

## (公社) 千葉県看護協会 第3次看護職定着・確保対策推進計画

本県の平成23年の高齢化率は20.8%（約130万人※）であり、平成27年には4人に1人が高齢者となる超高齢社会に突入する。さらに、団塊の世代が75歳に到達する『2025年問題』を控え、医療需要、特に在宅療養者の増加が予測される。

また、医療の高度化、病態の複雑化や在院人数の短縮化、患者・家族のニーズの多様化に伴い、病院や施設等における看護師の業務負担は大きくなっている。

このような状況を踏まえて、専門職間の協働・役割分担の見直しによりの確な医療を提供する「チーム医療」の推進、中でも急性期医療を担う医療機関において看護業務を補助する看護補助者を雇用・配置することが診療報酬で評価されたことや看護師等「雇用の質」の向上に関する省内プロジェクト報告書が公表され、医療機関等においては看護職の定着・確保対策が一層充実強化されている。

しかし、多忙な業務による長時間労働や夜勤の負担等による離職、採用・退職の悪循環による慢性的な不足が続いている。

今後は、核家族化や人々のライフスタイルが多様化し、子育てや介護支援、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス「以下「WLB」という。）」が可能な生活基盤を支える労働形態を看護職個人が選択できる労働環境整備が看護職の定着の大きな要因である。

本協会が平成22年度に策定した「第2次千葉県看護職確保・定着対策推進計画」を評価し、「第3次看護職定着・確保対策推進計画」を策定する。

### 1. 看護を取り巻く現状と課題

- (1) 急速な高齢化や疾病構造の変化に伴う医療依存度の高い患者の増加等により看護職の需要数が増加

平成23年の本県の高齢化率は20.8%であり、今後、全国第3位のスピードで高齢化が進行する。

病院だけでなく在宅や施設においても医療依存度の高い患者や認知症の患者の増加が見込まれ、看護職への需要はますます増大する。

- (2) 看護職の需要数の増加や離職等により、慢性的な看護職不足が続く

平成22年末の本県の就業看護職員数は47,127人であり、2年前の平成20年末と比較して約3,000人増加している。しかし、人口10万対看護師数は全国ワースト3位（758.1※※）であり全国平均の1,089.8人を大きく下回っている。

また、千葉県が策定した「第7次看護職員需給見通し」によると、平成27年においても1,481.6人の供給不足が見込まれ、さらに、平成24年3月、千葉県保健医療計画に基づき3,122床（51病院）の増床配分がされ、慢性的な看護職不足は今後も続く見通しである。

- (3) 看護師等学校養成所の入学者定員数は増加が見込まれるが、18歳人口は減少  
本県の看護師等学校養成所の平成24年4月の入学者数は2,546人であり、今後  
も看護学部の新設等により入学者定員数は増加が見込まれる。  
しかし、本県の学校基本調査の高校卒業者数（18歳人口）をみると、平成23  
年度は45,990人であり、年々減少している。  
ここ3年間の看護師等学校養成所の入学者の年齢をみると、20歳以上の入学者  
が約3割で、社会人入学者が増加傾向にあり、今後は社会人の入学者の確保も必  
要である。
- (4) 看護職の確保は県内就業率を上げることが課題  
本県の看護師等学校養成所の平成23年度の卒業者数は1,971人であり、その  
60.1%（1,185人）が県内に就業しており、ここ2～3年その割合は横ばい状況で  
ある。  
慢性的な看護職不足が今後も続く見通しであり、卒業生の県内就業率を上げる取  
組みが必要である。
- (5) 看護職の離職率の改善のために、働き続けられる環境づくりの推進  
本協会が実施した「看護職の確保定着動向調査」によると、約7割の病院で多様  
な勤務形態の導入、約9割の病院で超過勤務を減らす対策の取り組み等看護職の定  
着・確保対策について積極的に実施している。  
しかし、同調査による全常勤看護職の離職率は11.1（全国10.9%※※※）、新卒  
常勤看護職の離職率は8.8（7.5%）であり、いずれも全国平均より高い結果となっ  
ている。過去3年間の離職率の推移でみると、全常勤看護職員は低減傾向にあるが、  
新卒常勤看護職員は横ばいである。

※：「千葉県年齢別、町丁字別人口」をもとに千葉県統計課が作成

※※：厚生労働省の平成22年衛生行政報告例による。

※※※：日本看護協会による「2012年病院における看護職員需要状況調査」

## 2. 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職場づくりの推 進 －

看護職は、専門性を発揮し、質の高い医療・看護を提供することが誇りであり、安  
全で安心な看護を提供することが使命である。看護職がスキルアップを図り看護の質  
を向上させ働き続けられることによって、初めて県民の願いである「いつでもどこで  
も安全で安心な看護が受けられること」に応えることができる。

そのために、看護職の個々のライフスタイルに応じて「仕事と生活の調和（WLB）」  
を図り、働き続けられる職場づくりを推進することを目標に各種施策を展開する。

**数値目標**：目標の達成を評価するために下記のとおり 10 項目を設定した。

	設定指標	現状（直近値）	（平成27年度）
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	8.80%	8.40%
	2. 病院勤務の全常勤看護職の離職率	11.10%	10.80%
	3. ワーク・ライフ・バランスの推進強化	37.20%	40.00%
	(1) 複数の多様な勤務形態導入対策に取り組む施設数		
	(2) 複数の超過労働を減らす対応策に取り組む施設数	80.20%	90.00%
質の高い医療・看護の提供	4. 専門家によるメンタルヘルス相談体制導入の施設数	27.90%	30.00%
	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数	82.60%	90.00%
看護職の確保対策の推進	6. 看護協会研修受講者の在籍施設数	227施設	227施設以上
	7. 看護学生の県内就業率	60.10%	61.00%
	8. ふれあい看護体験者数	501人	501人以上
	9. 未就業看護職員の就業率	29.30%	30.0%以上

注) 数値目標10項目の平成27年度の設定数値は下記のとおりとする。

1. 2. 病院勤務の常勤新卒看護職及び全常勤看護職の離職率は本協会実施の看護職の確保定着動向調査による平成22年度～24年度の離職率の平均値と現状値を比較し、最も低率の値を起点として各年0.1ポイント減算した。
3. ワーク・ライフ・バランスの対策は、看護職が働き続けられるための戦略として離職率の低減につながっていることが実証されてきていることから、複数の対策を重層的に取り組むことによって効果を上げることを狙った。
  - (1) 平成24年度実施の「看護職の確保定着動向調査」から複数の対策を実施している割合は37.2%であり3年間で40%に引き上げることを目指した。
  - (2) 超過労働を減らす対策については、看護職が働き続けられることを困難にしている大きな要因の一つが超過労働であることから、各施設の体制等を踏まえた複数の対策が不可欠であると考え、平成24年度実施の「看護職の確保定着動向調査」結果から複数の対策を実施している割合80.2%から3年間で90%に引き上げた。
4. 専門家によるメンタルヘルス相談体制導入の施設数は、ストレスの多い看護職のメンタル対策を強化することによる離職率の改善を目指し、調査時点における実施施設の割合27.9%から30%に引き上げた
5. 医療安全管理者養成研修会修了看護職の在籍している施設は、最終的には県内全ての施設に研修終了の看護職が在籍していることを目指し、現行の82.6%から3年間で90.0%を目指すこととした。
6. 協会研修受講者の施設数については、県内の全ての施設が質の高い看護を提供することを目指して、現時点以上の施設とした。
7. 看護学生の県内就業率は、平成24年度の目標値に至らなかったため、学生が県内就業を選択するよう臨床と学校教育の双方の質の向上を支援する研修を強化することとし、再度同じ目標値を目指す。
8. ふれあい看護体験者数は、看護職の確保の促進を図るため現状値以上とした。
9. 未就業看護職の就業率は、潜在看護職の掘り起し、就業への支援を強化する戦略を進めることとし、30.0%以上とした。

### 3. 施策の柱：目標達成のために3つの施策を柱とする。

#### (1) 働き続けられる職場づくりへの支援

看護職が、出産や育児・介護のほか、キャリアアップなど個々のライフスタイルに応じて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など勤務環境の改善、さらに、緊張感や仕事内容の煩雑さなど様々なストレスによる心身の健康を守る等々の対策が必要である。

また、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看護職には、医療安全の確保も重要な対策であり、標準化した看護技術のプロトコルやヒヤリハット分析、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を検討するなど組織的なシステム構築が必要である。

これらの状況を踏まえて、本協会は、看護職の定着確保対策の重点事業として、WLBの推進や医療安全対策に取り組むことにより、看護職が働き続けられる職場づくりを支援する。

#### **各種施策の推進**

##### ① 人材の定着確保に関する実態把握

本協会は、看護職の処遇状況及び離職状況や各施設の取組み状況を経年的に把握し、働き続けられるための方策の検討や、第3次看護職定着・確保対策推進計画を評価するための資料とするとともに、その結果に基づき必要に応じて行政等への提言・要望を行う。

施設（医療機関等）は、調査の目的を理解し、調査の精度を高めるために、調査に協力する。

- 看護管理者に対する看護職の定着確保動向調査
- 未就業看護職に対する看護職の定着確保動向調査
- 新人看護研修受講者に対する看護職の定着確保動向調査
- 潜在看護職の再就業実態調査 等

##### ② ワーク・ライフ・バランスの普及

本協会が実施する「看護職が働き続けられる職場づくりのためのWLBの推進」については、日本看護協会と協働した「WLB推進ワークショップ事業」の開催、千葉県から委託を受けた「看護職員の就労環境改善事業」を併せて実施することによる相乗効果が得られており、さらに、WLBに取り組む施設の県内拡大を図っていく。

「WLB推進ワークショップ事業」は、参加施設の看護職一人ひとりの仕事と生活の面の調査と施設の看護管理者の調査から構成されるインデックス調査を

基本に、アクションプランを作成、取組みの実践、評価をサイクルで展開する。

一方、「看護職員の就労環境改善事業」は、勤務表を作成する看護師長・主任や院内の他職種・管理職を対象としたWLBの意義や成果等についての研修会を開催、社会保険労務士等の専門家を病院等へ派遣、就業等での悩みや問題を抱えている病院関係者や、看護職に対するWLB推進アドバイザーによる定例相談を開設する。

施設は、各事業を積極的に活用し、院内においてWLBの推進について積極的に取り組む。

- ▶ WLB推進ワークショップ事業
- ▶ 看護職員の就労環境改善事業
- ▶ 看護管理者研修会の開催
- ▶ 看護師等就業協力員訪問支援事業の検討

退職した看護管理者等が就業協力員として、ハローワーク等における就業相談や求人施設への出向相談に応じて、求人・求職者の就業支援を実施する。

### ③ 医療安全体制の強化・チーム医療の推進

本協会は、医療安全に対する看護職の資質の向上や、各施設における組織的な取組み等を強化するため、多職種で構成する医療安全委員会を常任委員会として設置し、その委員会の意見を踏まえながら、医療安全管理者の育成や医療安全の意識の高揚を図っていく。

また、多職種の医療スタッフが、各々の高い専門性を発揮し、「チーム医療」を推進するために、看護職が「チーム医療のキーパーソン」として、その役割を果たすことができるよう人材の育成を行う。

施設は、多職種により組織的な取組みを推進する。

- ▶ 医療安全管理者を対象とした研修会の開催
- ▶ 医療安全に関する相談・支援
- ▶ 医療安全管理者交流会の開催
- ▶ 医療安全推進週間における事業の推進
- ▶ 医療安全全国共同行動の推進
- ▶ 多職種連携によるチーム医療の普及 等

## (2) 質の高い医療・看護の提供

看護職には、正確な知識と技術を有し、細心の注意力や決断力を備えた高い看護実践能力が求められる。

中でも、新人看護職員は高い看護実践能力を十分に獲得するために、卒後臨床研修等を通して、自分の知識・技術の不足や医療事故への不安等を解消し、働き続け

られるよう、県内に就業した新人看護職全員が、就業した病院等より身近な場所で受けられる研修体制の構築が必要である。

また、高齢化の進行や在院日数の短縮化等により、在宅医療のニーズが増大する中、病院（施設）から地域への円滑な移行ができるよう看看連携を強化し、切れ目のない看護を提供することが必要である。

本協会では、専門職として必要な能力を高めるために、看護職個々のキャリアに応じて選択できるよう生涯教育を3つのカテゴリーに区分し、「資格修得教育」、「ステップアップ教育」、「看護実践教育」の研修を開催する。

## **各種施策の推進**

### **① 新人看護職員の研修の充実**

本協会は、各施設における新人看護職員研修を充実強化するために、その指導にあたるプリセプターや教育担当者等を対象として知識技術の向上を図るための研修会を開催する。また、自施設で研修会が開催できない新人看護職員に対する研修や県内に就業した全新人看護職員を対象とした研修交流会等を開催する。

施設は、協会の研修会等を活用し、院内の新人看護職員研修の充実を図る。

- フレッシュセミナー（春・秋）の開催
- 新人看護職員研修会の開催
- 実地指導者研修会の開催
- 新人看護職員教育担当者研修会の開催
- 各病院等における新人研修会の開催 等

### **② 生涯教育の推進**

本協会は、職能団体の責任において、専門職としての生涯教育の機会を提供し、看護職としての資質の向上を図るために、看護職個人のキャリアや専門領域に応じて、学びたい研修が効果的に選択できるよう、各種研修を開催する。

施設は、協会の研修会等も活用し、看護職個人のキャリアアップや看護の質の向上を図る。

- 資格修得教育
- ステップアップ研修
- 看護実践教育

### **③ 切れ目のない看護の提供**

本協会は、病院等の看護師と訪問看護師の看看連携等のネットワークを構築し、在宅療養への円滑な移行をするために、病院の地域連携室に勤務する看護職を対象として退院支援に係る研修会や、訪問看護師との交流会を開催する。

また、訪問看護を安定的に供給するために訪問看護師の育成のための研修会の開催や基盤整備を行うとともに、県内7割を占める小規模訪問看護ステーションを対象として看護記録のIT化等、周辺事務の効率化を図るための支援を実施する。

- ▶ 地域連携フォーラムの開催
- ▶ 訪問看護師の人材育成
- ▶ 小規模訪問看護ステーションの支援
- ▶ 退院支援に係る研修会の開催
- ▶ チーム医療の推進 等

### (3) 看護職の確保対策の推進

看護を志す若者たちを確保するためには、看護の仕事を体験する機会を通して、看護職のやりがいや誇りなど「看護の心」を伝え、看護についての理解を深め、看護への関心を高めていくことが必要である。

看護学生時代に体験する臨地実習が就業の動機づけになることが大きく、実習施設における受け入れ体制の充実や強化も求められる。

また、看護職の資格をもちながら職場を離れている潜在の看護職に対して、復職するための支援を積極的に行うなど、就業する看護職を支援することが必要である。本協会では、看護体験や研修会等を通して、看護を志す者の確保に取り組む。

#### **各種施策の推進**

##### **① 看護の心の普及促進**

本協会は、看護を志す若者の確保を図るために、病院におけるふれあい看護体験や進路相談、看護の心を普及する「看護の日」の事業を実施する。

- ▶ ふれあい看護体験の実施
- ▶ 中学校や高校への出前授業
- ▶ 臨地実習の受け入れ体制の充実・強化
- ▶ 地区部会活動による「まちの保健室」での相談
- ▶ ナースセンターによる進路相談
- ▶ 看護の日の開催 等

##### **② 看護基礎教育の充実**

本協会は、県内に就業する看護職を確保するために、看護師等学校養成所の看護教員の資質の向上を図るための研修会を開催する。

また、県内看護師等学校養成所の県内就業率を向上させるために、実習病院における受入態勢の充実強化が図れるよう、実習指導者講習会等を開催する。

- 看護教員養成講習会の開催
- 新任専任教員研修の開催
- 中堅看護教員研修の開催
- 実習指導者講習会の開催 等

### ③ ナースセンター事業の強化

#### ア 再就業の促進（潜在看護職の掘り起し）

本協会は、看護職の再就業を支援するために、市町村や各地区部会と連携し、未就業看護職員の掘り起しを行い、地区部会単位で再就業講習会と合同就職説明会を同日開催する。

さらに、潜在看護職の技術演習のできる設備と支援体制を整える。

- 市町村の協力及び地区部会と連携した再就業講習会・合同就職説明会の開催
- ナースセンター内に看護技術演習室の設備と技術指導
- 看護職就業協力員訪問支援事業の検討・推進
- 求人情報誌による定期的な再就業支援のための情報提供 等

#### イ 看護職の職業紹介・就業相談

本協会は、求人施設と求職者の双方の就業が促進されるよう、情報提供や就業相談の支援を行う。

また、ハローワーク等と連携した就業相談の機会の確保や求人施設への出向相談等を実施する。

- 求職者への就業支援
- 求人施設への求人相談及び求職者紹介
- 就業協力員等訪問支援事業の検討 等

## 4. 計画の期間

平成 25 年度から平成 27 年度までの 3 年間とする。

## 5. 推進組織

- (1) 各事業の推進に当たっては、施設長及び看護管理者等の理解を得て、本協会や病院等施設、行政の役割を明確にし、有機的な連携を図り、協働しながら推進する。
- (2) 県民に安全で安心な看護を提供するために、基本方針や対策の検討及び事業評価・分析等については「看護職定着確保対策協議会」において行う。