

※本案は現時点の案であり、今後修正の可能性があります。

### 第3節 保健医療を担う人材の確保と資質の向上

#### 現状とこれまでの取組

#### 4 看護職員（保健師・助産師・看護師・准看護師）

～～現状～～

- 都内で医療施設等に従事している看護職員数は毎年増加しており、令和4年12月現在、145,776人ですが、人口10万人あたりでは●人と、全国平均の●人を下回っています。



- 都内看護師及び准看護師の有効求人倍率は、令和4年度は2.85倍と、全国平均の2.20倍を上回っており、依然として人材の確保が困難な状況です。

- 地域医療構想の実現に向けた病床の機能分化・連携、高齢化の進展に伴う介護保険施設や在宅療養のニーズの増大、さらに、医療技術の高度化や専門化等により、看護職員の需要は一層増加しています。
- 都内の訪問看護ステーション数は、令和2年4月1日時点の1,267か所から令和5年4月1日時点で1,598か所に増加しており、従事する看護職員数も令和2年末の7,809人から令和4年末の8,929人と年々増加しています。
- 都内看護師等学校養成所の入学定員及び都内看護師等学校養成所卒業生の都内就業率は、近年約7割で横ばい傾向です。新卒看護職の就業先は、病院が約9割を占めています。
- 看護職員の離職率は、常勤・新卒ともに全国平均を上回っています。離職の理由としては、30歳代から40歳代は結婚、妊娠出産、子育て等が上位となっており、40歳代後半から親族の健康・介護が増えはじめ、50歳代以上になると離職理由の上位となっています。
- 再就業希望者の過半数が非常勤・短時間勤務を希望しています。また、復職

への不安内容としては、看護の知識・技術への不安が最も多く挙げられます。

- 定年退職後の働き方については、50歳から59歳では78.4%が働くと回答しています。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%となっています。
- 都内の専門的資格を有する看護職員について、認定看護師<sup>1</sup>は令和4年末でA課程2,289人、B課程293人となっており、全国の約1割を占めています。また、特定行為研修修了者は令和4年末で738人が就業しており、修了した看護師の65%が200床以上の病院に在籍しています。
- 社会状況の変化や新興感染症への対応等により、近年、保健師の活動範囲が広がりを見せるとともに、多様化する地域保健への対応など、行政能力の向上はもとより、専門的能力の向上が必要不可欠となっています。
- 出生数、分娩取扱施設が減少する中、ハイリスク妊産婦が増加しており、分娩介助の少ない施設における介助スキルの向上など、限られた助産師がより良い助産ケアを提供するために、実践能力の向上が必要です。
- 令和元年の東京都看護職員需給推計では、2025年時点で約2万人から約3万人の看護職員の不足が推計されています。現在国において、令和22年（2040年）頃を視野に入れた新たな地域医療構想を踏まえて、新たな看護師等の需給推計を実施することが重要との方向性が示されており、都としては、国の動向を注視しながら、都内看護職員確保対策を推進していく必要があります。

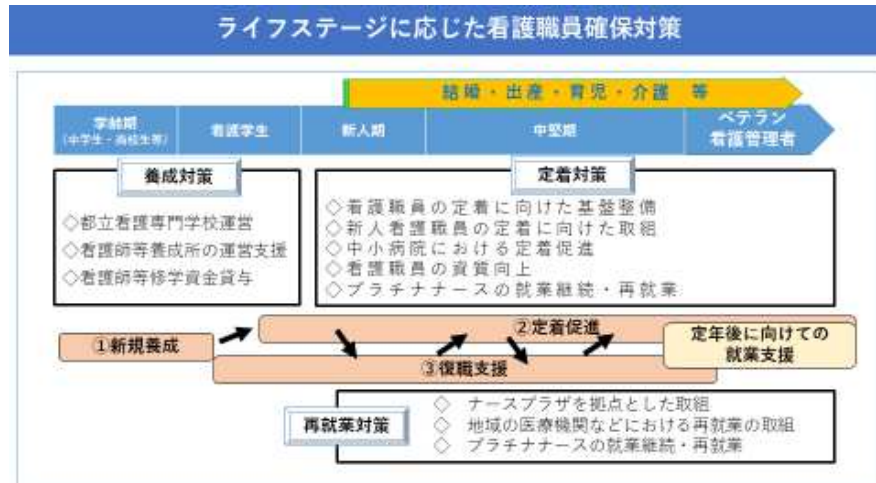
#### ～～これまでの取組～～

効果的、安定的な看護職員確保のため、ライフステージに応じた対策に取り組んでいます。

---

<sup>1</sup> 認定看護師とは、ある特定の看護分野において、熟練した看護技術と知識を有する者として、公益社団法人日本看護協会の認定を受けた看護師をいう。2019年から特定行為研修を組み込んだB課程認定看護師教育が開始された。

※本案は現時点の案であり、今後修正の可能性があります。



### (1) 養成対策

- 都立看護専門学校（看護学科3年課程 7校（一学年定員合計 600人））を運営するとともに、都内の看護師等養成所の運営支援、修学資金貸与、看護教員の養成など、看護職員の着実な養成に取り組んでいます。  
また、東京都立大学において、看護学科（一学年定員 80人）や助産学専攻科（定員10人）等を設置し、看護職員の養成に努めています。

### (2) 定着対策

- ① 看護職員の定着に向けた基盤整備
  - 医療機関における働きやすい職場環境の整備や院内保育施設の運営などの取組への支援を行うとともに、医療の高度化、多様化に対応できるよう、東京都ナースプラザにおいて最新の知識や技術に関する資質向上研修を実施するなど、都内施設における看護職員の定着促進を図っています。また、定年退職後の看護職員のキャリア継続のため、セミナー等を実施しています。
- ② 新人看護職員の定着に向けた取組
  - 「新人看護職員研修ガイドライン」に沿った新人看護職員の研修実施に対する支援を行うとともに、研修責任者や教育担当者等に対する研修を実施し、臨床研修の実施内容や方法の普及を図り、新人看護職員の早期の離職防止と都内の看護職員の定着促進を図っています。
- ③ 中小病院における定着促進
  - 看護職員の確保や定着が困難な中小病院を対象に、就業協力員が訪問を行い、看護職員の確保と離職防止に向けた勤務環境の改善、研修体制の充実について助言を行うなど、都内施設における定着促進の取組を支援しています。
- ④ 看護職員の資質の向上

※本案は現時点の案であり、今後修正の可能性がります。

- 東京都看護協会・東京都ナースプラザにおいて、様々な分野で活躍できる看護職員を育成する研修の充実を図るとともに、地域の特性や課題に対応した研修などを通じて看護職員の資質向上を図っています。
  - また、認定看護師や特定行為研修修了者など専門性の高い看護師の育成に取り組む病院を支援するとともに、活用を促進するための講演会を行っています。
- (3) 再就業対策
- ① 東京都ナースプラザを拠点とした取組
    - 看護職員の再就業を促進するため、東京都ナースプラザを拠点として再就業に向けた研修や就業相談、看護に関する情報提供を行うとともに、都民に対する普及啓発活動を実施しています。また、定年退職後の看護職員のキャリア継続のため、セミナー等を実施しています。
  - ② 地域の医療機関等における再就業の支援
    - 育児等で離職した看護師等が再就業する際に、身近な地域の病院等で必要な最新の知識や技術の研修や再就業に向けた相談を受けられる仕組みを提供し、都内の看護師等の再就業を促進しています。
- (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等を開催するとともに、訪問看護未経験の看護職を雇用し、育成を行う訪問看護ステーションに対し、教育体制の強化を支援しています。
  - 東京都が指定する『教育ステーション』において同行訪問等の研修や勉強会などを実施し、地域の訪問看護ステーションへの人材育成支援を行うほか、訪問看護ステーションの管理者や指導者向けの研修を開催する等、訪問看護人材の確保・育成・定着及び安定した事業所運営等のための様々な支援策を実施しています。

## 課題と取組の方向性

### 4 看護職員（保健師・助産師・看護師・准看護師）

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、安定的な確保等のための施策を推進していきます。

#### <課題1> 養成対策

- 少子化の進展による若年人口の減少により、今後の養成数の大幅な拡大は困難

※本案は現時点の案であり、今後修正の可能性があります。

です。養成した看護職員の都内への就業を促進する必要があります。

- |   |           |
|---|-----------|
| (取組1) 看護需要に対応した養成の促進                                      | [基本目標 IV] |
| ○ 看護職を目指す人材を確実に確保するため、中高生等への働きかけや多様な人材の確保に向けた取組を推進していきます。 |           |
| ○ 看護師等学校養成所卒業者の都内への新規就業を促進していきます。                         |           |

#### <課題2> 定着対策

- 30歳代から40歳代にかけては結婚、妊娠・出産、子育て等を理由に離職が増え、45歳以上になると親族の健康・介護等による離職が増えていくことから、ライフステージに応じて働き続けられる環境の整備が必要です。
- 少子高齢化の進展により現役世代が減少していく中で、定年を迎える看護職員の就業を促進していくことが重要です。
- また、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です。特に、医師又は歯科医師の判断を待たずに手順書により一定の診療の補助を行うことができる特定行為研修については、看護職員の専門性向上のほか、タスク・シフト/シェアによる医師の労働時間短縮に資する効果も期待されています。

- |  |           |
|--|-----------|
| (取組2-1) ライフステージに応じた支援策の充実                              | [基本目標 IV] |
| ○ ライフステージに応じて看護職員が働き続けられるよう、勤務環境改善の促進を図ります。            |           |
| ○ 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を図ります。                |           |
| ○ 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します。  |           |
| ○ 定年を迎える看護職員が退職後もキャリアを継続できるよう、定年退職前からその後のライフプランを支援します。 |           |

- |   |           |
|---|-----------|
| (取組2-2) 看護職員の資質・専門性の向上  | [基本目標 IV] |
| ○ 各専門分野や課題等に対応した研修の充実等を図り、スキルアップ・キャリアアップを望む看護職員を支援します。また、特定行為研修修了者その他専門 |           |

性の高い看護職員の養成等を支援します。

### <課題3>再就業対策

- 再就業する際に希望する雇用形態は、非常勤や短時間勤務が過半数を占めるなど、多様な就業機会の確保が求められています。また、定年退職後も働く意欲のある看護職員の就業を促進していくことが重要です。
- 復職が進まない要因に看護の知識・技術への不安などがあるため、復職を促進させる取組が必要です。
- 今後需要の増大が見込まれる在宅分野での看護職員を確保する必要があります。

#### (取組3) 復職しやすい環境の整備

[基本目標 IV]

- 再就業希望者のニーズに合わせた働き方の提示により、職場復帰を促進していきます。
- 潜在看護職の再就業への不安を軽減するため、復職に向けた研修などを実施していきます。
- 定年を迎える看護職員が退職後もキャリアを継続できるよう、定年退職前からその後のライフプランを支援します。(再掲)
- 在宅医療需要の増大に対応するため、看護職員の在宅分野への就業を促進していきます。

### <課題4>訪問看護を担う人材

- 医療的ケアが必要な要介護高齢者等の増加等、訪問看護へのニーズは、今後も、増加が見込まれています。
- 訪問看護ステーションは、小規模事業所が多く、訪問看護師の教育体制の充実や、勤務環境向上を図ること等に対して、小規模事業所では限界があります。

#### (取組4)

[基本目標 IV]

- 訪問看護サービスの安定的供給のため、訪問看護師の人材確保・定着・育成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実施していきます。

※本案は現時点の案であり、今後修正の可能性があります。

### 評価指標

取組	指標名	現状	目標値
(看護職員) 取組 1 取組 2 - 1 取組 3 取組 4	看護職員数	145,776 人 (令和 4 年末)	増やす

(案)

取組 2 - 2	特定行為研修修了者数の就業者数	738 人 (令和 4 年末)	2,738 人
----------	-----------------	--------------------	---------