

## 地域医療を支える人材確保への取組みについて

### 1. 背景

新潟市では、首都圏への転出超過、産業別に見ると医療・福祉産業の20歳～24歳の女性の転出が特に多いことがわかっている。

そこで、この首都圏への若い女性の転出超過という問題に対して、新潟市医療計画の中で目標として掲げている「地域医療を支える人材の確保」という観点から施策立案を検討していく。

### 2. 抽出した課題

(1)市内医療・福祉職養成校の就職担当者、専門職へのヒアリングでは・・・

#### 課題

- ・訪問看護ステーションで看護師不足が慢性化している。
- ・訪問看護ステーション、介護事業所などではマンパワー、コスト面等から新卒採用、人材育成が難しい。
- ・リハビリ職は、欠員補充による採用、新卒、中途も同じ枠での採用のため、県外就職が多い。
- ・在宅医療は臨床経験が必要なことから、養成校では病院などを就職先として勧める傾向がある。

(2)「医療・福祉職就職状況にかかる調査」では・・・

#### 課題

##### ①養成校

- ・市として就職情報発信や定着支援など新卒者に対する施策検討が必要である。

##### ②事業所

- ・市として、新卒採用・育成に対する支援を検討する必要がある。
- ・事業所と養成校間の実習に関する情報共有を市側でも把握し、連携を強化していく必要がある。

### ③学生

- ・市内の就職を増やすには、求人数の増加と給与水準の高い就職先の増加が必要である。
- ・事業所は、市、養成校と連携して、「働きやすさ」「働きがい」「就職後の研修制度やフォローアップの充実」に関する情報を積極的に発信する必要がある。
- ・市内の求人と実習を増やすことで、市内での就職を具体的にイメージさせること、スキルアップや自己成長できる事業所は首都圏のみならず新潟市にもあるということ伝えていく必要がある。
- ・事業所はホームページの情報を整備する必要がある、そこには学生の不安を払拭するような要素が盛り込まれていることが重視される。

### (3)新潟市在宅医療・介護連携推進協議会では・・・

(「医療・福祉職就職状況にかかる調査」に対する委員発言)

#### ①看護師について

- ・訪問看護の人材不足は慢性化、求人を出しても人が来ない。
- ・経験者を採用できたとしても、携帯当番に負担感を感じてやめていく傾向があり、経験者重視の考え方は古い。
- ・研修体制の整備や給与確保の補助がないと育成には3年、短縮できたとしても2年弱というデータもあるので、小規模の事業所に新人が入ることは難しい。
- ・新卒から育てあげていくという考え方に変わってきている。
- ・新卒採用の問題をクリアしないと人材不足はいつまでも解決しない。
- ・携帯電話当番ができないと看取り対応ができず訪問看護ステーションとして伸び悩む。
- ・ステーション単独では訪問看護の技術習得は難しいので、医療法人の母体があるところはそのローテーション枠に入れることで、病院での技術を学ぶ機会を得ることで教育の問題がクリアできるのではないかと思う。教育と資金確保はセットで考えないといけない。
- ・訪問看護も新卒者を採用していかなければならない状況の中で、県看護協会がその教育体制を考えている。小規模訪問看護ステーションでは、新人の給与を賄うことはできないので、他県ではその間の補助を行っているところもあるので新潟市でも助成を検討してほしい。

## ②リハビリ職について

・リハビリ職は調査結果からは不足ないと結果が出ているが、在宅の現場に OT、ST が来てもらえない状況がある。

・訪問看護ステーションからリハ職を出したときの診療報酬がだんだん下がってきていることから、医療機関からリハ職を出している。今後、訪看からのリハビリは減る傾向にある。総合的に調査しないと実態がわからないのではないかと思う。

・病院にもリハ職がなかなかきてくれない。特に OT は日本中で足りない。特養ではリハ職は多くは必要ないが、老健、訪看では不足していると思う。リハ職があまり不足していないという結果は現場でのイメージと違う。

## 3. 事業指針および対象

課題抽出の結果、「事業所に対する採用・育成支援」、「学生に対する情報発信・就労支援」が人材確保に必要な支援であることがわかった。

また、リハビリ職(PT、ST、OT)は、リハビリ 3 職種間でも人材確保に対する考え方や充足度が違うため、施策を検討するためには、更なる調査や課題抽出・整理が必要と判断した。

そこで、今回の調査で課題が明確となった看護師に焦点をあて、「事業所への支援」、「学生への支援」の2つの面から、看護人材確保事業を検討していく。「事業所への支援」については、特に、看護職の中でも人材不足が慢性化している「訪問看護師」を対象とする。

### (1)事業所への支援

・新任訪問看護師の採用・育成支援

※新任訪問看護師とは新卒も含め、初めて訪問看護に従事する看護師を指す。

### (2)学生への支援

・看護師の就職に関する情報発信

・市内の病院、診療所、訪問看護ステーション、介護事業所等へ就職する新卒看護師に対する就労支援

## 4. 事業案

### (1) 事業所への支援

#### ① 新任訪問看護師の採用・育成支援

※市内訪問看護ステーションを対象とする。

- ① 新任訪問看護師育成プログラムの作成 参考:資料 3-2~3-4  
→新潟県看護協会と連携
- ② 基本的な臨床実践能力を習得するための外部研修先(病院等)の確保  
→新任訪問看護師が病院等で実施している新人看護職員研修に参加できる体制作り
- ③ 新任訪問看護師採用育成研修助成金の交付 参考:資料 3-5  
・給与費      ・外部研修受講経費  
※新任訪問看護師育成プログラムに基づく採用育成研修を対象とする。

### (2) 学生への支援

#### ① 看護師の就職に関する情報発信

- ① 学生と市内病院等に勤務する職員とのマッチング  
→就職について気軽に相談できる場の創出(イベント)
- ② SNS 等での就職情報発信  
→市内病院等の採用、福利厚生、働きやすさ、働きがいなど学生が求める情報  
についての情報収集が必要

#### ② 就労支援金の交付

- ① 市内の病院、診療所、訪問看護ステーション、介護事業所等へ就職する新卒看護師
- ② 基準日現在、新潟市に住民票のある方(就職に合わせて新潟市に転入した方も含む)
- ③ 同一医療機関等に3年以上勤務する予定の方
- ④ 正職員または正職員に準ずる方  
※上記、①～④の全てに当てはまる方を対象とする。

>補助事業参考

①新潟県（医師・看護職員確保対策課）

◎新人看護職員研修事業補助金（新人看護職員研修ガイドラインに基づいた研修体制整備、目標設定、評価が要件）

・研修経費＋教育担当者経費＋医療機関受入研修事業（外部から新人看護職員を自施設の研修に受け入れた場合）

②東京都（東京都福祉保健局）

◎新任訪問看護師育成支援事業費補助金

・給与費→基準額（1時間あたり2,400円で算出）と実支出額のいずれか少ない方の1/2を2月分、新卒の場合は6月分助成

・外部研修受講経費→基準額（50,000円または新卒は100,000円）と実支出額のいずれか少ない方の1/2を雇用後8月までに受講する外部研修に対して助成

③山梨県（山梨県看護協会）

◎新人訪問看護師採用育成研修助成金

・研修に係る諸経費→基準額（新卒220,000円、潜在120,000円、転職60,000円）と実支出額のいずれか少ない方の額

※「新卒訪問看護師育成プログラム～山梨県版～」、「訪問看護師OJTガイドブック」に沿って行う研修が対象

④柏崎市・刈羽村連携事業

◎看護師就労助成金

・柏崎市内の病院等に新たに就職した場合→200,000円（柏崎市・刈羽村連携事業）

・就職に合わせて、柏崎市に転入した場合→100,000円上乗せ（柏崎市独自事業）

※柏崎市、刈羽村以外からの通勤も対象、柏崎市内の別医療機関からの転職、同系列の医療機関内での異動・転勤は対象外

※同一医療機関に3年間勤務できなかった場合は、助成金を返還