

## 現状

- (1) 看護職員数(平成28年度)
  - 実数 125,774人(全国1位)
  - 常勤換算数 116,880.9人(全国1位)
  - 人口10万人当たり 923.1人(全国44位、全国平均1,228.7人)
  - 東京都第7次看護職員需給見通し(平成23年1月策定)  
平成27年の看護職員需要数・供給数⇒120,575人と推計
- (2) 有効求人倍率(看護師及び准看護師)(平成28年度)
  - 都内 3.84倍
  - 全国 2.50倍
  - ※全職種計(都内) 1.74倍
- (3) 養成の状況
  - 養成定員 5,662人(H22)⇒5,682人(H28)
  - 都内就業率 66.1%(H22)⇒63.8%(H28)
  - 新卒看護職の就業先(東京都看護職員就業等実態調査)  
病院(93.0%)、診療所・助産所(1.3%)、訪問看護(0.2%)
- (4) 定着の状況
  - 離職率(常勤) 14.6%(H22)⇒14.4%(H27)  
※全国11.0%(H22)⇒10.9%(H27)
  - 離職率(新卒) 9.2%(H22)⇒9.9%(H27)  
※全国8.1%(H22)⇒7.8%(H27)
  - 離職理由(東京都看護職員就業等実態調査)  
「結婚、出産・育児、介護」を理由33.1%(特に30歳代は45.2%)
- (5) 再就業の状況
  - 短時間勤務を希望している者の割合(東京都看護職員就業等実態調査)  
再就業希望者全体の69.0%  
(うち、未就学児有:92.7% 小学生有:86.1%)  
⇐現状の雇用形態:短時間勤務12.2%
  - 復職への不安内容(復職支援研修受講者アンケート)  
経験不足:19.6% 教育・研修体制:11.8%

## これまでの取組

- (1) 養成対策
  - 都立看護専門学校の運営
  - 都内看護師等学校養成所の運営支援
  - 看護師等修学資金貸与
  - 看護教員の養成
- (2) 定着対策
  - 看護職員の定着に向けた基盤整備
  - 新人看護職員の定着に向けた支援
  - 中小病院における定着促進
- (3) 再就業対策
  - ナースプラザを拠点とした取組
  - 地域の医療機関等における再就業の支援

## 課題

- (1) 養成対策
  - 若年人口の減少による養成数の大幅な拡大は困難
  - 都内への就業促進が必要
- (2) 定着対策
  - 20歳代から30歳代での離職が多いため、育児等でも辞めずに働き続けられる環境の整備が必要
- (3) 再就業対策
  - 30歳代から40歳代での復職が進んでいないため、復職に向けた支援が必要

## 今後の方向性

養成・定着・再就業対策を着実に実施するとともに、「東京都看護人材確保対策会議」において、今後の看護職員確保に向けた新たな対策等を検討し、より効果的、安定的な看護職員確保のための施策を推進

〔目標1〕看護需要に対応した養成の促進(養成対策)

- 中高生等への働きかけ強化を図るとともに、多様な人材(社会人、男性等)の確保を図る。
- 都内新規就業者を確保するため、看護師等学校養成所卒業者の都内就業を促進する。
- 在宅医療需要の増大に対応するため、看護人材の在宅分野への就業を促進する。

〔目標2〕ライフステージに応じた支援策の充実(定着対策)

- ライフ・ワーク・バランスの充実を図り、働き続けられる勤務環境改善を促進する。
- 新人期・中堅期・ベテラン期など、経験に応じたサポート体制を構築する。
- スキルアップ・キャリアアップを望む看護職、出産・育児等のライフステージに応じた働き方を望む看護職など、多様なニーズに対応した働き方を支援する。

〔目標3〕復職しやすい環境の整備(再就業対策)

- 再就業希望者のニーズに合わせた働き方の提示により、職場復帰を促進する。
- 復職支援研修の充実を図り、潜在看護職の就業意欲を喚起することにより、再就業を促進する。