

看護師問題対策検討ワーキンググループ報告書

平成 20 年 12 月

看護師問題対策検討ワーキンググループ

看護師問題対策検討ワーキンググループ報告書

はじめに

昨今の看護師確保が困難な状況の中、どのような方法で看護師確保を図るかが、栗原市病院事業の喫緊の課題となっており、栗原市病院事業管理者の諮問機関として当ワーキンググループが設置された。

平成20年8月27日に第1回のワーキンググループを開催し、栗原市病院事業における看護師確保についての諸問題を検討し、具体的提案を作成のうえ病院事業管理者に提言することで議論を行った。

第1回のワーキンググループにおいては、平成21年度・平成22年度・平成23年度の看護師採用計画と定員の見直し、新規採用者を確保するための環境整備や中途退職者の減少を図る方策などの議論をした。

平成20年10月14日の第2回ワーキンググループでは、新規採用者を確保するための具体的な環境整備や中途退職者の防止に向けた取り組みの必要性についての議論をし、平成20年11月25日の第3回ワーキンググループにおいては、これまでの検討内容を整理し、ここに最終報告書として答申するものである。

本報告書に示された問題を解消するためには、医療機関や教育機関、更には行政機関、地域の関係者等全ての理解を得なければならない。

従って、市民の貴重な病院・診療所を効率的に運営していくためには関係者の更なる理解と協力が必要である。

看護師問題対策検討ワーキンググループ

座 長 伊 藤 英 悦

1. 看護師不足に伴う病院事業の現状等

(1) 平成21年度・平成22年度・平成23年度における病棟運営状況及び配置計画（別添資料1-1、1-2、1-3）

栗原市病院事業における3病院（栗原中央病院、若柳病院、栗駒病院）ごとの病棟運営状況と看護職員の配置計画について、それぞれの病院から説明を受けた。

看護職員の配置については、医療法と収容可能病床数、1日平均患者数（入院・外来）、病床利用率を勘案しての現行と計画（案）の配置となっている。

ただし、栗駒病院については、建替えに伴い平成21年4月1日からの医療法病床数は、現行の97床から75床に移行する。

また、栗原中央病院の現行の医療法病床数290床については、栗駒病院の建替えと同時に300床に移行する。

(2) 第六次看護職員需給見通し（別添資料2）

厚生労働省の第六次看護職員需給見通しの策定に伴い、宮城県においても平成18年度から平成22年度の5年間の看護職員需給見通しを策定したところである。

この表から需要見通しと供給見通しはほぼバランスが取れている状況となっている。

ただし、平成18年4月からの診療報酬改定に伴い、従来の最も手厚い看護体系であった「10対1」から「7対1」入院基本料の看護配置基準が新たに設定されたことが地域における看護師不足に拍車をかける要因にもなっている。

(3) 栗原市立病院看護職員（看護師・准看護師）に係る年齢別調

（別添資料3）

栗原市病院事業3病院における平成20年7月1日現在の看護職員（看護師・准看護師）年齢別調である。

3病院全体の看護師の平均年齢は41.0歳、准看護師は52.2歳となっている。

栗原中央病院は看護師37.4歳、准看護師49.3歳、若柳病院は看護師42.9歳、准看護師52.7歳、栗駒病院は看護師48.3歳、准看護師55.5歳となっている。

特に栗駒病院の看護師・准看護師に係る平均年齢は高くなっており、病

院経営における人件費比率は高く経営を圧迫する状況にあることから、今後の看護師確保を視野に入れた取り組みを検討する必要がある。

栗原中央病院における 25 歳～ 34 歳までの看護師は、57 名おり、看護師全体の 41 %を占めている。

また、産前産後休暇、育児休業等を取得する職員が増えているため、その代替を確保することが困難な状況にある。

については、看護師確保対策の一環として平成 20 年 11 月 1 日に院内保育所を開所したところである。

(4) 看護職員採用状況調書 (別添資料 4)

平成 20 年 8 月 1 日現在での看護職員採用状況であるが、平成 15 年度から平成 20 年度のものであり、特に近時は募集枠に対して、受験者数が少ないため再度募集するような状況にある。

また、採用辞退者についても多くなっており、看護師から選ばれる病院を目指す環境整備を考える必要がある。

(5) 看護職員退職状況調書 (別添資料 5)

平成 20 年 8 月 1 日現在での看護職員退職状況であるが平成 18 年度は 16 名、平成 19 年度は 19 名であり、2 年間で 35 人が退職している。この人数は、看護職員の 6.8 %を占めており、要因は勧奨退職や育児等に伴う退職が主な理由であり、何らかの改善策を講じる必要がある。

(6) 看護職員採用試験状況調書 (別添資料 6)

平成 20 年 8 月 1 日現在での看護職員採用試験状況であるが、平成 18 年度から平成 20 年度にかけて募集枠に受験者応募数が達しない状況にあり、これまでの年 1 回としてきた採用試験を年 3 回に拡大する措置を講じている。

(7) 採用試験実施状況一覧 (別添資料 7)

これまでの栗原市病院事業としての採用試験の実施時期、試験内容、試験実施の周知方法、看護学校訪問の状況等と近隣自治体病院における採用試験の実施状況を調査したものであるが、今後、看護師募集に向けた看護学校の訪問等について時期や方法を検討する必要がある。

(8) 年度別採用状況・既卒採用者の前勤務地地区別状況一覧 (別添資料 4)

平成 15 年度から平成 20 年度の看護師・准看護師の年度別採用状況において、市立病院全体として既卒者は全体の 67 %、新卒者は 33 %を占めて

いる。

特に新卒者は年々減少傾向にあるので、新卒者を確保するような方策を検討しなければならない。

2. 中途退職の要因

(1) 個人的な理由によるもの

- ・結婚
- ・育児（育児時間が容易に取得できない）
- ・病気
- ・進学
- ・他の医療機関への就職
- ・親の介護

(2) 組織的な要因によるもの

- ・人間関係
- ・医療事故の影響
- ・業務繁忙（業務量の増加）
- ・処遇（給与が安い）
- ・時間外の研修、委員会活動が多い

3. 新規採用等職員を確保するための環境整備

(1) 病院の運営方針等の充実

- ・病院の目指すべき方向性や方針が明確にされている病院
- ・看護師から選ばれる病院（職員を大切にしている病院）
- ・医療を受ける側・提供する側の信頼関係が出来ている病院
- ・職場内で上司の気配りが出来ている病院
- ・職場の雰囲気・職場環境・人的環境が整った働きやすい病院
- ・柔軟的な勤務体制を受入れられる病院
- ・医師・コメディカル等によるチーム医療に対し積極的な取り組みを行っている病院

(2) 管理体制等の充実

- ・業務量を踏まえて看護師配置をしている病院
- ・中間管理者がしっかりとした管理能力を備えている病院

(3) 福利厚生等の充実

- ・福利厚生に重点を置いている病院（看護師宿舎整備の充実）

(4) 研修体制等の充実

- ・看護に係る勉強が出来る病院
- ・卒後教育のしっかりしている病院
- ・プリセプターを支える体制がしっかりした病院
- ・研修体制がしっかりしている病院
- ・新人研修にローテーション研修を導入している病院

(5) 職員の相談体制の充実

- ・悩み事があった際の相談体制が出来ている病院

(6) その他

- ・自分の生活にある程度余裕が持てほどほどに勉強が出来る病院

4. 今後の取組の方向性

一般に看護職員については、離職率が高く他の医療機関への異動や退職者の増加に伴い、夜勤体制を維持することも困難な医療機関もある。

従って、このような状態を回避するためにも病院運営上、離職率を低下させ、定着率を高めるため

第一段階としては、

- ①業務内容の整備
- ②子育て環境の支援（育児時間が円滑に取得できる配慮）
- ③ストレス要因の緩和を図るための職場環境整備が重要である。
（メンタル等の専門的な相談窓口の設置）

第二段階としては、

- ①職員個々の人間性を尊重した人的管理や看護職としての専門性を追及し充実を図ること
- ②看護師の教育方法については、今後新人のプリセプター方式の見直しをはじめ、中堅が安心して働けるようにする
- ③役割を果たすための業務内容の評価方法を見直しする（市立病院間の業務研修会等の開催）
- ④中途退職者等を雇用するための登録制の導入
- ⑤チーム医療の推進（医師・コメディカルの役割分担の明確化）

以上の取組みが重要である。

おわりに

本ワーキンググループは、これまで3回にわたり看護師確保についての現状や対策等について検討をしてきたところである。

医療現場における看護師不足は非常に大きな課題であり、それぞれの医

療機関において、切実な問題になっており、医師不足と同様、医療制度の中で何らかの対策を講じる必要があると考える。

必要な看護師数が確保できなければ、現状人員の過重業務につながり、更には医療現場における看護の負担は増加し、医療の質の低下、医療安全性の確保にも影響を及ぼすこととなる。

今日、患者様が医療機関を選択する時代であり、患者様に選ばれる病院になるためには病院が何らかの戦略をたて、病院職員が一丸となって考え、地域の中で患者様に信頼される病院になるとともに看護師を含めた病院職員が働きやすい魅力ある病院となることが、これからの病院運営の重要なテーマと考えられる。

については、本ワーキンググループで提案された事項について、具体的に取り組みを行うなど、積極的な改善等を期待するものである。

看護師問題対策検討ワーキンググループの進め方

1. ワーキング・グループの目的

栗原市病院事業を運営する中において、看護師確保に係る問題点を検討し、専門的な見地から意見・提言を聴取するために「栗原市病院事業看護師問題対策検討ワーキンググループ」を設置し、改善を図るものである。

2. 検討スケジュール

区 分	開 催 時 期	課 題
第 1 回	平成20年8月27日	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師問題対策検討ワーキンググループ設立等の経緯について ・平成21年度・平成22年度・平成23年度における看護師配置計画
第 2 回	平成20年10月14日	<ul style="list-style-type: none"> ・新規採用職員を確保するための環境整備 ・中途退職者の防止に向けた取組
第 3 回	平成20年11月25日	<ul style="list-style-type: none"> ・まとめ

栗原市病院事業看護師問題対策検討ワーキンググループ設置要綱

(設置)

第1条 看護師の定員適正化と採用計画、新規採用職員確保のための環境整備及び中途退職者の抑制方策等に関する課題事項を調査、審議させるため、病院事業管理者（以下「管理者」という。）の諮問機関として栗原市病院事業看護師問題対策検討ワーキンググループ（以下「ワーキンググループ」という。）を置く。

(委員)

第2条 ワーキンググループは、委員12人以内をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから、管理者が委嘱する。

- (1) 医療局職員
- (2) 市立病院事務局職員及び看護師
- (3) 県内に所在する看護学校の役職員
- (4) その他管理者が適当と認める者

3 委員は、当該諮問に係る審議が終了したときは、解任されたものとする。

(座長)

第3条 ワーキンググループに座長を置き、管理者が指名する。

2 座長は、ワーキンググループを総理する。

3 座長に事故あるとき、又は座長が欠けたときは、あらかじめ座長の指名する委員がその職務を代理する。

(会議)

第4条 ワーキンググループは、座長が招集する。

2 ワーキンググループは、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

(庶務)

第5条 ワーキンググループの庶務は、医療局医療管理課において処理する。

(委任)

第6条 この要綱に定めるもののほか、ワーキンググループの運営に関し必要な事項は、管理者が別に定める。

附 則

この要綱は、平成20年8月1日から施行する。

看護師問題対策検討ワーキンググループ名簿

氏 名	所 属 ・ 職 名 等	摘 要
関 タイ子	大崎市医師会附属高等看護学校 教 務 主 任	
岡 本 咲 子	宮城県保健福祉部医療整備課 技 術 補 佐	副座長
渡 邊 和 子	栗原市立栗原中央病院 総 看 護 師 長	
金 野 れい子	栗原市立若柳病院 総 看 護 師 長	
高 橋 輝 子	栗原市立栗駒病院 総 看 護 師 長	
高 橋 正 人	栗原市立栗原中央病院 事 務 局 長	
千 葉 利 彦	栗原市立若柳病院 事 務 局 長	
菅 原 一 郎	栗原市立栗駒病院 事 務 局 長	
佐 藤 義 郎	栗原市立栗原中央病院 総 務 課 長	
菅 原 久 徳	栗原市病院事業 医療局医療管理課長	
伊 藤 英 悦	栗原市病院事業 医 療 局 長	座 長

(敬称省略)