神奈川県看護師等養成実習病院連絡協議会

地域看護師　養成・確保について

結果考察

○調査目的

1. 「地域看護師養成に関する看護職連携キャリア支援事業」に関わる現場ニードを明らかにする

2. モデル事業を推進する要因について明らかにする

○調査方法

- **対象**　2019年度神奈川県看護師養成実習病院連絡協議会に所属する神奈川県内の病院　128病院　看護部長回答
- **期間**　2020年1月17日～2020年2月10日
- **項目**

①	看護職員の充足状況
②	充足させたい理由と採用背景
③	本支援事業と類似する現存の出向システム稼働状況
④	出向システムへの成果期待
⑤	支援事業への参画意思

○分析方法

調査項目5つの大項目について、

①	看護職員の充足状況
②	充足させたい理由と採用背景
③	本支援事業と類似する現存の出向システム稼働状況
④	出向システムへの成果期待
⑤	支援事業への参画意思

✖

①	二次医療圏ごと
②	病床機能ごと

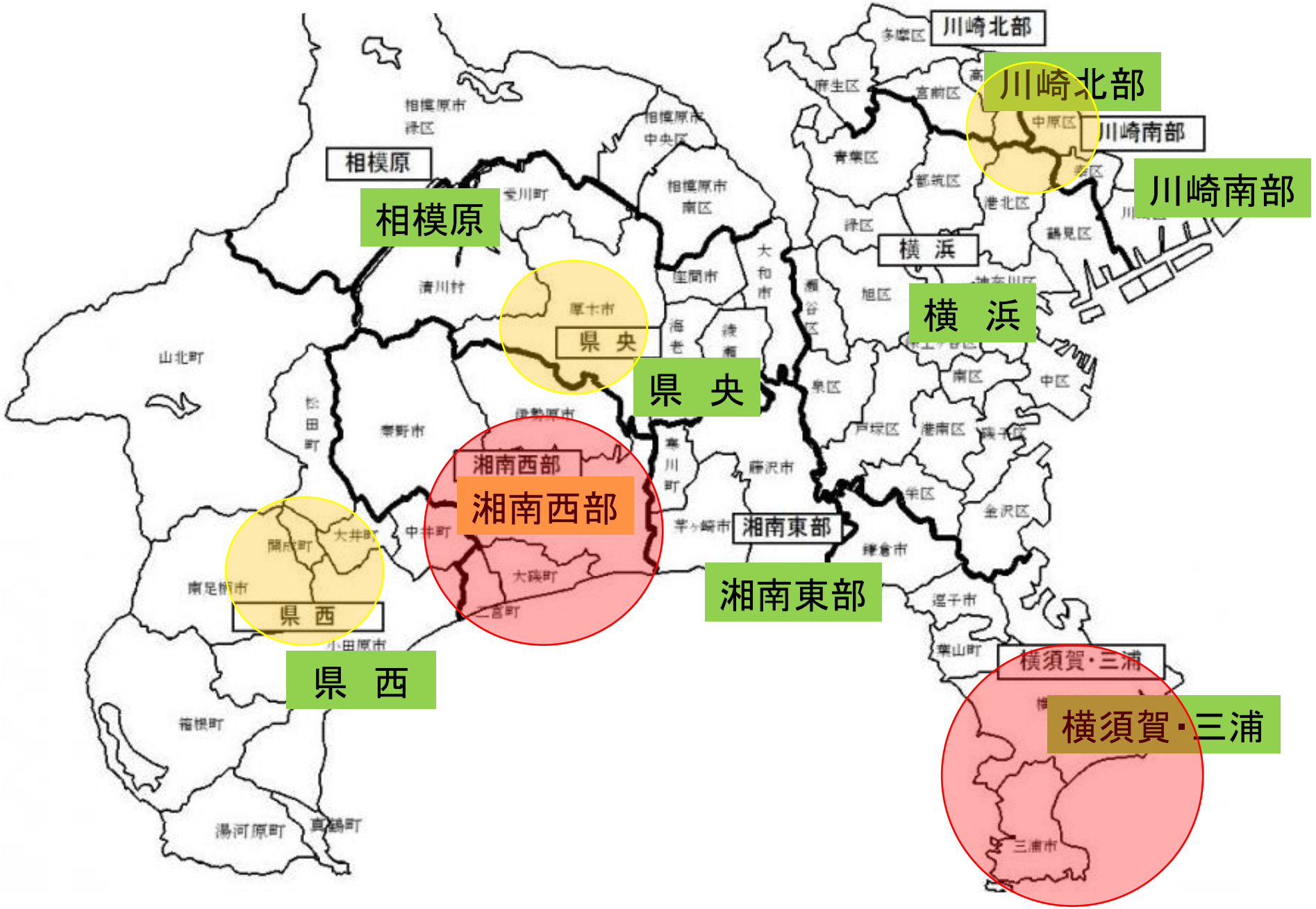
○調査結果

1. 回収　60病院
（回収率 46.9％）

2. 回答病院の属性
- ●横浜地区　（40％）
- ●一般急性期　（52％）
- ●一般病床　（46％）
- ●二次救急指定病院（65％）

所属する医療圏	横浜	○病院	40（%）
	川崎		10（%）
	相模原		9（%）
	横須賀・三浦		8（%）
	湘南東部		5（%）
	湘南西部		8（%）
	県央		8（%）
	県西		12（%）
医療機能（複数回答）	高度急性期		13（%）
	一般急性期		52（%）
	回復期		16（%）
	慢性期		19（%）
病棟種別（複数回答）	一般		46（%）
	療養		5（%）
	精神		10（%）
	結核		3（%）
	地域包括		20（%）
	回復期リハ		8（%）
	緩和ケア		3（%）
	そのほか		5（%）
救急指定の有無	3 次救急		10（%）
	2 次救急		65（%）
	指定なし		25（%）

項目①　看護職員の充足状況



医療/病床機能
高度急性期
一般急性期
回復期
慢性期

項目②　充足させたい理由と採用背景

1.看護職員を必要とする理由

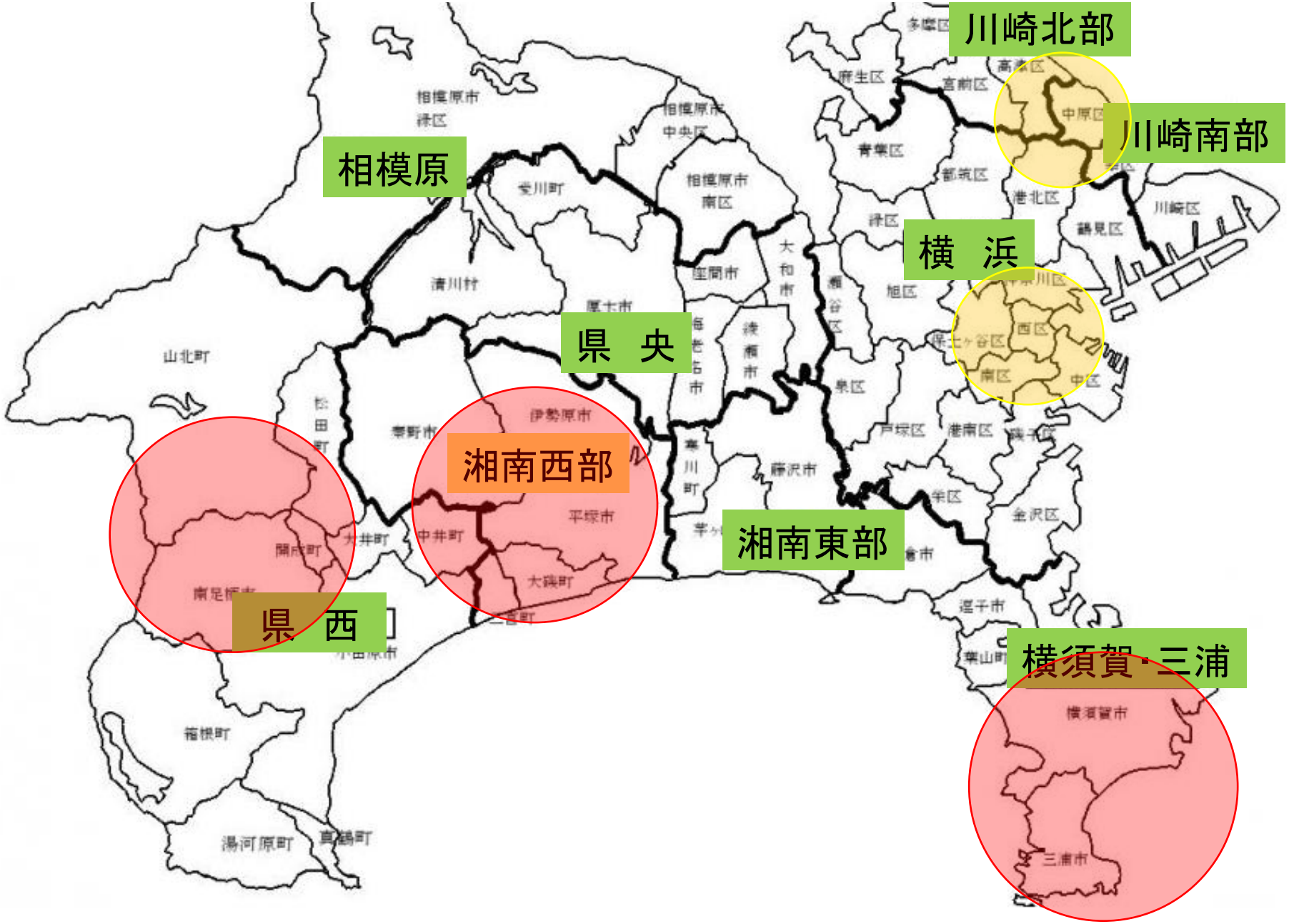
- ●労務管理
- ●現場の働きやすさの向上
- ●サービスの質の維持・改善
- ●配置基準の安定化

70％

- ●看護師のキャリア支援に繋がる勤務体制の強化
- ●地域包括ケアの実現に繋げる地域連携強化のための人員確保

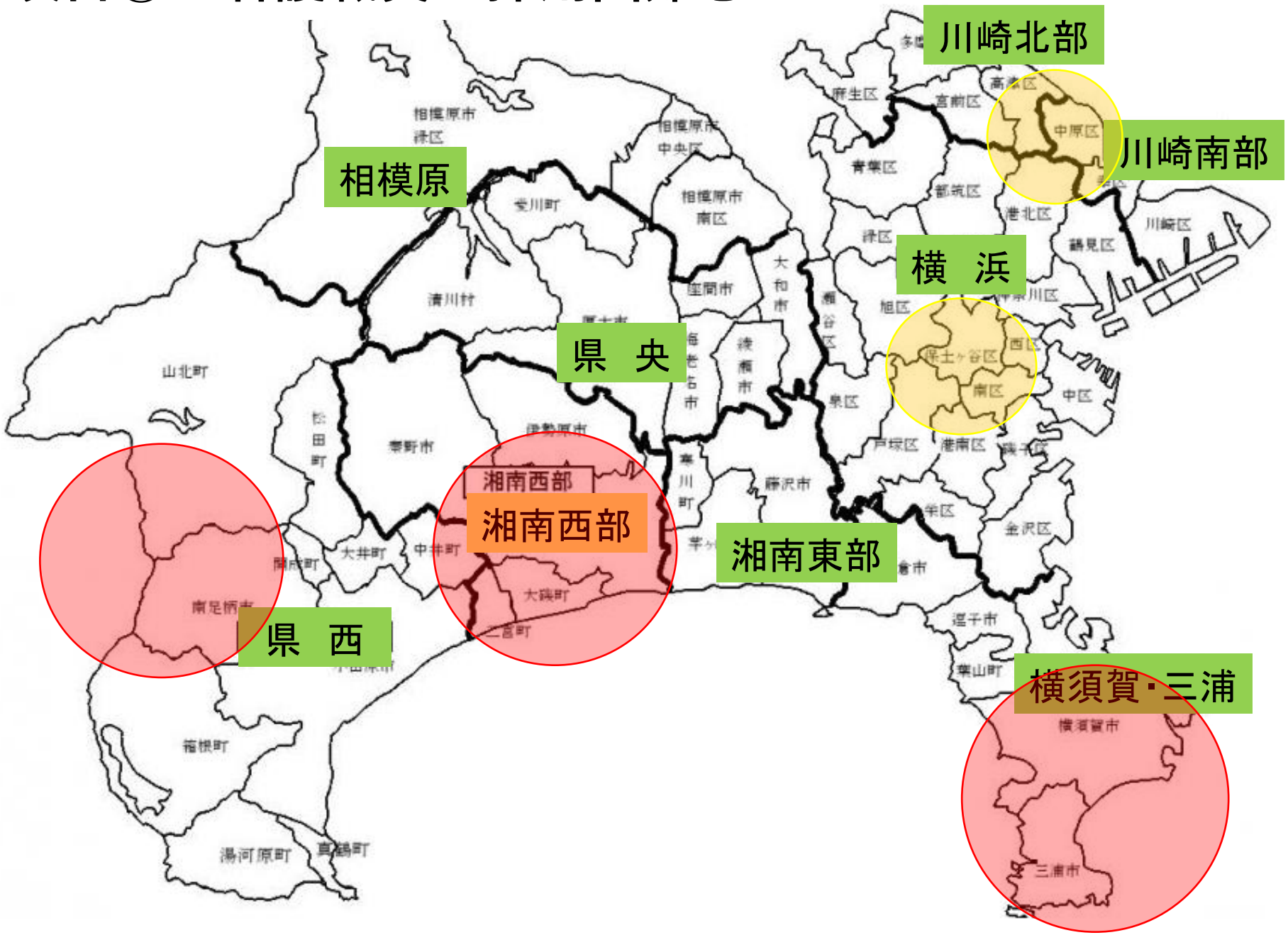
3％

項目②　看護職員の充足目的　労務管理優先度の強さ



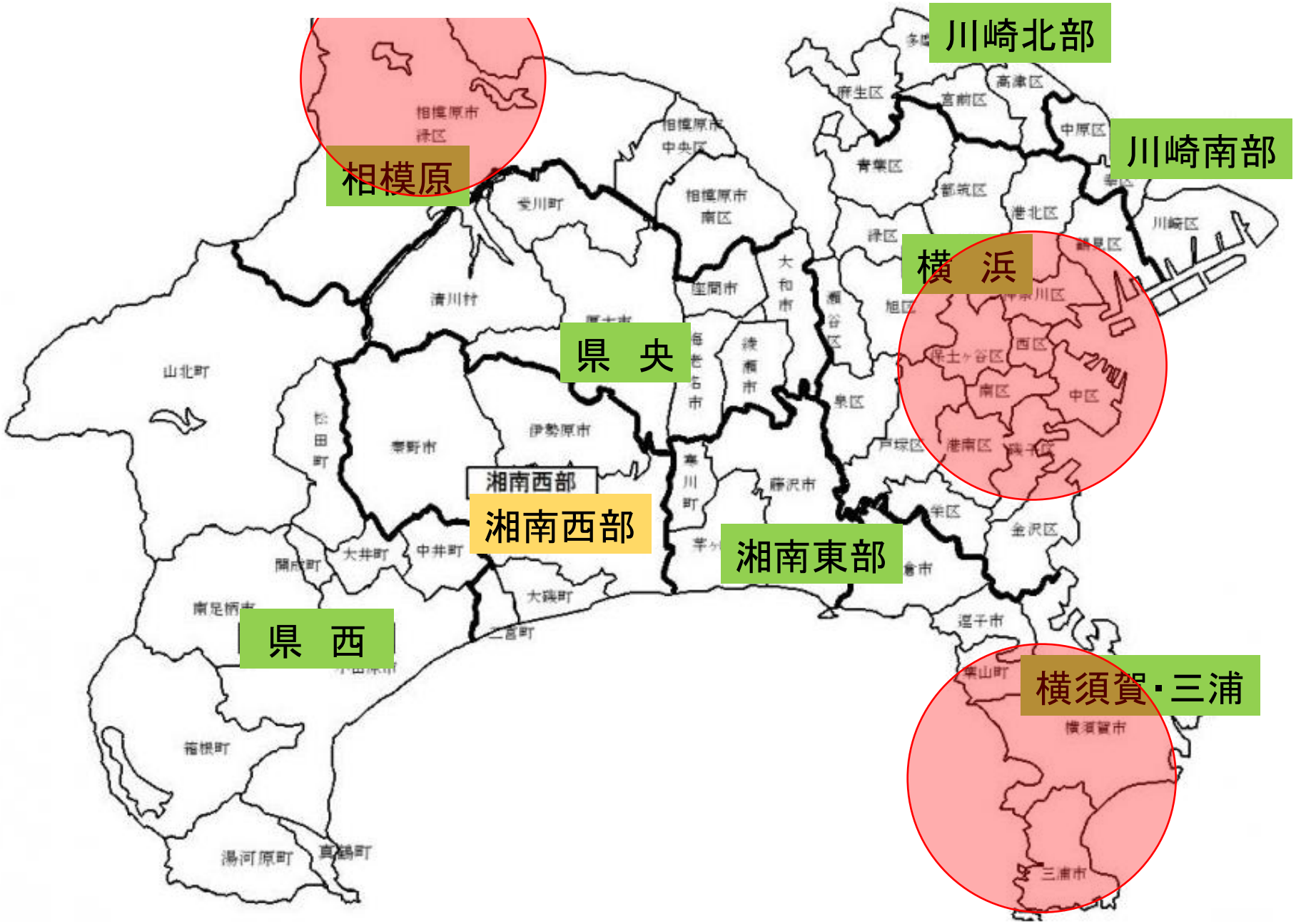
医療/病床機能
高度急性期
一般急性期
回復期
慢性期

項目②　看護職員の採用困難感



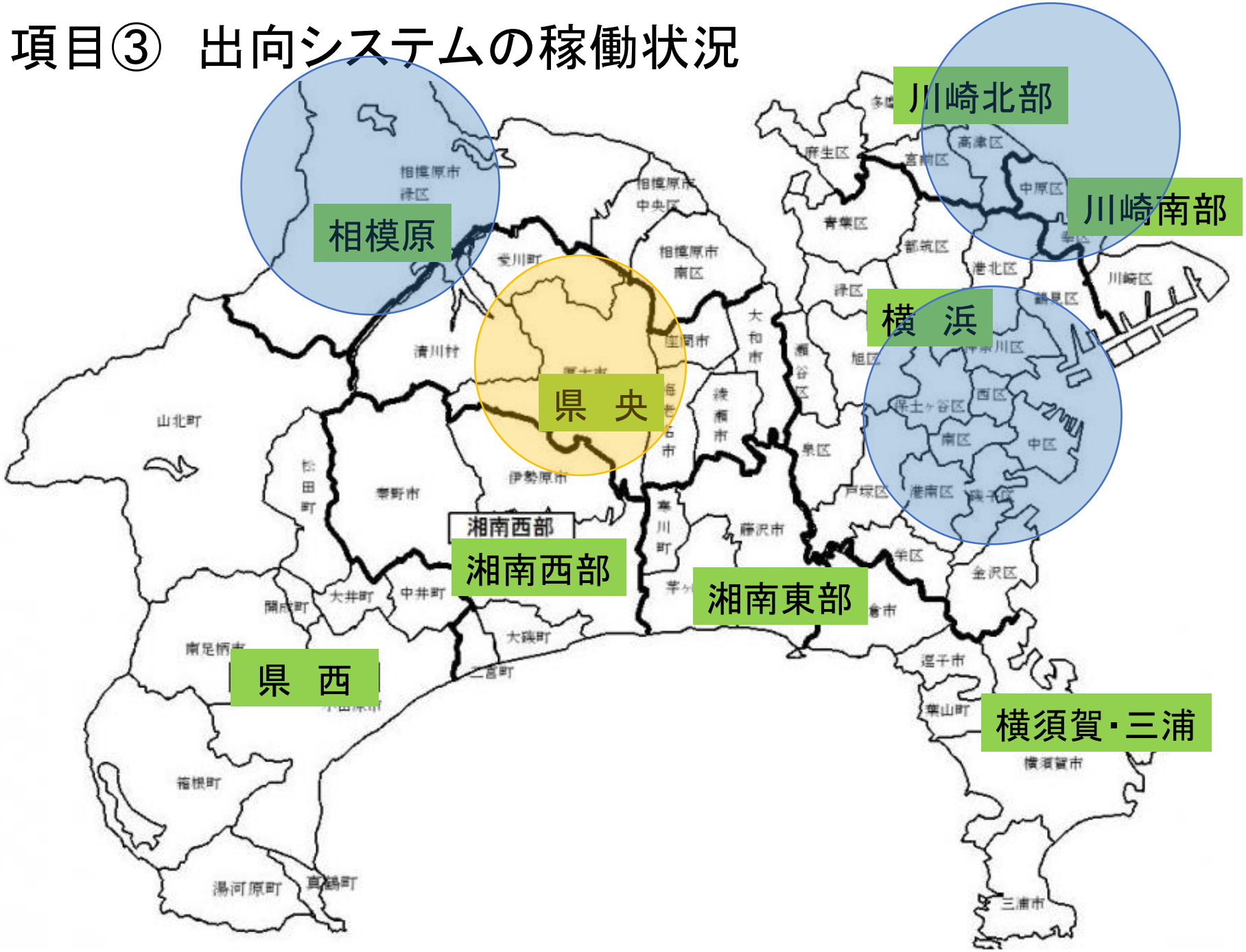
医療/病床機能
高度急性期
一般急性期
回復期
慢性期

看護職員　新卒者の採用困難感



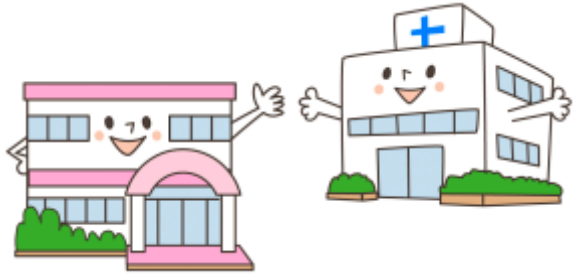
医療/病床機能
高度急性期
一般急性期
回復期
慢性期

項目③　出向システムの稼働状況



医療/病床機能
高度急性期
一般急性期
回復期
慢性期

項目④　出向システムへの成果期待

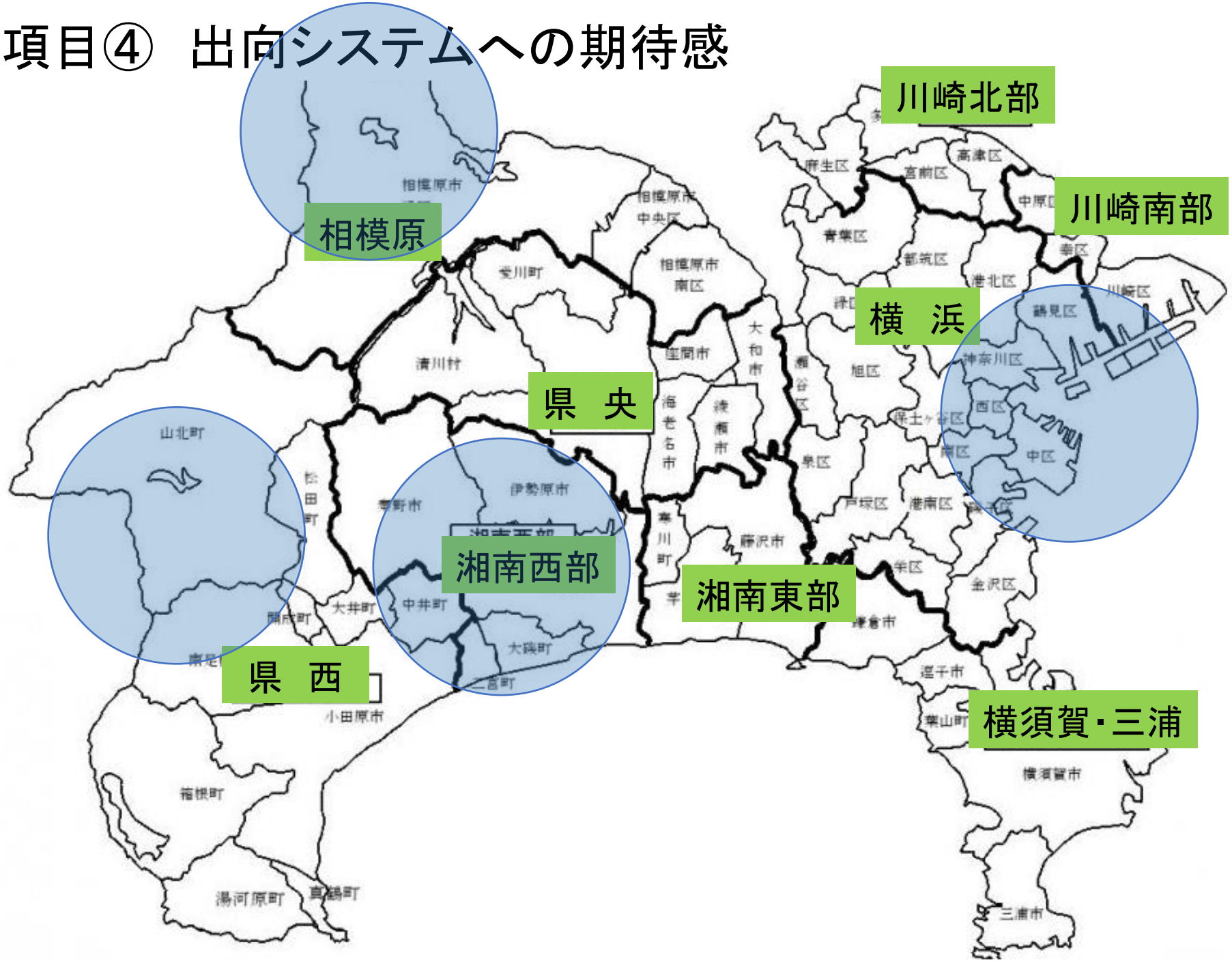


職員不足の
補填

地域連携
強化

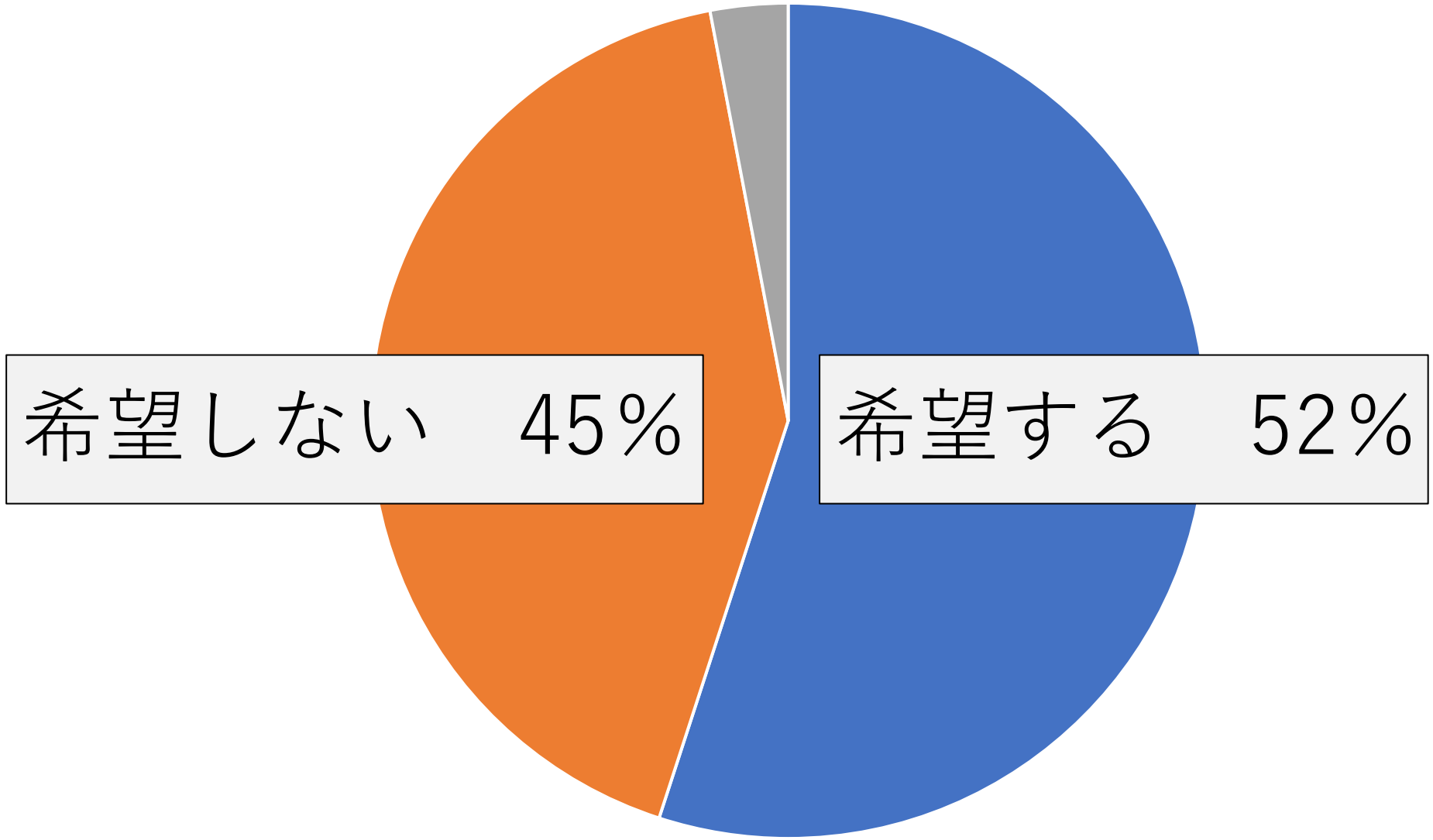
看護師
キャリア
支援

項目④　出向システムへの期待感



医療/病床機能
高度急性期
一般急性期
回復期
慢性期

項目⑤　モデル支援事業への参画意思



自由記載　本事業への障壁　上位の問題

- 前出取り組みへの期待（地域連携強化とキャリア支援・人材育成）が高いものの、障壁としては、

出向者分の人件費負担の増加　28%

処遇･身分等の労務整備　22%

出向者の代替要員の確保　16%

地域包括ケアの実現に向けた人的課題（問21）①

1. 卒後キャリアパスに地域包括ケアの看護能力を組み入れる

・採用後から後期キャリアまで見据えたのキャリアパス（的）なものの整備　11件
・卒後ジェネラル看護師へのキャリアパス教育とその情報提供の場づくり　３件
・専門診療科（精神科、神経難病センターなど）看護師のキャリア育成　2件

2.　地域包括ケア看護実践力の教育への「カネ」資源投資

・人的余裕の確保＝残って支える看護師の負担軽減　7件
・人員管理をする法人からの理解確保　3件
・処遇含めた労務管理の統一　3件

地域包括ケアの実現に向けた人的課題（問21）②

3．　医療圏（地域）一丸/連携での本気の取り組み

・単一機能での実践力・実践範囲の拡大の限界（急性期病院単独立など…）5件
・受け入れ側の教育体制の整備　3件

4.タスクシフトの充実によるジェネラル看護師のすべき仕事の明確化

・看護補助者確保、特定看護師育成などの育成 推進　2件