

7対1入院基本料に関連した 看護職員確保及び定着の状況

平成19年10月3日

社団法人 日本看護協会

本報告は、(社)日本看護協会が実施した下記の調査結果に基づくものである。

2006年 病院における看護職員需給状況調査

- 時期 2006年11月～12月
- 対象病院 全国の病院(9,024病院)
- 方法 郵送調査法
- 有効回収数 3,210病院(有効回収率35.6%)

2007年度当初の看護職員確保に関する緊急アンケート

- 時期 2007年4月
- 対象病院 一般病床のある全国3,000 病院
- 方法 対象病院の看護部長に郵送配布・FAX 回収
- 有効回収数 1,479病院(有効回収率49.3%)

調査結果

1. 看護職員確保の結果

【ppt.4～10】

- 採用予定数に対し看護職員を確保できた割合は、回答病院全体で約7割(全国平均)であり、地域間格差や病床規模による格差の傾向は、特段みられなかった。
- また、2007年4月現在の届出予定において、一般病棟入院基本料を「引き上げる」「現状維持」と回答した病院が96.0%、引き下げる予定の病院は、1.4 %に留まった。

2. 病院の看護職員確保対策

【ppt.11～16】

- 看護職員が確保できた病院では、「教育研修体制の充実」「夜勤や人員配置などの勤務体制」「看護職員確保対策の工夫」が、確保に好影響を与えた。
- 7対1算定病院は、回答病院全体と比較して、看護職員確保対策の実施割合が高かった。
一方、着任時の準備金支給や採用試験時に旅費や手当等を支給した病院は、回答病院全体で1割以下にすぎなかった。

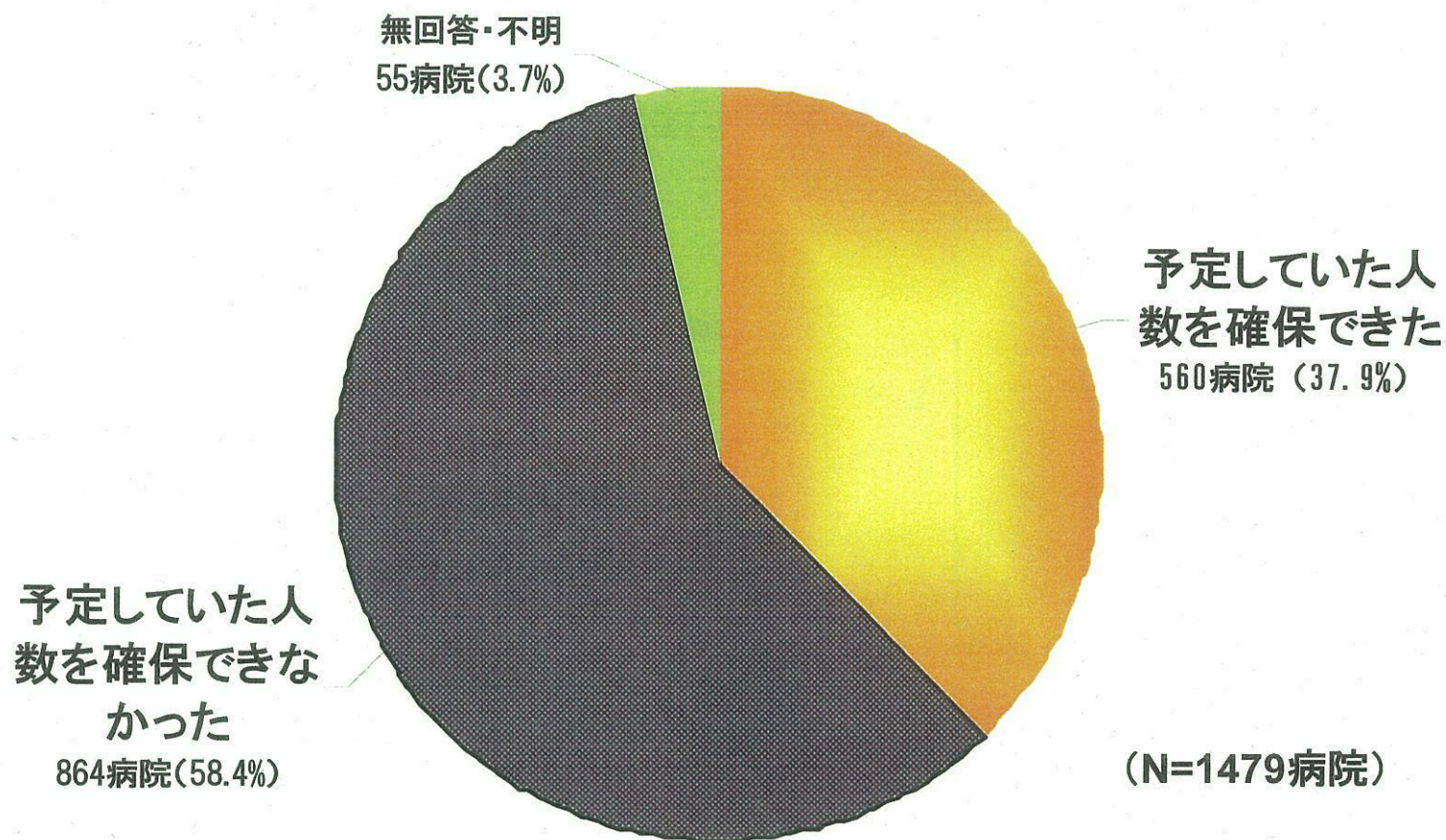
3. 7対1入院基本料の看護現場への影響

【ppt.17～21】

- 看護配置引き上げによる影響として、ケアの質の向上(「1人1人の患者のケアにあたる時間が増えた」)、医療安全の確保(「新人の指導・サポートにあたる時間が増えた」)、労働状況の改善(「超過勤務が減少した」「休憩がとりやすくなった」)が、効果として示唆された。
- さらに、看護職員の定着状況への影響として、離職が「減った」「変わらない」で7割以上を占めた。
特に、看護配置数の多い病院ほど離職が少ない傾向がみられた。

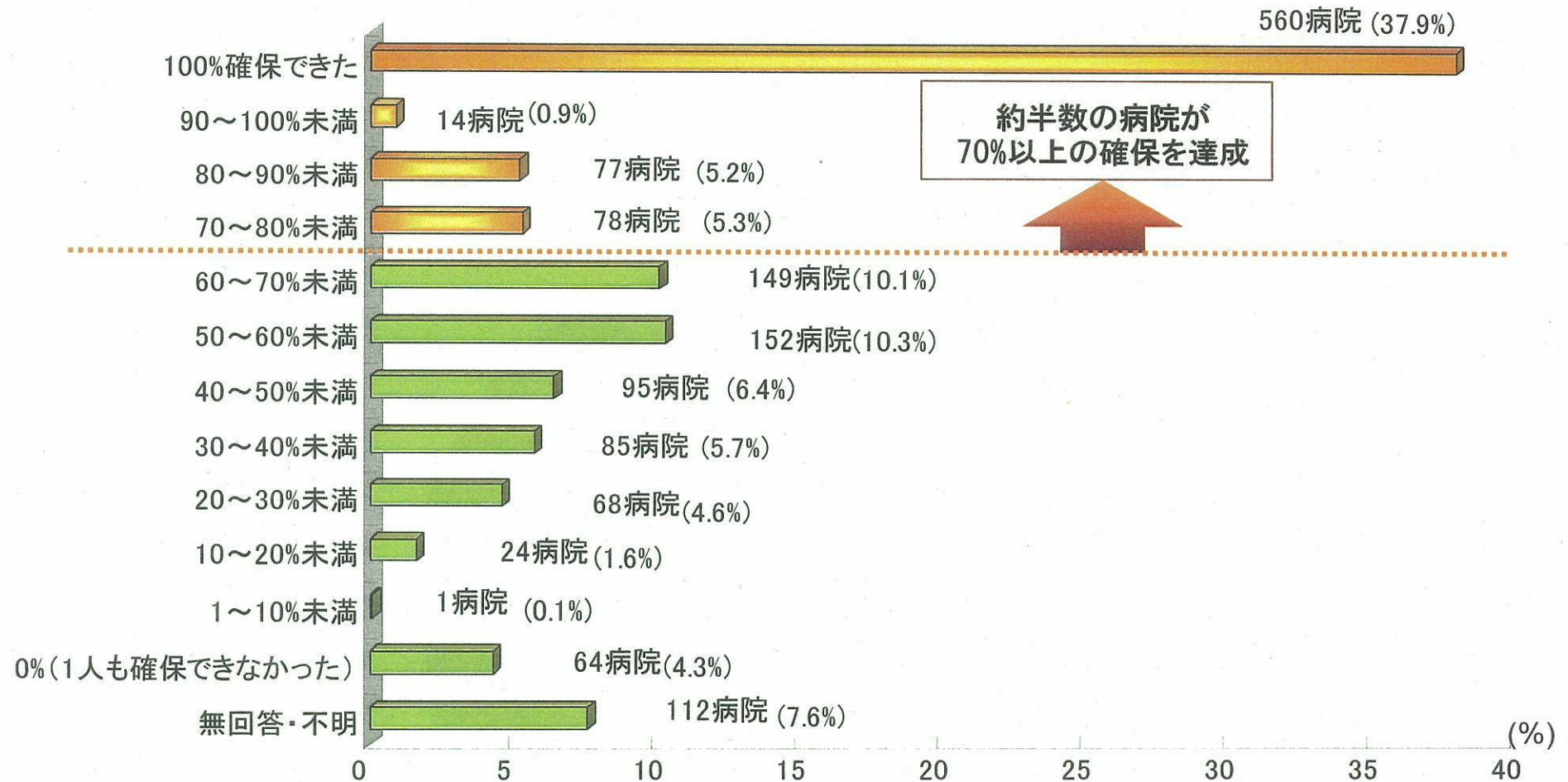
1. 看護職員確保の結果概況

Q. 予定していた(必要としていた)人数を確保できましたか？



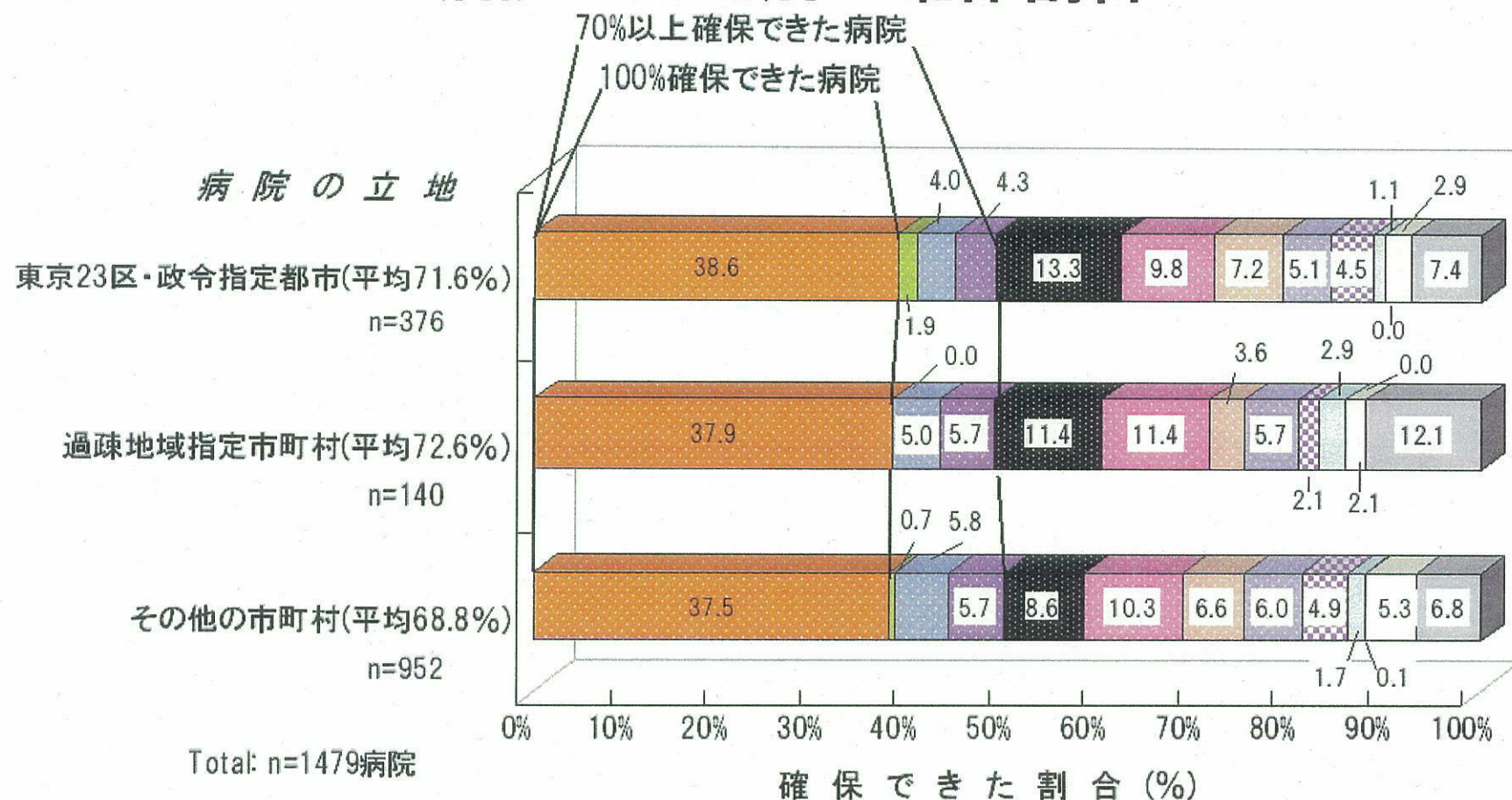
⇒ 採用予定1人に対して、1人確保できない場合と、50人募集して同じく1人だけ確保できない場合では、深刻度は異なるが、同じように「確保できなかった」に分類されるため、「確保できなかった」と回答した病院の実態をさらに調べてみると...

看護職員を確保できた割合



○採用予定数に対して、
 実際に看護職員を確保できた割合(実際に確保した人数÷採用予定人数×100)は、
 1人も確保できなかった病院をゼロ%、「確保できた」と回答した病院を100%とすると、
 全国平均で約7割(69.9%)であった。(N=1479病院)

病院の立地別の確保割合

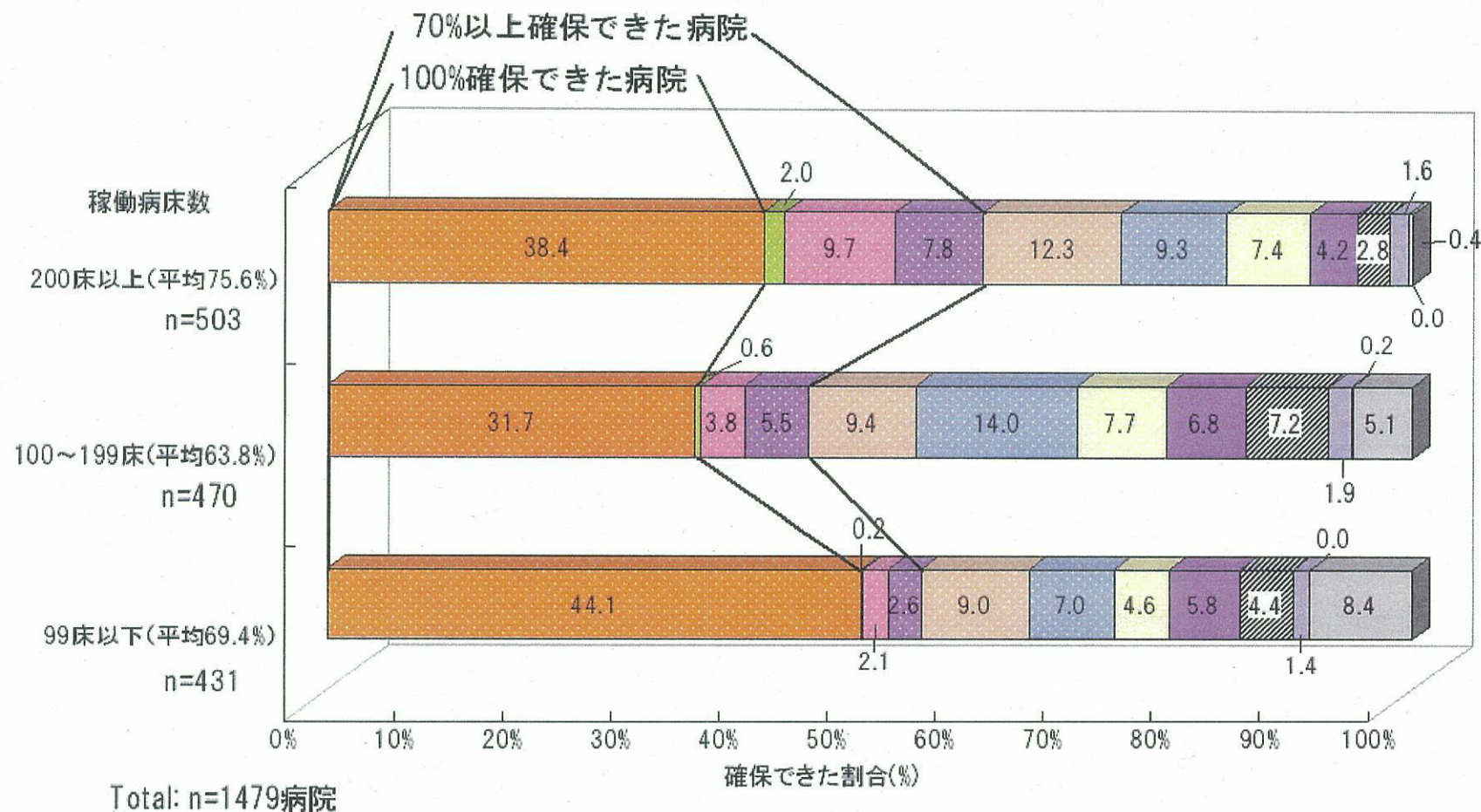


○看護職員確保状況において、地域間格差の傾向は、特段みられなかった。

過疎地域における確保割合の平均は72.6%であった。(全国平均69.9%(N=1479病院))

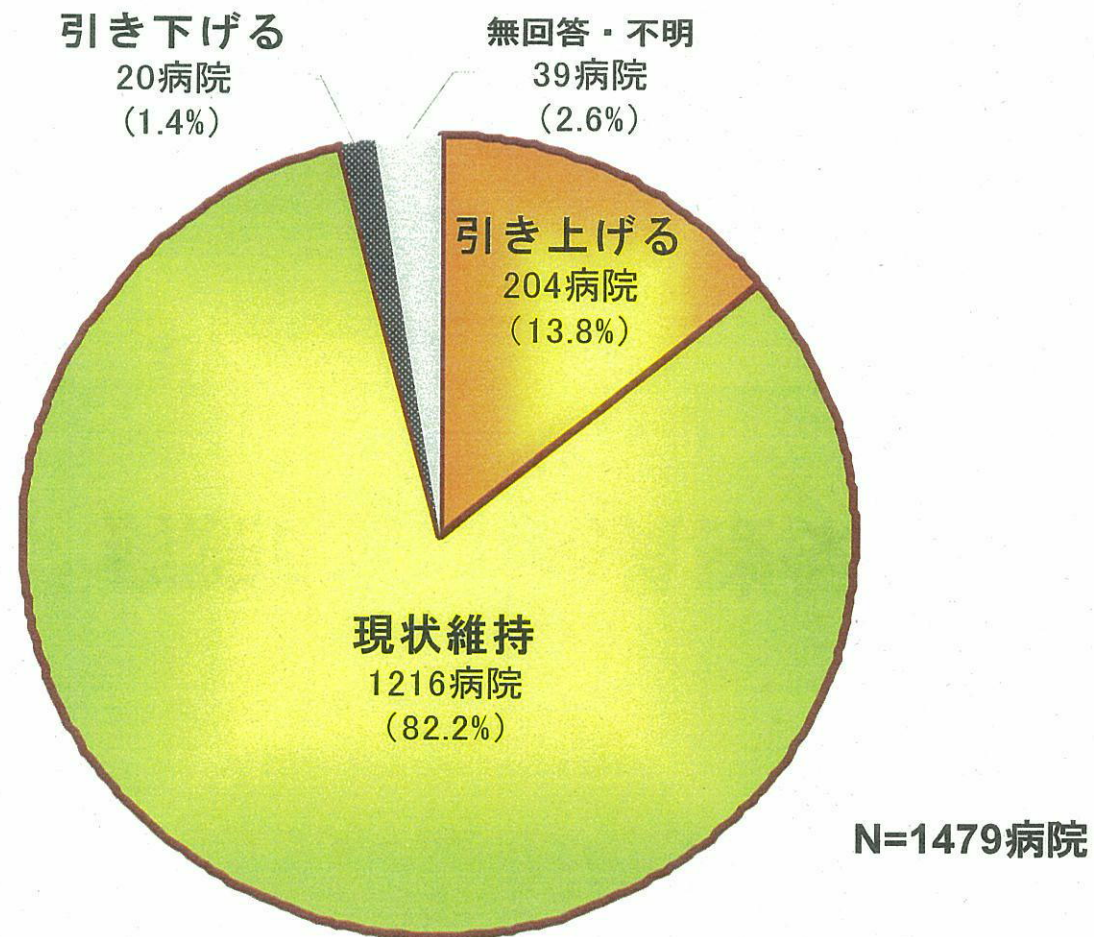
7

稼働病床数別の確保割合



○看護職員確保状況において、病床規模による格差の傾向は、必ずしもみられなかった。

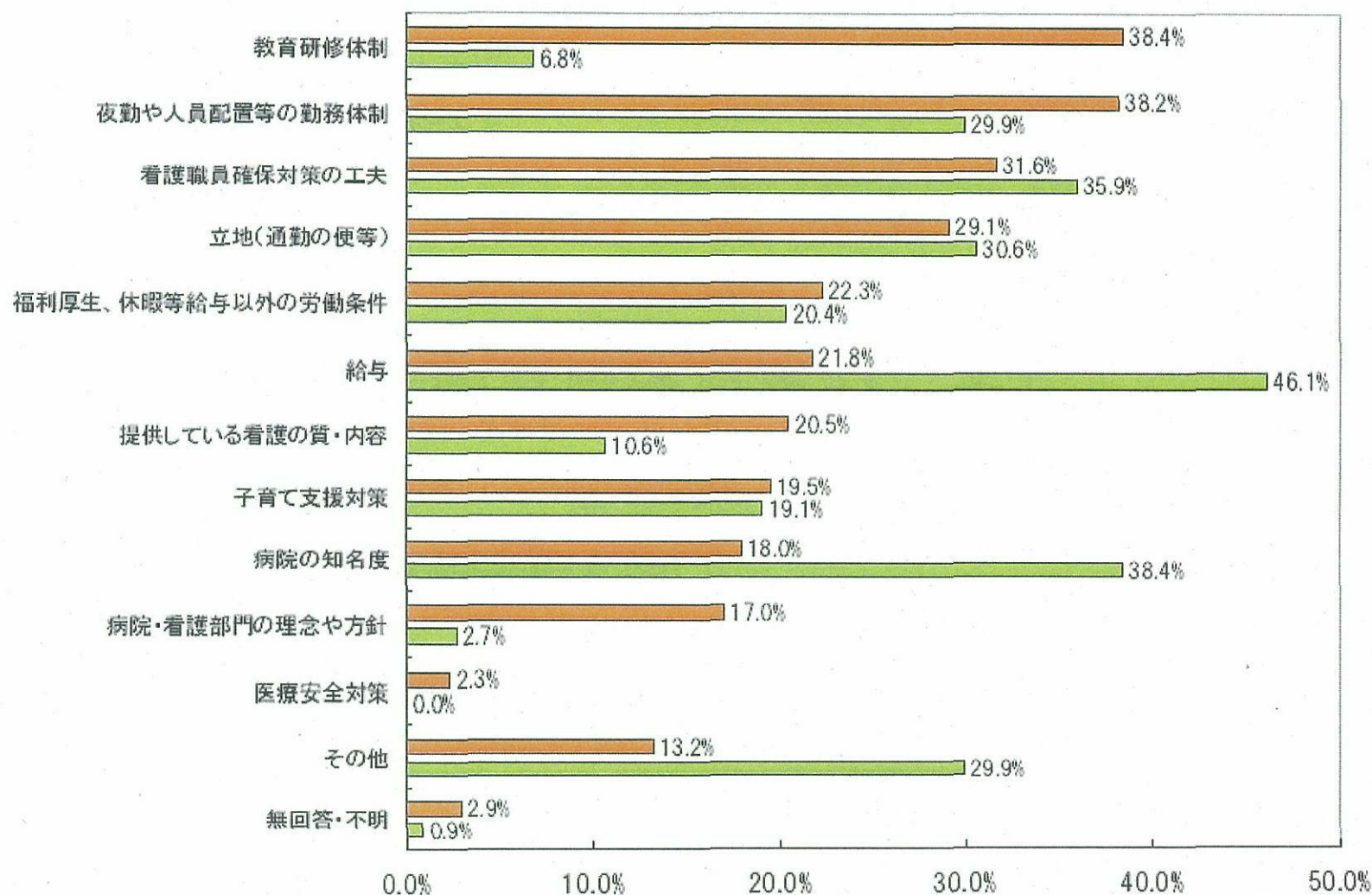
一般病棟入院基本料届出予定（2007年4月現在）



○2007年4月時点の一般病棟入院基本料届出予定を尋ねたところ、「引き上げる」「現状維持」が**96.0%**であった。一方、「引き下げる」予定の病院は、1.4%に留まった。

2. 病院の看護職員確保対策

予定していた人数を 確保できた理由・できなかった理由(複数回答)



■「予定していた(必要としていた)人数を確保できた」と回答した病院が、確保できた理由としてあげた項目(n=560)
 ■「予定していた(必要としていた)人数を確保できなかった」と回答した病院が、確保できなかった理由としてあげた項目(n=864)

看護職員採用成否のポイント 「確保できた」病院 (N=560)

“確保できた”理由の上位3位

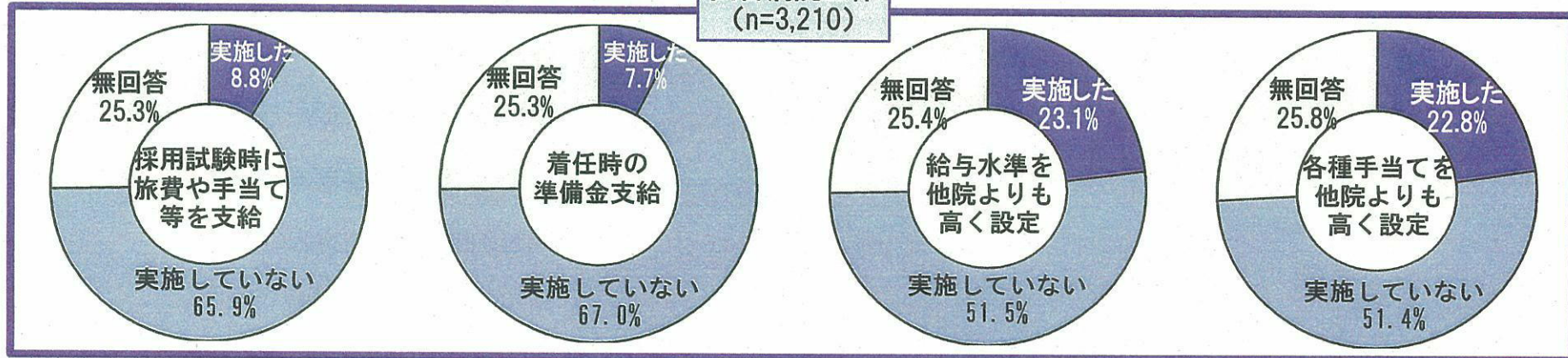
- 1位 「教育研修体制」
- 2位 「夜勤や人員配置などの勤務体制」
- 3位 「看護職員確保対策の工夫」

○採用予定数に対して、8～9割以上確保した病院、「予定通り確保できた」と回答した病院では、「教育研修体制」「夜勤や人員配置等の勤務体制」「看護職員確保対策の工夫」などに取り組んだことが、確保に好影響を与えたことが示唆された。

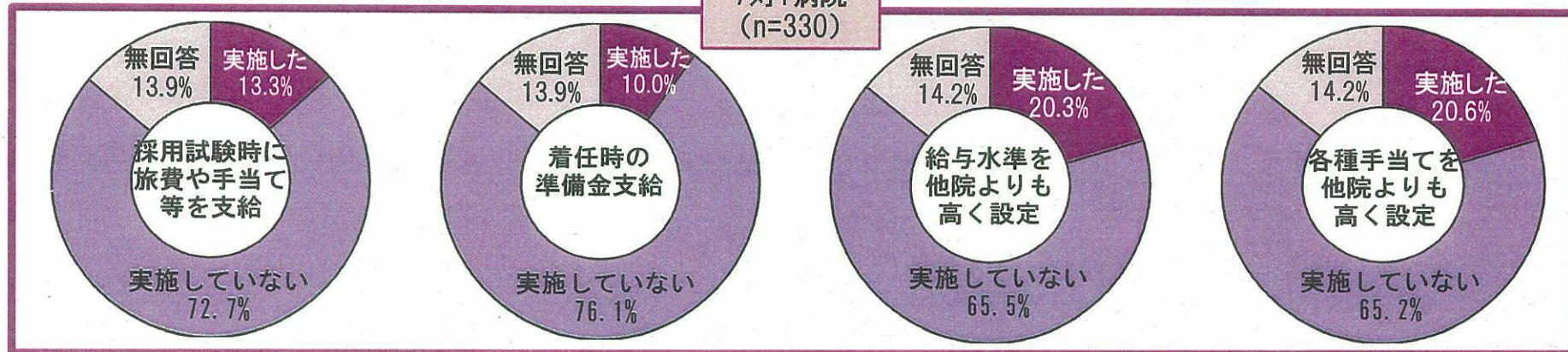
○入院基本料届出区分別の傾向としては、「7 対1」「10 対1」算定病院では、「教育研修体制」をあげたところが多く、「13 対1」「15 対1」算定病院では、労働条件や立地に関する項目をあげたところが多かった。

給与引き上げ・準備金支給等による 看護職員確保対策の実施状況

回答病院全体
(n=3,210)



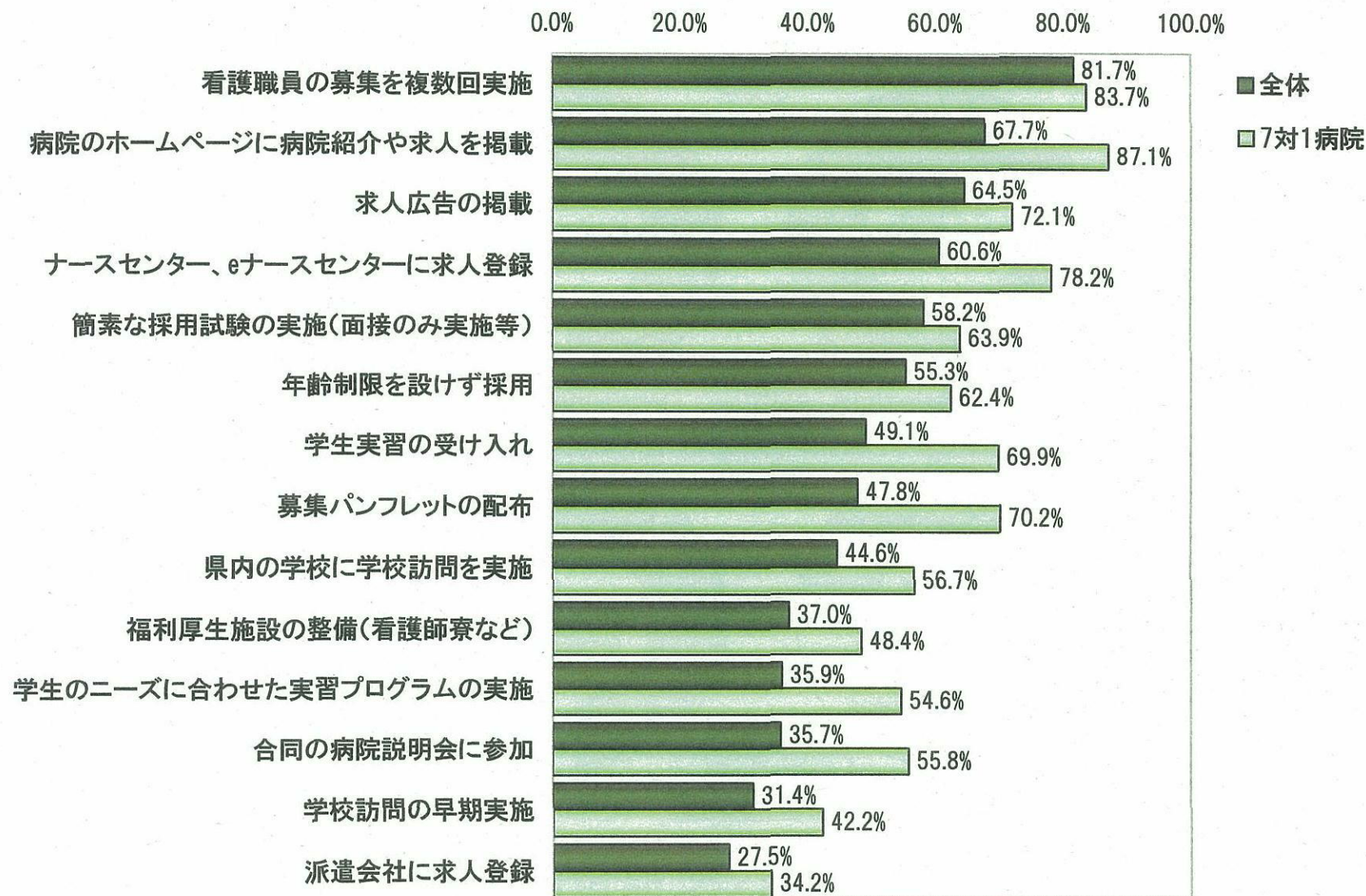
7対1病院
(n=330)

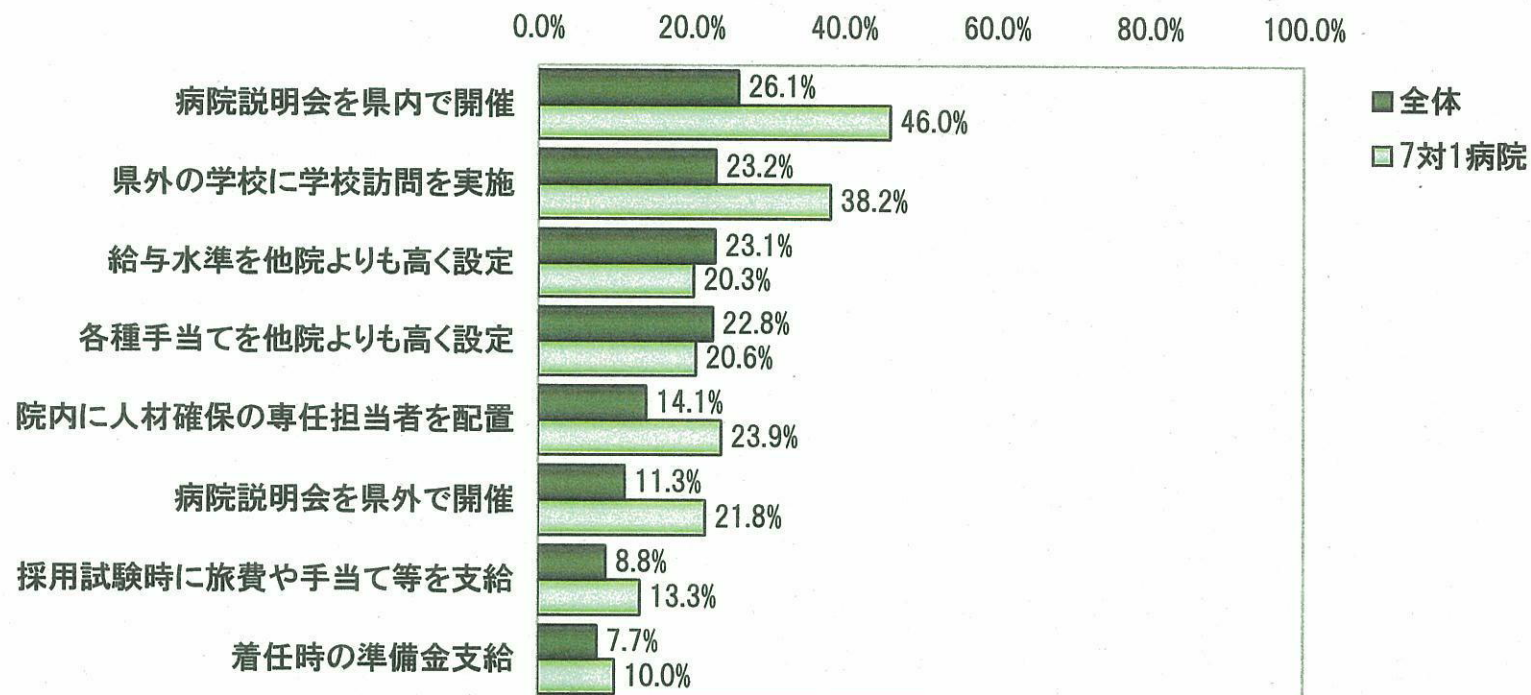


○給与厚遇や諸手当の支給による看護職員確保対策を実施した病院は、回答病院全体・7対1算定病院のどちらにおいても、1～2割にとどまっている。

看護職員確保対策の実施割合(7対1算定病院との比較)

全体 n=3,210 7対1算定病院 n=330





○回答病院全体、7対1算定病院ともに、「募集を複数回実施」「ホームページに病院紹介や求人を掲載」「求人広告の掲載」等、従来通りの一般的な方法で看護職員確保に取り組んだ病院が多い。

○7対1算定病院は、全体と比較して看護職員に対する確保対策の実施割合が高い。

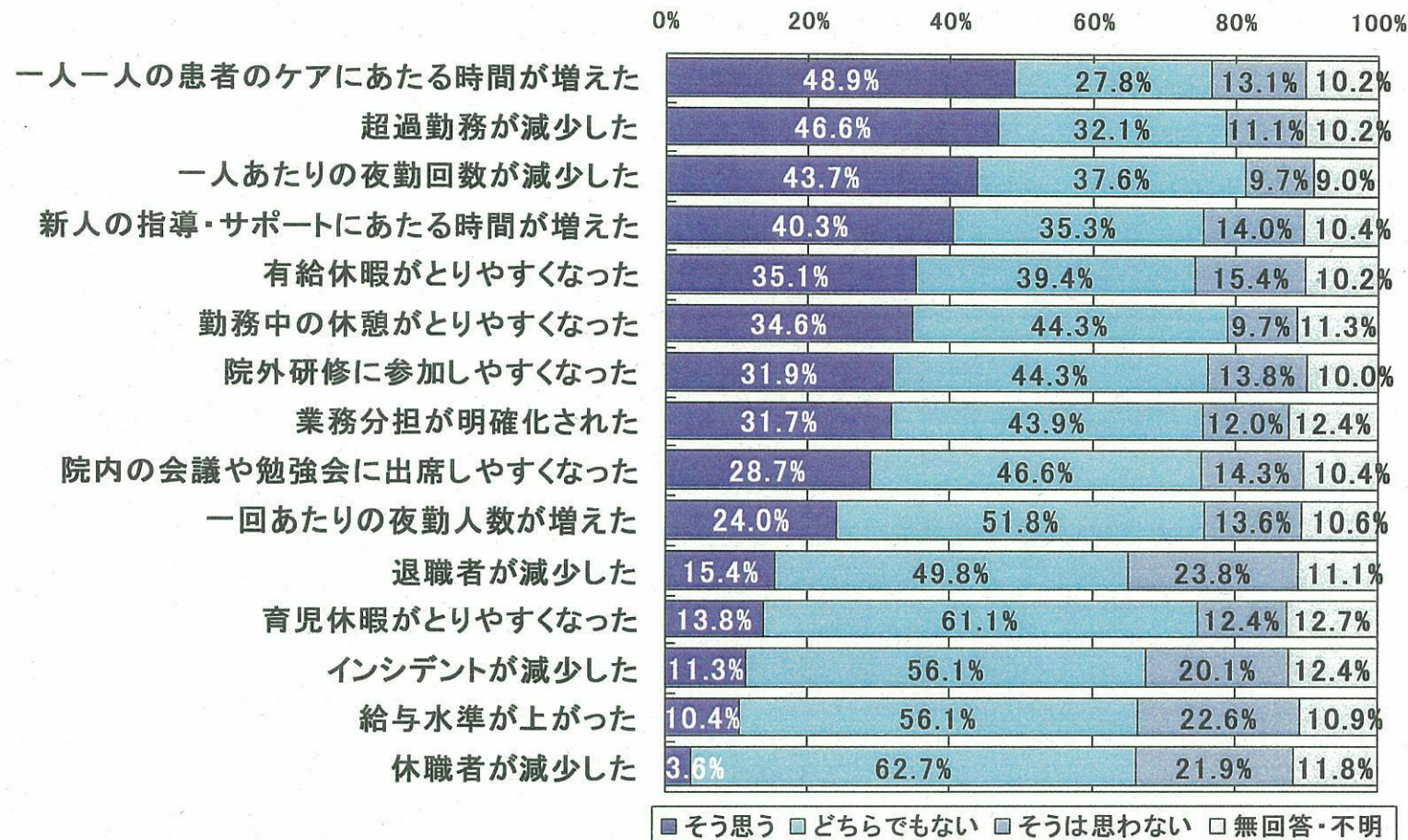
○「採用試験時に旅費や手当等を支給」「着任時の準備金支給」など、金銭的待遇による看護職員確保に取り組んだ病院は、約1割であった。
また、給与水準や各種手当を厚遇した病院は、7対1算定病院・回答病院全体ともに、約2割であった。

3. 7対1入院基本料の看護現場への影響

看護職員配置引き上げによる看護現場への影響

(一般病棟・特定機能病院(一般病棟)・専門病院の届出病院のうち、看護職員配置基準を引き上げた病院 n=442)

※改定前から既に看護職員配置基準を満たしていた病院を除く。



○看護職員配置を引き上げた病院の約半数で、「一人一人の患者のケアにあたる時間の増加」「超過勤務の減少」に対する好影響がみられた。

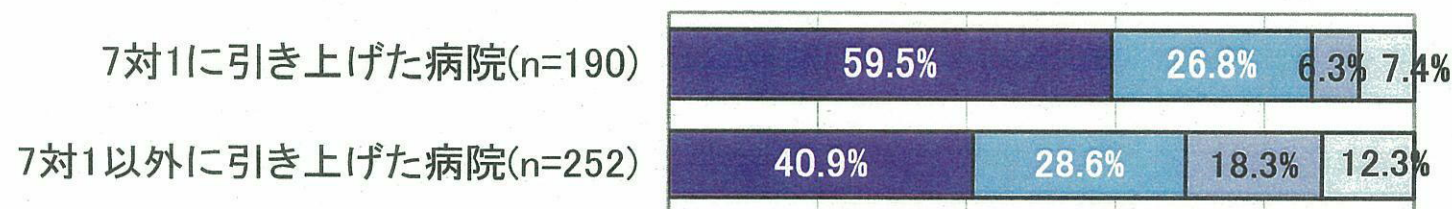
○ただし、「勤務中の休憩がとりやすくなった」「有給休暇がとりやすくなった」等は、「どちらでもない」「そうは思わない」が、7対1算定病院でも、依然として半数以上を占めていた。また、看護職員の給与水準が改善された病院も少数にとどまる。

看護職員配置引き上げによる看護現場への影響 ～7対1算定病院と7対1以外に引き上げた病院の比較～

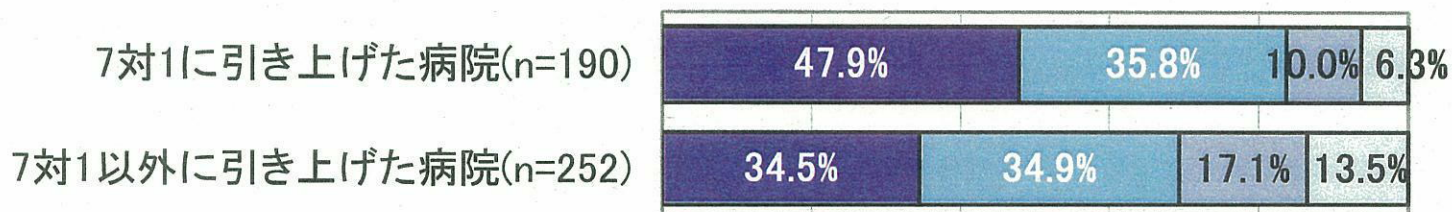
(一般病棟・特定機能病院(一般病棟)・専門病院の届出病院のうち、看護職員配置基準を引き上げた病院 n=442)

※改定前から既に看護職員配置基準を満たしていた病院を除く。

●一人一人の患者のケアにあたる時間が増えた



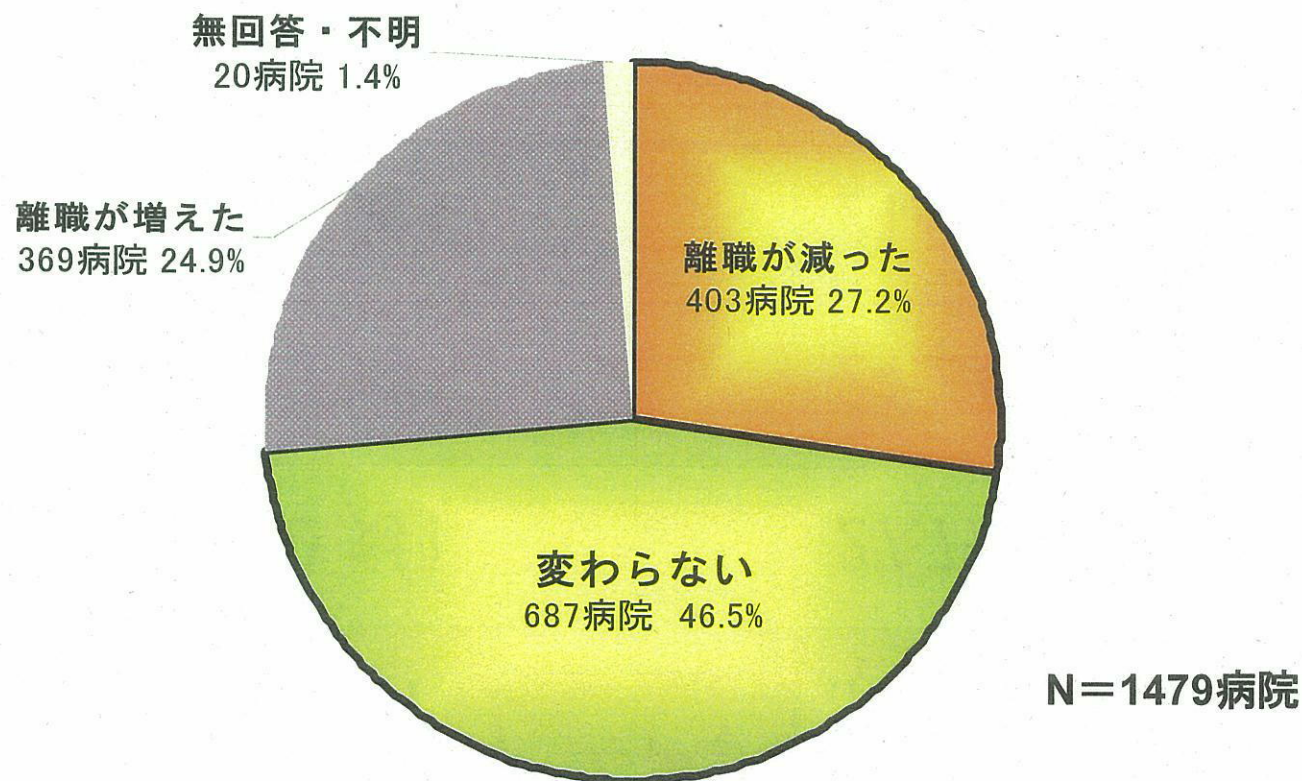
●新人の指導・サポートにあたる時間が増えた



■ そう思う ■ どちらでもない ■ そうは思わない □ 無回答・不明

○7対1算定病院は、それ以外の看護配置引き上げ病院に比べ、「一人一人の患者のケアにあたる時間が増えた」、「新人の指導・サポートにあたる時間が増えた」という回答割合が多く、ケアの質の向上や医療安全の確保への好影響が示唆された。

2006年度と比較した離職状況の変化



○昨年度に比べ、離職が「変わらない」と「減った」病院は、併せて1090病院(73.7%)であり、「増えた」と答えた病院 369病院(24.9%)を上回った。

○なお、病床規模別による離職状況は、離職が「増えた」と答えた病院は「99床以下」20.2%、「100～199床」28.5%、「200床以上」25.8%で、小規模の病院ほど離職が高いという傾向は、みられなかった。

一般病棟入院基本料届出区分別の離職状況

(N=403病院)

入院基本料届出区分	離職が昨年に比べて 「減った」病院の割合
7 対1	37.4%
10 対1	27.7%
13 対1	24.2%
15 対1	21.9%

○看護配置数の多い病院ほど、離職は少ない傾向がみられ、看護配置数と看護職員の定着状況に、一定の相関関係が示唆された。