

# 第2次 看護職確保・定着対策推進計画



平成23年2月  
社団法人 千葉県看護協会



## 第2次 看護職確保定着対策推進計画策定にあたって

昨年は、新人看護職員研修事業等、改正「保助看法」等の施行に伴う新たな事業が始まったほか、国では看護教育の内容と方法に関する検討や「仮称・特定看護師」の法制化も視野に入れた活発な動きがあり、看護師の行為・業務範囲について、現在も検討がされている等、看護職は今、ある意味大きな曲がり角に来ているといえそうです。

そのような背景下、平成22年12月、第7次看護職員需給見通しが示されました。それによれば、千葉県の需給見通しは、最終年の平成27年でも、その不足数は1,481人となっています。永年の課題が、課題のままに残されてしまうことが残念でなりません。行政当局の取組の強化もさることながら、私達看護職も自分たちの問題なのだということを再認識の上、一層の変える努力をしていかなければならないと決意を新たにしているところです。

第2次看護職確保対策推進計画の策定が、遅きに失した感がありますが、漸く皆様のお手元にお届けする運びとなりました。

この計画は、平成19年度に策定した第1次計画を評価・分析し、看護を取り巻く動向や新公益社団法人への移行を見据えた内容としました。今後は、この新しい計画に則って、看護職確保定着対策を進めていきます。

高度化、複雑化、過密化する医療現場で、人命を預かる緊張感の高い業務に従事している看護職の離職は、生活との両立が困難なことが大きな理由となっています。永年の課題である千葉県内の看護職不足の解消を図るためには、ワーク・ライフ・バランスなど看護職が辞めないで働き続けることのできる職場環境づくりが必須です。

この計画が、会員施設と協会とが一丸となって其々の職場の働きやすさを模索し、改善していくための有効な手段となり、永年の課題が少しでも改善されれば嬉しく思います。

平成23年2月

社団法人 千葉県看護協会  
会長 松永敏子



# 第2次看護職確保・定着対策推進計画の概要

## 現状と課題

- 急速な高齢化や疾病構造の変化に伴い、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
- 18歳人口の減少傾向を見据えて、看護職の確保から定着対策へ重点を移行した取組
- 看護職の就業者数は増加しているものの、さまざまな要因による看護職の需要数の増加により慢性的な看護職不足
- 離職率の改善のため、看護職が働き続けられる環境づくりが必要
- 新公益社団法人に移行後も、さらに看護の質の向上や看護職の定着対策により県民の健康な生活の実現に寄与
- 女性の社会参加や共働き世帯の増加、さらに少子高齢化の進行により女性の就業参加が不可欠

## 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

## 対策

### 1. 数値目標

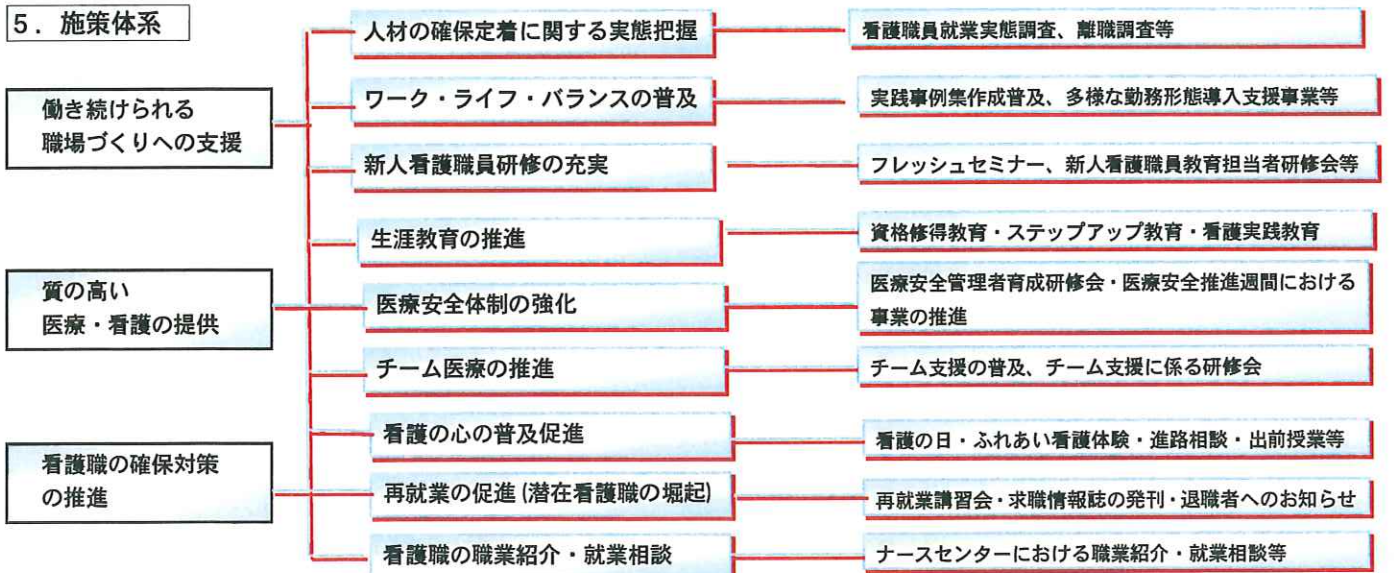
	設定指標	現状(直近値)	(平成24年度)
働き続けられる職場づくりへの支援	1. 病院勤務の常勤新卒看護職の離職率	8.4%	7.4%
	2. 病院勤務の全常勤看護職の離職率	12.1%	10.4%
	3. 超過勤務時間(60時間以上/月)者のいる施設数	5施設	0施設
	4. 専門家によるメンタルヘルス相談体制導入の施設の割合	35.4%	45.0%以上
	5. 短時間正職員制度導入の施設の割合	31.4%	44.0%以上
質の高い医療・看護の提供	6. 協会研修受講者の施設数	204施設	283施設
	7. 医療安全管理者研修会修了者を安全管理者として位置づけている施設数	110施設	283施設
看護職の確保対策の推進	8. 看護学生の県内就業率	57.8%	61.3%
	9. ふれあい看護体験者数	481人	481人以上
	10. 未就業看護職員の就業率	13.3%	13.3%以上

2. 施策の柱 (1) 働き続けられる職場づくりへの支援 (2) 質の高い医療・看護の提供 (3) 看護職の確保対策の推進

3. 計画期間 平成22年度～平成24年度(3年間)

4. 推進組織 千葉県看護職確保定着対策協議会

### 5. 施策体系





## (社) 千葉県看護協会 第2次看護職確保・定着対策推進計画

急速な高齢化や疾病構造の変化にともない、医療の高度化、患者の重症化、患者の在院日数の短縮等、看護を取巻く状況は大きく変化してきており、医療機関や地域、施設等、保健・医療・福祉の各分野において看護の需要が増大している。

一方、核家族化や人々のライフスタイルが多様化し、子育て支援や「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」が可能な生活基盤を支える労働形態を各人が選択できることが看護職の定着の大きな要因となっている。

平成19年12月、内閣府の「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、ワーク・ライフ・バランスの全国的な取組が始まっている。

このような状況を踏まえて、平成19年度に策定した「千葉県看護職確保・定着対策推進計画」を評価・分析し、看護を取り巻く動向や平成24年度からスタートする公益社団法人への移行等を見据えて、「第2次看護職確保・定着対策推進計画」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い、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22年の本県の高齢化率は20.5%で、平成12年の13.6%と比較して6.9ポイントと増加している。今後、埼玉県に次いで全国第2位のスピードで高齢化が進展し、認知症や医療依存度の高い患者の増加が見込まれ、病院だけでなく在宅や施設においても看護職の需要数の増加が予測される。

また、悪性新生物や循環器系疾患等の増加により、医療の高度化・専門化が進み、看護の必要度に応じて看護職の配置基準が引き上げられている。

- (2) 18歳人口の減少傾向を見据えて看護職の確保から定着対策へ重点を移行した取組  
千葉県の学校基本調査の高校卒業生数(18歳人口)をみると、平成12年度は58,633人であったが、平成22年度には46,579人と約12,000人減少している。また、大学等への進学者はここ数年25,000人前後である。

一方、看護大学の 신설等により、県内の看護師の養成数はわずかながら増加をしているが、今後、さらに質の高い学生を多く確保することは難しい状況にあり、看護を志した若者たちを定着させる取組が重要である。

- (3) 看護職の就業数は増加しているものの、様々な要因による看護職の需要数の増加により慢性的な看護職不足

平成20年末の本県の就業看護職員数は43,848人であり、10年前の平成10年の32,502人に比して11,346人増加しているが、看護職の配置基準の引き上げ等により看護職の慢性的な不足が続いている。

一方、就業年齢をみると、30~34歳の就業者数6,823人を最高に、年齢が高くなるに従って就業者数が減少している。

また、就業状況は、医療圏や医療機関の規模・機能等別により大きな格差がある。

(4) 離職率の改善のため、看護職が働き続けられる環境づくりが必要

日本看護協会が実施した「2009年病院における看護職員需給状況調査」によると、千葉県全常勤看護職員の離職率は13.7であり、全国平均11.9と比較すると1.8ポイント高く、全国ワースト6位である。一方、新卒の看護職員の離職率は7.6で、全国平均8.9よりも1.3ポイント低くなっている。

このような状況を踏まえて、さらに、効果的な離職防止対策が喫緊の課題である。

(5) 新公益社団法人に移行後も、さらに看護の質の向上や看護職の定着対策により県民の健康な生活の実現に寄与

昭和57年に本協会が創設以来、約30年にわたり公益法人として、看護を通して社会に貢献し、県民の健康と福祉の向上に寄与してきた。

今後も、公益的役割を重視し、看護職の資質の向上や働き続けられる環境づくりの推進を図っていくことが必要である。

(6) 女性の社会参加や共働き世帯の増加、さらに少子高齢化の進行により女性の就業参加が不可欠

平成21年の日本女性の労働力率は48.5%で、平成11年からの10年間は48~49%を推移している。年齢別労働力率をみると、結婚・出産で一旦は退職し、子育てが一段落したらパート等で就業しているM字カーブが特徴である。中でも、配偶者別では、有配偶者が49.0%で、ここ10年間は増減していないことから、結婚や出産をした女性が職場復帰が可能となる環境整備が必要である。

## 2. 目標

### 一 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 一

専門性を発揮し質の高い医療・看護を提供することが、看護職としての誇りである。看護職がスキルアップを図り、働き続けられることが看護の質を向上させ、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、個々の看護職のライフスタイルに応じて「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」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。

### 3. 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。

区分	設定指標	現状(直近値)	平成24年度
働き続けられる職場づくりへの支援	病院勤務の常勤新卒看護職の離職率	8.4%	7.4%
	病院勤務の全常勤看護職の離職率	12.1%	10.4%
	超過勤務時間(60時間以上/月)者の施設数	5施設	0施設
	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	35.4%	45.0%以上
	短時間正職員制度導入の施設の割合	31.4%	44.0%以上
質の高い医	協会研修受講者の施設数	204施設	283施設



療・看護の提供	医療安全管理者研修会修了者を安全管理者として位置づけている施設数	110 施設	283 施設
看護職の確保 対策の推進	看護学生の県内就業率	57.8%	61.0%
	ふれあい看護体験者数	481 人	481 人以上
	未就業看護職の就業率	13.3%	13.3%以上

注) 数値目標 10 項目の平成 24 年度の設定数値は下記のとおりとする。

1. 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、日看協の看護職員需給調査の直近 4 年間の平均値と平成 22 年度当協会実施の病院離職実態調査による離職率の減少率をさらに平成 22 年度当協会実施の病院離職実態調査による離職率から減算した。  
計算式：平成 22 年度当協会実施の病院離職実態調査による離職率 (A)  
日看協の看護職員需給調査の直近 4 年間の平均値 (B)  
 $A - (B - A) = \text{平成 24 年度の目標値}$
2. 超過勤務時間者 (60 時間以上/月) の施設数は、平成 22 年 4 月 1 日から施行されている労働基準法の改正において「1 か月において 60 時間を超える労働をさせた場合の取り扱い」が提示されたことに伴い、看護職の過重労働の改善を目指して現状値を改善させるためにゼロ施設とした。
3. 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並びに短時間正職員制度導入施設の割合は、看護職のメンタル対策やワーク・ライフ・バランスの促進を図ることによって離職率の改善を目指して、調査時点における検討中の施設が実施することを見込んだ値以上とした。
4. 協会研修受講者の施設数及び医療安全管理者研修会修了者を安全管理者として位置づけている施設数は、県内の全ての施設が安全で、質の高い看護を提供することを目指して県内の全病院とした。
5. 看護学生の県内就業率は、平成 21 年度の県内就業率に、各年ごとに直近 5 年間の平均伸び率を乗じた。
6. ふれあい看護体験者数及び未就業看護職の就業率は、看護職の確保の促進を図るため、平成 22 年度の現状値以上とした。

#### 4. 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、専門性を発揮し働き続けられるためには、看護の知識や技術を熟知し、看護職同士、さらに他の専門職種と有機的な連携を図り、看護業務が推進できることである。

そのためには、平成 22 年度から施行された看護職の臨床研修等を充実し、看護の資質の向上や医療安全の確保を図り、定着対策を推進することが重要である。

また、看護職の多様な価値観やニーズを大切にし、従来の働き方を変え、「ワーク・ライフ・バランス」に取り組むことで、勤務の負担や残業を減らし、健康でいきいきと働くことが、安全で質の高い看護を提供する出発点となる。

さらに、看護職は命と直面する緊張感、仕事内容の煩雑さや不規則な生活等様々なストレスを抱えやすい環境にあり、看護職の心身の健康を守る対策も重要である。

## (2) 質の高い医療・看護の提供

県民に安全で安心な看護を提供するために、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、正確な知識と技術を有し、細心の注意力や判断力を備えた高い看護実践能力が求められる。

また、看護チームとして質の高い看護の提供のためには、看護職が専門性を必要とする業務に専念し、その専門性を発揮できるよう看護職と看護補助者が適切に役割分担をすることが求められる。

そのためには、新人期だけでなく個々の看護職のライフサイクルとキャリア開発を考慮した中長期の総合的な教育ビジョンに基づいた人材育成が重要であり、中でも中堅層には、職場における責任範囲の拡大や人生の節目で働き方を変えたい人などに、「ワーク・ライフ・バランス」をとりながらキャリアを継続できるように支援をすることが必要である。併せて、看護チームの一員として質の高い看護ケアを提供するためには、看護の専門的判断を要しない療養上の世話や診療補助にかかわる周辺業務を行う看護補助者との協働による看護の提供が必要である。

さらに、医療事故防止のためには、標準化した看護技術のプロトコールやヒヤリハット分析と防止策等が組織的・システムの的に整備されていることが不可欠であり、さらに、未然防止対策が最善である。万が一、事故が発生した場合には、個人の責任の追及だけでなく、組織として発生原因の分析や防止策を検討する組織的なシステム構築が必要である。

## (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、看護の仕事を経験する機会を通して、看護職のやりがいや誇りを伝えることによって、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。

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。

## 5. 各種施策の推進（各論）

### (1) 働き続けられる職場づくりへの支援

#### ① 人材の確保・定着に関する実態把握

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把握し、働き続けられるための方策を検討するための基礎資料とする。また、経年的に調査をすることにより、第2次看護職確保・定着対策推進計画を評価するための指標のひとつとし、必要に応じて行政等へ提言・要望を行う。

#### ➤ 看護管理者に対する看護職員離職状況調査

県内の看護職の労働環境や労働負荷の状況を把握し、働き続けられるための方策を検討するための基礎資料を得る。

#### ➤ 未就業看護職に対する看護職員離職実態調査

ナースセンターに求職登録をしている未就業看護職の就業経験、離職理由、再

就業のための要件等を把握し、再就業に向けた支援の参考資料とする。

- ▶ 研修受講者に対する看護職の確保・定着に関する調査  
協会研修受講者に退職経験や辞めたいと思った時期と理由、辞めることをとどまった理由等について聴取し、看護職の定着対策の資料とする。
- ▶ 看護職の処遇状況等調査  
看護職が働き続けられるためには、業務量や質に応じた処遇が不可欠であり、各施設の職場環境の現状を把握し、確保対策の基礎資料を得る。

## ② ワーク・ライフ・バランスの普及

看護職が働き続けられる職場づくりのための重要な施策のひとつである「ワーク・ライフ・バランス」について、先進的な取り組み事例を県内に普及する。

また、これから導入する施設へ推進方策の助言・指導等の支援を行う。

- ▶ ワーク・ライフ・バランスの実践事例集の作成と普及  
県内のワーク・ライフ・バランスを推進し、離職率等の効果をあげている施設の実践を事例集として作成し、県内の病院等の看護管理者が参集する会議等で紹介普及していく。さらに、これからワーク・ライフ・バランスに取り組もうとしている施設を募集し、アドバイザーを派遣し、提案や助言・指導を行いながら、看護職が働き続けるためのワーク・ライフ・バランスを普及する。
- ▶ 看護管理者研修会の開催  
看護師の人事や業務を総括する看護管理者が、多様な勤務形態等の導入やメンタルヘルス対策等について、施設全体として取り組めるよう、先進的事例や戦略等を内容とした研修を開催し動機づけを図る。
- ▶ 看護師等就業協力員活動の活性化  
時間的、物理的にナースセンターに来館できない看護職等に対して、身近な就業相談者としての役割をもつ就業協力員の活動を積極的にアピールし、地域における就業相談を支援する。

## ③ 新人看護職員研修の充実

新人看護職員が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、早期離職防止へつなげることが必要である。

そのためには、新人看護職員研修の充実と併せてその指導にあたるプリセプター等の指導力の向上を図る。

- ▶ フレッシュセミナー(春・秋)の開催  
春は、新人看護職員が働き続ける意識を高めるために、仲間との交流から相互理解と自己理解を深めることを目的に開催する。また、秋は、半年間の仕事を振り返り、自分なりに成長過程を確認するとともに、働き続けられるための方法を研修する。
- ▶ 新人看護職員研修会の開催  
新人看護職員が安心して、安全な看護を提供するために、看護技術等で不安に感

じている臨床実践能力を習得し、引き続き仕事が継続できるよう、定着促進を図る。

- ▶ プリセプターシップ研修会の開催  
プリセプターとしての役割を果たすために、プリセプターシップの基本を理解し、効果的な指導の実践方法を習得する。
- ▶ プリセプターシップフォローアップ研修会の開催  
プリセプターとしての力量を高めるために、日々の関わりを振り返り、自ら問題点を明らかにし、解決策を見いだせる方法を習得する。
- ▶ 新人看護職員教育担当者研修会の開催  
新人看護職員の臨床実践能力の向上と新人看護職員の教育担当者の育成を図る。
- ▶ 各病院等における新人研修会の開催  
県内に就業した全ての新人看護職員が就業した施設や当協会が開催する研修等受講しやすい体制を整備するとともに、地域内の大規模施設の協力による公開研修会を通して、研修内容の充実を図る。

## (2) 質の高い医療・看護の提供

### ① 生涯教育の推進

安全で安心な看護を提供するために、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、「資格修得教育」「ステップアップ教育」「看護実践教育」に分類した各種研修を行う。

- ▶ 資格修得教育  
医療安全管理者養成研修会や糖尿病重症化予防研修会、認定看護管理者制度、特定健診、特定保健指導実践者育成研修会等、資格認定に係る研修会を開催し、質の高い医療安全や看護の提供を図る。
- ▶ ステップアップ研修  
新人看護職、中堅看護職、看護管理者の段階別研修により個人のキャリアアップ支援を図るとともに、特定領域の専門性を高める研修等を実施し、看護の専門性を深め看護実践能力の向上を図る。
- ▶ 看護実践教育  
医療・看護全般にわたり新たな知識や技術を習得し、時代のニーズに応じた情報を正確にキャッチし、適切で、安全な医療・看護の提供ができるよう、看護職及び看護補助者に対する院内研修担当者の教育を行う。

### ② 医療安全体制の強化

質の高い、安全で安心な看護を提供するためには、患者や家族に最も近い看護職の役割が大きく、その中でも医療安全の確保は不可欠である。

そのためには、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。

- ▶ 医療安全管理者を対象とした研修会の開催

各施設の医療安全管理者を対象に、毎年医療安全にかかわる研修会を開催し、管理者の意識付けを図るとともに、管理者としての役割を果たすための知識・技術を修得するよう実施する。

➤ 医療安全に関する相談・支援

患者及び家族、看護職、医療機関等からの看護に係る事故発生の対応について、法律の専門家の助言を受けながら看護管理者と連携しながら支援を行う。

また、万が一の場合に備え、会員の看護職賠償責任保険制度の普及を図る。

➤ 医療安全管理者交流会の開催

医療安全管理者の交流会を通して、管理者のスキルアップを図るとともに、施設間で相互に取組事例の情報交換を行い、相互のネットワークを構築する。

➤ 医療安全推進週間における事業の推進

毎年、11月25日を含む1週間の「医療安全推進週間」に、「医療安全大会」や医療安全にかかわる標語を募集等を通して、安全対策に関して医療関係者の意識の向上や医療機関や関係団体等における組織的な取組みについて強化を図る。

➤ 医療安全全国共同行動の推進

医療従事者が、職種や立場の壁を超え、医療を担う病院と医療を支えるさまざまな団体・学会・行政・地域社会が一致協力して医療事故の防止に総力を挙げて取り組む「医療安全全国共同行動」への参加する病院を増やすための普及啓発を行う。

### ③ チーム医療の推進

医療の高度化や複雑化に伴う業務が増大する中、医療のあり方を大きく変え得る取組みとして、多種多様な医療スタッフが、各々の高い専門性を前提とし、目的と情報を共有し、業務を分担するとともに、互いに連携・補完し合い、患者の状況に的確に対応した医療を提供する「チーム医療」を推進することが必要である。

看護職はあらゆる医療現場において、診察・治療等に関連する業務から患者の療養生活の支援に至るまで幅広い業務を担っていることから、「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を推進する。

➤ チーム医療の普及

チーム医療に取り組み、看護師等の役割分担や責任の所在を明確するなど、先行的に取り組んでいる病院等の事例について、施設代表者会議等の機会を通して、県内にチーム医療を普及する。

## (3) 看護職の確保対策の推進

### ① 看護の心の普及促進

看護を志す若者の確保を図るために、病院における看護体験や進路相談等を通し、看護の心を普及し、看護に対する理解を深めることが必要である。

そのためには、毎年、5月12日に開催する「看護の日」や、看護職が小・中・高校生等とふれあう機会となる「ふれあい看護体験」等を積極的に推進する。

➤ ふれあい看護体験の実施

看護に関心の高い中高生等が、病院等において看護師の看護実践を見学・体験することによって、看護への理解を深める機会とし看護職を志す中・高生を増やしていく。さらに、ふれあい看護体験を通して、命の大切、生きることの意味を考える機会とする。

➤ 中学校や高校への出前授業

中学校や高校と連携し、命の大切さ、看護の心、友人や家族とのつながり等について学校へ出向き講義し、自分を大事にすること、人を大事にすること等をみんなで考える時間にする。

➤ 地区部会活動による「まちの保健室」での相談

地区部会で実施している「まちの保健室」で、高校生（保護者）や一般県民等を対象に看護進路相談を行う。

➤ ナースセンターによる進路相談

高校生（保護者）や一般県民等からの看護進路相談に応じる。さらに、学校の進路相談の担当教諭や学生、ハローワーク等からの電話やメール相談等にも応じ、必要時には資料等を送付する。

➤ 看護の日の開催

県民に看護の心を普及するため、毎年5月に看護の日の行事を中央と12地区部会で開催する。講演とシンポジウム、看護に関する総合相談、まちの保健室等看護体験や健康相談等を実施する。

## ②再就業の促進（潜在看護職の掘り起こし）

就業していない看護職の再就業を支援するために、講習会や就職説明会等を行う。

➤ 再就業支援のための情報提供

未就業の看護職が再就業への動機づけとなるよう、ナースセンターの事業案内や求職情報誌による友人同士のつながりを利用した呼びかけ等を就業への情報提供を行う。

また、やむなく退職する看護職に「退職される方へお知らせ」はがきを各施設に備え、希望する看護職には定期的に看護協会から看護に係る情報を提供し、未就業の期間も看護に対する熱意を継続できるようにする。

➤ 再就業講習会の開催

未就業の期間が長い看護職の職場復帰を容易にするため、身近な場所、希望する病院で最新の医療情報の提供や看護技術の実習が受けられる再就業講習会を開催する。

➤ 合同就職説明会の開催

ナースセンターへ登録している求職者に対して就業相談を実施するとともに、求人施設が一同に会して施設説明をする合同就職説明会を実施する。

## ③看護職の職業紹介・就業相談

求人施設と求職者の双方への情報提供や就業が促進されるよう相談支援を行うとともに、就業の関する不安等様々な個別相談に応じる。

- ▶ 求職者への就業支援  
求人施設と求職者にインターネット等でナースセンターに登録(e ナース)をしてもらい、相互の条件が合致した場合には、求職者に対して職業紹介を行う。  
また、ナースセンターに来館した求職者に対して就業相談を実施する。  
併せて、ナースセンターからの求人情報等希望者には、電話による情報提供や求人情報誌を作成し定期的に送付する。
- ▶ 求人施設への求職者紹介  
ナースセンターに登録している求人施設に対して、求職が困難な施設については、施設要覧等による来館求職者への説明、電話による情報提供等を実施する。
- ▶ 合同就職説明会の開催  
ナースセンターへ登録している求職者及び看護学生や高校生等に対して、求人施設が一同に会して就職説明をする合同就職説明会を実施する。

## 6. 計画の期間

平成 22 年度から平成 24 年度までの 3 年間とする。

## 7. 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、協会や病院等施設、行政等の役割を明確にし、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「看護職確保定着対策協議会」において行う。

