

魅力ある病院になるために

佐々木仁史

第62回国立病院総合医学会
(平成20年11月12日 於東京)

IRYO Vol. 63 No. 12 (785-789) 2009

キーワード 看護師確保, 看護学生, 処遇比較, 魅力ある病院

はじめに

看護師不足は、医師不足問題と同様にわが国の医療機関全体、いや国民生活に直接影響を及ぼす大きな問題であり行政的見地からの解決を期待したいところであるが、現実的には個々の病院が他の病院と違った特徴や魅力をそれぞれアピールして努力の成果として看護師確保が図られるという図式は永遠に変わらないであろう。

募集にあたっては、看護師がどこに価値観や魅力を求めて就職を決めているのか、募集活動で何を魅力としてアピールすべきかを見極め効果的に募集活動を行うことが重要となっている。

国立病院機構本部関東信越ブロック（以下関信ブロック）事務所では平成17年度から病院代表委員と関信ブロック職員から構成する看護師等確保対策検討会を立ち上げ、効果のある募集活動は何か、機構のルールの改善点はないのか、看護師を引き寄せるために何をすべきかなど、現場の意見を汲み取りながら検討を重ね取り組んできたが、今後もますます深刻さは増してきそうである。

看護師不足の原因は、養成所の再編成の影響、4年生大学志向への対応不足、給与が低いからなどと

いう被害者意識だけの議論では解決はしない。魅力ある病院づくりを目指して全職員が努力し、さらなる工夫と新たな行動をおこなえば病院の縮小しか道は残されていない。

厳しくなっている環境

関信ブロック事務所管内（以下、関信管内）の病院数と学校数を13年前の平成7年と比較すると、病院数（ナショナルセンター・ハンセン病療養所：以下ハンセン病を含む）は57から42へ、養成所（国立看護大学校・ハンセン病含む）は30校から12校となり、養成所保有率が52%から28%となっている。

当然、卒業生（定員）も1,455名から755名と半減。反対に看護職員の数は、施設数が15施設も減少したにもかかわらず9,522名から9,668名と増加していた。

関信管内の国立病院機構附属養成所（以下、関信管内NHO養成所）の卒業生の進路をみると、卒業生が激減する中で国立病院機構（以下NHO）以外へ就職していく数を減らしNHOへの就職者数を維持している努力の軌跡がみえる。

しかし、平成20年度の卒業生は19年度末に6校廃止で562名しかおらず、昨年対△187名の中で4月を

元 国立病院機構本部 関東信越ブロック事務所（現 国立国際医療センター国府台病院 運営局）
（平成21年2月13日受付、平成21年11月13日受理）

Making an Attractive Hospital

Hitoshi Sasaki, NHO Kantou-Shinetsu Office (present: Kohnodai Hospital, International Medical Center of Japan).

Key Words: recruit nurses, nursing students, comparison of treatment, magnet hospital

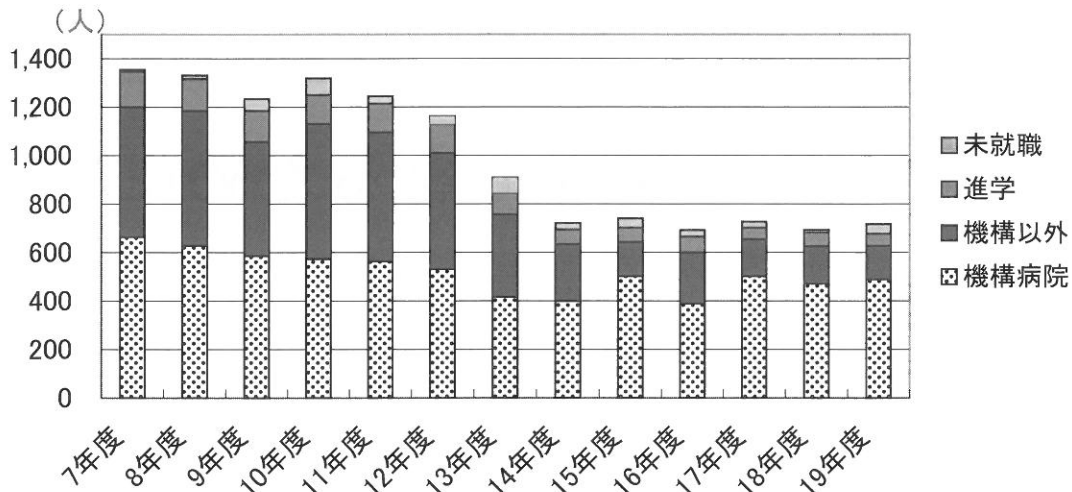


図1 関信管内 NHO 看護学校卒業生の進路

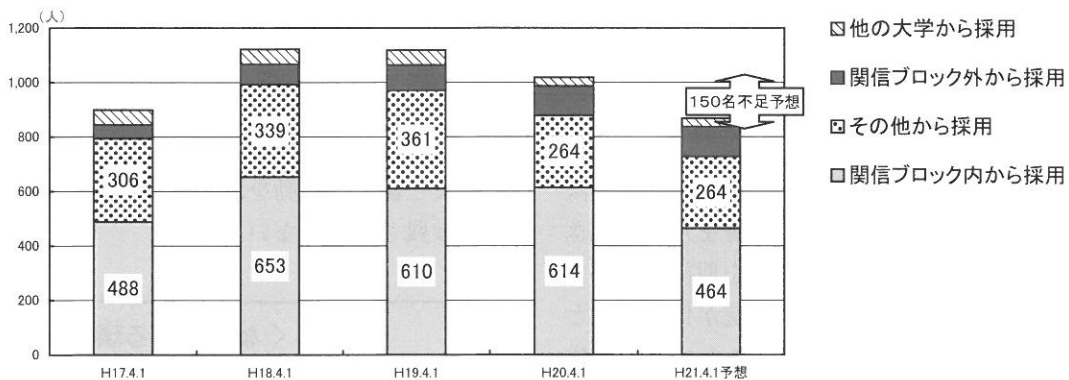


図2 関信管内 NHO 病院の採用状況

迎えることとなり、卒業生全員を NHO への就職させる覚悟でなければ例年並みの採用数を確保できないという危機的状況の中で現在奮闘中である(図1)。

新採用者の状況

過去4年間の採用状況を見ると関信管内 NHO 養成所からの採用数を維持しているものの平成18年度から新採用者数は右肩下がりとなり看護師不足の現実がみえている。また、関信管内 NHO 養成所卒業生の減少による不足分を関信ブロック外から補っている状況がみえる。理想的には「他の大学」や「その他から」の採用を拡大したいところであるが、良好な結果は得られていない。

平成21年4月の新採用者数は、関信管内 NHO 養成所卒業生の大幅減および前年度実績から試算すると約150名の看護師不足が予想される(図2)。

他設置主体病院との処遇比較

看護師就職情報誌から、NHO 病院と他設置主体病院と何が異なるのか病院比較を試みた結果、次のようなことがわかった。これらを参考に魅力ある表現方法を工夫する必要がある。

- (1) 採用試験方法は、面接と小論文の試験が主体となっており、筆記試験を実施している病院は少ない。
- (2) 勤務形態、賞与、退職手当、宿舍などの処遇比較では、勤務形態は二交替制が多くなっている。賞与は公務員より率の高いところは率を表記する傾向がある。退職手当は1年以上、2年以上、3年勤続以上で支給条件となる病院も多く、われわれ6カ月以上で支給される公務員系病院の方が条件がよい。宿舍はそれぞれ魅力的な表現をしているが何戸あるかは不明である。
- (3) 初任給の比較では、各就職情報誌により給与の掲載方法が異なるが諸手当込みで給与を表示する

表1 勤務したい場所（複数回答可）

項目	回答数(人)
急性期 1位	104
慢性（療養）期 2位	88
小児 3位	86
外科 4位	65
救急 5位	56
産科 6位	46
手術 7位	43
内科 8位	42
がん 9位	33
国際協力 10位	28
循環器 11位	24
重症心身障害 12位	22
精神 13位	21
外来 14位	18
筋ジス 15位	13
眼科 16位	8
エイズ 17位	7
個室病棟 18位	6
耳鼻科 19位	5
内視鏡 20位	3
透析 21位	3
結核 22位	2
その他 23位	12

風潮であり、しっかり見極めて比較判断する必要がある。基本給だけの比較は困難で、地域手当・調整手当・初任給調整手当を含む基本給で比較することができた。某イベント（民間会社就職説明会）に参加した関東を代表する14機関をモデル比較した結果では第1位の病院は224,079円、第2位は地域手当16%の影響で国立国際医療センターの219,120円、関信ブロックも参戦したが地域手当が施設により異なるため基本給の188,900円しか明記していないため最下位となった。関信ブロック一括公告は地域手当の格差表現が非常に難しい。

これらの比較は都内近郊大病院の比較例であるが、全国では地域毎に機構病院の置かれている状況は異なる。いずれにしても、募集公告の掲載内容は反省点を踏まえさらなる工夫が必要である。

NHO 看護学生の就職意識調査

関信管内 NHO 養成所の全3年生が一堂に会する

表2 就職の決め手（複数回答可）

項目	回答数
給料等の処遇がよい 1位	135
自分がやりたい看護がある 2位	126
宿舎が整備されている 3位	111
専門性の高い看護が勉強できる 4位	97
職員が親切 5位	89
卒後教育が充実している 6位	86
自宅に近い 7位	71
病院の建物がきれい 8位	68
生活環境がよい場所にある 9位	68
将来性がある 10位	61
先輩がいる 11位	60
有名な病院である 12位	29
都市部にある 13位	20
学校の先生の勧め 14位	11
両親の勧め 15位	9
福利厚生が整っている 16位	7
制服の白衣がかわいい 17位	4
その他 18位	4

学生フォーラムを利用して就職意識のアンケート調査を実施した（配布数532名、回収数313名、回収率は58.8%）

(1) すでに就職病院を決めているか、就職希望病院を決めた時期はいつ頃か

3年生の4月時点調査であるが51%がすでに就職先を決めている。まだ決めていないは27%となっていた。就職希望病院を決めている者のうち就職希望病院を決めた時期は、最近が54%、2年生の後半が22%であり、募集活動はかなり早い時期から行う必要がある。

(2) 勤務したい場所（表1）

予想どおり急性期が1位、2位は意外に慢性期となった。「じっくり看護できる場所」ということであろうか。NHO養成所の学生らしく重症心身障害は12位、筋ジスも15位に入っている。

(3) 就職先の決め手（表2）

「給料」が1位、「宿舎整備」が3位、「職員が親切」が5位、「卒後教育が充実している」は6位となっている。卒後教育の充実よりも職員が親切な病院が魅力的という結果となった。魅力ある病院は、「生活環境のよさ」と「やさしい指導を求めている」ということのような。

(4) NHO病院の魅力として感じること（表3）

1位は先輩がいること、2位は身分が公務員、3

表3 NHO 病院の魅力として感じる事（複数回答可）

順位	項目	回答数	順位	項目	回答数
1位	先輩がいる	92	14位	国立病院というネームバリューがある	43
2位	身分が国家公務員	92	15位	専門的な医療が行われている	42
3位	宿舎が整備されている	78	16位	病院の建物がきれい	40
4位	専門性の高い看護が勉強できる	75	17位	優しく親切な指導者がいる	37
5位	将来性がある	74	18位	職員が親切である	27
6位	実習で病院の内情がわかり安心	74	19位	生活環境がよい場所にある	26
7位	卒後教育が充実している	71	20位	学校の先生の勧めがあり安心	25
8位	全国規模であり施設間異動が可能	66	21位	自宅に近い	25
9位	給料等の処遇がよい	65	22位	特徴のある医療が実施されている	25
10位	有名な病院である	50	23位	都市部にある	16
11位	自分がやりたい看護がある	50	24位	両親が安心する	12
12位	友達が多く就職する	44	25位	制服の白衣がかわいい	2
13位	高度な医療が行われている	44	26位	福利厚生が整っている	1

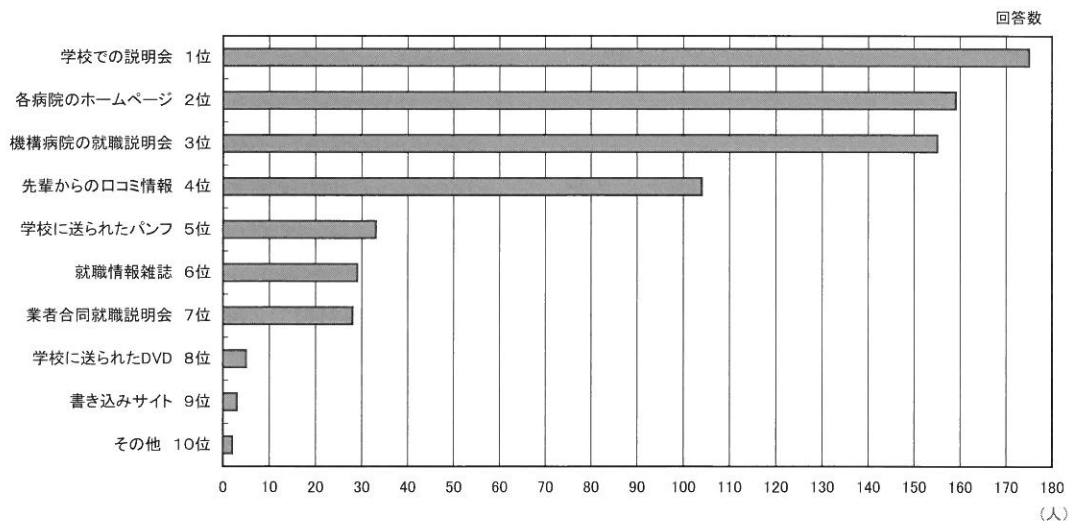


図3 重視している就職情報収集手段（複数回答可）

位は宿舎が整備と続いている。9位に給料などの処遇がよいと回答があり、「NHOは給料はまあまあ」と認識している結果となっている。残念ながら、「優しく親切な指導者がいる」は17位となっている。さらに残念なのは、身分が公務員でなくなる日が近いことである。

(5) 重視している就職情報の収集手段（図3）

1位が学校で行われた説明会、2位がホームページ、3位が機構で行う就職説明会となっている。学

校に送られてくるDVDと答えた数は3件の8位であった。

やはり、ホームページは現代人にとって重要な情報収集手段であり、魅力をPRするための絶好のツールとして看護部門の紹介など真剣に取り組まれることを期待したい。

ブロックの主な取り組み

関信ブロック事務所のこれまでの看護師確保支援活動をまとめた。

平成17年度から院長2名、看護部長2名、事務部長2名、副学校長2名、ブロック関係職員からなる確保対策委員会を立ち上げ、施設の要望を伺いブロックが支援できる事項を探りながら施設と一体となった取り組みを行ってきた。次に取組事例を一部紹介する。

(1) 就職説明会

ブロック主催の説明会では、「看護体験コーナー」、「国家試験相談コーナー」を施設の協力を得て実施している。

(2) 関信管内 NHO 養成所の病院説明会

ブロック事務所が参加し、機構の教育システムや人事交流制度などの特徴をPRしている。

(3) さまざまな就職説明会

他ブロック就職説明会、看護協会主催説明会、県主催説明会、業者主催説明会には施設とブロックが連絡調整を密にして協力体制のもと効果的かつ積極的に活動している。

(4) 他設置主体の学校訪問

各施設がバラバラに行っていたものを効率的に行うため連絡調整会議を設置し、訪問を拒否されない養成校に対して訪問分担を決め実施している（平成20年度の大学と養成校の訪問実績は、関信地区は171校243回、関信地区以外は77校111回訪問した）。

(5) 看護師交流事業制度

平成20年1月1日に看護師確保困難施設への業務支援と看護職員能力開発プログラムの推進を目的とした制度を創設した。当該制度は人事異動による1年間の研修という形式により平成20年4月1日から14名が交流中である。

(6) 学生フォーラムの開催

平成19年度から関信管内 NHO 養成所3年生の研究発表会および学生交流の場として「学生フォーラム」を開催、これを活用して関信管内全病院の就職説明会を実施している。機構の帰属意識を植え付ける場としても非常に価値のある事業として定着して

きた。

(7) 九州・北海道現地採用試験の実施

受験者の多い九州と北海道の受験者の便宜を図るべく、平成20年度は現地採用試験を実施した。就職希望施設からブロックへ採用試験の協力要請（面接委任）を受け、ブロック職員が出張し筆記および面接を行った。

今後の確保対策の課題としては、短時間勤務など多様な勤務形態の導入、処遇見直しの提言、より利用しやすい奨学金制度見直しなどがあると考えている。

給与面では地域手当の格差が以前より広がっており、0%と18%では初任給で34,002円の差が生じる。近隣ライバル病院と肩を並べるには地域区分の見直しも検討すべきではないかと考える。

その他にも、新人から高い評価を受け、さらに医療安全の面からも病院側もメリットがあるといわれている新人マーク導入も魅力の判断要素となりつつある。

ブロックは今後も看護師確保に繋がる魅力ある病院づくりの援助を行ってまいりたい。

ま と め

NHOの魅力は、全国に展開した日本最大の医療機関グループであること、他省庁・自治体など幅広い人事交流が可能、医療機関として国民の信頼が高い、研修会などの教育環境が整っているなど多彩である。また、それぞれの病院が特徴のある医療サービスの実績を誇っている。

一方、自院の魅力に気づいていないものはないか、また、魅力をうまくPRできているのか見直すべきである。

そして、看護師募集活動の重要なポイントは、看護部以外の部門の協力体制が得られているかどうかである。

「魅力ある病院になるために」どうすればよいのかは、職員一人ひとりが「自分の病院をどんな病院にしていけるのか」ということではないだろうか。