
原 著

四国地方における精神科病院の新卒看護師採用に関する実態

片岡 睦子¹⁾, 宮川 操²⁾, 桑村 由美³⁾, 安原 由子³⁾, 谷岡 哲也³⁾,
三船 和史¹⁾

¹⁾医療法人社団三愛会三船病院

²⁾徳島文理大学保健福祉学部看護学科

³⁾徳島大学大学院ヘルスバイオサイエンス研究部看護学講座
(平成27年3月5日受付) (平成27年4月9日受理)

精神科病院では、長期入院や再入院を防ぐため高い看護実践力を身につけた看護師の確保と育成が必要である。しかし現状では看護師、とりわけ新卒看護師の確保は困難であり、その実態は明らかではない。そこで四国地方における精神科病院の新卒看護師採用に関する実態を明らかにすることを目的に調査を行った。対象は、日本精神科病院協会に入会している62施設のうち、精神科病床を主とする61施設の看護管理者で、58施設から回答を得た。数年以上、新卒看護師の採用がない病院は24施設(41.4%)、2014年度は46施設(79.3%)に採用がない状況であった。新卒看護師の採用に関して、看護管理者は「精神科に魅力を感じてほしい」「新卒看護師を育てたい」と考える一方で、「受け入れ体制が整わない」「既卒看護師を採用したい」とも考えていた。今後も新卒看護師の確保は難しい状況が続くと考えられ、より一層の看護師確保のための取り組みが必要である。

はじめに

日本の人口10万人当たりの精神科病床数は269床で、先進諸国平均の4倍¹⁾であり、34万病床に31万人が入院²⁾している。そのうち1年以上の入院患者は約20万人となっており、厚生労働省は精神科病床を大幅に削減し、医療上必要性の低い社会的入院の解消に向けた取り組みについての方針³⁾を示した。

社会的入院の原因となる長期入院や再入院を防ぐためには、治療・ケア・リハビリテーションを統合したサービスの管理が欠かせない。そのため高い看護実践力を身

につけた看護師の確保と育成が必要であるが、看護師確保が困難な状況である。

その要因の1つとして、2006年の診療報酬改定⁴⁾で盛り込まれた一般病棟入院基本料算定のための看護師配置基準により、看護師需要数が急速に増えたことがある。

看護学校数は、年々増加し、2011年度看護関係統計資料集⁵⁾によると全国の看護学校数は1,360か所、1学年定員は8万3,712人である。しかし、第七次看護職員需給見通し⁶⁾では2011年度から2015年度の看護師の需給伸び率は約6.9% (2015年次150万1千人)、供給伸び率は10.2% (2015年次148万6千人)と、供給数が伸びているものの約1万5千人が不足している。更に2025年の高齢化問題⁷⁾も考慮すると、看護師不足は継続すると予測される。

精神科病院においては多くの病院で看護師が不足し、とりわけ新卒看護師の採用が困難な実態が報告されている⁸⁾が、調査対象は一部の病院であり四国地方の状況は明らかになっていない。そこで今回、四国地方における精神科病院の新卒看護師採用に関する実態を明らかにすることを目的に聞き取り調査を行ったので考察を加えて報告する。

研究方法

- 1) 研究対象は日本精神科病院協会に入会している四国内の62施設のうち、精神科病床を主とする61施設に勤務する看護管理者である。
- 2) 調査期間は2014年6月～7月であった。

- 3) データ収集方法：電話での聞き取り調査
- 4) 調査内容
 - (1) 2014年度までの新卒看護師の入職状況
 - (2) 新卒看護師確保の取り組み
 - (3) 看護管理者の新卒看護師採用についての考え
- 5) 分析方法
 - (1) 新卒看護師数は、病床区分で単純集計した。
 - (2) 聞き取った自由回答については、質的に分類した。
- 6) 用語の定義

新卒看護師とは看護師免許を取得した年に入職した看護師、および看護師免許を取得後、看護師業務の経験がなく入職した看護師とした。准看護師として勤務しながら看護師免許を取得し、勤務先の病院に就職した人は除外した。

7) 倫理的配慮

研究対象者に研究目的、プライバシーと守秘の保証、研究参加は自由意思であること、得られた情報は当該研究以外の目的では使用しないことを口頭で説明し同意を得た。なお研究にあたっては、医療法人社団三愛会三船病院臨床研究倫理審査の承認（承認番号20140910-1）を得た。

結 果

61施設のうち58施設から回答（回答率95.1%）を得た。

1) 新卒看護師の入職状況

2013年度までの新卒看護師の入職について、31施設から回答を得た。「毎年入職している」が5施設（16.1%）、「昨年度は入職があった」が2施設（6.5%）、「数年いない」が13施設（41.9%）、「10年以上いない」が11施設（35.5%）であった（表1）。

2014年度の新卒看護師の入職について、入職があった施設（以下、入職者あり施設）は58施設中12施設（20.7%）、

入職者総数は19名であった。新卒看護師の入職がなかった施設（以下、入職者なし施設）は、46施設（79.3%）であった。入職者あり施設のうち病床数別では病床数50～200床未満は5施設6名、200～300床未満は4施設5名、300～400床未満は2施設3名、400床以上は1施設5名であった（表2）。精神科以外に内科などの一般診療科病床の有無については、入職者ありの12施設のうち3施設（25.0%）、入職者なし46施設のうち8施設（19.7%）が一般病床を有していた。

看護管理者が把握している新卒看護師の入職理由は、「学生時代に実習を行った施設」が4施設、「かつて働いていた職員（准看護師、介護福祉士）が看護師免許取得後に再度入職」が2施設、「実家から近い」が1施設、「身体的なケアが苦手な精神科を選択した」が1施設であった。

2) 看護管理者の新卒看護師確保の取り組み

求人方法は、「ハローワークへの求人登録」「教育施設への訪問」「ホームページ上に求人掲載」「看護協会のナースセンターへの求人登録」「就職ガイダンスへの出席」「知り合いを誘う」などであった。

その他の取り組みとして、「福利厚生充実」「奨学金制度の整備」「教育施設の実習の受け入れ」「教育施設（3年課程の看護学校）の運営」を行っているという意見があった。入職者あり施設からは「教育現場で学生の実態について情報収集する」という意見があった。

3) 看護管理者の新卒看護師採用についての考え

看護管理者は、新卒看護師が精神科病院に就職することを阻害する要因として、「教員が教育施設卒業後に、先に一般診療科での就業を勧める」「精神科に対する周囲の反対がある」と捉えていた。

新卒看護師の採用については、「精神科に魅力を感じて欲しい」「新卒看護師を育てたい」と考える一方、「受け入れ体制が整わない」「既卒看護師を採用したい」とも考えていた（表3）。

表1 2013年度までの新卒看護師が入職した施設数

状 況	施設数
10年以上いない	11
数年いない	13
昨年度は入職があった	2
毎年入職している	5

* 回答が得られた施設31施設の結果を示す

表2 病床規模別の新卒看護師の入職者数

病床数	施設数	新卒入職	
		施設数	人数
50床～200床未満	27	5	6
200床～300床未満	17	4	5
300床～400床未満	7	2	3
400床以上	7	1	5
合計	58	12	19

表3 看護管理者が新卒看護師の採用について考えること

カテゴリー	内容
精神科に魅力を感じてほしい	精神科看護は看護の基本である コミュニケーションが大切である 精神科看護ができれば、他の診療科もできる
新卒看護師を育てたい	新卒看護師は可能性を秘めた人たちである 一度経験があると、矯正が難しい 専門的な力は早くからつく
受け入れ体制が整わない	新卒看護師の院内教育システムが中途半端 新卒看護師が入職すれば活気ができるが、育てる余裕がない
既卒看護師を採用したい	既卒看護師は即戦力になる 身体が見えるようになってからでないと、身体的対処はできない 精神科は新卒看護師には難しいので、社会的経験が必要

考 察

1) 新卒看護師の入職状況

今回の調査において、毎年新卒看護師が入職している施設は、31施設中5施設(16.1%)、数年以上新卒看護師の採用がない施設は31施設中24施設(77.4%)であり、2014年度も58施設中46施設(79.3%)に採用がない状況であった。さらに、入職者あり施設のほとんどは1~2名の採用であり、新卒看護師を採用することの困難さが伺われた。

近年は毎年5万人程度の新卒看護師が就職している⁷⁾が、待遇などの条件が良い都市部の大病院に集中しており、中小規模の病院での看護師確保が困難な状況が発生している⁹⁾。看護学生の57.1%が将来就職したい病院を大学病院と考えており、私立病院は24.8%¹⁰⁾であり、私立より公的病院を希望している。精神科病院は200~300床の私立病院が多いうえ、地方の精神科病院への就職を希望する学生は少ないことが推察される。加えて、精神科病院の採用者の91.1%が既卒看護師であり、新卒看護師は8.9%¹¹⁾と1割にも達していないことから、精神科病院の看護師確保の実情は一般診療科を退職後の高齢看護職員の採用に頼らざるを得ない現状が推察される。

また、病院の68.8%が看護職員の増員の方針であり、大規模な病院ほど増員する予定であること、新卒看護師の採用は全体では38.9%が前年よりも増やす方針¹²⁾であることを鑑みると、精神科単科で中小の精神科病院は今後も新卒看護師確保は難しい状況が続くと予測される。

2) 新卒看護師確保の取り組み

新卒看護師を確保するための方策を考える必要がある

が、今回の調査では入職者あり施設も入職者なし施設も、ハローワークや看護協会のナースセンターへの求人登録、教育施設への訪問や就職ガイダンスへの出席などの求人への取り組み、福利厚生 の充実、奨学金制度の整備、看護学生の実習の受け入れなどを行っていた。これらは先行研究¹³⁻²¹⁾による募集活動と比べても変わりはない。中には、教育施設(看護学校)を運営している施設もあった。

看護学生が就職先を決める因子として、「設置主体・知名度」「希望する診療科の有無」などがある^{22,23)}。そこで教育施設への訪問や就職ガイダンスでは自施設の特徴や取り組み、病院や看護部のビジョン、精神科看護の魅力など実践していることを言葉にして、アピールしていくことが必要であると考えられる。

今回の調査で、入職者あり施設の入職理由が「実習施設であった」、「教育現場から学生の実態について情報収集していた」ことが明らかになった。入職者なし施設も同じように実習を受け入れていることから、入職者あり施設は実習受け入れにおいて丁寧な実習指導を心がけ、カンファレンスで精神科看護の魅力や自身の看護観を語るなど看護学生の心を惹きつけるような取り組みを実施していることが推察される。また、学校の教員との情報交換、授業を引き受ける、教員が元職員で病院の良さを伝えてくれるなど学校の教員とのつながりを強く持つ努力や情報分析に基づいた戦略的な方策が行われていることが考えられる。今後は具体的な取り組みを明らかにしていく必要がある。

3) 看護管理者の新卒看護師採用についての考え

入職者あり施設も入職者なし施設も、新卒看護師が精

精神科病院に就職することを阻害する要因として、看護管理者は「教員が卒業後に先に一般診療科での就業を勧める」、「精神科に対する周囲の反対がある」と捉えていた。一方、新卒看護師の採用について看護管理者は、「精神科に魅力を感じてほしい」「新卒看護師を育てたい」と考えていた。看護管理者は新人の入職を期待するものの、学生や学生を取り巻く人々に精神科看護を正しく理解してもらえていない現実を感じている。そこで学生に対してはもちろんのこと、看護学校や看護系の大学の教員、家族等の学生を取り巻く人々にも、精神科看護の魅力を伝え、精神科看護の重要性と意義を感じてもらい取り組みが必要と考える。

また、看護師の採用に苦慮している施設の看護管理者は、新卒看護師の採用に対して「受け入れ体制が整わない」と回答しており、教育システムを整える体制が持たず、また新卒看護師に時間をかけて育てるという時間的余裕がない状況であった。そのため積極的に新卒看護師を獲得するという姿勢ではなく既卒看護師を雇いたいと考えていることが分かった。

先行研究²²⁾によると、就職先を決める要因に新人教育のプログラムおよびキャリアアップ体制が整っていることという報告がある。本研究でも入職あり施設の1/4が内科などの一般診療科病床を有している施設であったことから、精神科単科よりも新卒看護師の求める教育が可能であり、入職者につながっているとも考えられる。今後は精神科看護の特殊性を踏まえた教育体制を整えていくことに加え、自施設で教育体制を整えることが難しい場合は、近隣病院や看護協会、日本精神科看護協会と連携して卒後教育を充実することが必要である。施設と新卒看護師両者のニーズにあった卒後教育を行うことが求められる。また、新卒看護師の入職時にはそのプログラムに沿って系統的に育てていくこと、教育体制が整っていることを広くアピールしていくことが重要と考える。

近年、精神科の入院患者も高齢になり、精神面だけでなく身体合併症を見る力も必要になっている。「既卒看護師を採用したい」との回答から、看護管理者は専門性の高い精神面を見るには、社会経験を踏んだ人間性豊かな年齢層で看護することが望ましいと考えていることも推察された。今後は、精神科での看護技術が一般科での技術とどう違うのかを明らかにする必要があり、精神科看護の特殊性に加え、内科的疾患や高齢者看護の教育が必要になってくる。

精神科病院における新卒看護師確保の対策として、新

卒看護師のニーズを把握するとともに自施設の組織分析を行い、新卒看護師が入職したい職場づくりを行っていくことが重要である。

結 論

- 1) 数年以上新卒看護師の採用がない病院は31施設中24施設(41.4%)、2014年度も58施設中46施設(79.3%)に採用がない状況であった。更に採用があった施設のほとんどは、1～2名の採用であった。
- 2) 新卒看護師確保の取り組みは、「ハローワークへの求人登録」「教育施設への訪問」「福利厚生の実施」などであった。
- 3) 看護管理者は新卒看護師が精神科病院に就職することを阻害する要因を「教員が教育施設卒業後に先に一般診療科での就業を勧める」「精神科に対する周囲の反対がある」と捉えていた。看護管理者は新卒看護師の採用について、「精神科に魅力を感じてほしい」「新卒を育てたい」と考える一方で、「受け入れ体制が整わない」「既卒者を採用したい」とも考えていた。

謝 辞

本研究を行うにあたりご協力くださいました看護管理者の皆様へ深く感謝申し上げます。

文 献

- 1) OECD医療課<http://www.oecd.org//MMHC-Country-Press-Note-Japan-in-Japan>, 2013年10月1日アクセス
- 2) 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/iryosd/11/dl>, 2013年5月30日アクセス
- 3) 厚生労働省 http://www.mhlw.go.jp/jigyo-shiwake/dl/h24_rv01b.pdf, 2013年10月1日アクセス
- 4) 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/02/dl/s0215-3u.pdf>, 2013年5月30日アクセス
- 5) 日本看護協会出版会編：「平成23年度看護関係統計資料集」, 日本看護協会出版会, 2011
- 6) 厚生労働省医政局看護課：「第七次看護職員需給見通しに関する検討会」報告書, 2010
- 7) 韓慧：日本における看護師不足. *Journal of East Asian*

- Studies, 10 : 1-23, 2012
- 8) 社団法人日本精神科病院協会看護・コメディカル委員会：平成20年度日精協会員施設看護職員退職・採用調査結果. 日精協誌, 28(9) : 66-72, 2014
 - 9) 角田由香：看護師の働き方を経営学から読み解く, 医学書院, 2007
 - 10) 善福正夫, 竹内信, 太田俊：短期大学の看護学生における就職先選択条件に関する研究. 第44回日本看護学論文集看護管理 : 83-85, 2014
 - 11) 社団法人日本精神科病院協会看護・コメディカル委員会：平成20年度日精協会員施設看護職員退職・採用調査結果. 日精協誌, 28(9) : 66-72, 2014
 - 12) 堀川尚子：「2013年病院における看護職員需給状況調査」結果速報. 看護, 66(6), 2014
 - 13) 高木史：民間病院の看護師採用と退職防止作戦教育・福利厚生の実現を柱に. 病院経営 : 12-18, 2006
 - 14) 石田秀朗：看護師採用の戦略的マネジメント術. フェイズ・スリー, 11 : 70-75, 2007
 - 15) 中村くに子, 堀広和：看護師採用活動アレ・コレ～この工夫がミソ！～. 師長主任業務実践, 8(1) : 51-56, 2013
 - 16) 細川香代子：看護師募集ツールとしてのホームページ検証. 師長主任業務実践, 8(1) : 56-62, 2013
 - 17) 館野晃一郎：事務職員が中心に動く看護師採用の秘訣 新人看護職から中途採用まで. 師長主任業務実践, 2(1) : 18-24, 2014
 - 18) 吉村浩美：魅力ある看護部づくりで新人看護師獲得をめざす 聖隷三方原病院の取り組み. 看護管理, 16(7) : 523-527, 2006
 - 19) 安里節子, 川満理絵, 宮城恵子：新人看護師確保のために. 看護管理, 16(7) : 534-541, 2006
 - 20) 山下美智子：新人看護師獲得のためのマネジメント 学生実習・採用計画・卒後教育への取り組み. 看護管理, 16(7) : 528-533, 2006
 - 21) 諸橋泰夫：南東北グループ「新百合ヶ丘総合病院」における看護師の採用. 医療アドミニストレーター : 40-45, 2014
 - 22) 野川道子：看護学生の就職事情. 看護展望, 32(4) : 38-40, 2007
 - 23) 増田信代, 田原裕子, 島田真由美, 高橋隆子 他：3年課程の看護学生が就職先を決める決定因子-A県における看護専門学校3年次生の対する意識調査- 第41回日本看護学会論文集 看護管理 : 75-78, 2010

Employment of Newly Graduated Nurses by Psychiatric Hospitals in Shikoku region

Mutsuko Kataoka¹⁾, Misao Miyagawa²⁾, Yumi Kuwamura³⁾, Yuko Yasuhara³⁾, Tetsuya Tanioka³⁾, and Kazushi Mifune¹⁾

¹⁾*Mifune Hospital, Kagawa, Japan*

²⁾*Department of Nursing, Faculty of Health and Welfare Tokushima Bunri University, Tokushima, Japan*

³⁾*Institute of Health Biosciences, the University of Tokushima Graduate School, Tokushima, Japan*

SUMMARY

It is important for psychiatric hospitals (PHs) to have experienced nurses who are interested in nursing patients with psychiatric/mental health problems. Recruitment of newly graduated nurses who share a passion for patients with these conditions is critical to both the profession and to the nurses. In doing so, it is critical that these nurses are nurtured and valued, who can show a high level of practical nursing ability. However, at present, it is difficult to employ experienced psychiatric nurses especially those newly graduated nurses. Therefore, an inquiry survey was conducted to determine the situation and condition concerning the employment of newly graduated nurses by PHs in Shikoku region. Participants were nurse administrators of PHs, institutions that are concerned with the psychiatric patient care within the Shikoku Region. There are 62 PHs that are members of the Japanese Psychiatric Hospitals Association in the Shikoku region. Administrators of 61 of these hospitals were provided with the survey forms, however, only 58 survey forms were returned. Results of the survey showed that twenty-four PHs (41.4%) have not hired any new nurses for more than several years now, and forty-six PHs (79.3%) have not hired any new nurses in 2014. The PHs that hired the most new nurses hired only one to two nurses. Regarding the employment of newly graduated nurses, findings revealed that nursing administrators wanted nurses to feel attracted to psychiatric nursing and that they wanted to nurture and retain them. However, they also believed that they were not positioned to accept newly graduated nurses and that they could only accept experienced nurses. Since it is believed that the present conditions, where hiring newly graduated nurses is difficult, will continue in the future, further efforts will be required to secure jobs for new nurses.

Key words : Psychiatric Hospital, Employment of Newly Graduated Nurses, Nursing administration, Psychiatric nursing