

(公社) 千葉県看護協会

第 5 次看護職定着・確保推進計画



公益社団法人千葉県看護協会

令和 3 年 4 月

目 次

計画の策定に当たって	1
計画の名称	1
計画の期間	1
第1章 第4次看護職定着・確保推進計画の評価	2
第2章 今日の看護を取り巻く現状と課題	6
第3章 第5次看護職定着・確保推進計画	9
第1節 目標	
第2節 目標達成に向けた方策	
第3節 推進体制	

1 計画の策定に当たって

公益社団法人千葉県看護協会（以下、「当協会」という）では、平成 28 年度から「質の高い医療・看護を提供するため看護職が働き続けられる環境づくりの推進」を目標とした「第 4 次看護職定着・確保推進計画」（以下「第 4 次計画」という。）をスタートさせ、「看護職が働き続けることのできる環境づくりへの支援」「質の高い医療・看護の提供」「看護職の確保対策の推進」を施策の柱として 5 年間取り組んできた。

それぞれの施策の柱の数値目標を設定し、各年度の事業の実績や、調査結果を基に評価を行いながら推進してきたが、県内看護職の離職率はあまり変化が見られず、看護職が働き続けられる環境づくりに引き続き取り組む必要がある。

千葉県の就業看護職の現状は、人口 10 万対で（平成 30 年末）全国で 46 位と未だ厳しい水準にあり、令和元年 11 月に国から公表された「医療従事者の需給に関する検討会看護職員需給分科会中間とりまとめ」（以下「需給調査[中間報告]」という。）によると、2025 年（令和 7 年）には約 8,800 人の看護職の不足が見込まれている。

県内には看護系大学の開設が相次ぎ入学定員は増加したが、今後、18 歳人口の減少も見込まれており、看護職を目指す次世代の確保も重要である。

この間、国を挙げて働き方改革が進められ、平成 30 年 7 月 6 日に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下「働き方改革関連法」という。）が公布され、平成 31 年 4 月より順次施行されている。時間外労働の上限規制や勤務間インターバル制度、一定日数の年次有給休暇の取得義務化などにより、看護職が健康で安全に働き続けられる環境整備が徐々に進められてきたが、今後も各施設で着実に実行されるよう、環境づくりに取り組む必要がある。

人生 100 年時代を迎え、県民の健康づくりの支援や、地域の中で一人一人が望む療養支援など、看護職に求められる役割や期待は拡大している。社会の動向を見据え、質の高い看護の提供を行うためには、引き続き看護職の定着・確保対策に取り組む必要があり、第 5 次計画を策定し推進することとした。

2 計画の名称

本計画の名称は、「公益社団法人千葉県看護協会 第 5 次看護職定着・確保推進計画」とする。

3 計画の期間

本計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とし、令和5年度に中間見直しを行うこととする。

第1章 第4次看護職定着・確保推進計画の評価

第4次計画は令和2年度が最終年度となることから、平成28年度から令和2年度までの5年間について、施策の柱別に数値目標及び実施した事業を評価した。(表1)

なお、評価に使用したのは、当協会が経年調査している「令和2年度看護職の定着確保動向調査(以下、「動向調査」という)」、「令和2年度看護職の再就業者実態調査(以下、「再就業調査」という)」、生涯教育研修の実施状況、県から委託されて実施しているナースセンター事業を含め協会事業の結果等をもとに評価した。

数値目標(表1)の8項目のうち目標を達成したのは3項目、他の5項目は目標を達成できなかった。

○ 施策の柱ごとの評価

(1) 看護職が働き続けることのできる環境づくりへの支援

①病院勤務の新卒常勤看護職の離職率は、平成27年度から30年度までは横ばいから低下傾向にあったが、令和元年度から再び上昇し令和2年度は8.2%で目標値7.5%を達成できなかった。

令和2年度の新人看護職員への調査結果のうち辞めたいと思う理由は、①自分は看護職に向いていないのではないかと②勤務時間内の仕事が終わらない③医療事故を起こさないか心配であるが上位となっている。

新人看護職員の離職率を低下させるためには、フレッシュセミナーでの語りの場やリフレクション、専門的な知識・技術の習得ができる研修、時間外労働の改善が必要と考えられた。

新人看護職員への教育研修体制については、各部署に教育研修担当者を配置している施設の割合は59.1%であるが教育担当者の業務量への配慮を実施している施設は27.8%で、また、業務に支障なく研修を受講できる人員配置は43.2%、病院間連携による教育研修の実施率は29.0%となっており、研修体制の充実については今後も取り組む必要がある。

なお、厚生労働省から公表されている大卒新卒者の1年未満の離職率は11.6%で、産業分類別では医療福祉職は13.1%となっている。その値と比較すると新卒看護職の離職率は低く、今後の目標値の設定に留意する必要がある。

②病院勤務の全常勤看護職の離職率は、平成30年度までは横ばいであったが令和元年度から増加し、令和2年度は12.4%で、目標値11.0%を達成できな

かった。

常勤看護職の離職理由をみると、①人間関係②健康上の理由、出産・育児・子供のため③看護内容への不満、自分の適性能力への不安となっており、平成30年度から人間関係が第1位となっている。

看護職員が働き続けられる環境づくりの体制整備として、育児・介護休業法の改正に伴う取組では、育児については88.6%、介護については76.1%の施設が何らかの取組を実施しており環境整備が進んできたと考えられる。

時間外労働を減らす対応策に取り組んでいる施設は93.8%であるが、病床規模が200～299床、300～399床、500床以上の施設の超過勤務時間数は、全体の超過勤務平均時間5.55時間を超えており、さらに改善が必要と考えられる。

年次有給休暇の年間平均取得日数は、12.0日でやや増加したが、超過勤務時間同様に病床規模が200床以上の施設の取得日数は平均以下となっている。

看護職員の教育研修体制では、教育責任者の配置は75.0%で目標設定時より若干低下している。病床規模別では99床以下の施設は52.9%と低い。

全看護職員の卒後研修体制がシステム化されている施設は50.6%と約半数であり、これも99床以下では17.6%と低い。

キャリアラダーの導入割合は53.4%と約半数である。

認定看護師の研修受講の支援、専門看護師単位取得支援については、それぞれ52.9%、30.7%の施設が実施している。今後も教育体制の整備や、キャリアアップ支援の充実が必要と考えられる。

③専門家によるメンタルヘルス相談体制整備施設の割合は、計画策定時点と比較すると約2倍(24.9%→56.7%)となっているが、目標値80%以上は達成できなかった。

メンタルヘルスの相談窓口の設置率は、計画策定時と比較すると62.1%から86.9%に上昇しており、各施設で体制を整備してきていると考えられるが、99床以下70.6%で99床以下の設置率が低い。

常勤看護職員の離職理由の第1位が人間関係であることから、今後も相談体制の充実が望まれる。

④医療安全に関する部署の設置の割合(小規模病院等)は、ほぼ横ばいで目標を達成できなかった。医療安全管理者研修会修了者の在籍施設割合は84.7%だが、99床以下では66.7%と低い。

(2) 質の高い医療・看護の提供

①当協会研修受講者の在籍施設数(病院・診療所)は、計画策定時の214施設から229施設とほぼ横ばいで目標は達成できなかった。

中小規模病院では看護部門の教育研修責任者の設置割合が低く、研修の機会の確保や計画的な外部研修の活用ができていない可能性が考えられる。

②介護・福祉在宅等施設の受講施設数は計画策定時の83施設から59施設と

減少しており目標は達成できなかった。

介護・福祉在宅等施設の研修ニーズや他の研修の利用状況等を把握し、当協会の研修のあり方を検討する必要がある。

なお、質の高い医療・看護の提供の評価指標として、研修参加施設数のみとされていたが、評価指標としての課題があったと考えられる。

(3) 看護職の確保対策の推進

①在宅医療を担う訪問看護師数は、2年毎の業務従事者届によると増加し目標を達成した。

当協会で開催している訪問看護基礎研修会や見学体験、新人看護師の育成支援等も訪問看護師の確保・定着に寄与していると考えられる。今後も訪問看護関係の各事業の利用者を増やすとともに就業支援を強化する必要がある。

また、訪問看護師数は年々増加しているが、訪問看護ステーションで働く看護職の離職状況や離職の理由を把握し、離職防止のための課題や、事業所の安定した経営や質の担保についての課題も把握する必要があると考えられる。

②ふれあい看護体験者数は、計画策定時より約2倍の参加者となり目標値を達成した。

その理由としては、協力施設が増加したことや、県内に看護系大学の開設が続いていることも要因と考えられる。

参加者や受け入れ施設の感想は好評であるが、ふれあい看護体験の参加者が看護への道に進んだのかは把握していないため、事業の評価方法を検討する必要がある。

③未就業看護職員の就業者数は、計画策定時に比較し1.8倍となり目標値を達成した。

就業相談推進アドバイザーを増員し相談や就業支援の機会を増やした効果と考えられる。

ナースセンター事業の中では、看護基礎技術講習会の参加者の就業率が60%程度と高く、ブランクのある看護職の再就業には必要な事業と考えられる。

未就業看護職の背景は、就業年数や経験内容、離職理由やブランクの期間など個人差が大きいため、それぞれの状況に合わせ、再就業に向けた準備の必要性の説明や支援ができるように事業を企画し実施していく必要がある。

また、動向調査では、再就業者への支援体制は77.8%があると回答しているが、既卒看護職員の離職率が28.1%と高いため、中途採用者の受け入れ体制の充実が必要である。

求人施設は即戦力となる人材を求めているが、再就業した看護職の再度の離職防止するための施設の取組の必要性についても伝えていく必要がある。

動向調査結果ではナースセンターの利用状況は56.8%で有料職業紹介所の利用割合61.4%より低い。今後も無料職業紹介所のメリットをPRし利用施設を増やす必要がある。

表1 設定指標の達成状況

※令和2年9月30日現在

設定指標		R2年度	目標値	達成状況
看護職が働き続けることのできる環境づくりへの支援	1. 病院勤務の常勤新卒看護職の離職率	8.2%	7.5%	未達
	2. 病院勤務の全常勤看護職の離職率	12.4%	11.0%	未達
	3. 専門家によるメンタルヘルス相談体制整備施設の割合	56.7%	80%以上	未達
	4. 医療安全に関する部署の設置の割合（小規模病院等）	64.7%	75.7%	未達
質の高い医療・看護の提供	5. 研修受講者在籍全施設数			
	(1) 病院・診療所施設数	229施設	増加	未達
	(2) 介護・福祉・在宅等施設数	59施設	増加	未達
看護職の確保対策の推進	6. 在宅医療を担う訪問看護師数	1,639人	増加	達成
	7. ふれあい看護体験者数	1,797人	1,034人	達成
	8. 未就業看護職員の就業者数	(126)人	増加	達成

※達成状況欄は、未達成は「未達」と表示した

1. 設定指標1～4の実績は、本協会実施の看護職の定着確保に係る動向調査による。
2. 設定指標4の小規模病院とは、99床以下の病院
3. 設定指標5は、本協会実施の生涯教育の集計による。
4. 設定指標6は、2年毎の業務従事者届による。（直近値は平成30年の結果）
5. 設定指標7～8は、本協会実施の事業集計による。
6. 設定指標8は自己就職を含む就職者数から転職した者を除いた数、（ ）は令和2年10月末時点による。

第2章 今日の看護を取り巻く現状と課題

- 2025年(令和7年)には県民約3人に1人が65歳以上となると見込まれ、令和元年11月公表の需給調査(中間報告)によると約8,800人の看護職不足と推計。

千葉県の高齢化率は2025年(令和7年)には30%になり、65歳以上人口は180万人と推計されている。このため、高齢者の自立支援・介護予防への取り組みや、介護が必要になっても、安心して自分らしく暮らせる地域社会の構築が求められている。

平成30年12月末現在の就業看護職員数は58,508人で、この10年間で14,660人増加したが、人口10万対では935.4人(全国1275.7人)と全国46位であり低い状況が続いている。就業場所別看護職員数は、病院38,163人、訪問看護ステーション1,639人、介護保険施設等5,130人、保健所392人となっている。

「需給調査(中間報告)」では、令和7年には約79,000人の需要が見込まれているが約8,800人不足すると推計されている。

潜在看護職の再就業を支援するナースセンターの利用者数は、令和元年度は平成27年度に比較し約2.3倍に増加し、新規求職者数や紹介者数は約2倍、就職者数は1.7倍に増加した。一方、新規求人数は1.2倍と微増で、有効求人数・募集人数や求人施設数は0.9倍と減少している。

平成27年10月から運用を開始した離職者の届出制度は、平成28年度～令和元年度は各年度約1,000人の届出があり代行届が60%以上を占めている。そのうち就業意思があると思われる者は約45%で、就業者は13%であった。

- 令和2年度まで看護師等学校養成所の入学定員数は拡大してきたが、今後は18歳人口が減少し看護人材が不足。

令和2年度の県内看護師等学校養成所の入学定員数は3,134人で、平成27年度に比較し684人増加した。しかし、今後、18歳人口の減少が見込まれ、看護の道を志す人材を確保するための啓発の強化が求められる。

看護師等学校養成所の卒業生の県内就業率は令和元年度68.2%で、5年前と比較してほぼ変化はなく、特に大学の卒業生の県内就業率を増やす必要がある。

新型コロナウイルス感染症の拡大により、多くの実習施設で臨地実習の受け入れを制限することとなり、学内演習等に振り替えられた。この状態は今後もしばらく続くと思われ、このことが、新卒者の看護実践能力の育成に少なからず影響を及ぼすと考えられ、新卒者の育成に配慮を要すると考えられる。

看護基礎教育については、地域医療構想や地域包括ケアシステムの推進に向け、対象の多様性・複雑性に対応した看護を創造する能力が求められており、令和4年度からカリキュラム改正が予定されている。

- 地域包括ケアの実現のため医療機関の役割分担と連携がさらに進み、地域における看護提供体制の強化が必要。
- 人生100年時代を迎え看護の対象は多様化し、健康の保持増進、疾病予防とともに病気や障がいがあっても誰もが自分らしい生活が送れるよう看護の専門性を発揮することが必要。

高齢や介護が必要になっても、可能な限り住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、地域包括ケアシステムの構築が推進されている。しかし、その対象は高齢者だけでなく、子育て世代や精神疾患患者など、全世代・全対象に拡大し地域共生社会の実現が求められている。そのためには、様々な分野・領域で働く看護職の連携や他職種との協働活動の強化が必要である。

暮らしの場での看護の中心を担う訪問看護ステーションの届出数は、一般社団法人全国訪問看護事業協会の調査結果によると、平成28年度306施設（稼働施設287施設）から、令和2年度408施設（稼働施設386施設）と1.3倍になっている。しかし、各年度の休止・廃止施設が30～40施設あり、経営の安定化や人材育成が課題である。

在宅医療を担う訪問看護師数は、平成30年の従事者届では1,639人で、平成27年と比較し524人増加している。

千葉県では、「県民が健康でこころ豊かに暮らす社会の実現」を目指し、生活習慣病の発症や重症化予防、社会全体で健康を守る環境づくりに取り組むため、健康増進計画である「健康ちば21（第二次）」を策定し推進している。その目標達成のためには、保健師を中心とした地域全体の健康課題の分析に基づく地域保健活動や、近年各地で起きている災害や新興感染症対策など、県民の命と暮らしを守る看護職の役割は一層重要になっている。

また、看護の対象が多様化しており、看護職の役割の拡大を推進することが求められる。県内の専門看護師登録者数は、令和2年10月現在97人で、認定看護師は令和元年12月末現在850人、認定看護管理者は141人、特定行為研修修了者数は58人となっており、専門性を発揮した質の高い看護が提供できる看護職の確保が重要である。

- 看護職の役割が拡大する中、働き方改革の法整備に伴い看護職が働き続けられる環境づくりの推進が必要。

県内病院看護職の離職率の推移を見ると低下傾向が鈍っており、当協会が第4次計画で設定指標とした看護職の離職率、常勤看護職11.0%新卒看護職7.5%の目標値は達成できていない。

日本看護協会が令和元年に実施した病院看護実態調査結果によると、全国の離職率の平均は、新卒看護職7.8%、常勤看護職10.7%、既卒看護職17.7%で、千葉県（回答施設110）はそれぞれ6.9%、12.8%、17.4%となっており、全国平均に比べ常勤看護職のみが高くなっている。

平成30年7月6日に「働き方改革関連法」が公布され、時間外労働の上限

規制や、勤務間インターバル制度、一定日数の年次有給休暇の取得義務化などが順次施行され、看護職が健康で安全に働き続けるための法的整備がなされてきた。

当協会が推進してきたワーク・ライフ・バランス推進事業に取り組んだ施設では、有給休暇の取得日数の増加や多様な勤務形態の導入、子育て支援策の充実など一定の効果が見られたが、今後も各施設で法に基づいた働き方改革が実行されるよう環境づくりに取り組む必要がある。

第3章 第5次看護職定着・確保推進計画

第1節 目標

「質の高い看護を提供するため、看護職が働き続けられる環境づくりの推進」

当協会においては、2020年(令和2年)より、健康の保持増進、疾病予防、病気や障がいがあっても自分らしい生活が送れるよう、「2025年に向けた看護の挑戦 看護の将来ビジョン～いのち・暮らし・尊厳をまもり支える看護～」の実現を目指している。

本県の2025年(令和7年)までの高齢化率は全国3位のスピードで上昇し、2025年(令和7年)には約8,800人の看護職不足が推計され、看護職の定着・確保対策は喫緊の課題である。県民に安心して安全な質の高い看護を提供するためには、看護の専門性を発揮し働き続けられる環境づくりが重要となる。

また、医療技術が日々進展している中で、看護に必要な知識や技術を習得し質の高い看護を提供するため、看護職には生涯を通じて専門性の高い看護の知識や技術の修得に努める必要がある。さらに、少子超高齢化多死社会に向けて、看護の対象は多様化しており看護職の役割拡大が求められている。

こうした背景において、看護職がスキルアップを図り、自信と誇りを持って看護の専門性を発揮するためには、働き続けることができる職場環境づくりを推進することが重要であり、このことが看護職の定着確保を進めることとなり、しいては県民にとって質の高い看護の提供につながるものと考えている。

そこで、本計画における目標を「質の高い看護を提供するため、看護職が働き続けられる環境づくりの推進」とし、看護職個々のライフスタイルに応じて、ヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)の推進など、目標の達成に向けて各種方策を積極的に展開する。

第2節 目標達成に向けた方策

1 方策の柱

計画の目標とする「質の高い看護を提供するため、看護職が働き続けられる環境づくりの推進」に向けて取り組む方策の柱は、次の3項目とする。

- (1) 「看護職が働き続けられる環境づくりへの支援」
- (2) 「質の高い看護の提供に向けた支援」

(3) 「看護職の確保対策の推進」

2 柱ごとの推進項目及び推進事業

(1) 看護職が働き続けられる環境づくりへの支援

看護職が働き続けられるためには、出産や育児、介護、キャリアアップ等個々のライフスタイルに応じて働き方を選択できる多様な勤務形態の導入や、長時間勤務や夜勤の軽減等の勤務環境の改善、さらに、緊張感や業務の複雑さ等により生ずるストレスから心身の健康を守るための対策等、健康で安全な職場とするヘルシーワークプレイスの推進により、様々な対策を講じる必要がある。そして、労働環境の実態を把握し実態に応じた支援となることが求められる。

また、新人看護職員の臨床実践能力の向上と新人看護職員の定着を図るため、フレッシュセミナーや新人看護職員教育担当者研修会等を今後も実施していく。

さらに、働き続けられる環境づくりにおいて、教育体制の整備は重要な要素である。当協会の「動向調査」によると、中小規模病院における教育責任者の配置や全看護職員の卒後教育のシステム化等に対する取り組みがなされているのは、平均の半分に満たない結果であることから、中小規模病院看護管理者へ教育体制整備に向けた支援の必要性が示唆される。

そして、看護職は最も患者に身近な存在であり、医療行為の最終的な実施者になることが多いことから、医療安全の確保は重要な対策である。事故が発生した場合には、個人の責任の追及ではなく、多職種を含めた組織として発生原因の分析や防止策の検討等による再発防止に向けた、組織的な対応システムの構築が求められる。

こうした状況を踏まえ、当協会は、看護職の定着・確保対策の重点事業として、ヘルシーワークプレイスの推進、新人看護職員の研修の充実、中小規模病院看護管理者への支援、さらに医療安全管理対策等に取り組むことにより、看護職が働き続けられることができる環境づくりを支援する。

推進項目及び推進事業

- ヘルシーワークプレイスの推進
 - ・ヘルシーワークプレイス推進事業
 - ・労働環境実態把握及び事業反映
- 新人看護職員の研修の充実
 - ・フレッシュセミナー、新人看護職員教育担当者研修会等

- 中小規模病院看護管理者への支援
 - ・中小規模病院看護管理者研修会及び情報交換会
- 医療安全体制の強化・多職種連携の推進
 - ・医療安全管理者養成研修会
 - ・医療安全推進週間の事業等

(2) 質の高い看護の提供に向けた支援

良質の看護を提供するためには、個々の経験年数やキャリアに応じた研修体制を構築することが重要である。当協会においては、継続教育における教育研修の位置づけを、これからの社会における看護の役割発揮を支援するための5分類として提示している。さらに、看護の質向上に向けて、看護研究を支援する研修等を実施する。

分 類	
1	「生活」と保健・医療・福祉をつなぐ質の高い看護の普及に向けた継続教育
2	ラダーと連動した継続教育
3	看護管理者が地域包括ケアシステムを推進するための力量形成に向けた継続教育
4	専門能力開発を支援する教育体制の充実に向けた継続教育
5	資格認定教育

また、看護職の役割拡大への推進として、特定領域の専門・認定看護師、特定行為研修修了者等のスペシャリストを育成できる環境づくりへの支援が求められる。一方、領域に関わらず、24時間ケアを管理し、熟練した看護技術や看護実践により看護を提供するジェネラリストの能力開発について、クリニカルラダーの整備を図りながら育成へつなげることが重要となる。

推進項目及び推進事業

- 生涯教育の推進
 - ・これからの社会における看護の役割発揮を支援するための5つの分類による研修計画
 - ・看護研究を支援する研修等の実施
- 看護の役割拡大への推進
 - ・スペシャリスト・ジェネラリストの育成

(3) 看護職の確保対策の推進

看護職の労働人口を確保するには、将来、看護の道に進む小、中、高校生等を増やすことと県内就業率をアップすることである。そのためには、看護学校への入学を推進するためのふれあい看護体験者数を増やし、実習等で看護学生がこの職場で働きたいと思える看護実習体験をしてもらうことである。

また、進路相談や出前授業等により看護の魅力をアピールしていくよう継

続することが重要である。

さらに、千葉県ナースセンターは、無料職業紹介所としての機能を十分に発揮するとともに、資格を持ちながら長く職場を離れている潜在看護職を掘り起こし再就業に向けた支援を積極的に行う必要がある。

加えて、看護職の離職時における届出制度を有効に活用して、潜在看護師等となることを未然に防止するとともに再就業に向けた相談・支援の充実を図る必要がある。

さらに、社会人経験者の看護職者への職場適応支援、プラチナナースとして定年退職後も健康で就業意欲の高い看護職については、長年培った技術や経験を活かせるよう検討する必要がある。

そして、人生 100 年時代を迎え看護職の対象は多様化し、健康の保持増進、疾病予防とともに病気や障がいがあっても自分らしい生活が送れるよう、健康と療養支援を担う看護職の確保が必要となる。特に保健師や訪問看護師の確保・育成や関連する事業等を推進していく。

一方、災害支援や新型コロナウイルス等の感染症対応のため、より専門性を発揮し現場を牽引できる災害支援ナース、専門・認定看護師等を平時から確保・育成しておくことが必要である。

推進項目及び推進事業

- 看護の道を志す人材の確保
 - ・ふれあい看護体験、進路相談、「看護の日」等の普及活動
- 再就業支援の充実
 - ・求職・求人登録増に向けた活動
(看護基礎技術講習会、プラチナナース研修会、合同就職説明会等)
- 健康と療養支援を担う看護職の確保
 - ・保健師・訪問看護師の人材確保・育成
 - ・看看ケアマネ連携フォーラム、訪問看護基礎研修会等
- 災害支援と感染症対応を担う看護職の確保
 - ・災害支援・感染症対応を担う専門・認定看護師育成への啓発活動

3 評価指標の設定と評価方法

- (1) 目標の達成状況を評価するため、16項目の指標を設定した。

設定指標		令和2年度	令和7年度末 目標値
看護職が働き続ける ことのできる環境づ くりへの支援	1. 病院勤務の常勤新卒看護職の離職率	8.2 %	7.8 %
	2. 病院勤務の全常勤看護職の離職率	12.4 %	11.9 %
	3. 病院勤務の既卒看護職の離職率	28.1 %	17.7 %
	4. メンタルヘルス 相談体制整備施設の割合(200床未満)	79.9%	80%以上
	5. 医療安全に関する取組状況の割合 (報告に関する分析・再発防止等)	—	80%以上
質の高い看護の提供 に向けた支援	6. 生涯教育研修の応募定員に対する 受講率	(82.3) %	95 %
	7. 千葉県看護研究学会発表件数	(49) 件	55 件
	8. 看護職員に占める専門・認定・特定行 為研修修了者在籍施設の割合	—	50 %
	9. クリニカルリーダー導入施設の割合	53.4 %	60 %
看護職の確保 対策の推進	10. ふれあい看護体験者数	1,797 人	2,545 人
	11. ふれあい看護体験後看護職を進路と した者(県調査)	—	人
	12. 潜在看護職員の就業者数	[126] 人	374 人
	13. 保健師従事者数(県調査)	2,084 人	増
	14. 在宅医療を担う訪問看護師数	1,639 人	増
	15. 災害支援ナース登録数	(243) 人	増
	16. 感染管理認定看護師在籍状況割合 (200床未満)	(5.5) %	増

※設定指標の現状値()は、令和元年度時点の数値。[]は、令和2年度10月末時点の数値。但し、10. ふれあい看護体験は令和2年度中止のため直近値令和元年度の結果。13. 保健師従事者数、14. 訪問看護師数は平成30年度従事者届の結果。

(2) 設定した数値目標の考え方

- ①病院勤務の常勤新卒看護職の離職率
- ②病院勤務の全常勤看護職の離職率

③病院勤務の既卒看護職の離職率

看護職が働き続けることのできる環境づくりには、離職率の低減が重要となることから引き続き設定し、さらに既卒者の離職率を加えた。

数値目標について、常勤新卒看護職及び既卒看護職の離職率は、日本看護協会「病院看護実態調査（2020年3月公表）」における全国平均値である常勤新卒7.8%、既卒者17.7%を目指すこととした。また、全常勤看護職の離職率の数値目標は、当協会の動向調査と全国平均との開きが大きいことから実態に応じた11.9%とした。

（離職率全国平均：常勤新卒7.8%、全常勤看護職10.7%、既卒者17.7%）

④メンタルヘルス相談体制整備施設の割合(200床未満)

メンタルヘルス相談体制の整備施設の割合は、200床未満の施設において80%を目標値とした。これは、厚生労働省「第13次労働災害防止計画」（平成30年～令和4年）において、労働者のメンタルヘルスに対して「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上」と設定されていることから80%以上を目指すこととした。

⑤医療安全に関する取組状況の割合（報告に関する分析・再発防止等）

第4次計画では、医療安全管理者専従の部署の設置状況を指標としたが100床以下の小規模病院では70%以下であった。一方、医療安全に関する委員会の設置や研修等は必須となっているため、医療安全に対する取組みは実施されていると考えられた。このため、第5次計画においては、医療安全に関する取組状況の割合（報告に関する分析・再発防止等）とし、80%以上を目指すこととした。

⑥生涯教育研修の応募定員に対する受講率

当協会の生涯教育研修の応募定員に対する受講率は、平成28年度90.3%、平成29年度92.5%、平成30年度91.6%、令和元年度82.3%となっており、今後も職能団体として看護の質を高める生涯教育を推進していくことから、目標値を95%とした。

⑦千葉県看護研究学会発表件数

この看護研究学会は、看護活動の取組を研究として発表し、成果や課題を各施設間で共有することで、看護の資質向上を図ることを目的として毎年、開催されている。日常の看護業務の再評価を通じて、より発展させていくための貴重な機会となるとともに、根拠に基づいた適切な看護の実現につながるものであり、発表件数の増加を目指すこととした。

平成28年度から令和元年度までの平均発表件数は47件であったことから目標値55件とした。なお、発表件数は実践報告を除くものとした。

⑧看護職員に占める専門・認定・特定行為研修修了者在籍施設の割合

当協会「動向調査」によると、平成28年度～平成30年度の専門看護師在籍施設割合は平均11.5%であり、認定看護師在籍割合は平均43.9%であった。これらを勘案し、5年後を見据えた専門・認定・特定行為研修修了者併せた在籍割合について、50%を目指すこととした。さらに、特定行為研修を含めて、育成の領域・分野は各施設の看護の特徴に応じた育成がのぞまれる。

⑨クリニカルラダー導入の割合

「動向調査」によるクリニカルラダー導入施設割合は、平成28年度38.3%、平成29年度39.7%、平成30年度44.9%、令和元年度50.9%、令和2年度53.4%と徐々に増えてきているものの半分程度にとどまっている。このため、ジェネラリストの育成を強化するため、目標値60%を目指すこととした。

⑩ふれあい看護体験者数

少子化の進行により18歳人口が減少してきている中、社会人を含め新たな看護の道を志す人材を確保する戦略を考えることとし、平成28年から令和元年までの経年参加者増加数の平均値に5年間を乗じて目標値とした。

⑪ふれあい看護体験後看護職を進路とした者（県調査）

⑩のふれあい看護体験後の看護進路選択への効果について知るため、看護学生の入学時に把握できるよう県の協力を元に「ふれあい看護体験後看護職を進路とした者」を指標とした。

⑫潜在看護職員の就業者数

ハローワークとの連携や離職時看護師等届出制度等により、平成28年から令和元年までの就業者増加数の平均値に5年間を乗じて目標値とした。

⑬保健師従事者数（県調査）

⑭在宅医療を担う訪問看護師数の確保（県調査）

⑬⑭では、地域包括ケアの実現のため医療機関の役割分担と連携がさらに進み、地域における看護提供体制の強化が必要とされることから、健康と療養支援を担う看護職の確保として、あらたな指標とした。

平成30年業務従事者届数を直近値とし、需給推計の考え方に基づき増加を目指すこととした。

⑮災害支援ナース登録数

災害支援を担う看護職の確保のため、災害支援ナース登録勸奨を強化し登録増加を目指すこととした。災害支援ナース登録者数は、平成28年度末241名（熊本地震派遣36名）、平成29年度末217名、平成30年度末240名、令和元年度末243名（令和元年台風15号78名派遣）となっている。（参考：平成23年東日本大震災53名、平成27年関東・東北豪雨69名）

⑩感染管理認定看護師在籍状況割合（200床未満）

感染管理認定看護師は、感染対策における高度な専門知識や実践力をもつ日本看護協会認定の看護師であり、新型コロナウイルス感染症の対応時にも医療チームの中心となって成果を挙げている。今後も未知のウイルス感染症等を見据え、各施設に在籍していることがのぞましい。大規模病院は既に在籍しているところが多いため、病床200床未満の病院において感染管理認定看護師の育成や確保を推進していけるよう指標を設定した。

第3節 推進体制

1 千葉県看護協会における推進体制の充実

計画に掲げる施策や各種事業は、当協会や病院等施設、行政、各種関係機関がそれぞれの役割分担の下で、各施設長や看護管理者等の理解を得て有機的な連携を図り、協働しながら推進するものとする。

2 看護職定着確保対策協議会

(1) 設置の趣旨

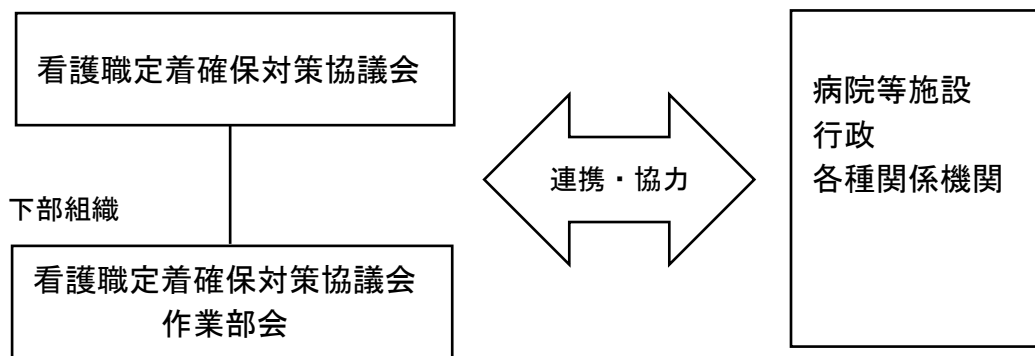
県民に安全で質の高い看護を提供するために、「看護職定着確保対策協議会設置要綱」を定め、看護職の定着確保の推進に向け、具体的方策を検討することを目的とし、県医師会や病院、行政等の関係機関で構成する「看護職定着確保対策協議会」を設定する。

(2) 協議会の委員構成

県医師会代表
病院会代表(医師)
病院管理の立場から（病院事務長）
看護学生養成の立場から
行政（看護師確保推進担当課、雇用労働行政の立場から各1名）
看護職の労働環境に係る学識経験者
看護管理者の立場から
千葉県看護協会（会長・看護職定着確保対策担当理事等）

なお、協議会を円滑に運営するため下部組織として、当協会の役・職員及び県看護師確保推進担当課担当者等で構成する作業部会を置くことができる。

《推進体制イメージ》



(3) 計画の進め方と評価

「看護職定着確保対策協議会」において、毎年度、計画の進捗・実施状況及び達成度を把握し、事業評価・分析を行う。また、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とし、令和5年度に中間評価を行うものとする。

(4) 会員への周知

総会・会員代表者会等の場や、機関誌「看護ちば」・当協会ホームページにて広報し、周知を図る。