

費用負担による看護師確保策について

		内 容
奨学金制度		市が看護学校等学生に経済的支援を行う制度
職業紹介制度		紹介会社が医療機関等に看護師等を紹介する制度
労働者派遣制度		派遣会社が医療機関等に看護師等を派遣する制度
	紹介予定派遣	6ヶ月派遣後、医療機関等と直接雇用させることを前提に行う派遣
	代替派遣	長期休暇等を取得している看護師等の代替として行う派遣

メリット・デメリット

	メリット	デメリット	参考(費用面)
奨学金	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年、安定的に採用が期待できる。 ・奨学金返還免除に該当する就労期間は離職可能性が低い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・奨学金管理業務が必要である。 ・奨学金返還免除後に早期退職されると費用対効果が悪い。 ・人件費とは別に費用負担が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・仮に5万円/月3年間利用した場合180万円必要
職業紹介	<ul style="list-style-type: none"> ・登録看護師がいれば、随時採用できる。 ・有効活用している県内医療機関がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・登録看護師がいなければ、採用できない。 ・採用後に早期退職されると費用対効果が悪い。 ・人件費とは別に費用負担が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・仮に年収450万円紹介料20%の場合90万円必要
紹介予定派遣	<ul style="list-style-type: none"> ・契約看護師がいれば、随時採用できる。 ・試用期間中に適正を判断することができ、適正がなかった場合契約しないことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・契約看護師がいなければ、採用できない。 ・採用後に早期退職されると費用対効果が悪い。 ・人件費とは別に費用負担が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・仮に年収450万円紹介料20%の場合90万円必要
代替派遣	<ul style="list-style-type: none"> ・契約看護師がいれば、休暇中の人員を補充できる。 ・費用負担は人件費のみである。 	<ul style="list-style-type: none"> ・契約看護師がいなければ、休暇中の人員を補充できない。 ・病院全体の看護師数は増加しない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務形態、期間により異なる。