

日医総研ワーキングペーパー

病院経営における看護職員の 活用についての調査

No . 122

2005年2月28日

日本医師会総合政策研究機構
福岡県医師会
福岡県庁 医療センター-保健・医療・福祉研究機構

まえがき

病院の看護業務は主として看護師、准看護師によって支えられている。准看護師は中学校卒業で取得できる資格として創設されたが、現在では中卒で准看護師養成所に入学する生徒はわずかである。看護師と准看護師の年齢や学歴に明らかな差がなくなった上、人事制度が年功序列から能力主義、成果主義へ転換しつつあることもあり、病院経営者は看護師・准看護師の活用と評価に頭を悩ませるようになってきた。

また一方で、日本看護協会が准看護師制度の廃止を主張していることから、病院経営者には、准看護師をいつまで戦力として雇用できるのかという不安もある。

看護職員の雇用、活用、評価については、病院経営者が手探りで取り組んでおり、参考になるエビデンスがない。そこで、病院経営者にベンチマークとなる材料を提供することを目的にアンケート調査を企画した。まず、2005年1月に「病院長アンケート」「看護部長アンケート」を実施し、つづいて2005年11月に「看護師・准看護師アンケート」を実施した。本報告書は、アンケート調査の結果を受けて、病院における看護職のあり方、意識などを多角的に分析し、まとめたものである。

調査からは、病院の性格によって看護師・准看護師の活用や評価に違いがあること、業務によっては看護師と准看護師の能力差が目立つものがあること、看護師・准看護師間では意識にも違いがあることなどが明らかとなった。そして、これらの実態を踏まえて、看護職を重要な戦力として活用していくためには、どうしたらよいかをディスカッションした。病院経営者に何らかの示唆を与えることができれば幸いである。

なお、本調査にあたって、福岡県下の病院にアンケート調査にご協力いただき、かつ高い回答率を得ることができた。この場を借りてお礼を申し上げたい。

2006年2月

日本医師会総合政策研究機構

原 祐 一（客員研究員）

前田由美子（主席研究員）

福岡県医師会

福岡県メディカルセンター保健・医療・福祉研究機構

（五十音順）

目次

要約・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・要約 1～7

本編

．調査の目的と方法

1．目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2．方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2

．調査結果の分析

1．看護師・准看護師のプロフィール

1) 資格・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	4
2) 性別・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	4
3) 年齢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	5
4) 役職・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	5
5) キャリアパス・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	6
6) 学歴・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	7
7) まとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	9

2．看護師・准看護師の勤続状況

1) 勤続年数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	10
2) 転職回数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	11
3) 退職理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	13
4) 転職理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	15
5) 現在の勤務先から見た出身地・・・・・・・・・・・・	17
6) 現在の勤務先から見た卒業校のある地域・・・・	18
7) 地元志向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	19
8) まとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	20

3 . 看護師と准看護師の現状の違いと今後	
1) 採用・雇用	21
2) 待遇（現状と今後）	23
3) 能力・知識	26
4) まとめ	29
4 . 看護師・准看護師の教育・研修および指導	
1) 部下の管理	30
2) 自己啓発意欲	31
3) 専門看護師資格	34
4) まとめ	36
5 . 准看護師資格の今後について	
1) 准看護師資格の存続について	37
2) 准看護師の看護師資格取得希望	39
. 考察 - 看護師・准看護師の活用について -	
1 . 看護師・准看護師活用のための条件	
1) 看護師・准看護師の資格別ニーズ	41
2) 雇用確保のための整備条件	42
2 . 看護師・准看護師の定着について	44
. 参考資料	46

〔別冊〕

集計表

病院長アンケート・・・・・・・・・・・・・・・・	集計表	1
看護部長アンケート・・・・・・・・・・・・・・・・	集計表	13
看護師・准看護師アンケート・・・・・・・・	集計表	25

調査票

病院長アンケート・・・・・・・・・・・・・・・・	調査票	2
看護部長アンケート・・・・・・・・・・・・・・・・	調査票	8
看護師・准看護師アンケート・・・・・・・・	調査票	13

要 約

1 . 調査結果より

1) 看護師・准看護師のプロフィール

男性比率は看護師で 6.0%、准看護師で 13.2%であり、看護師・准看護師全体で 7.9%が男性である。看護部長に限定すると、男性比率は 9.2%とさらに高い。

看護師は 40 歳未満が約 7 割を占めるが、准看護師では 29 歳以下が約 3 割、50 歳以上が 3 割近くと二極化している。過去に准看護師が大量に養成された時代のなごりもあるかと推察される。

看護師では 2 割強が役職に就いているが、准看護師では役職者は約 18 人に 1 人に止まっている。役職を年齢別に見ると、看護師では 30 歳代から師長・主任クラスに昇格しはじめ、40 歳代では半数近くが役職者となる。一方、准看護師では 40 歳代のうちに役職につくケースはほとんどなく、50 歳代でようやく 1 割強の人が師長・主任クラスになる。

学歴では、中卒時に看護師・准看護師になるという道を選択した人（准看護養成所、高校衛看、高校 5 年課程に進学）は、全体の 17.9%であった。看護師の学歴と役職には相関がある。現場の看護師では、高校から 3 年課程に進むケースと准看護師養成所等を経て 2 年課程に進むケースが同数であるが、看護部長の半数近くは、高校から 3 年課程に進むという、いわばスタンダードコースをたどっている。

2) 看護師・准看護師の勤続状況

看護師は、20 歳代のうちに半数近くが転職を経験する。30 歳代では 7 割近くが転職を経験しており、複数回の転職をしている（3 つ目以上の職場）という人も 5 割近くある。准看護師は、20 歳代では約 8 割の人が転職未経験であり、看護師に比べて、若い時の定着率が高い。後述するように、准看護師の地元志向が強いことと関係しているかと推察される。

ただし看護師が、40 歳、50 歳になるとある程度落ち着くのに比べ、准看護師は 40 歳代、50 歳代でも転職を繰り返す。看護師は 40 歳代になると約半数が役職者となるなど立場が変わってくるためではないかと考えられる。

看護師・准看護師の退職理由は、結婚・出産・育児などの家庭の事情が 55.3%であ

る。ついで「勤務条件が悪い」28.2%、「仕事のやりがいがない」26.7%がつづく。年齢別では、20歳代のうちは、仕事のやりがいがないことを理由に退職する人が42.9%であるが、30歳代で家庭の事情と逆転し、40歳代では家庭の事情によって退職する人が7割を超える。転職理由は「通勤の便が良い」「仕事のやりがいがありそう」の順である。これも20歳代では仕事のやりがいの方が重視されているが、30歳代以上では通勤の便が優先される。

このように、20歳代のうちは仕事のやりがい重視となっており、いかにモチベーションをあげさせるかが重要である。30歳代以上では、家庭との両立重視であり、それを可能にする制度ほかの配慮が必要である。

なお看護部長だけをとりだしてみると、転職理由として通勤の便よりも仕事のやりがいを挙げた人が多かった。管理職候補には仕事面でいかに評価されるかが、より重要なようである。

出身地と勤務地の関係では、看護師・准看護師ともに6割近くが地元または近隣市町村の出身者であった。また、看護師では出身地も看護学校も地元周辺であるという人の比率が37.8%、准看護師では46.3%であり、准看護師の地元志向がやや強い面が見られた（出身地は看護学校入学前にもっとも長い期間を過ごした地域と定義した）。准看護師が卒後10年以内はあまり転職していないことも踏まえると、准看護師のほうが、地元就職できるかどうか、勤務先を決める重要なファクターになっているのではないかと考えられる。

3) 看護師と准看護師の現状の違いと今後

急性期か慢性期かによって人員配置基準が異なるためでもあるが、急性期病院の看護師志向が顕著である一方、療養・精神病院では准看護師のニーズも少なくない。実際に雇用されている看護職員（看護補助者を含む）を見ても、一般病院では看護師が63.8%を占めるが、療養病院では看護師は28.0%であり、准看護師が32.6%、看護補助者が39.4%である。

給与水準（同年齢の時）については、ほとんどの病院で看護師と准看護師に差をつけていた。ただし、看護師の中には、差がついていないと考えている人も16.0%あり、現場では給与体系がじゅうぶん理解、納得されていない実態も浮かびあがった。このことが看護師のやる気を引き出せなくなっているとすれば問題である。

今後、看護師と准看護師に差をつけるべきかどうかについて、給与水準は「差をつけるべき」が半数を超えたが、昇進・昇格のスピードは、「わからない」と「差をつけるべきではない」の合計が「差をつけるべき」を上回った。結果にいたるまでのスピードは同じにすべきだが結果には差があっても良いということは、スタート時の給与格差を容認する考え方だとも受け取れる。

業務内容の高度さでは、「差をつけるべきではない」が「差をつけるべき」を上回った。やることは同じだが、給与格差は残すという、とらえようによってはシビアな意見であった。また、業務内容の高度さについては、病院長が「看護師の方が高い」と答えている反面、看護師・准看護師は「差はない」と答えていた。病院長の意図に反して、現場で、なし崩し的に業務内容が同じになっているとしたら問題である。

能力の違いについて、部下の教育能力が看護師の方が高いと評価する病院長が目立った。また、大規模病院の病院長ほど、看護師の方がトラブル・アクシデントの対応能力が高いという回答が多かった。

現場の看護師・准看護師も、部下を教育する能力は看護師の方が高いとする回答がやや多かった。医学・看護の知識、看護計画の立案や看護記録能力も、看護師の方が高いという見方が多かったが、准看護師が看護師の方が高いと思っているほどには、看護師自身の評価は高くなかった。看護師の謙遜でなく自信のなさの現れであるとするれば、挺入れが必要である。

4) 看護師・准看護師の教育・研修および指導

看護部長にとって、自分より高学歴の部下には指導をしにくいのではないかと考えて、そのことを質問したが、指導を行いたいという声はほとんどなかった。

教育・研修に積極的に参加している人は、40歳代では看護師の半数近くがリーダー的立場であることも関係してか56.4%に上っている。しかし、20歳代では30.3%と全年齢階級を通じて積極的参加率がもっとも低い。教育・研修に参加するかどうかは個人の取り組み姿勢にもよるが、若い人、役職者でない人をどう取り込んでいくかが鍵となる。

院内、院外別では、おおむね院内教育よりも院外教育の評価が高かった。よほど院内教育に力を入れているところでない限り、院外教育のほうが脱日常的でもあり、参加意欲も高まるためではないかと思われる。院内教育の評価が院外教育に比べて明ら

かに高かったのは、いずれも民間病院（医療法人）であり、この中には他の病院職員も迎えて、教育・研修の場を提供しているところもある。このような病院を中核に、複数の病院が相互補完的に教育・研修を実施することも有効であろう。

専門看護師資格については、まだじゅうぶん認知されていないためか、もっとも高い「がん看護」の取得希望者ですら 16.3%であった。病院の性格と、その看護師が取得したいと考えている資格があまり一致しないというケースも見られた。専門看護師資格取得も、キャリアアップのひとつの方法であるが、それにしては勤務する病院の方向性がじゅうぶん認識されていないようであった。

5) 准看護師資格の今後について

准看護師資格について、「存続させるべき」と答えたのは、病院長 23.0%、看護部長 10.2%、看護師 12.1%、准看護師 22.7%であった。「統合しても良い」「統合すべき」の統合派は、病院長 59.7%、看護部長 70.0%、看護師 52.2%、准看護師 43.2%であった。しかし、療養病院、精神病院では一般病院に比べて積極的統合意見が少なく、精神病院では、看護師・准看護師の積極的存続意見が 27.8%あった。

准看護師のうち看護師資格の取得に前向きである人は 38.0%であり、その典型例は高卒学歴の 20 歳代で一般病院勤務の人であった。

2. 考察

1) 看護師・准看護師活用のための条件

(1) 看護師・准看護師の資格別ニーズ

いわゆる慢性期の病院では、准看護師のニーズがあった。現場において、看護師資格統合派は約半分にすぎず、今後も役割分担をしたいという思いもあるかと推察される。逆に、いわゆる急性期の病院では、施設基準で定められていることもあるが、看護師のニーズが高い。このように病院のタイプによってニーズは異なるので、看護師、准看護師が棲み分けをする余地もあり、准看護師の必要性も少なくないと考えられる。

(2) 雇用確保のための整備条件

環境整備

看護師・准看護師は、20歳代のうちは仕事のやりがいがないことを理由に退職する人が42.9%であるが、30歳代で家庭の事情と逆転し、40歳代では家庭の事情によって退職する人が7割を超える。

このように20歳代のうちは仕事のやりがい重視となっており、いかにモチベーションをあげさせるかが重要である。たとえば、業務成果をきちんと評価し、フィードバックする制度、能力開発、キャリアアップを支援する制度などが必要である。能力開発については、形式的には行われている病院がほとんどである。しかし、看護部長や准看護師が「看護師の方が医学・看護の知識が高い」と見ているのに対し、看護師自身の評価はそれほど高くない。看護師の謙遜でなければ、看護師はこの点について非常に不安に感じているということであり、教育・研修の効果についてもフォローアップしていかなければならない。

30歳代以上で、家庭との両立が重視されるようになると、時短勤務などの環境整備も必要である。また慢性期の病院では准看護師ニーズが高いが、准看護師は地元志向が強い。地元周辺の准看護師を登録しておき、ピンチヒッター的に活用する方法もあるのではないかと考えられる。

なお、ここでは、看護師・准看護師の平均像をもとに述べているが、それ以前に、個人個人の違いを尊重すべきであることは言うまでもない。

処遇の明確化と周知徹底

給与水準については、「看護師・准看護師アンケート」を行ったすべての病院の病院長が「看護師の方が高い」と答えているが、現場では「看護師の方が高い」と感じているのは准看護師98.9%、看護師83.2%であった。准看護師のほとんどは看護師が優遇されていると考え、看護師は現実には差があるにもかかわらず、差がないと感じている。昇進・昇格のスピードについても、同様の傾向がある。このような認識のギャップはモチベーションの低下を招きかねない。

給与水準や昇進・昇格のスピードの差は、病院経営方針の違いによるものであり、あってはならないというものではない。病院ごとにしかるべき理由によって設計された制度であると思われるが、その事実が看護職に伝わっていない点が問題である。

我々の別の調査¹では、看護職の人事考課を実施しているのはまだ 55.2%であったが、人事考課などの機会を利用して、自院では何が求められ、どのように評価されているのかを明確に示していかなければならない。

2) 看護師・准看護師の定着について

経験が価値を生む業務であれば、勤続年数が長いほうが望ましく、年功序列的な賃金体系もなじむ。一方、経験を知識や能力でカバーできる業務であれば、若返りが図られているほうが良いという考え方もある。

以下、「看護師・准看護師アンケート」対象病院の看護師・准看護師 5 年以上定着率（勤続年数 5 年以上の人の比率）とその関連要因を示す。

定着率の高い病院

地方にある慢性期の病院である。業務能力は看護師のほうが高いと認識しており、業務内容にも差をつけている。ただし、昇進・昇格のスピードは同じにしているところがある。院内教育の評価が高く、自ら人材育成に注力しているものと推察される。

定着率の低い（回転率の高い）病院

都市にある急性期の病院である。看護師・准看護師の能力に大差がないと見なしていても、昇進・昇格のスピードには差をつけている。看護師・准看護師という区分に限らず、病院全体で能力評価を行っており、ある意味、ふるい落としをしているのではないかと推察される。しかし逆に、評価されるべき人はされているということでもあり、実際、仕事のやりがいを重視して転職している人が多い。都市部にあって、雇用確保に苦労しないことも、こういったことを可能にしていると考えられる。

定着率を高めるか、回転率を高めるかは、病院の理念や経営方針によるが、経営者の意図に沿わない状態になっていれば問題である。ここに示した病院別の傾向は、定

¹ 前田由美子，原祐一，福岡県医師会，福岡県メディカルセンター保健・医療・福祉研究機構「病院経営マネジメント「人事制度の現状と課題 - 人事制度改革にむけて - 」」日医総研報告書第 64 号，2004 年 3 月

着率は自然に決まってくるものではなく、何らかの意図によって決まることを示唆している。病院として、どのようにありたいかを明確にした後は、そのための仕組み、制度の整備が必要である。

1．目的

戦後の看護師資格は保健婦看護婦法（現保健師助産師看護師法）によって規定されてきた。1947年当時は、甲種看護婦、乙種看護婦に区分されており、1951年に准看護婦（現准看護師）制度が創設された。

中学校卒業で資格を取れる准看護師は、1970年代には看護師数を上回っていたが、2004年には看護師：准看護師＝1：0.51にまで減少した。また、准看護師養成所における中学卒業生比率は3.6%となり¹、現場の看護師、准看護師の看護師養成所等への入学前学歴には差がなくなってきた。

折しも医業経営においては人事制度改革が進められつつあり、従来の年功序列の給与体系を脱却し、能力や成果で評価する方向に向かっている。医師のみならず看護職も例外ではない。このような中で、病院経営者は、資格こそ明確に異なるものの、年齢や学歴に差がなくなっている看護師・准看護師の活用、評価、処遇に頭を悩ませている。

他方、日本看護協会がかねてより准看護師育成制度の廃止を主張しており、病院経営者から見れば、准看護師をいつまで戦力として期待できるのかという不安もある。

こういったことに関して、病院経営者が他の病院の実態を垣間見る機会はほとんどなく、個々に手探りで進むしかないのが実情である。

そこで、病院経営者に、病院が看護師・看護士をどう活用し、どのように評価し、さらに将来にどのような期待を寄せているか、その実態のベンチマークを提示することを目的にアンケート調査を実施することとした。

¹ 日本看護協会出版会「平成16年 看護関係統計資料集」より

2. 方法

アンケートは次の三部構成からなる。

「看護師・准看護師の雇用に関するアンケート調査」

第1部 病院長アンケート

- ・准看護師の採用希望
- ・看護師と准看護師間の待遇の差、能力の差
- ・准看護師資格の存続

第2部 看護部長アンケート

- ・属性（年齢、性別、資格）
- ・キャリアパス（学歴、勤続年数、転職回数、退職および転職の理由）
- ・看護師と准看護師間の待遇の差、能力の差
- ・准看護師資格の存続
- ・部下のマネジメント、能力開発

第3部 看護師・准看護師アンケート

- ・属性（年齢、性別、資格、出身地域および就業地域）
- ・キャリアパス（学歴、勤続年数、転職回数、退職および転職の理由）
- ・看護師と准看護師間の業務の差、待遇の差
- ・准看護師資格の存続
- ・能力開発への取り組み

まず、2005年1月に「病院長アンケート」、「看護部長アンケート」を実施した。福岡県医師会から、福岡県下のすべての病院（482病院）に調査票を郵送し、回収率は病院長63.3%、看護部長62.0%であった。結果については、「病院経営における看護職員の活用についての調査 - 中間報告 - 」（日医総研ワーキングペーパーNo.114,2005年4月）で発表済みである。

このアンケートに合わせて、各病院に、個人個人に対する「看護師・准看護師アンケート」への協力可否について尋ねたところ、305病院中203病院（66.6%）から協力可との回答が得られた。そこで地域別病院種類別に任意の12病院を抽出し、1病院当たり30人に回答してもらうこととして、2005年11月に「看護師・准看護師アンケート」

の調査票を発送した。回答者の看護師・准看護師比率は病院全体の構成にほぼ準ずることとし、回答者は病院に決めてもらった。結果的に 348 人から回答があった。

図表1-1-1 アンケート回答状況

1. 病院長アンケート・看護部長アンケート(2005年1月実施)

病院数	病院長アンケート		看護部長アンケート	
	回答数	回答率	回答数	回答率
482	305	63.3%	299	62.0%

2. 看護師・准看護師アンケート(2005年11月実施)

地域	病院区分	病院	回答者数	回答者数	
				看護師	准看護師
福岡	一般	A病院	33	31	2
	一般	B病院	29	22	7
	一般	C病院	29	28	1
	療養	D病院	30	23	7
	療養	E病院	22	8	14
筑後	一般	F病院	30	20	10
	精神	G病院	30	16	14
筑豊	療養	H病院	29	19	10
北九州	一般	I病院	31	28	3
	一般	J病院	30	20	10
	一般	K病院	25	25	0
	精神	L病院	30	17	13
計			348	257	91

*療養：一般病院で療養病床60%以上、一般：その他の一般病院

*助産師1は看護師に含む

以下の分析では、「病院長アンケート」、「看護部長アンケート」、「看護師・准看護師アンケート」を比較しつつ示したところがある。その際、「看護部長アンケート」「看護師・准看護師アンケート」を同じ図で示した場合には、「看護職」というタイトルで括った。特に注釈のない限り、看護職には看護補助者を含まない。

また、病院の性格による違いを把握するため、病院を以下の3タイプに区分して分析した。

一般：一般病院のうち以下のものを除く（どちらかということ急性期の病院）

療養：一般病院のうち療養病床60%以上の病院（どちらかということ慢性期の病院）

精神：精神病院

．調査結果の分析

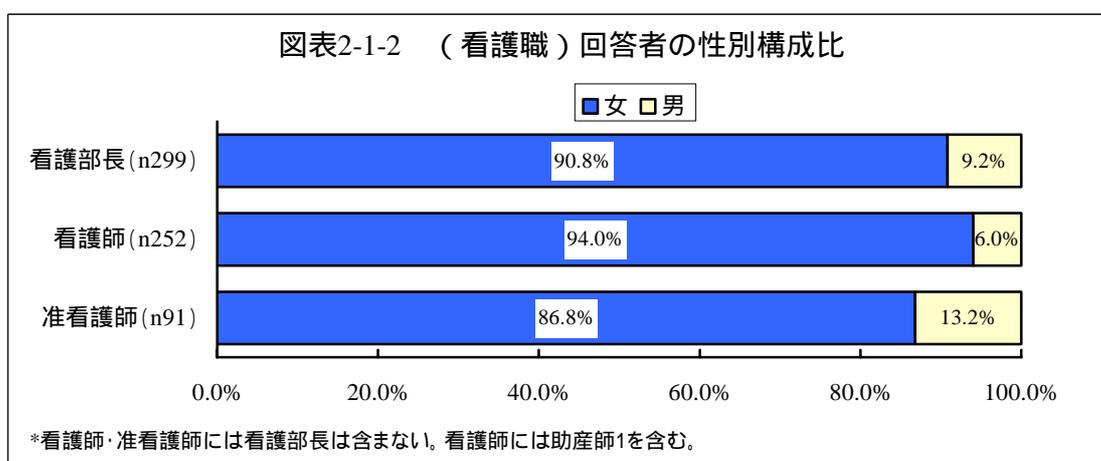
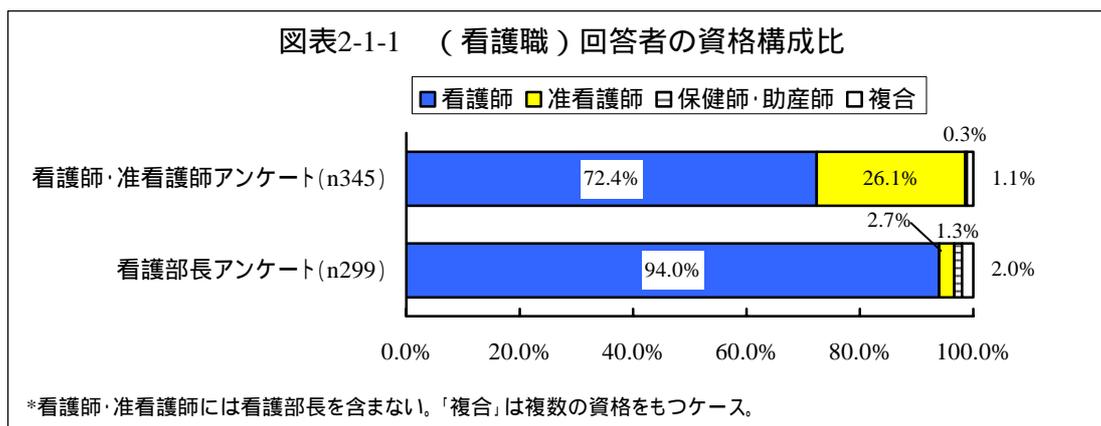
1．看護師・准看護師のプロフィール

1) 資格

「看護師・准看護師アンケート」の回答者は、看護師 72.4%、准看護師 26.1%であった。厚生労働省「衛生行政報告例」によると、全国の病院勤務者の構成比は、看護師 74.5%、准看護師 25.4%²であり、今回の調査とほぼ同じであった。一方、「看護部長アンケート」では看護師が 94.0%を占め、准看護師は 2.7%に過ぎなかった。

2) 性別

女性比率は、看護部長では 90.8%、看護部長以外の看護師では 94.0%、准看護師では 86.8%であった。



² 端数処理の関係で 100 にならない。以下、同様の箇所あり。

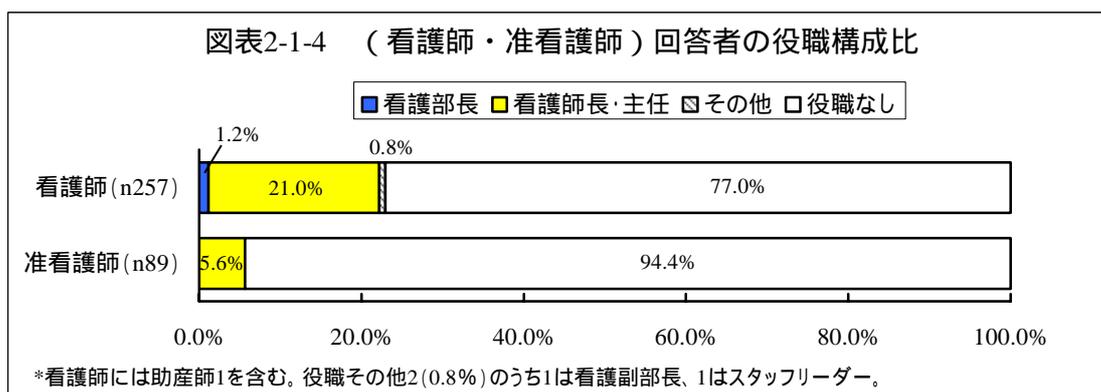
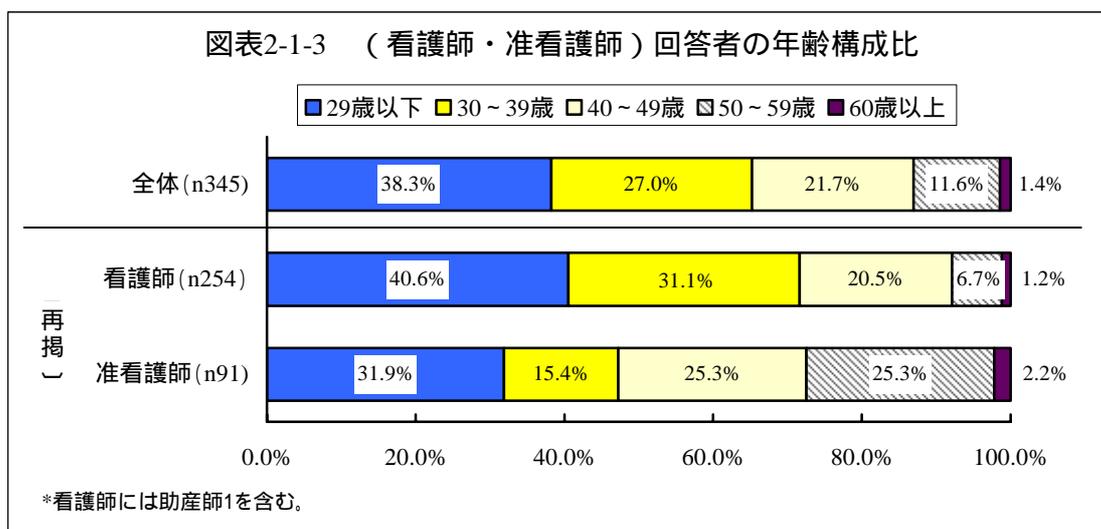
3) 年齢

看護師は29歳以下40.6%、30～39歳31.1%で40歳未満が7割を占めた。

准看護師は29歳以下が31.9%、50歳以上が27.5%と二極化していた。

4) 役職

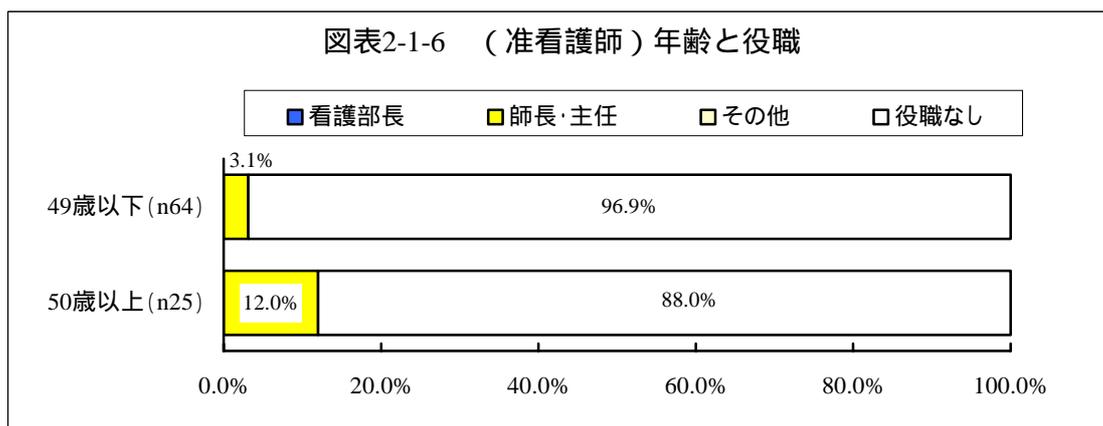
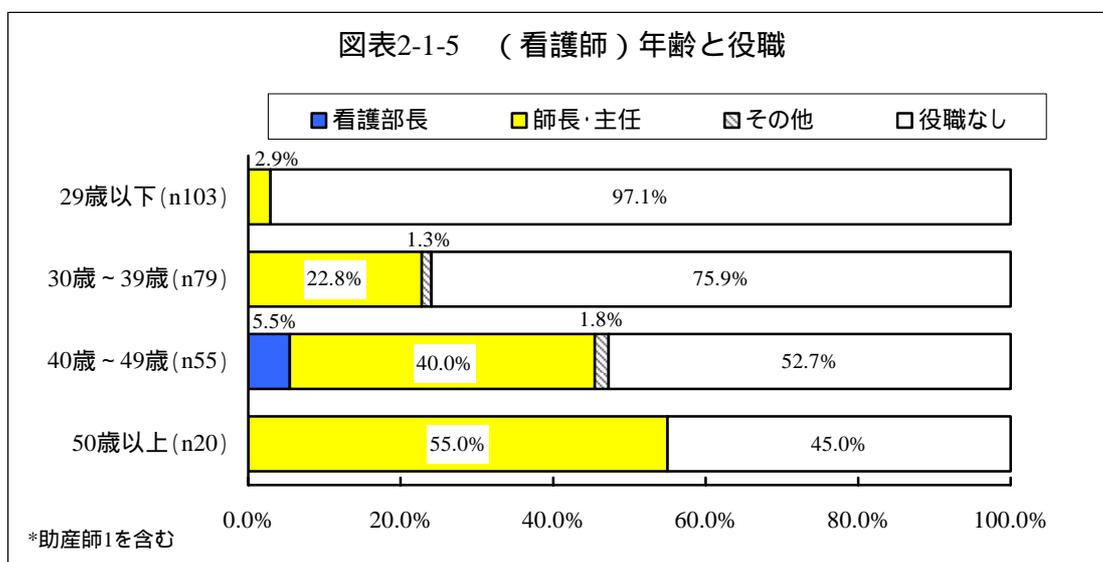
看護師のうち看護部長・看護師長・主任は22.2%であった。准看護師は9割以上が役職なしであり、看護師長・主任は5.6%に過ぎなかった。



5) キャリアパス

看護師は30歳代で2割強が看護師長・主任クラスに昇進する。そして、40歳では看護部長になる人もあり、半数近くがリーダーとなる。

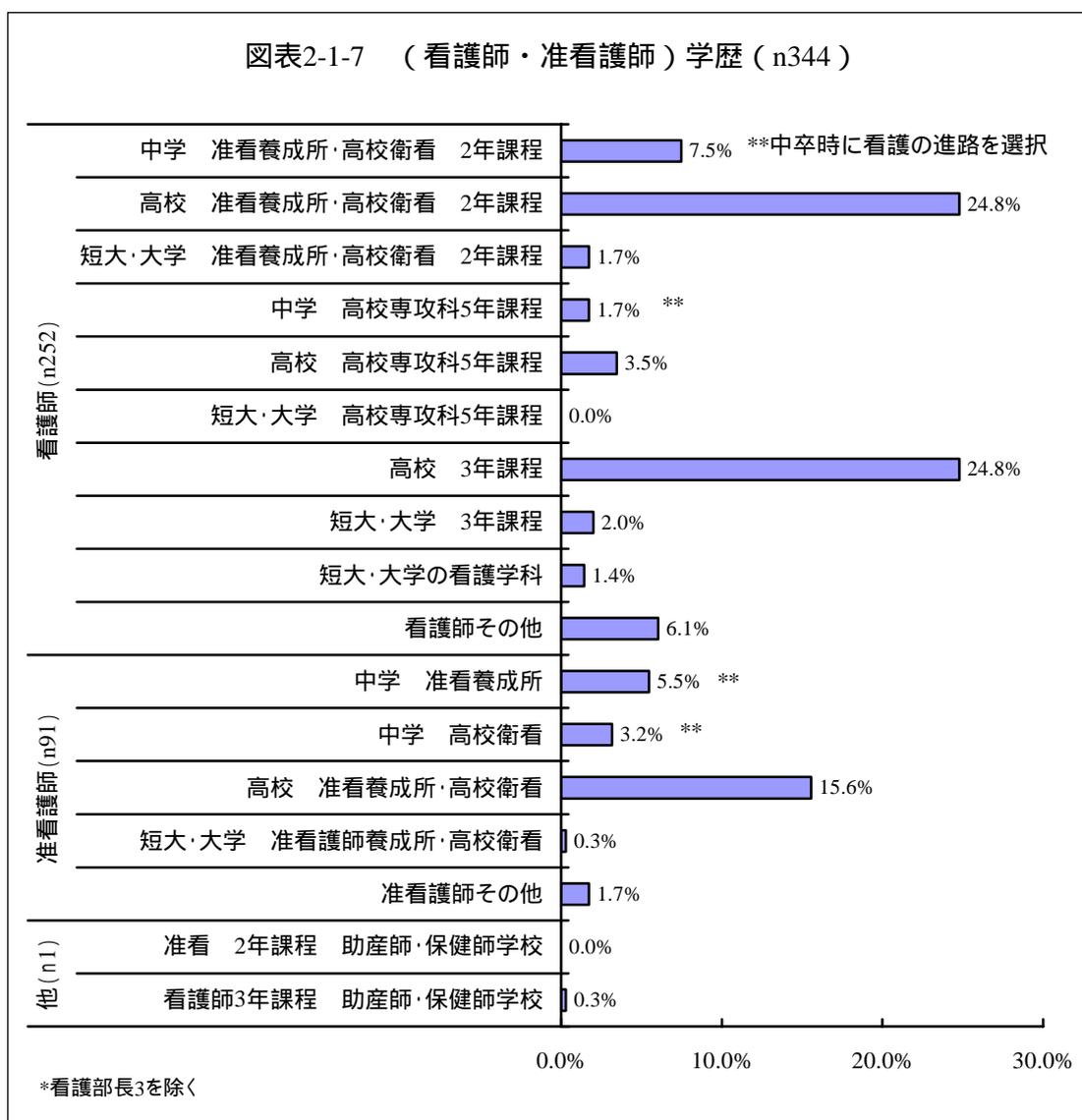
一方、「看護師・准看護師アンケート」では、准看護師で49歳までに役職についている人はほとんどなく、50歳以上になってようやく看護師長・主任クラスの役職につく人が1割を超えてくる。(「看護部長アンケート」では、看護部長も299人中8人(2.7%)あった。)



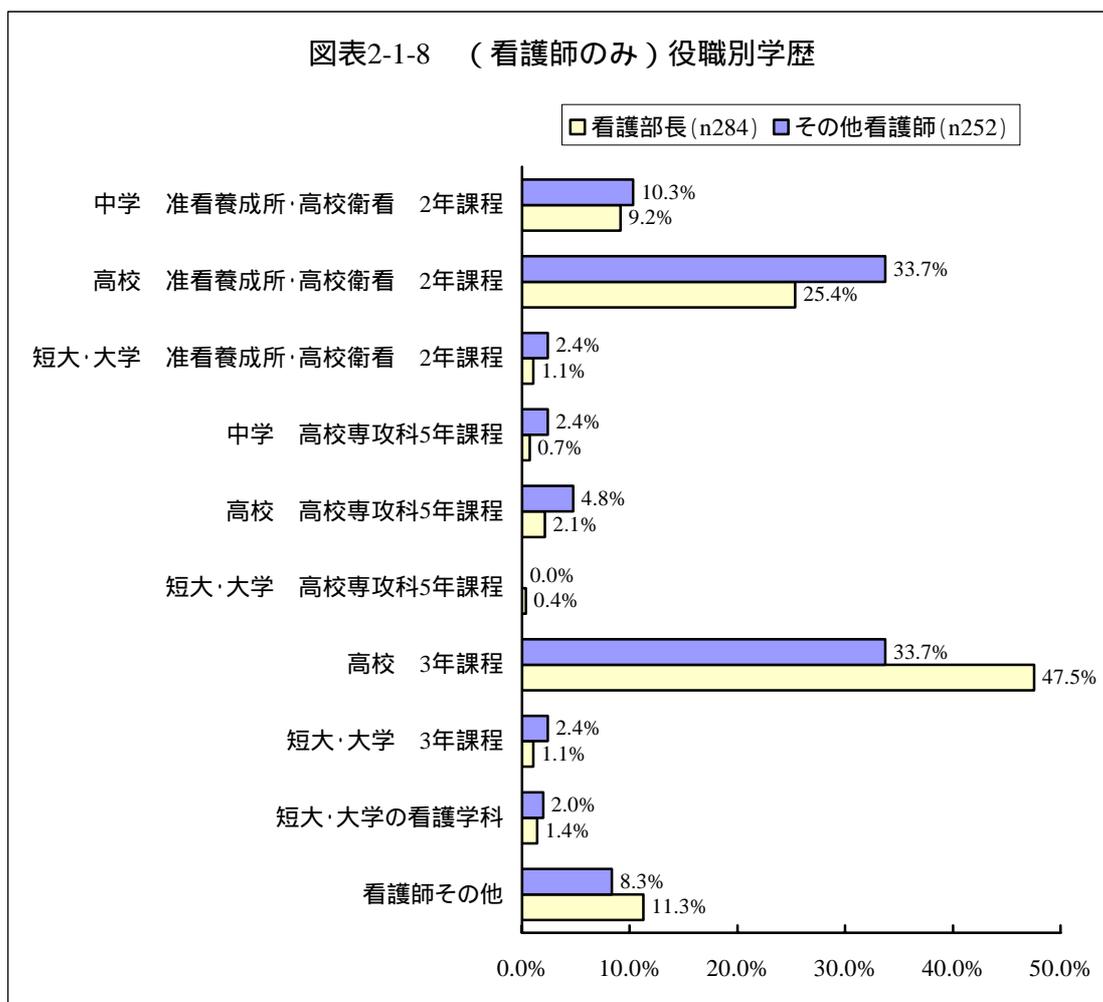
6) 学歴

学歴では、看護師で准看課程を経た後2年課程に進んだ人(24.8%)と高校卒業後3年課程に進んだ人(24.8%)が同数であった。ついで准看護師で高校卒業後准看護課程に進んだ人が15.6%であった。

中学卒業時点で看護師または准看護師になる進路を選択した人は、全体で17.9%であった。



看護師のみを抽出したところ、看護部長かどうかで学歴に違いが見られた。看護部長では高校から3年課程に進んだケースが多かったのに対し、それ以外では准看護師養成所等を経て2年課程に進んだケースが多かった。



7) まとめ

男性比率は看護師で 6.0%、准看護師で 13.2%であり、看護師・准看護師全体で 7.9%が男性である。看護部長に限定すると、男性比率は 9.2%とさらに高い。

看護師は 40 歳未満が約 7 割を占めるが、准看護師では 29 歳以下が約 3 割、50 歳以上が 3 割近くと二極化している。過去に准看護師が大量に養成された時代のなごりもあるかと推察される。

看護師では 2 割強が役職に就いているが、准看護師では役職者は約 18 人に 1 人に止まっている。役職を年齢別に見ると、看護師では 30 歳代から師長・主任クラスに昇格しはじめ、40 歳代では半数近くが役職者となる。一方、准看護師では 40 歳代のうちに役職につくケースはほとんどなく、50 歳代でようやく 1 割強の人が師長・主任クラスになる。

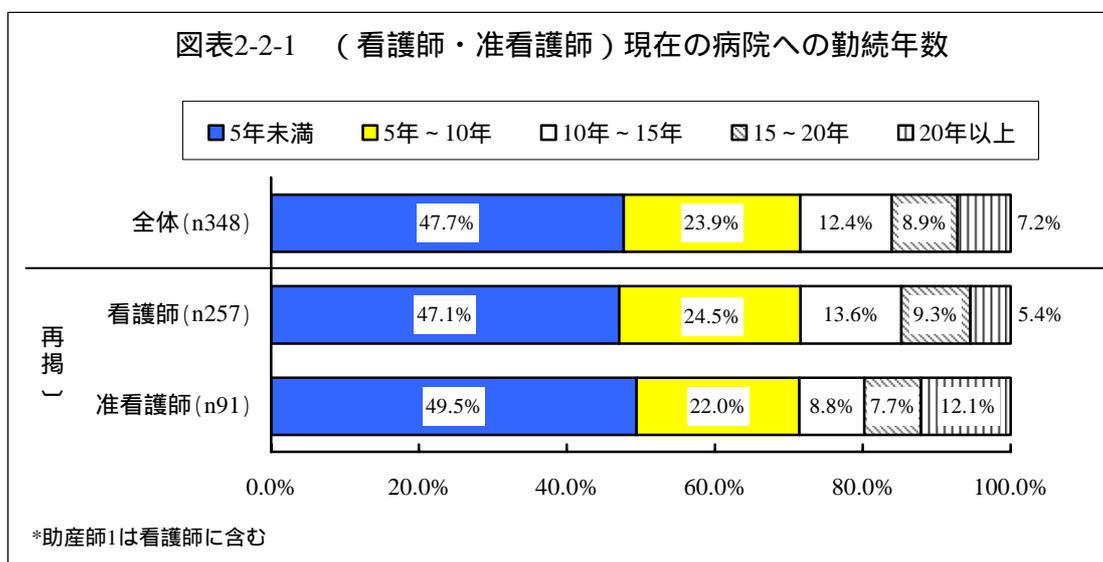
学歴では、中卒時に看護師・准看護師になるという道を選択した人（准看護養成所、高校衛看、高校 5 年課程に進学）は、全体の 17.9%であった。看護師の学歴と役職には相関がある。現場の看護師では、高校から 3 年課程に進むケースと准看護師養成所等を経て 2 年課程に進むケースが同数であるが、看護部長の半数近くは、高校から 3 年課程に進むといういわばスタンダードコースをたどっている。

2. 看護師・准看護師の勤続状況

1) 勤続年数

現在の病院への勤続年数は、看護師、准看護師ともに5年未満が5割弱であった。

病院別では勤続5年未満の看護職比率は、最低17.2%、最高86.2%、平均47.3%であった。5年未満比率86.2%の病院では、ほとんどの看護職が5年以内に回転しているということになる。



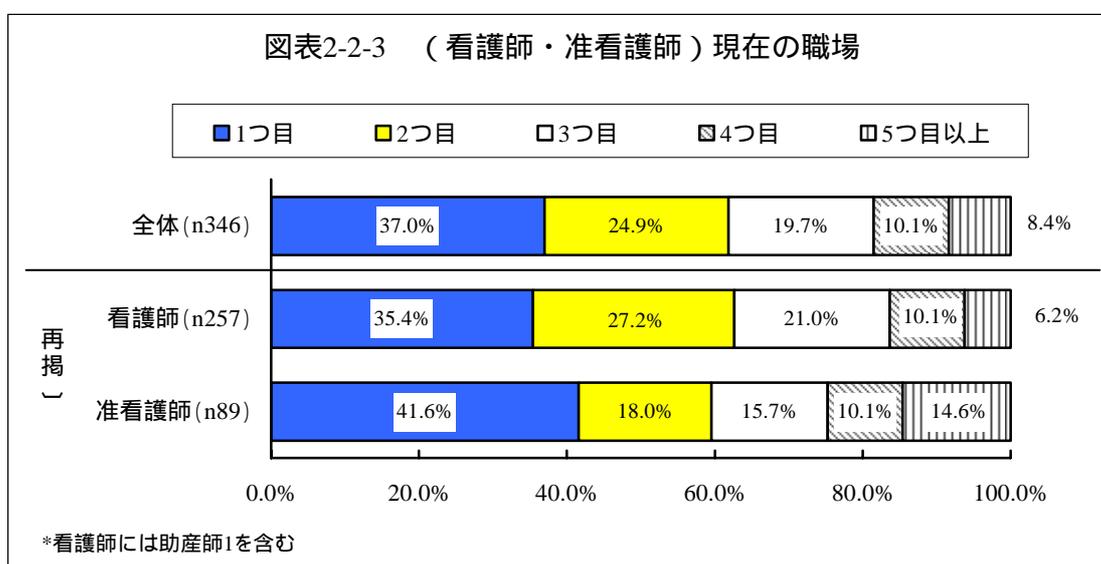
図表2-2-2 病院別勤続状況

病院	勤続5年未満の看護師・准看護師の比率
H病院	17.2%
E病院	31.8%
G病院	33.3%
C病院	37.9%
L病院	40.0%
D病院	43.3%
F病院	43.3%
A病院	45.5%
K病院	52.0%
J病院	56.7%
I病院	80.6%
B病院	86.2%
単純平均	47.3%

2) 転職回数

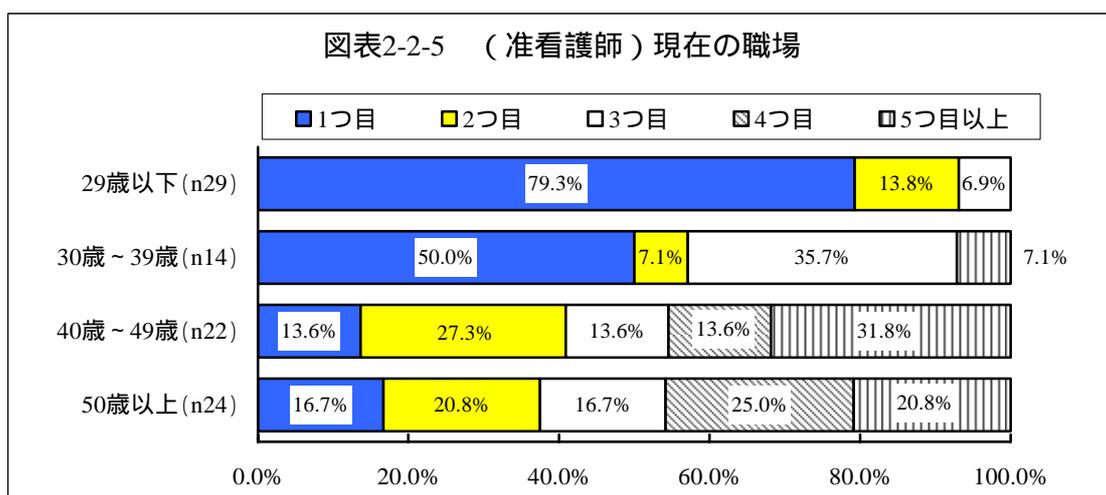
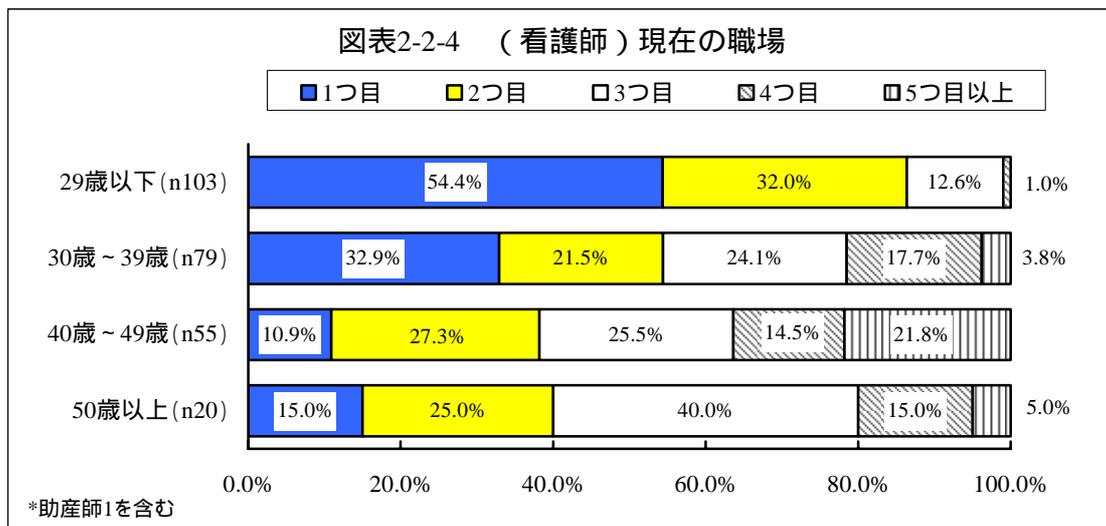
転職回数に関しては、「看護職についてから、現在の職場がいくつ目の職場か」という質問をした。

看護師は「1つ目の職場」が35.4%で、転職経験者(2つ目以上の職場)が64.6%、准看護師は「1つ目の職場」が41.6%、転職経験者が58.4%であり、看護師の流動性がやや高かった。ただし、准看護師は年齢の高い人が多く残っていることもあり、4つ目以上の職場であるという人も4分の1近くある。



年齢別では、看護師は20歳代のうちに半数近くが転職を経験する。30歳代では7割の人が転職をしており、40歳代ではほとんどの人が転職を経験している。

准看護師は働き始める年齢は、一般的には看護師より若い。20歳代では8割の人が動いておらず、看護師に比べると転職のスタートが遅い。30歳代で半分の人が転職を経験し、40歳代ではほとんどの人が転職を経験する点は看護師と同様であるが、40歳、50歳になっても転職を繰り返す人がやや多い。



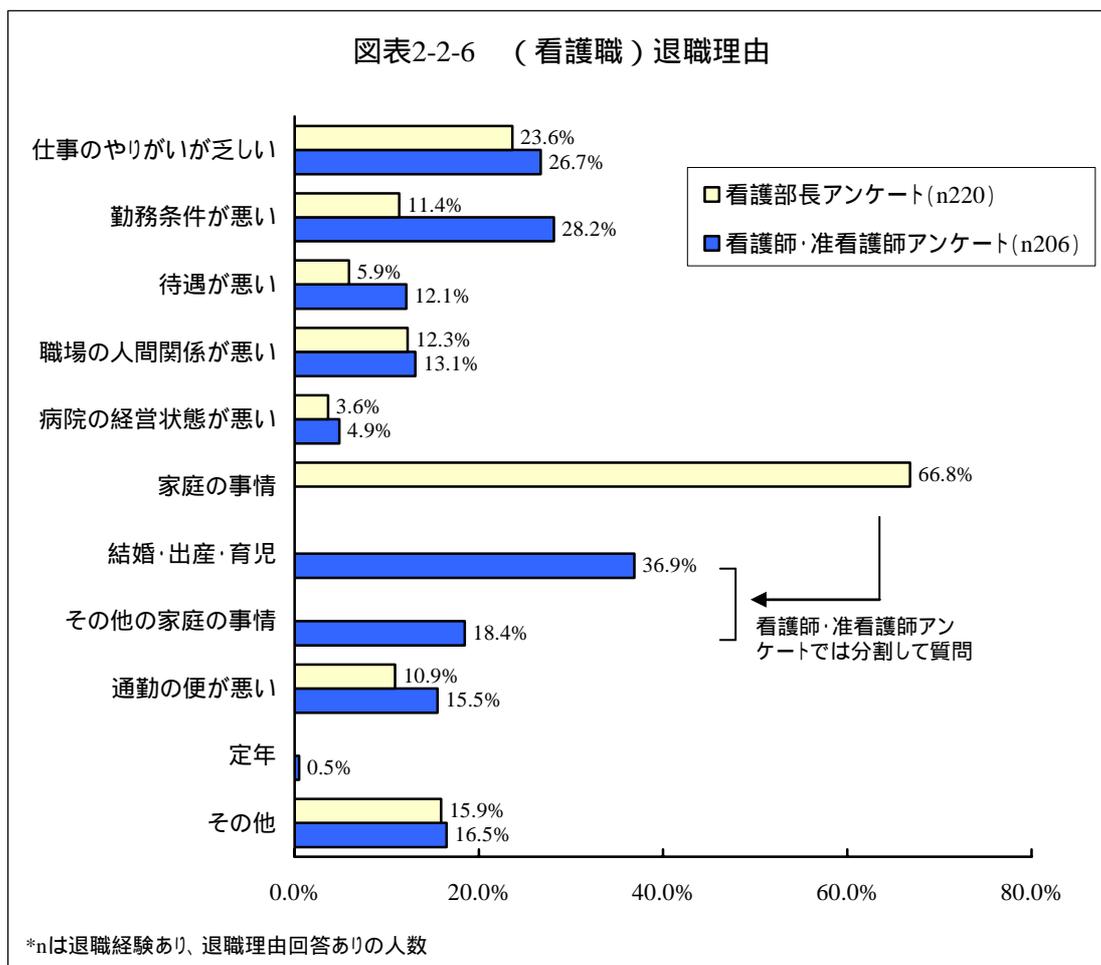
3) 退職理由

看護師・准看護師の63.0%は退職・転職を経験している。

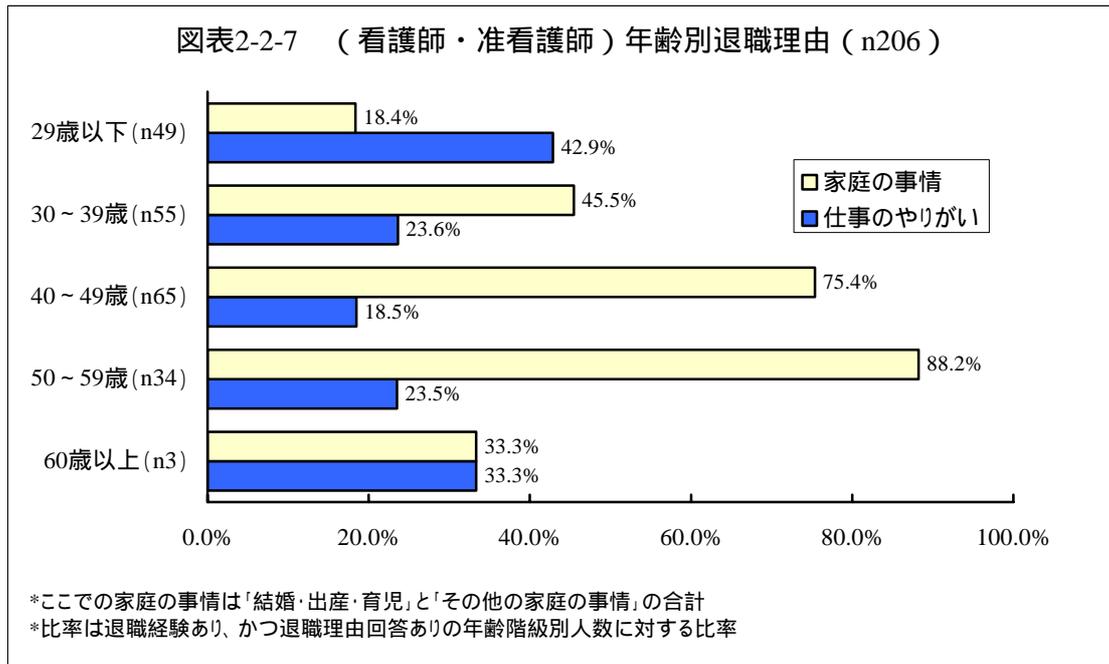
転職を経験した人の退職理由は、「結婚・出産・育児」が36.9%と最も多く、「その他の家庭の事情」も含めると家庭の事情は55.3%であった。看護部長を対象とした調査では、「家庭の事情」は66.8%に上っているが、これは次頁に示すように、年齢による退職理由の違いに起因しているものと推察される。

看護師・准看護師の退職理由で、家庭の事情について多かったのは、勤務条件(残業、夜勤など)の28.2%であり、看護部長の11.4%を上回った。ついで「仕事のやりがい」26.7%であり、これは看護部長とも差がなかった。

なお、調査票には、いわゆる「リストラ」を想定して「職場からの退職勧告」という選択肢を設けたが、該当者はいなかった。

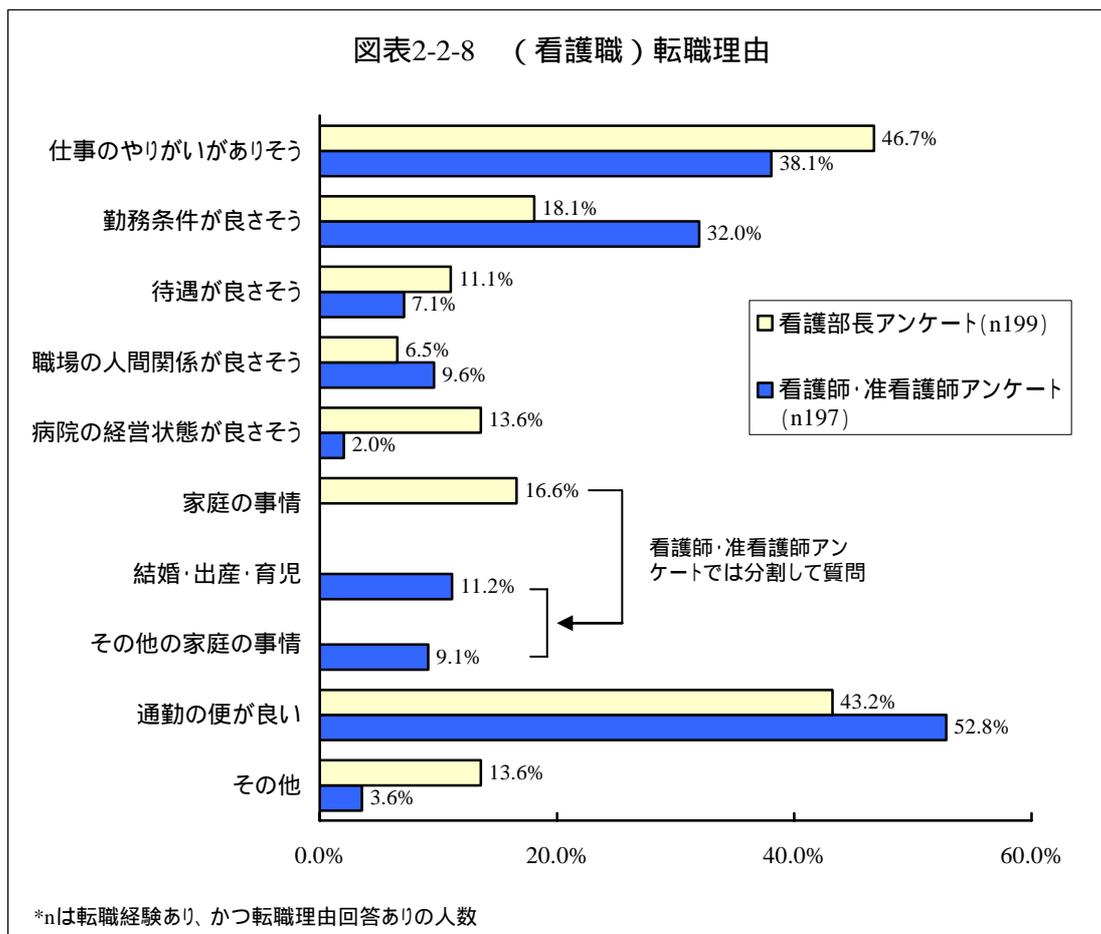


年齢別では、20歳代のうちは、仕事のやりがいがないことを退職理由に挙げている人が42.9%ある。若い人には仕事にやりがいを与えないと流出しやすいことを示している。しかし、年齢とともに「仕事のやりがい」を理由に挙げる人は減少し、「家庭の事情」によって退職する人が増える。

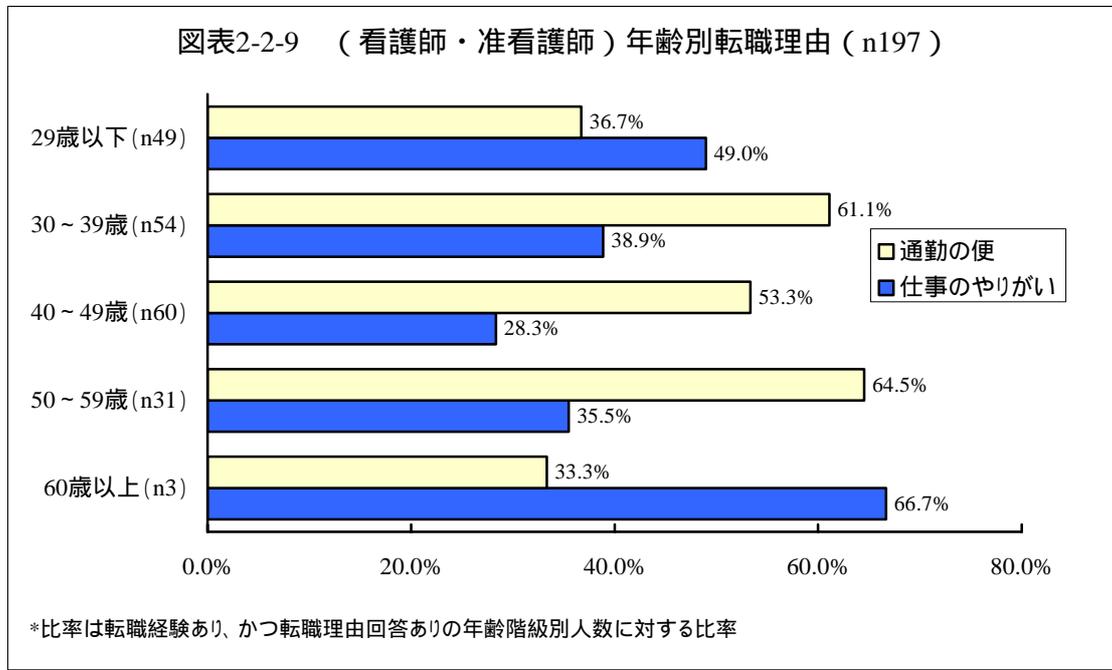


4) 転職理由

看護師・准看護師の転職理由のトップは「通勤の便」で52.8%であった。ついで「仕事のやりがい」の38.1%であったが、看護部長の46.7%と比べるとかなり低く、逆に「勤務条件」は32.0%と看護部長をかなり上回った。



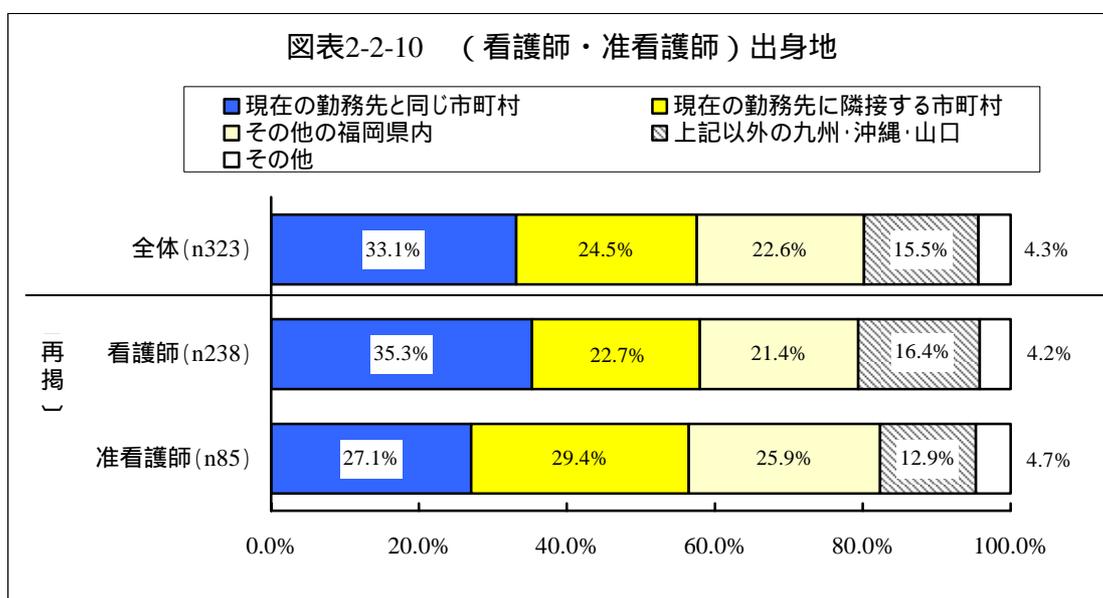
年齢別では、20 歳代では仕事のやりがいを求めて転職する人が半数近くあるが、30 歳代で通勤の便と逆転する。



5) 現在の勤務先から見た出身地

出身地は、「高校や看護師養成学校等に入るまでもっとも長い期間を過ごした地域」と定義して質問した。

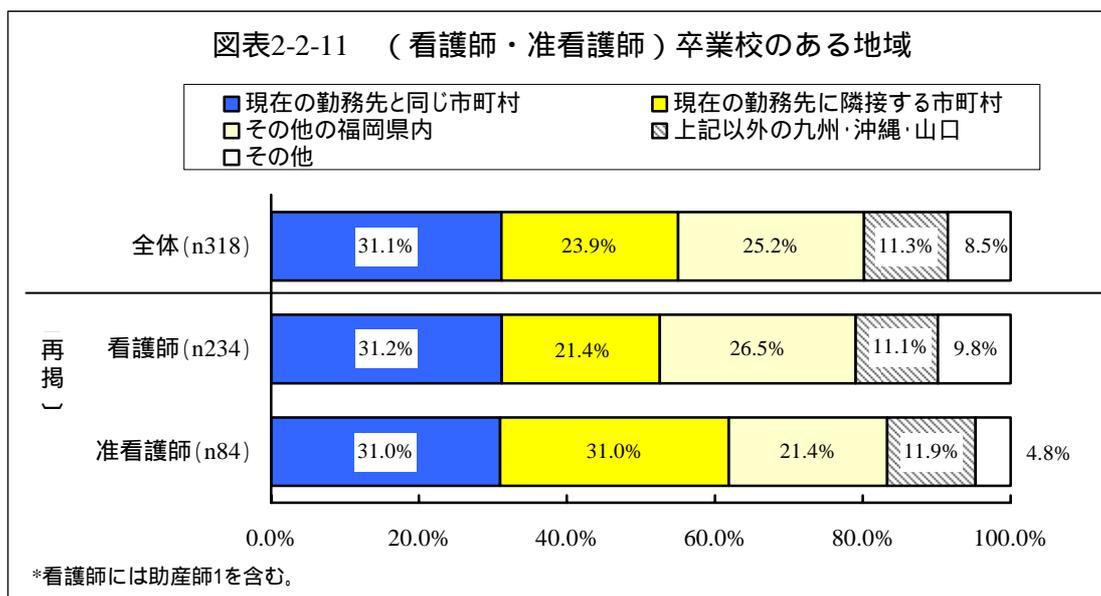
看護師では、現在の市町村と同じ地元であるという人が35.3%と3分の1を超えていた。准看護師は、現在の市町村と同じという人は27.1%であったが、隣接する市町村も含めると56.5%であった。看護師も、准看護師も半数強が地元あるいは近隣の出身者であった。



6) 現在の勤務先から見た卒業校のある地域

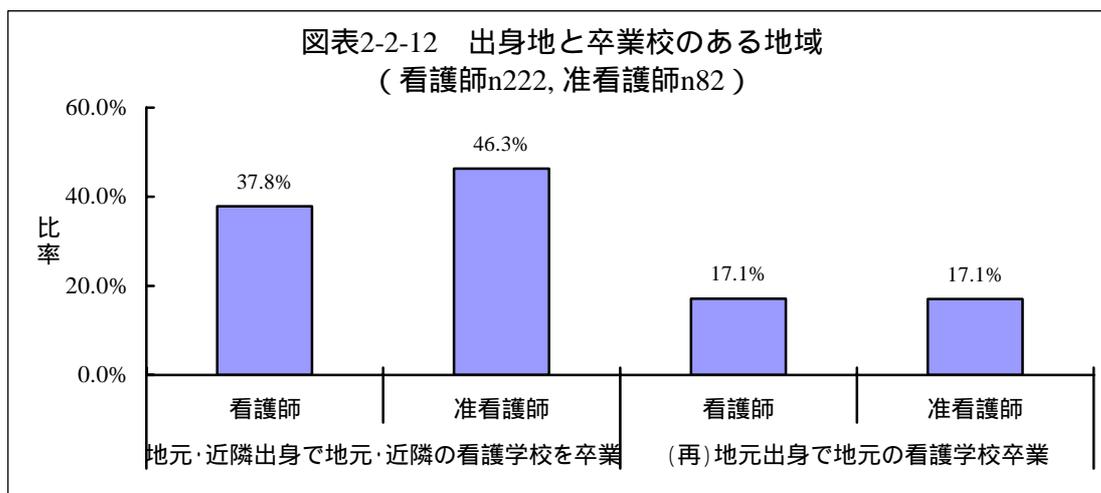
卒業校のある地域は「看護師・准看護師資格を取得する目的で通学していた学校のある地域」と定義した。

看護師も准看護師も約3割が地元の看護学校を卒業していた。また准看護師は隣接する市町村も含め61.9%が地元または近隣の学校を卒業していた。看護師では、地元または近隣は52.6%と約半数であった。



7) 地元志向

地元出身で、かつ地元の看護学校を卒業し、地元就職した地元完結型は、看護師、准看護師ともに17.1%であった。看護学校は必ずしも地元にはない場合もあるので、近隣まで対象を広げると、地元・近隣出身で、地元・近隣の学校を卒業したという地元志向型は看護師の37.8%、准看護師の46.3%であり、准看護師の地元志向がやや強い傾向が見られた。



地元：現在の勤務先と同じ市町村 近隣：現在の勤務先に隣接する市町村

8) まとめ

看護師は、20歳代のうちに半数近くが転職を経験する。30歳代では7割近くが転職を経験しており、複数回の転職をしている（3つ目以上の職場）という人も5割近くある。准看護師は、20歳代では約8割の人が転職未経験であり、看護師に比べて、若い時の定着率が高い。後述するように、准看護師の地元志向が強いことと関係しているかと推察される。

ただし看護師が、40歳、50歳になるとある程度落ち着くのに比べ、准看護師は40歳代、50歳代でも転職を繰り返す。看護師は40歳代になると約半数が役職者となるなど立場が変わってくるためではないかと考えられる。

看護師・准看護師の退職理由は、結婚・出産・育児などの家庭の事情が55.3%である。ついで「勤務条件が悪い」28.2%、「仕事のやりがいがない」26.7%がづく。年齢別では、20歳代のうちは、仕事のやりがいがないことを理由に退職する人が42.9%であるが、30歳代で家庭の事情と逆転し、40歳代では家庭の事情によって退職する人が7割を超える。転職理由は「通勤の便が良い」「仕事のやりがいがありそう」の順である。これも20歳代では仕事のやりがいの方が重視されているが、30歳代以上では通勤の便が優先される。

このように、20歳代のうちは仕事のやりがい重視となっており、いかにモチベーションをあげさせるかが重要である。30歳代以上では、家庭との両立重視であり、それを可能にする制度ほかの配慮が必要である。

なお看護部長だけをとりだしてみると、転職理由として通勤の便よりも仕事のやりがいを挙げた人が多かった。管理職候補には仕事面でいかに評価されるかが、より重要なようである。

出身地と勤務地の関係では、看護師・准看護師ともに6割近くが地元または近隣市町村の出身者であった。また、看護師では出身地も看護学校も地元周辺であるという人の比率が37.8%、准看護師では46.3%であり、准看護師の地元志向がやや強い面が見られた（出身地は看護学校入学前にもっとも長い期間を過ごした地域と定義した）。准看護師が卒後10年以内はあまり転職していないことも踏まえると、准看護師のほうが、地元就職できるかどうか、勤務先を決める重要なファクターになっているのではないかと考えられる。

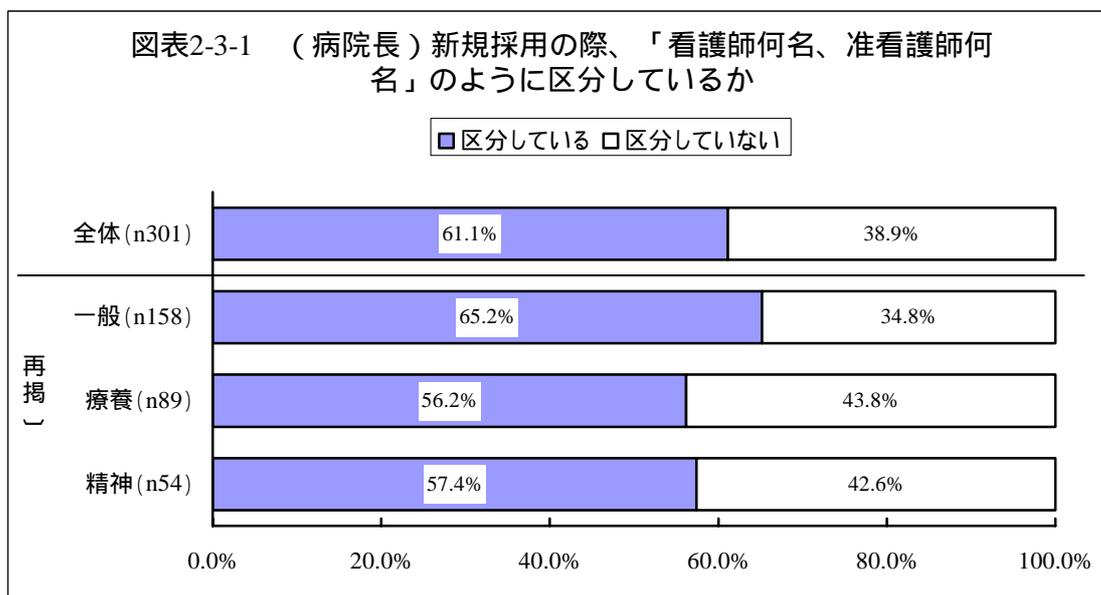
3. 看護師と准看護師の現状の違いと今後

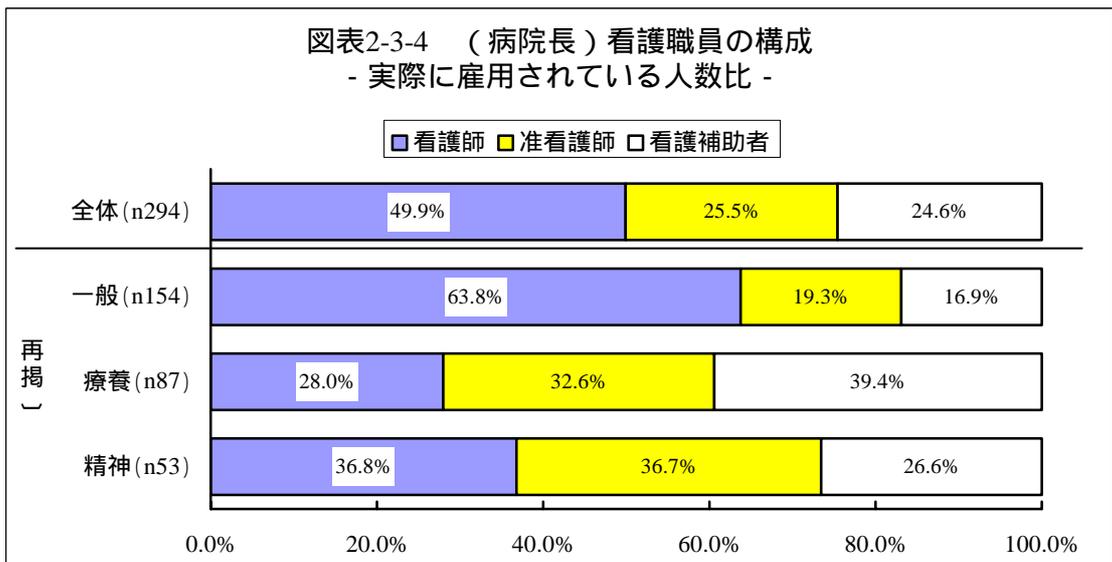
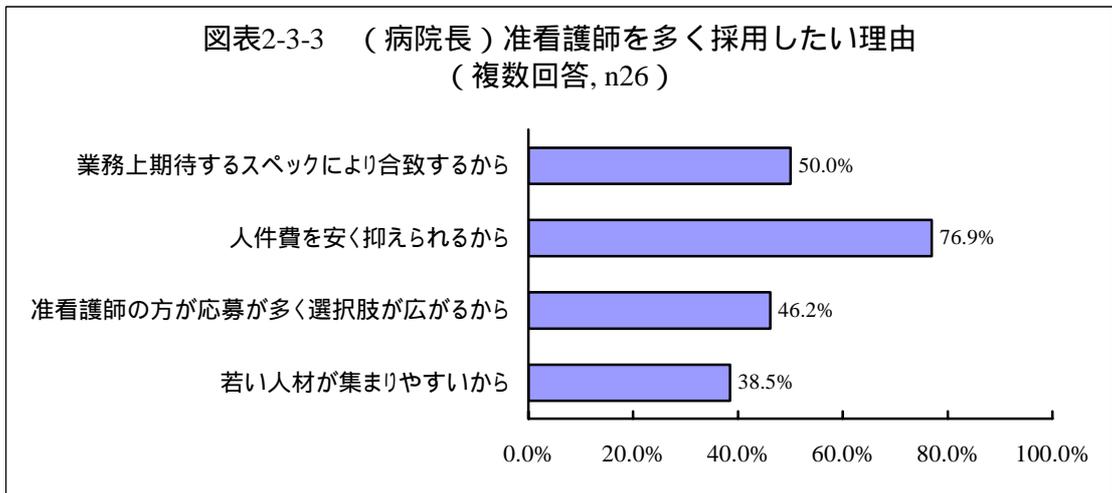
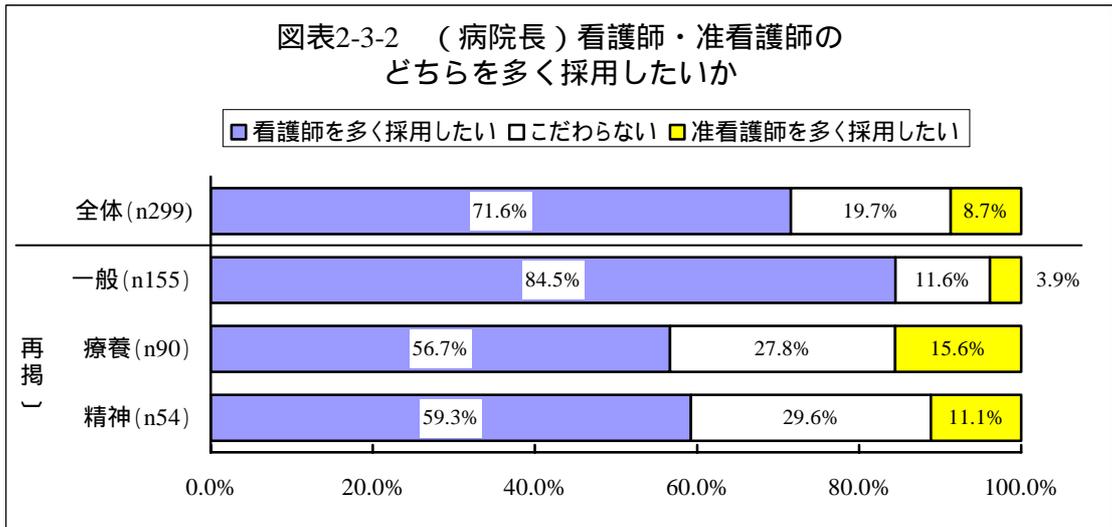
1) 採用・雇用

新規採用の際、「看護師何名、准看護師何名」のように区分している病院は 61.1% であった。一般病院では 65.2% が採用枠を区分していたが、慢性期の病院（療養・精神）では看護師・准看護師を区分していないところが 4 割を超えていた。

看護師・准看護師のどちらを多く採用したいかという問いに対しては、一般病院の 84.5% が看護師を多く採用したいと答えたが、療養病院の 15.6%、精神病院の 11.1% は准看護師を多く採用したいと答えた。その理由については、「人件費を安く抑えられるから」が最も多く 76.9%（20 件）であった。

実際に雇用されている看護職員を見ても、一般病院では看護師が 63.8%（分母に看護補助者も含む）であった。療養病院では、准看護師数が看護師数を上回り、看護師の比率は 3 割を切っている。





2) 待遇 (現状と今後)

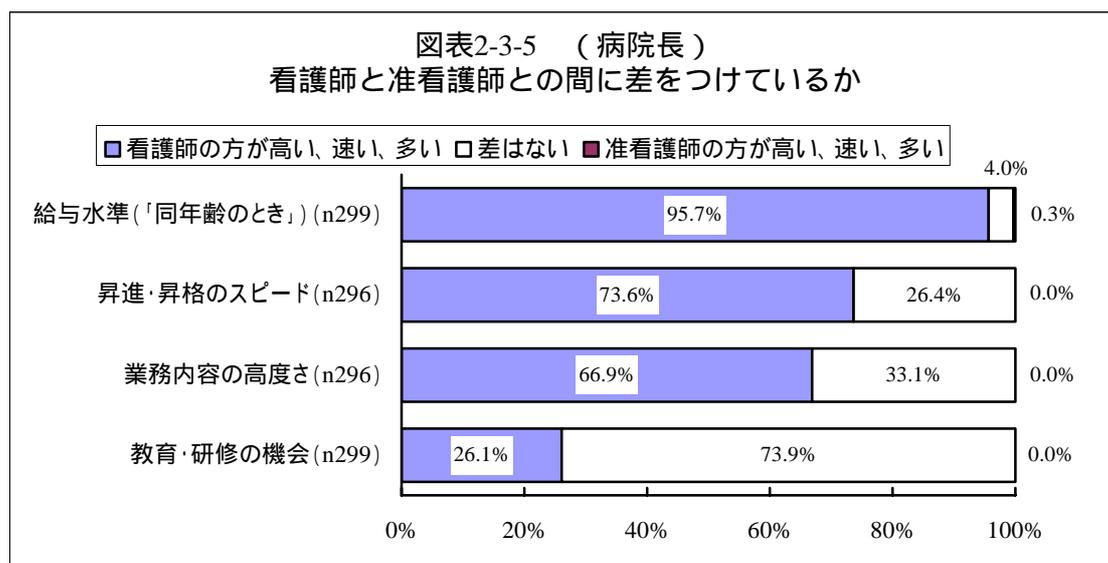
(1) 現状の格差

病院長に、看護師と准看護師との間の差について質問したところ、給与水準については95.7%とほとんどの病院で差がついていた。昇進・昇格のスピードは73.6%、業務内容の高度さは66.9%の病院で差がついていた。他方、教育・研修の機会については7割強の病院で看護師・准看護師に差がないとの回答であった。

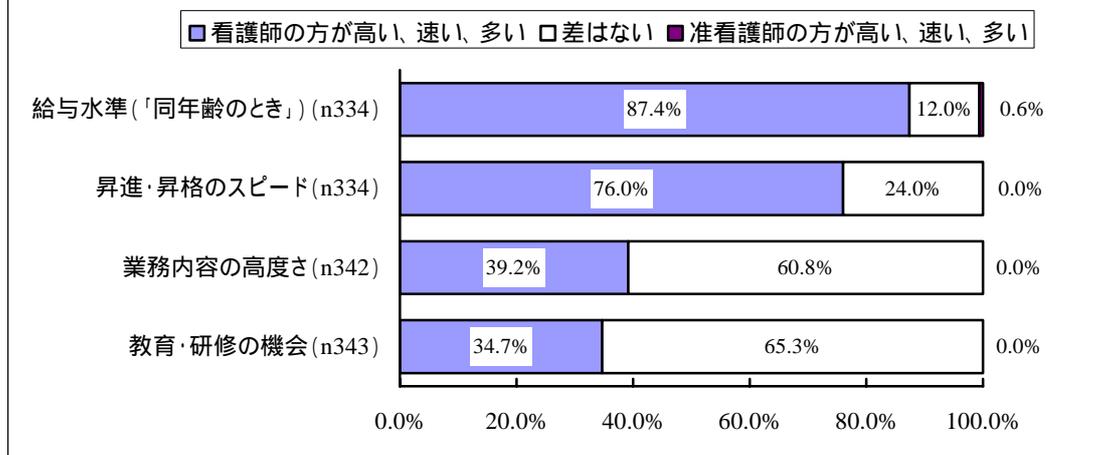
現場の看護師・准看護師は必ずしも給与体系等の事実を知りえないので、差があると思うかどうかを質問した。

給与水準については、病院長の回答にあるようにほとんどの病院で差がついているが、看護部長、看護師の中には差がない、あるいは准看護師のほうが高いと認識している人もいた。(看護師・准看護師アンケートを実施した病院の病院長はすべて「看護師の方が高い」と回答している。)

「業務内容の高度さ」についても、病院長と看護師・准看護師で回答にギャップがみられた。



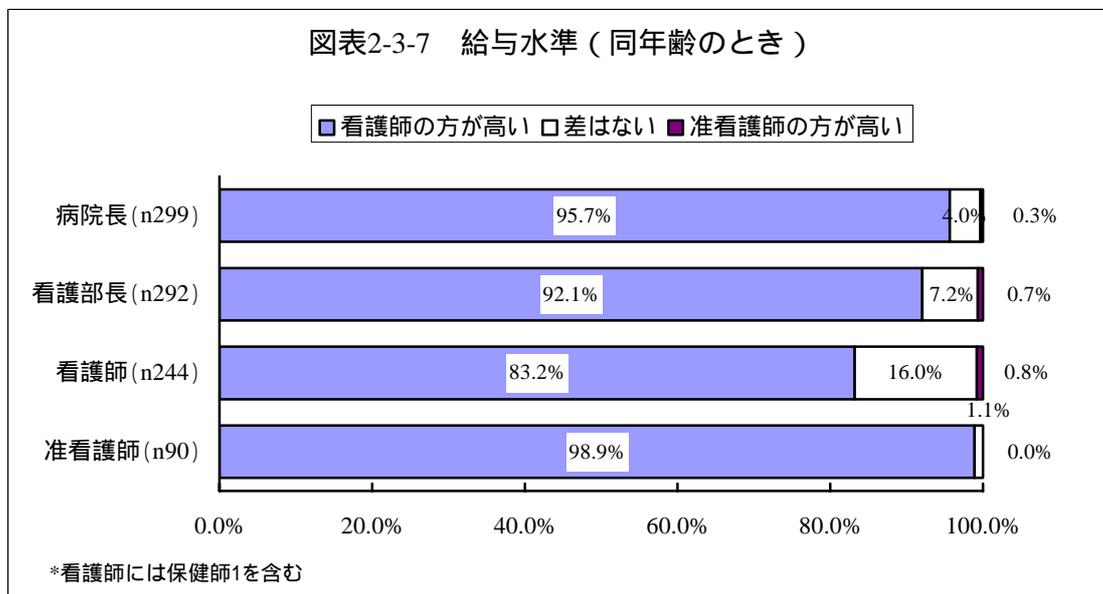
図表2-3-6 (看護師・准看護師)
看護師・准看護師に差はあるか



病院長は事実を知りうるので、差があるかどうかを回答。看護師・准看護師は事実を知らない場合もあるので、差があると思うかどうかを回答。

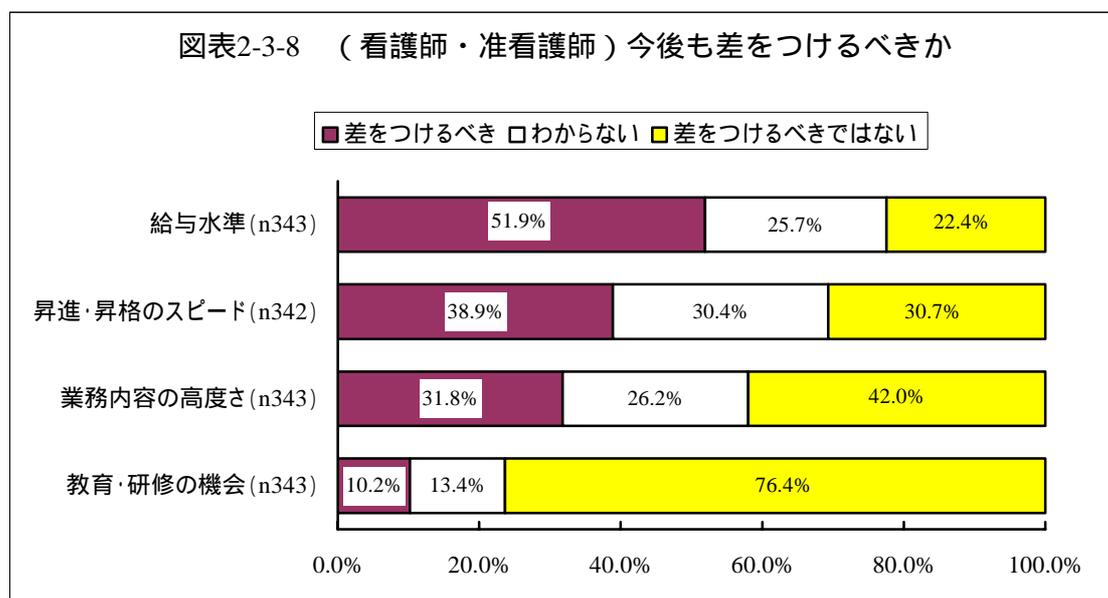
業務内容の高度さは、「能力の差ではなく、実際にまかせている業務がより高度かどうか」と注釈をつけて質問。

図表2-3-7 給与水準(同年齢のとき)



(2) 今後についての考え

看護師・准看護師に、今後も看護師と准看護師との間に差をつけるべきかを質問したところ、給与水準については、過半数の51.9%が「差をつけるべき」との考えであった。業務内容の高度さについては、「差をつけるべきではない」が「差をつけるべき」を上回り、教育・研修の機会については「差をつけるべきではない」が76.4%であった。

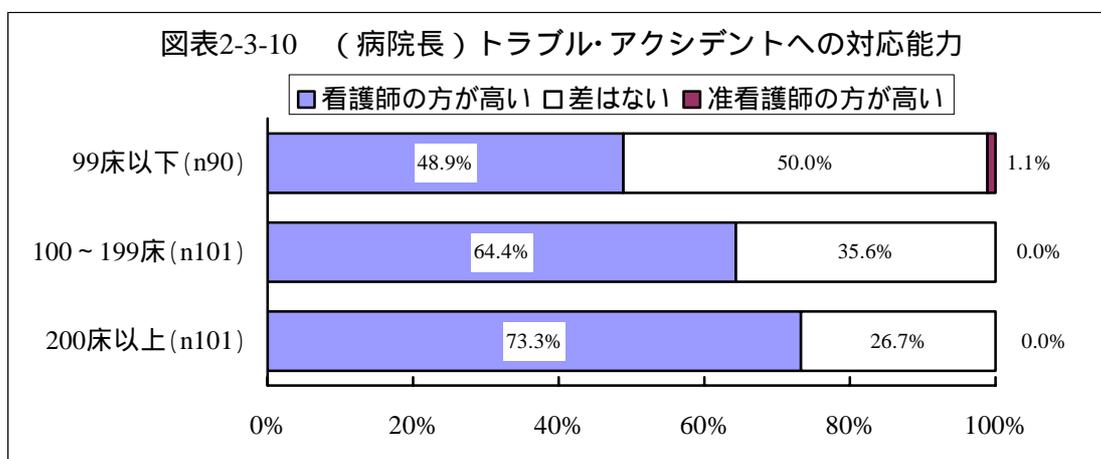
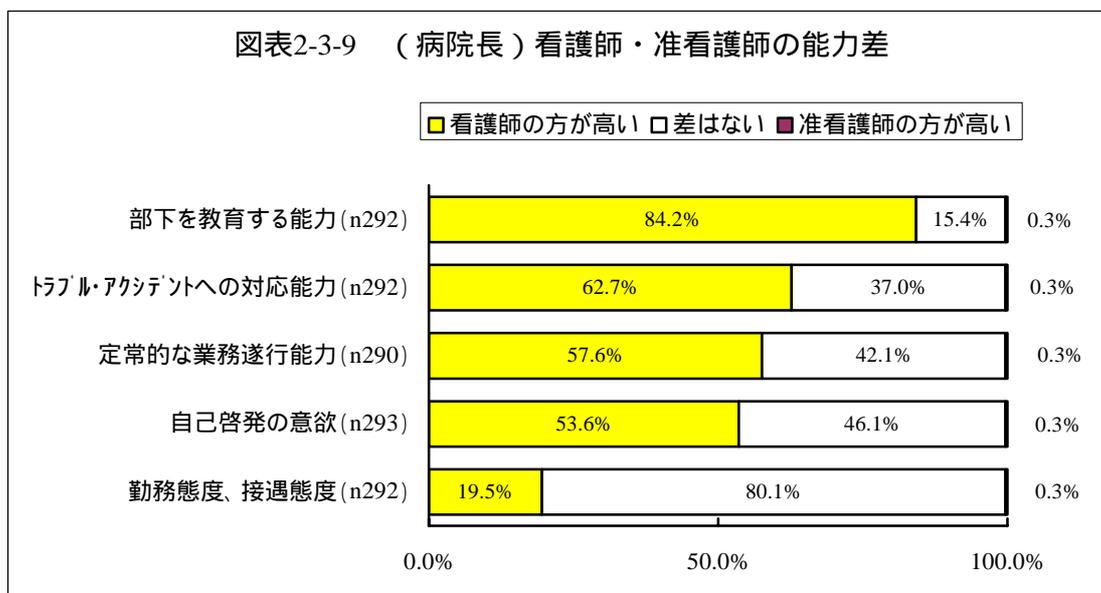


3) 能力・知識

(1) 病院長からみた能力差

病院長に、看護師と准看護師の能力差を質問したところ、「部下を教育する能力」については、看護師の方が高いという回答が84.2%と、看護師を評価する声が多かった。

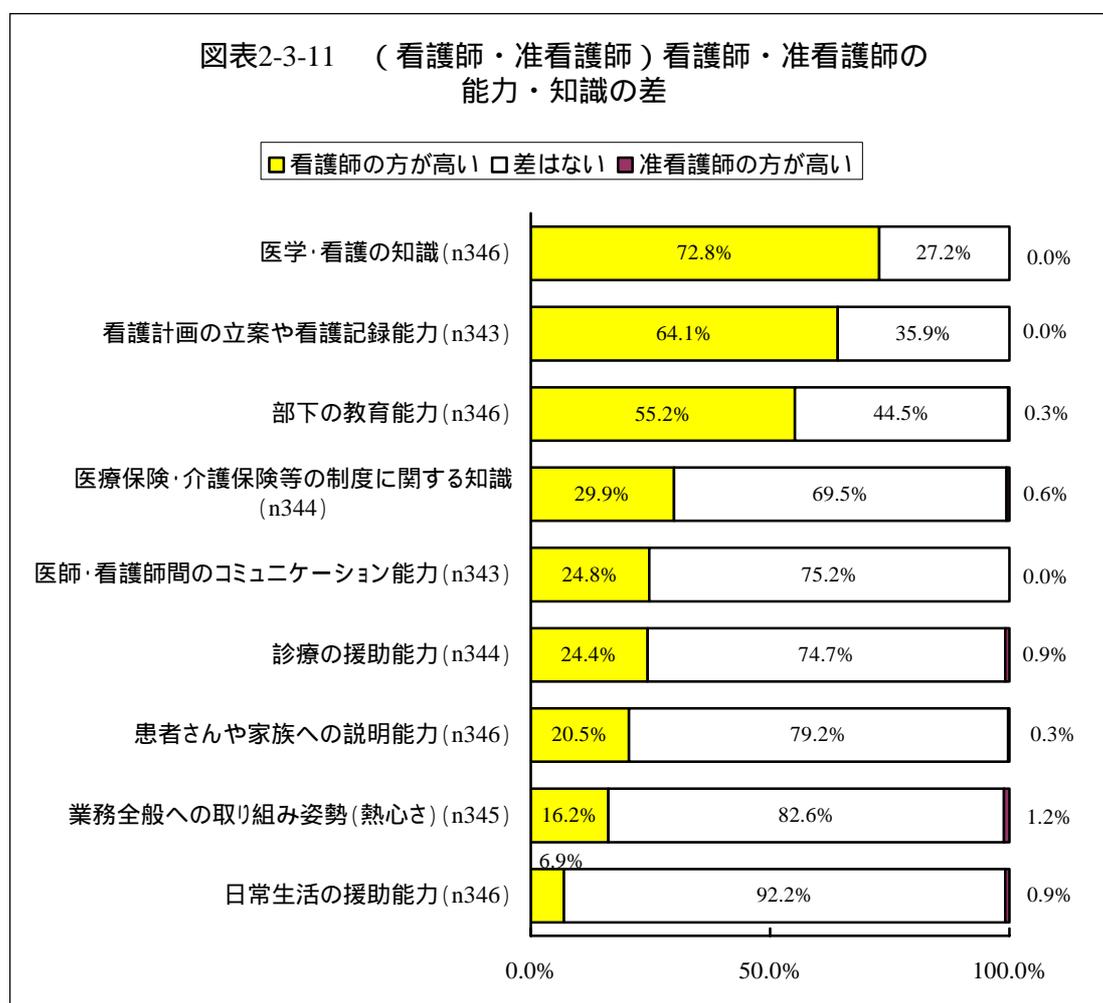
ついで、トラブル・アクシデントの対応能力について、看護師の方が高いとする回答が62.7%であった。特にトラブル・アクシデントの対応能力差については、病床規模によって違いが見られ、100床以上の病院では「看護師の方が高い」が「差はない」を大きく上回った。



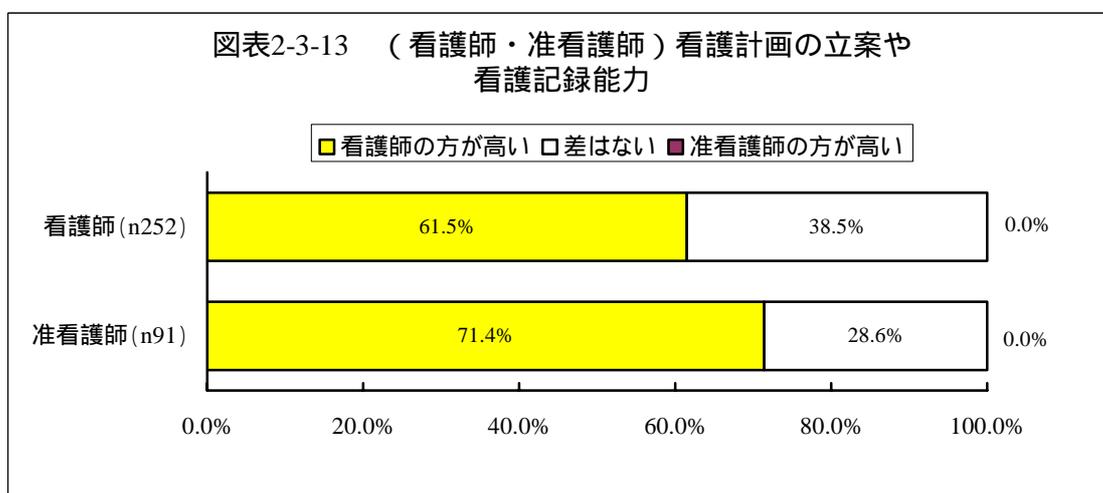
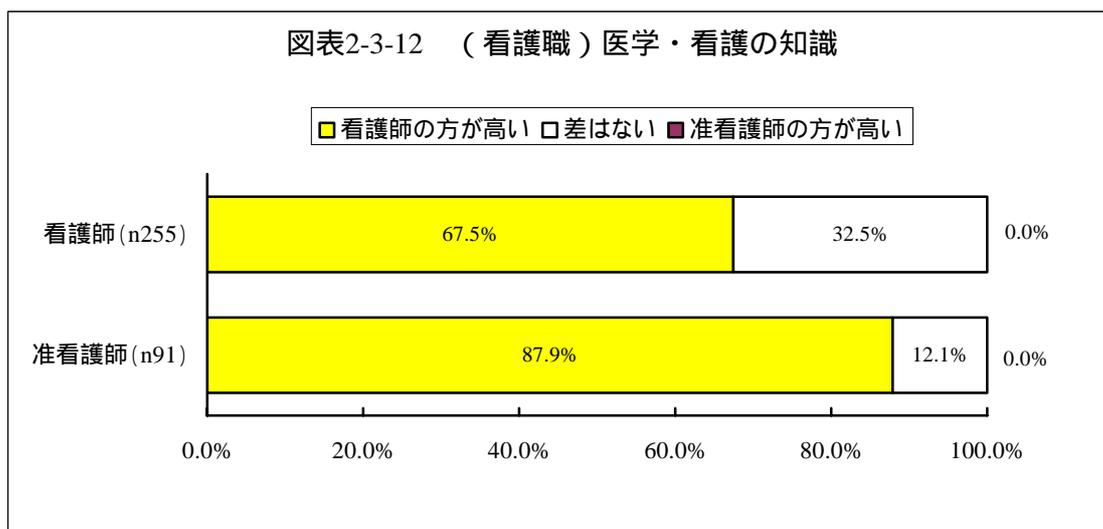
(2) 現場での認識

看護師・准看護師に対しては、能力・知識をより細かく区分して、差があると思うかどうか（事実ではなく実感）を質問した。

医学・看護の知識について「看護師の方が高い」という回答が72.8%であり、ついで看護計画の立案・看護記録でも「看護師の方が高い」が64.1%であった。部下の教育能力は、病院長の回答では「看護師の方が高い」が84.2%であったが、現場の看護師・准看護師で「看護師の方が高い」と認識しているのは55.2%であった。



能力・知識のうち、看護師・准看護師間で差があったのは、医学・看護の知識であった。准看護師では「看護師の方が高い」は87.9%であったが、看護師自身による「看護師の方が高い」という評価は67.5%に止まった。同様の傾向は、看護計画の立案や看護記録能力についても見られた。



4) まとめ

急性期か慢性期かによって人員配置基準が異なるためでもあるが、急性期病院の看護師志向が顕著である一方、療養・精神病院では准看護師のニーズも少なくない。実際に雇用されている看護職員（看護補助者を含む）を見ても、一般病院では看護師が63.8%を占めるが、療養病院では看護師は28.0%であり、准看護師が32.6%、看護補助者が39.4%である。

給与水準（同年齢の時）については、ほとんどの病院で看護師と准看護師に差をつけていた。ただし、看護師の中には、差がついていないと考えている人も16.0%あり、現場では給与体系がじゅうぶん理解・納得されていない実態も浮かびあがった。このことが看護師のやる気を引き出せなくなっているとすれば問題である。

今後、看護師と准看護師に差をつけるべきかどうかについて、給与水準は「差をつけるべき」が半数を超えたが、昇進・昇格のスピードは、「わからない」と「差をつけるべきではない」の合計が「差をつけるべき」を上回った。結果にいたるまでのスピードは同じにすべきだが結果には差があっても良いということは、スタート時の給与格差を容認する考え方だとも受け取れる。

業務内容の高度さでは、「差をつけるべきではない」が「差をつけるべき」を上回った。やることは同じだが、給与格差は残すという、とらえようによってはシビアな意見であった。また、業務内容の高度さについては、病院長が「看護師の方が高い」と答えている反面、看護師・准看護師は「差はない」と答えていた。病院長の意図に反して、現場でなし崩し的に業務内容が同じになっているとしたら問題である。

能力の違いについて、部下の教育能力が看護師の方が高いと評価する病院長が目立った。また、大規模病院の病院長ほど、看護師の方がトラブル・アクシデントの対応能力が高いという回答が多かった。

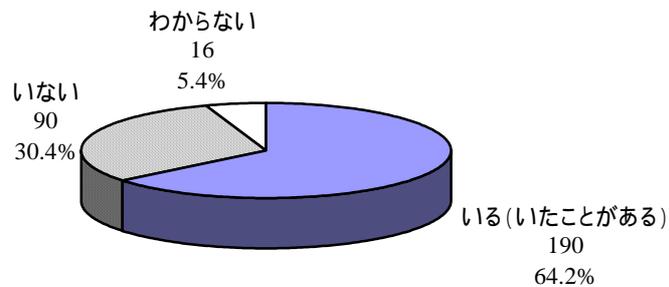
現場の看護師・准看護師も、部下を教育する能力は看護師の方が高いとする回答がやや多かった。医学・看護の知識、看護計画の立案や看護記録能力も、看護師の方が高いという見方が多かったが、准看護師が看護師の方が高いと思っているほどには看護師自身の評価は高くなかった。看護師の謙遜でなく自信のなさの現れであるとすれば、梃入れが必要である。

4. 看護師・准看護師の教育・研修および指導

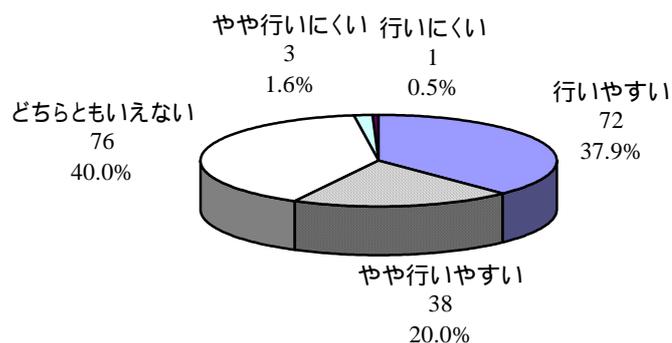
1) 部下の管理

自分より高学歴の部下がいる（または、いたことがある）看護部長は 64.2%であった。これらの看護部長に対して、部下の管理のしやすさを質問したところ、「行いやすい」が 37.9%、「やや行いやすい」が 20.0%で、合計 57.9%が肯定的意見であった。

図表2-4-1 （看護部長）自分より高学歴の部下（n296）



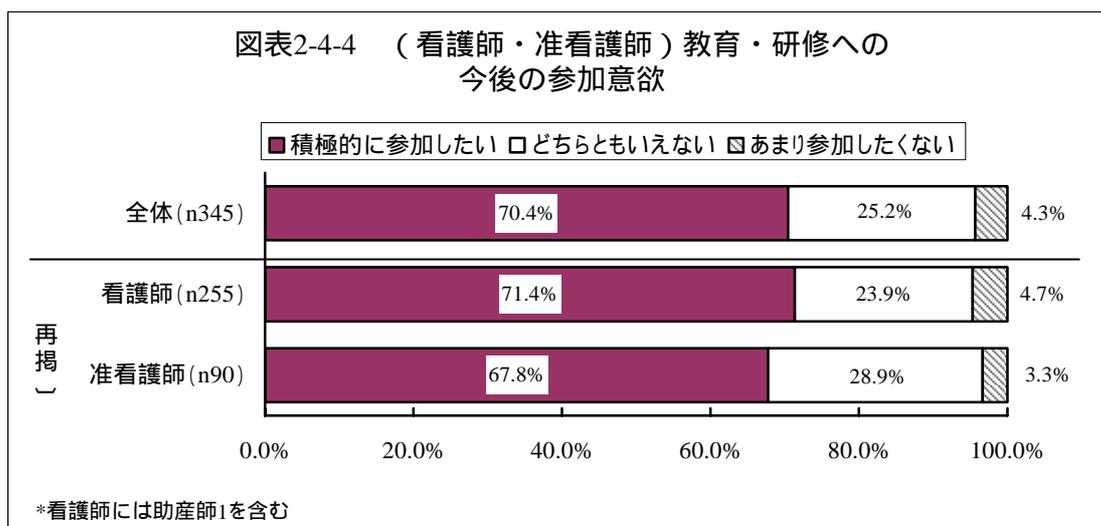
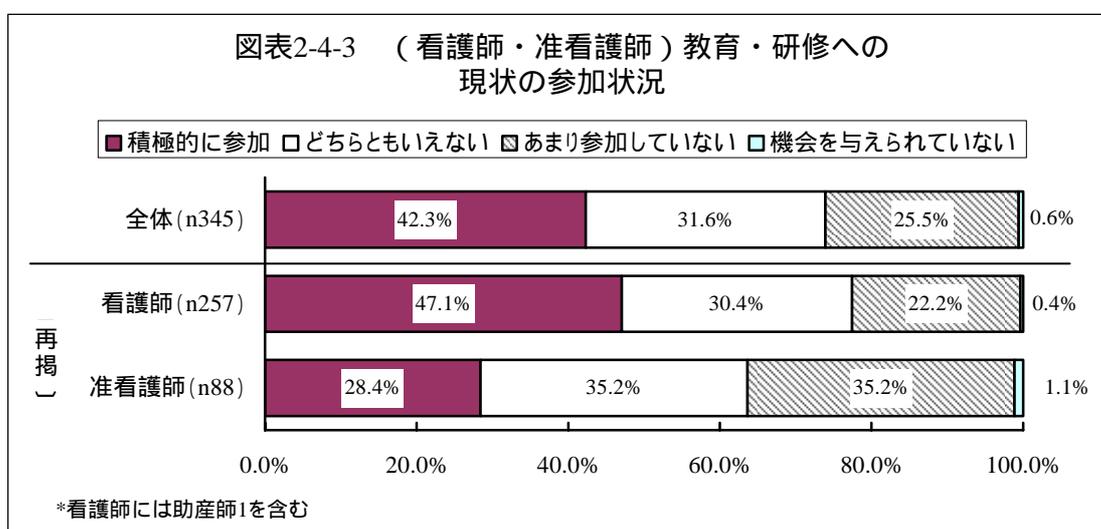
図表2-4-2 （看護部長）自分より高学歴の部下の管理（n190）



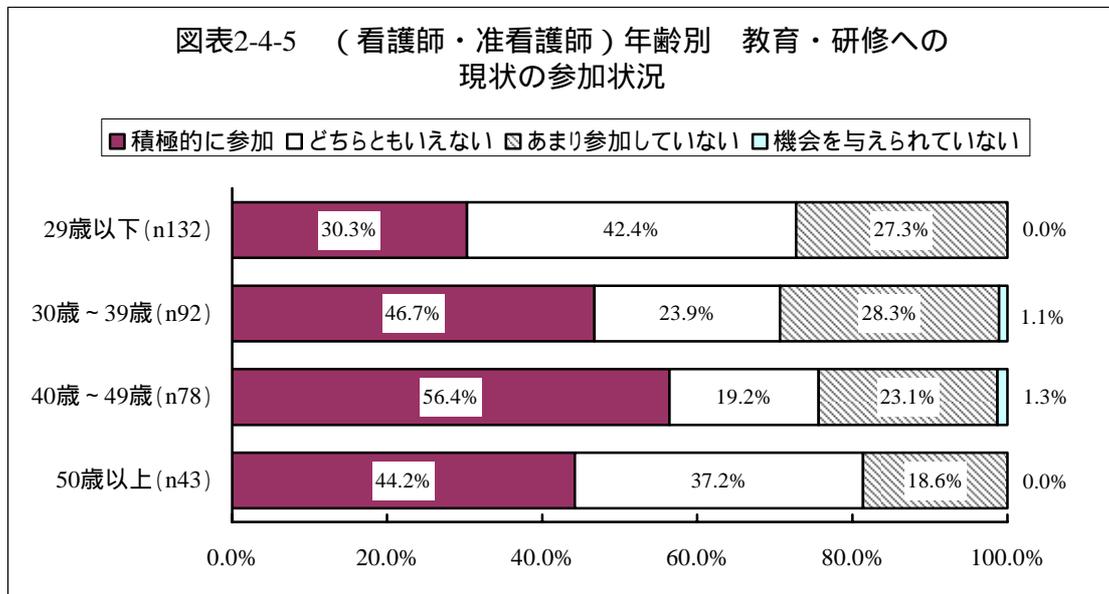
2) 自己啓発意欲

(1) 教育・研修への参加状況

教育・研修へ「積極的に参加している」のは、看護師では47.1%であったが、准看護師では28.4%に止まった。しかし今後の希望では、「積極的に参加したい」と回答した准看護師は7割近くと、看護師と大差なかった。参加したい希望はあるが、現実には参加できていない(していない)という実態であった。

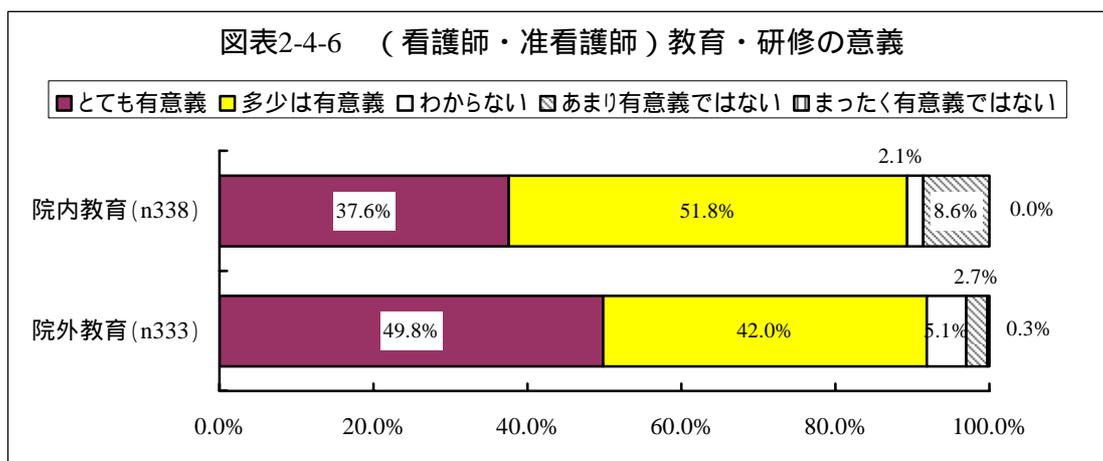


年齢別にみると20歳代の参加率が低く、30歳代、40歳代と積極的に参加している人が増えている。



(2) 教育・研修の意義

院内教育では「とても有意義である」が37.6%、院外教育では49.8%であり、院外教育の評価が高い。院内教育は「わからない」を含め、約1割がその意義について否定的な見方をしている。また、どちらかという、院内教育の評価が高いところは院外教育の評価も高い傾向にあった。



図表2-4-7 院内・院外教育の意義

病院	開設者	病院区分	「とても有意義」「多少は有意義」と回答した看護師・准看護師の比率	
			院内教育	院外教育
A病院	公益法人	一般	93.8%	96.8%
B病院	医療法人	一般	93.1%	92.9%
C病院	公益法人	一般	81.5%	93.1%
D病院	医療法人	療養	86.7%	83.3%
E病院	医療法人	療養	100.0%	95.2%
F病院	医療法人	一般	90.0%	90.0%
G病院	医療法人	精神	96.3%	92.3%
H病院	医療法人	療養	96.4%	88.9%
I病院	医療法人	一般	93.5%	96.8%
J病院	医療法人	一般	71.4%	83.3%
K病院	医療法人	一般	92.0%	100.0%
L病院	医療法人	精神	79.3%	92.0%
全体			85.5%	91.9%

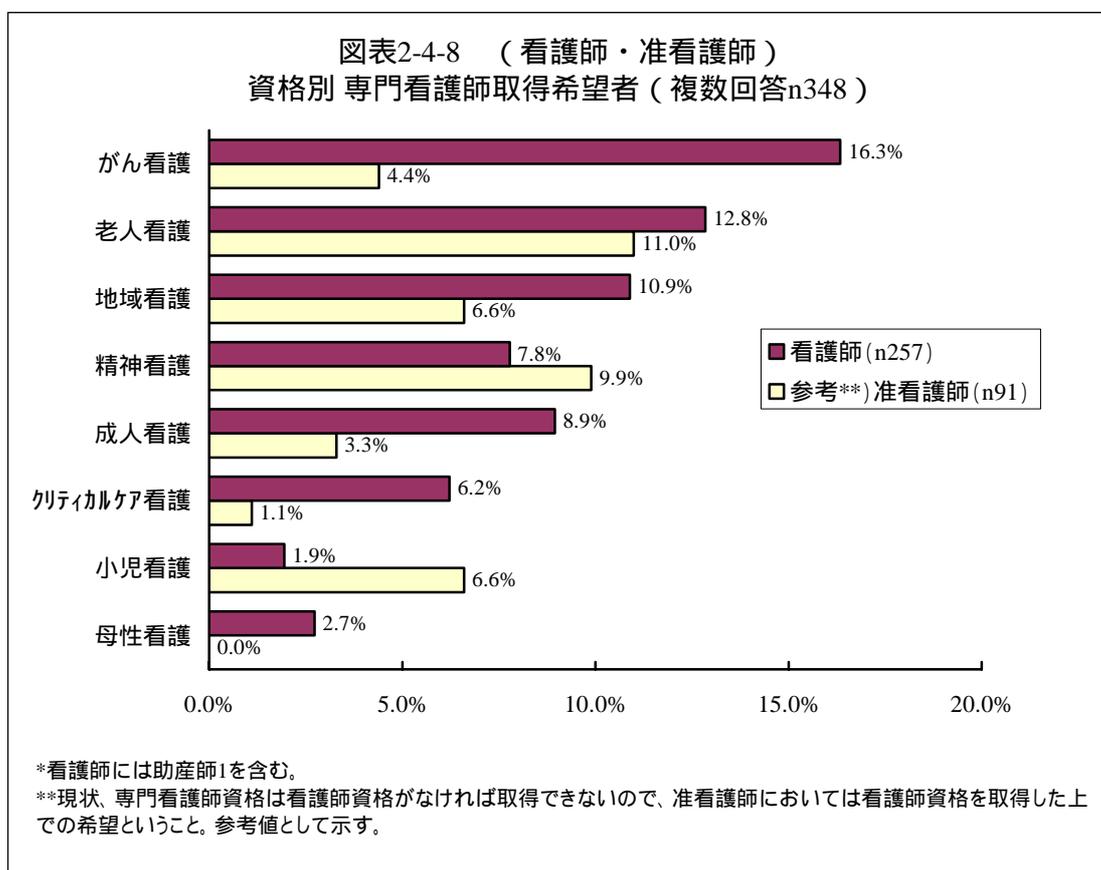
*「看護師・准看護師アンケート」より

3) 専門看護師資格

現在、専門看護師格を取得している人は延べ6人に過ぎなかった。

今後の希望については、看護師で、がん看護、老人看護の取得希望者が10%を超えたが、小児、母性は非常に希望者が少なかった。

なお、専門看護師は、現状、看護師でなければ取得できない。准看護師については看護師資格をとった上での希望、あるいは実際に取得できるかどうかは別として、関心のある資格ということになる。



病院別に見ると、療養病院では老人、がんの専門看護師資格取得希望者が多く、病院の性格と合致している。しかし、精神病院での「精神」や、一般病院での「クリティカルパス」は、病院によってバラツキが見られた。

図表2-4-9 専門看護師の取得希望状況

病院	病院 区分	将来取得希望者の比率(看護師のみ, 複数回答)								現在 取得済
		がん	精神	地域	老人	小児	母性	成人	クリティカル パス	
A病院	一般	9.7%	12.9%	12.9%	12.9%	3.2%	3.2%	16.1%	9.7%	精神1,老人1,成人1
B病院	一般	9.1%		18.2%	9.1%		4.5%	9.1%	13.6%	
C病院	一般	7.1%	3.6%	7.1%		3.6%		7.1%	3.6%	
F病院	一般	25.0%		5.0%	10.0%				10.0%	
I病院	一般	21.4%		7.1%	7.1%	3.6%	10.7%	7.1%	3.6%	
J病院	一般	20.0%	5.0%	10.0%	10.0%	5.0%		5.0%		
K病院	一般	36.0%		16.0%	8.0%	4.0%	4.0%	20.0%	4.0%	
D病院	療養	21.7%	4.3%	4.3%	26.1%			17.4%		成人1
E病院	療養	12.5%	12.5%	25.0%	25.0%			12.5%	25.0%	地域1,老人1
H病院	療養	21.1%	15.8%	21.1%	26.3%				10.5%	
G病院	精神		43.8%	6.3%	18.8%			6.3%	6.3%	
L病院	精神		11.8%	5.9%	17.6%					

4) まとめ

看護部長にとって、自分より高学歴の部下には指導をしにくいのではないかと考えて、そのことを質問したが、指導を行いにくいという声はほとんどなかった。

教育・研修に積極的に参加している人は、40歳代では看護師の半数近くがリーダー的立場であることも関係してか56.4%に上っている。しかし20歳代では30.3%と全年齢階級を通じて参加率がもっとも低い。教育・研修に参加するかどうかは個人の取り組み姿勢にもよるが、若い人、役職者でない人をどう取り込んでいくかが鍵となる。

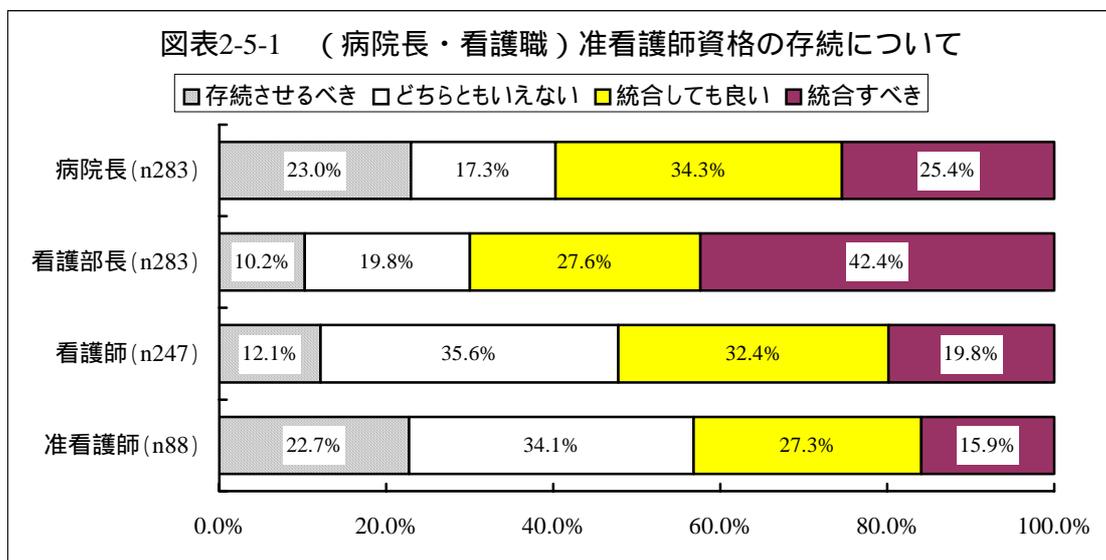
院内、院外別では、おおむね院内教育よりも院外教育の評価が高かった。よほど院内教育に力を入れているところでない限り、院外教育のほうが脱日常的でもあり、参加意欲も高まるためではないかと思われる。院内教育の評価が院外教育に比べて明らかに高かったのは、いずれも民間病院（医療法人）であり、この中には他の病院職員も迎えて、教育・研修の場を提供しているところもある。このような病院を中核に、複数の病院が相互補完的に教育・研修を実施することも有効であろう。

専門看護師資格については、まだじゅうぶん認知されていないためか、もっとも高い「がん看護」の取得希望者ですら16.3%であった。病院の性格と、そこの看護師が取得したいと考えている資格があまり一致しないというケースも見られた。専門看護師資格取得も、キャリアアップのひとつの方法であるが、それにしては勤務する病院の方向性がじゅうぶん認識されていないようであった。

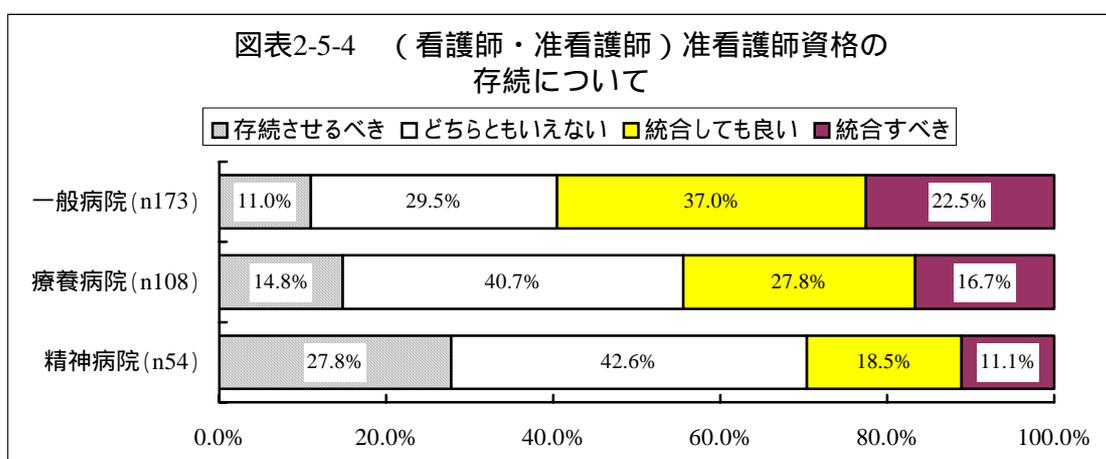
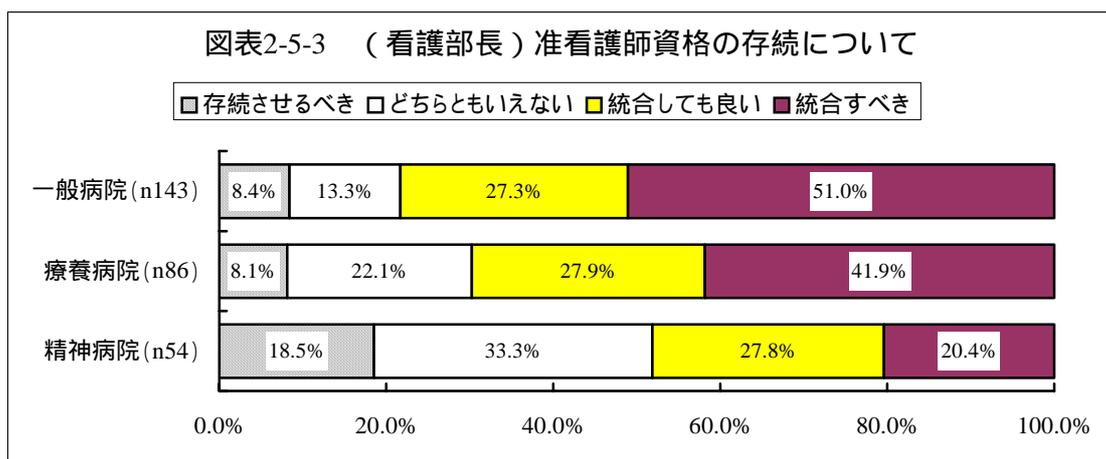
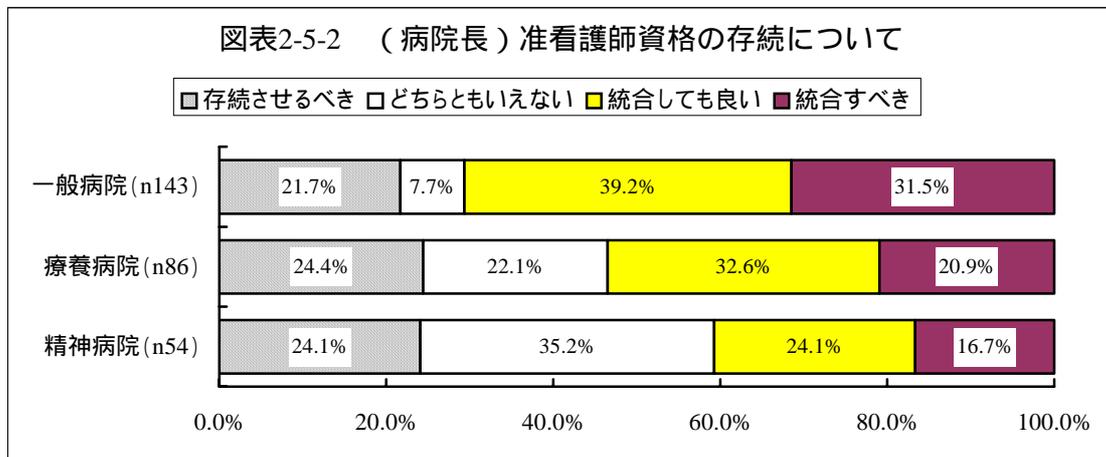
5 . 准看護師資格の今後について

1) 准看護師資格の存続について

准看護師資格について、「存続させるべき」と答えたのは、病院長 23.0%、看護部長 10.2%、看護師 12.1%、准看護師 22.7%であった。「統合しても良い」「統合すべき」の統合派は、病院長 59.7%、看護部長 70.0%、看護師 52.2%であった。特に看護部長では「統合すべき」という積極的統合派が 42.4%を占めた。



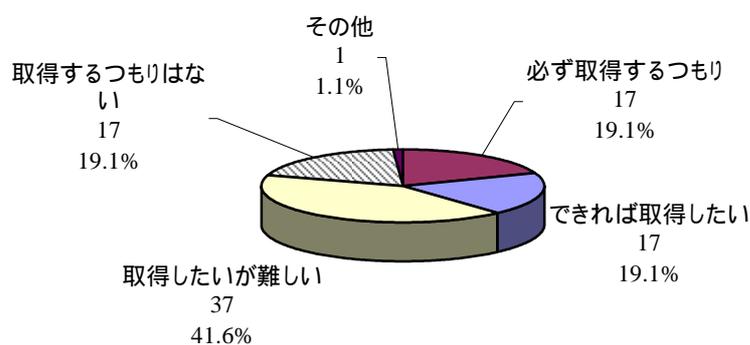
病院区分別では、療養病院、精神病院は一般病院に比べて統合意見が少なく、精神病院では、看護師・准看護師の中でも存続意見が27.8%あった。



2) 准看護師の看護師資格取得希望

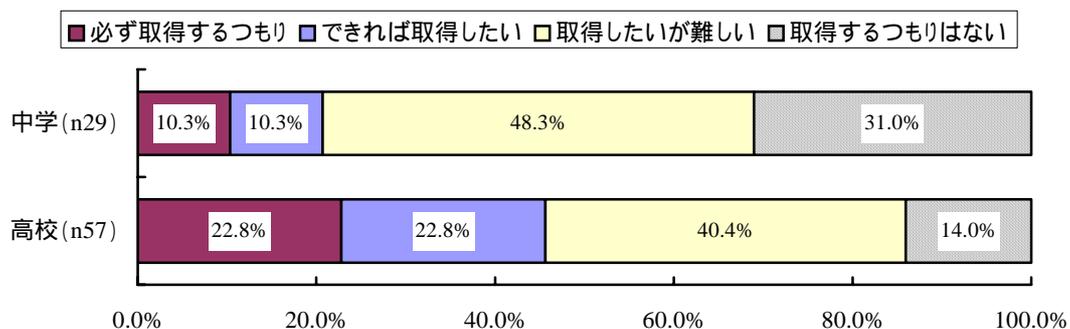
准看護師のうち看護師資格を取得する意向がある人は、「必ず取得するつもり」19.1%、「できれば取得したい」19.1%を合わせて38.2%であった。また取得希望者の典型的なタイプは、准看護師課程入学前の最終学歴が高卒の20歳代で、一般病院勤務の人であった。

図表2-5-5 (准看護師のみ) 看護師資格の取得希望 (n89)

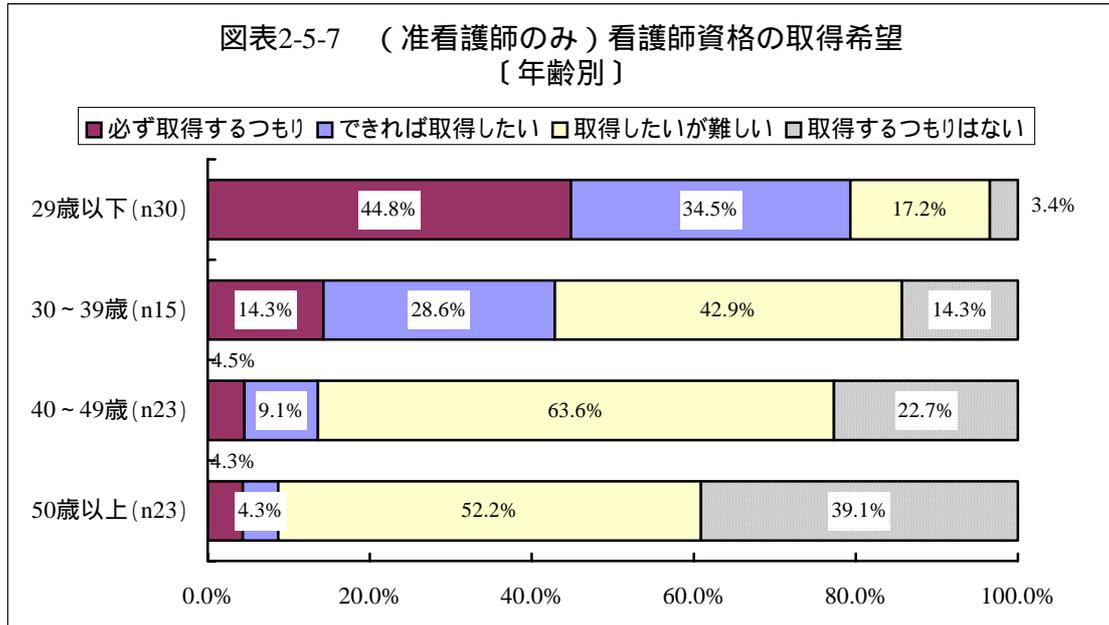


*「取得したいが難しい」には「取得したかったが、今となっては困難」を含む

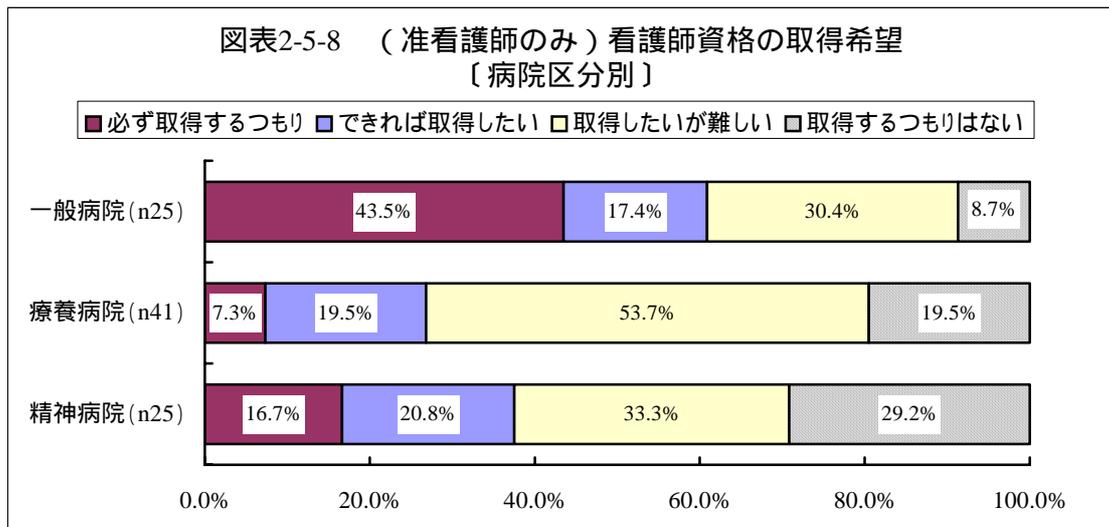
図表2-5-6 (准看護師のみ) 看護師資格の取得希望
〔学歴別〕



図表2-5-7 (准看護師のみ) 看護師資格の取得希望
〔年齢別〕



図表2-5-8 (准看護師のみ) 看護師資格の取得希望
〔病院区分別〕



・考察 - 看護師・准看護師の活用について -

1 . 看護師・准看護師活用のための条件

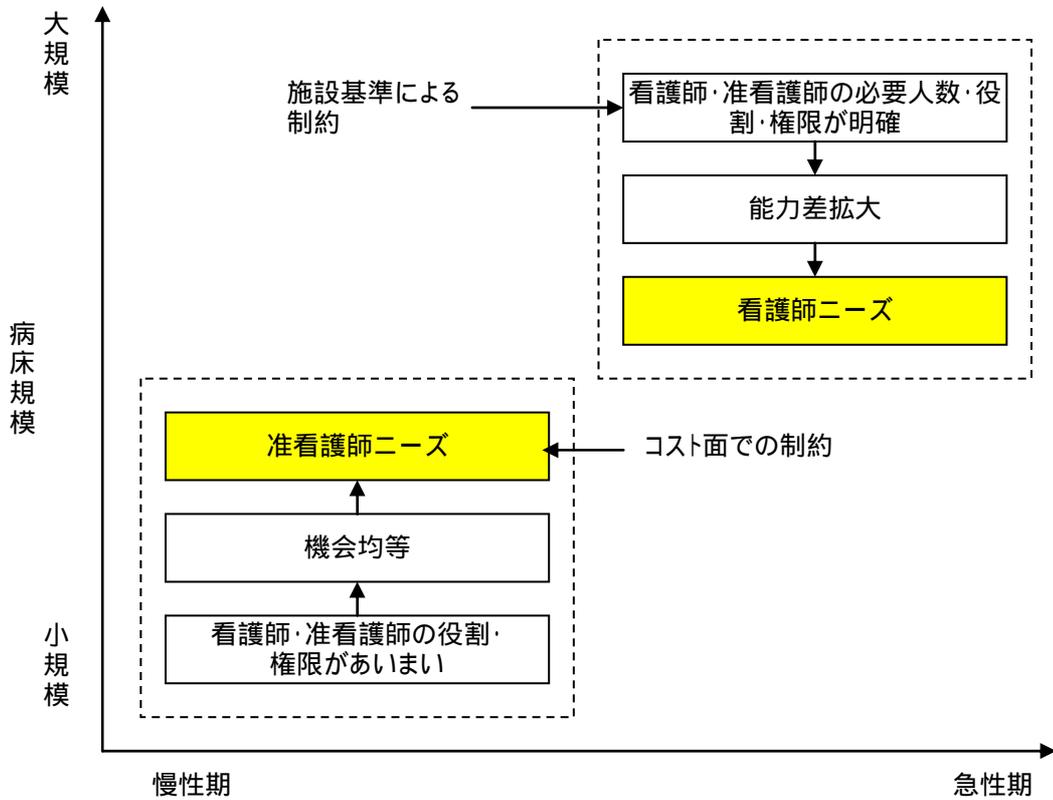
1) 看護師・准看護師の資格別ニーズ

准看護師の雇用、准看護師資格の存続については次のような点が明らかとなった。

- ・看護師・准看護師のどちらを多く採用したいかという質問に対して、一般病院の病院長は84.5%が「看護師」と回答しているのに対し、療養病院、精神病院では「准看護師」「こだわらない」が4割強である。准看護師を多く採用したい理由としては、「人件費が安く抑えられる」が76.9%でもっとも多い。
- ・准看護師資格を看護師資格に統合させることについて、一般病院の病院長の70.7%は統合派(「統合すべき」「統合しても良い」)であるが、療養病院では53.5%、精神病院では40.8%である。また看護部長の70.0%は看護師資格統合派であったが、看護師では52.2%、准看護師では43.2%であった。しかし、慢性期の病院に限ってみれば、統合派の看護師・准看護師は療養病院で44.9%、精神病院で29.6%に止まっていた。

つまり、いわゆる慢性期の病院では、准看護師のニーズがあり、現場において、看護師資格統合派も約半分にすぎず、今後も役割分担をしたいという思いもあるかと推察される。逆に、いわゆる急性期の病院では、施設基準で定められているためもあるが、看護師のニーズが高い。このように病院のタイプによってニーズは異なるので、看護師、准看護師が棲み分けをする余地もあり、准看護師の必要性も少なくないと考えられる。

図表3-1-1 看護師・准看護師ニーズ



2) 雇用確保のための整備条件

(1) 環境整備

看護師・准看護師は、20歳代のうちは仕事のやりがいがないことを理由に退職する人が42.9%であるが、30歳代で家庭の事情と逆転し、40歳代では家庭の事情によって退職する人が7割を超える。

このように20歳代のうちは仕事のやりがい重視となっており、いかにモチベーションをあげさせるかが重要である。たとえば、業務成果をきちんと評価し、フィードバックする制度、能力開発やキャリアアップを支援する制度などが必要である。能力開発については、形式的には行われている病院がほとんどである。しかし、看護部長や准看護師が「看護師の方が医学・看護の知識が高い」と見ているのに対し、看護師

自身の評価はそれほど高くない。看護師の謙遜でなければ、看護師はこの点について非常に不安に感じているということであり、教育・研修の効果についてもフォローアップしていかなければならない 30 歳代以上で、家庭との両立が重視されるようになると、時短勤務などの環境整備も必要である。また慢性期の病院では准看護師ニーズが高いが、准看護師は地元志向が強い。地元周辺の准看護師を登録しておき、ピンチヒッター的に活用する方法もあるのではないかと考えられる。

なお、ここでは、看護師・准看護師の平均像をもとに述べているが、それ以前に、個人個人の違いを尊重すべきであることは言うまでもない。

(2) 処遇の明確化と周知徹底

給与水準については、「看護師・准看護師アンケート」を行ったすべての病院の病院長が「看護師の方が高い」と答えているが、現場では「看護師の方が高い」と感じているのは准看護師 98.9%、看護師 83.2%であった。准看護師のほとんどは看護師が優遇されていると考え、看護師は現実には差があるにもかかわらず、差がないと感じている。昇進・昇格のスピードについても、同様の傾向がある。このような認識のギャップはモチベーションの低下を招きかねない。

給与水準や昇進・昇格のスピードの差は、病院経営方針の違いによるものであり、あってはならないというものではない。病院ごとにしかるべき理由によって設計された制度であると思われるが、その事実が看護職に伝わっていない点が問題である。我々の別の調査²では、看護職の人事考課を実施しているのはまだ 55.2%であったが、人事考課などの機会を利用して、自院では何が求められ、どのように評価されているのかを明確に示していかなければならない。

² 前田由美子, 原祐一, 福岡県医師会, 福岡県メディカルセンター-保健・医療・福祉研究機構「病院経営マネジメント「人事制度の現状と課題 - 人事制度改革にむけて - 」」日医総研報告書第 64 号, 2004 年 3 月

2. 看護師・准看護師の定着について

経験が価値を生む業務であれば、勤続年数が長いほうが望ましく、年功序列的な賃金体系もなじむ。一方、経験を知識や能力でカバーできる業務であれば、若返りが図られているほうが良いという考え方もある。

以下、「看護師・准看護師アンケート」対象病院の看護師・准看護師 5 年以上定着率（勤続年数 5 年以上の人の比率）とその関連要因を示す。

定着率の高い病院

地方にある慢性期の病院である。業務能力は看護師のほうが高いと認識しており、業務内容にも差をつけている。ただし、昇進・昇格のスピードは同じにしているところがある。院内教育の評価が高く、自ら人材育成に注力しているものと推察される。

定着率の低い（回転率の高い）病院

都市にある急性期の病院である。看護師・准看護師の能力に大差はないと見なしていても、昇進・昇格のスピードには差をつけている。看護師・准看護師という区分に限らず、病院全体で能力評価を行っており、ある意味、ふるい落としをしているのではないかと推察される。しかし逆に、評価されるべき人はされているということでもあり、実際、仕事のやりがいを重視して転職している人が多い。都市部にあって、雇用確保に苦労しないことも、こういったことを可能にしていると考えられる。

定着率を高めるか、回転率を高めるかは、病院の理念や経営方針によるが、経営者の意図に沿わない状態になっていれば問題である。ここに示した病院別の傾向は、定着率は自然に決まってくるものではなく、何らかの意図によって決まることを示唆している。病院として、どのようにありたいかを明確にした後は、そのための仕組み、制度の整備が必要である。

図表3-1-2 看護師・准看護師の定着率と関連要因

	病院区分	立地	5年以上定着率	看護師比率	看護師・准看護師の差(病院長アンケートより)				転職経験者の転職理由(比率)		「とても有意義」「多少は有意義」と回答した看護師・准看護師の比率	
					昇進・昇格のスピード	業務内容の高度さ	定常業務遂行能力	トラブル・アクシデント対応能力	仕事のやりがい	勤務条件	院内教育	院外教育
↑ 5年以上定着率50%以上	H病院	療養 地方	82.8%	65.5%	差はない	-	看護師	看護師	30.0%	35.0%	96.4%	88.9%
	E病院	療養 都市	68.2%	36.4%	差はない	看護師	看護師	看護師	46.2%	30.8%	100.0%	95.2%
	G病院	精神 地方	66.7%	53.3%	看護師	差はない	差はない	差はない	36.4%	36.4%	96.3%	92.3%
	C病院	一般 地方	62.1%	96.6%	看護師	看護師	看護師	看護師	40.0%	20.0%	81.5%	93.1%
	L病院	精神 地方	60.0%	56.7%	看護師	看護師	看護師	差はない	31.6%	47.4%	79.3%	92.0%
	D病院	療養 都市	56.7%	76.7%	看護師	看護師	看護師	看護師	29.4%	23.5%	86.7%	83.3%
	F病院	一般 地方	56.7%	66.7%	看護師	看護師	看護師	看護師	30.8%	23.1%	90.0%	90.0%
	A病院	一般 都市	54.5%	93.9%	看護師	看護師	差はない	看護師	36.4%	59.1%	93.8%	96.8%
↓ 50%以下	K病院	一般 都市	48.0%	100.0%	看護師	看護師	看護師	看護師	50.0%	0.0%	92.0%	100.0%
	J病院	一般 都市	43.3%	66.7%	看護師	看護師	差はない	看護師	35.3%	29.4%	71.4%	83.3%
	I病院	一般 都市	19.4%	90.3%	看護師	看護師	差はない	差はない	38.5%	7.7%	93.5%	96.8%
	B病院	一般 都市	13.8%	75.9%	看護師	差はない	差はない	差はない	62.5%	29.2%	93.1%	92.9%

*表中の「看護師」は看護師のほうが速い、高いの意味

*給与水準はここに掲げたすべての病院が看護師の方が高いと回答

*転職経験者は転職経験ありで、転職理由回答ありの人数

95%以上に網掛け

． 参考資料

日本看護協会出版会「平成 16 年 看護関係統計資料集」

厚生労働省「衛生行政報告例」2004 年

前田由美子, 原祐一, 福岡県医師会, 福岡県リハビリテーション保健・医療・福祉研究機構「病院経営における看護職員の活用についての調査 - 中間報告 - 」日医総研ワーキングペーパーNo.114, 2005 年 4 月

前田由美子, 原祐一, 福岡県医師会, 福岡県リハビリテーション保健・医療・福祉研究機構「病院経営マネジメント「人事制度の現状と課題 - 人事制度改革にむけて - 」」日医総研報告書第 64 号, 2004 年 3 月

看護師・准看護師の雇用に関するアンケート調査
集計表

・病院の基本情報

1. 所在地

保健所別

保健所		病院数	回答数	回答率
福岡	中央	19	14	73.7%
	博多	20	13	65.0%
	南	17	13	76.5%
	早良	13	8	61.5%
	東	22	13	59.1%
	西	22	16	72.7%
	城南	8	6	75.0%
	計	121	83	68.6%
糸島	10	6	60.0%	
粕屋	26	15	57.7%	
宗像	14	8	57.1%	
筑紫	28	13	46.4%	
朝倉	9	6	66.7%	
久留米	49	28	57.1%	
八女	13	10	76.9%	
大牟田	25	16	64.0%	
山門	9	5	55.6%	
嘉穂	24	12	50.0%	
鞍手	13	12	92.3%	
田川	18	9	50.0%	
遠賀	14	8	57.1%	
京築	17	13	76.5%	
北九州	門司	11	6	54.5%
	小倉北	21	14	66.7%
	小倉南	20	13	65.0%
	若松	5	5	100.0%
	八幡東	7	6	85.7%
	八幡西	23	15	65.2%
	戸畑	5	2	40.0%
計	92	61	66.3%	
計		482	305	63.3%

医師会別

医師会	回答数
福岡市	82
北九州市	61
遠賀中間	8
京都	9
豊前築上	4
糸島	6
筑紫	13
粕屋	15
宗像	8
直方鞍手	12
田川	9
飯塚	11
久留米	15
大牟田	17
八女筑後	11
甘木朝倉	6
小郡三井	5
大川三潁	4
柳川山門	4
浮羽郡	4
非会員	1
合計	305

*国立、県立は地域医師会に含めた

2 - 1 . 病院種別

	回答数	
	回答数	構成比
一般病院	206	67.5%
精神病院	55	18.0%
その他	44	14.4%
計	305	100.0%

2 - 2 . 病院区分

	回答数		備考
	回答数	構成比	
一般病院	160	52.5%	下記以外の病院 精神病院以外で療養病床60%以上の病院 精神病院
療養病院	90	29.5%	
精神病院	55	18.0%	
計	305	100.0%	

3 . 開設者

	病院数	回答		回答率
		病院数	構成比	
個人	53	30	9.8%	56.6%
医療法人	334	213	69.8%	63.8%
国公立	35	21	6.9%	60.0%
公的機関・社会保険関係団体・公益法人	46	30	9.8%	65.2%
その他	14	11	3.6%	78.6%
計	482	305	100.0%	63.3%

*その他:会社、学校法人、共済組合

4 . 開設後年数

	回答数	
	回答数	構成比
10年未満	36	12.5%
10～19年	45	15.6%
20～29年	53	18.3%
30～39年	55	19.0%
40～49年	41	14.2%
50年以上	59	20.4%
計	289	100.0%
回答なし	16	-

5 . 病床規模

	一般病院		療養病院		精神病院	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
20～49床	23	14.4%	10	11.1%	0	0.0%
50～99床	38	23.8%	21	23.3%	3	5.5%
100～199床	47	29.4%	41	45.6%	13	23.6%
200～499床	39	24.4%	15	16.7%	37	67.3%
500床以上	13	8.1%	3	3.3%	2	3.6%
計	160	100.0%	90	100.0%	55	100.0%
平均(床)	199.2	-	154.0	-	245.2	-

6. 標榜科目

	回答数	
		構成比
内科	258	84.6%
心療内科	42	13.8%
精神科	90	29.5%
神経科	59	19.3%
神経内科	50	16.4%
呼吸器科	90	29.5%
消化器科	106	34.8%
胃腸科	70	23.0%
循環器科	131	43.0%
アレルギー科	13	4.3%
リウマチ科	39	12.8%
小児科	66	21.6%
外科	134	43.9%
整形外科	129	42.3%
形成外科	31	10.2%
美容外科	1	0.3%
脳神経外科	53	17.4%
呼吸器外科	15	4.9%
心臓血管外科	20	6.6%
小児外科	13	4.3%
皮膚泌尿器科	5	1.6%
皮膚科	57	18.7%
泌尿器科	57	18.7%
性病科	3	1.0%
ことう門科	36	11.8%
産婦人科	28	9.2%
産科	8	2.6%
婦人科	22	7.2%
眼科	51	16.7%
耳鼻咽喉科	46	15.1%
気管食道科	6	2.0%
放射線科	96	31.5%
リハビリテーション科	191	62.6%
歯科	40	13.1%
矯正歯科	5	1.6%
小児歯科	5	1.6%
歯科口腔外科	14	4.6%
麻酔科	66	21.6%
その他	6	2.0%
計	305	100.0%

・ 病院の職員数

1. 職種別職員数

100床当たり医師数 回答数

	前回(2004年3月)			今回(2005年1月)		
	一般病院	療養病院	精神病院	一般病院	療養病院	精神病院
3人未満	0	5	13	3	12	15
3～6人	11	37	22	16	50	37
6～10人	49	11	1	55	19	0
10～15人	29	3	0	45	4	0
15人以上	24	0	0	34	1	1
計	113	56	36	153	86	53
平均値(人)	11.0	5.1	3.5	13.0	5.5	4.0

100床当たり医師数 構成比

	前回(2004年3月)			今回(2005年1月)		
	一般病院	療養病院	精神病院	一般病院	療養病院	精神病院
3人未満	0.0%	8.9%	36.1%	2.0%	14.0%	28.3%
3～6人	9.7%	66.1%	61.1%	10.5%	58.1%	69.8%
6～10人	43.4%	19.6%	2.8%	35.9%	22.1%	0.0%
10～15人	25.7%	5.4%	0.0%	29.4%	4.7%	0.0%
15人以上	21.2%	0.0%	0.0%	22.2%	1.2%	1.9%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

100床当たり看護職員(看護師・准看護師・看護補助者)数 回答数

	前回(2004年3月)			今回(2005年1月)		
	一般病院	療養病院	精神病院	一般病院	療養病院	精神病院
30人未満	2	5	1	2	0	2
30～50人	14	10	28	21	26	41
50～60人	27	20	5	34	30	7
60～70人	36	14	1	44	21	1
70人以上	34	7	0	53	10	2
計	113	56	35	154	87	53
平均値(人)	64.9	54.8	45.0	66.6	57.2	46.8

100床当たり看護職員(看護師・准看護師・看護補助者)数 構成比

	前回(2004年3月)			今回(2005年1月)		
	一般病院	療養病院	精神病院	一般病院	療養病院	精神病院
30人未満	1.8%	8.9%	2.9%	1.3%	0.0%	3.8%
30～50人	12.4%	17.9%	80.0%	13.6%	29.9%	77.4%
50～60人	23.9%	35.7%	14.3%	22.1%	34.5%	13.2%
60～70人	31.9%	25.0%	2.9%	28.6%	24.1%	1.9%
70人以上	30.1%	12.5%	0.0%	34.4%	11.5%	3.8%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

介護福祉士のいる病院

	一般病院	療養病院	精神病院	計
回答数	44	55	15	114
比率	27.5%	61.1%	27.3%	37.4%
100床当たり介護福祉士数(人)	4.3	6.3	1.9	4.9

*比率は、回答数に対する介護福祉士のいる病院の比率

保健師・助産師のいる病院

	一般病院	療養病院	精神病院	計
回答数	49	11	4	64
比率	30.6%	12.2%	7.3%	21.0%
100床当たり保健師・助産師数(人)	5.5	2.2	0.9	4.6

*比率は、回答数に対する保健師・助産師のいる病院の比率

2. 看護師長および主任の人数

100床当たり看護師長数

	平均値(人)	回答数
一般病院	3.3	153
療養病院	2.5	87
精神病院	2.1	54
全体	2.9	294

看護師長の資格 構成比

	看護師	准看護師	その他	計	回答数
一般病院	98.3%	1.4%	0.3%	100.0%	153
療養病院	93.7%	6.1%	0.3%	100.0%	86
精神病院	98.5%	1.5%	0.0%	100.0%	54
全体	97.0%	2.8%	0.3%	100.0%	293

100床当たり主任数

	平均値(人)	回答数
一般病院	4.4	146
療養病院	3.0	82
精神病院	2.2	53
全体	3.6	281

主任の資格 構成比

	看護師	准看護師	その他	計	回答数
一般病院	88.2%	11.1%	0.7%	100.0%	146
療養病院	80.4%	18.2%	1.4%	100.0%	82
精神病院	86.1%	13.1%	0.8%	100.0%	53
全体	86.1%	13.1%	0.8%	100.0%	281

看護師長の部下の人数

	平均値(人)	回答数
一般病院	24.5	153
療養病院	32.7	87
精神病院	32.3	54
全体	28.3	294

主任の部下の人数

	平均値(人)	回答数
一般病院	19.0	145
療養病院	25.0	82
精神病院	25.5	53
全体	22.0	280

-1. 【病院長への質問】新規採用の際、「看護師何名、准看護師何名」のように採用枠を区分しておられますか？

回答数

	一般病院	療養病院	精神病院	計
区分している	103	50	31	184
区分していない	55	39	23	117
計	158	89	54	301

構成比

	一般病院	療養病院	精神病院	計
区分している	65.2%	56.2%	57.4%	61.1%
区分していない	34.8%	43.8%	42.6%	38.9%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

-2. 【病院長への質問】看護師・准看護師のどちらを多く採用されたいですか？

回答数

	一般病院	療養病院	精神病院	計
看護師を多く採用したい	131	51	32	214
准看護師を多く採用したい	6	14	6	26
こだわらない	18	25	16	59
計	155	90	54	299

構成比

	一般病院	療養病院	精神病院	計
看護師を多く採用したい	84.5%	56.7%	59.3%	71.6%
准看護師を多く採用したい	3.9%	15.6%	11.1%	8.7%
こだわらない	11.6%	27.8%	29.6%	19.7%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

-3. 【病院長への質問】准看護師を多く採用したい理由は何ですか？

(複数回答)

	回答数	比率*
業務上期待するスペックにより合致するから	13	50.0%
人件費を安く抑えられるから	20	76.9%
准看護師の方が応募が多く選択肢が広がるから	12	46.2%
若い人材が集まりやすいから	10	38.5%
その他	0	0.0%

*比率:准看護師を多く採用したいと答えた病院に対する比率

-2. 【病院長への質問】看護師・准看護師のどちらを多く採用
されたいですか？（病床規模別）

回答数

		看護師	こだわらない	准看護師	計
99床以下	一般病院	46	10	4	60
	療養病院	14	9	8	31
	精神病院	3	0	0	3
	計	63	19	12	94
100～199床	一般病院	39	6	1	46
	療養病院	25	13	3	41
	精神病院	6	6	1	13
	計	70	25	5	100
200床以上	一般病院	46	2	1	49
	療養病院	12	3	3	18
	精神病院	23	10	5	38
	計	81	15	9	105

構成比

		看護師	こだわらない	准看護師	計	(再掲)こ だわらない+ 准看護師
99床以下	一般病院	76.7%	16.7%	6.7%	100.0%	23.3%
	療養病院	45.2%	29.0%	25.8%	100.0%	54.8%
	精神病院	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	計	67.0%	20.2%	12.8%	100.0%	33.0%
100～199床	一般病院	84.8%	13.0%	2.2%	100.0%	15.2%
	療養病院	61.0%	31.7%	7.3%	100.0%	39.0%
	精神病院	46.2%	46.2%	7.7%	100.0%	53.8%
	計	70.0%	25.0%	5.0%	100.0%	30.0%
200床以上	一般病院	93.9%	4.1%	2.0%	100.0%	6.1%
	療養病院	66.7%	16.7%	16.7%	100.0%	33.3%
	精神病院	60.5%	26.3%	13.2%	100.0%	39.5%
	計	77.1%	14.3%	8.6%	100.0%	22.9%

-1. 【病院長への質問】看護師と准看護師との間で差をつけていますか？

回答数

	看護師の方が高いまたは速い、多い	差はない	准看護師の方が高いまたは速い、多い	計	回答なし
給与水準(「同年齢のとき」)	286	12	1	299	6
昇進・昇格のスピード	218	78	0	296	9
業務内容の高度さ	198	98	0	296	9
教育・研修の機会	78	221	0	299	6

構成比

	看護師の方が高いまたは速い、多い	差はない	准看護師の方が高いまたは速い、多い	計
給与水準(「同年齢のとき」)	95.7%	4.0%	0.3%	100.0%
昇進・昇格のスピード	73.6%	26.4%	0.0%	100.0%
業務内容の高度さ	66.9%	33.1%	0.0%	100.0%
教育・研修の機会	26.1%	73.9%	0.0%	100.0%

能力の差ではなく、実際にまかせている業務がより高度かどうか

(再掲)昇進・昇格のスピード 回答数

	看護師の方が速い	差はない	准看護師の方が速い	計
99床以下	54	36	0	90
100～199床	78	22	0	100
200床以上	86	20	0	106

(再掲)昇進・昇格のスピード 構成比

	看護師の方が速い	差はない	准看護師の方が速い	計
99床以下	60.0%	40.0%	0.0%	100.0%
100～199床	78.0%	22.0%	0.0%	100.0%
200床以上	81.1%	18.9%	0.0%	100.0%

-2. 【病院長への質問】看護師と准看護師との間に差があると思われますか？

回答数

	看護師の方が高い	差はない	准看護師の方が高い	計	回答なし
定常的な業務遂行能力	167	122	1	290	15
トラブル、アクシデントへの対応能力	183	108	1	292	13
部下を教育する能力	246	45	1	292	13
自己啓発の意欲	157	135	1	293	12
勤務態度、接遇態度	57	234	1	292	13

構成比

	看護師の方が高い	差はない	准看護師の方が高い	計
定常的な業務遂行能力	57.6%	42.1%	0.3%	100.0%
トラブル、アクシデントへの対応能力	62.7%	37.0%	0.3%	100.0%
部下を教育する能力	84.2%	15.4%	0.3%	100.0%
自己啓発の意欲	53.6%	46.1%	0.3%	100.0%
勤務態度、接遇態度	19.5%	80.1%	0.3%	100.0%

(再掲)自己啓発の意欲 回答数

	看護師の方が高い	差はない	准看護師の方が高い	計
一般病院	96	54	0	150
療養病院	39	50	0	89
精神病院	22	31	1	54
全体	157	135	1	293

(再掲)自己啓発の意欲 構成比

	看護師の方が高い	差はない	准看護師の方が高い	計
一般病院	64.0%	36.0%	0.0%	100.0%
療養病院	43.8%	56.2%	0.0%	100.0%
精神病院	40.7%	57.4%	1.9%	100.0%
全体	53.6%	46.1%	0.3%	100.0%

(再掲)トラブル、アクシデントへの対応能力 回答数

	看護師の方が高い	差はない	准看護師の方が高い	計
99床以下	44	45	1	90
100～199床	65	36	0	101
200床以上	74	27	0	101

(再掲)トラブル、アクシデントへの対応能力 構成比

	看護師の方が高い	差はない	准看護師の方が高い	計
99床以下	48.9%	50.0%	1.1%	100.0%
100～199床	64.4%	35.6%	0.0%	100.0%
200床以上	73.3%	26.7%	0.0%	100.0%

-3. 【病院長への質問】准看護師資格の存続についてどのようにお考えですか？

回答数

	一般病院	療養病院	精神病院	計
看護師とは異なる役割があるので存続させるべき	31	21	13	65
看護師資格に統合しても良い	56	28	13	97
看護師資格を統合すべき	45	18	9	72
どちらともいえない	11	19	19	49
計	143	86	54	283

構成比

	一般病院	療養病院	精神病院	計
看護師とは異なる役割があるので存続させるべき	21.7%	24.4%	24.1%	23.0%
看護師資格に統合しても良い	39.2%	32.6%	24.1%	34.3%
看護師資格を統合すべき	31.5%	20.9%	16.7%	25.4%
どちらともいえない	7.7%	22.1%	35.2%	17.3%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(院長と看護部長の両方が回答した病院を抽出) 回答数

		看護部長の意見				計
		存続させるべき	統合しても良い	統合すべき	どちらともいえない	
院長の意見	看護師とは異なる役割があるので存続させるべき	16	19	19	11	65
	看護師資格に統合しても良い	6	40	36	15	97
	看護師資格を統合すべき	4	9	53	6	72
	どちらともいえない	3	10	12	24	49
	計	29	78	120	56	283

(院長と看護部長の両方が回答した病院を抽出) 構成比

		看護部長の意見				計
		存続させるべき	統合しても良い	統合すべき	どちらともいえない	
院長の意見	看護師とは異なる役割があるので存続させるべき	5.7%	6.7%	6.7%	3.9%	23.0%
	看護師資格に統合しても良い	2.1%	14.1%	12.7%	5.3%	34.3%
	看護師資格を統合すべき	1.4%	3.2%	18.7%	2.1%	25.4%
	どちらともいえない	1.1%	3.5%	4.2%	8.5%	17.3%
	計	10.2%	27.6%	42.4%	19.8%	100.0%

- 1~3 . 【看護部長への質問】あなたのプロフィールについてお聞かせください。

項目	区分	回答数	
		回答数	構成比
年齢	29歳以下	1	0.3%
	30～39歳	8	2.7%
	40～49歳	56	18.8%
	50～59歳	176	59.1%
	60歳以上	57	19.1%
	計	298	100.0%
	回答なし	1	-
性別	女	267	90.8%
	男	27	9.2%
	計	294	100.0%
	回答なし	5	-
資格	看護師	281	94.0%
	准看護師	8	2.7%
	助産師	4	1.3%
	複合	6	2.0%
	計	299	100.0%
	回答なし	0	-

複数の資格があるケース

- 4 . 【看護部長への質問】あなたの学歴について教えてください。

資格	学歴	回答数	構成比
看護師	中学 准看護師養成所・高等学校衛生看護科 2年課程 看護師	26	8.7%
	高校 准看護師養成所・高等学校衛生看護科 2年課程 看護師	72	24.2%
	短大・大学 准看護師養成所・高等学校衛生看護科 2年課程 看護師	3	1.0%
	中学 高等学校専攻科一貫教育校5年課程 看護師	2	0.7%
	高校 高等学校専攻科一貫教育校5年課程 看護師	6	2.0%
	短大・大学 高等学校専攻科一貫教育校5年課程 看護師	1	0.3%
	高校 3年課程 看護師	135	45.3%
	短大・大学 3年課程 看護師	3	1.0%
	短大もしくは4年制大学の看護学科 看護師	4	1.3%
	その他 看護師	32	10.7%
准看護師	中学 准看護師養成所 准看護師	1	0.3%
	高校 准看護師養成所・高等学校衛生看護科 准看護師	6	2.0%
助産師・保健師	准看護師 2年課程 助産師学校・保健師学校 助産師・保健師	1	0.3%
	看護師3年課程 助産師学校・保健師学校 助産師・保健師	6	2.0%
計		298	100.0%
回答なし		1	-

- 1. 【看護部長への質問】現在の勤務先への勤続年数は何年ですか？

	回答数	
	回答数	構成比
5年未満	54	18.2%
5年以上10年未満	39	13.2%
10年以上15年未満	49	16.6%
15年以上20年未満	45	15.2%
20年以上25年未満	34	11.5%
25年以上30年未満	28	9.5%
30年以上	47	15.9%
計	296	100.0%
回答なし	3	-

- 2. 【看護部長への質問】看護職についてから現在の職場はいくつ目の職場ですか？

回答数

	1つ目	2つ目	3つ目	4つ目	5つ目	6つ目以上	計
29歳以下	1	0	0	0	0	0	1
30～39歳	4	2	1	1	0	0	8
40～49歳	6	14	21	8	3	3	55
50～59歳	27	44	46	25	15	17	174
60歳以上	1	13	17	15	6	5	57
計	39	73	85	49	24	25	295

構成比

	1つ目	2つ目	3つ目	4つ目	5つ目	6つ目以上	計
29歳以下	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
30～39歳	50.0%	25.0%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%	100.0%
40～49歳	10.9%	25.5%	38.2%	14.5%	5.5%	5.5%	100.0%
50～59歳	15.5%	25.3%	26.4%	14.4%	8.6%	9.8%	100.0%
60歳以上	1.8%	22.8%	29.8%	26.3%	10.5%	8.8%	100.0%
計	13.2%	24.7%	28.8%	16.6%	8.1%	8.5%	100.0%

- 3. 【看護部長への質問】退職されたときの理由は何ですか？次の
 転職先を決めた理由は何ですか？

(複数回答)

	退職理由		転職理由	
	回答数	比率*	回答数	比率*
仕事のやりがい	52	23.6%	93	46.7%
勤務条件（残業、夜勤、福利厚生）	25	11.4%	36	18.1%
待遇（昇給、昇格、給与、賞与）	13	5.9%	22	11.1%
職場の人間関係	27	12.3%	13	6.5%
職場の経営状態（安定性・将来性など）	8	3.6%	27	13.6%
家庭の事情（結婚、出産、子供の就学、夫の転勤）	147	66.8%	33	16.6%
通勤の便	24	10.9%	86	43.2%
職場からの退職勧告	-	-	-	-
その他	35	15.9%	27	13.6%
回答者数	220	-	199	-

*比率は理由を回答した人数に対する比率

- 3. 【看護部長への質問】退職されたときの理由は何ですか？次の転職先を決めた理由は何ですか？

回答数 有効回答数 193 (退職理由・転職理由の両方に回答した人)

	転職理由									有効回答数
	仕事のやりがい	勤務条件	待遇	職場の人間関係	職場の経営状態	家庭の事情	通勤の便	その他		
退職理由	仕事のやりがい	34	7	9	3	8	8	15	2	45
	勤務条件（残業、夜勤、福利厚生）	9	11	5	1	1	5	10	1	21
	待遇（昇給、昇格、給与、賞与）	8	2	5	0	2	3	4	0	11
	職場の人間関係	16	5	4	5	3	3	11	2	26
	職場の経営状態（安定性・将来性など）	4	1	2	1	2	2	3	1	7
	家庭の事情（結婚、出産、子供の就学、夫の転勤）	55	29	16	8	18	28	68	11	126
	通勤の便	11	6	2	0	1	5	16	0	20
	その他	14	1	2	0	5	1	12	14	32
	有効回答数	90	36	22	12	27	30	84	27	-

有効回答数に対する比率

	転職理由									計
	仕事のやりがい	勤務条件	待遇	職場の人間関係	職場の経営状態	家庭の事情	通勤の便	その他		
退職理由	仕事のやりがい	75.6%	15.6%	20.0%	6.7%	17.8%	17.8%	33.3%	4.4%	100.0%
	勤務条件（残業、夜勤、福利厚生）	42.9%	52.4%	23.8%	4.8%	4.8%	23.8%	47.6%	4.8%	100.0%
	待遇（昇給、昇格、給与、賞与）	72.7%	18.2%	45.5%	0.0%	18.2%	27.3%	36.4%	0.0%	100.0%
	職場の人間関係	61.5%	19.2%	15.4%	19.2%	11.5%	11.5%	42.3%	7.7%	100.0%
	職場の経営状態（安定性・将来性など）	57.1%	14.3%	28.6%	14.3%	28.6%	28.6%	42.9%	14.3%	100.0%
	家庭の事情（結婚、出産、子供の就学、夫の転勤）	43.7%	23.0%	12.7%	6.3%	14.3%	22.2%	54.0%	8.7%	100.0%
	通勤の便	55.0%	30.0%	10.0%	0.0%	5.0%	25.0%	80.0%	0.0%	100.0%
	その他	43.8%	3.1%	6.3%	0.0%	15.6%	3.1%	37.5%	43.8%	100.0%

- 1. 【看護部長への質問】 部下に看護師の方も准看護師の方もいらっしゃいますか？

	回答数	
	回答数	構成比
看護師のみ	6	2.0%
准看護師のみ	2	0.7%
看護師も准看護師もいる	291	97.3%
計	299	100.0%

- 2. 【看護部長への質問】 知識や業務遂行能力について看護師と准看護師との間に、差があると思われませんか？

回答数

	看護師の方が高い	差はない	准看護師の方が高い	計	回答なし
日常生活の援助能力(清潔援助、食事介助、移動援助など)	75	217	3	295	4
診療の援助能力(測定、検査、治療の補助など)	140	157		297	2
看護計画の立案や看護記録能力(きちんと作成できるか)	274	22		296	3
患者さんや家族への説明能力・コミュニケーション能力	169	121	3	293	6
医師・看護師間のコミュニケーション能力	136	155	1	292	7
医学・看護の知識	278	17	1	296	3
医療保険・介護保険等の制度に関する知識	144	152	1	297	2
部下の教育能力	248	47	1	296	3
業務全般への取り組み姿勢(熱心さ)	127	169	1	297	2

構成比

	看護師の方が高い	差はない	准看護師の方が高い	計
日常生活の援助能力(清潔援助、食事介助、移動援助など)	25.4%	73.6%	1.0%	100.0%
診療の援助能力(測定、検査、治療の補助など)	47.1%	52.9%	0.0%	100.0%
看護計画の立案や看護記録能力(きちんと作成できるか)	92.6%	7.4%	0.0%	100.0%
患者さんや家族への説明能力・コミュニケーション能力	57.7%	41.3%	1.0%	100.0%
医師・看護師間のコミュニケーション能力	46.6%	53.1%	0.3%	100.0%
医学・看護の知識	93.9%	5.7%	0.3%	100.0%
医療保険・介護保険等の制度に関する知識	48.5%	51.2%	0.3%	100.0%
部下の教育能力	83.8%	15.9%	0.3%	100.0%
業務全般への取り組み姿勢(熱心さ)	42.8%	56.9%	0.3%	100.0%

(再掲)医学・看護の知識 回答数

	看護師の方が高い	差はない	准看護師の方が高い	計
99床以下	76	12	1	89
100～199床	97	4	0	101
200床以上	105	1	0	106

(再掲)医学・看護の知識 構成比

	看護師の方が高い	差はない	准看護師の方が高い	計
99床以下	85.4%	13.5%	1.1%	100.0%
100～199床	96.0%	4.0%	0.0%	100.0%
200床以上	99.1%	0.9%	0.0%	100.0%

(再掲)看護計画の立案や看護記録能力 回答数

	看護師の方が高い	差はない	准看護師の方が高い	計
99床以下	74	14	0	88
100～199床	96	5	0	101
200床以上	104	3	0	107

(再掲)看護計画の立案や看護記録能力 構成比

	看護師の方が高い	差はない	准看護師の方が高い	計
99床以下	84.1%	15.9%	0.0%	100.0%
100～199床	95.0%	5.0%	0.0%	100.0%
200床以上	97.2%	2.8%	0.0%	100.0%

(再掲)部下の教育能力 回答数

	看護師の方が高い	差はない	准看護師の方が高い	計
99床以下	64	24	1	89
100～199床	87	14	0	101
200床以上	97	9	0	106

(再掲)部下の教育能力 構成比

	看護師の方が高い	差はない	准看護師の方が高い	計
99床以下	71.9%	27.0%	1.1%	100.0%
100～199床	86.1%	13.9%	0.0%	100.0%
200床以上	91.5%	8.5%	0.0%	100.0%

-1. 【看護部長への質問】看護師と准看護師との間に差がありますか？

回答数

	看護師の方が高いまたは速い、多い	差はない	准看護師の方が高いまたは速い、多い	計	回答なし
給与水準(「同年齢のとき」)	267	21	2	290	7
昇進・昇格のスピード	228	60	0	288	8
業務内容の高度さ	169	120	0	289	6
教育・研修の機会	103	187	0	290	6

構成比

	看護師の方が高いまたは速い、多い	差はない	准看護師の方が高いまたは速い、多い	計
給与水準(「同年齢のとき」)	92.1%	7.2%	0.7%	100.0%
昇進・昇格のスピード	79.2%	20.8%	0.0%	100.0%
業務内容の高度さ	58.5%	41.5%	0.0%	100.0%
教育・研修の機会	35.5%	64.5%	0.0%	100.0%

能力の差ではなく、実際にまかせている業務がより高度かどうか

-2. 【看護部長への質問】今後(も)、差をつけるべきであると思われませんか？

回答数

	差をつけるべきである	差をつけるべきではない	わからない	計	回答なし
給与水準(「同年齢のとき」)	262	6	22	290	8
昇進・昇格のスピード	212	47	29	288	9
業務内容の高度さ	171	94	24	289	10
教育・研修の機会	53	231	6	290	9

構成比

	差をつけるべきである	差をつけるべきではない	わからない	計
給与水準(「同年齢のとき」)	90.3%	2.1%	7.6%	100.0%
昇進・昇格のスピード	73.6%	16.3%	10.1%	100.0%
業務内容の高度さ	59.2%	32.5%	8.3%	100.0%
教育・研修の機会	18.3%	79.7%	2.1%	100.0%

能力の差ではなく、実際にまかせている業務がより高度かどうか

-1. 【看護部長への質問】看護師と准看護師との間に差がありますか？

(再掲) 給与水準(「同年齢のとき」) 回答数

現状 \ 将来	差をつけるべきである	わからない	差をつけるべきではない	計
看護師の方が高い	241	21	5	267
差はない	19	1	1	21
准看護師の方が高い	2	0	0	2

(再掲) 給与水準(「同年齢のとき」) 構成比

現状 \ 将来	差をつけるべきである	わからない	差をつけるべきではない	計
看護師の方が高い	90.3%	7.9%	1.9%	100.0%
差はない	90.5%	4.8%	4.8%	100.0%
准看護師の方が高い	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%

(再掲) 昇進・昇格のスピード 回答数

現状 \ 将来	差をつけるべきである	わからない	差をつけるべきではない	計
看護師の方が高い	189	22	17	228
差はない	23	7	30	60
准看護師の方が高い	0	0	0	0

(再掲) 昇進・昇格のスピード 構成比

現状 \ 将来	差をつけるべきである	わからない	差をつけるべきではない	計
看護師の方が高い	82.9%	9.6%	7.5%	100.0%
差はない	38.3%	11.7%	50.0%	100.0%
准看護師の方が高い	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(再掲) 業務内容の高度さ 回答数

現状 \ 将来	差をつけるべきである	わからない	差をつけるべきではない	計
看護師の方が高い	126	9	34	169
差はない	45	15	60	120
准看護師の方が高い	0	0	0	0

(再掲) 業務内容の高度さ 構成比

現状 \ 将来	差をつけるべきである	わからない	差をつけるべきではない	計
看護師の方が高い	74.6%	5.3%	20.1%	100.0%
差はない	37.5%	12.5%	50.0%	100.0%
准看護師の方が高い	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

・【看護部長への質問】准看護師資格の存続についてどのようにお考えですか？

回答数

	一般病院	療養病院	精神病院	計
看護師とは異なる役割があるので存続させるべき	12	7	10	29
看護師資格に統合しても良い	39	24	15	78
看護師資格を統合すべき	73	36	11	120
どちらともいえない	19	19	18	56
計	143	86	54	283

構成比

	一般病院	療養病院	精神病院	計
看護師とは異なる役割があるので存続させるべき	8.4%	8.1%	18.5%	10.2%
看護師資格に統合しても良い	27.3%	27.9%	27.8%	27.6%
看護師資格に統合すべき	51.0%	41.9%	20.4%	42.4%
どちらともいえない	13.3%	22.1%	33.3%	19.8%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

- 1. 【看護部長への質問】自分より高学歴の部下がいますか？

	回答数	
	回答数	構成比
いる(いたことがある)	190	64.2%
いない	90	30.4%
わからない	16	5.4%
計	296	100.0%
回答なし	3	-

- 2. 【看護部長への質問】自分より高学歴の部下に対し管理を行っていくと感じることがありますか？

「高学歴の部下がいる(いたことがある)」人のみ回答

	回答数	
	回答数	構成比
行いやすい	72	37.9%
やや行いやすい	38	20.0%
どちらともいえない	76	40.0%
やや行いにくい	3	1.6%
行いにくい	1	0.5%
計	190	100.0%

- 1. 【看護部長への質問】あなたの部下は院内・院外の教育研修に積極的に参加していますか？

	看護師の部下		准看護師の部下	
	回答数	構成比	回答数	構成比
積極的に参加している	199	67.0%	113	39.6%
あまり参加したがない	31	10.4%	91	31.9%
どちらともいえない	63	21.2%	72	25.3%
そもそも研修の機会があまりない	4	1.3%	9	3.2%
計	297	100.0%	285	100.0%
回答なし	2	-	14	-

(再掲)看護師と准看護師の比較 回答数

	准看護師の部下				計	
	積極的に参加している	あまり参加したがない	どちらともいえない	そもそも研修の機会があまりない		
看護師の部下	積極的に参加している	110	52	23	4	189
	あまり参加したがない	2	28	0	0	30
	どちらともいえない	1	10	49	2	62
	そもそも研修の機会があまりない	0	1	0	3	4

(再掲)看護師と准看護師の比較 構成比

	准看護師の部下				計	
	積極的に参加している	あまり参加したがない	どちらともいえない	そもそも研修の機会があまりない		
看護師の部下	積極的に参加している	58.2%	27.5%	12.2%	2.1%	100.0%
	あまり参加したがない	6.7%	93.3%	0.0%	0.0%	100.0%
	どちらともいえない	1.6%	16.1%	79.0%	3.2%	100.0%
	そもそも研修の機会があまりない	0.0%	25.0%	0.0%	75.0%	100.0%

- 2 . 【看護部長への質問】 あなたの部下は専門看護師資格の取得に前向きですか？

回答数

	前向き	消極的	どちらともいえない	計
一般病院	47	33	74	154
療養病院	6	34	49	89
精神病院	8	17	30	55
計	61	84	153	298

構成比

	前向き	消極的	どちらともいえない	計
一般病院	30.5%	21.4%	48.1%	100.0%
療養病院	6.7%	38.2%	55.1%	100.0%
精神病院	14.5%	30.9%	54.5%	100.0%
全体	20.5%	28.2%	51.3%	100.0%

- 3 . 【看護部長への質問】 准看護師の部下に、看護師または保健師・助産師資格を取得するよう勧めていますか？

回答数

	かなり勧めている	ある程度は勧めている	特に勧めていない	計
一般病院	44	78	27	149
療養病院	27	40	21	88
精神病院	8	34	13	55
計	79	152	61	292

構成比

	かなり勧めている	ある程度は勧めている	特に勧めていない	計
一般病院	29.5%	52.3%	18.1%	100.0%
療養病院	30.7%	45.5%	23.9%	100.0%
精神病院	14.5%	61.8%	23.6%	100.0%
全体	27.1%	52.1%	20.9%	100.0%

「看護師・准看護師アンケート」集計表

- 1~4. 【看護師・准看護師への質問】あなたのプロフィールについてお聞かせください。

以下、看護師・助産師の両方の資格をもつような場合は看護師でカウントした。

資格

	回答数	構成比	備考
看護師	253	73.3%	うち、保健師資格あり3、介護専門員1
准看護師	91	26.4%	
助産師	1	0.3%	
計	345	100.0%	

*このほか外数で看護部長3(すべて看護師)

性別・年齢・役職

		回答数				構成比			
		看護師	准看護師	助産師	計	看護師	准看護師	助産師	計
性別	女	236	79	1	316	94.0%	86.8%	100.0%	92.1%
	男	15	12		27	6.0%	13.2%	0.0%	7.9%
	計	251	91	1	343	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
年齢	29歳以下	103	29		132	40.7%	31.9%		38.3%
	30～39歳	79	14		93	31.2%	15.4%		27.0%
	40～49歳	52	23		75	20.6%	25.3%		21.7%
	50～59歳	16	23	1	40	6.3%	25.3%	100.0%	11.6%
	60歳以上	3	2		5	1.2%	2.2%		1.4%
	計	253	91	1	345	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
役職	看護師長・主任	54	5		59	21.3%	5.6%		17.2%
	役職なし	197	84	1	282	77.9%	94.4%		82.2%
	その他	2	0		2	0.8%	0.0%	0.0%	0.6%
	計	253	89	1	343	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

*看護部長3を除く

- 5. 【看護師・准看護師への質問】あなたの学歴について教えてください。

資格	学歴	回答数	構成比
看護師	1.中学 准看護養成所・高校衛看 2年課程	26	7.6%
	2.高校 准看護養成所・高校衛看 2年課程	85	24.7%
	3.短大・大学 准看護養成所・高校衛看 2年課程	6	1.7%
	4.中学 高校専攻科5年課程	6	1.7%
	5.高校 高校専攻科5年課程	12	3.5%
	6.短大・大学 高校専攻科5年課程		
	7.高校 3年課程	85	24.7%
	8.短大・大学 3年課程	6	1.7%
	9.短大・大学の看護学科	5	1.5%
	10.看護師その他	21	6.1%
准看護師	11.中学 准看護養成所	19	5.5%
	12.中学 高校衛看	11	3.2%
	13.高校 准看護養成所・高校衛看	54	15.7%
	14.短大・大学 准看護師養成所・高校衛看	1	0.3%
	15.准看護師その他	6	1.7%
助産師・保健師	16.准看 2年課程 助産師・保健師学校		
	17.看護師3年課程 助産師・保健師学校	1	0.3%
計		344	100.0%

*看護部長3を除く

年齢と役職

看護師 回答数

	看護部長	看護師長・主任	役職なし	その他	計
29歳以下	0	3	100	0	103
30～39歳	0	18	60	1	79
40～49歳	3	22	29	1	55
50～59歳	0	9	8	0	17
60歳以上	0	2	1	0	3
計	3	54	198	2	257

看護師 構成比

	看護部長	看護師長・主任	役職なし	その他	計
29歳以下	0.0%	2.9%	97.1%	0.0%	100.0%
30～39歳	0.0%	22.8%	75.9%	1.3%	100.0%
40～49歳	5.5%	40.0%	52.7%	1.8%	100.0%
50～59歳	0.0%	52.9%	47.1%	0.0%	100.0%
60歳以上	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
計	1.2%	21.0%	77.0%	0.8%	100.0%

*助産師1を含む

准看護師 回答数

	看護部長	看護師長・主任	役職なし	その他	計
29歳以下	0	0	27	0	27
30～39歳	0	0	14	0	14
40～49歳	0	2	21	0	23
50～59歳	0	3	20	0	23
60歳以上	0	0	2	0	2
計	0	5	84	0	89

准看護師 構成比

	看護部長	看護師長・主任	役職なし	その他	計
29歳以下	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
30～39歳	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
40～49歳	0.0%	8.7%	91.3%	0.0%	100.0%
50～59歳	0.0%	13.0%	87.0%	0.0%	100.0%
60歳以上	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
計	0.0%	5.6%	94.4%	0.0%	100.0%

．【看護師・准看護師への質問】あなたの出身地および卒業された学校は、今の勤務先から見てどの地域ですか？

1．出身地

	回答数			構成比		
	看護師	准看護師	計	看護師	准看護師	計
現在の勤務先と同じ市町村	84	23	107	35.3%	27.1%	33.1%
現在の勤務先に隣接する市町村	54	25	79	22.7%	29.4%	24.5%
その他の福岡県内	51	22	73	21.4%	25.9%	22.6%
上記以外の九州・沖縄・山口	39	11	50	16.4%	12.9%	15.5%
その他	10	4	14	4.2%	4.7%	4.3%
計	238	85	323	100.0%	100.0%	100.0%

*助産師Iは回答がなかったので含まない

2．卒業校のある地域

	回答数			構成比		
	看護師	准看護師	計	看護師	准看護師	計
現在の勤務先と同じ市町村	73	26	99	31.2%	31.0%	31.1%
現在の勤務先に隣接する市町村	50	26	76	21.4%	31.0%	23.9%
その他の福岡県内	62	18	80	26.5%	21.4%	25.2%
上記以外の九州・沖縄・山口	26	10	36	11.1%	11.9%	11.3%
その他	23	4	27	9.8%	4.8%	8.5%
計	234	84	318	100.0%	100.0%	100.0%

*看護師には助産師Iを含む

出身地：高校や看護師養成学校に入るまでもっとも長い期間を過ごした地域

卒業校のある地域：最終学歴にあたる学校のあった地域

出身地と卒業校のある地域のクロス

回答数

出身地		卒業校のある地域					計
		現在の勤務先と同じ市町村	現在の勤務先に隣接する市町村	その他の福岡県内	左記以外の九州・沖縄・山口	その他	
看護師	現在の勤務先と同じ市町村	38	11	19	4	5	77
	現在の勤務先に隣接する市町村	8	27	10	2	2	49
	その他の福岡県内	10	4	25	6	3	48
	上記以外の九州・沖縄・山口	10	7	4	13	4	38
	その他	2	1	0	0	7	10
	計	68	50	58	25	21	222
准看護師	現在の勤務先と同じ市町村	14	4	1	1	1	21
	現在の勤務先に隣接する市町村	2	18	4	0	1	25
	その他の福岡県内	5	3	12	1	0	21
	上記以外の九州・沖縄・山口	1	1	1	8	0	11
	その他	2	0	0	0	2	4
	計	24	26	18	10	4	82

構成比

出身地		卒業校のある地域					計
		現在の勤務先と同じ市町村	現在の勤務先に隣接する市町村	その他の福岡県内	左記以外の九州・沖縄・山口	その他	
看護師	現在の勤務先と同じ市町村	17.1%	5.0%	8.6%	1.8%	2.3%	34.7%
	現在の勤務先に隣接する市町村	3.6%	12.2%	4.5%	0.9%	0.9%	22.1%
	その他の福岡県内	4.5%	1.8%	11.3%	2.7%	1.4%	21.6%
	上記以外の九州・沖縄・山口	4.5%	3.2%	1.8%	5.9%	1.8%	17.1%
	その他	0.9%	0.5%	0.0%	0.0%	3.2%	4.5%
	計	30.6%	22.5%	26.1%	11.3%	9.5%	100.0%
准看護師	現在の勤務先と同じ市町村	17.1%	4.9%	1.2%	1.2%	1.2%	25.6%
	現在の勤務先に隣接する市町村	2.4%	22.0%	4.9%	0.0%	1.2%	30.5%
	その他の福岡県内	6.1%	3.7%	14.6%	1.2%	0.0%	25.6%
	上記以外の九州・沖縄・山口	1.2%	1.2%	1.2%	9.8%	0.0%	13.4%
	その他	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%	4.9%
	計	29.3%	31.7%	22.0%	12.2%	4.9%	100.0%

- 1. 【看護師・准看護師への質問】現在の勤務先への勤続年数は何年ですか？

	回答数			構成比		
	看護師	准看護師	計	看護師	准看護師	計
5年未満	121	45	166	47.1%	49.5%	47.7%
5年以上10年未満	63	20	83	24.5%	22.0%	23.9%
10年以上15年未満	35	8	43	13.6%	8.8%	12.4%
15年以上20年未満	24	7	31	9.3%	7.7%	8.9%
20年以上25年未満	9	6	15	3.5%	6.6%	4.3%
25年以上30年未満	5	3	8	1.9%	3.3%	2.3%
30年以上	0	2	2	0.0%	2.2%	0.6%
計	257	91	348	100.0%	100.0%	100.0%

*看護師には助産師1を含む

- 2. 【看護師・准看護師への質問】看護職についてから、現在の職場はいくつ目の職場ですか？

	回答数			構成比		
	看護師	准看護師	計	看護師	准看護師	計
1つ目	91	37	128	35.4%	41.6%	37.0%
2つ目	70	16	86	27.2%	18.0%	24.9%
3つ目	54	14	68	21.0%	15.7%	19.7%
4つ目	26	9	35	10.1%	10.1%	10.1%
5つ目	7	9	16	2.7%	10.1%	4.6%
6つ目以上	9	4	13	3.5%	4.5%	3.8%
計	257	89	346	100.0%	100.0%	100.0%

*看護師には助産師1を含む

(再掲) 年齢と転職回数

看護師 回答数

年齢	いくつ目の職場か							計
	1つ目	2つ目	3つ目	4つ目	5つ目	6つ目以上		
29歳以下	56	33	13	1	0	0	103	
30～39歳	26	17	19	14	1	2	79	
40～49歳	6	15	14	8	6	6	55	
50～59歳	2	4	7	3	0	1	17	
60歳以上	1	1	1	0	0	0	3	
計	91	70	54	26	7	9	257	

看護師 構成比

年齢	いくつ目の職場か							計
	1つ目	2つ目	3つ目	4つ目	5つ目	6つ目以上		
29歳以下	54.4%	32.0%	12.6%	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
30～39歳	32.9%	21.5%	24.1%	17.7%	1.3%	2.5%	100.0%	
40～49歳	10.9%	27.3%	25.5%	14.5%	10.9%	10.9%	100.0%	
50～59歳	11.8%	23.5%	41.2%	17.6%	0.0%	5.9%	100.0%	
60歳以上	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
計	35.4%	27.2%	21.0%	10.1%	2.7%	3.5%	100.0%	

*看護師には助産師1を含む

准看護師 回答数

年齢	いくつ目の職場か							計
	1つ目	2つ目	3つ目	4つ目	5つ目	6つ目以上		
29歳以下	23	4	2	0	0	0	29	
30～39歳	7	1	5	0	1	0	14	
40～49歳	3	6	3	3	4	3	22	
50～59歳	4	4	4	6	4	1	23	
60歳以上	0	1	0	0	0	0	1	
計	37	16	14	9	9	4	89	

准看護師 構成比

年齢	いくつ目の職場か							計
	1つ目	2つ目	3つ目	4つ目	5つ目	6つ目以上		
29歳以下	79.3%	13.8%	6.9%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
30～39歳	50.0%	7.1%	35.7%	0.0%	7.1%	0.0%	100.0%	
40～49歳	13.6%	27.3%	13.6%	13.6%	18.2%	13.6%	100.0%	
50～59歳	17.4%	17.4%	17.4%	26.1%	17.4%	4.3%	100.0%	
60歳以上	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
計	41.6%	18.0%	15.7%	10.1%	10.1%	4.5%	100.0%	

- 3. 【看護師・准看護師への質問】退職されたときの理由は何ですか、また次の就職先を決めたときの理由は何ですか？

退職理由

	回答数			有効回答に対する比率		
	看護師	准看護師	計	看護師	准看護師	計
仕事のやりがい	46	9	55	29.7%	17.6%	26.7%
勤務条件（残業、夜勤、福利厚生）	45	13	58	29.0%	25.5%	28.2%
待遇（昇給、昇格、給与、賞与）	17	8	25	11.0%	15.7%	12.1%
職場の人間関係	22	5	27	14.2%	9.8%	13.1%
職場の経営状態（安定性・将来性など）	9	1	10	5.8%	2.0%	4.9%
結婚・出産・育児	50	26	76	32.3%	51.0%	36.9%
通勤の便	25	7	32	16.1%	13.7%	15.5%
その他の家庭の事情	26	12	38	16.8%	23.5%	18.4%
定年		1	1	0.0%	2.0%	0.5%
その他	28	6	34	18.1%	11.8%	16.5%

*看護師には助産師1を含む

退職理由 有効回答数(転職経験ありで、退職理由の回答があった人)

看護師	155	助産師1を含む
准看護師	51	
計	206	

転職理由

	回答数			転職経験者に対する比率		
	看護師	准看護師	計	看護師	准看護師	計
仕事のやりがい	59	16	75	39.6%	33.3%	38.1%
勤務条件（残業、夜勤、福利厚生）	45	18	63	30.2%	37.5%	32.0%
待遇（昇給、昇格、給与、賞与）	9	5	14	6.0%	10.4%	7.1%
職場の人間関係	9	10	19	6.0%	20.8%	9.6%
職場の経営状態（安定性・将来性など）	2	2	4	1.3%	4.2%	2.0%
結婚・出産・育児	15	7	22	10.1%	14.6%	11.2%
通勤の便	79	25	104	53.0%	52.1%	52.8%
その他の家庭の事情	10	8	18	6.7%	16.7%	9.1%
その他	5	2	7	3.4%	4.2%	3.6%

転職理由 有効回答数(転職経験ありで、転職理由の回答があった人)

看護師	149	
准看護師	48	
計	197	

年齢別退職理由

年齢	回答者数					比率	
	退職経験者	結婚・出産・ 育児を理由 に退職	その他の家 庭の事情を 理由に退職	小計	仕事のや りがいい	家庭の事 情	仕事のや りがいい
				= +		÷	÷
29歳以下	49	4	5	9	21	18.4%	42.9%
30～39歳	55	16	9	25	13	45.5%	23.6%
40～49歳	65	36	13	49	12	75.4%	18.5%
50～59歳	34	20	10	30	8	88.2%	23.5%
60歳以上	3	0	1	1	1	33.3%	33.3%
計	206	76	38	114	55	55.3%	26.7%

退職経験ありで、退職理由回答ありの人数

年齢別転職理由

年齢	回答者数			比率	
	転職経験者	通勤の便	仕事のやり がいがいい	通勤の便	仕事のや りがいい
				÷	÷
29歳以下	49	18	24	36.7%	49.0%
30～39歳	54	33	21	61.1%	38.9%
40～49歳	60	32	17	53.3%	28.3%
50～59歳	31	20	11	64.5%	35.5%
60歳以上	3	1	2	33.3%	66.7%
計	197	104	75	52.8%	38.1%

転職経験ありで、転職理由回答ありの人数

【看護師・准看護師への質問】あなた自身は、現状、以下の能力や知識に差があると思いますか？

回答数

	看護師の方が高い	差はない	准看護師の方が高い	計
日常生活の援助能力	24	319	3	346
診療の援助能力	84	257	3	344
看護計画の立案や看護記録能力	220	123		343
患者さんや家族への説明能力	71	274	1	346
医師・看護師間のコミュニケーション能力	85	258		343
医学・看護の知識	252	94		346
医療保険・介護保険等の制度に関する知識	103	239	2	344
部下の教育能力	191	154	1	346
業務全般への取り組み姿勢(熱心さ)	56	285	4	345

構成比

	看護師の方が高い	差はない	准看護師の方が高い	計
日常生活の援助能力	6.9%	92.2%	0.9%	100.0%
診療の援助能力	24.4%	74.7%	0.9%	100.0%
看護計画の立案や看護記録能力	64.1%	35.9%	0.0%	100.0%
患者さんや家族への説明能力	20.5%	79.2%	0.3%	100.0%
医師・看護師間のコミュニケーション能力	24.8%	75.2%	0.0%	100.0%
医学・看護の知識	72.8%	27.2%	0.0%	100.0%
医療保険・介護保険等の制度に関する知識	29.9%	69.5%	0.6%	100.0%
部下の教育能力	55.2%	44.5%	0.3%	100.0%
業務全般への取り組み姿勢(熱心さ)	16.2%	82.6%	1.2%	100.0%

看護師

	回答数				構成比			
	看護師の方が高い	差はない	准看護師の方が高い	計	看護師の方が高い	差はない	准看護師の方が高い	計
日常生活の援助能力	17	238	0	255	6.7%	93.3%	0.0%	100.0%
診療の援助能力	62	191	1	254	24.4%	75.2%	0.4%	100.0%
看護計画の立案や看護記録能力	155	97	0	252	61.5%	38.5%	0.0%	100.0%
患者さんや家族への説明能力	49	207	0	256	19.1%	80.9%	0.0%	100.0%
医師・看護師間のコミュニケーション能力	61	193	0	254	24.0%	76.0%	0.0%	100.0%
医学・看護の知識	172	83	0	255	67.5%	32.5%	0.0%	100.0%
医療保険・介護保険等の制度に関する知識	70	182	2	254	27.6%	71.7%	0.8%	100.0%
部下の教育能力	138	118	0	256	53.9%	46.1%	0.0%	100.0%
業務全般への取り組み姿勢(熱心さ)	47	205	2	254	18.5%	80.7%	0.8%	100.0%

*看護師には助産師1を含む

准看護師

	回答数				構成比			
	看護師の方が高い	差はない	准看護師の方が高い	計	看護師の方が高い	差はない	准看護師の方が高い	計
日常生活の援助能力	7	81	3	91	7.7%	89.0%	3.3%	100.0%
診療の援助能力	22	66	2	90	24.4%	73.3%	2.2%	100.0%
看護計画の立案や看護記録能力	65	26	0	91	71.4%	28.6%	0.0%	100.0%
患者さんや家族への説明能力	22	67	1	90	24.4%	74.4%	1.1%	100.0%
医師・看護師間のコミュニケーション能力	24	65	0	89	27.0%	73.0%	0.0%	100.0%
医学・看護の知識	80	11	0	91	87.9%	12.1%	0.0%	100.0%
医療保険・介護保険等の制度に関する知識	33	57	0	90	36.7%	63.3%	0.0%	100.0%
部下の教育能力	53	36	1	90	58.9%	40.0%	1.1%	100.0%
業務全般への取り組み姿勢(熱心さ)	9	80	2	91	9.9%	87.9%	2.2%	100.0%

- 1. 【看護師・准看護師への質問】現状、あなたの病院では以下の項目について差がありますか？

回答数

	看護師の方が高いまたは速い、多い	差はない	准看護師の方が高いまたは速い、多い	計
給与水準(「同年齢のとき」)	292	40	2	334
昇進・昇格のスピード	254	80	0	334
業務内容の高度さ	134	208	0	342
教育・研修の機会	119	224	0	343

構成比

	看護師の方が高いまたは速い、多い	差はない	准看護師の方が高いまたは速い、多い	計
給与水準(「同年齢のとき」)	87.4%	12.0%	0.6%	100.0%
昇進・昇格のスピード	76.0%	24.0%	0.0%	100.0%
業務内容の高度さ	39.2%	60.8%	0.0%	100.0%
教育・研修の機会	34.7%	65.3%	0.0%	100.0%

能力の差ではなく、実際にまかせている業務がより高度かどうか

- 2. 【看護師・准看護師への質問】今後(も)、差をつけるべきであると思われますか？

回答数

	差をつけるべきである	わからない	差をつけるべきではない	計
給与水準(「同年齢のとき」)	178	88	77	343
昇進・昇格のスピード	133	104	105	342
業務内容の高度さ	109	90	144	343
教育・研修の機会	35	46	262	343

構成比

	差をつけるべきである	わからない	差をつけるべきではない	計
給与水準(「同年齢のとき」)	51.9%	25.7%	22.4%	100.0%
昇進・昇格のスピード	38.9%	30.4%	30.7%	100.0%
業務内容の高度さ	31.8%	26.2%	42.0%	100.0%
教育・研修の機会	10.2%	13.4%	76.4%	100.0%

能力の差ではなく、実際にまかせている業務がより高度かどうか

(再掲)資格別

- 1. 【看護師・准看護師への質問】現状、あなたの病院では以下の項目について差がありますか？

看護師 回答数

	看護師の方が高いまたは速い、多い	差はない	准看護師の方が高いまたは速い、多い	計
給与水準(「同年齢のとき」)	203	39	2	244
昇進・昇格のスピード	175	70	0	245
業務内容の高度さ	103	151	0	254
教育・研修の機会	88	166	0	254

看護師 構成比

	看護師の方が高いまたは速い、多い	差はない	准看護師の方が高いまたは速い、多い	計
給与水準(「同年齢のとき」)	83.2%	16.0%	0.8%	100.0%
昇進・昇格のスピード	71.4%	28.6%	0.0%	100.0%
業務内容の高度さ	40.6%	59.4%	0.0%	100.0%
教育・研修の機会	34.6%	65.4%	0.0%	100.0%

*看護師には助産師1を含む

准看護師 回答数

	看護師の方が高いまたは速い、多い	差はない	准看護師の方が高いまたは速い、多い	計
給与水準(「同年齢のとき」)	89	1	0	90
昇進・昇格のスピード	79	10	0	89
業務内容の高度さ	31	57	0	88
教育・研修の機会	31	58	0	89

准看護師 構成比

	看護師の方が高いまたは速い、多い	差はない	准看護師の方が高いまたは速い、多い	計
給与水準(「同年齢のとき」)	98.9%	1.1%	0.0%	100.0%
昇進・昇格のスピード	88.8%	11.2%	0.0%	100.0%
業務内容の高度さ	35.2%	64.8%	0.0%	100.0%
教育・研修の機会	34.8%	65.2%	0.0%	100.0%

(再掲)資格別

- 2. 【看護師・准看護師への質問】今後(も)、差をつけるべきであると思われますか？

看護師 回答数

	差をつけるべきである	わからない	差をつけるべきではない	計
給与水準(「同年齢のとき」)	149	56	49	254
昇進・昇格のスピード	106	66	81	253
業務内容の高度さ	85	60	110	255
教育・研修の機会	26	32	197	255

看護師 構成比

	差をつけるべきである	わからない	差をつけるべきではない	計
給与水準(「同年齢のとき」)	58.7%	22.0%	19.3%	100.0%
昇進・昇格のスピード	41.9%	26.1%	32.0%	100.0%
業務内容の高度さ	33.3%	23.5%	43.1%	100.0%
教育・研修の機会	10.2%	12.5%	77.3%	100.0%

*看護師には助産師1を含む

准看護師 回答数

	差をつけるべきである	わからない	差をつけるべきではない	計
給与水準(「同年齢のとき」)	29	32	28	89
昇進・昇格のスピード	27	38	24	89
業務内容の高度さ	24	30	34	88
教育・研修の機会	9	14	65	88

准看護師 構成比

	差をつけるべきである	わからない	差をつけるべきではない	計
給与水準(「同年齢のとき」)	32.6%	36.0%	31.5%	100.0%
昇進・昇格のスピード	30.3%	42.7%	27.0%	100.0%
業務内容の高度さ	27.3%	34.1%	38.6%	100.0%
教育・研修の機会	10.2%	15.9%	73.9%	100.0%

- 3. 【看護師・准看護師への質問】准看護師資格の存続について
 どのようにお考えですか？

	回答数			構成比		
	看護師	准看護師	計	看護師	准看護師	計
看護師とは異なる役割があるので 存続させるべき	30	20	50	12.1%	22.7%	14.9%
看護師資格に統合しても良い	80	24	104	32.4%	27.3%	31.0%
看護師資格を統合すべき	49	14	63	19.8%	15.9%	18.8%
どちらともいえない	88	30	118	35.6%	34.1%	35.2%
計	247	88	335	100.0%	100.0%	100.0%

*看護部長3を除く、助産師1は看護師に含む

(再掲)病院区分別 回答数

	一般病院	療養病院	精神病院	計
看護師とは異なる役割があるので 存続させるべき	19	16	15	50
看護師資格に統合しても良い	64	30	10	104
看護師資格を統合すべき	39	18	6	63
どちらともいえない	51	44	23	118
計	173	108	54	335

(再掲)病院区分別 構成比

	一般病院	療養病院	精神病院	計
看護師とは異なる役割があるので 存続させるべき	11.0%	14.8%	27.8%	14.9%
看護師資格に統合しても良い	37.0%	27.8%	18.5%	31.0%
看護師資格を統合すべき	22.5%	16.7%	11.1%	18.8%
どちらともいえない	29.5%	40.7%	42.6%	35.2%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

*看護部長3を除く

- 1. 【看護師・准看護師への質問】院内・院外の教育・研修への参加意欲についておうかがいします。

- (1) 現状はいかがですか？
 (2) 今後の希望はいかがですか？

		回答数			構成比		
		看護師	准看護師	計	看護師	准看護師	計
現状	積極的に参加している	121	25	146	47.1%	28.4%	42.3%
	あまり参加していない	57	31	88	22.2%	35.2%	25.5%
	どちらともいえない	78	31	109	30.4%	35.2%	31.6%
	そもそも機会を与えられていない	1	1	2	0.4%	1.1%	0.6%
	計	257	88	345	100.0%	100.0%	100.0%
今後	積極的に参加したい	182	61	243	71.4%	67.8%	70.4%
	あまり参加したくない	12	3	15	4.7%	3.3%	4.3%
	どちらともいえない	61	26	87	23.9%	28.9%	25.2%
	計	255	90	345	100.0%	100.0%	100.0%

*看護師には助産師1を含む

- (3) 院内・院外研修は有意義だと思いますか？

		回答数			構成比		
		看護師	准看護師	計	看護師	准看護師	計
院内教育	とても有意義である	88	39	127	34.9%	45.3%	37.6%
	多少は有意義である	134	41	175	53.2%	47.7%	51.8%
	あまり有意義ではない	26	3	29	10.3%	3.5%	8.6%
	まったく有意義ではない			0	0.0%	0.0%	0.0%
	わからない	4	3	7	1.6%	3.5%	2.1%
	計	252	86	338	100.0%	100.0%	100.0%
院外教育	とても有意義である	128	38	166	50.6%	47.5%	49.8%
	多少は有意義である	114	26	140	45.1%	32.5%	42.0%
	あまり有意義ではない	5	4	9	2.0%	5.0%	2.7%
	まったく有意義ではない	1	0	1	0.4%	0.0%	0.3%
	わからない	5	12	17	2.0%	15.0%	5.1%
	計	253	80	333	100.0%	100.0%	100.0%

*助産師1は看護師に含む

(再掲)年齢別

(1) 現状はいかがですか？

回答数

	積極的に参加している	あまり参加していない	どちらともいえない	そもそも機会を与えられていない	計
29歳以下	40	36	56	0	132
30～39歳	43	26	22	1	92
40～49歳	44	18	15	1	78
50～59歳	16	7	15	0	38
60歳以上	3	1	1	0	5
計	146	88	109	2	345

構成比

	積極的に参加している	あまり参加していない	どちらともいえない	そもそも機会を与えられていない	計
29歳以下	30.3%	27.3%	42.4%	0.0%	100.0%
30～39歳	46.7%	28.3%	23.9%	1.1%	100.0%
40～49歳	56.4%	23.1%	19.2%	1.3%	100.0%
50～59歳	42.1%	18.4%	39.5%	0.0%	100.0%
60歳以上	60.0%	20.0%	20.0%	0.0%	100.0%
計	42.3%	25.5%	31.6%	0.6%	100.0%

(2) 今後の希望はいかがですか？

回答数

	積極的に参加したい	あまり参加したくない	どちらともいえない	計
29歳以下	86	7	39	132
30～39歳	71	2	19	92
40～49歳	55	2	20	77
50～59歳	26	4	9	39
60歳以上	5	0	0	5
計	243	15	87	345

構成比

	積極的に参加したい	あまり参加したくない	どちらともいえない	計
29歳以下	65.2%	5.3%	29.5%	100.0%
30～39歳	77.2%	2.2%	20.7%	100.0%
40～49歳	71.4%	2.6%	26.0%	100.0%
50～59歳	66.7%	10.3%	23.1%	100.0%
60歳以上	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	70.4%	4.3%	25.2%	100.0%

- 3. 【看護師・准看護師への質問】専門看護師資格についておうかがいします。

(1) 現在、どの資格を保有されていますか？

	回答数	
	回答数	比率
がん看護	0	0.0%
精神看護	1	0.4%
地域看護	1	0.4%
老人看護	2	0.8%
小児看護	0	0.0%
母性看護	0	0.0%
成人看護	2	0.8%
ケアケア看護	0	0.0%

専門看護師は看護師資格がなければ取得できないので、看護師のみの回答

(2) 今後、取得したい資格はありますか？

	回答数			比率		
	看護師	准看護師	計	看護師	准看護師	計
がん看護	42	4	46	16.3%	4.4%	13.2%
精神看護	20	9	29	7.8%	9.9%	8.3%
地域看護	28	6	34	10.9%	6.6%	9.8%
老人看護	33	10	43	12.8%	11.0%	12.4%
小児看護	5	6	11	1.9%	6.6%	3.2%
母性看護	7	0	7	2.7%	0.0%	2.0%
成人看護	23	3	26	8.9%	3.3%	7.5%
ケアケア看護	16	1	17	6.2%	1.1%	4.9%
有効回答数	257	91	348			

*看護師には助産師1を含む

【准看護師への質問】今後、看護師または保健師、助産師資格を取得されたいですか？

	回答数	
	回答数	構成比
必ず取得するつもり	17	19.1%
できれば取得したい	17	19.1%
取得したいが難しいと思う 又は、取得したかったが今となっては困難	37	41.6%
取得するつもりはない	17	19.1%
その他	1	1.1%
計	89	100.0%

(再掲)

【准看護師への質問】今後、看護師または保健師、助産師資格を取得されたいですか？

「その他」「回答なし」を除く

准看護師課程入学前の最終学歴とのクロス 回答数

	必ず取得するつもり	できれば取得したい	取得したいが難しいと思う	取得するつもりはない	計
中学	3	3	14	9	29
高校	13	13	23	8	57

准看護師課程入学前の最終学歴とのクロス 構成比

	必ず取得するつもり	できれば取得したい	取得したいが難しいと思う	取得するつもりはない	計
中学	10.3%	10.3%	48.3%	31.0%	100.0%
高校	22.8%	22.8%	40.4%	14.0%	100.0%

年齢とのクロス 回答数

	必ず取得するつもり	できれば取得したい	取得したいが難しいと思う	取得するつもりはない	計
29歳以下	13	10	5	1	29
30～39歳	2	4	6	2	14
40～49歳	1	2	14	5	22
50～59歳	1	1	11	8	21
60歳以上	0	0	1	1	2

年齢とのクロス 構成比

	必ず取得するつもり	できれば取得したい	取得したいが難しいと思う	取得するつもりはない	計
29歳以下	44.8%	34.5%	17.2%	3.4%	100.0%
30～39歳	14.3%	28.6%	42.9%	14.3%	100.0%
40～49歳	4.5%	9.1%	63.6%	22.7%	100.0%
50～59歳	4.8%	4.8%	52.4%	38.1%	100.0%
60歳以上	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%

病院区分とのクロス 回答数

	必ず取得するつもり	できれば取得したい	取得したいが難しいと思う	取得するつもりはない	計
一般病院	10	4	7	2	23
療養病院	3	8	22	8	41
精神病院	4	5	8	7	24

病院区分とのクロス 構成比

	必ず取得するつもり	できれば取得したい	取得したいが難しいと思う	取得するつもりはない	計
一般病院	43.5%	17.4%	30.4%	8.7%	100.0%
療養病院	7.3%	19.5%	53.7%	19.5%	100.0%
精神病院	16.7%	20.8%	33.3%	29.2%	100.0%

*「取得したいが難しいと思う」には「取得したかったが今となっては困難」を含む

日本医師会総合政策研究機構 / 福岡県医師会 / 福岡県庁イノベーションセンター保健・医療・福祉研究機構
看護師・准看護師の雇用に関するアンケート調査（平成17年1月）

*本調査は、病院における看護師・准看護師の雇用について検討するための基礎データとすることを目的としています。

*調査データについては統計的に処理し、個別医療機関のデータは一切公表しません。

*この表紙もつけて、以下にご返送をお願いします。締め切りは1月28日です。

お問い合わせ先・返送先

福岡県医師会

TEL :

《記入要領とお願い》

1. アンケート用紙は、「病院長アンケート」と「看護部長アンケート」に別れています。両方とりまとめてご返送をお願いします。
2. アンケートの最後に「看護師・准看護師アンケート」（見本）がついています。このアンケートは、ご協力いただける医療機関にあらためてご連絡・ご相談致しますのでご協力いただけるかどうか、以下に 印をお願いします。

ア．協力する（する予定）

イ．協力しない

3. 以下に、貴施設の連絡先等をご記入ください

貴施設名
連絡先
電話番号：
FAX番号：
E-mail：
担当者氏名：

記入漏れや記入内容に齟齬があった場合に確認させていただくためのものです。
個人名を特定して公表することは絶対にありません。

病院長アンケート

(全部で4ページあります)

【 ．病院の基本情報】

1．所属都市医師会	で囲んでください。 福岡市、北九州市、遠賀中間、京都、豊前築上、糸島、筑紫、粕屋、宗像、直方鞍手、田川、飯塚、久留米、大牟田、八女筑後、甘木朝倉、小郡三井、大川三潁、柳川山門、浮羽郡			
2．病院種別	で囲んでください。その他の場合は記入してください。 一般病院 / 精神病院 / その他()			
3．開設者	で囲んでください。その他の場合は記入してください。 個人 / 医療法人 / 国公立 / 公的機関・社会保険関係団体・公益法人 その他()			
4．開設後年数	で囲んでください。 10年未満 / 10～19年 / 20～29年 / 30～39年 / 40～49年 / 50年以上			
5．病床数	病床数を記入してください。 一般_____床 / 療養_____床 精神_____床 / その他_____床 合計_____床			
6．標榜科目	で囲んでください。 内科 心療内科 精神科 神経科 神経内科 呼吸器科 消化器科 胃腸科 循環器科 アレルギー科 リウマチ科 小児科 外科 整形外科 形成外科 美容外科 脳神経外科 呼吸器外科 心臓血管外科 小児外科 皮膚泌尿器科 皮膚科 泌尿器科 性病科 こう門科 産婦人科 産科 婦人科 眼科 耳鼻咽喉科 気管食道科 放射線科 リハビリテーション科 歯科 矯正歯科 小児歯科 歯科口腔外科 麻酔科 その他()			

【 . 病院の職員数】

1. 職種別職員数をご記入ください。

平成16年12月の在籍職員数を記入してください。

非常勤職員（パートなど）は常勤換算してください。小数点第2位まで。

	常勤職員数	非常勤職員数 常勤換算してください
医師	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> . <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> . <input type="text"/> 人
看護師	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> . <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> . <input type="text"/> 人
准看護師	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> . <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> . <input type="text"/> 人
看護補助者	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> . <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> . <input type="text"/> 人
保健師・助産師	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> . <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> . <input type="text"/> 人
介護福祉士	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> . <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> . <input type="text"/> 人

$$\text{常勤換算人数} = \frac{\text{非常勤職員の平成16年12月の総労働時間(非常勤全員の労働時間を足したもの)}}{\text{常勤職員の1ヶ月当たりの所定労働時間(決められた労働時間)}}$$

2. 看護師長および看護主任の人数および資格（看護師か准看護師か）をご記入ください。

* 実人数（アタマ数）をご記入ください。

* 「主任」は看護師長に次ぐ、グループリーダーのような立場とお考えください。

必ずしも「主任」という名称の方でなくても構いません。

看護師長 (総看護師長・副総 看護師長を含む)	<input type="text"/> <input type="text"/> 人 <input type="text"/> 師長(看護長)のアタマ数 そのうち 看護師資格 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、准看護師資格 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、その他 <input type="text"/> <input type="text"/> 人
主任	<input type="text"/> <input type="text"/> 人 <input type="text"/> 主任等のアタマ数 そのうち 看護師資格 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、准看護師資格 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、その他 <input type="text"/> <input type="text"/> 人

【 ．看護職員の採用】

1 . 新規採用の際、「看護師何名、准看護師何名」のように採用枠を区分しておられますか？

該当するものを で囲んでください。

ア . 区分している

イ . 区分していない

2 . 看護師・准看護師のどちらを多く採用されたいですか？

実際の採用人数にかかわらず、ご意向（気持ち）をお聞かせください。

該当するものを で囲んでください。

ア . 看護師を多く採用したい

イ . 准看護師を多く採用したい

ウ . 看護師・准看護師の別にこだわらない

3 . 上記2で、准看護師を多く採用したいとお答えになった方におうかがいします。その理由は何ですか？

該当するものをいくつでも で囲んでください。（複数回答）

ア . 業務上期待するスペックにより合致するから（業務と能力等の合致）

イ . 人件費を安く抑えられるから

ウ . 准看護師の方が応募が多く選択肢が広がるから

エ . 若い人材が集まりやすいから

オ . その他（ ）

【 ．看護職員の待遇・能力・役割】

1．以下の項目について、看護師と准看護師との間で差をつけていますか？

人によって異なる場合もあるかと思われませんが、平均像でお答えください。

項目ごとに該当する箇所に を付けてください。

給与水準（同年齢のとき）	差はない	看護師の方が高い	准看護師の方が高い
昇進・昇格のスピード	差はない	看護師の方が速い	准看護師の方が速い
業務内容の高度さ	差はない	看護師の方が高い	准看護師の方が高い
教育・研修の機会	差はない	看護師の方が多い	准看護師の方が多い

能力の差ではなく、実際にまかせている業務がより高度かどうか

2．以下の項目について、看護師と准看護師との間に差があると思われませんか？

人によって異なる場合もあるかと思われませんが、平均像でお答えください。

項目ごとに該当する箇所に を付けてください。

定常的な業務遂行能力	差はない	看護師の方が高い	准看護師の方が高い
トラブル、アクシデントへの対応能力	差はない	看護師の方が高い	准看護師の方が高い
部下を教育する能力	差はない	看護師の方が高い	准看護師の方が高い
自己啓発の意欲	差はない	看護師の方が高い	准看護師の方が高い
勤務態度、接遇態度	差はない	看護師の方が高い	准看護師の方が高い

3．准看護師資格の存続についてどのようにお考えですか？

該当するものを で囲んでください。

- ア．看護師とは異なる役割があるので存続させるべき
- イ．看護師資格に統合しても良い
- ウ．看護師資格を統合すべき
- エ．どちらともいえない

以上で、病院長アンケートは終わりです。ご協力ありがとうございました。

看護部長アンケート

(全部で5ページあります)

「看護部長」あるいは「総看護師長」の方へのアンケートです。

【 .プロフィール】

あなたのプロフィールについてお聞かせください。

該当するものを で囲んでください。

1. あなたの年齢は? 29歳以下 30～39歳 40～49歳 50～59歳 60歳以上
2. あなたの性別は? 女・男
3. あなたの資格は? 看護師・准看護師・助産師・保健師・その他

4. あなたの学歴について教えてください。

もっとも近いものに を付けるか、その他にご記入ください。

《看護師の方の場合》

- ア. 中学 准看護師養成所・高等学校衛生看護科 2年課程 看護師
- イ. 高校 准看護師養成所・高等学校衛生看護科 2年課程 看護師
- ウ. 短大・大学 准看護師養成所・高等学校衛生看護科 2年課程 看護師
- エ. 中学 高等学校専攻科一貫教育校5年課程 看護師
- オ. 高校 高等学校専攻科一貫教育校5年課程 看護師
- カ. 短大・大学 高等学校専攻科一貫教育校5年課程 看護師
- キ. 高校 3年課程 看護師
- ク. 短大・大学 3年課程 看護師
- ケ. 短大もしくは4年制大学の看護学科 看護師
- コ. その他 ()

《准看護師の方の場合》

- ア. 中学 准看護師養成所 准看護師
- イ. 中学 高等学校衛生看護科 准看護師
- ウ. 高校 准看護師養成所・高等学校衛生看護科 准看護師
- エ. 短大・4年制大学 准看護師養成所・高等学校衛生看護科 准看護師
- オ. その他 ()

《助産師・保健師の方の場合》

- ア. 准看護師 2年課程 助産師学校・保健師学校 助産師・保健師
- イ. 看護師3年課程 助産師学校・保健師学校 助産師・保健師
- ウ. 短大もしくは4年制大学の看護学科 助産師・保健師
- エ. その他 ()

【 . キャリア】

1 . 現在の勤務先への勤続年数は何年ですか？

該当する箇所に を付けてください。

- | | | |
|----------------|----------------|----------------|
| ア . 5年未満 | イ . 5年以上10年未満 | ウ . 10年以上15年未満 |
| エ . 15年以上20年未満 | オ . 20年以上25年未満 | カ . 25年以上30年未満 |
| キ . 30年以上 | | |

2 . 看護職についてから、現在の職場はいくつ目の職場ですか？

該当する箇所に を付けてください。

- | | | |
|--------|--------|----------|
| 1つ目の職場 | 2つ目の職場 | 3つ目の職場 |
| 4つ目の職場 | 5つ目の職場 | 6つ目以上の職場 |

3 . 看護職についてから転職経験のある方におうがいたします。

退職されたときの理由は何ですか、また次の就職先を決めたときの理由は何ですか？

該当するものにいくつでも を付けてください。（複数回答）

何回も転職された方は、その都度理由が異なるかもしれませんが、該当するものにはいくつでも をつけてください。

		辞めたときの理由	転職先を決めたときの理由
自己都合	仕事のやりがい		
	勤務条件（残業、夜勤、福利厚生）		
	待遇（昇給、昇格、給与、賞与）		
	職場の人間関係		
	職場の経営状態（安定性・将来性など）		
	家庭の事情（結婚、出産、子供の就学、夫の転勤）		
	通勤の便		
職場からの退職勧告			
その他（ご自由にお書きください）			

【 . 看護師と准看護師の業務】

1 . あなたの部下には、看護師の方も、准看護師の方もいらっしゃいますか？

該当する箇所に を付けてください。

ア . 看護師のみ イ . 准看護師のみ ウ . 看護師も准看護師もいる

2 . 知識や、業務遂行能力について看護師と准看護師との間に、差があると思われませんか？

人によって異なる場合もあるかと思われませんが、平均像でお答えください。

それぞれの項目につき、該当する箇所に を付けてください。

日常生活の援助能力(清潔援助、食事介助、移動援助など)	差はない	看護師の方が高い	准看護師の方が高い
診療の援助能力(測定、検査、治療の補助など)	差はない	看護師の方が高い	准看護師の方が高い
看護計画の立案や看護記録能力(きちんと作成できるか)	差はない	看護師の方が高い	准看護師の方が高い
患者さんや家族への説明能力・コミュニケーション能力	差はない	看護師の方が高い	准看護師の方が高い
医師・看護師間のコミュニケーション能力	差はない	看護師の方が高い	准看護師の方が高い
医学・看護の知識	差はない	看護師の方が高い	准看護師の方が高い
医療保険・介護保険等の制度に関する知識	差はない	看護師の方が高い	准看護師の方が高い
部下の教育能力	差はない	看護師の方が高い	准看護師の方が高い
業務全般への取り組み姿勢(熱心さ)	差はない	看護師の方が高い	准看護師の方が高い

【 . 看護師と准看護師の待遇など】

1 . 現状、あなたの病院では以下の項目について差がありますか？

それぞれの項目につき、該当する箇所に を付けてください。

【現状】

給与水準（同年齢の場合）	差はない	看護師の方が高い	准看護師の方が高い
昇進・昇格のスピード	差はない	看護師の方が速い	准看護師の方が速い
業務内容の高度さ	差はない	看護師の方が高い	准看護師の方が高い
教育・研修の機会	差はない	看護師の方が多い	准看護師の方が多い

能力の差ではなく、実際にまかせている業務がより高度かどうか

2 . 今後（も）、差をつけるべきであると思われませんか？

それぞれの項目につき、該当する箇所に を付けてください。

【今後】

給与水準（同年齢の場合）	差をつけるべきではない	差をつけるべきである	わからない
昇進・昇格	差をつけるべきではない	差をつけるべきである	わからない
業務内容の高度さ	差をつけるべきではない	差をつけるべきである	わからない
教育・研修の機会	差をつけるべきではない	差をつけるべきである	わからない

能力の差ではなく、実際にまかせる業務を高度なものにするかどうか

【 . 看護師と准看護師の役割】

准看護師資格の存続についてどのようにお考えですか？

該当するものを で囲んでください。

- ア．看護師とは異なる役割があるので存続させるべき
- イ．看護師資格に統合しても良い
- ウ．看護師資格に統合すべき
- エ．どちらともいえない

【 . マネジメント】

1. 自分より高学歴の部下がいらっしゃいますか？

該当する箇所に を付けてください。

ア. いる (いたことがある) イ. いない ウ. わからない (把握していない)

2. 1で「ア. 高学歴の部下がいる」とお答えになった方にうかがいます。

自分より高学歴の部下に対して日常業務を遂行する際に管理を行いにくいと感じることがありますか？ (たとえば、指示を出しにくい、注意しにくいなど)

該当する箇所に を付けてください。

ア. 行いにくい イ. やや行いにくい ウ. どちらともいえない
エ. やや行いやすい (理解が早い、頼れるなど) オ. 行いやすい

【 . 能力開発】

1. あなたの部下は院内・院外の教育・研修に積極的に参加していますか？

該当する箇所に看護師・准看護師それぞれ1つ を付けてください。

	看護師	准看護師
ア. 積極的に参加している		
イ. あまり参加したがない		
ウ. どちらともいえない		
エ. そもそも研修の機会があまりない		

2. あなたの部下は専門看護師資格の取得に前向きですか？

該当する箇所に を付けてください。

ア. 前向き イ. 消極的 ウ. どちらともいえない

3. 准看護師の部下がいらっしゃる方におうかがいします。

今後、看護師または保健師、助産師資格を取得するよう勤めていますか？

該当する箇所に1つだけ を付けてください。

ア. かなり勤めている イ. ある程度は勤めている
ウ. 特に勤めていない (本人にまかせる、この件に関しては口出ししない)
エ. どちらかという反対の意味で勤めていない

以上で、看護部長アンケートは終わりです。ご協力ありがとうございました。

日本医師会総合政策研究機構 / 福岡県医師会 / 福岡県リハビリテーションセンター保健・医療・福祉研究機構
看護師・准看護師アンケート調査（平成17年10月）

*本調査は、病院における看護師・准看護師の雇用について検討するための基礎データとすることを目的としています。

*調査データについては統計的に処理し、個別医療機関のデータは一切公表しません。

*この表紙もつけて、以下にご返送をお願いいたします。12月10日までのご返送を締め切りとします。

お問い合わせ先・返送先

福岡県医師会

TEL :

《記入要領とお願い》

1. 看護師・准看護師の方が対象です。看護師と助産師など複数の資格を保有される方を含みますが、看護補助者の方は除きます。
2. (一般病棟・療養病棟・精神科病棟)に勤務される看護師・准看護師の方より30名の回答をお願いいたします。
なお、看護師・准看護師の比率はなるべく当該病棟の比率に合わせてください。
3. アンケート用紙は、全部で7枚です。
30部同封していますが、万一、不足の場合は恐縮ですが、コピーしてお使いください。
4. 以下に、貴施設の連絡先および回答部数をご記入ください

貴施設名
連絡先
電話番号:
FAX番号:
E-mail:
担当者氏名:

記入漏れや記入内容に齟齬があった場合に確認させていただくためのものです。
個人名を特定して公表することは絶対にありません。

看護師・准看護師アンケート

全部で7ページ（自由回答用紙を含む）あります

回答者番号

おとりまとめ頂いた上で、1から順番に番号を振って下さい。

【 .プロフィール】

あなたのプロフィールについてお聞かせください。

該当するものを で囲んでください。

1. あなたの年齢は？ 29歳以下 30～39歳 40～49歳 50～59歳 60歳以上
2. あなたの性別は？ 女 男
3. あなたの資格は？ 看護師 准看護師 助産師 保健師
その他（ ）
4. あなたの役職は？ 看護部長（総看護師長） （病棟など個別の）看護師長・主任
役職なし その他（ ）

5. あなたの学歴について教えてください。

もっとも近いものに を付けるか、その他にご記入ください。

《看護師の方の場合》

中学 准看護師養成所・高等学校衛生看護科 2年課程 看護師

高校 准看護師養成所・高等学校衛生看護科 2年課程 看護師

短大・大学 准看護師養成所・高等学校衛生看護科 2年課程 看護師

中学 高等学校専攻科一貫教育校5年課程 看護師

高校 高等学校専攻科一貫教育校5年課程 看護師

短大・大学 高等学校専攻科一貫教育校5年課程 看護師

高校 3年課程 看護師

短大・大学 3年課程 看護師

短大もしくは4年制大学の看護学科 看護師

その他（ ）

《准看護師の方の場合》

中学 准看護師養成所 准看護師

中学 高等学校衛生看護科 准看護師

高校 准看護師養成所・高等学校衛生看護科 准看護師

短大・4年制大学 准看護師養成所・高等学校衛生看護科 准看護師

その他（ ）

《助産師・保健師の方の場合》

准看護師 2年課程 助産師学校・保健師学校 助産師・保健師

看護師 3年課程 助産師学校・保健師学校 助産師・保健師

短大もしくは4年制大学の看護学科 助産師・保健師

その他（ ）

【 . 就業地域】

あなたの出身地および卒業された学校は、現在の勤務病院から見てどの地域ですか？

該当する箇所に を付けてください。

出身地：高校や看護師養成学校等に入るまでもっとも長い期間を過ごした地域

卒業校のある地域：看護師・准看護師資格を取得する目的で通学していた学校のある地域

複数の看護師養成学校等を卒業された方は、最終学歴でお答え下さい。

市町村合併があった場合は、できるだけ現在の市町村でお答えいただきたい

のですが、あまり厳密でなくても構いません。

はそれぞれ
1つ

	出身地	卒業校のある地域
現在勤務している病院と同じ市区町村内		
現在勤務している病院に隣接する市区町村内		
上記 以外で福岡県内の市町村		
上記以外の九州・沖縄・山口		
その他（九州・沖縄・山口以外の都道府県）		

* は県外県内を問いません。県境の市町村の場合、県をまたいでも隣接していれば としてください。

【 . キャリア】

1 . 現在の勤務病院への勤続年数は何年ですか？

該当する箇所に を付けてください。

5年未満	5年以上10年未満	10年以上15年未満
15年以上20年未満	20年以上25年未満	25年以上30年未満
30年以上		

2 . 看護職についてから、現在の職場はいくつ目の職場ですか？

該当する箇所に を付けてください。

1つ目の職場	2つ目の職場	3つ目の職場
4つ目の職場	5つ目の職場	6つ目以上の職場

3 . 看護職についてから転職経験のある方におうがいたします。

前病院を退職されたときの理由は何ですか？

また次の病院を決めたときの理由は何ですか？

該当するものにいくつでも を付けてください。(複数回答)

何回も転職された方は、その都度理由が異なるかもしれませんが、該当するものにはいくつでも をつけてください。

		辞めた時の理由	転職先を決めた時の理由
自己都合	仕事のやりがい	仕事のやりがい不足など	仕事のやりがいがありそうな病院だったなど
	勤務条件(残業、夜勤、福利厚生)	勤務条件が悪かったなど	勤務条件がよさそうだったなど
	待遇(昇給、昇格、給与、賞与)	給与が安かったなど	給与が良かったなど
	職場の人間関係	人間関係が悪かったなど	人間関係がよさそうだったなど
	職場の経営状態(安定性・将来性など)	病院の経営状態が悪かったなど	経営状態がよさそうだったなど
	結婚・出産・育児	結婚を期に辞めたなど	嫁ぎ先に転勤した、育児がひと段落したなど
	通勤の便	家が遠かったなど	家が近かったなど
	その他の家庭の事情	親の介護など	家庭の経済的事情など
職場からの退職勧告(定年をのぞく)		定年以外の理由で職場から退職勧告を受けた	
定年		定年になった	
その他(ご自由にお書きください)			

【 . 業務】

2. あなた自身は、現状、以下の能力や知識に差があると思いますか？

看護師の方は准看護師の方と比べて差があるかどうか、准看護師の方は看護師の方と比べて差があるかどうか、でお答えください。

人によって異なる場合もあるかと思われませんが、平均像でお答えください。

それぞれの項目につき、該当する箇所に を付けてください。

日常生活の援助能力(清潔援助、食事介助、移動援助など)	差はないと思う	看護師の方が高いと思う	准看護師の方が高いと思う
診療の援助能力(測定、検査、治療の補助など)	差はないと思う	看護師の方が高いと思う	准看護師の方が高いと思う
看護計画の立案や看護記録能力(きちんと作成できるか)	差はないと思う	看護師の方が高いと思う	准看護師の方が高いと思う
患者さんや家族への説明能力・コミュニケーション能力	差はないと思う	看護師の方が高いと思う	准看護師の方が高いと思う
医師・看護師間のコミュニケーション能力	差はないと思う	看護師の方が高いと思う	准看護師の方が高いと思う
医学・看護の知識	差はないと思う	看護師の方が高いと思う	准看護師の方が高いと思う
医療保険・介護保険等の制度に関する知識	差はないと思う	看護師の方が高いと思う	准看護師の方が高いと思う
部下の教育能力	差はないと思う	看護師の方が高いと思う	准看護師の方が高いと思う
業務全般への取り組み姿勢(熱心さ)	差はないと思う	看護師の方が高いと思う	准看護師の方が高いと思う

【 ．待遇などの違い】

1．現状、あなたの病院では以下の項目について差がありますか？

看護師の方は准看護師の方と比べて差があるかどうか、准看護師の方は看護師の方と比べて差があるかどうか、でお答えください。

人によって異なる場合もあるかと思われませんが、平均像でお答えください。

それぞれの項目につき、該当する箇所に を付けてください。

給与水準（同年齢の場合）	差はない	看護師の方が高い	准看護師の方が高い
昇進・昇格のスピード	差はない	看護師の方が速い	准看護師の方が速い
業務内容の高度さ	差はない	看護師の方が高い	准看護師の方が高い
教育・研修の機会	差はない	看護師の方が多い	准看護師の方が多い

能力の差ではなく、実際にまかされている業務がより高度かどうか

2．今後（も）、差をつけるべきであると思われるか？

それぞれの項目につき、該当する箇所に を付けてください。

給与水準（同年齢の場合）	差をつけるべきではない	差をつけるべきである	わからない
昇進・昇格のスピード	差をつけるべきではない	差をつけるべきである	わからない
業務内容の高度さ	差をつけるべきではない	差をつけるべきである	わからない
教育・研修の機会	差をつけるべきではない	差をつけるべきである	わからない

3．准看護師資格の存続についてどのようにお考えですか？

該当するものを で囲んでください。

- 看護師とは異なる役割があるので、准看護師資格を存続させるべき
- 看護師資格に統合しても良い
- 看護師資格に統合すべき
- どちらともいえない

以上で、看護師・准看護師アンケートは終わりです。
ご協力ありがとうございました。

働く環境や、キャリアアップ、人事評価などについて、ご意見がおありでしたら、
ご自由にご記入下さい。

A large yellow rectangular area with a black border, intended for free response text.