

青森県看護師等サポートプログラムの達成目標に対する進捗状況

資料3

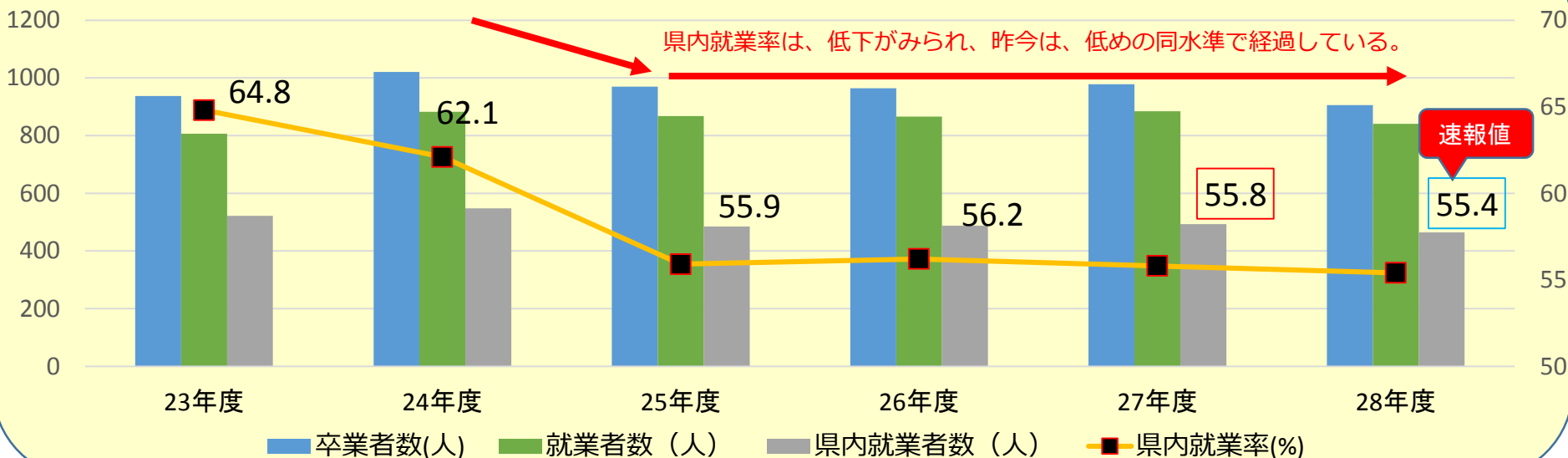
青森県看護師等サポートプログラム

	目標項目	策定時の値	翌年度の値	現状値 (策定3年後)	評価	目標値 (H32年度)
県内 就労支援	県内就業率	62.1%	55.9%	55.8%	×	76%
	ナースセンター による就職者数	183人	182人	280人	◎	300人
キャリア アップ応援	認定看護師数	135人	149人	179人	○	385人
	看護教員養成講 習会未受講者数	19人	19人	16人	○	0人
魅力ある 職場づくり	新人看護職員 離職率	8.7%	4.5%	7.0%	○	2.7%
	常勤看護職員 離職率	8.4%	8.3%	8.6%	△	3.9%

1 県内就労の支援

①看護師等学校養成所の卒業生県内就業率

目標:76%



○平成27年度(28年3月卒業)の北海道・東北6県の看護師等学校養成所の県内就業率

	養成所数(校)	卒業者(人)	看護職就業者数(人)	県内就業者数(人)	県内就業率(%)
北海道	74	3,185	2,848	2,587	90.8
青森県	21	978	884	493	55.8
岩手県	17	616	555	383	69.0
宮城県	25	1,273	1,048	696	66.4
山形県	11	430	388	263	67.8
秋田県	12	477	424	275	64.9
福島県	30	1,159	955	714	76.8

○県内就業率は、近隣県と比較すると、最も低い。

○就業者数としては、近隣県の中では、少なくはない状況にある。

北海道・東北平均:76.2%

全国平均:74.0%

出典:22~27年度 看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査(厚生労働省)

28年度 医療薬務課調べ(※28年度の就業率等は、速報値であり、現在取りまとめ中の上記調査と変更となる場合あり)

○平成27年度(28.3卒業)における各課程別(県内外出身者別)看護師等学校養成所県内就業率

出典:医療薬務課調べ

【県全体】

	県内就業	県外就業	合計
県内出身者	473	232	705
県外出身者	20	159	179
合計	493	391	884

県内出身者の
県内就業率
67.1%
県内就業率
55.8%

県内出身者のうち約6割以上は、県内就業。

【大学課程】

	県内就業	県外就業	合計
県内出身者	93	89	182
県外出身者	6	106	112
合計	99	195	294

51.1%
33.7%

大学課程においては、約4割が県外出身者。

県内出身者の約半数は県内就業。

【短大課程】

	県内就業	県外就業	合計
県内出身者	73	51	124
県外出身者	3	20	23
合計	76	71	147

58.9%
51.6%

県内出身者の約6割は県内就業。

【3年課程】

	県内就業	県外就業	合計
県内出身者	47	19	66
県外出身者	3	14	17
合計	50	33	83

71.2%
60.2%

県内出身者の約7割は県内就業。

【2年課程】

	県内就業	県外就業	合計
県内出身者	93	31	124
県外出身者	4	16	20
合計	97	47	144

75.0%
67.4%

県内出身者の約7割が県内就業。

【5年一貫】

	県内就業	県外就業	合計
県内出身者	26	36	62
県外出身者	0	0	0
合計	26	36	62

41.9%
41.9%

5年一貫課程においては、全員が県内出身者であるが、約6割が県外就業。

【准看護師課程】

	県内就業	県外就業	合計
県内出身者	141	6	147
県外出身者	4	3	7
合計	145	9	154

95.9%
94.2%

県内就業率が9割を超えている。

○北海道・東北6県におけるU・I・Jターン者数 (県外の養成校を卒業して就職した者 ※新卒者のみ)

	25年度 (26.3卒業生)	26年度 (27.3卒業生)	27年度 (28.3卒業生)
北海道	187	170	180
青森県	71	74	68
岩手県	87	91	87
宮城県	285	292	296
山形県	112	108	95
秋田県	90	88	66
福島県	106	103	121

○概ね70人前後の県外養成校卒業生が青森県内に就職している。
 ○北海道・東北平均は、約130人、
 全国平均は、約330人
 であり、比較すると、青森県へのU・I・Jターン者は、少ない状況にある。

○青森県内の養成校を卒業後、主に県外就業する都道府県(上位3都道府県)

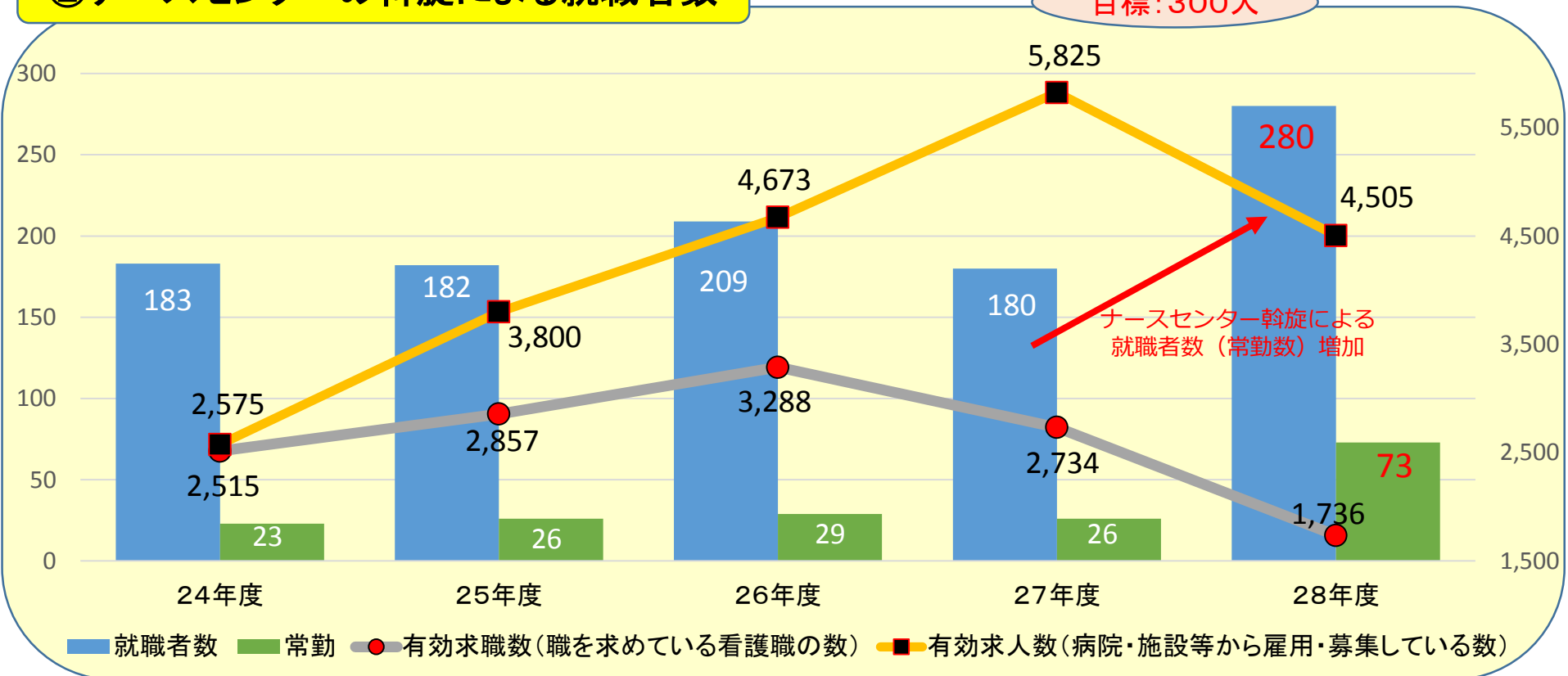
	上位県外就業都道府県(就職者数)		
25年度 (26.3卒業生)	神奈川県 (83名)	東京都 (70名)	宮城県 (53名)
26年度 (27.3卒業生)	神奈川県 (86名)	東京都 (62名)	埼玉県 (53名)
27年度 (28.3卒業生)	東京都 (82名)	神奈川県 (72名)	北海道 (56名)

○首都圏への就職が多い。

- ◎県内出身者の県内就業率は、全体と比べて高いことから、県内出身者の県内就職の更なる増加に向けて、今後も継続して県内医療機関等の魅力を発信する取組を行っていく。
- ◎県内就業者を増やすためには、県内出身の中高生の、県内養成校への入学を増やすことが有効であるため、養成校におけるオープンキャンパスや進路説明会など実施の継続が重要だと考える。

②ナースセンターの斡旋による就職者数

目標：300人



○ナースセンターにおける就業状況の動向・推移

	求人数	求職数	常勤 (正職員)	非常勤 又は嘱託	臨時雇用	就職者数
26年度	4,673	3,288	29	22	158	209
27年度	5,825	2,734	26	35	119	180
28年度	4,505	1,736	73	44	163	280

ナースセンター斡旋就職者数約40%増

○求職者数が徐々に減少が見られていることから、潜在(離職後の)看護職の復職希望者の減少が考えられる。

○各施設種別の看護職員の採用予定と実績

常勤(正職員)採用

平成27年度(回収率:59.7%)

平成26年度(回収率:58.2%)

施設種別	平成27年度の 採用 <u>予定</u> 人数	平成27年度の 採用 <u>実績</u> 人数	充足率	平成26年度の 採用 <u>予定</u> 人数	平成26年度の 採用 <u>実績</u> 人数	充足率
病院	844人	931人	110.3%	766人	776人	101.3%
診療所	119人	113人	95.0%	140人	113人	80.7%
介護老人保健施設	49人	36人	73.5%	51人	36人	70.6%
特別養護老人ホーム	59人	51人	86.4%	70人	61人	87.1%
訪問看護ステーション	117人	115人	98.3%	82人	83人	101.2%
市町村	24人	17人	70.8%	13人	12人	92.3%
計	1,212人	1,263人	104.2%	1,122人	1,081人	96.3%

常勤採用予定において病院以外の施設では、充足できていない

推移等を見ると、特に診療所や介護分野において、採用に苦慮、充足できていないことがうかがえる。

非常勤(臨時)採用

施設種別	平成27年度の 採用 <u>予定</u> 人数	平成27年度の 採用 <u>実績</u> 人数	充足率	平成26年度の 採用 <u>予定</u> 人数	平成26年度の 採用 <u>実績</u> 人数	充足率
病院	121人	153人	126.4%	153人	246人	160.8%
診療所	42人	38人	90.5%	58人	64人	110.3%
介護老人保健施設	9人	6人	66.7%	10人	19人	190.0%
特別養護老人ホーム	12人	14人	116.7%	13人	20人	153.8%
訪問看護ステーション	27人	33人	122.2%	27人	27人	100.0%
市町村	47人	46人	97.9%	41人	44人	107.3%
計	258人	290人	112.4%	302人	420人	139.1%

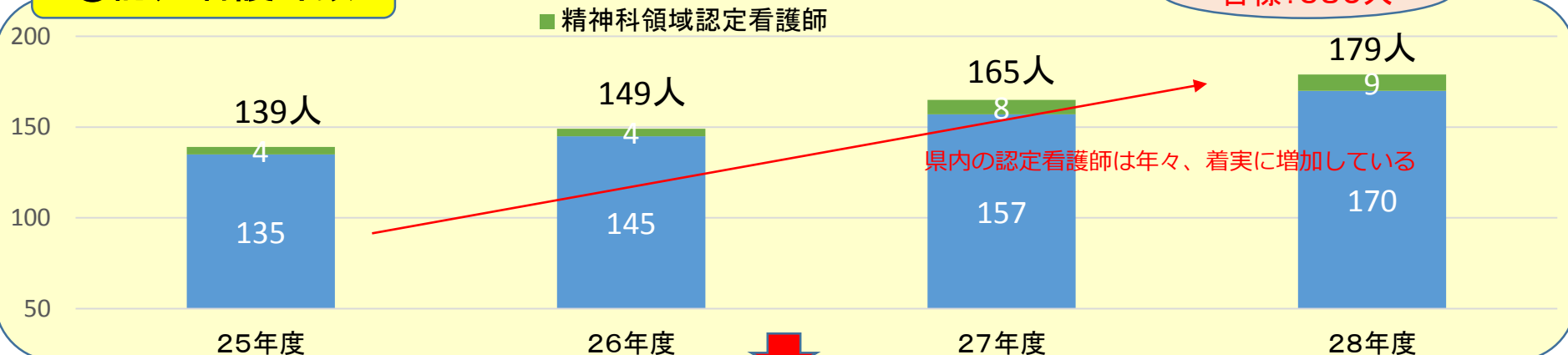
◎ナースセンターとハローワークとの連携事業や届出制度の活用で、就業者数増加の効果が見られており、今後も継続して再就職支援に取組み、就職者数の増加を図る。

◎採用に苦慮している老健、特養、診療所、訪問看護ステーションの看護職員の確保・充足に向けた取組が必要である。

2 キャリアアップ応援

① 認定看護師数

目標：385人



◎ 県では、認定看護師資格取得支援に係る経費の一部補助を実施しており、看護師のキャリア支援のため今後も推進していく。

◎ 地域医療構想の実現に向けて、在宅医療や回復期などに係る領域や、取得者の少ない分野などに特化する等により、バランスを図っていく。

② 看護教員養成講習会未受講者数

目標：0人



○ 各養成所で、少ない人員での運営や退職等から、看護教員の要件を満たせずに看護教育を行っている現状がある。

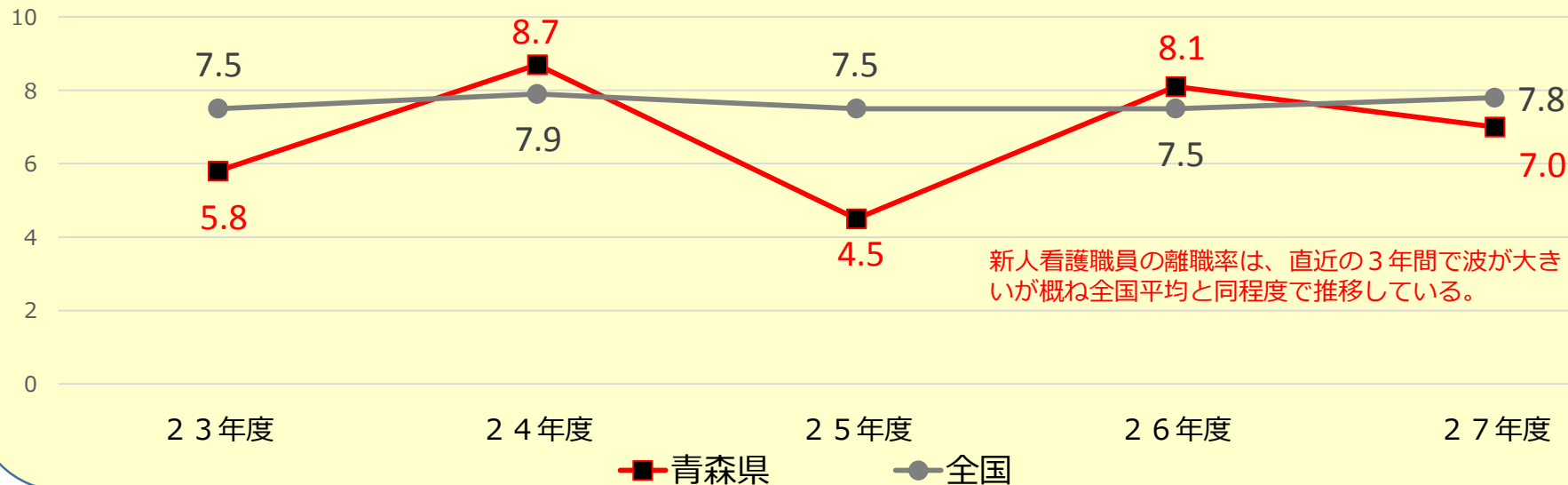
◎ 県では看護教員養成講習会の受講に係る経費の一部を補助しており、各養成所における看護教育の充実のために、講習会受講に向け働きかけを行っている。

3 魅力ある職場づくり

出典：ナースセンター調べ

①新人看護職員離職率

目標：2.7%



○平成27年度青森県内の新卒看護職員の離職状況

施設種別	調査数	回収率	新卒採用者数	新卒退職者数	離職率
病院	97	97.9%	436	27	6.2%
診療所	744	39.2%	13	3	23.1%
介護老人保健施設	63	90.5%	1	1	100.0%
特別養護老人ホーム	122	91.0%	1	0	0.0%
訪問看護ステーション	120	94.2%	5	1	20.0%
市町村	40	100%	3	0	0.0%
合計			459	32	7.0%

○平成27・26年度における青森県内の新卒看護職員の離職理由の比較

平成27年度

主な理由（割合順）	割合
体調不良等	28.1%
同業種への転職	21.9%
労働条件・労働環境・人間関係等の職場環境	15.6%
結婚・妊娠・出産・育児等による家庭の事情	3.1%

平成26年度

主な理由（割合順）	割合
労働条件・労働環境・人間関係等の職場環境	29.4%
結婚・妊娠・出産・育児等による家庭の事情	23.5%
体調不良等	14.7%
同業種への転職	2.9%



○新卒退職者の母数が少ないため、今後の動向や推移を分析する必要があるが、平成27年度の傾向としては、「労働条件等の職場環境」「結婚・妊娠・出産・育児等」が減少しており、各施設や地域における仕事と家庭（育児等）の両立に向けた取組が反映されていることが考えられる。

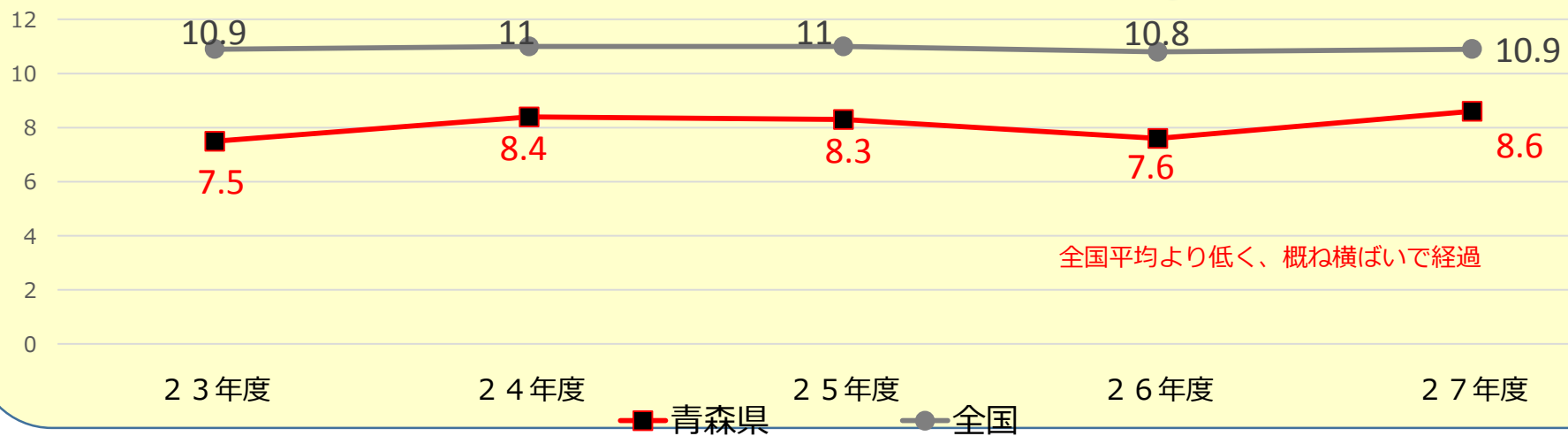
○「体調不良等」が増加していることから、実態把握を行うことについて検討したい。

○「同業種への転職」が増加していることから、具体的にどういった業種なのか、県内（外）なのか等の実態把握を行うことについて検討したい。

◎勤務環境改善への取組、メンタルサポート、新人看護職員研修事業などの活用に向け取り組んでいくことが重要である。

②常勤看護職員離職率

目標：3.9%



○平成27年度青森県内の常勤看護職員の離職状況

施設種別	調査数	回収率	常勤看護職員数	退職者数	離職率
病院	97	97.9%	9,697	788	8.1%
診療所	744	39.2%	1,382	126	9.1%
介護老人保健施設	63	90.5%	542	56	10.3%
特別養護老人ホーム	122	91.0%	435	51	11.7%
訪問看護ステーション	120	94.2%	535	81	15.1%
市町村	40	100%	439	18	4.1%
合計			13,030	1,120	8.6%

○3施設の離職率が高い傾向がある。

○3施設における離職率推移抜粋

	25年度 (%)	26年度 (%)	27年度 (%)
介護老人保健施設	12.4	10.7	10.3
特別養護老人ホーム	15.2	15.1	11.7
訪問看護ステーション	17.5	21.0	15.1

◎地域医療構想の実現に向け、訪問看護ステーションなどによる在宅医療等の取組が重要となるが、離職率が高い現状や24時間体制などの確保・強化など今後も人材確保や資質向上のための取組を継続していく。

○平成27・26年度における青森県内の常勤看護職員の離職理由の比較

平成27年度

主な理由（割合順）	割合
同業種への転職	22.5%
体調不良等	9.6%
労働条件・労働環境・人間関係等の職場環境	9.5%
...	
結婚・妊娠・出産・育児等による家庭の事情	6.8%

平成26年度

主な理由（割合順）	割合
結婚・妊娠・出産・育児等による家庭の事情	18.7%
同業種への転職	17.9%
労働条件・労働環境・人間関係等の職場環境	12.3%
...	
体調不良等	10.8%

○平成27年度の傾向として、常勤看護職員（子育て世代が多いとされている年代）においても、割合として「結婚・妊娠・出産・育児等」が減少していることから、各施設や地域における仕事と家庭（育児等）の両立に向けた取組が反映されていることが考えられる。

○「同業種への転職」が一番の理由となっており、具体的にどういった業種なのか、県内（外）なのか等の実態把握を行うことについて検討したい。

○「体調不良等」や「労働条件等の職場環境」は、減少しているものの、理由の上位となっており、実態把握を行うことについて検討したい。

◎勤務環境改善への取組、キャリア形成支援、メンタルサポート、看護協会におけるワークライフバランス推進事業や勤務環境改善支援センターなどの活用に向け取り組んでいくことが重要である。