

第5回 第7次看護職員需給見通しに関する検討会  
平成21年12月14日

資料2

# 看護職員の確保に向けて

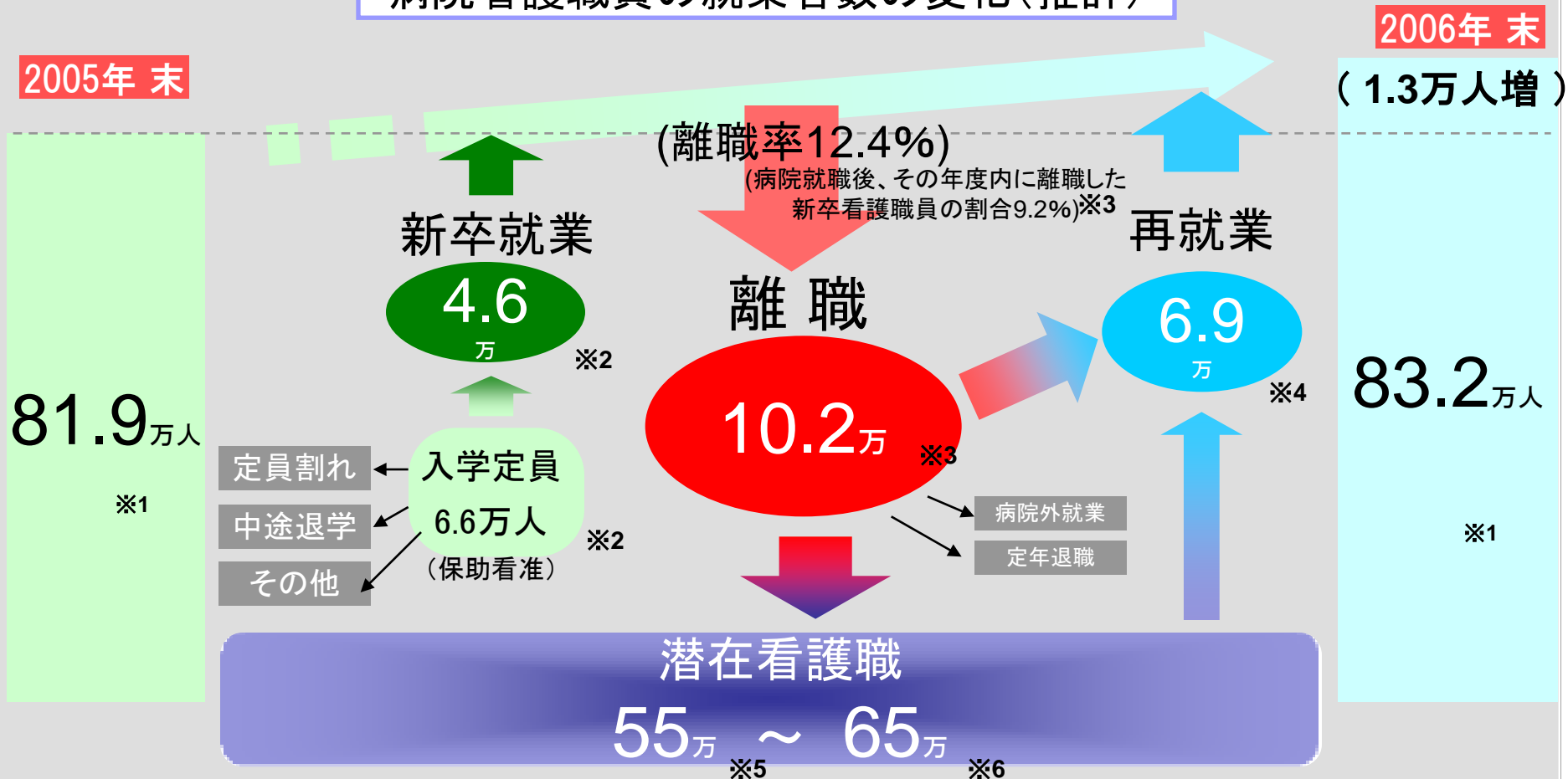


Japanese Nursing Association  
社団法人日本看護協会

専務理事 菊池 令子

# 大量養成・大量離職の現状

## 病院看護職員の就業者数の変化(推計)



※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

# 少子社会における看護職員の確保対策

その1

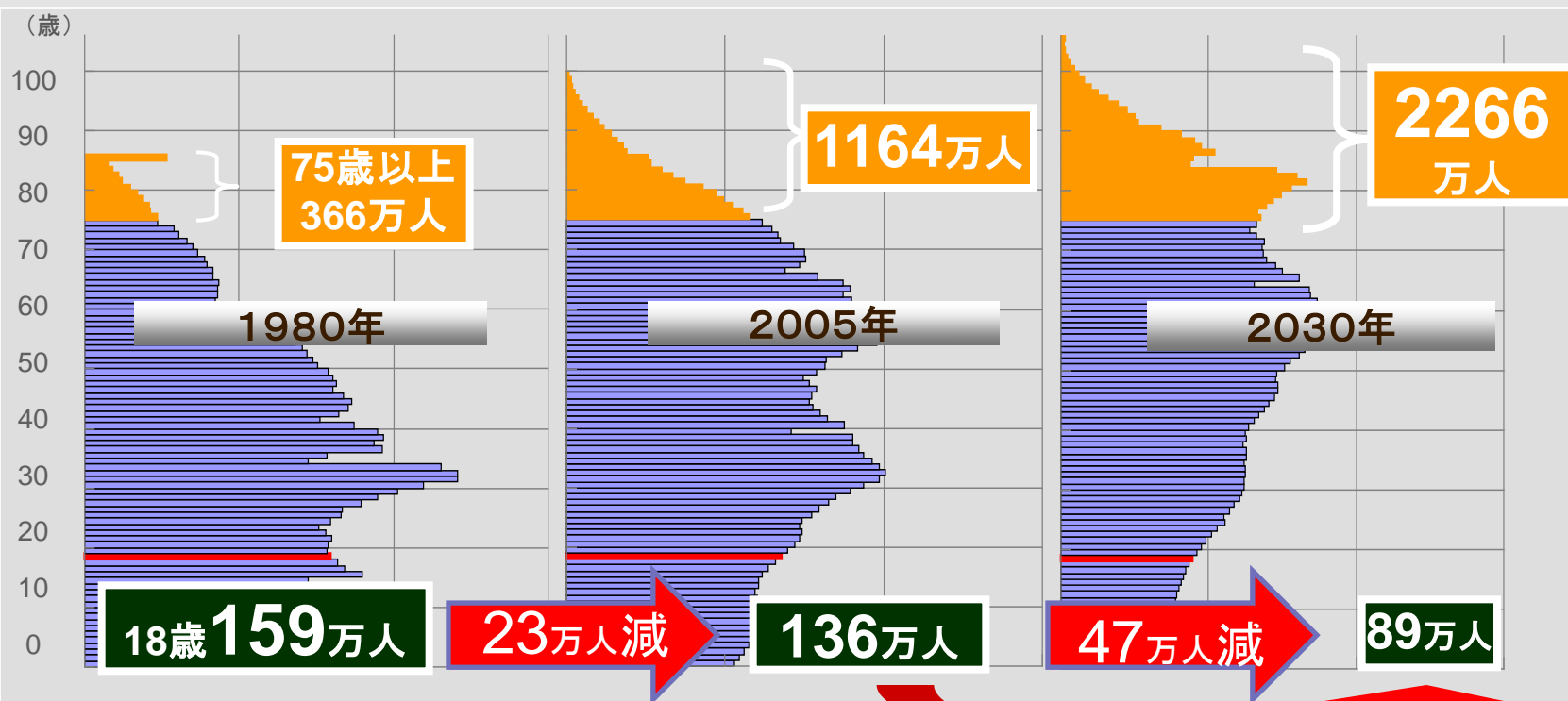
新卒看護職員の確保と早期離職防止には  
看護師養成の大学教育の促進と  
卒後臨床研修の充実が重要

# 急速な少子・高齢化の進行

少子・高齢化は、看護師の需要と役割に大きく影響

■少子化：看護学生の確保困難

■高齢化：多死時代の到来で、看取りなど在宅看護の需要大

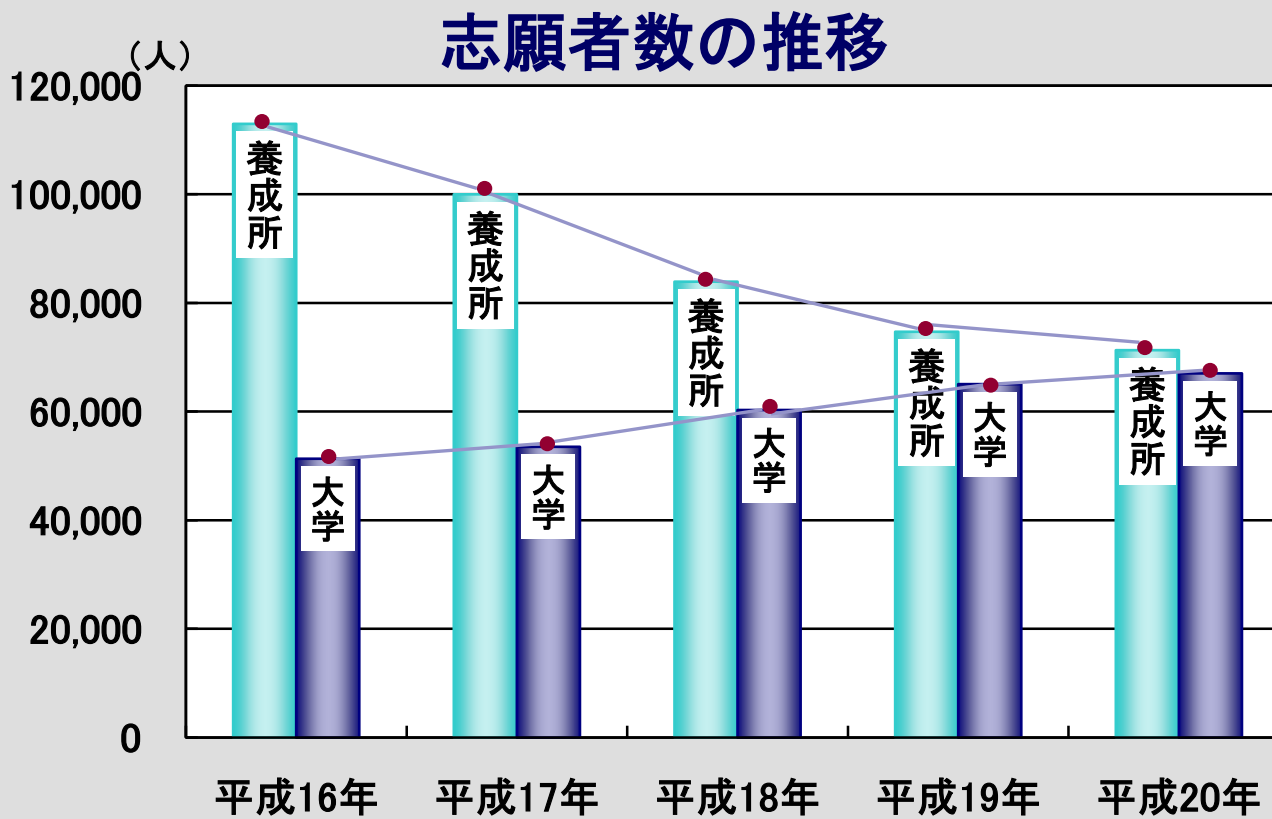


1980,2005:総務省統計局 国勢調査結果

2030:国立社会保障・人口問題研究所:日本の将来推計人口(平成18年12月推計):出生中位推計

# 看護師3年課程 志願者数の変化

志願者数は、養成所では年々減少、大学では増加

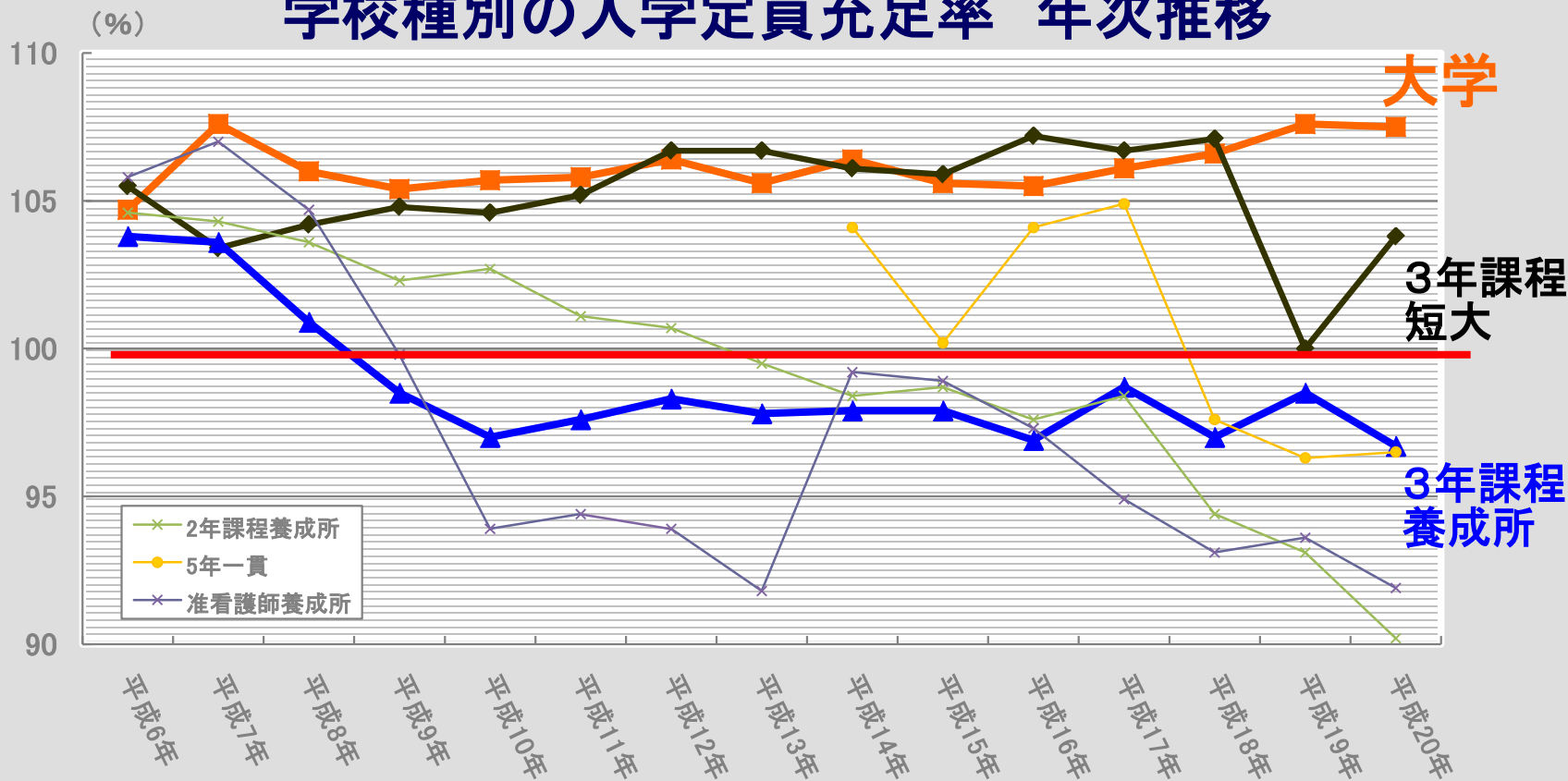


出典：平成16～19年看護関係統計資料集

# 養成所の定員割れ

学生の大学進学志向が高まり、  
大学以外の養成機関では、入学定員割れを起こしている

## 学校種別の入学定員充足率 年次推移

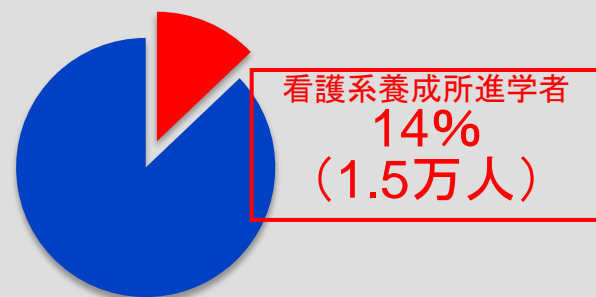
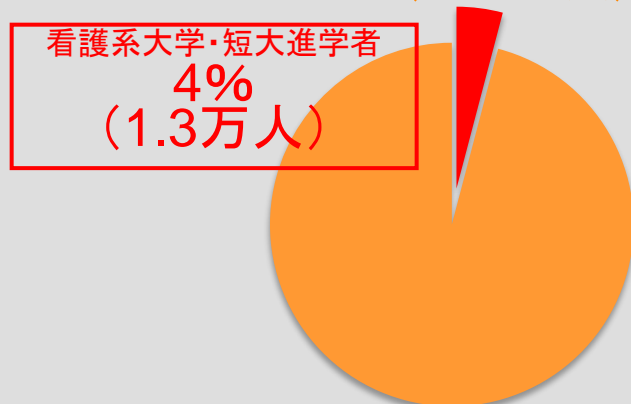
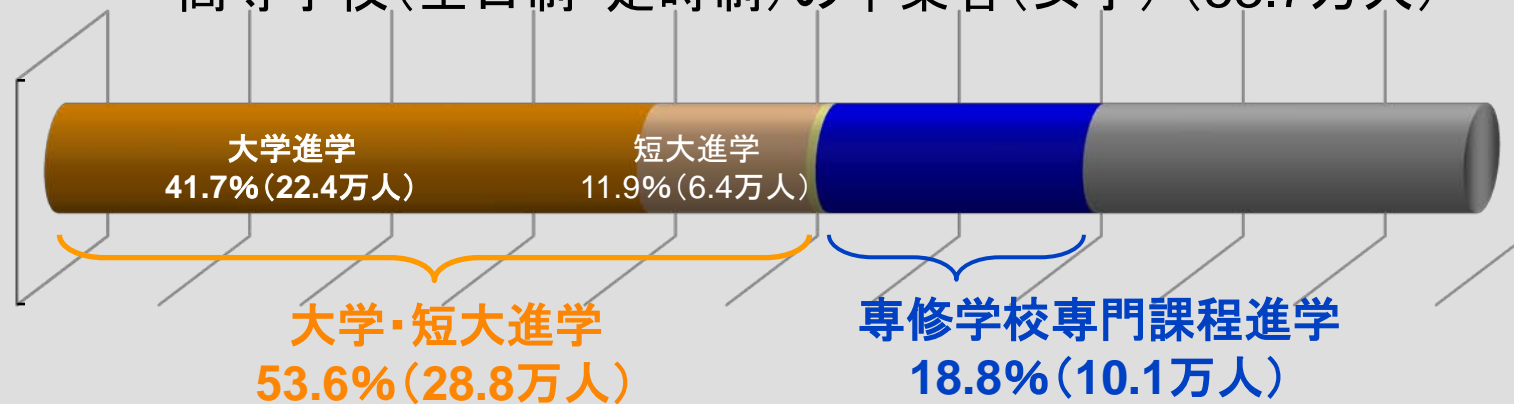


出典: 看護関係統計資料集

# 高等学校卒業時の進学状況(女子)

大学・短大進学志向が高く、専門学校進学者は約2割  
学生確保には、現在の動向を踏まえた方策が必要

高等学校(全日制・定時制)の卒業生(女子) (53.7万人)

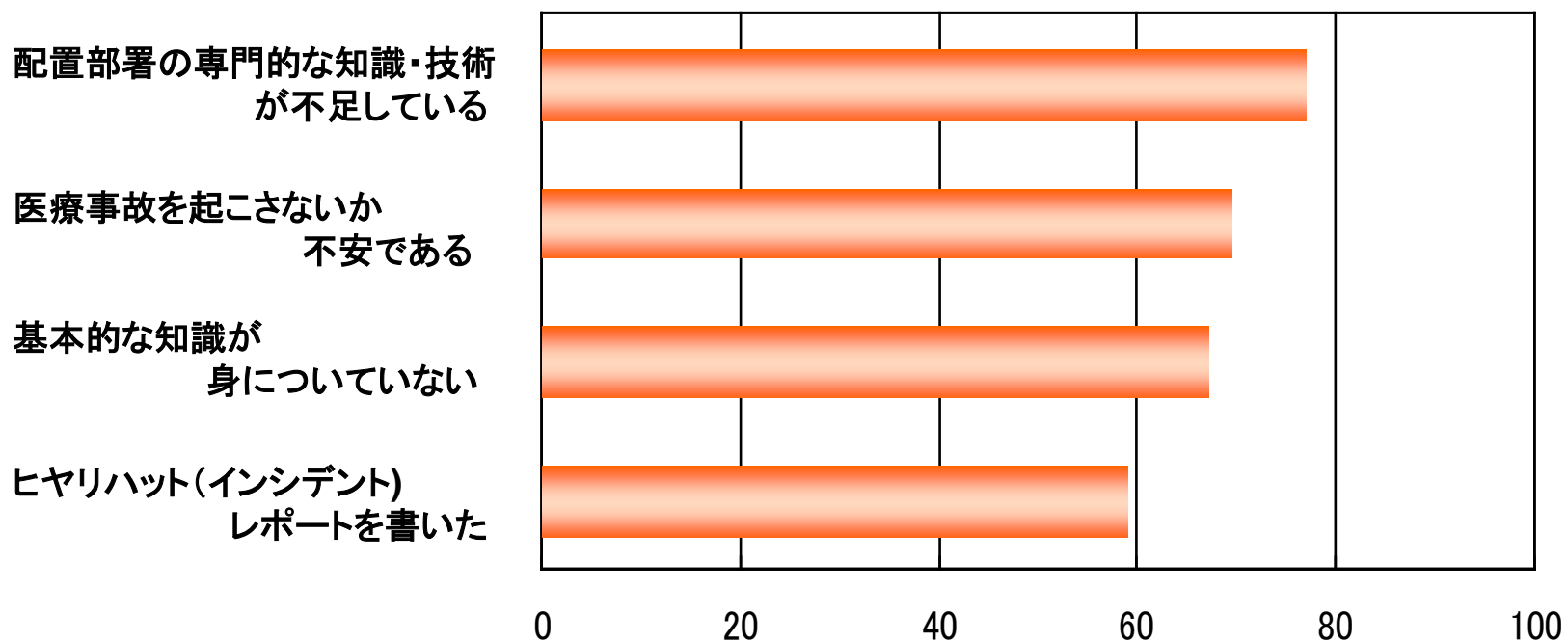


注:看護系大学・短大・養成所進学者割合は、高校新卒者の3年課程進学者のみの概算  
出典:文部科学省 平成20年学校基本調査, 日本看護協会出版会:看護関係統計資料集

# 新卒看護職員の不安と悩み

知識・技術の不足や、医療事故に関する不安を抱えている

新卒看護職員の仕事を続けていく上での悩み(複数回答、上位4位)



出典: 日本看護協会「新卒看護職員の早期離職等実態調査」2004年

%



# 少子社会における看護職員の確保対策

その2

中堅看護職員の確保には

離職防止対策が重要

# 看護職員の離職理由（複数回答・上位10位）

「妊娠・出産」「結婚」「子育て」が上位を占める他、  
「勤務時間が長い・超過勤務が多い」「夜勤の負担が大きい」等の  
労働条件に関する課題もあげられた

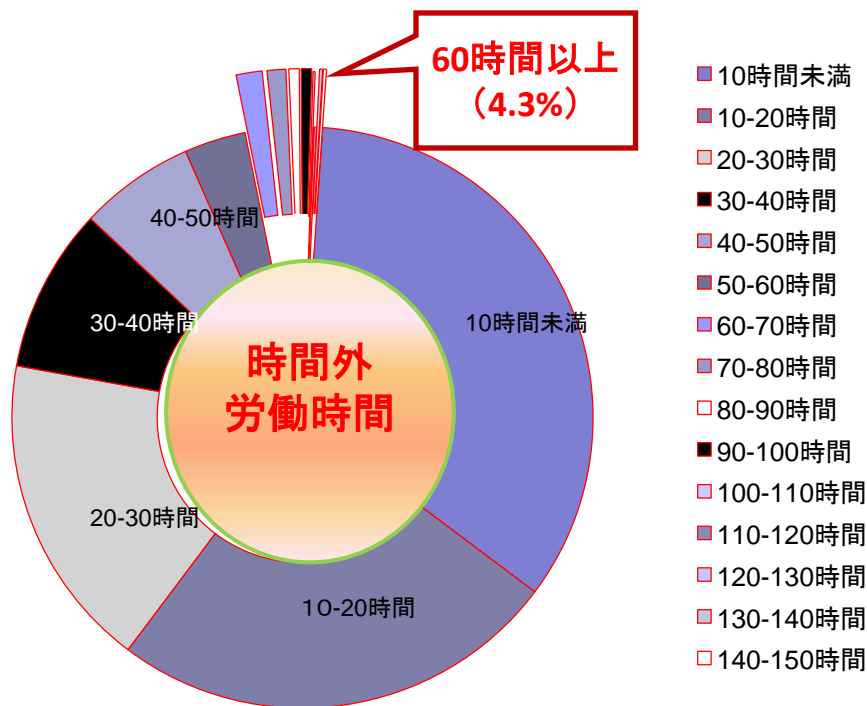
妊娠・出産	1093	30.0%
結婚	1036	28.4%
勤務時間が長い・超過勤務が多い	797	21.9%
子育て	790	21.7%
夜勤の負担が大きい	648	17.8%
自分の健康	597	16.4%
転居	575	15.8%
責任の重さ・医療事故への不安	542	14.9%
休暇が取れない	523	14.4%
配偶者の転勤	493	13.5%

注：現在未就業の看護職員が回答、上位10位のみ提示、複数回答、n=3,643

資料：日本看護協会「潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査」2007年3月

# 超過勤務の実態

全国で病院勤務する看護職員の約2万人が  
過労死危険レベル



○交替制勤務の過労死の労災認定: 所定外労働時間 月50~60時間(通常の過労死認定 月80時間程度)

○交替制勤務回答者の約4.3%(約23人に1人)が、月60時間を超える時間外勤務(全回答者の約2.5%)

出典: 日本看護協会 「時間外勤務、夜勤・交替制勤務等緊急実態調査」2008年

# 再就業希望条件

再就業を促進するためには、「日勤のみ」や「1日における勤務時間の短縮」など柔軟な勤務形態の導入が必要

## 現在未就業である者の希望勤務形態

■ 交代制(3交代)

■ 交代制(2交代)

■ 日勤のみ

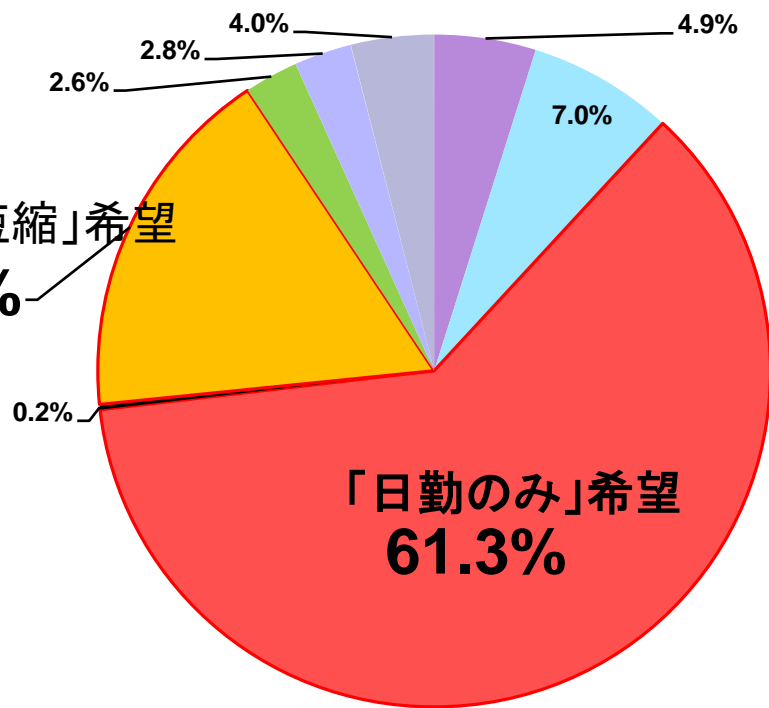
■ 夜勤のみ

■ 1日における勤務時間の短縮

■ 1カ月間の勤務日数の短縮

■ その他

■ 無回答

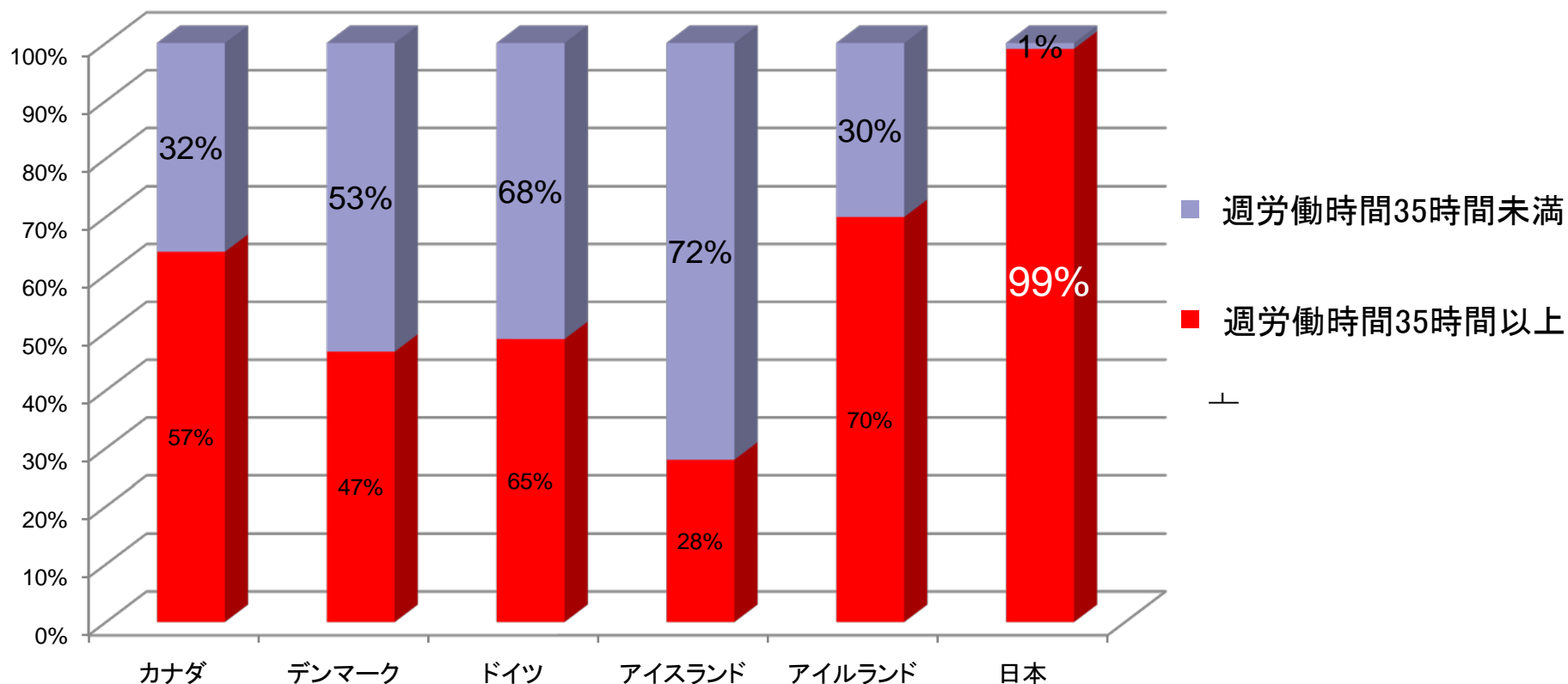


注: 現在未就業の看護職員のうち就業意向のある者が回答、n=2,827

出典: 日本看護協会「潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査」2007年3月

# 外国の看護職員の多様な勤務実態

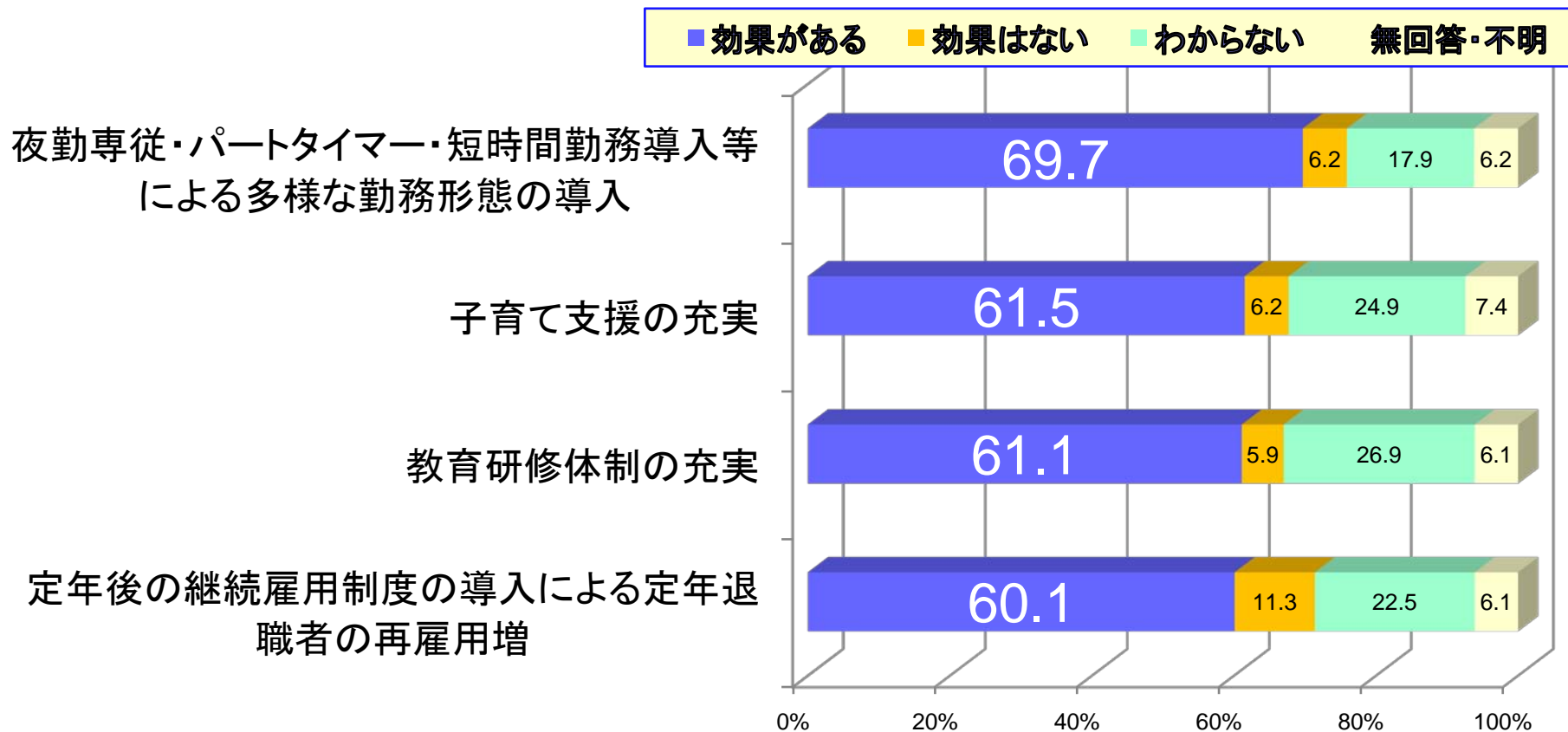
欧米に比較すると、日本では固定化された働き方をする看護職員が多い



出典: 2009年 ICNワークフォースフォーラム カントリーレポートより作成  
(日本のデータは2005年 看護職員実態調査より)

# 病院における確保定着の取り組みの効果

多様な勤務形態導入は、7割の病院で「効果がある」と回答




注：上位4位のみ提示 出典：日本看護協会「2007年病院看護実態調査」2008年3月

# 日本看護協会の取り組み

看護職確保定着推進事業の一環として、  
「看護職の多様な勤務形態による就業促進事業」を実施

## 主な事業

平成18年12月より「看護職確保定着推進事業」を実施。  
主要なアクションプランとして「看護職の多様な勤務形態による就業促進」

- 19年度
  - ・先行導入施設ヒアリング（22施設）
  - ・多様な勤務形態支援サイト開設
- 20年度
  - ・看護職の多様な勤務形態導入モデル事業 
  - ・先行導入施設ヒアリング（5施設）
  - ・院長・事務長・看護部長合同研修会「医療従事者に選ばれる職場づくり」
- 21年度
  - ・先行導入施設ヒアリング（6施設）
  - ・先行導入施設に対するアウトカム調査（結果速報22年2月予定）
  - ・「看護職のワーク・ライフ・バランス推進フォーラム」（22年2月開催）
  - ・「多様な勤務形態導入のためのガイドブック(仮称）」（22年3月発行）
  - ・看護職のワーク・ライフ・バランス指標（WLB NI）開発

詳細は  
次スライド

## 22年度以降

都道府県看護協会と協働し、多様な勤務形態導入の支援、全国の医療施設への普及を目指す

# 多様な勤務形態導入モデル事業各施設の主な取り組み (全て正規職員対象の勤務制度)

<b>A病院</b> (石川県) 190床 10対1 (一般)	<b>B病院</b> (静岡県) 744床 7対1 (一般)	<b>C病院</b> (鳥取県) 360床 20対1 (療養)	<b>D病院</b> (東京都) 562床 15対1 (精神)	<b>E病院</b> (徳島県) 710床 7対1 (一般)
①短時間正職員制度 ・30時間/週 ・対象:児が小学校就学前まで  ②夜勤免除 ・1/2 ・全免  ③交替制の選択 ・同一病棟内で二交代、三交代の選択可	①短時間正職員制度 ・以下の4パターン ・対象:児が小学校3年まで  A.週4日 B.週22.5時間 C.週23.75時間 D.週30時間	①短時間正職員制度 ・週30時間以上 ・対象:申請者全員  ②勤務時間の選択 ・曜日により勤務時間を変更可	①短時間正職員制度 ・週20時間以上 ・対象:申請者全員  ②フレックスタイム制度 ・対象:専門看護師	①短時間正職員制度 ・以下の4パターン ・対象:児が小学校就学前まで A.週5日、4時間 B.週5日、5時間 C.週3日、8時間 D.週3日、8時間と4時間  ②勤務時間の選択 ・2交代制の勤務時間が選択可



# 多様な勤務形態導入による効果

## 看護職員確保の観点から

### ○離職者の減少

- ・25施設中17施設で3年前と比較して離職率が低下  
(平成19、20年度 多様な勤務形態先行導入 ヒアリング対象施設)

### ○応募者の増加

- ・新年度新卒採用に募集を上回る応募者
- ・越県しての再就業希望者
- ・短時間正職員チラシの効果で、フルタイム職員・パートタイム職員も採用

## 経営パフォーマンスの観点から

- ・看護職員増員に伴う人事関連経費の増加は、残業代の減少、採用・退職に伴う人事経費減少、人事事務作業量の低下により相殺
- ・人事関連経費が増加しても、看護職員確保の先行投資として問題とならない程度
- ・看護職員の離職者の減、採用者の増により、7対1看護配置に転換できた
- ・職員満足度が上昇、病院に対するロイヤルティが上がる
- ・病院のイメージアップ  
(マスメディア取材記事、国・地方自治体・財団法人等による表彰や認定)

## 看護サービスの質の向上

- ・看護量が多い時間帯に集中配置できたことによるベッドサイドケア時間の増加

(平成19、20年度実施 多様な勤務形態導入先行施設に対する半構造化面接調査及びモデル事業5施設から出された考察により抽出された主な意見)

# 多様な勤務形態導入の課題と、その対応策

## 「夜勤者の確保が困難」

- ・夜勤専従制度の導入
- ・夜勤専従職員を正職員として雇用
- ・夜勤手当に加え夜勤回数に連動した手当を支給  
(例:夜勤6回以上/月 ¥10,000 5回以下/月 ¥5,000)
- ・固定した夜勤時間ではなく、各人の可能な夜勤時間帯にモザイク配置
- ・同一病棟で2交代・3交代が選択可能

## 「人員配置・シフト管理が煩雑」

- ・シフト運用を柔軟にするために、現場管理者に権限を移譲
- ・研修等を通じた現場管理者への教育
- ・月の勤務表以外に、週間単位で勤務表を作成
- ・市販の勤務表作成お任せソフトの導入

## 「制度が適用されない職員の業務負担が増加」

- ・制度導入前に病棟、病院全体で業務の整理、効率化
- ・育児支援のみを多様な勤務形態の対象とせず全職員を対象とする
- ・全勤務形態とその処遇を全職員が常時閲覧可能
- ・短時間勤務者を入れてプラス $\alpha$ 配置とする
- ・病院経営者や管理者から「職員を大切にする」という理念を常に発信