

**WE NEED YOU**

看護職確保定着推進事業

**WE NEED YOU**

**3 力年事業報告書**

— 新たな挑戦に向けて —

2007～2009



社団法人 日本看護協会  
看護職確保定着推進戦略プロジェクト

# 目 次

はじめに

第1章 看護職確保定着推進事業3カ年計画の構想……………2

第2章 新卒看護職の定着促進

1) 保助看法改正による看護基礎教育の充実・卒後臨床研修制度……………6

第3章 労働条件・労働環境の改善

1) 職場改善の啓発普及事業

看護学生のための「職場探しガイド」

看護管理者のための「職場づくりマニュアル」の作成・普及……………8

2) 看護職の多様な勤務形態の推進

① 多様な勤務形態を各医療施設に導入する取り組み……………10

② 「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ガイドブック」の作成と普及……………12

3) ナースセンター事業の強化・充実……………14

4) 看護師の過労死に対する緊急対策事業

① 時間外勤務等の緊急実態調査から……………16

② かえるプロジェクト緊急アピール……………20

③ 専門相談窓口の開設……………21

5) 研修・講演・学会などの普及活動の強化

① 衛星通信研修の実施（看護研修学校）……………22

② 衛星通信による合同研修会（専門職支援・中央NC事業部）……………24

③ 関係団体への講師派遣、雑誌、看護系学会などのPR活動……………26

6) 関係団体・関係機関との連携強化

① 関係団体の看護管理者との連絡会議……………28

② 労働団体との連絡会議……………29

7) 看護制度・労働政策への推進

① 診療報酬改定への取り組み……………30

② 関係省庁への働きかけ……………31

第4章 広報活動の強化・充実

1) 県協会・会員への広報強化……………32

2) 全国、マスコミに対する広報強化……………34

3) テレビミニ番組「ナースSmile」の制作・放映……………38

4) 看護職のワーク・ライフ・バランス推進フォーラムの開催……………40

5) ワーク・ライフ・バランス大賞……………42

## 第5章 看護労働に関するデータ分析（資料編）

- 1) 既存統計の分析から……………44
- 2) 日本看護協会「病院における看護職員需給状況調査」「看護職員実態調査」から ……46
- 3) 都道府県ナースセンターの実績……………48

## 第6章 全体の事業評価と今後に向けた取り組み課題 ……49

### ■参考資料

- 看護職確保定着推進事業の総経費 ……53
- 短時間正規雇用等看護職員の多様な勤務形態導入支援事業（厚労省） ……54
- 改正・育児介護休業法について ……56

### ■あとがき

### ■執筆者一覧

# はじめに

## I. 脱『確保対策』を掲げ、「定着促進対策」へと転換

日本看護協会は、2006年晩秋、次年度から看護職確保定着対策事業に取り組む方針を固めた。背景にあったのは、同年4月の診療報酬改定で看護配置基準が12年ぶりに引き上げられ、入院基本料「7対1」の新設を契機に顕在化した全国的な看護職の確保難である。看護職の確保難が看護の現場にさまざまな影響を及ぼし、医療経営をも揺るがし、社会問題としてクローズアップされる状況で、その解決に向けた努力は専門職能団体にとって社会的な責務といえた。

従来の国の看護職確保対策は、看護職の養成数を増やすことと、いわゆる「潜在看護職」を掘り起こして再就業させるための支援に重点を置いてきた。しかし、進行する少子高齢社会においては養成数増は現実的ではなく、そもそもいわゆる潜在看護職が現在の労働条件では働き続けられなかった人材であることを考えれば、労働条件の抜本的な改善なくして再就業促進もおぼつかない。抜本的な解決策は、現在働いている看護職員が働き続けられる職場を作ることにより、定着を促進し、潜在化を予防することである。本事業の真髄はまさに、「確保対策」から「定着促進対策」へと軸足を大きくシフトしたことにある。

もとより、本会は創設翌年の第1回通常総会(1947年)で可決した「大綱」(現在の綱領)において、看護職の教育水準の向上、国民の福祉を図ることなどと並んで、看護職の生活水準の向上すなわち労働条件の改善を掲げ、これを組織の原点として事業を推進してきた歴史がある。本会はこの際、看護職の急激な需要拡大をチャンスととらえ、時期を逃さず看護職の労働条件の抜本的改善に取り組み、医療の安全に貢献する必要があることを確認し、この認識を看護職確保定着推進事業の根幹に据え、事業企画に着手した。

日本の医療・看護の状況は、医療の高度化とより効率的な提供が求められる状況が相まって、一層厳しさを増している。医療の高度化と複雑化、24時間化が看護業務を一層複雑化、高密度化している。

働き続けられる職場づくりのキー・パーソンとなるのは、現場の看護管理者である。本会は職場改革に取り組む看護管理者に向けて、実践的な情報を提供し支援することを事業の核とした。併せて、病院経営者や労働組合の理解を得て組織を挙げた取り組みが必要となるため、病院経営者団体・労働団体等に対し、事業への理解を求める活動を行うこととした。また、新卒看護職員の早期離職の問題から発して、看護基礎教育の充実と卒後臨床研修の制度化を推進する活動を進めることとした。

以上の経過を経て、本会「看護職確保定着推進事業」は2006年度下半期の助走期間を経て2007年3月に「看護職確保定着に向けた日本看護協会の構想」(P2参照)を発表し、2007～2009年度の3年間を期間と定めてスタートを切った。

## II. 新たな公益社団法人の基本理念に「はたらき続けられる職場づくり」を

おりしも本事業の展開と同時期に、本会は新たな公益社団法人への移行に向けて組織改革に着手した。2009年度通常総会においては、本会の基本理念として「看護職が生涯を通じて安心して働き続けられる環境づくりを推進する」をあらためて位置付け、会創設の原点に立ち返った。さらに、新定款では「看護職の労働環境等の改善及び福祉の向上による国民の健康及び福祉の増進に関する事業」を主要な事業分野に位置づけ、2010年度重点事業として「労働条件・労働環境の改善」を掲げた。3年間にわたる本事業の取り組みが、今後の本会の基本理念と活動方針に「はたらき続けられる職場づくり」を位置づける礎となったことを、ここに付記する。

# 第1章 本事業3カ年計画の構想

## 看護職の確保定着に向けた日本看護協会の構想

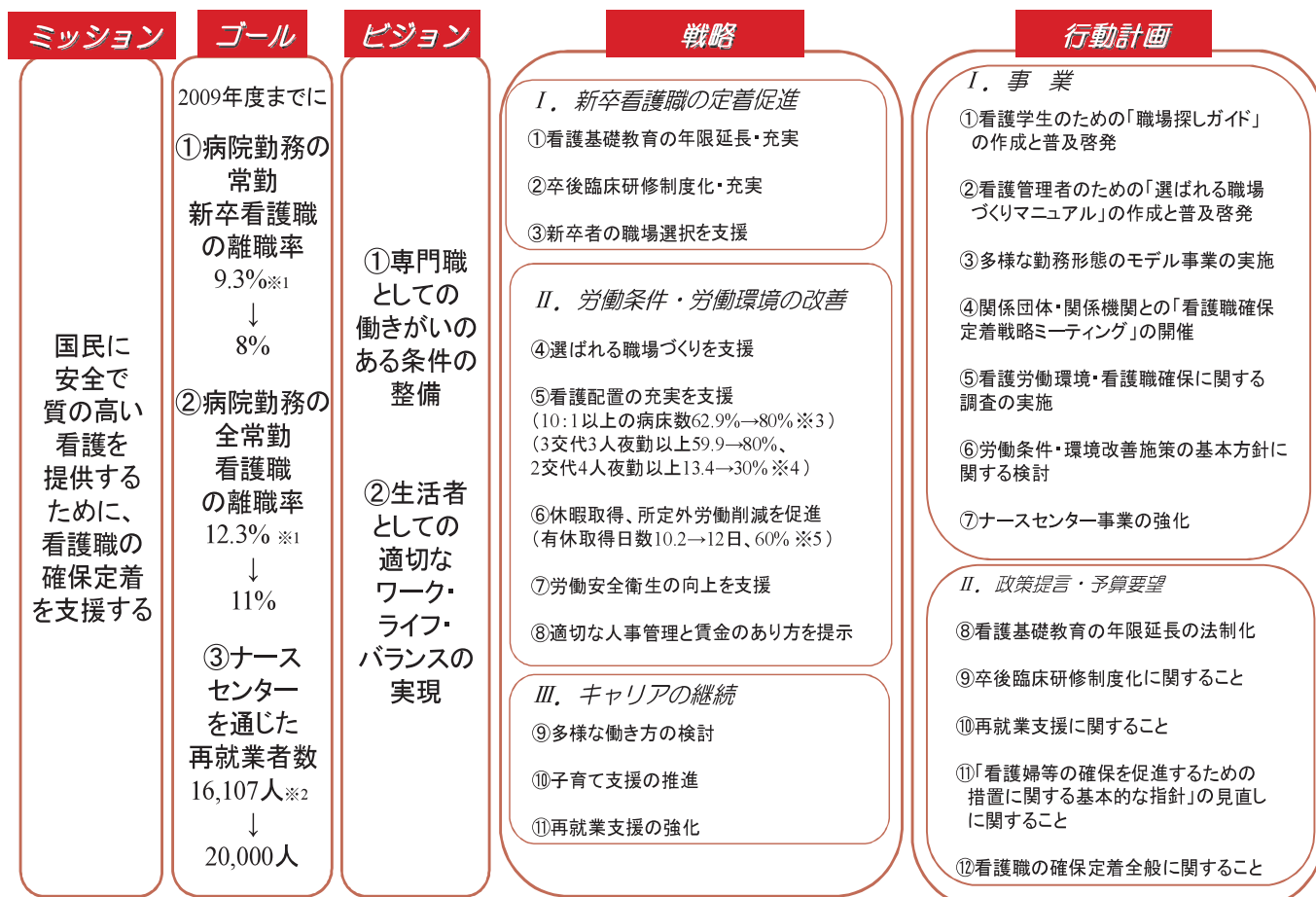
### I. 構想の位置づけ

日本看護協会は、2006年度の診療報酬改定を契機とした全国的な看護職の確保困難という現場の声を受けて、同年12月、会長を本部長とする看護職確保定着推進本部を設置した。2007年3月には「看護職確保定着に向けた日本看護協会の構想」を発表し、3カ年にわたる看護職確保定着推進事業を行うことを公表した。

看護職の確保定着対策で重要なのは、実際に看護職が働く現場が効果的な対策を実施することであり、日本看護協会は、都道府県看護協会と連携して、現場の具体的な労働環境に焦点を当てた確保定着対策に着手するために、看護界が全体で取り組むことができるように「看護職確保定着に向けた日本看護協会の構想」を策定した。

### II. 日本看護協会の構想

## 看護職確保定着に向けた日本看護協会の構想 2007～2009



※1：日本看護協会「2006年病院における看護職員需給状況調査」

※2：中央ナースセンター実績（2005年）

※3：一般病棟入院基本料。厚生労働省保険局医療課資料（平成18年5月1日）

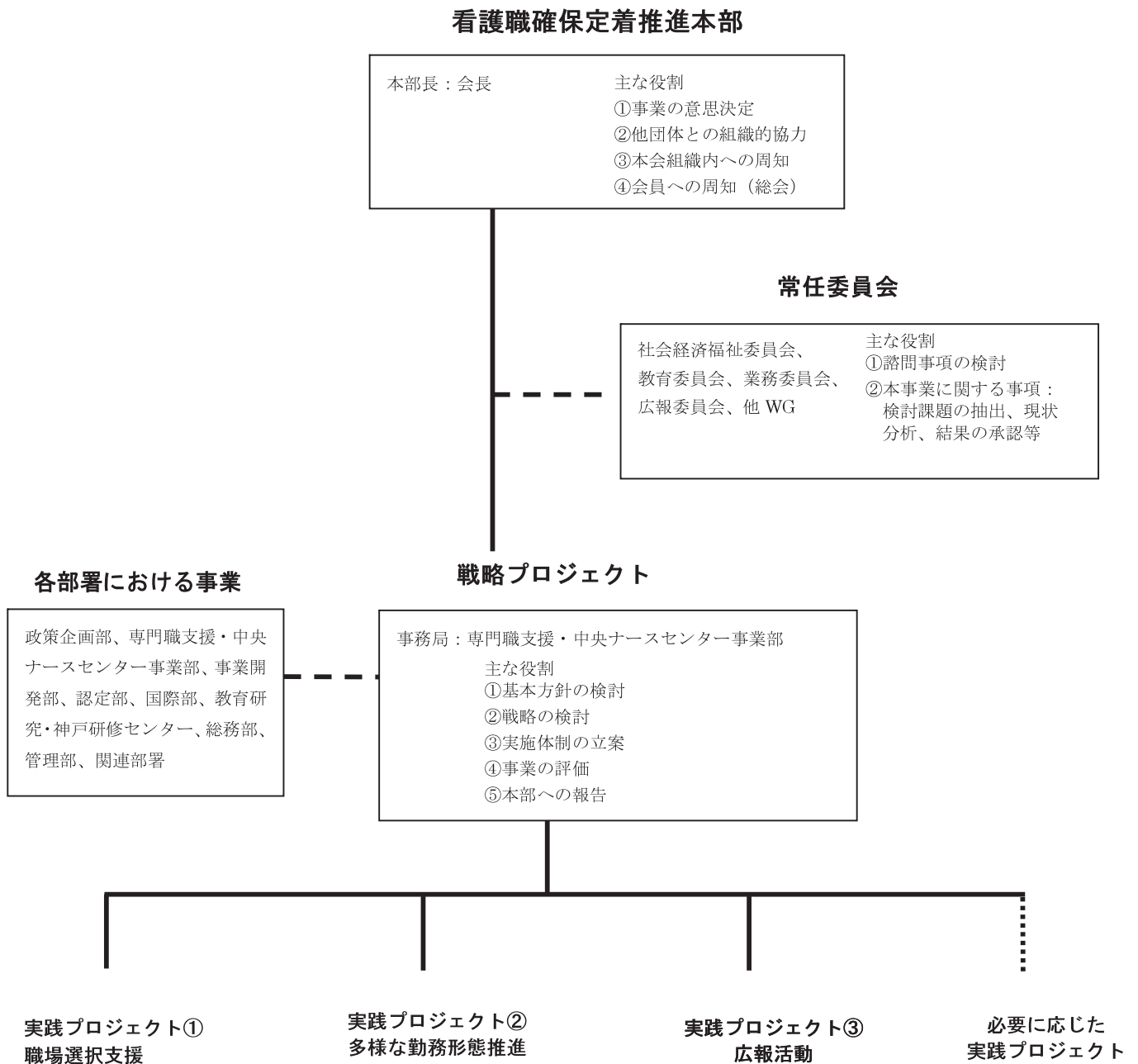
※4：日本看護協会「2003年病院看護実態調査」

※5：日本看護協会「1999年病院看護基礎調査」

### Ⅲ. 推進体制

看護職の働き続けられる職場づくりの取り組みは、看護職能団体の重要な使命の1つであり、推進力が発揮できる体制が検討された。そこで会長を本部長とする「看護職確保定着推進本部」を設置するとともに、組織全体で取り組むために各部署横断的なメンバーによるプロジェクトとして、事務局である専門職支援・中央ナースセンター事業部のほかに、政策企画部、広報部を中心として事業を展開することとした。

また事業運営では、都道府県看護協会との連携をとれるように、法人会員会や都道府県職能委員長会などの機会を通じて、事業の説明などを行った。



# 看護職確保定着推進事業（2007～2009年）

2007年度

＜ターゲット＞看護学生・看護管理者  
＜目的＞推進事業の周知と普及  
先行事例の収集

## 【数値目標】（～2009年）

- ① 病院勤務全看護職員離職率 12.3%→11%
- ② 新卒者離職率 9.3%→8%
- ③ ナースセンターを通じた再就業者 20,000人/年

★都道府県看護協会との連携による事業の周知・普及

★職場選択支援・職場づくり支援

看護学生のための  
職場探しガイドブック 07年版

看護管理者のための  
選ばれる職場づくりマニュアル 07年版

★ナースセンター事業

- NCCSの運用
- ナースセンターのあり方検討

★多様な勤務形態推進事業

- 多様な勤務形態ヒアリング
  - ・先行22施設のヒアリング
  - ・Webサイトによる紹介
- ワーク・ライフ・バランスインデックス(WLB Index)調査(医療施設版)・109施設への実施

★広報活動の推進

- ・ポスター・パンフレット・新聞広告
- ・協会ニュースの連載
- ・公式ホームページでの情報提供
- ・ニュースリリースの配信
- ・確保対策FAXリリース配信(月2回)

2008年度

＜ターゲット＞看護管理者・病院経営者  
＜目的＞  
事業推進の組織化と実践支援体制の強化  
多様な勤務形態導入推進モデルの明確化

★関係団体等との協力支援体制強化

●衛星通信による院長・事務長・看護部長合同研究会開催(12/6 全日本病院協会と共催)

★職場選択支援・職場作り支援

- ・看護学生:職場探しガイドブック 2008版
- ・看護学生:職場探しガイドブック 2009版
- ・看護管理者:のための働き続けられる職場づくりマニュアル 2008版(配布・販売)

★ナースセンターの強化・充実

- ・全国担当者会議(7/8)
- ・就業相談担当者研修(神戸・原宿)
- ・求人施設への情報提供・コンサルテーション
- ・県看護協会、ナースセンターによる好事例の収集・発信・地域交流
- ・第4次NCCSの開発

★多様な勤務形態による就業促進

●多様な勤務形態モデル事業

- ・全国5施設において実施
- ・看護職の多様な勤務形態導入モデル事業報告・検討会の開催、報告書の発行
- ワーク・ライフ・バランス・インデックス開発
- ・WLB Index(個人版・医療施設版)調査の実施
- Webサイトリニューアル
- ・登録型双方向サイト
- ・先行施設ヒアリング情報の追加

★新卒看護職の定着促進

- ・看護基礎教育の年限延長・充実、卒後臨床研修制度化・充実のため法改正を求める活動

★広報活動の強化・充実

- 看護の日(福井県済生会病院を讀売新聞広告記事で紹介)
- 「ナース・スマイル」(TV番組(ミニ枠))関東民放ローカル放映
- 総会・研修会等での好事例ビデオ放映
- 協会ニュース連載
- 確保定着FAXリリース配信(月1回)

2009 年度

<ターゲット> 看護管理者・病院経営者

<目的> 事業推進の組織化と実践支援体制の強化  
多様な勤務形態導入推進モデルの普及  
法令順守の確認(特に労働時間管理の適正化)

● 都道府県看護協会との連携強化・支援

- ➡ 社会経済福祉担当者への支援強化(担当者会議)
- ➡ 都道府県看護協会事業との連携・支援

● 関係団体等との協力支援体制強化

- ➡ WLB推進フォーラム開催・病院 5 団体による後援
- ➡ 関係団体会合・学会等での事業 PR・啓発活動強化
- ➡ 関係団体看護担当者・労働団体等との意見交換会

● ナースセンターの強化・充実

- ➡ 求人施設へのコンサルテーション力強化(担当者研修)
- ➡ 新求人求職システムへの移行(第 4 次 NCCS 稼働)

● 看護職の労働条件・労働環境の向上

① 多様な勤務形態による就業・定着促進

- ➡ 「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ガイドブック」作成・配布
- ➡ 「看護職のワーク・ライフ・バランス指標(WLBNI)」の開発
- ➡ Web サイトでの情報提供・情報交換

② 「ナースのかえる・プロジェクト」の推進～法令順守の確認と労働時間管理の適正化

- ➡ 「時間外勤務等緊急実態調査」結果報告と基本方針提示
- ➡ 衛星通信研修の実施(教育研究センター・11 月)
- ➡ 会員からの問合せ・相談への対応強化(「ナースのはたらく時間・相談窓口」試行開設)

③ 「看護管理者のための働き続けられる職場づくりマニュアル 2009」作成・配布・販売

● 新卒看護職の定着促進

- ➡ 看護基礎教育の年限延長・充実、卒後臨床研修の制度化・充実を求める活動
- ➡ 保健師助産師看護師法、看護師等人材確保法の一部改正に向けた活動

保健師助産師看護師法、看護師等人材確保法の一部改正

- ➡ 法改正内容の周知

● 広報活動の強化・充実

- ➡ 看護の日(山形県三友堂病院を読売新聞広告記事で紹介)
- ➡ WLB 推進フォーラム採録記事広告(日本経済新聞)
- ➡ 協会ニュース連載
- ➡ 確保定着 Fax リリース配信(月 1 回)

● 事業の評価

- ➡ 数値目標達成状況の把握  
2008 年度病院全看護職員離職率 11.9%  
同 新卒者離職率 8.9%  
速報値「病院看護職員需給状況調査」・「看護職員実態調査」  
2009 年度ナースセンターを通じた再就業者数 13,272 人
- ➡ 3 年間の事業の総括

2008 年度  
追加事業

「時間外勤務等緊急実態調査」の実施



## 第2章 新卒看護職の定着促進

### 保健師助産師看護師法改正による看護基礎教育の充実・卒後臨床研修制度

#### I. 活動概要

##### 1) 活動の方針

近年の医療の高度化・複雑化に伴う医療の質の確保や国民ニーズの多様化などにより看護職に期待される役割は拡大し、それに伴い新卒看護師に求められる資質は年々高いものとなった。それにもかかわらず、看護基礎教育は年限の延長がなされず、新卒看護職の臨床実践能力の低下が大きな問題となり、新卒看護職の早期離職の大きな要因となってきた。これらの状況から、看護基礎教育の改革は急務とされていた。

看護職確保定着推進事業を開始した2007年は、本会通常総会で「保健師教育制度・助産師教育制度の改正について」が提案され、4年の看護師基礎教育を修了の後、保健師・助産師それぞれにおいて教育年限を2年とするとの方針が決議された。本会ではすでに、2005年に「新卒看護職員の卒後研修の制度化推進」が、2006年には、教育の年限を4年以上とすることを骨子とする「看護師基礎教育制度の改正について」が総会決議されており、この3年間に決議された内容が、本会の看護基礎教育改革の方針となった。

##### 2) 活動の経緯

###### (1) 2007年度

2007年4月に厚生労働省「看護基礎教育の充実に関する検討会」の報告書がとりまとめられ、『今後の課題』の項に将来を見渡す観点から、看護基礎教育の抜本的な検討を別途早急に行う必要があることが明記された。本会では2007年度は、看護基礎教育についての抜本的な検討が開始されることに備え、看護教育の現状や新人看護職員の実態などの分析のほかに、医療・看護へのニーズの変化、今後の人口予測なども分析を行った。さらに、既存の本会調査をはじめ、医療・教育関連の各種調査・研究の詳細な分析などを行い、具体的な政策提言の検討と、バックデータの集積を行った。

###### (2) 2008年度

2008年度は、2008年1月より開催された厚生労働省「看護基礎教育のあり方に関する懇談会」で、本会会長が看護基礎教育改革の必要性について、看護職員の確保の視点および資質の向上の視点から、意見表明・政策提言を行った。その結果、取りまとめられた懇談会の論点整理では、医療・看護を取り巻く状況の変化についての章で「看護学生の確保等の課題」が項目として提示された。また、看護基礎教育の充実の具体的方策などについては「大学教育に移行すべき」「大学教育を主体とした方向へ」「大学教育の必要性は認識しつつ、現行の多様な養成課程を評価し必要な改善を図る」の3論併記となったものの、大学化を軸に今後の方向性が示された。その後、記者会見をはじめメディア、関係者に向けた本



自民党  
看護の質の向上と確保に関するプロジェクトチーム

会の政策提言活動が続けられた。これらの活動が実を結び、与党自民党内で「看護の質の向上と確保に関するプロジェクトチーム」が発足。舛添要一厚生労働大臣（当時）直轄の「看護の質の向上と確保に関する検討会」も開始された。プロジェクトチームおよび検討会での議論で、看護基礎教育改革の実現に向けて、根拠資料の提示や主張を行った。

### （３） 2009 年度

プロジェクトチームは7回にわたり議論を重ね、報告がまとめられた。これらを受け「保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部を改正する法律案」は議員立法として提案された。

2009年7月9日、第171回通常国会の衆議院本会議で、「保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部を改正する法律案」が全会一致で可決、成立した。

2009年度は、法改正を受け、看護基礎教育の充実および卒後臨床研修の制度化が推進されるよう次の2点について活動を行った。①看護基礎教育の充実については、2009年3月末より開催された文部科学省「大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会」で、大学4年間は看護師教育のみを基本とし、保健師教育および助産師教育が大学院化されるよう提言を行った。②卒後臨床研修については、厚生労働省に予算要望を行うとともに、病院などの看護管理者へは周知を図り、2010年4月の努力義務化に向けた活動を行った。

これらの活動の結果、2009年8月に取りまとめられた「大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会」第一次報告では、大学の学士課程における保健師教育の選択制の導入が明記された。これにより、保健師教育の充実が図られるだけでなく、看護師教育の4年制大学化の道が開けることとなった。また、卒後臨床研修については、2010年度厚生労働省の予算において、「新人看護職員研修事業」として16.8億円の予算計上された。

## Ⅱ. 法改正の概要

「保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律」の主な改正点は以下の通り。

■保健師助産師看護師法の看護師国家試験の受験資格を有する者に、大学において看護師になるのに必要な学科を修めて卒業した者を明記（第21条第1号）

■保健師助産師看護師法の保健師国家試験の受験資格および助産師国家試験の受験資格について、文部科学省の指定した学校における修業年限を6月以上から1年以上に延長（第19条、第20条）

■卒後臨床研修の努力義務化：保健師助産師看護師法に、看護職本人の責務として卒後の臨床研修その他の研修の受講に努めることが規定された。同時に看護師等の人材確保の促進に関する法律には、看護職本人の責務の他に、国および病院などの開設者にも努力義務が課せられた。（保助看法第28条）（人確法第3条、第4条、第5条、第6条）

## Ⅲ. 今後の課題

今回の法改正の実現により、看護基礎教育の充実と卒後臨床研修の制度化に向けた枠組みが構築された。今後は、看護師教育の大学化の推進および大学における看護師教育の充実や、看護師・保健師・助産師の教育カリキュラムの充実、卒後臨床研修の普及と国による財政措置に基づく研修支援体制の確立など、法改正を真に実効のある制度改革につなげるための活動の継続が必要である。

## 第3章 労働条件・労働環境の改善

### 1) 看護学生のための「職場探しガイド」 看護管理者のための「職場づくりマニュアル」の作成・普及

#### I. 事業目的

「働き続けられる職場づくりを進めるキー・パーソンである看護管理者と、「働きたい職場」を選ぶ立場の看護学生の双方に、それぞれ「冊子」の配布を通じて情報提供を行う。併せて、「看護職確保定着推進事業」の普及・浸透のため、「冊子」を活用する。

#### II. 実施内容

##### 1) 看護学生のための職場探しガイド 「SAGASU SUPPORT BOOK」

【作成部数】2007年（10万部＋暫定版3万部）・2008年（13.5万部）・2009年（15万部）。

【配布先】看護系学校・養成所最終学年学生全員に無料配布（各学校へ送付・配布依頼）。【表1】

【内容】「職業人としてよいスタートをきる」ための「先輩からのメッセージ」として職場選択のポイント、労働条件に関する基礎知識などを掲載。大病院・有名病院であるなど表面的なことがらにとらわれない、自分にあった職場探しを提案し、学生の職場選択マッチングの向上を支援する。あわせて看護協会・看護連盟活動を紹介し、就職後の入会勧奨と組織強化をも意図した。

【活用】

- ① 会員および勤務先施設に、本会が学生向けに職場選択支援の働きかけを行っていること、新人受入れ態勢・教育研修体制・処遇などの見直しと改善、処遇に関するきめ細かい情報開示の必要性があることを認識してもらうため配布した（機関紙「協会ニュース」に同梱）。
- ② 「看護職確保定着推進事業」を会員にPRするため、平成19年通常総会参加者に「2007年暫定版」を配布し、趣旨を説明した。
- ③ 都道府県看護協会による学校等への訪問普及活動において活用された。



【表1】看護学生のための職場探しガイド主な配布先（2009年版）

送付先	箇所数	各配布数	総配布部数
看護系教育機関（看護師・准看護師・助産師課程）	863	20～420	56,890
都道府県看護協会※県協会から学校への直接持参分を含む	47	200～5,310	43,500
協会ニュース2009年2月号同梱で会員1名以上施設に送付	25,885	1	25,885
その他（関係団体・看護行政主管課・学会等での配布 など）			23,725

##### 2) 看護管理者のための職場づくりマニュアル 「SHOKUBA SUPPORT BOOK」

看護管理者が直面する課題を明確化し、実践に取り組むための具体的な情報を掲載した「マニュアル」と位置づけ、病院経営者・事務部門等をも巻き込んだ組織を挙げた「職場づくり」に役立つことをめざした。

【作成部数】2007年（8万部）・2008年（20万部）・2009年（15万部）

【配布先】会員勤務の病院等に会員数に応じて無料配布【表2】。2008年版、2009年版については一部を頒布（日本看護協会出版会扱い・1部200円）

【内容】冊子のサブタイトルは、2007年版が「看護職に選ばれる職場づくりマニュアル」、2008年および2009年版は「働き続けられる職場づくりマニュアル」。以下、年度ごとの主要編集コンセプトを記す。



2007年版 職場の課題と取り組みのチェックリストとして活用できる

2008年版 多様な勤務形態による就業促進取組み先行事例の紹介と、短時間正職員制度導入の詳細資料（就業規則ひな形、人件費・手取収入試算等）を掲載した「すぐできるマニュアル」

2009年版 労働時間管理の適正化めざす「法令順守のマニュアル」として、「看護管理者のための人事労務管理Q&A」を増補

【表2 看護管理者のための職場づくりマニュアル（2009年版）主な配布先（発行当初分のみ）】

送付先	箇所数	各配布数	総配布部数
都道府県看護協会・ナースセンター	47	200～600	33,621
会員勤務施設	12,734		77,889
その他			
看護系大学（看護管理系科目担当教員あて）	200	10	2,000
その他（関係団体・看護行政主管課・学会等での配布 など）			16,490
合計			130,000

### Ⅲ. 実施結果

『看護学生のための職場探しガイド』『看護管理者のための職場づくりマニュアル』は、表紙の色にちなんでそれぞれ「赤本」「青本」と略称され、本会ならびに都道府県看護協会活動において広く活用された。

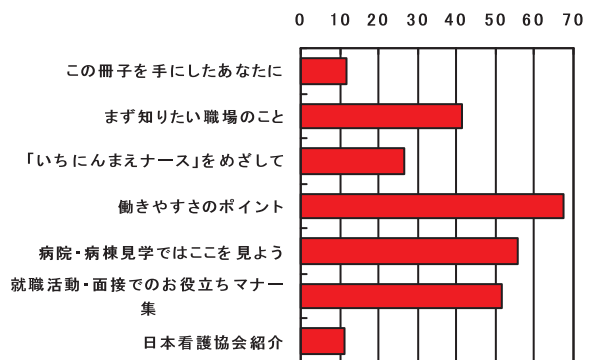
### Ⅳ. 評価

『看護学生のための職場探しガイド』内容のうち、よかったと思う項目を選んでもらった結果を

【図1】に示す（2008年読者アンケートによる）。

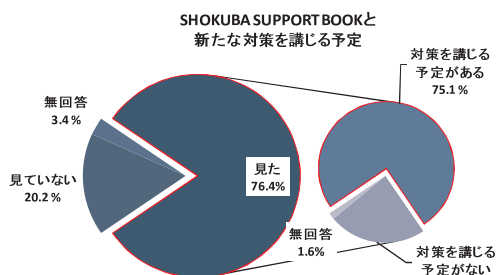
「働きやすさのポイント」が最も評価を受けた。『看護管理者のための職場づくりマニュアル』については、事業開始初年度（2007年10月時点）ですでに現場看護管理者の認知は広がっているが

【図2】、冊子を「見ていない」、あるいは、見ても「対策を講じる予定がない」との回答も少なくない状況であり、手に取った冊子の内容が行動化されるには単なる配布だけでは不十分であることが示唆された。



【図1】よかったと思う内容

（2008年『看護学生のための職場探しガイド』読者アンケートより）



【図2】「職場づくりマニュアル」の認知

（2007年『病院看護実態調査』より）

### V. 今後の課題

看護学生への働きかけを今後どう展開するかは課題である。また、「冊子」の掲載内容の理解を深めるためには、講演会・研修会などで直接「聞く」ことが重要との指摘を都道府県看護協会などから受けており、この点も今後検討すべき課題である。

## 第3章 労働条件・労働環境の改善

### 2) 看護職の多様な勤務形態の推進

#### ①多様な勤務形態を各医療施設に導入する取り組み

#### I. 事業目的

看護職の労働条件の改善、看護サービスの向上を図るためには、人材の確保定着は必須である。そのため有効な方策として、看護職のワーク・ライフ・バランス実現につながる多様な勤務形態の導入を促進する。

#### II. 実施内容

- 1) 各医療施設の導入を支援する情報提供
  - ①「多様な勤務形態導入の先行施設に対するヒアリングの実施、情報提供
  - ②「看護職の多様な勤務形態導入支援サイト」を通じた情報提供
  - ③「看護職のワーク・ライフ・バランス支援ガイドブック」の作成（詳細は2）－②で報告
- 2) 多様な勤務形態導入の成功要因、課題等を明確にする
  - ・看護職の多様な勤務形態導入モデル事業の実施
- 3) ワーク・ライフ・バランスに関する客観データの収集と情報提供
  - ・ワーク・ライフ・バランスインデックス (WLB INDEX) 調査 (医療版) の実施、ベンチマーキングデータの提供
  - ・看護職のワーク・ライフ・バランス 指標(N-WLBI)の開発

#### III. 実施結果

##### 1) 各医療施設の導入を支援する情報の提供

###### ①多様な勤務形態導入先行施設に対するヒアリングの実施、情報の提供

2007年度 22施設  
2008年度 6施設  
2009年度 7施設



ヒアリング風景

###### ②「看護職の多様な勤務形態導入支援サイト」を通じた情報提供

H20年 4月4日 サイトオープン

H21年 4月20日 ログイン登録機能も併せ持ち、双方向の情報発信も可能なサイトとしてリニューアルオープン

<サイトの主なコンテンツ>

- ・先行導入施設紹介（リニューアル後は利用者からの登録も可）
- ・最新のワーク・ライフ・バランスに関する支援情報
- ・「看護職のワーク・ライフ・バランス 推進ガイドブック」
- ・「ワーク・ライフ・バランス インデックス(医療版)調査」など、本会からの情報提供 など

<リニューアル後のアクセス件数（～H22年3月31日）>

- ・トップページアクセス数 32,387件
- ・ユーザID登録施設数 198施設
- ・先行事例登録件数 17件
- ・ニュースメール発行件数 16件



看護職の多様な勤務形態による就業促進事業  
サイト

<http://www.nurse.or.jp/kakuho/pc/various/index.html>

## 2) 多様な勤務形態導入の成功要因、課題などを明確にする

### ①看護職の多様な勤務形態導入モデル事業の実施

表1 モデル事業実施施設

都道府県	設置主体	施設名
石川県	加賀市	山中温泉医療センター
静岡県	社会福祉法人聖隷福祉事業団	総合病院 聖隷浜松病院
鳥取県	社会医療法人明和会医療福祉センター	ウェルフェア北園渡辺病院
東京都	医療法人社団碧水会	長谷川病院
徳島県	国立大学法人	徳島大学病院

モデル事業の結果を基に「看護職の多様な勤務形態による就業促進ワーキンググループ」で分析、「看護職のワーク・ライフ・バランス支援ガイドブック～多様な勤務形態による働き方の変革を目指して～」を作成。

### 3) ワーク・ライフ・バランスに関する客観データの収集と情報提供

2007年度 WLB INDEX 医療版施設調査の実施 — 回収 62 施設

2008年度 WLB INDEX 医療版施設調査・個人調査の実施 — モデル事業 5 施設および多様な勤務形態先行導入 2 施設

2009年度 ・WLB INDEX 医療版調査票と2年間の調査結果より作成したベンチマークデータをサイト上に公開 ⇒調査票利用による各施設の自己点検を促す

- ・上記の調査票をより使いやすく、自己点検ツールとして調査結果から問題点の把握やプラン作成が簡便にできることを目的として、看護職のワーク・ライフ・バランス指標 (N-WLBI) 調査票を開発。来年度から都道府県看護協会と共催で開催する「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ」において活用。

## IV. 評価

「2009年病院における看護職員需給状況調査」結果によると、「短時間正職員制度」を「すでに導入している」施設は24.5%であり、前年度の同調査結果(17.7%)と比較して増加した。また、「導入を検討している」施設も21.7%に上った。すでに、制度を導入した病院では離職が減少するなどの成果が上がっている。

この3年間で多様な勤務形態の先行導入施設としてヒアリングなどを行った施設を対象に、2010年3月に実施した「看護職の多様な勤務形態導入効果に関する追跡調査」でも、同調査の全国平均に比し、常勤看護職員離職率、新卒離職率が著しく低い結果となり、多様な勤務形態の導入は看護職の離職防止に効果があると推測される。また、「人件費」は93.3%の施設が「増加」と回答したにもかかわらず「医業収益」が「増加」した施設も87.9%を占めており、経営面でもWIN-WINの関係になるうることを示唆している。

	先行28施設※	全国平均※※
常勤看護職員 離職率	9.9%	11.9%
新卒看護職員離職率	4.6%	8.9%

※「看護職の多様な勤務形態導入効果に関する追跡調査」先行28施設の2008年度実績

※※「2009年病院における看護職員需給状況調査」全国平均

## V. 今後の課題

3年間の活動の中で、「看護職の多様な勤務形態」の導入推進から「看護職のワーク・ライフ・バランス支援」へと発展してきている。また、「多様な勤務形態」だけでなく、看護職の労働時間、交代制勤務についても意識や制度を変革していかない限り、全ての看護職のワーク・ライフ・バランスの実現はあり得ないということが明確になってきた。2010年度以降は、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを、実際の医療機関に普及させていくために、「看護職のワーク・ライフ・バランスワークショップ」を開催していくと同時に交代制勤務についてのガイドラインなども作成していく予定である。

### 2) 看護職の多様な勤務形態の推進

#### ②「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ガイドブック 多様な勤務形態による働き方の変革を目指して」の作成と普及

#### I. 事業目的

- 看護職のワーク・ライフ・バランスを実現し、離職防止、看護サービスの質の向上、施設の経営の安定・向上を図る。

##### 看護職の離職防止

看護職が個々のライフステージに応じた働き方ができるワーク・ライフ・バランス支援策が整備されることにより、それらを利用することで看護職が働き続けることが可能となる

##### 看護サービスの質の向上

仕事と生活の両立が可能となり双方が充実することにより、提供する看護サービスの質が高まる

##### 施設経営の安定・向上

上記の結果から、将来的に施設の経営の安定と向上につながる

#### II. 実施内容と結果

##### 1)「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ガイドブック」の作成

- 活用目的：看護職の多様な勤務形態導入が実施可能であることを広く周知する  
看護職の多様な勤務形態を導入する保健医療福祉施設などの参考資料とする  
各都道府県ナースセンターの求人・求職相談において就業相談員の参考資料とする
- 対象施設…保健医療福祉施設や訪問看護ステーション等の事業所
- 対象者…看護部長などの看護管理者、経営者、事務管理者などの管理者  
なお、中間管理者やスタッフにおいても、「WLB」「多様な勤務形態」への理解をより深め、組織のなかで共に取り組む際に活用してもらえるように作成した。
- 体裁：A5サイズ、全61ページ、2色刷り、表紙・裏表紙フルカラー
- 作成部数：62,000部
- 主な内容：

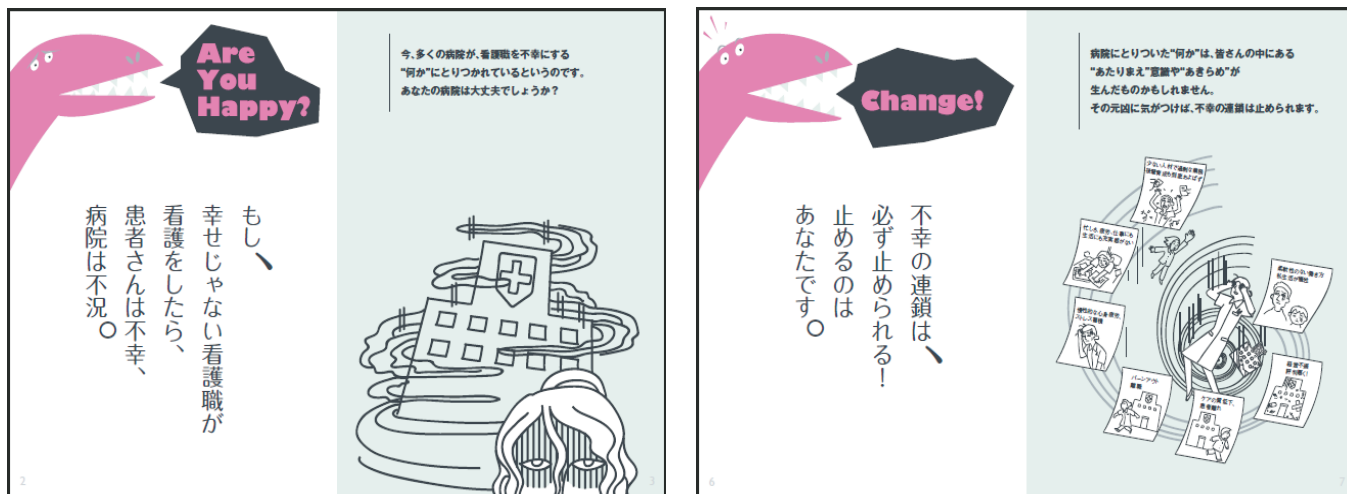
ガイドブックは、3つのPartで構成し、Part1では、「WLBとは何か？」をイラスト中心に、さまざまな角度から表現した。

Part2は、「プロローグ」と「5つのアクション」で構成。「プロローグ」では、WLBは誰からでも取り組み始めることが可能なこととその方法、「5つのアクション」では、チームづくりから評価・フィードバックまでの過程を5つに分け、その具体的な取り組みを提案している。

最後にPart3で、取り組みを支援するさまざまな制度を紹介している。

また、本文と並行する欄外には、データ情報や取り組み事例などの各項目で、読者に役に立つと考えられる情報を掲載した。





(Part. 1 一部抜粋)

## 2) 「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ガイドブック」の普及

- 配布部数：約 20,000 部 + 18,800 部 約 4 万部
- 配布時期：2010 年 3 月末～4 月下旬
- インフォメーション：協会ニュース 3 月号、ニュースリリース (3/31)、本会ホームページへの PDF 掲載、機関誌「看護」4 月号
- 配布先：全国の病院 (8,782 ヵ所)、都道府県看護協会、都道府県ナースセンター (支所含)、都道府県看護主管課、厚生労働省、文部科学省、内閣府、仕事と生活の調和推進室、都道府県労働局職業安定部、関係団体、労働組合団体、ヒアリング協力施設 (2008～2009 年度)、平成 2008 年度モデル事業実施施設など
- 今後の配布予定 (2010 年度)：通常総会及び全国職能集会、看護研修学校および神戸研修センターでの看護管理関係の研修受講者、日本看護学会、日本看護管理学会、看護サミット

## Ⅲ. 評価

ガイドブックでは、チームづくり、目標設定から評価・フィードバックまで、具体的な行動計画を立てる際のポイントとなる内容を盛り込んでおり、今後、WLB 実現や多様な勤務形態導入に関する研修やワークショップ等のさまざまな場で、活用していただけるものと考えます。

## Ⅳ. 今後の課題

### 1) ガイドブックの周知

全国の病院へガイドブックを送付し、協会ニュースなどでインフォメーションしたが、まだ十分に周知できているとは言えない。本会および県協会と連携してさまざまな機会を活用し、状況に応じて増刷を行い、普及促進していく必要がある。

### 2) ガイドブック活用促進

ガイドブックは 2010 年度事業「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ」で参加病院の実際の取り組みに活用する予定。配布したガイドブックが管理者の手元にあるだけではなく、実際に取り組みに役立てられるように働きかけていくことが重要である。いかに活用につなげるか、今後、方策を検討する必要がある。

### 3) ガイドブックの発展

ガイドブックは、現在、PDF 全文を本会ホームページの「看護職の多様な勤務形態による就業促進事業」コンテンツに掲載している。今後は内容をさらに充実し、より活用しやすいものに発展させ、同コンテンツにウェブマニュアルとして掲載する予定。内容の改善に向けては、実践者へのヒアリングなどを通して今後、検討していく。



## 第3章 労働条件・労働環境の改善

### 3) ナースセンター事業の強化・充実

#### I. 事業目的

「看護師等の人材確保に関する法律」に基づき、ナースセンター事業が開始された1992年当時は、43万人の潜在看護職員の再就業支援が活動目的だ。現在、その数は64万人（推計）に増加しているにもかかわらず、都道府県ナースセンターを通じた再就業者数は、1999年の約25,000人をピークに減少し続けている。2009年度の就業者数は、13,272人である。（第5章3）都道府県ナースセンター登録実績参照）

就業者数が増加しない要因は、夜勤体制などの勤務形態、勤務時間、給与、休暇などの労働条件における求人施設の提示条件と求職者の希望条件のミスマッチによることが多く、求人施設が労働条件を見直し、看護職の処遇を改善することが再就業の促進に有効であることが分かっている。ナースセンターでは、ナースバンク事業での潜在看護職の再就業支援の充実とともに、求人施設に対し看護職の労働環境・条件の課題に適切に対応し、改善の支援を行えるよう相談機能の強化が重要となる。

2008年度よりナースセンターでは、都道府県ナースセンター就業相談員が効果的な相談を行えるよう、知識・技術の向上を目的に「都道府県ナースセンター就業相談員研修」を実施した。

#### II. 実施内容

##### 1) 都道府県ナースセンター就業相談員研修の実施

###### (1) 2008年度（基礎編のみ）

- ①開催日
  - ・第1回 2008年12月3日(水)～5日(金)
  - ・第2回 2008年12月10日(水)～12日(金)
- ②開催場所
  - ・第1回 日本看護協会 神戸研修センター
  - ・第2回 日本看護協会 JNA ホール

###### (2) 2009年度

- ①開催日
  - ・基礎編 2009年10月5日(月)～7日(水)
  - ・応用編 2009年11月11日(水)～13日(金)
- ②開催場所 日本看護協会 JNA ホール

###### (3) プログラム

###### ①基礎編

- ・社会保障政策の動向と看護職
- ・職業紹介事業に関する諸制度、法令
- ・これからの看護職確保定着に求められること～病院経営/看護部の視点から～
- ・効果的な相談手法

###### ②応用編

- ・看護職の現状と課題
- ・看護労働の特性と課題
- ・看護労働環境における法令違反などの具体事例
- ・労働条件・労働問題等の法制度に関する対応
- ・求職者の労働特性による対応
- ・求職者へのキャリアカウンセリングと求人施設へのコンサルティング

#### III. 実施結果

##### 1) 参加者数

	基礎編		応用編
	第1回	第2回	
2008年度	26人	53人	-
2009年度	28人		36人
合計	107人		36人



就業相談員研修実施風景

2009年度では、就業員の習熟度に応じて「基礎編」、「応用編」に分けて研修を実施した。「応用編」の1日目は、「都道府県看護協会社会福祉経済担当者会議」との合同開催とした。看護職員確保定着を推進していくうえでの問題意識・課題解決への共通基盤を持ち、各都道府県における連携・協力の機運を高めた。

#### IV. 評価

##### 1) 参加者へのアンケート結果

研修参加者合計143人に対し、研修についてのアンケートを実施した。ほぼ100%の参加者が研修は「役に立った」「とても役に立った」と回答した。自由記述欄からは、「ナースセンター就業相談員は、労働基準法や職業安定法などの関連法規の基本的知識を持ち、根拠を持って求人施設に働きかけることが重要であることが分かった」との意見が非常に多かった。法令遵守の重要性の周知ができた。

##### 2) ナースセンターを通じた再就業者数

2007年度の本事業開始時に掲げた「ナースセンター事業を通じた再就業者数16,071人→20,000人」の目標は達成できず、2009年度の再就業者数は「13,272人」と逆に減少している。潜在看護職員を掘り起こし、就業に結び付けることが一層困難になったことを裏付ける結果となった。

しかし、2009年度の紹介就職率についてハローワークと比較すると、ハローワーク39.2%なのに対しナースセンターは62.6%と高い。ここ数年この数値は伸び続けている。これはナースセンター就業相談員が求人施設、求職者に対し看護職の労働特性を考慮した適切できめ細かな就業相談をし、ミスマッチの少ない紹介をしていることを示し、相談機能を強化したことの成果と言える。

紹介就職率（就職数/紹介数）

		紹介者数(人)	就職者数(人)	紹介就職率(%)
2007年度	ナースセンター	27,561	16,071	58.3
	ハローワーク	124,186	55,390	44.6
2008年度	ナースセンター	25,023	14,864	59.4
	ハローワーク	128,178	54,195	42.3
2009年度	ナースセンター	21,193	13,272	62.6
	ハローワーク	134,256	52,612	39.2

#### V. 今後の課題

「都道府県ナースセンター就業相談員研修」は、厚生労働省補助金事業である中央ナースセンター事業として実施した。2010年度は補助金交付額が削減されたため、都道府県ナースセンターから強い研修継続要望があるにもかかわらず実施できない。今後、就業相談員の育成をどのようにするか検討が必要。

中央ナースセンターは厚生労働省補助金事業、都道府県ナースセンターは都道府県委託事業と事業形態が異なる。年々、補助金交付額、委託費額が削減され、無料職業紹介事業（ナースバンク事業）の維持管理費が事業費の多くを占め、本会および都道府県看護協会の経費負担が増している。各都道府県の看護職員需給状況に応じた確保対策が実施される中、この枠組みで全国一律の事業を継続するには限界がある。看護職が安定的に働くために職能団体として主体的に実施する事業への転換が求められる。

## 第3章 労働条件・労働環境の改善

### 4) 看護師の過労死に対する緊急対策事業①時間外勤務等の緊急実態調査から

#### I 事業目的

質の高い看護の提供体制の構築に関するエビデンスに加えて、「過労死」を引き起こすような現場の厳しい労働実態を明らかとし、その改善に資するエビデンスも得ることを目的として、「2008年 時間外労働、夜勤・交代制勤務等緊急実態調査」「2008年 看護職の労働管理に関する緊急調査」「生活時間調査」を実施した。

本調査は2008年10月の2人の看護師の「過労死」の労災認定（24歳）、および大阪高裁判決（確定・25歳・公務災害）を受けて、本会が緊急に企画、実施したものであり、看護職個人を対象として、時間外勤務などの実態把握を目的とした全国調査は本調査が初めてである。

#### II 実施内容

各調査の概要は以下のとおり。

##### 1) 「2008年 時間外労働、夜勤・交代制勤務等緊急実態調査」

調査対象: 本会会員名簿から無作為抽出した病院勤務の看護職 10,000人

調査方法: 調査票を郵送、記入の後、無記名で返送を求めた

回収状況: 有効回収票 3,010件（回収率は30.1%）

調査内容: 2008年10月の勤務について、時間外勤務や夜勤の実態、疲労感など

##### 2) 「2008年 看護職の労働管理に関する緊急調査」

調査対象: 本会会員の勤務病院から層化・無作為抽出した2,500病院の看護管理者

調査方法: 調査票を郵送、記入の後、無記名で返送を求めた

回収状況: 有効回収票 1,425件（回収率は57.0%）

調査内容: 労働時間管理の実態、改善の取り組みなど

なお、上記1)、2)については、調査期間を2008年11月から2009年1月までとした。

##### 3) 「生活時間調査」

調査対象: 協会ニュースなどを通じて公募した調査協力者 15人

調査方法および調査内容: 2009年1月18日から同月27日までの10日間において、勤務と生活の実態（勤務、時間外勤務、通勤、休憩、睡眠）について、自記式のタイムスタディで把握した

#### III 実施結果

以下では、「時間外労働、夜勤・交代制勤務等緊急調査」および「看護職の労働管理に関する緊急調査」の実施結果（調査結果）について、主なものを報告する。

##### 1) 「2008年 時間外労働、夜勤・交代制勤務等緊急実態調査」

###### (1) 時間外勤務時間

「過労死危険レベル」にある交代制勤務者は23人に1人の割合であり、病院勤務看護職員のうち、2万人に上る。

調査回答者3,010人のうち、二交代制・変則二交代制、あるいは三交代制・変則三交代制の交代制勤務をしている者について見ると、4.3%（74人）とおよそ23人に1人の勤務者が、月60時間を超える時間外勤務をしていた（2008年10月実績）（図1）。ここでいう「過労死危険レベル」とは、交代制勤務を行っており、かつ、時間外勤務が月60時間超となっている勤務状況であり、2008年10月の大阪高裁判決で過労死につながった過酷な勤実態と指摘された内容から仮定した。

なお、調査回答者 3,010 人に対する「過労死危険レベル」にある勤務者 74 人の割合を病院勤務の看護職員数にかけることにより、全国ではおよそ 2 万人が過労死レベルの勤務をしていると推計される。

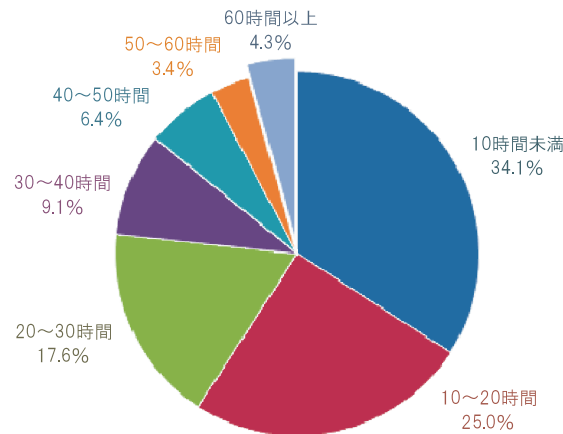


図1 時間外勤務時間の割合

年齢階級別に見ると、20代が 25.9 時間、30代が 22.1 時間、40代が 23.3 時間、50代が 22.3 時間、職位別ではスタッフが 21.4 時間、中間管理職が 28.2 時間、管理職が 30.1 時間となっており、20代、中間管理職、管理職で長い時間外勤務時間となっていた。

(2) 二交代・変則二交代の仮眠状況

二交代あるいは変則二交代による交代制勤務者のうち、勤務中の仮眠の状況についてみると、「取れないことが多かった」18.0%、「仮眠の時間は設けられていない」11.1%と、必ずしも十分な仮眠が取れていないことが読み取れる。(図2)

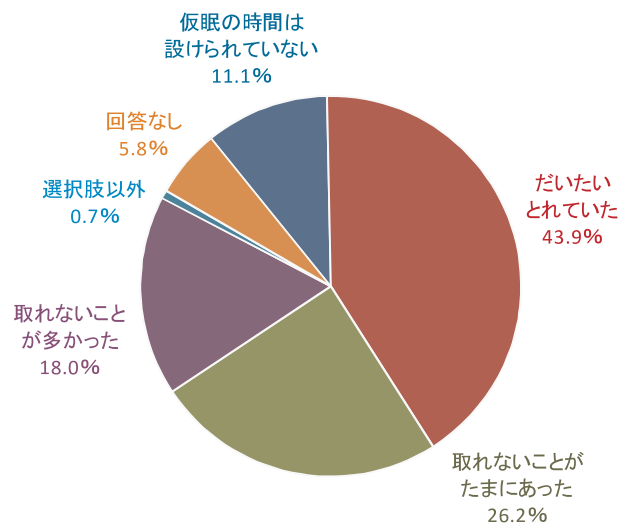


図2 二交代・変則二交代の仮眠状況

### (3) 疲労自覚症状

厚生労働省が過重労働による健康障害を防ぐために、労働者自身が疲労の蓄積を判定できるツールとして公開している「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」の13項目より選択した7項目（「朝起きたとき、ぐったりした疲れを感じる」「以前と比べて疲れやすい」「へとへとだ」「やる気が出ない」「ゆううつだ」「いらいらする」「物事に集中できない」）の回答状況を見る。

20代では7項目中5項目で他の世代よりも回答率が高くなっており、さらに、4項目以上の回答をした者が37.3%と多く、強い疲労感を感じていることが読み取れる。（図3）

また、疲労自覚症状の項目数は時間外勤務時間と相関しており、自覚症状の項目数が多いほど時間外勤務時間が長くなっている。（図4）

続いて、疲労自覚症状と医療事故への不安についてみると、「業務中に事故を起こすのではないかと不安になることがある」という質問では、疲労自覚症状の回答の項目数が多いほど、「いつも」と答える比率が高く、7項目を回答した者では53.1%が「いつも」医療事故の不安を感じていた。（図5）

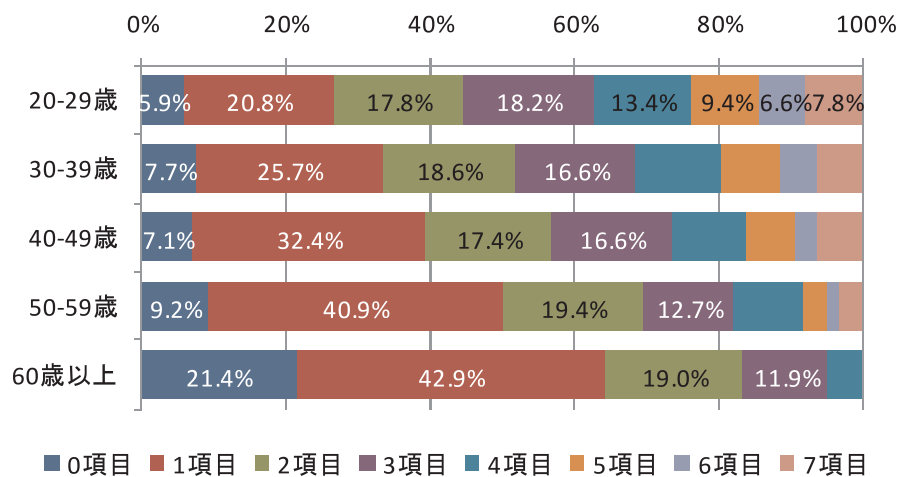


図3 年齢階層別の疲労自覚症状の回答項目数

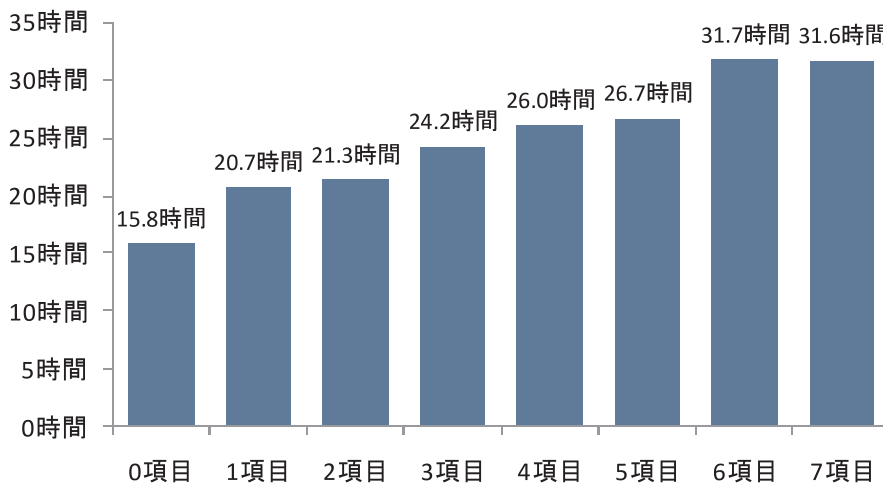


図4 疲労自覚症状の回答項目数別の時間外労働時間

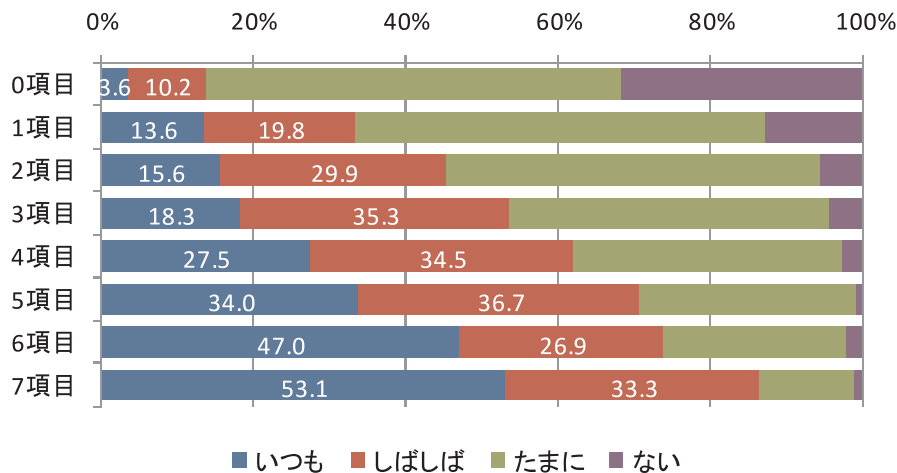


図5 疲労自覚症状の項目数と不安

2) 「2008年 看護職の労働管理に関する緊急調査」

(1) 労働時間管理に「非常に問題あり」と回答した看護管理者は5.7%、「やや問題がある」は43.0%であり、併せて半数近くが労働時間管理の問題を認識していた。

また、上記の原因を複数(3つ)質問したところ、「長年の慣習・習慣」と回答した割合が最も高く、次いで、「職員数の定数を増やすことが出来ない」、「職員数が欠員のまま、充足されない」などとなっていた。

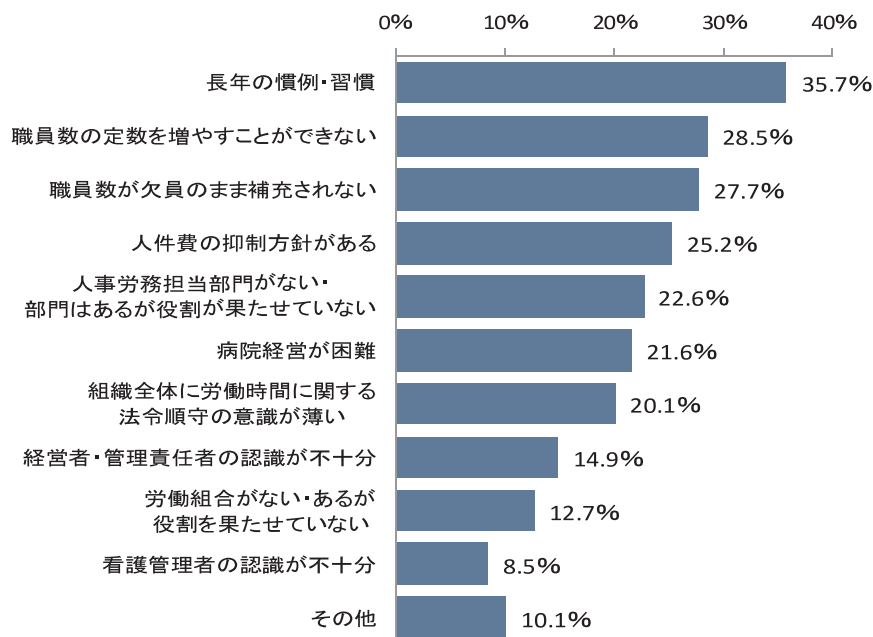


図6 労働時間管理の問題

IV 評価

調査結果については紙幅の制限からすべてを述べることはできないが、上記結果は一部であり、10問程度の質問項目(質問票)から、時間外労働、夜間勤務、交代制勤務に関する多くの貴重な実態が把握できた。

V 今後の課題

得られたエビデンスを労働環境改善の要望を提示する際の統計データとして活用し得るものとする必要がある。さらに、さまざまな媒体を用いて、看護職の過酷な勤務についての理解を得て、他団体(経営者団体、労働組合)との連携も視野に入れて、労働環境改善に資する提案・要望を行っていくことが課題である。

### 第3章 労働条件・労働環境の改善

#### 4) 看護師の過労死に対する緊急対策事業

##### ② かえるプロジェクト緊急アピール (2009年4月)

###### 「過労死を二度と繰り返さない」「安全で質の高い看護の提供のために」

2008年の「時間外勤務、夜勤・交代制勤務実態調査結果」を踏まえて、すべての医療機関において労働条件・労働環境を再点検し、労働基準法などの法令順守はもとより、時間外労働の改善や夜勤・交代制勤務に対する健康リスクを軽減し、健康で安全に働き続けられる職場づくりに早急に着手するように、現場での取り組みを進める緊急アピールを行った。

「ナースのかえる・プロジェクト」とは、単に残業をしないで「かえる」という意味だけではなく、①安全な医療環境に「かえる」②納得のいく質の高い看護に「かえる」③職員の健康や安全を守る職場に「かえる」そして④内閣府「かえる・ジャパン」と連携する「かえる」、こんな思いを込めたネーミングである。

具体的な当面の取り組みとして次の2つのステップがある。

第1段階は、新人が就職して中堅看護職の負担が増す4～6月、緊急行動として、過労死の危険性のあるようなハイリスクの時間外労働をなくす取り組みを現場で進めていくことである。

第2段階として、トップのリーダーシップを発揮し、病院・施設の組織をあげた取り組みを進めていくことを提起した。

課題は、①時間外労働を減らそう、②未払い残業「ゼロ」へ ③疲れにくい夜勤労働を ④有給休暇の取得促進を ⑤プラス配置モデルの促進、の5つ。

その手法として、

- ① 職場の実態、職員のニーズを把握する。
- ② 労使が話し合う機会を設ける。
- ③ 目標設定、改善計画を策定し、実施、評価をしていく。

この①～③の流れで取り組むことを提案した。

「ナースのかえる・プロジェクト」は、「協会ニュース」2009年5月号の付録(別刷り)として「時間外勤務、夜勤・交代制勤務実態調査結果」とともに会員施設に送付するとともに、同の通常総会において提起した。



代議員や一般参加者に「ナースのかえる・プロジェクト」を提起する小川常任理事(2009年度通常総会)

## 第3章 労働条件・労働環境の改善

### 4) 看護職の過労死に対する緊急対策事業

#### ③ ナースのはたらく時間・相談窓口

#### I. 事業目的

長時間労働の是正と労働時間管理の適正化の推進に向けた活動の一環として、会員からの労働時間（超過勤務、夜勤、休暇など）に関する相談・質問に対応するために専門窓口を試行的に開設した。会員への直接支援、現場の情報収集、相談事例の発信（法令上の解釈、本会の考え方）による啓発を目的とする。

#### II. 実施内容

- 1) 実施期間 2010年1月4日～2月10日
- 2) 実施方法 相談受付・回答ともファクスまたはメール（協会ニュースで窓口開設を案内）
- 3) 実施体制 専門職支援中央ナースセンター事業部（主担当者1人＋部署職員支援）  
回答にあたっては専門家（小海正勝弁護士・浅見浩社会保険労務士）の助言・支援を受けた

#### III. 実施結果

- 1) 受付件数および相談内容 計9件（メール7件、ファクス2件）

	媒体	相談者	相談内容のポイント
1	メール	会員・非管理職・病院	残業代の不払い、師長による超勤時間カット
2	メール	会員・非管理職・病院	主任の残業代がつかない
3	メール	会員・非管理職・病院	研修が不十分、処置の機会がなく技術が不安
4	ファクス	会員・管理職・病院	2交代夜勤中の休憩時間の設定・長さ
5	メール	会員・非管理職・病院	病棟外来の兼務、外来当直が労基署許可要件外、当直中実働に対する時間外手当不払い
6	ファクス	会員・労組役員・病院	「7対1」算定維持を理由とする有給休暇取得制限、時間外削減取り組み、勤務体制への疑問・不満
7	メール	会員・管理職・病院	時間外実施の院内研修への手当支払いの要否
8	メール	会員・中間管理職・病院	業務過重、在宅ワーク、「7対1」取得で年休激減
9	メール	会員・スタッフ・病院	外来当直、32時間連続勤務、事務職と同じ手当

- 2) 相談結果の発信

- ① 「入院基本料算定維持を理由とする有給休暇取得制限について本会の考え方」（協会ニュース4月号）
- ② 「相談事例紹介・本会の考え方」（協会ニュース5月号以降随時掲載、本会ホームページ掲載予定）

#### IV. 評価

短期間の試行的開設であり受付件数は少数であったが、内容的には法令違反が疑われ、本会の見解を周知すべき事例が寄せられた。担当部署の対応体制が不十分で、回答までに時間を要した。

#### V. 今後の課題

2010年度事業において、相談窓口を常設とする。相談事例紹介などにより窓口の周知度が上がるに伴い相談件数の増加が見込まれるため、対応体制の充実強化が急務である。また、相談内容の紹介と本会見解のフィードバックは現状への問題意識の喚起につながると考えられるため、広報並びに情報提供体制の強化が必要である。



## 第3章 労働条件・労働環境の改善

### 5) 研修・講演・学会などの普及活動の強化

#### ①衛星通信研修の実施（看護研修学校）

#### I. 事業目的

職場環境の整備に関する知識の普及と認識の強化を目的として、2008年度と2009年度、看護管理者を対象に、衛星通信を利用した研修「働き続けられる職場づくり」を実施した。研修内容は、希望する都道府県看護協会会場に配信された。

2008年度の研修では、ワーク・ライフ・バランス実現の意義と背景、「働き続けられる職場づくり」に向けた改革の成功ポイントにプログラムの焦点を当てた。2009年度は、2007年5月と2008年10月に起きた看護師の過労死が、時間外労働・慢性疲労・ストレスから生じた公務災害と認定されたことから、法令順守と労働安全衛生、特に、労働時間管理にプログラムの焦点を当てた。

#### II. 実施内容

##### 1) 2008年度「働き続けられる職場づくり～SHOKUBA SUPPORT BOOKの活用～」

①日 時： 8月4日（月）9時30分～16時30分

②会 場： 東京都清瀬市 看護教育研究センター（現看護研修学校）多目的ホール  
（配信先：25道府県看護協会受信会場）

③主な内容： 午前：2008年版「SHOKUBA SUPPORT BOOK」「働き続けられる職場づくり」の概要  
多様な勤務形態導入のポイントに関する講義  
午後：「働き続けられる職場づくり」を推進している施設の、看護管理者や職員による  
パネルディスカッション  
受信会場からのFAXに対する質疑応答。

##### 2) 2009年度「働き続けられる職場づくり～ワーク・ライフ・バランスの実現～」

①日 時： 11月7日（土）9時30分～16時30分

②会 場： 東京都清瀬市 看護教育研究センター（現看護研修学校）多目的ホール  
（配信先：33道府県看護協会受信会場）

③主な内容： 午前：法令順守と労働安全衛生に焦点を当てた「2009 SHOKUBA SUPPORT BOOK」の概要、労働時間に関連した法律や規則に関する講義  
午後：事例検討；「相談員」「顧問」「案内係」に扮した講師と進行役が「相談所」に持ち込まれた事例に答えるという設定で実施。  
映像による事例を見た配信会場と受信会場の受講者は、二者択一のクイズ形式で提示された相談内容について、資料の表表紙（ピンク色）または裏表紙（水色）を挙げて回答した。その後、「相談員」「顧問」「案内係」が事例に対する見解や解説を述べた。また、プログラムの最後に、受信会場からの質問へ講師が回答する時間を設定した。

#### III. 実施結果

2008年度の受講修了者（プログラムの4/5以上を履修した者）の合計は1,300人であり、その内訳は、配信会場が106人、受信会場が1,194人であった（表1）。各受信会場の受講修了者数は、13人から113人であった（図1）。

2009年度の受講修了者の合計は1401人であった。配信会場の受講修了者は69人、受信会場の受講修了者は1,332人であり、各受信会場の受講修了者は5人か

表1. 受講状況

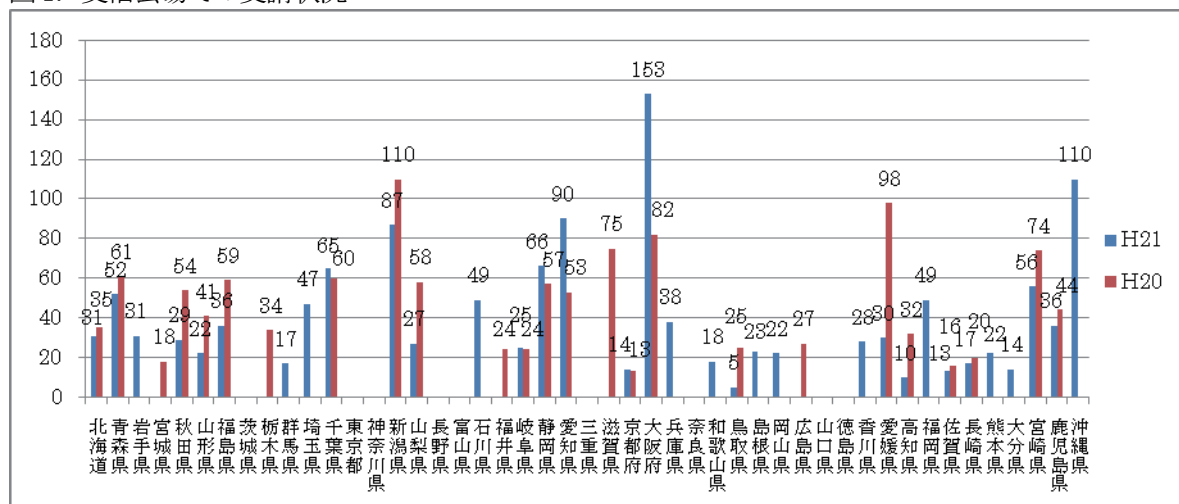
（単位：人）

	会場	定員	応募者	決定者	修了者
2008年	配信	140	129	126	106
	受信	—	—	1,321	1,194
	計	—	—	1,447	1,300
2009年	配信	140	82	76	69
	受信	—	—	1,537	1,332
	計	—	—	1,609	1,401

ら153人であった(図1)。

受講後アンケートでは、2008年度、2009年度ともに、90%以上の配信会場の受講者から「研修にほぼ満足できた」「満足できた」という回答があった。受信会場の受講者と都道府県看護協会担当者の回答からは「受講料が高い」という意見が散見された。アンケートに回答があった全ての都道府県看護協会担当者から、「研修を実施して良かった」という反応があり、企画運営に関する連絡事項に対し、「わかりにくかった」という回答はなかった。

図1. 受信会場での受講状況



#### IV. 評価

配信会場の研修受講申込者は、2008年度、2009年度ともに定員を下回ったが(表1)、受講者の大部分は研修の対象として意図した看護管理者であった。

受信会場では、2008年度、研修受講申込者が少数のため、4会場が受信をキャンセルした。2009年度は、受信をキャンセルした道府県看護協会はなかったが、当初、資料準備数(受講予定人数)として連絡があった3,250人に対し、修了者が1,332人だった。受信会場での受講者背景に関する調査は行っていない。アンケート結果より、2008年度、2009年度とも、受講者や都道府県看護協会担当者からの研修の内容や運営に対する評価は概ね良好だったと考えられる。

#### V. 今後の課題

看護管理者の「働き続けられる職場づくり」に対する知識・技術・姿勢の強化を図るために、受講者数を増加させることが今後の課題である。そのための対策としては、以下があげられる。

##### 1) 受講者ニーズに応じた企画・開催方法

衛星通信対応研修では、配信会場・受信会場ともに、研修会場まで受講者に足を運んでもらう必要がある。インターネット配信を利用した、施設レベルでの研修の受講、日本看護学会(看護管理)との共同開催など検討していく。

さらに、認定看護管理者教育課程サードレベルで行われる「働き続けられる職場づくり」に該当する項目の公開受講なども考えていきたい。

##### 2) 受講動機を刺激する広報

受信会場、配信会場ともに受講者の伸び悩みがあり、他団体で行われる同様の研修や、継続教育係が担当した過去の研修との相違点など、研修の特色を早期から積極的に広報することが必要と思われる。

##### 3) 受講料の検討

受信会場の受講者アンケートでは、受講料の高さの指摘があり、受信会場での受講者増加のためには受講料の検討が必要である。



2009年度研修「働き続けられる職場づくり」配信会場

### 5) ②衛星通信による合同研修会

#### I 事業目的

「働き続けられる職場づくり」を実現するためには、病院長・事務長・看護部長がともに問題と課題を共有し、病院組織一丸となって組織改革に取り組むことが重要である。本研修会は病院経営者と看護管理者、事務部門の管理者が「合同研修会」に参加することを条件として募集し、「多様な勤務形態の導入」、特に「短時間勤務正職員制度」の普及に向けた具体的な情報・ノウハウを提供し現場での実践を支援することを目的に企画した。また、中小民間病院における取り組みを重点的に支援するため、社団法人全日本病院協会との共催とし、日本病院会はじめ各病院団体の後援を得て開催することとした。

#### II 実施内容

- 1) 日本看護協会・全日本病院協会との実行委員会の実施
- 2) 衛星通信による合同研修会の実施

#### III 実施結果

##### 1) 日本看護協会・全日本病院協会との実行委員会

開催方法ならびにプログラム・講師については、本会と全日本病院協会の実行委員会を設け検討した。

(4月18日・6月6日・8月22日)。当初開催を8月5日(火)に予定していたが、全日本病院協会より病院長が受講しやすい日程設定の要望を受け、日程を12月6日(土)に延期した。

##### 2) 衛星通信による合同研修会

(1) 日 時 : 2008 (平成20) 年12月6日 (土) 13:00~17:00

(2) 対 象 者 : 病院長・事務長・看護部長 (参加者1,973名)  
※配信会場参加者: 後援団体招待者11名、報道関係取材を含めて約150名

(3) 会 場 : ①衛星通信配信会場: ベルサール原宿  
②衛星通信受信会場: 都道府県看護協会、病院施設等の46都道府県研修会場

(5) 共 催 : 社団法人全日本病院協会

(6) 後 援 : 内閣府・厚生労働省・社団法人日本病院会・全国公私病院連盟・社団法人日本精神科病院協会・社団法人日本医療法人協会・日本医師会・社団法人全国自治体病院協議会・全国病院事業管理者等協議会・日本赤十字社・社会福祉法人恩賜財団済生会・独立行政法人国立病院機構・独立行政法人労働者健康福祉機構・財団法人厚生年金事業振興団・社団法人全国社会保険協会連合会・全国厚生農業協同組合連合会・日本慢性期医療協会・全日本民主医療機関連合会・財団法人日本医療機能評価機構・国家公務員共済組合連合会・社団法人地域医療振興協会 (21 団体)

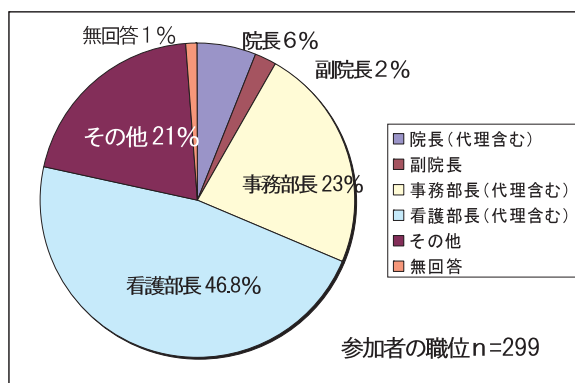
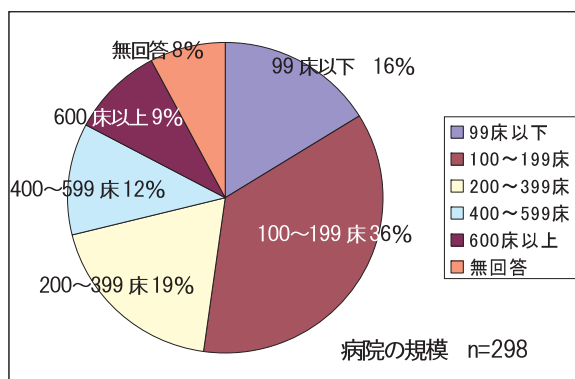


#### (4) プログラム

時間	テーマ等	講師名 (所属：役職)
13:00～13:05	オリエンテーション	事務局
13:05～13:15	開会の挨拶・趣旨説明	日本看護協会 久常会長 全日本病院協会 西澤会長 日本看護協会 小川理事
13:15～13:35	【講演】人材を活かす ～短時間正社員制度をめぐる諸制度と施策の動向～	厚生労働省、雇用均等・児童家庭局 局長 村木厚子
13:35～14:25	【先行事例に学ぶ】 「病院における多様な勤務形態」導入の実際と取り組みのポイント ～質疑応答 (10分)～	日本看護協会看護職確保定着推進プロジェクト 事務局
14:25～15:35	【パネルディスカッション 第1部】 「看護師の多様な勤務形態導入 ～当院はこう取組んだ・小林記念病院の実践から」 (1) 事務長の立場から(15分) (2) 看護部長の立場から(15分) (3) 病院長の立場から(15分) (4) 社会保険労務士からの助言 (15分)	<パネリスト> (1) 小林記念病院 (愛知県) 理事長・院長 小林武彦 (2) 同看護部長 和田千代子 (3) 同事務部長 石川都雄 (4) 社会保険労務士 浅見浩
15:35～15:55	休憩 (20分)	
15:55～16:55	【パネルディスカッション 第2部】 ～追加説明、質疑応答等～	同上
16:55～17:00	まとめ、閉会	事務局

※当日の内容は、協会ニュース2008年12月号の採録記事を参照

#### IV 評価



配信会場および5ヵ所の受信会場でのアンケート結果 (回収数 301) によると、病院規模では200床未満の病院関係者が50%以上を占め、病院設置主体別では、医療法人・個人が54.3%と半数以上を占めていた。研修会を知った媒体では日本看護協会ニュースや県協会からのお知らせが53.5%、全日病のニュースやダイレクトメール16.6%であり、全日病との共催によって中小民間病院の参加が促されたことが推察される。

また病院単位で院長、事務部長、看護部長の合同参加を呼びかけた結果、病院長の参加は少ないものの、事務部長の参加が23%あった。研修内容はおおむね好評だった。

#### V. 今後の課題

衛星通信による合同研修は、その後、重点事業研修として清瀬の看護研修学校の継続教育のプログラムに、組み込まれるようになった。しかし看護研修学校という組織的な特性から、対象者は看護管理者が多く病院長や事務部長などの参加は困難である。今後は平成22年度から開催するワークショップの県協会単位で全日病支部などと連携した研修や協議会への発展も検討の必要がある。

## 第3章 労働条件・労働環境の改善

### 5) 研修・講演・学会など普及活動の強化

#### ③関係団体への講師派遣、雑誌、看護系学会などのPR活動

#### I. 事業目的

都道府県看護協会、病院の看護管理者、病院経営者、関連団体などに対し本事業の周知と普及を図る。

#### II. 実施内容

- 1) 関係団体への研修会・講演会などの講師派遣
- 2) 看護系雑誌などへの投稿
- 3) 看護系学会でのPR活動

#### III. 実施結果

##### 1) 関係団体への研修会・講演会などの講師派遣

都道府県看護協会の役員・会員、さらに関係団体の看護管理者や事務局長などを対象に本事業の概略・構想などを、できるだけ多くの関係者に訴求するために、研修会・講演会などへの講師派遣の要請に応えた。研修・講義・講演への講師派遣回数は、3年間で都道府県看護協会 97回、一般団体（県行政、病院団体、教育機関など）28回、合計125回で、受講者数は約24,700人となっている。2008年度からは派遣回数は減ったものの受講生が増えたのは、清瀬・神戸の継続教育研修プログラムに入り、衛星通信対応研修などにシフトしたことで、より多くの会員に情報提供が可能になった。また、2009年は看護サミットの分科会のテーマとして取り上げられ、3,000人以上の参加者に訴求することができた。

(表1)

	2007年度	2008年度	2009年度	3年間の合計
都道府県看護協会 清瀬・神戸センター	51回 (5156人)	26回 (6710人)	21回 (8990人)	97回 (20,856人)
一般団体	8回 (1771人)	12回 (1432人)	8回 (605人)	28回 (3,808人)
合計	58回	40回	28回	125回 (24,664人)

表1 講師派遣回数

<派遣の傾向>

都道府県看護協会や地方自治体で、過去3年間で3回以上講師派遣をしている県協会は18県であった。一方、3年間でにわたり一度も講師を派遣していない県は4県だった。

病院団体、関連団体などで、国立保健科学学院、日本赤十字社関連団体、全国自治体病院協議会、日本精神科病院協会、国民健康保険診療施設協議会、独立法人労働者健康福祉機構など。なお、上記研修内容については一部、認定看護管理者のセカンドの講義「看護職の人的管理、労務管理」も入っている。

##### 2) 看護系雑誌などへの投稿

本事業にかかわる執筆件数は、3年間で45件。掲載媒体は、看護・医療系雑誌（月刊看護、看護展望・ベストナース・ナーシングビジネス・月刊新医療・病院・月刊福祉）、労働系雑誌（病院経営・社会保険旬報・月刊自治研・厚生指針・日本労働研究雑誌・医療労働）、団体系雑誌（日本精神科病院協会雑

誌・全国自治体病院協議会雑誌) など。

掲載雑誌で最も多かったのは本会の機関誌「看護」(26件)、次いで「看護管理」(医学書院)には座談会も含めて5回掲載された。

また、日本看護協会出版会の「看護白書」は、2007年、2008年の2年にわたって看護職のワーク・ライフ・バランスの実現や、多様な勤務形態導入のチャレンジをテーマに作成された。

- 講師派遣回数：125回
- 延べ受講者数：24,664人
- 看護系雑誌の投稿：45本
- 看護系学会参加：4テーマ

### 3) 看護系学会でのPR活動

#### ① 第13回日本看護管理学会インフォメーション・エクステンジ

日時：2009年8月22日(アクティシティ浜松)

内容：■労働時間管理適正化への取り組み(約130人)

■看護職の多様な勤務形態推進の可能性(約100人)

#### ②第47回日本医療・病院管理学会学術総会(ポスター発表)

日時：2009年10月17日(東京女子医科大学)

内容：■看護職の多様な勤務形態導入推進モデル事業の  
取り組みから見られる組織の変化

#### ③第29回日本看護科学学会学術集会交流集会

日時：2009年11月28日(幕張メッセ国際会議場)

内容：■看護職のワーク・ライフ・バランスを計測する  
指標の開発について(約70人)



第13回日本看護管理学会インフォメーション・エクステンジの風景

## IV. 評価

- 1) 研修会、講演会に関する講師派遣について2007年の初年度は、本会の事業全体の啓発普及のために担当理事や関係理事、担当部署の職員が総力をあげてPR活動を展開したが、2年目以降は「相手の団体から依頼があったもの」に講師を派遣しており、戦略的な取り組みになっていなかった。
- 2) 雑誌への投稿については、本会の機関紙や一部の看護系の雑誌に偏っており、看護管理者への訴求についてはある程度の効果が期待されるが、院長や事務長などの経営陣に対しては、より意図的に媒体を選択する必要があった。
- 3) 看護系学会での発表については、直接多くの看護管理者と対話できたことの意義は大きく、本会の活動のPRと同時に、現場サイドからの意見が聴取できたことで、その後の事業に反映することができた。

## V. 今後の課題

今後の研修会、講演会については、病院団体や看護管理者団体にターゲットを絞り、団体別の組織課題を話し合うような関係づくりを強化する必要がある。

また、本事業を推進するキーパーソンは看護管理者であり、全国で実施されている認定看護管理者の教育課程に組み込まれている「看護職の人的管理、労務管理」などのカリキュラムの内容が重要であり、2010年度は、認定看護管理者のカリキュラムの見直しが計画されている。

同時に、看護管理者と直接対話できる学会等の機会は今後も十分活用すべきであり、本会の事業推進のタイミングと合わせ、効果的にテーマを提出していくことが必要である。

## 第3章 労働条件・労働環境の改善

### 6) 関係団体・関係機関との連携強化

#### ①関係団体の看護管理者との連絡会議

##### I 事業目的

看護職確保定着推進事業の推進するために、医療機関などの看護管理者や関連団体の看護担当者と一緒に会して、看護職の労働条件や労働環境の実態を共有し、情報交換や意見交換をすることで、活動の方針や方法の理解を深め一体的に確保対策を推進する。



##### II 実施内容

- 1) 関係団体看護管理者との連絡会議の開催

##### III 実施結果

- 1) 主な参加団（看護管理者が出席）

- |                 |                    |               |
|-----------------|--------------------|---------------|
| ■ 国立大学病院看護部長会議  | ■ 私立医科大学病院協議会看護部長会 | ■ 全国看護職副院長協議会 |
| ■ 日本精神科看護技術協会   | ■ 全日本病院協会          | ■ 国立病院機構      |
| ■ 労働者健康福祉機構     | ■ 全国社会保険協会連合会      | ■ 日本赤十字社      |
| ■ 済生会           | ■ 全国自治体病院協議会       | ■ 社団法人日本病院会   |
| ■ 全国厚生農業協同組合連合会 | ■ 日本認定看護管理者会       |               |

- 2) 開催日時と主な議題

【第1回】2009年4月9日（参加者10人：9団体、本会役職員）

- ・「2008年時間外勤務、夜勤、交代制勤務 緊急実態調査」結果の報告および意見交換

【第2回】2009年9月25日（参加者13人：11団体、本会役職員）

- ・診療報酬改定要望「平均夜勤時間数64時間」に関する意見交換
- ・卒後臨床研修体制について
- ・時間外勤務削減等の取り組みについて

【第3回】2010年3月9日（参加者11人：10団体、本会役職員）

- ・2010年診療報酬改定における夜勤時間数要件変更の経過
- ・新人看護職員卒後臨床研修の推進について
- ・2010年度「働き続けられる看護労働・条件づくり」関連事業について

##### IV 評価

看護職確保定着推進事業を機に、関係団体が一堂に会しての意見交換の場をもつことができた。出席者は看護団体の長または病院開設者団体などの看護部門の長たる立場にあり、当事業はもとより直面する課題に関する率直な意見や要望も聞かれ、所期の目的は果たされたものと考えられる。

##### V. 今後の課題

本会合は本会の重要な事業や取り組みに関する情報提供、意見交換の場として活用できるものであり、事業終了後も発展的に継続することが課題である。

## 第3章 労働条件・労働環境の改善

### 6) 関係団体・関係機関との連携強化

#### ②労働団体との連絡会議

#### I 事業目的

看護職確保定着推進事業の推進するために、労働関連団体と一同に会して、看護職の労働条件や労働環境の実態を共有し、情報交換や意見交換をすることで、活動の方針や方法の理解を深め一体的に確保対策を推進する。

#### II 実施内容

- 1) 労働団体との連絡会議の開催

#### III 実施結果

- 1) 主な参加団

- 日本労働組合総連合会（連合）
- 保健医療福祉労働組合協議会（ヘルスケア労協）
- 全日本自治団体労働組合（自治労）
- 日本医療労働組合連合会（医労連）

- 2) 開催日時と主な議題

【第1回】2009年10月22日（参加者5人：4団体、本会役職員）

- ・診療報酬改定要望「平均夜勤時間数64時間」に関する意見交換
- ・多様な勤務形態の取り組みについて

【第2回】2010年3月12日（参加者8人：4団体、本会役職員）

- ・2010年診療報酬改定における夜勤時間数要件変更の経過
- ・2010年度「働き続けられる看護労働・条件づくり」関連事業について

#### IV 評価

看護職確保定着推進事業を機に、わが国の医療系の主な労働団体が一堂に会しての意見交換の場をもつことができた。事業に関する率直な情報交換・意見交換の場として、本会に対しては、事業への期待、特に看護管理者への一層の働きかけや啓発活動への期待が表明されるなど、所期の目的は果たされたものと考えられる。



#### V. 今後の課題

今後本会が看護職の労働条件・労働環境の改善に取り組むにあたり、労働団体との連携は不可欠である。事業終了後も発展的に継続することが課題である。



## 第3章 労働条件・労働環境の改善

### 7) 看護制度・労働政策への推進

#### ① 診療報酬改定への取り組み

##### I. 目的

平成22年度診療報酬改定に際して、多様な勤務形態の促進や、夜勤体制の充実、看護補助体制の拡充などを行い、看護職の労働条件・労働環境の改善を図る。

##### II. 提言内容

平成22年度診療報酬改定に際しては、以下の5つの考え方にに基づき、本会より要望を行い、中央社会保険医療協議会において、エビデンスに基づき提言・主張を行った。労働条件・労働環境の改善に関する要望事項として、Ⅲの高齢化に対応した看護体制及び看護職員の多様な勤務形態による就業促進がある。現行の診療報酬のルールは、看護職員の多様な勤務形態を前提としていないため、「短時間正職員制度の促進に資する入院基本料の施設基準」を求め、その中で、「月当たりの夜勤時間数が16時間以下の者でも、夜勤従事者に含むようにすると共に、月平均夜勤時間数を64時間とすること」「夜間の看護配置について、7対1入院基本料で12:1以上、10対1入院基本料において15:1以上を算定要件とすること」「看護職員の雇用確保に資する入院基本料の引き上げを行うこと」を提言した。



中医協に参加する坂本すが副会長

- I. 医療の質向上に資する専門看護師・認定看護師の配置体制の促進
- II. 超高齢社会を見据えた在宅での看取り体制を整えるための在宅療養生活の基盤整備
- III. 高齢化に対応した看護体制及び看護職員の多様な勤務形態による就業促進**
- IV. 病院からの在宅移行支援及び外来での療養支援の充実
- V. 医療機能の分化促進および救急、周産期、小児、精神など重点領域の充実

##### III. 結果

平成22年度診療報酬改定では、夜勤時間の72時間要件について診療側委員から撤廃の要望が上がり、7対1、10対1病棟において72時間要件のみを満たせない場合の緩和措置が出された。審議では合意に至らなかったため公益裁定がなされ、算定後1年以内は再度算定できないこと、算定期間中は看護職確保の状況を地方厚生局に届出を行うことなどの一定の要件が設けられた。また、答申の付帯意見として「看護職員の厳しい勤務実態等を十分に把握した上で、看護職員の配置や夜勤時間に関する要件の在り方を含め、看護職員の負担軽減及び処遇改善に係る措置等について、検討を行うこと」とされた。

##### IV. 今後の課題

平成24年の次期改定においては、上記の付帯意見に記されたように、看護職員の労働条件・労働環境の改善に関して、看護職員の配置や夜勤時間に関する要件の在り方などが検討される。72時間の緩和措置による看護現場への影響把握、看護職員の労働環境に関するエビデンスの蓄積に基づく政策提言を行い、関連法規の在り方などを含め労働環境の改善に資する具体的方策の検討が求められる。

## 第3章 労働条件・労働環境の改善

### 7) 看護制度・労働政策の推進 ②関係省庁への働きかけ

#### I. 事業目的

厚生労働省等関係省庁が看護制度改革及び看護労働政策を的確かつ積極的に推進するよう、必要な働きかけを行う。

#### II. 実施内容

- 1) 各年度政府予算案策定に向けた要望（厚生労働省（医政局長・雇用均等児童家庭局長・労働基準局長）

【医政局長】看護職確保定着のための総合対策の推進、多様な勤務形態による就業促進事業・モデル事業の推進及び拡充 など

【雇児局長】総合的な離職防止対策の推進、短時間正職員制度導入・充実に取り組む事業所への支援の強化、放課後児童受け入れ対策の充実 など

【労基局長】保健・医療・福祉関係事業所への指導・監督の強化、関係法令順守ならびに実態改善のための説明会・研修会の充実、など

- 2) 省庁検討組織・ワーキンググループ等における発言

「厚生労働省短時間正社員制度導入支援事業」ワーキンググループ（小川忍常任理事）

- 3) 各省庁担当課担当者への働きかけ（情報提供・意見交換等）

#### III. 実施結果

- 1) 「多様な勤務形態による就業促進事業」（中央ナースセンター事業補助金）の実施

平成19～21年度「看護職の多様な勤務形態導入促進事業」を実施した（→ P10 参照）。

- 2) 「短時間正職員制度」導入促進に向けた施策の充実

ア) パートタイマーへの均衡処遇推進対策の一環として進められたもの（雇児局短時間・在宅労働課所管）  
「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」（資料編参照）。より有利な給付を受けられる「中小企業」の範囲の病院の実態に合わせた修正を要望・実現。実績事業所に占める医療機関の割合が高い。

イ) 病院における看護職員確保対策として進められたもの（医政局看護課所管）

平成22年度「短時間正規雇用等看護職員の多様な勤務形態導入支援事業」（資料参照）を実施。

- 3) 「短時間正職員」導入先進事例として病院を紹介

厚労省「短時間正社員制度導入支援事業」（セミナー・シンポジウム）において病院での短時間正職員制度導入事例が取り上げられる。

- 4) 「短時間正職員」への社会保険の適用要件を明示する厚労省通知の発出

社会保険事務所で短時間正職員への社会保険（健康保険・年金保険）の適用を申し出た病院が、従来のパートタイマーへの適用基準（常勤職員の3分の2以上の勤務時間）に基づき却下された事例があり、厚労省に対応を求めたところ、健康保険組合及び地方社会保険事務局長への通知（平成21年6月30日保保発第0630001号・庁保発第0630001号）で短時間正職員への社会保険適用が明示された。

#### IV. 評価

特に「多様な勤務形態の導入促進」「短時間正職員制度の普及」について、省庁担当課等と適切な連携が図られ施策の一步前進をみた。

#### V. 今後の課題

看護職の労働政策の実現に向けては、今後労働基準局への働きかけが大きな課題である。

## 第4章 広報活動の強化・充実

### 1) 県協会・会員への広報強化

#### I. 事業目的

- 都道府県看護協会で活用できる広報ツールの提供。
- 都道府県看護協会と本会の一体的な事業推進に向けた情報や意識の共有化。
- 看護管理者を中心とする会員への「働き続けられる職場づくり」の先行事例の周知。

#### II. 実施内容

- 1) キャッチコピー・ロゴマークの作成
- 2) ポスター・パンフレットの作成・配布
- 3) DVDの作成・配布
- 4) 機関紙『協会ニュース』での記事掲載
- 5) 確保定着 FAX リリースの発信



ポスター（三連版）

#### III. 実施結果

##### 1) キャッチコピー・ロゴマークの作成

(1) キャッチコピー：「WE NEED YOU（あなたが必要です）」

- ・内容：看護職を目指す人、いま働いている人、再チャレンジしようとする人に、あなたを必要としていることを呼び掛ける。また、継続することで経験値と技術の向上が実感できる看護職が日本中で必要とされていることを強く希求する。

(2) ロゴマーク（左）



ロゴマーク

##### 2) ポスター・パンフレットの作成・配布

(1) ポスター

- ・作成：07年4月
- ・部数：6万枚（三連版2万セット）
- ・体裁：B2・4色カラー
- ・配布：①47都道府県看護協会 各1セット（希望部数を追加発送） ②会員勤務施設4,000施設（会員数25人以上）各3セット ③看護養成校 各1セット ④その他（関係団体など）

(2) パンフレット

- ・作成：07年4月
- ・部数：40万部
- ・体裁：三つ折り・4色カラー
- ・内容：事業の「MISSION」「VISION」「STRATEGY」「ACTION」「GOAL」を掲載
- ・配布：①47都道府県看護協会 各10部（希望部数を追加発送） ②会員勤務施設4,000施設（会員数25人以上）各50部 ③看護養成校 各10部 ④その他（関連団体等など）



パンフレット

##### 3) DVD等の作成・配布

(1) 短時間正職員制度の紹介DVD「看護職のワーク・ライフ・ラバンス～働き続けられる職場を目指して～」

- ・作成：08年5月
- ・枚数：100枚
- ・内容：読売新聞に出稿した2008年「看護の日」の記事体広告と連動して作成。福井県済生会病院の短時間正職員制度を中心とした働き続けられる職場づくりの取り組みを紹介。院長、副院長、制度利用者のインタビューと勤務や育児の様子のほか、本会の久常節子会長のインタビューを収録した。約10分。
- ・配布：47都道府県看護協会 各1枚

#### 4) 機関紙『協会ニュース』での記事掲載

##### (1) 連載記事

##### ①連載「ワーク・ライフ・バランスを目指して」

- ・期 間：07年6月～08年3月
- ・回 数：5回（おおむね隔月掲載）
- ・内 容：確保定着推進プロジェクトの事業紹介や海外の状況、都道府県看護協会の取り組み、関連法令や制度の解説など。

##### ②連載「看護職のワーク・ライフ・バランスー現場からのレポート」

- ・期 間：08年4月～（継続中）
- ・回 数：20回（内訳：現場からのレポート17回、番外編3回）
- ・内 容：「現場からのレポート」では、短時間正職員制度の導入施設で、看護管理者と制度利用者などに取材。経緯や実績、運用上の工夫などを紹介した。番外編では、関連する制度変更（改正育児・介護休業法）や本会の取り組み（看護管理学会での情報交換会、フォローアップ調査結果など）を掲載した。



連載「看護職のワーク・ライフ・バランス」

##### (2) 特集記事

- ・07年2月号「看護職の確保と定着を目指して」：看護職確保定着推進事業の紹介。
- ・08年1月号「ワーク・ライフ・バランスで福来る」：民間企業人事担当者と看護管理者の座談会。
- ・08年8月号「目指せ！短時間正職員制度」：制度導入済み施設と導入中の施設の管理者・利用者の座談会。
- ・09年5月号「過労死を二度と起こさない」：「緊急実態調査」結果を受けた座談会。
- ・09年7月号「進む短時間正職員制度の導入」：「2008年病院における看護職員需給状況等調査」結果速報。

##### (3) 付録「今すぐ見直そう！！長時間の時間外勤務」

- ・時 期：09年5月
- ・部 数：64万部
- ・内 容：「時間外勤務、夜勤・交代制勤務等緊急実態調査」の結果を『協会ニュース』の付録（別刷り）として作成。交代制勤務者の23人に1人が過労死危険レベルの勤務をしていることなどを紹介するとともに、「ナースのかえる・プロジェクト」を提起し、交代制勤務の改善に取り組むことを会員へ周知した。
- ・配 布：①『協会ニュース』09年5月号に同梱 ②その他（学会など）



付録（09年5月号）

#### 5) 確保定着 FAX リリースの発信

##### (1) 確保定着 FAX リリース

- ・時 期：07年7月～（毎月5日、20日）、08年4月～（毎月20日）
- ・号 数：本紙41号、臨時版7号
- ・体 裁：A4 カラー、4～10ページ
- ・内 容：都道府県看護協会と本会が一体的に看護職確保定着推進事業に取り組むため、47都道府県看護協会の会長あてに、関連する事業や都道府県看護協会への依頼などを毎月、FAXニュースで発信した。また、急を要する場合には、臨時版も発行した。

### IV. 評価

『協会ニュース』の読者からの感想（読者プレゼントの応募はがきによる）では、連載は現場取材に基づく具体的な内容ということもあり好評を博している。また取材先が、近隣の研修の講師やメディア取材先として登場するなどの発展が見られた。確保定着 FAX リリースは、本会からの情報発信にとどまらず、巻末の返信用紙などで都道府県看護協会からの情報収集・集約を通じた連携にもつながった。

### V. 今後の課題

看護職確保定着推進事業は終了後も、確保定着推進の必要性は変わらないことから、関連するイベントなどでは、ポスターなどの継続利用は制限しない。一方で、看護職の労働環境改善の必要性を訴える必要から、新たなキャッチコピーやイメージ（ポスターなど）の設定も必要と考えられる。機関紙『協会ニュース』では、連載「看護職のワーク・ライフ・バランス」を継続する。特集記事についても、10年度は労働関連で3回の特集を掲載する予定。確保定着 FAX リリースについても、都道府県看護協会との協働という観点から引き続き発行を継続する。

## 第4章 広報活動の強化・充実

### 2) 全国、マスコミに対する広報強化

#### I. 事業目的

- 看護職の確保定着推進に向けた世論の形成
- 確保定着推進事業に関連する情報の公開

#### II. 実施内容

- 1) 意見広告などの出稿
- 2) ニュースリリースの発行
- 3) 記者会見などの開催
- 4) ホームページの作成

#### III. 実施結果

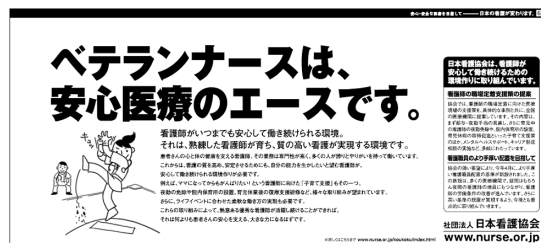
##### 1) 意見広告等の出稿

###### (1) 意見広告

- ・時期：①06年月8月5日②07年11月3、5日③07年3月26日
- ・媒体：読売新聞 全国版朝刊
- ・体裁：モノクロ・全5段、4色カラー・全5段
- ・内容：①「ナースリターンズ」②「ベテランナースは安心医療のエースです。」③「WE NEED YOU」

###### (2) 「看護の日」広告とのタイアップ

- ・時期：07、08、09年の5月12日（「看護の日」）
- ・媒体：朝日新聞 全国版朝刊、読売新聞 全国版朝刊
- ・体裁：4色カラー・全15段
- ・内容：朝日新聞は「看護の日」ポスターのデザインを掲載した（下）。読売新聞は記事体広告として、07年は順天堂大学医学部附属順天堂医院、08年は福井県済生会病院、09年は三友堂病院の短時間正職員制度を取り上げた（次ページ）。



意見広告（上から①②③）



07年朝日新聞  
看護のプロとして働く。  
チームの一員として働く。



08年朝日新聞  
娘であることも、妻であることも、母であることも、私の看護の心を強くしてくれる。



09年朝日新聞  
一生ものの資格を、  
一生ものの仕事にしよう。

## 2) ニュースリリースの発行

### (1) 2006 年度 (1 回)

- 3月26日【「看護職確保定着推進事業」、始めます】

### (2) 2007 年度 (4 回)

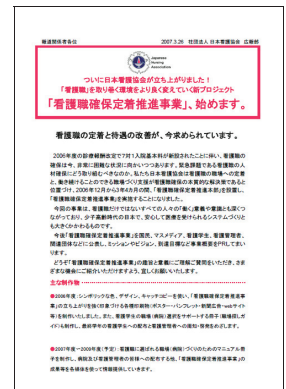
- 5月15日【「2007 年度当初の看護職員確保に関する緊急アンケート」(速報)】
- 7月6日【「2007 年度当初の看護職員確保に関する緊急アンケート」(続報)】
- 9月13日【「看護管理者のための職場づくりマニュアル」完成】
- 2月28日【「2007 年病院看護実態調査から」】

### (3) 2008 年度 (10 回)

- 4月4日【日看協が看護師の確保定着対策で、テレビ番組をスタート!】
- 4月4日【看護職がやめない・あつまる病院から見えてきた働き方とは?】
- 5月16日【看護職の多様な勤務形態導入モデル事業】
- 7月1日【「看護職の多様な勤務形態による就業促進事業報告書」を発行】
- 7月16日【看護学生向け就職説明会で病院選びのポイントをアドバイス】
- 7月28日【看護管理者のための選ばれる職場づくりマニュアル】
- 7月28日【看護職の多様な勤務形態導入モデル事業—モデル事業者を決定!!】
- 10月7日【衛星通信合同研修会「医療従事者に選ばれる職場づくり」開催】
- 11月5日【過労死を二度と起こしてはならない!—緊急実態調査へ】
- 11月21日【「ワーク・ライフ・バランス大賞」優秀賞を受賞】

### (4) 2009 年度 (8 回)

- 4月30日【交代制勤務 23 人に 1 人が過労死の危険あり】
- 6月16日【「2008 年病院における看護職員需給状況等調査」速報】
- 7月3日【看護職の過労死防止に向け労働基準局長に要望書を提出】
- 1月27日【看護職のワーク・ライフ・バランス推進フォーラム】
- 3月16日【調査から見る看護の現状と課題】
- 3月16日【「2009 年看護職員実態調査」結果速報】
- 3月16日【「2009 年病院における看護職員需給状況調査」速報】
- 3月31日【「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ガイドブック」発行】



07年3月26日リリース



09年3月31日リリース



07年読売新聞

順天堂医院 (東京都千代田区)  
テーマ: 仕事を続けるために



08年読売新聞

福井県済生会病院 (福井県福井市)  
テーマ: 病院という職場が変わってきた



09年読売新聞

三友堂病院 (山形県米沢市)  
テーマ: 「短時間正職員」という働き方

### 3) 記者会見などの開催

(1)2006年度(1回)

・3月26日【プレス懇談会】

主なテーマ 日本看護協会の看護職確保定着推進事業に関する構想

(2)2007年度(1回)

・2月28日【厚労省記者会見】

主なテーマ 「2007年病院看護実態調査」結果速報

(3)2008年度(2回)

・4月4日【記者クラブ会見】

主なテーマ 多様な勤務形態の先行事例のヒアリング結果

・7月28日【プレス懇談会】

主なテーマ 看護職の多様な勤務形態導入モデル事業者発表



10年3月16日記者会見

(4)2009年度(3回)

・4月24日【記者会見】

主なテーマ 「時間外、夜勤・交代制勤務等緊急実態調査」結果速報

・6月16日【記者会見】

主なテーマ 「2008年病院における看護職員需給状況等調査」結果速報

・3月16日【記者会見】

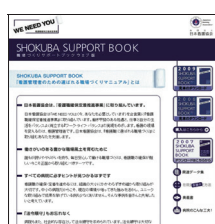
主なテーマ 「2009年「看護職員実態調査」「病院における看護職員需給状況調査」結果速報

### 4) ホームページの作成

・期間:07年3月～(継続中)

・更新回数:98回

・主なコンテンツ:①事業概要 ②最新情報 ③多様な勤務形態による就業促進 ④広報活動 ⑤関連資料集 ⑥『SAGASU SUPPORT BOOK』『SHOKUBA SUPPORT BOOK』WEB版



## IV. 評価

確保定着ホームページ

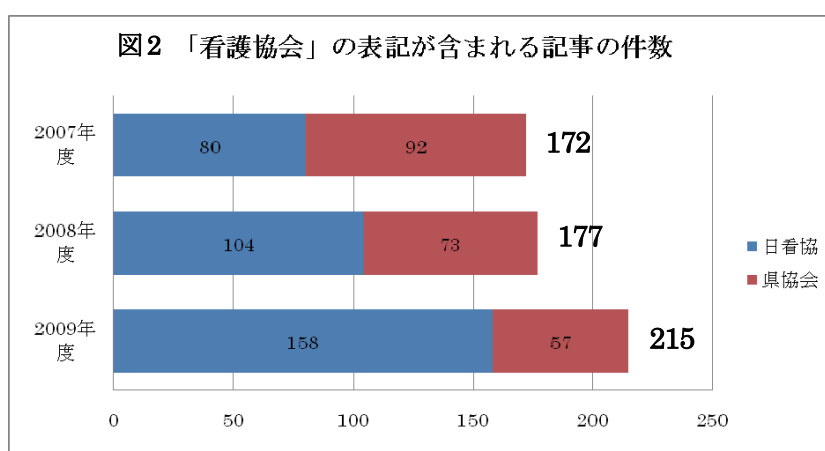
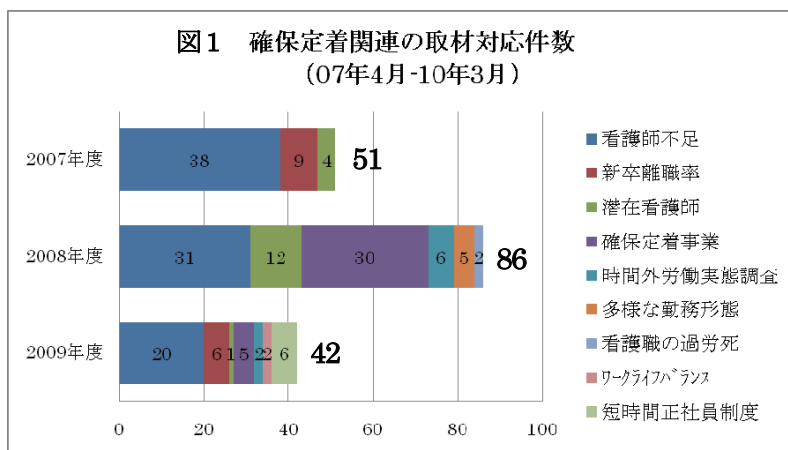
### 1) 確保定着推進事業関連の取材対応件数

看護職確保定着推進事業に関連する本会への取材対応件数は、07年度が51件、08年度が86件、09年度が42件(図1)。いずれの年度も取材テーマは、7対1看護配置の導入による「看護師の争奪戦」などの看護師不足に関する取材依頼が最も多かったが、取材対応では確保定着推進事業や好事例施設の紹介などを積極的に行い、単に看護師不足にとどまらない記事への誘導に努めた。

### 2) 確保定着推進事業関連の記事件数

日本看護協会では報道状況を把握するため、新聞や雑誌の記事中に「看護協会」の表記があるものを収集している。その中で、看護職確保定着推進事業に関連する記事件数は、07年度が172件、08年度は177件、09年度は215件となった(図2)。本会の事業の推進とともに各種媒体での露出が増加したと見られる。

記事の内容については、本会への取材依頼と同様に「看護師不足」に関する記事が多かったものの、本会の事業推進に伴って、多様な勤務形態の導入事例の紹介などが増加する傾向にあった。また、本会発表のデータ(調査)が引用される例も散見された。



### 3) 看護雑誌でのワーク・ライフ・バランス関連の連載

本会が看護職確保定着推進事業を進める中で08年下期以降に、看護雑誌の4媒体が看護職のワーク・ライフ・バランスに関連する連載を開始した。本会だけでなく、さまざまな媒体からの情報発信が増加したことで、社会や看護界でのワーク・ライフ・バランスの必要性の認識や具体的な取組方法などが普及・浸透したと考えられる。

◇連載を開始した雑誌

- ・『月刊ナーシング』（学研）
- ・『ナーシングトゥデイ』（日本看護協会出版会）
- ・『ナース専科』（SMS）
- ・『看護の実践と科学』（看護の科学社）

## V. 今後の課題

看護職の労働環境の厳しさについては、マスコミや一般社会の認識が十分とは言い難い。そのためパブリシティ（掲載費用の発生しない記事）でのPRが難しい場合には、意見広告などを利用した発信も引き続き検討する必要がある。

一方で、看護職の労働環境・労働条件の改善が重点課題であることから、ニュースリリースの発信などの取り組みも引き続きできるかぎり継続していく。また「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ」など、各地域と親和性の高いニュースについては、記者クラブへの投げ込みなどにとどまらず、地方紙などのメディアに対しても積極的に働き掛け、記事化を目指す。

ホームページのコンテンツについては、今後、作成予定の看護職の労働問題に関する新ホームページへの統合し、現在のホームページは新ホームページのアーカイブとして保存していくことなどを検討する。



## 第4章 広報活動の強化・充実

### 3) テレビミニ番組『ナース smile』の制作・放映

#### I. 事業目的

- 1) 病院などで働きながら、実際に「ワーク・ライフ・バランス」を実現している看護職を番組中で紹介することで「看護職のワーク・ライフ・バランス」に関して広く国民の理解を得る
- 2) 日本看護協会が重点的に取り組む事業を紹介することで、広く国民に対して協会の活動に関する認知を拡大し、より深い理解を得る

この二つの目的を達成するため「手厚い看護が医療サービスの向上につながることを多くの一般生活者に知ってほしい」「現場で働いている130万人の看護職に“自分の職業に自信と誇り”を持ってほしい」「若い人たちが看護という職業に魅力を感じてほしい」「看護の専門性を知ってほしい」、さらには「ワーク・ライフ・バランスをキーワードに、3交代勤務が当たり前と思われている看護界から“多様な働き方”を発信したい」という趣旨のもとに取り組んだ。

#### II. 実施内容

- 1) 番組名：ナース smile
- 2) 放送局（エリア）：東京放送（TBS）、関東ローカル（1都6県）
- 3) 放送期間：2008年4～9月 毎週日曜 11：40～11：45（全26回）
- 4) ナレーション：北澤豪（サッカー解説者）
- 5) 番組提供：日本看護協会、エーザイ株式会社



#### III. 実施結果

放送エリアである関東地方（1都 図1

6県）の10施設に取材をした（図1）。全26回の世帯視聴率は、平均5.4%を記録した。関東地方で視聴可能世帯数は1,783.8万世帯（注1）で、平均世帯視聴率5.4%と総放送回数26回を掛けると、合計で2,504.5万世帯に視聴されたことになる。

広報活動を行う際に、常に注目されるのが費用対効果だ。『ナース smile』の1世帯に対する情報伝達費用は2.4円（本会予算6,000万円を視聴世帯数2,504.5万世帯で割った数字）となった。単純比較はできないが、「看護の日」に出稿している朝日・読売新聞全国版への15段広告の1世帯への到達コストは2.5円（本会予算4,530万円を発行部数1,830万部、注2）でほぼ同じだった。テレビを使っ

ての広報活動は“予算が高い”ことは確かだが、放映する時間帯や内容を充実させ視聴率を上げることができれば、その効果は他媒体より大きなものになる。

注1：電通テレビ局資料より 07年10月現在、注2：日本ABC協会資料より 08年1～6月

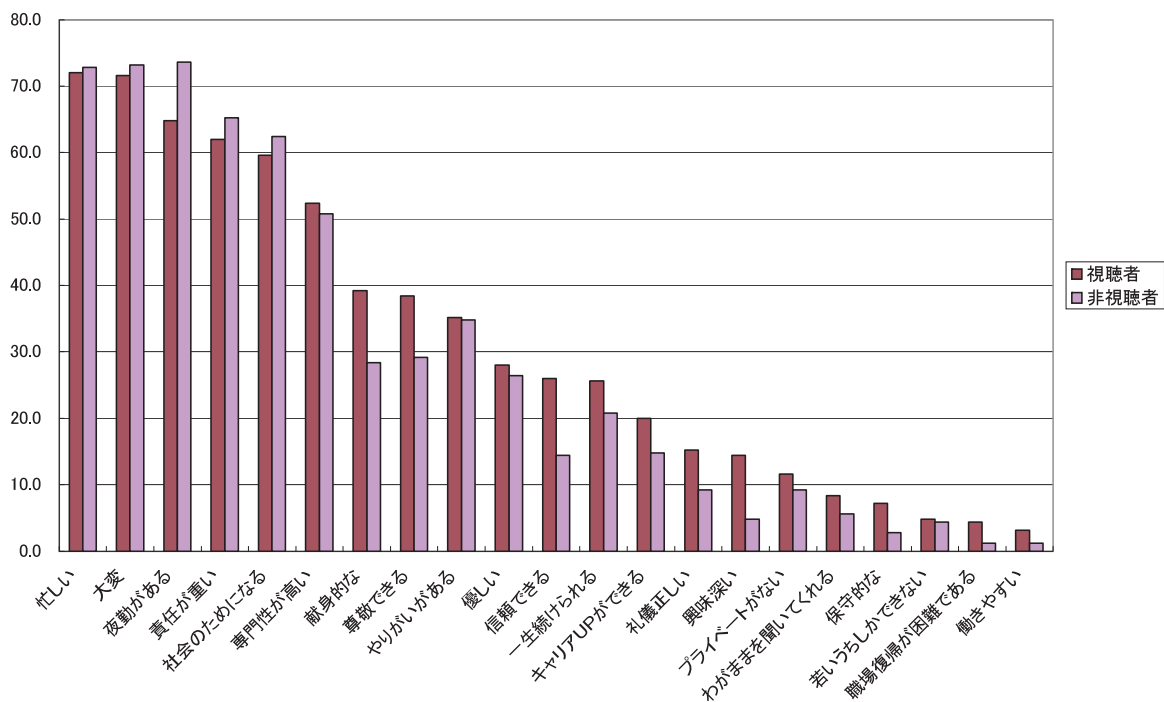
回数	取材協力病院	テーマ
第1回	東埼玉総合病院	多様な勤務形態①
第2回		多様な勤務形態②
第3回		多様な勤務形態③
第4回	府中恵仁会病院	新卒看護職の臨床研修①
第5回		新卒看護職の臨床研修②
第6回	筑波記念病院	訪問看護師キャリアアップ(大学院進学)
第7回		プリセプターという役割
第8回		ゆげせ！認定看護師
第9回		回復リハ看護の専門性
第10回	千葉県済生会習志野病院	院内における安全管理室の役割
第11回		病棟から地域の退院調整
第12回	NTT東日本関東病院	認定看護師(乳がん)
第13回		助産師外来短時間正職員
第14回		認定看護師(緩和ケア)短時間正職員
第15回		外来勤務短時間正職員
第16回	横浜市立みなと赤十字病院	認定看護師(糖尿病看護)
第17回		救病棟・救外来
第18回		男性看護師
第19回		助産師外来両親学級
第20回	美原記念病院	認定看護師(認知症看護)
第21回		ワークライフバランスの実践(子育て・専門看護師を目指す)
第22回	筑西市役所	ワークライフバランスの実践(出産後・産後から復帰)
第23回		新人看護師
第24回	とちぎ訪問看護ステーションみぶ・獨協医科大学病院	保健師新生児訪問
第25回		保健師生活習慣病
第26回		訪問看護ステーションと病院の連携(退院調整)

#### IV. 評価

『ナース smile』を視聴した一般生活者は、この番組をどのように感じ、看護職がいきいきと働き、プライベートを充実させている姿をどうとらえたのか。インターネットによる視聴者調査を実施した。視聴経験者の番組評価を見ると「わかりやすい」(74.4%)、「信頼できる」(68.8%)「興味深い」(68.0%)、「気楽に見られる」(62.8%)、「知的な」(61.6%)、「役に立つ」(60.4%)の項目で6割を超えている。一方で、「ありふれた」(14.4%)、「印象に残らない」(10.8%)との意見は少なかった。

看護師のイメージについて番組視聴者と非視聴者との比較も行い、視聴者に与えた影響も調査した(図2)。視聴者は非視聴者と比較して、看護師のイメージを、より「献身的」「尊敬できる」「信頼できる」「一生続けられる」「キャリアアップできる」と評価。番組で取り上げた「認定看護師」「新人看護師のプリセプター制度」「訪問看護」「助産師外来」「短時間正職員制度」に関しても、より高い認知を示した。さらに、看護師という仕事を「より魅力のある職業」と評価していることから、『ナース smile』が看護のイメージアップに大きな役割を果たしていると言える。

図2



#### V. 今後の課題

本会として初めてのテレビ番組提供による情報発信だったが「日曜の昼『アッコにおまかせ!』直前のミニ枠」という、人気番組の直前放送枠だったこともあり反響は大きかった。得られた反響は、概ね好意的なもので、看護職確保定着推進事業の理解促進のほか、看護職のイメージの向上、高い専門性の認知促進を押し進められたのではないかと。今後の課題としては①1回あたりの放送時間が正味2分と短く深い内容まで踏み込めない②放送地域が関東ローカル(1都6県)に限られ、視聴できないエリアが大きい③地上波テレビ局の厳しいコンテンツ管理により、番組の二次利用が基本的にできないなどがあげられる。

限られた予算の中で、これらの課題を克服し、テレビ番組を通じた情報発信による広報活動を続けていくためには、幅広い層への情報伝達が可能でミニ枠に比べ踏み込んだ内容が制作できる「地上波でのスペシャル番組提供(全国ネット、30分程度)」や、番組内容がコントロールしやすく二次利用のハードルも低い「BS(衛星放送)での番組提供」、スポットCMで本会の主張をストレートに伝えることなどが考えられる。

## 第4章 広報活動の強化・充実

### 4) 看護職のワーク・ライフ・バランス推進フォーラムの開催

#### I. 事業目的

「看護職のワーク・ライフ・バランスの推進」が病院経営の安定化・改善化に貢献する有用な対策となることについて医療施設へ情報提供し、広く社会的な認知をはかることを目的として実施した。

基調講演とパネルディスカッションにおいて、ワーク・ライフ・バランスに関する考え方や関連の統計データに加えて、ワーク・ライフ・バランス実現に取り組んだ結果、生産性の向上や活性化につなげた企業および看護職の確保定着をすすめた医療機関、日本看護協会の取り組みなどを紹介した。

#### II. 実施内容

- ・ 期日: 2010年2月11日(祝・木) 13:30~16:20
- ・ 会場: 日経ホール(東京都千代田区大手町1-3-7 日経ビル3階)
- ・ 主催: (社)日本看護協会、内閣府、男女共同参画推進連携会議、日本経済新聞社  
※日本経済新聞社については、経営者層の読者が多いことから、共催団体に選定した。
- ・ 後援: 厚生労働省、(社)日本病院会、(社)全日本病院協会、(社)日本精神科病院協会、全国公私病院連盟、(社)日本医療法人協会
- ・ プログラム:

13:30~13:40: 主催および後援団体あいさつ

井部 俊子(日本看護協会 副会長)

山本 修三氏(日本病院会 会長)

13:40~14:40: 基調講演

「経営パフォーマンスを高めるワーク・ライフ・バランス~仕事と生活との相乗効果~」

山極 清子氏(立教大学大学院ビジネスデザイン研究科 特任教授)

※山極氏は前職の資生堂経営改革室より、一貫して仕事と育児・介護との両立支援、女性活躍支援等の男女共同参画・ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる。

14:50~16:20: パネルディスカッション

「どう取り組む 看護職のワーク・ライフ・バランス実現」

(パネリスト) 土井 章弘氏(岡山旭東病院 院長、日本病院会 常任理事)

大久保 清子氏(福井県済生会病院 副院長・看護部長)

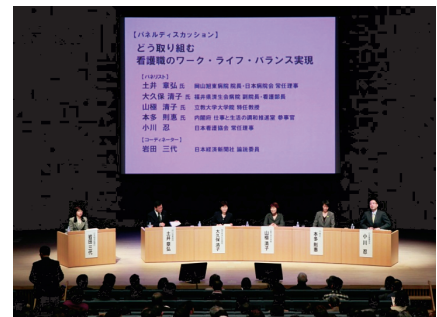
山極 清子氏(立教大学大学院ビジネスデザイン研究科 特任教授)

本多 則恵氏(内閣府仕事と生活の調和推進室 参事官)

小川 忍(日本看護協会 常任理事)

(コーディネーター) 岩田三代氏(日本経済新聞社 論説委員)

- ・ 採録記事: 日本経済新聞の2010年3月12日の全国版朝刊に採録記事を掲載した。  
(抜き刷り5万部を県協会へ各500部送付および2010年6月の通常総会で配布)



看護職のワーク・ライフ・バランス 推進フォーラム ～病院経営の変化と政府に向けて～

## 質の高い看護・医療提供に





10年後目指す新たな働き方を  
医療安全は看護職の定着が要

議員の幸せ念頭に環境整備  
支援充て職員満足度向上へ  
政務使一体で働き方改革推進

山崎 清子氏

山本 敏三氏

## 仕事と生活の調和が不可欠

会社と社員両方の成長へ  
長期的視点で実現目指す



山崎 清子氏

山本 敏三氏

日本看護協会

日本経済新聞（2010年3月12日、全国版朝刊）

#### IV.実施結果および評価

550人の募集定員に対して、82.5%にあたる454人が来場した。当日参加者の73.0%は医療関係者、うち看護管理者は241人、一般看護職員は59人、事務部門担当者は15人であり、一般を含めた多くの医療関係者に対して、看護職のワーク・ライフ・バランスの啓発となった。また、評価としては、当日参加者を対象としたアンケート調査（334人が提出、回収率73.7%）および部長職以上の日経済聞読者330人を対象としたインターネット調査を実施した（表1、表2）。

表1 プログラムの内容に対する評価（アンケート調査）

	非常に役に立つ	役に立つ	役に立たない	全く役に立たない
基調講演	148人 (44.8%)	161人 (48.8%)	15人 (4.5%)	6人 (1.8%)
パネルディスカッション	198人 (60.0%)	123人 (37.8%)	5人 (1.5%)	2人 (0.6%)
全体	166人 (52.2%)	144人 (45.3%)	5人 (1.6%)	3人 (0.9%)

表2 採録記事に対する評価（インターネット調査）

	よくわかった ある程度わかった
看護職のワーク・ライフ・バランス推進の重要性	86.0%
看護職でワーク・ライフ・バランスを推進する上ではどのようなことが大切になるのか	82.1%
看護職でワーク・ライフ・バランスを推進することでどのような利点があるのか	80.9%

#### V.今後の課題

上述の調査結果からフォーラムによる「ワーク・ライフ・バランス普及の効果」を精査し、都道府県や地域に適した内容による、より小規模で実践的なフォーラムやワークショップの実施につなげることが課題と考えられる。

## 第4章 広報活動の強化・充実

### 5) ワーク・ライフ・バランス大賞 普及支援部門で優秀賞を受賞

#### I. 事業目的

ワーク・ライフ・バランス大賞は、「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～」※が主催して、ワーク・ライフ・バランスに関連する、優れた独自性のある取り組みを表彰している。

「ワーク・ライフ・バランス大賞」は、広くマスコミに取り上げられていることから知名度もあり、受賞による広報効果は甚大であると考えられる。

また、全国の看護管理者、病院など経営者に対して、医療界でもワーク・ライフ・バランスの考えや、多様な勤務形態制度の導入が迫られていることを認識させることが可能であり、情報が十分にいきわたっていない看護職に対しては、日本看護協会の看護職確保定着の取り組みを広く周知させることができ、就業のきっかけになることも考えられる。

※次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～とは

2006年8月に発足し、産業界労使や学識経験者を推進委員とし、社会経済生産性本部を事務局としている。民間からの自主的な動きを活発化することにポイントを置いており、経営者や労働組合などの団体とも協力を得ながら、事業を進める一方、内閣府と共催で「官民連携子育て支援推進フォーラム」を開催。各界と連携して幅広い活動を行なっている。新しい時代の生き方を広く提案・普及することを目指し、「働き方」と「暮らし方」双方の改革を図り、「調和の取れた生活の実現を図る運動を進めている。運動の象徴として11月23日を「ワーク・ライフ・バランスの日」、その1週間を「ワーク・ライフ・バランス週間」として提唱し、運動全体の社会的な盛り上がりとして定着を図っている。

#### II. 実施内容

第2回「ワーク・ライフ・バランス大賞」の「普及支援部門」に、2006年12月から2010年3月末の3年4カ月を予定とした看護職確保定着推進戦略プロジェクトの活動をもって応募。

#### III. 実施結果

普及支援活動部門において、優秀賞を受賞

○ 社団法人日本看護協会（東京都）

看護職員が働きつづけられる職場づくりにより、定着率アップを推進



前列中央が授賞式に臨んだ坂本すが副会長  
2008年11月21日 於：経団連会館



次世代のための民間運動  
～ワーク・ライフ・バランス推進会議～  
<http://www.jisedai.net/index.html>

## IV. 評価

保健医療施設関係団体から、本会が初の「ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞である。この結果、あまり看護協会の活動を知る機会がない一般企業へも、本会の取り組みを認知してもらう良い機会になったのではないと思われる。

また、次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～のホームページには、第1回からの受賞施設およびその受賞内容が公開されていることから、今後も広報的な意義は大きい。

さらに、2009年の第3回ワーク・ライフ・バランス大賞では、萩市民病院(山口県萩市)が病院として初めて、「全員参加型で働きやすい勤務体制を検討して実現」として、「組織活動部門」の優秀賞を受賞した。

受賞理由として、「組織風土改善による定着率向上  
看護体制の充実化」があげられており、取り組みによる具体的効果として、下記の内容がHP上に紹介されている。

①看護師の意識の変化―「結婚や子育てをしながらでも働き続けることができる」「働くことに関する意見は言っても良い」という組織風土が醸成され、開院以来10%近くあった離職率が2008年に5.9%、2009年に4.4%と改善され、定着率向上につながった(全国平均で病院の看護師離職率は12.6%、日本看護協会2008年看護職員需給状況調査)。

②看護協会のホームページなどさまざまなところで、ワーク・ライフ・バランスに先進的に取り組んでいる病院と紹介されたことから、採用への問い合わせ件数が増加し、募集人員を確保できることとなった。2008年5月から7対1入院基本料の算定を開始、看護師の働きやすさを追求するだけでなく、入院収益の増加により病院経営に貢献している。



栄えある受賞の萩市民病院 原田博子看護部長(当時)と小川常任理事

## V. 今後の課題

萩市民病院のように、看護職のワーク・ライフ・バランス推進に先進的に取り組んでいる病院が、「ワーク・ライフ・バランス大賞」のような認定、表彰に挑んでいくことは、大変望ましい。広報的な効果だけでなく、「この賞を取ろう」と目指していくことで、それぞれの施設の励みになることも考えられる。

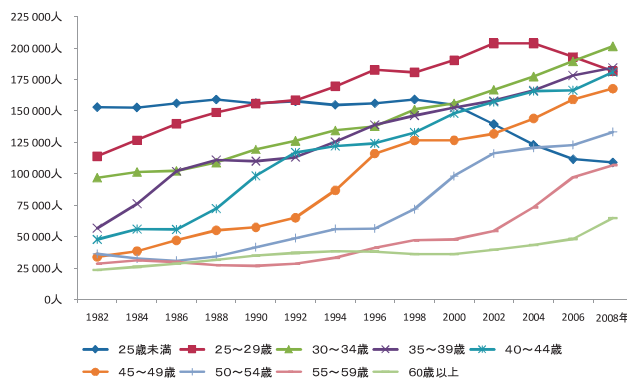
本会としても、各施設に対しこの「ワーク・ライフ・バランス大賞」だけでなく、さまざまな認定・表彰等について情報提供、エントリーを促していくことが必要であろう。

## 第5章 看護労働に関するデータ分析（資料編）

### 1) 既存統計の分析から

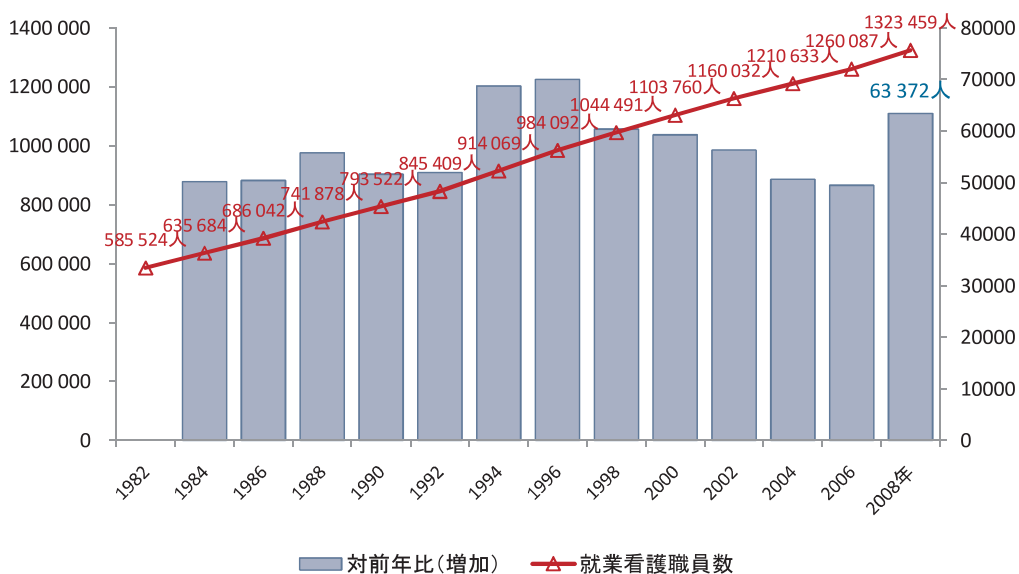
#### 1) 就業看護職員数（実人数）の年次推移

年齢階級別に就業看護職員数（実人数）を見ると、25歳未満と25～29歳で減少傾向が見取れるものの、経年的推移をみると、増加傾向を維持しており、2006年から2008年にかけては、126万87人から132万3,459人まで6万3,372人の増加と6万人を超えていた。（図1）（図2）



出典：平成20年 保健・衛生行政業務報告（衛生行政報告例）

図1 就業看護職員数（年齢階級・年次別）

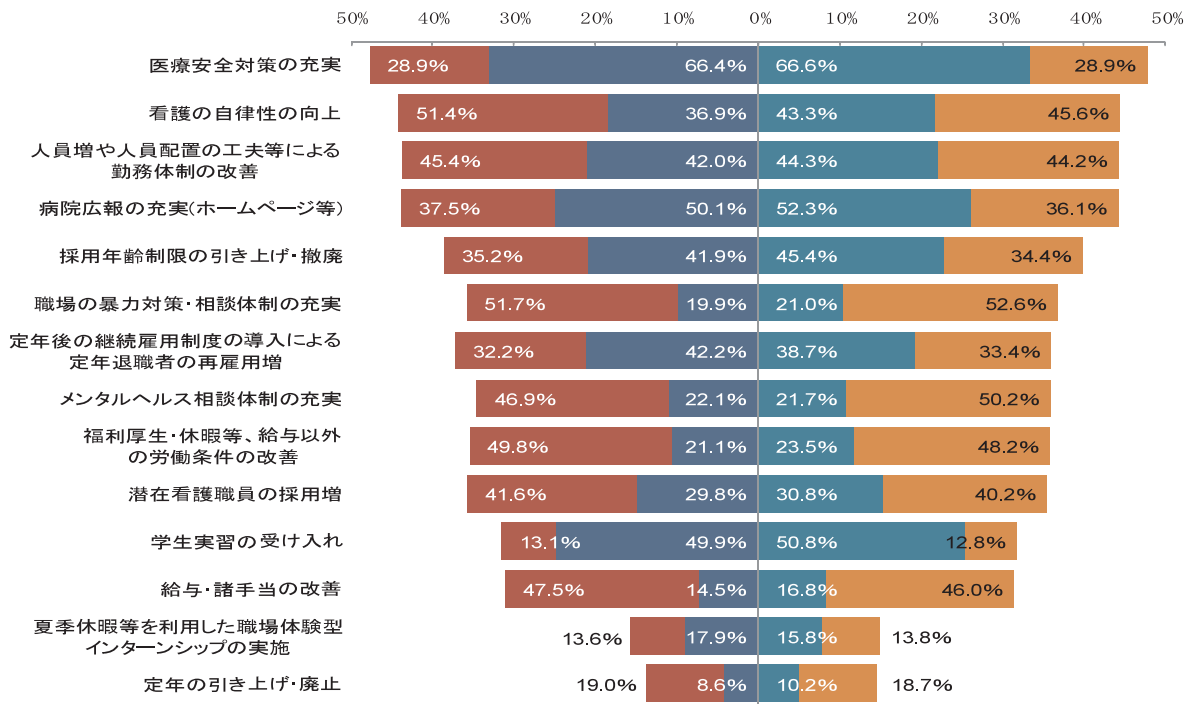


出典：平成20年 保健・衛生行政業務報告（衛生行政報告例）

図2 就業看護職数の推移および対前年比（増加）

## 2) 看護職確保定着対策

2007年10月時点で看護職確保定着推進事業に関して、85.3%が「知っている」と回答していた。また、看護職確保定着対策の実施状況を見ると、「医療安全対策の実施」「看護の自立性の向上」に続いて、「人員増や人員配置の工夫等による勤務体制の改善」が高く、2007年度は87.4%、2008年度は88.5%の病院が取り組んでいた（図3）。なお、左側グラフが2007年度、右側が2008年度調査であり、それぞれ内側、外側が「積極的に取り組んでいる」「少し取り組んでいる」割合である。

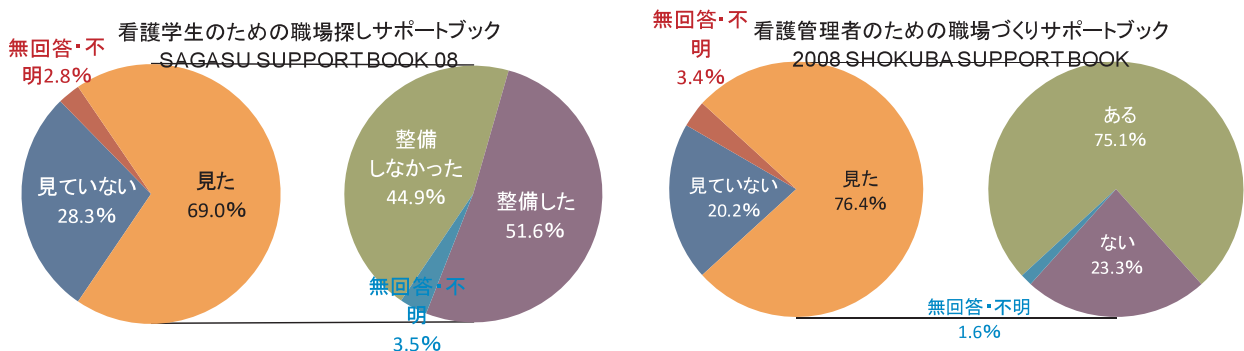


出典：「2007年 病院看護実態調査」「2008年 病院における看護職員需給状況等調査」

図3 看護職員確保定着対策

## 3) SUPPORT BOOK について

「SAGASU SUPPORT BOOK 08」は看護管理者の69.0%が「見た」と回答し、その51.6%が新卒看護職員の受け入れ態勢を「整備した」と回答している。他方、「2008 SHOKUBA SUPPORT BOOK」は76.4%が「見た」と回答し、さらにその75.1%が確保定着対策の強化や新たな対策を講じる予定が「ある」と回答している（図4）。



出典：「2007年 病院看護実態調査」

図4 SUPPORT BOOK 認知度及び新卒看護職員の受け入れ態勢の整備、新たな対策を講じる予定



## 第5章 看護労働に関するデータ分析

### 2) 日本看護協会「病院における看護職員需給状況調査」「看護職員実態調査」から

#### 1) 離職率

病院に勤務する常勤看護職員の離職率は11.9%と、前年調査と比較して0.7ポイント減となり、5年ぶりに2004年調査の水準に戻った。新卒看護職員の離職率は8.9%と、前年調査と比較して0.3ポイント減となり、2004年の調査開始以降9%台で推移していた離職率が8%台に低下した。(表1)

表1 病院に勤務する看護職員の離職率

	2004年 (n=2,682)	2005年 (n=2,158)	2006年 (常勤 n=2,399) (新卒 n=1,639)	2007年 (n=2,288)	2008年 (n=3,539)	2009年 (n=2,803)
常勤看護職員	11.6%	12.1%	12.3%	12.4%	12.6%	11.9%
新卒看護職員	9.3%	9.3%	9.3%	9.2%	9.2%	8.9%

資料：「2004年～2009年 病院における看護職員需給状況調査」結果より

注1：常勤看護職員離職率：年間の退職者数が職員数に占める割合

算出方法：常勤看護職員離職率＝当該年度退職者数/当該年度平均常勤職員数×100

平均常勤職員数＝(年度当初の在籍職員数＋年度末の在籍職員数)/2

注2：新卒看護職員離職率：年間の新卒退職者数が新卒新規採用者数に占める割合

算出方法：新卒看護職員離職率＝当該年度の新卒退職者数/当該年度の新卒新規採用者数×100

注3：定年退職、転職を含む

#### 2) 夜勤回数

病院に勤務する看護職員の夜勤回数を見ると、三交代・変則三交代制で勤務している看護職員の平均夜勤回数は8.4回、二交代・変則二交代制では4.6回となり、2001年以降ほぼ横ばいの状態が続いている。(表2)

表2 病院に勤務する看護職員の平均夜勤回数(正職員、非管理職)

	2001年調査	2005年調査	2009年調査
三交代・変則三交代	8.3回(n=1,483)	8.4回(n=1,920)	8.4回(n=1,196)
二交代・変則二交代	4.7回(n=447)	4.8回(n=833)	4.6回(n=1,042)

資料：「2001年・2005年・2009年 看護職員実態調査」結果より

注1：正職員、非管理職の回答

注2：三交代・変則三交代の平均夜勤回数は準夜勤・深夜勤の計

#### 3) 看護職員の年次有給休暇

看護職員の年次有給休暇取得日数は平均8.4日であり、2001年以降ほぼ横ばいの状態が続いている。

また、有給休暇取得率は平均46.0%であり、2005年調査時の平均41.1%から4.9ポイント上昇したものの、依然5割以下にとどまる。(表3)

#### 4) 超過勤務時間

看護職員の平均超過勤務時間は13時間23分であり、2005年調査時から1時間21分減少した。ただし、本会が2008年に実施した「時間外勤務、夜勤・交代制勤務等緊急実態調査」の結果では勤務時間外の院内研修や看護研究も含めると平均超過勤務時間は23時間24分となっており、勤務時間として認識されない部分での業務負担が大きいことにも留意する必要がある。

(表4)

表 3 看護職員の有給休暇取得状況(正職員)

	2001年	2005年	2009年
有給休暇取得日数	8.2日	8.0日	8.4日
平均有給休暇取得率	-	41.1%	46.0%

資料：「2001年・2005年・2009年 看護職員実態調査」結果より

注1：正職員の回答 注2：有給休暇取得率=当該年度の取得日数/当該年度の付与日数

表 4 超過勤務の状況(正職員・超過勤務をした者)

2001年	2005年	2009年
15時間01分	14時間44分	13時間23分

資料：「2001年・2005年・2009年 看護職員実態調査」結果より

注：正職員・超過勤務をした者の回答

### 5) 短時間正職員制度の導入状況と効果

短時間正職員制度を「既に導入している」と回答した病院は24.5%を占めた。「既に導入している」病院の離職率は、常勤看護職員11.4%、新卒看護職員8.3%と、導入していない病院より低く、看護職員の離職防止には短時間正職員制度の導入が効果的であることが推察される。

(表5)

図5 病院における短時間正職員制度の導入状況(n=3,495)

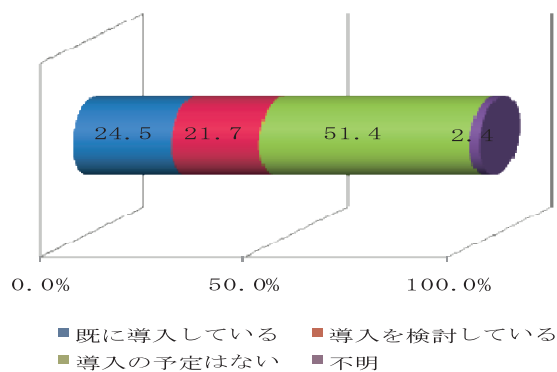


表 5 短時間正職員制度の導入別 離職率

	常勤看護職員離職率	新卒看護職員離職率
計(n=2,803)	11.9%	8.9%
既に導入している(n=722)	11.4%	8.3%
導入を検討して(n=627)	12.5%	9.3%
導入の予定は(n=1,401)	12.0%	9.5%
不明・無回答(n=53)	12.7%	8.1%

資料：「2009年 病院における看護職員需給状況調査」より

【参考：「病院における看護職員需給状況調査」「看護職員実態調査」】

	病院における看護職員需給状況調査	看護職員実態調査
目的	病院で働く看護職員の需給動向を全国的規模で把握する	多種多様な職場で働く看護職員の実態を多角的かつ継続的に把握する
調査対象	全国の病院の看護管理者※約8,800病院	本会会員である看護職員個人※約12,000人 ※病院勤務者に限らず、訪問看護ステーション、教育機関、介護保険施設等、様々な職場に勤務する看護職員を対象とする
実施頻度	毎年※1995年以降実施(15回目)	4年に1度※1965(昭和40)年以降実施(12回目)
内容	離職率、教育研修体制 等	労働条件や働き方に関する意識 等

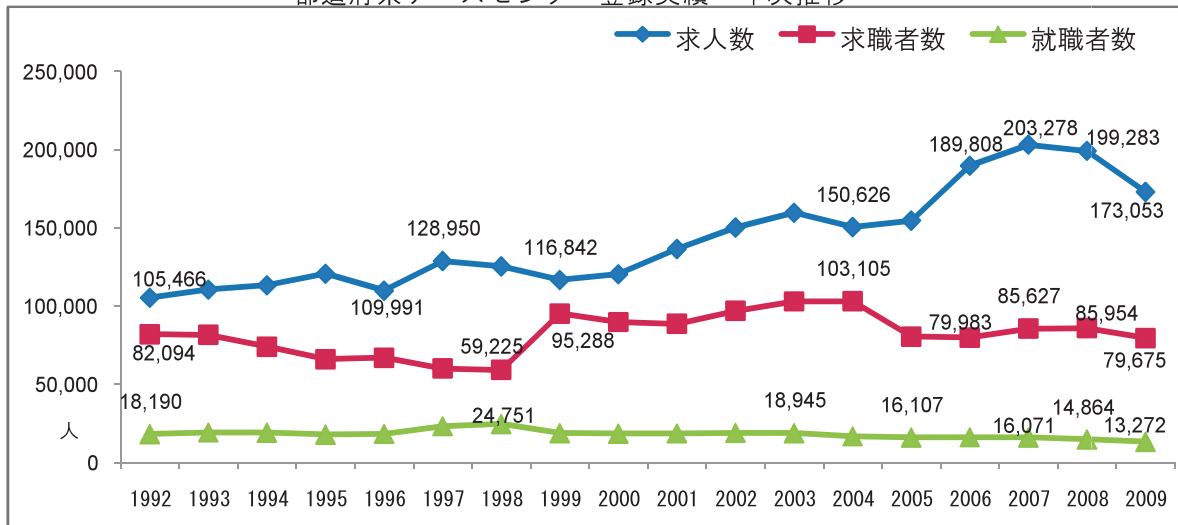
## 第5章 看護労働に関するデータ分析（資料編）

### 3) 都道府県ナースセンターの実績

#### 1) 都道府県ナースセンター登録実績年次推移

都道府県ナースセンターを通じた再就業者数は、1998年の約25,000人をピークに減少し続け、2009年度は、13,272人である。求職登録者数も横ばいである。一方、求人登録者数は、直近2年間は減少したものの、ここ数年は増加傾向にあった。求人充足率は、5年前の2004年度は11.2%であったが、2009年度は7.7%で、看護職の厳しい確保状況が数字に表れている。

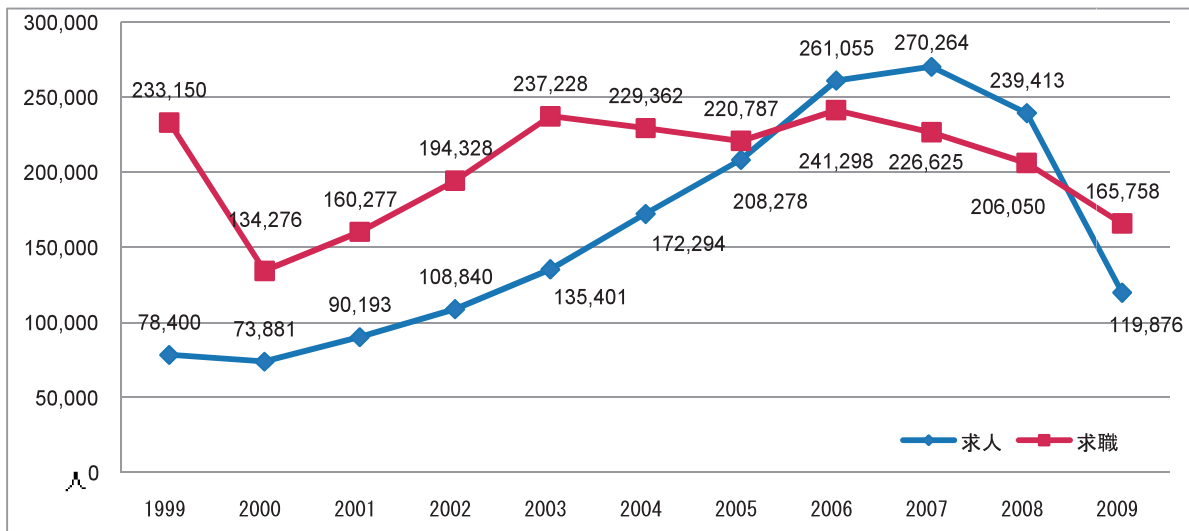
都道府県ナースセンター登録実績 年次推移



	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度
求人充足率	11.2%	10.4%	8.5%	7.9%	7.5%	7.7%
求人倍率	1.46倍	1.92倍	2.37倍	2.37倍	2.32倍	2.17倍
就職率	16.3%	20.0%	20.3%	18.8%	17.3%	16.7%

#### 2) 都道府県ナースセンターへの相談件数推移

集計し始めた1999年度より求職者からの相談が求人施設を上回っていたが、2006年度に逆転した。求人施設の看護職員確保が2006年度より一層厳しくなったことが相談件数にも表れている。2009年度は、相談件数が減少し、求職と求人の件数が再逆転したが、ナースセンターへの登録方法の変更が原因と思われる。



**看護職の安全と健康が、看護の資質向上と患者の安全を守る礎である。  
明日の日本の医療、看護を守るために、看護協会 62 万人の力を結集しよう！！**

### I. 看護職確保定着推進事業の評価

2006年12月に日本看護協会長を本部長とする看護職確保定着推進本部を設置した。2007年3月に「看護職確保定着に向けた日本看護協会の構想」を公表して以降、都道府県看護協会と連携しながら、「国民に安全で質の高い看護を提供するために、看護職の確保定着を支援する」というミッションの下に、3カ年の推進事業を実施してきた。

この3年間の協会を挙げた取り組みの結果、看護職は確保され定着したのだろうか？ プロジェクト発足時に制定した2007年度→2009年度ゴール（成果指標）に対して、2010年3月現在、「病院勤務の常勤新卒看護師の離職率9.3%→8.9%」「病院勤務の全常勤看護職の離職率12.3%→11.9%」「ナースセンターを通じた再就業者数1.6万人→1.3万人」である。「2009年病院における看護職員需給状況調査」結果では、2008年度の離職率の全国平均は常勤看護職員11.9%と5年ぶりに11%台になり、新卒看護職員も8.9%と前年比0.3ポイント減となった。

離職率は2008年度末のデータであり、先行的に多様な勤務形態を導入している施設では、さらに離職率の低下がみられ、今後さらに短時間正職員制度をはじめとする、多様な勤務形態に取り組む施設が増加することで、看護職の離職防止につながる期待が寄せられる。ナースセンター事業を通じた再就業者数は目標値に到達しなかったが、ナースセンターはナースバンク機能だけでなく、働きやすい職場づくりのための相談事業なども行っており、潜在看護職員の掘り起こしから、離職防止へと事業がシフトしていく中で、ナースセンターを通じた確保定着の評価としては、「再就業者数」だけでなく、他の評価指標も設定しておくことが必要ではなかったかと思われる。その他の労働環境に関する目標指標については、表を参照願いたい。目標値には達していないが、有休取得以外は改善がみられた。

また、本会の取り組みと並行する形で、2007年12月には内閣府の「仕事と生活の調和憲章・行動指針」が作成され、2008年3月の労働契約法の施行、労働基準法の改正と2009年の育児・介護休業法等の改正など法制度上の後押しもされている。2009年7月には保助看法等の改正などの重要な成果もあった。また2010年度の厚生労働省医政局看護課の予算においても、「短時間正規雇用等看護職員の多様な勤務形態導入支援事業」が新規事業となったほか、雇用・均等児童家庭局においても短時間正職員制度拡充のための予算拡充がなされた。

一方で、こうした取り組みの最中、若い2人の看護師の過労死報道が相次いだ。本会が実施した「2008年時間外勤務、夜勤・交代制勤務等緊急実態調査」によると、交代制勤務者の4.3%（約23人に1人）が、今回過労死認定とされた、月60時間を超える時間外勤務をしていると推測される。また、20代の看護師が平均25.9時間、中間管理職（病棟師長・主任クラス）が平均28.2時間など、交代制勤務に加え、依然過酷な労働条件の中で勤務していることがあらためて明らかとなった。

## II. 今後に向けた取り組み

看護職確保定着推進事業は、1. 専門職としての働きがいのある条件の整備、2. 生活者としての適切なワーク・ライフ・バランスの実現の2つのビジョンを立て、以下の3つの戦略で事業を実施してきた。

I. 「新卒看護職の定着促進」①看護基礎教育の年限延長・充実②卒後臨床研修制度化・充実③新卒者の職場選択を支援

II. 「労働条件・労働環境の改善」④選ばれる職場づくりの支援⑤看護配置の充実支援⑥休暇取得、所定外労働時間削減の促進⑦労働安全衛生の向上を支援⑧適切な人事管理と賃金のあり方を提示

III. 「キャリアの継続」⑨多様な働き方の検討⑩子育て支援の推進⑪再就業支援の強化

前章までの報告にあるように、I. 「新卒看護職員の定着促進」 III. 「キャリアの継続」については、法改正の実現、看護基礎教育の充実と卒後臨床研修の制度化に向けた枠組みの構築や、多様な勤務形態の導入推進、育児・介護休業法の改正による短時間勤務の義務化など、大きな枠組みはでき、今後はこれをいかに推進していくか、という動きになっている。

しかし、過労死問題が顕著に示しているように、II. 「労働条件・労働環境の改善」については、この3年間の取り組みでも十分な結果が出ておらず、看護職の離職を防止し、患者の安全・健康を守るために十分な看護を提供するためには、「看護職の労働条件・労働環境の改善」に集中的に取り組む必要があると考える。

### <看護の労働条件・労働環境における課題>

医学・医療の進歩、平均在院日数の短縮などの医療環境の大きな変化のなかで、わが国の看護職は諸外国に例を見ない厳しい状況で働いている。医療施設に働く看護職の多くは交代制勤務に就き、月の出勤回数の半分近くが夜勤という不規則な勤務に加えて時間外労働が常態化している。このような勤務実態は心身の疲労を加速し生活との両立を危うくするだけでなく、日々高度化・複雑化する医療現場で患者の安全を脅かしている。夜勤に加え時間外勤務という過酷な勤務ため、多くの看護職にとって、長期間勤務できない状況であり、特に特定機能病院などの高度医療、急性期を担う大病院（概ね500床以上）では、看護職員の入れ替わりが激しく常に20代の職員が約4割を占める状況である。これは、中堅看護職にとって、通常の勤務・役割・責任の重さに加え、新人の教育指導で負担が増加していることを示しており、今後中堅看護職の高い離職を招くような事態になれば、まさに医療崩壊が目前となる。

さらに、看護職の給与水準は概して低く、専門性・役割・管理に対する評価が給与に十分反映されておらず、夜勤労働を含む過重な労働に対して適切な評価がされていないなど、患者の生命と安全を預かる責任の重さと業務の専門性、重さに全く見合っていない。

### <これからの日本看護協会のめざすこと>

3年間の看護職確保定着推進事業を終了しても、根本的な問題はまだ解決されていない。今後は協会一丸となり「看護職の労働条件・労働環境の改善」に取り組んでいく必要がある。平成22年度重点事業の筆頭に「労働条件・労働環境の改善」をあげ、本会の「基本理念」に位置づけられた使命の一つである、「看護職が生涯を通して働き続けられる環境づくり」を推進していく。そのためには、「夜勤」「労働時間」「給与（賃金）」の3つをターゲットとし、法的措置を含めた国の対応を強く求め、病院経営者に対し、労働条件・労働環境改善による定着促進策への転換を強く勧める。さらに、看護管理者、経営者、労働組合などさまざまな立場にある人々と連携しながら、現場の看護職を支援していく。

表1 看護職の確保定着推進事業 目標指標との比較

	常勤新卒 看護職離職率	全常勤 看護職離職率	ナースセンター 再就業者数	10:1以上 の病床数	3交代3人 夜勤以上	2交代4人 夜勤以上	有休取得 日数	有休取得 割合
事業開始時	9.3% <sup>※1</sup>	12.3% <sup>※1</sup>	16,107人 <sup>※2</sup>	62.9% <sup>※3</sup>	59.9% <sup>※4</sup>	13.4% <sup>※4</sup>	10.2日 <sup>※5</sup>	-
目標値	8.0%	11.0%	20,000人	80.0%	80.0%	30.0%	12日	60%
2009年3月時点 確定値	8.9% <sup>※6</sup>	11.9% <sup>※6</sup>	13,272人 <sup>※7</sup>	79.3% <sup>※8</sup>	67.4% <sup>※9</sup>	17.6% <sup>※9</sup>	8.4日 <sup>※10</sup>	46.0% <sup>※10</sup>

※1：日本看護協会「2006年病院における看護職員需給状況調査」

※2：中央ナースセンター実績（2005年）

※3：一般病棟入院基本料。厚生労働省保険局医療課資料（平成18年5月1日）

※4：日本看護協会「2003年病院看護実態調査」

※5：日本看護協会「1999年病院看護基礎調査」

※6：日本看護協会「2009年病院における看護職員需給状況調査」

※7：中央ナースセンター実績（2009年）

※8：一般病棟入院基本料。厚生労働省保険局医療課資料（平成20年7月1日）

※9：日本看護協会「2008年病院における看護職員需給状況調査」

※10：日本看護協会「2009年看護職員実態調査」

## 参 考 资 料

## 看護職確保定着推進事業の総経費

### I. 年度別経費

◆2006年度～2009年度 総計◆	¥339,053,000
2006年度 計	¥24,689,000
2007年度 計	¥68,338,000
2008年度 計	¥148,613,000
2009年度 計	¥97,413,000

### II. 事業別経費

◆SHOKUBA SUPPORT BOOKの作成◆	¥51,203,000
80,000部 制作費	
2008年版 200,000部 制作費	
2009年版 150,000部 制作費	
◆SAGASU SUPPORT BOOKの作成◆	¥20,693,000
130,000部 制作費	
2008年版 135,000部 制作費	
2009年版 150,000部 制作費	
◆院長・事務長・看護部長合同衛星通信研修会開催◆	¥20,693,000
開催費・配信費	
◆時間外労働緊急調査実施◆	¥12,294,000
調査実施費、調査結果制作費	
◆多様な勤務形態による就業促進事業◆(厚生労働省補助金により実施)	¥35,066,000
モデル事業実施、報告書制作費	
Webサイト制作費	
WLB推進ガイドブック制作費	
◆中央ナースセンター事業◆(厚生労働省補助金により実施)	¥18,578,000
NCCSデータ分析報告書作成費	
ナースセンター就業相談員研修開催費	
◆広報◆	¥191,332,000
ポスター・パンフレット・チラシ、表参道フラッグ制作・掲出費	
「看護の日」新聞広告掲載費(「看護の日」事業費)	
Webサイト制作費	
TV番組「ナース smile」制作費	
WLB推進フォーラム開催費・新聞採録掲載費	
◆その他経費◆	¥4,057,000
都道府県看護協会、関連団体等への啓発活動費	



# 短時間正規雇用等看護職員の多様な勤務形態導入支援事業

平成22年度予算案額 93百万円

少子高齢化、医療の高度化などにより看護職員の需要の増加が見込まれる一方、18才人口の減少により養成数の減少が進むなか、離職防止対策及び復職支援の一層強化が喫緊の課題である。

そのため、医療機関における看護職員の確保及び定着を推進するため、出産や育児・介護に留まらず、キャリアアップなど、看護職員個々のライフステージに応じた働き方が可能となるよう、短時間正規雇用等の多様な勤務形態の導入促進を図る。



## 平成21年6月8日から、短時間正社員制度の助成内容が拡充されました。

4

### 短時間正社員制度の導入

短時間正社員制度を設けた上で、自発的な申し出により連続する3ヶ月以上の期間この制度を利用した者が制度導入後5年以内に1名出た場合

さらに、制度導入後5年以内に2人以上(10人まで)利用者が出た場合

申請回数		支給額	
		中小規模 (注1)	大企業 (左記以外)
1 人 目	第1回目	15万円	
	第2回目	25万円	15万円
2～10人目 (注2)		15万円	10万円
(1人につき1回限り)			

(注1) 中小規模事業主…常時雇用する労働者の数が300人を超えない事業主です。

(注2) 2人目から10人目は、短時間正社員になって3ヶ月以上経過後、3ヶ月以内に支給申請を行います。

2人目の支給は、1人目の第2回目の支給を確認してから支給します。

- 以下の要件を満たす「短時間正社員制度」を新たに導入した場合に支給されます。
  1. 正社員と比較して、以下のいずれかに該当する制度とすること。
    - ①1日の所定労働時間を短縮する制度
 

1日の所定労働時間が7時間以上の場合で、1日の所定労働時間を1時間以上短縮するものに限られる。
    - ②週又は月の所定労働時間を短縮する制度
 

1週当たりの所定労働時間が35時間以上の場合で、1週当たりの所定労働時間を1割以上短縮しているものに限られる。
    - ③週又は月の所定労働日数を短縮する制度
 

1週当たりの所定労働日数が5日以上の場合で、1週当たりの所定労働日数を1日以上短縮に限られる。
  2. 労働契約期間の定めがないこと。
  3. 時間当たりの基本給や賞与等が、同種の業務に従事する「正社員」と同等であること。
- パートタイマーから「短時間正社員」になる場合だけでなく、フルタイムの「正社員」や有期契約労働者から「短時間正社員」になる場合や、新規雇入れ当初から「短時間正社員」という場合も支給の対象となります。
- 転換前がパートタイマーであった場合は、下記1. 2. 3. であったことが必要です。
  1. 転換前6ヶ月以上、パートタイマーとして、支給申請事業主に雇用されていること。
  2. 転換前日から起算して過去3年間に、支給申請事業主の正社員又は短時間正社員でないこと。
  3. 短時間正社員に雇用することを前提に、試用雇用等により雇用されている者でないこと。
- フルタイムの「正社員」から「短時間正社員」への転換については、以下の要件が必要です。
  1. 制度に「育児及び家族の介護」以外の転換事由が含まれていること。(実際の制度利用者については、「育児」のみの事由により短時間正社員に転換する場合は、助成金の対象になりません。「介護」のみの場合は可能です。)
  2. フルタイムの「正社員」に戻る場合は、原職または原職相当職に復帰できること。
- 雇用保険や社会保険の被保険者に該当する者は、被保険者になることが必要です。

#### 平成19年7月1日以降平成21年6月7日までに短時間正社員制度を導入した事業主の場合

制度導入後、2年以内に1人目が出た場合に、従来どおり支給します。これらの事業主についても、制度導入後5年以内に2人目から10人目の対象者が出た場合には、上記の額を支給します。

この場合、1人目について大企業事業主として受給しても、中小規模事業主に該当する場合は、2人目以降は中小規模事業主の額が適用されます。

(例) 病院(サービス業:常時雇用する労働者200人)において、平成21年4月に制度を導入し、2年以内に1人目が生じた場合

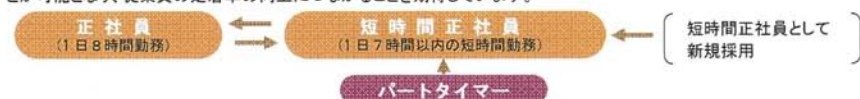
1人目…従来は、大企業事業主に分類されていたため 1回目 15万円 2回目 15万円

2人目以降…中小規模事業主(常時雇用する労働者が300人を超えない)のため 1人あたり15万円

#### 【導入のイメージ】

大手衣料品販売業D社では、本人の申し出により、正社員から勤務時間が正社員より1時間以上短い短時間勤務に移ることができる短時間正社員制度を導入しました。パートタイマーも、会社が定めた要件を満たせば短時間正社員になることができます。また、短時間正社員として新規採用されることや、短時間正社員から正社員に復帰することも可能です。

D社では、短時間正社員制度導入により、介護、病気休職後の職場復帰や仕事をしながら社会活動や自己啓発を図ることが可能となり、従業員の定着率の向上につながることを期待しています。



## 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要

少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境を整備する

### 1. 子育て期間中の働き方の見直し

- 3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度（1日6時間）を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- 子の看護休暇制度を拡充する（小学校就学前の子が、1人であれば年5日（現行どおり）、2人以上であれば年10日）。

### 2. 父親も子育てができる働き方の実現

- 父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月（現行1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能とする（パパ・ママ育休プラス）。
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- 配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。 ※これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正

### 3. 仕事と介護の両立支援

- 介護のための短期の休暇制度を創設する（要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日）。

### 4. 実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設する。
- 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

【施行期日】平成22年6月30日（「短時間勤務制度」など1部の規定は常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日）。4のうち、調停については平成22年4月1日、その他は平成22年6月30日。

## あ と が き

本報告書は、2006年の診療報酬改定後、新たな看護配置7対1の入院基本料の創設で、一気に顕在化した看護師不足を契機に、日本看護協会が組織横断的な戦略プロジェクトを設置して取り組んだ事業の概要である。

「目立ちすぎる」「キャッチコピーは日本語で」「3枚もどこに張るのか？」と、役員会議で酷評された「WE NEED YOU」の真っ赤なポスターは対外的には非常に好評で、小川忍常任理事の指揮の下、専門職支援・ナースセンター事業部、政策企画部、広報部、継続教育部などが連携し、3年間、さまざまな事業を展開した。

奥村元子戦略プロジェクト次長が中心になり、心血を注いで作成した通称、赤本・青本（働き続けられる職場づくりのマニュアルなど）ができ上がると、久常節子会長をはじめ役員や職員は、講演や研修会の中で、いつでもその2冊を掲げて、看護職の確保定着対策を訴えた。この3年間、関連の講師依頼は「絶対に断らないこと、体力の続く限り、這ってでも行こう!!」と檄が飛び、病院団体や県看護協会との連携に努めた。

「費用がかかりすぎる」と批判の多かったTBSのテレビミニ番組の制作・放映、看護の日と連動したPR用のDVDづくり、コマーシャル作成など、初めての広報手法にも着手した。多様な勤務形態のモデル事業やワーク・ライフ・バランス・インデックスの開発、日経新聞社とタイアップした「看護職のワーク・ライフ・バランス推進フォーラム」開催など、やれること、考えられるものはすべて、自信をもって提案し、しっかり事業費を投入した。

この間、日本看護協会と都道府県看護協会が総力を上げて取り組んだ、保助看法などの関連法改正が実現し、看護師受験資格に大学卒業が追記され、卒後研修が努力義務化されるなど、看護基礎教育改革が大きく前進した。

しかし…、看護職の離職率は、期待したほどには下がらない。臨床現場の看護職の時間外勤務時間は23時間以上。夜勤回数が月9回以上は4人に1人、慢性的な疲弊感が医療事故を誘発するなど、過酷な労働環境はほとんど改善されていない。看護職の給与も他職種と比較して、その労働に到底見合ったものではない。

「こんな環境で、看護師がどんどん離職していくのはあたり前だ。もっと“怒り”を持って、戦略的な事業展開を!!」。久常会長は2010年の重点事業のトップに「看護職の労働条件、労働環境の改善」を掲げた。看護労働問題は、職能団体はもちろん、厚生労働行政や病院経営者、看護管理者などが、現状を多角的に分析し、エビデンスを持って、関連法の改正や現場の改革に向かって連携することが重要である。

怒りを持って…あきらめずに。2010年春。私たちは、新たな挑戦を始めている。

2010年3月31日

## 執 筆 者 一 覧

編 集

日本看護協会 看護職確保定着推進戦略プロジェクト

執筆者(執筆順)

はじめに	小川 忍 奥村 元子	常任理事 専門職支援・中央ナースセンター事業部 看護職確保定着推進戦略プロジェクト次長（専門職）
第1章	小川 忍	常任理事
第2章	太田 真里子	政策企画部長
第3章	奥村 元子 橋本 美穂 竹内 祐子 瀬口 弥生 岡戸 順一 小川 忍 小村 由香 安部 陽子 和田 幸恵 太田 真里子	専門職支援・中央ナースセンター事業部 看護職確保定着推進戦略プロジェクト次長（専門職） 専門職支援・中央ナースセンター事業部 チーフマネジャー 専門職支援・中央ナースセンター事業部 専門職支援・中央ナースセンター事業部 チーフマネジャー 専門職支援・中央ナースセンター事業部 常任理事 専門職支援・中央ナースセンター事業部 看護研修学校教育研究部継続教育係（専門職） 事業局長 政策企画部長
第4章	長田 晋一 伊藤 雄介 岡戸 順一 橋本 美穂	広報部長 広報部 専門職支援・中央ナースセンター事業部 専門職支援・中央ナースセンター事業部 チーフマネジャー
第5章	岡戸 順一 鈴木 理恵 瀬口 弥生	専門職支援・中央ナースセンター事業部 政策企画部 チーフマネジャー 専門職支援・中央ナースセンター事業部 チーフマネジャー
第6章	小川 忍 橋本 美穂	常任理事 専門職支援・中央ナースセンター事業部 チーフマネジャー
あとがき	和田 幸恵	事業局長

*WE NEED YOU* 3カ年事業報告書  
—新たな挑戦に向けて— 2007～2009

---

---

2010年3月31日発行

編集 社団法人 日本看護協会  
看護職確保定着推進戦略プロジェクト  
発行 社団法人 日本看護協会  
〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-8-2  
TEL 03-5778-8831 FAX 03-5778-5602  
<http://www.nurse.or.jp>

---

---

○本書の一部または全部を許可なく複写、複製、転載することは、著作権・出版権の侵害になりますのでご注意ください。



社団法人 日本看護協会