要　望　書

公益社団法人　千葉県看護協会

要　望　書

令和８年９月２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　渕 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が見込まれており、重症化予防の推進に伴い、入院、外来、在宅、介護施設、行政、産業等に従事する看護職があらゆる場で、専門性を発揮できる活躍が期待されています。

県では、保健医療計画において、地域医療構想の実現に向けた具体的な実行計画として必要な政策を盛り込み、質の高い保健医療提供体制の構築等を目指し進められており、今年度は中間見直しの年にあたります。

国においては、この４月から「2040 年に向けた看護職員の養成・確保の在り方に関する検討会」が始まり、2040 年に向けた看護職員の養成・確保策や需給見通しについて議論されております。これにより、県においても看護職の需給予測が立てられ、医療資源の計画に反映されることと認識しております。

そのような中で、本県の看護職不足は継続しており、今後、人口減少に向かう中で人材確保はさらに困難になることが予想されます。次世代を担う看護職の確保とともに、一人ひとりが健康で安全に働き続けられる環境づくりや、ＤＸの導入等による業務の効率化、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、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が、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９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

Ⅰ　地域における看護職の定着・確保の推進
Ⅱ　質の高い看護の提供体制の構築・推進
Ⅲ　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
Ⅳ　災害・感染症に対する体制の強化

要　望　事　項

Ⅰ　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）病院と地域をつなぐ取り組みとして、急性期病院と回復期病院・訪問看護との人事交流システムの構築

3）東京都に準じる就業・定着奨励金制度等の創設

4）地域偏在を踏まえた訪問看護師の確保

5）自治体保健師の確保に関する県の支援策の検討

6）介護保険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・確保策の検討

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がいのある職場環境の整備・推進

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）在宅医療・訪問介護職員カスハラ相談センターの効果的な運用の評価

4）子育て・介護と仕事を両立できる支援制度の強化

5）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の継続

6）新卒看護職の免許に関する事務手続きの遅延防止及び登録済証明書発行の周知徹底

7）看護補助者の確保・定着に向けた取り組みや教育体制の整備、働きやすい環境づくりへの支援

8）プラチナナース就業促進のための労働環境・条件の整備

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

Ⅱ　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に特化した研修の開催

3）保健師活動指針を踏まえた新任期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）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）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

5）訪問看護ステーション等地域包括ケアシステムを担う施設における医療安全体制の実態把握

Ⅲ　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開設前からの経営支援（在宅医療推進アドバイザー派遣事業等）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）

3）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

Ⅳ　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）災害発生時における円滑な看護師等派遣調整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

4）市町村統括保健師の配置促進

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

要望事項詳細

Ⅰ　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 6 年 12 月末現在の就業看護職員数は 63,767 人で、令和 4 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 46 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・印旛・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。

○　看護師不足について、医療機関の規模、地域により、財源やマンパワーに差があるため、個々の施設のみでは解決することが困難である。また、回復期病院や訪問看護分野においては、継続的な看護を担うことのできる人材の確保・育成が求められている。

○　他県では、病院と地域をつなぐ取り組みとして、地域内の異なる施設間で人材交流を行い、地域の医療や福祉を学ぶことで、自施設の役割を理解し施設間の連携に強い、地域医療構想・地域包括ケアシステムの中で活躍できる看護師を育成する取り組みを開始している。

○　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 ケ月後 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、医療圏域別の訪問看護ステーションの設置状況は、香取海匝、東葛南部、君津、印旛、山武長生夷隅が全県の人口 10 万対訪問看護ステーション数より低くなっている。

　人口密集・急増の地域や高齢化に比して訪問看護ステーション数が少ない地域で、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現状がある。

○　日本看護協会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（2024 年度分）によると、訪問看護師の求人倍率は、全国平均で約 4.54 倍、県内では 7.24 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 8 年 5 月厚生労働省発出の「地域に

おける保健師の保健活動に関する指針」にて、保健師の確保計画を策定し、退職保健師や非常勤保健師を含む多様な採用・雇用形態の活用及び自治体の魅力や保健活動の意義の発信による人材確保が示され、場合によっては県と市町村の人事交流を図り、県保健師の量的確保に努めることとされた。

○　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）病院と地域をつなぐ取り組みとして、急性期病院と回復期病院・訪問看護との人事交流システムの構築

3）東京都に準じる就業・定着奨励金制度等の創設

4）地域偏在を踏まえた訪問看護師の確保

5）自治体保健師の確保に関する県の支援策の検討

6）介護保険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・確保策の検討

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 7 年度常勤看護職員は 11.7%と日本看護協会が実施している 2024 年病院看護実態調査における全国値（11.3%）より高く、既卒看護職員の離職率も 16.2%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 13.4%と、病院勤務の看護職員より高い。

○　病院勤務看護師（平均額）と一般労働者の新規学卒者の月額給与の増加は、令和 2 年度から 7 年度にかけて、看護師の方が専門学校卒約 1 万円、大卒で約 2 万 2 千円少ない。

○　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 75%を超えている。

○　看護職定着確保調査結果では、暴力・ハラスメントに対する組織的な取り組みにおいて「発生要因の解消のための職場環境の改善の取り組み」が毎年最も低く、取り組みが進みにくい現状がある。

○　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。

○　人員不足対策として DX が推進されており、医療現場でも導入・運用に向けて努力しているが、費用面で折り合いが付かず取り入れられない現状がある。

○　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。特に、令和 8 年度は県内での遅延が多く、影響があったと聞い

ている。

○　高齢・認知症のある方の入院が増える中、安全を守りつつ専門的な治療・ケアを提供するためには看護補助者との協働が欠かせないが、看護補助者の採用ができない状況は、多くの施設の深刻な問題となっている。

○　労働人口の減少が予測される中、高年齢職員が今後増えていくことが見込まれ、健康で安全に働き続けられる環境づくりが重要である。

＜要望事項＞

1）看護職が健康で働きがいのある職場環境の整備・推進
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）在宅医療・訪問介護職員カスハラ相談センターの効果的な運用の評価
4）子育て・介護と仕事を両立できる支援制度の強化
5）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の継続
6）新卒看護職の免許に関する事務手続きの遅延防止及び登録済証明書発行の周知徹底
7）看護補助者の確保・定着に向けた取り組みや教育体制の整備、働きやすい環境づくりへの支援
8）プラチナナース就業促進のための労働環境・条件の整備

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7年度66.2%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／月、特別貸付36,000円／月で、近県に比較し低額である。

○　令和8年度の看護師等学校養成所入学生が、定員に満たない学校がある。また、実習施設を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もある。更に、教育人材の不足も大きな課題になっている。

○　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

Ⅱ　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 100 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。

○　現場をマネジメントする看護管理者の質の向上が、医療の質・スキルの高い看護師育成においては重要な役割を果たすが、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。

○　令和 8 年 5 月に厚生労働省から発出された「地域における保健師の保健活動について」において、人材育成は保健師の保健活動の基本的な方向性として示されているが、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いるため、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に特化した研修の開催
3) 保健師活動指針を踏まえた新任期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）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 6 年 12 月末現在の県内の特定行為研修修了者数は 387 人で、就業場所は病院が約 94%とほとんどを占めており、訪問看護ステーションは 2.8%、介護保険施設は 0.5%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、多職種の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、ますます、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）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

5）訪問看護ステーション等地域包括ケアシステムを担う施設における医療安全体制の実態把握

Ⅲ　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

＜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 7 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。

○　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、令和 8 年度診療報酬改定において、病院機能に着目した分化・連携と地域における医療の確保、地域包括ケアシステムの推進等に沿った改定が行われた。

○　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）訪問看護ステーション開設前からの経営支援（在宅医療推進アドバイザー派遣事業等）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）

3）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

Ⅳ　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。

○　令和 8 年 5 月厚生労働省発出の「地域における保健師の保健活動について」において、災害対応を含む健康危機管理体制の整備のために、市町村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、県内市町村は 58.8%の配置にとどまっている。

＜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) 災害発生時における円滑な看護師等派遣調整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

4) 市町村統括保健師の配置促進

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 7 年 12 月現在 150 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。

＜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