

事業群評価調書(平成28年度実施)

基本戦略名	6 産業を支える人材を育て、活かす	事業群主管所属	福祉保健部医療人材対策室
施策名	(3) 医療・介護・福祉人材の育成・確保	課(室)長名	太田 勝也
事業群名	① 医療人材の育成・確保	事業群関係課(室)	

1. 計画等概要

【事業群取組内容(総合計画に掲げる取組)】

《長崎県総合計画チャレンジ2020 本文》

人口減少、少子高齢化が進行している状況の中にあっても、地域の医療需要にふさわしい医療人材の数や質、活動の場の変化に対応した育成・確保を進め、誰もが必要な時に必要な医療を受けられる体制の実現のために取り組みます。

事業群指標	最終目標 (H32)	基準値 (H24)	実績 (H27)	達成率	【進捗状況の分析】
離島の病院等に勤務する医師数	225人	201人	208人	—	本県においても他県と同様に、医師の都市部への集中、大都市圏への流出などにより地域間の偏在が顕著となっており、特に離島・へき地における医師の確保は、大変厳しい状況となっている。このような状況の中、平成26年においても、医学修学資金貸与制度や自治医科大学による医師養成、「ながさき地域医療人材支援センター」による医師招へい事業等に取り組んだ結果、離島の病院等に勤務する医師数は基準値(平成24年)の201人から7人増加し、208人、3.5%増加した。 ※実績値208人はH26.12.31現在
事業群の進捗状況					

【事業群取組内容(総合計画に掲げる取組)の分析】

《取組項目及び現状と課題》

i) 医師確保対策

① 医学生への支援及び育成に向けた取組

・将来、地域医療に従事する医師となる地域枠の医学修学生に対し、平成27年度末現在で33人の養成を行っており、うち平成27年4月の地域枠入学者数は11人で、前年の6人から5人増加し、率で83.3%増加した。

② 医師の確保、育成、県内定着並びに勤務環境改善に向けた取組

・平成27年度の専門医研修医師への専門医師確保対策資金の新規貸与者は平成26年度は0人だったが平成27年度は10人となった(小児科5、産婦人科2、救急科3)。
 ・ながさき地域医療人材支援センターが実施している医師キャリア形成サポートへの登録医師は、平成27年度37人で前年度と比べて4人、12.1%増加し、サポートを受ける医師は増加している。
 ・平成27年8月に「長崎県医療勤務環境改善支援センター」を医療人材対策室内に設置し、ニーズ調査やセミナー等を開催した。
 ・医師ワークライフバランスサポート事業において、育児相談員を配置し医師をサポートするシステムを利用した医師は平成27年度22名で前年度と比べて13人、144.4%増加した。さらに、女性医師等就労支援事業において、離職防止・復職支援を目的とした相談窓口を開設しており、その対応件数は平成27年度76件で前年度と比べて26人、52.0%増加し、ワークライフバランスや離職防止・復職支援等の相談を行う医師が増加している。

ii) 看護師確保対策

① 看護職員の養成及び県内就業促進に向けた取組

・年間約1,000名が県内で養成され、卒業生の約85%が看護職員として就業している。就業するもののうち、県内に就職するものは約60%である。毎年約200人が県外に流出している。

② 看護職員の離職防止及び未就業者への再就業支援の取組

・看護職員需給見通しのH26年度需要見込み数26,231人に対し、実就業者数は25,211人と約1,000人の不足(供給率96.1%)となっている。
 ・長崎県の新人看護職員の離職率は全国平均を上回ってきたが、H26年度の調査(日本看護協会調べ)では、長崎県6.4%、全国7.5%と、長崎県は前年度より3.4%減少し、全国平均より1.1%下回っている。
 ・平成27年4月に離職防止、再就業支援の拠点となる長崎県看護キャリア支援センターを開設した。
 ・平成26年12月末現在の人口10万人に対する看護職員数は、全国平均を上回る1,819.0人であるが、2次医療圏ごとに見ると都市部1,855.7人、離島・過疎地域1,437.1人と圏域の格差が認められる。

2. 27年度取組実績

取組項目	事務事業名 所管課(室)名	事業期間	事業費(上段:実績、下段:計画、単位:千円)			事業概要		指標(上段:活動指標、下段:成果指標)					事業の成果等	中核事業
			H27実績	一般財源	人件費(参考)	事業対象	事業内容 (事業の実施状況)	指標	主な目標	H27目標	H27実績	達成率		
			H28計画	一般財源	人件費(参考)					H28目標	—			
取組項目 ①	大学地域枠医学修学資金貸与事業(医療介護基金)	H23-	55,471	55,471	2,336	医学修学生	へき地等に勤務する医師を養成するために、地域枠医学生へ修学資金の貸与を行った。	活動指標	新規貸与者(人)	13	11	84%	11人の地域枠医学生へ修学資金の貸与を行うことにより、県内の公的医療機関に勤務する医師の養成に寄与した。	○
	医療人材対策室		75,064	0	2,016			成果指標	確保医師数(人)	13	—	—		
	新・鳴滝塾構想推進事業(医療介護基金)	H22-	35,320	0	1,692	長崎県医師臨床研修協議会	医学生や臨床研修医を対象に合同説明会の開催や病院見学者等の誘致、魅力ある連携型研修プログラムの作成などを行うことにより、県内の地域医療に従事する医師の確保・育成を図った。	活動指標	合同説明会参加人数(人)	110	133	120%	医学生の県外志向等の理由により、マッチング数は未達成だが、県内の臨床研修病院と連携を図り、病院見学者誘致、臨床研修病院合同説明会の開催など医師確保に向けたさまざまな事業を実施し、研修医の確保に寄与した。	
			医療人材対策室	10,000	0			3,952	成果指標	県内の病院における研修医マッチング数(人)	110	84		
	離島・へき地医療学講座座附金	H21-	20,000	20,000	81	長崎大学	早期に離島・へき地医療を体験することによる、離島医療への学生の理解、イメージ向上を図るとともに離島の臨床研修病院の臨床研修医を確保した。	活動指標	実習、ゼミ等受入学生数(人)	250	288	115%	長崎県上五島病院においてマッチングが1件あり、上五島地域における医師確保に寄与した。	
			医療人材対策室	20,000	20,000			81	成果指標	離島・へき地病院における初期研修医マッチング数(人)	2	1		
	地域の勤務医師確保事業	S45-	7,779	7,779	1,853	医学修学生	へき地等に勤務する医師を養成するために、医学生へ修学資金の貸与を行った。	活動指標	新規貸与者(人)	4	3	75%	3人の医学生へ修学資金の貸与を行うことにより、県内の公的医療機関に勤務する医師の養成に寄与した。	
			医療人材対策室	29,798	29,798			1,855	成果指標	確保医師数(人)	4	3		
	自治医科大学負担金	S47-	129,800	129,800	403	自治医科大学	へき地等における医療の確保向上及び地域住民の福祉の増進を図ることを目的とし、都道府県で共同設立した自治医科大学に対し、経常運営費の負担を行った。	活動指標	在学生(人)	15	15	100%	本県のへき地等における勤務医師の確保に寄与した。	
			医療人材対策室	131,200	131,200			323	成果指標	確保医師数(人)	2	2		
	医学修学生実地訓練費	S53-	2,631	0	1,692	医学修学生	医学修学生及び自治医科大生が、在学時から離島医療に対する認識を深め、意欲向上を図ることを目的として、ワークショップや研修等を行った。	活動指標	離島病院等見学者数(人)	15	5	33%	将来へき地医療に携わる医学生の地域医療に対する意識向上に寄与した。	
			医療人材対策室	2,631	2,631			2,097	成果指標	研修への参加率(%)	100	85		
取組項目 ②	医療勤務環境改善支援センター事業(医療介護基金)	H26-	2,545	0	3,142	医療機関	「長崎県医療勤務環境改善支援センター」を設置して医師・看護師等の医療スタッフの離職防止や医療安全の確保を図った。	活動指標	医療勤務環境改善セミナー開催(回)	2	2	100%	平成27年8月に「長崎県医療勤務環境改善支援センター」を設置し、今後の運営等を協議する運営協議会の開催、支援のニーズ調査の実施、事業説明会や医療勤務環境改善セミナーを開催し、病院管理者等への意識向上に寄与した。また、電話相談対応により、支援センターの活動内容や支援制度の内容等の周知を図った。	○
			医療人材対策室	8,456	0			3,387	成果指標	改善に取り組む医療機関数(機関)	2	2		
	ながさき地域医療人材支援センター運営事業(医療介護基金)	H24-	62,586	0	4,431	県民、医師及び医療機関	「ながさき地域医療人材支援センター」による、県内医師不足状況の把握・分析、医師不足病院の医師確保の支援、医師のキャリア形成支援、求人情報等の発信等を行った。	活動指標	キャリア形成等支援登録医師数累計(人)	40	37	92%	「ながさき地域医療人材支援センター」において、県北地区の医療動向調査を実施するとともに、医師不足病院への医師の斡旋・紹介および求人情報等の情報発信を実施し、地域医療の安定的な確保に寄与した。 ※H27実績値はH26.12.31現在	
			医療人材対策室	63,934	0			5,484	成果指標	地域偏在格差(倍)	2.1	2.6		
									2.1	—	—			

取組項目
②

女性医師等就労支援事業(医療介護基金)	H24-	4,797	0	2,739	医療機関、女性医師等	女性医師等が、出産、子育て等のライフイベントにより離職することを防止し、復職を支援するために、長崎大学メディカルワークライフバランスセンターにおいて、相談窓口対応を含めた総合的な取組を実施した。	活動指標	相談窓口対応件数(件)	40	76	190%	相談窓口の対応件数も年々増加しており、その中で復職実績も向上した。医師の離職を防止し、復職を支援することにより、医師不足の状況改善による地域医療の充実に寄与した。
		医療人材対策室	5,797	0			1,290	成果指標	出産介護等のため、医師として働くことを中断した後に復帰した、または復帰の意思のある女性医師の割合(%)	76	—	
70	85				121%							
85	—	—										
医師ワークライフバランスサポート事業(医療介護基金)	H25-	4,791	0	564	女性医師等	育児と勤務の両立を支援するための育児相談員(コーディネーター)を配置し、ニーズに沿った保育を提供できるサポーターを育成し、出産・育児に不安を抱える医師とのマッチングを行い、紹介した。	活動指標	サポーター研修会開催(回)	4	4	100%	サポーター養成研修会を実施することによりサポーターの登録・資質向上を行い、利用者の要望にあった支援が提供できた。
医療人材対策室		1,450	0	242			成果指標	システムを利用した医師数(人)	4	—	—	
	20				22	110%						
22	—	—										
しまの医療機関運営費補助費	S55-	8,295	8,295	161	医療機関	離島の市町立診療所の医師給与の一部を助成することにより、離島医師・医療が充足した状態とし、地域医療の安定を図った。	活動指標	補助対象市町数(箇所)	5	3	60%	補助要件を満たさない市町があったため対象市町数が減少した。年度途中で医師が退職した江島診療所を除き、補助対象の診療所の7人の医師の確保に寄与した。
医療人材対策室		13,860	13,860	403			成果指標	当該市町立診療所の医師の確保数(人)	5	—	—	
	11				7	63%						
11	—	—										
専門医師確保対策資金貸与事業(医療介護基金)	H26-	18,000	0	2,175	小児科、産科、救急科、精神科を志望する研修医	県内で不足する専門医の確保を図るため、将来県内で勤務する後期研修医に対し研修資金の貸与を行った。	活動指標	専門医師確保対策資金新規貸与者(人)	17	10	58%	救急科の研修医3名、小児科の研修医5名、産科の研修医2名に貸付を行い、不足する診療科の医師の確保に寄与した。
医療人材対策室		51,075	0	1,210			成果指標	専門医師確保数(人)	17	—	—	
	2				2	100%						
1	—	—										
病理医育成・診断センター事業(医療介護基金)	H27-	7,500	0	81	長崎大学病院	病理医育成センターにより、病理専門医を育成するとともに、県内のがん診療連携拠点病院等に対して支援を行った。	活動指標	病理専門医を目指す研修医等の数(人)	5	6	120%	病理医育成・診断センターにおいて、病理医を目指す6名の研修医の養成につながった。また、佐世保中央病院や佐世保総合病院に病理医を派遣して、病理診断の応援を行った。
医療人材対策室		15,000	0	161			成果指標	県内のがん診療連携拠点病院における病理専門医数(人)	5	—	—	
	9				11	122%						
12	—	—										
NICU勤務医確保支援事業(医療介護基金)	H27-	1,138	0	1,047	総合周産期母子医療センターおよび地域周産期母子医療センター	NICU(新生児集中治療管理室)において、新生児医療に従事する医師の離職防止のための処遇改善や専門医の育成を図るため、新生児担当手当や研究活動費等のメニューにより助成した。	活動指標	助成を行った施設数(施設)	1	1	100%	長崎大学病院がNICUの医師事務作業補助者を雇用したことで、NICU勤務医の処遇改善に繋がった。
医療人材対策室		19,145	0	1,129			成果指標	周産期母子医療センターにおけるNICU勤務医(人)	1	—	—	
	52				52	100%						
52	—	—										
産科医等確保支援事業(医療介護基金)	H23-	6,441	0	161	医療機関	地域でお産を支える産科医等を確保するため、産科医等に支払われている分娩手当に対して助成した。	活動指標	分娩件数(件)	1,922	2,451	127%	県内の10施設(80名の産科医)に対して分娩手当を支給しており、産科医等の確保に寄与した。
医療人材対策室		6,150	0	403			成果指標	助成を行った施設数(施設)	1,848	—	—	
	10				10	100%						
11	—	—										

取組項目 ①	看護師等養成所運営等事業費(医療介護基金)	S39-	153,478	0	1,128	民間立の看護師等養成所	看護師等養成所の教育内容の充実を図るため、専任教員経費、部外講師謝金、教材費等運営に係る経費の補助を行った。	活動指標	看護師等養成所運営費補助養成所数(課程)	10	10	100%	民間立看護師等養成所に運営費の補助を行うことにより、養成所の運営を安定させ、看護職員の養成に寄与した。	○			
			151,712	0	645			成果指標	補助対象養成所における資格試験の合格率(%)	93	93	100%					
	医療人材対策室							活動指標	補助申請件数(課程)	17	6	35%			取り組みをおこなった学校養成所において、学生が県内施設への理解等を深め、県内就業意欲を高めることに寄与した。引き続き当事業の利用促進を図りたい。		
	医療人材対策室							成果指標	新卒看護職員の県内就業率(%)	63	58	92%					
	看護師等学校養成所県内就業促進事業費		H27-29	4,000	69	161	看護師等養成所	県内の医療機関等における看護職員の確保を図るため、県内の看護師等養成所や大学が実施する県内就業促進に係る取組に対し経費の補助を行った。	活動指標	補助申請件数(課程)	17	—	—				
	医療人材対策室						大学		成果指標	新卒看護職員の県内就業率(%)	64	—	—				
	看護師等育成対策費		S37-	69,745	60,370	1,611	看護学生	看護職員を養成する学校・養成所に在学する学生に対し、卒業後に県内で看護職員として一定期間業務に従事することを条件に修学資金の貸与を行い、県内の看護職員の確保を図った。	活動指標	看護職員修学資金新規貸与者数(人)	70	69	98%	県内外の看護学生に対し、修学資金を貸与することで、貸与者の県内就業率は卒業生全体の県内就業率を上回り、県内医療機関への看護職員の確保に寄与した。※就業率は分母から進学者を除く。			
	医療人材対策室									成果指標	貸与者の免除対象施設への就業率(%)	80	82			102%	
	看護行政費		H8-	6,230	6,230	1,370	看護学生 未就業の看護職員	県内医療機関への就業促進を図るため、県内医療機関の合同就職説明会の開催を2ヶ所で行った。	活動指標	合同就職説明会の参加者数(人)	360	318	88%			参加者が各医療機関の方針や勤務環境等の情報を収集し、就業希望の医療機関とのマッチングの機会を持つことができ、看護学生等の県内医療機関への就業促進に寄与した。	
	医療人材対策室									成果指標	合同就職説明会参加者の参加医療機関への就職率(%)	70	65				
医療人材対策室			9,638	7,638	1,371			活動指標	合同就職説明会の参加者数(人)	360	—	—					
医療人材対策室								成果指標	合同就職説明会参加者の参加医療機関への就職率(%)	71	—	—					
取組項目 ②	ナースセンター事業費	S51-	15,689	15,689	483	看護職員	看護職員の県内確保を図るため、未就業の看護職員への就業に関する相談及び支援、看護職員の就業相談、看護業務のPR等を行った。	活動指標	届出制度を利用した求職登録者の就業率(%)	93	93	100%	雇用側と求職側の就業条件のミスマッチにより目標には至らなかったものの、H27.10から始まった離職時の届出制度も活用しながら、就業支援に寄与した。	○			
			15,758	15,758	323			成果指標	未就業看護職員の就業者数(人)	310	289	93%					
	医療人材対策室							活動指標	—	—	—	新人職員や施設等の看護職員、看護学生指導等病院内の指導者の立場の職員など、対象者のキャリアの段階に応じた研修を企画、実施し、看護職員の離職防止、就業支援に寄与した。			○		
	医療人材対策室							成果指標	センター利用者数(研修受講者・就業相談者等)(人)	6,000	6,136					102%	
	長崎県看護キャリア支援センター事業(医療介護基金)		H27-	52,893	117	6,445	看護職員	質の高い看護職員の安定的な確保を目的に、看護職員の離職防止、就業支援等に資する研修、相談事業を実施した。	活動指標	—	—	—					
	医療人材対策室						看護学生		成果指標	センター利用者数(研修受講者・就業相談者等)(人)	7,000	—			—		
	新人看護職員研修事業費(医療介護基金)		H26-	17,182	0	1,772	医療機関	看護の質の向上や安全な医療の確保、看護職員の早期離職防止の観点から、新人看護職員研修に必要な人件費等の経費の補助を行った。	活動指標	新人看護職員研修補助施設数(箇所)	46	35	76%	医療機関に対し、新人看護職員研修にかかる費用の補助を行うことで、新人看護職員の臨床研修の実施を促進し、離職防止、資質向上に寄与した。[成果指標H27実績は長崎県ナースセンター離職者調査結果による]			
	医療人材対策室									成果指標	新人看護職員の早期離職の割合(%)	5	7.1			80%	
	病院内保育所運営事業費(医療介護基金)		S49-	102,037	0	2,497	医療機関	子どもを持つ看護職員等の離職防止及び再就業を促進するため、病院内保育所を設置する医療機関に対し、保育士の人件費等運営に係る経費を補助を行った。	活動指標	病院内保育所補助施設数(箇所)	30	30	100%			病院内保育所を設置している医療機関に対し、運営費の補助を行うことで、子どもを持つ看護職員の育児と看護業務の両立を促進し、看護職員の離職の防止及び再就業の促進に寄与した。	
	医療人材対策室									成果指標	病院内保育所利用児童数(人)	300	323				
質の高い看護職員育成事業費(医療介護基金)		H26-	2,211	0	322	医療機関	医療の高度化、専門化に対応し、県民の要望に応じることができる資質の高い看護職員の確保を図るため、雇用する看護職員の認定看護師教育研修受講経費を負担する医療施設に対し、その負担経費を一部助成した。	活動指標	補助看護職員数(人)	5	6	120%	医療機関に対し認定看護師研修受講経費を補助することで、県内の認定看護師数が増加し看護師の資質向上、ひいては離職防止に寄与した。				
医療人材対策室									成果指標	県内の認定看護師数(人)	253	212			83%		
医療人材対策室			2,250	0	323			活動指標	補助看護職員数(人)	6	—	—					
医療人材対策室								成果指標	県内の認定看護師数(人)	253	—	—					

3. 検証及び問題点の抽出

【課題解決に向けて取り組んだ事務事業の実績の検証】

i) 医師確保対策

①医学生の支援及び育成に向けた取組

・長崎大学や県外の学生を県内へ定着させることを目的に、新・鳴滝塾構想推進事業にて、合同説明会、病院見学等の取組を実施しているが、大都市圏への流出や出身地へのUターン等により臨床研修医の獲得は伸び悩んでいる。

②医師の確保、育成、県内定着並びに勤務環境改善に向けた取組

・医師の確保については、医学修学資金貸与制度や「ながさき地域医療人材支援センター」による医師招へいにより、へき地等に勤務する医師の確保に寄与しているものの、離島と本土圏域の偏在の格差(人口10万人あたり病院に勤務する医師数)は最大2.6倍(平成26年12月31日現在)で依然として大きく、一層の医師確保が必要となっている。

・医師の専門性の向上については、病理医育成・診断センター事業による病理専門医の育成や専門医師確保対策資金貸与事業による小児、産婦人科等の専門医の育成を図っているが、専門医師確保対策資金貸与事業については、新専門医制度の動向が不透明なこともあり、貸付対象者数が目標に及ばなかった。

・NICU勤務医医師確保支援事業は処遇改善や専門医の育成を図るため、専門医になるために必要な図書を購入、手当て、事務補助員を雇用した際の補助を行っている。しかし、補助メニューによっては活用されていないものもあった。

・医療勤務環境改善支援センター事業でニーズ把握調査に基づく医療機関への現状の聞き取りや医療機関訪問を実施したが、勤務環境改善マネジメントシステムの手順に基づく取組は平成26年の医療法改正により開始したばかりであり、医療機関の取組は少ない状況。

・医師ワークライフバランスサポート事業は、医師に対応する育児相談員の配置システムの活用実績は上がっているものの、利用対象者が長崎医療圏に限られている。

ii) 看護師確保対策

①看護職員の養成及び県内就業促進に向けた取組

・看護職員の確保については、民間立の看護師等養成所の運営費補助を行うことにより、養成所の運営の安定を図っている。

・看護師等学校養成所県内就業促進事業については、各学校養成所における県内定着への取組支援を行うことで、学生の県内就業意識の向上につながっているが、当事業の利用が低調なことから、活用の促進と、さらなる県内就業率の向上に努めていく必要がある。

・修学資金貸与事業を活用している学生の県内就業率は高く、看護職員の確保に寄与しているが、県外に流出する学生が約4%(過去5年間平均)いることから、修学資金事業の制度理解を促すことにより、更なる看護職員の県内定着を目指す。

②看護職員の離職防止及び未就業者への再就業支援の取組

・看護職員の働きやすい環境整備として、病院内保育所運営事業については、離職防止及び再就業促進に寄与している。

・長崎県看護キャリア支援センターでは、看護職員の安定的な確保を目的に、新人職員や施設等の看護職員、看護学生指導等院内の指導者的立場の職員など、対象者のキャリアの段階に応じた研修を企画、実施できた。

・新人看護職員研修事業については、新人看護師採用予定であった医療施設の採用がなかったため、活動指標「新人看護職員研修補助施設数」の達成率が76.1%となっている。



4. 29年度実施に向けた方向性

【問題点解決に向けた方向性】	【個別事務事業の見直し】			見直し区分
	事務事業名	事業構築の視点	見直しの方向	
i) 医師確保対策 ① 医学生への支援及び育成に向けた取組 ・県内最大の初期臨床研修病院である長崎大学病院をはじめ他の初期臨床研修病院に対し、一層の指導体制、研修環境の充実を促すとともに積極的な研修医獲得の取組への働きかけを行う。	大学地域枠医学修学資金貸与事業(医療介護基金)	②	本事業は、へき地等に勤務する医師を養成するために、地域枠医学生へ対し修学資金の貸与を行っている制度である。なお、地域枠による臨時定員増はH31年度までとなっているが、地域医療を支える医師を1人でも多く確保していくために、本事業を継続する。	改善
	新・鳴滝塾構想推進事業(医療介護基金)	—	今後も、長崎大学病院をはじめ研修施設と連携し、医学生や臨床研修医などに向けて情報発信や、病院見学者への交通費助成などの誘致事業、指導体制の充実など研修環境の整備を引き続き行い、研修医の確保・育成を図る。	現状維持
	離島・へき地医療学講座寄附金	—	これまで本講座に参加した学生のうち離島の病院に23人が臨床研修医として採用されるなど、離島・へき地医療の教育について一定の成果が上がっており、平成30年度まで長崎大学と連携を行う協定を結んでおり、事業を継続する。	現状維持
	地域の勤務医師確保事業	—	本事業は、へき地等に勤務する医師を養成するために、医学生へ対し修学資金の貸与を行っている制度である。地域医療を支える医師を1人でも多く確保していくために、本事業を継続していく。	現状維持
	自治医科大学負担金	—	本事業は、へき地等における医療の確保向上及び地域住民の福祉の増進を図ることを目的とし、都道府県で共同で設立した自治医科大学に対する経常運営費の負担金のため、今後も継続していく。	現状維持
	医学修学生実地訓練費	—	本事業は、医学修学生が、在学時から離島医療に対する認識を深め、意欲向上を図ることを目的として夏季研修等を行う事業であり、今後もへき地等における医師の確保に資するものであるため、本事業を継続していく。	現状維持
② 医師の確保、育成、県内定着並びに勤務環境改善に向けた取組 ・本県の地域偏在の格差(人口10万人あたり病院に勤務する医師数)は依然として格差が大きい、医師の確保については、地域枠医学生へ修学資金の貸与やながさき地域医療人材支援センター運営事業による医師の斡旋を行うことにより、へき地等に勤務する医師の確保に寄与しているため、今後も引き続き修学資金、専門医師確保対策資金による医師確保のための貸付、ながさき地域医療人材支援センターによる医師の確保を継続していく。 ・NICU勤務医医師確保支援事業は、補助メニューによっては活用されていないものもあるため、内容の見直しやメニューの廃止などを検討する。 ・医療勤務環境改善支援センター事業は、病院管理者等への勤務環境改善の必要性の浸透に取り組み始めたところであり、勤務環境改善について病院への更なる周知・啓発活動を検討する。 ・医師ワークライフバランスサポート事業は、モデル病院として長崎大学病院で培ったノウハウを基に、ニーズに沿った保育を提供できるサポーターの育成について、県内の各地域へ展開していくことにより医療の質の向上を目指す。	医療勤務環境改善支援センター事業(医療介護基金)	②	H28は医療機関訪問を実施し、働きやすい職場環境を整備するための事業への補助を行う。H29は、縮に就いたばかりの本事業を継続し、働き方・休み方の改善など医療従事者の勤務環境改善を図るため、勤務環境改善について病院への更なる周知・啓発活動を検討する。	改善
	ながさき地域医療人材支援センター運営事業(医療介護基金)	—	本事業は、国の地域医療を担う医師確保のための「地域医療支援センター運営事業」への補助メニュー(現在は国からの基金)により県が実施している。今後も本事業を継続し地域医療の確保を図る必要がある。	現状維持
	女性医師等就労支援事業(医療介護基金)	—	相談窓口の対応件数も年々増加しており、その中で復職実績もあがっており、医師の離職防止、復職支援に貢献しているため、引き続き事業を継続する。	現状維持
	医師ワークライフバランスサポート事業(医療介護基金)	②	H28は長崎医療圏において、子育て中の医師を支援する「保育サポートシステム」事業を実施した。H29はこれまでのモデル病院で実施してきたノウハウを活かして、県内の各地域にも効果が及ぶような事業メニューの見直しを行っていく。	改善

	しまの医療機関運営費補助費	—	離島の診療所では、一人診療所の割合が高く、医師の退職が即、医療の停滞につながる恐れがあることから、今後も必要性の高い市町への医師給与費の支援を行い医師確保を図る。	現状維持
	専門医師確保対策資金貸与事業(医療介護基金)	—	医師不足が特に課題となっている小児科・産科等志望の研修医に対し研修資金を貸与し、公立医療機関等に勤務するこれら地域医療を支える医師を1人でも多く確保していくために、本事業を継続する。	現状維持
	病理医育成・診断センター事業(医療介護基金)	—	平成27年10月から開始し、すでに研修医を確保し、病理医専門医を目指す者も現れるなど病理医の養成・確保に貢献しているため、引き続き事業を継続する。	現状維持
	NICU勤務医確保支援事業(医療介護基金)	②	H28は、周産期母子医療センターにおいて、新生児担当手当の支給に対する助成などいくつかの補助メニューを設けて実施した。H29は、利用頻度が少ないメニューについて見直しを検討する。	改善
	産科医等確保支援事業(医療介護基金)	—	通常分娩を行う産科医等の勤務環境に対して支援をすることにより、産科医の確保並びに危険分娩を扱う病院の疲弊を避けるため、引き続き事業を継続する。	現状維持
ii)看護師確保対策 ①看護職員の養成及び県内就業促進に向けた取組 ・引き続き民間立の看護師等養成所の運営費補助を行うことにより、養成所の運営の安定を図る。	看護師等養成所運営等事業費(医療介護基金)	—	少子化の影響のため定員充足率が低下している看護師等養成所があり、教育の質を確保し安定した運営には不可欠な事業である。	現状維持
	看護師等学校養成所県内就業促進事業費(医療介護基金)	—	H27年度から開始した事業であり、それぞれの養成所の特色ある取組がなされ、看護学生の県内就業意識の向上につながっていることから、さらに各学校養成所の事業活用を進める必要がある。	現状維持
	看護師等育成対策費	—	看護職員修学資金貸与事業の制度の周知等について、H28年度は手引の見直し、継続貸与者への制度再確認、新規貸与者への制度理解の促進を行い、卒業後県内の医療機関への就業を促した。	現状維持
	看護行政費	②	看護職員合同就職説明会をH23年度より実施しており、説明会参加者の県内医療機関への就業率が高いことから、県内就業促進のために必要な事業となっている。H28年度は再就業支援に力を入れ、受付やブース配置の工夫、ナースセンターを通じた開催案内等を実施した。ナースセンターからの案内により参加したという未就業者もいたことから、今後はさらに効果的な実施方法を検討していく必要がある。	改善

<p>②看護職員の離職防止及び未就業者への再就業支援の取組</p> <p>・離職防止については、各医療機関への新人看護職員研修事業の助成により卒後教育の充実に取り組む施設の拡大を図る。さらに、拠点施設である看護キャリア支援センターにおいて、今後も関係機関との連携により、ニーズに沿った効果的な研修・相談事業となるよう検討を重ね、より多くの看護職員等が研修を受講することにより、看護の質の向上、離職防止へつなげる。また、各医療機関が病院内保育所運営事業等の働きやすい環境整備に取り組めるよう支援していく。</p> <p>・県内就業促進(再就業促進も含む)については、ナースセンター、看護キャリア支援センター、医療勤務環境改善支援センター、ハローワーク、各学校養成所間の連携を深めるとともに、さらに効果的な支援を展開できるよう検討していく。また、看護職員合同就職説明会については、学生だけでなく未就業者に対する情報発信を工夫し、今後はさらに効果的な実施に向けて検討していく。</p> <p>・今後は、地域医療構想の策定による病床の機能分化・連携に対応した2025年の看護職員需給見通しを策定し、その達成に向け看護職員確保対策を講じる必要がある。</p>	ナースセンター事業費	—	離職時の届出制度を活用し、引き続き離職者の潜在化の防止、再就業支援の促進を図るためには不可欠な事業である。	現状維持
	長崎県看護キャリア支援センター事業(医療介護基金)	—	今後も関係機関との連携により、ニーズに沿った効果的な研修・相談事業となるよう検討を重ね、より多くの看護職員等に研修を受講してもらうことで、看護の質の向上、離職防止へつなげる。	現状維持
	新人看護職員研修事業費(医療介護基金)	—	看護の質の向上および新人看護職員の離職防止のための環境整備のため、不可欠な事業である。	現状維持
	病院内保育所運営事業費(医療介護基金)	—	病院内保育所は、子どもを持つ看護職員の離職防止及び再就業促進のために重要な施設であり、その運営を補助する本制度は育児と看護業務の両立のために不可欠な事業である。	現状維持
	質の高い看護職員育成事業費(医療介護基金)	—	H28年度は在宅医療、がん対策等専門性の高い認定看護師になるための教育研修受講経費を一部助成予定。H29年度も看護職員の資質向上のため、国が目標としている全看護職員の1%を目指し助成を行う。	現状維持