

厚生労働行政推進調査事業費補助金

厚生労働科学特別研究事業

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

平成 30 年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 武村 雪絵

平成 31 (2019) 年 3 月

目次

I. 総括研究報告書	
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	1
II. 分担研究報告書	
II-1. 看護職調査	17
II-2. 医療機関等調査	120
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	279

目次（分担研究 1）

研究要旨	17
A. 研究目的	18
B. 研究方法	18
B-1. 研究デザイン	18
B-2. 対象者	18
B-3. 対象の選択	19
B-4. 調査項目	19
B-5. 分析	19
B-6. 倫理的配慮	21
C. 研究結果	21
C-1. 分析対象者の選択フロー	21
C-2. 対象者の就業状況	22
C-3. 対象者の基本属性	22
C-4. 届け出制度の認知度	25
C-5. 看護師養成所以外での高等教育歴	25
C-6. 就業先の施設種類と勤続年数	26
C-7. 就業先施設における雇用形態及び勤務形態	28
C-8. 就職時・転職時の地域移動	29
C-9. 就業中に経験したライフイベントと就業・雇用形態の変化	30
C-10. 職業選択、就職先選択、就業継続の理由	32
C-11. 退職時の年齢及び退職理由と次の就業意向	33
C-12. 就業者の今後および定年後の就業継続意向	36
C-13. 非就業者の復職意向と未経験者の未経験理由	37
C-14. 免許取得後の離職期間と就業期間割合	39
D. 考察	40
D-1. 対象者の特性	40
D-2. 届け出制度の認知度	42

D-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	42
D-4. 看護職の転職の実態	43
D-5. 就職や転職に伴う看護職の地域移動	45
D-6. ライフイベントに伴う雇用形態・勤務形態の変更	45
D-7. 非就業者の復職意向、及び未経験者の未就業理由（就業支援に向けて）	46
D-8. 51歳以上の看護職の就業継続意向	47
D-9. 看護職を志した動機（新規養成に向けて）	47
D-10. 本研究の限界	47
E. 結論	48
F. 健康危険情報	48
G. 研究発表	48
H. 知的所有権の取得状況	48
I. 引用文献	48

目次（分担研究 2）

研究要旨	120
A. 研究目的	121
B. 研究方法	122
C. 研究結果	123
C-a. 回収率について	123
C-a-1. 病院の回収率	123
C-a-2. 有床診療所の回収率	123
C-a-3. 訪問看護ステーションの回収率	123
C-a-4. 介護施設の回収率	123
C-b. 病院の結果	123
C-b-I. 回答施設の概要	123
C-b-II. 現在の職員の状況	124
C-b-III. 看護職員の募集・採用状況	125
C-b-IV. 採用選考・採用活動	130
C-b-V. 採用計画・採用方針	132
C-b-VI. 自由記載回答の要約	133
C-c. 有床診療所の結果	134
C-c-I. 回答施設の概要	134
C-c-II. 現在の職員の状況	134
C-c-III. 看護職員の募集・採用状況	135
C-c-IV. 採用選考・採用活動	138
C-c-V. 採用計画・採用方針	140
C-c-VI. 自由記載回答の要約	141
C-d. 訪問看護ステーションの結果	142
C-d-I. 回答施設の概要	142

C-d-II. 現在の職員の状況	142
C-d-III. 看護職員の募集・採用状況	143
C-d-IV. 採用選考・採用活動	146
C-d-V. 採用計画・採用方針	147
C-d-VI. 自由記載回答の要約	148
C-e. 介護施設の結果	149
C-e-I. 回答施設の概要	149
C-e-II. 現在の職員の状況	149
C-e-III. 看護職員の募集・採用状況	150
C-e-IV. 採用選考・採用活動	153
C-e-V. 採用計画・採用方針	155
C-e-VI. 自由記載回答の要約	156
D. 考察	157
E. 結論	161
F. 健康危険情報	162
G. 研究発表	162
H. 知的財産権の出願・登録状況	162
I. 引用文献	162
ヒアリング調査	163

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ったり、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
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す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

II. 分担研究報告書

II-1. 看護職調査

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）

研究要旨

本研究は、看護職員確保策を検討する資料を得るために、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するかの実態を把握することを目的に実施した。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、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、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 つの方法で行った。モニター調査は 795 名（有効回答率 61.6%）、卒業生調査は専門学校 1 校の 109 名（有効回答率 12.1%）から有効回答を得た。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。

各種統計データと比較すると、モニター調査の対象者は男性看護職が 1 割とやや多いこと、20 代では 4 年制大学卒業生の割合が 5 割と高いこと、准看護師の割合が 1 割と少ないこと、潜在看護職の割合が高いことに注意する必要があるが、年代分布や就業先の種類・地域、雇用形態など多くの特性が諸統計と概ね一致しており、卒業生調査の結果とも概ね一致していたことから、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た。分析の結果、看護職免許保有者の現在の就業状況は、就業中が 62%、過去に看護職としての就業経験はあるが現在は非就業が 34%、看護職未経験が 4%であった。免許取得後期間に占める看護職としての就業期間の割合は、対象者全員の離職期間が全くない場合を 1.0 とすると、50 歳以下では平均 0.79、40 歳以下では平均 0.82、30 歳以下では平均 0.84 であった。転職経験者が 7 割を占め、少なくとも 8 施設目までは就職した看護職の半数以上が退職し、直後とは限らないが次の施設に転職していた。また、転職により大規模病院から多様な施設に移動していくこともわかった。一部地域を除くと、約 8 割の看護職は養成所と同一地域内に就職し、その後も地域内で転職していた。就業中に妊娠や育児等のライフイベントを経験した場合、雇用形態・勤務形態を変更しない者が多くいたが、非正規職員や日勤のみに変更する者もいた。非就業者の半数は将来看護職として就業意向あったが、復職可能な雇用・勤務条件には個人差があった。未経験者の未就業理由では、条件に合う職場が見つからなかったことが多く挙げられた。51 歳以上で就業中の看護職について、定年まで勤続する意向を持つ者が 6 割、定年後も就業する意向を持つ者が 5 割であった。看護職を志した動機には、経済的に自立できること、いつでもどこでも働けること、

社会貢献できることが挙げられた。本研究の結果は、看護職確保策を検討する際の貴重な資料となる。また、転職の実態から、1つの施設への定着を目指すだけでなく、看護職にとっても採用施設や看護サービスの受け手にとっても有益な転職を実現するための方策を追究する必要がある。看護職が転職しながら力を発揮し続けられること、すなわち、組織横断的に看護という職業への定着を促す方策が求められることが示唆された。

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

米倉佑貴 聖路加国際大学看護学部
助教

市川奈央子 東京大学大学院医学系研究科
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

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、各医療現場の業務内容の変化や就業先の選択肢の変化等、就業環境が変化したことが考えられる。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、労働条件も変化している。

そこで本研究は、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するかの実態を把握することを目的とした。このことにより、看護職員確保策を検討するための資料が得られることが期待される。

B. 研究方法

B-1. 研究デザイン

インターネット調査による横断研究

B-2. 対象者

本研究は、潜在看護職を含むわが国の看護職免許保有者全体の動向を明らかにすることを目的としている。そのため、保健医療施設等を通じた職員調査ではなく、以下の2つの方法で対象にアクセスした。

一般人口から看護職免許保有者を抽出する方法として、全国に99万名を超えるモニター会員を有するインターネット調査会社A社の全モニター会員から無作為抽出した候補者リストのうち、スクリーニングにより看護職免許を有する者全員を抽出し、調査対象とした。

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200万人の看護職員の確保が必要との試算が示されている。看護職の確保には、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。効果的な対策には、看護職は看護師等学校養成所（以下、養成所）卒業後、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、全国から抽出した養成所の卒業

また、研究協力が得られた看護師学校養成所の卒業生のうち現住所が判明している者全員を調査対象とした。

B-3. 対象の選択

B-3-1. インターネット調査モニター会員

① A社モニター会員全996,300万名から67万名を無作為抽出し、スクリーニング用のインターネット調査票を配信した。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。

② スクリーニング調査には保有免許を尋ねる設問を含め、看護職免許を有すると回答した者がインターネットによる本調査に進むよう設計した。また、対象者の信憑性を確保するために、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、取得している免許を全て選ぶ形式を採用した。また、本調査には免許の形状など看護職なら回答できると考えられる設問も設けた。

③ 本調査画面に移行する前には研究説明文書を表示し、研究参加の意思を確認した後、インターネット調査画面に移行するよう設計した。

B-3-2. 養成所卒業生

① 2003（平成15）年以前に開設した看護系大学から機縁法で選んだ10校、及び、機縁法で選んだ看護専門学校2校の卒業生名簿の管理責任者（校長・学部長・同窓会会長等）に口頭及び文書にて研究協力を依頼した。

② 研究協力が承諾が得られた養成所の卒業生に研究説明文書及びインターネット調査用のURLとIDが記載された用紙を送

付し、研究参加に同意する場合はURLからインターネット調査画面にアクセスするよう依頼した。なお、IDは重複回答を防ぐ目的で配布したもので、個人を特定できない状態で配布した。

③ 調査画面に移行する前に研究説明文書を表示し、研究参加の意思を確認した後、インターネット調査画面に移行するよう設計した。

B-4. 調査項目

モニター調査と卒業生調査は同一の調査画面で実施した。調査項目は、年齢や性別などの基本属性の他、養成所卒業年、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、うち1施設目・2施設目・3施設目及び現在の就業先施設の種類や所在地、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、離職時の届出制度の認知の有無等を含めた。

看護師免許取得後に連続して看護職として就業していなかった離職期間、及び、合計離職期間は「半年未満」、「半年以上1年未満」、「1年以上3年未満」、「3年以上5年未満」、「5年以上10年未満」、「10年以上15年未満」、「15年以上」の7カテゴリーで尋ねた。

B-5. 分析

B-5-1. 対象者の就業状況と基本属性の確認

モニター調査・卒業生調査とも、現在の就業状況や基本属性を確認し、わが国の諸統計と比較した。また、現在の就業状況別に離職時の届出制度の認知状況を集計した。

B-5-2. 高等教育経験の把握

看護師養成所以外で高等教育を受けた経験について、看護師免許取得前と取得後に分けて集計した。看護師免許取得後については、看護・保健・助産系とそれ以外に分けて集計した。

B-5-3. 看護職としての転職実態の把握

養成所卒業後、看護職がどのように転職しているのかを把握するために、最初、2番目、3番目に就業した施設のそれぞれについて、施設の種類、平均勤続年数、雇用形態、勤務形態を集計した。また卒業した養成所と最初、2番目、3番目に就業した施設の所在地がどのような関係にあるかをクロス表を作成して確認した。それぞれの施設に就業中に経験したライフイベントとその際の雇用形態・勤務形態の変化についても集計して分布を確認した。

B-5-4. 看護職や就業先の選択理由、及び、最初の施設での就業継続理由の把握

看護職を目指した動機や就業先の選択理由、就業継続理由を把握するために、看護職を目指した動機、最初に就業した施設への就職理由を集計した。初めての施設で現在も就業している者については、継続している理由も集計した。

B-5-5. 退職理由と退職時の再就業意向の把握

退職の理由を把握するために、退職を経験した看護職について、最初に就業した施設の退職理由、及び、2施設目以降で直近まで就業していた施設を退職した理由を集計した。また、退職時の次の就業意向を把

握するために、退職時点の就業意向、次の就職先の決定状況を集計した。さらに、退職時点で、状況に応じて再就業しようと考えていたと回答した者について、再就業の条件（自由記載）を内容の類似性によって分類した。

B-5-6. 就業中看護職の今後の就業意向の把握

現在就業中の看護職の今後の就業継続意向を把握するために、50歳以下、51歳以上定年前、定年後に分けて、就業継続意向を集計した。

B-5-7. 潜在看護職の今後の就業意向及び未就業理由の把握

過去に看護職として就業経験があるが現在は看護職として就業していない非就業者について、復職意向を離職期間別に集計した。また、復職を希望する勤務形態を離職期間別に集計した。

看護職として就業した経験がない未経験者については、看護職として就業しなかった理由を免許取得時期や養成所卒業時年齢別に集計した。

B-5-8. 免許取得後の離職期間と就業割合の算出

看護職の最長離職期間及び合計離職期間（半年未満、半年以上1年未満、1年以上3年未満、3年以上5年未満、5年以上10年未満、10年以上15年未満、15年以上の7カテゴリー）の回答を免許取得後期間別に整理するクロス表を作成した。就業期間には育児休業などの休業期間やアルバイトなどの非正規雇用期間を含め、離職期間には単発アルバイトのみの期間や看護職以外の

仕事に従事していた期間を含めた。免許取得後期間は、現在の年齢、養成所卒業時年齢、卒後免許取得時期から算出した。

看護職免許を取得した全看護職が平均してどの程度の期間、看護職として就業するのかの概数を把握するために、免許取得後期間から合計離職期間指数を除いた「就業期間」が免許取得後期間に占める割合を算出し、「就業割合」とした。離職期間指数は、「半年未満」、「半年以上1年未満」、「1年以上3年未満」、「3年以上5年未満」、「5年以上10年未満」、「10年以上15年未満」、「15年以上」の 카테고리의中央値（例：半年以上1年未満と回答した場合は0.75年、1年以上3年未満と回答した場合は2年を合計離職期間とみなした）とした。なお、合計離職期間を「覚えていない」と回答した者は分析から除外し、一度も看護職として就業したことがない未経験者は就業期間「0」として分析に含めた。

B-6. 倫理的配慮

本研究は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（審査番号2018102NI）。

本研究では、調査協力の任意性と撤回の自由を保証するために、調査画面に移行する前に研究説明文書を提示し、研究参加に同意した場合にのみ調査画面に移行する設定とした。また、調査の途中でいつでも回答を中止できるようにした。

また、個人情報保護のため、インターネット調査を委託したA社、及び、卒業生への発送業務の委託会社とは個人情報保護に関する契約を締結した。A社は自社モニターとは別途、個人情報保護に関する契約を結んでおり、A社モニター調査はこれに従

って管理した。卒業生調査の実施に際して、A社は一時的にメールアドレス等の個人情報情報を保有することとなったが、データ納品後に回答を含めてA社が保有する全ての情報・データを削除してもらった。研究機関には、A社から個人情報を除いた状態でデータの提供を受け、データの漏洩や研究目的外での使用を防ぐため、データファイルは研究機関内で厳重に管理した。卒業生名簿が入ったCD-ROMは研究機関内で研究責任者が施錠管理し、研究終了後に細断処理した。また、本報告書を始め公表する際は、卒業生調査に協力した養成所の所在地等、施設や個人の匿名性を十分に確保することとした。

なお、最後まで回答した者へは謝礼として、A社モニターへはA社との契約に基づくポイントが付与され、B校卒業生へはAmazonポイント300円分を付与した。

C. 研究結果

C-1. 分析対象者の選択フロー

C-1-1. モニター調査 [図1]

A社の全モニター登録者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、本研究におけるA社との契約で、回答者数が1,200名を超えた時点で調査を終了することとなっており、納品されたデータは先着1,291名分であった。このうち、データクリーニングによ

て不誠実な回答と判断された（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）496名を除く795名（有効回答率61.6%）を分析対象とした。

C-1-2. 卒業生調査

研究協力を依頼した12校中、大学9校及び専門学校1校については、個人情報保護の観点から卒業生名簿を研究目的で利用することはできない、あるいは、名簿を作成・管理していないとの理由で協力が得られなかった。大学1校は一度協力を同意したが、その後同意が撤回された。専門学校1校（B校）については卒業生名簿の管理責任者が管理組織の承認を得て、研究協力を同意し、卒業生へ研究説明文書を送付することの承諾を得た。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を送付したが、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%）。

C-2. 対象者の就業状況 [表1]

現在、看護職として勤務（看護職免許が求められる勤務）をしているか、さらに、看護職として勤務をした経験があるかを尋ねたところ、モニター調査全795名中、「現在看護職として就業している者（以後、就業中群）」は493名（62.0%）、「就業経験はあるが現在は就業していない者（以後、非就業群）」は267名（33.6%）、「看護職としての就業経験がない者（以後、未経験群）」は35名（4.4%）であった。非就業群と未経験群を合わせて潜在看護職とする。

卒業生調査では、109名中、就業中群は94名（86.2%）、非就業群は14名（12.8%）、未経験群は1名（0.9%）で、卒業生調査の方が現在看護職として就業している者の割合が大きかった。

C-3. 対象者の基本属性

C-3-1. 性別・年齢 [表1]

モニター調査では795名中、男性91名（11.4%）、女性704名（88.6%）で、男女とも現在看護職として就業している者が6割強を占めた。男性では看護職としての就業経験がない者が17名（18.7%）を占めた。

年齢は、10代の回答者はおらず、20代が1割、30代と40代がそれぞれ3割弱、50代が2割を占めた。60代以上の回答者も1割強を占めた。20代、30代、40代では7割、50代では6割が現在看護職として就業していた。年齢階層別に潜在看護職をみると、20代は30.5%、30代は29.8%、40代は31.0%、50代は40.8%、60代は68.1%であった。

卒業生調査では109名中、男性5名（4.6%）、女性104名（95.4%）で、男性は全員が現在看護職として就業中であった。女性は就業中群が85.6%を占めた。

年齢は20代が1割、30代が2割、40代と50代がそれぞれ3割を占めた。60代以上の回答者は2.8%であった。20代および30代は8割強、40代と50代は9割弱が現在看護職として就業していた。年齢階層別に潜在看護職をみると、30代が18.2%と最も高く、次いで20代が16.7%であった。

C-3-2. 現在の居住地域 [表1]

現在の居住地域を尋ねたところ、モニタ

一調査では 795 名中、「首都圏」179 名 (22.5%)、「中部地方」140 名 (17.6%)、「近畿地方」131 名 (16.5%) の順で多かった。居住地域別に就業中群が占める割合をみると、「東北地方」、「中部地方」では 7 割が就業中であるのに対して、「首都圏」、「近畿地方」、「北海道」では就業中である者が 6 割未満であった。

C-3-3. 婚姻状況・子どもの数・介護経験 [表 1]

モニター調査 795 名中、未婚者は 173 名 (21.8%)、既婚者は 554 名 (69.7%)、離死別者は 68 名 (8.6%) であった。未婚者は 7 割、既婚者は 6 割が現在看護職として就業中であった。結婚経験がある 622 名について、初婚年齢は 20 代が 472 名 (75.9%) であった。

795 名中子どもがいないのは 298 名 (37.5%) で、子ども 1 人が 155 名 (19.5%)、2 人が 234 (29.4%)、3 人以上が 108 名 (13.6%) であった。

介護経験があるのは 795 名中 221 名 (27.8%) であった。

卒業生調査 109 名中、未婚者は 23 名 (21.1%)、既婚者は 80 名 (73.4%)、離死別者は 6 名 (5.5%) であった。未婚者・既婚者とも 8 割以上が現在看護職として就業中であった。

109 名中子どもがいないのは 35 名 (32.1%) で、子ども 1 人が 11 名 (10.1%)、2 人が 35 名 (32.1%)、3 人以上が 28 名 (25.7%) であった。

介護経験があるのは 109 名中 37 名 (33.9%) であった。

C-3-4. 保有している免許の種類 [表 2]

モニター調査全 795 名に保有している看護職免許を尋ねたところ、「看護師 (准看護師なし)」が 637 名 (80.1%)、「看護師と准看護師」が 59 名 (7.4%)、「准看護師のみ」が 96 名 (12.1%) であった。

卒業生調査では、「看護師 (准看護師なし)」が 102 名 (93.6%)、「看護師と准看護師」が 7 名 (6.4%) であった。

C-3-5. 保有免許別にみた対象者の属性 [表 3]

モニター調査について、「看護師 (准看護師なし)」「准看護師免許のみ」「准看護師と看護師免許」の免許保有パターン別に性別、年齢、居住地域を集計した。

年齢が 20 代、30 代では 85%以上が看護師免許のみを取得していた。40 代以降は准看護師免許のみを取得している者の割合が 12.2%~33.3%に増えるが、40 代の 7.4%、50 代の 10.5%は准看護師と看護師免許の両方を取得していた。

居住地域では准看護師のみの免許取得者の割合は「北海道」17.4%、「九州地方」16.2%、「中国地方」15.7%の順で高かった。看護師と准看護師の免許取得者の割合は「東北地方」18.4%、「栃木県、茨城県、群馬県」12.9%の順で高かった。

C-3-6. 卒業した看護師学校養成所の種類と年齢別の集計 [表 4] [表 5]

モニター調査 795 名中、准看護師免許のみ取得者 96 名を除く 699 名に看護師免許取得のために卒業した看護師学校養成所の種類と所在地を尋ねた。養成所の種類は、専門学校 (看護師養成所 3 年課程) が 389

名(55.7%)と最も多く、4年制大学125名(17.9%)、短期大学(3年課程)68名(9.7%)と続いた。年齢別に集計したところ、20代でのみ専門学校よりも4年制大学の割合が高い結果であった。

養成所の所在地は「首都圏」が153名(21.9%)と最も多く、「近畿地方」122名(17.5%)、「中部地方」118名(16.9%)、「九州地方」89名(12.7%)と続いた。

C-3-7. 看護師学校養成所の卒業時年齢と看護師免許取得時期 [表4]

モニター調査795名中、准看護師免許のみ取得者96名を除く699名に養成所卒業時の年齢を尋ねたところ、20代が9割、30代以降が1割であった。卒業時の年齢が40代、50代の場合、30代までと比べて、看護職として就業したことがない未経験者の割合が高かった。

看護師免許を取得した時期は、卒業直後が93.6%と大半を占めた。卒後3年以上経過してから免許を取得した30名(4.3%)では看護職として就業した経験がない者が16名(53.3%)おり、未経験群全体の半数を占めた。

卒業生調査では、養成所卒業時の年齢は20代が98.1%とほとんどを占めた。看護師免許を取得した時期は、卒業直後が97.2%と大半を占め、卒後1年後には全員が免許を取得していた。

C-3-8. これまでに就業した施設数 [表6]

モニター調査全795名中、一度でも看護職としての就業経験がある760名に、看護職免許取得後から現在までに看護職として就業した施設数を尋ねた。その結果、「1施設」と回答した者が219名(28.8%)、「2施設」が177名(23.3%)、「3施設」が158名(20.8%)、「4施設」92名(12.1%)の順で多く、転職を経験している者が71%を占めた。3～5施設での就業経験者は307名(40.4%)、6施設以上の経験者は57名(7.5%)であった。最初に就業した施設を退職した後、就業していない者は81名(10.7%)であった。

卒業生調査で、一度でも看護職としての就業経験がある108名に就業した施設数を尋ねたところ、「1施設」と回答した者が25名(23.1%)、「2施設」が27名(25.0%)、「3施設」が16名(14.8%)で、転職を経験している者が77%を占めた。5施設以上経験している者も26%を占めており、モニター調査に比べて転職経験が多い傾向があった。

C-3-9. 就業中者の現在の就業先と雇用・勤務形態 [表7, 表8]

モニター調査において現在看護職として就業中の493名のうち、就業施設経験数が20を超える3名を除く490名に現在就業中の施設種類を尋ねたところ、「病院(20～199床)」が92名(18.8%)、「病院(200～499床)」が108名(22.0%)、「病院(500床以上)」が76名(15.5%)、「無床診療所」が64名(13.1%)、「有床診療所」が32名(6.5%)、「訪問看護サービス・小規模多機能介護施設」が21名(4.3%)であった。

また、現在就業している493名に、現在の施設での就業時の雇用形態を尋ねたところ、「正規職員」は327名(66.3%)、「正規職員以外」は149名(30.2%)、「短時間正規職員」は14名(2.8%)であった。現在

の施設での勤務形態は、「日勤のみ」は 254 名 (51.5%)、「交代制」は 190 名 (38.5%)、「主として日勤 (月 1 回程度当直・夜勤あり)」は 31 名 (6.3%) であった。

卒業生調査で現在看護職として就業中の 94 名の現在の就業先は、「病院 (20~199 床)」が 11 名 (11.7%)、「病院 (200~499 床)」が 15 名 (16.0%)、「病院 (500 床以上)」が 21 名 (22.3%)、「無床診療所 (クリニック)」が 17 名 (18.1%) であった。

また、現在の施設での雇用形態は、「正規職員」は 69 名 (73.4%)、「正規職員以外」は 19 名 (20.2%)、「短時間正規職員」は 6 名 (6.4%) であった。現在の施設での勤務形態は、「日勤のみ」は 54 名 (57.4%)、「交代制」は 34 名 (36.2%) であった。

C-3-10. 非就業者の直近の就業先 [表 9]

モニター調査において過去に看護職としての就業経験があるが現在は看護職として就業していない 267 名について、直近の施設すなわち最後に働いた施設の種類の尋ねたところ、「病院 (20~199 床)」が 48 名 (18.0%)、「病院 (200~499 床)」が 55 名 (20.6%)、「病院 (500 床以上)」が 52 名 (19.5%)、「無床診療所 (クリニック)」が 30 名 (11.2%) であった。

卒業生調査では非就業群 14 名の直近の就業先は、「病院 (20~199 床)」が 3 名 (21.4%)、「病院 (200~499 床)」が 2 名 (14.3%)、「病院 (500 床以上)」が 4 名 (28.6%)、「無床診療所 (クリニック)」が 3 名 (21.4%) であった。

C-4. 届け出制度の認知度 [表 10]

モニター調査全 795 名に看護師等免許保持者の届け出制度 (離職した場合等に氏名や連絡先などを都道府県ナースセンターに届ける制度) を知っているか尋ねた。「知っていた」と回答した者が 282 名 (35.5%)、「聞いたことはあるがよく知らなかった」と回答した者が 243 名 (30.6%)、「聞いたことがなかった」と回答した者が 270 名 (34.0%) であった。就業中者に限ると、「知っていた」40%、「聞いたことはあるがよく知らなかった」32%、「聞いたことがなかった」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。

卒業生調査では、「知っていた」と回答した者が 53 名 (48.6%)、「聞いたことはあるがよく知らなかった」と回答した者が 19 名 (17.4%)、「聞いたことがなかった」と回答した者が 37 名 (33.9%) であり、「知っている」と答えた割合がモニター調査より高かった。

C-5. 看護師養成所以外での高等教育歴

C-5-1. 看護師養成所以外での高等教育歴 [表 11]

モニター調査全 795 名に看護職免許取得のための養成所以外に高等教育機関に在籍した経験があるか尋ねたところ、看護・保健・助産系以外の高等教育機関に在籍した

経験がある者は223名(28.1%)、経験がない者は572名(71.9%)であった。高等教育機関の在籍有無によって就業状況に差はなかった。

卒業生調査でも、看護職免許取得のための養成所以外に高等教育機関に在籍した経験がある者は27名(24.8%)で、モニター調査とほぼ同様の結果であった。

C-5-2. 看護師免許取得前の高等教育歴 [表12]

モニター調査全795名中、看護職免許取得前に看護・保健・助産系以外の高等教育機関に在籍した経験がある者は88名(11.1%)で、うち「大学」在籍経験者が48名、大学院在籍経験者が5名であった。

卒業生調査109名中、看護職免許取得前に看護・保健・助産系以外の高等教育機関に在籍した経験がある者は8名(7.3%)で、「大学」在籍経験者が8名、うち1名は修士課程在籍経験者であった。

C-5-3. 看護師免許取得後の高等教育歴 [表13]

モニター調査全795名中、看護職免許取得後に看護・保健・助産系の高等教育機関に在籍した経験がある者は99名(12.5%)で、「専修学校専門課程(専門学校)」43名(5.4%)、「大学」15名(1.9%)、「大学(夜間/通信課程)」4名(0.5%)、「修士課程」8名(1.0%)、「博士課程」5名(0.6%)であった。

一方、看護職免許取得後に看護・保健・助産系以外の高等教育機関に在籍した経験がある者は67名(8.4%)で、「大学(夜間

/通信課程)」23名(2.9%)、「大学」17名(2.1%)、「修士課程」6名(0.8%)、「博士課程」4名(0.5%)であった。

卒業生調査109名中、看護職免許取得後に看護・保健・助産系の高等教育機関に在籍した経験がある者は10名(9.2%)で、うち「専修学校専門課程(専門学校)」と「短期大学」が各4名であった。

一方、看護職免許取得後に看護・保健・助産系以外の高等教育機関に在籍した経験がある者も10名(9.2%)で、「大学(夜間/通信課程)」7名、「大学」3名であった。

C-6. 就業先の施設種類と勤続年数

C-6-1. 最初に就業した施設種類と勤続年数 [表14, 表15, 表16]

モニター調査で一度でも就業経験がある者について、看護師・助産師・保健師免許保有者と准看護師免許のみ保有者に分けて、最初に就業した施設の種別を尋ねた。

看護師・助産師・保健師免許保有者665名については、「病院(500床以上)」が290名(43.6%)、「病院(200~499床)」が212名(31.9%)、「病院(20~199床)」が108名(16.2%)の順で多く、75%が200床以上の病院、9割が病院を最初の就職先としていた。准看護師93名については、「病院(20~199床)」40名(43.0%)、「有床診療所」17名(18.3%)、「病院(200~499床)」14名(15.1%)、「無床診療所」10名(10.8%)の順で多く、小規模な病院や診療所を最初の就業先としている者が多かった。

最初に就業した施設での勤続年数は、2年以上5年未満が289名(38.0%)で最も多く、次いで5年以上10年未満が200名(26.3%)であった。1年未満は33名(4.3%)、

1年以上2年未満は93名(12.2%)であった。

准看護師を含めて一度でも看護職として就業経験がある760名中、最初に就業した施設で現在も勤続しているのは138名(18.2%)で、そのうち15年以上勤続している者が44名(31.9%)、10年以上15年未満が32名(23.2%)と、10年以上の勤続者が半数以上を占めた。

卒業生調査で一度でも就業経験がある108名について、最初に就業した施設の種類の順で多かった。「病院(500床以上)」が64名(59.3%)、「病院(200~499床)」が30名(27.8%)の順であった。

最初に就業した施設での勤続年数は、2年以上5年未満が38名(35.2%)で最も多く、次いで5年以上10年未満が33名(30.6%)であった。

108名中、最初に就業した施設で現在も勤続しているのは20名で、そのうち10年以上の勤続者は8名(40.0%)であった。

C-6-2. 2番目に就業した施設種類と勤続年数 [表18, 表19]

モニター調査で最初の就業先施設に就業した760名のうち541名(71.2%)が直後とは限らないが別の施設で就業していた。2つ以上の施設で就業経験がある541名に、2番目に就業した施設種類を尋ねたところ、「病院(20~199床)」が120名(22.2%)、「病院(200~499床)」が106名(19.6%)、「無床診療所(クリニック)」が82名(15.2%)、「病院(500床以上)」が76名(14.0%)の順であった。居宅系介護施設、居宅系サービス事業所、訪問看護サービス・小規模多機能介護施設に就業する者

はそれぞれ転職者の2.0~5.0%であった。

最初に就業した施設が500床以上の病院だった者が2番目に就業した施設は、「病院(500床以上)」が19.3%、「病院(200~499床)」18.8%、「病院(20~199床)」16.5%、無床診療所16.1%の順に多く、居住系介護施設5.0%、居住系サービス事務所1.8%、訪問看護サービス1.8%であった。最初の就業先が200~499床以上の病院の場合、同規模の病院23.3%、「病院(20~199床)」21.3%、無床診療所16.7%、「病院(500床以上)」13.3%の順に多く、居住系介護施設4.0%、居住系サービス事務所3.3%、訪問看護サービス2.7%であった。最初の就業先が20~199床の病院の場合、2施設目は同規模の病院36.6%、「病院(200~499床)」19.6%、無床診療所11.6%で、「病院(500床以上)」、有床診療所、居住系介護施設がそれぞれ約7%、居住系サービス事業所が4.5%であった。最初の就業先が有床診療所の場合、2施設目は「病院(20~199床)」24.0%、「病院(200~499床)」20.0%、有床診療所16.0%、「病院(500床以上)」12.0%の順に多く、無床診療所、居住系サービス事務所がそれぞれ8%、訪問看護サービスが4%であった。

2施設以上で就業経験のある541名中、現在も2施設目の施設で就業を継続している者は109名(20.1%)で、2施設目を退職した後、就業していない者は68名(12.6%)であった。

3施設目に転職した364名の2番目に就業した施設での平均勤続年数は3.91年(標準偏差4.20)、中央値は2.50年であった。

卒業生調査でもほぼ同様の結果で、2番目の就業施設の種類の順で、最初に就業した施設

設と同規模の病院か規模の小さい病院が多かった。

2 施設以上で就業経験のある 83 名中、現在も 2 施設目の施設で就業を継続している者は 24 名 (28.9%)、2 施設目を退職した後、就業していない者は 3 名 (3.6%) であった。

3 つ以上の施設で就業経験がある 56 名については、2 番目に就業した施設での平均勤続年数は 3.79 年 (標準偏差 4.40)、中央値は 2.00 年であった。

C-6-3. 3 番目に就業した施設種類と勤続年数 [表 18, 表 20, 表 21]

モニター調査で 2 施設目に就業した 541 名中 364 名 (67.3%) が、退職直後とは限らないが 3 施設目に転職していた。364 名に 3 番目の就業施設の種類を尋ねたところ、「無床診療所 (クリニック)」が 76 名 (20.9%)、「病院 (200~499 床)」が 60 名 (16.5%)、「病院 (20~199 床)」が 52 名 (14.3%) の順が多かった。

3 番目の就業施設は 2 番目の就業施設と同じ種類・規模の施設を選ぶ割合が 2~4 割と高かった。居宅系介護施設、居宅系サービス事務所、訪問看護サービス・小規模多機能介護施設に就業する者が転職者の 4.7~10.2% に増えていた。居宅系介護施設、居宅系サービス事業所、訪問看護サービス・小規模多機能介護施設に就業する者の前就業施設は「病院 (20~199 床)」「病院 (200~499 床)」「無床診療所 (クリニック)」であることが多かった。

3 施設以上で就業経験のある 364 名中、現在も 3 番目の施設で就業を継続している者は 107 名 (29.4%)、3 施設目を退職した後、直後は限らないが 4 施設目に転職した者は 206 名 (56.6%)、就業していない者は

51 名 (14.0%) であった。

4 施設目に転職した 206 名の 3 番目に勤務した施設での平均勤務年数は 3.75 年 (標準偏差 4.29)、中央値 2.38 年であった。

卒業生調査では、3 番目の就業施設の種類はモニター調査とほぼ同様の結果で、最初に就業した施設と同規模の病院か規模の小さい病院に就業していた者が多かった。

3 施設以上で就業経験のある 56 名中、現在も 3 施設目の施設で就業を継続している者は 15 名 (26.8%)、3 施設目を退職した後、就業していない者は 1 名 (1.8%) であった。

4 つ以上の施設で就業経験がある 40 名については、3 番目に就業した施設での平均勤続年数は 2.78 年 (標準偏差 3.69)、中央値 1.71 年であった。

C-6-4. 4 番目以降の施設の就職・転職状況 [表 18]

4 施設目就職者の 55.3%、5 施設目就職者の 50.0%、6 施設目就職者の 61.4%、7 施設目就職者の 71.4%、8 施設目就職者の 52.0% が、直後とは限らないが退職後、別の施設で看護職として就業しており、少なくとも 8 施設目までは就職した看護職の半数以上が退職し、別の施設に転職していくことが示された。

C-7. 就業先施設における雇用形態及び勤務形態

C-7-1. 各施設での雇用形態 [表 22]

モニター調査で一度でも就業経験がある 760 名に看護職として最初に就業した施設での就職時の雇用形態を尋ねた。「正規職員」は 725 名 (95.4%)、「正規職員以外」は 33 名 (4.3%)、「短時間正規職員」は 2 名 (0.3%)

であった。

モニター調査で2つ以上の施設で就業経験がある541名について、2番目に就業した施設の就職時の雇用形態は、「正規職員」は392名(72.5%)、「正規職員以外」は142名(26.2%)、「短時間正規職員」は7名(1.3%)であった。

3つ以上の施設で就業経験がある364名について、3番目に就業した施設の就職時の雇用形態は、「正規職員」231名(63.5%)、「正規職員以外」123名(33.8%)、「短時間正規職員」10名(2.7%)であった。

卒業生調査では就業経験がある108名について、最初に就業した施設で「正規職員」として採用された者が105名(97.2%)であった。2施設以上で就業経験のある83名では、2番目に就業した施設での就職時の雇用形態は、「正規職員」は57名(68.7%)、「正規職員以外」は24名(28.9%)、「短時間正規職員」は1名(1.2%)であった。

3つ以上の施設で就業経験がある56名に、3番目に就業した施設での就職時の雇用形態は「正規職員」は23名(41.1%)、「正規職員以外」は29名(51.8%)、「短時間正規職員」は3名(5.4%)であった。

C-7-2. 各施設における勤務形態 [表 22]

モニター調査で一度でも就業経験がある760名に看護職として最初に就業した施設での就職時の勤務形態を尋ねたところ、「交代制」は648名(85.3%)、「日勤のみ」は60名(7.9%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あり)」は45名(5.9%)であった。

モニター調査で2つ以上の施設で就業経験がある541名について、2番目に就業し

た施設での就職時の勤務形態は「交代制」は261名(48.2%)、「日勤のみ」は234名(43.3%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あり)」は40名(7.4%)であった。

3つ以上の施設で就業経験がある364名について、3番目に就業した施設での就職時の勤務形態は「交代制」は122名(33.5%)、「日勤のみ」は206名(56.6%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あり)」は28名(7.7%)であった。

卒業生調査では、一度でも就業経験がある108名について、最初に就業した施設での就職時の勤務形態は、「交代制」が98名(90.7%)、「日勤のみ」5名(4.6%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あり)」5名(4.6%)であった。2施設以上で就業経験のある83名について、2番目に就業した施設での就職時の勤務形態は「交代制」は32名(38.6%)、「日勤のみ」は45名(54.2%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あり)」は2名(2.4%)であった。

3つ以上の施設で就業経験がある56名について、3番目に就業した施設での就職時の勤務形態は「交代制」は13名(23.2%)、「日勤のみ」は39名(69.6%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あり)」は2名(3.6%)であった。

C-8. 就職時・転職時の地域移動

C-8-1. 養成所所在地と最初に就職した地域 [表 23]

モニター調査で一度でも就業経験がある看護師免許保有者608名について、卒業した看護師学校養成所の所在地域別に最初に就業した施設の所在地域を集計した。その結果、全地域において、看護師免許取得の

ために卒業した看護師等学校養成所の所在地と同じ地域にある施設に就業する者の割合が高く、多くの地域で9割近くを占めた。しかし、「栃木県、茨城県、群馬県」は63.6%、「中国地方」は74.5%、「四国地方」は60.9%にとどまり、養成所の所在地域とは別の地域に就業する者の割合が3~4割を占めた。

卒業生調査では、B校所在地と同一地域内の施設に就業した者が108名中103名(95.4%)と大半を占めた。

C-8-2. 転職時の地域移動 [表 24, 表 25]

モニター調査で複数の施設で就業経験がある者について、最初に就業した施設の所在地域と2番目に就業した施設の所在地域、及び、2番目に就業した施設の所在地域と3番目に就業した施設の所在地域との関係を集計した。全地域において、2番目に就業した施設は最初に就業した施設と同一地域にあることが最も多く、多くの地域で8割~9割は同一地域内の転職であった。2番目の施設に就業する際に、他の地域へ移動した者が多かった地域は、「栃木県、茨城県、群馬県」(地域内転職62.5%)や「中国地方」(地域内転職70.0%)であった。「栃木県、茨城県、群馬県」からは「埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県」に移動した者が6名(37.5%)、「中国地方」からは「近畿地方」に移動した者が5名(12.5%)と多かった。

2番目に就業した施設と3番目に就業した施設の所在地域が同一の地域である者は、全地域において8~9割と多くを占めた。

卒業生調査では、2番目に就業した施設、3番目に就業した施設とも9割が同一地域で、地域内での転職が大半を占めた。

C-9. 就業中に経験したライフイベントと就業・雇用形態の変化

C-9-1. 就業中に経験したライフイベントの種類 [表 26]

モニター調査で一度でも就業経験のある760名に、就業した各施設で経験したライフイベントを複数回答で尋ねた。

最初に就業した施設で経験したライフイベントは、「結婚」304名(40.0%)、「自身または配偶者の妊娠・出産」158名(20.8%)、「育児(未就学児)」114名(15.0%)、「自身の健康状態の変化」104名(13.7%)の順で多かった。

2番目に就業した施設で経験したライフイベントは541名中、「自身もしくは配偶者の妊娠・出産」128名(23.7%)、「結婚」117名(21.6%)、「育児(未就学児)」100名(18.5%)の順で多かった。

3番目に就業した施設で経験したライフイベントは364名中、「育児(未就学児)」58名(15.9%)、「自身もしくは配偶者の妊娠・出産」56名(15.4%)、「育児(小学生)」53名(14.6%)、「自身の健康状態の変化」48名(13.2%)の順で多かった。

卒業生調査でも、就業した各施設で経験したライフイベントはモニター調査とほぼ同様の結果であった。

C-9-2. ライフイベントによる雇用形態の変化 [表 27]

モニター調査で一度でも就業経験のある760名に、就業した各施設で経験したライフイベントに伴う雇用形態の変化を尋ねた。

C-9-2-1. 最初に就業した施設で経験したライフイベント

最初に就業した施設で「結婚」を経験した304名中257名(84.5%)は「雇用形態の変化なし」と回答した。「自身または配偶者の妊娠・出産」を経験した158名中、「雇用形態の変化なし」は129名(81.6%)、「短時間正規職員に変化した」は13名(8.2%)、「正規職員以外に変化した」は13名(8.2%)であった。「育児(未就学児)」を経験した114名中、「雇用形態の変化なし」は86名(75.4%)、「短時間正規職員に変化した」は19名(16.7%)であった。「自身の健康状態の変化」を経験した104名中、「雇用形態の変化なし」は81名(77.9%)、「正規職員以外に変化した」は18名(17.3%)であった。「配偶者の転勤・転職」を経験した36名中、「雇用形態の変化なし」は26名(72.2%)、「正規職員以外に変化した」は8名(22.2%)であった。最初に就業した施設でのライフイベントに伴う雇用形態の変化について、変化しなかった者がどのライフイベントにおいても最も多かった。「配偶者の転勤・転職」や「自身の健康状態の変化」、「育児(未就学児)」を経験した場合、他のライフイベントと比べて雇用形態が変化した割合が高かった。

C-9-2-2. 2番目に就業した施設で経験したライフイベント

2番目に就業した施設で「自身もしくは配偶者の妊娠・出産」を経験した128名中110名(85.9%)は「雇用形態の変化なし」であった。「結婚」を経験した117名中、「雇用形態の変化なし」は104名(88.9%)であった。「育児(未就学児)」を経験した100名中、「雇用形態の変化なし」は88名

(88.0%)、「短時間正規職員に変化した」は7名(7.0%)であった。2番目に就業した施設でのライフイベントに伴う雇用形態の変化について、変化なしの者がどのライフイベントにおいても最も多かった。「配偶者の転勤・転職」や「家族や親族の介護」、「自身の健康状態の変化」を経験した場合、他のライフイベントと比べて雇用形態が変化した割合が高かった。

C-9-2-3. 3番目に就業した施設で経験したライフイベント

3番目に就業した施設で「育児(未就学)」を経験した58名中52名(89.7%)は「雇用形態の変化なし」であった。「自身もしくは配偶者の妊娠・出産」を経験した56名中、「雇用形態の変化なし」は47名(83.9%)、「正規職員以外に変化した」は4名(7.1%)であった。「育児(小学生)」を経験した53名中、「雇用形態の変化なし」は48名(90.6%)、であった。「自身の健康状態の変化」を経験した48名中、「雇用形態変化なし」37名(77.1%)、「正規職員以外に変化した」7名(14.6%)であった。「配偶者の転勤・転職」を経験した27名中、「雇用形態の変化なし」は17名(63.0%)、「正規職員以外に変化した」は7名(25.9%)であった。自身の健康状態の変化や配偶者の転勤・転職があった場合、他のライフイベントと比べると勤務形態が変化する割合が高かった。

卒業生調査では、就業した施設でのライフイベントに伴う雇用形態の変化については、モニター調査とほぼ同様の結果で、どのライフイベントにおいても雇用形態が変化しなかった者が最も多かった。「育児(小

学生)」を経験した場合は、変化した者の中で「正規職員に変化した」が7名(17.1%)と多かった。

C-9-3. ライフイベントによる勤務形態の変化 [表 28]

モニター調査で一度でも就業経験のある760名に、就業した各施設で経験したライフイベントに伴う勤務形態の変化を尋ねた。

C-9-3-1. 最初に就業した施設で経験したライフイベント

最初に就業した施設で「結婚」を経験した304名中255名(83.9%)は「勤務形態の変化なし」で、「日勤のみに変化した」は26名(8.6%)であった。「自身または配偶者の妊娠・出産」を経験した158名中、「勤務形態の変化なし」は103名(65.2%)、「日勤のみに変化した」は35名(22.2%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あり)変化した」は15名(9.5%)であった。「育児(未就学児)」を経験した114名中、「勤務形態の変化なし」は75名(65.8%)、「日勤のみに変化した」は23名(20.2%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あり)変化した」は12名(10.5%)であった。「自身の健康状態の変化」を経験した104名中、「勤務形態の変化なし」は72名(69.2%)、「日勤のみに変化した」は20名(19.2%)であった。

C-9-3-2. 2番目に就業した施設で経験したライフイベント

2番目に就業した施設で「自身もしくは配偶者の妊娠・出産」を経験した128名中96名(75.0%)は「勤務形態の変化なし」で、「日勤のみに変化した」19名(14.8%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あ

り)に変化した」は7名(5.5%)であった。

「結婚」を経験した117名中、「勤務形態の変化なし」は104名(88.9%)、「日勤のみに変化した」は6名(5.1%)であった。「育児(未就学児)」を経験した100名中、「勤務形態の変化なし」は81名(81.0%)、「日勤のみに変化した」8名(8.0%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あり)に変化した」は6名(6.0%)であった。

C-9-3-3. 3番目に就業した施設で経験したライフイベント

3番目に就業した施設で「育児(未就学)」を経験した58名中50名(86.2%)は「勤務形態の変化なし」であった。「自身もしくは配偶者の妊娠・出産」を経験した56名中、「勤務形態の変化なし」は43名(76.8%)、「日勤のみに変化した」7名(12.5%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あり)に変化した」は5名(8.9%)であった。「育児(小学生)」を経験した53名中、「勤務形態の変化なし」は47名(88.7%)であった。「自身の健康状態の変化」を経験した48名中、「勤務形態の変化なし」36名(75.0%)であった。

卒業生調査で、就業した施設でのライフイベントに伴う雇用形態の変化についてはモニター調査とほぼ同様の結果で、どのライフイベントにおいても勤務形態は変化しなかった者が最も多かった。「育児(未就学児まで)」を経験した場合は、他のライフイベントと比べて日勤のみに変化した割合が高かった。

C-10. 職業選択、就職先選択、就業継続の理由

C-10-1. 看護職をめざした動機 [表 29]

モニター調査全 795 名に看護職をめざした動機を複数回答 (3 つまで選択) で尋ねたところ、モニター調査全 795 名中、「経済的に自立できる職業と思った」と回答した者が 384 名 (48.3%)、「いつでも、どこでも働ける職業と思った」と回答した者が 302 名 (38.0%)、「社会に貢献できる仕事と思った」と回答した者が 233 名 (29.3%) の順が多かった。

どの動機を選択した者においても就業状況はほぼ同じであった。

卒業生調査全 109 名については、「経済的に自立できる職業と思った」と回答した者が 66 名 (60.6%)、「いつでも、どこでも働ける職業と思った」と回答した者が 37 名 (33.9%)、「家族や身近な人に看護職がいた」と回答した者が 33 名 (30.3%) の順が多かった。

C-10-2. 最初に就業した施設への就職理由 [表 30]

モニター調査で一度でも就業経験がある 760 名に最初の就業施設に就職した理由を複数回答 (3 つまで選択) で尋ねたところ、「施設の立地が希望に合っていた」273 名 (35.9%)、「出身校の関連機関・実習先であった」220 名 (28.9%)、「施設の規模・機能・看護体制が希望に合っていた」193 名 (25.4%) の順が多かった。次が「奨学金返還免除制度を利用していた」ことで、148 名 (19.5%) が理由に挙げた。

卒業生調査で一度でも就業経験がある 108 名に最初の就業施設に就職した理由を複数回答 (3 つまで選択) で尋ねたところ、

「出身校の関連機関・実習先であった」が 48 名 (44.4%)、「施設の立地が希望に合っていた」が 38 名 (35.2%)、「施設の規模・機能・看護体制が希望に合っていた」が 32 名 (29.6%) の順が多かった。「関心のある領域の看護の実践や知識技術が習得できる」、「友人・先輩・親族が就職している／他者から紹介された」、「奨学金返還免除制度を利用していた」もそれぞれ 2 割が理由として選択していた。

C-10-3. 最初に就業した施設で就業継続している者の就職継続理由 [表 31]

モニター調査で最初に就職した施設で現在も就業している 138 名に就業を継続している理由を複数回答 (3 つまで選択) で尋ねたところ、「施設の立地が希望に合っている」59 名 (42.8%)、「転職活動をしたくない、または不安がある」36 名 (26.1%)、「労働条件が希望に合っている」31 名 (22.5%) が上位を占めた。

卒業生調査で最初に就職した施設で現在も就業している 20 名に就業を継続している理由を複数回答 (3 つまで選択) で尋ねたところ、「施設の立地が希望に合っている」13 名 (65.0%)、「出身校の関連機関・実習先であった」が 12 名 (60.0%) と上位を占めた。

C-11. 退職時の年齢及び退職理由と次の就業意向

C-11-1. 最初に就業した施設の退職

C-11-1-1. 退職時の年齢と職位 [表 32, 表 33]

モニター調査で退職あるいは職場を変えた経験がある 622 名に最初に就業した施

設を退職した年齢を尋ねたところ、20代が462名(74.3%)と最も多く、30代が117名(18.8%)、40代が27名(4.3%)であった。初めての退職年齢が20~40代の者は現在も就業している者が6割を占めた。

最初に就業した施設を退職したときの職位は、病院等の医療機関や居宅介護施設等の介護施設では、スタッフが542名(89.6%)、副師長・主任相当職が38名(6.3%)、看護師長相当職が8名(1.3%)の順で多かった。自治体や企業等では、係員が10名(76.9%)で最も多かった。

卒業生調査で退職あるいは職場を変った経験がある88名について、最初に就業した施設を退職した年齢は、20代が69名(78.4%)と最も多く、30代が13名(14.8%)、40代が5名(5.7%)であった。初めての退職年齢が20~40代の者は現在も就業している者が8割以上を占めた。退職時の職位はスタッフが80名(93.0%)と大半を占めた。

C-11-1-2. 退職理由 [表 34]

モニター調査で退職あるいは職場を変った経験がある622名に最初に就業した施設を退職した理由を複数回答(3つまで選択)で尋ねたところ、「他施設への興味」114名(18.3%)、「結婚」113名(18.2%)、「自身の健康問題」72名(11.6%)、「職場の人間関係が良くなかった」70名(11.3%)が上位を占めた。「妊娠・出産」は65名(10.5%)、「育児」は40名(6.4%)が理由として挙げた。労働環境については、「時間外労働が多かった」68名(10.9%)、「休暇がとれない・とりづらい」60名(9.6%)の他、「給与の不満」、「勤務地・勤務時間・勤務形態

などの希望が叶えられなかった」、「施設の医療・看護の質の不満」もそれぞれ5%が理由として挙げた。

卒業生調査で退職あるいは職場を変った経験がある88名に最初に就業した施設を退職した理由を複数回答(3つまで選択)で尋ねたところ、「結婚」22名(25.0%)、「他施設への興味」19名(21.6%)、「自身の健康問題」16名(18.2%)が上位を占めた。

C-11-1-3. 退職時点でのその後の就業意向と次の就職先決定状況 [表 35, 表 36, 表 37]

モニター調査で退職あるいは職場を変った経験がある622名のうち、最初に就業した施設を退職した時点で、看護職としての就業を考えていた者は455名(73.2%)と多く、就業予定のなかった者は106名(17.0%)、看護職以外での就業を考えていた者が61名(9.8%)であった。看護職以外での就業を考えていた者のうち29名(47.5%)は、調査時、看護職として就業していた。

看護職としての就業を考えていた455名中、退職時点で次の就職先が決まっていた者は204名(44.8%)で、状況に応じて再就業しようと考えていた者が122名(26.8%)、就職先を探していた者が87名(19.1%)、具体的な就職先を特に考えていなかった者は40名(8.8%)であった。

状況に応じて再就業しようと考えていた者に、再就業しよう判断する、または判断した状況を自由記載で尋ねたところ、自宅から通勤しやすい、日勤のみで働ける、自身の体力で働けそうだ、自身の生活に合

わせて休みがとれる、希望する診療科や部署で働けるなど<希望の条件に合った勤務先を見つけた>、保育園入園など<育児と仕事の両立の見通しがついた>の他、<家族の介護が落ち着いた>、<経済的な必要性が生じた>、<自身の体調が回復した>、<結婚・引越し後の新生活に慣れたと感じた>、<留学や進学、免許取得などのやりたかったことを終えた>、<働きたいという気持ちになった>ことが挙げられた。

卒業生調査でもほぼ同様の結果で、最初に就業した施設を退職した時点で、看護職としての就業を考えていた者は88名中68名(77.3%)と最も多く、就業予定のなかった者は15名(17.0%)、看護職以外での就業を考えていた者が5名(5.7%)であった。看護職以外での就業を考えていた者のうち2名(40.0%)は、調査時、看護職として就業していた。

看護職としての就業を考えていた68名中、退職時点で次の就職先が決まっていた者は25名(36.8%)で、状況に応じて再就業しようと考えていた者が23名(33.8%)、就職先を探していた者が13名(19.1%)であった。

C-11-2.2 施設目以降で直近に就業していた施設の退職

C-11-2-1. 退職時の年齢 [表 38]

モニター調査で現在就業していない者のうち複数の施設で就業した経験がある186名に、直近で就業していた施設、すなわち最後に就業していた施設を退職した年齢を尋ねたところ、30代が57名(30.6%)と最も多く、20代が43名(23.1%)、40代が37名(19.9%)、50代が33名(17.7%)で

あった。

卒業生調査で現在就業していない者のうち複数の施設で就業した経験がある9名に直近で就業していた施設を退職した年齢を尋ねたところ、30代が5名(55.6%)と半数を占めた。

C-11-2-2. 退職理由 [表 39]

モニター調査で現在就業していない者のうち複数の施設で就業した経験がある186名に直近で就業していた施設を退職した理由を複数回答(3つまで選択)で尋ねたところ、「妊娠・出産」が最も多く44名(23.7%)であった。それ以外で多かったのは、「自身の健康問題」が28名(15.1%)、「育児」が27名(14.5%)、「職場の人間関係」が23名(12.4%)、「家族・親族の健康問題」が19名(10.2%)であった。

卒業生調査で現在就業していない者のうち複数の施設で就業した経験がある9名については、「自身の健康問題」、「職場の人間関係」がそれぞれ3名、「妊娠・出産」、「育児」、「看護職以外への興味」、「施設の医療・看護の質に不満」がそれぞれ2名であった。

C-11-2-3. 退職時点でのその後の就業意向と次の就職先決定状況 [表 40, 表 41, 表 42]

モニター調査で現在就業していない者のうち複数の施設で就業した経験がある186名について、最後に就業していた施設を退職した時点で就業予定のなかった者は119名(64.0%)と最も多く、看護職としての就業を考えていた者は44名(23.7%)、看護職以外での就業を考えていた者は23名

(12.4%)であった。

看護職としての就業を考えていた44名のうち、退職時点で次の就職先が決まっていた者は3名(6.8%)で、状況に応じて就職しようと考えていた者が20名(45.5%)、特に考えていなかった者が17名(38.6%)であった。

状況に応じて再就業しようと考えていた者に、再就業しようとする状況を自由記載で尋ねたところ、<希望の条件に合った勤務先を見つけたら>、<育児と仕事の両立の見通しがついたら>、<家族の介護が落ち着いたら>、<経済的な必要性が生じたら>、<自身の体調が回復したら>、<留学や進学、免許取得などのやりたかったことを終えたら>、<働きたいという気持ちになったら>などが挙げられた。

卒業生調査で現在就業していない者のうち複数の施設で就業した経験がある9名のうち、直近で就業していた施設を退職した時点で就業予定のなかった者は3名で、看護職としての就業を考えていた者、看護職以外での就業を考えていた者もそれぞれ3名であった。看護職としての就業を考えていた3名のうち、退職時点で次の就職先が決まっていた者は1名、状況に応じて就職しようと考えていた者が2名であった。

C-12. 就業者の今後および定年後の就業継続意向

C-12-1. 50歳以下の就業者の就業継続意向 [表43]

モニター調査において50歳以下で現在就業している390名に今後数年の就業継続意向を尋ねたところ、「ライフイベント(結婚や介護、自身の健康状態の変化など)に

合わせて、雇用条件・勤務条件を変更して看護職として働きたい」と回答した者が173名(44.4%)、「現在の雇用条件・勤務条件で看護職として働きたい」と回答した者が139名(35.6%)と8割が看護職としての就業意向を持っていた。「看護職以外として働きたい」と回答したのは17名(4.4%)であった。

卒業生調査でもほぼ同様の結果で、50歳以下で現在就業している66名中、「ライフイベント(結婚や介護、自身の健康状態の変化など)に合わせて、雇用条件・勤務条件を変更して看護職として働きたい」34名(51.5%)と「現在の雇用条件・勤務条件で看護職として働きたい」21名(31.8%)で大半を占めた。

C-12-2. 51歳以上で定年前の就業者における就業継続意向

C-12-2-1. 定年までの就業継続意向 [表44]

モニター調査において51歳以上で現在就業している103名のうち、まだ定年を迎えていない91名について、「現在の施設で、雇用条件・勤務条件を変更せずに定年まで働きたい」と回答したのは57名(62.6%)、「現在の施設で、雇用条件・勤務条件を変えて働きたい」と回答したのは7名(7.7%)で、現施設での就業継続を希望する者が7割を占めた。

C-12-2-2. 定年後の就業継続意向 [表45, 表46]

モニター調査において51歳以上でまだ定年を迎えていない就業中の91名に、定年後の就業継続意向を尋ねたところ、「現在の施設で、雇用条件・勤務条件を変更せずに

働き続けたい」と回答したのは 22 名 (24.2%)、「現在の施設で、雇用条件・勤務条件を変えて働き続けたい」と回答したのは 16 名 (17.6%) と現施設での就業継続を希望する者が 4 割を占めた。

施設を変えて働き続けたいと回答したのは 7 名 (7.7%) で、就業先の希望としては、居住系介護施設 (老健、特養、グループホーム等)、企業、有床診療所 (クリニック)、訪問看護サービス・小規模多機能介護施設などが挙げられた。

「わからない」と回答した者が 32 名 (35.2%) で、就業しないと回答した者も 6 名 (6.6%) いた。

C-12-3. 定年後就業者の就業継続意向

C-12-3-1. 定年後の雇用制度 [表 47]

モニター調査の就業群ですでに定年を迎えていると回答したのは 12 名 (11.7%) であった。12 名のうち、定年後の継続雇用制度 (再就職) を利用している者は 4 名 (33.3%)、利用していない者は 8 名 (66.7%) であった。

C-12-3-2. 今後数年の就業継続意向 [表 43]

モニター調査で定年後も就業している 12 名に今後数年の就業継続意向を尋ねたところ、「現在の雇用条件・勤務条件で看護職として働き続けたい」が 7 名 (58.3%)、「ライフイベント (結婚や介護、自身の健康状態の変化など) に合わせて、雇用条件・勤務条件を変更して看護職として働き続けたい」が 3 名 (25.0%) と 8 割が就業継続意向を持っていた。

C-13. 非就業者の復職意向と未経験者の未経験理由

C-13-1. 非就業者の復職意向

C-13-1-1. 非就業者の復職意向 [表 48]

モニター調査で過去に就業経験はあるが現在就業していない 267 名に復職意向を尋ねたところ、「就業するつもりはない」が 108 名 (40.4%) で、「いずれ就業したい」が 60 名 (22.5%) であった。一方、「すぐに就業したい」は 15 名 (5.6%)、「数年以内に就業したい」は 32 名 (12.0%) であった。

「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。

卒業生調査では、現在就業していない 14 名のうち、「就業するつもりはない」が 6 名 (42.9%) で、「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」は各 1 名であった。

C-13-1-2. 最長離職期間別にみた復職意向 [表 49]

モニター調査で過去に就業経験はあるが現在就業していない 267 名に最長の離職期間を尋ねた。なお、離職期間には、就業していない期間の他、単発の看護職アルバイトのみをしている期間や看護職以外での就業期間を含め、育児休業などの在職中の休業期間や定期的なアルバイトなど非正規雇用期間は就業期間として扱った。

15 年以上連続して離職している者が 61 名 (22.8%) と最も多く、5 年以上の離職期間がある者が 138 名 (52.7%) と過半数を

占めた。

最長離職期間が1年未満の者は4割程度が「すぐに」あるいは「数年以内に」就業したいと回答したのに対し、最長離職期間が5年以上の者は4割以上が「就業するつもりはない」と回答した。

「すぐに」あるいは「数年以内に」「いずれ」就業したいと回答した者は、最長離職期間が3年以上5年未満では6割、5年以上10年未満では5割、10年以上15年未満でも2割強、15年以上でも5%を占めた。

C-13-1-3. 復職意向を持つ非就業者の就業可能な勤務時間・勤務形態 [表 50, 表 51]

モニター調査で過去に就業経験はあるが現在就業していない267名のうち「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107名に就業可能な勤務時間を尋ねたところ、週4日以上勤務の場合は1日あたり8時間以上が9名(19.1%)で、6時間以上8時間未満が12名(25.5%)、4時間以上6時間未満が12名(25.5%)であった。4時間未満も11名(23.4%)いた。週2~3日勤務の場合もおおむね同様の結果であった。月に数日~週1日勤務では、就業したくないと回答した者が16名(34.0%)を占めたが、この条件でも8時間以上、または、6時間以上8時間未満と回答した者が20名(42.6%)いた。不定期勤務の場合は就業したくないと回答した者が20名(42.6%)を占めた。

就業可能な勤務形態は、日勤のみが24名(51.1%)と過半数を占めた。交代制は7名(14.9%)、月1回程度の当直・夜勤を伴う日勤は3名(6.4%)が可能と回答した。

C-13-1-4. 離職期間別にみた復職意向を持

つ非就業者の就業可能な勤務時間・勤務形態 [表 52, 表 53]

過去に就業経験はあるが現在就業していない267名のうち「すぐに就業したい」または「数年以内に就業したい」と回答した47名について、最長離職期間別に就業可能な勤務時間の回答をみると、最長離職期間が3年未満の27名のうち15名(55.6%)が週4日以上1日6時間以上の就業が可能だと回答していた。最長離職期間が5年以上の13名では週2~3日以上1日4時間以上の就業が可能だと回答したのは5名(38.5%)で、1日4時間未満なら就業可能と回答した者が8名(61.5%)であった。

離職期間によらず、日勤のみ可能と回答する者が半数を占めた。

C-13-2. 未経験者の未就業理由

C-13-2-1. 未経験者の未経験理由と看護師免許取得時期 [表 54]

看護職として定期的に就業した経験がない35名において、就業していない理由として最も多く挙げられたのは、「条件に合う職場が見つからず、就業しなかった」で16名(45.7%)、次いで「看護職以外の職業を希望した」が10名(28.6%)、「自身もしくは家族の状況により就業できなかった」が7名(20.0%)であった。

看護師免許取得時期が養成所の卒業直後であった16名では、「看護職以外の職業を希望した」者が10名(62.5%)と多くを占めた。卒後3年以上経過していた16名では「条件に合う職場が見つからず、就業しなかった」者が13名(81.3%)と多くを占めた。

C-13-2-2. 未経験理由別にみた養成所卒業

時年齢 [表 55]

モニター調査で「看護職以外の職業を希望した」と回答した未経験者 10 名は全員、養成所卒業時の年齢は 20 代であった。養成所卒業時の年齢が 30 代以上であった未経験者 16 名については、「条件に合う職場が見つからず、就業しなかった」と回答した者が 13 名 (81.3%)、「看護職を希望したが採用されなかった」が 1 名 (6.3%) であった。「自身もしくは家族の状況により就業できなかった」と回答した未経験者 7 名では、20 代が 4 名 (57.1%)、40 代が 2 名 (28.6%) であった。

C-13-2-3. 未経験理由別にみた単発アルバイト経験 [表 56]

モニター調査で「看護職以外の職業を希望した」と回答した未経験者 10 名のうち 8 名 (80.0%) は単発アルバイトの経験があった。「条件に合う職場が見つからず、就業しなかった」と回答した 16 名のうち 13 名 (81.3%) は単発アルバイトの経験もなかった。

C-14. 免許取得後の離職期間と就業期間割合

C-14-1. 最長離職期間 [表 57]

モニター調査で一度でも看護職として就業した経験がある 760 名について、免許取得後から現在まで離職期間のうち、連続して最も長期に離職した期間を尋ねた。

最長離職期間が半年未満の者が 259 名 (34.1%)、半年以上 1 年未満が 76 名 (10.0%)、1 年以上 3 年未満が 113 名 (14.9%) と、最長離職期間が 3 年未満の者が 6 割を占める一方で、5 年以上 10 年未満が 84 名 (11.1%)、10 年以上 15 年未満

が 45 名 (5.9%)、15 年以上 68 名 (8.9%) と長期間連続して離職している者も 2 割強を占めた。

最長離職期間が 3 年未満の者は 7 割以上が現在も就業中であった。就業中の者の割合は最長離職期間が 5 年以上 10 年未満では 4 割、10 年以上 15 年未満では 3 割、15 年以上では 1 割に低下した。

卒業生調査では看護職として就業した経験がある 108 名中、最長離職期間が半年未満の者が 41 名 (38.0%)、半年以上 1 年未満が 15 名 (13.9%)、1 年以上 3 年未満が 14 名 (13.0%) と、最長離職期間が 3 年未満の者が 6 割強を占める一方で、5 年以上 10 年未満が 14 名 (13.0%)、10 年以上 15 年未満が 11 名 (10.2%)、15 年以上 5 名 (4.6%) と長期間連続して離職している者も 2 割強を占めた。

最長離職期間が 15 年以上の者の就業割合は 4 割であったが、15 年未満については最長離職期間によらず 7 割以上の者が現在も就業中であった。

C-14-2. 合計離職期間 [表 58]

モニター調査で一度でも看護職として就業した経験がある 760 名について、免許取得後から現在までの合計離職期間を算出した。

合計離職期間が半年未満の者が 241 名 (32.4%)、半年以上 1 年未満が 53 名 (7.1%)、1 年以上 3 年未満が 109 名 (14.7%) と、合計離職期間が 3 年未満の者が半数以上を占める一方で、10 年以上 15 年未満が 44 名 (5.9%)、15 年以上 83 名 (11.2%) と、10 年以上離職している者が 2 割弱を占めた。

卒業生調査で一度でも看護職として就業した経験がある108名についても、合計離職期間が半年未満の者が39名(36.1%)、半年以上1年未満が13名(12.0%)、1年以上3年未満が15名(13.9%)と、合計離職期間が3年未満の者が6割を占める一方で、10年以上15年未満が12名(11.1%)、15年以上6名(5.6%)と、10年以上離職している者が2割弱を占めた。

C-14-3. 免許取得後期間に占める就業期間(就業割合)の概算[表59]

モニター調査について、免許取得後期間に占める就業期間の割合(就業割合)を算出した。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、30歳以下(分析対象114名)の就業割合は、中央値1.00、平均0.84(標準偏差0.25)、40歳以下(分析対象321名)の就業割合は、中央値0.93、平均0.82(標準偏差0.25)、50歳以下(分析対象508名)の就業割合は、中央値0.89、平均0.79(標準偏差0.26)、64歳以下(分析対象670名)の就業割合は、中央値0.88、平均0.78(標準偏差0.26)であった。

卒業生調査全109名について、50歳以下(分析対象76名)の就業割合は、中央値0.96、平均0.84(標準偏差0.23)、64歳以下(分析対象全109名)の就業割合は、中央値0.93、平均0.83(標準偏差0.21)であった。

D. 考察

D-1. 対象者の特性

D-1-1. 本研究の対象者について

本研究では、卒業生調査の協力校が1校と限られたため、分析の主たる対象はA社の全モニターから無作為抽出した登録者のうち看護職免許保有し、かつ研究に協力を得られた者とした。過去の調査や諸統計データ、及び本研究の卒業生調査の結果を比較することで、モニター調査の結果の信頼性を確認することとした。

モニター調査対象者の基本属性(年齢・性別・現在の居住地・現在の就業先・雇用形態・卒業した看護師養成所)について、わが国の諸統計と比較し、回答者の特性に偏りがあるかを確認した。厚生労働省「平成28年衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況(2017)」によると、現在就業している看護師・准看護師は40代が27.8%と最多で、次いで30代が24.2%である。看護師は准看護師に比べ3.6倍多く、男性は7.3%、雇用形態は正規雇用が79.7%と報告されている。就業地域は「埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県」が最も多く20.6%、ついで「近畿地方(滋賀県、三重県、和歌山県、京都府、大阪府、奈良県、兵庫県)」17.0%、「中部地方(新潟県、山梨県、長野県、静岡県、愛知県、岐阜県、富山県、石川県、福井県)」16.5%、「九州地方(福岡県、佐賀県、大分県、長崎県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県)」16.1%が多く、就業場所は「病院」、「診療所」の順に割合が高いことが報告されている。

本研究の対象者は、年齢層、雇用形態、就業先についてはこれらの諸統計の結果と概ね一致していたが、男性看護師の割合が高く、准看護師が少ないことがわかった。居住地域は「中部地方」と「北海道」の割合が高く、「九州地方」の割合が低い傾向に

あったが、大きな偏りはなく、全国の各地域から一定の割合で回答が得られていた。

厚生労働省「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査（2010-2016年度）」では、20代においても専門学校の卒業生数が大学の卒業生数よりも多いことがわかっているが、本研究の対象者が看護師免許取得のために卒業した養成所は、20代では専門学校より4年制大学の方が多かった。

以上より、結果を解釈する際は、全国データと比較すると、男性看護職が1割とやや多いこと、20代では4年制大学卒業生が5割と多いこと、准看護師が1割とやや少ないことに注意が必要だが、本研究の対象者の年代分布や就業先の種類・所在地の分布、雇用形態などの特性は諸統計の分布・構成と概ね一致しており、大きな偏りはなく、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。

D-1-2. 潜在看護職について

本モニター調査における看護職免許取得者は795名のうち「現在就業している」看護職は493名で、「就業経験はあるが現在は就業していない（非就業群）」または「看護職としての就業経験がない（未経験群）」と回答した潜在看護職は302名であり、看護職免許保有者のうち潜在看護職が占める割合は38.1%であった。男女別にみると男性の潜在看護職は32名（35.2%）、女性の潜在看護職は270名（38.4%）で、年齢階層別にみると、潜在看護職の割合は20代は30.5%、30代は29.8%、40代は31.0%、50代は40.8%、60代は68.1%であった。

潜在看護職の推計は、厚生労働省が「第七次看護職員需給見通し期間における看護

職員需給数の推計手法と把握に関する研究

（2014）」を行っており、平成24年（2012）末における看護師・准看護師の潜在割合は32.5%で、男女別では男性19.3%、女性33.2%、年齢階層別では30歳未満が32.6%、30代は32.0%、40代は30.1%、50代は35.8%、60-64歳54.4%と報告している。

本研究の潜在看護職割合はこれらの過去の推計値より高かったが、推計方法が異なること、すなわち対象者の回答から直接把握する方法を用いているため、単純に比較することはできない。調査時期が12月～1月であることが影響している可能性の他、本研究の対象はインターネット調査会社のモニター登録者であり、潜在看護職が就業中の看護職よりも登録傾向がある可能性も否定できない。

D-1-3. 潜在看護職及び就業看護職の特性

日本看護協会「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（2007）」では潜在看護職の79.0%は既婚者で、子どもの数は2人が36.2%、1人が19.6%と育児世代が多いと考えられた。本研究では、潜在看護職を非就業群と未経験群に区別して把握したが、非就業群では78.7%が既婚者で、子どもの数は2人が32.2%、1人が22.5%と、従来の報告と類似した傾向があったのに対し、未経験群では既婚者は40.0%で、子どもがいない者が65.7%を占めた。非就業群と未経験群では基本特性が異なることが明らかになり、潜在看護職の就業促進の方策を検討する際は、両者を区別する必要性が示唆された。

本研究では介護経験がある者は221名（27.8%）で、就業群と非就業群で介護経験に差はなかった。日本看護協会「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(2007)」では、介護が必要な家族がいると答えた潜在看護師は10.8%と報告されている。本研究ではこれまでの介護経験を尋ねているため、現在介護が必要な家族がいるかを尋ねた過去の調査よりも高い結果が出たと考えられる。

養成所卒業時の年齢を尋ねたところ、卒業時の年齢が40代・50代では養成所卒業後に就業していない割合が高かった。養成所ではこれらの年代の学生の就職活動を支援する必要があることが示唆された。また、看護師免許を養成所卒業後3年以上経過してから取得した者の半数が看護職として就業していないことが明らかになった。養成所卒業後は教員などとの関わりを保ちにくいことも考えられるが、免許取得への支援とともに、希望に応じて就職活動を支援する必要性が示唆された。

就業経験がある施設数、すなわち転職回数は、就業中群と非就業群において傾向の違いはみられなかった。

D-2. 届け出制度の認知度

届け出制度は、「看護師等の人材確保の促進に関する法律」の改正により、2015年から施行され、看護職は離職時などに住所、氏名、免許番号などの事項を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。本研究は施行後3年が過ぎた時点での制度の認知度を明らかにした。「知っていた」が35.5%、「聞いたことがあるがよく知らなかった」が30.6%、「聞いたことがなかった」が34.0%であり、特に、非就業群や未経験群など届け出制度の対象者である集団において認知度が低かったことから、引き続き周知対策が望まれる。しかし、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割であった。基礎教育課程や免許取得時等に当該制度を知る機会があったと考えられ、今後、少しずつ制度の周知が進むと期待される。ただし、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。免許取得時や離職時など届出をするタイミングで手続きの実際を説明する必要があると思われる。

D-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

本研究では、全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として指数を求めた結果、64歳以下の看護職免許保有者全員を対象にした場合、免許取得後期間に占める就業期間の割合は、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、平均0.78(標準偏差0.26)であった。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)であることがわかった。30歳以下の免許保有者は平均して84%の期間就業しており、40歳以下全体では82%、50歳以下全体では79%と、次第に就業期間割合は下がるが、おおよそ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。また、15年以上は一律15年1区分として扱ったため、免許取得後20年までは比較的精度が高いが、免許取得後20年を超えると精度が低くなる。すなわち、40歳を超える看護職が含まれる50歳以下全員や64歳以下全員の値については精度がやや下がることを考慮しておく必要がある。

なお、卒業生調査での就業期間割合は、64歳以下全員で0.83、50歳以下全員で0.84と、モニター調査よりも高い値であった。この理由としては、本研究に協力した看護師養成所の卒業生の就業率が全国平均よりも高い可能性、あるいは、離職期間の短い卒業生ほど母校同窓会に住所変更等の連絡を行っている可能性等が考えられる。

D-4. 看護職の転職の実態

D-4-1. 転職を前提とした看護職員確保策の必要性

本研究のモニター調査の結果、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施設以上で看護職として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割を大きく超え、2回以上の転職をする看護職は半数を超えると思われる。実際に、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施設就職者の50%、6施設目就業者の61%、7施設目就業者の71%がその施設を退職し、直後とは限らないが別の施設に就職していた。就職した看護職の半数以上が就職した施設を退職して別の施設に転職していくことがわかった。この結果は、潜在看護職の割合が低かった卒業生調査の

結果でも同様であり、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全く珍しくないことだといえる。

転職の要因はより詳細な分析が必要であるが、看護職員確保策を検討する際は、1つの施設への定着を目指すだけでなく、看護労働力の流動化を前提に、看護職にとっても採用施設や看護サービスの受け手にとっても有益な転職を実現するための方策を追求する必要がある。看護職が「よい転職」をしながら看護職として力を発揮し続けられること、すなわち、組織横断的に看護という職業への定着を促す方策が求められる。

D-4-2. 転職者の各施設での就業期間

転職の状況を詳しくみると、最初に就業した施設の退職時年齢は20代が74%と多くを占めたが、最初の施設で働いた期間が2年未満の者は15%と限られ、2年以上5年未満が38%、5年以上10年未満が26%と、多くの者は1人前の看護職として仕事ができるようになった後に最初の施設を退職していると思われる。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）であり、標準偏差の値から個人差は大きいと思われるが、就業先で求められる専門的知識や技術を習得した後に次の施設に転職していると思われた。

D-4-3. 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%、特に500床以上の病院が44%であり、新卒看護師は教育体制が

整っていると期待される、比較的規模の大きな病院を選んで就職していると考えられた。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全く異なる傾向であった。

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く、最初に500床以上の病院に就職した看護職は、500床以上の病院に転職する者が19%いる一方で、200～499床の病院も19%、20～199床の病院が17%と、最初の施設よりも小規模な病院を選ぶ者が36%を占めた。最初に200～499床以上の病院に就職した看護職は、同規模の病院かより小規模な病院に転職する者が45%、最初の就業先が20～199床の病院の場合、同規模の病院への転職が37%を占めた。中小規模病院から500床以上の病院への転職者の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ができ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。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、特に中小規模病院で慢性期や回復期の看護に従事した後に選択していると考えられる。3施設

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。

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。妊娠や育児、自身や家族の健康等を理由に退職した者は1～2割いたことから、自分に合った働き方ができる施設として無床診療所(クリニック)が選ばれている可能性が考えられる。

これらから、看護師免許取得後、多くの看護職が大規模病院に就業するが、転職により、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わかった。訪問看護サービスへの就業は3施設目の転職から増えており、複数の病院で経験を積んでからの就職を考える看護職が多い可能性が示唆された。また、自分に合った働き方ができる施設として、無床診療所(クリニック)が選ばれている可能性も示唆された。

D-4-4. 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、最初の施設では4%、2施設目では28%、3施設目では34%と増えていた。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。

この結果から、育児や介護、自身の健康状態等の何らかの理由でフルタイムの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可能性が示唆された。

D-5. 就職や転職に伴う看護職の地域移動

本研究の結果、多くの対象者が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。

これらから、地域で看護職を養成することは、その地域に看護職を確保することにつながる可能性が示唆された。栃木県・茨城県・群馬県から首都圏に、四国や中国地方からは近畿地方や福岡などの九州地方に看護職が流出していたが、今回の調査ではその理由までは確認できていない。大都市部に魅力を感じての就職なのか、地域に就職先がなかったための流出なのか、今後、調査や分析が必要である。

D-6. ライフイベントに伴う雇用形態・勤務形態の変更

本研究のモニター調査では、最初に就業した施設で結婚を経験する者が40%で、妊娠・出産は21%、未就学児の育児は15%、

小学生の育児は7%が経験していた。最初の施設は、妊娠や出産後に退職する者が一定数いることがうかがえる。2施設目では結婚を22%、妊娠・出産を24%、未就学児の育児と18.5%、小学生の育児を13.5%が経験しており、育児を継続している者が多かった。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。

最初の施設でライフイベントを経験した場合は、2施設目以降と比べて、雇用形態や勤務形態の変更が多かった。たとえば、最初の就業先で未就学児の育児を経験した場合は、17%が短時間正規職員に、7%が正規職員以外に身分を変更し、20%が日勤のみの勤務に、11%が月1回程度の夜勤・当直がある日勤勤務に変更していた。一方で、2施設目、3施設目の場合は、短時間正規職員への変更は5~7%、正規職員以外への変更は2~3%と少なく、日勤のみへの勤務変更は8~11%、月1回程度の夜勤・当直がある日勤勤務への変更は2~6%と、最初の就業先の半分程度であった。これは、2施設目以降は、育児との両立ができる条件で就業先を探して転職したことが背景にあると思われる。

家族や親族の介護については、1施設目では雇用形態・勤務形態とも変更しなかった者が97%と大半を占めるが、2施設目、3施設目では正規職員以外への変更が11~12%と多かった。2施設目や3施設目に就業中に介護が必要な状態となったり、あるいは徐々に介護負担が増すなどして、雇用形態の変更が必要となったと考えられる。自身の健康状態の変化については、1施設

目で経験した際は 17%が正規職員以外に変更し、19%が日勤のみに勤務形態を変更していた。2 施設目、3 施設目では正規職員以外への身分変更は 11~15%、日勤のみへの変更は 6~8%と、1 施設目と比べると雇用・勤務形態の変更が少なかった。2 施設目以降は、正規職員以外で就職する者が多くなっており、もともと自分に合った働き方ができる条件で就業していたことが考えられる。

このように、結婚や妊娠・出産、育児、介護は退職理由で上位を占めるライフイベントだが、本研究で就業中にこれらのライフイベントを経験した者の多くは雇用形態を変えずに就業を継続していた。短時間正規職員制度の利用や日勤のみへの変更をした者も多く、育児との両立を支援する制度が活用されていることがうかがえる。転職経験者については、育児や介護との両立ができる条件で転職していたことで、雇用時の条件を変えずに就業継続できている可能性が考えられた。

D-7. 非就業者の復職意向、及び未経験者の未就業理由（就業支援に向けて）

D-7-1. 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」と考えているのは 6%と少ないが、「数年以内に就業したい」が 12%、「いずれ就業したい」が 23%と、半数近くは将来看護職として就業する意志を持っていた。すぐに就職を考えている者が少ないのは、前述したとおり、看護職にとって転職は珍しいことではなく、次の就業先を決めずに退職して、育児等の状況が

落ち着いたら、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。実際に、何施設目の退職者であっても、退職者の 8~9 割は次の施設に就業しており、いつでも就職できるという安心感が背景にあると思われる。

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持つものが存在していた。離職期間が長期化した背景は本研究では把握できないが、全国で実施されている潜在看護職対象の復職支援研修の広報を充実させるとともに、離職期間が長期化する前に復職のきっかけをつくることが大切だと思われる。

雇用条件は、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く、勤務時間は、1 日 6~8 時間、1 日 8 時間以上とフルタイムに近い勤務希望が約半数、1 日 4 時間未満や 1 日 4~6 時間のパートタイムを希望する者が約半数であった。日勤のみの希望が過半数を占め、月 1 回程度の当直・夜勤を含む日勤希望者も 6%いた。交代制勤務の希望者は 15%であった。

このように、フルタイムで交代制勤務をする意欲がある者もいれば、日勤のみの半日程度のパートタイムを希望する者まで、復職希望者の個人差が大きいと、雇用側とのマッチングや、条件面での互いの折り合いが重要だと思われる。

D-7-2. 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 46%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。特に、免許取得時の年齢が 30 代以上の場合にこの回

答が多かった。現在、社会人経験者の看護師養成を推進しており、30代以降に看護職免許を取得する者は今後も一定数いると思われる。本研究では、30代以上の新規免許取得者が就職先の職場にどのような条件を求めているのかの詳細はわからないが、在学中から職場に求める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。

D-8. 51歳以上の看護職の就業継続意向

本研究のモニター調査では、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持っていた。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持っていた。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持っていた。

これらの就業意欲がある人材をどのような条件で雇用し、どのような職務を割り当て、力を発揮してもらうかの検討が、今後ますます重要になるとと思われる。

D-9. 看護職を志した動機（新規養成に向けて）

本研究において、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。

過去にも看護師養成所（3年課程）を対

象にした調査で、入学者の一般教育歴は大学卒が5.1%、短大卒が1.7%を占めること（厚生労働省「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査（2018年度）」）や、社会人経験者の割合が23.7%を占めること（日本看護学校協議会「看護師等養成所の管理・運営等に関する実態調査（2014年6月）」）が報告されているが、本研究の結果、モニター調査対象者全体においても、1割が看護師免許取得前に看護・保健・助産系以外の高等教育を受けており、看護・保健・助産系以外の大学在学経験者も6%存在していた。

このことは、当初は看護職を進路に考えていなかった者でも看護職に関心を持ち、看護職免許を取得するケースが少なくないことを示している。高校生までのこれから進路を選択する世代はもちろんだが、他の専門分野の大学・専門学校等の在學生や社会人にも看護職の魅力伝えていくことで、新規看護職の養成につながる可能性が改めて示唆された。

D-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A社の全登録モニター996,300名から無作為抽出した673,137名にスクリーニングを行い、看護職免許保有者を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、看護師等養成所の卒業生や医療施設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、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多いこと、20代では4年制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多いことに注意する必要があるが、過去の諸統計の構成と概ね一致しており、卒業生調査の結果とも概ね一致していたことから、大きな偏りはなかったと考えられる。

卒業生調査は、専門学校1校しか協力が得られず、その中でも住所が判明した卒業生にしか調査票を発送できなかった点で、対象に偏りがあることが考えられる。就業者の割合が高かったことは、研究に協力したB校の特性か、あるいは、住所変更がない卒業生や住所変更を母校に報告する卒業生の特性が影響している可能性がある。

このような限界はあるが、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、看護職員確保対策の検討のための貴重な資料を提供した点で意義があると考えられる。

E. 結論

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調査を実施し、現在の就業状況、免許取得後

期間に占める看護職としての就業期間割合、転職の実態、就職や転職に伴う看護職の地域移動、ライフイベントに伴う雇用形態・勤務形態の変更、非就業者の復職意向及び未経験者の未就業理由、51歳以上看護職の就業継続意向、看護職を志した動機を明らかにすることができた。これらは、看護職の養成、定着、復職・就業支援を考える際の貴重な資料となる。また、転職の実態から、1つの施設への定着を目指すだけでなく、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。看護職が「よい転職」をしながら看護職として力を発揮し続けられること、すなわち、組織横断的に看護という職業への定着を促す方策が求められる。

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

I. 引用文献

厚生労働省. (2010-2016, 2018) 看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査. <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450141&tstat=000001022606> (閲覧 2019年5月24日)

厚生労働省. (2017) 平成28年衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/16/dl/gaikyo.pdf> (閲覧 2019年5月24日)

日)

小林美亜. (2014) 第七次看護職員需給見通し期間における看護職員需給数の推計手法と把握に関する研究. 厚生労働科学研究費補助金 健康安全確保総合研究 (地域医療基盤開発推進研究). <http://mhlw-grants.niph.go.jp/niph/search/NIDD00.do?resrchNum=201232026A> (閲覧 2019 年 5 月 24 日)

日本看護学校協議会. (2014) 看護師等養成所の管理・運営等に関する実態調査.

日本看護協会. (2007) 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. https://www.nurse-center.net/ncs/scontents/sm01/SM010801_S1801.html (閲覧 2019 年 5 月 24 日)

日本看護学校協議会. (2014) 看護師等養成所の管理・運営等に関する実態調査.

日本看護協会. (2007) 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. https://www.nurse-center.net/ncs/scontents/sm01/SM010801_S1801.html (閲覧 2019 年 5 月 24 日)

II. 分担研究報告書

II-1. 看護職調査

図表

図表番号	図表タイトル
図1	モニター調査
表1	対象者の基本属性
表2	保有している免許の種類
表3	保有免許別にみた対象者の属性
表4	看護師免許取得に関して
表5	年齢別養成所の種類(看護師免許保有者)
表6-1	これまでに就業した施設数
表6-2	60歳以下の者のこれまでに就業した施設数
表7	就業中者の現在の就業先
表8	就業中者の雇用・勤務形態
表9	非就業者の直近の就業先
表10-1	届け出制度の認知状況
表10-2	年代別にみた届け出制度の認知状況
表11	看護師養成所以外での高等教育歴
表12	看護師免許取得前の高等教育歴
表13	看護師免許取得後の高等教育歴
表14	最初に就業した施設種類と看護師養成所卒業年齢
表15	准看護師免許のみ保有している者における、最初に就業した施設種類と准看護師学校養成所卒業年齢
表16	最初に就業した施設での勤続年数
表17	最初に就業した施設種類と2番目に就業した施設種類
表18	就業経験施設数と退職後の状況
表19	2番目に就業した施設での勤続年数
表20	2番目に就業した施設種類と3番目に就業した施設種類
表21	3番目に就業した施設での勤続年数
表22	就職時の雇用・勤務形態
表23	養成所所在地と最初に就職した地域
表24	転職時の地域移動(1施設目→2施設目)
表25	転職時の地域移動(2施設目→3施設目)
表26	就業中に経験したライフイベント
表27	ライフイベントによる雇用形態の変化
表28	ライフイベントによる勤務形態の変化
表29	看護職をめざした動機
表30	最初に就業した施設への就職理由
表31	最初に就業した施設で就業継続している者の就職継続理由
表32	最初に就業した施設の退職時の年齢
表33	最初に就業した施設の退職時の職位
表34	最初に就業した施設の退職理由
表35	最初に就業した施設の退職時点でのその後の就業意向
表36	最初に就業した施設の退職時点での次の就職先決定状況
表37	再就業が可能であると判断する、または判断した状況
表38	2施設目以降の直近就業施設の退職時の年齢
表39	2施設目以降の直近就業施設の退職理由
表40	2施設目以降の直近就業施設の退職時点でのその後の就業意向

表41 2施設目以降の直近就業施設の退職時点での次の就業先決定状況

表42 再就業が可能であると判断する状況

表43 就業継続意向

表44 定年までの就業継続意向

表45 定年後の就業継続意向

表46 定年後に変更したい就業先

表47 定年後の雇用制度

表48 非就業者の復職意向

表49 最長離職期間別にみた復職意向

表50-1 復職意向を持つ非就業者の就業可能な勤務時間

表50-2 週4日以上勤務の場合の年代別就業可能勤務時間

表51-1 「すぐ」または「数年以内」の復職意向を持つ非就業者の就業可能な勤務形態

表51-2 「すぐ」、「数年以内」または「いずれ」の復職意向を持つ非就業者の就業可能な勤務形態

表52 離職期間別にみた復職意向を持つ非就業者の就業可能な勤務時間

表53 離職期間別にみた復職意向を持つ非就業者の就業可能な勤務形態

表54 未経験者の未経験理由と看護師免許取得時期

表55 未経験理由別にみた看護師学校養成所卒業時年齢

表56 未経験理由別にみた単発アルバイト経験

表57 最長離職期間

表58 合計離職期間

表59 免許取得後期間に占める就業期間(就業割合)

図1. モニター調査

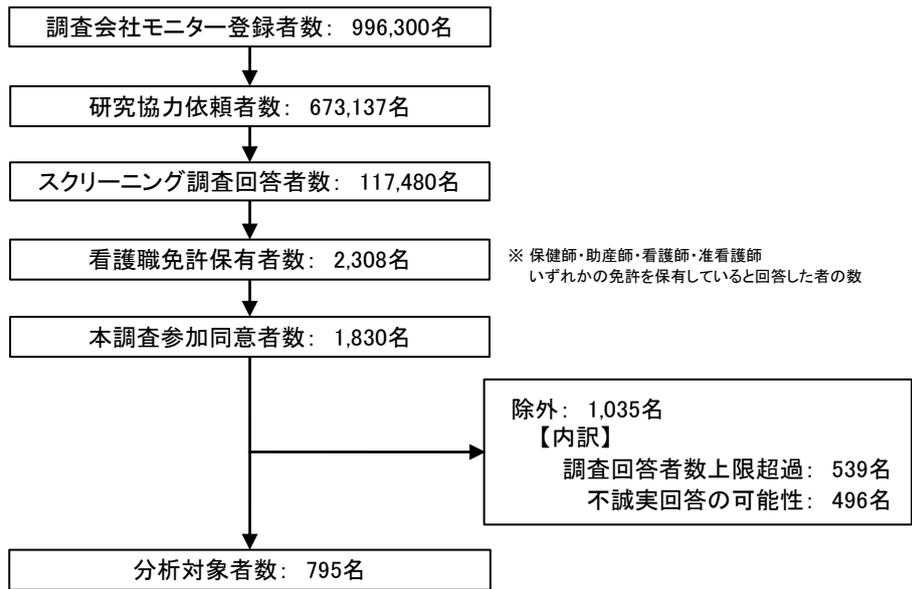


表1. 対象者の基本属性

属性		就業状況			合計	
		就業中群 (n=493)	非就業群 (n=267)	未経験群 (n=35)		
性別	男性	59	15	17	91	
		64.8%	16.5%	18.7%	100.0%	
	就業状況別割合	12.0%	5.6%	48.6%	11.4%	
	女性	434	252	18	704	
		61.6%	35.8%	2.6%	100.0%	
	就業状況別割合	88.0%	94.4%	51.4%	88.6%	
合計		493	267	35	795	
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	就業状況別割合					
平成30年度末時点 の年齢	20代	66	26	3	95	
		69.5%	27.4%	3.2%	100.0%	
	就業状況別割合	13.4%	9.7%	8.6%	11.9%	
	30代		153	59	6	218
			70.2%	27.1%	2.8%	100.0%
		就業状況別割合	31.0%	22.1%	17.1%	27.4%
	40代		158	67	4	229
			69.0%	29.3%	1.7%	100.0%
		就業状況別割合	32.0%	25.1%	11.4%	28.8%
	50代		90	55	7	152
			59.2%	36.2%	4.6%	100.0%
		就業状況別割合	18.3%	20.6%	20.0%	19.1%
	60代		23	36	13	72
			31.9%	50.0%	18.1%	100.0%
		就業状況別割合	4.7%	13.5%	37.1%	9.1%
	70代		3	23	1	27
			11.1%	85.2%	3.7%	100.0%
		就業状況別割合	.6%	8.6%	2.9%	3.4%
	80代		0	1	1	2
			.0%	50.0%	50.0%	100.0%
		就業状況別割合	.0%	.4%	2.9%	.3%
合計		493	267	35	795	
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	就業状況別割合					
居住地域	北海道	41	26	2	69	
		59.4%	37.7%	2.9%	100.0%	
	就業状況別割合	8.3%	9.7%	5.7%	8.7%	
	東北地方(青森県、秋田県、岩手県、山形 県、宮城県、福島県)		35	9	5	49
			71.4%	18.4%	10.2%	100.0%
		就業状況別割合	7.1%	3.4%	14.3%	6.2%
	埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県		100	67	12	179
			55.9%	37.4%	6.7%	100.0%
		就業状況別割合	20.3%	25.1%	34.3%	22.5%
	栃木県、茨城県、群馬県		19	7	5	31
			61.3%	22.6%	16.1%	100.0%
		就業状況別割合	3.9%	2.6%	14.3%	3.9%
	中部地方(新潟県、山梨県、長野県、静岡 県、愛知県、岐阜県、富山県、石川県、福 井県)		95	42	3	140
			67.9%	30.0%	2.1%	100.0%
		就業状況別割合	19.3%	15.7%	8.6%	17.6%
	近畿地方(滋賀県、三重県、和歌山県、京 都府、大阪府、奈良県、兵庫県)		77	52	2	131
			58.8%	39.7%	1.5%	100.0%
		就業状況別割合	15.6%	19.5%	5.7%	16.5%
	中国地方(鳥取県、島根県、岡山県、広島 県、山口県)		44	25	1	70
			62.9%	35.7%	1.4%	100.0%
		就業状況別割合	8.9%	9.4%	2.9%	8.8%
四国地方(香川県、徳島県、愛媛県、高知 県)		17	7	3	27	
		63.0%	25.9%	11.1%	100.0%	
	就業状況別割合	3.4%	2.6%	8.6%	3.4%	
九州地方(福岡県、佐賀県、大分県、長崎 県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県)		65	32	2	99	
		65.7%	32.3%	2.0%	100.0%	
	就業状況別割合	13.2%	12.0%	5.7%	12.5%	
合計		493	267	35	795	
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	就業状況別割合					
居住自治体区分	東京23区	35	13	4	52	
		67.3%	25.0%	7.7%	100.0%	
	就業状況別割合	7.1%	4.9%	11.4%	6.5%	
	政令指定都市		140	64	5	209
			67.0%	30.6%	2.4%	100.0%
		就業状況別割合	28.4%	24.0%	14.3%	26.3%
	市(政令指定都市ではない県庁所在地)		69	33	4	106
			65.1%	31.1%	3.8%	100.0%
		就業状況別割合	14.0%	12.4%	11.4%	13.3%
	市(県庁所在地以外)		209	133	18	360
			58.1%	36.9%	5.0%	100.0%
		就業状況別割合	42.4%	49.8%	51.4%	45.3%
	町村		34	20	4	58
		58.6%	34.5%	6.9%	100.0%	
就業状況別割合		6.9%	7.5%	11.4%	7.3%	
分らない		6	4	0	10	

		60.0%	40.0%	.0%	100.0%
	就業状況別割合	1.2%	1.5%	.0%	1.3%
合計		493	267	35	795
	就業状況別割合	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
婚姻状況	未婚	119	36	18	173
	就業状況別割合	68.8%	20.8%	10.4%	100.0%
	既婚	24.1%	13.5%	51.4%	21.8%
		330	210	14	554
	就業状況別割合	59.6%	37.9%	2.5%	100.0%
	離死別	66.9%	78.7%	40.0%	69.7%
		44	21	3	68
	就業状況別割合	64.7%	30.9%	4.4%	100.0%
	合計	8.9%	7.9%	8.6%	8.6%
		493	267	35	795
	就業状況別割合	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
初婚年齢 (n=622) ※婚姻状況「既婚」 または「離死別」選 択者	10代	3	2	0	5
	就業状況別割合	60.0%	40.0%	.0%	100.0%
	20代	.8%	.9%	.0%	.6%
		284	175	13	472
	就業状況別割合	60.2%	37.1%	2.8%	100.0%
	30代	75.9%	75.8%	76.5%	75.9%
		83	50	3	136
	就業状況別割合	61.0%	36.8%	2.2%	100.0%
	40代	22.2%	21.6%	17.6%	21.9%
		4	1	0	5
	就業状況別割合	80.0%	20.0%	.0%	100.0%
	50代	1.1%	.4%	.0%	.8%
		0	0	0	0
	就業状況別割合	.0%	.0%	.0%	.0%
	60代	.0%	.0%	.0%	.0%
		0	3	1	4
	就業状況別割合	.0%	75.0%	25.0%	100.0%
	合計	.0%	1.3%	5.9%	.6%
		374	231	17	622
	就業状況別割合	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
初回離死別年齢 (n=68) ※婚姻状況「離死 別」選択者	20代	9	1	0	10
	就業状況別割合	90.0%	10.0%	.0%	100.0%
	30代	20.5%	4.8%	.0%	14.7%
		20	5	2	27
	就業状況別割合	74.1%	18.5%	7.4%	100.0%
	40代	45.5%	23.8%	66.7%	39.7%
		12	7	0	19
	就業状況別割合	63.2%	36.8%	.0%	100.0%
	50代	27.3%	33.3%	.0%	27.9%
		2	7	0	9
	就業状況別割合	22.2%	77.8%	.0%	100.0%
	60代	4.5%	33.3%	.0%	13.2%
		1	1	1	3
	就業状況別割合	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
	合計	2.3%	4.8%	33.3%	4.4%
		44	21	3	68
	就業状況別割合	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
子供の人数	0人	195	80	23	298
	就業状況別割合	65.4%	26.8%	7.7%	100.0%
	1人	39.6%	30.0%	65.7%	37.5%
		93	60	2	155
	就業状況別割合	60.0%	38.7%	1.3%	100.0%
	2人	18.9%	22.5%	5.7%	19.5%
		141	86	7	234
	就業状況別割合	60.3%	36.8%	3.0%	100.0%
	3人	28.6%	32.2%	20.0%	29.4%
		58	34	3	95
	就業状況別割合	61.1%	35.8%	3.2%	100.0%
	4人以上	11.8%	12.7%	8.6%	11.9%
		6	7	0	13
	就業状況別割合	46.2%	53.8%	.0%	100.0%
	合計	1.2%	2.6%	.0%	1.6%
		493	267	35	795
	就業状況別割合	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
介護経験	あり	136	79	6	221
	就業状況別割合	61.5%	35.7%	2.7%	100.0%
	なし	27.6%	29.6%	17.1%	27.8%
		357	188	29	574
	就業状況別割合	62.2%	32.8%	5.1%	100.0%
	合計	72.4%	70.4%	82.9%	72.2%
		493	267	35	795
	就業状況別割合	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

表2. 保有している免許の種類 (n=795)

	n	%
准看護師のみ	96	12.1%
准看護師と看護師 ¹	59	7.4%
看護師(准看護師なし) ²	637	80.1%
保健師のみ	2	0.3%
助産師のみ	1	0.1%

¹ 准看護師と看護師免許、准看護師と看護師と保健師または助産師免許保有者

² 看護師免許のみ、看護師と保健師または助産師免許、看護師と保健師と助産師免許保有者

表3. 保有免許別にみた対象者の属性

		取得免許						合計
		全体 (n=795)	准看護師のみ (n=96)	准看護師と 看護師 ¹ (n=59)	看護師 (准看護師なし) ² (n=637)	保健師のみ (n=2)	助産師のみ (n=1)	
性別	男性	91 11.4%	15 16.5%	5 5.6%	69 75.8%	2 2.2%	0 .0%	91 100.0%
	女性	704 88.6%	81 11.5%	54 7.7%	568 80.7%	0 .0%	1 .1%	704 100.0%
平成30年度末年齢	20代	95 11.9%	7 7.4%	6 6.3%	82 86.3%	0 .0%	0 .0%	95 100.0%
	30代	218 27.4%	9 4.1%	18 8.3%	190 87.2%	1 .5%	0 .0%	218 100.0%
	40代	229 28.8%	28 12.2%	17 7.4%	183 79.9%	1 .4%	0 .0%	229 100.0%
	50代	152 19.1%	28 18.4%	16 10.5%	107 70.4%	0 .0%	1 .7%	152 100.0%
	60代	72 9.1%	15 20.8%	1 1.4%	56 77.8%	0 .0%	0 .0%	72 100.0%
	70代	27 3.4%	9 33.3%	1 3.7%	17 63.0%	0 .0%	0 .0%	27 100.0%
	80代	2 .3%	0 .0%	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%	2 100.0%
	居住地域	北海道	69 8.7%	12 17.4%	3 4.3%	53 76.8%	1 1.4%	0 .0%
	東北地方(青森県、秋田県、岩手県、 山形県、宮城県、福島県)	49 6.2%	7 14.3%	9 18.4%	33 67.3%	0 .0%	0 .0%	49 100.0%
	埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県	179 22.5%	15 8.4%	11 6.1%	152 84.9%	1 .6%	0 .0%	179 100.0%
	栃木県、茨城県、群馬県	31 3.9%	3 9.7%	4 12.9%	24 77.4%	0 .0%	0 .0%	31 100.0%
	中部地方(新潟県、山梨県、長野県、 静岡県、愛知県、岐阜県、富山県、石 川県、福井県)	140 17.6%	16 11.4%	7 5.0%	117 83.6%	0 .0%	0 .0%	140 100.0%
	近畿地方(滋賀県、三重県、和歌山 県、京都府、大阪府、奈良県、兵庫 県)	131 16.5%	12 9.2%	8 6.1%	110 84.0%	0 .0%	1 .8%	131 100.0%
	中国地方(鳥取県、島根県、岡山県、 広島県、山口県)	70 8.8%	11 15.7%	6 8.6%	53 75.7%	0 .0%	0 .0%	70 100.0%
	四国地方(香川県、徳島県、愛媛県、 高知県)	27 3.4%	4 14.8%	2 7.4%	21 77.8%	0 .0%	0 .0%	27 100.0%
	九州地方(福岡県、佐賀県、大分県、 長崎県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、 沖縄県)	99 12.5%	16 16.2%	9 9.1%	74 74.7%	0 .0%	0 .0%	99 100.0%
合計		795 100.0%	96 12.1%	59 7.4%	637 80.1%	2 .3%	1 .1%	795 100.0%

¹ 准看護師と看護師免許、准看護師と看護師と保健師または助産師免許保有者² 看護師免許のみ、看護師と保健師または助産師免許、看護師と保健師と助産師免許保有者

※看護師、保健師、または助産師免許保有者を対象に回答を得た。

表4. 看護師免許取得に関して

	全体 (n=699)	就業状況			合計	
		就業者 (n=445)	非就業者 (n=222)	非就業者 (n=32)		
看護師免許取得のために卒業した看護師養成所学校の種類	看護師5年一貫教育校	19	9	10	0	19
		2.7%	47.4%	52.6%	.0%	100.0%
	専門学校(看護師養成所3年課程)	389	253	127	9	389
		55.7%	65.0%	32.6%	2.3%	100.0%
	短期大学(2年課程)	28	7	6	15	28
		4.0%	25.0%	21.4%	53.6%	100.0%
	短期大学(3年課程)	68	45	20	3	68
		9.7%	66.2%	29.4%	4.4%	100.0%
	4年制大学	125	85	36	4	125
		17.9%	68.0%	28.8%	3.2%	100.0%
看護師養成所2年課程(通信制含む)	57	36	21	0	57	
	8.2%	63.2%	36.8%	.0%	100.0%	
その他	13	10	2	1	13	
	1.9%	76.9%	15.4%	7.7%	100.0%	
養成所の所在地域	北海道	56	38	15	3	56
		8.0%	67.9%	26.8%	5.4%	100.0%
	東北地方(青森県、秋田県、岩手県、山形県、宮城県、福島県)	46	31	14	1	46
		6.6%	67.4%	30.4%	2.2%	100.0%
	埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県	153	87	49	17	153
		21.9%	56.9%	32.0%	11.1%	100.0%
	栃木県、茨城県、群馬県	25	17	7	1	25
		3.6%	68.0%	28.0%	4.0%	100.0%
	中部地方(新潟県、山梨県、長野県、静岡県、愛知県、岐阜県、富山県、石川県、福井県)	118	77	37	4	118
		16.9%	65.3%	31.4%	3.4%	100.0%
	近畿地方(滋賀県、三重県、和歌山県、京都府、大阪府、奈良県、兵庫県)	122	78	42	2	122
		17.5%	63.9%	34.4%	1.6%	100.0%
	中国地方(鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県)	62	43	18	1	62
		8.9%	69.4%	29.0%	1.6%	100.0%
	四国地方(香川県、徳島県、愛媛県、高知県)	27	19	6	2	27
	3.9%	70.4%	22.2%	7.4%	100.0%	
九州地方(福岡県、佐賀県、大分県、長崎県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県)	89	55	33	1	89	
	12.7%	61.8%	37.1%	1.1%	100.0%	
その他	1	0	1	0	1	
	.1%	.0%	100.0%	.0%	100.0%	
卒業年齢	20代	641	413	212	16	641
		91.7%	64.4%	33.1%	2.5%	100.0%
	30代	41	29	8	4	41
		5.9%	70.7%	19.5%	9.8%	100.0%
	40代	16	3	2	11	16
	2.3%	18.8%	12.5%	68.8%	100.0%	
50代	1	0	0	1	1	
	.1%	.0%	.0%	100.0%	100.0%	
看護師免許取得時期	卒業直後	654	430	211	13	654
		93.6%	65.7%	32.3%	2.0%	100.0%
	卒業1年後	12	3	6	3	12
		1.7%	25.0%	50.0%	25.0%	100.0%
	卒業2年後	3	1	2	0	3
	.4%	33.3%	66.7%	.0%	100.0%	
卒業3年以上	30	11	3	16	30	
	4.3%	36.7%	10.0%	53.3%	100.0%	

※看護師、保健師、または助産師免許保有者を対象に回答を得た。

表5. 年齢別養成所の種類(看護師免許保有者)

	養成所			
	看護師5年一貫 教育校	専門学校 (看護師養成所 3年課程)	短期大学(2年課程)	短期大学(3年課程)
20代	9 8.0%	37 33.0%	0 0.0%	3 2.7%
30代	5 2%	132 60%	3 1%	16 7%
40代	2 1.1%	111 59.7%	4 2.2%	34 18.3%
50代	2 1.8%	67 61.5%	9 8.3%	10 9.2%
60代	1 1.8%	26 47.3%	11 20.0%	5 9.1%
70代	0 .0%	14 87.5%	1 6.3%	0 .0%
80代	0 .0%	2 100.0%	0 .0%	0 .0%
合計	19 2.7%	389 55.7%	28 4.0%	68 9.7%

の種類

4年制大学	看護師養成所 2年課程 (通信制含む)	その他	合計
56	3	4	112
50.0%	2.7%	3.6%	100.0%
47	10	6	219
21%	5%	3%	100%
12	21	2	186
6.5%	11.3%	1.1%	100.0%
7	14	0	109
6.4%	12.8%	0.0%	100.0%
3	8	1	55
5.5%	14.5%	1.8%	100.0%
0	1	0	16
.0%	6.3%	0.0%	100.0%
0	0	0	2
.0%	.0%	0.0%	100.0%
125	57	13	699
17.9%	8.2%	1.9%	100.0%

表6-1. これまでに就業した施設数¹

	就業状況		
	就業中群 (n=493)	非就業群 (n=267)	合計
1施設	138	81	219
施設数別割合	63.0%	37.0%	100.0%
就業状況別割合	28.0%	30.3%	28.8%
2施設	109	68	177
施設数別割合	61.6%	38.4%	100.0%
就業状況別割合	22.1%	25.5%	23.3%
3施設	107	51	158
施設数別割合	67.7%	32.3%	100.0%
就業状況別割合	21.7%	19.1%	20.8%
4施設	65	27	92
施設数別割合	70.7%	29.3%	100.0%
就業状況別割合	13.2%	10.1%	12.1%
5施設	36	21	57
施設数別割合	63.2%	36.8%	100.0%
就業状況別割合	7.3%	7.9%	7.5%
6施設	16	6	22
施設数別割合	72.7%	27.3%	100.0%
就業状況別割合	3.2%	2.2%	2.9%
7施設	6	4	10
施設数別割合	60.0%	40.0%	100.0%
就業状況別割合	1.2%	1.5%	1.3%
8施設	8	4	12
施設数別割合	66.7%	33.3%	100.0%
就業状況別割合	1.6%	1.5%	1.6%
9施設以上	8	5	13
施設数別割合	61.5%	38.5%	100.0%
就業状況別割合	1.6%	1.9%	1.7%
合計	493	267	760
施設数別割合	64.9%	35.1%	100.0%
就業状況別割合	100.0%	100.0%	100.0%

¹単発アルバイトで就業した施設は含まず、以前就業していた施設に再就職した場合や他施設に異動した場合は別施設と回答

表6-2. 60歳以下の者のこれまでに就業した施設数¹

	就業状況		
	就業中群 (n=470)	非就業群 (n=209)	合計
1施設	136	72	208
施設数別割合	65.4%	34.6%	100.0%
就業状況別割合	28.9%	34.4%	30.6%
2施設	105	53	158
施設数別割合	66.5%	33.5%	100.0%
就業状況別割合	22.3%	25.4%	23.3%
3施設	103	39	142
施設数別割合	72.5%	27.5%	100.0%
就業状況別割合	21.9%	18.7%	20.9%
4施設	63	18	81
施設数別割合	77.8%	22.2%	100.0%
就業状況別割合	13.4%	8.6%	11.9%
5施設	33	17	50
施設数別割合	66.0%	34.0%	100.0%
就業状況別割合	2.6%	1.4%	2.2%
6施設	12	3	15
施設数別割合	80.0%	20.0%	100.0%
就業状況別割合	2.6%	1.4%	2.2%
7施設	5	3	8
施設数別割合	62.5%	37.5%	100.0%
就業状況別割合	1.1%	1.4%	1.2%
8施設	5	1	6
施設数別割合	83.3%	16.7%	100.0%
就業状況別割合	1.1%	.5%	0.9%
9施設以上	8	3	11
施設数別割合	72.7%	27.3%	100.0%
就業状況別割合	1.7%	1.4%	1.6%
合計	470	209	679
施設数別割合	69.2%	30.8%	100.0%
就業状況別割合	100.0%	100.0%	100.0%

¹単発アルバイトで就業した施設は含まず、以前就業していた施設に再就職した場合や他施設に異動した場合は別施設と回答

表7. 就業者の現在の就業先 (n=490)

	n	%
病院(20～199床)	92	18.8%
病院(200～499床)	108	22.0%
病院(500床以上)	76	15.5%
有床診療所(クリニック)	32	6.5%
無床診療所(クリニック)	64	13.1%
居住系介護施設(老健、特養、グループホーム等)	30	6.1%
居住系サービス事業所(デイサービス、地域包括ケアセンター等)	17	3.5%
訪問看護サービス・小規模多機能介護施設	21	4.3%
国・省庁	3	0.6%
都道府県・保健所、市町村・保健センター	10	2.0%
保育所・幼稚園・学校(養護教諭等)	5	1.0%
看護師養成所・大学等	10	2.0%
企業	10	2.0%
会社経営	1	0.2%
その他	11	2.2%

就業施設数が20以上の者(n=3)は回答が得られなかったため、分析から除外した。

表8. 就業者の雇用・勤務形態

(n=493)

	n	%	
雇用形態	正規職員	327	66.3%
	短時間正規職員 ¹	14	2.8%
	正規職員以外 ²	149	30.2%
	その他	3	.6%
	勤務形態	交代制	190
	夜勤専従	6	1.2%
	主として日勤(1回/月程度の当直・夜勤)	31	6.3%
	日勤のみ	254	51.5%
	その他	12	2.4%

¹ 短時間正規職員:1日の労働時間や週の労働日数を短縮した正規職員

² 正規職員以外:パートタイマー・アルバイト・契約・派遣等の職員

表9. 非就業者の直近の就業先 (n=267)

	n	%
病院(20~199床)	48	18.0%
病院(200~499床)	55	20.6%
病院(500床以上)	52	19.5%
有床診療所(クリニック)	9	3.4%
無床診療所(クリニック)	30	11.2%
居住系介護施設(老健、特養、グループホーム等)	22	8.2%
居住系サービス事業所(デイサービス、地域包括ケアセンター等)	11	4.1%
訪問看護サービス・小規模多機能介護施設	8	3.0%
国・省庁	0	0.0%
都道府県・保健所、市町村・保健センター	7	2.6%
保育所・幼稚園・学校(養護教諭等)	1	0.4%
看護師養成所・大学等	4	1.5%
企業	10	3.7%
会社経営	1	0.4%
その他	9	3.4%

表10-1. 届け出制度の認知状況

	就業状況			合計
	就業中群 (n=493)	非就業群 (n=267)	未経験群 (n=35)	
知っていた	197	79	6	282
認知度別割合	69.9%	28.0%	2.1%	100.0%
就業状況別割合	40.0%	29.6%	17.1%	35.5%
聞いたことはあるがよく知らなかった	157	77	9	243
認知度別割合	64.6%	31.7%	3.7%	100.0%
就業状況別割合	31.8%	28.8%	25.7%	30.6%
聞いたことがなかった	139	111	20	270
認知度別割合	51.5%	41.1%	7.4%	100.0%
就業状況別割合	28.2%	41.6%	57.1%	34.0%
合計	493	267	35	795
認知度別割合	62.0%	33.6%	4.4%	100.0%
就業状況別割合	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

表10-2. 年代別にみた届け出制度の認知状況

	届け出制度の認知状況				合計
	全体 (n=795)	知っていた (n=282)	聞いたことはあるが よく知らなかった (n=243)	聞いたことが なかった (n=270)	
20代	119	49	44	26	119
	15.0%	41.2%	37.0%	21.8%	100.0%
30代	228	88	67	73	228
	28.7%	38.6%	29.4%	32.0%	100.0%
40代	214	68	72	74	214
	26.9%	31.8%	33.6%	34.6%	100.0%
50代	138	46	41	51	138
	17.4%	33.3%	29.7%	37.0%	100.0%
60代	69	24	12	33	69
	8.7%	34.8%	17.4%	47.8%	100.0%
70代	25	7	5	13	25
	3.1%	28.0%	20.0%	52.0%	100.0%
80代	2	0	2	0	2
	0.3%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%

表11. 看護師養成所以外での高等教育歴

	全体 (n=795)	就業状況			合計
		就業者群 (n=493)	非就業者群 (n=267)	未経験群 (n=35)	
あり ¹	223 28.1%	140 62.8%	73 32.7%	10 4.5%	223 100.0%
なし	572 71.9%	353 61.7%	194 33.9%	25 4.4%	572 100.0%

¹ 卒業・修了を問わず、同じ教育機関であっても課程や学部等が異なる場合は「あり」とした

表12. 看護師免許取得前の高等教育歴¹

	就業状況				合計
	全体 (n=795)	就業者群 (n=493)	非就業者群 (n=267)	未経験群 (n=35)	
なし	707 88.9%	439 62.1%	236 33.4%	32 4.5%	707 100.0%
高等専門学校(高専)	4 .5%	2 50.0%	2 50.0%	0 .0%	4 100.0%
専修学校専門課程(専門学校)	14 1.8%	9 64.3%	4 28.6%	1 7.1%	14 100.0%
短期大学	14 1.8%	10 71.4%	4 28.6%	0 .0%	14 100.0%
大学(夜間/通信課程)	3 .4%	2 66.7%	1 33.3%	0 .0%	3 100.0%
大学	48 6.0%	31 64.6%	15 31.3%	2 4.2%	48 100.0%
修士課程	3 .4%	2 66.7%	1 33.3%	0 .0%	3 100.0%
博士課程	2 .3%	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%	2 100.0%
その他	9 1.1%	5 55.6%	4 44.4%	0 .0%	9 100.0%

¹複数回答

表13. 看護師免許取得後の高等教育歴¹

		就業状況				合計	
		全体 (n=795)	就業者群 (n=493)	非就業者群 (n=267)	未経験群 (n=35)		
看護・保健・助産系	なし	696 87.5%	433 62.2%	234 33.6%	29 4.2%	696 100.0%	
	高等専門学校(高専)	11 1.4%	8 72.7%	3 27.3%	0 .0%	11 100.0%	
	専修学校専門課程(専門学校)	43 5.4%	27 62.8%	12 27.9%	4 9.3%	43 100.0%	
	短期大学	13 1.6%	8 61.5%	3 23.1%	2 15.4%	13 100.0%	
	大学(夜間/通信課程)	4 .5%	3 75.0%	1 25.0%	0 .0%	4 100.0%	
	大学	15 1.9%	8 53.3%	7 46.7%	0 .0%	15 100.0%	
	修士課程	8 1.0%	6 75.0%	2 25.0%	0 .0%	8 100.0%	
	博士課程	5 .6%	2 40.0%	3 60.0%	0 .0%	5 100.0%	
	その他	10 1.3%	5 50.0%	5 50.0%	0 .0%	10 100.0%	
	看護・保健・助産系以外	なし	728 91.6%	452 62.1%	242 33.2%	34 4.7%	728 100.0%
		高等専門学校(高専)	2 .3%	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%	2 100.0%
		専修学校専門課程(専門学校)	8 1.0%	6 75.0%	2 25.0%	0 .0%	8 100.0%
		短期大学	6 .8%	5 83.3%	1 16.7%	0 .0%	6 100.0%
大学(夜間/通信課程)		23 2.9%	17 73.9%	6 26.1%	0 .0%	23 100.0%	
大学		17 2.1%	9 52.9%	7 41.2%	1 5.9%	17 100.0%	
修士課程		6 .8%	4 66.7%	2 33.3%	0 .0%	6 100.0%	
博士課程		4 .5%	2 50.0%	2 50.0%	0 .0%	4 100.0%	
その他		12 1.5%	7 58.3%	5 41.7%	0 .0%	12 100.0%	

¹ 複数回答

※看護師、助産師、保健師免許のいずれかを保有している者を対象に分析を行った。

表14. 最初に就業した施設種類と看護師養成所卒業年齢

初めて就業した施設の種類	全体 (n=665)	看護師学校養成所の卒業年齢			合計
		20代 (n=623)	30代 (n=37)	40代 (n=5)	
病院(20～199床)	108 16.2%	100 92.6%	6 5.6%	2 1.9%	108 100.0%
病院(200～499床)	212 31.9%	193 91.0%	19 9.0%	0 0.0%	212 100.0%
病院(500床以上)	290 43.6%	281 96.9%	9 3.1%	0 0.0%	290 100.0%
有床診療所(クリニック)	15 2.3%	12 80.0%	2 13.3%	1 6.7%	15 100.0%
無床診療所(クリニック)	9 1.4%	8 88.9%	1 11.1%	0 0.0%	9 100.0%
居住系介護施設(老健、特養、グループホーム等)	7 1.1%	6 85.7%	0 0.0%	1 14.3%	7 100.0%
訪問看護サービス・小規模多機能介護施設	1 0.2%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
国・省庁	6 0.9%	5 83.3%	0 0.0%	1 16.7%	6 100.0%
都道府県・保健所、市町村・保健センター	5 0.8%	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
保育所・幼稚園・学校(養護教諭等)	2 0.3%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
看護師養成所・大学等	1 0.2%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
企業	4 0.6%	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%
その他	5 0.8%	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%

※准看護師免許のみを保有している者を対象に分析を行った。

表15. 准看護師免許のみ保有している者における、最初に就業した施設種類と准看護師学校養成所卒業年齢

初めて就業した施設の種類	准看護師学校養成所の卒業年齢					合計
	全体 (n=93)	10代 (n=30)	20代 (n=50)	30代 (n=12)	40代 (n=1)	
病院(20~199床)	40 43.0%	10 25.0%	24 60.0%	5 12.5%	1 2.5%	40 100.0%
病院(200~499床)	14 15.1%	4 28.6%	7 50.0%	3 21.4%	0 0.0%	14 100.0%
病院(500床以上)	8 8.6%	5 62.5%	3 37.5%	0 0.0%	0 0.0%	8 100.0%
有床診療所(クリニック)	17 18.3%	7 41.2%	9 52.9%	1 5.9%	0 0.0%	17 100.0%
無床診療所(クリニック)	10 10.8%	3 30.0%	5 50.0%	2 20.0%	0 0.0%	10 100.0%
居住系介護施設(老健、特養、グループホーム等)	2 2.2%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
居住系サービス事業所(デイサービス、地域包括ケアセンター等)	1 1.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
都道府県・保健所、市町村・保健センター	1 1.1%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%

表16. 最初に就業した施設での勤続年数

	就業状況			
	就業中群		非就業群 (n=267)	合計
	複数施設で就業経験あり ¹ (n=355)	同一施設で継続就業 ² (n=138)		
1年未満	17	0	16	33
	51.5%	.0%	48.5%	100.0%
就業状況別割合	4.8%	.0%	6.0%	4.3%
1年以上2年未満	56	7	30	93
	60.2%	7.5%	32.3%	100.0%
就業状況別割合	15.8%	5.1%	11.2%	12.2%
2年以上5年未満	155	17	117	289
	53.6%	5.9%	40.5%	100.0%
就業状況別割合	43.7%	12.3%	43.8%	38.0%
5年以上10年未満	96	38	66	200
	48.0%	19.0%	33.0%	100.0%
就業状況別割合	27.0%	27.5%	24.7%	26.3%
10年以上15年未満	16	32	20	68
	23.5%	47.1%	29.4%	100.0%
就業状況別割合	4.5%	23.2%	7.5%	8.9%
15年以上20年未満	6	21	6	33
	18.2%	63.6%	18.2%	100.0%
就業状況別割合	1.7%	15.2%	2.2%	4.3%
20年以上	9	23	12	44
	20.5%	52.3%	27.3%	100.0%
就業状況別割合	0.6%	1.6%	0.8%	5.8%
合計	355	138	267	760
	46.7%	18.2%	35.1%	100.0%

同一施設で継続就業の場合は、平成30年度末までの勤続年数を算出した。

¹ 複数施設で就業経験あり:就業中群のうち、就業施設数が2以上の者

² 同一施設で継続就業:就業中群のうち、就業施設数が1の者

※就業施設数が2以上の者を対象に回答を得た。

表17. 最初に就業した施設の種類と2番目に就業した施設の種類

(n=541)

最初に就業した施設の種類	2番目に就業した施設の種類																			合計
	全体	病院 (20~199床)	病院 (200~499床)	病院 (500床以上)	有床診療所 (クリニック)	無床診療所 (クリニック)	助産所	居住系介護施設 (老健、特養、グループホーム等)	居住系サービス事業所 (デイサービス、地域包括ケアセンター等)	訪問看護サービス・小規模多機能介護施設	国・省庁	都道府県・保健所・市町村・保健センター	保育所・幼稚園・学校(養護教諭等)	看護師養成所・大学等	企業	会社経営	その他			
病院(20~199床)	112	41	22	8	7	13	0	8	5	1	0	1	0	1	5	0	0	112		
	20.7%	36.6%	19.6%	7.1%	6.3%	11.6%	.0%	7.1%	4.5%	.9%	.0%	.9%	.0%	4.5%	.0%	.0%	100.0%			
病院(200~499床)	150	32	35	20	10	25	1	6	5	4	0	3	0	2	1	5	150			
	27.7%	21.3%	23.3%	13.3%	6.7%	16.7%	.7%	4.0%	3.3%	2.7%	.0%	2.0%	.0%	1.3%	.7%	3.3%	100.0%			
病院(500床以上)	218	36	41	42	13	35	0	11	4	4	0	6	5	6	0	6	218			
	40.3%	16.5%	18.8%	19.3%	6.0%	16.1%	.0%	5.0%	1.8%	1.8%	.0%	2.8%	2.3%	2.8%	.0%	2.8%	100.0%			
有床診療所(クリニック)	25	6	5	3	4	2	0	0	2	1	0	1	1	0	0	0	25			
	4.6%	24.0%	20.0%	12.0%	16.0%	8.0%	.0%	.0%	8.0%	4.0%	.0%	4.0%	4.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%			
無床診療所(クリニック)	15	2	1	2	5	4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	15			
	2.8%	13.3%	6.7%	13.3%	33.3%	26.7%	.0%	.0%	.0%	6.7%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%			
助産所	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%	.0%	.0%	.0%	.0%			
居住系介護施設(老健、特養、グループホーム等)	7	1	2	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	7			
	1.3%	14.3%	28.6%	.0%	.0%	14.3%	.0%	14.3%	28.6%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%			
居住系サービス事業所(デイサービス、地域包括ケアセンター等)	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1			
	.2%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%			
訪問看護サービス・小規模多機能介護施設	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%	.0%	.0%	.0%	.0%			
国・省庁	5	2	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	5			
	.9%	40.0%	.0%	.0%	.0%	20.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	40.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%			
都道府県・保健所・市町村・保健センター	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2			
	.4%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	50.0%	.0%	.0%	50.0%	.0%	100.0%			
保育所・幼稚園・学校(養護教諭等)	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2			
	.4%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%			
看護師養成所・大学等	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%	.0%	.0%	.0%	.0%			
企業	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1			
	.2%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%	100.0%			
会社経営	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%	.0%	.0%	.0%	.0%			
その他	3	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3			
	.6%	.0%	.0%	33.3%	.0%	.0%	.0%	33.3%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	33.3%	100.0%			
合計	541	120	106	76	39	82	1	27	18	11	2	12	8	11	14	1	13	541		
	100.0%	22.2%	19.6%	14.0%	7.2%	15.2%	.2%	5.0%	3.3%	2.0%	.4%	2.2%	1.5%	2.0%	2.6%	.2%	2.4%	100.0%		

表18. 就業経験施設数と退職後の状況

	n		n	%		n	%
1施設以上で就業	760	2施設目に転職	541	71.2%	1施設目退職後就業せず	81	10.7%
2施設以上で就業	541	3施設目に転職	364	67.3%	2施設目退職後就業せず	68	12.6%
3施設以上で就業	364	4施設目に転職	206	56.6%	3施設目退職後就業せず	51	14.0%
4施設以上で就業	206	5施設目に転職	114	55.3%	4施設目退職後就業せず	27	13.1%
5施設以上で就業	114	6施設目に転職	57	50.0%	5施設目退職後就業せず	21	18.4%
6施設以上で就業	57	7施設目に転職	35	61.4%	6施設目退職後就業せず	6	10.5%
7施設以上で就業	35	8施設目に転職	25	71.4%	7施設目退職後就業せず	4	11.4%
8施設以上で就業	25	9施設目に転職	13	52.0%	8施設目退職後就業せず	4	16.0%
9施設以上	13						

単発アルバイトで就業した施設は含まず、以前就業していた施設に再就職した場合や他施設に異動した場合は別施設と回答

※就業施設数が3以上の者を対象に回答を得た。

平均値	3.91
中央値	2.50
標準偏差	4.20
最小値	0.1
最大値	28.8

※就業施設数が3以上の者を対象に回答を得た。

表20. 2番目に就業した施設の種類と3番目に就業した施設の種類

2番目に就業した施設の種類	3番目に就業した施設の種類																
	全体	病院 (20~199床)	病院 (200~499床)	病院 (500床以上)	有床診療所 (クリニック)	無床診療所 (クリニック)	助産所	居住系介護施設 (老健、特養、グループホーム等)	居住系サービス事業所 (デイサービス、地域包括ケアセンター等)	訪問看護サービス・小規模多機能介護施設	国・省庁	都道府県・保健所・市町村・保健センター	保育所・幼稚園・学校(養護教諭等)	看護師養成所・大学等	企業	会社経営	その他
病院(20~199床)	77	19	10	8	5	11	0	7	4	7	0	3	0	2	0	1	77
	21.2%	24.7%	13.0%	10.4%	6.5%	14.3%	.0%	9.1%	5.2%	9.1%	.0%	3.9%	.0%	2.6%	.0%	1.3%	100.0%
病院(200~499床)	69	6	22	9	2	6	0	8	2	5	0	4	1	1	0	2	69
	19.0%	8.7%	31.9%	13.0%	2.9%	8.7%	.0%	11.6%	2.9%	7.2%	.0%	5.8%	1.4%	1.4%	.0%	2.9%	100.0%
病院(500床以上)	50	8	11	12	1	12	0	1	1	2	0	1	1	0	0	0	50
	13.7%	16.0%	22.0%	24.0%	2.0%	24.0%	.0%	2.0%	2.0%	4.0%	.0%	2.0%	2.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
有床診療所(クリニック)	29	7	2	3	8	5	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	29
	8.0%	24.1%	6.9%	10.3%	27.6%	17.2%	.0%	3.4%	3.4%	.0%	3.4%	.0%	.0%	.0%	.0%	3.4%	100.0%
無床診療所(クリニック)	60	6	8	1	5	23	0	3	3	2	0	1	1	2	0	5	60
	16.5%	10.0%	13.3%	1.7%	8.3%	38.3%	.0%	5.0%	5.0%	3.3%	.0%	1.7%	1.7%	3.3%	.0%	8.3%	100.0%
助産所	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	.3%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
居住系介護施設(老健、特養、グループホーム等)	17	2	3	1	0	4	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	17
	4.7%	11.8%	17.6%	5.9%	.0%	23.5%	.0%	41.2%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
居住系サービス事業所(デイサービス、地域包括ケアセンター等)	14	0	2	0	0	2	0	5	3	0	0	0	0	1	0	1	14
	3.8%	.0%	14.3%	.0%	.0%	14.3%	.0%	35.7%	21.4%	.0%	.0%	.0%	.0%	7.1%	.0%	7.1%	100.0%
訪問看護サービス・小規模多機能介護施設	5	0	0	0	0	1	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	5
	1.4%	.0%	.0%	.0%	.0%	20.0%	.0%	40.0%	20.0%	20.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
国・省庁	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
	.5%	50.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	50.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
都道府県・保健所・市町村・保健センター	7	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	2	1	0	7
	1.9%	.0%	.0%	.0%	14.3%	14.3%	.0%	14.3%	.0%	.0%	.0%	14.3%	.0%	14.3%	.0%	.0%	100.0%
保育所・幼稚園・学校(養護教諭等)	7	1	0	0	0	2	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	7
	1.9%	14.3%	.0%	.0%	.0%	28.6%	.0%	.0%	14.3%	.0%	14.3%	.0%	14.3%	.0%	.0%	.0%	100.0%
看護師養成所・大学等	9	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	5	0	0	0	9
	2.5%	11.1%	11.1%	.0%	.0%	11.1%	.0%	.0%	.0%	.0%	11.1%	.0%	55.6%	.0%	.0%	.0%	100.0%
企業	7	0	0	0	0	5	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	7
	1.9%	.0%	.0%	.0%	.0%	71.4%	.0%	.0%	14.3%	.0%	.0%	14.3%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
会社経営	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%	.0%	.0%	.0%	.0%
その他	10	1	1	3	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	10
	2.7%	10.0%	10.0%	30.0%	.0%	20.0%	.0%	20.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	10.0%	100.0%
合計	364	52	60	37	22	76	0	37	17	17	4	11	4	8	8	11	364
	100.0%	14.3%	16.5%	10.2%	6.0%	20.9%	.0%	10.2%	4.7%	4.7%	1.1%	3.0%	1.1%	2.2%	2.2%	3.0%	100.0%

※就業施設数が4以上の者を対象に回答を得た。

表21. 3番目に就業した施設での勤続年数 (n=206)

平均値	3.75
中央値	2.38
標準偏差	4.29
最小値	0.1
最大値	35.0

表22. 就職時の雇用・勤務形態

		初めて就業した施設	2番目に就業した施設
雇用形態	正規職員	725 95.4%	392 72.5%
	短時間正規職員 ¹	2 0.3%	7 1.3%
	正規職員以外 ²	33 4.3%	142 26.2%
	合計	760 100.0%	541 100.0%
	勤務形態	交代制	648 85.3%
	夜勤専従	3 0.4%	3 .6%
	主として日勤(1回/月程度の 当直・夜勤)	45 5.9%	40 7.4%
	日勤のみ	60 7.9%	234 43.3%
	その他	4 0.5%	3 .6%
	合計	760 100.0%	541 100.0%

¹ 短時間正規職員:1日の労働時間や週の労働日数を短縮した正規職員

² 正規職員以外:パートタイマー・アルバイト・契約・派遣等の職員

3番目に就業した施設	
231	63.5%
10	2.7%
123	33.8%
364	100.0%
122	33.5%
7	1.5%
28	7.7%
206	56.6%
1	.3%
364	100.0%

※就業中群および非就業群を対象に回答を得た(ただし准看護師免許保有者を除く)。

表23. 養成所所在地と最初に就職した地域

看護師学校養成所所在地域	全体	初就			
		北海道	東北地方	埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県	栃木県、茨城県、群馬県
北海道	50 8.2%	48 96.0%	0 0.0%	2 4.0%	0 0.0%
東北地方(青森県、秋田県、岩手県、山形県、宮城県、福島県)	35 5.8%	0 0.0%	29 82.9%	5 14.3%	0 0.0%
埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県	125 20.6%	1 0.8%	2 1.6%	115 92.0%	3 2.4%
栃木県、茨城県、群馬県	22 3.6%	0 0.0%	0 0.0%	8 36.4%	14 63.6%
中部地方(新潟県、山梨県、長野県、静岡県、愛知県、岐阜県、富山県、石川県、福井県)	107 17.6%	1 0.9%	1 0.9%	6 5.6%	0 0.0%
近畿地方(滋賀県、三重県、和歌山県、京都府、大阪府、奈良県、兵庫県)	112 18.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.9%	1 0.9%
中国地方(鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県)	55 9.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.8%	0 0.0%
四国地方(香川県、徳島県、愛媛県、高知県)	23 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	2 8.7%	0 0.0%
九州地方(福岡県、佐賀県、大分県、長崎県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県)	79 13.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 3.8%	0 0.0%
合計	608 100.0%	50 8.2%	32 5.3%	143 23.5%	18 3.0%

(n=608)

りて就業した施設の所在地域

中部地方	近畿地方	中国地方	四国地方	九州地方	合計
0	0	0	0	0	50
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
0	1	0	0	0	35
0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
3	0	1	0	0	125
2.4%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	100.0%
0	0	0	0	0	22
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
97	2	0	0	0	107
90.7%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
6	103	0	1	0	112
5.4%	92.0%	0.0%	0.9%	0.0%	100.0%
0	8	41	1	4	55
0.0%	14.5%	74.5%	1.8%	7.3%	100.0%
0	6	0	14	1	23
0.0%	26.1%	0.0%	60.9%	4.3%	100.0%
0	3	3	1	69	79
0.0%	3.8%	3.8%	1.3%	87.3%	100.0%
106	123	45	17	74	608
17.4%	20.2%	7.4%	2.8%	12.2%	100.0%

※就業施設数が2以上の者を対象に回答を得た。

表24. 転職時の地域移動(1施設目→2施設目)

(n=541)

初めて就業した施設所在地域	全体	2番目に就業した施設の所在地域										合計
		北海道	東北地方	埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県	栃木県、茨城県、群馬県	中部地方	近畿地方	中国地方	四国地方	九州地方	その他	
北海道	52 9.6%	48 92.3%	0 0.0%	3 5.8%	1 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	52 100.0%
東北地方(青森県、秋田県、岩手県、山形県、宮城県、福島県)	33 6.1%	0 0.0%	27 81.8%	3 9.1%	1 3.0%	1 3.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.0%	0 0.0%	33 100.0%
埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県	125 23.1%	5 4.0%	9 7.2%	96 76.8%	1 0.8%	5 4.0%	1 0.8%	2 1.6%	0 0.0%	6 4.8%	0 0.0%	125 100.0%
栃木県、茨城県、群馬県	16 3.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 37.5%	10 62.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	16 100.0%
中部地方(新潟県、山梨県、長野県、静岡県、愛知県、岐阜県、富山県、石川県、福井県)	84 15.5%	0 0.0%	0 0.0%	3 3.6%	0 0.0%	77 91.7%	3 3.6%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.2%	0 0.0%	84 100.0%
近畿地方(滋賀県、三重県、和歌山県、京都府、大阪府、奈良県、兵庫県)	114 21.1%	0 0.0%	0 0.0%	6 5.3%	1 0.9%	4 3.5%	89 78.1%	5 4.4%	4 3.5%	5 4.4%	0 0.0%	114 100.0%
中国地方(鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県)	40 7.4%	0 0.0%	0 0.0%	2 5.0%	0 0.0%	3 7.5%	5 12.5%	28 70.0%	0 0.0%	2 5.0%	0 0.0%	40 100.0%
四国地方(香川県、徳島県、愛媛県、高知県)	14 2.6%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.1%	0 0.0%	12 85.7%	0 0.0%	0 0.0%	14 100.0%
九州地方(福岡県、佐賀県、大分県、長崎県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県)	63 11.6%	0 0.0%	0 0.0%	3 4.8%	0 0.0%	0 0.0%	2 3.2%	2 3.2%	0 0.0%	56 88.9%	0 0.0%	63 100.0%
その他	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%	0 0.0%	0 0.0%
合計	541 100.0%	53 9.8%	36 6.7%	123 22.7%	14 2.6%	90 16.6%	101 18.7%	37 6.8%	16 3.0%	71 13.1%	0 0.0%	541 100.0%

※就業施設数が3以上の者を対象に回答を得た。

表25. 転職時の地域移動(2施設目→3施設目)

(n=364)

2番目に就業した施設の所在地域	3番目に就業した施設の所在地域											合計	
	全体	北海道	東北地方	埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県	栃木県、茨城県、群馬県	中部地方	近畿地方	中国地方	四国地方	九州地方	その他		
北海道	35 9.6%	32 91.4%	0 0.0%	1 2.9%	0 0.0%	1 2.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.9%	0 0.0%	35 100.0%
東北地方(青森県、秋田県、岩手県、山形県、宮城県、福島県)	24 6.6%	0 0.0%	21 87.5%	1 4.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	24 100.0%
埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県	93 25.5%	0 0.0%	0 0.0%	77 82.8%	5 5.4%	4 4.3%	3 3.2%	1 1.1%	0 0.0%	2 2.2%	1 1.1%	93 100.0%	
栃木県、茨城県、群馬県	9 2.5%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	8 88.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 100.0%
中部地方(新潟県、山梨県、長野県、静岡県、愛知県、岐阜県、富山県、石川県、福井県)	55 15.1%	0 0.0%	1 1.8%	2 3.6%	1 1.8%	49 89.1%	1 1.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.8%	0 0.0%	0 0.0%	55 100.0%
近畿地方(滋賀県、三重県、和歌山県、京都府、大阪府、奈良県、兵庫県)	67 18.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.5%	0 0.0%	3 4.5%	60 89.6%	1 1.5%	0 0.0%	2 3.0%	0 0.0%	0 0.0%	67 100.0%
中国地方(鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県)	23 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.3%	19 82.6%	0 0.0%	3 13.0%	0 0.0%	0 0.0%	23 100.0%
四国地方(香川県、徳島県、愛媛県、高知県)	13 3.6%	0 0.0%	0 0.0%	2 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 84.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
九州地方(福岡県、佐賀県、大分県、長崎県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県)	45 12.4%	0 0.0%	0 0.0%	5 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	2 4.4%	0 0.0%	0 0.0%	38 84.4%	0 0.0%	0 0.0%	45 100.0%
その他	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%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
合計	364 100.0%	33 9.1%	22 6.0%	89 24.5%	14 3.8%	57 15.7%	67 18.4%	23 6.3%	11 3.0%	47 12.9%	1 0.3%	364 100.0%	

表26. 就業中に経験したライフイベント

		最初に就業した施設 (n=760)	2番目に就業した施設 (n=541)	3番目に就業した施設 (n=364)
結婚	あり	304 40.0%	117 21.6%	43 11.8%
	なし	456 60.0%	424 78.4%	321 88.2%
配偶者との離死別	あり	13 1.7%	17 3.1%	15 4.1%
	なし	747 98.3%	524 96.9%	349 95.9%
配偶者の転勤・転職	あり	36 4.7%	33 6.1%	27 7.4%
	なし	724 95.3%	508 93.9%	337 92.6%
妊娠・出産(自身もしくは配偶者)	あり	158 20.8%	128 23.7%	56 15.4%
	なし	602 79.2%	413 76.3%	308 84.6%
育児(未就学児まで)	あり	114 15.0%	100 18.5%	58 15.9%
	なし	646 85.0%	441 81.5%	306 84.1%
育児(小学生)	あり	51 6.7%	73 13.5%	53 14.6%
	なし	709 93.3%	468 86.5%	311 85.4%
家族や親族の介護	あり	38 5.0%	33 6.1%	36 9.9%
	なし	722 95.0%	508 93.9%	328 90.1%
自身の健康状態の変化	あり	104 13.7%	53 9.8%	48 13.2%
	なし	656 86.3%	488 90.2%	316 86.8%
いずれも該当なし	あり	420 55.3%	213 39.4%	151 41.5%
	なし	340 44.7%	328 60.6%	213 58.5%

※各ライフイベントについて、経験があると回答した者を対象に回答を得た。

表27. ライフイベントによる雇用形態の変化

		最初に就業した施設	2番目に就業した施設	3番目に就業した施設
結婚	雇用形態の変化なし	257 84.5%	104 88.9%	39 90.7%
	正規職員に変化した	3 1.0%	0 .0%	0 .0%
	短時間正規職員に変化した	6 2.0%	2 1.7%	2 4.7%
	正規職員以外に変化した	22 7.2%	9 7.7%	2 4.7%
	覚えていない	16 5.3%	2 1.7%	0 .0%
	合計	304 100.0%	117 100.0%	43 100.0%
	配偶者との離死別	雇用形態の変化なし	12 92.3%	16 94.1%
	正規職員に変化した	0 .0%	0 .0%	0 .0%
	短時間正規職員に変化した	0 .0%	0 0.0%	0 .0%
	正規職員以外に変化した	0 .0%	1 5.9%	0 .0%
	覚えていない	1 7.7%	0 .0%	0 .0%
	合計	13 100.0%	17 100.0%	15 100.0%
配偶者の転勤・転職	雇用形態の変化なし	26 72.2%	24 72.7%	17 63.0%
	正規職員に変化した	1 2.8%	1 3.0%	1 3.7%
	短時間正規職員に変化した	0 .0%	2 6.1%	0 .0%
	正規職員以外に変化した	8 22.2%	3 9.1%	7 25.9%
	覚えていない	1 2.8%	3 9.1%	2 7.4%
	合計	36 100.0%	33 100.0%	27 100.0%
	妊娠・出産(自身もしくは配偶者)	雇用形態の変化なし	129 81.6%	110 85.9%
正規職員に変化した		0 .0%	1 0.8%	1 1.8%
短時間正規職員に変化した		13 8.2%	6 4.7%	2 3.6%
正規職員以外に変化した		13 8.2%	5 3.9%	4 7.1%
覚えていない		3 1.9%	6 4.7%	2 3.6%
合計		158 100.0%	128 100.0%	56 100.0%
育児(未就学児まで)		雇用形態の変化なし	86 75.4%	88 88.0%
	正規職員に変化した	1	1	0

		.9%	1.0%	.0%
	短時間正規職員に変化した	19	7	3
		16.7%	7.0%	5.2%
	正規職員以外に変化した	8	2	2
		7.0%	2.0%	3.4%
	覚えていない	0	2	1
		.0%	2.0%	1.7%
	合計	114	100	58
		100.0%	100.0%	100.0%
育児(小学生)	雇用形態の変化なし	47	66	48
		92.2%	90.4%	90.6%
	正規職員に変化した	0	3	1
		.0%	4.1%	1.9%
	短時間正規職員に変化した	3	0	1
		5.9%	.0%	1.9%
	正規職員以外に変化した	0	1	1
		.0%	1.4%	1.9%
	覚えていない	1	3	2
		2.0%	4.1%	3.8%
	合計	51	73	53
		100.0%	100.0%	100.0%
家族や親族の介護	雇用形態の変化なし	37	25	30
		97.4%	75.8%	83.3%
	正規職員に変化した	0	1	1
		.0%	3.0%	2.8%
	短時間正規職員に変化した	0	2	0
		.0%	6.1%	.0%
	正規職員以外に変化した	0	4	4
		.0%	12.1%	11.1%
	覚えていない	1	1	1
		2.6%	3.0%	2.8%
	合計	38	33	36
		100.0%	100.0%	100.0%
自身の健康状態の変化	雇用形態の変化なし	81	42	37
		77.9%	79.2%	77.1%
	正規職員に変化した	0	0	1
		.0%	.0%	2.1%
	短時間正規職員に変化した	3	1	1
		2.9%	1.9%	2.1%
	正規職員以外に変化した	18	6	7
		17.3%	11.3%	14.6%
	覚えていない	2	4	2
		1.9%	7.5%	4.2%
	合計	104	53	48
		100.0%	100.0%	100.0%

※各ライフイベントについて、経験があると回答した者を対象に回答を得た。

表28. ライフイベントによる勤務形態の変化

		最初に就業した施設	2番目に就業した施設	3番目に就業した施設
結婚	勤務形態の変化なし	255	104	39
		83.9%	88.9%	90.7%
	交代制に変化した	2	0	0
		.7%	.0%	.0%
	夜勤専従に変化した	0	0	0
		.0%	.0%	.0%
	主として日勤(1回/月程度の当直・夜勤)に変化した	2	2	0
		.7%	1.7%	.0%
日勤のみに変化した	26	6	4	
	8.6%	5.1%	9.3%	
覚えていない	19	5	0	
	6.3%	4.3%	.0%	
合計	304	117	43	
	100.0%	100.0%	100.0%	
配偶者との離死別	勤務形態の変化なし	11	15	14
		84.6%	88.2%	93.3%
	交代制に変化した	0	1	0
		.0%	5.9%	.0%
	夜勤専従に変化した	0	0	0
		.0%	.0%	.0%
	主として日勤(1回/月程度の当直・夜勤)に変化した	0	0	1
		.0%	.0%	6.7%
日勤のみに変化した	1	1	0	
	7.7%	5.9%	.0%	
覚えていない	1	0	0	
	7.7%	.0%	.0%	
合計	13	17	15	
	100.0%	100.0%	100.0%	
配偶者の転勤・転職	勤務形態の変化なし	29	24	18
		80.6%	72.7%	66.7%
	交代制に変化した	0	0	0
		.0%	.0%	.0%
	夜勤専従に変化した	0	0	0
		.0%	.0%	.0%
	主として日勤(1回/月程度の当直・夜勤)に変化した	2	2	1
		5.6%	6.1%	3.7%
日勤のみに変化した	4	3	5	
	11.1%	9.1%	18.5%	
覚えていない	1	4	3	
	2.8%	12.1%	11.1%	
合計	36	33	27	
	100.0%	100.0%	100.0%	
妊娠・出産(自身もしくは配偶者)	勤務形態の変化なし	103	96	43
		65.2%	75.0%	76.8%
	交代制に変化した	1	0	0
		.6%	.0%	.0%
	夜勤専従に変化した	0	0	0
		.0%	.0%	.0%
	主として日勤(1回/月程度の当直・夜勤)に変化した	15	7	5
		9.5%	5.5%	8.9%
日勤のみに変化した	35	19	7	
	22.2%	14.8%	12.5%	
覚えていない	4	6	1	
	2.5%	4.7%	1.8%	

	合計	158	128	56
		100.0%	100.0%	100.0%
育児(未就学児まで)	勤務形態の変化なし	75	81	50
		65.8%	81.0%	86.2%
	交代制に変化した	1	1	0
		.9%	1.0%	.0%
	夜勤専従に変化した	0	1	0
		.0%	1.0%	.0%
	主として日勤(1回/月程度の当直・夜勤)に変化した	12	6	1
		10.5%	6.0%	1.7%
	日勤のみに変化した	23	8	6
		20.2%	8.0%	10.3%
	覚えていない	3	3	1
		2.6%	3.0%	1.7%
	合計	114	100	58
		100.0%	100.0%	100.0%
育児(小学生)	勤務形態の変化なし	43	60	47
		84.3%	82.2%	88.7%
	交代制に変化した	1	1	0
		2.0%	1.4%	.0%
	夜勤専従に変化した	0	0	0
		.0%	.0%	.0%
	主として日勤(1回/月程度の当直・夜勤)に変化した	3	4	0
		5.9%	5.5%	.0%
	日勤のみに変化した	2	5	4
		3.9%	6.8%	7.5%
	覚えていない	2	3	2
		3.9%	4.1%	3.8%
	合計	51	73	53
		100.0%	100.0%	100.0%
家族や親族の介護	勤務形態の変化なし	37	26	32
		97.4%	78.8%	88.9%
	交代制に変化した	0	1	0
		.0%	3.0%	.0%
	夜勤専従に変化した	0	0	1
		.0%	.0%	2.8%
	主として日勤(1回/月程度の当直・夜勤)に変化した	0	1	0
		.0%	3.0%	.0%
	日勤のみに変化した	0	1	2
		.0%	3.0%	5.6%
	覚えていない	1	4	1
		2.6%	12.1%	2.8%
	合計	38	33	36
		100.0%	100.0%	100.0%
自身の健康状態の変化	勤務形態の変化なし	72	41	36
		69.2%	77.4%	75.0%
	交代制に変化した	1	1	1
		1.0%	1.9%	2.1%
	夜勤専従に変化した	0	0	1
		.0%	.0%	2.1%
	主として日勤(1回/月程度の当直・夜勤)に変化した	4	1	0
		3.8%	1.9%	.0%
	日勤のみに変化した	20	3	4
		19.2%	5.7%	8.3%
	覚えていない	7	7	6
		6.7%	13.2%	12.5%
	合計	104	53	48
		100.0%	100.0%	100.0%

表29. 看護職をめざした動機¹

	全体 (n=795)	就業状況			合計
		就業者群 (n=493)	非就業者群 (n=267)	未経験群 (n=35)	
社会に貢献できる仕事と思った	233 29.3%	136 58.4%	90 38.6%	7 3.0%	233 100.0%
人と関わる仕事がしたかった	143 18.0%	91 63.6%	48 33.6%	4 2.8%	143 100.0%
憧れの職業だった	172 21.6%	101 58.7%	69 40.1%	2 1.2%	172 100.0%
看護職に向いていると思った	56 7.0%	33 58.9%	21 37.5%	2 3.6%	56 100.0%
人の身体や心に関することに興味があった	138 17.4%	88 63.8%	44 31.9%	6 4.3%	138 100.0%
家族や身近な人に看護職がいた	139 17.5%	84 60.4%	49 35.3%	6 4.3%	139 100.0%
家族や周囲の人達にすすめられた	181 22.8%	111 61.3%	64 35.4%	6 3.3%	181 100.0%
いつでも、どこでも働ける職業と思った	302 38.0%	190 62.9%	97 32.1%	15 5.0%	302 100.0%
経済的に自立できる職業と思った	384 48.3%	241 62.8%	129 33.6%	14 3.6%	384 100.0%
その他	17 2.1%	12 70.6%	5 29.4%	0 .0%	17 100.0%

¹複数回答(3つまで選択)

※就業中群および非就業中群を対象に回答を得た。

表30. 最初に就業した施設への就職理由¹

	全体 (n=760)
施設の立地が希望に合っていた	273 35.9%
出身校の関連機関・実習先であった	220 28.9%
施設の規模・機能・看護体制が希望に合っていた	193 25.4%
奨学金返還免除制度を利用していた	148 19.5%
労働条件が希望に合っていた	143 18.8%
友人・先輩・親族が就職している/他者から紹介された	103 13.6%
関心のある領域の看護の実践や知識技術が習得できる	101 13.3%
業務内容が希望に合っていた	78 10.3%
職場の雰囲気良かった	57 7.5%
施設が新しい	31 4.1%
採用難易度が合致していた	25 3.3%
ライフスタイルの変更に合わせた支援体制が充実していた	22 2.9%
その他	28 3.7%

¹ 複数回答(3つまで選択)

² 同一施設で就業中者:就業中者のうち、就業施設数が1の者

※就業中群のうち、就業施設数が1の者を対象に回答を得た。

表31. 最初に就業した施設で就業継続している者の就職継続理由¹ (n=138)

	n	%
施設の立地が希望に合っている	59	42.8%
施設の規模・機能・看護体制が希望に合っている	18	13.0%
労働条件が希望に合っている	31	22.5%
業務内容が希望に合っている	25	18.1%
ライフスタイルの変更に合わせた支援体制の充実	14	10.1%
関心のある領域の看護の実践や知識技術の習得	15	10.9%
友人・先輩・親族が就職している	6	4.3%
出身校の関連機関	11	8.0%
奨学金返還免除制度のため	6	4.3%
施設が新しい	6	4.3%
職場の雰囲気が良い	24	17.4%
転職活動をしたくない、または不安がある	36	26.1%
その他	7	5.1%

¹ 複数回答(3つまで選択)

※非就業群および就業施設数が2以上の就業中群を対象に回答を得た。

表32. 最初に就業した施設の退職時の年齢

(n=622)

	n	%
10代	3	0.5%
20代	462	74.3%
30代	117	18.8%
40代	27	4.3%
50代	9	1.4%
60代	4	0.6%

※非就業群および就業施設数が2以上の就業中群を対象に回答を得た。

表33. 最初に就業した施設の退職時の職位

就業施設の種類	職位	n	%	
病院・有床診療所・無床診療所・助産所・居宅介護施設・居宅系サービス事業所・訪問看護サービス・小規模多機能施設	スタッフ	542	89.6%	
	副師長、主任や主任相当職	38	6.3%	
	看護師長や看護師長相当職	8	1.3%	
	看護部長・副部長、総看護師長や副院長	3	0.5%	
	所長、総括所長、施設長や代表取締役	0	0.0%	
	その他	14	2.3%	
	合計	605	100.0%	
	国・省庁・都道府県・保健所・市町村・保健センター・保育所・幼稚園・学校(養護教諭等)・企業	係員(スタッフ)	10	76.9%
		主任もしくはそれと同等	0	.0%
		係長もしくはそれと同等	1	7.7%
課長補佐もしくはそれと同等		0	.0%	
課長もしくはそれと同等		0	.0%	
次長もしくはそれと同等		0	0.0%	
部長もしくはそれと同等		1	.0%	
所長もしくはそれと同様		0	.0%	
その他		1	7.7%	
合計		13	100.0%	
看護師養成所・大学等		実習指導教員	0	
		専任教員	0	
		実習調整者	0	
	教務主任・教務部長や教育主事	0		
	学校長・副学校長	0		
	助手	0		
	実習指導者	1	100.0%	
	助教	0		
	講師	0		
	准教授	0		
	教授	0		
	その他	0		
	合計	1	100.0%	

就業施設種類が「その他」の者は分析から除外した。

※非就業群および就業施設数が2以上の就業中群を対象に回答を得た。

表34. 最初に就業した施設の退職理由¹ (n=622)

	n	%
他施設への異動命令	24	3.9%
妊娠・出産	65	10.5%
育児	40	6.4%
結婚	113	18.2%
自身の健康問題	72	11.6%
家族・親族の健康問題	18	2.9%
配偶者の転勤・転職や転居	48	7.7%
通勤時間が希望に合わない	18	2.9%
進学	25	4.0%
他施設への興味	114	18.3%
看護職以外への興味	28	4.5%
勤務地・勤務時間・勤務形態などの 希望が叶えられなかった	35	5.6%
施設の医療・看護の質の不满	36	5.8%
自身の看護専門領域が生かされなかった	8	1.3%
医療安全体制の不安	9	1.4%
教育体制が整っていなかった	13	2.1%
職場の人間関係が良くなかった	70	11.3%
組織体制の変更	15	2.4%
時間外労働が多かった	68	10.9%
休暇が取れない・とりづらかった	60	9.6%
給与の不满	34	5.5%
キャリアアップの機会がなかった	21	3.4%
その他	63	10.1%

¹ 複数回答(3つまで選択)

※非就業群および就業施設数が2以上の就業中群を対象に回答を得た。

表35. 最初に就業した施設の退職時点でのその後の就業意向

	全体 (n=622)	就業状況		合計
		就業中群 (n=355)	非就業群 (n=267)	
看護職として就業	455 73.2%	291 64.0%	164 36.0%	455 100.0%
看護職以外で就業	61 9.8%	29 47.5%	32 52.5%	61 100.0%
就業予定なし	106 17.0%	35 33.0%	71 67.0%	106 100.0%

※初めて就業した施設を退職した時点でのその後の就業意向について、「看護職として就業」を選択した者を対象に回答を得た。

表36. 最初に就業した施設の退職時点での次の就職先決定状況

	全体 (n=455)	就業状況		合計
		就業中群 (n=291)	非就業群 (n=164)	
次の就職先が決まっていた	204 44.8%	140 68.6%	64 31.4%	204 100.0%
就職先を探していた	87 19.1%	53 60.9%	34 39.1%	87 100.0%
状況に応じて、就職しようと考えていた	122 26.8%	76 62.3%	46 37.7%	122 100.0%
特に考えていなかった	40 8.8%	21 52.5%	19 47.5%	40 100.0%
その他	2 .4%	1 50.0%	1 50.0%	2 100.0%

※最初に就業した施設退職時点でのその後の就業意向において、「状況に応じて再就業しようと考えていた」と回答した者を対象に回答を得た。

表37. 再就業が可能であると判断する、または判断した状況

<希望の条件に合った勤務先を見つけた>

具体的には、自宅から通勤しやすいこと(距離や手段)、日勤のみで働けること、自身の体力で働けそうなこと、自身の生活に合わせて休みがとれることなどを挙げた者がいた。自身が希望する診療科や部署であったことを挙げた者も複数いた。

待遇

自分にあった病院が見つかったので

いい職場の発見

知り合いがいたから

近くに希望に合った勤務場所があった

配偶者の勤め先

日勤勤務 自宅から近い

子どもが欲しかったので、しばらくはパートでよいと思ったから。

条件にあっているところ

希望の仕事内容

興味ある勤務希望先があればという感覚だった。

希望部署だから

希望の診療科や給与があるところが見つかった為

業務内容 交通

車の運転ができなかったため、自宅から通える距離であること。家族の都合で夜勤は無理だったので日勤のみ。

自宅から徒歩5分の場所にある病院で日勤のパートを募集していた。

夜勤がなく給与がまずまずだったので

日勤のみの勤務先が見つかったから。正職員で。

夜勤なし

日勤ではたらくのなら

第一子が就学し、末子が保育園に入り、近くの病院で夜勤も出来る条件が整ったので(夫が、夜勤時に育児協力できる)、友人が病院の婦長をしており、その紹介で就職した。

外来なら体力的に大丈夫だと思った

初めの病院が忙しすぎて、研修もすべて時間外であったため、体を休める間がなかった。疲れてしまったため、少し休んだら気持ち的にも回復した。経験したことがある分野で、勤務体制や給与が希望と合っていたため再就職を決めた。

勤務条件が合うところが見つかることと体調回復

勤務地が近く勤務時間が短いため、将来的に出産育児と両立できそうな仕事だと思ったから

休みをとりやすいかどうか。

結婚後、自分の家庭生活に無理のない勤務であること。土日に休みが取れること

<育児と仕事の両立の見通しがついた>

具体的には、子供の就学や保育園への入園を挙げた者が多くいた。

育児と両立可能な就業形態の見通しがついたこと、子供の幼稚園の送迎が可能な時間に働けることを挙げた者もいた。

「子供の預け先が見つかったため」と回答した者も多く、再就業のために子供を預けようと考えている者も多かった。

育児がひと段落したらまた働きたいと考えていた

下の子供が2歳になった

子供の育児に見通しが立つこと。

子どもが生まれたから

結婚、出産が終わってひと段落ついたあとに再就職したいと考えている

結婚して子育てがひと段落したら再就職を考えていた

子供が1歳になった

家庭での生活のため、子育てにひと段落したから

子育てと家事との両立がかなうと判断したとき。

子供がある程度大きくなったので 保育園に預けながら勤務しようと思った

子育てが落ち着いたから

子どもがある程度大きくなってから働く

育児が一段落してから

3人目の出産

出産、育児をある程度落ち着いた時点での再就職が出来る。資格を持っているので。

第2子出産を期に退職したが、1歳を過ぎ、保育施設に預けて働ける状況になった。第一子が幼稚園に就学後しばらく経ち、就職可能な勤務形態がわかってきたので働くことにした。

子供の幼稚園が決まったら

子供を預けるところがあれば再就職しようと考えていた

子供を出産してある程度落ち着いたと考えられたため、託児先さえあれば働こうと思った。

子供(第一子)が就学し、末子が保育園に入り、近くの国立病院で夜勤も出来る条件が整ったので(夫が、夜勤時に育児協力できる)、保育園の保護者会の友人が病院の婦長をしており、その紹介で就職した。

子供が保育所に入れるようになったので

子供が学校に入った

未就学児の子育て中だか、保育園が決まったため4月から就業可能と判断した

子どもが幼稚園に入園し、預かり保育に行ける時間帯に働ける場所が見つかったらぜひ働きたい

子供が少し大きくなり、保育園に預けられるようになったから

子どもが幼稚園に入った

子供の預け先が決まった時

託児所があったから

子供を保育園に預けるために再就職した

<家族の介護が落ち着いた>

父が亡くなり、母の心が落ち着いた半年後に近場で再就職した。

介護が終わったとき

親の手術が終わって元の生活に戻った

親の体調が良くなったため

<経済的な必要性が生じた>

退職金がなくなったら

経済面

お金
金銭面です
退職後、休んだ後に失業手当をもらってから再就職しようと思っていた。
金銭的に必要だった

<自身の体調が回復した>

主治医の指示による
医師の判断
体調がよくなり、仕事をしたいと思ったから。
健康状態が落ち着いていて、日勤のみの仕事であること
健康状態が安定したら
体調が良くなった。
健康状態がいい
勤務条件が合うところが見つかることと体調回復
自分の体調が落ち着き、就業に対する自信がついたため再就職した。
初めの病院が忙しすぎて、研修もすべて時間外であったため、体を休める間がなかった。疲れてしまったため、少し休んだら気持ち的にも回復した。経験したことがある分野で、勤務体制や給与が希望と合っていたため再就職を決めた。
休暇を取り、十分に休息できたと思ったため。

<結婚・引越し後の新生活に慣れたと感じた>

新天地での生活が安定したら 無職生活に飽きたら
結婚後見知らぬ土地に引っ越しをしたため、生活が整って落ち着いてから就職しようと思ったから。
結婚して子供もすぐできなかったのも、毎日暇になってきたので働きに出た
毎日家にいてもしかなかった
結婚のために違う県に引っ越したため退職した。引っ越しして落ち着いたのもまた働こうと思ったから。
結婚後の生活リズムが整い、また働きたいという気持ちが芽生えたためです。
その土地に慣れ、ある程度の医療レベルがわかったら
時間に余裕ができた
結婚して 1か月ぐらいして生活になれ 時間をもてあました。
結婚生活になれて 時間が余った
進学先の時間割に余裕があったから
新しい環境に慣れてきたから
新婚旅行などのイベントが落ち着いてからというのと、就職までに子供ができれば就活を一旦お休みしようと思っていたから。
結婚による新生活にも慣れてきて、経済的に余裕が欲しかった。家にばかりいると気が滅入るから。

<留学や進学、免許取得などのやりたかったことを終えた>

病院の寮から実家に帰ったので、車の免許を取ったりなどやりたいことが終わったら、また実家を出て働こうと思った。ずっと実家には居づらかったため。
車の運転免許習得したかったのも、免許習得後、再就職した。
留学から戻ってきたから
学校を卒業して正看護師の資格が取れる見込みがついたから

<働きたいという気持ちになった>

働きたかったから
看護師としてまだ頑張りたいという気持ちがあったから。
半年以上はゆっくり過ごそうと思っていたが、やはり仕事が好きだと思ったから。
しばらく専業主婦をしたかったが、すぐに働きたくなって就職した
結婚までの期間働きたかったから

<その他>

周りに働けと言われた
家族の支援と支え
状況が落ち着いたから

※非就業群のうち、就業施設数が2以上の者を対象に回答を得た。

表38. 2施設目以降の直近就業施設の退職時の年齢

(n=186)	
	n
	%
20代	43
	23.1%
30代	57
	30.6%
40代	37
	19.9%
50代	33
	17.7%
60代	13
	7.0%
70代	3
	1.6%

※非就業群のうち、就業施設数が2以上の者を対象に回答を得た。

表39. 2施設目以降の直近就業施設の退職理由¹ (n=186)

	n	%
妊娠・出産のため	44	23.7%
育児のため	27	14.5%
結婚のため	19	10.2%
自身の健康問題のため	28	15.1%
家族・親族の健康問題のため	19	10.2%
配偶者の転勤・転職や転居のため	15	8.1%
通勤時間が希望に合わなかったから	6	3.2%
進学のため	1	0.5%
他施設への興味のため	3	1.6%
看護職以外への興味のため	9	4.8%
勤務地・勤務時間・勤務形態などの希望が叶えられなかったから	5	2.7%
施設の医療・看護の質に不満があったから	11	5.9%
自身の看護専門領域が生かされなかったから	4	2.2%
医療安全体制に不安があったから	5	2.7%
教育体制が整っていなかったから	4	2.2%
職場の人間関係が良くなかったから	23	12.4%
組織体制の変更があったから	4	2.2%
時間外労働が多かったから	10	5.4%
休暇が取れない・とりづらかったから	14	7.5%
給与に不満があったから	7	3.8%
キャリアアップの機会がなかったから	5	2.7%
その他	32	17.2%

¹ 複数回答(3つまで選択)

※非就業群のうち、就業施設数が2以上の者を対象に回答を得た。

表40. 2施設目以降の直近就業施設の退職時点でのその後の就業意向

	(n=186)
	n
	%
看護職としての就職	44
	23.7%
看護職以外での就職	23
	12.4%
就職する予定はなかった	119
	64.0%

※直近施設の退職時点でのその後の就業意向について、「看護職として就業」を選択した者を対象に回答を得た。

表41. 2施設目以降の直近就業施設の退職時点での次の就業先決定状況

	(n=44)
	n
	%
次の就職先が決まっていた	3
	6.8%
決まっていなかったが、就職先を探していた	1
	2.3%
状況に応じて、就職しようと考えていた	20
	45.5%
特に考えていなかった	17
	38.6%
その他	3
	6.8%

※直近施設の退職時点でのその後の就業意向について、「看護職として就業」を選択した者を対象に回答を得た。

表42. 再就業が可能であると判断する状況

<希望の条件に合った勤務先を見つけたら>

面接を受けても全部落ちたので履歴書を書くのも疲れた
気に入るところがあれば
自分の身体的事情と合致した条件で採用してくれる。家から至近距離。
希望する業務があったとき
希望する労働条件と会う施設があった時。
高度生殖医療を受けていて、急な休みなどがとれなかったため退職した。
今後の再就職は、時間の都合がつくよう、午後からの勤務ができる無床クリニックで通勤が車で20分以内のところに求人があれば採取職したいと思う。

<育児と仕事の両立の見通しがついたら>

保育園の有無、通勤時間と距離
自宅が完成して引っ越しをし、子どもの預け先が決まれば
子どもが預けられる所が決まったら。
子育て支援体制
子どもが保育園に空きがなく入れないため、両親と同居するか、子どもが就学したら可能だと考えております
子どもの保育園の送り迎えに間に合う。子どもの急な風邪などでお休み、早退ができる。
子どもの入園

<家族の介護が落ち着いたら>

家族の介護の問題が解消してその時点でまだ自分に体力的な問題が生じていない状態。

<経済的な必要性が生じたら>

自身の体調が落ち着き、経済的に働かなければ行けない状況

<自身の体調が回復したら>

心身ともに十分な休養を取ったとき
自身の体調が落ち着き、経済的に働かなければ行けない状況
体調や怪我が良くなれば
自分の体調が安定しており、無理なく働くことができる

<結婚・引越し後の新生活に慣れたと感じたら>

自宅が完成して引っ越しをし、子どもの預け先が決まれば
生活が安定したら
夫の転勤の為、現地の現状が分からなかったのを。

<留学や進学、免許取得などのやりたかったことを終えたら>

<働きたいという気持ちになったら>

<その他>

※就業者のうち、50歳以下の者および定年を迎えた者を対象に回答を得た。

表43. 就業継続意向

	50歳以下 (n=390)	定年後 (n=12)	合計
現在の雇用条件・勤務条件で看護職として働き続けたい	139	7	146
	35.6%	58.3%	36.3%
ライフイベント(結婚や介護、自身の健康状態の変化など)に合わせて、雇用条件・勤務条件を変更して看護職として働き続けたい	173	3	176
	44.4%	25.0%	43.8%
ライフイベント(結婚や介護、自身の健康状態の変化など)があったら看護職を辞めたい	25	0	25
	6.4%	.0%	6.2%
看護職以外として働きたい	17	1	18
	4.4%	8.3%	4.5%
就業しない	2	1	3
	.5%	8.3%	0.7%
その他	2	0	2
	.5%	.0%	0.5%
わからない	32	0	32
	8.2%	.0%	8.0%
合計	390	12	402
	97.0%	3.0%	100.0%

※就業中群のうち、平成30年度末年齢が51歳以上の者で定年を迎えていない者を対象に回答を得た。

表44. 定年までの就業継続意向 (n=91)

	n	%
現在の施設で、雇用条件・勤務条件を変更せずに定年まで働き続けたい	57	62.6%
現在の施設で、雇用条件・勤務条件を変更して定年まで働き続けたい	7	7.7%
施設を変えて定年まで働き続けたい	3	3.3%
定年まで働き続けるつもりはない	7	7.7%
その他	1	1.1%
わからない	16	17.6%

※就業者のうち、平成30年度末年齢が51歳以上で定年を迎えていない者を対象に回答を得た。

表45. 定年後の就業継続意向 (n=91)

	n	%
現在の施設で、雇用条件・勤務条件を変更せずに働きたい	22	24.2%
現在の施設で、雇用条件・勤務条件を変更して働きたい	16	17.6%
施設を変えて働きたい	7	7.7%
看護職以外として働きたい	8	8.8%
就業しない	6	6.6%
わからない	32	35.2%

※就業中群で、平成30年度末年齢が51歳以上かつ定年を迎えていない者のうち、定年後の就業希望で「施設を変えて働きたい」を選択した者を対象に回答を得た。

表46. 定年後に変更したい就業先 (n=7)

	n	%
有床診療所(クリニック)	1	14.3%
居住系介護施設(老健、特養、グループホーム等)	3	42.9%
訪問看護サービス・小規模多機能介護施設	1	14.3%
企業	2	28.6%

※就業者のうち、平成30年度末年齢が51歳以上ですでに定年を迎えた者を対象に回答を得た。

表47. 定年後の雇用制度		(n=12)
	n	%
継続雇用制度を利用している	4	33.3%
継続雇用制度を利用していない	8	66.7%

※非就業群を対象に回答を得た。

表48. 非就業者の復職意向 (n=267)

	n %	回答者の年齢			
		平均	標準偏差	最小値	最大値
すぐに就業したい	15 5.6%	36.07	10.99	22	54
数年以内に就業したい	32 12.0%	33.75	6.22	24	53
いずれ就業したい	60 22.5%	36.78	8.23	21	65
就業するつもりはない	108 40.4%	57.03	12.14	27	88
その他	5 1.9%	48.80	5.22	46	58
わからない	47 17.6%	48.96	10.20	27	74

※非就業中群を対象に回答を得た。

表49. 最長離職期間¹別²にみた復職意向

	全体 (n=267)	復職意向						合計
		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	就業するつもりはない	その他	わからない	
半年未満 ²	20 7.5%	4 20.0%	3 15.0%	5 25.0%	7 35.0%	0 .0%	1 5.0%	20 100.0%
半年以上1年未満	23 8.6%	5 21.7%	5 21.7%	9 39.1%	3 13.0%	0 .0%	1 4.3%	23 100.0%
1年以上3年未満	36 13.5%	0 .0%	10 27.8%	13 36.1%	7 19.4%	2 5.6%	4 11.1%	36 100.0%
3年以上5年未満	29 10.9%	1 3.4%	3 10.3%	13 44.8%	6 20.7%	0 .0%	6 20.7%	29 100.0%
5年以上10年未満	47 17.6%	1 2.1%	8 17.0%	14 29.8%	19 40.4%	0 .0%	5 10.6%	47 100.0%
10年以上15年未満	30 11.2%	3 10.0%	1 3.3%	3 10.0%	18 60.0%	1 3.3%	4 13.3%	30 100.0%
15年以上	61 22.8%	0 .0%	1 1.6%	2 3.3%	41 67.2%	1 1.6%	16 26.2%	61 100.0%
覚えていない	21 7.9%	1 4.8%	1 4.8%	1 4.8%	7 33.3%	1 4.8%	10 47.6%	21 100.0%
合計	267 100.0%	15 5.6%	32 12.0%	60 22.5%	108 40.4%	5 1.9%	47 17.6%	267 100.0%

¹ 在職中の育児休業などの休業期間やアルバイトなどの非正規雇用は就業期間とみなし、単発アルバイトのみや看護職以外での就業期間は、就業していない期間として回答を得た。

² 「就業していない期間なし」と回答した者は半年未満に含まれる。

※復職意欲について、「すぐに就業したい」または「数年以内に就業したい」を選択した者を対象に回答を得た。

表50-1. 復職意向を持つ非就業者の就業可能な勤務時間

(n=47)

	1日当たりの勤務時間						合計
	就業したくない	2時間未満	2時間以上4時間未満	4時間以上6時間未満	6時間以上8時間未満	8時間以上	
週4日以上勤務の場合	3 6.4%	2 4.3%	9 19.1%	12 25.5%	12 25.5%	9 19.1%	47 100.0%
週2～3日勤務の場合	7 14.9%	1 2.1%	9 19.1%	13 27.7%	9 19.1%	8 17.0%	47 100.0%
月に数日～週1日勤務の場合	16 34.0%	0 0.0%	2 4.3%	9 19.1%	12 25.5%	8 17.0%	47 100.0%
不定期勤務の場合	20 42.6%	0 0.0%	2 4.3%	12 25.5%	6 12.8%	7 14.9%	47 100.0%

表50-2. 週4日以上勤務の場合の年代別就業可能勤務時間

(n=47)

	1日当たりの勤務時間						合計
	就業したくない	2時間未満	2時間以上4時間未満	4時間以上6時間未満	6時間以上8時間未満	8時間以上	
20代	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	3 27.3%	5 45.5%	2 18.2%	11 100.0%
30代	2 8.0%	0 0.0%	6 24.0%	7 28.0%	4 16.0%	6 24.0%	25 100.0%
40代	0 0.0%	0 0.0%	2 28.6%	2 28.6%	2 28.6%	1 14.3%	7 100.0%
50代以上	0 0.0%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	4 100.0%
合計	3 6.4%	2 4.3%	9 19.1%	12 25.5%	12 25.5%	9 19.1%	47 100.0%

※復職意欲について、「すぐに就業したい」または「数年以内に就業したい」を選択した者を対象に回答を得た。

表51-1. 「すぐ」または「数年以内」の復職意向を持つ非就業者の就業可能な勤務形態

(n=47)

	n	回答者の年齢			
		平均	標準偏差	最小値	最大値
交代制	7	30.43	5.86	23	39
	14.9%				
夜勤専従	1	47.00		47	47
	2.1%				
主として日勤(1回/月程度の当直・夜勤)	3	31.00	8.19	24	40
	6.4%				
日勤のみ	24	34.96	7.32	25	55
	51.1%				
早朝または午前のみ	8	42.63	8.73	32	55
	17.0%				
午後のみ	0				
	0.0%				
夕方のみ	0				
	0.0%				
その他	1	32.00		32	32
	2.1%				
分からない	3	34.33	4.16	31	39
	6.4%				

※復職意欲について、「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」を選択した者を対象に回答を得た。

表51-2. 「すぐ」、「数年以内」または「いずれ」の復職意向を持つ非就業者の就業可能な勤務形態

(n=107)

	n	回答者の年齢			
		平均	標準偏差	最小値	最大値
交代制	9	32.00	7.62	23	47
	8.4%				
夜勤専従	1	47.00		47	47
	0.9%				
主として日勤(1回/月程度の当直・夜勤)	8	40.00	8.99	24	48
	7.5%				
日勤のみ	59	35.83	8.11	22	66
	55.1%				
早朝または午前のみ	20	40.05	7.98	29	55
	18.7%				
午後のみ	2	37.00	9.90	30	44
	1.9%				
夕方のみ	0				
	0.0%				
その他	1	32.00		32	32
	0.9%				
分からない	7	37.00	6.40	28	45
	6.5%				

※復職意欲について、「すぐに就業したい」または「数年以内に就業したい」を選択した者を対象に回答を得た。

表52. 離職期間別にみた復職意欲を持つ非就業者の就業可能な勤務時間

(n=47)

最長離職期間 ¹	勤務条件	1日当たりの勤務時間						合計
		就業したくない	2時間未満	2時間以上4時間未満	4時間以上6時間未満	6時間以上8時間未満	8時間以上	
半年未満 ²	週4日以上勤務の場合	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 28.6%	2 28.6%	3 42.9%	7 100.0%
	週2～3日勤務の場合	2 28.6%	0 0.0%	0 0.0%	2 28.6%	0 0.0%	3 42.9%	7 100.0%
	月に数日～週1日勤務の場合	3 42.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	2 28.6%	1 14.3%	7 100.0%
	不定期勤務の場合	3 42.9%	0 0.0%	0 0.0%	2 28.6%	0 0.0%	2 28.6%	7 100.0%
半年以上1年未満	週4日以上勤務の場合	0 0.0%	0 0.0%	2 20.0%	3 30.0%	4 40.0%	1 10.0%	10 100.0%
	週2～3日勤務の場合	2 20.0%	0 0.0%	1 10.0%	3 30.0%	3 30.0%	1 10.0%	10 100.0%
	月に数日～週1日勤務の場合	4 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	3 30.0%	2 20.0%	10 100.0%
	不定期勤務の場合	5 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 30.0%	2 20.0%	10 100.0%
1年以上3年未満	週4日以上勤務の場合	2 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 30.0%	3 30.0%	2 20.0%	10 100.0%
	週2～3日勤務の場合	2 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 40.0%	3 30.0%	1 10.0%	10 100.0%
	月に数日～週1日勤務の場合	4 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	3 30.0%	2 20.0%	10 100.0%
	不定期勤務の場合	3 30.0%	0 0.0%	1 10.0%	3 30.0%	2 20.0%	1 10.0%	10 100.0%
3年以上5年未満	週4日以上勤務の場合	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	4 100.0%
	週2～3日勤務の場合	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 75.0%	1 25.0%	0 0.0%	4 100.0%
	月に数日～週1日勤務の場合	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	3 75.0%	0 0.0%	4 100.0%
	不定期勤務の場合	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	4 100.0%
5年以上10年未満	週4日以上勤務の場合	0 0.0%	1 11.1%	5 55.6%	1 11.1%	1 11.1%	1 11.1%	9 100.0%
	週2～3日勤務の場合	0 0.0%	0 0.0%	6 66.7%	1 11.1%	1 11.1%	1 11.1%	9 100.0%
	月に数日～週1日勤務の場合	3 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	4 44.4%	1 11.1%	1 11.1%	9 100.0%
	不定期勤務の場合	4 44.4%	0 0.0%	0 0.0%	4 44.4%	0 0.0%	1 11.1%	9 100.0%
10年以上15年未満	週4日以上勤務の場合	0 0.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	4 100.0%
	週2～3日勤務の場合	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	4 100.0%
	月に数日～週1日勤務の場合	2 50.0%	0 0.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%
	不定期勤務の場合	3 75.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%
15年以上	週4日以上勤務の場合	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
	週2～3日勤務の場合	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
	月に数日～週1日勤務の場合	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
	不定期勤務の場合	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%

¹ 在職中の育児休業などの休業期間やアルバイトなどの非正規雇用は就業期間とみなし、単発アルバイトのみや看護職以外での就業期間は、就業していない期間として回答を得た。

² 「就業していない期間なし」と回答した者は半年未満に含まれる。

※復職意欲について、「すぐに就業したい」または「数年以内に就業したい」を選択した者を対象に回答を得た。

表53. 離職期間別にみた復職意向を持つ非就業者の就業可能な勤務形態

最長離職期間 ¹	希望する勤務形態							
	全体 (n=47)	交代制	夜勤専従	主として日勤(1 回/月程度の当 直・夜勤)	日勤のみ	早朝または午前 のみ	その他	わからない
半年未満 ²	7 14.9%	2 28.6%	0 .0%	0 .0%	4 57.1%	0 .0%	0 .0%	1 14.3%
半年以上1年未満	10 21.3%	1 10.0%	0 .0%	2 20.0%	4 40.0%	3 30.0%	0 .0%	0 .0%
1年以上3年未満	10 21.3%	2 20.0%	0 .0%	1 10.0%	6 60.0%	0 .0%	1 10.0%	0 .0%
3年以上5年未満	4 8.5%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	3 75.0%	1 25.0%	0 .0%	0 .0%
5年以上10年未満	9 19.1%	1 11.1%	0 .0%	0 .0%	5 55.6%	2 22.2%	0 .0%	1 11.1%
10年以上15年未満	4 8.5%	0 .0%	1 25.0%	0 .0%	2 50.0%	1 25.0%	0 .0%	0 .0%
15年以上	1 2.1%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%
覚えていない	2 4.3%	1 50.0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 50.0%
合計	47 100.0%	7 14.9%	1 2.1%	3 6.4%	24 51.1%	8 17.0%	1 2.1%	3 6.4%

¹ 在職中の育児休業などの休業期間やアルバイトなどの非正規雇用は就業期間とみなし、単発アルバイトのみや看護職以外での就業期間は、就業していない期間として回答を得た。

² 「就業していない期間なし」と回答した者は半年未満に含まれる。

表54. 未経験者の未経験理由と看護師免許取得時期

	看護師免許取得時期			合計
	卒業直後 (n=16)	卒業1年後 (n=3)	卒業3年以上 (n=16)	
看護職以外の職業を希望した	10	0	0	10
	62.5%	.0%	.0%	28.6%
看護職を希望したが採用されなかった	1	0	0	1
	6.3%	.0%	.0%	2.9%
自身もしくは家族の状況により就業できなかった	2	2	3	7
	12.5%	66.7%	18.8%	20.0%
条件に合う職場が見つからず、就業しなかった	2	1	13	16
	12.5%	33.3%	81.3%	45.7%
その他	1	0	0	1
	6.3%	.0%	.0%	2.9%
合計	16	3	16	35
	45.7%	8.6%	45.7%	100.0%

表55. 未経験理由別にみた看護師学校養成所卒業時年齢

	看護師学校養成所卒業時年齢						合計
	全体 (n=35)	10代 (n=2)	20代 (n=17)	30代 (n=4)	40代 (n=11)	50代 (n=1)	
看護職以外の職業を希望した	10 28.6%	0 .0%	10 100.0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	10 100.0%
看護職を希望したが採用されなかった	1 2.9%	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	1 100.0%
自身もしくは家族の状況により就業できなかった	7 20.0%	1 14.3%	4 57.1%	0 .0%	2 28.6%	0 .0%	7 100.0%
条件に合う職場が見つからず、就業しなかった	16 45.7%	1 6.3%	2 12.5%	3 18.8%	9 56.3%	1 6.3%	16 100.0%
その他	1 2.9%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 100.0%
合計	35 100.0%	2 5.7%	17 48.6%	4 11.4%	11 31.4%	1 2.9%	35 100.0%

表56. 未経験理由別にみた単発アルバイト経験

	全体 (n=35)	単発アルバイト経験		合計
		単発アルバイトのみ経験あり (n=16)	勤務経験なし (n=19)	
看護職以外の職業を希望した	10 28.6%	8 80.0%	2 20.0%	10 100.0%
看護職を希望したが採用されなかった	1 2.9%	1 100.0%	0 .0%	1 100.0%
自身もしくは家族の状況により就業できなかった	7 20.0%	4 57.1%	3 42.9%	7 100.0%
条件に合う職場が見つからず、就業しなかった	16 45.7%	3 18.8%	13 81.3%	16 100.0%
その他	1 2.9%	0 .0%	1 100.0%	1 100.0%
合計	35 100.0%	16 45.7%	19 54.3%	35 100.0%

表57. 最長離職期間¹

	就業状況			合計
	全体 (n=760)	就業中群 (n=493)	非就業群 (n=267)	
半年未満	259 34.1%	239 92.3%	20 7.7%	259 100.0%
半年以上1年未満	76 10.0%	53 69.7%	23 30.3%	76 100.0%
1年以上3年未満	113 14.9%	77 68.1%	36 31.9%	113 100.0%
3年以上5年未満	57 7.5%	28 49.1%	29 50.9%	57 100.0%
5年以上10年未満	84 11.1%	37 44.0%	47 56.0%	84 100.0%
10年以上15年未満	45 5.9%	15 33.3%	30 66.7%	45 100.0%
15年以上	68 8.9%	7 10.3%	61 89.7%	68 100.0%
覚えていない	58 7.6%	37 63.8%	21 36.2%	58 100.0%
合計	760 100.0%	493 64.9%	267 35.1%	760 100.0%

¹ 在職中の育児休業などの休業期間やアルバイトなどの非正規雇用は就業期間とみなし、単発アルバイトのみや看護職以外での就業期間は、就業していない期間として回答を得た。

² 「就業していない期間なし」と回答した者は半年未満に含まれる。

表58. 合計離職期間¹

(n=743)

免許取得後年数	合計離職期間									合計
	半年未満 ²	半年以上1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上	覚えていない		
1年未満	3	0	0	0	0	0	0	0	1	4
	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%
1年以上2年未満	5	2	0	1	0	0	0	0	0	8
	62.5%	25.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
3年以上5年未満	29	7	7	0	0	0	0	0	2	45
	64.4%	15.6%	15.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.4%	100.0%
6年以上10年未満	50	15	31	10	5	0	0	0	5	116
	43.1%	12.9%	26.7%	8.6%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	100.0%
10年以上15年未満	43	6	18	11	12	1	0	0	7	98
	43.9%	6.1%	18.4%	11.2%	12.2%	1.0%	0.0%	0.0%	7.1%	100.0%
15年以上20年未満	43	9	19	10	17	8	3	7	116	
	37.1%	7.8%	16.4%	8.6%	14.7%	6.9%	2.6%	6.0%	100.0%	
21年以上25年未満	21	3	11	11	17	4	11	10	88	
	23.9%	3.4%	12.5%	12.5%	19.3%	4.5%	12.5%	11.4%	100.0%	
25年以上30年未満	21	4	12	8	11	10	16	8	90	
	23.3%	4.4%	13.3%	8.9%	12.2%	11.1%	17.8%	8.9%	100.0%	
30年以上35年未満	10	2	6	6	10	6	14	5	59	
	16.9%	3.4%	10.2%	10.2%	16.9%	10.2%	23.7%	8.5%	100.0%	
35年以上40年未満	9	2	2	3	13	6	13	2	50	
	18.0%	4.0%	4.0%	6.0%	26.0%	12.0%	26.0%	4.0%	100.0%	
40年以上	7	3	3	3	10	9	26	8	69	
	10.1%	4.3%	4.3%	4.3%	14.5%	13.0%	37.7%	11.6%	100.0%	
合計	241	53	109	63	95	44	83	55	743	
	32.4%	7.1%	14.7%	8.5%	12.8%	5.9%	11.2%	7.4%	100.0%	

就業中群および非就業中群を対象に分析した。

¹ 免許取得後年数の算出式は以下の通りである。

1) 准看護師免許を保有している場合(看護師免許を合わせて保有している場合も含む)

① 免許取得時期が卒業直後の場合: 年齢 - 准看護師養成所卒業時の年齢

② 免許取得時期が卒業1年後の場合: 年齢 - (准看護師養成所卒業時の年齢 + 1)

③ 免許取得時期が卒業2年後の場合: 年齢 - (准看護師養成所卒業時の年齢 + 2)

2) 准看護師免許以外の免許を保有している場合

① 免許取得時期が卒業直後の場合: 年齢 - 看護師学校養成所卒業時の年齢

② 免許取得時期が卒業1年後の場合: 年齢 - (看護師学校養成所卒業時の年齢 + 1)

③ 免許取得時期が卒業2年後の場合: 年齢 - (看護師学校養成所卒業時の年齢 + 2)

1)、2)のいずれの場合でも、免許取得時期が卒業3年以上の場合や、合計離職期間が免許取得後年数より長い場合は欠損扱いとし、分析から除外した。

² 「就業していない期間なし」と回答した者は半年未満に含まれる。

表59. 免許取得後期間に占める就業期間(就業割合)¹

	分析対象			
	64歳以下 (n=670)	50歳以下 (n=508)	40歳以下 (n=321)	30歳以下 (n=114)
平均値	0.78	0.79	0.82	0.84
中央値	0.88	0.89	0.93	1.00
標準偏差	0.26	0.26	0.25	0.25

¹ 就業割合の算出式は以下の通りである。

就業割合 = (免許取得後年数 - 合計離職期間中央値) / 免許取得後年数

なお、合計離職期間中央値は、合計離職期間のカテゴリー内の数値の中央値である(例: 半年以上1年未満の場合は0.75、1年以上3年未満の場合は2。ただし、半年未満の場合は0、15年以上の場合は15とした)。

合計離職期間を「覚えていない」と回答した者は欠損扱いとし、分析から除外した。

算出した就業割合の数値が負の値になった場合や未経験群である場合には、就業割合は0とした。

平成 30 年度厚生労働行政推進調査事業費補助金（厚生労働科学特別研究事業）

II. 分担研究報告書

II-2. 医療機関等調査

研究代表者 武村 雪絵

（東京大学医学系研究科健康科学・看護学専攻看護管理学／看護体系・機能学分野）

研究要旨

看護職員確保対策に資することを目的として、看護職員を雇用する施設の採用方針や採否の状況、および確保状況を把握する質問紙調査を、病院、有床診療所、訪問看護ステーション、介護施設を対象に行った。調査では、施設の属性、看護職員数、2018 年度の採用実績、現在の採用方針、今後の採用意向、人材確保策について尋ねた。調査は 2019 年 1 月から 2 月にかけて実施した。調査への協力が得られたのは、2019 年 3 月 1 日時点で、病院 998 か所（32.6%）、有床診療所 101 か所（20.2%）、訪問看護ステーション 200 か所（33.3%）、介護施設 237 か所（23.4%）であった。

99 床以下の施設、訪問看護ステーション、有床診療所、介護施設では、年齢層が高く勤続年数が短い傾向にあった。看護師・准看護師の募集では、新卒看護職を多数雇用する施設が一部あるが、新卒者よりも既卒者・中途採用者を募集した施設数の割合が全ての施設区分で多い傾向にあった。特に病院以外では、中途採用者を募集する施設の割合が他の採用よりも多かった。准看護師の募集は看護師よりも少ない傾向にあり、訪問看護ではほぼなかった。採用数の変動は、「退職者数の変動」によると回答した施設が多かった。受験者数・入職者数については、概ね募集数と類似の傾向を示した。

また、採用判定で優先される能力は施設区分では同様の傾向を示し、協調性・対人関係能力が優先する項目の上位であった。

多様な人材の採用では、非常勤・パート、紹介予定派遣、役職雇用、認定・専門看護師、特定行為研修修了者など全ての採用種別で、少数の種別もあるが、全ての施設区分で募集されていた。60 歳以上の新規雇用は、複数の施設が募集し、採用しており、定年退職後の再雇用についても、希望者および雇用の報告があった。認定看護師・専門看護師を募集したが採用はない施設もあった。

各施設で採用にあたり実施しているリクルート活動では、全ての施設区分で「ナースセンター・ハローワークの利用」および「メディアへの広告掲載・ホームページの充実」が高かった。また、看護職員の採用や定着に効果のある人事施策では、ワーク・ライフ・バランス

への考慮など生活に関わる項目が採用・定着いずれも高い傾向にあった。

今後の採用方針では、「わからない」および「変更する予定はない」と回答した施設が多かった。

これらの結果は、看護職員確保および就業支援を考える際の貴重な資料となる。看護職員の採用数は、今後の診療報酬の改定や医療計画などの近年の医療を取り巻く状況により変化すると捉えられていた。人材の量的・質的充足に向け、施設毎に求める人材の明確化が必要であるとともに、応募者側も自分自身が発揮したい能力と施設が求める人材を理解した応募が必要となる。看護人材の流動性・多様性を捉え、施設の特徴に合わせた適切な人材配置を考え、有効な求人方法・定着施策が必要であることが示唆された。

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

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

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

が論じられている。2011年時点で約150万人が勤務しているとされるが、社会保障・税一体改革の中で、2025年には約200万人が必要となると試算されている。少子高齢化がさらに進んでいく中で、抜本的な看護職員確保対策が不可欠である。そうした対策の一環として、看護師等人材確保促進法が改正され（2015年10月1日施行）、看護職員の復職支援が強化された。具体的には、看護師等免許保持者に関する届出制度が創設され、離職者の把握が行われている。また、ナースセンターを中心として、適切なタイミングで復職研修等が実施できるような体制づくりも進められている。さらに医療法改正（2014年10月1日施行）により、勤務環境を改善し、職員の定着促進・離職防止が図られている。具体的には、医療機関が計画的に勤務環境改善に取り組む仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム）を創設し、自主的に取り組むための体制づくりや、各都道府県に設置された医療勤務環境改善支援センターが、医療機関の勤務環境改善環境をバックアップする体制づくりが進め

A. 研究目的

看護職員に関して、偏在等を背景とした職員の不足に加えて、厳しい勤務環境の改善やワーク・ライフ・バランス確保の必要性

られている。

そこで、本研究では、看護職員確保に関する課題の整理を行うことを目的として、求人施設（医療機関等）の看護職員確保策における実態把握のための調査を行った。

B. 研究方法

主たる調査として、無記名自記式質問紙調査を実施し、具体的採用方針の情報を得るためヒアリング調査を補足的に実施した。

調査方法

まず、施設区分ごとの全配布数を定めた。決定にあたっては、報告されている病院・有床診療所・訪問看護ステーション・介護老人福祉施設・介護老人保健施設の各施設数、集計に必要な回収数、先行研究等から予想される各施設からの回収率の見込みを考慮した。

施設区分内の配布数決定と抽出にあたって、病院では、2017（平成29）年度医療施設調査（静態・動態）調査・病院報告（厚生労働省, 2018）をもとに抽出数を決定し、医療経済研究機構が公表する全国保険医療機関（病院・診療所）一覧2017（平成29）年度版のデータから施設を無作為抽出した。また、有床診療所では、2017（平成29）年度医療施設調査（静態・動態）調査・病院報告の概要（厚生労働省, 2018）をもとに抽出数を決定し、各地方厚生局が公表する2018（平成30）年医療機関届出一覧から施設を無作為抽出した。訪問看護ステーション・介護老人福祉施設・介護老人保健施設につい

ては、2018（平成30）年12月時点で介護サービス情報公表システムに公表されているデータを用いた。

配布数に関して、病院は所在地と規模、その他は所在地をもとに傾斜配分した。配布数の最低数を、400床未満の病院については50、400床以上の病院及びその他の施設については30とした。数が満たない場合は補充し、上記の最低配布数を確保した。

病院については、全国の8,442施設から、東京・大阪と7つの地方厚生局と病床規模を組合せて層化し、計3,060施設を無作為抽出した。

有床診療所については、全国7,629施設から、7つの地方厚生局で層化し計500施設を無作為抽出した。

訪問看護ステーションについては、全国11,552施設から東京・大阪と7つの地方厚生局で層化し計600施設を無作為抽出した。

介護施設については、介護老人福祉施設7,642施設・介護老人保健施設4,484施設から、7つの地方厚生局で層化しそれぞれ506施設ずつ計1,012施設を無作為抽出した。

調査は2019年1月から2月にかけて実施した。調査票は、病院は看護部門責任者宛て、有床診療所は院長宛て、訪問看護ステーションおよび介護施設は施設長宛てに送付し、料金後納郵便で個別に回収した。

調査票では、施設概要、現在の職員状況、看護職員の募集・採用・入職状況、採用選考・採用活動、採用計画・採用方針等について尋ねた。施設概要については各施設区分で異なる内容を尋ね、それ以外の調査項目は全

での施設区分で共通とした。

(倫理面への配慮)

調査はヘルシンキ宣言、および厚生労働省と文部科学省による疫学研究の倫理指針に即して実施した。東京大学医学部倫理委員会の承認を得て実施した（審査番号2018099NI）。回答は強制ではないこと、回答しなかったことで不利益を被ることがないことを調査の依頼文書に記した。調査票冒頭の設定で調査協力への同意を確認した。

C. 研究結果

C-a. 回収率について

C-a-1. 病院の回収率

調査票を配布した 3,060 施設中 1,154 施設から返送があり（回収率 37.7%）、そのうち協力の同意が得られた 998 施設を分析対象とした（有効回答率 32.6%）。同意が得られた 998 施設の地域ごとの有効回答率は 26.5～39.3%で、東海北陸が最も多く 39.3%、近畿（大阪府を除く）が最も少なく 26.5%であった（表 a-1-1）。分析対象の稼働病床数ごとの有効回答率は 27.6～39.7%で、200～399 床が最も多く 39.7%、次いで 400 床以上が 33.9%、100～199 床が 32.2%、99 床以下が 27.6%であった（表 a-1-2）。

本調査に回答いただいた方の職種は、9 割以上が看護職、1 割弱が事務職であった。

C-a-2. 有床診療所の回収率

調査票を配布した 500 施設中、137 施設から返送があり（回収率 27.4%）、そのうち

協力の同意が得られた 101 施設を分析対象とした（有効回答率 20.2%）。同意が得られた 101 施設の地域ごとの有効回答率は 15.3～30.4%で、北海道が最も多く 30.4%、東北が最も少なく 15.3%であった（表 a-2-1）。

C-a-3. 訪問看護ステーションの回収率

調査票を配布した 600 施設中 221 施設から返送があり（回収率 36.8%）、そのうち未回答の 10 施設、および、協力の同意が得られなかった 11 施設を除く、200 施設（有効回答率 33.3%）を分析対象とした。厚生局ごとの有効回答率は 16.9～42.9%であった。九州が最も多く 42.9%、大阪府が最も少なく 16.9%であった（表 a-3-1）。

C-a-4. 介護施設の回収率

調査票を配布した 1,012 施設中 271 施設から返送があり（回収率 26.8%）、そのうち協力の同意が得られた 237 施設を分析対象とした（有効回答率 23.4%）。厚生局ごとの有効回答率は 16.4～29.2%であった。東海北陸が最も多く 29.2%、中国四国が最も少なく 16.4%であった（表 a-4-1）。施設種別では介護老人福祉施設が 26.1%、介護老人保健施設が 20.6%であった（表 a-4-2）。

なお以降の分析は介護施設全体の結果を把握するため、施設種別を区分せず行った。

C-b. 病院の結果

C-b-I. 回答施設の概要

分析対象施設の施設所在地内訳は、関東信越（東京都を除く）の施設が最も多く 213

施設（21.3%）、次いで九州が 183 施設（18.3%）、東海北陸が 127 施設（12.7%）であった（図 b-I-1）。稼働病床数ごとの内訳では、100～199 床の施設が最も多く 315 施設（31.6%）、次いで 99 床以下が 298 施設（29.9%）、200～399 床が 271 施設（27.2%）、400 床以上の施設が最も少なく 108 施設（10.8%）であった（図 b-I-2）。

設置主体では、医療法人が最も多く 592 施設（59.3%）、次いで都道府県・市区町村が 125 施設（12.5%）、国等が 70 施設（7.0%）であった（表 b-I-1）。病院種別では、その他の一般病院が最も多く 556 施設（55.7%）、次いで地域医療支援病院が 149 施設（14.9%）、精神病院が 138 施設（13.8%）であった（表 b-I-2）。

病棟入院基本料・特定入院料の算定状況では、療養病棟入院基本料を算定している施設が最も多く 311 施設（31.2%）、次いで地域包括ケア病棟入院料・医療管理料を算定している施設が 262 施設（26.3%）、急性期一般入院料 1 が 218 施設（21.8%）であった（表 b-I-3）。

C-b-II. 現在の職員の状況

C-b-II-1. 職員数の状況

全職員数を尋ねたすべての項目に回答がなかった施設を除外し、992 施設を分析した。0 名と無回答の区別が不明瞭な回答については、回収されたデータをできるだけ活用し実態把握を優先するため、空欄（無回答）は 0 名として集計した。

全施設の約半数程度は看護職員数 20～99

名の施設であった。78 施設（7.8%）は 400 名以上所属している施設であり、看護職員所属者数が 20 名未満（不明を含む）の施設は約 50 施設であった。300 施設余りは看護職員所属者数が 100～299 名であった（図 b-II-1）。

次に、稼働病床数ごとの看護職員数の内訳を示す。尚、看護師等には、看護師・助産師・保健師を含み、看護職員には看護師・助産師・保健師・准看護師を含む。

99 床以下の施設（全 298 施設）では、常勤看護師等数 20～24 名の施設が最も多く 51 施設（17.1%）であった（図 b-II-2）。常勤准看護師数、パートタイムの看護師等・准看護師数では、いずれも 1～4 名の施設が最も多かった（94 施設 [29.5%]、135 施設 [45.3%]、142 施設 [47.7%]）（図 b-II-3～5）。看護師等の派遣・産育休代替派遣を利用している施設は 25 施設（8.4%）、准看護師の派遣・産育休代替派遣を利用している施設は 2 施設（0.7%）であった。

100～199 床の施設（全 315 施設）では、常勤看護師等数 30～39 名の施設が最も多く 41 施設（13.0%）であった（図 b-II-6）。常勤准看護師数、パートタイムの看護師等数・准看護師数では、いずれも 1～9 名の施設が最も多かった（122 施設 [38.7%]、172 施設 [54.6%]、207 施設 [65.7%]）（図 b-II-7～9）。看護師等の派遣・産育休代替派遣を利用している施設は 22 施設（7.0%）、准看護師の派遣・産育休代替派遣を利用している施設は 10 施設（3.2%）であった。

200～399 床の施設（全 271 施設）では、

常勤看護師等数 40～59 名の施設が最も多く 32 施設 (11.8%) であった (図 b-II-10)。常勤准看護師数、パートタイムの看護師等数・准看護師数では、いずれも 1～9 名の施設が最も多かった (100 施設 [36.9%]、92 施設 [33.9%]、139 施設 [51.3%]) (図 b-II-11～13)。看護師等の派遣・産育休代替派遣を利用している施設は 22 施設 (8.1%)、准看護師の派遣・産育休代替派遣を利用している施設は 1 施設 (0.3%) であった。

400 床以上の施設 (全 108 施設) では、常勤看護師等数 350～399 名の施設が最も多く 13 施設 (12.0%) であった (図 b-II-14)。常勤准看護師数、パートタイムの看護師等数では、いずれも 1～9 名の施設が最も多かった (44 施設 [40.7%]、25 施設 [23.1%]) (図 b-II-15, 16)。パートタイムの准看護師数では、不明または 0 名の施設が最も多く 55 施設 (50.9%) であった (図 b-II-17)。

次に、休職者数について示す (図 b-II-18～21)。99 床以下の施設では、約半数の施設で休職者数が不明または 0 名であり (147 施設、49.3%)、4 分の 1 程度の施設で休職者数 1 名であった (80 施設、26.8%)。100～199 床の施設では、1～9 名が休職している施設が最も多く (212 施設、67.3%)、10 名以上が休職している施設が 25 施設みられた (7.9%)。200～399 床の施設でも 1～9 名が休職している施設が最も多く 138 施設 (50.9%)、10～19 名が休職している施設が 54 施設 (19.9%) であった。400 床以上の施設でも 1～9 名が休職している施設が最も多かった (29 施設、26.9%)。

C-b-II-2. 施設の看護職員の特徴 (勤続年数・年齢)

各施設の常勤職員における平均勤続年数では、施設全体で平均勤続年数 5～9 年の施設が最も多く 428 施設 (42.9%)、次いで 10～14 年が 339 施設 (34.0%)、15～19 年が 110 施設 (11.0%) であった (図 b-II-22)。稼働病床数ごとでも同様に、いずれの稼働病床数区分でも平均勤続年数 5～9 年の施設が最も多かった (41.6～44.4%) (図 b-II-23)。

各施設の全看護職員の平均年齢では、施設全体で 40～44 歳が最も多く 308 施設 (30.9%)、次いで 35～39 歳が 284 施設 (28.5%)、45～49 歳が 208 施設 (20.8%) であった (図 b-II-24)。

次に、稼働病床数ごとの全看護職員の平均年齢を示す (図 b-II-25)。99 床以下、100～199 床では平均年齢 40～44 歳の施設が最も多く、それぞれ 110 施設 (36.9%)、120 施設 (38.1%) であった。200～399 床、400 床以上では、平均年齢 35～39 歳の施設が最も多く、それぞれ 109 施設 (40.2%)、44 施設 (40.7%) であった。

C-b-III. 看護職員の募集・採用状況

C-b-III-1. 募集・採用状況 (募集・受験・不採用・入職)

2018 (平成 30) 年度 4 月 1 日採用の正規雇用看護職員数、および、2018 (平成 30) 年度の正規雇用看護職員の中途採用者数 (2018 [平成 30] 年 4 月 2 日～調査日まで

の採用)について、職種を看護師(保健師業務での保健師採用は含まない)・准看護師・助産師の3区分、内容を募集数・受験者数・不採用数(不採用通知を出した人数、採用辞退は含まない)・入職者数の4区分について尋ねた。4月1日採用者については、新卒採用・既卒採用に分けて尋ねた。

4月1日採用者と中途採用者については別の設問で尋ねており、それぞれ全区分について記入の無かった施設は「無回答」とした。

以下、募集数・受験者数・不採用数・入職者数について職種別に示す。

C-b-III-1-1. 正規雇用看護職員の募集状況

正規雇用看護職員の募集状況について、看護師・准看護師・助産師の順に示す。

正規雇用看護師の募集では、4月1日採用の新卒看護師(以下、新卒看護師)を募集した施設は525施設(56.8%*)、4月1日採用の既卒看護師(以下、既卒看護師)を募集した施設は515施設(55.7%*)であった。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床以下の病院では募集がなかった。中途採用での正規雇用看護師(以下、中途看護師)を募集した施設は597施設(63.2%*)であった。募集した施設のうち、新卒看護師・既卒看護師および中途看護師いずれも1名以上5名未満を募集した施設が最も多く、それぞれ198施設(37.7%**)、280施設(54.4%**)、262施設

(43.9%**))であった(図b-III-1)。

正規雇用准看護師の募集では、4月1日採用の新卒准看護師(以下、新卒准看護師)を募集した施設は105施設(11.4%*)、4月1日採用の既卒准看護師(以下、既卒准看護師)を募集した施設は117施設(12.6%*)であった。中途採用での正規雇用准看護師(以下、中途准看護師)を募集した施設は190施設(20.1%*)であった(図b-III-2)。募集数は1~3名を募集した施設が多い傾向であった。

正規雇用助産師の募集では、4月1日採用の新卒助産師(以下、新卒助産師)を募集した施設は62施設(6.7%*)、4月1日採用の既卒助産師(以下、既卒助産師)を募集した施設は36施設(3.9%*)であった。中途採用での正規雇用助産師(以下、中途助産師)を募集した施設は33施設(3.5%*)であった(図b-III-3)。募集数は1~3名を募集した施設が多い傾向であり、既卒助産師・中途助産師と比べ新卒助産師を募集する施設が多かった。

注)「その他」は「随時」「若干名」「決めていない」「不明」など

*:「その他」は除いた施設数との割合。**:「募集なし(0名)」「その他」は除いた施設数との割合。

C-b-III-1-2. 正規雇用看護職員の受験状況

正規雇用看護師では、新卒看護師・既卒看護師・中途看護師いずれも「受験者なし*(=0名)」と回答した施設が最も多く、4月1日採用の看護師(新卒看護師・既卒看護師)

の受験者がいなかった施設は全体の約半数であり（新卒看護師：479 施設 [51.9%]、既卒看護師：436 施設 [47.1%]）、中途看護師の受験者がいなかった施設は約 3 分の 1 であった（339 施設 [35.9%]）。受験者がいた施設では、新卒看護師・既卒看護師・中途看護師いずれも 1～4 名受験した施設が最も多く、それぞれ 177 施設（19.1%）、284 施設（30.7%）、287 施設（30.4%）であった（図 b-III-4）。

*：「受験者なし」には「募集なし」と回答した施設を含む。

正規雇用准看護師の受験状況では、全体の約 1 割前後の施設で、新卒准看護師・既卒准看護師の受験があった（新卒准看護師：103 施設（11.1%）、既卒准看護師：68 施設（7.4%））。また、全体の約 4 分の 1 の施設で中途看護師の受験があり（217 施設、23.0%）、比較的中途准看護師の受験が多い傾向であった。受験者数のほとんどは 1～5 名であった（図 b-III-5）。

正規雇用助産師の受験状況では、受験があった施設は、新卒助産師・既卒助産師・中途助産師それぞれ 62 施設（6.7%）、42 施設（4.5%）、38 施設（4.0%）であり、新卒助産師の受験が多い傾向であった。受験者数のほとんどは 1～5 名であった（b-図 III-6）。

C-b-III-1-3. 正規雇用看護職員の入職状況

入職者数では、新卒看護師が 1 名も入職しなかった施設は 372 施設（40.2%）、同じく既卒看護師が 1 名も入職しなかった施設は 312 施設（33.7%）であった。744 施設で

は、中途採用の看護師が入職していた（78.8%）。正規雇用看護師の入職のあった施設における入職者数の内訳は、4 月 1 日採用の新卒看護師・既卒看護師および中途採用の看護師いずれも 1 名以上 5 名未満が入職した施設が最も多く、それぞれ 244 施設（26.4%）、443 施設（47.9%）、443 施設（46.9%）であった（図 b-III-7）。

正規雇用准看護師の入職状況について、入職者数ごとの施設数割合を図 b-III-8 に示した。新卒准看護師が 1 名も入職しなかった施設は 779 施設（84.2%）、既卒准看護師が 1 名も入職しなかった施設は 834 施設（90.2%）であった。中途准看護師が 1 名も入職しなかった施設は 671 施設（71.1%）であった。正規雇用准看護師が入職したほとんどの施設は 1 名以上 5 名以下が入職していた（9.6～28.0%）。

正規雇用助産師の入職状況について、入職者数ごとの施設数割合を図 b-III-9 に示した。新卒助産師が入職した施設は 82 施設（8.9%）、既卒助産師が入職した施設は 51 施設（5.5%）であった。中途助産師が入職した施設は 39 施設（4.1%）であった。正規雇用助産師が入職したほとんどの施設は 1 名以上 5 名以下が入職していた（4.1～7.4%）。

C-b-III-1-4. 正規雇用看護職員の不採用状況・理由

募集数や応募者数にかかわらず、新卒看護師に不採用を通知していた施設は 184 施設（19.9%）、既卒看護師に不採用を通知し

ていた施設は 188 施設 (20.3%) であった。准看護師への不採用では、新卒・既卒合わせて 21 施設 (2.3%) が不採用を通知していた。

受験者に不採用を通知していた場合、不採用とした理由について複数回答で尋ねた。最も多かった理由は、「コミュニケーションスキル」、次いで「経歴」、「雇用条件の希望」であった。また、最も多いと感じる理由については、「コミュニケーションスキル」と回答した施設が最も多く、次いで「経歴」、「適正」であった (図 b-III-10)。「適正」の自由記載欄では、「国家試験不合格のため」「面接時の態度」「小論文の内容」「面接時の不正申告」などの記載があった。

C-b-III-1-5. 入職 6 ヶ月以内の退職

2018 (平成 30) 年度採用の正規雇用者のうち、入職 6 ヶ月以内に退職した方の有無と人数について尋ねた。入職 6 ヶ月以内に退職した方が「いた」と回答した施設は 396 施設 (39.7%)、「いなかった」と回答した施設は 550 施設 (55.1%) であった (図 b-III-11)。また、「いた」と回答した施設うち、新卒看護師の退職があった施設は 132 施設 (33.3%) であり、既卒看護師の退職があった施設は 268 施設 (67.7%) であった (図 b-III-12)。

C-b-III-2. 看護職員需給バランス

2018 (平成 30) 年度看護職員の募集・採用における需給バランスについて、C-b-III-1 で示した数値から算出した。

C-b-III-2-1. 募集数と受験者数のバランス

募集数と受験者数のバランスについて、図 b-III-13 に示した。看護師では、新卒・既卒・中途の 3 つの採用区分において募集数よりも受験者数が少ない施設が約 3 分の 1 であった (新卒: 278 施設 [30.1%]、既卒: 294 施設 [31.8%]、中途 269 施設 [28.5%])。准看護師・助産師では、募集数よりも受験者数が少ない施設はいずれの採用区分においても約 1 割程度であった。

C-b-III-2-2. 募集数と入職者数のバランス

募集数と入職者数のバランスについて、図 b-III-14 に示した。新卒看護師では募集数よりも入職者数が少ない施設は 335 施設 (36.2%) あり、募集数よりも入職者数が多い施設は 173 施設 (18.7%) であった。既卒看護師では募集数よりも入職者数が少ない施設は 345 施設 (37.3%) あり、募集数よりも入職者数が多い施設は 207 施設 (22.4%) であった。中途看護師では募集数よりも入職者数が少ない施設は 361 施設 (38.2%) あり、募集数よりも入職者数が多い施設は 253 施設 (26.8%) であった。

新卒准看護師では募集数よりも入職者数が少ない施設は 71 施設 (7.7%) あり、募集数よりも入職者数が多い施設は 86 施設 (9.3%) であった。既卒准看護師では募集数よりも入職者数が少ない施設は 101 施設 (10.9%) あり、募集数よりも入職者数が多い施設は 41 施設 (4.4%) であった。中途准看護師では募集数よりも入職者数が少ない

施設は 128 施設 (13.6%) あり、募集数よりも入職者数が多い施設は 140 施設 (14.8%) であった。

新卒助産師では募集数よりも入職者数が少ない施設は 38 施設 (4.1%) あり、募集数よりも入職者数が多い施設は 41 施設 (4.4%) であった。既卒助産師では募集数よりも入職者数が少ない施設は 25 施設 (2.7%) あり、募集数よりも入職者数が多い施設は 30 施設 (3.2%) であった。中途助産師では募集数よりも入職者数が少ない施設は 26 施設 (2.8%) あり、募集数よりも入職者数が多い施設は 18 施設 (1.9%) であった。

C-b-III-2-3. 募集・受験者数と不採用数のバランス

新卒看護師では 40 施設、既卒看護師では 28 施設、中途看護師では 72 施設が募集数よりも受験者数が少ないにもかかわらず、受験者に不採用を通知していた。同様に、既卒准看護師・中途准看護師ではそれぞれ 7 施設と 13 施設、新卒助産師・既卒助産師・中途助産師でそれぞれ 3 施設、2 施設、1 施設が募集数よりも受験者数が少ないにもかかわらず不採用を通知していた。

C-b-III-3. 多様な人材の募集・採用状況

多様な人材の状況について、それぞれ募集の有無と採用したか否かを尋ねた (図 b-III-15~17、表 b-III-1~10)。非常勤・パートの募集を行っていた施設は 684 施設 (68.5%*)、採用した施設は 620 施設

(62.1%*) であった。60 歳以上の新規雇用の募集を行っていた施設は 174 施設 (17.4%*)、採用した施設は 122 施設 (12.2%*) であった。認定・専門看護師の募集を行っていた施設は 130 施設 (13.0%*)、採用した施設は 49 施設 (4.9%*) であった。特定行為研修修了者の募集を行っていた施設は 43 施設 (4.3%*)、採用した施設は 9 施設 (0.9%*) であった。定年退職後の再雇用は、「希望あり」と回答した施設は 726 施設 (72.7%)、「雇用した」と回答した施設は 689 施設 (69.0%) であった。

*:「募集はしていないが採用した」施設があったため、「採用した」と回答した施設数を全施設数で除した

募集と採用の全施設でのバランス (採用/募集) を見ると、「認定・専門看護師」が 0.38、「特定行為研修終了者」が 0.21、「外国語対応可能者」が 0.42 と、3 つの区分で 0.5 を下回っていた。

C-b-III-4. 募集数の変動

2018 (平成 30) 年度の募集数について、例年通りだったかどうかについて尋ねた。

「例年通りだった」と回答した施設は 434 施設 (43.5%)、「多かった」と回答した施設は 207 施設 (20.7%)、「少なかった」と回答した施設は 119 施設 (11.9%)、「定期採用していないので比べられない」と回答した施設は 227 施設 (22.7%) であった (図 b-III-18)。

「多かった」あるいは「少なかった」と回答した施設に対し、その背景となった状況

について複数回答で尋ねた。「多かった」と回答した施設では、「退職者数の変動」が最も多く 117 施設 (56.5%)、次いで「医療サービス・機能の変更」が 44 施設 (21.3%)、「病床数の変更／利用者数の増減」が 40 施設 (19.3%) であった (図 b-III-19)。「少なかった」と回答した施設では、「退職者数の変動」が最も多く 83 施設 (69.7%)、次いで「病床数の変更／利用者数の増減」が 31 施設 (26.1%)、「雇用条件の変更」が 18 施設 (15.1%) であった (図 b-III-20)。

全体で見ると、「退職者数の変動」が最も多く 200 施設 (61.3%)、次いで「病床数の変更／利用者数の増減」が 71 施設 (21.8%)、「医療サービス・機能の変更」が 54 施設 (16.6%) であり、人材の変動に次いで施設の運営方針等によって募集人員が増減していた (図 b-III-21)。「その他」への自由記載では、「夜勤ができる人が少ない状況」「病欠、産休、育休が多かった」「人件費の抑制」「今後の定年退職にともなう対応」などがみられた。

C-b-III-5. 入職した人材の評価

全施設に対し、2018 (平成 30) 年度に入職した人材が期待通りであったかどうかについて、「4 月時点」と「現在の実感」について尋ねた。4 月・現在いずれの時点でも、多くの施設で「期待通りだった」(261 施設、26.2%)「まあまあ期待通りだった」(530 施設、53.1%) と回答した施設が多く、多くの施設で期待通りの人材が採用できたと認識していた。しかし、「あまり期待通りではな

かった」と回答した施設は、4 月時点から現在にかけて 88 施設から 185 施設に増加していた (図 b-III-22)。

C-b-IV. 採用選考・採用活動

採用区分ごとの全ての回答枠に回答がないものを除外し、分析した。

C-b-IV-1. 選考方法

採用区分ごとに、それぞれどのような採用試験を行っているか複数回答で尋ねた。新卒看護師・既卒看護師・中途採用の看護師いずれの採用についても、「面接 (個人)」を行っている施設が最も多く 9 割以上の施設で実施していた (90.2%~95.1%)。次いで「小論文」「適性検査」を実施している施設が多く、新卒看護師の採用試験においていずれも多い傾向であった (小論文: 19.5%~43.0%、適性検査: 14.0%~20.7%) (図 b-IV-1)。

その他の採用区分でも同様の傾向があり、試験を実施している 8 割以上の施設が「面接 (個人)」を行っていた (81.9%~95.5%)。他の試験内容については、新卒看護師・既卒看護師・中途採用の看護師と比較すると、実施している施設が少なかったものの、「面接 (個人)」の次に「小論文」や「適性試験」を行っている施設が多かった。また、役職雇用・60 歳以上の新規雇用・再雇用・パート採用の採用区分では、「学力試験 (一般)」「学力試験 (看護)」の実施が僅かであった (0.0%~0.7%) (図 b-IV-1)。

C-b-IV-2. 採否判定において優先する条件・能力

看護職員の採用判定において優先する条件・能力について、採用区分ごとに複数回答（3つまで）で尋ねた。

新卒・既卒・中途いずれの採用区分においても、優先する条件・能力として「協調性・対人関係能力」が最も多かった（69.0%～77.0%）。次いで、新卒採用では「自立性・向上心・積極性」や「誠実性・倫理観」が高かった（54.0%、52.4%）。既卒採用・中途採用では、4割～5割の施設で「職歴・経歴」や「勤務条件」、「看護実践能力」を条件・能力として優先していた（図 b-IV-2）。

その他の採用区分では、役職雇用者には「指導・育成力」（68.1%）、「職歴・経歴」（52.0%）を優先する施設が多かった。60歳以上の新規雇用・パート採用・紹介予定派遣・産育休代替派遣者には「協調性・対人関係能力」を優先する施設が多く（57.9%～68.2%）、次いで「看護実践能力」（42.6%～51.2%）や「勤務条件」（35.5～50.4%）の条件・能力を優先していた（図 b-IV-2）。

C-b-IV-3. 採用活動の実施状況とその効果

施設が行っている採用活動について、実施している活動と、実施している活動のうち採用につながった（効果があった）活動について尋ねた（図 b-IV-3）。

実施している活動の中で、最も多くの施設が「ナースセンター・ハローワーク」を利用していた（85.3%）。その他、「病院見学・

説明会の開催・インターンシップの実施」（60.3%）、「合同説明会への参加」（59.4%）、「メディアへの広告掲載・HPの充実」（56.9%）、「看護基礎教育機関からの実習の受け入れ」（54.7%）、「奨学金制度の実施」（52.2%）について、半数程度の施設が実施していた。

実施している活動のうち、採用につながった（効果があった）と感じる割合が最も多い活動は「有料職業紹介事業者の利用」（79.2%）であり、次いで「病院見学・説明会の開催・インターンシップの実施」（60.3%）であった。また、「看護基礎教育機関からの実習受け入れ」や「奨学金制度の実施」、「スタッフへの友人紹介の奨励」、「ナースセンター・ハローワークの利用」も6割以上の施設が採用につながった（効果があった）と実感していた（63.1%～69.4%）。「復職支援セミナーの実施」は、実施している施設も少なかった（14.0%）が、その中でも採用につながった（効果があった）と回答した施設はさらに少なかった（35.7%）。

C-b-IV-4. 人事施策・就業支援の実施状況とその効果

人事施策や就業支援制度について、実施しているもの、採用につながった（効果があった）もの、定着につながったものについて尋ねた（図 b-IV-4）。

7割以上の施設で「子育て支援」（77.3%）、「施設内での教育体制の整備」（72.3%）、「個人の生活背景を考慮した配属先の決定」（71.9%）、「キャリアや経験を考慮した配属

先の決定」(70.9%)を行っていた。

実施している人事施策や就業支援制度のうち、採用につながった(効果があった)と感じる割合では、「ワーク・ライフ・バランスを考慮した柔軟な雇用形態」(67.8%)が最も多かった。他の施策・就業支援制度は概ね半数程度が採用につながった(効果があった)と感じていた。

また、定着につながったものでは、約7割程度の施設で「ワーク・ライフ・バランスを考慮した柔軟な雇用形態」や「子育て支援」、「個人の生活背景を考慮した配属先の決定」といった、仕事と生活のバランスを重視した施策・支援制度が定着につながったと感じていた。

C-b-V. 採用計画・採用方針

採用区分ごとの全ての回答枠に回答がないものを除外し、分析した。

C-b-V-1. 採用計画担当・採用実施担当者(部署)

看護職員の採用計画について、立案に関与する方を複数回答で尋ねたところ、看護部長・看護副部長が関与している施設が880施設(88.2%)、人事担当事務職員が関与している施設が632施設(63.3%)、病院長・理事長が関与している施設が415施設(41.6%)であった(図b-V-1)。看護職員の採用試験について、試験から採否判定のいずれかに関わっている方(実際的な採否判定に関与している方)を複数回答で尋ねたところ、看護部長・看護副部長が関わってい

る施設が867施設(86.9%)、人事担当事務職員が関与している施設が611施設(61.2%)、病院長・理事長が関与している施設が436施設(43.7%)であった(図b-V-2)。また、採用計画に看護職員のみが関与している施設は206施設(20.6%)、看護職員と他の人が関与している施設は737施設(73.8%)、看護職員が関与していない施設は49施設(4.5%)であり、試験から採否判定のいずれかに看護職員のみが関わっている施設は139施設(13.9%)、看護職員と他の人が関わっている施設は796施設(79.8%)、看護職員が関わっていない施設は53施設(5.3%)であった(図b-V-3)。

C-b-V-2. 2019(平成31)年度看護職員の採用計画

今年度採用の看護職員の採用方針(採用数)について4件法で尋ねた(図b-V-4)。

「例年通りの方針」と回答した施設が最も多く517施設(51.8%)、「例年より増やす方針」と回答した施設が280施設(28.1%)であった。「例年より減らす方針」「方針が決められない」と回答した施設は1割弱であった(9.0%、7.0%)。

新卒採用・既卒採用それぞれについて募集方針を尋ねた(図b-V-5)。募集の方針では、「募集する(した)」と回答した施設はそれぞれ、新卒看護師では733施設(73.4%)、既卒看護師では874施設(87.6%)、新卒准看護師では238施設(23.8%)、既卒准看護師では375施設(37.6%)であり、既卒看護師を募集している施設が最も多かった。

また、2019（平成 31）年度の多様な人材の採用意欲について「積極的に採用したい～積極的に採用しない」「採用する予定はない」で尋ねた（図 b-V-6）。それぞれの区分の採用方針として、「採用する予定はない」と回答したものは、「非常勤・パート採用」「定年退職後の再雇用」は低く約 1 割程度であった（13.0%、10.9%）。「紹介予定派遣の受け入れ」「産育休代替派遣の受け入れ」「60 歳以上の新規雇用」「役職雇用」「外国籍の看護職」は約 4 割～5 割の施設で「採用する予定はない」と回答していた（45.5%、54.3%、38.6%、46.8%、46.9%）。「認定・専門看護師」「特定行為研修終了者」を「採用する予定はない」と回答した施設はそれぞれ 24.1%、35.1%であった。

半数以上の施設が「積極的に採用したい」「採用したい」と回答したものは、「非常勤・パート採用」（55.4%）、「定年退職後の再雇用」（62.3%）であった。

C-b-V-3. 今後の採用方針

2020（平成 32）年度以降の看護職員採用における採用方針について 4 件法で尋ねた（図 b-V-7）。

「変更する予定はない」と回答した施設が 427 施設（42.8%）で最も多かった。次いで「わからない」と回答した施設が 311 施設（31.2%）であった。約 2 割にあたる 193 施設が「増やす方針である」と回答していた（19.3%）。「減らす方針である」と回答した施設は 37 施設（3.7%）であった。

C-b-VI. 自由記載回答の要約

C-b-VI-1. 必要な人材

今後施設でどのような人材が必要かを自由記載で尋ね、回答内容を集約した。その結果、「学習意欲があり向上心がある」「専門職として自律している」「組織の理念を理解できる」「在宅の視点を持つことができる」「地域に根ざした医療に熱意を持つ」「専門知識・スキル・経験・実践能力を持つ」「リーダーシップの発揮、マネジメント、教育ができる」等が挙げられた。特に「専門知識・スキル・経験・実践能力を持つ」では、特定の領域に関する専門知識を有する認定看護師や専門看護師を望む記載がみられた。

その他、「シフト勤務が可能である」「若手人材が必要である」「経験豊富で健康な人材を望む」等が挙げられた。また、看護職員以外の人材として「看護補助、介護福祉士の雇用が急務である」といった内容もあった。

C-b-VI-2. 看護職員確保に関する問題や課題

看護職員確保の現状について問題と感じていること、今後の課題と思うことについて自由記載で尋ね、回答内容を集約した。その結果、「看護師が都市に集中し地域格差がある」「中小規模の病院には集まらない」「新卒採用が難しい」「職員の高齢化による健康不安がある」「退職しやすく定着しない」「賃金、人事考課に問題がある」「医師不足による看護師の業務過重」「妊娠、産休、育休中の看護師が増加している」「保育所の不足で復職できない問題がある」「ハローワーク・

ナースセンターからの紹介が少ない」「有料紹介会社が高額である」「不足人員を確保することで人材選びまでできない」「採用計画が立てられず中途採用している」「中途採用者の教育が難しい」「入院基本料・看護師配置基準が現状と見合っていない」「業務に応じた看護配置がされない」といった様々な問題や課題に関する記載がみられた。その他、「看護補助者の確保が難しい」といった記載もあった。

C-c. 有床診療所の結果

C-c-I. 回答施設の概要

分析対象施設の施設所在地内訳は、関東信越が最も多く 18 施設 (17.8%)、次いで北海道及び九州ともに 17 施設 (16.8%) であった (図 c-I-1)

設置主体では、医療法人が 69 施設 (68.3%)、次いで個人が 22 施設 (21.8%)、自治体は 8 施設 (7.9%) であった (表 c-I-1)。

施設の稼働病床数は、10～19 床で 57 施設 (56.4%) と 6 割を占め、9 床以下である施設が 40 施設 (39.6%) であった (表 c-I-2)。

施設の機能と加算を尋ねた。施設が持つ機能で多かったのは、分娩の取り扱い 19 施設 (18.8%)、訪問診療・訪問看護の実施 16 施設 (15.8%)、在宅医療サービスの実施 15 施設 (14.9%) であった。加算の取得状況では、夜間看護配置加算 42 施設 (41.6%)、次いで医師配置加算 23 施設 (22.8%) で、在宅復帰機能強化加算の取得は 6 施設 (5.9%) であった (表 c-I-3、図 c-I-2、図 c-I-3)。

C-c-II. 現在の職員の状況

C-c-II-1. 職員数の状況

回答欄の一部に空欄がある場合、0 名と無回答の区別が不明瞭な回答が多かったが、看護職を雇用している施設の実態把握を優先しできるだけデータを活用するため、空欄は 0 名としてまとめて集計した。尚、看護師等には、看護師・助産師・保健師を含み、看護職員には看護師・助産師・保健師・准看護師を含む。

施設に所属する常勤看護職員 (看護師等 + 准看護師) 数では、職員数 1～5 名の施設が最も多く 40 施設 (40.4%)、次いで 6～10 名の施設が 31 施設 (31.3%)、11～15 名の施設が 12 施設 (12.1%)、16～20 名 6 施設 (6.1%)、21 名以上 5 施設 (5.1%) であった。(図 c-II-1)

常勤職員数を看護師・准看護師別にみると、常勤看護師を雇用している施設は 78 施設 (78.8%) であり、常勤看護師数で最も多かったのは 1～5 名 46 施設 (46.5%)、次いで雇用なし (不明を含む) 21 施設 (21.2%) であった。准看護師を雇用していると答えた施設は 77 施設 (77.8%) であり、常勤准看護師数で最も多かったのも 1～5 名 65 施設 (65.7%)、次いで雇用なし (不明を含む) 22 施設 (22.2%) であった。(図 c-II-2)。雇用人数としては、看護師及び准看護師はほぼ同数であった。

パートの看護職員では看護師数で最も多かったのは 1～5 名 42 施設 (42.4%)、次いで雇用なし (不明を含む) 40 施設 (40.4%)、

准看護師のパート採用では雇用なし（不明を含む）53施設（53.5%）が最も多く、次いで1～5人45施設（45.5%）であった。（図c-II-3）。派遣・産育休代替派遣採用したと回答した施設はなかった。認定看護師を採用している施設は3施設のみであった。

休職者はいないと回答した施設が82施設（82.8%）で最も多く、次いで1～4名と回答したのは17施設（17.2%）であった（表c-II-1）。

C-c-II-2. 施設の看護職員の特徴（勤続年数・年齢）

常勤看護職員の勤続年数別就労割合について、図c-II-4に示す。施設で勤務する全看護職について勤続年数区分（5年未満、5～9年、10～14年、15～20年、20年以上）別の就労人数を尋ね、各施設の常勤看護職数をもとに、各勤続年数区分の就労人数の割合を算出した。就労割合を就労なし（不明を含む）、および、就労ありは25%毎に群分け、各勤続年数区分の就労割合別の施設数をグラフに示した。

当該施設勤務年数が5年未満の看護師が「いない」施設は、24施設（25.5%）であり、75%の施設で、5年目未満の看護師を雇用していた。5年目未満看護師が就労看護師の半数（50%）を超える施設が17施設（18%）を占めていた。次いで5～9年目を雇用していた施設は59施設（63%）であった。5～9年目看護師が就労看護師の半数（50%）を超える施設は13施設（14%）であった。

常勤看護職の年齢層について、20歳代、

30歳代、40歳代、50歳代、60歳以上の人数を尋ねた結果と各施設の勤務看護師数をもとに、各年代の看護師の就労割合を算出した（図c-II-5）。

20歳代の就労については、「なし（不明を含む）」と答えた施設が65施設（67%）で最も多かった。在籍看護職員の半数（50%）以上を40歳代が占める施設が23施設（23%）、同様に、職員の半数以上を50歳代が占める施設が18施設（19%）であった。40～50歳代の割合が高い施設が多くなっていた。20歳代が就労している施設よりも、60歳代が就労している施設の方が多かった。

C-c-III. 看護職員の募集・採用状況

C-c-III-1. 募集・採用状況（募集・受験・不採用・入職）

2018（平成30）年度4月1日採用の正規雇用看護職員数、および、2018（平成30）年度の正規雇用看護職員の中途採用者数（2018（平成30）年4月2日～調査日までの採用）について、職種を看護師（保健師業務での保健師採用は含まない）・准看護師・助産師の3区分、内容を募集数・受験者数・不採用数（不採用通知を出した人数、採用辞退は含まない）・入職者数の4区分について尋ねた。4月1日採用者については、新卒採用・既卒採用に分けて尋ねた。

4月1日採用者と中途採用者については別の設問で尋ねており、それぞれ全区分について記入の無かった施設は「無回答」とした。

C-c-III-1-1. 正規雇用看護職員の募集状況

4月1日採用(新卒・既卒)、中途採用別、および、看護師・准看護師別の募集数別施設割合について述べる(図 c-III-1)。

4月1日採用における新卒・既卒別では、既卒の募集が多く、既卒看護師 20 施設(19.8%)、既卒准看護師 13 施設(12.8%)、既卒助産師 9 施設(8.9%)を1名~3名以上募集する施設が最も多かった。一方、新卒看護師を1名以上募集した施設は、7 施設(6.9%)、新卒准看護師 6 施設(5.9%)、新卒助産師 2 施設(2%)と少なかった。

中途採用の募集では、看護師の募集が多く、1名 14 施設(13.8%)、2名 16 施設(15.8%)、3名以上 5 施設(5%)であった。次いで募集数が多かったのは中途准看護師で、1名募集が最も多く 14 施設(13.8%)、2名募集が 10 施設(9.9%)、3名募集が 1 施設(1%)であった。中途助産師の募集は 1名 5 施設(5%)、2名 3 施設(3%)、3名以上 1 施設(1%)であった。

募集全体をみると、既卒、中途採用の看護師募集を行っている施設割合が最も高くなっていた。

C-c-III-1-2. 正規雇用看護職員の受験状況

4月1日採用(新卒・既卒)、中途採用別、および、看護師・准看護師・助産師別の受験者数別施設割合について述べる(図 c-III-2)。

受験者数 1 名以上の割合が最も多くを占めたのは、中途採用看護師 26 施設(25.7%)であった。次いで中途准看護師 11 施設(10.9%)であった。既卒看護師の受験が 1

名あった施設は、5 施設(4.9%)であり 3 名以上受験があった施設は 4 施設(3.9%)であった。4月1日採用の新卒看護師の受験があった施設は 1 施設、新卒准看護師 2 施設と少なかった。

C-c-III-1-3. 正規雇用看護職員の入職状況

4月1日採用(新卒・既卒)、中途採用別、および、看護師・准看護師・助産師別の入職者数別施設割合について述べる(図 c-III-3)。

4月1日採用における新卒・既卒別では、既卒の入職者が多く、1名ないし 2 名の既卒看護師が入職した施設は 13 施設(12.8%)で、次いで 1 名ないし 2 名の既卒助産師 8 施設(7.9%)であった。1名ないし 2 名の既卒准看護師が入職した施設は 5 施設(5%)であった。一方、新卒看護師の入職者については、1 名の新卒看護師の入職があった施設が 1 施設(1%)、1 名ないし 2 名の新卒准看護師の入職があった施設は 2 施設(2%) 1 名の新卒助産師 1 施設(1%)のみであった。

中途採用の入職では、看護師の入職が多く、1 名以上の中途採用看護師の入職があった施設が 26 施設(25.7%)であった。人数では、1 名の入職が最も多く 16 施設(15.8%)、2 名の入職があった施設が 6 施設(5.9%)、3 名以上の入職があった施設が 4 施設(4%)、中途採用の准看護師が 1 名以上入職した施設は、10 施設(9.9%)であった。

C-c-III-1-4. 正規雇用看護職員の不採用状況・理由

4月1日採用(新卒・既卒)、中途採用別、

および、看護師・准看護師別の不採用人数別施設割合について述べる（図 c-III-4）。

1名以上の不採用を報告した施設は、4月採用では既卒看護師6施設（7.4%）、中途採用15施設（17.4%）であった。

受験者に不採用を通知していた場合、不採用とした理由について複数回答で尋ねた（図 c-III-5）。回答があった19施設のうち、理由として最も多かったのは、「雇用条件の希望」（10施設、52.6%）、次いで「専門知識・技術」（6施設、31.5%）「経歴」（6施設、31.5%）であった。また、不採用理由として最も多いと感じる項目について尋ねたところ、「専門知識・技術」（2施設、10.5%）、「経歴」（1施設、5.3%）、「雇用条件の希望」（1施設、5.3%）であった。

C-c-III-1-5. 入職6ヶ月以内の退職

2018（平成30）年度採用の正規雇用のうち、入職6ヶ月以内に退職した正規雇用看護職員の有無と人数について尋ねた（図 c-III-6）。入職6ヶ月以内に退職した正規雇用看護職員が「いた」と答えた施設は14施設（13.9%）で「いなかった」と答えた施設は51施設（50.5%）であった。また、「いた」と答えた施設の中で「既卒看護師・助産師」の退職があったと答えた施設は11施設で、「新卒准看護師」の退職があったと答えた施設は1施設、「既卒准看護師」のそれは1施設であった。

C-c-III-2. 看護職員需給バランス

C-c-III-2-1. 募集数と受験者数のバランス

募集数と受験者数のバランスについては、正規雇用の新卒・既卒の看護職員（4月1日採用）及び中途採用看護職員では、募集数と受験者数が一致した施設が60～90%であり、既卒看護職員（4月1日採用）と中途採用看護職員の受験者数が募集数よりも少ない施設が30%程度あった（図 c-III-7a、b）。さらに内訳を見ていくと、既卒看護師、既卒准看護師、中途採用看護師、中途採用准看護師の受験者数が募集数より少ない施設が約20%前後あった。

C-c-III-2-2. 募集数と入職者数のバランス

募集数と入職者数のバランスについては、ほぼ一致していたが、正規雇用の既卒看護師、中途採用看護師、中途採用准看護師の入職者が募集より少ないと答えた施設が約20%前後あった（図 c-III-8）。

C-c-III-2-3. 募集・受験者数と不採用数のバランス

募集数よりも受験者数が少ないにもかかわらず、受験者に不採用を通知していた施設は3施設のみであった。

C-c-III-3. 多様な人材の募集・採用状況

多様な人材の募集・採用の状況について、それぞれ募集の有無と採用したか否かを尋ねた（図 c-III-9～11、表 c-III-1～9）。非常勤・パートについては、43施設（42.6%）が募集をしていた。採用した施設は24施設

(23.8%)であった。紹介予定派遣の募集は12施設(11.9%)で、採用は8施設(7.9%)であった。60歳以上の新規雇用の募集をした施設は8施設(7.9%)で採用した施設は3施設(3%)存在した。役職雇用、認定・専門看護師、特定行為研修修了者、外国語対応可能者、外国籍の看護職については1~2%の施設で募集していたが採用した施設はなかった。また、定年退職後の再雇用の希望があったと回答した施設は32施設(31.7%)、雇用したと回答した施設は28施設(27.7%)であったが雇用しなかった施設は34施設(33.7%)であった。

C-c-III-4. 募集数の変動

2018(平成30)年度の募集数について、例年通りかどうかを尋ねた。定期採用がなく比べられない施設は67施設(66.3%)で過半数であり、次いで例年通りの募集と回答した施設が13施設(12.8%)であった。多かった施設は10施設(9.9%)、少なかった施設は5施設(5%)であった(図c-III-12参照)。

「多かった」もしくは「少なかった」と回答した施設に対して、その背景となった状況を複数回答で尋ねた。

「多かった」と回答した10施設のうち「退職者数の変動」を挙げた施設が最も多く8施設(80%)、次いで、「病床数の変更/利用者数の増減」2施設(20%)であった。「少なかった」と回答した5施設でも、「退職者数の変動」を挙げた施設は4施設(80%)で、次いで「雇用条件の変更」1施設(20%)、

「医療サービス・機能の変更」1施設(20%)であった。募集数の増減に最も影響を与えている要因は「退職者数の変動」であった(図c-III-13~15参照)。

C-c-III-5. 入職した人材の評価

全施設に対して、2018(平成30)年度に入職した人材が期待通りであったかどうかについて、「4月時点」と「現在の実感」について尋ねた(図c-III-16)。4月・現在いずれかの時点でも、「期待通りだった」「まあまあ期待通りだった」と回答した施設が多く、多くの施設で期待通りの人材が採用できていたと認識していた。4月時点と現在を比較すると「期待以上だった」、「期待通りだった」が高くなっていた。しかし、「あまり期待通りではなかった」、「期待通りではなかった」と回答した施設数は変化がなかった。

C-c-IV. 採用選考・採用活動

採用区分ごとの全ての回答枠に回答がないものを除外し、分析した。

C-c-IV-1. 選考方法

採用区分ごとに、それぞれどのような採用試験を行っているかを複数回答で尋ねた(図c-IV-1、図c-IV-1-1)。いずれの採用区分の採用においても「面接(個人)」と答えた施設がおよそ90%(87~93.5%)であった。さらに、人材毎にみていくと、割合は低いものの新卒看護職員には、「学力試験(一般・看護)」、「面接(集団)」、「小論文」、「適性検査」等多様な試験内容を課している傾

向があった（学力試験 一般 7.9%、学力試験 看護 4.8%、面接〔集団〕 9.5%、小論文 6.3%、適性検査 6.3%）。既卒看護職員、中途採用者には主に「面接（集団）」、「適性検査」を課している施設が多かった（面接〔集団〕 6.5%、適性検査 6.5%）。役職雇用の場合は、「小論文」、「適正検査」（小論文 4.3%、適正検査 6.5%）を、60歳以上の雇用や再雇用は「面接（集団）」を重視していた。「その他」では、「現場見学时での他の職員の意見」、「面談」等のコメントがあった。

C-c-IV-2. 採用判定において優先する条件・能力

看護職員の採用判定において優先する条件・能力について、採用区分ごとに複数回答（3つまで）を尋ねた（図 c-IV-2）。新卒採用者に対しては協調性・対人関係能力（69.2%）が最も多く、次いで勤務条件（35.8%）、誠実性・倫理観（46.2%）を求めている。既卒採用者と中途採用者、パート採用者には、協調性・対人関係能力（60.3%、67.9%、66.2%）、勤務条件（51.5%、56.8%、55.9%）、職歴・経歴（41.2%、45.7%、44.1%）、看護実践能力（36.8%、43.2%、39.7%）等を求めている。役職雇用者には協調性・対人関係能力（50.0%）、職歴・経歴（45%）、指導・育成能力（32.6%）を求めている。「その他」としては、「読書習慣の有無」、「1人病棟勤務ができる能力」のコメントがあった。役職雇用者、60歳以上新規雇用者、紹介予定派遣者、産育休代替派遣者は同じ傾向にあり、協調性・対人関係能力を優先する

と答えた施設が50～66.7%と多かった。

C-c-IV-3. 採用活動の実施状況とその効果

施設が行なっている採用活動について、実施している活動と、実施している活動のうち採用につながった（効果があった）活動について尋ねた（図 c-IV-3）。

実施している活動として最も多かったのは、「ナースセンター・ハローワークの利用」58施設（57.4%）、次いで「有料職業紹介所の活用」34施設（33.7%）、「メディアへの広告掲載・ホームページ（HP）の充実」30施設（29.7%）、「派遣会社への登録」19施設（18.8%）であった。採用に繋がったと感じているのも同様の傾向にあった。「復職支援セミナーの実施」と回答した施設はなかった。次いで少なかったのは「合同説明会への参加」（2%）、「病院見学・説明会の開催・インターンシップの実施」（3%）、「教育機関への訪問」（4%）であった。

一方、実施している活動のうち、採用につながったと感じる割合では、「奨学金制度の実施」（75%）が最も多く、次いで「スタッフへの友人紹介の奨励」（69.2%）、「有料職業紹介事業者の利用」（67.6%）、「ナースセンター・ハローワークの利用」（67.2%）、「メディアへの広告掲載・ホームページ（HP）の充実」（56.7%）であった。

C-c-IV-4. 人事施策・就業支援の実施状況とその効果

人事施策や就業支援制度について、実施しているもの、採用につながった（効果があ

った)もの、定着につながったものについて尋ねた(図 c-IV-4)。

3割以上の施設で「ワーク・ライフ・バランスを考慮した柔軟な雇用形態」(38.6%)、「子育て支援」(30.7%)、「個人の生活背景を考慮した配属先の決定」(27.7%)を実施していた。2割の施設で「施設外での研修支援」(22.8%)、「キャリアや経験を考慮した配属先の決定」(21.8%)を行っていた。

実施している人事施策や就業支援制度のうち、採用につながった(効果があった)と感じるものについては、「ワーク・ライフ・バランスを考慮した柔軟な雇用形態」(64.1%)が最も多く、次いで「子育て支援」(51.6%)であった。

定着につながったと感じる割合では、「個人の生活背景を考慮した配属先の決定」(64.3%)、「ワーク・ライフ・バランスを考慮した柔軟な雇用形態」(61.5%)や「子育て支援」(54.8%)といった、仕事と生活のバランスを重視した施策・支援制度が定着につながったと感じていた。

「施設内での教育体制の整備」については、採用につながった(効果があった)と感じる割合は23.5%であったが、定着につながったと感じる割合では41.2%であり、施設内での教育体制の整備が看護師の定着に影響すると感じていた。

C-c-V. 採用計画・採用方針

C-c-V-1. 採用計画担当・採用実施担当者(部署)

看護職員の採用計画立案に関与する関係

者について複数回答で尋ねた(図 c-V-1、c-V-2)。院長が84件(83.2%)、次いで看護職が51施設(50.5%)、事務職が43施設(42.6%)、その他が14施設(13.9%)であった(表6参照)。実際に看護職員の採用試験等に参加している者について複数回答で尋ねたところ、院長73施設(72.3%)、看護職59施設(58.4%)、事務職56施設(55.4%)であった。

C-c-V-2. 2019(平成31)年度看護職員の採用計画

今年度採用の看護職員の採用方針(採用数)について4件法で尋ねた(図 c-V-3)。

「例年通りの方針」と回答した施設が33施設(32.7%)、「方針が決められない」33施設(32.7%)で同等であった。「例年より増やす方針」と回答した施設が16施設(15.8%)であった。「例年より減らす方針」と回答した施設は4施設(4%)であった。

新卒採用・既卒採用それぞれについて募集方針を尋ねた(図 c-V-4)。募集の方針では、「募集する(した)」と回答した施設はそれぞれ、新卒看護師では18施設(17.8%)、既卒看護師では34施設(33.7%)、新卒准看護師では16施設(15.8%)、既卒准看護師では28施設(27.7%)であり、既卒看護師及び既卒准看護師を募集している施設が多かった。

また、2019(平成31)年度の多様な人材の採用意欲について「積極的に採用したい～積極的に採用しない」「採用する予定はない」で尋ねた(図 c-V-5)。それぞれの区分

の採用方針として、3割以上の施設が「積極的に採用したい」「採用したい」と回答したものは、「非常勤・パート採用」(20.8%、14.9%)であった。2割以上の施設が「積極的に採用したい」「採用したい」と回答したものは、「定年退職後の再雇用」(8.9%、11.9%)であった。「紹介予定派遣の受け入れ」「産育休代替派遣の受け入れ」「60歳以上の新規雇用」「役職雇用」「外国籍の看護職」は約5～6割の施設で「採用する予定はない」と回答していた(55.4%、61.4%、53.5%、61.4%、58.4%)。「認定・専門看護師」「特定行為研修終了者」を「積極的に採用したい」「採用したい」と回答したものは、それぞれ6.9%、5%であり、「採用する予定はない」と回答した施設はそれぞれ61.4%、60.4%であった。採用意欲を示したのは「非常勤・パート採用」と「定年退職後の再雇用」であるが、2～3割の施設にとどまった。

C-c-V-3. 今後の採用方針

2020(平成32)年度以降の看護職員採用における採用方針について4件法で尋ねた(図c-V-8)。

「わからない」と回答した施設が61施設(60.4%)で最も多かった。次いで「変更する予定はない」と回答した施設が31施設(30.7%)であった。「増やす方針である」と回答した施設は5施設(5%)。「減らす方針である」と回答した施設は1施設であった。3割の施設が現状維持の意志を示した。

C-c-VI. 自由記載回答の要約

C-c-VI-1. 必要な人材

今後施設でどのような人材が必要かを自由記載で尋ね、回答内容を集約した。その結果、「学習意欲があり向上心がある」「倫理観を持つ」「誠実で心豊かである」「協調性がある」「ストレス耐性が高い」「専門職として自律している」等が挙げられた。また、「専門知識・スキル・経験・実践能力を持つ」「リーダーシップの発揮、マネジメント・教育ができる」「チーム医療、多職種協働を理解でき、実践できる」「シフト勤務が可能である」「長く働くことができる」「若手人材が必要である」「60歳以上でも経験豊富で健康な人材を望む」等が挙げられた。

C-c-VI-2. 看護職員確保に関する問題や課題

看護職員確保の現状について問題と感じていること、今後の課題と思うことについて自由記載で尋ね、回答内容を集約した。その結果、看護師の採用に関しては、「人員確保は困難」「宿直、夜勤のできる人材が少ない」、看護師が「退職しやすい」「転職を繰り返す看護職がいる」「人材が確保できないと疲労による退職が出る悪循環がある」等が挙げられた。

雇用状況では、「スタッフの高齢化」「人件費高騰による経営圧迫がある」、給与や賞与等の「処遇改善が難しい」等が挙げられた。また、採用に関しては「面接だけでは能力が見抜けない」「紹介業者使用によるコスト増」等、教育・育成の面では、「教育の充実が難しい」が挙げられた。

C-d. 訪問看護ステーションの結果

C-d-I. 回答施設の概要

回答施設の所在地域とその割合を図 d-I-1 に示す。厚生局区分では、東京都を含む関東信越が 43 施設 (21.5%) を占め、次いで大阪府を含む近畿が 39 施設 (19.5%) を占めた。

回答施設の開設主体の内訳を、表 d-I-1 に示す。開設主体は営利法人が 72 施設 (36.0%)、次いで医療法人 64 施設 (32.0%) となっていた。

併設医療機関の有無、および、その医療機関の内訳を図 d-I-2、図 d-I-3 に示す。

65 施設 (32.5%) は病院・診療所などの併設医療機関を持っていた。併設医療機関は、病院が最も多く、複数施設の併設を合わせると、51 施設が病院の併設となっていた。

2019 (平成 31) 年 1 月 1 日時点の同一法人内の訪問看護ステーション数、および、サテライトの有無を図 d-I-4、図 d-I-5 に示す。

41 施設 (20.5%) は同一法人内に複数の訪問看護ステーションを有しており、24 施設 (12.0%) は 2~4 か所、4 施設 (2.0%) は 5~9 か所、13 施設 (6.5%) は 10 か所以上のステーションをもつ法人に属する施設であった。また、20 施設 (10.0%) は、サテライト施設を持っていた。

診療報酬加算取得状況を図 d-I-6 に示す。診療報酬加算取得施設数 (割合) は、看護体制強化加算が 41 施設 (20.5%)、ターミナルケア加算が 156 施設 (78.0%)、緊急時訪問

看護加算が 163 施設 (81.5%)、特別管理加算が 170 施設 (85.0%)、24 時間対応体制加算が 163 施設 (81.5%) であった。

利用者 (小児・精神科訪問看護) の状況を図 d-I-7 に示す。小児の利用者がいる施設は 58 施設 (29.0%)、精神科訪問看護の利用者がいる施設は 83 施設 (41.5%) であった。

C-d-II. 現在の職員の状況

C-d-II-1. 職員数の状況

回答欄の一部に空欄がある場合、0 名と無回答の区別が不明瞭な回答が多かったが、看護職を雇用している施設の実態把握を優先しできるだけデータを活用するため、空欄は 0 名としてまとめて集計した。尚、看護師等には、看護師・助産師・保健師を含み、看護職員には看護師・助産師・保健師・准看護師を含む。

常勤職員数別施設数 (看護師等、准看護師、リハビリ職)、および、休職者数別施設数を図 d-II-1~4 に示す。常勤看護師等配置数は、3 名が最も多かった (52 施設、26.0%)。准看護師を 1 名以上配置している施設は、49 施設 (24.5%) であり、リハビリ職を 1 名以上配置している施設は、77 施設 (38.5%) であった。休職者が一人以上いる施設は、21 施設 (10.5%) であった。

看護師等をパート勤務者として雇用している施設は、148 施設 (74.0%) であり、その人数内訳を図 d-II-5 に示す。

また、准看護師、リハビリ職をパート勤務者として雇用している割合について、図 d-II-6 に示す。准看護師をパート勤務者とし

て雇用している施設は、26 施設 (13.0%) であり、パートのリハビリ職を雇用している施設は、45 施設 (22.5%) であった。

認定看護師・専門看護師の雇用の有無を図 d-II-7 に示す。認定看護師・専門看護師を雇用している施設は、31 施設 (15.5%) であった。

C-d-II-2. 施設の看護職員の特徴(勤続年数・年齢)

常勤看護職員の勤続年数別就労割合を、全区分に記入のなかった 3 施設を除く 197 施設について、図 d-II-8 に示す。当該施設での勤務年数が 5 年未満、5~9 年未満、10~14 年未満、15~19 年未満、20 年以上の看護師数を尋ねた結果と、各施設に勤務する常勤看護職数をもとに、勤続年数区分ごとの就労割合を算出した。それぞれ「なし」「1~25%」「26~50%」「51~75%」「76%以上」に分けて表示した。

当該施設勤務年数が 5 年未満の看護師が「いない(なし・未記入)」施設は、43 施設 (21.8%) にとどまり、4 分の 3 を超える施設で、5 年目未満の看護師を雇用していた。5 年目未満看護師が就労看護師の半数 (50%) を超える施設が 62 施設 (31.4%) を占めた。

常勤看護職の年齢層について、20 歳代、30 歳代、40 歳代、50 歳代、60 歳以上の人数を尋ねた結果と各施設の勤務看護師数をもとに、各年代の看護師の就労割合を算出し、全区分に記入のなかった 1 施設を除く 199 施設について、その分布を図 d-II-9 に示す。

20 代が 1 名以上いる施設が 39 施設 (19.6%)、30 代が 1 名以上いる施設が 114 施設 (57.2%)、40 代が 1 名以上いる施設が 172 施設 (86.4%)、50 代が 1 名以上いる施設が 152 施設 (76.3%)、60 歳以上が 1 名以上いる施設が 79 施設 (39.5%) となっていた。40 代・50 代の占める割合が高い施設が多くなっていた。20 代が就労している施設よりも、60 代が就労している施設の方が多かった。

C-d-III. 看護職員の募集・採用状況

C-d-III-1. 募集・採用状況(募集・受験・不採用・入職)

2018 (平成 30) 年度 4 月 1 日採用の正規雇用看護職員数、および、2018 (平成 30) 年度の正規雇用看護職員の中途採用者数 (2018 [平成 30] 年 4 月 2 日~調査日までの採用) について、職種を看護師 (保健師業務での保健師採用は含まない)・准看護師・助産師の 3 区分、内容を募集数・受験者数・不採用数 (不採用通知を出した人数、採用辞退は含まない)・入職者数の 4 区分について尋ねた。4 月 1 日採用者については、新卒採用・既卒採用に分けて尋ねた。

4 月 1 日採用者と中途採用者については別の設問で尋ねており、それぞれ全区分について記入の無かった施設は「無回答」とした。4 月 1 日採用正規雇用看護職員数について回答のあった施設は、151 施設 (75.5%) であり、無回答は 49 施設 (24.5%) であった。また、4 月 2 日以降の中途採用看護職員数について回答のあった施設は、159 施設

(79.5%)であり、無回答は41施設(20.5%)であった。

また、助産師については、4月1日採用、中途採用ともに、募集・受験・不採用・入職者数が全て0人であった。そのため、図表には、看護師・准看護師の結果について記載する。

C-d-III-1-1. 正規雇用看護職員の募集状況

4月1日採用(新卒・既卒)、中途採用別、および、看護師・准看護師別の募集数別施設割合を図d-III-1に示す。

4月1日採用における新卒・既卒別では、既卒の募集が多く、既卒看護師を1名募集する施設が最も多かった(36施設、18.0%)。既卒看護師を2名以上募集した施設は、29施設(14.5%)であった。一方、新卒看護師を1名以上募集した施設は、11施設(5.5%)であった。

中途採用の募集では、看護師の募集が多く、91施設(45.5%)において、1名以上の中途採用看護師を募集していた。人数では、1名募集が最も多く40施設(20.0%)、2名募集が35施設(17.5%)、3名募集が11施設(5.5%)、4名以上募集が5施設(2.5%)であった。一方、中途の准看護師募集を1名以上行った施設は、9施設(4.5%)にとどまっていた。

募集全体をみると、中途採用の看護師募集を行っている施設割合が最も高くなっていた。

C-d-III-1-2. 正規雇用看護職員の受験状況

4月1日採用(新卒・既卒)、中途採用別、および、看護師・准看護師別の受験者数別施設割合を図d-III-2に示す。

4月1日採用の既卒看護師の受験が1名以上あった施設は、33施設(16.5%)であった。

新卒の准看護師の受験があった施設はなかった。新卒看護師の受験があった施設は1施設、既卒准看護師の受験があった施設は3施設(1.5%)であった。採用区分ごとに受験者の有無をみると、中途採用看護師の受験者がいた施設が最も多かった(66施設、33.0%)。

C-d-III-1-3. 正規雇用看護職員の入職状況

4月1日採用(新卒・既卒)、中途採用別、および、看護師・准看護師別の入職者数別施設割合を図d-III-3に示す。

4月1日採用における新卒・既卒別では、既卒の入職者が多く、1名以上の既卒看護師の入職があった施設が47施設(23.5%)、1名以上の既卒准看護師の入職があった施設が6施設(3.0%)であった。一方、新卒看護職の入職者については、1名以上の新卒看護師の入職があった施設が4施設(2.0%)、1名以上の新卒准看護師の入職があった施設は1施設のみであった。

中途採用の入職では、看護師の入職が多く、1名以上の中途採用看護師の入職があった施設が76施設(38.0%)であった。人数では、1名の入職が最も多く35施設(17.5%)、2名の入職があった施設が22施設(11.0%)、

3名の入職があった施設が10施設(5.0%)、4名以上の入職があった施設が9施設(4.5%)であった。中途採用の准看護師が1名以上入職した施設は、10施設(5.0%)であった。

C-d-III-1-4. 正規雇用看護職員の不採用状況・理由

4月1日採用(新卒・既卒)、中途採用別、および、看護師・准看護師別の不採用人数別施設割合を図d-III-4に示す。

1名以上の不採用を報告した施設は、既卒看護師の採用、および、中途採用の看護師・准看護師で報告があった。4月採用の既卒看護師の不採用があった施設が8施設(4.0%)、中途採用の看護師の不採用があった施設が22施設(11.0%)、中途採用の准看護師で不採用があった施設が3施設(1.5%)であった。

不採用を出した施設33施設(16.5%)に、不採用とした理由を尋ねた結果を図d-III-5に示す。多く挙げられた理由は、雇用条件の希望(15施設、55.6%)、コミュニケーションスキル(13施設、48.1%)、経歴(7施設、25.9%)、適正(4施設、14.8%)であった。その他の理由としては、態度・業務に対する姿勢などが挙げられた。

また、理由の中でもっとも多いと感じる理由を一つ選んでもらったところ、8件の回答が得られ、その内訳は、「雇用条件の希望」3件、「コミュニケーションスキル」2件、「志望動機」「専門的知識・技術」「適正」それぞれ1件であった。

C-d-III-1-5. 入職6か月以内の退職

2018(平成30)年度採用正規雇用者のうち、入職6か月以内に退職した看護職がいたか、また、いた場合は、その人数を尋ねた。

正規雇用者の入職6か月以内退職者の有無についての回答結果を図d-III-6に示す。6か月以内退職者が「いた」と回答した施設は、21施設(10.5%)であった。

また、6か月以内退職者のいた21施設における、退職看護職の資格・卒業区分別の人数を図d-III-7に示す。既卒看護師の退職があった施設が最も多くなっていた(17施設、81.0%)。

C-d-III-2. 看護職員需給バランス

2018(平成30)年度看護職員の募集・採用における需給バランスについて、C-d-III-1~3で示した数値から算出した。

C-d-III-2-1. 募集数と受験者数のバランス

施設ごとに募集数と受験者数の差を算出し、募集に対し受験者数が<多い・一致・少ない>の3区分それぞれに当てはまる施設数を図d-III-8に示す。4月1日採用の新卒看護師、既卒准看護師、中途採用准看護師では、募集・受験ともに0の施設が多いため、ほとんどが一致となっていた。

既卒看護師の採用では、募集より受験が少ない施設が35施設(23.1%)、逆に、募集より受験が多い施設が9施設(6.0%)であった。

最も採用が多くされていた中途採用の看護師では、募集より受験が少ない施設が41

施設(25.8%)、募集より受験が多い施設は、27施設(17.0%)であった。

C-d-III-2-2. 募集数と入職者数のバランス

施設ごとに募集数と入職者数の差を算出し、募集に対し入職者数が<多い・一致・少ない>の3区分それぞれに当てはまる施設数を図d-III-9に示す。准看護師については、新卒・既卒・中途ともに、募集・入職ともに0の施設が多いため、ほとんどが一致となっていた。

既卒看護師の採用では、募集より入職者が少ない施設が36施設(23.8%)、逆に、募集より入職者が多い施設が12施設(7.9%)であった。

最も採用が多くされていた中途採用の看護師では、募集より入職が少ない施設が46施設(28.9%)、募集より入職が多い施設は、19施設(11.9%)であった。

C-d-III-3. 多様な人材の募集・採用状況

多様な人材の募集・採用状況を表d-III-1~10、および、図d-III-10~12に示す。非常勤・パートは、半数を超える施設が募集していた。定年退職後の再雇用を希望する看護職がいる施設は18.0%であった。認定・専門看護師募集をしている施設は8施設あったが、採用につながった施設は1施設であった。特定行為研修修了者の募集施設は4施設あったが、採用につながった施設はなかった。60歳以上の新規雇用をしている施設が15施設あり、11施設が採用していた。

C-d-III-4. 募集数の変動

2018(平成30)年度の募集数の増減の認識について、図d-III-13に示す。募集数が「定期採用していないので比べられない」が最も多く113施設(56.5%)を占め、「例年通りだった」が55施設(26.5%)であった。例年より「多かった」が12施設(6.0%)、「少なかった」が10施設(5.0%)であった。

また、募集数の変動の背景を図d-III-14~16に示す。2018(平成30)年度の募集数例年より「多かった」と答えた施設の背景と「少なかった」と答えた施設の背景を比較すると、一番多い理由は、「退職者の変動」で同一であるが、「新規事業の立ち上げ/事業の廃止」は「多かった」と答えた施設で多くなっており、新規事業の立ち上げに伴う求人もあることがうかがえた。

C-d-III-5. 入職した人材の評価

入職した人材に対する評価を、4月時点での実感、現在の実感の2時点について聴取した。結果を図d-III-17に示す。4月時点では、「期待通りだった」「まあまあ期待通りだった」に集中していたが、現在になると、「期待以上だった」「期待通りでなかった」双方で増加がみられた。

C-d-IV. 採用選考・採用活動

採用区分ごとの全ての回答枠に回答がないものを除外し、分析した。

C-d-IV-1. 選考方法

採用区分ごとの採用試験内容では、全て

の採用区分において、個人面接を実施する施設が多くなっており、区分により実施率は異なるが87～95%で個人面接が実施されていた。採用区分ごとの個人面接実施状況は、図 d-IV-1-1 に示す。また、個人面接以外の採用試験の実施施設割合を図 d-IV-1-2 に示す。新卒・既卒・中途採用においては、適性検査を行う施設が10%を超えており、小論文を実施する施設も10%近くとなっていた。

C-d-IV-2. 採否判定において優先する条件・能力

採用区分ごとの採用判定で優先する条件・能力について、図 d-IV-2 に示す。協調性・対人関係能力はすべての採用区分において重要視されており、おおよそ7割程度の施設が優先すると回答していた。既卒採用・中途採用・パート採用・紹介予定派遣・産育休代替派遣では看護実践能力を優先すると回答した施設が4割を超えていた。

C-d-IV-3. 採用活動の実施状況とその効果

実施している採用活動とその効果の実感について、図 d-IV-3 に示す。ナースセンター・ハローワークの利用が最も多くの施設で実施されていた。看護基礎教育機関からの実習受け入れは、実施率は高いが、採用につながったと捉えられている率は低くなっていた。

C-d-IV-4. 人事施策・就業支援の実施状況と

その効果

実施している人事施策とその施策が採用・定着につながったと感じている施設の数・割合を図 d-IV-4 に示す。施設外での研修支援を実施している施設が最も多くなっていたが、採用・定着につながったと捉えられている率は高くなかった。ワーク・ライフ・バランスを考慮した柔軟な雇用形態については、実施率とともに採用・定着につながったと捉える割合も高くなっていた。

C-d-V. 採用計画・採用方針

C-d-V-1. 採用計画担当・採用実施担当者(部署)

看護職員採用計画実施部署を図 d-V-1 に示す。看護職員の採用計画はどこが行うかを複数回答で尋ねたところ、事業所が112施設(56.0%)、法人本部が113施設(56.5%)、その他21施設(10.5%)であった。

看護職員採用計画立案者を図 d-V-2 に示す。採用計画立案に関与する者を複数回答で尋ねたところ、看護職150施設(75.0%)、事務部103施設(51.5%)、医師18施設(9.0%)、その他40施設(20.0%)であった。

また、採用試験などに参加している者を複数回答で尋ねたところ(図 d-V-3)、所長146施設(73.0%)、所長以外の看護職32施設(16.0%)、法人本部107施設(53.5%)、その他36施設(18.0%)であった。

C-d-V-2. 2019(平成31)年度看護職員の採

用計画

2019（平成 31）年度の看護職員採用方針を図 d-V-4 に示す。「例年通りの方針」が最も多く 80 施設（40.0%）、「方針が決まらない」が 46 施設（23.0%）であった。例年より増やす方針が 38 施設（19.0%）である一方、例年より減らす方針は 5 施設（2.5%）にとどまった。

2019（平成 31）年度の資格・採用区分別の募集状況について、図 d-V-5、図 d-V-6 に示す。120 施設（60.0%）の施設が、既卒看護師の募集をしていた。新卒看護師の募集を行った施設は 36 施設（18.0%）、既卒准看護師の募集を行った施設は 28 施設（14.0%）であった。

多様な人材の採用では、98 施設（49.0%）が非常勤・パートの採用を希望（積極的に採用したい・採用したい）しており、39 施設（19.5%）が認定・専門看護師の採用を希望していた。

C-d-V-3. 今後の採用方針

2020（平成 32）年度以降の看護職員採用方針を図 d-V-8 に示す。「わからない」が 88 施設（44.0%）と最も多い回答であったが、次いで、変更する予定はない（56 施設、28.0%）、増やす方針である（43 施設、21.5%）と続き、減らす方針と答えた施設は 1 施設にとどまった。

C-d-VI. 自由記載回答の要約

C-d-VI-1. 必要な人材

今後施設でどのような人材が必要かを自

由記載で尋ね、回答内容を集約した。その結果、「意欲・熱意がある」「明るく、コミュニケーション能力が高い」「自律性がある」「豊富な看護経験がある」「リーダーシップがとれる」「臨床判断力・スキルを持つ」「シフト勤務が可能である」「長く働ける」「若手人材」「健康である」等が挙げられた

C-d-VI-2. 看護職員確保に関する問題や課題

看護職員確保の現状について問題と感じていること、今後の課題と思うことについて自由記載で尋ね、回答内容を集約した。その結果、採用に関する問題として「募集しても応募がない」「365 日 24 時間体制の負担により応募が少ない」「処遇が低いため応募がない」「転職できるから離職が多い」「ハローワークからの紹介は望めない」「紹介会社利用によるコスト増がある」などが挙げられた。また、配置の課題として、「急な退職者が出ると、存続が困難となる」「オンコールへの抵抗があり対応できる職員へのしわ寄せがある」「同じ年代の看護職ばかりとなっている」「訪問看護従事者は高齢化している」「人間関係トラブル・退職しやすい」「人員に余裕がなく子育て世代への対応ができない」「新人教育の同行訪問は経営を圧迫している」などが挙げられた。今後の取り組み課題につながる内容としては、「宣伝力が不足している」「大変というイメージが定着してしまい、やりがい伝わっていない」「訪問先を含め知り合いからの紹介に力を入れている」「定着には、働きやすい雇用条

件が必要である」「施設の環境を整備することが必要である」等が挙げられた。

C-e. 介護施設の結果

C-e-I. 回答施設の概要

協力の同意が得られた 237 施設を分析した。

回答施設の所在地（厚生局）は、関東信越が 78 施設（32.9%）と最も多かった（図 e-I-1）。設置主体では社会福祉法人が最も多く 144 施設（60.8%）、次いで医療法人が 78 施設（32.9%）であった（表 e-I-1）。

施設区分では、介護老人福祉施設が 132 施設（55.7%）であり（図 e-I-2-1）、介護老人保健施設 104 施設の中では「基本型」が 66 施設（63.5%）と最も多かった（図 e-I-2-2）。

入所定員では、51～100 人の施設が約 75%を占め最も多く、41～50 人の施設と 101 人以上の施設は約 10%ずつあった（図 e-I-3）。

C-e-II. 現在の職員の状況

C-e-II-1. 職員数の状況

全職員数を尋ねた項目については、全ての欄に回答がなかった施設を除外し、234 施設を分析した。常勤換算パート看護職数を含む分析では不明な回答 1 施設を除外し 233 施設を分析した。回答欄の一部に空欄がある場合、0 名と無回答の区別が不明瞭な回答があったが、看護職を雇用している施設の実態把握を優先しできるだけデータを

活用するため、空欄は 0 名としてまとめて集計した。尚、看護職員には看護師・准看護師を含む。

施設に所属する常勤看護職員とパート・派遣看護職員の常勤換算合計数を確認した。5 以上 10 名未満の施設が 105 施設（45.1%）と多かった（図 e-II-1）。雇用形態・資格別では、常勤看護師については、施設に所属する常勤看護師がいない（不明を含む）施設が 17 施設（7.3%）、いる施設では 3 名が最も多く 46 施設、6 名以上は 49 施設（20.9%）であった（図 e-II-2）。常勤准看護師職員数では 1～3 名の施設が多かった（図 e-II-3）。常勤看護師・准看護師の合計人数では 4 名が最も多く 44 施設（18.9%）、次いで合計 3 名・5 名の施設が多かった。11 名以上の施設が 35 施設（15.0%）あった（図 e-II-4）。

パート看護職では、パート看護師がいない（不明を含む）施設は 113 施設（48.5%）であり、常勤換算で 0.1 以上 1 名未満の施設が 56 施設（24.0%）、1 以上 2 名未満の施設が 29 施設（12.5%）であった（図 e-II-5）。パート准看護師が常勤換算でいない（不明を含む）施設が 136 施設（58.4%）であり、いる施設では常勤換算で 0.1 以上 1 名未満の施設が 40 施設（17.2%）と多く、次いで 1 名以上 2 名未満の施設が 36 施設（15.5%）であった（図 e-II-6）。パート看護師・准看護師を含めたパート看護職が常勤換算で所属する施設は 148 施設（63.5%）であった（図 e-II-7）。派遣看護職（看護師・准看護師を含む）の常勤換算数では、いる（0 名より大きい数で回答）施設は 21 施設（9.0%）

であった（図 e-II-8）。

常勤看護師・准看護師の中に休職者がいる施設は 23 施設（9.8%）であり、休職者数は 1～2 名であった。

C-e-II-2. 施設の看護職員の特徴（勤続年数・年齢）

常勤看護職員の勤続年数別就労割合を図 e-II-9 に示す。施設で勤務する常勤看護職について勤続年数区分（5 年未満、5～9 年、10～14 年、15～20 年、20 年以上）別の就労人数を尋ね、各施設の常勤看護職数をもとに、各勤続年数区分の就労人数割合を算出した。就労割合を就労なし（不明を含む）と、就労ありは 25%毎に群分けし、各勤続年数区分の就労割合別の施設数をグラフに示した。なお全ての欄に回答がないもしくは全職員数の回答がない施設を除いた 231 施設を分析対象とした。勤続年数 5 年未満の就労なし（不明を含む）と回答した施設は、27 施設（11.7%）、勤続年数 20 年以上の就労なし（不明を含む）と回答した施設は 170 施設（73.6%）であった。勤続年数が長い区分ほど就労者がいない施設数が多かった。勤続 5 年未満の職員割合が 75～100%の施設も 33 施設（14.3%）あった。

看護職員の年齢層別就労割合は図 e-II-10 に示す。20 歳代、30 歳代、40 歳代、50 歳代、60 歳以上の看護職員数（常勤・パート等含む）を尋ね、常勤看護師およびパート看護職（実数）、派遣看護職（常勤換算数）の合計数に対する各年齢層の就労割合を算出した。就労なし（不明を含む）と、就労あり

は 25%毎に分け、各割合別の施設数をグラフ示した。なお全ての欄に回答がないもしくは全職員数がない施設を除いた 232 施設を分析した。20 歳代の職員の就労がない施設は 178 施設（76.7%）、30 歳代がない施設は 101 施設（43.5%）であった。一方 50 代がない施設は 24 施設（14.2%）であり、50 代が半数（50%）以上の職員構成の施設が 2 割以上あった。60 歳以上が 75～100%の施設も 9 施設（3.9%）あった。

C-e-III. 看護職員の募集・採用状況

C-e-III-1. 募集・採用状況（募集・受験・不採用・入職）

2018（平成 30）年度 4 月 1 日採用の正規雇用看護職員数、および、2018（平成 30）年度の正規雇用看護職員の中途採用者数（2018 [平成 30] 年 4 月 2 日～調査日までの採用）について、職種を看護師（保健師業務での保健師採用は含まない）・准看護師・助産師の 3 区分、内容を募集数・受験者数・不採用数（不採用通知を出した人数、採用辞退は含まない）・入職者数の 4 区分について尋ねた。4 月 1 日採用者については、新卒採用・既卒採用に分けて尋ねた。

4 月 1 日採用者と中途採用者については別の設問で尋ねており、それぞれ全区分について記入の無かった施設は「無回答」とした。4 月採用 184 施設、中途採用 212 施設から回答が得られた。

C-e-III-1-1. 正規雇用看護職員の募集状況

4 月 1 日採用（新卒・既卒）、中途採用別、

および、看護師・准看護師別の募集数別施設割合を図 e-III-1 に示す。助産師の募集は 1 施設のみであり看護師の募集施設を合わせて施設数を算出した。4 月 1 日採用の新卒看護師を募集した施設は無回答を含む 237 施設中 29 施設 (12.2%)、既卒看護師は 61 施設 (25.7%)、新卒准看護師は 17 施設 (7.2%)、既卒准看護師は 39 施設 (16.5%) であった。中途採用では看護師を募集した施設は 128 施設 (54.0%)、准看護師は 82 施設 (34.6%) であった。募集数はいずれも 1 名～数名の募集が多かった。複数名 (2 名以上) の募集を行った施設が最も多い採用区分は中途採用の看護師で 60 施設あった。

C-e-III-1-2. 正規雇用看護職員の受験状況

4 月 1 日採用 (新卒・既卒)、中途採用別、および、看護師・准看護師別の受験者数別施設割合を図 e-III-2 に示す。4 月採用で新卒看護師の受験があった施設は 4 施設 (1.7%)、既卒看護師は 23 施設 (9.7%)、新卒准看護師は 2 施設 (0.1%)、既卒准看護師は 13 施設 (5.5%) であった。助産師の受験者がいた施設はなかった。中途採用で看護師の受験があった施設は 94 施設 (39.7%)、准看護師の受験があった施設は 58 施設 (24.5%) であった。

C-e-III-1-3. 正規雇用看護職員の入職状況

4 月 1 日採用 (新卒・既卒)、中途採用別、および、看護師・准看護師別の入職者数別施設割合を図 e-III-3 に示す。新卒看護師の入職があった施設は 4 施設 (1.7%)、既卒看護

師の入職があった施設は 22 施設 (9.3%)、新卒准看護師の入職があった施設は 2 施設 (0.1%)、既卒准看護師の入職があった施設は 14 施設 (5.9%) であった。助産師としての入職者がいた施設はなかった。中途採用では看護師の入職があった施設は 100 施設 (42.2%)、准看護師では 59 施設 (24.9%) であった。

C-e-III-1-4. 正規雇用看護職員の不採用状況・理由

2018 (平成 30) 年度採用で 4 月 1 日採用 (新卒・既卒)、中途採用別の不採用を通知した施設割合を図 e-III-4 に示す。

不採用通知を出したと回答した施設は、4 月採用について回答があった 184 施設中、新卒採用では 1 施設、既卒採用では 11 施設あった。中途採用では 212 施設中 30 施設あった。

不採用通知を出したと回答した施設に対し、その不採用理由を複数回答で尋ねたところ、32 施設から回答があった。「雇用条件の希望を挙げた施設」が最も多く 21 施設 (65.6%) があった。次いで「コミュニケーションスキル」が 12 施設 (37.5%) であった (図 e-III-5)。適性の自由記載では「電子カルテを扱うことができるか」や「日曜・祝日の勤務が可能かどうか」などが挙げられた。その他の自由記載では、病棟経験の有無などがあった。不採用理由のうち最も多い理由を 1 つ選択してもらったところ、7 施設から回答が得られ、4 施設が「雇用条件の希望」と回答した。

C-e-III-1-5. 入職 6 ヶ月以内の退職

2018（平成 30）年度採用正規雇用者のうち入職 6 ヶ月以内に退職した看護職の有無、また、退職者がいた場合はその人数を尋ねた。退職者がいたと回答した施設は 41 施設（17.3%）であった（図 e-III-6）。退職者がいた 41 施設のうち、資格・採用区分別退職者の有無では、既卒看護師の退職があったと回答した施設が最も多く、次いで既卒准看護師であった（図 e-III-7）。

C-e-III-2. 看護職員需給バランス

2018（平成 30）年度看護職員の募集・採用における需給バランスについて、C-e-III-1 で用いた数値から算出した。分析は募集・採用状況について記載のあった 4 月採用 184 施設と中途採用 212 施設について行った。

C-e-III-2-1. 募集数と受験者数のバランス

施設ごとに募集数と受験者数の差を算出し、募集に対し受験者数が<多い・一致・少ない>の 3 区分それぞれに当てはまる施設割合を図 e-III-8 に示した。4 月入職の新卒准看護師を除く、新卒看護師・既卒看護師・既卒准看護師、および中途採用の看護師・准看護師では、募集数よりも受験者が少ないもしくは多い施設があった。全ての採用区分で、募集数よりも受験者数が少ない施設のほうが、受験者数が多い施設よりも多かった。募集数と受験者数が一致しない施設の割合は、4 月採用よりも中途採用で高かつ

た。

C-e-III-2-2. 募集数と入職者数のバランス

施設ごとに募集数と入職者数の差を算出し、募集に対し受験者数が<多い・一致・少ない>の 3 区分それぞれに当てはまる施設割合を図 e-III-9 に示した。募集数より入職者数が少ない施設は中途採用の看護師で最も多く 65 施設（30.7%）であった。他の全ての区分でも募集数よりも入職者数が少ないと回答した施設が複数あった。一方、募集数よりも入職者数が多い施設もあり、4 月既卒採用、中途採用では複数あった。

C-e-III-2-3. 募集・受験者数と不採用数のバランス

不採用通知を出した施設では、募集数よりも受験者数が多かった施設もあるとともに、募集数よりも受験者数が少ない施設もあった。採用区分別では既卒看護師、中途採用の看護師・准看護師で少数だが募集数よりも受験者数が少ない中、不採用を通知していた。

C-e-III-3. 多様な人材の募集・採用状況

多様な人材について 2018（平成 30）年度での募集の有無と採用したか否かを尋ねた。なお定年退職後の再雇用については希望の有無と雇用したか否かを尋ねた。募集の有無は図 e-III-10、採用の有無は図 e-III-11 に示す。募集（希望）・採用（雇用）があった施設数を図 e-III-12 に示す。

募集（希望）の有無では、「非常勤・パー

ト」は約半数の 121 施設、「60 歳以上の新規雇用」は 44 施設 (18.6%) が募集したと回答し、「定年退職後の再雇用」は 90 施設 (38.0%) が希望があったと回答した。一方、採用 (雇用) の有無では、「非常勤・パート」は 75 施設 (31.6%)、「60 歳以上の新規雇用」は 23 施設 (9.7%) が採用したと回答し、「定年退職後の再雇用」は 73 施設 (30.8%) が雇用したと回答した。全ての人材区分で募集した (希望があった) と回答した施設数よりも採用 (雇用) したと回答した施設数が少なかった。募集の有無と採用の有無の組み合わせを確認したところ、募集はしたが、採用していない施設もある一方で、非常勤・パート、役職雇用、60 歳以上の新規雇用では、募集を行わなかったが、採用した施設もあった (表 e-III-1~10)。

C-e-III-4. 募集数の変動

2018 (平成 30) 年度の募集数の増減について例年と比較して尋ねた。定期採用をしていないので比べられないと回答した施設が最も多く半数以上 (127 施設) であった。「例年通り」と回答した施設が 63 施設 (26.6%)、例年より「多かった」と回答した施設が 14 施設 (5.9%)、「少なかった」と回答した施設は 24 施設 (10.1%) であった (図 e-III-13)。「多かった」または「少なかった」と回答した施設に対して、その背景となった状況について複数回答で尋ねた。「多かった」背景 (図 e-III-14)、「少なかった」背景 ((図 e-III-15) いずれも、「退職者数の変動」を挙げた施設が最も多く、それぞれ 9

施設、16 施設であった。その他の自由記載では、少なかった要因として「人材が集まらない」と記載した施設が複数あった。募集数増減全体の背景として多かった・少なかった背景を合わせて集計した結果を図 e-III-16 に示す。「退職者の変動」が最も多く、「医療サービス・機能の変更」は 4 施設、「新規事業の立ち上げ／事業の廃止」は 3 施設であった。

C-e-III-5. 入職した人材の評価

2018 (平成 30) 年度に入職した人材に対する評価 (期待通りだったかどうか) を、4 月時点での実感と現在の実感の 2 時点について、5 件法 (期待以上だった～期待通りではなかった) で収集した (図 e-III-17)。回答があった施設では、4 月時点と現在の評価いずれも「まあまあ期待通りだった」が最も多く、「期待通りだった」、「あまり期待通りではなかった」の順で続いた。2 時点を比較すると、4 月時点に比べ現時点では、「無回答」と「まあまあ期待通りだった」が減り、他の回答が増加した。「期待以上だった」は 2 施設から 14 施設へ、「あまり期待通りではなかった」は 19 施設から 28 施設に増加した。

C-e-IV. 採用選考・採用活動

採用区分ごとの全ての回答枠に回答がないものを除外し、分析した。

C-e-IV-1. 選考方法

新卒採用、既卒採用、中途採用、パート採

用、役職雇用、再雇用について、採用区分ごとに行っている採用試験を複数回答で尋ねた。採用区分ごとに、回答がないもしくは採用を実施していないことが明瞭な施設を除き、実施割合を算出した。どの採用区分でも「面接（個人）」が最も多くの施設が行っており、約9割以上の施設が実施していた（図 e-IV-1-1）。新卒採用・既卒採用・中途採用では、個人面接に次いで、「小論文」、「適性検査」の順で実施されている施設割合が高く、新卒採用での「小論文」は23.1%の施設で実施されていた。役職雇用では「個人面接」に次いで「適性検査」を実施している施設が多かった。その他の記述では書類、法人本部での試験や現場での実習などの回答があった（図 e-IV-1-2）。

C-e-IV-2. 採否判定において優先する条件・能力

看護職員の採用判定において優先する条件・能力について、採用区分ごとに複数回答で3つまで回答してもらった。採用区分は新卒採用、既卒採用、中途採用、役職雇用、60歳以上の新規雇用、パート採用、紹介予定派遣、産育休代替派遣とした。

全ての採用区分で、「協調性・対人関係能力」が最も高かった。「勤務条件」は、既卒・中途・パート採用での回答が多かった。「協調性・対人関係能力」、「自立性・向上心・積極性」「誠実性・倫理性」「自己管理能力・ストレス耐性」は各採用区分の中で新卒採用での回答が最も多かった。「指導・育成力」は、他の採用区分と比べて役職雇用のみで

明らかに高かった。ほか「職歴・経歴」や「論理性」も役職雇用者で、他の採用区分よりも高かった（図 e-IV-2）。

C-e-IV-3. 採用活動の実施状況とその効果

施設で行っている採用活動について、実施している活動と、実施している活動のうち採用につながった（効果があった）活動について尋ねた（図 e-IV-3）。

「ナースセンター・ハローワークの利用」は全237施設のうち、182施設（76.8%）が実施しており、最も多くの施設が行っている採用活動だった。その他「合同説明会への参加」（99施設、41.8%）、「スタッフへの友人紹介の奨励」（99施設、41.8%）、「メディアへの広告掲載・HPの充実」（86施設、36.3%）、「有料職業紹介事業者の利用」（78施設、32.9%）が3割以上の施設が実施している活動であった。

効果の実感がある活動を把握するため、実施していると回答した施設数に対する、採用につながった（効果があった）と感じると回答した施設数の割合を算出した（図 e-IV-3）。その結果、「有料職業紹介事業者の利用」がもっとも高く、66.7%が効果があった（採用につながった）と感じていた。その他、実施した施設のうち効果を実感した施設が半数以上（50%以上）の活動は、「ナースセンター・ハローワークの利用」（59.3%）、「派遣会社への登録」（53.3%）、「スタッフへの友人紹介の奨励」（52.5%）であった。「合同説明会への参加」が採用につながったと感じた施設の割合は16.2%であった。また「教

育機関への訪問」「看護基礎教育機関からの実習受入れ」は採用につながったと感じる割合がそれぞれ0%、2.3%と低かった。

C-e-IV-4. 人事施策・就業支援の実施状況とその効果

人事施策・就業支援について、施設で実施しているものと、実施しているもののうち採用につながった（効果があった）もの、定着につながったものについて尋ねた（図 e-IV-4）。

「施設外での研修支援」を行っている施設が237施設のうち138施設（58.2%）で最も多かった。その他、4割以上の施設が実施していたのは、「子育て支援」（131施設、55.3%）、「ワーク・ライフ・バランスを考慮した柔軟な雇用形態」（110施設、46.4%）、「メンタルサポート」（98施設、41.4%）、「個人の生活背景を考慮した配属先の決定」（96施設、40.5%）であった。

実施していると回答した施設数に対する、採用につながった（効果があった）と感じると回答した施設数の割合と、定着につながったと回答した施設数の割合を算出した（図 e-IV-4）。

採用につながったと感じる割合は、「ワーク・ライフ・バランスを考慮した柔軟な雇用形態（52.7%）」、「個人の生活背景を考慮した所属先の決定（45.8%）」、「子育て支援（39.7%）」の順で高かった。定着につながったと感じる割合は「ワーク・ライフ・バランスを考慮した柔軟な雇用形態（63.6%）」、「個人の生活背景を考慮した所属先の決定

（56.3%）」、「子育て支援（51.9%）」の順で採用につながった割合の順位と同じであった。多くの施設で実施されていた「施設外での研修支援」は採用への効果の実感は13.8%、定着への効果の実感は26.8%であり、採用・定着につながる実感は低かった。全ての施策・支援で採用につながったと感じる割合よりも定着につながったと感じる割合のほうが高かった。

C-e-V. 採用計画・採用方針

C-e-V-1. 採用計画担当・採用実施担当者（部署）

看護職員の採用計画をどこが行うかについて複数回答で尋ねた（図 e-V-1）。事業所が163施設（68.8%）、法人本部が109施設（46.0%）であった。その他では施設長、併設病院、本院看護部、看護管理者、人事などの記載があった。また、採用計画立案に関与する者を複数回答で尋ねたところ、事務職が163施設（68.8%）で最も多く、次いで看護職が150施設（63.3%）であった（図 e-V-2）。その他では施設長、法人、本部、法人職員などの記載があった。実際に看護職員の採用試験等に参加している者については（図 e-V-3）、複数回答で半数以上の施設が選択したのは、施設長（154施設、65.0%）、看護職（152施設、64.1%）、事務職（123施設、51.9%）であった。医師は15施設（6.3%）、介護職4施設（1.7%）と少なかった。その他では、理事長、事務長、副施設長、ケアマネージャーなどの記載があった。

C-e-V-2. 2019（平成 31）年度看護職員の採用計画

2019（平成 31）年採用の看護職員の採用方針（採用数の動向）について尋ねた結果を図 e-V-4 に示す。「例年通りの方針」と回答した施設が最も多く 125 施設（52.7%）であった。「例年より増やす方針」「方針が決まらない」と回答した施設はそれぞれ 32 施設、38 施設で、全体の 15%前後であった。「例年より減らす方針」と回答した施設は 6 施設（2.5%）であった。

新卒採用・既卒採用の募集の有無では、新卒看護師・准看護師は 2 割強の施設で募集があり、既卒看護師・准看護師では 122 施設（51.5%）・108 施設（45.6%）が募集する（した）と回答した。（図 e-V-5）。

2019（平成 31）年度の多様な人材の採用意欲について「積極的に採用したい～積極的に採用しない」「採用する予定はない」で尋ねた結果を図 e-V-6 で示す。

「積極的に採用したい」と回答した施設が 1 割以上だった人材は「非常勤・パート採用（57 施設、24.1%）」、「定年退職後の再雇用（38 施設、16.0%）」、「60 歳以上の新規雇用（28 施設、11.8%）」であり、「積極的に採用したい」「採用したい」回答と合わせると、それぞれ 49.8%、39.2%、31.2%の施設が採用の意向があった。「認定・専門看護師」「特定行為研修修了者」は、「積極的に採用したい」「採用したい」を合わせ 20 施設（8.4%）、19 施設（8.0%）で採用意向があった。

一方「採用予定がない」施設が半数を超えたのは「紹介予定派遣」、「産育休代替派遣」、

「役職雇用」、「認定・専門看護師」、「特定行為研修修了者」、「外国語対応可能者」、「外国籍の看護職」であった。

C-e-V-3. 今後の採用方針

2020（平成 32）年度以降の看護職員採用における採用方針について 4 件法で尋ねた（図 e-V-7）。

「変更する予定はない」と回答した施設が 107 施設（45.1%）で最も多かった。次いで「わからない」と回答した施設が 92 施設（38.8%）であった。「増やす方針である」と回答した施設は 25 施設（10.6%）。「減らす方針である」と回答した施設は 1 施設のみであった。

C-e-VI. 自由記載回答の要約

C-e-VI-1. 必要な人材

今後施設でどのような人材が必要かを自由記載で尋ね、回答内容を集約した。その結果、「協調性がある」、「コミュニケーション能力がある」「連携ができる」「マネジメント力がある」などの他、「高齢者看護・高齢者福祉の知識がある」「幅広い知識や判断力がある」「利用者に寄り添った看護ができる」も挙げられた。また、「中・長期的に就労できる」「夜勤・オンコールができる」「シフト勤務ができる」など勤務条件に関する内容もあった。

C-e-VI-2. 看護職員確保に関する問題や課題

看護職員確保の現状について問題と感じ

ていること、今後の課題と思うことについて自由記載で尋ね、回答内容を集約した。その結果、採用や人員に関する問題として「募集しても応募が少ない」「ハローワークへの求人を出しても応募がない」「看護実習生の受け入れを行っても採用につながらない」「病院と比べ給与が低い傾向にある」「50～60代などの同じ世代の看護職が多い」「欠員が生じた際にすぐに採用ができない」「紹介会社利用による採用コストが増大している」などが挙げられた。また「多様な勤務帯に対応できる人材の確保」「介護職との協働」、また「利用者のニーズの多様化や医療依存度の増大に対応できる人材の確保」も課題であった。「看護職員配置が進む施策の必要性」「処遇改善の必要性」とともに、「子育て世代の雇用の促進」等も挙げられた。

D. 考察

本調査では、看護職員の採用に関わる実態を把握するため、全国の病院・有床診療所・訪問看護ステーション・介護施設からこれらの施設区分ごとに、所在地域（厚生局等）及び病院では病床数区分、介護施設では施設種別により層別無作為抽出し、質問紙調査を行った。回答があった施設のうち、協力の意思表示があった施設の回答を集計し、看護職員の採用に関わる現状を把握した。

分析に含めた施設は施設区分ごとに配布施設の2～3割であったが、いずれの施設区分もすべての厚生局の施設を含む回答であった。また層別に配布した病院の病床数区

分、介護施設の施設種別も2～3割の有効回答率で回答に含まれていた。回収率が限られているため回答に偏りがある可能性はあるが、本調査の対象とした範囲のデータは広く入手できたと考える。

回答があった施設の看護職の年齢については、病院ではおおよその平均年齢をカテゴリーで尋ねた。400床以上の病院では平均30～40歳と回答した施設が多く、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。病院以外の施設では各年齢層の在籍状況を確認した。訪問看護ステーション、有床診療所、介護施設ともに20代の看護職が多く就労している施設は少なく、有床診療所・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あり、特に介護施設は多かった。

施設在籍年数では、病院ではおおよその平均勤続年数をカテゴリーで尋ねた結果、施設の規模にかかわらず平均5～14年の範囲の回答を選択した施設が多かった。病院以外の施設では、勤続年数層別の在籍状況を確認した。3つの施設区分すべてで、構成員の半数以上が5年目未満で構成されている施設が複数あった。訪問看護ステーションと介護施設では、20年以上の勤続者がいない施設も多かった。

病院では規模により年齢層が異なる可能性があるが、勤続年数では類似の傾向にあり、規模にかかわらず10年前後で退職する人がいる可能性がある。また、99床以下の施設、訪問看護ステーション、有床診療所、介護施設では、年齢層が高く勤続年数が短

い傾向にある施設があることから、他の施設を経験後転職・異動した看護職が就労している可能性がある。

募集採用状況については、新卒採用・既卒採用・中途採用いずれも全ての施設区分で募集をしなかったと回答した施設があった。新卒看護師の募集がある施設の割合は病院が最も高かった。他の施設区分では新卒看護師を募集する施設もあるが、しなかった施設も少なくない。看護師・准看護師の募集では、新卒看護職を多数雇用する施設が一部あるが、新卒者よりも既卒者・中途採用者を募集した施設数の割合が全ての施設区分で多い傾向にあった。特に病院以外では、中途採用者を募集する施設の割合が他の採用区分よりも多かった。採用状況の変動についてその背景を尋ねた質問では、「退職者数の変動」と回答した施設が多かったことから、採用活動時までの退職者数に合わせた採用が生じている可能性がある。

准看護師の募集は、訪問看護では非常に少なく他の施設では募集する施設はあるが、看護師よりも少ない傾向にある。いずれの施設でも、基準上もしくは基準を考慮すると准看護師の配置数は絶対的に少なく、介護施設など全体の配置自体が少ない場合は、准看護師が1人で勤務する状況が生じることなどから、准看護師を雇用しにくい状況がある可能性が示唆される。

受験者数・入職者数については、概ね募集数と類似の傾向を示した。しかし、募集数に対して受験者数・入職者数が多いもしくは少ない施設もあり、病院以外の施設区分で

は少ない施設のほうが多かった。病院では、募集数と受験者数・入職者数が一致しない、すなわち募集数に対し受験者数・入職者数が多いまたは少ない施設の割合が他の施設に比べ多いが、それぞれの割合は同程度であった。全施設区分において、募集数に対して受験者数が多かった採用区分は中途看護師であった。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割程度あり、その他の採用区分でも募集数よりも多く看護職員を採用する施設が複数あった。病院以外の施設では、募集数よりも多くの看護職員を採用している施設は病院に比べ少ないといえる。以上の募集・受験・入職状況から、病院以外の施設では、募集数よりも受験者数が少ないため多く採用できていない可能性や、余剰に採用しない傾向にある可能性がある。

また、いずれの施設区分でも不採用が生じていた。その多くは応募数が募集数よりも多かったことによると考えられた。一方で、応募数が少なくても不採用を通知している施設もみられた。不採用通知を出した施設に対し、その不採用理由について複数回答で尋ねた。その結果、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、順番は異なるが3番目までに「コミュニケーションスキル」「雇用条件の希望」「経歴」があげられていた。有床診療所では、「雇用条件の希望」に続き、2番目に「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。施設区分に関わらず不採用理由が選択された項目もあり、いずれの施設区分に採用される際も欠かせない条件や能力である可能性もある。一方で、不採用とする理由で最も多いものは施設区分で異なっており、求めている人材が施設区分すなわち施設の特性により異なっている、もしくは受験者の特性が異なっていた可能性もある。

また、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、施設区分別では同様の傾向を示した。また、いずれの採用種別でも、協調性・対人関係能力は優先する項目の上位であった。また役職雇用者では、他の種別で下位だった「指導・育成力」が優先される能力であると多くの施設が回答した。採用種別によって採用にあたり期待する能力・求める能力が異なるが、採用種別ごとの求める人材は施設の特性を超えて類似することが予測できる。求職者の応募と施設の実際の採用が効率的に進むためには、雇用条件および、経歴、専門的知識、指導力など経験・能力のマッチングが必要と考える。

多様な人材の採用では、非常勤・パート、紹介予定派遣、役職雇用、認定・専門看護師、特定行為研修修了者など選択肢として設定した採用についてその募集の有無・採用の有無などを含めた。全ての施設区分で全ての採用種別の募集がおこなわれていた。非常勤・パートの募集・採用については、いずれの施設区分でも調査年度に募集しなかったと回答する施設があり、1番少ない病

院でも3割弱あった。翌年度の採用についての設問でも採用する予定がないとの回答が見られた。60歳以上の新規雇用は、有床診療所では採用はなかったが1施設が募集しており、そのほかの施設区分では複数の施設が募集し、採用したと回答した。定年退職後の再雇用について、病院では7割の施設で希望があったと回答し、他の施設区分でも希望があった施設は少ないものの、全ての施設区分で雇用されていた。採用・雇用が複数施設で行われていることから60歳以上の応募があり、再雇用制度は希望者が多くいることが考えられる。訪問看護ステーションや有床診療所では、認定看護師・専門看護師を募集したが採用はないなど、募集しても採用がない採用種別もみられた。多様な人材の採用では、その人材に該当する人数が多くない場合もあり、施設によって応募自体がないまたは少ない可能性もある。こうした多様な人材を雇用したい施設では、雇用したい人材が応募しやすい、あるいは施設側が雇用したい人材にアクセスできるような採用につながる試みが必要かもしれない。また、多様な人材の次年度の採用意欲については、少数ではあるが採用意欲がある施設がみられた。多様な人材、すなわち、専門的・熟練した技能や役割を担える人材の募集は、現在の募集・採用状況および今後採用意欲からみても、いずれの施設区分でも広がっている可能性がある。一方で、少数の施設でのみ募集されている人材もあり、雇用人数が急速に拡大するとはいえない。

施設での看護職員の採用計画や採用試験

には、法人（本部）が関わっている施設も複数あった。施設のみで採用計画を決めることができず、希望通りの採用にならない可能性もある一方で、広い対象に周知し採用につなげることができる可能性がある。

各施設で実施しているリクルート活動では、すべての施設区分で「ナースセンター・ハローワークの利用」は高く、医療・福祉施設等ではナースセンターが普及していると思われる。また無料であることやセンターに対する期待の大きさも反映した可能性がある。その他「メディアへの広告掲載・ホームページ（HP）の充実」も多くの施設で行われており、近年の応募者の情報収集方法の傾向を反映した可能性がある。一方、実施しているリクルート活動について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、最も高い割合だったのは「有料職業紹介事業者の利用」であった。「合同説明会への参加」では、採用につながったと感じた施設割合が病院で最も多く半数程度、他の施設区分では低かった。合同説明会は、必ずしもその施設区分に特化して開催されておらず、施設のニーズや施設の特性に合った開催となっていない可能性がある。また看護基礎教育機関から実習の受け入れを行っている施設も少なくないが、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施設が少なかった。ナースセンター・ハローワークは多く利用されているが、効果を感じている割合は高くなかった。一方、採用の軸は既卒採用・中途採用にあり、採用

方針として退職者に伴う補充を見込んでいる施設が多いことから、看護職確保において、ナースセンター・ハローワークの役割がより重要となることが予測される。

行っている人事施策について、看護職員の採用や定着に効果があったと実感している施設の割合では、全施設区分でワーク・ライフ・バランスへの配慮など生活に関わる項目が採用・定着両方で高い傾向にあり、求職者や職員が就業・就労継続において求めているニーズおよびそれに伴う勤務条件の多様化を反映しているかもしれない。また職員への教育に関し、病院では採用につながったと感じる施設割合が定着につながったと感じる施設割合を上回っており、求職者が病院に対し、職員への教育という点で高い期待を抱いている可能性がある。人事施策などの活動の多くは、いずれの施設区分でも採用につながったと回答した施設よりも定着につながったと回答した施設が多く、必ずしも採用と定着の効果は一致しないことが示唆された。人材確保に向け、施設区分によって求職者・職員に対する効果的な活動内容が異なることが示唆される。

本調査の結果から、施設側が多様な人材を求めていること、優先する条件・能力や不採用理由で勤務条件・雇用条件があげられていること、また私生活に関わることが採用や定着につながっていることから、施設・就労者双方において多様な雇用形態などの勤務条件が重要視されていることが示され、就労者の能力や希望する雇用条件と施設が求める能力や雇用条件のマッチングが重要

といえる。

2020 年度以降の採用方針では、全体として変更する予定がない施設は多く、採用者数を減らす意向を示している施設は少なかった。一方で有床診療所では、「わからない」と回答した施設が 6 割あり、他の施設区分でも「わからない」と回答した施設も少なかつた。どの施設区分でも人員を維持していくことを採用計画の軸にする施設が多い一方で、今後の診療報酬の改定や医療計画に伴い変更が必要になる近年の医療を取り巻く状況の変化の大きさが回答に反映された可能性がある。

研究の限界

本研究では、看護職員を雇用している多様な機能を持つ多様な地域の施設から広くデータを収集するため、全国の病院、有床診療所、訪問看護ステーション、介護施設から地域などを考慮した層化無作為抽出を行い、調査を行った。訪問看護ステーション及び介護施設は介護事業所・生活関連情報検索介護サービス情報公表システムに掲載されている施設であり、公表されている実数と必ずしも一致しないため、施設に偏りがある可能性がある。また、回答率は 2~3 割であり、人材確保を比較的安定的に行うことができている施設や、採用活動の体制が整っている施設など特定の傾向を持つ施設に偏っている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すべての厚生局を含むなど全国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。

E. 結論

全国の病院・有床診療所・訪問看護ステーション・介護施設の看護職員の採用に関わる実態を無作為抽出調査により把握した。

多くの施設で、例年通りの募集が行われ今後も見込まれているが、募集数は退職者状況により変動することが予測される。施設により求職者の応募状況は異なるが、いずれの施設区分でも概ね募集数は確保できた施設も少なくない。一方で不足している施設も見られた。また、施設区分を問わず、施設毎に多様な人材を必要としている可能性がある。

看護職員の採用数は、今後の診療報酬の改定や医療計画などの近年の医療を取り巻く状況により変化すると捉えられていた。人材の量的・質的充足に向け、施設毎に求める人材の明確化が必要であるとともに、応募者側も自分自身が発揮したい能力と施設が求める人材を理解した応募が必要となる。看護人材の流動性・多様性を捉え、施設の特徴に合わせた適切な人材配置を考え、有効な求人方法・定着施策が必要であることが示唆された。

F. 健康危険情報

G. 研究発表

1. 論文発表
2. 学会発表

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得
2. 実用新案登録
3. その他

I. 引用文献

厚生労働省. 医療施設調査, 2017 (平成 29) 年医療施設 (静態・動態) 調査・病院報告の概要.

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/iryosd/17/> (閲覧 2019 年 5 月 30 日)

医療経済研究機構. 全国保険医療機関 (病院・診療所) 一覧 (平成 29 年度版).

<https://www.ihep.jp/business/other/> (閲覧 2019 年 5 月 30 日)

ヒアリング調査

1. 調査概要

医療施設等における看護職員確保に関する実態調査のうちヒアリング調査では、戦略的な看護職員採用方針を持つ施設から具体的な実践についての知見を得ることを目的とした。今回の調査では、戦略的看護職員採用の一つとして、地域の医療を支え、異なる機能を有する複数の施設を運営し、施設単位ではなく法人全体として看護職員の採用を実施している法人に着目した。

地域の医療を支え、多様な機能を持つ複数の施設を持ち、法人採用を採用者向けにも公表し公募している法人を、ホームページで確認し選定した。法人内施設の看護部門責任者に研究概要を説明し、協力が得られた施設を調査対象とした。対象者は、看護部門責任者および看護職員の人事・採用を担当する者とし、看護部門責任者に選定を依頼した。対象者それぞれに研究概要を説明し、同意が得られた場合にヒアリングを行った。なお、法人・施設が特定可能な具体的な概要は記載しないことを約束し調査を実施した。

2. 調査結果

1) 調査及び対象施設の概要

2法人がヒアリングに参加した。2法人とも法人全体の採用を把握する看護部長等がヒアリングに回答した。また1法人ではその他、法人内の各病院の看護管理者、法人の事務部門人事担当者がヒアリングに参加した。

両施設とも、地域での医療の中核的役割を担うことを掲げ、異なる機能を持つ複数の病院に加え介護施設、訪問看護ステーションなどの複数の施設を持つ法人であった。1法人は全ての施設が1地域に所在するのに対し、1法人は同一県内の離れた地域にも施設を持っていた。採用はいずれも原則法人での採用を行っており、法人採用として公募し、採用数は法人として定めていた。

2) 法人採用の募集・採用実施方法

両法人とも、法人が持つ個別の施設毎ではなく、法人として採用活動を行っていた。具体的には、採用数などの採用計画は各施設の人員状況や今後の施設計画を考慮し法人として決定し、募集する。応募者に対しては、法人本部等が試験や面接を実施し、法人での採用を決定する。配属施設は本人の希望や施設毎の特性、必要人数などから本部で検討し、必要に応じ各施設の看護部門責任者と相談し、各採用者の配属施設が決まる。その後、施設看護管理者との面接や、法人面接の情報、応募書類などを参考に、各施設の看護部門責任者を中心に配属を決定する。

以上のように原則法人全体での募集を行っているが、必要に応じ、施設毎に個別の募集も行われていた。例えば、特定の病院での勤務者の募集、病院内の特定の病棟の機能を考慮した募集などである。その場合は、応募者は募集があった特定の施設もしくは部署に採用・配属される。法人により募集内容は異なるが、特定の勤務状況を具体的に示

し募集する点で両法人共通していた。

3) 人事制度・施設間の人事異動

両法人ともに一律の人事制度が採用されていた。施設の機能や特性に関わらず、給与体系は同じであり、昇任等の評価も施設内での評価を反映しつつ法人で決定されていた。

配属後の異動についての方針は法人により異なっていた。施設間異動は本人の希望がなければ基本的には行わない方針を持つ法人と、施設内と同様に施設間異動を行う方針を持つ法人があった。前者の法人では、施設の持つ医療機能や立地などを理由に本人の希望がある場合は異動を行っていた。後者の法人では法人は一つという考え方のもと人事異動の一貫として施設間異動も取り入れられていた。前者の法人では施設間に地理的距離があるのに対し、後者は、全ての施設が同一地域に所在し、異動による転居の必要がないことも施設間異動を可能にしていた。

前述した特定の状況を指定した募集により採用した場合も、その後の異動は法人の方針に従っていた。すなわち、異動を行う方針の法人では、募集通りの部署に配属後、短期間での配置転換は行わないなどの配慮はされるが、ある程度の期間が経過したのちは異動の可能性はある。なおその旨は応募者に説明した上で採用していた。

4) 法人としての採用の利点と考慮点

法人全体で採用活動を行うため、煩雑な

募集プロセスの重複がなく、施設毎の負担が軽減されることや、採用数や配置数の調整がしやすいことが挙げられた。また、同一法人内に多様な機能があることや施設を異動できることが、同一法人内で多様な看護を経験できる点や看護職員の生活上の変化やキャリアの希望に対応できる点で、採用にあたり利点になると感じていた。一方で、施設により必要人員数や必要な人材が異なる中で、採用本部では応募者の希望や特性をもとに配置の調整が必要であることや、各施設では欲しい人材について法人や採用本部との調整が必要であることなど考慮すべき点も認識されていた。

5) 募集・採用への取り組み

募集活動は、多様な方法を取り入れていた。直接的な活動としては例えば、合同就職説明会や養成校で開催される説明会の参加、ナースセンターやハローワークの利用などである。また奨学金制度の導入も行われていた。募集時の説明においては、法人採用であることの説明がなされていた。希望の施設に配属されるとは限らないことへの情報提供と合わせ、異動が可能なこと、多様な機能をもつこと、特に異動ある法人では多様な経験が同一法人内で可能なことを法人・施設の特性として伝えていた。

その他、募集自体を目的とした取り組みではないが、臨床実習の受入れを行ったり、養成校での授業の講師を引き受けたりすることも、施設での医療・看護の提供の実際と職員の様子を応募者が知る機会や養成

校との連携を強化する機会となり、応募に繋がると認識されていた。さらに、地域の病院であるため、地域の活動に参加することで施設の存在やその機能・活動が理解されることや、職員から組織に関する情報共有がなされることが応募に繋がることも認識されていた。

6) 人員計画の方針と現状

両施設とも量的質的充足を考慮しながら、新卒者の採用を中心とし、一部既卒者採用や中途採用を行う方針であった。法人採用という形式での新卒者中心の採用と合わせ、異動・育成・再雇用など内部での人材活用が進められている。

前述の採用形式・募集活動により、現在は一定数の看護職の採用は確保できている。一方で、新卒者の就職意向（希望する機能、勤務地の希望など）の動向は年により異なり、養成校との連携や継続的な募集活動の必要性も実感していた。

認定看護師など専門的な技能を持つ看護職は、質の向上の点から必要と認識されており、外部者の採用と内部者の養成などが考慮されていた。また近年、再雇用者も増加しつつあり、活用が進んでいる。再雇用者の状況に合わせた配置の検討がされている。

3. まとめ

戦略的看護職員採用の一つとして、地域の医療を支え、多機能施設を複数持つ法人の法人全体での採用方式に着目し、2つの法人のその募集・採用活動についてまとめ

た。法人での募集・採用プロセスで採用し一律の人事制度で運営される点や主に新卒者を採用し、必要に応じ経験者や特定の技能を持つ者を募集する点では類似していた。異動など内部人事の方針は施設の状況を考慮し異なる方針が採用されていた。いずれの施設も複数施設を持つ法人の特性を、採用活動の効率化や組織の強みとするなど、採用活動に活かしていた。

地域で多機能の複数施設を持つ法人での法人採用は、施設にとっての人材の質的・量的な確保・充足だけでなく、看護職のキャリア上の発達や変化に対応しうる採用形態の一つとして機能する可能性があることが示唆された。

II. 分担研究報告書

II-2. 医療機関等調査

図表

a. 回収率

表 a-1-1. 病院・施設所在地ごとの回答率
表 a-1-2. 病院・稼働病床数区分ごとの回答率
表 a-2-1. 有床診療所・施設所在地ごとの回答率
表 a-3-1. 訪問看護ステーション・施設所在地ごとの回答率
表 a-4-1. 介護施設・施設所在地ごとの回答率
表 a-4-2. 介護施設・施設区分ごとの回答率

b. 病院

図 b-I-1. 施設所在地（厚生局）
図 b-I-2. 稼働病床数
表 b-I-1. 設置主体
表 b-I-2. 病院種別
表 b-I-3. 病棟入院基本料・特定入院料の算定状況
図 b-II-1. 全看護職員数ごとの施設数（全体）
図 b-II-2. 常勤看護師数ごとの施設数（99床以下）
図 b-II-3. 常勤准看護師数ごとの施設数（99床以下）
図 b-II-4. パートタイムの看護師等数ごとの施設数（99床以下）
図 b-II-5. パートタイムの准看護師数ごとの施設数（99床以下）
図 b-II-6. 常勤看護師等数ごとの施設数（100～199床）
図 b-II-7. 常勤准看護師数ごとの施設数（100～199床）
図 b-II-8. パートタイムの看護師等数ごとの施設数（100～199床）
図 b-II-9. パートタイムの准看護師数ごとの施設数（100～199床）
図 b-II-10. 常勤看護師等数ごとの施設数（200～399床）
図 b-II-11. 常勤准看護師数ごとの施設数（200～399床）
図 b-II-12. パートタイムの看護師等数ごとの施設数（200～399床）
図 b-II-13. パートタイムの准看護師数ごとの施設数（200～399床）
図 b-II-14. 常勤看護師等数ごとの施設数（400床以上）
図 b-II-15. 常勤准看護師数ごとの施設数（400床以上）
図 b-II-16. パートタイムの看護師等数ごとの施設数（400床以上）
図 b-II-17. パートタイムの准看護師数ごとの施設数（400床以上）
図 b-II-18. 休職者数ごとの施設数（99床以下）
図 b-II-19. 休職者数ごとの施設数（100～199床）
図 b-II-20. 休職者数ごとの施設数（200～399床）
図 b-II-21. 休職者数ごとの施設数（400床以上）

図 b-II-22. 常勤看護職員の平均勤続年数ごとの施設数
図 b-II-23. 常勤看護職員の平均勤続年数分布（稼働病床数ごと）
図 b-II-24. 全看護職員の平均年齢ごとの施設数（全体）
図 b-II-25. 施設内全看護職員平均年齢の分布（稼働病床数ごと）
図 b-III-1. 正規雇用看護師募集数ごとの施設数
図 b-III-2. 正規雇用准看護師募集数ごとの施設数
図 b-III-3. 正規雇用助産師募集数ごとの施設数
図 b-III-4. 正規雇用看護師受験者数ごとの施設数
図 b-III-5. 正規雇用准看護師受験者数ごとの施設割合
図 b-III-6. 正規雇用助産師受験者数ごとの施設数割合
図 b-III-7. 正規雇用看護師入職者数ごとの施設数
図 b-III-8. 正規雇用准看護師入職者数ごとの施設数割合
図 b-III-9. 正規雇用助産師入職者数ごとの施設数割合
図 b-III-10. 不採用理由
図 b-III-11. 6ヶ月以内の退職者の有無
図 b-III-12. 6ヶ月以内退職者数ごとの施設数
図 b-III-13. 募集数と受験者数のバランス
図 b-III-14. 募集数と入職者数のバランス
図 b-III-15. 多様な人材の募集の有無
図 b-III-16. 多様な人材の採用の有無
図 b-III-17. 多様な人材を募集・採用した施設数
表 b-III-1. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 非常勤・パート
表 b-III-2. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 紹介予定派遣
表 b-III-3. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 産育休代替派遣
表 b-III-4. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 60歳以上の新規雇用
表 b-III-5. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 役職雇用
表 b-III-6. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 認定・専門看護師
表 b-III-7. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 特定行為研修修了者
表 b-III-8. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 外国語対応可能者
表 b-III-9. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 外国籍の看護職
表 b-III-10. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 定年退職後の再雇用
図 b-III-18. 2018（平成30）年度の募集人数について
図 b-III-19. 例年と比べ募集人数が「多かった」背景
図 b-III-20. 例年と比べ募集人数が「少なかった」背景
図 b-III-21. 例年と比べ募集人数が増減した背景

図 b-III-22. 入職した人材に対する評価
図 b-IV-1. 採用区分ごとの採用試験*内容別実施状況
図 b-IV-2. 採用判定で優先する条件・能力
図 b-IV-3. 実施しているリクルート活動と採用につながった活動とその効果
図 b-IV-4. 実施している人事施策・就業支援と採用・定着につながったものとその効果
図 b-V-1. 看護職員採用計画立案者
図 b-V-2. 看護職員採用試験関与者
図 b-V-3. 看護職員採用計画立案者と採用試験関与者
図 b-V-4. 2019（平成 31）年度の看護職員採用方針
図 b-V-5. 2019（平成 31）年度看護職員の採用方針
図 b-V-6. 2019（平成 31）年度多様な人材の採用方針（人材区分ごとの採用意欲）
図 b-III-18. 2018（平成 30）年度の募集人数について（再掲）
図 b-V-4. 2019（平成 31）年度の看護職員採用方針（再掲）
図 b-V-7. 2020（平成 32）年度以降の看護職員採用方針

c. 有床診療所

図 c-I-1. 施設所在地（厚生局）	
表 c-I-1. 設置主体	
表 c-I-2. 稼働病床数	
表 c-I-3. 施設の機能と加算取得状況	
図 c-I-2. 施設の機能	
図 c-I-3. 診療報酬加算取得状況	
図 c-II-1. 常勤看護職員数（看護師・准看護師数合計）ごとの施設数	
図 c-II-2. 常勤看護職員（看護師等・准看護師）数ごとの施設数	
図 c-II-3. パート看護職員（看護師等・准看護師）数ごとの施設数	
表 c-II-1. 休職者ごとの施設数	
図 c-II-4. 常勤看護職員の勤続年数による構成割合	
図 c-II-5. 常勤看護職員の年齢層による構成割合	
図 c-III-1. 正規雇用看護職員募集数ごとの施設割合	
図 c-III-2. 正規雇用看護職員受験者数ごとの施設割合	
図 c-III-3. 正規雇用看護職員入職者数ごとの施設割合	
図 c-III-4. 正規雇用看護職員不採用の有無	
図 c-III-5. 不採用理由	
図 c-III-6. 6ヶ月以内の退職者の有無	
図 c-III-7a. 募集数と受験者数のバランス	
図 c-III-7b. 募集数と受験者数のバランス（採用区分ごと）	
図 c-III-8. 募集数と入職者数のバランス	
図 c-III-9. 多様な人材の募集の有無	
図 c-III-10. 多様な人材の採用の有無	
図 c-III-11. 多様な人材を募集・採用した施設数	
表 c-III-1. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表	非常勤・パート
表 c-III-2. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表	紹介予定派遣
表 c-III-3. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表	産育休代替派遣
表 c-III-4. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表	60歳以上の新規雇用
表 c-III-5. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表	役職雇用
表 c-III-6. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表	認定・専門看護師
表 c-III-7. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表	特定行為研修修了者
表 c-III-8. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表	外国語対応可能者
表 c-III-9. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表	外国籍の看護職
表 c-III-10. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表	定年後退職者の再雇用

図 c-III-12. 2018（平成 30）年度の募集人数について
図 c-III-13. 例年と比べ募集人数が「多かった」背景
図 c-III-14. 例年と比べ募集人数が「少なかった」背景
図 c-III-15. 例年と比べ募集人数が増減した背景
図 c-III-16. 入職した人材に対する評価
図 c-IV-1. 採用区分ごとの採用試験内容別実施状況
図 c-IV-1-1. 採用区分ごとの採用試験（個人面接）実施割合
図 c-IV-2. 採用判定で優先する条件・能力
図 c-IV-3. 実施しているリクルート活動と採用につながった活動とその効果
図 c-IV-4. 実施している人事施策・就業支援と採用・定着につながったものとその効果
図 c-V-1. 看護職員採用計画関与職種
図 c-V-2. 看護職員採用試験参加者
図 c-V-3. 2019（平成 31）年度の採用方針
図 c-V-4. 2019（平成 31）年度看護職員の採用方針
図 c-V-5. 2019（平成 31）年度多様な人材の採用方針（人材区分ごとの採用意欲）
図 c-V-6. 2018（平成 30）年度の募集人数について（再掲）
図 c-V-7. 2019（平成 31）年度の看護職員採用方針（再掲）
図 c-V-8. 2020（平成 32）年度以降の看護職員採用方針

d. 訪問看護ステーション

図 d-I-1. 施設所在地（厚生局）	
表 d-I-1. 設置主体	
図 d-I-2. 併設医療機関の有無	
図 d-I-3. 併設医療機関の種類	
図 d-I-4. 同一法人内の訪問看護ステーション数	
図 d-I-5. サテライトの有無	
図 d-I-6. 診療報酬加算取得状況	
図 d-I-7. 利用者の状況	
図 d-II-1. 常勤看護師等数ごとの施設数	
図 d-II-2. 常勤准看護師数ごとの施設数	
図 d-II-3. 常勤リハビリ職数ごとの施設数	
図 d-II-4. 休職者数ごとの施設数	
図 d-II-5. パート勤務看護師等数ごとの施設数	
図 d-II-6. パート勤務者の有無（リハビリ職・准看護師）	
図 d-II-7. 認定看護師・専門看護師の雇用	
図 d-II-8. 常勤看護職員の勤続年数による構成割合	
図 d-II-9. 常勤看護職員の年齢層による構成割合	
図 d-III-1. 正規雇用看護職員募集数ごとの施設割合	
図 d-III-2. 正規雇用看護職員受験者数ごとの施設割合	
図 d-III-3. 正規雇用看護職員入職者数ごとの施設割合	
図 d-III-4. 正規雇用看護職員不採用数ごとの施設割合	
図 d-III-5. 不採用理由	
図 d-III-6. 6ヶ月以内の退職者の有無	
図 d-III-7. 6か月以内の退職者の有無（資格・採用区分ごと）	
図 d-III-8. 募集数と受験者数のバランス	
図 d-III-9. 募集数と入職者数のバランス	
図 d-III-10. 多様な人材の募集の有無	
図 d-III-11. 多様な人材の採用の有無	
図 d-III-12. 多様な人材を募集・採用した施設数	
表 d-III-1. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表	非常勤・パート
表 d-III-2. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表	紹介予定派遣
表 d-III-3. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表	産育休代替派遣
表 d-III-4. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表	60歳以上の新規雇用
表 d-III-5. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表	役職雇用

表 d-III-6. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表	認定・専門看護師
表 d-III-7. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表	特定行為研修修了者
表 d-III-8. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表	外国語対応可能者
表 d-III-9. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表	外国籍の看護職
表 d-III-10. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表	定年退職後の再雇用
図 d-III-13. 2018（平成 30）年度の募集人数について	
図 d-III-14. 例年と比べ募集人数が「多かった」背景	
図 d-III-15. 例年と比べ募集人数が「少なかった」背景	
図 d-III-16. 例年と比べ募集人数が増減した背景	
図 d-III-17. 入職した人材に対する評価	
図 d-IV-1-1. 採用区分ごとの採用試験（個人面接）実施割合	
図 d-IV-1-2. 採用区分ごとの採用試験内容別実施状況	
図 d-IV-2. 採用判定で優先する条件・能力	
図 d-IV-3. 実施しているリクルート活動と採用につながった活動とその効果	
図 d-IV-4. 実施している人事施策・就業支援と採用・定着につながったものとその効果	
図 d-V-1. 看護職員採用計画実施部署	
図 d-V-2. 看護職員採用計画立案者（部署）	
図 d-V-3. 看護職員採用試験関与者（部署）	
図 d-V-4. 2019（平成 31）年度の看護職員採用方針	
図 d-V-5. 2019（平成 31）年度看護職員の採用方針（採用区分ごとの募集の有無）	
図 d-V-6. 2019（平成 31）年度多様な人材の採用方針（人材区分ごとの採用意欲）	
図 d-III-13. 2018（平成 30）年度の募集人数について（再掲）	
図 d-V-7. 2019（平成 31）年度の看護職員採用方針（再掲）	
図 d-V-8. 2020（平成 32）年度以降の看護職員採用方針	

e. 介護施設

図 e-I-1. 施設所在地（厚生局）
表 e-I-1. 設置主体
図 e-I-2-1. 施設種別
図 e-I-2-2. 介護老人保健施設の内訳
図 e-I-3. 入所定員数
図 e-II-1. 常勤・常勤換算合計看護職数ごとの施設数
図 e-II-2. 常勤看護師数ごとの施設数
図 e-II-3. 常勤准看護師数ごとの施設数
図 e-II-4. 常勤看護職数（看護師・准看護師数合計）ごとの施設数
図 e-II-5. 常勤換算パート看護師数ごとの施設数
図 e-II-6. 常勤換算パート准看護師数ごとの施設数
図 e-II-7. 常勤換算パート看護職数ごとの施設数
図 e-II-8. 派遣看護師・准看護師の配置（常勤換算）の有無
図 e-II-9. 常勤看護職員の勤続年数による構成割合
図 e-II-10. 常勤看護職員の年齢層による構成割合
図 e-III-1. 正規雇用看護職員募集数ごとの施設割合
図 e-III-2. 正規雇用看護職員受験者数ごとの施設割合
図 e-III-3. 正規雇用看護職員入職者数ごとの施設割合
図 e-III-4. 不採用の有無
図 e-III-5. 不採用理由（複数回答）
図 e-III-6. 6ヶ月以内の退職者の有無
図 e-III-7. 6ヶ月以内の退職者の有無（資格・採用区分ごと）
図 e-III-8. 募集数と受験者数のバランス
図 e-III-9. 募集数と入職者数のバランス
図 e-III-10. 多様な人材の募集の有無
図 e-III-11. 多様な人材の採用の有無
図 e-III-12. 多様な人材を募集・採用した施設数
表 e-III-1. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 非常勤・パート
表 e-III-2. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 紹介予定派遣
表 e-III-3. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 産育休代替派遣
表 e-III-4. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 60歳以上の新規雇用
表 e-III-5. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 役職雇用
表 e-III-6. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 認定・専門看護師
表 e-III-7. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 特定行為研修修了者

表 e-III-8. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 外国語対応可能者
表 e-III-9. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 外国籍の看護職
表 e-III-10. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 定年退職後の再雇用
図 e-III-13. 2018（平成 30）年度の募集人数について
図 e-III-14. 例年と比べて募集人数が「多かった」背景
図 e-III-15. 例年と比べ募集人数が「少なかった」背景
図 e-III-16. 例年と比べ募集人数が増減した背景
図 e-III-17. 入職した人材に対する評価
図 e-IV-1-1. 採用区分ごとの採用試験（個人面接）実施割合
図 e-IV-1-2. 採用区分ごとの採用試験内容別実施状況
図 e-IV-2. 採用判定で優先する条件・能力
図 e-IV-3. 実施しているリクルート活動と採用につながった活動とその効果
図 e-IV-4. 実施している人事施策・就業支援と採用・定着につながったものとその効果
図 e-V-1. 看護職員採用計画実施部署
図 e-V-2. 看護職員採用計画立案関与者
図 e-V-3. 看護職員採用試験参加者
図 e-V-4. 2019（平成 31）年度の看護職員採用方針
図 e-V-5. 2019（平成 31）年度看護職員の採用方針
図 e-V-6. 2019（平成 31）年度多様な人材の採用方針（人材区分ごとの採用意欲）
図 e-III-13. 2018（平成 30）年度の募集人数について（再掲）
図 e-V-4. 2019（平成 31）年度の看護職員採用方針（再掲）
図 e-V-7. 2020（平成 32）年度以降の看護職員採用方針

a. 回収率

表 a-1-1. 病院・施設所在地ごとの回答率

厚生局・地域	配布数	有効回答数	有効回答割合 (%)
全国	3,060	998	32.6
北海道	225	76	33.8
東北	218	80	36.7
関東信越 (東京都除く)	606	213	35.1
東京都	242	68	28.1
東海北陸	323	127	39.3
近畿 (大阪府除く)	287	76	26.5
大阪府	201	52	35.9
中国四国	399	123	30.8
九州	559	183	32.7

表 a-1-2. 病院・稼働病床数区分ごとの回答率

稼働病床数区分	配布数	有効回答数	有効回答割合 (%)
合計	3,060	992	32.4
99床以下	1,081	298	27.6
100～199床	977	315	32.2
200～399床	683	271	39.7
400床以上	319	108	33.9

※無回答6施設は除外

表 a-2-1. 有床診療所・施設所在地ごとの回答率

厚生局・地域	配布数	有効回答数	有効回答割合 (%)
全国	500	101	20.2
北海道	56	17	30.4
東北	59	9	15.3
関東信越	70	18	25.7
東海北陸	62	14	22.6
近畿	61	15	24.6
中国四国	58	11	19.0
九州	77	17	22.1

表 a-3-1. 訪問看護ステーション・施設所在地ごとの回答率

厚生局・地域	配布数	有効回答数	有効回答割合 (%)
全国	600	200	33.3
北海道	57	23	40.4
東北	59	21	35.6
関東信越 (東京都除く)	82	28	34.1
東京都	64	15	23.4
東海北陸	69	26	37.7
近畿 (大阪府除く)	68	28	41.2
大阪府	65	11	16.9
中国四国	66	18	27.3
九州	70	30	42.9

表 a-4-1. 介護施設・施設所在地ごとの回答率

厚生局・地域	配布数	有効回答数	有効回答割合 (%)
全国	1,012	237	23.4
北海道	60	16	26.7
東北	94	24	25.5
関東信越	314	78	24.8
東海北陸	130	38	29.2
近畿	159	33	20.8
中国四国	122	20	16.4
九州	133	27	20.3
無回答	-	1	-

表 a-4-2. 介護施設・施設区分ごとの回答率

施設区分	配布数	有効回答数	有効回答割合 (%)
合計	1,012	237	23.4
介護老人福祉施設	506	132	26.1
介護老人保健施設	506	104	20.6
無回答	-	1	0.4

b. 病院

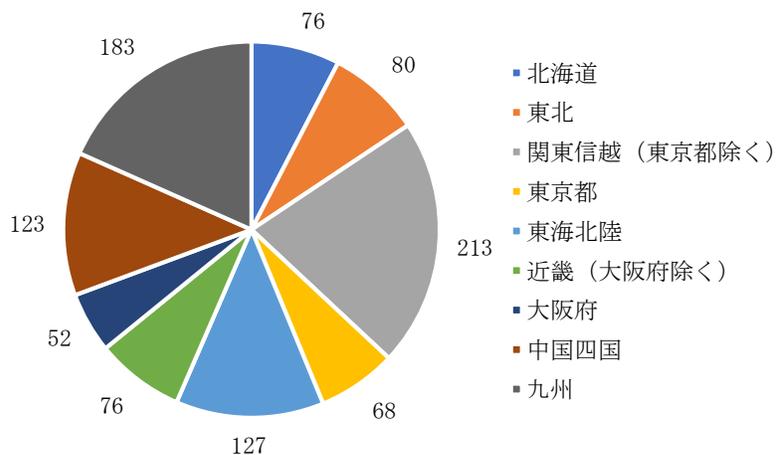


図 b-I-1. 施設所在地 (厚生局) (n=998)

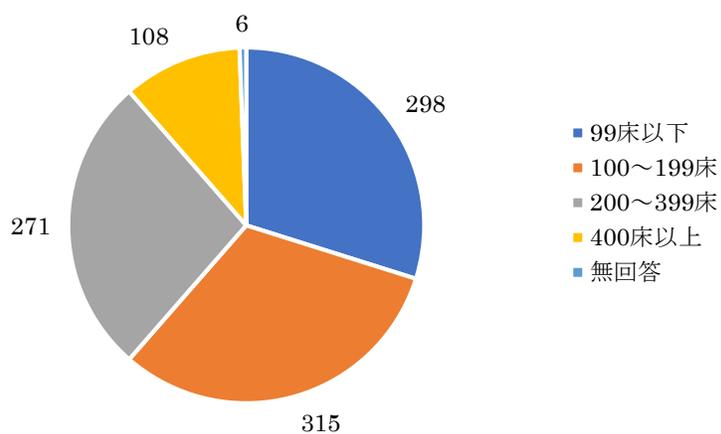


図 b-I-2. 稼働病床数 (n=998)

表 b-I-1. 設置主体

設置主体	施設数	割合 (%)
合計	998	100.0
国等 (独立行政法人含む)	70	7.0
都道府県・市区町村	125	12.5
その他の公的団体	49	4.9
医療法人	592	59.3
社会保険関係団体	7	0.7
私立学校法人	14	1.4
公益法人	35	3.5
個人	24	2.4
その他	80	8.0
無回答	2	0.2

表 b-I-2. 病院種別

病院種別	施設数	割合 (%)
合計	998	100.0
特定機能病院	22	2.2
地域医療支援病院	149	14.9
精神病院	138	13.8
その他の一般病院	556	55.7
その他	119	11.9
無回答	14	1.4

表 b-I-3. 病棟入院基本料・特定入院料の算定状況（複数回答）

病棟入院基本料・特定入院料	施設数	割合 (%)
急性期一般入院料 1	218	21.8
急性期一般入院料 2～5	177	17.7
急性期一般入院料 6・7	100	10.0
地域一般入院料 1・2	53	5.3
地域一般入院料 3	51	5.1
療養病棟入院基本料	311	31.2
精神病院入院基本料	148	14.8
特定機能病院入院基本料	25	2.5
専門病院入院基本料	8	0.8
障害者施設等入院基本料	98	9.8
救命救急入院料	33	3.3
集中治療・ハイケアユニット入院医療管理料等	122	12.2
小児入院医療管理料	88	8.8
回復期リハビリテーション病棟入院料 1・2	121	12.1
回復期リハビリテーション病棟入院料 3～6	65	6.5
地域包括ケア病棟入院料・医療管理料	262	26.3
緩和ケア病棟入院料	66	6.6
その他	97	9.7

(施設数)

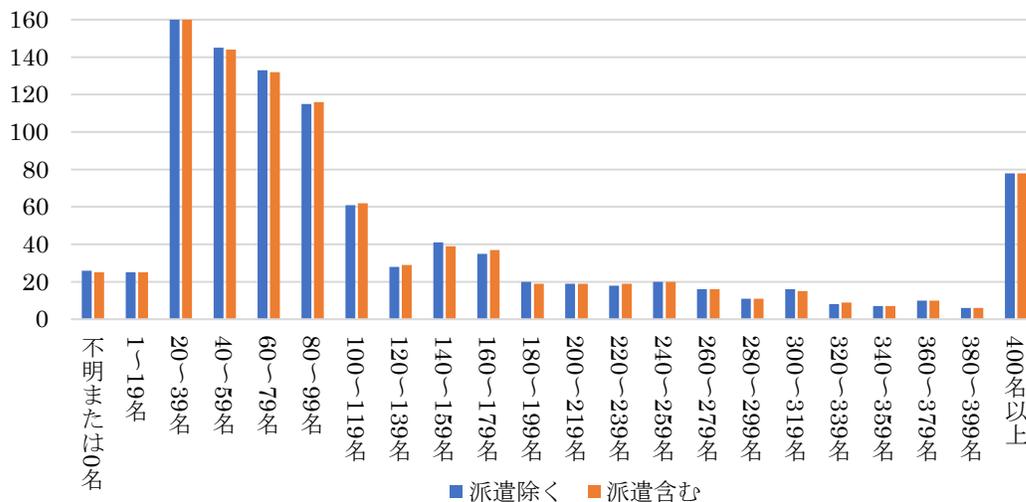


図 b-II-1. 全看護職員数ごとの施設数 (全体)

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

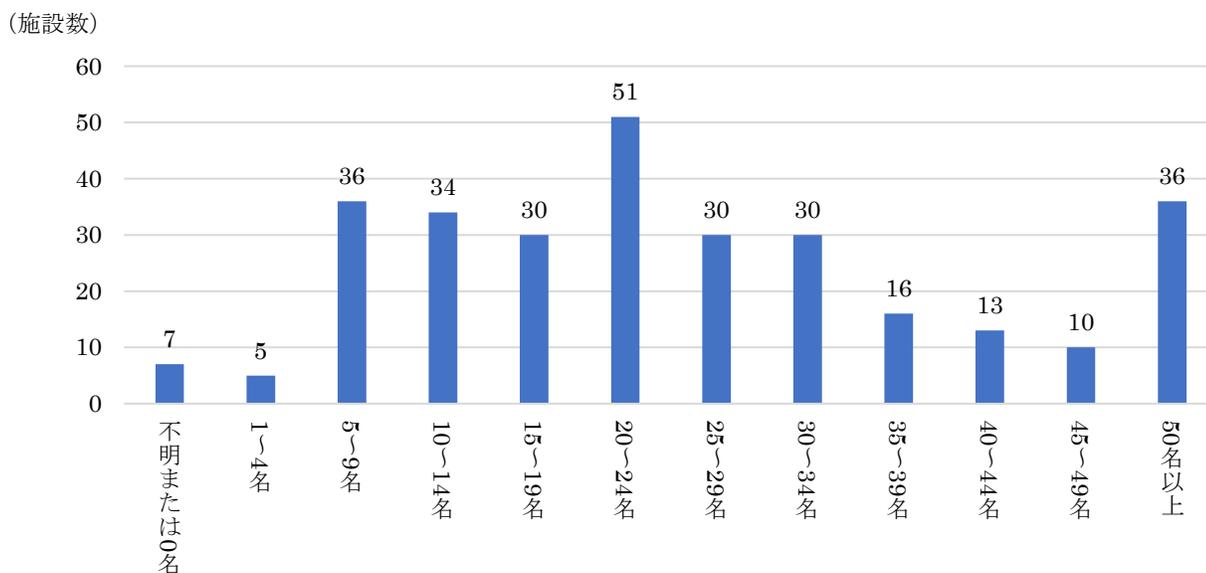


図 b-II-2. 常勤看護師等数ごとの施設数（99床以下）（n=298）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

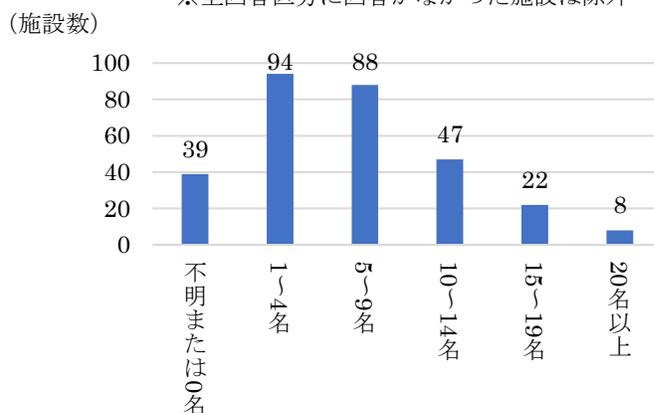


図 b-II-3. 常勤准看護師数ごとの施設数（99床以下）（n=298）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

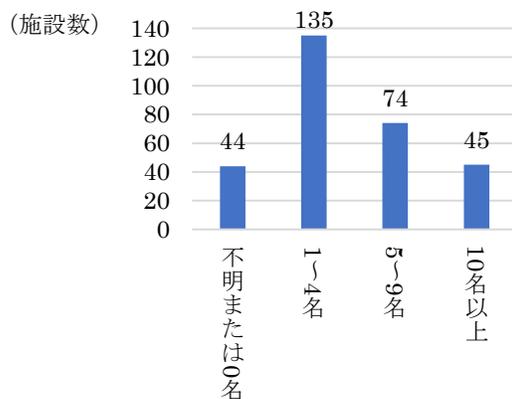


図 b-II-4. パートタイムの看護師等数ごとの施設数（99床以下）（n=298）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

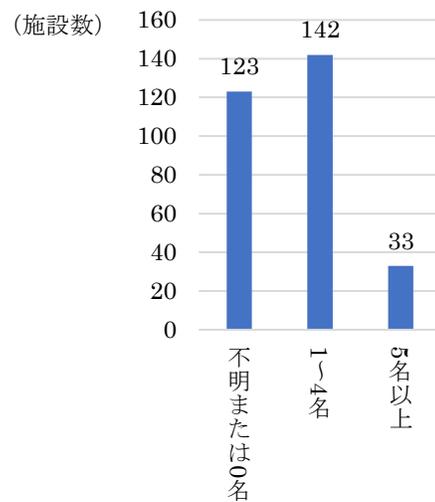


図 b-II-5. パートタイムの准看護師数ごとの施設数（99床以下）（n=298）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

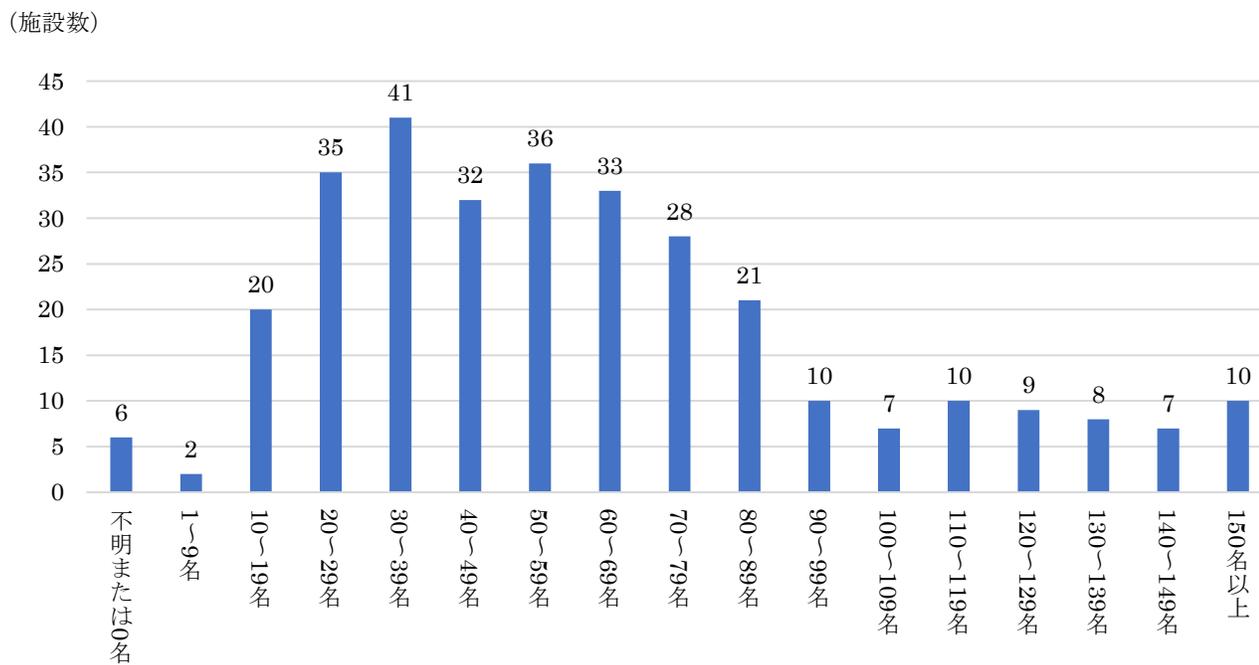


図 b-II-6. 常勤看護師等数ごとの施設数（100~199床）（n=315）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

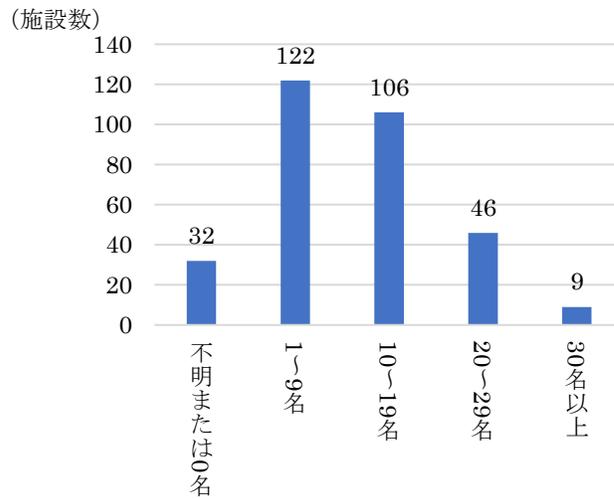


図 b-II-7. 常勤准看護師数ごとの施設数（100～199床）（n=315）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

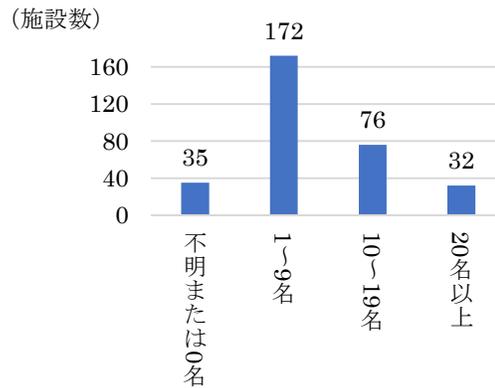


図 b-II-8. パートタイムの看護師等数ごとの施設数（100～199床）（n=315）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

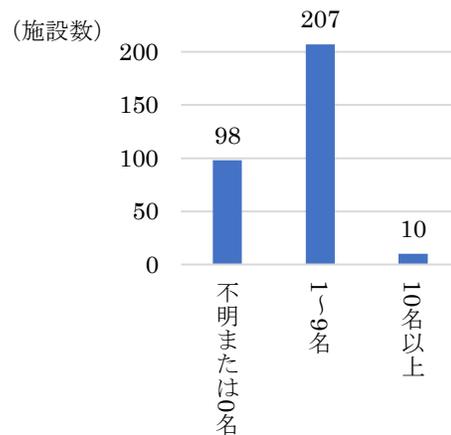


図 b-II-9. パートタイムの准看護師数ごとの施設数（100～199床）（n=315）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

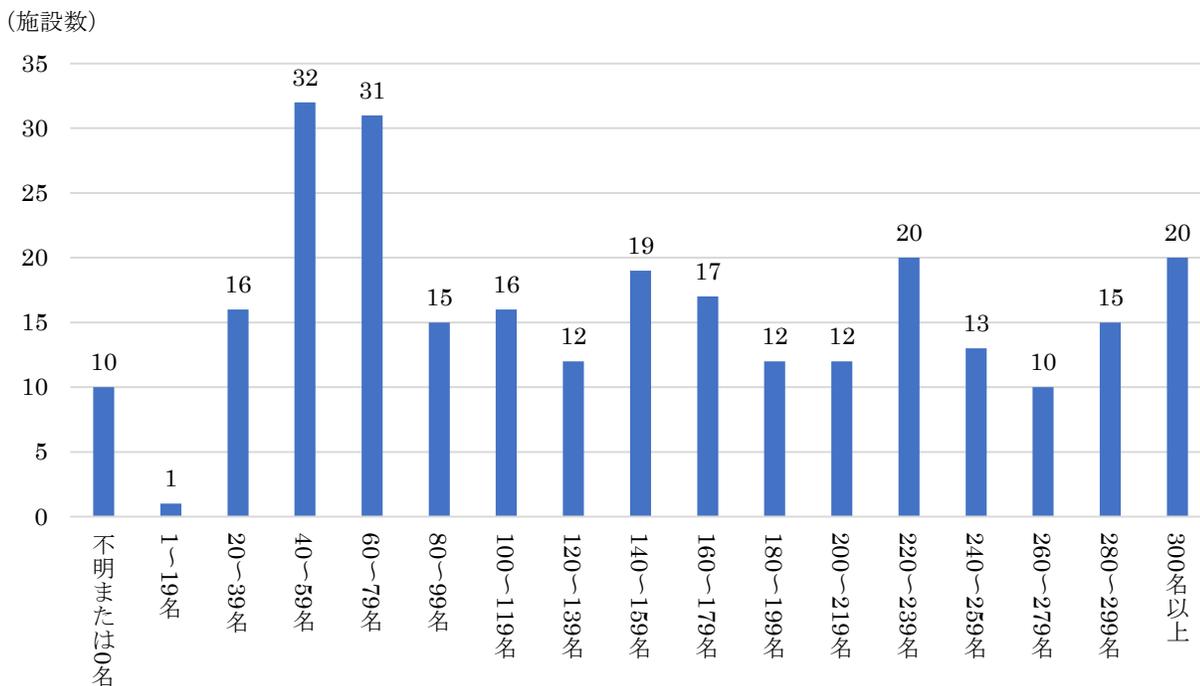


図 b-II-10. 常勤看護師等数ごとの施設数（200～399床）（n=271）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

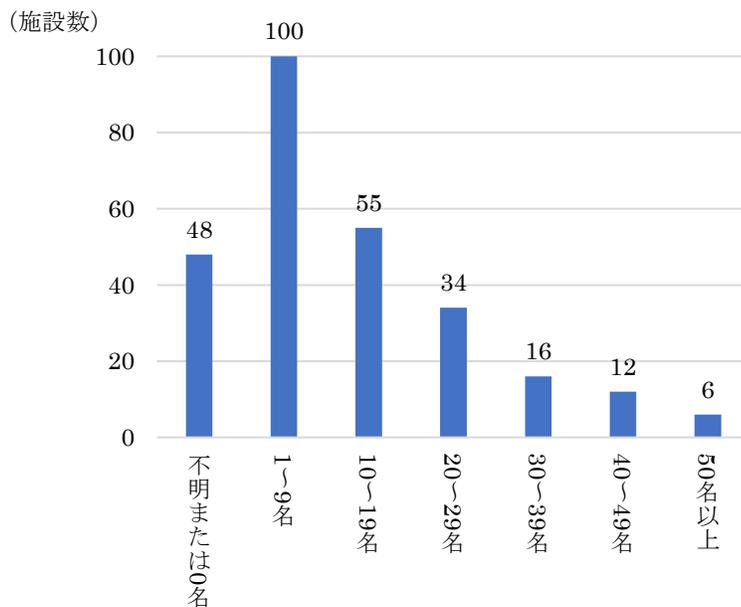


図 b-II-11. 常勤准看護師数ごとの施設数（200～399床）（n=271）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

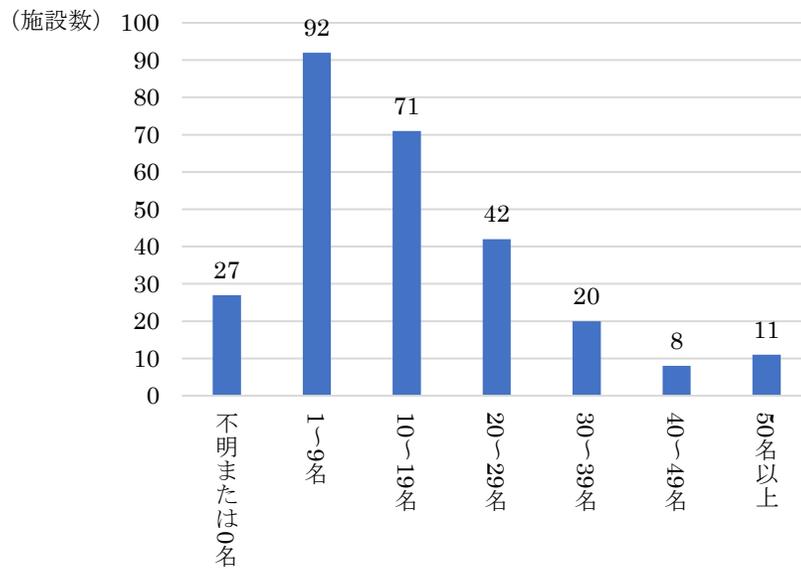


図 b-II-12. パートタイムの看護師等数ごとの施設数（200～399 床）（n=271）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

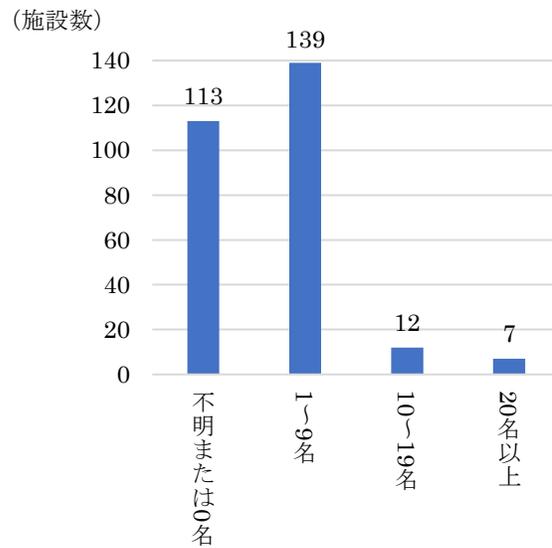


図 b-II-13. パートタイムの准看護師数ごとの施設数（200～399 床）（n=271）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

(施設数)

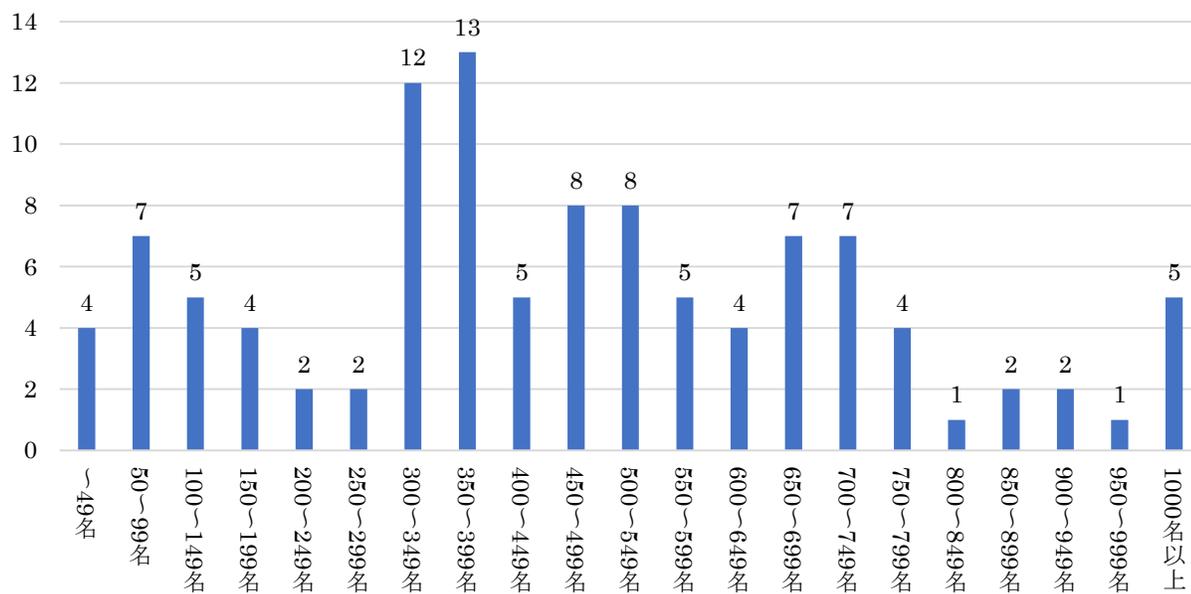


図 b-II-14. 常勤看護師等数ごとの施設数（400床以上）（n=108）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

(施設数)

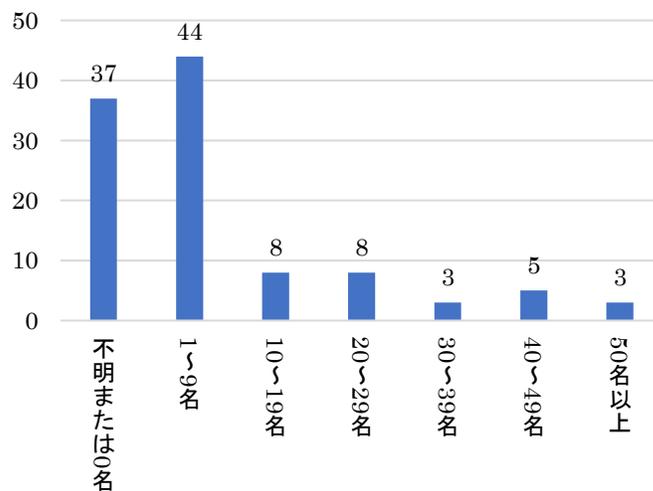


図 b-II-15. 常勤准看護師数ごとの施設数（400床以上）（n=108）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

(施設数)

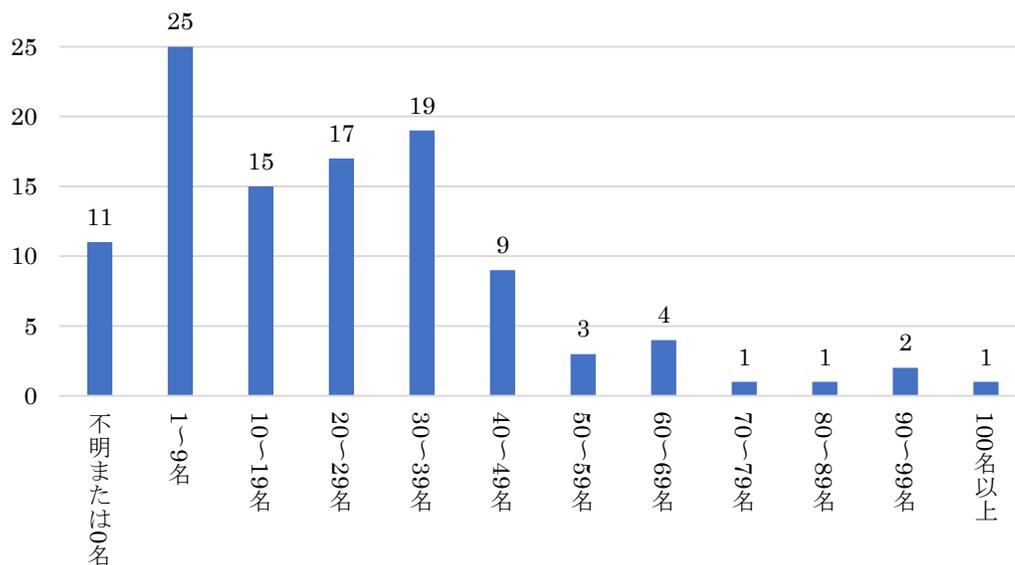


図 b-II-16. パートタイムの看護師等数ごとの施設数（400床以上）（n=108）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

(施設数)

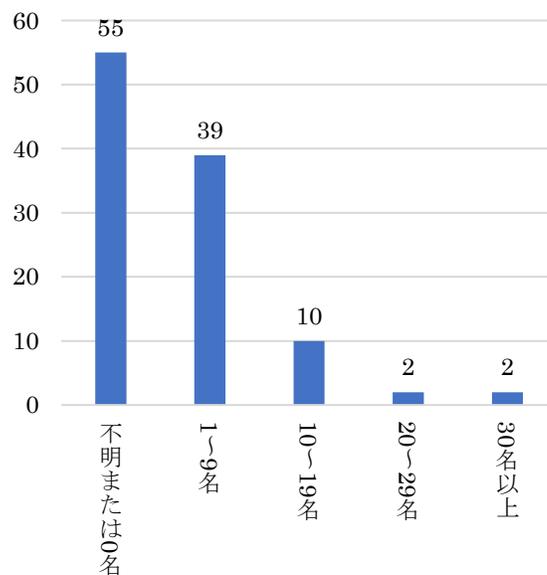


図 b-II-17. パートタイムの准看護師数ごとの施設数（400床以上）（n=108）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

(施設数)

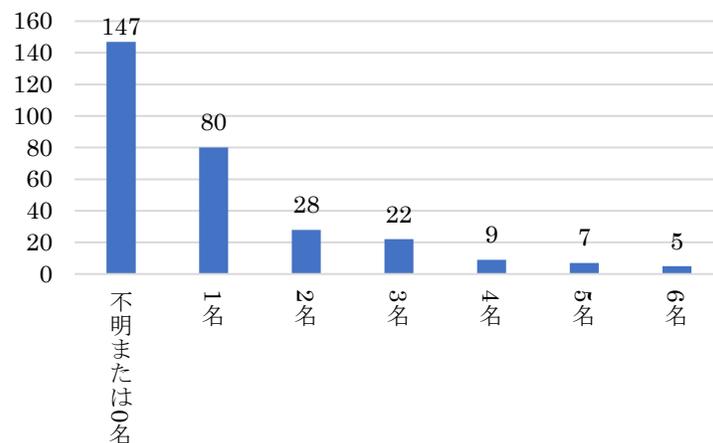


図 b-II-18. 休職者数ごとの施設数（99床以下）（n=298）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

(施設数)

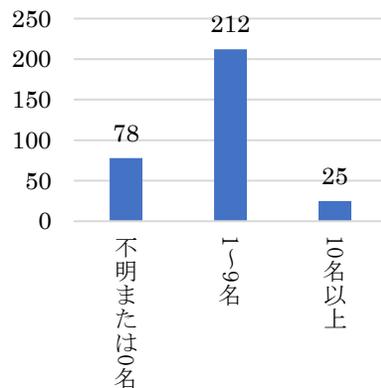


図 b-II-19. 休職者数ごとの施設数（100～199床）（n=315）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

(施設数)

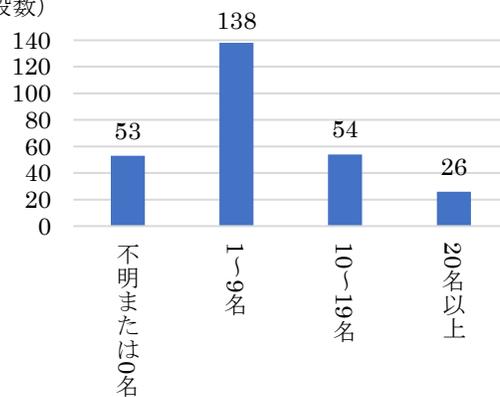


図 b-II-20. 休職者数ごとの施設数（200～399床）（n=271）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

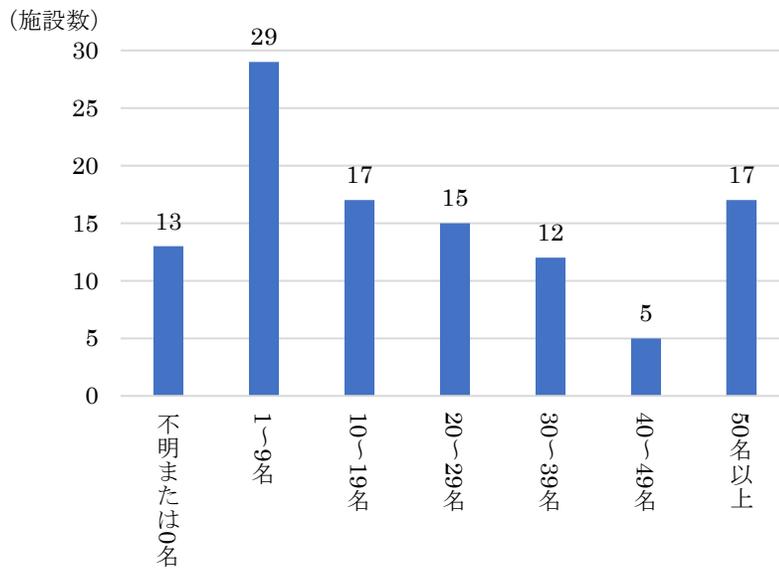


図 b-II-21. 休職者数ごとの施設数（400床以上）（n=108）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

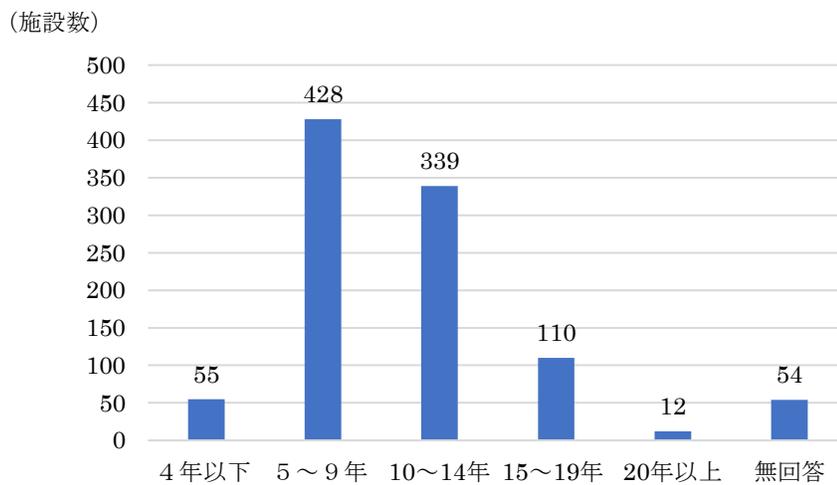


図 b-II-22. 常勤看護職員の平均勤続年数ごとの施設数（n=998）

(割合)

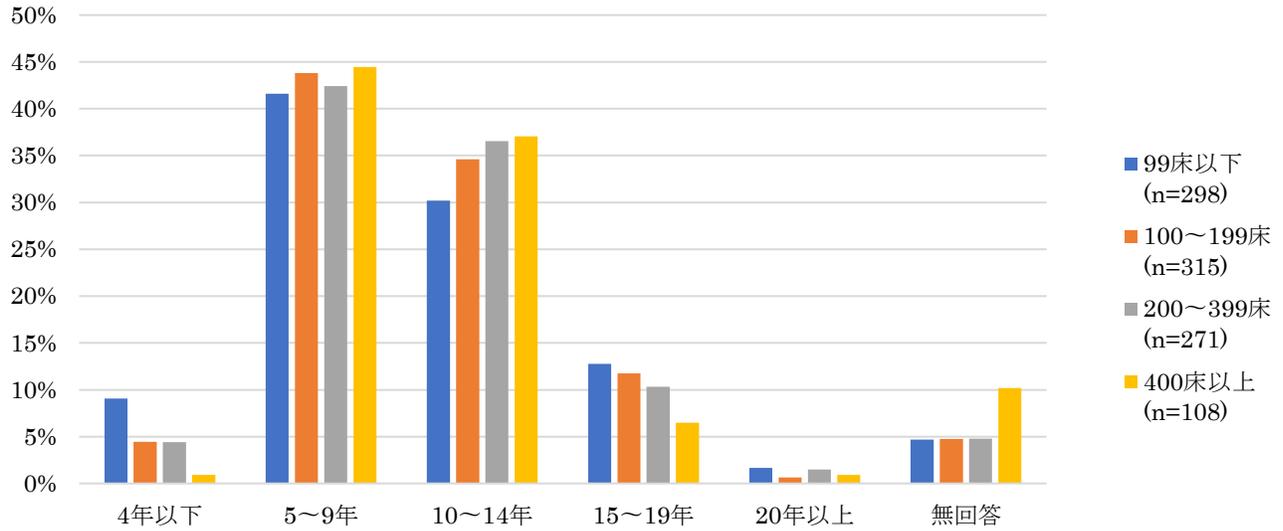


図 b-II-23. 常勤看護職員の平均勤続年数分布（稼働病床数ごと）

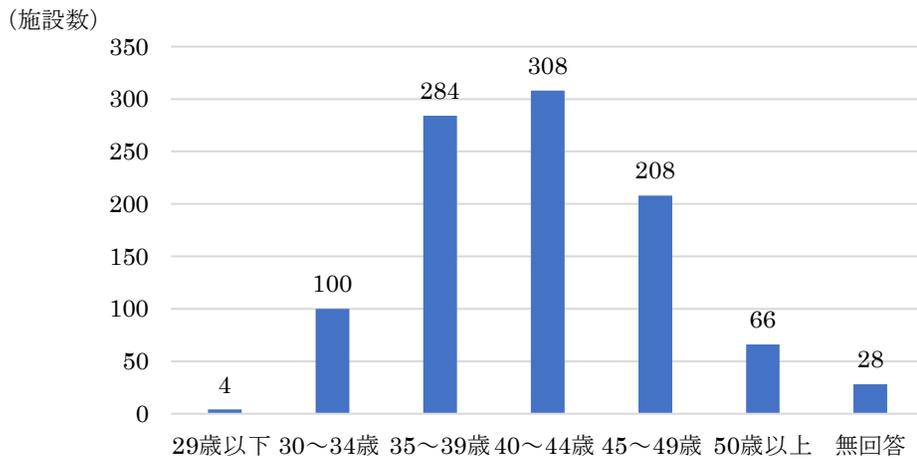


図 b-II-24. 全看護職員の平均年齢ごとの施設数（全体）（n=998）

※全回答区分に回答がなかった施設は除外

(割合)

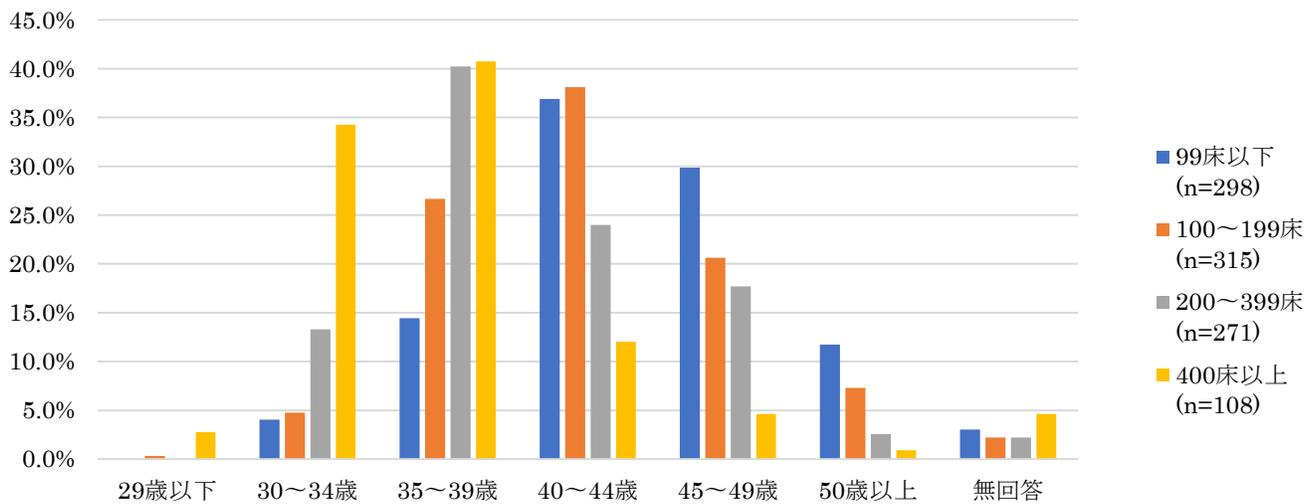


図 b-II-25. 施設内全看護職員平均年齢の分布 (稼働病床数ごと)

(施設数)

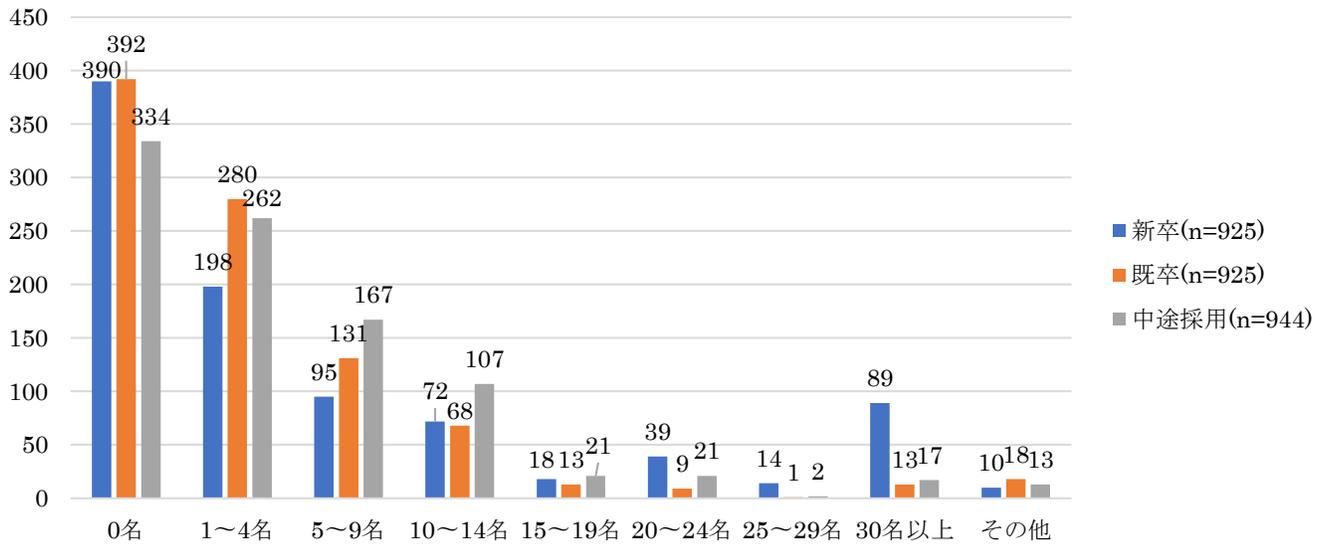


図 b-III-1. 正規雇用看護師募集数ごとの施設数 (無回答は除く)

※新卒採用・既卒採用は平成30年度4月1日採用者を示す

(施設数)

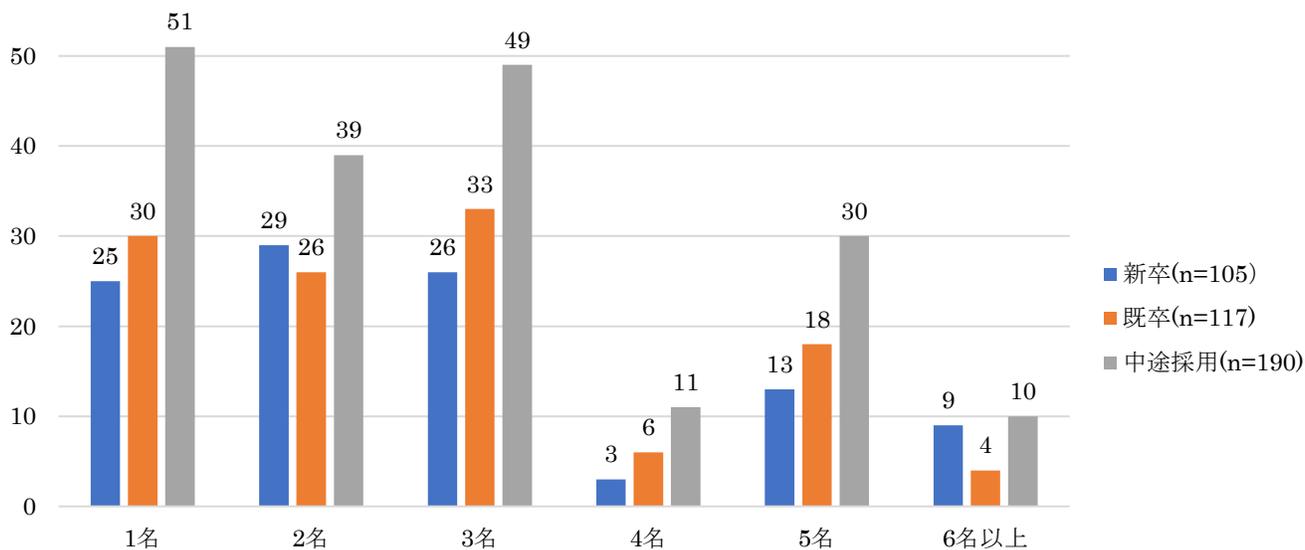


図 b-III-2. 正規雇用准看護師募集数ごとの施設数

(募集なし [新卒 819 施設、既卒 806 施設、中途採用 751 施設]、無回答は除く)

※新卒採用・既卒採用は平成 30 年度 4 月 1 日採用者を示す

(施設数)

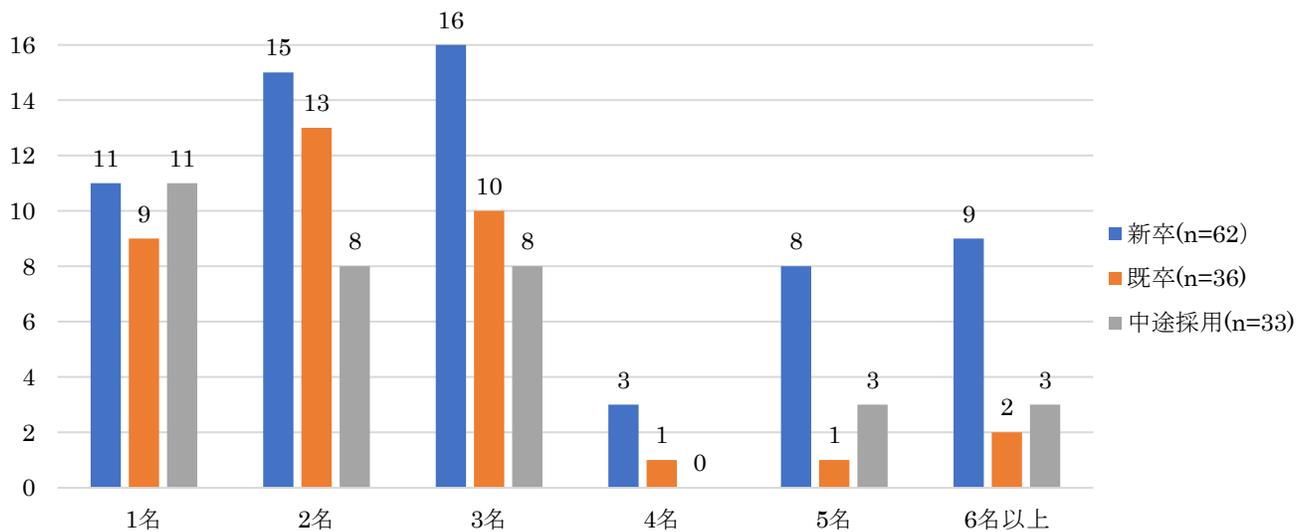


図 b-III-3. 正規雇用助産師募集数ごとの施設数

(募集なし [新卒 858 施設、既卒 886 施設、中途採用 902 施設]、無回答は除く)

※新卒採用・既卒採用は平成 30 年度 4 月 1 日採用者を示す

(施設数)

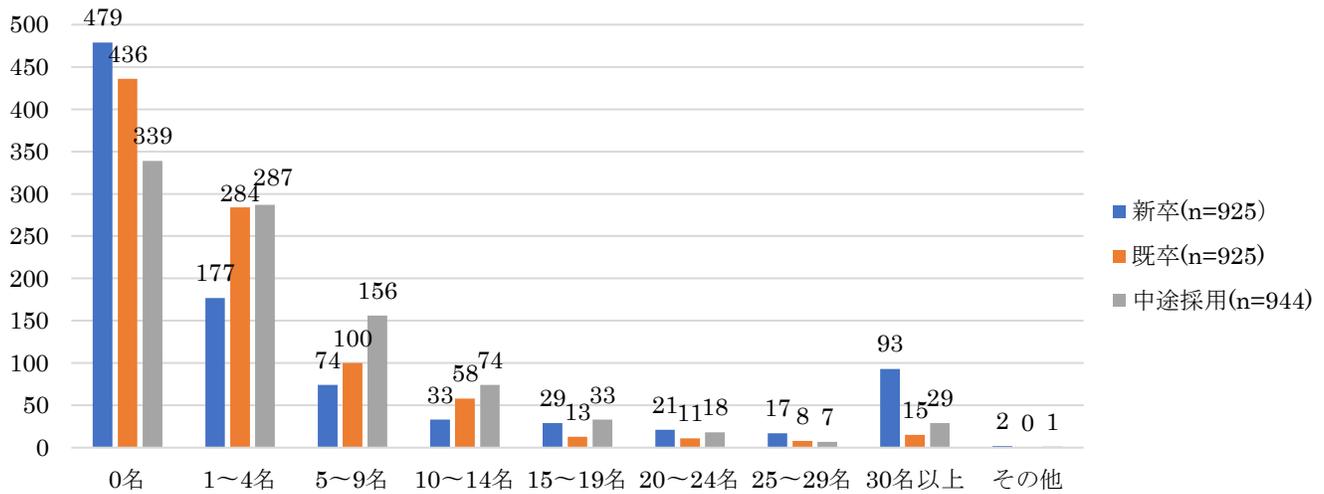


図 b-III-4. 正規雇用看護師受験者数ごとの施設数（無回答は除く）

※新卒採用・既卒採用は 2018（平成 30）年度 4 月 1 日採用者を示す

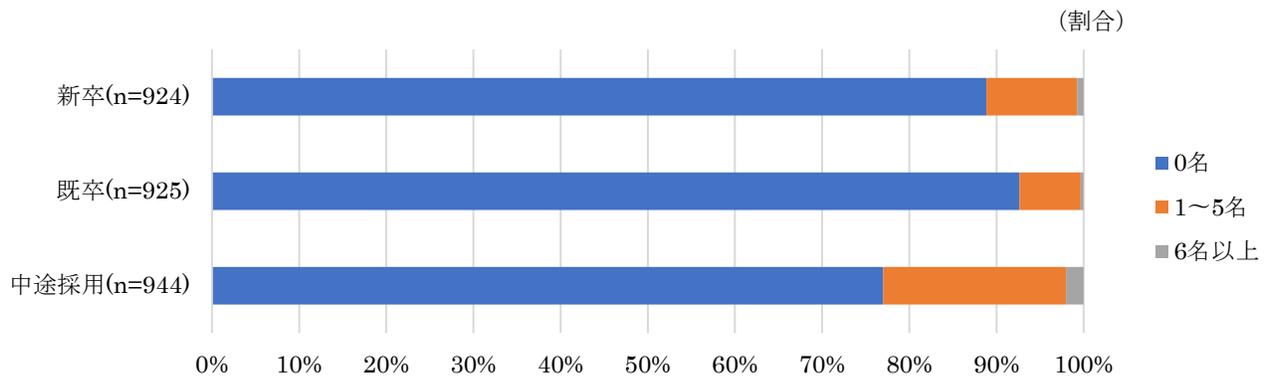


図 b-III-5. 正規雇用准看護師受験者数ごとの施設割合（無回答、その他は除く）

※新卒採用・既卒採用は 2018（平成 30）年度 4 月 1 日採用者を示す

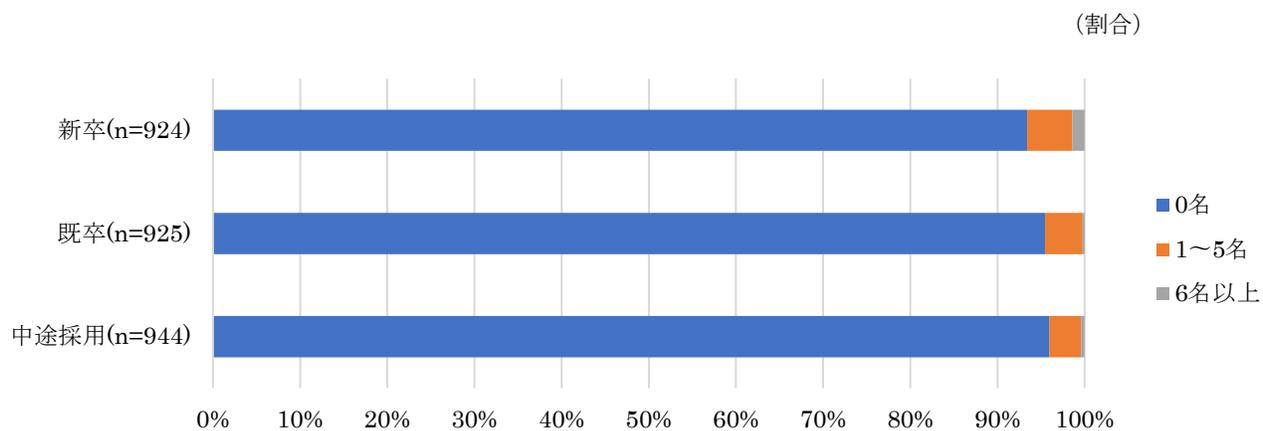


図 b-III-6. 正規雇用助産師受験者数ごとの施設数割合（無回答、その他は除く）

※新卒採用・既卒採用は 2018（平成 30）年度 4 月 1 日採用者を示す

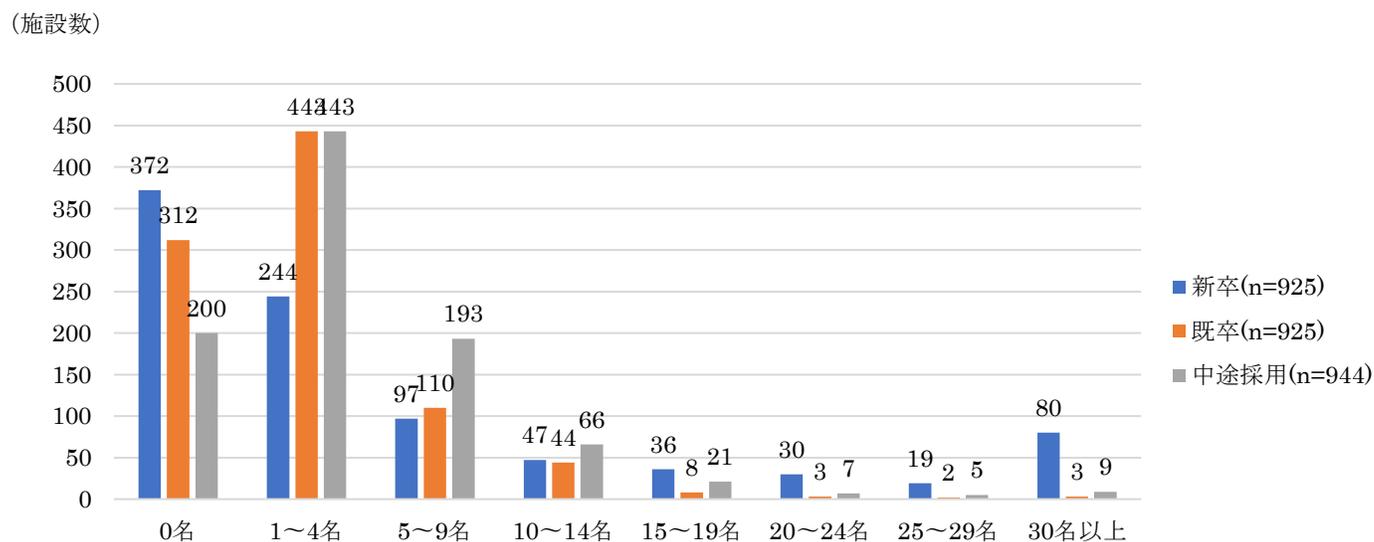


図 b-III-7. 正規雇用看護師入職者数ごとの施設数

※新卒採用・既卒採用は 2018（平成 30）年度 4 月 1 日採用者を示す

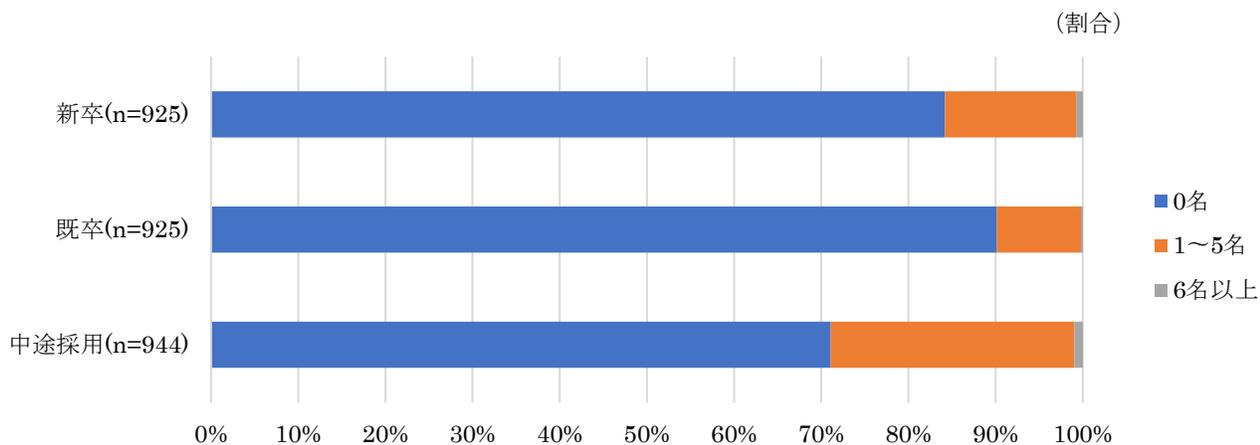


図 b-III-8. 正規雇用准看護師入職者数ごとの施設数割合（無回答は除く）

※新卒採用・既卒採用は 2018（平成 30）年度 4 月 1 日採用者を示す

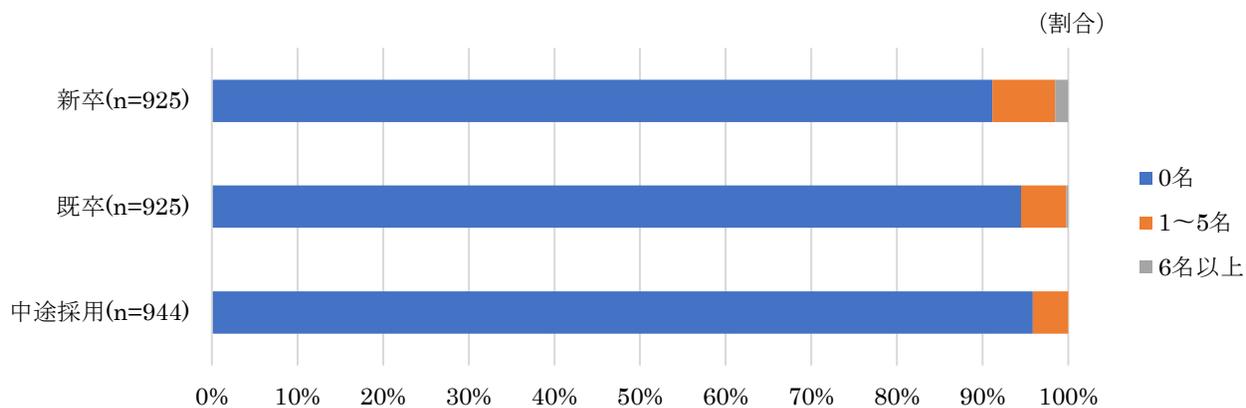


図 b-III-9. 正規雇用助産師入職者数ごとの施設数割合（無回答は除く）

※新卒採用・既卒採用は 2018（平成 30）年度 4 月 1 日採用者を示す

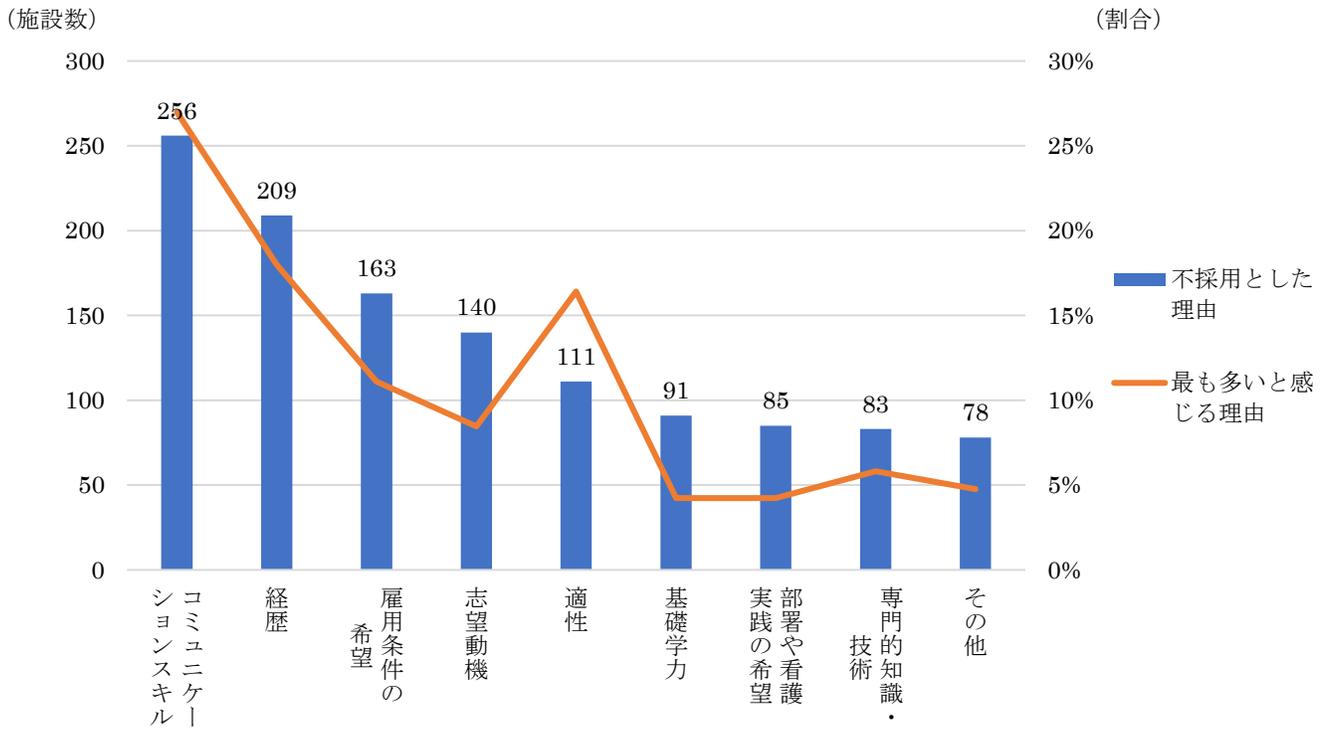


図 b-III-10. 不採用理由（複数回答）

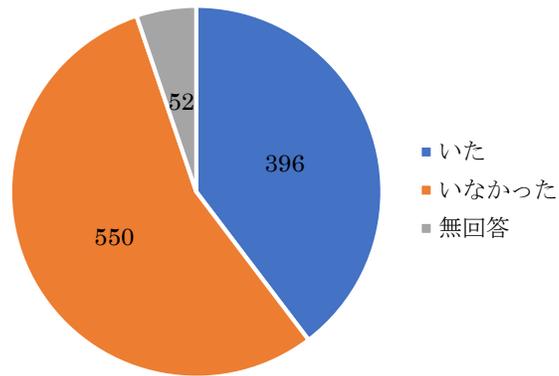


図 b-III-11. 6ヶ月以内の退職者の有無（n=998）

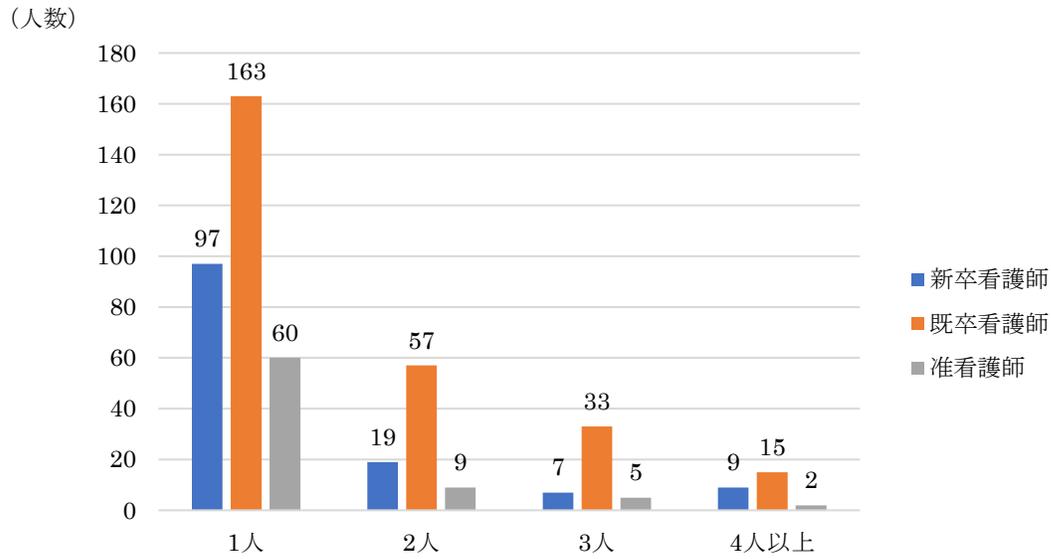


図 b-III-12. 6ヶ月以内退職者数ごとの施設数

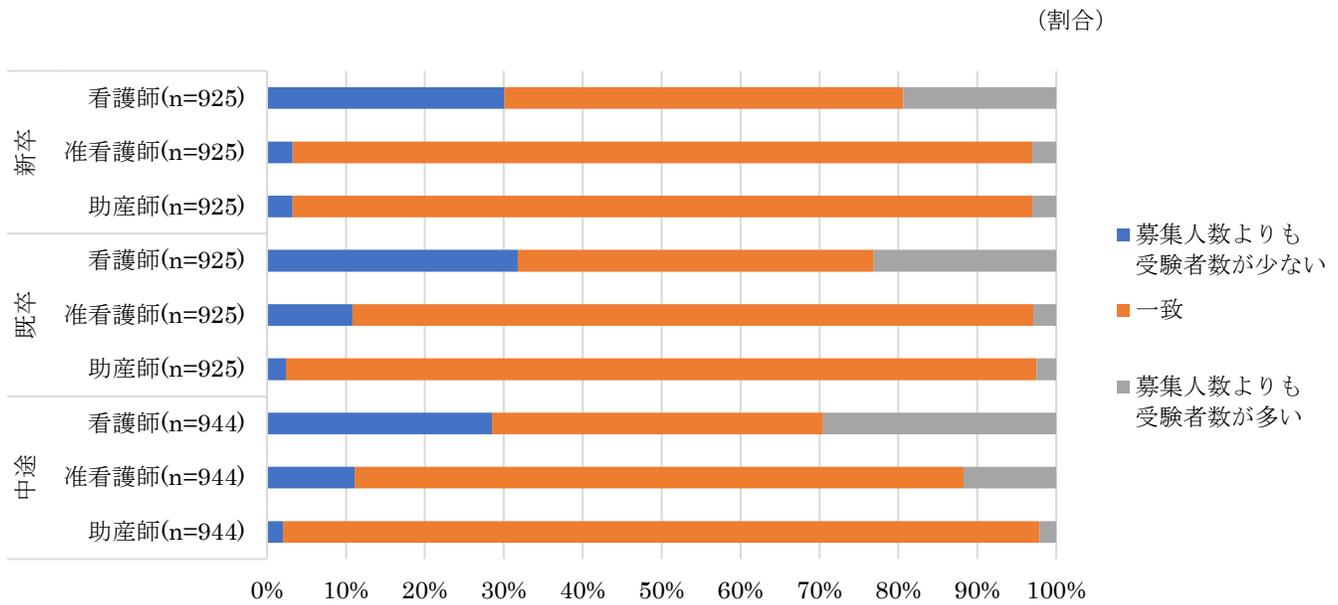


図 b-III-13. 募集数と受験者数のバランス

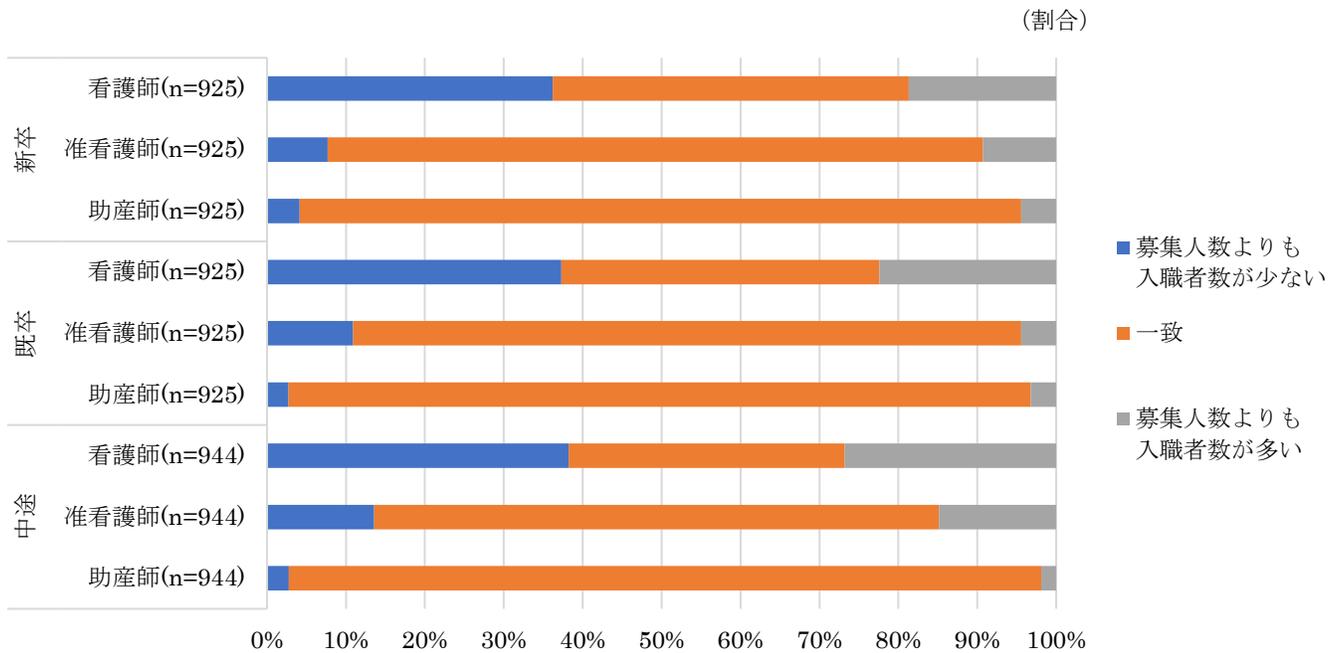


図 b-III-14. 募集数と入職者数のバランス

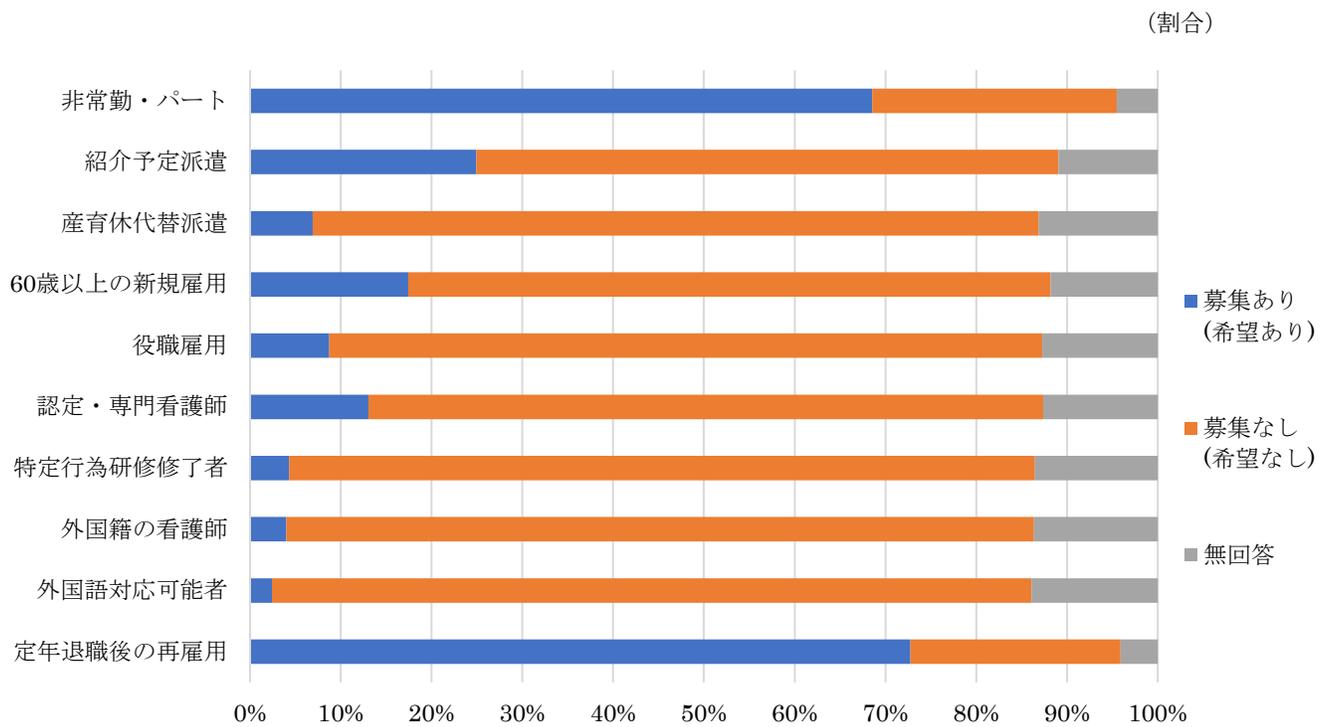


図 b-III-15. 多様な人材の募集の有無

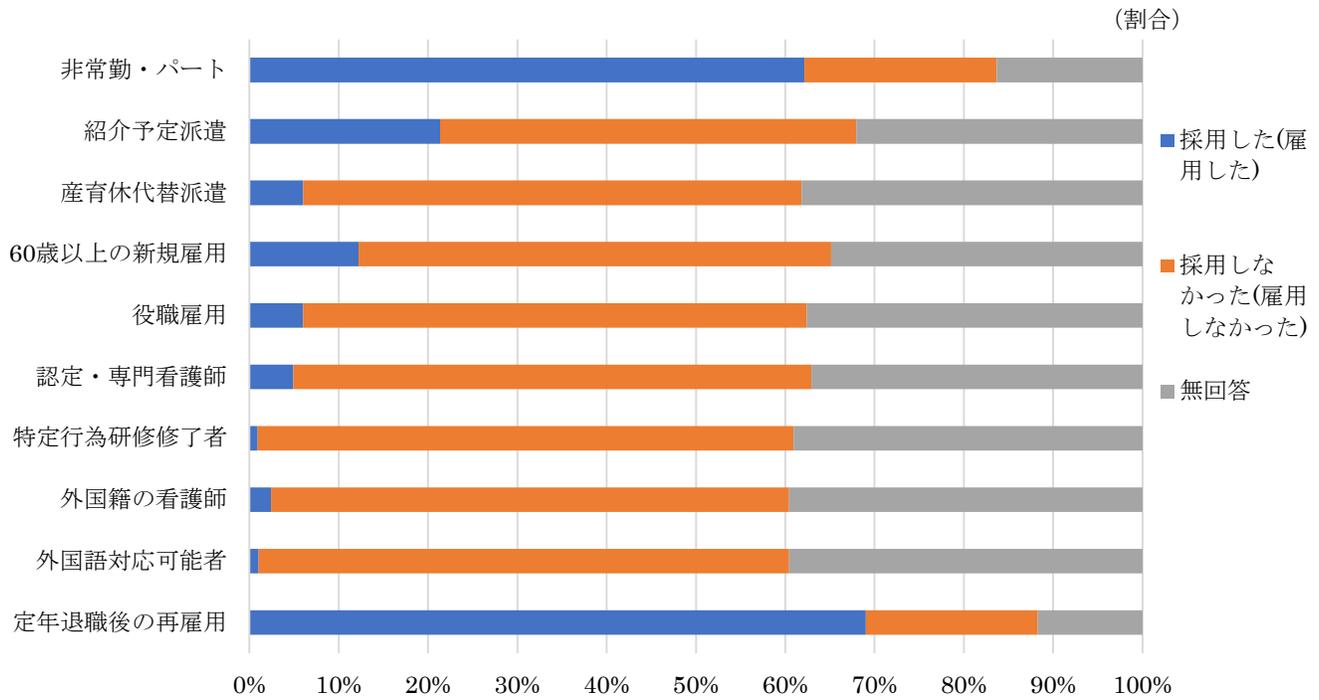


図 b-III-16. 多様な人材の採用の有無

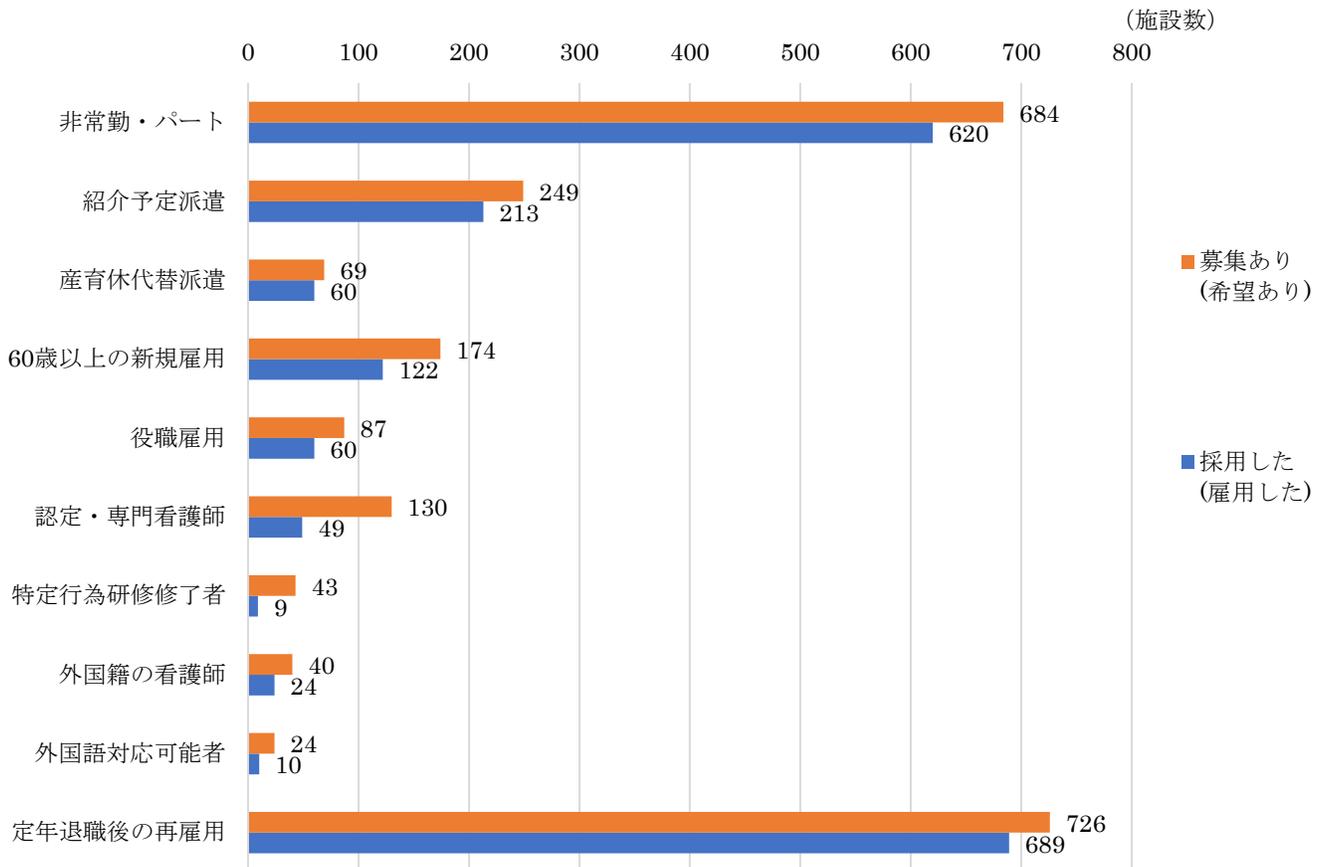


図 b-III-17. 多様な人材を募集・採用した施設数

表 b-III-1. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 非常勤・パート

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	584	30	6	620
採用しなかった	67	145	3	215
無回答	33	94	36	163
合計	684	269	45	998

表 b-III-2. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 紹介予定派遣

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	198	14	1	213
採用しなかった	40	422	3	465
無回答	11	204	105	320
合計	249	640	109	998

表 b-III-3. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 産育休代替派遣

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	57	2	1	60
採用しなかった	11	540	6	557
無回答	1	256	124	381
合計	69	798	131	998

表 b-III-4. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 60歳以上の新規雇用

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	112	6	4	122
採用しなかった	48	473	7	528
無回答	14	227	107	348
合計	174	706	118	998

表 b-III-5. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 役職雇用

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	50	7	3	60
採用しなかった	31	527	5	563
無回答	6	250	119	375
合計	87	784	127	998

表 b-III-6. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 認定・専門看護師

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	30	18	1	49
採用しなかった	91	482	6	579
無回答	9	242	119	370
合計	130	742	126	998

表 b-III-7. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 特定行為研修修了者

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	6	3	0	9
採用しなかった	34	558	7	599
無回答	3	259	128	390
合計	43	820	135	998

表 b-III-8. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 外国語対応可能者

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	6	4	0	10
採用しなかった	15	571	7	593
無回答	3	260	132	395
合計	24	835	139	998

表 b-III-9. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 外国籍の看護職

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	18	5	1	24
採用しなかった	17	555	7	579
無回答	5	262	128	395
合計	40	822	136	998

表 b-III-10. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 定年退職後の再雇用

	希望あり	希望なし	無回答	合計
雇用した	679	3	7	689
雇用しなかった	36	155	1	192
無回答	11	73	33	117
合計	726	231	41	998

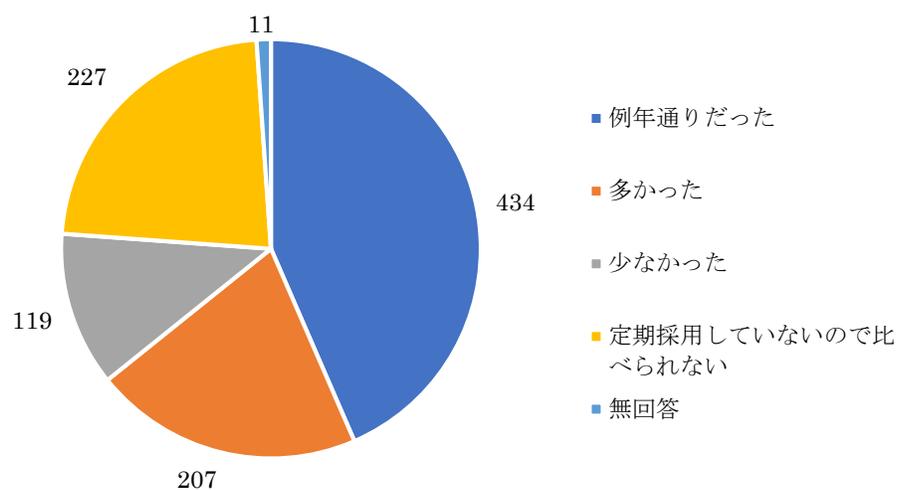


図 b-III-18. 2018（平成 30）年度の募集人数について

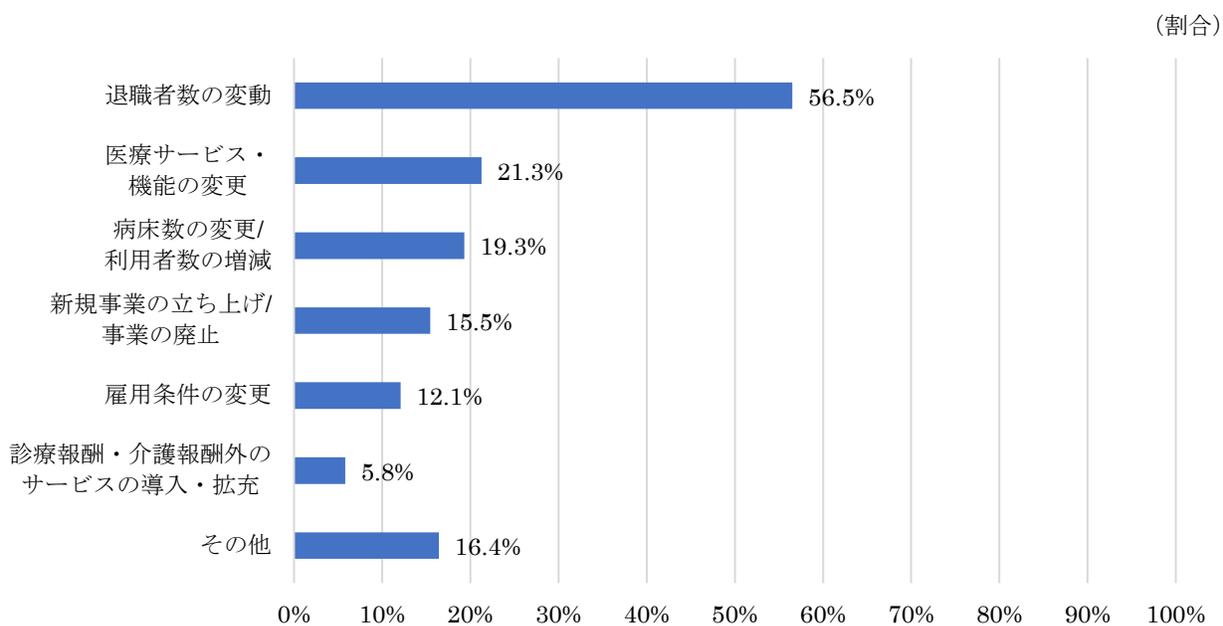


図 b-III-19. 例年と比べ募集人数が「多かった」背景 (n=207)

(割合)

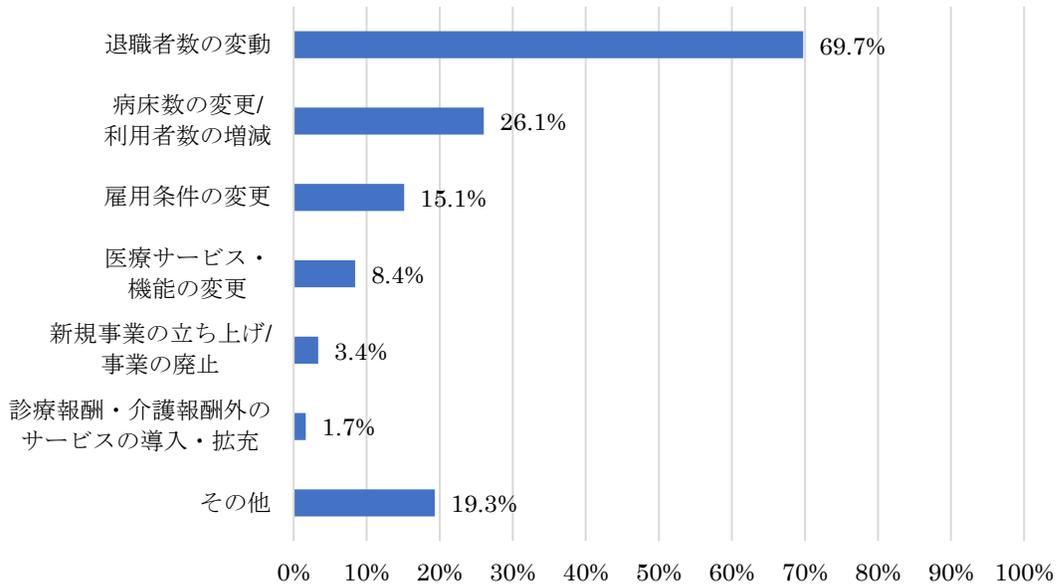


図 b-III-20. 例年と比べ募集人数が「少なかった」背景 (n=119)

(割合)

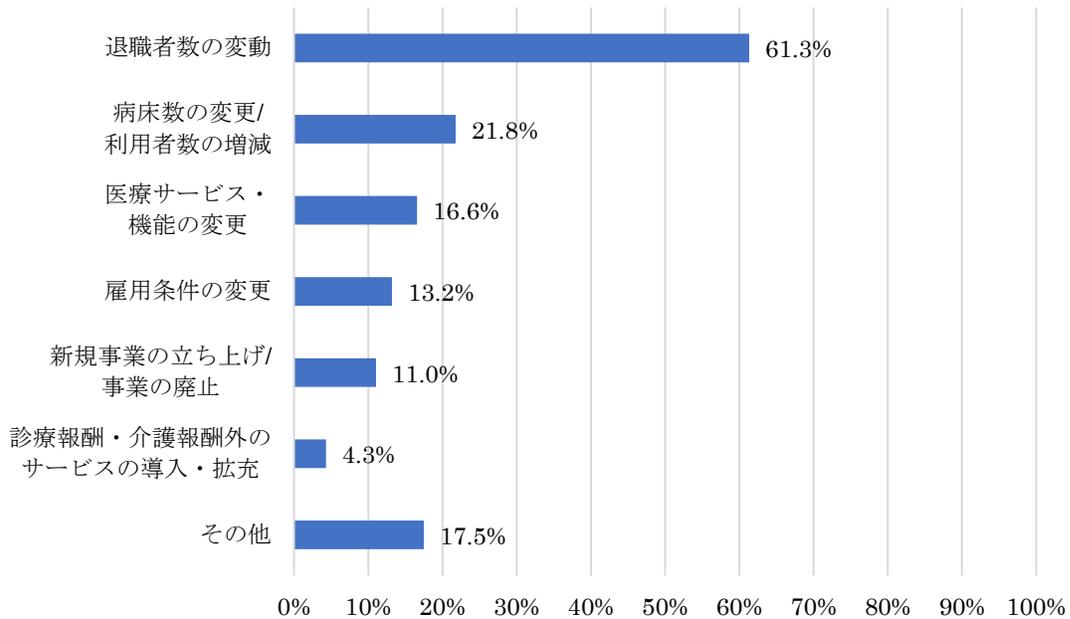


図 b-III-21. 例年と比べ募集人数が増減した背景 (n=326)

(施設数)

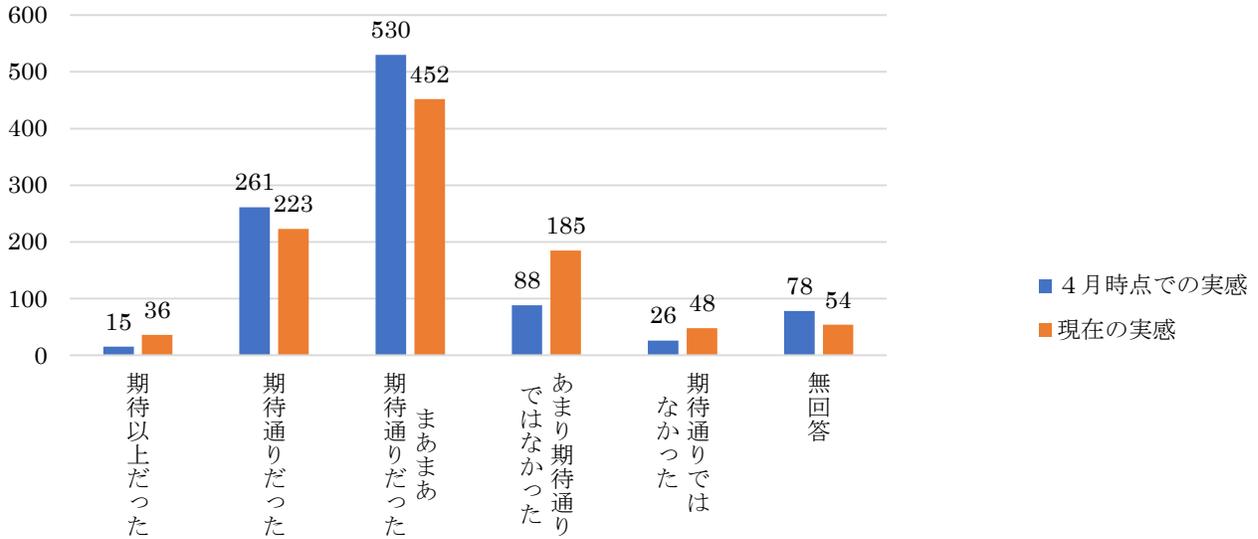


図 b-III-22. 入職した人材に対する評価

(割合)

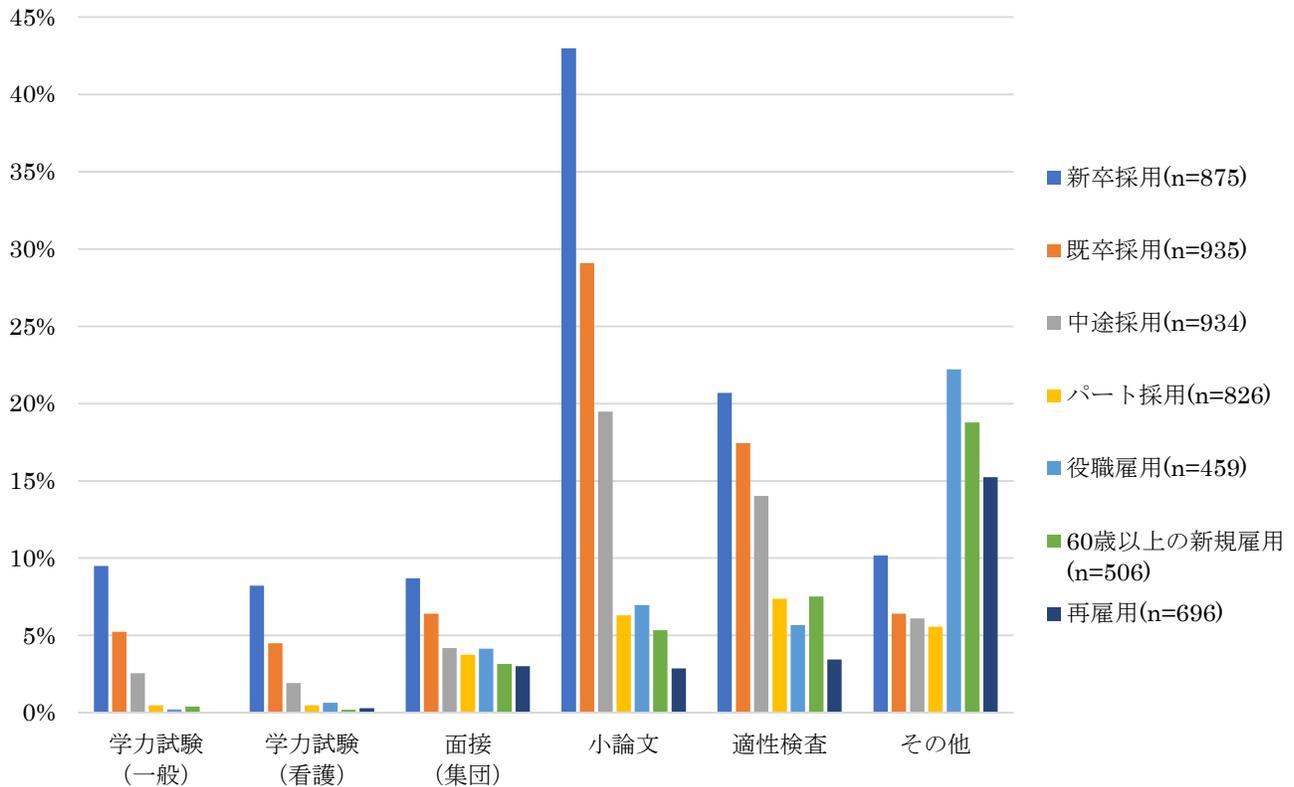


図 b-IV-1. 採用区分ごとの採用試験*内容別実施状況 (採用区分内複数回答、回答施設中の実施割合)

※面接(個人)(新卒 90.2%、既卒 93.3%、中途採用 95.1%、パート採用 95.5%、役職雇用 81.9%、60歳以上の新規雇用 83.0%、再雇用 85.1%) 除く

(割合)

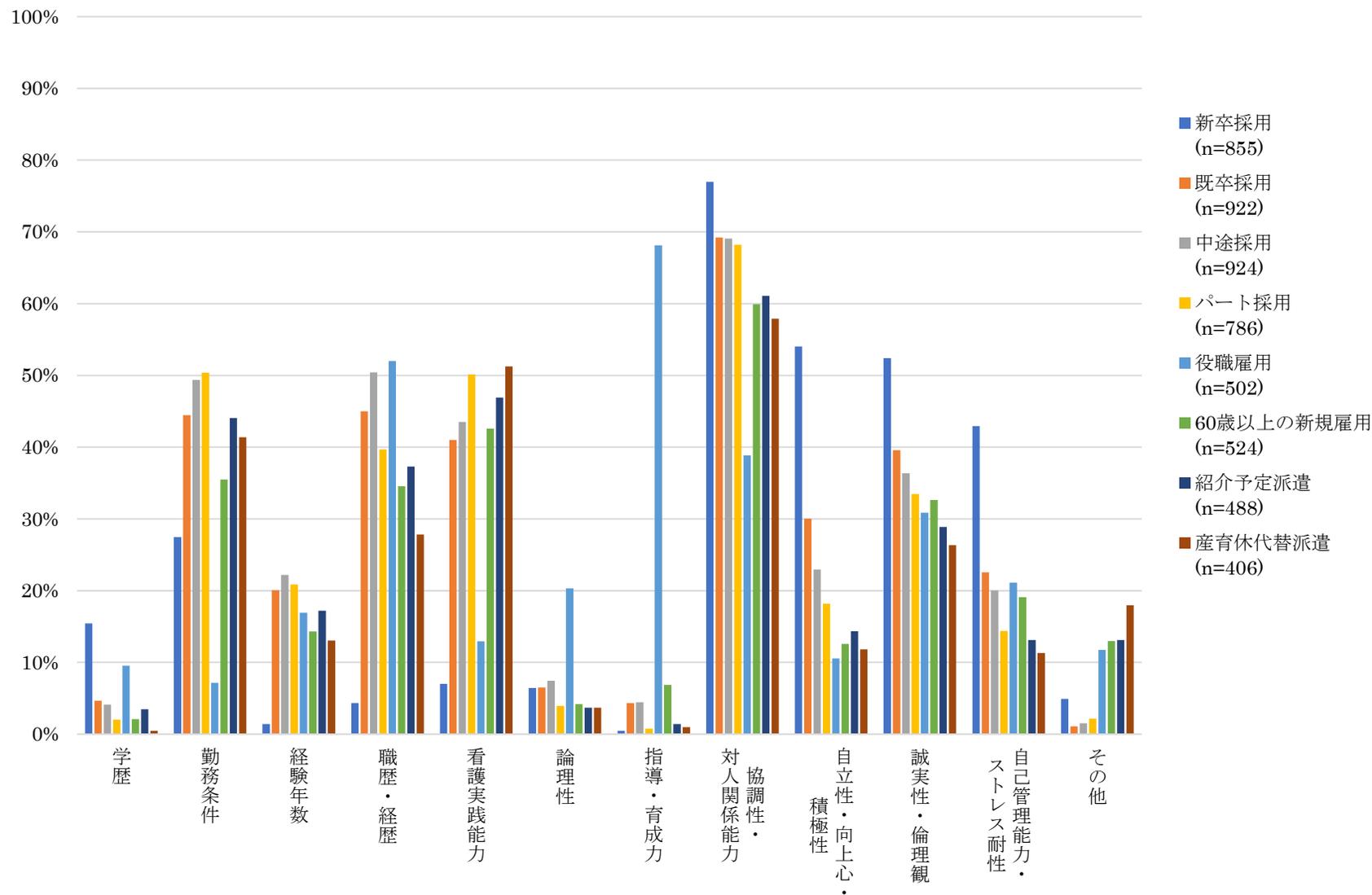


図 b-IV-2. 採用判定で優先する条件・能力（上位3つ複数回答、回答施設中の選択割合）

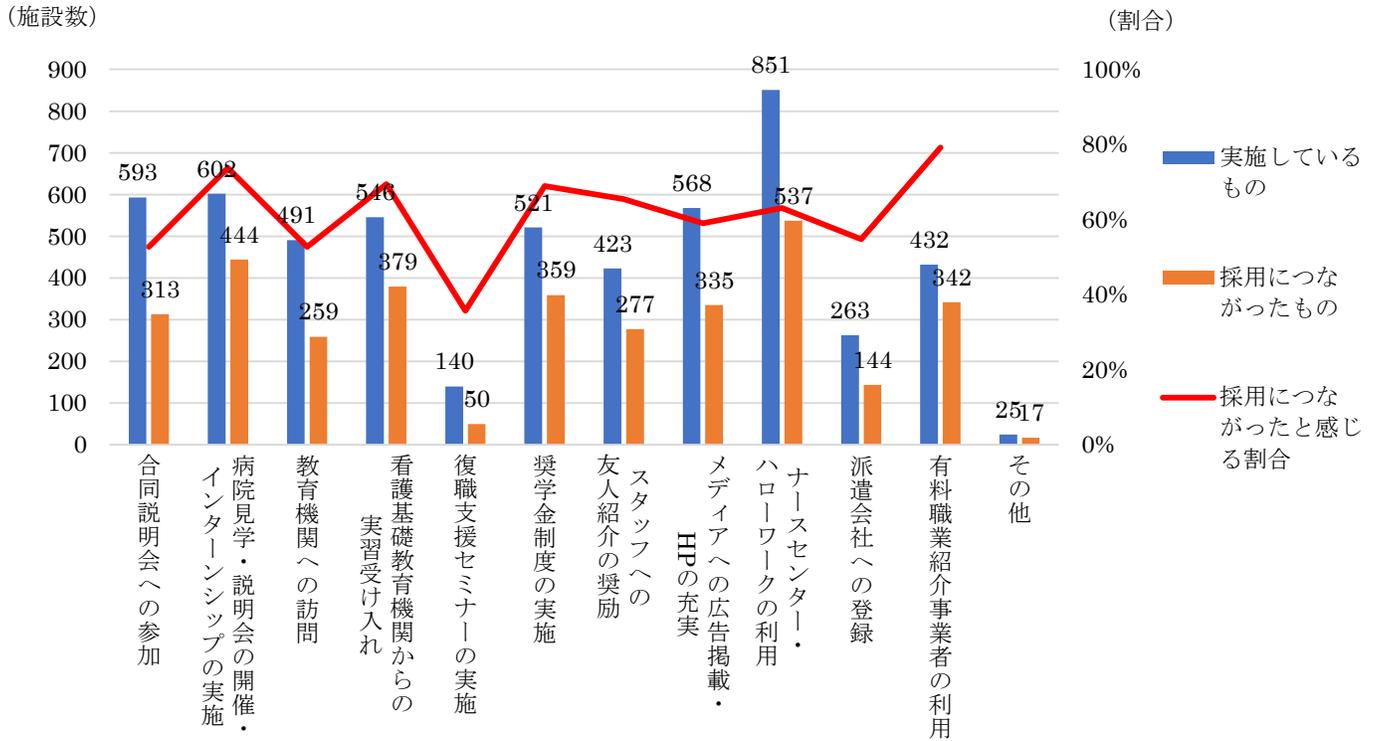


図 b-IV-3. 実施しているリクルート活動と採用につながった活動（複数回答）とその効果
 ※効果（採用につながったと感じる割合）は、実施している施設の内、採用につながったと回答した施設割合

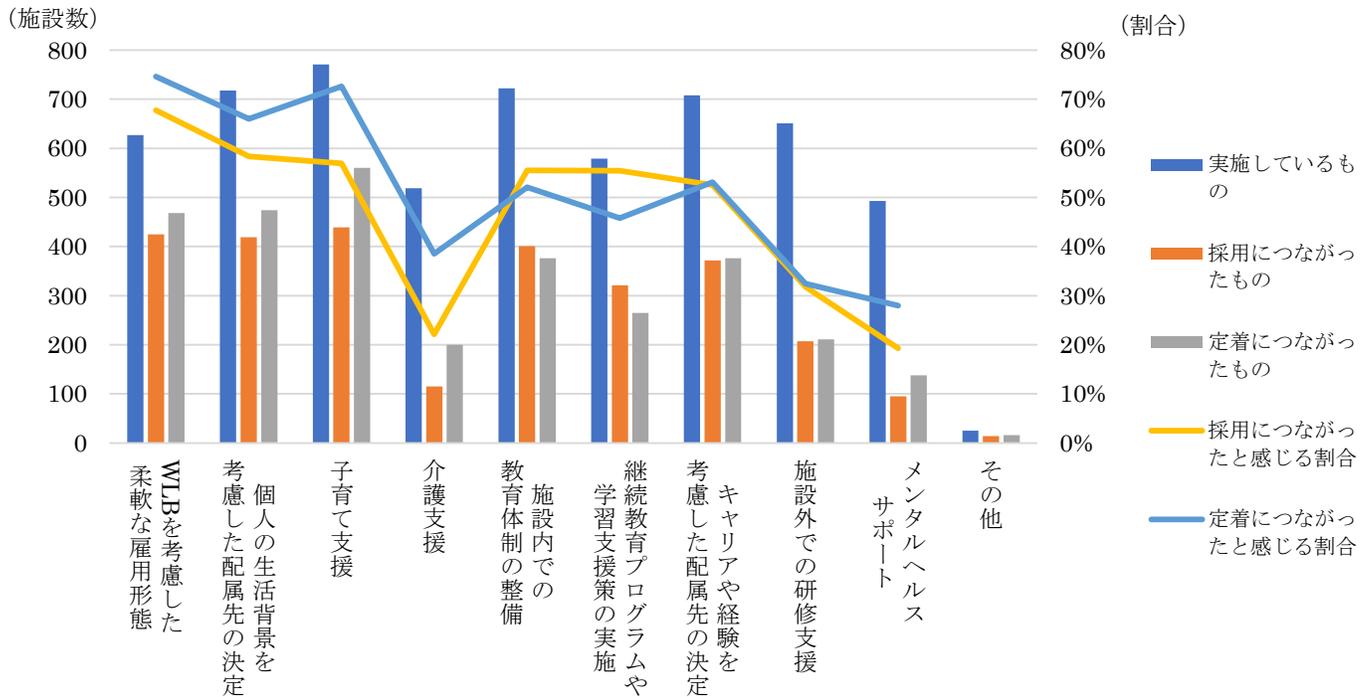


図 b-IV-4. 実施している人事施策・就業支援と採用・定着につながったもの（複数回答）とその効果
 ※効果（採用または定着につながったと感じる割合）は、実施している施設の内、採用または定着につながったと回答した施設割合。

(施設数)

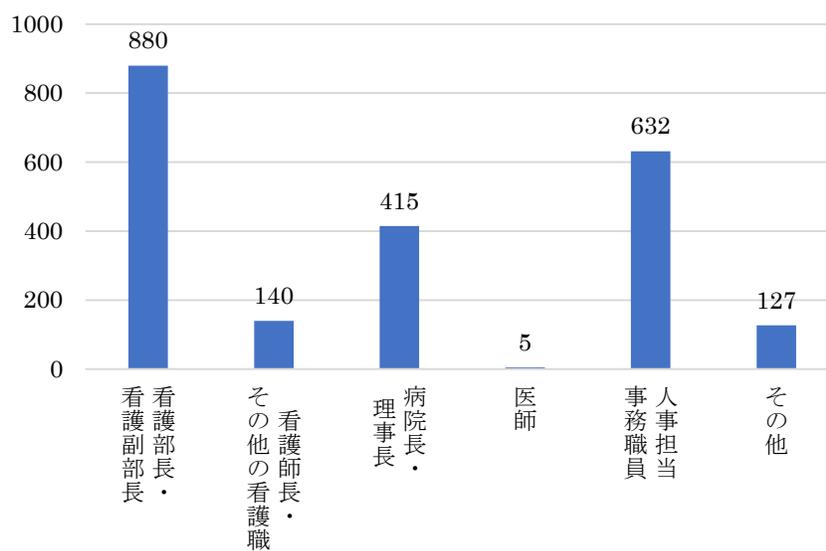


図 b-V-1. 看護職員採用計画立案者（複数回答）

(施設数)

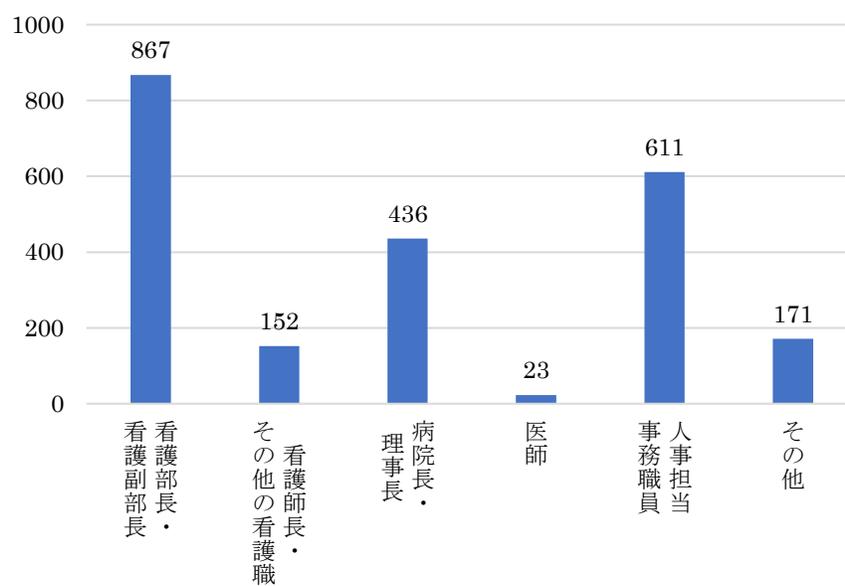


図 b-V-2. 看護職員採用試験関与者（複数回答）

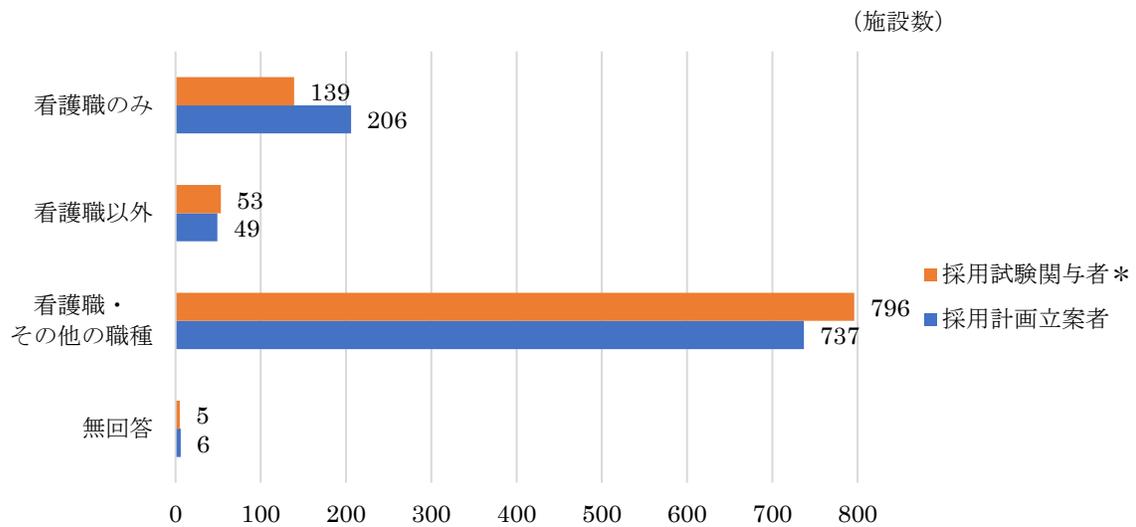


図 b-V-3. 看護職員採用計画立案者と採用試験関係者
* 「採用試験を実施していない」と回答した 5 施設は除外

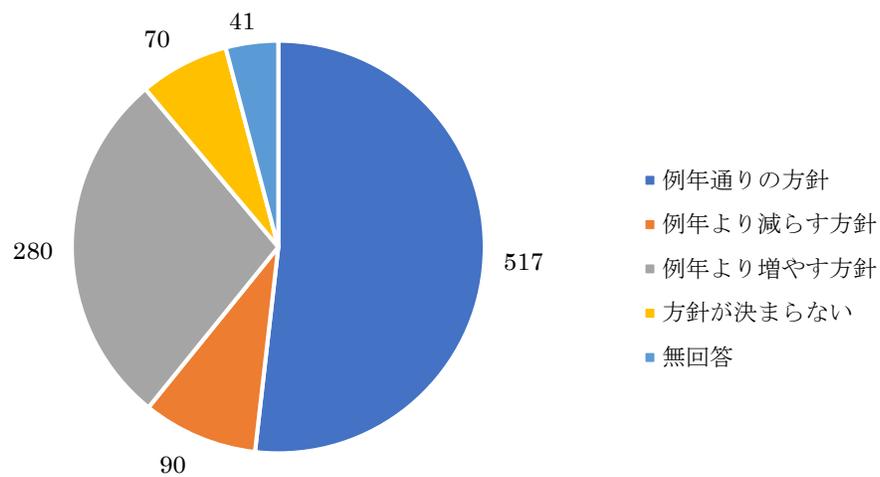


図 b-V-4. 2019（平成 31）年度の看護職員採用方針

(割合)

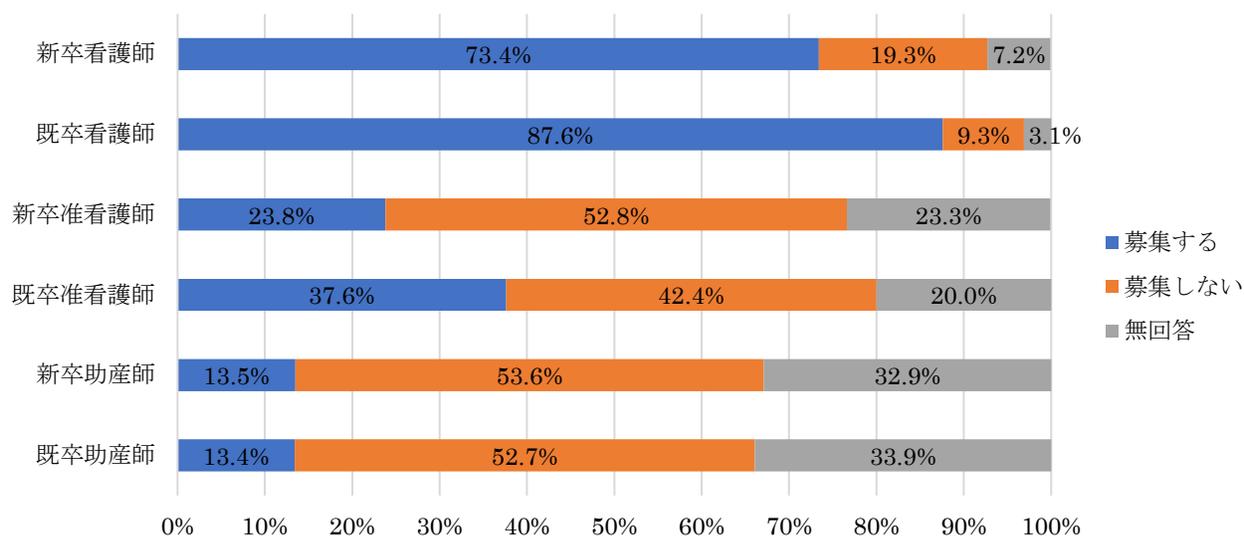


図 b-V-5. 2019 (平成 31) 年度看護職員の採用方針 (採用区分ごとの募集の有無)

(割合)

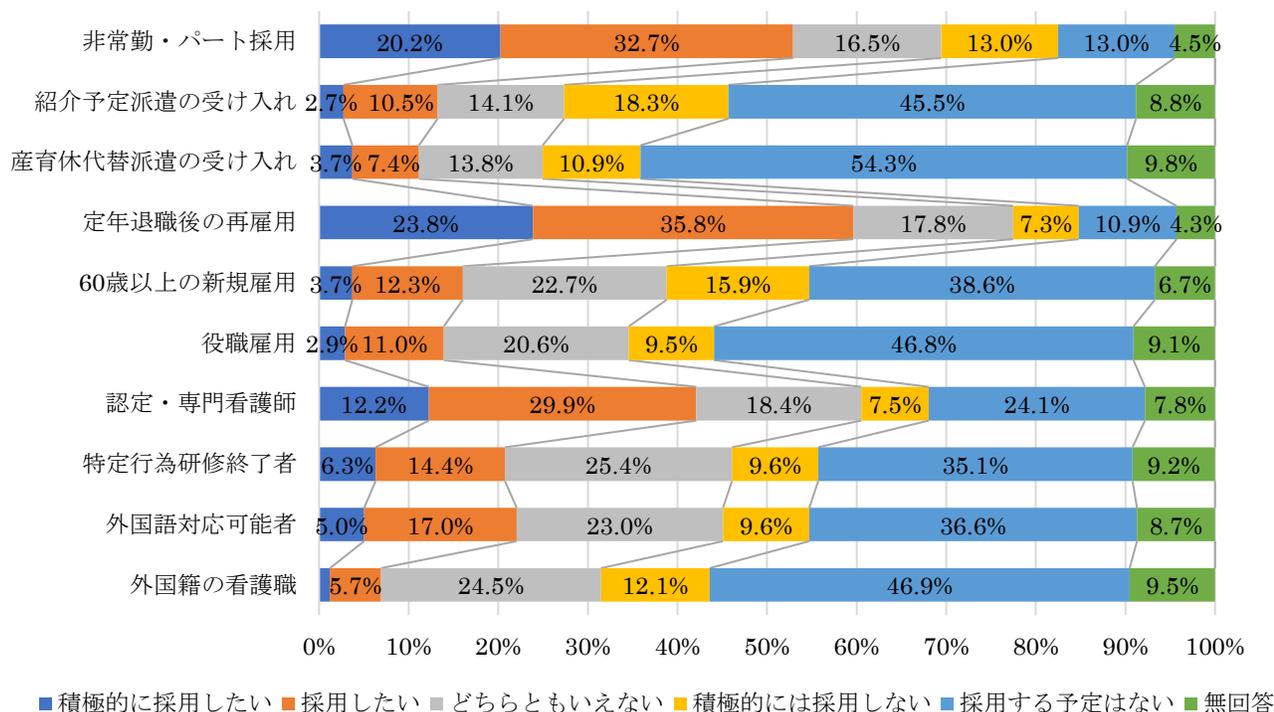


図 b-V-6. 2019 (平成 31) 年度多様な人材の採用方針 (人材区分ごとの採用意欲)

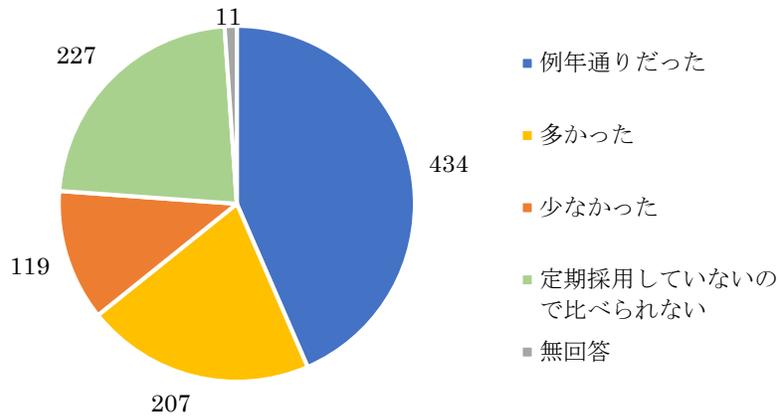


図 b-III-18. 2018（平成 30）年度の募集人数について（再掲）

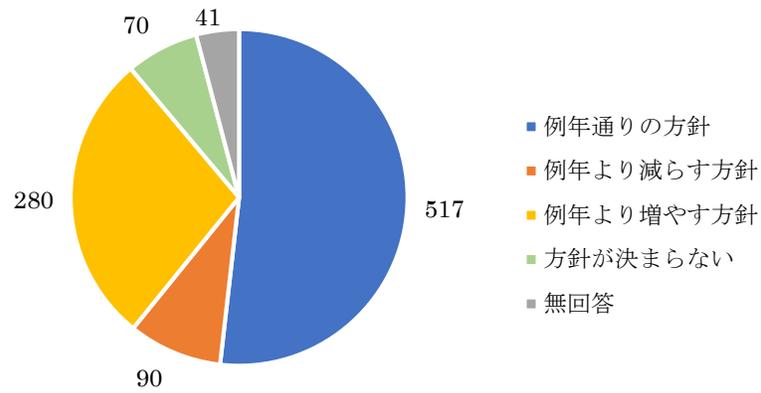


図 b-V-4. 2019（平成 31）年度の看護職員採用方針（再掲）

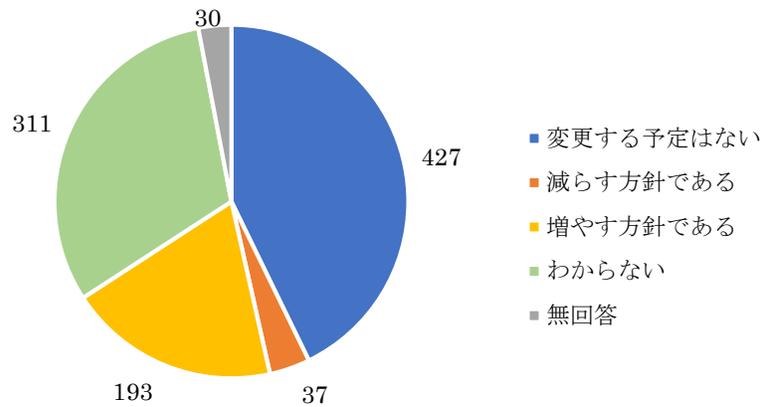


図 b-V-7. 2020（平成 32）年度以降の看護職員採用方針

c. 有床診療所

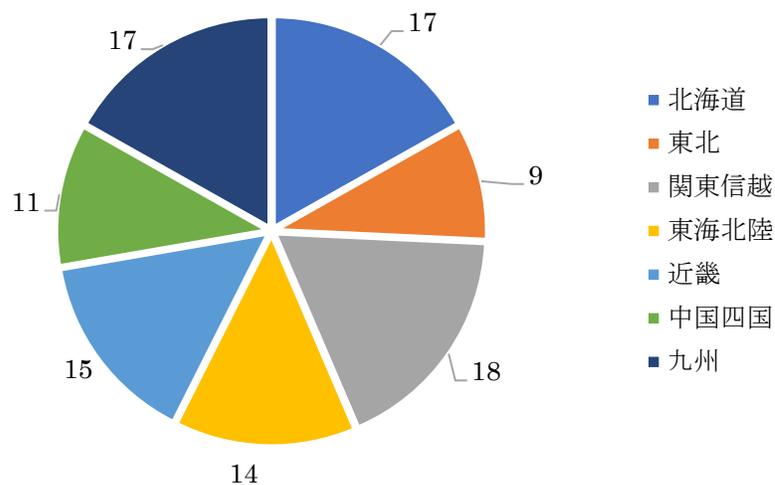


図 c-I-1. 施設所在地 (厚生局) (n=101)

表 c-I-1. 設置主体

設置主体	施設数	割合 (%)
都道府県・市区町村	8	7.9
医療法人	69	68.3
個人	22	21.8
その他	1	1.0
無回答	1	1.0

表 c-I-2. 稼働病床数

稼働病床数	施設数	割合 (%)
9床以下	40	39.6
10～19床	57	56.4
無回答	4	4.0

表 c-I-3. 施設の機能と加算取得状況

機能	施設数	割合 (%)
療養病床	7	6.9
救急告示	5	5.0
在宅医療サービスの実施	15	14.9
訪問診療・訪問看護の実施	16	15.8
訪問看護ステーションの併設	2	2.0
同一法人の診療所	6	5.9
分娩の取り扱い	19	18.8
その他特徴的な機能等	2	2.0
加算	施設数	割合 (%)
在宅復帰機能強化加算	6	5.9
医師配置加算	23	22.8
夜間看護配置加算	42	41.6

(割合)

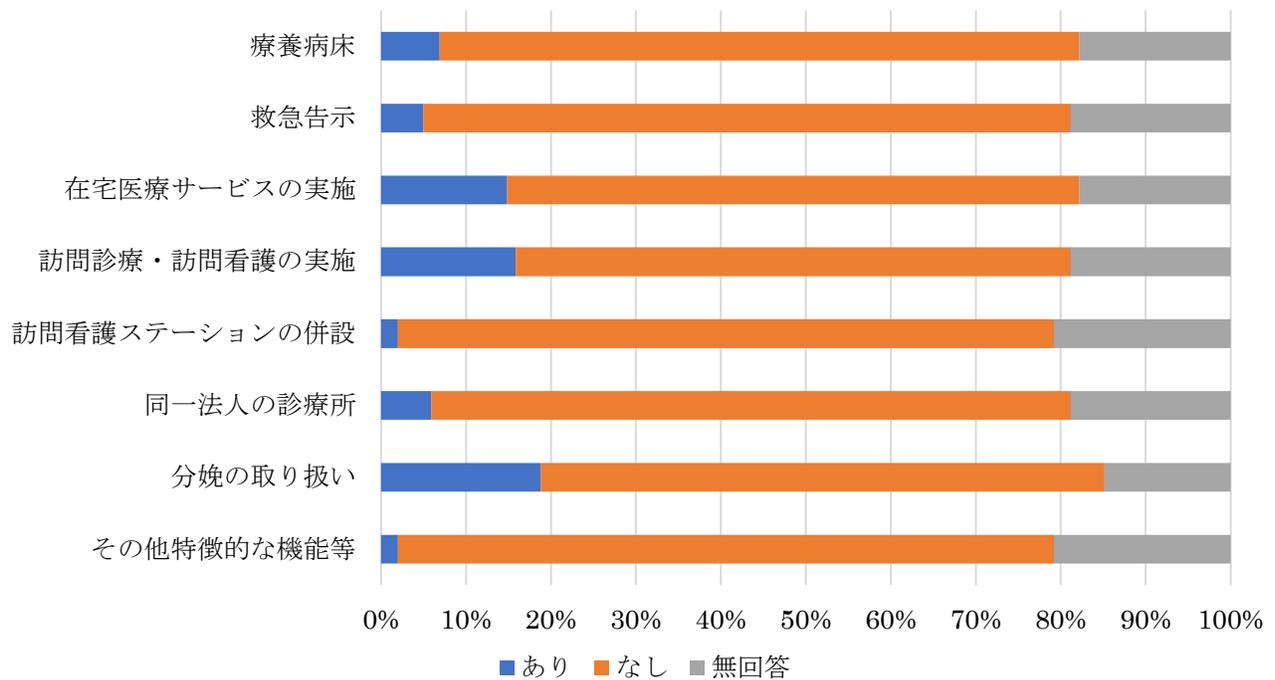


図 c-I-2. 施設の機能

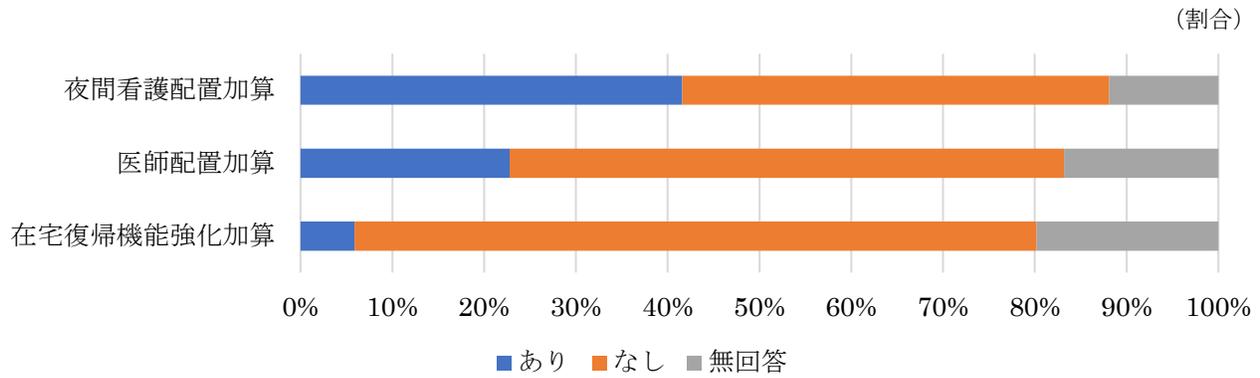


図 c-I-3. 診療報酬加算取得状況

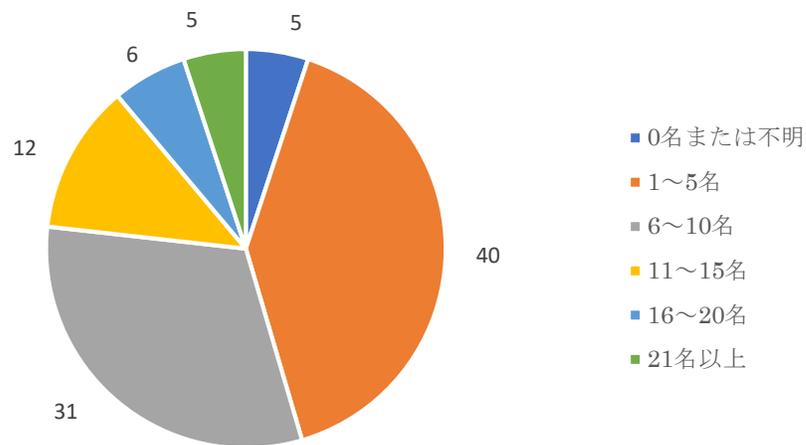


図 c-II-1. 常勤看護職員（看護師＋准看護師）数ごとの施設数（n=99）

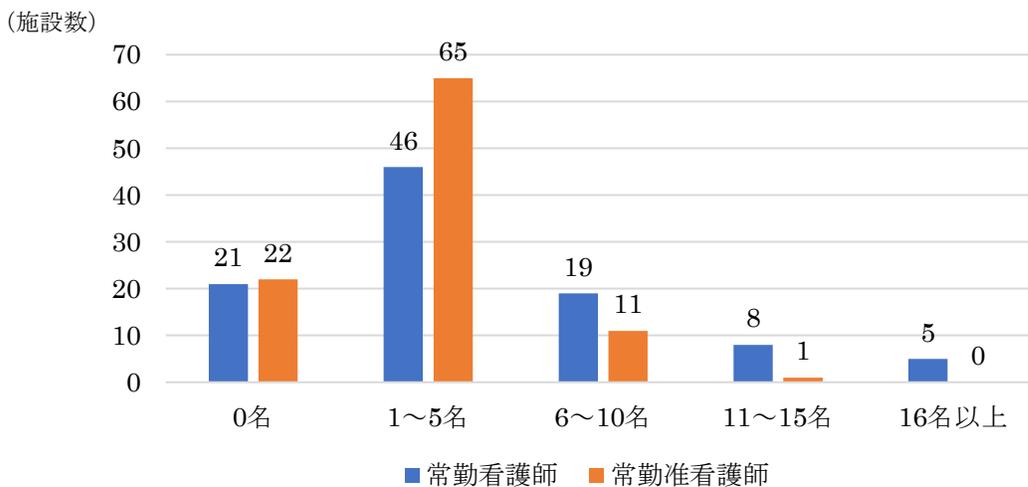


図 c-II-2. 常勤看護職員（看護師・准看護師）数ごとの施設数（n=99）

※0名：不明回答を含む。全回答区分に回答がなかった施設は除外。

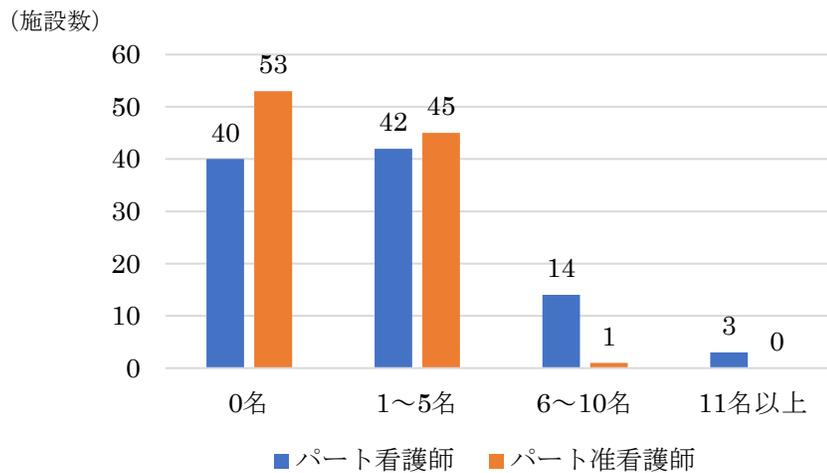


図 c-II-3. パート看護職員（看護師・准看護師）数ごとの施設数（n=99）

※0名：不明回答を含む。全回答区分に回答がなかった施設は除外。

表 c-II-1. 休職者ごとの施設数（n=99）

人数	施設数	割合(%)
0人	82	82.8
1~4名	17	17.2

※0名：不明回答を含む。全回答区分に回答がなかった施設は除外。

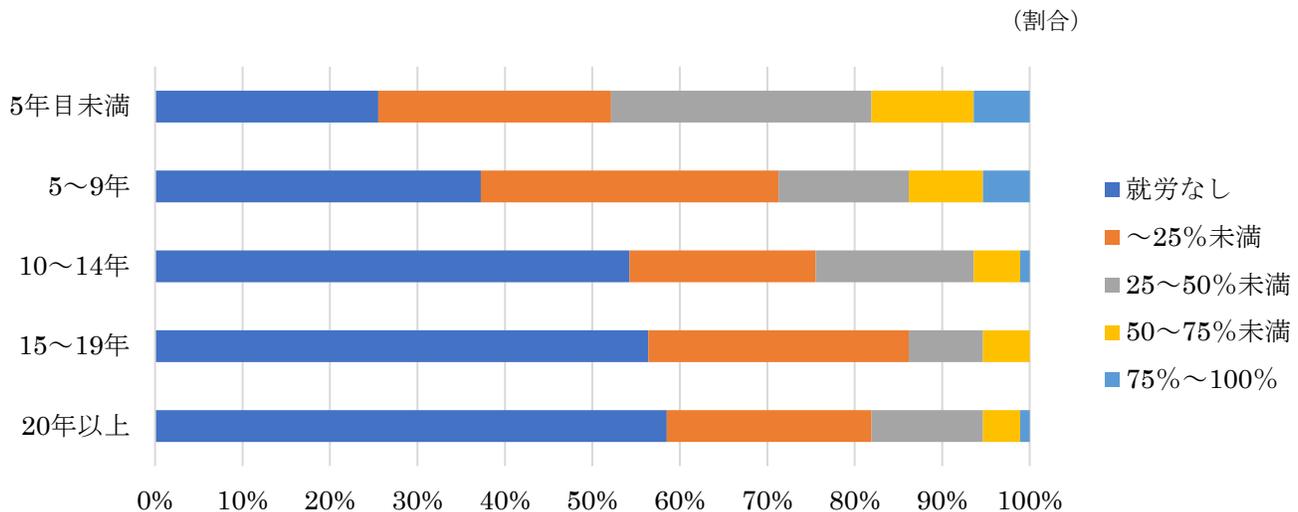


図 c-II-4. 常勤看護職員の勤続年数による構成割合（n=94）

※0名：不明回答を含む。全回答区分に回答がなかった施設は除外。

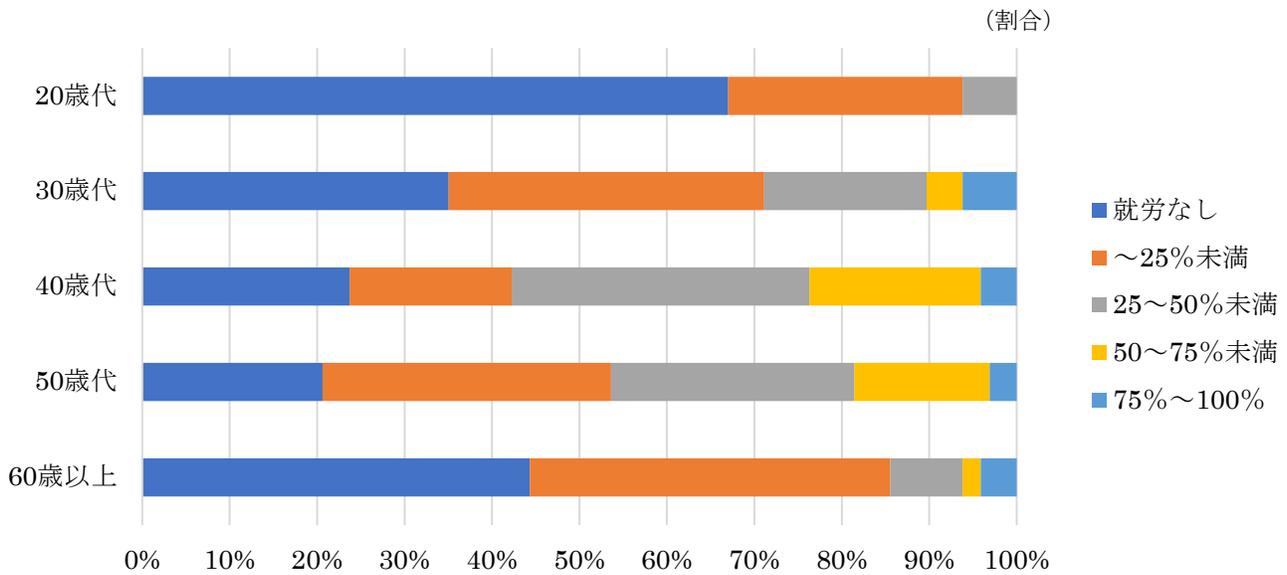


図 c-II-5. 常勤看護職員の年齢層による構成割合 (n=97)

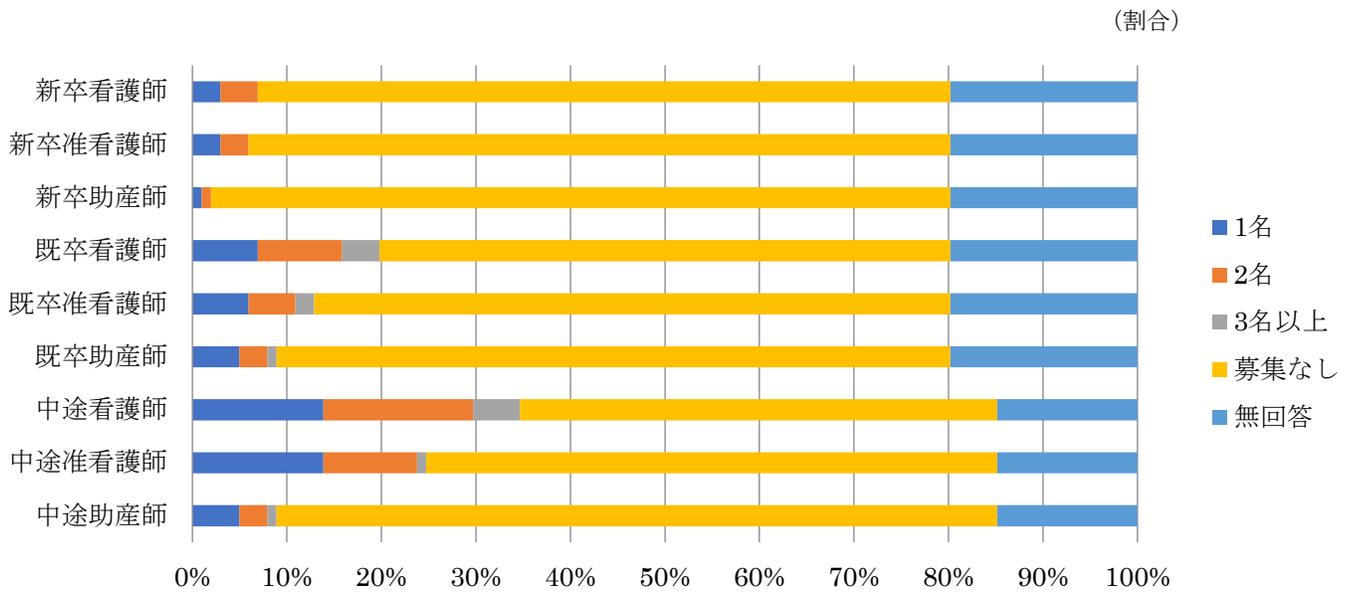


図 c-III-1. 正規雇用看護職員募集数ごとの施設割合 (n=101)

※新卒採用・既卒採用は、2018（平成30）年度4月1日採用者を示す。

募集なしには、当該回答枠のみ無回答だった施設を含む。

全回答区分に回答がなかった施設は無回答として扱う。

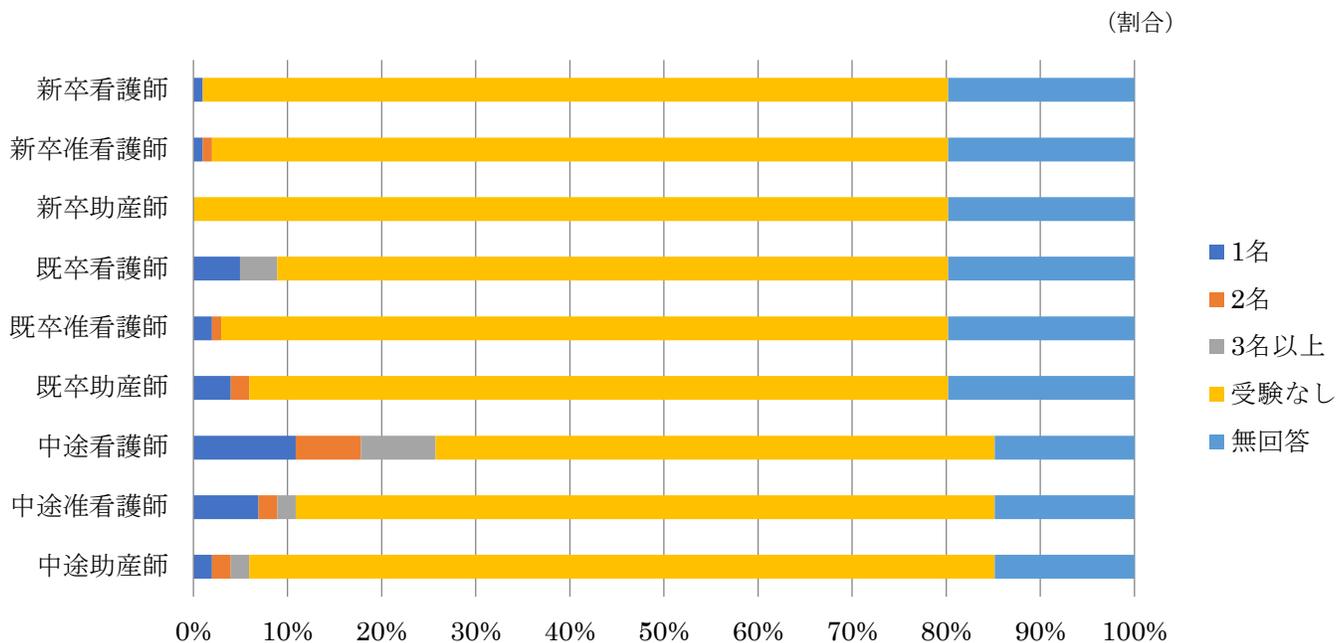


図 c-III-2. 正規雇用看護職員受験者数ごとの施設割合 (n=101)

※新卒採用・既卒採用は、2018（平成 30）年度 4 月 1 日採用者を示す。

受験なしには、当該回答枠のみ無回答だった施設を含む。

全回答区分に回答がなかった施設は無回答として扱う。

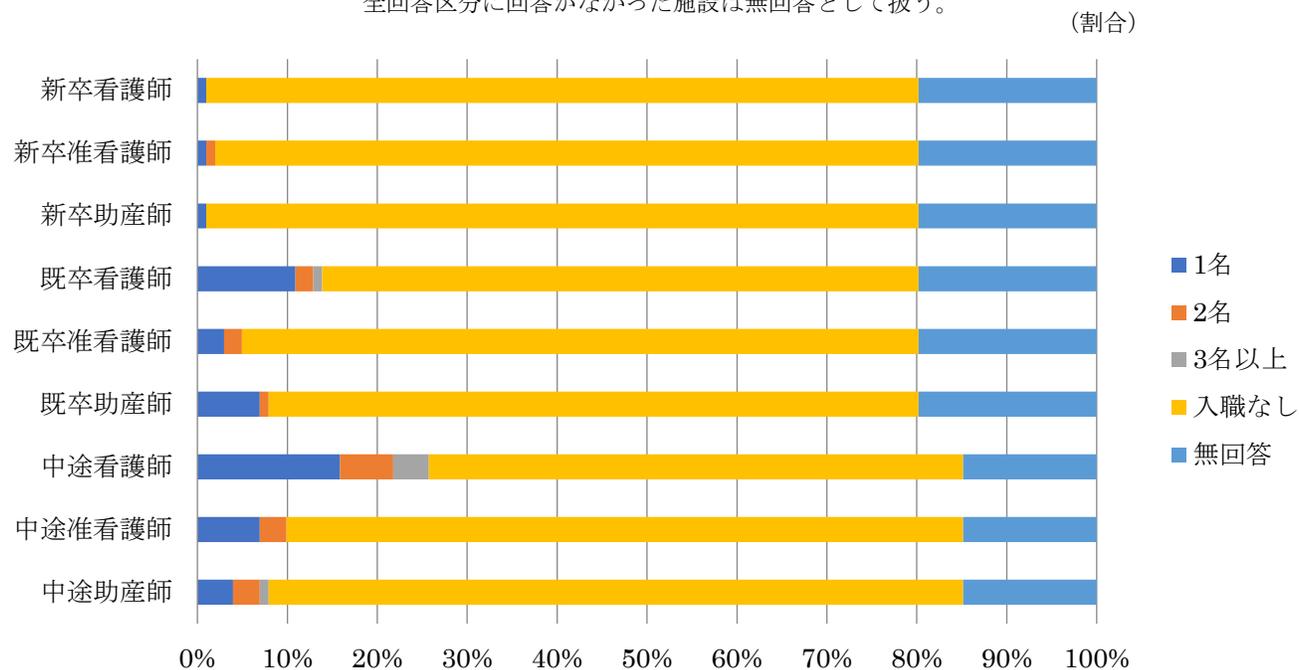


図 c-III-3. 正規雇用看護職員入職者数ごとの施設割合 (n=101)

※新卒採用・既卒採用は、2018（平成 30）年度 4 月 1 日採用者を示す。

入職なしには、当該回答枠のみ無回答だった施設を含む。

全回答区分に回答がなかった施設は無回答として扱う。

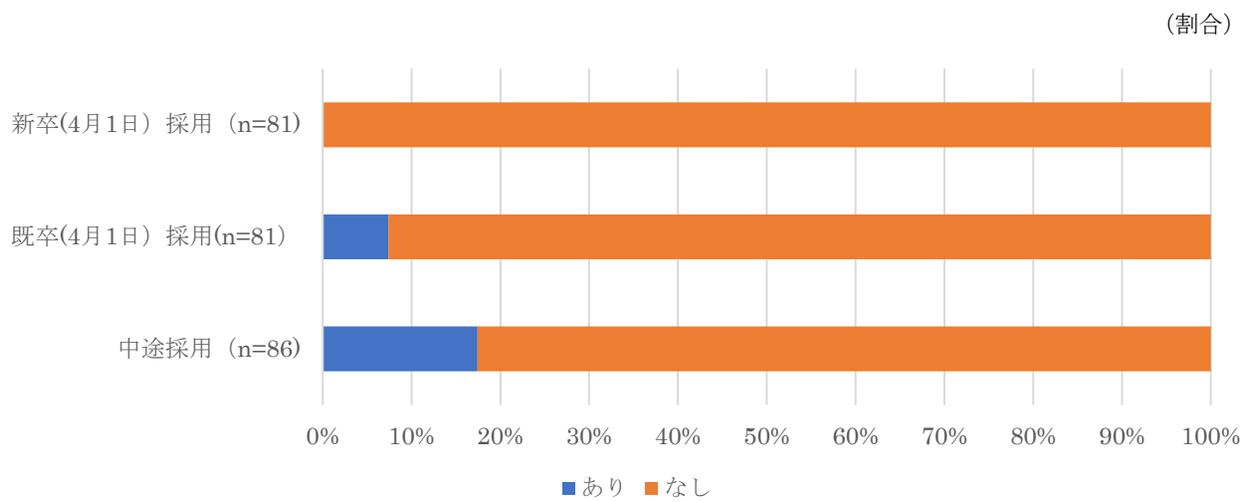


図 c-III-4. 正規雇用看護職員不採用の有無

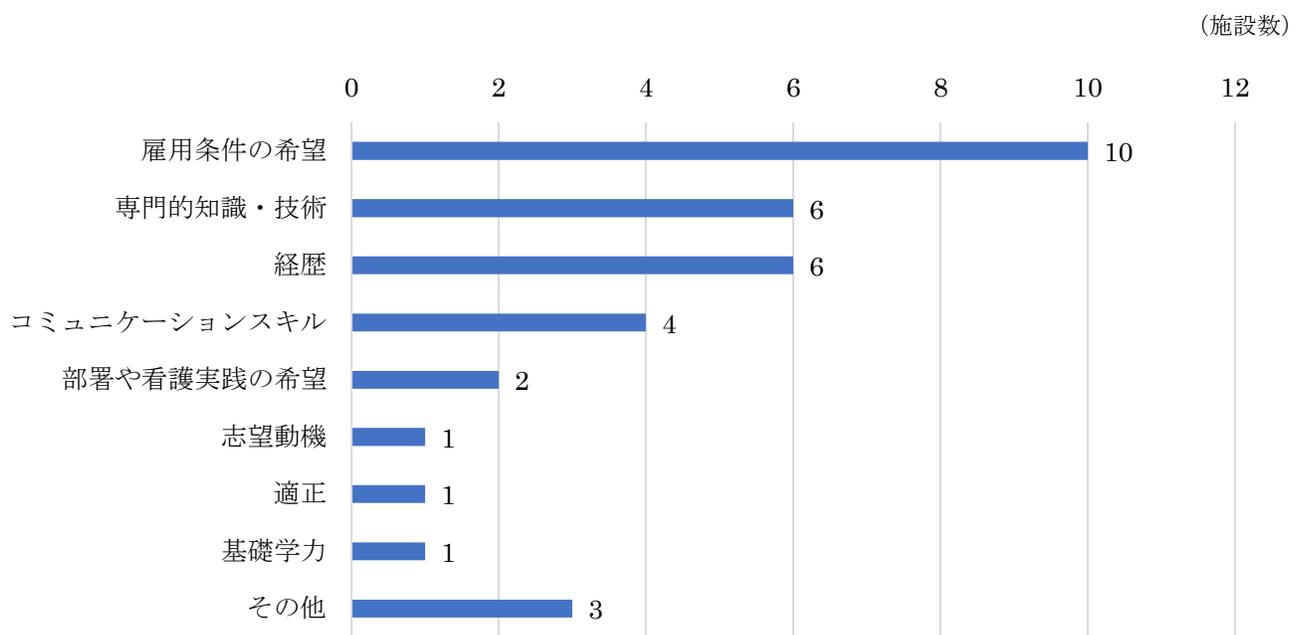


図 c-III-5. 不採用理由 (複数回答) (n=19)

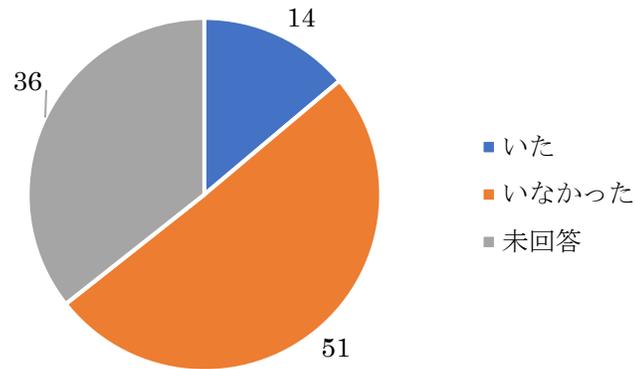


図 c-III-6. 6ヶ月以内の退職者の有無 (n=101)

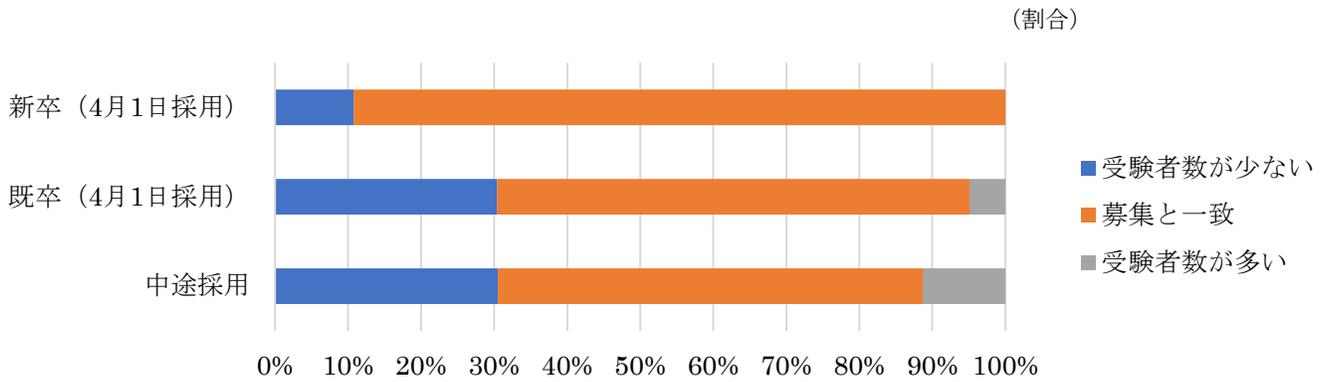


図 c-III-7a. 募集数と受験者数のバランス

(割合)

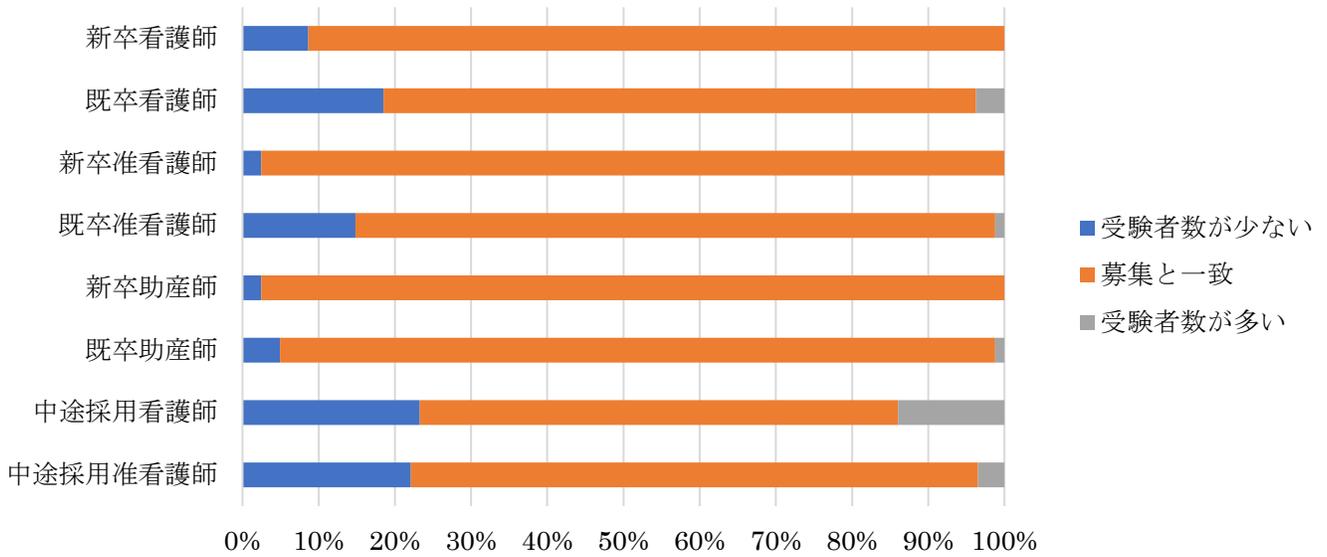


図 c-III-7b. 募集数と受験者数のバランス (採用区分ごと)

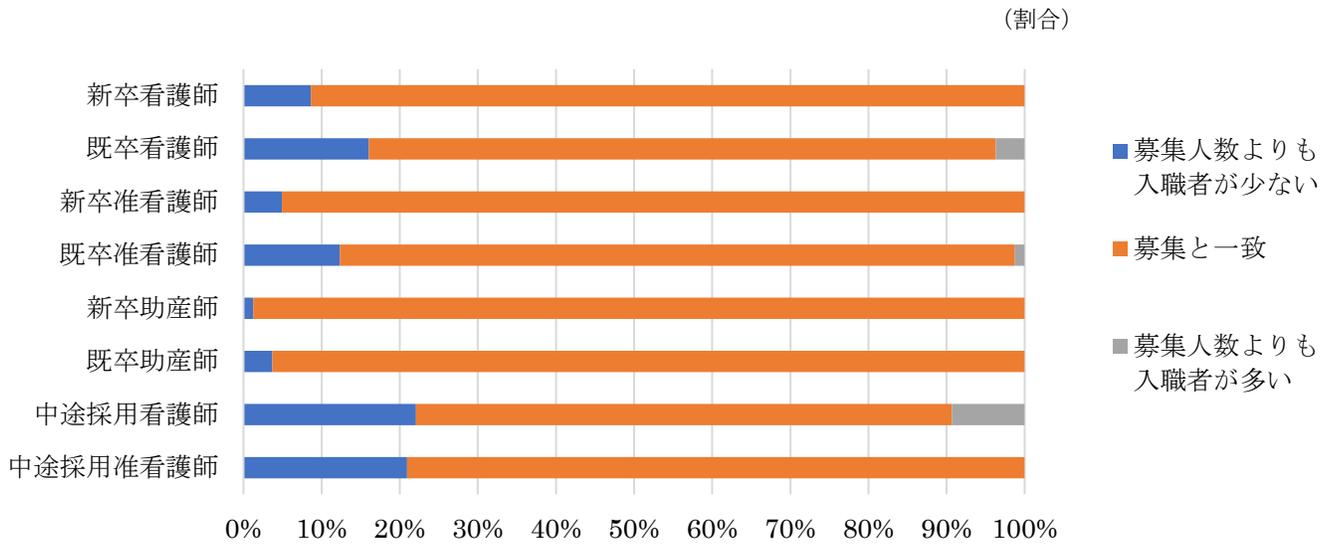


図 c-III-8. 募集数と入職者数のバランス

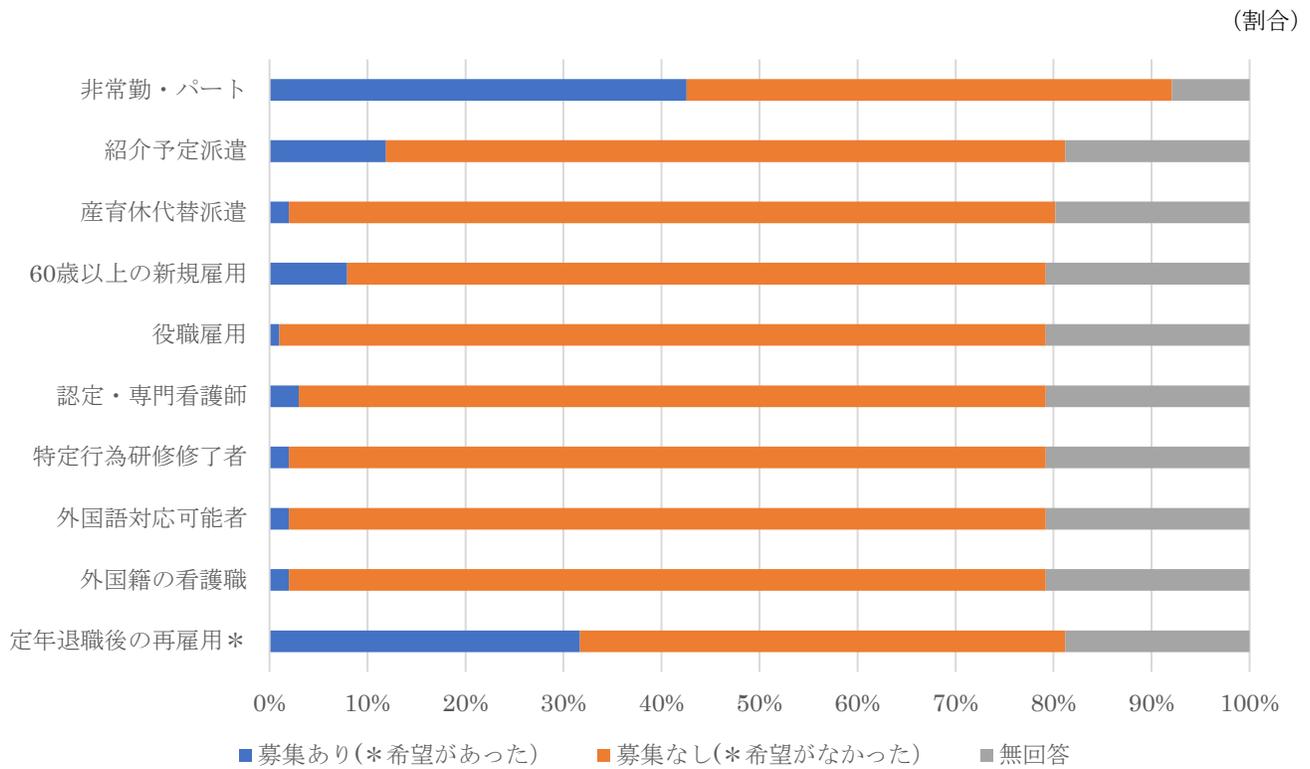


図 c-III-9. 多様な人材の募集の有無

(割合)

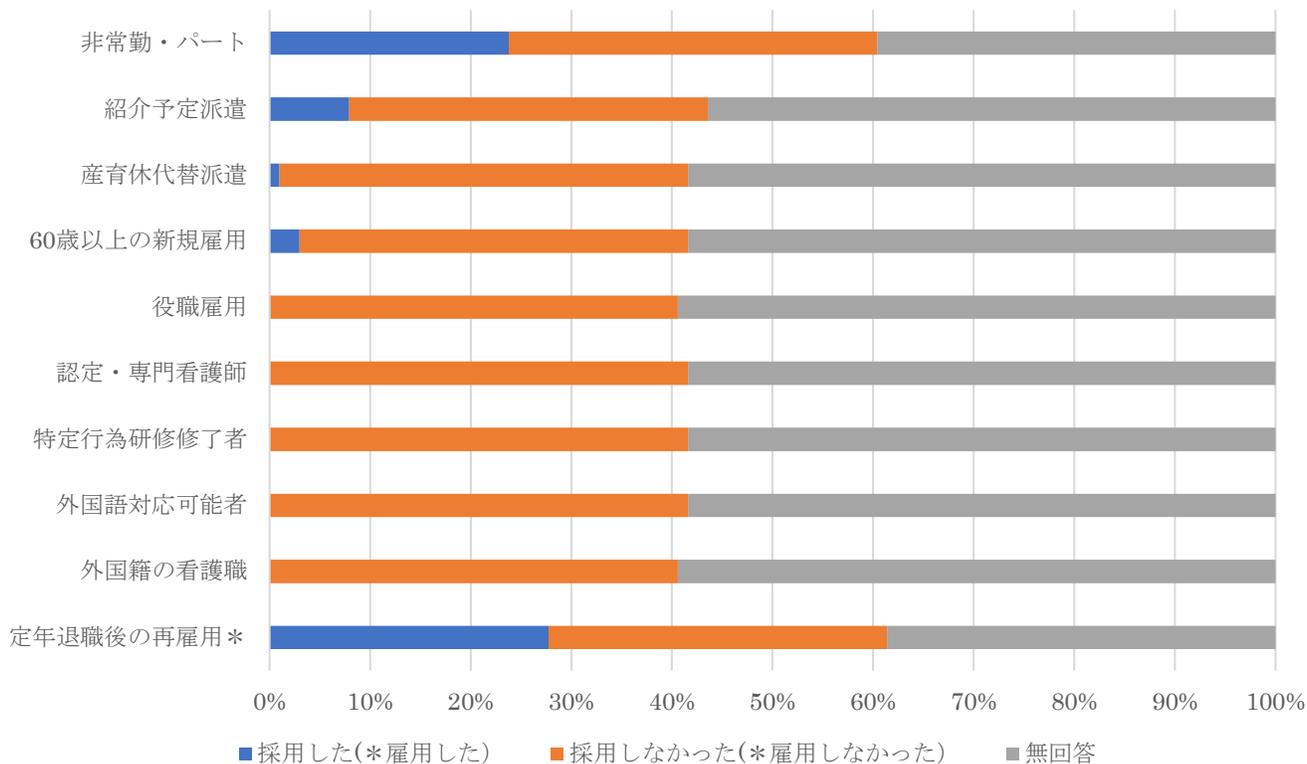


図 c-III-10. 多様な人材の採用の有無

(施設数)

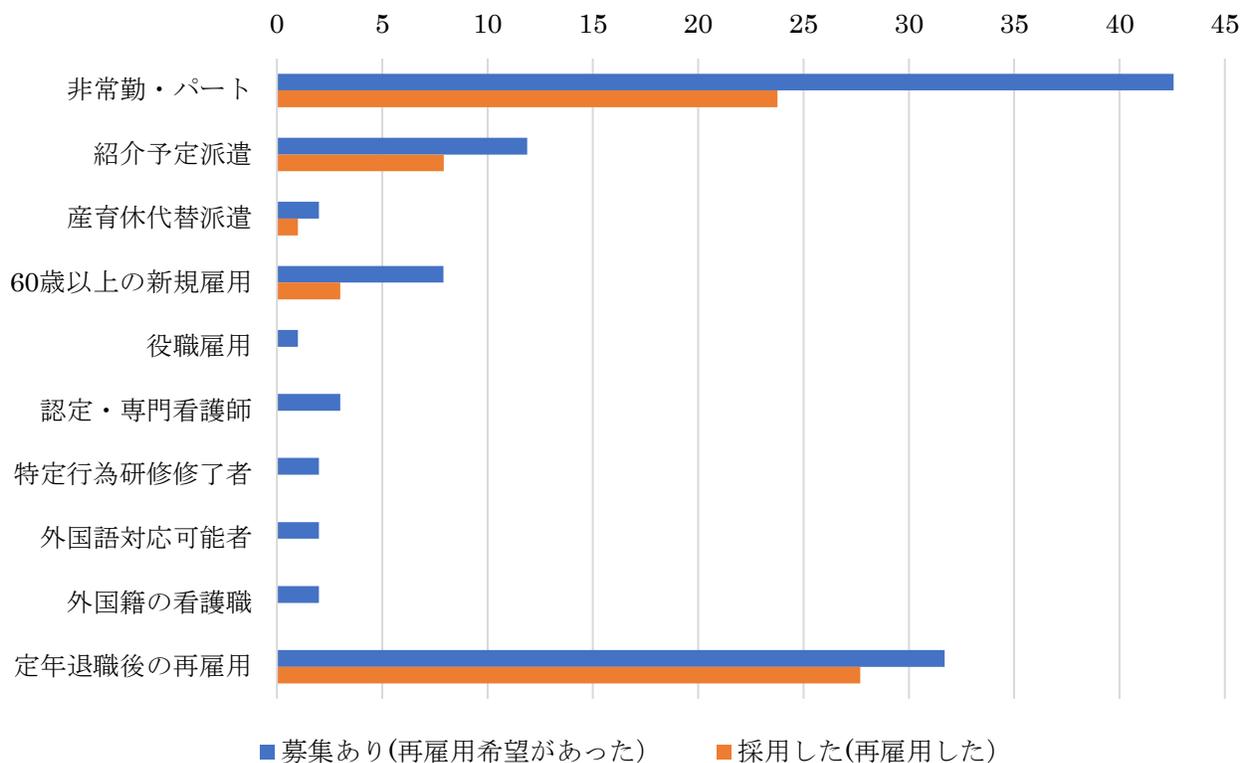


図 c-III-11. 多様な人材を募集・採用した施設数

表 c-III-1. 多様な職員の募集（希望）・採用（雇用）の有無のクロス表 非常勤・パート

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	23	1	0	24
採用しなかった	17	19	1	37
無回答	3	30	7	40
合計	43	50	8	101

表 c-III-2. 多様な職員の募集（希望）・採用（雇用）の有無のクロス表 紹介予定派遣

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	8	0	0	8
採用しなかった	3	33	0	36
無回答	1	37	19	57
合計	12	70	19	101

表 c-III-3. 多様な職員の募集（希望）・採用（雇用）の有無のクロス表 産休代替派遣

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	1	0	0	1
採用しなかった	1	40	0	41
無回答	0	39	20	59
合計	2	79	20	101

表 c-III-4. 多様な職員の募集（希望）・採用（雇用）の有無のクロス表 60歳以上の新規雇用

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	2	1	0	3
採用しなかった	5	34	0	39
無回答	1	37	21	59
合計	8	72	21	101

表 c-III-5. 多様な職員の募集（希望）・採用（雇用）の有無のクロス表 役職雇用

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	0	0	0	0
採用しなかった	1	40	0	41
無回答	0	39	21	60
合計	1	79	21	101

表 c-III-6. 多様な職員の募集（希望）・採用（雇用）の有無のクロス表 認定・専門看護師

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	0	0	0	0
採用しなかった	3	39	0	42
無回答	0	38	21	59
合計	3	77	21	101

表 c-III-7 多様な職員の募集（希望）・採用（雇用）の有無のクロス表 特定行為研修修了者

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	0	0	0	0
採用しなかった	2	40	0	42
無回答	0	38	21	59
合計	2	78	21	101

表 c-III-8. 多様な職員の募集（希望）・採用（雇用）の有無のクロス表 外国語対応可能者

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	0	0	0	0
採用しなかった	2	40	0	42
無回答	0	38	21	59
合計	2	78	21	101

表 c-III-9. 多様な職員の募集（希望）・採用（雇用）の有無のクロス表 外国籍の看護職

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	0	0	0	0
採用しなかった	2	39	0	41
無回答	0	39	21	60
合計	2	78	21	101

表 c-III-10. 多様な職員の募集（希望）・採用（雇用）の有無のクロス表 定年退職後の再雇用

	希望あり	希望なし	無回答	合計
雇用した	27	1	0	28
雇用しなかった	3	31	0	34
無回答	2	18	19	39
合計	32	50	19	101

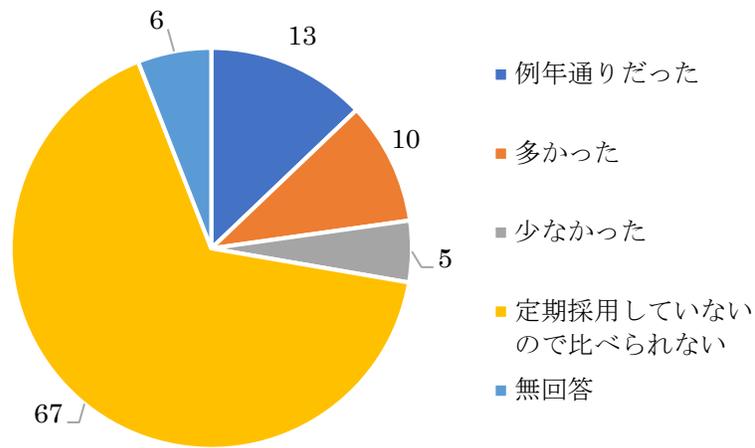


図 c-III-12. 2018（平成 30）年度の募集人数について

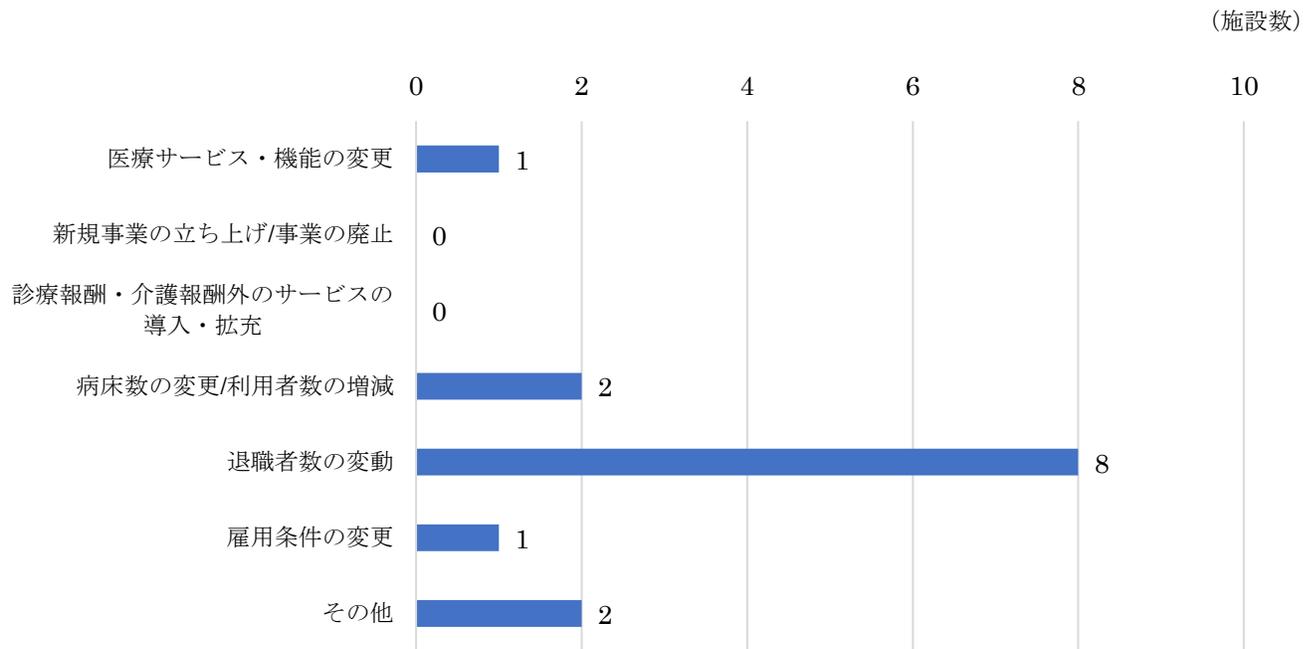


図 c-III-13. 例年と比べ募集人数が「多かった」背景（n=10）

(施設数)

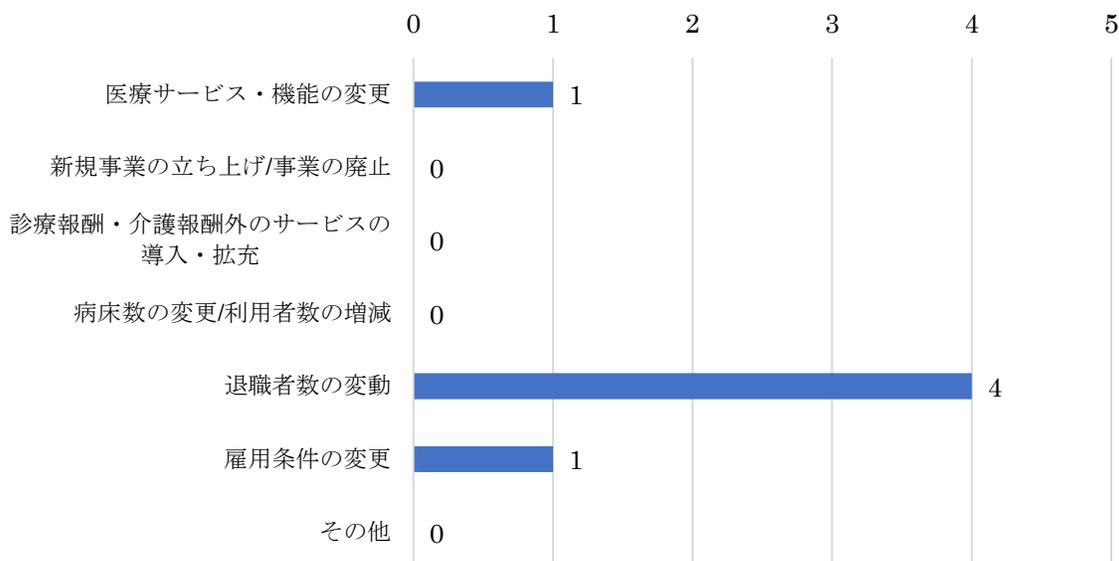


図 c-III-14. 例年と比べ募集人数が「少なかった」背景 (n=5)

(施設数)

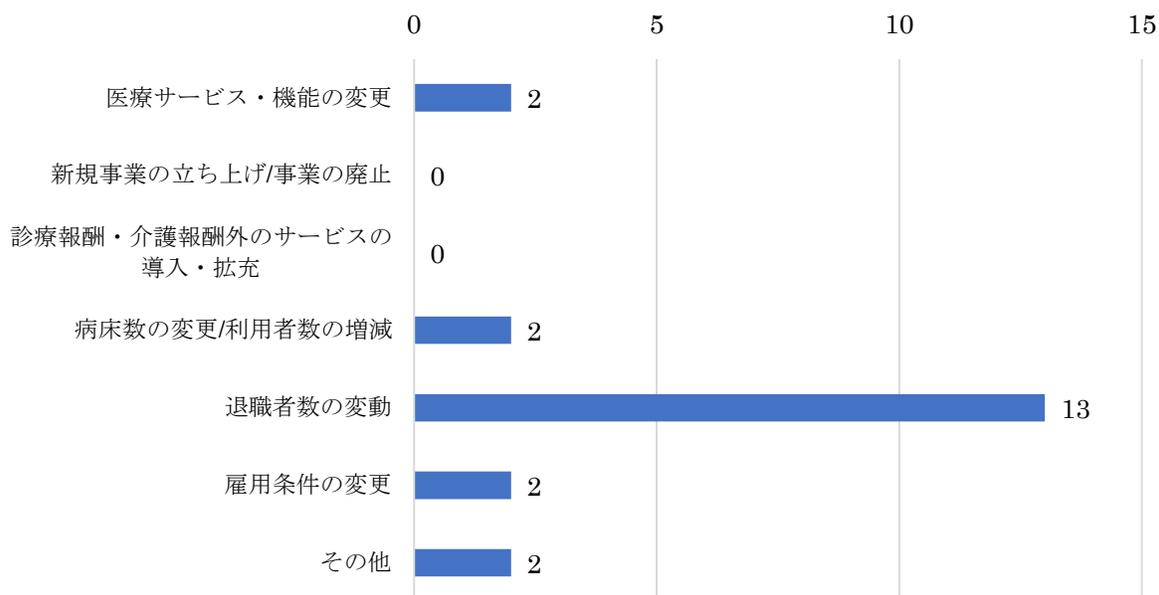


図 c-III-15. 例年と比べ募集人数が増減した背景 (n=15)

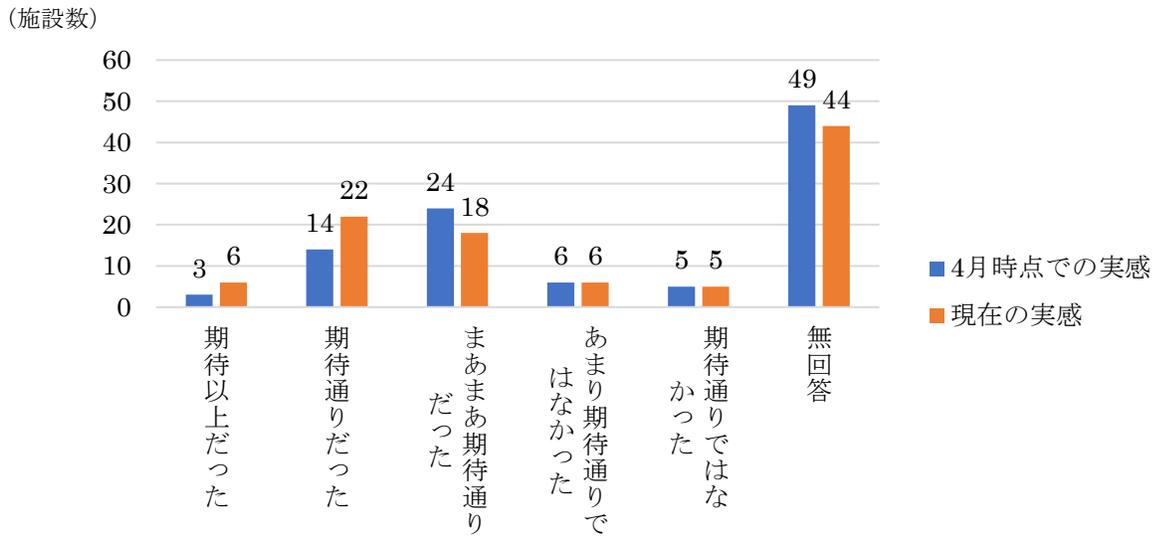


図 c-III-16. 入職した人材に対する評価

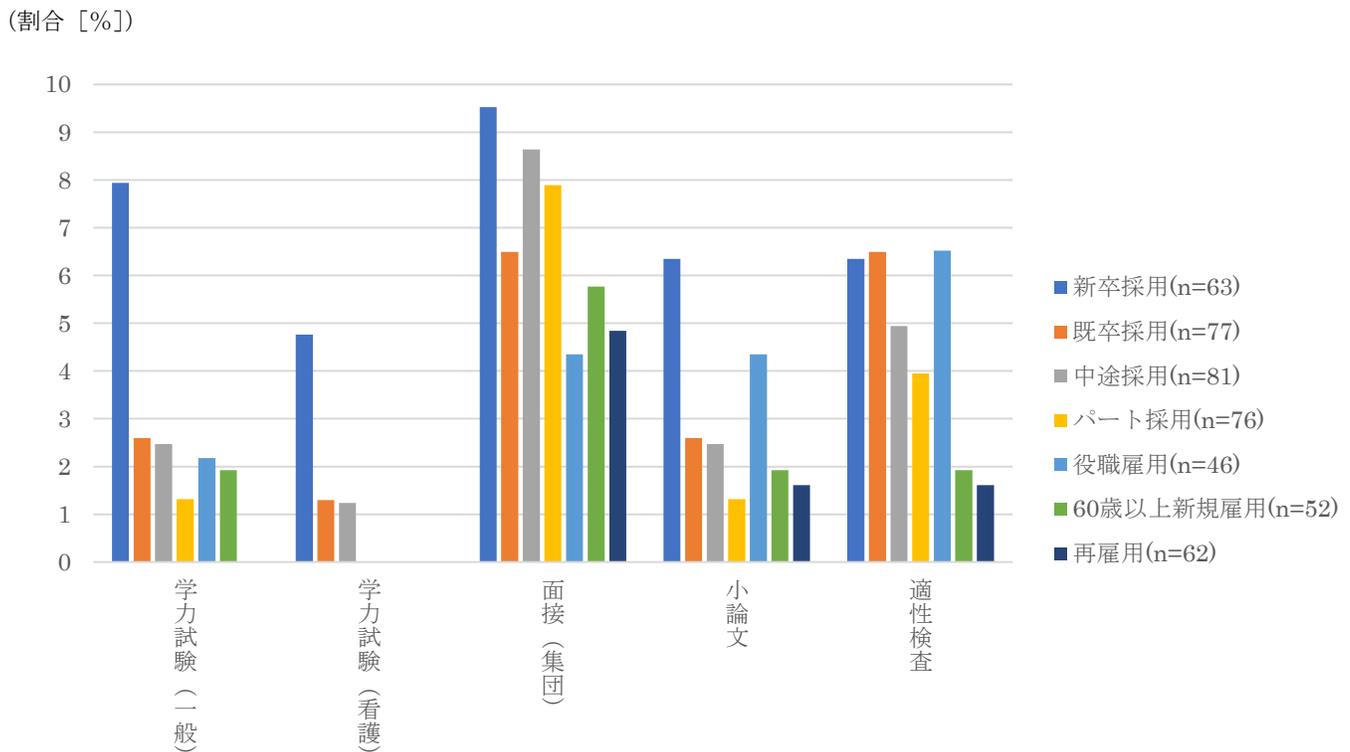


図 c-IV-1. 採用区分ごとの採用試験内容別実施状況（採用区分内複数回答、回答施設中の実施割合）
※面接（個人）除く。

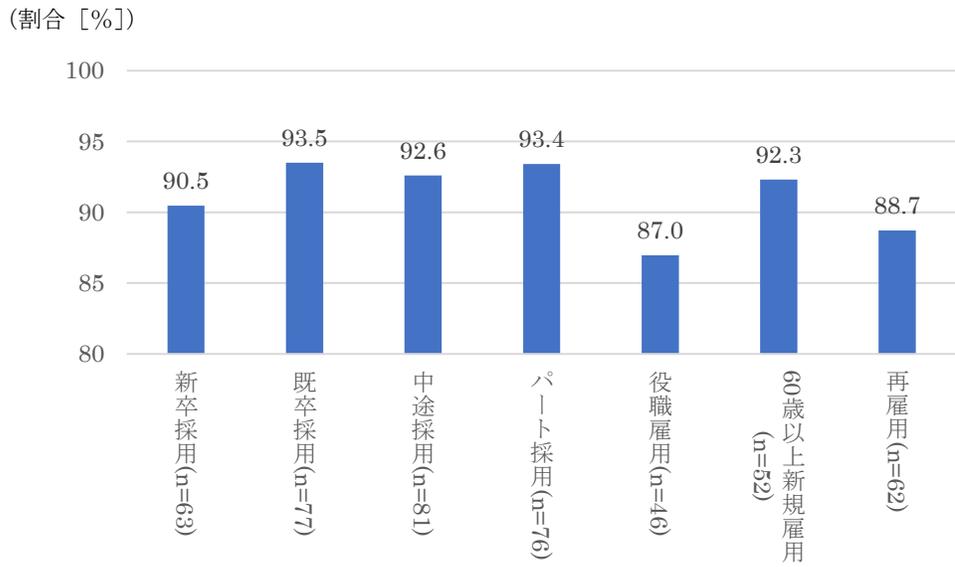


図 c-IV-1-1. 採用区分ごとの採用試験（個人面接）実施割合

(割合 [%])

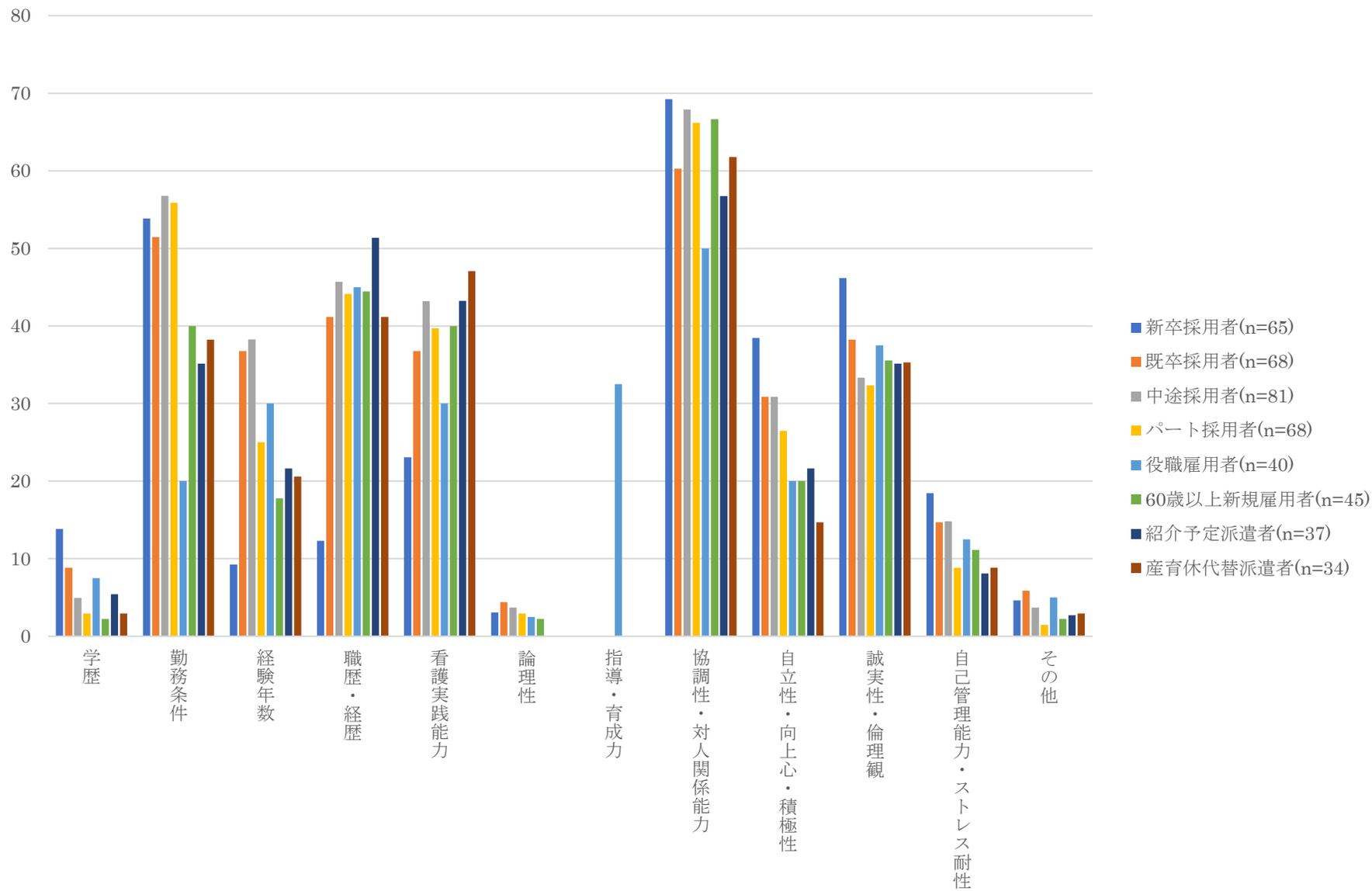


図 c-IV-2. 採用判定で優先する条件・能力（上位3つ複数回答、回答施設中の選択割合）

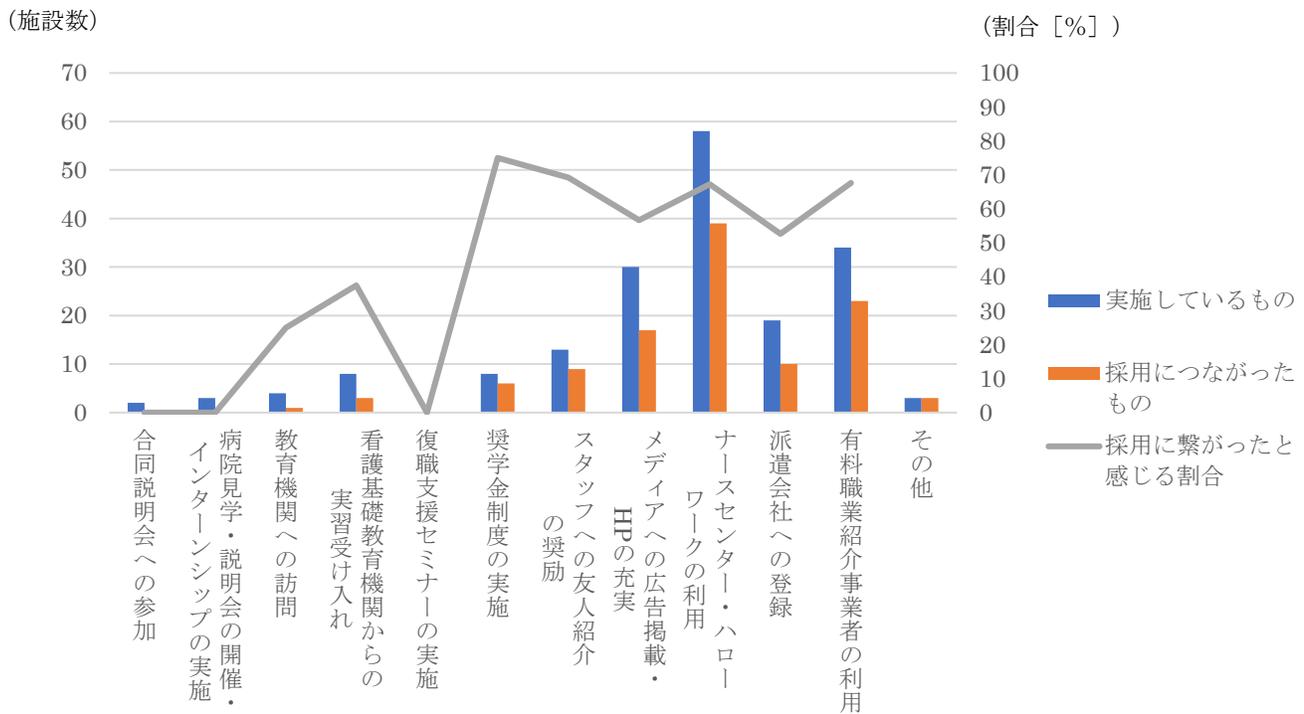


図 c-IV-3. 実施しているリクルート活動と採用につながった活動（複数回答）とその効果

※効果（採用につながったと感じる割合）は、実施している施設数の内、採用につながったと回答した施設割合

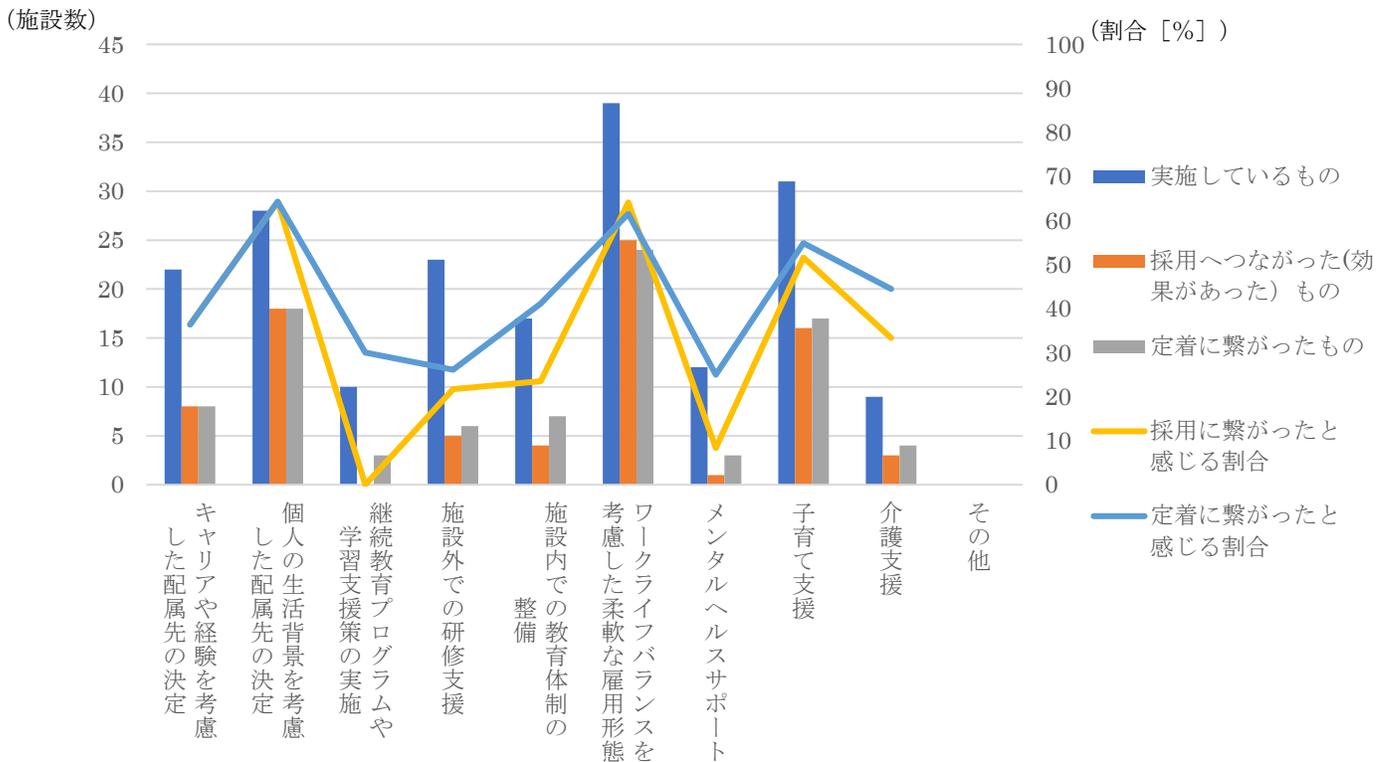


図 c-IV-4. 実施している人事施策・就業支援と採用・定着につながったもの（複数回答）とその効果

※効果（採用または定着につながったと感じる割合）は、実施している施設の内、定着につながったと回答した施設割合。

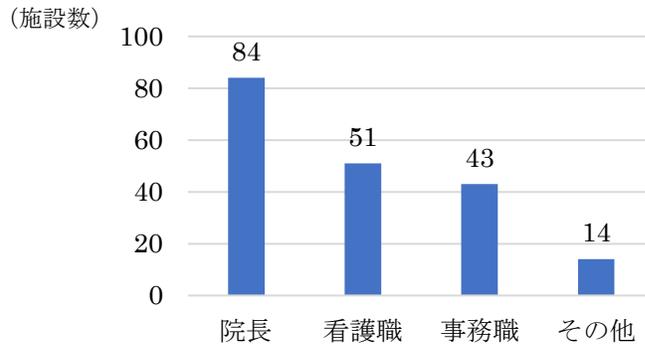


図 c-V-1. 看護職員採用計画関与職種

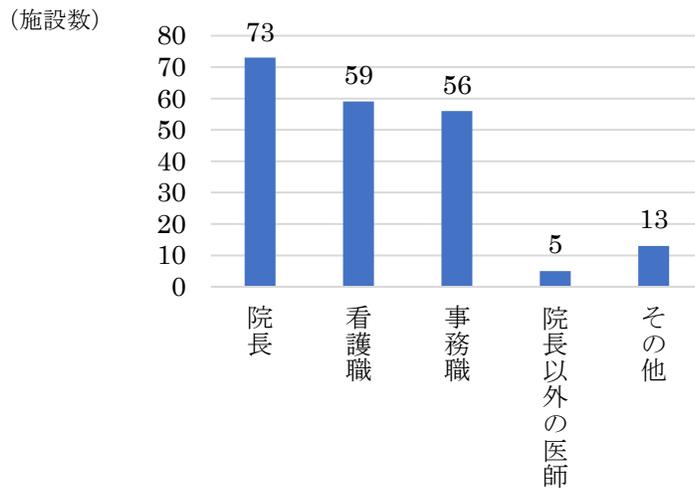


図 c-V-2. 看護職員採用試験参加者

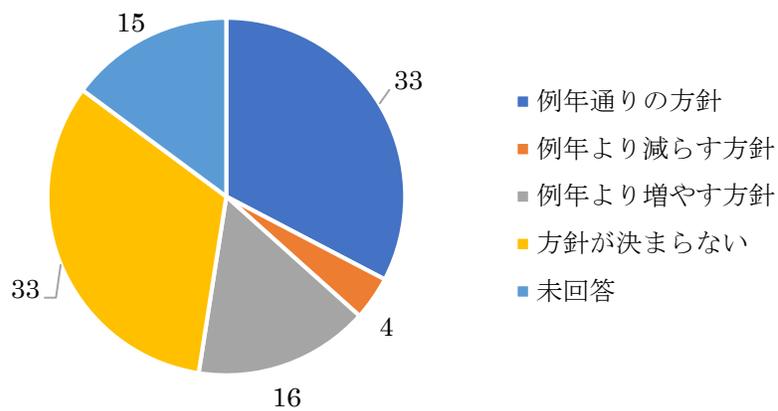


図 c-V-3. 2019（平成 31）年度の採用方針

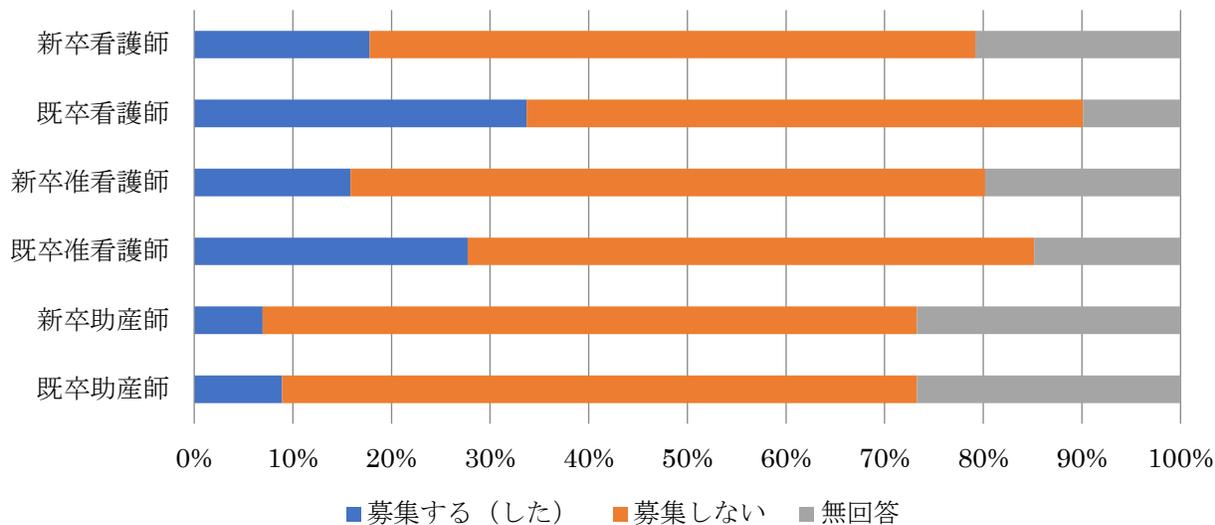


図 c-V-4. 2019 (平成 31) 年度看護職員の採用方針 (採用区分ごとの募集の有無)

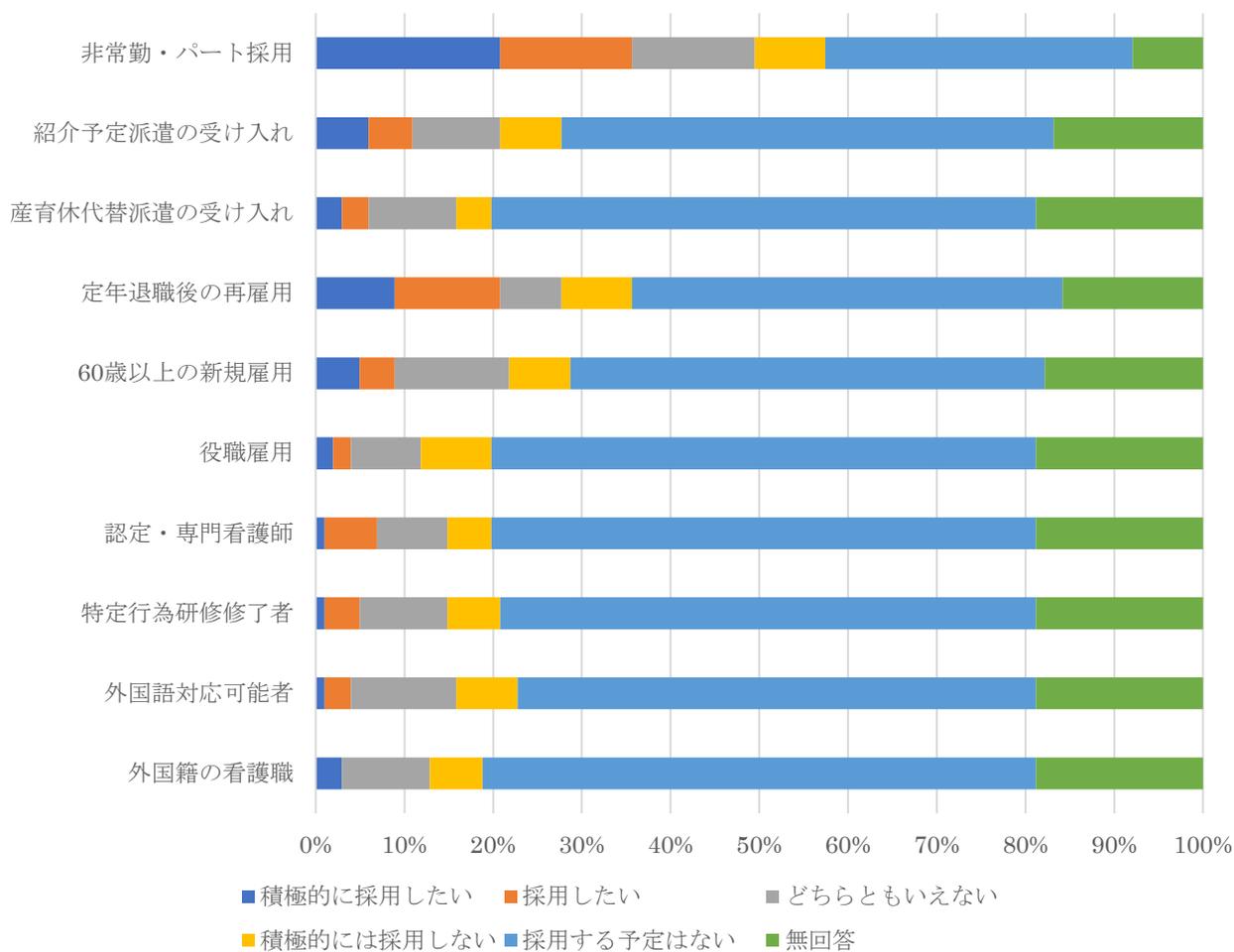


図 c-V-5. 2019 (平成 31) 年度多様な人材の採用方針 (人材区分ごとの採用意欲)

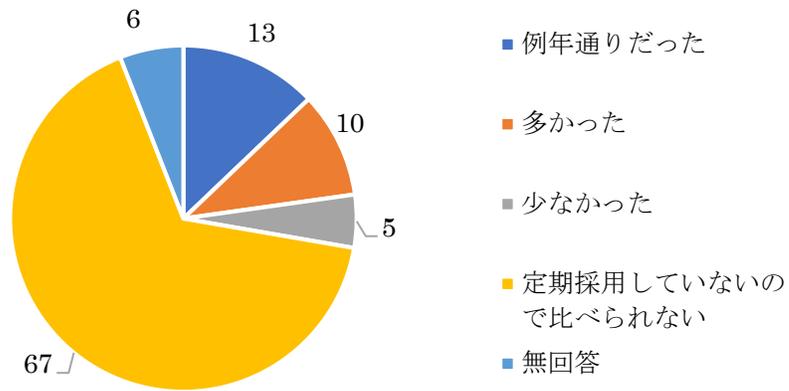


図 c-V-6. 2018（平成 30）年度の募集人数について（再掲）

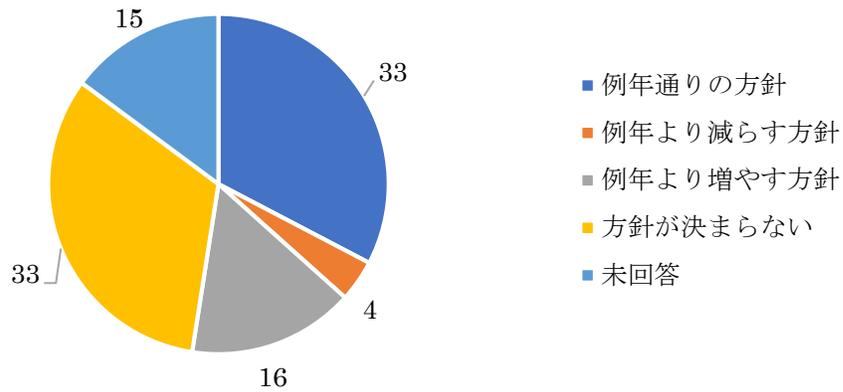


図 c-V-7. 2019（平成 31）年度の看護職員採用方針（再掲）

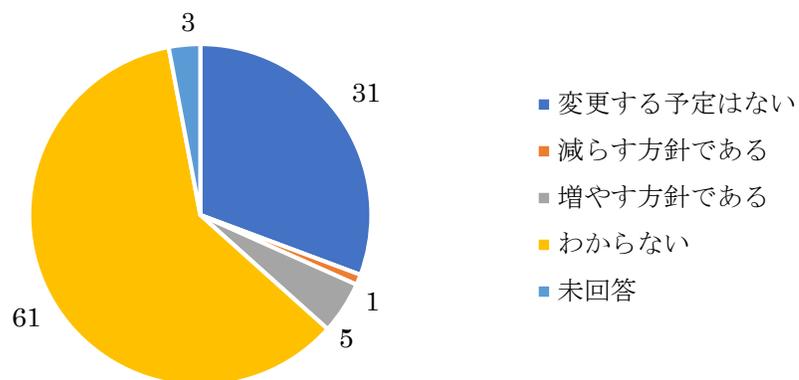


図 c-V-8. 2020（平成 32）年度以降の看護職員採用方針

d. 訪問看護ステーション

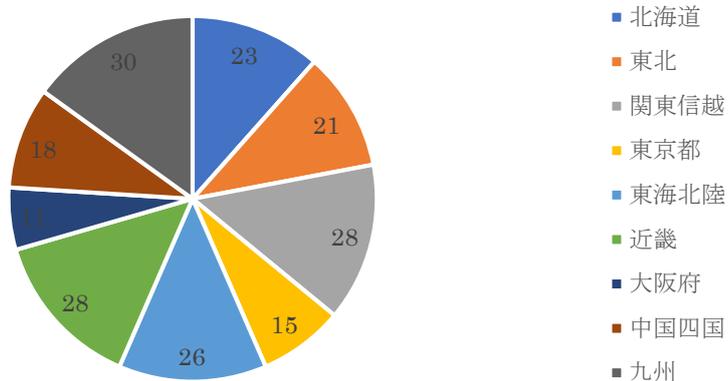


図 d-I-1. 施設所在地（厚生局）（n=200）

表 d-I-1. 設置主体（n=200）

設置主体	施設数	割合（%）
医療法人	64	32.0
営利法人	72	36.0
社会福祉法人	11	5.5
医師会	3	1.5
看護協会	2	1.0
その他	44	22.0
無回答	4	2.0

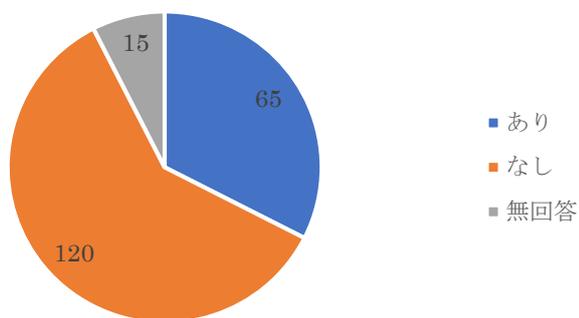


図 d-I-2. 併設医療機関の有無（n=200）

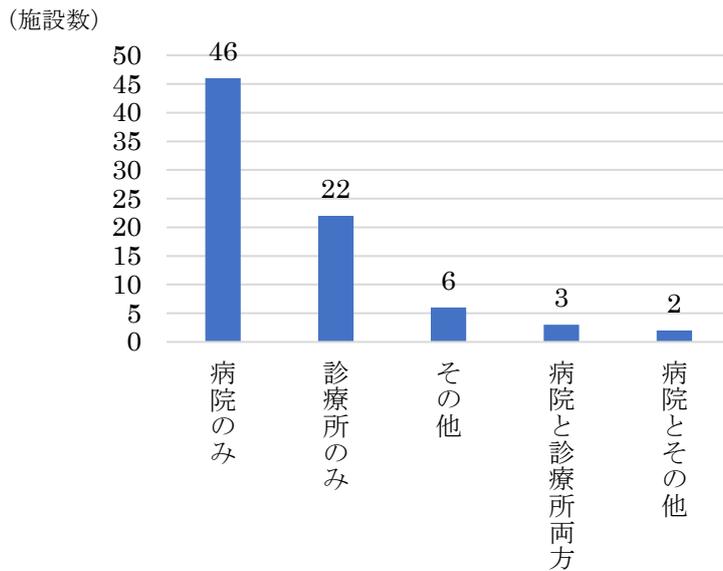


図 d-I-3. 併設医療機関の種類 (n=65)

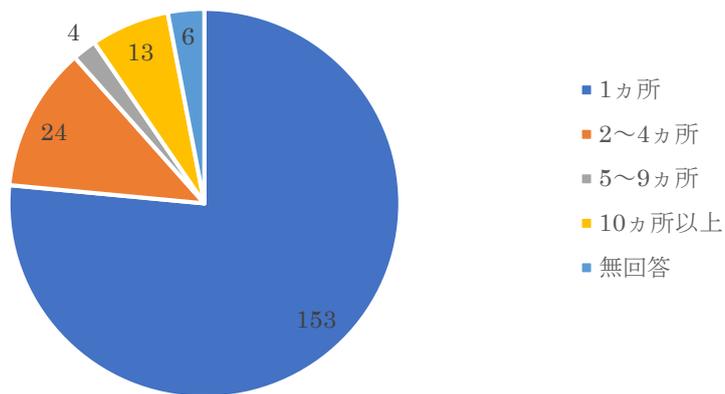


図 d-I-4. 同一法人内の訪問看護ステーション数 (n=200)

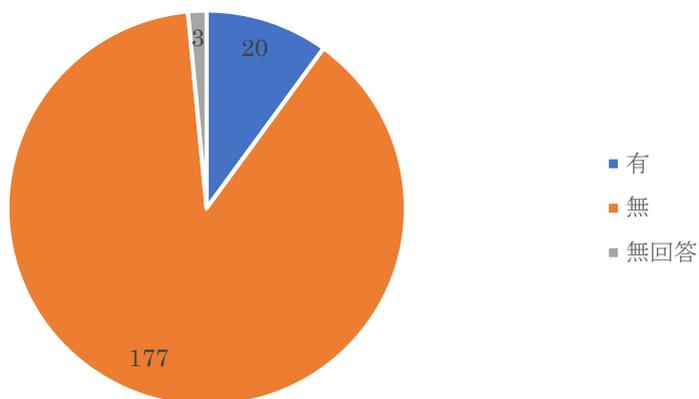


図 d-I-5. サテライトの有無 (n=200)

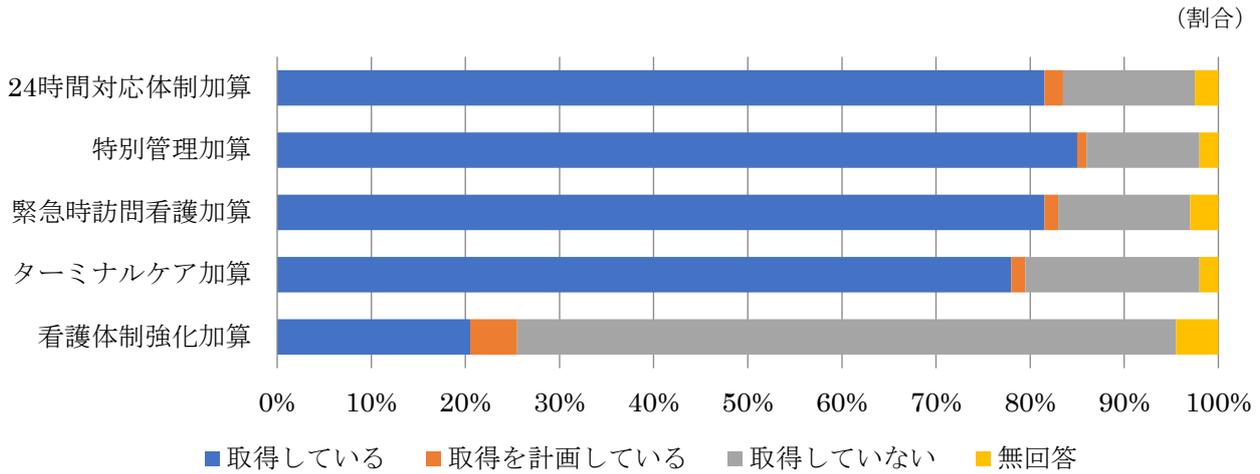


図 d-I-6. 診療報酬加算取得状況 (n=200)

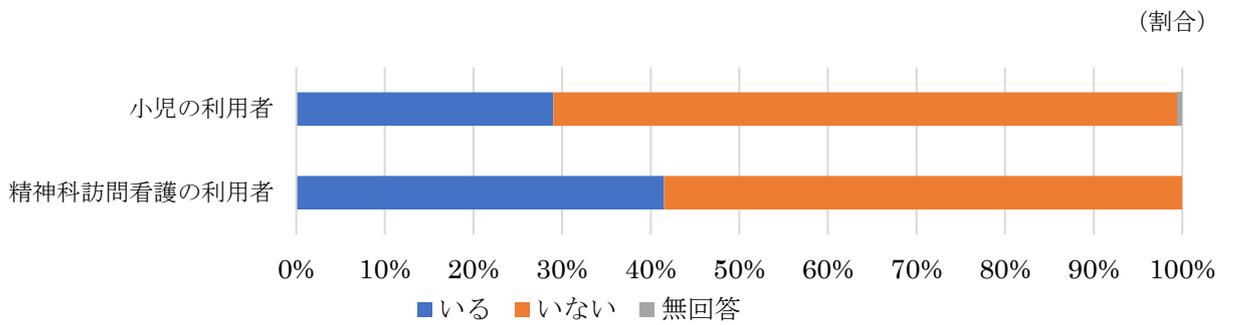


図 d-I-7. 利用者の状況 (n=200)

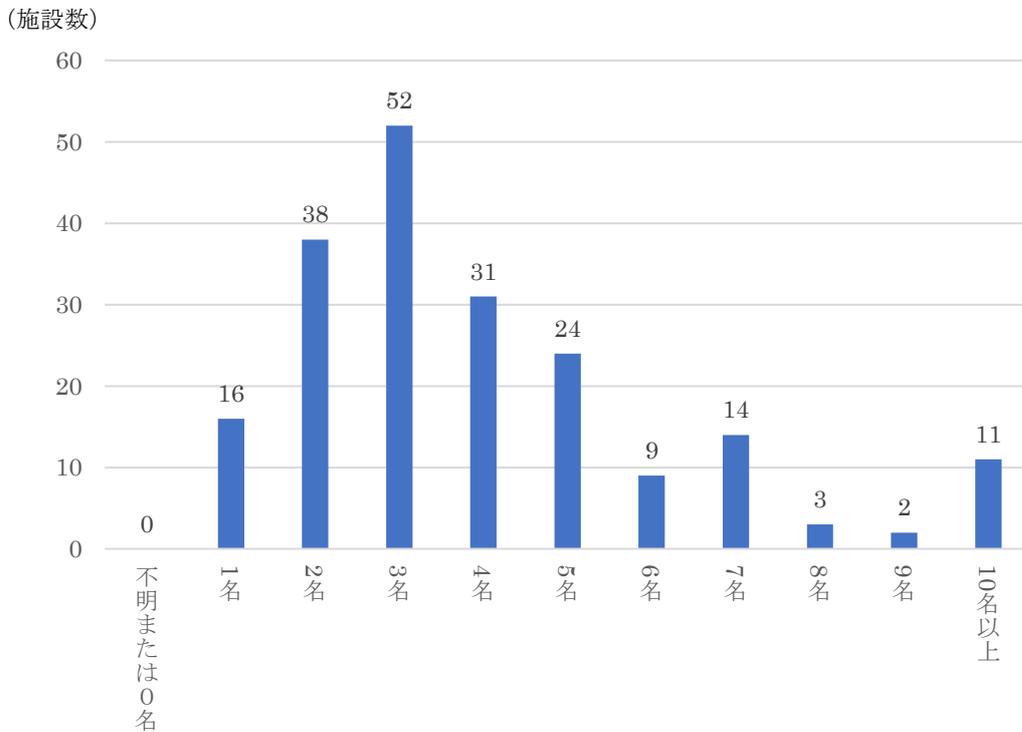


図 d-II-1. 常勤看護師等数ごとの施設数 (n=200)

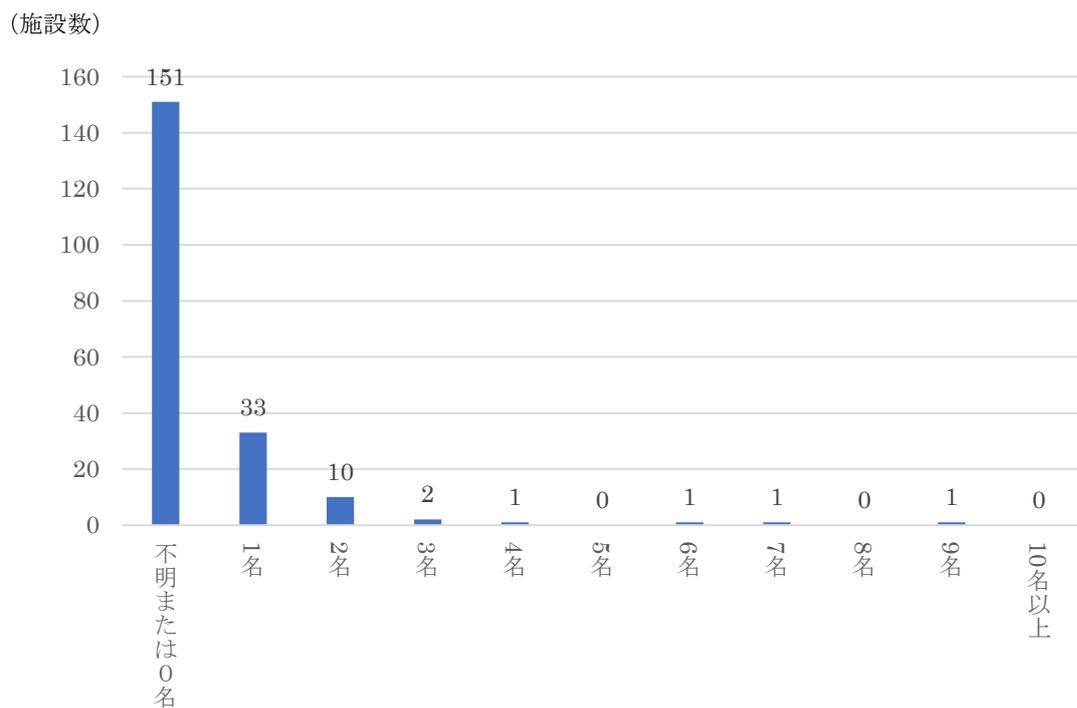


図 d-II-2. 常勤准看護師数ごとの施設数 (n=200)

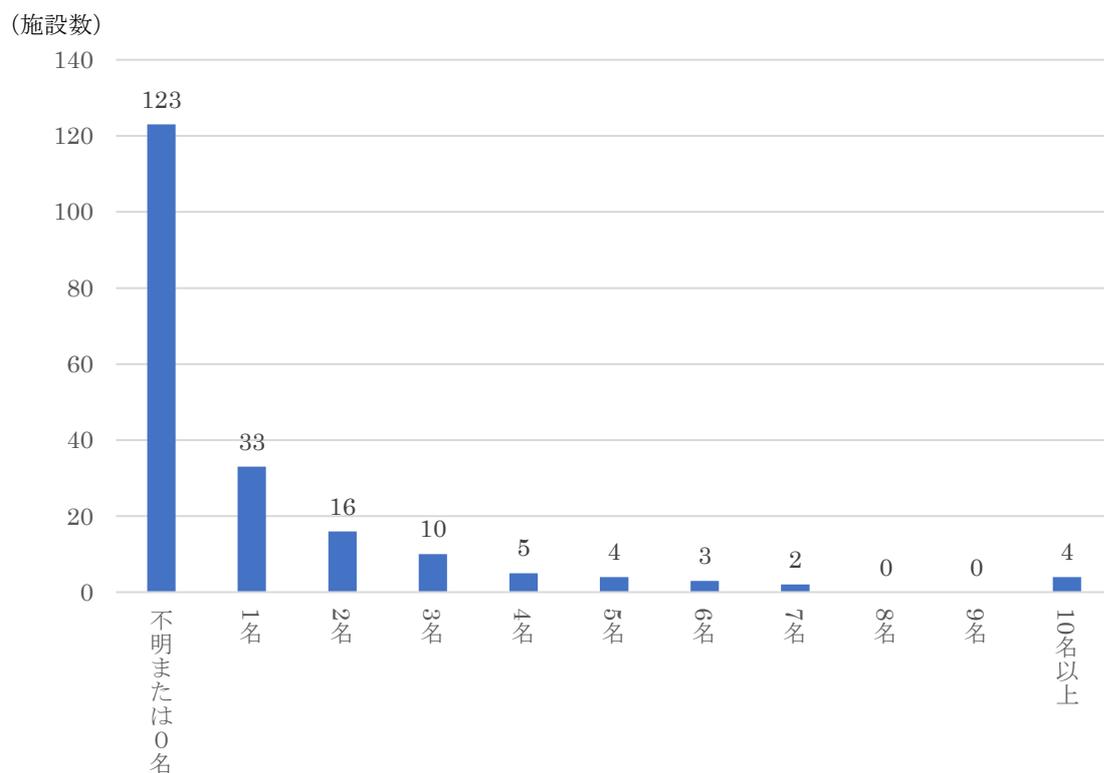


図 d-II-3. 常勤リハビリ職数ごとの施設数 (n=200)

(施設数)

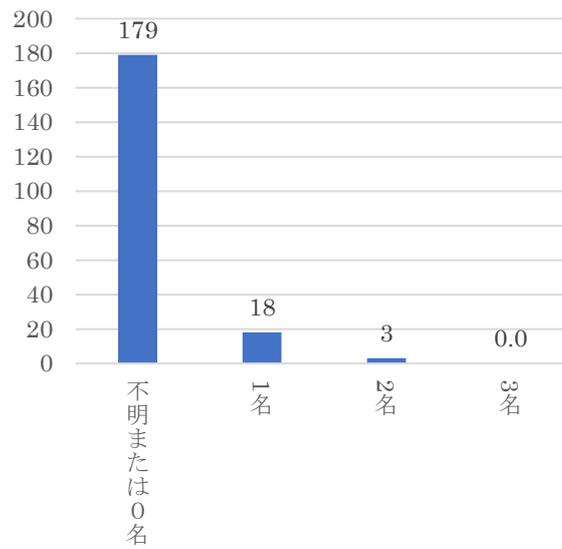


図 d-II-4. 休職者数ごとの施設数 (n=200)

(施設数)

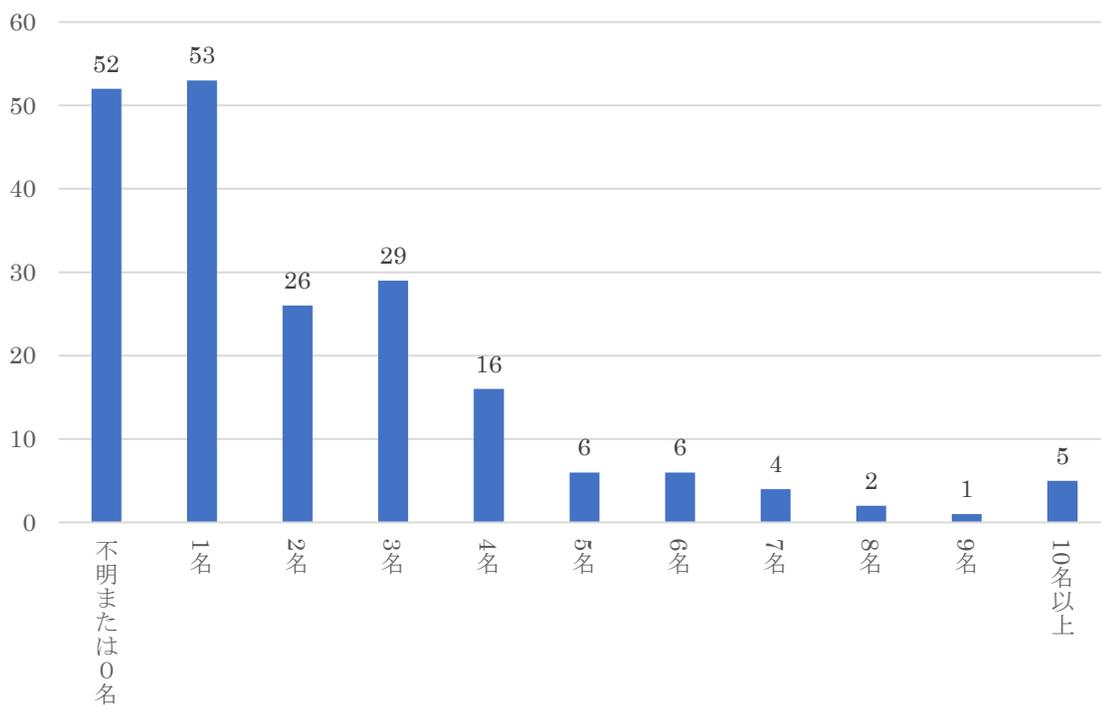


図 d-II-5. パート勤務看護師等数ごとの施設数 (n=200)

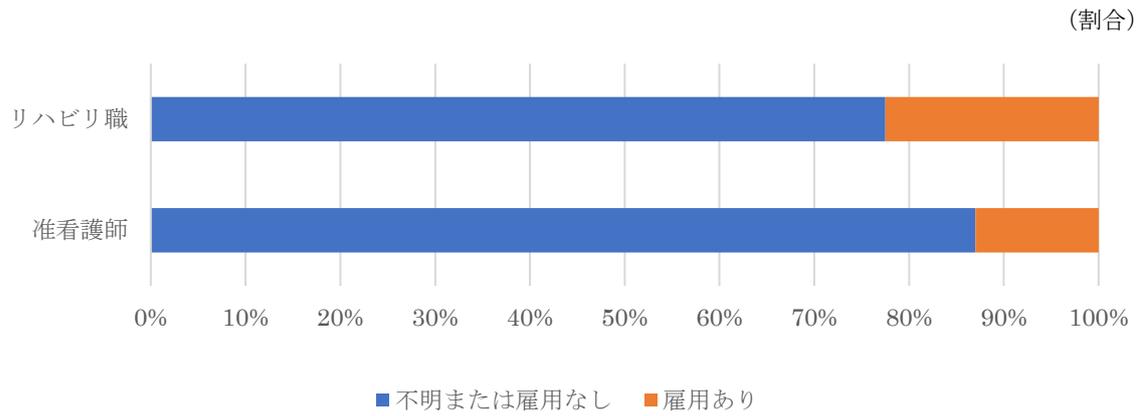


図 d-II-6. パート勤務者の有無 (リハビリ職・准看護師) (n=200)

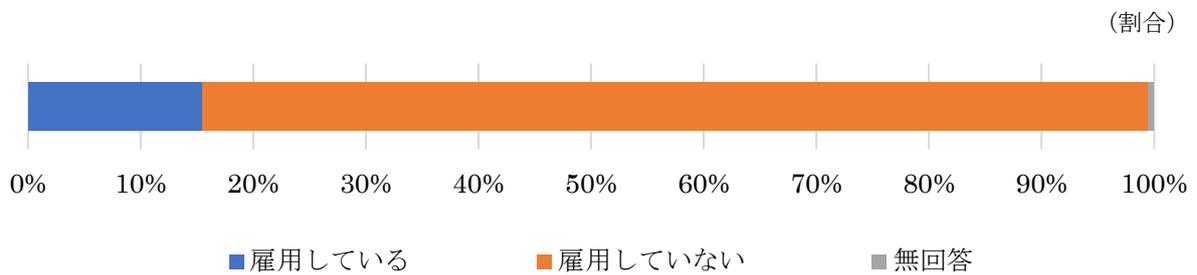


図 d-II-7. 認定看護師・専門看護師の雇用 (n=200)

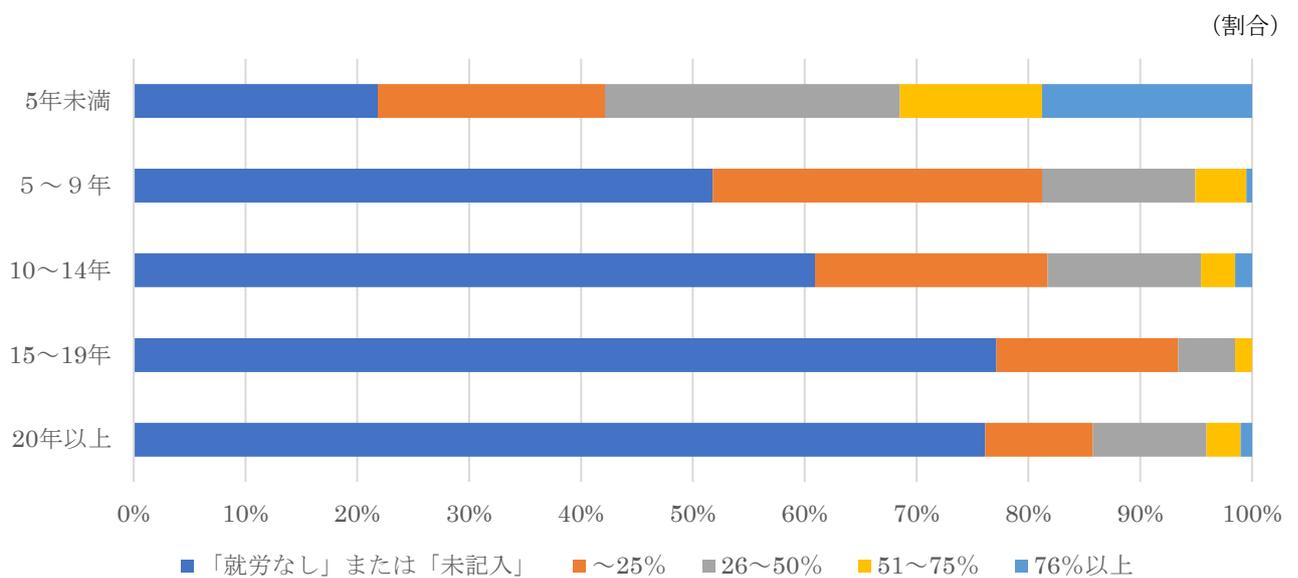


図 d-II-8. 常勤看護職員の勤続年数による構成割合 (n=197)

(割合)

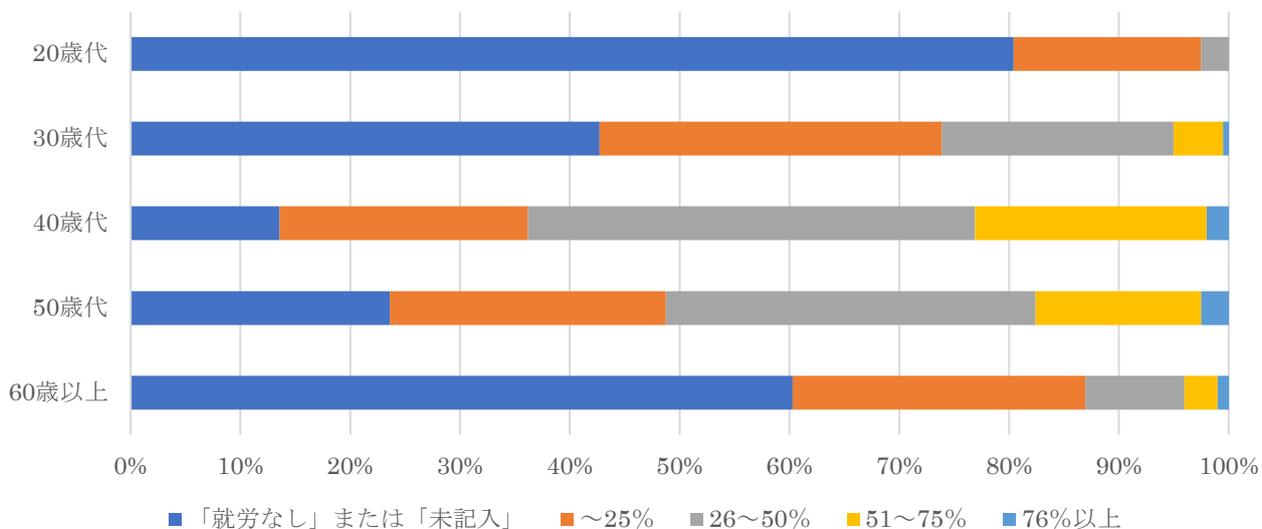


図 d-II-9. 常勤看護職員の年齢層による構成割合 (n=199)

(割合)

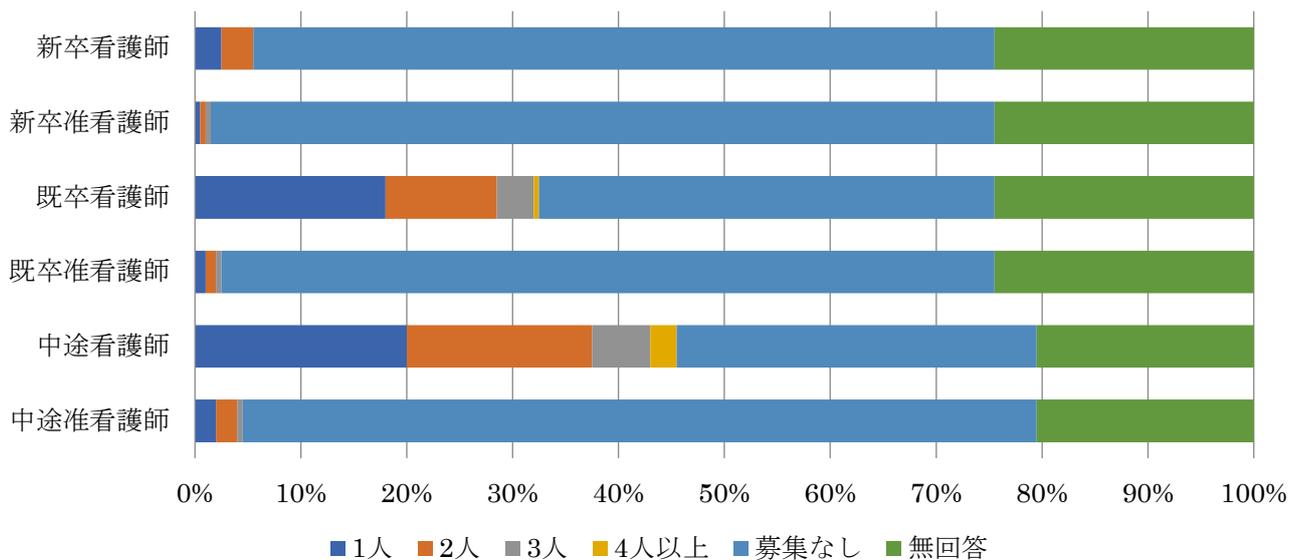


図 d-III-1. 正規雇用看護職員募集数ごとの施設割合 (n=200)

※新卒採用・既卒採用は、2018（平成30）年度4月1日採用者を示す。

募集なしには、当該回答枠のみ無回答だった施設を含む。

全回答区分に回答がなかった施設は無回答として扱う。

(割合)

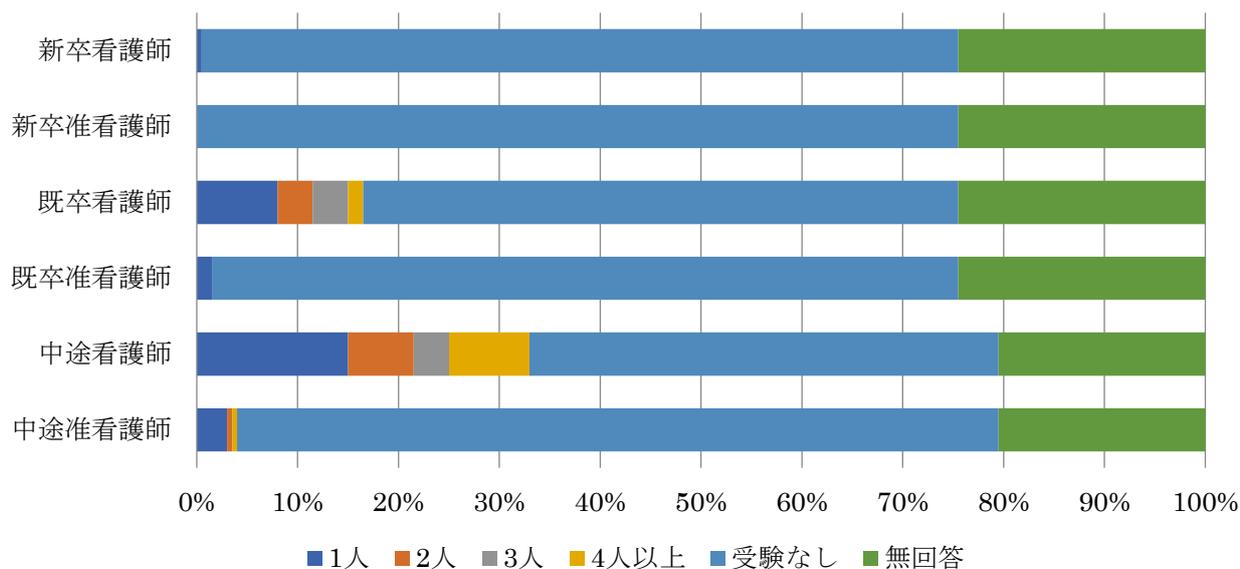


図 d-III-2. 正規雇用看護職員受験者数ごとの施設割合 (n=200)

※新卒採用・既卒採用は、2018（平成30）年度4月1日採用者を示す。

受験なしには、当該回答枠のみ無回答だった施設を含む。

全回答区分に回答がなかった施設は無回答として扱う。

(割合)

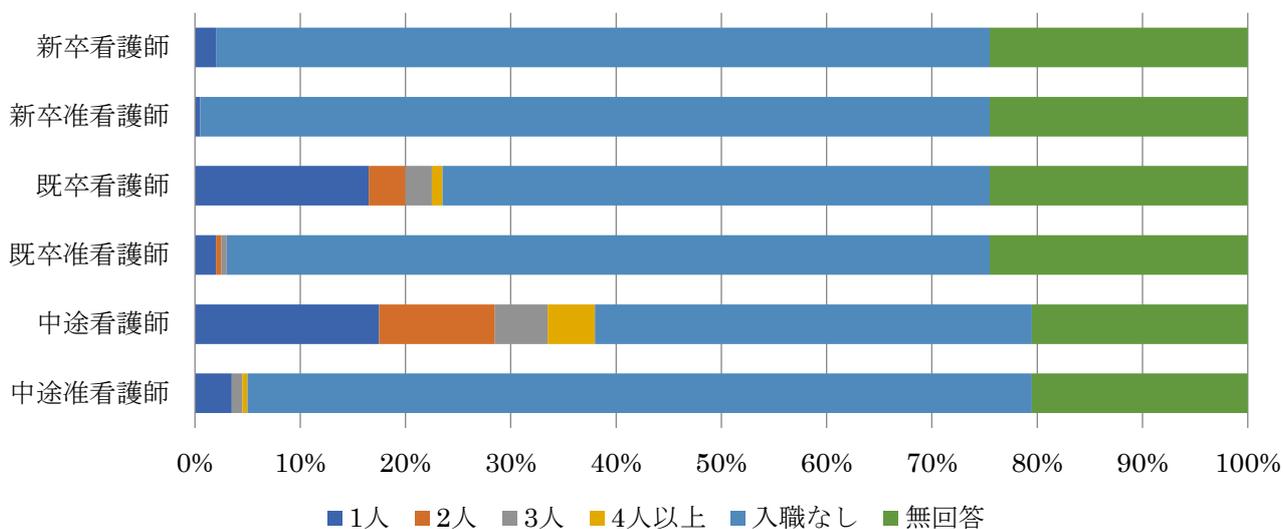


図 d-III-3. 正規雇用看護職員入職者数ごとの施設割合 (n=200)

※新卒採用・既卒採用は、2018（平成30）年度4月1日採用者を示す。

入職なしには、当該回答枠のみ無回答だった施設を含む。

全回答区分に回答がなかった施設は無回答として扱う。

(割合)

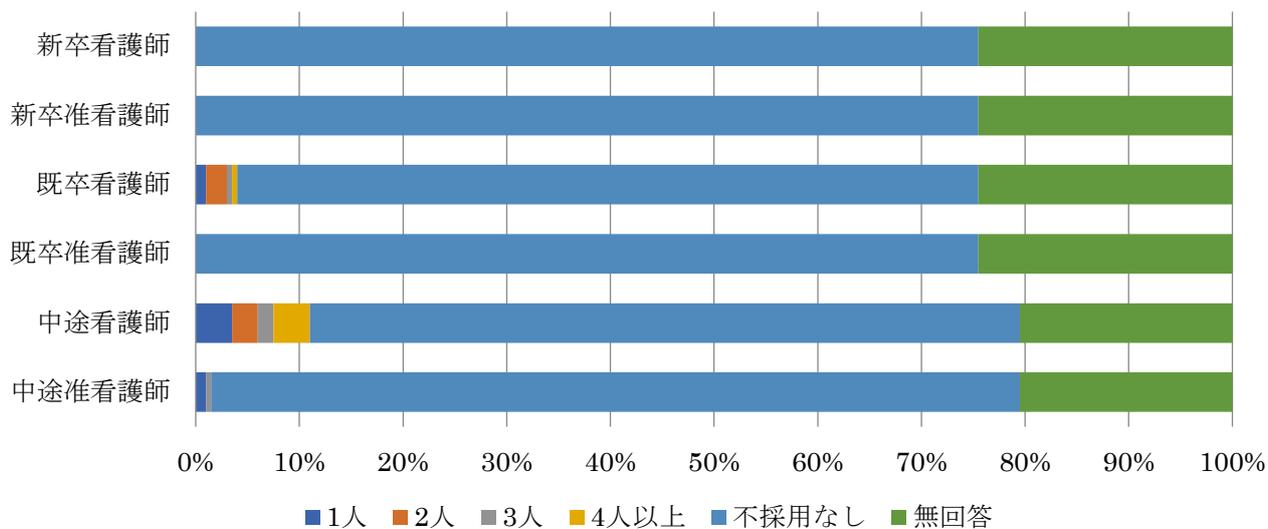


図 d-III-4. 正規雇用看護職員不採用数ごとの施設割合 (n=200)

※新卒採用・既卒採用は、2018（平成30）年度4月1日採用者を示す。

不採用なしには、当該回答枠のみ無回答だった施設を含む。

全回答区分に回答がなかった施設は無回答として扱う。

(施設数)

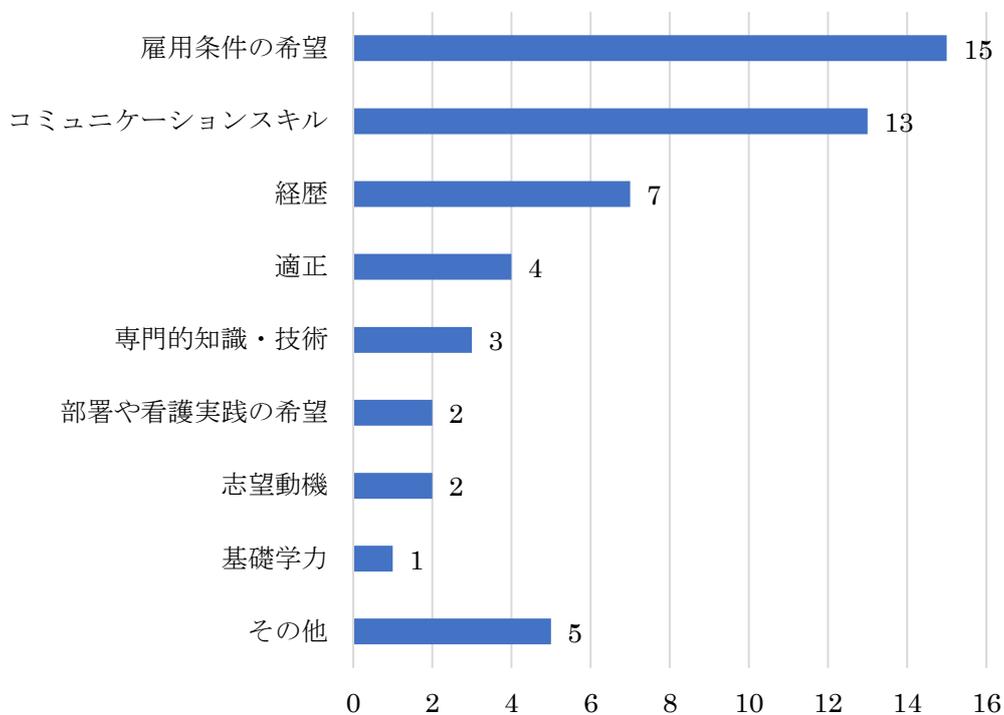


図 d-III-5. 不採用理由 (複数回答、n=27)

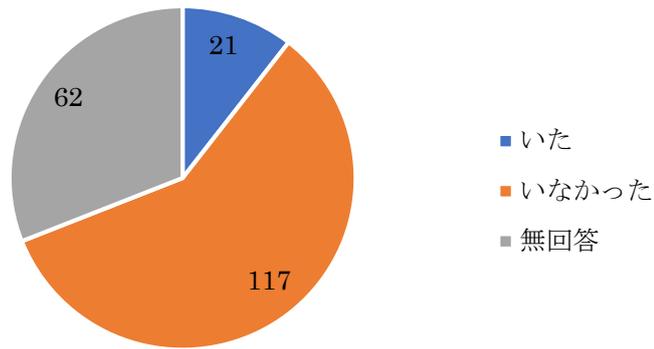


図 d-III-6. 6ヶ月以内の退職者の有無 (n=200)

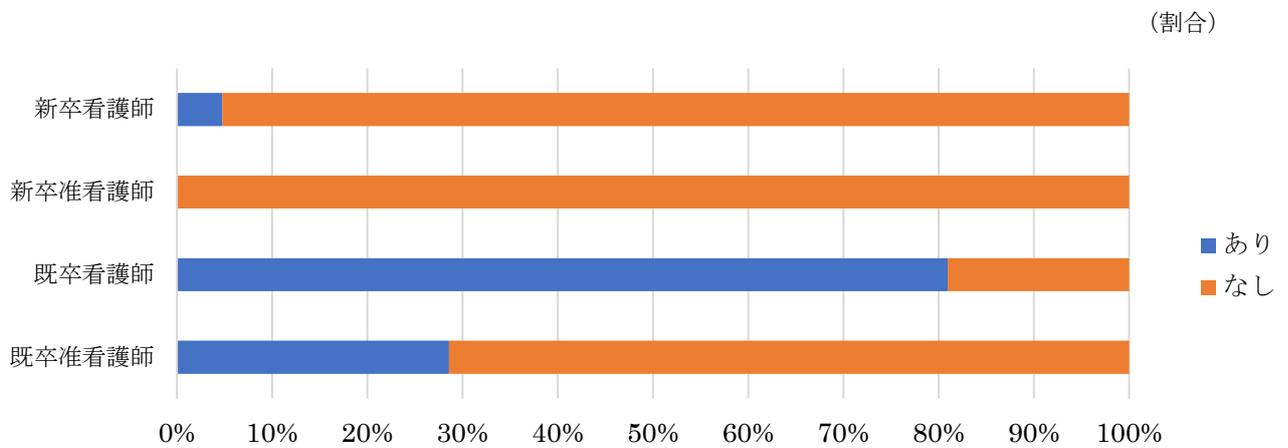


図 d-III-7. 6か月以内の退職者の有無 (資格・採用区分ごと) (n=21)

(割合)

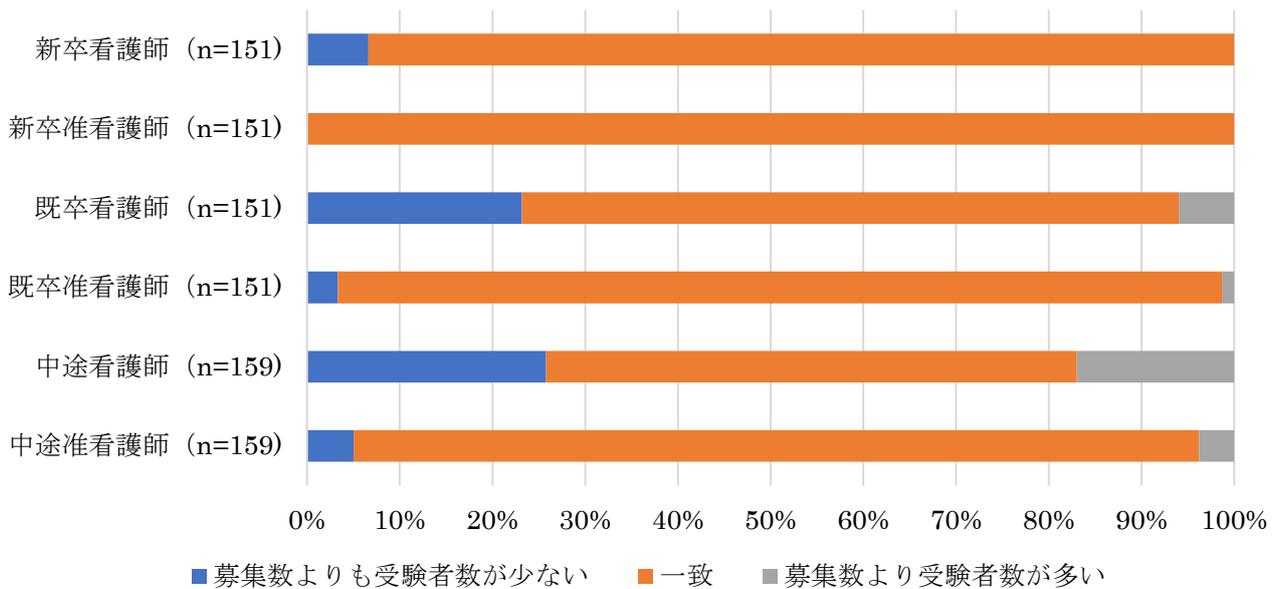


図 d-III-8. 募集数と受験者数のバランス

(割合)

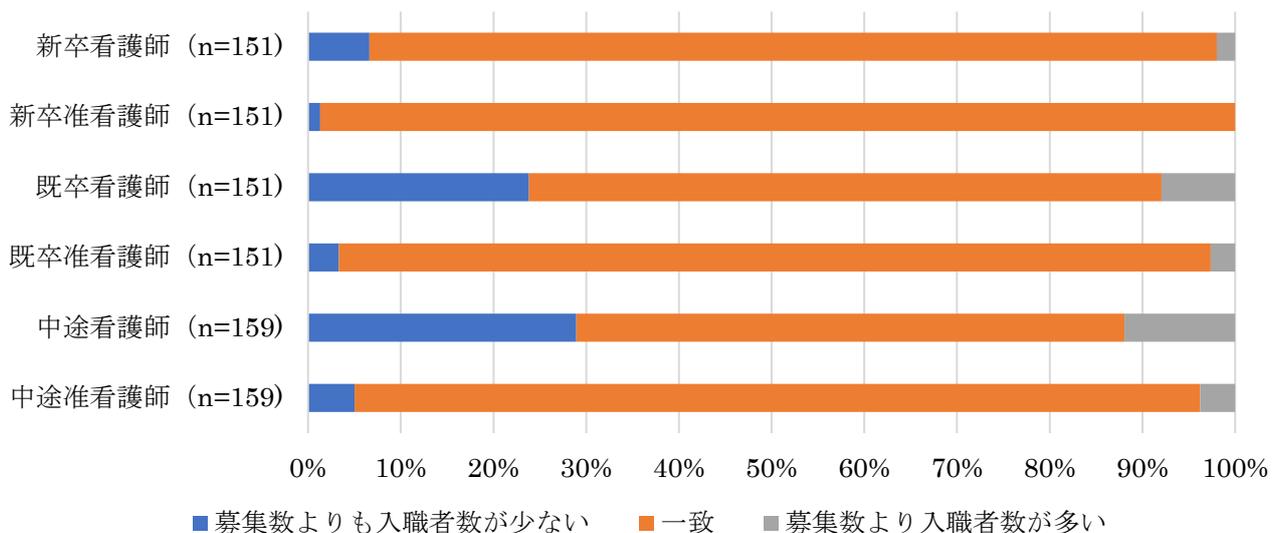


図 d-III-9. 募集数と入職者数のバランス

(割合)

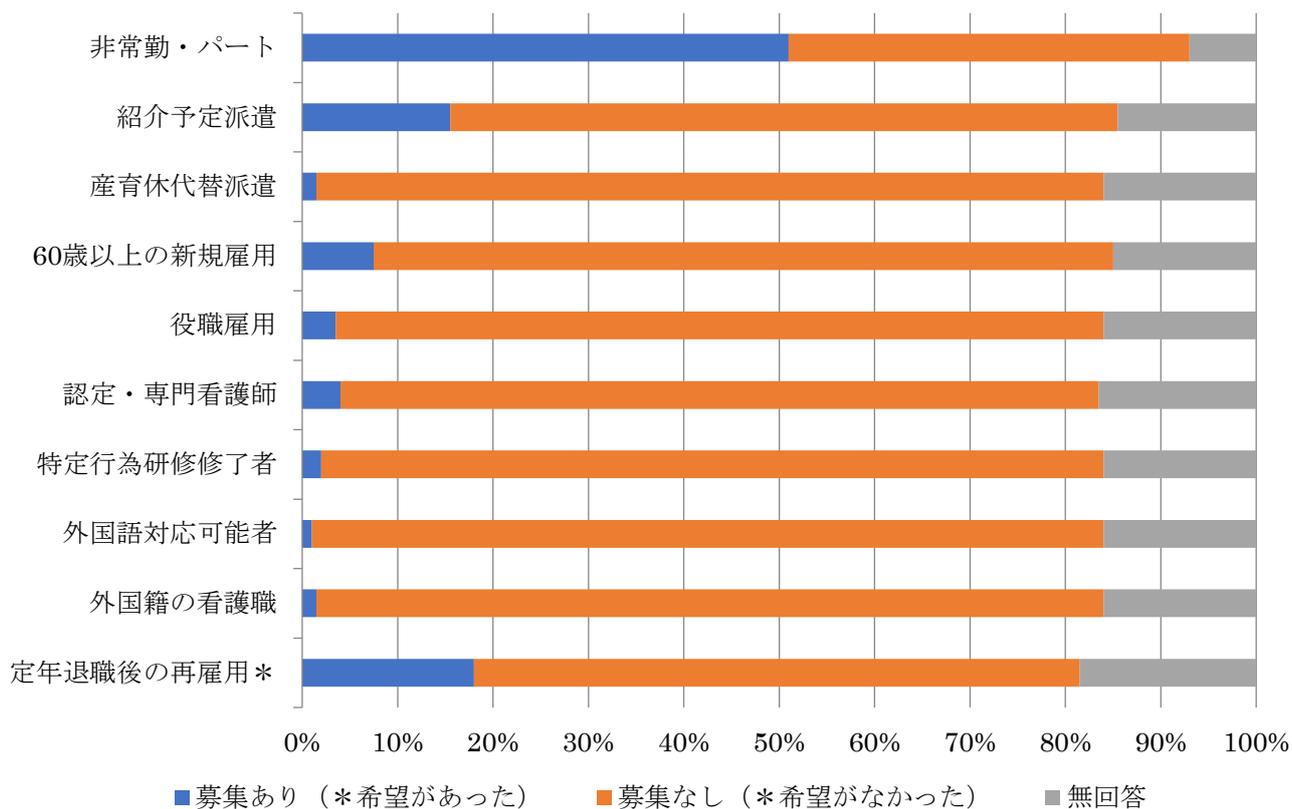


図 d-III-10. 多様な人材の募集の有無

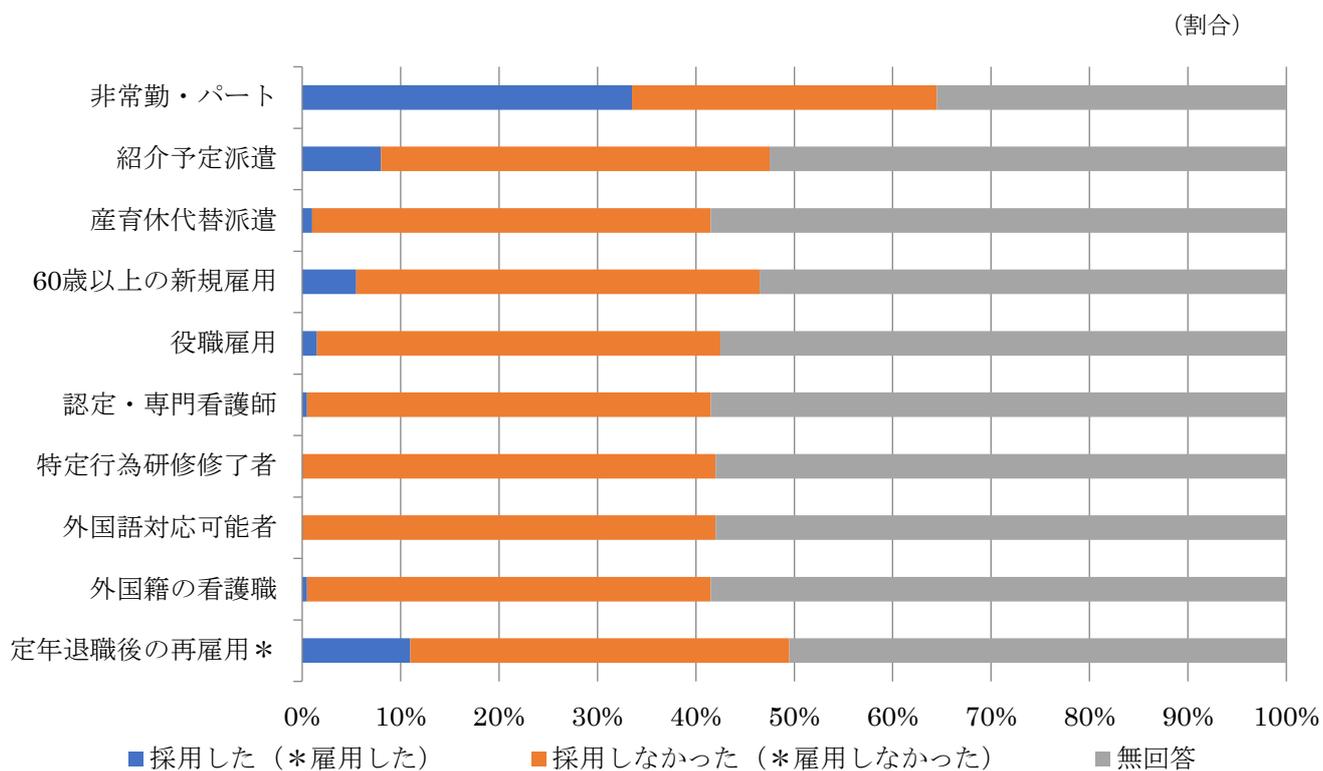


図 d-III-11. 多様な人材の採用の有無

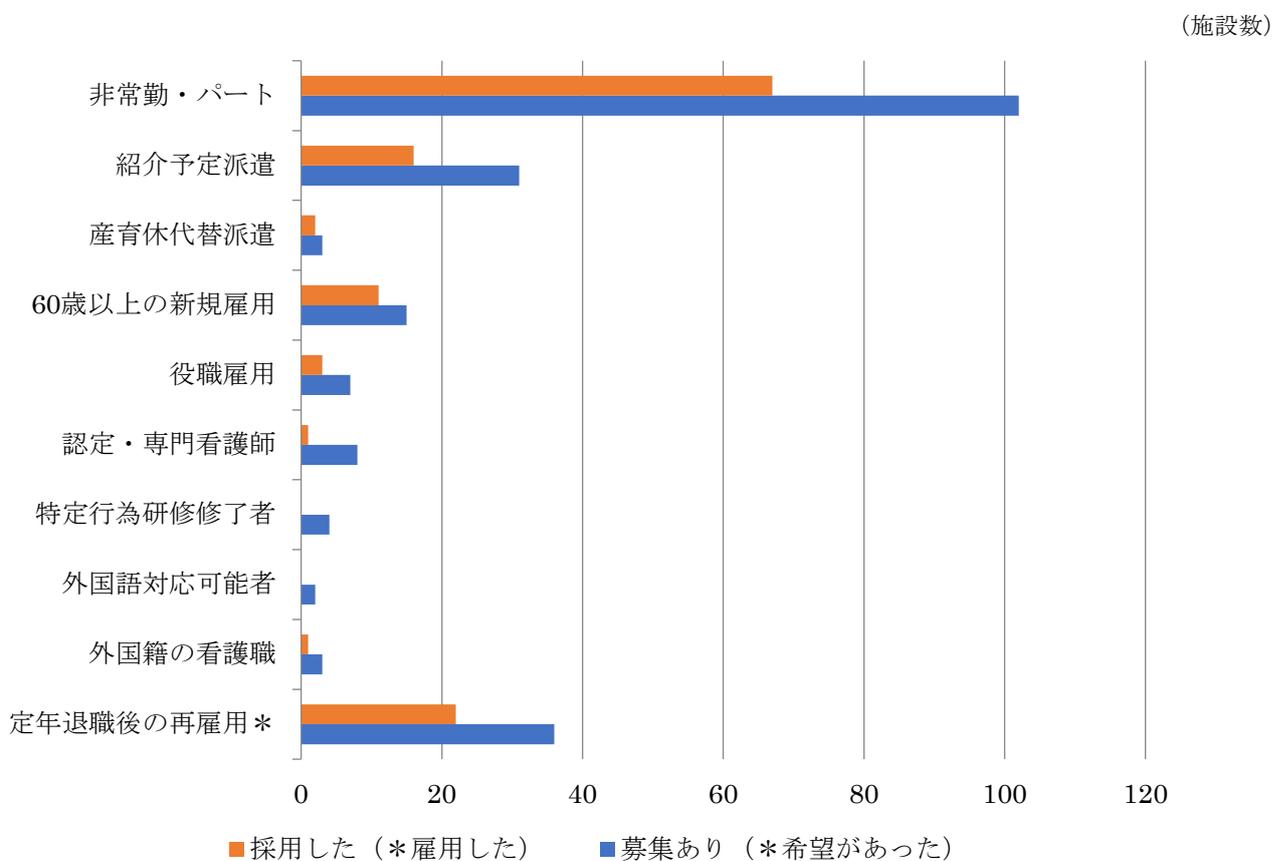


図 d-III-12. 多様な人材を募集・採用した施設数 (n=200)

表 d-III-1. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 非常勤・パート

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	66	0	1	67
採用しなかった	27	34	1	62
無回答	9	50	12	71
合計	102	84	14	200

表 d-III-2. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 紹介予定派遣

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	15	1	0	16
採用しなかった	11	67	1	79
無回答	5	72	28	105
合計	31	140	29	200

表 d-III-3. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 産育休代替派遣

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	2	0	0	2
採用しなかった	0	80	1	81
無回答	1	85	31	117
合計	3	165	32	200

表 d-III-4. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 60歳以上の新規雇用

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	8	3	0	11
採用しなかった	5	76	1	82
無回答	2	76	29	107
合計	15	155	30	200

表 d-III-5. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 役職雇用

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	2	1	0	3
採用しなかった	3	78	1	82
無回答	2	82	31	115
合計	7	161	32	200

表 d-III-6. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 認定・専門看護師

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	0	1	0	1
採用しなかった	5	76	1	82
無回答	3	82	32	117
合計	8	159	33	200

表 d-III-7. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 特定行為研修修了者

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	0	0	0	0
採用しなかった	2	81	1	84
無回答	2	83	31	116
合計	4	164	32	200

表 d-III-8. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 外国語対応可能者

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	0	0	0	0
採用しなかった	0	83	1	84
無回答	2	83	31	116
合計	2	166	32	200

表 d-III-9. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 外国籍の看護職

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	1	0	0	1
採用しなかった	0	81	1	82
無回答	2	84	31	117
合計	3	165	32	200

表 d-III-10. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 定年退職後の再雇用

	希望あり	希望なし	無回答	合計
雇用した	22	0	0	22
雇用しなかった	9	68	0	77
無回答	5	59	37	101
合計	36	127	37	200

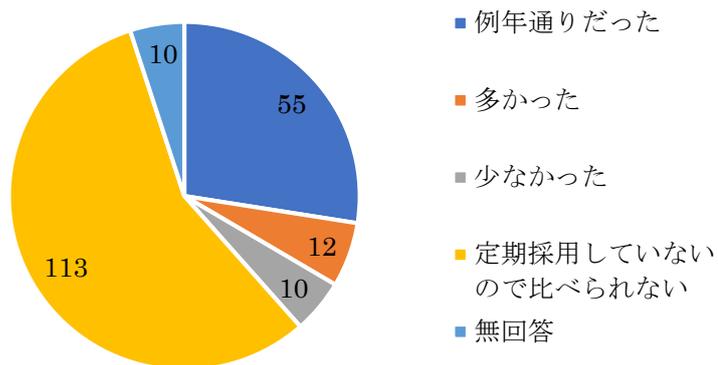


図 d-III-13. 2018（平成 30）年度の募集人数について

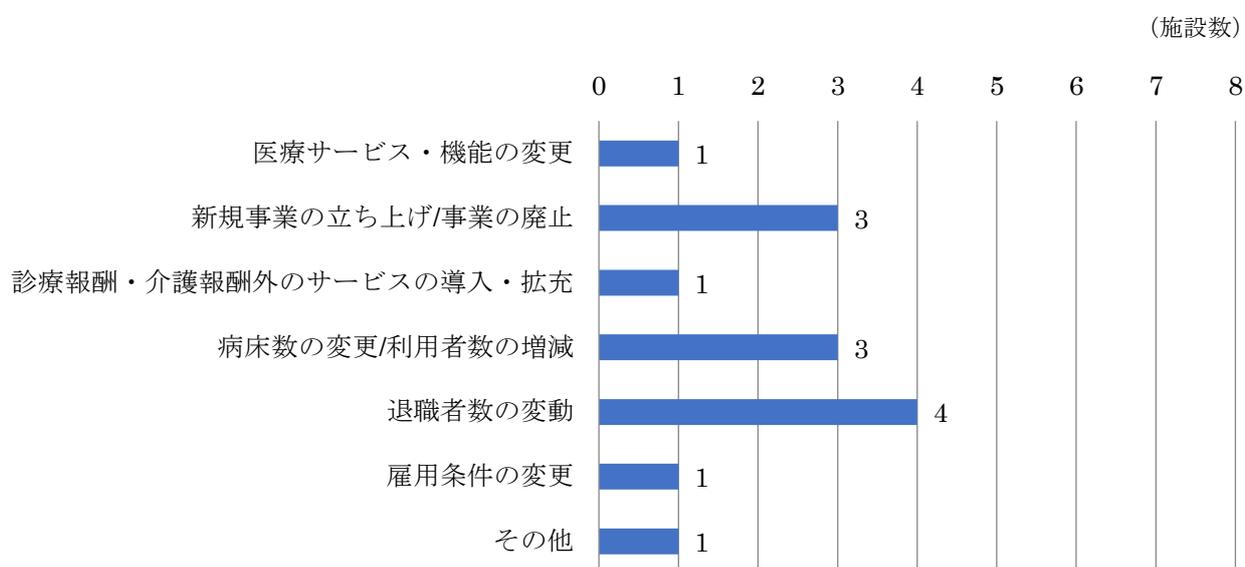


図 d-III-14. 例年と比べ募集人数が「多かった」背景（n=12）

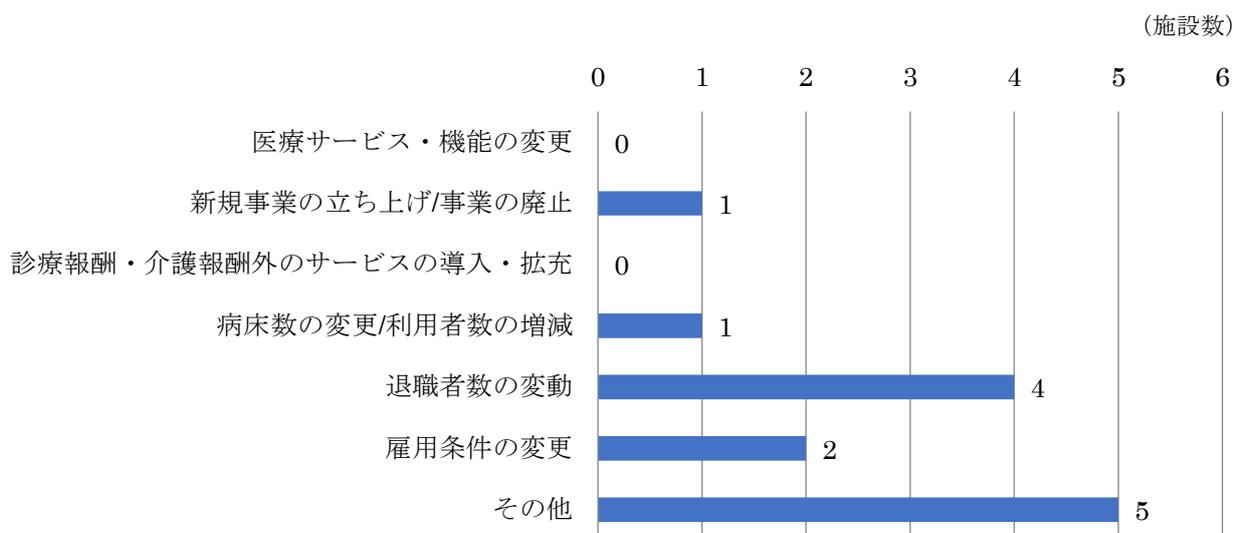


図 d-III-15. 例年と比べ募集人数が「少なかった」背景（n=10）

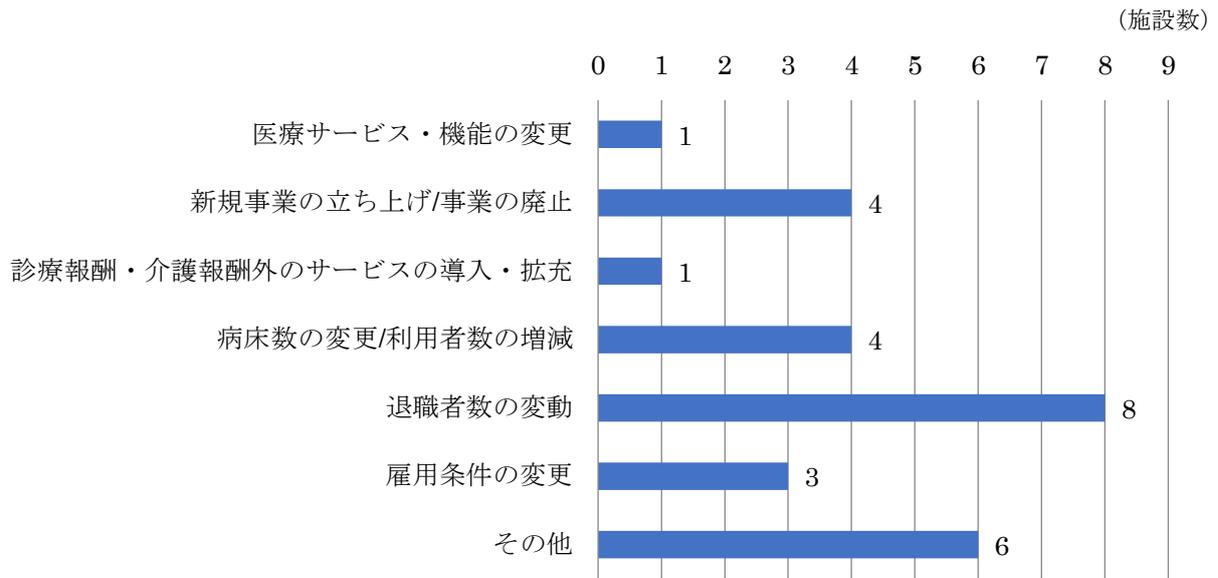


図 d-III-16. 例年と比べ募集人数が増減した背景 (n=22)

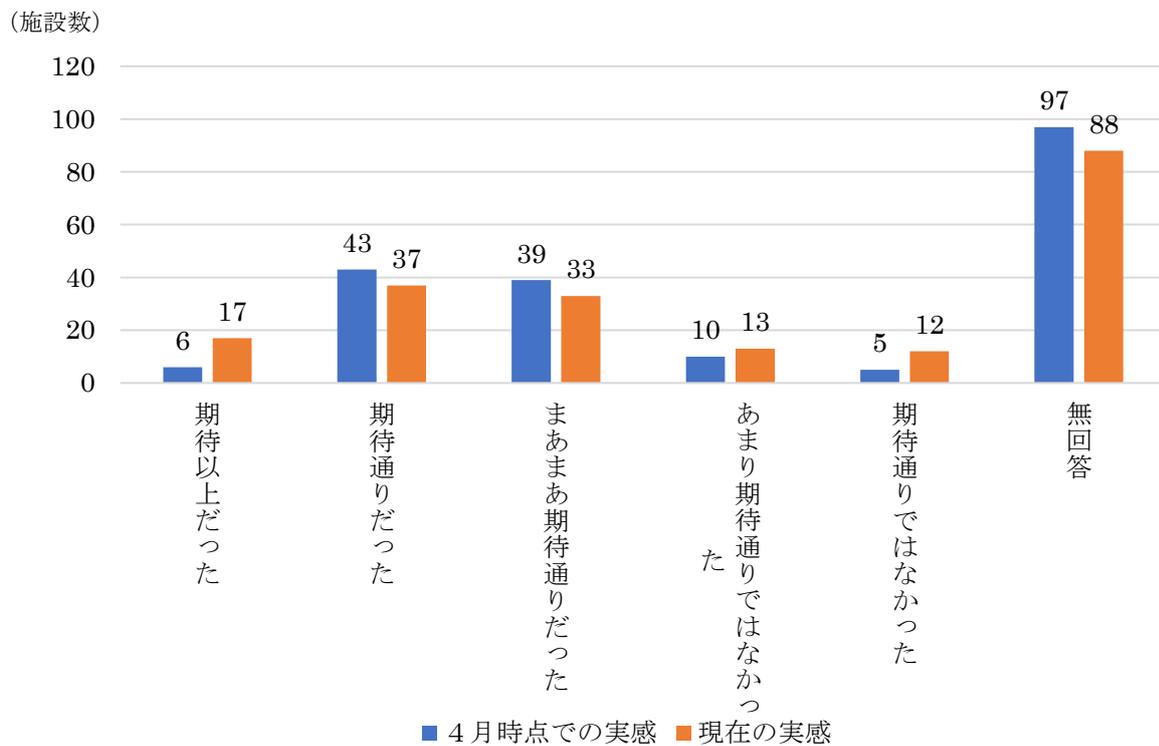


図 d-III-17. 入職した人材に対する評価

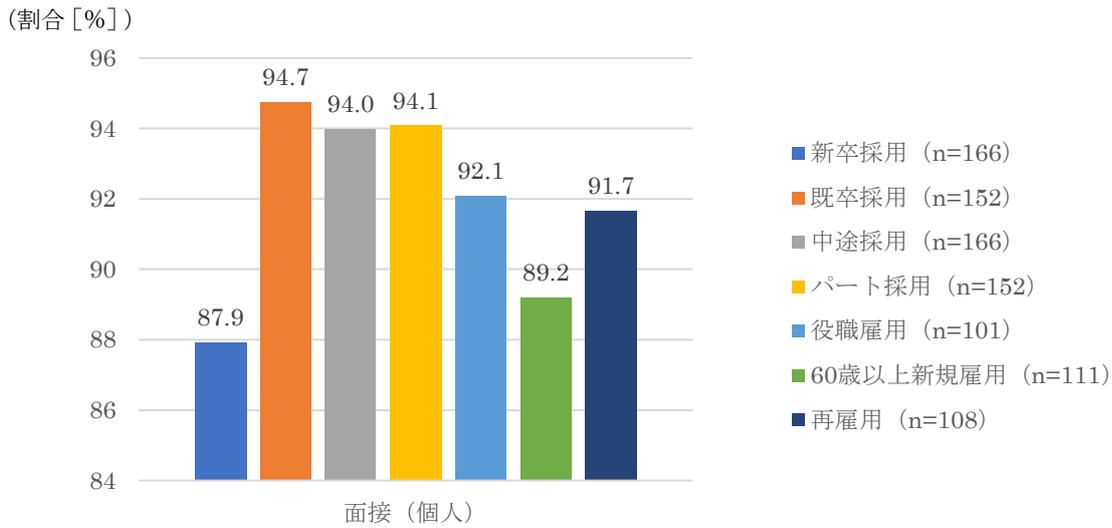


図 d-IV-1-1. 採用区分ごとの採用試験 (個人面接) 実施割合

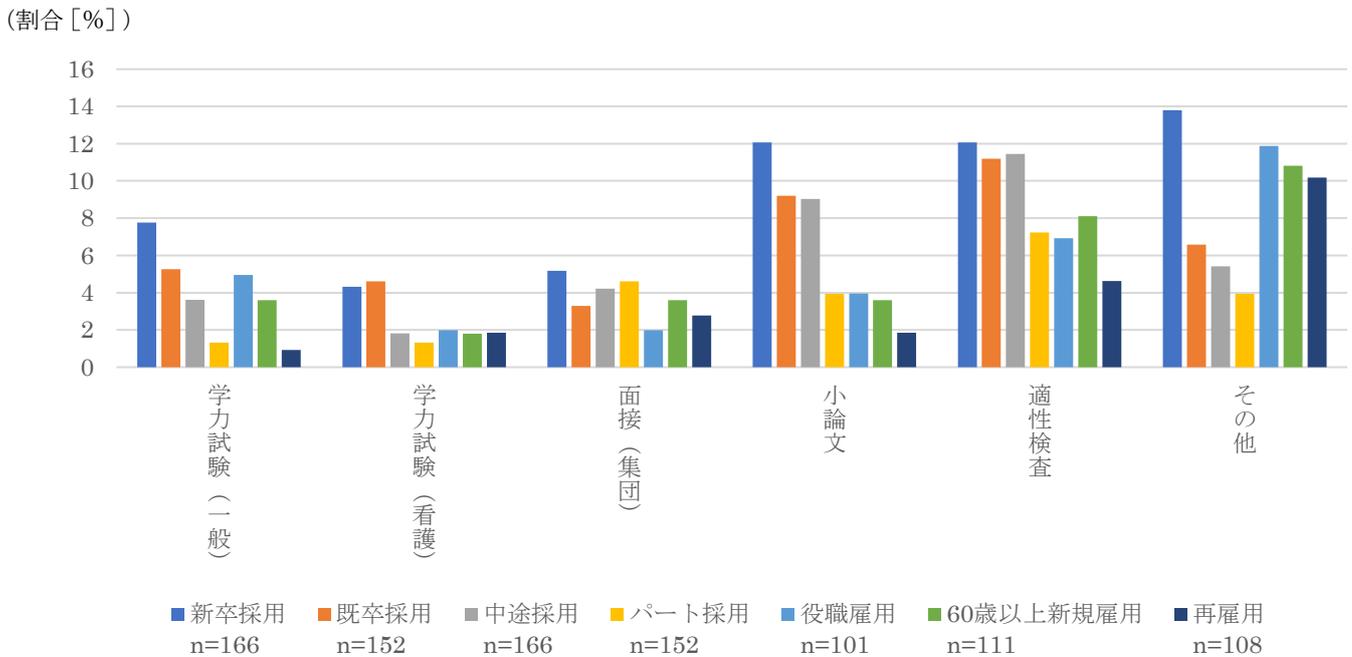


図 d-IV-1-2. 採用区分ごとの採用試験内容別実施状況 (採用区分内複数回答、回答施設中の実施割合)

(割合 [%])

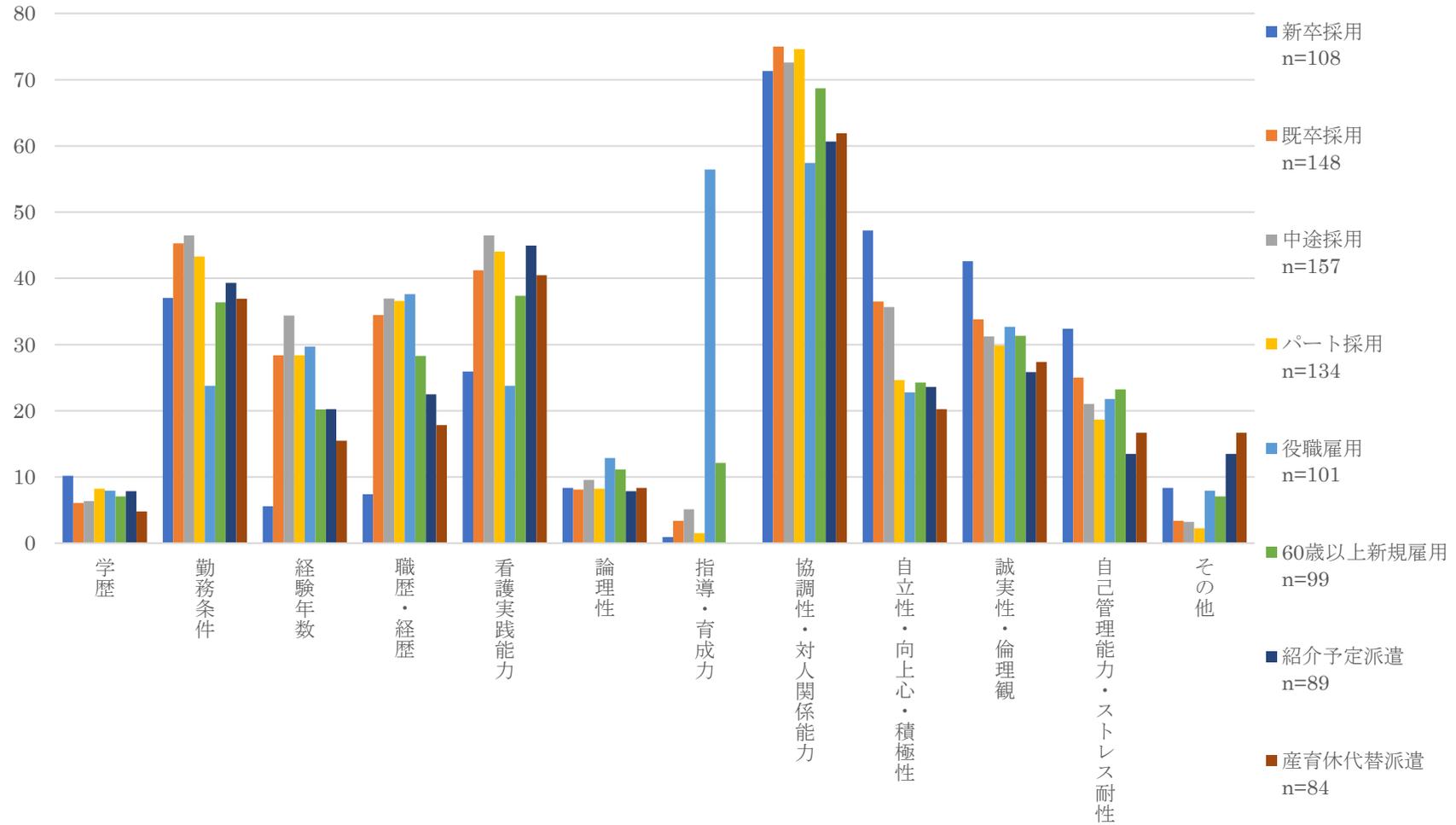


図 d-IV-2. 採用判定で優先する条件・能力（上位3つ複数回答、回答施設中の選択割合）

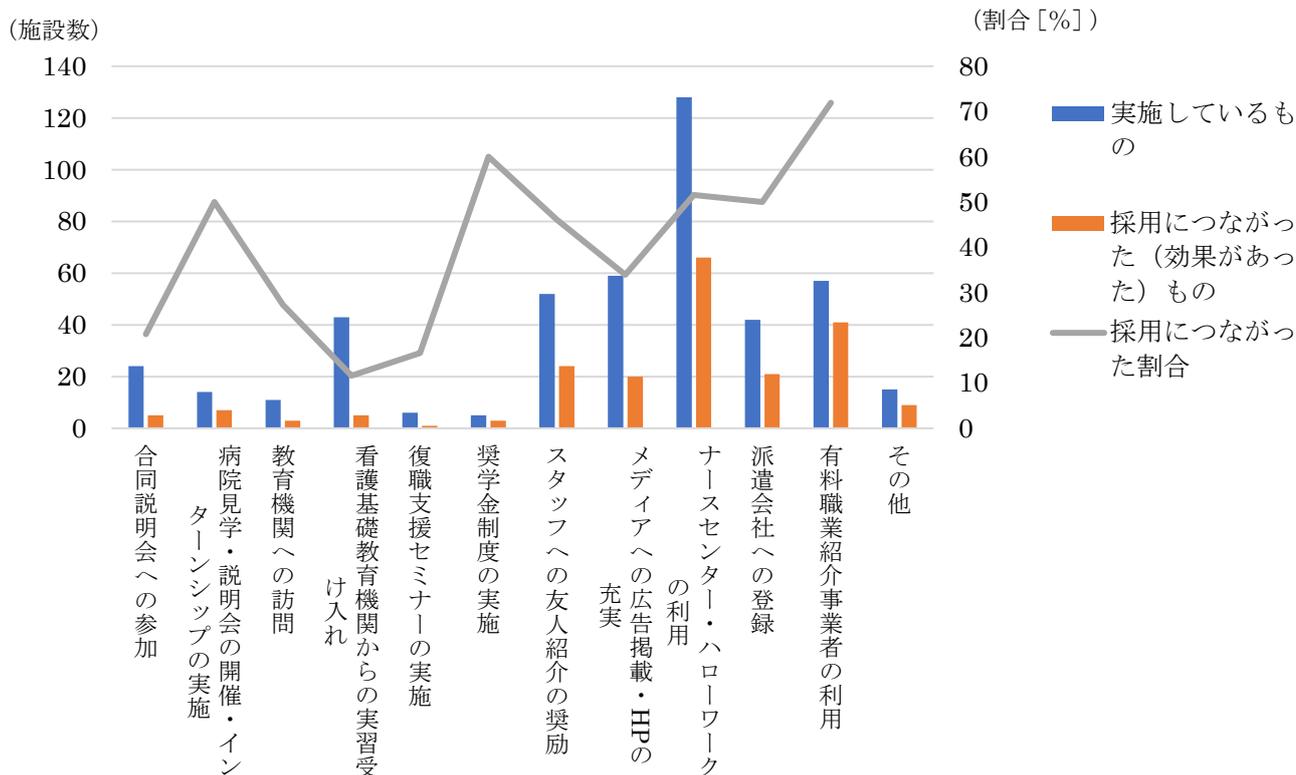


図 d-IV-3. 実施しているリクルート活動と採用につながった活動（複数回答）とその効果

※効果（採用につながったと感じる割合）は、実施している施設の内、採用につながったと回答した施設割合。

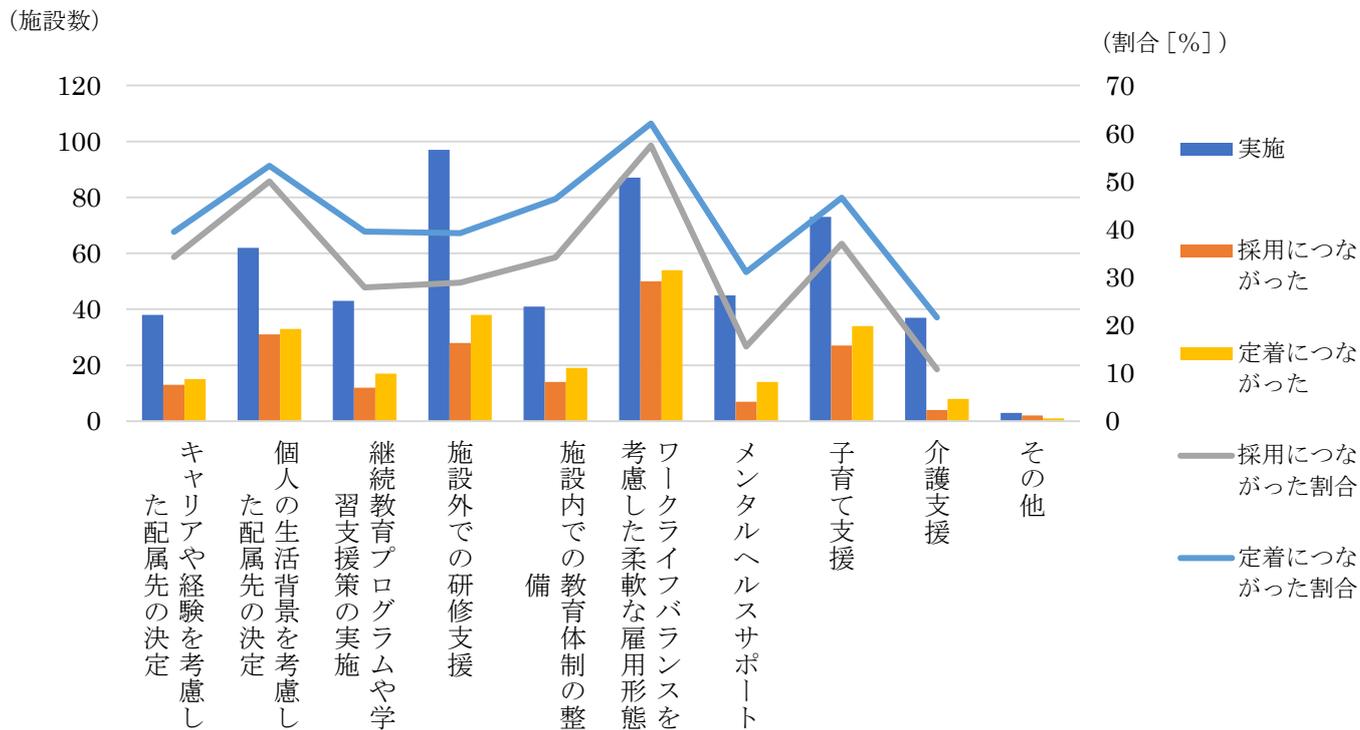


図 d-IV-4. 実施している人事施策・就業支援と採用・定着につながったもの（複数回答）とその効果

※効果（採用または定着につながったと感じる割合）は、実施している施設の内、採用または定着につながったと回答した施設割合。

(施設数)

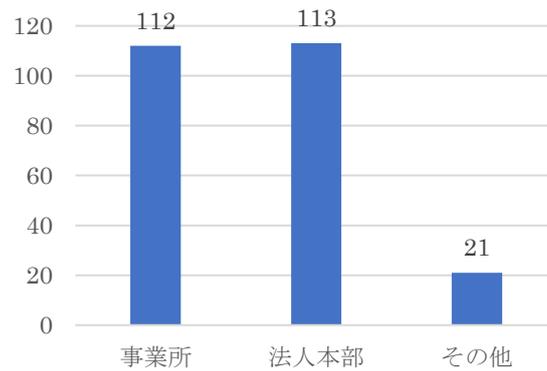


図 d-V-1. 看護職員採用計画実施部署 (n=200・複数回答)

(施設数)

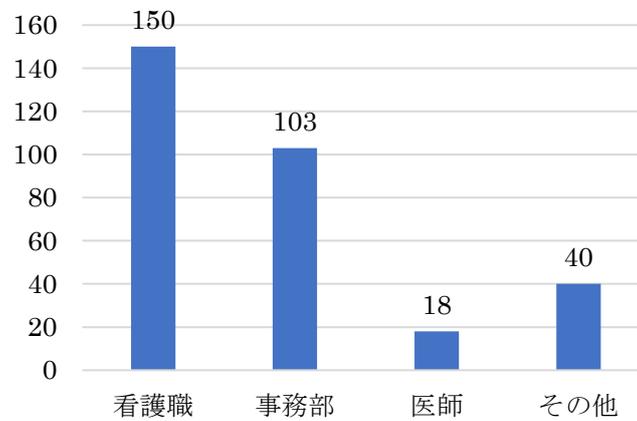


図 d-V-2. 看護職員採用計画立案者 (部署) (n=200・複数回答)

(施設数)

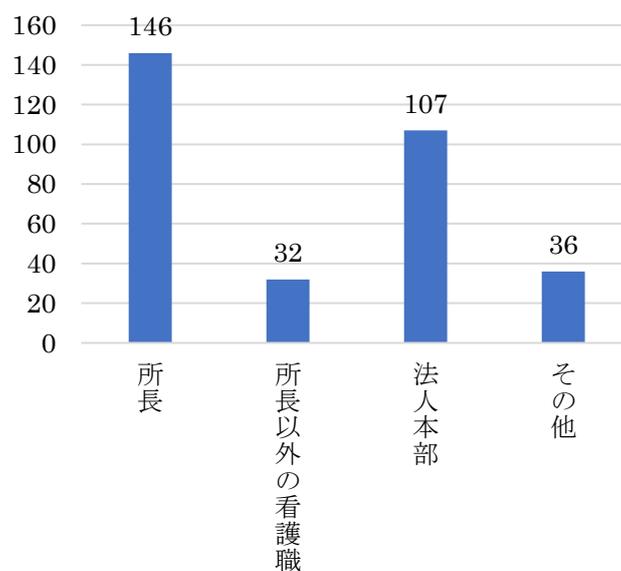


図 d-V-3. 看護職員採用試験関与者 (部署) (n=200・複数回答)

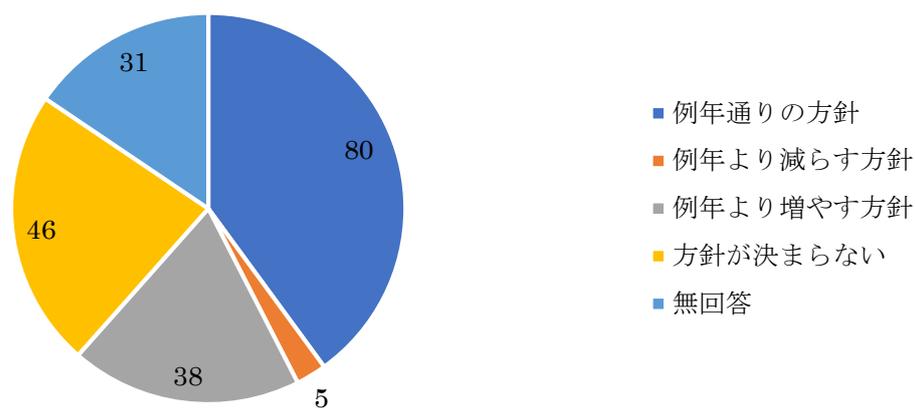


図 d-V-4. 2019（平成 31）年度の看護職員採用方針

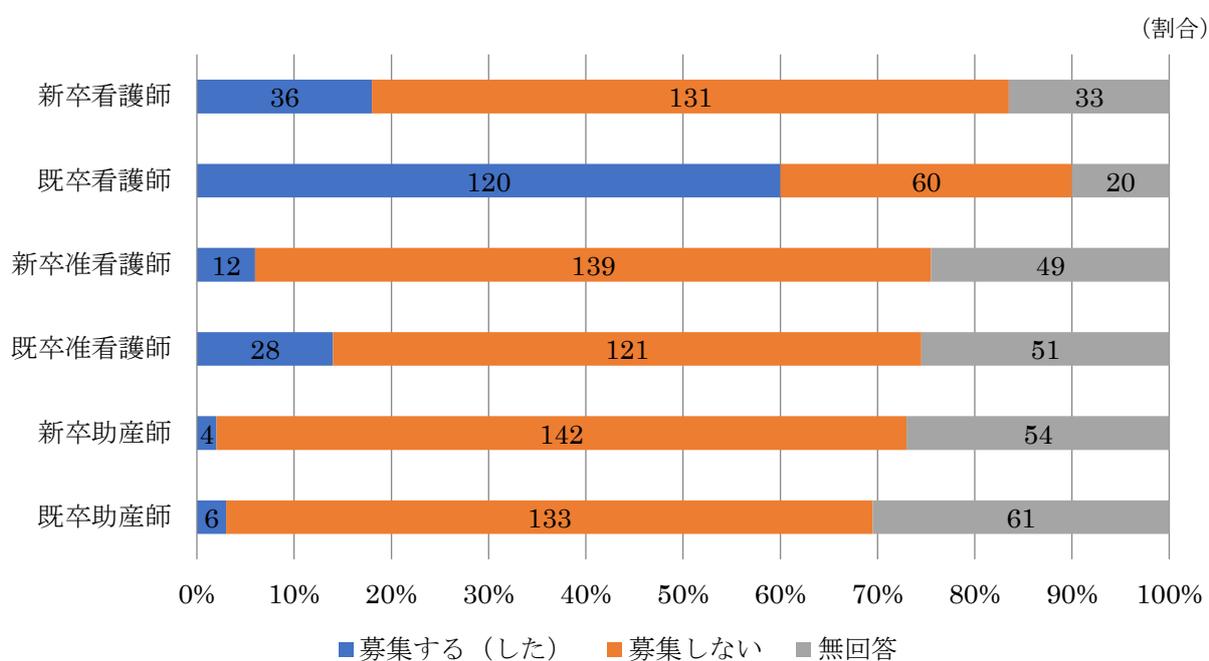


図 d-V-5. 2019（平成 31）年度看護職員の採用方針（採用区分ごとの募集の有無）

(割合)

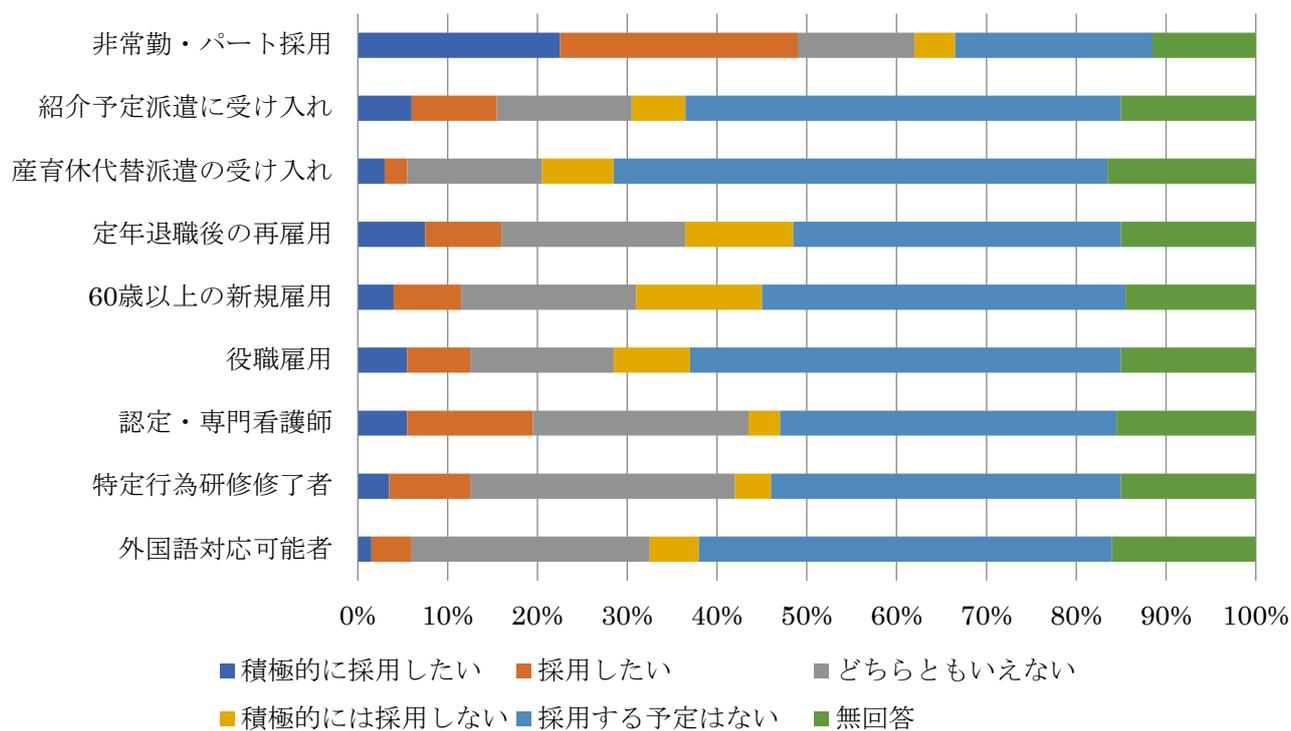


図 d-V-6. 2019（平成 31）年度多様な人材の採用方針（人材区分ごとの採用意欲）

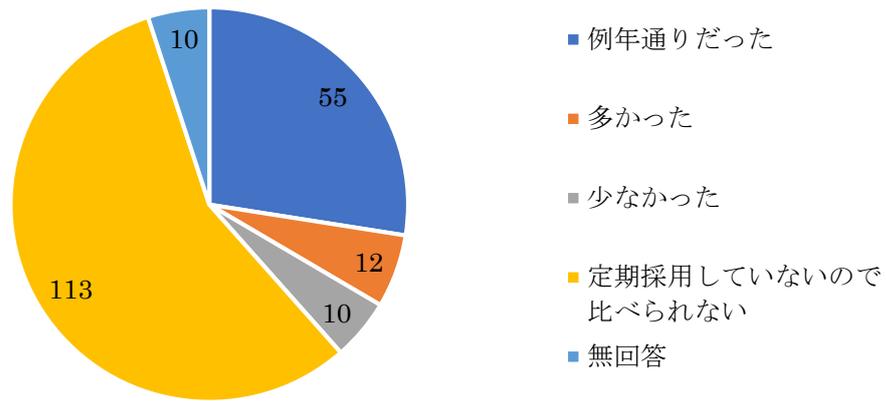


図 d-III-13. 2018（平成 30）年度の募集人数について（再掲）

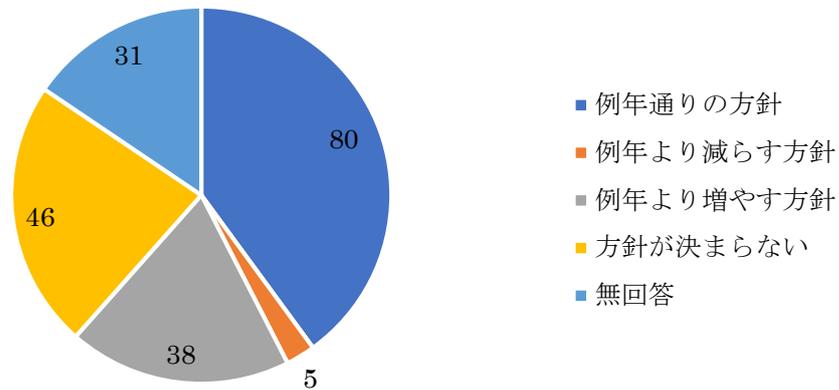


図 d-V-7. 2019（平成 31）年度の看護職員採用方針（再掲）

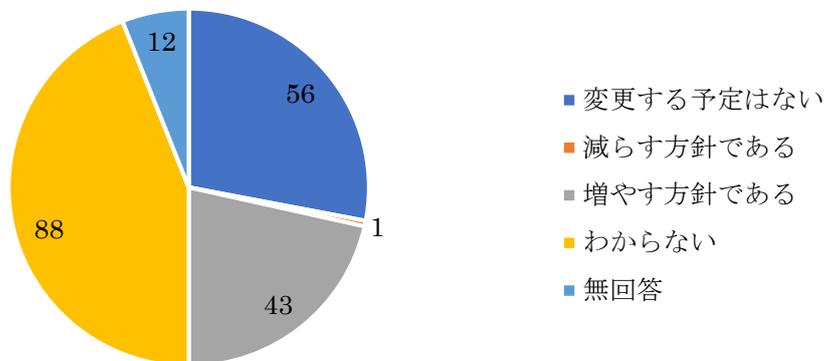


図 d-V-8. 2020（平成 32）年度以降の看護職員採用方針

e. 介護施設

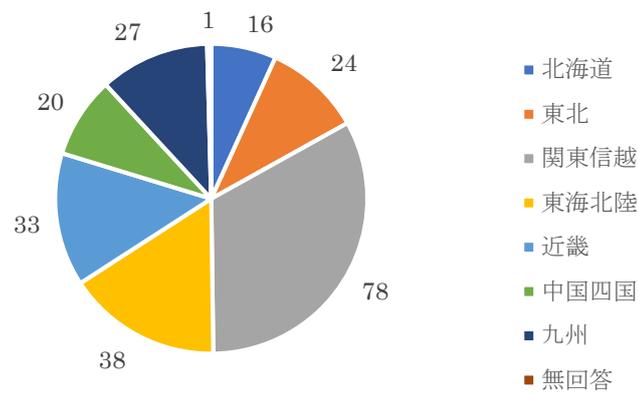


図 e-I-1. 施設所在地 (厚生局) (n=237)

表 e-I-1. 設置主体 (n=237)

設置主体	施設数	割合 (%)
地方公共団体	9	3.8
医療法人	78	32.9
社会福祉法人	144	60.8
その他	5	2.1
無回答	1	0.4

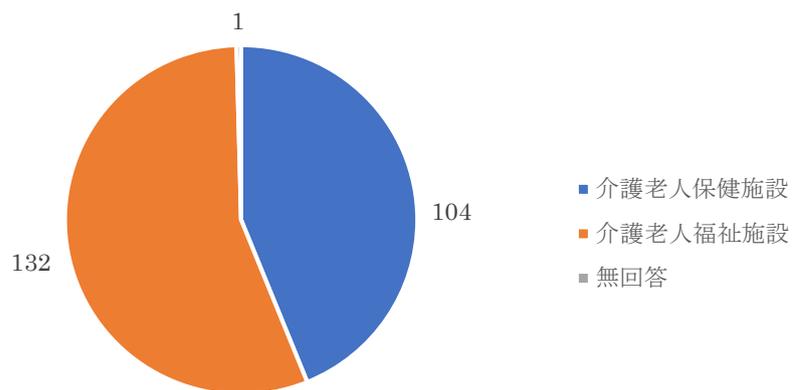


図 e-I-2-1. 施設種別 (n=237)

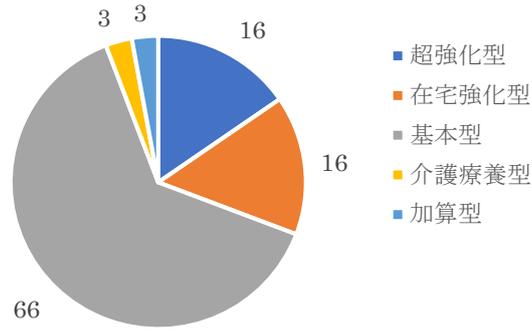


図 e-I-2-2. 介護老人保健施設の内訳 (n=104)

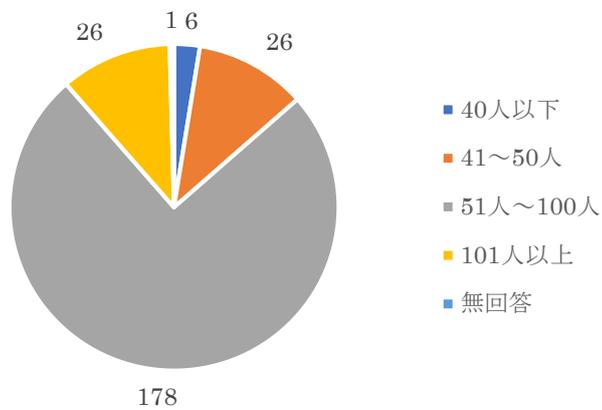


図 e-I-3. 入所定員数 (n=237)

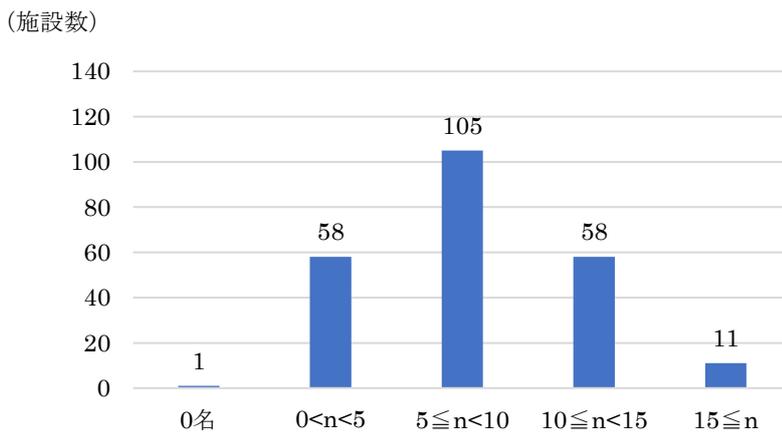


図 e-II-1. 常勤・常勤換算合計看護職数ごとの施設数 (n=233)

※0名：不明回答を含む。全回答区分に回答がなかった施設は除外。

(施設数)

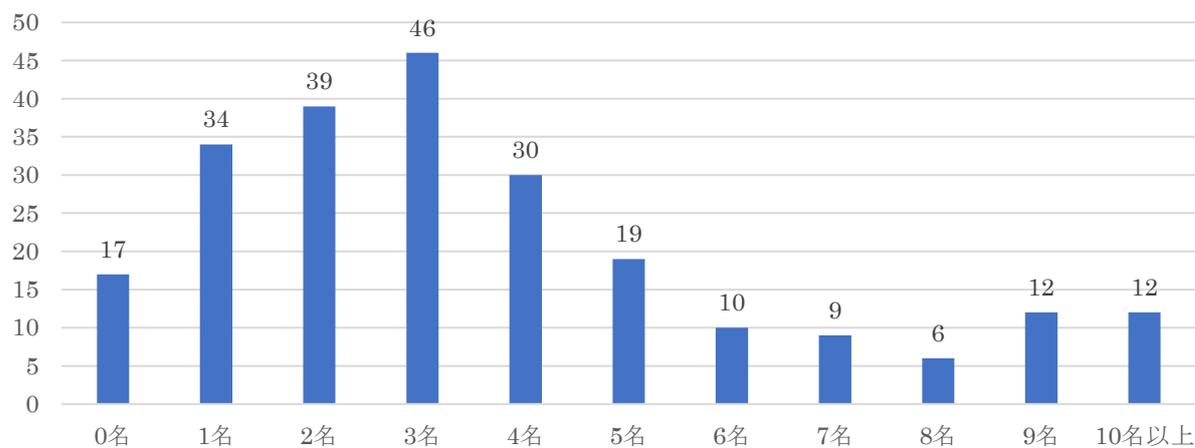


図 e-II-2. 常勤看護師数ごとの施設数 (n=234)

※0名：不明回答を含む。全回答区分に回答がなかった施設は除外。

(施設数)

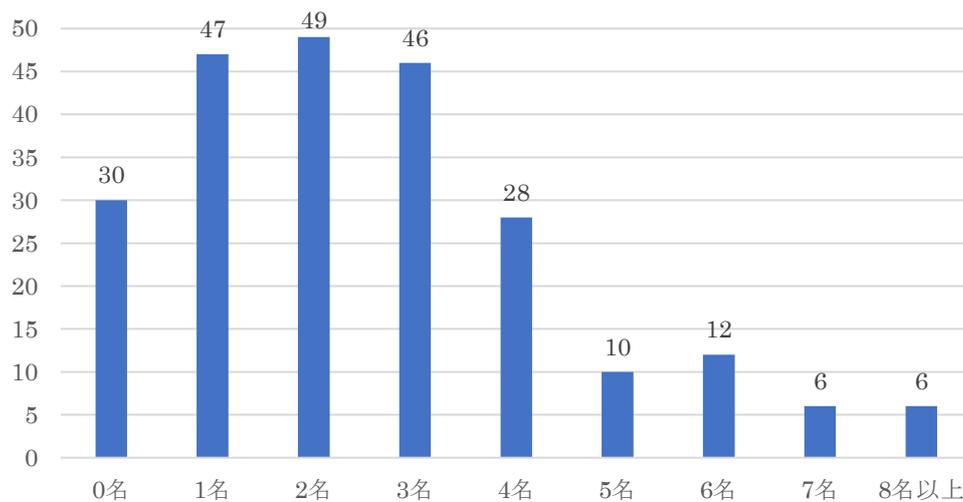


図 e-II-3. 常勤准看護師数ごとの施設数 (n=234)

※0名：不明回答を含む。全回答区分に回答がなかった施設は除外。

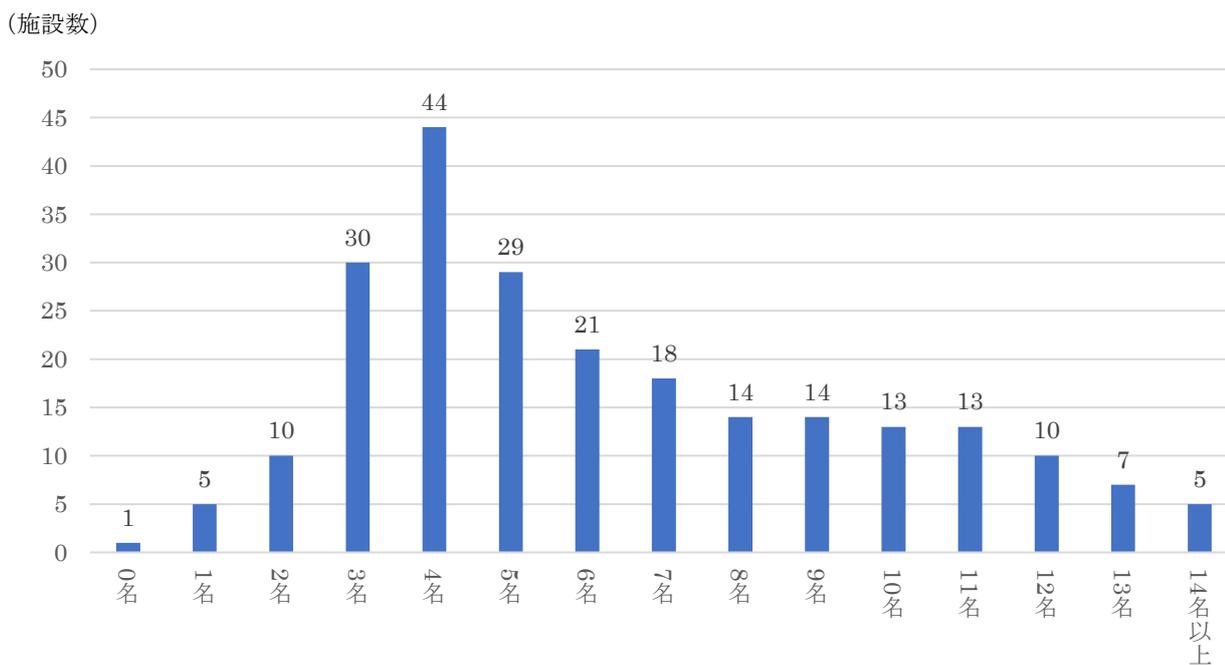


図 e-II-4. 常勤看護職数（看護師・准看護師数合計）ごとの施設数（n=234）

※0名：不明回答を含む。全回答区分に回答がなかった施設は除外。

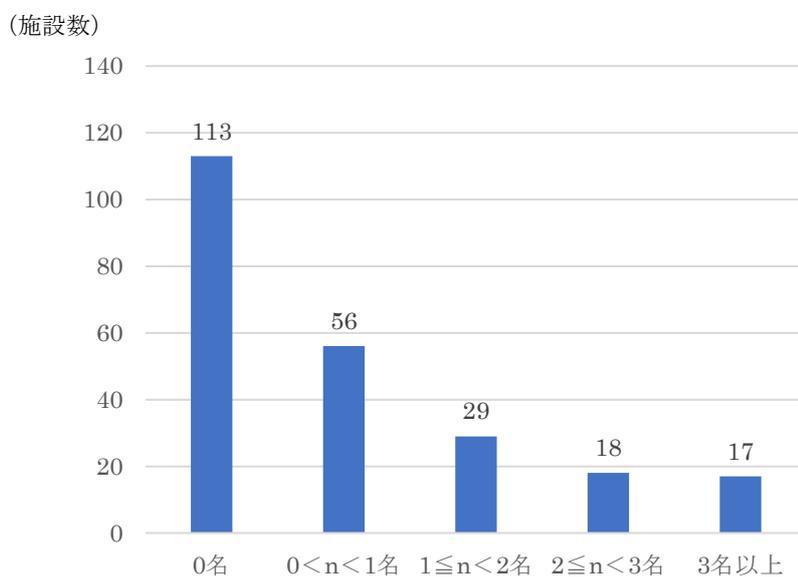


図 e-II-5. 常勤換算パート看護師数ごとの施設数（n=233）

※0名：不明回答を含む。全回答区分に回答がなかった施設は除外。

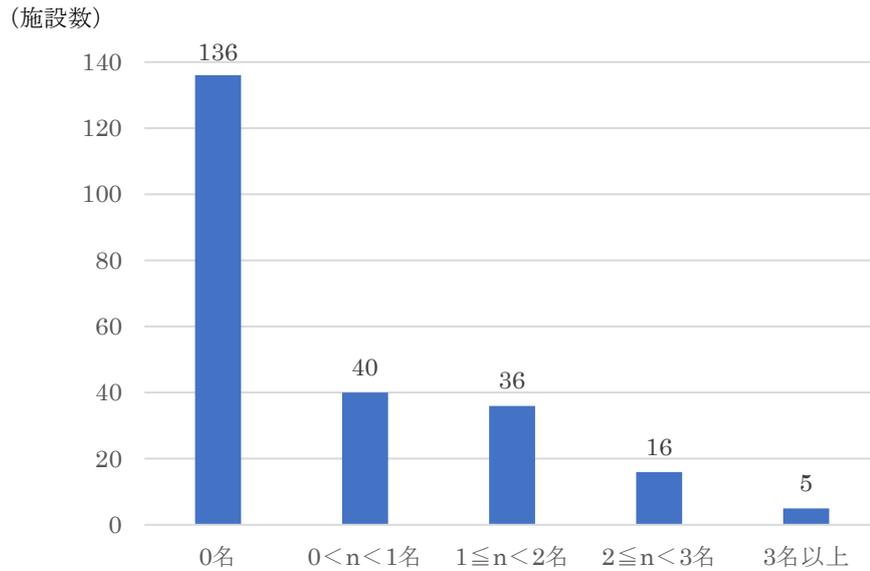


図 e-II-6. 常勤換算パート准看護師数ごとの施設数 (n=233)

※0名：不明回答を含む。全回答区分に回答がなかった施設は除外。

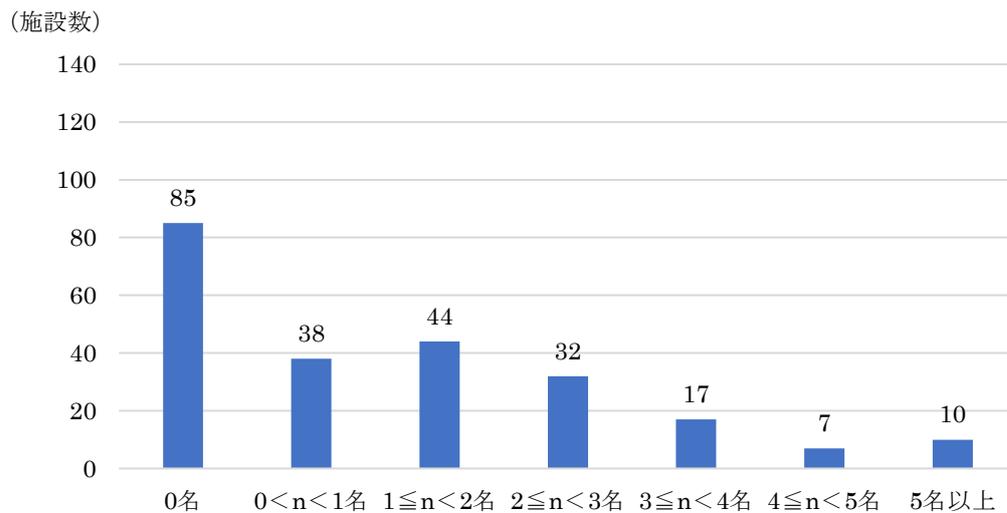


図 e-II-7. 常勤換算パート看護職数ごとの施設数 (n=233)

※0名：不明回答を含む。全回答区分に回答がなかった施設は除外。

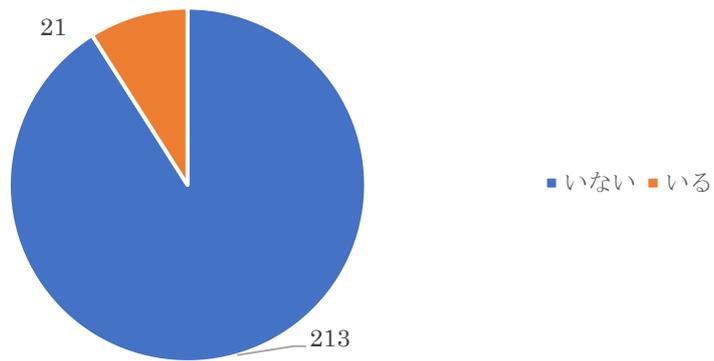


図 e-II-8. 派遣看護師・准看護師の配置（常勤換算）の有無（n=234）

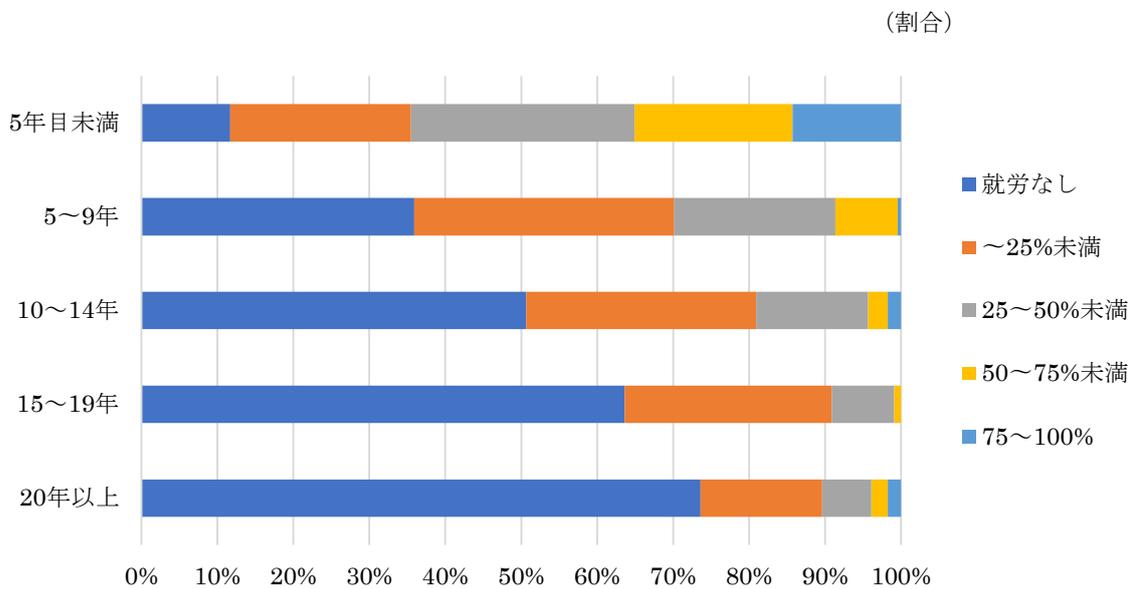


図 e-II-9. 常勤看護職員の勤続年数による構成割合（n=231）

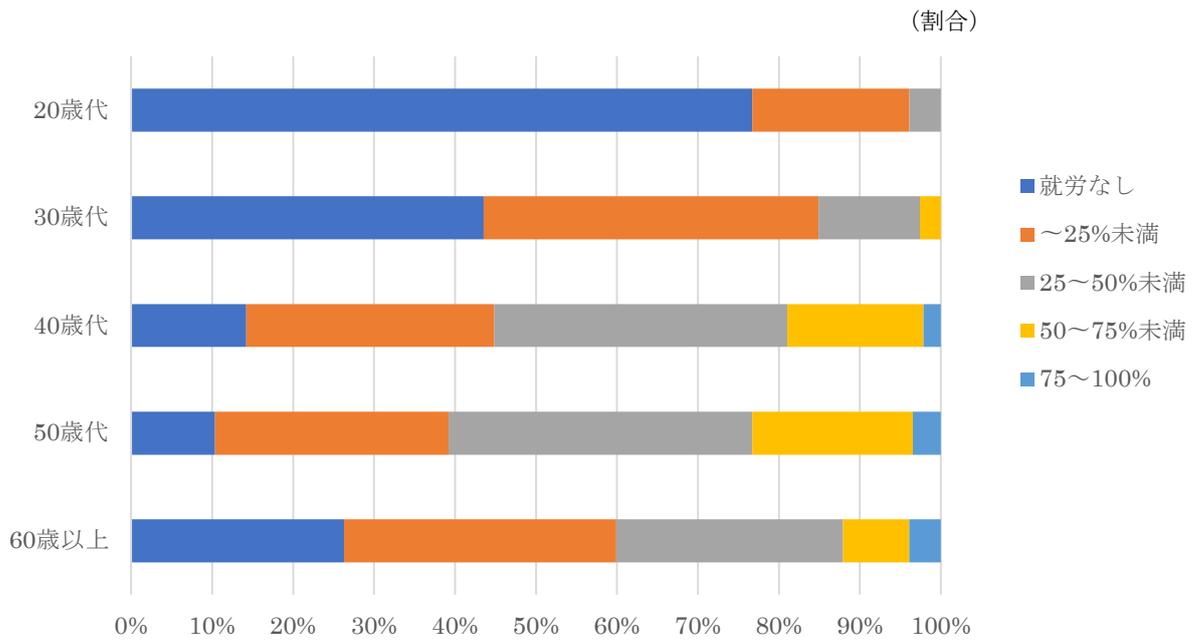


図 e-II-10. 常勤看護職員の年齢層による構成割合 (n=232)

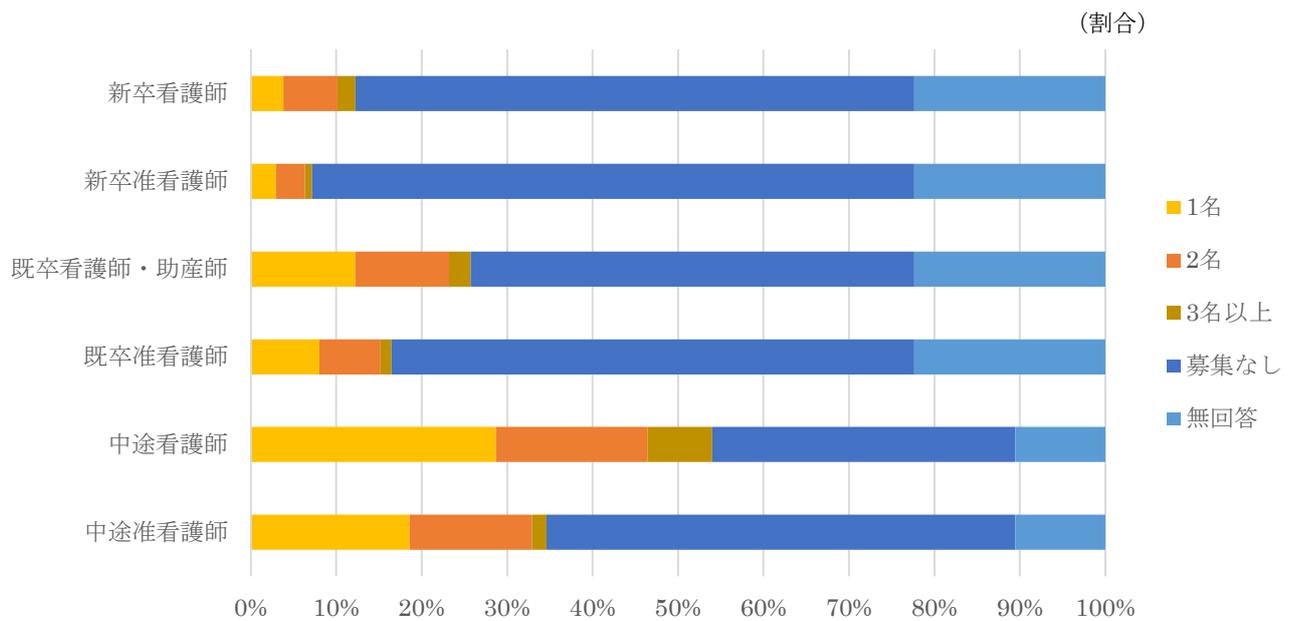


図 e-III-1. 正規雇用看護職員募集数ごとの施設割合 (n=237)

※新卒採用・既卒採用は、2018（平成30）年度4月1日採用者を示す。

募集なしには、当該回答枠のみ無回答だった施設を含む。

全回答区分に回答がなかった施設は無回答として扱う。

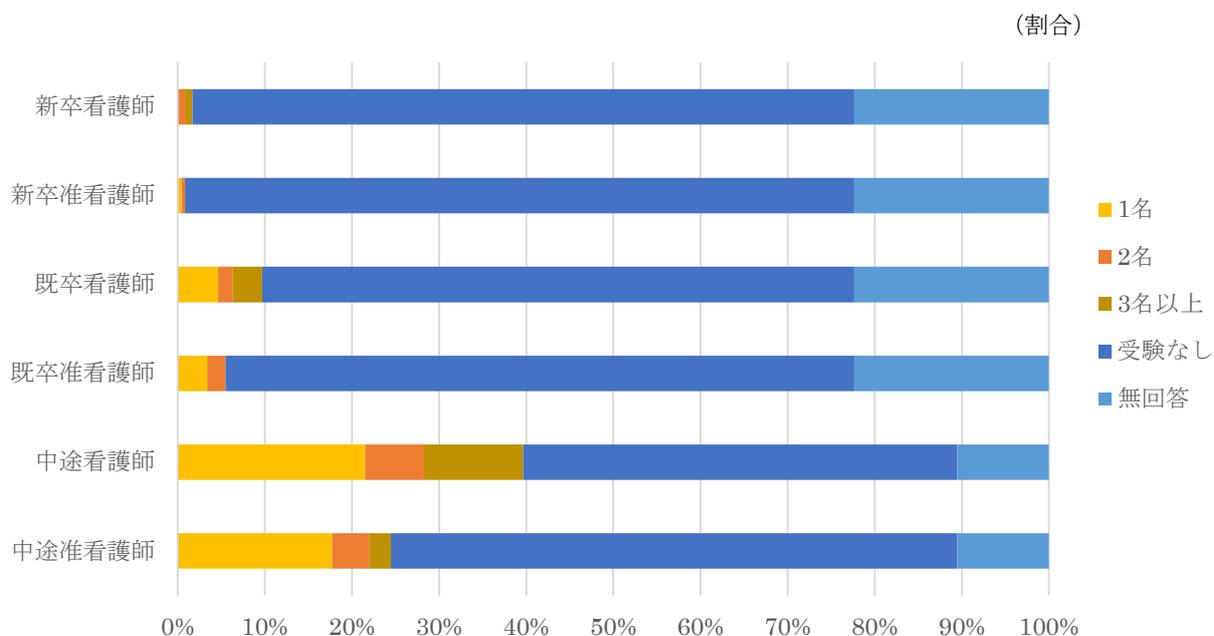


図 e-III-2. 正規雇用看護職員受験者数ごとの施設割合 (n=237)

※新卒採用・既卒採用は、2018（平成 30）年度 4 月 1 日採用者を示す。

受験なしには、当該回答枠のみ無回答だった施設を含む。

全回答区分に回答がなかった施設は無回答として扱う。

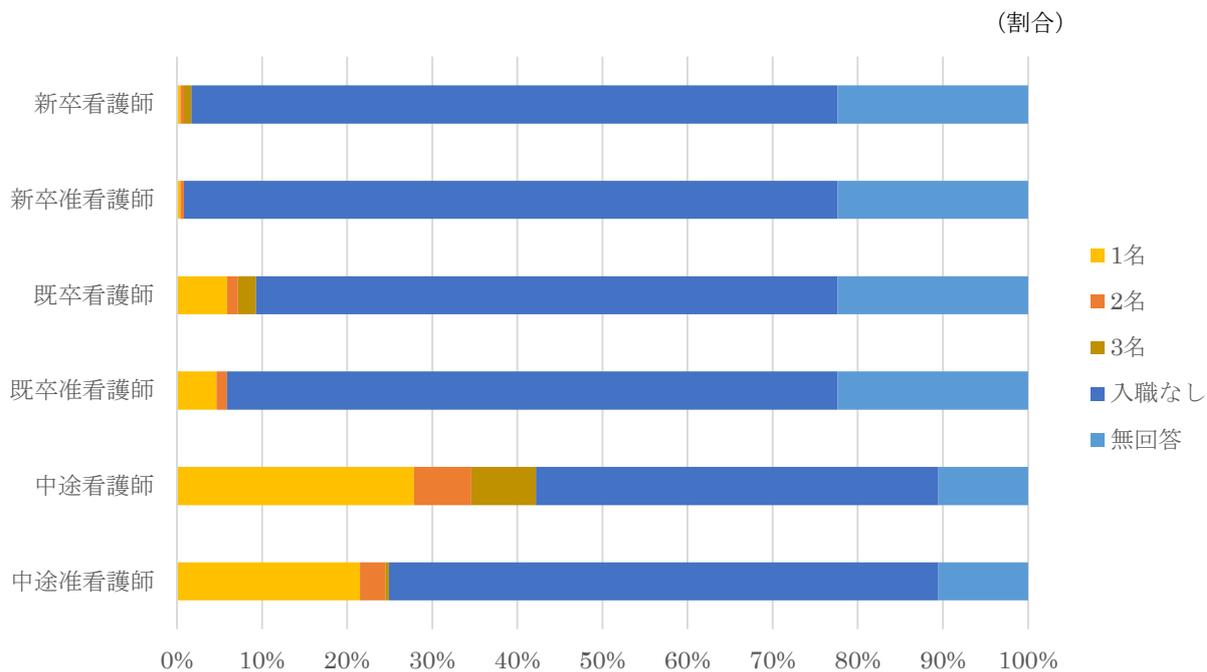


図 e-III-3. 正規雇用看護職員入職者数ごとの施設割合 (n=237)

※新卒採用・既卒採用は、2018（平成 30）年度 4 月 1 日採用者を示す。

入職なしには、当該回答枠のみ無回答だった施設を含む。

全回答区分に回答がなかった施設は無回答として扱う。

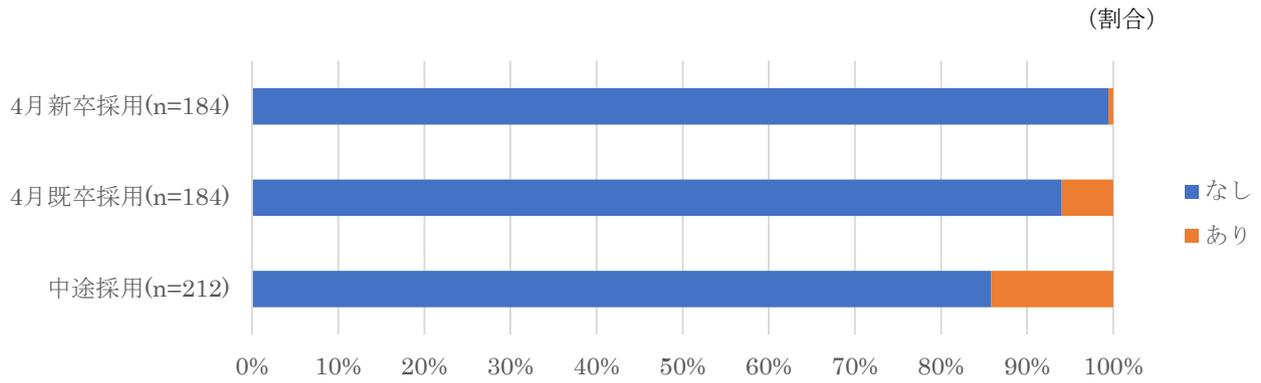


図 e-III-4. 不採用の有無

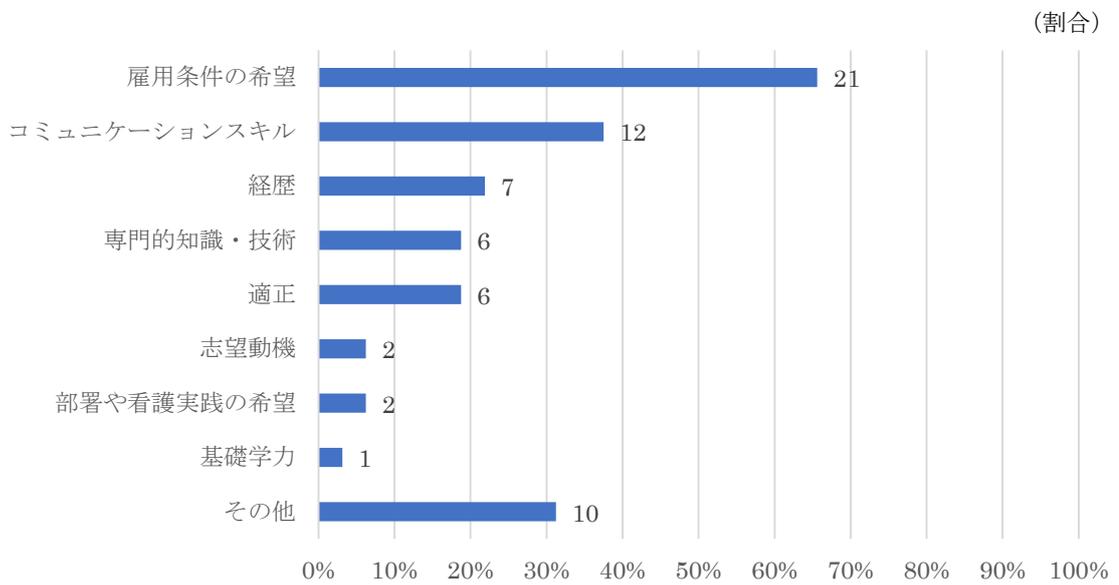


図 e-III-5. 不採用理由（複数回答）（n=32） 表内の数字は実数

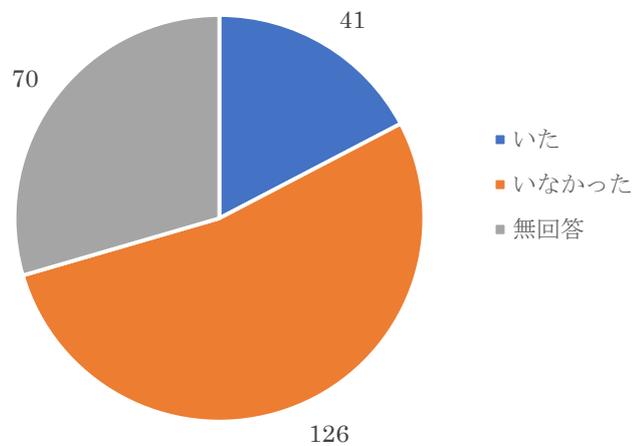


図 e-III-6. 6ヶ月以内の退職者の有無（n=237）

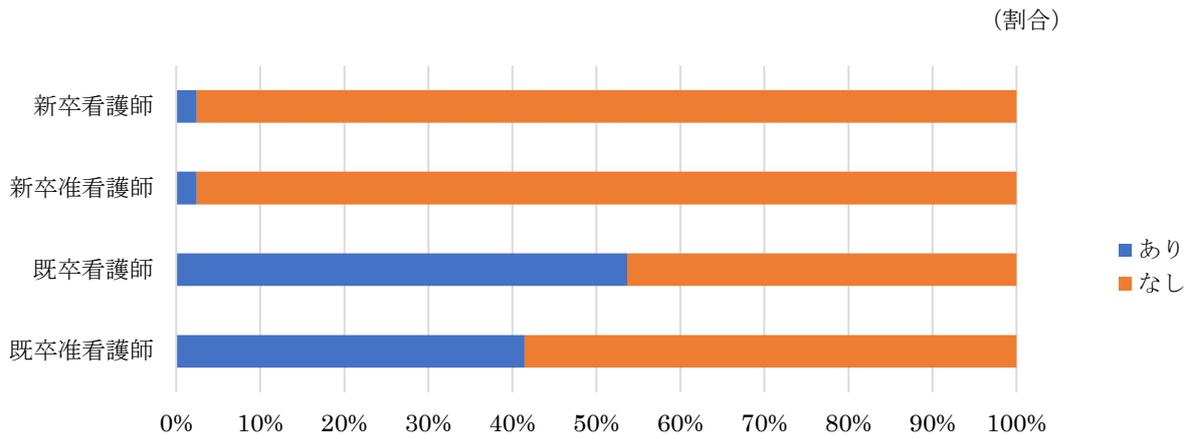


図 e-III-7. 6 ヶ月以内の退職者の有無 (資格・採用区分ごと) (n=41)

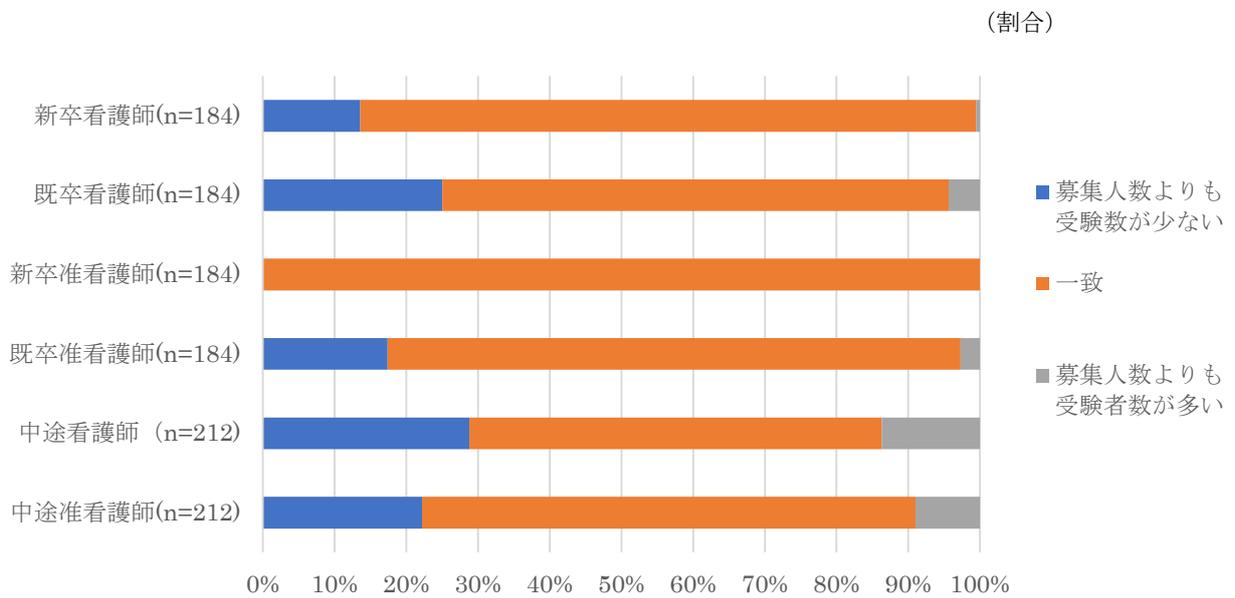


図 e-III-8. 募集数と受験者数のバランス

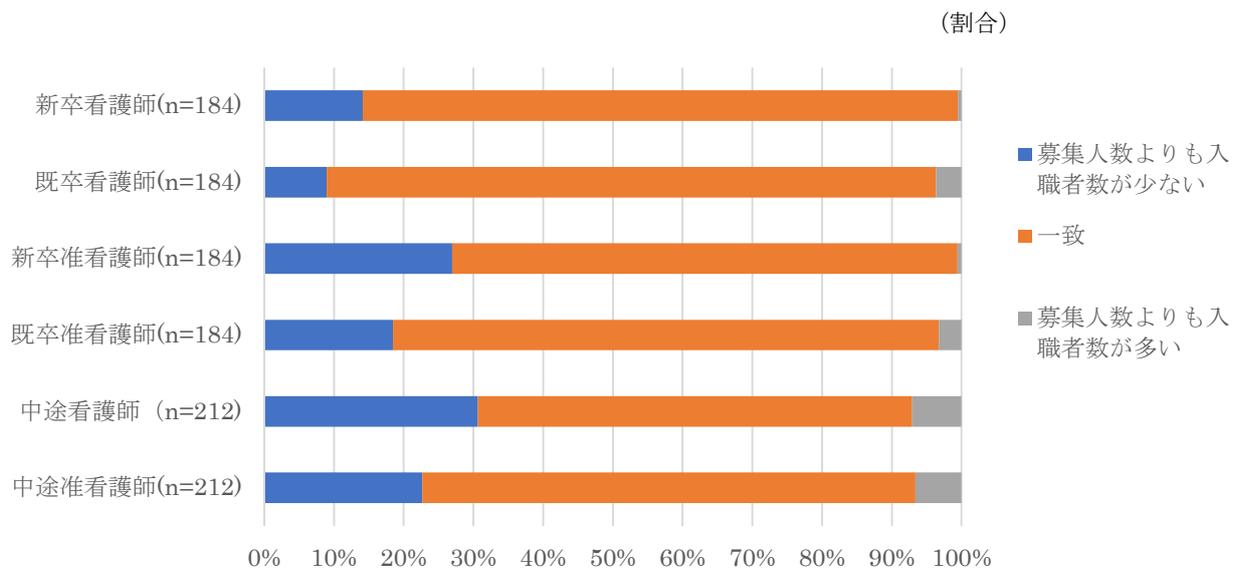


図 e-III-9. 募集数と入職者数のバランス

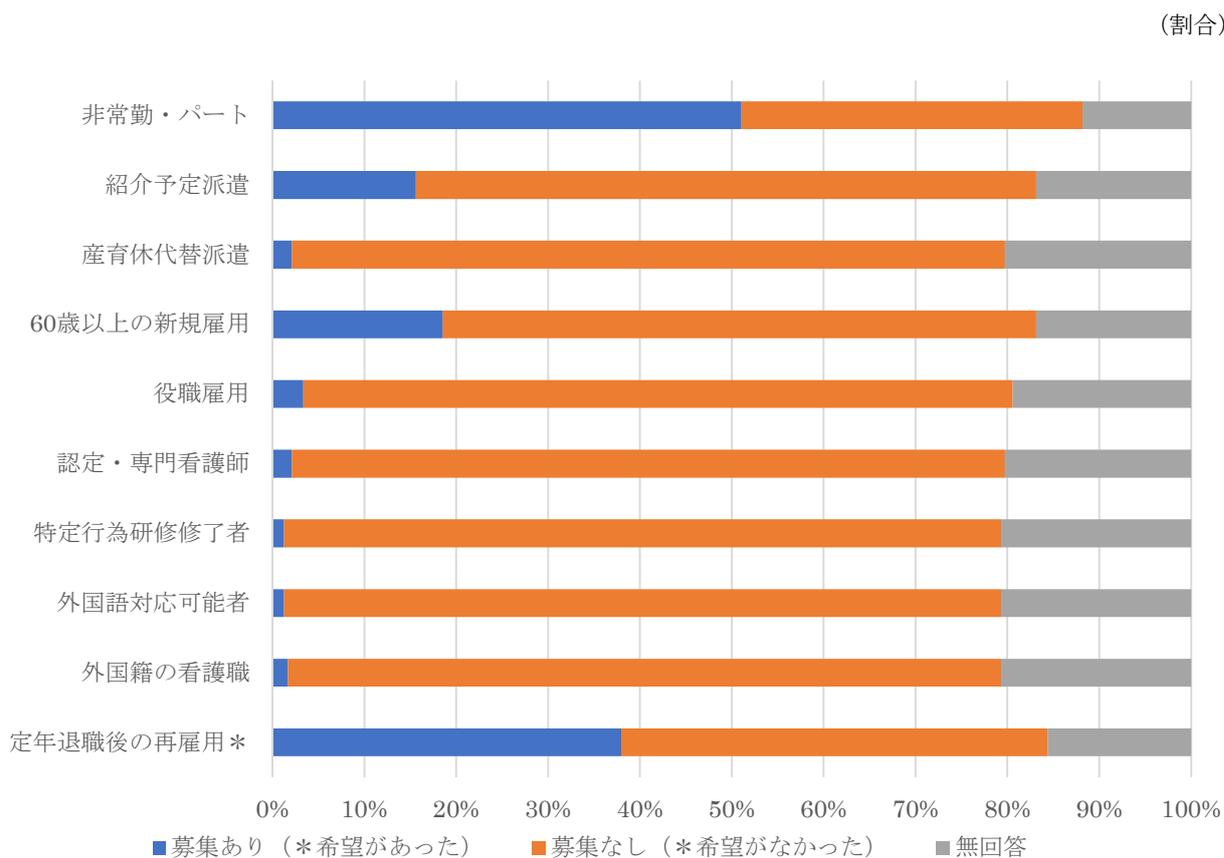


図 e-III-10. 多様な人材の募集の有無

(割合)

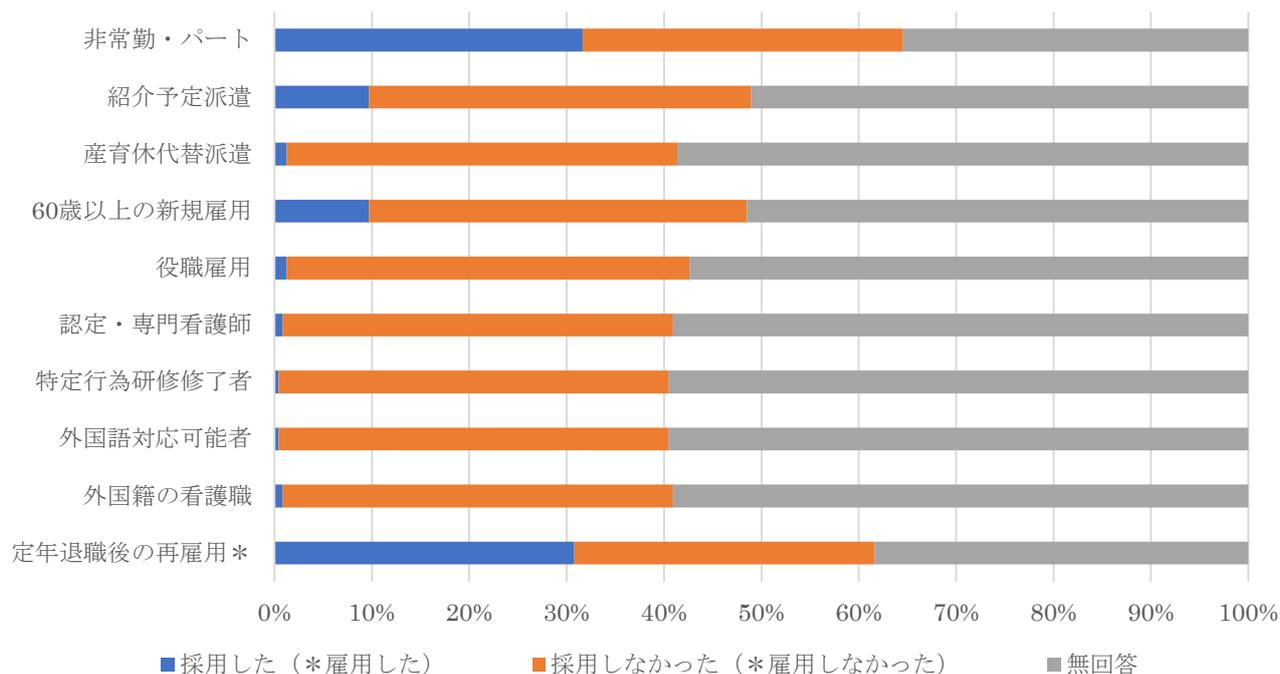


図 e-III-11. 多様な人材の採用の有無

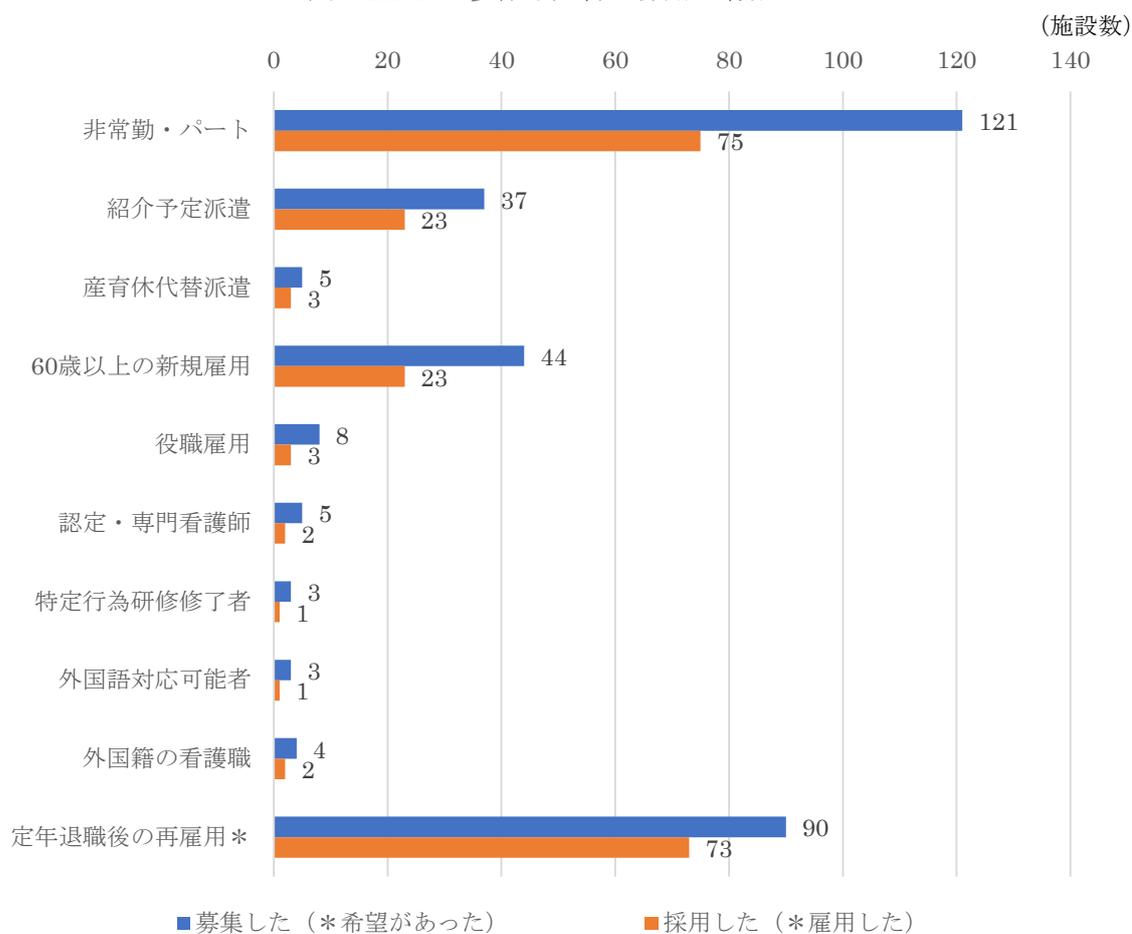


図 e-III-12. 多様な人材を募集・採用した施設数

表 e-III-1. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 非常勤・パート

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	74	1	0	75
採用しなかった	39	38	1	78
無回答	8	49	27	84
合計	121	88	28	237

表 e-III-2. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 紹介予定派遣

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	23	0	0	23
採用しなかった	13	79	1	93
無回答	1	81	39	121
合計	37	160	40	237

表 e-III-3. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 産育休代替派遣

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	3	0	0	3
採用しなかった	1	93	1	95
無回答	1	91	47	139
合計	5	184	48	237

表 e-III-4. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 60歳以上の新規雇用

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	22	1	0	23
採用しなかった	17	74	1	92
無回答	5	78	39	122
合計	44	153	40	237

表 e-III-5. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 役職雇用

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	2	1	0	3
採用しなかった	4	93	1	98
無回答	2	89	45	136
合計	8	183	46	237

表 e-III-6. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 認定・専門看護師

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	2	0	0	2
採用しなかった	2	92	1	95
無回答	1	92	47	140
合計	5	184	48	237

表 e-III-7. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 特定行為研修修了者

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	1	0	0	1
採用しなかった	1	93	1	95
無回答	1	92	48	141
合計	3	185	49	237

表 e-III-8. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 外国語対応可能者

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	1	0	0	1
採用しなかった	1	93	1	95
無回答	1	92	48	141
合計	3	185	49	237

表 e-III-9. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 外国籍の看護職

	募集あり	募集なし	無回答	合計
採用した	2	0	0	2
採用しなかった	1	93	1	95
無回答	1	91	48	140
合計	4	184	49	237

表 e-III-10. 多様な人材の募集（希望）・採用（雇用）の有無クロス表 定年退職後の再雇用

	希望あり	希望なし	無回答	合計
雇用した	73	0	0	73
雇用しなかった	11	61	1	73
無回答	6	49	36	91
合計	90	110	37	237

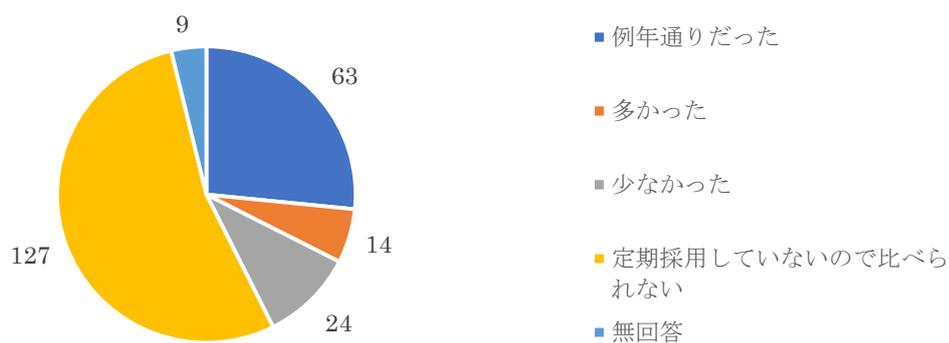


図 e-III-13. 2018（平成 30）年度の募集人数について

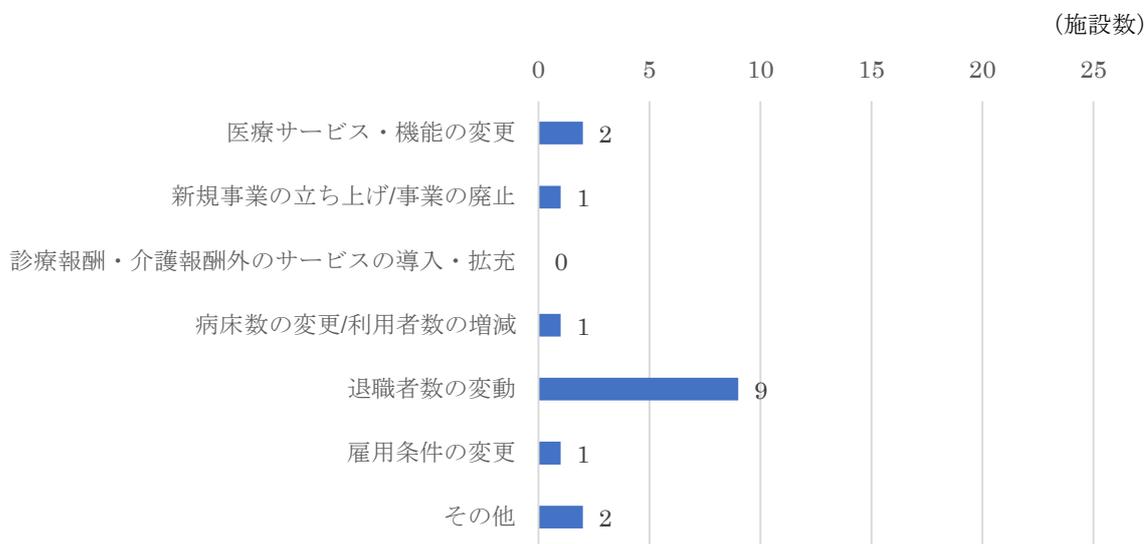


図 e-III-14. 例年と比べて募集人数が「多かった」背景（複数回答）（n=14）

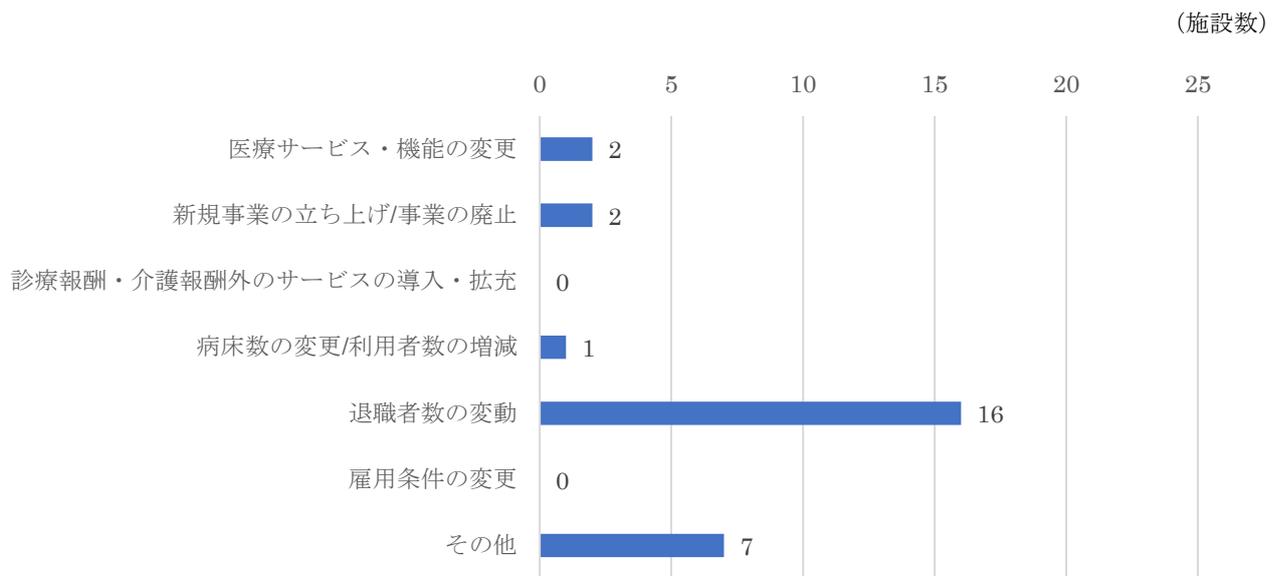


図 e-III-15. 例年と比べ募集人数が「少なかった」背景（複数回答）（n=24）

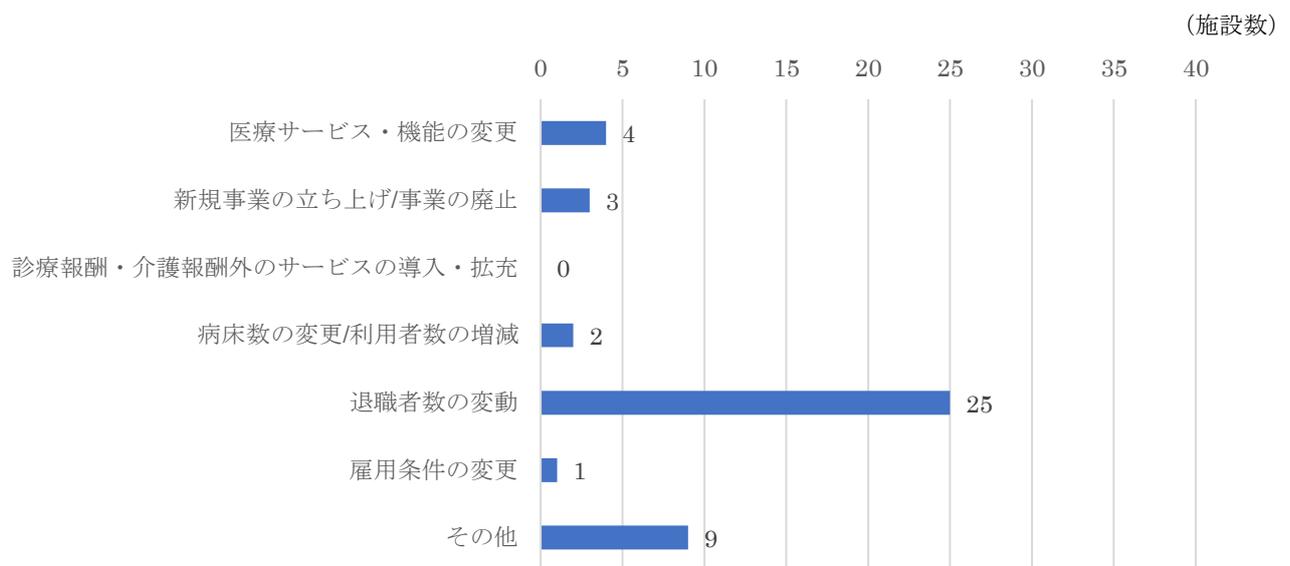


図 e-III-16. 例年と比べ募集人数が増減した背景（複数回答）（n=38）

(施設数)

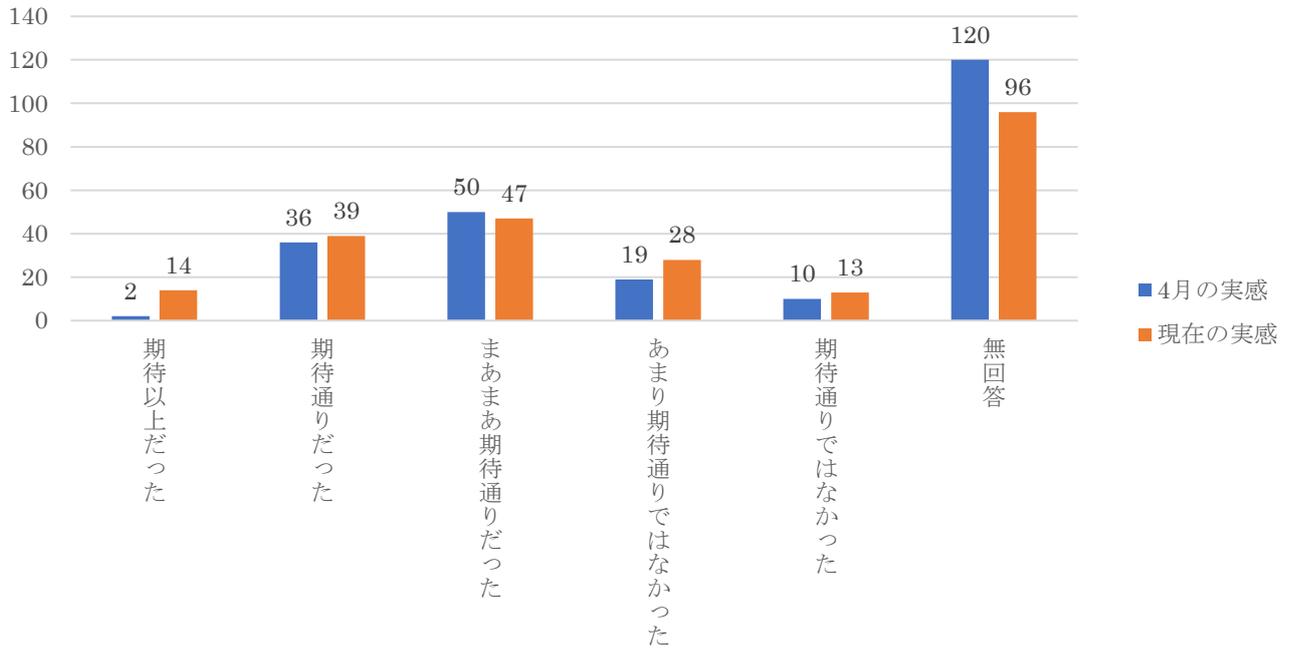


図 e-III-17. 入職した人材に対する評価

(割合 [%])

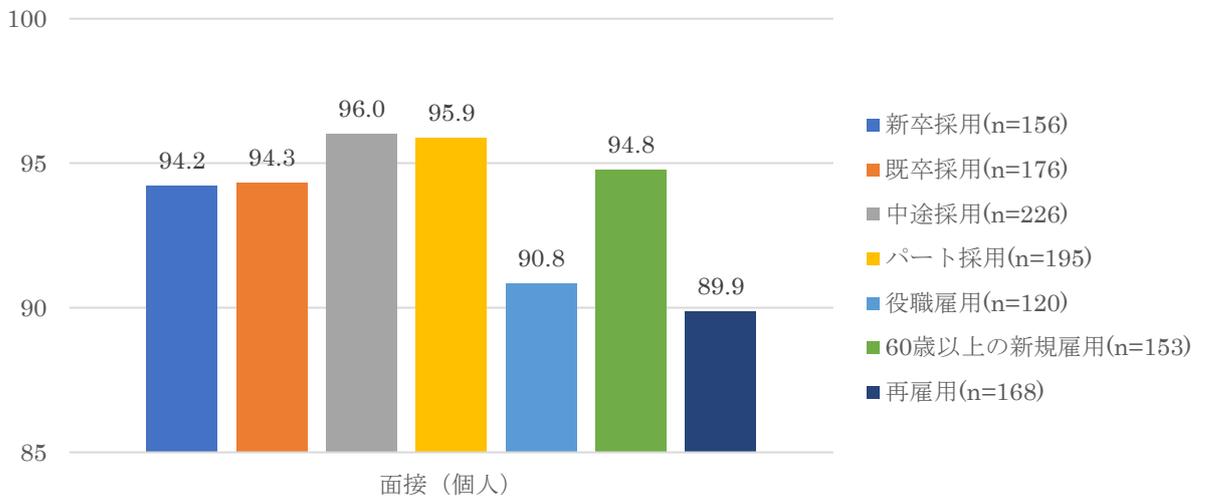


図 e-IV-1-1. 採用区分ごとの採用試験（個人面接）実施割合

(割合 [%])

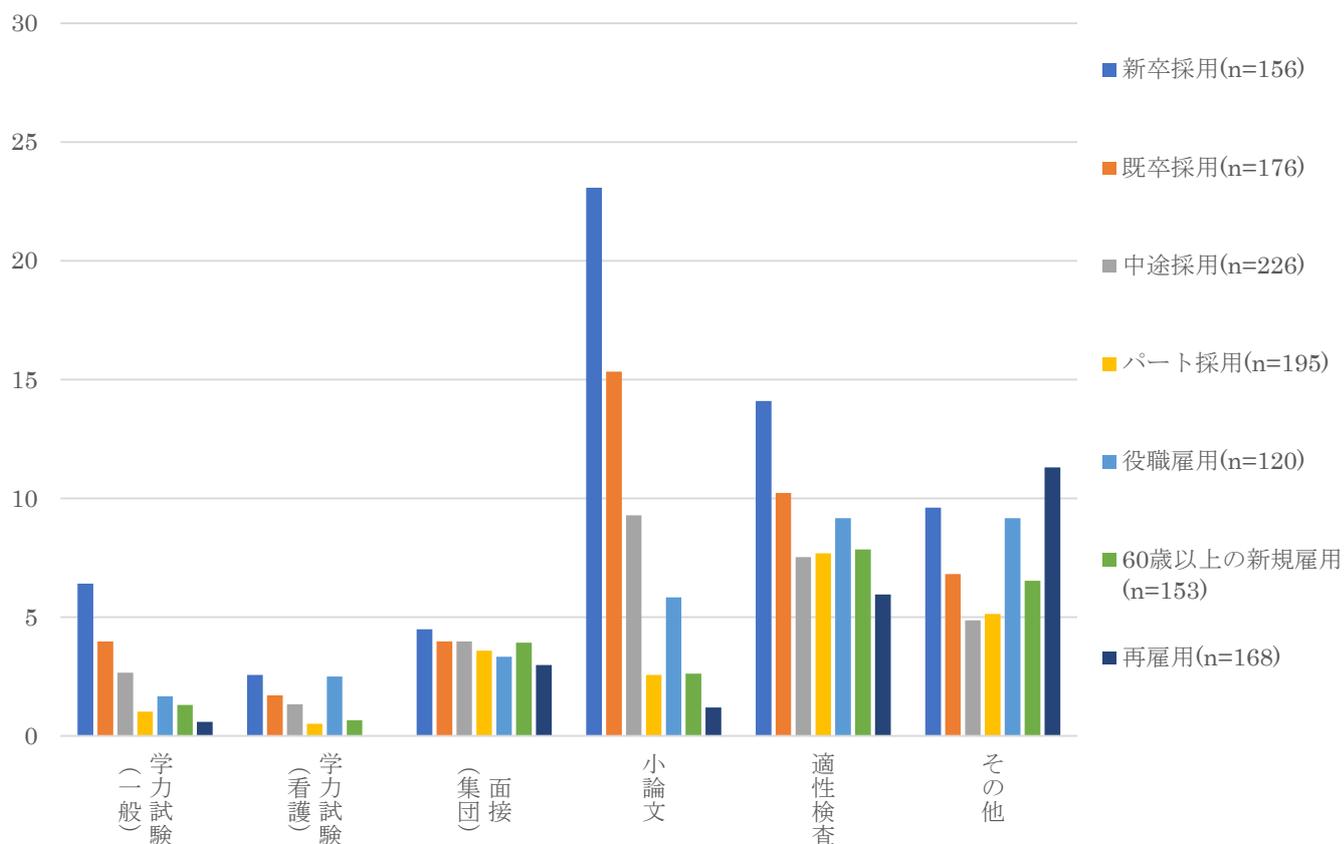


図 e-IV-1-2. 採用区分ごとの採用試験内容別実施状況

※採用区分内複数回答、回答施設中の実施割合。

※面接（個人）は別図 e-IV-1-1

(割合 [%])

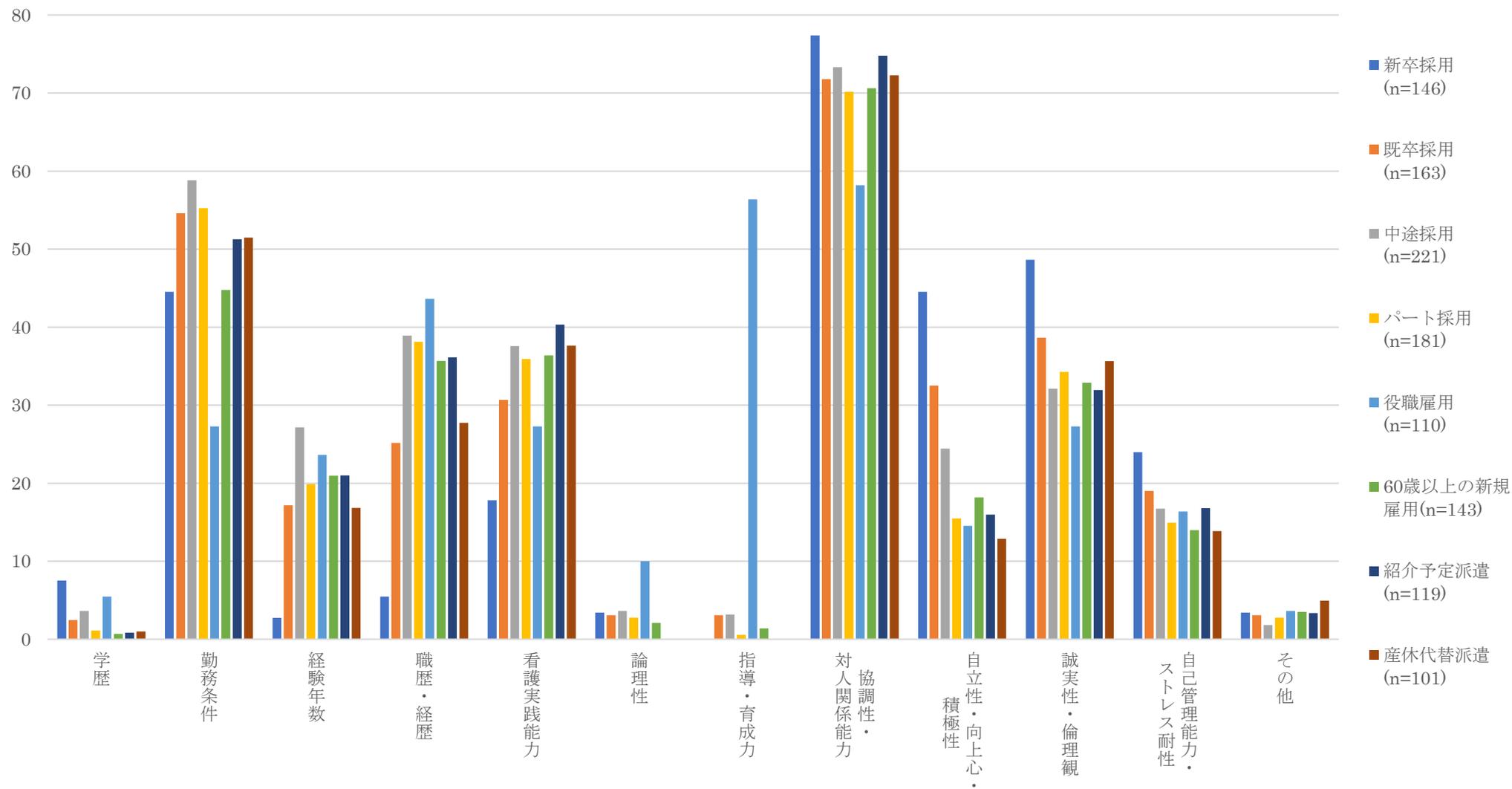


図 e-IV-2. 採用判定で優先する条件・能力（上位3つ複数回答、回答施設中の選択割合）

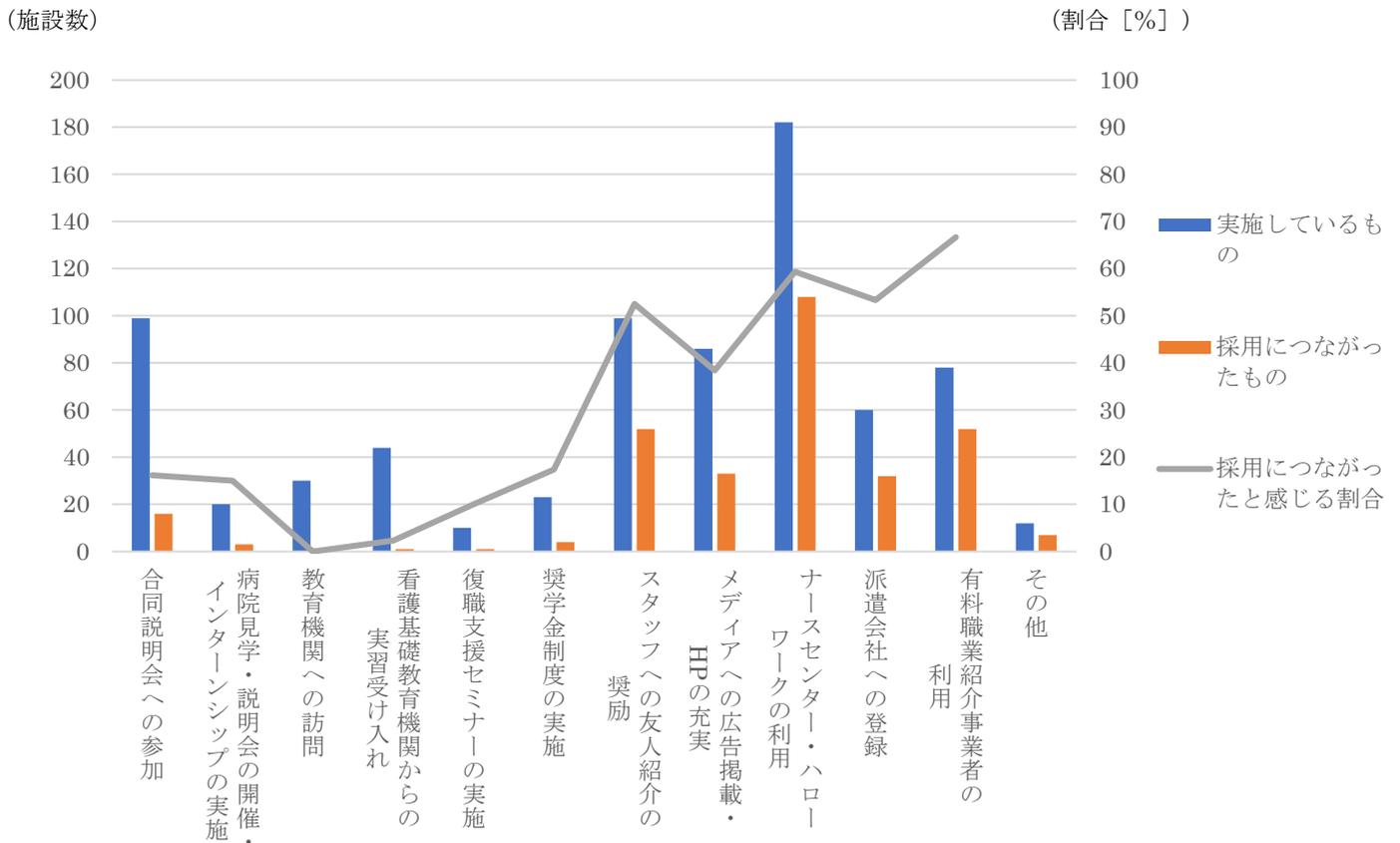


図 e-IV-3. 実施しているリクルート活動と採用につながった活動（複数回答）とその効果

※効果（採用につながったと感じる割合）は、実施している施設の内、採用につながったと回答した施設割合。

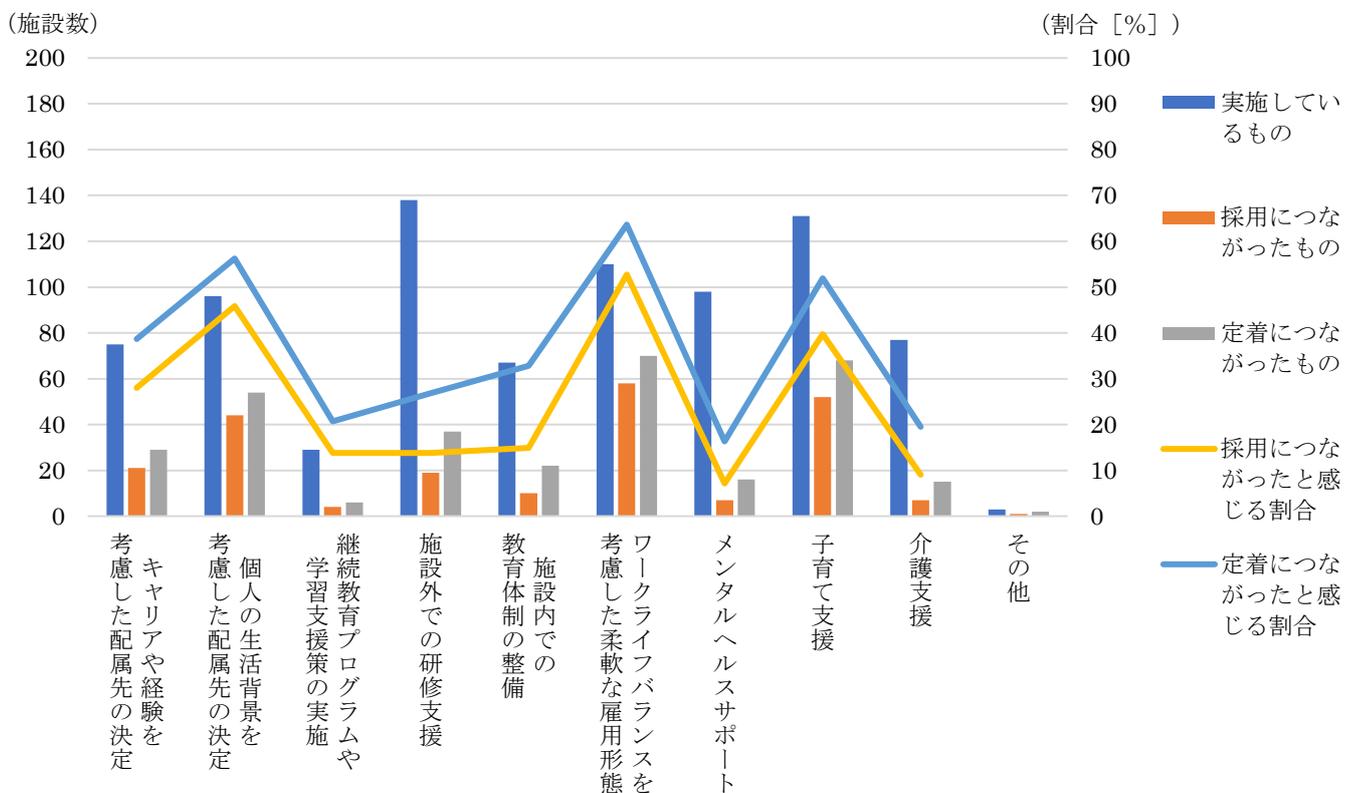


図 e-IV-4. 実施している人事施策・就業支援と採用・定着につながったもの（複数回答）とその効果

※効果（採用または定着につながったと感じる割合）は、実施している施設の内、採用または定着につながったと回答した施設割合。

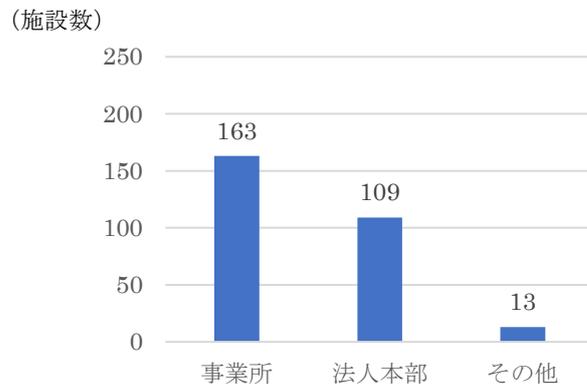


図 e-V-1. 看護職員採用計画実施部署（複数回答）

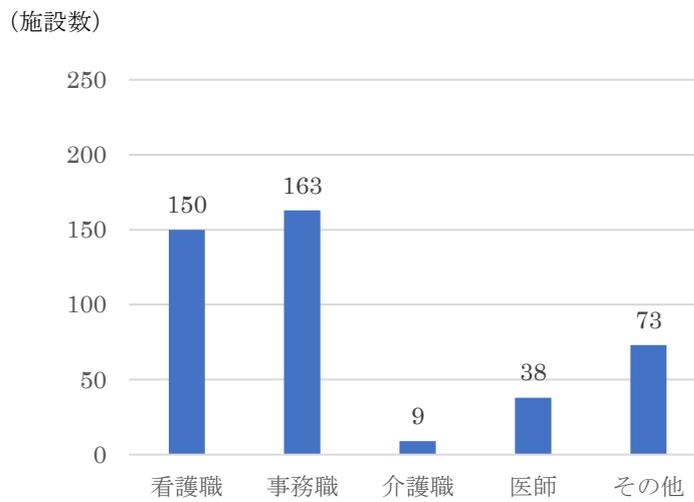


図 e-V-2. 看護職員採用計画立案関係者（複数回答）

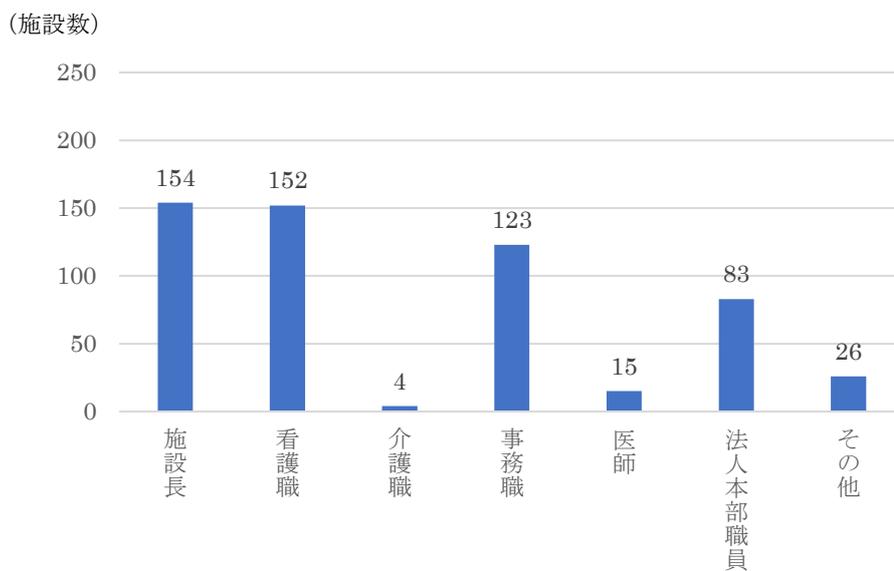


図 e-V-3. 看護職員採用試験参加者（複数回答）

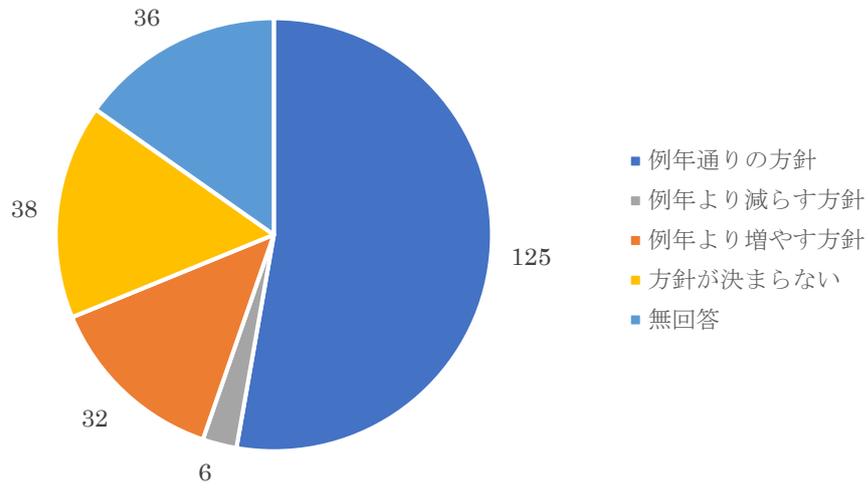


図 e-V-4. 2019（平成 31）年度の看護職員採用方針

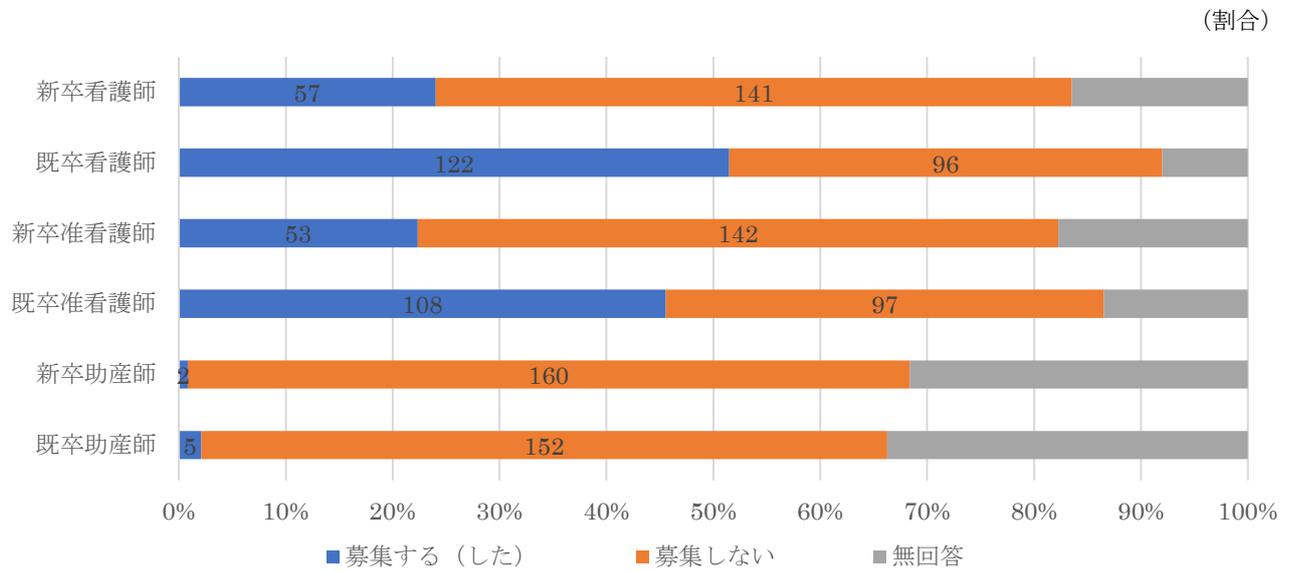


図 e-V-5. 2019（平成 31）年度看護職員の採用方針（採用区分ごとの募集の有無）

※グラフ内数字は実数

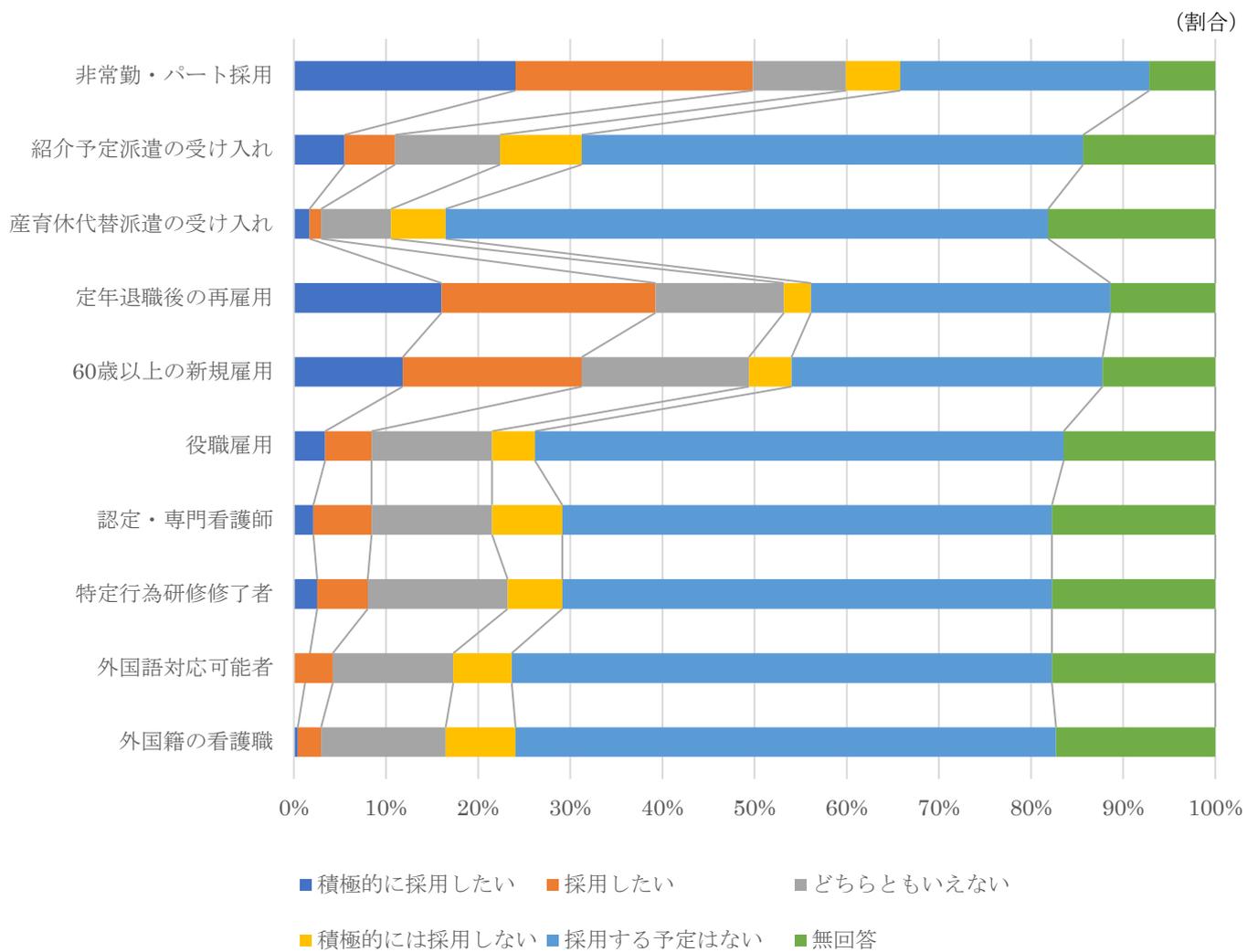


図 e-V-6. 2019（平成 31）年度多様な人材の採用方針（人材区分ごとの採用意欲）

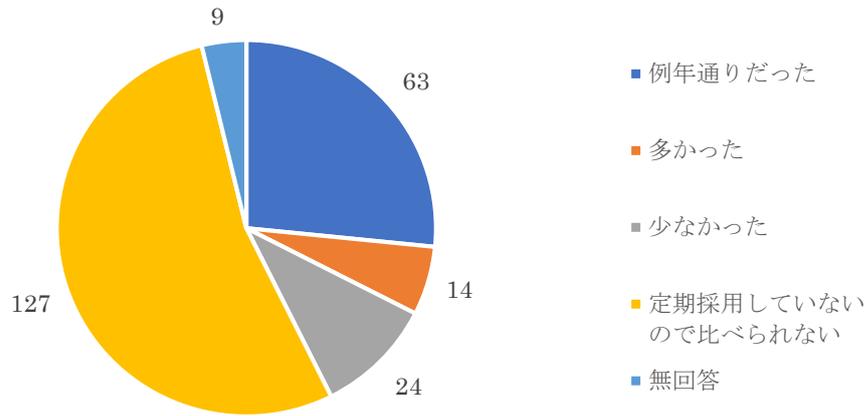


図 e-III-13. 2018（平成 30）年度の募集人数について（再掲）

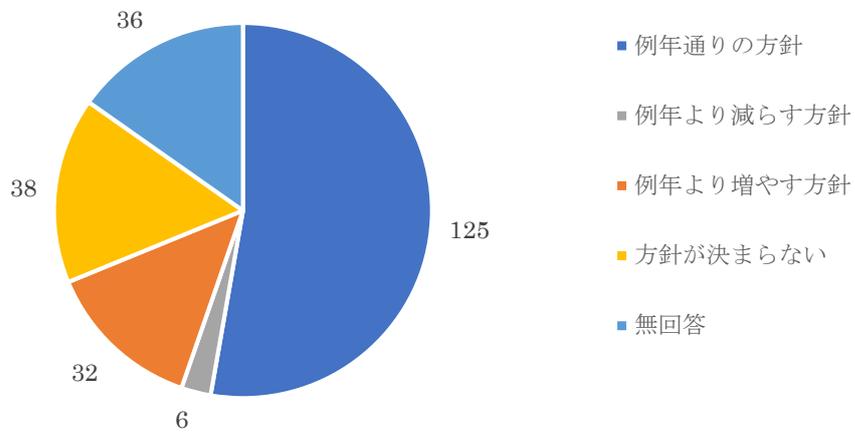


図 e-V-4. 2019（平成 31）年度の看護職員採用方針（再掲）

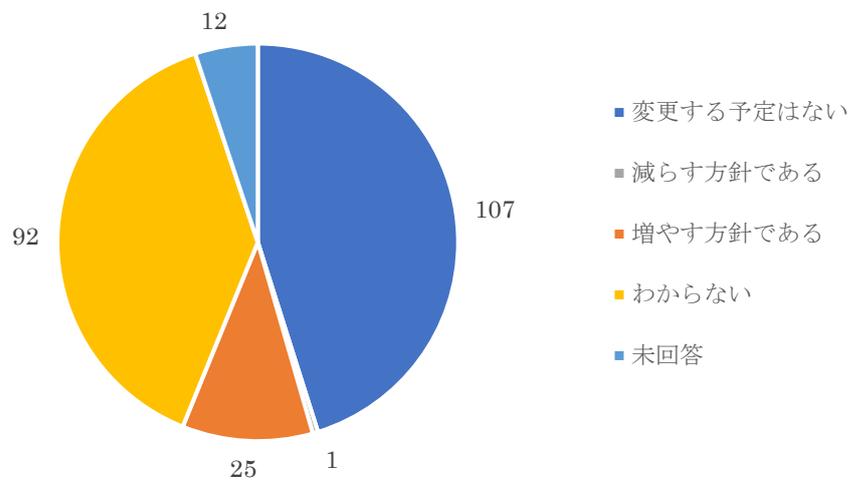


図 e-V-7. 2020（平成 32）年度以降の看護職員採用方針

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

該当なし

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書 籍 名	出版社名	出版地	出版年	ページ

雑誌

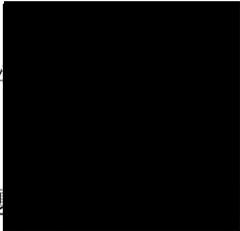
該当なし

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年

平成31年 4月 24日

厚生労働大臣 殿

機関名 国立大
所属研究機関長 職名 総長
氏名 五神



次の職員の平成30年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働科学特別研究事業

2. 研究課題名 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(H30-特別-指定-012)

3. 研究者名 (所属部局・職名) 大学院医学系研究科・准教授

(氏名・フリガナ) 武村 雪絵・タケムラ ユキエ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入(※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査(※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針(※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	東京大学大学院医学系研究科	<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他(特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---------------------------------------------------------------------

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和元年 5月 21日

厚生労働大臣
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
(国立保健医療科学院長)

機関名 東京医療保健大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 木村 哲

次の職員の平成30年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働科学特別研究事業
2. 研究課題名 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
3. 研究者名 (所属部局・職名) 医療保健学部看護学科・教授
(氏名・フリガナ) 佐々木 美奈子

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	東京大学大学院医学系研究科	<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---------------------------------------------------------------------

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

2019年4月10日

厚生労働大臣 殿

機関名 聖路加国際大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 福井 次矢



次の職員の平成30年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反管理については以下のとおりです。

- 1. 研究事業名 厚生労働科学特別研究事業
- 2. 研究課題名 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
- 3. 研究者名 (所属部局・職名) 大学院看護学研究科・助教
(氏名・フリガナ) 米倉佑貴・ヨネクラユウキ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---------------------------------------------------------------------

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。