

看護職員需給予測：中小民間病院における
看護職員確保に関する研究

主任研究者 菊池 今子

厚生科学研究研究費補助金

医療技術評価総合研究事業

看護職員需給予測と中小民間病院における看護職員確保に関する研究

平成13年度 総括・分担研究報告書

主任研究者 菊池 令子

平成14年3月

別紙3 看護職員需給予測と中小民間病院における看護職員確保に関する研究報告書
(平成13年度 厚生科学研究費補助金研究)

目次

I 総括研究報告：菊池令子

中小民間病院へ就業した看護職員に関する調査研究	1
研究要旨	1
研究組織	3
はじめに	4
第1部 中小民間病院へ就業した看護職員に関する調査研究	5
第1章 看護職員の中小民間病院への就業に関するアンケート調査	5
第1節 調査概要	5
1 調査目的	5
2 調査時期	5
3 調査対象 及び 調査方法	5
第2節 調査結果及び考察	6
I 勤務病院の概要	6
II 調査に回答した看護職員の就業形態、属性、職歴	6
III 勤務病院への就業経緯	9
IV 中小民間病院への再就職による勤務環境等の変化	11
V 勤務病院での看護能力の活用と教育研修	17
VI 勤務病院についてのイメージ・評価	19
VII 就業継続意向	21
VIII 現病院の就業上の魅力、及び、改善を望む点	21
IX まとめ	22
統計表	24

II 分担研究報告：玉木健太郎

第2章 中小民間病院に就業した看護職員等に関する聞き取り調査研究	84
1 調査目的	84
2 調査対象	84
3 調査方法	84
4 調査期間	85
5 調査結果	85

III 分担研究報告：奥村元子

第2部 診療所における看護職員就業構造の分析	93
------------------------	----

総括・分担研究報告書

「看護職員需給予測と中小民間病院における看護職員確保に関する研究」

主任研究者 菊池令子 日本看護協会 常任理事
分担研究者 玉木健太郎 日本看護協会 中央ナースセンター
分担研究者 奥村元子 日本看護協会 調査・情報管理部

研究要旨

A. 研究目的

高齢化社会を迎え、医療提供体制の改革、介護保険制度の充実など、保健医療福祉のサービス提供システムが大きく変化することが予測される。その中で保健医療福祉サービスにおける看護職員の役割はますます重要になってきている。質の高い医療を効率的に提供するには、病院が機能分化し、各機能の病院がそれぞれの機能を十分に発揮することが必要である。そのためには、中小民間病院も含めて各病院における適切な看護職員の確保が必須である。しかし、地域医療の第一線を担っている中小民間病院では、看護職員確保が困難といわれており、平成12年12月の厚生省「看護職員の需給に関する検討会」報告書においても看護職員確保の地域格差、施設間格差が問題とされている。

そこで、中小民間病院における看護職員確保の実態と確保方策を明らかにすることを目的に本研究を企画した。平成12年度は、看護職員の需給予測を概観した上で、中小民間病院で看護職員を確保する立場の看護管理者や労務管理者を対象に聞き取り調査とアンケート調査を実施し、看護職員確保に関する実態と看護職員採用意向や確保方策を明らかにした。平成13年度は、中小民間病院が求める「看護実践能力のある看護師」や「看護管理者」の確保方策を検討するために、他病院での看護経験を有し中小民間病院に再就職してくる看護職員について、職場を決める上で重視した点、就業経緯、就業後の勤務条件・勤務環境・業務内容の変化、今後の就業継続意向、中小民間病院の魅力と改善点に関する意識を明らかにした。また、同様な状況にある診療所看護職員の就業構造も明らかにした。平成14年度は、平成12年度と平成13年度の研究成果をもとに、中小民間病院について求人側と求職者側とのミスマッチを改善するためにナースセンターが果たすべき役割を検討し、その上で、例えば中小民間病院の看護職員確保推進者に対する相談調整など有効と考えられる事業をモデル的に実施し、評価する予定である。

B. 研究方法

他病院等での看護経験を有し中小民間病院に再就職してくる看護職員について、職場を決める上で重視した点、就業経緯、就業後の勤務条件・勤務環境・業務内容の変化、今後の就業継続意向、中小民間病院の魅力と改善点に関する意識を郵送によるアンケート調査により明らかにした。調査対象は「平成11年版病院要覧」（医学書院発行）に掲載された全国の200床未満の民間病院（「医療法人」「個人」の病院）から経営主体別に無作為に2分の1に当たる2662病院を抽出した。各病院の院長・看護部長宛に調査票を送り、平成11年4月以降で最近再就職してきた看護職員の中で看護管理者が定着を望む常勤の看護職員1名に調査票を渡してもらい、本人が直接返送する方法をとった。調査期間は平成14年2月26日～3月20日。調査票回収状況は、2662票の送付に対し、有効回収数726（有効回収率27%）であった。倫理面への配慮については、アンケ

ート調査は、回答者無記名で行い、また、調査結果は研究目的以外には使用しない旨を調査票に明記した。また、中小民間病院への就業継続や退職の要因を明らかにするために、中小民間病院に就業した看護職員や退職した看護職員、就業を斡旋したナースセンター関係者に個々の事例について聞き取り調査を実施した。診療所看護職員の就業構造分析は、厚生省の「医療施設調査」 「衛生行政報告例」の集計・分析により実施した。

C. 結果と考察

民間中小病院に再就職した看護職員が職場を決める上で最も重視した点は、「家庭生活と両立できる」が最も多く3分の1以上を占め、次に「自分に合った仕事ができる」が2割弱で、結果的に前回の職場に比べ収入が低くなった人が半数以上を占めた。再就職後、看護業務で困った点として「医療行為における看護職の判断や責任範囲・医師との役割分担」を6割の人があげ、「看護記録」「療養上の世話における看護職の責任範囲・介護職員との役割分担」など看護業務を遂行する上で何らかのとまどいがあった。現病院の就業上の魅力は半数以上の人が「通勤時間・通勤の利便性」をあげ、3分の1の人がそれぞれ「勤務時間帯」「勤務時間数」「看護職員間のチームワーク」をあげていた(複数回答)。改善を望む点としては6割以上の人が「賃金」をあげ、「看護職員数」「病院の施設・設備」「医師とのチームワーク」「医師数」と続いた(複数回答)。一方で、看護業務改善に関して、3割の人が「すでに提案して一部改善された」と答え、看護業務改善に対する意欲は高かった。また、看護関連の教育研修について7割の人が「是非受けたい」と答えており教育研修に対する意欲も高かった。しかし、以前の職場で培った看護職としての能力は、6割以上の人が「一部活かしている」程度で、再就職者の看護能力が十分に活かされていないと考えられた。現病院での就業継続意向については、勤務を継続する意向の人が3分の2を占めた。中小民間病院に就職した看護師や退職した看護師に対する聞き取り調査からは、病院の勤務時間に対する柔軟な対応が就業定着を促進する一方で、病院経営が組織化されていないことで看護職員の勤務意欲を低下させている状況が明らかになった。診療所看護職員の就業構造については、この10年間に就業看護職員数が1.3倍に増加し、特に看護師の増加率が高く、就職する層が新卒准看護師から既卒看護師にシフトしつつあることがわかった。

D. 結論

中小民間病院に再就職してきた看護職員の多くは「家庭生活と両立できる」「自分に合った仕事ができる」ということを重視し、自分自身の生活や気持ちを大事にしている一方、看護業務改善や教育研修に対する意欲高く、このような再就職者がその能力を十分に発揮できる環境を整え、積極的に確保活用することが今後の中小民間病院の医療・看護の向上にとっても重要なことと考えられる。

研究組織

「看護職員需給予測と中小民間病院における看護職員確保に関する研究」

主任研究者	菊池 令子（日本看護協会 常任理事）
分担研究者	奥村 元子（日本看護協会 調査・情報管理部）
分担研究者	玉木健太郎（日本看護協会 中央ナースセンター）
研究協力者	平山登志夫（全日本病院協会 常任理事）
	牧子智恵子（医療法人浩生会 スズキ病院）
	楠本万里子（日本看護協会 常任理事）
	藤田 和夫（日本看護協会 調査・情報管理部）
	金澤 朋広（日本看護協会 調査・情報管理部）
	鈴木 理恵（日本看護協会 調査・情報管理部）
	瀬口 弥生（日本看護協会 中央ナースセンター）
	橋本 美穂（日本看護協会 中央ナースセンター）

はじめに

高齢化社会を迎え、医療提供体制の改革、介護保険制度の創設など、保健医療福祉のサービス提供システムが大きく変化することが予測される。質の高い医療を効率的に提供するには、病院が機能分化し、各機能の病院がそれぞれの機能を十分に発揮することが必要である。そのためには、中小民間病院も含めて各病院における適切な看護職員の確保が必須である。しかし、地域医療の第一線を担っている中小民間病院では、看護職員確保が困難といわれており、平成12年12月の厚生省「看護職員の需給に関する検討会」報告書においても看護職員確保の地域格差、施設間格差が問題とされている。

そこで、中小民間病院における看護職員確保の実態と確保方策を明らかにすることを目的に本研究を企画した。平成12年度は、病院における看護職員の就業者数の動向と需給予測を概観した上で、看護管理者を対象とした調査により、中小民間病院の看護職員確保に関する実態、及び、病院の採用意向や看護職員確保・定着対策等を明らかにした。

平成13年度は、中小民間病院が求める「看護実践能力のある看護師」や「看護管理者」の確保方策を検討するために、他病院での看護経験を有し中小民間病院に再就職してくる看護職員の中で看護管理者が定着を望む看護職員を対象にアンケート調査し（726人回答、回収率27.3%）、職場を決める上で重視した点、就業経緯、就業後の勤務条件・勤務環境・業務内容の変化、今後の就業継続意向、中小民間病院の魅力と改善点に関する意識を明らかにした。また、中小民間病院への就業継続や退職の要因を明らかにするために、中小民間病院に就業した看護職員や退職した看護職員、就業を斡旋したナースセンター関係者に個々の事例について聞き取り調査を実施した。さらに、診療所における看護職員就業構造の分析も行なった。

平成14年度には中小民間病院における看護職員確保方策と強化すべきナースセンター機能を明らかにする予定である。

なお、本研究では、「保健婦、保健士、助産婦、看護婦、看護師、准看護婦、准看護師」を総称して「看護職員」としている。また、「保健婦・保健士」「助産婦」「看護婦・看護師」「准看護婦・准看護師」については法律改正で平成14年3月より「保健師」「助産師」「看護師」「准看護師」と称されることになっているが、調査票では「保健婦」「助産婦」「看護婦」「准看護婦」と表記してあるため、調査票を引用している部分は、古い表記のままであることをお断りしておく。

第1部 中小民間病院へ就業した看護職員に関する調査研究

第1章 看護職員の中小民間病院への就業に関するアンケート調査

第1節 調査概要

1 調査目的

看護職員が現在の勤務先である中小民間病院を選択した背景、就業プロセス、就業継続意向を把握し、看護職員の就業を促進する要因や就業継続を促進する要因を明らかにし、看護職員確保方策を検討する。

2 調査時期 2002年2月26日～3月20日

3 調査対象 及び 調査方法

調査対象は2662の中小民間病院に就職した看護職員2662名。平成11年版「病院要覧」(医学書院発行)に掲載された全国の200床未満の民間病院(医療法人3911・個人病院1411)より経営主体別にそれぞれ無作為に2分の1を抽出し、合わせて2662病院(医療法人1956・個人706)を抽出した。2662病院の病院長・総婦長宛に調査協力依頼書と調査票・返信用封筒を送付し、次の条件を満たす看護職員1名への調査票配布を依頼した。

●次の条件をすべて満たす看護職員1名に配布を依頼(各病院で1票配布)

- ① 他病院の勤務経験者(できれば国立、又は自治体立、又は公的病院の経験者)
 - ② 看護管理者が定着を望む看護職員
 - ③ 平成11年4月～平成13年9月の間に常勤で就職した看護職員の中で、最近の就職者
- 調査票の回収は、看護職員本人が記入の後、自分で封をした上で直接に返送してもらった。

825票の返送があり、そのうち有効な回答数は726票で、有効回答票の回収率は27.3%であった。調査票配布対象者は過去3年以内の就業者ということでお願いしたが、有効回答票の中の239(32.9%)は、それ以前に就職した看護職員であった。これらの回答票も有効とし、最近の状況を把握する調査項目については、3年以内に就業した看護職員のみを集計をした。

回答を寄せた看護職員が勤務する病院の経営主体は、「医療法人」605病院(83.3%)、「個人」118病院(16.3%)で3票の看護職員の勤務する病院経営主体は不明であった。200床未満の「医療法人」の15.5%、「個人」の8.4%の病院の看護職員から回答を得たことになる。調査票発送病院に対する有効回収数の割合は「医療法人」30.9%、「個人」16.7%であり、「個人」より「医療法人」の方が調査へ協力的であったと考えられる。

<回収状況>

	病院数 (A)	発送病院数 (B)	有効回収票数 (C)	有効回収票数の病院数に占める割合	
				C/A	C/B
計	5322 (100.0)	2662 (100.0)	726 (100.0)	13.6%	27.3%
医療法人	3911 (73.5)	1956 (73.5)	605 (83.3)	15.5%	30.9%
個人	1411 (26.5)	706 (26.5)	118 (16.3)	8.4%	16.7%
不明	—	—	3 (0.4)	—	—

倫理面への配慮については、アンケート調査は、回答者無記名で行い、また、調査結果は研究目的以外には使用しない旨を調査票送付時の調査協力依頼文書に明記した。

第2節 調査結果及び考察

I 勤務病院の概要

1 勤務病院の所在地

勤務病院の所在地は、「政令指定都市・東京 23 区」11.0%、「県庁所在地」18.9%、「その他の市」50.4%と80.3%が「市部」に集中し、「町・村」は18.7%であった<表 I-1>。

2 勤務病院の 許可病床数

病床規模は、「50～99床」が35.3%を占め、最も多かった<表 I-2>。

経営主体別では、「医療法人」の方が「個人」より病床規模の大きい病院が多い。

3 勤務病院の病床稼働状況

病床の稼働状況は「空床が少しある」が58.8%と最も多く、「常に満床」が36.4%で、「空床が非常に多い」は3.6%と僅かであった<表 I-3>。「常に満床」は病床規模の大きい病院ほど多かった。

4 勤務病院の提供している医療・看護等のサービス

勤務病院で提供している医療・看護等のサービスを多い順にみると「一般病床の入院医療」が70.8%と最も多く、「療養病床・療養型病床群の入院医療」50.6%、「訪問看護」42.7%、「リハビリ・デイケア等」40.6%。「介護療養型医療施設の入院医療」38.8%、「救急医療」38.2%、「訪問診療」35.4%と続いた。「精神科医療」は10.3%であった<表 I-4>。

病床規模が大きいほど、また、病床稼働状況が「常に満床」のところほど、「療養病床・療養型病床群の入院医療」、「訪問看護」、「リハビリ・デイケア等」、「介護療養型医療施設の入院医療」など慢性期患者や介護保険関連サービスを提供する率が高い。

また、「看護婦数が准看護婦数より多い」病院ほど、「一般病床の入院医療」、「訪問看護」、「リハビリ・デイケア等」、「救急医療」、「訪問診療」、「専門医療」を提供する割合が高く、「看護婦数が准看護婦数より少ない」病院ほど、「療養病床・療養型病床群の入院医療」、「介護療養型医療施設の入院医療」を提供する割合が高い。

5 勤務病院の看護職員構成

「看護婦数が准看護婦数より少ない」病院が46.3%を占め、「看護婦数が准看護婦数より多い」病院(34.6%)より多かった<表 I-5>。「町・村」にある病院では「看護婦数が准看護婦数より少ない」病院が52.9%と半数を超えた。

II 調査に回答した看護職員の就業形態、属性、職歴

1 現病院での就業年数

現病院に就業して「1年以内」が30.6%、「2～3年以内」36.5%で合わせて3分の2を占めた。しかし、「4～5年以内」9.9%、「5年1ヶ月以上」が22.0%と、現病院での就業年数が3年を超える回答者も3分の1を占めた<表 II-1>。特に、年齢や職位が高くなるほど現病院での就業年数が3年を超える者の割合が高くなる。

2 現在の雇用形態

調査に回答した看護職員の現在の雇用形態は、「正職員」が96.8%とほとんどを占め、「パートタイマー」1.9%、「臨時職員」0.6%であった<表Ⅱ-2>。

3 現在の職位

調査に回答した看護職員の現在の職位は、「非管理職・スタッフ」が59.9%と最も多かった。次に「婦長」17.1%、「主任」11.4%、「看護部長・総婦長・副看護部長」が10.9%であった<表Ⅱ-3>。年齢が高くなるにつれ、職位の高い者の割合が増える。また、「パートタイマー」で雇用されている回答者14人のうち「主任」や「婦長」の職位にある者が5名いた。

4 年齢

調査に回答した看護職員の年齢は、「30代」が30.7%、「40代」が27.1%で、平均年齢39.7歳であった<表Ⅱ-4>。

5 性別

調査に回答した看護職員の性別は、「女性」が97.8%を占め、「男性」1.8%であった<表Ⅱ-5>。

6 結婚

調査に回答した看護職員の結婚状況は、「既婚」が59.9%を占め、「未婚」は30.4%であった<表Ⅱ-6>。20代では、「未婚」が71.1%と多かったが、40代以上になると「未婚」は7~9%程度と少なかった。

7 子ども

調査に回答した看護職員の場合、「子どもはいない」者が39.7%であった。育児で手のかかる「就学前の子どもがいる」者は12.1%、「小学生以上の子どもがいる」者が45.2%と最も多かった<表Ⅱ-7>。20代では、「子どもはいない」が84.9%と多かったが、40代以上になると「子どもはいない」は9~18%程度と少なかった。

8 介護の必要な家族

調査に回答した看護職員の場合、介護の必要な家族が「いない」者が81.7%と多かったが、「同居している」「近くにいる」看護職員もそれぞれ8.3%、8.7%あった。<表Ⅱ-8>。

9 看護分野で最後に卒業した学校

「高等看護学校（3年課程）」卒業者が最も多く、40.1%を占めた。次に「進学コース（看護学校・高校専攻科・看護短大）」卒業者が38.7%と似たような割合を占めた。<表Ⅱ-9>。「町・村」にある病院の勤務者や「個人」病院の勤務者に「准看学校・高校衛生看護科」卒業者の割合が高い傾向にある。

10 看護免許

調査に回答した看護職員の場合、「看護婦」免許保持者が 90.4%を占めた（複数回答）＜表Ⅱ-10-(1)＞。所持免許の組み合わせでみると、「看護婦免許のみ」「看護婦免許と准看護婦免許」がそれぞれ 43.5%、43.15と同じような割合を占めた＜表Ⅱ-10-(2)＞。町・村にある病院の勤務者や個人病院の勤務者に「准看護婦免許のみ」の割合が高い傾向にある。

11 看護職としての通算経験年数

看護職としての通算経験年数は、「4年以下」は9.0%と少なく、「5～9年」21.9%、「10～19年」31.7%、「20～29年」23.6%で、「30年以上」の者も13.2%を占めた＜表Ⅱ-11＞。平均で16.5年であった。

12 現在の職場は幾つ目の職場か

調査対象として他病院の勤務経験者（できれば国立、又は自治体立、又は公的病院の経験者）に調査票を渡すよう依頼したため、34.3%が「2つ目」の職場と答え、「3つ目」30.2%「4つ目」17.4%と続いた＜表Ⅱ-12＞。「6つ目以上」と転職回数が多い看護職員も7.0%いたが、全体としては平均転職回数が2.2回であった。

13 現病院に就職する前に看護職として就業したことがある勤務場所

調査対象として他病院の勤務経験者（できれば国立、又は自治体立、又は公的病院の経験者）に調査票を渡すよう依頼したため、34.0%が「国立・自治体立病院」勤務経験、33.5%が「公的病院」経験と回答したが、最も勤務経験施設として多くあげられたのは「200床未満の民間病院（現病院以外）」（40.9%）で、次に「200床以上の民間病院」（39.4%）を経験していた（複数回答）＜表Ⅱ-13＞。看護免許別にみると、「准看護婦免許のみ」の場合は、「国立・自治体立病院」、「公的病院」経験は少なく、最も勤務経験施設として多くあげられたのが今回調査対象となった病院と同じ「200床未満の民間病院（現病院以外）」で65.6%が同様な病院の勤務経験があった。

14 前回の職場

調査対象として他病院の勤務経験者（できれば国立、又は自治体立、又は公的病院の経験者）に調査票を渡すよう依頼したため、前回の職場として多かったのは、「200床未満の民間病院（現病院以外）」（26.4%）で、次に「200床以上の民間病院」（22.2%）、「国立・自治体立病院」（17.8%）、「公的病院」（17.2%）と続いた＜表Ⅱ-14-(1)＞。

看護免許別にみると、「准看護婦免許のみ」の場合は、「国立・自治体立病院」、「公的病院」からの転職者は少なく、今回調査対象となった病院と同じ「200床未満の民間病院（現病院以外）」から転職した人が50.8%を占めた。

この3年以内に前の職場を退職した看護職員に退職理由についてを聞いたところ、最も多かったのは「看護管理者の管理・責任体制への不満」（26.5%）で、「労働条件への不満」（24.8%）、「看護職間の人間関係」（19.3%）、「職場で行われている医療や看護への不満」（15.8%）、「賃金への不満」（10.4%）と続いた（複数回答）＜表Ⅱ-14-(2)＞。200床未満の民間病院を退職した看護職員の退職理由をみると、最も多かったのは「看護管理者の管理・責任体制への不満」（34.7%）で、「看護職間の人間関係」（26.5%）、「労働条件への不満」（23.5%）、「職場で行われている医療や看護へ

の不満」(22.4%)、「賃金への不満」(12.2%)と続いた(複数回答)。

12年度の中小民間病院を対象にした調査で、看護職員の退職理由を看護管理者等と同じ選択肢で3つまで選んでもらったところ、最も多かったのは「結婚」で44.7%を占め、「看護職間の人間関係」30.9%、「出産」29.6%、「子育て」27.0%、「家族の転勤」21.5%と続いていた(複数回答)。前回、200床未満の民間病院を退職した看護職員が退職理由としてあげた理由の1位である「看護管理者の管理・責任体制への不満」は第13位で看護管理者等の回答と大きくかけ離れていた。第2位の「看護職間の人間関係」は同じく第2位であった。立場の違いで、看護職員が退職する理由の認識の仕方にずれがあるものと思われる。

Ⅲ 勤務病院への就業経緯

1 今回就職先を探す際に連絡をとった機関・人や利用した広告媒体

現病院に就職するとき就職先を探す際に連絡をとった機関・人や利用した広告媒体として最も多かったのは、「看護職の先輩・友人・知人」(45.2%)であった<表Ⅲ-1-(1)>。就職に際し、看護職間のネットワークが大きな影響力をもっていることがわかる。

また、現病院に就業した年数別にみると、最近就職した人ほど、「ハローワーク」「ナースセンター・eナースセンター」に連絡を取った人の割合が増える傾向にある。一方で「看護職の先輩・友人・知人」については、増減の傾向が特にないことから、今後は「ハローワーク」「ナースセンター・eナースセンター」といった職業斡旋機関の活用が増えるものと考えられる。

最近の状況について把握するために、この3年以内に再就職した看護職員のみ集計すると、「看護職の先輩・友人・知人」が46.6%と一番多いことには変わりはないが、次の「ハローワーク」利用が45.6%と迫り、3番目に「ナースセンター・eナースセンター」(18.5%)が続いた<表Ⅲ-1-(2)>。「ナースセンター・eナースセンター」利用者は、県庁所在地の病院に再就職した看護職員に37.9%と多いが、「町・村」にある病院に再就職した看護職員のわずか7.2%しか利用していない。一方で、「町・村」にある病院に再就職した看護職員の43.4%は「ハローワーク」を利用している。「ナースセンター・eナースセンター」利用者の割合がハローワークに比べて少ないのは、ハローワークは全国に事業所が点在しているに比べ、ナースセンターは県庁所在地に集中しており事業所数も50箇所程度と少ないということが大きな要因と考えられる。

また、転職回数が多い人ほど「看護職の先輩・友人・知人」に連絡をとる人の割合が高まる。

また、最近の傾向として「病院ホームページの求人広告」を利用する人が出てきているが、この3年以内に再就職した看護職員の3.3%、1年以内に再就職した看護職員の4.5%が利用していた。また、自宅でパソコンを利用する環境にある看護職員の5.9%、20代の看護職員の6.4%が利用していた。

現病院に就職するとき就職先を探す際に連絡をとった機関・人や利用した広告媒体の中で、現病院へ就職するきっかけとなったのは、「看護職の先輩・友人・知人」(35.7%)が最も多かった<表Ⅲ-1-(3)>。就職に際し、看護職員の3分の1以上が看護職間のネットワークがきっかけで就職している。

現病院に就業した年数別にみると、最近就職した人ほど、「ハローワーク」「ナースセンター・

e ナースセンター」がきっかけとなった人の割合が多い。一方で「看護職の先輩・友人・知人」については、増減の傾向が特になく、今後は「ハローワーク」「ナースセンター・e ナースセンター」といった職業斡旋機関がきっかけで中小民間病院に再就職する人が増えるものと考えられる。

最近の状況について把握するために、この3年以内に再就職した看護職員のみ集計すると、「看護職の先輩・友人・知人」が再就職のきっかけとなった人が35.9%と一番多く、次に「ハローワーク」(24.4%)、「看護職以外の友人・知人」(10.9%)、「ナースセンター・e ナースセンター」(9.4%)が続いた<表Ⅲ-1-(4)>。「ナースセンター・e ナースセンター」が再就職のきっかけとなった看護職員は、県庁所在地の病院に再就職した看護職員に23.2%と多いが、「町・村」にある病院に再就職した看護職員のわずか3.6%しかきっかけとなっていない。一方で、「町・村」にある病院に再就職した看護職員の21.7%は「ハローワーク」がきっかけとなっている。「ナースセンター・e ナースセンター」がきっかけとなって再就職した看護職員の割合が「ハローワーク」に比べて少ないのは、先に機関等の利用状況で見たようにハローワークは全国に事業所が点在し数が多いのに比べ、ナースセンターは県庁所在地に集中しており事業所数も50箇所程度と少ないということが大きな要因と考えられる。

また、公的な職業斡旋機関であるハローワークがきっかけで再就職した看護職員が24.4%を占めているのに比べ、「ナースセンター・e ナースセンター」がきっかけとなった人の割合は9.4%と少ないが、全国の事業所数がハローワークに比べ、ナースセンターが少ないことを考えれば、「ナースセンター・e ナースセンター」は効率的に善戦していると考えられる。

また、転職回数が多い人ほど「ナースセンター・e ナースセンター」がきっかけとなる割合が減り、「ハローワーク」がきっかけとなる割合が高まる傾向にある。

また、看護免許別にみると、「准看護婦のみ」の場合、「看護婦免許のみ」をもつ看護職員に比べ、「ナースセンター・e ナースセンター」がきっかけとなる割合は4.7%と少なく、「ハローワーク」がきっかけとなる割合が32.6%と高くなる。

2 病院による就職前の説明

(1) 勤務条件についての説明

この3年以内に再就職した看護職員の中で、就職前に病院から勤務条件について「十分な説明を聞いた」者は29.8%にとどまり、多くは「ある程度の説明は聞いた」(62.4%)という状態であった<表Ⅲ-2-(1)>。

看護職員の年齢別にみると、「30代」に「十分な説明を聞いた」と回答する人の割合がやや多く、「50代」「60代」で「あまり説明を聞けなかった」と回答する人の割合が多い傾向にある。勤務病院の経営主体や許可病床数による差はあまりみられなかった。

(2) 看護業務についての説明

この3年以内に再就職した看護職員の中で、就職前に病院から看護業務について「十分な説明を聞いた」者は22.2%にとどまり、多くは「ある程度の説明は聞いた」(62.2%)という状態であった<表Ⅲ-2-(2)>。

看護職員の年齢別にみると、「30代」に「十分な説明を聞いた」と回答する人の割合がやや多く、「50代」「60代」で「あまり説明を聞けなかった」と回答する人の割合が多い傾向にある。

勤務病院の経営主体や許可病床数による差はあまりみられなかった。

3 就職前に病院の説明以上に詳しく知りたい情報

この3年以内に再就職した看護職員の中で、現病院への就業を決める際、病院の説明以上にもっと詳しく知りたかった情報があった聞いたところ、「あった」と回答した人が27.1%いたく表Ⅲ-3>。就職前に勤務条件や看護業務について病院からの説明を十分に受けていない人たちに「あった」と回答する割合が極めて高かった。

4 職場を決める上で最も重視した点

この3年以内に再就職した看護職員が今回の職場を決める上で最も重視した点は、「家庭生活と両立できる」が最も多く36.1%を占めた。次に「自分に合った仕事ができる」(18.5%)で、「趣味や教養のための時間がとれる」(8.6%)、「職場の人間関係が良い」(7.6%)、「収入がよい」(7.0%)が同じくらいの割合であったく表Ⅲ-4>。

これは、子どもの有無で大きく異なり、「就学前の子どもがいる」人たちは、「家庭生活と両立できる」が70.8%を占めた。「子どもはいない」人たちは「自分に合った仕事ができる」が22.0%と最も多く、「家庭生活と両立できる」は18.4%にとどまった。また、「趣味や教養のための時間がとれる」が16.6%と子どものいる人たちより割合が高かった。

また、現在の職位が「婦長」「看護部長・総婦長・副看護部長」の人たちは、「自分に合った仕事ができる」が30%を超えて多かった。

IV 中小民間病院への再就職による勤務環境等の変化

1 勤務条件・環境・仕事内容の変化

(1) 収入の変化

この3年以内に現在の病院に再就職した看護職員の収入については、前回の職場に比べて「低くなった」人が多く52.6%を占めた。「高くなった」のは25.1%にとどまり、「ほとんど同じ」が20.5%であったく表Ⅳ-1-(1)>。

看護職としての通算経験年数別にみると、経験年数が増えるほど収入が「低くなった」人の割合が増え、「30年以上」の経験者群では69.0%を占めた。一方で経験「5～9年」「10～19年」の群で収入が「高くなった」人の割合がそれぞれ29.8%、29.1%とやや多かった。

前回の職場の種類別にみると、「国立・自治体立病院」からの転職者群では、収入が「低くなった」人の割合が69.8%を占め、「高くなった」人の割合は17.4%にとどまった。「国立・自治体立病院」から中小民間病院への転職者は収入の観点からは不利になっている人が多い。同じ「200床未満の民間病院」からの転職者群の場合、収入が「低くなった」人は48.3%を占め、転職者全体でみた割合52.6%に比べて低いものの半数近くが「低くなった」と回答した。

就職前に勤務条件の説明を病院から十分に聞いた群ほど収入が「高くなった」人の割合が多く、「低くなった」人の割合が少ない。

職場を決める上で最も重視した点別にみると、「収入がよい」ということをあげた群では実際に収入が「高くなった」人の割合が58.8%を占め多かった。一方「趣味や教養の時間がとれる」ことを重視して就業先を選んだ群では、収入が「高くなった」人はわずか4.8%で「低くなった」

人の割合が64.3%を占めた。仕事内容で「自分に合った仕事ができる」「納得いく看護ができる」を重視した群では収入が「低くなった」人の割合がそれぞれ51.1%、56.0%と半数を超えていた。

夜間勤務別にみると、「夜勤のない勤務に変わった」群では、夜勤手当等がつかない分、収入が「低くなった」人の割合が69.6%と7割を占めた。一方で、「夜勤のある勤務に変わった」群で夜勤することになったにもかかわらず収入が「低くなった」人が半数近くの49.2%を占めていた。

また、看護管理体制が「前の職場より良い」と感じている群では、「前の職場より悪い」と感じている群に比べて、収入も「高くなった」と回答した人の割合が36.5%と多かった。

(2) 勤務時間数の変化

この3年以内に現在の病院に再就職した看護職員の勤務時間数(残業時間等も含む)については、前回の職場に比べて「短くなった」人が38.2%を占めた。一方で「長くなった」人も32.2%を占め、「ほとんど同じ」が28.1%であった<表IV-1-(2)>。

前回の職場の種類別にみると、「国立・自治体立病院」からの転職者群では、勤務時間数が「短くなった」人の割合が52.3%を占め、転職者全体でみた割合38.2%より多かった。「国立・自治体立病院」から中小民間病院への転職者は収入の観点からは「低くなった」人が多いが、勤務時間数も「短くなった」人の割合が多い。同じ「200床未満の民間病院」からの転職者群の場合、勤務時間数が「短くなった」人の割合も「長くなった」人の割合も、転職者全体でみた割合よりやや少なく、その分「ほとんど同じ」人の割合がやや多い。

転職回数別にみると、転職回数が多い人ほど勤務時間数が「長くなった」人の割合が増えている。

就職前に勤務条件の説明を病院から十分に聞いた群ほど勤務時間数が「短くなった」人の割合が多い。

職場を決める上で最も重視した点別にみると、「趣味や教養の時間がとれる」ということをあげた群では実際に勤務時間数が「短くなった」人の割合が71.4%を占め多かった。一方「家庭生活と両立できる」ことを重視して就業先を選んだ群では、勤務時間数が「短くなった」人は38.1%にとどまり、勤務時間数が「長くなった」人の割合も34.1%を占めた。むしろ「収入がよい」ことを重視した群の方が、勤務時間数が「短くなった」人の割合がやや多いくらいであった。また、仕事内容で「自分に合った仕事ができる」「納得いく看護ができる」を重視した群では勤務時間数が「長くなった」人の割合がそれぞれ34.4%、48.0%と「短くなった」人の割合より多かった。「職場の人間関係がよい」ことを重視した群では、勤務時間数が「長くなった」人の割合が多く51.4%を占めた。

看護職員の充足感別にみると、「概ね充足している」と感じている群では、「いつも充足していない」と感じている群に比べて、勤務時間数が「短くなった」と回答する割合が多い。

夜間勤務別にみると、「夜勤のない勤務に変わった」群では、勤務時間数が「短くなった」人の割合が転職者全体でみた割合よりやや多く43.5%であった。一方で、「夜勤のある勤務に変わった」群では、勤務時間数が「長くなった」人の割合が転職者全体でみた割合より多く54.1%を占めた。

また、家庭生活・個人生活が「前の職場より両立しやすい」と感じている群では、勤務時間数が「短くなった」人の割合が62.6%と多く、逆に「前の職場より悪いと感じている群では、勤務時間数が「長くなった」人の割合が76.7%と多かった。

(3) 夜間勤務の変化

この3年以内に現在の病院に再就職した看護職員の夜間勤務については、「前の職場と同じで、(今回も)夜勤にも従事」している人が54.2%を占め、最も多かった。次に「前の職場と同じで、(今回も)夜勤のない勤務」の人が17.0%、「夜勤のない勤務に変わった」人は14.2%と少なかった。一方で「夜勤のある勤務に変わった」人も12.5%いたく表IV-1-(3)。

前回の職場の種類別にみると、「国立・自治体立病院」からの転職者群では、「前の職場と同じで、(今回も)夜勤にも従事」している人が68.6%を占め、他の群より多かった。一方で「公的病院」からの転職群では「夜勤のない勤務に変わった」人が25.0%と他の群より多かった。

職場を決める上で最も重視した点別にみると、「趣味や教養の時間がとれる」ということをあげた群では、「前の職場と同じで、(今回も)夜勤にも従事」している人が81.0%を占め、他の群より特に多かった。また、「収入がよい」ことを重視した群も「前の職場と同じで、(今回も)夜勤にも従事」している人が70.6%と多かった。

(4) 家庭生活・個人生活との両立

この3年以内に現在の病院に再就職した看護職員について、転職の結果「家庭生活・個人生活との両立」はどのように変化したかを聞いたところ、前回の職場に比べて「前の職場より両立しやすい」人が48.3%と最も多かった。「ほとんど同じ」が35.3%で、「前の職場より両立しにくい」人も15.0%程度いたく表IV-1-(4)。

前回の職場の種類別にみると、「国立・自治体立病院」からの転職者群では、他の群に比べ「前の職場より両立しやすい」人の割合が64.0%と多く、一方で「前の職場より両立しにくい」人は僅か8.1%と少なかった。「国立・自治体立病院」から中小民間病院への転職者は収入の観点からは「低くなった」人が多いが、勤務時間数が「短くなった」人の割合が多く、その結果「家庭生活・個人生活との両立」が「前の職場より両立しやすい」人が多いものと考えられる。

転職回数別にみると、転職回数が多い人は「前の職場より両立しやすい」人の割合が減り、「前の職場より両立しにくい」人が増える傾向がある。

現病院へ就職するきっかけとなった機関等別にみると、「ナースセンター」に斡旋された群は「前の職場より両立しやすい」人の割合が63.0%と、他の斡旋機関を通じて就職した人より多かった。ナースセンターにおけるきめ細かな相談で事前に十分な情報を聞いていたことで、両立しやすい職場選択が出来たものと推測される。

就職前に勤務条件の説明を病院から十分に聞いた群ほど「前の職場より両立しやすい」人の割合が増え、「前の職場より両立しにくい」人が減っている。事前の説明を十分に聞いているほど、勤務時間など実際に働き始めた時との乖離が少なく、家庭生活・個人生活との両立も予想と違わなかったのではないかと推測される。

職場を決める上で最も重視した点別にみると、「趣味や教養の時間がとれる」ということをあげた群では「前の職場より両立しやすい」人の割合が61.9%と多く、逆に「前の職場より両立しにくい」人は4.8%と少ない。一方「家庭生活と両立できる」ことを重視して就業先を選んだ群では、「前の職場より両立しやすい」人の割合が多いものの58.0%にとどまり、「前の職場より両立しにくい」人も13.6%いた。また、「キャリアアップにつながる」ことを重視して現在の病院を選んだ人は14人と少なかったが、そのうちの6人が「前の職場より両立しにくい」と多い割合で答

えていた。

看護職員の充足感別にみると、「いつも充足していない」と回答した群は、概ね充足している」と回答した群に比べて、「前の職場より両立しにくい」と回答する割合が多い。

夜間勤務別にみると、「夜勤のない勤務に変わった」群では、勤務時間数が「短くなった」人の割合がやや多かったのを反映してか、「前の職場より両立しやすい」人の割合が 60.9%と多かった。一方で、「夜勤のある勤務に変わった」群では、勤務時間数が「長くなった」人の割合が転職者全体でみた割合より多かったのを反映してか、「前の職場より両立しにくい」と回答する割合が 31.1%と多い。

(5) 仕事内容の変化

この3年以内に現在の病院に再就職した看護職員について、転職の結果、仕事内容が変化したかを聞いたところ、前回の職場に比べて「大きく変わった」人が 58.1%と最も多かった。「少し変わった」が 32.6%で、「ほとんど同じ」人は 7.8%と少なく、多くの看護職員が仕事内容が変わったと答えている<表IV-1-(5)>。

前回の職場の種類別にみると、「国立・自治体立病院」からの転職者群では、全体に比べ「大きく変わった」人の割合が 65.1%と多かった。一方で、同じような「200床未満の民間病院」からの転職者群でも仕事内容が「大きく変わった」人が半数以上の 51.7%を占めた。また、病院以外の職場からの転職者数は少ないが、その人たちの場合仕事内容が「大きく変わった」人が多く、「ほとんど同じ」という人は僅かであった。

職場を決める上で最も重視した点別にみると、「職場の人間関係が良い」ことを重視した群では「大きく変わった」人の割合が 70.3%と多かった。「自分に合った仕事ができる」「趣味や教養の時間がとれる」ことを重視した群では、他の群に比べて「大きく変わった」人が減り「少し変わった」と回答する人が多くなっていた。

夜間勤務別にみると、「夜勤のある勤務に変わった」群では、仕事内容が「大きく変わった」人の割合が 78.7%と多く「ほとんど同じ」という人は1人もいなかった。次に「夜勤のない勤務に変わった」群で「大きく変わった」人の割合が 68.1%と多かった。

家庭生活・個人生活との両立が「前の職場より両立しにくい」人の中に仕事内容が「大きく変わった」人の割合が 74.0%と多かった。

(6) 仕事内容への適性の変化

この3年以内に現在の病院に再就職した看護職員について、転職の結果、仕事内容への適性が変化したかを聞いたところ、前回の職場に比べて「ほとんど同じ」人が最も多く 45.2%を占めた。

「より自分に合った仕事になった」人が 35.7%と3分の1以上を占めた。一方で、「より自分に合わない仕事になった」人も少ないながら 16.6%おり、せつかくの転職が裏目に出た人たちもいた<表IV-1-(6)>。

前回の職場の種類別にみると、「国立・自治体立病院」からの転職者群と「200床未満の民間病院」からの転職者群は、同様に全体傾向と同じ傾向を示した。

就職前に看護業務に関する説明を十分に聞いている人ほど「より自分に合った仕事になった」と回答する割合が高い。

職場を決める上で最も重視した点別にみると、「自分に合った仕事ができる」「納得いく看護が

できる」ことを重視した群では、他の群に比べて「より自分に合った仕事になった」と回答する人が多くなっていた。逆に「収入がよい」ことを重視した群では「より自分に合った仕事になった」と回答する人が少なく17.6%にすぎなかった。

看護職員の充足感別にみると、「概ね充足している」と回答した群は「いつも充足していない」と回答した群に比べて「より自分に合った仕事になった」と回答する人が多かった。

転職による勤務環境の変化別にみると、「看護管理体制」「看護職間のチームワーク」「医師とのチームワーク」が「前の職場より良い」と回答した群は、いずれも「より自分に合った仕事になった」と回答する人が60%以上を占め、多かった。

(7) 看護職間の人間関係の変化

この3年以内に現在の病院に再就職した看護職員について、転職の結果、職場の看護職間の人間関係が変化したかを聞いたところ、前回の職場に比べて「ほとんど同じ」人が最も多く44.4%を占めた。「前の職場より良い」人が37.6%と3分の1以上を占めた。一方で、「前の職場より悪い」人も少ないながら16.6%いた<表IV-1-(7)>。

前回の職場の種類別にみると、「国立・自治体立病院」からの転職者群は「前の職場より良い」人が全体に比べ少なく、「前の職場より悪い」人の割合が多い傾向にあった。一方同じ「200床未満の民間病院」からの転職者群は、「前の職場より良い」人が全体に比べ多く、「前の職場より悪い」人の割合が少ない傾向にあった。

職場を決める上で最も重視した点別にみると、「職場の人間関係が良い」「納得いく看護ができる」ことを重視した群では、他の群に比べて看護職間の人間関係が「前の職場より良い」と回答する人が多かった。「職場の人間関係が良い」ことそのものを重視した群より、「納得いく看護ができる」ことを重視した群の方がさらに看護職間の人間関係が「前の職場より良い」と回答する人が多かった。逆に「収入が良い」ことを重視した群では、看護職間の人間関係が「前の職場より悪い」と回答する人が多い傾向にあった。

転職による勤務環境の変化別にみると、「看護管理体制」「医師とのチームワーク」が「前の職場より良い」と回答した群は、いずれも「より自分に合った仕事になった」と回答する人がそれぞれ66.1%、69.0%を占め、特に多かった。

(8) 医師とのチームワークの変化

この3年以内に現在の病院に再就職した看護職員について、転職の結果、職場の医師とのチームワークが変化したかを聞いたところ、前回の職場に比べて「ほとんど同じ」人が最も多く38.0%を占めた。それに近い36.3%が「前の職場より悪い」と回答し3分の1以上を占め、「前の職場より良い」人は23.2%にとどまった<表IV-1-(8)>。

前回の職場の種類別にみると、「国立・自治体立病院」からの転職者群は「前の職場より良い」人が全体に比べ少なく、「前の職場より悪い」人の割合が48.8%と半数近くを占め多かった。一方「診療所」からの転職者群は、「前の職場より良い」人が全体に比べ多かった。

現病院へ就職するきっかけとなった機関別にみると、「ナースセンター」から斡旋を受けた群は「前の職場より良い」人が全体に比べ少なく、「前の職場より悪い」人の割合が54.3%と半数を超え多かった。

就職前に勤務条件の説明を病院から「あまり説明を聞けなかった」群は、医師とのチームワ

クが「前の職場より悪い」と回答する人が48.6%と多かった。

職場を決める上で最も重視した点別にみると、「職場の人間関係が良い」「納得いく看護ができる」ことを重視した群では、他の群に比べて看護職間の人間関係が「前の職場より良い」と回答する人が多かった。「職場の人間関係が良い」ことそのものを重視した群より、「納得いく看護ができる」ことを重視した群の方がさらに医師とのチームワークが「前の職場より良い」と回答する人が多かった。一方で「家庭生活・個人生活と両立できる」ことを重視した群では、医師とのチームワークが「前の職場より悪い」と回答する人が多い傾向にあった。

看護職員の充足感別にみると、「いつも充足していない」群では「概ね充足している」群に比べて医師とのチームワークが「前の職場よりも悪い」と回答する人の割合が48.7%と多かった。

転職による勤務環境の変化別にみると、「看護管理体制」「看護職間の人間関係」が「前の職場より良い」と回答した群は、いずれも医師とのチームワークが「前の職場より良い」と回答する人がそれぞれ51.3%、42.6%を占め多かった。

(9) 看護管理体制の変化

この3年以内に現在の病院に再就職した看護職員について、転職の結果、看護管理体制が変化したかを聞いたところ、前回の職場に比べて「前の職場より悪い」と回答した人が最も多く43.1%を占めた。次に「ほとんど同じ」が31.4%、「前の職場より良い」と回答した人は23.6%にとどまった<表IV-1-(9)>。

前回の職場の種類別にみると、「国立・自治体立病院」からの転職者群は他の群に比べて「前の職場より良い」人が少なく、「前の職場より悪い」人の割合が61.6%と多かった。逆に「診療所」からの転職者群は、「前の職場より良い」人が他の群に比べ多く58.6%を占めた。今回就職した病院と同様な「200床未満の民間病院」からの転職者の場合「ほとんど同じ」が45.7%を占めて最も多く、残りが「前の職場より良い」「前の職場より悪い」に二分された。

現病院へ就職するきっかけとなった機関別にみると、「ナースセンター」から斡旋を受けた群は「前の職場より良い」人が全体に比べ少なく、「前の職場より悪い」人の割合が45.7%と多かった。

就職前に勤務条件や看護業務の説明を病院から「あまり説明を聞けなかった」群は、看護管理体制について「前の職場より悪い」と回答する人の割合がそれぞれ74.3%、71.4%と特に高く、看護管理体制に不満が高かった。

職場を決める上で最も重視した点別にみると、「納得いく看護ができる」ことを重視した群では、他の群に比べて看護管理体制が「前の職場より良い」と回答する人が40.0%と多かった。一方、「キャリアアップにつながる」ことを重視した人は14人と少なかったが、看護管理体制が「前の職場より悪い」と回答する人が14人中8人と多かった。

看護職員の充足感別にみると、「いつも充足していない」群では「概ね充足している」群に比べて看護管理体制が「前の職場よりも悪い」と回答する人の割合が60.9%と多かった。

転職による勤務環境の変化別にみると、「看護職間の人間関係」「医師とのチームワーク」が「前の職場より良い」と回答した群は、いずれも看護管理体制が「前の職場より良い」と回答する人がそれぞれ41.5%、52.2%と多く、逆に「看護職間の人間関係」「医師とのチームワーク」が「前の職場より悪い」と回答した群は、いずれも看護管理体制が「前の職場より悪い」と回答する人がそれぞれ75.3%、65.0%と多かった。

2 現病院に就職後、看護業務の内容や進め方で困った点

この3年以内に現在の病院に再就職した看護職員について、転職して現病院に就職して勤務し始めたとき、看護業務の内容や進め方でこれまでの経験と大きく異なり、困った点をあげてもらった。その結果「特にない」と答えた人は僅か7.4%で9割以上の転職者が看護業務の内容や進め方で困った経験があった。特に多かったのが「医療行為における看護職の判断や責任範囲・医師との役割分担」に関する事で、60.2%の人があげていた。次に多かったのが「看護記録」に関する事で44.1%、さらに「療養上の世話における看護職の責任範囲・介護職員との役割分担」38.6%、「看護計画・退院計画」38.2%、「感染管理」36.6%と続いた（複数回答）〈表Ⅳ-2-(1)〉。

また、その中で一番困った点を選んでもらったところ、同じような傾向を示し、第五位まではまったく同じ順位であった〈表Ⅳ-2-(2)〉

医療法人・個人の病院では、新卒入職者の比率が低く、転職者や再就職者の比率が高いことが昨年の研究報告書「第1部 中小民間病院における看護職員の需給予測」の中で指摘されている。民間病院においては、新卒ではなくある程度の経験者の採用が多いといえども十分なオリエンテーションを実施し、業務マニュアルを整備するなど、転職者が業務に慣れるような工夫が必要である。

3 看護業務改善の提案

この3年以内に現在の病院に再就職した看護職員について、現病院の看護業務に関して具体的に提案したい改善内容があるかを聞いた結果、「すでに提案して一部改善された」と回答した人が29.6%を占めた。「提案したが受け入れられなかった」経験のある人が11.9%、「近いうちに提案するつもりにしている」人が9.0%いた。また、「提案したいが言い出せないでいる」人も18.3%おり、転職者の看護業務改善への提案意向は強い。一方で、「提案したいことは特にない」と回答した人も25.1%いた〈表Ⅳ-3〉。他病院などで経験を積んだ看護職員が積極的に提案を行なう気持ちになれるような職場が多い。

看護職員の年齢や看護経験通算年数が多くなるほど、現在の職位が高いほど「すでに提案して一部改善された」と回答する人の割合が高い。

所持免許による違いもみられた。

V 勤務病院での看護能力の活用と教育研修

1 以前の職場で培った看護職としての能力の活用

この3年以内に現在の病院に再就職した看護職員について、以前の職場で培った看護職としての能力を現在の病院で活かしていると思うか聞いたところ、「一部活かしている」が最も多く62.4%を占めた。「十分に活かしている」は15.0%、逆に「あまり活かしていない」との回答も20.5%あった〈表Ⅴ-1〉。

現在の職位が、主任、婦長、看護部長の群は「十分に活かしている」と回答する人が非管理職に比べて多い。

職場を決める上で最も重視した点別にみると、「納得いく看護ができる」ことを重視した群では「十分に活かしている」と回答する人が全体に比べ多く、逆に「趣味や教養の時間がとれる」ことを重視した、群では「あまり活かしていない」という回答の割合が全体に比べ多い。