

奈良県地域医療等対策協議会 看護師等確保部会

会議次第

日時：平成21年9月18日（金）

午後1時～

場所：県立医科大学 厳樞会館

1 開 会

2 議 題

（1）奈良県地域医療等対策協議会の中間報告と取組状況について

（2）奈良県地域医療再生計画について

（3）第7次看護職員需給見通しについて

（4）看護師等確保のための新たな施策について

3 閉 会

奈良県地域医療等対策協議会
第4回看護師等確保部会員名簿

氏名	役職	出欠
伊藤 明子	畿央大学教授	出席
森本 一美	岸和田市民病院副院長	欠席
※飯田 順三	公立大学法人奈良県立医科大学看護学科長	出席
佐伯 恵子	公立大学法人奈良県立医科大学附属病院看護部長	出席
近藤 達司	奈良県医師会理事	出席
瀬川 雅数	奈良県病院協会理事	出席
渡邊 恵子	奈良県ナースセンター事業部長	出席
正木 幸美	県立奈良病院看護部長	出席
内海 敏行	元大和高田市立病院事務局長	欠席
水嶋 豊	バルツァゴードル事務長	出席
中谷 澄代	高井病院教育師長	出席
永田 美紀代	県立三室病院看護部主任	出席
田中 麻理	県立五條病院附属看護専門学校教務主任	出席
池田 仁美	近畿厚生局健康福祉部医事課看護教育指導官	欠席
武末 文男	県健康安全局長	出席

※印が部会長

奈良県地域医療等対策協議会 看護師等確保部会

日 時：平成21年9月18日（金）午後1時～
場 所：奈良県立医科大学 厳櫃会館

医科大学看護学科長
飯田部会長

	○	
畿央大学教授 伊藤委員	○	バルツァゴードル事務長 水嶋委員
医科大学附属病院看護部長 佐伯委員	○	高井病院教育師長 中谷委員
奈良県医師会理事 近藤委員	○	県立三室病院看護部主任 永田委員
奈良県病院協会理事 瀬川委員	○	県立五條病院附属看護専門学校 教務主任 田中委員
奈良県ナースセンター事業部長 渡邊委員	○	県健康安全局長 武末委員
県立奈良病院看護部長 正木委員	○	

事務局

○	○	○	○
---	---	---	---

○	○	○	○	○	○
---	---	---	---	---	---

傍 聴 席

報 道

傍 聴 席

報 道



平成21年度厚生労働省補正予算（案）の概要

計：4兆6,718億円
 [一般会計：3兆4,151億円 特別会計：1兆2,567億円]

第1 緊急雇用対策	2兆5,128億円	
1 雇用調整助成金の拡充等	6,066億円	
2 再就職支援・能力開発対策の推進	7,416億円	
3 緊急雇用創出事業の拡充	3,000億円	
4 内定取消し問題、外国人労働問題等への適切な対応	106億円	
5 失業等給付費等の確保	6,836億円	
6 住宅・生活支援等	1,704億円	
第2 地域医療・医療新技術	7,684億円	
1 地域医療の再生に向けた総合的な対策	3,100億円	
2 医療機関の機能、設備強化等	2,096億円	
3 革新的な医薬品や医療機器の開発支援、審査体制の強化	917億円	
4 新型インフルエンザワクチンの開発・生産体制の強化	1,279億円	
5 レセプトオンライン化への対応	291億円	
第3 介護職員の処遇改善・介護拠点整備	8,443億円	
1 介護職員の処遇改善	3,975億円	
2 介護基盤の緊急整備等	3,294億円	
3 福祉・介護人材の資格取得等のキャリアアップ支援等	98億円	
4 社会福祉施設等の耐震化等	1,068億円	
第4 子育て支援	2,788億円	
1 子育て応援特別手当の拡充	1,254億円	
2 地域における子育て支援の拡充等	}	
3 ひとり親家庭の支援、社会的養護等		1,510億円
4 特定不妊治療への支援		24億円
第5 安全・安心のための施策の推進	2,788億円	
1 がん対策の推進	237億円	
2 難病患者に対する支援	29億円	
3 年金記録問題の解決の促進	519億円	
4 障害者の自立支援対策の推進	1,579億円	
5 高齢者医療の安定的な運営の確保等	156億円	
6 生活衛生関係事業者の支援	1.6億円	
7 地上デジタル放送への対応	117億円	
8 検疫所及び水道施設の機能、設備強化	79億円	
9 社会保障カード（仮称）の実施に向けた環境整備	71億円	

【※ 一部重複計上があるため、それぞれの項目の合計と合計額は一致しない。】

- 1 地域医療の再生に向けた総合的な対策 3,100億円
 救急医療の確保、地域の医師確保など、地域医療の課題を解決するため、都道府県が2次医療圏を単位として策定する「地域医療再生計画」に基づく以下のような事業に対して、都道府県に地域医療再生基金（仮称）を設置して財政支援を行う。
- ・ 地域内において医療機関の機能強化、機能・役割分担を進めるための連携強化
 - ・ 医師事務作業補助者の集中配置など勤務医・看護師などの勤務環境改善
 - ・ 短時間正規雇用制度といった多様な勤務形態の導入による勤務医・看護師などの確保
 - ・ 大学病院などと連携した医師派遣機能の強化
 - ・ 医療機能の連携や遠隔医療の推進のための施設・設備の整備
 - ・ 新生児集中治療室（NICU）・救命救急センターの拡充、NICUや回復期治療室（GCU）の後方病床としての重症心身障害児施設等の整備 等
- 2 医療機関の機能、設備強化等 2,096億円
- (1) 災害拠点病院等の耐震化等 1,741億円
 災害拠点病院等の耐震化を促進するため、建替工事等に係る経費の一部助成などを行うとともに、独立行政法人福祉医療機構における医療貸付の限度額及び貸付利率等の優遇を図る。
- (2) 国立高度専門医療センターの先端医療機器の整備等 356億円
 がんや循環器病など国民の健康に著しく影響のある疾患について、原因究明のための研究の実施、医療技術の開発、治療法の確立・均てん化の更なる推進を求められていることから、国立高度専門医療センターにおいて高度専門医療機能の強化を図るための先端医療機器等の整備及びそれに伴う施設整備を行う。
- 3 革新的な医薬品や医療機器の開発支援、審査体制の強化 917億円
- (1) 先端医療開発特区による最先端医療技術開発の加速 120億円
 先端医療開発特区において、iPS細胞など最先端の医療技術の研究開発に取り組む24課題に対し、研究を加速させるために必要な設備・機器等の整備を行う。
- (2) がん、小児等の未承認薬等の開発支援、治験基盤の整備、審査迅速化 797億円
 がんや小児などの重点分野において、海外で承認されているが国内では未承認の医薬品等の開発の支援、分野ごとに治験の一元的管理を可能とするような治験・臨床研究支援機能の強化などを実施する。
 また、独立行政法人医薬品医療機器総合機構の審査員を増員して国内未承認薬などを最優先に審査する体制（審査期間を12か月から6か月に短縮）を新設するほか、同機構のITシステムを刷新し、審査体制を強化する。
- 4 新型インフルエンザワクチンの開発・生産体制の強化 1,279億円
- ・ 細胞培養法を開発することにより、現在の鶏卵培養法では1年半～2年を要する全国民分のワクチン生産期間を約半年に短縮する。
 - ・ 細胞培養法の開発期間中は、国内企業の鶏卵培養法での生産能力強化を図る。
 - ・ 有効性や利便性の高い「第3世代ワクチン」の開発を推進する。
- 5 レセプトオンライン化への対応 291億円
 自らオンライン請求を行う医療機関や薬局に必要な設備投資等の支援を行う。

地域医療再生基金の概要

総額3,100億円

救急医療の確保、地域の医師確保など、地域における医療課題の解決を図るため、都道府県が策定する計画(地域医療再生計画)に基づく都道府県の取組を支援

計画

- 計画の対象地域は、二次医療圏が基本。ただし、周辺の地域を含めるなど、柔軟な設定が可能。
- 複数年度(25年度末まで)にわたる取組を支援。
※ 施設整備については25年度末までに着工すれば可。
- 県ごとに、地域の実情に応じて、自由に事業を決定。
 - ・ 施設・設備整備費、運営費ともに使用可能。
 - ・ 県全体で実施した方が効果的な事業(医師確保事業等)は、県全体を対象として実施することも可能。

経費

- 1地域につき100億円(10箇所以内)又は30億円を上限に分配。
- 補助率は設定しておらず、県に一律に新たな負担は求めない。
- 新規・拡充ならば、国庫補助事業の地方負担分への充当も可能。

手続の流れ

①計画の提出(順次)
(~10月中旬頃まで)

都道府県

基金

随時相談

③交付金の交付
(計画承認後順次)

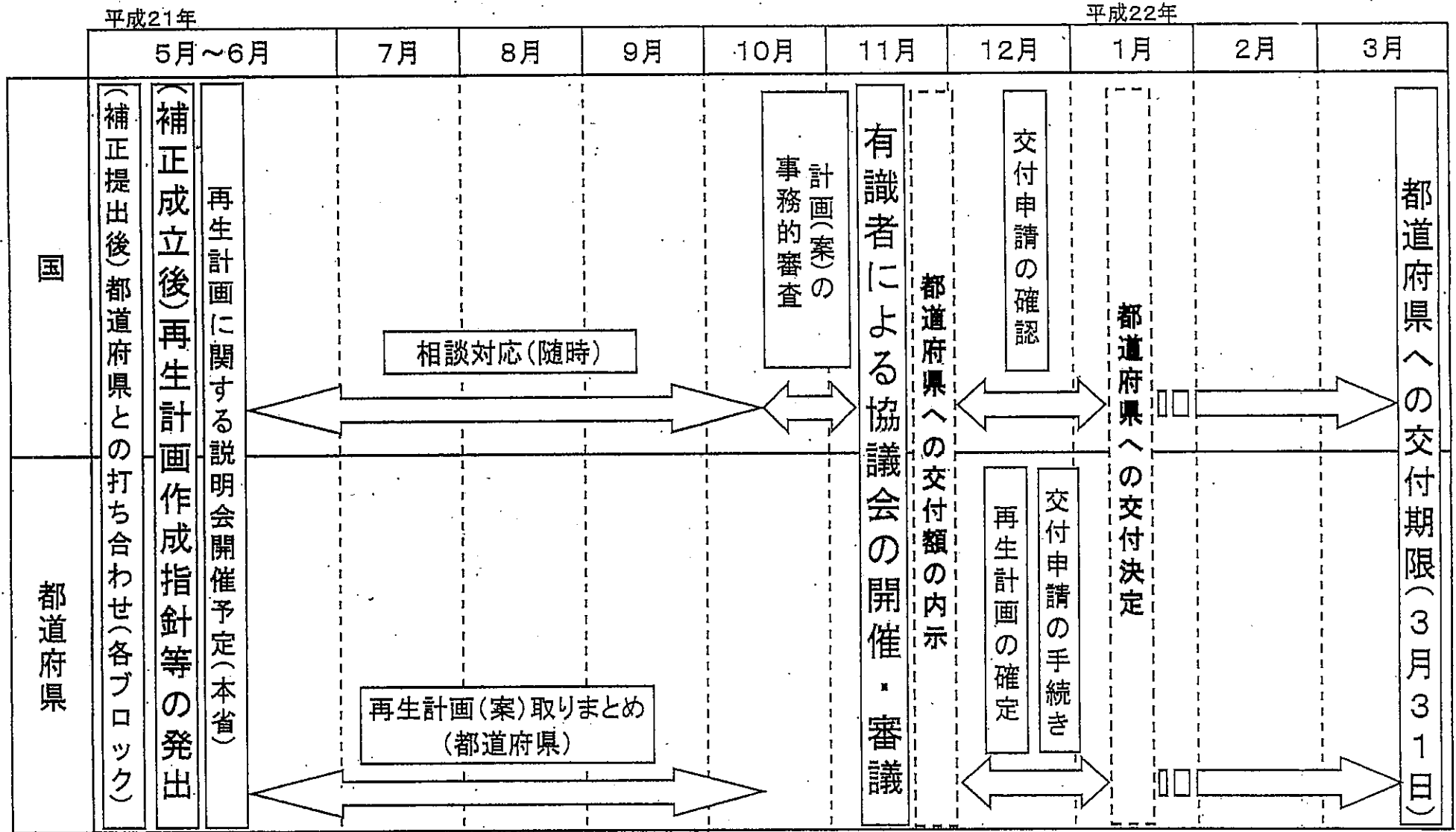
厚労省

有識者による
協議会

②計画の審議(順次※)
(~11月下旬頃まで)
※大型案件は別途調整

地域医療再生計画のスケジュール(案)

※ 本資料は、平成21年度補正予算の成立を前提として作成した資料である。取扱嚴重注意。



第7次看護職員需給見通しについて

1、第7次看護職員需給見通しの策定について

国では、「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づく看護師等の確保を促進するための措置に関する基本の方針において、医療提供体制等を踏まえた需給見通しに基づいて看護師等の養成を図ることが求められており、看護職員の需給見通しは、看護職員確保の基本的な資料として、概ね5年毎に通算6回にわたり策定。

現行の第6次計画に引き続き、平成23年以降も需給見通しを策定。（平成21年8月28日付け医政発0828第1号）

（1）策定方法

需要数・供給数について都道府県毎に積み上げを行い、厚生労働省でとりまとめ。

（2）見通し期間

平成23年から平成27年までの5カ年。

（3）国の作業スケジュール

都道府県からの需給見通しの報告を受けた後、平成22年3月に中間的なとりまとめを行い、厚生労働省において全国的な観点からの整合性の確保に向けた調整を行い、第7次看護職員需給見通しに関する検討会の議論も踏まえて、平成22年12月を目途に需給見通しが策定される予定。

2、都道府県における実態調査の実施方法

各調査対象施設に調査票を送付し、各施設が現状及び今後の経営方針を踏まえて記入したものの集計を踏まえ、都道府県がとりまとめ。

（1）全数調査

病院、有床診療所、介護老人保健施設、訪問看護ステーション、助産所、介護老人福祉施設、看護師等学校養成所、保健所、市町村、その他行政機関

（2）既存統計資料の活用又は抽出調査

無床診療所、介護保険関係施設（介護療養型医療施設、介護老人保健施設、介護老人福祉施設を除く）、地域包括支援センター、社会福祉施設、事業所（行政機関を除く）、研究機関、その他

3、実態調査の調査項目

- （1） 需給見通しの策定に直接関係のある調査項目に加え、各施設における看護職員の離職防止策の取組など、看護職員確保対策の参考となる調査項目を盛り込んだ調査とする。
- （2） 各都道府県においては、必要に応じて、地域の特性を考慮し、独自の調査項目を追加する。
- （3） 各都道府県において、関係団体、有識者、住民代表等の参加協力を得て、需給見通しにかかる検討の場を設置（既存の審議会等の活用を含む）しても差し支えない。

4、奈良県独自調査項目（案）

	該 当 箇 所	追 加 又 は 変 更 す る 項 目	理 由
1	1 (4) 病床の種別毎の病床数、入院・外来患者数	「病床種別毎の看護師配置基準」「夜勤体制」欄を追加 表1・表2	現状の看護師配置・夜勤体制を把握
2	2 (3) 採用の状況	「常勤採用者の就業前の状況」表を追加 表3	国の調査票では、需給見通しに直接関係のない項目として削除されたが、確保対策の検討データとして再就業者の状況を把握
		「常勤採用者における再就業者数の推移」表を追加 表4	
		「離職期間別の再就業者数」表を追加 表5	離職期間が再就業に及ぼす影響を把握
		「初任給」表を追加 表6	本県の看護職員の給与水準を把握
3	2 (4) 退職者の状況	「年齢区分別退職者数」及び「就業期間別退職者数」が把握できる表に変更 表7	退職者の就業期間と年齢の相関関係等を把握
4	3 B 平成27年末までの需要人員の増減数	「増減要因毎の具体的な取組内容や増減数の考え方」欄を追加 表8	需要人員の増減が生じる要因を具体的に把握
5	4 (1) ア 常勤退職者の主な退職理由	「理由の上位3項目を選択」を「理由毎に該当者数を記入」に変更し、さらに年齢区分毎の把握ができるように表を変更 表9	病院毎に項目を選択する方式では、病院の規模が集計結果に反映されないため、該当人数を把握するとともに、年齢と退職理由の関係を把握
6	4 (1) イ 新卒職員に特有の主な退職理由	「理由の上位3項目を選択」を「理由毎に該当者数を記入」に変更 表10	病院毎に項目を選択する方式では、病院の規模が集計結果に反映されないため、該当人数を把握

看護職員需給見通し調査項目比較表

調査項目		第6次		第7次		備考
		国	県	国	県	
1. 基本情報						
P9	(1) 施設名	○		○		
	(2) 住所	○		○		
	(3) 設置主体	○		○		
	地域医療支援病院等の承認	○		×		需給見通しに直接関係のない項目として削除
	指定介護療養型医療施設の指定	○		×		需給見通しに直接関係のない項目として削除
	(4) 病床の種別とその数	○		○		
	病床別の看護配置				●	
	夜勤体制				●	第6次は「勤務条件」欄で記載
	(4) 入院患者数及び外来患者数	○		○		
	産科の患者数		●		×	
	手術台数	○		×		需給見通しに直接関係のない項目として削除
	分娩件数	○		×		需給見通しに直接関係のない項目として削除
	診療報酬の届出状況	○		×		需給見通しに直接関係のない項目として削除
2. 看護職員就業状況						
就業状況						
P10	(1) 就業形態別(人数)	○		○		
	年齢別	○		×		需給見通しに直接関係のない項目として削除
	部門別	○		×		需給見通しに直接関係のない項目として削除
	(2) 休業・休暇の取得状況	×		○		第6次は「勤務条件」欄で記載
採用の状況						
P11	(3) 就業形態別	○		○		
	常勤採用者の就業前の状況	○		×	●	国の調査票で需給見通しに直接関係のない項目として削除されたが、確保対策の検討データとするため再就業者の状況を把握する
	常勤採用者における再就業者数の推移	○		×	●	
	離職期間別の再就業者数				●	再就業に及ぼす離職期間の影響について把握する
	初任給				●	本県の看護職員の給与水準について把握する
退職者の状況						
P12	(4) 常勤職員の退職者数	○		○		
	年齢区分別の退職者数		●		●	退職者の就業期間と年齢の相関関係や因果関係を把握するため、就業期間と年齢で個々に記入していた調査表を一体化させる
	就業期間別の退職者数		●		●	
	定年制度等	○		×		需給見通しに直接関係のない項目として削除

調査項目		第6次		第7次		備考
		国	県	国	県	
1. 勤務条件(実績)						
	1週間当たりの労働時間	○		×		需給見通しに直接関係のない項目として削除
	出産者数(実績)	○		×		需給見通しに直接関係のない項目として削除
	産前・産後休業(平均取得期間)	○		×		需給見通しに直接関係のない項目として削除
	育児休業(平均取得期間)	○		×		需給見通しに直接関係のない項目として削除
	介護休業(平均取得期間)	○		×		需給見通しに直接関係のない項目として削除
	代替職員の確保(代替者数)	○		×		需給見通しに直接関係のない項目として削除
	年次有給休暇(平均取得日数)	○		×		2(2)「休業・休暇の取得状況」として記載
	夜勤体制(平均夜勤人数等)	○		×		1(4)「夜勤体制」として記載
3. 看護職員の配置計画						
増員要因						
P12	病床数の今後の予定	○		○		
	夜勤体制の充実	○		×		
	看護配置の充実	○		×		3 B「病院管理・看護管理部門の充実・見直し」として記載
	看護業務の改善	○		×		
	訪問看護の充実等	○		○		
	専門性の高い看護師の配置	○		×		3 B「専門看護師・認定看護師の今後の配置計画」として記載
	新人看護職員研修体制	○		×		3 B「研修体制の充実・見直し」として記載
	定年制度等の見直し	○		×		
	看護職員確保の方策	○		×		4(2)「定着促進に対する取組状況」として記載
	病棟・外来部門の充実・見直し	×		○		
	病棟管理・看護管理部門の充実・見直し	×		○		国の様式では、増員要因については、平成27年末までの需要人員の増減として人数のみを記載することとしているが、具体的な需要人員の増減が生じる理由を記載する(例) 施設基準の充実(10:1→7:1)
	研修体制の充実・見直し	×		○		
	兼務環境の改善	×		○		
	増減数の具体的内容				●	
	その他	×		○		
看護職員確保に関する情報						
P14	(1) 退職の理由	○		○		・国の様式では退職理由の上位3項目を1、2、3と記載する方式となっているが、規模が把握できるような人数で記載する。 ・対象に合った離職防止策の検討を行うため、年代や就業期間による退職理由を把握する
	退職理由別の退職者数				●	
	年齢別・就業期間別の退職理由				●	
P15	(2) 看護職員の定着促進に対する取組み状況			○		
P16	(3) 看護職員の再就職に対する取組状況			○		
	(4) 専門看護師・認定看護師の今後の配置計画			○		第6次は「専門性の高い看護師の配置」として記載
部門別看護職員配置数		○		×		需給見通しに直接関係のない項目として削除
就業形態別看護職員配置数		○		×		需給見通しに直接関係のない項目として削除

※国の調査票は、回収率を高めるため第6次の調査項目より需給見通しに直接関係のない項目が削除されました。

1. 第六次看護職員需給見通し

区 分		平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年
需 要 数	病 院	人 8,465	人 8,896	人 9,346	人 9,774	人 10,232
	診 療 所	1,474	1,492	1,505	1,519	1,534
	助 産 所	38	38	38	38	38
	介護保険関係	1,802	1,908	1,979	2,048	2,123
	介護療養型医療施設	220	220	220	220	220
	介護老人保健施設	376	397	397	397	397
	訪問看護ステーション	390	406	422	437	458
	介護老人福祉施設	250	260	260	260	260
	居 宅 サ ー ビ ス	566	625	680	734	788
	社会福祉施設	175	177	177	177	177
	保健所・市町村	494	494	498	498	498
	教 育 機 関	160	167	167	167	167
	事業所、学校、その他	30	30	30	30	30
	合 計 (A)	12,638	13,202	13,740	14,251	14,799
	供 給 数	年当初就業者数(B)	11,809	11,988	12,248	12,726
新卒就業者数(C)		569	536	637	595	595
再 就 業 者 数 (D)		1,205	1,223	1,250	1,299	1,355
退職等による減少数(E)		1,595	1,499	1,409	1,337	1,329
年末就業者数(F)		11,988	12,248	12,726	13,283	13,904
下段は衛生行政報告例 就業者数		11,213		11,546		
過不足数(A)－(F)		650 (94.9%)	954	1,014 (92.6%)	968	895
		1,425 (88.7%)		2,194 (84.0%)		

2. 就業状況

(1) 就業形態別の看護職員数

- 平成21年6月1日現在在籍している保健師数、助産師数、看護師数、准看護師数（休業・休職者含む）について記入してください。
- 複数免許を有する場合は、実際に行っている業務に最も関係する資格欄に記入してください。従って、例えば、助産師と看護師の免許を所有していても看護業務を行っている場合は「看護師」欄に記入することとなります。
- 常勤の就業時間については、各施設の1人当たりの週の所定労働時間を記入してください。
- 「短時間正規雇用」は、通常のパートタイマーとは異なり正規雇用の職員に近い雇用形態をとる職員であって、雇用期間の定めがなく社会保険の適用、退職金の支給、昇進昇格、教育訓練や福利厚生の適用などが正規雇用職員と同様の職員をいいます。
- 非常勤の就業時間については、各施設で勤務している非常勤全員の週の所定労働時間の合計を記入してください。
- 非常勤の常勤換算については、就業時間を各施設の週の所定労働時間で除して算出してください。

（常勤換算の計算例）1週間の所定労働時間が40時間で、非常勤全員の週の所定労働時間の合計が950時間の場合

$$\text{週950時間} \div \text{所定労働時間40時間} = 23.8人$$

→ 小数点以下第2位を四捨五入して下さい。

なお、就業時間、常勤換算について、短時間正規雇用も非常勤と同様に記入してください。

①就業形態別（平成21年6月1日現在）

（単位：人）

	常勤						非常勤				就業者合計					
	実人員		就業時間		常勤換算		実人員		就業時間		常勤換算		実人員		常勤換算	
保健師																
助産師																
看護師																
准看護師																
計																

・助産師の就業者合計の人員数を「3-(1)」(A表)の①平成21年6月1日現在の人員数に転記してください。

・就業者合計の人員数を「3-(1)」(A表)の①平成21年6月1日現在の人員数に転記してください。

(2) 休業・休暇の取得状況

- 平成20年の取得状況について記入してください。

	年次有給休暇	育児休業	介護休業	その他の休業・休暇
取得者数（人）				
平均取得日数（日）				
取得者の平均取得日数（日）				

(3) 採用の状況

- 平成20年の採用の状況について、下記の表により、どの業務について採用したか各区分に記入してください。
- 複数免許を有する場合は、実際に行っている業務に最も関係する資格欄に記入してください。従って、例えば、助産師と看護師の免許を所有していても看護業務を行っている場合は「看護師」欄に記入することとなります。
- 人数は実人員で記入して下さい。

(単位：人)

	新卒（既卒で免許取得後1年未満の者を含む）				新卒以外（再就職者等）			
	常勤	うち短時間正規雇用（再掲）	非常勤	合計	常勤	うち短時間正規雇用（再掲）	非常勤	合計
保健師								
助産師								
看護師								
准看護師								
合計								

(表3) 常勤採用者における就業前の状況
 (表4) 常勤採用者における再就業者数の推移
 (表5) 離職期間別の再就業者数
 (表6) 看護師の初任給

表3 常勤採用者の就業前の状況 (単位：人)

	新人職員		他施設からの異動		再就業		その他		合計
	県内	県外	県内	県外	県内	県外	県内	県外	
保健師									
助産師									
看護師									
准看護師									
計									

表4 常勤採用者における再就業者数の推移 (単位：人)

	平成18年度	平成19年度	平成20年度
採用者数			
再就業者数			

表5 平成20年の再就業者の採用について、離職期間別に採用人数を記入してください。(単位：人)

	1年未満	2年未満	3年未満	4年未満	5年未満	6年未満	7年未満	8年未満	9年未満	10年未満	11~15年未満	15~20年未満	20年以上	計
保健師														
助産師														
看護師														
准看護師														
計														

表6 平成21年新卒看護師の初任給について記入してください。

	給与月額 (A)	※年間賞与その他手当 (B)	年収 (A) × 12 + (B)
大学卒			
養成所卒(3年課程)			

(※超過勤務手当を除く)

(4) 退職者の状況

・平成20年の常勤職員の退職者数を記入してください。また、そのうち新卒職員の退職者数を記入してください。

(単位：人)

	合計	うち新卒職員(再掲)
常勤職員の退職者数		

(表7) 年齢区分別・就業期間別退職者数

表7 ・平成20年の年齢別・就業期間別の退職者数を記入してください。()内に新卒者の退職者数を再掲で記入してください。

	1年未満	2年未満	3年未満	4年未満	5年未満	6年未満	7年未満	8年未満	9年未満	10年未満	11～15年未満	15～20年未満	20年以上	計
25歳未満	()													
25～29歳	()													
30～34歳	()													
35～39歳	()													
40～44歳	()													
45～59歳	()													
60～64歳	()													
65歳以上	()													
計	()													

3. 今後の看護職員配置計画

(1) 平成27年末時点の需要人員数

- ・平成21年6月1日現在の人員数(A表)、平成27年末までの需要人員の増減数(B表)を作成し、平成27年末時点の需要人員数(C表)を見込んでください。
- ・今後の配置計画が未確定の場合は現状(平成21年6月1日現在)の人員数をA表とC表に記入してください。(B表の記入は不要です)
- ・B表作成においては、表中の各増減要因を勘案し、平成27年末までの需要人員の増減数を記入してください。
- ・増減要因が重複する場合には、主要な増減要因の箇所に需要人員数を見込んで記入してください。
- ・常勤換算については、上記設問「2-(1)」の定義と同様になります。
- ・なお、需要人員数の見込みにあたっては以下に留意してください。

1) 法定労働時間、年次有給休暇、育児休業、介護休業などについては、労働基準法や育児・介護休業法などに定めがあります。

例えば、労働時間は原則として、1週40時間、1日8時間(病院等で規模10人未満は1週44時間、1日8時間)を超えてはなりません【労働基準法】

6ヶ月以上8割以上出勤した者には、年次有給休暇を与えなければなりません(休暇の日数は、6年6ヶ月以上勤務した場合は20日)【労働基準法】

夜勤については、複数を主として月8回以内の夜勤体制の構築に向けて積極的に努力する必要があります【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】

詳しくは下記HP等をご覧ください。

<http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/kijunhou/index.html> (労働基準法関係)

<http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/kintou/index.html> (育児・介護休業法関係)

2) 育児介護休業法の改正(介護休暇制度の創設等)につきましては、下記HP等をご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html> (育児介護休業法改正関係)

3) 保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の改正

(新人看護職員の臨床研修の努力義務化等)につきましては、下記HP等をご覧ください。

<http://www.sangiin.go.jp/japanese/johol/kousei/gian/171/pdf/t071710271710.pdf>

※ 全ての要因について、現状を踏まえ、実現可能と判断される場合の需要人員数を記入してください。

A. 平成21年6月1日現在の人員数

(単位：人)

	実人員	常勤換算
① 平成21年6月1日現在の人員数		

・上記「2-(1)」の①の就業者合計欄(全体の合計)を転記してください。

(再掲) 助産師数		
------------------	--	--

・上記「2-(1)」の①の就業者合計欄(助産師の合計)を転記してください。

B. 平成27年末までの需要人員の増減数

(単位：人)

増減要因	実人員	常勤換算
② 病棟部門の充実・見直し (再掲) 院内助産所の設置及び助産師の配置		
③ 外来部門の充実・見直し (再掲) 助産師外来の設置及び助産師の配置		
④ 病院管理・看護管理部門の充実・見直し		
⑤ 訪問看護部門の充実・見直し		
⑥ 研修体制の充実・見直し		
⑦ 勤務環境の改善		
⑧ その他		
⑨ 合計 (②～⑧) (再掲) 助産師数		

(例) 病床数の増減及び入院基本料算定区分の引き上げ及び引き下げ、施設基準の充実(13:1→10:1等)、特殊診療部門(ICU、CCU等の取り扱い等)、労働時間の見直し、夜勤体制の見直し等

(例) 医療ニーズの高い外来患者や日帰り手術の増加、労働時間の見直し等

(例) 労務管理・研修企画などのマネジメント機能の強化、リスクマネージャーの配置、地域医療連携を図るための退院調整担当者の配置、労働時間の見直し、夜勤体制の見直し等

(例) 在宅ケアの推進、労働時間の見直し等

(例) 新人看護職員研修、医療安全研修、再就業支援研修等(研修受講による代替職員の確保を含む)

(例) 時間外労働の短縮、年次有給休暇取得日数の増加、産前・産後、育児休業の取得人数や取得日数の増加、介護休業の取得者数及び取得日数の増加、介護休暇及び看護休暇の取得者数及び取得日数の増加
※ 次の計算式を参考に貴施設の計算方法に基づき計算してください。

(休業についての参考計算式)

$$\frac{[(平成27年の取得者数 \times 平成27年の1人当たり平均取得日数) / 平成27年の1人当たりの年間労働日数]}{[(平成20年度の取得者数 \times 平成20年度の1人当たり平均取得日数) / 平成20年度の1人当たりの年間労働日数]}$$

—
$$\frac{[(平成27年の取得者数 \times 平成27年の1人当たり平均取得日数) / 平成27年の1人当たりの年間労働日数]}{[(平成20年度の取得者数 \times 平成20年度の1人当たり平均取得日数) / 平成20年度の1人当たりの年間労働日数]}$$

・「(再掲) 院内助産所の設置及び助産師の配置」、「(再掲) 助産師外来の設置及び助産師の配置」の合計を記入してください。

C. 平成27年末時点の需要人員数

(単位：人)

	実人員	常勤換算
⑩ 合計 (①+⑨) (再掲) 助産師数 (①+⑨)		

(表8) 増減要因毎の具体的な取組み内容や増減数の考え方

(2) 平成23年から平成27年の看護職員配置計画について、以下の表に人数を記入してください。

- ・ 上記「3-1」の需要人員数をもとに、各年ごとに、今後必要な看護職員数を見込んで、実人員及び常勤換算の人数を算定してください。
- ・ 平成27年の看護職員の数値(実人員、常勤換算)は、「3-1」(C表)の合計数(実人員、常勤換算)と同じになります。
- ・ 各年ごとの配置計画が未確定の場合は、「3-1」(B表)の需要人員の増減数を均等に、「3-1」(A表)の平成21年6月1日現在の人員数に加えて記入してください。

(単位：人)

	平成23年		平成24年		平成25年	
	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算
看護職員						
助産師(再掲)						
	平成26年		平成27年			
	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算		
看護職員						
助産師(再掲)						

・平成27年には、上記C表の合計(⑩)数を転記してください。

・平成27年には、上記C表の合計(⑩再掲 助産師数)を転記してください。

4. 看護職員確保に関する情報

(1) 平成20年の常勤職員退職者について、主な退職理由の上位3つをアの表に記入してください（上位から順に①、②、③と記入してください）。

また、新卒職員に特有の退職理由の上位3つをイの表に記入してください（上位から順に①、②、③と記入してください）。

ア. 常勤退職者の主な退職理由の上位3つ

出産・育児	勤務時間が長い・超過勤務が多い	
結婚	休暇がとれない	
本人の健康問題	給与に不満	
家族の健康・介護問題	夜勤の負担が大きい	
転居	責任の重さ・医療事故への不安	
進学	キャリアアップの機会がない	
他分野（看護以外）への興味	その他	
人間関係		

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

(表9) 年齢区分毎の退職者数

表9		(1) 平成20年の常勤職員退職者の主な退職理由について、年齢別に退職者数をご記入ください									(単位:人)
		25歳未満	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~59歳	60~64歳	65歳以上	計	
出産・育児											
結婚											
本人の健康問題											
家族の健康・介護問題											
転居											
進学											
他分野（看護以外）への興味											
人間関係											
勤務時間が長い・超過勤務が多い											
休暇がとれない											
給与に不満											
夜勤の負担が大きい											
責任の重さ・医療事故への不安											
キャリアアップの機会がない											
その他											
※「その他」に記入した場合には、下記に主な内容を記入してください。											
[]											

イ. 新卒職員に特有の主な退職理由の上位3つ

基礎教育終了時点と現場とのギャップ		新卒職員が看護の仕事の魅力を感じにくい状況にある	
現代の若者の精神的な未熟さや弱さ		医療事故を起こす不安が強く萎縮している	
看護職員に従来より高い能力が求められるようになってきている		看護業務が整理されていないため、新卒職員が混乱する	
個々の看護職員を「認める」「ほめる」ことが少ない風土		若者が置かれた社会的状況が経済的自立の必要性を弱めている	
現場の看護職員が新卒新人に教える時間がなくなってきている		その他	
交代制など不規則な勤務形態（夜勤など）による労働負担が大きい		不明	
新卒職員を計画的に育成する体制が整っていない			

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

[]

(表10) 理由毎の退職者数

(2) 看護職員の定着促進に対する取り組み状況

・ 看護職員の職場定着を促すために効果をあげている対策を上位から順に3つ記入してください（上位から順に①、②、③と記入してください）。

院内保育の充実		専門性が発揮できるような看護業務の整理	
子育て期間中等の夜勤負担軽減		看護職員の経営への参加	
有給休暇の取得促進		職員の声を聞く仕組みなどマネジメントに参画する機会の提供	
超過勤務削減のための取り組み		職務満足度を定期的に確認、評価している	
寮や住宅手当など住環境の充実		人を育て個人を大切にする風土づくり	
人事考課の導入		上司以外の相談窓口の設置	
希望を生かした人員配置		医療事故防止のための病院全体の取り組み強化	
多様な勤務形態の導入		その他	
研修体制の確立、外部研修への援助等によるキャリアアップの支援			

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

[]

(3) 看護職員の再就職に対する取り組み状況

- ・ 再就職の看護職員の確保について効果をあげている取組を上位から順に3つ記入してください（上位から順に①、②、③と記入してください）。

再就職のための研修・教育プログラムの充実		求人広告をしている	
再就職の看護職員の周囲のサポートができてい る		集団説明会を開催している	
相談できる窓口がある		退職者を勧誘している	
ナースバンクに求人をだしている		いつでも見学、相談ができるようにしている	
職業安定所(ハローワーク)に求人をだしている		その他	

※「その他」に記入した場合には、下記に具体的な内容を記入してください。

[]

(4) 専門看護師・認定看護師の今後の配置計画について

- ・ 現在の配置状況及び今後（平成27年まで）の増員予定について、○を付してください。

	現在の配置状況（平成21年6月1日時点）		今後（平成27年まで）の増員予定	
	あり	なし	あり	なし
専門看護師	あり	なし	あり	なし
認定看護師	あり	なし	あり	なし

(5) 看護職員の定着促進に関し、行政へのご意見・ご要望等がございましたら、ご自由にご記入下さい。

[]

調査票はこれで終わりです。お忙しいなかご協力ありがとうございました。

追加項目のイメージ

1. (4) 病床の種別毎の病床数、入院・外来患者数、看護配置

- ・ 病床の種別ごとに病床数及び看護配置を記入してください。
- ・ 「療養」「精神」に指定介護療養型医療施設がある場合には、その病床数を再掲で記入してください。
- ・ 入院及び外来患者数は平成21年6月における1日平均入院患者数及び外来患者数を記入してください。
- ・ 一般病床の夜勤体制に○印を付けてください。

(単位：床、人)

病床種別	一般	療養		精神		結核感染症	合計	
		指定介護療養型医療施設(再掲)	指定介護療養型医療施設(再掲)	指定介護療養型医療施設(再掲)	指定介護療養型医療施設(再掲)			
病床数								
入院患者数								
外来患者数								

表1

看護配置								
------	--	--	--	--	--	--	--	--

表2

夜勤体制	一般病床	3交代・2交代・当直
------	------	------------

2. (3) 採用の状況

表3

常勤採用者の就業前の状況

(単位：人)

	新人職員		他施設からの異動		再就業		その他		合計
	県内	県外	県内	県外	県内	県外	県内	県外	
保健師									
助産師									
看護師									
准看護師									
計									

表4

常勤採用者における再就業者の推移

(単位：人)

	平成18年度	平成19年度	平成20年度
採用者数			
再就業者数			

3. B. 平成27年末までの需要人員の増減数

表 8

B. 平成27年末までの需要人員の増減数

(単位：人)

増減要因	実人員	常勤換算	取組内容及び増減数の考え方
② 病棟部門の充実・見直し (再掲) 院内助産所の設置及び助産師の配置			
③ 外来部門の充実・見直し (再掲) 助産師外来の設置及び助産師の配置			
④ 病院管理・看護管理部門の充実・見直し			
⑤ 訪問看護部門の充実・見直し			
⑥ 研修体制の充実・見直し			
⑦ 勤務環境の改善			
⑧ その他			
⑨ 合計(②～⑧) (再掲) 助産師数			

4. (1) ア常勤退職者の主な退職理由

表 9

(1) 平成20年の常勤職員退職者の主な退職理由について、年齢別に退職者数をご記入ください

(単位：人)

	25歳未満	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～59歳	60～64歳	65歳以上	計
出産・育児									
結婚									
本人の健康問題									
家族の健康・介護問題									
転居									
進学									
他分野(看護以外)への興味									
人間関係									
勤務時間が長い・超過勤務が多い									
休暇がとれない									
給与に不満									
夜勤の負担が大きい									
責任の重さ・医療事故への不安									
キャリアアップの機会がない									
その他									

※「その他」に記入した場合には、下記に主な内容を記入してください。

{ }

4. (1) イ新卒職員に特有の主な退職理由

表10

(1) 平成20年の常勤新卒職員の主な退職理由別の退職者数を記入してください。

(単位：人)

基礎教育終了時点と現場とのギャップ		新卒職員が看護の仕事の魅力を感じにくい状況にある	
現代の若者の精神的な未熟さや弱さ		医療事故を起こす不安が強く萎縮している	
看護職員に従来より高い能力が求められるようになってきている		看護業務が整理されていないため、新卒職員が混乱する	
個々の看護職員を「認める」「ほめる」ことが少ない風土		若者が置かれた社会的状況が経済的自立の必要性を弱めている	
現場の看護職員が新卒新人に教える時間がなくなってきている		その他	
交代制など不規則な勤務形態（夜勤など）による労働負担が大きい		不明	
新卒職員を計画的に育成する体制が整っていない			

※「その他」に記入した場合には、下記に主な内容を記入してください。

{ }

看護師等確保のための新たな施策について

課 題	参 考 指 標																																																																																				
<p>A 看護職員数は25～29歳をピークに年齢を経るとともに減少している。</p>	<p>看護職員数 (人) による年齢別推移 (平成16年末 vs 平成18年末)</p> <table border="1"> <caption>看護職員数 (人)</caption> <thead> <tr> <th>年齢</th> <th>平成16年末 (人)</th> <th>平成18年末 (人)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>25歳未満</td><td>14.9</td><td>13.2</td></tr> <tr><td>25～29</td><td>20.6</td><td>18.6</td></tr> <tr><td>30～34</td><td>16.3</td><td>16.3</td></tr> <tr><td>35～39</td><td>15.3</td><td>15.8</td></tr> <tr><td>40～44</td><td>12.1</td><td>13.1</td></tr> <tr><td>45～49</td><td>8.2</td><td>9.1</td></tr> <tr><td>50～54</td><td>6.2</td><td>6.2</td></tr> <tr><td>55～59</td><td>3.6</td><td>4.7</td></tr> <tr><td>60～64</td><td>1.4</td><td>1.4</td></tr> <tr><td>65歳以上</td><td>1.2</td><td>1.6</td></tr> </tbody> </table>	年齢	平成16年末 (人)	平成18年末 (人)	25歳未満	14.9	13.2	25～29	20.6	18.6	30～34	16.3	16.3	35～39	15.3	15.8	40～44	12.1	13.1	45～49	8.2	9.1	50～54	6.2	6.2	55～59	3.6	4.7	60～64	1.4	1.4	65歳以上	1.2	1.6																																																			
年齢	平成16年末 (人)	平成18年末 (人)																																																																																			
25歳未満	14.9	13.2																																																																																			
25～29	20.6	18.6																																																																																			
30～34	16.3	16.3																																																																																			
35～39	15.3	15.8																																																																																			
40～44	12.1	13.1																																																																																			
45～49	8.2	9.1																																																																																			
50～54	6.2	6.2																																																																																			
55～59	3.6	4.7																																																																																			
60～64	1.4	1.4																																																																																			
65歳以上	1.2	1.6																																																																																			
<p>B 本県の看護職員の離職率は平成19年度実績で13.8%であり、全国平均(12.6%)よりも高い水準にある。</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">2005年度(H17)</th> <th colspan="2">2006年度(H18)</th> <th colspan="2">2007年度(H19)</th> </tr> <tr> <th>常勤離職率</th> <th>新卒離職率</th> <th>常勤離職率</th> <th>新卒離職率</th> <th>常勤離職率</th> <th>新卒離職率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>12.9%</td> <td>7.8%</td> <td>16.0%</td> <td>8.4%</td> <td>13.8%</td> <td>8.9%</td> </tr> </tbody> </table>	2005年度(H17)		2006年度(H18)		2007年度(H19)		常勤離職率	新卒離職率	常勤離職率	新卒離職率	常勤離職率	新卒離職率	12.9%	7.8%	16.0%	8.4%	13.8%	8.9%																																																																		
2005年度(H17)		2006年度(H18)		2007年度(H19)																																																																																	
常勤離職率	新卒離職率	常勤離職率	新卒離職率	常勤離職率	新卒離職率																																																																																
12.9%	7.8%	16.0%	8.4%	13.8%	8.9%																																																																																
<p>C 県内の看護師等養成機関の平成21年3月卒業者は672人である。この内、進学者や他職種への就業者を除く534人が看護職として就業したが、県内医療機関への就業者は362人で割合は53.9%であり、高いとは言えない。</p>	<p><看護師(准看護師含む)></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">卒業年度</th> <th rowspan="2">学校数</th> <th rowspan="2">卒業者数(人)</th> <th colspan="2">※1就業者数(人)</th> <th colspan="2">就業率(%)</th> <th rowspan="2">※2その他(人)</th> </tr> <tr> <th>県内</th> <th>県外</th> <th>県内</th> <th>県外</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成19年3月</td> <td>13</td> <td>555</td> <td>320</td> <td>92</td> <td>57.7</td> <td>16.6</td> <td>143</td> </tr> <tr> <td>(学校)</td> <td>2</td> <td>158</td> <td>20</td> <td>45</td> <td>12.7</td> <td>28.5</td> <td>93</td> </tr> <tr> <td>(養成所)</td> <td>11</td> <td>397</td> <td>300</td> <td>47</td> <td>75.6</td> <td>11.8</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>平成20年3月</td> <td>15</td> <td>744</td> <td>362</td> <td>205</td> <td>48.7</td> <td>27.6</td> <td>177</td> </tr> <tr> <td>(学校)</td> <td>4</td> <td>332</td> <td>53</td> <td>144</td> <td>16.0</td> <td>43.4</td> <td>135</td> </tr> <tr> <td>(養成所)</td> <td>11</td> <td>412</td> <td>309</td> <td>61</td> <td>75.0</td> <td>14.8</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>平成21年3月</td> <td>15</td> <td>672</td> <td>362</td> <td>172</td> <td>53.9</td> <td>25.6</td> <td>138</td> </tr> <tr> <td>(学校)</td> <td>4</td> <td>272</td> <td>79</td> <td>112</td> <td>29.0</td> <td>41.2</td> <td>81</td> </tr> <tr> <td>(養成所)</td> <td>11</td> <td>400</td> <td>283</td> <td>60</td> <td>70.8</td> <td>15.0</td> <td>57</td> </tr> </tbody> </table> <p>※1 看護職として就業(就業率) ※2 未就業者数と看護職以外の就業者数の</p>	卒業年度	学校数	卒業者数(人)	※1就業者数(人)		就業率(%)		※2その他(人)	県内	県外	県内	県外	平成19年3月	13	555	320	92	57.7	16.6	143	(学校)	2	158	20	45	12.7	28.5	93	(養成所)	11	397	300	47	75.6	11.8	50	平成20年3月	15	744	362	205	48.7	27.6	177	(学校)	4	332	53	144	16.0	43.4	135	(養成所)	11	412	309	61	75.0	14.8	42	平成21年3月	15	672	362	172	53.9	25.6	138	(学校)	4	272	79	112	29.0	41.2	81	(養成所)	11	400	283	60	70.8	15.0	57
卒業年度	学校数				卒業者数(人)	※1就業者数(人)		就業率(%)		※2その他(人)																																																																											
		県内	県外	県内		県外																																																																															
平成19年3月	13	555	320	92	57.7	16.6	143																																																																														
(学校)	2	158	20	45	12.7	28.5	93																																																																														
(養成所)	11	397	300	47	75.6	11.8	50																																																																														
平成20年3月	15	744	362	205	48.7	27.6	177																																																																														
(学校)	4	332	53	144	16.0	43.4	135																																																																														
(養成所)	11	412	309	61	75.0	14.8	42																																																																														
平成21年3月	15	672	362	172	53.9	25.6	138																																																																														
(学校)	4	272	79	112	29.0	41.2	81																																																																														
(養成所)	11	400	283	60	70.8	15.0	57																																																																														
<p>E 認定看護師等の資格の取得を目指す場合、本人の経済的な負担が大きい。</p>	<p><認定看護師教育機関と必要経費(近畿圏内)></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>学校名</th> <th>認定看護教育課程</th> <th>募集定員</th> <th>入学金</th> <th>授業料</th> <th>実習費(宿泊費・交通費別)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">白鳳女子短期大学</td> <td>皮膚・排泄ケア</td> <td>30名</td> <td rowspan="2">100,000円</td> <td rowspan="2">800,000円</td> <td rowspan="2">100,000円</td> </tr> <tr> <td>緩和ケア</td> <td>30名</td> </tr> <tr> <td>京都橘大学</td> <td>皮膚・排泄ケア</td> <td>30名</td> <td>50,000円</td> <td>750,000円</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>大阪府看護協会</td> <td>救急看護</td> <td>30名</td> <td>50,000円</td> <td>700,000円</td> <td>参考書籍代(200,000円程度)</td> </tr> <tr> <td>兵庫県看護協会</td> <td>皮膚・排泄ケア</td> <td>30名</td> <td>50,000円</td> <td>600,000円</td> <td>参考書籍代</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">日本看護協会神戸センター</td> <td>がん化学療法看護</td> <td>30名</td> <td rowspan="3">50,000円</td> <td rowspan="3">600,000円</td> <td>100,000円</td> </tr> <tr> <td>感染管理</td> <td>30名</td> <td>参考書籍代(100,000円)</td> </tr> <tr> <td>緩和ケア</td> <td>30名</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	学校名	認定看護教育課程	募集定員	入学金	授業料	実習費(宿泊費・交通費別)	白鳳女子短期大学	皮膚・排泄ケア	30名	100,000円	800,000円	100,000円	緩和ケア	30名	京都橘大学	皮膚・排泄ケア	30名	50,000円	750,000円	-	大阪府看護協会	救急看護	30名	50,000円	700,000円	参考書籍代(200,000円程度)	兵庫県看護協会	皮膚・排泄ケア	30名	50,000円	600,000円	参考書籍代	日本看護協会神戸センター	がん化学療法看護	30名	50,000円	600,000円	100,000円	感染管理	30名	参考書籍代(100,000円)	緩和ケア	30名																																									
学校名	認定看護教育課程	募集定員	入学金	授業料	実習費(宿泊費・交通費別)																																																																																
白鳳女子短期大学	皮膚・排泄ケア	30名	100,000円	800,000円	100,000円																																																																																
	緩和ケア	30名																																																																																			
京都橘大学	皮膚・排泄ケア	30名	50,000円	750,000円	-																																																																																
大阪府看護協会	救急看護	30名	50,000円	700,000円	参考書籍代(200,000円程度)																																																																																
兵庫県看護協会	皮膚・排泄ケア	30名	50,000円	600,000円	参考書籍代																																																																																
日本看護協会神戸センター	がん化学療法看護	30名	50,000円	600,000円	100,000円																																																																																
	感染管理	30名			参考書籍代(100,000円)																																																																																
	緩和ケア	30名																																																																																			
<p>F 看護職員は、一般的に就業先として幅広い経験ができる大規模病院を選択する傾向にあるが、現行の看護師等修学資金貸与事業は大規模病院(200床以上)就業者を対象としていない。</p>																																																																																					
<p>G 看護職員以外の職種でも対応が可能な業務を看護職員が担当しているケースがある。</p>																																																																																					

施策の方向性	具体的な施策案	
	将来的に実施を検討するもの	実施済み
I 看護職員の就業者数を増加させる		
1 新規就業者数を増加させる		
(1) 看護職員の養成数を増加させる	<p>入学志願者を増加させる 職業としての看護職の魅力アピール 4年制大学化の推進</p> <p>高等学校の進路担当との連携構築</p> <p>養成所の運営及び新・増設に対する支援 教員の確保に対する支援 (教員養成講習会の実施)</p>	<p>ふれあい看護体験の実施</p> <p>新・増設に対する支援 運営に対する支援</p>
(2) 県外養成所就学者の県内医療機関への就業を増加させる	<p>県内病院の情報を積極的に発信 コンテンツの作成 県ホームページへの登載 携帯サイトの開設 メールマガジン配信システムの構築 出身高校を通じた本人へのアプローチ 手法の構築</p>	
(3) 県内病院の情報を一度に収集できる機会を設ける		合同就職相談会の開催
(4) 看護師養成所等の卒業者の県内就業率を向上させる	<p>入学者選抜試験における地域枠の導入及び拡大</p> <p>看護師のキャリアパスに合致した修学資金貸与制度の創設</p> <p>県内の実習施設の確保</p> <p>病棟勤務の看護師の業務負担軽減</p>	<p>200床未満の一般病院等への就業を免除要件とした修学資金貸与制度の実施</p> <p>看護師等養成所運営費補助金の交付について 県内就業率に応じた調整率を導入</p>
2 看護職員の離職率を低下させる		
(1) 看護職員のメンタル・ケアの充実	<p>充実した新人研修の実施</p> <p>相談窓口の設置</p> <p>相談記録を整理・分析し、各病院へフィードバック</p> <p>定着促進モデル病院の選定と取組の紹介</p>	看護師長やプリセプターに対するメンタル・ケアに関する研修の実施
(2) 各階層での研修の充実やキャリアアップに対する支援	<p>病棟での実習指導者の養成促進</p> <p>階層別研修の充実促進</p>	認定看護師資格取得等のキャリアアップに対する支援
(3) 働き続けられる環境の整備	<p>子育てや介護の充実促進 院内保育所の導入促進 院内保育所・学童保育施設間の児童の送迎支援</p> <p>学童保育の設置促進</p> <p>訪問看護の充実 訪問看護ステーションの経営基盤の確立に対する支援</p> <p>短時間正規雇用制度等の多様な働き方の導入促進</p>	<p>施設整備に対する補助 運営費に対する補助</p> <p>訪問看護に関する技術研修や電話相談の実施</p>
3 復職者数を増加させる		

施策の方向性		具体的な施策案	
		将来的に実施を検討するもの	実施済み
	(1) ナースバンクによる再就業や転職の支援		実施済み
	(2) 病院と連携した復職支援研修の実施		実施済み
	(3) 離職中の看護職員へのアクセスの確保と復職情報の提供	県内病院の情報を積極的に発信 コンテンツの作成 県ホームページへの掲載 携帯サイトの開設 メールマガジン配信システムの構築 退職前勤務病院を通じた本人へのアプローチ手法の構築	
II 看護職員の業務負担の軽減			
	1 看護師以外の職種でも対応が可能な業務の負担を軽減	看護ヘルパーの導入促進 病棟薬剤師の導入促進 クレーム対応体制の整備促進	
	2 環境整備による看護職員の業務負担の軽減	電子カルテの導入促進 ナースコール（PHS）の導入促進 物品管理システムの導入促進	
	3 業務改善による負担の軽減	業務改善講習会の実施 業務改善アドバイザーの派遣 改善大賞の選定・発表会の実施 改善ヒント集の作成	