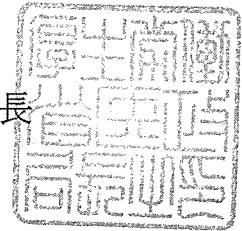


医政発 0828 第 2 号
平成 21 年 8 月 28 日

社団法人 日本病院会長 殿

厚生労働省医政局長



第七次看護職員需給見通しの策定への御協力の要請について

厚生労働行政の推進に当たりましては、日頃より格別の御尽力を賜り厚く御礼申し上げます。

厚生労働省においては、現在、第七次の看護職員需給見通しの策定に取り組んでおります。

需給見通しは、各都道府県ごとの見通しと全国的な見通しが整合性をもって策定されるものであり、国はもとより、各都道府県においても地域の医療提供体制確保のための看護政策を推進する上で重要な基礎資料となるものと考えております。

今般、別添のとおり、各都道府県に対し、「第七次看護職員需給見通し策定方針」に基づき、各都道府県の需給見通しの策定をお願いしたところですが、需給見通しの策定に当たっては、医療機関等に対し実態調査を行うこととしております。

つきましては、各都道府県から協力依頼がありましたら、各都道府県の実施する実態調査につきまして、各都道府県の関係団体から御協力をいただきますよう、貴会からも管下団体に対してお口添えをお願い申し上げます。



医政発 0828 第 1 号
平成 21 年 8 月 28 日

各都道府県知事 殿

厚生労働省医政局長

第七次看護職員需給見通しの策定について

第七次看護職員需給見通しの策定については、平成 21 年 5 月に設置した「第七次看護職員需給見通しに関する検討会」において議論を重ね、今般、「第七次看護職員需給見通し策定方針」（別添 1）及び標準的な「調査票」（別添 2）を取りまとめたところである。

需給見通しは、各都道府県ごとの見通しと全国的な見通しが整合性をもって策定されるものであり、国はもとよりであるが、地域の医療提供体制の確保を担う各都道府県においても、今後の看護政策を推進する上で重要な基礎資料となるものである。

については、各都道府県におかれては、この策定方針に基づき、各都道府県における実情を踏まえた上で、下記により各都道府県の需給見通しの策定をお願いしたい。

なお、各都道府県からの需給見通しの報告を受けた後、平成 22 年 3 月に中間的なとりまとめを行い、厚生労働省において全国的な観点からの整合性の確保に向けた調整を行い、検討会の議論を踏まえて、平成 22 年 12 月を目途に需給見通しを策定する予定である。

記

- 1 需給見通しの策定に係る実態調査については、別添の標準的な調査票を基本としながら、必要に応じて、地域の特性を考慮し、調査項目を適宜追加して実施すること。
- 2 実態調査の際には、調査対象施設に、策定方針をあわせて送付するなど、調査対象施設が策定方針を踏まえて記入できるよう配慮すること。
- 3 各都道府県の需給見通しは、「看護職員需給見通し（各都道府県版）」（別添 3）及び調査票「1. 基本情報」、「2. 就業状況」、「3. 今後の看護職員配置計画」の集計結果を平成 22 年 2 月 15 日までに厚生労働省医政局看護課あて提出すること。なお、提出に当たっては、その取りまとめに当たっての考え方、積算方法等に関する資料を添付すること。
- 4 調査票「4. 看護職員確保に関する情報」の集計結果は平成 22 年 3 月末日までに提出すること。
- 5 調査票の集計についての詳細は別途連絡するものとする。
- 6 需給見通しの策定に当たっては、各都道府県において、関係団体、有識者、住民代表等の参加協力を得て、需給見通しに係る検討の場を設置しても差し支えない。

第七次看護職員需給見通し策定方針

1 需給見通し策定の必要性

国は、「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づく看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的指針において、医療提供体制等を踏まえた需給見通しに基づいて看護師等の養成を図ることが求められており、看護職員の需給見通しは、看護職員確保の基本的な資料として、概ね5年毎に通算6回にわたり策定してきたところである。

第六次の看護職員需給見通しは、看護職員の業務密度、負担が高くなっていること、患者本位の質の高い医療サービスを実現する必要があることから、看護職員を質・量ともに確保することが求められていることを踏まえ、平成18年から平成22年までの5年間の需給見通しを策定したところである。

一方、平成21年3月にとりまとめられた厚生労働大臣主催の「看護の質の向上と確保に関する検討会中間とりまとめ」では、①少子化による養成数の減少などを踏まえた長期的な需給見通しについてや、②看護職員の確保のために、働く意向がある潜在看護職員を把握する仕組みづくり、多様な勤務形態の導入や院内保育所の整備などにより就労継続及び再就業の支援体制を強化することなどの推進策が求められ、これらを総合的に勘案して第七次看護職員需給見通しを策定することとされたところである。

これらを踏まえ、平成23年以降についても、引き続き需給見通しを策定するものである。

2 策定の方法

(1) 策定の考え方

① 今後の医療ニーズの増大や看護の質の向上が求められていることに鑑み、看護職員の就業の現状と同時に、各施設における看護の質の向上や勤務環境の改善などを見込んだ場合の看護職員の需要数について把握するが、供給については、一定の政策効果も加味する。

② 実態を適切に把握するため、各施設の協力を得て、より精度の高い調査の実施に努める。

なお、算定に当たっては、看護職員全体を積み上げることとするが、助産師については再掲とする。

(2) 調査の方法

都道府県は、需要数・供給数について都道府県毎に積み上げを行い、厚生労働省で取りまとめる。

(3) 調査票の記入者

看護担当責任者（看護部長等）が記載する。なお、提出にあたっては、各施設（所）長に了承を得るものとする。

(4) 需要数の推計方法

- ① 看護職員の需要数を施設ごとに推計する。
- ② 各施設における看護の質の向上や勤務環境の改善などを見込む。(なお、平成22年に施行される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改正についても留意する。)

- ※ 短時間正規雇用職員及び非常勤職員については、需給見通しの策定に当たり、所定労働時間を基に常勤換算する。
- ※ 常勤換算については、就業時間を各施設の週の所定労働時間で除して算出する。
なお、常勤換算方法の具体例については調査票に記載する。
- ※ 各都道府県において需要数を積み上げて推計する場合に、未提出・未記入施設や抽出調査の推計に当たっては、提出・記入のあった全施設や抽出調査のあった全施設を積み上げた計数の伸び率を勘案して推計する。

(5) 供給数の推計方法

平成23年から平成27年の供給数は、都道府県が推計するものとする。

なお、算定の考え方は次のとおりとする。

年当初就業者数 + 新卒就業者数 + 再就業者数 - 退職等による減少数

- ※ 常勤及び非常勤の実人員を把握する。また、同様に、短時間正規雇用職員及び非常勤職員については、需給見通しの策定に当たり、所定労働時間を基に常勤換算する。

- ※ 「年当初就業者数」は、本実態調査の就業者数(6/1 現在)、同年実施の医療監視又は県で把握している従事者数とする。

- ※ 「新卒就業者数」は、県内新卒に県外からの新卒転入者数を加えた数とする。

県内新卒：卒業見込数に県内就職率を乗じた数

新卒転入者：年当初就業者数に新卒転入者率を乗じた数

- ※ 「再就業者数」は、年当初就業者数に再就業率を乗じた数とする。

再就業率：本実態調査の再就業者の実績又は各都道府県ナースセンターの就職率

- ※ 退職者数は、年当初就業者数に退職者率を乗じた数とする。

退職者率：本実態調査の退職者の実績

(6) 見通し期間

平成23年から平成27年までとする(5年間)。

(7) 都道府県の需給見通し結果報告期限

平成21年9月から、各都道府県において調査に着手し、調査票の「1. 基本情報」、

「2. 就業状況」、「3. 今後の看護職員配置計画」については平成22年2月15日までに集計の上、需給見通しを作成し、厚生労働省に提出する。調査票の「4. 看護職員確保に関する情報」については平成22年3月末日までに集計のうえ、厚生労働省に提出する。

3 各都道府県の調査方法

(1) 実態調査の実施方法

各調査対象施設に調査票を送付し、各施設が現状及び今後の経営方針を踏まえて記入したものの集計を踏まえ、都道府県が取りまとめる。

① 以下の施設については、全数調査を基本とする。

病院、有床診療所、介護老人保健施設、訪問看護ステーション、助産所、介護老人福祉施設、看護師等学校養成所、保健所、市町村、その他行政機関

② 以下については、既存統計資料の活用又は抽出調査でも可とする。

無床診療所、介護保険関係施設等（介護療養型医療施設、介護老人保健施設、介護老人福祉施設を除く）、地域包括支援センター、社会福祉施設、事業所（行政機関を除く）、研究機関、その他

(2) 調査項目

① 需給見通しの策定に直接関係のある調査項目に加え、各施設における看護職員の離職防止策の取組など、看護職員確保対策の参考となる調査項目を盛り込んだ調査とする。

② 各都道府県においては、必要に応じて、地域の特性を考慮し、独自の調査項目を追加する。

※ 各都道府県において、関係団体、有識者、住民代表等の参加協力を得て、需給見通しに係る検討の場を設置（既存の審議会等の活用を含む）しても差し支えない。

4 需要数の推計

(1) 推計の留意事項

現状を踏まえ、実現可能と判断される場合の需要人員数を推計することとし、各施設とも以下を考慮するものとする。

① 看護の質の向上

ア 看護職員の配置の充実

イ 研修体制の充実 等

② 勤務環境の改善

ア 育児休業、介護休業

イ 年次有給休暇 等

(2) 施設毎の推計の考え方

① 病院

現状及び以下の病床数や各部門の事由を考慮し推計する。

ア 病床数

- ・ 病床過剰地域については、増床しないことを基本とする。
- ・ 病床非過剰地域については、基準病床の範囲内において、具体的に整備の計画がされているものを基本とする。
- ・ 医療計画や医療費適正化計画等の改正や見直しについては、把握している限りにおいてその整合性を配慮する。

イ 各部門等

・ 病棟部門

医療の高度化や在院日数の短縮化等を踏まえた看護体制（施設基準）を考慮する。

産科・産婦人科病棟においては、分娩件数、産前・産後のケア、育児不安への対応等を考慮する。

院内助産所の設置及び助産師の配置を考慮する。

・ 外来部門

医療ニーズの高い外来患者や日帰り手術の増加などを考慮する。

助産師外来の設置及び助産師の配置を考慮する。

・ 病院管理・看護管理部門

病床規模に応じた専任のリスクマネージャーや地域医療連携のための担当者、労務管理・研修企画などのマネジメント機能の強化などを考慮する。

・ 訪問看護部門

在宅ケアの推進を考慮する。

・ その他

研修体制の充実・見直し等

② 診療所

ア 有床診療所

現状及び今後の動向を踏まえて推計する。

特に、産科診療所においては、分娩件数、産前・産後のケアを考慮する。

イ 無床診療所

現状及び今後の動向を踏まえて推計する。

③ 助産所

現状及び今後の動向を踏まえて推計する。

④ 訪問看護ステーション

医療ニーズの高い在宅療養者の増加等今後の需要状況を踏まえて推計する。

介護予防における医療と介護の連携など介護保険事業支援計画の見直し等については、把握している限りにおいてその整合性を配慮する。

⑤ 介護保険関係（訪問看護ステーションを除く。）

介護予防における医療と介護の連携など介護保険事業支援計画の見直し等については、把握している限りにおいてその整合性を配慮する。

ア 介護療養型医療施設

イ 介護老人保健施設

ウ 介護老人福祉施設

入所者の状態に応じ、夜間配置を考慮する。

エ 居宅サービス

デイサービス、デイケア、ショートステイ、グループホーム、ケアハウス、在宅介護支援センター等

オ 地域包括支援センター

⑥ ⑤ウ、エ以外の社会福祉施設及び在宅サービス

現状及び今後の動向を踏まえて推計する。

児童福祉施設、知的障害者援護施設、精神障害者社会復帰施設、身体障害者更生援護施設

⑦ 看護師等学校養成所

看護師等学校養成所の新設・廃止等の状況を踏まえて推計する。
実習指導の充実を考慮する。

⑧ 保健所・市町村

現状及び今後の動向を踏まえて推計する。

⑨ 事業所、研究機関等

現状及び今後の動向を踏まえて算定する。

5 供給数の推計

(1) 新卒就業者数

学校養成所の新設、廃止等の予定、学生・生徒の入卒状況、進学、就業動向を踏まえて推計する。

新卒者の域外流出・流入については、厚生労働省から提示する入学状況及び卒業生

就業状況調査結果を考慮する。

(2) 再就業者数

実態調査及びナースバンク、職業安定所（ハローワーク）等を通じて把握した再就業者数の現状及び今後の動向を踏まえて推計する。

(3) 退職等による減少数

退職、他の都道府県への移動等による減少を踏まえて推計する。

「第七次看護職員需給見通し」策定のための実態調査 の実施にあたってのご協力について

○本調査は、厚生労働省において策定する「第七次看護職員需給見通し」の基礎となる、都道府県における需給見通しを把握するための資料となるものです。

○調査票記入に当たっては、「第七次看護職員需給見通し策定方針」を踏まえ、調査票の記入要領をご参照いただきながら、各施設の判断の下、記入をお願いします。

○本調査のデータ及び結果について、「第七次看護職員需給見通し」策定及び今後の看護職員確保対策以外の目的に使用することはございません。また、調査票の情報管理については厳重に取扱い、個別の名称を公表することはありません。ただし、統計的な取りまとめ結果については、厚生労働省に報告するほか、公表することがあります。

○看護職員の需給見通しは、看護政策の方向を考える上で重要な基礎資料であり、皆様におかれましては、調査の趣旨をご理解いただいた上、是非ともご協力をお願いいたします。

調査票①（病院（指定介護療養型医療施設を含む。））

調査内容等の問い合わせ先	
TEL:	
	FAX
担当者名:	

1. 基本情報

以下については、平成21年6月1日現在で記入してください。

(1) 施設の名称について、都道府県知事の許可を受けている名称を記入してください。

施設名	
-----	--

(2) 貴施設の住所について市町村名から記入してください。

住所	
----	--

(3) 貴施設の設置主体は次のうちどれですか。

- ① 国 ② 独立行政法人 ③ 国立大学法人 ④ 地方自治体 ⑤ その他公的（日赤、済生会、厚生連、北海道社会事業協会）
- ⑥ 大学医学部附属病院（国立大学法人を除く） ⑦ 社会福祉法人 ⑧ 社会保険労務士会連合会、厚生年金事業協同会を含む。）
- ⑨ 公益法人 ⑩ 医療法人 ⑪ 学校法人（大学医学部附属病院を除く） ⑫ 株式会社 ⑬ 法人 ⑭ その他

回答	
----	--

(4) 病床の種別毎の病床数、入院・外来患者数

- ・ 病床の種別ごとに病床数を記入してください。
- ・ 「療養」「精神」に指定介護療養型医療施設がある場合には、その病床数を再掲で記入してください。
- ・ 入院及び外来患者数は平成21年6月における1日平均入院患者数及び外来患者数を記入してください。

病床種別	療養		精神		合計	
	指定介護療養型医療施設	指定介護療養型医療施設以外	指定介護療養型医療施設	指定介護療養型医療施設以外	指定介護療養型医療施設	指定介護療養型医療施設以外
病床数						
入院患者数						
外来患者数						

(単位：床、人)

2. 就業状況

(1) 就業形態別の看護職員数

- 平成21年6月1日現在在籍している保健師数、助産師数、看護師数、看護師数（休業・休職を含む）について記入してください。
- 複数免許を有する場合は、実際にを行っている業務に最も関係する資格欄に記入してください。従って、例えば、助産師と看護師の免許を所有しているも看護業務を行っている場合は「看護師」欄に記入することとなります。
- 常勤の就業時間については、各施設の1人当たりの週の所定労働時間を記入してください。
- 「短時間正規雇用」は、通常のパートタイマーとは異なり正規雇用の職員に近い雇用形態をとる職員であって、雇用期間の定めがなく社会保険の適用、退職金の支給、昇進昇格、教育訓練や福利厚生などの適用などが正規雇用職員と同様の職員をいいます。
- 非常勤の就業時間については、各施設で勤務している非常勤全員の週の所定労働時間の合計を記入してください。
- 非常勤の常勤換算については、就業時間を各施設の週の所定労働時間で除して算出してください。
(常勤換算の計算例) 1週間の所定労働時間が40時間で、非常勤全員の週の所定労働時間の合計が950時間の場合
週950時間 / 所定労働時間40時間 = 23.8人
→ 小数点以下第2位を四捨五入して下さい。

なお、就業時間、常勤換算については、短時間正規雇用も非常勤と同様に記入してください。

①就業形態別（平成21年6月1日現在）

	常勤						非常勤				就業者合計	
	実人員		常勤換算		短時間正規雇用(再掲)		実人員		常勤換算			
	就業時間	実人員	就業時間	常勤換算	就業時間	実人員	就業時間	常勤換算	就業時間	実人員		
保健師												
助産師												
看護師												
准看護師												
計												

(単位 人)

・ 助産師の就業者合計の人員数を「3-(1)」(A表)の①平成21年6月1日現在の人員数に転記してください。

・ 就業者合計の人員数を「3-(1)」(A表)の①平成21年6月1日現在の人員数に転記してください。

(2) 休業・休暇の取得状況

- 平成20年の取得状況について記入してください。

取得者数(人)	年次有給休暇		育児休業	介護休業	その他の休業・休職
	取得日数(日)	平均取得日数(日)			

(3) 採用の状況

- ・平成20年の採用の状況について、下記の表により、どの業務について採用したか各区分に記入してください。
- ・複数免許を有する場合は、実際に行っている業務に最も関係する資格欄に記入してください。従って、例えば、助産師と看護師の免許を所有していても看護業務を行っている場合は「看護師」欄に記入することとなります。
- ・人数は実人員で記入して下さい。

(単位：人)

	新卒 (既卒で免許取得後1年未満の者を含む)				新卒以外 (再就職者等)			
	常勤		非常勤	合計	常勤		非常勤	合計
	うち短時間正採用 (再掲)	うち短時間正規定用 (再掲)			うち短時間正採用 (再掲)	うち短時間正規定用 (再掲)		
保健師								
助産師								
看護師								
准看護師								
合計								

(4) 退職者の状況

- ・平成20年の常勤職員の退職者数を記入してください。また、そのうち新卒職員の退職者数を記入してください。

(単位：人)

常勤職員の退職者数	合計	うち新卒職員 (再掲)

3. 今後の看護職員配置計画

- (1) 平成27年末時点の必要人員数
 - 平成21年6月1日現在の人員数（A表）、平成27年末までの必要人員の増減数（B表）を作成し、平成27年末時点の必要人員数（C表）を見込んでください。
 - 今後の配置計画が未確定の場合は現状（平成21年6月1日現在）の人員数をA表とC表に記入してください。（B表の記入は不要です）
 - 日表作成においては、表中の各増減要因を動かし、平成27年末までの必要人員の増減数を記入してください。
 - 増減要因が重複する場合には、主要な増減要因の箇所に必要人員数を見込んで記入してください。
 - 常勤換算については、上記設問「2-（1）」の定義と同様になります。
 - なお、必要人員数の見込みにあたっては以下に留意してください。

1) 法定労働時間、年次有給休暇、育児休業、介護休業などについては、労働基準法や育児・介護休業法などに定めがあります。

例えば、労働時間は原則として、1週40時間（病院等で規模10人未満は1週44時間、1日8時間）を超えてはなりません〔労働基準法〕

6ヶ月以上8割以上出勤した者には、年次有給休暇を与えなければなりません（休暇の日数は、6ヶ月以上出勤した場合は20日）〔労働基準法〕

夜勤については、複数を主として月8回以内の夜勤体制の構築に向けて積極的に努力する必要があります〔看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針〕詳しくは下記HP等をご覧ください。

http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/ki_junhou/index.html（労働基準法関係）

<http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/kiintou/index.html>（育児・介護休業法関係）

2) 育児介護休業法の改正（介護休暇制度の創設等）につきましては、下記HP等をご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>（育児介護休業法改正関係）

3) 保健師助産師看護師及び看護師等の努力義務化等）につきましては、下記HP等をご覧ください。

（新人看護職員の臨床研修の努力義務化等）

<http://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/gian/171/pdf/t071710271710.pdf>

※ 全ての要因について、現状を踏まえ、実現可能と判断される場合の必要人員数を記入してください。

A. 平成21年6月1日現在の人員数		（単位 人）	
	実人員	常勤換算	
① 平成21年6月1日現在の人員数 （再掲） 助産師数			・ 上記「2-（1）」の①の就業者合計額（全体の合計）を転記してください。 ・ 上記「2-（1）」の②の就業者合計額（助産師の合計）を転記してください。
B. 平成27年末までの必要人員の増減数		（単位 人）	
増減要因	実人員	常勤換算	
② 病棟部門の充実・見直し （再掲） 院内助産所の設置及び助産師の配置			（再掲） 病床数の増加及び入院患者数増加による区分の引き上げ及び引き下げ、施設基準の充実（13：1-10、1等）、特殊診療部門（ICU、CCU等）の取り扱い等）、労務時間の見直し、夜勤体制の見直し等
③ 外来部門の充実・見直し （再掲） 助産師外来の設置及び助産師の配置			（再掲） 医療ニーズの若い外来患者や日帰り手術の増加、労務時間の見直し等
④ 病棟管理・看護管理部門の充実・見直し			（再掲） 病棟管理・看護管理などのマネジメント機能の強化、リスクマネージャーの配置、地域医療連携を図るための退院調整担当者等の配置、労務時間の見直し、夜勤体制の見直し等
⑤ 訪問看護部門の充実・見直し			（再掲）在宅ケアの推進、労務時間の見直し等
⑥ 研修体制の充実・見直し			（再掲）新人看護職員研修、医療安全研修、再就業支援研修等（研修受講による代替職員の確保を含む）
⑦ 勤務環境の改善			（再掲）時間外労働の抑制、年次有給休暇取得日数の増加、産前・産後、育児休業及び看護休暇の取得者数及び取得日数の増加、介護休業法の取得者数及び取得日数の増加 ※ 次の計算式を参考に施設別の計算方法に基づき計算してください。 （休業に関する計算式） 〔平成27年の取得者数×平成27年の1人当たり平均取得日数〕÷平成27年の1人当たりの年間労働日数 〔平成20年度の取得者数×平成20年度の1人当たり平均取得日数〕÷平成20年度の1人当たりの年間労働日数
⑧ その他			
⑨ 合計（②～⑧） （再掲） 助産師数			

・（再掲）院内助産所の設置及び助産師の配置、（再掲）助産師外来の設置及び助産師の配置」の合計を記入してください。

C. 平成27年末時点の需要人員数

(単位:人)

⑧ 合計 (①+⑥)	実人員	常勤換算
(再掲) 助産師数 (①+③)		

(2) 平成23年から平成27年の看護職員配置計画について、以下の表に人数を記入してください。

- ・ 上記「3-(1)」の需要人員数をもとに、各年ごとに、今後必要な看護職員数を見込んで、実人員及び常勤換算の人数を算定してください。
- ・ 平成27年の看護職員の数値(実人員、常勤換算)は、「3-(1)」(C表)の合計数(実人員、常勤換算)と同じになります。
- ・ 各年ごとの配置計画が未確定の場合は、「3-(1)」(B表)の需要人員の増減数を均等に、「3-(1)」(A表)の平成21年6月1日現在の人員数に加えて記入してください。

(単位:人)

	平成23年		平成24年		平成25年	
	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算
看護職員						
助産師(再掲)						
	平成26年					
	平成27年					
看護職員	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算
助産師(再掲)						

- ・ 平成27年には、上記C表の合計(⑩)数を記入してください。
- ・ 平成27年には、上記C表の合計(⑩再掲 助産師数)を転記してください。

4. 看護職員確保に関する情報

- (1) 平成20年の常勤職員退職者について、主な退職理由の上位3つをアの表に記入してください(上位から順に①、②、③と記入してください)。
また、新卒職員に特有の退職理由の上位3つをイの表に記入してください(上位から順に①、②、③と記入してください)。

ア. 常勤退職者の主な退職理由の上位3つ

出産・育児	勤務時間が長い・超過勤務が多い
結婚	休暇がとれない
本人の健康問題	給与に不満
家族の健康・介護問題	役割の負担が大きい
転居	責任の重さ・医療事故への不安
進学	キャリアアップの機会がない
他分野(看護以外)への興味	その他
人間関係	

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

イ 新卒職員に特有の主な退職理由の上位3つ

基礎教育終了時点と現場とのギャップ	新卒職員が看護の仕事の魅力を感じにくい状況にある
現代の若者の精神的な未熟さや弱さ	医療事故を起こす不安が強く憂鬱している
看護職員に本来より強い能力が求められるようになってきている	看護業務が整理されていないため、新卒職員が混乱する
運々の看護職員を「認める」「ほめる」ことが少ない風土	若者が置かれた社会的状況が経済的自立の必要性を促めてい
現場の看護職員が新卒新人に教える時間がなくなっている	る
交代制など不規則な勤務形態（夜勤など）による労働負担が大きい	その他
新卒職員を計画的に育成する体制が整っていない	不明

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

(2) 看護職員の定着促進に対する取り組み状況

・ 看護職員の職場定着を促すために効果をあげている対策を上位から順に3つ記入してください（上位から順に①、②、③と記入してください）。

院内保育の充実	専門性が発揮できるような看護業務の整理
子育て期間中等の援助負担軽減	看護職員の経営への参加
香浴休職の取得促進	職員の声を聞く仕組みなどマネジメントに参画する機会の提供
超過勤務削減のための取り組み	職務満足度を定期的に確認、評価している
兼や住宅手当など住環境の充実	人を育てる人を大切にしている風土づくり
人甲考課の導入	上司以外の相談窓口の設置
希望を生かした人員配置	医療事故防止のための関係全体の取り組み強化
多様な勤務形態の導入	その他
研修体制の確立、外部研修への奨励等によるキャリアアップの支援	

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

(3) 看護職員の再就職に対する取り組み状況

- 再就職の看護職員の確保について効果をおよぼしている取組を上位から順に3つ記入してください（上位から順に①、②、③と記入してください）。

再就職のための研修・教育プログラムの充実	求人広告をしている
再就職の看護職員の周囲のサポートができています	集回説明会を開催している
相談できる窓口がある	退職者を勧誘している
ナースバンクに求人をだしている	いつでも見学、相談ができるようにしている
職業安定所(ハローワーク)に求人をだしている	その他

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

(4) 専門看護師・認定看護師の今後の配置計画について

- 現在の配置状況及び今後（平成27年まで）の増員予定について、○を付してください。

	現在の配置状況（平成21年6月1日時点）	今後（平成27年まで）の増員予定
専門看護師	あり	あり
認定看護師	なし	なし

(5) 看護職員の定着促進に関し、行政へのご意見・ご要望等がございましたら、ご自由にご記入下さい。

調査票はこれで終わりです。お忙しいなかご協力ありがとうございました。

調査票②（有床診療所）

1. 基本情報

以下については、平成21年6月1日現在で記入してください。

(1) 施設の名称について、都道府県知事の許可を受けている名称を記入してください。

調査内容等の問い合わせ先	
TEL:	
	、FAX:
担当者名:	

施設名	
-----	--

(2) 貴施設の住所について市町村名から記入してください。

住所	
----	--

(3) 貴施設の設置主体は次のうちどれですか。

- ① 国 ② 独立行政法人 ③ 国立大学法人 ④ 地方自治体 ⑤ その他公的（日赤、済生会、厚生連、北海道社会事業協会）
 ⑥ 大学医学部附属病院（国立大学法人を除く） ⑦ 社会福祉法人 ⑧ 社会保険関係団体（全国社会保険協会連合会、厚生年金基金系協同会を含む。）
 ⑨ 公益法人 ⑩ 医療法人 ⑪ 学校法人（大学医学部附属病院を除く） ⑫ 株式会社 ⑬ 個人 ⑭ その他

(4) 病床数、入院・外来患者数

- ・ 病床の種類ごとに病床数を記入してください。
- ・ 指定介護療養型医療施設がある場合には、その病床数を再掲で記入してください。
- ・ 入院及び外来患者数は平成21年6月における1日平均入院患者数及び外来患者数を記入してください。

回答	
----	--

病床種別	診療所合計	病床数（再掲）	
		指定介護療養型医療施設	その他
病床数			
入院患者数			
外来患者数			

(単位:床、人)

2. 就業状況

(1) 就業形態別の看護職員数

- ・平成21年6月1日現在在籍している保健師数、助産師数、看護師数、看護師数（休業・休職者含む）について記入してください。
- ・複数免許を有する場合は、実際に行っている業務に最も関係する資格欄に記入してください。従って、例えば、助産師と看護師の免許を所有していても看護業務を行っている場合は「看護師」欄に記入することとなります。
- ・常勤の就業時間については、各施設の1人当たりの週の所定労働時間を記入してください。
- ・「短時間正規雇用」は、通常のパートタイマーとは異なり正規雇用の職員に近い雇用形態をとる職員であって、雇用期間の定めがなく社会保険の適用、退職金の支給、昇進昇格、教育訓練や福利厚生などの正規雇用職員と同様の職員をいいます。
- ・非常勤の就業時間については、各施設で勤務している非常勤全員の週の所定労働時間の合計を記入してください。
- ・非常勤の常勤換算については、就業時間を各施設の週の所定労働時間で除して算出してください。

(常勤換算の計算例) 1週間の所定労働時間が40時間で、非常勤全員の週の所定労働時間の合計が950時間の場合

週950時間 / 所定労働時間40時間 = 23.8人

→ 小数点以下第2位を四捨五入して下さい。

なお、就業時間、常勤換算について、短時間正規雇用も非常勤と同様に記入してください。

①就業形態別（平成21年6月1日現在）

(単位：人)

	常勤				非常勤				就業者合計		
	短時間正規雇用(再掲)										
	実人員	就業時間	常勤換算	実人員	就業時間	常勤換算	実人員	就業時間	常勤換算	実人員	常勤換算
保健師											
助産師											
看護師											
准看護師											
計											

・助産師の就業者合計の人員数を「3-(1)」(A表)の①平成21年6月1日現在の人員数に転記してください。

・就業者合計の人員数を「3-(1)」(A表)の①平成21年6月1日現在の人員数に転記してください。

(2) 休業・休暇の取得状況

・平成20年の取得状況について記入してください。

取得者数(人)	年次有給休暇		育児休業	介護休業	その他の休業・休暇
	取得日数(日)	取得者の平均取得日数(日)			

(3) 採用の状況

- 平成20年の採用の状況について、下記の表について採用したか各区分に記入してください。
- 複数免許を有する場合は、実際に行っている業務に最も関係する資格欄に記入してください。従って、例えば、助産師と看護師の免許を所有していても看護業務を行っている場合は「看護師」欄に記入することとなります。
- 人数は異人員で記入して下さい。

(単位：人)

	新卒（既卒で免許取得後1年未満の者を含む）				新卒以外（再就職者等）			
	常勤		非常勤		常勤		非常勤	
	うち短時間正規雇用（再掲）	合計	非常勤	合計	常勤	うち短時間正規雇用（再掲）	合計	
保健師								
助産師								
看護師								
准看護師								
合計								

(4) 退職者の状況

- 平成20年の常勤職員の退職者数を記入してください。また、そのうち新卒職員の退職者数を記入してください。

(単位：人)

常勤職員の退職者数	合計	うち新卒職員（再掲）

3. 今後の看護職員配置計画

(1) 平成27年末時点の必要人員数

- 平成21年6月1日現在の人員数 (A表)、平成27年末までの必要人員の増減数 (B表) を作成し、平成27年末時点の必要人員数 (C表) を見込んでください。
- 今後の配置計画が未確定の場合は現状 (平成21年6月1日現在) の人員数をA表とC表に記入してください。(B表の記入は不要です)
- B表作成においては、表中の各増減要因を勘案し、平成27年末までの必要人員の増減数を記入してください。
- 増減要因が重複する場合には、主要な増減要因の箇所に必要人員数を見込んで記入してください。
- 常勤換算については、上記設問「2-(1)」の定義と同様になります。
- なお、必要人員数の見込みにあたっては以下に留意してください。

1) 法定労働時間、年次有給休暇、育児休業、介護休業などについては、労働基準法や育児・介護休業法などに定めがあります。

例えば、労働時間は原則として、1週40時間、1日8時間 (病院等で規模10人未満は1週44時間、1日8時間) を超えてはなりません [労働基準法]

6ヶ月以上8割以上出勤した者には、年次有給休暇を与えなければなりません (休暇の日数は、6ヶ月以上勤務した場合は20日) [労働基準法]

夜勤については、複数を主として月8回以内の夜勤体制の構築に向けて積極的に努力する必要があります [看護婦等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針]
詳しくは下記HP等をご覧ください。

<http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/kijunhou/index.html> (労働基準法関係)

<http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/kintou/index.html> (育児・介護休業法関係)

2) 育児介護休業法の改正 (介護休暇制度の創設等) につきましては、下記HP等をご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html> (育児介護休業法改正関係)

3) 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改正

(新人看護職員の臨床研修の努力義務化等) につきましては、下記HP等をご覧ください。

<http://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/gian/171/pdf/t071710271710.pdf>

※ 全ての要因について、現状を踏まえ、実現可能と判断される場合の必要人員数を記入してください。

A. 平成21年6月1日現在の人員数

	(単位 人)	
	実人員	常勤換算
① 平成21年6月1日現在の人員数 (再掲) 助産師数		

- ・上記「2-(1)」の①の就業音合計欄 (全体の合計) を転記してください。
- ・上記「2-(1)」の①の就業音合計欄 (助産師の合計) を転記してください。

B. 平成27年末までの必要人員の増減数

	(単位 人)	
	実人員	常勤換算
② 診療体制の充実・見直し (再掲) 助産師の配置		
③ 訪問看護部門の充実・見直し		
④ 研修体制の充実・見直し		
⑤ 勤務環境の改善		
⑥ その他		
⑦ 合計 (②~⑥) (再掲) 助産師数		

(例) 病床数の増減及び入院隣基本料算定区分の引き上げ及び引き下げ、施設基準の充実、労働時間の見直し、夜勤体制の見直し等

(例) 在宅ケアの推進、労働時間の見直し等

(例) 新人看護職員研修、医療安全研修、再就業支援研修等 (研修受講による代替職員の確保を含む)

(例) 時間が労務の短縮、年次有給休暇取得日数の増加、産前・産後、育児休業の取得人数や取得日数の増加、介護休業の取得者数及び取得日数の増加、介護休業の取得者数及び取得日数の増加

※ 次の計算式を参考に貴施設の計算方法に基づき計算してください。
(休業についての参考計算式)

① (平成27年の取得者数 × 平成27年の1人当たり平均取得日数) / 平成27年の1人当たりの年間労働日数
② (平成20年度の取得者数 × 平成20年度の1人当たり平均取得日数) / 平成20年度の1人当たりの年間労働日数

・②「(再掲)助産師の配置」を記入してください。

C. 平成27年末時点の必要人員数

	(単位 人)	
	実人員	常勤換算
④ 合計 (①+⑦)		
(再掲) 助産師数 (①+⑦)		

(2) 平成23年から平成27年の看護職員配置計画について、以下の表に人数を記入してください。

- ・ 上記「3- (1)」の必要人員数をもとに、各年ごとに、今後必要な看護職員数を見込んで、実人員及び常勤換算の人数を算定してください。
- ・ 平成27年の看護職員の数値 (実人員、常勤換算) は、「3- (1)」(C表)の合計数 (実人員、常勤換算) と同じになります。
- ・ 各年ごとの配置計画が未確定の場合は、「3- (1)」(B表)の必要人員の増減数を均等に、「3- (1)」(A表)の平成21年6月1日現在の人員数に加えて記入してください。

	平成23年		平成24年		平成25年	
	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算
看護職員						
助産師(再掲)						
	平成26年					
	平成27年					
看護職員	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算
助産師(再掲)						

(単位 人)

- ・ 平成27年には、上記C表の合計 (⑧) 数を転記してください。
- ・ 平成27年には、上記C表の合計 (⑨再掲 助産師数) を転記してください。

4. 看護職員確保に関する情報

(1) 平成20年の常勤職員退職者について、主な退職理由の上位3つをアの表に記入してください(上位から順に①、②、③と記入してください)。

また、新卒職員に特有の退職理由の上位3つをイの表に記入してください(上位から順に①、②、③と記入してください)。

ア. 常勤退職者の主な退職理由の上位3つ

出産・育児	勤務時間が長い・超過勤務が多い
結婚	休暇がとれない
本人の健康問題	給与に不満
家族の健康・介護問題	役別の負担が大き
転居	責任の重さ・医療事故への不安
進学	キャリアアップの機会がない
他分野(看護以外)への興味	その他
人間関係	

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

イ. 新卒職員に特有の主な退職理由の上位3つ

基礎教育終了時点と現場とのギャップ	新卒職員が看護の仕事の魅力を感じにくい状況にある
現代の若者の精神的な未熟さや弱さ	医療事故を起こす不安が強く憂鬱している
看護職員に従来より高い能力が求められるようになってきている	看護業務が整理されていないため、新卒職員が混乱する
個々の看護職員を「認める」「ほめる」ことが少ない風土	若者が置かれた社会的状況が経済的自立の必要性を弱めている
現場の看護職員が新卒新人に教える時間がなくなっている	その他
交代制など不規則な勤務形態（夜勤など）による労働負担が大きい	不明
新卒職員を計画的に育成する体制が整っていない	

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

(2) 看護職員の定着促進に対する取り組み状況

- ・ 看護職員の職場定着を促すために効果をあげている対策を上位から順に3つ記入してください（上位から順に①、②、③と記入してください）。

院内保育の充実	専門性が発揮できるような看護業務の整理
子育て期間中等の夜勤負担軽減	看護職員の経営への参加
有給休暇の取得促進	職員の声を聞く仕組みなどマネジメントに参画する機会の提供
超過勤務削減のための取り組み	職務満足度を定期的に確認、評価している
探や住宅手当など住環境の充実	人を育てる人を大切にする風土づくり
人事考課の導入	上司以外の相談窓口の設置
希望を生かした人員配置	医療事故防止のための病院全体の取り組み強化
多様な勤務形態の導入	その他
研修体制の確立、外部研修への探助等によるキャリアアップの支援	

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

(3) 看護職員の再就職に対する取り組み状況

- 再就職の看護職員の確保について効果をあげている取組を上位から順に3つ記入してください（上位から順に①、②、③と記入してください）。

再就職のための研修・教育プログラムの充実	求人広告をしている
再就職の看護職員の周囲のサポートができて	集団説明会を開催している
相談できる窓口がある	退職者を勧誘している
ナースバンクに求人をだしている	いつでも見学、相談ができるようにしている
職業安定所(ハローワーク)に求人をだしている	その他

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

(4) 専門看護師・認定看護師の今後の配置計画について

- 現在の配置状況及び今後（平成27年まで）の増員予定について、○を付してください。

	現在の配置状況（平成21年6月1日時点）		今後（平成27年まで）の増員予定	
専門看護師	あり	なし	あり	なし
認定看護師	あり	なし	あり	なし

(5) 看護職員の定着促進に関し、行政へのご意見・ご要望等ございましたら、ご自由にご記入下さい。

調査票はこれで終わりです。お忙しいなかご協力ありがとうございました。

調査票③（介護老人保健施設、介護老人福祉施設）

1. 基本情報

以下については、平成21年6月1日現在で記入してください。

(1) 施設の名称について、都道府県知事の許可を受けている名称を記入してください。

施設名

(2) 貴施設の住所について市町村名から記入してください。

住所

(3) 貴施設の設置主体は次のうちどれですか。

- ① 国
- ② 独立行政法人
- ③ 国立大学法人
- ④ 地方自治体
- ⑤ その他公的（日赤、済生会、厚生連、北海道社会事業協会）
- ⑥ 大学医学部附属病院（国立大学法人を除く）
- ⑦ 社会福祉法人
- ⑧ 社会保険関係団体（全国社会保険協会連合会、厚生年金事業協同会を含む。）
- ⑨ 公益法人
- ⑩ 医療法人
- ⑪ 学校法人（大学医学部附属病院を除く）
- ⑫ 株式会社
- ⑬ 個人
- ⑭ その他

(4) 入所・通所

① 入所者数（短期入所を含まない）を記入してください。

(単位：人)

入所者数

② 6月中の1日平均通所者数を記入してください。

・通所サービスマシナリあたりの平均で記入してください。

(単位：人)

1日平均通所者数

調査内容等の問い合わせ先

TEL : _____ 、 FAX : _____
担当者名 _____

回答

2. 就業状況

(1) 就業形態別の看護職員数

- ・ 平成21年6月1日現在在籍している保健師数、助産師数、看護師数、看護師数（休業・休職者含む）について記入してください。
- ・ 複数免許を有する場合は、実際に行っている業務に最も関係する資格欄に記入してください。従って、例えば、保健師と看護師の免許を所有していても看護業務を行っている場合は「看護師」欄に記入することとなります。
- ・ 常勤の就業時間については、各施設の1人当たりの週の所定労働時間を記入してください。
- ・ 「短時間正規雇用」は、通常のパートタイマーとは異なり正規雇用の職員に近い雇用形態をとる職員であって、雇用期間の定めがなく社会保険の適用、退職金の支給、昇進昇格、教育訓練や福利厚生などの適用などが正規雇用職員と同様の職員をいいます。
- ・ 非常勤の就業時間については、各施設で勤務している非常勤全員の週の所定労働時間の合計を記入してください。
- ・ 非常勤の常勤換算については、就業時間を各施設の週の所定労働時間で除して算出してください。
 (常勤換算の計算例) 1週間の所定労働時間が40時間で、非常勤全員の週の所定労働時間の合計が950時間の場合
 週950時間 / 所定労働時間40時間 = 23.8人
 → 小数点以下第2位を四捨五入して下さい。

なお、就業時間、常勤換算について、短時間正規雇用も非常勤と同様に記入してください。

①就業形態別（平成21年6月1日現在）

(単位:人)

	常勤						非常勤						就業者合計	
	就業時間			常勤換算			就業時間			常勤換算			実人員	常勤換算
	実人員	就業時間	常勤換算	実人員	就業時間	常勤換算	実人員	就業時間	常勤換算	実人員	常勤換算			
保健師														
助産師														
看護師														
准看護師														
計														

・ 就業者合計の人員数を「3- (1)」（A表）の①平成21年6月1日現在の人員数に転記してください。

(2) 休業・休暇の取得状況

- ・ 平成20年の取得状況について記入してください。

	年次有給休暇	育児休業	介護休業	その他の休業・休暇
取得者数 (人)				
平均取得日数 (日)				
取得者の平均取得日数 (日)				

(3) 採用の状況

- ・ 平成20年の採用の状況について、下記の表により、どの業務について採用したか各区分に記入してください。
- ・ 複数免許を有する場合は、実際に行っている業務に最も関係する資格欄に記入してください。従って、例えば、保健師と看護師の免許を所有していても看護業務を行っている場合は「看護師」欄に記入することとなります。
- ・ 人数は実人員で記入して下さい。

(単位：人)

	新卒（既卒で免許取得後1年未満の者を含む）				新卒以外（再就職者等）			
	常勤		非常勤	合計	常勤		非常勤	合計
	うち短時間正規雇用（再掲）	うち短時間正規雇用（再掲）			うち短時間正規雇用（再掲）	うち短時間正規雇用（再掲）		
保健師								
助産師								
看護師								
合計								

(4) 退職者の状況

- ・ 平成20年の常勤職員の退職者数を記入してください。また、そのうち新卒職員の退職者数を記入してください。

(単位：人)

常勤職員の退職者数	合計	うち新卒職員（再掲）

3. 今後の看護職員配置計画

- (1) 平成27年末時点の必要人員数
 - ・平成21年6月1日現在の人員数（A表）、平成27年末までの必要人員の増減数（B表）を作成し、平成27年末時点の必要人員数（C表）を見込んでください。
 - ・今後の配置計画が未確定の場合は現状（平成21年6月1日現在）の人員数をA表とC表に記入してください。（B表の記入は不要です）
 - ・B表作成においては、表中の各増減要因を勘案し、平成27年末までの必要人員の増減数を記入してください。
 - ・増減要因が重複する場合には、主要な増減要因の箇所に必要人員数を見込んで記入してください。
 - ・常勤換算については、上記設問「2-（1）」の定義と同様になります。
 - ・なお、必要人員数の見込みにあたっては以下に留意してください。
 - 1) 法定労働時間、年次有給休暇、育児休業、介護休業などについては、労働基準法や育児・介護休業法などに定めがあります。例えば、労働時間は原則として、1週40時間、1日8時間（病院等で規模10人未満は1週44時間、1日8時間）を超えてはなりません〔労働基準法〕
6ヶ月以上8割以上出勤した者には、年次有給休暇を与えなければなりません（休暇の日数は、6ヶ月以上出勤した場合は20日）〔労働基準法〕
 - 夜勤については、複数を主として月8回以内の夜勤体制の構築に向けて積極的に努力する必要があります〔看護婦等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針〕
詳しくは下記HP等をご覧ください。
http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/ki_junhou/index.html（労働基準法関係）
<http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/kintou/index.html>（育児・介護休業法関係）
 - 2) 育児介護休業法の改正（介護休暇制度の創設等）につきましては、下記HP等をご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>（育児介護休業法改正関係）
 - 3) 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改正（新人看護職員の臨床研修の努力義務化等）につきましては、下記HP等をご覧ください。
<http://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/gian/171/pdf/t071710271710.pdf>

※ 全ての要因について、現状を踏まえ、実現可能と判断される場合の必要人員数を記入してください。

A. 平成21年6月1日現在の人員数

	(単位 人)	
	実人員	常勤換算
① 平成21年6月1日現在の人員数		

・上記「2-（1）」の①の就業者合計額（全体の合計）を転記してください。

B. 平成27年末までの必要人員の増減数

	(単位 人)	
	実人員	常勤換算
増減要因		
② 入所部門の充実・見直し		
③ 通所部門の充実・見直し		
④ 管理部門の充実・見直し		
⑤ 訪問看護部門の充実・見直し		
⑥ 研修体制の充実・見直し		
⑦ 勤務環境の改善		
⑧ その他		
⑨ 合計 (②～⑧)		

- (例) 入所定員数の増減、労働時間の見直し等
- (例) 通所者数の増減、労働時間の見直し等
- (例) 労務管理・研修企画などのマネジメント機能の強化、労働時間の見直し等
- (例) 在宅ケアの推進、労働時間の見直し等
- (例) 介護職員研修等（研修受講による代替職員の確保を含む）
- (例) 時間外労働の短縮、年次有給休暇取得日数の増加、産前・産後、育児休業の取得人数や取得日数の増加、介護休業の取得人数及び取得日数の増加
- ※ 次の計算式を参考に貴施設の計算方法に基づき計算してください。
（休業についての参考計算式）
一〔平成27年の取得者数×平成27年の1人当たり平均取得日数〕÷平成27年の1人当たりの年間労働日数
二〔平成20年度の取得者数×平成20年度の1人当たり平均取得日数〕÷平成20年度の年間労働日数

・今後の配置計画が未確定の場合は、「0」と記入してください。

C. 平成27年末時点の必要人員数 (単位 人)

	実人員	常勤換算
⑩ 合計 (①+⑨)		

- (2) 平成23年から平成27年の看護職員配置計画について、以下の表に人数を記入してください。
- ・ 上記「3-(1)」の必要人員数をもとに、各年ごとに、今後必要な看護職員数を見込んで、実人員及び常勤換算の人数を算定してください。
 - ・ 平成27年の看護職員の数値(実人員、常勤換算)は、「3-(1)」(C表)の合計数(実人員、常勤換算)と同じになります。
 - ・ 各年ごとの配置計画が未確定の場合は、「3-(1)」(B表)の必要人員の増減数を均等に、「3-(1)」(A表)の平成21年6月1日現在の人員数に加えて記入してください。

(単位 人)

	平成23年		平成24年		平成25年	
	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算
看護職員						
	平成26年		平成27年			
看護職員	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算		

・平成27年には、上記C表の合計(⑩)数を転記してください。

4. 看護職員確保に関する情報

- (1) 平成20年の常勤職員退職者について、主な退職理由の上位3つをアの表に記入してください(上位から順に①、②、③と記入してください)。
また、辞卒職員に特有の退職理由の上位3つをイの表に記入してください(上位から順に①、②、③と記入してください)。

ア. 常勤退職者の主な退職理由の上位3つ

出産・育児	勤務時間が長い・超過勤務が多い	
結婚	休暇がとれない	
本人の健康問題	給与に不満	
家族の健康・介護問題	夜勤の負担が大きい	
転居	責任の重さ・医療事故への不安	
進学	キャリアアップの機会がない	
他分野(看護以外)への興味	その他	
人間関係		

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

イ. 新卒職員に特有の主な退職理由の上位3つ

基礎教育終了時点と現場とのギャップ	新卒職員が希望の仕事の魅力を感じにくい状況にある
現代の若者の精神的な未熟さや弱さ	医療事故を起こす不安が強く憂鬱している
看護職員に由来より高い能力が求められるようになってきている	看護業務が整理されていないため、新卒職員が混乱する
個々の看護職員を「認める」「ほめる」ことが少ない風土	若者が置かれた社会的状況が経済的自立の必要性を弱めている
現場の看護職員が新卒新人に教える時間がなくなっている	その他
交代制など不規則な勤務形態（夜勤など）による労働負担が大きい	不明
新卒職員を計画的に育成する体制が整っていない	

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

(2) 看護職員の定着促進に対する取り組み状況

・ 看護職員の職場定着を促すために効果을あげている対策を上位から順に3つ記入してください（上位から順に①、②、③と記入してください）。

院内保育の充実	専門性が発揮できるような看護業務の整理
子育て期間中等の夜勤負担軽減	看護職員の経営への参加
有給休暇の取得促進	職員の声を聞く仕組みなどマネジメントに参画する機会の提供
超過勤務削減のための取り組み	職務満足度を定期的に確認、評価している
赤や住宅手当など住環境の充実	人を育てる人を大切に作る風土づくり
人事考課の導入	上司以外の相談窓口の設置
希望を生かした人員配置	医療事故防止のための病院全体の取り組み強化
多様な勤務形態の導入	その他
研修体制の確立、外部研修への援助等によるキャリアアップの支援	

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

(3) 看護職員の再就職に対する取り組み状況

- ・ 再就職の看護職員の確保について効果をあげている取組を上位から順に3つ記入してください（上位から順に①、②、③と記入してください）。

再就職のための研修・教育プログラムの充実	求人広告をしている
再就職の看護職員の周囲のサポートができて いる	集団説明会を開催している
相談できる窓口がある	退職者を勧誘している
ナースバンクに求人をだしている	いつでも見学、相談ができるようにしている
職業安定所(ハローワーク)に求人をだしている	その他

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

(4) 専門看護師・認定看護師の今後の配属計画について

- ・ 現在の配属状況及び今後（平成27年まで）の増員予定について、○を付してください。

	現在の配属状況（平成21年6月1日時点）	今後（平成27年まで）の増員予定
専門看護師	あり	あり
認定看護師	あり	あり
	なし	なし
	なし	なし

- (5) 看護職員の定着促進に関し、行政へのご意見・ご要望等がございましたら、ご自由にご記入下さい。

調査票はこれで終わりです。お忙しいなかご協力ありがとうございました。

調査票④ (訪問看護ステーション、助産所)

1. 基本情報

以下については、平成21年6月1日現在で記入してください。

(1) 施設の名前について、都道府県知事の許可を受けている名称を記入してください。

施設名

(2) 貴施設の住所について市町村名から記入してください。

住所

(3) 貴施設の設置主体は次のうちどれですか。

- ① 国 ② 独立行政法人 ③ 国立大学法人 ④ 地方自治体 ⑤ その他公的 (日赤、済生会、厚生連、北海道社会事業協会)
- ⑥ 大学医学部附属病院 (国立大学法人を除く) ⑦ 社会福祉法人 ⑧ 社会保険関係団体 (全国社会保険協会連合会、厚生年金事業振興会を含む。)
- ⑨ 公益法人 ⑩ 医療法人 ⑪ 学校法人 (大学医学部附属病院を除く) ⑫ 株式会社 ⑬ 信託 ⑭ その他

回答

(4) 利用者数

① 訪問看護ステーション

・ 平成21年6月における利用実員数及び訪問回数合計を記入してください。

利用実員数	(単位：人、回)
訪問回数合計	

② 助産所

・ 平成20年における分娩件数を記入してください。

分娩件数	(単位：件数)
------	---------

調査内容等の問い合わせ先	
TEL	、 FAX
担当者名：	

2. 就業状況

(1) 就業形態別の看護職員数

- ・平成21年6月1日現在在籍している保健師数、助産師数、看護師数、准看護師数（休業・休職者含む）について記入してください。
- ・複数免許を有する場合は、実際に行っている業務に最も関係する資格欄に記入してください。従って、例えば、助産師と看護師の免許を所有していても看護業務を行っている場合は「看護師」欄に記入することとなります。
- ・常勤の就業時間については、各施設の1人当たりの週の所定労働時間を記入してください。
- ・「短時間正規雇用」は、通常のパートタイマーとは異なり正規雇用の職員に近い雇用形態をとる職員であって、雇用期間の定めがなく社会保障の適用、退職金の支給、昇進昇格、教育訓練や福利厚生などの適用などが正規雇用職員と同様の職員をいいます。
- ・非常勤の就業時間については、各施設で勤務している非常勤全員の週の所定労働時間の合計を記入してください。
- ・非常勤の常勤換算については、就業時間を各施設の週の所定労働時間で除して算出して下さい。

(常勤換算の計算例) 1週間の所定労働時間が40時間で、非常勤全員の週の所定労働時間の合計が950時間の場合

週950時間 / 所定労働時間40時間 = 23.8人

→ 小数点以下第2位を四捨五入して下さい。

なお、就業時間、常勤換算について、短時間正規雇用も非常勤と同様に記入してください。

①就業形態別（平成21年6月1日現在）

(単位 人)

	常勤						非常勤				就業者合計	
	短時間正規雇用(再掲)						短時間正規雇用(再掲)					
	実人員	就業時間	常勤換算	実人員	就業時間	常勤換算	実人員	就業時間	常勤換算	実人員	常勤換算	
保健師												
助産師												
看護師												
准看護師												
計												

・助産師の就業者合計の人員数を「3-(1)」(A表)の①平成21年6月1日現在の人員数に転記してください。

・就業者合計の人員数を「3-(1)」(A表)の①平成21年6月1日現在の人員数に転記してください。

(2) 休業・休暇の取得状況

- ・平成20年の取得状況について記入してください。

取得者数(人)	年次有給休暇		育児休業		介護休業		その他の休業・休暇	
	取得日数(日)	取得者の平均取得日数(日)	取得日数(日)	取得者の平均取得日数(日)	取得日数(日)	取得者の平均取得日数(日)	取得日数(日)	取得者の平均取得日数(日)

(3) 採用の状況

- ・平成20年の採用の状況について、下記の表により、どの業務について採用したか各区分に記入してください。
- ・複数免許を有する場合は、実際に行っている業務に最も関係する資格欄に記入してください。従って、例えば、助産師と看護師の免許を所有していても看護業務を行っている場合は「看護師」欄に記入することとなります。
- ・人数は実人員で記入して下さい。

(単位 人)

	新卒 (既卒で免許取得後1年未満の者を含む)				新卒以外 (再就職者等)			
	常勤		非常勤		常勤		非常勤	
	うち短時間正規雇用 (再掲)	合計	非常勤	合計	常勤	うち短時間正規雇用 (再掲)	非常勤	
保健師								
助産師								
看護師								
准看護師								
合計								

(4) 退職者の状況

- ・平成20年の常勤職員の退職者数を記入してください。また、そのうち新卒職員の退職者数を記入してください。

(単位 人)

	合計	うち新卒職員 (再掲)
常勤職員の退職者数		

3. 今後の看護職員配置計画

- (1) 平成27年末時点の需要人員数
- 平成21年6月1日現在の人員数 (A表)、平成27年末までの需要人員の増減数 (B表) を作成し、平成27年末時点の需要人員数 (C表) を見込んでください。
- 今後の配置計画が未確定の場合は現状 (平成21年6月1日現在) の人員数をA表とC表に記入してください。(B表の記入は不要です)
- 日表作成においては、表中の各増減要因を勘案し、平成27年末までの需要人員の増減数を記入してください。
- 増減要因が重複する場合には、主要な増減要因の箇所が必要人員数を見込んで記入してください。
- 常勤換算については、上記設問「2- (1)」の定義と同様になります。
- なお、需要人員数の見込みにあたっては以下に留意してください。

1) 法定労働時間、年次有給休暇、育児休業、介護休業などについては、労働基準法や育児・介護休業法などに定めがあります。

例えば、労働時間は原則として、1週40時間、1日8時間 (病院等で規模10人未満は1週44時間、1日8時間) を超えてはなりません [労働基準法]

6ヶ月以上8割以上出勤した者には、年次有給休暇を与えなければなりません (休暇の日数は、6年6ヶ月以上勤務した場合は20日) [労働基準法]
夜勤については、複数を主として月8回以内の夜勤体制の構築に向けて積極的に努力する必要があります [看護婦等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針]
詳しくは下記HP等をご覧ください。

http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/ki_junhou/index.html (労働基準法関係)

<http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/kintou/index.html> (育児・介護休業法関係)

2) 育児介護休業法の改正 (介護休暇制度の創設等) につきましては、下記HP等をご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html> (育児介護休業法改正関係)

3) 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改正 (新人看護職員の臨床研修の努力義務化等) につきましては、下記HP等をご覧ください。

<http://www.sangiin.go.jp/japanese/joho/kousei/gtan/171/pdf/t071710271710.pdf>

※ 全ての要因について、現状を踏まえ、実現可能と判断される場合の需要人員数を記入してください。

A. 平成21年6月1日現在の人員数 (単位:人)

	実人員	常勤換算
① 平成21年6月1日現在の人員数 (再掲) 助産師数		

B. 平成27年末までの需要人員の増減数 (単位:人)

増減要因	実人員	常勤換算
② 組織体制の充実・見直し (再掲) 助産師の配置		
③ 研修体制の充実・見直し		
④ 勤務環境の改善		
⑤ その他		
⑥ 合計 (②~⑤) (再掲) 助産師数		

- 上記「2- (1)」の①の就業者合計数 (全体の合計) を転記してください。
- 上記「2- (1)」の①の就業者合計数 (助産師の合計) を転記してください。

(例) サービス提供地域の拡大、サテライト研修所の設置、在宅ケアの推進、労働時間の見直し等

(例) 新人看護職員研修、医療安全研修、再就業支援研修等 (研修受講による代替職員の確保を含む)

(例) 時間外労働の短縮、年次有給休暇取得日数の増加、産前・産後、育児休業の取得人数や取得日数の増加、介護休業の取得人数や取得日数の増加

※ 次の計算式を参考に算出してください

(休養) について (休養) について

〔平成27年の取得者数×平成27年の1人当たり平均取得日数〕÷平成27年の1人当たりの年間労働日数
 ー〔平成20年度の取得者数×平成20年度の1人当たり平均取得日数〕÷平成20年度の1人当たりの年間労働日数

・②「(再掲)助産師の配置」を記入してください。

C. 平成27年末時点の必要人員数

(単位 人)

	実人員	常勤換算
⑦ 合計 (①+⑥) (再掲) 助産師数 (①+⑥)		

(2) 平成23年から平成27年の看護職員配置計画について、以下の表に人数を記入してください。

- ・ 上記「3-(1)」の必要人員数をもとに、各年ごとに、今後必要な看護職員数を見込んで、実人員及び常勤換算の人数を算定してください。
- ・ 平成27年の看護職員の数値(実人員、常勤換算)は、「3-(1)」(C表)の合計数(実人員、常勤換算)と同じになります。
- ・ 各年ごとの配置計画が未確定の場合は、「3-(1)」(B表)の必要人員の増減数を均等に、「3-(1)」(A表)の平成21年6月1日現在の人員数に加えて記入してください。

	平成23年		平成24年		平成25年	
	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算
看護職員						
助産師(再掲)						
	平成26年		平成27年			
看護職員	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算		
助産師(再掲)						

(単位 人)

- ・ 平成27年には、上記C表の合計(⑦)数を転記してください。
- ・ 平成27年には、上記C表の合計(⑦再掲 助産師数)を転記してください。

4. 看護職員確保に関する情報

- (1) 平成20年の常勤職員退職者について、主な退職理由の上位3つをアの表に記入してください(上位から順に①、②、③と記入してください)。
また、新卒職員に特有の退職理由の上位3つをイの表に記入してください(上位から順に①、②、③と記入してください)。

ア. 常勤退職者の主な退職理由の上位3つ

出産・育児	勤務時間が長い・超過勤務が多い
結婚	休暇がとれない
本人の健康問題	給与に不満
家族の健康・介護問題	役割の負担が大き
転居	責任の重さ・医療事故への不安
進学	キャリアアップの機会がない
他分野(看護以外)への興味	その他
人間関係	

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

イ. 新卒職員に特有の主な退職理由の上位3つ

基礎教育終了時点と現場とのギャップ	新卒職員が看護の仕事の魅力を感じにくい状況にある
現代の若者の精神的な未熟さや弱さ	医療事故を起こす不安が強く萎縮している
看護職員に従来より高い能力が求められるようになってきている	看護業務が整理されていないため、新卒職員が混乱する
個々の看護職員を「認める」「ほめる」ことが少ない風土	若者が置かれた社会的状況が経済的自立の必要性を弱めている
現場の看護職員が新卒新人に教える時間がなくなっている	その他
交代制など不規則な勤務形態（夜勤など）による労働負担が大きい	不明
新卒職員を計画的に育成する体制が整っていない	

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

(2) 看護職員の定着促進に対する取り組み状況

- ・ 看護職員の職場定着を促すために効果をあげている対策を上位から順に3つ記入してください（上位から順に①、②、③と記入してください）。

院内保育の充実	専門性が発揮できるような看護業務の整理
子育て期間中等の夜勤負担軽減	看護職員の経営への参加
有給休暇の取得促進	職員の声を聞く仕組みなどマネジメントに参画する機会の提供
超過勤務削減のための取り組み	職務満足度を定期的に確認、評価している
寮や住宅手当など住環境の充実	人を育てる人を大切にしている風土づくり
人事考課の導入	上司以外の相談窓口の設置
希望を生かした人員配置	医療事故防止のための病院全体の取り組み強化
多様な勤務形態の導入	その他
研修体制の確立、外部研修への援助等によるキャリアアップの支援	

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

(3) 看護職員の再就職に対する取り組み状況

- 再就職の看護職員の確保について効果をあげている取組を上位から順に3つ記入してください(上位から順に①、②、③と記入してください)。

再就職のための研修・教育プログラムの充実	求人広告をしている	
再就職の看護職員の周囲のサポートができて いる	集団説明会を開催している	
相談できる窓口がある	退職者を勧誘している	
ナースバンクに求人をだしている	いつでも見学、相談ができるようにしている	
職業安定所(ハローワーク)に求人をだしている	その他	

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

(4) 専門看護師・認定看護師の今後の配置計画について

- 現在の配置状況及び今後(平成27年まで)の増員予定について、○を付けてください。

	現在の配置状況(平成21年6月1日時点)	今後(平成27年まで)の増員予定
専門看護師	あり	あり
認定看護師	あり	あり
	なし	なし
	なし	なし

- (5) 看護職員の定着促進に関し、行政へのご意見・ご要望等がございましたら、ご自由にご記入下さい。

調査票はこれで終わりです。お忙しいなかご協力ありがとうございました。

調査票⑤（保健所、市町村、その他行政機関）

1. 基本情報

以下については、平成21年6月1日現在で記入してください。

(1) 行政機関の名称を記入してください。

名	称
---	---

(2) 所在地を市町村名から記入してください。

住	所
---	---

(3) 貴施設の設置主体は次のうちどれですか。

- ① 国 ② 地方自治体 ③ その他

回	答
---	---

(4) 管轄人口

・ 平成21年6月1日現在における貴行政機関が管轄する人口を記入してください。

(単位：人)

人	口
---	---

調査内容等の問い合わせ先

TEL: _____、FAX: _____

担当者名: _____

2. 就業状況

(1) 就業形態別の看護職員数

- ・平成21年6月1日現在在籍している保健師数、助産師数、看護師数、看護師数（休業・休職者含む）について記入してください。
- ・複数免許を有する場合は、実際に行っている業務に最も関係する資格欄に記入してください。従って、例えば、保健師と看護師の免許を所有していても看護業務を行っている場合は「看護師」欄に記入することとなります。
- ・常勤の就業時間については、各施設の1人当たりの週の所定労働時間を記入してください。
- ・「短時間正規雇用」は、通常のパートタイマーとは異なり正規雇用の職員に近い雇用形態をとる職員であって、雇用期間の定めがなく社会保険の適用、退職金の支給、昇進昇格、教育訓練や福利厚生などの適用などが正規雇用職員と同様の職員をいいます。
- ・非常勤の就業時間については、各施設で勤務している非常勤全員の週の所定労働時間の合計を記入してください。
- ・非常勤の常勤換算については、就業時間を各施設の週の所定労働時間で除して算出してください。
 (常勤換算の計算例) 1週間の所定労働時間が40時間で、非常勤全員の週の所定労働時間の合計が950時間の場合
 週950時間 / 所定労働時間40時間 = 23.8人
 → 小数点以下第2位を四捨五入して下さい。

なお、就業時間、常勤換算について、短時間正規雇用も非常勤と同様に記入してください。

①就業形態別（平成21年6月1日現在）

	常勤						非常勤			就業者合計	
	短時間正規雇用（再掲）			非常勤			非常勤				
	実人員	就業時間	常勤換算	実人員	就業時間	常勤換算	実人員	就業時間	常勤換算		
保健師											
助産師											
看護師											
准看護師											
計											

(単位：人)

・助産師の就業者合計の人員数を「3- (1)」（A表）の①平成21年6月1日現在の人員数に転記してください。

・就業者合計の人員数を「3- (1)」（A表）の①平成21年6月1日現在の人員数に転記してください。

(2) 休業・休暇の取得状況

- ・平成20年の取得状況について記入してください。

取得者数 (人)	年次有給休暇	育児休業	介護休業	その他の休業・休暇
取得者数 (人)				
平均取得日数 (日)				
取得者の平均取得日数 (日)				

(3) 採用の状況

- ・ 平成20年の採用の状況について、下記の表により、どの業務について採用したか各区分に記入してください。
- ・ 複数免許を有する場合は、実際に行っている業務に最も関係する資格欄に記入してください。従って、例えば、保健師と看護師の免許を所有していても看護業務を行っている場合は「看護師」欄に記入することとなります。
- ・ 人数は実人員で記入して下さい。

(単位：人)

	新卒 (既卒で免許取得後1年未満の者を含む)				新卒以外 (再就職者等)			
	常勤		非常勤	合計	常勤		非常勤	合計
	うち短時間正規雇用 (再掲)	うち短時間正規雇用 (再掲)			うち短時間正規雇用 (再掲)	うち短時間正規雇用 (再掲)		
保健師								
助産師								
看護師								
准看護師								
合計								

(4) 退職者の状況

- ・ 平成20年の常勤職員の退職者数を記入してください。また、そのうち新卒職員の退職者数を記入してください。

(単位：人)

常勤職員の退職者数	合計	うち新卒職員 (再掲)

3. 今後の看護職員配置計画

- (1) 平成27年末時点の必要人員数
 - 平成21年6月1日現在の人員数 (A表)、平成27年末までの必要人員の増減数 (B表) を作成し、平成27年末時点の必要人員数 (C表) を見込んでください。
 - 今後の配置計画が未確定の場合は現状 (平成21年6月1日現在) の人員数をA表とC表に記入してください。(B表の記入は不要です)
 - B表作成においては、表中の各増減要因を勘案し、平成27年末までの必要人員の増減数を記入してください。
 - 増減要因が重複する場合には、主要な増減要因の箇所に必要人員数を見込んで記入してください。
 - 常勤換算については、上記設問「2- (1)」の定義と同様になります。
 - なお、必要人員数の見込みにあたっては以下に留意してください。
 - 法定労働時間、年次有給休暇、育児休業、介護休業などについては、労働基準法や育児・介護休業法などに定めがあります。例えば、労働時間は原則として、1週40時間、1日8時間 (病院等で規模10人未満は1週44時間、1日8時間) を超えてはなりません (労働基準法) 6ヶ月以上8割以上出勤した者には、年次有給休暇を与えなければなりません (休暇の日数は、6年6ヶ月以上勤務した場合は20日) (労働基準法)
 - 夜勤については、複数を主として月8回以内の夜勤体制の構築に向けて積極的に努力する必要があります (看護婦等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針) 詳しくは下記HP等をご覧ください。
 - http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/ki_junhou/index.html (労働基準法関係)
 - <http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/kintou/index.html> (育児・介護休業法関係)
- 2) 育児介護休業法の改正 (介護休業制度の創設等) につきまは、下記HP等をご覧ください。
- 3) 保健師助産師看護師及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の改正 (新人看護職員の臨床研修の努力義務化等) につきまは、下記HP等をご覧ください。
 - <http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html> (育児介護休業法改正関係)
 - <http://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/gian/171/pdf/t071710271710.pdf>

※ 全ての要因について、現状を踏まえ、実現可能と判断される場合の必要人員数を記入してください。

A. 平成21年6月1日現在の人員数		(単位 人)	
	実人員	常勤換算	
① 平成21年6月1日現在の人員数 (再掲) 助産師数			・上記「2- (1)」の①の就業者合計額 (全体の合計) を転記してください。 ・上記「2- (1)」の②の就業者合計額(助産師の合計)を転記してください。
B. 平成27年末までの必要人員の増減数		(単位 人)	
増減要因	実人員	常勤換算	
② 組織体制の充実・見直し (再掲) 助産師の配置			(例) 体制の見直し、労働時間の見直し等
③ 研修体制の充実・見直し			(例) 新人看護職員研修、医療安全研修、再就業支援研修等 (研修受講による代替職員の確保を含む)
④ 勤務環境の改善			(例) 時間外労働の短縮、年次有給休暇取得日数の増加、産前・産後、育児休業の取得人数や取得日数の増加、介護休業の取得者数及び取得日数の増加
⑤ その他			※ 次の計算式を参考に当該数の計算方法に基づき計算してください。 (休業についての参考計算式) ① (平成27年の取得者数 × 平成27年の1人当たり平均取得日数) / 平成27年の1人当たり年間労働日数 ② ((平成20年度の取得者数 × 平成20年度の1人当たり平均取得日数) / 平成20年度の1人当たり年間労働日数)
⑥ 合計 (②~⑤) (再掲) 助産師数			・②「(再掲)助産師の配置」を記入してください。

C. 平成27年末時点の需要人員数

(単位 人)	
実人員	常勤換算
⑦ 合計 (①+⑥)	
(再掲) 助産師数 (①+⑥)	

- (2) 平成23年から平成27年の看護職員配置計画について、以下の表に人数を記入してください。
- ・ 上記「3- (1)」の需要人員数をもとに、各年ごとに、今後必要な看護職員数を見込んで、実人員及び常勤換算の人数を算定してください。
 - ・ 平成27年の看護職員の数値(実人員、常勤換算)は、「3- (1)」(C表)の合計数(実人員、常勤換算)と同じになります。
 - ・ 各年ごとの配置計画が未確定の場合は、「3- (1)」(B表)の需要人員の増減数を均等に、「3- (1)」(A表)の平成21年6月1日現在
の人員数に加えて記入してください。

	平成23年		平成24年		平成25年	
	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算
看護職員						
助産師(再掲)						
	平成26年		平成27年			
看護職員	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算		
助産師(再掲)						

(単位 人)

- ・平成27年には、上記C表の合計(⑦)数を転記してください。
- ・平成27年には、上記C表の合計(⑦)再掲(助産師数)を転記してください。

4. 看護職員確保に関する情報

- (1)平成20年の常勤職員退職者について、主な退職理由の上位3つをアの表に記入してください(上位から順に①、②、③と記入してください)。
また、新卒職員に特有の退職理由の上位3つをイの表に記入してください(上位から順に①、②、③と記入してください)。

ア. 常勤退職者の主な退職理由の上位3つ

出産・育児	勤務時間が長い・超過勤務が多い
結婚	休暇がとれない
本人の健康問題	給与に不満
家族の健康・介護問題	夜勤の負担が大きい
転居	責任の重さ・医療事故への不安
進学	キャリアアップの機会がない
他分野(看護以外)への興味	その他
人間関係	

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

1. 新卒職員に特有の主な退職理由の上位3つ

基礎教育終了時点と現場とのギャップ	新卒職員が看護の仕事の魅力を感じにくい状況にある
現代の若者の精神的な未熟さや弱さ	医療事故を起こす不安が強く萎縮している
看護職員に従来より高い能力が求められるようになってきている	看護業務が整理されていないため、新卒職員が混乱する
個々の看護職員を「認める」ことが少ない風土	若者が置かれた社会的状況が経済的自立の必要性を弱めている
現場の看護職員が新卒新人に教える時間がなくなっている	その他
交代制など不規則な勤務形態（夜勤など）による労働負担が大きい	不明
新卒職員を計画的に育成する体制が整っていない	

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

(2) 看護職員の定着促進に対する取り組み状況

・ 看護職員の職場定着を促すために効果을あげている対策を上位から順に3つ記入してください(上位から順に①、②、③と記入してください)。

院内保育の充実	専門性が発揮できるような看護業務の整理
子育て期間中等の夜勤負担軽減	看護職員の経営への参加
有給休暇の取得促進	職員の声を聞く仕組みなどマネジメントに参画する様子の提供
超過勤務削減のための取り組み	職務満足度を定期的に確認、評価している
寮や住宅手当など住環境の充実	人を育てる人を大切にしている風土づくり
人事考課の導入	上司以外の相談窓口の設置
希望を生かした人員配置	医療事故防止のための病歴全体の取り組み強化
多様な勤務形態の導入	その他
研修体制の確立、外部研修への援助等によるキャリアアップの支援	

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

(3) 看護職員の再就職に対する取り組み状況

- ・ 再就職の看護職員の確保について効果をあげている取組を上位から順に3つ記入してください(上位から順に①、②、③と記入してください)。

再就職のための研修・教育プログラムの充実	求人広告をしている
再就職の看護職員の周囲のサポートができています	集団説明会を開催している
相談できる窓口がある	退職者を勧誘している
ナースバンクに求人をだしている	いつでも見学、相談ができるようにしている
職業安定所(ハローワーク)に求人をだしている	その他

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

(4) 専門看護師・認定看護師の今後の配置計画について

- ・ 現在の配置状況及び今後(平成27年まで)の増員予定について、○を付してください。

	現在の配置状況(平成21年6月1日時点)		今後(平成27年まで)の増員予定	
専門看護師	あり	なし	あり	なし
認定看護師	あり	なし	あり	なし

- (5) 看護職員の定着促進に関し、行政へのご意見・ご要望等がございましたら、ご自由にご記入下さい。

調査票はこれで終わりです。お忙しいなかご協力ありがとうございました。

調査票⑥（看護師等学校養成所）

1. 基本情報

以下については、平成21年6月1日現在で記入してください。

(1) 施設の名称について、都道府県知事の許可を受けている名称を記入してください。

施設名

(2) 貴施設の住所について市町村名から記入してください。

住所

(3) 貴施設の設置主体は次のうちどれですか。

- ① 国 ② 独立行政法人 ③ 国立大学法人 ④ 地方自治体 ⑤ その他公的（日赤、済生会、厚生連、北海道社会事業協会）
 ⑥ 大学医学部附属病院（国立大学法人を除く） ⑦ 社会福祉法人 ⑧ 社会保険関係団体（全国社会保険協会連合会、厚生年金事業振興団を含む。）
 ⑨ 公益法人 ⑩ 医療法人 ⑪ 学校法人（大学医学部附属病院を除く） ⑫ 株式会社 ⑬ 法人 ⑭ その他

(4) 貴施設における看護師等養成課程の学生総定員を記入してください。

総定員	（単位：人）
-----	--------

調査内容等の問い合わせ先

TEL: _____、FAX: _____

担当者名 _____

回答

2. 就業状況

(1) 就業形態別の看護職員数

- ・平成21年6月1日現在在籍している保健師数、助産師数、看護師数、看護師数（休業・休職者含む）について記入してください。
 - ・複数免許を有する場合は、実際にを行っている業務に最も関係する資格欄に記入してください。従って、例えば、助産師と看護師の免許を所有していても看護業務を行っている場合は「看護師」欄に記入することとなります。
 - ・常勤の就業時間については、各施設の1人当たりの週の所定労働時間を記入してください。
 - ・「短時間正規雇用」は、通常のパートタイマーとは異なり正規雇用の職員に近い雇用形態をとる職員であって、雇用期間の定めがなく社会保険の適用、退職金の支給、昇進昇格、教育訓練や福利厚生などの適用などが正規雇用職員と同様の職員をいいます。
 - ・非常勤の就業時間については、各施設で勤務している非常勤全員の週の所定労働時間の合計を記入してください。
 - ・非常勤の常勤換算については、就業時間を各施設の週の所定労働時間で除して算出してください。
 (常勤換算の計算例) 1週間の所定労働時間が40時間で、非常勤全員の週の所定労働時間の合計が950時間の場合
 週950時間 / 所定労働時間40時間 = 23.8人
 → 小数点以下第2位を四捨五入して下さい。
- なお、就業時間、常勤換算について、短時間正規雇用も非常勤と同様に記入してください。

①就業形態別（平成21年6月1日現在）

(単位:人)

	常勤						非常勤				就業者合計		
	短時間正規雇用 (再掲)												
	実人員	就業時間	常勤換算	実人員	就業時間	常勤換算	実人員	就業時間	常勤換算	実人員		常勤換算	
保健師													
助産師													
看護師													
准看護師													
計													

・助産師の就業者合計の人員数を「3- (1)」 (A表) の①平成21年6月1日現在の人員数に転記してください。

・就業者合計の人員数を「3- (1)」 (A表) の①平成21年6月1日現在の人員数に転記してください。

(2) 休業・休暇の取得状況

- ・平成20年の取得状況について記入してください。

取得者数 (人)	年次有給休暇		育児休業	介護休業	その他の休業・休職
	取得日数 (日)	取得者の平均取得日数 (日)			

(3) 採用の状況

- 平成20年の採用の状況について、下記の表について採用したか各区分に記入してください。
- 複数免許を有する場合は、実際に行っている業務に最も関係する資格欄に記入してください。従って、例えば、助産師と看護師の免許を所有していても看護業務を行っている場合は「看護師」欄に記入することとなります。
- 人数は実人員で記入して下さい。

(単位：人)

	新卒（既卒で免許取得後1年未満の者を含む）				新卒以外（再就職者等）			
	常勤		非常勤	合計	常勤		非常勤	合計
	うち短時間正規雇用（再掲）	うち短時間正規雇用（再掲）			うち短時間正規雇用（再掲）	うち短時間正規雇用（再掲）		
保健師								
助産師								
看護師								
准看護師								
合計								

(4) 退職者の状況

- 平成20年の常勤職員の退職者数を記入してください。また、そのうち新卒職員の退職者数を記入してください。

(単位：人)

常勤職員の退職者数	合計	うち新卒職員（再掲）

3. 今後の看護職員配置計画

(1) 平成27年末時点の必要人員数

・平成21年6月1日現在の人員数（A表）、平成27年末までの必要人員の増減数（B表）を作成し、平成27年末時点の必要人員数（C表）を見込んでください。

・今後の配置計画が未確定の場合は現状（平成21年6月1日現在）の人員数をA表とC表に記入してください。（B表の記入は不要です）

・B表作成においては、表中の各増減要因を勘案し、平成27年末までの必要人員の増減数を記入してください。

・増減要因が重複する場合には、主要な増減要因の箇所に必要人員数を見込んで記入してください。

・常勤換算については、上記設問「2-（1）」の定義と同様になります。

・なお、必要人員数の見込みにあたっては以下に留意してください。

1) 法定労働時間、年次有給休暇、育児休業、介護休業などについては以下に留意してください。

例えば、労働時間は原則として、1週40時間、1日8時間（病院等で規模10人未満は1週44時間、1日8時間）を超えてはなりません〔労働基準法〕

6ヶ月以上8割以上出勤した者には、年次有給休暇を与えなければなりません（休暇の日数は、6年6ヶ月以上勤務した場合は20日）〔労働基準法〕

夜勤については、複数を主として月8回以内の夜勤体制の構築に向けて積極的に努力する必要があります〔看護婦等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針〕
詳しくは下記HP等をご覧ください。

<http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/kijunhou/index.html> (労働基準法関係)

<http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/kintou/index.html> (育児・介護休業法関係)

2) 育児介護休業法の改正（介護休暇制度の創設等）につきましては、下記HP等をご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html> (育児介護休業法改正関係)

3) 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改正

(新人看護職員の臨床研修の努力義務化等) につきましては、下記HP等をご覧ください。

<http://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/gian/171/pdf/t071710271710.pdf>

※ 全ての要因について、現状を踏まえ、実現可能と判断される場合の必要人員数を記入してください。

A. 平成21年6月1日現在の人員数

	実人員	常勤換算
① 平成21年6月1日現在の人員数		
(再掲) 助産師数		

・上記「2-（1）」の①の就業者合計数（全体の合計）を転記してください。

・上記「2-（1）」の②の就業者合計数（助産師の合計）を転記してください。

B. 平成27年末までの必要人員の増減数

	実人員	常勤換算
増減要因		
② 組織体制の充実・見直し		
(再掲) 助産師の配置		
③ 研修体制の充実・見直し		
④ 勤務環境の改善		
⑤ その他		
⑥ 合計 (②～⑤)		
(再掲) 助産師数		

(例) 体制の見直し、総定員の見直し、開設、閉校、閉科、労働時間の見直し等

(例) 新人看護職員研修、医療安全研修、再就業支援研修等（研修受講による代替職員確保を含む）

(例) 時間外労働の短縮、年次有給休暇取得日数の増加、産前・産後、育児休業の取得人数や取得日数の増加、介護休業の取得者数及び取得日数の増加、介護休業の取得者数及び取得日数の増加

※ 次の計算式を参考に並列設の計算方法に基づき計算してください。

(休業についての参考計算式)

① (平成27年の取得者数 × 平成27年の1人当たり平均取得日数) / 平成27年の1人当たり年間労働日数

② [(平成20年度の取得者数 × 平成20年度の1人当たり平均取得日数) / 平成20年度の1人当たり年間労働日数]

・②「(再掲)助産師の配置」を記入してください。

C. 平成27年末時点の需要人員数

(単位:人)	
実人員	常勤換算
⑦ 合計 (①+⑥)	
(再掲) 助産師数 (①+⑥)	

(2) 平成23年から平成27年の看護職員配置計画について、以下の表に人数を記入してください。

- ・ 上記「3- (1)」の需要人員数をもとに、各年ごとに、今後必要な看護職員数を見込んで、実人員及び常勤換算の人数を算定してください。
- ・ 平成27年の看護職員の数値(実人員、常勤換算)は、「3- (1)」(C表)の合計数(実人員、常勤換算)と同じになります。
- ・ 各年ごとの配置計画が未確定の場合は、「3- (1)」(B表)の需要人員の増減数を均等に、「3- (1)」(A表)の平成21年6月1日現在の人員数に加えて記入してください。

	平成23年		平成24年		平成25年	
	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算
看護職員						
助産師(再掲)						
	平成26年		平成27年			
看護職員	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算		
助産師(再掲)						

(単位:人)

- ・ 平成27年には、上記C表の合計(⑦)数を転記してください。
- ・ 平成27年には、上記C表の合計(⑦)再掲(助産師数)を転記してください。

4. 看護職員確保に関する情報

以下の(1)から(5)については、貴校の教職員について記入してください。

(1) 平成20年の常勤職員退職者について、主な退職理由の上位3つをアの表に記入してください(上位から順に①、②、③と記入してください)。

また、新卒職員に特有の退職理由の上位3つをイの表に記入してください(上位から順に①、②、③と記入してください)。

ア. 常勤退職者の主な退職理由の上位3つ

出産・育児	勤務時間が長い・超過勤務が多い
結婚	体弱がとれない
本人の健康問題	給与に不満
家族の健康・介護問題	夜勤の負担が大きい
転居	責任の重さ・医療事故への不安
進学	キャリアアップの機会がない
他分野(看護以外)への興味	その他
人間関係	

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

イ. 新卒職員に特有の主な退職理由の上位3つ

基礎教育終了時点と現場とのギャップ	新卒職員が看護の仕事の魅力を感じにくい状況にある
現代の若者の精神的な未熟さや弱さ	医療事故を起こす不安が強く鬱積している
看護職員に従来より高い能力が求められるようになってきている	看護業務が整理されていないため、新卒職員が混乱する
個々の看護職員を「認める」「ほめる」ことが少ない風土	若者が置かれた社会的状況が経済的自立の必要性を弱めている
現場の看護職員が新卒新人に教える時間がなくなっている	その他
交代制など不規則な勤務形態（夜勤など）による労働負担が大きい	不明
新卒職員を計画的に育成する体制が整っていない	

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

(2) 看護職員の定着促進に対する取り組み状況

・ 看護職員の職場定着を促すために効果をあげている対策を上位から順に3つ記入してください(上位から順に①、②、③と記入してください)。

院内関係の充実	専門性が発揮できるような看護業務の整理
子育て期間中等の夜勤負担軽減	看護職員の経営への参加
有給休暇の取得促進	職員の声を聞く仕組みなどマネジメントに参画する機会の提供
超過勤務削減のための取り組み	職務満足度を定期的に確認、評価している
寮や住宅手当など住環境の充実	人を育て個人を大切にする風土づくり
人事常課の導入	上司以外の相談窓口の設置
希望を生かした人員配置	医療事故防止のための病院全体の取り組み強化
多様な勤務形態の導入	その他
研修体制の確立、外部研修への援助等によるキャリアアップの支援	

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

(3) 看護職員の再就職に対する取り組み状況

- ・ 再就職の看護職員の確保について効果をあげている取組を上位から順に3つ記入してください(上位から順に①、②、③と記入してください)。

再就職のための研修・教育プログラムの充実	求人広告をしている
再就職の看護職員の周囲のサポートができています	集団説明会を開催している
相談できる窓口がある	退職者を勧誘している
ナースバンクに求人をだしている	いつでも見学、相談ができるようにしている
職業安定所(ハローワーク)に求人をだしている	その他

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

(4) 専門看護師・認定看護師の今後の配置計画について

- ・ 現在の配置状況及び今後(平成27年まで)の増員予定について、○を付してください。

	現在の配置状況(平成21年6月1日時点)		今後(平成27年まで)の増員予定	
専門看護師	あり	なし	あり	なし
認定看護師	あり	なし	あり	なし

(5) 看護職員の定着促進に関し、行政へのご意見・ご要望等がございましたら、ご自由にご記入下さい。

調査票はこれで終わりです。お忙しいなかご協力ありがとうございました。

看護職員需給見通し

(都道府県名)

(都道府県版)

区分	平成23年		平成24年		平成25年		平成26年		平成27年	
	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算
需 要 数	① 病院	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	② 診療所									
	i) 有床診療所									
	ii) 無床診療所									
	③ 助産所									
	④ 訪問看護ステーション									
	⑤ 介護保険関係									
	i) 介護療養型医療施設									
	ii) 介護老人保健施設									
	iii) 介護老人福祉施設									
	iv) 居宅サービス									
	v) 地域包括支援センター									
	⑥ 社会福祉施設、在宅サービス (④を除く)									
	⑦ 看護師等学校養成所									
	⑧ 保健所・市町村									
⑨ 事業所、研究機関等										
⑩ 上記の計										
供 給 数	⑪ 年当初就業者数									
	⑫ 新卒就業者数									
	⑬ 再就業者数									
	⑭ 退職等による減少数									
	⑮ 年末就業者数 (⑪+⑫+⑬-⑭)									
⑯ 差引計 (⑩-⑮)										

1つの区分の中で集計欄が二段に分けられているものについては、上段は看護職員の合計、下段は助産師（再掲）の数を記入して下さい。
集計欄が一段の区分については、看護職員の合計のみ記入して下さい。

(注) 見通し取りまとめに当たっての考え方、積算方法等に関する資料を添付すること。

