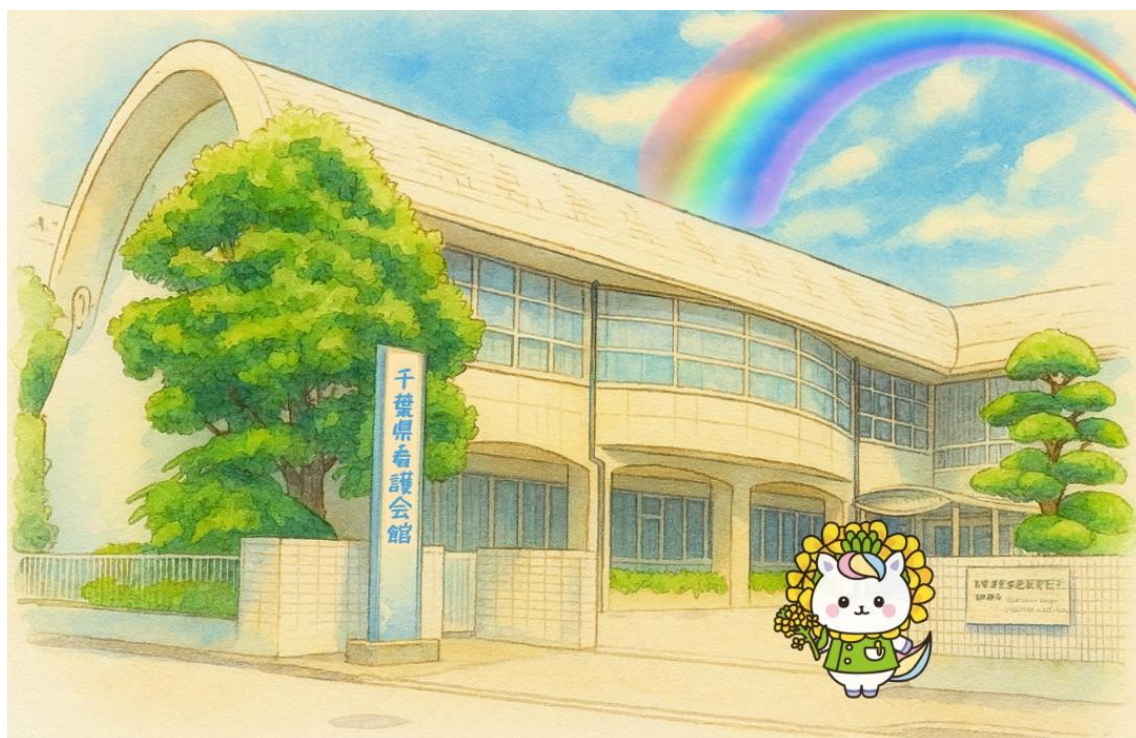


(公社)千葉県看護協会

第6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8年4月

目 次

計画の策定に当たって	1
計画の名称	2
計画の期間	2
第1章 第5次看護職定着・確保推進計画の評価	3
第2章 今日の看護を取り巻く現状と課題	12
第3章 第6次看護職定着・確保推進計画	16
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	
参考資料	26

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。）は、令和3年度から「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」を目標とした「第5次看護職定着・確保推進計画」（以下「第5次計画」という。）をスタートさせ、「看護職が働き続けられる環境づくりへの支援」「質の高い看護の提供に向けた支援」「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。

しかし、千葉県の就業看護職の現状は、人口10万対で全国46位（令和6年12月末）と未だ厳しい水準にあり、看護職の定着・確保対策は依然として重要課題である。

国は、令和5年10月に、「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」を30年ぶりに改正し、量的確保と資質向上を図りながら看護職の確保を推進する方向性を示した。この指針において、職能団体は、就学者の確保に係る啓発、生涯にわたる研修等による資質の向上や看護管理者の資質の向上、地域や領域の課題に応じた看護職の確保等の役割を果たすことが期待される。都道府県ナースセンターは、生涯にわたる看護師等の就業促進、職業紹介、就業相談・支援の充実、看護補助者の無料職業紹介等の取組が明示された。

さらに、令和6年12月に新たな地域医療構想等に関する検討会は「新たな地域医療構想に関するとりまとめ」を提出し、85歳以上の増加や人口減少がさらに進む2040年とその先を見据え、全ての地域・世代の患者が、適切に医療・介護を受けながら生活し、必要に応じて入院し、日常生活に戻ることができ、同時に、医療従事者も持続可能な働き方を確保できる医療提供体制を構築する方向性を示した。

県の保健医療行政は、「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、令和5年度に策定された国の第8次医療計画に基づいた千葉県保健医療計画（令和6年度から11年度）に沿って実施されている。

日本看護協会は、令和7年6月の通常総会で「看護の将来ビジョン2040～いのち・暮らし・尊厳をまもり支える看護～」を発表し、多様な生き方、働き方、そして考え方が存在する中で、人々の健康と療養を支える看護職は、予防・療養・看取り、人生のどの場面においても、自律した専門職としてアプローチする重要な役割を持つことを表明した。

今後、生産年齢人口の急激な減少と85歳以上の高齢者の増加から、日本の社会保障改革の次なる照準となる2040年に向かって、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等、安全に暮らし続ける地域社会の実現

には、ますます、看護職の役割や専門性を発揮することが求められている。

これらの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、看護職自身のウェルビーイングを実現しながら、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6次看護職定着・確保推進計画（以下「第6次計画」という。）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6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8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とし、令和10年度に中間見直しを行うこととする。

第1章 第5次看護職定着・確保推進計画の評価

第5次計画は令和7年度が最終年度となることから、令和3年度から令和7年度までの5年間について、施策の柱ごとのに設定指標の目標値及び実施した事業を評価した。(表1)第5次計画の期間は、令和2年に発生した新型コロナウイルス感染症の影響により人流の制限等の感染対策が生じ、事業に大きな影響を受けた。

表1.設定指標の評価一覧

設定指標	目標値	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	達成状況
1.病院勤務の常勤新卒看護職の離職率	7.8%	8.2%	11.4%	10.7%	8.5%	7.8%	達成
2.病院勤務の全常勤看護職の離職率	11.9%	11.1%	12.2%	13.5%	11.7%	11.7%	達成
3.病院勤務の既卒看護職の離職率	17.7%	22.1%	13.3%	17.6%	17.2%	16.2%	達成
4.メンタルヘルス相談体制整備施設の割合(200床未満)	80%以上	78.5%	79.5%	78.6%	80.0%	82.5%	達成
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	74.6%	78.4%	81.0%	87.8%	85.5%	達成
6.生涯教育研修の応募定員に対する受講率	95%	34.3%	43.7%	56.1%	74.2% ※1)	91.3% (11月末) ※1)	未達成
7.千葉県看護研究学会発表件数	55件	中止	40件	38件	38件	38件	未達成
8.看護職員に占める専門・認定看護師特定行為研修修了者の在籍施設の割合	50%	26.6%	31.6%	33.5%	36.3%	38.6%	未達成
9.クリニカルラダー導入施設の割合	60%	59.3%	52.1%	65.0%	65.4%	64.8%	達成
10.ふれあい看護体験者数	2,545人	418人	532人	996人	625人	719人 (11月末)	未達成
11.ふれあい看護体験後看護職を 進路とした者(県調査)	-	190人	140人	163人	198人	303人	-
12.潜在看護職員の就業者数	374人	482人	219人	234人	178人	115人 (11月末)	未達成
13.保健師従事者数(県調査)	増	2,124人	2,124人	2,461人	2,461人	2,561人	達成
14.在宅医療を担う訪問看護師数	増	2,238人	2,238人	2,542人	2,542人	3,313人	達成
15.災害支援ナースの登録者数	増	251人	263人	272人	- ※2)	- ※2)	
16.感染管理認定看護師在籍状況割合(200床未満)	増	6.5%	5.9%	5.4%	7.1%	7.1%	達成

※1) 協会企画研修のみ

※2) 災害支援ナースは令和6年4月1日から改正医療法に基づく「災害・感染症医療業務従事者」として国の登録となり、都道府県・医療機関間の協定に基づく業務と位置付けられたため設定指標としては終了

目標値を設定した設定指標の目標値（表1）の15項目のうち目標を達成したのは9項目、5項目は目標を達成できなかった。「災害支援ナースの登録者数」は、令和6年4月1日から改正医療法に基づく「災害・感染症医療業務従事者」としての国の登録となり、都道府県・医療機関間の協定に基づく業務と位置付けられたため設定指標としては令和5年度末で終了とした。

なお、評価に使用したのは、当協会が毎年調査している「令和3～7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3年度看護職の再就業実態調査」、研修の実施状況、県から受託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。

○ 方策の柱ごとの評価

（1）看護職が働き続けられる環境づくりへの支援

➤ 設定指標の評価

指標1：病院勤務の常勤新卒看護職の離職率

目標値7.8%に対し、令和7年度の離職率は7.8%となり、目標を達成した。令和4年度～5年度は上昇したが、令和6年度からは改善傾向を示した。離職率の悪化は、令和3年度～4年度の新型コロナウイルス感染症の影響が大きかったと推察される。令和3年度～5年度の動向調査で「新型コロナウイルス感染症拡大に伴う困ったこと・苦勞していること」について確認した結果では、「ストレス発散ができないこと」や「同僚との交流がないこと」「感染が怖いこと」等があげられた。また、「やめたいと思ったことがある」と回答した新卒看護職は令和3年度の70%をピークに徐々に減少傾向を示し、令和7年度の調査では58.3%まで低下している。

指標2：病院勤務の全常勤看護職の離職率

目標値11.9%に対し、令和7年度11.7%に改善し目標を達成した。令和4年度から5年度は上昇したが令和6年度からは改善傾向を示した。離職理由は、「転職・進学等」「転居」「健康上の理由」が上位を占めている。

指標3：病院勤務の既卒看護職の離職率

目標値17.7%に対し、令和7年度は16.2%となり目標を達成した。離職理由は「健康上の理由」が多かったが、「結婚」「介護」「メンタル不調」など多様なため、個別対応も必要である。

指標 4：メンタルヘルス相談体制整備施設の割合（200 床未満）

目標値 80%以上に対し、令和 7 年度は 82.5%で目標を達成した。病院全体では 88.7%の実施となっているが、病床規模別にみると、100 床未満の施設では 77.5%となっており、病床規模に応じた相談体制整備への支援が必要である。

指標 5：医療安全に関する取組状況の割合

目標値 80%以上に対し令和 7 年度は 85.5%で目標を達成した。内訳として、病院全体では報告に関する分析を 81.1%の施設で実施しており、医療安全に関する取組の再発防止対策に関しては 89.9%の実施状況であった。医療安全の観点では、インシデント（ヒヤリハット）を報告・共有しやすい心理的に安全な職場環境が重要である。一方、病床規模別にみると、報告に関する分析について 200 床未満の病院では 70.5%の達成状況となっており、報告に関する分析の取り組み強化に向けた支援が必要である。

➤事業に関する評価

- ① ヘルシーワークプレイス推進事業：ヘルシーワークプレイスの推進活動を通じて認知度の向上や、ヘルシーワークプレイス交流会参加者や相談窓口の利用が増加し看護管理者の関心が高まった。動向調査の結果では、時間外労働時間の削減や、育児・介護等に係る取組を導入している施設の増加、柔軟な勤務形態の導入、暴力やハラスメントに対する組織的な取組を実施している施設の増加等、ヘルシーワークプレイスへの対応が拡大していることが示唆された。ヘルシーワークプレイス推進アドバイザーの施設訪問の結果から、様々な課題解決が困難な状況にある中小規模病院の看護管理者への効果的なアプローチ方法を検討する必要がある。
- ② 新人看護職員研修：令和 2 年度は、新型コロナウイルスの感染拡大により予定していた研修の中止を余儀なくされたが、令和 3 年度以降、感染拡大時でも学べる環境を担保するため WEB 研修の準備を整えるとともに、研修管理システム manaable を導入した。それ以降年々受講者数が増加した。WEB 研修の導入が参加しやすさに寄与したと考えられる。令和 7 年度は、受講者数が減少したため、今後、情報収集を行いつつ、受講者増に向けて、研修内容や形式の見直しが必要である。
- ③ 新人助産師研修：新人看護職員研修と同様の対応により、令和 6 年度までは受講者数は増加傾向であったが、令和 7 年度においては受講者数が減少した。実習希望者もいないため、対象範囲の拡大や研修内容の再検討が必要である。
- ④ フレッシュセミナー：新型コロナウイルス感染症の影響により WEB 研修を増やしたが、多くの新人看護職員が集合する研修の場として対面形式のニーズが高く、対面形式の再開に伴い受講者数が増加した。今後も継続的な対面研修の実施が求められる。

- ⑤ 中小規模病院看護管理者研修及び情報交換会：年に 3 カ所、地域に出向き開催した。参加者から講義内容や情報交換会に対し、好評で中小規模病院の看護管理者にとって有効な研修や情報交換の場づくりができた。参加者確保に課題が残った。
- ⑥ 医療安全管理者養成研修：医療安全管理者養成のニーズは高く、医療安全推進の支援につながっている。今後も継続し、特に中小規模病院の受講者増を目指す必要がある。
- ⑦ 医療安全推進週間の事業等：医療安全大会は、令和 6 年度で 20 回となり、医療安全体制の強化・多職種連携の推進に寄与した。医療安全に関する標語は、多職種、チームでの応募が増え、多職種協働で医療安全に取り組むことにつながった。医療安全担当者中央交流会は、開催日とテーマを「世界患者安全の日」に合わせて実施し、医療安全担当者に意識づけることができた。また、医療安全担当者地区交流会は、チーム STEPPS 研修を地区部会研修として計画した。令和 6 年度までに千葉県内 12 地区すべてで実施することができ、医療安全における多職種協働及びチーム力の強化の重要性を意識づける機会となった。

(2) 質の高い看護の提供に向けた支援

➤設定指標の評価

指標 6：生涯教育研修の受講率

目標値 95%に対し、令和 6 年度は 74.2%、令和 7 年度 9 月末の受講率は 91.3%で達成できなかつた。研修ごとに受講定員を設定しており定員に対する受講率を評価しているが、定員の設定の妥当性が判断できないため（定員設定が高すぎた、低すぎた等）、受講率ではなく受講者数を設定指標に変更する等の検討が必要である。

指標 7：千葉県看護研究学会発表件数

目標値 55 件に対し令和 7 年度は 38 件で達成できなかつた。研究報告に加え、実践報告、交流集会等の企画も行った。今後も、より内容を充実させ、発表件数だけでなく参加者数やアンケート結果を設定指標に含めることを検討する。

指標 8：専門・認定看護師・特定行為研修修了者在籍施設の割合

目標値 50%に対し、令和 7 年度は 38.6%で達成できなかつた。内訳として、認定看護師は 52.8%、専門看護師 23.3%、特定行為研修修了者は 39.6%であった。病床規模別では中小規模病院の在籍施設が少ない傾向が認められた。

指標 9：クリニカルラダー導入施設の割合

目標値 60%に対し、令和 7 年度は 64.8%となり達成した。

➤事業評価

- ① 生涯学習研修: 5つの分類による研修計画で研修を組み立ててきた。令和 7 年度から、日本看護協会の分類に合わせ、生涯学習ガイドラインの考えに沿って研修を企画している。今後もより時代に即した研修を計画する。受講促進対策として、令和 6 年 9 月から教育部 SNS (LINE) を開設し、研修案内や追加募集等の周知を図った。引き続き、広報を強化していくことが重要である。
- ② 看護研究支援: 系統的に学べる「シリーズ研修」と「単発研修」の組み合わせが効果的であった。看護研究学会への発表につながる仕掛けづくりが必要である。
- ③ スペシャリスト・ジェネラリスト育成: スペシャリストを目指すきっかけになるよう研修を企画し、スペシャリストからのメッセージを伝える場を作った。また、講師登録制度を導入し、スペシャリストを可視化し、役割拡大を支援した。

(3) 看護職の確保対策の推進

➤設定指標の評価

指標 10：ふれあい看護体験者数

目標数 2,545 人に対し、令和 6 年度は 625 人で未達成となった。令和 3 年度、令和 4 年度は新型コロナウイルス感染症の影響もあり体験者数は少なかった。令和 5 年度に体験者数は 1,000 人近くまで回復したが、複数回の体験や看護職以外の医療職を目指す生徒も散見されたので、受付方法を変更し、令和 6 年度以降ナースセンターで管理するようにしたため、複数回の体験者や看護職以外を目指す体験者等の利用が減少した。体験参加枠に対して 1/3 程度の参加者となっており、参加者の増加に対する新たな方策が必要である。

指標 11：ふれあい看護体験後、看護職を進路とした者

令和 7 年度は、9 月末で 303 人確認できた。ふれあい看護体験の参加者から「看護師だけでなく他職種との連携が多く、病院全体がチームとなって患者一人一人と向き合っていることがわかった。」「参加させていただいてもっと看護師になりたいと思うことが出来た。」等の感想が聞かれた。ふれあい看護体験が看護職を目指す生徒等に効果的な影響を及ぼしていると考えられるため、事業の有効性が認められた。

指標 12：潜在看護職員の就業者数

目標値 374 人に対し、令和 6 年度は 178 人で未達成となった。令和 3 年度は新型コロナウイルス感染症に関する臨時採用の求人が増え、482 人と多くの就業者があった。令和 5、6 年度の看護基礎技術講習会受講者は 50%以上、合同就職説明会参加者は 30～50%の就業率となっており、ナースセンターが丁寧に対応したことにより、多くの就業に結び付いたため、潜在看護職員をナースセンター事業の利用につなげる工夫が必要である。潜在看護職員数の把握は困難な状況であり、届出制度を勧奨するとともに、令和 7 年度から開始した Instagram などの広報を強化し、ナースセンターの認知度を高める等、再就業率向上の工夫が必要である。

指標 13：保健師従事者数

増加を目標とし、令和 7 年度は 2,561 人と令和 3 年度の 2,124 人に対し 437 人増加した。しかし、動向調査の結果では、県保健師の離職率は低下傾向にあるものの市町村保健師の離職率はやや増加傾向となっている。さらに、小規模市町村では新規採用が困難なケースも多く、保健師の確保は厳しい現状がある。

指標 14：在宅医療を担う訪問看護師数

増加を目標とし、令和 7 年度は 3,313 人で、令和 3 年度の 2,238 人に対し 1,075 人増加した。今後、在宅医療のニーズはますます高まることから、訪問看護師の増員に加え、安定的にケアを提供できるための訪問看護ステーション管理者への支援、さらに、地域のニーズに即した事業所への拡大支援を考えていく必要がある。

指標 15：災害支援ナースの登録者数

増加を目標とし令和 3 年度の 251 人から、令和 5 年度は 272 人に増加した。令和 6 年 4 月 1 日から改正医療法に基づく「災害・感染症医療業務従事者」の登録となったため設定指標から除外した。

指標 16：感染管理認定看護師の在籍状況割合（200 床未満）

増加を目標とし、令和 3 年度の 6.5%から令和 7 年度は 7.1%となり増加を認め目標を達成した。認定看護師になりたいと思える研修を企画し動機付けをした。認定看護師の資格取得は看護職の質の向上とともに、看護職個人のキャリアデザインの意味もあると考える。

➤事業評価

- ① 進路相談：保護者や社会人からの相談割合が多く、看護職を目指す人材の多様化に対応するため、引き続き進路相談事業を継続していく。
- ② 出前授業：令和 4 年度から対象を小学校にも拡大し、実施校や参加者数が増加した。授業後に多くの児童・生徒らは「看護職の魅力を知った。」「命の尊さについて気づいた。」との感想が多かった。看護職や命の尊さへの理解を促すため、事業の継続、実施校の拡大や派遣依頼できる施設の増加が必要である。
- ③ ふれあい看護体験：協力施設が増加し、参加者の看護職への関心が高まった。千葉県の調査結果（設定指標：ふれあい看護体験後看護職を進路とした者）でもふれあい看護体験を通じて看護職を進路として選択する者が多かった。今後も看護への興味・関心を促し参加者を増やすための広報の強化が必要である。
- ④ 「看護の日」普及事業：中央行事では若年層を中心とした PR を実施した。地区部会行事は新型コロナウイルス感染症の影響により令和 3～4 年度は中止を余儀なくされたが、令和 5 年度以降、各地区で工夫し、看護を身近に感じてもらうためのイベントを実施した。看護職の確保を進める上では、県民が「看護」について、理解と関心を深めることにより、看護職の社会的評価の向上が期待でき、看護職の業務への誇りと就労意欲につながる。看護の大切さを再認識する事業は、看護職を希望する者の増加につながると考え、継続して取り組んでいく。
- ⑤ 看護基礎技術講習会：講習受講者の就業率は令和 3 年度 52.3%から令和 6 年度 60.2%であり、基礎技術講習が就業意欲向上に寄与したと考えられる。一方、看護技術や使用する医療機器等の進歩に応じた対応が必要なため、求人施設に求められる知識・技術を確認しながら講習内容を検討する。
- ⑥ 未就業看護職への e-ラーニング研修：令和 4 年度から開始し定員に近い受講率を維持した。未就業者にとって都合の良い時間や場所で繰り返し学習可能な有益なツールと考える。今後、視聴促進の工夫が必要である。
- ⑦ プラチナナース[※]研修会：新型コロナウイルス感染症の影響で令和 3 年度から令和 4 年度は WEB 開催としたが参加者は少なかった。令和 5 年度から集合開催としファイナンシャルプランナーの講演や定年後の就業に関する情報提供が効果的であった。前年度の参加者が退職を機に就労相談に来所する等、看護職の就労継続に効果が認められた。多様な働き方の提案や更なる参加者拡大を工夫し継続して実施することが必要である。
※プラチナナース：厚生労働省では定年退職前後の看護職のことを指し、千葉県では経験が豊かで熟練したスキル、豊かな人間性と責任感を兼ね備えた、概ね 55 歳以上の看護職員をプラチナナースと定義している。

- ⑧ 合同就職説明会：令和 3、4 年度は新型コロナウイルス感染症の影響のため WEB 開催したが、その後、集合形式で開催し、参加者数は増加した。参加者のうち一定数の就業を認め実施効果は高いといえる。今後さらに参加者の拡大や就業実績の向上を図るため、広報活動やハローワークとの連携を強化する。
- ⑨ ナースセンター事業広報：広報誌「看護ちば」に掲載を継続し、就業支援の結果やハローワークとの出張相談の案内等ナースセンター事業に関して親しみやすい紙面づくりに努め情報発信した。また、若い世代への情報発信ツールとして令和 7 年度から SNS (Instagram) を開始し順調にフォロワー数を伸ばした。今後も多様な広報のあり方を検討し、実施する必要がある。
- ⑩ 保健師の人材確保：保健師従事者数は増加した。自治体保健師の魅力や活動内容の情報を発信するため、令和 5 年度、令和 7 年度に、千葉県内の看護学生や保健師資格保有者等に対しイベントを企画した。参加者から「自治体保健師の仕事内容を知る機会になった。」等の感想があった。学生の中には、小規模自治体の保健師活動に興味・関心を示す者も複数名おり就業先の選択肢を広げることができた。また参加した自治体から「自治体保健師の活動をアピールする機会ができてよかった。」と意見をもらった。今後も継続して実施する必要がある。
- ⑪ 訪問看護師の人材確保：離職率は横ばいであるが、訪問看護師数は増加し、人材確保は一定の成果があった。事業所を離職後も別の事業所で訪問看護師として就労する状況も認められた。今後は、離職率改善に向けた取り組みや訪問看護事業所の特色に沿った人材のマッチングを行い、定着に向けた働きかけが必要である。
- ⑫ 地域連携フォーラム：訪問看護の役割を地域に浸透させることを目的に事業を実施し、訪問看護の役割については広く認知された。今後は病院や施設と切れ目のない看護の提供ができるよう「看看連携」を推進する必要がある。
- ⑬ 訪問看護指導者育成研修会：訪問看護ステーション運営の安定化を目指しステーションの管理者等の対象者へ研修を実施し、好評価を得た。訪問看護ステーションの経営の安定化が課題であることから、今後は、経営面を視点に入れた研修が必要である。
- ⑭ 訪問看護基礎研修会：令和 3 年度から令和 5 年度までは参加者数、就業者数は増加した。令和 6 年度から参加者数が減少しているが訪問看護に興味のある看護職の後押しになる研修であることから、継続して取り組む必要がある。
- ⑮ 訪問看護ステーションの見学体験会：見学会の参加者は、見学したステーションへの就業率が高かった。今後も継続して実施する必要がある。
- ⑯ 訪問看護就職フェア：就業意欲の向上に寄与した。参加者のニーズを捉え、実施方法、広報方法の見直しが必要である。

- ⑰ 訪問看護病院経営者講習会：WEB開催では、事務職等の参加も得られ、経営の安定化や事業拡大を検討する機会になった。みなし訪問看護を実施している病院等を参加対象としたが、ステーション管理者からの参加希望も多く、方向性や内容の検討が必要である。
- ⑱ 学生向け訪問看護ガイダンス：学生アンケートからも就業先の一つとして訪問看護への関心が高く、情報提供の場として有効であった。引き続き実施していく。
- ⑲ 【新卒者等訪問看護師育成プログラム】に基づく人材育成支援：本プログラムは訪問看護への就業に安心材料となっているが、令和6年度は新規申込者がなかった。今後の運用について検討が必要である。
- ⑳ 災害支援ナース育成：令和4年度の医療法改正により、令和6年度からは医療法に基づく「災害・感染症医療業務従事者」に位置付けられ、厚生労働省が研修を行う仕組みとなった。この研修は日本看護協会に委託され、協定により当協会でも集合研修を実施している。
- ㉑ 感染症対応を担う看護師の確保：新型コロナウイルス感染症の予防と対策を行う中で、新型コロナウイルス感染症対応研修やワクチン接種技術講習を実施しタイムリーな企画となり、看護職自身の安全確保及び労働環境の確保に寄与できた。令和5年度から生涯学習に感染症対策関連の研修を増やし実施している。

第2章 今日の看護を取り巻く現状と課題

- 人口について、2030年(令和12年)には、生産年齢人口は減少し、県民の約3人に1人が65歳以上となると見込まれ、「治す医療」から「治し支える医療」へ進展していく中で、看護職の働く領域は拡大し、専門性を発揮した活躍が期待される。

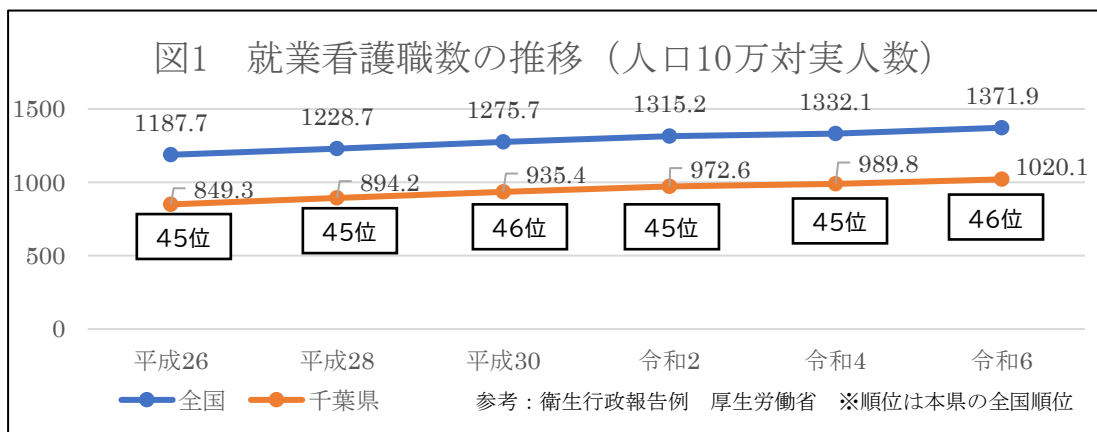
千葉県の高齢化率は2035年(令和17年)に30%を超え、65歳以上人口は188万人と推計されており、65歳以上の一人暮らしの高齢者は増加傾向にある。75歳以上の人口の増加数やピークを迎える時期は、地域により異なっているが、2030年(令和12年)までは県内全域において増加率が上昇する。

高齢者の増加により、回復に伴う治療や療養は、病院のみならず在宅や介護施設等の生活の場に広がるため、在宅医療については、大半の地域で需要が増加することが見込まれる。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、安心してその人らしく暮らせる地域社会の構築が求められている。

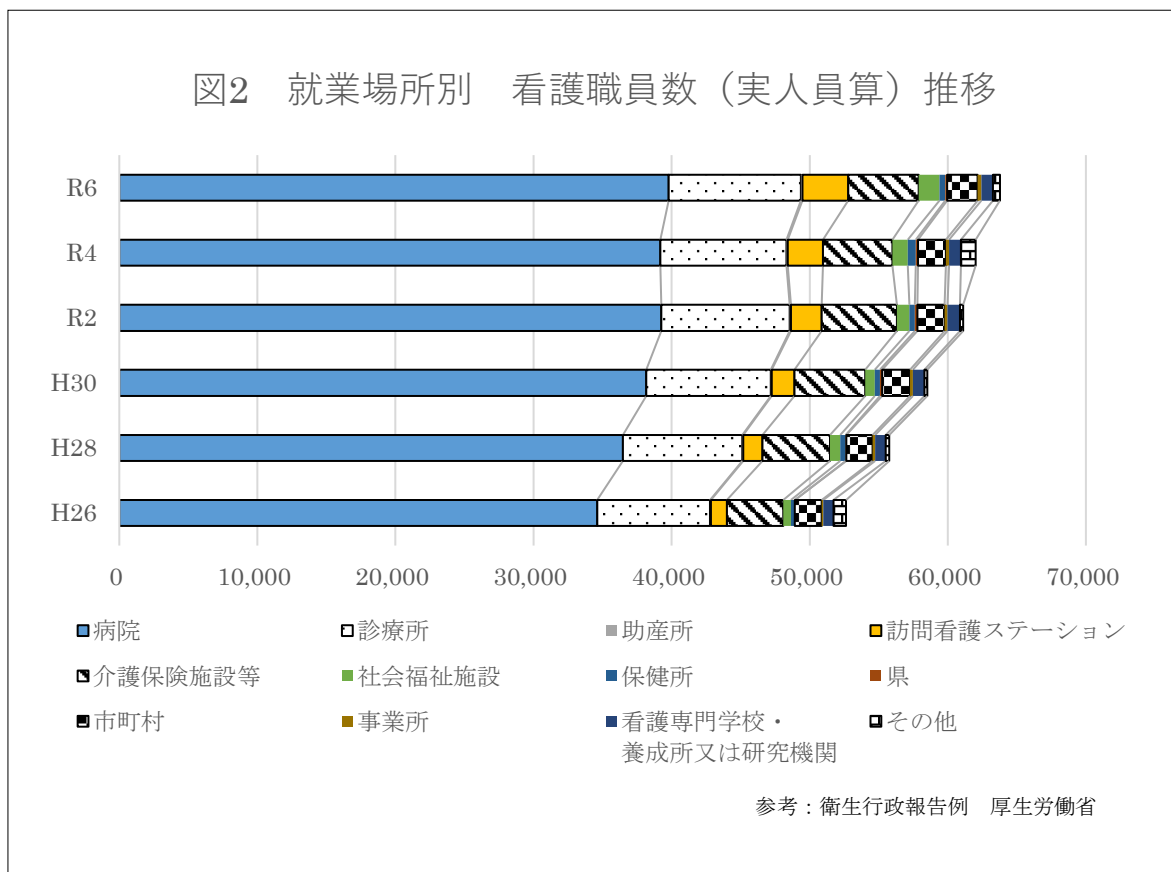
また、「治す医療」と「治し支える医療」を担う医療機関の役割分担が明確になり、地域完結型の医療・介護提供体制を構築する上で、生活全体を捉えながら医療の専門的な支援を提供する看護の果たす役割は大きく、看護職の働く領域は医療機関のみならず、訪問看護ステーション、介護事業所、社会福祉施設等に拡大している。多様化する対象者と複雑化するニーズに対応するには、看護職一人ひとりの看護実践能力を向上させ、専門性を発揮できる活躍が期待される。

- 就業看護職の総数は、人口10万対で全国46位(令和6年12月末)と低い状況にある。
- 担い手不足が見込まれる中、さらに、看護職一人ひとりの能力を高めることが求められている。

令和6年12月末現在、県内の就業看護職員数は63,767人で、この10年間で11,131人増加したが、人口10万対では1,020.1人(全国1,371.9人)で、全国46位と低い状況である(図1)。



就業場所別看護職員数（図2）では、病院 39,784 人、訪問看護ステーション 3,313 人、介護保険施設等 5,101 人、社会福祉施設 1,508 人、保健所 418 人であり、特に、訪問看護ステーション、社会福祉施設の就業者が増加している。高齢化の一層の進展により、看護職の不足感はさらに高まることが予想され、訪問看護師や社会福祉施設で働く看護職員の増員が急務である。



また、看護の道を志す人材確保のためには看護師等学校養成所への進学を促進する必要があるが、定員に満たない養成所や実習施設の確保が困難なため入学を制限する養成所も見受けられる。看護師等学校養成所の卒業生の県内就業率は、令和6年度は61.2%で、5年前と比較して減少しており、今後、さらに18歳人口の減少が見込まれるため、看護の魅力発信の強化が求められる。

加えて、県民の健康上のニーズの増大やデジタル改革等の社会の変化に対応でき、生涯にわたって看護職の業務を継続できるよう看護職一人ひとりの能力を高める必要がある。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み、自らキャリア形成に努めることや、職能団体である当協会及び所属する組織には生涯学習を支援する役割が求められている。

令和6年の県内の専門看護師登録者数は146人（令和2年100人）、認定看護師登録者数は947人（令和2年842人）、認定看護管理者は206人（令和2年147人）、特定行為研修修了者数は387人（令和2年131人）と増加している。県民に質の高い看護を提供するためには、専門・認定看護師、認

定看護管理者、特定行為研修修了者等の活躍促進に向けた取り組みが重要である。さらに、国の取り組みとして、令和元年度から働き方改革が進められ、令和6年4月からは、医師の働き方改革の新制度が開始したことで、タスク・シフト/シェアの推進により、特定行為研修修了者への期待が高まっている。

- 2040年に向けて看護職は予防・療養・看取り、人々の人生のどの場面においても自律した専門職として重要な役割を持ち、多職種によるチーム医療、介護や福祉を含む「全世代を対象とした地域包括ケアシステム」において、様々な連携のキーパーソンとして活躍することが求められる。

出生前から人生の最終段階に至る全世代を対象に、施設や地域等あらゆる場所で健康の保持増進から看取りまでを専門職や地域住民、自治体等が協働して支える共生社会の仕組みである「全世代を対象とした地域包括ケアシステム」の構築が推進されている。看護職は様々な場で活躍しており、多職種をつなぐネットワークづくりに貢献できる。様々な分野・領域で働く看護職がキーパーソンとなるために、看護職は自らの判断で適時適切に対応していくことができるよう自律性を高め、連携や多職種との協働活動を強化していくように努めることが重要である。加えて、近年の広範囲にわたる災害や新興感染症等県民の生命と生活を脅かす健康危機に対応する体制強化も求められている。

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、介護サービス施設・事業所調査（厚生労働省）の結果によると、令和2年度418施設から令和5年度826施設と約2倍になっており、在宅医療を担う訪問看護師数は、令和6年の従事者届では3,313人で、令和2年と比較し1,075人増加している。しかし、各年度の休止・廃止訪問看護ステーションが約50施設あり、経営の安定化や人材育成が課題である。

県では、「県民が健康で心豊かに生活できる持続可能な社会の実現」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3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地域の医療機関・介護保険施設等との協働等、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。

- 看護職の役割が拡大する中、看護職自身のウェルビーイングを実現しながら、ICT活用による看護職が働き続けられる環境づくりの推進が必要である。

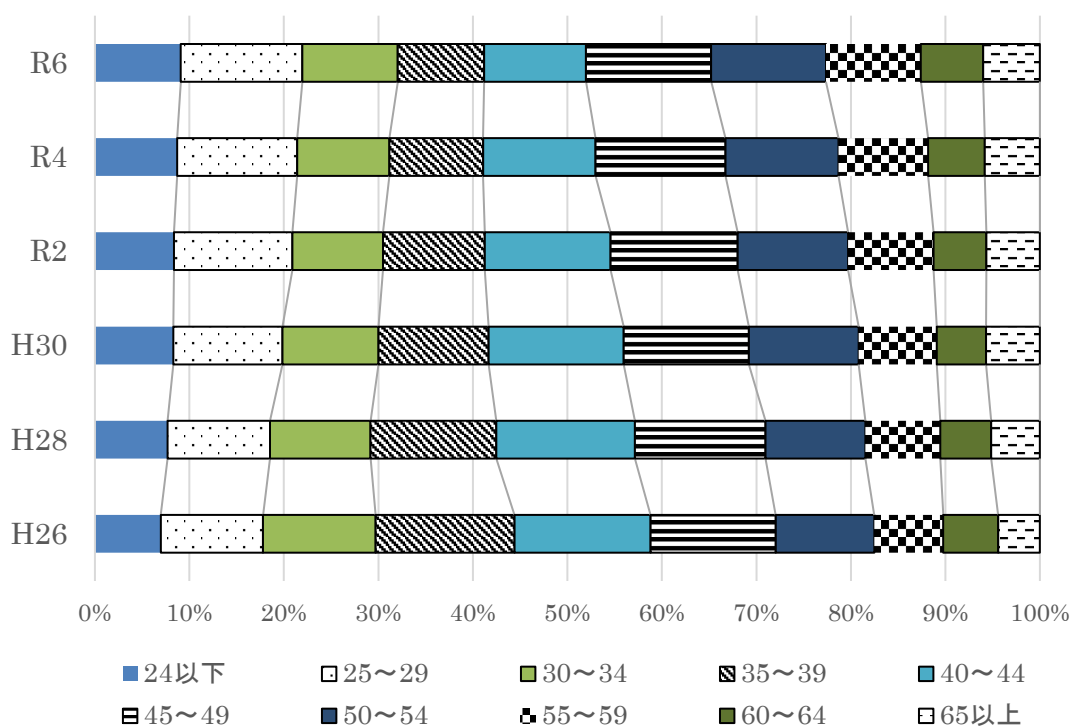
就労継続を支援していくためには、労働時間の短縮や多様な働き方、業務負担の軽減が重要となることから、ICT化等DXの積極的な推進、タスク・シフト/シェアの推進等が引き続き必要である。また離職の要因ともなるハラスメントの対策に適切な実施等職場環境の問題を解決するための仕組み作りが重要である。

年齢別就業看護職員数（実人員）割合の推移（図3）では、平成26年の60

歳以上の就業割合は 10.2% (5,381 人) であったが、令和 6 年では 12.6% (8,030 人) と増加している。人生 100 年時代において、生涯にわたる就業促進等、定年退職という枠を超えた多様な働き方やプラチナナースの活躍推進・復職支援に注力することが重要である。看護職が自身のキャリア情報を一元的に閲覧・管理できる令和 8 年度開始予定の「看護職のためのポータルサイト NuPS (Nurse Portal Site)」の導入を含め、ナースセンターの活用を促進していく必要がある。

また、日本看護協会の「看護の将来ビジョン 2040～いのち・暮らし・尊厳をまもり支える看護～」の中で、「看護職一人ひとりのウェルビーイングの重視」を据え、これからの時代は看護職自身のウェルビーイングを大切に、お互いに尊重する意識をこれまで以上に根付かせていくことが必要である。働く時間や場の主体的な選択により、安全・安心で持続可能な働き方を推進していくことが示されており、看護職自身のウェルビーイングを実現しながら、看護職が働き続けられる環境づくりの推進が必要である。

図3 年齢構成 就業看護職員数（実人員）割合の推移



参考：衛生行政報告例 厚生労働省

第3章 第6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」

本県は、2030年(令和12年)に生産年齢人口は減少し、県民の約3人に1人が65歳以上となる見込みであり、令和6年末の就業看護職総数の人口10万対は、全国で46位と厳しい水準である。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等、安全に暮らし続ける地域社会の実現には、看護の役割や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。

看護の対象は、個人、家族、集団、地域社会に広がり、働く領域も、従来の病院やクリニックだけでなく、在宅療養の場や、介護施設、さらには専門職として特定の分野に特化する傾向が強まっている。高齢化社会や生活様式の多様化に伴う医療ニーズの変化に対応した、質の高い看護を提供できるための、スキルアップの推進といった看護の専門化と教育が必要である。

こうした背景において、看護職がスキルアップを図り、日々の看護実践にやりがいを実感し、自信と誇りを持って看護の専門性を発揮するためには、働く領域の拡大に伴い、医療機関のみでなく施設等においても、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る。このことが看護職の定着確保を進めることにつながり、県民にとって質の高い看護の提供に結び付くと考える。

当協会においては、看護職の資質の向上を図り、安全で安心な看護を提供することで、社会に貢献することを目指して活動し、すべての県民がその人らしく生涯を過ごすことのできるよう、「看護の将来ビジョン2040～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。

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、看護職自身のウェルビーイングを大切に、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)の推進等、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、長時間勤務や夜勤負担の軽減等の勤務環境の改善、職場等におけるハラスメント対策、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。特に、中小規模病院の看護管理者に対して労働環境の実態を把握し、実態に即した支援となることが求められる。あわせて、業務負担の軽減にあたり、業務自体の効率化を推進していくことも重要で、カルテの電子化など病院等におけるICT化を積極的に進めることや、訪問看護ステーションにおける情報共有等ICTの積極的な活用を通じて、業務の効率化を図っていくことが重要である。

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、看護職がより専門性を発揮できるようにするためには、看護職から看護補助者へのタスク・シフト/シェアを進める等、協働を推進していくことが重要であり、看護補助者への研修の実施や、看護職も看護補助者と円滑に協働するための知識や方法について理解を深め、体制を構築する能力を身に付けることが望まれる。

令和7年6月に日本看護協会から発表された「2024年度看護職員の賃金に関する実態調査」結果によると、2012年調査から基本給の増加はわずか6,000円であり、看護職のベースアップの低さが浮き彫りになった。業務に見合わない賃金の低さが就業継続を困難にしている実態も明らかになったことから、人材確保やキャリアアップに伴う処遇改善について、当協会は職能団体として、個人の力だけでは解決できない看護を取り巻く課題の一つとして、組織の力で解決していくよう努めていくことが求められている。

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、DXの推進、新人看護職員の研修の充実、さらにタスク・シフト／シェア等に取り組むことにより、看護職自身のウェルビーイングの実現、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

- 健康で安全な職場づくりの推進
- DXの推進
 - ・ヘルシーワークプレイス推進事業
 - ・DXを含む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
- 看護補助者へのタスク・シフト／シェアの推進
 - ・看護補助者標準研修、看護補助者活用のための看護管理者研修

(2) 質の高い看護の提供に向けた支援

看護の役割が拡大する中、質の高い看護を提供するためには、看護職自身のウェルビーイングを重視しつつ、看護に求められるニーズを把握し、看護職個々の経験やキャリアに応じて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、令和7年度から、日本看護協会が策定した「看護職の生涯学習ガイドライン」の考え方にに基づき、5つの分類のうち、分類1と分類2を変更し、看護職個々の責務としての生涯学習につながるよう、研修を企画運営している。今後も、さらなる看護の質の向上に向け、研修内容の充実を図り、看護研究等を支援する研修についても実施する。

分 類	
1	専門職としての活動の基盤となる研修
2	看護・医療政策に関する研修
3	人材育成や教育支援を行う者を対象とした研修
4	看護管理者を対象とした研修
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、領域にかかわらず、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能力開発のために段階的・継続的に学べる仕組みづくりを行い、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。

さらに、看護業務を魅力ある働き甲斐のある業務としていくとともに、看護師の育成を推進するためには、看護管理者の役割が重要である。看護管理者には、自組織のみならず、地域の様々な病院・施設等と緊密に連携していく能力が求められる。「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」においても、組織の管理運営の改善や地域と積極的に連携できる看護管理者養成の取組が職能団体に望まれている。

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課題である。事故が発生した場合には、個人の責任の追及ではなく、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。施設での医療安全のしくみの構築や多職種での介入を促進することができる専従・専任の医療安全管理者を配置できるよう育成することが必要である。

推進項目及び推進事業

- 生涯教育の推進
 - ・5つの分類による研修の実施
 - ・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
 - ・スペシャリストの育成
- 看護管理者への支援
 - ・研修、学会等
- 医療安全体制の強化の推進
 - ・医療安全担当者中央交流会
 - ・医療安全担当者地区交流会
 - ・医療安全推進週間の事業
 - ・医療安全管理者の育成研修等

(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ためには、看護の道に進む小・中・高校生等を増やすこと及び県内の就業率をアップすることが必要である。看護職を目指す若者を増やすためには「看護」の重要性や魅力について理解と関心を深める「看護の日」事業等の実施や、ふれあい看護体験者数を増やし看護職の魅力を伝える機会を作ることが重要である。さらに、千葉県内の就業者を増やすためには、看護職の養成段階の看護実習等で、看護学生が「この職場で働きたい」と思える看護実習を体験してもらうことである。引き続き、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ことが重要である。

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、資格を持ちながら職場を離れている潜在看護職員を掘り起こし、復職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及び NuPS の有効活用により、キャリア支援や潜在看護師等となることを未然に防止するとともに、復職に向けた相談・支援の充実を図る必要がある。

社会人経験を有する看護職への職場適応支援や、生涯にわたる就業促進等定年退職という枠を超えた多様な働き方やプラチナナースの就業支援に注力することが重要なため、プラチナナースや求人施設向けの研修、プラチナナースの求人開拓及び就業に関する情報提供等の取組を進めていく。

そして、生活全体を捉えながら医療の専門的な支援を提供する看護職の対象は多様化し、ニーズは複雑化しており、「全世代を対象とした地域包括ケアシステム」の構築・推進のためには、健康と療養支援を担う看護職の確保が必要となる。特に小規模市町村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。訪問看護ステーションは、経営の安定化や人材育成が課題であるため、訪問看護ステーション管理者教育の充実とあわせて、管理者同士が悩みや課題について共有できるネットワークづくりが重要である。

また、看護補助者が実施可能な業務については看護補助者が担っていくことが必要で、千葉県ナースセンターは、看護補助者の無料職業紹介、看護補助者の仕事紹介等を行い、看護補助業務の理解促進をハローワーク等関係機関と連携し実施していくことが重要である。

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、出前授業、進路相談、「看護の日」等の普及活動
- 復職支援の充実
 - ・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
 - ・保健師の人材確保・育成
 - ・小規模市町村保健師の確保
 - ・訪問看護師の人材確保・育成
 - ・訪問看護ステーション管理者研修・交流会等
- 看護補助者による業務実施の推進
 - ・看護補助者の仕事セミナー、見学会等の実施

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、17項目の指標を設定した。

設定指標		令和7年度	令和12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.病院勤務の新卒採用者の離職率	7.8 %	7.8%
	2.病院勤務の正規雇用看護職員の離職率	11.7 %	11.3%
	3.病院勤務の既卒採用者の離職率	16.2%	16.1%
	4.メンタルヘルス相談体制整備施設の割合	88.7%	100%
	5.病院勤務の正規雇用看護補助者の離職率	13.0%	13.0%
質の高い看護の提供に向けた支援	6.研修の受講者数（当協会主催）	(6,134) 人	増
	7.千葉県看護研究学会発表件数・参加者数	発表件数 (38) 件 参加者数 (235) 人	増
	8.専門・認定看護師数、特定行為研修修了者数	専門(146)人 認定(947)人 特定行為 (392) 人	増
	9.看護管理者の研修、学会等参加割合	—	80%
	10.医療安全管理者の専従・専任者の割合	—	増
看護職の確保対策の推進	11.ふれあい看護体験者数	(625) 人	増
	12.ふれあい看護体験後看護職を進路（看護職養成校へ入学）とした者（県調査）	(303) 人	増
	13.ナースセンターを介して就業した看護職員数	(363) 人	増
	14.プラチナナース（55歳以上）従事者数	14,442 人	増
	15.保健師従事者数	2,561 人	増
	16.訪問看護師数	3,313 人	増
	17.看護補助者の就業者数、充足率	—	増

※設定指標の現状値()は、令和6年度時点の数値。14. プラチナナース（55歳以上）従事者数、15.保健師従事者数、16.訪問看護師数は令和6年度従事者届の結果。

(2) 設定した数値目標の考え方

- ① 病院勤務の新卒採用者の離職率
- ② 病院勤務の正規雇用看護職員の離職率
- ③ 病院勤務の既卒採用者の離職率

看護職が働き続けることのできる環境づくりには、離職率の動向を注視することが重要であるため、上記①~③を引き続き設定した。

数値目標について、新卒採用者の離職率は7.8%と、第5次計画の目標値を達成したこと、日本看護協会「2024年病院看護実態調査（令和7年4月公表）」における全国数値の離職率に比し低値のため、令和7年度の結果と同様の目標値とした。正規雇用看護職員・既卒採用者の離職率は、それぞれ11.7%・16.2%と「2024年病院看護実態調査」における全国数値に比し高値のため、全国数値の離職率を目標値とした。

なお、第6次計画から日本看護協会「2024年病院看護実態調査」に合わせて、標記を新卒採用者、正規雇用看護職員、既卒採用者に修正した。

参考として「2024年病院看護実態調査」における離職率の全国数値は、新卒採用者8.8%、正規雇用看護職員11.3%、既卒採用者16.1%であった。

また、本計画は病院勤務の看護職の離職率を数値目標としているが、今後、就業場所の拡大に伴い、施設等に従事する看護職の離職率も注視していく必要がある。

④ メンタルヘルス相談体制整備施設の割合

メンタルヘルス相談体制整備施設の割合は、第5次計画において200床未満の施設は目標値を達成したが、令和7年5月14日労働安全衛生法の改正により、全ての事業所においてストレスチェックの実施が義務（施行期日は公布後3年以内に政令で定める日）とされたことから、全ての病院において100%を目指すこととした。特に100床未満の施設では77.5%と低く、ヘルシーワークプレイス推進事業の施設訪問等を行い支援していく必要がある。

⑤ 病院勤務の正規雇用看護補助者の離職率

看護職がより専門性を発揮できるようにするためには、看護職から看護補助者へのタスク・シフト/シェアを進める等、協働を推進していくことが重要であるため、新たに設定した。日本看護協会「2024年病院看護実態調査（令和7年4月公表）」を参考に、全国数値の正規雇用看護補助者離職率は13.7%と千葉県数値より高いため、令和7年度動向調査の結果と同様の目標値13.0%とした。

⑥ 研修の受講者数（当協会主催）

第 5 次計画においては、生涯教育研修の応募定員に対する受講率を目標値にしたが、受講率は定員の考え方や設定により値が変動するので、設定指標を受講者数に変更する。

今後も職能団体として看護の質を高める生涯学習を推進していくことから、受講者数の増加を目指すこととした。

⑦ 千葉県看護研究学会発表件数、参加者数

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、開催している。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、発表件数及び参加者数の増加を目指すこととした。

⑧ 専門・認定看護師数、特定行為研修修了者数

令和 6 年の県内の専門看護師登録者数は、146 人（令和 2 年 100 人）、認定看護師登録者数は 947 人（令和 2 年 842 人）、認定看護管理者は 206 人（令和 2 年 147 人）、特定行為研修修了者数は 392 人（令和 2 年 133 人）と増加している。県民に質の高い看護を提供するためには、各施設の看護の特徴に応じて、専門・認定看護師、特定行為研修修了者等の領域・分野の育成が望まれ、活躍促進に向けた取り組みが重要となってくる。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の増加を目指すこととした。

⑨ 看護管理者の研修、学会等参加割合

組織の管理運営の改善や地域と積極的に連携できる看護管理者の養成が望まれるため、看護管理者自身の資質の向上を目指し、新たに設定した。目標値 80%を目指すこととした。

⑩ 医療安全管理者の専従・専任者の割合

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)の 80% 目標値は達成できた。更なる取り組みを推進していくために、病院において、専従又は専任の医療安全管理者が配置されている人数は、医療安全管理体制の充実度を図る重要な指標であり、特に専従の管理者が配置されている場合、その施設は医療安全に特化した取り組みに力を入れていると判断できる。専任・専従の医療安全管理者の配置によって看護の質の保証を図ることにつながるため指標とすることとした。

⑪ 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、社会人を含め新たに看護の道を志す人材を確保する戦略が重要であるため、直近値より増加を目指すこととした。

⑫ふれあい看護体験後看護職を進路（看護職養成校へ入学）とした者（県調査）

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、増加を目指すこととした。

⑬ナースセンターを介して就業した看護職員数

資格を持ちながら職場を離れている潜在看護職員を掘り起こし、復職に向けた支援を積極的に行うとともに、社会人経験を有する看護職への職場適応支援や、生涯にわたる就業促進等にも注力することが重要なため、ハローワークとの連携や離職時看護師等届出制度、NuPS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。

⑭プラチナナース（55歳以上）従事者数

厚生労働省が看護職員の確保対策として、55歳以上の保健師、助産師、看護師、准看護師の資格を持つ職員の就業継続や再就業支援を効果的に推進するため好事例集を作成し、「55歳以上の看護師等就業促進」を掲げている。

生涯にわたる就業促進等定年退職という枠を超えた多様な働き方の就業支援に注力することが重要なため、新たに設定した。

⑮保健師従事者数

高齢化、地域包括ケアシステムの推進、感染症対策の重要性の再確認、少子化対策等により、需要は増加し続けると考えられ、保健師の確保が課題となっていることから、令和6年業務従事者届数を直近値とし、増加を目指すこととした。

⑯訪問看護師数の確保

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の指標とした。令和6年業務従事者届数を直近値とし、増加を目指すこととした。

⑰看護補助者の就業者数、充足率

ハローワーク及び医療機関等との連携により、ナースセンターを介して就業した者の増加を目指すこととした。また、病院管理者から看護補助者不足のため支障をきたしているとの意見も聞かれることから、求人に対してどの程度の採用ができたかを数値で表した充足率も新たに設定した。

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

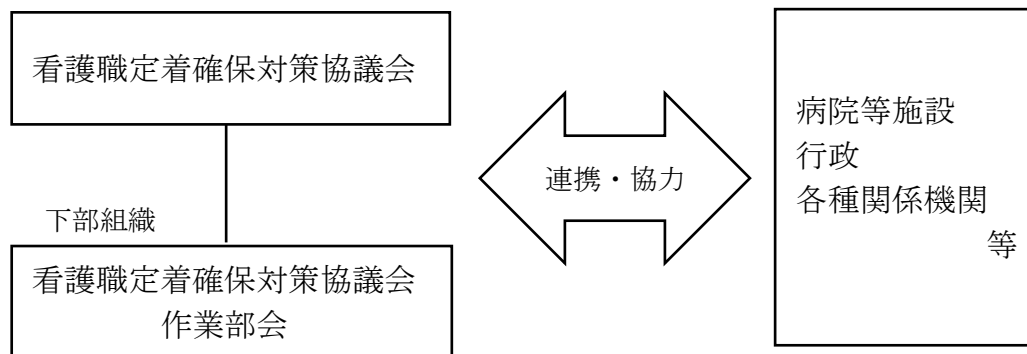
県民に安全で質の高い看護を提供するために、「看護職定着確保対策協議会設置要綱」を定め、看護職の定着・確保の推進に向け、具体的方策を検討することを目的とし、県医師会や病院、行政等の関係機関で構成する「看護職定着確保対策協議会」（以下「協議会」という。）を設置する。

(2) 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

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8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とし、令和10年度に中間評価を行うものとする。

(4) 会員への周知

総会・施設等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等にて広報し、周知を図る。

○参考資料

- ・「第14次労働災害防止計画」2023年3月厚生労働省
- ・「新たな地域医療構想に関するとりまとめ」2024年12月厚生労働省
- ・「令和6年度衛生行政報告例」2025年7月厚生労働省
- ・「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」
2023年10月厚生労働省
- ・「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査」
2025年6月厚生労働省
- ・「介護サービス施設・事業所調査」厚生労働省
- ・「千葉県保健医療計画(令和6年度から令和11年度)」2024年6月千葉県
- ・「健康ちば21(第3次)」2024年6月千葉県
- ・「看護の将来ビジョン2040 ～いのち・暮らし・尊厳をまもり支える看護～」
2025年6月日本看護協会
- ・「2024年度 看護職員の賃金に関する実態調査」 2025年6月日本看護協会
- ・「2024年病院看護実態調査」 2025年4月日本看護協会
- ・「データで見る専門看護師」 2024年12月日本看護協会
- ・「データで見る認定看護師」 2024年12月日本看護協会
- ・「データでみる認定看護管理者」 2024年12月日本看護協会
- ・「令和3～7年度 看護職の定着確保動向調査結果」 千葉県看護協会
- ・「令和3年度看護職の再就業者実態調査」 千葉県看護協会

○看護職定着確保対策協議会設置要綱

(目的)

第1条 この要綱は、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」を設置し、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する。

(内容)

第2条 協議事項は、次のとおりとする。

- (1) 看護職確保対策の分析・検討および提言
- (2) 定着確保対策事業の評価
- (3) 看護職定着確保対策推進計画の検討
- (4) その他、目的を果たすための情報収集など

(委員の構成及び委員の任期)

第3条 協議会は、次に掲げる者で構成する。

- 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）

2 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。

(議長・副議長)

第4条 協議会に議長・副議長を置き、議長は看護協会会長とし、副議長は議長の指名した者とする。

- 2 議長は委員会を代表し、会務を総理する。
- 3 議長が欠けたときは、副議長がその職務を代行する。
- 4 議長は、委員のほか必要に応じ関係者の出席を求めることができる。

(協議会)

第5条 協議会は、議長が招集し開催する。

2 会議の開催は、年間1回以上とする。

(部会)

第6条 協議会には、必要に応じて部会を置くことができる。

(報酬及び費用弁償)

第7条 委員会に出席した場合、千葉県看護協会の規程に基づき報酬を支払い、交通費の実費を弁償する。

(庶務)

第8条 協議会の庶務は、千葉県看護協会において処理する。

(附則)

この要綱は、平成20年4月1日から施行する。

(附則)

この要綱は、平成22年4月1日から施行する。

(附則)

この要綱は、平成24年4月1日から施行する。

(附則)

この要綱は、平成25年4月1日から施行する。

(附則)

この要綱は、平成26年4月1日から施行する。

(附則)

この要綱は、令和2年11月6日から施行する。

○令和7年度 看護職定着確保対策協議会委員

	氏 名	所 属
県医師会代表	小出 明範	公益社団法人千葉県医師会
病院会代表(医師)	梶原 崇弘	日本病院会千葉県支部
病院管理の立場（事務長）	増谷 征史	日本病院会千葉県支部
看護学生養成の立場	武井 真寿子	千葉県看護学校協議会
看護学生養成の立場	寺岡 三左子	順天堂大学医療看護学部
行政 (看護師確保対策担当課)	鈴木 孝史	千葉県健康福祉部医療整備課 看護師確保推進室
行政 (雇用労働行政の立場から)	太田 克明	千葉労働局職業安定部 職業安定課
看護職の労働環境に係る学識 経験者	宮沢 佳子	千葉県社会保険労務士会
看護管理者の立場	山崎 潤子	一般社団法人 千葉県訪問看護ステーション協会
看護管理者の立場	鵜田 佳容子	医療法人社団有相会 最成病院
千葉県看護協会 (看護職定着確保対策担当理事)	木村 純子	公益社団法人千葉県看護協会
千葉県看護協会代表	増淵 美恵子	公益社団法人千葉県看護協会

(公社)千葉県看護協会

第6次看護職定着・確保推進計画の概要

現状
と
課題

- 人口について、2030年(令和12年)には、生産年齢人口は減少し、県民約3人に1人が65歳以上となると見込まれ、「治す医療」から「治し支える医療」へ進展していく中で、看護職の働く領域は拡大し、専門性を発揮できる活躍が期待される。
- 就業看護職の総数は、人口10万対で全国46位(令和6年末)と低い状況にある。
- 担い手不足が見込まれる中、さらに、看護職一人ひとりの能力を高めることが求められている。
- 2040年に向けて看護職は予防・療養・看取り、人々の人生のどの場面においても自律した専門職として重要な役割を持ち、多職種によるチーム医療、介護や福祉を含む「全世代を対象とした地域包括ケアシステム」において、様々な連携のキーパーソンとして活躍することが求められる。
- 看護職の役割が拡大する中、看護職自身のウェルビーイングを実現しながら、ICT活用による看護職が働き続けられる環境づくりの推進が必要である。

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

方策の柱	推進項目	推進事業	方策の数値目標		
			設定指標	現状 令和7年度	目標値 令和12年度
看護職が働き続けられる環境づくりへの支援	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ヘルシーワークプレイスの推進 ➢ DXの推進 ➢ 新人看護職員研修の充実 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ヘルシーワークプレイス推進事業、DXを含む労働環境実態把握及び事業反映 ➢ フレッシュセミナー、新人看護職員教育担当者研修会等 	1. 病院勤務の新卒採用者の離職率	7.8%	7.8%
			2. 病院勤務の正規雇用看護職員の離職率	11.7%	11.3%
			3. 病院勤務の既卒採用者の離職率	16.2%	16.1%
			4. メンタルヘルス相談体制整備施設の割合	88.7%	100%
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 看護補助者へのタスク・シフト/シェアの推進 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 看護補助者標準研修、看護補助者活用のための看護管理者研修 	5. 病院勤務の正規雇用看護補助者の離職率	13.0%	13.0%
質の高い看護の提供に向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 生涯学習の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 5つの分類による研修の実施 ➢ 看護研究を支援する研修等の実施 	6. 研修の受講者数(当協会主催)	(6,134)人	増
			7. 千葉県看護研究学会発表件数・参加者数	発表件数(38)件 参加者数(235)人	増
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 看護の役割拡大への推進 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ スペシャリストの育成 	8. 専門・認定看護師数、特定行為研修修了者数	専門(146)人 認定(947)人 特定行為(392)人	増
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 看護管理者への支援 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 研修、学会等 	9. 看護管理者の研修、学会等参加割合	—	80%
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 医療安全体制の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 医療安全担当者交流会、医療安全推進週間の事業等 	10. 医療安全管理者の専従・専任者の割合	—	増
看護職の確保対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 看護の道を志す人材の確保 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ふれあい看護体験、進路相談、「看護の日」等の普及活動 	11. ふれあい看護体験者数	(625)人	増
			12. ふれあい看護体験後看護職を進路(看護職養成校へ入学)とした者(県調査)	(303)人	増
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 復職支援の充実 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 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) 	13. ナースセンターを介して就業した看護職員数	(363)人	増
			14. プラチナナース(55歳以上)従事者数	14,442人	増
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 健康と療養支援を担う看護職の確保 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 保健師の人材確保・育成 ➢ 訪問看護師の人材確保・育成 ➢ 訪問看護ステーション管理者研修・交流会 	15. 保健師従事者数	2,561人	増
			16. 訪問看護師数	3,313人	増
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 看護補助者による業務実施の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 看護補助者の仕事セミナー、見学会等の実施 	17. 看護補助者の就業者数、充足率	—	増
計画の名称		第6次看護職定着・確保推進計画			
計画期間		令和8年度～令和12年度(5年間)			
推進組織		千葉県看護職定着確保対策協議会			

※設定指標の現状値()は、令和6年度時点の数値。14.プラチナナース(55歳以上)従事者数、15.保健師従事者数、16.訪問看護師数は令和6年度従事者届の結果。



(公社)千葉県看護協会

第6次看護職定着・確保推進計画

令和8年4月

発行：公益社団法人 千葉県看護協会

〒261-0002 千葉市美浜区新港 249-4

TEL 043-245-1744 (代表)

URL <https://www.cna.or.jp>