

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

表20 院内教育（複数回答）

	1995年	1991年	1987年
新卒看護婦への教育	83.5%	80.5%	76.5%
接 遇 教 育	67.7	56.9	57.3
医療・看護についての新情報・知識の講義	66.3	64.9	70.0
看護補助者（介護職員）の教育・研修	65.7	—	—
リーダー教育	53.8	49.3	38.2
主任・婦長教育	53.0	52.6	46.1
テーマ別研修	50.6	49.7	47.5
看護研究する者へのサポート	49.8	53.4	42.1
就職後3年目位の看護婦を対象とした教育	42.8	40.5	34.4
管 理 者 研 修	41.6	40.5	34.0
病棟クラークの教育・研修	12.5	15.7	7.2
そ の 他	4.1	5.1	7.7
特に行っていない	2.0	5.1	4.8

※「看護補助者(介護職員)の教育・研修」は、1991年・1987年調査では調査項目としてあげていない。

表21 看護部門の教育・研究費，図書費

	調査年次	平 均 額	
		1 病院当り	看護職員一人当たり
教育・研究費	1990年実績	117.4万円	8,174円
	1991年予算	130.1万円	9,152円
	1994年実績	136.2万円	10,068円
	1995年予算	159.8万円	10,598円
看護関係図書費	1990年実績	21.0万円	1,615円
	1991年予算	24.3万円	1,758円
	1994年実績	23.3万円	1,763円
	1995年予算	26.9万円	1,859円

算とも1万円を超えたが、図書費はわずかな伸びにどまっている。 ているために回答できないとした病院が相当数あった。

なおこの項目については、院内全体で予算化し