

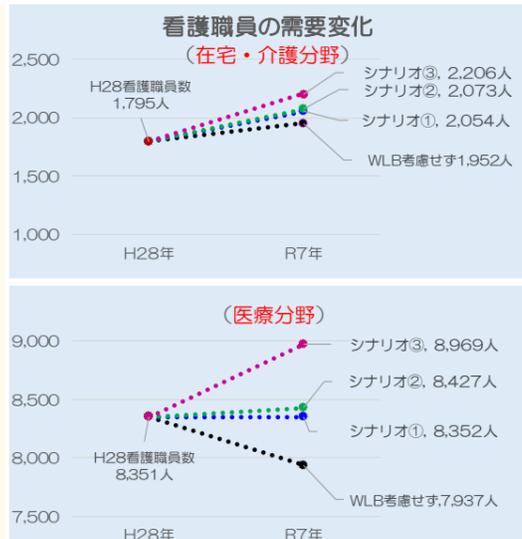
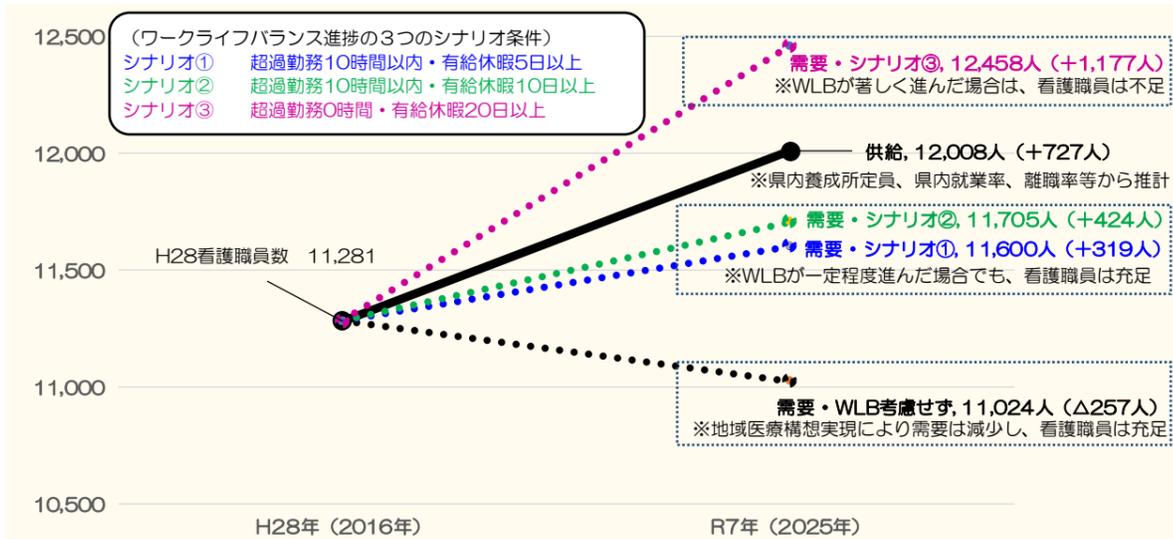
# 看護職員需給計画（素案）【概要】

## I 基本的事項

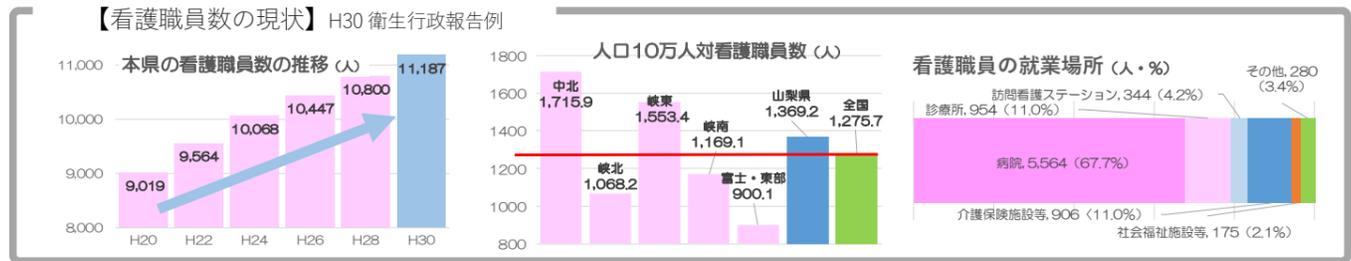
- 1 計画策定の目的 変化する社会環境に的確に対応し、必要とされる看護職員の養成・確保、資質向上を図る。
- 2 計画の性格と役割 本県の看護職員の確保等の指針、市町村・関係団体等と連携した取り組みの指針。
- 3 計画期間 令和2年(2020年)～令和7年(2025年) [6年間] ※令和7年度＝地域医療構想終了年度

## II 推計結果

- 1 推計の基本的な考え方 これまでは、病院等への全数調査の結果の積み上げ方式で推計  
⇒ 全国一律の推計方法で、地域医療構想との整合性や働き方改革の進展を踏まえ、将来の医療需要の見通しやワークライフバランスの進捗度合いに応じた3つのシナリオにより推計。
- 2 推計結果



※H28 看護職員数は、病院〔H28 病院報告〕＋診療所〔H17・H20・H23 医療施設調査を基に推計〕＋その他〔H28・H30 衛生行政報告例を基に推計〕。H30 衛生行政報告例とは一致しない。



## III 推計結果を踏まえた今後の看護職員確保対策の考え方

- 供給推計では、養成所の新設や県内就業率の向上など、これまでの確保対策の成果により、今後も安定した供給が見込める。
- 需要面では、在宅・介護分野の需要が増加するが、地域医療構想の実現により医療分野の需要は大幅に減少。  
 ・WLBが一定程度進んだシナリオ①② ⇒ 看護職員数は充足  
 ・WLBが著しく進んだシナリオ③ ⇒ 看護職員数は不足
- 地域医療構想の進捗やWLBの実現度合いによっては看護職員の不足が懸念。
- このため、引き続き、看護職員の安定的な確保を図るとともに、地域間の偏在是正にも留意しながら、訪問看護を担う人材や、医療の高度化・専門化に対応できる人材の確保を推進。
- WLBの実現や働き方改革を踏まえ、安心して働き続けられる職場環境づくりを推進。

## IV 施策の概要

### 看護職員確保対策推進の5つの視点

- I 看護職員の安定的な確保
- II 地域間の偏在是正
- III 訪問看護提供体制の確保
- IV 働き続けられる職場環境の整備
- V 医療の高度化・専門化への対応

### 施策の体系

施策の体系	主要施策
1 養成確保対策	(1) 多様な療養の場で働く看護職志望者の拡大 (2) 複雑化、多様化する看護ニーズに対応した看護教育の充実 (3) 新卒者等の県内就業の促進 ・看護週間、看護大会等による普及啓発 ・高校生等への進路選択の働きかけ 等 ・看護師等養成所運営支援 ・指導者講習会 ☑️キャリアデザイン教育等の充実 等 ・看護職員修学資金貸与 ・修学資金貸与者の訪問看護への就業促進 (H30 に返還免除施設に追加)
2 定着対策	(1) 早期離職防止に向けた研修等の実施 (2) 安心して働き続けられる職場づくり (3) チーム医療・多職種協働の推進 ・新人看護職員研修 ・新人訪問看護師研修 ☑️新人訪問看護師のネットワーク化の推進 ・勤務環境改善の推進 (施設設備整備支援、柔軟な働き方支援) ・心相談窓口設置 ・就業協力員配置 等 ☑️タスクシフティングの推進 (特定行為研修指定研修機関の整備、看護補助者の活用検討) 等
3 潜在看護力活用対策	(1) 潜在看護職員の実態把握の推進 (2) ナースセンター機能の充実 (3) 潜在看護職員の再就業支援 ・看護師等免許保持者の届出制度の周知 等 ・キャリア形成支援の充実 ・プラチナナース活用検討 等 ・ナースバンク開設 (無料職業紹介) ・ハローワークと連携した巡回相談 ・復職研修 等
4 資質向上対策	(1) 生涯にわたる研修の実施 (2) 専門性の高い看護職員の育成 (3) 指導的・管理的立場にある看護職員の育成 (4) 保健師・助産師の専門性の向上 (5) 看護学術研究の推進 ・クリニカルラダー普及促進 (看護実践能力の指標) ・実務研修、専門研修の実施 ・認定看護師等の育成支援 ☑️特定行為研修指定研修機関の整備 ・トータル・サポート・マネジャー育成 等 ・看護管理者のマネジメント能力向上

時代の変化に即した質の高い看護サービスの提供に必要な看護職員を質・量ともに確保