



看護職の「就業意向」と
事業所における「人材確保・定着対策」に
関する調査から見えてきた

看護職の人材確保・定着対策における

4つの 重要ポイント

『看護職の人材確保・定着対策における 4つの重要ポイント』のご紹介

この冊子では、東京都ナースプラザにおいて実施した看護職の「就業意向」と事業所における「人材確保・定着対策」に関するアンケート調査結果から得られた『看護職の人材確保・定着対策』における4つのポイントをご紹介します。



調査概要

看護職の「就業意向」と事業所における 「人材確保・定着対策」に関する調査について

看護職の希望や就業条件を明らかにし、医療機関や介護施設の人材確保と定着の現状および取組みを把握することで、効果的な人材戦略と職場改善に役立つ資料とするため、アンケートを実施しました。

『就業意向調査アンケート』

調査対象

eナースセンターに登録のある求職者のうち、東京都に就業を希望する看護職
※第4回は、第3回就業意向調査アンケート対象者を除く、2024年1月23日以降の新規登録者

調査期間

第1回 (2021年度) 2022年2月17日～2022年3月18日 23307人(有効回答4358人)
第2回 (2022年度) 2023年2月13日～2023年3月26日 27414人(有効回答4195人)
第3回 (2023年度) 2024年2月2日～2024年3月17日 29707人(有効回答4068人)
第4回 (2024年度) 2024年6月3日～2024年6月30日 985人(有効回答221人)

『人材確保・定着対策に関するアンケート』

調査対象

都内にある医療機関、介護保険施設等

調査期間

(2023年度) 2023年6月12日～2023年6月30日 5186施設(有効回答824件)



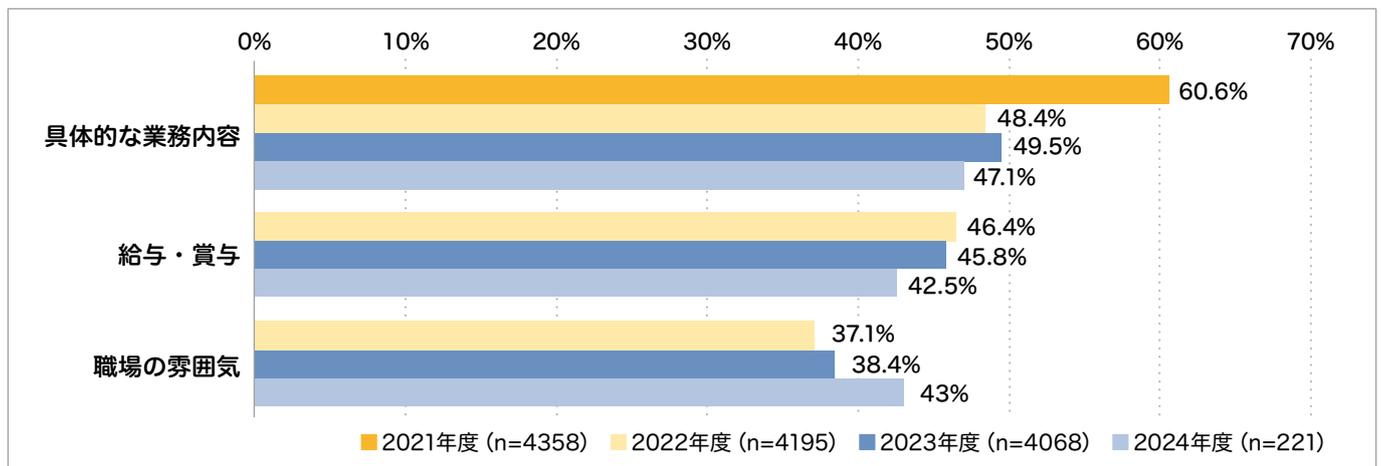
職場の雰囲気と具体的な業務内容を 分かりやすく伝える

求職者が「応募前に確認したいこと」や「重要視するポイント」として、「具体的な業務内容」「給与・賞与」「職場の雰囲気」は、常に上位3つにランキングされています。病院・診療所・介護施設などの種別のほか、同じ種別でも機能や規模が違えば、職場の雰囲気や仕事の内容も異なります。

「業務内容や雇用条件をわかりやすく求職者に伝えることでミスマッチを防止」し「事業所や仕事の魅力を積極的に発信することで、求職者の応募率を高める」ことができると考えます。募集要項やホームページ、SNSの投稿内容を再確認し、具体的な業務内容や職場の雰囲気がわかりやすく発信されているか確認してみませんか？

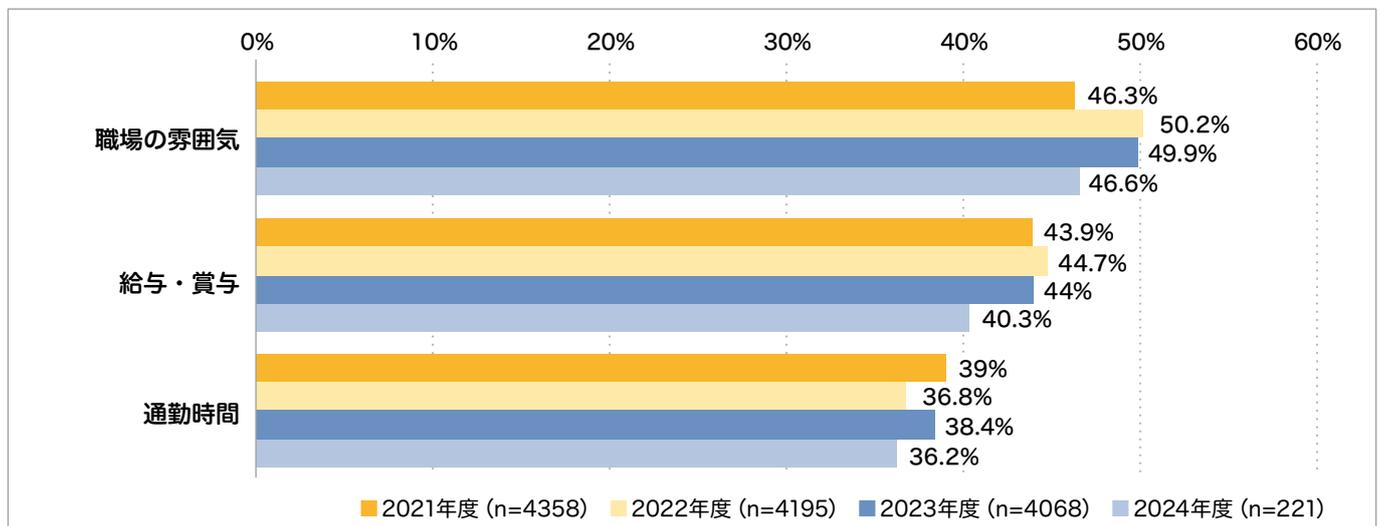
アンケート結果より「応募前に確認したい事」「重要視すること」のトップ3

質問 求人に応募する前に確認したいことは何ですか？（上位3つ）



※2021年度は、回答項目に「給与・賞与」「職場の雰囲気」を設けていないため集計に含まれず

質問 就業にあたって重要視することは何ですか？（上位3つ）



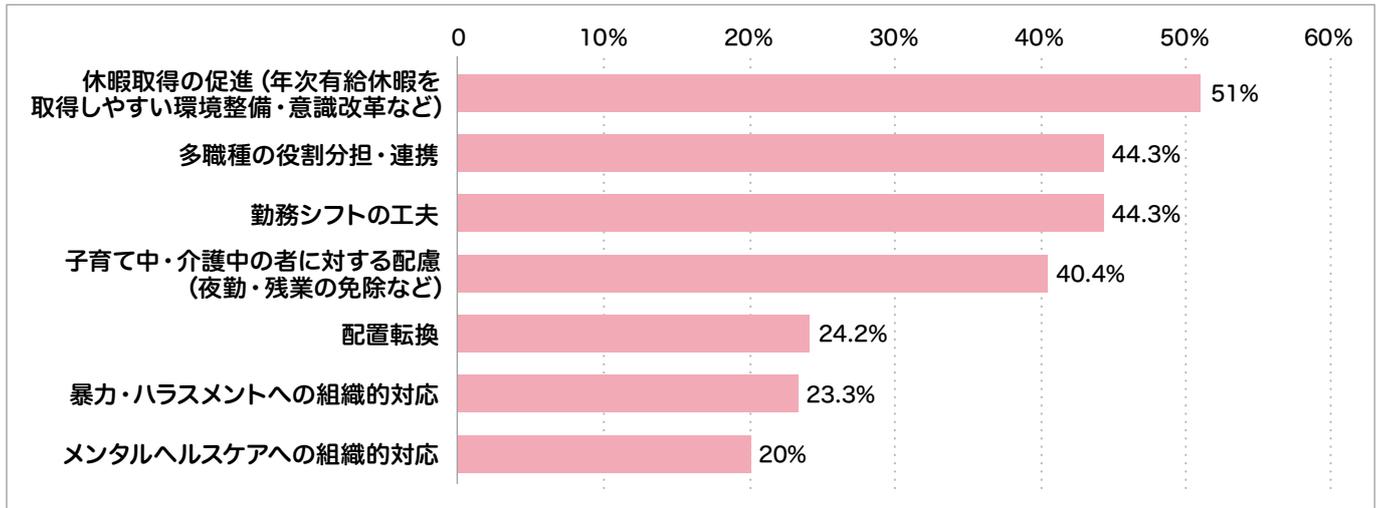


施設が取り組んでいる人材確保・定着対策とは？

事業所を対象とした『人材確保・定着対策に関するアンケート』では、「人材確保・定着対策」の取組みとして、「休暇取得の促進(51%)」「多職種の役割分担・連携(44.3%)」「勤務シフトの工夫(44.3%)」などで、多くの事業所が「働き方」の改善に積極的に取り組んでいることが伺えます。

質問 貴事業所で取り組んでいる人材確保・定着対策は何ですか

n=824



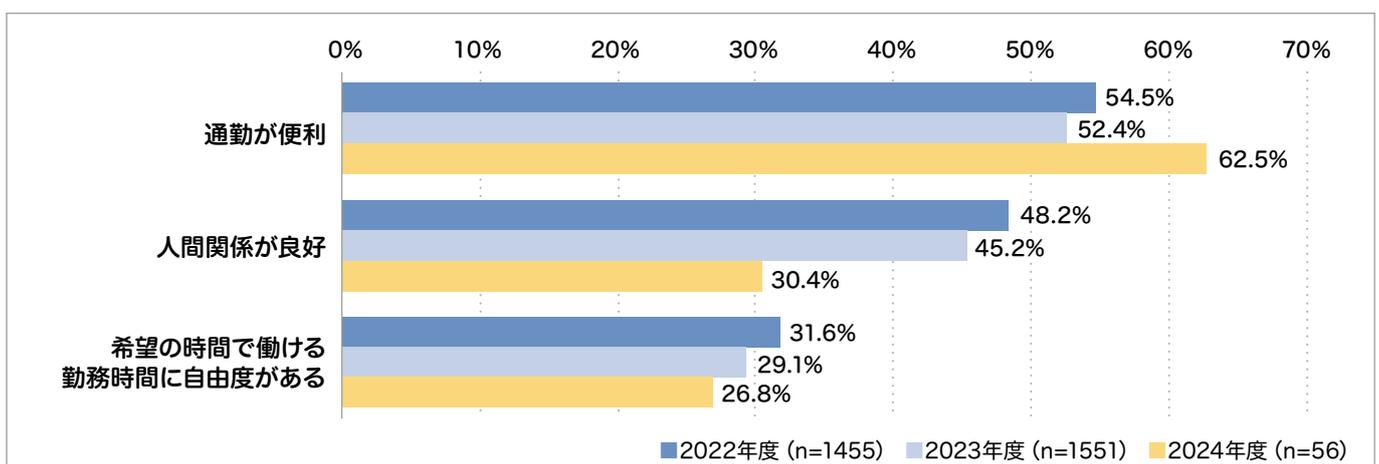
※2023年度「人材確保・定着対策に関するアンケート」より、回答を一部抜粋

看護職が「継続して働きたい」「転職したい」理由とは？

一方で、看護職を対象とした就業意向調査アンケートでは、「継続して働きたい」「転職したい」どちらの場合も、人間関係は、上位回答になっていることから、職場の人間関係の良し悪しが、職員の定着と密接に関係していることがわかります。

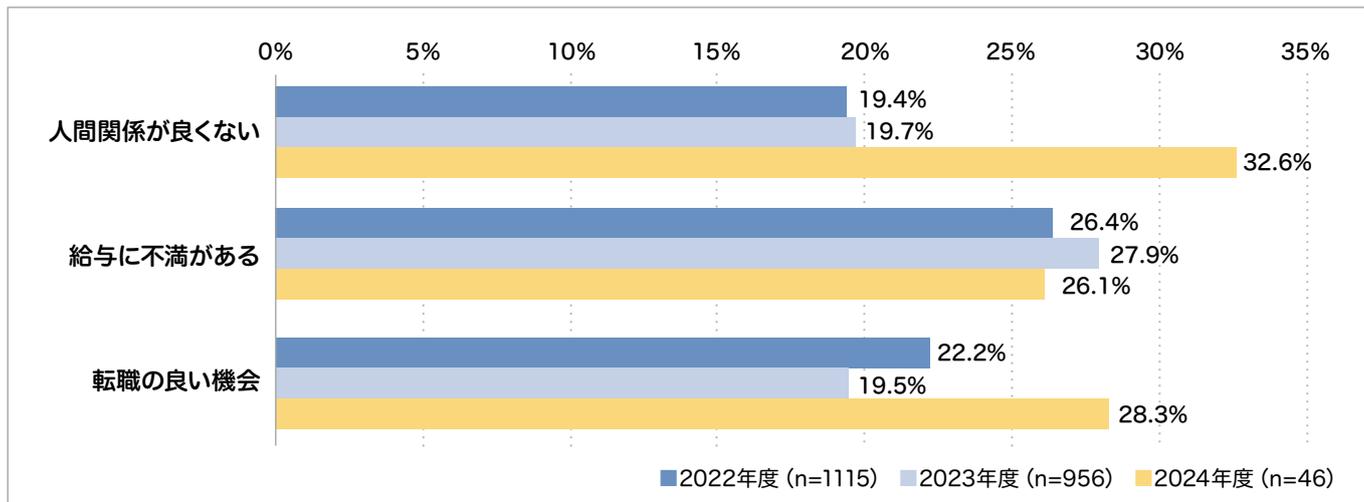
医療・福祉の現場では、特にチームワークが重要なので、人間関係への関心が高まるのも自然なことと言えるでしょう。

質問 現在の職場で継続して働きたい理由は何ですか？(上位3つ)



質問

現在の職場から転職したい理由は何ですか？(上位3つ)



2 POINT!!

人材確保・定着対策のカギは人間関係

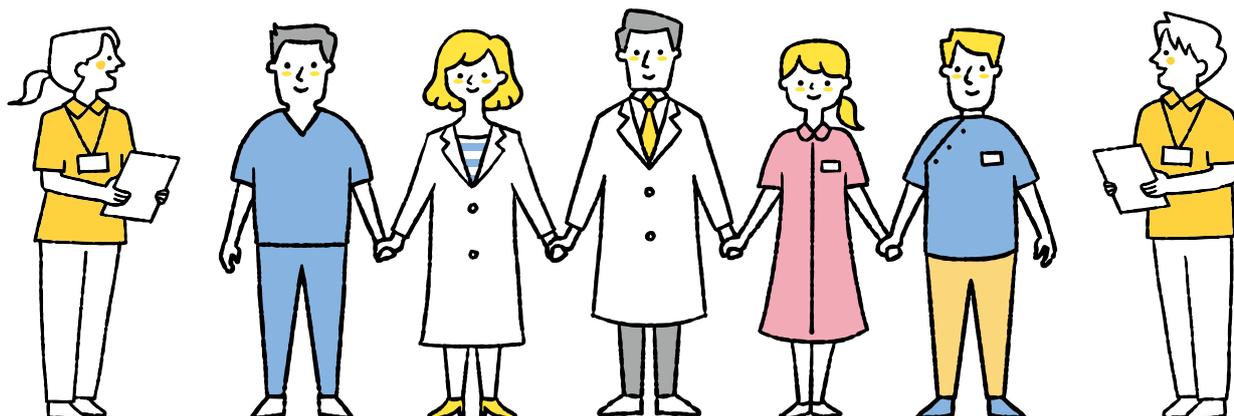
一日の多くの時間を過ごす職場の人間関係が悪ければ、仕事のパフォーマンスにも悪影響を与え、看護サービスの低下にもつながりかねません。

また、退職者がでた場合、残された職員の負担が増えるだけでなく、新しい人材を採用・教育するためのコストや時間が更なる負担となり、悪循環を招く要因になります。

このような悪循環を避けるためにも、人間関係の改善はたいへん重要な取り組みと考えます。

事業所が取り組んでいる人材確保・定着対策のうち、「暴力・ハラスメント対応(23.3%)」「メンタルヘルスクエア(20%)」など、「人間関係」に関連する項目の割合は、「働き方」と比較して低い結果となっていました。

「働き方」の取り組みももちろん重要ですが、職場の人間関係を良好にすることで、さらに職員の定着率を高めることができるのではないのでしょうか。



看護職の再就業希望時期と離職期間に関する分析



2023年度「就業意向調査アンケート」集計結果より

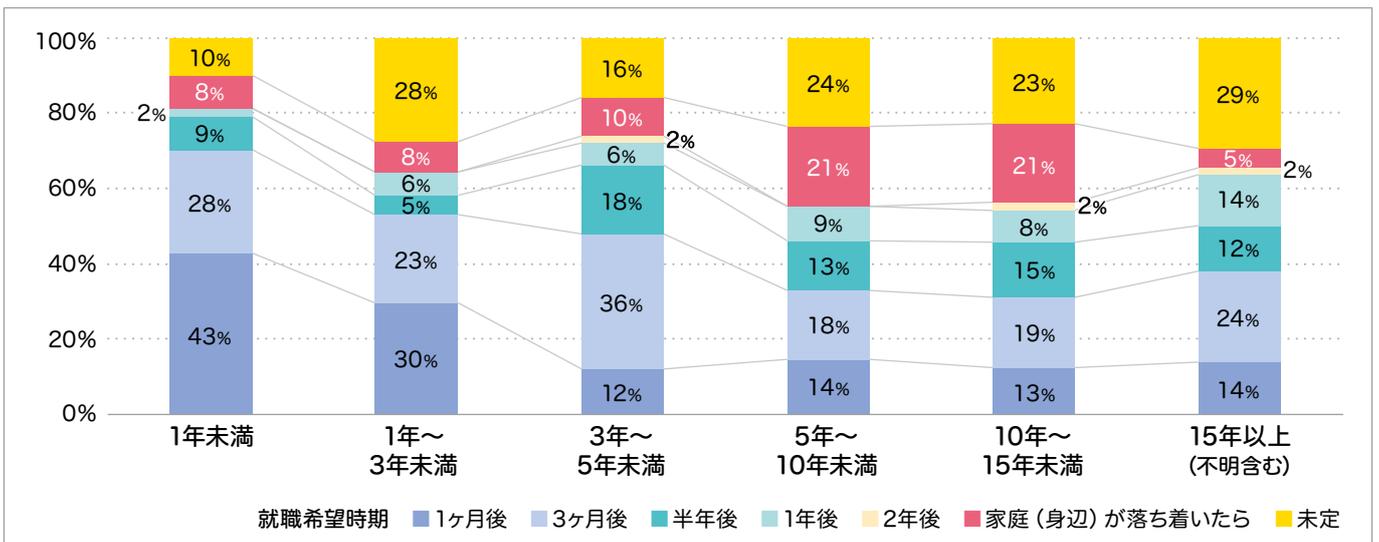
「看護職として再就業したい」と回答した未就業者の希望する就業時期は、離職期間が長くなるほど、「家庭(身边)が落ち着いたら」「未定」の割合が増え、就業希望時期が決められないことがわかります(就業意欲の低下)。

また、「看護職以外の職種で働きたい」「仕事はしない」「わからない」と回答した理由として「看護の知識・技術に不安がある」「責任が重い・医療事故が不安」「ブランクがあることによる不安」が上位に挙げられています。

クロス集計

離職中の看護職が再就業を希望する時期×離職期間

n=555

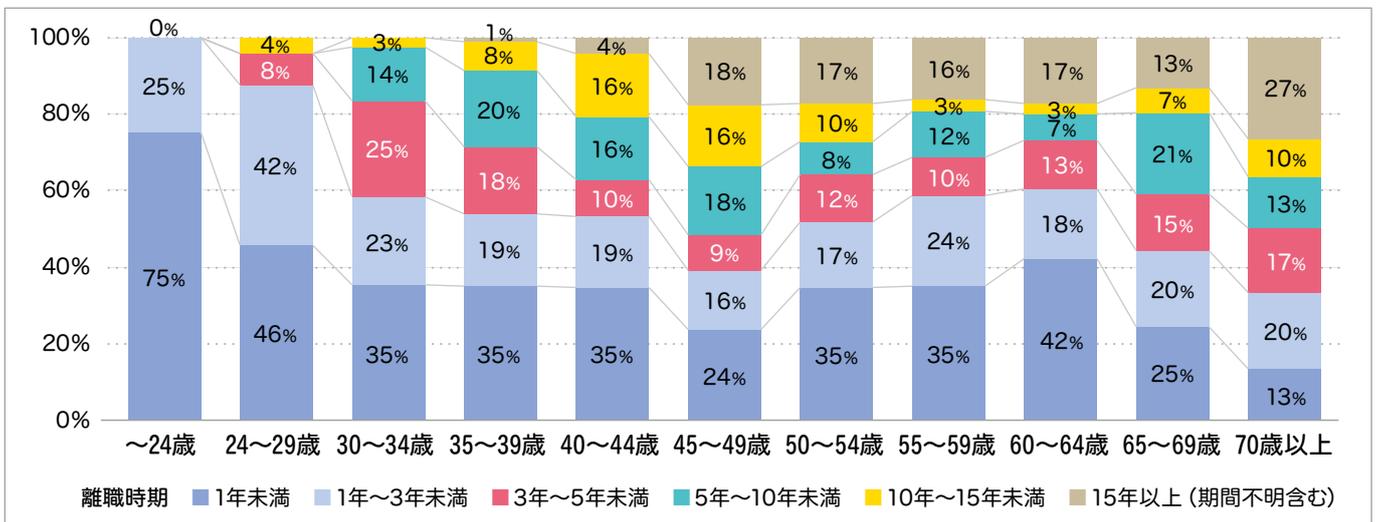


さらに、「看護職として就業していない」と回答した方、1129名の離職期間を訪ねたところ、30代では「3年～5年未満」、30代後半～40代では「5年～10年未満」「10年～15年未満」の割合が、他の年代に比べ高くなる傾向が見られました。出産・育児などのライフイベントで離職した後、復職の機会を逃すと離職期間が延びると考えられます。

クロス集計

年代別×離職期間

n=1129



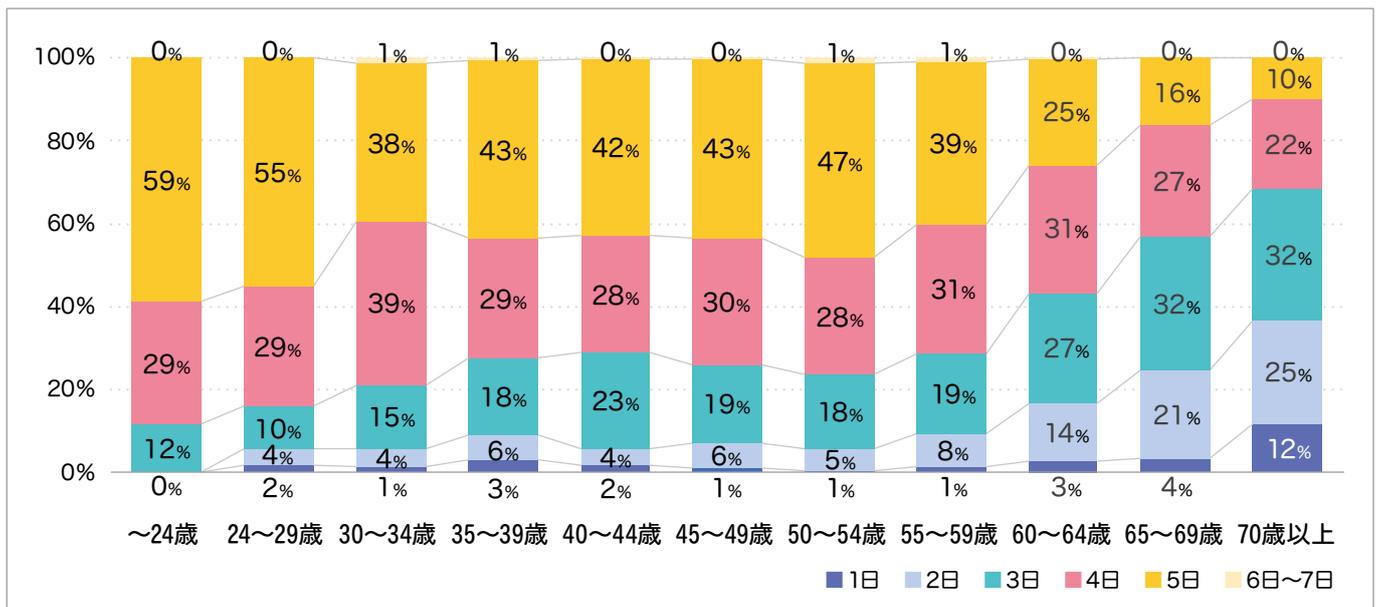
看護職の年代と希望する勤務日数に関する分析



有効回答を得られた4047人の「年代」と「希望する一週間の勤務日数」をクロス集計した結果、20代では5割を超える週5勤務も、30代以降の「子育て世代」では、その割合が減少し、週3日～4日勤務を希望する割合が増え、さらに「定年を迎える世代」では週1日～2日の割合が増える傾向がみられます。

クロス集計 年代別×希望する一週間の勤務日数

n=4047



無理のない勤務で潜在化を予防し、知識と技術を維持

出産、育児、介護、定年などを理由に離職した看護職が、「看護の知識・技術」や「ブランク」による不安を抱くことなく、職場復帰、あるいは就業継続できるよう、週3～4日程度の日数で無理なく勤務できる雇用形態や制度を整備してはいかがでしょうか？

無理なく就業を継続できることで、看護職の潜在化を防ぎ、働き手を維持することができ、人材の確保・定着につながります。





情報発信力の強化で人材確保

ここ最近では、スマートフォンの普及が全世代に広がり、ホームページからの情報発信だけでなく、SNSの活用が不可欠になっています。

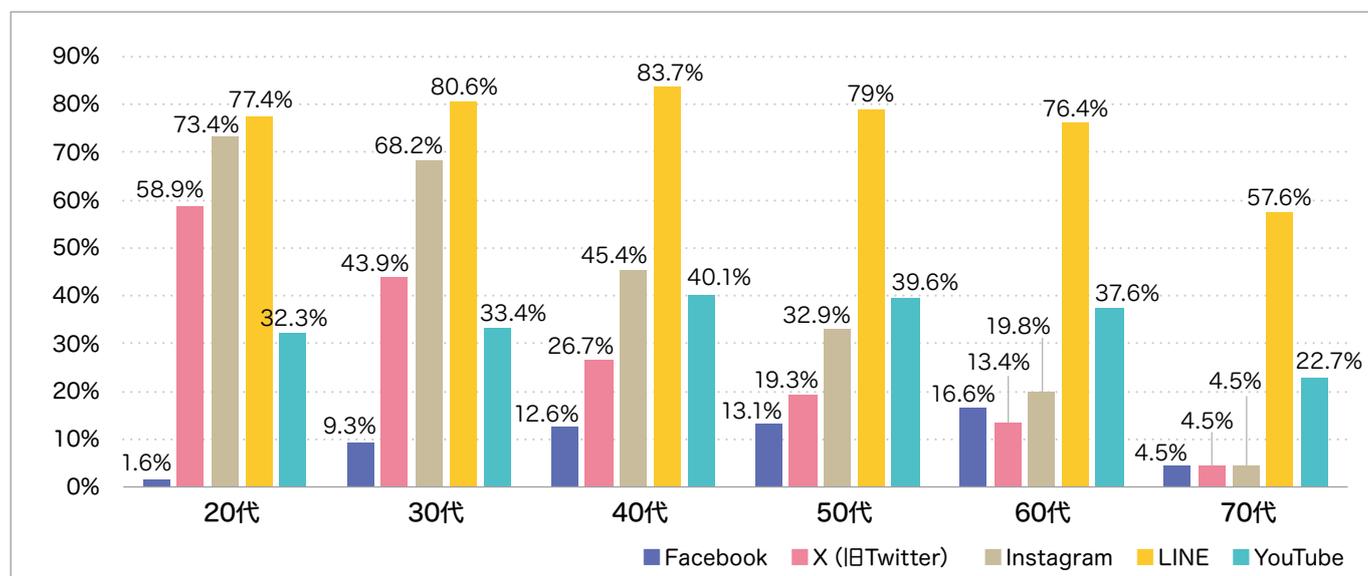
よく利用するSNSについてのアンケート結果によると、LINEはユーザーが最も多く、全世代が活用するライフライン的なサービスであることがわかります。

一方で、X(旧Twitter)やInstagramは20代~40代、FacebookやYouTubeは40代~60代の利用する割合が高くなる傾向が見られます。

SNSの積極的な活用と、それぞれの特徴を理解しながらメディアを上手に使い分けて情報を発信することで、求める年齢層に効果的にアプローチすることができ、マッチング率の向上が期待できると考えられます。

質問 よく利用するSNSは何ですか？(複数回答)

n=4068



※2023年度「就業意向調査アンケート」集計結果より

まとめ

ここまで、アンケートの結果から、重要と思われる4つのポイントをご紹介させていただきました。看護職の意向を理解し、それに基づいて人材確保・定着対策に取り組むことが、看護職の定着と再就業の支援において鍵となり、ひいては看護サービスの向上・組織の成長と発展につながるのではないかと考えます。

これらの提案が、看護職の人材確保・定着対策の一助となれば幸いです。

設置主体



東京都

運営受託者



公益社団法人
東京都看護協会

東京都ナースプラザ <https://www.np-tokyo.jp>

東京都新宿区西新宿4-2-19

TEL 03-5309-2063

(代表 庶務係)