

看護人材の確保・定着に向けた総合対策(案)について

令和8年(2026年)3月

滋賀県 健康医療福祉部
医療福祉連携室・医療政策課

Ⅰ 本県の看護人材を取り巻く状況

(Ⅰ) 県内の就業者数および離職率の推移

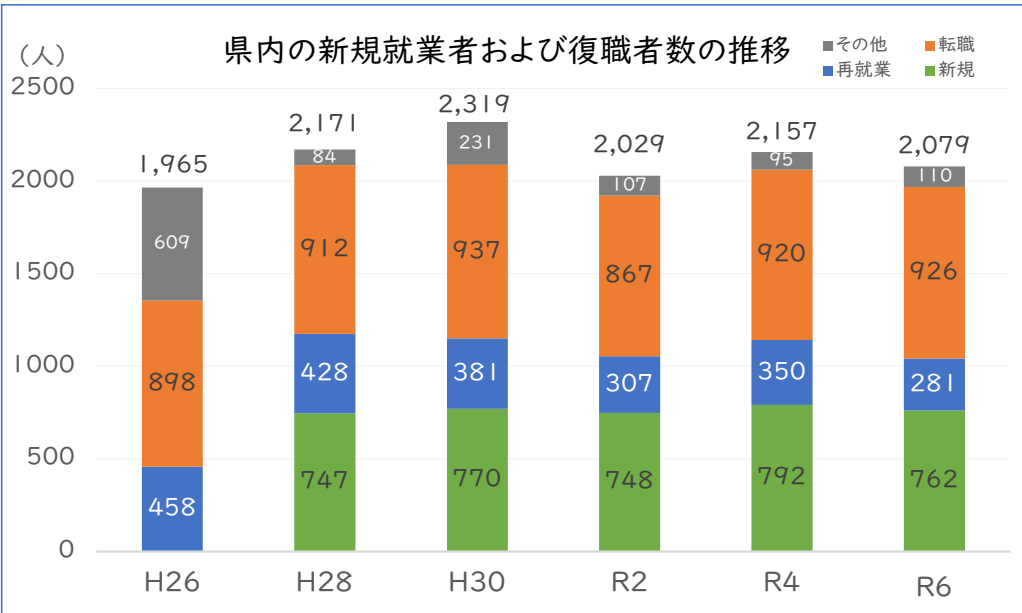
○ 直近10年間に於ける本県の看護職員就業者数は多くの就業場所で増加しており、訪問看護事業所における増加率の上昇が顕著である。

○ 復職者支援の実施等により復職者数は概ね横ばいで推移している。また、離職率については、概ね全国平均を下回っている。

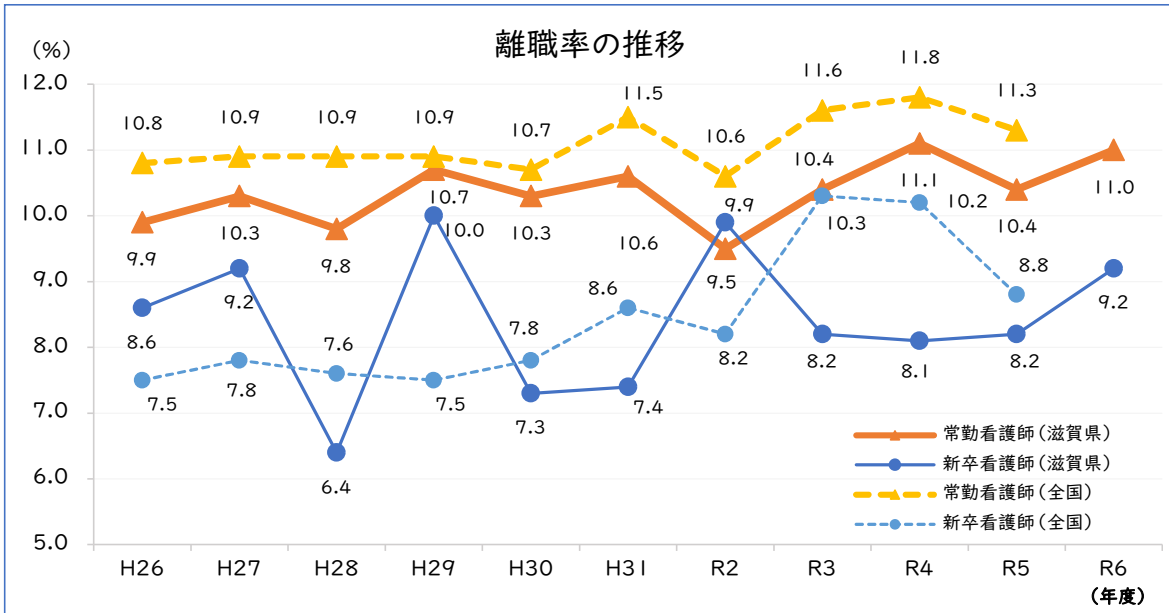
県内の看護職員就業者数(推計)

就業場所	H26 (2014)	H28 (2016)	H30 (2018)	R2 (2020)	R4 (2022)	R6 (2024)	増加率 (H26→R6)
病 院	10,141	10,090	10,474	10,600	10,430	10,558	4.1%
診療所	2,333	2,363	2,499	2,489	2,606	2,610	11.9%
訪問看護ステーション	503	612	697	801	913	926	84.1%
介護保険施設	1,599	1,842	1,888	1,930	1,911	1,889	18.1%
保健所、社会福祉施設等	1,270	1,397	1,447	1,429	1,618	1,528	20.3%
計	15,846	16,304	17,023	17,249	17,478	17,511	10.5%
増 減	+1,066	+458	+719	+226	+229	+33	—

※ 出典：衛生行政報告例(隔年報)(厚生労働省)(※R6は県で一部補正)



※ 出典：衛生行政報告例(隔年報)(厚生労働省)
※ H26の新規就業者については、その他に分類されている。

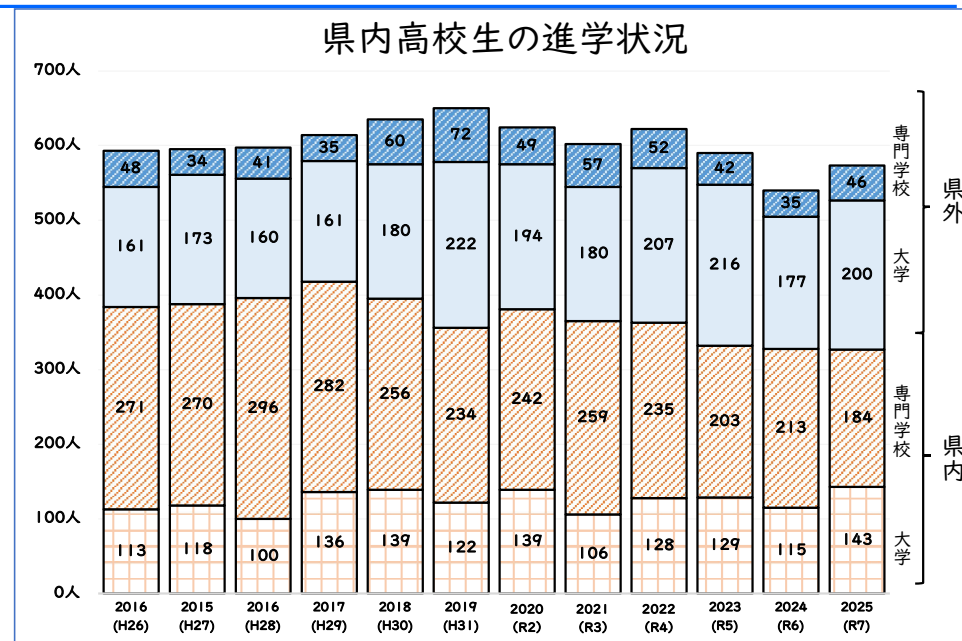


※ 出典：病院看護需要調査(日本看護協会)、看護職員需要調査(滋賀県ナースセンター)

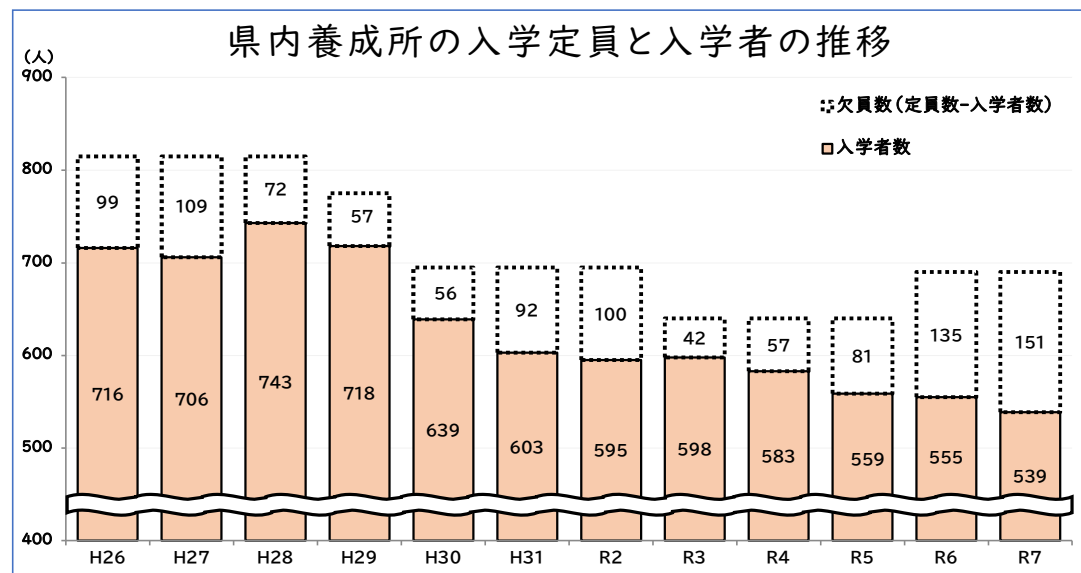
1 本県の看護人材を取り巻く状況

(2) 県内看護人材の養成

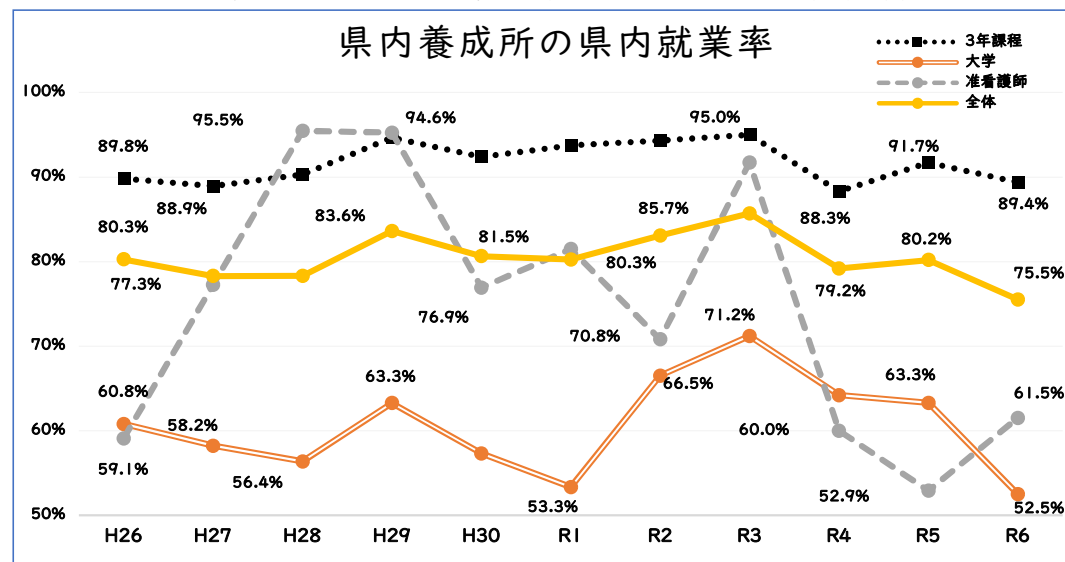
- 県内の高等学校を卒業し、県外の大学へ進学する学生は、平成26年度と比較して2割以上増加している。
- 大学志向の高まりにより、県内の専門学校への進学者が減少傾向にある。
- 令和7年度における県内養成所全体の定員は690人であるのに対して、151人の定員割れが生じており、学校経営に深刻な影響を与えている。
- 県内の専門学校と比較して、県内の大学は県内出身者の割合が低く、卒業生の県内就業率も低い。



※出典：卒業生の医療従事者養成機関への進学状況調査（滋賀県）



※出典：看護師等学校養成所入学卒業状況調査（滋賀県）

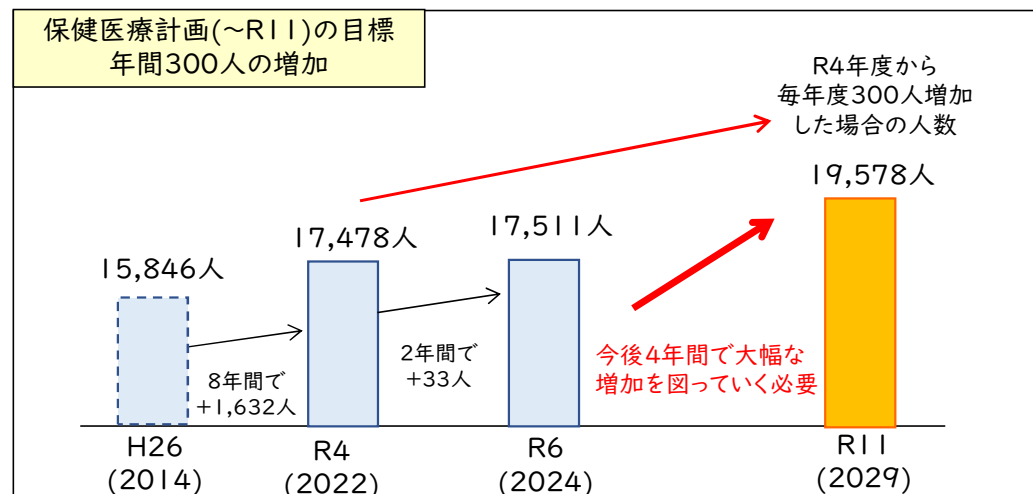


※出典：看護師等学校養成所入学卒業状況調査（滋賀県）

I 本県の看護人材を取り巻く状況

(3) 将来推計と今後の方針

- 滋賀県保健医療計画（令和6年3月改訂）では、計画期間である令和11年度まで年間300人増加を目標に掲げているが、足元の実績は目標値を下回っている。
- 令和4年度に、県が独自に将来の需給を推計したところ、令和22年（2040年）には3,338人～4,994人の看護職員が不足する見通し。

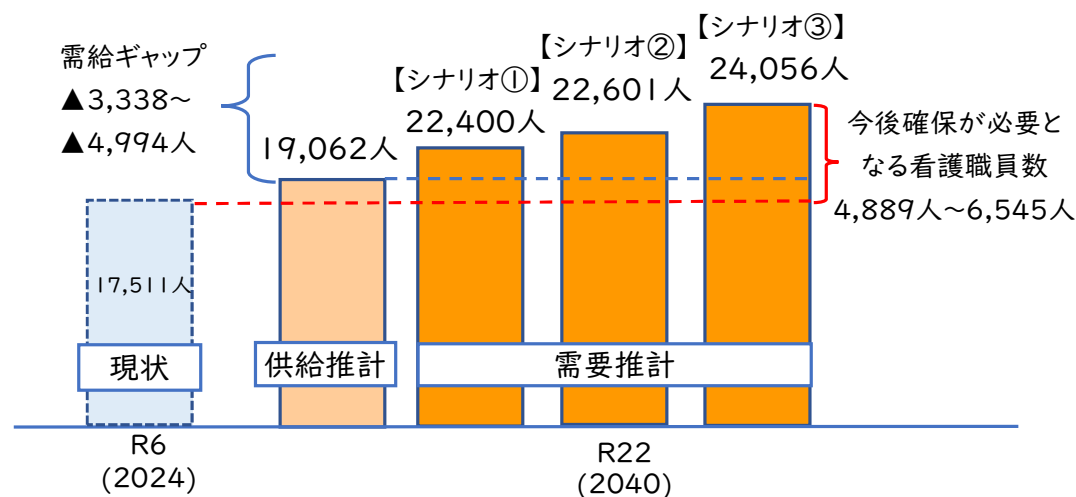


短期的方針（～R11）

現行の県保健医療計画の目標である年間300人増加（R11年度末時点での累計19,578人）の実現に向けて、まずは、R8～R11年度の4年間で**看護人材の確保に向けた対策をさらに強化**する。

（2040年の看護職員数の推計）

	1月あたり超過勤務時間	1年あたり有給休暇取得日数
シナリオ①	10時間以内	5日以上
シナリオ②	10時間以内	10日以上
シナリオ③	0時間	20日以上



※国の看護職員需給分科会での検討を踏まえた2025年需要推計ツールを参考に、直近の統計資料等を用い、一定の仮定を設定して県独自に推計

注）新たな地域医療構想について、令和7年度中に国でガイドラインが策定され、令和8年度に地域の医療提供体制全体の方向性や将来の病床数の必要量の推計等を検討することとされているため、本推計は、国において第9次看護職員需給推計が実施されるまでの間の暫定的な推計である。

2040年に需給均衡を図るためには、今後も年間300人程度の増加を目指す必要がある。

【シナリオ①の場合】 $22,400人(2040) - 17,511人(2024) = 4,889(306人/年)$

中長期的方針（～R29）

日本の高齢者数がピークとなる**2040年にはさらなる看護人材不足が見込まれる**ことから、2040年に向けた需給推計や、4年間の重点対策の効果等も踏まえて、**追加の対策**を講じていく。

2 看護人材の確保・定着に向けた総合対策

(1) 関係者からの幅広い意見聴取と実効性ある対策の検討

看護人材不足等に係る現状・課題等の把握のため、以下により、養成機関や医療現場の関係者、学生等から幅広く意見を聴取し、今後の対策の検討に反映

看護職員等確保対策推進協議会

「看護人材確保のあり方」について議論するため、令和7年度、4回の会議を開催(予定)
(敬称略)

滋賀県医師会	理 事	木築 野百合
滋賀県病院協会	理 事	高橋 雅士
	看護部長部会会長	上村 千馨子
	看護部長部会副会長	堀池 昌子
滋賀県私立病院協会	会 長	小椋 英司
滋賀県看護協会	会 長	草野 とし子
滋賀県訪問看護ステーション連絡協議会	副会長	田中 陽子
滋賀県介護サービス事業者協議会連合会	理 事	辻 広美
滋賀県老人福祉施設協議会	副会長	尾崎 美登里
滋賀県児童成人福祉施設協議会	理 事	守時 康裕
滋賀県看護学校協議会	会 長	川崎 朋恵
	副会長	高山 恵美子
滋賀労働局職業安定部職業安定課	地方職業指導官	保木 貴之
大津公共職業安定所職業相談第一部門	統括職業指導官	高城 慶生
滋賀県ナースセンター	ナースセンター長	柴野 昌子
滋賀県保健所長会	甲賀保健所所長	松原 峰生
滋賀医科大学 医学部看護学科	学科長	宮松 直美
滋賀県立大学 人間看護学部	学部長	伊丹 君和
聖泉大学 看護学部	学部長	古川 智恵

県内の看護系養成機関の学生向けアンケート

①進学関係

- ・ 県内の看護系大学・専門学校の1・2回生対象
- ・ 対象者の約7割に当たる699人から回答
- ・ 進学先選びで重視する点、併願先、大学・専門学校の選択理由 等

②就職関係

- ・ 県内の看護系大学の3・4回生、専門学校の3回生対象
- ・ 対象者の約5割に当たる391人から回答
- ・ 就職先、就職先選びで重視した点、就職後のキャリア、奨学金の利用ニーズ、インターンシップ 等

県内の看護系専門学校への意向調査

学生確保や学校経営に対する認識・改善に向けた取組、存廃も含めた学校のあり方、県に期待すること 等

県内の医療機関への意向調査

- ・ 病院35施設、訪問看護ステーション79施設から回答
- ・ 各施設における採用状況、看護師不足により生じている影響、人材確保(採用増、離職防止)の取組、ナースセンターの取組への評価 等

潜在看護師向けアンケート

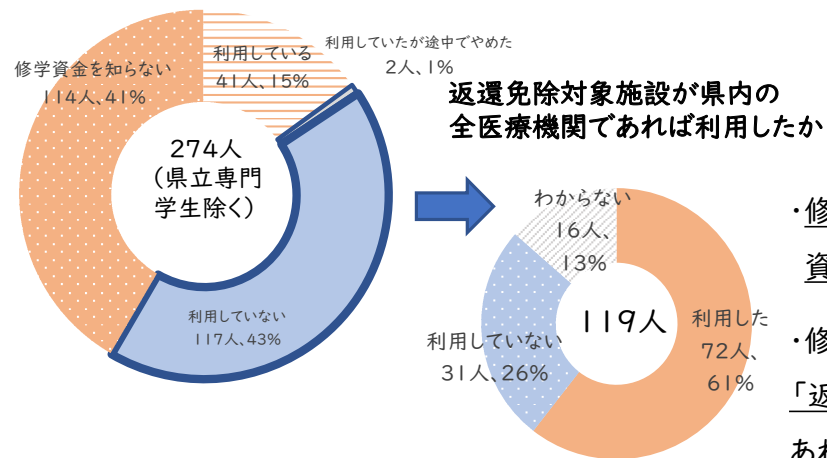
- ・ ナースバンク登録者およびナースセンター届出者72人から回答
- ・ 求職状況、復職支援として期待すること 等

2 看護人材の確保・定着に向けた総合対策

【アンケート結果および意見交換を踏まえた施策の検討について】

県内の看護系養成機関の学生向けアンケート

滋賀県看護職員修学資金の利用状況



・修学資金を「利用していない」および「修学資金を知らない」という回答が約8割を占めた。

・修学資金を利用していない人について、「返還免除対象施設が県内の全医療機関であれば利用した」という回答が約6割を占めた。

施策充実の方向性

返還免除対象施設の条件を緩和した新たな修学資金の創設を検討。

看護の魅力も含めた総合的な情報を一元的に発信する看護ポータルサイトの構築を検討。

ナースセンター事業における就職ガイダンスや合同説明会の充実。

【学生の声】

看護学校の概要や入試方法、就職先などの情報が一元的に把握できると選択しやすい。

【学生の声】

京都・大阪で実施しているような病院が出展する就職合同説明会を開催して欲しい。

県内の看護系専門学校への意向調査

【学生の声】【学生確保以外での課題】

- 教員の確保・育成
- 学生の学力低下や国家試験対策
- 施設や備品の老朽化、ICT環境整備が経営を圧迫

遠方の施設で実習を行う学生の交通費負担が大きい。

施策充実の方向性

専門学校の課題を解決するための取組に対して支援するため、専任教員の資質向上や学生のキャリア支援、ICT等の教育環境整備など、現行の運営費補助金の対象事業について、拡充の検討が必要。

実習にかかる交通費の支援を検討。

県内の医療機関への意向調査

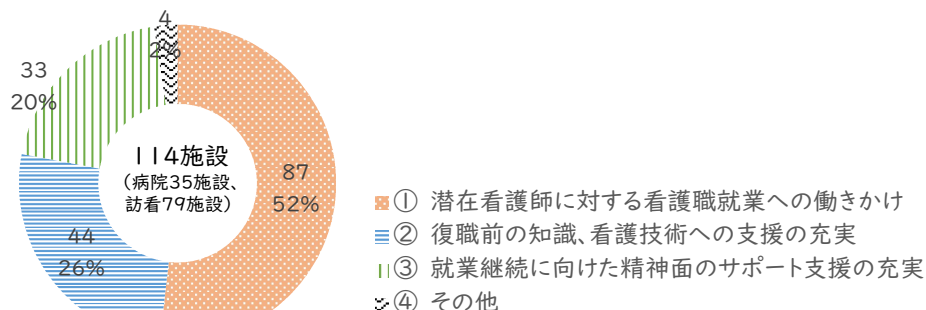
Ⅰ(4)採用者を増やすことが期待できる取組 【複数選択可】

採用者を増やすことが期待できる取組み	
① 給与、各種手当等の充実	101
② 育児支援策の充実	49
③ 教育体制やキャリア形成支援が充実	48
④ インターンシップの導入	6
⑤ 県における合同就職説明会の充実	8
⑥ 病院独自の奨学金の拡充(既に奨学金制度をお持ちの場合)	3
⑦ 滋賀県看護職員修学資金の拡充	9
⑧ 病院ホームページの充実	10
⑨ 看護学生の実習受け入れの拡大や充実	14
⑩ 幼少期からの切れ目ない看護職魅力発信の充実	5
⑪ プラチナナースの活用	13
⑫ 復職支援の充実	21
⑬ 圏域内施設間の相互交流の機会	3
⑭ その他	8

Ⅰ(7)離職防止・定着促進のために期待できる取組 【複数選択可】

離職防止・定着促進のために期待できる取組	
① 良好な人間関係、職場づくりの推進(面談や定期ミーティングなど)	97
② 研修等教育機会の充実	17
③ 時間外労働時間を減らす取組	60
④ 多様な勤務形態の導入	46
⑤ 育児・介護支援	19
⑥ 給与、各種手当等の充実	53
⑦ 電子カルテなどICTの活用等による業務軽減	19
⑧ 福利厚生の充実	11
⑨ 看護補助者等へのタスクシフティング	1
⑩ 休憩室・ナースステーション等の施設設備	6
⑪ 寮、借り上げ社宅の提供	3
⑫ その他	2

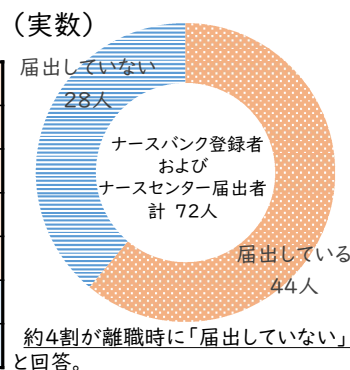
2(4)復職者(離職期間1年以上)を増やすためにナースセンターに期待すること【複数選択可】



潜在看護師向けアンケート

(Ⅰ)離職時等の届出登録について【複数選択可】

① 勤務先に代行届出を依頼した	20
② 看護師等の届出サイト「とどけるん」からスマートフォン・パソコンで登録した	14
③ 届出票を記載して書面でナースセンター窓口へ届出た(郵送・来所)	4
④ ①と同時にeナースセンター(無料職業紹介サイト)への登録を行った	3
⑤ ③と同時に求職登録票をナースセンター窓口へ届出た(郵送・来所)	4
⑥ 届出はしていない	18
⑦ 当該届出登録制度を知らない	15



施策充実の方向性

Ⅰ(7)②

研修および教育機会の充実を図るため、これまでの新人・3年目向けの研修に加えて、現場のリーダーシップや専門性の確立が期待される中堅職員向け研修の実施を検討。

Ⅰ(7)③・⑦

ICTの活用による業務負担の軽減が期待されているため、病院へアドバイザーを派遣し、ICT機器の導入計画の策定するなど伴走型支援を検討。

Ⅰ(4)⑫ および2(4)

採用者の増加に、復職支援が必要とされていることに加えて、ナースセンターに潜在看護師への働きかけが期待されていることから、潜在看護師の掘り起こし・復職支援が必要。

施策充実の方向性

看護職不足解消のために、潜在看護師の活躍が期待されているが、アンケート調査によると約4割が離職時に届出をしておらず、潜在有資格者の把握が困難であるため、掘り起こしが必要。

2 看護人材の確保・定着に向けた総合対策

(2) 対策の全体像

【実施中の主な施策】

新規養成

修学支援

- ・看護職員修学資金
- ・看護地域枠奨学金(3大学)
- ・地域枠学生のキャリア形成支援
- ・県立養成所授業料資金

学生支援

- ・看護学校進学説明会
- ・就職説明会、就業ガイダンス

養成機関支援

- ・専門学校向け運営補助金
- ・専任教員、実習指導者講習会

看護の魅力発信

- ・看護1日体験
- ・小中学生への看護の魅力PR

定着促進

看護職員向け

- ・病院等の新人看護研修への補助
- ・ナースセンターによる新人交流、若手職員リフレッシュ研修
- ・精神サポートカウンセリング
- ・看護補助者研修会
- ・看護功績章、看護功労者知事表彰

働きやすい勤務環境づくり

- ・病院内保育所運営費補助
- ・病院勤務環境改善支援事業補助
- ・ワークライフバランス推進研修

復職支援

復職支援

<ナースセンター>

- ・無料職業紹介
- ・再就業コーディネーターの支援
- ・再就業看護職との交流会
- ・身近な施設での復職支援研修
- ・リスタートナース応援(講義、演習、eラーニング、施設実習、看護技術習得)

偏在是正

地域別偏在の是正

- ・看護職員修学支援【再掲】(200床未満の医療機関で一定期間就業した場合に返還免除)
- ・圏域における看護職確保検討会議

領域別偏在の是正

- ・在宅医療関係機関、介護施設の看護職向け研修
- ・プラチナナースの活躍促進(職場体験会、合同就職説明会、施設管理者向け研修)
- ・訪問看護ステーション機能強化

【追加・拡充】

修学支援

- ・修学応援資金の創設
- ・看護地域枠奨学金の拡充

学生支援

- ・看護学生の実習時の交通費支援
- ・大規模合同就職説明会の開催

養成機関支援

- ・専門学校向け運営費補助金の拡充
- ・高校進路指導教員向け看護学校説明会

看護職員向け

- ・中堅職員向け研修・交流会

働きやすい勤務環境づくり

- ・看護ICT導入アドバイザー派遣

潜在看護職向け

- ・潜在看護職の届出システム登録促進(登録促進キャンペーン)

地域別偏在の是正

- ・在籍型出向等の活用による雇用維持(モデル圏域での試行)

看護関連情報の効果的発信 <共通>

- ・看護情報総合ポータルサイトの構築

2 看護人材の確保・定着に向けた総合対策

(2)ー1 令和8年度の実施について

- 令和7年度、医療関係者や学校関係者等で構成する「看護職員等確保対策推進協議会」において『看護人材確保・定着に向けたあり方』を議論
- 学生や専門学校、医療機関へのアンケート等を通じて現場のニーズや課題も把握し、「総合対策」として令和8年度当初予算に反映

追加・拡充分 295,507 千円					(千円)	
					R7予算額	R8予算額
新規 養成	修学支援	新	修学応援資金の創設	返還免除の施設規模要件を付さない幅広い学生向けの新たな修学資金 (月額22,000円・年額264,000円)	0	188,252
		拡	看護地域枠奨学金の拡充	3大学の地域枠学生向けの奨学金(年額60万円) R8年度は3年生まで拡大、R9年度から1学年10人の枠を拡大予定	36,000	54,000
	学生支援	新	看護学生実習時補助	看護学生の実習に係る交通費の負担を軽減するため、1人当たり最大5千円を学校を 通じて支援	0	10,090
		新	大規模合同就職説明会の開催	県内医療機関の魅力をPRする大規模な就職説明会(想定200人)	0	8,350
	養成機関支援 (専門学校)	拡	専門学校向け運営費・設備整備 費補助金の拡充	人件費等に係る基準額の引上げ、学生確保や魅力向上等に資する加算メニューの追加、 改修等に係る補助上限額の引上げ	111,478	140,541
		新	高校進路指導教員向けPR	高校の進路指導教員に専門学校の魅力を理解してもらうための説明	—	—
定着 促進	勤務環境改善	新	看護ICT導入アドバイザー派遣	病院における業務効率化を推進するため、専門家により業務改善プロセスからICT導 入まで伴走支援し、事例を他病院にも共有(2医療機関)	0	18,000
	看護職員向け	新	中堅職員研修・交流会の開催等	医療現場を支える中堅職員のスキルアップ、モチベーション向上	0	2,492
復職 支援	潜在看護職向け	新	届出システム登録促進	潜在看護職の活躍促進に向けて、離職時の届出促進キャンペーンを実施	0	5,660
偏在 是正	地域別偏在是正	新	在籍型出向による雇用維持	離職時の圏域外転出を減らすため、圏域内の病院間転職を促進するためのモデル的な 取組を支援(甲賀圏域)	0	600
共通	情報発信	新	総合ポータルサイトの構築	進学情報、就職情報、学校・医療機関等の紹介、奨学金等の各種制度、看護職の魅力 などをSNSとも連動させながら総合的に発信	0	15,000

(2)-2 主要な新規・拡充施策の概要

新 修学応援資金の創設 188,252千円

現状・課題

○ 現在、看護学生向けに二つの奨学金制度を運用

名 称	看護職員修学資金	県立看護師等養成所授業料資金
対 象 者	看護職を養成する学校・養成所に在学する方（県外含む）	県立の総合保健専門学校、看護専門学校に在学する方
貸与額（月額）	（公立）32,000円 （民間）36,000円 ※准看護師は（公）15,000円、（民）21,000円	22,050円
返 還 免 除	以下の特定施設で引き続き5年間業務に従事した場合に全額免除 ・ 病床数199床以下の病院 ・ 診療所 ・ 訪問看護事業所 ・ 介護関連施設 等	県内医療機関等において、貸与を受けた期間に相当する期間以上業務に従事した場合に全額免除

○ 貸与件数は、修学資金が減少傾向、授業料資金は概ね横ばい

	傾向	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6
修 学 資 金	↘	226	216	215	196	193	186	163	161	164
授業料資金	→	363	343	333	337	344	351	364	342	360

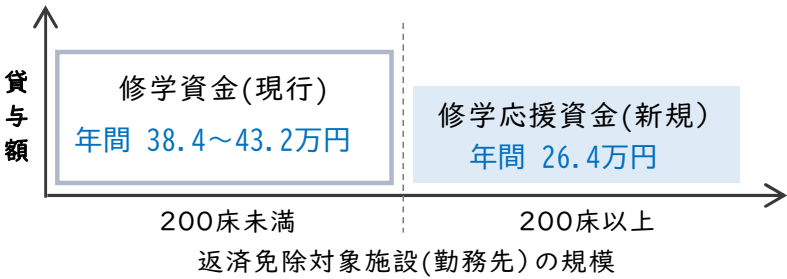
- 修学資金は、利用者の減少に加え、貸与者の約4割が免除対象外施設への転職等により返還を行っており、対象者にとって、必ずしも利用しやすい制度とはなっていない。
- 令和7年度に実施した看護学生向けアンケートでも、修学資金を利用しない理由として「返還免除の条件に合わない」という回答が多い一方、「返還免除対象施設が全医療機関であれば利用した」との回答が6割を超えた。

施策充実の考え方

- 医療機関向けの調査では、回答があった199床以下の20病院のうち85%(17病院)で人手不足に陥っている。また、学生アンケートでは、200床以上の病院への就職を希望する回答が多くなっている。
- このように、病院の規模による偏在が一定見られることから、引き続き、返還免除対象施設を199床以下の病院に限定した、現行の修学資金は存続させる必要がある。
- 一方、規模要件を設けない奨学金に対するニーズが認められることから、新たな奨学金（修学応援資金）を創設し、他府県との差別化を図ることで、県内での就業者の増加につなげる。

制度概要等

名 称	修学応援資金
対 象 者	看護職を養成する学校・養成所に在学する方（県外含む）
貸 与 額	月額 22,000円（年額264,000円） ※准看護師は11,000円
返 還 免 除	県内医療機関等で一定期間業務に従事した場合に全額免除



拡 看護地域枠奨学金の拡充 54,000千円（R7：36,000千円）

現状・課題

- R6年度から県内の看護系3大学に看護地域枠を創設し、現在2学年の地域枠学生が在籍している。
- 制度開始時から地域枠の定員は充足している。
- 地域枠学生は意識が高く、大学からも増枠を希望する意見があった。

施策充実の考え方

- 学年進行と地域枠の拡大により、優秀な看護人材の更なる輩出と県内定着が期待できる。

制度概要等

- 県内看護系3大学に「看護地域枠」により選抜され、入学した方に対し、奨学金を貸与するとともに各大学においてキャリア形成支援を行う。
- 3大学合計で1学年あたり30人からR9年度の入学者選抜以降、3大学合計で更に15枠の増枠を予定。

名 称	滋賀県地域医療を担う看護職員養成奨学金
対 象 者	県内看護系大学に看護地域枠として選抜され、入学した方
貸 与 額	年額 600,000円
返 還 免 除	県内医療機関等で看護職員として6年間業務に従事した場合に全額免除

新 看護学生の実習時の交通費支援 10,090千円

現状・課題

- 実習施設の受入体制には制限があり、遠方での実習を余儀なくされ、交通費の負担が大きい学生がいる。

	種別	学年	主な遠方実習施設/日数	年間交通費
A	大学	1年生	市立長浜病院/8日間	22千円
B	専門	2年生	紫香楽病院/16日間	22千円
C	大学	3年生	近江八幡医療センター/15日間	21千円
D	専門	3年生	滋賀里病院/11日間	59千円
E	専門	3年生	大津赤十字病院/15日間	35千円

県独自調査(R7.11)

施策充実の考え方

- 学生の負担が大きい実習にかかる交通費を支援することにより、県内学校に進学する優位性を高める。
- 県外学校への流失を防ぎ、県内学校の定員充足率の向上、看護人材の確保につなげる。

制度概要等

対象者：県内の看護学生

支給額：5千円/年

支給要件：年間の実習交通費が20千円を超える場合（※）県内実習施設に限る



新規養成

学生支援

大学・専門学校 共通

新 大規模合同就職説明会の開催 8,350千円
※既存の就業ガイダンス1,576千円を除く

現状・課題

- 県内養成所から県外医療機関への就職による流出は約100人/年。
- 京阪神に養成所が多数立地しており、県内養成所はもとより県外養成所の学生が滋賀県の医療機関について広く知れる機会が必要。
- 近年実施する合同説明会の参加者数、出展者（医療機関）数は低調。

<令和6年度実績>

看護職・看護補助者就職説明会（1月22日（水））
主催：滋賀労働局、ハローワーク、滋賀県看護協会・滋賀県ナースセンター
参加者：36人
看護職・看護補助者就職説明会（8月3日（土））
主催：滋賀県・滋賀県看護協会・滋賀県ナースセンター
参加者：36人

施策充実の考え方

- メインターゲットとなる学生目線に立った、学生に親しみやすい合同説明会とする。
- 参加者にとって魅力的なコンテンツの実施、参加者特典や集客のターゲット層を意識したSNS等による広報によって集客数の大幅増を図る。
- 参加者に対して、県内就業先を広く提示し、自分にあった医療機関を発見する機会とする。

施策概要等

対象：県内外の看護学生・求職中の看護師

内容（案）：

- ・医療機関出展ブース
- ・各種相談・紹介ブース（復職支援案内、キャリア支援相談等）
- ・特別企画（国家試験対策講座等）

養成機関支援

専門学校

拡 専門学校向け運営費補助金の拡充 140,541千円
(R7:111,478千円)

現状・課題

- 専門学校において、定員が充足できておらず、収支悪化を招いている。

県内看護専門学校（3年課程）入学定員充足率

	R5	R6	R7
計	78.8%	76.0%	68.8%

入学定員充足率/県入学・卒業調査（R5～7）

- 令和7年度に実施した県立を除く専門学校向けアンケートでは、学校経営の課題として、学生の学力低下や国家試験対策、教員の確保・育成、施設や備品の老朽化、更新について、複数校から回答があった。

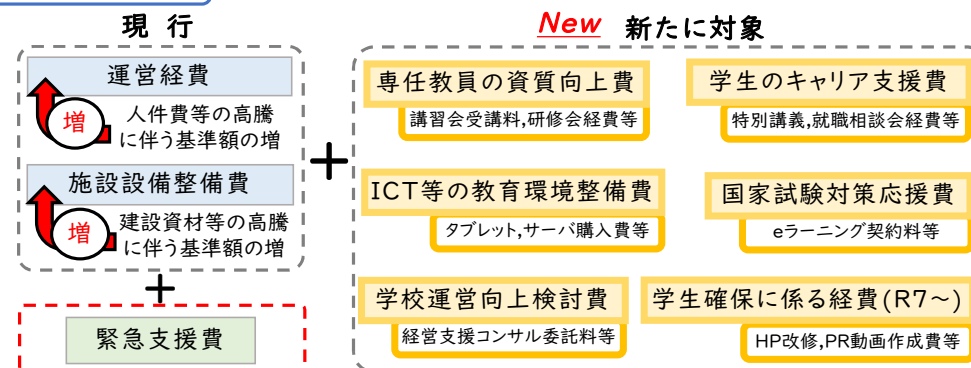
	経常収支のマイナス運営に係る財政負担	学生の学力低下 国家試験対策	教員の確保、育成	施設や備品の老朽化、更新
深刻な課題となっている	5校	5校	4校	4校
課題となっている	-	-	-	1校
今後、課題となる可能性あり	-	-	1校	-
特に課題ではない	-	-	-	-

県アンケート調査（R7）

施策充実の考え方

- 現行の運営経費や施設設備整備費に対する支援を継続しながらも、専門学校の経営課題に対応した補助メニューを充実させることで、専門学校の魅力向上・経営基盤強化を図り、学生の確保につなげる。

制度概要等



新 医療福祉拠点における看護学部開設

現状・課題

- 京都府や大阪府をはじめとする他府県の大学や専門学校に毎年200人以上の学生が進学しており、県内での看護人材の確保・定着のためには、こうした県外進学者も含めて、新たな受け皿となる養成機関の整備が必要。

取組内容等

- 交通の利便性が優れた医療福祉拠点に看護系四年制大学を誘致するため、事業主体に係る公募を実施した結果、令和8年1月に学校法人京都女子学園（京都女子大学等を運営）を事業候補者に選定。

<京都女子大学において検討中の内容>

【入学定員】 80人

【開設予定】 令和11年(2029年)4月

【大学院】 大学と同時開設を想定

【資格課程】 (学部) 看護師 (大学院) 保健師、助産師、養護教諭

【特徴】 総合大学としての利点を生かした多学部連携による教育の実践
5年一貫教育を軸とする4プラス1教育課程の編成と先行実践
潜在看護師の職場復帰を後押しするリカレント教育課程の創設

<想定スケジュール>

令和8年秋 県と大学による基本協定、土地の借地契約の締結

令和9年1月頃 大学による学部等設置認可申請

令和11年4月 看護系学部(大津キャンパス)開設

新 中堅職員向け研修・交流会 2,492千円

現状・課題

- 中堅看護職は現場のリーダーシップや専門性の確立が期待される重要な時期とされている。
- 一方、自身のキャリアや看護実践、人間関係、ライフイベントの狭間で悩みやすく、責任の重さや多忙が重なり、離職リスクが高まる時期である。
- 現在行われている中堅職員向けの研修は看護技術の向上や教育・指導等に主眼が置かれ、各医療機関で行われることが多い。
- 多忙な業務や責任の重さによる離職を防ぐため、モチベーションの維持やレジリエンス(精神的な回復力)を養うための支援が必要。

施策充実の考え方

- 職場を超えた中堅職員の交流の機会を提供する。
- 職場での悩みや現状の課題を同年代の職員と共有。研修を通じて心身をリフレッシュし、働く意欲を再び高める機会とする。
- 今一度やりがいを見出すことで、若手の指導者の立場である中堅職員が若手看護職の離職率の改善に寄与することも期待。

制度概要等

対象者:現場の中心として活躍する中堅看護師(経験年数5~10年前後)

内容(案):

- ・ リーダーシップ、キャリア形成にかかる講習
- ・ 職場で抱える課題等を共有するラウンドテーブル形式の交流会

定着促進

働きやすい勤務環境づくり

新 看護ICT導入アドバイザー派遣 18,000千円

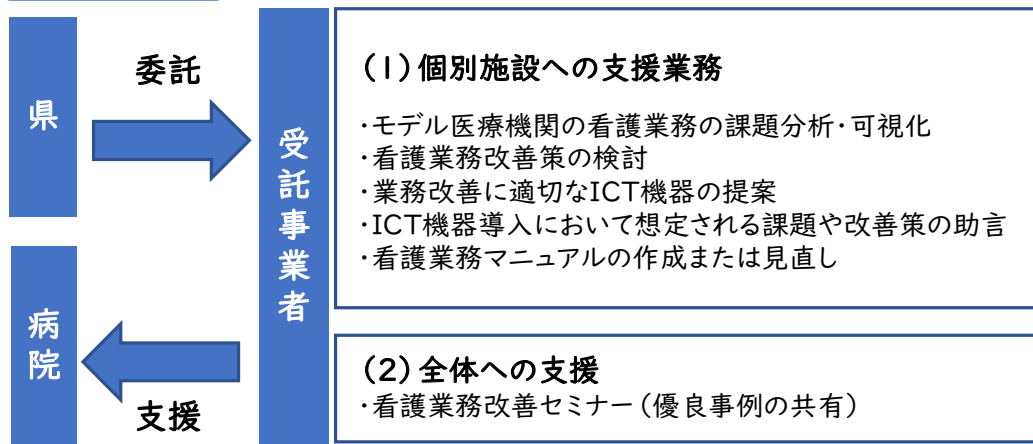
現状・課題

- 労働時間の短縮等、勤務環境改善のためには、ICT機器を活用した業務効率化の取組は重要。
- 病院の看護管理者へのアンケートでは、看護人材確保のために注力すべき取組として「医療現場における業務の効率化」が1位(全体の22%)。
- 看護管理者への聞き取りやアンケートによると、最適なICT機器の選定や改善対象とする業務の特定に課題を抱えている病院がある。

施策充実の考え方

- ICT機器導入による業務効率化を支援するアドバイザーを派遣し、ICT機器等の導入計画の策定を支援する。
- 看護業務の効率化・省力化のためにICT機器やロボットの導入を目指す病院をモデル施設として選定。
- その導入プロセスや導入効果等を好事例として、普及展開することで、勤務環境改善のための取組の更なる推進を図る。

制度概要等



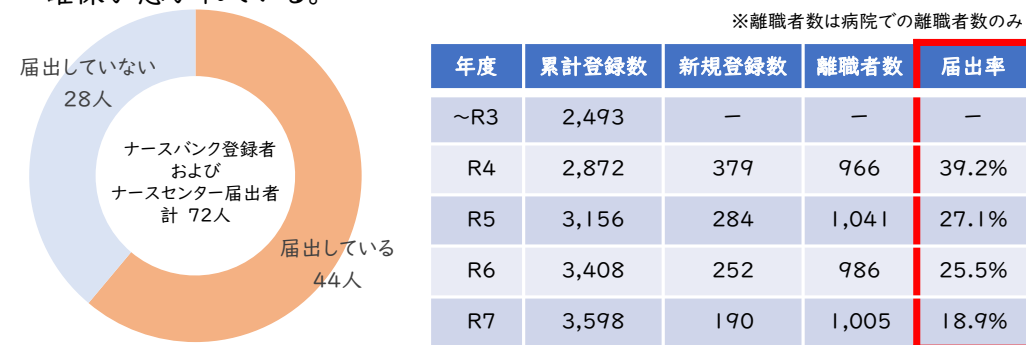
復職支援

潜在看護職向け

新 潜在看護職の届出システム登録促進 5,660千円

現状・課題

- 「とどけるん」への登録を周知しているところであるが、潜在看護師等を対象にした県独自アンケート調査では約4割が届出をしていない。
- 実際の届出数は年々減少しており、潜在看護職の把握が困難な状況。
- 一方で、看護職不足を解消するために、潜在看護職は貴重な存在であり、確保が急がれている。



出典:潜在看護師等を対象にした県独自アンケート

出典:離職時等の届出制度「とどけるん」届出状況
看護職員需要調査(滋賀県ナースセンター)

施策充実の考え方

- 「とどけるん」への登録を促進することで、第一に潜在看護職の掘り起こしを行い、後には復職支援を行い潜在看護職の復職に繋げる。

制度概要等

- 看護師等の届出サイト「とどけるん」への登録を促進するため、広告を活用してキャンペーンを展開する。
- ナースセンターは、登録のあった潜在看護職の状況に応じて、メールマガジンの配信(リスタートナースサポート研修の申込案内・就職フェア開催の周知等)や他研修の受講を勧めることや必要に応じて相談に対応するなど、潜在看護職に寄り添ったサポートを行い復職につなげていく。

新 在籍型出向等の活用による雇用維持 600千円

現状・課題

- 看護職数が少ない圏域では、新卒や中途採用に苦勞しており、圏域内への流入数が多くはない中で、流出をいかに抑え圏域の医療を維持するかが課題となっている。
- 民間の人材紹介会社を経由し職員を採用すると紹介手数料が平均80万円ほどかかっており、スピーディに採用できるが、経営に与える影響は少ない。

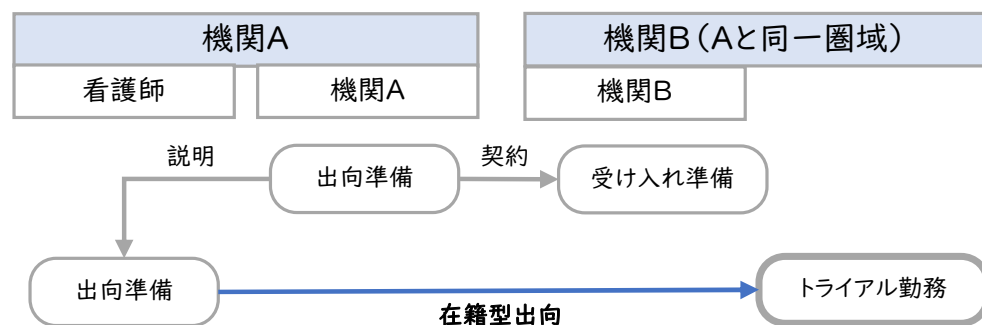
施策充実の考え方

- 個々の施設毎の採用の充実を図ることに加えて、圏域内の各施設が協力して、個々人のキャリアを考え支える新しい仕組みを構築する。

制度概要等

- 現在の勤務先で離職意向があった場合、民間の人材紹介会社を経由せず、本人が希望する勤務条件に一致する同一圏内の施設を紹介し試験的に勤務する。

➡ 継続勤務が可能であれば新しい施設に転籍



新 看護情報総合ポータルサイトの構築 15,000千円

現状・課題

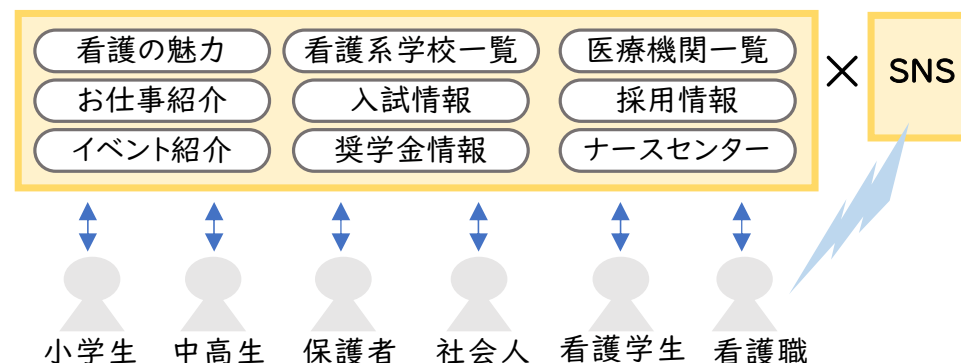
- 滋賀県の看護に関連する情報は、県や医療機関、学校等の関係団体が個々に発信しており、情報収集が困難な状態である。
- アンケート調査において、低年齢層に対する魅力発信が重要と判明したが、InstagramやYouTube上の既存コンテンツを効果的に活用することが課題。

施策充実の考え方

- 県内の看護に係る情報を一元的に集約する。
- 単なる情報発信に留まらず、関係団体と連携しながら、滋賀で看護を学ぶ、看護職として働くことに魅力を感じてもらえることを目指した情報発信を行う。

制度概要等

- 小学生から看護職まで、幅広いターゲットを設定し、特に若い層には今後強化を予定しているSNSとも連動させ、「滋賀の看護情報を知るならまずはここ」と認識されるポータルサイトを構築・運営する。



(3) 地域医療介護総合確保基金の効果的活用

(地域医療介護総合確保基金の概要)

- 本基金は、消費税増収分を財源として活用し、医療・介護サービスの提供体制改革を推進するための新たな財政支援制度として平成26年度に創設された。
- 基金の積立原資は、国が2/3、県が1/3の負担割合であり、他の国庫補助制度に比べて有利な制度となっている。
- 令和7年度については、31億円を増額（医療福祉拠点の人材養成機関に対する支援分含む）。
- 今後も各種施策の充実のため当該基金の活用が有効であることから、必要額を適切に国に要望し、基金残高の確保を図りながら安定的に事業を実施していく。

(単位:億円)

	看護関連事業 の総額	うち当該基金 充当額	年 度 末 基金残高 (医療分)
R3	4.9	2.1	10.9
R4	7.4	2.4	8.9
R5	4.9	2.5	7.9
R6	5.1	2.5	4.9
R7	5.5	3.7	35.9

※ R6までは決算、R7は11月補正予算後ベースの見込額である。

(4) 今後の看護人材の確保・定着にかかる施策

- 専門学校の充足率や県内の就業率の状況などを注視し、取組内容の見直しや追加施策を検討するとともに、中長期の対策としては、離職・復職支援策の更なる充実や在宅医療を支える訪問看護人材の確保策などもあわせて検討していく。
- 民間の専門学校の厳しい状況を踏まえた今後の対策や、県立の専門学校（総保専・看護専）の方向性など県全体の看護系専門学校のあり方を関係者とともに議論していく。
- 専門学校や大学が抱える実習先確保の課題に対して、必要となる対策を検討していく。
- 医療現場の勤務環境改善による業務の効率化や、タスクシフト・タスクシェアなど看護職の負担軽減に資する取組や潜在看護師の職場復帰支援を強化していく。

	R 8 (2026)		R 11 (2029)		R22 (2040)
看護人材の確保	新規・拡充		事業効果を踏まえて見直し・継続		
医療福祉拠点	新たな看護学部の開設準備		開設		
専門学校	あり方検討 (県立含む)	学生確保の取組への支援拡充 (県立) 方向性を踏まえた対応			