



令和4年度 第2回神奈川県看護職員の確保及び資質向上推進委員会 会議資料

神奈川県健康医療局保健医療部医療課人材確保グループ

令和5年2月15日

目次

1 前回委員会の振り返り

2 議事

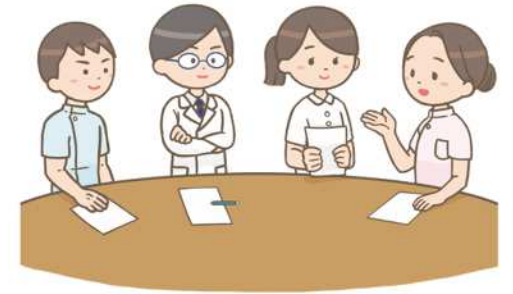
第7次神奈川県保健医療計画の進捗状況評価について

3 報告事項

(1) かながわ地域看護師養成事業の進捗について

(2) 病院と訪問看護ステーションを横断する新人看護職員育成支援について

(3) 令和4年第3回県議会定例会における看護関係の質問・答弁等について



1 前回委員会の振り返り

1 前回委員会の振り返り（令和4年9月8日開催）

○ 議事

（1）看護職員確保策等について

→ 次期保健医療計画策定に向けて、現行事業を俯瞰し、意見交換を実施。

（2）その他

→ 訪問看護ステーションと病院を横断する新人看護職員育成支援について、賛同を得た。

○ 報告事項

- （1）今年度及び来年度の主な協議内容と次期（第8次）保健医療計画について
- （2）保健師人材の養成・確保に関する検討作業委員会の報告について
- （3）令和4年第1回県議会定例会における看護関係の質問・答弁等について
- （4）令和3年度看護職員就業実態調査（病院）について

2 議事

第7次神奈川県保健医療計画の進捗状況評価 について

2 議事

第7次神奈川県保健医療計画の進捗状況評価について

〔議論していただきたい事項〕 第7次神奈川県保健医療計画の進捗状況評価について

《施策》

(1) 看護師等の養成・確保について

- ア 看護師等に看護教育の魅力を実感できる研修を実施し、看護教員の志望者の増加を図るとともに、県立保健福祉大学実践教育センターにおいて専任教員を養成します。
- イ 在宅医療への従事を希望する看護師等に対して研修を行い、在宅医療に携わる看護職員の確保を図ります。

(2) 離職防止と再就業の促進

- ア 看護職員の離職防止や職場定着を促進するため、院内保育など働き続けられる職場環境づくりなどに対して支援するほか、県医療勤務環境改善支援センターにおいて、看護職員をはじめとした医療従事者の勤務環境改善に主体的に取り組む医療機関を支援していきます。
- イ 県ナースセンターの認知度や利便性を向上させることにより、求人・求職数を増加させ、無料職業紹介による就職者数の増加を図ります。

(1)看護師等の養成・確保について

(1)看護師等の養成・確保について

施策

ア 看護師等に看護教育の魅力を実感できる研修を実施し、看護教員の志望者の増加を図るとともに、県立保健福祉大学実践教育センターにおいて専任教員を養成します。

◆ 看護師養成所（看護専門学校）の専任教員となるための要件

- ① 5年以上の業務に従事した者で専任教員として必要な研修（31単位、660時間以上）を終了した者（＝専任教員養成講習会修了者）
 - ※ 県内で専任教員養成講習会を実施しているのは県立保健福祉大学実践教育センターのみ。
 - ※ 通信制大学等でも受講することができる。
- ② 専門分野の教育内容のうち一つの業務に3年以上従事した者で、大学において教育に関する科目（4単位以上）を履修して卒業した者又は大学院において教育に関する科目を履修した者。

「看護師等養成所の運営に関する指導要領について（厚生労働省医政局長通知）」より



(1)看護師等の養成・確保について

(ア) 本県における専任教員の状況

(イ) 本県における専任教員養成の取組実績と課題

a. 県立保健福祉大学実践教育センターにおける取組実績

b. 県立保健福祉大学実践教育センターにおける取組みの評価と今後の課題

c. 県での取組実績

d. 県での取組みの評価と今後の課題

まとめ

(1)看護師等の養成・確保について

ア (ア)本県における専任教員の状況

(1)看護師等の養成・確保について

ア (ア)本県における専任教員の状況

(単位：人)

	H30	R1	R2	R3	R4
必要数① (※)	323	315	325	309	302
必要数② (※)	501	490	501	479	472
就業者数	460	453	456	440	431
①専任教員養成講習会修了者	355	376	370	350	352
②大学・大学院教育科目履修者	66	62	66	66	69
③専任教員の要件なし	39	15	20	24	10

※必要数①

「看護師等養成所の運営に関する指導ガイドラインについて(厚生労働省医政局長通知)」に規定されている、学生数に対する専任教員数。
(=養成所運営上、必要最低限の専任教員数)

※必要数②

実習施設からの要望と、学生の安全確保等の観点から、学生5~6名に対して、専任教員1名の実習配置が望ましいとされている。
(=理想的な専任教員数)

(1)看護師等の養成・確保について

ア (ア)本県における専任教員の状況

◆ 実践教育センターの専任教員養成講習会修了者数は、年20～30人程度。

(単位：人)

	H30	R1	R2	R3	R4
実践教育センター／専任教員 養成講習会修了者数（※） (定員40名)	39	27	休講	31	16 (見込み)

専任教員養成講習会受講者数の増加を目的に、**専任教員養成支援事業**を実施 (H30～)

※施設推薦者の出願資格：本コース終了後に神奈川県内の看護師等養成所の専任教員として就業予定で、県内の看護師等養成所や病院等の長から推薦を受けた者

※一般出願者の出願資格：ア、イ①、イ②のいずれかを満たす者

ア出願時点において、神奈川県内に在住又は在勤の者

イ出願時点において、神奈川県内に在住・在勤いづれでもない場合は

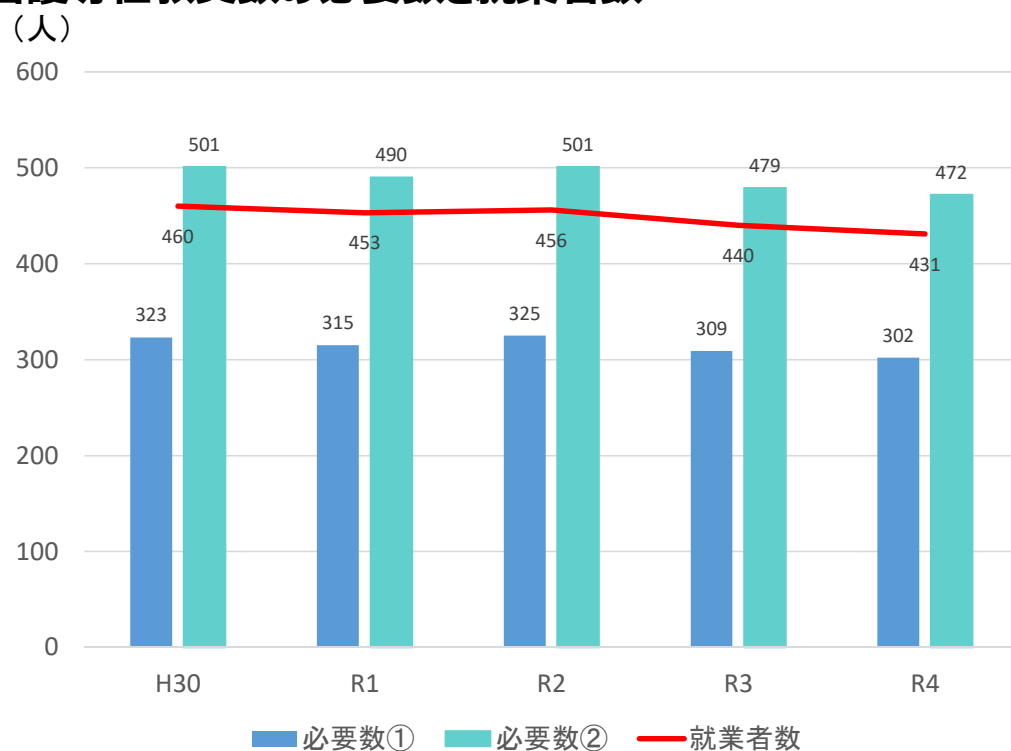
①本コース終了後に、神奈川県内の看護師等養成所の専任教員として就業を希望する者(誓約書の提出が必要)

②在住都道府県の看護行政所管課長の推薦を受けた者(推薦書の提出が必要)

(1)看護師等の養成・確保について ア (ア) 本県における看護専任教員の状況

- ◆ 就業者数は、養成所運営上の最低限の必要数を上回っている。
- ◆ 一方、望ましいとされる必要数は下回っている。

看護専任教員数の必要数と就業者数



保健師助産師看護師法施行令第14条第1項の規定に基づく報告より

※必要数①

「神奈川県看護師等養成所の運営に関する指導要綱」に規定されている、学生数に対する専任教員数。
(=養成所運営上、必要最低限の専任教員数)

※必要数②

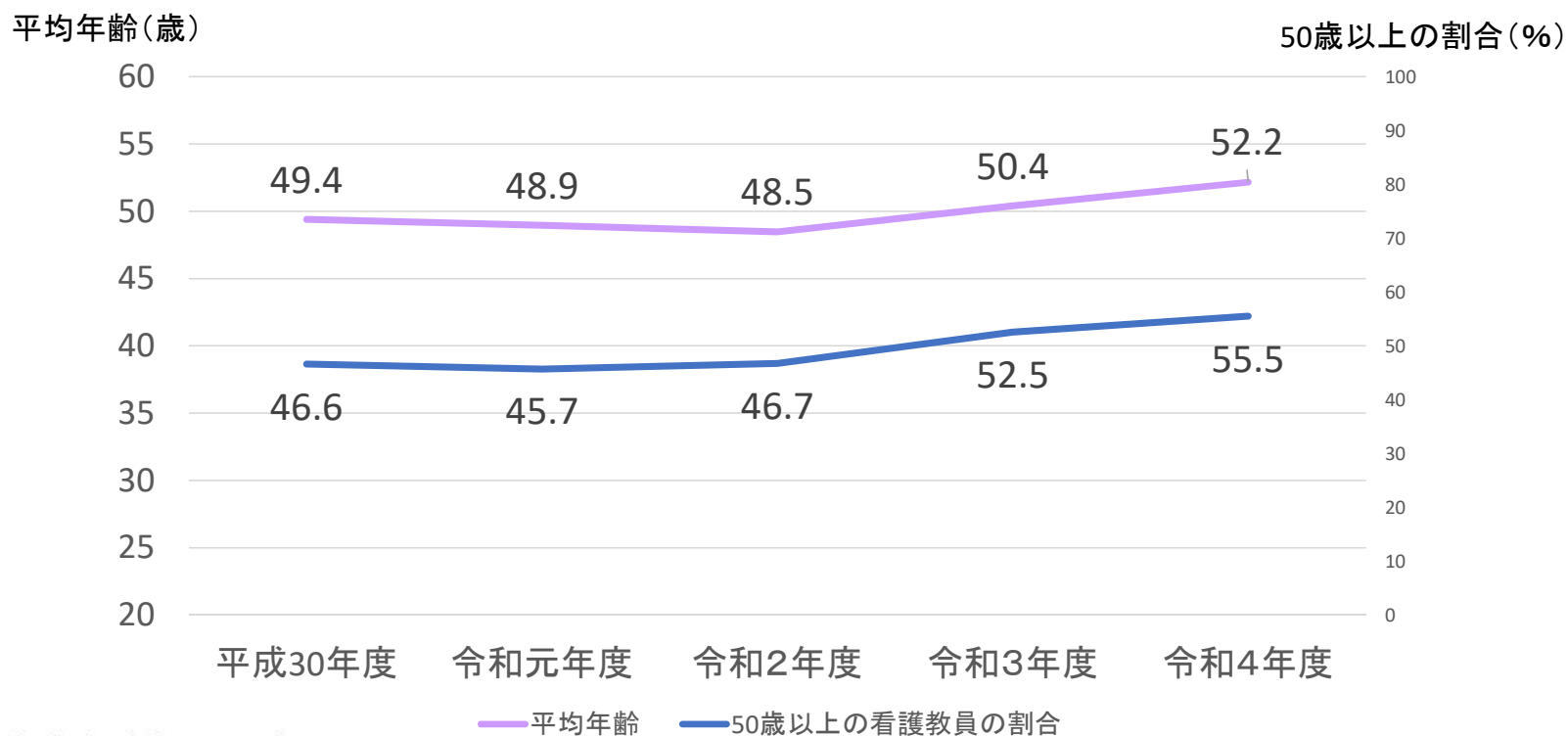
実習施設からの要望と、学生の安全確保等の観点から、学生5～6名に対して、専任教員1名の実習配置が望ましいとされている。
(=理想的な専任教員数)

※令和2年度末に川崎看護専門学校及び厚木看護専門学校第二看護学科が廃止されたため、教員数は減っている。

(1)看護師等の養成・確保について ア (ア) 本県における看護専任教員の状況

- ◆ 平均年齢は上昇している。
- ◆ 50歳以上の専任教員数は全体の55.5%を占めている。

専任教員の平均年齢と50歳以上の割合

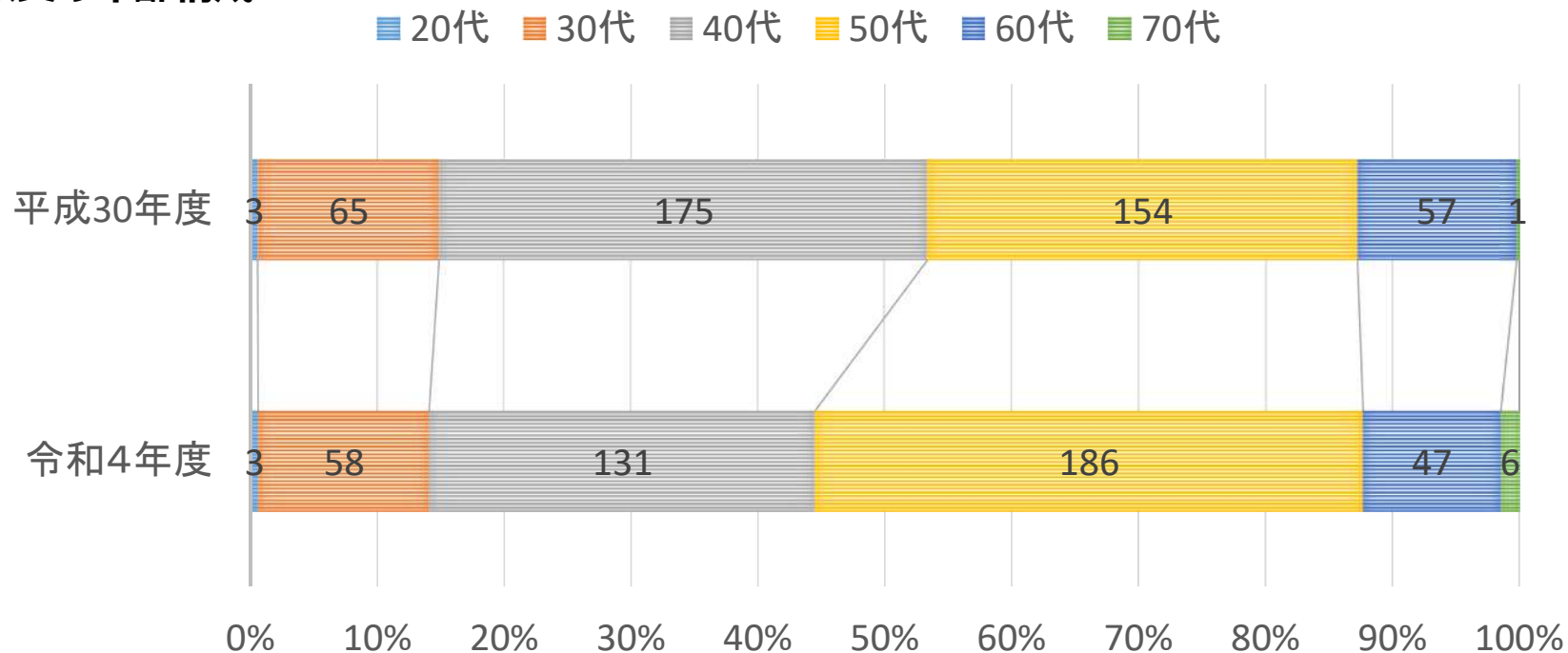


(1) 看護師等の養成・確保について

ア (ア) 本県における看護専任教員の状況

◆ 専任教員の年齢構成は、平成30年度から令和4年度の間、30代、40代が減少し、50代が増加している。

看護教員の年齢構成



(1) 看護師等の養成・確保について

ア (ア) 本県における看護専任教員の状況

- ◆ 今後、年10～20人程度の定年退職が見込まれる。
- ◆ 毎年の入職者数と離職者数は、概ね均衡を保っている。

看護教員（50歳代以上）の年齢分布

※令和4年度時点

年齢	人数
50歳	19人
51歳	24人
52歳	23人
53歳	21人
54歳	26人
55歳	18人
56歳	16人
57歳	16人
58歳	11人
59歳	12人
60歳	9人
61歳以上	44人

離職者と入職者の推移

年度	入職者数	離職者数
H30	108人	107人
R1	99人	76人
R2	79人	82人
R3	80人	74人
R4	64人	—

※入職者数は、新卒以外の中途採用者も含む
 ※離職者数は、定年退職者も含む



保健師助産師看護師法施行令第14条第1項の規定に基づく報告より

(1)看護師等の養成・確保について

ア (ア) 本県における専任教員の状況

まとめ

- ◆ 県内の専任教員数は、「看護師等養成所の運営に関する指導ガイドラインについて(厚生労働省医政局長通知)」で示されている「学生数に対する専任教員数」は満たされている。
- ◆ 一方、実習施設からの要望や学生の安全確保等の観点から望ましいとされている専任教員数には、40人程度不足している。
- ◆ 専任教員の平均年齢は52.2歳(令和4年4月時点)であり、第7次保健医療計画開始時(49.4歳)と比較して上昇している。
- ◆ また、50歳以上の看護専任教員数は全体の55.5%を占めていることから、専任教員の高齢化が進んでいると言える。
- ◆ 今後、現在従事している50代の専任教員が定年を迎えると、専任教員数は、年に10~20人程度減少していく見込み。
⇒ 今後、理想の教員数に近づけていくことと、定年退職による専任教員の減少分を補うことが必要。

(1)看護師等の養成・確保について

ア (イ)本県における専任教員養成の取組実績と課題

事業内容

- 県立保健福祉大学実践教育センターにおいて専任教員養成講習会を実施し、専任教員を養成。
- 専任教員養成講習会受講者数の増加を目的に、専任教員養成支援事業を実施。

(1)看護師等の養成・確保について

ア (イ)本県における専任教員養成の取組実績と課題

a. 県立保健福祉大学実践教育センターにおける 取組実績

(1) 看護師等の養成・確保について

ア (イ) 本県における専任教員養成の取組実績と課題

a. 県立保健福祉大学実践教育センターにおける取組実績

- ◆ 平成30年度から令和4年度までに113名の専任教員養成講習会修了者を輩出。
- ◆ 定員充足率は、令和2年度の休講前が82.5%、休講後が58.8%

年度	H30	R1	R2	R3	R4
修了者数	39名	27名	休講	31名	16名 (見込み)
定員充足率 (定員40名)	97.5%	67.5%	—	77.5%	40.0%

※令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため休講。

〔県立保健福祉大学実践教育センターにおける、学生確保に関する主な取組み〕

- ▶ 平成30年度よりe-ラーニング選択科目を本格導入。
- ▶ 新型コロナウイルス感染症への対応として、対面授業に加え、遠隔授業を積極的に取り入れた。
- ▶ 大学において教育に関する科目4単位を取得し看護教員になる人への対応として、令和5年度より科目等履修制度を開始する。
- ▶ 課程説明会の実施
- ▶ 神奈川県看護師等養成機関連絡協議会を通じて、教育事業の広報を行った。

(1)看護師等の養成・確保について

ア (イ)本県における専任教員養成の取組実績と課題

b. 県立保健福祉大学実践教育センターにおける 取組みの評価と今後の課題

(1)看護師等の養成・確保について

ア (イ)本県における看護専任教員養成の取組実績と課題

b. 県立保健福祉大学実践教育センターにおける取組みの評価と今後の課題

評価

- ◆ 専任教員養成講習会において、e-ラーニングや遠隔授業の導入、科目等履修制度の開始等、新たな試みにも取り組んでおり、継続的に修了者を輩出できている。
- ◆ 一方、専任教員養成講習会の定員充足率は低下しており、医療機関等は新型コロナウイルス感染症への対応に追われていること、看護職はキャリアデザインとして、認定・専門看護師志向であること等が要因となっている。
- ◆ また、実践教育センターの専任教員養成講習会は、9か月間、平日と土曜日に通学する必要があり、働きながら受講することが困難であるため(退職しなければならないケースもある)、金銭的な負担も大きい。

今後の課題

- ◆ 働きながら無理なく学べるような専任教員養成講習会の実施方法を検討する。

(1)看護師等の養成・確保について

ア (イ)本県における専任教員養成の取組実績と課題

c. 県での取組実績

(1) 看護師等の養成・確保について

ア (イ) 本県における専任教員養成の取組実績と課題

c. 県での取組実績

◆ 専任教員養成支援事業として、専任教員の魅力を広く発信するための研修を開催。

年度	内容	実績	進学実績 ※実践教育センター専任教員養成講習会の受講 につながった者
H30 ～R2	集合研修3日間+ シャドウイング(@看護師養成所)	受講実績：26名 (H30:10名、R1:10名、R2:6 名)	4名 (H30:1名、R1:3名、R2:0名)
R3	看護専任教員の魅力を伝える動画配信 (4本) (県公式動画チャンネル(かなチャン TV))	視聴実績(令和5年1月時点) ①ダイジェスト編 390回 ②若手教員編 841回 ③目指している人編 604回 ④看護教員になるには 741回	不明
R4	オンライン研修+アーカイブ配信 (県公式動画チャンネル(かなチャン TV))	(オンライン研修) 3月13日実施予定	—

※受託者

H30～R2: 神奈川県看護師等養成機関連絡協議会

R3～4 : 県立保健福祉大学実践教育センター

(1)看護師等の養成・確保について

ア (イ)本県における専任教員養成の取組実績と課題

d. 県での取組みの評価と今後の課題

(1)看護師等の養成・確保について

ア (イ)本県における看護専任教員養成の取組実績と課題

d. 県での取組みの評価と今後の課題

評価

- ◆ 毎年、研修や動画配信など看護教員の魅力を発信しているが、実践教育センターの専任教員養成講習会受講者数は減少傾向にある。
- ◆ 看護教員養成支援事業の研修に参加した者のうち、実践教育センターの専任教員養成講習会の受講につながっているのは、3年間で4名であった。

今後の課題

- ◆ 専任教員養成講習会の受講促進の取組み(専任教員養成支援事業)により、実践教育センターの専任教員養成講習会の受講につながったのは、3年間で4名であり、コストや労力に見合う十分な成果を上げられなかったことを踏まえ、今後の方針を検討する必要がある。

(1)看護師等の養成・確保について

ア まとめ

(1)看護師等の養成・確保について

ア まとめ

- ◆ 県内の専任教員数は、養成所運営上の最低限の必要数は満たされているものの、実習施設からの要望や学生の安全確保等の観点から望ましいとされている専任教員数には、40名程度不足している。
 - ◆ 今後、専任教員の定年退職による離職者は年10～20人程度と見込まれる。
 - ◆ 実践教育センターの専任教員養成講習会による養成数が年20人～30人程度であるため、その多くが養成所に入職すれば、定年退職による減少分は、専任教員養成講習会による養成数で補うことが可能であると考えられる。
 - ◆ 一方、実践教育センターの専任教員養成講習会の定員充足率は低下傾向にある。
 - ◆ その要因は、医療機関等は新型コロナウイルス感染症への対応に追われていること、看護職はキャリアデザインとして、認定・専門看護師志向であること、金銭的な負担が大きいこと等である。
 - ◆ 専任教員養成講習会の受講促進(専任教員養成支援事業)の取組みで成果を上げることは困難。
- ⇒ ▶ **今後、理想の教員数に近づけていくことと、定年退職による専任教員の減少分を補うため、引き続き、専任教員養成講習会を実施し、専任教員の養成に取り組む。**

(次ページにつづく)

(1)看護師等の養成・確保について

ア まとめ（つづき）

- ▶ 実践教育センターの専任教員養成講習会受講以外にも専任教員となるルート（大学で教育に関する科目4単位取得や、働きながら学べる通信制の専任教員養成講習会）があること等を周知するとともに、県内看護系大学と連携し、教育科目の取得促進を学生に働きかける。
- ▶ 働きながら無理なく学べるような実践教育センターの専任教員養成講習会の実施方法を検討する。

(1)看護師等の養成・確保について

施策

イ 在宅医療への従事を希望する看護師等に対して研修を行い、在宅医療に携わる看護職員の確保を図ります。



(1)看護師等の養成・確保について

(ア) 本県における在宅医療に携わる看護職員等の状況

(イ) 在宅医療に携わる看護職員等の養成・確保に係る取組実績と課題

a. 取組実績

b. 取組みの評価と今後の課題

まとめ

(1)看護師等の養成・確保について

イ (ア)本県における在宅医療に携わる看護職員（※） 等の状況

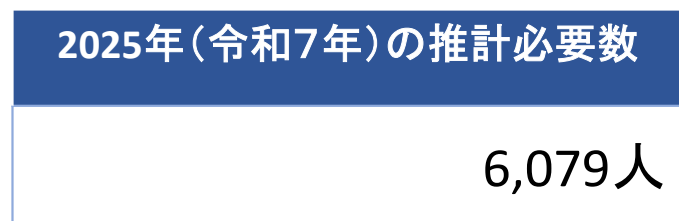
※訪問看護ステーションの看護職員

(1) 看護師等の養成・確保について

(ア) 本県における在宅医療に携わる看護職員等の状況

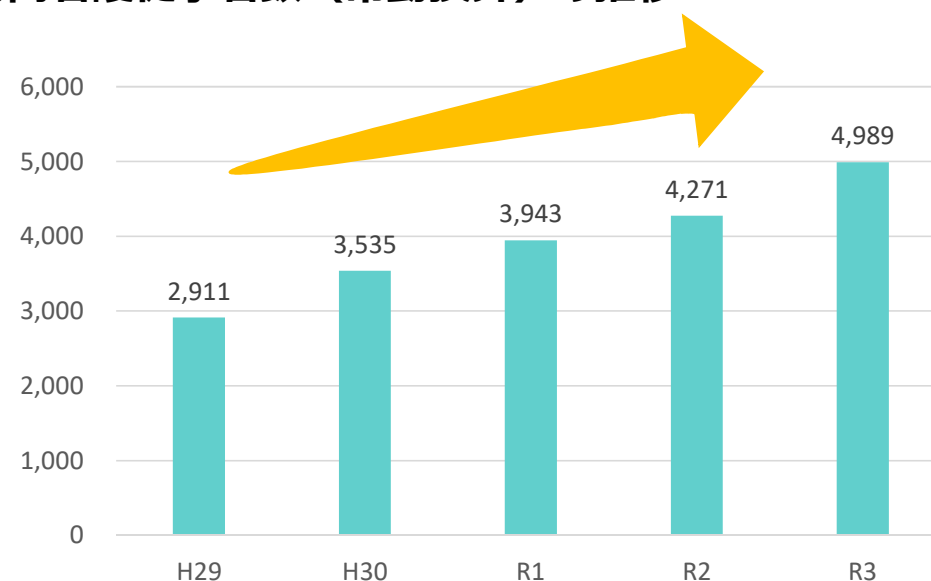
- ◆ 2025年（令和7年）の訪問看護ステーションにおける看護職員の推計必要数は、6,079人（令和元年度看護職員の需給推計結果より）。
- ◆ 訪問看護従事者数は、年々増加している。

2025年（令和7年）の訪問看護ステーションにおける看護職員の推計必要数



看護職員の需給推計結果（令和元年度）より

訪問看護従事者数（常勤換算）の推移

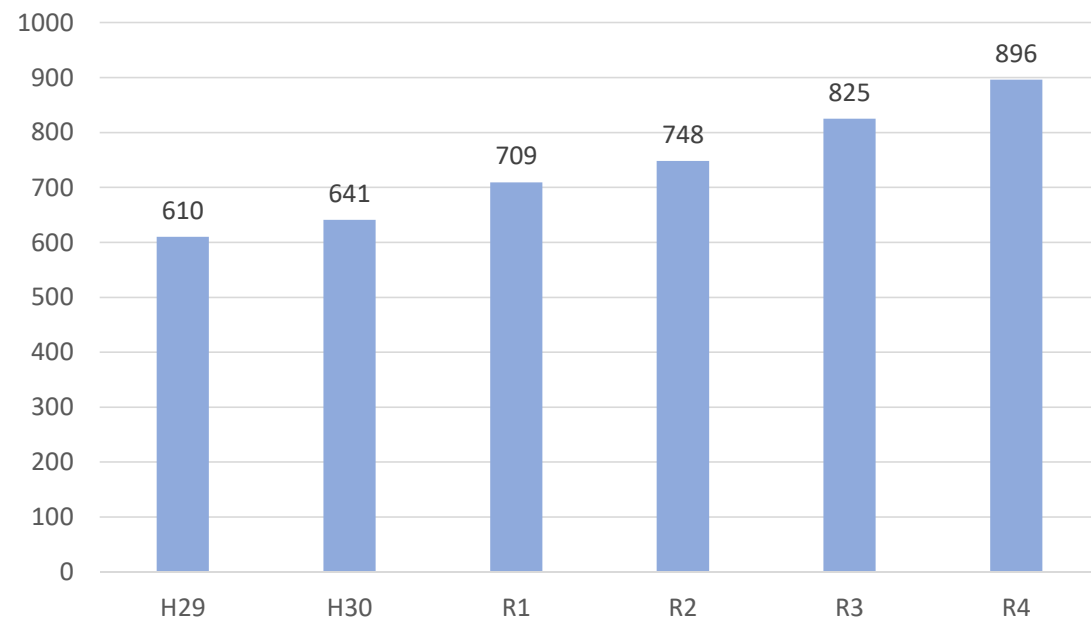


(1) 看護師等の養成・確保について

イ (ア) 本県における在宅医療に携わる看護職員等の状況

◆ 訪問看護ステーション数も年々増加している。

訪問看護ステーション数の推移



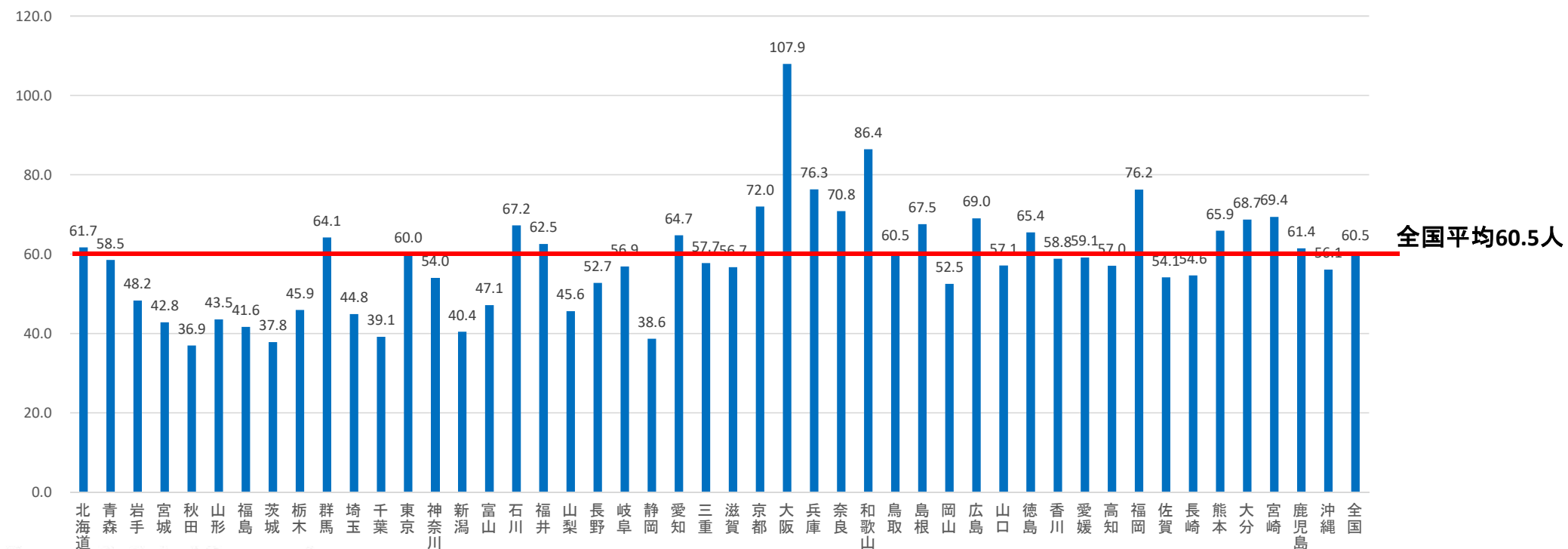
神奈川県介護保険指定機関等管理システム登録数より医療課作成

(1) 看護師等の養成・確保について

イ (ア) 本県における在宅医療に携わる看護職員等の状況

◆ 県内の訪問看護ステーションの看護職員数（常勤換算）は、人口10万人あたりで54.0人（令和3年度時点で全国32位）であり、全国平均60.5人を下回っている。

人口10万人に対する訪問看護ステーションの看護職員数(常勤換算)



Kanagawa Prefectural Government

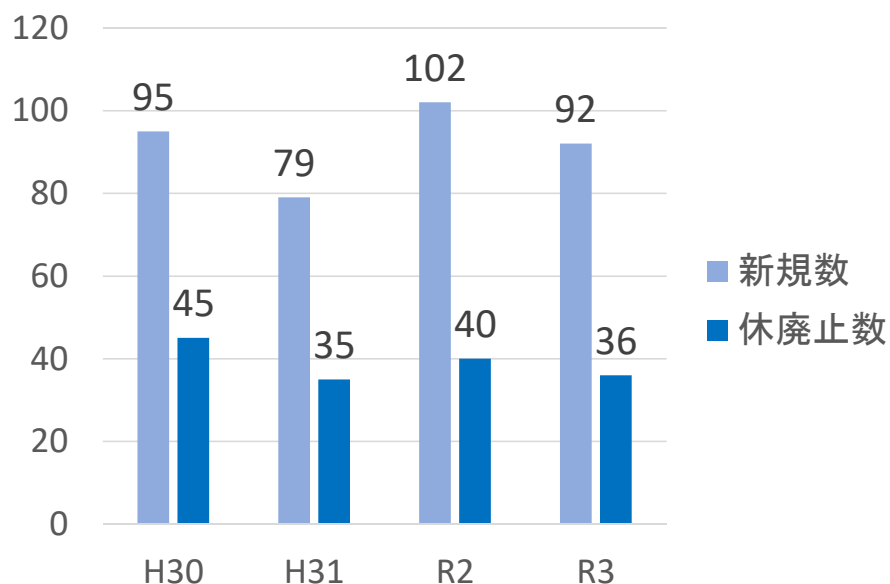
令和3年度介護サービス施設・事業所調査(厚生労働省)より

(1) 看護師等の養成・確保について

イ (ア) 本県における在宅医療に携わる看護職員等の状況

- ◆ 毎年、100程度の訪問看護ステーションが新規に稼働している一方、40程度の訪問看護ステーションが休廃止している。
- ◆ 約500の訪問看護ステーションのうち、認定看護管理者資格取得者がいるのは3%程度。

新規と休廃止した訪問看護ステーション数の推移



訪問看護ステーション数調査(一般社団法人全国訪問看護事業協会)より

訪問看護ステーションにおける認定看護管理者資格取得者数

	R1	R2	R3
認定看護管理者資格取得者数 (人)	25	13	13
回答事業所数(施設)	566	545	580
回収率(%)	76.7%	67.7%	67.1%

※令和元年度からの調査項目であるため、平成30年度分は未調査。

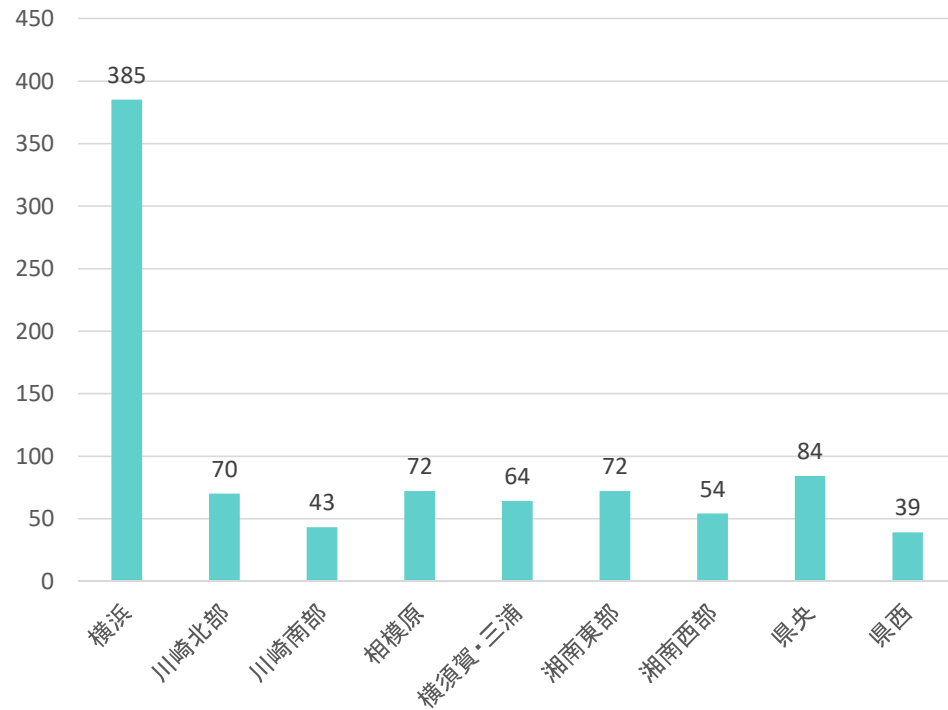
神奈川県看護職員就業実態調査(訪問看護ステーション)より

(1) 看護師等の養成・確保について

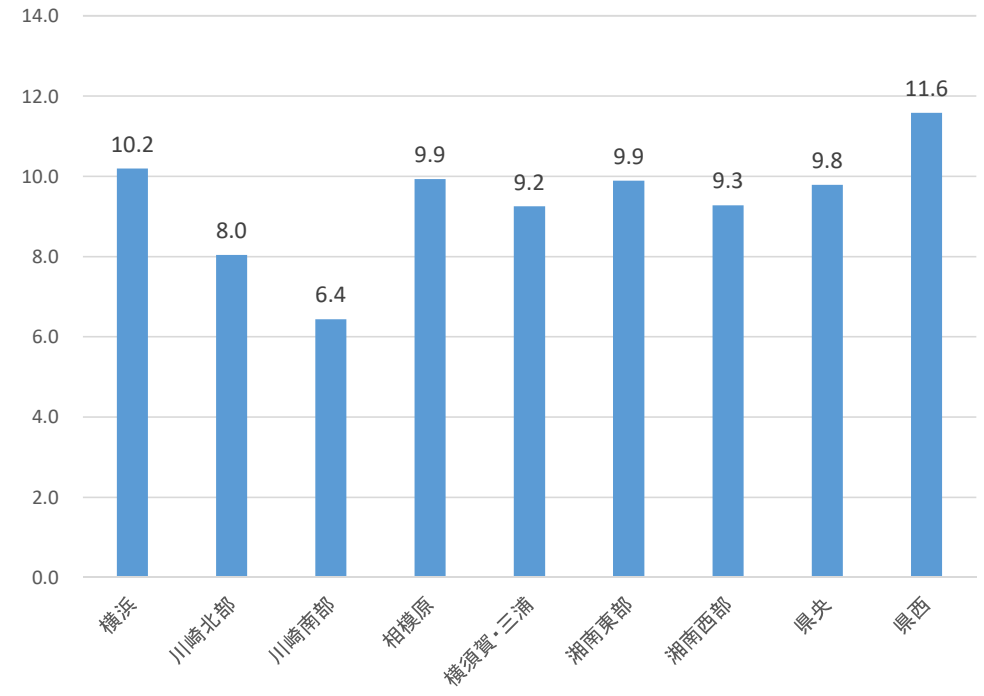
イ (ア) 本県における在宅医療に携わる看護職員等の状況

- ◆ 県内の訪問看護ステーションの半数近くが横浜圏域に所在している。
- ◆ 人口10万人あたりの訪問看護ステーション数は、川崎北部・川崎南部が少ない。

二次保健医療圏別訪問看護ステーション数



二次保健医療圏別人口10万人あたりの訪問看護ステーション数



神奈川県看護協会提供資料(令和3年度)より

(1) 看護師等の養成・確保について

イ (ア) 本県における在宅医療に携わる看護職員等の状況

まとめ

- ◆ 訪問看護ステーションに従事する看護職員数は、2025年において推計数は6,079人。
- ◆ 訪問看護従事者数、訪問看護ステーション数は年々増加している。
- ◆ 県内の訪問看護ステーションの看護職員数は、人口10万人あたりで54.0人(令和3年度時点で全国32位)であり、全国平均60.5人を下回っている。
- ◆ 毎年、100程度の訪問看護ステーションが新規に稼働している一方、40程度の訪問看護ステーションが休廃止している。また、約500の訪問看護ステーションのうち、認定看護管理者資格取得者がいるのは3%程度。
- ◆ 県内の訪問看護ステーションの半数近くが横浜圏域に所在している。また、10万人あたりの訪問看護ステーション数は、川崎北部・川崎南部が少ない。
 - ⇒ ▶ **在宅看護(訪問看護)を担う看護職員の必要数を把握し、就業者数の目標を設定するとともに、確保策を検討・実施する。**
 - ▶ 目標を設定する際には可能限り二次医療圏ごとに設定することを検討する。
 - ▶ 訪問看護ステーションが継続して稼働できるよう、管理者の経営手腕の強化と安定的なステーション運営が必要。

(1)看護師等の養成・確保について

イ (1) 在宅医療に携わる看護職員等の養成・確保に係る取組実績と課題

a. 取組実績

(1) 看護師等の養成・確保について

イ (1) 在宅医療に携わる看護職員等の養成・確保に係る取組実績と課題

a. 取組実績

- ◆ 各種研修を実施した。
- ◆ 相互研修、訪問看護師養成講習会、訪問看護導入研修は、受講者が定員を上回っている。

(単位：人)

研修名		H30	R1	R2	R3	〔参考〕委託先
訪問看護ステーション・医療機関勤務看護職員相互研修	定員	100	100	100	100	県看護協会
	受講者数	136	123	103	108	
訪問看護管理者研修	定員	—	290	290	290	県訪問看護ステーション協議会
	受講者数	—	263	262	287	
訪問看護師養成講習会	定員	50	50	50	50	県看護協会
	受講者数	64	56	50	52	
訪問看護導入研修	定員	90	90	90	90	県看護協会
	受講者数	118	104	106	92	
新任訪問看護師育成事業(研修)	定員	—	—	630	550	県訪問看護ステーション協議会
	受講者数	—	—	371	306	

(1) 看護師等の養成・確保について

イ (1) 在宅医療に携わる看護職員等の養成・確保に係る取組実績と課題

a. 取組実績(つづき)

◆ 特定行為研修受講促進事業費補助を実施。

補助件数	H30	R1	R2	R3	R4 (予定)
特定行為研修受講促進事業費補助件数	4団体 (4名)	4団体 (4名)	1団体 (2名)	9団体 (36名)	21団体 (27名)
うち、訪問看護ステーションに対する補助件数	4団体 (4名)	4団体 (4名)	1団体 (2名)	0団体 (0名)	2団体 (2名)

※令和2年度までは、訪問看護ステーションを対象に、看護職員に特定行為研修を受講させる際の代替看護職員の雇用費用を補助。
 ※令和3年度から、対象を訪問看護ステーション以外の医療機関に拡充し、特定行為研修を受講する際に指定研修機関に支出した経費(入学金及び受講料)のうち、事業者が受講者(看護師)に支払った経費を補助。

◆ 教育支援ステーション研修事業費補助を実施。

- 二次保健医療圏を基本とする地域において、訪問看護師個々の知識・技術の向上に資する研修や、同行訪問を行う訪問看護ステーション・訪問看護関係団体を「教育支援ステーション」として位置付け、地域の事情や特徴に応じた様々な研修を実施。(平成30年度～)
- 「教育支援ステーション」に対し、各地域での研修等に係る経費の一部を補助。

	H30	R1	R2	R3	R4 (予定)
教育支援ステーション研修事業費補助	8医療圏(5団体)	7医療圏(5団体)	4医療圏(2団体)	3医療圏(3団体)	2医療圏(2団体)

(1) 看護師等の養成・確保について

イ (1) 在宅医療に携わる看護職員等の養成・確保に係る取組実績と課題

a. 取組実績(つづき)

◆ 訪問看護ステーションの安定した経営基盤の要素を明らかにすることを目的とした実態調査を実施中(令和4年度)。

【訪問看護ステーション実態調査 概要】

目的	神奈川県内の訪問看護ステーションのうち、常勤換算看護職員数5人未満から常勤看護職員数5人以上に増員した経験をもつ管理者へのヒアリングにより、訪問看護ステーションの安定した経営基盤を構成する要素を明らかにし、訪問看護ステーションの規模の適正化について検討する
方法	対面もしくはオンライン(ZOOM)によるヒアリング
期間	令和5年1月～令和5年2月
対象	(1)常勤換算看護職員数5人未満から常勤看護職員数5人以上に増員した経験がある (2)開設期間7年以上 (3)(1)(2)を満たす訪問看護ステーションに所属し、常勤換算看護職員数5人未満から常勤看護職員数5人以上に増員した経験をもつ管理者5人～7人程度

(1)看護師等の養成・確保について

イ (1) 在宅医療に携わる看護職員等の養成・確保に係る取組実績と課題

b. 取組みの評価と今後の課題

(1) 看護師等の養成・確保について

イ (1) 在宅医療に携わる看護職員等の養成・確保に係る取組実績と課題

b. 取組みの評価と今後の課題

評価

- ◆ 訪問看護師に必要な研修を継続的に実施することで、在宅医療に対応する看護職員の資質向上につなげている。
- ◆ 受講者が定員に満たない研修もあるが、職員の離職防止、訪問看護ステーションの休廃止の防止、職員の質的向上のため、看護職員が在宅看護に興味関心を持ち、意欲的に職務遂行するためにも、研修事業を継続する意義はある。
- ◆ 毎年受講者が定員を上回る研修については、ニーズに合わせて定員数の見直しを検討する必要がある。
- ◆ 毎年受講者が定員を下回っている研修については、新型コロナウイルス感染症拡大や研修の開催方法などが影響したと考えられる。
- ◆ 教育支援ステーションによる研修が行われる医療圏は減少しているが、新型コロナウイルス感染症拡大や、令和4年度から政令市を補助対象から除外したことが要因と考えられる。
- ◆ 特定行為研修受講促進事業費補助は訪問看護ステーションでの実績が伸び悩んでいる。

(1) 看護師等の養成・確保について

イ (1) 在宅医療に携わる看護職員等の養成・確保に係る取組実績と課題

b. 取組みの評価と今後の課題(つづき)

評価(つづき)

◆ 訪問看護ステーションの実態調査により、安定した経営基盤を構成する要素を明らかにする必要がある。

今後の課題

- ◆ 今後も引き続き研修事業を実施し、就業訪問看護職員の増員を図る必要がある。
 - ・ ニーズに合わせた受講定員、研修の開催方法や内容を検討する。
 - ・ 管理者研修の経営に関する内容の充実の他、管理者が認定看護管理者研修をより受講しやすくなるよう、関係団体に働きかけていく。
- ◆ 各地域の訪問看護人材の育成体制整備のため、教育支援ステーションの機能を担う訪問看護ステーション・団体を確保する必要がある。
- ◆ 在宅医療を支えるためには、一定の診療の補助を行うことができる特定行為研修修了者を確保する必要がある。
- ◆ 訪問看護ステーションの実態調査の結果を踏まえ、訪問看護ステーションの規模の適正化について検討していく。

(1)看護師等の養成・確保について

イ まとめ

(1)看護師等の養成・確保について

イ まとめ

まとめ

- ◆ 就業訪問看護職員数の目標を設定するとともに、確保策を検討・実施する。
- ◆ 目標を設定する際には可能限り二次医療圏ごとに設定することを検討する。
- ◆ 訪問看護ステーションが継続して稼働できるよう、管理者の経営手腕の強化が必要。
- ◆ 今後も引き続き研修事業を実施し、就業訪問看護職員の増員を図る必要がある。その際、ニーズに合わせた受講定員、研修の開催方法や内容を検討する。また、管理者研修の経営に関する内容の充実の他、管理者が認定看護管理者研修をより受講しやすくなるよう、関係団体に働きかけていく。
- ◆ 各地域の訪問看護人材の育成体制整備のため、教育支援ステーションの機能を担う訪問看護ステーション・団体を確保する必要がある。
- ◆ 在宅医療を支えるためには、一定の診療の補助を行うことができる特定行為研修修了者を確保する必要がある。
- ◆ 訪問看護ステーションの実態調査の結果を踏まえ、訪問看護ステーションの規模の適正化について検討していく。

(2)離職防止と再就業の促進

(2)離職防止と再就業の促進

施策

ア 看護職員の離職防止や職場定着を促進するため、院内保育など働き続けられる職場環境づくりなどに対して支援するほか、県医療勤務環境改善支援センターにおいて、看護職員をはじめとした医療従事者の勤務環境改善に主体的に取り組む医療機関を支援していきます。

◆ 医療勤務環境改善支援センター

都道府県ごとに、勤務環境改善に取り組む医療機関を支援するための「医療勤務環境改善支援センター」を設置し、医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）や医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント等）が専門的・総合的な支援を行っている。また、勤務環境改善に関する情報提供なども実施している。

(2)離職防止と再就業の促進

(ア) 本県の離職の状況

(1) 離職防止に係る取組実績と課題

a. 院内保育に係る取組実績

b. 院内保育に係る取組みの評価と今後の課題

c. 医療勤務環境改善支援センターに係る取組実績

d. 医療勤務環境改善支援センターに係る取組みの評価と今後の課題

まとめ

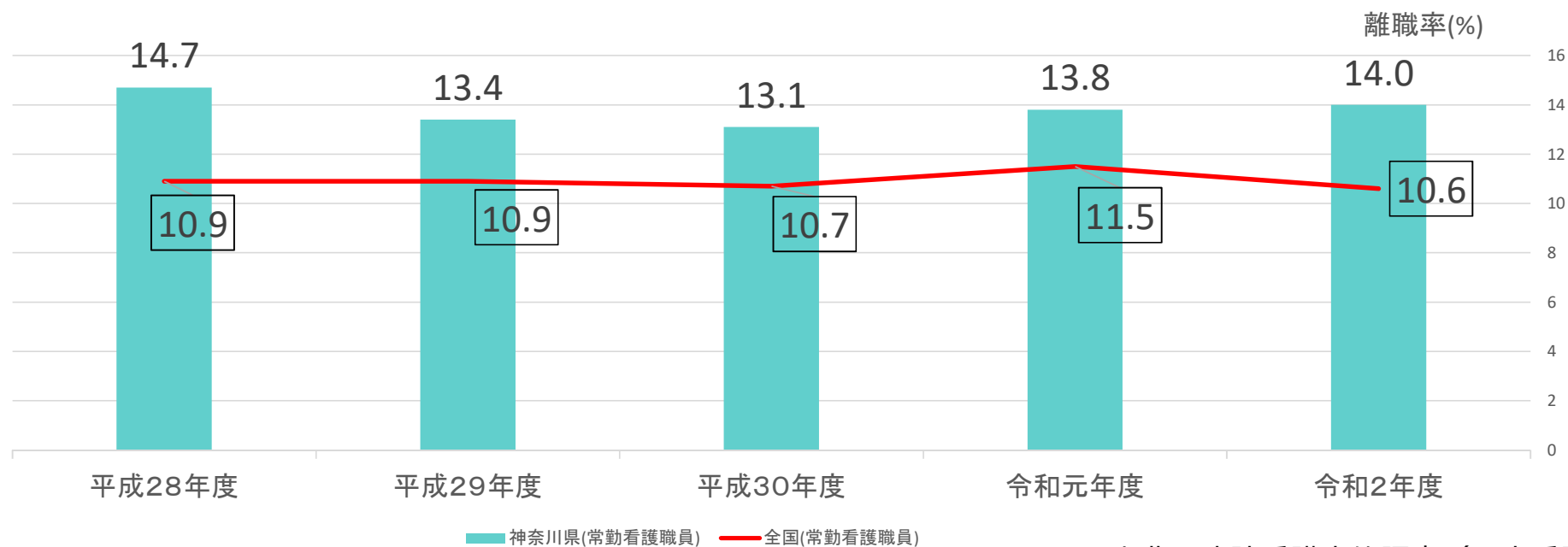
(2)離職防止と再就業の促進

ア (ア) 本県の離職の状況

(2)離職防止と再就業の促進 ア (ア)本県の離職の状況

◆ 本県の常勤看護職員の離職率は13～14%で推移しており、全国平均（10～11%）より高い。

常勤看護職員の離職率

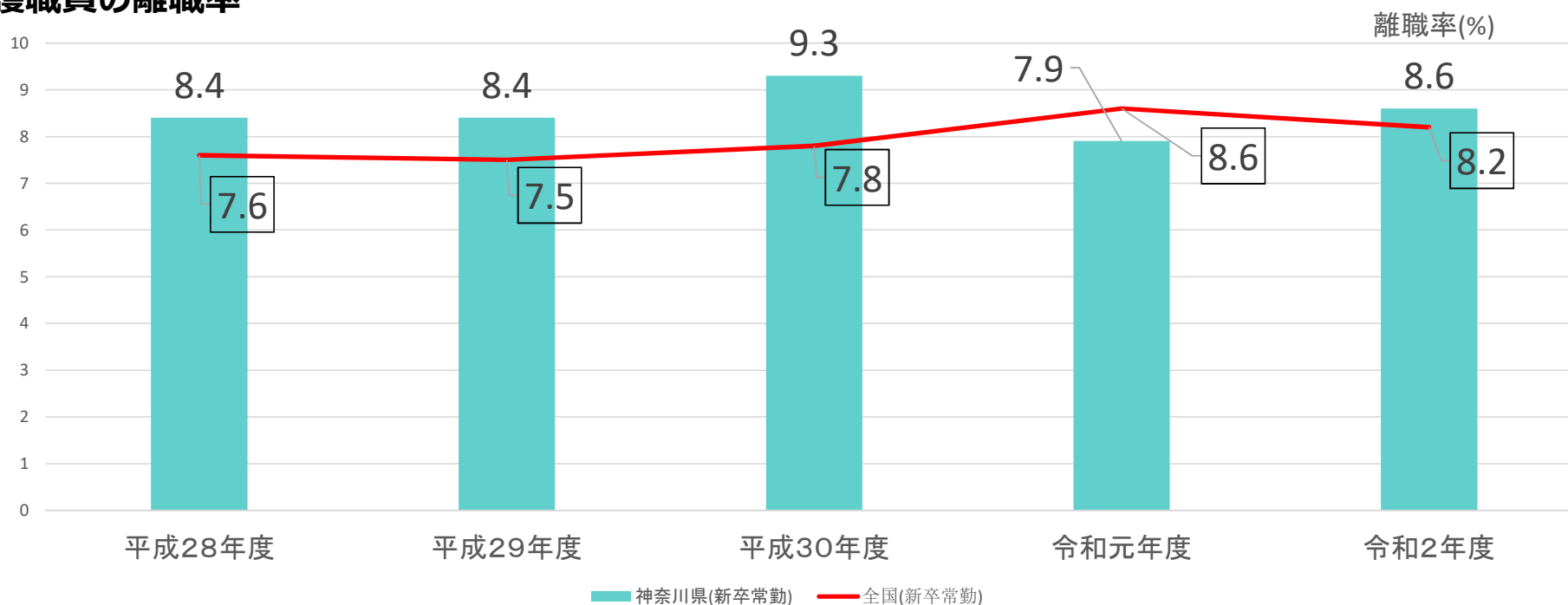


出典：病院看護実態調査（日本看護協会）

(2)離職防止と再就業の促進 ア (ア)本県の離職の状況

◆ 本県の新卒看護職員の離職率は8～9%程度で推移しており、全国平均（7～8%）より高い傾向にある。

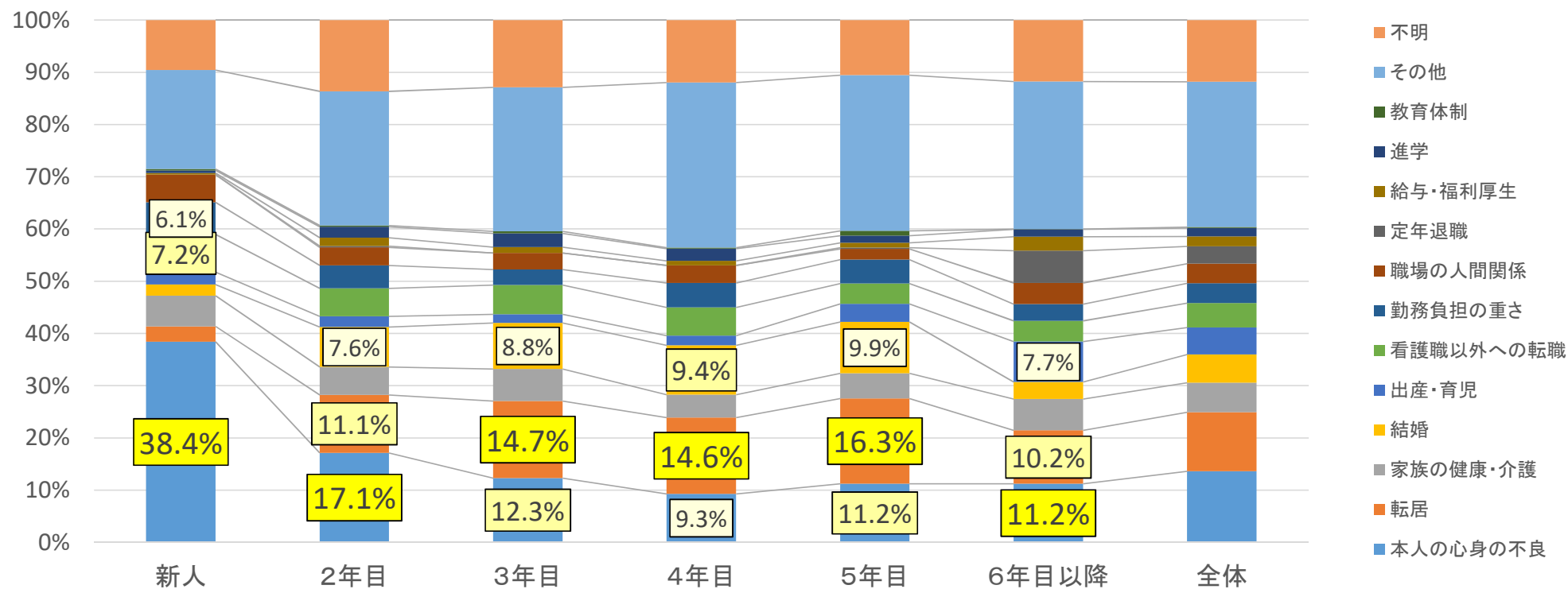
新卒看護職員の離職率



(2)離職防止と再就業の促進 ア (ア)本県の離職の状況

- ◆ 新人及び2年目の退職理由は、「本人の心身の不良」が最も多い。
- ◆ 3年目以降の退職理由は、「転職」、「結婚」、「出産・育児」等のライフステージの変化が多く割合を占める。

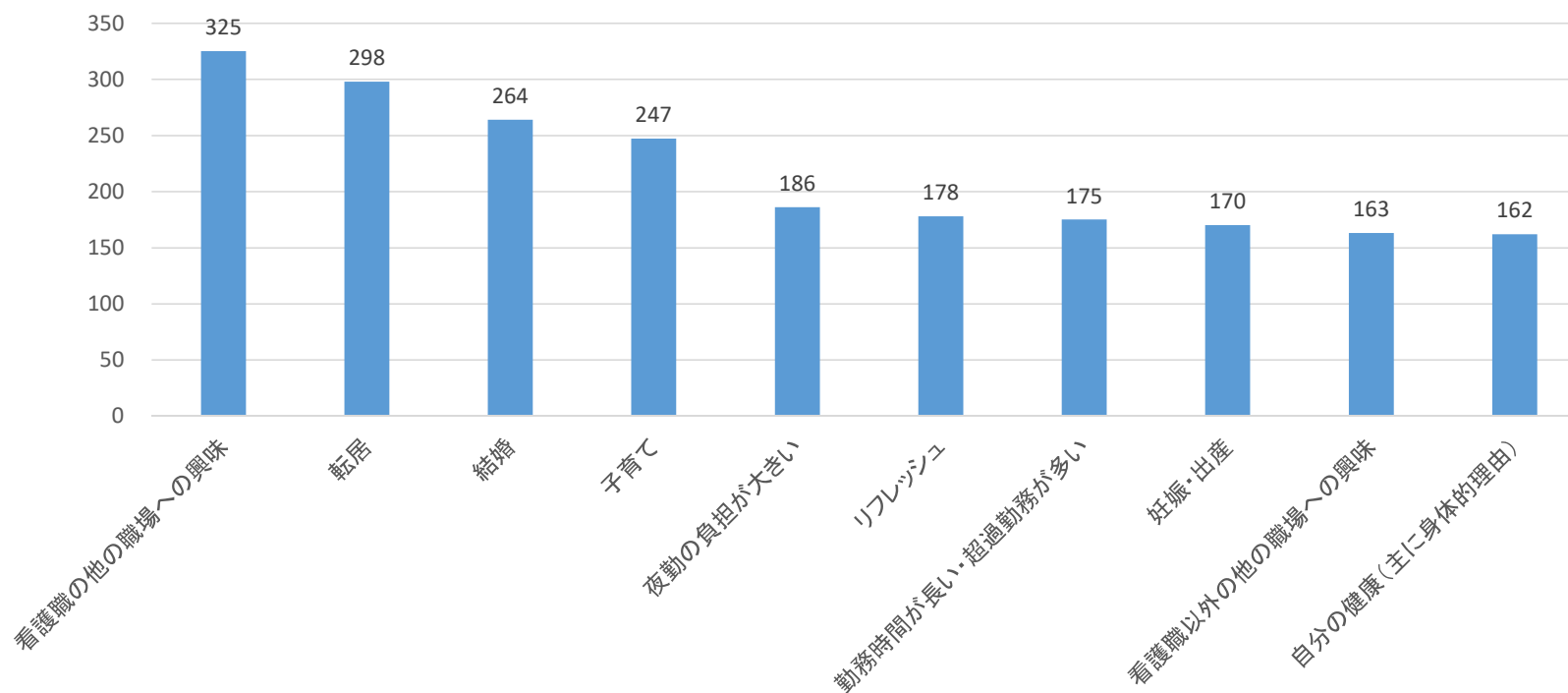
退職理由



(2) 離職防止と再就業の促進 ア (ア) 本県の離職の状況

◆ eナースセンター登録時に記載する本人による退職理由は「看護職の他の職場への興味」が多い。

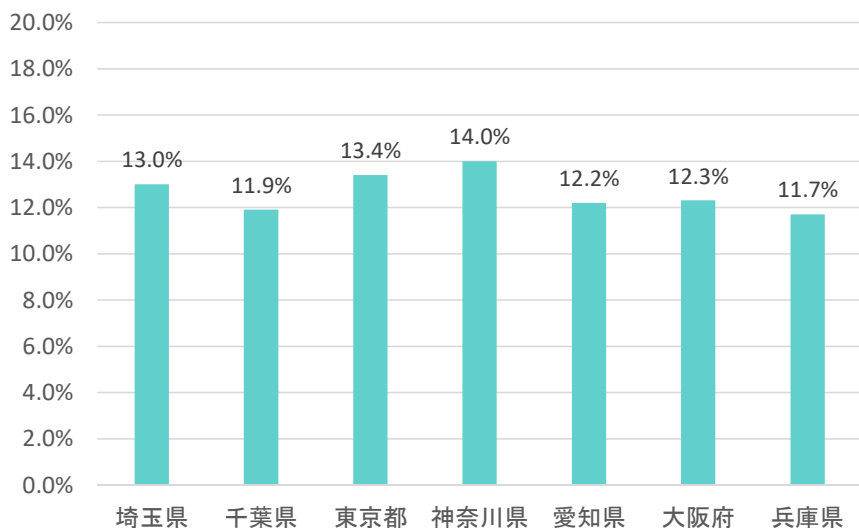
令和3年度eナースセンター新規登録者の退職（したい）理由（上位10位）



(2) 離職防止と再就業の促進 ア (ア) 本県の離職の状況

- ◆ 人口や都市規模が近い府県と比較すると、本県の離職率はやや高い。
- ◆ 1都3県で比較すると、物価に対する賃金の水準が低く、人口に対して病院数が少ない。

人口や都市規模が近い府県の 常勤看護職員離職率



2021年 病院看護・外来看護実態調査(日本看護協会)より

1都3県の比較

	離職率 (常勤職員)	看護師賃金 (年額・千円)	消費者物価 指数(全国 平均=100)	病院数	人口
埼玉県	13.0%	5,158	100.3	342	7,340,000
千葉県	11.9%	5,334	100.6	289	6,275,000
東京都	13.4%	5,416	104.5	638	14,010,000
神奈川県	14.0%	5,152	103.0	336	9,236,000

2021年病院看護・外来看護実態調査(日本看護協会)
令和2年医療施設(静態・動態)調査(厚生労働省)
令和3年度賃金構造基本統計調査(厚生労働省)
小売物価統計調査(構造編)2021年(令和3年)結果
人口推計(令和3年10月1日現在)(総務省統計局)より

(1)看護師等の養成・確保について ア (ア)本県の離職の状況

まとめ

- ◆ 本県の常勤看護職員の離職率は13～14%で推移しており、全国平均(10～11%)より高い。
 - ◆ 本県の新卒看護職員の離職率は8～9%程度で推移しており、全国平均(7～8%)より高い傾向にある。
 - ◆ 人口や都市規模が近い府県と比較しても、本県の離職率はやや高い。
 - ◆ 退職理由は、新人及び2年目は「本人の心身の不良」が最も多く、3年目以降は「転職」、「結婚」、「出産・育児」等のライフステージの変化が多くを占める。
 - ◆ また、eナースセンター登録時に記載する本人による退職理由は、「看護職の他の職場への興味」が多い。
 - ◆ 1都3県で比較すると、物価に対する賃金の水準が低く、人口に対して病院数が少ない。
 - ◆ 都心へのアクセスが良い本県の地理的要因もあり、賃金などの条件が良い近県へ流出しやすい傾向にあると考えられる。
- ⇒ ▶ 離職防止や県内定着促進の取組みを行う必要がある。

(2)離職防止と再就業の促進

ア (1) 離職防止に係る取組実績と課題

a. 院内保育に係る取組実績

(2) 離職防止と再就業の促進

ア (1) 離職防止に係る取組実績と課題

a. 院内保育に係る取組実績

- ◆ 病院等が行う院内保育事業の運営費の一部に対して補助（年120件前後）。
- ◆ 院内保育所の新築・増改築及び改修に要する工事費の一部を補助。

事業名	H30	R1	R2	R3	R4
院内保育事業運営費補助	124施設	119施設	122施設	121施設	118施設（予定）
院内保育所施設整備費補助	1施設	0施設	0施設	0施設	1施設（予定）



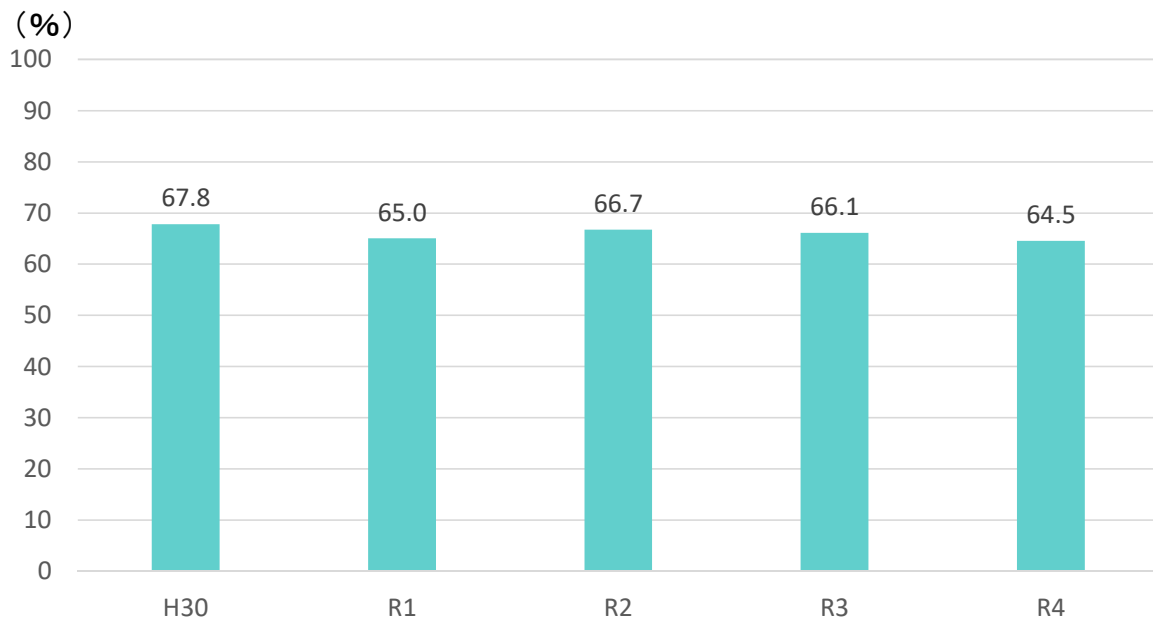
(2) 離職防止と再就業の促進

ア (1) 離職防止に係る取組実績と課題

a. 院内保育に係る取組実績(つづき)

◆ 院内保育実施施設数 (R2 : 183施設) に対して、院内保育事業運営費補助の申請を行った病院の割合は65%前後。

院内保育実施施設(※)のうち院内保育事業運営費補助の申請を行った病院の割合



Kanagawa Prefectural Government

医療施設(静態・動態)調査(厚生労働省)及び院内保育事業運営費補助事業実績より

※R2医療施設(静態・動態)調査(厚生労働省)の183施設を基準として算出。



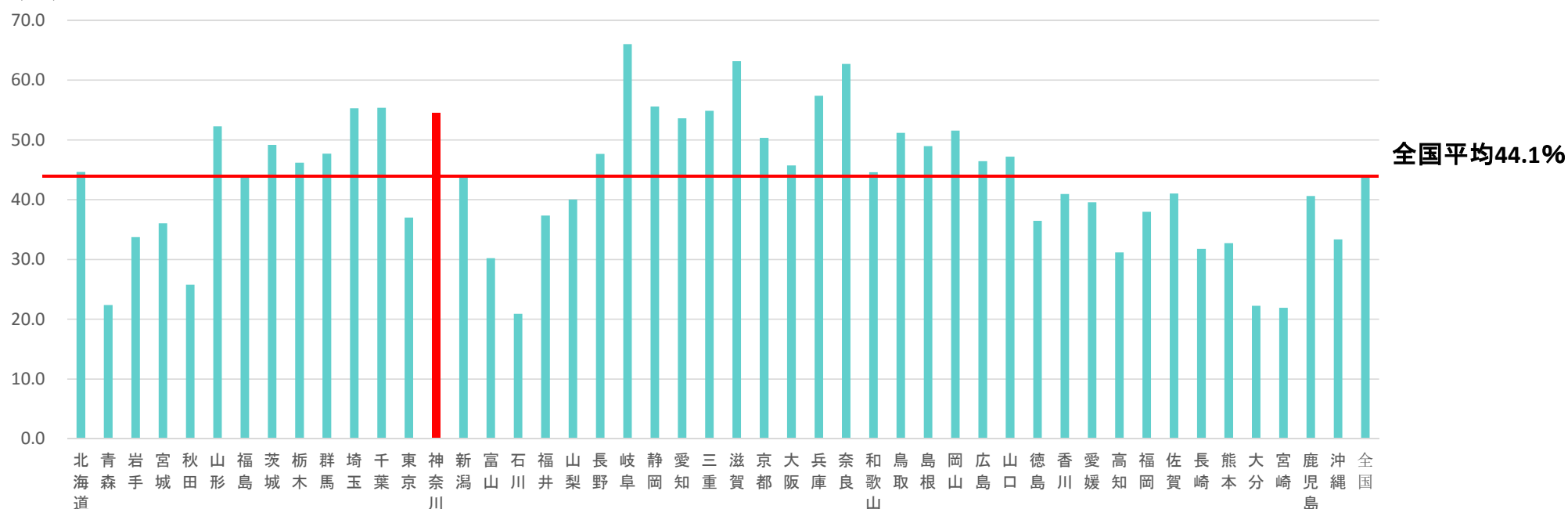
(2) 離職防止と再就業の促進

ア (1) 離職防止に係る取組実績と課題

a. 院内保育に係る取組実績(つづき)

- ◆ 県内で院内保育を実施している病院の割合は54.5%（病院数336、実施施設数183）。
- ◆ 全国平均は44.1%であり、本県は全国平均を上回っている（全国9位）。

院内保育を実施している病院の割合 (%)



令和2年医療施設(静態・動態)調査(厚生労働省)より

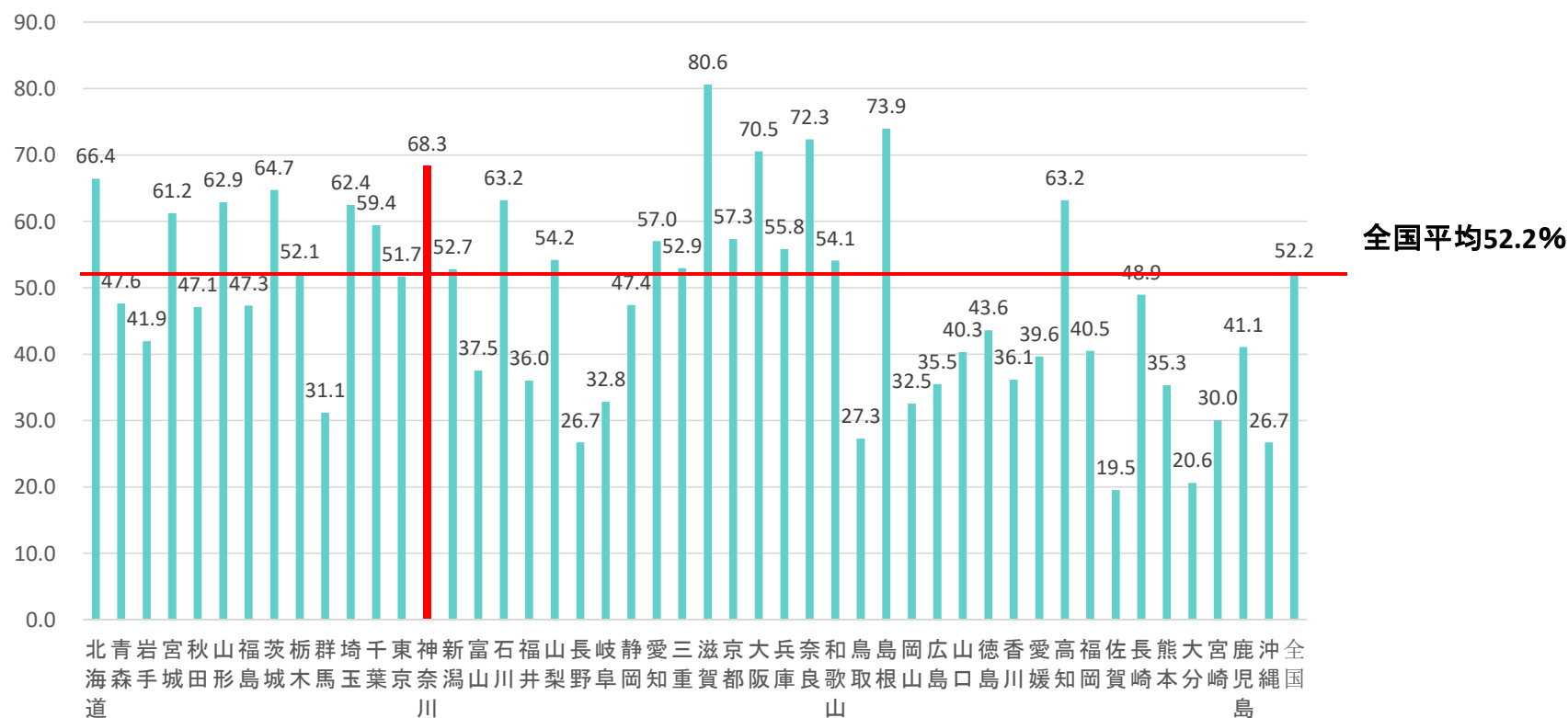
(2) 離職防止と再就業の促進

ア (1) 離職防止に係る取組実績と課題

a. 院内保育に係る取組実績(つづき)

- ◆ 県内の院内保育を実施している病院のうち、夜間保育有の病院の割合は68.3%。
- ◆ 全国平均は52.2%であり、本県は全国平均を上回っている（全国5位）。

院内保育を実施している病院のうち夜間保育有の病院の割合



(2)離職防止と再就業の促進

ア (1) 離職防止に係る取組実績と課題

b. 院内保育に係る取組みの評価と今後の課題

(2)離職防止と再就業の促進

ア (1) 離職防止に係る取組実績と課題

b. 院内保育に係る取組みの評価と今後の課題

評価

- ◆ 働き続けられる職場環境づくりの支援として、病院等が行う院内保育の運営費や施設整備費の一部を補助を行い、院内保育を実施している病院等の6割超に対して支援している。
- ◆ 県の院内保育事業運営費補助金を活用していない病院等は、企業主導型保育事業に対する国の助成金など、他の支援制度を利用しているケースもある。
- ◆ 県内で院内保育を実施している病院の割合は54.5%であり、全国平均の44.1%を上回っている。
- ◆ 県内の院内保育を実施している病院のうち、病児保育有の病院の割合は12.0%であり、全国平均の23.5%を下回っている。
- ◆ 県内の院内保育を実施している病院のうち、夜間保育有の病院の割合は68.3%であり、全国平均の52.2%を上回っている。

今後の課題

- ◆ 引き続き、院内保育事業運営費補助事業の周知を積極的に行い、申請数の維持・増加を図る。

(2)離職防止と再就業の促進

ア (1) 離職防止に係る取組実績と課題

c. 医療勤務環境改善支援センターに係る取組実績

(2)離職防止と再就業の促進

ア (1) 離職防止に係る取組実績と課題

c. 医療勤務環境改善支援センターに係る取組実績

- ◆ 医療勤務環境改善支援センターとして、看護職員の働き方改革推進セミナーを開催。
- ◆ 開催の案内をした医療機関・訪問看護ステーションのうち、1割程度の参加があった。
〔受講申込施設 R2：114施設 R4：79施設〕
- ◆ 県看護部長会で医療勤務環境改善支援センターのチラシを配布するなど、広報活動を行ったが、看護職員に関する相談件数は年間5件（令和3年度）だった。

◆ 医療勤務環境改善支援センター（再掲）

都道府県ごとに、勤務環境改善に取り組む医療機関を支援するための「医療勤務環境改善支援センター」を設置し、医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）や医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント等）が専門的・総合的な支援を行っている。また、勤務環境改善に関する情報提供なども実施している。

(2)離職防止と再就業の促進

ア (1) 離職防止に係る取組実績と課題

d. 医療勤務環境改善支援センターに係る取組み の評価と今後の課題

(2)離職防止と再就業の促進

ア (1) 離職防止に係る取組実績と課題

d. 医療勤務環境改善支援センターに係る取組みの評価と今後の課題

評価

- ◆ 医療勤務環境改善支援センターとして、「看護職員の働き方改革推進セミナー」を実施したところ、100程度の病院や訪問看護ステーションに参加いただき、概ね好評であった。
- ◆ 医療勤務環境改善支援センターのチラシを配布するなどの広報活動も行ったが、看護職員関連の相談件数は、10件にも満たない。

今後の課題

- ◆ 医療勤務環境改善支援センターを分かりやすく周知することで、同センターの活用を促進するとともに、他県の取組みを参考にするなど、より効果的な支援を検討する。また、勤務環境改善に関するセミナーは引き続き実施していく。

(2)離職防止と再就業の促進

ア まとめ

(2)離職防止と再就業の促進

ア まとめ

まとめ

- ◆ 本県の看護職員の離職率は、常勤職員全体・新卒ともに全国平均を上回っており、人口や都市規模に近い府県と比較しても、やや高い。
- ◆ eナースセンター登録時に記載する本人による退職理由は、「看護職の他の職場への興味」が多い。
- ◆ 1都3県で比較すると、物価に対する賃金の水準が低く、人口に対して病院数が少ない。
- ◆ 都心へのアクセスが良い本県の地理的要因もあり、賃金などの条件が良い近県へ流出しやすい傾向にあると考えられるため、離職防止や県内定着促進の取組みを行う必要がある。
- ◆ 引き続き、院内保育所運営費補助事業の周知を積極的に行い、申請数の維持・増加を図る。
- ◆ 県医療勤務環境改善支援センターを分かりやすく周知することで、同センターの活用を促進するとともに、他県の取組みを参考にするなど、より効果的な支援を検討する。

(2)離職防止と再就業の促進

施策

イ 県ナースセンターの認知度や利便性を向上させることにより、求人・求職数を増加させ、無料職業紹介による就職者数の増加を図ります。

◆ ナースセンター

- ・ 看護職員で、未就業の者に対し就業促進に必要な事業、看護業務等のPR事業及び訪問看護に従事する者の資質の向上等訪問看護の実施に必要な支援事業を行う。(都道府県ナースセンター事業実施要綱より)
- ・ 本県では、神奈川県看護協会を神奈川県ナースセンターとして指定している。

【主な実施事業】

無料職業紹介・相談事業	無料職業紹介 就業に関する相談・指導
登録及び情報発信事業	離職時の届出登録、e-ナースセンター（※）への登録 ナースセンターの広報
復職支援研修等	復職希望者や再就職決定者向けの研修等
ハローワーク連携事業	ハローワークの相談窓口における相談

※e-ナースセンター：都道府県ナースセンターが運営する無料職業紹介サイト。希望者だけが登録するもの。

(2)離職防止と再就業の促進

(ア) 本県における再就業の状況

(イ) 再就業の促進に関する取組実績と課題

a. ナースセンターにおける取組実績

b. ナースセンターにおける取組みの評価と今後の課題

まとめ

(2)離職防止と再就業の促進

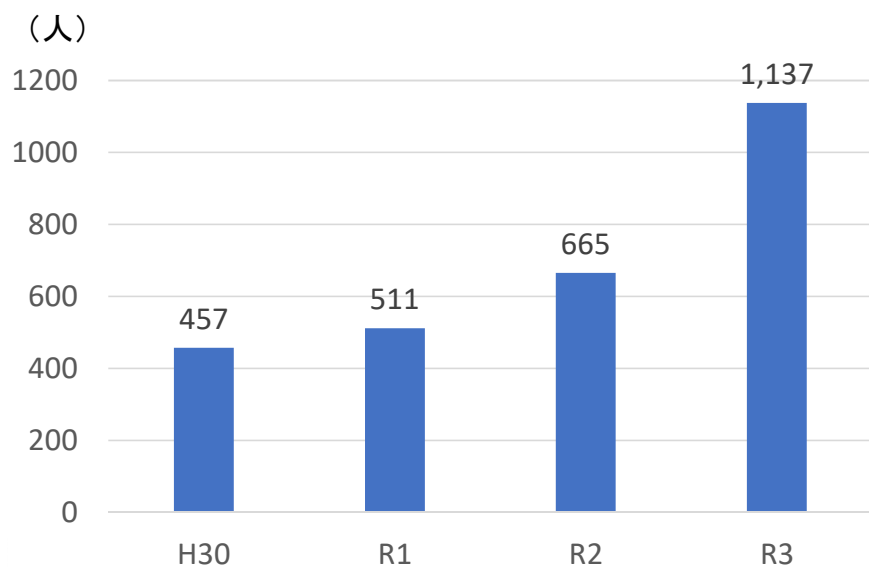
イ (ア) 本県における再就業の状況

(2)離職防止と再就業の促進

イ (ア) 本県における再就業の状況

- ◆ eナースセンターの登録者のうちの就職者数(※)は増加している。
- ◆ 令和3年度は、新型コロナウイルス感染症にかかるワクチン接種人材確保業務（厚生労働省による就業準備金3万円の支給）及び潜在看護職員復職支援事業（県による奨励金2万円の支給）の影響で、特に増加している。（eナースセンターの求職登録者であることを要件としたため）

eナースセンターの登録者のうちの就職者数(※)



※離職時の届出制度

看護職は離職時などに住所、氏名、免許番号などの事項を都道府県ナースセンターへ届け出ることが努力義務化されている。届出の方法については個人で届け出るだけでなく、離職時の勤務先(病院、介護施設など)が離職者の同意を得て代行し届け出ることできる。

※就職者数

ナースセンターの無料職業紹介による就職者のほか、ハローワークの紹介による就職者などを含む。

※e-ナースセンター

都道府県ナースセンターが運営する無料職業紹介サイト。希望者だけが登録するもの。

(2)離職防止と再就業の促進

イ (1) 再就業の促進に関する取組実績と課題

a. ナースセンターにおける取組実績

(2) 離職防止と再就業の促進

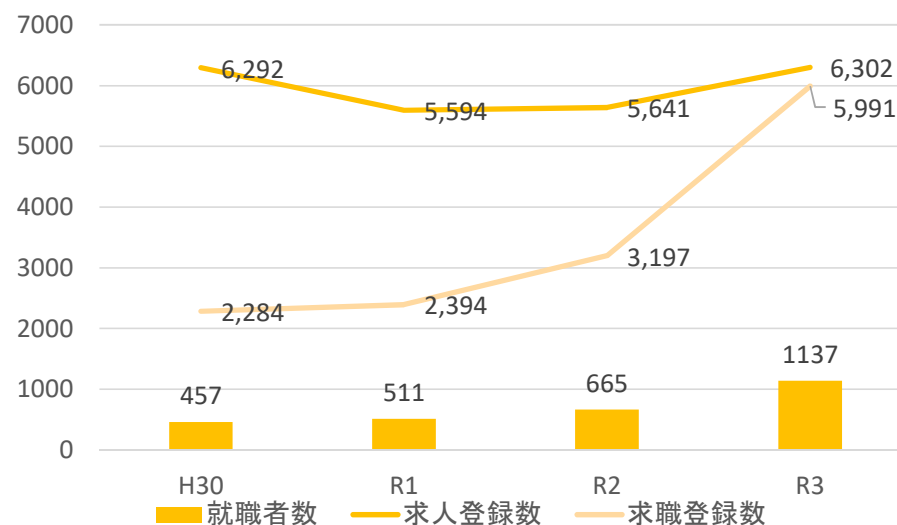
イ (1) ナースセンターにおける再就業の促進に関する取組実績と課題

a. ナースセンターにおける取組実績

- ◆ 無料職業紹介を実施。求職登録数、就職者数ともに増加している。
- ◆ 令和3年度は、新型コロナウイルス感染症ワクチンの打ち手等を確保するため、国と県が就業準備金等の支給を実施したため、求職登録数、就職者ともに大きく増加した。(eナースセンター登録者であることを要件としたため)

ナースセンター求人・求職数及び就職者数

	H30	R1	R2	R3
求人登録数	6,292	5,594	5,641	6,302
求職登録数	2,284	2,394	3,197	5,991
就職者数(再掲)	457	511	665	1,137
求職登録数に対する就職者数の割合	20.0%	21.3%	20.8%	19.0%



※求人登録数及び求職登録数は、ナースセンターの無料職業紹介における数。

※就職者数は、ナースセンターの無料職業紹介による就職者のほか、ハローワークの紹介による就職者などを含む。

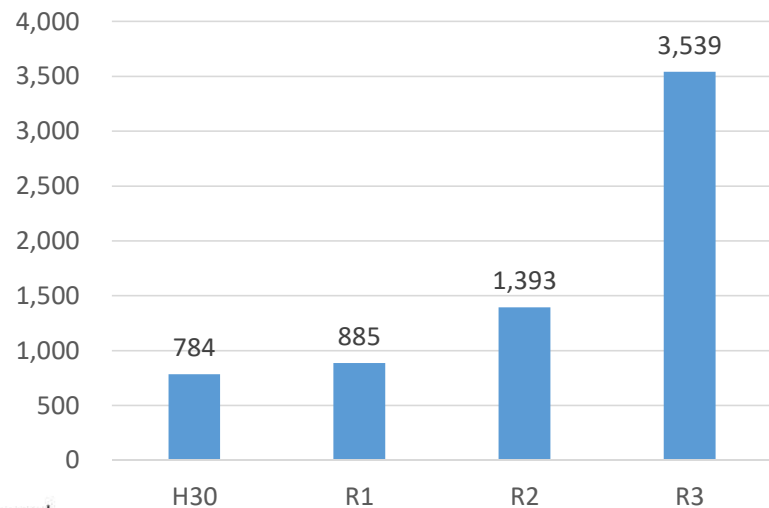
(2) 離職防止と再就業の促進

イ (1) 再就業の促進に関する取組実績と課題

a. ナースセンターにおける取組実績(つづき)

- ◆ ホームページ等を活用し、ナースセンターの広報を行い、e-ナースセンターへの登録を促進した。
- ◆ 令和3年度は、新型コロナウイルス感染症ワクチンの打ち手等を確保するため、国と県が就業準備金等の支給を実施したため、大きく増加した。(eナースセンター登録者であることを要件としたため)

eナースセンター新規登録者数



Kanagawa Prefectural Government

※e-ナースセンター(再掲)

都道府県ナースセンターが運営する無料職業紹介サイト。希望者だけが登録するもの。

(2) 離職防止と再就業の促進

イ (1) 再就業の促進に関する取組実績と課題

a. ナースセンターにおける取組実績(つづき)

◆ 看護師等の職業紹介窓口を開設し、就業に関する相談・指導を実施。

	H30	R1	R2	R3
就業に関する相談件数(件)	11,455	10,055	11,956	18,620

◆ 復職希望者を対象に、復職への不安の軽減を図り、最近の医療、看護の知識や技術を習得するための研修及びセミナーを実施した。

◆ 就職決定者を対象に、「採血」及び「注射」の技術確認のための研修を実施した。

(単位：人)

研修名		H30	R1	R2	R3
復職支援研修	受講者数	264	235	33	144
	就職者数(※)	43	36	11	19
就職定着自己学習会(受講者数)		—	36	18	93

※研修実施年度末までに就職した者の数

(2)離職防止と再就業の促進

イ (1) 再就業の促進に関する取組実績と課題

a. ナースセンターにおける取組実績(つづき)

◆ 40歳～50歳代の看護職員が、自己のキャリア形成を考え、自分らしく働き続けられるよう支援することを目的としたキャリア継続支援を実施。

研修名	H30	R1	R2	R3
キャリア継続支援研修（受講者数）	—	0	51	23

※令和元年度はコロナで中止のため0人

◆ 職場見学や研修を企画または実施している医療機関や福祉施設等を募り、求職者へ情報提供するとともに、研修等への参加を促し、就業促進を図った。

(2) 離職防止と再就業の促進

イ (1) 再就業の促進に関する取組実績と課題

a. ナースセンターにおける取組実績(つづき)

◆ 「ナースセンター・ハローワーク連携事業」として、ハローワーク（公共職業安定所）とナースセンターの連携により、マッチング機能の強化を図った。具体的には、人材確保対策コーナーのあるハローワーク(県内7ヶ所)に、相談ブースを開設し、相談者の情報を共有し、支援対象者の個別に合わせた具体的支援を行った。

	H30	R1	R2	R3
ハローワーク巡回相談面談数	106	125	108	155

(2)離職防止と再就業の促進

イ (1) 再就業の促進に関する取組実績と課題

b. ナースセンターにおける取組みの評価と今後の課題

(2)離職防止と再就業の促進

イ (1) 再就業の促進に関する取組実績と課題

b. ナースセンターにおける取組みの評価と今後の課題

評価

- ◆ 無料職業紹介の求職登録数や就職者数は、増加している。
※令和3年度は、新型コロナウイルス感染症ワクチンの打ち手等を確保するため、国と県が就業準備金等の支給を実施した結果、特に増加している(eナースセンター登録者であることを要件としたため)。
- ◆ しかしながら、求職登録数に対する就職者数の割合は2割程度である。ナースセンター把握できていない就職者も一定数いるが、マッチングの工夫は必要である。
- ◆ ナースセンターの広報を行うなど、e-ナースセンターへの登録を促進した結果、新規登録者数は増加している。
※令和3年度は、新型コロナウイルス感染症ワクチンの打ち手等を確保するため、国と県が就業準備金等の支給を実施した結果、特に増加している(eナースセンター登録者であることを要件としたため)。
- ◆ 復職支援研修は、受講者の1割強が研修実施年度末までに就職している。翌年度以降に就職しているケースもある。
- ◆ ハローワーク連携事業のうち、「ハローワーク平塚」を追加(県内6ヶ所→県内7ヶ所)し、ハローワークの巡回相談を強化した。

(2)離職防止と再就業の促進

イ (1) 再就業の促進に関する取組実績と課題

b. ナースセンターにおける取組みの評価と今後の課題

今後の課題

- ◆ 無料職業紹介の求職登録数や就職者数、e-ナースセンターの新規登録者数は増加しているが、令和3年度は、新型コロナウイルス感染症対応のため現金給付を実施したことが大きく影響しているため、今後の経過を見ていく必要がある。
- ◆ マッチングの工夫として、求人施設側に「求人の業務内容をより具体的にする」などの働きかけを行うことで、求職者へのアプローチを強化する。
- ◆ 復職支援研修がより就職につながるような工夫をしていく必要がある。
- ◆ 厚生労働省では、「マイナンバー制度を活用した看護職の人材活用システム」（令和6年度運用開始予定）等を活用した都道府県ナースセンターによる復職支援の推進の方向性を示していることを踏まえ、神奈川県とナースセンターとの連携強化を図り、復職支援に取り組む必要がある。

(2) 離職防止と再就業の促進

イ (1) 再就業の促進に関する取組実績と課題

【参考】

医療関係資格におけるマイナンバー制度活用の方向性（案）

- デジタル改革関連法（令和3年5月19日公布）によるマイナンバー法、住民基本台帳法、看護人材確保法の改正に基づき、令和6年度より、医療関係資格（22種類）の資格情報について、国家資格等情報連携・活用システムへの格納を通じて、マイナンバー制度の活用を図ることとされている。
【医療関係資格（22種類）】医師、歯科医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、義肢装具士、言語聴覚士、臨床検査技師、臨床工学技士、診療放射線技師、歯科衛生士、歯科技工士、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師、救急救命士
- これらの法改正や「令和3年の地方からの提案等に関する対応方針」（令和3年12月21日閣議決定）※に基づき、医療関係資格におけるマイナンバー制度の活用については、以下の方向性に沿って対応する。
※ 当該対応方針に基づき、医師・歯科医師・薬剤師の三師届（隔年ごとの業務従事状況等に関する情報、全ての者に届出義務）や、看護職・歯科衛生士・歯科技工士の業務従事者届（隔年ごとの業務従事状況等に関する情報、業務従事者に届出義務）について、令和4年度からオンライン届出を可能とする。

医療関係資格（22種類）共通の対応・効果

①届出のオンライン化・簡素化

- ✓ マイナポータルを活用したオンラインにより、免許申請・変更申請の手続が行えるようにする。
- ✓ マイナンバー情報連携を行うことで、免許申請・変更申請時に求めていた戸籍抄本等を省略できる。

②資格データの適正化

- ✓ 住民基本台帳ネットワークシステムへの照会（J-LIS照会）等を通じて、定期的に、生存／死亡情報や氏名情報を確認・訂正することによって、資格データを適正なものにする。

③マイナポータルを活用した資格情報の閲覧

- ✓ スマホ等に資格情報を表示し、自ら閲覧できる。

幅広い資格関連情報を活用した個別資格の対応・効果

医師・歯科医師・薬剤師

〔三師届情報（業務従事状況）を定期的に国が把握する仕組みがある〕

- ✓ 籍簿情報と三師届情報と突合して管理。
- ✓ 医療機関等に勤務していない医師・歯科医師・薬剤師が、マイナポータルを通じて、三師届のオンライン届出を行えるようになる。

看護職（保健師・助産師・看護師・准看護師）

〔資質向上への支援や潜在看護職（業務に従事していない看護職）※の復職支援が重要〕

○マイナンバー制度を活用した看護職の人材活用システムの構築

- ✓ 籍簿情報・業務従事者届情報・経歴等情報を突合した看護職キャリアデータベースを整備。
- ✓ マイナポータルを通じて、看護職が自らの多様なキャリア情報に簡単にアクセス・利用できるようにすることで、看護職の資質向上を支援。
- ✓ ナースセンターによる多様なキャリア情報の把握・活用を通じて、潜在看護職に対する復職支援の充実や、スキルアップに資する情報提供の充実による看護職の資質向上の支援を図る。

※平成30年末時点の推計では、65歳未満の就業者看護職員数は約154.0万人（平成22年末：約139.6万人）、65歳未満の潜在看護職員数は約69.5万人（平成22年末：約71.5万人）

【資料出典】令和2年度厚生労働科学研究費補助金地域医療開発推進研究事業「新たな看護職員の働き方に対応した看護職員採用計画への実証的検証とエビデンスの構築に関する研究」（代表研究者：小林繁雄）、平成24年度厚生労働科学研究費補助金地域医療開発推進研究事業「第七次看護職員供給計画の検証と今後の看護職員供給計画の策定に関する研究」（代表研究者：小林繁雄）

23

(2)離職防止と再就業の促進 イ まとめ

(2)離職防止と再就業の促進

イ まとめ

まとめ

- ◆ 無料職業紹介の求職登録数や就職者数、e-ナースセンターの新規登録者数は増加しているが、令和3年度は、新型コロナウイルス感染症対応のため現金給付を実施したことが大きく影響しているため、今後の経過を見ていく必要がある。
- ◆ マッチングの工夫として、求人施設側に「求人の業務内容をより具体的にする」などの働きかけを行うことで、求職者へのアプローチを強化する。
- ◆ 復職支援研修がより就職につながるような工夫をしていく必要がある。
- ◆ 厚生労働省では、「マイナンバー制度を活用した看護職の人材活用システム」（令和6年度運用開始予定）等を活用した都道府県ナースセンターによる復職支援の推進の方向性を示していることを踏まえ、神奈川県とナースセンターとの連携強化を図り、復職支援に取り組む必要がある。

〔参考〕第8次医療計画等に関する検討会意見のとりまとめ（抜粋）

I 医療計画全体に関する事項

3 医療従事者の確保等の記載事項について

(2) 医師以外の医療従事者の確保について

③ 看護職員の確保について

- 看護職員の需給状況は地域（都道府県、二次医療圏）ごとに差異があることから、都道府県ナースセンタ等の関係者連携に基づき、**都道府県・二次医療圏ごとの看護職員確保に係る課題を把握し、看護師等養成所による、「マイナンバー制度を活用した看護職の人材活用システム」（令和6年度運用開始予定）等を活用した都道府県ナースセンタによる復職支援、医療機関の勤務環境改善離職防止など、新規養成・復職支援・定着促進を三本柱とした取組を推進していく。**
- また、**地域における訪問看護の需要増大対応するため地域の実情を踏まえて、地域医療介護総合確保基金の活用や都道府県ナースセンターにおける取組の充実など、訪問看護に従事する職員を確保するための方策を定める。**
- **感染症の拡大に迅速・的確対応するとともに、医師の働き方改革に伴うタスクシフト／シェアの推進のため、特定行為研修修了者その他の専門性の高い看護師養成と確保を推進していく。特定行為研修に係る指定研修機関及び実習を行う協力施設の確保等体制整備に向けた具体的な計画の策定を必須とする**とともに、医道審議会看護師特定行為・研修部会における議論に基づき、**都道府県ごとの特定行為研修修了者 その他の専門性の高い看護師の就業者数目標を設定する。**なお、これらの目標を設定する際には**可能限り二次医療圏ごとや分野・領域別の設定を検討する。**

説明は以上です。