

#### (4) 介護休暇制度

家族の看病・介護のための介護休暇制度を「設けている」病院は37.9%、「制度としてはないが個別に対応している」17.5%である《統計表第106表》。「設けている」病院が前回調査

(15.2%)と比較して22.7ポイント増加した。

国・自治体・公的病院では介護休暇制度を設けている病院が多いが、「医療法人」など民間では制度の導入は進んでいない。

## V 看護職員の確保

### 1. 看護職員定着状況

#### (1) 採用状況

1995年度(10月まで)に、2,248病院で32,876人の看護職員が新たに採用された。

このうち、1995年度の採用予定数について回答した2,248病院についての採用実績は、採用予定数34,163人に対して30,826人、平均採用率は90.2%である《統計表第141表》。平均採用率は前回調査(82.3%)より7.9ポイント高く、予定以上の数を採用できた病院は59.8%(前回調査46.0%)、採用できた数が予定数の半数に満たなかった病院は11.6%(同17.6%)となるなど、採用難の状況が緩和されたことがうかがえる。

病院設置主体別に見て従来採用が困難な傾向があった「医療法人」「個人」病院でも採用率が改善しており、平均採用率は「医療法人」84.8%(前回調査70.6%)、「個人」81.5%(同68.0%)である。

#### (2) 離職率

本調査では「離職率」を次のように定義しており、1990年度の離職率についても同様に集計を行っている。

離職率：年間の退職者数を、その年の平均職

員数(年度始めの在籍職員数と年度末の在籍職員数をあわせて2で割ったもの)で除し、100を乗じた数。ここでは「年度始めの職員数」にはその年度の新規採用者を含まないものと解釈して集計を行った。

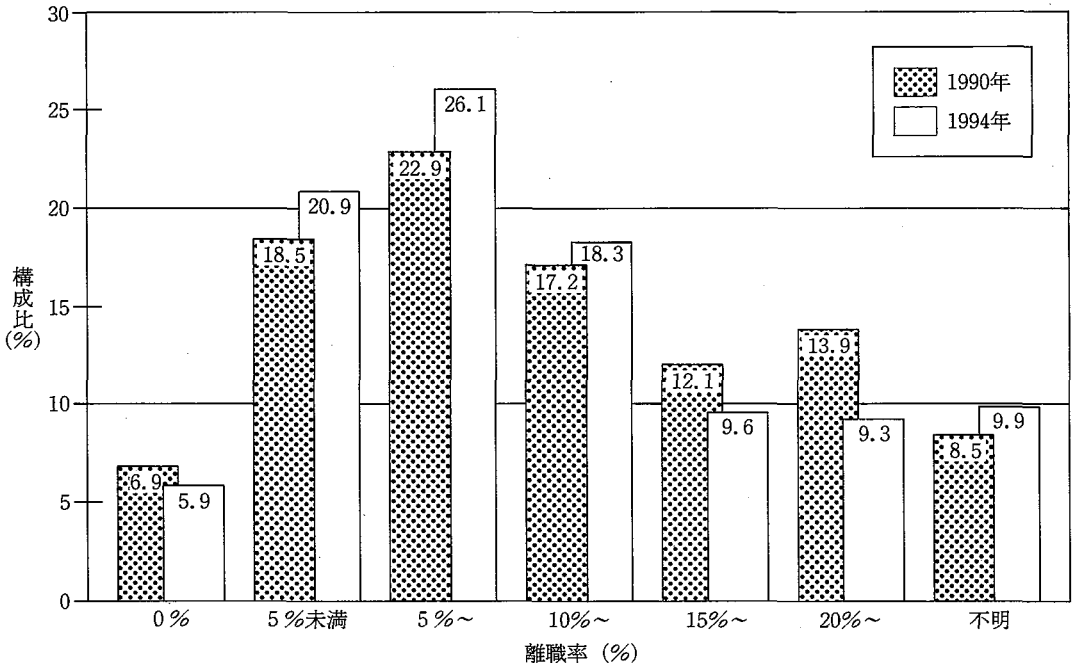
離職率は1994年度について算出するものとし、1993年以前に開設したことが判明している2,934病院について集計を行った。有効回答は2,645病院で、年初在籍者総数は347,376人、年度内の退職者総数は34,904人、年度内の採用者数は46,285人で、平均離職率は9.9%だった《統計表第143表》。離職率は前回調査(11.3%)より1.4ポイント低下した。

病院ごとの離職率の分布を前回調査と比較したものが図6である。離職率20%以上の病院の比率は、1990年の13.9%から、1994年は9.3%と4.6ポイント低下している。

病院設置主体別の平均離職率(今回調査・前回調査)を表15に示す。設置主体ごとにはばらつきはあるものの、おおむね離職率が低下し、看護職員の定着がよくなっている。

都道府県別に見て離職率が高いのは、「東京都」14.7%、「神奈川県」13.7%、「埼玉県」12.9%、「千葉県」12.1%、「京都府」12.0%、「鹿児島県」12.0%、「大阪府」11.9%などで、

図6 離職率分布 (1990年・1994年)



地域的には特に東京圏で高くなっている《統計表第145表》。しかしながら、これらの都府県でも前回調査と比較して離職率は2~3ポイント程度低下している。

なお、わが国の一般労働者（パートタイマーをのぞく）の離職率は、女性が17.4%、男性が11.1%（1994年）である（労働省「雇用動向調査」による）。

(3) 新規採用者存続率

「新規採用者存続率」は、年間の新規採用者（新卒・中途採用を含む）のうち、年度末時点で在籍している者の比率である。本調査では1994年以前に開設したことが判明しており、かつ1994年度に新規採用者があったと回答した2,173病院について集計を行った。

新規採用者数は40,231人、うち年度末時点で在籍していた者は35,486人で、新規採用者存続

率は88.2%だった。新規採用者存続率は前回調査（86.6%）を1.6ポイント上回った。

(4) 平均年齢

看護職員の平均年齢は、看護職員計が34.1歳（前回調査33.4歳）、看護婦32.5歳（同32.3歳）、准看護婦37.7歳（同35.2歳）、助産婦33.4歳（同33.4歳）である。前回調査と比較して、全職種合計で0.7歳、看護婦では0.3歳、准看護婦では2.2歳上昇した。

表16は、病院設置主体別に各職種の平均年齢を示したものである。国・自治体と公的の多くでは准看護婦の平均年齢がいずれも40歳を超えている。これらの病院では新卒准看護婦の採用を原則的に行わないか、ごく少数にとどめるといった採用方針に転換してからかなりの年数が経過し、在職准看護婦の平均年齢が上昇していると思われる。

表15 年間離職率・勤続年数

	年間離職率		勤続年数	
	1990年度	1994年度	1991年	1995年
計	11.3% (2,486)	9.9% (2,645)	8.3年 (2,215)	8.5年 (2,487)
国立病院	12.9 (70)	9.9 (69)	8.1 (65)	8.7 (67)
国立療養所	8.5 (96)	7.6 (71)	10.5 (92)	12.2 (72)
国(文部省)	10.0 (53)	7.5 (48)	8.9 (50)	9.9 (46)
国(労働福祉事業団)	8.9 (24)	9.0 (25)	8.9 (22)	9.3 (21)
国(その他)	9.7 (18)	9.6 (23)	11.0 (17)	8.1 (22)
都道府県	6.5 (198)	5.4 (186)	11.1 (184)	10.8 (167)
市町村	7.0 (416)	5.7 (398)	10.4 (393)	11.4 (376)
日赤	10.6 (69)	9.8 (74)	8.3 (67)	8.6 (74)
済生会	14.2 (46)	12.2 (48)	6.2 (38)	6.6 (44)
北海道社会事業協会	14.7 (3)	6.6 (5)	7.2 (3)	8.9 (4)
厚生連	8.7 (61)	8.2 (65)	9.5 (61)	10.0 (58)
国民健康保険団体連合会	7.4 (4)	3.6 (2)	8.0 (5)	13.5 (2)
全国社会保険協会連合会	11.3 (34)	9.3 (43)	8.0 (33)	8.6 (42)
厚生団	12.3 (5)	6.5 (3)	6.9 (5)	9.5 (2)
船員保険会	22.5 (3)	14.9 (4)	5.8 (2)	6.1 (4)
健康保険組合及びその連合会	13.2 (9)	11.4 (10)	7.6 (7)	7.6 (10)
共済組合及びその連合会	11.9 (38)	9.8 (28)	8.1 (35)	8.6 (28)
国民健康保険組合	6.8 (5)	8.9 (4)	7.1 (5)	8.3 (5)
公益法人	13.2 (99)	12.8 (115)	7.1 (96)	7.3 (104)
医療法人	14.8 (732)	12.4 (981)	6.1 (619)	6.3 (935)
学校法人	17.4 (57)	15.3 (63)	5.7 (53)	5.6 (57)
会社	10.4 (46)	10.9 (42)	8.8 (48)	8.7 (39)
その他の法人	14.8 (153)	12.4 (128)	6.2 (133)	6.8 (119)
個人	15.1 (234)	14.1 (193)	5.2 (169)	5.5 (173)
無回答	12.7 (13)	9.3 (17)	6.7 (13)	7.1 (16)

※ ( )内は回答病院数。

※「離職率」は、1990年度は1989年以前開設の病院について、1994年度は1993年以前に開設の病院について集計。

病院種類別に見て看護職員計の平均年齢が高いのは、「精神病床を主とする病院」で40.9歳、「老人病床を主とする病院」が39.4歳である。

低いのは「特定機能病院」30.3歳、「総合病院」33.4歳である《統計表第151表》。

表16 看護職員の平均年齢

	看護職員計	看護婦	准看護婦	助産婦
計	34.1歳	32.5歳	37.7歳	33.4歳
国立病院	34.3	31.7	44.7	32.7
国立療養所	39.1	36.7	43.6	—
国（文部省）	33.5	31.9	50.0	30.1
国（労働福祉事業団）	32.5	31.8	45.6	29.9
国（その他）	33.8	32.9	40.9	38.2
都道府県	34.8	33.2	46.0	33.3
市町村	35.2	33.3	41.9	34.5
日赤	32.6	31.0	40.8	32.7
済生会	32.3	30.3	38.0	33.9
北海道社会事業協会	35.5	35.2	36.0	34.1
厚生連	34.2	32.4	39.1	35.0
国民健康保険団体連合会	37.6	35.5	41.3	41.0
全国社会保険協会連合会	33.5	31.3	43.1	33.0
厚生団	31.6	30.5	43.0	30.2
船員保険会	34.2	31.4	35.0	39.0
健康保険組合及びその連合会	34.4	31.3	39.6	38.2
共済組合及びその連合会	33.8	31.0	39.9	34.3
国民健康保険組合	34.0	32.7	43.3	34.6
公益法人	34.1	32.7	35.7	34.8
医療法人	35.2	34.9	35.1	37.0
学校法人	28.3	28.0	33.2	29.1
会社	33.1	32.0	39.6	33.8
その他の法人	33.6	31.9	35.2	32.8
個人	35.6	35.8	34.8	44.0
無回答	33.4	31.9	36.8	36.3

(5) 勤続年数

平均勤続年数は8.5年（前回調査8.3年）である。

勤続年数には設置主体ごとにかんがりのばらつきが見られる（表16）。また、都道府県によっても異なっており、平均勤続年数が12年を超えているのは、「青森県」「岩手県」「秋田県」「山形県」「富山県」「鳥取県」「徳島県」、7年未満

であるのは「埼玉県」「千葉県」「東京都」「神奈川県」「鹿児島県」である《統計表第153表》。

なお、同じ時期のわが国の一般労働者の平均勤続年数は女性が7.6年、男性が12.9年（1994年）である（労働省「賃金構造基本統計調査」による）。

## 2. 今後3年間の看護要員配置計画

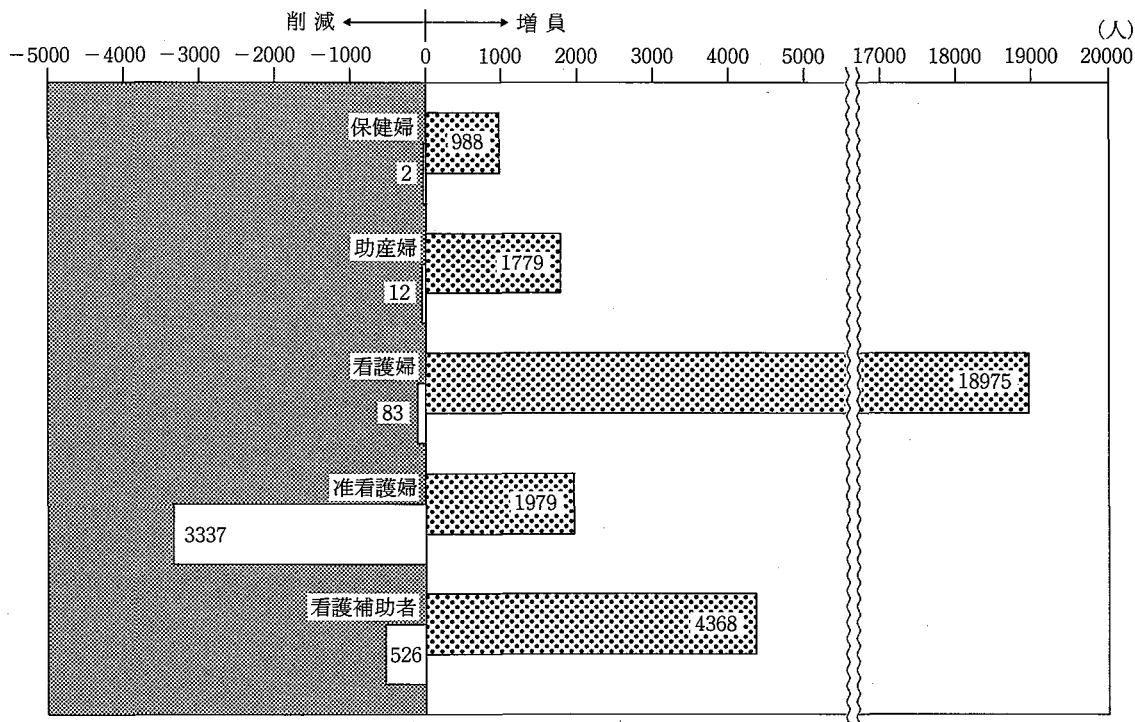
職種ごとの今後3年間の配置計画を表17に示す。  
また、職種ごとの増員・削減予定数を図7に示す。  
「保健婦」の増員予定数は988人であるが、これ

は今回調査に回答した病院全体で雇用されていた保健婦数（正規職員）998人とほぼ等しく、在宅ケアの拡充など病院の新たな事業展開をにらんでの増員と見られる。このような保健婦の増員意向は前回調査でも見られた。「准看護婦」について

表17 職種別の今後の配置計画

	増員予定	現状維持	削減予定	無回答
保健婦・士	17.5%	23.2%	0.1%	59.1%
（再掲）現在保健婦を配置している病院	40.1	49.4	0.5	10.0
助産婦	18.2	24.6	0.3	56.8
（再掲）現在助産婦を配置している病院	49.6	40.6	0.8	9.0
看護婦・士	64.7	27.6	0.8	6.9
准看護婦・士	13.2	42.2	23.9	20.7
看護補助者	28.0	47.6	5.4	19.0

図7 今後3年間の増員・削減予定数



は削減予定総数が3,337人で増員予定数を上回っている《統計表第217～221表》。

### 3. 看護系大学卒業者の雇用

看護系の4年制大学・学部を卒業した看護職員が「いる」と回答した病院は447病院（14.8%）、看護系大卒者の総数は1,953人で、看護系大卒者を雇用している病院における看護職員総数に対する看護系大卒者の割合は1.8%である。

病院種類ごとに見ると、看護系大卒看護職員が「いる」と回答した病院は「特定機能病院」の85.3%、「総合病院」の25.1%、「一般病院」の9.1%、「精神病床を主とする病院」の11.1%、「老人病床を主とする病院」の4.5%、「その他の病院」の6.4%である《統計表第215表》。

今後大卒看護職員を「採用したい」という回答は2,041病院（67.4%）で、現在大卒看護職員を雇用している病院に限ると「採用したい」という回答は93.7%である。

なお、前回調査では看護系大卒看護職員が「いる」と回答した病院は19.1%であり、今回調査ではこの数値が低下した。前回調査以降看護系大学の増設・卒業生の増加は著しく、卒業生の相当数が病院に就職しており、客観的には看護系大卒看護職員が「いる」という回答の低下は考えにくい。

このような結果になった原因としては、前回調査では設問文が「看護大学・看護系学部卒業者がいるか」となっていたため、回答者の一部に「看護系短期大学卒業者」をも含めるものという誤解を招き、看護系大卒看護職員が「いる」という回答が実際よりも多くなったのではないかと推測される。

### 4. 多様な人材の活用に向けた雇用の多様化

#### (1) 中途採用

看護婦・准看護婦・助産婦・保健婦のそれぞれについて、中途採用の有無、中途採用に際しての年齢制限の有無、さらに年齢制限がある場合はその上限年齢を尋ねた（表18）。

1994年の中途採用実績は、2,022病院で14,267人である。うち、前回の職場を退職してから今回の再就職までに就業中断期間（ブランク）のない者は63.1%、「3年未満」は21.0%、「3年以上」は7.9%である《統計表第136表》。

#### (2) 再雇用制度

「再雇用制度」とは、出産・育児等にともなっていたん病院を退職した女子看護職員が、当該の病院への再就職を希望した場合に、募集・採用にあたって特別の配慮をする制度をさす。

表18 中途採用方針

	採用あり・年齢制限あり	上限年齢（「採用あり」を100とする）						採用あり・年齢制限特になし	中途採用なし	無回答
		～30歳	～35歳	～40歳	～50歳	～65歳	無回答			
看護婦	48.8	22.0	27.5	22.3	18.6	9.3	0.4	38.6	9.7	2.8
准看護婦	30.5	22.9	20.0	23.8	22.4	10.4	0.4	33.8	23.9	11.8
助産婦	17.1	26.3	35.8	20.3	10.3	6.4	1.0	20.7	15.7	46.5
保健婦	11.0	28.0	32.5	21.1	10.2	8.1	—	21.4	18.7	48.9

再雇用制度を「設けている」病院は304病院(10.0%)で、前回調査(7.7%)より2.3ポイント増加した。「制度としてはないが個別に対応している」病院は1,687病院(55.8%)である《統計表第137表》。

### (3) パートタイマーの処遇

パートタイマーの確保・活用にあたっては、働く側にとってより働きやすい勤務形態の提示とともに、パートタイマーの処遇の整備が不可欠である。単なる補助的な労働力としてではなく、専門職種としての能力の活用を念頭に置いた雇用管理が課題となる。

パートタイマーの処遇・資質の向上につながるとみられる項目をあらかじめ設定し、実施しているものすべてを選択するよう求めた(表19)。「有給休暇の付与」については、前回調査(48.0%)より8.7ポイント増加した。これは、1987年の労働基準法改正でパートタイマーに対して

表19 パートタイマー看護職員の処遇(複数回答)

有給休暇付与	56.7(%)
賞与の支給	52.7
勤務時間内の教育・研修	42.6
定期昇給	39.2
正規職員への登用	37.8
研究活動参加	28.3
学生指導にあたらせる	6.9
管理的役割をとらせる	1.7
その他	2.0
無回答	20.7

勤務日数・勤続年数に応じた年次有給休暇付与(比例付与)が規定され、さらに1993年により常勤職員に近づける付与率引き上げがなされた結果、パートタイマーへの有給休暇が普及しつつあるためとみられる。なお、その他の項目については大きな変化は見られなかった。

## VI 看護職員の教育

### 1. 院内教育

院内教育として実施している比率が高い項目は、「新採用看護婦への研修」83.5%、「接遇教育」67.7%、「医療・看護についての新しい情報・知識の講義」66.3%、「看護補助者(介護職員)の研修」65.7%、「リーダー教育」53.8%、「主任・婦長教育」53.0%などである《統計表第199表》。前回調査と比較して「接遇教育」を実施していると回答した病院の比率が10.8ポイント増加した(表20)。

「個人」病院では他の設置主体病院と比較して

各項目を実施しているという回答が少ない傾向があったが、前回調査と比較して実施しているという回答がほとんどの項目で増加した。特に「接遇教育」については実施している病院が61.4%と、前回調査(37.0%)から24.4ポイント増加した《統計表第199表》。

### 2. 看護部門の教育・研究費、図書費

表21は、看護部門の教育・研究費、看護関係図書費を、1病院当たり平均・看護職員1人当たり平均額を前回調査とあわせ示したものである。看護職員1人当たり教育・研究費は1994年実績・1995年予