

今後の看護人材確保対策の方向性（案）について

ご議論いただきたいこと

対策	現状・課題（R6看護人材実態調査等より）	今後の方向性（案）
1 新規養成	○ 看護師等学校養成所の充足率が低下 ○ 修学資金制度の利用者が増加 ○ 学生が就職にあたり、業務への実践に不安 ○ 専任教員の確保が困難	◆ 学校養成所の充足率を増やす ○ 普及啓発 ○ 修学資金貸与制度の利便性の向上 ○ キャリア教育 ○ 教育環境の充実 ○ 養成校と勤務先の連携
2 定着促進	○ 全国平均に比べ離職率が高い （主な退職理由） ・ 他職場への転職 ・ 出産・育児 ・ 転居 ・ 職場の人間関係 ・ 業務多忙、長時間勤務等 ○ 都に期待する支援 ・ 働きやすい職場に関する助言・相談 ・ 職員募集に関する助言・相談・キャリアに応じた研修 ○ 看護補助者の人材確保が困難 ○ タスク・シフト/シェアの導入や業務改善をしようとしても予算不足や人材不足で取り組めない	◆ 安心して働ける職場環境により定着を図る ○ 専門資格の活用 ○ キャリアに応じた人材育成 ○ モチベーションの維持・向上 ○ 多職種とのタスク・シフト/シェア （看護補助者の確保、研修の充実） ○ 職場環境の整備、業務改善 （ハラスメント対策、DXの推進）
3 復職支援	○ 転職を繰り返し就業（就業意欲あり） ○ 再就業は3か月未満が最も多く6割が1年以内に就業 ○ ナースバンクがあまり活用されていない	◆ 再就業を支援し、潜在化を抑止 ○ 再就業者への復職支援 ○ 離職者のニーズを把握し、ナースバンクを強化
4 定年後に向けての就業支援	○ 定年後の職場は、介護系施設・事業所の希望多い ○ いずれの施設も定年後の職員採用に意欲的 （即戦力、看護職員の教育・指導、ノウハウの伝承を期待）	◆ プラチナナースの活用促進、生涯就業期間を長期化 ○ 退職後における希望職場への就業支援 ○ プラチナナース活用意欲の醸成