

看護団体が実施するナースバンク事業の 現状と課題

岩 下 清 子

内 容

- I 看護団体が実施するナースバンク事業の現状と課題
- II ナースバンク検討会全体討議のまとめ
- II ナースバンク事業実施状況調査結果

I 看護団体が実施するナースバンク事業の現状と課題

1 ナースバンク事業の概要

ナースバンク事業とは、未就業の保健婦、助産婦、看護婦及び准看護婦の就業促進をはかるための以下の諸事業の総称である。

- ① 未就業看護職員の実態と就業希望条件等の把握及び看護職員需要施設の把握
- ② 就業に関する相談・指導等一般情報の提供
- ③ 新しい医学看護に関する情報の提供

具体的には、未就業看護職員実態調査に基づく名簿の作成、離職者調査の実施と名簿整理、看護職員需要施設調査の実施と名簿の作成、就業相談・指導、広報紙の発行、潜在看護婦講習会の実施などがなされている。

この事業の実施主体は都道府県とされ、国から補助金が交付されている。ただし都道府県は業務の一部を関係団体に委託することができる、とさ

いわした・きよこ／日本看護協会

れている。関係団体に委託しているのは、昭和55年4月現在35道府県である。委託の実態は、業務のごく一部の委託（たとえば相談・指導のみ）から、ほぼ全面的な委託まで多様である。

委託先は、日本看護協会県支部協議会7，同看護婦部会県支部5，社団法人各県看護協会22，未就業看護職員の就業促進のために設置された社団法人1である。

なお、個々の就業希望者に対する職業紹介斡旋は、公共職業安定所が行なうことになっているが、ナースバンク事業の委託を受けている関係団体の中には、自ら無料職業紹介事業の認可を得て、ナースバンク事業と職業紹介斡旋とを一体的に実施するところが増えている。昭和55年4月現在そのような団体は17に及んでいる。

2 ナースバンク事業の

国庫補助金をめぐって

この事業は、厚生省が昭和49年に、「看護婦不足対策」として打ち出したものである。

すでに昭和40年代前半に「看護婦」不足は社会問題化し、45年には厚生省計上の一般会計看護婦確保対策費は飛躍的に増大した。看護婦確保対策の中身は、看護婦の養成力強化を中心とし、若干の労働条件の改善による定着対策を加味したものであったが、その後潜在看護力の活用政策が加わった。その中心をなすものがナースバンク事業である。

ところが、医療施設の増加、増床は次第に鈍化し、他方では看護婦養成数が徐々に増加していったため、現在ではかつてほど「看護婦不足」ということが社会的に問題にされなくなっている。県によっては、看護学校卒業生の地元での就職が困難という状況が出て来ている。もっとも看護婦の需給バランスは、県によりかなり格差がある。

加えて、このところ財政緊縮のため、補助金を整理すべきだという声が高まっている。こうした状況の中で、昭和56年度国家予算編成にむけて、行政管理庁より、ナースバンク事業の補助金打ち切りの勧告が出された。その理由は、「看護婦不足は緩和した」、「そもそも奨励補助であり、その目的を達成した（つまりナースバンク事業は定着したので、国はもう手をひいてもいいという意味）」、「県が独自にやった方がやりやすい、しかも零細な補助金である」ということであった。

このような事態に直面し、日本看護協会は昭和55年12月、ナースバンク検討会を開催した。この会では、全国45都道府県より77名のナースバンク関係者が集まり、今後の対策を話し合った。また、補助金存続に向けて国に向けて陳情活動を行なった。

結果的には、昭和56年度については補助金は存

続したが、57年度以降も存続するという保証はない。

ところで、「看護婦不足は緩和した」ということと、「県が独自に実施を」ということを結びつけた時、国は都道府県に対し、今後のナースバンクをどうしろというのであろうか。今なお「看護婦不足」である県のみ実施すればよいということか。それとも、「看護婦不足対策」ということにこだわらず、県の実情に応じて独自の目的・機能を持ったナースバンクを、という考えなのだろうか。国が手をひいても県単独でやっていける（やろうとする）都道府県がはたしてどれだけあるだろうか（ナースバンク検討会では、県単独事業として存続させるのは、現状ではどこの県でも極めて困難であるとの見方が支配的だった）。

今まで奨励して来たナースバンク事業について、このように今後の方向があいまいかつ不安定なまま補助金打ち切りにするのは、いかにも無責任といえよう。

ところで従来厚生省が考えて来た「看護婦不足」とは、医療施設の増加・増床による看護婦需要拡大からくる、看護婦需給のアンバランスを意味していた。その意味での「不足」は緩和したとしても、疾病構造の変化、人口高齢化により、地域社会での看護ニーズは今後ますます高まるであろう。このことを見通した看護婦確保対策をたてるべきである。現に、老人保健制度が昭和57年度実施に向けて審議が続けられているが、この制度が発足すると、地域で老人ケアを担う看護職が多数必要となる。今までにナースバンク事業によってせっかく潜在看護職員を掘り起こしても、雇用条件が家庭の事情と合わないこと等により、医療施設では働けない人が多かったが、この人たちを地域での老人ケアに活用する可能性は十分ある。

国は、ナースバンク事業について、その目的を一新した上で補助金を存続させるべきことを、私たちは要求したい。

3 看護団体がナースバンク事業を担うことの意味

ナースバンク事業を看護団体に委託する県は年々増え、昭和55年4月現在35道府県に及んでいる。道府県のナースバンク担当課としては、予算はついたものの人手がないとか、職業紹介斡旋までできないこと等により、所定の効果を上げることができないので、関係団体に委託し、専任者を置いて登録から教育、紹介斡旋まで一貫して実施してもらいたい、と考えたのであろう。

ところで「看護婦不足」は、雇う側には不利で雇われる側には有利な状態であるから、「看護婦不足対策」としてのナースバンク事業は、雇われる側ではなく雇う側の要求が反映しているといえる。雇われる側である看護職の集団が、このような事業を担う意味はどこにあるのだろうか。

おそらく、ほとんどの看護団体は、ナースバンク事業を積極的に引き受けたというより、むしろ道府県当局の依頼に応じて受託したのではなかろうか。道府県の依頼に応じることによって、団体の事務所（看護会館）に職員が配置できる、建物の維持管理費の補充になるというギブアンドテイクの関係は考えられていても、看護団体がナースバンク事業を担うことそれ自体の意味は、明確に意識されていなかったように思われる。

しかしながら、実際にこの事業を担ってみて、徐々にその意味が明らかになりつつあるように思われる。このことを、ナースバンク事業実施状況調査及びナースバンク検討会の討議結果をもとに考えてみたい。

「この事業の委託を受け、実施していることの看護団体にとってのメリット」についての質問で最も多かった回答は、「団体の社会的認識を高めた」、「関係機関への発言力を高めた」ということである。この成果は、行政や医師会、医療施設などにとって問題である「看護婦不足」の解消に寄与することを通して得られたものである。そして中には、「ナースバンクでの紹介者は安心して採用できる」との評価を得て、その発言力を一層確固としたものとしている。

さらには、求人への対応に留まらず、ナースバンクで掘り起こされた人材を活用し、看護職能団体の事業として看護相談や訪問看護活動など、地域社会に役立つことをしよう——そのことを通して団体の社会的評価を一層高めていこう——という意向を持っている団体も少なくない。

考えてみれば、看護職能団体の従来の活動は、研修や親睦など組織内会員に対するものが主であった。対外的な活動といえば、行政への陳情など要求活動はしても、対外的に貢献することは少なかった。看護サービスは、看護職の内部的努力や一方的要求だけで改善できるものではない。看護団体の対社会的活動を通して、社会の人々の看護サービス及び団体に対する期待・認識を高めていくことが、極めて重要である。それ故に、ナースバンク事業を担うことによって、団体の成員自身が社会との関係で団体の存在・役割を確認したということは、看護団体そのものの飛躍につながるように思う。

ナースバンク検討会では、さらに、ナースバンク事業を看護団体が担うことの、看護職員にとってのメリットが浮き彫りにされた。たとえば、「雇用者側の看護職員に対する意識を知ることから、それを改めるための働きかけができる」、「雇用者

側から雇用条件について相談され助言することが、雇用条件の改善につながる」、「就職後職場で困っている問題が、ナースバンクの相談員のところに持ち込まれる。ナースバンクは問題解決のための関係者間の調整やカウンセリングの役割をはたしている」、「職安と違ってナースバンクでは、求職者個人々の事情をふまえた紹介ができる」、「看護職は、生活のライフサイクルによって職業が中断されやすいので、再就職の援助が必要。ナースバンクは離職者に再教育、再就職の機会を提供した」、「他県からの転入者は、ナースバンクがあることによって就職がスムーズになる」などである。

雇う側にとって人集めはどうしても必要なことであるから、雇う側の団体がナースバンクを担うこともありうることである。そうなった場合のことを想定すると、ナースバンクを看護団体が担うことの、雇われる側にとってのメリットは一層ははっきりしよう。

このような看護職員にとっての現実的利益が、「団体に対する会員の認識が高まった」、「会員確保に役立った」という結果をもたらしている面もみのがせない。

4 就業希望者によりよい職場を提供するために

看護団体が実施するナースバンクは、看護職員にさまざまな利益をもたらしていることは事実であるが、就業希望者に十分な再就業の機会を提供しているかという点で、問題がないわけではない。

第1に、労働条件の面で、求職者の希望にかなった職場が少ないという問題がある。

調査結果をみると、ナースバンクを通して求職している者の大半は、昼間みの常勤、あるいは

パートタイムで働ける職場を希望している。ところが求人先の65.7%は病院、28.4%は診療所であり、両方で94.1%を占めている。そして求人の72.4%は夜勤できることを条件としている。

「看護婦不足対策」という目的に忠実で、医療施設の求めに応じなければならないという気持の強いナースバンク相談員は、求人求職双方の条件が合致しないので、「求職者はあまえている」と不満を持つ傾向がある。しかし、「看護婦不足」であれば、医療施設の今のままの労働条件でも働ける人は、ナースバンクを頼らなくても再就職は可能であろう。それが出来ない人が、自分のような家庭の事情でも働ける職場を紹介してもらうことを期待し、ナースバンクを頼ってくるのではなかろうか。彼女らにとって、そこで紹介される職場が、まさに自分がやめたのと同類の職場、同類の労働条件では、再就職にふみ切れないのは当然ではなかろうか。

調査では、「離職者調査をしても回答が少ない」、「転居しても届けない」といった記述がたくさんみられたが、このことは、ナースバンクへの期待が薄いことに由来しているといえよう。つまり、常勤や夜勤のできない人でもナースバンクに行けば仕事がみつかるとか、ナースバンクを頼らなくても就職可能な若い人や夜勤のできる人なら、ナースバンクを通した方が良い職場に就職できるのでなければ、離職しても積極的にナースバンクに登録しようとは思わないのではなかろうか。

そこで、労働条件の改善、個人々の事情に応じて働ける職場作りにまで、ナースバンクが関与できるか否かが、問題になるのである。

再就職を困難にしている第2の要因は、特に長く職場を離れている人にみられる、職場適応への不安である。

昔の知識と経験では今の仕事はやっていけないのではないかという不安は、雇う側にも求職者側にもみられる。たて前では、潜在看護婦講習会がそのギャップをうめる役割をもっているのであるが、実際には必ずしも十分にその役割をはたしていないのではなからうか。

離職者にとって、講習会へ出席することがどの程度再就職につながっているだろうか。調査からみると、昭和年54度の講習会出席者中再就職したのは28%（33県の平均）である。自由回答には、「就業促進に役立っている」という回答もあれば、「講習会に出席できたことを喜んではいても就業については難色を示す」という回答もある。また「受講者が集まらない」「年々受講者が減る」と記しているところも少なくない。

これらのことは、講習会の内容とも関係していると思われる。どこの県も、講習会出席者の背景（過去の勤務経験、離職期間、資格、年齢など）がまちまちで、しかもどういふところへ就職するための教育かについても焦点が定めにくく、講習会の内容には苦慮しているようである。講習会の期間についても、長ければ出席できる人が減る、短かければ中途半端なもので終るといふジレンマがある。

一人ひとりに再就職への動機づけと自信を与えるには、今のような潜在看護婦講習会では明らかに限界がある。そこで、就業希望者への個別相談の充実、就職後の職場適応のための教育の機会の提供、講習を病院、診療所、訪問看護事業といった就職先別に分けるなどの工夫が必要であろう。

第3に、ナースバンク所在地から離れたところに居住する人には利用しにくいという問題がある。ナースバンクに出向くのが大変だというだけでなく、求人先がナースバンク所在地に偏っているか

らである。この点については、求人、求職とも県全域をもうらでけるよう、県全域に相談員を置くなどの工夫をしているところもみられる。

最後にナースバンク事業を担う人の問題をあげておきたい。より多くの就業希望者をよりよい職場に結びつける要は、何といても、ナースバンク相談員である。個々の事情にあったよりよい職場を紹介斡旋し、アフターケアをするには、相談員に時間と誠意と情報及び知識が必要である。

しかし主として経費の関係で専任者をおけなかったり、あるいはナースバンク事業に打ち込んでもらうことを期待できるほどの給料を出せないというのが実情ではなからうか。相談員も人ゆえ、自分の待遇が悪くて、どうして他の人が良い待遇で採用されるように誠意を持って頑張ることができよう。ナースバンク事業に積極的に取り組んでいる団体では、道府県からの委託金だけでなく、団体からも予算を投入して、この問題を解決している。

なお、今後の課題として、相談員の紹介斡旋のための研修の場を作ることも必要だろう。

5 今後に向けて

すでに述べたように、ナースバンク事業は、「看護婦不足対策」として機能するのみならず、就業希望者にも、またこの事業を担っている団体にもさまざまなメリットがあることがわかった。さらにナースバンク検討会では、各県のナースバンク関係者の多くが、地域社会の看護サービスを向上させる役割をとって行きたいと考えていることがわかった。たとえば、「地方自治体が行なう老人訪問看護事業、災害時の救急活動に人材を提供できるようにしたい」、「有資格者のいない診療所に有資格者を紹介したい」、「看護団体として母子相

談事業を実施，あるいはナースィングホームを設置し，ナースィバンク登録者を活用したい，「ボランティアとして働きたい人の登録をし，その活用を考えたい」など。

これらのどれをとっても，ナースィバンク事業だけで完結するものではない。看護団体の活動を全体としてどのような方向に持って行くのか，その展望なくしてナースィバンクの今後の方向は出てこないだろう。

また，ナースィバンク事業の発展が，看護職員，看護団体そして看護サービスにとっていかに重要

な意味をもっているとしても，現状では，都道府県の委託を離れてでも看護団体として独自に財源を確保し運営していけるところは，ごく少ないと思う。それ故に，ナースィバンク事業国庫補助金の行方及び都道府県の対処の仕方については，常に注目し，働きかけをする必要がある。

県内の「看護婦不足」の実情，県当局の姿勢，看護団体の力量などは県ごとに異なっている。それぞれの実情に応じたやり方で，一定の展望をもって現実的に，一步一步積み上げて行きたいものである。

II ナースィバンク検討会全体討議のまとめ

ナースィバンク検討会は，日本看護協会の主催により昭和55年12月14，15の両日，下記の通り開催された。

目的 今日までのナースィバンク運営の経験を総括し，看護職能団体としてこの事業を担う意味と，今後の課題を明確にする。

参加者 全国45都道府県より，看護協会支部協議会長，ナースィバンク受託機関（道府県レベルの法人格をもった看護団体）の会長，ナースィバンク担当役員，実務担当者，都道府県行政のナースィバンク関係者など77名。

プログラム 第1日には，ナースィバンク事業実施状況調査を担当した立場から筆者が問題提起をし，第2日はグループワーク（約2時間）と全体討議（約1時間）を行なった。グループワークのテーマは次のとおり。

- ① ナースィバンク事業は，看護婦不足対策にどの程度寄与しているか。効果が上がらないとすればその原因は何か。将来的にはどうか。
- ② 仮にこの事業の国庫補助金が打ち切られたと

したら，都道府県当局はどうするだろうか。また，ナースィバンク事業によって恩恵を受けている施設や団体等はどう反応するだろうか。

- ③ 看護団体としてこの事業を担う目的を，委託を受けた時点でどう考えたか。実際に事業を始めてみてどうだったか。
- ④ 看護職員の福祉と看護サービスの向上に寄与できるような，つまり看護団体としてやるだけの価値がある事業とするためには，具体的にどんなことをすればよいか。そのためにはどんな準備が必要か。

以下は，全体討議において各県から出されたナースィバンクの実情報告および今後の方向についての意見のまとめである。

1 ナースィバンクの今までの成果

- 1) 看護婦不足対策として
 - 看護婦不足の解消に寄与してきた。
 - 所在地周辺では有効。

◦開業医が利用してきた（病院では看護婦不足は解消したが、開業医ではなお人が得にくい）。

2) 求人にとって

◦求人側からは、ナースバンクでの紹介者は安心して採用できると喜ばれている（適材適所の斡旋をし、求職者への面接相談により、就職に対する心構えなどの注意を与えてきたため）。

3) 求職者にとって

◦看護職員の処遇改善に役立っている。
◦他県からの転入者は、ナースバンクがあることによって就職がスムーズになる。
◦就職後職場で困っている問題が、ナースバンクの相談員のところに持ち込まれる。ナースバンクは、問題解決のための関係者間の調整やカウンセリングの役割をはたしている。

4) 職安による職業紹介との違い

◦求職者個々の事情は様々で、また求人も多様化している。ナースバンクでは求職者個々人の事情をふまえた紹介ができる。また、求人先に対してもそこにもっともふさわしい人を紹介できる。

2 ナースバンク存続の意義

◦看護職は、生活のライフサイクルによって職業が中断されやすいので、（看護婦不足の有無にかかわらず）再就職の援助が必要だという原則を確認する必要がある。
◦看護職集団自らが看護婦の供給センターを持つことは大切である（医師の紹介が大学の医局で行なわれるように）。
◦医師会にとって人集めはどうしても必要なことである。看護職能団体がナースバンクを維持することができなくなって医師会がやるようになったら大変だ（現に医師会が看護婦を含む無料職業紹介事業を開設しているところがある）。

◦看護職にも医師や一般の人にも理解されてきた段階で、ナースバンクをやめるわけにはいかない。

◦有資格者の動向を把握していることは、職能団体としての基本的な任務である。ナースバンクはこれに役立つ。

◦処遇の改善及び面接指導をして就職者に良い仕事をもらおう——つまり看護のレベルアップのためにナースバンクの存在は重要。

3 ナースバンクへの新たな期待と今後拡大していきたい役割

◦行政が老人福祉対策の一つとして訪問看護事業を始めるにあたって、人材の供給をナースバンクに求めている。

◦災害時の救急対策として、県全域にマンパワーが求められている。また、特養老人ホームやリハビリ施設でのパート勤務者についても、その斡旋がナースバンクに求められるようになるかもしれない。

◦看護職員の需要が多様化してゆく中で、それに対応できるよう潜在有資格者を教育する必要がある。

◦診療所には有資格者の全くいないところも多い。ナースバンクが、看護助手を有資格者におきかえていく役割をとるようにしたい。

◦看護団体として母子相談事業を行ない、これにナースバンクに登録されている人材を活用したい。

◦老人対策の一つとしてナーシングホームを看護団体に設置し、潜在看護婦をパートで活用したい。財源の面では関係団体からの寄付や県費等をあてはめることにより、困難でも可能性はあると思う。

◦ナースバンクには、ボランティアとしてでも働きたい人（停年退職者など）も登録できるようにして、その活用を考えたい。すなわち、ナースバ

ングと看護協会支部の共同事業として、健康センターに看護相談日を設け、ボランティアが相談にあたるようにしたい。

4 財源確保対策

- 県予算はどんなことをしてもとっていききたい。
- 医師会、病院協会の協力も得て推進したい。
- 医師会から助成金をもらおうと、運営にも発言してくるといふ心配がある。今まで看護協会がやっていることからくるメリットは薄れるのではなからうか。
- 今まで他団体に対する積極的な働きかけをしていないが、理解されたという感触はあるので、県予算をとる上で協力を得ることはできるだろう。
- 今まで事業実績をあげているところではまわりから十分支持をしてもらえるが、あまり仕事をしていないところ（及びまだ看護団体として委託を受けていないところ）は、支援は得られないだろう。
- 看護団体としてまだナースバンク事業を始めていないところでは、これから始めるのは極めて困難である。むしろ、老人福祉対策を前面に出し、訪問看護への潜在看護婦の活用、その中での看護団体の役割を主張してゆくのがよいだろう。

◦ 各県では新たに看護職員を養成するためには莫大な経費を投入しており、それに比べるとナースバンクの委託金など微々たるものである。養成された有資格者が働き続けるための対策（ナースバンク、母性保護対策など）にも経費を投入すべきことを主張してゆく必要がある。

5 県の枠を超えた全国的な行動の 必要性と協会本部への期待

- 潜在看護婦を活用し、人々のニーズにこたえるための事業を始めるのに県費をとろうとする時、全国的に情報交換しながら全県、あるいはいくつかの県がまとまって行動する必要がある。
- 県内の事情により支部だけの力ではどうしても無料職業紹介所の許可が得られない。県で許可を得られるための支援をして欲しい。
- 他県のナースバンクとの密接なつながりが持てるよう（たとえば、登録者が県外に移住したら登録票を移住先の県のナースバンクに移すなど）、ナースバンクの全国的組織を作った方がよい。
- ナースバンク事業は国の政策に乗ってやったこととはいえ、ナースバンク事業を担うことの看護団体にとっての意義は大きいのだから、今後は日本看護協会本部が元締めとなって欲しい。

Ⅲ ナースバンク事業実施状況調査結果

調査対象 各県ナースバンク事業実施者
調査の時期 昭和55年5月（実績については54年度分）
調査方法 全数，郵送自記式
回収 47都道府県中46
調査担当者 日本看護協会調査研究部(岩下清子)

1 ナースバンク事業の実施者

1) ナースバンク事業の実施者と無料職業紹介事業の認可（昭和55年4月現在）

	無料職業紹介事業認可	無料職業紹介事業未認可	計
県レベルの社団法人看護協会支部協議会	15人	8人	23人
看護協会看護婦部会支部	1	6	7
都 県	—	4	5
	—	—	12

2 登録者・求人・就職者の内訳

1) 登録者・就職者の資格別構成比

	登録者	就職者
保健婦	4.1%	3.2%
助産婦	4.8	2.9
看護婦	43.2	47.7
准看護婦	47.9	46.2
計	100.0	100.0

注) 内訳のわかっている県のみ集計。登録者46県分，就職者38県分。

2) 登録者・就職者の年齢別構成比

	登録者	就職者
～29歳	24.9%	36.1%
30～39歳	32.3	33.2
40～49歳	16.3	18.2
50歳以上	15.7	12.2
不明	10.8	0.3
計	100.0	100.0

注) 内訳のわかっている県のみ集計。登録者42県分，就職者33県分

3) 登録者・求職者の離職期間別構成比

	登録者	就職者
1か月以内	3.5%	12.1%
6か月以内	7.2	14.3
1年以内	8.6	11.2
5年以内	30.6	20.1
10年以内	20.3	13.6
10年以上	11.6	9.4
不明	18.2	19.3
計	100.0	100.0

注) 内訳のわかっている県のみ集計。登録者22県分，就職者22県分。

4) 登録者の就職希望時期別構成比

	登録者
今すぐ	14.3%
1～2か月後	4.9
しばらくして(1年以内)	7.2
1～2年	11.8
今のところわからない	29.6
不明	32.2
計	100.0

注) 内訳のわかっている40県分の集計。

5) 登録者・求人・就職者の就職条件別構成比

	登録者	求人	就職者
先方の条件どおり(夜勤可)	7.6	—	—
夜勤のある常勤	—	69.8	44.3
時々なら夜勤可	2.4	—	—
夜勤専従	0.2	2.6	0.8
昼のみ	36.1	16.7	30.8
時間を決めて	19.2	5.7	10.4
曜日をきめて	4.0	1.1	4.7
その他	30.5	4.1	9.0
計	100.0	100.0	100.0

注) 内訳のわかっている県のみ集計。登録者43県分，求人28県分，就職者32県分。

6) 求人・就職者の求人先別構成比

	求 人	就 職 者
国 立 病 院	4.1%	7.0%
公 立 病 院	9.8	10.5
そ の 他 公 的 病 院	14.9	7.2
私 的 病 院	36.9	25.8
診 療 所	28.4	30.8
保 健 所 (市 町 村)	1.8	4.9
そ の 他	4.1	13.8
計	100.0	100.0

注) 内訳のわかっている県のみ集計。 求人38県分, 就職者30県分。

7) 54年度新規登録者の把握方法別構成比

調 査 により 掌 握	53.4%
本 人 の 自 発 的 申 出	42.1
そ の 他	4.5

注) 内訳のわかっている42県分の集計。

3 未就業有資格者の登録について

1) 未就業有資格者の把握方法

- 未就業者調査を実施。
- PRをした上で自発的申し出を待つ。
- 職安, 市町村, 保健所, 学校, 看護相談員への照会, 連絡待ち。

2) 未就業有資格者把握の実情と

ナースバンク実務担当者が感じている問題点

- 離職届が不正確なため, 未就業調査が行ないにくい (住所変更が多く書類返送される)。未就業調査の回答がもらえないものが多い。
- 登録者の再就業届が出ないので, 正確な未就業者の把握ができない。
- 未就業者は, 十分な把握ができない。但し, 自分から就職を希望し, 登録を申し出る者が年ごとに増加している。
- 退職したら必ず登録する気持ちにならせるよう

な組織にしたい。看護協会加入施設の連絡係に登録手続きを浸透させ, 退職時就業希望調査を手渡してもらいたい。

○ 新規登録者は, 友人, 知人, 職安, 看護相談員の紹介が大部分で, ナースバンク所在地周辺に偏っている。

3) 登録者住所の地域的広がり (複数回答)

ほとんどナースバンクのある都市に集中	14県
何らかの偏りがある	11
県内全域に広がっている	26
無 回 答	2

4 求人について

1) 求人先の開拓, 求人申し込み受け付け方法

- 施設に対する調査, 問い合わせ
 - ・ 医療施設等に対し看護婦等需要調査を実施すると共に求人票を送付する。
 - ・ 施設へ充足状況を問い合わせる。
 - ナースバンク事業をPRし, 求人を開拓する。
 - ・ 施設に「ナースバンクニュース」, 「しおり」等を配布し, ナースバンク事業をPRする。
 - ・ 医師会, 病院協会等に対しPRする。
 - ・ 行政機関広報紙, マスコミ等を用いてPRする。
 - 求人情報の収集
 - ・ 各種会議の折などに, ナースバンクの主旨を伝え, 求人の情報を得る。
 - ・ 協会役員, 会員の婦長等により情報収集につとめる。
 - ・ 職業安定所より求人情報を得る。
 - 求人先からの直接申し込み
 - ・ 求人側から直接依頼される (電話又は来所)。
- 2) 求人の傾向とナースバンク実務担当者から求人先への注文

看護団体が実施するナースバンク事業の現状と課題

- 看護職員の不足といわれながら、求められているのは若い人のみ。
- 正看を希望する病院が多い。
- 各医療機関は、その職場に適応する看護職員を職場で育てようとする心構えを持ってほしい。
- 福祉関係の求人が多くなっていると思われるが、求人側が看護婦を寮母やヘルパーと混同した考えをもたないよう、特に施設長に正しい見解を持ってもらいたい。
- 夜勤又は宿直可能という条件の求人が多いため、申込受付時に必ず紹介できるとはいえない旨を相談時に申し添えておくようにする。

3) 求人先施設住所の地域的広がり(複数回答)

ほとんどナースバンクのある都市に集中	18県
何らかの偏りがある	11
県内全域に広がっている	20
無 回 答	2

4) 求人を受け付ける際に必ず掌握する雇用条件

掌握条件について回答あり	39県
特に決めていない	2
斡旋はしていないので把握していない	4
無 回 答	1

掌握条件について回答した39県の掌握する雇用条件

勤 務 時 間	39県
週 休	24
休 暇	15
休 憩	14
基 本 給	32
手 当	33
社 会 保 険	25
福 利 厚 生	19
そ の 他 注)	8

注) 医療事故保険, 退職金, 昇格, 夜勤回数, 雇用期限

5) 求人先から示された雇用条件が悪いと判断した場合の対処

対処の内容について回答あり	24県	
特になしにもしていない	したくてもできない	4
	雇用条件への介入まですべきではない	8 (うち4県は県実施のナースバンク)
	無 回 答	1
今までに特に悪いと思われる条件はなかった	1	
無回答 (斡旋事業をしていないものを含む)	8	

① 対処の内容について回答のあった24県の対処の仕方(複数回答)

雇用条件の改善について申し入れる	14県
斡旋をことわる	3
そ の 他	15

「その他」の対処の仕方

- 紹介しない(該当者なしで処理する, 条件のよい施設のみ紹介する, 条件が悪いと希望者がないのでそのままにしておく, 希望者がいない旨伝える)。
- 改善の希望を伝える(就職希望者の勤務に対する希望を伝え改善を願う, 状況により改善について希望をのべる, 介入できる立場でないのでそれとなく改善について言う, 他の施設の例を示す, 本県看護職給料表の適用を求める)。
- 相談に応じる(雇用先から相談されればアドバイスするが積極的にはしない, 他の施設の条件をききアドバイスする)。
- 職安に報告し指導を依頼する。

② 対処したくてもできないと回答した4県の理由

- 仕事量が多くて連絡できない。
- 医師会との関係があるため。
- 無料職業紹介事業の認可を受けていないため。

5 就職斡旋について

1) 斡旋業務の内容

- 求職情報を施設に送付する。
- 求職者に看護職員需要施設名簿を閲覧させる。

- 職安に求人・求職情報を提供し斡旋を依頼する。
- 求職者が来所したら求人票にもとづき紹介し、あとは直接交渉。
- 求人と求職の条件が合致すると思われるものがあつたら、求人先に連絡し、面接の日どりを決め、これを求職者に伝える（29県）。
- 求職者に紹介状を持たせ、求人先へは当所から電話連絡する。
- 求職者に面接し、希望条件にかなった斡旋の仕方をする。
- 求職者の希望条件に合致した求人がない場合、希望条件で働けるよう交渉する。又はその様な職場を探す。
- 求人先に就業条件を問い合せ、求職者の希望条件と合致するか否か確認する。
- 求職者に対し、求人先と面接、あるいは雇用契約をするにあたって確かめるべき事項についてアドバイスする（16県）。

（アドバイスの内容）

- ・ 主な条件を確認させる。特に求職者が希望する条件については、当所の認めたものについては申し入れさせる。——例として診療科目の選択、なれるまで夜勤をしないなど。
- ・ 求人先から示されている条件を確認することと仕事の内容をきくようにいう。
- 求職者に対し、理想的な条件ばかりは通らない旨説明し、仕事をする上での心構え等についてたしなめることがある。

6) ナースバンク実務担当者が感じている斡旋上の問題点

- 求人、求職者とも、双方の条件が合って就職できるよう、通勤距離等も地図をみながら斡旋しているが、一人の就職斡旋に労する時間と疲労は大きい。

- 個人診療所における給料について相談を受けることが多いが、医師会では確たるものがない。医療職(三)表を示し、また実例を話しているが適切な方針基準を考える必要性を痛感している。
- 求人と求職の条件がなかなか合わない。特に夜間勤務、勤務時間について。
- 登録者の希望条件からみて専門職として職場復帰を真剣に考えているとは察しがたく、また医療機関も潜在看護婦は即看護力として期待できないという意見をきく。
- 看護職員として働く以上は、家庭のこともさることながら、使命感も堅持してもらいたい。
- 昨年9月より採用条件がきびしくなったように思う。それとは反対に求職者が自分本位の条件を出して就職を希望する。
- 就業心得の教育が必要と思う。
- 就職者について、各人を充分知らないまま紹介するので、求人先から苦情が出て戸惑うことがある。

5 就職決定後のフォローアップについて

1) 斡旋の結果の掌握方法、ナースバンク実務担当者が感じている問題点

- 就業状況調査票を作成し、就業3か月後に調査をしている。
- 就職決定した場合、必ずナースバンクに通知するようにし、その後も希望に応じて相談指導を行う。
- 再就職者アンケート、感想文を出してもらう。
- 紹介先訪問などのアフターサービスをしている。
- 求人側より採否の通知と就職者よりの電話連絡を受けているが、求人側の採否の返事がなかなか

看護団体が実施するナースバンク事業の現状と課題

もらえない。就職者は勤務についての様子等、状況報告を入れてくれる。

○求職、求人とも紹介したあとの連絡が充分されないため処理上支障がある。

○就職後の追跡調査に努力はしているが、求人、求職とも適当な時機に状況報告をして欲しいものである。

○声なき声があると思う。何にも言わず短期間でやめている人があるのではないかと思う。

2) 就職決定後の苦情の有無（複数回答）

就職者から苦情を持ち込まれたり、相談されることがある	23県
雇用先から、苦情が持ち込まれたり、相談されることがある	18
苦情が持ち込まれたり相談されることはほとんどない	20
無回答（幹旋業務をしていないものも含む）	5

3) 就職者からの苦情の内容

○雇用条件についての苦情

- ・雇用条件等のはっきりした説明がない。
- ・雇用条件が面接時に示された約束とちがう（勤務時間、給与など）。

・雇用条件が悪い（給与が低い、保険がない、勤務時間が不規則、申し送りのために所定の勤務時間より早く出勤しなければならない、試用期間が終了しても本採用にならない）。

○パートの雇用についての苦情

- ・パートの身分保障がない。
- ・パートの昇給がない。
- ・パート雇用でも時間に帰れない。
- ・責任ある仕事を得られず張り合いがない。
- ・パートで採用されたが時間の延長を要求され承諾したら、常勤臨時雇用にされていた。

○職場、仕事についての苦情

- ・医師の妻が職場に出入して、細かいことに介入する。

- ・家事の手伝いを強要される。
- ・職務外の仕事ばかりすることが多い。
- ・清潔が守られずいやだ。
- ・看護体制ができていない。
- ・職場の人間関係についての苦情。
- ・医師の人間性についての苦情。

4) 雇用主からの苦情の内容

- 患者に対する態度がよくない。
- 仕事に慣れるまでに時間がかかる。
- 定着がわるい。
- 無断欠勤する。
- 休みが多くて困る。
- 家事の都合で急に休む。
- 規定の勤務時間を守らない。
- 勤務態度、礼儀、人柄についての苦情。
- 技術的能力についての苦情。
- プライベートな生活の乱れが職場に持ち込まれる場合についての苦情。
- 一般的に夜勤を好まない人が多い。

5) 就職者からの苦情への対処（複数回答）

相談に乗った上で本人に対処させる		24県
雇用先と話し合ったり、就業条件の改善を申し入れる		12
特に何も しない	したくてもできない	1
	幹旋後のことまで責任を負う必要はない	5
	無回答	1
無回答注)		13

注) 幹旋業務をしていない場合、および苦情が持ち込まれることがない場合も含む。

7 潜在看護婦講習会について

1) 参加を呼びかける対象

- 未就業者
 - ・未就業者すべて。
 - ・ナースバンク登録者。

- ・未就業看護職員のうち、勤務可能性が高いと判断される者。
- ・離職後3年位のなるべく若い人。
- 就業者
 - ・再就職してまもない人。
 - ・再就職して1～2年の人。
 - ・就業している看護職員で受講を希望する人（主に教育の機会に恵まれないパート勤務者）。
- 看護協会会員

2) ナースバンク実務担当者の感じている成果と問題点

- 受講者についての問題点
 - ・受講者が少ない。年々減る傾向。
 - ・登録の時点では講習会は是非受けたいという希望を持っているようでも、開催通知を出すと案外集まらない。また反省会では出席者一同勉強してよかったという声はあるが、就業については難色を示す。子育てが終る頃は離職年数が長くなっており、その間の医療の進歩に対して不安が多いためか。
 - ・就業の意志と受講希望とは必ずしも一致しない。就業意志のある者をどう受講に結びつけるかが課題。
 - ・地域的に分けて1～2日間位の講習会であれば集まりやすいと考えている。
 - ・未就業者のみを対象とせずに、再就業したばかりの有資格者にも講習の機会を作りたい。
- 注) 潜在看護婦講習会の年間延参加人員と受講後再就職者の双方について回答のあった33県についてみると、受講者の就職率は28.3%である。
- 講習会の内容についての問題点
 - ・現行1週間では短い。2週間程度で実習を多くしたい。
 - ・短期間に多くの内容を講義するため、どの程

度理解されたか問題がある。

- ・対象者の資格、年齢層、離職年数等の差が大きいため、講習内容に苦慮している。
- ・講習会という形式にはならなくても、少数の希望者があったとき、総合病院で実習という形で研修ができないものだろうかと思う。
- 講習会の成果
 - ・受講者の1年後の追跡調査によると就業率は高く、就業促進に役立っていると思う。
 - ・受講者には非常に喜ばれている。
 - ・受講者に電話で近況をきいたところ、「久しぶりの病院での実習だった。早く再就職にふみ切りたい」との言葉に、この講習会のもつ意義の深さを痛感すると共に、是非続けてほしいと思う。

8 ナースバンク事業のPRについて

1) PRの方法

- ナースバンク広報紙の発行、配布。
- ポスター作成、道路のPR板使用。
- 新聞広告、新聞記事、テレビ放映。
- 市町村・県広報紙でPR、看護婦養成所同窓会誌でPR、協会ニュース・支部だよりでPR。
- ナースバンク・無料職業紹介所の名称・電話入りのカレンダーを全施設に配布。
- パンフレット（しおり）を作成・配布。
- 年度はじめに施設長宛案内文書を出す。
- 保健所又は市町村の窓口を利用。
- 病院婦長・保健所婦長・看護婦養成所主任等の会議でPR。
- 保健所婦長等を通じて講習会・会議等の機会にPR。
- 協会の役員会・評議員会・委員会・総会部会の研究会でPR。
- 保健婦の家庭訪問の際、該当者がいればPR。

看護団体が実施するナースバンク事業の現状と課題

- 地域相談員の会合でPR。
- 登録者に未登録者へのPRを依頼。

9 ナースバンク事業費

1) ナースバンク事業費の出所（看護団体が受託している県のみ）

県からの委託費のみ	17県
県からの委託費+看護団体としての持出し	14
県からの委託費+看護団体としての持出し+その他の収入	1
不 明	3
計	35

2) 看護団体のナースバンク事業予算額

(昭和55年度)

～ 1,000,000円	1県
1,000,001 ～ 1,300,000	2
1,300,001 ～ 1,600,000	4
1,600,001 ～ 2,000,000	8
2,000,001 ～ 2,500,000	2
2,500,001 ～ 3,000,000	5
3,000,001 ～ 4,000,000	2
4,000,001 ～ 6,000,000	5
6,000,001 ～ 10,000,000	2
10,000,001 ～	1
不 明	3
計	35

10 ナースバンク事業の受託

1) 受託理由（複数回答）

常勤職員をおきたかったから	9県
その他の理由がかいてあるもの	28
無 回 答	3

注) 看護団体として受託を受けている35県について

「その他の理由」の内容

- 看護婦不足対策（11県）
 - ・ 需要緩和。
 - ・ 確保対策。
- 県より依頼されたから、職能団体としてこの事

業に取り組む意義を認めた（5県）。

- ・ ナースバンク事業の主旨に賛同。
- ・ 協会事業にふさわしい。
- ・ 看護職の問題は看護職の手で。
- ・ 職能団体としてナースバンクを必要と考えた。
- ・ 協会事業として実施すべきと思う。

○ 組織の強化、協会事業の拡大（3県）。

○ 会館の維持管理費の補充、協会事業予定上必要（2県）。

○ 社団法人として公共事業をしたかった、社団法人として社会的・行政的に認められたかった（2県）。

○ 看護のレベルアップと看護職員の福祉のため（2県）。

2) この事業の委託を受け、実施していることの看護団体にとってのメリット（委託を受けている35県について）

○ PR効果あり、団体の社会的評価が高まる（15県）。

・ この事業を通し、協会に対する社会の認識が高まった。

・ 行政面に団体の認識を高めた。

・ 医療施設に団体の認識を深めた。

・ 団体の社会的存在意義が高まった。

・ 社会的に認められた責任ある団体となった。

・ 公益事業をしているという実績ができた。

○ 関係機関(者)との交流促進、関係機関への発言力が高まる（7県）

・ 医師、診療所と対等意識がもてる、社会的要求に応じていることの強み。

・ 医師、診療所と友好、信頼関係成立。

・ 医師会に対し団体の役割について認識を深めてもらい、情報交換、協力関係がもちやすくなった。

- ・ 県，市町村との交流促進。
- ・ 各種機関との交流がはかれる。
- ・ 看護関係者の横の連けいがとれる。
- 離職，雇用等に関する実態がわかる（2県）。
 - ・ 求人施設の実態がわかり，情報交換が可能となる。
 - ・ 雇用者の看護職に対する意識を知ることができた。
 - ・ 離職の実態を知ることができた。
 - ・ 会員の就業の動向，要望等がわかった。
- 離職者にとって有益（5県）。
 - ・ 離職者の再教育の機会ができた。
 - ・ 在宅有資格者の職能の維持向上に役立つ。
 - ・ 在宅有資格者の社会復帰が可能となる。
- 看護職員の確保に役立った（5県）。
 - ・ 医療施設の看護職員不足が緩和できた。
 - ・ 多少需給緩和に役立った。
 - ・ 就業率が高まった。
 - ・ 労働力増加につながる。
 - ・ 会員の所属施設に対して看護職員の充実に効果。
 - ・ 検診事業等における看護婦のパート雇用に大いに役立った。
- 団体の組織強化，事業拡大に役立つ（11県）。
 - ・ 会員確保に役立った。
 - ・ 常勤職員の設置により団体の事業拡大の推進力となっている。
 - ・ 事務局に若干労力のゆとりができて事務処理がスムーズになった。
 - ・ 団体に対する会員の認識が高まった。
 - ・ 会員が潜在看護職員に目を向ける様になった。
 - ・ 会員の福祉となる。
 - ・ 協会事業として行なう看護教室，救急法等の講師確保が可能となる。

3) 責任者としての今後の方針（今後どうしていきたいか）

	看護団 体とし て業	紹介事 業とし て業	看護団 体とし て業	紹介事 業とし て業	県(都) が実施	計
今のままで十分やる意味があるのでこのまま続ける	8	4	2	14	14	14
今のままでもやる意味はあるが、もっと考えてゆきたい	7	8	4	19	19	19
今のようなり方ではあまり意味がないので変えてゆきたい	—	3	3	6	6	6
今のようなり方では意味はないが、このまま続けることになろう	1	2	1	4	4	4
特に考えていない	—	—	1	1	1	1
いずれやめようと思っている	—	—	—	—	—	—
無 回 答	1	1	—	2	2	2
計	17	18	11	46	46	46

回答者：県(都)=担当者(課)の長，看護団体=団体の長またはナースバンク担当役員

4) ナースバンクにかかわっている実務担当者の気持ち

	看護団 体とし て業	紹介事 業とし て業	看護団 体とし て業	紹介事 業とし て業	県(都) が実施	計
今のままでやる意味があると思っている	9	3	2	14	14	14
今のままでもやる意味はあるがもっと変えてゆきたい	6	10	2	18	18	18
今のままではあまり意味がないので変えてゆきたい	—	2	4	6	6	6
今のままではあまり意味がないがどうしようもない	1	1	—	2	2	2
特に考えていない	1	—	2	3	3	3
や め た い	—	—	—	—	—	—
無 回 答	—	2	1	3	3	3
計	17	18	11	46	46	46

(1981・5・20受理)