

# 要 望 書



公益社団法人 千葉県看護協会

# 要 望 書

令和7年7月29日

千葉県知事 熊谷俊人 様

公益社団法人 千葉県看護協会  
会 長 増 淵 美 恵 子

生産年齢人口の急激な減少や医療と介護の複合的なニーズを抱える85歳以上の高齢者の増加など、保健医療福祉を取り巻く課題が増えています。

県におかれましては、「県民一人ひとりが、健やかに地域で暮らし、心豊かに長寿を全うできる総合的な保健医療福祉システムづくり」を基本理念として医療計画が改定され、さらに国においては、2024年12月に、2040年頃を見据えた新たな地域医療構想の目指すべき方向性が取りまとめられました。

今後、「治す医療」を担う医療機関と「治し支える医療」の役割分担の明確化や、療養の場が暮らしの場によりシフトすること、また、重症化予防の推進に伴い、入院、外来、在宅、介護施設、行政、産業等の看護職があらゆる場で一層活躍することが期待されております。

そのような中で、本県の看護職不足は継続しており、今後、人口減少に向かうことで人材確保はさらに困難になることが予想され、次世代を担う看護職の確保とともに、一人一人が健康で安全に働き続けられる環境づくりや、業務の効率化、看護職間の連携強化がますます重要になります。

本協会においても、職能団体として、県民の健康な生活の実現に貢献するため、新たな知識や技術を学び直すため看護職自身が生涯学習に主体的に取り組むとともに、看護職に関わる様々な課題の解決を進め、地域の各実践の場において、的確に役割発揮が果たせるよう、なお一層努力してまいります。看護職を取り巻く課題は多岐に亘っております。

よって、令和8年度予算の編成に当たり、下記の事項について、要望いたします。

## 記

地域における看護職の定着・確保の推進

質の高い看護の提供体制の構築・推進

新たな地域医療構想の実現に向けた看護職間の連携強化

災害・感染症に対する体制の強化

## 要 望 事 項

### 地域における看護職の定着・確保の推進

#### 1. 地域・領域偏在に対応した看護職確保策の強化

- 1) 2040 年を見据えた保健医療圏域ごとの看護職の需給推計や、地域医療構想の実現に向けた看護職の定着確保策の検討・対策の実施
- 2) 東京都に準じる就業・定着奨励金制度等の創設
- 3) 訪問看護師の確保
- 4) 自治体保健師の確保に関する県の支援策の検討及び確保に資するイベント等の開催
- 5) 高齢者施設等に従事する看護職の処遇や働き方等の実態把握と定着・確保策

#### 2. 看護職の離職防止・定着対策の充実

- 1) 看護職が健康で働き続けられる職場環境の推進・強化
- 2) メンタルヘルス不調の要因にもなっているハラスメント対策の強化
- 3) 訪問看護ステーション等在宅医療従事者が活用できるハラスメント対策の周知
- 4) 介護離職防止のための雇用環境整備等が義務化された改正育児介護休業法の周知
- 5) 育児・介護と仕事の両立支援のための助成金制度の創設
- 6) 看護業務効率化に資する IT 機器の導入等に伴う費用補助
- 7) 新卒看護職の免許及び登録済証明書発行手続きの変更に関する周知

#### 3. 次世代を担う看護学生の確保及び教育環境の整備、県内定着率向上

- 1) 看護師学校等学校養成所卒業生の県内就業率の向上に向けた対策強化
- 2) 修学資金貸付単価の増額、病院等独自の就学資金貸付施設への補助制度の創設
- 3) 県内看護師等学校養成所の学生確保に向けた PR の強化
- 4) 教育・実習環境整備の推進と助成の拡大・充実
- 5) 看護学生（助産師学生含む）実習受入れ施設の拡大への支援
- 6) 看護教員の養成・確保、資質の向上
- 7) 准看護師の教育環境の確保と進学支援

### 質の高い看護の提供体制の構築・推進

#### 1. 看護の質向上を目的とした研修の開催と教育環境の整備

- 1) 生涯を通じて専門性を高めるために必要な知識・技術を習得するための研修への支援
- 2) 県主催の中小規模病院看護管理者研修の開催
- 3) 新任保健師の育成やキャリア形成を目的とした保健師現任教育体制の強化
- 4) 地域の病院・施設間で協力して人材育成を実施する仕組みづくり
- 5) 就業中の看護職のキャリア支援も含めたナースセンター機能の強化

## 2. 専門分野における質の高い看護職の育成と活躍拡大

- 1) 特定行為研修修了者、専門・認定看護師、認定看護管理者の増員に向けた支援の継続・拡大
- 2) 保健医療計画の特定行為研修修了者数の目標値達成に向け、増員を目指す特定行為区分や研修機関等の具体策の検討
- 3) 特定行為研修修了者、専門・認定看護師、認定看護管理者の活躍推進のための体制整備
- 4) 医師の働き方改革の影響に伴う医療機関等における医療安全推進体制の強化
- 5) 病院や訪問看護ステーション、施設内での医療安全対策の充実のための多職種連携ネットワークづくり

## 新たな地域医療構想の実現に向けた看護職間の連携強化

### 1. 訪問看護ステーションの充実

- 1) 訪問看護ステーション開設前からの経営支援の実施
- 2) 訪問看護ステーションの質向上や人材育成に資する教育用訪問看護ステーション事業の継続・拡大（各圏域に1か所）

### 2. 地域包括ケアシステムの構築推進のための看護職間の連携強化

- 1) 地域における病院・施設・行政などの施設間の看護職の連携推進
- 2) 医療的ケア児や身体・精神障がい者（児）など在宅療養支援システムの構築・推進
- 3) 子ども家庭支援センターにおける看護職の役割発揮

## 災害・感染症に対する体制の強化

### 1. 災害に対する対策の整備

- 1) 災害支援ナース（災害・感染症医療業務従事者）の登録後の研修等の実施（CLDMAT 隊の更新に必要な研修と同等な研修・訓練の実施）
- 2) 円滑な災害支援体制づくりのための県と協会の連携強化
- 3) 災害や感染症拡大時の訪問看護ステーション間の連携・協力体制の強化に向けた検討

### 2. 新興感染症に対する対策の整備

- 1) 感染症看護専門看護師・感染管理認定看護師等を増員するための支援
- 2) 高齢者施設等への感染症看護専門看護師・感染管理認定看護師等による相談・支援体制整備
- 3) 公衆衛生を担う県保健所の統括保健師の配置

## 要望事項詳細

### 地域における看護職の定着・確保の推進

#### 1. 地域・領域偏在に対応した看護職確保策の強化

##### <現状と課題>

- 令和4年12月末現在の就業看護職員数は62,106人で、令和2年と比較すると増加しているものの、人口10万対看護職員数は全国45位と厳しい水準にある。  
また、令和元年11月に国から公表された「医療従事者の需給推計に関する検討会看護職員需給分科会中間とりまとめ」では、当県は2025年に8,800人の不足が見込まれていたが、その充足状況は不明である。
- 保健医療圏ごとの人口10万対従事者数は、東葛南部・東葛北部・山武長生夷隅・君津圏域は県平均を下回っており、地域差が生じている。
- 令和6年4月9日に公表された千葉県保健医療計画に基づく病床配分によると、東葛南部・北部圏域は、2,183床の配分可能病床に対し1,499床の応募があり、すべての応募者に配分され、今後も病床数が増加する予定となっている。
- 当県は東京都と隣接し都内へ通勤可能な地域であり、再就業者の相談においても、給与水準が高く、就業・定着奨励金の制度（就業6ヶ月後5万円、2年従事で15万円）がある都内への就業希望者が一定数みられている。
- 訪問看護ステーションに勤務する看護職員数は年々増加しているものの、看護職定着確保動向調査結果では、離職率が病院勤務の看護職員より高い。  
また、在宅医療実態調査結果によると、機能強化型の届出をしていない理由は「人員不足」が最も多く、在宅医療を担う施設として訪問看護ステーションが充足していない原因と思われる理由も「訪問看護師の不足」が93%と高い。
- 中央ナースセンターが毎年集計分析している都道府県ナースセンターの登録データの集計・分析結果（2023年度分）によると、訪問看護師の求人倍率は全国平均で約4倍、県内では10倍と高く、無料職業紹介を利用した人材確保が非常に困難な状況にある。在宅医療実態調査結果でも看護職員の採用に至った募集は斡旋業者が最も多くなっており、職員の確保にかかる紹介料等の負担が増している。
- 県内自治体の就業保健師数は増加しているが、看護職定着確保動向調査結果では、募集しても応募がない、計画的な人材育成などの課題が挙げられている。特に小規模町村の保健師確保、定着の対策強化が必要である。令和5年12月に、総務省が改正した人材育成・確保基本方針では、市区町村の専門人材の確保に係る都道府県の支援として、単独市町村での確保のみならず、広域での確保策を検討することが有効であると考えられ、都道府県が専門人材の確保を支援することが重要とされている。
- 介護保険施設等で働く看護職の勤務実態や処遇、課題について明らかになっていない。

##### <要望事項>

- 1) 2040年を見据えた保健医療圏域ごとの看護職の需給推計や、地域医療構想の実現に向けた看護職の定着確保策の検討・対策の実施
- 2) 東京都に準じる就業・定着奨励金制度等の創設
- 3) 訪問看護師の確保
- 4) 自治体保健師の確保に関する県の支援策の検討及び確保に資するイベント等の開催
- 5) 高齢者施設等に従事する看護職の処遇や働き方等の実態把握と定着・確保策

## 2. 看護職の離職防止・定着対策の充実

### <現状と課題>

- 病院勤務の看護職員の離職率は、令和4年度～令和5年度（調査年）にかけて上昇し、常勤看護職員は令和5年度に13.5%と過去10年間で最も高くなった。既卒看護職員の離職率も約17%と定着に課題がある。
- また、訪問看護ステーションに勤務する看護職員の離職率は、病院勤務の看護職員より高い。
- 離職理由の上位には、メンタルヘルス不調や健康上の理由があり、メンタルヘルス不調を理由とした傷病休暇取得者がいる施設は60%を超えている。
- 看護職定着確保動向調査結果では、新卒看護職員や勤続10年非管理職の看護職の基本給は、ほとんど変化していない。
- 病院等では、育児や介護に配慮した休暇制度等の充実により、夜勤を担う職員や代替職員の確保に苦慮しており、人件費の負担が増している。
- 千葉県看護協会の会員施設からは、保育所に入所できないため育児休業から復帰できない職員が未だ多くいることや、学童保育や介護制度の利用しにくさから離職する職員がいるなどの声が寄せられている。
- 看護職の国家試験合格後の籍簿登録、免許証の発行に時間がかかり、4月1日時点では看護補助者等無資格者の採用となることが多く、必要な人員を満たすことに苦慮している施設が多い。

### <要望事項>

- 1) 看護職が健康で働き続けられる職場環境の推進・強化
- 2) メンタルヘルス不調の要因にもなっているハラスメント対策の強化
- 3) 訪問看護ステーション等在宅医療従事者が活用できるハラスメント対策の周知
- 4) 介護離職防止のための雇用環境整備等が義務化された改正育児介護休業法の周知
- 5) 育児・介護と仕事の両立支援のための助成金制度の創設
- 6) 看護業務効率化に資するIT機器の導入等に伴う費用補助
- 7) 新卒看護職の免許及び登録済証明書発行手続きの変更に関する周知

## 3. 次世代を担う看護学生の確保及び教育環境の整備、県内定着率向上

### <現状と課題>

- 県内の看護師等学校養成所は40校、定員約3,000人と他県に比較し多いものの、卒業生の県内就業率は令和4年度63%で特に大学の卒業生は52%と低い。
- 千葉県保健師等修学資金貸付単価は一般貸付国公立16,000円/月、その他18,000円、特別貸付36,000円で、近県に比較し低額である。
- 令和7年度の看護師等学校養成所入学生は定員に満たない学校がある。また、実習施設が確保できないことにより入学生を制限せざるを得ない学校がある。
- 専門職の養成に重要な学内演習等に使用するシミュレーター等は高額で更新にかかる費用負担が大きい。また、医療現場のDX化やオンライン授業の拡大等に伴う教育環境整備にも多額の費用負担が生じている。
- 令和5年に改正された「看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」には、看護教員に必要な資質・能力の維持・向上に資する効率的・効果的な継続教育の推進や教育・研究力の高い教員の育成を強化する方策の検討が重要と盛り込まれた。

### < 要望事項 >

- 1) 看護師学校等学校養成所卒業生の県内就業率の向上に向けた対策強化
- 2) 修学資金貸付単価の増額、病院等独自の就学資金貸付施設への補助制度の創設
- 3) 県内看護師等学校養成所の学生確保に向けた PR の強化
- 4) 教育・実習環境整備の推進と助成の拡大・充実
- 5) 看護学生（助産師学生含む）実習受入れ施設の拡大への支援
- 6) 看護教員の養成・確保、資質の向上
- 7) 准看護師の教育環境の確保と進学支援

## 質の高い看護の提供体制の構築・推進

### 1. 看護の質向上を目的とした研修の開催と教育環境の整備

#### < 現状と課題 >

- 千葉県看護協会では、キャリアや求められる能力に合わせ、毎年 110 コースを超える研修を実施している。看護職は、ライフイベントによるキャリア中断が多いことから、新人世代から高齢世代までのキャリア継続支援が重要である。
- 看護職の質の向上を図るためには、看護管理者の知識や調整・管理能力等が重要であるが、中小規模病院の看護管理者は自身が研修に参加する機会を確保しにくい状況にある。
- 県内自治体の保健師は増員に伴い経験年数が浅い職員が増加しており、育成に課題がある。
- 医療圏域内には規模や機能の異なる病院、高齢者施設等が存在しているが、職員の研修において施設間の相互利用等は少ない現状にある。
- ナースセンターは、これまで看護職の確保を重点事業として事業を実施してきたが、今後はこれに加えて、国家資格や研修管理の情報連携が開始することから、看護職の就業継続を促進するため、就業中の看護職のスキルアップに必要な情報提供や支援も充実する必要がある。

### < 要望事項 >

- 1) 生涯を通じて専門性を高めるために必要な知識・技術を習得するための研修への支援
- 2) 県主催の中小規模病院看護管理者研修の開催
- 3) 新任保健師の育成やキャリア形成を目的とした保健師現任教育体制の強化
- 4) 地域の病院・施設間で協力して人材育成を実施する仕組みづくり
- 5) 就業中の看護職のキャリア支援も含めたナースセンター機能の強化

### 2. 専門分野における質の高い看護職の育成と活躍拡大

#### < 現状と課題 >

- 令和 4 年 12 月末現在の県内の特定行為研修修了者数は 231 人で、就業場所は病院が約 89% とほとんどを占めており、訪問看護ステーションは 5.2%、介護保険施設は 3.0% と少数となっている。
- 千葉県の保健医療計画では、特定行為研修修了者数の目標値を 800 人としている。
- 千葉県看護協会では、平成 17 年度から、医療関係者の医療安全に関する意識の向上や普及啓発を図るため、多職種参加による医療安全大会を主催し、20 年間の取り組みにより医療安全文化の醸成を図ってきた。地域包括ケアが進む中、訪問看護ステーションや介護施設等における安全対策も重要であり、今後も多職種協働により県全域で医療安全について取り組むことが求められている。

#### < 要望事項 >

- 1) 特定行為研修修了者、専門・認定看護師、認定看護管理者の増員に向けた支援の継続・拡大
- 2) 保健医療計画の特定行為研修修了者数の目標値達成に向け、増員を目指す特定行為区分や研修機関等の具体策の検討
- 3) 特定行為研修修了者、専門・認定看護師、認定看護管理者の活躍推進のための体制整備
- 4) 医師の働き方改革の影響に伴う医療機関等における医療安全推進体制の強化
- 5) 病院や訪問看護ステーション、施設内での医療安全対策の充実のための多職種連携ネットワークづくり

### 新たな地域医療構想の実現に向けた看護職間の連携強化

#### 1. 訪問看護ステーションの充実

##### < 現状と課題 >

- 県内の訪問看護ステーション数は年々増加しているが、圏域ごとに差がある。また、職員が5人未満の小規模事業所が53%を超えている。
- 令和元年度から5年度の訪問看護ステーションの休止・廃止状況は、各年度50か所前後となっており、休止・廃止の主な理由は人員不足が多い。
- 在宅医療実態調査結果では、経営の安定化に向けた取り組みの工夫について、特別な取り組みは行っていない事業所が約40%で、また、過去1年間の収支決算の状況は、「やや赤字」と「大幅な赤字」を合わせた割合は約28%だった。

##### < 要望事項 >

- 1) 訪問看護ステーション開設前からの経営支援の実施
- 2) 訪問看護ステーションの質向上や人材育成に資する教育用訪問看護ステーション事業の継続・拡大（各圏域に1か所）

#### 2. 地域包括ケアシステムの構築推進のための看護職間の連携強化

##### < 現状と課題 >

- 2040年に向けて入院患者数や訪問看護利用者数の増加、高齢者の救急搬送の増加、外来患者の減少等が見込まれている。このような変化に対応するため、病床機能は、新たな区分が予定されている。
- 県民が住み慣れた地域で安心して健康に暮らすためには、あらゆる健康段階において看護職の支援が必要であり、県民に必要な看護を適切に提供するためには、看護職が所属する組織や領域を超えて連携を強化する必要がある。

##### < 要望事項 >

- 1) 地域における病院・施設・行政などの施設間の看護職の連携推進
- 2) 医療的ケア児や身体・精神障がい者（児）など在宅療養支援システムの構築・推進
- 3) 子ども家庭支援センターにおける看護職の役割発揮

## 災害・感染症に対する体制の強化

### 1. 災害に対する対策の整備

#### <現状と課題>

- 災害支援ナースは令和 6 年 4 月から国の制度として新たな体制となり、研修は統一したプログラムで実施している。しかし、更新は5年ごととされ、更新までの間の研修は実施されていない。
- 看護職員は、災害支援ナースとしての登録以外にも、DMAT や CLDMAT 隊員としても登録している職員がおり、CLDMAT は県により更新要件として2回以上の研修が位置づけられている。
- 災害支援ナースの応援派遣が必要となった際の派遣調整は看護協会が委託を受け実施することとなった。災害発生時の県における保健医療福祉調整本部内の看護協会の役割が明確になっていない。

#### <要望事項>

- 1) 災害支援ナース（災害・感染症医療業務従事者）の登録後の研修等の実施（CLDMAT 隊の更新に必要な研修と同等な研修・訓練の実施）
- 2) 円滑な災害支援体制づくりのための県と協会の連携強化
- 3) 災害や感染症拡大時の訪問看護ステーション間の連携・協力体制の強化に向けた検討

### 2. 新興感染症に対する対策の整備

#### <現状と課題>

- 県内の感染症看護専門看護師・感染管理認定看護師は令和 6 年 12 月現在 145 名で、就業場所はほとんど病院であり、小規模病院や介護保険施設等には少ない。
- 感染管理認定看護師がほとんど在籍していない介護保険施設、社会福祉施設等では、集団感染等が発生した時には保健所等から拡大防止支援が受けられるものの、平時の感染症対策への支援が受けにくい状況にある。
- 感染症法の改正により、健康危機管理体制の確保のために、保健所に統括保健師等総合的なマネジメントを担う保健師を配置することとされたが、県保健所には配置されていない。

#### <要望事項>

- 1) 感染症看護専門看護師・感染管理認定看護師等を増員するための支援
- 2) 高齢者施設等への感染症看護専門看護師・感染管理認定看護師等による相談・支援体制整備
- 3) 公衆衛生を担う県保健所の統括保健師の配置