

東三河北部・南部医療圏における看護職員確保の現況について

1 愛知県看護職員需給見通し(平成 22 年 12 月策定) [常勤換算]

区分	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年
需要数	69,327 人	70,767 人	72,072 人	73,321 人	74,657 人
供給数	65,147 人	67,224 人	69,428 人	71,734 人	73,870 人
不足数	△4,180 人	△3,543 人	△2,644 人	△1,587 人	△787 人
充足率	94.0%	95.0%	96.3%	97.8%	98.9%

〈参考〉国の看護職員需給見通し(47 都道府県の需給見通しを集計したもの)(常勤換算)

区分	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年
需 要	1,404,300 人	1,430,900 人	1,454,800 人	1,477,700 人	1,500,900 人
供 給	1,348,300 人	1,379,400 人	1,412,400 人	1,448,300 人	1,486,000 人
不足数	△56,000 人	△51,500 人	△42,400 人	△29,400 人	△14,900 人
充足率	96.0%	96.4%	97.1%	98.0%	99.0%

2 保健師等業務従事者届の届出人数の推移

(人・%)

年	平成 8	平 10	平 12	平 14	平 16	平 18	平 20	平 22
件数 (常勤 換算)	46,058	48,572	51,196	53,523	57,085	58,754 (53,632.4)	62,759 (56,539.3)	66,712 (60,014.9)
対前回	107.1	105.5	105.4	104.5	106.7	102.9	106.8 (105.4)	106.3 (106.1)

※平成 18 年度から、実人員に加え、実労働時間を踏まえた常勤職員数に換算する集計方法導入。

3 看護職員(新人看護職員・常勤看護職員)の離職率について

病院における看護職員需給状況調査(日本看護協会)

年 度	新卒看護職員		常勤看護職員	
	愛知県	全 国	愛知県	全 国
平成 16 年度	—	—	12.1%	12.1%
平成 17 年度	7.4%	9.3%	12.7%	12.3%
平成 18 年度	8.2%	9.2%	13.1%	12.4%
平成 19 年度	6.7%	9.2%	13.4%	12.6%
平成 20 年度	8.0%	8.9%	12.6%	11.9%
平成 21 年度	9.1%	8.6%	11.6%	11.2%

○養成について

東三河医療圏内看護師等養成所入学定員の推移

	学校名	H 7	H13	H24	
大学	豊橋創造大学 保健医療学部看護学科			80	
(三年課程) 看護師	国立豊橋医療センター附属看護学校	50	50		H20.3：閉校
	豊橋市立看護専門学校 看護第1科	40	40	40	
	蒲郡市立ソフィア看護専門学校		40	40	H11.4：課程変更
	東三河看護専門学校		40	40	H13.4：課程変更
5年一貫	愛知県立宝陵高等学校 衛生看護科・専攻科			40	H14.4：5年一貫 へ移行
(二年課程) 看護師	豊橋市立看護専門学校 看護第2科	40	40	40	
	蒲郡市立看護専門学校	30			
	東三河看護専門学校	40			
専攻科	愛知県立宝陵高等学校 専攻科	40	40		
准看護師	愛知県医師会豊橋准看護学校	120	120	80	
	愛知県医師会豊川准看護学校	40	40		H19.3：閉校
	愛知県医師会蒲郡准看護学校	37			H13.3：閉校
	愛知県立宝陵高等学校 衛生看護科	80	80		
a	看護師(大学・三年課程・5年一貫)	90	170	240	
b	看護師(二年課程・専攻科)	150	80	40	
小計(a+b)		240	250	280	
c	准看護師	277	240	80	
d	※(c:准看護師-b:看護師(二年課程・専攻科))	127	160	40	
合計(a+b+d)		367	410	320	

※ 准看護師は、養成所を卒業後大半が看護師(二年課程・専攻科)へ進学するため、その分を差し引きした人数

東三河北部医療圏内には、看護師等学校養成所が存在しないが、新卒看護師の就業地は必ずしも学校所在地と同一の圏域とは限らない。

当該圏域へは東三河南部圏域内の看護師学校養成所卒業者が多いと考えられる。

(参考) 県内看護師等養成所入学定員の推移

看護職種	H 7	H13	H24
a 看護師(大学・三年課程・5年一貫)	1,855	1,935	2,730
b 看護師(二年課程・専攻科)	1,214	862	147
小計(a+b)	3,069	2,797	2,877
c 准看護師	1,737	1,260	320
d (c:准看護師-b:看護師(二年課程・専攻科))	523	398	173
合計 a + b + d	3,592	3,195	3,050

※看護師(二年課程通信制は除く)

○再就業促進について

ア 愛知県ナースセンター事業（本所[名古屋]、豊橋支所）

就職先を探している看護職と、看護職員を雇用したいと考えている施設に、それぞれ登録していただき、無料で職業紹介を行う。無料職業紹介は厚生労働大臣の認可を受け、愛知県労働局の所轄のもとに行っている。現場経験豊富な看護職職員が看護職の再就職相談等を行っている。

■本所■
〒466-0054 名古屋市昭和区円上町 26 番 15 号 高辻センター1 階
電話番号：052-871-0600
FAX 番号：052-883-3686

■豊橋支所■
〒440-0888 豊橋市駅前大通 2 丁目 33 番 1 開発ビル 4 階
電話番号：0532-52-1173
FAX 番号：0532-52-1166

イ 看護職の職場復帰を支援する研修

【看護職カムバック研修】

再就業に必要な知識や技術を習得し就業を促進するため、看護研修センター（総合看護専門学校内）で実務研修を実施する。

【潜在助産師再就業支援研修】

潜在助産師の円滑な職場復帰を支援するとともに、産科医の負担軽減を図るため、県内病院等に助産師として再就業を希望する者に対し、最新の知識や技術を習得できる実務研修を（社）愛知県助産師会に委託して実施する。

【地域における研修】

○離職防止対策について

ア 新人看護職員研修事業費補助金

新人看護職員の離職防止対策として、病院等が行う臨床研修の経費を助成する。

イ 新人看護職員研修責任者等研修

新人看護職員が病院等において臨床研修が受けられる体制を確保するため、病院等の研修責任者等を対象とした研修を（社）愛知県看護協会に委託して実施する。

ウ 新人看護職員合同研修

採用する新人看護職員の人数が少なく、自施設で研修が実施できない病院等の新人看護職員を対象とした合同研修を看護研修センターにおいて（総合看護専門学校内）実施する。

エ 看護職員定着支援事業

新人看護職員研修の指導者確保ができない病院（主に中小病院）に対し、その求めに応じて、看護研修センター（総合看護専門学校内）から職員を派遣し、臨床研修の実施及び病院内教育に関する相談を実施する。

オ 病院内保育所運営費補助金

病院職員の離職防止及び再就業の促進を図るために、病院内保育所の運営費を助成する。

カ 看護職員就業環境改善相談・指導者派遣事業

医療機関における短時間正規雇用等の導入に対する支援や、看護職員の有する様々な悩みに対応する総合相談窓口の設置、運営を（社）愛知県看護協会に委託して実施する。

キ 看護師就労環境改善支援事業費補助金

潜在看護職員の短時間正規雇用など、医療機関における就労環境改善を実施するための経費を助成する。

○その他

【看護師等の「雇用の質」の向上のための取組について（厚生労働省5局長通知）】

別添のとおり

看護師等の「雇用の質」の向上に関する省内プロジェクトチーム報告書(概要)

PTの設置・検討の経過

- 新成長戦略(22年6月18日閣議決定)
「医療・介護・健康関連産業を日本の成長牽引産業として位置付け」「質の高い医療・介護サービスを安定的に提供できる体制を整備」
 - 看護師等は、夜勤を含む交代制などにより、厳しい勤務環境に置かれている者も多い → 「雇用の質」の向上が喫緊の課題
- ↓
- 大臣指示(22年11月30日)を受け、PTを設置
→ 医政局・労働基準局・職業安定局・保険局の局長及び関係課長がメンバー
 - ・PT開催 第1回：平成22年12月21日、第2回：平成23年5月17日
 - ・病院、専門家、関係団体等に対して、勤務環境の現状・課題等についてヒアリングを実施

基本的な考え方

- 看護業務が「就業先として選ばれ、健康で生きがいを持って能力を発揮し続けられる職業」となることが求められ、それなくして、持続可能な医療提供体制や医療安全は望めない。
- **厚生部局と労働部局が共通認識を持ちながら**、統合的に看護師等の勤務環境の改善等に向けて可能なものから取り組む。
- 厚生労働行政としては、関係団体との密接な連携の下、医療界の主体的取組の幅広い展開や効果的な促進等の取組を実施。(23年度の取組：別添)
- 共同の取組は、本年度から速やかに開始し、フォローアップを行いながら、24年度以降も継続実施する。

具体的な取組

～魅力ある職業として

職場づくり

人づくり

ネットワークづくり

の推進～

厚生部局と労働部局の連名通知を发出

～魅力ある職業として“職場づくり、人づくり、ネットワークづくりの推進”～

(別添)

職場づくり

人づくり

ネットワーク
づくり

現状・課題

- ・看護師長等の経験に依存した労働時間等管理
- ・看護師に委ねられる事務量の増加
- ・育児等との両立の困難さ
→離職の増加

- ・質と量の両面における人材確保
- ・継続的なキャリア形成支援の必要性

- ・地域レベルにおける医療行政、労働行政及び関係者の新たなネットワークづくりの必要性

23年度の取組

【医療機関の取組】

- ◆労働時間管理者の明確化
- ◆申送りの改善
- ◆雇用制度、保育施設、職場風土の改善

【行政の取組】

- ◆労働時間設定改善コンサルタントによる支援・研修の実施
- ◆業務改善取組事例や多様な働き方の導入に関する好事例の情報提供・管理者研修への支援
- ◆保育施設への財政的支援

【医療機関の取組】

- ◆新人看護師への研修内容等の充実
- ◆求職者への効果的な情報提供

【行政の取組】

- ◆新人看護師から専門性の高い看護師の養成までの体系的な支援
- ◆潜在看護職員復職研修事業の実施
- ◆ハローワークやナースセンターの利用促進

- ◆都道府県労働局、都道府県、関係団体、地域住民等による協働の枠組みを構築



地域の医療従事者の勤務環境改善等に取り組む恒常的な連絡協議の場として育成

今後の課題

- 23年度の取組のフォローアップを行い、24年度以降も、PT構成部局等の有機的な連携による取組を強化・継続。
- 医師をはじめ医療従事者全体の勤務環境の改善に向けた課題と対応に関する幅広い知見の収集・分析。
- 中医協において、看護師等を含めた病院医療従事者の負担軽減策に関し、平成24年度診療報酬改定に向けて検討。