

## I はじめに

### 1 計画策定の趣旨

- 本県における看護職員確保対策は、国が昭和 49 年以来七次にわたって策定した需給計画や需給見通し、平成 4 年に制定された「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づく基本指針を踏まえ、看護職員の養成確保、離職の防止、再就業の支援等に取り組んできました。
- こうした取組により、本県の人口 10 万人対就業看護職員数をみると全国平均を上回る状況で推移しているものの、医療を取り巻く環境が大きく変化している中で、看護の現場は、医療技術の進歩や患者の高齢化・重症化、国の医療制度改革等に伴う在院日数の短縮、7 対 1 看護の導入等により業務密度・負担が増大しています。
- 平成 22 年度に策定した本県の「第七次看護職員需給見通し」においても平成 27 年の看護職員需要数 17,170.6 人に対して供給数 16,433.2 人と 737.4 人の不足が見込まれている中、医療安全の確保や患者の視点に立った質の高い医療サービスを提供していくために、時代の要請に応えられる看護職員を質・量ともに確保していくことが求められています。
- また、平成 23 年東北地方太平洋沖地震及び津波（以下、「東日本大震災津波」という。）により被災した地域の復興のためには、良質で的確な医療サービスの提供が不可欠であり、医療体制を確保・強化すると同時に、看護職員をはじめとする医療従事者を育成・確保する必要があります。
- 本アクションプランは本県のこうした看護の現状を踏まえ、看護職員の安定的な確保と定着、資質向上に関する施策を総合的に展開するために策定するものです。

### 2 計画の期間

- この計画は、国の動向や県内の状況変化などを踏まえながら、毎年度、事業内容を中心に更新を行います。
- また、新たな看護職員需給見通しの策定等、看護環境の変化が認められた場合には、重点事項を含めた見直しを行います。

### 3 計画の推進体制

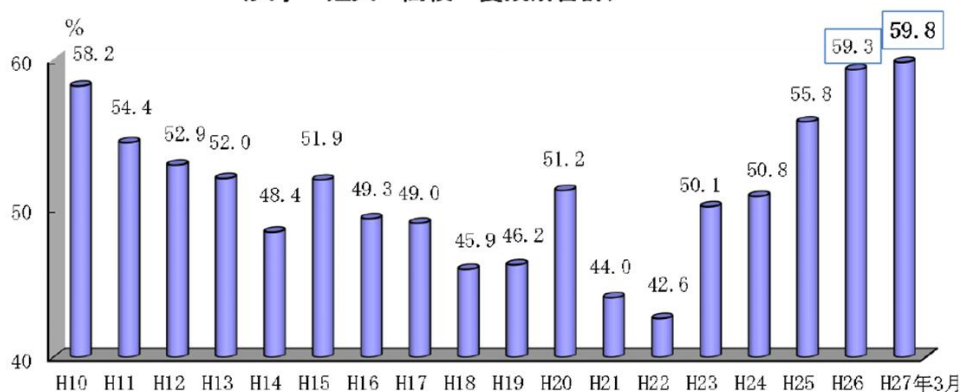
- 本県の看護職員の養成確保に関する主要課題の解決に向けて重点化を図りながら、施策を推進します。
- この計画の推進にあたっては、県をはじめとして、県内の看護職員養成施設、看護関係団体、県内の各保健医療関係施設等が連携して取り組むものとしします。

## Ⅱ 看護職員の確保定着に関する現在の課題

### 1 県内看護師等養成施設卒業生の県内就業率の低下

- 県内の看護職員養成施設卒業生のうち、県内に就業した割合（県内就業率）は約 50%前後で推移しています。（図表 1）
- 平成 10 年度以降、県内就業率の低下傾向が顕著となり、平成 22 年度の県内就業率（平成 22 年 3 月卒業生）は 42.6%と、県外への就業率 43.0%を下回りました。
- 平成 23 年度の県内就業率は 50.1%、平成 24 年度は 50.8%、平成 25 年度は 55.8%、平成 26 年度は 59.3%、平成 27 年度（平成 27 年 3 月卒業生）は 59.8%と回復がみられていますが、全国的にみると低い値に留まっており、今後も継続した取り組みが必要です。

図表 1 県内看護職員養成施設卒業生の県内就業率の推移  
（大学・短大・高校・養成所合計）



（出典：看護師等学校養成所入学及び卒業生就業状況調査）

### 2 第七次看護職員需給見通しにおける看護職員の供給不足

- 平成 22 年度に策定した第七次看護職員需給見通し（平成 23 年～平成 27 年）によると、需要数と供給数の差について、全国では徐々に解消されていく見通しであることに対して、本県では若干縮小されるものの、今後も供給不足が続く見通しとなっており、供給不足を解消するための更なる取り組みが求められています。（図表 2）

図表2 第七次看護職員需給見通し（常勤換算）

区分	岩手県			全国		
	需要数 ①	供給数 ②	差引計 (②-①)	需要数 ①	供給数 ②	差引計 (②-①)
H23	16,592.5	15,824.4	△768.1	1,404,300	1,348,300	△56,000
H24	16,751.3	15,942.8	△808.5	1,430,900	1,379,400	△51,500
H25	16,907.5	16,083.7	△823.8	1,454,800	1,412,400	△42,400
H26	17,027.5	16,247.1	△780.4	1,477,700	1,448,300	△29,500
H27	17,170.6	16,433.2	△737.4	1,500,900	1,486,000	△14,900

(資料：「第七次看護職員需給見通し」(平成22年度))

### 3 新人看護職員研修体制の整備充実

- 医療の高度化、在院日数の短縮化、住民のニーズの変化を背景に、臨床現場で必要とされる臨床実践能力は複雑多様化し、看護基礎教育で習得する看護実践能力との間に乖離が生じていると言われていています。
- そんな中、平成21年7月の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により、新たに業務に従事する看護職員の臨床研修等が平成22年4月から努力義務化されました。
- これを受けて厚生労働省が策定した「新人看護職員研修ガイドライン」を基に、新人看護職員を採用した全ての医療機関等で新人看護職員研修が実施される体制の整備が求められています。

### 4 東日本大震災津波による被災に伴う影響

- 東日本大震災津波に伴い、本県の地域医療も大きなダメージを受けており、大きな転機を迎えております。
- 県全体で見ると、被災前後で看護職員数に大きな変化はありませんが、沿岸被災地は被災前から看護職員が少ない地域であり現在も医療機関や福祉施設で確保が困難な状況が続いています。  
沿岸被災地の看護職員確保の現状と需要について注視を続け、地域医療、更には地域の復興に必要な看護職員の確保を図ることが求められます。



※ いわて看護職員確保定着アクションプラン 2015〔参考資料〕(抜粋)

### Ⅲ 看護職員の確保定着を取り巻く現状

#### 1 看護職員数の現状

##### (1) 就業看護職員数の推移

- 平成 22 年までの就業看護職員数は、平成 17 年度に策定した「第六次岩手県看護職員需給見通し」で見込んだ供給数を上回ってはいるものの需要数を下回る状況でした。  
平成 24 年の看護職員数は「第七次看護職員需給見通し」で見込んだ供給数とほぼ等しく、需要数と比較し約 800 人下回る状況となっています。(図表 2)
- 人口 10 万人対就業看護職員数で見ると、全国平均を上回る状況で推移していますが、全国平均との差は縮小傾向にあります。(図表 3)
- 病床 100 対の看護職員数を見ると、平成 14 年からは全国平均を下回っており、ここ数年は本県の数字も伸びているものの、全国平均との差は開いています。(図表 4)
- 病院に就業する看護職員数は平成 11 年をピークに減少傾向にありましたが、ここ数年は横ばいとなっています。(図表 5)

図表 2 岩手県看護職員需給見通しと看護職員就業者数(常勤換算)

##### 〔第六次看護職員需給見通し〕

(単位：人)

区分	需要数 ①	供給数 ②	差引計 (②-①)	看護職員就業者数 (隔年 12 月末現在)
H18	15,324	15,158	△166	15,301
H19	15,538	15,176	△362	
H20	15,667	15,186	△481	15,427
H21	15,746	15,197	△549	
H22	15,869	15,210	△659	15,704

(出典：「第六次岩手県看護職員需給見通し」(平成 17 年度)及び「衛生行政報告例」(厚生労働省))

##### 〔第七次看護職員需給見通し〕

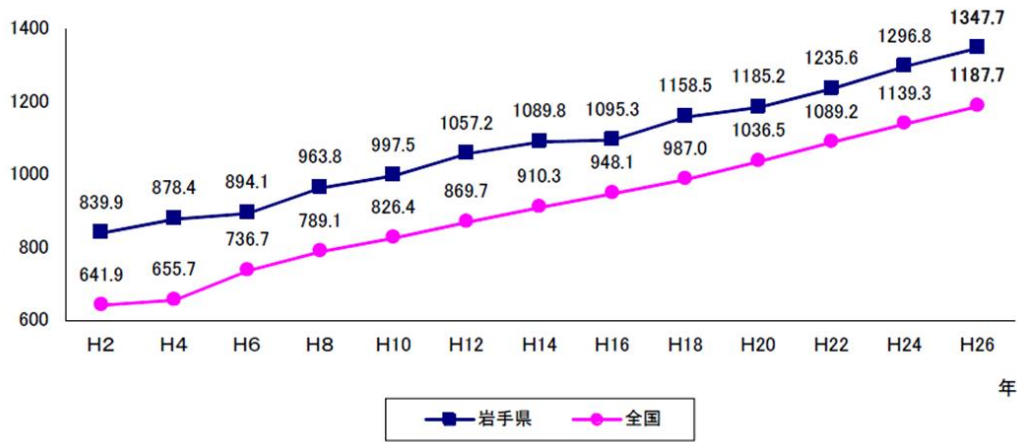
区分	需要数 ①	供給数 ②	差引計 (②-①)	看護職員就業者数 (隔年 12 月末現在)
H23	16,592.3	15,824.4	△768.1	
H24	16,751.3	15,942.8	△808.5	15,942.3
H25	16,907.5	16,083.7	△823.8	
H26	17,027.5	16,247.1	△780.4	16,378.6
H27	17,170.6	16,433.2	△737.4	

(出典：「第七次岩手県看護職員需給見通し」(平成 22 年度)及び「衛生行政報告例」(厚生労働省))

人口10万人当たりの就業看護職員数の推移

(単位：人)

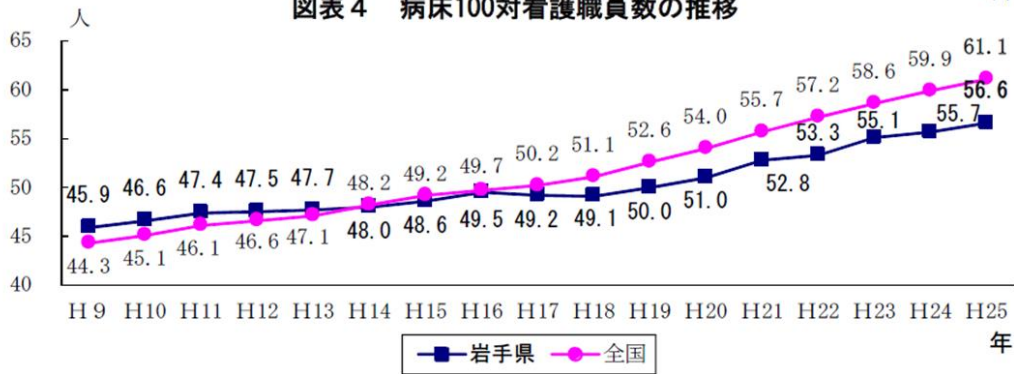
人



(資料：「衛生行政報告例」(厚生労働省) から医療政策室において算出)

図表4 病床100対看護職員数の推移

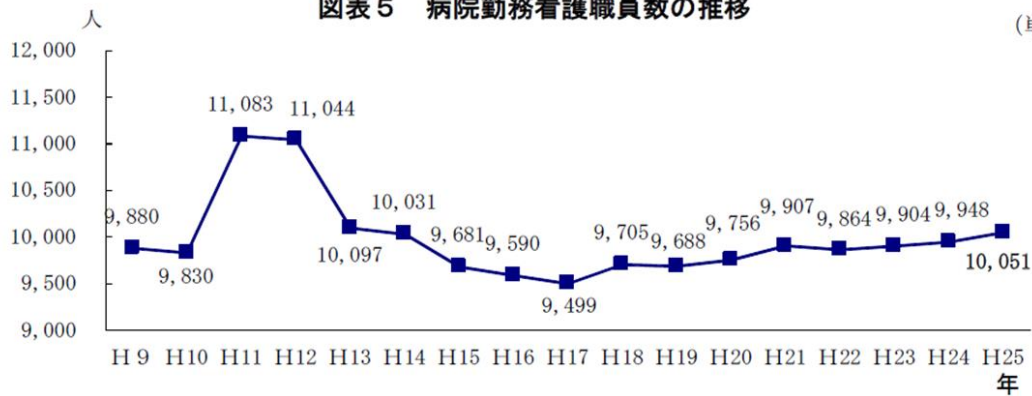
(単位：人)



(出典：「看護関係統計資料集」(日本看護協会出版会))

図表5 病院勤務看護職員数の推移

(単位：人)



(出典：「看護関係統計資料集」(日本看護協会出版会))

## 岩手医科大学附属病院における採用率

年 度	募集数	採用数	採用率
平成 16 年度	60	48	80.0%
平成 17 年度	60	55	91.7%
平成 18 年度	60	64	106.7%
平成 19 年度	95	106	111.6%
平成 20 年度	162	163	100.6%
平成 21 年度	70	64	91.4%
平成 22 年度	80	69	86.3%
平成 23 年度	106	103	97.2%
平成 24 年度	105	105	100.0%
平成 25 年度	120	105	87.5%
平成 26 年度	120	98	81.7%
平成 27 年度	120	88	73.3%
平 均	96.5	89.0	92.2%

### 「岩手医科大学職員就業規則」 (抜粋)

(定年退職及び選択定年制)

第 18 条 教授の定年は、満 65 歳とする。

2 教授以外の職員の定年は、満 60 歳とする。

3 職員が学長、副学長、校長に就任した場合には第 1 項、第 2 項の定年退職年齢をもって一旦定年退職扱いとする。

4 定年による退職の日は、満年齢に達した年度の末日とする。

5 前各項の規定にかかわらず、教授在職期間が 5 年以上で、かつ、満 55 歳以上の者、及び教授以外の職員であって在職期間が 20 年以上で、かつ、満 50 歳以上の者が退職を希望し、原則としてその希望する退職の日の 3 ヶ月前まで大学に願い出、承認を得た場合には、別に定めがある場合を除き、定年退職の取扱いをする。ただし、その者が第 65 条第 4 号に該当する場合は、この限りでない。

6 平成 29 年 4 月の看護学部開設のためその準備段階から当該学部完成年度末日までの期間中に任用 (学内からの昇任・異動を含む。) された初代教授、准教授、講師及び助教の定年については、別に定める。

## 看護学部開設にかかる初代教授等の定年に関する規程

就業規則第 18 条第 6 項の規定に基づき、看護学部開設に伴う初代教授等の定年については、次のとおりとする。

## 1. 対象者の範囲

看護学部開設のため平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日(看護学部完成年度末)までに任用(学内からの昇任・異動を含む。)された初代教授、准教授、講師及び助教

## 2. 定年及び退職の日

- (1) 初代教授の定年及び退職の日は、平成 33 年 3 月 31 日現在の年齢に応じ次の日とする。この場合において、ア、イの者については、第 18 条第 5 項の規定を適用しないものとする。

	年齢	定年	定年による退職の日
ア	満 68 歳以上の者	その者の年齢	平成 33 年 3 月 31 日
イ	満 61 歳以上満 67 歳までの者	68 歳	満 68 歳に達した年度の末日
ウ	満 60 歳以下の者	65 歳	満 65 歳に達した年度の末日

- (2) 准教授、講師及び助教の定年及び退職の日は、平成 33 年 3 月 31 日現在の年齢に応じ次のとおりとする。

この場合において、アの者については、第 18 条第 5 項の規定を適用しないものとする。

	年齢	定年	定年による退職の日
ア	満 61 歳以上の者	その者の年齢	平成 33 年 3 月 31 日
イ	満 60 歳以下の者	60 歳	満 60 歳に達した年度の末日

## 附 則

この規程は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

## 附 則

この規程は、平成 28 年 7 月 1 日から施行する。(一部改正)