

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

概要

I. 調査目的

1. 潜在ならびに定年退職看護職員の希望する就業条件・就業環境等を明らかにすることで、就業促進への対策に資する基礎資料を得る。
2. 潜在ならびに定年退職看護職員に対する看護管理者の雇用意向や雇用体制の現状を明らかにすることで、就業条件・就業環境改善への対策に資する基礎資料を得る。

II. 調査対象

1. 潜在看護職員¹・定年退職予定看護職員：
 - 1) インターネットおよびFAXで申込のあった看護職員
 - 2) NCCS（ナースセンターコンピュータシステム）に登録している看護職員（2006年10月現在求職登録が有効で未就業の求職者）
 - ・送付数：12,036名
 - ・有効回答数：4,097通（有効回答率：34.0%）

（ ）内は%

	①発送数	②郵便返送 (未配達)数	③到達 郵送数 (①-②)	④有効回答数	NCCS登録		⑤有効 回答率 (④/③)
					インターネット ・FAX登録		
計	12,479	443	12,036	4,097 (100.0)	2,543 (62.1)	1,554 (37.9)	34.0%
潜在看護職員				3,643 (100.0)	2,472 (67.9)	1,171 (32.1)	
定年退職予定看護職員				454 (100.0)	71 (15.6)	383 (84.4)	

2. 看護管理者：全国の病院（全9,130施設、50%無作為抽出）、診療所（全98,544施設、5%無作為抽出）および看護協会立の訪問看護ステーション（全数261施設）の看護管理者
 - ・送付数：9,556名
 - ・有効回答数：2,096通（有効回答率：21.9%）

	①発送数	②郵便返送 (未配達)数	③到達郵送数 (①-②)	④有効回答数	⑤有効回答率 (④/③)
計	9,740	184	9,556	2,096	21.9%
病院	4,551	44	4,507	1,494	33.1%
診療所	4,928	138	4,790	367	7.7%
訪問看護ステーション	261	2	259	109	42.1%
その他				113	
無回答				13	

¹ 求職活動をしている、していないに関わらず未就業の看護職員。

Ⅲ. 調査方法

1. 調査広報

本調査対象者確保のために、以下の広報活動を行った。

- ①e-ナースセンター（ナースセンター運営のホームページ）
- ②日本看護協会公式ホームページ
- ③ナース・マンパワーマガジン（中央ナースセンター発行メールマガジン）
- ④協会ニュースおよび同梱PR チラシ²（看護協会員が15人以上いる5,067施設に各5部ずつ配布）
- ⑤マスメディアへのPR
- ⑥厚生労働省から都道府県行政への連絡依頼
- ⑦日本看護協会から都道府県看護協会への協力依頼
- ⑧日本看護協会主催会議でのPR
- ⑨JNA ホール使用の研修でのPR
- ⑩日本看護学会でPR チラシ配布
- ⑪JNA プラザでPR チラシ配布
- ⑫日本看護協会役員による機会に応じたPR、配布活動
- ⑬日本看護協会各部署、職員によるPR チラシの配布
- ⑭関係団体（10団体）へ調査対象者集めへの協力依頼
- ⑮同窓会（1,412校）への協力依頼
- ⑯看護系学会（30学会）でPR チラシ配布

2. 調査方法

郵送調査：調査票を調査対象者に郵送配布し、記入された調査票を郵送回収した。

Ⅳ. 調査期間

2006年11月1日～11月15日

² PR チラシは巻末に掲載。

表1 都道府県別 調査対象者数および有効回答数・回答率

	都道府県名	①発送数	NCCS登録	インター ネット登録	FAX登録	②郵便返送 (未配達) 数	③到達郵送数 (①-②)	④有効回答数	潜在看護職員	定年退職予定看 護職員	⑤有効回答率 (④/③)
1	北海道	965	828	99	38	39	926	309	295	14	33.4%
2	青森県	144	94	6	44	1	143	67	52	15	46.9%
3	岩手県	147	135	7	5	1	146	43	40	3	29.5%
4	宮城県	336	296	26	14	7	329	112	105	7	34.0%
5	秋田県	207	118	3	86	4	203	89	73	16	43.8%
6	山形県	57	44	12	1	0	57	28	27	1	49.1%
7	福島県	180	139	2	39	9	171	66	39	27	38.6%
8	茨城県	219	165	18	36	6	213	71	61	10	33.3%
9	栃木県	249	205	8	36	2	247	94	86	8	38.1%
10	群馬県	134	114	5	15	2	132	50	40	10	37.9%
11	埼玉県	274	211	49	14	11	263	101	93	8	38.4%
12	千葉県	441	376	47	18	21	420	116	106	10	27.6%
13	東京都	1,365	1,254	85	26	66	1,299	332	315	17	25.6%
14	神奈川県	761	683	66	12	43	718	205	196	9	28.6%
15	新潟県	174	124	9	41	3	171	63	48	15	36.8%
16	富山県	116	82	30	4	1	115	47	42	5	40.9%
17	石川県	101	68	5	28	4	97	43	21	22	44.3%
18	福井県	113	92	9	12	3	110	44	40	4	40.0%
19	山梨県	133	82	4	47	6	127	37	35	2	29.1%
20	長野県	145	114	21	10	3	142	46	39	7	32.4%
21	岐阜県	267	238	12	17	6	261	78	74	4	29.9%
22	静岡県	400	355	35	10	14	386	148	136	12	38.3%
23	愛知県	276	221	32	23	15	261	95	80	15	36.4%
24	三重県	205	196	3	6	6	199	67	61	6	33.7%
25	滋賀県	154	141	11	2	5	149	31	29	2	20.8%
26	京都府	203	155	30	18	6	197	63	54	9	32.0%
27	大阪府	558	453	68	37	25	533	182	167	15	34.1%
28	兵庫県	405	313	68	24	19	386	124	106	18	32.1%
29	奈良県	102	87	7	8	6	96	34	28	6	35.4%
30	和歌山県	61	59	2	0	4	57	12	12	0	21.1%
31	鳥取県	68	56	11	1	1	67	22	21	1	32.8%
32	島根県	112	82	2	28	2	110	46	32	14	41.8%
33	岡山県	248	209	20	19	4	244	81	72	9	33.2%
34	広島県	304	256	20	28	13	291	96	85	11	33.0%
35	山口県	233	203	7	23	3	230	85	73	12	37.0%
36	徳島県	274	198	2	74	4	270	103	98	5	38.1%
37	香川県	198	168	4	26	2	196	62	49	13	31.6%
38	愛媛県	174	97	28	49	4	170	67	55	12	39.4%
39	高知県	133	110	4	19	7	126	33	22	11	26.2%
40	福岡県	469	372	47	50	24	445	154	137	17	34.6%
41	佐賀県	50	28	5	17	2	48	17	17	0	35.4%
42	長崎県	330	283	30	17	8	322	118	105	13	36.6%
43	熊本県	354	316	25	13	12	342	95	90	5	27.8%
44	大分県	177	151	24	2	2	175	55	53	2	31.4%
45	宮崎県	235	197	9	29	3	232	94	88	6	40.5%
46	鹿児島県	118	81	27	10	8	110	48	45	3	43.6%
47	沖縄県	110	69	2	39	6	104	43	40	3	41.3%
	無回答							81	61	20	
	合計	12,479	10,318	1,046	1,115	443	12,036	4097	3643	454	34.0%

第1部 潜在看護職員調査

I 属性

1. 居住地

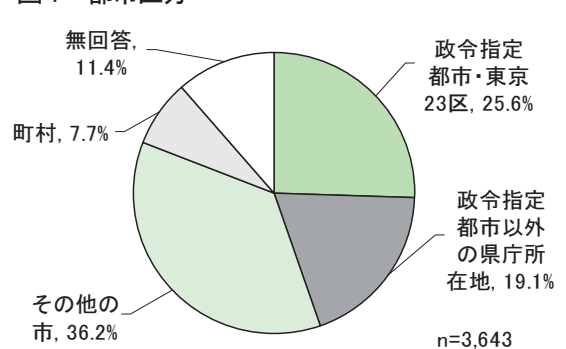
都道府県別では「東京」332名、「北海道」309名、「神奈川」205名が多い。
都市区分で比較すると、「その他の市」が最も多く36.2%である。

表1 都道府県別 調査対象者数および有効回答数・回答率 (P. 4)

表2 都市区分

	件数	割合
計	3,643	100.0%
政令指定都市・東京23区	933	25.6%
政令指定都市以外の県庁所在地	695	19.1%
その他の市	1,318	36.2%
町村	281	7.7%
無回答	416	11.4%

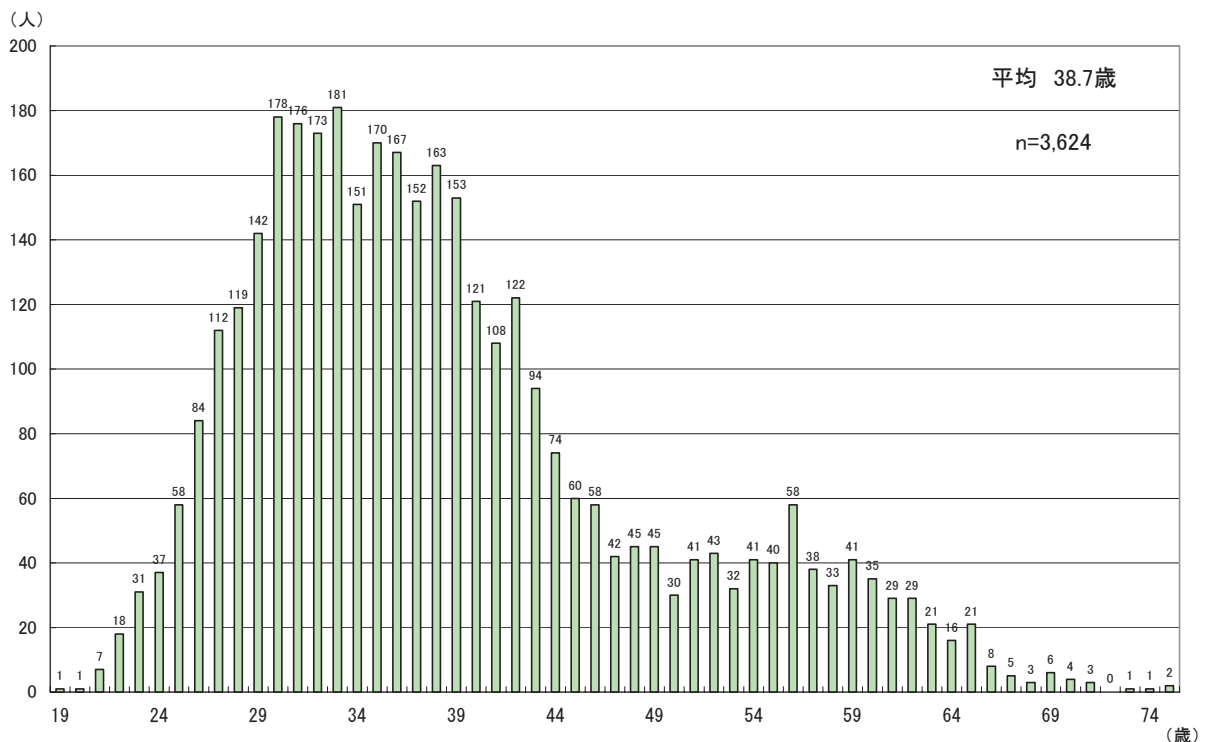
図1 都市区分



2. 年齢

平均年齢は38.7歳であり、30歳代が全体の45.9%を占めている。

図2 年齢



第1部 潜在看護職員調査

3. 性別

「女性」が98.5%、「男性」が1.0%である。

表3 性別

	件数	割合
計	3,643	100.0%
女性	3,590	98.5%
男性	37	1.0%
無回答	16	0.4%

4. 配偶状況

「既婚」は79.0%である。

表4 配偶状況

	件数	割合
計	3,643	100.0%
未婚	610	16.7%
既婚	2,879	79.0%
離死別	139	3.8%
無回答	15	0.4%

5. 扶養状況

「被扶養者である」は58.6%である。

表5 扶養状況

	件数	割合
計	3,643	100.0%
被扶養者である	2,135	58.6%
被扶養者でない	1,422	39.0%
無回答	86	2.4%

6. 年金受給状況

「年金受給者ではない」は93.8%である。

表6 年金受給状況

	件数	割合
計	3,643	100.0%
年金受給者である	206	5.7%
年金受給者ではない	3,416	93.8%
無回答	21	0.6%

7. 子どもの有無、子どもの人数・末子の年齢

子どもの有無については、「いる」と回答している者が7割を超えており、そのうち子どもの人数については「2人」が5割以上を占める。末子の年齢については、「0歳以上5歳以下」が50.6%と最も多いものの、「6歳以上12歳以下」、「19歳以上」も約2割存在している。

表7-1 子どもの有無

	件数	割合
計	3,643	100.0%
いる	2,555	70.1%
いない	1,083	29.7%
無回答	5	0.1%

表7-2 子どもの人数（子どもが「いる」と回答した場合）

	件数	割合
計	2,555	100.0%
1人	713	27.9%
2人	1,319	51.6%
3人	455	17.8%
4人	49	1.9%
5人	11	0.4%
無回答	8	0.3%

表7-3 末子の年齢（子どもが「いる」と回答した場合）

	件数	割合
計	2,555	100.0%
0歳以上5歳以下	1,294	50.6%
6歳以上12歳以下	515	20.2%
13歳以上15歳以下	119	4.7%
16歳以上18歳以下	88	3.4%
19歳以上	450	17.6%
無回答	89	3.5%

8. 介護の必要な家族の有無、介護状況

介護が必要な家族の有無について尋ねたところ、「いない」が87.9%を占める。「いる」と回答した10.8%の回答者について、介護への関わりを尋ねたところ、「すべて」14.5%、「一部」66.4%となり、介護が必要な家族が「いる」と回答した者のうち介護への関わりがあるのは80.9%である。

表8-1 介護が必要な家族の有無

	件数	割合
計	3,643	100.0%
いる	393	10.8%
いない	3,202	87.9%
無回答	48	1.3%

表8-2 介護への関わり（介護が必要な家族が「いる」と回答した場合）

	件数	割合
計	393	100.0%
すべて	57	14.5%
一部	261	66.4%
ほとんどかかわっていない	70	17.8%
無回答	5	1.3%

第1部 潜在看護職員調査

9. 取得免許・資格等

取得免許については、「看護師」が88.4%、「准看護師」25.6%である。

免許以外の取得資格について見ると、「介護支援専門員(ケアマネジャー)」11.6%、「養護教諭」5.9%、「実習指導者講習会修了者」3.5%である。

表9 取得免許（複数回答）

n=3,643	件数	割合
保健師	411	11.3%
助産師	178	4.9%
看護師	3,222	88.4%
准看護師	933	25.6%
無回答	11	0.3%

表10 取得資格等（複数回答）

n=3,643	件数	割合
専門看護師(日本看護協会認定)	2	0.1%
認定看護師(日本看護協会認定)	28	0.8%
認定看護管理者(日本看護協会認定)	※	※
実習指導者講習修了者	129	3.5%
看護教員養成講習会修了者	92	2.5%
介護支援専門員(ケアマネジャー)	421	11.6%
治験コーディネータ養成研修修了者	13	0.4%
医療安全管理者養成研修修了者	6	0.2%
産業カウンセラー	21	0.6%
養護教諭	215	5.9%
救急救命士	30	0.8%
社会福祉士	10	0.3%
介護福祉士	17	0.5%
臨床心理士	2	0.1%
精神保健福祉士	7	0.2%
その他学会認定の資格等	161	4.4%

※「認定看護管理者（日本看護協会認定）」のデータについては、日本看護協会認定以外の記入もあり、集計しなかった。

10. 最終学歴

一般学歴について見ると、「高等学校（高校衛生看護科を含む）」が65.8%と最も多い。

また、専門学歴については、「看護師養成所（3年課程）」が最も多く、45.7%である。また、「看護系短大（3年課程）」9.1%、「看護系大学」4.2%、「看護系短大（2年課程）」2.3%である。

表11 一般学歴

	件数	割合	順位
計	3,643	100.0%	
中学校	91	2.5%	4
高等学校(高校衛生看護科含む)	2,398	65.8%	1
短期大学(看護系短大含む)	552	15.2%	2
大学(看護系大学含む)	329	9.0%	3
大学院(看護系大学院含む)	34	0.9%	5
旧教育制度の学校	10	0.3%	6
その他	7	0.2%	7
無回答	222	6.1%	

表12 専門学歴

	件数	割合	順位
計	3,643	100.0%	
准看護師養成所	316	8.7%	4
高校衛生看護科	50	1.4%	11
看護師養成所(2年課程)	460	12.6%	2
高校専攻科(2年課程)	94	2.6%	8
看護系短大(2年課程)	85	2.3%	9
看護師養成所(3年課程)	1,664	45.7%	1
看護系短大(3年課程)	331	9.1%	3
保健師学校(短大専攻科含む)	138	3.8%	6
助産師学校(短大専攻科含む)	104	2.9%	7
保健師助産師学校(専門学校)	83	2.3%	10
4年制専門学校(統合カリキュラム)	7	0.2%	13
看護系大学	152	4.2%	5
看護系大学院修士課程	26	0.7%	12
看護系大学院博士課程	1	0.0%	15
旧教育制度の学校	7	0.2%	13
無回答	125	3.4%	

11. 職歴

職歴については、通算経験年数、最後に働いていた職場から離職した期間、現在までの通算離職期間、転職回数の全ての設問に対して記入のあった2,831名を分析対象としている。

通算経験年数（育児休暇中は就業中とみなす。また、看護職として働いた経験がない者は「0年0ヶ月」と記入）は平均10.8年、「5年以上10年未満」が最も多く28.3%である。

最後に働いていた職場から離職した期間（離職した最初の年を1年目と数える）は、平均4.1年目で、「5年目未満」が最も多く、53.6%である。

現在までの通算離職期間は平均5.1年、「0年以上5年未満」が47.9%である。

転職回数（最初の就職先から勤務先が変わった回数）は平均1.8回、「0回」23.2%が最も多い。

最終職位は、「スタッフ」が75.7%を占めている。

看護職として働いたことのある施設について勤務形態別に尋ねたところ、「常勤」での過去の就業場所は、1位から3位までを「病院（急性期対応を中心とする）」が占めている。以下6位までが「病院（療養を中心とする介護療養型医療施設等）」、「診療所（無床・有床）」である。

“非常勤”では、1位が「診療所（無床）」で7.9%、2位が「病院（急性期対応を中心とする）」5.2%となる。次いで「検（健）診センター・労働衛生機関」、「救護（イベント、旅行添乗等）」、「市町村（保健センター等）」となっている。

さらに最後に働いていた職場※について尋ねたところ、「病院（急性期対応を中心とする）」が40.9%で最も多い。※常勤か非常勤かの区別はつかない。

表13 通算経験年数

（育児休暇中は就業中とみなす。また、看護職として働いた経験がない者は「0年0ヶ月」と記入）

	件数	割合
計	3,642	100.0%
0年0ヶ月	1	0.0%
0年以上5年未満	667	18.3%
5年以上10年未満	1,030	28.3%
10年以上15年未満	525	14.4%
15年以上20年未満	237	6.5%
20年以上25年未満	102	2.8%
25年以上30年未満	83	2.3%
30年以上35年未満	85	2.3%
35年以上40年未満	80	2.2%
40年以上	21	0.6%
無回答	812	22.3%
平均	10.8年	

第1部 潜在看護職員調査

表14 最後に働いていた職場から離職した期間（離職した最初の年を1年目と数える）

	件数	割合
計	3,643	100.0%
5年未満	1,954	53.6%
5年以上10年未満	533	14.6%
10年以上15年未満	229	6.3%
15年以上20年未満	78	2.1%
20年以上25年未満	27	0.7%
25年以上30年未満	7	0.2%
30年以上	3	0.1%
無回答	812	22.3%
平均	4.1年目	

表15 現在までの通算離職期間

	件数	割合
計	3,643	100.0%
0年以上5年未満	1,746	47.9%
6年以上10年未満	615	16.9%
10年以上15年未満	302	8.3%
15年以上20年未満	116	3.2%
20年以上25年未満	42	1.2%
25年以上30年未満	6	0.2%
30年以上	4	0.1%
無回答	812	22.3%
平均	5.1年	

表16 転職回数（最初の就職先から勤務先が変わった回数）

	件数	割合
計	3,643	100.0%
0回	845	23.2%
1回	626	17.2%
2回	540	14.8%
3回	413	11.3%
4回	206	5.7%
5回	110	3.0%
6回以上	91	2.5%
無回答	812	22.3%
平均	1.8回	

表17 最終職位

	件数	割合	順位
計	3,643	100.0%	
看護部の部長・副部長クラス	56	1.5%	5
師長クラス(病棟管理等に携わる)	149	4.1%	3
主任(チームリーダー)クラス	374	10.3%	2
スタッフ	2,756	75.7%	1
教員	99	2.7%	4
その他	35	1.0%	6
無回答	174	4.8%	

表18 看護職として働いていたことのある施設・場所：常勤（複数回答）

n=3,643	件数	割合	順位
病院(急性期対応を中心とする):500床以上	1,839	50.5%	1
":200~499床	1,214	33.3%	2
":200床未満	561	15.4%	3
病院(療養を中心とする介護療養型医療施設等):500床以上	49	1.3%	18
":200~499床	155	4.3%	7
":200床未満	214	5.9%	6
病院(精神を中心とする):500床以上	39	1.1%	20
":200~499床	91	2.5%	10
":200床未満	72	2.0%	14
診療所(有床)	268	7.4%	5
診療所(無床)	308	8.5%	4
助産所	3	0.1%	29
都道府県保健所	22	0.6%	22
政令指定都市保健所	10	0.3%	25
市町村(保健センター等)	77	2.1%	13
省庁・都道府県庁・市区町村(社協含む)	28	0.8%	21
検(健)診センター・労働衛生機関	78	2.1%	12
企業・事業所の健康管理部門	89	2.4%	11
地域包括支援センター	8	0.2%	26
訪問看護ステーション	72	2.0%	14
介護老人保健施設・介護老人福祉施設	145	4.0%	8
ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム	21	0.6%	23
その他の居宅サービス事業所	41	1.1%	19
その他の社会福祉施設(障害者施設等)	58	1.6%	16
看護系教育研究機関	102	2.8%	9
ヘルスケア産業	8	0.2%	26
ボランティア団体	4	0.1%	28
救護(イベント、旅行添乗等)	15	0.4%	24
その他	57	1.6%	17
無回答	143	3.9%	

表19 看護職として働いていたことのある施設・場所：非常勤（複数回答）

n=3,643	件数	割合	順位
病院(急性期対応を中心とする):500床以上	190	5.2%	2
":200~499床	170	4.7%	3
":200床未満	111	3.0%	8
病院(療養を中心とする介護療養型医療施設等):500床以上	11	0.3%	26
":200~499床	30	0.8%	19
":200床未満	65	1.8%	12
病院(精神を中心とする):500床以上	9	0.2%	29
":200~499床	19	0.5%	23
":200床未満	30	0.8%	19
診療所(有床)	117	3.2%	7
診療所(無床)	286	7.9%	1
助産所	10	0.3%	28
都道府県保健所	29	0.8%	21
政令指定都市保健所	12	0.3%	25
市町村(保健センター等)	138	3.8%	6
省庁・都道府県庁・市区町村(社協含む)	48	1.3%	16
検(健)診センター・労働衛生機関	149	4.1%	4
企業・事業所の健康管理部門	55	1.5%	15
地域包括支援センター	13	0.4%	24
訪問看護ステーション	91	2.5%	10
介護老人保健施設・介護老人福祉施設	93	2.6%	9
ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム	36	1.0%	17
その他の居宅サービス事業所	58	1.6%	13
その他の社会福祉施設(障害者施設等)	31	0.9%	18
看護系教育研究機関	56	1.5%	14
ヘルスケア産業	21	0.6%	22
ボランティア団体	11	0.3%	26
救護(イベント、旅行添乗等)	143	3.9%	5
その他	66	1.8%	11
無回答	2,319	63.7%	

第1部 潜在看護職員調査

表20 看護職として最後に働いていた施設・場所：単回答

	件数	割合	順位
計	3,643	100.0%	
病院(急性期対応を中心とする):500床以上	696	19.1%	1
〃:200～499床	538	14.8%	2
〃:200床未満	254	7.0%	4
病院(療養を中心とする介護療養型医療施設等):500床以上	14	0.4%	22
〃:200～499床	47	1.3%	15
〃:200床未満	123	3.4%	5
病院(精神を中心とする):500床以上	6	0.2%	24
〃:200～499床	37	1.0%	17
〃:200床未満	29	0.8%	19
診療所(有床)	113	3.1%	7
診療所(無床)	324	8.9%	3
助産所	2	0.1%	27
都道府県保健所	15	0.4%	21
政令指定都市保健所	6	0.2%	24
市町村(保健センター等)	109	3.0%	8
省庁・都道府県庁・市区町村(社協含む)	28	0.8%	20
検(健)診センター・労働衛生機関	89	2.4%	9
企業・事業所の健康管理部門	66	1.8%	13
地域包括支援センター	6	0.2%	24
訪問看護ステーション	84	2.3%	10
介護老人保健施設・介護老人福祉施設	114	3.1%	6
ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム	35	1.0%	18
その他の居宅サービス事業所	50	1.4%	14
その他の社会福祉施設(障害者施設等)	41	1.1%	16
看護系教育研究機関	77	2.1%	12
ヘルスケア産業	8	0.2%	23
ボランティア団体	2	0.1%	27
救護(イベント、旅行添乗等)	0	0.0%	29
その他	78	2.1%	11
無回答	652	17.9%	

12. 現在の状況

現在の就業状況および進学状況について尋ねたところ、「無職」が81.9%である。

表21 現在の状況

	件数	割合
計	3,643	100.0%
看護系教育機関に進学中	107	2.9%
看護系教育機関以外に進学中	64	1.8%
看護職(保健師、助産師、看護師、准看護師)以外に就業中	279	7.7%
無職	2,983	81.9%
上記のいずれかにあてはまる※	210	5.8%

※設問に対しての回答はなかったが、現在、看護職として未就業であることが確認できた者。

13. ナースセンター登録状況

ナースセンター登録状況については、「現在登録中である」が67.9%を占めている。

表22 ナースセンター登録状況

	件数	割合
計	3,643	100.0%
以前、登録していた	442	12.1%
現在、登録中である	2,472	67.9%
ナースセンターは知っていたが、登録をしたことは一度もない	563	15.5%
ナースセンターを知らなかった	154	4.2%
無回答	12	0.3%

14. ナースセンターでの各種研修・イベント参加状況

研修・イベントについて、今まで「参加したことはない」は約5割～7割を占める。

就業相談については、「参加したことがある」が25.7%と、参加経験の割合が高く、今後の参加意向については、「参加したい」が49.0%である。

看護力再開発講習会に「参加したことがある」は12.3%、今後「参加したい」は44.8%である。

表23 研修・イベント参加状況
：就業相談（今まで）

	件数	割合
計	3,643	100.0%
参加したことがある	936	25.7%
参加したことはない	2,013	55.3%
無回答	694	19.1%

表24 研修・イベント参加状況
：就業相談（今後）

	件数	割合
計	3,643	100.0%
参加したい	1,785	49.0%
参加したくない	313	8.6%
わからない	974	26.7%
無回答	571	15.7%

表25 研修・イベント参加状況
：進路相談会（今まで）

	件数	割合
計	3,643	100.0%
参加したことがある	55	1.5%
参加したことはない	2,697	74.0%
無回答	891	24.5%

表26 研修・イベント参加状況
：進路相談会（今後）

	件数	割合
計	3,643	100.0%
参加したい	488	13.4%
参加したくない	1,155	31.7%
わからない	1,184	32.5%
無回答	816	22.4%

表27 研修・イベント参加状況
：看護学生対象の就職ガイダンス（今まで）

	件数	割合
計	3,643	100.0%
参加したことがある	38	1.0%
参加したことはない	2,688	73.8%
無回答	917	25.2%

表28 研修・イベント参加状況
：看護学生対象の就職ガイダンス（今後）

	件数	割合
計	3,643	100.0%
参加したい	122	3.3%
参加したくない	1,786	49.0%
わからない	840	23.1%
無回答	895	24.6%

第1部 潜在看護職員調査

表29 研修・イベント参加状況
：セカンドキャリアの就業支援（今まで）

	件数	割合
計	3,643	100.0%
参加したことがある	50	1.4%
参加したことはない	2,706	74.3%
無回答	887	24.3%

表30 研修・イベント参加状況
：セカンドキャリアの就業支援（今後）

	件数	割合
計	3,643	100.0%
参加したい	850	23.3%
参加したくない	679	18.6%
わからない	1,330	36.5%
無回答	784	21.5%

表31 研修・イベント参加状況
：看護職員リフレッシュ研修（今まで）

	件数	割合
計	3,643	100.0%
参加したことがある	233	6.4%
参加したことはない	2,560	70.3%
無回答	850	23.3%

表32 研修・イベント参加状況
：看護職員リフレッシュ研修（今後）

	件数	割合
計	3,643	100.0%
参加したい	859	23.6%
参加したくない	684	18.8%
わからない	1,346	36.9%
無回答	754	20.7%

表33 研修・イベント参加状況
：看護力再開発講習会（今まで）

	件数	割合
計	3,643	100.0%
参加したことがある	447	12.3%
参加したことはない	2,460	67.5%
無回答	736	20.2%

表34 研修・イベント参加状況
：看護力再開発講習会（今後）

	件数	割合
計	3,643	100.0%
参加したい	1,632	44.8%
参加したくない	361	9.9%
わからない	1,036	28.4%
無回答	614	16.9%

表35 研修・イベント参加状況
：訪問看護師養成講習会（今まで）

	件数	割合
計	3,643	100.0%
参加したことがある	182	5.0%
参加したことはない	2,618	71.9%
無回答	843	23.1%

表36 研修・イベント参加状況
：訪問看護師養成講習会（今後）

	件数	割合
計	3,643	100.0%
参加したい	1,187	32.6%
参加したくない	589	16.2%
わからない	1,161	31.9%
無回答	706	19.4%

15. 日本看護協会登録状況

「以前会員だったが、今は入会していない」は64.3%と最も多い。

表37 日本看護協会登録状況

	件数	割合
計	3,643	100.0%
現在、会員である	760	20.9%
以前会員だったが、今は入会していない	2,342	64.3%
わからない	478	13.1%
無回答	63	1.7%

16. 回答者が本調査実施に関する情報を入手した媒体

回答者が本調査実施に関する情報を入手した媒体としては、「都道府県看護協会、ナースセンター」が39.3%と最も多い。日本看護協会関連の媒体に限って見ると、「日本看護協会公式ホームページ」17.5%、「協会ニュース」5.8%であった。他方、看護協会以外の情報入手先としては、「新聞」が10.8%であり、「友人・知人」5.3%が続く。

表38 回答者が本調査実施に関する情報を入手した媒体（複数回答）

n=3,643	件数	割合	順位
都道府県看護協会、ナースセンター	1,432	39.3%	1
日本看護協会公式ホームページ	637	17.5%	3
新聞	393	10.8%	4
協会ニュース	210	5.8%	5
友人、知人	193	5.3%	6
職場の上司	54	1.5%	7
ハローワーク	49	1.3%	8
自治体公報	25	0.7%	9
看護系学会	10	0.3%	10
その他	945	25.9%	2
無回答	130	3.6%	

II 退職時の相談状況、離職理由、現在就業していない理由

1. 退職時の相談状況

退職時の相談体制としては、「家族に相談した」54.2%、「個別に上司に相談した」33.6%、「同僚に相談した」24.8%が多い。「目標管理体制の中で担当者に相談した」は5.1%、「人材育成や人事の担当者に相談した」は2.3%であった。

また、いずれかの相手に相談をしたと回答した者の具体的な相談内容としては「就業を続ける上での悩みについて相談した」が55.4%を占め、「退職後の具体的な計画について相談した」が24.8%である。

表39-1 退職時の相談体制（複数回答）

n=3,643	件数	割合	順位
目標管理体制の中で担当者に相談した	187	5.1%	5
人材育成や人事の担当者に相談した	84	2.3%	7
個別に上司に相談した	1,223	33.6%	2
同僚に相談した	902	24.8%	3
家族に相談した	1,973	54.2%	1
その他	186	5.1%	6
特に相談しなかった	902	24.8%	3
無回答	124	3.4%	

表39-2 相談内容（「その他」、「特に相談しなかった」以外に回答した場合）（複数回答）

n=2,617	件数	割合	順位
看護実践能力の育成に関することを相談した	81	3.1%	7
就業を続ける上での悩みについて相談した	1,451	55.4%	1
処遇について相談した	347	13.3%	4
人間関係について相談した	449	17.2%	3
退職後具体的な計画について相談した	648	24.8%	2
当該地域での再就職先について相談した	116	4.4%	6
相談の結果、ナースセンターへの登録をすすめられた	59	2.3%	8
その他	283	10.8%	5
無回答	176	6.7%	

2. 離職理由

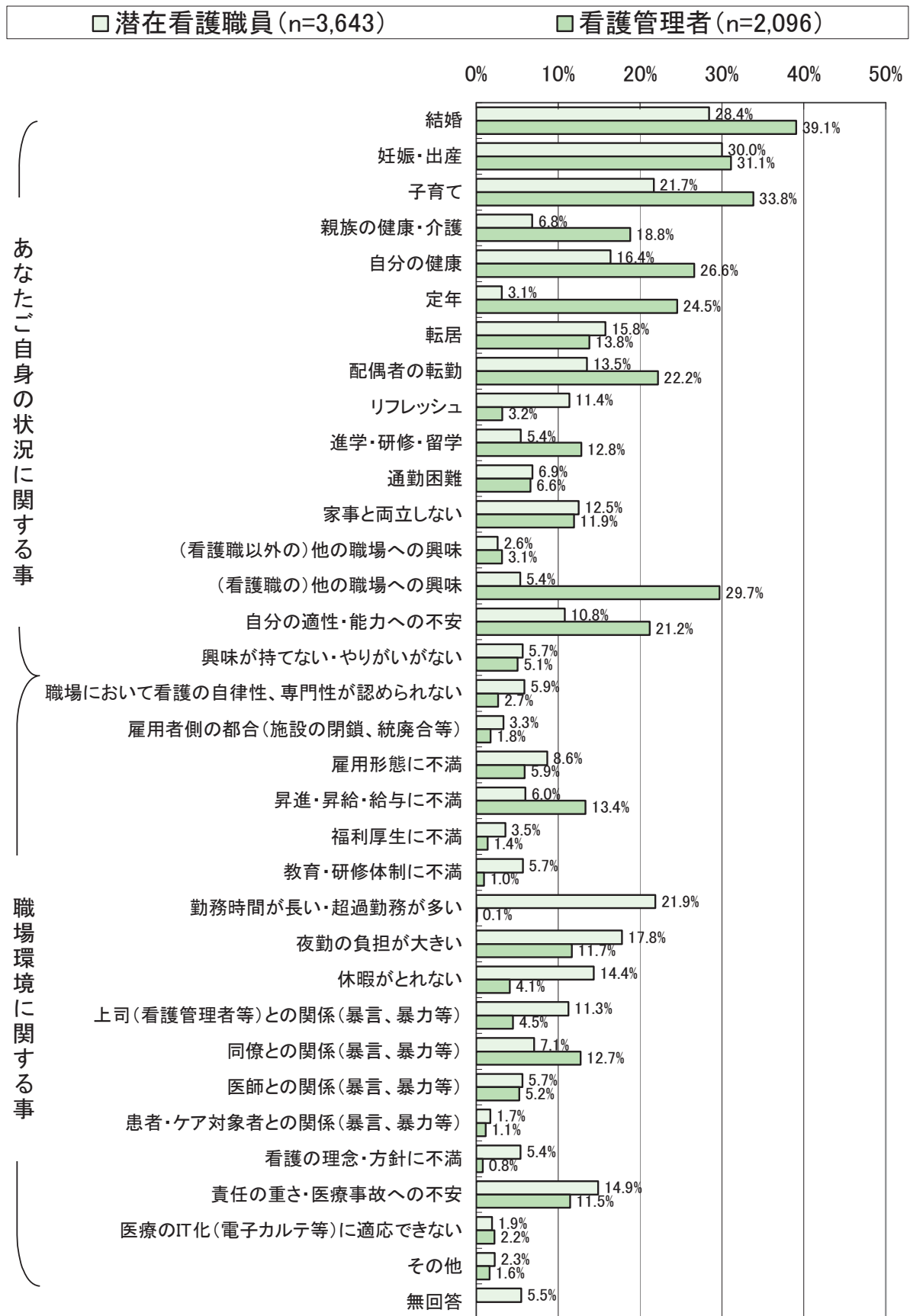
離職理由については、『あなたご自身の状況に関する事』と『職場環境に関する事』についてそれぞれ16項目を設定し、離職理由として当てはまる項目を複数回答で尋ねた。回答数上位5位は、「妊娠・出産」30.0%、「結婚」28.4%、「勤務時間が長い・超過勤務が多い」21.9%、「子育て」21.7%、「夜勤の負担が大きい」17.8%である。

看護管理者が考える看護職員の退職理由(p.56)との比較では、潜在看護職員が離職理由の上位10位を看護職員『自身の状況に関する事』、『職場環境に関する事』の両方であげているのに対して、看護管理者は看護職員『自身の状況に関する事』のみで上位10位をあげており、認識に差異がある。

表40 離職理由（複数回答）

n=3,643		件数	割合	順位
あなたご自身の状況に関する事	結婚	1,036	28.4%	2
	妊娠・出産	1,093	30.0%	1
	子育て	790	21.7%	4
	親族の健康・介護	249	6.8%	18
	自分の健康	597	16.4%	6
	定年	114	3.1%	29
	転居	575	15.8%	7
	配偶者の転勤	493	13.5%	10
	リフレッシュ	414	11.4%	12
	進学・研修・留学	198	5.4%	24
	通勤困難	250	6.9%	17
	家事と両立しない	456	12.5%	11
	(看護職以外の)他の職場への興味	96	2.6%	30
	(看護職の)他の職場への興味	195	5.4%	26
	自分の適性・能力への不安	394	10.8%	14
	興味が持てない・やりがいがない	207	5.7%	22
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	215	5.9%	20
	雇用者側の都合(施設の閉鎖、統廃合等)	121	3.3%	28
	雇用形態に不満	315	8.6%	15
	昇進・昇給・給与に不満	219	6.0%	19
	福利厚生に不満	129	3.5%	27
	教育・研修体制に不満	208	5.7%	21
	勤務時間が長い・超過勤務が多い	797	21.9%	3
	夜勤の負担が大きい	648	17.8%	5
	休暇がとれない	523	14.4%	9
	上司(看護管理者等)との関係(暴言、暴力等)	410	11.3%	13
	同僚との関係(暴言、暴力等)	257	7.1%	16
	医師との関係(暴言、暴力等)	206	5.7%	23
	患者・ケア対象者との関係(暴言、暴力等)	63	1.7%	33
	看護の理念・方針に不満	197	5.4%	25
	責任の重さ・医療事故への不安	542	14.9%	8
	医療のIT化(電子カルテ等)に適應できない	70	1.9%	32
その他		82	2.3%	31
無回答		200	5.5%	

図3 離職理由（看護管理者回答との比較）（複数回答）



第1部 潜在看護職員調査

“看護職として働きたい”※者の離職理由は、「妊娠・出産」34.4%（1位）、「結婚」31.4%（2位）、「子育て」23.6%（3位）である。それに対して、“看護職として働く気はない”者の離職理由は、「定年」を除くと「責任の重さ・医療事故への不安」23.6%（1位）、「自分の健康」20.4%（2位）、「夜勤の負担が多い」18.8%（3位）と、上位にあがる離職理由は異なる。 ※P.22 Ⅲ 1. 再就業意向参照

表41 離職理由（就業意向別）（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=3,643	1,036 (28.4)	1,093 (30.0)	790 (21.7)	249 (6.8)	597 (16.4)	114 (3.1)	575 (15.8)	493 (13.5)
看護職として働きたい n=2,827	888 (31.4)	972 (34.4)	668 (23.6)	168 (5.9)	430 (15.2)	29 (1.0)	501 (17.7)	423 (15.0)
看護職として働く気はない n=191	14 (7.3)	8 (4.2)	20 (10.5)	22 (11.5)	39 (20.4)	42 (22.0)	7 (3.7)	9 (4.7)
どちらでもない n=533	128 (24.0)	106 (19.9)	97 (18.2)	58 (10.9)	125 (23.5)	40 (7.5)	65 (12.2)	58 (10.9)
無回答 n=92	6 (6.5)	7 (7.6)	5 (5.4)	1 (1.1)	3 (3.3)	3 (3.3)	2 (2.2)	3 (3.3)

	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	興味が持てない・やりがいがない
計 n=3,643	414 (11.4)	198 (5.4)	250 (6.9)	456 (12.5)	96 (2.6)	195 (5.4)	394 (10.8)	207 (5.7)
看護職として働きたい n=2,827	321 (11.4)	146 (5.2)	208 (7.4)	374 (13.2)	49 (1.7)	163 (5.8)	268 (9.5)	139 (4.9)
看護職として働く気はない n=191	16 (8.4)	11 (5.8)	8 (4.2)	11 (5.8)	14 (7.3)	7 (3.7)	30 (15.7)	20 (10.5)
どちらでもない n=533	76 (14.3)	38 (7.1)	32 (6.0)	68 (12.8)	33 (6.2)	24 (4.5)	95 (17.8)	47 (8.8)
無回答 n=92	1 (1.1)	3 (3.3)	2 (2.2)	3 (3.3)	0 (0.0)	1 (1.1)	1 (1.1)	1 (1.1)

	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	休暇がとれない
計 n=3,643	215 (5.9)	121 (3.3)	315 (8.6)	219 (6.0)	129 (3.5)	208 (5.7)	797 (21.9)	648 (17.8)	523 (14.4)
看護職として働きたい n=2,827	156 (5.5)	94 (3.3)	243 (8.6)	162 (5.7)	93 (3.3)	153 (5.4)	599 (21.2)	487 (17.2)	393 (13.9)
看護職として働く気はない n=191	9 (4.7)	3 (1.6)	10 (5.2)	10 (5.2)	7 (3.7)	10 (5.2)	35 (18.3)	36 (18.8)	22 (11.5)
どちらでもない n=533	48 (9.0)	24 (4.5)	61 (11.4)	45 (8.4)	28 (5.3)	45 (8.4)	159 (29.8)	122 (22.9)	107 (20.1)
無回答 n=92	2 (2.2)	0 (0.0)	1 (1.1)	2 (2.2)	1 (1.1)	0 (0.0)	4 (4.3)	3 (3.3)	1 (1.1)

	職場環境に関する事							その他	無回答
	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)に適応できない		
計 n=3,643	410 (11.3)	257 (7.1)	206 (5.7)	63 (1.7)	197 (5.4)	542 (14.9)	70 (1.9)	82 (2.3)	200 (5.5)
看護職として働きたい n=2,827	313 (11.1)	195 (6.9)	152 (5.4)	39 (1.4)	149 (5.3)	360 (12.7)	43 (1.5)	59 (2.1)	86 (3.0)
看護職として働く気はない n=191	14 (7.3)	12 (6.3)	12 (6.3)	6 (3.1)	10 (5.2)	45 (23.6)	10 (5.2)	8 (4.2)	25 (13.1)
どちらでもない n=533	80 (15.0)	49 (9.2)	41 (7.7)	18 (3.4)	37 (6.9)	135 (25.3)	17 (3.2)	15 (2.8)	21 (3.9)
無回答 n=92	3 (3.3)	1 (1.1)	1 (1.1)	0 (0.0)	1 (1.1)	2 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	68 (73.9)

3. 現在、就業していない理由

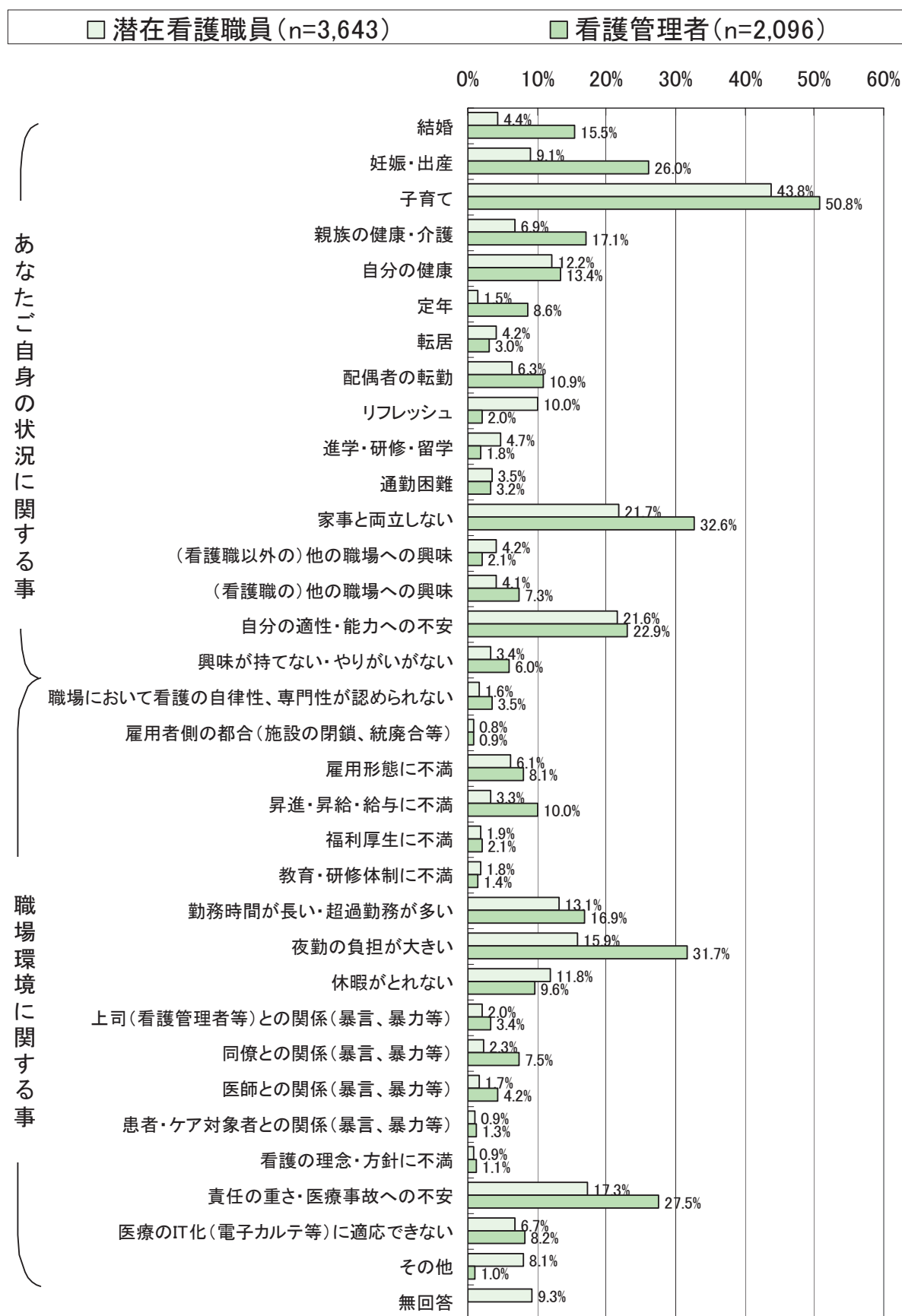
現在、就業していない理由についても、『あなたご自身の状況に関する事』と『職場環境に関する事』についてそれぞれ16項目を設定し、就業していない理由として当てはまる項目を複数回答で尋ねた。回答数上位5位は、「子育て」43.8%、「家事と両立しない」21.7%、「自分への適性・能力への不安」21.6%、「責任の重さ・医療事故への不安」17.3%、「夜勤の負担が大きい」15.9%である。

看護管理者が考える看護職員の潜在化理由(p.57)との比較では、潜在看護職員が就業していない理由としてあげている「リフレッシュ」10.0% (9位)は、看護管理者では27位、「休暇がとれない」11.8% (8位)に関しても、看護管理者は13位としており、両者の認識には違いが見られる。

表42 現在、就業していない理由（複数回答）

n=3,643		件数	割合	順位
あなたご自身の状況に関する事	結婚	160	4.4%	17
	妊娠・出産	331	9.1%	10
	子育て	1,597	43.8%	1
	親族の健康・介護	250	6.9%	12
	自分の健康	445	12.2%	7
	定年	53	1.5%	30
	転居	152	4.2%	18
	配偶者の転勤	230	6.3%	14
	リフレッシュ	365	10.0%	9
	進学・研修・留学	173	4.7%	16
	通勤困難	129	3.5%	21
	家事と両立しない	791	21.7%	2
	(看護職以外の)他の職場への興味	152	4.2%	18
	(看護職の)他の職場への興味	149	4.1%	20
	自分の適性・能力への不安	786	21.6%	3
	興味が持てない・やりがいがない	123	3.4%	22
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	60	1.6%	29
	雇用者側の都合(施設の閉鎖、統廃合等)	29	0.8%	33
	雇用形態に不満	222	6.1%	15
	昇進・昇給・給与に不満	120	3.3%	23
	福利厚生に不満	68	1.9%	26
	教育・研修体制に不満	65	1.8%	27
	勤務時間が長い・超過勤務が多い	476	13.1%	6
	夜勤の負担が大きい	580	15.9%	5
	休暇がとれない	431	11.8%	8
	上司(看護管理者等)との関係(暴言、暴力等)	74	2.0%	25
	同僚との関係(暴言、暴力等)	82	2.3%	24
	医師との関係(暴言、暴力等)	61	1.7%	28
	患者・ケア対象者との関係(暴言、暴力等)	34	0.9%	31
	看護の理念・方針に不満	33	0.9%	32
	責任の重さ・医療事故への不安	630	17.3%	4
	医療のIT化(電子カルテ等)に適應できない	244	6.7%	13
その他		294	8.1%	11
無回答		340	9.3%	

図4 現在、就業していない理由（看護管理者回答との比較）（複数回答）



“看護職として働きたい”者の現在、就業していない理由は、「子育て」49.9%（1位）、「家事と両立しない」22.1%（2位）、「自分の適正・能力への不安」20.6%（3位）が上位である。

それに対して、“看護職として働く気はない”者の現在、就業していない理由は、「自分の健康」29.8%（1位）、「責任の重さ・医療事故への不安」25.7%（2位）、「自分の適正・能力への不安」21.5%（3位）であり、看護職として働きたい”者と差異が見られる。

表43 現在、就業していない理由（就業意向別）（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=3,643	160 (4.4)	331 (9.1)	1,597 (43.8)	250 (6.9)	445 (12.2)	53 (1.5)	152 (4.2)	230 (6.3)
看護職として働きたい	n=2,827	128 (4.5)	284 (10.0)	1,412 (49.9)	159 (5.6)	287 (10.2)	12 (0.4)	131 (4.6)	199 (7.0)
看護職として働く気はない	n=191	3 (1.6)	5 (2.6)	15 (7.9)	35 (18.3)	57 (29.8)	27 (14.1)	1 (0.5)	5 (2.6)
どちらでもない	n=533	27 (5.1)	39 (7.3)	162 (30.4)	54 (10.1)	99 (18.6)	13 (2.4)	17 (3.2)	25 (4.7)
無回答	n=92	2 (2.2)	3 (3.3)	8 (8.7)	2 (2.2)	2 (2.2)	1 (1.1)	3 (3.3)	1 (1.1)

		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	興味が持てない・やりがいがない
計	n=3,643	365 (10.0)	173 (4.7)	129 (3.5)	791 (21.7)	152 (4.2)	149 (4.1)	786 (21.6)	123 (3.4)
看護職として働きたい	n=2,827	274 (9.7)	129 (4.6)	109 (3.9)	624 (22.1)	55 (1.9)	105 (3.7)	583 (20.6)	51 (1.8)
看護職として働く気はない	n=191	25 (13.1)	13 (6.8)	4 (2.1)	22 (11.5)	18 (9.4)	3 (1.6)	41 (21.5)	21 (11.0)
どちらでもない	n=533	63 (11.8)	29 (5.4)	15 (2.8)	139 (26.1)	78 (14.6)	41 (7.7)	158 (29.6)	50 (9.4)
無回答	n=92	3 (3.3)	2 (2.2)	1 (1.1)	6 (6.5)	1 (1.1)	0 (0.0)	4 (4.3)	1 (1.1)

		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	休暇がとれない
計	n=3,643	60 (1.6)	29 (0.8)	222 (6.1)	120 (3.3)	68 (1.9)	65 (1.8)	476 (13.1)	580 (15.9)	431 (11.8)
看護職として働きたい	n=2,827	40 (1.4)	20 (0.7)	170 (6.0)	79 (2.8)	49 (1.7)	41 (1.5)	360 (12.7)	422 (14.9)	308 (10.9)
看護職として働く気はない	n=191	4 (2.1)	1 (0.5)	5 (2.6)	7 (3.7)	3 (1.6)	4 (2.1)	20 (10.5)	27 (14.1)	13 (6.8)
どちらでもない	n=533	15 (2.8)	8 (1.5)	46 (8.6)	34 (6.4)	15 (2.8)	19 (3.6)	96 (18.0)	129 (24.2)	107 (20.1)
無回答	n=92	1 (1.1)	0 (0.0)	1 (1.1)	0 (0.0)	1 (1.1)	1 (1.1)	0 (0.0)	2 (2.2)	3 (3.3)

		職場環境に関する事							その他	無回答
		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)に適応できない		
計	n=3,643	74 (2.0)	82 (2.3)	61 (1.7)	34 (0.9)	33 (0.9)	630 (17.3)	244 (6.7)	294 (8.1)	340 (9.3)
看護職として働きたい	n=2,827	50 (1.8)	62 (2.2)	46 (1.6)	20 (0.7)	24 (0.8)	412 (14.6)	183 (6.5)	239 (8.5)	200 (7.1)
看護職として働く気はない	n=191	4 (2.1)	3 (1.6)	4 (2.1)	3 (1.6)	1 (0.5)	49 (25.7)	16 (8.4)	14 (7.3)	25 (13.1)
どちらでもない	n=533	19 (3.6)	17 (3.2)	11 (2.1)	11 (2.1)	8 (1.5)	166 (31.1)	44 (8.3)	40 (7.5)	42 (7.9)
無回答	n=92	1 (1.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (3.3)	1 (1.1)	1 (1.1)	73 (79.3)

Ⅲ 再就業意向

1. 再就業意向

今後、「看護職として働きたい」は77.6%である。

ナースセンター登録状況で再就業意向を比較すると、“現在、登録中である”2,472人のうち81.8%が、「看護職として働きたい」としている。

また、“現在、登録中である”以外（“無回答”除く）の1,159人のうち799人（68.9%）が「看護職として働きたい」と回答している。

表44 再就業意向

	件数	割合
計	3,643	100.0%
看護職として働きたい	2,827	77.6%
看護職として働く気はない	191	5.2%
どちらでもない	533	14.6%
無回答	92	2.5%

図5 再就業意向

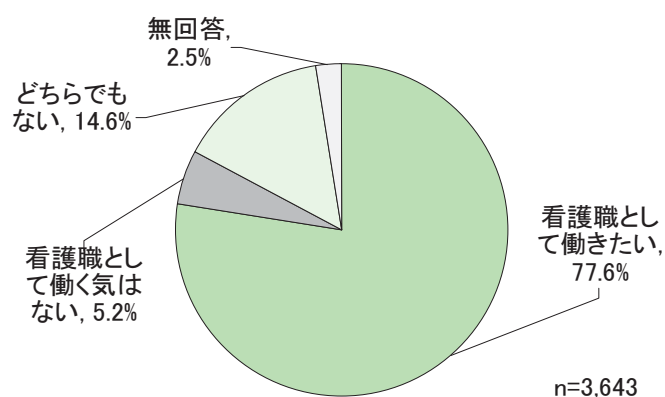


表45 再就業意向（ナースセンター登録状況別）

		()内は%			
		看護職として働きたい	看護職として働く気はない	どちらでもない	無回答
計	n=3,643	2,827 (77.6)	191 (5.2)	533 (14.6)	92 (2.5)
以前、登録していた	n=442	308 (69.7)	34 (7.7)	80 (18.1)	20 (4.5)
現在、登録中である	n=2,472	2,023 (81.8)	63 (2.5)	330 (13.3)	56 (2.3)
ナースセンターは知っていたが、登録をしたことは一度もない	n=563	372 (66.1)	80 (14.2)	101 (17.9)	10 (1.8)
ナースセンターを知らなかった	n=154	119 (77.3)	10 (6.5)	22 (14.3)	3 (1.9)
無回答	n=12	5 (41.7)	4 (33.3)	0 (0.0)	3 (25.0)

2. 再就業したいと思ったきっかけ

再就職したいと思ったきっかけは、「社会参加したいから」53.2%、「将来（老後）のための経済的準備」47.0%、「看護職としてのやりがい」を再認識したから」35.5%の割合が高い。

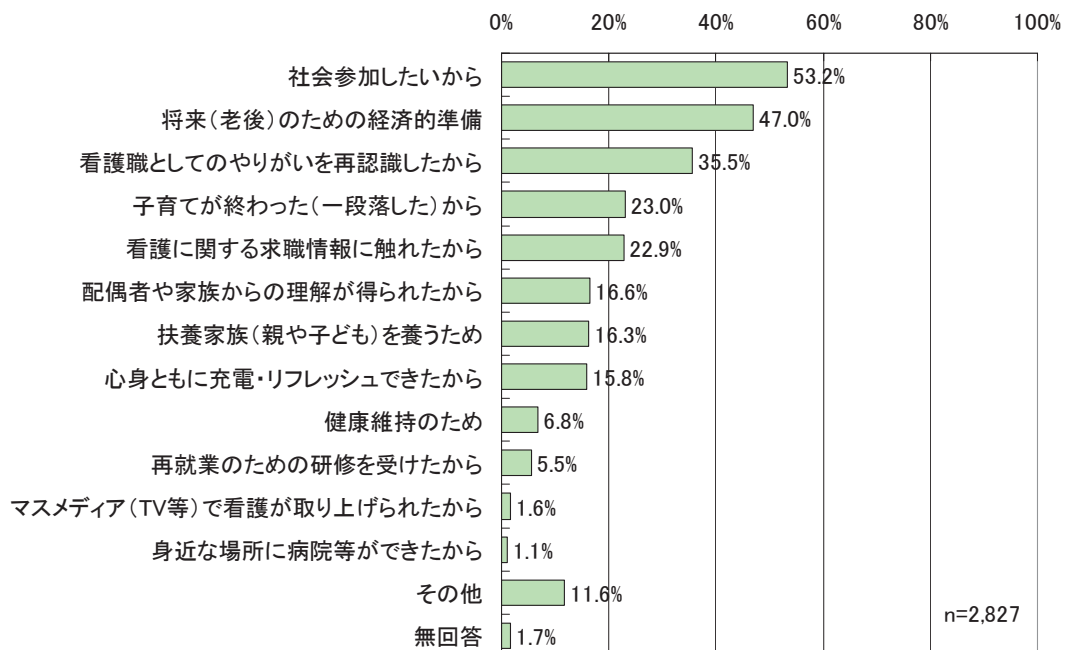
「その他」（329名 11.6%）に自由記載された内容を見ると、「経済的な理由」62名、「看護が好き・やりがいを感じる」50名、「自己実現をしたい」40名が多い。

再就業したいと思ったきっかけについて、「看護に関する求職情報に触れたから」（22.9%）と回答した場合の情報媒体について尋ねたところ、「e-ナースセンター（中央ナースセンターホームページ）」が64.6%を占め、「ハローワーク」が48.1%と続いている。

表 46-1 再就業したいと思ったきっかけ（複数回答）

n=2,827	件数	割合	順位
社会参加したいから	1,504	53.2%	1
将来（老後）のための経済的準備	1,329	47.0%	2
看護職としてのやりがいを再認識したから	1,004	35.5%	3
子育てが終わった（一段落した）から	649	23.0%	4
看護に関する求職情報に触れたから	646	22.9%	5
配偶者や家族からの理解が得られたから	468	16.6%	6
扶養家族（親や子ども）を養うため	460	16.3%	7
心身ともに充電・リフレッシュできたから	448	15.8%	8
健康維持のため	192	6.8%	10
再就業のための研修を受けたから	156	5.5%	11
マスメディア（TV等）で看護が取り上げられたから	45	1.6%	12
身近な場所に病院等ができたから	30	1.1%	13
その他	329	11.6%	9
無回答	47	1.7%	

図 6 再就業したいと思ったきっかけ（複数回答）



第1部 潜在看護職員調査

表 46-2 看護に関する求職情報の具体的内容（「看護に関する求職情報に触れたから」と回答した場合）
（複数回答）

n=646	件数	割合	順位
e-ナースセンター(中央ナースセンターホームページ)	417	64.6%	1
ハローワーク	311	48.1%	2
一般雑誌・新聞	224	34.7%	3
友人・知人等からの口コミ	145	22.4%	4
日本看護協会公式ホームページ	70	10.8%	5
看護系雑誌	39	6.0%	7
自治体公報	39	6.0%	7
講演会、セミナー	34	5.3%	9
有料職業紹介所からの案内	12	1.9%	10
その他	49	7.6%	6
無回答	8	1.2%	

IV 再就業希望条件

P. 22 の表 44 で示したように、看護職として再就業を希望する 2,827 名の再就業希望条件は下記の通りである。

1. 再就業希望時期

再就業希望者 2,827 名のうち、「すぐにでも働きたい」は 26.5%、「0 年以上 1 年未満」は 21.9%である。

表 47-1 希望時期

	件数	割合
計	2,827	100.0%
就業先が既に決まっている	223	7.9%
すぐにでも働きたい	750	26.5%
() 年 () カ月後から働きたい	996	35.2%
わからない	816	28.9%
無回答	42	1.5%

表 47-2 希望時期の具体的な時期（「() 年 () ヶ月後から働きたい」と回答した 35.2%の内訳）

	件数	割合
計	996	35.2%
0 年以上 1 年未満	619	21.9%
1 年以上 2 年未満	201	7.1%
2 年以上 3 年未満	98	3.5%
3 年以上 4 年未満	44	1.6%
4 年以上 5 年未満	12	0.4%
5 年以上 6 年未満	6	0.2%
6 年以上 7 年未満	5	0.2%
7 年以上 8 年未満	0	0.0%
8 年以上 9 年未満	1	0.0%
9 年以上	3	0.1%
無回答	7	0.2%

2. 希望勤務場所

「診療所（無床）」53.4%、「病院（急性期対応を中心とする）」35.0%、「検（健）診・労働衛生機関」30.6%、「病院（療養を中心とする介護療養型医療施設等）」23.3%を希望する割合が高い。

配偶状況別に上位4位を比較すると、“未婚”は「病院（急性期対応を中心とする）」45.0%、「診療所（無床）」32.9%、「病院（療養）を中心とする介護療養型医療施設等」21.8%、「検（健）診センター・労働衛生機関」21.4%であり、“既婚”は、「診療所（無床）」57.7%、「病院（急性期対応を中心とする）」33.4%、「検（健）診センター・労働衛生機関」32.7%を希望している。

表 48-1 希望勤務場所（複数回答）

n=2,827	件数	割合	順位
病院（急性期対応を中心とする）	990	35.0%	2
病院（療養を中心とする介護療養型医療施設等）	659	23.3%	4
病院（精神を中心とする）	155	5.5%	19
診療所（有床）	515	18.2%	9
診療所（無床）	1511	53.4%	1
助産所	84	3.0%	23
都道府県保健所	256	9.1%	12
政令指定都市保健所	174	6.2%	18
市町村（保健センター等）	632	22.4%	5
省庁・都道府県庁・市区町村（社協含む）	255	9.0%	13
検（健）診センター・労働衛生機関	865	30.6%	3
企業・事業所の健康管理部門	595	21.0%	6
地域包括支援センター	208	7.4%	16
訪問看護ステーション	580	20.5%	7
介護老人保健施設・介護老人福祉施設	547	19.3%	8
ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム	456	16.1%	10
その他の居宅サービス事業所	131	4.6%	20
その他の社会福祉施設（障害者施設等）	213	7.5%	15
看護系教育研究機関	194	6.9%	17
一般企業	246	8.7%	14
ボランティア団体	91	3.2%	22
救護（イベント、旅行添乗等）	291	10.3%	11
その他	94	3.3%	21
無回答	33	1.2%	

表 48-2 希望勤務場所：病床規模（「病院」と回答した場合）（複数回答）

		()内は%			
		500床以上	200～499床	200床未満	無回答
病院（急性期対応を中心とする）	n=990	327 (33.0)	487 (49.2)	388 (39.2)	86 (8.7)
病院（療養を中心とする介護療養型医療施設等）	n=659	94 (14.3)	255 (38.7)	404 (61.3)	67 (10.2)
病院（精神を中心とする）	n=155	25 (16.1)	52 (33.5)	86 (55.5)	32 (20.6)

第1部 潜在看護職員調査

表 49 希望勤務場所（配偶状況別）（複数回答）

（ ）内は%

	病院(急性期 対応を中心 とする)	病院(療養を中 心とする介護 療養型医療 施設等)	病院(精神を 中心とする)	診療所(有床)	診療所(無床)	助産所	都道府県 保健所	政令指定都市 保健所
計 n=2,827	990 (35.0)	659 (23.3)	155 (5.5)	515 (18.2)	1,511 (53.4)	84 (3.0)	256 (9.1)	174 (6.2)
未婚 n=444	200 (45.0)	97 (21.8)	33 (7.4)	64 (14.4)	146 (32.9)	9 (2.0)	29 (6.5)	30 (6.8)
既婚 n=2,284	762 (33.4)	549 (24.0)	116 (5.1)	433 (19.0)	1,317 (57.7)	71 (3.1)	221 (9.7)	140 (6.1)
離死別 n=91	24 (26.4)	12 (13.2)	5 (5.5)	17 (18.7)	44 (48.4)	4 (4.4)	4 (4.4)	2 (2.2)
無回答 n=8	4 (50.0)	1 (12.5)	1 (12.5)	1 (12.5)	4 (50.0)	0 (0.0)	2 (25.0)	2 (25.0)

	市町村(保健 センター等)	省庁・都道府県 庁・市区町村 (社協含む)	検(健)診 センター・ 労働衛生機関	企業・事業所の 健康管理部門	地域包括支援 センター	訪問看護 ステーション	介護老人保健 施設・介護老人 福祉施設	ケアハウス・グ ループホーム・ 有料老人 ホーム
計 n=2,827	632 (22.4)	255 (9.0)	865 (30.6)	595 (21.0)	208 (7.4)	580 (20.5)	547 (19.3)	456 (16.1)
未婚 n=444	63 (14.2)	34 (7.7)	95 (21.4)	83 (18.7)	31 (7.0)	49 (11.0)	57 (12.8)	52 (11.7)
既婚 n=2,284	553 (24.2)	214 (9.4)	748 (32.7)	493 (21.6)	170 (7.4)	509 (22.3)	469 (20.5)	380 (16.6)
離死別 n=91	14 (15.4)	6 (6.6)	19 (20.9)	17 (18.7)	6 (6.6)	20 (22.0)	21 (23.1)	23 (25.3)
無回答 n=8	2 (25.0)	1 (12.5)	3 (37.5)	2 (25.0)	1 (12.5)	2 (25.0)	0 (0.0)	1 (12.5)

	その他の居宅 サービス 事業所	その他の社会 福祉施設(障害 者施設等)	看護系教育 研究機関	一般企業	ボランティア 団体	救護 (イベント、 旅行添乗等)	その他	無回答
計 n=2,827	131 (4.6)	213 (7.5)	194 (6.9)	246 (8.7)	91 (3.2)	291 (10.3)	94 (3.3)	33 (1.2)
未婚 n=444	21 (4.7)	29 (6.5)	31 (7.0)	36 (8.1)	16 (3.6)	42 (9.5)	14 (3.2)	9 (2.0)
既婚 n=2,284	103 (4.5)	172 (7.5)	155 (6.8)	199 (8.7)	70 (3.1)	239 (10.5)	77 (3.4)	19 (0.8)
離死別 n=91	6 (6.6)	10 (11.0)	7 (7.7)	10 (11.0)	5 (5.5)	10 (11.0)	3 (3.3)	4 (4.4)
無回答 n=8	1 (12.5)	2 (25.0)	1 (12.5)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)

3. 希望雇用形態

希望雇用形態については、「非常勤（嘱託含む）」が52.3%、「常勤（正職員）」40.4%である。これを配偶状況別に見ると、「常勤（正職員）」と回答している者は、「未婚」では79.3%であるのに対し、「既婚」では32.2%と差が見られる。また、「非常勤（嘱託含む）」については「未婚」14.0%、「既婚」60.5%である。

表 50 希望雇用形態

	件数	割合
計	2,827	100.0%
常勤(正職員)	1,143	40.4%
非常勤(嘱託含む)	1,478	52.3%
臨時雇用(1ヶ月未満)	37	1.3%
その他	143	5.1%
無回答	26	0.9%

表 51 希望雇用形態（配偶状況別）

（ ）内は%

	常勤(正職員)	非常勤 (嘱託含む)	臨時雇用 (1ヶ月未満)	その他	無回答
計 n=2,827	1,143 (40.4)	1,478 (52.3)	37 (1.3)	143 (5.1)	26 (0.9)
未婚 n=444	352 (79.3)	62 (14.0)	6 (1.4)	15 (3.4)	9 (2.0)
既婚 n=2,284	736 (32.2)	1,382 (60.5)	30 (1.3)	121 (5.3)	15 (0.7)
離死別 n=91	53 (58.2)	29 (31.9)	1 (1.1)	6 (6.6)	2 (2.2)
無回答 n=8	2 (25.0)	5 (62.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)

4. 希望勤務形態

希望勤務形態については、「日勤のみ」の希望が 61.3%と最も多い。これは、配偶状況別に比較した場合も同様の傾向である。ただし、「日勤のみ」の希望は“既婚”が64.4%であるのに対し、“未婚”は46.6%である。

交替制勤務に関しては、“未婚”は「交替制（3交替）」を16.4%、「交替制（2交替）」を21.6%が希望しているのに対し、“既婚”はそれぞれ2.6%、3.9%となっている。

表 52-1 希望勤務形態

	件数	割合
計	2,827	100.0%
常勤(正職員)	1,143	40.4%
非常勤(嘱託含む)	1,478	52.3%
臨時雇用(1ヶ月未満)	37	1.3%
その他	143	5.1%
無回答	26	0.9%

表 52-2 希望夜勤回数（「交替制」と回答した場合）

	1回	2回	3回	4回	5回	6回
交代制(3交替) n=138	1 (0.7)	2 (1.4)	6 (4.3)	16 (11.6)	10 (7.2)	12 (8.7)
交代制(2交替) n=198	3 (1.5)	7 (3.5)	12 (6.1)	72 (36.4)	56 (28.3)	19 (9.6)

	7回	8回	9回	10回	無回答
交代制(3交替) n=138	8 (5.8)	53 (38.4)	2 (1.4)	21 (15.2)	7 (5.1)
交代制(2交替) n=198	8 (4.0)	13 (6.6)	0 (0.0)	2 (1.0)	6 (3.0)

表 53 希望勤務形態（配偶状況別）

()内は%

	交替制 (3交替)	交替制 (2交替)	日勤のみ	夜勤のみ	1日における 勤務時間の 短縮
計 n=2,827	138 (4.9)	198 (7.0)	1,732 (61.3)	7 (0.2)	488 (17.3)
未婚 n=444	73 (16.4)	96 (21.6)	207 (46.6)	2 (0.5)	18 (4.1)
既婚 n=2,284	59 (2.6)	90 (3.9)	1,472 (64.4)	4 (0.2)	460 (20.1)
離死別 n=91	6 (6.6)	10 (11.0)	48 (52.7)	1 (1.1)	10 (11.0)
無回答 n=8	0 (0.0)	2 (25.0)	5 (62.5)	0 (0.0)	0 (0.0)

	1ヶ月間の 勤務日数の 短縮	その他	無回答
計 n=2,827	73 (2.6)	78 (2.8)	113 (4.0)
未婚 n=444	8 (1.8)	21 (4.7)	19 (4.3)
既婚 n=2,284	61 (2.7)	53 (2.3)	85 (3.7)
離死別 n=91	4 (4.4)	4 (4.4)	8 (8.8)
無回答 n=8	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)

5. 希望する処遇

希望する処遇としては、「経験を考慮した給与」が25.5%と最も高く、次いで「有給休暇の取得」が19.7%、「学童保育への配慮」14.8%である。

末子の年齢階層別に希望する処遇を見ると、「院内保育所の整備」については末子の年齢が“0～5歳”の潜在看護職員の22.7%が希望している。

「学童保育への配慮」への希望は、末子の年齢が“0～5歳”で26.0%、「6～12歳」で23.2%となっている。

「有給休暇の取得」については末子が学校生活に深くかかわっている世代（末子年齢6～18歳）が他の世代よりも希望割合が高い。

「その他」（311名15.4%）に自由記載された内容を見ると、最も多かったのは、「自分の希望する勤務形態、雇用形態で働けること」136名である。次いで「子供の病気、学校行事等での休みがとれるなど、子育てへの配慮がなされること」を130名が希望している。また、「超過勤務がないこと」27名、「休みが確実に取れ、希望通り休めること」25名という記載もある。

表54 希望する処遇

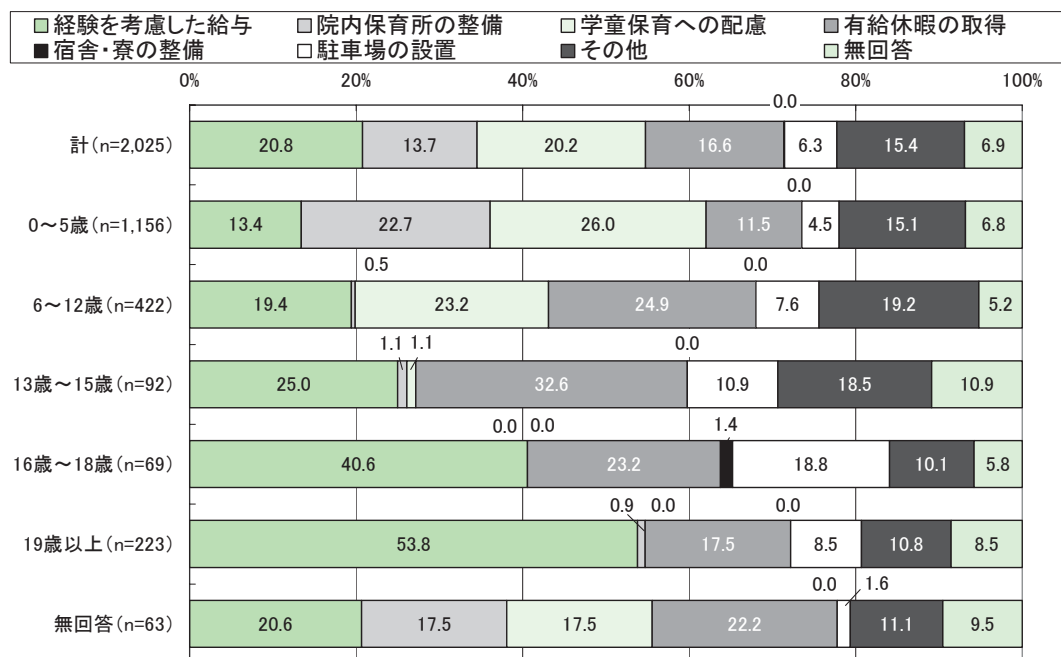
	件数	割合
計	2,827	100.0%
経験を考慮した給与	721	25.5%
院内保育所の整備	323	11.4%
学童保育への配慮	419	14.8%
有給休暇の取得	558	19.7%
宿舎・寮の整備	22	0.8%
駐車場の設置	169	6.0%
その他	421	14.9%
無回答	194	6.9%

表55 希望する処遇（末子の年齢階層別）

()内は%					
		経験を考慮した給与	院内保育所の整備	学童保育への配慮	有給休暇の取得
計	n=2,025	421 (20.8)	278 (13.7)	410 (20.2)	337 (16.6)
0～5歳	n=1,156	155 (13.4)	262 (22.7)	300 (26.0)	133 (11.5)
6～12歳	n=422	82 (19.4)	2 (0.5)	98 (23.2)	105 (24.9)
13歳～15歳	n=92	23 (25.0)	1 (1.1)	1 (1.1)	30 (32.6)
16歳～18歳	n=69	28 (40.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (23.2)
19歳以上	n=223	120 (53.8)	2 (0.9)	0 (0.0)	39 (17.5)
無回答	n=63	13 (20.6)	11 (17.5)	11 (17.5)	14 (22.2)

		宿舎・寮の整備	駐車場の設置	その他	無回答
計	n=2,025	1 (0.0)	127 (6.3)	311 (15.4)	140 (6.9)
0～5歳	n=1,156	0 (0.0)	52 (4.5)	175 (15.1)	79 (6.8)
6～12歳	n=422	0 (0.0)	32 (7.6)	81 (19.2)	22 (5.2)
13歳～15歳	n=92	0 (0.0)	10 (10.9)	17 (18.5)	10 (10.9)
16歳～18歳	n=69	1 (1.4)	13 (18.8)	7 (10.1)	4 (5.8)
19歳以上	n=223	0 (0.0)	19 (8.5)	24 (10.8)	19 (8.5)
無回答	n=63	0 (0.0)	1 (1.6)	7 (11.1)	6 (9.5)

図7 希望する処遇（末子の年齢階層別）



6. 希望業務内容

希望業務内容について複数回答で尋ねたところ、「外来看護」が63.6%と最も多く、次いで「健診（基本健診、母子健診等）」40.4%、「病棟看護」40.2%の順である。また、「訪問看護」については20.8%、「生活習慣病予防事業」は14.6%である。

表56 希望業務内容（複数回答）

n=2,827	件数	割合	順位
病棟看護	1,137	40.2%	3
外来看護	1,797	63.6%	1
手術室看護	155	5.5%	16
集中治療室	94	3.3%	22
救命救急	149	5.3%	17
人工透析	125	4.4%	21
ホスピス	268	9.5%	13
施設看護(社会福祉施設)	556	19.7%	7
看護管理	57	2.0%	26
地域保健(一般行政)	413	14.6%	9
検診(がん検診等)	691	24.4%	4
健診(基本健診、母子健診等)	1,142	40.4%	2
予防接種	436	15.4%	8
介護予防	219	7.7%	14
生活習慣病予防事業	413	14.6%	9
健康管理(学校・企業等の健康管理室)	673	23.8%	5
救護(イベント、旅行添乗等)	308	10.9%	11
訪問看護	588	20.8%	6
ケアマネジメント	139	4.9%	18
介護(入浴介助等)	277	9.8%	12
教育	160	5.7%	15
学生実習指導	136	4.8%	19
通信添削指導員	89	3.1%	24
治験	136	4.8%	19
研究・開発	90	3.2%	23
看護職員の就業相談	84	3.0%	25
新人看護職員の臨床研修指導	52	1.8%	27
再就業看護職員の職場復帰支援研修指導	39	1.4%	29
その他	47	1.7%	28
無回答	17	0.6%	

7. 希望給与額

表 57 希望給与額（希望雇用形態別）

（ ）内は%

		～149,999円	150,000 ～199,999円	200,000 ～249,999円	250,000 ～299,999円
計	n=2,827	931 (32.9)	500 (17.7)	652 (23.1)	392 (13.9)
常勤(正職員)	n=1,143	39 (3.4)	195 (17.1)	411 (36.0)	318 (27.8)
非常勤(嘱託含む)	n=1,478	824 (55.8)	274 (18.5)	203 (13.7)	57 (3.9)
臨時雇用(1ヶ月未満)	n=37	14 (37.8)	3 (8.1)	6 (16.2)	2 (5.4)
その他	n=143	52 (36.4)	27 (18.9)	31 (21.7)	11 (7.7)
無回答	n=26	2 (7.7)	1 (3.8)	1 (3.8)	4 (15.4)

		300,000 ～349,999円	350,000 ～399,999円	400,000 ～449,999円	450,000 ～499,999円
計	n=2,827	144 (5.1)	36 (1.3)	16 (0.6)	3 (0.1)
常勤(正職員)	n=1,143	115 (10.1)	31 (2.7)	13 (1.1)	2 (0.2)
非常勤(嘱託含む)	n=1,478	19 (1.3)	3 (0.2)	2 (0.1)	1 (0.1)
臨時雇用(1ヶ月未満)	n=37	2 (5.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
その他	n=143	8 (5.6)	2 (1.4)	1 (0.7)	0 (0.0)
無回答	n=26	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

		500,000円～	無回答
計	n=2,827	3 (0.1)	150 (5.3)
常勤(正職員)	n=1,143	3 (0.3)	16 (1.4)
非常勤(嘱託含む)	n=1,478	0 (0.0)	95 (6.4)
臨時雇用(1ヶ月未満)	n=37	0 (0.0)	10 (27.0)
その他	n=143	0 (0.0)	11 (7.7)
無回答	n=26	0 (0.0)	18 (69.2)

V 再就業のための事前研修

再就業のために事前研修を受けたいかという問いに対し、72.1%が「はい」と回答している。

希望研修内容は、「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%、「訪問看護」30.1%、「保健指導、生活習慣病指導」29.5%が多い。

研修の条件・方法は、「自宅から通いやすい施設での研修」73.0%や、「実技を主体とした臨床研修」43.8%を希望している。

表 58-1 再就業のための事前研修希望の有無

	件数	割合
計	2,827	100.0%
はい	2,037	72.1%
いいえ	759	26.8%
無回答	31	1.1%

図 8-1 再就業のための事前研修希望の有無

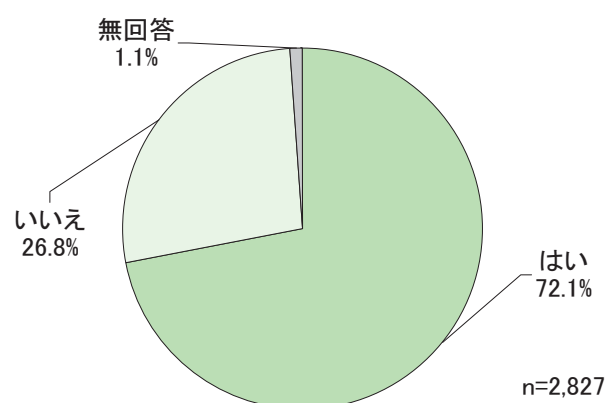


表 58-2 希望研修内容（事前研修希望の有無について「はい」と回答した場合）（複数回答）

n=2,037	件数	割合	順位
就業先の病院で実施している看護技術	1,466	72.0%	1
高度医療技術・知識	936	45.9%	2
IT関連の知識（オーダーリングシステム等）	704	34.6%	3
訪問看護	614	30.1%	4
保健指導、生活習慣病指導	600	29.5%	5
医療安全教育	596	29.3%	6
高齢者の看護	586	28.8%	7
介護保険制度	579	28.4%	8
医療保険制度	478	23.5%	9
クリティカルパス	327	16.1%	10
ケアマネジメント	294	14.4%	11
障害者看護	283	13.9%	12
接遇	248	12.2%	13
看護管理・経営管理	119	5.8%	14
その他の内容	46	2.3%	15
無回答	10	0.5%	

第1部 潜在看護職員調査

図8-2 希望研修内容（事前研修希望の有無について「はい」と回答した場合）（複数回答）

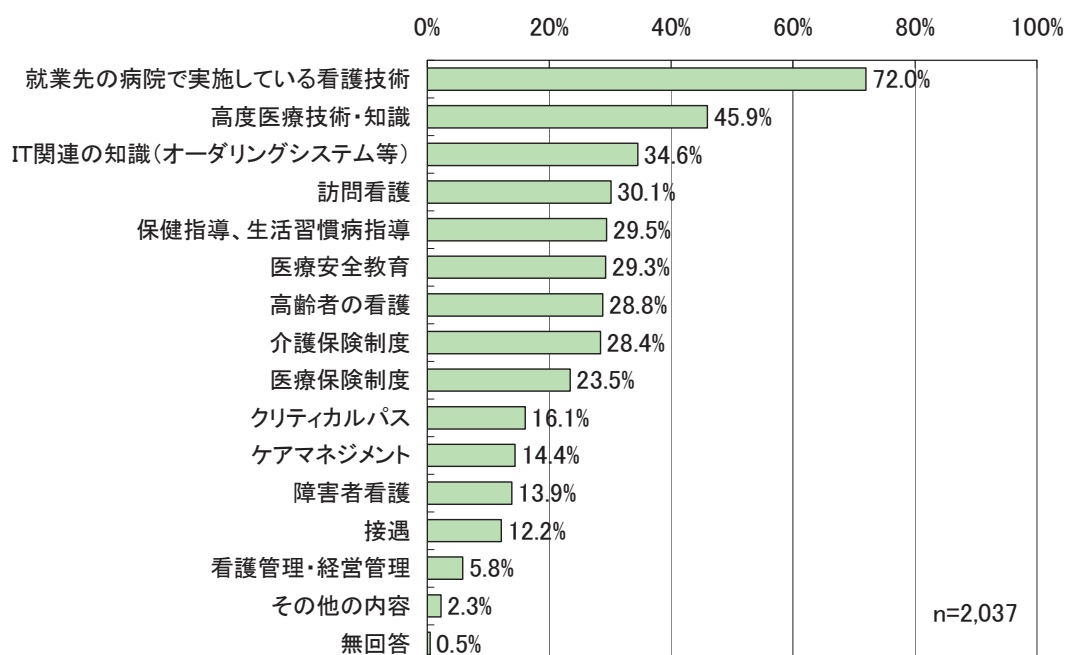
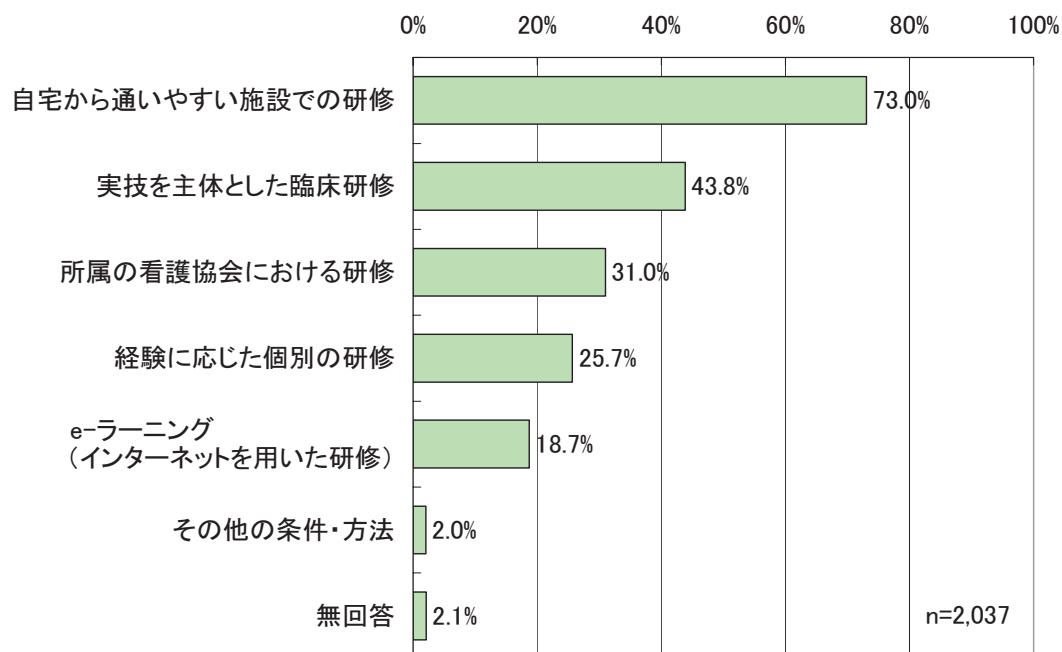


表 58-3 希望研修条件・方法（事前研修希望の有無について「はい」と回答した場合）（複数回答）

n=2,037	件数	割合	順位
自宅から通いやすい施設での研修	1,488	73.0%	1
実技を主体とした臨床研修	893	43.8%	2
所属の看護協会における研修	631	31.0%	3
経験に応じた個別の研修	523	25.7%	4
e-ラーニング（インターネットを用いた研修）	381	18.7%	5
その他の条件・方法	41	2.0%	6
無回答	43	2.1%	

図8-3 希望研修条件・方法（事前研修希望の有無について「はい」と回答した場合）（複数回答）



第2部 定年退職予定看護職員調査

I 属性

1. 居住地

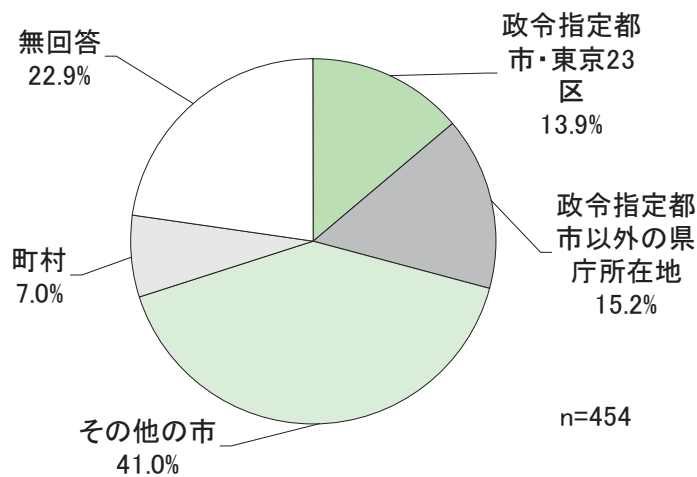
都道府県別では、「福島」27名、「石川」22名、「兵庫」18名が多い。
都市区分別で比較すると、「その他の市」41.0%が最も多い。

表1 都道府県別 調査対象者数および有効回答数・回答率 (P.4)

表59 都市区分

	件数	割合
計	454	100.0%
政令指定都市・東京23区	63	13.9%
政令指定都市以外の県庁所在地	69	15.2%
その他の市	186	41.0%
町村	32	7.0%
無回答	104	22.9%

図9 都市区分



2. 性別

「女性」が96.5%、「男性」が2.0%である。

表60 性別

	件数	割合
計	454	100.0%
女性	438	96.5%
男性	9	2.0%
無回答	7	1.5%

第2部 定年退職予定看護職員調査

3. 年齢

「55～59歳」が454人中316人（69.6%）である。

25歳から54歳と回答した者も勤務先によって定年退職年齢が異なるため、調査対象に含めた。

表61 年齢（現在の勤務場所別）

()内は%

	病院（急性期対応を中心とする）			病院（療養を中心とする介護療養型医療施設等）			病院（精神を中心とする）			診療所 （有床）
	500床以上	200～499床	200床未満	500床以上	200～499床	200床未満	500床以上	200～499床	200床未満	
計 n=454	59 (13.0)	40 (8.8)	27 (5.9)	3 (0.7)	10 (2.2)	16 (3.5)	4 (0.9)	9 (2.0)	3 (0.7)	2 (0.4)
25～29歳 n=6	1 (16.7)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
30～34歳 n=9	1 (11.1)	1 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
35～39歳 n=7	0 (0.0)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
40～44歳 n=6	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)
45～49歳 n=6	1 (16.7)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
50～54歳 n=19	3 (15.8)	0 (0.0)	3 (15.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.3)	0 (0.0)	1 (5.3)	1 (5.3)	0 (0.0)
55～59歳 n=316	44 (13.9)	31 (9.8)	20 (6.3)	2 (0.6)	9 (2.8)	11 (3.5)	2 (0.6)	7 (2.2)	2 (0.6)	1 (0.3)
60～64歳 n=71	9 (12.7)	4 (5.6)	4 (5.6)	1 (1.4)	1 (1.4)	4 (5.6)	1 (1.4)	1 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
65～69歳 n=5	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
70歳以上 n=1	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答 n=8	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

	診療所 （無床）	助産所	都道府県 保健所	政令指定 都市保健所	市町村（保健 センター等）	省庁・都道府県 庁・市区町村 （社協含む）	検（健）診セン ター・労働衛 生機関	企業・事業所 の健康管理 部門	地域包括支 援センター	訪問看護 ステーション
計 n=454	4 (0.9)	0 (0.0)	1 (0.2)	0 (0.0)	9 (2.0)	1 (0.2)	6 (1.3)	4 (0.9)	1 (0.2)	6 (1.3)
25～29歳 n=6	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
30～34歳 n=9	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
35～39歳 n=7	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14.3)	0 (0.0)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14.3)
40～44歳 n=6	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (50.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)
45～49歳 n=6	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
50～54歳 n=19	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
55～59歳 n=316	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (1.9)	1 (0.3)	1 (0.3)	2 (0.6)	0 (0.0)	2 (0.6)
60～64歳 n=71	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.4)	0 (0.0)	1 (1.4)	0 (0.0)	1 (1.4)	2 (2.8)	0 (0.0)	2 (2.8)
65～69歳 n=5	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)
70歳以上 n=1	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答 n=8	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

	介護老人保健 施設・介護老人 福祉施設	ケアハウス・ グループホーム・有料老人 ホーム	その他の居宅 サービス 事業所	その他の社会 福祉施設（障害 者施設等）	看護系教育 研究機関	ヘルスケア 産業	ボランティア 団体	救護 （イベント、旅行 添乗等）	その他	無回答
計 n=454	9 (2.0)	1 (0.2)	3 (0.7)	3 (0.7)	14 (3.1)	1 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.4)	216 (47.6)
25～29歳 n=6	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (50.0)
30～34歳 n=9	1 (11.1)	0 (0.0)	1 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (44.4)
35～39歳 n=7	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (28.6)
40～44歳 n=6	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
45～49歳 n=6	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)
50～54歳 n=19	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (52.6)
55～59歳 n=316	5 (1.6)	0 (0.0)	1 (0.3)	2 (0.6)	9 (2.8)	1 (0.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.3)	156 (49.4)
60～64歳 n=71	2 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.4)	3 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.4)	32 (45.1)
65～69歳 n=5	1 (20.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
70歳以上 n=1	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
無回答 n=8	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (87.5)

4. 配偶状況

「既婚」は71.1%である。

表 62 配偶状況

	件数	割合
計	454	100.0%
未婚	57	12.6%
既婚	323	71.1%
離死別	67	14.8%
無回答	7	1.5%

5. 扶養状況

「被扶養者でない」は75.3%である。

表 63 扶養状況

	件数	割合
計	454	100.0%
被扶養者である	97	21.4%
被扶養者でない	342	75.3%
無回答	15	3.3%

6. 年金受給状況

「年金受給者ではない」は91.2%である。

表 64 年金受給状況

	件数	割合
計	454	100.0%
年金受給者である	33	7.3%
年金受給者ではない	414	91.2%
無回答	7	1.5%

7. 子どもの有無、子どもの人数・末子の年齢

子どもの有無については、「いる」が81.5%である。子どもが「いる」と回答した者のうち、子どもの人数を「2人」とした者が60.3%と最も多い。また、末子の年齢は「19歳以上」が83.2%である。

表 65-1 子どもの有無

	件数	割合
計	454	100.0%
いる	370	81.5%
いない	79	17.4%
無回答	5	1.1%

第2部 定年退職予定看護職員調査

表 65-2 子どもの人数（子どもが「いる」と回答した場合）

	件数	割合
計	370	100.0%
1人	48	13.0%
2人	223	60.3%
3人	89	24.1%
4人	6	1.6%
5人	4	1.1%

表 65-3 末子の年齢（子どもが「いる」と回答した場合）

	件数	割合
計	370	100.0%
0歳以上5歳以下	7	1.9%
6歳以上12歳以下	8	2.2%
13歳以上15歳以下	3	0.8%
16歳以上18歳以下	5	1.4%
19歳以上	308	83.2%
無回答	39	10.5%

8. 介護の必要な家族の有無、介護状況

介護の必要な家族の有無については「いない」が74.4%を占めている。「いる」と回答した23.3%の回答者について、介護への関わりを尋ねたところ、「一部」が最も多く62.3%である。

表 66-1 介護が必要な家族の有無

	件数	割合
計	454	100.0%
いる	106	23.3%
いない	338	74.4%
無回答	10	2.2%

表 66-2 介護への関わり

	件数	割合
計	106	100.0%
すべて	14	13.2%
一部	66	62.3%
ほとんどかかわってない	26	24.5%

9. 取得免許・資格等

取得免許については、「看護師」が78.0%、「准看護師」が32.2%である。

免許以外での取得資格について見ると、「介護支援専門員（ケアマネジャー）」が17.8%、「実習指導者講習修了者」が17.0%、「看護教員養成講習会修了者」が10.4%、「養護教諭」が6.4%である。

表 67 取得免許（複数回答）

n=454	件数	割合
保健師	33	7.3%
助産師	27	5.9%
看護師	354	78.0%
准看護師	146	32.2%
無回答	8	1.8%

表 68 取得資格等（複数回答）

n=454	件数	割合
専門看護師(日本看護協会認定)	0	0.0%
認定看護師(日本看護協会認定)	0	0.0%
認定看護管理者(日本看護協会認定)	※	※
実習指導者講習修了者	77	17.0%
看護教員養成講習会修了者	47	10.4%
介護支援専門員(ケアマネジャー)	81	17.8%
治験コーディネータ養成研修修了者	5	1.1%
医療安全管理者養成研修修了者	15	3.3%
産業カウンセラー	7	1.5%
養護教諭	29	6.4%
救急救命士	4	0.9%
社会福祉士	3	0.7%
介護福祉士	1	0.2%
臨床心理士	0	0.0%
精神保健福祉士	2	0.4%
その他学会認定の資格等	21	4.6%

※「認定看護管理者（日本看護協会認定）」のデータについては、日本看護協会認定以外の記入もあり、集計しなかった。

10. 最終学歴

一般学歴について見ると、「高等学校（高校衛生看護科含む）」が68.1%と最も多い。

また、専門学歴については、「看護師養成所（3年課程）」が43.0%、「看護師養成所（2年課程）」が20.5%である。また、「看護系短大（2年課程）」1.8%、「看護系短大（3年課程）」0.7%、「看護系大学」0.2%である。

表 69 一般学歴

	件数	割合
計	454	100.0%
中学校	60	13.2%
高等学校(高校衛生看護科含む)	309	68.1%
短期大学(看護系短大含む)	23	5.1%
大学(看護系大学含む)	29	6.4%
大学院(看護系大学院含む)	6	1.3%
旧教育制度の学校	3	0.7%
その他	1	0.2%
無回答	23	5.1%

表 70 専門学歴

	件数	割合
計	454	100.0%
准看護師養成所	85	18.7%
高校衛生看護科	0	0.0%
看護師養成所(2年課程)	93	20.5%
高校専攻科(2年課程)	4	0.9%
看護系短大(2年課程)	8	1.8%
看護師養成所(3年課程)	195	43.0%
看護系短大(3年課程)	3	0.7%
保健師学校(短大専攻科含む)	18	4.0%
助産師学校(短大専攻科含む)	17	3.7%
保健師助産師学校(専門学校)	11	2.4%
4年制専門学校(統合カリキュラム)	1	0.2%
看護系大学	1	0.2%
看護系大学院修士課程	3	0.7%
看護系大学院博士課程	0	0.0%
旧教育制度の学校	1	0.2%
無回答	14	3.1%

11. 職歴

職歴については、通算経験年数、最後に働いていた職場から離職した期間、現在までの通算離職期間、転職回数の全ての設問に対して記入のあった78名を分析対象としている。

通算経験年数（育児休暇中は就業中とみなす。また、看護職として働いた経験がない方は「0年0ヶ月」と記入）は平均28.9年である。

最後に働いていた職場から離職した期間（離職した最初の年を1年目と数える）は、平均1.1年目である。

現在までの通算離職期間は平均2.7年である。

転職回数（最初の就職先から勤務先が変わった回数）は平均2.0回である。

最終職位は、「看護部の部長・副部長クラス」20.9%、「師長クラス（病棟管理等に携わる）」19.8%となっており、師長クラス以上の管理職として働いている割合は40.7%と、潜在看護職員と比較して高い。

現在の勤務地※は「病院（急性期対応を中心とする）」が27.7%を占める。※常勤か非常勤かの区別はつかない。

表71 通算経験年数

（育児休暇中は就業中とみなす。また、看護職として働いた経験がない者は「0年0ヶ月」と記入）

	件数	割合
計	454	100.0%
0年以上5年未満	4	0.9%
5年以上10年未満	6	1.3%
10年以上15年未満	3	0.7%
15年以上20年未満	3	0.7%
20年以上25年未満	3	0.7%
25年以上30年未満	8	1.8%
30年以上35年未満	17	3.7%
35年以上40年未満	29	6.4%
40年以上	5	1.1%
無回答	376	82.8%
平均	28.9年	

表72 最後に働いていた職場から離職した期間（離職した最初の年を1年目と数える）

	件数	割合
計	454	100.0%
0年目	45	9.9%
5年目未満	26	5.7%
5年以上10年未満	6	1.3%
10年以上	1	0.2%
無回答	376	82.8%
平均	1.1年目	

表73 現在までの通算離職期間

	件数	割合
計	454	100.0%
0年以上5年未満	62	13.7%
5年以上10年未満	9	2.0%
10年以上	7	1.5%
無回答	376	82.8%
平均	2.7年	

表 74 転職回数（最初の就職先から勤務先が変わった回数）

	件数	割合
計	454	100.0%
0回	18	4.0%
1回	16	3.5%
2回	17	3.7%
3回	14	3.1%
4回	4	0.9%
5回	5	1.1%
6回	3	0.7%
8回	1	0.2%
無回答	376	82.8%
平均	2.0回	

表 75 最終職位

	件数	割合
計	454	100.0%
看護部の部長・副部長クラス	95	20.9%
師長クラス(病棟管理等に携わる)	90	19.8%
主任(チームリーダー)クラス	64	14.1%
スタッフ	157	34.6%
教員	18	4.0%
その他	8	1.8%
無回答	22	4.8%

表 76 看護職として働いていたことのある施設・場所：常勤（複数回答）

n=454	件数	割合	順位
病院(急性期対応を中心とする):500床以上	209	46.0%	1
〃:200～499床	165	36.3%	2
〃:200床未満	78	17.2%	3
病院(療養を中心とする介護療養型医療施設等):500床以上	10	2.2%	17
〃:200～499床	40	8.8%	4
〃:200床未満	32	7.0%	6
病院(精神を中心とする):500床以上	13	2.9%	13
〃:200～499床	19	4.2%	9
〃:200床未満	12	2.6%	15
診療所(有床)	32	7.0%	6
診療所(無床)	29	6.4%	8
助産所	1	0.2%	25
都道府県保健所	8	1.8%	18
政令指定都市保健所	3	0.7%	22
市町村(保健センター等)	15	3.3%	11
省庁・都道府県庁・市区町村(社協含む)	13	2.9%	13
検(健)診センター・労働衛生機関	3	0.7%	22
企業・事業所の健康管理部門	11	2.4%	16
地域包括支援センター	1	0.2%	25
訪問看護ステーション	7	1.5%	19
介護老人保健施設・介護老人福祉施設	18	4.0%	10
ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム	3	0.7%	22
その他の居宅サービス事業所	6	1.3%	20
その他の社会福祉施設(障害者施設等)	14	3.1%	12
看護系教育研究機関	34	7.5%	5
ヘルスケア産業	1	0.2%	25
ボランティア団体	0	0.0%	28
救護(イベント、旅行添乗等)	0	0.0%	28
その他	5	1.1%	21
無回答	13	2.9%	

第2部 定年退職予定看護職員調査

表 77 看護職として働いていたことのある施設・場所：非常勤（複数回答）

n=454	件数	割合	順位
病院(急性期対応を中心とする):500床以上	5	1.1%	6
〃:200～499床	11	2.4%	4
〃:200床未満	5	1.1%	6
病院(療養を中心とする介護療養型医療施設等):500床以上	2	0.4%	14
〃:200～499床	0	0.0%	24
〃:200床未満	2	0.4%	14
病院(精神を中心とする):500床以上	1	0.2%	18
〃:200～499床	0	0.0%	24
〃:200床未満	0	0.0%	24
診療所(有床)	8	1.8%	5
診療所(無床)	12	2.6%	3
助産所	1	0.2%	18
都道府県保健所	2	0.4%	14
政令指定都市保健所	1	0.2%	18
市町村(保健センター等)	14	3.1%	1
省庁・都道府県庁・市区町村(社協含む)	1	0.2%	18
検(健)診センター・労働衛生機関	14	3.1%	1
企業・事業所の健康管理部門	4	0.9%	9
地域包括支援センター	0	0.0%	24
訪問看護ステーション	5	1.1%	6
介護老人保健施設・介護老人福祉施設	1	0.2%	18
ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム	2	0.4%	14
その他の居宅サービス事業所	4	0.9%	9
その他の社会福祉施設(障害者施設等)	1	0.2%	18
看護系教育研究機関	4	0.9%	9
ヘルスケア産業	0	0.0%	24
ボランティア団体	0	0.0%	24
救護(イベント、旅行添乗等)	4	0.9%	9
その他	3	0.7%	13
無回答	382	84.1%	

表 78 現在の勤務地：単回答

	件数	割合	順位
計	454	100.0%	
病院(急性期対応を中心とする):500床以上	59	13.0%	1
〃:200～499床	40	8.8%	2
〃:200床未満	27	5.9%	3
病院(療養を中心とする介護療養型医療施設等):500床以上	3	0.7%	15
〃:200～499床	10	2.2%	6
〃:200床未満	16	3.5%	4
病院(精神を中心とする):500床以上	4	0.9%	12
〃:200～499床	9	2.0%	7
〃:200床未満	3	0.7%	15
診療所(有床)	2	0.4%	19
診療所(無床)	4	0.9%	12
助産所	0	0.0%	26
都道府県保健所	1	0.2%	21
政令指定都市保健所	0	0.0%	26
市町村(保健センター等)	9	2.0%	7
省庁・都道府県庁・市区町村(社協含む)	1	0.2%	21
検(健)診センター・労働衛生機関	6	1.3%	10
企業・事業所の健康管理部門	4	0.9%	12
地域包括支援センター	1	0.2%	21
訪問看護ステーション	6	1.3%	10
介護老人保健施設・介護老人福祉施設	9	2.0%	7
ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム	1	0.2%	21
その他の居宅サービス事業所	3	0.7%	15
その他の社会福祉施設(障害者施設等)	3	0.7%	15
看護系教育研究機関	14	3.1%	5
ヘルスケア産業	1	0.2%	21
ボランティア団体	0	0.0%	26
救護(イベント、旅行添乗等)	0	0.0%	26
その他	2	0.4%	19
無回答	216	47.6%	

12. ナースセンター登録状況

ナースセンター登録状況については、「ナースセンターは知っていたが、登録をしたことは一度もない」が最も多く、61.0%である。

表 79 ナースセンター登録状況

	件数	割合
計	454	100.0%
以前、登録していた	40	8.8%
現在、登録中である	71	15.6%
ナースセンターは知っていたが、登録をしたことは一度もない	277	61.0%
ナースセンターを知らなかった	31	6.8%
無回答	35	7.7%

13. ナースセンターでの各種研修・イベント参加状況

いずれの研修・イベントに関しても、約4割が今まで「参加したことはない」と回答している。今後については、「参加したい」と回答した割合が約1割～2割である。就業相談については、今後「参加したい」が20.9%と希望者が多い。セカンドキャリアの就業支援に今後、「参加したい」と回答した者は10.1%である。

表 80 研修・イベント参加状況
：就業相談（今まで）

	件数	割合
計	454	100.0%
参加したことがある	50	11.0%
参加したことはない	176	38.8%
無回答	228	50.2%

表 81 研修・イベント参加状況
：就業相談（今後）

	件数	割合
計	454	100.0%
参加したい	95	20.9%
参加したくない	59	13.0%
わからない	97	21.4%
無回答	203	44.7%

表 82 研修・イベント参加状況
：進路相談会（今まで）

	件数	割合
計	454	100.0%
参加したことがある	15	3.3%
参加したことはない	192	42.3%
無回答	247	54.4%

表 83 研修・イベント参加状況
：進路相談会（今後）

	件数	割合
計	454	100.0%
参加したい	29	6.4%
参加したくない	108	23.8%
わからない	72	15.9%
無回答	245	54.0%

表 84 研修・イベント参加状況
：看護学生対象の就職ガイダンス（今まで）

	件数	割合
計	454	100.0%
参加したことがある	14	3.1%
参加したことはない	190	41.9%
無回答	250	55.1%

表 85 研修・イベント参加状況
：看護学生対象の就職ガイダンス（今後）

	件数	割合
計	454	100.0%
参加したい	10	2.2%
参加したくない	116	25.6%
わからない	78	17.2%
無回答	250	55.1%

第2部 定年退職予定看護職員調査

表 86 研修・イベント参加状況
：セカンドキャリアの就業支援（今まで）

	件数	割合
計	454	100.0%
参加したことがある	18	4.0%
参加したことはない	191	42.1%
無回答	245	54.0%

表 87 研修・イベント参加状況
：セカンドキャリアの就業支援（今後）

	件数	割合
計	454	100.0%
参加したい	46	10.1%
参加したくない	81	17.8%
わからない	90	19.8%
無回答	237	52.2%

表 88 研修・イベント参加状況
：看護職員リフレッシュ研修（今まで）

	件数	割合
計	454	100.0%
参加したことがある	53	11.7%
参加したことはない	177	39.0%
無回答	224	49.3%

表 89 研修・イベント参加状況
：看護職員リフレッシュ研修（今後）

	件数	割合
計	454	100.0%
参加したい	52	11.5%
参加したくない	85	18.7%
わからない	78	17.2%
無回答	239	52.6%

表 90 研修・イベント参加状況
：看護力再開発講習会（今まで）

	件数	割合
計	454	100.0%
参加したことがある	41	9.0%
参加したことはない	178	39.2%
無回答	235	51.8%

表 91 研修・イベント参加状況
：看護力再開発講習会（今後）

	件数	割合
計	454	100.0%
参加したい	68	15.0%
参加したくない	78	17.2%
わからない	78	17.2%
無回答	230	50.7%

表 92 研修・イベント参加状況
：訪問看護師養成講習会（今まで）

	件数	割合
計	454	100.0%
参加したことがある	28	6.2%
参加したことはない	187	41.2%
無回答	239	52.6%

表 93 研修・イベント参加状況
：訪問看護師養成講習会（今後）

	件数	割合
計	454	100.0%
参加したい	42	9.3%
参加したくない	90	19.8%
わからない	81	17.8%
無回答	241	53.1%

14. 日本看護協会登録状況

「現在、会員である」は77.5%である。

表 94 日本看護協会登録状況

	件数	割合
計	454	100.0%
現在、会員である	352	77.5%
以前会員だったが、今は入会していない	71	15.6%
わからない	17	3.7%
無回答	14	3.1%

15. 回答者が本調査実施に関する情報を入手した媒体

回答者が本調査実施に関する情報を入手した媒体としては、「職場の上司」32.4%が最も多く、次いで「都道府県看護協会、ナースセンター」29.3%、「協会ニュース」23.6%の順となっている。

表 95 回答者が本調査実施に関する情報を入手した媒体（複数回答）

n=454	件数	割合	順位
職場の上司	147	32.4%	1
都道府県看護協会、ナースセンター	133	29.3%	2
協会ニュース	107	23.6%	3
日本看護協会公式ホームページ	33	7.3%	5
友人、知人	13	2.9%	6
新聞	8	1.8%	7
看護系学会	4	0.9%	8
ハローワーク	3	0.7%	9
自治体公報	3	0.7%	9
その他	52	11.5%	4
無回答	30	6.6%	

II 再就業意向

1. 再就業意向

定年退職後、「看護職として働きたい」と回答した者は42.6%である。

看護職として働きたいと回答した193名のうち173名（「すぐにでも」136名+「1年未満」37名）が1年未満の再就業を希望している。

表 96-1 再就業意向

	件数	割合
計	454	100.0%
定年退職後すぐにでも看護職として働きたい	136	30.0%
（ ）年（ ）ヵ月後から看護職として働きたい	57	12.6%
看護職として働く気はない	75	16.5%
どちらでもない	121	26.7%
無回答	65	14.3%

} 193(42.6%)

表 96-2 希望時期の具体的な時期（「（ ）年（ ）ヵ月後から看護職として働きたい」と回答した12.6%の内訳）

	件数	割合
計	57	12.6%
0年以上1年未満	37	8.1%
1年以上2年未満	15	3.3%
2年以上3年未満	2	0.4%
3年以上4年未満	3	0.7%

2. 定年退職後も看護職として働きたいと思った理由

定年後も看護職として働きたいと思った理由の上位3位は、「将来（老後）のための経済的準備」65.3%、「社会参加したいから」63.7%、「年金受給までの蓄えが欲しいから」59.1%である。

表 97 定年退職後も看護職として働きたいと思った理由（複数回答）

n=193	件数	割合	順位
将来(老後)のための経済的準備	126	65.3%	1
年金受給までの蓄えが欲しいから	114	59.1%	3
家族からの理解が得られたから	29	15.0%	6
扶養家族がいるから	15	7.8%	8
健康維持のため	112	58.0%	4
社会参加したいから	123	63.7%	2
身近な場所に病院等ができたから	1	0.5%	10
看護職としてのやりがいを感じているから	112	58.0%	4
友人・知人、職場の上司等から頼まれたから	22	11.4%	7
その他	4	2.1%	9

Ⅲ 再就業希望条件

P. 43 の表 96-1 で示したように、看護職として再就業を希望する 193 名の再就業希望条件は下記の通りである。

1. 希望勤務場所

再就業希望者の 62.7%が「今、働いている職場とは異なる職場」を希望している。

今、働いている職場とは異なる具体的な職場としては、「ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム」28.9%、「診療所（無床）」27.3%、「介護老人保健施設・介護老人福祉施設」24.0%が多い。

表 98-1 希望勤務場所

	件数	割合
計	193	100.0%
今、働いている職場	67	34.7%
今、働いている職場とは異なる職場	121	62.7%
無回答	5	2.6%

表 98-2 今、働いている職場とは異なる職場の具体的内容（「今、働いている職場とは異なる職場」と回答した場合）（複数回答）

n=121	件数	割合	順位
病院（急性期対応を中心とする）	15	12.4%	10
病院（療養を中心とする介護療養型医療施設等）	24	19.8%	5
病院（精神を中心とする）	11	9.1%	13
診療所（有床）	10	8.3%	16
診療所（無床）	33	27.3%	2
助産所	0	0.0%	23
都道府県保健所	4	3.3%	20
政令指定都市保健所	1	0.8%	22
市町村（保健センター等）	17	14.0%	8
省庁・都道府県庁・市区町村（社協含む）	9	7.4%	18
検（健）診センター・労働衛生機関	28	23.1%	4
企業・事業所の健康管理部門	24	19.8%	5
地域包括支援センター	17	14.0%	8
訪問看護ステーション	12	9.9%	11
介護老人保健施設・介護老人福祉施設	29	24.0%	3
ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム	35	28.9%	1
その他の居宅サービス事業所	10	8.3%	16
その他の社会福祉施設（障害者施設等）	12	9.9%	11
看護系教育研究機関	11	9.1%	13
一般企業	4	3.3%	20
ボランティア団体	11	9.1%	13
救護（イベント、旅行添乗等）	19	15.7%	7
その他	6	5.0%	19
無回答	2	1.7%	

表 98-2-1 希望勤務場所：病床規模（「病院」と回答した場合）（複数回答）

（ ）内は%

	500床以上	200～499床	200床未満	無回答
病院（急性期対応を中心とする） n=15	0 (0.0)	4 (26.7)	8 (53.3)	3 (20.0)
病院（療養を中心とする介護療養型医療施設等） n=24	1 (4.2)	2 (8.3)	14 (58.3)	7 (29.2)
病院（精神を中心とする） n=11	1 (9.1)	3 (27.3)	5 (45.5)	4 (36.4)

2. 希望雇用形態

希望雇用形態については、「非常勤」50.8%、「常勤」45.1%である。

表 99 雇用形態

	件数	割合
計	193	100.0%
常勤（正職員）	87	45.1%
非常勤（嘱託含む）	98	50.8%
臨時雇用（1ヶ月未満）	2	1.0%
その他	1	0.5%
無回答	5	2.6%

第2部 定年退職予定看護職員調査

3. 希望勤務形態

希望勤務形態については、「日勤のみ」が55.4%と最も多い。
また、「交替制（2交替）」は10.4%、「交替制（3交替）」6.2%である。

表 100-1 勤務形態

	件数	割合
計	193	100.0%
交替制(3交替)	12	6.2%
交替制(2交替)	20	10.4%
日勤のみ	107	55.4%
夜勤のみ	1	0.5%
1日における勤務時間の短縮	22	11.4%
1ヶ月間の勤務日数の短縮	18	9.3%
その他	2	1.0%
無回答	11	5.7%

表 100-2 希望夜勤回数（「交替制」と回答した場合）

		()内は%				
		2回	3回	4回	5回	6回
交替制(3交替)	n=12	0 (0.0)	1 (8.3)	2 (16.7)	2 (16.7)	3 (25.0)
交替制(2交替)	n=20	1 (5.0)	3 (15.0)	8 (40.0)	4 (20.0)	3 (15.0)

		7回	8回	無回答
交替制(3交替)	n=12	0 (0.0)	2 (16.7)	2 (16.7)
交替制(2交替)	n=20	0 (0.0)	1 (5.0)	0 (0.0)

4. 希望する処遇

希望する処遇としては、「経験を考慮した給与」が61.7%、次いで「有給休暇の取得」20.7%である。

表 101 希望する処遇

	件数	割合
計	193	100.0%
経験を考慮した給与	119	61.7%
有給休暇の取得	40	20.7%
宿舎・寮の整備	1	0.5%
駐車場の設置	3	1.6%
その他	12	6.2%
無回答	18	9.3%

5. 希望業務内容

希望業務内容について複数回答で尋ねたところ、希望業務内容の上位5位は、「外来看護」32.6%、「病棟看護」26.9%、「施設看護（社会福祉施設）」24.9%、「健診（基本健診、母子健診等）」22.3%、「看護管理」17.1%である。

表 102 希望業務内容（複数回答）

n=193	件数	割合	順位
病棟看護	52	26.9%	2
外来看護	63	32.6%	1
手術室看護	5	2.6%	24
集中治療室	1	0.5%	27
救命救急	5	2.6%	24
人工透析	1	0.5%	27
ホスピス	18	9.3%	10
施設看護(社会福祉施設)	48	24.9%	3
看護管理	33	17.1%	5
地域保健(一般行政)	20	10.4%	9
検診(がん検診等)	27	14.0%	7
健診(基本健診、母子健診等)	43	22.3%	4
予防接種	14	7.3%	15
介護予防	15	7.8%	13
生活習慣病予防事業	26	13.5%	8
健康管理(学校・企業等の健康管理室)	31	16.1%	6
救護(イベント、旅行添乗等)	17	8.8%	11
訪問看護	13	6.7%	18
ケアマネジメント	14	7.3%	15
介護(入浴介助等)	11	5.7%	19
教育	14	7.3%	15
学生実習指導	6	3.1%	23
通信添削指導員	9	4.7%	21
治験	1	0.5%	27
研究・開発	2	1.0%	26
看護職員の就業相談	17	8.8%	11
新人看護職員の臨床研修指導	11	5.7%	19
再就業看護職員の職場復帰支援研修指導	15	7.8%	13
その他	8	4.1%	22
無回答	5	2.6%	

6. 希望給与額

表 103 希望給与額（希望雇用形態別）

（ ）内は%

		～149,999円	150,000 ～199,999円	200,000 ～249,999円	250,000 ～299,999円
計	n=193	21 (10.9)	36 (18.7)	68 (35.2)	25 (13.0)
常勤(正職員)	n=87	0 (0.0)	7 (8.0)	37 (42.5)	16 (18.4)
非常勤(嘱託含む)	n=98	20 (20.4)	27 (27.6)	30 (30.6)	9 (9.2)
臨時雇用(1ヶ月未満)	n=2	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
その他	n=1	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	n=5	0 (0.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)

		300,000 ～349,999円	350,000 ～399,999円	400,000 ～449,999円	450,000 ～499,999円
計	n=193	20 (10.4)	5 (2.6)	6 (3.1)	1 (0.5)
常勤(正職員)	n=87	12 (13.8)	4 (4.6)	6 (6.9)	1 (1.1)
非常勤(嘱託含む)	n=98	7 (7.1)	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
臨時雇用(1ヶ月未満)	n=2	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
その他	n=1	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	n=5	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

		500,000円～	無回答
計	n=193	3 (1.6)	8 (4.1)
常勤(正職員)	n=87	2 (2.3)	2 (2.3)
非常勤(嘱託含む)	n=98	1 (1.0)	3 (3.1)
臨時雇用(1ヶ月未満)	n=2	0 (0.0)	0 (0.0)
その他	n=1	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	n=5	0 (0.0)	3 (60.0)

IV 再就業のための事前研修

再就業のために事前研修を受けたいかという問いに対し、54.9%が「はい」と回答している。

希望研修内容は「定年退職後の生活設計（年金に関する知識を含む）」47.2%が最も多く、「ベテラン看護職員の活躍が期待される分野の紹介」38.7%、「再就業経験者の経験談」38.7%、「定年退職後のキャリアプラン」38.7%の希望がそれに続く。

研修条件・方法は、「所属の看護協会における研修」54.7%、「自宅から通いやすい施設での研修」48.1%を希望している。

表 104-1 再就業のための事前研修希望の有無

	件数	割合
計	193	100.0%
はい	106	54.9%
いいえ	79	40.9%
無回答	8	4.1%

表 104-2 希望研修内容（事前研修希望の有無について「はい」と回答した場合）（複数回答）

n=106	件数	割合	順位
定年退職後の生活設計（年金に関する知識を含む）	50	47.2%	1
ベテラン看護職員の活躍が期待される分野の紹介	41	38.7%	2
再就業経験者の経験談	41	38.7%	2
定年退職後のキャリアプラン	41	38.7%	2
これからの高齢者像・高齢者を巡る社会経済など	38	35.8%	5
ベテラン看護職員を対象とした就職説明会	31	29.2%	6
求人側（施設経営者・看護管理者）の立場からベテラン看護職員に期待するもの	29	27.4%	7
相談技術（カウンセリングやコーチングなど）	24	22.6%	8
看護管理・経営管理に関する知識	18	17.0%	9
施設見学・体験実習	16	15.1%	10
起業経験者の経験談	12	11.3%	11
その他の研修	2	1.9%	12
無回答	1	0.9%	

表 104-3 希望研修条件・方法（事前研修希望の有無について「はい」と回答した場合）（複数回答）

n=106	件数	割合	順位
所属の看護協会における研修	58	54.7%	1
自宅から通いやすい施設での研修	51	48.1%	2
経験に応じた個別の研修	23	21.7%	3
e-ラーニング（インターネットを用いた研修）	14	13.2%	4
実技を主体とした臨床研修	10	9.4%	5
その他の条件・方法	2	1.9%	6
無回答	3	2.8%	

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	興味が持てな 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)に適應できない	
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%

第3部 看護管理者調査

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。

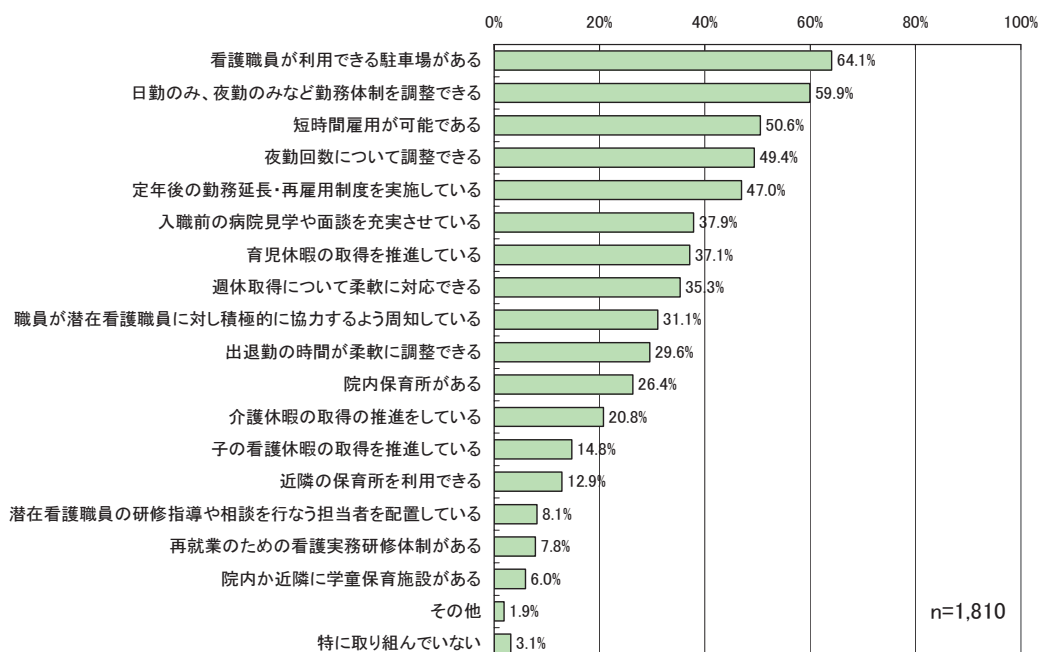
「再就業のための実務研修体制がある」は7.8%で、「潜在看護職員の研修指導や相談を行う担当者を配置している」も8.1%と少ない。

「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。

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%	

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。

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なように、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医療圏で購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度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「顕在未就業」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たとものと確信する。

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け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）、テレコミュニティング（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での検討では難しい。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る。

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な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

調査 PR チラシ

「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」 ご協力をお願い

—「看護職をお休み中」、「定年退職間近」の方に、ぜひお声かけください！！—

「就職したいが『〇〇〇』があるからできない」、「『〇〇〇』が変わらないと就職したくない」、「もう働く予定はない」…看護職を「お休み中」の方、定年退職間近の方の声が、今、切実に求められています。

2006年度の診療報酬改定に伴い、病院や訪問看護等における看護職員の需要が急激に高まっています。そこで、日本看護協会は、推定55万人とされる潜在看護職員の就業に対する意向を調査し、やりがいや満足を得ながら看護を続けることができる就業環境を整えていきたいと考えています。

◎現在、看護の現場から離れているあなたへ◎

「もう一度、看護職として働いてみたいけど、不安…今の医療現場ではどんな知識が求められるの?」

「就業条件が良くなれば、また看護職として働きたい」、「今後は、看護職以外の職業で働きたい」など、あなたが今、看護の仕事や現場に対して思っている事、感じている事をお聞かせ下さい。

◎看護職を「お休み中」の方が周りにいらっしゃるあなたへ◎

看護職への期待が高まっている今こそ、看護職の生の声が重要です。お一人でも多くの方のご意見を反映するために、あなたの周りに現在未就業及び平成21年3月末までに定年退職予定の看護職の方がいらっしゃいましたら、是非本調査にご協力いただきますよう、お声かけいただければ幸いです。

【アンケート実施方法】 平成18年10月上旬に無記名式の調査票を郵送。

【個人情報について】 個人情報は、本調査の目的以外に使用することはありません。また登録されましたデータは、調査終了後、責任を持って破棄いたします。

【アンケートへの参加方法】

下記のいずれかの方法で、「郵便番号、住所、氏名」をご登録下さい。

- ① 本紙裏面の登録用紙に記入してFAXする
- ② e-ナースセンターのトップページ (<http://www.nurse-center.net/>) から登録フォームを入力する



(問い合わせ先) 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
TEL : 03-5778-8552 / FAX : 03-5778-5602

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

調査登録票

FAX : 03-5778-5602	
氏 名	
住 所	〒 —
FAX	— —
<p>◎本調査をお知りになった媒体◎ あてはまるもの一つに☑をお入れ下さい。</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> 1. 読売新聞 <input type="checkbox"/> 2. 日本看護協会公式ホームページ <input type="checkbox"/> 3. 「協会ニュース」 <input type="checkbox"/> 4. 友人、知人 <input type="checkbox"/> 5. その他（ ） </p>	

【問い合わせ先】

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
 〒150-0001 東京都渋谷神宮前 5-8-2
 TEL : 03-5778-8552 / FAX : 03-5778-5602

調査票

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

調査ご協力をお願い

各位

時下 ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

このたびは看護マンパワーの確保につきましてご理解賜り、調査へのご協力をいただきましたことに深く御礼申し上げます。すでにご承知のとおり第六次看護職員需給見通しにおいて、今後5年間に約11万人の確保が必要とされています。加えて今回の社会保険診療報酬および介護報酬の改定、医療制度改革等に伴い、看護職員の需要がますます高まり、免許をお持ちで現在就業していない皆様の職場復帰に大きな期待が寄せられています。しかし潜在看護職員は推計で55万人いるとされていますが、その実態ははっきりと把握されてはいません。

そこで本会は、潜在看護職員ならびに定年退職予定看護職員の皆様の就業に関する意向や希望する就業条件を調査させていただくことにいたしました。調査結果は47都道府県や国等へ報告書としてまとめ、看護職の離職防止や安心して再就業できる環境づくりのための就業支援対策や政策提言に生かしていく方針です。

調査票は無記名でご記入いただき、統計的処理をいたしますので、個人を特定できるようなかたちで公表することは一切ございません。また、調査にご協力いただいた方の個人情報は、本調査の目的以外に使用することはないと、調査終了後、責任を持って破棄いたします。

誠にお手数をおかけいたしますが、アンケートにご協力いただけますようお願い申し上げます。

日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部

ご記入にあたってのお願い

1. この調査は現在、①求職活動をしている、していないに関わらず未就業の看護職員（潜在看護職員）、②定年退職予定の看護職員の方にご記入をお願いしています。
2. 特にことわりのない限り、**2006年10月1日現在**の状況をお答え下さい。
3. 回答は、基本的にはあてはまる番号に○をつけて下さい。
4. 回答が「その他」にあてはまる場合は、ご面倒でもなるべく具体的にご記入下さい。
5. 内容については、統計的処理を行いますので、施設名・個人名が特定される形で公表されることは一切ございません。
6. ご記入いただきました調査票は、お手数ですが同封の返信用封筒（切手は不要です）に入れて、**11月10日（金）までに** 投函して下さい（11月10日消印有効）。

問い合わせ先：日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 TEL：03-5778-8561

全ての方にお聞きします (p. 1～p. 4)

【問1】 下記の各設問に回答し、☐内のあてはまるアルファベット（A～E）に1つだけ○をつけて下さい。

スタート！

Q. 看護職（保健師、助産師、看護師、准看護師）の免許を所持している

はい

いいえ

残念ながら、今回の調査該当者ではありません。
以下の問いには回答せず、調査票をご返送下さい。

Q. 平成18年10月現在、看護職の免許を使用して働いている

はい

Q. 平成21年3月までに定年退職の予定がある

はい

A

Q. 在学中である

いいえ

はい

Q. 進学先は、看護系教育機関である

はい

いいえ

Q. 看護職（保健師、助産師、看護師、准看護師）以外の仕事に就いている

はい

いいえ

D

E

B

C

【問2】 居住都道府県をご記入下さい。また、都市区分に関してはあてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

①

都・道・府・県

②

1. 政令指定都市・東京23区

2. 政令指定都市以外の県庁所在地

3. その他の市

4. 町村

【問3】 年齢をご記入下さい。

歳

【問4】 性別についてあてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

1. 女性

2. 男性

【問5】 配偶状況についてあてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

1. 未婚

2. 既婚

3. 離死別

【問6】 あなたは被扶養者ですか。あてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

1. 被扶養者である

2. 被扶養者でない

【問7】 あなたは現在、年金受給者ですか。あてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

1. 年金受給者である

2. 年金受給者ではない

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

問い合わせ先：日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 TEL：03-5778-8561

【問8】 子どもの有無についてあてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

1. いる 2. いない



【問8-1】 問8で「1. いる」を選択された方にお聞きます。① 子どもの人数、② 末子の年齢について回答して下さい。

① 子どもの人数 人 ② 末子の年齢 満 歳

【問9】 介護が必要な家族の有無についてお聞きます。あてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

1. いる 2. いない



【問9-1】 問9で「1. いる」を選択された方にお聞きます。あなたは介護にどの程度にかかわっていますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

1. すべて 2. 一部 3. ほとんどかかわっていない

【問10】 保健医療福祉に関する取得免許・資格等についてお聞きます。あなたが取得されている免許・資格等すべてに○をつけて下さい。(複数回答)

【免許】

1. 保健師 2. 助産師 3. 看護師 4. 准看護師

【資格等】

1. 専門看護師 (日本看護協会認定) 2. 認定看護師 (日本看護協会認定) 3. 認定看護管理者 (日本看護協会認定)
4. 実習指導者講習修了者 5. 看護教員養成講習会修了者 6. 介護支援専門員 (ケアマネジャー)
7. 治験コーディネータ養成研修修了者 8. 医療安全管理者養成研修修了者 9. 産業カウンセラー
10. 看護教諭 11. 救急救命士 12. 社会福祉士 13. 介護福祉士
14. 臨床心理士 15. 精神保健福祉士 16. その他学会認定の資格等 ()

【問11】 あなたの最終学歴についてお聞きます。あてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

なお、一般学歴・専門学歴それぞれについて、最後に卒業した学校をお答え下さい。

外国の学校を卒業した場合も含みますが、在学中及び中途退学は、最終学歴にはなりません。

【一般学歴】

1. 中学校 2. 高等学校 (高校衛生看護科含む) 3. 短期大学 (看護系短大含む)
4. 大学 (看護系大学含む) 5. 大学院 (看護系大学院含む) 6. 旧教育制度の学校
7. その他 ()

【専門学歴】

1. 准看護師養成所 2. 高校衛生看護科 3. 看護師養成所 (2年課程)
4. 高校専攻科 (2年課程) 5. 看護系短大 (2年課程) 6. 看護師養成所 (3年課程)
7. 看護系短大 (3年課程) 8. 保健師学校 (短大専攻科含む) 9. 助産師学校 (短大専攻科含む)
10. 保健師助産師学校 (専門学校) 11. 4年制専門学校 (統合カリキュラム) 12. 看護系大学
13. 看護系大学院修士課程 14. 看護系大学院博士課程 15. 旧教育制度の学校

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

問い合わせ先：日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 TEL：03-5778-8561

【問 12】 あなたの看護職としての職歴についてお聞きします。① 通算経験年数（育児休暇中は就業中とみなす。また、看護職として働いた経験がない方は「0 年 0 ヶ月」と記入）、② 最後に働いていた職場から離職した期間（離職した最初の年を 1 年目と数える）、③ 現在までの通算離職期間、④ 転職回数（最初の就職先から勤務先が変わった回数）のそれぞれの項目にあてはまる数字をご記入下さい。

① 通算経験年数	② 最終離職期間	③ 通算離職期間	④ 転職回数
計 () 年 () ヶ月	() 年目	計 () 年 () ヶ月	() 回

【問 13】 看護職として働いていたことのある施設・場所について、① 常勤、② 非常勤それぞれあてはまる番号すべてに○をつけて下さい。（複数回答）また、③最後に働いていた職場（定年退職予定の方は現在の職場）はどこですか（但し 28. 救護（イベント、旅行添乗等）は除く）。あてはまる番号に 1 つだけ○をつけて下さい。

	① 常勤	② 非常勤	③ 最後に働いていた職場
1. 病院（急性期対応を中心とする）：500 床以上	1	1	1
2. " : 200～499 床	2	2	2
3. " : 200 床未満	3	3	3
4. 病院（療養を中心とする介護療養型医療施設等）：500 床以上	4	4	4
5. " : 200～499 床	5	5	5
6. " : 200 床未満	6	6	6
7. 病院（精神を中心とする）：500 床以上	7	7	7
8. " : 200～499 床	8	8	8
9. " : 200 床未満	9	9	9
10. 診療所（有床）	10	10	10
11. 診療所（無床）	11	11	11
12. 助産所	12	12	12
13. 都道府県保健所	13	13	13
14. 政令指定都市保健所	14	14	14
15. 市町村（保健センター等）	15	15	15
16. 省庁・都道府県庁・市区町村（社協含む）	16	16	16
17. 検（健）診センター・労働衛生機関	17	17	17
18. 企業・事業所の健康管理部門	18	18	18
19. 地域包括支援センター	19	19	19
20. 訪問看護ステーション	20	20	20
21. 介護老人保健施設・介護老人福祉施設	21	21	21
22. ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム	22	22	22
23. その他の居宅サービス事業所	23	23	23
24. その他の社会福祉施設（障害者施設等）	24	24	24
25. 看護系教育研究機関	25	25	25
26. ヘルスケア産業	26	26	26
27. ボランティア団体	27	27	27
28. 救護（イベント、旅行添乗等）	28	28	
29. その他 ()	29	29	29

【問 14】 直近の前職場での最終職位は何でしたか。定年退職予定の方は現在の職位についてお答え下さい。あてはまる番号に 1 つだけ○をつけて下さい。

1. 看護部の部長・副部長クラス	2. 師長クラス（病棟管理等に携わる）	3. 主任（チームリーダー）クラス
4. スタッフ	5. 教員	6. その他 ()

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

問い合わせ先：日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 TEL：03-5778-8561

- ◎ ナースセンターでは、就職先を探している看護職と、看護職員を雇用したいと考えている施設に、それぞれ登録していただき、無料で職業紹介をしています。また、ブランクが長くて再就業が心配な看護職のために、最新の医療・看護を学ぶための看護力再開発講習会、実習などの研修・イベントも行っています。

【問 15】 あなたはナースセンターに求職登録をされたことがありますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| 1. 以前、登録していた | 2. 現在、登録中である |
| 3. ナースセンターは知っていたが、登録をしたことは一度もない | 4. ナースセンターを知らなかった |

【問 16】 あなたはナースセンターで行われている各種研修・イベントに今までに参加されたことがありますか。また今後、参加したいと思いますか。あてはまる番号にそれぞれ1つだけ○をつけて下さい。

事業名	研修・イベントへの参加					
	今まで			今後		
	(1. 参加したことがある 2. 参加したことはない)			(1. 参加したい 2. 参加したくない 3. わからない)		
① 就業相談	1	2		1	2	3
② 進路相談会	1	2		1	2	3
③ 看護学生対象の就職ガイダンス	1	2		1	2	3
④ セカンドキャリアの就業支援	1	2		1	2	3
⑤ 看護職員リフレッシュ研修	1	2		1	2	3
⑥ 看護力再開発講習会	1	2		1	2	3
⑦ 訪問看護師養成講習会	1	2		1	2	3

【問 17】 本調査はどのようにしてお知りになりましたか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。(複数回答)

- | | |
|---------------------|-------------------|
| 1. 新聞(新聞社名：_____) | 2. 日本看護協会公式ホームページ |
| 3. 協会ニュース | 4. ハローワーク |
| 5. 都道府県看護協会、ナースセンター | 6. 友人、知人 |
| 7. 職場の上司 | 8. 自治体公報 |
| 9. 看護系学会 | 10. その他(_____) |

【問 18】 あなたは日本看護協会会員ですか。あてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

- | | | |
|-------------|-----------------------|-----------------|
| 1. 現在、会員である | 2. 以前会員だったが、今は入会していない | 3. 一度も入会したことはない |
|-------------|-----------------------|-----------------|

◎ 現在、未就業の方は p. 5～p. 8 へ

◎ 平成 21 年 3 月末までに定年退職予定の方は p. 9～p. 11 へ

問い合わせ先：日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 TEL：03-5778-8561

現在、看護職として未就業の方のみお答え下さい

(p. 5～p. 8)

【問 19】 今後、看護職として働きたいと思いますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

1. 看護職として働きたい 2. 看護職として働く気はない 3. どちらでもない

【問 20】 ① 離職理由、② 現在就業していない理由は何ですか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。(複数回答)

		① 離職理由	② 現在就業していない理由
I あなた自身の状況に関する事	1. 結婚	1	1
	2. 妊娠・出産	2	2
	3. 子育て	3	3
	4. 親族の健康・介護	4	4
	5. 自分の健康	5	5
	6. 定年	6	6
	7. 転居	7	7
	8. 配偶者の転勤	8	8
	9. リフレッシュ	9	9
	10. 進学・研修・留学	10	10
	11. 通勤困難	11	11
	12. 家事と両立しない	12	12
	13. (看護職以外の) 他の職場への興味 (具体的に_____)	13	13
	14. (看護職の) 他の職場への興味	14	14
	15. 自分の適性・能力への不安	15	15
	16. 興味が持てない・やりがいがない	16	16
II 職場環境に関する事	17. 職場において看護の自律性、専門性が認められない	17	17
	18. 雇用者側の都合 (施設の閉鎖、統廃合等)	18	18
	19. 雇用形態に不満	19	19
	20. 昇進・昇給・給与に不満	20	20
	21. 福利厚生に不満	21	21
	22. 教育・研修体制に不満	22	22
	23. 勤務時間が長い・超過勤務が多い	23	23
	24. 夜勤の負担が大きい	24	24
	25. 休暇がとれない	25	25
	26. 上司 (看護管理者等) との関係 (暴言、暴力等)	26	26
	27. 同僚との関係 (暴言、暴力等)	27	27
	28. 医師との関係 (暴言、暴力等)	28	28
	29. 患者・ケア対象者との関係 (暴言、暴力等)	29	29
	30. 看護の理念・方針に不満	30	30
	31. 責任の重さ・医療事故への不安	31	31
	32. 医療のIT化 (電子カルテ等) に適応できない	32	32
III	33. その他 (_____)	33	33

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

問い合わせ先：日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 TEL：03-5778-8561

【問 21】 あなたが働いていた最後の職場を退職する時、誰かに相談しましたか。あてはまる番号にすべてに○をつけて下さい。(複数回答)

- | | |
|------------------------------------|---------------------|
| 1. 目標管理体制 [※] の中で担当者に相談した | 2. 人材育成や人事の担当者に相談した |
| 3. 個別に上司に相談した | 4. 同僚に相談した |
| 5. 家族に相談した | 6. その他 () |
| 7. 特に相談しなかった | |

※ 組織目標と個人目標を統合し、個人の成長と組織の業績を向上させる管理手法をいう。その過程で上司と部下は面接を実施、部下は個人目標の実現に努力し上司はそれを支援しその結果、組織目標が達成される。



【問 21-1】 問 21 で「1.」～「6.」を選択された方にお聞きます。その内容はどのようなものですか。あてはまる番号にすべてに○をつけて下さい。(複数回答)

- | | |
|-----------------------------|------------------------|
| 1. 看護実践能力の育成に関することを相談した | 2. 就業を続ける上での悩みについて相談した |
| 3. 処遇について相談した | 4. 人間関係について相談した |
| 5. 退職後具体的な計画について相談した | 6. 当該地域での再就職先について相談した |
| 7. 相談の結果、ナースセンターへの登録をすすめられた | |
| 8. その他 () | |

◎ 【問 19】 で「1. 看護職として働きたい」「3. どちらでもない」を選択された方は、【問 22】へ、「2. 看護職として働く気はない」を選択された方は、【問 31】へお進み下さい。

【問 22】 看護職として働きたいと思ったきっかけは何ですか。あてはまるものすべてに○をつけて下さい。(複数回答)

- | | |
|-------------------------|-------------------------------|
| 1. 看護に関する求職情報に触れたから | 2. 子育てが終わった（一段落した）から |
| 3. 配偶者や家族からの理解が得られたから | 4. 扶養家族（親や子ども）を養うため |
| 5. 将来（老後）のための経済的準備 | 6. 心身ともに充電・リフレッシュできたから |
| 7. 再就業のための研修を受けたから | 8. 健康維持のため |
| 9. 社会参加したいから | 10. 身近な場所に病院等ができたから |
| 11. 看護職としてのやりがいや再認識したから | 12. マスメディア（TV 等）で看護が取り上げられたから |
| 13. その他 () | |



【問 22-1】 問 22 で「1. 看護に関する求職情報に触れたから」を選択された方にお聞きます。情報媒体はなんですか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。(複数回答)

- | | |
|-----------------------------|-------------------|
| 1. ナースセンター（中央ナースセンターホームページ） | 2. 看護系雑誌 |
| 3. 一般雑誌・新聞 | 4. 日本看護協会公式ホームページ |
| 5. 友人・知人等からの口コミ | 6. ハローワーク |
| 7. 自治体公報 | 8. 講演会、セミナー |
| 9. 有料職業紹介所からの案内 | 10. その他 () |

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

問い合わせ先：日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 TEL：03-5778-8561

【問 23】 再就業先として具体的にどのような職場をお考えでしょうか。希望する職場すべてに○をつけて下さい。
「病院」(選択肢 1. 2. 3.) を選ばれる方は、< >内の病床規模もあわせて選択して下さい。(複数回答)

- | | | | |
|---------------------------|--------------------------------------|-------------------------|------------|
| 1. 病院（急性期対応を中心とする） | <A. 500 床以上 B. 200～499 床 C. 200 床未満> | | |
| 2. 病院（療養を中心とする介護療養型医療施設等） | <A. 500 床以上 B. 200～499 床 C. 200 床未満> | | |
| 3. 病院（精神を中心とする） | <A. 500 床以上 B. 200～499 床 C. 200 床未満> | | |
| 4. 診療所（有床） | 5. 診療所（無床） | 6. 助産所 | 7. 都道府県保健所 |
| 8. 政令指定都市保健所 | 9. 市町村（保健センター等） | 10. 省庁・都道府県庁・市区町村（社協含む） | |
| 11. 検（健）診センター・労働衛生機関 | 12. 企業・事業所の健康管理部門 | | |
| 13. 地域包括支援センター | 14. 訪問看護ステーション | 15. 介護老人保健施設・介護老人福祉施設 | |
| 16. ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム | 17. その他の居宅サービス事業所 | | |
| 18. その他の社会福祉施設（障害者施設等） | 19. 看護系教育研究機関 | 20. 一般企業 | |
| 21. ボランティア団体 | 22. 救護（イベント、旅行添乗等） | 23. その他（ ） | |

【問 24】 再就業希望時期はいつですか。あてはまる番号に 1 つだけ○をつけて下さい。選択肢「2.（ ）年（ ）ヵ月後から働きたい」を選択される方は（ ）内に具体的な数字をご記入下さい。

- | | |
|--------------------|--------------|
| 1. 就業先が既に決まっている | 2. すぐにでも働きたい |
| 3.（ ）年（ ）ヵ月後から働きたい | 4. わからない |

【問 25】 再就業をするにあたり希望する雇用形態は何ですか。あてはまる番号に 1 つだけ○をつけて下さい。

- | | | |
|------------|--------------|-----------------|
| 1. 常勤（正職員） | 2. 非常勤（嘱託含む） | 3. 臨時雇用（1 ヶ月未満） |
| 4. その他（ ） | | |

【問 26】 再就業をするにあたり希望する勤務形態は何ですか。あてはまる番号に 1 つだけ○をつけて下さい。また、「1. 交替制（3 交替）」「2. 交替制（2 交替）」を選択された方は、希望夜勤回数もあわせてご記入下さい。

- | | | |
|------------------|-----------|-------------------|
| 1. 交替制（3 交替） | → | 夜勤回数（ ）回まで |
| 2. 交替制（2 交替） | → | 夜勤回数（ ）回まで |
| 3. 日勤のみ | 4. 夜勤のみ | 5. 1 日における勤務時間の短縮 |
| 6. 1 ヶ月間の勤務日数の短縮 | 7. その他（ ） | |

【問 27】 再就業をするにあたり希望する給与総額（手取り）はいくらですか。月給換算でご記入下さい。

	百	十	万	千	百	十	一	
月給換算								円以上

【問 28】 再就業をするにあたり希望する処遇は何ですか。あてはまる番号に 1 つだけ○をつけて下さい。

- | | | | |
|--------------|-------------|-------------|------------|
| 1. 経験を考慮した給与 | 2. 院内保育所の整備 | 3. 学童保育への配慮 | 4. 有給休暇の取得 |
| 5. 宿舍・寮の整備 | 6. 駐車場の設置 | 7. その他（ ） | |

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

問い合わせ先：日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 TEL：03-5778-8561

【問 29】 再就業をするにあたり希望する業務内容は何ですか。希望する業務内容についてあてはまる番号すべてに○をつけて下さい。(複数回答)

1. 病棟看護	2. 外来看護	3. 手術室看護	4. 集中治療室
5. 救命救急	6. 人工透析	7. ホスピス	8. 施設看護（社会福祉施設）
9. 看護管理	10. 地域保健（一般行政）	11. 検診（がん検診等）	12. 健診（基本健診、母子健診等）
13. 予防接種	14. 介護予防	15. 生活習慣病予防事業	16. 健康管理（学校・企業等の健康管理室）
17. 救護（イベント、旅行添乗等）	18. 訪問看護	19. ケアマネジメント	
20. 介護（入浴介助等）	21. 教育	22. 学生実習指導	23. 通信添削指導員
24. 治験	25. 研究・開発	26. 看護職員の就業相談	27. 新人看護職員の臨床研修指導
28. 再就業看護職員の職場復帰支援研修指導	29. その他（_____）		

【問 30】 再就業のために事前に研修を受けたいと思われませんか。あてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

- | | |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|



【問 30-1】 問 30 で「1. はい」を選択された方にお聞きます。研修についてどのような内容や条件・方法を希望されますか。あてはまる番号にすべてに○をつけて下さい。(複数回答)

【内容】

1. 再就業先の病院で実施している看護技術	2. 高度医療技術・知識	3. 訪問看護
4. 高齢者の看護	5. 障害者看護	6. 医療保険制度
7. 介護保険制度	8. 保健指導、生活習慣病指導	9. ケアマネジメント
10. 医療安全教育	11. クリティカルパス	12. 看護管理・経営管理
13. IT関連の知識（オーダリングシステム等）	14. 接遇	
15. その他の内容（_____）		

【条件・方法】

1. 所属の看護協会における研修	2. 自宅から通いやすい施設での研修
3. 経験に応じた個別の研修	4. 実技を主体とした臨床研修
5. eラーニング（インターネットを用いた研修）	6. その他の条件・方法（_____）

【問 31】 日本看護協会に対するご意見・ご要望がございましたら、ご自由にお書き下さい。

◎ 質問は以上で終わります。ご面倒ですが、最後にもう一度、記入漏れがないかどうかをご確認下さい。

長い時間のご協力ありがとうございました。

※ 本調査結果の速報は 2007 年 1 月頃に発表予定です。また、報告書は 2007 年春に刊行されます。

問い合わせ先：日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 TEL：03-5778-8561

定年退職予定の方のみお答え下さい (p. 9～p. 11)

【問 32】 定年退職はいつ頃を予定されていますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. 平成 18 年度 (～平成 19 年 3 月) | 2. 平成 19 年度 (平成 19 年 4 月～平成 20 年 3 月) |
| 3. 平成 20 年度 (平成 20 年 4 月～平成 21 年 3 月) | |

【問 33】 あなたの所属されている施設では、定年退職予定の看護職員に対して面接、相談を行っていますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

- | | |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|



【問 33-1】 問 33 で「1. はい」を選択された方にお聞きます。貴施設で行われている面接、相談の内容は何ですか。あてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

- | | |
|--------------------------------|--------------------|
| 1. 退職後の生活設計 (年金の受け取り方など) | 2. 自施設への再就業の検討 |
| 3. 再就業にあたっての就業領域・就労形態についての情報提供 | 4. ナースセンターへの登録のすすめ |
| 5. セカンドキャリア開発支援研修の案内 | 6. その他 () |

【問 34】 定年退職後、看護職として働きたいと思いますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。選択肢「2. () 年 () カ月後から看護職として働きたい」を選択される方は () 内に具体的な数字をご記入下さい。

- | | |
|-------------------------|------------------------------|
| 1. 定年退職後すぐにでも看護職として働きたい | 2. () 年 () カ月後から看護職として働きたい |
| 3. 看護職として働く気はない | 4. どちらでもない |

◎ 【問 34】 で「1. 定年退職後すぐにでも看護職として働きたい」「2. () 年 () カ月後から看護職として働きたい」「4. どちらでもない」を選択された方は、【問 35】へ、「3. 看護職として働く気はない」を選択された方は、【問 43】へお進み下さい。

【問 35】 定年退職後も看護職として働きたいと思った理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけて下さい。
(複数回答)

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1. 将来 (老後) のための経済的準備 | 2. 年金受給までの蓄えが欲しいから |
| 3. 家族からの理解が得られたから | 4. 扶養家族がいるから |
| 5. 健康維持のため | 6. 社会参加したいから |
| 7. 身近な場所に病院等ができたから | 8. 看護職としてのやりがいを感じているから |
| 9. 友人・知人、職場の上司等から頼まれたから | 10. その他 () |

【問 36】 定年退職後の再就業希望先は、今、働いている職場ですか。あてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

- | | |
|--------------|---------------------|
| 1. 今、働いている職場 | 2. 今、働いている職場とは異なる職場 |
|--------------|---------------------|

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

問い合わせ先：日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 TEL：03-5778-8561



【問 36-1】 問 36 で「2. 今、働いている職場とは異なる職場」を選択された方にお聞きます。定年退職後の再就業先として具体的にどのような職場をお考えでしょうか。希望する職場すべてに○をつけて下さい。「病院」(選択肢 1. 2. 3.) を選ばれる方は、< >内の病床規模もあわせて選択して下さい。(複数回答)

- | | | | |
|----------------------------|--------------------------------------|--------------------------|------------|
| 1. 病院 (急性期対応を中心とする) | <A. 500 床以上 B. 200～499 床 C. 200 床未満> | | |
| 2. 病院 (療養を中心とする介護療養型医療施設等) | <A. 500 床以上 B. 200～499 床 C. 200 床未満> | | |
| 3. 病院 (精神を中心とする) | <A. 500 床以上 B. 200～499 床 C. 200 床未満> | | |
| 4. 診療所 (有床) | 5. 診療所 (無床) | 6. 助産所 | 7. 都道府県保健所 |
| 8. 政令指定都市保健所 | 9. 市町村 (保健センター等) | 10. 省庁・都道府県庁・市区町村 (社協含む) | |
| 11. 検 (健) 診センター・労働衛生機関 | 12. 企業・事業所の健康管理部門 | | |
| 13. 地域包括支援センター | 14. 訪問看護ステーション | 15. 介護老人保健施設・介護老人福祉施設 | |
| 16. ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム | 17. その他の居宅サービス事業所 | | |
| 18. その他の社会福祉施設 (障害者施設等) | 19. 看護系教育研究機関 | 20. 一般企業 | |
| 21. ボランティア団体 | 22. 救護 (イベント、旅行添乗等) | 23. その他 () | |

【問 37】 定年退職後、再就業をするにあたり希望する雇用形態は何ですか。あてはまる番号に 1 つだけ○をつけて下さい。

- | | | |
|-------------|---------------|------------------|
| 1. 常勤 (正職員) | 2. 非常勤 (嘱託含む) | 3. 臨時雇用 (1 ヶ月未満) |
| 4. その他 () | | |

【問 38】 定年退職後、再就業をするにあたり希望する勤務形態は何ですか。あてはまる番号に 1 つだけ○をつけて下さい。また、「1. 交替制 (3 交替)」「2. 交替制 (2 交替)」を選択された方は、希望夜勤回数もあわせてご記入下さい。

- | | | |
|------------------|------------|-------------------|
| 1. 交替制 (3 交替) | → | 夜勤回数 () 回まで |
| 2. 交替制 (2 交替) | → | 夜勤回数 () 回まで |
| 3. 日勤のみ | 4. 夜勤のみ | 5. 1 日における勤務時間の短縮 |
| 6. 1 ヶ月間の勤務日数の短縮 | 7. その他 () | |

【問 39】 定年退職後、再就業をするにあたり希望する給与総額 (手取り) はいくらですか。月給換算でご記入下さい。

	百	十	万	千	百	十	一	
月給換算								円以上

【問 40】 定年退職後、再就業をするにあたり希望する処遇は何ですか。あてはまる番号に 1 つだけ○をつけて下さい。

- | | | | |
|--------------|------------|------------|-----------|
| 1. 経験を考慮した給与 | 2. 有給休暇の取得 | 3. 宿舍・寮の整備 | 4. 駐車場の設置 |
| 5. その他 () | | | |

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

問い合わせ先：日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 TEL：03-5778-8561

【問 41】 定年退職後、再就業をするにあたり希望する業務内容は何か。希望する業務内容についてあてはまる番号すべてに○をつけて下さい。(複数回答)

1. 病棟看護	2. 外来看護	3. 手術室看護	4. 集中治療室
5. 救命救急	6. 人工透析	7. ホスピス	8. 施設看護 (社会福祉施設)
9. 看護管理	10. 地域保健 (一般行政)	11. 検診 (がん検診等)	12. 健診 (基本健診、母子健診等)
13. 予防接種	14. 介護予防	15. 生活習慣病予防事業	16. 健康管理 (学校・企業等の健康管理室)
17. 救護 (イベント、旅行添乗等)	18. 訪問看護	19. ケアマネジメント	
20. 介護 (入浴介助等)	21. 教育	22. 学生実習指導	23. 通信添削指導員
24. 治験	25. 研究・開発	26. 看護職員の就業相談	27. 新人看護職員の臨床研修指導
28. 再就業看護職員の職場復帰支援研修指導	29. その他 ()		

【問 42】 定年退職後、再就業のために事前に研修を受けたいと思われますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

1. はい 2. いいえ



【問 42-1】 問 42 で「1. はい」を選択された方にお聞きします。具体的にはどのような研修を希望されますか。あてはまる番号にすべてに○をつけて下さい。(複数回答)

【内容】

- | | |
|---|---------------------------|
| 1. ベテラン看護職員の活躍が期待される分野の紹介 | 2. これからの高齢者像・高齢者を巡る社会経済など |
| 3. 再就業経験者の経験談 | 4. 起業経験者の経験談 |
| 5. 求人側 (施設経営者・看護管理者) の立場からベテラン看護職員に期待するもの | |
| 6. ベテラン看護職員を対象とした就職説明会 | 7. 定年退職後のキャリアプラン |
| 8. 定年退職後の生活設計 (年金に関する知識を含む) | 9. 相談技術 (カウンセリングやコーチングなど) |
| 10. 看護管理・経営管理に関する知識 | 11. 施設見学・体験実習 |
| 12. その他の研修 (内容 :) | |

【条件・方法】

- | | |
|---------------------------|--------------------|
| 1. 所属の看護協会における研修 | 2. 自宅から通いやすい施設での研修 |
| 3. 経験に応じた個別の研修 | 4. 実技を主体とした臨床研修 |
| 5. eラーニング (インターネットを用いた研修) | 6. その他の条件・方法 () |

【問 43】 日本看護協会に対するご意見・ご要望がございましたら、ご自由にお書き下さい。

◎ 質問は以上で終わりです。ご面倒ですが、最後にもう一度、記入漏れがないかどうかをご確認下さい。

長い時間のご協力ありがとうございました。

※ 本調査結果の速報は 2007 年 1 月頃に発表予定です。また、報告書は 2007 年春に刊行されます。

潜在ならびに定年退職看護職員の雇用に関する意向調査

調査ご協力をお願い

各施設 看護管理者 様

時下 ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

平素より日本看護協会事業の推進にご協力・ご支援を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、看護マンパワーの確保につきましては、すでにご承知のとおり第六次看護職員需給見通しにおいて今後 5 年間に約 11 万人の確保が必要とされており、加えてこのたびの診療報酬・介護報酬の改定に伴い、医療現場の喫緊の課題となっています。看護職員の安定的確保には離職防止と同時に、免許を有しながら就業していない、いわゆる潜在看護職員の有効活用が期待されています。そこで本会は推計で 55 万人いるとされている潜在看護職員のうち、調査協力者として登録のあった方を対象に、就業意向や希望する就業環境などを明らかにする調査を行います。

同時に本調査では看護管理者の皆様へ、潜在看護職員の採用に関する意向や雇用条件等について伺いさせていただくことにいたしました。調査結果は、47 都道府県や国等へ報告書としてまとめ、看護職の離職防止や再就業支援対策ならびに政策提言に生かしていく方針です。

本調査は全国の保健医療施設を無作為に抽出し、その施設の看護管理者の皆様を対象に行うものです。調査票は無記名でご記入いただき、統計的処理をいたしますので、個人を特定できるようなかたちで公表することは一切ございません。また、調査にご協力いただいた方の個人情報、本調査の目的以外に使用することはない、調査終了後、責任を持って破棄いたします。

業務ご多端の折、誠にお手数をおかけいたしますが、アンケートにご協力いただけますようお願い申し上げます。

日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部

ご記入にあたってのお願い

1. この調査は貴施設の看護管理者、もしくはそれに準ずる方で、貴施設における看護管理状況を正確に把握されている方にご記入をお願いいたします。
2. 文中で用いる「潜在看護職員」とは、求職活動をしている、していないに関わらず未就業の看護職員を示しています。
3. 特にことわりのない限り、**2006 年 10 月 1 日現在** の状況をお答え下さい。
4. 回答は、基本的にはあてはまる番号に○をつけて下さい。
5. 回答が「その他」にあてはまる場合は、ご面倒でもなるべく具体的にご記入下さい。
6. 内容については、統計的処理を行いますので、施設名・個人名が特定される形で公表されることは一切ございません。
7. ご記入いただきました調査票は、お手数ですが同封の返信用封筒（切手は不要です）に入れて、**11 月 15 日（水）までに** 投函して下さい（11 月 15 日消印有効）。

潜在ならびに定年退職看護職員の雇用にに関する意向調査

問い合わせ先：日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 TEL：03-5778-8561

【問1】 貴施設の所在地をご記入下さい。また、都市区分に関してはあてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

①	<input type="text"/>	都・道・府・県
②	1. 政令指定都市・東京23区 2. 政令指定都市以外の県庁所在地 3. その他の市 4. 町村	

【問2】 貴施設の設置主体についてあてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

1. 国（独立行政法人国立病院機構）	2. 国（国公立大学法人）	3. 国（それ以外の国）	4. 都道府県・市町村
5. その他の公的医療機関（日赤・済生会・厚生連等）	6. 社会保険関係団体	7. 医療法人	
8. その他の法人	9. その他（ <input type="text"/> ）		

【問3】 貴施設の種類についてあてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

1. 病院（急性期対応を中心とする）→ 問3-1へ	2. 病院（療養を中心とする介護療養型医療施設等）
3. 病院（精神を中心とする）	4. 診療所（有床） 5. 診療所（無床）
6. 訪問看護ステーション	7. その他（ <input type="text"/> ）



【問3-1】 問3で「1.」を選択された方にお聞きます。あてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

1. 特定機能病院	2. 地域医療支援病院※	3. 専門病院（ <input type="text"/> 専門）	4. 一般病院
-----------	--------------	-----------------------------------	---------

※ 医療法第4条に定められた要件を満たす病院



【問3-2】 問3で「病院（選択肢1.～3.）」を選択された方にお聞きます。貴施設の許可病床規模はどの位ですか。あてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

1. 500床以上	2. 200～499床	3. 200床未満
-----------	-------------	-----------



【問3-3】 問3で「病院（選択肢1.～3.）」を選択された方にお聞きます。貴施設の病床稼働率は何%ですか。あてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

1. 60%以下	2. 61～70%	3. 71～80%	4. 81～90%	5. 91～100%
----------	-----------	-----------	-----------	------------

【問4】 貴施設の看護職員数は何人ですか。平成17年3月末及び平成18年3月末時点の人数をご記入下さい。

	全就業 看護職員数	うち当該年度 採用者		うち退職者数	うち 専門看護師数	うち 認定看護師数	うち認定看護 管理者数
		うち自施設へ再就 業した看護職員数					
平成16年度	名	名	名	名	名	名	名
平成17年度	名	名	名	名	名	名	名

問い合わせ先：日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 TEL：03-5778-8561

【問 5】 貴施設において看護職員が退職する時、どのような相談体制を設けていますか。あてはまるものすべてに ○をつけて下さい。(複数回答)

- | | |
|--|------------------------------|
| 1. 目標管理体制 [※] を実施しており、その中で相談にのる | 2. 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 |
| 3. 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 | |
| 4. その他 () | 5. 特になし |

※ 組織目標と個人目標を統合し、個人の成長と組織の業績を向上させる管理手法をいう。その過程で上司と部下は面接を実施、部下は個人目標の実現に努力し上司はそれを支援しその結果、組織目標が達成される。



【問 5-1】 問 5 で「1.」～「4.」を選択された方にお聞きます。その内容はどのようなものですか。あてはまるものすべてに ○をつけて下さい。(複数回答)

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. 看護実践能力の育成に関する相談 | 2. 就業を続ける上での悩みなどの相談 |
| 3. 退職後の計画に関する具体的な相談 | 4. 処遇や人間関係などの相談 |
| 5. 退職時の当該地域での職場の紹介 | 6. ナースセンターへの登録のすすめ |
| 7. その他 () | |

【問 6】 貴施設全体で 1 名以上の専任の教育担当者を配置していますか。あてはまる番号に 1 つだけ ○ をつけて下さい。

- | | |
|-----------|------------|
| 1. 配置している | 2. 配置していない |
|-----------|------------|

【問 7】 貴施設における看護職員対象の研修体制についてお聞きます。院内研修、院外研修それぞれあてはまる番号に ○ をつけて下さい。

	院内研修 (1：実施している 2：実施していない)		院外研修 (1：実施している 2：実施していない)	
1. 新人（卒後 1 年）のための研修	1	2	1	2
2. 中途採用者対象の入職時研修	1	2	1	2
3. 中堅看護師（熟練者）の育成研修	1	2	1	2
4. 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	1	2	1	2
5. 看護管理者の育成研修	1	2	1	2

潜在ならびに定年退職看護職員の雇用に関する意向調査

問い合わせ先：日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 TEL：03-5778-8561

【問8】 貴施設における看護職員の退職理由は何ですか。退職理由のうち主なものを下記【A表】から主なものを5つまで選んで番号に○をつけて下さい。(複数回答)

【問9】 多くの看護職員が潜在化してしまう理由は何だと考えますか。下記【A表】から主なものを5つまで選んで番号に○をつけて下さい。(複数回答)

	【A表】	問8 退職理由	問9 潜在化理由
I あなた自身 の状況に 関する事	1. 結婚	1	1
	2. 妊娠・出産	2	2
	3. 子育て	3	3
	4. 親族の健康・介護	4	4
	5. 自分の健康	5	5
	6. 定年	6	6
	7. 転居	7	7
	8. 配偶者の転勤	8	8
	9. リフレッシュ	9	9
	10. 進学・研修・留学	10	10
	11. 通勤困難	11	11
	12. 家事と両立しない	12	12
	13. (看護職以外の) 他の職場への興味 (具体的に_____)	13	13
	14. (看護職の) 他の職場への興味	14	14
	15. 自分の適性・能力への不安	15	15
	16. 興味が持てない・やりがいがない	16	16
II 職場環境 に関する事	17. 職場において看護の自律性、専門性が認められない	17	17
	18. 雇用者側の都合 (施設の閉鎖、統廃合等)	18	18
	19. 雇用形態に不満	19	19
	20. 昇進・昇給・給与に不満	20	20
	21. 福利厚生に不満	21	21
	22. 教育・研修体制に不満	22	22
	23. 勤務時間が長い・超過勤務が多い	23	23
	24. 夜勤の負担が大きい	24	24
	25. 休暇がとれない	25	25
	26. 上司 (看護管理者等) との関係 (暴言、暴力等)	26	26
	27. 同僚との関係 (暴言、暴力等)	27	27
	28. 医師との関係 (暴言、暴力等)	28	28
	29. 患者・ケア対象者との関係 (暴言、暴力等)	29	29
	30. 看護の理念・方針に不満	30	30
	31. 責任の重さ・医療事故への不安	31	31
	32. 医療のIT化 (電子カルテ等) に適応できない	32	32
III	33. その他 (_____)	33	33

【問10】 貴施設において看護職の副院長制を取り入れていますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

1. 取り入れている 2. 取り入れているが、今後取り入れる予定である 3. 取り入っていない

潜在ならびに定年退職看護職員の雇用に関する意向調査

問い合わせ先：日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 TEL：03-5778-8561

【問 11】 貴施設における経営・人事管理について最も影響力を持つ部門はどこですか。各項目それぞれあてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

		1：経営者（院長）	2：看護部門	3：事務部門	4：その他
経営・管理	1. 施設の経営方針	1	2	3	4
	2. 病床コントロール	1	2	3	4
	3. 看護部門の方針	1	2	3	4
看護職員の人事管理	4. 採用数の決定	1	2	3	4
	5. 給与額の決定	1	2	3	4
	6. 採用決定	1	2	3	4
	7. 配置先の決定	1	2	3	4
	8. 退職の承認	1	2	3	4

【問 12】 貴施設において過去に潜在ならびに定年退職看護職員を採用したことはありますか。それぞれあてはまる番号に○をつけて下さい。

① 潜在看護職員	1. 採用したことがある	2. 採用したことはない
② 定年退職看護職員	1. 採用したことがある	2. 採用したことはない

【問 13】 貴施設において今後、潜在ならびに定年看護職員を雇用する意向はありますか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。（複数回答）

1. 潜在看護職員を雇用する意向がある 2. 定年退職看護職員を雇用する意向がある 3. どちらの場合も雇用の意向はない

【問 13-1-1】 問 13 で「1. 潜在看護職員を雇用する意向がある」を選択された方にお聞きます。なぜそのように思われましたか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。（複数回答）

1. 欠員補充のため人材が必要である 2. 増員計画のため人材が必要である
3. 離職期間に関らず能力を発揮できる人材がいる 4. 職場の受け入れ体制がある
5. その他（ ）

【問 13-1-2】 問 13 で「1. 潜在看護職員を雇用する意向がある」を選択された方にお聞きます。雇用条件についてあてはまるものすべてに○を付けて下さい（複数回答）

1. 離職期間（ ）年以内 3. 離職期間にこだわらない
2. 自施設就業経験者に限る 4. 自施設就業経験者にこだわらない
5. その他（ ）

【問 13-2-1】 問 13 で「2. 定年退職看護職員を雇用する意向がある」を選択された方にお聞きます。なぜそのように思われましたか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。（複数回答）

1. 欠員補充のため人材が必要である 2. 増員計画のため人材が必要である
3. 能力を発揮できる人材がいる 4. 職場の受け入れ体制がある
5. その他（ ）

潜在ならびに定年退職看護職員の雇用に関する意向調査

問い合わせ先：日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 TEL：03-5778-8561



【問 13-2】 問 13 で「2. 定年退職看護職員を雇用する意向がある」を選択された方にお聞きます。雇用条件についてあてはまるものすべてに○を付けて下さい（複数回答）

- | | |
|----------------|--------------------|
| 1. 離職期間（ ）年以内 | 3. 離職期間にこだわらない |
| 2. 自施設就業経験者に限る | 4. 自施設就業経験者にこだわらない |
| 5. その他（ ） | |



【問 13-3】 問 13 で「3. どちらの場合も雇用の意向はない」を選択された方にお聞きます。なぜそのような思われましたか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。（複数回答）

- | | |
|--------------|---------------------|
| 1. 即戦力にならない | 2. 職場適応が難しい |
| 3. 働く領域が限られる | 4. 職場の受け入れ体制の準備が難しい |
| 5. 比較的早く退職する | 6. その他（ ） |

◎ 【問 13】で「1. 潜在看護職員を雇用する意向がある」「2. 定年退職看護職員を雇用する意向がある」を選択された方は【問 14】へ、「3. どちらの場合も雇用の意向はない」を選択された方は【問 18】へお進み下さい。

【問 14】 貴施設において潜在ならびに定年退職看護職員を採用する際、希望する条件についてお聞きます。採用希望免許、希望雇用形態のそれぞれの項目にあてはまるものすべてに○をつけて下さい。（複数回答）

	① 潜在看護職員	② 定年退職看護職員
I 採用希望免許	1. 保健師 2. 助産師 3. 看護師 4. 准看護師	1. 保健師 2. 助産師 3. 看護師 4. 准看護師
II 採用希望雇用形態	1. 常勤（正職員） 2. 非常勤（嘱託含む） 3. 臨時雇用（1ヶ月未満） 4. その他（ ）	1. 常勤（正職員） 2. 非常勤（嘱託含む） 3. 臨時雇用（1ヶ月未満） 4. その他（ ）

【問 15】 貴施設において潜在ならびに定年退職看護職員を雇用した場合の給与についてお聞きます。あてはまるものすべてに○をつけて下さい。（複数回答）

① 潜在看護職員	② 定年退職看護職員
1. 離職期間の長さや就業場所に関係なく職歴を考慮する	1. 離職期間の長さや就業場所に関係なく職歴を考慮する
2. 離職期間が（ ）年以上の場合、職歴を考慮しない	2. 離職期間が（ ）年以上の場合、職歴を考慮しない
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	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
4. その他（ ）	4. その他（ ）

潜在ならびに定年退職看護職員の雇用に関する意向調査

問い合わせ先：日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 TEL：03-5778-8561

【問 16】 潜在ならびに定年退職看護職員が働きやすい就業環境を提供するために、貴施設ではどのような取り組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけて下さい。(複数回答)

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| 1. 短時間雇用が可能である | 2. 日勤のみ、夜勤のみなど勤務体制を調整できる |
| 3. 夜勤回数について調整できる | 4. 出退勤の時間が柔軟に調整できる |
| 5. 週休取得について柔軟に対応できる | 6. 育児休暇の取得を推進している |
| 7. 子の看護休暇の取得を推進している | 8. 介護休暇の取得の推進をしている |
| 9. 院内保育所がある | 10. 院内か近隣に学童保育施設がある |
| 11. 近隣の保育所を利用できる | 12. 看護職員が利用できる駐車場がある |
| 13. 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 | |
| 14. 再就業のための看護実務研修体制がある | 15. 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 |
| 16. 入職前の病院見学や面談を充実させている | 17. 定年後の勤務延長・再雇用制度を実施している |
| 18. その他 () | |
| 19. 特に取り組んでいない | |

【問 17】 貴施設において潜在ならびに定年退職看護職員を採用する際に求める経験や能力について、それぞれ5 つまで選んで番号に○をつけて下さい。(複数回答)

	① 潜在看護職員	② 定年退職看護職員
1. 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	1
2. 熟練した臨床実務経験	2	2
3. 看護管理経験	3	3
4. 専門看護師・認定看護師などの専門性	4	4
5. リスクマネジャーとしての経験	5	5
6. 教育や指導の経験	6	6
7. 介護支援専門員 (ケアマネジャー) としての実務経験	7	7
8. 救命救急士等の緊急時対応の経験	8	8
9. 保健医療福祉行政の経験	9	9
10. メンタルヘルス等の相談経験	10	10
11. 治験コーディネータの経験	11	11
12. 高度医療体制の中の急性期ケア	12	12
13. リハビリ等慢性期のケア	13	13
14. 高齢者のケア	14	14
15. 産科等の助産師業務経験	15	15
16. ホスピスや在宅ケア	16	16
17. 精神疾患の施設内あるいは地域ケア	17	17
18. その他 ()	18	18
19. 保育や小児看護の経験	19	19
20. パソコンの基本的な操作ができる	20	20
21. 特になし	21	21

潜在ならびに定年退職看護職員の雇用に関する意向調査

問い合わせ先：日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 TEL：03-5778-8561

【問 18】 貴施設において、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は何ですか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。(複数回答)

- | | | |
|-------------|----------------|------------------|
| 1. ナースセンター | 2. ハローワーク | 3. 人材派遣・人材紹介ビジネス |
| 4. 出身学校・先生 | 5. 知人・友人 | 6. 家族・親戚 |
| 7. 前の職場 | 8. 求人広告 | 9. 現在の職場からの誘い |
| 10. 就職説明会 | 11. 自施設のホームページ | 12. インターネット |
| 13. その他 () | | |

【問 19】 貴施設では「職場復帰プログラム」^{注1)}を実施していますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけて下さい。

- | | |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

注 1) 雇用保険の適用事業主または事業主団体が、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場適応性や職業能力の維持・回復を図る措置（職場復帰プログラム）を、計画的に実施すると、財団法人21世紀職業財団から助成金が支給されます（詳細は21世紀職業財団にお問い合わせ下さい）。

【問 20】 貴施設で休業中の看護職員へ実施していることがあればあてはまる番号すべてに○をつけて下さい。(複数回答)

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 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 |
| 2. 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 |
| 3. 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 |
| 4. 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 |
| 5. その他 () |
| 6. 何も実施していない |

【問 21】 貴施設を退職した看護職員へ実施していることがあればあてはまる番号すべてに○をつけて下さい。(複数回答)

- | |
|--|
| 1. 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 |
| 2. 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 |
| 3. その他 () |
| 4. 何も実施していない |

【問 22】 日本看護協会に対するご意見・ご要望がございましたら、ご自由にお書き下さい。

--

◎ 質問は以上で終わりです。ご面倒ですが、最後にもう一度、記入漏れがないかどうかをご確認下さい。

長い時間のご協力ありがとうございました。

※ 本調査結果の速報は2007年1月頃に発表予定です。また、報告書は2007年春に刊行されます。

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 ワーキンググループ

(委員)

- 柏木とき江 筑波記念病院 看護部長
鈴木理恵 日本看護協会 政策企画部 調査研究係
田中幸子 北里大学 看護学部 看護管理・情報管理学 助教授
○ 平井さよ子 愛知県立看護大学 看護管理学 教授
福井トシ子 杏林大学医学部付属病院 看護部 看護部長
◎ 前田樹海 長野県看護大学 看護学部 生活援助学 助教授
松下由美子 山梨県立大学 看護学部 成人看護学 教授

(担当役員)

楠本万里子 日本看護協会 常任理事

(事務局)

廣瀬佐和子 日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 部長
松田洋一郎 日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部
古川佳子 日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部
北崎朋子 日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部

※ ◎：委員長 ○：副委員長

※ 敬称略

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

平成19年3月発行

発行者 社団法人 日本看護協会

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-8-2

電話 03-5778-8831 (代)

ホームページ <http://www.nurse.or.jp>

問い合わせ先 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

電話 03-5778-8561

ホームページ <http://www.nurse-center.net/>