

青森県看護師等サポートプログラムの達成目標の見直しについて

青森県看護師等サポートプログラム（平成26年3月策定）

【達成目標の見直しの必要性】

- 1 達成目標については、平成32年度末を目標年度として設定し、第6次青森県看護職員需給見通し(H27策定予定、H28～32を対象期間)の策定に併せて見直しを予定していたものであるが、第6次需給見通しの策定が、平成30年度に先送りになったため、現在まで見直しを行っていない。
- 2 また、現行の達成目標については、実態と乖離がある等から見直すべきといった意見が、昨年度の会議で出されている。
- 3 今年度策定する青森県保健医療計画において、看護師等の確保に関する達成目標については、このサポートプログラムの達成目標と整合を図る必要がある。

【見直しの方向性】

- 1 見直し後の達成目標は、青森県保健医療計画に記載する達成目標の一部とする。
- 2 見直し後の達成目標は引き続き平成32年度末までとし、青森県保健医療計画の中間見直し(平成32年度中の予定)等において達成目標の見直しを検討することとしたい。

	【現行】	【見直し(案)】	見直し(案)の考え方	備考
	<p>達成目標【平成32年末まで】</p> <p>※なお、達成目標は暫定的なものであり、第6次青森県看護職員需給見通しを策定する際に、平成32年12月末までの目標として再設定することとする。</p>	<p>達成目標【平成32年末まで】</p>		
1 県内就労の 支援	<p>看護師等学校養成所の卒業生県内就業率 62.1% → 76% (全国平均)</p> <p>ナースバンクの斡旋による就職数 183人 → 300人</p>	<p>看護師等学校養成所の卒業生県内就業率 増加</p> <p>ナースバンクの斡旋による就職数 300人 ※現行どおり</p>	<p>ア 看護師等学校養成所の卒業生県内就業率 全国や東北各県に比べ、元々養成校が多く、県外からの入学者も一定数あり、急激な改善は期待できないこと、資料3(P.12)における各施設別の採用予定と実績からの充足率は低くはない現状だが、各医療機関からの不足感の声は聞かれており、指標と出来る数値は、設定できず、「必要な施設に必要な人員が確保出来ること」を目標に、方向性として「増加」とする。</p> <p>イ ナースバンクの斡旋による就職数 目標300人に対し、現状(平成28年度)で280人と目標を達成しつつある。 斡旋による年間の就職数は、ナースバンクの知名度アップや届出制度の活用等から増加が期待される場所であるが、一定程度の増加の後、横ばいとなることも考えられることから、現行どおりとする。</p>	
2 キャリア アップ支援	<p>認定看護師数 135人 → 385人 (250人増)</p> <p>看護教員養成講習会未受講者 19人 → 0人</p>	<p>認定看護師数 385人(250人増) ※現行どおり</p> <p>看護教員養成講習会未受講者 減少</p>	<p>ア 認定看護師数 目標385人に対し、現状(平成28年度)で179人となっている。 認定看護師については、資格取得を目指す看護師の増加が見込まれること、勤務している医療機関等においても資格取得に向けた取り組みが広がっていること等から、現行どおりとする。</p> <p>イ 看護教員養成講習会未受講者 目標0人に対し、現状(平成28年度)で16人となっている。 本来0人であるべきことには変わりはないが、全国的にも新規採用者などの未受講者が一定程度いるという現状等を踏まえ、指標となる数値は設定できないため、「減少」とする。</p>	
3 魅力ある 職場づくり	<p>新人看護職員離職率 8.7% → 2.7%</p> <p>常勤看護職員離職率 8.5% → 3.9%</p>	<p>新人看護職員離職率 6.8% (平成23～27年度の平均)</p> <p>常勤看護職員離職率 8.1% (平成23～27年度の平均)</p>	<p>ア 新人看護職員離職率 目標としている離職率は、現行では平成20～24年度の中で最も低い値を用いている。 離職防止に向け、勤務環境の改善など関係機関が連携した取組を進めていくことにより離職率の改善が見込まれる一方、看護職員への期待の高まりや、より高度、専門的な業務が求められること等から、より志を持った転職が一定数見込まれることや結婚等の事情からやむを得ず離職する者が今後とも一定程度生じるものと予想されることから、平成23～27年度の平均6.8%を目標とする。</p> <p>イ 常勤看護職員離職率 アと同じ考え方により、平成23から27年度の平均8.1%を目標とする。</p>	