

# 7 看護職の確保・定着をすすめるために

## 課題と対応

**課題** 国内で就業している看護職員の総数は、およそ133万3千人です。これは過去10年間で1.3倍に増えています。そして5年後には140万人を超える看護職員が必要になると予測されています。

<看護職員就業数(年次別、総数)>

|            | 平成14年度    | 平成15年度    | 平成16年度    | 平成17年度    | 平成18年度    |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 看護職員就業数    | 1,233,496 | 1,268,450 | 1,292,593 | 1,308,409 | 1,333,045 |
| (再掲)病院     | 792,124   | 803,393   | 811,538   | 818,580   | 831,921   |
| (再掲)介護保険関係 | 105,302   | 116,710   | 124,466   | 132,546   | 138,339   |

<第六次看護職員需給見通し>

|                          | 平成18年度                 | 平成19年度                 | 平成20年度                 | 平成21年度                 | 平成22年度                 |
|--------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 看護職員需要見通し<br>(再掲、介護保険関係) | 1,314,100<br>(172,600) | 1,338,800<br>(178,500) | 1,362,200<br>(183,800) | 1,383,800<br>(188,800) | 1,406,400<br>(194,200) |
| 看護職員供給見通し<br>(再掲、新卒就業数)  | 1,272,400<br>(51,400)  | 1,297,100<br>(51,100)  | 1,325,100<br>(51,500)  | 1,355,900<br>(51,600)  | 1,390,500<br>(52,500)  |

しかし、毎年新たに就業する看護職員の数は増えません。このため、これから必要とされる数の看護職員を安定的に確保していくためには、**いま働いている看護職員が辞めないこと、そして、休業している有資格者が再び看護職として働き始めることがとても重要**となっています。

**対応** 方策として最も効果的なのは、**様々なやり方で職場の環境を改善し、一人ひとりの生活設計やライフイベントと調和する多様な働き方を実現すること**です。

現在、看護職員の離職率は12.4%ですが、それは大都市圏でとくに高い割合です。また新卒者の場合では、手厚い看護配置の病院ほど離職率は低いことなどが分かっています。

このため日本看護協会では、看護職を目指す方々に職場探しのポイントをお伝えするとともに、受け入れ施設の管理者には、看護職員に選ばれる職場づくりの進め方をアドバイスしています。また、働き続けられる職場づくりの具体策として、多様な勤務形態の検討や短時間正規職員制の導入を促進しています。

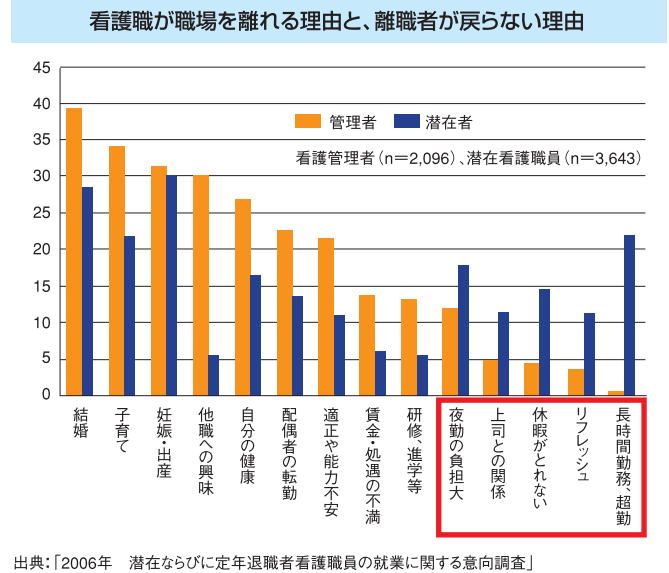
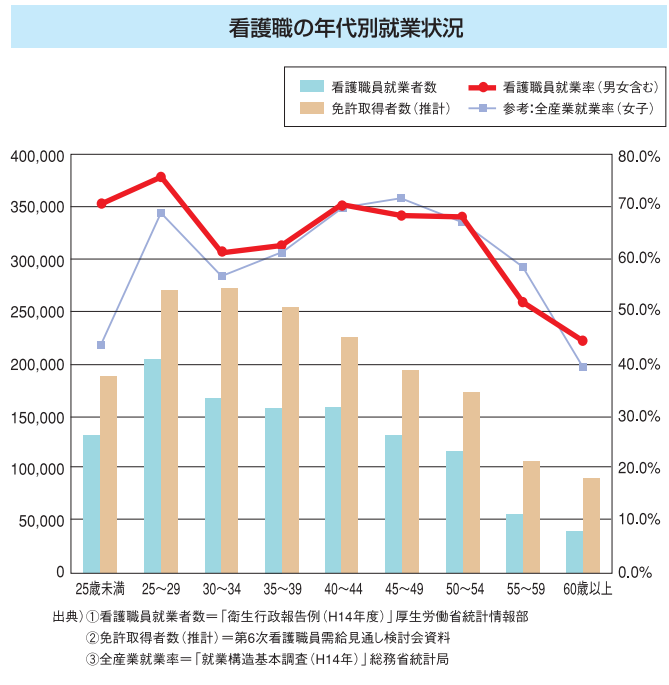
## 日本看護協会の看護職確保定着推進事業

- 2009年度までの目標**
- 新卒看護職の離職率を9.3%→8%に減少させます。
  - 病院勤務の全常勤看護職の離職率を12.3%→11%に減少させます。
  - ナースセンターを通じた再就業者数20,000人をめざします。

### 先行事例 (日本看護協会ホームページより抜粋)

**例1：短時間正職員制度による離職率の減少**  
【離職率年々減少13%→11%→10%復職多い】  
病院が嫌で辞める人はほとんどいない。また、退職時には気持ちよく送り出すことを心がけており、それが再就業につながる場合も多い。復職者(転勤やUターン)が30名ほどいる。増加の背景に、夜勤免除や短時間勤務等の多様な勤務形態が可能となった点があると考えている。また、大卒者の採用が近年増えているので看護の質や意識も変わりつつある。

**例2：短時間正社員制度の取り入れとリリーフ体制の充実**  
【子育て目的の退職希望に短時間正社員を勧める】  
子育てのために退職を考えている看護師には、師長や部長が話を聞き、短時間正社員を勧めている。小学校6年生まで適用可能なので、大変な時期だけ制度を使うなど臨機応変に対応。  
【産休者を見越して余剰配置リリーフ体制が充実】  
産休を見越した雇用を行い、忙しい病棟には他病棟から手伝いにいくリリーフ体制をとっている。病棟はリリーフの人に何をしてもらうのか、平時より決めておく。多様な勤務形態を導入しても、新たな増員は必要となっていない。



**まとめ** これからの社会の期待に確実にこたえる看護を提供するために、看護職と職能団体とが一致協力して、仲間の働く場を醸成し、看護職の確保・定着を進めていくことが必要です。