

増加している。

なお、病院に勤務する看護婦等の 100 床当たりの数は、平成 2 年では 35.9 人(病床数約 167 万 7 千床)と増加傾向にあり、患者 2.3 人当たり 1 人の配置となっている。

さらに、開設主体別にみると国立の場合、平成 2 年においては看護婦(士)5 万 2,517 人、准看護婦(士)8,531 人、比率にして 6 対 1 となっており、公立・公的病院とともに看護婦(士)の割合が増加している。これに対して、医療法人立の場合には、平成 2 年においては看護婦(士)7 万 7,397 人、准看護婦(士)10 万 7,713、比率にして 2 対 3 と大きな変化は見られない。

また、看護師・准看護師の数は、平成 2 年においては合わせて 2 万 4,138 人となっており、増加傾向にあるものの看護婦(士)、准看護婦(士)全体のパーセントにとどまっている。

その他、平成 2 年においては、昭和 63 年から本格実施された老人保健施設に 2,583 人の看護婦等が就業しているほか、保健婦については、保健所 8,749 人、市町村 11,673 人、病院・診療所 4,706 人、助産婦については、病院・診療所 18,231 人という就業状況となっている。

## 2 今後の就業傾向

看護婦等の就業先の大半を占めてきた病院・診療所における需要は、医学・医療の高度化・専門化、週 40 時間労働制の実施・定着や夜勤体制の改善等に伴って増加することが見込まれ、老人保健施設等における需要も増加すると見込まれるものの、病院・診療所が主たる就業先という基本的な傾向に大きな変化はないものと考えられる。

一方、今後、医療法改正による施設機能の体系化に伴う人員配置基準の見直しや看護業務の在り方の見直しに伴って状況が変化する面もあると考えられるので、これらの動向に留意する必要がある。

平成 2 年度から平成 11 年度を計画期間とする高齢者保健福祉推進十か年戦略や老人訪問看護制度の進展により看護婦等の需要も増加していくものと考えられるが、こうした新しい職場の中には、昼間業務も多いことから、家庭の事情などにより夜勤ができず、潜在化していた者の就業が期待される。

また、平成 5 年度には、各都道府県、市町村における老人保健福祉計画の策定が予定されており、地域保健医療計画の展開と併せて、保健、医療、福祉の連携による保健事業がますます活発化し、保健婦需要が高まるものと考えられる。

なお、今後、現在全女子労働人口の 3.3%を占めている看護婦等の就業者数を、若年女子労働人口の減少傾向の中で増加させていくためには、計画的な養成とともに、離職の防止と再就業の促進に留意して確保を進める必要がある。

特に再就業の促進に当たっては、平成元年現在約 43 万人と推計されている潜在看護婦等の動向を随時適切に把握していくことが重要である。

## 第 2 看護婦等の養成に関する事項

### 1 看護婦等の養成の現状

#### (1) 養成制度の現状

我が国の看護婦等の資格制度は、保健婦、助産婦、看護婦(士)及び准看護婦(士)からなり、教育は、大学、短期大学、高等学校、養成所等で行われている。

また、教育課程は、保健婦課程、助産婦課程、看護婦課程(3 年課程、2 年課程)及び准看護婦課程からなり、これらは全日制、昼間定時制、夜間定時制など多様な形態で構成されている。このうち、看護婦 2 年課程及び准看護婦課程は、一部を除いて就業を伴う形態となっている。

平成 4 年 4 月現在、看護婦課程は、3 年課程が 500 校(大学 14 校、短期大学 59 校を含む。)、1 学年定員 2 万 5,310 人であり、2 年課程が 420 校(短期大学 14 校を含む。)、1 学年定員 1 万 7,891 人、また、准看護婦課程が 612 校(高等学校 133 校を含む。)、1 学年定員 3 万 1,990 人となっている。



## (2) 教育課程の現状

教育内容については、昭和 23 年に制定された保健婦助産婦看護婦法(昭和 23 年 7 月法律第 203 号)に基づく保健婦助産婦看護婦学校養成所指定規則(昭和 26 年 8 月文部省令・厚生省令第 1 号)により規定されているが、人口の高齢化、疾病構造の変化、医学・医療の高度化・専門化、在宅医療の推進等看護教育を取り巻く環境の変化に対応して、これまでに数次にわたり各職種の教育課程や学校養成所の指定基準等の改正が行われている。

看護婦等の教育課程については、今後とも医学医術の進展、保健医療福祉ニーズの変化に伴う看護の理論や技術の進展等に応じて随時見直す必要がある。

## (3) 教員養成の現状

看護教育における教育内容を向上させ、看護の現場において専門性が高く、かつ、心の通った看護を提供できる質の高い看護婦等を養成していくためには、教育環境の整備と質の高い教育者の確保が必要とされるが、現在、大学においては看護に関する課程が少なく、十分に看護教員を養成できない状況にあり、養成所の看護教員の養成は、厚生省等において行われてきている。

## 2 看護婦等の養成の考え方

### (1) 需給見通しに沿った新卒就業者の確保

平成 3 年 12 月に厚生省が策定した看護職員需給見通しにおいては、平成 12 年までに、7,700 人の養成者数の増を図り、新卒就業者数が 6 万 3,800 人となると見込まれているが、看護婦等の需給は医療供給体制や看護業務の在り方、福祉対策の展開等により変化するものであるため、状況の変化に即応して適切に見直し等を加えた需給見通しに基づき、看護婦等の養成を図っていく必要がある。

また、学校養成所の新規入学者の大半を占める 18 歳女子人口が減少するため、2000 年には 18 歳女子人口の 7.7%が就学する必要があるため、国及び地方公共団体においては、必要な看護婦等の確保が図られるよう、就学者の確保対策の充実等を図っていく必要がある。その際、男子学生の受入れに対する教育環境の整備を進めていく必要がある。なお、これらに加えて、他の分野で働く社会人の養成施設への受入れについても検討を加える必要がある。国においては、これらを含めて需給見通しに沿った就業者数の確保に努めるべきである。

### (2) 資質の高い看護婦等の養成

#### ア 教育制度の見直し

看護婦等の教育課程については、医学・医療の高度化・専門化や看護の理論、技術の進展等に即応して改正が行われているが、高学歴化、少子化が進んでいることから、看護婦等を希望する者を確保する意味でも、職業資格とその教育の魅力を高めていく必要がある。このため、学生の高学歴志向を踏まえ、医療需要を勘案しながら、看護婦 3 年課程の整備や看護婦 2 年課程の整備等を図っていく必要がある。

#### イ 看護婦等をめざす学生の確保

18 歳人口の減少が確実に予測されている時期において、意欲のある若年層の志願者を得るためには、看護の魅力積極的に若年層に伝える対策が必要であり、国、地方公共団体等による啓発活動も重要である。

また、各教育機関自らがそれぞれの特色に応じた方法で、こうした若者を看護の世界にひきつけることに取り組み、あるいは看護婦等自身又は職能団体自身が若年層への啓発を行うべきである。

#### ウ 看護教員等養成の在り方

看護教育の内容の充実を図り、養成される看護婦等の資質を高めていくためには、資質の高い教育者の確保を図ることが重要であり、大学の整備が期待される。看護婦等学校養成所の教員需要に対応していく上でも、看護系大学の整備を進めるほか、国、地方公共団体等の教員養成研修についても、研修期間の延長、適切な教育水準



の設定等早急な対応が望まれる。

また、看護教育においては、実習病院における臨床指導が重要であり、実習施設の確保と臨床指導に当たる実習指導者の必要な数の確保とその質の向上を図る必要がある。このため、国においては、実習の実質的効果が高まるよう、実習指導者の研修計画の企画・実施、実習指導の効果的な方法、指導者の資質、指導技術の在り方などの検討に努めるとともに、都道府県においてはその研修養成に努める必要がある。

#### エ 看護系大学・大学院の整備充実

近年の医学・医療の進歩・発展に伴う高度化・専門分化等に十分対応し得る看護の専門的知識・技術と豊かな人間性や的確な判断力を有する資質の高い看護婦等を大学において養成することが社会的に要請されている。

また、看護婦等学校養成所の看護教育の充実のためには、これらの学校養成所の教員としてふさわしい資質を備えた優秀な人材を確保する必要がある、その基盤となる看護系大学(学部、学科を含む。以下同じ。)の整備が課題となっている。

このため、看護教育の充実と教員等指導者の養成を図る観点から、看護系大学の整備充実を一層推進していく必要がある。

さらに、看護系大学の整備充実に伴い、今後、ますます必要とされる大学等の教員や研究者の養成を図るため、看護系大学院の整備充実に努めることが必要である。

また、看護系短期大学(学科を含む。)については、高度な知識と技術をもった看護婦等の養成に大きな役割を担っており、今後ともその整備に努める必要がある。

### 第3 病院等に勤務する看護婦等の処遇の改善に関する事項

#### 1 夜勤負担の軽減等

近年、若年労働者が職業選択をするに当たっては、週休や労働時間を重視する傾向が見られるところであり、他の職業との比較において看護婦等が敬遠されることのないよう、早急に労働時間の短縮を図る必要がある。このため、当面は、週40時間労働制を目指して、完全週休2日制の普及等労働時間短縮を進めていく必要がある。その際、看護婦等の処遇改善の実をあげるためには、外来部門の土曜日休診を進めていくことも必要であり、これに対応できるよう地域における救急医療体制の整備を進めていくことが必要である。

出産、結婚とともに代表的な離職理由である夜勤は、看護婦等が勤務する上で大きな負担となっており、看護婦等の継続勤務を促進する上では、その負担の軽減が必要である。このため、看護婦等の夜勤負担を軽減し、働きやすい職場づくりを進める上で、入院患者の状況等に応じて、複数を主として月8回以内の夜勤体制の構築に向けて積極的に努力する必要がある。

このほか、年次有給休暇についても、勤務割を長期的に組むこと等により、計画的な休暇の取得を可能とするよう取り組む必要がある。

また、看護婦等の業務の特殊性にかんがみ、その安全と健康を確保するため、院内における作業や環境の管理、心身の健康管理、業務面での悩みに対応できる管理体制を確立していくことが望ましい。

#### 2 給与水準等

給与水準については、個々の病院等の経営状況、福利厚生対策等を踏まえて、労使において決定されるものであり、病院等の労使にあっては、人材確保の観点に立ち、看護婦等をはじめとする従業者の給与について、その業務内容、勤務状況等を考慮した給与水準となるよう努めるべきである。

平成4年4月の診療報酬改定においては、看護婦等の処遇改善に資するため、看護料の大幅な引上げを図るほか、勤務時間、夜勤体制を勘案した加算制度が創設されたところであり、病院等の開設者はこれら改定の趣旨を踏まえた給与水準となるよう努める必要がある。また、国は、必要に応じて診療報酬改定の趣旨等を病院等の関係者



に十分に説明するとともに、各病院等において適切な対応が図られるよう趣旨の徹底について協力要請等に努める必要がある。

これらを踏まえ、今後とも看護婦等の給与について適切な水準となるようにする必要がある。

また、退職金制度の充実等を定着対策として意義があると考えられるので、中小企業退職金共済制度の利用等を含めてその充実にも努めるべきである。

### 3 看護業務の改革

今後、病院等の人材の確保や適切なサービスの提供を図る上で、看護婦等をはじめ医療従事者が生きがいを持って専門職としての力を発揮できる体制を構築することが重要である。このため、病院等においては、患者のケアの向上が図られるよう看護婦等の業務の見直しを行い、ベッドサイドケアの充実を中心に看護の独自性が発揮され、働きやすい業務体制を作っていく必要がある。見直しに当たっては、病院等は、患者のニーズ、病院等の立地や規模、運営の効率化等を踏まえ、働く者が働きやすく、より適切な看護サービスが提供できるよう、多様な勤務体制の採用、薬剤師等の医療関係職種や看護助手、病棟事務員等との業務分担の見直し、送迎の改善等の看護業務自体の見直し、特殊入浴装置、電動ベッド等の業務省力化機器の導入等それぞれの病院等の状況に応じた最適の就業環境となるようにすべきである。その際、看護業務を実施する上で特に密接に関連する医師等の関係者と看護部門とが協同してチーム医療に当たることができるよう、より適切な業務連携のルール作り等を進める必要がある。

看護業務の見直しを行う場合には、患者に提供されるケアの質が確保されるとともに、業務分担を見直す場合には他職種の理解を得ることが求められるので、看護部門だけでの検討ではなく病院等全体としての取組が必要である。

これらを踏まえ、国においても病院等の創意と工夫を生かした業務改善が進められるよう、業務改善のマニュアルの策定等各種の施策を通じて支援する必要があるとともに、看護サービスの質的な水準に着目した適切な評価に配慮すべきである。

### 4 福利厚生等の充実等

看護婦等は女性が大半を占めており、育児が離職理由の1つとなっているが、夜勤等により一般の保育所の利用が困難な場合もあるので、院内保育施設の利用が効果的である。したがって、病院等においては、地域の実情や利用者のニーズに応じて院内保育体制を整えるとともに、国及び地方公共団体においては、中小病院等が共同利用できる施設等多様な形態や24時間対応できる体制の整備等院内保育の充実を図っていく必要がある。

また、病院等の立地や住居との関係から、院内保育施設の利用が困難な場合もあるので、国及び地方公共団体においては、夜間保育、延長保育等の保育対策の充実を図る必要がある。さらに、病院等の職場における育児休業制度の普及定着を図るとともに、病院等においては国の援助を活用し、退職後の円滑な復帰が図られるよう講習等の実施に努める必要がある。

他に福利厚生面としては、独身者用個室や世帯住宅など宿舍の確保が定着促進を図る上で効果的であり、公的支援の活用などを通じて努力するべきである。その他、病院等が規模により、単独であるいは共同でレクリエーション等を行うことのできるリフレッシュのための施設を確保すること等も今後検討するべきである。

### 5 雇用管理体制の整備

雇用管理の改善等により看護婦等の処遇の改善を図るためには、病院等における責任ある雇用管理体制を確立する必要があるが、そのためにはまず、病院等の内部における雇用管理についての責任体制を明確化するとともに、病院等の開設者等雇用管理の責任者が、看護婦等の雇用管理について十分な知識・経験を身につける必要がある。

その際、これら責任者に対して労働関係法令等の周知・徹底を図るとともに、看護



婦等雇用管理研修助成金の活用により、雇用管理研修の積極的な受講を図るほか、病院等のみでは十分な改善を行えない場合には、福祉重点公共職業安定所をはじめとする公共職業安定所の雇用管理に関する相談・援助サービスの活用を図ることが望ましい。

#### 6 病院等における看護業務及び看護部門の位置付けの明確化

看護婦等は、病院等において医療チームの一員として業務を行っているが、離職理由の中には医師等医療関係者がチーム医療の一端を担う看護婦等の役割について認識が十分でないことに伴う人間関係への不満が見られる。

看護婦等が生きがいを持って専門職としての力を発揮できる体制を構築していくためには、病院等における看護業務及び看護部門の位置付けを明確化していくよう看護部門だけでなく、管理者以下病院等全体として組織的な取組を行い、職場の人間関係の改善に努めるといった視点が重要である。

また、医学教育、医師の研修、病院経営者の研修等にチーム医療の考え方や概念を取り入れる等の方策により、病院等における看護業務及び看護部門の位置付けを明確にするための環境づくりを進めていくことも必要である。

### 第4 看護婦等の資質の向上に関する事項

#### 1 生涯にわたる研修の必要性

医学・医療の高度化・専門化が進む中で、看護業務に直接必要な専門的知識や技術とともに、コンピューターの導入等による新しい体制への対応等、業務を長期間にわたって継続していくためには、多方面にわたる基本的な知識について学習を行う必要がある。また、自らの専門性をより高めていくことも重要である。

患者の人間性、痛みや苦しみへの理解、生への希求や闘病心の支援等患者の心理やライフスタイルそのものの理解など幅広い豊かな識見も求められている。

さらにエイズ、MRSA(メチシリン耐性黄色ブドウ球菌)による院内感染などの新しい課題や複雑な社会構造の変化に対応するメンタルヘルスケアの問題等に積極的に対応していくためにも専門的な視点からの支援が可能となるように研修を積み重ねることが必要である。

また、人口の高齢化の急激な進展に伴い、老人を対象とした訪問看護や保健、福祉施設等看護婦等の職域は急速に広がりつつあり、新たな業務との調整機能について十分な知識が要求されるほか、看護における専門領域の確立のためには、研究者による研究活動はもとより、臨床の現場における知見をそこに働く看護婦等自らが集積していくことも重要である。このような観点から、関係者が協力して生涯にわたり自己の能力の開発と発展を図れるような支援体制を確立する必要がある。

#### 2 指導的管理的立場にある者の研修の必要性

病院等において看護業務を魅力ある働きがいのある業務としていくためには、指導的管理的立場にある看護教員や看護管理者は、看護学生の教育や看護婦等の指導等を通してその実現を図ることができるようにする必要があり、そのためには看護教員や看護管理者の人間性・社会性を高め、かつ、看護教育の方法、病棟の管理運営の改善等について、知識・技術の向上に努めなければならない。

特に、こうした良きリーダーシップを発揮できる看護管理者を養成していくため、病院等とともに看護婦等自ら、あるいは職能団体の積極的な取組も望まれる。

#### 3 生涯にわたる研修の体系化による資質の向上

看護婦等の生涯にわたる研修は看護婦等の就業場所を含め、個々の置かれている状況が多様であることから実施機関、実施方法等について種々の工夫が必要である。

看護婦等が専門職業人として成長するためには、看護婦等がたゆまぬ努力を重ねる必要があることは当然であるが、その専門性が適切に評価されつつ、生涯にわたり継続的に自己研鑽を積むことができるような研修システムの構築、有給研修制度の積極的導入等環境の整備に努める必要がある。



各病院等においては院外教育に頼るのみではなく、病院等自らが教育も充実させる等努力する必要がある。また、自己研鑽への動機づけを図り、意欲の向上を図るためには、多様な機関で体系化された研修が計画される必要がある。

また、看護系大学が現職看護婦等のリフレッシュのための教育・研修において積極的な役割を果たすことが期待される。

## 第5 看護婦等の就業の促進に関する事項

### 1 再就業の促進、定着促進及び離職の防止

今後、若年労働力人口の減少が予想される中、必要な看護婦等を確保していく上で、潜在看護婦等の再就業の促進が重要な課題となっている。

平成3年12月に策定した需給見通しを達成する上で、今後、更に再就業促進のための事業の強化に取り組んでいく必要がある。

また、看護婦等の就業継続期間を少しでも延長することができれば、実質的に看護婦等の数が増加したのと同じ効果があるので、若年人口の低下傾向の中にあつて、離職防止と再就業の促進が重要である。離職理由としては、結婚、出産のほか、看護婦等に特有の勤務条件である夜勤等が挙げられるが、夜勤は看護婦等の職業の性格から生ずる避けがたい条件であるものの、個々の看護婦等が置かれた環境、家庭状況等にも配慮し、働きやすい勤務条件、職場づくりを進め、定着の促進及び離職の防止に努めていく必要がある。

### 2 職業紹介事業、就業に関する相談等の充実

公共職業安定所においては、従来から看護婦等の職業紹介も行っており、さらに、福祉重点公共職業安定所を中心に、看護婦等の再就業促進のための事業の強化を図っているところである。

看護婦等の就業を円滑に進めるための専門的な無料職業紹介事業は、従来より都道府県単位でナースバンク事業として行われてきており、同事業では職能団体としてのネットワーク等をいかしながら、働く意欲を持つ看護婦等の掘り起こしを行うとともに、ニーズに適した職場に就業できるように努めてきたが、さらに、平成4年度からはナースセンター事業として内容的にも充実して展開しつつある。

都道府県ナースセンターにおける職業紹介においては、就業を希望する看護婦等の経験、希望就業条件等とともに、看護婦等を雇用しようとする病院等側のニーズを把握し、必要に応じて指導する等的確な職業紹介に努める必要がある。

公共職業安定所と都道府県ナースセンターは、相互に連携、協力を図りながら、職業紹介の充実を進めていく必要がある。

また、出産や育児等のために一定期間職場を離れていた看護婦等に対しては、円滑な職場復帰を進めるための研修を実施することも有意義である。さらに、紹介先の病院等においても円滑な受入れができるよう、経験、能力等に応じた研修、OJT(オンザジョブトレーニング)等を行う等の配慮も求められ、都道府県ナースセンターも病院等に対して適切な助言、援助を行うことが望ましい。

なお、紹介が成立しなかった事例については、公共職業安定所、都道府県ナースセンター等において原因の分析等に努め、問題点等を病院等と検討し、紹介の成立に向けて改善方策等を検討していく必要がある。

### 3 潜在看護婦等の把握

再就業を推進していくためには、潜在看護婦等の動向の把握が極めて重要であるので、都道府県及び都道府県ナースセンターにおいては、病院等、看護婦等学校養成所、看護婦等就業協力員等関係者と相互に協力して、定期的に潜在看護婦等の動向を調査するとともに、就業の意向、条件への希望等を把握し、これを就業の促進にいかしていく必要がある。

また、直ちに就業することは希望しないものの、育児が一段落した後等将来における就業希望を持つ看護婦等に対しては、日頃から公共職業安定所、都道府県ナースセ



ンター等において看護に関する情報提供に努めることにより、再就業を円滑化していくことが望ましい。

#### 4 ナースセンター事業の支援

法によって指定法人として位置付けられる都道府県ナースセンターには、より多くの看護婦等と病院等が信頼して相談、求人・求職を依頼することが期待されるが、都道府県においては、看護婦等就業協力員等を活用しながら、ナースセンター事業の普及推進のための支援等に努める必要がある。

特に、看護婦等確保推進者を設置しなければならない病院に対しては、都道府県、都道府県ナースセンター、公共職業安定所が連携、協力しながら、当該病院の看護婦等の確保の推進のために強力に支援していくことが重要である。

また、中央ナースセンターにおいても都道府県ナースセンターの支援、連絡調整に努めていく必要がある。

国においては、都道府県ナースセンター及び中央ナースセンターの事業が推進されるよう必要な支援を行うことが重要である。

#### 5 その他

女性の多い看護婦等の中には、その置かれている家庭状況等から夜勤や常勤での就業をしない者も少なくないが、こうした看護婦等には、日中に業務を行うことが多い老人訪問看護事業等の昼間業務への就業促進やパートタイム労働者がより働きやすい勤務条件の整備を進め、人材を活用していく必要がある。

このため、病院等においては、未就業の看護婦等の就業の意向等を踏まえ、その受入れが図られるよう勤務体制等の工夫に努めるべきである。

### 第6 その他看護婦等の確保の促進に関する重要事項

#### 1 国民の理解の向上

看護婦等の確保を進める上で、医療関係者をはじめ広く国民1人1人が、傷病者のお世話をする「看護」の重要性について理解と関心を深めることを通じて、国民全体の理解を進める必要がある。これにより、看護を専門とする看護婦等の社会的評価の向上も期待され、看護婦等の業務への誇りと就業意欲の向上につながるとともに、看護婦等を志望する者の増加により看護婦等の確保に資することが期待される。

また、国民は誰もが病を得ることがあることから、国民1人1人が傷病者等を看護することの重要性を理解し、家庭や病院等で看護に従事する者への感謝の念を持って接することが望ましい。このため、ナイチンゲールの誕生日である5月12日を「看護の日」とし、この日を含む一週間を「看護週間」としているところである。これらを中心として、その意識の高揚を図るための行事の開催等を通じ、傷病者等をお世話することの大切さを広く国民が再認識するための運動を展開することが効果的であり、その際、国民においても、広く看護に親しむ活動に参加することが望まれる。

こうした機会等で看護婦等自らが看護業務についてアピールしていくことは若者をはじめ広く国民の理解の向上につながっていくものと考えられる。

なお、学校教育においても、各学校段階を通して一日看護体験等のボランティア活動を含めた看護・福祉に関する勤労体験学習の機会の充実に努めるなど、これから看護の道を志す若者の看護婦等の役割に対する理解が促進されるよう適切な進路指導を行う必要がある。

#### 2 調査研究の推進

近年、医学・医療の高度化・専門化や生活様式・価値観の多様化などにより、看護に対する国民のニーズも高度化・多様化しており、チーム医療の中で、専門職種としての看護業務の専門化やシステム化など技術水準等の向上が必要であるが、具体的な看護問題を解決していくための看護技術や看護ケアシステム等に関する研究体制は十分とは言えない状況にある。

このため、看護ケアの評価、在宅における看護技術等看護全般にわたる研究が求め

られており、国としてもこれらに対する支援策を講じていく必要がある。



## 医療施設調査票

- \* 該当する項目に○をつけ空欄には該当する数字または文字を記入してください。
- \* 調査票は、特に期日・期間の指定のない項目については  
2007年11月1日現在のこととしてご記入ください。

## 問1【病院概要】

(1) 一般病床の平均在院日数  .  日 (直近3ヶ月・小数点以下1位まで)

(2) 平均病床稼働率  %

(3) 看護職副院長の有無

①いる 《  年から 》  ②いない

## 問2【看護職員の雇用について】

2006年4月から2006年10月末までの採用者数

		保健師		助産師		看護師		准看護師		看護補助者	
常勤職員	採用者総数		名		名		名		名		名
	うち、新卒者		名		名		名		名		名
非常勤職員	採用者総数		名		名		名		名		名
パート・ アルバイト	採用者総数		名		名		名		名		名

問3 2005年度の、常勤看護職員の定着状況をお尋ねします。

		人数
(1) 2005年度はじめ(2005年4月1日)の常勤看護職員数		
(2) 2005年度(2005年4月1日～2006年3月31日)の新卒採用者数		
	うち、年度末までに退職した数	
(3) 2005年度(2005年4月1日～2006年3月31日)の既卒採用者数		
	うち、年度末までに退職した数	
(4) 2005年度(2005年4月1日～2006年3月31日)の間に退職した数 (新卒・既卒採用者の退職者を含むすべての退職者の数をご記入下さい)		

\*ここでいう既卒採用者とは、新卒ではない看護職経験者をさします。

問3-1 看護職員の平均在職年数  .  年

問4【看護職員の構成】

看護職員の平均年齢  才

年齢構成について、人数(%)をお書きください。

	①20代	②30代	③40代	④50代	⑤60代	合計(①+②+③+④+⑤)
保健師	%	%	%	%	%	100 %
助産師	%	%	%	%	%	100 %
看護師	%	%	%	%	%	100 %
准看護師	%	%	%	%	%	100 %

問5

全看護職員における既婚者の割合について、人数(%)をお書きください。

既婚率	%
-----	---

問6【全看護職員の教育背景】 人数(%)をお書きください。

	看護系大学	看護系短期大学	専門学校	准看学校	衛生看護科
保健師	%	%	%	%	%
助産師	%	%	%	%	%
看護師	%	%	%	%	%
准看護師	%	%	%	%	%

問7【全看護職員の出身地】

看護職員の出身地に該当する人数(%)をお書きください。

	自都道府県内	地方内 (北海道・東北・関東・北陸・中部・関西・ 四国・九州・沖縄)	地方外
看護職員数	%	%	%

問8【就労条件】

(1) 勤務形態

各看護単位の勤務形態についてお尋ねします。

\*看護単位とは、ある一定の場所・施設での看護を担当する看護職員集団を指します。

(一般的には「病棟」とほぼ同じ意味ですが、1つの病棟の中に2つの独立した看護職員集団がある場合には、「1病棟2看護単位」となります)

総看護単位数	うち、3交代制	うち、2交代制	うち、その他



(2) 勤務時間

① 3交代

勤務帯名	勤務開始時間	勤務終了時間
日勤		
準夜勤(中勤)		
夜勤		

② 2交代

勤務帯名	勤務開始時間	勤務終了時間
日勤		
夜勤		

③ その他

勤務帯名	勤務開始時間	勤務終了時間

\*勤務帯名に記入後、時間をご記入ください

(3) 超過勤務時間

看護職員1人あたりの月平均超過勤務時間数(2006年10月分についてお答えください)

月平均  .  時間

(4) 夜勤

① 看護職員1人あたりの月平均夜勤時間および回数

(2006年10月分について夜勤専従者及び月当たり夜勤時間16時間以下の者は除いてお答えください)

月平均  .  時間

月平均  .  回 (勤務形態 3交代の場合)

月平均  .  回 (勤務形態 2交代の場合)

② 夜勤専従看護職員の採用について

- a. 採用している [  名 ]      b. 採用していない





問9【給与形態】

(1) 給与体系

① 人事院の基準に基づいて行っている。
② 病院独自の基準を設けている。
具体的な内容：

(2) 人事考課（人事評価）

人事考課を行っていますか？

① はい	➔	a. 結果を給与に反映している
		b. 行っているが、給与に反映はしていない
② いいえ		

(3) 以下の①、②のような条件に当てはまる看護職員の給与月額及び年間賞与額について貴病院の標準的な例をご記入ください。

	基本給額	年間賞与額（夏季賞与+年末賞与）
①高卒・3年課程養成所卒業 1年目	円	円
②勤続10年、31～32歳、非管理職	円	円

(4) パートタイマー・アルバイトで勤務する看護職員の時給をご記入ください  
 （勤務帯により一律の場合は、「最も高い例」にご記入下さい）

設定	時給：最も低い例	時給：最も高い例
日勤帯	円	円
夜勤帯	円	円

(5) 各種手当

下記手当について導入されているもののみ金額をご記入ください

特殊勤務手当	(あり・なし)	円	
調整手当	(あり・なし)	円	
危険手当	(あり・なし)	円	
管理者手当	(あり・なし)	円	
夜勤手当	準夜勤 交代)	円/回	深夜勤 円/回 (3)

	夜勤手当	円/回 (2交代)
通勤手当	件 :	円 (条件)
住宅手当	件 :	円 (条件)
单身宿舎	(あり・なし)	円/月
世帯宿舎	(あり・なし)	円/月
その他の手当 (例:資格手当等)		

問10【予算】 予算についてお伺いします。

病院の予算に占める人件費の割合		病院の予算に占める職員全体の教育費の割合	
	うち、看護職員の占める割合		うち、看護職員の占める割合
%	%	%	%

(1) 病院の医業収支率はどれくらいですか？

.  %

問11【福利厚生】

導入しているものすべてにまるをつけてください。

1. サークル活動・親睦会活動等	2. メンタルヘルスケア窓口の設置
3. 年金基金制度	4. 職員食堂の設置
6. 社員旅行の実施 ( 回/年)	5. カフェテリアプラン*導入
7. 勤続職員に対する褒賞制度 ( 具 体 的 に : )	
8. その他 ( )	

\*カフェテリアプラン：利用する職員が、使い方を選ぶ、選択型福利厚生制度



その他、看護職員確保について取り組まれていることがございましたら、  
ご自由にご記入ください。

A large empty rectangular box with a thin black border, intended for free-text input. It is positioned below the text prompt.

厚生労働科学研究事業 マンパワー確保研究会

(敬称略 50音順)

今田 幸子	独立行政法人	労働政策研究・研修機構統括研究員
小川 忍	日本看護協会	常任理事
楠本 万里子	日本看護協会	常任理事 (主任研究員)
小谷 幸	日本看護協会	政策企画部
坂本 すが	東京医療保健大学	看護学科 学科長
篠原 國造	保健医療福祉労働組合協議会	事務局長
鈴木 理恵	日本看護協会	政策企画部
田中 幸子	北里大学看護学部	看護管理・情報管理学助教授
西田 和美	聖路加看護大学大学院	
平井 さよ子	愛知県立看護大学	看護管理学教授
平山 恵子	聖路加看護大学大学院	
前田 樹海	長野県看護大学看護学部	生活援助学助教授

<事務局>

廣瀬 佐和子	日本看護協会	専門職支援・中央ナースセンター事業部長
松田 洋一郎	日本看護協会	専門職支援・中央ナースセンター事業部
北崎 朋子	日本看護協会	専門職支援・中央ナースセンター事業部
古川 佳子	日本看護協会	専門職支援・中央ナースセンター事業部
橋本 美穂	日本看護協会	専門職支援・中央ナースセンター事業部

(所属・肩書きは2007年3月現在)



平成 19 年度厚生科学研究費補助金 医療技術評価総合研究事業  
看護職員の確保に関する取り組みの現状と課題

---

主任研究者 楠本 万里子 社団法人日本看護協会 常任理事

社団法人 日本看護協会  
〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5-8-2  
電話 03-5778-8831 (代)

---