

看護職員の需給状況に関する 専門委員意見

中央社会保険医療協議会
基本問題小委員会

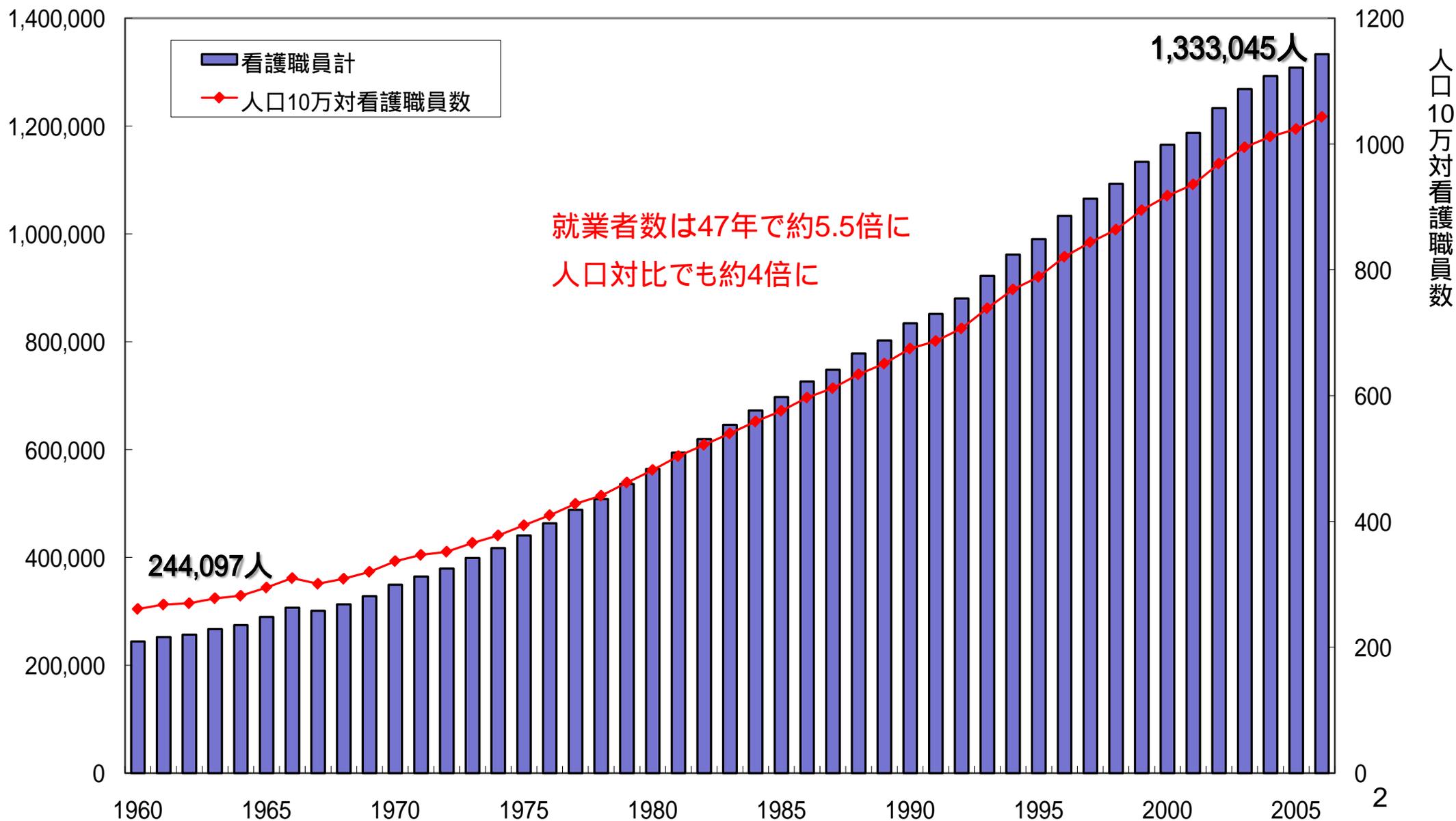
2009年11月4日

専門委員

社団法人 日本看護協会 坂本すが

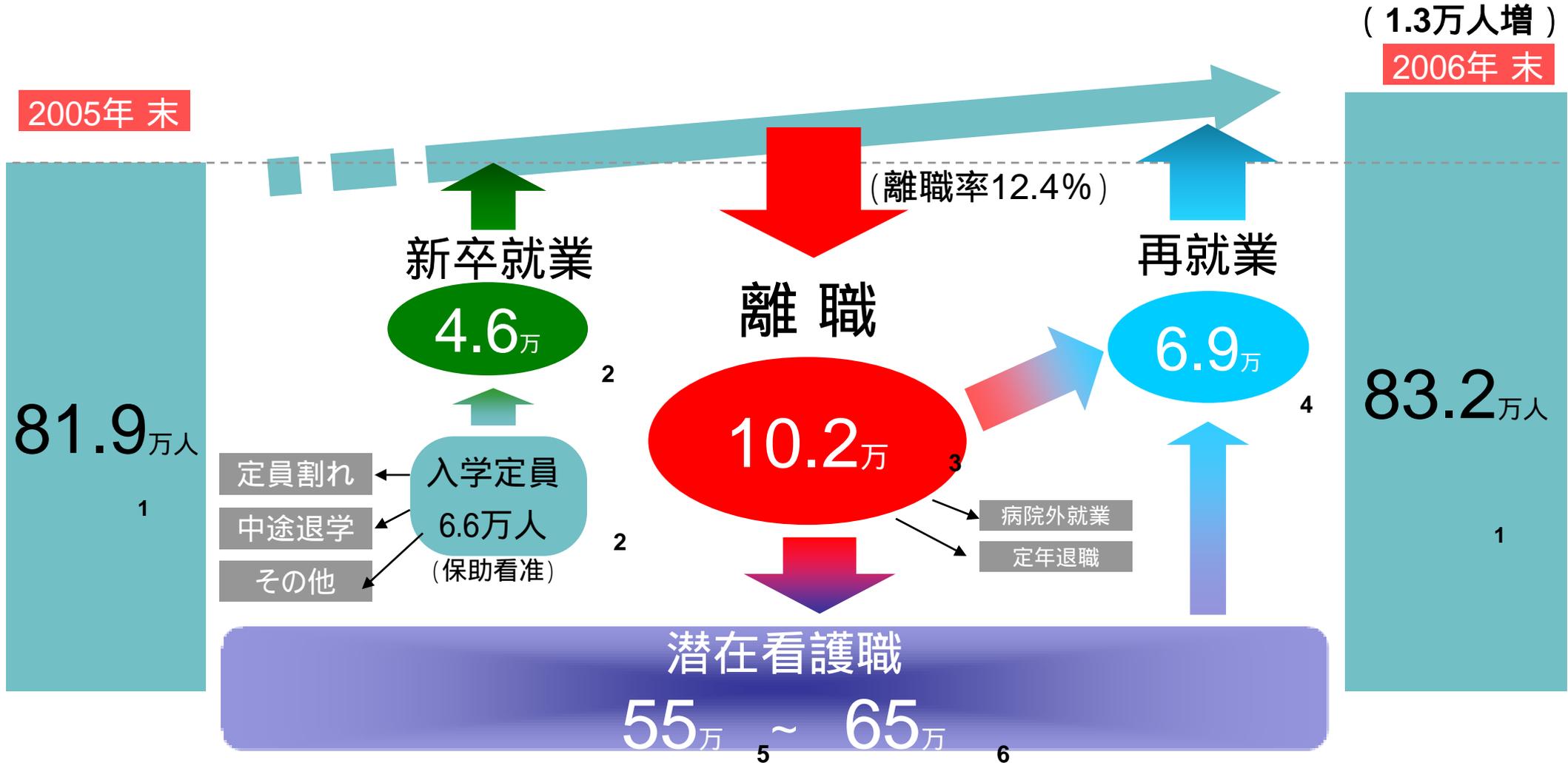
看護職員の就業者数は1960年代以降、増加の一途であり、現在は約133万人となっている。

看護職員就業者数の推移(1960～2006年)



看護職員就業者数の経年変化は、新卒就業や再就業による増加があるものの、離職にともなう潜在化により、1年間で1.3万人のみの増加にとどまる。

病院就業看護職の就業者数の構造



1 厚生労働省医政局看護課公表資料

2 看護関係統計資料集 入学定員は、2006年卒業者の入学時の定員で算出。また大学は看護師定員のみに加算(同一学生で複数課程重複のため)

3 日本看護協会2007年病院看護実態調査による推計

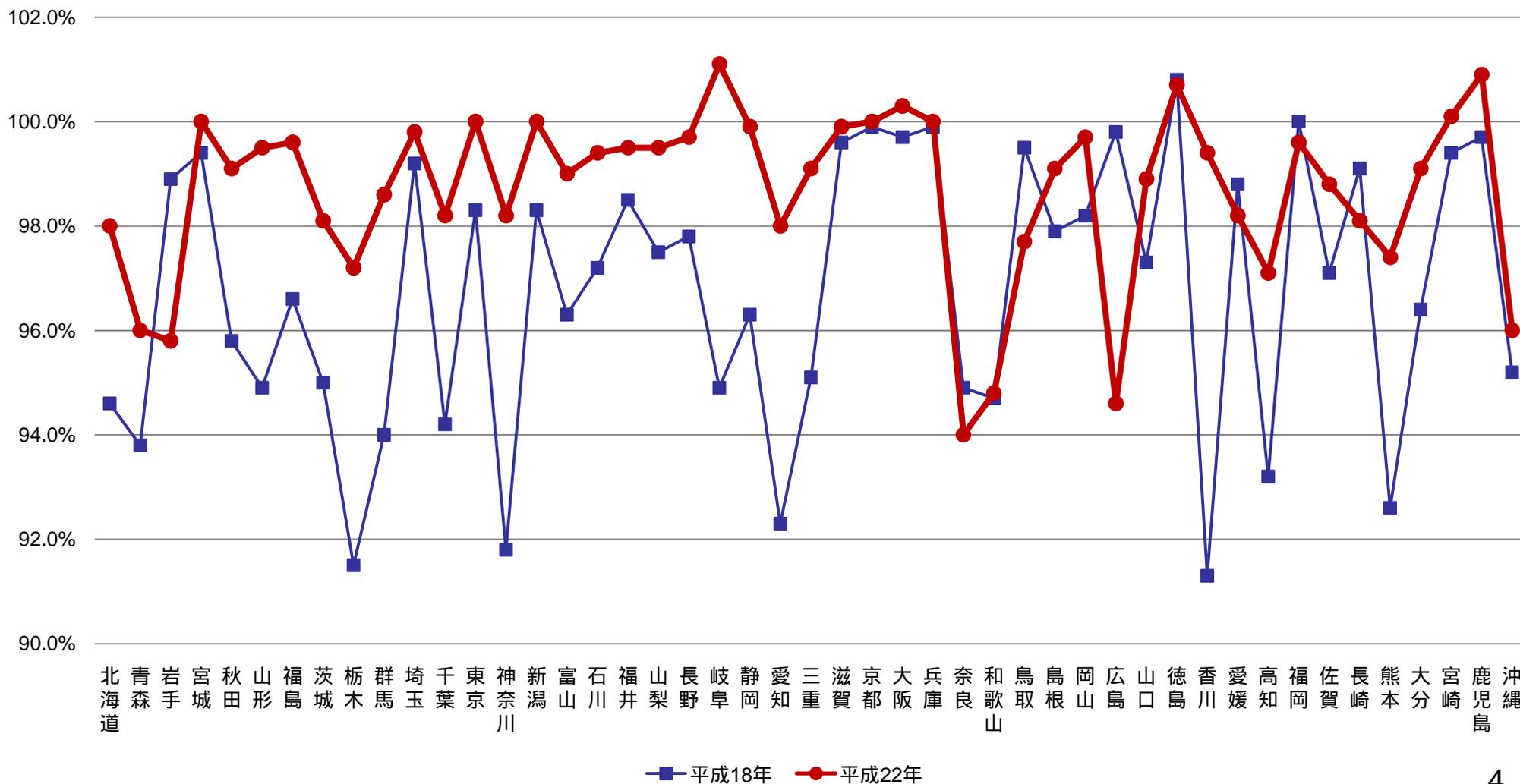
4 就業者増、新卒就業者数、離職者数による推計

5 厚生労働省「医療安全の確保に向けた保健師助産師看護師法等のあり方に関する検討会」第1回資料

6 宮崎悟、中田喜文：看護職員の潜在化動向とその要因 . ITEC Working Paper Series 08-08 September 2008

第6次看護職員需給見通しにおける都道府県別看護職員数によると、経年的には需給見通しの差は縮小傾向にある。最も低い地方でも奈良県の94.0%であり、全体の不足傾向は縮小している。

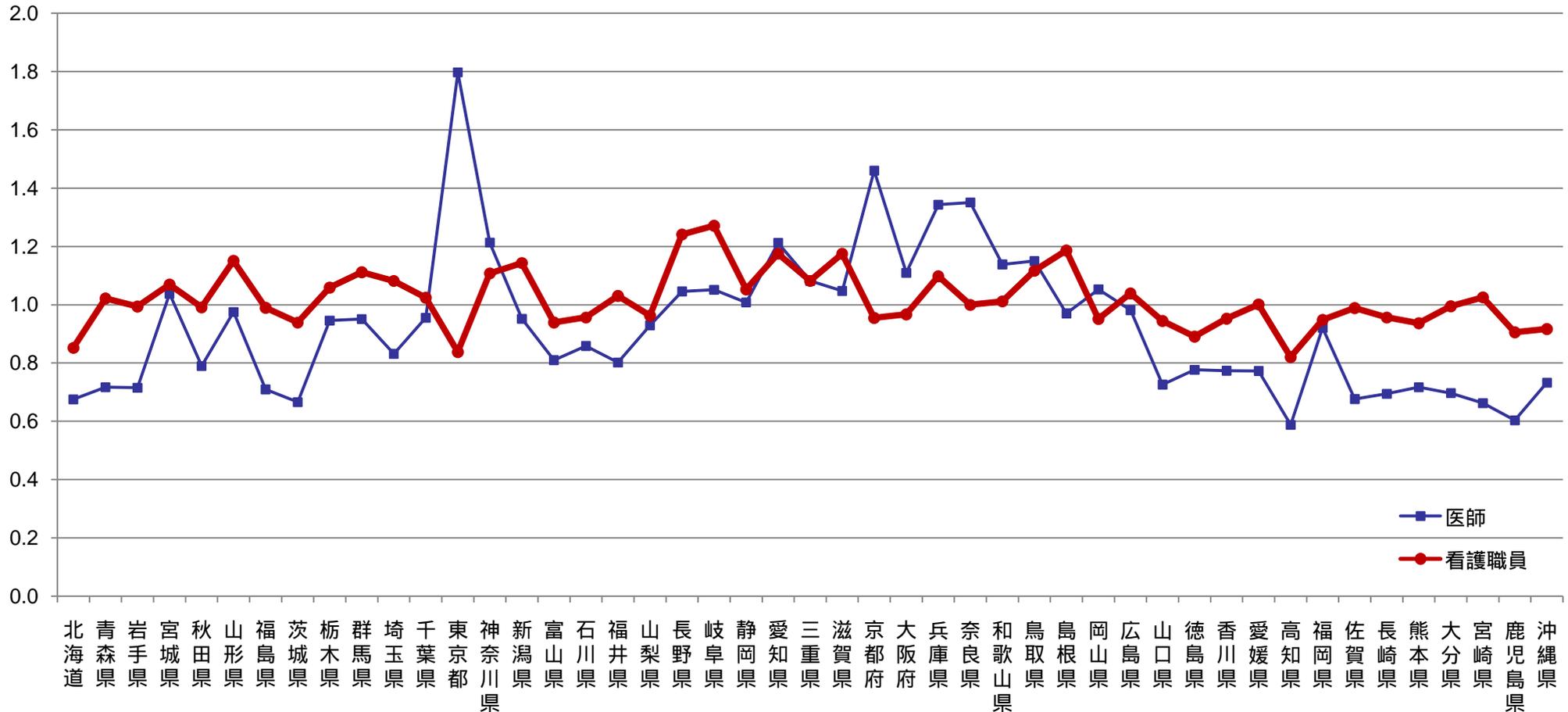
都道府県別の看護職員需給割合



医師に比べると看護職員数の都道府県格差は小さく、地域偏在が際立って大きいとはいえない。

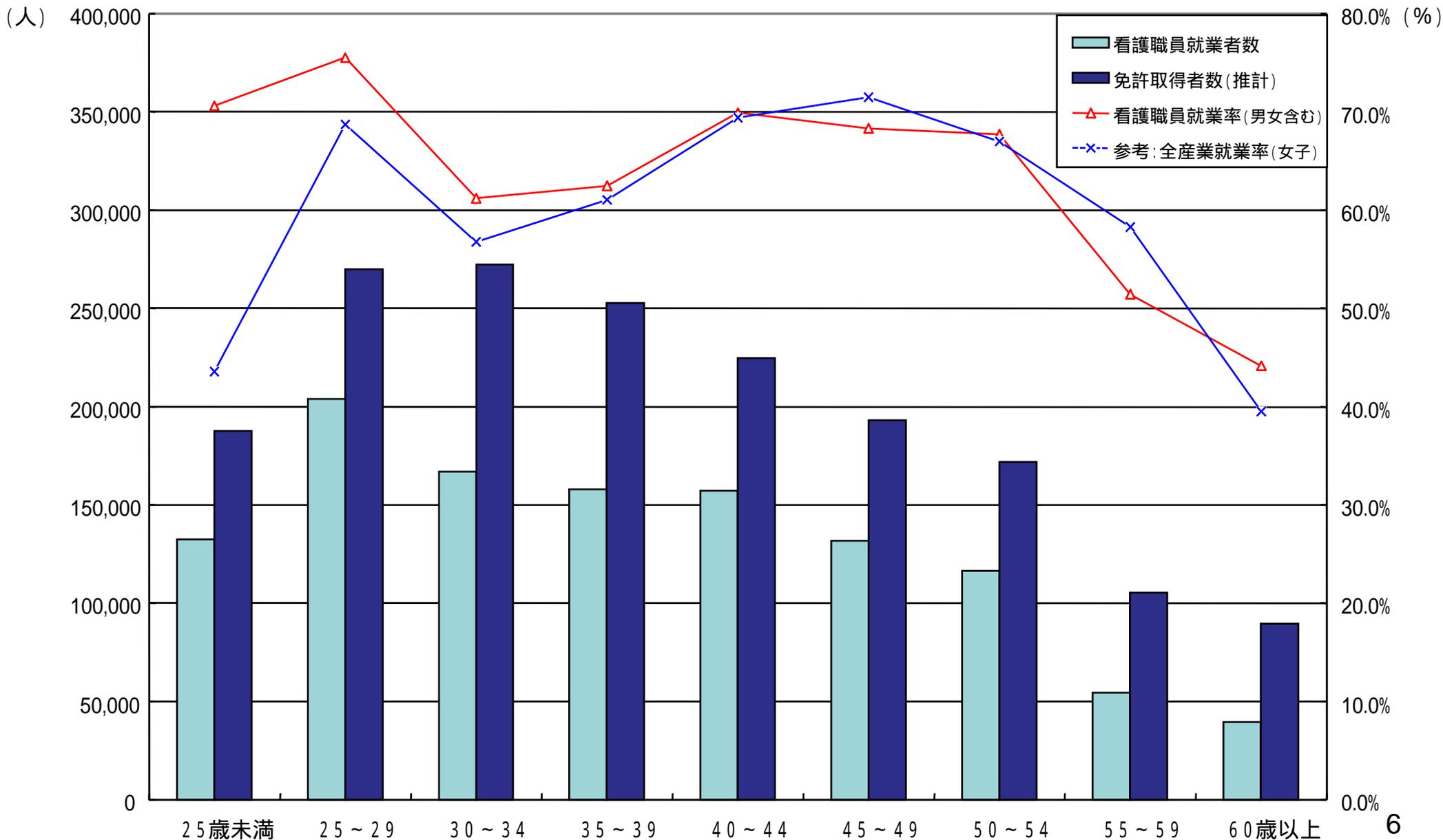
医師および看護職員の都道府県別の偏在

(100床当たりの全国平均値を1とした場合の割合)



年代別の就業状況では、30代でいったん減少して40代で復職するというM字型の就業構造である。

看護職員の年代別就業状況



【出典】 看護職員就業者数 = 「衛生行政報告例(H14年度)」厚生労働省統計情報部

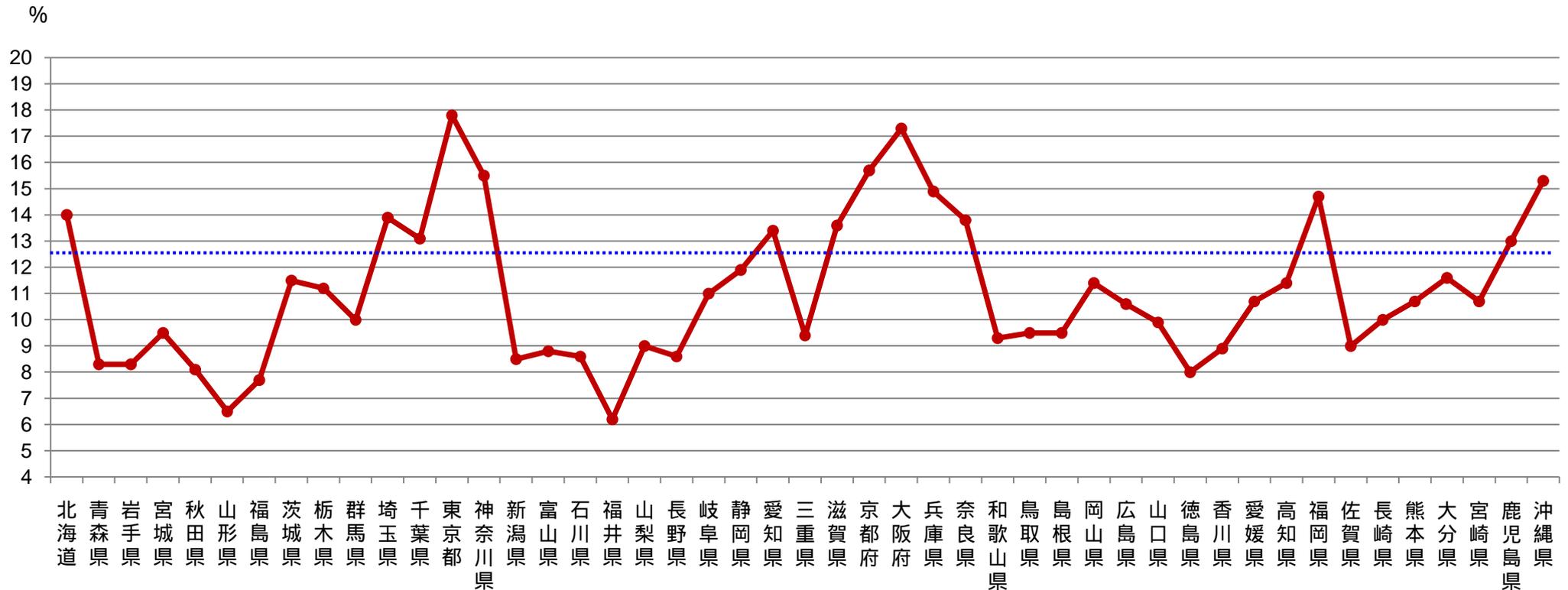
免許取得者数(推計) = 第六次看護職員需給見通し検討会資料

全産業就業率 = 「就業構造基本調査(H14年)」総務省統計局

常勤看護職員の離職率の全国平均は12.6%である(2007年度)。

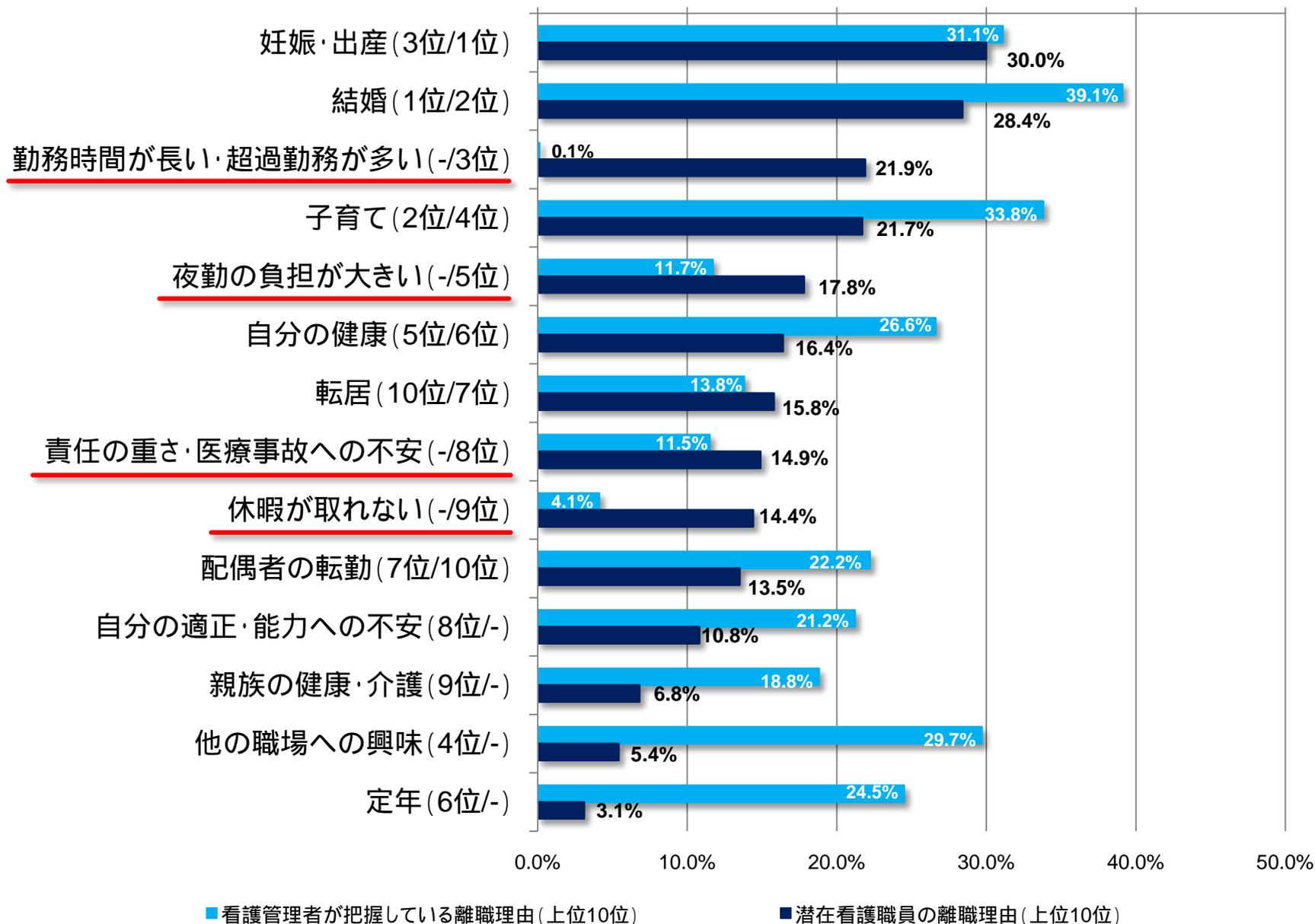
離職率が高いのは、東京(17.8%)、大阪(17.3%)>他45道府県であり、人材の確保が容易であるはずの大都市部で離職率が高い傾向にある。一方で離職率が全般的に低いのは、東北・北陸地方である。

看護職員の離職率(都道府県別)



潜在看護職員の離職理由は、ライフイベントの他に、勤務時間の長さや超過勤務、夜勤の負担によるもの大きい。

潜在看護職員の離職理由



看護職員の多くは家事・育児と仕事を両立しているため、就労の継続が困難になれば、離職して潜在看護職員になるか、非常勤職員に移行せざるを得ない。また過労死の者が出るくらい、過酷な業務といえる。

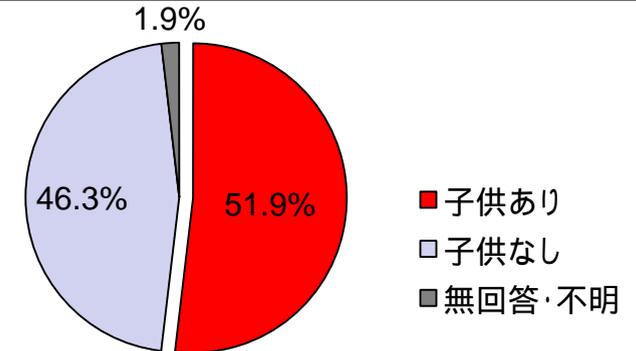
看護職員の就労実態

看護職の多くは「働く母親」¹

- ・女性の看護職のうち、**6割が既婚**（離死別を含む）。
- ・既婚の看護職の**8割には子どもがおり、平均2.1人**となっている。



「家庭生活との両立」を優先



夜勤・超過勤務が「あたりまえ」の現場の状況²

・1か月の**超過勤務時間23.4時間**

日本でもっとも超過勤務が長い業種は「道路貨物運送業」（トラック運転手）の30.1時間。看護職はこれに次ぐ長さ。

- ・院内研修や看護研究、始業前に始める患者の情報収集など、**超過勤務と扱われない時間も長い**。
- ・交代制勤務で、**勤務と次の勤務の間隔が3～6時間**。家事・育児で仮眠の間もなく、次の勤務につく状況である。



「家庭生活との両立」が困難

過労死に関する判例：25歳国立循環器病センター看護師くも膜下出血死（村上）事件³

- ・夜間勤務や不規則労働を伴っていることから、**超過勤務が60時間以下でも過労死**と判断されている。

判決理由では、「時間外労働時間の料のみに基づいて行うことは相当でなく、その判断は、時間外労働時間の量に併せ、実際に従事していた業務の質的な面を加味し、総合して行うことが必要である」とされた。

労働安全が整備されている状況にないため、看護職員が働き続けられる環境を整え、定着を促進する病院の努力を支援する方策が必要である。

看護職員の就労を巡る課題

(1) 夜間の労務管理

- ☐ 夜勤体制
3交代・2交代それぞれに2人夜勤などの課題
- ☐ 当直勤務体制
4人に3人が許可要件に非該当

(2) 労働安全衛生管理

- ☐ 長時間労働
「過労死危険レベル」が23人にひとり
- ☐ 36協定の未締結
半数近くの施設で未締結

(3) 時間外勤務手当の扱い

- ☐ 時間外勤務手当
23.4時間中の手当支払いは7.9時間のみ
(2日間に相当する労働が未払い)
- ☐ 管理監督者の扱い
中間管理職の4割に時間外勤務手当の未払い
- ☐ 休憩の取り扱い
取れなかった休憩はサービス残業扱い

看護職員の需給状況について(まとめ)

看護職員の需給は充足傾向にあるため、不足感の原因は、離職と潜在化によるものである。

就業看護職員数および地域偏在

看護職員の就業者数は約133万人であり、**1年間で1.3万人増加**している。

第6次看護職員需給見通しでは、**全体の不足傾向は縮小**している。
(充足率は最低の地域でも90%台を確保し、平均は96.8%)

都道府県別の就業者数をみると、医師に比べて地域偏在は小さい。

看護職員が働き続けられる労働環境の整備を行い、離職を減らすことが必要である。

看護職員の離職率および離職理由

常勤看護職員の離職率は全国平均12.6%であり、地方よりも大都市圏において高い。
離職理由としては、**勤務時間の長さや超過勤務など、労働環境による離職**が多い。
女性の看護職員の約半数は母親として家庭生活との両立を優先しており、働き続けるための環境が必要。

看護職員の需給状況についての見解

- (1) 看護職員の絶対数は充足しているものの、離職に伴う潜在化が問題である。
- (2) 看護職員の定着を図り、潜在化を未然に防ぐことにより、看護職員の需要を満たすことは可能である。
- (3) 働き続けられる環境を整えるため、看護職員の労働安全衛生管理を行う病院への支援策を要望する。

參考資料