

日本医師会「潜在看護職員再就業支援モデル事業」

日本医師会常任理事 羽生田 俊

平成21年12月14日

第5回第7次看護職員需給見通しに関する検討会

看護職員の需給に関する調査(2007年4月調査)

— 日本医師会 —

■ 目的

2006年4月の診療報酬改定において、7:1看護が導入された。平成17年からの第6次看護職員需給見通しには、7:1看護による看護職員の需要が反映されていない。そこで、2006年10月現在の看護配置基準と今後の配置基準予定を中心に調査を行った(以下、前回調査)。

前回:「看護職員の需給に関する調査—2006年10月調査—速報版」

<http://www.med.or.jp/nichikara/kango/index.html>

その後の変化を把握するため、2007年4月に追跡調査を行った。

■ 対象

前回調査において有効回答があった病院2,091、看護学校養成所1,014。

■ 回答数

病院1,099(回答率52.6%)・・・全国の病院の12.3%をカバー

看護学校養成所634(回答率62.5%)

・・・全国の看護学校養成所の46.5%をカバー

➤ 調査結果のポイント

病院調査

1. 前回調査に比べて、大規模の公立病院で「7対1」比率が上昇。
2. 賞与月に看護職員が流出。また小規模病院から流出大。
3. 新卒者が「7対1」に集中。看護師数の増加分はほぼすべて「7対1」に吸収されていると推察される。

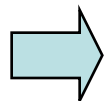
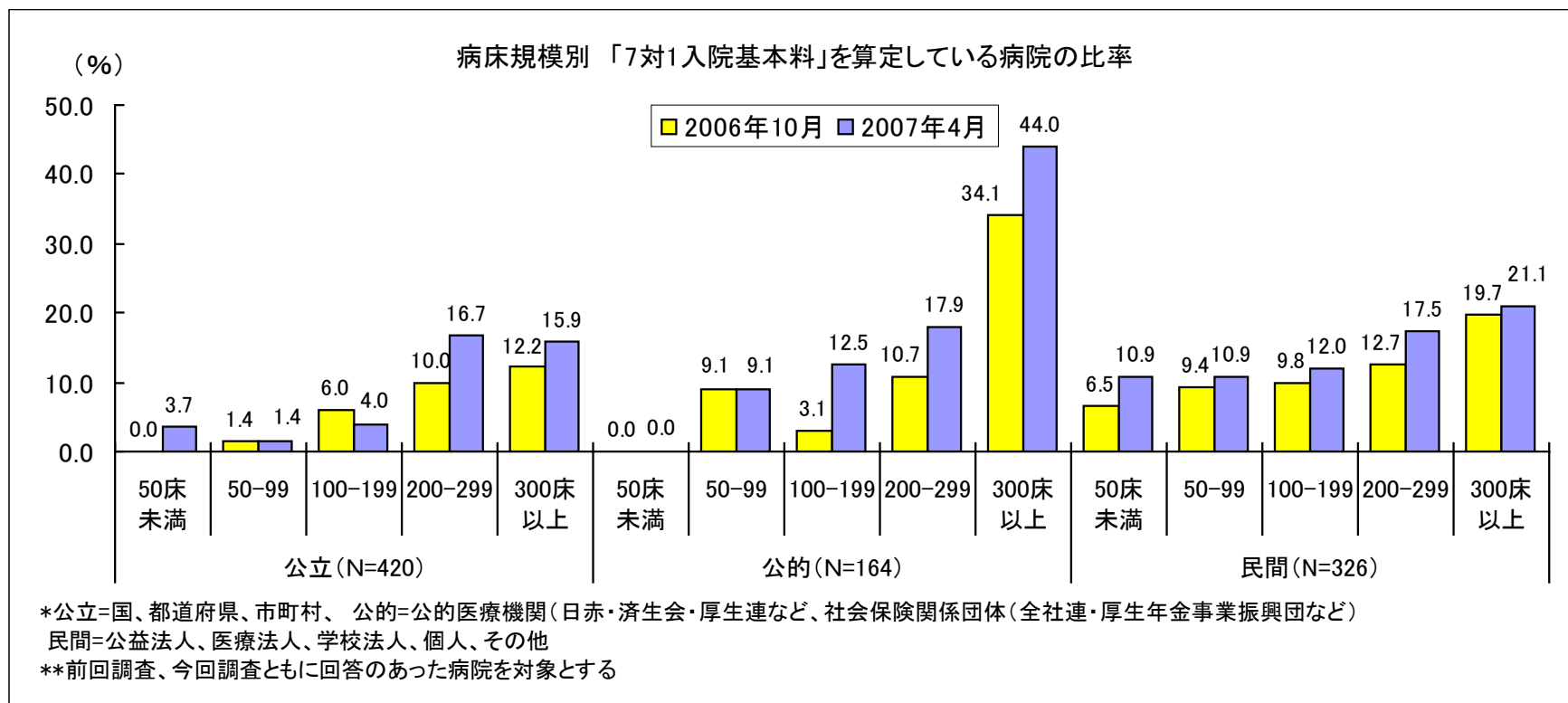
看護学校養成所調査

1. 大規模病院への就職者が増加
2. 大学病院、国公立病院への就職者も増加

病院 一般病棟における看護配置基準－開設者別・病床規模別－

前回調査に比べ、特に「7対1」比率が増加したのは、公立200-299床、公的100-199床・200-299床・300床以上であった。

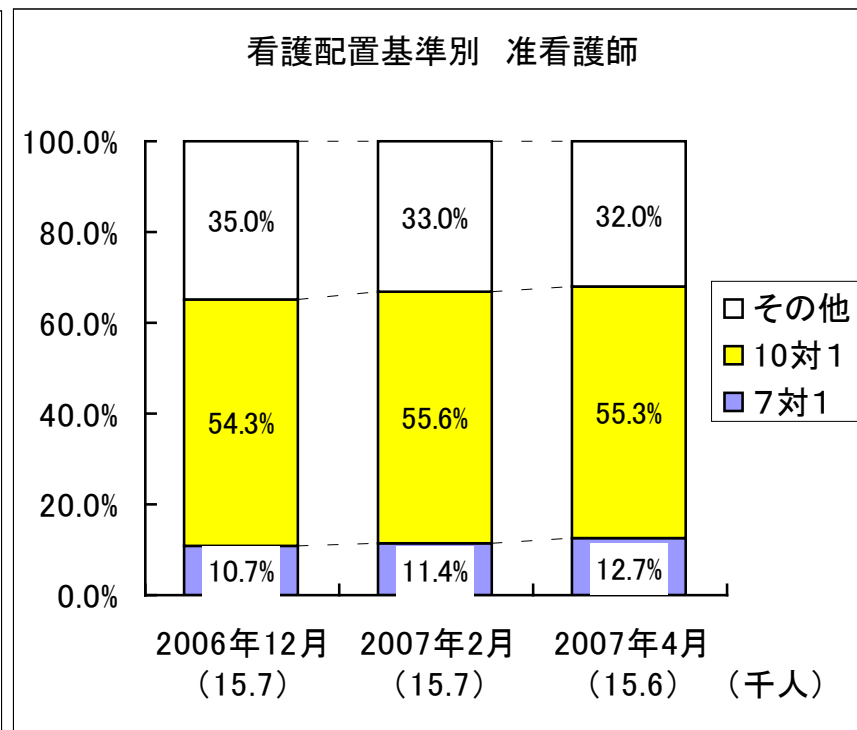
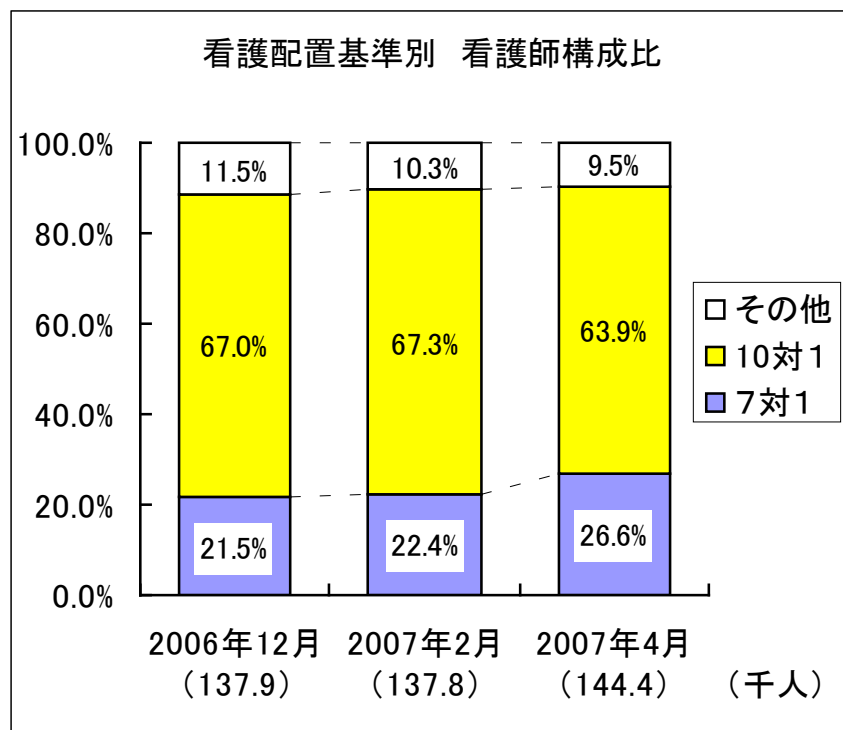
また、公立病院では200床以上の病院とそれ以下とで差が開き、公的病院では300床以上の病院の「7対1」比率が半数近くに迫った。



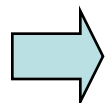
公立・公的病院を中心に大規模病院と中小病院の差が開いている

病院 看護配置基準別 看護職員構成比

2007年4月における「7対1」算定病院に勤務する看護師の比率は、看護師全体の26.6%で、2006年12月の21.5%よりも5.1ポイント増えた。准看護師も「7対1」病院に勤務する者の比率が若干上昇している。



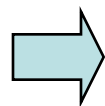
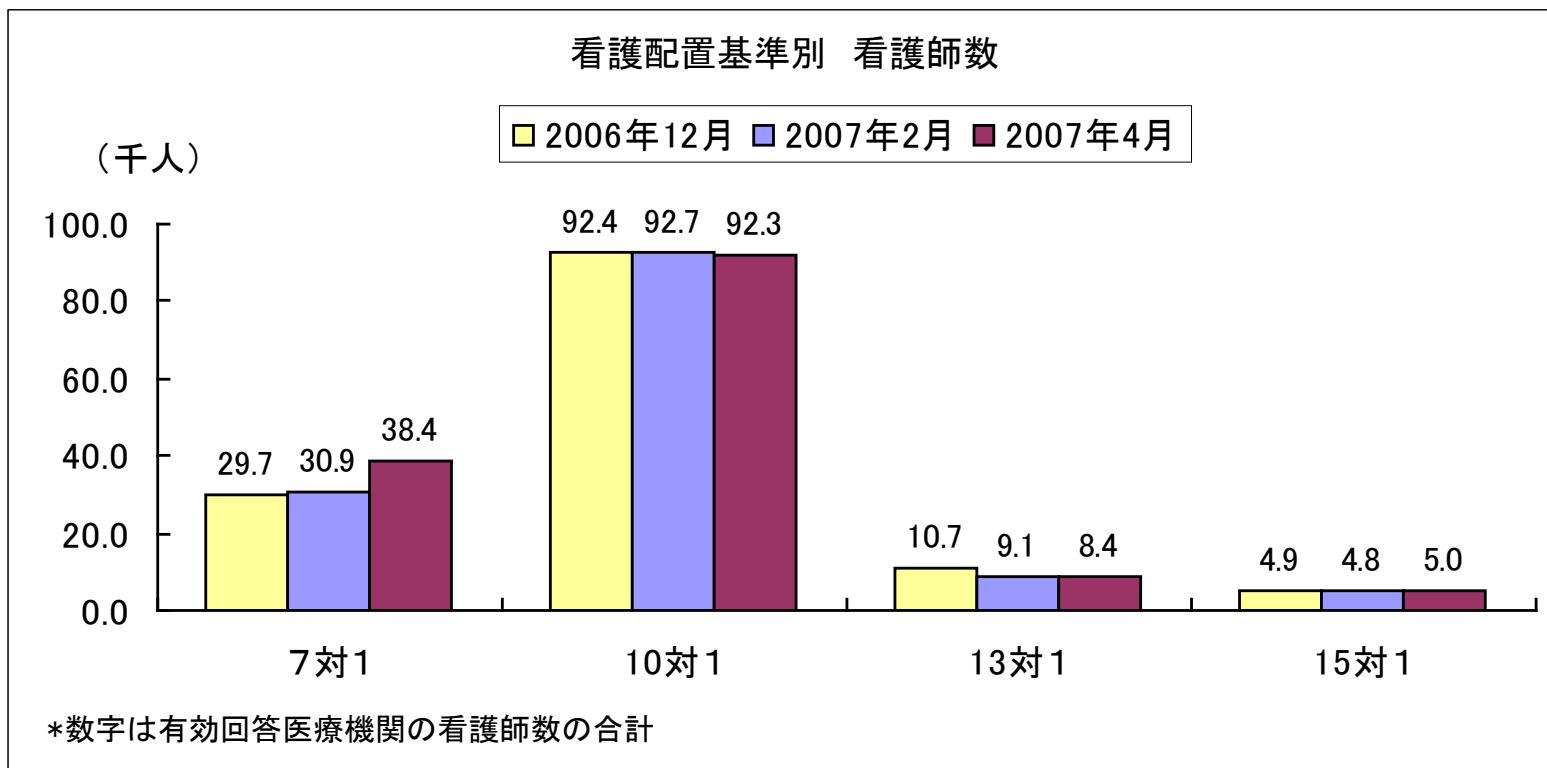
**()内は、有効回答医療機関の職員数合計



4月採用者(特に新卒)が「7対1」に集中していると推察される

病院 看護配置基準別 看護師数

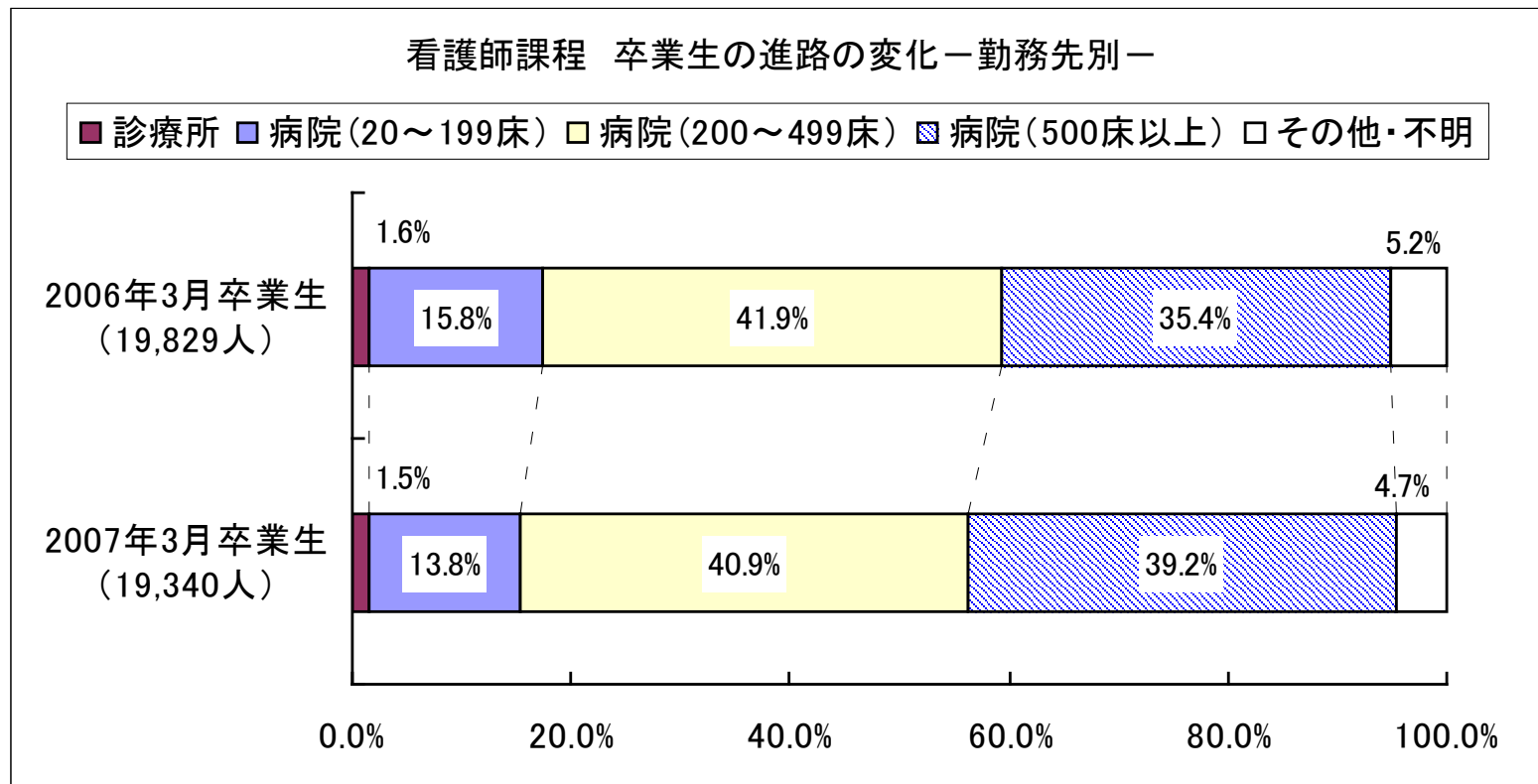
「7対1」病院に勤める看護師数は、2006年12月から2007年4月までの4か月間で1.3倍になった。「15対1」は微増、「10対1」では横ばいであった一方、「13対1」では2割減となった。



看護師数の増加分は、ほぼすべて「7対1」に吸収されていると推察される

看護学校養成所 看護師課程の進路

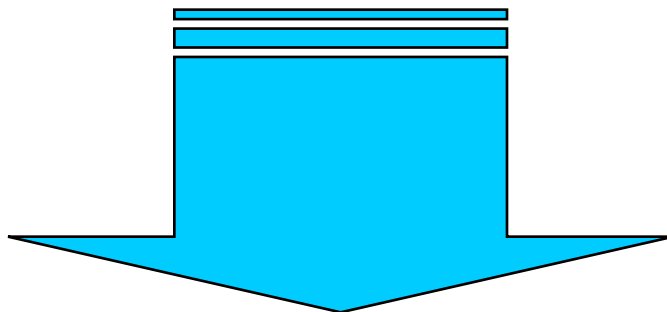
2006年3月と2007年3月の卒業生の進路の変化を見ると、500床以上の病院に就職した卒業生は35.4%から39.2%となり、3.8ポイント上昇している。



大規模病院へ就職する卒業生が拡大している

— 調査結果より —

大規模病院、または大学病院、国公立病院
などへ看護職員が集中、偏在



看護職員不足の拡大による
地方の小規模医療機関存続の危機

地域医師会による看護職員の養成状況

本来、国民の生命・健康を守るために必要な看護職員の確保は国が責任を持って行うべきものであるが、その取り組みが不十分であることから、各地域医師会が地域医療を守るため、看護職員の養成を続けている。

課程	全国	医師会立		医師会立の占める割合
	1学年定員(学校数)	1学年定員	学校数	
助産師	825人(大学等を除いた、 養成所37校の定員) ※注1	100人	4	12.1%
看護師3年	39,230人(707校)	2,607人	53	6.6%
看護師2年	13,379人(245校) ※注2	4,660人	94	34.8%
准看護師	12,853人(274校) ※注2	10,691人	215	83.2%

＜平成20年4月＞

注1)統計上の大学における定員は、助産師コースを持つ看護学部との定員と同一であり、実際の助産師コースの定員とは異なるため、ここでは比較の対象として養成所の定員のみを示した。

注2)高校専攻科、衛生看護科を含む。

資料：日本医師会「医師会立助産師・看護師・准看護師養成所入学・卒業状況調査」(平成20年4月実施)
厚生労働省看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査(平成20年)

潜在看護職員の活用

いわゆる潜在看護職員は約55万人

1割程度の看護職員の再就業の実現は1年間の新規養成数にも匹敵

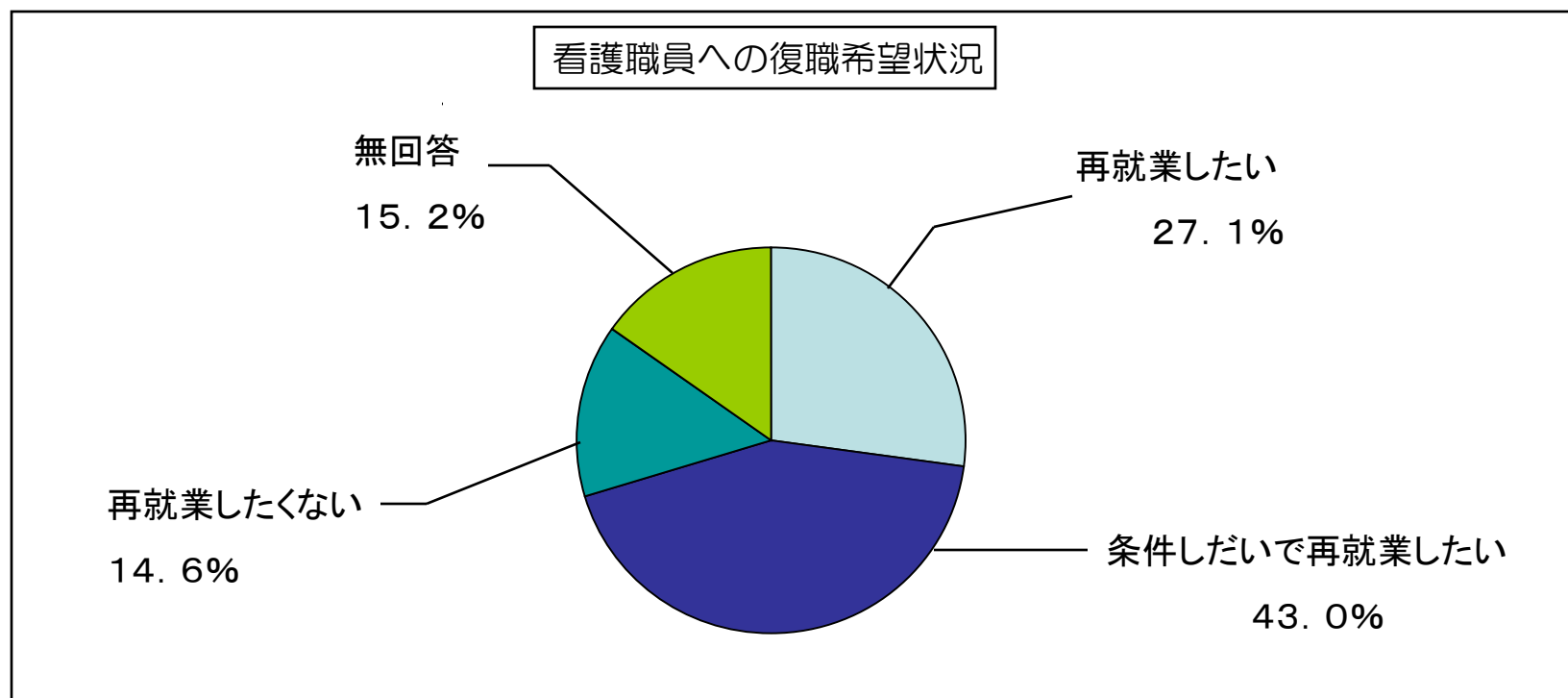
日本医師会「看護職員確保対策」 潜在看護職員再就業支援モデル事業 結果

調査の実施状況

- 15県医師会が、医師会立看護師等学校養成所の卒業者に対し、再就業についてのアンケート調査を実施した。
青森、岩手、栃木、群馬、埼玉、千葉、石川、長野、岐阜、
愛知、三重、兵庫、徳島、福岡、沖縄
- 粗回答数 2754件
有効回答件数1367件(有効回答率49.6%)

潜在看護職員の活用

- 現在就業していないとした人は78.0%で、12.7%が看護職員以外の職業に就業している。
- 看護職員への復職希望は、「再就業したい」27.1%と「条件次第で再就業したい」43.0%を合わせて70.1%である。



潜在看護職員の活用

- 「子供あり」と回答した人、すなわち育児に係わらなければならない人は約8割である。
- 雇用形態としては「短時間勤務(非常勤・臨時・パート)」が65.5%希望し、「常勤(正職員)」32.0%の2倍である。
- 勤務形態は複数回答可であるものの「日勤のみ」の85.7%が圧倒的である。
- 待遇(複数回答可)は「有給休暇の取得のしやすさ」が70.9%、「院内保育所の整備」が41.7%、「学童保育への配慮」が41.1%と、育児等の問題に対する配慮を求めるものが目立っている。

潜在看護職員の活用

- 再就業時に際して研修を受けたいと希望した人は80.7%である。
- 受けたい研修の内容(複数回答可)としては、
 - 看護技術(実技研修)→73.3%
 - IT関連知識(電子カルテ等)→54.5%
 - 医療安全(医療機器、医療事故、感染管理等)→54.4%
 - 高度医療技術・知識→53.2%

⇒再就業希望者の不安と意欲が窺える。

潜在看護職員の活用

看護職への再就業支援対策

1) 情報交換・収集の場(窓口)の設置

いわゆる「潜在看護職員」は家庭の中で育児に追われている傾向にあり、医療現場への復帰を望む一方で、それらに関する情報が枯渇した状態にある。

これについては、自由記載欄に記述されている内容でも裏付けられている。

現在、ナースセンター等の事業があるものの、必ずしも十分に機能しているとは言い難い。

「潜在看護職員」は家庭にあっても、再就業に係る互いの情報交換や詳細な情報提供を望んでいるのである。

したがって、再就業を支援するにはそれらの状況を十分に理解したうえで、新たに情報交換・収集の場(窓口)を設置する必要がある。

潜在看護職員の活用

2) 多様な勤務形態とコーディネート部門の設置

アンケート結果からも分かるとおり、再就業を望んでいる「潜在看護職員」の多くは勤務形態として「短時間勤務(非常勤・臨時・パート)」を希望している。

したがって、勤務先となる医療機関の望む勤務内容とのすり合わせは当然必要となる。

これらを考慮すると、再就業を望む「潜在看護職員」の事情に合わせた多様な勤務形態とその組合せが必要になる。そこで、各医療機関ごとにアイデアを出す必要もあるが、「潜在看護職員」と医療機関のそれぞれのニーズを調整する第三者機関としてのコーディネート部門の設置が考えられる。

なお、「潜在看護職員」が再就業した後の勤務を安定的にするためには「短時間正職員」の考え方やシステムの導入も一考すべきである。

潜在看護職員の活用

3) 研修の実施

再就業を望んでいる「潜在看護職員」には現場復帰の意欲はあるものの、進歩の著しい医療現場への不安もあり、再就業のための研修を強く望んでいる。

そこで、「潜在看護職員」に対して必要な研修内容を十分に調査したうえで、現場復帰のための研修カリキュラムを作成し、必要に応じて研修を適宜実施すべきである。

日本医師会
「潜在看護職員再就業支援研修モデル事業」
の開催について

潜在看護職員の再就業に関する
地域医師会での積極的な取り組み

- 平成19年度から大阪府医師会を中心に「潜在看護師再チャレンジ講習会」を開催。この講習修了証書を受けた潜在看護職員の約5割が早期に再就業するなどの効果を上げている。

研修実施について

日本医師会

「潜在看護職員再就業支援研修モデル事業」

1. 目的: 潜在看護職員が再び看護職として医療・看護の現場で働きたいという思いを起こすような動機づけ、再就業に向けて踏み出す勇気や自信、行動につながるような情報提供、及び看護実践力の再確認・研鑽の機会を提供する
2. 対象: 保健師、助産師、看護師および准看護師の有資格者で、再就業を希望している現在離職中の者
3. 期間: 5日間程度(1日当たり3~4時間)
4. 実施主体: 都道府県医師会(15都道府県)

研修実施について

5. 実施上の留意点

- 1) 最大の課題は、潜在看護職員の捕捉と情報の周知であることから、地域の関係諸機関等との連携のもと、有効な情報提供ツールの検討・活用を図られたいこと。
- 2) 開催日程は連続、分散いずれでも可とするが、研修期間短縮、技術演習および実習の順序は変更は行わないこと。
- 3) 実習については、受け入れ施設の状況、受講者のニーズ等に応じて実習施設を選定し、見学のみ又は指導者立会の下での一部ケアの実践など、関係者で十分検討のうえ計画されたいこと。

6. 研修内容

研修内容

回数	項目	内容の例	項目のねらい
1	医療・看護の動向	<ul style="list-style-type: none"> ◆我が国の医療・看護の現況について ◆最近の主な医療・看護関連の制度改革や施策について ◆看護職に期待されている役割や活動について 	<ul style="list-style-type: none"> ◆我が国における最近の医療・看護の現状や課題、国等の取り組みについて情報を得る。 ◆看護職員の活動分野は拡大しており多くの人材が必要とされていること、これまで以上に個人の生活と仕事との両立を配慮した勤務形態など条件整備の検討が進められていることへの理解を深める。

研修内容

回数	項目	内容の例	項目のねらい
2	医療・看護の現場で不可欠な取り組みについて 1) 医療安全	<ul style="list-style-type: none"> ◆医療安全に関する基礎的な知識と医療事故防止活動の実際 ◆院内感染管理 ◆暴力・ハラスメント対策 	<ul style="list-style-type: none"> ◆現在の医療・看護の現場が重視して取り組んでいる事項を取り上げ、それらの概要を理解する。 ◆取り組みを進めるうえで、看護職として果たせる役割や必要な行動について考える機会とする。 ◆技術演習・病院見学で実際に把握するよう動機づけておく。

研修内容

回数	項目	内容の例	項目のねらい
3	<p>2) チーム医療の推進</p> <p>3) 個人情報保護</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 医療に対する患者・国民の意識・行動の変容 ◆ 看護倫理に基づく行動 ◆ インフォームド・コンセントの推進 ◆ 効果的な病院及び在宅でのチーム医療活動の実際（褥創対策、緩和ケア、栄養管理チームなど） ◆ 個人情報保護法の概要 ◆ 医療における個人情報保護の留意点 ◆ 看護記録類の取り扱いについて 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 現在の医療・看護の現場が重視して取り組んでいる事項を取り上げ、それらの概要を理解する。 ◆ 取り組みを進めるうえで、看護職として果たせる役割や必要な行動について考える機会とする。 ◆ 技術演習・病院見学で実際に把握するよう動機づけておく。

研修内容

回数	項目	内容の例	項目のねらい
4	看護技術演習 1) 感染予防 2) 採血・注射 3) 蘇生法	◆手洗い(手指消毒) ◆防具用具の使用(手袋、マスク、ガウン) ◆真空採血管の取り扱い、 静脈注射(ワンショット) ◆心肺蘇生法(AED:自動体外徐細動器の使用を含む)	◆どの看護の現場でも必須となる基礎的看護技術について、その技術適用の根拠、具体的方法(機械・器具操作含む)を演習する。 ◆再就業に向けた自信につながるよう比較的短時間で習得可能な項目を取り上げる。

研修内容

回数	項目	内容の例	項目のねらい
5	病院等見学・実習	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 見学する病院等の概要及び看護部門の主な活動について ◆ 病室、病棟など療養環境整備、IT化、医療機器、看護用具などの実際 ◆ 患者、看護職員等との交流 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 講義で得た医療・看護の情報について臨地で実際に把握するとともに、患者、看護スタッフ等の交流を通して、看護の魅力ややりがいを再確認できるような機会とする。 ◆ 自己の再就業の可能性、従事したい(できる)施設や活動分野の検討などの参考とする。

看護を魅力ある職種とするために

- 現在の看護職員養成数を確保するにあたって、養成所に対する行政の補助金が足りないという現実がある。
- 看護職員の養成、及び看護職員の業務を適正に評価し、待遇を改善するための財源の確保が必要である。
- 教育年限の延長ではなく、待遇を改善するなど、看護を魅力ある職種にすることが、少子社会において若い人が看護職員を目指す動機付けにつながると考える。