

1. 施設の名称等

施設名称	長崎県看護キャリア支援センター
所在地	佐世保市平瀬町3-1

事業所管	福祉保健部	医療人材対策室
課(室)長名	加藤 一征	

総合計画上の位置づけ	基本戦略	6	産業を支える人材を育て、活かす
	施策	(3)	医療・介護・福祉人材の育成・確保
	事業群	①	医療人材の育成・確保

2. 施設の概要

設置年月日	平成 27 年 4 月 1 日
設置法令等	長崎県看護キャリア支援センター条例（平成26年7月18日）
設置目的	看護職員の離職防止、就業の支援等に資する研修の実施、情報の提供等を通じて、県内における質の高い看護職員の安定的な確保を図る
利用対象者等	主な利用者：看護職員、看護学生 開館日・時間：月～土曜日、10時～18時、休館日：日曜祝日、年末年始
施設内容	研修室、スキルトレーニングルーム、図書スペース、看護職員の無料職業紹介所（厚生労働省認可）あり
施設の利用料金体系	○研修・相談：原則無料（研修受講料は一部徴収） ○貸館事業：研修室A（午前1,400円、午後3,500円）、研修室B及びC（午前600円、午後1,500円）、研修室A+B（午前2,000円、午後5,000円）、演習室（午前400円、午後1,000円）
類似施設の設置状況	なし

区 分 (単位：千円)	平成28年度 (実績)	平成29年度 (実績)	平成30年度 (実績)	令和元年度 (実績)	令和2年度 (計画)
	財 源	0	0	0	0
国 庫	0	0	0	0	0
その他 (地域医療介護総合確保基金)	52,760	52,764	52,772	52,898	0
一般財源	150	196	122	273	53,267
事業費<A>	52,910	52,960	52,894	53,171	53,267
内 管理運営負担金	52,760	52,764	52,772	52,898	53,007
その他 (事業費)	150	196	122	273	260
人件費	7,342	6,517	4,783	4,772	3,190
合計<C=A+B>	60,252	59,477	57,677	57,943	56,457
単位あたりコスト	734	640	627	648	607

(説明) 「センター利用100人あたりの費用」=C÷(センター利用者数 単位：100人)

3. 指定管理者の概要

指定管理者の名称等	<<所在地>> 諫早市永昌町23-6 <<名称>> 公益社団法人 長崎県看護協会 <<代表者氏名>> 会長 西村 伊知恵		
指定期間	平成 27 年 4 月 1 日 ~ 令和 2 年 3 月 31 日		
業 務	①施設の利用の許可 ②施設(設備)の維持管理・修繕 ③研修プログラムの企画・運営 ④広報及び看護職員キャリアアップ支援のための相談業務 ⑤その他設置目的達成のために必要な業務		
利用料金制	<input checked="" type="checkbox"/> 導入済	<input type="checkbox"/> 未導入	選定方法 <input checked="" type="checkbox"/> 公募 <input type="checkbox"/> 非公募

4. 成果指標の達成状況及び管理運営に要した経費等の収支状況

成果指標の達成状況	① 研修受講者数	(目標値の根拠) 事業計画・実績を基に算出		<令和2年度実施における変更点> 変更なし			
	② 就業相談等件数						
	③						
	実 績		平成28年度 (実績)	平成29年度 (実績)	平成30年度 (実績)	令和元年度 (実績)	令和2年度 (計画)
	単 位						
	①	a 目標値	人	4,000	4,000	4,100	4,100
		b 実績値	人	3,826	4,076	4,282	3,723
		c 達成率(b/a)	%	95	101	104	90
	②	a 目標値	件	2,000	4,400	5,200	5,200
		b 実績値	件	4,362	5,234	4,937	5,225
c 達成率(b/a)		%	218	118	94	100	
③	a 目標値						
	b 実績値						
	c 達成率(b/a)	%					

指定管理者 の収支状況	事業計画 (R1)		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	
	(千円)	実績-計画	(実績)	(実績)	(実績)	(実績)	(計画)	
利用料金	1,022	▲ 294	690	827	906	728	1,690	
県負担金	52,917	▲ 19	52,760	52,764	52,772	52,898	53,007	
その他	174	▲ 18	166	160	205	156	200	
収入計(a)	54,113	▲ 331	53,616	53,751	53,883	53,782	54,897	
支出(b)	54,113	▲ 331	53,616	53,751	53,883	53,782	54,897	
うち人件費	26,910	172	25,987	27,097	27,156	27,082	27,156	
収支(a-b)	0	0	0	0	0	0	0	
配置職員数 (人)	常勤	7	常勤	7	常勤	7	常勤	7
	非常勤	1	非常勤	2	非常勤	1	非常勤	1

※(注記事項があれば記載)

5. 令和元年度事業の実施状況・実績の検証

管理運営の状況	計 画	実 績
		<p><指定管理者実施分></p> <p>①看護キャリア支援センター内外における各種研修プログラムの企画・運営</p> <ul style="list-style-type: none"> ・復職支援研修 ・福祉施設看護職員研修 ・院内教育体制の整備・充実のための研修 ・看護学生と看護職者との共同研修 等 <p>②広報及び看護職員のキャリアアップを支援するための相談業務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リーフレット・ホームページ等による広報 ・無料職業紹介所での就業相談 <p>③施設利用の許可</p> <p>④施設(設備)の維持管理・修繕</p> <p>⑤その他設置目的達成のために必要な業務</p> <p><県実施分></p> <p>①長崎県看護キャリア支援センター事業等検討会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業計画等に関する協議 <p>②指定管理(第2期)更新業務</p>
	検 証	
	<p>○新型コロナウイルス感染症の影響により中止した研修事業もあったが、指定管理者と県で協議しながら計画に沿った事業を実施できた。</p> <p>○受講者アンケートや聞き取りによるニーズ把握に努め、効果的な実施に向け、内容や開催回数・場所等の見直しを行いながら、離職率が高くなっている階層(新人職員)や施設等の看護職員、看護学生の指導者など、対象者のキャリアに応じた研修を企画し実施できた。また、託児サービス導入やホームページからの受講申込み、R元年度からはあじさいネットによる離島への配信研修を実施し、受講環境の整備も進めた。</p> <p>○復職支援研修では、講義に技術演習を組み合わせた実践的な内容を実施し、未就業者の58.6%が就業につながった。就業につながらなかった受講者は、研修終了後も就業相談において継続した支援を行っている。</p> <p>○ハローワークや施設等へ積極的に出向いて相談を受け、知識技術に不安のある方には研修事業を勧めるなど、丁寧な対応を行った。</p> <p>○施設の活用促進のため、新聞・チラシ等による継続的な広報活動を行い、令和元年度は全世帯広報誌つたえる県ながさきでのPRを行い、より広く周知を行った。</p> <p>○令和元年度で1期目5年間の指定管理が終了。5年間の相談・研修事業についてまとめ、分析及び評価を関係者と行いながら、2期目の事業に活かせるよう検討を実施した。</p> <p>○以上の結果、研修受講者数及び就業相談等件数については、目標を概ね達成した。</p>	

収支計画・実績

＜指定管理者実施分＞

(単位：千円)

主な項目	計画	実績	増減理由・収支改善の取り組み等
収入(a)	54,113	53,782	
うち利用料金	1,022	728	貸館事業の収入減
うち県負担金	52,917	52,898	実績減
うちその他	174	156	
支出(b)	54,113	53,782	
うち人件費	26,917	27,082	
収支(a-b)	0	0	

収支の状況

＜県実施分＞

指定管理選定委員会、旅費等 273千円

検 証

○概ね計画通り事業を実施することができた。

指定管理者制度の導入効果を踏まえた施設の設置目的の達成状況の総合評価

B

(説明) ※管理運営の状況や収支の状況の検証結果、成果指標の達成状況等を踏まえて記載
 ○当センターは平成27年4月に開所。協定書、計画に沿った管理運営を行った結果、多くの看護職員等が利用した。
 ○離職率が高くなっている階層(新人職員)や施設等の看護職員、看護学生の指導者、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・実施し、受講者アンケート・聞き取り・施設訪問によるニーズ把握に努め、事業に反映させている。
 ○県内各地域での研修・相談事業の開催、離島への配信研修、研修事業と相談事業を組み合わせた事業の実施、広報活動の充実等、効果的な事業展開に努めており、利用者数の目標は概ね達成した。

6. 令和2年度事業の実施にあたり見直した内容

内 容

○令和元年度で1期目5年間の指定管理が終了。5年間の研修内容のまとめ、分析・評価を行い、効果的な研修事業の実施に向け、評価指標の策定、内容及び開催場所・回数等の見直しを行った。
 ○研修事業の内容については、復職支援研修に診療所や福祉施設での体験を必須研修として実施、実習指導者講習会短期(特定分野)研修の継続実施、あじさいネットによる配信研修の拡大等について見直した。
 ○広報については、引き続き新聞やチラシ等による継続的な広報活動を行い、施設訪問の聞き取り内容やホームページの内容等を見直し更なる周知に取り組んでいく。

7. 令和2年度事業の評価

※評価区分(a:行われている、b:一部行われていない、c:行われていない)

	視点	評価	判定理由
指定管理者の行う管理運営等に関する評価	・施設の設置目的にあった管理運営が行われているか。	a	看護職員の離職防止、就業支援のためのさまざまな研修・相談事業がなされている。
	・住民の公平かつ平等な利用の確保が行われているか。	a	利用対象者は設置目的から看護職員・看護学生に限定されるが、研修事業は当センターだけではなく、長崎市や諫早市、離島でも実施。また、離島へあじさいネットによる配信研修も行っている。
	・利用者に質の高いサービスの提供が行われているか。	a	研修終了後は受講者へアンケートを実施し、その結果を事業へ反映させている。
	・施設・設備の維持管理は適切に行われているか。	a	建物所有者である佐世保市立看護専門学校との覚書に従い、適切に実施されている。
	・収入の確保に向けた取り組みが行われているか。	a	貸館利用や受講料を徴収する研修の追加により、収入の確保に努めている。
	・経費節減に向けた取り組みが行われているか。	a	節電・節水やコピー用紙節減等実践している。
	(その他の観点)		

		視点	評価	理由
施設の在り方についての評価	必要性	・県民ニーズに照らして、事業の必要性が薄れていないか。	■ a. 薄れていない	随時、内容や開催回数・場所等の見直しを行っている。研修会終了後アンケート結果で受講者の理解度、満足度も高い。
			b. 一部薄れている	
			c. 薄れている	
	・事業を取りまく環境、経済情勢などの変化に適應しているか。	■ a. 適應している	2025年看護職員需給推計（需要数26,363人）と実際の看護職員数（H30：25,854人）を比較すると509人の不足であり、看護職員の確保のため必要な施設である。	
		b. 一部適應していない		
		c. 適應していない		
	・市町または民間に移管・移譲することが適当（可能）ではないか。	■ a. 適当（可能）でない	公益性、質の担保という点から市町または民間による事業展開は困難である。	
		b. 一部適当（可能）でない		
		c. 適当（可能）である		
	効率性	・県の負担や業務量に見合った活動結果が得られているか。	■ a. 得られている	さまざまな研修・相談事業を少人数で効率的に実施され、多くの方の利用へつなげられている。
			b. 一部得られている	
			c. 得られていない	
・指定管理者制度以外で、同一の県負担や業務量でより大きな活動結果が得られる手法に代えられないか。	■ a. 代えられない	指定管理者制度以外で今以上に効率的に活動結果が得られる手法はない。		
	b. 一部代えられない			
	c. 代えられる			
有効性	・指定管理者制度は、施設の設置目的の達成に十分寄与する手法となっているか。	■ a. なっている	看護職員の離職防止、就業支援のためのさまざまな研修・相談事業がなされ、県内の多くの看護職員が利用している。	
		b. 一部なっていない		
		c. なっていない		
・事業効果をさらに上げる余地はないか。	a. 余地はない	今後も事業検討を重ね、受講者等のニーズや県の施策の課題を踏まえ、時代に適應したより効果的な研修・相談事業の実施へつなげることが必要である。		
	■ b. 一部余地がある			
	c. 余地がある			
(その他の観点)				

8. 令和3年度事業の実施に向けた方向性

区分	現状維持	■ 改善	移管	廃止
<p>(説明：令和3年度事業の実施に向けた方向性の理由・見直しの内容)</p> <p>関係施設への訪問活動や広報・ホームページの内容を見直すなど、引き続き広報活動に力を入れるとともに、関係機関とも連携を図りながら更なる利用促進に取り組んでいく。</p> <p>また、研修事業についても、受講者アンケートや聞き取り調査のニーズ把握だけでなく、関係機関との連携を強化し、地域のニーズ把握に努めながら、効果的な研修事業となるよう計画実施を行う。</p> <p>当センターと事業内容の周知に努め、より多くの看護職員等に当センターを活用してもらうことで、看護の質の向上、県内就業促進、離職防止へつなげる。</p>				