

令和4年度厚生労働科学研究費補助金（地域医療基盤開発推進研究事業）
分担研究報告書

2. 潜在看護職に関する医療介護施設の採用状況および復職支援におけるニーズ

研究代表者	○ 武村 雪絵	東京大学医学部附属病院	看護部長
研究分担者	市川 奈央子	東京大学大学院医学系研究科	助教
	磯部 環	東京大学大学院医学系研究科	助教
研究協力者	高橋 好江	東京大学大学院医学系研究科	特任研究員
	橋本 美穂	日本看護協会	事業局長
	三浦 昌子	愛知県看護協会	会長
	佐藤 浩子	東京都ナースプラザ	所長

研究要旨

多様な能力や経験を有した潜在看護職に対する復職支援を効果的に行うためには、求職側だけでなく求人側の復職支援に対するニーズを把握し、両者のマッチングを促進させる方策が肝要となる。本研究では、潜在看護職に対する効果的な復職支援を検討するために、潜在看護職に関する求人施設側の採用状況および復職支援に関わるニーズを明らかにすることを目的とした。

全国の医療介護施設の看護部門責任者および人事担当者を対象に無記名のインターネット調査を実施した。対象者は協力の得られた全国の都道府県ナースセンターを介しての依頼、または全国の医療介護施設からの無作為抽出によって募集した。調査では回答者の個人特性、施設特性、所属施設の看護師の採用状況、復職支援に関するニーズ等を尋ねた。分析では回答データから記述統計を算出し、施設種類別に結果を集計し比較した。自由記述の回答は質的帰納的に分析した。本研究は所属機関倫理委員会の承認を得て実施した。

393名より回答を得た。回答者の所属施設は、病院 44.3%、介護施設 16.3%、訪問看護事業所 13.5%、診療所 15.5%であった。既卒看護職および潜在看護職の新規採用者に占める割合は、大規模病院では小さく、小規模病院、介護施設、訪問看護事業所、診療所で大きい傾向にあった。潜在看護職に復職前に受けてほしい研修の内容としては、「看護実践手技」「感染対策」「医療安全」がいずれの施設種類でも特にニーズが高かった。都道府県ナースセンターによる医療介護施設への施設横断的な研修提供やネットワークづくり支援のニーズ、潜在看護職の募集から採用後の定着に至るまでの支援のニーズがあることが明らかにされた。

医療介護施設と都道府県ナースセンターとの連携を強化しながら、施設横断的に潜在看護職の募集・採用・定着および広報の支援を拡充する方策の必要性が示唆された。

A. 研究目的

看護職員需要に見合う供給の確保には潜在看護職の復職支援が不可欠である。

潜在看護職は多様な経験や能力を有しており、ライフステージや希望する就業条件なども多岐に渡る。効果的な復職支援を実施するためには、多様な能力やニーズを持った潜在看護職と、潜在看護職を受け入れる医療介護施設との能力面・条件面におけるマッチングを促進するための支援を検討することが非常に重要となる。したがって、潜在看護職側のニーズだけでなく、医療介護施設側が潜在看護職の採用・定着に対してどのような課題を抱えており、どのようなニーズを感じているのかを把握する必要がある。

そこで、本研究では、潜在看護職に対する効果的な復職支援を検討するために、潜在看護職に関する求人施設側の採用状況および復職支援ニーズを明らかにすることを目的とした。

B. 研究方法

インターネット調査を用いた横断研究を実施した。

1. 対象

潜在看護職の採用を実施している医療介護施設の看護管理者を対象とした。該当する看護管理者が施設内にいない場合は、看護職の採用試験や選考に携わっている看護職以外の職員が回答するよう依頼した。

2. 方法

全国 47 都道府県のナースセンターに書面にて対象者募集への協力を依頼した。協力が得られたナースセンターから、ナースセンターを利用している医療介護施設に調査案内のチラシ配布および、メール配信を実施した。また、施設種類ごとに層化無作為抽出した全国の医療介護施設 500 施設の看護部門責任者宛に調査協力依頼のチラシを郵送した。

対象者には、チラシあるいはメールに記載されている URL にアクセスし調査票に回答するよう依頼した。

3. 期間

調査は、2023 年 1 月から 2 月にかけて実施した。

4. 調査項目

調査では、個人属性、所属施設の特性を尋ねた。所属施設での潜在看護職の採用状況と

して、新規採用者における既卒者の割合および潜在看護職の割合などを尋ねた。復職支援に関するニーズとして、自施設で採用された潜在看護職に対して復職前に受けてほしい研修の内容を上位 3 つまで尋ねた。研修の内容には、既存の復職支援プログラムに関する資料を参考に、ニーズがあると考えられた「看護過程の展開」「急変対応」「個人情報の取り扱い」「リーダーシップ/フォロワーシップ」などの 22 項目を選択肢として提示した。

最後に、所属施設における潜在看護職の採用や定着に向けた取り組みについて自由回答で尋ねた。

5. 分析

回答データから記述統計を算出し、施設種類別に結果を集計し比較を行った。自由回答による質的データは質的帰納的に分析した。

量的データの分析には IBM SPSS Statistics ver. 28 を使用した。

6. 倫理的配慮

調査は匿名で実施し、調査への参加は対象者の自由意志に委ねられていること、参加しなくても不利益は生じないことを調査画面の冒頭で説明した。調査参加に同意した者だけが回答画面に進めるように質問票を設計した。また、施設の責任者から対象者に回答を依頼する際は強制力が働くことのないよう注意を払うことを依頼した。

なお、調査の実施にあたり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た（審査番号 2022205NI）。

C. 研究結果

1. 回答者の属性

31 のナースセンターから協力が得られ、これらのナースセンターによる調査協力依頼および、層化無作為抽出した 500 施設への調査協力依頼によって、393 名からの回答が得られた。全ての回答を分析対象とした（有効回答率 100%）。

回答者の平均年齢は 52.0（標準偏差 8.8）歳であった。性別は女性が 236 人（60.1%）であった。回答者の居住地域は、大都市部（東京 23 区または政令指定都市）114 名（29.0%）、市部（政令指定都市以外の市）243 名（61.8%）、郡部（町村）36 名（9.2%）であった。

回答者の所属施設の種類の内訳は病院（500床以上）15名（3.8%）、病院（200～499床）62名（15.8%）、病院（20～199床）97名（24.7%）、介護施設（介護老人保健施設、介護老人福祉施設、有料老人ホームなど）64名（16.3%）、訪問看護事業所53名（13.5%）、診療所（有床、無床）61名（15.5%）、官公庁・自治体（保健所含む）2.5%、その他7.9%であった。

回答者の職種は、看護職が224名（57.0%）、事務職110名（28.0%）、医師31名（7.9%）、介護職24名（6.1%）、その他の医療介護職（リハビリ専門職、社会福祉士など）16名（4.1%）、その他29名（7.4%）であった。施設種類別では、ほとんどの施設種類で看護師が過半数を占めたが、介護施設および診療所では事務職が、診療所では医師が最も大きな割合を占めた。

回答者の職位は、所属施設が病院の者では部門長相当（看護部長、事務長など）または副部長相当（副看護部長など）の者が8割以上を占めた。一方、所属施設が病院以外の者では施設長相当の者が最多であった。

2. 医療介護施設における潜在看護職採用の実態

所属施設の種類別に新規採用者における既卒者の割合を算出した結果（表1）、病院（500床以上）では「1割未満」から「2～3割」と回答した者が73.4%を占めた。病院では病床規模が小さいほど既卒者の割合が大きいことが示された。一方、介護施設、訪問看護事業所、診療所では、新規採用者の全員が既卒者であると回答した者は8割前後を占めた。

所属施設の種類別の新規採用者における潜在看護職の割合（表2）では、病院（500床以上）では「1割程度」（40.0%）であったのに対して、病院（200～499床）、病院（20～199床）は「1割未満」が最多であった。介護施設、訪問看護事業所、診療所では「4～5割」以上と回答した者が過半数を占めた。

3. 復職時の潜在看護職に対する研修のニーズ

潜在看護職に復職前に受けてほしい研修の内容（表3）として、病院では病床規模によらず共通して「看護実践手技」「感染対策」「医療安全」の回答割合が大きかった。一方、介護施設では「感染対策」の他に「チームワーク・多職種連携」「急変対応」の回答が上位を占めた。訪問看護事業所では「看護実践

手技」が最多であったものの、次点で「接遇」の回答が多く、その次に「急変対応」の回答が多かった。診療所でも「看護実践手技」に次いで「接遇」の回答が多く、次いで「医療安全」が上位であった。

4. 潜在看護職の復職支援における医療介護施設のニーズ

医療介護施設が感じている潜在看護職の復職および定着、それらの支援に関する課題について自由回答を質的に分析した結果、大きく分けて3つの課題が明らかになった。各課題に含まれた回答の一例を表4に示す。

1点目は潜在看護職へのアプローチ・広報に関する課題である。一度臨床を離れた看護職は看護や就業先に関する情報に触れる機会が非常に少なくなることが指摘され、復職の意欲を呼び起こしたりきっかけを作ったりする機会を逃しているのではないかという声が聞かれた。また、規模の小さい施設では、潜在看護職に対してのアプローチや、施設をPRする手段や機会が不足しているとの意見があった。看護に関する情報に触れる機会が少なくなっている潜在看護職に対しても、求人施設や復職支援に関する情報を届け、臨床現場との心理的なつながりを保つための方策の必要性が指摘された。

2点目は潜在看護職の募集や復職後のフォローにおけるナースセンターとの連携・協力体制に関する課題である。潜在看護職の採用に際して、ナースセンターよりも民間の人材紹介会社を介した方が利便性が高く、人材紹介会社を利用した採用の方が多くの割合を占めているという実情があった。そのような状況から、看護職採用に関わるコストが嵩み負担となっているという意見も聞かれた。また、潜在看護職の採用に関する支援だけでなく、復職後の看護職に対する精神的な支援や看護職同士での情報交換の機会の提供をナースセンターに求めている。

3点目は潜在看護職の働き方・研修に関する課題である。能力や経験、希望する働き方が多様な潜在看護職に対して、短時間での研修の提供や、看護職の状況に即した就業時間の整備の必要性を認識している一方で、施設単位でそれらを提供することの難しさが明らかにされた。また、潜在看護職へのアプローチのための取り組みなど、復職支援における各施設での取り組みに関する施設間の情報交換の機会を求める声があった。

D. 考察

1. 医療介護施設における潜在看護職採用および復職支援の実態とニーズ

既卒者および潜在看護職は病床規模の小さい病院、介護施設、訪問看護事業所、診療所において採用者に占める割合が大きかった。したがって、看護職の人材確保に資する復職支援を提供するためには、規模の小さい施設における復職支援の提供を支える仕組みを構築することが不可欠である。小規模施設では、病床規模の大きい施設と比較して教育資源が限られていたり、復職後の看護職同士で思いを分かち合ったりするネットワークがつかれにくい可能性が考えられる。そのため、ナースセンターが、復職に関わる教育や看護職同士のネットワークづくりを施設横断的に支援する機能を担うことが期待される。

また、医療介護施設にとって、看護師採用に係るコストは大きな負担となっている実情が示唆された。そのため、都道府県ナースセンターによる看護職の無料職業紹介事業の活用を促進する方策の検討は重要な課題である。また、都道府県ナースセンターは潜在看護職の採用に関する支援にとどまらず、復職後の看護職の定着を促進するための支援を提供する役割を担うことも期待される。

2. 医療介護施設における復職支援研修の内容に関するニーズ

復職支援に関する研修の内容について、全ての医療介護施設に共通してニーズが高かった内容は「看護実践手技」「感染対策」「医療安全」であった。一方で、施設の種類によって異なるニーズも存在することが明らかになった。「接遇」は訪問看護事業所、診療所において特にニーズが高かった。介護施設においては「チームワーク・多職種連携」のニーズが高かった。

「看護実践手技」「感染対策」「医療安全」は臨床現場で必須となるスキルであることに加えて、特に情報のアップデートが速い項目でもあり、ブランクのある潜在看護職がこれらに関して、既に身につけている知識・技術を最新の者にアップデートした上で復職することが求められている可能性がある。

また、「接遇」「チームワーク・多職種連携」「看護実践手技」など実技演習や専門知識のある講師が必要となる研修は、施設の種類や規模によっては実施のハードルが高いことが考えられる。したがって、都道府県ナ-

スセンターの役割として、潜在看護職の復職前に限らず、復職後も、施設に代わって復職支援に関わる研修を提供する体制が整備されることが望ましい。

3. 今後の課題

本研究では、求めている研修の内容を選択形式で尋ねているため、各研修の具体的な内容に関するニーズまでは明らかにしていない。各研修において具体的にどのような内容が求められているのかは、次年度のインタビュー調査で聞き取りを行い、詳細を明らかにする必要がある。

E. 結論

医療介護施設における潜在看護職採用の実態として、潜在看護職は、病床規模の小さい病院、介護施設、訪問看護事業所などで特に多く復職していることが明らかにされた。復職支援における医療介護施設のニーズとして、都道府県ナースセンターによる医療介護施設への施設横断的な研修提供やネットワークづくり支援のニーズ、潜在看護職の募集から採用後の定着に至るまでの支援のニーズがあることが明らかにされた。

医療介護施設と都道府県ナースセンターとの連携を強化しながら、施設横断的に潜在看護職の募集・採用・定着および広報の支援を拡充する方策の必要性が示唆された。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

表 1 施設種類ごとにみた新規採用者における既卒者の割合

		新規採用者のうち既卒者の割合											(n = 393)	合計
		10割 (全員既卒者)	9割以上	8~9割	6~7割	4~5割	2~3割	1割程度	1割未満	0割	その他	わからない		
施設種類	病院(500床以上)	度数	0	1	1	1	0	4	3	4	0	0	1	15
		施設種類における割合		6.7%	6.7%	6.7%	0.0%	26.7%	20.0%	26.7%			6.7%	100.0%
		回答における割合		1.8%	2.7%	3.8%	0.0%	16.0%	15.0%	20.0%			25.0%	
		全体における割合		0.3%	0.3%	0.3%	0.0%	1.0%	0.8%	1.0%			0.3%	3.8%
病院(200~499床)	病院(200~499床)	度数	4	8	8	8	6	10	10	7	0	1	0	62
		施設種類における割合	6.5%	12.9%	12.9%	12.9%	9.7%	16.1%	16.1%	11.3%		1.6%		100.0%
		回答における割合	2.2%	14.3%	21.6%	30.8%	26.1%	40.0%	50.0%	35.0%		100.0%		
		全体における割合	1.0%	2.0%	2.0%	2.0%	1.5%	2.5%	2.5%	1.8%		0.3%		15.8%
病院(20~199床)	病院(20~199床)	度数	15	27	16	10	12	9	4	4	0	0	0	97
		施設種類における割合	15.5%	27.8%	16.5%	10.3%	12.4%	9.3%	4.1%	4.1%				100.0%
		回答における割合	8.3%	48.2%	43.2%	38.5%	52.2%	36.0%	20.0%	20.0%				
		全体における割合	3.8%	6.9%	4.1%	2.5%	3.1%	2.3%	1.0%	1.0%				24.7%
介護施設*	介護施設*	度数	48	5	5	1	2	0	1	1	0	0	1	64
		施設種類における割合	75.0%	7.8%	7.8%	1.6%	3.1%		1.6%	1.6%			1.6%	100.0%
		回答における割合	26.7%	8.9%	13.5%	3.8%	8.7%		5.0%	5.0%			25.0%	
		全体における割合	12.2%	1.3%	1.3%	0.3%	0.5%		0.3%	0.3%			0.3%	16.3%
訪問看護事業所	訪問看護事業所	度数	43	5	0	1	1	1	0	2	0	0	0	53
		施設種類における割合	81.1%	9.4%		1.9%	1.9%	1.9%		3.8%				100.0%
		回答における割合	23.9%	8.9%		3.8%	4.3%	4.0%		10.0%				
		全体における割合	10.9%	1.3%		0.3%	0.3%	0.3%		0.5%				13.5%
診療所 (有床・無床)	診療所 (有床・無床)	度数	46	6	5	2	0	0	2	0	0	0	0	61
		施設種類における割合	75.4%	9.8%	8.2%	3.3%	0.0%	0.0%	3.3%					100.0%
		回答における割合	25.6%	10.7%	13.5%	7.7%	0.0%	0.0%	10.0%					
		全体における割合	11.7%	1.5%	1.3%	0.5%	0.0%	0.0%	0.5%					15.5%
官公庁・自治体 (保健所含む)	官公庁・自治体 (保健所含む)	度数	1	1	2	1	2	1	0	1	0	0	1	10
		施設種類における割合	10.0%	10.0%	20.0%	10.0%	20.0%	10.0%		10.0%			10.0%	100.0%
		回答における割合	0.6%	1.8%	5.4%	3.8%	8.7%	4.0%		5.0%			25.0%	
		全体における割合	0.3%	0.3%	0.5%	0.3%	0.5%	0.3%		0.3%			0.3%	2.5%
その他	その他	度数	23	3	0	2	0	0	0	1	1	0	1	31
		施設種類における割合	74.2%	9.7%		6.5%				3.2%	3.2%		3.2%	100.0%
		回答における割合	12.8%	5.4%		7.7%				5.0%	100.0%		25.0%	
		全体における割合	5.9%	0.8%		0.5%				0.3%	0.3%		0.3%	7.9%
全体	全体	度数	180	56	37	26	23	25	20	20	1	1	4	393
		%合計	45.8%	14.2%	9.4%	6.6%	5.9%	6.4%	5.1%	5.1%	0.3%	0.3%	1.0%	100.0%

* (介護老人保健施設・介護老人福祉施設・有料老人ホームなど)

表2 施設種類ごとにみた新規採用者における潜在看護職の割合

(n = 392)

施設種類		新規採用者のうち潜在看護職の割合										合計	
		10割	9割以上	8~9割	6~7割	4~5割	2~3割	1割程度	1割未満	0割	その他		わからない
病院(500床以上)	度数	0	0	0	0	0	1	6	4	2	1	1	15
	施設種類における割合						6.7%	40.0%	26.7%	13.3%	6.7%	6.7%	100.0%
	回答における割合						1.4%	7.2%	3.5%	6.1%	20.0%	7.1%	
	全体における割合						0.3%	1.5%	1.0%	0.5%	0.3%	0.3%	3.8%
病院(200~499床)	度数	0	0	1	0	2	10	13	31	2	2	1	62
	施設種類における割合			1.6%		3.2%	16.1%	21.0%	50.0%	3.2%	3.2%	1.6%	100.0%
	回答における割合			8.3%		8.0%	14.5%	15.7%	27.4%	6.1%	40.0%	7.1%	
	全体における割合			0.3%		0.5%	2.6%	3.3%	7.9%	0.5%	0.5%	0.3%	15.8%
病院(20~199床)	度数	0	1	3	2	6	13	30	36	3	1	2	97
	施設種類における割合		1.0%	3.1%	2.1%	6.2%	13.4%	30.9%	37.1%	3.1%	1.0%	2.1%	100.0%
	回答における割合		12.5%	25.0%	15.4%	24.0%	18.8%	36.1%	31.9%	9.1%	20.0%	14.3%	
	全体における割合		0.3%	0.8%	0.5%	1.5%	3.3%	7.7%	9.2%	0.8%	0.3%	0.5%	24.7%
介護施設*	度数	1	1	2	2	8	16	9	11	10	1	3	64
	施設種類における割合	1.6%	1.6%	3.1%	3.1%	12.5%	25.0%	14.1%	17.2%	15.6%	1.6%	4.7%	100.0%
	回答における割合	5.9%	12.5%	16.7%	15.4%	32.0%	23.2%	10.8%	9.7%	30.3%	20.0%	21.4%	
	全体における割合	0.3%	0.3%	0.5%	0.5%	2.0%	4.1%	2.3%	2.8%	2.6%	0.3%	0.8%	16.3%
訪問看護事業所	度数	2	2	2	6	3	9	10	13	6	0	0	53
	施設種類における割合	3.8%	3.8%	3.8%	11.3%	5.7%	17.0%	18.9%	24.5%	11.3%			100.0%
	回答における割合	11.8%	25.0%	16.7%	46.2%	12.0%	13.0%	12.0%	11.5%	18.2%			
	全体における割合	0.5%	0.5%	0.5%	1.5%	0.8%	2.3%	2.6%	3.3%	1.5%			13.5%
診療所(有床・無床)	度数	8	4	3	2	6	14	9	9	5	0	1	61
	施設種類における割合	13.1%	6.6%	4.9%	3.3%	9.8%	23.0%	14.8%	14.8%	8.2%		1.6%	100.0%
	回答における割合	47.1%	50.0%	25.0%	15.4%	24.0%	20.3%	10.8%	8.0%	15.2%		7.1%	
	全体における割合	2.0%	1.0%	0.8%	0.5%	1.5%	3.6%	2.3%	2.3%	1.3%		0.3%	15.6%
官公庁・自治体(保健所含む)	度数	1	0	1	0	0	0	1	2	1	0	4	10
	施設種類における割合	10.0%	0.0%	10.0%				10.0%	20.0%	10.0%		40.0%	100.0%
	回答における割合	5.9%	0.0%	8.3%				1.2%	1.8%	3.0%		28.6%	
	全体における割合	0.3%	0.0%	0.3%				0.3%	0.5%	0.3%		1.0%	2.6%
その他	度数	5	0	0	1	0	6	5	7	4	0	2	30
	施設種類における割合	16.7%			3.3%		20.0%	16.7%	23.3%	13.3%		6.7%	100.0%
	回答における割合	29.4%			7.7%		8.7%	6.0%	6.2%	12.1%		14.3%	
	全体における割合	1.3%			0.3%		1.5%	1.3%	1.8%	1.0%		0.5%	7.7%
全体	度数	17	8	12	13	25	69	83	113	33	5	14	392
	全体における割合	4.3%	2.0%	3.1%	3.3%	6.4%	17.6%	21.2%	28.8%	8.4%	1.3%	3.6%	100.0%

*介護老人保健施設・介護老人福祉施設・有料老人ホームなど

表3 施設種類ごとにみた復職前に受けてほしい研修内容のうち回答数上位の項目

(n = 393)

施設種類		研修の内容			
病院(500床以上) (n = 15)	度数	看護実践手技	感染対策	医療安全	
	割合	8	7	6	
病院(200~499床) (n = 62)	度数	感染対策	看護実践手技	医療安全	
	割合	29	24	23	
病院(20~199床) (n = 97)	度数	看護実践手技	感染対策	医療安全	
	割合	53.3%	46.7%	40.0%	
介護施設* (n = 64)	度数	感染対策	チームワーク・多職種連携	急変対応	
	割合	34	34	26	
訪問看護事業所 (n = 53)	度数	看護実践手技	接遇	急変対応	
	割合	29	17	16	
診療所(有床・無床) (n = 61)	度数	看護実践手技	接遇	医療安全	
	割合	54.7%	32.1%	30.2%	
官公庁・自治体 (保健所含む) (n = 10)	度数	チームワーク・多職種連携	対象者とのコミュニケーション	接遇	
	割合	5	5	4	
その他 (n = 31)	度数	感染対策	急変対応	チームワーク・多職種連携	
	割合	12	12	12	
全体 (n = 393)	度数	看護実践手技	感染対策	医療安全	接遇
	割合	178	145	106	106
		45.3%	36.9%	27.0%	27.0%

*介護老人保健施設・介護老人福祉施設・有料老人ホームなど

注) 22項目のうち3項目を複数回答.

表 4 医療介護施設における復職支援上の課題

<p>潜在看護職へのアプローチ・広報に関する課題</p>
<p>潜在中でも看護職が現場と何かしらの繋がりが持てる仕組みがあると良い。 小規模の病院では潜在看護師とつながるチャンスも少なく、紹介会社に頼らざるを得ない。 潜在看護師に復職を考えてもらえる機会が求人募集以外にもあればいいと思う。今すぐ復職を考えていない方でも気軽に参加できる現場見学など。 実施している復職支援を潜在看護職の方の目に触れるようアピールして欲しい。あまり知られていないように感じる。</p>
<p>募集や復職後のフォローにおけるナースセンターとの連携・協力体制に関する課題</p>
<p>潜在看護師の復職希望状況などナースセンターとの情報交換が充実すると助かります。人材紹介会社の手数料が高額のため、人材の補充に苦慮している。 ナースセンターなどからは応募がありません。紹介会社の方が応募が圧倒的に多く、費用はかかるが、情報も得られやすく、話も進みやすい。 潜在看護師の復職後の精神的フォローを施設と共に行っていただけると良い。小規模な病院は同じ悩みを共有する機会が少ないため。</p>
<p>潜在看護職の働き方・研修に関する課題</p>
<p>研修は、6時間×3回などではなく2時間×9回などといった短時間で実施することはできないか。 個々にあった働き方の提案（1日何時間、週何日）ができれば復帰しやすいが、柔軟に対応できる職場でないと受け入れは難しい。 潜在看護師への復職支援としてインターンシップなどを企画したいが、現在取り組んでいる施設の情報が欲しい。</p>

(資料 1)

「潜在看護職の復職支援に関するアンケート（施設管理者用）」質問項目

あなた自身についておたずねします。

Q1. あなたは、所属施設で看護職の採用試験・選考に携わっていますか。

- ① はい
- ② いいえ

Q2. 年齢（20歳以下～70歳以上）

Q3. 性別

- ① 女性
- ② 男性
- ③ 回答しない

Q4. 職種（あてはまるものをすべて選んでください）

- ① 看護職（看護師・保健師・助産師・准看護師）
- ② 介護職（介護福祉士、ケアマネジャーなど）
- ③ 医師
- ④ 上記以外の医療・介護福祉専門職
- ⑤ 事務職
- ⑥ その他

Q5. 現施設での勤続年数

- ① 1年未満
- ② 1～2年
- ③ 3～5年
- ④ 6～9年
- ⑤ 10～14年
- ⑥ 15～19年
- ⑦ 20～24年
- ⑧ 25～29年
- ⑨ 30年以上

Q6. 現施設での職位（複数該当する場合は、上位の選択肢をお答えください）

- ① 理事長・役員・施設長・代表取締役相当
- ② 副施設長相当
- ③ 部門長相当（看護部長・診療科長・事務長など）
- ④ 副部長相当（副看護部長など）
- ⑤ 看護師長・課長相当
- ⑥ 副看護師長・主任相当
- ⑦ なし（一般職員）
- ⑧ その他

あなたが所属している施設についておたずねします。

Q7. 所在地（47都道府県から選択）

Q8. 所在地域

- ① 大都市部（東京 23 区または政令指定都市）

- ② 市部（政令指定都市以外の市）
- ③ 郡部（町村）

Q9. 施設の種類

- ① 病院（500床以上）
- ② 病院（200～499床）
- ③ 病院（20～199床）
- ④ 介護老人保健施設
- ⑤ 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）
- ⑥ 訪問看護事業所
- ⑦ その他

Q10.あなたが、現在の所属施設で看護職の採用試験・選考に携わっている期間（現在までの通算）を教えてください。

_____年_____ヶ月

Q11.既卒看護職（中途看護職・看護職として働いた経験のある人）の求人において、あなたの施設で利用している事業者・媒体はどれですか。（あてはまるものをすべて選んでください）

- ① 都道府県ナースセンター
- ② ハローワーク
- ③ 有料職業紹介事業者
- ④ 派遣会社
- ⑤ 雑誌・会報、チラシ、Web等のメディア（広告掲載）
- ⑥ 自施設のホームページ
- ⑦ その他
- ⑧ わからないいずれも利用していない

Q12.上記のうち、最も利用している事業者・媒体はどれですか。（選択肢はQ11と同じ）

Q13.あなたの施設で新規に採用される看護職のうち、既卒者（中途看護職・看護職として働いた経験のある人）はどのくらいいますか。（もっとも近いものをお選びください）

- ① 10割（全員既卒者）
- ② 9割以上
- ③ 8～9割
- ④ 6～7割
- ⑤ 4～5割
- ⑥ 2～3割
- ⑦ 1割程度
- ⑧ 1割未満
- ⑨ 0割（新卒採用のみ）
- ⑩ その他
- ⑪ わからない

Q14.あなたの施設で新規に採用される既卒看護職（中途看護職）のうち、潜在看護職（おおむね3か月以上のブランクがある看護職）はどのくらいいますか。（もっとも近いものをお選びください）

- ① 10割（全員潜在看護職）
- ② 9割以上
- ③ 8～9割
- ④ 6～7割
- ⑤ 4～5割
- ⑥ 2～3割
- ⑦ 1割程度
- ⑧ 1割未満

- ⑨ 0割（潜在看護職は採用していない）
- ⑩ その他
- ⑪ わからない

Q15.潜在看護職（おおむね3か月以上のブランクがある既卒看護職）が復職するにあたり、事前に受けてほしい研修内容はどれですか。最も受けてほしい項目から順に、1位～3位まで順位をつけてください。 ※あなた個人のお考えをお答えください。

1. 電子カルテの操作方法
2. 看護過程の転回
3. 医療機器の取り扱い方
4. 感染対策
5. 医療安全
6. 急変対応
7. 個人情報等の取り扱い方
8. 接遇
9. 倫理
10. リーダーシップ/フォロワーシップ
11. チームワーク・多職種連携
12. 暴力/果たすメント対策
13. 診療報酬関連
14. 育児支援や家族との協力体制の構築
15. ケア対象者とのコミュニケーション
16. 同僚とのコミュニケーション
17. 業務におけるタイムマネジメント
18. 家庭生活との両立に関わるタイムマネジメント
19. キャリアプラン
20. 自組織の理念
21. その他

Q16.上の質問（復職前に受けてほしい研修内容）の回答で1位をつけた項目について、その理由を教えてください。（自由記述）

Q17.潜在看護職を採用するにあたり、重要視していることはなんですか。次の項目について、重要だと思うものから順位をつけてください。 ※あなた個人のお考えを教えてください。

- ① 組織への定着が期待できるか
- ② 実践能力が期待できるか
- ③ 課題に前向きに向き合えるか
- ④ 組織で求められる看護を理解できるか
- ⑤ 患者（利用者）・家族、職員と良好な関係を築けるか
- ⑥ 組織へのコミットメントが期待できるか
- ⑦ 看護へのモチベーションがあるか
- ⑧ その他（具体的にお書きください）

Q18.潜在看護職の復職の受け入れや定着のために、あなたの施設で行っている取り組みや工夫があれば教えてください。（自由記述）

Q19.その他、潜在看護職の復職・定着やその支援について、ご意見やご要望をお聞かせください。（自由記述）