

# 施策評価調書〔途中評価(平成30年度実施)〕

長崎県総合計画における位置付け

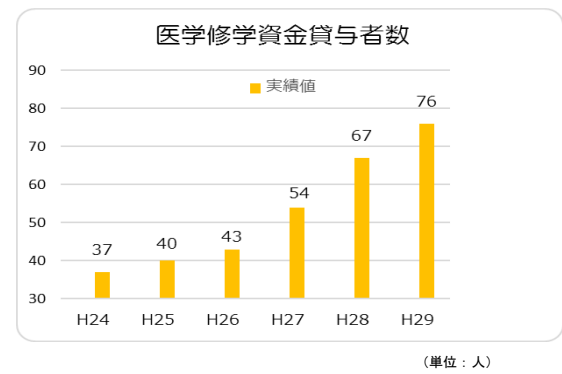
		作成年月日	平成30年10月26日	長崎県総合計画記載ページ	82	P
将来像	次代を担う『人材』豊かな長崎県	施策主管所属	福祉保健部 医療人材対策室			
基本戦略名	6 産業を支える人材を育て、活かす	課(室)長名	室長 石田 智久			
施策名	(3) 医療・介護・福祉人材の育成・確保	施策関係所属(部局名課名)	福祉保健部長寿社会課			

## 1 施策の内容

【取組の概要】	【めざす姿】
超高齢社会を迎え、誰もが安心して生活できる地域社会を構築するために、医療・介護・福祉サービスの提供体制を支える、質の高い人材の育成・確保に取り組みます。	医療・介護・福祉サービスの提供体制を支える質の高い人材が育成され、確保されている。

## 2 施策の進捗状況と評価

施策の進捗状況の評価	
□A：順調 □B：やや遅れている ■C：遅れている	
<p>&lt;&lt;これまでの成果&gt;&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●離島地域の医師を確保するため、医学修学資金制度等による県養成医の離島医療機関への派遣により、離島で勤務中の養成医は平成24年度の45人から平成29年度は53人に増加した。また、ながさき地域医療人材支援センターによる勤務医師の斡旋により、平成24年度以降、23人の医師紹介斡旋を行い、県内公的医療機関の医師確保に寄与した。さらに、新・鳴滝塾構想推進事業による研修医の確保に努めた。</li> <li>●看護職員修学資金貸与制度や合同就職説明会、各学校の県内就業促進の取組を推進した結果、新卒者の県内就業率は、平成29年度60.9%となり、平成24年度と比較し1.9ポイント増加した。また、新人看護職員教育体制や病院内保育所運営補助事業に取り組んだ結果、新人看護職員離職率は平成29年度6.4%となり、平成24年度と比較し3.5ポイント低下した。人材確保の取組の結果、平成28年度の看護職員数は25,774人となり、平成24年度と比較し992人増加した。</li> <li>●福祉人材センターによる無料職業紹介、求職者ニーズに合わせた職場開拓、就職セミナー及び合同面談会の開催など介護人材の確保に取り組んだ結果、平成28年度の介護職員数は、平成24年度と比べ、2,259人増加した。</li> </ul> <p>&lt;&lt;進捗状況に課題がみられる分野&gt;&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●介護職員の処遇改善を図るため、介護事業所等の処遇改善加算取得(上位加算への移行)に向けた取組を推進してきたが、加算算定事業所数(平成30年4月)は86.2%にとどまっており、また、今後、5段階の加算区分のうち、下位区分Ⅳ・Ⅴ(取得率:2.4%)が廃止されることから、上位加算取得に向けた取組を強化していく必要がある。</li> </ul>	



## 3 施策の成果指標の進捗状況

指標	基準年	H28	H29	H30	H31	H32	最終目標(年度)	進捗状況の分析
本土と離島の医師数(人口10万対)の格差	目標値①	/	1.66倍	1.62倍	1.59倍	1.54倍	1.49倍	県内の医師数は2年毎に国が公表する「医師・歯科医師・薬剤師調査」から把握しており、平成28年度実績(平成29年12月公表)は、平成28年12月末時点の数字となっている。離島部の人口10万対医師数は平成24年の161.4人から平成28年の170.9人と増加(+5.9%)しているが、本土部の人口10万対医師数も299.8人から平成28年の320.3人へ増加(+6.8%)していることから医師数の格差は、ほぼ同じ比率のまま推移している。 ※平成29年度実績は「医師・歯科医師・薬剤師調査」が隔年調査のため、把握不可。
	実績値②	1.86倍(H24年度)	1.87倍	-	-	-	-	
	②/①	/	88%	-	-	-	-	
県内介護職員数	目標値①	/	-	29,820人	-	-	30,191人(H32年度)	県内の介護職員数は、「介護サービス施設・事業所調査」を基に、国が県別に推計し公表したもので把握することとしており、直近では、平成30年度に平成28年度実績が公表されており、現段階で平成29年度実績は把握できていない。基準年の平成24年度をベースに、平成29年度目標を達成するためには、平成28年度に約28,900人の介護職員が必要であると見込まれることから、平成28年度実績27,596人では、目標を約1,300人下回っていると推計される。
	実績値②	25,337人(H24年度)	27,596人	算定中	-	-	-	
	②/①	/	-	-	-	-	-	

#### 4 新たな課題や社会情勢の変化等

●平成30年7月医療法及び医師法の一部を改正する法律が公布され、地域間の医師偏在の解消等を通じ、地域における医療提供体制を確保するため、都道府県の医療計画において定めるものとされている事項に医師確保に関する事項が追加され、臨床研修病院の指定権限及び研修医定員の決定権限の都道府県への委譲等の措置が講じられることとなった。

●看護職員の将来的な必要数については、地域医療構想との整合性を確保し、国の働き方改革を踏まえた暫定的な全国推計が平成30年中に国において取りまとめられる見込みであり、その後、県において看護職員の需給推計を行う予定としている。在宅医療の推進により、看護職員の需要領域は広がりつつあり、今後とも量と質の確保が必要となる。

●平成29年度に実施した介護人材の需給推計では、団塊の世代が全て後期高齢者となる平成37年度には、介護職員の不足数は、約3,300人と見込まれており、前回推計時の平成26年度（不足数約1,600人）と比べ、約2倍となっており、これまで以上に介護人材の確保が課題となっている。そのため、これまでの介護人材の確保対策に加え、様々な働き方に対する多様な人材（元気高齢者等）の確保や、外国人材の確保など、新たな確保対策が必要となっている。



#### 5 課題を踏まえた今後の対応方針

●引き続き、医学修学資金貸与制度等による県養成医の離島医療機関への配置に取り組むとともに、新・鳴滝塾構想推進事業による研修医の確保、ながさき地域医療人材支援センターによる医師不足地域における医師確保の支援により、医師の地域間偏在の解消に努める。

●看護職員需給推計の結果を踏まえながら、「養成」「離職防止」「就業促進」「資質向上」の4つの柱で看護人材の確保・育成を図る。特に、新卒看護職員の確保のために、県内医療機関の教育体制・勤務環境整備など魅力ある職場づくりを推進する。また、看護キャリア支援センターによる卒後教育体制の充実、ナースセンターによる再就業支援を強化し、確保対策を進める。

●これまでの「参入促進」「環境改善」「資質向上」の3つの柱に加え、平成29年度に策定した「長崎県介護人材育成・確保プログラム」に基づき、「介護に誇りを持つ土壌の醸成」「専門性・使命感を持った介護人材の育成・確保」「長く働き続けられる職場環境づくり」の3つの観点から、きめ細かな介護人材の確保対策を実施していく。

#### 6 施策を推進する事業群の状況

事業群①「医療人材の育成・確保」 事業群評価調書6-(3)-① 参照  
事業群②「介護・福祉人材の育成・確保」 事業群評価調書6-(3)-② 参照