

表 53 給与体系の明示

(単数回答、N=564)

	回答数	%
明示されている	212	37.6%
明示されていない	342	60.6%
無回答・不明	10	1.8%
合計	564	100.0%

看護職員の確保状況別にみると、看護職員を確保できている病院で「明示されている」と回答する割合が高い(表 54)。

表 54 給与体系の明示・看護職員確保状況別

	明示されている	明示されていない	無回答・不明	合計
概ね確保できている	158 (42.2)	211 (56.4)	5 (1.3)	374 (100.0)
確保が困難な状況である	51 (28.0)	127 (69.8)	4 (2.2)	182 (100.0)

7 看護職員の給与の位置づけ

常勤看護職員の給与が、給与体系のどこに位置づけられるか、採用時に本人に明示するかどうかを尋ねたところ、「明示されている」が 335 病院 (59.4%) を占めた(表 55)。

表 55 給与の位置づけの明示

(単数回答、N=564)

	回答数	%
明示されている	335	59.4%
明示されていない	222	39.4%
無回答・不明	7	1.2%
合計	564	100.0%

能力評価、人事考課の有無別にみると、能力評価あるいは人事考課を行っている病院では、給与体系のどこに位置づけられるかを本人に明示する割合が高い(表 56、表 57)。また、看護職員確保状況別にみると、職員を確保できている病院の方が、「明示する」とした割合が高い(表 58)。

表 56 給与の位置づけの明示・能力評価の有無別

	明示する	明示しない	無回答・不明	合計
行っている	124 (70.9)	48 (27.4)	3 (1.7)	175 (100.0)
行っていない	208 (54.5)	170 (44.5)	4 (1.0)	382 (100.0)

表 57 給与の位置づけの明示・人事考課の有無別

	明示する	明示しない	無回答・不明	合計
行っている	160 (65.0)	83 (33.7)	3 (1.2)	246 (100.0)
行っていない	169 (55.0)	135 (44.0)	3 (1.0)	307 (100.0)

表 58 給与の位置づけの明示・看護職員確保状況別

	明示する	明示しない	無回答・不明	合計
概ね確保できている	228 (61.0)	141 (37.7)	5 (1.3)	374 (100.0)
確保が困難な状況である	102 (56.0)	79 (43.4)	1 (0.5)	182 (100.0)

8 看護職員の有給休暇取得日数

2000 年 1 月から 12 月までの間の、常勤看護職員の年次有給休暇取得日数を尋ねた。「10~14 日」が

212 病院 (37.6%) と最も多く、「5～9日」が155 病院 (27.5%) と続いている (表 59)。

表 59 看護職員の年次有給休暇日数

(数値記入、N=564)

	回答数	%
～4日	62	11.0%
5～9日	155	27.5%
10～14日	212	37.6%
15～19日	80	14.2%
20～24日	21	3.7%
25日～	5	0.9%
無回答・不明	29	5.1%
合計	564	100.0%

9 出産・育児休暇取得状況

2000年1月から12月の常勤看護職員のうち、出産・育児休暇を取得した人数について尋ねた。まず出産休暇取得者についてみると、159 病院 (28.2%) が「0人」と回答し、「1人」が129 病院 (22.9%) と続いている。また、育児休暇取得者についてみると、「0人」が229 病院 (40.6%)、「1人」が126 病院 (22.3%) と続いており、出産・育児休暇ともに、取得者は多くないといえる (表 60)。

注：調査実施時点 (2001年2月) で休暇中の者・取得予定の者も含む。

表 60 出産・育児休暇取得者

(数値記入、N=564)

	出産休暇取得者		育児休暇取得者	
	回答数	%	回答数	%
0人	159	28.2%	229	40.6%
1人	129	22.9%	126	22.3%
2人	101	17.9%	81	14.4%
3人	71	12.6%	47	8.3%
4人	39	6.9%	30	5.3%
5人	21	3.7%	13	2.3%
6人～	35	6.2%	29	5.1%
無回答・不明	9	1.6%	9	1.6%
合計	564	100.0%	564	100.0%

これを、出産休暇取得者に対する育児休暇取得者の割合をみると、「出産・育児休暇取得者ともいない」場合が78 病院 (18.8%)、「100% (出産休暇を取得した者全てが育児休暇を取得している)」場合が226 病院 (54.6%) と多くなっている (表 61)。

表 61 出産休暇取得者に対する育児休暇取得者の割合

(N=564)

	回答数	%
0% (出産休暇取得者に対して育児休暇取得者が0)	78	18.8%
20%台～40%台	23	5.6%
50%台	33	8.0%
60%台～90%台	37	8.9%
100.0%	226	54.6%
出産休暇取得者なしで、育児休暇取得者のみ	8	1.9%
無回答・不明	9	2.2%
合計	414	100.0%

10 出産・育児休暇取得者の代替要員の確保

出産・育児休暇取得者がいた場合の代替要員の確保状況について訪ねたところ、「出産・育児休暇取得者はいたが補充の必要はなかった」151 病院 (26.8%)、「出産・育児休暇取得者はいなかった」144 病院 (25.5%) が多い (表 62)。

表 62 出産・育児休暇取得者の代替要員の確保

(単数回答、N=564)

	回答数	%
概ね確保できた	103	18.3%
一部確保したが不十分	111	19.7%
全く確保できなかった	44	7.8%
出産・育児休暇取得者はいたが補充の必要がなかった	151	26.8%
出産・育児休暇取得者はいなかった	144	25.5%
無回答・不明	11	2.0%
合計	564	100.0%

IV 看護職員の確保状況

1 昨年1年間(2000年1月～12月)の採用方針及び採用状況

昨年1年間(2000年1月～12月)の採用方針は、「看護婦・士を優先して採用」という回答が50.7%と最も多く、次いで「看護婦・士及び准看護婦・士それぞれについて定員数を設定し採用」という回答が28.4%であった(表)。

採用状況は「ほぼ基本方針にそって採用できた」という回答が47.9%と、半数近くを占めている(表63)。一方、「看護婦・士採用は予定を下回った」という回答も34.4%と2番目に多い比率を占めていた(表64)。これらの結果を病床規模別に分析してみたが、病床規模による差はみられなかった。

表 63 採用の基本方針

(単数回答、N=564)

	回答数	%
看護婦・士(保健婦・助産婦を含む)のみ	62	11.0%
看護婦・士を優先して採用	286	50.7%
主として准看護婦・士を採用	13	2.3%
看護婦・士及び准看護婦・士それぞれについて定員数を設定し採用	160	28.4%
新規採用なし	18	3.2%
その他	14	2.5%
無回答・不明	11	2.0%
合計	564	100.0%

表 64 採用状況

(単数回答、N=564)

	回答数	%
ほぼ基本方針にそって採用できた	270	47.9%
予想以上に看護婦・士採用ができた	25	4.4%
看護婦・士採用は予定を下回った	195	34.6%
看護婦・士をまったく採用できなかった	13	2.3%
看護婦・士及び准看護婦・士とも採用できなかった	17	3.0%
その他	13	2.3%
無回答・不明	31	5.5%
合計	564	100.0%

2 来年度(2001年4月)の採用方針及び採用予定

来年度の採用方針は、「欠員の状況により決定する」という回答が看護婦・准看護婦ともに42.2%、49.8%と最も多い。看護婦の採用に関しては、「今年度以上の数を採用したい」が31.7%と2番目に比率が高いが、准看護婦の採用に関して2番目に多い回答は「採用予定無し」の21.3%であった(表65)。

看護婦の採用方針を病床規模別に見ると、50床未満の群は他の群と比べて「今年度以上の数を採用したい」と回答している比率が17.6%と、最も低い(表66)。一方、准看護婦の採用方針をみると50床未満の群は「今年度なみの数を採用したい」と回答している比率が16.5%と、他の群と比べて最も高く「今年度以上の数を採用したい」と回答している比率が17.6%と、他の群と比べて最も低かった(表67)。

表 65 来年度の採用方針

(単数回答、N=564)

	看護婦		准看護婦	
	回答数	%	回答数	%
今年度なみの数を採用したい	89	15.8%	55	9.8%
今年度以上の数を採用したい	179	31.7%	43	7.6%
今年度より採用を減らす	7	1.2%	33	5.9%
欠員の状況により決定する	238	42.2%	281	49.8%
採用予定なし	28	5.0%	120	21.3%
未定	12	2.1%	16	2.8%
無回答・不明	11	2.0%	16	2.8%
合計	564	100.0%	564	100.0%

表 66 来年度の看護婦採用方針・病床規模別

	今年度なみの数を採用したい	今年度以上の数を採用したい	今年度より採用を減らす	欠員の状況により決定する	採用予定な	未定	無回答・不明	合計
50床未満	16 (17.6)	16 (17.6)	2 (2.2)	41 (45.1)	12 (13.2)	3 (3.3)	1 (1.1)	91 (100.0)
100床未満	27 (13.1)	66 (32.0)	2 (1.0)	88 (42.7)	11 (5.3)	7 (3.4)	5 (2.4)	206 (100.0)
150床未満	17 (12.5)	49 (36.0)	1 (0.7)	62 (45.6)	2 (1.5)	2 (1.5)	3 (2.2)	136 (100.0)
200床未満	28 (21.9)	48 (37.5)	2 (1.6)	46 (35.9)	2 (1.6)		2 (1.6)	128 (100.0)
合計	88 (15.7)	179 (31.9)	7 (1.2)	237 (42.2)	27 (4.8)	12 (2.1)	11 (2.0)	561 (100.0)

表 67 来年度の准看護婦採用方針・病床規模別

	今年度なみの数を採用したい	今年度以上の数を採用したい	今年度より採用を減らす	欠員の状況により決定する	採用予定な	未定	無回答・不明	合計
50床未満	15 (16.5)	3 (3.3)	3 (3.3)	42 (46.2)	24 (26.4)	3 (3.3)	1 (1.1)	91 (100.0)
100床未満	17 (8.3)	19 (9.2)	8 (3.9)	108 (52.4)	42 (20.4)	7 (3.4)	5 (2.4)	206 (100.0)
150床未満	7 (5.1)	8 (5.9)	12 (8.8)	71 (52.2)	27 (19.9)	4 (2.9)	7 (5.1)	136 (100.0)
200床未満	15 (11.7)	13 (10.2)	10 (7.8)	59 (46.1)	26 (20.3)	2 (1.6)	3 (2.3)	128 (100.0)
合計	54 (9.6)	43 (7.7)	33 (5.9)	280 (49.9)	119 (21.2)	16 (2.9)	16 (2.9)	561 (100.0)

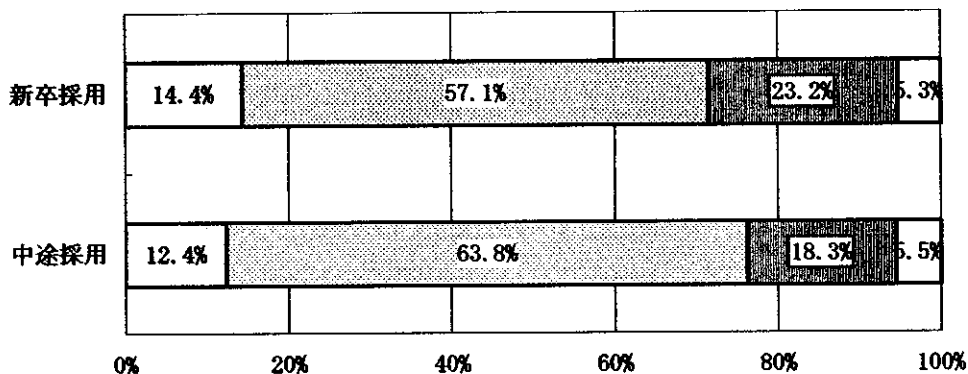
3 来年度（2001年4月）の採用に関する見通し

来年度（2001年4月）の採用に関する見通しについて、今年度と比較してどのように感じているか

来年度の採用の見通しを新卒採用途中と採用とで比べると、中途採用の方が「どちらともいえない」と回答している比率が高い（図3）。

図3 来年度（2001年4月）の採用に関する見通し

(単数回答、N=564)



□採用しやすくなる □どちらともいえない ■採用困難になる □無回答・不明

4 採用したい常勤職員

常勤として採用したい職員では、「実践能力のある看護婦」が83.0%と最も多く、次いで「夜勤可能な看護婦」79.4%「新卒の看護婦」59.4%と続いている（図4）。また病床規模別に見ると病床規模が大きくなるにつれて「専門看護師・認定看護師」を採用したいという以降が増える傾向にある（表65）。

図4 どのような職員（常勤）を採用したいと思うか

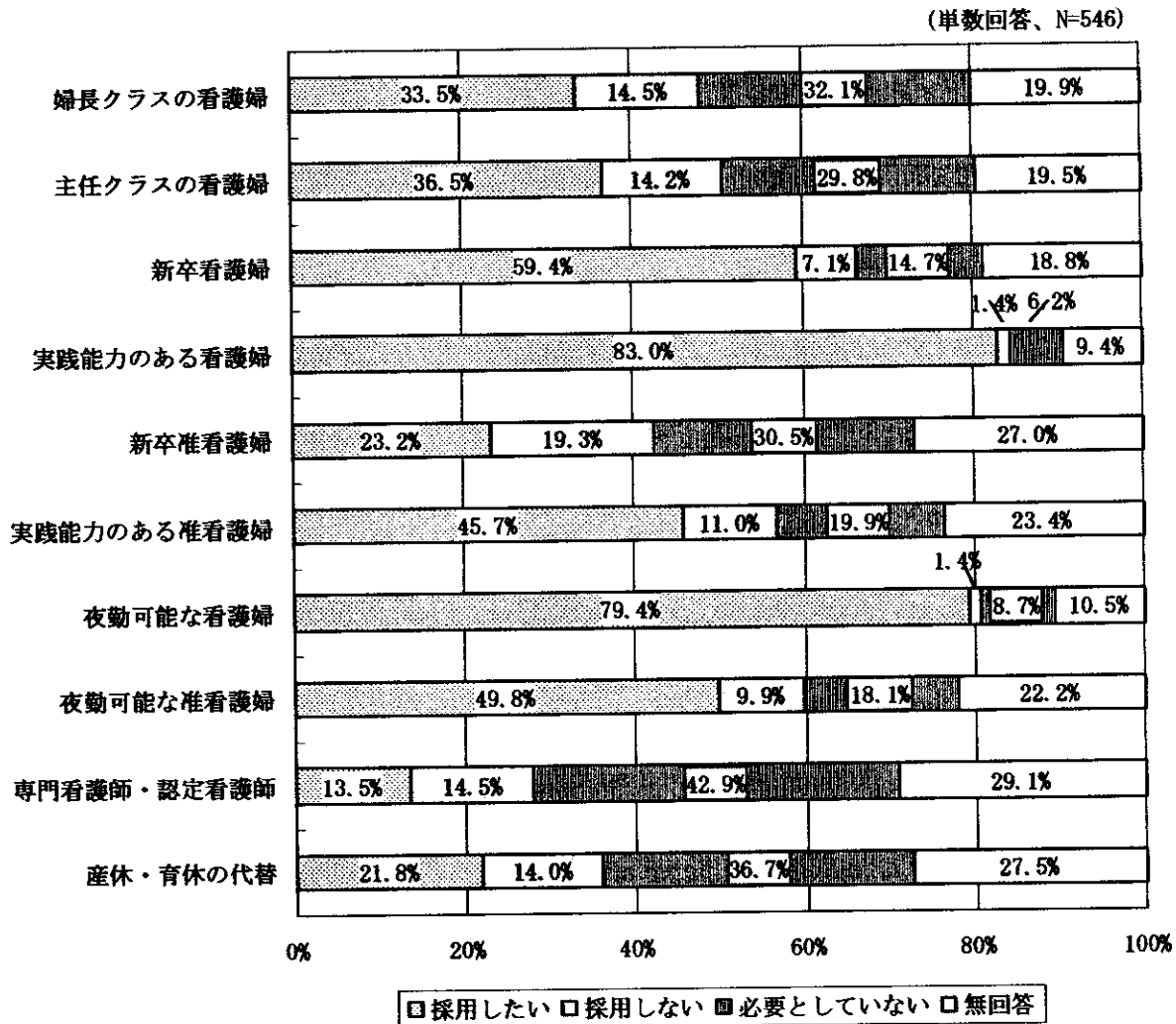


表65 専門看護師・認定看護師を採用したい・病床規模別

	採用したい	採用しない	必要としていない	無回答・不明	合計
50床未満	43 (47.3)	12 (13.2)	12 (13.2)	24 (26.4)	91 (100.0)
100床未満	99 (48.1)	23 (11.2)	40 (19.4)	44 (21.4)	206 (100.0)
150床未満	68 (50.0)	10 (7.4)	30 (22.1)	28 (20.6)	136 (100.0)
200床未満	66 (53.1)	11 (8.6)	20 (15.6)	29 (22.7)	128 (100.0)
合計	278 (49.6)	56 (10.0)	102 (18.2)	125 (22.3)	561 (100.0)

※専門看護師・・・日本看護協会専門看護師認定試験に合格し、ある特定の専門看護分野（がん看護、精神看護、地域看護）において卓越した看護実践能力を有することが認められた者をさします。
 ※認定看護師・・・認定看護師に必要な教育課程を修了し、ホスピスケア、感染症管理、創傷・オストミー・失禁（WOC）看護、不妊看護等の分野において、熟練した看護技術と知識を有することを認められた者をさします。

5 昨年1年間（2000年1月～12月）の採用ルート

昨年1年間の採用ルートを見ると、使用したルートが多かった上位3位は「ハローワーク」64.9%、「知人の紹介」39.5%、「ナースセンター」25.0%であった（表66）一方、採用が多かった上位3位は「ハローワーク」36.9%、「知人の紹介」14.9%、「広告媒体（地元折込み広告）」8.7%であった（表67）。

表66 使用したルート
＜使用したルート＞

(複数回答、N=564)		
	回答数	%
ハローワーク	366	64.9%
知人の紹介	223	39.5%
ナースセンター	141	25.0%
広告媒体（地元折込広告等）	120	21.3%
広告媒体（求人誌等）	102	18.1%
付属以外の学校	76	13.5%
退職者の再雇用	68	12.1%
有料職業紹介所	31	5.5%
付属の学校	25	4.4%
その他	37	6.6%
無回答・不明	13	2.3%
合計	564	100.0%

表67 採用の多かったルート
＜採用の最も多かったルート＞

(単数回答、N=564)		
	回答数	%
ハローワーク	208	36.9%
知人の紹介	84	14.9%
広告媒体（地元折込広告等）	49	8.7%
広告媒体（求人誌等）	44	7.8%
付属以外の学校	39	6.9%
ナースセンター	27	4.8%
有料職業紹介所	16	2.8%
付属の学校	11	2.0%
退職者の再雇用	7	1.2%
その他	31	5.5%
無回答・不明	48	8.5%
合計	564	100.0%

6 最近3年間の看護職員の定着状況

最近3年間の看護婦・士、准看護婦・士の定着状況を見ると、看護婦・士、准看護婦・士共に、従来からいる職員は新卒採用者と比べると「定着する」と答えている比率が高い（図5）。新卒採用者の定着状況について病床規模別に見ると、150床以上200床未満の病院では看護婦・士は「定着しない」と答えている比率が20.3%と、他の群と比べて最も高い（表68）。

図5 最近3年間の看護職員の定着状況

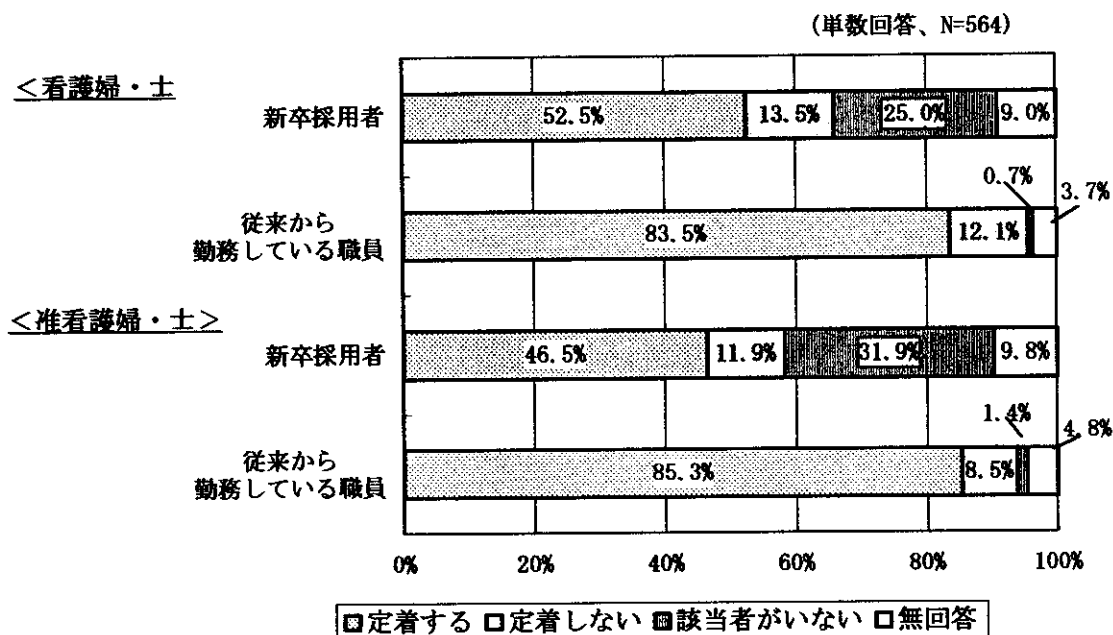


表 68 看護婦新卒採用者の定着

	定着する	定着しない	該当者がいない	無回答・不明	合計
50床未満	41 (45.1)	9 (9.9)	26 (28.6)	15 (16.5)	91 (100.0)
100床未満	110 (53.4)	27 (13.1)	54 (26.2)	15 (7.3)	206 (100.0)
150床未満	76 (55.9)	14 (10.3)	36 (26.5)	10 (7.4)	136 (100.0)
200床未満	68 (53.1)	26 (20.3)	24 (18.8)	10 (7.8)	128 (100.0)
合計	295 (52.6)	76 (13.5)	140 (25.0)	50 (8.9)	561 (100.0)

7 常勤看護職員の平均勤続年数

常勤看護職員の平均勤続年数は、「5年以上10年未満」と答えている比率が56.0%と最も高い(表69)。

表 69 平均勤続年数

(複数回答、N=564)

	回答数	%
3年未満	21	3.7%
3年以上5年未満	161	28.5%
5年以上10年未満	316	56.0%
10年以上	59	10.5%
無回答・不明	7	1.2%
合計	564	100.0%

8 看護職員の退職理由

看護職員の退職理由の上位3位は、「結婚」44.7%、「看護職間の人間関係」30.9%、「出産」29.6%であった(表70)。

表 70 看護職員の退職理由

(複数回答；上位3つ、N=564)

	回答数	%
結婚	252	44.7%
看護職間の人間関係	174	30.9%
出産	167	29.6%
子育て	152	27.0%
家族の転勤	121	21.5%
進学	114	20.2%
賃金への不満	109	19.3%
転職	85	15.1%
病院で行われている医療や看護への不満	77	13.7%
労働条件への不満	75	13.3%
家族の介護	56	9.9%
本人の病気	53	9.4%
看護管理者の管理・責任体制への不満	29	5.1%
病院内の他職種との関係	18	3.2%
教育・研修体制への不満	7	1.2%
その他	75	13.3%
無回答・不明	3	0.5%
合計	564	100.0%

9 看護職員の確保状況

看護職員の確保状況は、「概ね確保できている」と答えている比率が66.3%と、最も高い(表71)。

表71 看護職員の確保状況

(単数回答、N=564)

	回答数	%
概ね確保できている	374	66.3%
確保が困難な状況である	182	32.3%
無回答・不明	8	1.4%
合計	564	100.0%

10 看護職員を確保しにくい要因

看護職員の確保が困難であると回答した182病院に、看護職員を確保しにくい理由を尋ねた。上位確保しにくい理由の上位3位は、「近隣在住の看護職員の絶対数不足」45.1%、「賃金」40.1%、「通勤の便(通いやすさ)」30.2%であった(表72)。

表72 看護職員を確保しにくい理由

(複数回答、N=182)

	回答数	%
近隣在住の看護職員の絶対数不足	82	45.1%
賃金	73	40.1%
通勤の便(通いやすさ)	55	30.2%
近隣の病院との競合関係	43	23.6%
病院で行っている医療・看護内容	36	19.8%
ネームバリュー	32	17.6%
病院の経営・運営方針	32	17.6%
看護職員間の人間関係	27	14.8%
福利厚生	25	13.7%
休暇日数	25	13.7%
勤務時間	20	11.0%
病院や看護部の雰囲気	17	9.3%
時間外勤務	15	8.2%
教育研修体制(院外・院内)	9	4.9%
看護管理者の管理・責任体制	5	2.7%
医療事故防止対策・体制	0	0.0%
その他	30	16.5%
特になし	2	1.1%
無回答	1	0.5%
合計	182	100.0%

* 9において「確保が困難な状況である」と回答した病院のみ

1.1 看護職員確保で効果があった対策

看護職員確保で効果があった対策の上位3位は「ハローワーク」55.9%、「ナースセンター利用」26.2%、「院内保育所設置等保育支援」22.9%であった(表73)。

表73 看護職員確保で効果があった対策

(複数回答、N=564)

	回答数	%
ハローワーク利用	315	55.9%
ナースセンター利用	148	26.2%
院内保育所設置等保育支援	129	22.9%
完全週休2日制導入	123	21.8%
看護婦養成校への働きかけ	112	19.9%
退職者再雇用	107	19.0%
広告媒体の活用(地元折込広告等)	102	18.1%
広告媒体の活用(求人誌等)	101	17.9%
要望に沿った勤務形態の工夫	100	17.7%
教育・研修の充実	99	17.6%
2年課程(進学コース)への進学支援	99	17.6%
奨学金の貸与	98	17.4%
看護職員間の人間関係調整	97	17.2%
業務改善	90	16.0%
育児休暇取得促進	87	15.4%
給与改善	78	13.8%
職員・地域等からの離職中看護職員の情報を利用	75	13.3%
学生実習・見学の受入れ	50	8.9%
看護職員への相談体制の充実	49	8.7%
寮・借上げ住宅等の整備	46	8.2%
ホームページの開設	29	5.1%
採用ルートが多様化	28	5.0%
有料職業紹介所の利用	25	4.4%
採用説明会への参加	24	4.3%
長期休暇取得促進	24	4.3%
医師との調整	17	3.0%
キャリアアップ支援	11	2.0%
派遣会社の利用	6	1.1%
付属の2年課程養成所(進学コース)をもつ	6	1.1%
付属の准看護婦・士養成所をもつ	5	0.9%
その他	21	3.7%
特になし	19	3.4%
無回答	18	3.2%
合計	564	100.0%

Ⅶ 調査結果の概要

- ・ 回答病院の属性をみると、設置主体において「医療法人」が84.4%と多かった。
- ・ 病床規模別では、100床を境に二分された。
- ・ 看護職員の配置では、「看護婦・士」、「准看護婦・士」、「看護補助者(介護職員含む)」でほぼ3分されていた。また1病院あたりの勤務者総数は60.6人であった。
- ・ 病床規模別で勤務者の内訳を比較した結果「50床未満」の病院で勤務者総数は26.6人、「50～99床」の病院で45.0人、「100～149床」の病院で68.6人、「150床以上」の病院で101.2人となっていた。勤務者の内訳で比較した結果、病床規模が小さい病院ほど准看護婦・士が勤務者に占める比率が高くなり、看護補助者の比率が低くなった。看護婦・士では病床規模の違いによって大きな差は見られなかった。また、入院基本料において、一般病棟を持つ405病院のうち、Ⅰ群入院基本料1および2を算定している病院は136病院(33.6%)である。Ⅱ群入院基本料3を算定している病院は111病院(27.4%)であった。また療養病棟を持つ231病院のうち入院基本料1と4を算定している病院は73病院(31.6%)であった。
- ・ 夜間勤務等看護加算の算定状況は、「夜間勤務等看護加算」を算定している病院(43.3%)、していない病院(52.1%)とほぼ二分されていた。
- ・ 今後の入院基本料等の届け出方針では、「看護婦比率のアップ」が34.2%と最も多かった。
- ・ 経営(幹部)会議への看護部長の参加状況を、病床規模別にみた結果、病床規模が大きくなるほど「参加している」とする割合が多くなり、「～49床」「50～99床」では「該当する会議はない」が多くなっている。設置主体別にみると、「医療法人」で「正式メンバーとして参加」と回答する割合が高くなっており、「個人」では「該当する会議はない」が多くなっている。また、業務基準(マニュアル)の有無別にみた結果、業務基準が「ある」病院の方が、「正式メンバーとして参加」する割合が高くなっていった。
- ・ 看護職員の実践能力の評価について、看護職員の実践能力の評価を、「行っている」が175病院(31.0%)、「行っていない」382病院(67.7%)であった。本調査に回答のあった病院では、看護実践能力の評価を行っていない場合の方が多かった。しかし看護職員の実践能力の評価「行っている」病院が必ずしも看護職員を確保できているという結果は得られなかった。また「看護職員確保との関係」を、「看護部門の人事考課の有無」、「看護部門の業務基準(業務マニュアル)の有無」、「看護管理者研修の有無」、「看護職員の研修の有無」、「看護職員の所定労働時間」、「看護職員の週休形態」、「看護職員の超過勤務時間」、「看護職員の夜勤体制」、「保育サービスの状況」、「看護職員のための給与体系」、「看護職員の有給休暇取得日数」、「出産・育児休暇取得状況」などは、病床規模等によって多少の違いは見られたが、「看護職員確保」との直接的関係は見られなかった。
- ・ 看護職員の確保に関して、昨年1年間(2000年1月～12月)の採用方針は、「看護婦・士を優先して採用」という回答が50.7%と最も多かった。また採用状況は「ほぼ基本方針にそって採用できた」という回答が47.9%と、半数近くを占めていた。
- ・ 来年度の採用方針は、「欠員の状況により決定する」という回答が看護婦・准看護婦ともに42.2%、49.8%と最も多かった。看護婦の採用に関しては、「今年度以上の数を採用したい」が31.7%と2番目に比率が高かったが、准看護婦の採用に関して2番目に多い回答は「採用予定無し」の21.3%であった。
- ・ 看護婦の採用方針を病床規模別に見た結果、50床未満の群は他の群と比べて「今年度以上の数を採用したい」と回答している比率が17.6%と、最も低かった。一方、准看護婦の採用方針をみると50床未満の群は「今年度なみの数を採用したい」と回答している比率が16.5%と、他の群と比べて最も高く「今年度以上の数を採用したい」と回答していた比率が17.6%と、他の群と比べて最も低かった。
- ・ 常勤として採用したい看護職員は、「実践能力のある看護婦」が83.0%と最も多く、次いで「夜勤可能な看護婦」79.4%「新卒の看護婦」59.4%と続いていた。また病床規模別に見ると病床規模が大きくなるにつれて「専門看護師・認定看護師」を採用したいという以降が増える傾向にあった。
- ・ 昨年1年間の採用ルートを見ると、使用したルートが多かった上位3位は「ハローワーク」64.9%、「知人の紹介」39.5%、「ナースセンター」25.0%であった。一方、採用が多かった上位3位は「ハローワーク」36.9%、「知人の紹介」14.9%、「広告媒体(地元折り込み広告)」8.7%であった。
- ・ 最近3年間の看護婦・士、准看護婦・士の定着状況は、「看護婦・士」、「准看護婦・士」共に、従来からいる職員は新卒採用者と比べると「定着する」と答えている比率が高かった。新卒採用者の定着状況について病床規模別に見ると、150床以上200床未満の病院では看護婦・士は「定着しない」と答えている比率が20.3%と、他の群と比べて最も高かった。
- ・ 看護職員の退職理由の上位3位は、「結婚」44.7%、「看護職間の人間関係」30.9%、「出産」29.6%であった。
- ・ 看護職員の確保状況は、「概ね確保できている」と答えている比率が66.3%であったが、
- ・ 看護職員の確保が困難であると回答した182病院に、看護職員を確保しにくい理由を尋ねた結果、確保しにくい理由の上位3位は、「近隣在住の看護職員の絶対数不足」45.1%、「賃金」40.1%、「通勤の便(通いや

すさ)」30.2%であった。

- ・ 看護職員確保で効果があった対策の上位3位は「ハローワーク」55.9%、「ナースセンター利用」26.2%、「院内保育所設置等保育支援」22.9%であった。

分担研究：民間中小病院における看護職員の需給予測

分担研究者 奥村元子 日本看護協会調査・情報管理部長

<研究要旨>

『医療施設調査・病院報告』（厚生省）ならびに「病院における看護職員需給状況調査（1995～2000年）」（日本看護協会）により、民間（医療法人・個人）病院における看護職員就業状況ならびに需給動向を分析した。

就業者数（「医療施設調査」（厚生省）による）の推移の分析によれば、民間（医療法人・個人）病院における看護職員（看護婦（保健婦・士、助産婦、看護士含む）・准看護婦（准看護士含む）の総称）就業者数は、1980年代末から今日に至るまで一貫して増加を続けているが、その増加ペースの変動は、特に90年代初頭においては民間病院以外の病院における看護職員の増加状況の影響を受けていたと推測される。90年代に入り看護婦が急増し准看護婦就業者数に迫る一方、准看護婦就業者の伸びは鈍化し、97年から98年にかけて准看護婦就業者数はわずかながら前年を下回り、従来准看護婦雇用の比重が大きかった民間病院においても看護婦雇用へのシフトがみられる。

病院における看護職員の採用状況ならびに今後の採用意向調査（「病院における看護職員需給状況調査」日本看護協会）の分析によれば、調査開始の95年以降、民間病院においても予定数に及ばないながら看護婦採用実績を上げているが、小規模（199床以下）病院よりもむしろ200床以上の病院において看護婦採用が予定数を下回ったとの回答が多い。また、他の設置者と比較して採用者に占める新卒者の比率が低く（看護婦については50%前後）、転職・再就職者の採用が多い。さらに、今後の看護婦採用増・増員意向は他の設置者と比較して強いが、小規模病院においては今後の看護要員配置を「現状維持」とする回答が多い。

病院就業者数ならびに新卒入職者数の動向によれば、90年代後半以降新卒入職者数が急増する一方で就業者総数の伸びが著しく鈍化しており、退職者数の増加が示唆される。比較的新卒者の採用が困難な民間病院においては、看護婦確保に際し転職・再就職者採用を重点的に行うことにより効果が期待できる。新卒看護婦については、公的病院の採用抑制傾向が続けば民間医療機関での採用がより容易になると見られるが、国家試験合格者数の動向ならびに公的医療機関における増員・採用増の動向如何で一時的に採用難となることも予想される。

2001年 中小民間病院における看護職員確保に関する調査

- * 調査票は全部で8ページあります。該当する項目全てにご回答下さい。
- * 該当する項目に○を、 内には実数を、 内には文字をご記入下さい。
- * 特に期日・期間の指定のない項目については2001年1月15日現在のこととしてご記入下さい。ただし、1月15日現在の状況が不明の場合、直近の値でご回答いただいても結構です。
- * 調査票のご記入が済みましたら同封の返信用封筒に入れ、2月2日(金)までに切手を貼らずにご投函下さい。

【病院の概要についてお伺いします】

問1 病院の属性

(1) 病院の所在地

都・道・府・県 1. 市部 2. 郡部 3. 山間・へき地

※あてはまるもの全てに○をおつけください

(2) 病院の設置主体

1. 医療法人 2. 個人

(3) 救急体制

① 貴病院は、救急病院等を定める省令に基づき認定された救急病院ですか。

1. はい → (a. 一次 b. 二次) 2. いいえ

② 貴病院は、「救急医療対策の整備事業について」に規定された病院群輪番制病院ですか。

1. はい 2. いいえ

(4) 許可病床数・在院患者数・平均在院日数 (数字をご記入ください)

① 許可病床数	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>	床
② 在院患者数	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>	名

→ ※在院患者数は、1月15日0時現在の入院患者数（健康な新生児・正常産妊産婦・人間ドック利用者・公費医療に係る患者等を含む）をご記入ください。

③ 一般病床の平均在院日数 . 日 → ※「一般病床」のみの値。直近3ヶ月・小数点以下第1位まで。

(5) 現在貴病院で行われている事業は何ですか (実施しているもの全てに○をおつけください)。

1. 入所施設サービス	2. ショートステイ	3. 通所リハビリテーション
4. デイケア・デイサービス	5. 訪問診療	6. 訪問看護
7. 訪問リハビリテーション	8. 訪問介護	9. 人間ドック
10. その他 ()		

(6) 貴病院に併設されている施設をお答え下さい (併設されている施設全てに○をおつけ下さい)。

1. 老人保健施設	2. 在宅介護支援センター	3. 特別養護老人ホーム
4. 訪問看護ステーション	5. 准看護婦・士養成所	6. 看護婦・士2年課程養成所(進学コース)
7. その他 ()		

(7) 貴病院では日本医療機能評価機構による評価を受けることについてどのようにお考えですか (○は1つだけ)。

1. すでに受けた 2. 受ける予定で準備中 3. 検討中 4. 当面受けるつもりはない

問2 看護職員の配置をお答え下さい (あてはまる数字をご記入ください)。

※看護部長・婦長等を含めた人数を記載して下さい。

※「臨時職員」は正規職員と勤務形態が同じで雇用期間の定め(1ヶ年等)がある者をさします。

※「パートタイマー」とは正規職員の所定労働時間よりも労働時間が短い者をさします。

※「パートタイマー」については、正規職員の所定労働時間で比例計算し、常勤換算した人数でお答え下さい。

	保健婦・士	助産婦	看護婦・士	准看護婦・士	看護補助者(介護職員)
勤務者総数	名	名	名	名	名
うち臨時職員数	名	名	名	名	名
うちパートタイマー数	名	名	名	名	名

【入院料等届け出状況についてお伺いします】

問3 入院料等届け出状況をお答え下さい。

※2001年1月1日時点での診療報酬における入院料等の届け出状況をご記入下さい。

※入院基本料については、算定している区分・看護補助加算をご記入下さい。

(1) 入院基本料 (該当するものに○をおつけ下さい)

	種別	群	区 分	看護補助加算	
入院基本料	一般病棟	I・II	入院基本料 1・2・3・4・5 特別入院基本料 1・2	なし・あり	対1
	療養病棟		入院基本料 1・2・3・4・5・6・7 特別入院基本料 1・2		
	結核病棟		入院基本料 1・2・3・4・5・6・7 特別入院基本料 1・2	なし・あり	対1
	精神病棟		入院基本料 1・2・3・4・5・6・7 特別入院基本料 1・2	なし・あり	対1
	障害者施設等	I・II	入院基本料 1・2・3・4・5	なし・あり	対1
	老人病棟		入院基本料 1・2・3・4・5 特別入院基本料		

(2) 「夜間勤務等看護加算」の算定状況 (算定している場合、該当するもの全てに○をおつけ下さい)

- ①算定している (1a・1b・1c・2a・2b) ②算定していない ③届け出後受理回答待ち

(3) 今後の入院基本料等の届け出について方針がおりますか (あてはまるもの全てに○をおつけ下さい)。

1. 入院基本料区分のランクアップ 2. 看護婦比率のアップ
 3. 一般病棟・老人病棟の、療養病棟への転換 4. 夜間勤務等看護加算の届け出
 5. より高い看護補助加算の届け出 6. その他 ()
 7. 特にない

【看護管理体制についてお伺いします】

問4 看護部門の長の職名をお答え下さい (○は1つだけ)。

1. 看護部長 2. 総婦長 3. 看護婦長 4. 婦長
 5. その他 () 6. 該当する役職者はいない

問5 貴病院では、病院の組織として、診療部門や事務部門と同様、看護部門も院長直属ですか。

1. 院長直属である 2. 院長直属ではなく、診療部や事務部に直属している

問6 貴病院では、看護部長は病院の経営管理に関する会議（幹部会議）に出席していますか（○は1つだけ）。

1. 正式メンバーとして参加	2. オブザーバーとして参加
3. 参加していない	4. 該当する会議はない
5. 該当する会議はないが、実質的には関与している 6. その他（ ）	

問7 貴病院の看護管理者についてお答え下さい（○はそれぞれ1つだけ）。

(1) 婦長	1. 各病棟にいる	2. いない病棟もある	3. いない
(2) 主任	1. 各病棟にいる	2. いない病棟もある	3. いない

問8 夜間の看護管理体制についてお伺いします（○は1つだけ）。

1. 管理夜勤の体制をとっている	2. 管理当直の体制をとっている
3. 緊急時に電話などで管理者に連絡をとれるようにしている	
4. その他（ ）	5. 特に体制はない

問9 看護職員の看護実践能力の評価を行っていますか。

1. 行っている	2. 行っていない
----------	-----------

問10 貴病院では、看護部門の人事考課を行っていますか。

※ここでの「人事考課」とは、人員配置、給与・賞与査定、能力開発を目的として、成績・能力・情意の評価を行うことをさします。

1. 行っている	2. 行っていない
----------	-----------

問11 看護部門の業務基準（業務マニュアル等）はありますか。

1. ある	2. ない	3. 作成中
-------	-------	--------

問12 問11で「1. ある」とお答えになられた方にお伺いします。業務基準は更新・改定されていますか。

1. されている	2. されていない
----------	-----------

【研修についてお伺いします】

問13 看護管理者は、就任に際して看護管理者研修（院内・院外を含む）を受けますか。

1. 受ける	2. 受けない
--------	---------

問14 昨年1年間（2000年1月～12月）に、看護職員に研修（院内・院外を含む）を受けさせましたか。

(1) 中間管理者（婦長・主任）	1. 受けさせた	2. 受けてさせていない
(2) 看護婦・士	1. 受けさせた	2. 受けてさせていない
(3) 准看護婦・士	1. 受けさせた	2. 受けてさせていない

問15 院外の研修を受けさせるにあたっての問題は何ですか（あてはまるもの全てに○をおつけください）。

1. 業務に支障が出る	2. 適当な費用の研修がない	3. 適当な期間の研修がない
4. 適当な内容の研修がない 5. その他（ ）		

問 16 現任の看護要員に対する教育研修を企画・実施する担当者がいますか。

1. いる 2. いない

問 17 看護職員の配置やローテーションの決定について、最も強く反映されるのはどなたの意向ですか。
最も主なものを右欄にご記入下さい。

1. 看護管理者	2. 院長・副院長	3. 医師	➔	強く反映されるのは ()
4. 事務長	5. その他 ()			

【看護職員の労働条件についてお伺いします】

問 18 常勤の看護職員の所定労働時間をご記入ください。

週 時間 分 または 年間 時間 分

問 19 常勤の看護職員の週休形態をお答え下さい (○は1つだけ)。

1. 週休1日	2. 週休1日半 (土曜日等の半日勤務)	3. 完全週休2日
4. 月3回週休2日	5. 隔週週休2日	6. 月2回週休2日 (4週6休制も含む)
7. 月1回週休2日 (4週5休制も含む)	8. その他 ()	

問 20 非管理職の常勤看護職員の超過勤務時間を、2000年12月の実績でご記入ください。

月 時間 ➔ ※勤務者1人あたりのおおよその平均時間。超過勤務がなかった場合は「0」とご記入ください。
※超過勤務時間には、時間外手当が支払われなかった時間も含まれます。

問 21 病棟看護職員 (常勤) の夜勤体制についてお答え下さい (あてはまるもの全てに○をおつけください)。

1. 3交代	2. 変則3交代	3. 2交代
4. 当直	5. その他 ()	

問 22 貴病院の該当する夜勤人数のところに、看護単位数をご記入ください。

勤務帯	夜勤人数別看護単位数							計
	1人夜勤	2人夜勤	3人夜勤	4人夜勤	5人夜勤	6人夜勤		
三交代の深夜勤	単位	単位	単位	単位	単位	単位	単位	単位
二交代の夜勤	単位	単位	単位	単位	単位	単位	単位	単位
当直	単位	単位	単位	単位	単位	単位	単位	単位

問 23 病棟看護職員 (常勤) の夜間看護手当 (割増賃金を除く) をご記入ください。

三交代制の場合 (深夜勤1回)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	円
二交代の場合	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	円
当直の場合	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	円

問 24 看護職員のための保育サービス等の提供を行っていますか (あてはまるものにすべて○をおつけ下さい)。

1. 院内保育所を設置している	2. 民間保育所に委託している
3. 保育料の補助を行っている	4. その他 ()
5. 特に行っていない	

問 25 看護職員（常勤）の給与体系は、職務規定等で職員に明示されていますか。

1. 明示されている	2. 明示されていない
------------	-------------

問 26 看護職員（常勤）の給与が、給与体系のどこに位置づけられるか、採用時に本人に明示しますか。

1. 明示する	2. 明示しない
---------	----------

問 27 常勤の看護婦・士の給与例をご記入ください。

実務経験5年の常勤看護婦・士の税・諸手当込給与総額 月

--	--	--	--	--	--

 円位

問 28 上記問 27 の給与は、近隣の他の病院と比較するとどのような水準と思われますか（○は1つだけ）。

1. 当院が高い	2. 当院が低い	3. 同程度	4. わからない
----------	----------	--------	----------

問 29 昨年1年間（2000年1月～12月）の看護職員の年次有給休暇取得日数についてお答えください。

看護職員（常勤）1人当たり平均有給休暇取得日数 おおよそ

--	--

 日位

問 30 昨年1年間（2000年1月～12月）の看護職員（常勤）のうち出産・育児休暇を取得した者についてお答え下さい。該当者がいない場合には「0」とご記入ください。

※現時点で休暇中の者・取得予定期間も含みます。

(1) 出産休暇取得者総数 () 人	うち育児休暇取得者総数 () 人
---------------------	-------------------

問 31 上記問 30 のように、出産・育児休暇を取得した職員がいた場合の、代替要員の確保状況についてお答え下さい（○は1つだけ）。

1. 概ね確保できた	2. 一部確保したが不十分	3. 全く確保できなかった
4. 出産・育児休暇取得者はいたが補充の必要がなかった	5. 出産・育児休暇取得者はいなかった	

【看護職員確保状況についてお伺いします】

問 32 昨年1年間（2000年1月～12月）の採用方針及び採用状況をお答えください（○はそれぞれ1つだけ）。

(1) 採用の基本方針	1. 看護婦・士（保健婦・助産婦を含む）のみ	2. 看護婦・士を優先して採用
	3. 主として准看護婦・士を採用	
	4. 看護婦・士及び准看護婦・士それぞれについて定員数を設定し採用	
	5. 新規採用なし	6. その他 ()
(2) 採用状況	1. ほぼ基本方針にそって採用できた	2. 予想以上に看護婦・士採用ができた
	3. 看護婦・士採用は予定を下回った	4. 看護婦・士をまったく採用できなかった
	5. 看護婦・士及び准看護婦・士とも採用できなかった	
	6. その他 ()	

問 33 来年度（2001年4月）の採用方針及び採用予定についてお答えください（○はそれぞれ1つだけ）。

(1) 看護婦	1. 今年度並みの数を採用したい	2. 今年度以上の数を採用したい	3. 今年度より採用数を減らす
	4. 欠員の状況により決定する	5. 採用予定なし	6. 未定
(2) 准看護婦	1. 今年度並みの数を採用したい	2. 今年度以上の数を採用したい	3. 今年度より採用数を減らす
	4. 欠員の状況により決定する	5. 採用予定なし	6. 未定

問 34 来年度（2001年4月）の採用に関する見通しについて、今年度と比較してどのように感じておられますか（○はそれぞれ1つだけ）。

(1)新卒採用	1. 採用しやすくなる	2. どちらともいえない	3. 採用困難になる
(2)中途採用	1. 採用しやすくなる	2. どちらともいえない	3. 採用困難になる

問 35 看護職員採用にあたって、どのような職員（常勤）を採用したいと思われませんか（○はそれぞれ1つだけ）。

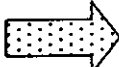
	採用意向		
	1. 採用したい	2. 採用しない	3. 必要としていない
①婦長クラスの看護婦	1.	2.	3
②主任クラスの看護婦	1.	2.	3
③新卒看護婦	1.	2.	3
④実践能力のある看護婦	1.	2.	3
⑤新卒准看護婦	1.	2.	3
⑥実践能力のある准看護婦	1.	2.	3
⑦夜勤可能な看護婦	1.	2.	3
⑧夜勤可能な准看護婦	1.	2.	3
⑨専門看護師・認定看護師	1.	2.	3
⑩産休・育休の代替	1.	2.	3
⑪その他（ ）	1.	2.	3

※専門看護師…日本看護協会専門看護師認定試験に合格し、ある特定の専門看護分野（がん看護、精神看護、地域看護）において卓越した看護実践能力を有することが認められた者をさします。

※認定看護師…認定看護師に必要な教育課程を修了し、ホスピスケア、感染症管理、創傷・オストミー・失禁（WOC）看護、不妊看護等の分野において、熟練した看護技術と知識を有することを認められた者をさします。

問 36 昨年1年間（2000年1月～12月）は、どのようなルートでの採用がありましたか。

あてはまるもの全てに○をおつけください。 また、最も採用の多かったルートはどこですか。

1. ハローワーク	2. 広告媒体（求人誌等）	3. 広告媒体（地元折込広告等）	 最も多かったのは ()
4. ナースセンター	5. 付属の学校	6. 付属以外の学校	
7. 退職者の再雇用	8. 有料職業紹介所	9. 知人の紹介	
10. その他（ ）			

問 37 最近3年ほどの貴病院の看護職員の定着状況についてお伺いします（○はそれぞれ1つだけ）。

(1)看護婦・士	①新卒採用者	1. 定着する	2. 定着しない	3. 該当者がいない
	②従来から勤務している職員	1. 定着する	2. 定着しない	3. 該当者がいない
(2)准看護婦・士	①新卒採用者	1. 定着する	2. 定着しない	3. 該当者がいない
	②従来から勤務している職員	1. 定着する	2. 定着しない	3. 該当者がいない

問 38 常勤の看護職員のおおよその平均勤続年数をお答えください（○は1つだけ）。

1. 3年未満	2. 3年以上5年未満	3. 5年以上10年未満	4. 10年以上
---------	-------------	--------------	----------

問 39 看護職員の退職理由として多いものは何ですか。主なものを3つ選び右欄にご記入ください。

1. 結婚	2. 出産	3. 子育て	4. 家族の介護	➔	主な理由
5. 家族の転勤	6. 本人の病気	7. 看護職間の人間関係			① ()
8. 病院内の他職種との関係	9. 看護管理者の管理・責任体制への不満	10. 病院で行われている医療や看護への不満			② ()
10. 労働条件への不満	11. 病院で行われている医療や看護への不満	12. 教育・研修体制への不満			③ ()
12. 賃金への不満	13. 教育・研修体制への不満	14. 転職			
14. 転職	15. 進学	16. その他 ()			

問 40 貴病院における看護職員の確保状況をお答え下さい。

1. 概ね確保できている	2. 確保が困難な状況である
--------------	----------------

問 40-1 上記問 40 で「2. 確保が困難な状況である」とお答えになられた方にお伺いします。貴病院において、看護職員を確保しにくい要因となっているのは、どのようなものだと思いますか（あてはまるもの全てに○をおつけください）。

1. 通勤の便（通いやすさ）	2. 近隣の病院との競合関係	3. 近隣在住の看護職員の絶対数不足
4. 賃金	5. 福利厚生	6. 休暇日数
7. 勤務時間	8. 時間外勤務	9. ネームバリュー
10. 病院や看護部の雰囲気	11. 病院で行っている医療・看護内容	12. 教育研修体制（院外・院内）
12. 医療事故防止対策・体制	13. 教育研修体制（院外・院内）	14. 看護管理者の管理・責任体制
14. 看護職員間の人間関係	15. 看護管理者の管理・責任体制	16. 病院の経営・運営方針
16. 病院の経営・運営方針	17. その他 ()	18. 特にない

問 41 看護職員確保・定着のために効果があった対策をお答えください（あてはまるもの全てに○をおつけください）。

1. 広告媒体の活用（求人誌等）	2. 広告媒体の活用（地元折込広告等）
3. 看護婦養成校への働きかけ	4. ホームページの開設
5. ナースセンター利用	6. 採用説明会への参加
7. ハローワーク利用	8. 退職者再雇用
9. 派遣会社の利用	10. 職員・地域等からの離職中看護職員の情報を利用
11. 有料職業紹介所の利用	12. 採用ルートが多様化
13. 付属の准看護婦・士養成所をもつ	14. 付属の2年課程養成所（進学コース）をもつ
15. 学生実習・見学の受入れ	16. 奨学金の貸与
17. 寮・借上げ住宅等の整備	18. 給与改善
19. 業務改善	20. 教育・研修の充実
21. 完全週休2日制導入	22. 要望に沿った勤務形態の工夫
23. 院内保育所設置等保育支援	24. 2年課程（進学コース）への進学支援
25. キャリアアップ支援	26. 育児休暇取得促進
27. 長期休暇取得促進	28. 看護職員間の人間関係調整
29. 医師との調整	30. 看護職員への相談体制の充実
31. その他 ()	32. 特にない