

(公社) 千葉県看護協会
第4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



平成28年4月

(公社)千葉県看護協会 第4次看護職定着・確保推進計画

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25年度からスタートした「第3次看護職定着・確保対策推進計画」において、「看護職が働き続けられる職場づくりへの支援」及び「質の高い医療看護の提供」、「看護職の確保対策の推進」を施策の柱に掲げ、平成27年度末までに達成を目指す数値目標を設定し、看護職の定着・確保に取り組んできた。

しかし、依然として厳しい看護職不足が続いており、団塊の世代の全てが75歳以上となる2025年には、最大で15,000人の看護職不足となることが見込まれ、今後はますます看護職不足は深刻化する。

国は、将来も社会保障制度を維持していくため、社会保障・税の一体改革を進めており、平成26年6月、「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律」（以下、「医療介護総合確保推進法」という。）を制定し、また、医療・看護等に関わる法・制度の改正を行ったところである。

これに伴い、千葉県では、「地域医療構想」を盛り込んだ「千葉県保健医療計画」の改定に着手し、今年度末までに「地域医療ビジョン」の策定に向けて作業が進められている。

今後の医療・看護は、高度急性期から在宅医療・介護まで一連のサービスを提供するために、効率的かつ質の高い医療提供体制と、各地域において住まい・医療・介護・予防・生活支援が身近な地域で包括的に確保される地域包括ケアシステムの構築によって展開されることになる。

当協会では、本県における看護職不足の現状と国や県、公益社団法人日本看護協会（以下、「日本看護協会」という。）の動向等を踏まえ、また、「第3次看護職定着・確保対策推進計画」（以下、「第3次計画」という。）を検証した上で、第4次の看護職定着・確保推進計画を策定することとした。

なお、第4次の看護職定着・確保推進計画は、「千葉県保健医療計画」や「医療介護総合確保推進法に基づく千葉県計画」との整合性を図るものとする。

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4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、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を計画期間とし、法改正や千葉県保健医療計画の変更のある平成30年度に中間見直しを行うものとする。

4 推進組織

(1) 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) 県民に安心して安全な看護を提供するための基本方針や対策の検討、事業評価・分析を行うため、県医師会や病院、行政等の関係機関で構成する「千葉県看護職定着確保対策協議会」を設置する。

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・職員で構成する推進部会を設ける。

第1章 今日の看護を取り巻く課題等

第1節 看護を取り巻く現状と課題

- **超高齢社会が進展し生活習慣に起因した慢性疾患や認知症等の増加に伴い、医療や介護の需要が増大するが、対応する看護職は不足。**
高齢化率は平成27年26.2%（162万人）から平成37年には30.0%（180万人）と推計されている。それに伴い、生活習慣に起因する慢性疾患や認知症等が増加し、医療や介護の需要の増大が見込まれるため、「医療」にも「くらし」にも精通している看護職の人材確保が求められている。
- **医療提供体制は「病院完結型」から「地域完結型」への移行が進展するが受け皿となる体制が未整備。**
平成26年6月「医療介護総合確保推進法」が制定され、2025年を見据えた医療機関の機能分化、地域包括ケアが進展し、在院日数の短縮化の進行と相まって医療依存度の高い療養者が地域に移行してくる。そこで、今後は在宅医療を担う在宅療養支援診療所、24時間対応ができる訪問看護ステーション等受け皿となる地域医療体制の整備が求められている。
- **健康寿命の延伸を図るためには、予防的視点を包含した看護の提供が必要。**
2013年の健康寿命は男が71.80歳、女が74.59歳である。健康寿命の延伸を図るために、保健師等による予防的視点を持った支援が不可欠である。
- **看護師等学校養成所の入学定員数の拡大は見込まれるが、18歳人口が減少傾向。**
今後は、看護系大学の複数の新設により入学定員数の増加が見込まれる。一方、18歳人口は平成29年を境に平成30年以降は1~2%、平成33年以降2~3%のペースで減少すると見込まれており、看護の道への普及啓発が更に求められる。
- **看護職の役割が拡大する中看護職が働き続けられる環境づくりの推進が必要。**
平成27年10月から看護師の「特定行為」研修制度が始まり、看護職にはこれまで以上に専門性の高い看護の提供が求められている。そのためには、常にスキルを研鑽し、キャリアを重ねられるよう仕事と生活の調和を図り、働き続けられる職場環境づくりを推進することが求められる。

第2節 第3次看護職定着確保対策推進計画の検証（評価）

第3次計画の最終年度が平成27年度となることから、平成26年度までの2か年間（一部3か年）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。（図表1）

なお、検証に使用したのは、当協会が経年調査している「病院看護管理者に対する看護職の定着確保動向調査（以下、「動向調査」という。）」、「看護職の再就業者実態調査（以下、「再就業調査」という。）」の結果等をもとに評価した。

数値目標（図表1）の10項目のうち目標に達成したのは5項目、他の5項目は直近値より下回り、目標は達成できなかった。

○ 施策の柱ごとの評価

（1）働き続けられる職場づくりへの支援

- ・新卒常勤看護職の離職率は、直近値より1.0ポイント改善し目標を達成できたが、全常勤看護職は、直近値より0.6ポイント増加し目標を達成できなかった。

新卒看護職離職率の改善の要因は、①院内における卒後臨床研修制度の定着化、②新人看護職員研修責任者教育担当者研修会等の開催、③フレッシュセミナーの開催等により、新卒支援体制の整備が進んできたことによるものとする。一方、常勤看護職の離職理由をみると1位が出産・育児・子どものため、2位が人間関係、3位が転居によるものであり、女性のライフイベントの影響等が働き続けられない要因の一つであると考えられる。

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進強化における複数の多様な勤務形態導入対策に取り組む施設の割合は、直近値より26.7ポイント改善した。多様な勤務形態導入対策で多かったのは、「時差出勤・終業」（59.1%）、次いで「短時間正職員制度」（45.7%）、「期間限定労働時間短縮」（22.0%）の順であった。

- ・複数の超過勤務を減らす対応策に取り組む施設の割合は、目標値に対し0.5ポイント、直近値より10.3ポイント上昇し改善された。改善策の1位は「業務分担の見直し」（83.2%）2位は「他職種との業務調整」（69.7%）3位は「看護職員外の増員」（58.7%）であった。

—総括—

看護職が働き続けられる勤務環境をつくるためには、基盤となる労働安全衛生、夜勤・交代制勤務の改善、人事制度・福利厚生制度等の利・活用の周知と多様な勤務形態の整備、復職支援制度等があげられる。

これらは、看護部だけの努力では限界があり院内全体で取り組むことにより

改善できることが、当協会が推進するワーク・ライフ・バランスの取り組みから検証できている。

今後は「千葉県医療勤務環境改善支援センター」との連携により、院内全体での取り組みが進むよう支援したい。

- ・ 専門家によるメンタルヘルス相談体制は 27.9%から 24.9%へと減少した。
これは各施設では、メンタルヘルス相談体制の必要性は認識されているものの、院内の相談体制に留まり、専門家による体制整備の必要性までを施設側が認識していないことや、専門家に気軽に相談に行けるという風土までには至っていないものと思慮される。
最近の離職理由に、人間関係・健康上の理由が上位にあがってきており、今後も増加が懸念されることから、気軽に利用しやすく、プライバシーが保たれるメンタル相談体制について検討していく必要がある。
- ・ 医療安全管理者研修会の修了看護職が在籍している施設の割合は、目標値に達しなかったが、直近値の 82.6%から平成 27 年度には 89.9%と 7.3 ポイント増加している。さらに、同調査によると医療安全に関する部署の設置状況は、直近値は 70.9%であったが平成 27 年度では 0.7 ポイント増の 71.6%が設置されており、徐々に体制整備は進められてきている。

(2) 質の高い医療・看護の提供

- ・ 当協会研修受講者の在籍施設数（病院のみ）は、直近値の 227 施設から 192 施設に減少し目標は達成できなかった。一方、計画目標に掲げていなかった介護・福祉関係施設・在宅等領域の受講施設は増えており、全体として研修受講者の在籍施設数は 214 施設となった。これらは、医療提供体制が病院完結型から地域完結型へと移行している状況を受け、当協会の研修企画が時代のニーズに対応した地域包括ケア関連の研修等を組み入れ、併せて研修全体の見直しから類似している研修の集約化を実施したことにより、研修数が減となったことによるものと考えられる。

(3) 看護職の確保対策の推進

- ・ 看護学生の県内就業率は、直近値より 7.6 ポイント上回り目標を達成した。これは、県の保健師等修学資金貸付制度の対象枠の拡充や、実習指導者研修会の経年開催により各施設の実習体制の整備等が充実したことによるものと考えられる。
- ・ ふれあい看護体験者数は、直近値より 1.8 倍で目標値を達成した。その理由として、①開催時期を延長したこと、②高校生等が複数の医療施設での体験を希望し、施設側がそれを全面的に受け入れる努力をされたこと等の成果と考える。

- ・未就業看護職の就業率は、直近値より 3.0 ポイント低下し目標値に達しなかった。低下の要因として、再就業者の就職先の決め手として優先的に挙げている要件が、多様な勤務時間、通勤に便利な場所であり、それに見合った求人施設がなかったことによることが大きいと考えている。そのほか、看護領域・看護内容・業務内容をあげており、施設の看護の現状等、具体的な情報提供をしていくことで復職につながることを示唆された。今後は、平成 27 年度から開始された離職時看護職の届出制度の未就業者支援にも生かしていきたいと考える。

図表 1 設定指標の達成状況

※H27 年 12 月 31 日（網掛数値は H26 年）現在

設定指標		直近値	H27	数値目標	達成状況
働き続けられる職場づくりへの支援	1. 病院勤務の常勤新卒看護職の離職率	8.8 %	7.8 %	8.4 %	達成
	2. 病院勤務の全常勤看護職の離職率	11.1 %	11.7 %	10.8 %	未達
	3. ワーク・ライフ・バランスの推進強化				
	(1)複数の多様な勤務形態導入対策に取り組む施設の割合	37.2 %	63.9 %	40.0 %	達成
	(2)複数の超過勤務を減らす対応策に取り組む施設の割合	80.2 %	90.5 %	90.0 %	達成
	4. 専門家によるメンタルヘルス相談体制導入の施設の割合	27.9 %	24.9 %	30.0 %	未達
5. 医療安全管理者研修会修了看護職が在籍している施設の割合	82.6 %	89.9 %	90.0 %	未達	
質の高い医療・看護の提供	6. 看護協会研修受講者の在籍施設数	227 施設	192 施設	227 施設以上	未達
看護職の確保対策の推進	7. 看護学生の県内就業率	60.1 %	67.7 %	61.0 %	達成
	8. ふれあい看護体験者数	501 人	900 人	501 人以上	達成
	9. 未就業看護職員の就業率	29.3 %	26.3 %	30.0 %	未達

※達成状況欄は、未達成は「未達」と表示した

※指標項目 1～6 及び 9 は看護職の定着確保動向調査結果、7 は県の調査、8 は当協会の調査結果によるものである

第2章 計画の目標

第1節 目標

「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」

私たち看護職の願いは、看護職の資質の向上を図り、医療の担い手として誇りを持ち安心して働き続けることができることである。

そして、地域のニーズに応える保健・医療・福祉活動を推進し、また、県民の健康な生活の実現に貢献することによって、さらに看護職として充実・成長できるものと考えている。

しかし、現実の医療現場における看護職は、夜勤を含む交代制勤務等、厳しい勤務環境下で、真摯に患者と向き合い、寄り添い、常に緊張感を持ち続けながら看護の提供を余儀なくされている。

当協会では、こうした厳しい医療の現場において、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、ひいては県民にとって質の高い医療・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」とし、看護職、個々のライフスタイルに応じて、仕事と生活の調和を図る「ワーク・ライフ・バランスの推進」など、目標の達成に向けて各種施策を積極的に展開する。

第2節 数値目標の設定

1 目標の達成状況を評価するため、8項目の指標を設定した。

設定指標		直近値	H32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	7.8%	7.5%
	2. 病院勤務の 全常勤看護職の離職率	11.7%	11.0%
	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	24.9%	80%以上
	4. 医療安全に関する部署の設置の 割合（小規模病院等）	69.2%	75.7%
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	214施設	増加
	(2) 介護・福祉・在宅等 施設数	129施設	増加
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	1,153人	増加
	7. ふれあい看護体験者数	900人	1,034人
	8. 未就業看護職員の就業者数	149人	増加

※指標項目の直近値は、1・2・3・4は看護職の定着確保動向調査、6は業務従事者届、他は当協会の調査数値である

2 設定した数値目標の考え方

(1) (2) 看護職が働き続けられる職場づくりの指標は離職率の低減である。

病院勤務常勤看護職及び新卒看護職の離職率は、全国平均まで引き下げることを目指すこととした。

(3) 専門家によるメンタルヘルス相談体制の整備は、第3次計画で目標に達していなかったこと、今後もメンタルに悩む看護職は減少する見込みは難しいことを考慮して引き続き指標とした。

また施設内の相談体制よりも、専門家による相談体制が職場に気兼ねなく相談でき、相談効果も上がることを期待した。併せて、労働安全衛生法の一部改正により平成27年12月から50人以上の施設においてストレスチェックが義務化され、制度上でも整備が進んだことも考慮した。

直近値は動向調査による平成27年の数値とし、目標値は「第12次労働災害防止計画」で設定されている値80%以上を目指すこととした。

(4) 医療安全に関する部署の設置は、100床以上の大規模の病院では設置が進んでいるが、100床未満の小規模病院での設置は課題として残っているため、引き続き指標に掲げることとし、直近値より増加を目指すこととした。なお、平成27年10月から医療事故調査制度がスタートし、医療安全の確保はより一層厳しく問われることとなった。

(5) 当協会の研修受講者の施設は、医療提供体制の流れや平成27年度に協会に看護領域Ⅱが新設されたことにより、介護・福祉関係施設・在宅等で働く看護職に特化した研修も計画した。

これまで以上に医療提供体制のニーズに応じた高い資質が求められていることから2領域に分けて指標を設定した。直近値は、現行の実績値を置き、今後は現状値より増加を目指すこととした。

(6) 「在宅医療を担う訪問看護師数の確保」は、平成26年業務従事者届数を直近値とし、医療の流れが在宅医療にシフト化が進む環境や新卒看護師育成プログラムによる訪問看護師養成支援の進展を勘案し、増加を目指すこととした。

(7) ふれあい看護体験者数は、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22年から26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。

(8) 未就業看護職員の就業者数は、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、ナースセンターを介して就業した者の直近値より増加を目指すこととした。

第3章 目標達成に向けた具体的方策

第1節 施策の柱

計画の目標とする「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」に向けて取り組む施策の柱は、次の3項目とする。

- (1)「働き続けられる環境づくりへの支援」
- (2)「質の高い医療・看護の提供」
- (3)「看護職の確保対策の推進」

第2節 施策の柱の具体的方策

1 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、様々な対策を講ずる必要がある。また、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、医療安全の確保も重要な対策である。

万が一、事故が発生した場合には、個人の責任の追及ではなく、組織として発生原因の分析や防止策の検討等、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、ワーク・ライフ・バランスの推進や医療安全管理対策等に取り組むことにより、看護職が働き続けることができる職場づくりを支援する。

また、県が設置した「千葉県医療勤務環境改善支援センター」と協働し、県内の病院施設等における勤務環境改善の支援に取り組む。

各種施策の推進

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進

施設等における短時間正規雇用等の多様な勤務形態の導入や勤務環境の改善の取り組みを促進するため、ワーク・ライフ・バランスの考え方を普及し、取組み施設等へ支援する。

—実施・推進する事業—

- ワーク・ライフ・バランス推進事業
- 千葉県医療勤務環境改善支援センターとの協働

(2) 医療安全管理体制の強化、多職種連携の推進

医療の安全確保と質の向上を図るため、医療安全管理者の育成やスキルアップの支援を行う。特に、体制整備の充分ではない小規模病院等が認められることから情報の提供や人材育成等を含めた支援を強化する。

また、多職種連携による医療安全体制の強化を図る。

—実施・推進する事業—

- 医療安全管理者養成研修会の開催
- 医療安全推進週間における事業の推進
- 医療安全に関する相談支援・情報提供
- 医療安全担当者交流会の開催
- 医療事故制度に関わる団体として支援

(3) 人材の定着・確保に関する実態把握

新人看護職の現状や離職看護職の就業意向や病院における看護職の定着確保動向調査を実施し、事業に反映する。

—実施・推進する事業—

- 看護職の定着確保動向調査
(看護管理者・未就業看護職・新人看護研修受講者)
- 潜在看護職の再就業実態調査

2 質の高い医療・看護の提供

新人看護職には、正確な知識と技術に基づいた質の高い実践能力を修得させるために、就業施設における計画的、系統的な教育・継続研修等の体制整備が不可欠である。また出産・育児等を経て職場復帰した看護職への復職支援体制も考慮する必要がある。さらに良質の医療・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を構築することが重要である。これらのことを踏まえ、当協会においては、生涯教育を「資格修得教育」、「ステップアップ教育」、「看護実践教育」の3つのカテゴリーに区分し研修を開催する。

各種施策の推進

(1) 新人看護職員の研修の充実

県内に就業した新人看護職員のうち、自施設で十分な研修会が開催できない新人看護職員を対象とした研修や県内全施設の新人看護職員を対象とした研修交流会を開催する。また、各施設における新人看護職員研修の充実・強化を図るため、新人の教育指導に当たる担当者を対象として指導の知識・技術等の習得を目的とした研修会を開催する。

—実施・推進する事業—

- 新人看護職員研修の開催
- 新人助産師研修の開催
- フレッシュセミナーの開催(春・秋)
- 新人看護職員教育担当者研修の開催
- 実地指導者研修会の開催

(2) 生涯教育の推進

当協会は、職能団体の目的の一つである看護職の資質向上を図るために、専門職としての各個人のキャリアや専門領域に応じた生涯教育の機会を提供する。

—実施・推進する事業—

- 資格修得教育
ファーストレベル、セカンドレベル、訪問看護師養成講習会等
- ステップアップ教育
新人看護職員研修、フレッシュセミナー、災害看護、認知症看護等
- 看護実践教育
エンド・オブ・ライフケア、最新の褥瘡予防とケア、地域包括ケアシステム等

(3) 地域包括ケアシステムの推進

平成26年6月に成立した「医療介護総合確保推進法」の柱の一つに地域包括ケアシステムの構築・推進が掲げられた。これは地域ごと(中学校区)に、医療・介護を一体的に提供する支援体制を構築し、病院完結型から地域完結型へ医療提供体制が移行することへの体制づくりでもある。

当協会も各地域で、開催される関係会議に参画し意見を述べるとともに訪問

看護師の人材育成等在宅医療の充実に向け事業の実施、関係機関等への協力・支援をしていく。

—実施・推進する事業—

- 医療構想ビジョン策定会議等への参画
- 訪問看護の魅力を伝える講習会等の開催
- 看看ケアマネ連携フォーラムの開催
- 訪問看護師の人材育成
- 訪問看護ステーション指導者研修会の開催
- 訪問看護再就業支援事業の開催
- 地域包括ケアシステム研修会の開催

3 看護職の確保対策の推進

長年の看護職不足を解消させるためには、看護の道に進む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、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サテライト事業を展開し、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、平成27年10月から施行された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、男性や社会人経験者の看護職への誘導、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すためのシステム構築について検討する必要がある。

各種施策の推進

(1) ナースセンター事業の強化

ア 看護職の職業紹介、就業相談の充実

ナースセンターの周知を図るとともに登録を推奨し、登録された求職者や求人施設等に活用しやすい情報を提供する。また、求職者の就業相談の充実を図る。さらに、離職看護師等の届出制度を活用し潜在化の防止を図るとともに、再就業に向けた支援の充実を図る。

—実施・推進する事業—

- 看護基礎技術講習会の開催
- 訪問看護基礎研修会の開催
- 看護職のセカンド・ステージシステムの検討
- 離職看護師等届出制度の普及及び再就業支援

イ サテライト事業による再就業支援の充実（潜在看護師等の掘起し）

ハローワークでの出張相談や地区部会と協働する合同就職説明会等、未就業看護職がお互いの悩みや再就業に向けて話し合う未就業看護師等再就業支援セミナーを開催する。

—実施・推進する事業—

- ハローワークとの連携による再就業相談の強化
- 地区合同就職説明会等を活用した再就業支援

(2) 看護の魅力・重要性の発信と看護の心の普及促進

少子化により若者が減少する中で、多くの若者に看護の道が選択されるよう看護の魅力や重要性を広く発信するとともに、ふれあい看護体験や進路相談、看護の心を普及する事業を推進する。

—実施・推進する事業—

- 「看護の日」「看護週間」事業の実施
- 地区部会による「まちの保健室」事業の開催
- ふれあい看護体験の実施
- 中学校や高校での出前授業の実施
- ナースセンターによる進路相談
- 看護の魅力発信に関わる広報戦略の推進