

【第8次医療計画策定に向けた骨子検討シート】

分野

医療人材

現状（これまでの取組や実態を示す統計等を含む。）

<p>（現状）</p> <p>（1）看護職員数（衛生行政報告例） ○実数 145,776人（R4）（全国1位） ○常勤換算数 133,688.2人（R4）（全国1位） ○人口10万人当たり 1,003.0人（R2全国44位、全国平均1,315.2人）</p> <p>（2）有効求人倍率（看護師及び准看護師） ○都内 2.76倍（R3年度） ○全国 2.12倍（R3年度） ※全職種計（都内） 1.14倍（R3年度）</p> <p>（3）養成状況 ○養成定員 5,641人（R4年度） ○都内就業率 66.8%（R3年度） ○新卒看護職の都内就業先（R元年度東京都看護人材実態調査） 病院92.5%、診療所1.0%、訪問看護0.2%</p> <p>（4）定着状況 ○離職率（日本看護協会「病院看護実態調査」） （常勤）14.6%（R3） ※全国 11.6%（R3） （新卒）12.3%（R3） ※全国 10.3%（R3） ○離職理由（R3年度中央ナースセンター集計） ・30-40代前半は、結婚・子育て・妊娠出産が上位 ・40代後半から親族の健康・介護が増え、50代になると上位を占める ○定年退職後の働き方（R元年度東京都看護人材実態調査） 「50～59歳」では78.4%が働くと回答。また定年退職後に働きたい施設については、「高齢者施設・居宅サービス事業所等」が24.4%</p> <p>（5）専門的資格を有する看護職員の状況 ○認定看護師数（都内／全国）A課程2,289人／20,710人、B課程293人／2,550人、専門看護師数（都内／全国）583名／3,155人（R4.12） ○特定行為研修修了者数（衛生行政報告例） R4年738人（区分別）①栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連72.4%、②呼吸器（人工呼吸療法に係るもの）関連42.0%、③創傷管理関連41.5%</p> <p>（6）再就業の状況 ○再就業をする際に希望する雇用形態（R3ナースプラザ就業意向調査アンケート） 常勤（雇用期間の定めなし）48.1%、非常勤（雇用期間の定めあり）42.0%</p> <p>（7）訪問看護の現状 ○訪問看護ステーション数 959か所（H28）⇒1,099か所（H30）⇒1,267か所（R2） ○訪問看護ステーションに従事する看護職員数（看護師等業務従事者届集計） 実数 5,322人（H28）⇒6,448人（H30）⇒7,890人（R2） 常勤換算数 4,476.9人（H28）⇒5,436.5（H30）⇒6,699.3人（R2）</p> <p>（8）東京都看護職員需給推計（令和元年） 2025年時点で、都内の看護職員が約2万～3万人不足すると推計</p> <p>（9）国の動向 医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会において 看護師等確保基本指針改定を検討</p> <p>（これまでの取組）</p> <p>（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</p> <p>（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 ○看護職員の資質の向上</p> <p>（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</p> <p>（4）訪問看護を担う人材 ○訪問看護への理解促進を図るための講演会の開催 ○都が指定する「教育ステーション」による地域の小規模な訪問看護ステーションへの人材育成支援 ○訪問看護ステーションの管理者等向けの研修を実施</p>	→
--	---

課題

<p>（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</p>	→
<p>（2）定着対策 ○30歳代から40歳代が育児等を理由に減少、45歳以上になると介護等により看護職員が段階的に減少 ○定年後の看護職員の潜在化を防止し、就業促進が必要</p> <p>○医療技術の高度化や専門化等に対応できる看護職員の育成が必要 ○タスク・シフト/シェア（チーム医療）推進の必要</p>	→
<p>（3）再就業対策 ○育児等の時間的制約や離職による技術的不安を抱えていることなどに、復職が進んでいない。 ○再就業希望者の希望雇用形態は非常勤や短時間勤務が過半数</p>	→
<p>（4）訪問看護を担う人材 ○都内訪問看護ステーション数は令和4年4月1日時点で1,479か所と年々増加 ○訪問看護ステーションは小規模事業所が多く、教育体制の充実や勤務環境向上を図ること等に対し小規模事業所では限界あり</p>	→

今後の方向性（取組の概要を含む。）

<p>【取組1】看護需要に対応した養成の促進（養成対策） ○看護職を目指す人材を確実に確保する取組の推進 ○都内新規就業者を確保するため、看護師等養成所卒業者の都内就業を促進</p>	→
<p>【取組2-1】ライフステージに応じた支援策の充実（定着対策） ○看護職員が働き続けられる勤務環境の改善促進 ○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の充実 ○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の支援 ○定年後（ブラチナナース）に向けての就業支援</p> <p>【取組2-2】看護職員の資質・専門性の向上 ○各専門分野や課題等に対応した研修の充実を図り、スキルアップ・キャリアアップを望む看護職員を支援するとともに、特定行為研修修了者その他専門性の高い看護職員の育成等を支援</p>	→
<p>【取組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 ○潜在看護職の再就業を促進</p>	→
<p>【取組4】訪問看護師の人材確保等に向けた支援 ○訪問看護師の人材確保・育成・定着のための取組や訪問看護ステーションの運営・多機能化等のための支援を推進</p>	→

目標（今後の方向性の到達点・目指すところ）

<p>養成・定着・再就業対策等を着実に実施することにより、看護人材の効果的、安定的な確保及び資質の向上を図る</p> <ol style="list-style-type: none"> 看護需要に対応した養成の促進（養成対策） ライフステージに応じた支援策の充実（定着対策） 復職しやすい環境を整備（再就業対策） 訪問看護師の人材確保等に向けた支援 	→
---	---

想定する評価指標

<p>増やす</p>	→
------------	---