

## 第7章 医療従事者（医師を除く）の確保

### 第1節 趣旨

#### （総論）

- 本道においては、人口減少や少子高齢化の進行に伴い、生産年齢人口が年々減少する中で、病院従事者数は増加傾向にあるものの、養成施設等における入学者の確保が厳しい状況にあるなど、労働力の確保が今後より一層厳しくなることが見込まれることから、中長期的な視点で医療人材を継続的に確保していくための対策を講じる必要があります。
- また、病床機能の分化・連携や在宅医療の充実など、地域医療構想を推進する上で、医療従事者の確保・養成による地域偏在の解消に向けた取組を進める必要があります。

#### （将来の医療を担う人材の確保）

道内の15歳未満人口は、令和2年（2020年）に約56万人であったものが、令和12年（2030年）には約47万人、令和22年（2040年）には約39万人まで減少すると推計されています。

今後も少子高齢化が進行する中で、医療人材を安定的に確保していくため、小中学生の段階から医療にふれあう機会を設けることや「地域枠制度」の安定的な運営など、本道の将来の地域医療を担う人材の確保に取り組みます。

#### （医療機関における勤務環境改善）

医師や看護師を始めとした医療従事者の確保を図るためには、「働きやすい職場づくり」や「働きがいのある職場づくり」に向けて、医療機関が主体的に勤務環境改善に取り組む必要があります。特に、女性医師が増加していることや看護師の92.3%（暫定値）が女性であること、男性の育児参加の割合が増加していること等の状況を踏まえ、出産、育児、介護等のライフサイクルに応じた働き方を可能とすることが重要です。

このため、医療機関からの勤務環境の改善に関する相談等に対応するとともに、多様な勤務形態の導入や院内保育所の運営に対する支援などに取り組みます。

#### （道外からの移住促進や潜在有資格者の掘り起こし等）

北海道新幹線の開通による効果や労働力調査において女性就業者数が増加していることなどを踏まえ、道外医師等の確保や潜在有資格者の掘り起こしに取り組む必要があります。

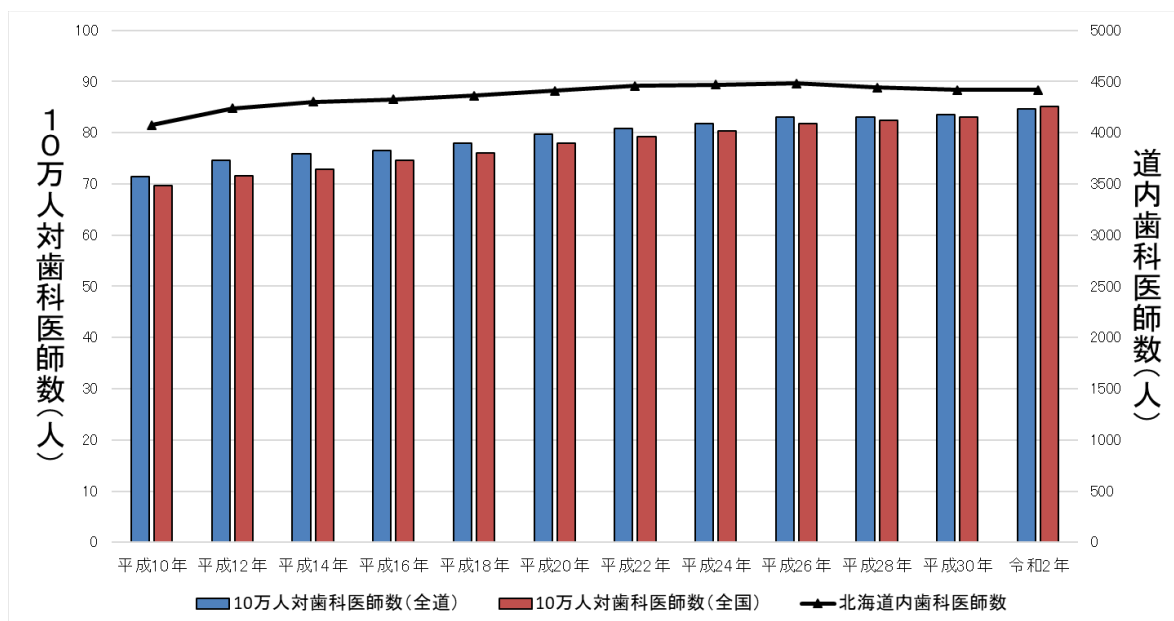
このため、北海道での勤務を考えている道外在住の医師等の移住促進やドクターバンク事業、ナースバンク事業及び薬剤師バンク事業などによる潜在有資格者の掘り起こし等に取り組みます。

## 第2節 歯科医師及び歯科衛生士等

### 現 状

- 道内では、令和4年4月現在、北海道大学歯学部（定員53人）及び北海道医療大学歯学部（定員80人）の2大学において歯科医師の養成が行われています。道内で就業している歯科医師数は、令和2年末現在で4,418人で、そのうち病院（医育機関附属の病院を除く）で就業している歯科医師は185人となっています。<sup>\*1</sup>  
また、人口10万人あたりでは84.6人で全国平均85.2人をやや下回っており、第二次医療圏ごとに見た場合、19圏域で全国平均以下となるなど地域偏在が生じています。
- 平成18年度から、診療に従事しようとする全ての歯科医師に対して、歯科医師免許を受けた後1年間以上の臨床研修が必修化されています。
- 歯科衛生士については、道内では、令和5年4月現在、11校の歯科衛生士養成施設（定員合計508人）において養成が行われています。道内で就業している歯科衛生士数は、令和2年末現在で6,530人、人口10万人あたりでは125.0人と全国平均113.2人を上回っていますが、第二次医療圏ごとに見た場合、半数以上の圏域で全国平均を下回るなど、地域偏在が生じています。<sup>\*2、3</sup>
- 歯科技工士については、道内では、令和5年4月現在、3校の歯科技工士養成施設（定員合計125人）において養成が行われていますが、道内で就業している歯科技工士数は、令和2年末現在で1940人となっており、平成12年の2,167人をピークに減少傾向となっています。

【歯科医師数の推移】



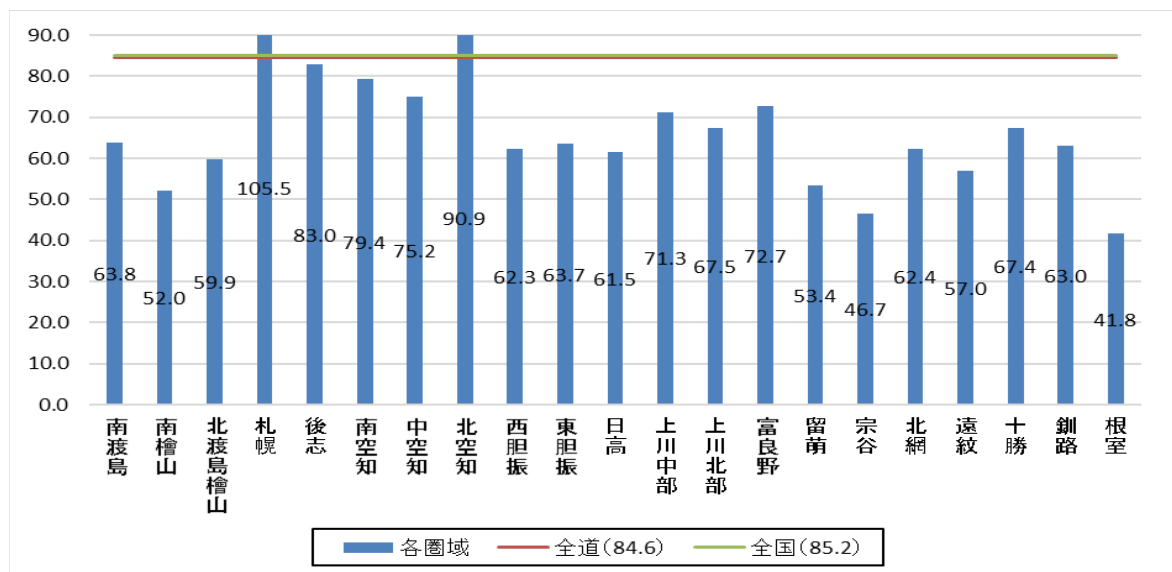
\*1 厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師統計」(令和2年)

\*2 厚生労働省「歯科衛生士法第6条に基づく業務従事者届出数」(令和2年)

\*3 厚生労働省「歯科技工士法第6条に基づく業務従事者届出数」(令和2年)

【人口10万対歯科医師数（第二次医療圏別）】

令和2年12月末現在（単位：人）



\* 厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師統計」

## 課題

### （歯科医師の就業状況）

口腔ケアが誤嚥性肺炎の発症予防になること、歯周病患者に糖尿病の発症リスクが高いことなど、口腔の健康が全身の健康に影響を及ぼすことについて広く指摘されていることから、医科歯科連携をさらに推進するためには、かかりつけ歯科医や病院歯科の果たす役割が重要となっています。また、地域偏在が生じていることから、限られた歯科医療資源の有効活用が求められています。

### （歯科医師臨床研修）

医療安全、全身管理、高齢者及び障がいのある人への対応等、歯科医療の高度化に伴い、質の高い歯科医師臨床研修の実施が求められています。

### （歯科衛生士の就業状況）

むし歯・歯周病の予防や地域の要介護高齢者、障がい者等の歯科医療及び保健指導に対応できる歯科衛生士が必要となっているほか、地域偏在の解消が重要です。

### （歯科技工士の就業状況）

超高齢社会において義歯等の歯科補てつ物の適切な提供は重要である一方で、歯科技工技術の高度化やデジタル化、就業歯科技工士数の減少など、歯科技工士を取り巻く状況は大きく変化しており、歯科技工技術の高度化やデジタル化などに対応できる歯科技工士の確保が必要となっています。

## 施策の方向と主な施策

道民に対するより安全で安心な歯科保健医療サービスの確保を図るために、歯科医師や歯科衛生士の養成・確保及び資質向上を図るとともに、離島やへき地等における歯科医療従事者の確保に努めます。

### （地域医療を担う歯科医師の確保）

地域の歯科保健医療提供体制の状況や、歯科医療従事者の配置状況の把握を行った上で、医科歯科連携や病診連携におけるそれぞれの役割を確認しながら、地域の実情を踏まえた取組を推進します。

また、歯科医師の確保が特に困難な離島やへき地に対する歯科医師の派遣を行うとともに、北海道地域医療振興財団による歯科医師の確保を促進します。

### （歯科医師の資質向上）

医科歯科連携の重要性の高まりやかかりつけ歯科医の役割拡大に対応できる歯科医師を確保するため、北海道歯科医師会等と連携を図りながら、専門的研修などの取組を推進します。

### （歯科医師養成への支援）

大学歯学部等の養成機関における学生実習及び歯科医師臨床研修施設等の臨床研修に協力するなど、歯科医師の養成確保を促進します。

### （歯科衛生士の育成）

むし歯・歯周病の予防を始め、地域の要介護高齢者、障がいのある人等の歯科医療及び保健指導に対応できる歯科衛生士を確保するため、北海道歯科衛生士会などの関係団体と連携し、就業継続等の促進を図りながら、資質向上の取組を推進します。

### （歯科技工士の育成）

歯科技工技術の高度化やデジタル化などに対応できる歯科技工士を確保するため、資質向上の取組を推進します。

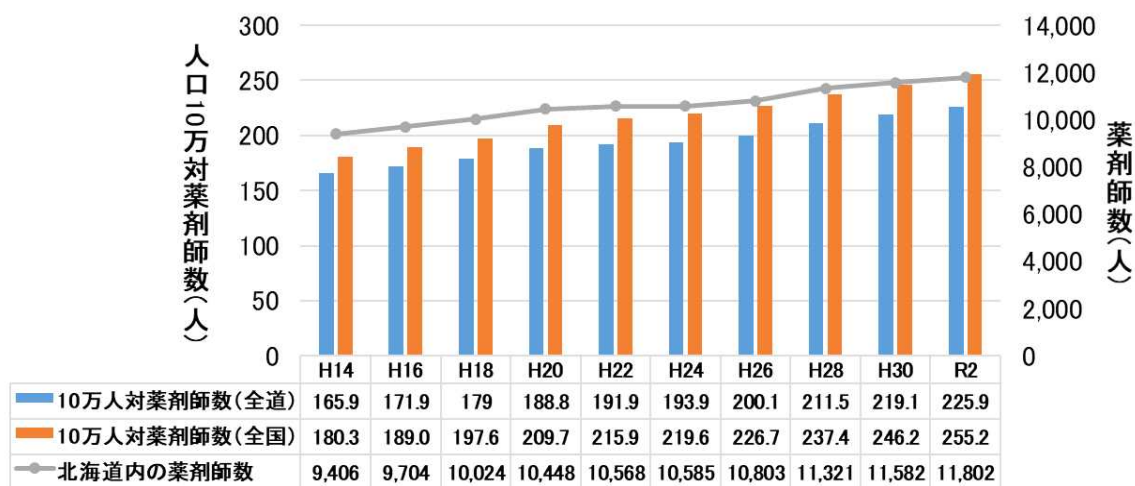
### 第3節 薬剤師

#### 現 状

##### (薬剤師数の推移)

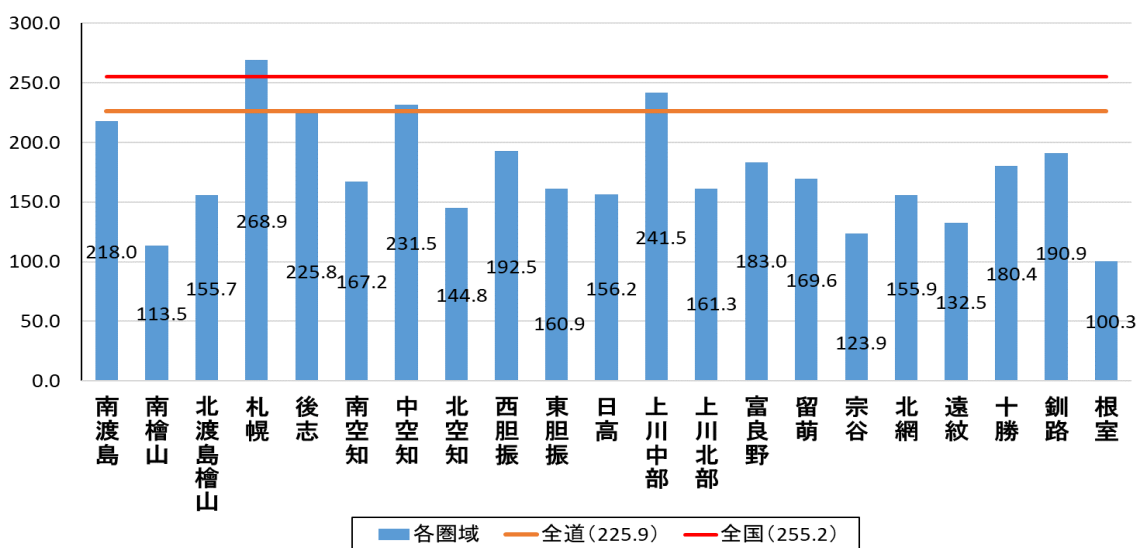
- 令和2年末における本道の薬剤師数は、1万1,802人で人口10万人当たりでは、225.9人と、全国平均の255.2人を下回るとともに、地域的に見ると都市部に集中している状況にあります。
- 道内の薬剤師は地域的に見ると都市部に集中している状況にあり、人口10万人当たりの薬剤師数で全国平均を上回っている第二次医療圏は札幌圏のみです。反対に根室圏域は人口10万人当たりの薬剤師数が道内の第二次医療圏で最も少なく、全国平均の40%を下回っており、地域差が見られます。
- 道内薬剤師の平均年齢は年々上昇しており、平成22年から全国平均を上回っています。

【人口10万対薬剤師数推移】



【人口10万対薬剤師数（第二次医療圏別）】

令和2年12月末現在（単位：人）



【薬剤師の平均年齢の推移】

区分	H14	H16	H18	H20	H22	H24	H26	H28	H30	R2
全国	43.0歳	43.3歳	43.7歳	44.0歳	44.5歳	45.4歳	45.9歳	46.0歳	46.4歳	46.6歳
全道	42.6歳	43.1歳	43.4歳	43.9歳	44.8歳	45.8歳	46.3歳	46.5歳	46.6歳	46.9歳

（薬剤師養成数の推移）

- 薬剤師の業務は、患者への医薬品情報の提供の義務化や病棟薬剤業務・薬剤管理指導業務の実施、在宅医療における医薬品等の供給や訪問服薬指導業務の実施など、高度化・多様化してきています。このような中、平成18年4月から薬剤師養成のための大学における薬学教育6年制が導入されています。
- 道内薬科大学の入学定員は、平成26年度から29年度まで400人で推移していました。平成30年度からは大学の再編が行われた結果、薬学部の定員が減員され、370人となりました。
- 道内薬科大学への入学者は、北海道出身者が最も多く、在籍者の8割以上が北海道出身者です。

【道内三薬科大学の入学定員の推移】

	H26～H29	H30～
定員	400人	370人

【道内三薬科大学入学者の道内出身者の割合推移】

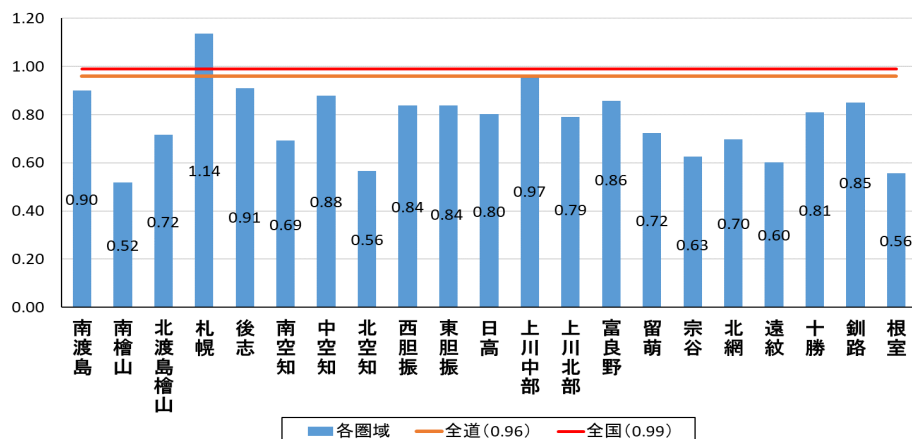
年度	H26	27	28	29	30	R1	2	3	4	5
道内出身者割合（％）	87.2%	85.8%	90.5%	86.2%	83.7%	88.3%	85.3%	82.8%	88.8%	89.6%

## (薬剤師の地域偏在)

- 令和5年6月に、厚生労働省から薬剤師偏在指標\*1という、薬剤師の充足を検討する上で活用可能な新たな指標の考え方が公表されました。薬剤師偏在指標は1を超えると薬剤師が充足していると評価されます。
- 病院薬剤師と薬局薬剤師を合わせて算出された薬剤師偏在指標は、日本全国で0.99であり、ほぼ充足していると評価されます。道の薬剤師偏在指標も0.96と、ほぼ充足していると評価できますが、第二次医療圏ごとの薬剤師偏在指標では、札幌圏のみが1を超えており、その他の医療圏では1を下回っています。

【第二次医療圏別薬剤師偏在指標】

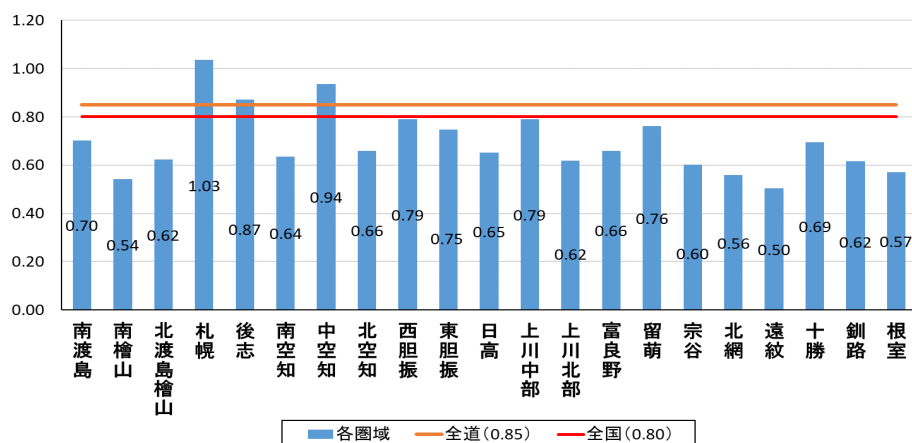
(令和5年現在)



- また、病院薬剤師の偏在指標は、全国、道内ともに1を下回っています。
- 道内第二次医療圏ごとの薬剤師偏在指標を見ると、札幌圏のみが1を超えていますが、その他の医療圏の病院薬剤師は1を下回っています。

【第二次医療圏別薬剤師偏在指標（病院）】

(令和5年現在)

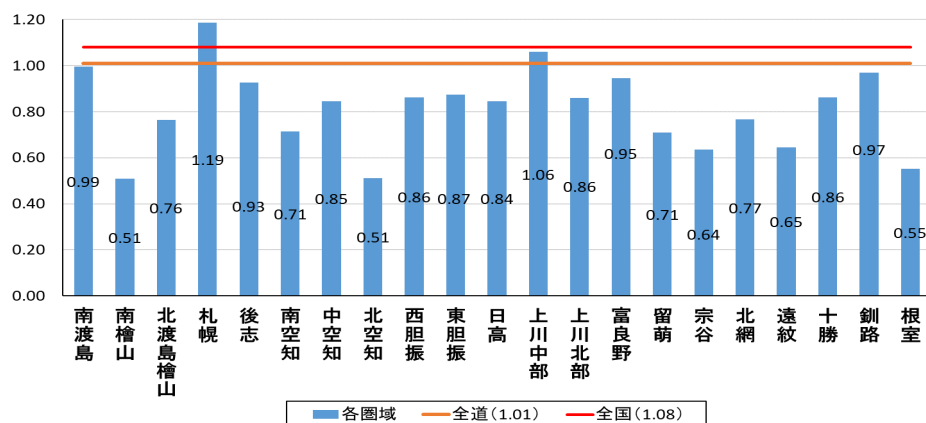


\* 1 偏在指標：地域における薬剤師の労働時間（hr/月）/地域における薬剤師の推計業務量（hr/月）で算出される薬剤師の充足度合いを示す指標。分子分母の業務時間には薬剤師の「性別、年齢、勤務形態」が考慮されており、地域の「医療ニーズ」を踏まえた指標を「病院」と「薬局」それぞれに分けて算出することができる。

- 一方、薬局薬剤師の偏在指標は、全国、道内ともに1を超えています。
- しかし、第二次医療圏ごとの偏在指標を見ると、1を超えている第二次医療圏は札幌圏と上川中部圏のみであり、大都市に集中していることが分かります。
- また、薬局薬剤師は、地域間格差が顕著となっています。

【第二次医療圏別薬剤師偏在指標（薬局）】

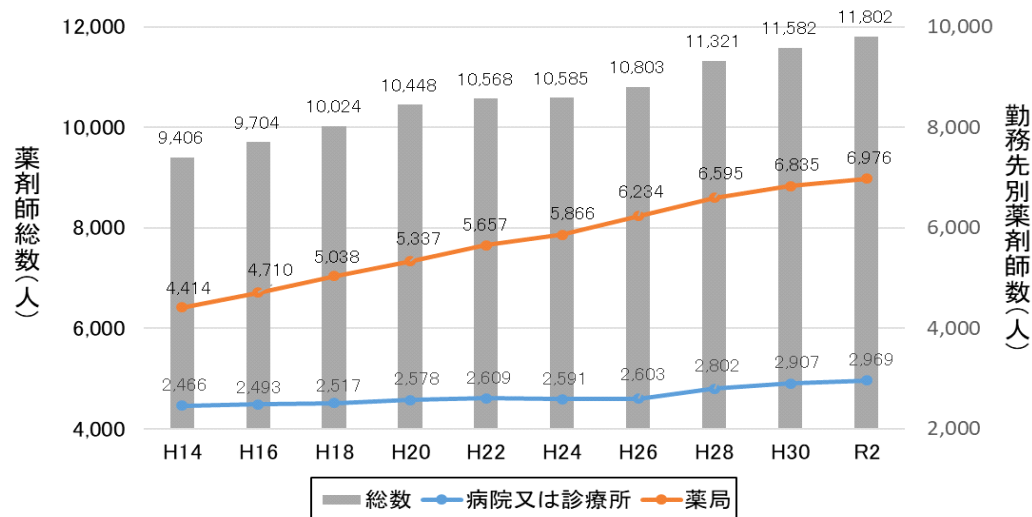
（令和5年現在）



（薬剤師の勤務先の状況）

- 医薬分業の進展による薬局の増加に伴い、薬局に勤務する薬剤師は増加しています。また、病院・診療所に勤務する薬剤師は、院内の処方減少しているものの、病棟での服薬指導や注射剤の調製業務などが増加していることから、横ばいもしくはやや増加傾向にあります。

【薬剤師勤務先別推移】





### (道内三薬科大学卒業生の就職先状況)

- 道内薬科大学（6年制）では、卒業後に薬局や病院に就職することがほとんどです。平成26年時点では、卒業後に病院に就職する薬剤師の割合が薬局に就職する薬剤師の割合を上回っていましたが、近年では、薬局に就職する薬剤師の割合の方が病院に就職する薬剤師の割合を上回っています。

【道内の薬科大学（6年制）卒業後就職先状況】

卒業年度	H26	27	28	29	30	R1	2	3	4
薬局	39.6%	43.6%	46.3%	53.0%	58.0%	56.0%	63.2%	59.9%	53.8%
病院	47.9%	41.7%	44.1%	38.1%	34.7%	30.0%	26.1%	29.4%	31.9%
企業	6.0%	6.1%	5.3%	5.0%	5.0%	8.8%	6.1%	4.5%	5.8%
行政	1.4%	1.9%	1.9%	2.3%	0.7%	2.6%	1.4%	1.9%	1.9%

### 課題

- 薬剤師確保が困難な地域への薬剤師の派遣調整を始め、地域医療を担う薬剤師の養成など、総合的な薬剤師確保対策について、薬科大学・北海道薬剤師会・北海道病院薬剤師会・北海道医師会等の関係団体や市町村が一体となって取り組むことが必要となっています。
- 地域の自治体病院等の薬剤師不足が深刻化しており、地域医療を確保するため、「道全体の薬剤師数の確保」、「勤務先別において特に不足している病院薬剤師の確保」、「薬剤師不足が顕著な地域への対応」、「薬剤師の資質の向上」に向けた取組を効果的に進めていくことが必要です。
- 今後の在宅医療の需要増加を見据えた薬局薬剤師の確保と、医師の働き方改革に伴うタスク・シフト/シェアを見据えた病院薬剤師の確保が必要です。
- 業態遍在の一つの要因として指摘されている、初任給の給与体系等の見直しも視野に入れた環境整備が必要です。
- 医療の高度化や医薬分業の進展、在宅医療の推進に伴い、薬剤師の業務は高度化・多様化しており、これら業務に適切に対応するため、薬剤師の資質の向上が求められています。

### 施策の方向と主な施策

#### (薬剤師確保対策に係る体制の確保)

- 北海道薬剤師会が主体となって実施する、未就業薬剤師に対する復職支援事業や薬剤師バンクによる就業あっせん・登録派遣事業を支援します。
- 薬剤師が不足する地域において、その確保が図られるよう、道内薬科大学（薬学部）\*1における学生の長期実務実習の地域での受け皿をつくります。
- 北海道薬剤師会や北海道病院薬剤師会、薬学教育関係者、北海道医師会等の関係団体などと連携し、道内薬剤師の確保施策や業態・地域偏在の解消策を協議・検討していきます。

\*1 薬科大学（薬学部）は、北海道大学薬学部、北海道科学大学薬学部、北海道医療大学薬学部

#### **(道全体の薬剤師数確保対策の推進)**

- 道内における薬剤師の就職先を、道内・道外薬学生向けに情報発信し、薬剤師の確保のための施策を検討します。
- 道内薬科大学（薬学部）に興味を持ってもらえるよう、中高生やその保護者向けに薬系大学の情報提供を行い、将来的な薬剤師確保を図ります。
- 北海道ならではの魅力と組み合わせた薬剤師確保策の展開により、新卒薬剤師に限らない幅広い年代の薬剤師誘致を検討します。

#### **(特に不足している病院薬剤師の確保の推進)**

- 北海道薬剤師会や北海道病院薬剤師会、薬学教育関係者、北海道医師会等の関係団体などと連携しながら、効果的な薬剤師確保策を検討することにより、特に不足している病院薬剤師の確保を図ります。
- 勤務先の病院がより魅力的な職場となるような体制整備に係る支援・助言を行います。

#### **(薬剤師不足が顕著な地域への対策の推進)**

- 中期・短期的な薬剤師確保策と長期的な薬剤師確保策の実施計画を検討・実行していくことで、現在の薬剤師不足の解消と将来的な薬剤師定着を図ります。
- 薬剤師の不足している市町村や施設を把握・分析するため、定期的に調査を行います。

#### **(薬剤師の資質の向上の推進)**

患者への適切な医薬品情報の提供、病棟薬剤業務・薬剤管理指導及び在宅医療における医薬品等の供給並びに服薬指導の実施など、医療ニーズに応じて高度化・多様化する薬剤師業務に的確に対応できるよう、北海道薬剤師会や北海道病院薬剤師会、薬科大学（薬学部）における生涯教育や専門研修の実施など、薬剤師の資質の向上に向けた取組を行います。

#### **(薬剤師確保に向けた国への働きかけ)**

薬剤師の養成・確保を巡る課題解決のためには、国の制度設計や運用による対応が重要なことから、地域偏在や業態偏在の解消に向けた制度の改善、財政支援措置の拡充等を国へ働きかけます。

## 第4節 看護職員

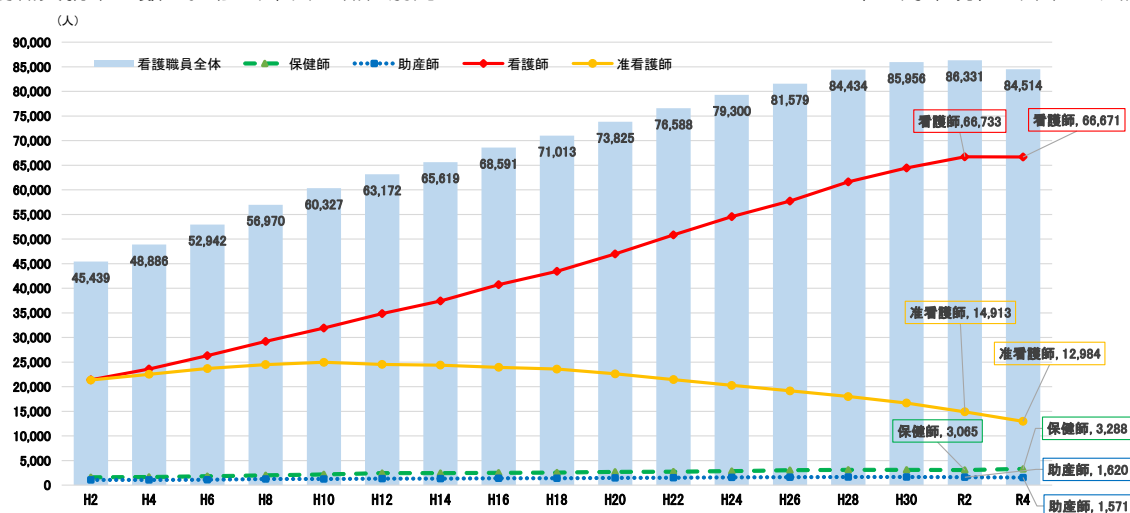
### 現 状

○ 道内の看護職員の就業者数は、令和2年までは増加傾向にありましたが、令和4年12月末現在で、84,514人（常勤換算は77,927.5人）と減少に転じています。

職種別に見ると、看護師はこれまで増加傾向にあり、保健師・助産師は、ほぼ横ばいで推移していましたが、令和4年の就業者数は、保健師は増加、看護師・助産師は減少しています。准看護師は、減少傾向が続いています。

【看護職員就業者数の推移（年次・職種別）】

各年12月末現在（単位：人）



\* 衛生行政報告例、看護職員業務従事者届（医務薬務課看護政策係調）

○ 人口10万人当たりの就業者数（常勤換算）は、平成24年12月末と比較すると、保健師9.8人、助産師は1.2人、看護師は266.5人増加していますが、准看護師は115.6人減少しています。

【人口10万人対看護職員就業状況（常勤換算）】（令和4年12月末現在）（単位：人）

区分	年	保健師	助産師	看護師	准看護師
北海道	R4	59.6	28.5	1204.6	223.3
	H24	49.8	27.3	938.1	338.9
全国	R4	未公表			
	H24	35.0	22.9	737.5	248.6

\* 看護師等業務従事者届（北海道）

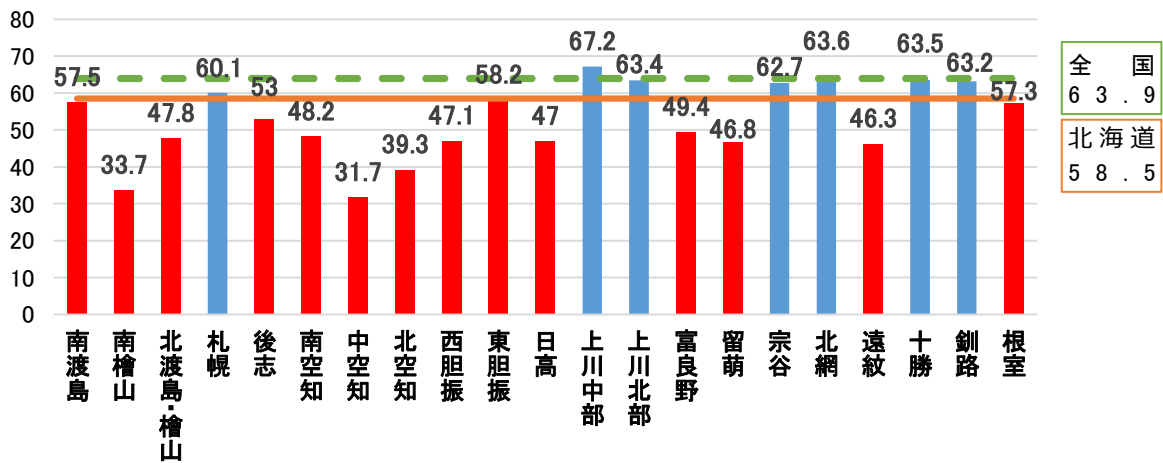
【人口10万対看護職員就業状況（常勤換算）〔第二次医療圏別〕】（令和4年12月末現在）

（人口10万人対看護職員就業状況（第二次医療圏別）  
 ※二次医療圏別の人口推計が、現時点で不明なため、  
 令和5年11月以降に算出予定

\* 看護師等業務従事者届（北海道）

- 道内病院100床当たりの看護職員数（常勤換算）は、人口当たりの病床数が全国平均より多いこともあり、全国平均63.9人に対し、北海道58.5人と5.4人下回っています。第二次医療圏別では、21圏域中14圏域で全道平均を下回っています。

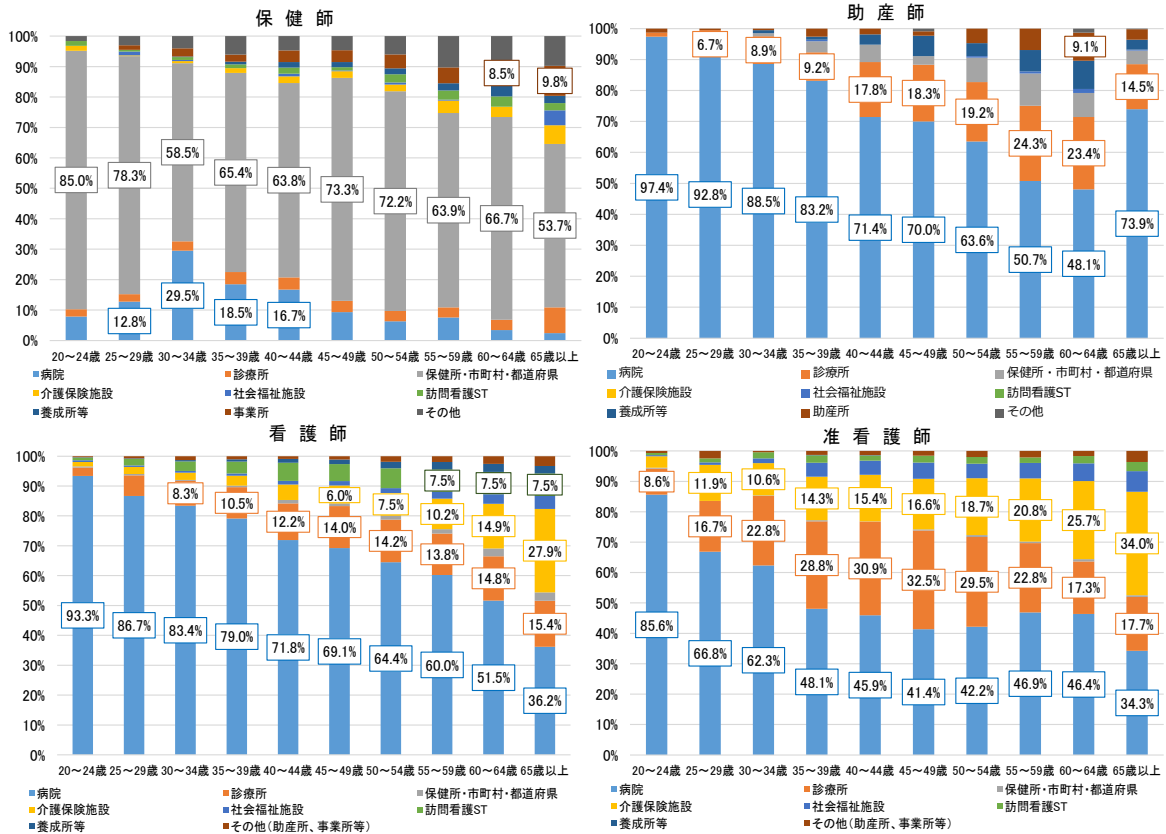
【病院100床当たりの看護職員数（第二次医療圏別）】（単位：人）



\* 令和2年医療施設（静態・動態）調査より、医務薬務課看護政策係で算出

- 看護職員の就業場所を職種別、年齢階級別に見ると、保健師は、全ての年齢層で、「保健所・市町村・都道府県」の就業割合が高く、25～44歳の層で「病院」、60歳以上の層で「事業所」での就業割合が高い状況となっています。  
 助産師は、全ての年齢層で、「病院」の就業割合が高く、次いで「診療所」での就業割合が高い状況となっています。  
 看護師は、全ての年齢層で、「病院」の就業割合が高く、年齢層が高くなるにつれ、「診療所」、「介護保険施設」での就業割合が高くなっています。  
 准看護師は、全ての年齢層で、「病院」の就業割合が高く、年齢層が高くなるにつれ、「介護保険施設」での就業割合が高くなっています。

【看護職員の年齢階級別就業場所割合】



\* 令和4年看護師等業務従事者届（北海道）

○ 看護職員の働く領域も多様化し、今後の需要増加が見込まれる訪問看護や介護分野では、訪問看護ステーションでの就業者（4.3%）は増加しているものの、介護保険施設での就業者は、平成30年までは増加していましたが、令和2年以降は減少傾向にあります。

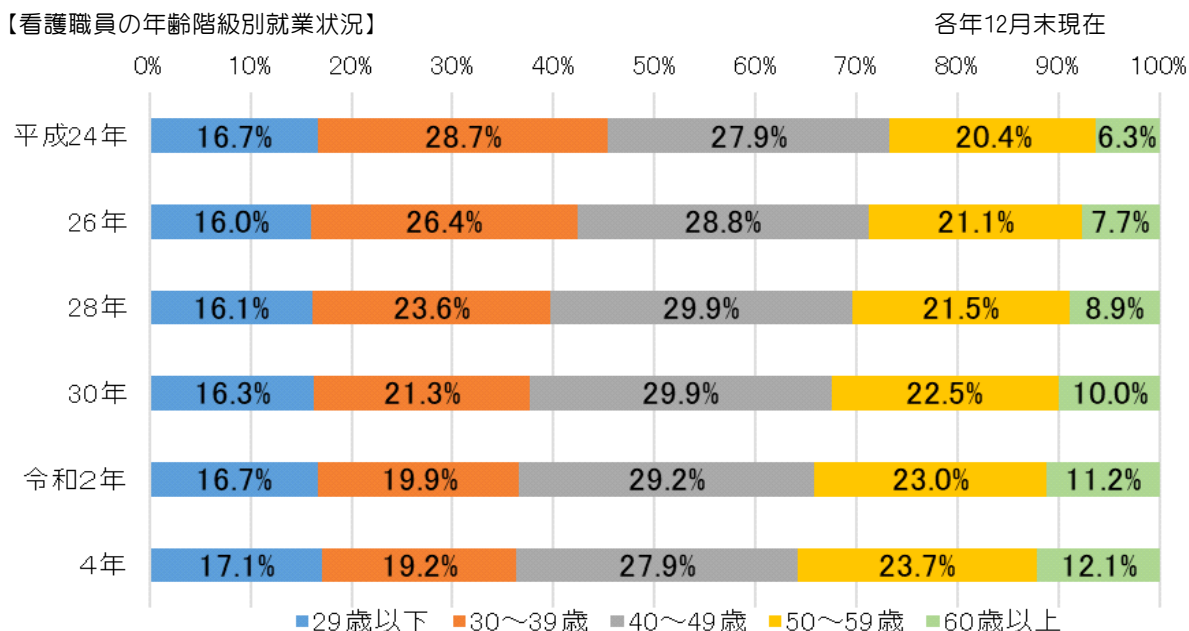
【看護職員就業場所（就業者数の推移）】

各年12月末現在（単位：人）

区分		平成24年	26年	28年	30年	令和2年	4年
病院・診療所	人数	65,735	66,854	68,092	68,722	68,356	P 66,915
	割合	82.9%	82.0%	80.6%	80.0%	79.2%	79.2%
訪問看護ステーション	人数	1,798	2,099	2,567	2,853	3,221	P 3,674
	割合	2.3%	2.6%	3.0%	3.3%	3.7%	4.3%
介護保険施設	人数	6,297	6,463	7,326	7,537	7,430	P 6,801
	割合	7.9%	7.9%	8.7%	8.8%	8.6%	8.0%
社会福祉施設	人数	1,022	1,371	1,420	1,653	1,992	P 1,481
	割合	1.3%	1.7%	1.7%	1.9%	2.3%	1.8%
都道府県・市町村・保健所	人数	2,205	2,267	2,421	2,622	2,769	P 3,082
	割合	2.8%	2.8%	2.9%	3.1%	3.2%	3.6%
その他	人数	2,243	2,525	2,608	2,569	2,563	P 2,561
	割合	2.8%	3.1%	3.1%	3.0%	3.0%	3.0%
合計	人数	79,300	81,579	84,434	85,956	86,331	P 84,514
	割合	100%	100%	100%	100%	100%	100%

\* 看護師等業務従事者届（北海道）

- 看護職員の年齢階級別就業者割合は、30～39歳以下の層は、平成24年は28.7%でしたが、看護職員就業者全体の中での割合は減少傾向にあり、令和4年は19.2%となっています。一方で、50～59歳、60歳以上の層では、就業者全体の中での割合は増加傾向にあります。



\* 看護職員業務従事者届（北海道）

- 看護職員の離職の状況を見ると、看護職員全体の離職率は、医療福祉業に比べて、低く推移していますが、令和4年度は、過去5年度分の調査で最も高くなっています。一方で、新卒採用看護職員は、令和3年度は9.3%と過去5年度分の調査で最も高くなりましたが、令和4年度は7.1%に減少しています。

【看護職員の離職率推移】

区分		平成30年度	令和元年度	2年度	3年度	4年度
看護職員	全 体	10.8%	10.6%	10.3%	11.1%	12.4%
	新卒採用看護職員	6.2%	5.5%	5.8%	9.3%	7.1%
一般労働者(男女計)		11.3%	11.4%	10.7%	11.1%	11.9%
医療福祉業(男女計)		15.5%	14.4%	14.2%	13.5%	15.3%

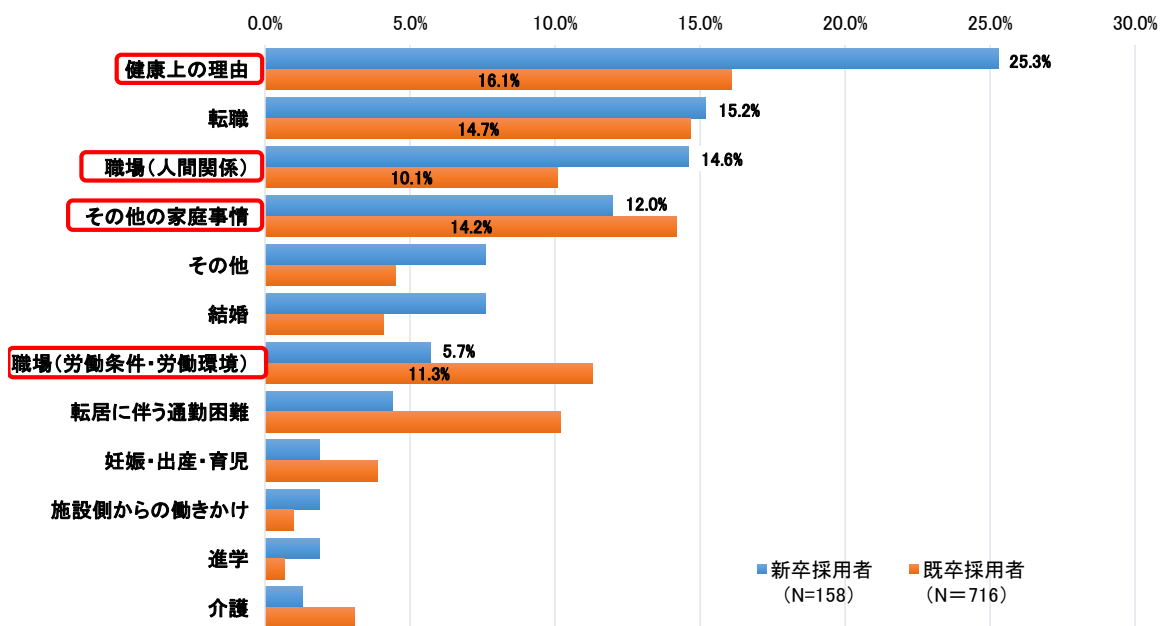
\* 看護職員：北海道における看護職員需給状況調査報告書（北海道看護協会）

\* 一般労働者・医療福祉業：雇用動向調査（厚生労働省）

- 新卒採用看護職員の離職理由は、健康上の理由（25.3%）が最も多く、次に転職（15.2%）、職場（人間関係）（14.6%）、その他の家庭事情（12.0%）となっており、結婚や妊娠・出産・育児等のライフイベントに起因する理由より、健康面や職場の人間関係に起因する理由が上位となっています。

既卒採用看護職員の離職理由は、健康上の理由（16.1%）が最も多く、次に転職（14.7%）、その他の家庭事情（14.2%）、職場（労働条件・労働環境）（11.3%）となっており、新卒採用看護職員と比較すると、家庭の事情や労働条件や労働環境に起因する理由が上位となっています。

【看護職員の退職理由】

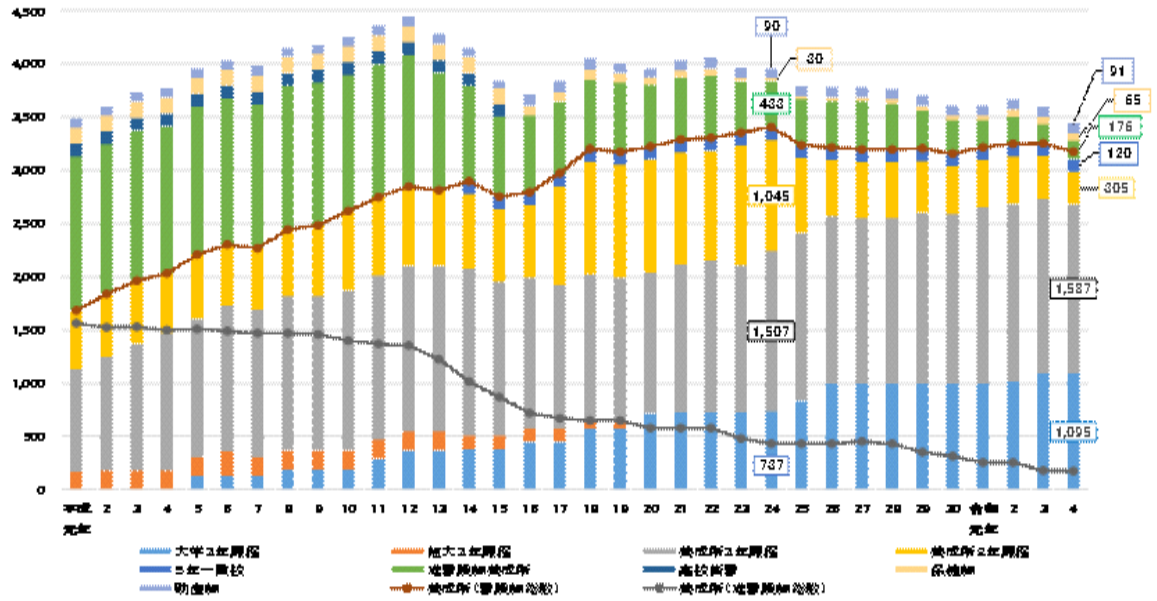


\* 2023年 北海道における看護職員需給状況調査報告書（北海道看護協会）資料から北海道保健福祉部医務薬務課看護政策係算出

- 道内における看護職員の養成定員は、平成24年と令和4年を比較すると、看護師3年課程は、1,507人から1,587人と80人増加、大学は737人から1,095人と358人増加しています。准看護師課程は、433人から176人と257人減少しており、看護師2年課程も1,045人から305人と740人減少しています。保健師は増加しており、助産師は横ばいで推移しています。

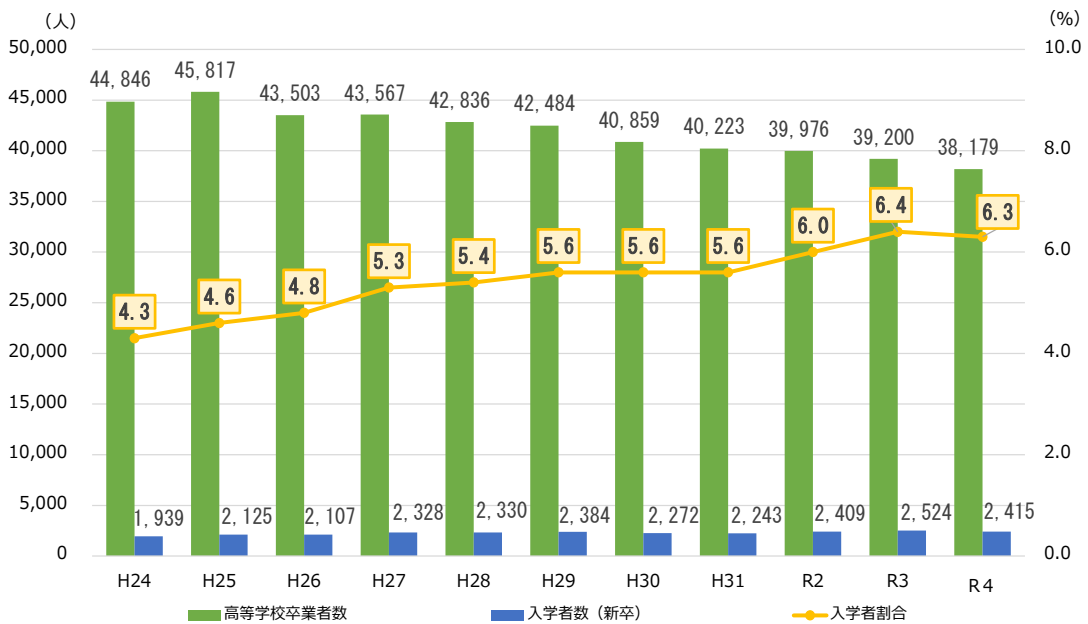
【道内の看護職員定員数】

(単位：人)



○ 高等学校の卒業者数は、少子化の影響により、減少傾向にあります。看護師・准看護師学校養成所への入学者数（新卒）及び割合は、平成24年と比較すると、微増しています。

【高等学校卒業者、看護師・准看護師養成所入学者の状況】



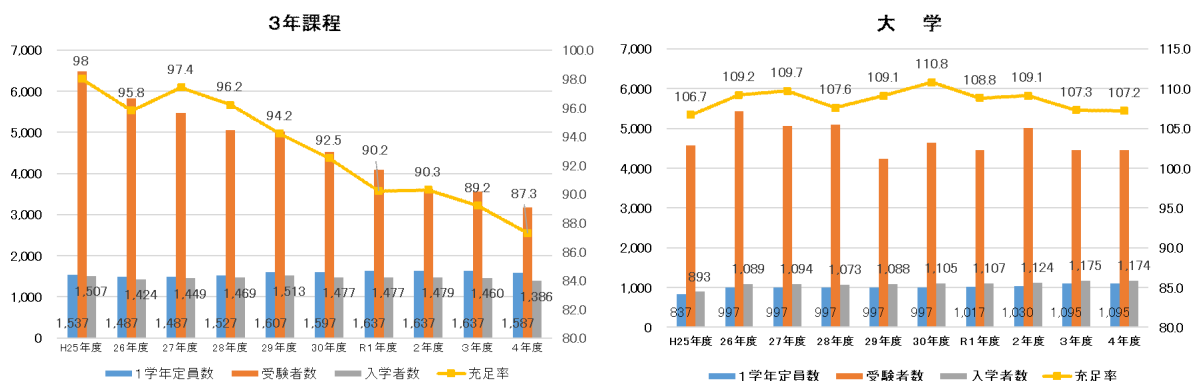
\* 高等学校卒業者数：学校基本調査

\* 入学者数：看護師等養成所入学及び卒業生就業状況調査

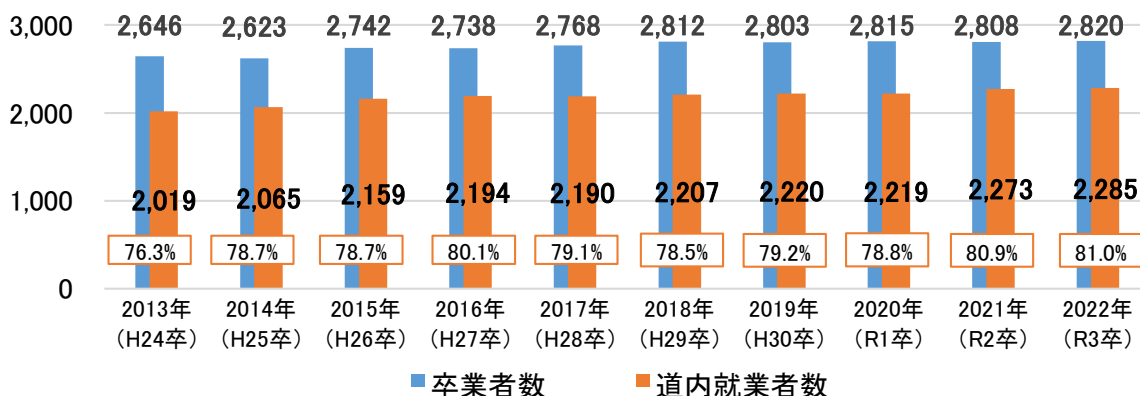


- 道内の看護師（3年課程）の養成所と大学の1学年定員に対する充足率を比較すると、看護師（3年課程）の充足率は減少傾向にあります。一方で、大学の1学年定員に対する充足率は、100%を超過している状況となっています。
- 道内の看護師等学校養成所の卒業生数は、2,800人程度で推移しており、約8割が道内で看護職員として就業しています。

【看護師（3年課程）と大学の入学者数及び充足率】



【看護師等学校養成所の卒業生数と道内就業者数（2年課程除く）】



\* 厚生労働省「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査」

- 特定行為研修修了者\*<sub>1</sub>は、年々増加しており、令和4年度までに122人が修了しています。また、専門看護師\*<sub>2</sub>及び認定看護師\*<sub>3</sub>は、令和4年10月時点で合計1,188名登録されています。

【特定行為研修修了者数の推移（累計）】

	H28.3	H29.3	H30.3	H31.3	R1.9	R2.10	R3.9	R4.3	R4.9
全国	259	583	738	1,006	1,954	2,887	4,393	4,832	6,324

\* 厚生労働省医政局看護課調べ

	H27年度	28年度	29年度	30年度	R1年度	2年度	3年度	4年度
北海道	17	22	22	28	40	58	81	122

\* 北海道厚生局調べ ※道内の指定研修機関で研修を修了した者の数

	専門看護師	認定看護師	合計
北海道	159	1,029	1,188
全国	2,807	21,368	24,175

\* 日本看護協会調べ

（現状のまとめ）

- 本道の看護職員は、これまで増加傾向にありましたが、令和4年の調査では、初めて減少に転じています。
- （○ 二次医療圏の状況について、記載する予定。）
- 道内で就業する看護職員は、若年層の割合が減少し、50歳以上の割合が増加しています。
- 2019年（令和元年）に策定した「第8次北海道看護職員需給推計」では、2025年（令和7年）の需要数86,421人（常勤換算）に対し、供給数85,005人（常勤換算）と1,416人不足すると見込んでいますが、減少に転じたことから更なる不足が懸念されます。
- 療養の場が多様化し、地域包括ケアが推進される中で、在宅や介護領域での看護職員の需要が高まっているほか、新興感染症に備えた特定行為研修修了者、専門看護師や認定看護師などの専門性の高い看護師の養成確保が求められています。

\* 1 特定行為研修修了者：医師又は歯科医師が作成する文書に基づいて診療の補助（特定行為）を行う場合に必要とされる高度で専門的な知識・技能を身につけるための研修を修了した者。

\* 2 専門看護師：看護師として5年以上の実践経験を持ち、看護系の大学院で修士課程を修了して必要な単位を取得した後に、専門看護師認定審査に合格することで取得できる資格を持った看護師。

\* 3 認定看護師：看護師として5年以上の実践経験を持ち、日本看護協会が定める600時間以上の認定看護師教育を修め、認定看護師認定審査に合格することで取得できる資格を持った看護師。

## 課題

- 少子化の影響により、看護学生の減少も一定程度予想されますが、看護職志望者や多様な人材の確保に努めて、養成数を維持し、道内で就業する看護職員を養成・確保していくことが必要です。
- 健康上の理由や、職場環境に起因して離職する者が一定程度いることから、勤務環境の改善やワーク・ライフ・バランスの確保に向けた取組を推進していくことが必要です。
- 看護職員としての業務従事者数が減少しており、潜在看護師等が一定数存在すると考えられます。このため、離職時等の届出制度を有効に活用した復職支援等、再就業に向けた取組の推進が必要です。
- 在宅や介護領域での看護ニーズが高まっている中、在宅医療の推進や新興感染症等の感染拡大時に迅速かつ的確な対応などに向け、専門性の高い看護師の養成・確保を含む看護師の資質向上の推進や領域別（就業場所別）偏在の解消に向けた取組が必要です。
- 看護職員の都市部への集中などにより、地域では看護職員が不足するなど、地域偏在の解消に向けた取組が必要です。

## 施策の方向と主な施策

これまで取り組んできた「新規養成」、「就業定着」、「再就業促進」、「人材育成」、「地域偏在の解消」といった5つの方向性に沿った取組を効果的に推進することにより、看護職員の安定的な確保を目指します。

### （新規養成に向けた取組）

- 少子化が進行する中、小中学生や高校生が将来、看護職を志望する動機となるよう看護の魅力ややりがいを知る「ふれあい看護体験」の実施のほか、より効果的な啓発活動について検討します。また、教育訓練給付制度や高等職業訓練促進給付金の活用による社会人経験者などの入学を働きかけます。
- 学業に安心して専念できるよう、一定の条件の下、道内で従事することを志す看護学生に対し、修学資金の貸付けを実施します。
- 将来、道内で就業する看護職員の安定的な確保に向けて、看護職員養成所の運営や施設整備等を支援するとともに、財政支援措置等を国へ働きかけます。
- 看護基礎教育の充実に向けて、質の高い看護教員を養成していくとともに、実習の実質的效果を高め、実習の受入体制を確保するため、実習指導者を養成していきます。
- 地域の看護職員を確保するため、養成のニーズや民間の学校養成所等との役割分担を考慮しながら、道立高等看護学院を運営します。

### （就業定着に向けた取組）

- 院内保育所の運営や多様な勤務形態の導入、勤務環境改善を目的とした施設整備など仕事と育児・介護の両立に向けて取り組む医療機関を支援します。
- 北海道医療勤務環境改善支援センターにおいて、勤務環境の整備に自主的に取り組む医療機関を支援するとともに、北海道ナースセンターと連携し、個々の医療機関の課題やニーズに応じた支援を行います。
- 新人看護職員の早期離職を防ぐため、新人看護職員を対象とした研修を実施する医療機関や訪問看護ステーションの取組を支援します。
- 北海道ナースセンターの支所機能の充実を図り、求人施設への個別訪問などを通じて、勤務環境の改善に向けた働きかけを行っていきます。

### (再就業促進に向けた取組)

- 北海道ナースセンター及び支所において、「ナースバンク事業」の普及啓発による潜在看護職員の掘り起こしを行うとともに、離職時の届出制度を有効に活用し、求職・求人情報の提供や就業相談、実技演習やeラーニングを活用した研修など再就業に向けた支援を実施します。また、ハローワークと連携した就業相談会などを実施します。
- 求職者に対する職業紹介や就業に関する相談、地域や領域における課題の共有など、北海道ナースセンターとの連携を強化し、本所・支所機能の充実を図ります。

### (領域偏在の解消などに向けた人材育成の取組)

- 医療機関における人材育成の体制整備を促進するため、教育担当者や実地指導者等の研修を実施します。
- 地域包括ケアシステムの構築や在宅医療の推進に向け、看護管理者等の指導力強化や、医療、介護、行政など様々な分野で働く看護職の連携推進を図るための研修を実施します。
- 訪問看護の魅力伝える普及啓発や新卒・未経験看護師等の訪問看護への就業促進の研修を実施するほか、小規模訪問看護ステーションの人材育成や相談体制などを支援し、在宅医療を担う人材の確保・育成を推進します。
- 在宅医療の推進のほか、新興感染症等の感染症拡大時に迅速かつ的確に対応できる専門性の高い看護師の養成・確保が重要であるため、在宅看護や感染管理などの専門性の高い看護師をはじめ、特定行為研修等の修了者の養成・確保に向け、国や関係団体等と連携し、研修制度の普及啓発や指定研修機関の拡大に向けた働きかけを行っていくほか、看護師等が円滑に研修受講できるよう支援していきます。
- 保健師・助産師・看護師それぞれの職能に期待される役割や専門性を発揮できるよう、保健師は、地域包括ケアシステムの構築に向けた地区診断力や企画調整力の向上、助産師は周産期医療を担う助産実践能力の向上、看護師は医療の高度化に伴う専門分野の看護技術の向上に向けた研修等を行い、人材育成を推進します。
- 准看護師が働きながら看護師資格を取得できるよう、通信制等による修学を支援します。

### (地域偏在解消に向けた取組)

- 地域の看護職員の不足を一時的に解消するため、派遣先と派遣看護職員の調整などを行う人材を配置し、「地域応援ナース」や助産師等を派遣・出向させるとともに、派遣された看護職員が地域医療に理解を深め専門性を活かした多様な働き方ができるよう推進します。
- 一定の条件の下、道内で従事することを志す看護学生に対する修学資金の貸付けや看護職員の不足する地域へ積極的に学生を就業させている養成所の運営支援などにより、中長期的な地域偏在の解消に取り組みます。
- 地域の実情や課題に応じた看護職員の確保対策を展開するため、道立保健所が中心となり、看護管理者等との連携を推進するとともに、専門性の高い看護師が、期待される役割を発揮できるよう地域におけるネットワークづくりを推進します。

### 数値目標

人口10万人当たりの看護職員数（常勤換算）	1,722.7人
特定行為研修を修了した看護師の就業者数	550人
特定行為研修指定医療機関が所在する第三次医療圏数	6圏域

## 第5節 その他医療従事者

### 現 状

- 本道における理学療法士、作業療法士及び言語聴覚士（以下「理学療法士等」という。）の病院従事者数は、人口1万人当たりでは全国平均を上回っているものの、圏域ごとに見た場合、半数以上の圏域で全国平均を下回るなど、地域偏在が生じています。
- 管理栄養士・栄養士の病院従事者数は、人口1万人当たりでは全国平均を上回っているものの、圏域ごとに見た場合、一部の圏域では下回っています。
- その他病院従事者は、全体的に増加傾向にあり、都市部に集中しています。

【関連：第2章第6節「医療従事者の年次推移」(P )】

【病院従事者数】

(単位：人)

第二次医療圏	病 院 従 事 者							
	理学療法士	人口1万対	作業療法士	人口1万対	言語聴覚士	人口1万対	管理栄養士・栄養士	人口1万対
南 渡 島	313.3	8.7	190.7	5.3	65.6	1.8	78.8	2.2
南 檜 山	3.0	1.4	1.0	0.5	-	-	6.0	2.8
北 渡 島 檜 山	31.0	9.3	15.0	4.5	4.0	1.2	11.0	3.3
札 幌	2,070.1	8.6	1,386.8	5.8	511.7	2.1	529.0	2.2
後 志	193.1	9.7	127.5	6.4	42.8	2.2	54.5	2.7
南 空 知	72.0	4.7	55.9	3.7	7.0	0.5	23.6	1.5
中 空 知	56.2	5.6	45.9	4.6	7.0	0.7	28.4	2.8
北 空 知	7.0	2.4	5.7	1.9	0.9	0.3	7.8	2.6
西 胆 振	234.1	13.3	159.4	9.0	40.4	2.3	52.5	3.0
東 胆 振	122.5	6.0	98.2	4.8	31.3	1.5	36.0	1.7
日 高	15.0	2.4	12.0	1.9	2.0	0.3	10.0	1.6
上 川 中 部	384.5	10.1	215.3	5.6	78.0	2.0	120.1	3.1
上 川 北 部	28.8	4.7	15.0	2.5	7.6	1.3	15.3	2.5
富 良 野	20.0	5.0	15.9	4.0	3.9	1.0	6.0	1.5
留 萌	22.0	5.1	13.0	3.0	3.0	0.7	11.0	2.6
宗 谷	16.9	2.7	12.8	2.1	3.0	0.5	11.0	1.8
北 網 走	146.1	7.0	79.6	3.8	34.6	1.7	48.7	2.3
遠 軽	16.0	2.5	4.8	0.7	-	-	14.2	2.2
十 勝	296.1	8.9	156.1	4.7	36.9	1.1	65.1	2.0
釧 路	154.3	6.9	93.2	4.2	28.8	1.3	52.9	2.4
根 室	19.0	2.6	12.0	1.7	3.0	0.4	9.0	1.3
全 道 計	4,221.0	8.1	2,715.8	5.2	911.5	1.7	1,190.9	2.3
全 国 計	84,459.3	6.7	47,853.9	3.8	16,799.0	1.3	26,926.3	2.1

\* 従事者数：厚生労働省「医療施設（静態・動態）調査」（令和2年）

\* 人口：[全国及び全道人口：令和2年国勢調査、第二次医療圏別人口：北海道保健統計年報]（令和2年10月1日現在）

## 課題

### (理学療法士等の確保等)

地域医療構想を推進する上で、地域で不足している医療機能、特に回復期機能の確保のためには、理学療法士等のリハビリテーション専門職の確保と資質向上が必要です。

### (管理栄養士・栄養士の確保等)

医療機関における栄養状態の改善、糖尿病重症化予防や地域包括ケアの推進に当たっては、食事療養支援が重要であり、在宅療養支援に従事する管理栄養士・栄養士の確保やその資質向上が必要です。

### (その他医療従事者の役割)

地域における医療提供体制を確保する上で、多職種連携を進め、医療機器の高度化への対応や医師の事務負担の軽減を図るなど、様々な役割が求められています。

## 施策の方向と主な施策

### (理学療法士等の確保等)

- 地域における各職種の配置状況等の把握に努めるとともに、国における需給推計の結果などを踏まえつつ、関係団体の意見を聞きながら、理学療法士等の確保が図られるよう取組を進めます。
- 地域において不足する回復期機能（病床）を整備する医療機関における理学療法士等の確保や資質向上を図るための取組に対して支援します。

### (管理栄養士・栄養士の確保等)

- 北海道栄養士会と連携し、「北海道管理栄養士・栄養士人材登録システム事業（兼北海道栄養士会栄養ケア・ステーション登録事業）」により、在宅療養支援に従事する管理栄養士・栄養士の登録を促進します。
- また、在宅における食事療養支援等、高度化、多様化する業務に対応できるよう北海道栄養士会と協力して、資質の向上を図るための取組を進めます。

### (その他医療従事者の役割)

- 道立保健所が実施する多職種連携等を目的とする会議や関係団体等が実施する研修会等への参加を働きかけることにより、医療従事者間の情報共有や資質の向上を図るなど、地域においてそれぞれの役割を適切に果たすことができるよう支援に努めます。

## 第6節 医療従事者の勤務環境改善

### 現 状

- 人口減少、若い世代の職業意識の変化、医療ニーズの多様化に加え、医師の偏在等を背景として医療機関などにおける医療従事者の確保が困難な状況となっています。
- 平成26年10月の医療法改正により、医療機関については、勤務する医療従事者の勤務環境の改善に取り組むよう努めることとされるとともに、都道府県については、医療機関による勤務環境の改善に向けた取組を促進するため、情報提供・助言等の支援や調査・啓発活動を行うよう努めることとされました。  
また、令和6年4月から病院・診療所等に勤務する医師については、時間外・休日労働の上限規制（960時間）が適用されるとともに、医師の健康を確保するための制度が導入されることとなりました。
- 道では、平成27年2月に、医療機関の勤務環境の改善に向けた総合的・専門的な支援を行う拠点として「北海道医療勤務環境改善支援センター」（以下「勤改センター」という。）を設置し、勤務環境に関する現状分析や改善に向けた対応策の検討に関する支援、各種セミナーの開催等の取組を実施しています。

### 課 題

- 医師や看護職員を始めとした医療従事者の確保を図るためには、「働きやすい職場づくり」や「働きがいのある職場づくり」に向けて、労働時間の適切な管理、医療従事者の負担軽減、ワーク・ライフ・バランスの推進など、幅広い観点から医療機関が主体的に取り組む必要があります。
- 勤改センターを始めとした勤務環境の改善に向けた支援策について、医療機関や医療従事者に十分に認知・活用されるよう周知普及の強化を行い、支援の実効性を向上させる必要があります。

### 施策の方向と主な施策

- 効果的かつ円滑に勤改センターを運営するため、医療・労働関係団体の代表や関係行政機関の職員で構成する「北海道医療勤務環境改善支援センター運営協議会」を定期的開催し、医療機関の勤務環境の改善に向けた取組について協議・検討していきます。
- 医療機関における主体的な勤務環境の改善の取組を促進するため、勤改センターにおいて、総合相談窓口の機能を強化するとともに、個々の医療機関の課題やニーズに応じたきめ細かな支援に取り組めます。  
また、医療現場における効果的な取組事例の情報共有を促進します。
- 勤改センターと北海道地域医師連携支援センター、医師会や北海道ナースセンター等との連携を強化し、勤務環境の改善と医療従事者の確保に向けた効果的な取組を推進します。