

平成 25 年度 看護職の職業紹介等の実態に関する報告書

平成 25 年度 厚生労働科学研究費補助金事業
厚生労働科学特別研究事業

社会保障と税の一体改革に向けた
新たな看護職員確保対策に関する研究
課題番号(H25-特別-指定-025)

分担研究報告書

平成 26 年 3 月
研究代表者 松月みどり
(公益社団法人 日本看護協会)

はじめに

平成 26 (2014) 年 4 月から消費税が 5%から 8%になり、日本中の企業や小売業などではその対応準備に追われている。消費税増収分はすべて社会保障制度充実の財源となる予定であり、医療介護分野でも 904 億円を「基金」として都道府県ごとの地域における「計画」の提出を要件として、地方行政に配分する構想になっている。今後、その具体的内容や配分などが明らかになる予定である。また、医療・介護制度の大きな見直しにつながる「地域における医療および介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備に関する法律案（医療介護総合確保推進法案）」が閣議決定を経て 2 月に国会に提出された。この改正法案の中には、病床機能報告制度の創設に加え、ナースセンターへの看護職の登録努力義務化制度があり、さらに働く病院現場の改革を支援する医療勤務環境改善支援センターの設置がある。そして看護師の役割拡大について、さまざまに表現を変えて 5 年間検討が続いた特定行為に係る看護師の研修制度に関する法案も含まれている。

これらの医療提供体制の改革は計画的にゆっくりと着々と進められてきた。いよいよ法律改正と予算が揃って整い、本格的な実施段階に入ったといえる。後期高齢者の急激な増加のピークであり、日本の人口構造の大きな課題である 2025 年を目前として、医療介護分野の課題を解決する大型の改革が始まろうとしている。中でも重要な改革が医療職と看護職の人材確保についてである。

看護職員等確保対策については、平成 4 年に「看護師等の人材確保の促進に関する法律」が制定された。その後現在まで 18 回にわたり文言等の改正は行われているが、ナースセンター業務そのものにまで影響を与える大きな改正は今回が初めてである。従来より、都道府県ナースセンターの業務は看護職について無料の職業紹介事業を行うこと、看護について研修を行うこと、知識・技能に関して情報の提供、相談その他の援助などを行うこととして定められている。今回の改正は、さらに実効性のある看護職確保を目指し、ナースセンターには守秘義務を規定し、多様な看護職確保活動の機能を大幅に推進しようとするものである。具体的には、看護職の離職時や免許取得時に病院施設や看護部長たちの協力も得ながら、看護職の個人登録を推進し、都道府県ナースセンターはその情報を有効活用して看護職の生涯にわたる支援や看護職の確保を行っていく。当然ながら、ナースセンター・コンピュータ・システム(NCCS)も刷新し、平成 26 年度は新システム開発に着手する。来年度以降のこれらの役割拡大に対応するため、平成 25 年度厚生労働科学特別研究事業「社会保障と税の一体改革に向けた新たな看護職員確保対策に関する研究（統括研究代表者 井部俊子）」の分担研究「求職・求人の機能強化に関する研究」において 4 つの調査を行い、考察と今後の課題を「看護職の職業紹介等の実態に関する報告書」としてまとめたので報告する。本調査結果が関係各位に有効に活用され、看護職の確保と定着が推進されることを願っている。

公益社団法人 日本看護協会
常任理事 松月 みどり

平成 25 年度 厚生労働科学研究費補助金事業 厚生労働科学特別研究事業
 社会保障と税の一体改革に向けた新たな看護職員確保対策に関する研究 研究組織

■求職・求人機能強化に関する研究（研究 A）

内山 綾子	公益社団法人	日本看護協会	労働政策部	職員
奥 裕美	公益社団法人	日本看護協会	労働政策部	非常勤職員
橋本 美穂	公益社団法人	日本看護協会	労働政策部	部長
○ 松月 みどり	公益社団法人	日本看護協会	常任理事	
＜事務担当者＞				
相澤 恵子	公益社団法人	日本看護協会	労働政策部	非常勤職員
五十嵐 秀美	公益社団法人	日本看護協会	労働政策部	中央ナースセンター課 課長

■研修履歴情報の活用に関する研究（研究 B）

大西 淳子	社会保険看護研修センター	専任教員
岡田 彩子	兵庫県立大学	准教授
○ 小山田 恭子	社会保険看護研修センター	所長
川本 利恵子	公益社団法人	日本看護協会 常任理事
瀬戸山 陽子	聖路加看護大学看護実践開発研究センター	博士研究員
田口 実里	社会保険看護研修センター	専任教員
＜研究協力者＞		
黒田 久美子	千葉大学	准教授
土肥 加津子	新須磨病院	看護部長
真嶋 由貴恵	大阪府立大学	教授

■大卒社会人経験者等の支援に関する研究（研究 C）

荒川 眞知子	一般社団法人	日本看護学校協議会	会長
◎ 井部 俊子	聖路加看護大学	学長	
(再掲) 奥 裕美	聖路加看護大学看護実践開発研究センター	博士研究員	
(再掲) 川本 利恵子	公益社団法人	日本看護協会 常任理事	
熊谷 雅美	済生会横浜市東部病院	副院長看護部長	
中山 洋子	高知県立大学	特任教授	
本田 みき子	東京厚生年金病院	看護部長	
＜研究協力者＞			
高橋 弘枝	大阪厚生年金病院	看護部長	
横田 弘子	東海大学医学部付属病院	看護部長	
＜事務担当者＞			
高木 美穂	聖路加看護大学	井部研究室	研究室秘書

(敬称略 50 音順)

◎：統括研究代表者 ○：分担研究代表者

《目次》

はじめに

研究組織

I.	本研究の構成	1
II.	本研究の目的と背景	2
III.	文献検討	3
IV.	研究方法	5
1.	研究 A-1: 求職者のニーズ把握のためのインタビュー調査	5
2.	研究 A-2: 求人施設のニーズ把握のためのインタビュー調査	6
3.	研究 A-3: 民間職業紹介事業者に対するインタビュー調査	7
4.	研究 A-4: 看護職員紹介ビジネス競合サイト調査	7
V.	結果	9
1.	研究 A-1: 求職者のニーズ把握のためのインタビュー調査	9
1)	研究対象者の概要	9
2)	求職中および再就職した看護職が就職先に求める条件	10
3)	看護職の再就職を促進する要因	12
4)	ナースセンター、ハローワーク、有料職業紹介事業者の利用について	19
2.	研究 A-2: 求人施設のニーズ把握のためのインタビュー調査	27
1)	インタビュー対象者および対象施設の概要	27
2)	看護職員の採用を支える基盤の構築	28
3)	看護職員募集活動の実際	28
4)	採用後の看護職員の定着への取り組み	31
5)	ナースセンター、ハローワークへの意見	33
6)	有料職業紹介事業者の利用	34
3.	研究 A-3: 民間職業紹介事業者に対するインタビュー調査	36
1)	インタビュー対象事業者の概要	36
2)	サービスの概要	36
4.	研究 A-4: 看護職員紹介ビジネス競合サイト調査	41
1)	紹介サイト運営会社の概要	41
2)	紹介に関わるインセンティブ	42
3)	職業紹介に関わるサポート施策	42
4)	求人紹介項目の検索について	47
5)	スマートフォン(スマホ)への対応・SNS 等の利用について	47
6)	会員登録について	50
7)	検索エンジンでのサイト検索について	50

VI.	考察	53
1.	ナースセンターの役割	53
1)	看護職のキャリア段階・ライフステージに応じた就業継続支援	53
2)	看護職を潜在させないスムーズな再就職支援	54
2.	ナースセンターの機能強化の方策	54
1)	ナースセンターの認知度の向上	54
2)	ナースセンター届出データを活用した情報発信	55
3)	ナースセンターの利便性の向上	55
4)	インターネット上の求人・求職システムの利便性の向上	56
5)	地域における保健医療福祉施設の連携支援	56
6)	働きやすい職場の紹介と勤務環境改善の支援	57
VII.	今後の課題と提言	58

資料1 看護職員確保関連の取組について(資料提供:厚生労働省)

資料2 平成24年度都道府県ナースセンター事業に関する資料

資料3 A 病院オリジナルナースバンク広報用資料

資料4 B 病院中途採用者オリエンテーション実施に関する資料

I. 本研究の構成

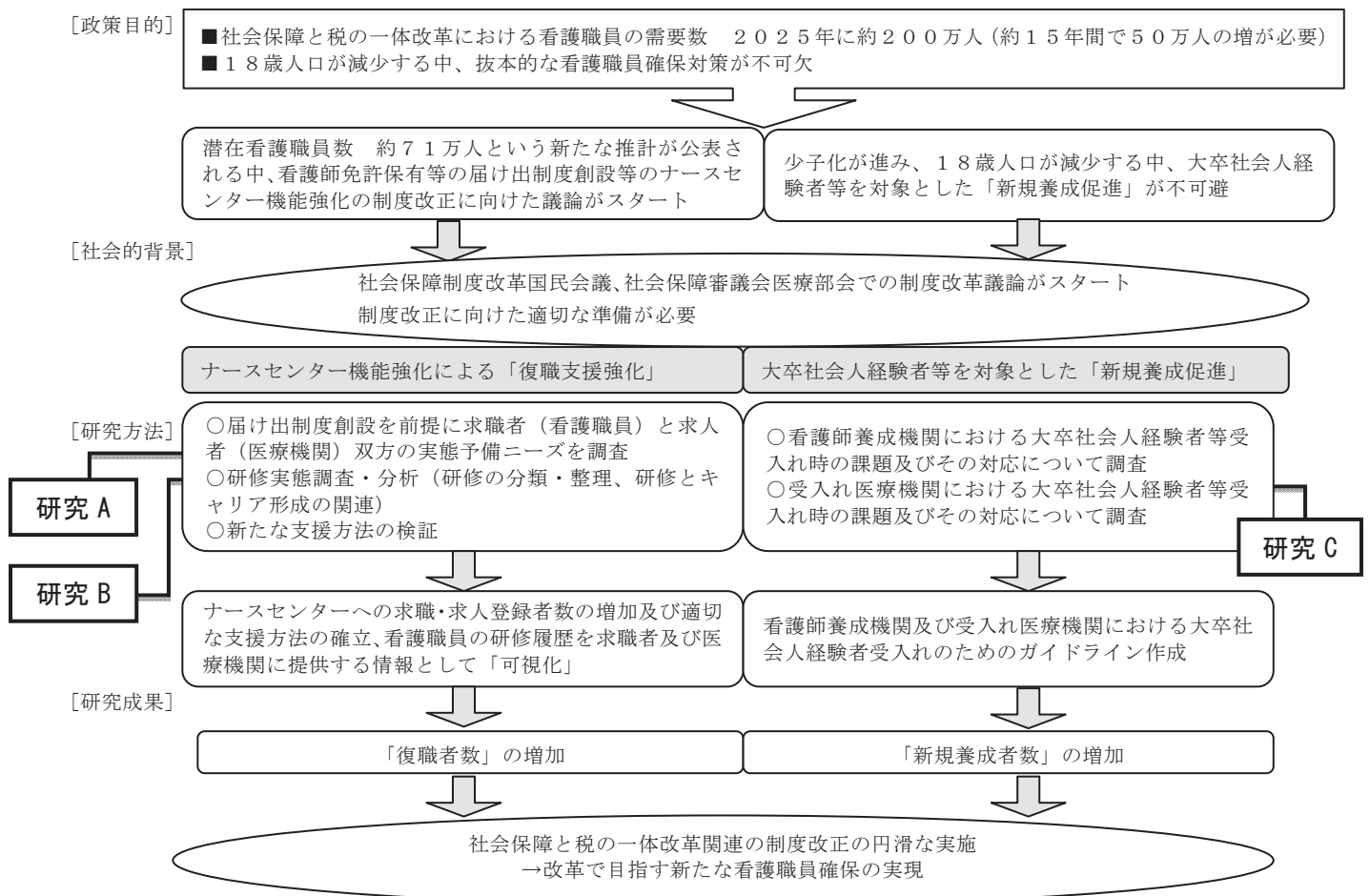
本研究は、平成 25 年度 厚生労働科学研究費補助金事業 厚生労働科学特別研究事業「社会保障と税の一体改革に向けた新たな看護職員確保対策に関する研究」(統括研究代表者 井部俊子)の一部として行われた。

社会保障と税の一体改革においては、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(現状 150 万人に対し 50 万人の増)の看護職員の確保が必要との試算が示されている。また、2013 年 6 月以降、社会保障制度改革国民会議、社会保障審議会医療部会等の論議を踏まえ、新たな看護職員確保対策として、ナースセンターへの看護師免許等保有の届け出制度創設による「潜在看護職員の復職支援強化」及び大卒社会人経験者等を対象とした「新規養成促進」が提案されている。こうした状況を踏まえ、「社会保障と税の一体改革に向けた新たな看護職員確保対策に関する研究」は制度改革の円滑な実施を図るため次の 3 つの課題について調査するものであり、本研究は【研究 A: ナースセンター機能強化の方策(求職・求人の機能強化)について】にあたる。

【研究 A: ナースセンター機能強化の方策(求職・求人の機能強化)について】

【研究 B: ナースセンター機能強化の方策(研修履歴情報の活用)について】

【研究 C: 新規養成促進(大卒社会人経験者等の支援)について】



「社会保障と税の一体改革に向けた新たな看護職員確保対策に関する研究」全体の流れ

Ⅱ. 本研究の目的と背景

ナースセンターとは、「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づき都道府県が指定し、各都道府県に設置されている看護職員の無料職業紹介や復職研修等を行う機関である。看護職員については平成 22 年末時点において、看護師及び准看護師の免許取得者数は約 211 万人、就業看護職員数は 140 万人であり、潜在看護職員数は約 71 万人と推計されている（小林，2013）。こうした状況からナースセンターへの看護師免許等保有者への届け出義務化によるナースセンターの復職支援強化に向けた制度改正が検討されている。

ナースセンターコンピュータシステム（NCCS）登録データによると、平成 24 年度の有効求職者 63,309 人のうち、34 歳以下の者が 16,842 人（26.5%）、35 歳以上のものが 46,467 人（73.4%）であり、35 歳以上のものの登録が多数を占めている（日本看護協会，2013）。さらに、現在就業している看護職員数を年齢階級別にみると、保健師、看護師、助産師においては 20 から 30 歳代を頂点として、それ以降は年齢が上がるほど、就業者が減少している傾向がある（厚生労働省，2012）。そこで、キャリア初期から中期にある比較的若年層の看護職員に対する、離職防止、就業継続支援を行い、彼らの離職行動を減少させることが、その後の年齢階級の就業者数の確保のために必要である（堀井，2010）。

また近年、求人側の施設から民間の職業紹介業者の利用に関して、問題があるという声があがっている。就業者があった場合に施設から業者に支払う紹介料が高額となっており、有料職業紹介事業者を利用している病院の割合は 41.8%、看護師 1 人あたりの紹介手数料の平均は年間賃金総額の 19.1% であった（日本看護協会，2014）。施設としては、経済的負担を軽減するために、こうした業者の利用は避けたいが、人材確保が困難な中、利用せざるを得ない実情がある。特に中・小規模の施設では、経営上の負担となっており、無料職業紹介機関であるハローワークやナースセンターへの期待は大きい。

そこで本研究では、今後の看護職員確保対策においてナースセンターが担うべき役割を明確にし、ナースセンター事業の今後の方向性を探求するため、求職者（看護職）と求人施設（医療機関等）の実態分析を通じて、両者をより効果的にマッチングさせるための支援方法を検討する。特に、離職率が高く需要の高い若年層の求職者をはじめとし、潜在看護職員の掘り起こしとその後の就業支援に有効な方法や、掘り起こした人材を医療機関等が有効に活用するために必要な課題を明らかにすることを目的とする。

Ⅲ. 文献検討

1. 看護職の人材確保に関する現状とナースセンターの役割

看護職の確保対策には抜本的な改革が必要だと言われている。わが国の保健・医療ニーズに応えるためには、2025年には約200万人の看護職を確保することが必要だと推計されており、これを達成するためには現状から約50万人の増加が必要だと言われている。看護職の確保のために行う施策は、①養成数の増加、②就業者が働き続けられる環境づくり、③潜在看護職の復職支援の3点に分けて考えることができ、潜在看護職については約71万人存在しているという報告が出されている（小林，2013）。そこで、今後ますます増大する看護職へのニーズに対応するためには、抜本的な看護職確保対策が必要という観点から、平成25年6月以降、社会保障審議会医療部会において、「看護師等の人材確保の促進に関する法律」改正による、ナースセンターへの看護師免許等保有の届出義務化等の制度改正の検討が進められている。

ナースセンターは、「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づき平成4年に開始され、都道府県看護協会に設置された。看護職に特化した無料職業紹介、就職相談、再就業支援研修など、看護職の定着と確保にかかわる取り組みを行っており、看護職の再就職や就業継続を支えるにあたって重要な役割を担っている。ナースセンター・コンピュータ・システム（NCCS）において登録されたデータによると、平成24年度に47都道府県ナースセンターを通じた就職は、有効求人数171,156人（求人施設実数21,282ヶ所）に対して有効求職者数は63,309人、紹介者数18,092人に対して就職者数は11,993人であり、求人倍率は2.70倍であった（日本看護協会，2013a）。

2. ナースセンターの利用について

1) 求職者の特徴とナースセンターへの要望

ナースセンター利用者の特徴を知るために、平成24年度の有効求職者63,309人を年代別に見てみると、34歳以下の求職数が16,842人（26.5%）、35歳以上の求職数が46,467人（73.4%）であり、35歳以上の登録が多数を占めていた（日本看護協会，2013a）。なお近年、個人が仕事を探す際にもインターネットが頻繁に活用される時代となっているが、ナースセンター事業をインターネット上で展開する「e-ナースセンター」を最も利用する求人求職サイトとして回答した割合は、60歳代以上で28.6%であったものの、50歳代では18.0%、40歳代で13.6%、30歳代では10.5%、20歳代では9.4%と、年代が若くなるにつれて利用率が下がっている（日本看護協会，2013b）。なお、現在就業している看護職数を年齢階級別にみると、保健師、看護師、助産師においては20～30歳代を頂点として、それ以降は年齢が上がるほど、就業者が減少している傾向がある（厚生労働省，2012）。そこで、キャリア初期から中期にある比較的若年層の看護職に対する、離職防止、就業継続支援を行い、彼らの離職行動を減少させることが、その後の年齢階級の就業者数のボトムアップに繋がると言われている（堀井，2010）。そこで、特にこれからの看護を支える世代に対してナースセンターが果たすべき役割と、ナースセンターの利用率向上に向けた方策については、検討の余地があると考えられる。

また、ナースセンターを利用した求職者が就職先に希望する条件として最も多くあげられているのは「勤務時間」（73.0%）であり、希望する勤務形態は「日勤のみ」というものが多かった（70.8%）（日本看護協会，2013a）。実際にナースセンターを利用して就職活動を行った後、再就職した看護職に対する別の調査においても、勤務形態で最も多いのは「日勤のみ」（75.1%）であった（日本看護協会，2013c）。一定程度の経験を積んだ看護職が再度就職先を探す際、「日勤のみ」の時間帯を選択して働くことができるということが、重要な要素になっていた。そのほか「給与」や、「通勤時間」、「看護内容」、「休暇」など、求職者側が就職先の決定に際して希望する条件は多様にあるため、求職者と求人施設の状況を把握し、適切にマッチングすることができるよう支援することが肝要である。

ナースセンターは看護職に特化した職業紹介事業を展開していることから、看護職の就業相談員を配置し、求人・求職者の細かなニーズにも対応することができるように配慮しているという特徴がある。

しかし、近年増加している民間の職業紹介事業者と比較すると、サービスに不足の点があることが指摘されており、特に「入職後の継続的な就業支援」や「休日の相談体制」には課題がある（日本看護協会，2013c）。

2) 求人施設の特徴とナースセンターへの要望

ナースセンターを利用する求人施設は、病院、診療所、介護施設や社会福祉施設、訪問看護ステーション、行政施設や学校・養成所、会社・事業所など多岐に渡っている。最も有効求人数が多いのは「病院」と「診療所」であり、両者を合わせて有効求人数全体の61.9%を占めている。中でも最も多いのが、1～99床の病院と診療所で、合わせて16.7%（13,374人）、次に200～299床が13.6%（10,901人）、300～399床が12.7%（10,132人）と続いた（日本看護協会，2013a）。求人施設に対して行った調査（日本看護協会，2013b）でも、「病院」「診療所」「会社・事業所」「学校・養成所等」の半数以上が、e-ナースセンターを通じた看護職の採用があったと回答していた。しかし、「病院」「診療所」が最も多く利用する求人求職サイトは、ハローワークであり、e-ナースセンターの利用率は、最も高い「診療所」でも26.3%にとどまった。求人施設では、ほかにも民間の職業紹介事業者が運営する求人求職サイトを利用しており、特に大規模（501床以上）の病院では約40%が利用していた。民間の求人求職サイトを利用する理由は、「担当者の対応が親切」のほか、「サイトの操作がしやすい」「求人情報の登録数が多い」などであった。なお、e-ナースセンターに限らず、施設が求人登録をした事業者にも最も期待するサービスは、「適切な求職者の紹介」（54.4%）であり、なによりも施設の求めに合った人材を斡旋するという本来の目的が達成されることが期待されている。

3) 民間職業紹介事業者について

求人施設に対する調査では、民間の職業紹介事業者の利用に関して、就業者があった場合に施設から業者に支払う紹介料が高額で負担が大きいという意見が多く寄せられた（日本看護協会，2013b）。また、日本病院会の調査においても、人材確保のために人材斡旋業者を利用した病院のうち約8割は斡旋手数料が高いと回答した。なお、看護師の斡旋の手数料の相場は年収の20%程度であった。利用した業者に対して、悪印象の業者があったと回答した病院は約3割であり、手数料が高い、候補者の情報や適正等の把握ができない、問題のある斡旋人材が紹介される、定着率が悪い、早期での離職率が高いなどの点が良くなかったと述べられていた。一方、必要な人員の確保ができた、候補者の情報量が豊富、病院側のニーズに対応した紹介などの点が良かったと述べられていた（日本病院会，2011）。

施設としても負担が大きい業者の利用は避けたいが、人材確保が困難な中、利用せざるを得ない実情もあるという意見もある。特に中・小規模の施設では、民間職業紹介事業者への支払いが経営上の大きな負担となっており、ハローワークやナースセンターへの期待は大きく、民間職業紹介事業者に秀でるような、サービス提供体制を検討する必要がある。

IV. 研究方法

今後のナースセンター事業を通じた有効な看護職員確保の方策を検討するため、1～3の点についてインタビュー調査を行った。

A-1 20～30歳代の看護職で離職後に再就業しているもの、および離職中で就業先を探しているものが、離職後もしくは再就業の際に必要な支援やサービスについて。

A-2 看護職員を募集し採用する求人施設（医療機関等）の人事担当者が、求人のために行っている施策と求人施設にとって必要な支援やサービスについて。

A-3 近年、看護職や医療機関等による利用が拡大している民間職業紹介事業者が、求職者および求人施設に提供しているサービスについて。

さらに、有料職業紹介事業者については公開しているインターネットサイトの調査を行い、情報収集および分析を行った。

1. 研究 A-1：求職者のニーズ把握のためのインタビュー調査

1) 対象

- (1) 看護職員として就業後、何らかの理由で離職し、再就業している 20～30 代の看護職員 15 名。
- (2) 看護職員として就業後、何らかの理由で離職し、再就業を目指している 20～30 代の看護職 11 名。

2) 対象者の選定

- (1) 地域性と、病床規模を考慮して便宜的に選択した病院の看護部責任者（看護部長など）に対して、本研究の対象となる看護職員の紹介を書面にて依頼した。紹介者の人数は 1 施設あたり 5 名程度を目標とした。紹介者に対しては、本研究の概要を記した説明書と、看護職員としての経験年数、離職期間、離職理由について等を記入する事前情報収集シートを看護部責任者より配布した。なお、本研究への参加の如何によって、就業上の不利益等が生じることは一切ないことを保障した。研究への協力が得られる場合には、インタビュー実施のための日程等の調整を行った。インタビューは、対象者が所属する病院内で実施した。
- (2) 地域性を考慮して便宜的に選択した都道府県のナースセンター担当者に対して、本研究の対象となる看護職の紹介を書面にて依頼した。紹介者の人数は、1 都道府県あたり 5 名程度を目標とした。紹介者に対しては、本研究の概要を記した説明書と、事前情報収集シートをナースセンター担当者より配布した。なお、本研究への如何によって、今後の再就業支援において不利益等が生じることは一切ないことを保障した。研究への協力が得られる場合には、インタビュー実施のための日程等の調整を行った。インタビューは、対象者が居住する地域の都道府県看護協会ナースセンター内で実施した。

3) データ収集期間 2013 年 12 月 12 日～2014 年 1 月 23 日

4) データ収集方法

参加者間の相互作用を利用し、幅広い情報内容を引き出すため、グループインタビューを実施した。また、個別でのインタビューを望むものに対しては、個別にインタビューを実施した。インタビューガイドを用いて 1～2 時間程度の半構造化インタビューを行った。インタビュー実施前には改めて書面にて本研究の説明を行い、同意書への署名を得たうえでインタビューを実施した。同意書は 2 部作成し、1 部は協力者本人が保管した。研究協力断り書についても説明し、協力者に渡した。

5) データ分析方法

研究協力者の同意を得た上で録音し、逐語録に起こしたインタビューデータについて、インタビューガイドの項目に沿って分類した。項目ごとに内容が類似したものを抽出し、それらの共通性や特徴を明らかにした。

6) 倫理的配慮

- 研究対象者には本研究により個人が特定されるような形で、その回答が公にされることはないこと、調査結果は研究目的以外には使用しないことを書面にて伝えた。
- グループインタビュー参加者には、インタビュー中に知り得た個人情報に係る内容は、互いに口外しないことを伝えた。
- 研究対象者には、インタビュー前に説明書を改めて提示し、研究内容の説明を行い、同意書への署名を得ることで研究協力への承諾とした。
- 研究への協力はいつでも取りやめることができることを説明し、研究協力断り書を渡した。
- インタビュー内容の録音は、録音前に説明の上承諾を得ることができた場合のみ行った。面接後内容を逐語録に起こす際には、個人名などが特定されない形に加工した。
- 研究への参加を取りやめる意思が表明された場合、逐語録に起こしたデータから当該参加者のデータを削除することとした。録音データについては、当該参加者の発言のみを削除することが不可能な場合は、逐語録の作成後、直ちにグループ全体分を破棄した。
- 記述情報、録音情報、電子情報など全ての研究データについては、研究中の保管は厳重に行い、研究終了後は速やかに破棄する。ただし、個人情報を匿名化したものについては研究結果を再現できるように5年間は保管する。
- 本研究は聖路加看護大学研究倫理審査委員会の審査を受け、承認を受けた(承認番号 13-061)。

2. 研究 A-2：求人施設のニーズ把握のためのインタビュー調査

1) 対象

ナースセンターを通じて看護職員を雇用したことがある病院の、看護管理者（看護部長など）および、看護職員の人事を担当する事務職員（人事部長など）、それぞれ4名。

2) 対象者の選定

地域性と、病床規模を考慮して便宜的に選択した病院の看護部責任者および、看護職員の人事を担当する事務職員に対し、書面を用いて本研究への協力依頼を行った。研究への協力が得られる場合には、インタビュー実施のための日程等の調整を行った。インタビューは対象者が所属する病院内のプライバシーが確保できる場所で実施した。

3) データ収集期間 2013年12月12日～2014年1月23日

4) データ収集方法

看護管理者、人事担当者に対し、インタビューガイドを用いて1～2時間程度の半構造化インタビューを行った。説明の実施、同意書・研究協力断り書の取り扱いについては研究 A-1 と同様に行った。

5) データ分析方法

研究協力者の同意を得た上で録音し、逐語録に起こしたインタビューデータについて、インタビューガイドの項目に沿って分類した。項目ごとに内容が類似したものを抽出し、それらの共通性や特徴を明らかにした。

6) 倫理的配慮 研究 A-1 と同様に配慮した。

3. 研究 A-3：民間職業紹介事業者に対するインタビュー調査

1) 対象

民間の職業紹介事業者 3 社で、主に看護職員の職業紹介事業に携わっている担当者等 10 名。

2) 対象者の選定

看護職員の職業紹介事業を行っている民間職業紹介事業者の担当者に対し、書面を用いて本研究への協力依頼を行った。研究への協力が得られる場合には、インタビュー実施のための日程等の調整を行った。インタビューは対象者が所属する事業所内、または日本看護協会内でプライバシーが確保できる場所で行った。

3) データ収集期間 2014 年 1 月 28 日～2014 年 2 月 6 日

4) データ収集方法

担当者に対し、インタビューガイドを用いて 1~2 時間程度の半構造化インタビューを行った。説明の実施、同意書・研究協力断り書の取り扱いについては研究 A-1 と同様に行った。

5) データ分析方法

研究協力者の同意を得た上で録音し、逐語録に起こしたインタビューデータについて、それぞれインタビューガイドの項目に沿って分類して記述した。項目ごとに内容が類似したものを抽出し、それらの共通性や特徴を明らかにした。

6) 倫理的配慮 研究 A-1 と同様に配慮した。

なお、A1~A3 のインタビュー調査の対象者には「平成 25 年度厚生労働科学研究費補助金事務処理要領」および日本看護協会規定に則って、謝金または謝礼を支払った。

4. 研究 A-4：看護職員紹介ビジネス競合サイト調査

1) 対象

看護職員の紹介事業を行う職業紹介サイトの中から、16 サイトを選択し、その WEB ページ・コンテンツより以下に挙げる項目の情報収集及び分析を行った。

2) 対象サイトの選定

利用者が日常的に検索すると想定される「看護師」をコア・キーワードとして、これに「求人」「転職」「就職」「紹介」をサブ・キーワードで検索を行い、各複合キーワードによって出現したサイトを調査対象とした。この段階で対象となったサイトは専門 11 サイト、総合 3 サイトの合計 14 サイトである。

(1) 専門系サイト

ナース人材バンク、ナースではたらこ、看護 roo!、ナースフル、CB ネットナース、ナース専科（求人ナビ）、看護プロ、看護のお仕事、ナースパワー、ナーススクエア、MC ナースネット

(2) 総合系サイト

マイナビ看護、とらばーゆ看護、ベネッセの看護師・介護士お仕事サポート

専門系サイトと総合系サイトの 14 サイトとデフォルトとしてサイト構成の良い 1 サイト、さらに検索キーワード「紹介」でトップだった 1 サイトの 2 サイト（スーパーナース、ナースジョブ）を加えて 16 サイトを調査対象とした。なお、対象サイトは 16 サイトであるが、複数サイトを運営している事業者が 1 社あり、対象事業者は 15 社であった。

3) データ収集期間 2014年2月3日～2014年2月7日

4) 調査内容

概要	事業者の名称、サイトの URL、代表者名、本店所在地、電話番号、支店等、設立年月、資本金、事業内容、社員数、取引銀行、事業許可番号
インセンティブ	インセンティブの有無及びその内容
その他サービス	コンサルタント、セミナー、出張登録・相談会、スマホ対応、コミュニティーサイト、Twitter、facebook の有無
求人検索の条件	エリア、資格、業務内容、診療項目、勤務形態、こだわり、担当業務、病院名、医療機関
サイト登録項目	氏名、住所、電話番号、メールアドレス、生年月日、性別、資格、資格取得年月、出身校、希望の条件、勤務地、勤務日、その他の項目
募集職種の表記	検索及び登録における看護師等職種の名称
その他	サイトのキャッチコピー、非公開求人表記の有無、その他バナー等の特記事項

V. 結果

1. 研究 A-1：求職者のニーズ把握のためのインタビュー調査

1) 研究対象者の概要

(1) 求職中の看護職（表 A-1、図 A-1）

離職中で就職先を探している看護職のニーズを把握するため、ナースセンターに登録し、就職活動を行っている看護師に対してインタビューを実施した。全国 47 都道府県にあるナースセンターのうち、地域性を考慮して便宜的に 3 ヶ所を選択し、ナースセンター担当者を通じてインタビューへの協力者を募った。合計 11 名が研究に参加した。

対象者が看護師免許を取得してからの年数は、平均 10.4 年、看護職員としての経験年数は平均 5.4 年であった。その間経験した職場の数は平均 1.9 ヶ所、一つ前の職場をやめてから現在の職場に就職するまでの期間は平均 3.9 年であった。離職期間中、全てのものが主に家事または育児を行っており、介護を行っているものも 1 名あった。

就職先を探すために、ハローワークを利用したことがあるものは 11 名中 4 名（36.4%）、その他の職業紹介事業者（有料職業紹介事業者）を利用したことがあるものは 6 名（54.5%）であった。うち 2 名はハローワーク、有料職業紹介事業者のどちらも利用した経験があった。

表 A-1 インタビュー対象者概要 (N=11)

	平均値	最小値	最大値
免許取得後年数（年）	10.4	5.0	17.0
経験年数（年）	5.4	0.8	12.0
就職した職場数（ヶ所）	1.9	1.0	5.0
離職後の期間（年）	3.9	0.7	8.8

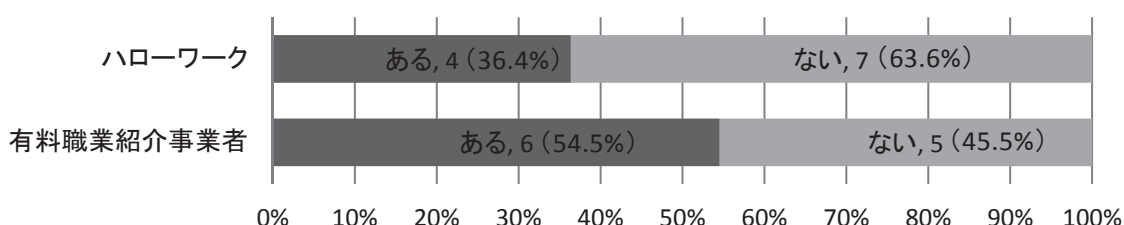


図 A-1 ハローワーク、有料職業紹介事業者の利用の有無 (N=11)

(2) 離職後に再就職した看護職員（表 A-2、図 A-2）

離職後に再就職をした看護職員のニーズを把握するため、2 施設以上の就職経験のある看護師に対してインタビューを実施した。地域性を考慮して便宜的に 4 病院を選択し、病院の看護部責任者（看護部長）を通じてインタビューへの協力者を募った。合計 15 名が研究に参加した。

インタビュー対象者が看護師免許を取得してからの年数は、平均 9.9 年、看護職員としての経験年数は平均 8.5 年であった。その間経験した職場の数は平均 3.2 ヶ所、一つ前の職場を辞めてから現在の職場に就職するまでの期間は平均 1.2 年であった。離職期間がほとんどなく、前の職場をやめてすぐに現在の職場に移動しているものも 4 名あった。

就職先を探すために、ナースセンターを利用したことがあるものは 15 名中 2 名（13.3%）、ハローワークを利用したことがあるものは 5 名（33.4%）、その他の職業紹介事業者（有料職業紹介事業者）を利用したことがあるものは 10 名（66.7%）であった。

表 A-2 インタビュー対象者概要 (N=15)

	平均値	最小値	最大値
免許取得後年数 (年)	9.9	5.0	16.0
経験年数 (年)	8.5	4.0	16.0
就職した職場数 (ヶ所)	3.2	2.0	5.0
離職後の期間 (年)	1.2	0.0	4.6

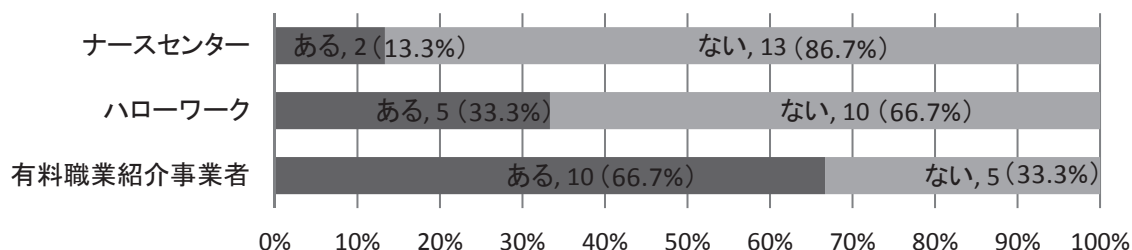


図 A-2 ナースセンター、ハローワーク、有料職業紹介事業者の利用の有無 (N=15)

2) 求職中および再就職した看護職が就職先に求める条件

看護職がどのような理由で離職し、何をきっかけとして再就職するのかについて知るため、再就職のきっかけとなった出来事や、再就職する場合に就職先の施設に求める条件について意見を聞いた。

(1) 再就職のきっかけ

離職中の看護職が再就職したきっかけは、(1) 育児への専念への区切り、(2) 労働とキャリア継続への意欲、(3) 生活環境の変化、(4) 収入獲得への期待の4つに分類した。再就職した看護職員では、(1) 育児への専念への区切り、(2) 労働とキャリア継続への意欲、(3) 生活環境の変化の3つに分類でき、(4) 収入獲得への期待に関する発言はなかった。

① 育児への専念への区切り

妊娠や出産をきっかけに前の職場を離れていた看護師は、育児が一段落したと感ずることが、再就職しようと思うきっかけになっていた。

- 「出産後からもう機会があれば働きたいなどはずっと思っていて (M)」
- 「(子どもが) 生まれて首がすわったら、就職をしたいと考えていて (O)」

子ども(複数いる場合は一番下の子ども)が1歳になるとき、保育園や幼稚園に入園する時期を区切りのタイミングと考えるものが多かったが、小学校高学年になる時を区切りと考えるものもあり、その時期には幅があった。

- 「子どもがそろそろ保育園に入る時期なので (A)」
- 「もう子どもたちが幼稚園とかになってきたので (H)」
- 「下の子が幼稚園に通うことになるんで、それをきっかけに (I)」
- 「下の子が1歳になったタイミングで探し始めた (N)」
- 「小学校5年生になって、子どもがいろんなことを自分でできるようになったので (C)」

また、再就職したい意思があっても、子どもを預けられる保育園、小学生の放課後を任せられる学童保育など、託児環境を整えられないことが再就職を妨げる要因であったという意見があった。

- 「子どもの保育園が(見つからないことが)一番私的にはどうしようかなという感じで(M)」
- 「本当は今年の4月ぐらいから(働き始める)って思ってたんですけど、保育園の空きがなくなると1年間ずらして(A)」
- 「保育園は勤務時間が長い人から優先順位で、(勤務時間が)2時間からとかというのでは、子どもを預かってはくれない(O)」
- 「保育園だと夏休みとか長期の休みとかも普通に預かってもらえたんですけど、小学校になると3年生からは児童館とかも使えなくて、学童でも預かってもらえないので長期の休みって言うのがネックになって(働くことができなかった)(C)」

②労働とキャリア継続への意欲

出産や子育て以外にも様々な理由で離職していた看護師は、離職後しばらくすると労働意欲が沸きあがってくるのを感じていた。

- 「ずっと家にいるとそろそろ働きたいなって思いがだんだん出てきた(B)」
- 「いざ辞めると、最初は家事とかも楽しいというか、久しぶりに味わう『朝起きて夜寝る』っていうのを味わっていたけれど、やっぱり飽きてきた(G)」

また、それまでに身につけた看護師としての知識や技術が通用しなくなることに不安を感じたことが、再就職しようと思うきっかけとなっていた。

- 「人といやというほど関わる仕事だったのに、夫以外と話さない日が続くと、どんどん今まで出来ていた(仕事の)ようなことも怖くなる(G)」
- 「看護師としてまた復帰するにあたって、やっぱりもう忘れてるとというのがすごく怖くて、もうそろそろ働きたいなって(H)」

さらに、離職期間がない、または短い看護師の場合は、次の職場を決めてから、前の職場を辞めていた。離職後短期間で再就職した理由として、そのほうがスムーズにキャリアを継続できるからという意見があった。

- 「辞める段階で、次の所を決めてから辞めました(T)」
- 「前の病院からこちらに来るときは、1日もブランクを開けずに来た(Q)」
- 「(引越しのため)離職せざるを得ない状況なんですけど、離職して3か月して、住んでるところに慣れるとやっぱり看護師に戻りたいなって思いが出てくる。短いスパンで戻ったほうが、間隔が開かないうちに自分の(仕事の)感覚が出てくる(Y)」

③生活環境の変化

生活環境が変化することが再就職のきっかけになることもあった。育児のために離職していたDは、配偶者の実家に引越し、同居することになったことをきっかけに、子どもを預けられる算段がついたとして、想定していた時期よりも早く再就職することを決めていた。

- 「(夫の)両親と同居することになって、子どもの面倒も見てもらえるから(D)」

また、転居によって以前の職場を退職したというものの場合、再就職の理由は配偶者の転勤や、近親者の介護であった。

- 「旦那の転勤が決まって(P)」
- 「旦那さんの仕事場の近い所に引っ越すことになって、それを機に前の所を辞めて、(新しい)家に近いところを探して(T)」
- 「祖母が年齢も84(歳)で、ちょっと1人で暮らしていくのは難しいってことになって、一緒に住もうかなということになって(引越しをした)(U)」

④収入獲得への期待

離職期間がある看護職の場合、働くことで収入を得ることの必要性も、再就職のきっかけとなっていた。しかし、収入を得ることが唯一の目的ではなく、看護職としてキャリアを積み重ねながら、収入を得たいと述べていた。

- 「(再就職の目的の) 一番は家計のこと (A)」
- 「(夫の収入だけでは) 子どもたちのやりたいことに回らなくなってきたので、仕事を始めて収入を得て、いろいろやりたいこともやらせてあげたい (B)」
- 「お金が必要というのもあるけれど、(過去に働いていた) 病棟が産婦人科とか特殊だったので、ちょっとでも違う分野の(看護師としての経験を増やしたい) (E)」
- 「お金も必要ですし、もうちょっと看護に携わっていたいという気持ちもあった (F)」
- 「(収入のためなら) 他の仕事でもいいのかなって思った時期もあったんですけど、でもやっぱり看護師しかないのかな (F)」

3) 看護職の再就職を促進する要因

再就職を促進する要因は、主に再就職先を見つけるまでに必要な、「就職先を探す際にあつたらよいと思う支援」と、どのような施設なら再就職しやすいのかという、「再就職先に求める条件」に分類してまとめた。

(1) 就職先を探す際にあつたらよいと思う支援

①希望する病院に関する「生きた」情報の提供

就職先を探す際、施設が提供するパンフレットやホームページだけではわからない、実際に働いている人たちからの情報を参考にしたいという意見が多かった。

- 「もうちょっと病院の中の情報、就職先を探すにあたって中の情報も知れたらよい (A)」
- 「やっぱりネットとかで条件とか見て、『あ、いい』と思っても、実際入ると、やっぱりちょっと違ったりとかするし、直接聞くのが一番いい (S)」
- 「上司がいらっしゃらないところで(スタッフレベルの人から) 話が聞きたいんです (Q)」
- 「病院のホームページは良いことばかり書いてあるのであまり信用してない。そこで働いてる人、働いてた人の話を聞いたりとか。そういうのは結構信用できると思います (V)」

そしてその施設で働いている友人や知人がいる場合、その意見を聞き、就職を決めたものもあった。

- 「もともと友人がこちらの病院で働いていて、その子からいろいろ話を聞いてて、こちらの方に就職を決めました (S)」
- 「(現在就職している病院に子どもが入院し) 子どもの入院中に小児科の看護師さんから聞かせてもらって、すぐに問い合わせ(て就職した) (N)」

具体的に知りたい内容は、公表されていない実際の超過勤務の有無や、職場の雰囲気、暗黙のルールが存在、看護ケアの提供体制についてであり、役職者以外の看護職員の意見を聞きたいというものが多かった。

- 「例えば定時が8時半なのに、8時前には来て、絶対に仕事しておかないといけない雰囲気があるんだとか、体育会系なんだとか(を知りたい) (Q)」
- 「1個の看護ケアするのも、どういう感じでみんな回しているのかとか(を知りたい) (S)」
- 「(話をきくなら) 役職の付いてない中堅。4年目とかぐらいがベストかなという感じ (S)」
- 「あんまり(勤務年数が) 長すぎず、浅すぎず、その病院のこともちょっと知ってますよ、みたいな感じの方に聞けるのが(よい) (R)」
- 「(聞きたい相手は) 多分スタッフ、普通の一般的なスタッフだと思います (Z)」

ただし、友人や知人がいない場合、直接見知らぬ相手とやり取りをすることは望んでおらず、信頼できる第三者を介して情報提供されるほうがよいと述べていた。

- 「(その病院の人と直接やり取りをすると、施設の) 悪いことは聞けなそうな感じがします (H)」
- 「お互い知らない (者) 同士だし、多分向こう (相手) も警戒しちゃうと思う (A)」
- 「看護協会のほうでそういう仲介をしてくれて、情報をくれたらちょっと助かる (A)」
- 「(誰かが間に入っているほうが) 聞けそうなことが聞けると思う (H)」

②履歴書や職務経歴書の作成支援

履歴書や職務経歴書の作成にあたって、支援が得られると良いという意見があった。具体的には、インターネットで例文が見られることや、気軽に相談して添削を受けられるということを望んでいた。

- 「文章が苦手なので (アドバイスがもらえるとよい) (H)」
- 「一般企業とかだと (履歴書の) 例文みたいのがネットで調べるといっぱい出てくるんですけど (看護師用のものは) なくて (支援してほしい) (C)」
- 「一般に販売されている履歴書の『趣味』とかのそういうところまでは (書くべきなのか) よくわからないし、いまさらこの年になってなんて書けばいいんだろう (と分からない) (A)」
- 「(インターネットで閲覧できる履歴書の) 例文や型があったらすごく (便利) (A,H,E)」
- 「(直接誰かが) 相談に乗ってくれると、(再就職への) 一步を踏み出すのに後押ししてもらえると、自信をつけさせてくれる (C)」

自分の履歴をインターネット上に残しておき、いつでもその情報が履歴書や職務経歴書の形で出せるようなシステムがあったら便利かどうかという問いに対しては、セキュリティ上不安であり、また、その必要はないという意見があった。

- 「便利だと思う。でも (データの流出や、悪用される心配がないか) 怖い気がします (H)」
- 「(ネット上に入力するよりも) 手で書いちゃったほうが楽 (E)」

③給与額の公開・確認

新卒者の給与額についてはおおよその目安が病院等のインターネットサイトに書かれており、比較的容易に知ることができるが、中途採用者の場合には自分の給与額がいくらになるかを、確認しづらいという意見があった。また、施設側から具体的な給与額が提示されても、それが自分のキャリアや地域の平均的な給与額と合致した適切な金額であるのかが分からないため、施設側から目安となる金額の提示が行われることと、地域の看護職員の給与の目安がわかるような情報の提供があるとよいという意見があった。

- 「お給料いくらですか、夜勤手当はいくらですかとかいうことは、(その病院に) 採用して欲しい気持ちがあるので (聞きづらい) (D)」
- 「(自分から聞けば) 話してくれた内容だとはもちろん思うんですけど、『(病院の) 規定に準ずる』って書いてあるから (それ以上は聞きにくい)。でも、(具体的には) いくらもらえるんだろうと思って不安 (D)」
- 「(給与が提示されても) それが自分にとってどうなのかが (地域の相場が分からないので) 分からない (J)」
- 「自分の経験年数はこれだけで、こういう経験だけど、どれぐらいですかというのは明示してほしいです (Q)」

また、給与額の多寡だけが問題なわけではなく、金額を見た上で、その施設は自分が看護職として望むような働き方ができる施設なのかどうか、就職後のサポートがあるかどうかなどもあわせて考慮したいと述べるものもあった。

- 「(給与が少なかったとしても) 就職してすぐ、『はい頑張ってる』と (オリエンテーションがなく働き始める病院) いうのと、プリセプターがついているいろんなことを経験させてもらえる (病院) だったら、自分のスキルアップにつながるほうを選ぶ (I)」

④面接時に利用できる託児環境の整備

小さな子どもを持つ看護職が職場復帰しようとする場合、面接を受ける際に保育の環境を整えることが難しく、就職したいと思った時期にすぐに就職を決められないことがあるという意見があった。職場への復帰の手前にも、保育への支援が受けられることで就職活動がスムーズになると述べていた。

- 「この (病院の) 面談に来るときに、子どもを連れて来てはいけないと言われたので、一時預かりが決まってからすぐ来ました (P)」
- 「子どもを預けないと面接できない。子ども連れて面接できるというシステムがあったら、復帰への第一歩がもっと早いと思う (O)」

⑤病院ホームページの内容の充実

就職したいと思う病院を探す際、参考とする大きな情報源は病院のインターネットサイトに掲載されている求人情報であった。しかし、一般的に掲載されている求人情報では十分ではなく、求人内容や働き方のより具体的な例について掲載してほしいという意見があった。

- 「病院が (求人情報として) 提示してるのって、『看護職』『看護師』とかだから、仕事内容は詳しくは出てないことが多い。仕事の内容はどんなことをしてるとか、病棟で働くことになるのか、そうじゃないのかとか、経験年数どのくらいの人が (ほしいのか) とか、詳しく載っているとよい。(V)」
- 「『時短勤務あり』とかってというのは書いてあっても、本当にどのくらいまで (時間の) 幅があるのかなってというのが (分からなかった) (W)」
- 「(非常勤から) 正職員になるための条件とか、そこら辺も (分かってよい) (W)」
- 「2交代なのか3交代なのかとか載せてくれてあって、もうちょっと中身が分かることがあったほうが考えやすいかなって印象はあります。夜勤を何人でやってるかとか (X)」
- 「育休制度に関して、1年だけしか本当にもらえないのかとか、その1年後の動きをうんと知りたかった。どこ見ても『あり』か『なし』かっていう記載しかなくて (X)」
- 「期間とかその後の制度とか (に関する情報) はなくて、結局病院にお電話させていただいたりっていうことになって (X)」

また、病院見学や面接はいつできるかなども記載されていると良いと述べていた。分からないことがあれば、直接連絡をとるというものがある一方、直接連絡を取るとその時点で、就職しなければいけないような気がしてしまうため、躊躇するというものもあった。

- 「例えば面接随時とか、都合合わせますよみたいなことを書いてもらえていたら (便利) (Q)」
- 「院内見学だけでも随時させてもらえる、そのとき履歴書はなくてもいいですよ、みたいな情報があると良い (Q)」
- 「(分からないことを問い合わせるために) 結局病院にお電話させていただいたりっていうことになった (X)」
- 「病院に直接連絡すると、見学とかじゃなくてそのまま就職になってしまうかなっていう怖さがある (U)」

さらに、最近では部署で働く看護職員の様子などが、ホームページ上に掲載されることが多くなってきたが、上司となる看護部長の顔写真や、看護職員だけでなく、同僚となる他職種のコメントも見てみたいという意見があった。

- 「この病院に行こう、と思ったら病院のホームページを見るので、管理者の顔が分かったり、その病院で働く他職種の様子がわかるような（ホームページがよい）(Q)」

(2) 再就職先に求める条件

再就職先に求める条件として多く挙げられていたのは、子育て支援や、確実な休日の確保ができること、時間外労働時間が少ないことといったいわゆるワーク・ライフ・バランス支援策の整備であった。また、再就職への不安を軽減するオリエンテーションの実施やお試し期間が設定されていること、希望によって就職時間を変更しやすいといった対策がとられていること、さらに生活の場からの距離も条件として挙げられていた。

① 保育所などの託児施設の充実と利用条件・金額の明示

再就職先に求める条件として、最も多くあげられたのは子育て支援に関連する事項であった。具体的には施設内に託児施設があることのほか、近隣の託児施設に優先して入れる制度や、病児保育、学校等の長期休暇期間中の保育などであった。

- 「(子どもを)預けるところが(あるとよい)(D,S)」
- 「院内託児所があれば(よい)(E,P)」
- 「院内でなくても提携していて入りやすいところがあればよい(J)」
- 「0歳、1歳、2歳ぐらいから預かってくれるようなところだったらすぐに働けます(U)」
- 「24時間保育園とかあったら良い。小学校1年生、2年生でお留守番できないので、小学校高学年とかまでやってるところがあると助かりました(AA)」
- 「(病児保育もあれば)最高です(E)」
- 「病院に病児保育があると、心強い(H)」
- 「夏休みとか冬休み期間の融通が利くとよい(I)」

また、保育施設があり、その利用が可能でも、利用料が明示されていなかったり、利用料が明示されていても利用に制限があったりするという意見もあった。子育て中の就職において、託児施設の利用に関する事項は大変重要であるため、事前に金額や利用条件に関する情報が施設側から提示されているとよいと述べていた。

- 「働いている間は託児所も使えるよ、って言われたんですけど、じゃあ託児所はいくらか(わからないが)そこまでは聞きづらい(D)」
- 「『託児あります』と(ホームページに書いてあっても)実際は夜勤をやった人だけって言われたりする(I)」

② 休日の確保と休みやすさ

子育て中であるか否かに関わらず、社会活動のための時間や、疲労を回復するための休日を確実に確保することができる職場が求められていた。

- 「休みがしっかり取れること(E,G,H,U,Y,AA)」
- 「PTAとか幼稚園の行事(をするために休むことができること)(E)」
- 「有休を消化できること(U)」

さらに、休日が確保されるだけでなく、特に子育て中の看護職員では、子どもが突然体調を崩すこともあるため、気兼ねなく休むことができる職場の雰囲気があることも重要であると述べていた。

- 「子どもの急な発熱などの際に気兼ねなく休める環境があること (E,N)」
- 「子どものための急な対応も快くしてくれること (H,I)」
- 「結局子どもが病気で休まれちゃ困るというか、ポツと休まれては困るのよというのが伝わってこないこと (O)」
- 「小さいときってすぐ具合悪くなっちゃったりするから、そういうのを嫌な顔せず、『今日ちよっと休ませてください』っていうのも快くやってくれるっていうのもでかいのかな (Z)」
- 「(子どもの看病のために)『休みます』って言って『え?』みたいなこと言われたら続けられないですよ、母親としては (AA)」

またOは、子どもの長期休暇の期間、一緒に長期間休むことができる仕組みのある病院で働いており、その点が利点であると述べていた。

- 「(子どもの休暇中は)1か月ぶち抜きで休みOKというのがよい (O)」

さらに、子育て支援策に力を注ぐ施設は増えたが、介護については周囲にも言いづらく、休みもとりにくいため、配慮を求める声があった。

- 「高齢の親のことにに関して勤務を代われると書いてないから、聞きにくかったりもしますね。(子どものために休むと言うよりも)介護で休暇とは言いにくいです (Q)」

③時間外勤務が少ないこと

仕事と家庭や社会での役割との両立をするためには、予定通りに仕事を終えることができる職場が求められていた。特に自分の家庭を持ってから、または出産してから初めて勤務する職場では、家事との両立ができるのかという不安もあった。特に育児中は時間外勤務に対する配慮が必要であるという意見が多かった。

- 「残業がないこと (E,G,H)」
- 「家庭との両立がうまくできるのかという不安があるので、残業が少ない病院を探している (F)」
- 「小さいお子さんがいたり家族がある人は、結構定時で帰れることが重要だと思います (AA)」

しかし子育て中の看護職員への配慮をする一方で、そうではない看護職員にその分の負担がかかっているということ、指摘する意見もあった。

- 「子育て中の人達にとっては、残業とかもほとんどあまりないみたいだし、すごく働きやすいのかもしれないですけど (V)」
- 「小さいお子さんがいっぱいいるスタッフのところ(部署)って、その分独身の子にすごい負担がかかって (S)」

そのような状況で、子どもの有無やその他の事情の有無に関わらず、個人が残業をしないで帰ることができる日を決め、その日は一緒に働くスタッフ全員が、その看護職員の勤務時間に配慮することによって、時間通りに帰宅できるようにしているという病棟の例が語られた。

- 「5時(定時)で帰りたいという日を(月に)3日だけ選べるんですね。その日は5時には終わるように周りが早いうちにフォローしてくれて。やっぱり早く帰れたら、また明日頑張ろうっていうか、全然やっぱり違う (R)」

④再就職者向けオリエンテーションの実施

離職期間のある看護師は、離職以前の経験の長さや、離職期間の長さに関わらず、知識や技術のランクがあることを不安に感じていた。

- 「勤務年数に関係なく、未経験のものであったり、命と関わるものって、すごいプレッシャーで、重圧ってあるので、そのスタートの一步踏み出すまでっていうのは、かなり勇気がいる (O)」
- 「3年とか離れたら、たぶんもう戻れないって思います。刻々と変わっていくし、戻ってついていける勇気がない。(Q)」
- 「1年とか離れただけでも、ついていけるのかなとか、再就職は不安がいっぱい (R)」
- 「(離職期間が) 1か月とかでも、復帰するときは緊張しますね。(Y)」

そこで、再就職者へのサポートとして、技術研修やオリエンテーションなど、再就職者用の支援プログラムがあるとよく、それがあつたことが再就職先としてその施設を選ぶ理由にもなると述べていた。

- 「再就職をした人の研修期間とかがあつたほうがよい (E,F,G,H)」
- 「採血一本でも、『さあやって下さい』といわれたらできないです。(少なくともその施設では新人) だから新人の研修みたいのがあるんだつたら参加させて欲しい (D)」
- 「病院によってやっぱり業務ってちょっと違つたりとかするから、再就職なり、新卒じゃない人が入るとしたら、そういうプログラムの的に教えてほしい (S)」
- 「復職支援セミナーみたいな感じで、現場を離れていた人を対象にした研修ができるんだつたら、心強いかな (R)」
- 「(施設のホームページ) サイトとか見たときに、中途者にはこういうふうにしますよというの(記載)がなかつたので、それがあつたら、私ももっと良かつたかとも思います (Q)」

技術や直接業務に関わる点についてのオリエンテーションだけでなく、施設や看護部の理念や、全体的なシステムなどについても、教えてもらいたいという意見もあつた。

- 「最初のときに病院の理念とかの部分から、具体的な委員会活動とか、病院全体でどんなことをしているかというのを、全く教えられた機会がなくて、いまだに何かちょっと分からない所もあつたりするんですよ (S)」

さらに、中途採用者は、経験があることによって、分からないことやできないことがあつても、それを表出しづらいつ感じていた。復職支援プログラムが実施されること以外にも、分からないことを聞くことができ、出来ないことを出来ないということが出来る雰囲気があるとよいつ述べていた。

- 「経験重ねれば重ねるだけ(できないと)言いつづらくなつてくるんですよ (Y)」
- 「これができない、あれができないと思つて行くので。ちゃんと伝えられれば良いんですけど、伝えられないような環境だつたらやっぱり、『できないです』ということが言えない(ので、言いつやすい雰囲気があるとよい) (Y)」
- 「(わからないことを)聞きやすい雰囲気とかあつたので、良かつた (R)」
- 「新しいことが覚えられなかつたりしても、何度も聞いてくれたらいいからねつて言つてもらつたし、実際何回聞いても、『また?』とかそんなことを言われることも一切なかつた(ので良かつた) (Q)」
- 「入つた日から即戦力とかがつて思われちゃうとプレッシャーです (Z)」

すぐに一人前として働けないことが、施設や周囲のスタッフの負担となつているのではないかと考えることがあるので、自分たちも組織に必要とされていると感づることができると、その先も就職を続けていこうと思えつと述べていた。

- 「戻つていくと足手まといになるんじゃないかと思つちゃうんですよ。そうじゃなくて力が本当に必要なんですよ(と言つてもらえて)、必要とされてるつて分かれば(仕事を)続けると思つます (Y)」

- 「病棟とかもウェルカムな感じで来てくれてありがとうってなると、じゃあ私たちも頑張ろうかという感じの、私はそういう気持ちでした。あ、だったらちょっとお役に立てるんだっတာっていう。で、自分が今まで経験したことが活かされたらという (M)」

⑤お試し期間の存在と就業形態変更へのフレキシブルな対応

再就職にあたっては、まずは数か月間働いてみて、生活と仕事のバランスのとり方がわかってきたら、徐々に自分のペースで勤務時間や雇用形態を変更したいという意見があった。

- 「いきなり正職員になるよりは、(紹介予定派遣のように) 3 か月くらいのお試し雇用制度があればいい (H)」
- 「最初は勤務時間が短くても、少しずつ延ばしていけるっていう状況があるといい (C)」
- 「まずはパートでできる時間、できる曜日でやらせてもらって、落ち着いたら常勤になれるようにしたい (I)」

⑥多様な勤務形態を選択できる

自身のライフステージや、都合に合わせて、多様な勤務形態が選べると、少しの時間でも仕事に戻りやすく、離職期間を短くすることができる上、再就職へのハードルを下げることにつながるという意見も多かった。

- 「産休を3年も休みたくないって人ももちろんいっぱいいるだろうし、もうちょっと幅をきかせてもらって、産休後のいろいろなバリエーションというか、時短とか週に3日とか、そういう働き方の幅が増えればうんと働きやすい (X)」
- 「夜勤ができないとか残業ができないっていうと、どうしても職場が限られてきてしまう (Y)」
- 「ちょっとでも仕事に出させてもらえると、いくらかずつ(仕事の感覚を)取り戻せる、うんとありがたい。なかなか、ちょっと来ても良いよというのはあんまり聞いたことない (X)」
- 「夜勤のあるフルタイム正職員では働けなくても、自分の生活リズムに合った働き方で看護の現場に一度戻ることができれば、ゼロ(全く仕事をしていない)だったときに比べたら、再就職するときに、自信が(ついて)少しは違うかなと思います (M)」

希望によって勤務時間や雇用形態を変更できれば、その職場で長く働き続けることができる、という意見があった。

- 「働き方について部長さんと半年に1回面談して、そのときに子どもの成長とか、家の事情とか含めて、契約内容を変更するかとかその都度見直して形があれば、働ける (W)」
- 「(今の病院は)パート、嘱託に上がっても、それがきつかったら、じゃあ非常勤に戻ります、というのも自由にどうぞです(だから働き続けることができる) (O)」

⑦通勤のしやすさ

通勤時間も勤務先選択の要素のひとつであった。可能なら15分から30分以内で通勤できる職場を選びたいと述べるものが多かった。

- 「何をするのに距離があるとまた時間がかかってしまうので、家の近くを探したい (H)」
- 「家から近いのが一番 (B,U)」
- 「(通勤時間は)15分。すごい大事です。(E,F,G,H)」
- 「15分、30分(がせいぜいで)、1時間は長い (N)」
- 「30分がマックスですね。それ以上遠い人で、勤務先探すかっていったら、多分子どもがいるお母さんではそれ以上は無理だと思う (O)」
- 「家から通えるところ。時間的には車で20分くらいがよいです (V)」

- 「大体片道（車で）30分以内とかがよい。子どもの生活エリアに、自分が近いところにいたほうが良いかなって（W）」

⑧キャリア・継続学習支援

再就職者を対象としたオリエンテーションや教育があることのほか、その後のキャリアを積み重ねていく際に必要な知識や技術を身につけるための、教育的支援がある施設に就職を希望するという意見があった。

- 「勉強ができるところがよい（V,AA）」
- 「研修とかセミナーにしっかり行かせてくれる環境があること（Z）」
- 「認定看護師による厚い指導があるとされていて（その施設への就職を決めた）（U）」

4) ナースセンター、ハローワーク、有料職業紹介事業者の利用について

ナースセンターの機能強化に役立つ知見を得るため、「(1) ナースセンターの利用について」、「(2) ハローワークの利用について」、「(3) 有料職業紹介事業者の利用について」の3点について意見を聞いた。

(1) ナースセンターの利用について

①ナースセンターを利用したきっかけ

ナースセンターについては、その存在を知らない、または今回利用するまでその存在を知らなかったというものが多かった。なお、本インタビューの対象者のうち、再就職した看護職員では、ナースセンターを利用して就職したものはいなかった。

そこでまず、ナースセンターを利用している看護職において、そのきっかけが何であったのかを述べてもらった。

A) 友人・知人からの紹介

ナースセンターを利用したきっかけとして最も多くあげられていたのは、友人・知人からの紹介であった。

- 「(以前看護職として働いていたときに) ナースセンターというところがあるっていうのは周りの(同僚)の人から聞いて（C）」
- 「知り合いの看護師さんとかがこちら(ナースセンター)を利用したと言うのを聞いて（C）」
- 「知人(看護職)とかがナースセンターから(仕事を紹介してもらって)仕事をしていたというのを聞いて（F）」

B) 前の職場での離職時の通知

以前の職場の退職時に配布された書類の中に、ナースセンターの案内のための資料が入っており、そこでナースセンターの存在と役割を知ったというものもあった。再就職の際に参考になる資料として渡されていたという。

- 「(前の)仕事を辞めるときに書類一式もらった中に、看護協会の冊子とナースセンターの案内も入ってた。再就職したいときには(参考になる資料)的なもの(一式)が入ってた（C）」

C) インターネットでの検索

インターネットの検索でナースセンターを知ったものもあった。ただし、ナースセンターを知っていてそれを検索したというわけではなく、別の目的で検索していて偶然発見したということであった。

- 「ネットで看護協会費を調べていて。(引越して都道府県を移動した場合)入りなおしたら

いくらなんだろうって調べようと思って〇〇県看護協会を探したら、そのホームページに『ナースセンター職業紹介事業所』とか書いてあって、『あ、こういうの(ナースセンター)があるんだ』っていうのがきっかけ (E)』

D) 研修のための都道府県看護協会への来訪往訪

インターネットでの検索と同様に、別の目的で都道府県看護協会に往訪したところ、偶然発見したという事例であった。

- 「なんかの研修で(県看護協会に)きたときに、存在に気づいたっていうか。無料の職業紹介っていうのが(壁の看板に書いてあった) (G)」
- 「再就職セミナーを受けようと思ってネットで調べて予約して(たまたま)受けたのがナースセンターのやっている(主催している)ものだった (H)」

県看護協会内の看板に気づいた G は、そこに「無料職業紹介」と書かれていたため、就職に関する相談ができる場所であるということを知ったのであって、「ナースセンター」と書かれていても、そこが何をしている場所なのかはわからなかったと述べていた。過去に何度か県看護協会を訪問したこのある D も同様の意見を述べていた。

- 「ここ(〇〇県看護協会)には2~3回きたことがあるんですよ、講習で。でも、(同じ建物にあるナースセンターを)知らなかったです(ナースセンターという看板があったとしても)何をしているところかわかんないです (D)」

E) 免許証書換え申請手続のための保健所や都道府県衛生主管部局への訪問

結婚をきっかけに退職した看護職で、免許証の書換え申請のために訪れた保健所および県庁の窓口で、看護職の復職支援研修と書かれたチラシやポスターを見つけたことをきっかけに、ナースセンターに登録したものが複数あった。結婚後、看護職として働き続けるためには免許証の書換えが必ず必要であり、こうした場所での通知は効果的であるという意見を述べていた。

- 「結婚したことをきっかけに免許を書換えに必ず行かなきゃいけない。そして免許を変えようと思うときは『働こうかな』と思うときなので(ナースセンターに関する広報が)絶対にあったほうがいい (I)」

②ナースセンター利用の印象

次に、実際にナースセンターを利用した印象について意見を聞いた。就職に関する細やかな情報提供があったことが好評であった。

A) 細やかな対応と就職先に関する情報の提供

ナースセンターの利用者からは、求職者が就職先に求めていることを細やかに聞いた上で対応してもらえることや、希望する病院に関する情報を教えてくれることが良かったと述べられていた。

- 「直接(相談担当者)話をしたりして、自分が不満に思ってることとかも引き出して聞いてくれて、それを元に次の職場を探してくれたりしてくれるので、そういうのは良かったと思う (A)」
- 「何時から何時まで働きたいとか、休み希望とか、こっちの希望をとりあえず全部いろいろ聞いてくれて『どこの病院が気になってる?』、『今ここ(の病院)は、こうだから、やめておいたほうがいい』とかそんな感じで言ってくれて(満足している) (B)」
- 「『ここの病院どうですか』と聞くと、『ここはこういうところだよ』とか『ちょっと残業が多いよね』とか情報をくれるのでそういうところが(良い) (F)」

また、離職前の就職経験が少なく、民間の職業紹介所を利用してもなかなか条件に合う職場が見つからなかったという経験を持つJは、看護職が相談を受けるナースセンターを利用して、自分にあった仕事が見つけられそうであると述べていた。

- 「相談員が看護職であることが心強い。(看護職の)先輩でもあるひとなので安心で、最初の段階で自分はどれだけ経験があっているのを細かく聞いた上で、求人を知ってくれるから『あ、これなら(大丈夫そう)』という、仕事が見つかる一番可能性が高いと思った(J)」

さらに、求職者側の要望を細やかに聞くだけではなく、求職者側の条件をきちんと求人施設に伝えていたことも良かった点として述べていた。

- 「いろいろ看護協会から初めに病院のほうに電話してくれるので、ありがたいというか。向こうも(自分が)こういう状況(就業形態)じゃなきゃ、働けないんだということを頭に入れておいてくれるので、良かったです(B)」

③ナースセンターの利用を推進するための課題

ナースセンターの利用経験の有無に関わらず、ナースセンターの利用推進のための課題について述べられた意見を以下のA)～E)に分類した。

A) ナースセンターの周知の工夫

ナースセンターについては、聞いたことがなかった、聞いたことがあっても何をしているところなのか、自分が利用できるのかについては知らなかったという意見が多かった。

- 「それ(ナースセンター)は各都道府県にあるんですか?(M)」
- 「名前は知っているが、詳しくは知らない(S)」
- 「(看護職の)登録をしている所かなというイメージ(R)」
- 「それ(ナースセンター)は別に協会員じゃなくても(利用して)いいわけですよ?(O)」

そこで、ナースセンターの存在とその役割を、どうすれば周知できるかについて意見を聞いた。

a. インターネット検索サイトでの表示の工夫

情報の多くをインターネットで収集している場合、検索サイトで上位に掲載されないと、アクセスしないという意見があった。

- 「(ナースセンターは)あるっていうのは知ってたんですけど、やっぱりインターネットでやると業者の名前が先に出てきちゃって、そこを見ちゃう(Z)」

b. 看護基礎教育機関での周知

看護学生であるときから、将来のことを考えてナースセンターに関する情報をキャリア教育の一環として教えておくと良いという意見もあった。

- 「看護学校のとときから、『ナースセンターがあって、ここで就職活動とかも見てくれるんだよ』というのを言われてたら良かった(U)」

c. 役所や地域の生活に密着した場の利用

転居や出産、子育てが理由で離職した看護職は、住民票の手続きや子どもの保育園申請の手続き等のために必ず市区町村の役場へ行き、免許証の書換えの際には都道府県庁や保健所に行く。そのため、こうした窓口や窓口付近に、ナースセンターを周知するチラシやポスターがあるとよいという意見があった。さらに、役所で配布される書類(ごみ収集日の通知)や、子育て支援のイベントやサークルに関する通知に、ナースセンターの広告を入れておくなど、生活に密着した場所で目に触れる機会を

増やすことが提案された。一方、地域のコミュニティ誌や求人広告はあまり見ないという意見もあった。

B) 再就職セミナーの実施回数を増やすことと開催通知方法の工夫

再就職セミナーは、離職期間がある求職者からの受講の希望が多かった。しかし、その機会が少ないことや、実施の通知方法に課題があると述べるものもあった。

- 「再就職セミナーは年に1回じゃなくて2回くらいにしてくれたら嬉しい (H)」
- 「たまたま (ホームページで開催の知らせを) 見たのが申し込みにぎりぎり間に合ったから良かったんですけど、ちょっとでも見逃したら結局もうその年には受けられなかったから、せめて前期・後期くらいであるといい (H)」

Hと同じようにホームページを見たが、そのときにはすでに受付が終了した後であったため、次年度まで受講を待っているというものもあり、開催回数を増やすだけでなく、開催の通知方法にも工夫が必要ではないかという意見もあった。具体的には新聞を購読しなくても各家庭に配布される、地元の広報誌がよいと述べるものがあった。インターネットも利用するが、子育て中はパソコンを開く回数も限られるため、こちらが望まなくても配布される広報誌のほうが、目にしやすいという理由のほか、広報誌には地元のイベントなどの情報が書かれており、特に子育て中の看護職は、子育てに関連する地元の情報は必ず確認しているから、ということであった。

- 「〇〇 (地元のフリーペーパー、新聞のように各戸のポストに投函される) とかの広告なら (家にいる看護師は読む) (H)」
- 「広報誌だと、子どものこと、例えば子育てサロンとか、図書館のお話会、子供向けのコンサートだとかという情報がまとまって書いてあるので隙間なく見ている (I)」

C) 相談時、再就職研修時の保育の実施とそのアピール

就職相談や、再就職研修時の保育がすでに行われている場合には、その場に子どもを連れ来て同席することができたり、保育してもらえたことが、ナースセンター往訪を後押しする大きな要因であったという。あるナースセンターのホームページには、「個室で相談に応じます。小さなお子さんと一緒に安心して相談できます」という文章とともに、実際に子どもを抱いた母親が就職相談を受けている画像が掲載されており、印象に残ったため、「行ってみよう」という気持ちになったという意見も聞かれた (写真 A-1)。



写真 A-1
A県ナースセンターホームページより

- 「子どもをつれて来れたので良かった (E)」
- 「子どもと一緒に (相談を受けている様子) の写真が写っていて、子ども連れで就職の相談できますっていうのが (良かった) (B)」

なお、保育サービスがあったとしても、いつでも実施が可能なかどうかについては、問い合わせなければわからなかったという意見や、保育は可能だとわかっても、料金がわからず、問い合わせることに躊躇してしまうという意見もあった。問い合わせを要するという事は、ナースセンターへの相談や往訪を悩むものにとっては、往訪へのハードルを高めてしまうことであり、分かりやすく広告しておいてほしいと述べていた。

また、再就職支援セミナーの開催時、保育が行われていなかったという I は、3日間にわたる講習

中、連続で子どもを預けることができる託児施設が見つからず、なんとか探した末に1日ずつ別の施設に子どもを預けなければならなかったと述べていた。託児施設を探すだけでも相当の苦労がある上、連日異なる環境に置かれる子どもの気持ちを考えると、母親として葛藤があったと述べ、託児環境がないことでセミナー受講のハードルが大変高くなると指摘した。

- 「『復職支援でどうしても行きたいのです!!』ってお願いしないと、(子どもを預けて)復職支援(セミナー)にも行けないんです(I)」

D) 駐車場の確保

公共交通機関よりも自家用車が主たる移動手段となる地域では、ナースセンター滞在中の数時間や、数日にわたる復職支援セミナー受講時の駐車場代の負担も大きく、参加を控えたり、断念せざるを得ないことがあったと述べるものもあった。その点について、ショッピングセンター内で行われた就職説明会に参加したことのあつたHは、そこなら無料で駐車できるということが、参加を後押しする要因になっていたという。

- 「(そこなら無料の)駐車場があるし、『行ってみよう』と思った(H)」

E) 出張・訪問相談会の実施

ナースセンターがある県看護協会は各都道府県に1ヶ所、支所を含めて全国に60ヶ所の設置数であるため、居住地域によっては時間をかけてナースセンターに通うことが難しいという意見があった。特に子育て中の看護師は、子どもと一緒に、または子どもを預けて長時間外に出ることが難しい場合もあるので、出張所や訪問相談サービスがあるとよいなど、ナースセンターの利便性の向上を求める声があった。

- 「ここ(ナースセンター)にくるのに(車で)50分くらいかかるんでなかなか来られないです(C)」
- 「もうちょっと(ナースセンターの)数って増えないんですか?(Y)」
- 「ハローワーク的な感じで、とにかく主要な駅の近くにあるとか、身近にあるってなると(利用しやすい)(Y)」
- 「出張所みたいのがあると(もっとナースセンターに)行けたりする(H)」
- 「(子どもが小さいと外に出るのも大変なので)家まで来てくれてもいい(D)」

なおDは、近所で行われた地域のイベントに家族で行った際、会場で健康相談窓口を開設していた県看護協会のブースにたまたま立ち寄ったことがきっかけでナースセンターに登録し、数か月後に再就職することが決まった。ナースセンターそのものの出張窓口でなくとも、地域のイベントも活用できると述べ、あと数年は再就職しようとは思っていなかったが、何気なく県看護協会の職員と話したことがきっかけとなって、結果的には予定よりも早く再就職することになったと述べていた。

(2) ハローワークの利用について

ハローワークを利用したことのあるものから、ハローワークを利用した感想を語ってもらった。ハローワークは、「仕事を探すところ」という認知がされていた一方で、積極的に利用しているものはなく、利用においても積極的な支援は受けなかったという意見が多かった。

- 「仕事を探すって言えばハローワークかな、みたいな(X)」
- 「自分の住んでる所から近いとか、条件を当てはめて、自分で探すという感じでした。何かあんまり相談もせずに(R)」
- 「その施設に関してどうのこうのって相談に乗ってもらったことはないです(X)」
- 「とりあえず仕事を探してくれるみたいな感じで相談にはのってくれなくて(B)」

また、待ち時間の長さを利用しづらさを感じたという意見もあった。

- 「ハローワークは待ち時間が長かった (V)」
- 「ハローワークの人は多分時間がないですね。(質問をしても) 今知りたいことが今返ってこなかったりとか、やっぱ並ぶんですね。就職活動しに行ったら、相談を受けるのにすごい待たせてというのが嫌だったんです (U)」

さらに、あらゆる職種について取り扱いがある反面、病院や看護職に関する情報を収集するには、不便さを感じたという意見があった。

- 「パソコンで調べられるのがあってそれで探してみたんですけど、(求人情報として) デイサービスとかクリニックが多くて、病院の情報がなかった (A)」
- 「ハローワークの情報って分かりづらい。仕事内容とかも通りいっぺんみたいな感じもある。どういう特色のある病院かってことは分からない (X)」

離職期間がある場合、失業保険の手続きを行うためにハローワークを訪れる看護職が多い。そのため、ハローワークが看護職の就職支援窓口として機能することが望ましいという意見もあった。

- 「失業保険もらうために絶対ハローワークは行かなきゃいけないので、ハローワークの中で(看護職の職業紹介が)できると嬉しい (Y)」

(3) 有料職業紹介事業者について

同様に、有料職業紹介事業者を利用したことのあるものに、(1) 利用のきっかけ、(2) 利用のメリットについて意見を述べてもらった。

①利用のきっかけ

自分の代わりに就職先との面接の日取りを決めてもらうなど、利便性を意図して利用したものと、インターネットで検索していて、なんとなく誘導されて利用したものがあつた。

- 「(ハローワークを利用した時は) 面接の日取りとかがうまくいかなかったの、1回業者だったらどうなのか、使ってみようと思って(登録)してみた (Q)」
- 「自分から病院とかに(電話を)かけていくのはちょっと面倒くさいというのがあつた (Z)」
- 「インターネットで(求人情報を)検索すると、必ず右側に『年収600万以上夜勤なし』って(事業者のサイトへのリンクが出てくる)。登録自体はただですし(つい登録する) (H)」
- 「とりあえずネットで求人を見てみようかなと思って、登録しないと(詳しい情報)見れないんだと思って、登録した (T)」
- 「たまたま(自宅に)近い病院を検索したら出てきたので登録したらすぐ電話がかかってきて、いくつか病院を教えてもらって。直接病院のサイトを見て電話して良いものなのかよく分からなかったの、だから業者のほうを使おうと思いました (V)」

②利用のメリット

A) 迅速、丁寧な対応

有料職業紹介事業者を利用したメリットとして、登録してすぐに連絡があり、職場探しを始めるまでのスピードが早かったという意見があつた。

- 「登録して次の日くらいにすぐ連絡が来た (Z)」
- 「仕事の面接をするって決まった日が、(前の仕事を)辞めてから1週間だったので。面接して働き始めるまでも『良ければ今月末から』みたいな感じだったので、早いですね (U)」

また、仕事をしていたり日中は家事に追われていると、就職希望先への連絡が日中には出来ないことや、質問をしたくてもできないことがあるが、業者を介すと、やり取りは電子メールでいつでも出来る上、希望する就職先への連絡を自分に代わって細やかにしてくれるのがメリットだったという意見もあった。

- 「うまく連絡が取り合えないという時期もあったんですけど、そこはメールで何とかという感じでした (Q)」
- 「1回電話もらったら、その後はいつが都合がいいですかって、次のアポを決める。もし電話での連絡がつかないときは、メールが届いたり、こっちもメールで返信したり、というやり取りで (便利だった) (T)」
- 「何かあったらメールで答えますしというような感じでした。メールだったりするのでわざわざ自分が行かなくても良い (U)」
- 「基本メールが多かった。『こういうことを (就職希望先に) 聞いてほしい』というのも、電話だと言いつらいけれどメールだと書きやすい (Z)」
- 「なかなか仕事やりながらだと、休日であれば可能ではあるんですけど (先方に連絡をする時間がないことがあるので)、話を進めていきたいときに毎日ちょこちょこメールでのやりとりのほうが楽 (Z)」

希望する就職先とのやり取りを行う上では、面接日を決めるという作業が生じてくるが、日程調整をするにも、平日の日中でないと連絡が取れないため、業者による代行が便利であったという意見も多かった。

- 「(業者を介して) 病院との面接の時間とかも細かく設定してもらって、こっちの都合に合わせて設定してもらったりできた (T)」
- 「面接の日も業者さんが決めてくれて、時間も決めてくれたんですけど、その決めてもらうのも私の都合の良い日にしていただけた (U)」
- 「在職しながら探すので (なかなか自分では時間がとれないため)、面接とかも日取りとかも細かく全部決めてもらって。こちらが言いにくいこととかも全部言ってくれたんです。個人情報隠しながらもアポイントを取ってもらえるという利点はありました (Q)」
- 「面接の日程とかも全部調整してくれる (V)」
- 「この日のいずれかであれば行けるっていうのを伝えたら勝手に (相手との日程調整を) やってくれる (Z)」

なお、面接日の設定以外には有料職業紹介事業者からの支援は受けなかったというものもあった。

- 「業者さんに面接の日付を設定してもらって、面接の日に会っただけで、何の情報もいただけてない (Y)」

一方、自分の意思に関わらず就職活動を進められたり、頻繁に連絡が来たり、担当者との相性が悪いと感じたときには上記のメリットがデメリットになるという意見もあった。

- 「そんなにパッパと話進められちゃっても困るんだよな、って思いがあった (X)」
- 「返信しないと、前回はメールしましたが、いかがですか、その後どうですか、みたいな (連絡が) 来たりするんです。放っておいてほしい時期にバンバンメールが来るとかはありました。 (1日にメールが) 20件、30件と届くんです (Q)」
- 「ウマの合わない人が担当になったりとかしたら、こっちも連絡しにくくなる。(連絡) しなかったら、今度はその別のマネージャーさんみたいな人から、担当が合わなかったら代えますけど、いかがですか、みたいなメールまで来るようになって、着信拒否にしたりとかも正直あった (Q)」

- 「最初はメールだけだったんですけど電話もかかってくるようになって、『もういいです』って言ったんですけど、それでも電話がかかってくるような感じで（困った）（G）」

B) 施設に関する情報の提供

求職者が知りたいと思う、就職を検討している病院に関する情報が詳しく提供されることが、メリットであるという意見もあった。

- 「病院自体がやっているホームページでは載ってないこととか、結構業者さんって裏情報とか知っている（Z）」
- 「（病院の情報を）いろいろ聞いたら全部答えてもらえたので、詳しく調べていたのかなど。答えられない部分も、また確認してから後日に教えてもらった（T）」
- 「病院の情報もしっかり持ってて。給料のこととか、忙しさとか（U）」

さらに、求職者自身が聞きにくい情報についても自分に代わって教えてもらうことができたという。

- 「ここは給料がいくらです、基本給がいくらですって言うのは教えてくれて（良かった）（D）」
- 「働いている人の生の声が聞かせてもらえるかどうかというのを、直接（病院に）聞いたりすると、濁されることが多いんですけど、そういうのは聞けるかどうかというのは（業者から）聞いてもらったり（Q）」
- 「給与の面とかってアバウトなところが多い。何年目（の看護師の）目安で（いくら）とかそういう感じだったので、実際のところお願いしたのは、自分だったらどれくらいのがもらえるのかっていうのを聞いてもらったり（Z）」

C) 施設側との条件交渉の代行

前項にも関連するが、情報を提供してくれるだけでなく、求職者が求める就職上の条件を、自分に代わって施設に伝え、交渉してくれる点を評価する意見もあった。

- 「この日とこの日なら（仕事に）入れますっていうこっちの要望に合った病院だけを探してきてくれるので自分が無理にならない。（自分と職場との直接の交渉だと）やっぱり負担があっても『大丈夫です』ってつい言うところがあるので、（間に入ってくれることは）すごくいい（H）」

D) 履歴書・職務経歴書の作成支援と面接支援

再就職にあたって必要な履歴書や、職務経歴書の作成支援があったことが、メリットであったという意見があった。

- 「履歴書の書き方とかも、こんなふうに書いてくださいという例を送ってもらって（T）」
- 「履歴書って、久しく書いてなかったので分からないんですよね。書類とか書くのにすごく困って、その書類の書く方法とか。こういうふうに書いていくと良いよ、っていうのを教えてくれるので良いなと思って（U）」

面接では、どんなことを聞かれることが多いのかという点を事前に教えてくれたため、過度に緊張することなく、面接に挑めたという意見もあった。

- 「面接のときにこんなことを聞かれますよという内容とかも教えていただいたので、面接する前に、いろいろ自分の中で整理してから面接に挑めたというところは良かった（T）」
- 「その日に必要なものを教えてくれるというのが（良かった）。例えば面接の日に必要なものとか、着てかなきゃいけない服だとか（U）」
- 「書類とか何持って行けば良いとか（教えてくれて良かった）（V）」

なお、業者によっては面接時に同行・同席するものもあるが、そこまでのサービスは必要ないとするものがあった。

- 「特に必要なかったんですけど、面接に一緒について来てくれて (U)」

③その他

有料職業紹介事業者については、メリット以外にも様々な意見が述べられていた。最近、有料職業紹介事業者を介して看護職員が紹介された場合に、医療機関が負担する紹介料が高騰していると報道されたことがあったが、以前の就職の際に有料職業紹介事業者を利用した D は、就職支援に関する様々な手厚いサービスを受けることができるのに、「無料」であるわけがなく、誰かがどこかで経済的な負担をしているはずだと思っていたと述べていた。

- 「(様々なサービスが求職者にとっては)ただで利用できるんだから、(なんらかの資金が)バックで動いているんだろうなと思う (D)」

また、業者によっては就職を決めた看護職員に就職祝い金などを支給することがあるが、それを有料職業紹介事業者を利用するメリットとして挙げた者はいなかった。最近では有料職業紹介事業者について否定的な意見を聞くこともあり、業者の運営するホームページを利用して就職先を探すが、どこの病院に行くかを決めたら自分で直接連絡をしたという意見や、業者からの意見を聞いた上で、自分でも面接や病院見学の際に直接同じことを聞いて確認したと述べたものもあった。

- 「事前に (有料の) サイトで確認して、自分で電話しました (AA)」
- 「(業者に確認してもらっていたことでも) 実際見学に行ったとき (病院に直接) もう 1 回聞いてみたり。こういうふうに (業者から) 聞いたんですけど実際はどうですか、っていうのは聞きました (Z)」

一方、公的な機関やナースセンターであれば信頼度が高いという意見があり、これには賛同するものが多かった。

- (ナースセンターは) 看護協会の (関係している事業) だから、安心 (E)」

2. 研究 A-2：求人施設のニーズ把握のためのインタビュー調査

看護職員を募集し、採用する求人施設(医療機関等)が求人のために行っている施策と、人材を確保するために求人施設が行っている支援の実態を把握するため、看護部長および人事担当者に対してインタビューを実施した。インタビュー対象となった 4 施設は、地域性や病院の規模などを考慮し、便宜的に選択した。看護部長 4 名、人事担当者 4 名が研究に参加した。

1) インタビュー対象者および対象施設の概要

(1) A 病院 (看護部長：DA、人事課担当者：PA)

A 病院は大都市圏で全国的にも有名な大病院が連立する地域にあり、歴史ある病院である。病床数は約 500 床、周辺市町村を含む地域の中核となる急性期病院のひとつである。看護職員の多様な働き方を推進しており、A 病院独自のナースバンク制度を設置していることが特徴のひとつである。ナースバンクに登録しているナース(バンクナース)が院内で活躍し、看護職員全体の業務負担の軽減につながっている。

(2) B 病院 (看護部長：DB、人事課担当者：PB)

専門病院、介護福祉施設、訪問看護ステーションなどを含む、地域の医療・福祉施設グループの中にある病床数約 350 床の総合病院である。大都市圏の有名な大病院が連立する地域にある。数年前、

大幅に看護職員を増員することとなり、有料職業紹介事業者の利用をはじめ、様々な方法で人材を確保した経験がある。

(3) C 病院（看護部長：DC、人事課担当者：PC）

山間部にある、人口約 3 万人の地域住民の医療を支える病床数約 300 床の自治体病院である。在宅医療、および地域では唯一の産科医療を担っている。交通アクセスが不便な地域で、人口の多い都市からも離れているため、人材確保は容易ではない。そこで、働く職員が少しでも長く働き続けられるよう、多様な勤務形態、子育て支援、キャリア開発支援など、働きやすい職場環境づくりを推進している。

(4) D 病院（看護部長：DD、人事課担当者：PD）

大都市周辺の住宅地域にある、病床数約 150 床の急性期病院である。この地域でクリニック、訪問看護ステーション、介護福祉施設等を運営する大きなグループに属しており、この数年で新たな診療科を開設するなど変化の時期にあり、人員増を目指していた。現在は一定の人材が集まっており、今後も継続的に人材を確保し続けることができるよう、キャリア開発支援、働き続けられる職場づくりを推進している。

2) 看護職員の採用を支える基盤の構築

(1) 人事部門と連携した看護職員確保・定着への取り組みの実施

病院における看護職員の採用は、人事部門との連携のもとに成り立っており、看護職員の人材確保や定着支援の活動を、病院全体の取り組みとして支援する体制があった。

近年まで看護部が独自で行っていた看護職員の採用活動に、病院の人事部門が関わることとなった施設では、そうなったことによって看護職員確保のための予算化の作業が格段に早く、確実に進むようになったと述べている。病院全体の経営・管理面からのバックアップが得られ、人事の専門家が関わることで、看護部だけでは発案できなかったようなアイデアも生まれ、「餅は餅屋」と表現していた。

- 「予算のこととか、（職員募集について）WEB に載せたりとか、こういう（募集活動をしたい）といったら、稟議書書いて予算化してという準備や経費の計算も全部してくれて、この人を採用したいと思ったら会計、経費的なことを全部してくれて、採用にどれだけ経費がかかっているんだということをまとめてくれて（DB）」
- 「（人事部門が）イニシアティブをとって、どんどん進めていく（DA）」

看護職員の確保・定着には病院が大きな支援体制をとっているということを、A 病院の看護管理者はスタッフや就職希望者に意図的に伝えている。これはスタッフに、自分たちが組織に必要とされている大事な存在だと感じてほしいからであると述べていた。

- 「（看護職員の採用に際して病院がどれだけ力を入れているかという）話をすると、いろいろなことで（病院が）自分たち（看護師）を支えてくれようとしているんだなみたいなところは感じてくれる（DA）」

3) 看護職員募集活動の実際

看護職員の募集については、以下のような取り組みが行われていた。

(1) 病院合同就職説明会への参加

複数の病院が一堂に会し、会場に集まった求職者に対して病院の情報を提供する、合同就職説明会に参加していた。

(2) 病院見学会・説明会、インターンシップの実施

参加する求職者に自施設を知ってもらえる上、求人側も求職者と直接対面できる良い機会であるため、参加者の利便性を考慮し、平日だけでなく、土曜日に開催するなどの工夫があった（B病院）。

(3) 復職支援セミナーの実施

病院見学会と同様に、就職希望者と直接顔を合わせることができる機会である。自施設で実施すると、開催日や回数も施設の都合に合わせてもらえる上、参加者に直接病院を知ってもらう機会となるため、積極的に実施したり、今後の実施を計画していた。また、子育てにより離職している看護職が参加しやすいよう、院内の託児施設が利用できるように配慮している施設もあった（B病院）。

(4) 近隣の教育機関への訪問

D病院では小学校、中学校、高等学校を訪問し、出前授業を行ったり、職場体験を実施して、地域の若者が看護職となり、いつか自施設を職場として選んでもらえるような広報活動に力を注いでいた。特に将来看護職になることを希望する高校生に対しては進路相談を行い、その際には病院の奨学金制度など、学習を支援する制度があることなども合わせて説明している。

(5) 看護基礎教育機関からの実習の受け入れ

実習の受け入れは、施設のことを知ってもらう重要な機会である。D病院は現在看護学生の実習の受け入れ機関にはなっていないが、来年度から新設の教育機関の実習病院となる。

(6) 学生アルバイト制度の運用

A病院では新卒看護職員の就職活動の開始時期が年々早まっていると感じており、低学年（看護基礎教育機関の1～2年生）のうちから学生にアプローチし、病院を知ってもらうことができる手段として、学生アルバイト制度を導入した。学生のアルバイト時間は放課後18時頃から21頃までであり、これはちょうど夕食から就寝前の病棟が忙しい時間にあたる。多忙な時間帯に人手があり業務が効率よく行えるようになるため、病棟の看護師からの評判が非常によいという。まだ臨地実習の経験がない、もしくは少ない状態の学生たちではあるが、患者の食事介助や入眠前の身の回りのケアを行ったり、認知症や不穏状態の患者の話し相手になったりしている。

アルバイト募集は、病院ホームページへの掲載と、実習を受け入れている2つの看護基礎教育機関への告示によって行ったところ、すぐに予定していた定員が集まり、反響が大きかった。なお、アルバイトの料金は周辺のアルバイト時給の相場程度である。

(7) 奨学金制度の実施

近隣の他の病院よりも価格を上げる（C病院）、教育機関を通じてではなく、病院に直接問い合わせてくる看護学生にも対応する（B病院）など、他病院との差別化を図っていた。

(8) スタッフへの友人紹介の奨励

紹介者、および紹介によって就職した友人に対して報奨金を支給する施設があった。いずれも支払う金額は有料職業紹介事業者に支払う額よりは少額であり、就職した友人が半年から1年継続勤務した場合に支払われていた。なお、職員からの友人紹介を得るには、その職員が自施設での就職に満足していなければならない（B病院）。

(9) 新聞などの広告、ホームページの充実

求人広告とともに、病院サイトの充実を図っている施設では、閲覧者が気軽に「見学希望」や「パンフレット希望」の申込ができるようなページ作りをしており、申込があればすぐに総務課から返事

ができる体制をとっていた。また、求職者が自施設に興味を持ってもらえるような情報発信の工夫として、ブログや facebook、Twitter といった SNS を利用している施設もあった。

(10) オリジナルナースバンク制度の運用

A 病院では、病院独自のナースバンク制度を運用している。この制度は、看護職員の業務が特に集中する数時間だけでも支援する体制を整備すること、子育てや介護、通学など様々な理由でフルタイムで働くことが難しい看護師でも、働きやすい職場を提供することを目的として導入された。制度の大きな特徴は、①1日2時間、週1回から、②病院側が決めた時間に合わせるのではなく、自分で働きたいと思う時間を選んで働くことができるという点である。

この制度を利用して働く「バンクナース」は、多忙な部署に、その部署に配属されている看護職員とは別に追加配置されているため、もしも急に休むことになっても病棟側の業務に大きく影響することはない。また、どんなに短時間の勤務者であっても、eラーニング教材の利用や、院内研修への参加が可能である。

A 病院オリジナルナースバンク制度の設立の経緯において、制度運用が推進されたポイントであると考えられた点は以下の通りである

①試験的導入期間を設定する

現在では病院に定着したオリジナルナースバンク制度であるが、すぐに全面開始するのではなく、一部病棟での約1年間の試験導入期間の後に全面導入していた。病棟に所属し、申し送りや連絡事項を聞いた上で患者を受け持つ通常の病棟看護師とは異なり、ピンポイントの時間にだけ仕事をするバンクナースに対して、誰がどのように業務内容を伝え、その業務を遂行する技術があるかどうかを判断し、実施した行為への責任を取るのかなどの課題を解決しなければならなかったことが、試験導入期間を設定した理由であった。

一部の病棟をパイロット病棟とし、病棟を管理する師長と綿密な調整を行いながら制度を導入したことにより、良好事例が蓄積された。すると、パイロット病棟以外からも制度を導入したいという要望が出はじめ、本格的に導入されることとなった。

②看護部への配属とする

バンクナースは特定の部署ではなく看護部の直属の所属とし、当初は看護部がその日の部署間の仕事の状況と人員数のバランスをみながら、派遣先を決定していた。バンクナースの意見や要望を、看護部長が直接受けつけやすいようにすることも、看護部所属とした理由である。

現在では毎日異なる部署に行くよりも、できれば同じ部署に行き、患者やスタッフとの関係や自分の居場所と感ぜられるところを見つけたいといったバンクナースからの要望により、看護部所属ではあるものの、基本的には毎回同じ部署で働き、病棟の繁忙度によっては移動する。

バンクナースは看護部の配属であるため、例えば家族の急病で仕事を休まなければいけないような場合、派遣先の部署ではなく看護部にその旨を連絡する。バンクナース側から見ると忙しく働く病棟スタッフに直接連絡をするよりも、看護部に連絡するほうが、気持ちが楽だということである。連絡を受ける看護部では、遠慮なく休みを取るよという気持ちが伝わるように対応することを心がけている。補強要員であるため、休みを取っても、病棟の負担になりにくいということも、バンクナースが気兼ねなく勤務時間を変更したり、休むことができることにつながっている。

③バンクナース自身が業務の幅を決定する

経験年数、経験内容、労働時間、仕事への期待などが異なる様々な背景を持つバンクナースには、保清や環境整備、患者搬送、バイタルサインの測定など、基本的な看護技術があればできることから業務を開始してもらうものの、それぞれの希望によって、業務時間も行う業務も変更することができ

るようにしている。これによって、短時間であっても看護職として働き甲斐を感じ、キャリアを継続できるように配慮している。その際、要となるのは配属先の看護管理者であり、看護管理者がそれぞれのバンクナースの技術や能力を確認し、それに見合った業務ができるように関わっている。

④組織全体で多様な働き方をサポートする

異なった時間帯に、それぞれが異なった業務を行い、日によっては異なる部署で働くバンクナースが活用されるためには、多様な働き方、業務の仕方を受け入れる組織の雰囲気があることや、病棟ごとの物品の配置場所を統一するなど、物理的にも働きやすい環境を整えておくことが必要である。こうした環境を整えるため、制度の運用が軌道に乗っている現在でも、継続運用に必要な見直しや改善を定期的に検討し続けている。

またこのナースバンク制度にはシンボルキャラクターが設定されており、バンクナースたちも、院内では実際には親しみやすいそのキャラクターの愛称で呼ばれている。これまでの看護師にない、短時間、自由な時間に勤務するバンクナースたちの組織内での認知度を高めることは、彼らの存在を認め、働きやすさを感じさせることにもつながる。キャラクター設定という仕掛けづくりも、組織で制度を浸透させるためにできる工夫である。

4) 採用後の看護職員の定着への取り組み

次に、採用後の看護職員が就業を継続しやすい環境を作るために、各施設が取り組んでいる内容についてまとめた。なお、看護職員定着のための取り組みは、再就職する看護職員に限らず、全ての看護職員が働きやすい職場を具現化するためのものであり、求職者を引き付ける要素にもなっている。

(1) キャリアや経験を考慮した配属先の決定

すでにキャリアがある看護職が再就職する際、過去に培った知識や技術を生かして働くことができれば、新たな職場で働くことへの不安が軽減される上、改めて知識や技術を身につけるための教育に必要な時間が短縮されるため、組織にとっても有効である。そこで、どの施設でも配属先の決定には可能な限り本人の希望と病院のニーズを適合させることができるよう配慮していた。

- 「その人がどういった職場でどういった診療科を経験し、今後どうして行きたいのかを聞き(中略)、病院の状況とマッチングさせて配属を相談している (PA)」
- 「基本的には希望する部署や得意分野を(考慮して配属しており)、希望していないところに配属することは100%ない (DA)」

また、再就職者の中には以前の職場でなんらかの困難を感じ、離職したものもある。そのため、以前の職場での経験を踏まえ、これからどのように働きたいのかを確認して配属を決めていた。

- 「(配属先の病棟の) 師長には前の病院でこんなところがしんどかったみたいだから、そこを配慮して欲しいと伝える (DA)」
- 「(前の勤務先の) 何でつまずいちゃったのか、何でうまくいかなかったのかとかを話してもらえり限り伺いながら、適材の病棟はどこだろうとか、どういう働き方でやっていってもらえればよいかというのは気を遣いながら配置します (DC)」

以上のように再就職にあたっては、キャリアのステップアップという側面と、再出発という側面の両面を考慮しながら配属先を決定していた。

(2) 再就職者・中途採用者支援プログラムの実施

再就職者・中途採用者に対しては、新たな職場を知り、業務に慣れるためのオリエンテーションが行われていた。再就職の看護職員は看護業務の経験者であることから、即戦力となり、すぐに業務が

できて当然という雰囲気もあるが、再就職先の施設では初めて働く人であり、組織を知り、慣れるまでには相応の支援が必要だと考えられていた。具体的なオリエンテーションの機会や方法は、施設や再就職者の状況によって様々であった。

B 病院では、再就職した看護師のニーズに応じて、中途採用者のためのオリエンテーションを開始した。

- 「(業務が) できて当然というふうに見てしまう雰囲気があったんですが、そこに自分たちは (B 病院では) 新人としてみてもらいたいという意見があって (DB)」
- 「例えば体温の測定にしても、(体温を測ることはできても) 体温計の管理のしかたが病院によってぜんぜん違うので、まずは B 病院の業務を 3 ヶ月間で知ってもらう機会としてオリエンテーションを設けた (DB)」

また、オリエンテーションの実施には、業務や技術的な側面を支援するという目的だけではなく、組織の歴史や理念などを知り、組織の一員として同じ目標を共有できるようにするという目的もある。

- 「(中途採用者へのオリエンテーションは) まず理念ですね。当院の理念、看護部の理念、それをまずお話す (DD)」

そして、就職直後のオリエンテーションだけでなく、その後も定期的に研修を実施していた。また、管理者との面接の機会を設け、再就職者の意見を聞き、本人のニーズに合ったその後の研修計画を立てたり、就業環境の調整を行ったりしていた。また、一定期間就業を継続した職員を表彰し、組織にとって必要な存在であることを伝えるという工夫も行われていた。

- 「2 週目のフォローアップで (看護部長と) 話をして (状況を確認する) (DB)」
- 「中途 (採用者) の方は別に (オリエンテーションの) コースを設けながら、あとは 3 ヶ月に 1 回くらいずつフォローアップ研修という形で入って、どうでしょうかというように (再就職者自身と相談する) (DC)」
- 「入職して 1 ヶ月、3 ヶ月 6 ヶ月くらいで『どうしている?』というような話を聞くような機会を設けて、(その先の) 研修 (の方向性) を決めて、そのときに悩みがないか話したりして、何かあったらすぐに話ができるというような感じでやっている (DD)」
- 「(就職後) 1 年たった人たちには、よく 1 年頑張りましたって表彰状を渡すんです。1 年よくここでがんばりました、辞めちゃだめよって書いた表彰状をみんなに配っています (DD)」

(3) ワーク・ライフ・バランス支援制度の充実と勤務時間や雇用形態に関する細密な対応

再就職者・中途採用者に限ったことではないが、個々の意向に合わせて勤務時間や雇用形態を調整しやすくし、子育てや介護、社会活動などと仕事とのバランスをとっており、ワーク・ライフ・バランスをとることを支援する制度があることが、看護職員の定着促進につながっていた。

どの施設も、保育環境の整備を始めとした子育て支援策や、本人のニーズに応じた多様な勤務形態への対応などに取り組み、縁あって就職した看護職員が、できるだけ就業を継続することができるように配慮していた。勤務形態の変更には事務的な手続きが必要であり、事務部門には負担もあるが、「できるだけ離職させない」という意思是、事務部門でも共有されていた。

- 「(非常勤でも) 500 円で (保育所に) 子どもを預けて仕事ができる (DA)」
- 「保育所は (常勤・非常勤に関わらず) 全ての職員が利用する権利を持っている。単発であってもどんどん使って欲しい (DC)」
- 「産休、育休もとりにやすい環境にしています。病児保育もちよっとだけでまだ課題はあるんですけど、軽い風邪とかそういうことがあれば見てもらえるようにしています (DD)」
- 「最初は非常勤、週 30 時間くらい (の勤務) でやってみて、続けられそうだったらフルタイムでという希望をする方もおられますので、人事と話し合って応じている (DB)」

- 「非常勤職員の中でも時給、あるいは日給、月給というのがありますので選びながら、条件が整えば正職員といった選択肢をお示ししながら選んでいただいている (DC)」
- 「(非常勤は) 9時から何時まででも良いことになっているので、だいたい9時から13時くらいだけど、何時まででもいいんです。(DD)」
- 「(勤務時間変更の希望があったら) もう絶対やめさせたらいけないと思うので、なんとか働き続けられる方法を考えます (DD)」
- 「(就業形態を変える) 理由がきちんとしていれば、それはOKしています。年に2回くらい変わる人もいますが対応している (PD)」
- 「(フレキシブルに勤務形態を変更することについて) すぐに例えば事務長だとか人事とかに相談して、じゃあそういうふうにしようか、とフットワーク軽くできる (DD)」

また、看護職は一度仕事を辞めてしまうと、再就職へのハードルが上がってしまうため、完全に仕事から離れてしまうよりは、短時間でも働き続けることがよいと考えるA施設では、自施設で短時間勤務をしていた看護職員が、フルタイムで職場に復帰しようとする際に他の施設を選んだとしても、それは社会貢献であると考えられていた。

- 「(非常勤で働く看護職員が) どこかよその病院で正規職員で働くといっても、それはOKだと思うんです。自分のところだけ良かったらいいとは思っていませんしね (DA)」

(4) 充実した継続教育プログラムや学習支援策の実施

これも、再就職者・中途採用者に限ったことではないが、中途採用者支援プログラムの終了後も続く看護職としてのキャリアアップを支援する継続教育プログラムの提供も、看護職を惹きつける職場の特徴のひとつとして、重視されていた。

- 「(外部での研修のために) 年間必ず1人1回は公費出張に行ける。必ず行けるようにしていますし、その人がキャリアアップしたいということであれば、それは公費出張でいけるようにしています (DB)」
- 「教育が(しっかりしていること) というのが一番ですよね。教育師長を配置して、研修はかなり力を入れてきているところです (DC)」
- 「(教育支援は) やってます。認定看護師が5人いますが、みんな病院からお金を出して行かせて。本人がやりたいということなら(支援する) (DD)」

キャリアアップのために自施設を離れるものについても、看護職として社会で活躍するのであれば、と応援する施設もあった。

- 「スキルアップを図るっていつて辞めていく人たちもいるんですけど、それはキャリアアップだから、『どうぞ行ってらっしゃい、頑張ってください』って行って(送り出す)。戻ってくることもありますし。(そうでなくても) 社会的にどこかで活動して、活躍してくれれば。うちがその土台を作ったということでは社会貢献だろうなと思う (DA)」

5) ナースセンター、ハローワークへの意見

ナースセンターやハローワークについては、積極的に活用している施設はなかった。

ナースセンターは、求職者との間での丁寧な対応がなされていることへの評価はあるものの、多くの人員を確保する必要がある場合や、確保までのスピードが必要とされる場合に、頼りになる存在としては認識されていなかった。

- 「(ナースセンターからは) たまに『こういう方がいらっしゃるんですけどいかがですか』ってというのはあります (DA)」
- 「(ナースセンターからの紹介で雇用した人は) 今まで1人(だけ)なんです (DB)」

- 「ナースセンターからは情報はいただくことはあるんですけど、残念ながら（就職につながっていない）(DC)」

とはいえ、今後の役割に期待する声は大きかった。

- 「ナースセンターからどんどん紹介があれば、看護の目で見た人を紹介してくれるので、(有料職業紹介事業所よりも) そっちがいいに決まっていると私は思う (DA)」
- 「インターネットで検索しても、ナースセンターは出てこないですもんね。(多くの看護職はナースセンターを) 知らないですよ。だからもっと PR して、個別に相談にも乗れますよ、生の情報もたくさん持っていますよ、看護部長と直接交渉もできますよ、とそういうところをもっと打ち出してもらえるといいと思います (DB)」

そこで、退職する看護職員には、再就職の際には是非ナースセンターを利用するようにと、広報している施設もあった。

- 「(退職の際、ナースセンターのチラシを) 渡しています。説明をして。県外でも、全国(の情報) 見られるよということによって (DB)」

ナースセンターの利用者が増加することを望む施設は、センターの機能強化につながるアイデアも述べていた。

- 「(看護基礎教育を行う) 学校がこんなにあります、それが看護師の就職の手段ですよって(ナースセンターのことを) 知らせればよい (DB)」
- 「(離職中で看護協会の会員でない看護師にも) ナースセンター便りのようなものが定期的に届いて、お知らせがあるとよい (DB)」

6) 有料職業紹介事業者の利用

(1) 有料職業紹介事業者利用の実態

施設が看護職員を確保しようとするとき、特に急を要する場合や、多くの人材を必要とするときに重要な役割を担っていたのは、有料職業紹介事業者であった。これからもこうした事業者を利用して人員を確保するという傾向が続くのではないかと述べるものもあった。

- 「数年前(病床数を増やし、人員の大幅増が必要だったころ) には、紹介会社がとても多くて、こちらも(人を集めたいという) ニーズがありましたので、たくさんの業者を利用した経緯があります。最も多いときは12~13社とやり取りがありました (DB)」
- 「予想のところで考えますと、(人材を確保するためには) ある程度のところまでは(事業者の利用を) 許容はしないとイケないかなというところがあります (DB)」
- 「今年度も3名ほどは紹介会社(を通して就職) ですし、昨年度についても2名ほど。そういったルートでお越しになる方は今後増えていくんじゃないかと思います (PC)」

有料職業紹介事業者の利用においては、自施設が必要とする人材を紹介してもらうことができるよう、自施設について知ってもらい、信頼関係を構築することが必要であると述べていた。そして信頼関係構築のプロセスにおいて、主に利用する業者が絞り込まれ、多いときには40~50社に登録していても、利用する業者は3~5社程度となると述べる施設もあった。施設側は業者とのやりとりによって一定の時間を割く必要があるが、そうすることによって自施設に合った人材が紹介されやすくなるという。

- 「(事業者側の自施設との) 窓口の担当者を一人に決めてもらって、その人に(自施設の) ことを良く知ってもらって。社会情勢とか、保健医療政策がどうなっているのかとか、当院はどういうところを目指していて、どんな加算を取っていて、どんな体制にしていますとか

いうこともお話して。そして、どういう人に来て欲しいという要望も言う。そうすると、(看護職員が)入職してから『こんな話じゃないはず』っていうことはないです (DB)」

- 「紹介会社さんも徐々に私たちのことも分かってくるので、この病院がどんな病院かがわかってくると、それなりの方を紹介して下さるのかなと思います (DC)」
- 「(事業者との意思疎通のためのやりとりは)あります。やっぱり密にやりますね。(事業者側が)『会いたい』といって聞き取りにいらしたこともあるんですね。そのくらい熱心にこちらの意見を吸い上げるということはしてくれている。それで特に動きが良いところ(業者)は、ある程度こちらのニーズがわかって、欲してる人材の像がきちんと見えているんですね。何回かやり取りを繰り返していくと、こういう人が採用されるっていうのは業者もわかるんですね。ですからある程度ニーズに合った人でないと紹介してこないです。ある程度そこ(業者)で(自施設に合うと思われる人材を)セレクトして紹介してくれるというところがあります (DD)」

(2) 有料職業紹介事業者の利用者の実態

中途採用者が有料職業紹介事業者を利用して職場を探すことは、珍しいことでも特別なことでもなくなっている上、最近では、新卒看護師の利用もあることが指摘された。

- 「(中途採用者はほとんど事業者を通して就職しており)中途採用でフリー、直接雇用というようなパターンが本当に減りました (DB)」
- 「紹介会社を使うことが特別なことではなくなったのかな、という気がします。そんなところを使わなくても、電話一本してもらえれば良かったのにも思うんですけどね。ただ、今の方々は情報化の時代に育ってますから、ネットで調べて、それもやむなしかな、と最近特に思います (DC)」
- 「学生も紹介会社を使って就職っていうふうになってきていて。自分で(希望の就職先を)探して、相手に断れたりしてガクツとして、そういうことを自分でするっていうのが当たり前だと思ってたんですけど、今、それが当たり前ではなくなって業者に頼れば良いところを探してくれるっていうふうになってしまっている (DD)」

なお有料職業紹介事業者を利用する看護職自身は、自分の就職をめぐって施設から業者へ支払いが生じていることを知らないものが多く、親切な相談相手として利用しているようだと言っていた。

- 「就職のことを誰に相談したら良いか分からないし、情報が欲しいので(有料職業紹介事業所)に行くと、いろいろ相談に乗ってくれるので利用しましたってことは良く聞きます(DB)」
- 「多分紹介会社は楽なんですよ。紹介会社に本当にあそこ(の施設)はこんな感じなんですかということ聞いて、教えてもらって、紹介してっていう感じで、情報を得るためにアクセスする人は多いですね (PB)」
- 「(求職者のほうは有料職業紹介事業者の)システムを知らないんですよ。『私が動くのに100万円も動いているなんて知らなかった』っていうのが大半ですね (PD)」
- 「(求職者は)相談する相手として業者を選んでいるようです。『ただ相談しやすいから相談しました』って言います。で、入職していろんな情報を得て『お金がかかって病院に迷惑かけてすみません』っていう人もいます。知らなかったので、すみませんって (DB)」

なお、多忙な看護職が、自ら職場を探す十分な時間を割くことが困難であると感じ、パソコンやスマートフォンを通じて簡単に利用でき、いつでも電子メールで相談ができる上、自分が働いている平日の日中に希望する就職先との面接のアポイントメントを取ってくれるなど、利便性が大きい手段を利用すること自体は、理解できるという。また、以前は有料職業紹介事業者を利用して就職活動を行う看護職は、自力で自分の就職先さえ見つけられない、依存的な人であると見られることもあったが、

最近ではそのようなことはなく、単純に利便性を追求しているようにみえると述べている。

- 「(事業者からの紹介で就職した人とそうでない人に) 特に差はないです。(DC)」
- 「最近の傾向として、良い看護師さんほど(紹介業者に)登録しているんですよ。自分たちが忙しくて就職活動できないから(PD)」

3. 研究 A-3：民間職業紹介事業者に対するインタビュー調査

近年、看護職や医療機関等による利用が拡大している民間職業紹介事業者が、求職者および求人施設に提供しているサービスの実際を把握するため、人材サービス事業に携わっている担当者等に対してインタビューを実施した。インタビュー対象となった3社は、事業内容を考慮し、便宜的に選択した。担当者等10名が研究に参加した。

1) インタビュー対象事業者の概要

(1) 職業紹介事業者 A (A社)

有料職業紹介事業、労働者派遣事業のほか、就職情報の提供、求人・採用活動に関するコンサルティング、進学情報の提供、広告業などの事業を全国で幅広く展開している総合人材サービス企業。看護学生向けには就職情報ポータルサイトの運営や就職イベントの開催、看護師向けには一般登録型の職業紹介を行っている。

(2) 職業紹介事業者 B (B社)

人材派遣・人材紹介、アウトソーシング、再就職支援、教育・研修事業などを展開する総合人材サービス企業グループの再就職支援専門会社。退職したまたは退職予定の社員に対して、元の雇用主が費用を負担し、再就職を支援するアウトプレースメント型の職業紹介を行っている。

(3) 職業紹介事業者 C (C社)

医療・福祉分野における人材派遣・人材紹介・再就職支援・アウトソーシングを事業内容とする総合人材会社。事業のうち、労働者派遣事業の占める割合が大きい。東京本社のほか、全国に7拠点をもつ。平成23年度には、離職中の看護職に対する研修を短期体験的な雇用に併せて実施し、育成・雇用を図る「雇用創出支援事業」をB県より受託した。

2) サービスの概要

(1) 職業紹介事業者 A (A社)

①基本情報

A) 看護師(有資格者)向けのサービス

在職中の看護師や、離職中で復職を希望する看護師を対象とした有料職業紹介サービスを提供している。病院、クリニック以外にも治験業界や医療機器メーカー、企業保健師など幅広い求人情報に対応し、日本最大級の看護師転職サイトを運営している。現在、インターネットの検索エンジン(GoogleやYahoo!など)を使って「看護師 転職」という検索ワードで調べると、自然検索(掲載料などの支払いはなく、サイトの見せ方やキーワードなどによるもの)で1位に掲載されるなど、業界3位以内に入る規模となっている。

B) 看護学生向けのサービス

新卒者や看護師を目指す看護学生向けの学習型総合情報サイトの運営や看護学生向けイベントを開催しており、低学年の内から多くの看護学生が利用している。サイトを通じて、病院情報だけでなく、病院実習対策や国家試験対策など看護師になるまでに必要な情報を提供しているほか、相互コミュニ

ケーションを取れる機能を搭載している。

A 社が企画する合同病院説明会は 18,000 名以上の来場と 1,900 法人の出展(2014 年実績)を得て、国内最大級となっている。2015 年卒業者に対しては、全国 31 都道府県で延べ 48 回の開催を予定しており、一部の地域では都道府県看護協会との共同開催となっている。

②看護職員の求人・求職について

A) 広報活動

登録求職者数を増やすため、広告やプロモーション活動に力を入れている。インターネットの検索エンジンで使用するキーワードの設定やサイトの構成など、マーケティング部門と営業部門が相談して行い、検索されやすいものをつくるように工夫している。

B) 求職者の概要と求職者への対応

全国で毎月 1,500～2,000 名程度の就職・転職希望者の登録がある。そのうち約 30%が情報収集のみを目的とした登録者であり、残りの約 70%が就職・転職活動を行っている。就職・転職活動者のうち約 30%が日勤のみの勤務形態を、30%が夜勤もできるという条件で、さらに 10%は企業など病院以外での就職を希望している。高齢者に対するコミュニケーション力が高いという点で、50 代、60 代の看護師の紹介を希望する求人施設(介護施設)も増えており、これまで紹介に至った看護職の最高年齢は 63 歳である。

看護職は就職・転職先が決定した後も、登録を抹消せずにいることが他の職種と異なる点であり、転職を繰り返す求職者もいる。A 社としては頻繁な転職は避けたほうが良いと考えており、本人の仕事への意欲や仕事に望むものなどを詳細に確認し、長く落ち着いて働くことができる職場探しを支援している。なお多くの登録者が、3 月末に退職し、4 月に新たに就職することを希望して半年ほど前から登録・相談してくるため、比較的時間をかけて職場を探すことができる。

登録してから紹介までにかかる時間は様々であるが、初回の面談をしたその日に病院を紹介できることもあり、求人施設との成約までにかかる期間は 1 ヶ月弱であることが多い。平均的には面接から 1 週間以内に求人施設に連絡し、施設と求職者との面接の日程を調整している。求人施設と求職者との面接には担当者が同席するが、求人施設が同席を拒む場合もある。なお、看護職以外の職種の求人施設と求職者の面接にも担当者は同席しており、登録者の過度な緊張を和らげるようなサポートや、求人施設側との就職条件の交渉・調整と確認を行っている。

年齢や職歴など、条件的に転職や就職が難しい求職者もいるが、全ての求職者が就職につながることを目標として事業を運営している。それでも就職が決まらなかった人のうち、希望者に対しては就職に関連する情報の提供や、電話やメールなどによる状況確認を定期的に行っている。

C) 求人施設の概要と求人施設への対応

営業担当者が直接施設を訪問し、新規に登録する求人施設を確保している。病棟師長など管理職の紹介を希望する施設も増えている。どのような規模の職場にも求職者を紹介したいと考えているが、ある程度の紹介料が確保できることが見込めなければ、企業としては登録を引き受けることが難しい。そのため事業主が個人である訪問看護ステーションなどは登録が難しく、例えば病院や、大手の会社が運営しているステーションであれば登録されている。なお訪問看護師の確保については、若手のナースの就職を促進するため、パンフレットの作成や、サイト上での特集記事の掲載を行っている。

D) 活動拠点と実施体制

全国 10 拠点でサービスを展開している。求人施設を紹介する求職者とは可能な限り対面して対応できるように、それぞれの拠点に面談ブースを設置している。現在のところ、看護師の需要の高い地域(主要都市)を中心にサービスを展開し、遠隔地には担当者が出張している。また、被災地や人が

集まりにくい地域でのイベントのプロデュースや、バスをチャーターして複数の病院を巡る見学ツアーなども行っている。

1,500名ほどの求人登録者を150名の営業担当者が担当し、サービスを提供している。そのうち、情報収集を目的とした、すぐには転職をしないものを除くと、A社を通じて就職や転職するのは登録者の3割程度である。土日や夜間でも相談等に対応できるよう、社員はフレックス制やシフト制などの勤務形態をとっている。

(2) 職業紹介事業者B (B社)

①基本情報

再就職支援サービスにおいて、日本で最も長い経験を有する企業であり、中高年層の再就職支援に圧倒的な強みをもっている。キャリアコンサルタントと求人施設開拓担当者の2名体制で求職者のサポートを行うこと、業界最大級の支援拠点をもち全国をほぼ網羅していることが特徴である。

②再就職支援サービスについて

A) サービスの流れと支援内容

「キャリアコンサルティング」「求人情報の開拓・提供と売込み」「無料研修やサポートサービス」「再就職活動の拠点提供」の4つのサービスを通じて再就職実現をサポートしている。

再就職支援では、退職に伴う手続きから、準備段階（自己理解、応募準備）、求職活動、再就職決定まで、再就職活動の場面に合わせて様々な支援を行っている。準備段階で求職者は、キャリアコンサルタントの支援を受けて、再就職における目標設定を行い、応募準備の段階では、履歴書・職務経歴書の作成や面接試験への対策を行う。求人施設からの内定獲得後の入職条件の交渉や、入職後に新しい職場に定着するためのアドバイスも行っている。

B) 求職者への対応（キャリアコンサルタントの支援）

再就職の成功には求職者とキャリアコンサルタントの信頼関係が最も大切であると考えており、選任のキャリアコンサルタントが、準備段階から応募、面接、内定までの各場面に合わせて丁寧に支援している。求職者が自分自身を理解するために、自分の強み（経験・能力・特性）や考え方、どのような働き方をしたいか（就職条件・職場環境）、どのような暮らしを求めているか等についてアセスメントツールを用いて診断し、今後の方針を整理してから再就職の具体的な目標を設定する。また、書類選考、面接、情報収集方法などに関する様々なノウハウの提供もコンサルタントが行う。

コンサルテーションの回数や頻度は様々であるが、一人当たり月2～3回程度が平均的な回数である。キャリアコンサルタントは求職者の仕事に関連した悩みだけでなく、将来への不安や家族のことなど、直接再就職にはつながらないような内容も含めて何でも相談に応じる。なお、B社のキャリアコンサルタントは全員、厚生労働省指定機関によるキャリアコンサルタントの資格を保有している。

C) 求人施設への対応（求人開拓と求人・求職者のマッチングの支援）

求職者の登録後、まず専任のキャリアコンサルタントを決定する。面談を通して再就職の目標が定まってきた時点で、求人施設開拓担当者が加わり、求職者、キャリアコンサルタント、求人施設開拓担当者の三者で面談を行う。求人施設開拓担当者は求人開拓のプロであり、求職者の希望や気持ち、強み等を熟知したキャリアコンサルタントと協働して、求職者の希望に合う求人を探る。B社では求職者、キャリアコンサルタント、求人開拓担当者が「三者一体」となってゴールに向かうことが理想と考えている。具体的には、求職者が応募する施設を決めた際、応募書類作成の支援をキャリアコンサルタントが行い、その書類を求人開拓担当者が施設に持参して、求職者を推薦し、面接の日程を調整したり、必要時には就職面接に同行する（B社では、キャリアコンサルタントと求人開拓担当者を別に設定しているが、事業者によっては双方の役割を一人で担う場合もある）。

求人施設の開拓では、一定の地域ごとに求人開拓担当者を配置し、独自のネットワークを活用して地域の求人案件を収集し、求人施設を開拓する。離職者の望むような職場の情報がなければ、採用予定のない職場に対しても、訪問・電話・メール等によるアプローチを行い、希望に合う新たな求人施設を開拓し、マッチングを推進する。

なお、B社の求人検索システムでは、求人案件のほか、再就職活動に役立つ情報が収集できるようになっている。システムに登録している求職者とB社の社員のみが利用でき、一般には公開していない。求職者は自宅でもシステムを閲覧することが可能であり、求人開拓担当者が条件に合う求人案件を見つけた場合には、その情報をメールで求職者に通知する。こうしたメールのやりとりは、必ず求職者、キャリアコンサルタント、求人開拓担当者の三者で共有することになっている。

D) 活動拠点と実施体制

B社のキャリアコンサルタントは本社で約30名、全国では300名弱、求人開拓員は全国で150人程度である。全国で約100ヶ所の拠点がある。キャリアコンサルタント1人が担当する求職者の数は、最大100名程度である。基本的には、平日の9時～17時の中で対応するが、それ以降の時間に相談や面談が希望される場合にもある程度対応している。

E) 無料セミナーの開催やその他サポートサービス

自己理解セミナーや面接対策セミナー、パソコン講座、グループカウンセリングなど、各種の無料セミナーやトレーニングプログラムを用意している。また、eラーニングシステムでの総合スキルアップ支援やヘルスサポートなどのサービスも提供している。

再就職活動に必要なパソコン、電話、机等の設備を有するオフィスを全国に用意しており、再就職活動中、求職者は平日9時～17時の営業時間内であればいつでも自由に利用できる。なおこの場所は、求職者同士の情報交換の場にもなっている。

(3) 職業紹介事業者C

①基本情報

医療系人材サービス会社として、人材派遣・人材紹介・再就職支援・アウトソーシングなどを行っているが、主な事業は看護師の人材派遣（産休代替派遣、紹介予定派遣）である。人材派遣や人材紹介の職域は、企業、医療、介護・福祉、臨床試験（治験）、学校である。全国7ヶ所の拠点をもっており、拠点同士が連携し情報交換を行っている。

②看護職員の求人・求職について

A) サービスの流れと支援内容

● 登録看護職の募集

募集のための広告活動には、WEBと紙媒体を使い、さらに仕事相談会、出張登録会、スタッフが集まるパーティ等のイベントも開催している。登録者の募集には1名あたり数万円のコストがかかっている。こうしたイベントは全国の各拠点で、地域の状況に合わせて実践している。また、友人紹介制度による登録者数の増加をねらい、紹介者にはC社のイベント等で利用できる独自のポイントを付与するなどしている。

● 求人情報の確保（営業活動）

求人情報は営業担当者が実際の施設を訪問するなどして確保している。担当地域を決めた上で、地域内の施設への個別訪問や電話連絡を定期的に行っている。登録している求職者に正しい情報を提供するためにも、必ず一度は実際に訪問し、どのような施設か、雰囲気はどうか、人員体制は整っているのか、などについて詳細に情報を収集している。

- 登録からマッチング

登録者にどのような経験があるのか、現在どのような状況にあるのか、将来の夢や目標はどんなものなのか、家庭環境なども考慮し、求人施設とのマッチングを行う。相談に対応するコンサルタントが、求職者のキャリアプランとともに、ライフプランを踏まえた上で相談に応じることができるよう、カウンセリングに力を入れている。そのためコンサルタントには、スタッフの立場に立って考える、目の前に座っている登録者を自分の家族と思って対応するよう教育している。

- 求人への応募

応募する施設が決定すると、コンサルタントは履歴書や職務経歴書の添削を行い、面接の際のアドバイスを行ったうえで、実際の就職面接の際には同行して就職条件の交渉を行う。求職者は「本当にここで良いのだろうか」、求人施設は「本当にこの人で良いのか、もっと良い人はいないのか」と迷うこともあるが、良縁であると考えられる場合は、コンサルタントが責任を持ってマッチングを推進する。逆に、適切でないと判断した場合には退くことを提案する場合もある。

- 就職決定後のフォロー

就職前と就職後で、配属先や給与など、就職条件が異なる場合もあり、必ず就職決定後に求職者と施設の双方に確認する。条件が異なっていた場合や新たな問題が生じた場合には、求職者からの要望や現場の状況を聞いた上で、施設の環境改善や人事制度の改善等につながると考えればそれらを施設側に伝達している。

B) 求職者の概要と求職者への対応

求職者は登録時点でどこかの施設で就業しているものが約6~7割を占めており、仕事をしながら、キャリアを途切れさせることなく次に働く職場を探している。夜勤を含めたフルタイムでの勤務が困難となり別の職場を探すものが多いため、希望する就業形態に制約があるものが多く、中でも病棟勤務や夜勤が敬遠される傾向がある。看護職の求職においては、希望に合う条件の求人が多数あることが求められる。

登録した求職者1名につき、1名の担当者が決められ、就職決定後のフォローまでを一貫して担当する。登録者との信頼関係を構築するため、初回の面談には2時間程度をかけている。面談は社内で行うほか、求職者にとって都合のよい社外の貸し会議室やホテルのロビー等で行う場合もある。仕事の相談だけでなく人生相談のような内容にも応じており、対面での面談以外にもメール等で昼夜を問わず求職者からの相談に応じている。求職者側からは、最近の医療機関が求める人物像や、市場の動向、未公開求人を教えて欲しいといった要望のほか、人間関係についてなどWEBサイトやパンフレットでは知りえないような施設に関する詳細な情報の提供、給与や休日といった就職条件の交渉の代行を行って欲しいというニーズが高い。フルタイム勤務の看護師であれば、担当者1人あたり、平均3~5名/月程度の就職を成約させており、就職面接にも同行し、求職者が不安なくリラックスして面接に望めるような場の雰囲気づくりを行っている。

いったん登録した求職者に対しては、就職支援以外にも、スキルアップのための研修や、復職支援のための研修を実施している。また、メールマガジンや電話、ダイレクトメールなど様々な手段によって定期的に仕事の案内を行っている。これらの方法で登録者につながっている状態を維持することにより、就職決定後も、次の転職の際には再度C社を利用してもらえることを希望している。

C社では、求職者自身の就職の目的が明確でない場合や、自分よりも事業者がなんとかしてくれると考えているような求職者に対しては、すぐに仕事の案内はせず、自らのキャリアについて考える時間をつくってもらっている。なかなか就職が決まらない求職者がいる場合には、求人施設に対して求人条件の緩和を提案したり、離職期間が長い求職者には、就職後の復職サポートが可能な求人施設の確保を行うなど、求人施設側に対するアプローチを行うこともある。また、求職者側に対しても、まずは看護師ではなく、看護助手や介護職として就職することや、代替派遣（産休・育休・介護休）、紹介予定派遣という働き方があることなども提案している。就職した後でも定期的な相談への対応を行

っている。

C) 求人施設への対応

求人施設への訪問は月に1回、電話連絡は1週間に1回程度行っている。訪問や連絡を繰り返すことによって、施設との信頼関係を構築し、その結果施設側からC社限定の就職案件を提案されることもある。また、施設からの求人を受ける段階で、求職者を得やすい雇用条件（給与、福利厚生、勤務形態、業務内容等）を施設側に提案することもある。

通常施設訪問の際には、施設の看護管理者（看護部長や看護師長）や人事担当者と接するが、彼らから聞く施設に関する情報と現場のスタッフが実際に考えていることとの間には齟齬がある場合があるため、施設訪問の際には、働くスタッフと話す、実際に働く現場の状況を見るなどして情報を収集する。

就職が決まった際の紹介料は想定年収の20%、紹介した人材が1ヶ月以内に辞めてしまった場合は全額、3ヶ月以内であれば半額返金といった返金規定を設けている（就職期間の設定や返金額はケースによって異なる）。

D) 活動拠点と実施体制

全国に7拠点を設けているが、網羅できていない地域がある。担当者が受け持つ求人施設数や求職者数は、一人当たりおよそ数十施設、5～10名程度である。

担当者は医療や看護とは直接には関係のない分野の出身者であるため、本事業を担当するにあたり、マナー、人材紹介事業の概要、関係法令に関する研修のほか、医療人材マーケットの動向、医療法などについての研修を受けている。関連する法律の改正が行われた際には、適宜ミーティング等の機会を設け情報を共有している。

E) 求人・求職業務を活性化するための事業方策

看護師は女性が多い職種であり、結婚・出産・育児・介護などのライフステージごとに働き方が変化する人が多い。そこで、個々のライフステージに応じた様々なスタイルの求人案件を確保することに努めているが、求人施設側の努力も必要であると考えている。例えば「夜勤や交代制勤務もできる常勤者を募集」という条件では、求人を得ることが難しい場合も多い。求人条件を少し工夫することで優秀な人材が確保できる可能性があるということを知ってもらうといったことである。また、求職者側も、必要に応じて就職に関する条件を緩和するなど、求人施設と求職者がお互いに少しずつ努力していく必要があると考えている。さらに、現在働いている看護職員の負担や疲弊した状況を考慮した上で、その人たちがこれからも勤務を継続できる人事制度の提案を行っていきたいと考えている。

4. 研究 A-4：看護職員紹介ビジネス競合サイト調査

1) 紹介サイト運営会社の概要（表 A-3-1～3）

調査対象となった16サイト中、「ナーススクエア」と「ナース専科（求人ナビ）」は紹介ポータルサイトであり、実質的な紹介業務は、他の事業者のサイトに誘導して行う形態をとっていた。16サイトの運営会社のうち、14社が東京都に所在しており、記載のない2社を除いた全ての事業者が支店を有していた。営業年数の最長は「とらばーゆ看護」を運営する（株）リクルートホールディングスの54年、最短は「看護プロ」と「ナースジョブ」を運営する（株）ローザスと（株）メディカルジョブセンターの5年であり、平均営業年数は約21年であった。

資本金が、1億円以下の事業者が8社、「ナースジョブ」を運営する（株）メディカルジョブセンターが1,000万円、「看護プロ」を運営する（株）ローザスが3,000万円であり、営業年数の短い2社は資本金が低額であった。

2) 紹介に関わるインセンティブ（表 A-4）

16 サイト中、インセンティブの提供が記載されているサイトは 12 サイトであり、サイトへの登録または、友人の紹介、就職説明会や各種セミナーへの参加によって千～数千円相当の商品券等の提供が行われていた。さらに、登録後就職が決まった場合には、10 万円程度を「就職お祝い金」、「転職支援金」などの名称で支払っていた。さらに遠方で就職を希望する看護師には面接時の宿泊費・交通費、入職時の引っ越し費用を支給する業者（スーパーナース）もあった。

経済的支援以外のインセンティブとしては、自社とハローワーク、ナースセンターの比較を行い、それぞれの特徴や入職までの役割などの情報を発信するもの（看護のお仕事）、医療機関からのスカウトを直接受ける「スカウトシステム」を提供するもの（CB ナースネット）などがあった。

3) 職業紹介に関わるサポート施策（表 A-4、表 A-5）

（1）サポート施策の流れ

何らかの形で転職サポートを提供していると記載するサイトは 15 サイトであった。利用者がサイトに登録し、就職相談を受けて以降、担当コンサルタントが決まり、就職活動を支援するのが一般的である。サイトへの登録から就職までの流れは通常以下のような形である。

表 A-5 職業紹介サイトへの登録から就職までの流れ

STEP-1 会員登録	利用者が会員登録とともに、求人応募のための登録を行うと、コンサルタントから連絡が入る。
STEP-2 転職相談	原則として直接顔を合わせて面談し、転職相談を行うが、電話による相談も行われる。通常は担当のコンサルタントが就職決定までのプロセスを一貫して対応する。
STEP-3 転職先紹介	利用者が希望する勤務条件などを前提に、経験やキャリアプラン等に応じて転職先を紹介する。履歴書の作成や、面接への対策について指導・支援する。
STEP-4 応募・面接	応募先が決定したら、コンサルタントが先方と利用者との面接日や施設見学の実施日などのスケジュール管理をサポートする。 また、面接時には同行し有休取得やシフト、給与などの交渉を代行し調整する。
STEP-5 就職決定	勤務開始前後のフォローを行う。 就職後、調整した勤務条件が整っているか等を確認する。

表 A-3-1 紹介サイト運営会社の概要 (1)

	1	2	3	4	5
	スーパースナース	とらば一ゆ看護	看護のお仕事	ナースフル	ナーススクエア
名称	株式会社スーパースナース http://www.supernurse.co.jp/	株式会社リクルートホールディングス Recruit Holdings Co.,Ltd. http://toranet.jp/kango.p/	レバレッジズ株式会社 http://kango-oshigoto.jp/	株式会社 リクルートドクターズキャリア 英文社名 RECRUIT DOCTOR'S CAREER http://premium-nurse.jp/	イースクエア株式会社 http://www.nurse-square.jp/
URL	http://www.supernurse.co.jp/	http://www.recruit.co.jp/	http://leverages.jp/	http://corporate.recruit-dc.co.jp/	http://www.e-square.co.jp/
代表者	代表取締役会長 滝口 進	代表取締役社長 崎岸 真澄	代表取締役 岩槻 知秀	代表取締役 久米 幸司	代表者の記載無し
本店所在地	〒102-0093 東京都千代田区平河町2-16-1 平河町森タワー7階	〒100-6640 東京都千代田区丸の内1-9-2 (登記上本社) 〒104-0061 東京都中央区銀座8-4-17	〒150-8510 東京都渋谷区渋谷2-21-1 渋谷ヒカリエ 17F	本社 〒105-0004 東京都港区新橋2-6-2 新橋アイマーズビル4F	東京オフィス 東京都中央区日本橋茅場町2-17-5 CANALL日本橋2175 大阪オフィス 大阪府城東区古市3丁目17番26
電話番号	03-6830-1060	03-6835-1111	03-5774-1632	大代表0120-953-616	06-6930-3195
支店等	横浜支店 名古屋支店 大阪支店 福岡支店 札幌支店	支店情報の記載無し	さいたま支店 大阪支店 名古屋支店 福岡支店 佐賀支店 札幌支店 京都営業所 広島支店 ベトナム支店	名古屋支店 大阪支店 福岡支店	東京オフィス 大阪オフィス
設立年月	1983年5月	1960年3月(設立1963年8月) 2012年10月(株式会社リクルート)より商号変更	2005年4月	1979年9月	2003年9月
資本金	5,000万円 (2011年7月末現在)	30億264万円(1995年3月1日より) 業において、アルハイパース・派遣・派遣・正社員全 ての雇用組織。	5,000万円	4,500万円 (株式会社リクルートホールディングス100%出資)	資本金の記載無し
事業内容/ その他	看護師紹介・派遣業務	リクルートグループが展開する人材サービス事 業において、アルハイパース・派遣・派遣・正社員全 ての雇用組織。	・メディカル事業 ・自社メディア事業 ・ヒューマンキャリア事業 ・システムエンジニアリング事業	・医師・看護師・薬剤師採用支援事業 ・医師・看護師・薬剤師採用支援事業 ・健康情報サービス事業 (「ココカラダ」人間ドックの「ココカラダ」等 サイトの運営・広告事業)	・薬剤師専門人材バンク登録サイト 「ファーマンストスクエア」の運営 ・看護師専門人材バンク登録サイト 「ナーススクエア」の運営 ・医師専門人材バンク登録サイト 「ドクタースクエア」の運営 ・インターネットを利用したエントリーサービス の提供及びコンサルティング ・薬剤師の新卒採用に関する コンサルティング ・調剤薬局の新規出店、M&A、チェーン展開 に関するコンサルティング、他
社員数/ 従業員数	2012年11月末日現在 63名	グループ従業員数 25,518名 (2013年3月31日時点) グループ企業数 109社 (連結対象子会社、2013年3月31日時点)	社員数の記載無し	社員数の記載無し	社員数の記載無し
取引先銀行	三菱東京UFJ銀行、みずほ銀行、りそな銀行	取引銀行の記載無し	取引銀行の記載無し	取引銀行の記載無し	取引銀行の記載無し
許可番号	有料職業紹介事業許可証 13-ユ-010547 一般労働者派遣事業許可証 13-300580	許可番号の記載無し	厚生労働大臣許可 13-ユ-302698 一般労働者派遣事業 届13-302633 プライバシーマーク認定番号 第10822633(03)	厚生労働大臣許可・有料職業紹介事業 13-ユ-080058	許可番号の記載無し

表 A-3-2 紹介サイト運営会社の概要 (2)

	6	7	8	9	10
	ナースパワー http://www.nursepower.co.jp/ 株式会社ナースパワー人材センター http://www.nursepower.co.jp/ http://www.benesse-mcm.jp/ 株式会社ベネッセMCM 社名カガ ベネッセエムシーエム http://www.benesse-mcm.jp/	ベネッセの看護師・介護士 お仕事サポート http://www.benesse-mcm.jp/ 株式会社ベネッセMCM 社名カガ ベネッセエムシーエム http://www.benesse-mcm.jp/	マイナビ看護師 http://kango.mynavi.jp 株式会社 マイナビ 旧社名 株式会社 毎日コミュニケーションズ http://www.mynavi.jp/	看護プロ http://www.kango-pro.jp/ 株式会社ローザス http://www.rozas.co.jp/index.html	CBネット/ナース http://www.cabrain.net/nurse/ 株式会社 キャリアブレイン http://tokyo.cabrain.co.jp/
名称	株式会社ナースパワー人材センター http://www.nursepower.co.jp/ http://www.benesse-mcm.jp/ 株式会社ベネッセMCM 社名カガ ベネッセエムシーエム http://www.benesse-mcm.jp/	ベネッセの看護師・介護士 お仕事サポート http://www.benesse-mcm.jp/ 株式会社ベネッセMCM 社名カガ ベネッセエムシーエム http://www.benesse-mcm.jp/	マイナビ看護師 http://kango.mynavi.jp 株式会社 マイナビ 旧社名 株式会社 毎日コミュニケーションズ http://www.mynavi.jp/	看護プロ http://www.kango-pro.jp/ 株式会社ローザス http://www.rozas.co.jp/index.html	CBネット/ナース http://www.cabrain.net/nurse/ 株式会社 キャリアブレイン http://tokyo.cabrain.co.jp/
UPL	http://www.nursepower.co.jp/ http://www.benesse-mcm.jp/	http://www.benesse-mcm.jp/ http://www.benesse-mcm.jp/	http://www.mynavi.jp/	http://www.kango-pro.jp/ http://www.rozas.co.jp/index.html	http://www.cabrain.net/nurse/ http://tokyo.cabrain.co.jp/
代表者	代表取締役/木庭 哲康	代表者 代表取締役 西川 久仁子	代表取締役社長 中川 信行	代表取締役 柴崎 高聡	代表取締役社長 吉岡 政晴
本店所在地	熊本県中央区神水1丁目25番7号 熊本県正門通りパワービル4F	〒150-0002 東京都渋谷区渋谷2-22-3 渋谷区東口ビル2階	東京都千代田区一ツ橋一丁目1番1号	東京都中央区銀座2-6-15 第一吉田ビル4階	〒105-0013 東京都港区浜松町1-18-16 住友ビル松町ビル
電話番号	096-382-2276	0120-089-101	03-6267-4000	0120-535-105/03-5579-9787	フリーダイヤル0120-488-964 03-6430-5900
支店等	東京 千葉 横浜 さいたま 名古屋 大阪 広島 北九州 福岡 熊本 鹿児島 札幌 岡山	西日本事業所(大阪)	本社 千代田区千代田(有明)オフィス 人材開発事業本部/東京オフィス/茨城オフィス ライフデザイン事業部/JOL編纂部 北海道支社 北陸支社 北関東支社 富山営業所 北関東支社 新潟営業所 東関東支社 水戸営業所 東関東支社 西関東支社 山梨営業所 西関東支社 山梨営業所 名古屋支社 京都支社 中国支社 四国支社 九州支社 熊本営業所 九州支社 熊本営業所	東京本社 札幌支店 仙台支店 新潟支店 さいたま支店 東京西支店 船橋支店 横浜支店 横浜出張所 名古屋支店 金沢支店 京都支店 大阪支店 神戸支店 岡山支店 広島支店 松山出張所 福岡支店 鹿児島出張所	
設立年月	1985年12月	2002年8月	1973年8月	2009年2月	1989年7月
資本金	8,800万円	8,000万円	21億210万円	3,000万円	5,000万円
事業内容/ その他	医療職を専門とした職業紹介事業 一般労働者人材派遣事業	業種 人材紹介・人材派遣 事業内容 (1)人材紹介事業 (2)人材派遣事業	(1)新聞の発行及び出版事業 (2)就職情報誌の提供、求人・採用活動に関するコンサルティング (3)進学情報の提供 (4)不動産賃貸情報の提供 (5)デジタル情報の提供 (6)広告業 (7)インターネット等を利用した情報処理・情報提供サービス (8)有料職業紹介事業 (9)労働者派遣事業 (10)検定試験の運営 (11)チームソフトウェアの企画・開発・制作および販売 (12)上記に付帯するその他の事業	世の中のキャリア・課題を埋めるサービスの展開 ・看護師専門の人材紹介サービス「看護プロ」の運営 ・ヘッドハンティング・人材紹介サービス ・人材採用コンサルティングサービス	医療・介護従事者 / 医療・介護機関様向けに、次の事業を展開。 ・有料職業紹介事業 ・就職・転職サイト運営事業『CBネット[CBnet]』 ・医療介護ニュース事業『CBニュース』 ・経営支援情報サービス事業『M&Aサービス』
社員数/ 従業員数	80名	社員数記載無し	約2,400名 グループ全体社員数 約2,500名 ※2013年12月1日時点	社員数記載無し	社員数記載無し
取引先銀行	肥後銀行、熊本フューチャー銀行、福岡銀行、広島銀行、東京三菱UFJ銀行	取引先銀行記載無し	三菱東京UFJ銀行、三井住友銀行、りそな銀行、三菱UFJ信託銀行	取引先銀行記載無し	取引先銀行記載無し
許可番号	一般労働者人材派遣事業 49-ユ-010011-般43-300006	人材紹介事業 (厚生労働大臣認可:13-ユ-070460) 人材派遣事業 (厚生労働大臣認可:般13-070541)	厚生労働大臣許可番号 人材紹介 13-ユ-304042 一般労働者派遣業 般13-305195	厚生労働大臣許可番号 人材紹介 13-ユ-304042	有料職業紹介事業 (有料職業紹介事業許可番号 13-ユ-010948)

表 A-3-3 紹介サイト運営会社の概要 (3)

	11	12	13	14	15	16
名称	ナース専科 (求人ナビ) http://job.nurse-senka.jp/ エム・エス 【英語表記】 SMS CO.,LTD.	ナース人材バンク http://www.nursejinzai.com/	ナースではたらこ http://nyo-de-hatarako.net/ ディップ株式会社	看護roo/転職サポート http://kango.919.co.jp/ 株式会社クイック	ナースジョブ http://www.njc-nursejob.com/ 株式会社メディカルジョブセンター	MCナースネット http://mc-nurse.net/ 株式会社 メディカル・コンシエージュ (Medical Conierge Co.,Ltd.)
URL	http://www.bmr-sms.co.jp/	http://www.bmr-sms.co.jp/	http://www.dip-net.co.jp/	http://kango.919.co.jp/	http://www.medicaljobcenter.co.jp/	http://www.concier.com/
代表者	代表取締役 諸藤 周平	代表取締役 田中 英博	代表取締役 田中 英博	代表取締役 岩橋 成典	代表取締役 岩橋 成典	代表取締役 磯野 晴崇 (平成4年 慈恵医科大学医師)
本店所在地	東京都港区芝公園2-11-1 住友不動産芝公園タワー	東京都港区六本木1-6-1 スカパーセンター32F	東京都港区六本木1-6-1 スカパーセンター32F	東京都港区赤坂2-11-7 ATT新館5F	北海道札幌市中央区北1条西3丁目2番地 井門札幌ビル9階	東京都港区赤坂南1-5-5 JR恵比寿ビル11F
電話番号	03-6721-2400	03-5114-1177	03-5561-1919	03-5561-1919	011-206-1701	0120-1474-126/03-5798-8033
支店等	本社/東京都港区 札幌事業所 仙台事業所 信州事業所 大宮事業所 東京事業所 立川事業所 横浜事業所 静岡事業所 名古屋事業所 京都事業所 大阪事業所 神戸事業所 広島事業所 福岡事業所	東京都 《支社・オフィス》 赤坂オフィス 新橋オフィス 横浜支社 名古屋支社 大阪支社 《営業所》 京都営業所 難波営業所 福岡営業所 神戸営業所	東京本社 《支社・オフィス》 赤坂オフィス 新橋オフィス 横浜支社 名古屋支社 大阪支社 《営業所》 京都営業所 難波営業所 福岡営業所 神戸営業所	札幌本社 東京マナーケテイング本部 神戸支社 広島支社 福岡支社	札幌本社 仙台支社 千葉支社 横浜支社 名古屋支社 京都支社 神戸支社 広島支社 福岡支社	東京本社 札幌支社 仙台支社 千葉支社 横浜支社 名古屋支社 京都支社 神戸支社 広島支社 福岡支社
設立年月	2003年4月	1997年3月	1980年9月	2009年9月	2009年6月	2000年9月
資本金	3億391万円(2013年3月31日時点)	10億8100万円 (2013年2月末現在)	3億5,131万円(2012年3月末)	1,000万円	2億1000万円(2007年1月現在)	2億1000万円(2007年1月現在)
事業内容/ その他	・介護分野 アズメジャー向け人材紹介「ケア人材バンク」、 介護職向け求人情報「カイゴジョブ」、 資格講座情報「نگホル」 ・医療分野 看護師向け人材紹介「ナース人材バンク」、 看護師向け求人情報「ナース専科 求人ナビ」 ・アクティブシニア分野	アルバイト・派遣・正社員の仕事情報・看護師 の人材紹介	看護師の求人情報提供	人材紹介サービス ・看護師無料転職支援サービス「ナースジョブ」 http://www.njc-nursejob.com 対象求職者: 看護師・准看護師・助産師・ 保健師等 対象求人者: 各種医療機関・各種介護施設・ 民間企業等 「看護師無料転職支援サービス」 http://www.njc-pharmajob.com 対象求職者: 薬剤師・管理薬剤師等 対象求人者: 各種医療機関・民間企業等	・企業・団体・学校・個人の健康管理業務の アフターケア (健診センター・企業内健康管理室・ 学校保健室・メンタルヘルスなど) ・病院・クリニックの人事・経営に関する コンサルティング (雇用相談・開業支援・福利厚生サービス など) ・医療有資格者を活用した新しいビジネス・ プランニング (旅行・イベントの看護サービス・治療関連 サービスなど) ・職業紹介事業 (医師・看護師・保健師・薬剤師・臨床検査 技師・放射線技師・医療事務等) ・一般労働者派遣事業 ・ネットコンテンツ運営事業	
社員数/ 従業員数	連結: 578人、単体475人(2013年3月31日時点)	709名(2013年2月末現在の正社員) ※派遣・アルバイト・役員除く	477名(2012年3月末、臨時雇用者含む)	社員数等の記載無し	従業員数 140名	従業員数 140名
取引先銀行	取引先銀行については記載無し	取引先銀行については記載無し	取引先銀行については記載無し	取引先銀行については記載無し	取引先銀行については記載無し	取引先銀行については記載無し
許可番号	許可番号 記載無し	有料職業紹介事業許可番号 13-ユ-303788	厚生大臣許可 27-ユ-020100 厚生大臣許可番号 01-ユ-300203	厚生労働大臣許可 有料職業紹介事業 13-ユ-070292 一般労働者派遣事業 般13-070607	厚生労働大臣許可 有料職業紹介事業 13-ユ-070292 一般労働者派遣事業 般13-070607	厚生労働大臣許可 有料職業紹介事業 13-ユ-070292 一般労働者派遣事業 般13-070607

(2) コンサルティング

コンサルタントによるサポートがあることが明記されているサイトは、16 サイト中 15 サイトであった。うち7サイトは、コンサルタント（キャリアアドバイザーとの呼称もあり）のプロフィールを提示して、親しみやすさや信頼性をアピールしていた。なお、就職先との面接の際にコンサルタント等が同行すると明記していたサイトは8サイトであった。

(3) セミナー・出張転職相談会

セミナーを実施していると明記しているサイトは3サイト、出張相談会については6サイトであった。なお、セミナー開催の3サイトは全て出張相談会も実施していた。セミナーの内容は、転職セミナーとスキルアップセミナーに分類された。

4) 求人紹介項目の検索について（表 A-6）

(1) 検索項目の内容

検索項目として記載されている内容は多岐にわたる。内容が重複して複数のキーワードから検索させるサイトも複数存在するが、大きくは①エリア（勤務地）から探す、②資格から探す（看護師・准看護師等）、③業務内容から探す（施設形態・職種）、④診療科目から探す（内科・小児科等）、⑤勤務形態（雇用形態）から探す（常勤・日勤・非常勤等）、⑥その他のこだわりから探す（給与・残業なし等）、⑦担当業務から探す（外来・オペ室・ICU等）、⑧病院名で医療機関を探す、の8項目とフリーワードから検索することができる。

なお選択できる勤務形態は、「常勤（夜勤有り・無し）」、「日勤」、「夜勤専従」、「非常勤」、「週の勤務日数」、「日勤のみ」、「2交代」、「土日休み」であった。

(2) 検索項目の職種呼称について

調査対象となった16サイトの求人検索項目の中で職種について調査した際、検索項目で「看護師」が「正看護師」と記載されているサイトが7サイトであった。「ナースではたらこ」では「看護師（正看護師）」と併記されていた。登録項目では、「正看護師」と記載されているサイトが5サイトあった。

(3) 非公開求人について（表 A-7）

非公開求人の記載があるサイトは10サイトであった。ただし、非公開求人の記載のない6サイトでも、会員登録後の転職相談の際には非公開の求人情報が掲載されている可能性がある。

5) スマートフォン（スマホ）への対応・SNS等の利用について（表 A-4）

(1) サイトのスマホ対応について

調査対象となった16サイト全てが、スマホと携帯に対応したサイトとなっている。スマホ対応をサイト上で明記していたサイトは3サイト、QRコードからスマホサイトへと誘導するサイトが4サイトであった。また、携帯電話（モバイル）への対応については、それをトップページに明記してあるサイトは6サイトであり、全てQRコードから携帯サイトへ誘導するものとなっていた。

(2) Twitter、facebookへの対応について

16サイト中、Twitterについては4サイト、facebookは5サイトが、それぞれ対応していることをトップページで明記していた。

表 A-6 求人紹介項目の検索

	1 スーパーナース http://www.supernurse.co.jp/	2 とらば一ゆ看護(関東) https://toraba1.jp/kango_sp/peel01/	3 看護のお仕事 http://kango-osigoto.jp/	4 ナースフル http://premium-nurse.jp/	5 ナーススクエア http://www.nurse-square.jp/	6 ナースパワー http://www.nursepower.co.jp/	7 ベネッセの看護師・ 介護士お仕事サポート (看護師のお仕事サポート) http://www.benesse-mc.co.jp/na/na/index.html	8 マイナビ看護師 http://kango.mynavi.jp
エリアから探す	○	○	○	○	○	○	○	○
資格から探す	○	○	○	○	○	○	○	○
業務内容(施設形態/職種)から探す	○	○	○	○	○	○	○	○
診療科目から探す	x	○	○	○	○	○	x	x
勤務形態(雇用形態)から探す	○	○	○	○	x	○	○	○
その他/こだわりから探す	○	○	○	○	○	○	○	○
担当業務から探す	x	x	○	○	x	x	x	○
病院名で医療機関を探す	x	x	x	x	x	○病院名 (病院名記入)	x	x
フリーワードから探す	○	○	○	x	○	x	○	○

	9 看護プロ http://www.kango-pro.jp/	10 CBネット/ナース http://www.cabrainet/nurse/	11 ナース専科(求人ナビ) http://job.nurse-senka.jp/	12 ナース人材バンク http://www.nursejobbank.com/	13 ナースではたろこ http://hyo-de-hatarako.net/	14 看護roo/転職サポート http://kango.919.co.jp/	15 ナースジョブ http://www.njp-nursejob.com/	16 MCナースネット http://mc-nurse.net/
エリアから探す	○	○	○	○	○	○	○	○
資格から探す	x	○	○	○	○	○	○	○
業務内容(施設形態/職種)から探す	○	○	○	○	○	○	○	x
診療科目から探す	x	x	x	○	x	x	○	x
勤務形態(雇用形態)から探す	○	○	○	○	○	○	x	○
その他/こだわりから探す	x	○	○	○	○	○	x	○
担当業務から探す	○	x	x	○	x	○	x	x
病院名で医療機関を探す	○	x	x	○	○	○	x	x
フリーワードから探す	x	○	x	○	x	○	○	x

表 A-7 サイトのキャッチコピー、非公開求人の有無

サイト名	サイトのキャッチ	URL	運営会社	非公開求人	その他/特別なハナナー等のキャッチ
1 スーパーナース	看護師 求人、派遣、転職ならスーパーナース (SUPER NURSE)	http://www.supernurse.co.jp/	株式会社スーパーナース	○全体の60%以上の求人は、非公開求人になっている (トップページ/ヘッドナーカテゴリーに記載有り)	*看護師専門で20年の実績 業系トップクラスの求人数！ 看護師さんのための求人情報サイト
2 どちらば一歩看護	自分らしく働ける職場をさがす	http://toranet.jp/kango_p/	株式会社リクルートホールディングス	非公開求人に関する記載無し	無し
3 看護のお仕事	看護師求人/募集情報を探すならナースのための転職サイト【看護のお仕事】	http://kango-oshigoto.jp/	レバレッジ株式会社	○非公開求人が多数 (トップページ/ハナナー内に記載あり)	(サービス満足度No.1)*1の看護のお仕事にぜひあなたの転職をおまかせください。 ※1 2013年 ネオマーケティングアワード調べ (ハナナーではないがページ下の方に文章で記載有り)
4 ナースフル	リクルートの看護師転職パートナー	http://premium-nurse.jp/	株式会社 リクルートタスクキャリア	○サイトで公開している求人情報はわずが、ほとんどが非公開求人 (トップページ/ハナナーに記載有り)	*転職のプロ集団RECRUIT信頼度、認知度NO.1
5 ナーススクエア	看護師 求人・転職 看護師の就職・派遣・募集情報【ナーススクエア】	http://www.nurse-square.jp/	イースクエア株式会社	非公開求人に関する記載無し	無し
6 ナースパワー	看護師の求人や募集転職、派遣はナースパワー	http://www.nursepower.co.jp/	株式会社ナースパワー人材センター	非公開求人に関する記載無し	看護師紹介25年の実績！ 13拠点で求人を紹介！
7 ベネッセの看護師・介護士お仕事サポート (看護師のお仕事サポート)	『ベネッセの看護師・介護士お仕事サポート』 看護師・介護士・保健師・理学療法士の求人に特化した紹介・派遣事業を行う 『看護師のお仕事サポート』 看護師の求人・転職情報・仕事検索	http://www.benesse-mcm.jp/ http://www.benesse-mcm.jp/nurse/files.html	株式会社ベネッセMCM	○非公開の案件も含め希望に合う仕事を紹介	無し
8 マイナビ看護師	看護師の求人・転職情報はマイナビ看護師日本最大級の看護師転職サービス	http://kango.mynavi.jp	株式会社 マイナビ (旧社名 株式会社 毎日コミュニケーションズ)	○サイト上では公開していない求人 (非公開求人) もある (コンサルベーション/ハナナーに記載有り)	*日本最大級 看護師の転職サイト お客様満足度96%
9 看護プロ	看護師 求人・募集は【看護プロ】転職成功でお祝い金10万円！	http://www.kango-pro.jp/	株式会社ローザ	非公開求人に関する記載無し	*求人にも紹介したい！ 率「なんと」97.6% (2013年度4月当社集計)
10 CBネット/ナース	看護師の求人・転職ならCBネット	http://www.cbbrain.net/nurse/	株式会社キャリアブレイン	○おすすめ非公開求人 (トップページに記載有り)	経営定度ランキング常に上位！
11 ナース専科 (求人ナビ)	看護師の求人・転職、募集情報探すならナース専科 求人ナビ	http://job.nurse-senka.jp/	株式会社エス・エム・エス	○非公開の優良求人も多数 (登録ページ/ハナナーに記載有り)	無し
12 ナース人材バンク	看護師 求人・募集/転職情報を探すなら、紹介実績No.1のナース人材バンク	http://www.nursejobzbank.com/	株式会社エス・エム・エス	非公開求人に関する記載無し	*紹介実績No.1の看護師専門転職支援サービス (2012年エス・エム・エス調べ)
13 ナースではたらこ	看護師の求人・看護師への転職情報が満載！ ナースの転職・求人情報なら「ナースではたらこ」	http://nyo-de-tatarako.net/	デイツ株式会社	○非公開求人を会員だけに紹介 (トップページに記載有り)	看護師人材紹介 顧客満足度 第1位 (2012年楽天リサーチ調べ/対象20~40代女性)
14 看護oo/転職サポート	転職サポート 看護師さんの求人・情報サイト！	http://kango.919.co.jp/	株式会社クイック	○ネットでは出ていない自分にピッタリの非公開求人が見つかる (トップページに記載有り)	看護師さんの求人情報がとことりも詳しくわか る。 利用者満足度96.2%
15 ナースジョブ	看護師の求人・転職情報	http://www.njc-nursejob.com/	株式会社メディカルジョブセンター	○非公開求人全体の70% (トップページに記載有り)	無し
16 MCナースネット	看護師の就職・転職支援サービスサイト	http://mc-nurse.net/	株式会社メディカル・コンシエンジュ	非公開求人に関する記載無し	*友人紹介実績、業界NO1

(3) 関連コミュニティサイトについて (表 A-4)

求人サイトの他に関連コミュニティサイトを有しているサイトは3サイトあった。口コミ投稿のコンテンツやお悩み相談、体験談などのコンテンツを用意していた。

6) 会員登録について (表 A-8-1~2)

サイトへ会員登録を行う際に、利用者が入力する必要がある項目をまとめた。登録項目として要求される内容はサイトによって大きく異なるが、代表的な項目は①氏名、②住所、③電話番号、④メールアドレス、⑤生年月日、⑥性別、⑦資格、⑧資格取得年月日(経験年数)、⑨希望勤務形態、⑩希望勤務地、⑪希望勤務日(入職日)、⑫その他の要望、転職理由、希望等コメント記載欄、⑬サイトからの情報配信の希望の有無の13項目であった。

7) 検索エンジンでのサイト検索について (表 A-4、表 A-9、表 A-10)

(1) 「ナースセンター」及び「看護協会」をキーワードにした際の業者サイトの出現について

Google 及び Yahoo!の検索画面で、「ナースセンター」、「看護協会」と検索した際に、関連して出現した職業紹介事業者のサイトについて調査したところ、以下のような結果が得られた。

表 A-9 検索エンジンでの業者サイトの出現

キーワード	検索	出現サイト
ナースセンター	Google	マイナビ看護師 (キーワード広告欄) ナース人材バンク (キーワード広告欄)
	Yahoo!	マイナビ看護師 (キーワード広告欄)
看護協会	Google	マイナビ看護師 (キーワード広告欄) ナースフル (キーワード広告欄)
	Yahoo!	マイナビ看護師 (キーワード広告欄) ナースフル (キーワード広告欄)

(2) e-ナースセンターの出現順位

また、看護師の転職に関連するキーワードを検索画面に入力し、「e-ナースセンター」が出現する順位を調査したところ、以下のような結果が得られた。

表 A-10 e-ナースセンターの出現順位

キーワード	順位
看護師+求人	12位
看護師+転職	19位
看護師+就職	28位
看護師+紹介	50位以内の出現無し

※ランキングサイトを除く

表 A-8-1 登録項目 (1)

1	2	3	4	5	6	7	8
スーパーナース	とらば一ゆ看護	看護のお仕事	ナースフル	ナーススクエア	ナースパワー	ベネッセの看護師・介護士 お仕事サポート	マイナビ看護師
http://www.supernurse.co.jp/	http://toranet.jp/kango_p/	http://kango-oshigoto.jp/	http://premium-nurse.jp/	http://www.nurse-square.jp/	http://www.nursespower.co.jp/	http://www.benesse-mcn.jp/	http://kango.mynavi.jp
氏名	○	○	○	○	○	○	○
住所	○	○	○ (都道府県・市区の選択)	○	○	○	○
電話	○	○	○	○	○	○	○
メールアドレス	○	○	○	○	○	○	○
生年月日(年齢)	無し	○	○	○	○	○	○
性別	無し	無し	無し	○性別	○性別	無し	無し
資格	*資格(選択) ・正看護師 ・准看護師	*希望資格(選択) ・正看護師 ・准看護師 ・助産師 ・保健師	*保有資格(選択) ・看護師 ・准看護師 ・保健師 ・助産師 ・看護学生	*取得資格(選択) ・看護師 ・准看護師 ・保健師 ・助産師 ・ケアマネジャー資格(選択) ありなし	*資格(選択) ・看護師 ・准看護師 ・保健師 ・助産師 ・ケアマネジャー	*資格(選択) ・正看護師 ・准看護師 ・保健師 ・助産師 ・ケアマネジャー ・介護職員初任者研修 ・ホームヘルパー2級 ・理学療法士・その他・資格なし	*取得資格 ※複数可/取得品目の資格も含 む(選択) ・看護師 ・准看護師 ・保健師 ・助産師
資格取得年月 出身校	無し	無し	無し	*出身校 年月・卒業・卒業 見込(出身校記入)	*資格取得年月/月 ○配偶者 無/有	無し	無し
希望の勤務形態	*ご希望のサービス(選択) ・転職支援サービス ・派遣 ・パート支援サービス	*希望就業形態(必須:選択) ・常勤(当直有り) ・日勤常勤 ・非常勤(週3日) ・非常勤(週4日) ・夜勤専従 ・非常勤	*希望資格(選択) ・常勤(夜勤有り) ・日勤常勤 ・非常勤(日勤のみ) ・夜勤専従 ・非常勤	無し	*希望勤務形態(選択) ・常勤(夜勤あり) ・日勤常勤 ・非常勤 ・夜勤/パート ・派遣 ・夜勤専従 ・非常勤 ・紹介予定派遣 ・こだわらない	*ご希望の就業形態(選択) ・常勤(常勤) ・常勤(非常勤) ・非常勤(非常勤) ・派遣(非常勤) ・派遣(週3日以下) ・夜勤専従 ・非常勤(週3日以下) ・正の求人 ・こだわらない	*希望の働き方(選択) ・常勤(夜勤も可、もしくは条件次 第で検討可能) ・常勤(日勤のみ希望) ・非常勤(週4~5日程度) ・非常勤(週3日以下) ・夜勤専従 ・正の求人 ・こだわらない
勤務地希望	無し	無し	*勤務地:第1希望/第2希望	無し	無し	無し	無し
希望勤務日	無し	無し	*入職時期:(年月で選択)	無し	*希望勤務日(選択:記入) その他()	無し	*就業希望時期(選択) ・1ヶ月以内 ・3ヶ月以内 ・6ヶ月以内 ・1年以上 ・希望日 ・未定
要望、他	無し	無し	無し	無し	*応募したい病院名 (3件まで記入)	*現在のお仕事の状況(選択) ・現在仕事をしている(常勤・非常勤・ 派遣含む) ・現在仕事をしていない	無し
その他(コメント入力)	*その他のご希望 (コメント入力)	自由記入欄(コメント記入)	*記載理由 希望条件など (コメント入力)	無し	*自己PR・勤務要望・その他メッ セージ 希望条件・連絡の取れる時間帯 などを記入ください。(記入)	*希望など 希望条件・連絡の取れる時間帯 などを記入ください。(記入)	*その他の希望条件など (コメント入力)
情報記号等	(選択) 1 どちらが一ゆ新着求人お知らせ 2 どちらが一ゆ看護新着お知らせ 3 会員メールアドレス(転職お役立ち 情報を不定期で配信)	無し	無し	無し	無し	*今後当社からのご案内をお送りして もよろしいでしょうか?	無し
その他・備考	*どちらが一ゆに会員登録	無し	無し	*会員登録ではない 希望勤務先を登録後記入欄へ一 上記入方法を【続いて希望条件を 入力】のページへ (他の紹介サイトへの誘導のため の情報入力)	無し	スタッフ登録(必須) 既にベネッセMCMにご登録されている 方は「登録済/夜お選びください」 (登録済/未登録) スタッフアカウント(記入)	無し

表 A-8-2 登録項目 (2)

9	10	11	12	13	14	15	16
看護プロ http://www.kango-pro.jp/	CBネット/ナース http://www.cbbrain.net/nurse/	ナース専科(求人ナビ) http://job.nurse-seeka.jp/	ナース人材バンク http://www.nursesjinzai-bank.com/	ナースではたらこ http://nyo-de-hatarako.net/	看護oo/転職サポート http://kango919.co.jp/	ナースジョブ http://www.njic-nursejob.com/	MCナースネット http://mc-nurse.net/
氏名	○	○	○	○	○	○	○
住所	○(都道府県・最寄り駅)	○	○	○(都道府県の選択のみ)	○(都道府県の選択のみ)	○	○
電話	○携帯のみ	○	○携帯のみ	○携帯のみ	○携帯のみ	○	○
メールアドレス	○携帯メールアドレスのみ	○	○携帯メールアドレスのみ	○	○携帯メールアドレスのみ	○	○
生年月日(年齢)	○生まれた年	○	○生まれ年	無し	○	○	○年齢
性別	無し	○性別	無し	無し	無し	無し	○性別
資格	無し	*保有資格(選択) ・看護師 ・准看護師 ・保健師 ・助産師 ・その他	*保有資格(選択) ・看護師 ・准看護師 ・保健師 ・助産師 ・看護学生	無し	*保有資格(選択) ・正看護師 ・准看護師 ・保健師 ・助産師 ・看護学生	*保有資格(選択) ・正看護師 ・准看護師 ・看護学生 ・保健師 ・助産師 ・ケアマネージャー	*資格(選択) ・正看護師 ・准看護師 ・保健師 ・助産師
資格取得年月 出身校	無し	無し	無し	無し	無し	無し	無し
希望の勤務形態	*ご希望の働き方 複数選択可能です ・病棟・外来 ・手術室・ICUなど ・クリニック・訪問看護 ・介護施設・透析 ・治療・その他	*希望する働き方(選択) ・正勤(正職員・契約) ・非常勤(パート・登録) ・派遣 ・専発・スポット	*就業形態(選択) 常勤(夜勤含む) 常勤(日勤のみ) 非常勤 非常勤 こだわらない	*ご希望の働き方(選択) ・常勤 ・非常勤	*希望勤務形態(選択) 常勤(夜勤含む) 常勤(日勤のみ) 非常勤 非常勤 こだわらない	*就業形態(選択) ・非常勤	*ご希望雇用形態 ・常勤 ・紹介予定派遣 ・派遣 ・非常勤・パート ・専発・スポット(アルバイト) ・紹介予定派遣 ・非常勤 ・常勤・非常勤同時募集 (複数選択が可能です)
勤務地希望	無し	無し	無し	*ご希望の勤務地(選択) 都道府県・市区	無し	無し	無し
希望勤務日	無し	無し	*入職希望時期(選択) 2ヶ月以内 3ヶ月以内 6ヶ月以内 12ヶ月以内 よい求人があればいつでも	無し	*希望入職時期(選択) 1ヶ月以内 2ヶ月以内 3ヶ月以内 6ヶ月以内 1年以上先	*転職時期(選択) いまずぐ可 3ヶ月以内 6ヶ月以内 1年以内	無し
要望、他	無し	無し	無し	無し	無し	無し	*現在のご状況(選択) ・常勤勤務中 ・非常勤勤務中 ・退職予定 ・フリー
その他(コメント入力)	*その他のご希望 転職時期や就業形態などの ご希望の条件をご記入ください。 (コメント入力)	無し	無し	*備考 連絡時のご注意・ご要望など (コメント入力)	無し	*その他 (すでにご興味のある就業先 などがあればご記載下さい) コメント入力	*ご希望・ご要望など (コメント入力)
情報配信等	*メルマガ希望 ・医療ニュースメルマガの配信 を希望する(平日毎日)	登録内容に合致した求人情報 を受け取る(選択)	*看護師専門コミュニケーション メールに同時に登録する	無し	*看護oo!利用特典 「ナースの転職ガイドブック」の プレゼント希望	無し	無し
その他・備考							

VI. 考察

本研究では、看護職の復職支援につながるナースセンター機能強化の方策を検討するため、求職者等（看護職）および求人施設（医療機関等）のニーズ把握を目的としたインタビュー調査、民間職業紹介事業者に対するインタビュー調査、看護職の職業紹介サイト調査を実施した。その結果、今まであまり語られることのなかった転職（転職活動）経験のある看護職の思いが明らかになった。看護職のニーズへの対応としては「個人個人の意識を尊重し、その背景を理解した働きかけを行う」こと、求人施設のニーズへの対応としては「無料職業紹介事業者であるナースセンターと施設が信頼関係を構築し、必要とする人材の紹介ができる」ことが重要であると考えられる。

今後、ナースセンターがこれらの求職・求人ニーズを踏まえた無料職業紹介事業を実施することにより、求職者と求人施設のマッチングが効果的に行われ、復職支援の強化、勤務環境の改善を通じた定着・離職防止、ひいては看護職員の確保に資することが期待される（図 A-3）。

1. ナースセンターの役割

1) 看護職のキャリア段階・ライフステージに応じた就業継続支援

「看護師等の人材確保の促進に関する法律（看護師等人材確保促進法）」の改正により、今後のナースセンターは現行の無料職業紹介事業に限定することなく、看護職のライフサイクルを通じて応援する拠点として機能を拡大していくことが期待されている。学生時代から就職や退職・再就職についての知識を得る機会をもつことや、看護職員として就業している間はもちろんのこと、離職中も看護との関係を継続できるような情報や再就職を後押しするような情報を提供することが求められている。

(1) 学生時代からのキャリア教育の実施

インタビューにおいて、看護職と看護管理者の両者から学生時代に始まるキャリア教育の必要性が指摘されていた。「キャリア教育」とは、一人ひとりのキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な知識、技能、態度をはぐくむ教育といわれている（中央教育審議会，2009）。2011年4月の大学設置基準の変更により、大学では「社会的・職業的自立に関する指導等」が位置づけられ、いわゆるキャリア教育が義務化された。特に女性の多い看護職では、妊娠・出産により一時的に職場を離れたり、それ以前とは働き方を変えなければいけない状況になるものが多い。さらに、専門職としてのキャリアアップのための進学や、学習のために時間が必要となる場合もあるため、ライフイベントやキャリア段階に応じた働き方を自ら選択するための基盤となる知識を持っておく必要がある。そこで、学生のうちからナースセンターと地域の教育機関が連携することによって、看護職の就職を支援するナースセンターを知ってもらう機会を増やす、ナースセンターから看護職員の就業継続や再就職等に関する情報を提供するなどが可能である。

(2) 離職中も看護との関係を継続できるような活動の実施

看護職のインタビューにおいて、離職中は看護との接触が全くなくなってしまい、情報がないことによる再就職への不安を高めている様子が伺えた。また、就職中は看護協会に入会していても、離職中は会費納入の経済的負担があることに加え、異なる都道府県への引越し等を機会に退職した場合は、転居先の都道府県看護協会に改めて入会しなければならないという負担もあるため、退職を期に会員でなくなっていることが多い。それゆえ、看護協会からの機関紙なども届かないという状況である。

また、ナースセンターは多くの場合都道府県看護協会の建物の中にあり、ホームページも共有していることが多いため、ナースセンターも看護協会の会員でないと利用できないのではないかと勘違いを生じさせている可能性がある。こうした状況を踏まえ、ナースセンターは法律（看護師等人材確保の促進に関する法律）に基づく公的な無料職業紹介事業であり、誰もが広く、利用料負担なしで利用できることを周知する必要がある。

ナースセンターへの登録者には、メールマガジンや広報誌の配布、セミナーや研修会の実施などを通して、継続して看護に関する情報にアクセスすることができるような情報を提供することが必要である。なお、広報誌の製作やセミナーの実施においては、地域の保健医療福祉施設と連携し、記事の作成、セミナーの講師派遣や場所の提供などの協力が得られると、ナースセンターの負担が軽減するとともに、ナースセンター事業の効果も向上するというメリットがある。

2) 看護職を潜在させないスムーズな再就職支援

ワーク・ライフ・バランスにも考慮した働き方を可能とし、離職している期間を短くすることが看護労働力の確保には重要である。夜勤ができる、フルタイムで働けるなどの条件が整うまで潜在してしまうよりも、短時間、短期間などの制限があったとしても看護の現場で働き続けることができれば、看護職員の確保にとって有用である。看護職が働く場においては、勤務形態や雇用形態など働き方の工夫をし、看護職を潜在させない環境や臨床現場とつながり続ける仕組みをつくる必要がある。

2. ナースセンターの機能強化の方策

1) ナースセンターの認知度の向上

まずはナースセンターの利用者を増加させる取り組みが必要である。「無料職業紹介事業所」であることが分かる呼称への変更、看護基礎教育機関や病院団体、保健医療福祉施設等を通じた広報等により、ナースセンターの存在と役割の周知を図る。

(1) 業務内容が分かる呼称および広告方法の検討

「ナースセンター」については、その名称を知らないもののほか、聞いたことがあっても何をしているところなのかがわからないという意見や、「ナースセンター」という名称からは、就職支援や職業紹介をしているところだということ想像しにくいという意見があった。加えて、近年台頭している有料職業紹介所との区別もつきにくいという意見もあった。そこで、ナースセンターの知名度を上げるとともに、それが何をやる場所なのかが分かるような表示方法を検討する必要がある。

インタビューにおいてはナースセンター前に掲げられた「〇〇県看護協会 看護師等無料職業紹介所」と書かれた看板によってナースセンターの存在と役割を知り、「〇〇県看護協会が関与しているなら信頼できる」と考え登録・利用を開始したというものがあつた。この例に倣えば、「ナースセンター」と表記する場合は、漢字で職業紹介所であることを併記した上、公的な職業紹介事業所であることが分かるように伝えることが、利用する看護職にとってナースセンターが安心して利用できる施設になることにつながるものと考えられる。

なお、関連して、現在の「潜在看護職」という呼称について、どちらかといえばネガティブな印象がぬぐえないが、今後、現場での活躍予備軍であることを感じさせる、よりポジティブな新たな呼称についても、イメージ向上の視点から検討する余地がある。

(2) 退職時オリエンテーションでのナースセンターの案内

看護管理者のインタビューにおいて、退職する看護職員に、再就職の際にはナースセンターを利用して仕事を探すように伝え、退職時に渡す一式の書類のなかにナースセンターに関するチラシを同封しているという施設があつた。また、ナースセンターを利用して仕事を探している看護職の中には、以前の職場を退職する際に配布された資料の中に、ナースセンターに関するチラシが入っていたことが利用のきっかけとなっていたと述べたものがあつた。退職時のオリエンテーション時にナースセンターの存在を伝えることにも、一定の効果があると考えられる。

2) ナースセンター届出データを活用した情報発信

就職斡旋や研修の情報提供など、キャリア段階やライフステージに応じたニーズに合ったきめ細やかな情報発信が求められている。今後、法改正によりナースセンターへの届出が努力義務化された場合、求職者になる前の段階から総合的な支援を実施できる。さらに、ナースセンターが離職後も一定の「つながり」を確保しておくことで、潜在化予防につながると考えられる。

3) ナースセンターの利便性の向上

面接・相談を行う拠点の増加、ナースセンターを利用する際の保育・介護等の支援、交通手段・駐車場の確保など、ナースセンターによる再就職支援事業の実施については、有料職業紹介事業者のノウハウに学ぶところが多い。有料職業紹介事業者においては、何より求職者の利便性に配慮した事業を展開している。求職者が相談したいときに相談でき、個別性に応じた職場の紹介が行われ、希望する職場への見学や面接の日時の決定や、就職時の条件交渉も代行することが多い。自立した専門職として、こうしたことを業者に任せず、自分ですべきだという意見もあるが、就職しながら次の職場を探す場合や、忙しい家事や育児の合間にそれらを自分で行うことは、再就職へのハードルを一段高めてしまうことにつながる可能性もあるので、今後のナースセンターの運営に当たっては、こうした点についての配慮も必要となる。

(1) 面接・相談を行う拠点の増加

ほとんどのナースセンターにおいて、求人施設・求職者のニーズに応えるのに十分な相談員が配置されているわけではない。そこで、県内看護部長会や認定看護管理者会などの協力を得て、面接・相談を行える人材の拡大や、面接・相談を行う拠点を増加させることができれば、有効な再就職支援の方策になる。

(2) 出張・訪問サービスの提供

ナースセンターは各都道府県に1ヶ所から数ヶ所の設置であり、全ての利用者にとって利便性のよい場所にあるとは限らない。そこで、雇用保険の手続きのために必ず立ち寄るハローワーク、またはショッピングセンターや駅など人が集まりやすい場所や求職者の自宅の周辺に出張するなどのサービスが便利だと考えられる。特に子育て中の看護職にとっては、子どもを連れて出かけることがまずは一苦勞であるため、その手間を省くことは重要である。

(3) ナースセンター利用時の保育・介護等の実施

前項でも触れたが、子育て中の看護職や、介護をしている看護職が外に出かけるためには、自分が出かける間の子どもや介護の対象者の世話を誰にどう頼めるかということが大きな課題となるため、保育や介護への支援があるとよい。また、それらの支援がある場合、それを分かりやすく明記することと、どの程度の経済的な負担で受けることができるのかを明記しておいたほうが良い。

(4) 交通手段・駐車場の確保

セミナーや研修などを開催する場合には、会場として都道府県看護協会（ナースセンター）を使用することが多い。ナースセンターの所在地が交通の便が悪い地域の場合には、駅からバスを仕立てたり、駐車場を確保したりすると利用者の利便性が高まると考えられる。なお、その際にも必要な金額がきちんとわかるようになっていることが必須である。

(5) 休日や夜間のサービス提供

現在、都道府県ナースセンターの相談日時は平日の日中のみであることが多い（一部のナースセンターでは土曜日でも相談可能）が、夜間や休日でないとい連絡できない人も多い。有料職業紹介事業者で

は、オフィスの営業時間は平日の日中のみであっても、夜間や休日でもメールや電話等で相談に応じている。全ての相談に即答が求められているわけではなく、少なくとも、何らかの手段で「いつでも相談を受け付ける」ことが利便性の向上につながると考えられる。

(6) キャリアカウンセリングの実施

有料職業紹介事業者では、キャリアカウンセラーの有資格者や、資格はなくても看護職の仕事の特徴や、労務管理に関する確かな知識を持ったものがカウンセラーとなって、就職を支援する体制がとられている。現在のナースセンターの相談員は、看護職としての経験をもとにした相談対応が強みであるが、労務管理や働き方の知見から専門的にキャリアを支援する教育を受けているものは少ない。また、有料職業紹介事業者の場合、基本的に求職者1人に1～2名の担当者を決め、1人のカウンセラーが常時対応するのは10名程度である。また、キャリアカウンセラー（求職者対応）と求人開拓および求人施設の情報収集とは担当者を分けている有料職業紹介事業者もあり、1人で全てを抱え込み、かつ他の業務と兼任で職務を担う現在のナースセンターの体制では、人材の質的にも量的にも不足感があることは否めない。しかし、無料職業紹介であるナースセンターでは、相談員の増強には限界がある。その不足を、ハローワークとの連携、病院団体等との協力体制の構築、県の看護部長会や認定看護管理者会との協力のもと、就職協力員の人員や業務を強化させることにより、補うことが有効と考えられる。

4) インターネット上の求人・求職システムの利便性の向上

インターネットの検索画面で求人を探す際、「看護師・求人・〇〇（地域の名称）」と入力し検索することが多いという意見があったが、これらのキーワードを入力しても、ナースセンターは数ページ進んでも画面上に表示されなかった。今後は検索エンジンでのヒット率を向上させる工夫が必要である。

また、多くの有料職業紹介事業者との差別化を図るために、ナースセンターが「無料」職業紹介事業者であることをアピールしていく必要がある。ただし、看護師等の免許保持者による届出制度の創設を視野に入れ、就職支援を希望しない看護職を含め、今後あらゆる看護職がアクセスしやすい登録サイトの名称を検討する必要がある。

5) 地域における保健医療福祉施設の連携支援

施設間の壁を越えた人材確保システムを構築する際の中心となるのは、地域の看護部長会や認定看護管理者会等であると考えられ、ナースセンターはその支援をする必要がある。

地域には、人的・物的資源に余裕があり、様々な福利厚生施策や、継続教育・復職支援教育等を実施できている施設から、看護職員数名のみが働く小規模な施設まで、様々な保健医療福祉施設が存在する。例えば病院独自でオリジナルバンクナース制度を持つA病院の看護管理者は、オリジナルナースバンク制度を利用して働く看護師が、フルタイム勤務をしようと思ったときに、自分の病院ではなく別の病院を選んで職場を変えたとしても、それは地域の医療を支えることにつながる社会貢献であるといったように、ある施設が中心となって地域の看護職員の就業継続を支援するというシステムを構築するといったことが考えられる。また、ある施設の雇用形態では働き続けることが難しくても、近隣の別の施設であれば働き続けられる勤務形態がある場合など、キャリアが分断されることなく職場を変更できるシステムの構築なども考えられる。その他、ある施設で行われる研修に、周囲の施設の看護職員も参加できたり、保育施設を一時的にでも使うことができたり、様々な場面で職場を越えて交流する場があれば、看護職員にとっては、地域の様々な職場を知り、自分にあった施設を探すことにつながる。看護職員が離職せず、地域のどこかの施設で働いていれば、地域の人々にとっても有益である。このように、ナースセンターが中心となり、地域の保健医療福祉施設の連携体制を構築し、単独施設では実施困難な取り組みについて共同実施するといった視点も重要となる。

また、地域の中で、ライフステージやキャリア段階にあわせて移動しやすい仕組みがあると活用できる。具体的には、看護職の働く場所として、病院から在宅・介護領域へのジョブ・ローテーションを構築することである。また、保育施設を保持している病院が保持していない近隣の病院の看護職員も利用できるように施設を開放したり、キャリア継続のための勉強会やセミナーなどを合同で開催するなど、日ごろから交流があると、地域間での看護職員の移動もしやすくなるを考える。

6) 働きやすい職場の紹介と勤務環境改善の支援

ナースセンターを通じた再就職へのハードルが低い施設の積極的な紹介や、求職・求人のニーズ提供による勤務環境改善の支援などが求められている。今後、ナースセンターが地域で勤務環境の改善を通じた定着・離職防止の支援を行う場合、「医療勤務環境改善支援センター」との連携も欠かせないものになると考えられる。医療勤務環境改善支援センターとは、都道府県単位で医療機関の自主的な勤務環境改善の取り組みを支援するシステムであり、その設置は医療法改正案に盛り込まれている。こうしたシステムを普及させることで、地域の医療機関や行政等との連携が強化され、働き続けられる職場づくりや再就職へのハードルが低い職場環境づくりの支援が効果的に実施できる。働き方の工夫は医療勤務環境改善支援センターを活用して浸透させていく。さらに、連携にあたっては、都道府県の実情に応じてナースセンターと医療勤務環境改善支援センターの役割の明確化が課題である。

(1) 就業継続を支援する職場環境づくりの支援

働き続けられる職場づくりのためには、ライフステージやキャリアステージに応じたワーク・ライフ・バランスの支援が必要である。また、同じ施設で働き続けていなくても、看護職を辞めない（職場を変えたとしても離職しない）ことの支援として、研修やポートフォリオなどを活用した継続教育が重要であると考えられる。

(2) 再就職へのハードルが低い職場環境づくりの支援

何らかの理由で一度離職してしまったとしても、再就職しやすい職場づくりが重要である。例えば、夜勤も可能なフルタイム勤務者しか採用しないという施設があれば、その条件ではいつまでも求人が得られないこと、そして現状の求人条件を少し変えることで採用者が見つかる可能性があること、その方策のひとつとして多様な勤務形態の導入による人材の活用方策等があることなどを説明し、説得できる能力をもつことが必要である。つまり新たな就業形態を提案し求人施設を開拓するといった、有料職業紹介事業者が行っているような営業能力が必要となる。

Ⅶ. 今後の課題と提言

- 「2013年 看護職員実態調査」(日本看護協会, 2014)によると、転職経験者のうち、直近の転職で職業紹介機関(ナースセンター、ハローワーク、有料職業紹介事業者)を利用していない看護職が全体の6割を占めていた。今後、これらの層にもナースセンターを利用してもらうためには、質の良い働き続けられる求人施設の情報の掲載に努め、より多くのニーズに合致した求人情報の提供を行う必要があり、便利に情報を収集できるシステムの構築が求められる。
- 様々な理由で働き方が制限される看護職も、看護の労働市場に復帰することで必要なマンパワーを確保することができると考えられる。そこで、看護管理者や病院経営者、看護職員の双方に「複数人で1人前」「ワークシェアリング(複数の人がひとり分の勤務時間を分け合って働くこと)」という考え方への意識改革を推進する必要がある。
- 看護部長会や認定看護管理者等のネットワークを構築し、自施設だけでなく複数の病院で看護職員を育てる。また、これらのネットワークを活用し、より身近なところでナースセンターによる支援が受けられるような仕組みづくりが期待される。
- 看護師等免許保持者の届出制度創設により、ナースセンター利用者層の拡大が見込まれる。ナースセンターが登録者に対して効果的な支援を行うための予算と人材の確保、ICTを最大限に活用した効果的なナースセンターシステムの構築が喫緊の課題である。

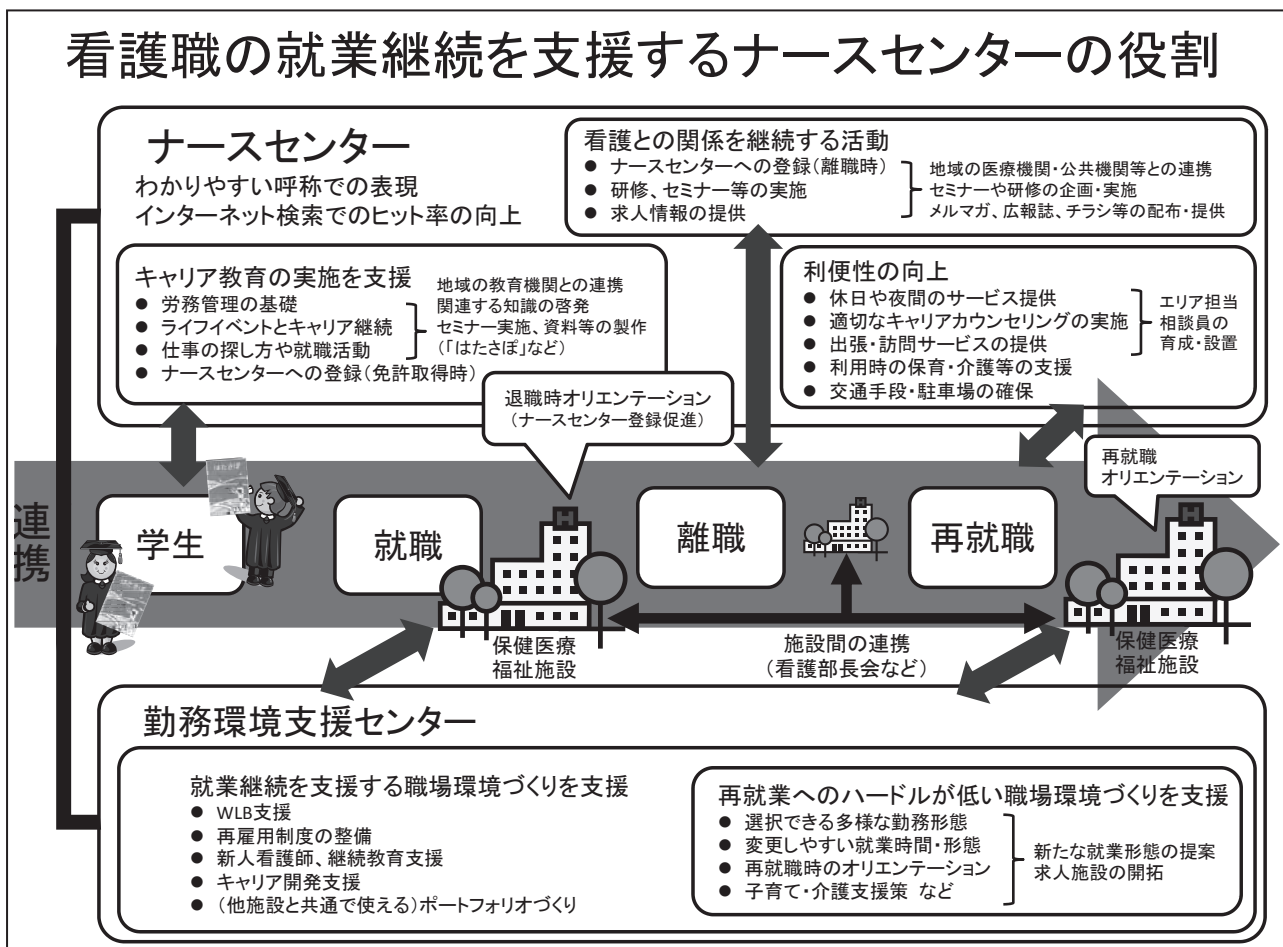


図 A-3 看護職員の就業継続を支援するナースセンターの役割

【引用文献】

- 中央教育審議会(2009).今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(審議経過報告).
平成 21 年 7 月 30 日.http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2009/11/05/1286524_1.pdf [2014-03-07]
- 堀井希依子(2010).初期キャリアにある女性看護師の就業継続意思への一考察,経営行動科学,23(1),
27-36.
- 小林美亜(2013).平成 24 年度厚生労働科学研究 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.
- 厚生労働省(2012).平成 24 年衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況.
- 日本病院会(2011).病院の人材確保・養成に関するアンケート調査結果報告.
- 日本看護協会(2013a).平成 24 年度中央ナースセンター事業報告書.
- 日本看護協会(2013b).求人施設・求職者向けアンケート分析結果(平成 25 年度ナースセンター事業担
当者会議資料より抜粋).
- 日本看護協会(2013c).平成 24 年度都道府県ナースセンターによる看護職の再就業実態調査報告書.
- 日本看護協会(2014a).2012 年病院勤務の看護職の賃金に関する調査報告書.
- 日本看護協会(2014b).2013 年看護職員実態調査.

資料

- 資料 1 看護職員確保関連の取組について(資料提供:厚生労働省)
- 資料 2 平成 24 年度都道府県ナースセンター事業に関する資料
- 資料 3 A 病院オリジナルナースバンク広報用資料
- 資料 4 B 病院中途採用者オリエンテーション実施に関する資料

■これまでの経緯・・・3つの流れ

・平成23年6月 看護師等の「雇用の質」 向上PT報告(旧PT) + 「5局長通知」

・平成24年10月 医療分野の「雇用の質」 向上PT発足(新PT)

・平成25年2月 「新PT」報告公表 + 「6局長通知」 ※厚生労働科研

・平成25年6月 社会保障審議会医療部会 医療法改正に向けて議論スタート

・平成25年8月 「社会保障制度改革国民会議」報告取りまとめ
→ 秋の臨時国会で「一体改革のプログラム法」成立

社会保障・税一体改革

・平成25年10月 社会保障審議会医療部会で「医療勤務環境改善」等論議

・平成25年12月 社会保障審議会医療部会意見
※医療機関の勤務環境改善システム導入を提言

・平成26年2月12日 一括法による医療法等の改正案 閣議決定
(医療機関の勤務環境改善システムを制度化する内容を盛り込む)

1

「新たな看護職員確保に向けた総合的な対策」の必要性

看護職員を取り巻く現状と課題

- 偏在等を背景とした、「看護職員不足」についての医療現場の指摘
- 夜勤・交代制勤務など厳しい勤務環境とワークライフバランス確保の必要性
- 社会保障・税一体改革の推進に向けたマンパワー増強の必要性

- 社会保障・税一体改革による看護職員の必要数 約15年で +50万人
- 少子化が進む中、抜本的な看護職員確保対策が不可欠

2011(H23)年
看護職員
約150万人

医療・介護サービス提供の改革

質の向上に向けた
マンパワー増強

2025(H37)年
看護職員
約200万人

離職防止・定着促進

2011(H23)年 就業者数 約150万人

新規資格取得者
約4.9万人

離職等による減少
約2.4万人

2.5万人の増加

少子化の進展で、今後、この水準維持のためには何らかの対策が必要

新規養成の拡大

新卒入学者 約5.6万人

潜在看護職員
約71万人(※推計値)

復職支援

2

新たな看護職員確保に向けた施策の柱

(背景)

- 少子化が進展する中、今後必要とされる看護職員を確保するためには、抜本的な看護職員確保対策が不可欠。
- 離職中の者を含め、個々の看護師免許保持者の状況を的確に把握した上で、それぞれのニーズを踏まえた研修、情報提供、相談、職業紹介等の支援を実施していく仕組みや、働きやすい職場づくりによる離職防止の徹底等の取組が不可欠。
- 社会保障制度改革国民会議においても、同趣旨の指摘。

(対応策)

(1) 看護職員の復職支援の強化

- ・ 看護師等免許保持者について一定の情報の届出制度を創設し、離職者の把握を徹底。
- ・ ナースセンターが、離職後も一定の「つながり」を確保し、ライフサイクルを通じて、適切なタイミングで復職研修等必要な支援を実施。 →看護師等人材確保促進法改正

(2) 勤務環境の改善を通じた定着・離職防止

- ・ 医師等を含めた医療スタッフ全体の勤務環境を改善するため、医療機関による自主的な勤務環境改善活動を促進するとともに、医療勤務環境改善支援センターが医療機関の取組をバックアップするシステムを構築。こうしたシステムを普及させることで、看護職員について定着・離職防止を推進。ワークライフバランスなどにも配慮した取組。 →医療法改正（医療法への位置づけを検討）。

(3) 大卒社会人経験者の看護職への取り込み促進

- ・ 18歳人口が減少する中、大卒社会人を対象とした新規養成の拡充を目指す →調査研究 + 社会人の「学び直し支援」（法改正）

取組の視点

女性割合が高い看護職が働きやすい環境整備を通じた「女性の活躍促進」

医療機関への雇用促進等による地域活性化の視点

新たな雇用の受け皿としての「看護」を考える（有能な社会人経験者の受け入れ促進等）。

■ 改正医療法案の関連条文（医療機関の勤務環境改善関連） ※30条の13～30条の16を追加

第四節 医療従事者の確保等に関する施策等

第三十条の十三 病院又は診療所の管理者は、当該病院又は診療所に勤務する医療従事者の勤務環境の改善その他の医療従事者の確保に資する措置を講ずるよう努めなければならない。

第三十条の十四 厚生労働大臣は、前条の規定に基づき病院又は診療所の管理者が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

第三十条の十五 都道府県は、医療従事者の勤務環境の改善を促進するため、次に掲げる事務を実施するよう努めるものとする。

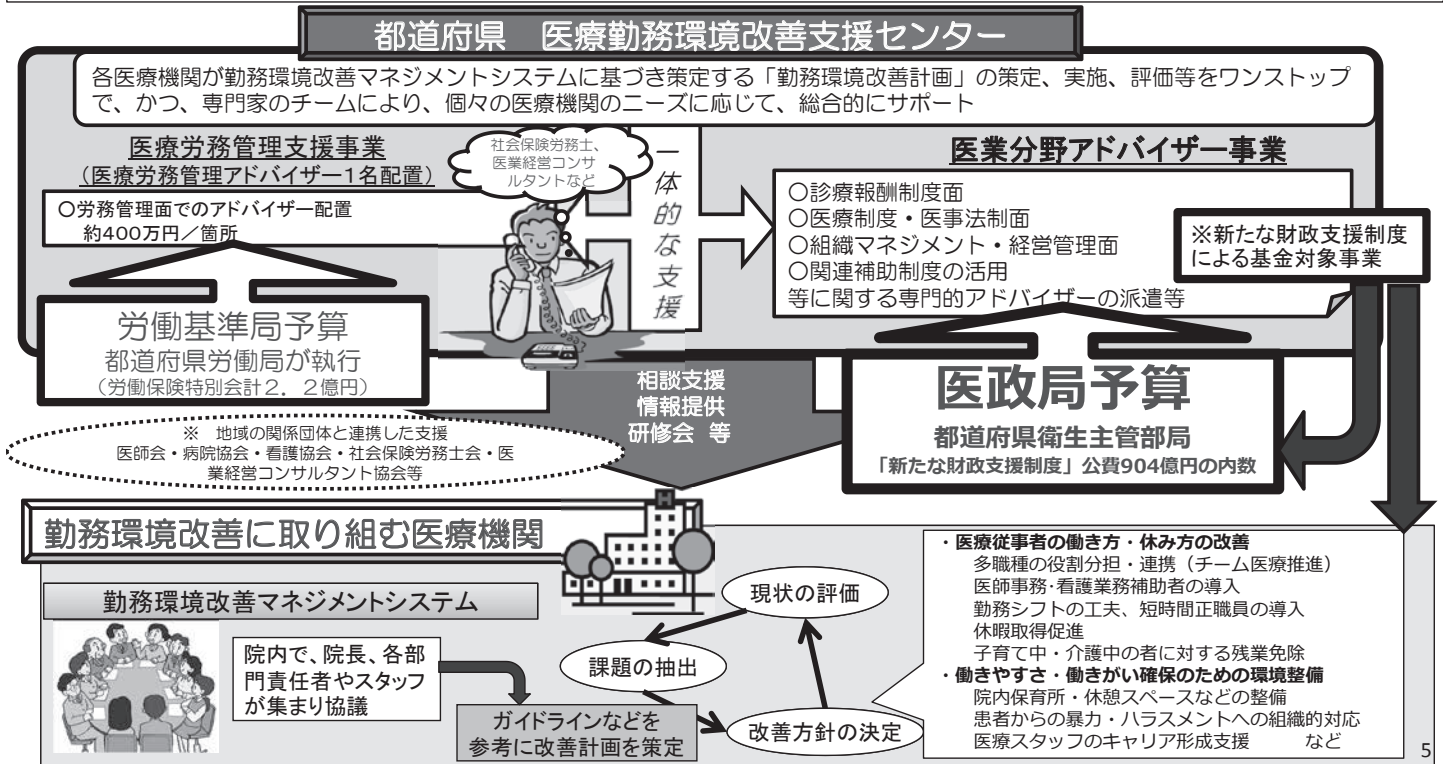
- 一 病院又は診療所に勤務する医療従事者の勤務環境の改善に関する相談に応じ、必要な情報の提供、助言その他の援助を行うこと。
 - 二 病院又は診療所に勤務する医療従事者の勤務環境の改善に関する調査及び啓発活動を行うこと。
 - 三 前二号に掲げるもののほか、医療従事者の勤務環境の改善のために必要な支援を行うこと。
- 2 都道府県は、前項各号に掲げる事務の全部又は一部を厚生労働省令で定める者に委託することができる。
- 3 都道府県又は前項の規定による委託を受けた者は、第一項各号に掲げる事務又は当該委託に係る事務を実施するに当たり、医療従事者の勤務環境の改善を促進するための拠点としての機能の確保に努めるものとする。
- 4 第二項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であつた者は、正当な理由がなく、当該委託に係る事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

第三十条の十六 国は、前条第一項各号に掲げる事務の適切な実施に資するため、都道府県に対し、必要な情報の提供その他の協力を行うものとする。

医療機関の勤務環境改善に係るワンストップの相談支援体制の構築

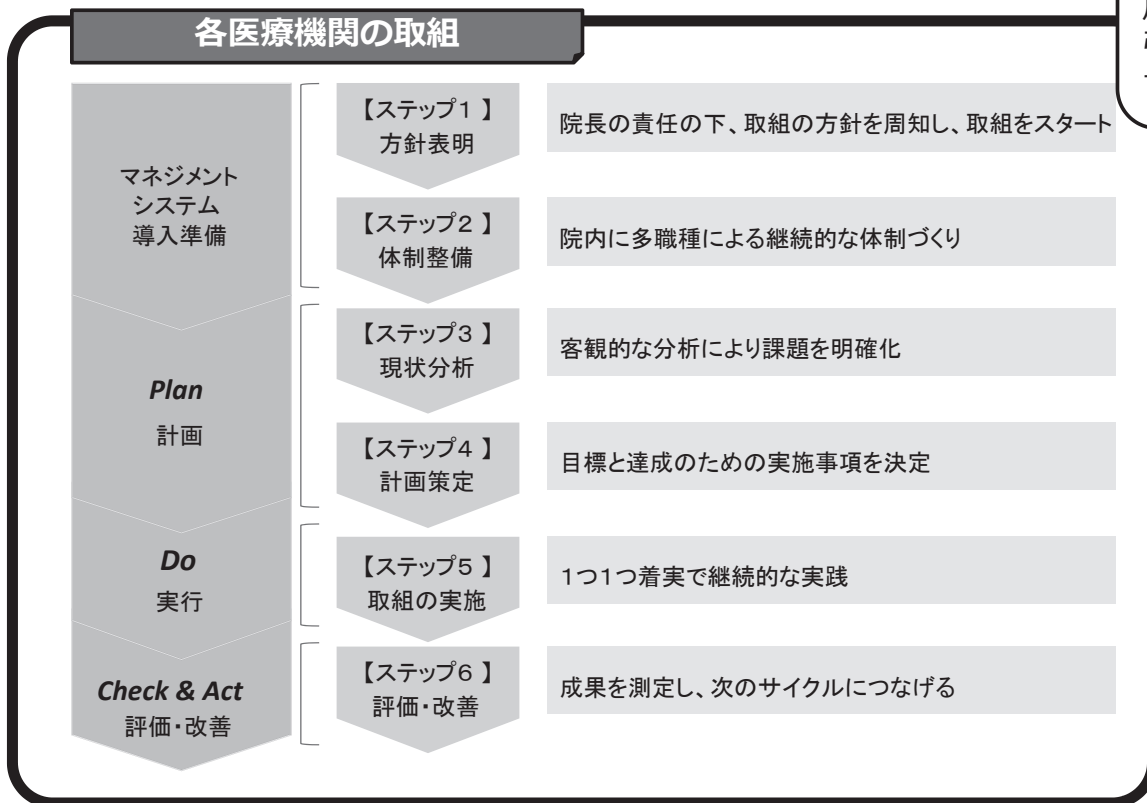
【事業イメージ（全体像）】

医師・看護師等の医療スタッフの離職防止や医療安全の確保等を図るため、国における指針の策定等、各医療機関がPDCA サイクルを活用して計画的に勤務環境改善に向けた取組を行うための仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム）を創設するとともに、各都道府県ごとに、こうした取組を行う医療機関に対する総合的な支援体制（医療勤務環境改善支援センター）を設置する。事業実施については地域の医療関係団体等による実施も可能（※都道府県の実情に応じた柔軟な実施形態）



勤務環境改善マネジメントシステムの流れ

26年3月中に、医療機関で活用できる「手引き」を公表する予定。



勤務環境改善支援センターによる支援

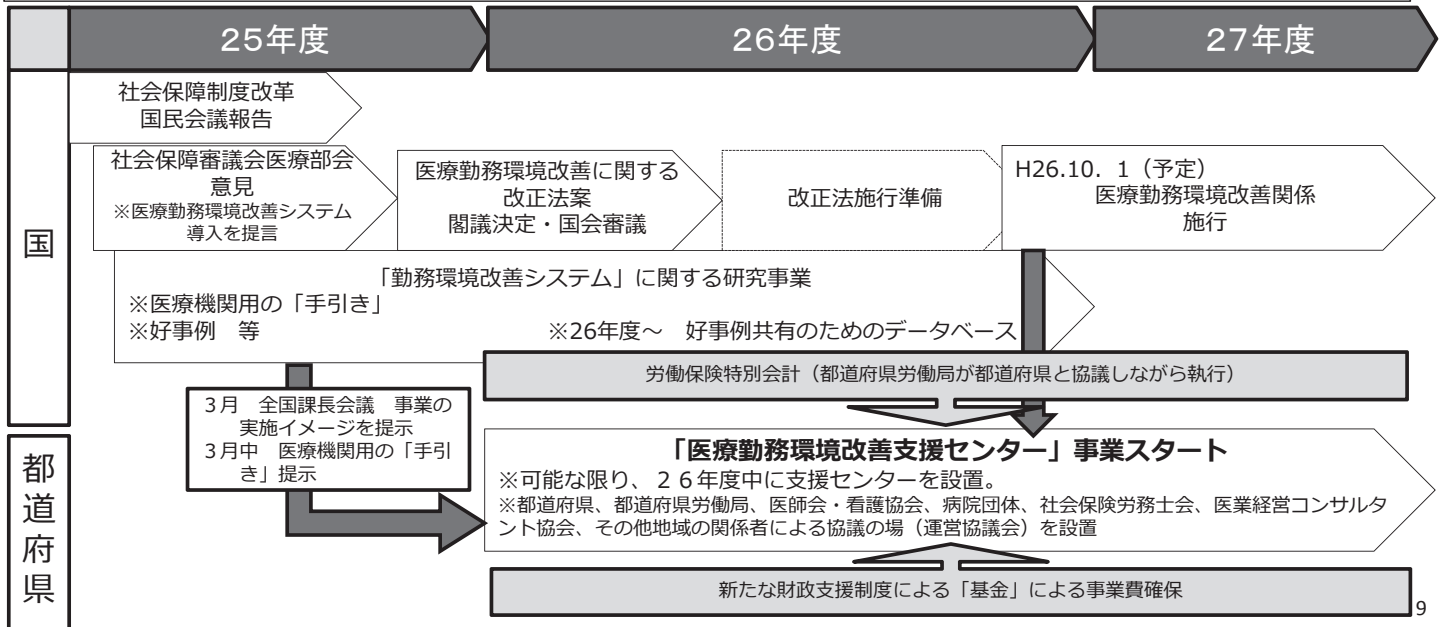
厚生労働省の支援・協力

■ 医療勤務環境改善に関する取組のスケジュール

■ 医療勤務環境改善支援センター事業については、新たな財政支援を活用した「基金」の対象事業。事業実施効果を高める観点からも、都道府県においては、可能な限り、26年度中に支援センターをスタートできるよう、都道府県が「基金」を活用した事業化。

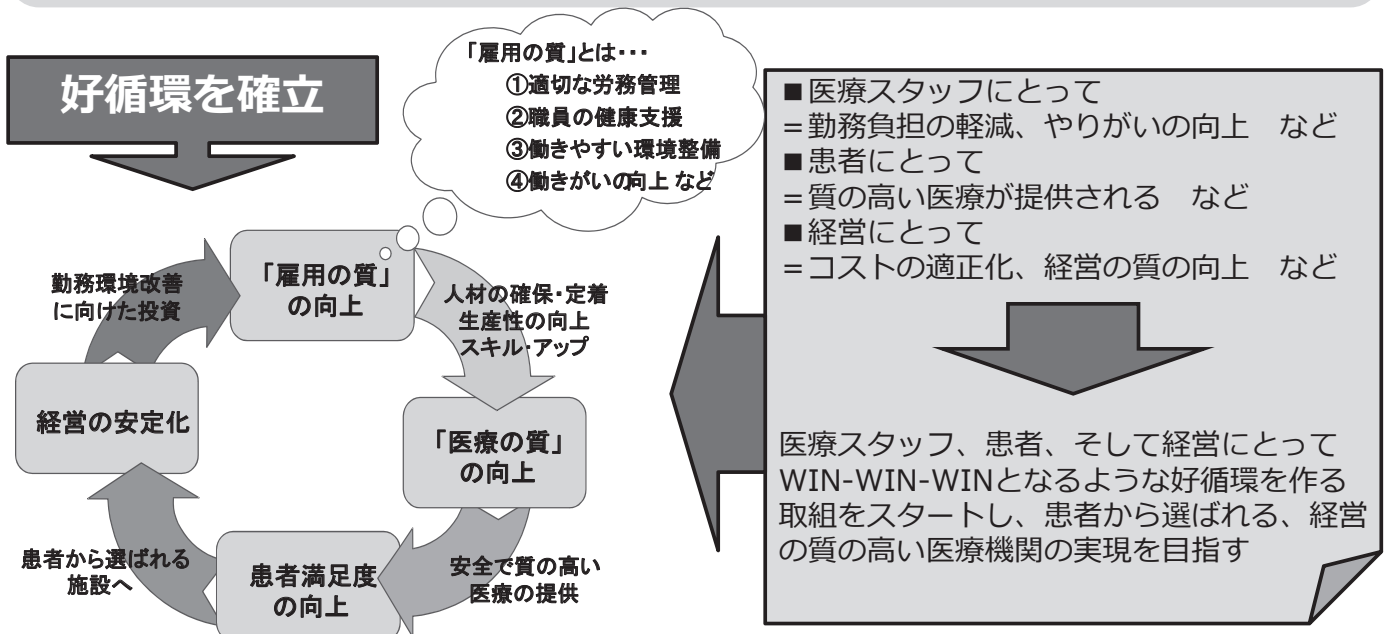
■ 「基金」に関する情報については、今後、順次、厚労省から提示。

■ 円滑な事業実施に向け、可能な限り早急に、関係団体（都道府県医師会、看護協会、病院団体、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会その他地域の関係者、都道府県労働局等）との協議の場を設置。



■ 医療機関等にとって、経営的視点からも、また「医療の質」向上の視点からも、自らのミッションに基づき、ビジョンの実現に向けて組織として発展していくことは非常に重要なテーマ。そのために不可欠な取組の1つが、医療機関等に勤務する医療スタッフが働きやすい環境を整え、また専門職の集団としての働きがいを高めるよう、「雇用の質」を向上させる取組。

■ 「雇用の質」を向上させる勤務環境改善の取組により、医療スタッフを惹きつけられる医療機関となるだけでなく、「医療の質」が向上。



■改正人材確保法案の関連条文（看護師等の復職支援強化関連）

第十五条（業務） 都道府県センターは、当該都道府県の区域内において、次に掲げる業務を行うものとする。

一～五（略）

六 看護師等に対し、その就業の促進に関する情報の提供、相談その他の援助を行うこと。

七・八（略）

第十六条（公共職業安定所等との連携） 都道府県センターは、地方公共団体、公共職業安定所その他の関係機関との密接な連携の下に前条第五号及び第六号に掲げる業務を行わなければならない。

第十六条の二（情報の提供の求め） 都道府県センターは、都道府県その他の官公署に対し、第十五条第六号に掲げる業務を行うために必要な情報の提供を求めることができる。

第十六条の三（看護師等の届出等） 看護師等は、病院等を離職した場合その他の厚生労働省令で定める場合には、住所、氏名その他の厚生労働省令で定める事項を、厚生労働省令で定めるところにより、都道府県センターに届け出るよう努めなければならない。

2 看護師等は、前項の規定により届け出た事項に変更が生じた場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を都道府県センターに届け出るよう努めなければならない。

3 病院等の開設者等その他厚生労働省令で定める者は、前二項の規定による届出が適切に行われるよう、必要な支援を行うよう努めるものとする。

第十六条の四（秘密保持義務） 都道府県センターの役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、第十五条各号に掲げる業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

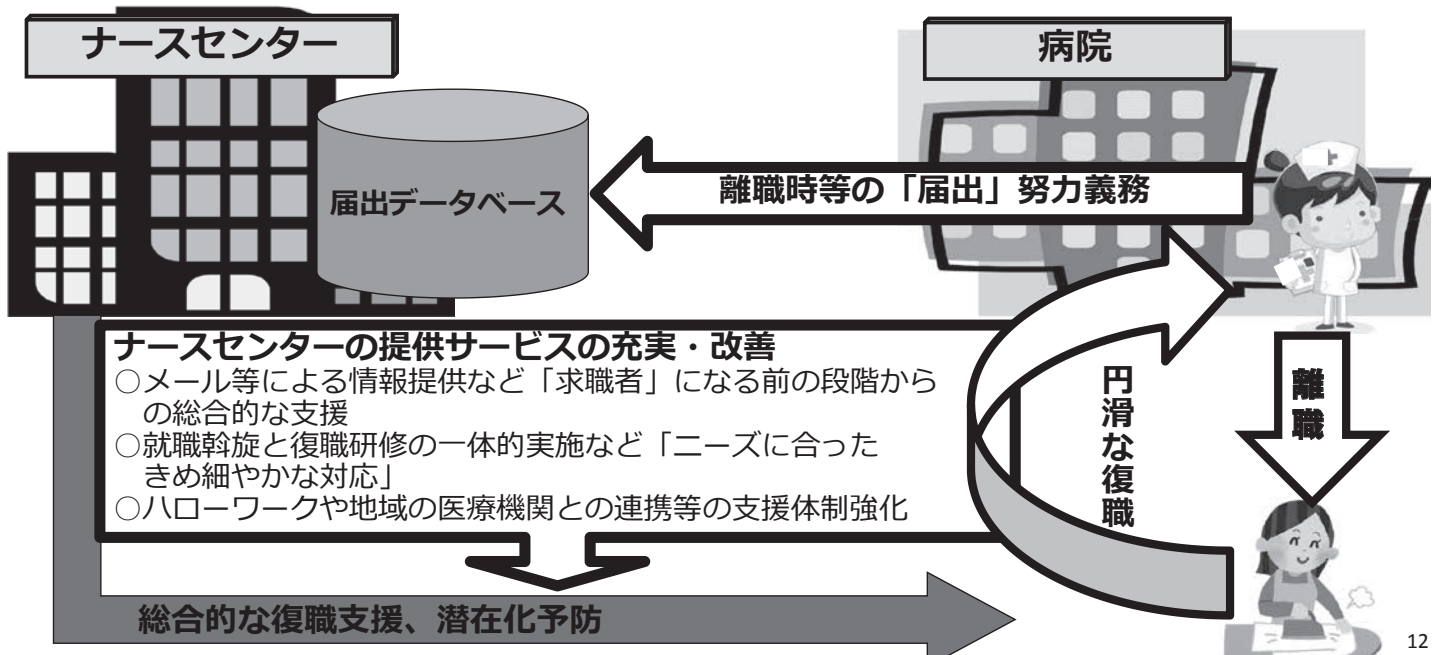
第十六条の五（業務の委託） 都道府県センターは、第十五条各号（第五号を除く。）に掲げる業務の一部を厚生労働省令で定める者に委託することができる。

2 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、当該委託に係る業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

11

■看護師等の復職支援強化 看護師等人材確保促進法改正イメージ

- 都道府県ナースセンターが中心となって、看護職員の復職支援の強化を図るため
 - ・ 看護師等免許保持者について一定の情報の届出制度を創設し、離職者の把握を徹底。
 - ・ ナースセンターが、離職後も一定の「つながり」を確保し、求職者になる前の段階から効果的・総合的な支援を実施できるようナースセンターの業務を充実・改善。
 - ・ 支援体制を強化するための委託制度やその前提となる守秘義務規定等関連規定を整備。



12

■看護師等人材確保促進法改正のポイント

(ナースセンターの業務拡充)

■ 現行の無料職業紹介事業に加え、「離職後、求職者になる前」の段階から支援ができるようにナースセンター業務規定を改正

■ 離職後、復職するか否かを迷っている看護師等に対して、適切なタイミングで効果的なアプローチが可能になる。

(ナースセンターの情報把握強化)

■ ナースセンターが効果的な支援を行えるよう看護師等に対して、離職した場合等にナースセンターへの住所、氏名、連絡先その他の情報等の「届出の努力義務」を規定。
 ■ ナースセンターが官公署に対し情報提供を求めることができる旨の規定を整備。
 ■ 併せて、ナースセンター役職員等について、守秘義務規定を整備。

■ ナースセンターが、離職している看護師等の情報を効果的に把握することにより、離職した看護師等の潜在化を予防し、効果的な復職支援につなげることが可能になる。

■ 「届出」事務を合理的に実施するため、中央ナースセンターシステムを活用し、看護師等が自らインターネット経由で登録する方法等を検討。

(支援体制の強化)

■ より身近な地域でナースセンターによる支援が受けられるよう、ナースセンターの業務を地域の医療機関等に委託することができる旨の規定を整備。
 ■ 関係機関との連携規定を整備。

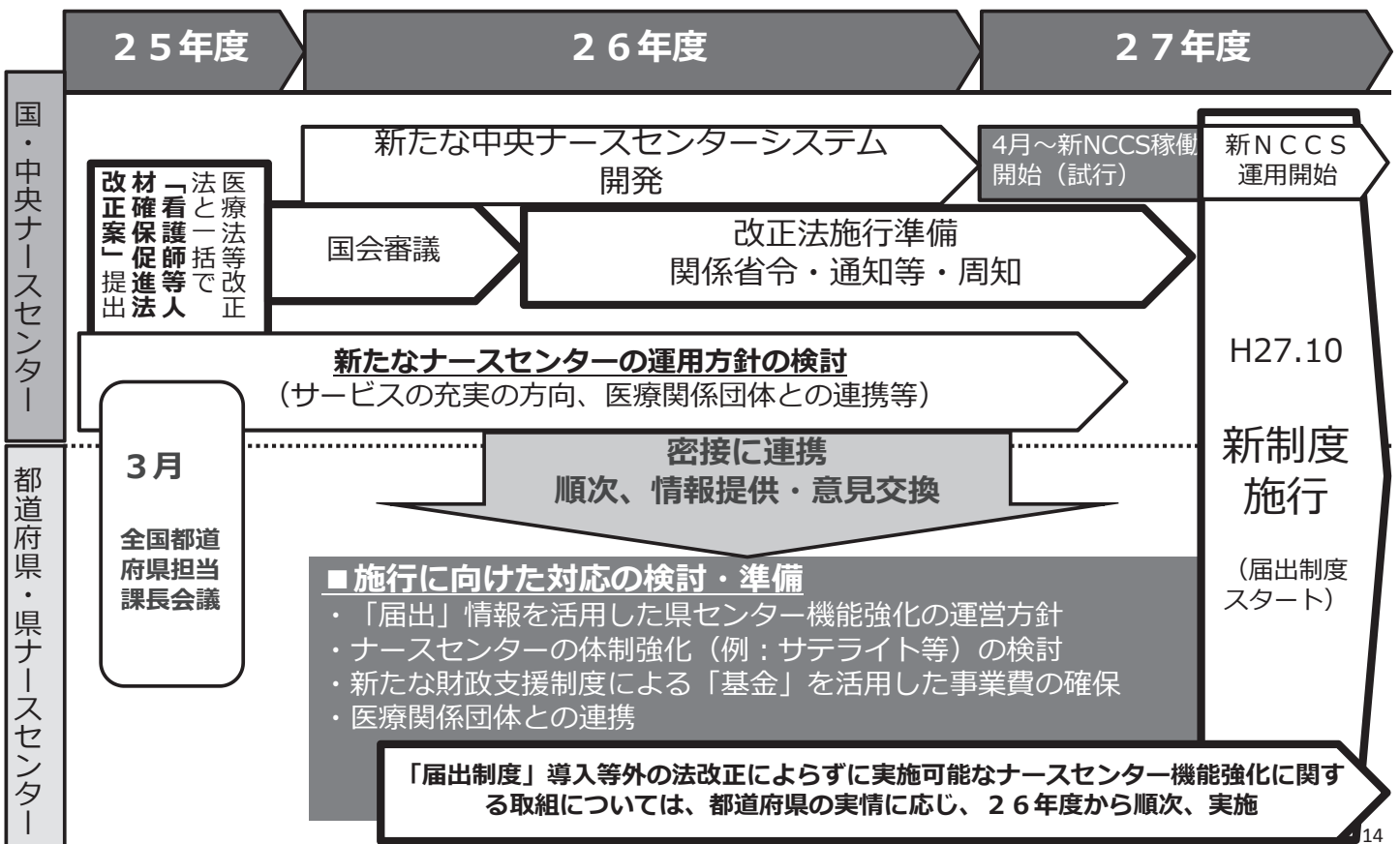
■ サテライト展開等が可能になり、利用者にとって、より身近な地域で相談等のサービスが受けられるようになる。

■ 財源として「新たな財政支援基金」の活用も可能。

■ 地域の関係者との連携体制を強化。

13

■ナースセンターの機能強化に向けた取組のスケジュール（案）



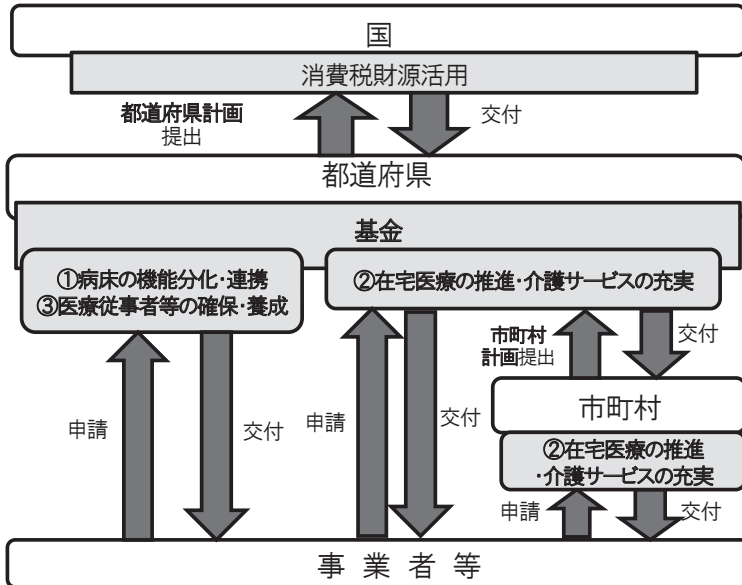
14

医療・介護サービスの提供体制改革のための新たな財政支援制度

平成26年度
：公費で904億円

- 団塊の世代が後期高齢者となる2025年を展望すれば、病床の機能分化・連携、在宅医療・介護の推進、医師・看護師等の医療従事者の確保・勤務環境の改善、地域包括ケアシステムの構築、といった「医療・介護サービスの提供体制の改革」が急務の課題。
- このため、医療法等の改正による制度面での対応に併せ、消費税増収分を財源として活用し、医療・介護サービスの提供体制改革を推進するための新たな財政支援制度を創設する。
- 各都道府県に消費税増収分を財源として活用した基金をつくり、各都道府県が作成した計画に基づき事業実施。
- ◇ 「地域における公的介護施設等の計画的な整備等の促進に関する法律」を改正し、法律上の根拠を設ける。
- ◇ この制度はまず医療を対象として平成26年度より実施し、介護については平成27年度から実施。病床の機能分化・連携については、平成26年度は回復期病床への転換等現状でも必要なもののみ対象とし、平成27年度からの地域医療構想(ビジョン)の策定後に更なる拡充を検討。

【新たな財政支援制度の仕組み(案)】



地域にとって必要な事業に適切かつ公平に配分される仕組み(案)

- ①国は、法律に基づく基本的な方針を策定し、対象事業を明確化。
- ②都道府県は、計画を厚生労働省に提出。
- ③国・都道府県・市町村が基本的な方針・計画策定に当たって公正性及び透明性を確保するため、関係者による協議の仕組みを設ける。
※国が策定する基本的な方針や交付要綱の中で、都道府県に対して官民に公平に配分することを求める旨を記載するなどの対応を行う予定。(公正性及び透明性の確保)

新たな財政支援制度の対象事業(案)

- 1 病床の機能分化・連携のために必要な事業
(1)地域医療構想(ビジョン)の達成に向けた医療機関の施設・設備の整備を推進するための事業 等
- 2 在宅医療・介護サービスの充実のために必要な事業
(1)在宅医療(歯科・薬局を含む)を推進するための事業
(2)介護サービスの施設・設備の整備を推進するための事業 等
- 3 医療従事者等の確保・養成のための事業
(1)医師確保のための事業
(2)看護職員の確保のための事業
(3)介護従事者の確保のための事業
(4)医療・介護従事者の勤務環境改善のための事業 等

■国と都道府県の負担割合は、2/3:1/3

平成24年度都道府県ナースセンター事業に関する資料

（「平成24年度中央ナースセンター事業報告書」（日本看護協会，2013）を基に研究班にて作成、内容が特徴的であったナースセンターに対しては、電話による補足ヒアリングを実施）

No.	都道府県	担当職員数 常勤換算	ハローワーク等との連携	退職者登録 (届出)制度	他機関、他職種との連携	先行事例(電話ヒアリング結果)
						関連項目:① ハローワークとの協働 ② 地域の医療施設への施設訪問 ③ WLB推進事業 ④ 他職種、他機関との連携 ⑤ 効果的な広報事業 ⑥ 定年退職者の活用 ⑦ その他
1	北海道	8.0	移動相談回数27		北海道労働局公共職業安定所 福祉人材バンク	
2	青森県	3.8			青森県	
3	岩手県	2.8			岩手福祉人材センター ふるさといわて定住財団	⑤NHK取材:被災地の看護職確保支援「お仕事相談室」内でナースセンター事業に関する内容が放映された。
4	宮城県	2.0	移動相談回数16		ハローワーク 宮城県福祉人材センター 宮城県	⑦院内保育所調査:県委託事業。アンケート用紙を施設(病院、介護施設など)に配布、保育所設置の有無に関わらず返信依頼した。内容は設置の有無、入所への補助金有無、入所費用や対象年齢、保育時間などを詳しく調査した。結果は就職ガイダンス、ナースバンク来所時、ハローワーク移動相談時に子育て中の方へ配布した。
5	秋田県	1.8			秋田県社会福祉協議会	
6	山形県	3.0	移動相談回数95		WECやまがた(ハローワークやまがた、県福祉人材センター、県看護労働安定センター、県看護協会)、山形労働局、山形年金事業所、山形県社会福祉協議会	⑤400万円の広報費用:県行政の「掘り起こし事業」として平成23年度から今年で3年目、サポートプロジェクトとして平成27年度まで継続予定である。TVCMは番組視聴者層に併せ放映、ラジオCMは月4回日中を中心に放送。TV、ラジオCMは来年3月まで。コミュニティ冊子(月刊紙無料配布)へ年4回PR広告を掲載。
7	福島県	3.6	移動相談回数30 モデル事業 (2013年7月より実施)		労働局 ハローワーク 福島県男女共生センター	
8	茨城県	4.1	移動相談回数1		理学療法士会	
9	栃木県	4.5			栃木県 栃木県社会福祉協議会 下野新聞社	⑦看バック!再就職支援:地域医療再生基金による2年間の委託事業(H24~25)。最大3ヶ月の研修と最低1年間の雇用。ナースセンターでマッチングしフォローアップを行う。21施設の参加申請があり、22名が就業、現在までの退職者は2名である。施設・再就業者とも評価は高い。
10	群馬県	2.6			上毛新聞社	④就労環境相談員:看護師と保健師が各1名。社労士もスタッフとして雇用。施設に出向きてアドバイスを行う。
11	埼玉県	3.6				
12	千葉県	4.0			福祉人材センター	
13	東京都	35.0			ハローワーク	
14	神奈川県	5.4	移動相談回数2	潜在看護師実態把握システム構築予定、離職時施設より登録票を渡し離職者がナースセンターへ郵送し登録	横浜市母子寡婦福祉会 神奈川県社会福祉協議会	⑤PRグッズ作成・配布:PC画面ほこり取り(看護師等養成機関卒業生)/ケース入り付箋、爪ヤスリ(中高生男女)/レスキューシート(求職者等)/簡易手提げ袋(その他)
15	新潟県	1.8	移動相談回数12		ハローワーク 新潟県社会福祉協議会 新潟県福祉保健部	
16	富山県	4.0	移動相談回数72 モデル事業 (2013年7月より実施)		ハローワーク 富山県社会福祉協議会	⑦看護大学生Uターン:2008年から県委託事業。県看護主管課より提供された県外看護系学校の学生リストを活用し、県内病院等へ募集要項を送付した(看護師・助産師、訪問看護含む)。掲載希望施設のほか、公立施設は全て掲載。求人情報以外は連絡先を掲載。
17	石川県	3.0			ナース情報ステーション 石川県行政 人材情報センター	④他機関との連携:1.未就業者ですぐに就業を希望しない看護職を対象に「ナース情報ステーション石川」への登録、技術や知識を得られるセミナー開催、メールマガジン配信を実施。2.求職活動中の看護職に「ナースセンター事業」を展開 3.ナースセンター登録の未就業看護職で再就業支援研修の受講希望者に「株式会社人材情報センター」を紹介。給与支給される再就業支援研修、就業支援を実施。すべて石川県行政の委託事業。今年度より本格的に稼働。行政を含めた4者間で3ヶ月に一度の連絡会を開催、求職者情報や求人情報を共有し効果的な事業実施へつなげている。なお、3で紹介した求職者には紹介料は発生せずナースセンター就職実績として計上予定。
18	福井県	4.3			社会福祉協議会	②求人施設訪問:4年間の県委託事業(ナースサポーター設置事業)。ナースサポーター1名が年間100施設を目標に訪問。病院だけでなく福祉施設も要望があれば訪問する。効果は定着率7~8割程度。施設長、看護部長と顔見知りになるのが強みである。
19	山梨県	2.0		退職時登録票を病院(看護部長)経由しナースセンターへ登録		④臨床心理士との連携:H22年度は協会単独事業だったが、県へ予算要望しH23年度から委託事業となった。 ⑥定年退職者:協会事業。H24年度実績は開催1回で17名参加、うち就職2名。定年退職者パンフレットを作成し各施設へ配布。主に福祉施設で年金に影響しない程度の収入を見越したもの。 ⑦潜在看護師交流会:協会事業。H24年度実績は開催1回で7名参加、うち就職4名。子育て中の看護職が復職に踏み出すための交流会。必要があれば復職支援研修を紹介する。
20	長野県	2.0			労働局、ハローワーク、長野県、福祉人材研修センター、看護労働安定センター	
21	岐阜県	2.4				看護補助者の職業紹介を実施(労働局に申請済み)
22	静岡県	9.0			静岡県社会福祉協議会	⑤新聞、テレビ、ラジオ等による広報
23	愛知県	5.8	移動相談回数8		看護研修センター 教員 愛知県社会福祉協議会福祉人材センター 中日新聞社:ブラッツナース	⑤ラジオスポット放送、テレビデータ放送:ラジオスポット放送では、4分間ほどの短時間番組(県の事業広告放送)の中でナースセンター事業をPR。1月の土曜日、日中の時間帯1回限りの放送。テレビデータ放送は、県行政データ放送でイベント情報、ナースセンター無料職業紹介などの文字放送を放映。

No.	都道府県	担当職員数 常勤換算	ハローワーク等との連携	退職者登録 (届出)制度	他機関、他職種との連携	先行事例(電話ヒアリング結果)
						関連項目: ① ハローワークとの協働 ② 地域の医療施設への施設訪問 ③ WLB推進事業 ④ 他職種、他機関との連携 ⑤ 効果的な広報事業 ⑥ 定年退職者の活用 ⑦ その他
24	三重県	3.0	移動相談回数1		三重県社会福祉協議会 介護士、保育士	
25	滋賀県	2.0	移動相談回数31		ハローワーク、保健所、滋賀県看護学校協議会	
26	京都府	4.6	移動相談回数3		京都介護・福祉ジョブネット ハローワーク	②施設訪問:府の委託事業。理事、スタッフ以外に府の医療課からも職員が同行し、通常2~3名で訪問。離職率が高く退職者が多い施設を対象に働きやすい職場づくりを検討する目的で実施、昨年度は30施設を訪問した。退職者の登録制度を検討中で、情報シートの説明が主な目的である。費用はナースセンター事業から支出している。 ⑤就業フェアや看護の日イベント時にローカル局(KBS京都)番組へ出演。行政番組からの依頼のため費用負担なし。
27	大阪府	5.2			大阪労働局労働基準部、 福祉人材センター就業相談員	②施設訪問:昨年度は11施設を訪問。求職者の就業先やこれまで関わりがなかった施設を、所長と職員2~3名で訪問。 ⑥個別サポートシートは定年退職者だけでなく来所者や電話での問合せに対応用に作成し、フォローやスタッフ間の情報収集に活用している。昨年度は501名分作成し、半数は就業につながった。定年退職後の求職者は多く、施設側は以前(その施設で)勤めていた者以外は採用しにくいのが現状である。求人依頼があった際、60歳以上の採用可否を確認しマッチングに努めている。サポートシートをオンライン利用したいが現状は難しい。 ⑦中国人看護師仲介業者にヒアリングを昨年12月に実施、本年度も予定している。元々は病院から中国人看護師の実習問合わせがきっかけであった。大阪には中国人コミュニティーがあり病院での需要も高い。今後は就労先施設へ情報収集を予定。
28	兵庫県	4.0	移動相談回数21 モデル事業(2013年7月より実施)	ワークチャンス 看護職登録システム	兵庫県福祉人材センター 神戸新聞社 サンケイリビング	⑤PR垂れ幕設置 1. 神戸市中央区役所1月4日~2月4日、作成費7万円で掲載料なし。2. そごう1月18日~2月7日、作成費30万円で掲載料なし。電柱広告掲示は県内26ヶ所(ハローワーク最寄りの電柱)。掲示期間2013年3月から1年間有効。 ⑦都道府県ナースセンター事業運営委員会:開催数14回は各委員会開催数の合計。
29	奈良県	1.0	移動相談回数12		福祉人材センターとの連携 ハローワークとの連携	
30	和歌山県	1.0			県社会福祉協議会	
31	鳥取県	2.0	移動相談回数21		社会福祉協議会	
32	島根県	1.4	移動相談回数10		島根県社会福祉協議会	⑦看護職員確保対策連絡協議会:3年前までは年1回の開催で、意見交換が十分ではなかった。2年前から少人数での開催とし、県内各地域へ出向くようになった。会長は毎回同行、他スタッフ4名と県医政局から2~3名参加、昨年度よりハローワーク、労働局も参加している。情報交換がメインであるが、年度毎にテーマを設定、昨年度は「潜在化防止」について協議した。今年度は6回を予算化し、昨年度と同じ場所へ出向く予定である。予算は看護職員確保対策基金から割当てている。開始当初は回数が多いなどの不安もあったが現在は軌道に乗れ職員交流も兼ねて前向きに取り組んでいる。今年度はハローワークの福祉施設訪問に同行予定で、協議会でのネットワークが生かされている。
33	岡山県	3.8		2013年7月より施設 単位(月次)でナース センターへ報告される 仕組みが稼働	岡山県社会福祉協議会	
34	広島県	6.1	移動相談回数47		社会福祉協議会	
35	山口県	2.0	移動相談回数23		ハローワーク 県就業協力員 県福祉人材・研修センター他、無料 職業紹介事業所等 若者就職支援センター	
36	徳島県	2.0			徳島県 徳島労働局 ハローワーク 徳島福祉人材センター	
37	香川県	2.0	移動相談回数12			
38	愛媛県	1.9			福祉人材センター	
39	高知県	2.8	移動相談回数2		高知県福祉人材センター	
40	福岡県	4.0	移動相談回数12		ハローワーク 社会福祉協議会	
41	佐賀県	1.2	移動相談回数42			
42	長崎県	4.4			長崎県福祉保健部医療人材対策室 長崎労働局 長崎新聞社 日本年金機構諫早年金事務所	
43	熊本県	2.5	移動相談回数4		熊本県福祉人材確保推進協議会への参加 熊本公共職業安定所、熊本県社会福祉協議会、福祉人材センター、介護労働安全センター、福祉人材合同選考会(福祉ワークフェア)の参加 熊本日日新聞社	
44	大分県	3.0	移動相談回数37		大分合同新聞社 大分県	
45	宮崎県	2.9			県福祉人材センター	
46	鹿児島県	2.8			鹿児島県社会福祉協議会	
47	沖縄県	7.0	移動相談回数49		社会福祉人材研修センター 沖縄労働局 社会福祉協議会 ハローワーク 介護労働安定センター 新聞社主催・社会福祉協議会	

一緒に働かん(かい)?

A 病院オリジナルナースバンク

A 制度

A オリジナルキャリアウーマン

A ちゃん

一緒に頑張らん(かい)?

の名産物に A があり(必ず芽が出る種豆)と
言われています。それにおんで
縁起を担ぎ A 制度と
名付けました

日本初!
超短時間(2時間~)♪ 週1日でもOK♪ など...

A 病院独自のナースバンク制度を始めようとしたきっかけは...

* 働いている(かい)?
子育て中、介護中、キャリアUP 中などで、働きたいが勤務形態が合わず、働けない看護師(潜在看護師)の、空いている時間をぜひ A 病院で働き、活躍してもらいたい。

* 休んでる(かい)?
「職員が働きやすい職場環境をつくろう!」を目標に、研修や委員会などのため看護師が少なくなる時や、少しでも多く患者さまに関わる時間を取りたい時、家族の病気の休暇の時、リフレッシュ休暇の時などに、手伝わってもらえる看護師を募集しよう、という理由で始めました。



第1弾の募集は...
日本初!の雇用形態を、期待と不安を持ちながら、A ナースさん、当院職員と共に、進めてまいりました。反響も大きく、看護雑誌等に取り上げて頂きました。

第2弾の募集は...
「子育て中ナースを応援しよう」をテーマに、募集をしました。
A ナースの大半は子育て中という事に着目! A 制度は子育て中ナースにとっても最適な制度だと実感しました。

おかげさまで、4年経過した現在も
多くの A ナースの皆さんが
イキイキと働いています。

*** どんな仕事ををするの?**

保清・環境整備・患者搬送・点滴作成・バイタル測定 など...

*** 募集要項は?**

- 勤務時間 2時間以上 / 日
好きな時間帯・曜日 OK ...週1日、土・日・休日のみ なども OK...
- 年齢 年齢制限なし
時給 1,400円
- 交通費 全額実費支給(病院規程による)
- その他 白衣貸し出し(ワッシュ・塵取りのナースシューズもしくは白運動靴をご持参下さい)
昼食は 職員食堂(300円)利用可 ...日替わりメニュー、バイキング形式...

有識師の基本的なお仕事です

*** A ナース(登録していただいた看護師)の特典は?**

- 特典1 急な子供の発熱・学校行事等のお休みに、いつでも対応できます。
特典2 院内保育所が一般の保育所に比べて低料金で利用できます。(事前申込み)
*1日あたり: ¥500
特典3 ご自宅に居ながらでも、看護ケアに関する方法などについて確認できる「A ラーニング」を導入しています。
特典4 インターネット回線をお持ちであれば、どこでも閲覧できます。院内研修に参加できます。

子育て中に優しい味方

第3弾

ああらゆる段階にある看護師さんを募集しています

子育て中

キャリアアップ中

介護中

働きたいが時間が無い

登録の流れ

1. 人事課宛に【履歴書(余白に A ナース希望とご記入下さい)】と【免許証の写し】をお送り下さい。
2. 簡単な面接を行います。
3. 登録。
4. 勤務の調整を行います。

【連絡先】

お問い合わせ・ご質問は 看護部長室 (A 委員会) まで

中途採用者*オリエンテーション実施に関する資料（B 病院の資料を基に研究班にて一部変更）

*新卒看護師を除く、当院に入職する常勤の看護師・准看護師

1. 中途採用者オリエンテーションの目的と方針

1) 中途採用者オリエンテーションの目的

- (1) 中途採用者が、心身共に安定した状態で早期に職場環境に適応できる
- (2) 中途採用者が、当院のシステムやルールなどを確実に理解できる
- (3) 中途採用者が、経験のない看護技術を習得し、安心して業務を遂行できる

2) 中途採用者オリエンテーションの方針

中途採用者一人ひとりが持つ背景や価値観を理解し、個々に合った支援を組織全体で実践する。
具体的には以下の事項を実践する。

- (1) 指導・教育は、中途採用者支援マニュアルに基づき、スタッフ全員で行う
- (2) 所属部署では、指導担当看護師を中心に指導・教育を行う
- (3) わかりやすく丁寧なオリエンテーションを行う
- (4) 個人に対応した、充実したフォローアップを行う

3) 中途採用者との関わりの方針

- (1) 中途採用者を温かく迎え、組織の中で孤立させない
- (2) 即戦力としての過度な期待は、中途採用者にとって大きなプレッシャーになるため、まずは環境に慣れてもらうことから始める
- (3) 指導は中途採用者のペースに合わせ、習得状況を把握しながら行い、焦らない
- (4) 現場における実技指導を行う際は、まずは説明・実践をしてみせる。その後、中途採用者の実践を見守り、実施できた際にはきちんと評価する。
- (5) 新卒者とは異なり、中途採用者には看護師としてのプライドがある。年齢や経験年数に関わらず、尊重した態度で接する。

2. 入職時オリエンテーション

入職時オリエンテーションは、看護部長、教育担当師長、配属部署師長、総務課・人事課担当者が担当し、実施する。

3. 所属部署でのオリエンテーション

所属部署では中途採用者一名に対して一名の指導担当看護師を任命し、指導担当看護師が中途採用者の指導・教育に当たる。なお、指導担当看護師が不在の場合は、フォロー看護師が行う。

1) 指導担当看護師の定義と役割

(1) 指導担当看護師の定義

指導担当看護師とは、一定期間、中途採用者の指導・教育にかかわる一番の支援者とする。

(2) 指導担当看護師の役割

- ① 配属部署において、中途採用者が行う直接的な看護実践の支援を行う
- ② 配属部署において、中途採用者と周囲のスタッフとの関係を調整する
- ③ 自らが不在の際のフォロー看護師を決定し、中途採用者の状況や指導した内容などを伝える（フォロー看護師の決定は師長と相談して行う）
- ④ 中途採用者の状況について、フォロー看護師や周囲のスタッフから情報を得る
- ⑤ 中途採用者の状況について、師長に報告する
- ⑥ 中途採用者の職場への適応状態を評価する
- ⑦ 中途採用者の相談相手となり、精神的な支えとなる

(3) 指導担当看護師の実際の活動

- ① 指導担当看護師は師長より任命される
 - 師長とともに、中途採用者の指導・教育に関する方針を検討する
 - 師長と相談し、フォロー看護師を決定する
 - フォロー看護師に指導・教育に関する方針を説明する
 - 日々の受け持ち患者の選択は、中途採用者の状況を見ながら行い、17時には業務を終了することが出来るよう指導・支援する。
- ② 中途採用者看護師の入職後および2日目の役割
 - 中途採用者に対して、自らが指導担当看護師であること、自らの役割、活動内容を説明し、理解を得る
 - 入職2日目以降は、「看護業務説明・確認リスト」に沿って業務について説明・実施する
- ③ 毎日の活動内容
 - 業務開始時、「看護業務説明・確認リスト」を活用して、当日の業務内容や説明項目について相談し、決定する
 - 昼食前および14時に、業務の進捗状況を確認する。支援が必要な場合は、スタッフ全員で調整を行う
 - 勤務終了30分前に、業務の進捗状況を確認し、指導担当看護師が調整を行う
 - 勤務終了10分前には、中途採用者と共に当日行った業務について確認する
 - その際、「看護業務説明・確認リスト」を活用し、指導担当看護師・中途採用者双方で習得状況の確認を行い、翌日の目標を決める（「看護業務説明・確認リスト」は、概ね1ヶ月で全体の確認が終えられるように指導する）
 - 指導・教育は、中途採用者の状況に応じて行い、「説明しながらやって見せる」→「実施を見守る」という順序で行う。
 - 指導担当看護師の判断の下、中途採用者と相談しながら、徐々に自立を促す
 - いつでも話しやすい（質問しやすい）雰囲気を作る
 - 不安や悩み、気になっていることなどについても、相談相手となり、精神的な支えとなる
- ④ フォロー看護師との関わり
 - 決定したフォロー看護師に、指導担当日までに、経過や状況、指導内容などを伝える
 - 「看護業務説明・確認リスト」より、説明・指導する項目を依頼する
 - 依頼したフォロー看護師より、経過や状況、指導内容などの報告を受ける

⑤ 師長との関わり

- 適宜、経過状況や職場適応の評価を行い、報告する

2) フォロー看護師の定義と役割

(1) フォロー看護師の定義

フォロー看護師とは、指導担当看護師が不在の際、指導担当看護師に代わって中途採用者の教育・指導を行う支援者とする。

(2) フォロー看護師の役割

- ① 指導担当看護師から得た情報に応じて、中途採用者が行う直接的な看護実践の支援を行う
- ② 中途採用者に対する指導の成果や状況を、指導担当看護師に報告する

(3) フォロー看護師の実際の活動

① フォロー看護師は師長より任命される

- 師長より、中途採用看護師に関する必要な情報と、担当する日を聞く
- 指導担当看護師より、指導・教育に関する方針の説明を受ける

② 指導担当看護師不在時、中途採用看護師の入職後および2日目の役割

- 中途採用者に対して、指導担当看護師の不在と、自らが代行であることを伝える
- 入職者に対して、フォロー看護師の役割や実際の活動内容を説明し理解を得る
- 「看護業務説明・確認リスト」に沿って業務を説明・実施する

③ 指導担当看護師不在時の毎日の活動内容

- 指導担当看護師から依頼を受けた内容を確認する
- その他、指導担当看護師が行うべき活動を代行する

④ 指導担当看護師との関わり

- 指導担当看護師に、指導した内容や経過状況・職場適応状況などを伝える

3) 師長の役割

(1) 中途採用者の部署での状況の把握

本人および部署のスタッフから情報を得て、下記について状況を確認する。

- 本人がこの病院・病棟で働くことをどのように受け止めているかを確認する
- 臨床実践能力を把握する
- 日常生活、ストレス対処法を把握する
- 部署のスタッフからも情報を収集する

(2) 中途採用者の支援体制における工夫

- 指導担当看護師・フォロー看護師を選択しオリエンテーション期間を決定する
- 所属チームを選択する
- 夜勤開始時期や、自立した患者受け持ち開始時期を調整する

(3) 中途採用者への直接的支援

- 過去の経験の時期や実施可能な業務範囲を確認する
- 実践モデルとしてのケアを実施する

(4) 中途採用者が働きやすい労働環境への配慮

- 話しやすく、教育的な環境づくりをする
- 疲労回復への配慮をする
- 個人情報を守る
- 部署内での人間関係を調整する

(5) 指導担当看護師・フォロー看護師の支援

4) 所属部署におけるオリエンテーション期間

オリエンテーション期間は、概ね1ヶ月間とする。期間の延長に関しては、入職後1ヶ月後を目処に師長・指導担当看護師と面接を行い、相談のうえ決定する。担当患者の受け持ちや、夜勤については、中途採用者の状況にあわせて適切な時期に開始する。

4. 看護部における支援体制

所属部署におけるオリエンテーションのほか、看護部として定期的に面接を行い、中途採用者の支援を行う。

看護部における中途採用者支援面接の実施時期と目的

時期	担当者	時間	目的
入職 2週間目	看護部長	15～30分	・ 職場への適応の状況の確認 ・ 勤務形態は現状のままでよいかの確認
入職 1ヶ月目	部署師長・ 指導担当看護師	30分～1時間	・ 職場への適応の状況の確認 ・ オリエンテーション期間の継続の評価 ・ 夜勤開始時期の確認
入職 1ヶ月目	教育担当師長	3時間 (14時～17時)	・ 「看護業務説明・確認リスト」の進捗状況の確認 ・ 職場や指導内容に関する状況の確認 ・ 看護技術実施に関する不安の有無の確認 ・ 電子カルテ操作方法の説明 ・ オーダリングシステムの説明 ・ 看護支援システムの説明 ・ 患者情報収集方法の説明 ・ 当院の規定の説明
入職 2ヶ月目	教育担当師長	1時間 (15時30分～ 16時45分)	・ 「看護業務説明・確認リスト」の進捗状況の確認 ・ 電子カルテシステムパスワードの変更 ・ Zドライブ（個人用ドライブ）の説明 ・ 外来・救急業務の説明 ・ 人間ドック・内視鏡検査業務の説明

担当役員 松月 みどり 常任理事

事務局 橋本 美穂 労働政策部 部長
五十嵐秀美 労働政策部 中央ナースセンター課 課長
内山 綾子 労働政策部 職員
奥 裕美 労働政策部 非常勤職員
相澤 恵子 労働政策部 非常勤職員

平成 25 年度 看護職の職業紹介等の実態に関する報告書
平成 25 年度 厚生労働科学研究費補助金事業厚生労働科学特別研究事業
社会保障と税の一体改革に向けた新たな看護職員確保対策に関する研究
課題番号(H25-特別-指定-025) 分担研究報告書

発行日：平成 26 年 3 月 発行

発行者：公益社団法人 日本看護協会

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5-8-2

TEL：03-5778-8831（代） URL：<http://www.nurse.or.jp/>

問い合わせ先：労働政策部 中央ナースセンター課

TEL：03-5778-8561

本書の無断複写・掲載は禁じます。