

1 東京都看護職員需給推計

■ 経済財政運営と改革の基本方針2015（閣議決定）

「地域医療構想との整合性の確保や地域間偏在等の是正などの観点から踏まえた医師・看護職員等の需給について検討する」

- ▶ 都内看護職員の計画的かつ安定的な確保を図ることを目的とし、実効性ある効果的な看護職員確保対策を展開していくための目標値として、2025年時点の東京都看護職員需給推計を策定する。

① 基本的な推計

◆ 国から発出される推計ツールを用いて算出

≪ 基本的な推計方法 ≫

（需要数）各種計画等に基づく医療需要を用いて算出

（供給数）国から示される過去の看護職員数、新規就業者数、再就業者数、離職率を用いて算出

< 把握事項 >

- ・施設種別ごとの需要数
- ・看護職員全体の供給数

② 都における独自調査

◆ 推計ツールにおいて都道府県に裁量がある推計項目の調査

< 把握事項 >

- （需要数）保健所・市町村・養成所等の看護職員数
- （供給数）再就業者数、離職率

◆ 2025年に向けた看護職員確保施策検討のための看護人材実態調査

< 把握事項 >

- ・地域別・職種別・施設種別等ごとの充足状況
- ・勤務環境の改善状況
- ・看護教育に対するニーズ 等

2 現状と課題

平成30年度東京都看護人材実態調査の結果

◆ 人材確保困難度

- ・病床数が少ないほど看護職員の確保が困難
- ・特に夜勤可能な看護職員の確保が困難
- ・看護補助者は、看護職員と比べ確保困難度が高い。

◆ 離職防止の取組

職員がストレスなく働ける勤務環境の整備が離職防止につながる。

看護人材確保対策会議における主な意見

- ・無料のハローワークやナースバンクを利用したいが、有料職業紹介事業者にお金を投入している実態がある。
- ・新人の離職率が高くなってきている。教育と現場の関連性など検討していくべき。
- ・初めから在宅を希望する新卒者が増えている。
- ・多様な就業先で働く看護職員のスキルをどう高めていくかが課題
- ・看護補助者の確保は深刻。看護補助者の養成の検討も必要

2025年における看護職員の需給均衡を図るためには、現状の施策では不十分

3 今後の看護人材確保対策

【基本方針】

- （1）これまでの養成・定着・再就業対策を着実に実施する
- （2）新たな論点を踏まえた対策等を検討する

【新たな論点】

1 養成 ▶▶ 看護教育の検討

- ① 2022年に向けたカリキュラム改定への対応
- ② 都立看護専門学校の役割
- ③ 准看護師養成のあり方

2 定着 ▶▶ 働き方改革の推進

- ① 看護職員の働き方改革（夜勤可能な人材の確保、看護補助者の確保等）
- ② 医師の働き方改革（タスクシフティング）
- ③ 特定行為研修の推進への支援

3 再就業 ▶▶ 在宅分野への就業促進

- ① ナースプラザの取組強化
- ② 訪問看護師確保施策との連携強化

- 需給推計に基づく看護人材確保対策を一体的に検討すること
- 養成のあり方についてより深く検討すること
- 医療従事者の総合的な視点から多職種連携のあり方を検討すること

4 スケジュール

	2018年度	2019年度			
	第4四半期	第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期
国	★推計ツール発出	★全国推計集約		★看護基礎教育検討会とりまとめ	
		★看護職員需給分科会報告書とりまとめ			
看護職員需給推計	推計作業				推計値見直し
看護人材実態調査		調査票作成			
			調査実施、とりまとめ		
看護人材確保対策会議	●30年度第3回（2/19） ●第1期満了	●第2期立上げ ●第1回（調査事項の検討）	●第2回（調査結果の評価分析、施策の方向性）		●第3回（施策の評価、課題整理）