

新人看護職育成費用に関する研究

佐々木和子 伊藤愛子 竹尾恵子

国立看護大学校；〒204-8575 東京都清瀬市梅園1-2-1
kazukos@adm.ncn.ac.jp

A Study about New-Graduate-Nursing-Staff Education Cost

Kazuko Sasaki* Aiko Ito Keiko Takeo

*National College of Nursing, Japan ; 1-2-1, Umezono, Kiyose-shi, Tokyo, 〒204-8575, Japan

【Abstract】 The purpose of this study is to determine the annual hospital expenditure that is related to the activities of nursing staff recruitment and education for newly graduated nurses. The survey was conducted at 19 national hospitals in Japan. The activities in this study includes that for nursing staff recruitment, hiring procedures, orientation and education programs for the newly graduated nurses, and staff resignation procedures. Using the standardized salary table for the national hospitals employees, the maximum and the minimum costs of these activities were estimated from the personnel expenditure on the hospital employees who were involved in the any of above approaches in consideration of the numbers of personnel involved, their positions at the hospitals and total hours they spent for the activities. Other necessary costs allotted to the activities were added on that mentioned as above if applicable. The average number of hospital beds in the sample institutions was 427 ; the range of the hospital total beds was from 114 to 710. The average number of newly graduated nurses at those hospitals was 18 ; the range was from 0 to 63. The study found the average costs for the staff recruitment and education per hospital to be ¥1,483,935 and the average costs per newly graduated nurses is ¥105,744.

【Keywords】 新人看護職 new-graduate-nurses, 育成費用 nursing-staff-education-cost, 国立病院 national hospitals in Japan

I. はじめに

新人看護職育成のための教育は各所属施設においてOJT(on the job training)方式により行なわれているのが一般的である。竹尾¹⁾は「我が国において、専門能力育成に投入された人員や時間、費用などを評価し、明らかにした報告は皆無である。どのような指導をしたか、いかに支援や研修が新人の能力育成に役立ったかという視点での報告が多い」と述べ、2001年に新人看護職の育成にかかわる事象に関して経済的視点から「看護専門能力の育成とマンパワー確保に関する研究」を報告した。この中で、日本の現状に基づいた看護職のマンパワーの確保と専門能力育成にかかわる、経済評価のための枠組みやカテゴリについて、①求人諸活動費用、②新人採用選抜諸活動費用、③1年目に実施されるオリエンテーションや研修等の費用、④新人の生産性減少に伴う支援量、⑤退職活動に投じられる費用、⑥欠員期間の支援量、の合計6つを提示した。これに基づいて費用を算出した結果、新人看護職1人当たり投入される費用は年間総額約130万円～160万円であったと報告している。また、研究の限界について調査対象が国

立病院および国立大学附属病院の3施設であり、対象施設が少なく設置母体にも偏りがあると述べている。

看護の現場においては、安全で優れた看護を提供するため、優秀な新人の採用とその後の育成にむけて多くの人的・時間的・経済的投資が毎年繰り返し行なわれている。これらの新人育成諸活動の育成費用を明らかにすることは、そのための投資の必要性や適切性を検討する資料として重要であると思われる。

本調査は調査対象を全国の厚生労働省立国立病院に拡大し、前述の経済評価枠組みのうち支援量を含まない実費用の部分、新人看護職育成に関わる費用としてまとめたものである。

II. 研究目的

本研究の目的は、新人看護職育成のために初年度1年間に投じられる諸活動を経済的視点から分析し、その費用を算出することである。

表 1 職種別時給 単位(円)

職 種	平均(Min.~Max.)
看護部長	7,243(6,480~8,006)
副看護部長	5,717(5,106~6,328)
看護師長	4,930(4,147~5,713)
病院長/副院長	13,538(5,591~21,484)
スタッフ	3,907(3,333~4,481)
医師	7,091(4,452~9,730)
事務長	7,333(5,333~9,333)
事務官	4,037(3,556~4,517)

*平成11年度公務員給与表に基づき算定

III. 研究方法

調査対象は厚労省立の全国国立病院 61 施設である。郵送法による質問紙調査とし、各施設の看護部長宛に、研究の趣旨を文書で説明、研究への協力を賛同した場合に回答の返送を依頼した。

1) 調査内容

調査項目は、所属病院の総病床数、施設の平均病床利用率、看護職員数、平成12年度面接者数、採用者数、退職者数、および竹尾らによる経済評価枠組みのうち実費用に関する以下の(1)から(4)である。

- (1) 新人看護職求人活動に投入された費用(以下、求人活動費用)
 - ① 雑誌等広告料
 - ② 求人目的の出張等費用
 - ③ 募集要項等作成費用
 - ④ 求人説明会等費用
- (2) 新人看護職採用選抜活動に投入された費用(以下、選抜活動費用)
 - ① 筆記試験に要した費用
 - ② 面接に要した費用
 - ③ 採用決定に要した費用
 - ⑤ 諸手続に要した費用
- (3) 新人看護職1年目に行なわれたオリエンテーションや研修等に要した費用(以下、1年目研修費用)
- (4) 退職に伴う活動(面談および事務手続)に要した費用(以下、退職費用)

(一般的に退職した看護職数を補うために新たな新人採用、育成のための投資がなされると考え、ここでは一連の新人育成費用の一部として算出した。)

2) 各活動に要した費用の算出方法

(1)求人活動、(2)選抜活動、(3)1年目研修活動および(4)退職活動の全てに対して、看護部長、副看護部長、看護師長、病院長/副院長、スタッフ、医師、事務長、事務

表 2 看護職1人当たり費用の算出方法

- (1) 求人活動費用=その総額÷平成11年度の退職者数
- (2) 選抜活動費用=その総額÷平成12年度の新採用者数
- (3) 1年目研修費用=その総額÷平成12年度新採用者数
- (4) 退職費用=その総額÷平成12年度退職者数

表 3 対象施設の背景

項 目(調査施設数)	平均(Min.~Max.)
病床数(N=19)	427(144~710)(床)
看護職員数(N=18)	207(46~400)(人)
年間面接者数(N=15)	29.1(1~120)(人)
採用者数(N=19)	18(0~63)(人)
採用数/看護職員数(N=19)	8.6(0~20.7)(%)
退職者数(N=19)	18(0~49)(人)

官が行なった活動の時間数および延べ人数を調査した。職種別の時給は平成11年度公務員給与表を使用し、実働20日、1日8時間で求めた(表1)。

活動費用は実施者の給与幅を考慮し各職給与額平均額、最低額、最高額を用いて算出した。職種ごとに時給、時間数、延べ人数を乗じ、諸活動ごとの額を求め、それらの総額を算出した。

3) 新人看護職1人当たり費用の算出方法

算出の式を表2に示す。竹尾²⁾の算出方法を参考に(1)求人活動費用は総額を前年度退職者総数で除し、(2)選抜活動費用は総額を新採用者数で除し、(3)1年目研修費用は総額を新採用者数で除し、(4)退職費用は総額を退職者数で除して求めた。

IV. 結果および考察

調査表の配布数61、回収数21(回収率34.4%)である。施設統廃合等の事情により2施設を除外し有効回答数19(回答率31.1%)とした。

1. 対象施設の背景

調査対象施設の背景を表3に示す。調査対象19施設の平均総床数は427床(144~710床)で規模別にみると300床以下5施設、301~500床7施設、501床以上7施設である。回答施設18施設の看護職員数は平均207人(46~400人)で、調査時期とは異なるが厚労省ホームページ資料³⁾によると、平成14年3月31日現在、療養所を除く全国国立病院数は65施設、病床数平均433.6床、看護職員数175.6人であり、これと比較すると調査対象施設の規模は平均に近く、看護職員数はやや多い結果である。

新採用者数の看護職員数に占める割合は平均8.6%(最低0%~最高20.7%)で、齊藤ら⁴⁾による平成9年近畿地

方 300 床以上の国立病院 10 施設の調査結果 13.9%と比較すると低値である。

平成 11 年度退職者数は平均 18 人(最少 0 人～最多 49 人)で、平均看護職員数に占める割合は 8.7%であり、日本看護協会による 2002 年「病院における看護職員需給状況調査」⁹⁾による平成 11 年度の平均 10.9%と比較すると同様に低値である。総じて本調査対象施設は看護職員の異動が少ない施設といえる。

2. 求人活動費用

1) 求人活動費用

求人活動費用は①広告料、②出張等費用、③募集要項等作成費用、④就職説明会等費用を合計した。1 施設当たり平均 99,449 円(最少 0 円～最高 784,906 円)、新人看護職 1 人当たりでは平均 5,663 円(最少 0 円～最高 34,082 円)である。施設当たり求人費用について竹尾⁸⁾は最少 11,433 円～最高 52,688 円であったとしている。

施設当たり求人活動費用の内訳を平均額で比較してみると、最も高額であったのは出張等費用の 36,169 円であり、次いで募集要項作成費用 31,674 円、以下就職説明等会費用の 22,659 円、広告料 8,947 円の順である。また、最も高額であったのは募集要項等作成費用 501,600 円である。

3. 選抜活動費用

選抜活動費用は①筆記試験、②面接、③採用決定、④諸手続を調査した。1 施設当たり平均 384,691 円(最少 4,320 円～最高 961,050 円)で、新人看護職 1 人当たり平均 21,496 円(最少 1,207 円～最高 45,494 円)である。竹尾⁷⁾は施設当たり選抜費用 326,000～690,000 円、1 人当たり 8,000～26,000 円であったとしている。

施設当たり選抜費用について、各職別の投入費用を平均額で比較してみると、事務官が最も高額で 139,370 円(最少 0 円～最高 505,925 円)、次いで副看護部長 136,296 円、看護部長の 97,270 円、看護師長 8,043 円の順である。活動内容別では、面接に投じられた費用は全体の約 45%、諸手続には約 30%、筆記試験約 12%、採用決定 12%で、面接選抜に関する費用が最も高額である。

4. 1 年目研修費用

卒後 1 年目研修等費用は、看護職を対象にしたオリエンテーションや研修会について回数、総時間数、講師謝礼や費用および関わった各職種の述べ人数および延べ時間を調査し、各職の時間給を乗じて総費用を算出した。研修は 1 施設当たり 1～5 回(平均 2.2 回)行なわれ、施設当たり平均費用は 939,169 円(最少 112,555 円～最高 4,090,847 円)、新人看護職 1 人当たり平均費用は 74,656 円(最少 7,362 円～最高 202,850 円)である。

竹尾⁸⁾は調査 3 施設の結果を金額のばらつきが大きく最少 118,000 円～最高 3,471,000 円、1 人当たり費用では最少 5,000 円～最高 21,000 円であったと報告している。

施設当たりの 1 年目研修に投じられた金額を職種別に平均額で比較すると最も高額なのは看護師長で 643,399 円(最少 18,661 円～最高 3,697,892 円)、次いでスタッフが 115,258 円(最少 0 円～最高 1,209,938 円)、副看護部長は 82,125 円、事務官は 53,684 円、看護部長は 13,173 円、病院長/副院長は 17,655 円の順である。

5. 退職活動費用

退職活動費用は、各職の面接時間、延べ人数、延べ時間に時間給を乗じて総費用を算出した。施設当たり平均 60,626 円(最少 0 円～最高 190,152 円)で、退職者 1 人あたりに投じられた費用は、平均 3,929 円(最少 0 円～最高 14,731 円)である。竹尾⁹⁾は、1 年目研修費用と同様に施設によってばらつきがあり退職者 1 人当たりでは最少 2,249 円～最高 19,351 円であったとしている。

職種別比較では、最も高額なのは看護部長によるものであり 29,925 円(最少 0 円～最高 88,069 円)、次いで事務官 18,803 円、副看護部長 5,517 円の順である。

6. 新人看護職育成に要する費用

新人看護職育成のために 1 年目に投じられた費用とその内訳を表 4、図 1 に示す。回答施設は 15 施設であった。1 人当たり 105,744 円と算出された。その内訳で最も高額をしめるのは 1 年目研修費用で 74,656 円(70.6%)、次いで選抜活動費用の 21,496 円(20.3%)、求人活動費用の 5663 円(5.4%)、退職活動費用 3,929 円(3.7%)の順である。

施設規模別の比較を図 2 に示す。300 床以下の施設の育成費用が最も高額で 500 床以下の施設の場合は最も額が少ない。1 人当たりの費用の比較では、300 床以下は平均 29,942 円、301～500 床は 13,461 円、501 床以上では 8,148 円である。このように施設規模が小さくなるほど 1 人当たりの費用は高額になり、弱い負の相関($r = -0.356$)が認められた。図には示していないが採用者総数においても同様に負の相関($r = -0.418$)が認められ、施設規模が小さく採用者数が少ないほど新人看護職 1 人当たりの育成費用は高

表 4 新人看護職育成費用の内訳 N=15, 平均(円)

項目	1 施設当たり費用	新人 1 人当たり費用
求人活動費用	99,449	5,663
選抜活動費用	384,691	21,496
1 年目研修費用	939,169	74,656
退職活動費用	60,626	3,929
合計	1,483,935	105,744

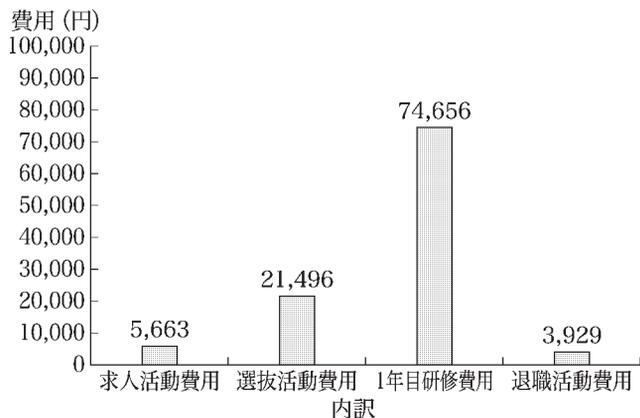


図 1 新人看護職育成費用
(1人当たり育成費用合計¥105,744)

額の傾向であることが明らかとなった。これは求人、選抜、研修、退職等のいわゆる新人育成活動は施設の規模や採用人数の多少に関わらず一通りの作業が必要とされ、必然的に1人当たり額は高額になるためと考えられる。

竹尾¹⁰⁾は、1人当たりの新人看護職育成費用を最少1,332,000円～最高1,638,000円であったとし、そのうち最も高額なのは「生産性減少に伴う新人支援量に関する費用」で総額の84.0～94.5%を占めると報告している。今回調査した平均額105,744円にはこの新人支援量は含んでおらず比較は難しい。

本研究は国立病院全対象の約31.1%から得られた結果であり、その実態を表す十分な調査数とはいえない。しかし、全国規模で国立病院の実態に即した新人看護職育成費用を算出できたことは意義のあることと考える。よい看護を提供するためにはよい新人を選抜し育成していく必要がある。独立法人化をむかえる国立病院においては、施設ごとに特徴のあるさまざまな変化が予測される。今後、その中で新人看護職育成に投じられるべき費用の必要性や適切性の研究がさらに重要になっていくと思われる。

V. 結論

1. 国立病院15施設において、新人看護職育成に投じられている費用は年額1人当たり平均105,774円である。
2. その内訳では最も高額なのは1年目研費用で74,656

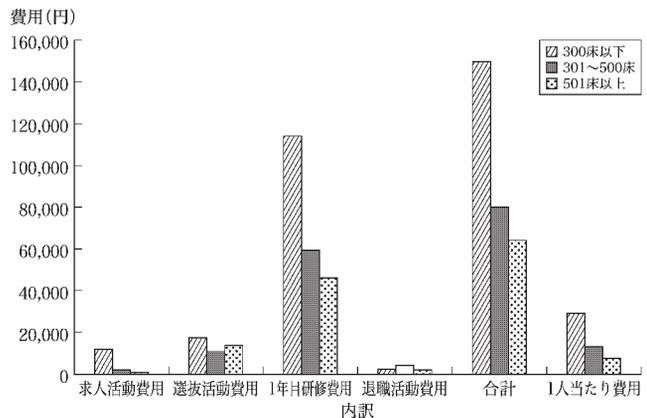


図 2 病床数別看護職1人当たり育成費用比較

円、以下、選抜活動費用21,496円、求人活動費用5,663円、退職活動費用3,929円である。

3. 国立病院における新人看護職1人当たりの育成費用は、施設規模および採用者数とで負の相関が認められ、施設規模が小さく採用者数が少ないほど高額になる傾向である。

謝辞 本調査にあたりご協力いただきました国立病院看護部長の皆様方に心より感謝申し上げます。

■文献

- 1) 竹尾恵子：看護専門能力の育成とマンパワー確保に関する研究，平成11年度～平成12年度科学研究報告書，2001。
- 2) 前掲書，1)。
- 3) 厚生労働省HP：国立病院・療養所施設一覧 <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/06/s0606-3i.html>。2003年12月25日アクセス。
- 4) 齊藤晶子，西尾和子，皆川敦子：看護業務への影響からみた新卒看護婦の割合に関する研究，日看管会誌，5(1)，5-23，2001。
- 5) 日本看護協会HP：2002年病院における看護職員需給状況調査の概要，URL：www.nurse.or.jp，2003年12月25日アクセス。
- 6) 前掲1)
- 7) 前掲1)
- 8) 前掲1)
- 9) 前掲1)
- 10) 前掲1)

【要旨】 この研究の目的は、国立病院における卒後1年目の新人看護職育成のために投じられている諸活動を経済的観点から分析しその費用を算出することである。全国国立病院15施設から回答を得て、新人看護職求人活動に投入された費用、新看護職採用選抜活動に投入された費用、新人看護職1年目に行なわれたオリエンテーションや研修等に投じられた費用、退職に伴う活動に投じられた費用の合計を算出した。平成12年度に投じられた1施設当たりの費用は平均1,483,935円、1人当たりの費用は平均105,774円と算出された。