

# 奈良県看護師がいきいきと働き続けるための実効策検討委員会 調査結果

## 調査概要

調査期間: 令和4年12月16日～令和5年1月31日

対象者 : 奈良県に在住(未就業の方含む)あるいは奈良県で就業している保健師・助産師・看護師・准看護師資格をお持ちの方全員

## 回収数

回収数: 943名(就業中の方: 902名、非就業の方: 41名)

(就業中の方に係る回答データについては回答数として有意であるが、非就業の方に係る回答データについては、回答数が少なく信頼性が低い。)

## 調査結果

### 【就業中】

1. 看護師の概況
2. 看護職のキャリア
3. 看護職の働きがい【いきいきと働いてもらうには】
4. 看護職の勤務継続意向と労働環境との関係【職場に定着してもらうには】
5. 看護職としての将来の働き方とキャリアアップの取り組み【キャリアアップと働きがいとの関係】
6. キャリアアップの取り組み
7. 奈良県内の就業経験
8. 転職経験【転職経験のある方】
9. プラチナ世代の「生涯現役」志向とその要件
10. 参考

### 【非就業】

1. 看護師の概況
2. 看護職のキャリアと現職時の働きがい
3. 今後の働き方【看護職への復帰に必要なことは】
4. 奈良県での就業状況
5. 看護職としての転職経験



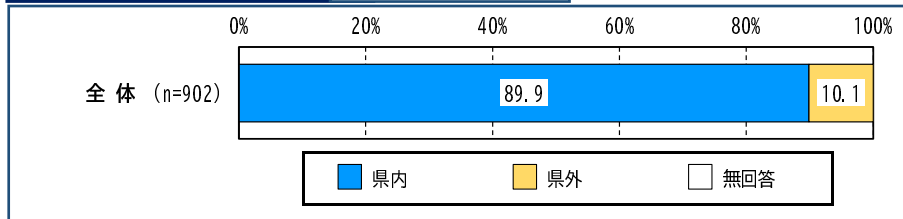
奈良県

医師・看護師確保対策室

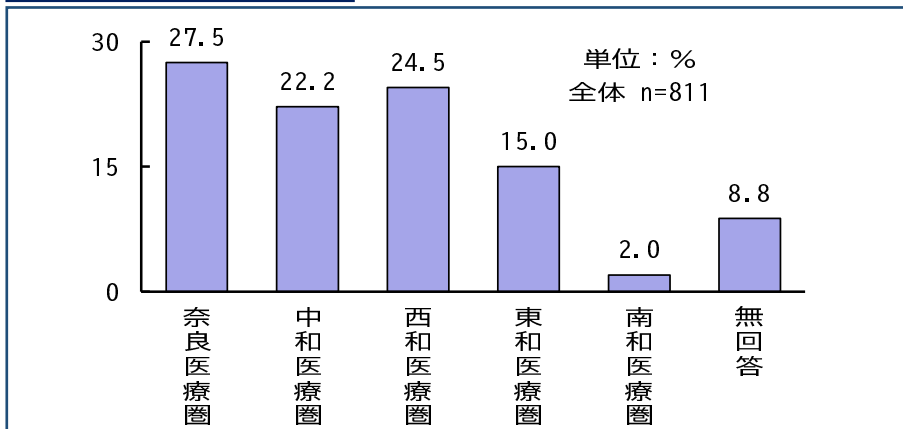


1. 看護師の概況

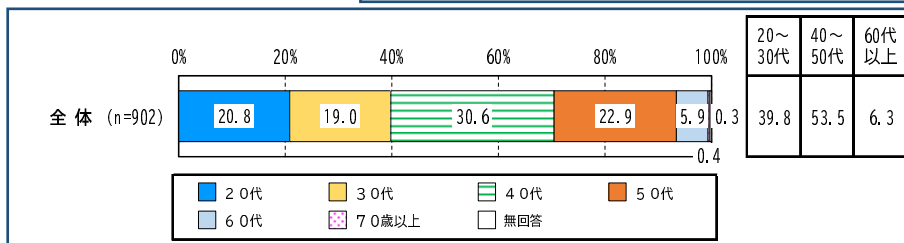
(1)居住地(県内・県外) 9割が県内居住



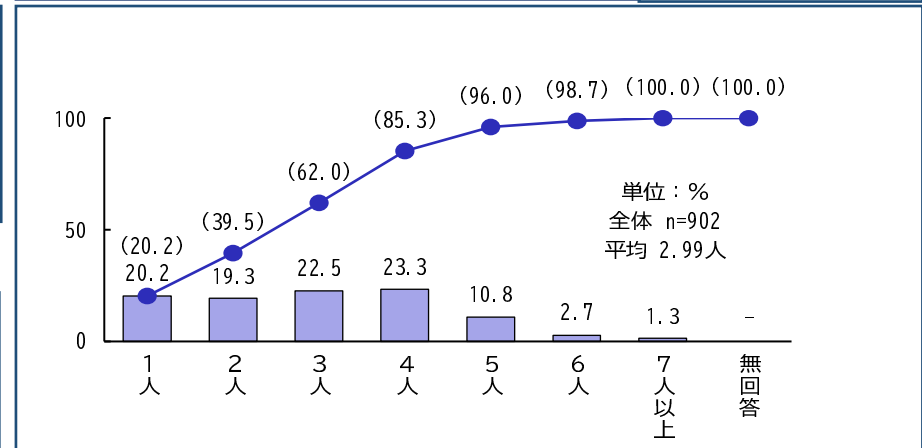
(2)居住地(医療圏別)



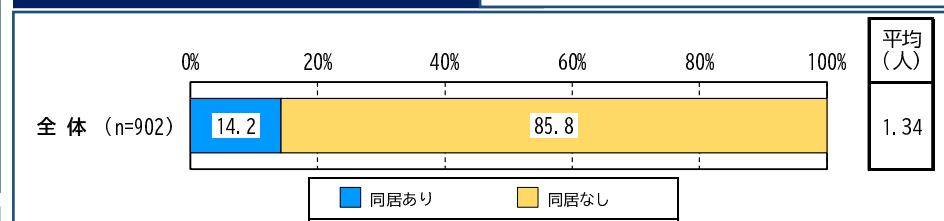
(3)12月1日現在の年齢 年齢構成は、20～30代が40%、40～50代が54%、60代以上は6%



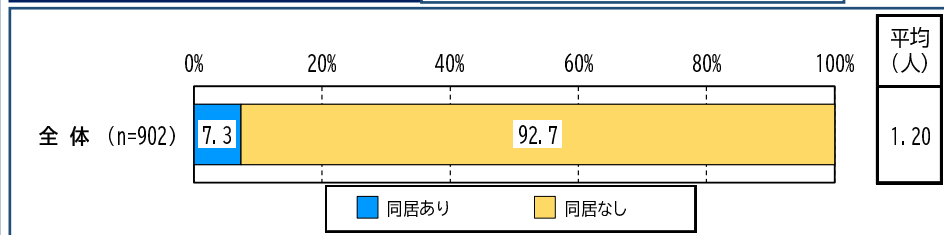
(4)同居かつ生計を同一としている世帯の人数 単身者が20%



(5)就学前児童の同居有無と人数 未就学児童との同居者が14%



(6)介護者の同居有無と人数 介護家族との同居が7%

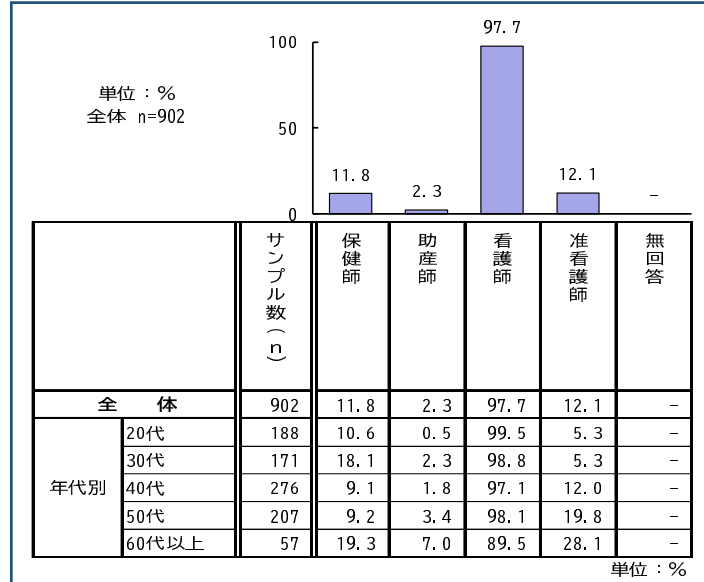


- ◇ 就業者は現役世代が中心で、リタイア世代の就業はまだまだ少ない
- ◇ 柔軟な働き方が要求される“未就学児や要介護者との同居層”が2割程度みられる

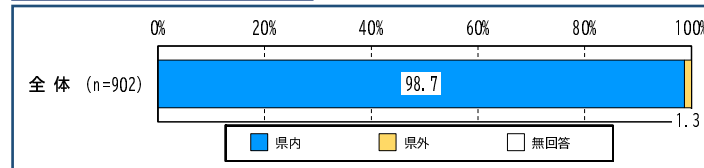
# 奈良県看護師がいきいきと働き続けるための実効策検討委員会 調査結果【就業中】 -2-

## 2. 看護職のキャリア

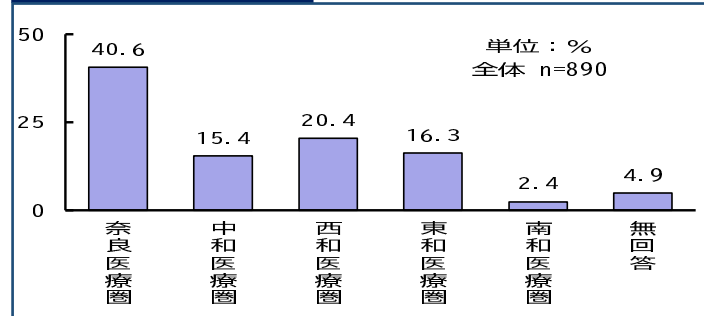
### (1) 看護職に関する免許



### (2) 就業地(県内外)

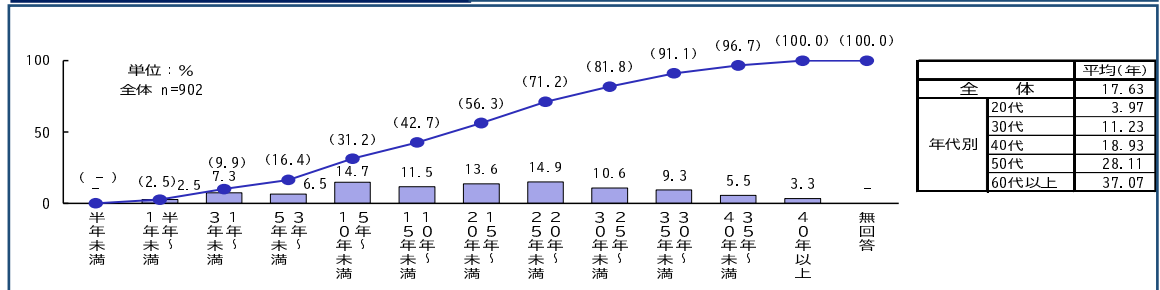


### (3) 就業地(医療圏)



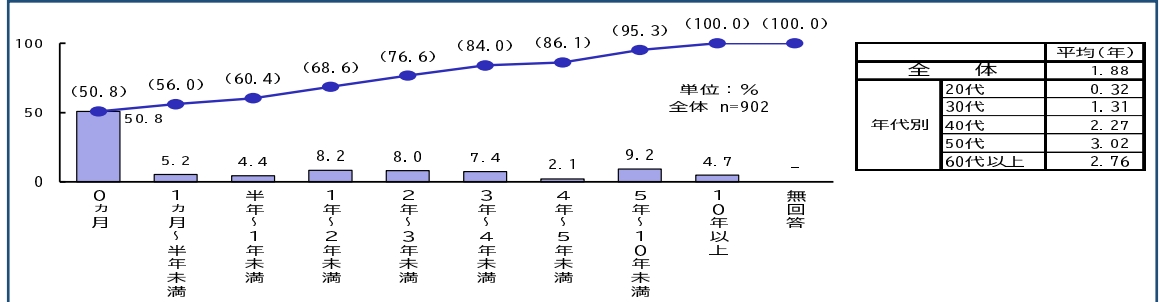
### (4) 通算経験年数(勤務期間)

通算勤務年数は、10年以上が69%で平均18年

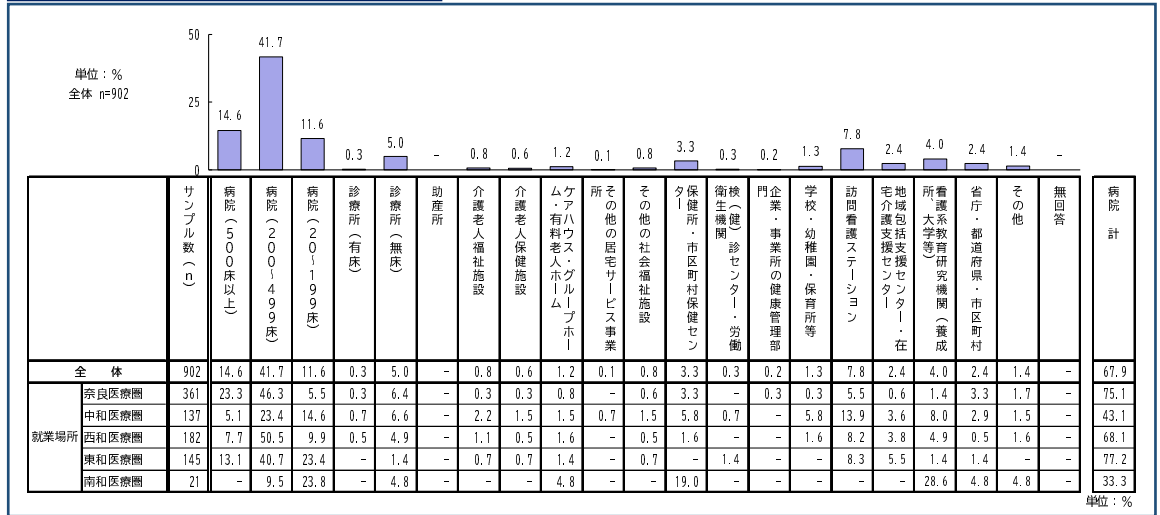


### (5) 通算離職年数(勤務期間)

通算離職年数は3年未満が77%で平均2年。

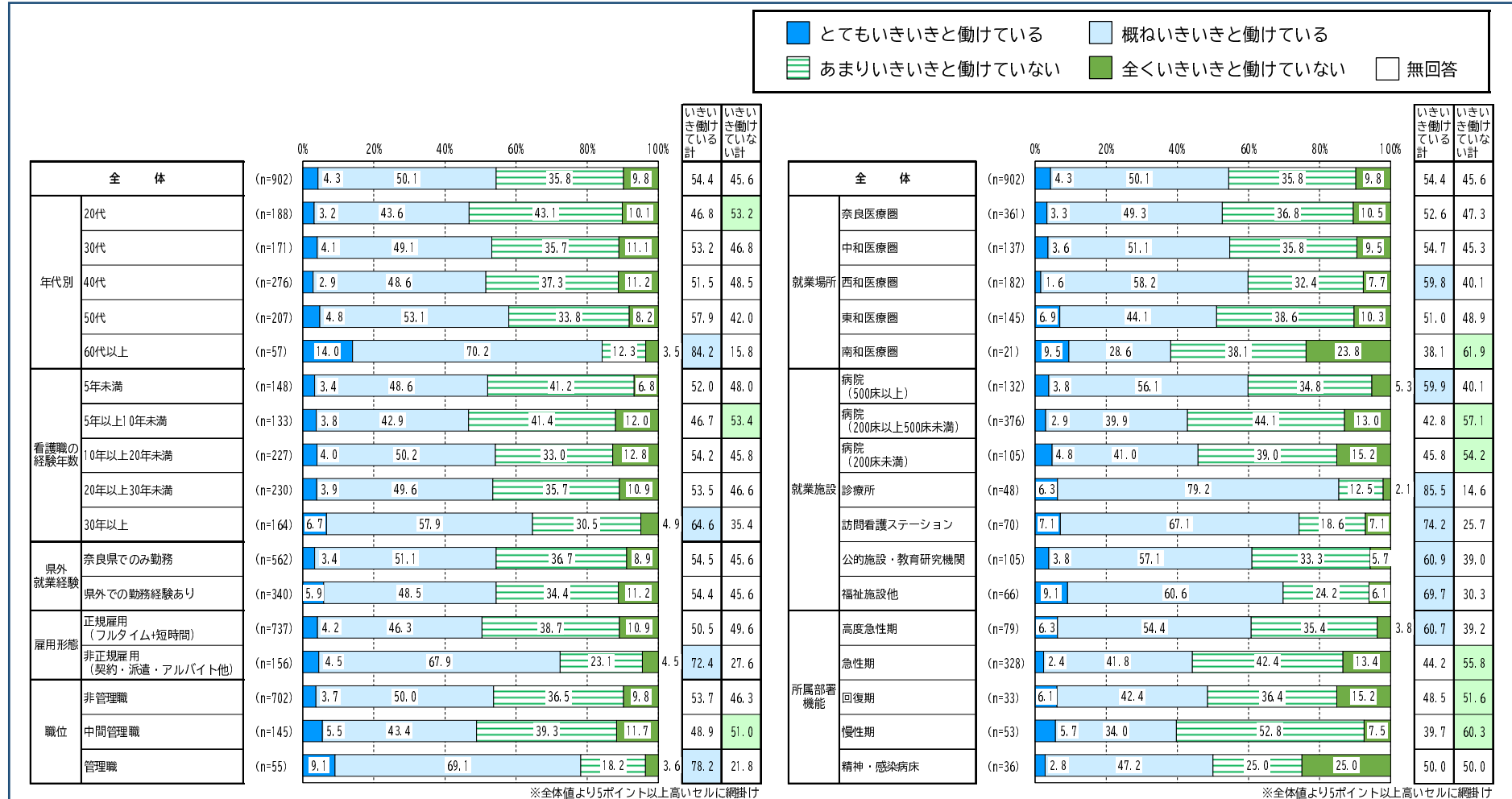


### (6) 現在の就業施設



3. 看護職の働きがい【いきいきと働いてもらうには】

(1) 看護職としていきいきと働いていると思いますか



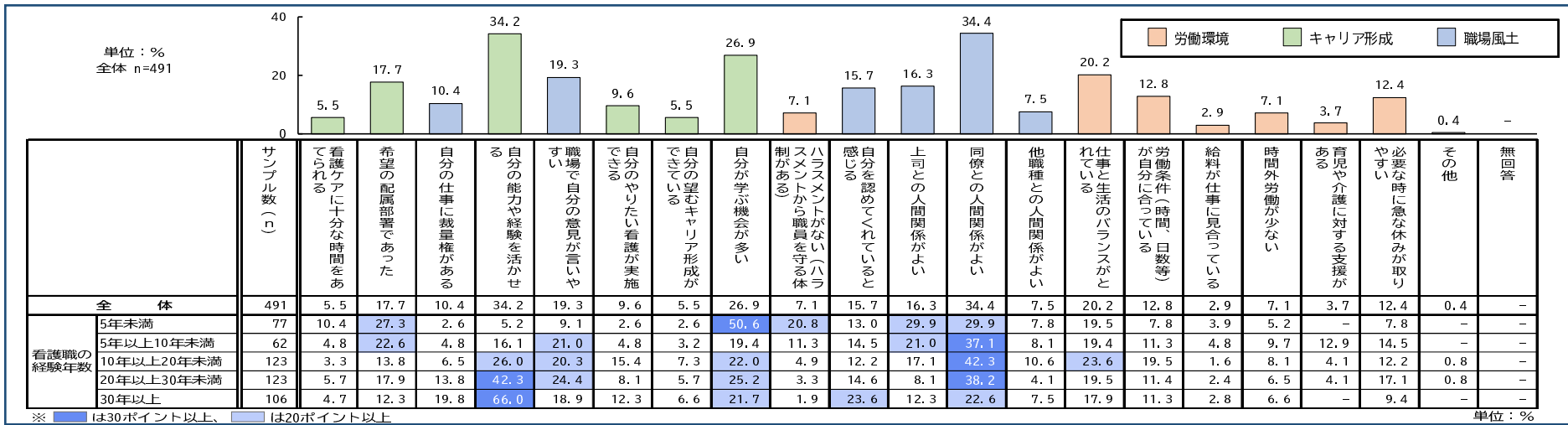
◇県内看護師の過半数54%がいきいきと働けているが、半数弱が否定。(いきいき度は54%と、ぎりぎり過半数。)

◇いきいき度が相対的に低い層は、5年以上10年未満のキャリア／中間管理職／500床未満の中規模以下の病院で、県外就業経験による差はみられないが、正規・非正規では差が大きく、正規雇用は非正規よりいきいき度が低い。

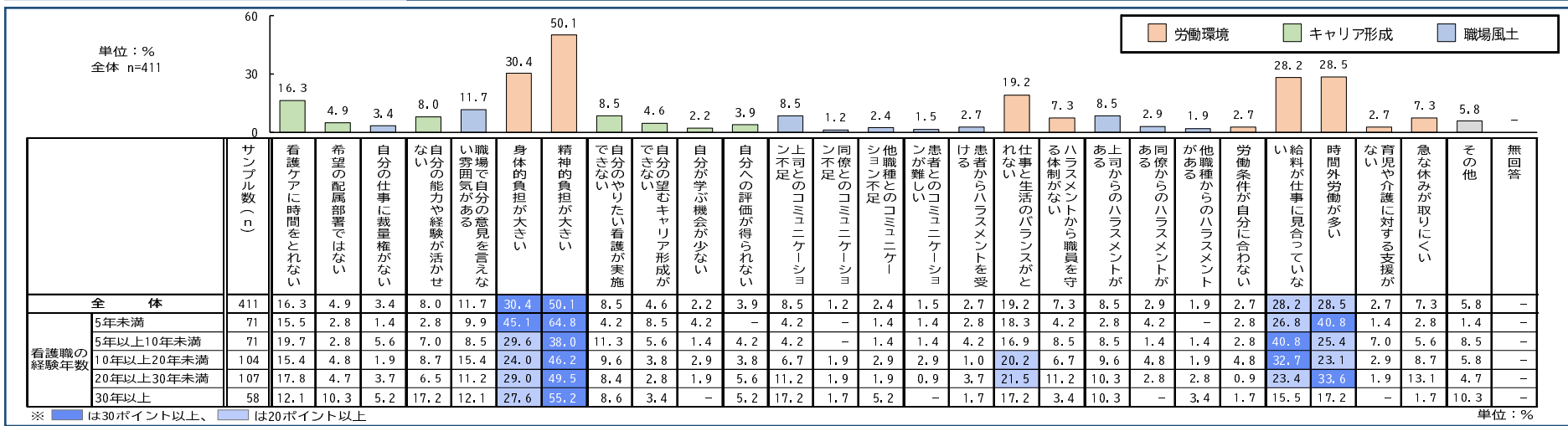
# 奈良県看護師がいきいきと働き続けるための実効策検討委員会 調査結果【就業中】 -4-

## 3. 看護職の働きがい【いきいきと働いてもらうには】(参考資料1：いきいき就業理由カテゴリウエイト)

(2) いきいきと働いている理由 いきいきと働いている理由は、「同僚との人間関係がよい」「能力や経験を活かせる」「学ぶ機会が多い」が主なもの



(3) いきいきと働いていない理由 いきいきと働いていない理由は、「精神的負担が大きい」「身体的負担が大きい」「給料が仕事に見合わない」「時間外労働が多い」が主なもの



◇いきいきと働くには、キャリア形成と職場風土、いきいきと働けないのは、労働環境が強く影響する

# 奈良県看護師がいきいきと働き続けるための実効策検討委員会 調査結果【就業中】 -5-

## 3. 看護職の働きがい【いきいきと働いてもらうには】

### (4) 経験年数別いきいきと働いている理由

キャリアとの関係では、10年未満で「学ぶ機会が多い」「ハラスメントがない」「上司との関係がよい」「育児・介護支援がある」、10年以上で「同僚との関係がよい」「労働条件が自分に合う」「能力や経験を活かせる」が特化した理由

地域経済活動を担う基盤産業を探る「BN分析」を応用し、看護職の経験年数の区分ごとに相対的に重みがかかっている項目を選定した。

#### 【算出手順】

- ① 看護職の経験年数の区分ごとに、全体値とのスコア差を算出
- ② 全体値を上回る(スコア差が正)項目を抽出
- ③ ②で抽出した項目を基盤項目とみなし、その差分の100分率スコアを算出

		項目																				
		1 あて てら れる	2 希 望の 配 属 部 署 で あ っ た	3 自 分 の 仕 事 に 裁 量 権 が あ る	4 自 分 の 能 力 や 経 験 を 活 か せ る	5 職 場 で 自 分 の 意 見 が 言 い や す い	6 自 分 の や り た い 看 護 が 実 施 で き る	7 自 分 の 望 む キ ャ リ ア 形 成 が で き て い る	8 自 分 が 学 ぶ 機 会 が 多 い	9 ハ ラ ス メ ン ト が な い (ハ ラ ス メ ン ト か ら 職 員 を 守 る 体 制 が あ る)	10 自 分 を 認 め て く れ て い る	11 上 司 と の 人 間 関 係 が よ い	12 同 僚 と の 人 間 関 係 が よ い	13 他 職 種 と の 人 間 関 係 が よ い	14 仕 事 と 生 活 の バ ラ ン ス が と れ て い る	15 労 働 条 件 (時 間 、 日 数 等) が 自 分 に 合 っ て い る	16 給 料 が 仕 事 に 見 合 っ て い る	17 時 間 外 労 働 が 少 な い	18 育 児 や 介 護 に 対 す る 支 援 が あ る	19 必 要 な 時 に 急 な 休 み が 取 り や す い	20 そ の 他	
ベース スコア	全 体	5.5	17.7	10.4	34.2	19.3	9.6	5.5	26.9	7.1	15.7	16.3	34.4	7.5	20.2	12.8	2.9	7.1	3.7	12.4	0.4	
	看護職の 経験年数	5年未満	10.4	27.3	2.6	5.2	9.1	2.6	50.6	20.8	13.0	29.9	29.9	7.8	19.5	7.8	3.9	5.2	0.0	7.8	0.0	
		5年以上10年未満	4.8	22.6	4.8	16.1	21.0	4.8	3.2	19.4	11.3	14.5	21.0	37.1	8.1	19.4	11.3	4.8	9.7	12.9	14.5	0.0
		10年以上20年未満	3.3	13.8	6.5	26.0	20.3	15.4	7.3	22.0	4.9	12.2	17.1	42.3	10.6	23.6	19.5	1.6	8.1	4.1	12.2	0.8
		20年以上30年未満	5.7	17.9	13.8	42.3	24.4	8.1	5.7	25.2	3.3	14.6	8.1	38.2	4.1	19.5	11.4	2.4	6.5	4.1	17.1	0.8
30年以上	4.7	12.3	19.8	66.0	18.9	12.3	6.6	21.7	1.9	23.6	12.3	22.6	7.5	17.9	11.3	2.8	6.6	0.0	9.4	0.0		
算出 ①	全体値 との 差分	4.9	9.6	-7.8	-29.0	-10.2	-7.0	-2.9	23.7	13.7	-2.7	13.6	-4.5	0.3	-0.7	-5.0	1.0	-1.9	-3.7	-4.6	-0.4	
	5年未満	-0.7	4.9	-5.6	-18.1	1.7	-4.8	-2.3	-7.5	4.2	-1.2	4.7	2.7	0.6	-0.8	-1.5	1.9	2.6	9.2	2.1	-0.4	
	5年以上10年未満	-2.2	-3.9	-3.9	-8.2	1.0	5.8	1.8	-4.9	-2.2	-3.5	0.8	7.9	3.1	3.4	6.7	-1.3	1.0	0.4	-0.2	0.4	
	10年以上20年未満	0.2	0.2	3.4	8.1	5.1	-1.5	0.2	-1.7	-3.8	-1.1	-8.2	3.8	-3.4	-0.7	-1.4	-0.5	-0.6	0.4	4.7	0.4	
20年以上30年未満	-0.8	-5.4	9.4	31.8	-0.4	2.7	1.1	-5.2	-5.2	7.9	-4.0	-11.8	0.0	-2.3	-1.5	-0.1	-0.5	-3.7	-3.0	-0.4		
算出 ②	全体値 との 差分 (正) 抜粋	4.90	9.60			1.70			23.70	13.70		13.60	2.70	0.30		1.00		2.60	9.20	2.10		
	5年未満		4.90			1.00	5.80	1.80		4.20		4.70	2.70	0.60		1.90		1.00	0.40	2.10	0.40	
	5年以上10年未満	0.20	0.20	3.40	8.10	5.10	0.20				0.80	7.90	3.10	3.40	6.70			0.40	0.40	4.70	0.40	
	10年以上20年未満			9.40	31.80		2.70	1.10		7.90									0.40	4.70	0.40	
特化 項目 算出 ③	差分の 百分率	7.3	14.4			4.9			35.5	20.5		20.4		0.4		1.5		7.5	26.6	6.1		
	5年未満		14.2			3.1	18.0	5.6		12.1		13.6	7.8	1.7		5.5		3.1	1.2		1.2	
	5年以上10年未満	0.8	0.8	12.8	30.6	19.2	0.8				2.5	24.5	14.3	9.6	10.5	20.7			1.5	17.7	1.5	
	10年以上20年未満			17.8	60.1		5.1	2.1		14.9												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	

は20%以上で主要基盤である。 は10%以上20%未満で構成基盤といえる。

◇キャリアに応じた、いきいき働くための取組み課題は、10年未満の層で「学びの機会づくり/ハラスメント対策/上司とのコミュニケーションづくり/育児・介護支援」。10年以上の層では「同僚とのコミュニケーションづくり/柔軟な労働条件の設定/キャリアを活かせる環境づくり」があげられる

# 奈良県看護師がいきいきと働き続けるための実効策検討委員会 調査結果【就業中】 -6-

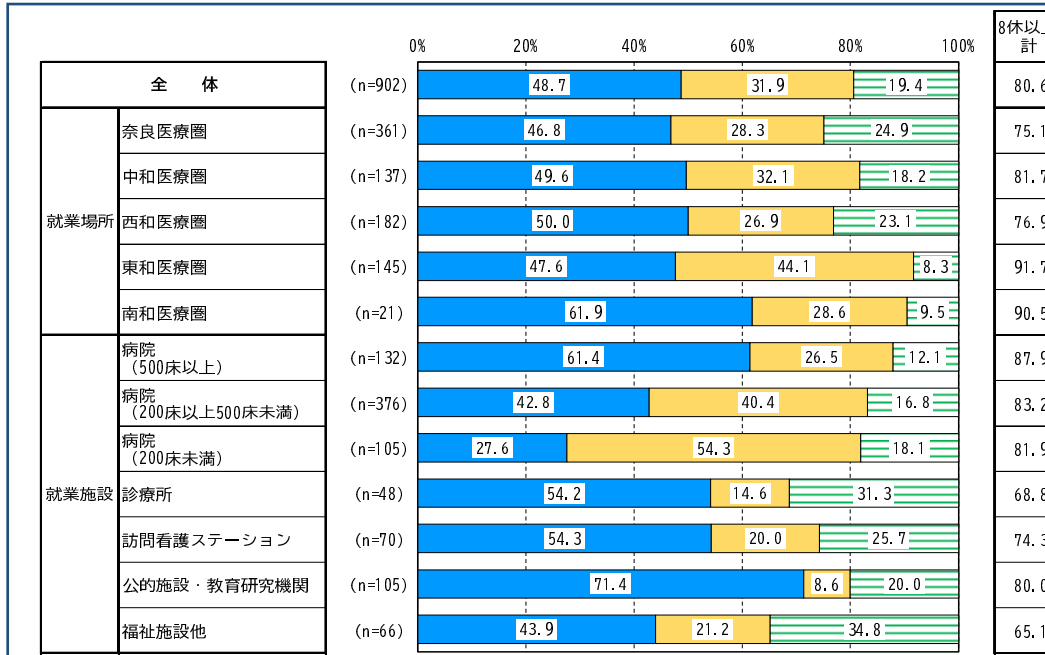
## 4. 看護職の勤務継続意向と労働環境との関係 【職場に定着してもらうには】

### 1) 看護職の労働環境

#### (1) 就業規則で定められた週休

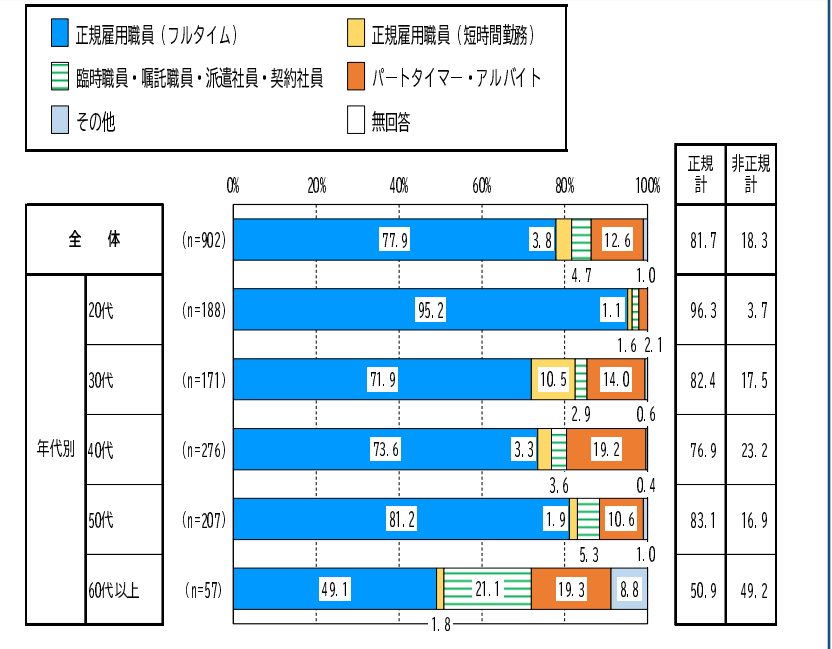
月8休以上は81%だが、施設別にみると、診療所や福祉施設で70%に満たず、訪問看護ステーションで74%、病院では規模が小さくなるほどスコアが低くなる傾向。

完全週休2日制 4週8休制 その他 無回答



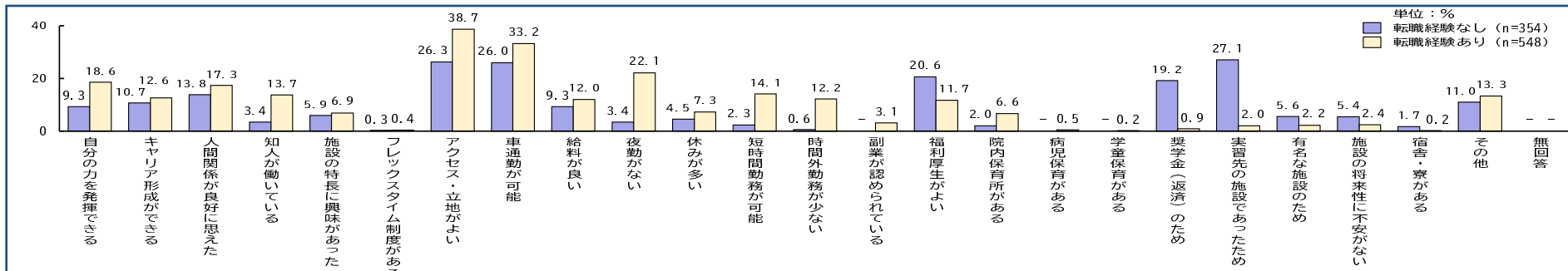
#### (2) 雇用形態

雇用形態はフルタイムが78%。年代では子育て世代の30~40代やリタイア世代の60代以上でパートタイム比率が高めで、60代以上ではパートタイム比率が40%に上る。



#### (3) 就職先の選定理由

就職先の選定理由は、「アクセスがよい」「車通勤可能」が主たる要素で、転職者は「夜勤がない」、学卒者は「実習先の施設であった」「福利厚生がよい」が加えて高くなる。



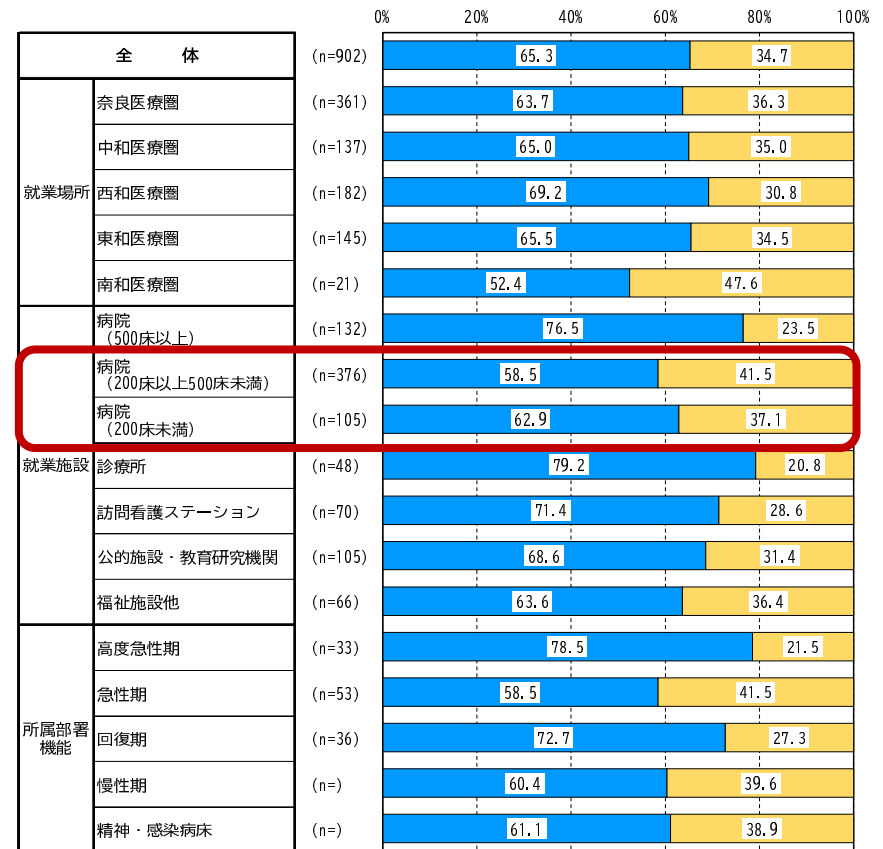
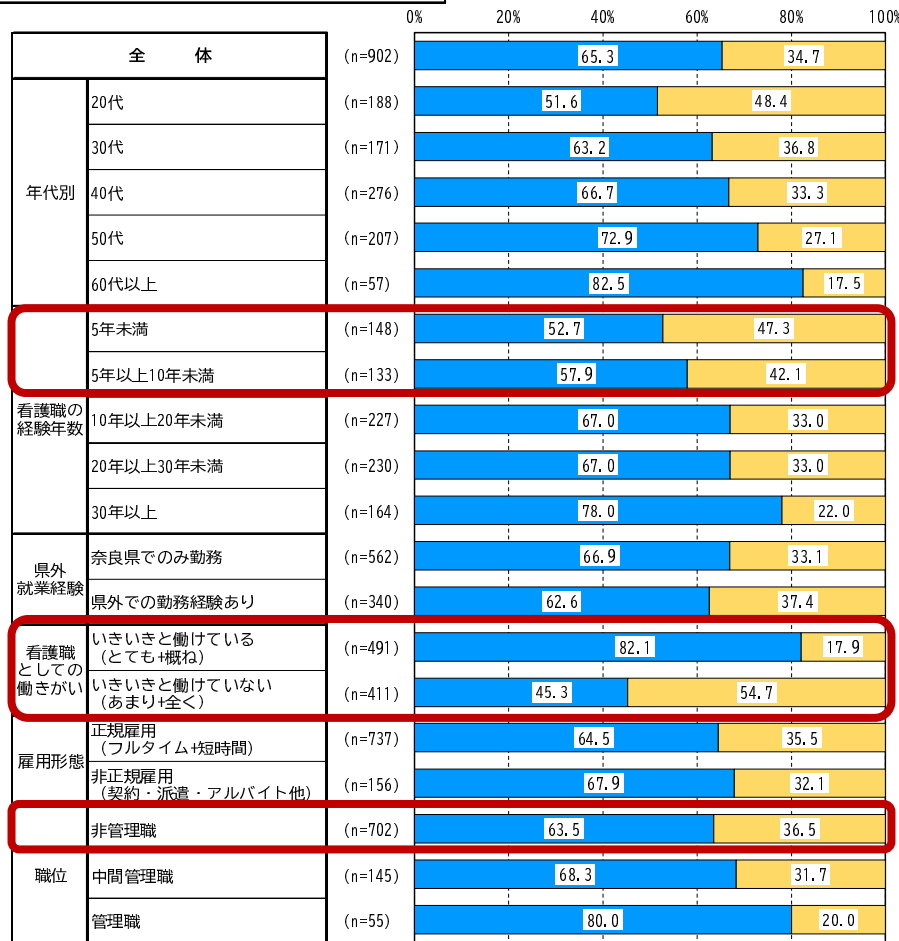
4. 看護職の勤務継続意向と労働環境との関係【職場に定着してもらうには】

2) 勤務継続意向

(1) 現在の就業先で働き続けますか

県内看護師の35%が離職を検討している。離職検討率が相対的に高い層は、5年未満のキャリア／非管理職／500床未満の中規模以下の病院で、県外就業経験や雇用形態では大きな差はみられず。いきいき働いているかと勤務継続意向の関係性は高く、離職検討率がいきいき働いていない層で55%だが、いきいき働いている層では18%にとどまる。

■ 働き続ける ■ 離職を考えている □ 無回答



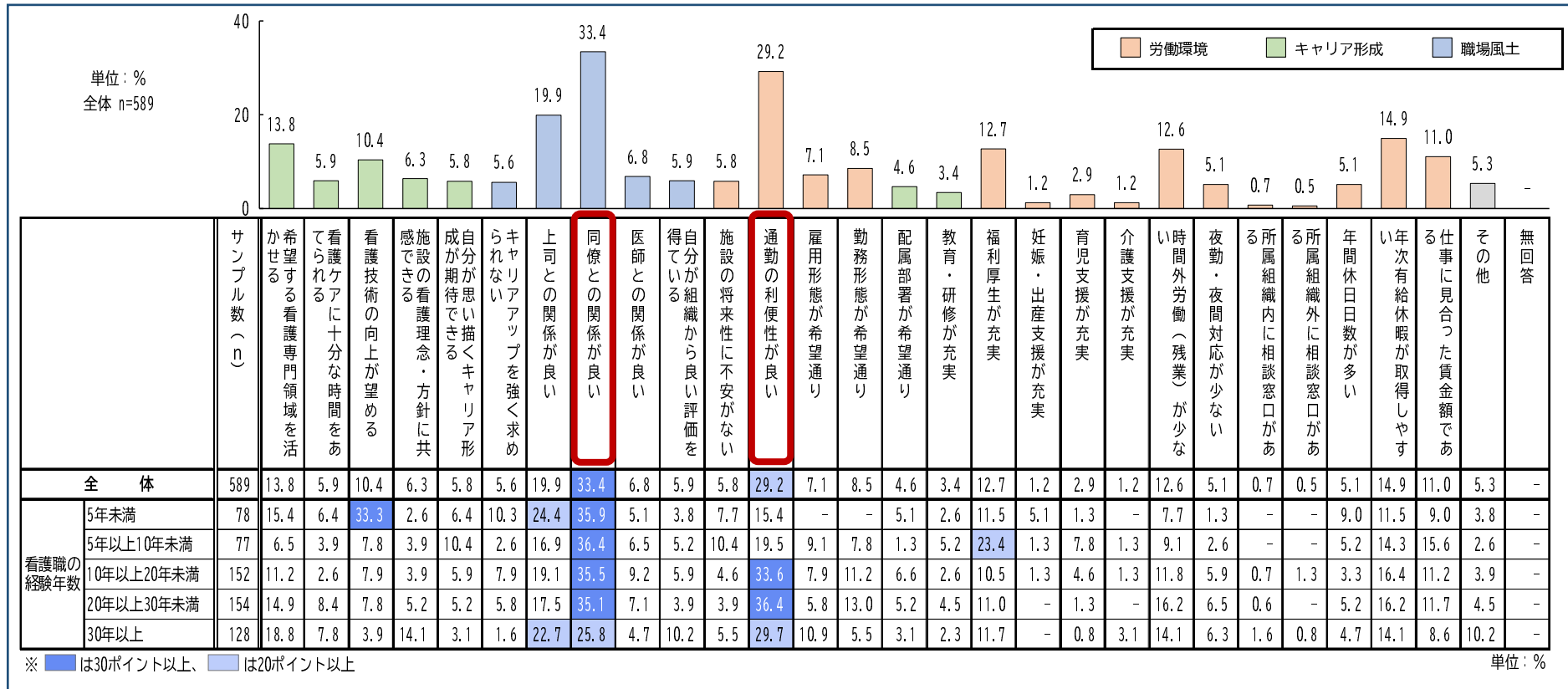
◇離職検討率が35%と、3人に1人の看護師が離職を検討。離職検討率が高いセグメントは、10年未満キャリア(特に5年未満)/非管理職/中規模以下病院勤務者である。但し、いきいきと働いている層は離職検討率が低く、いきいきと働くことは、職場の定着、離職防止に強くつながることが確認できる。



4. 看護職の勤務継続意向と労働環境との関係【職場に定着してもらうには】(参考資料2:勤務継続理由カテゴリウエイト)

(2)働き続けるために必要なこと

働き続けるために必要なことを、カテゴリ区分でみると『労働環境27%/キャリア形成24%/職場風土49%』となり、具体項目では「同僚との関係がよい」「通勤の利便性が良い」が主なもの。



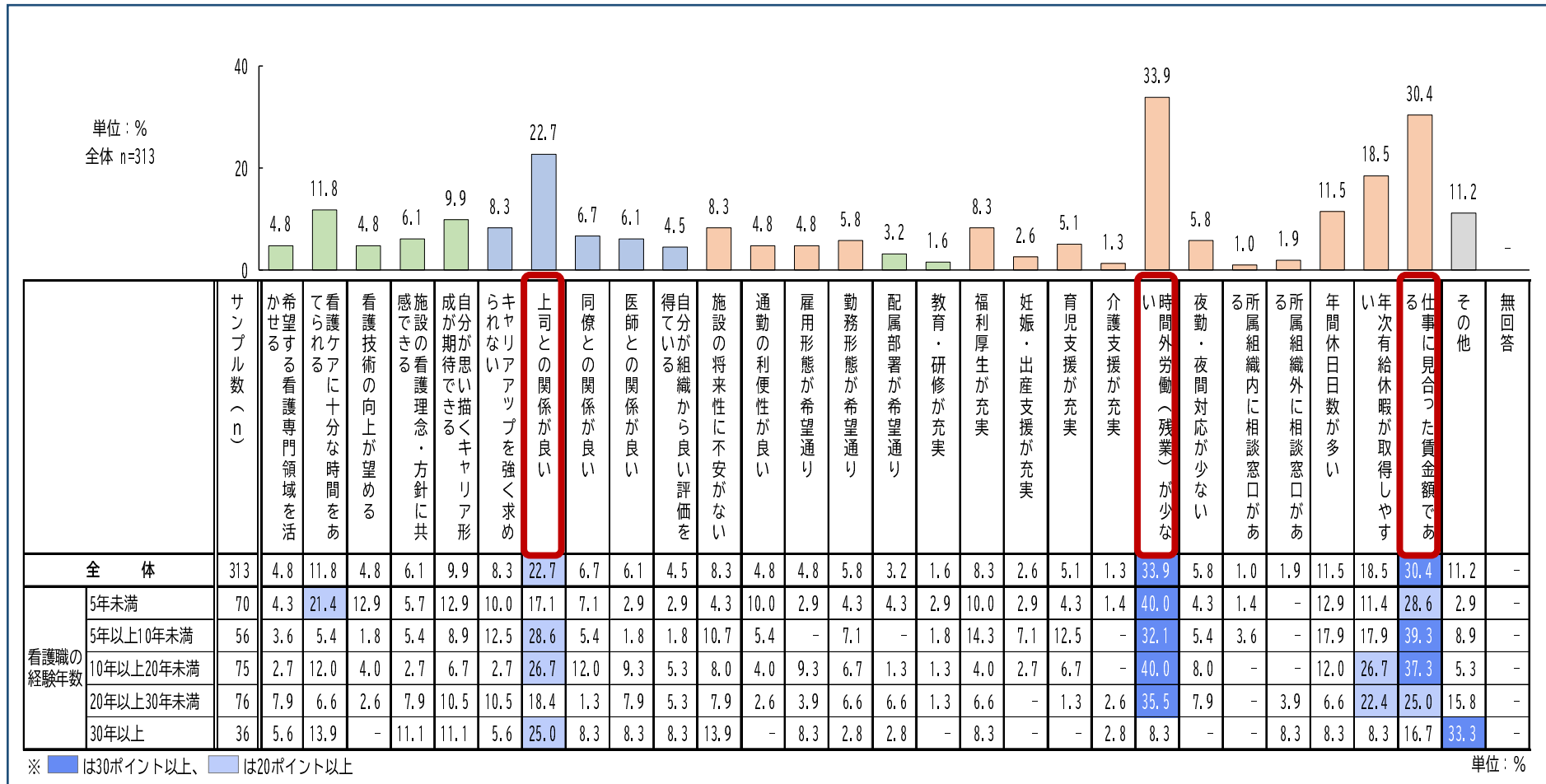
◇キャリア5年未満の若手が職場に定着するために優先して取り組むべき課題は、「看護技術の向上を支援するプログラムづくり」等、キャリア形成の“道筋の見える化”と“入口づくり”である

# 奈良県看護師がいきいきと働き続けるための実効策検討委員会 調査結果【就業中】-8②-

## 4. 看護職の勤務継続意向と労働環境との関係【職場に定着してもらうには】（参考資料2:勤務継続理由カテゴリウエイト）

### (3) 離職を考え直すのに必要なこと

離職を考え直すのに必要なことは、『労働環境38%/キャリア形成24%/職場風土38%』となり、具体項目では「時間外労働が少ない」「仕事に見合った賃金額である」「上司との関係が良い」が主なものである。

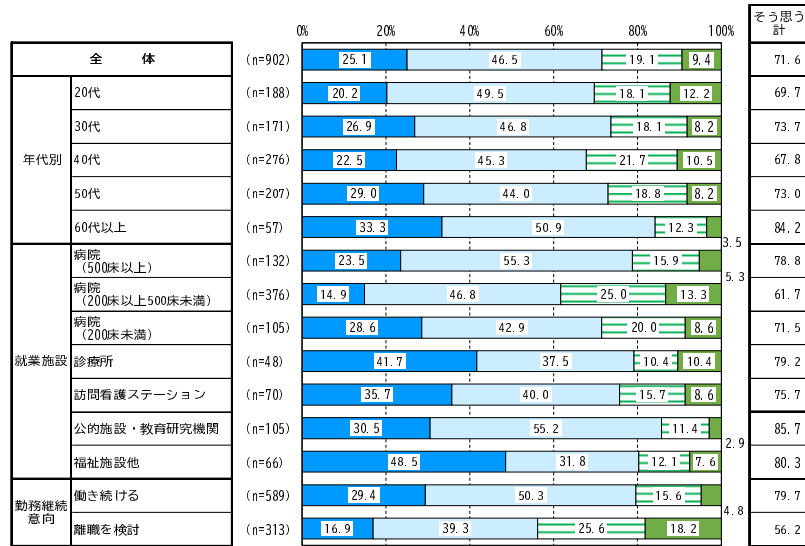
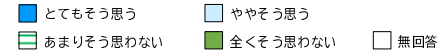


◇職場の定着には、同僚との関係のよさが必要だが、離職防止には逆に上司とのコミュニケーションづくりや長労働時間の抑制・休暇取得の推進など労働環境の改善が必要とされる

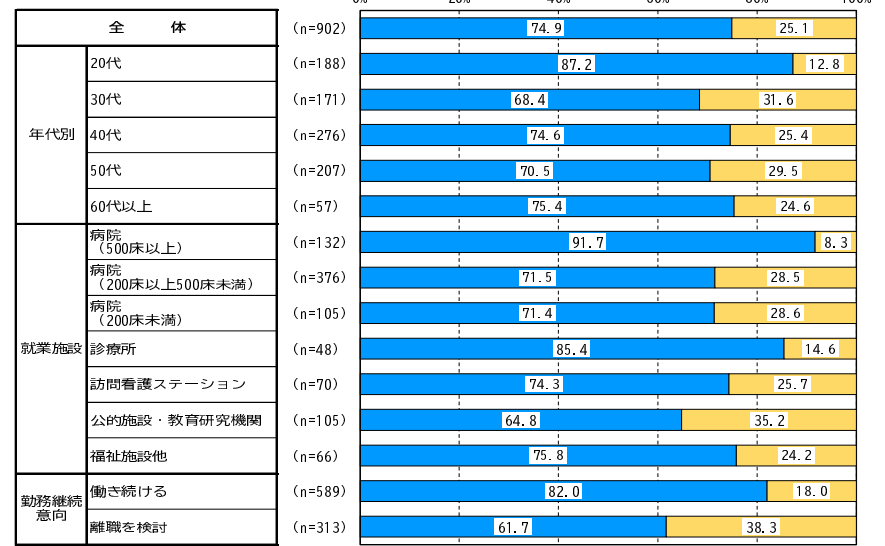
# 奈良県看護師がいきいきと働き続けるための実効策検討委員会 調査結果【就業中】-9-

## 4. 看護職の勤務継続意向と労働環境との関係【職場に定着してもらうには】—労働環境—

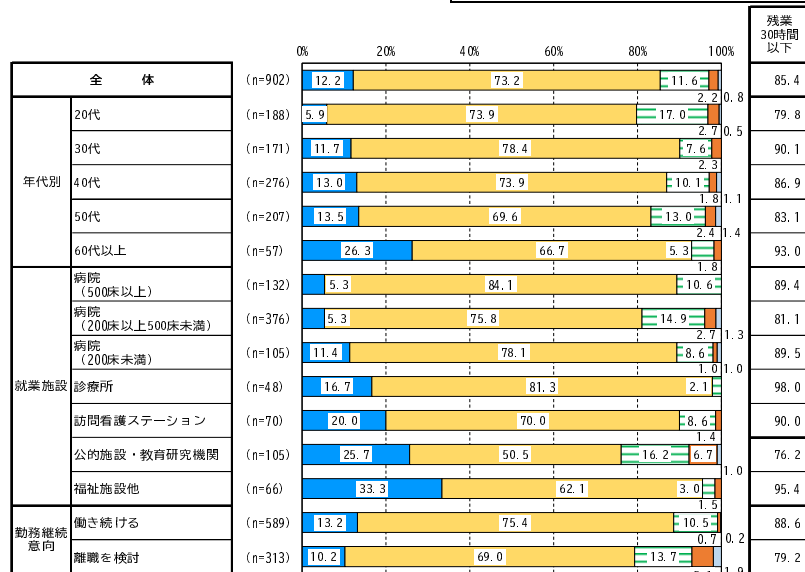
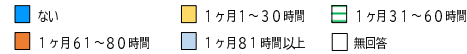
### (4) 急な休みの取りやすさ



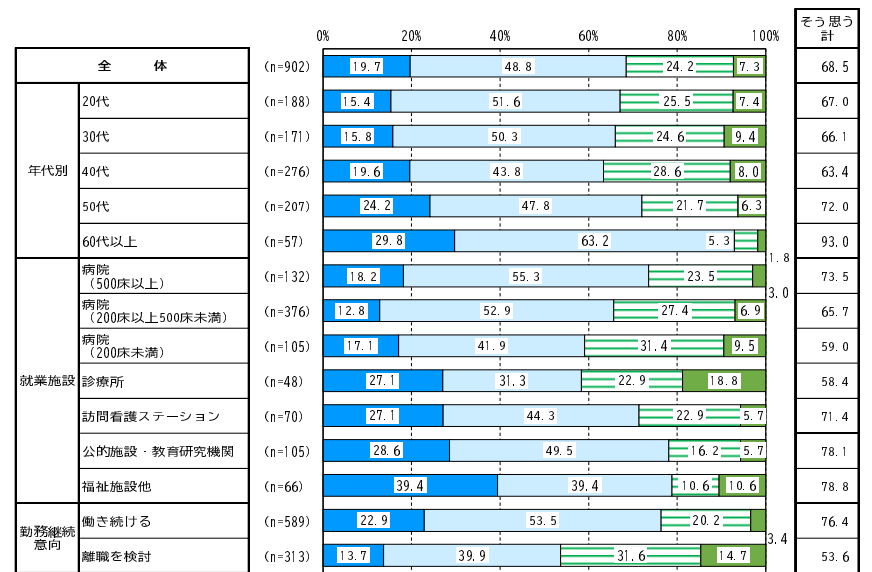
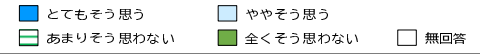
### (6) 時間外労働手当の適切な支払い



### (5) 時間外労働の状況



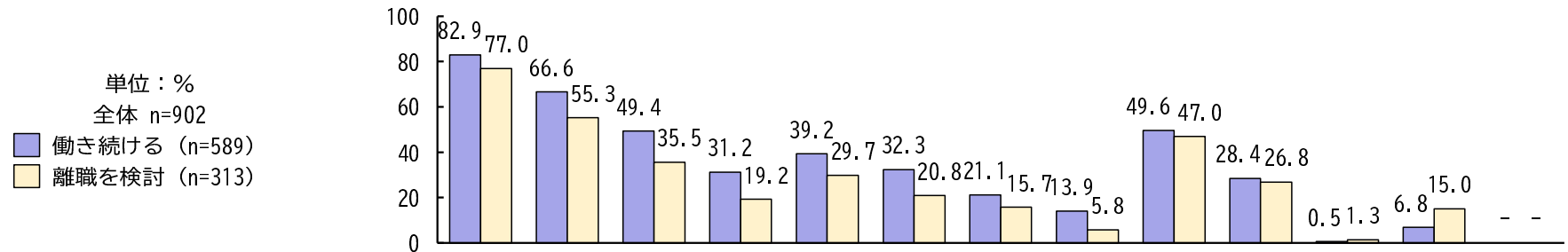
### (7) 研修会の参加しやすさ



4. 看護職の勤務継続意向と労働環境との関係 【職場に定着してもらうには】—支援制度—

(8) 職務継続のために職場で行われている支援

スコア差 (働き続ける - 離職を検討)	+5.9	+11.3	+13.9	+12.0	+9.5	+11.5	+5.4	+8.1	+2.6	+1.6	-0.8	-8.2	-
----------------------	------	-------	-------	-------	------	-------	------	------	------	------	------	------	---



	サンプル数 (n)	育児休暇	看護・介護休暇	研修・学会参加の休暇取得	進学・資格取得等の休職制度	外部研修への費用補助	院内保育所(日勤のみ)	院内保育所(夜間・休日あり)	院内保育所(病児・病後保育)	短時間勤務(正規雇用)	夜勤専従勤務(正規雇用)	その他	特になし	無回答	
全体	902	80.8	62.6	44.6	27.1	35.9	28.3	19.2	11.1	48.7	27.8	0.8	9.6	-	
就業施設	病院 (500床以上)	132	91.7	62.9	56.1	38.6	37.9	43.9	22.7	24.2	56.8	30.3	0.8	3.8	-
	病院 (200床以上500床未満)	376	89.6	69.9	47.6	34.8	40.7	39.1	26.9	15.2	59.6	45.5	0.5	4.3	-
	病院 (200床未満)	105	92.4	67.6	53.3	24.8	31.4	19.0	23.8	4.8	60.0	24.8	-	4.8	-
	診療所	48	31.3	25.0	18.8	4.2	20.8	6.3	2.1	-	16.7	6.3	-	45.8	-
	訪問看護ステーション	70	54.3	42.9	48.6	12.9	41.4	7.1	5.7	1.4	28.6	5.7	-	12.9	-
	公的施設・教育研究機関	105	78.1	67.6	31.4	12.4	30.5	13.3	6.7	3.8	30.5	1.0	2.9	10.5	-
	福祉施設他	66	59.1	53.0	25.8	18.2	25.8	12.1	7.6	1.5	25.8	9.1	1.5	28.8	-

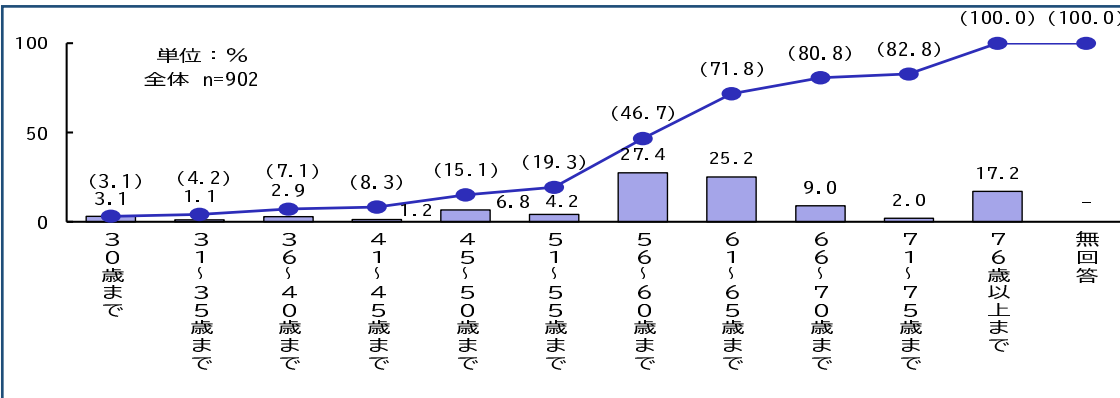
単位：%

◇勤務継続意向と関係性が強い労働環境は「急な休みがとりやすい」「時間外労働手当が適切に支払われる」「研修会に参加しやすい」、支援制度では「看護・介護休暇取得」「研修・学会参加の休暇取得」「進学・資格の休職制度」「日勤の院内保育所がある」などである。

5. 看護職としての将来の働き方

(1) 何歳まで働きたいと思いますか

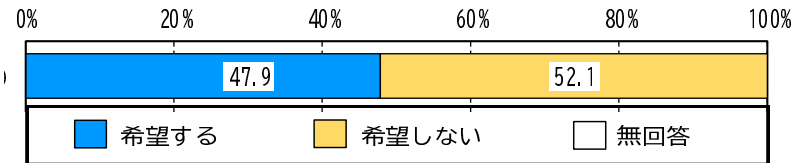
看護師として、「生涯現役」で働き続けていきたいのは17%。退職希望年齢は平均70歳。年齢が若くなるほど、生涯現役希望率は高くなる。



全 体		平均(歳)
年代別	20代	63.45
	30代	70.53
	40代	70.59
	50代	71.78
	60代以上	73.53
看護職としての働きがい	いきいきと働けている(とても+概ね)	72.60
	いきいきと働けていない(あまり+全<)	65.84

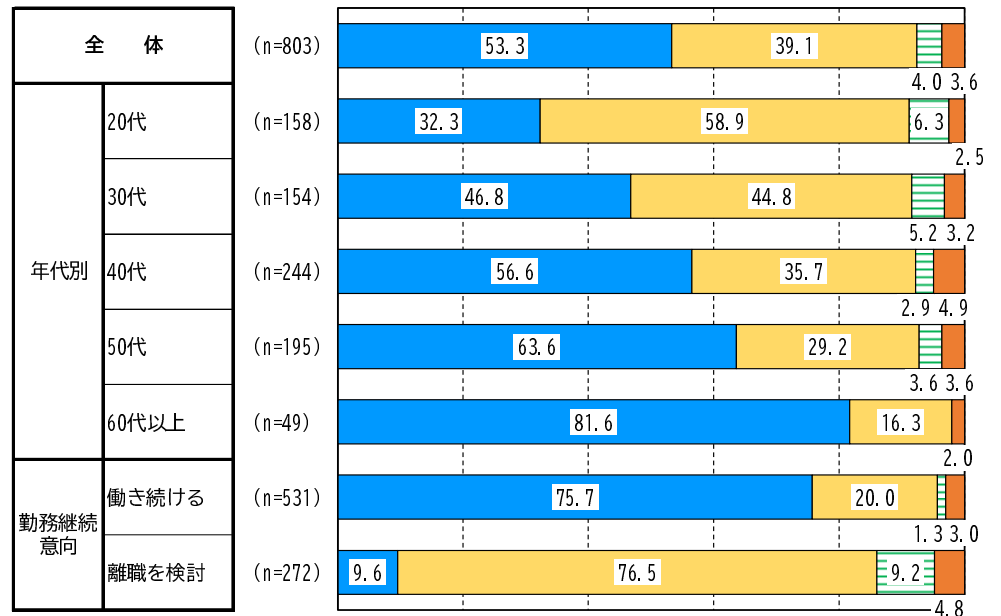
(2) 副業を希望しますか。

副業の希望率は48%と、半数が希望。



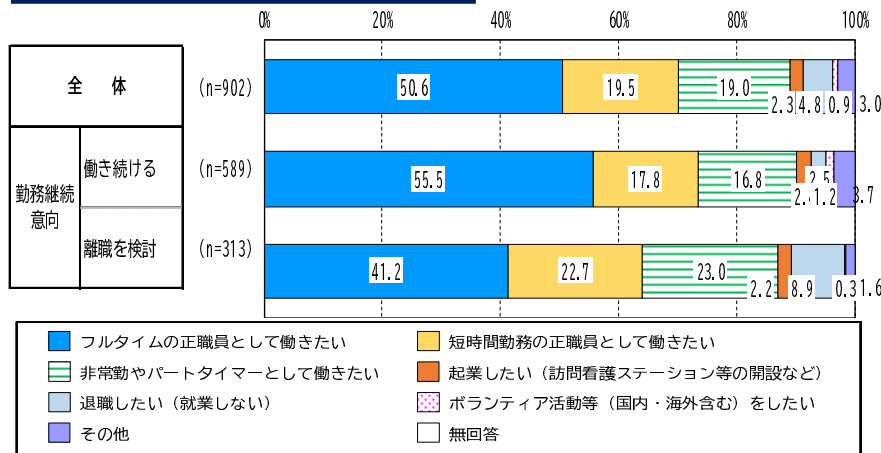
(3) 希望する就業場所

現在の職場で働き続けたい、現在とは違う場所で働き続けたい、看護職以外で働きたい、その他、無回答

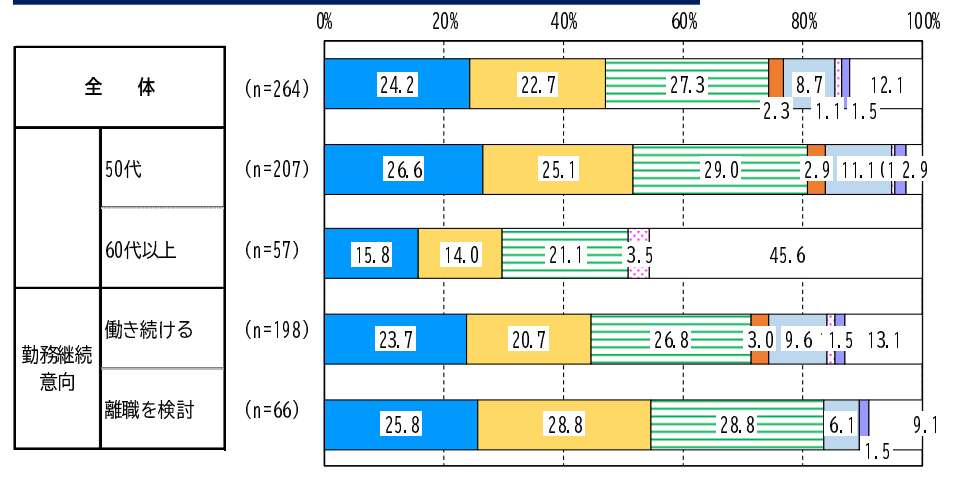


5. 看護職としての将来の働き方

(5) 定年までの間に希望する働き方

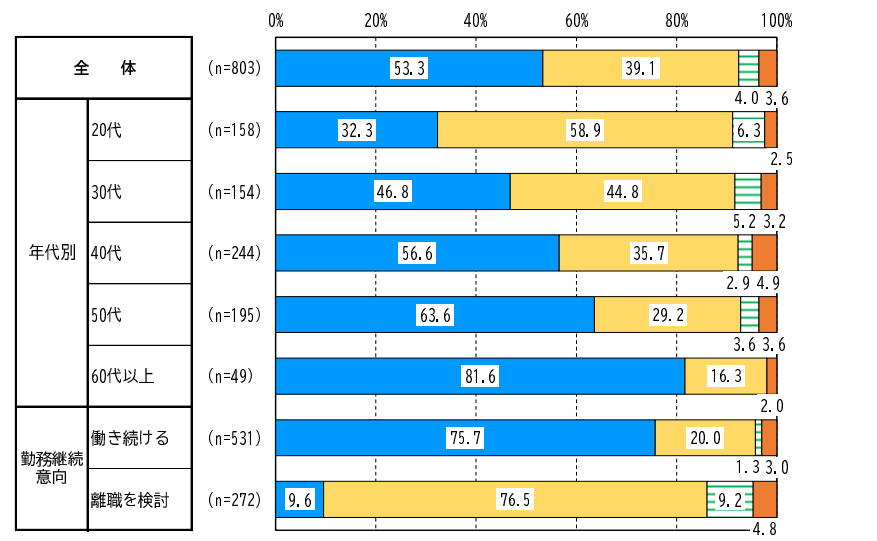


(6) 定年以降に希望する働き方【50歳以上の方のみ】

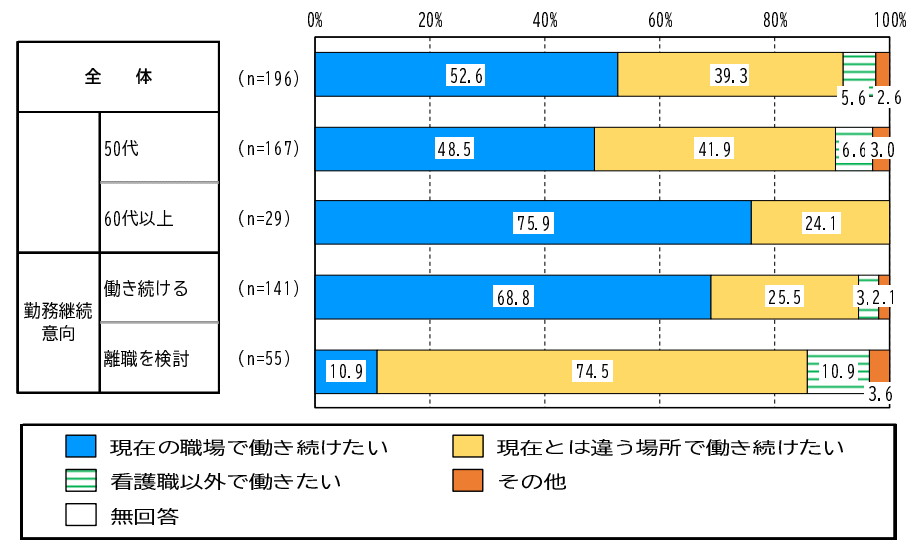


◇定年までに希望する働きかたは、フルタイム51%/パートタイム39%が、定年以降はフルタイム24%/パートタイム50%と逆転する。現在の職場で働き続けたい層も定年まではフルタイム、定年以降はパートタイムと同様の傾向を示す。

(7) 定年までに希望する就業場所

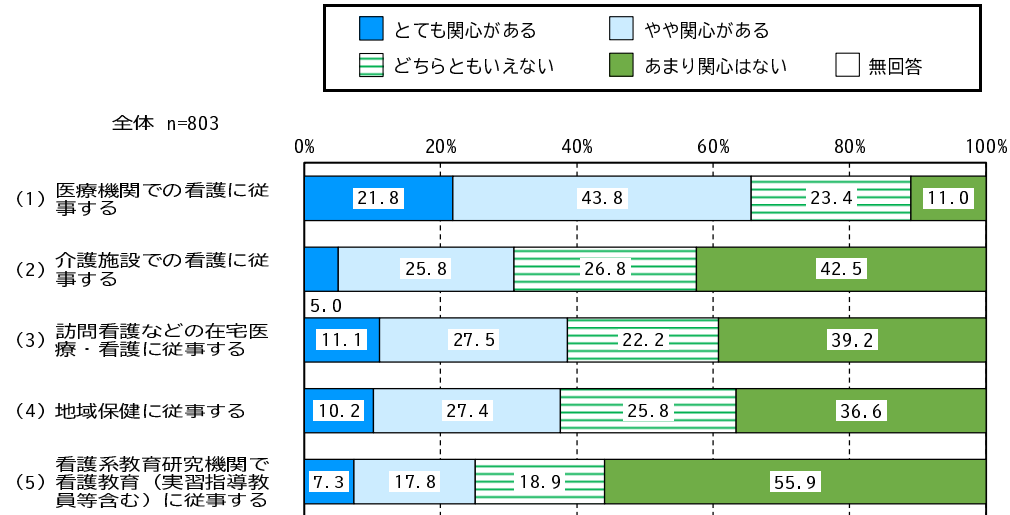


(8) 定年以降に希望する就業場所



5. 看護職としての将来の働き方

(9) 定年までの就業先としての関心度

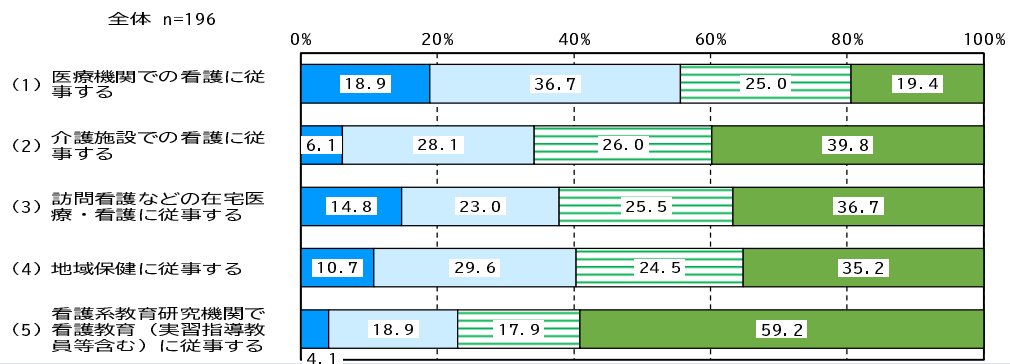


■とても関心がある+やや関心がある

全体	年代別					看護職としての働きがい	
	20代	30代	40代	50代	60代以上	いきいきと働いている（とても+概ね）	いきいきと働いていない（あまり+全く）
(n=803)	(n=158)	(n=154)	(n=244)	(n=195)	(n=49)	(n=445)	(n=358)
65.6	66.5	72.1	68.9	58.0	55.1	72.8	56.7
30.8	32.2	31.8	29.9	29.7	30.6	30.3	31.3
38.6	35.4	42.2	39.4	37.9	38.8	44.0	31.8
37.6	32.3	42.2	36.5	39.0	40.8	41.3	32.9
25.1	21.6	29.8	28.2	21.0	22.5	25.1	25.2

単位：%

(10) 定年以降の就業先としての関心度



■とても関心がある+やや関心がある

全体	年代別					看護職としての働きがい	
	20代	30代	40代	50代	60代以上	いきいきと働いている（とても+概ね）	いきいきと働いていない（あまり+全く）
(n=196)				(n=167)	(n=29)	(n=120)	(n=76)
55.6				58.1	41.3	60.0	48.6
34.2				35.3	27.5	28.3	43.4
37.8				37.2	41.3	44.2	27.6
40.3				41.3	34.4	45.0	32.9
23.0				22.8	24.1	23.3	22.4

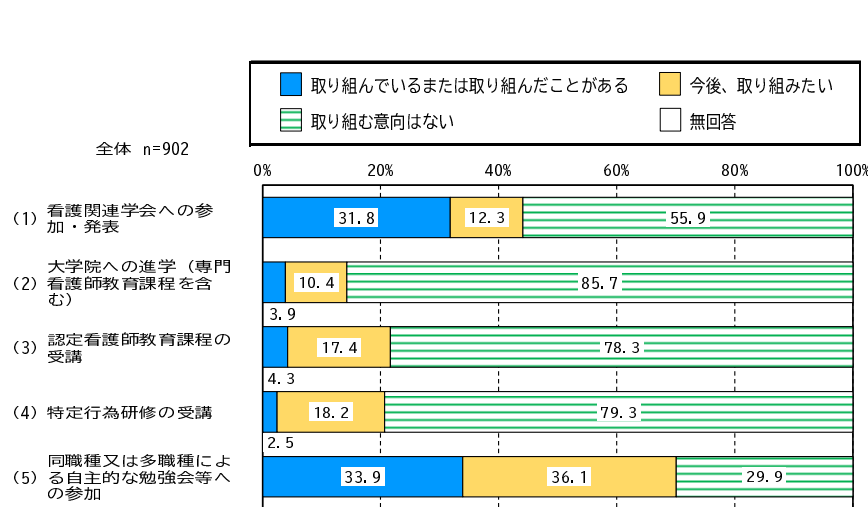
単位：%

◇就業場所への関心度を定年まで（定年以降）で見ると、医療機関66%（56%）、介護施設31%（34%）、訪問看護39%（38%）、地域保健38%（40%）、教育研究機関25%（23%）となり、定年まで定年以降いずれにおいても医療機関での就業希望が多い。いきいきと働いている層はいきいきと働いていない層に比べ、医療機関はもとより訪問看護や地域保健での就業関心度が高めである。

6. キャリアアップの取り組み

(1) キャリアアップの取り組み

キャリアアップの取組みは、「同職種または多職種による自主的な勉強会への参加」「看護関連学会への参加」で、ほぼ半数以上のニーズがみられた。いきいきと働いている層は研修の受講や学会や勉強会への参加に積極的に、職位別にみると中間管理職・管理職は「自主的な勉強会」、「学会への参加」へのニーズが高めである。



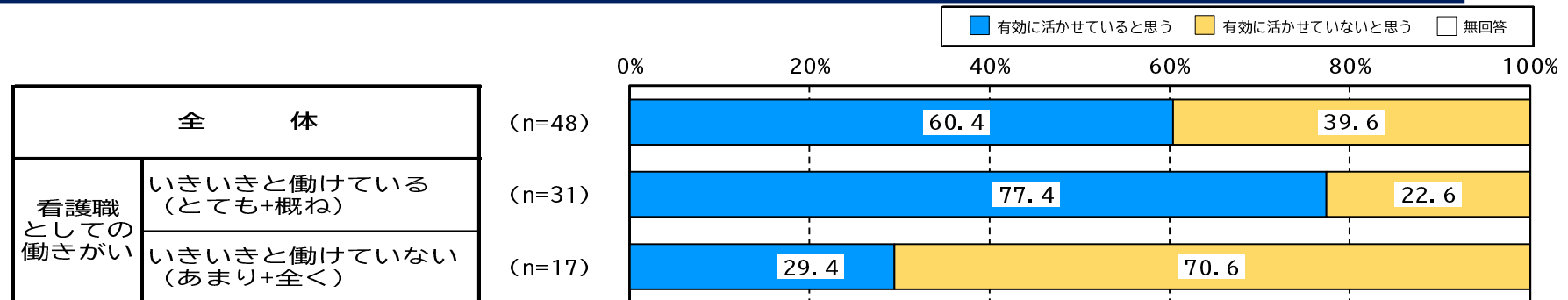
■取り組んでいるまたは取り組んだことがある+今後、取り組みたい

全体	看護職の経験年数					看護職としての働きがい		職位		
	5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上30年未満	30年以上	いきいきと働けている(とても+概ね)	いきいきと働けていない(あまり+全く)	非管理職	中間管理職	管理職
(n=902)	(n=148)	(n=133)	(n=227)	(n=230)	(n=164)	(n=491)	(n=411)	(n=702)	(n=145)	(n=55)
44.1	29.8	30.8	47.1	50.0	55.5	45.8	42.1	37.3	70.3	61.8
14.3	16.2	13.6	16.3	14.4	10.3	14.3	14.4	13.7	16.6	16.4
21.7	36.5	22.6	24.2	17.4	10.3	25.3	17.6	21.6	23.5	18.2
20.7	32.4	21.9	26.4	16.5	7.3	25.7	14.9	21.8	20.7	7.2
70.0	58.8	61.7	76.6	74.4	71.9	75.6	63.5	66.4	81.4	87.3

単位：%

◇看護キャリアアップの取組みでは、中間管理職で「看護学会への参加」、中間管理職・管理職で「同職種や多職種による勉強会」が7割以上の支持を集めている

(2) 現在の職場でその資格等を有効に活かせていると思いますか【認定看護師、専門看護師、特定行為研修修了の資格等をお持ちの方】

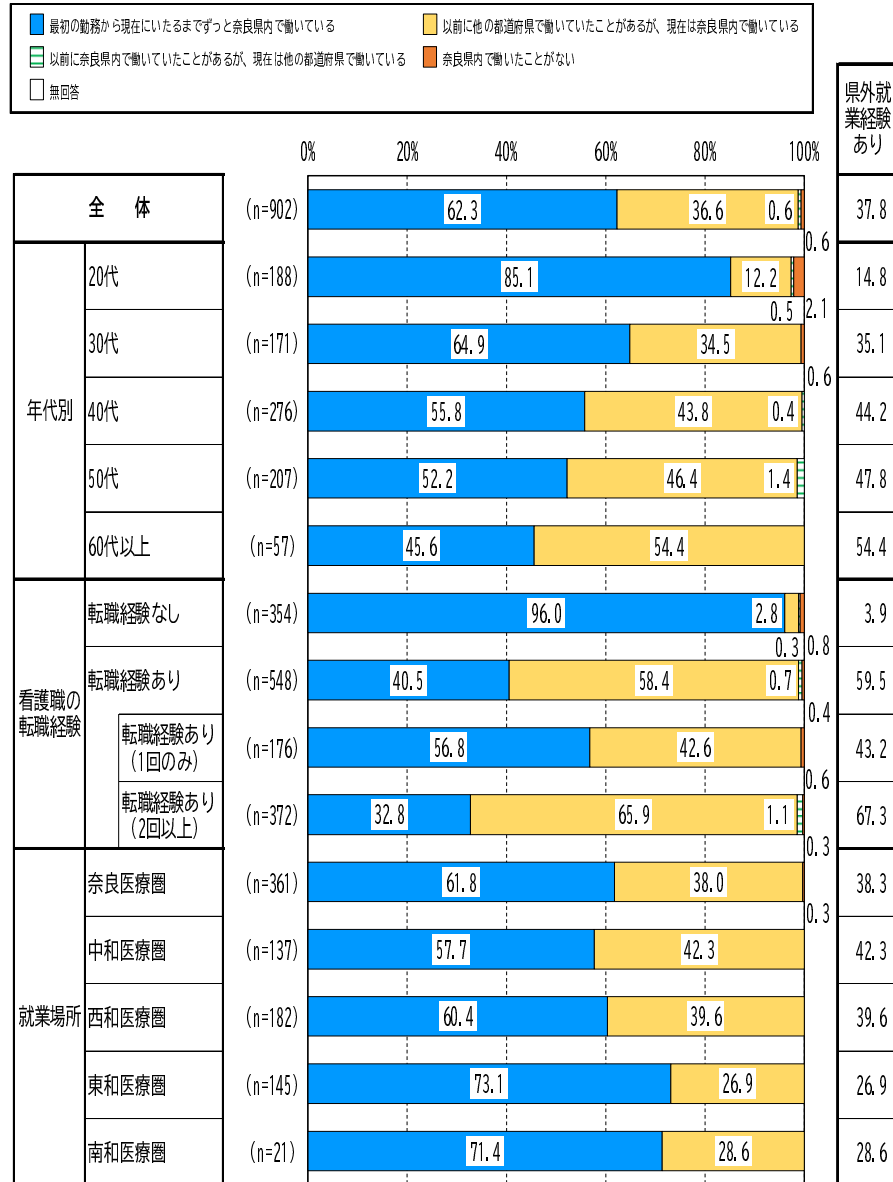


◇職場で資格を活かしているのは60%と過半数だが、いきいきと働いている層では77%、いきいきと働けていない層では29%と、資格の活用度に大きな乖離がみられ、いきいきと働くには職場での保有資格の活用が必須である。

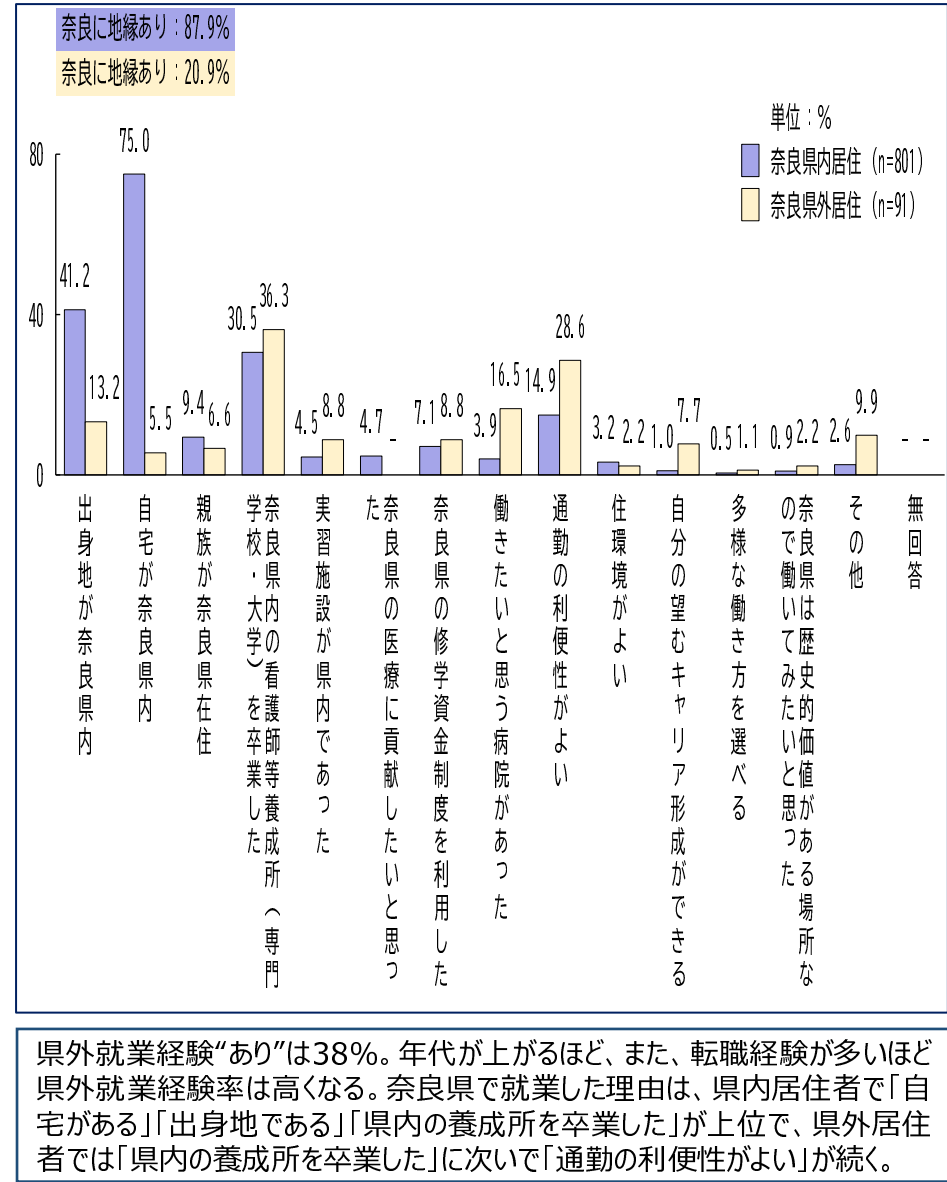


## 7. 奈良県内の就業経験

### (1) 奈良県での就業経験

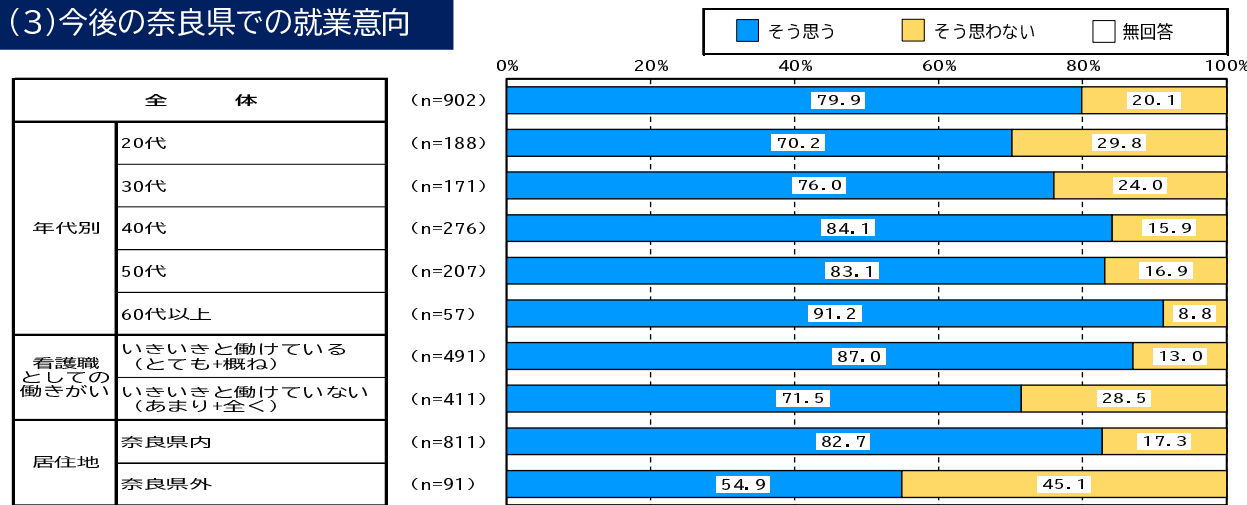


### (2) 奈良県で就職した理由



7. 奈良県内の就業経験

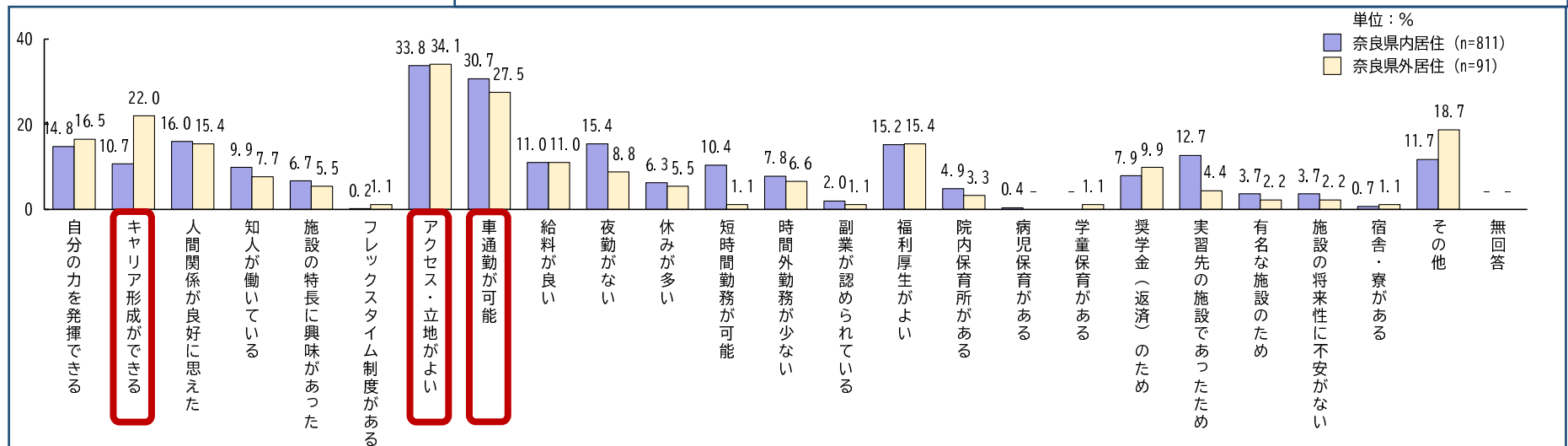
(3) 今後の奈良県での就業意向



今後、奈良県で就業したいは80%。年代が上がるほど県内就業意向が高くなる。県外居住者に限ってみると、県内就業意向は55%になるものの、過半数の就業意向を得た。

(4) 現在の職場を就職先として選んだ理由

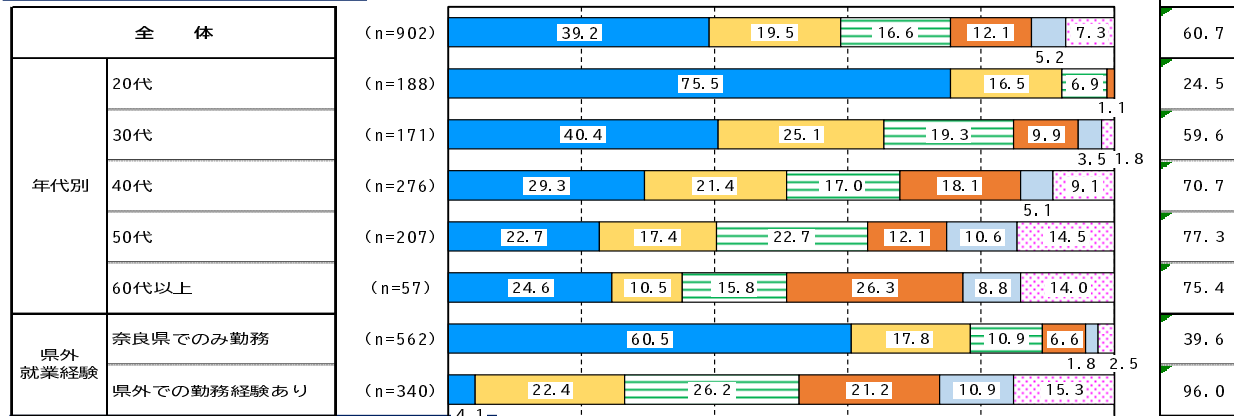
現在の就業先の選定理由を県内居住者と県外居住者で比較してみると、県外居住者は「アクセス・立地がよい (34%)」「車通勤が可能 (28%)」に続いて「キャリア形成ができる (22%)」が上位に食い込み、県内居住者より11ポイント高い。



◇県外居住者に奈良県で就業してもらうには「車通勤への対応」や「キャリア形成への支援」が求められる

8. 転職経験【転職経験のある方】

(1) 転職経験の有無



転職経験者は61%。20代では1/4程度にとどまるが、30代以上では過半数が転職経験ありとなる。転職回数は1~2回が36%。転職の有無は、看護師としていきいき働いているかとの関係性が低いいため、全ての転職をネガティブなものとして捉える必要はない

◇最初の就業先で多くが「結婚」を経験し、残業回避や有休取得がままならないと退職するという傾向がみられ、2施設目以降では「上司との関係次第」で転職を繰り返すこととなる。ネガティブな転職防止には、この2つの要件の解決がポイントになる

(2) 看護職員の転職実態(就業中)

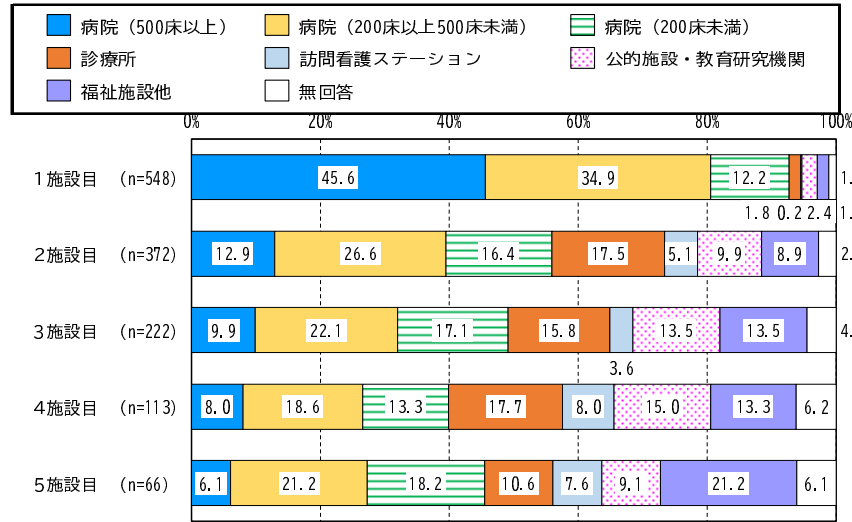
経験したライフイベントは、1施設目で「結婚」、2施設目以降で「出産・育児」が最多となる。退職理由は、転職回数を問わず「他の職場への興味」が上位となるが、1施設目では「結婚や家族の転勤による通勤困難」、2~3施設目で「仕事に興味がない」、4~5施設目で「上司との関係が困難」が主な理由に加わる。当時の退職を思いとどまるのに必要だったことは、1施設目が「時間外労働が少ない」「年次有給休暇が取得しやすい」、2施設目以降は「上司との関係が良い」が上位にあげられる。

	転職経験者数	勤務施設 TOP 1	就業地	雇用形態	勤務年数 (5年未満比)	ライフイベント TOP 3	退職理由 TOP 3 (10%以上)	退職の思いとどまりに必要環境 TOP 3 (10%以上)
1施設目	548	病院 (500床以上) 45.6%	県内: 51.1% 県外: 47.7%	正規: 96.5% パートタイム: 1.5%	49.3%	結婚: 41.6% 出産・育児: 23.7% 進学等: 6.8%	通勤が困難になった: 20.8% 看護職の他の職場への興味: 19.9% 上司(看護管理者等)との関係が困難: 12.6%	時間外労働(残業)が少ない: 21.7% 年次有給休暇が取得しやすい: 13.5% 上司との関係が良い: 12.8%
2施設目	372	病院 (200床以上 500床未満) 26.6%	県内: 54.8% 県外: 42.8%	正規: 66.1% パートタイム: 23.1%	59.7%	出産・育児: 30.4% 結婚: 14.5% 進学等: 6.7%	看護職の他の職場への興味: 15.6% 通勤が困難になった: 12.9% 興味を持ってない・やりがいがない: 10.8%	上司との関係が良い: 11.6% 時間外労働(残業)が少ない: 10.5% 雇用形態が希望通り: 10.5%
3施設目	222	病院 (200床以上 500床未満) 22.1%	県内: 56.8% 県外: 37.8%	正規: 57.7% パートタイム: 25.7%	61.7%	出産・育児: 29.3% 結婚: 12.6% 介護: 5.9%	看護職の他の職場への興味: 13.5% 興味を持ってない・やりがいがない: 12.6%	上司との関係が良い: 10.8%
4施設目	113	病院 (200床以上 500床未満) 18.6%	県内: 63.7% 県外: 30.1%	正規: 61.1% パートタイム: 23.9%	52.2%	出産・育児: 22.1% 結婚: 12.4% 家族の転勤: 7.1%	看護職の他の職場への興味: 17.7% 上司(看護管理者等)との関係が困難: 15.9% 雇用形態に不満: 11.5%	時間外労働(残業)が少ない: 14.2% 雇用形態が希望通り: 12.4% 仕事に見合った賃金である: 10.6% 上司との関係が良い: 10.6%
5施設目	66	病院 (200床以上 500床未満) 21.2%	県内: 66.7% 県外: 27.3%	正規: 51.5% パートタイム: 24.2%	59.1%	出産・育児: 18.2% 結婚: 9.1% 自分の転勤: 6.1% 家族の転勤: 6.1%	看護職の他の職場への興味: 19.7% 上司(看護管理者等)との関係が困難: 15.2%	上司との関係が良い: 15.2% 今後のキャリアプランに不安がない: 10.6%

### 8. 転職経験【転職経験のある方】

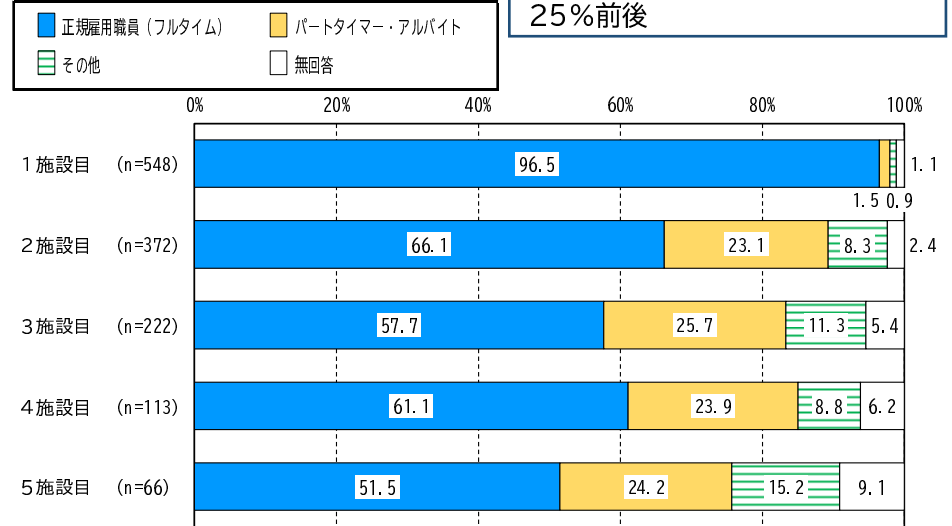
(3)これまでの勤務先

最初の就業施設は、500床以上の大型病院が半数弱を占めるが、2施設目以降は中小規模病院と診療所で半数を占め、転職を追うごとに福祉施設での就業が増える。



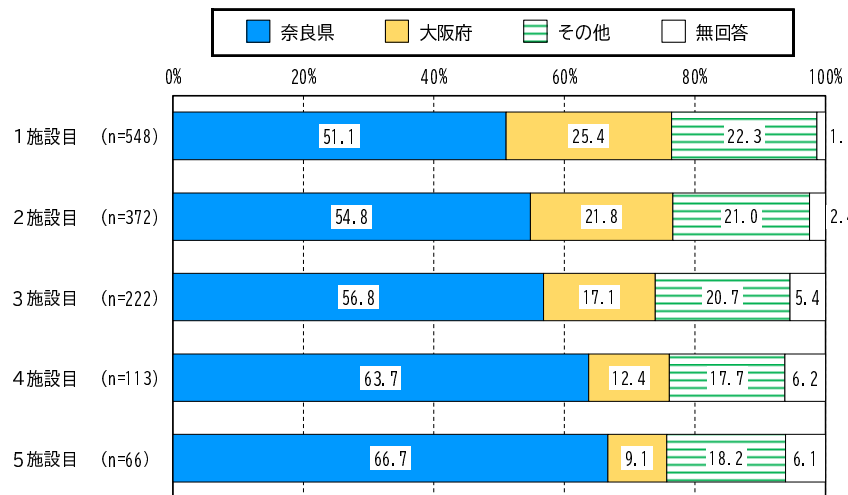
(4)これまでの勤務先での雇用形態

1施設目では97%がフルタイム勤務、2施設目以降はパートタイムが25%前後



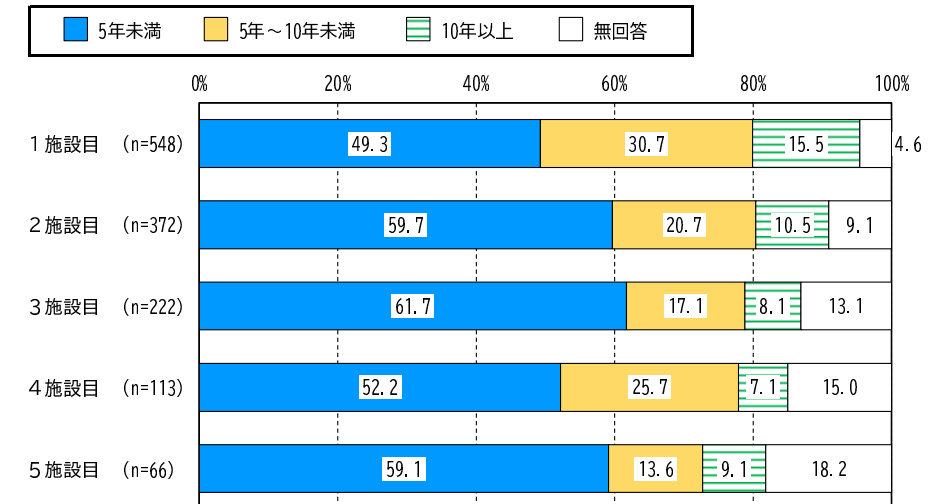
(5)これまでの勤務先(県内外)

転職を追うごとに県外勤務が減り、県内勤務が増える傾向にある。



(6)これまでの勤務先での勤務年数

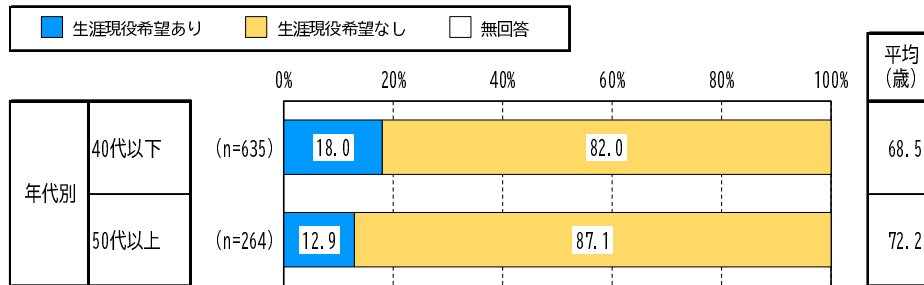
転職回数とそれぞれの在籍期間に大きな差はみられない。



## 9. プラチナ世代の「生涯現役」志向とその要件

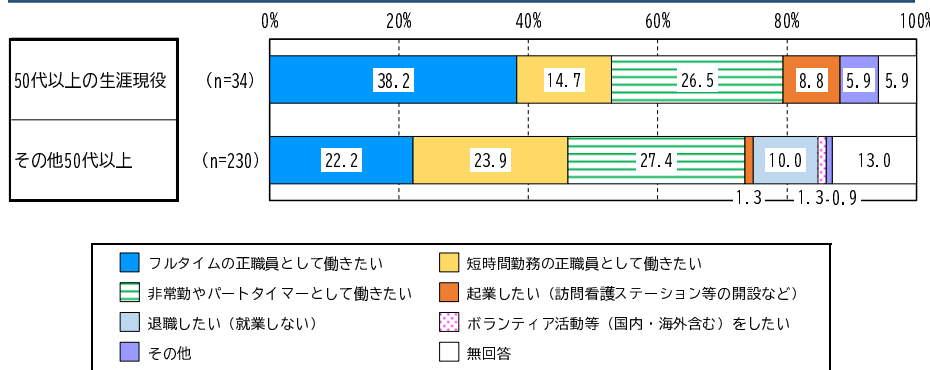
### (1) 看護職として何歳まで働きたいか

年代別にみた「生涯現役」希望率は、40代以下で18%、50代以上で13%である。



### (2) これまでの勤務先での雇用形態【50歳以上の方のみ】

50代以上の「生涯現役」志向層の希望する働き方は、フルタイム38%、パートタイム41%とフルタイムとパートタイムが拮抗するが、「生涯現役」を希望しない層ではフルタイム22%、パートタイム51%と様相が異なる。



### (3) 定年以降の就業先としての関心度

定年以降の就業先への関心度は、50代以上の「生涯現役」志向層では医療機関48%が最も高いものの、訪問看護44%や地域保健44%が遜色ないレベルとなっている。

#### ■ とても関心がある + やや関心がある

	50代以上の生涯現役 (n=27)	その他50代以上 (n=169)
医療機関での看護に従事する	48.1	56.9
介護施設での看護に従事する	37.0	33.7
訪問看護などの在宅医療・看護に従事する	44.4	36.7
地域保健に従事する	44.4	39.7
看護系教育研究機関で看護教育(実習指導教員等含む)に従事する	33.3	21.4

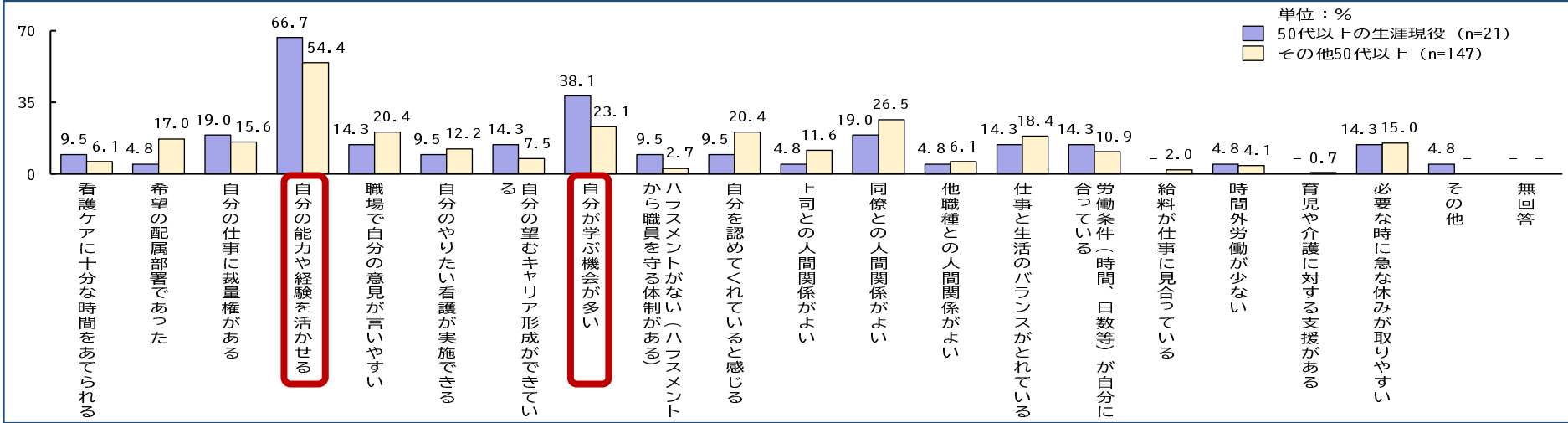
単位：%

◇プラチナ世代の13%が定年以降も看護師戦力として見込め、病院勤務だけでなく、在宅医療や地域保健など、幅広い分野での活躍が期待できる

9. プラチナ世代の「生涯現役」志向とその要件

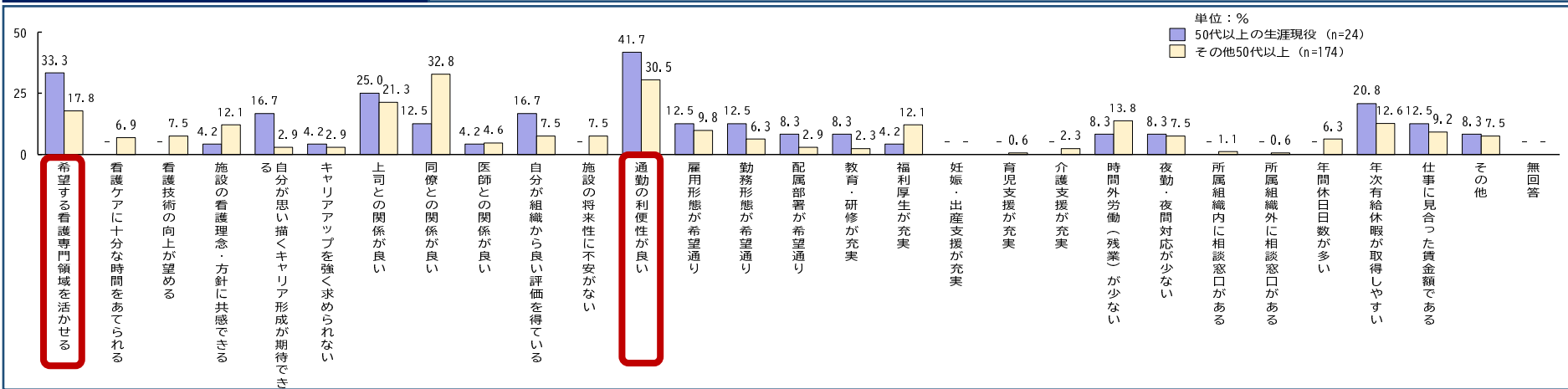
(4)いきいき働いている理由

50代以上の「生涯現役」志向層で「いきいきと働いている理由」は「自分の能力や経験を活かせる」67%、「学ぶ機会が多い」38%が上位で、その他50代以上の層より10ポイント以上スコアが高い。



(5)働き続けるために必要なこと  
【現在の就業先で働き続ける方】

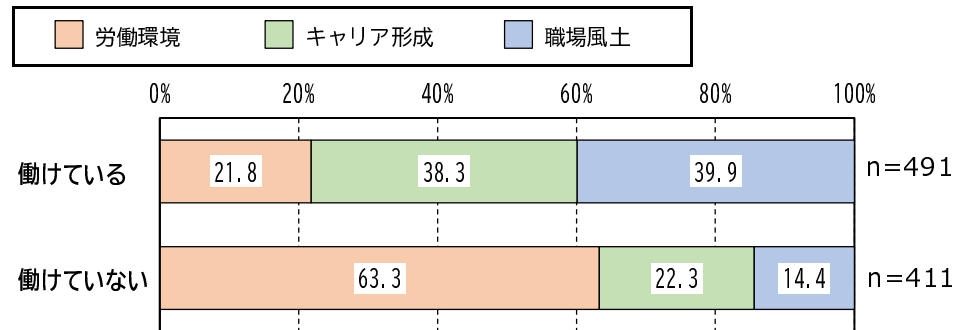
“現在の職場で働き続けられる理由”では「通勤の利便性がよい」42%、「希望する看護専門領域を活かせる」33%が上位で、ここでもその他50代以上の層より10ポイント以上スコアが高くなる。



◇働き方ではパートタイム志向とフルタイム志向に二分されるため、柔軟な雇用形態での対応が望まれ、いきいきと働いてもらうには、キャリアを活かせる所属・ポジションへの配置が望まれる

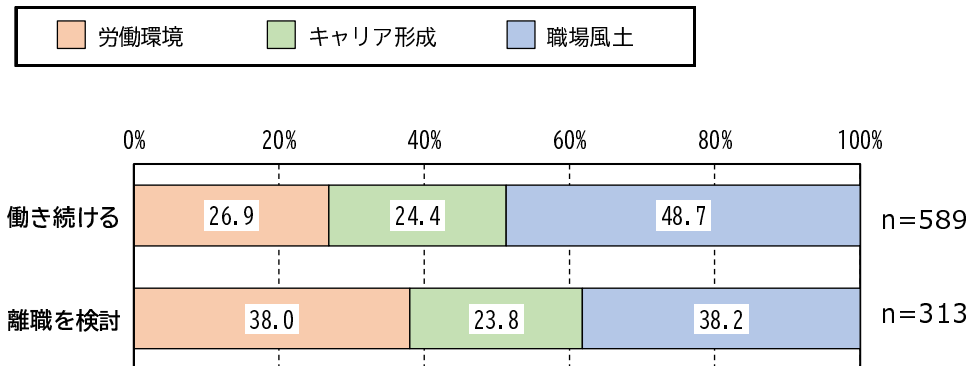
## 10. 参考

### 1. いきいき就業理由（P4）（カテゴリウエイト）



※上記は、カテゴリに該当する項目のスコア平均を100分率に計上したものである。

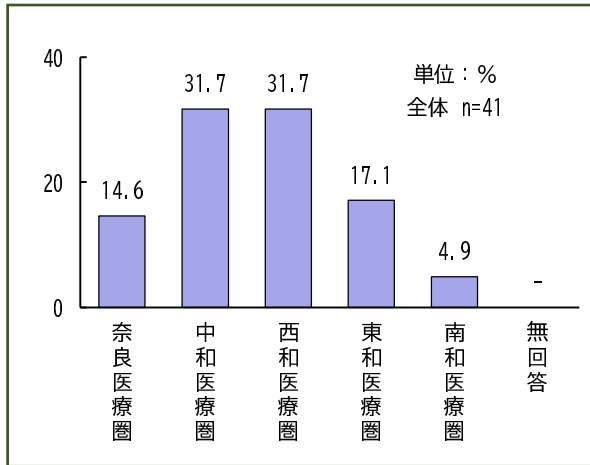
### 2. 勤務継続理由（P8）（カテゴリウエイト）



1. 看護師の概況

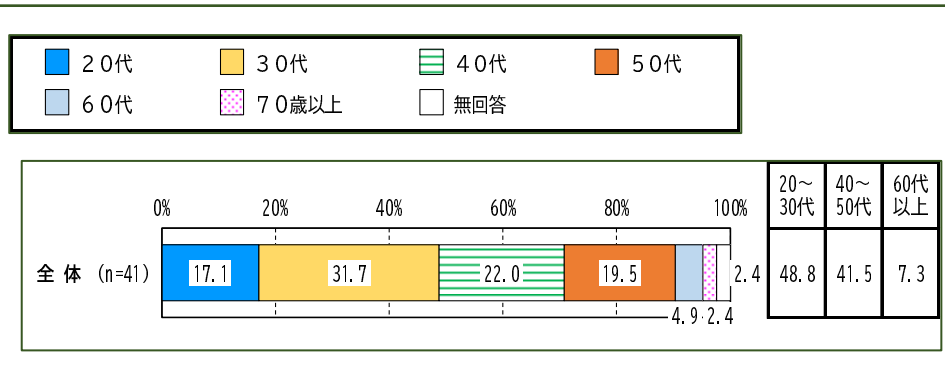
(1)居住地(医療圏別)

居住地は、奈良15%・中和32%・西和32%・東和17%・南和5%で中和と西和で過半数



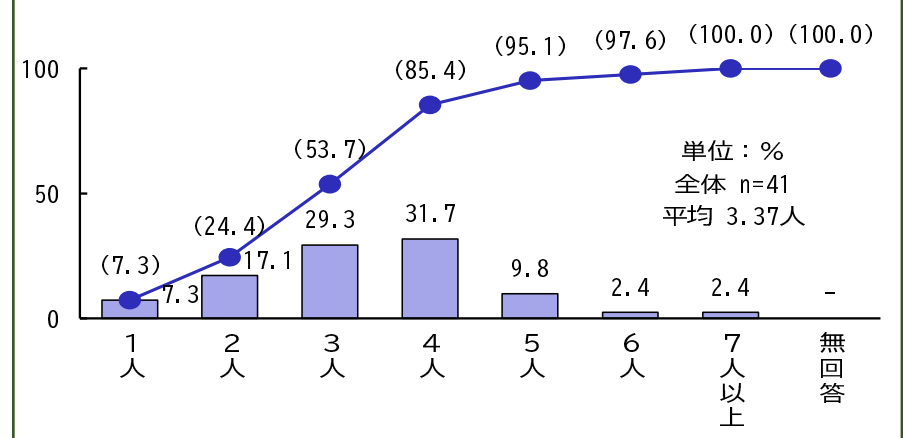
(2)12月1日現在の年齢

年齢構成は、20~30代が49%、40~50代が42%、60代以上は7%

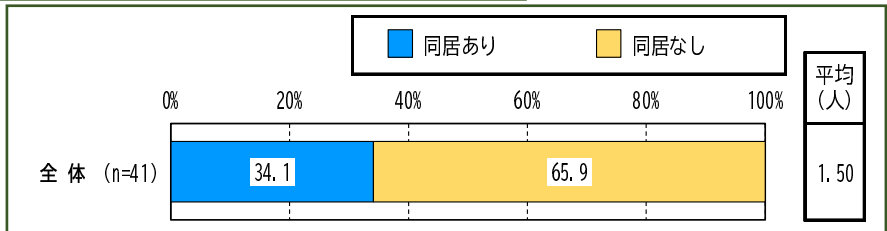


(3)同居かつ生計を同一としている世帯の人数

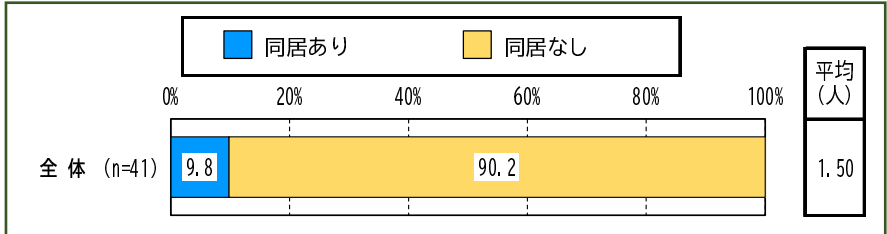
同居家族は、単身者が7%。未就学児童との同居者が34%、介護家族との同居が10%。



(4)就学前児童の同居有無と人数



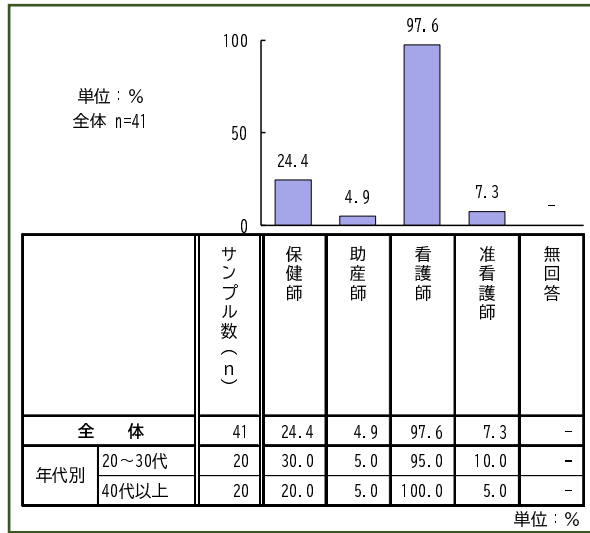
(5)介護者の同居有無と人数



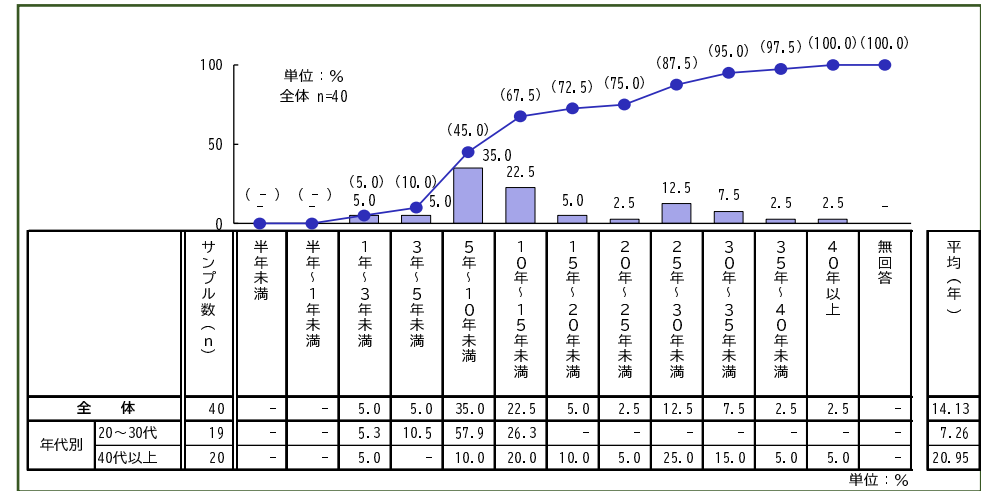


2. 看護職のキャリアと現職時の働きがい

(1) 看護職に関する免許

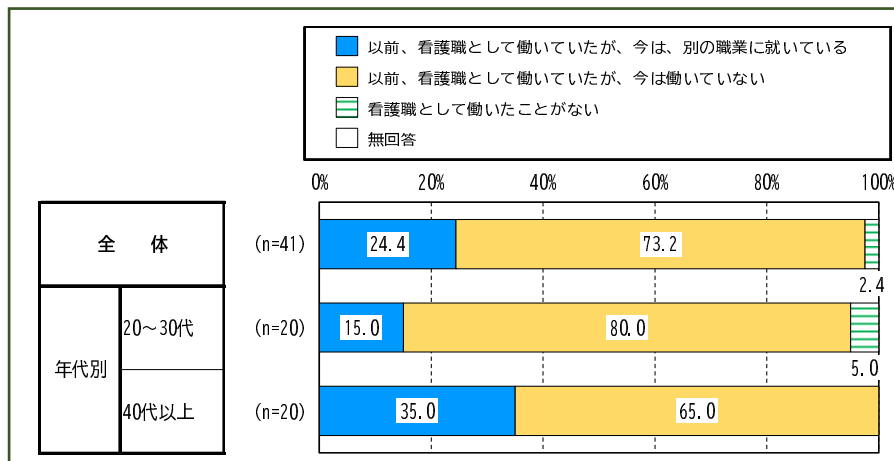


(3) 通算勤務年数 通算勤務年数は平均14年

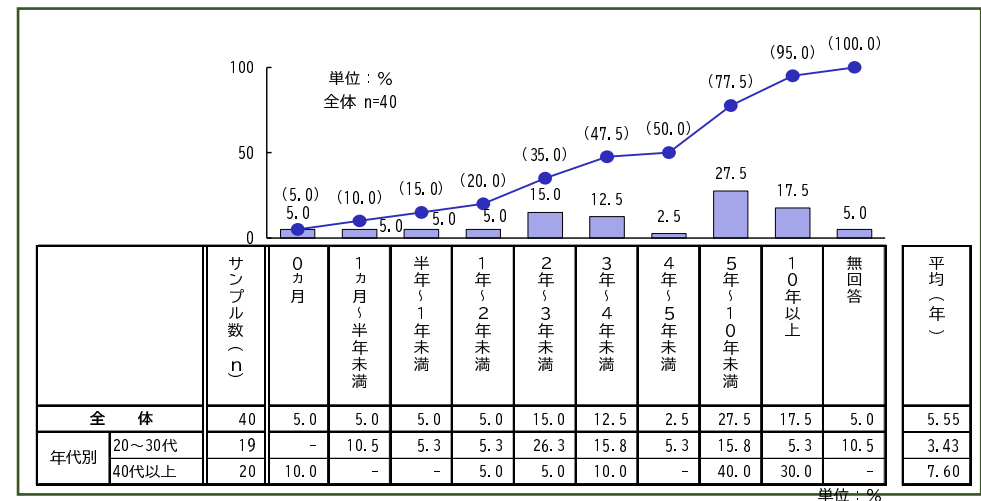


(2) 就業経験

現在の就業状況は、離職中が73%、看護職以外に従事が24%である。離職後、4人に1人が多職種に流出



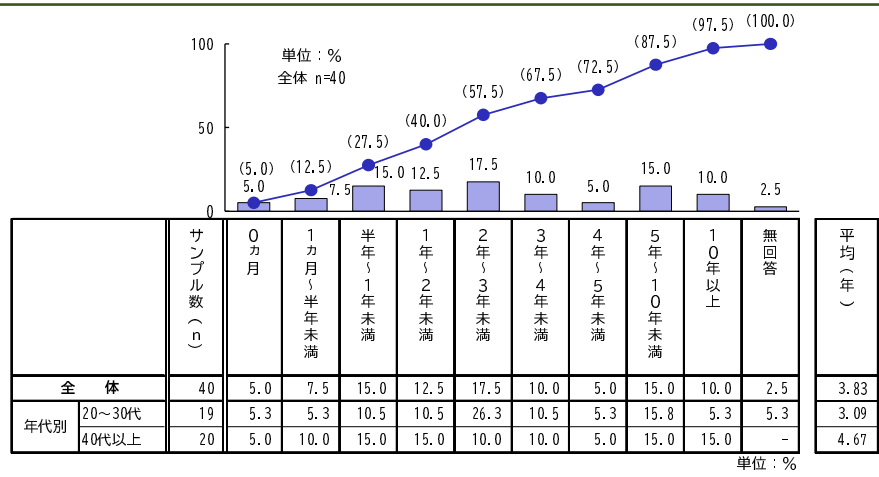
(4) 通算離職年数 通算離職期間は平均6年



2. 看護職のキャリアと現職時の働きがい

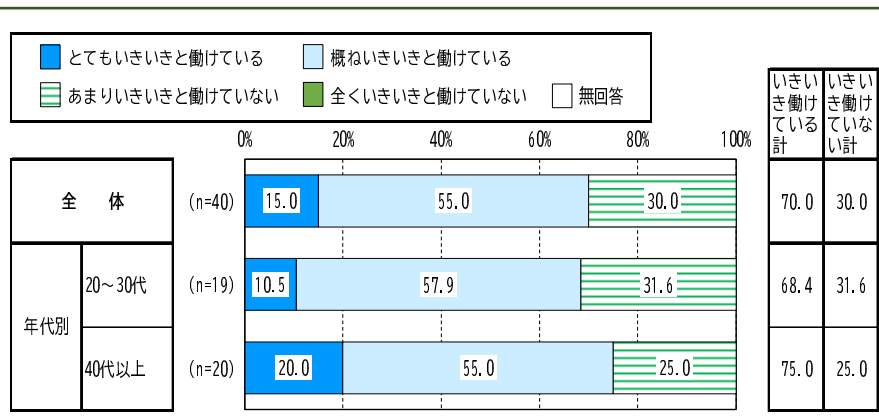
(5) 離職後経過年数

離職後5年未満が73%で、離職後の経過年数は平均4年



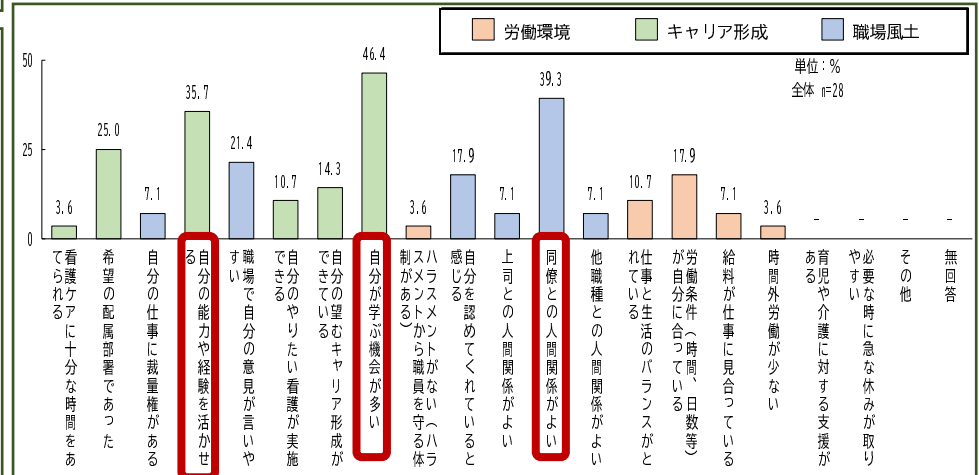
(6) 現職時の働きがい【看護職として勤務経験のある方】

離職看護師の70%がいきいきと働いていたとしており、現職のいきいき度54%より16ポイント高い。いきいき度は20～30代（68%）より40代以上（75%）の方が高めである。



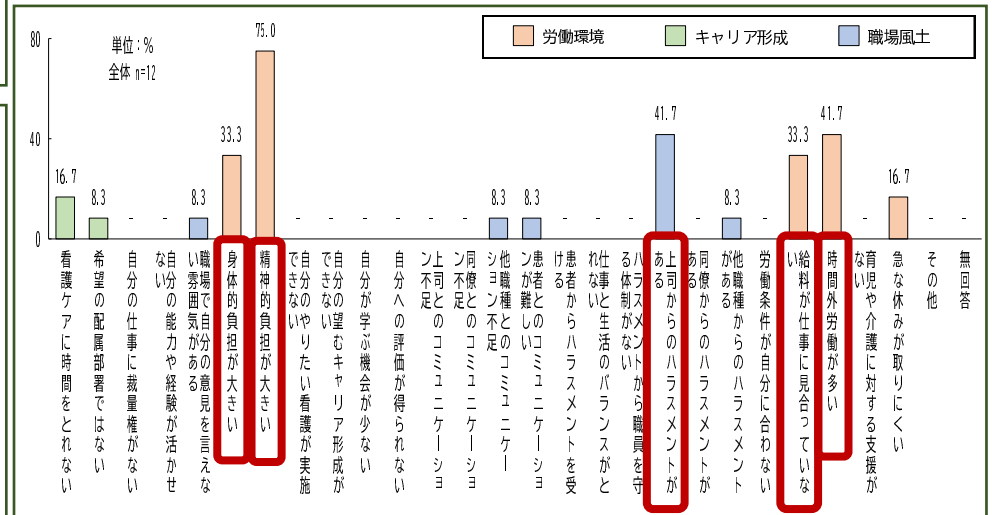
(7) いきいき働けている理由

いきいきと働けていた理由は、「学ぶ機会が多い」「同僚との人間関係がよい」「能力や経験を活かせる」が30%以上で主なもの



(8) いきいき働けていない理由

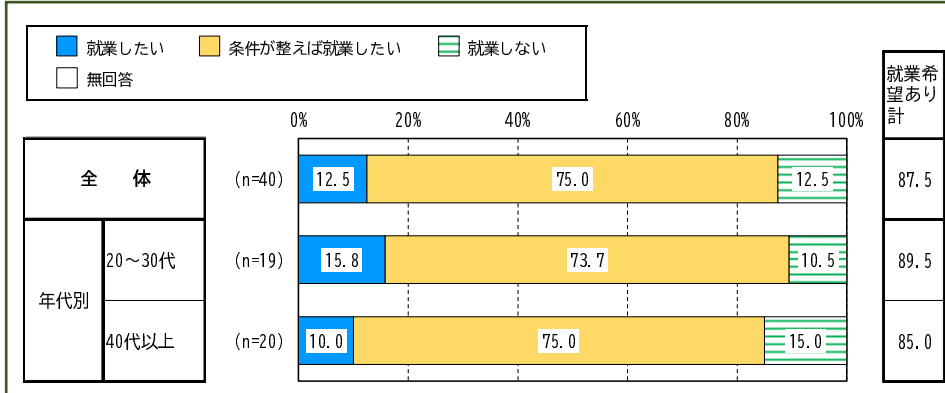
「精神的負担が大きい」75%が突出しており、「上司からのハラスメントが多い」「身体的負担が大きい」「給料が仕事に見合わない」が30%以上で続く。



3. 今後の働き方【看護職への復帰に必要なことは】

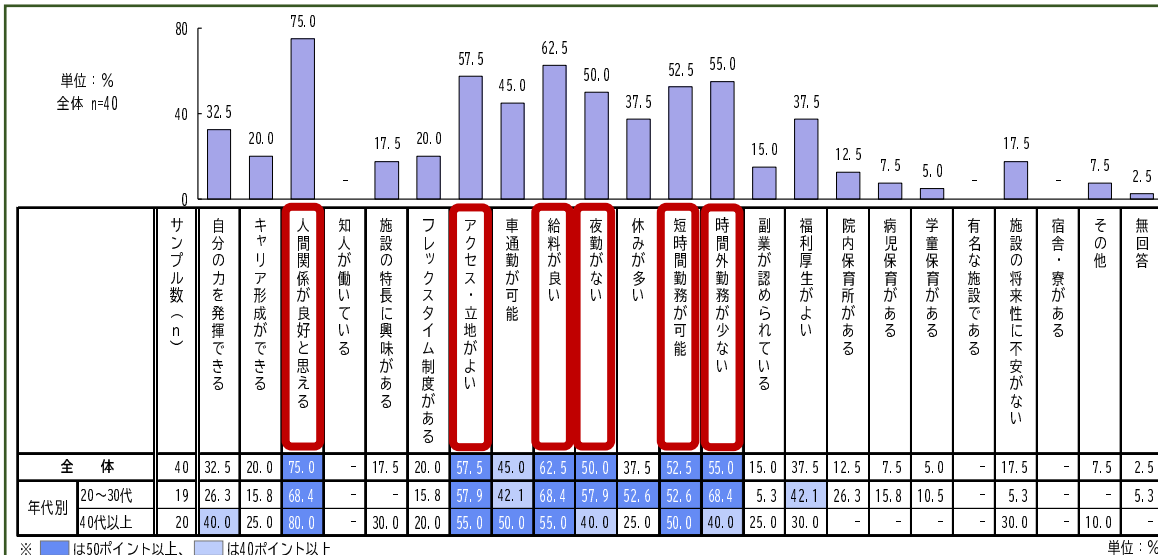
(1) 看護職としての就業希望

看護職の復帰希望は、「条件が整えば」を含めて88%みられた。



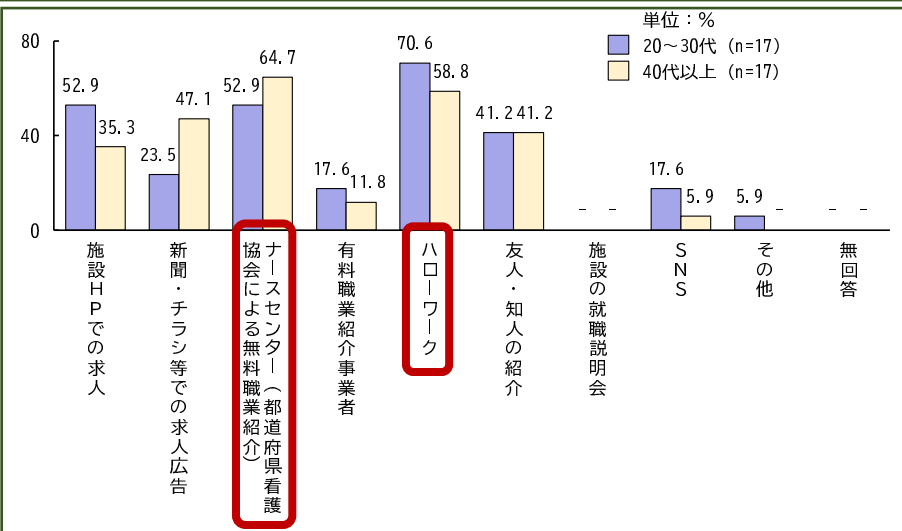
(2) 再就職される際に重視する条件

看護職復帰の際、重視することは、「人間関係」75%、「給料」63%、「アクセス」58%、「時間外勤務が少ない」55%、「短時間勤務が可能」53%、「夜勤がない」50%が過半数



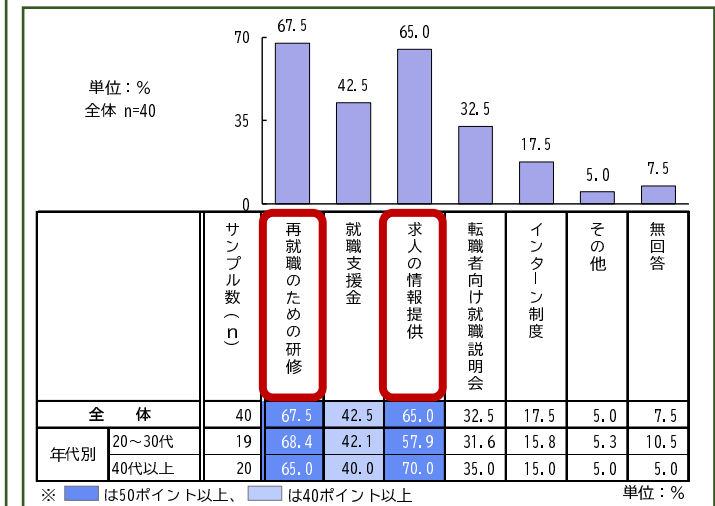
(3) 再就職のための主な情報収集先

求職の情報収集先は20~30代がハローワーク71%、ナースセンター53%、施設HPでの求人53%が過半数、40代以上ではナースセンター65%、ハローワーク59%が過半数



(4) 必要な支援

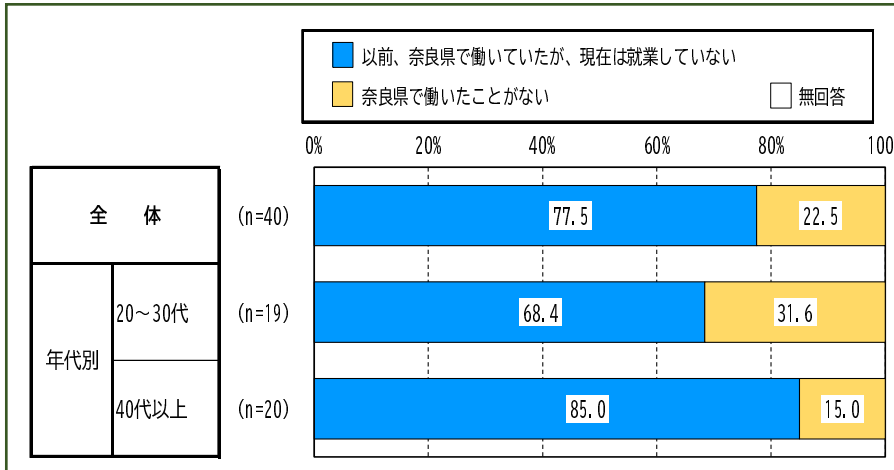
「再就職のための研修」68%、「求人への情報提供」65%が過半数



### 4. 奈良県での就業状況

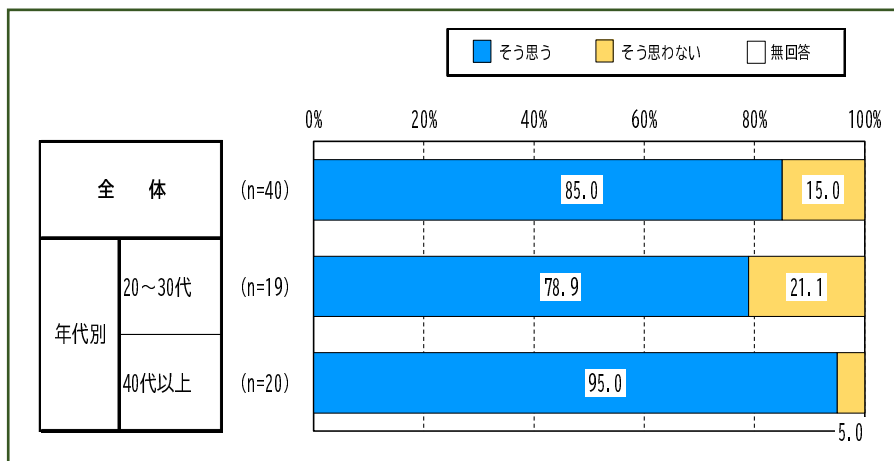
#### (1) 奈良県での就業経験

県内での就業経験は78%で、年代別にみると20～30代で68%、40代以上では85%



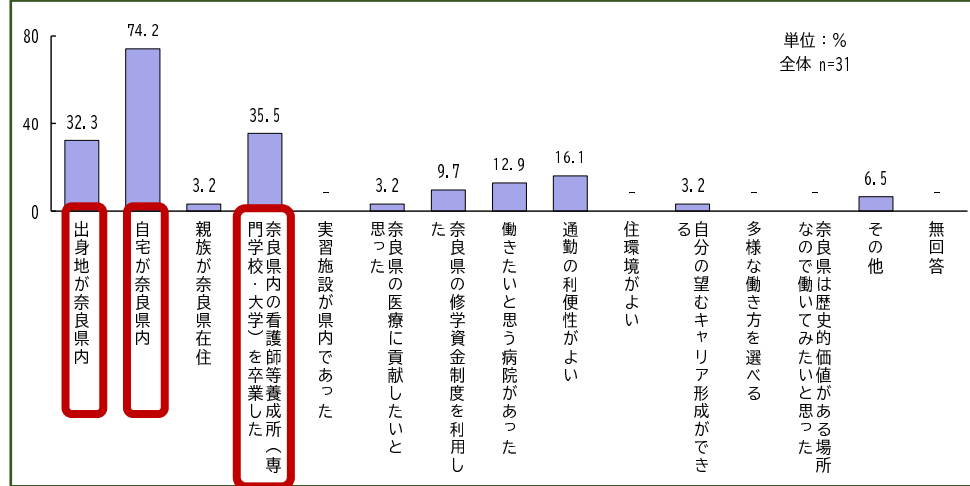
#### (2) 今後の奈良県での就業意向

今後の奈良県での就業意向は、85%で、年代別にみると20～30代で79%、40代以上では95%と、ほぼ全員。



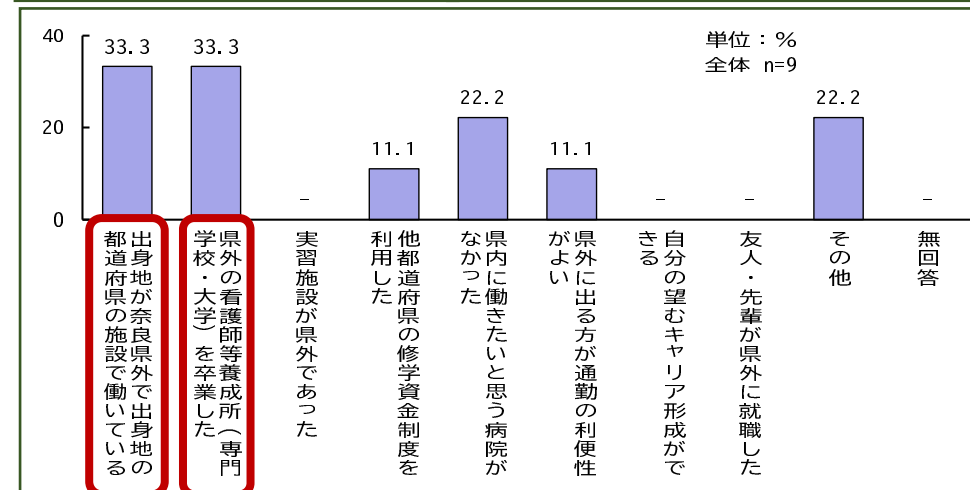
#### (3) 奈良県で就職した理由

「自宅が奈良県」74%、「県内の養成所を卒業」36%、「出身が奈良県」32%が上位



#### (4) 奈良県以外で就職した理由

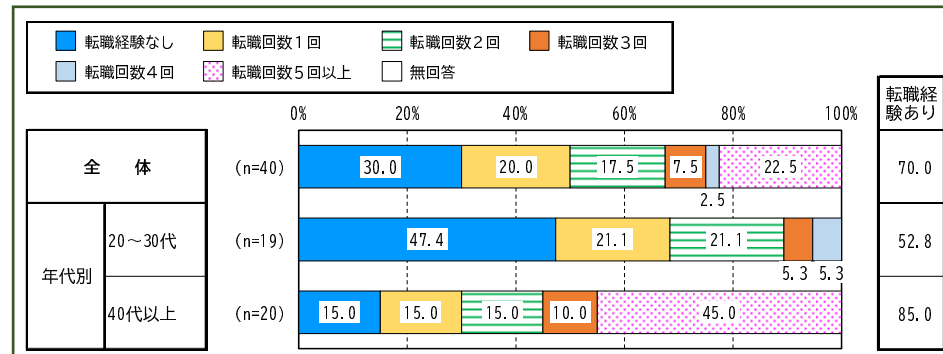
「県外の養成所を卒業」33%、「出身地が県外」33%が上位で、いずれも地縁が関係



### 5. 看護職としての転職経験

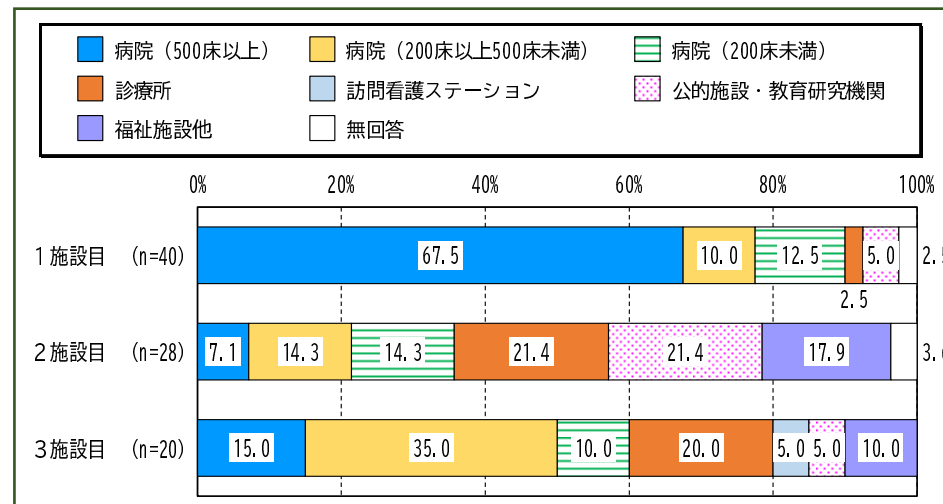
#### (1) 看護職としての転職経験

転職経験者は70%。20～30代では53%と半数程度だが、40代以上では85%と大半が転職経験あり。



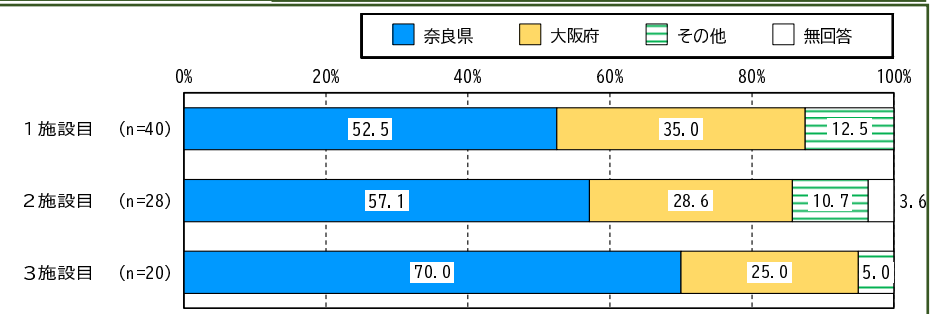
#### (2) 看護職としての勤務先

転職による施設の変遷をみると、最初の就業施設は、500床以上の大型病院が7割弱を占めるが、2施設目以降は大型病院が2割以下になり、就業先は分散。



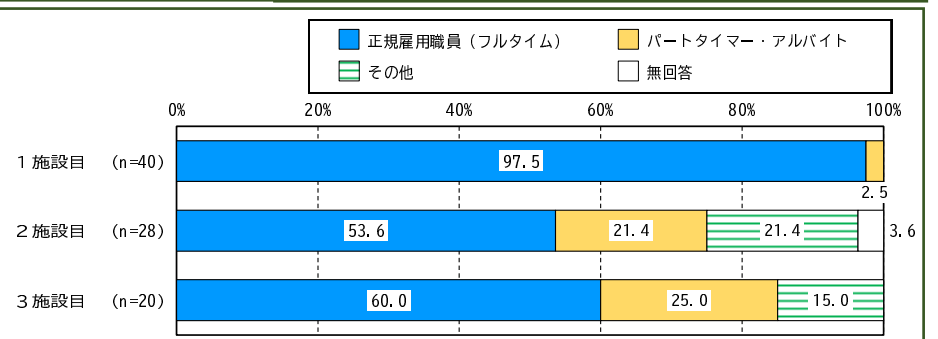
#### (3) 当時の就業地

就業地は、転職を追うごとに県内勤務が増える傾向



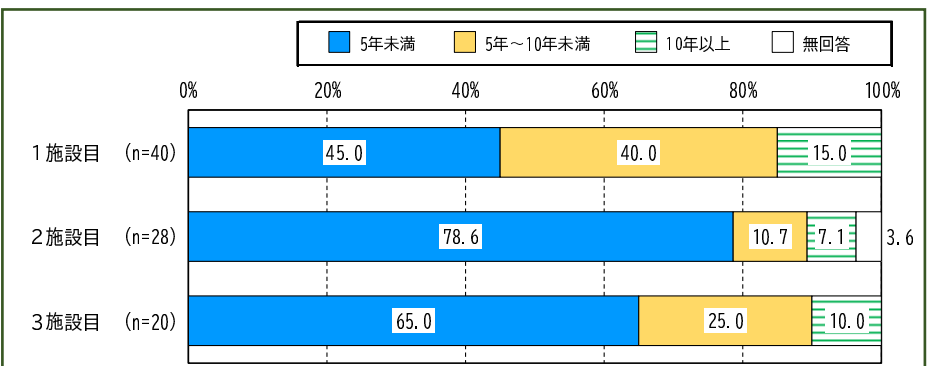
#### (4) 当時の雇用形態

1施設目では98%がフルタイム勤務だったが、2施設目以降はパートタイムが20%強



#### (5) 当時の勤務年数

1施設目では5年未満と5年以上10年未満で二分されるが、2施設目以降は5年未満が大半



5. 看護職としての転職経験

(6) 当時経験したライフイベント 1施設目と2施設目で「結婚」、3施設目で「出産・育児」が最多

	サンプル数 (n)	結婚	出産・育児	介護	進学等 (大学・大学院等)	留学・海外での支援活動等	自分の転勤	家族の転勤	その他	特になし	無回答
1施設目	40	50.0	30.0	2.5	10.0	-	2.5	2.5	7.5	27.5	2.5
2施設目	28	21.4	17.9	7.1	-	-	7.1	-	17.9	39.3	3.6
3施設目	20	20.0	40.0	10.0	-	-	-	5.0	-	40.0	5.0

※5%超の上位1位 ■、上位2位 ■、上位3位 ■ 単位：%

(7) 当時の職場を退職した理由 1施設目で「結婚や家族の転勤による通勤困難」「出産・育児があるなかで勤務時間が長い」「出産・育児があるなかで超過勤務が多い」、2施設目で「仕事に興味がない」「健康上の理由 (精神面)」、3施設目で「出産・育児・介護による休暇が取れない」が主な理由

	サンプル数 (n)	定年	看護職以外の他の職場への興味	看護職の他の職場への興味	リフレッシュ	興味がない・やりがいがない	看護の理念・方針に不満	自分の能力・適性への不安	医療のIT化に適應できない	健康上の理由 (主に精神的理由)	健康上の理由 (主に身体的理由)	大学や大学院への進学との両立が困難	上司 (看護管理者等) との関係が困難	同僚との関係が困難	後輩との関係が困難	医師との関係が困難	患者・ケア対象者との関係が困難	昇進・昇級・給与への不満	雇用形態に不満	福利厚生に不満	か (※出産・育児・介護等の事情があるなかで) 勤務時間が長い	か (※出産・育児・介護等の事情があるなかで) 超過勤務 (時間外労働) が多い	か (※出産・育児・介護等の事情があるなかで) 夜勤が困難・夜勤の負担が大きい	か (※出産・育児・介護等で休みたいたが) 休暇が取れない	か (※結婚や家族の転勤等で) 通勤が困難になった	教育・研修体制に不満	責任の重さ、医療事故への不安	看護の自律性・専門性が認められない	雇用者側の都合	新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響	その他	無回答
1施設目	40	2.5	15.0	2.5	2.5	2.5	2.5	7.5	2.5	12.5	5.0	5.0	2.5	2.5	-	-	-	2.5	-	2.5	15.0	15.0	12.5	2.5	22.5	2.5	5.0	-	-	2.5	20.0	2.5
2施設目	28	3.6	7.1	-	-	17.9	-	-	-	14.3	7.1	-	7.1	7.1	-	-	-	3.6	3.6	3.6	3.6	-	-	10.7	7.1	-	3.6	3.6	3.6	3.6	32.1	7.1
3施設目	20	5.0	5.0	-	5.0	-	-	10.0	-	5.0	-	-	15.0	15.0	-	5.0	-	10.0	10.0	5.0	10.0	5.0	10.0	30.0	10.0	-	20.0	-	-	-	25.0	-

※10%超の上位1位 ■、上位2位 ■、上位3位 ■ 単位：%

5. 看護職としての転職経験

(8) 当時退職を思いとどまるために必要だったと思う職場環境や支援制度

1施設目が「時間外労働が少ない」「通勤の利便性が良い」、2施設目で「今後のキャリアプランに不安がない」、3施設目で「時間外労働が少ない」「夜勤・夜間対応が少ない」が上位にあげられている

	サンプル数(n)	雇用形態が希望通り	勤務形態が希望通り	配属部署が希望通り	教育・研修が充実	福利厚生が充実	妊娠・出産支援が充実	法定期間以上の育児休業が取得できるなど育児支援が充実	24時間院内保育施設がある	院内病児保育(子どもに発熱などがあつても預けられる)施設がある	介護支援が充実	時間外労働(残業)が少ない	夜勤・夜間対応が少ない	所属組織内に相談窓口がある	所属組織外に相談窓口がある	年間休日数が多い	年次有給休暇が取得しやすい	仕事に見合った賃金額である	上司との関係が良い	同僚との関係が良い	後輩との関係が良い	医師との関係が良い	自分が組織から良い評価を得ている	看護ケアに十分な時間をあてられる	希望する看護専門領域をいかせる	看護技術の向上が望める	施設の看護理念・方針に共感できる	施設の将来性に不安がない	今後のキャリアプランに不安がない	通勤の利便性が良い	副業が認められている	大学や大学院等への進学のための自己啓発等休業制度	応が徹底されている	コロナ等新興感染症に対する感染対応	その他	無回答
1施設目	40	2.5	7.5	15.0	7.5	7.5	7.5	7.5	2.5	7.5	-	25.0	7.5	2.5	2.5	5.0	10.0	10.0	7.5	5.0	-	2.5	-	5.0	2.5	2.5	2.5	5.0	5.0	22.5	2.5	5.0	-	7.5	2.5	
2施設目	28	7.1	-	3.6	7.1	3.6	7.1	7.1	-	3.6	-	7.1	3.6	7.1	3.6	7.1	3.6	3.6	7.1	10.7	-	3.6	-	3.6	10.7	7.1	3.6	3.6	17.9	3.6	-	-	3.6	28.6	7.1	
3施設目	20	5.0	5.0	5.0	10.0	-	10.0	5.0	-	5.0	5.0	20.0	20.0	-	-	-	15.0	5.0	15.0	10.0	-	5.0	-	5.0	5.0	5.0	-	5.0	-	-	-	-	-	20.0	10.0	

※10%超の上位1位、上位2位、上位3位

単位：%

【非就業】結果まとめ

1. 看護師の概況

◇奈良県中西部の子育て世代が中心を成す

2. 看護職のキャリアと現職時の働きがい

◇離職後、4人に1人が他職種に流出

◇いきいき働いていた層は、学びの機会の多さ/同僚との関係のよさ/キャリアを活かしたことが要因

◇いきいきと働けていなかった層は、上司のハラスメントや長時間労働で精神的ストレスが大きかったことが主に起因

3. 今後の働き方

◇離職後の経過年数は5年未満が大半で、9割弱が看護職への復帰を希望

◇離職者の現職復帰を推進するには、人間関係/賃金/長時間労働の抑制についてケアが必要で、求人情報の提供や再就職研修について支援が求められる

4. 奈良県での就業状況

◇離職看護師の85%が奈良県での復職を希望

5. 看護職としての転職経験

◇転職経験率は70%だが、20~30代では半数強程度にとどまる

◇最初の就業先で多くが「結婚や出産」を経験し、勤務時間の柔軟な対応が得られないため退職し、次の施設では「精神面での健康不良や勤務意欲の減退」など、職場でのストレスが退職につながっている

◇出産・育児に伴う柔軟な勤務対応や職場でのハラスメント防止は、離職防止に欠かせない要件である