由が「責任の重さ・医療事故への不安」23.6%であった。【表41】

病院管理者は患者の医療安全を最重要の責務として管理することが求められているが、日頃から安全な職場環境を整え、「人間であるから間違いを起こす」という観点から、個人を責めるのではなくシステムの変更などで事故を防ぐ組織作り、職場風土作りが望まれる。また、人員の不足による昼間・夜間の過重労働から起こりうる医療事故への不安も防がなくてはならない。

4) 夜間勤務への配慮

先に述べたように配偶状況にかかわらず、潜在看護職員の多くが「日勤のみ」を希望している。このことは、夜間勤務への負担が大きいことを示しているので、看護管理者は夜勤負担の軽減のための対策を講じる必要がある。夜間勤務手当の充実、手厚い人員配置、休憩時間の確保など労働環境の整備が求められる。

5) 経験を考慮した給与額

給与額は希望する雇用形態、勤務形態、業務内容および職歴からも影響を受けるので、本調査では「常勤」、「非常勤」、「臨時雇用」に限っての傾向の把握に留めた。潜在看護職員の希望する給与額は【表57】で示すとおりである。

また、再就業の際に求める処遇のうち、「経験を考慮した給与」と回答したものが潜在、定年退職予定看護職員ともに最も多い。【表54】【表101】

しかし、給与について「離職期間の長さや就業場所は関係なく職歴を考慮する」とした看護管理者は、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%に留まっている。【表129-1】【表130-1】

したがって、潜在ならびに定年退職看護職員の雇用を促進するためには、職歴を考慮した給与の支給がより一層求められる。

一般的に看護職など女性が多く占める職業の年収は、男性が多い他の職業と比較すると下回る。これらの社会的評価は少子社会にあって、若年者の職業選択に影響をおよぼし、看護職を目指す者を確保するにはますます困難を極める状況になると考える。

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

1. 潜在看護職員への広報

再就業を希望して面接に来る看護職員の主な情報入手先は、「ハローワーク」76.4%、「知人・友人」57.3%、「ナースセンター」42.4%で、「自施設のホームページ」は35.3%である。【表136】

ハローワークは全国に500カ所以上あることと、退職後に雇用保険の給付手続きで訪れる機会が多いことで利用しやすいと考えられる。

友人・知人の口コミが上位にあるということは、現在働いている職員、離職した職員、地域の患者等が再就業の情報源として重要であることを示唆する。現職の看護職員の職務満足感や地域の患者の施設に対する信頼や評判の程度はインフォーマルな情報として伝達されてゆくため、看護管理者は日々、看護職員の職務満足度やケアの質の向上に努めなければならない。また他県、遠方などへ転居する看護職員へは、再就業につながる情報提供など看護職を継続できる支援が重要である。

容易に雇用情報にアクセスできる手段として各施設のホームページがあり、求職者は自ら情報を収集し就職活動がしやすくなっている。より詳細で比較検討しやすい求人情報の掲載や、求職者が就職支援担当者にアクセスしやすいシステムの構築を進める必要がある。

2. 職場における再就業支援対策

施設における専任の教育担当者の配置については、「配置している」が23.0%、「配置していない」が76.1%である。【表110】

研修体制については、新人（卒後1年）のための研修は「院内」65.4%、「院外」46.6%が実施していると回答しているが、中途採用者対象の入職時研修は「院内」が56.3%、「院外」は30.5%と実施率が低い。【表111】【表112】

中途採用になる率も高い潜在看護職員に対しては、就業支援を担当する人員の配置をすることが望ましい。また、潜在看護職員は前職での経験年数や業務内容、離職期間の長さ、希望する就業条件等が個々により異なるため、ひとり一人の状況を踏まえた研修、配置等の計画を綿密に行い、再就業が円滑に行われるよう支援する必要がある。離職期間の長さ、経験年数によっては、就業後も引き続き現場での支援が必要となるため、再就業者が徐々に職場に慣れるようきめ細かな配慮を行うことが望まれる。¹⁵

3. 地域における再就業支援対策

就業意向のある潜在看護職員2,827人のうち再就業のための事前研修希望は、72.1%が「あり」と

¹⁵ 田中幸子、小池智子、坂口千鶴他：潜在看護師の復職 その実態と支援 潜在看護師の復職をめぐる就労支援策の現状 再教育に焦点をあてて、看護展望、31（11）、pp.1238-1245、2006

回答している。【表 58-1】

就業意向のある潜在看護職員で事前研修を希望する 2,037 人の希望する研修内容は、「再就業先の病院で実施している看護技術」72.0%、「高度医療技術・知識」45.9%、「IT 関連の知識（オーダーリングシステム等）」34.6%である。【表 58-2】

条件・方法についての設問では、「自宅から通いやすい施設での研修」73.0%、「実技を主体とした臨床研修」43.8%を希望している。【表 58-3】

潜在看護職員の研修ニーズは、離職期間の長さ、経験年数とその専門領域、年齢、就業希望領域などを考慮すると多様であり、個人のニーズに沿った研修プログラムを設けることは困難を極めると考えられる。また、個々の施設が単独で研修を設けることは、受講者の確保や経費の面から見ても難しく無駄が多い。そこで、地域の医療機関やナースセンターが協力して、看護実践力獲得のための再教育を一括して行うことも考えられる。

また、潜在看護職員が潜在化している理由の3位が「自分の適性・能力への不安」、4位が「責任の重さ・医療事故への不安」であることから、これらの不安感を軽減し、職場復帰への自信を培うためには、看護実践力の獲得が欠かせないと思われる。そこで、潜在看護職員が繰り返して訓練を行えるシュミレーション・ラボの設置も検討に値する方策であると考えられる。

一方、潜在看護職員はその73.0%が自宅から通いやすい施設での研修を希望していることから、アクセスしやすい会場や保育体制も整えた環境下での研修が望まれる。

潜在看護職員が就業を希望する施設での実践的な研修は、再就業を具体的に検討することができる機会になり、潜在看護職員の現実的な確保に有効な手段となりうる。集合的な研修と個別のニーズに沿った研修を組み合わせた再教育プログラムの構築が施設間の連携によって実行できると効果的である。例えば、看護技術、高度医療技術、IT 関連のOJT ができる医療施設を各医療圏に数箇所指定し、研修を行う等が考えられる。

4. ナースセンター事業の周知と強化

潜在看護職員のうち「ナースセンターは知っていたが、登録したことは一度もない」は15.5%、「ナースセンターを知らなかった」が4.2%となっており、ナースセンターに登録したことの無い者は全回答者のうち約2割を占めている。【表 22】

今回の調査対象者はNCCS（ナースセンターコンピューターシステム）登録者が67.9%であるため、ナースセンターの認知度および利用率は高いが、看護協会の非会員ではナースセンターの存在を知らない者も多いと考えられる。

今後はナースセンターの認知度を上げる方法を検討する必要がある。例えば、看護基礎教育の中で、ナースセンターの役割や機能、その活用方法を教える。また、ナースセンターが実施している「ふれあい看護体験」や「進路説明会」、求人施設合同の「就職説明会」などの活動を通して、その存在と機能の周知をこれまで以上に行う。

一方、ナースセンターでは、多様なニーズを持つ求職者への就職相談や職業紹介に適切に対応するための人員配置と職員の相談技能の向上に努める必要がある。また、退職者登録システムの構築も将来的な課題である。以上のような対応によって、退職者の再就職を速やかに円滑に進め、看護職員の潜在化を防ぐ必要がある。

求職者のニーズと求人施設のニーズのマッチングが促進されるように、求人施設への求職者の就業希望条件等に関する最新情報の提供もナースセンターにおいてより一層強化されるべきである。

VI 定年退職予定看護職員の就業意向と雇用対策

定年退職予定看護職員は、定年後「すぐにでも看護職として働きたい」が30.0%であり、「数年後から働きたい」12.6%を合わせると42.6%に就業意向がある。【表 96-1】看護管理者の定年退職看護職員の雇用意向は51.8%である。【表 122】

定年退職予定看護職員の希望する雇用形態は、常勤・非常勤がほぼ半数、勤務形態では「日勤のみ」が55.4%である。勤務場所としては、「今、働いている職場とは異なる職場」を62.7%が希望し、その具体的内容としては、「ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム」が28.9%、「診療所（無床）」が27.3%、「介護老人保健施設・介護老人福祉施設」が24.0%で診療補助、高度医療から離れた施設を希望している。【表 98-1】【表 98-2】【表 99】【表 100-1】

希望業務内容は「外来看護」、「病棟看護」、「施設看護」、「健診（基本健診、母子健診等）」が多く、他に「看護管理」17.1%、「看護職員の就業相談」8.8%、「再就業看護職員の職場復帰支援研修指導」7.8%等の希望もある。【表 102】

このように定年退職予定看護職員の就業意向は多様であるため、個々人の状況を丁寧に把握し、能力を活かした再就業ができるようにナースセンターと求人施設が協力して就業支援を行うことが望まれる。

「退職後、再就業のために事前に研修を受けたい」と回答した者は54.9%で、その内容は「定年退職後の生活設計」47.2%、「定年退職後のキャリアプラン」38.7%、「ベテラン看護職員の活躍が期待される分野の紹介」38.7%等である。【表 104-1】【表 104-2】このようなライフプランニングはキャリアの将来展望を考える機会としてより早い時期から学ぶべきものであり、看護生涯学習の今後の課題である。

年金は原則65歳から支給という社会保障制度との整合性を考え、定年退職看護職員の再雇用の場を確保することや再雇用制度の具体的実施方法の検討も課題である。例えば、キャリアを活かしたポストの設置やセカンドキャリア特別雇用システムの構築、チャレンジ就職制度などの整備を進めていく必要がある。¹⁶

¹⁶ 日本看護協会中央ナースセンター：平成16年度「定年退職等看護職員のセカンドキャリア支援モデル事業」報告書、2005