

資料 4-1

羽生田委員 資料

第3回 看護の質の向上と確保に関する検討会
平成20年12月25日（木）

日本医師会 潜在看護職員再就業支援モデル事業 結果

日本医師会常任理事
羽生田 俊

1

再就業についての意識調査

<調査の実施状況>

- 15県医師会が、医師会立看護師等学校養成所の卒業者に対し、再就業についてのアンケート調査を実施した。

青森、岩手、栃木、群馬、埼玉、千葉、石川、長野、岐阜、
愛知、三重、兵庫、徳島、福岡、沖縄

- 粗回答数 2754件
有効回答件数 1367件(有効回答率49.6%)

2

1. アンケート調査結果から得られた課題・問題点

1) 属性から得られたこと

回答者の多くは既婚女性で、年齢的にも若い層で、育児に係わっている。

2) 過去の就業経験から得られたこと

回答者の保有する資格は准看護師・看護師資格が中心で、その経験は6～7年、病院勤務経験が約95%、診療所勤務が約49%、看護職員を離職してから平均5年5ヵ月、離職理由は「妊娠・出産」「子育て・家事」「結婚」である。

3

1. アンケート調査結果から得られた課題・問題点

3) 現在の就業状況とこれからの就業希望から得られたこと

現在就業していないとした人は約8割、看護職員への復職希望は70.1%（「再就業したい」27.1%と「条件次第で再就業したい」43.0%の合計）。

再就業したいとする人の希望施設・職場は診療所が87.5%、病院が70.8%（複数回答可）。

通勤については、「通勤時間30分以内」と近隣を希望している。

4

1. アンケート調査結果から得られた課題・問題点

4) 再就業の希望時期から得られたこと

再就業希望時期は、「既に就業が決まっている」6.8%、「すぐにでも働きたい」13.0%、「一定時期後に働きたい」20.4%の合計40.2%を、「未定」の57.9%が上回っている。

1. アンケート調査結果から得られた課題・問題点

5) 希望雇用形態・勤務形態・待遇から得られたこと

雇用形態としては「短時間勤務(非常勤・臨時・パート)」が65.5%希望し、「常勤(正職員)」32.0%の2倍である。

勤務形態は、複数回答可であるものの、「日勤のみ」の85.7%が圧倒的である。

待遇(複数回答可)は「有給休暇の取得のしやすさ」が70.9%、「院内保育所の整備」が41.7%、「学童保育への配慮」が41.1%と、育児等の問題に対する配慮を求めるものが目立っている。

1. アンケート調査結果から得られた課題・問題点

6) 研修の必要性から得られたこと

再就業時に際して研修を受けたいと希望した人は80.7%。

受けたい研修の内容(複数回答可)は、看護技術(実技研修)が73.3%、IT関連知識(電子カルテ等)が54.5%、医療安全(医療機器、医療事故、感染管理等)が54.4%、高度医療技術・知識が53.2%など再就業希望者の不安と意欲が窺える。

7

<結果のまとめ>

いわゆる「潜在看護職員」といわれる看護職員資格を保有する人は育児に係わっている女性がほとんどで、看護職員として再就業したい希望・意欲は十分あるものの、看護職員としての仕事と育児および家庭の両立を希望している。とりわけ、再就業するに際しては、勤務先(診療所・病院等)に望むことは、休暇が取りやすいことや院内保育所・学童保育あるいは育児に対するその他の配慮などがあることを重視し、勤務時間についてもそれらを前提にした勤務形態を望んでいる。また、医療現場に戻る(再就業)に当たっては、看護職種を離職してからのブランクを埋めるための現実的な研修を望んでいる姿が窺える。

8

2. 看護職への再就業支援対策

1) 情報交換・収集の場(窓口)の設置

いわゆる「潜在看護職員」は家庭の中で育児に追われている傾向にあり、医療現場への復帰を望む一方で、それらに関する情報が枯渇した状態にある。これについては、自由記載欄に記述されている内容でも裏付けられている。現在、ナースセンター等の事業があるものの、必ずしも十分に機能しているとは言い難い。「潜在看護職員」は家庭にあっても、再就業に係る互いの情報交換や詳細な情報提供を望んでいるのである。したがって、再就業を支援するにはそれらの状況を十分に理解したうえで、新たに情報交換・収集の場(窓口)を設置する必要がある。

9

2. 看護職への再就業支援対策

2) 多様な勤務形態とコーディネート部門の設置

アンケート結果からも分かるとおり、再就業を望んでいる「潜在看護職員」の多くは勤務形態として「短時間勤務(非常勤・臨時・パート)」を希望している。したがって、勤務先となる医療機関の望む勤務内容とのすり合わせは当然必要となる。

これらを考慮すると、再就業を望む「潜在看護職員」の事情に合わせた多様な勤務形態とその組合せが必要になる。

そこで、各医療機関ごとにアイデアを出す必要もあるが、「潜在看護職員」と医療機関のそれぞれのニーズを調整する第三者機関としてのコーディネート部門の設置が考えられる。なお、「潜在看護職員」が再就業した後の勤務を安定的にするためには「短時間正職員」の考え方やシステムの導入も一考すべきである。

10

2. 看護職への再就業支援対策

3) 研修の実施

再就業を望んでいる「潜在看護職員」には現場復帰の意欲はあるものの、進歩の著しい医療現場への不安もあり、再就業のための研修を強く望んでいる。そこで、「潜在看護職員」に対して必要な研修内容を十分に調査したうえで、現場復帰のための研修カリキュラムを作成し、必要に応じて研修を適宜実施すべきである。