

看護職員確保対策に向けた看護職及び医療機関等の実態調査

研究代表者 武村 雪絵 (東京大学大学院医学系研究科 准教授)

研究目的

本研究は、看護師等学校養成所を卒業した看護職が就業・離職・復職をどのように推移しているかの実態、及び、医療機関等の看護職の募集・採用状況の実態を把握し、求職側・求人側の双方のニーズから看護職確保に関する課題整理を行うことを目的とした。

研究方法

1. 看護職調査

潜在看護職を含む日本の看護職免許保有者全体像を反映する集団を対象として抽出するため、インターネット調査会社の全モニター登録者 996,300 名から無作為抽出した後、看護職免許保有者をスクリーニングにより抽出する方法(モニター調査)と、看護師等学校養成所の卒業生名簿を用いる方法(卒業生調査)の2つの方法を採用した。対象者には2018年12月～2019年2月、インターネット調査により、基本属性の他、現在の就業状況、これまでの就業経験、就職及び退職理由、今後の就業意向、就業中に経験したライフイベントとその際の雇用・勤務形態の変更、離職期間、看護師等免許保持者の届出制度の認知状況等を尋ねた。

2. 医療機関等調査

全国の多様な施設から回答を得るため、病院、有床診療所、訪問看護ステーション、介護施設(介護老人福祉施設・介護老人保健施設)の4つの施設区分について、病院は所在地と規模、その他は所在地により層別化して無作為抽出した。ただし、400床未満の病院は50施設、400床以上の病院及びその他の施設は30施設を最低抽出数として、同率抽出で最低数に満たない場合は最低抽出数まで無作為抽出した。病院3,060施設、有床診療所500施設、訪問看護ステーション600施設、介護施設は506施設ずつ計1012施設を抽出した。対象施設には2019年1～2月、質問紙郵送法にて施設の概要、看護職の募集・採用状況、採用活動等を尋ねた。また、多機能の施設を運営し、看護職を法人として募集・採用する2法人に補足的にヒアリング調査を実施した。

結果と考察

1. 看護職調査

全モニター登録者から無作為抽出した673,137名にスクリーニング調査への協力を依頼し、看護職免許保有者のうち研究参加に同意し回答した先着1,291名分のデータから不誠実回答を除く795名(有効回答率61.6%)を分析対象とした。卒業生調査は専門学校1校の参加に留まったため参照データとした。分析の結果、現在の就業状況[就業中62%、非就業34%、看護職未経験4%]、

免許取得後期間に占める看護職としての就業期間割合 [離職期間が全くない場合を 1.0 とすると、50 歳以下平均 0.79、40 歳以下平均 0.82、30 歳以下平均 0.84]、転職の実態 [転職経験者 7 割。転職により大規模病院から多様な施設に移動]、就職や転職に伴う看護職の地域移動 [一部地域を除くと同一地域内の移動が約 8 割]、ライフイベントに伴う雇用形態・勤務形態の変更 [変更しない者が多いが、非正規職員や日勤のみへの変更もあり]、非就業者の復職意向 [半数は将来看護職として就業意向があるが条件には個人差] 及び未経験者の未就業理由 [条件に合う職場が見つからない]、51 歳以上看護職の就業継続意向 [定年まで継続 6 割、定年後も継続意向半数]、看護職を志した動機 [経済的自立、社会貢献]、届出制度の認知状況 [制度を聞いたことがない者は全体の 34%で、非就業者では 4 割、未経験者では 6 割。20 代では就業状況によらず 2 割] を明らかにできた。

2. 医療機関等調査

病院 998 施設 (32.6%)、有床診療所 101 施設 (20.2%)、訪問看護ステーション 200 施設 (33.3%)、介護施設 237 施設 (23.4%) から有効な回答を得た。雇用中の看護職の年代 [病院は病床数が少ないほど平均年齢が高く、有床診療所・介護施設では 60 歳以上がいる施設も多い] や勤続年数 [病院は平均 5~14 年が多く、他の施設区分では勤続 5 年未満の職員割合が高い施設が多い]、募集状況 [病院を含む全施設区分で募集のない施設も少なくない。新卒より既卒・中途を募集する施設の方が多い]、採用試験受験者数・入職者数 [概ね募集数と一致するが募集に満たない施設もある]、不採用の状況 [全施設区分で不採用あり] とその理由 [コミュニケーションスキル、雇用条件の希望、経歴] がわかった。多様な人材の募集・採用状況 [全施設区分で役職雇用や認定・専門看護師の募集があったが採用できていない施設もある。60 歳以上の新規雇用は全施設区分で報告] や募集活動 [ナースセンター・ハローワークの利用率が高いが採用につながったと感じる割合は 6 割程度]、採用や定着につながった施策 [育児支援や柔軟な雇用形態、病院では教育体制]、2019 年度の採用見込み [例年通りが最も多く、減らす方針より増やす方針が多い] を明らかにできた。

結論

本研究によって、潜在看護職を含む看護職の就業状況や全国の多様な医療機関等の看護職の採用状況など看護職確保策を検討するための貴重な資料を得ることができた。結果からは、看護職が転職を繰り返すことを前提とした看護職確保策の必要性が示され、キャリアデザインの支援、転職を前提とした継続教育・継続学習と雇用される力 (エンプロイアビリティ) の育成、30 代以降の新規免許取得者への就業支援、早期からの転職支援、定年後人材や特別な資格、技能・経験を持つ看護職の就職・転職支援、多様な人材をタイムリーに雇用につなぐ仕組み等の必要性が示唆された。看護師等免許保持者の届出制度の利活用やナースセンターの機能強化、看護職のポートフォリオ作成と活用の支援が有効だと思われる。

研究代表者

武村雪絵 東京大学大学院医学系研究科
准教授

研究分担者

佐々木美奈子	東京医療保健大学医療保健学部 教授
米倉佑貴	聖路加国際大学看護学部 助教
國江慶子	東京大学大学院医学系研究科 助教
市川奈央子	東京大学大学院医学系研究科 助教
木田亮平	東京大学大学院医学系研究科 特任助教

研究協力者

駒形万里絵	東京大学大学院医学系研究科 博士課程
船越千佳	東京大学大学院医学系研究科 博士課程
磯部環	東京大学大学院医学系研究科 博士課程
堀込由紀	東京医療保健大学大学院・博士 課程／群馬パース大学・講師
佐伯昌俊	東京大学大学院医学系研究科 博士課程
井上真帆	東京大学大学院医学系研究科 修士課程

A. 研究目的

社会保障と税の一体改革において、医療介護サービス提供体制の強化を図るためのマンパワーの増強として 2025 年に約 200 万人の看護職の確保が必要との試算が示されている。看護職確保には、新規養成の他、就業者の就業継続支援、離職者の復職支援が重要となる。効果的な対策を検討するためには、看護職が免許取得後、就業・離職・復職をどのように推移するか、その実態をその要因とともに把握する必要がある。しかし、離職した看護職を含む全国規模の調査の実施は難しく、平成 22 年度に厚生労

働省医政局看護課において、全国から抽出した看護師等学校養成所の卒業生を対象とした調査が実施されて以降、同様の調査は実施されていない。

また、この 10 年に医療施設等の機能分化が進められ、育児・介護休業法の改正をはじめ労働環境の改善も進められるなど、求人側である各医療現場の看護職の募集・採用状況も変化していると考えられる。

そこで本研究は、看護師等学校養成所を卒業した看護職が就業・離職・復職をどのように推移しているかの実態、及び、医療機関等の看護職の募集・採用状況の実態を把握し、求職側・求人側の双方のニーズから看護職確保に関する課題整理を行うことを目的とした。

B. 研究方法

本研究では看護職を対象とした看護職調査、医療機関等を対象とした医療機関等調査を実施した。

1. 看護職調査

潜在看護職を含む日本の看護職免許保有者全体像を反映する集団から対象を抽出するため、対象の選択は、インターネット調査会社の全モニター登録者 996,300 名から 67 万名を無作為抽出した後、看護職免許保有者をスクリーニングにより抽出する方法 [モニター調査] と、協力が得られた看護師等学校養成所の卒業生名簿を用いる方法 [卒業生調査] の 2 つの方法を採用した。なお、67 万名は予備調査にて看護職 1,000 名から有効回答を得るために必要な配信数として算出した値である。

モニター調査対象者へは 2018 年 12 月～2019 年 1 月、卒業生調査対象者へは 2019 年 1～2 月にインターネット調査により、基本属性の他、現在の就業状況、これまでに看護職として就業した施設数及び施設種

類、所在地、雇用・勤務形態、就職理由、退職理由、今後の就業意向、就業中に経験したライフイベントとその際の雇用・勤務形態の変更、進学状況、看護師免許取得後の離職期間、看護師等免許保持者の届出制度の認知状況等を尋ねた。

2. 医療機関等調査

看護職の採用に関する全国の動向を実態として把握するため、全国の病院、有床診療所、訪問看護ステーション、介護施設の4つの施設区分について、それぞれ所在地と、病院では病床数区分、介護施設では施設種別（介護老人福祉施設・介護老人保健施設）も併せて層別無作為抽出し、質問紙調査を行った。なお、所在地域は、厚生局の所掌範囲を参考に、有床診療所と介護施設は、北海道・東北・関東信越・東海北陸・近畿・中国四国・九州の7地域に区分した。病院と訪問看護ステーションについては、7地域のうち、「関東信越」を東京とそれ以外に、「近畿」を大阪とそれ以外にさらに区分し、9地域とした。病院3000施設、有床診療所500施設、訪問看護ステーション600施設、介護施設は介護老人福祉施設・介護老人保健施設それぞれ500施設を抽出することとしたが、各抽出単位の最低抽出数を400床未満の病院では50施設、400床以上の病院及びその他の施設では30施設として、同率抽出で最低数に満たない場合は最低抽出数まで無作為抽出した。その結果、病院は全国の8,442施設から3,060施設、有床診療所は全国7,629施設から500施設、訪問看護ステーションは全国11,552施設から600施設、介護施設は介護老人福祉施設7642施設・介護老人保健施設4,484施設からそれぞれ506施設ずつ計1,012施設を無作為抽出し調査対象とした。対象施設には2019年1～2月に郵送法にて質問紙調査を実施し、施設の概要、現在の職員の

状況、看護職の募集・採用状況、採用活動等を尋ねた。また、補足資料として、多様な機能をもつ複数の施設を持ち、法人として看護職を採用している2法人に採用方針についてヒアリング調査を実施した。

3. 倫理面への配慮

本研究は、「看護職員確保対策に向けた看護職及び医療機関等の実態調査：看護師調査（審査番号2018102NI）」、「看護職員確保対策に向けた看護職及び医療機関等の実態調査：医療機関等調査（審査番号2018099NI）」として、東京大学大学院医学系研究科・医学部倫理委員会の承認を得て実施した。対象者には自由意思による研究参加を保障し、個人情報の保護に務め、個人や施設の特定につながる情報は公開しないなどの配慮を行った。

C. 研究結果

1. 看護職調査

1) 対象

モニター調査では、全モニター登録者996,300名から無作為に抽出した673,137名にスクリーニング調査への協力を依頼した。スクリーニング調査には117,480名が回答し、うち2,308名が看護職免許（保健師、助産師、看護師、准看護師のいずれか）を保有していると回答した。看護職免許保有者のうち、研究説明文書を読み研究参加に同意した1,830名が本調査に回答した。ただし、回答者数が1,200名を超えた時点で調査を終了する契約であったため、納品データは先着1,291名分であった。このうち、データクリーニングによって不誠実な回答（看護職免許取得可能年齢より若い、免許証の形状を回答できない、など）をしていた496名を除き、795名（有効回答率61.6%）を分析対象とした。

モニター調査回答者は看護師免許取得

者 87.5% (7.4%は准看護師免許も保有)、保健師または助産師免許のみが 0.4%、准看護師免許のみが 12.1%であった。男性が 11.4%で、年齢は 20 代 1 割、30 代・40 代がそれぞれ 3 割、50 代が 2 割、60 代以上が 1 割であった。既婚者は 7 割、子どもがいる者が 5 割強であった。看護師免許取得者のうち、専門学校卒は 55.7%、4 年制大学卒は 17.9%で、20 代では 4 年制大学卒が半数を占めた。首都圏・中部地方・近畿地方からの回答が多かったが、全国から回答があった。

卒業生調査では、研究協力を依頼した大学 10 校及び専門学校 2 校のうち、同意を得られたのは大学 1 校、専門学校 1 校で、大学 1 校は同意を撤回したため、分析対象は専門学校 1 校となった。卒業生名簿から住所が判明していた 900 名に研究説明文書とインターネット調査用の URL を送付した。うち 1 名は住所不明で返送された。研究説明文書を読み研究参加に同意した 109 名が調査に回答した。不誠実回答はなく、109 名全員を分析対象とした (有効回答率 12.1%)。

卒業生調査回答者は全員看護師免許取得者 (6.4%は准看護師免許も保有) で、男性が 4.6%、年齢は 20 代 1 割、30 代 2 割、40 代 3 割、50 代が 3.5 割で、60 代以上は全員 60 歳で 3%であった。

卒業生調査の協力校が 1 校と限られたため、主たる分析はモニター調査の結果を用い、卒業生調査の結果はモニター調査の結果の信頼性を確認するために用いた。

2) 就業状況

モニター調査 795 名中、現在看護職として就業している者 (就業中) は 493 名 (62.0%)、就業経験はあるが現在は看護職として就業していない者 (非就業) は 267 名 (33.6%)、看護職としての就業経験がな

い者 (未経験) は 35 名 (4.4%) であった。60 歳未満に限定しても就業中 467 名 (67.3%)、非就業 207 名 (29.8%)、未経験 20 名 (2.9%) で、卒業生調査の結果 (就業中 94 名 (86.2%)、非就業 14 名 (12.8%)、未経験 1 名 (0.9%) より非就業者・未経験者の割合が多かった。

モニター調査で就業中者の就業先は、病院 57%、無床診療所 13%で、訪問看護サービス 4%、居住系介護施設 6%、居住系サービス事業所 4%であった。雇用形態は、正規職員 66%、短時間正規職員 3%、正規職員以外は 30%であった。

3) 免許取得後期間に占める看護職としての就業期間割合

対象者に看護職免許取得後から調査時点までの合計離職期間を尋ね、あくまでも目安ではあるが、免許取得後期間に占める就業期間の割合 (就業割合) の概数の算出を試みた。離職期間が全くない場合を 1.0 とした場合の指数を求めた結果、看護職としての就業経験がない者や免許取得年齢が高い者も含めて、64 歳以下の看護職免許保有者全員を対象にした場合、平均 0.78 (標準偏差 0.26)、50 歳以下に限定した場合は平均 0.79 (標準偏差 0.26)、40 歳以下に限定した場合は平均 0.82 (標準偏差 0.25)、30 歳以下に限定した場合は平均 0.84 (標準偏差 0.25) であった。潜在看護職を含めて本調査の対象である看護職免許保有者は、平均して 8 割の期間は看護職として就業している計算になる。ただし、就業期間には、育児休業や病休等の期間も含まれるため、実労働割合はこの推測値よりも小さくなることに注意が必要である。

4) 看護職の転職の実態

① 転職回数

現在看護職として就業している者、及び

現在は看護職として就業していないが過去に看護職として就業した経験がある者に、これまで看護職として就業した施設数を尋ねた。その結果、1施設だと回答した者は29%で、2施設23%、3~5施設の経験がある者が40%、6施設以上経験者が8%を占めた。卒業生調査は1施設23%、2施設25%、3~5施設40%、6施設以上12%で、転職回数はモニター調査の結果と同程度であった。

1施設目の退職時点で、次に看護職として就業することを考えていた者は73%と多くを占めていた。就職者に占める転職割合をみると、最初の施設の就職者の71%、2施設目就職者の67%、3施設目就職者の57%、4施設目就職者の55%、5施設目就職者の50%、6施設目就職者の61%、7施設目就職者の71%、8施設目就職者の52%が、退職直後とは限らないが次の施設に転職していた。

② 転職者の各施設での就業期間

最初に就業した施設の退職時年齢は20代が74%と多くを占めた。最初の施設で働いた期間が1年未満の者は4%で、2年以上5年未満が38%、5年以上10年未満が26%と2~10年が6割以上を占めた。また、3施設目に転職した者が2施設目で働いた期間は平均3.91年（標準偏差4.20）、4施設目に転職した者が3施設目で働いた期間は平均3.75年（標準偏差4.29）であった。

③ 転職による就業先の変化

看護師免許保有者の最初の就職先は200床以上の病院が75%で、特に500床以上の病院が44%であった。准看護師免許取得者の最初の就職先は、43%が20~199床の病院、18%が有床診療所であり、看護師免許取得者とは傾向が異なった。

病院に就職した看護職は、転職時に最初と同程度の規模か、より小規模な病院を選択することが多かった。一方で、中小規模病院から500床以上の病院への転職も転職

者の1割を占めており、転職は必ずしも一方向的ではなかった。2施設目から3施設目の転職でも、同規模の病院への転職が2~3割と多い傾向は同様であったが、規模が大きな病院へ転職する者も規模が小さな病院へ転職する者も同程度おり、2施設で就業経験がある者は、3施設目の転職時に多様な選択をしていることが示唆された。

訪問看護サービスへの転職は、最初の転職では転職者の1~3%と少数であったが、2回目の転職では転職者の5%を占めた。特に20~199床の病院からの転職者の9%、200~499床の病院からの転職者の7%が訪問看護サービスへの転職であった。

なお、病院の規模によらず、病院からの転職者の1~2割は無床診療所（クリニック）に就職していた。

④ 転職による雇用形態・勤務形態の変化

最初の就職では正規職員として雇用されたものが95%と大半であったが、2施設目では73%、3施設目では64%と正規職員として雇用される者の割合が下がっていた。逆に、パートタイマーやアルバイト、契約職員や派遣職員といった正規職員以外での雇用が転職の都度増えていた。交代制勤務をする者も、最初の施設では85%だが、2施設目では48%、3施設目は34%と下がっていた。月1回程度の当直や夜勤を行う日勤者は、6%、7%、8%と微増していた。

⑤ 退職時の次の就業先決定状況

最初の施設を退職する際にその後も看護職として就業することを考えていた者のうち、退職時点で次の就職先が決まっていたのは45%であった。2施設以上で就業経験があり、現在就業していない186名のうち、最後に就業していた施設を退職した時点でその後も看護職として就業する意向があったのは44名で、そのうち退職時点で次の就職先が決まっていた者は7%であっ

た。

5) 就職や転職に伴う看護職の地域移動

多くの対象者が看護師等学校養成所と同一地域に就職し、その後の転職時も多くは地域内で転職していることがわかった。ただし、栃木県・茨城県・群馬県、及び、四国地方、中国地方では養成所と同一の地域内への就職率が 60～75%と他地域と比べて低く、栃木県・茨城県・群馬県の養成所卒業生は首都圏に、四国地方の養成所卒業生は近畿地方に、中国地方の養成所卒業生は近畿地方と九州地方に就業する者が 2～4 割を占めた。

6) ライフイベントに伴う雇用形態・勤務形態の変更

最初に就業した施設で結婚を経験する者は 40%、妊娠・出産は 21%であったが、未就学児の育児は 15%、小学生の育児は 7%と育児経験割合はやや低かった。2 施設目では結婚を 22%、妊娠・出産を 24%、未就学児の育児を 19%、小学生の育児を 14%が経験し、家族や親族の介護も 6%が経験していた。3 施設目では結婚は 12%、妊娠・出産は 15%と経験者がやや減り、未就学児の育児を 16%、小学生の育児を 16%、家族や親族の介護を 10%が経験していた。

最初の施設で妊娠・出産や育児を経験した場合、短時間正規職員や正規職員以外など雇用形態を変更した者が 2 割、日勤のみなど勤務形態を変更した者が 3 割で、雇用形態や勤務形態を変更しない者の方が多かった。2 施設目、3 施設目でライフイベントを経験した場合は雇用形態や勤務形態の変更はさらに少なかった。

7) 非就業者の復職意向、及び未経験者

の未就業理由

① 非就業者の復職支援について

本研究の結果、過去に就業経験はあるが現在就業していない看護職の 40%は今後、看護職として就業するつもりはないと回答していた。「すぐに就業したい」との回答は少なかったが、「数年以内に就業したい」、「いずれ就業したい」と併せると半数近くは将来看護職として就業する意志をもっていた。「すぐに就業したい」「数年以内に就業したい」「いずれ就業したい」と回答した者の平均年齢はそれぞれ 36.1 歳（標準偏差 11.0）、33.8 歳（標準偏差 6.2）、36.8 歳（標準偏差 8.2）で、「就業するつもりはない」と回答した者の平均年齢 57.0 歳（標準偏差 12.1）と比べて若かった。離職期間が短い看護職ほど看護職として復職する意向があったが、連続 10 年以上と長期に離職している看護職の中にも復職意欲をもつ者がいた。

復職が可能な雇用条件を尋ねたところ、月に数日～週 1 日の単発勤務よりも、週 4 日以上勤務を希望する者が多かった。週 4 回以上勤務する場合、1 日 6 時間以上の勤務が可能と答えた者が、20 代では 64%、30 代・40 代では 4 割、50 代では 25%であった。半日を含めて日勤のみ可能という者が 7 割を占め、交代制勤務や夜勤専従が可能という者は 9%、月 1 回程度の当直・夜勤を含む日勤なら可能という者が 7.5%であった。日勤のみ可能者と交代制勤務可能者の平均年齢は 35.0 歳（標準偏差 7.3）と 30.4 歳（標準偏差 5.9）で大きな違いはなかった。

② 未経験者の未就業理由

看護職として定職に就いた経験がない者の半数は、条件に合う職場が見つからなかったことを理由に挙げていた。免許取得時の年齢が 30 代以上だった者の 9 割は、条件に合う職場が見つからなかったことや

採用されなかったことが未就業の理由であった。

8) 51歳以上の看護職の就業継続意向

51歳以上で定年前の現就業者のうち63%が定年まで現在の施設で雇用条件・勤務条件を変更せずに働く意志をもっていた。定年後についても、24%が現在の施設で雇用条件・勤務条件を変更せずに働く意志があり、18%が現在の施設で雇用条件・勤務条件を変えて働く意志をもっていた。施設を変えて働きたいと回答した者も8%おり、51歳以上の約半数が定年後も就業する意欲をもっていた。

9) 看護職を志した動機

看護職を目指した動機の上位には、経済的に自立できることや、いつでもどこでも働ける職業であること、社会に貢献できる仕事であることが挙げられた。

10) 届出制度の認知度

看護師等免許保持者の届出制度について、全体では「知っていた」36%、「聞いたことはあるが知らなかった」31%、「聞いたことがなかった」34%であった。就業中者に限ると、同40%、32%、28%であった。非就業者では同30%、29%、42%、未経験者では同17%、26%、57%であり、非就業者や未経験者の方が制度を知らない者が多かった。20代では就業状況に関わらず、「知っていた」41%、「聞いたことはあるが知らなかった」37%、「聞いたことがなかった」22%で、他の年代と比べて聞いたことがない者が少なく、知っている者が多かったが、聞いたことはあるがよく知らないと回答した者も多かった。

2. 医療機関等調査

1) 対象

病院 998 施設 (32.6%)、有床診療所 101 施設 (20.2%)、訪問看護ステーション 200 施設 (33.3%)、介護施設 237 施設 (23.4%) から有効な回答を得た。病院は 99 床以下 298 施設 (有効回答率 27.6%)、100~199 床 315 施設 (32.2%)、200~399 床 271 施設 (39.7%)、400 床以上 108 施設 (33.9%) であった。介護施設は介護老人福祉施設 132 施設 (有効回答率 26.1%)、介護老人保健施設 (20.6%) であった。いずれの施設区分も全ての地域から回答があり、本調査の対象とした範囲から広く回答を得られた。

2) 雇用している看護職員の状況

回答があった施設の看護職の年齢は、400 床以上の病院では平均年齢が 30~39 歳の範囲で回答した病院が多く、病床数が少ない施設ほど平均年齢が高い施設が多い傾向にあった。訪問看護ステーション、有床診療所、介護施設では 20 代の看護職が就労していると回答した施設は多くなく、有床診療所と介護施設では 60 歳以上の看護職が就労している施設が半数以上で、特に介護施設では多かった。

勤続年数は、病院では施設の規模にかかわらず平均 5~14 年の範囲で回答した施設が多かった。訪問看護ステーション、有床診療所、介護施設では、当該施設の勤続年数が 5 年目未満の看護職が全看護職員の半数以上を占める施設が 2~3 割であった。訪問看護ステーションと介護施設では、当該施設で 20 年以上勤続している看護職がない施設が 7 割を超えた。

3) 募集・採用状況

4 つの施設区分ともに、新卒採用・既卒採用・中途採用いずれも募集していないと回答した施設があった。新卒看護師を募集している施設割合は病院が最も多かった。

30名以上の新卒看護職を募集していたのは、400床以上の病院108施設中58施設(53.7%)、200～399床の病院271施設中31施設(11.4%)で、199床以下の病院ではなかった。病院以外では新卒看護師を少数募集する施設もあるが、募集しなかった施設も多かった。4つの施設区分ともに、新卒者を募集した施設数よりも既卒・中途採用者を募集した施設数の方が多かった。

中でも中途採用者を募集する施設の割合が大きかった。採用状況の変動は「退職者数の変動」によると回答した施設が多かった。

准看護師の募集は訪問看護ステーションでは非常に少なく、他の施設区分では募集していたが、看護師よりも募集が少ない傾向があった。

採用試験受験者数・入職者数は募集数と概ね一致していたが、募集数に対して受験者数・入職者数が多い施設や少ない施設もあった。病院では、募集数に対して受験者数・入職者数が多い施設と少ない施設に分かれる傾向があった。病院以外の施設区分では、受験者数・入職者数が募集数より少ない施設の方が、多い施設と比べ多かった。採用区分の中で募集数に対して受験者数が多かったのは4つの施設区分ともに中途採用枠であった。また病院の看護師採用では、募集数より入職者数が多い施設が2割程度あった。病院以外の施設では、募集数よりも多くの看護師を採用している施設の割合は病院と比べ少なかった。

4) 不採用理由

4つの施設区分全てで不採用が生じていた。多くは受験者数が募集数よりも多かったことによると考えられたが、受験者数が少なくても不採用を通知している施設もあった。不採用理由を複数回答で尋ねたところ、病院では「コミュニケーションスキル」が最も多く、その他の施設では「雇用条件

の希望」が多かった。病院、訪問看護ステーション、介護施設では、順位は異なるが上位3つに「コミュニケーションスキル」「雇用条件の希望」「経歴」があげられた。有床診療所では、「雇用条件の希望」の次に「専門的知識・技術」と「経歴」が並び、次いで「コミュニケーションスキル」が続いた。

5) 採用判定で優先される能力

採用判定で優先される能力は新卒採用・役職雇用など採用種別ごとに異なっていたが、どの施設区分でも同様の傾向を示した。

「協調性・対人関係能力」は共通して重要視され、「自立性・向上心・積極性」や「誠実性・倫理観」は新卒採用で優先される条件・能力となっていた。既卒採用・中途採用では「職歴・経歴」や「勤務条件」、「看護実践能力」も優先される条件・能力になっていた。「指導・育成力」は役職雇用において特に重要視された。

6) 多様な人材採用

認定・専門看護師、特定行為研修修了者、役職雇用、60歳以上の新規雇用などの募集状況を尋ねたところ、病院以外でも認定看護師・専門看護師、特定行為研修修了者の募集が複数あるなど、少数の種別もあったが全ての施設区分で多様な人材の募集があった。募集しても採用がない採用種別もみられた。

定年退職後の再雇用については、病院では7割の施設が看護職員から再雇用の希望があったと回答した。他の施設区分では2割～4割の施設が看護職員から再雇用の希望があったと回答した。希望があった施設数より少ない施設数ではあるが、全ての施設区分で再雇用で雇用したと回答があった。

7) 採用活動

実施している採用活動を尋ねたところ、いずれの施設区分でも「ナースセンター・ハローワークの利用」と回答した施設が多かった。また、「メディアへの広告掲載・ホームページの充実」も多くの施設で行われていた。採用につながったと感じる割合では「ナースセンター・ハローワークの利用」は6割程度であり、「有料職業紹介事業者の利用」が最も高い割合だった。また「合同説明会への参加」は、病院では半数程度が採用につながったと感じていたが、他の施設区分では採用につながったと感じた施設割合は低かった。看護師等学校養成所から臨地実習の受け入れを行っている施設も少なくなかったが、病院以外の施設では実習の受け入れが採用につながったと実感する割合は低かった。

8) 採用・定着のための施策

いずれの施設区分でも、子育て支援やワークライフバランスを考慮した柔軟な雇用形態など人事施策を実施している施設は多く、採用や定着につながったと感じていたが、採用につながったと回答した施設割合よりも定着につながったと回答した施設割合の方が高かった。施設内の教育体制と継続教育プログラムが採用につながったと感じる施設割合は、病院でのみ5割を超えた。

9) 今後の採用方針

2019年度の採用方針としては、全体として、例年通りと回答した施設が多く、採用者数を減らす方針よりも増やす方針の施設の方が多かった。2020年度以降については、「わからない」と回答する施設割合が3～6割で、有床診療所が最も多かった。

D. 考察

1. 看護職及び医療機関等の実態把握

本研究の分析対象となった看護職は、インターネット調査会社のモニター登録者だという点で偏りがあり、諸統計と比べると、准看護師が1割とやや少なく、男性看護職が1割とやや多く、20代では4年制大学卒業生が5割と多いといった特徴があった。また、過去の推計値や卒業生調査の結果と比べて、潜在看護職の割合が多かった。この点は結果を解釈する際に十分な注意が必要だが、年代、就業先の種類・所在地の分布、雇用形態など多くの特性は諸統計と概ね一致しており、転職回数等は卒業生調査の結果と同様であったことから、潜在看護職を含むわが国の看護職免許保有者全体像をある程度反映した集団だと考えられる。

また、医療機関等についても、病院、有床診療所、訪問看護ステーション、介護施設のいずれの施設区分からも配布数の2～3割の施設から回答が得られた。回収率が限られているため回答に偏りがある可能性は否定できない。しかし、全施設区分について、本研究が設定した全ての地域の施設から回答が得られた。また、病院については各病床規模、介護施設については各施設種別から2～3割の有効回答が得られており、本調査の対象とした範囲から広く回答を得ることができた。

以上より、本研究によって明らかにした潜在看護職を含む看護職免許保有者の就業・離職・復職の推移の状況、及び、医療機関等の看護職の募集・採用状況は、全国の実態をある程度反映したものだと考えられる。

2. 転職を前提とした看護職確保策の必要性

看護職調査及び医療機関等調査の結果から改めて示されたことの一つに、看護労働市場の流動性、すなわち、看護職が転職を繰り返すことを前提とした看護職確保策

の必要性が挙げられる。

看護職調査の結果、これまでに看護職として就業した経験がある施設数が1施設だと回答した者は3割弱で、半数は3施設以上で働いた経験を有していた。本研究の対象には潜在看護職を含めて、20代から60代までの各世代が含まれていることから、生涯において転職を経験する看護職は7割を超え、複数回の転職を経験する看護職も半数を超えと思われる。転勤命令や就業先施設の統廃合など本人の意思でない転職も含まれると思われるが、看護職にとって転職を重ねることは珍しいことではないといえる。

看護職調査の結果、多くの看護職が最初は比較的規模が大きな病院に就業し、転職によって、より小規模な病院や病院以外の施設にも就業していくことが改めて示された。医療機関等調査の結果でも、200床以上の病院の一部で、30名以上と多くの新卒看護師を募集・採用していたが、多くの病院や有床診療所、訪問看護ステーション、介護施設では新卒看護師を募集していないか少数の募集にとどまり、他施設で就業経験がある看護職を募集・採用していることが示された。多様な医療機関等がそれぞれ看護職を確保するためには、転職を前提とした看護職確保策が求められる。

3. 多様な看護提供の場を知ることによるキャリアデザインの支援

医療機関等調査の結果では、病院以外では募集数の採用を確保できない施設が多く見受けられ、病院も募集数を超える採用を行っている施設と募集数の採用を確保できない施設とに分かれる傾向があった。機能の多様化が進む医療施設がそれぞれ必要数の看護職を確保するためには、転職を検討する看護職に多様な選択肢があることを知らせる必要がある。

看護職調査の結果では、訪問看護サービスへの就業は複数の病院で看護を経験した後に選択する傾向があり、特に2施設目が中小規模病院であった看護職が3施設目に訪問看護サービスに転職する割合は、大規模病院や診療所からの転職割合よりも高かった。慢性期や回復期の看護に従事した後に訪問看護サービスを選択したと考えられる。3施設目に訪問看護サービスに転職した者が、当初から訪問看護サービスへの就業を目指して転職で経験を重ねてきたのか、あるいは転職先の中小規模病院で地域に密着しながら働くうちに訪問看護サービスに関心をもったのかは不明であり、今後の検証が必要である。しかし、多様な看護提供の場があることを早い段階で知り、どのような施設がどのような対象にどのような看護サービスを提供し貢献しているかを学ぶ機会があることが重要だと思われる。

医療機関等調査では、少数ではあるが小規模な病院や訪問看護ステーション等でも新卒看護師の採用意欲をもつ施設があることがわかった。これらの求人情報が就職活動中の看護学生に届く仕組みをつくり、これらの施設での新人教育プログラムや就職した看護職のその後の就業状況を継続的にフォローして、看護職のキャリアパスの一つとして確立していくことも必要だろう。

4. 転職を前提とした継続教育・継続学習と看護職の雇用される力の育成

看護職調査でも医療機関等調査でも、1年未満の短い期間で退職する者が一部存在するものの、直後とは限らないが次の施設で就業した看護職は、平均4年弱とある程度勤務した後に退職していることがわかった。標準偏差の値から個人差が大きいことがうかがえるが、多くは看護職として1人前の仕事ができるようになった後に最初の施設を退職し、その後も就業先で求められ

る専門的知識や技術をある程度習得した後
に退職していると考えられた。

転職を重ねる看護職が専門職として成
長を続けられるよう、施設横断的な継続教
育・継続学習の仕組みが望まれる。

新卒看護師の教育については、厚生労働
省（2014）から「新人看護職員研修ガイド
ライン改定版」が提示され、継続教育につ
いては、日本看護協会（2012）から「継続
教育の基準 ver.2」が提示されている。各施
設はこれらを活用しながら、転職のために
退職する者がいることを前提とした新人教
育体制、あるいは、さまざまな施設から多
様な経歴をもつ既卒採用者・中途採用者
を受け入れるための教育体制を構築するこ
とが期待される。

本研究では、多くの看護職が養成所と同
一地域内に就職し、その後も同一地域内
で転職していることがわかった。地域で
看護職を育てる仕組みが有効だと思われ
る。

一方で、転職を希望する看護職にも努
力が求められる。医療機関等調査では、
不採用理由の上位に経歴や専門的知識・
技術が挙げられていた。看護職は、自
らの経験や習得した知識・技能をポー
トフォリオ化するなどして自己管理し、
各施設で看護職に求められる力を考え
ながら、自らの「雇用される力（エン
プロイアビリティ）」を高める努力が
必要だと思われる。離職期間が長期化
する前に復職することも、希望する施
設や希望する条件で再就業するために
重要だと思われる。

5. 30代以降の新規免許取得者の就業支援

看護職調査では、看護職を目指した動
機の上位に、経済的に自立できること
や、いつでもどこでも働ける職業であ
ること、社会に貢献できる仕事である
ことが挙げられていた。これらは、職
業選択の際に、看護という職業の魅
力として訴求力が高い要素

だといえる。本研究の対象者には、30
代～50代で看護職免許を取得した者
が含まれており、社会人にとっても、
経済的に自立できる、いつでもどこ
でも働ける、社会に貢献できるとい
う看護という職業は魅力的に映ると
考えられる。多様な人材が多様な雇
用条件・勤務条件で就職できる環
境を整えることは、看護職の定着や
復職だけでなく新規養成にもつなが
ることが示唆される。

しかし、看護職調査では、看護職と
して定職に就いた経験がない者が4%
存在し、特に、免許取得時の年齢が
30代以降の場合は、看護職としての
就業を希望したが採用されなかつ
たり、条件に合う職場が見つからな
かったことが未就業の理由であった。
30代以降の新規免許取得者が就職
先に求めた条件の詳細はわからない
が、在学中から条件の見直しを促
すなどして、卒業後速やかな就職を
実現させることが重要だと思われる。

6. 退職前・退職後早期からの転職支援

看護職調査の結果、調査時点で看護
職として就業している者は6割であ
ったが、看護師免許取得後期間に
占める就業期間の割合を算出すると
およそ0.8であった。一時点でみ
ると4割の看護職が就業していない
状況であったが、未就業看護職を
含めても、免許保有者は平均して
免許取得後期間の約8割は看護
職として就業していることになる。

看護職調査の結果、妊娠・出産や
育児は退職理由の上位に挙げられ
たが、一方で、これらのライフイ
ベントを経験しても就業を継続し
た看護職が多く存在することがわ
かった。医療機関等調査の結果、
多くの施設でワークライフバラン
スを考慮した柔軟な雇用・勤務制
度を導入しており、これらも看護
職の定着に貢献していると考えら
れる。

今後、さらなる看護職確保を進めるためには、定着促進に加えて、2割の離職期間に注目し、離職期間を縮減するための取り組み、すなわち転職支援や早期復職支援が重要になると思われる。

看護職調査では、今後も看護職として就業する意向がある場合も、退職時点で次の就職先が決まっている看護職は、最初の施設の退職時点で45%であった。2施設以上の経験がある看護職で、調査時点で就業していなかった者については、最後の就業先施設を退職した時点で、その後も看護職として就業意欲があった場合も、次の就職先を決めていた者は7%に過ぎなかった。次の就職先を決めずに退職する看護職が多くいることがわかった。何施設目の退職者であっても、退職者の8~9割は直後とは限らないが、その後次の施設に看護職として就業していたことから、看護職にとって転職は難しいことではなく、いつでも就職できるという安心感がこのこと背景にあると思われる。また、自由記載で見られたように、育児が一段落したり体調が回復するなど働ける状況が整ったら、あるいは、希望する条件の就職先が見つかったら就職しようと考えている者が多いことが影響していると思われる。

離職期間を短縮するためには、多様な看護提供の場が存在することや、柔軟な雇用・勤務条件を備えた就業先が多数存在することを周知し、退職前あるいは退職後早期に転職活動を始めるきっかけづくりが必要だと思われる。

7. 定年後人材や特別な資格や技能・経験をもつ看護職の就職・転職支援

看護職調査では、51歳以上で定年前の現就業者の6割が定年まで現在の施設で雇用条件・勤務条件を変更せずに働く意志をもっていった。定年後も、現施設で雇用条件・

勤務条件を変更せずに働く意志をもつ者が2割強、現施設で雇用条件・勤務条件を変えて働く意志をもつ者が2割弱、施設を変えて働く意向がある者が1割弱と、約半数が定年後も就業する意欲をもっていった。医療機関等調査でも、60歳以上の新規雇用や定年後の再雇用を行っている施設が少なくなかった。定年後の再雇用や新規雇用は求職側・求人側双方にニーズがあると考えられ、マッチングを進める仕組みが求められる。

また、数は限られていたが、さまざまな施設で役職雇用や認定看護師・専門看護師等の募集が行われていた。募集しても採用できない施設が少なくなかったが、専門的な知識や資格、特別な技能や経験をもつ看護職は人材自体が限られるため、応募が少ないと思われた。特別な資格や技能・経験をもつ看護職が採用ニーズをもつ施設の情報を得やすい仕組みや、施設側が雇用したい人材にアクセスできる仕組みなど、効果的な就職・転職を支援する仕組みが求められる。

8. 多様な人材をタイムリーに雇用につなぐ仕組み

看護職調査の結果、転職により正規職員以外の雇用や日勤のみの勤務者が増えていった。これは、育児や介護、自身の健康状態等何らかの理由でフルタイム勤務や交代制勤務が困難になった看護職が自分に合った働き方ができる施設を探して転職していることの表れだと思われる。

看護職の経歴は多様で、転職先に求める雇用条件・勤務条件も非常に多様であった。就業意向がある離職中の看護職に復職を希望する雇用形態・勤務形態を尋ねた結果では、日勤のみの半日程度のパートタイムを希望する者もいれば、フルタイムで交代制勤務をする意欲がある者まで幅があった。

また、日勤のみでの就業希望が7割を占めたが、月1回程度の当直・夜勤を含む日勤なら就業可能だと回答した者が6%存在するなど、詳細に聴取すれば勤務条件に交渉の余地がある可能性も示唆された。

医療機関等調査では、既卒採用・中途採用の不採用理由の上位に、雇用条件の希望が合わないことが挙げられており、求職側の希望が求人側が求める雇用・勤務条件と合致するか、あるいは折り合えるかが採否の鍵となる。また、医療機関等調査の結果では、多くの施設が退職者の状況により募集するとしており、年度途中で少数の募集を行う施設が多く、そもそも採用の機会が限られている。

そのため、円滑な転職や復職を実現するには、求職情報・求人情報のタイムリーな共有と、求人情報の充実、そして条件面で折り合う余地がないか求職側と求人側で交渉できるマッチングの仕組みが必要だと思われる。施設側が、提供している看護や求める人材像、雇用・勤務条件の交渉の余地など求人情報を充実させることで、看護職は各施設が求める人材像を理解しながら、勤務・雇用条件をどこまで折り合えるかを含めて、自らの「雇用される力」を高める努力や検討が可能になると思われる。

医療機関等調査では、多くの施設が採用活動においてナースセンターやハローワークを利用していたが、効果的に採用につながっているという実感はやや低かった。看護職調査の結果、多くの看護職が養成所と同一地域に就職し、その後も多くは地域内で転職していることがわかっており、今後、看護師等免許保持者の届出制度の利活用やナースセンターの機能強化によりマッチングが進むことが期待される。

9. 看護師等免許保持者の届出制度の利活用、ナースセンターの機能強化と看護職

自身によるポートフォリオ作成

ここまで述べてきたように、本研究の結果から、看護職が転職を繰り返すことを前提とした看護職確保策の必要性が示された。多様な看護提供の場を知ることによるキャリアデザインの支援、転職を前提とした継続教育・継続学習と看護職の雇用される力（エンプロイアビリティ）の育成、30代以降の新規免許取得者への就業支援、退職前・退職後早期からの転職支援、定年後人材や特別な資格、技能・経験を持つ看護職の就職・転職支援、多様な人材をタイムリーに雇用につなぐ仕組み等の必要性が示された。これらは、看護職と医療機関等とのマッチングをより積極的に推進する必要があることを指し示しており、看護師等免許保持者の届出制度の利活用やナースセンターの機能強化が期待される。

看護師等免許保持者が離職時あるいは看護職に就業しない時に都道府県ナースセンターへ届け出ることが努力義務化されたのは、2015年10月からであるが、本研究の結果、届出制度について知っている者、聞いたことはあるがよく知らない者、聞いたことがない者はそれぞれ3分の1ずつであった。非就業者・未経験者では聞いたことがない者の割合が高く、届出の対象者への周知が特に十分でないことがわかった。ただし、20代に限れば、聞いたことがないと回答した者は就業者・非就業者とも2割と少なく、基礎教育課程や就業施設で当該制度が紹介されていると推察できる。今後、制度の周知は少しずつ進むと期待されるが、20代でも「聞いたことはあるがよく知らない」と回答した者が4割弱を占めていた。届出を推進するには、届出が必要なタイミングで制度や手続きの実際を丁寧に説明するか、届出対象者を離職者だけでなく免許取得者全体に拡大する等の対応が有効だと考えられる。

看護職と医療機関等のマッチングの推進には、求職側と求人側をつなぐ役割をもつナースセンターが有効な資源となりうるが、本研究では、ナースセンターを利用している医療機関等が多いが、採用につながると感じている割合は高くないことが示された。マッチングの推進には、求職側・求人側の登録数を大幅に増やすことがまず重要であり、ナースセンター、特に e-ナースセンターの広報強化や、利用しやすく魅力的なサイトづくりが必要だと思われる。また、タイムリーに数多くのマッチングを成立させるには、求職側・求人側の双方の希望を理解し、働き方を提案しながら就業・雇用につなげるサポートの強化が有効だと思われる。就業支援員等、人員による支援の充実が望ましい。自動マッチングの場合も、双方が広く対象にアクセスして検討できるよう、希望条件の入力方法とマッチングの仕組みを工夫することが望まれる。

看護職が転職を繰り返すことを前提とした場合、継続教育・継続学習も転換が必要である。看護職自身が看護職としての自らの能力を把握し、各施設が提供する教育プログラムやその他の学習機会を活用しながら自らの能力を保持・向上する努力が不可欠であり、施設横断的に継続し利用できるポートフォリオを作成することが望ましい。自らの経験や技能等を記録するポートフォリオは、看護職としての自己の経歴と能力を確認し自己研鑽の指針にできると同時に、自らの「雇用される力（エンプロイアビリティ）」の把握にも役立つと思われる。本研究で医療機関等は、協調性や対人関係能力の他、既卒採用や中途採用の際には職歴・経歴や看護実践能力、勤務条件を重視しており、役職雇用の際には、指導・育成力も重視していることがわかった。新卒採用の際は、自立性・向上心・積極性や誠実性・倫理観を重視していた。ポートフォリ

オに、職歴や勤務条件、経験した看護領域やそこで習得した看護実践能力の他、これまでに担った組織役割やその成果、その他、看護職の多様な側面の資質につながる学習や経験を記録できるようにすれば、就業中の施設における自己研鑽にも、転職先や就職先を検討する資料としても役立つと思われる。そして、各施設側も、自施設で経験できる看護の領域や、必要あるいは習得可能な看護実践能力、その施設で求めるあるいは伸びることが期待される組織役割遂行能力やその機会等を就業中の看護職員や求職者に提示することが望まれる。看護職は自らのポートフォリオと施設の情報を対比しながら、現施設での就業継続や転職・就職を検討することができるのではないだろうか。ポートフォリオの作成や活用を支援することで、看護職のキャリア初期からの継続学習や雇用される力（エンプロイアビリティ）の保持・向上、転職・就職支援につながることを期待される。

10. 本研究の限界

本研究は潜在看護職を含む看護職免許保有者を対象としたかったため、インターネット調査会社の全登録モニターから無作為抽出後、看護職免許保有者をスクリーニングにて抽出する方法を採用した。研究者の恣意的な抽出は排除したが、インターネット調査会社に登録している者のみを対象とした点で偏りがある集団であることは否定できない。また、看護師等学校養成所の卒業生や医療機関等の職員に配布する方法と比べて、対象者が看護職であることの保証が難しい点も本研究の限界である。スクリーニング調査では看護職を対象としていることがわからないよう、21の資格を列挙して取得している免許を全て選ぶ形式を採用し、年齢や看護職免許の形状の回答から不誠実回答を削除して、対象者の信憑性を

高める努力をしたが、看護職でない者が回答した可能性を完全には否定できない。

しかし、モニター調査の対象者は、過去の諸統計と比較して男性看護職がやや多いこと、20代では4年生大学卒業生の割合が高いこと、准看護師の割合が少ないこと、潜在看護職の割合が高いことに注意する必要があるが、過去の諸統計データや卒業生調査の結果と概ね一致しており、極端な偏りはなかったと考えられる。

医療機関等についても、回答率は2～3割であり、採用が順調であるなど特定の傾向をもつ施設が偏って回答した可能性を否定できない。

しかし、病院、有床診療所、訪問看護ステーション、介護施設のいずれの施設区分からも配布数の2～3割の回答が得られ、病院では各病床規模の施設から、介護施設では各施設種別から2～3割の回答が得られたこと、そして、いずれの施設区分も全国の各地域から回答が得られたことから、今回対象とした範囲のデータを全国から広く収集することができたといえる。

このように限界はあるが、本研究は潜在看護職を含むより母集団に近い集団から抽出した看護職免許保有者を対象にこれまでの就業経験やライフイベントの経験、今後の就業意向等を尋ねた稀少な研究であり、また、全国規模で多様な施設の看護職募集活動や不採用を含めて看護職の採用状況を把握した稀少な研究である。看護職確保策を検討するための貴重な資料を提供した点で意義は大きいと考えられる。

E. 結論

本研究によって、潜在看護職を含む看護職の就業状況や全国の多様な医療機関等の看護職の採用状況など看護職確保策を検討するための貴重な資料を得ることができた。結果からは、看護職が転職を繰り返すこと

を前提とした看護職確保策の必要性が示され、多様な看護提供の場を知ることによるキャリアデザインの支援、転職を前提とした継続教育・継続学習と看護職の雇用される力（エンプロイアビリティ）の育成、30代以降の新規免許取得者への就業支援、退職前・退職後早期からの転職支援、多様な人材をタイムリーに雇用につなぐ仕組み、定年後人材や特別な資格、技能・経験を持つ看護職の就職・転職支援等の必要性が示唆された。看護師等免許保持者の届出制度の利活用やナースセンターの機能強化、看護職のポートフォリオ作成と活用の支援が有効だと思われる。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

なし

H. 知的所有権の取得状況

なし