

第2章 保健・医療・介護・福祉を担う人材の養成確保と資質の向上

第2節 医師以外の保健医療従事者

3 看護師・准看護師、助産師、保健師

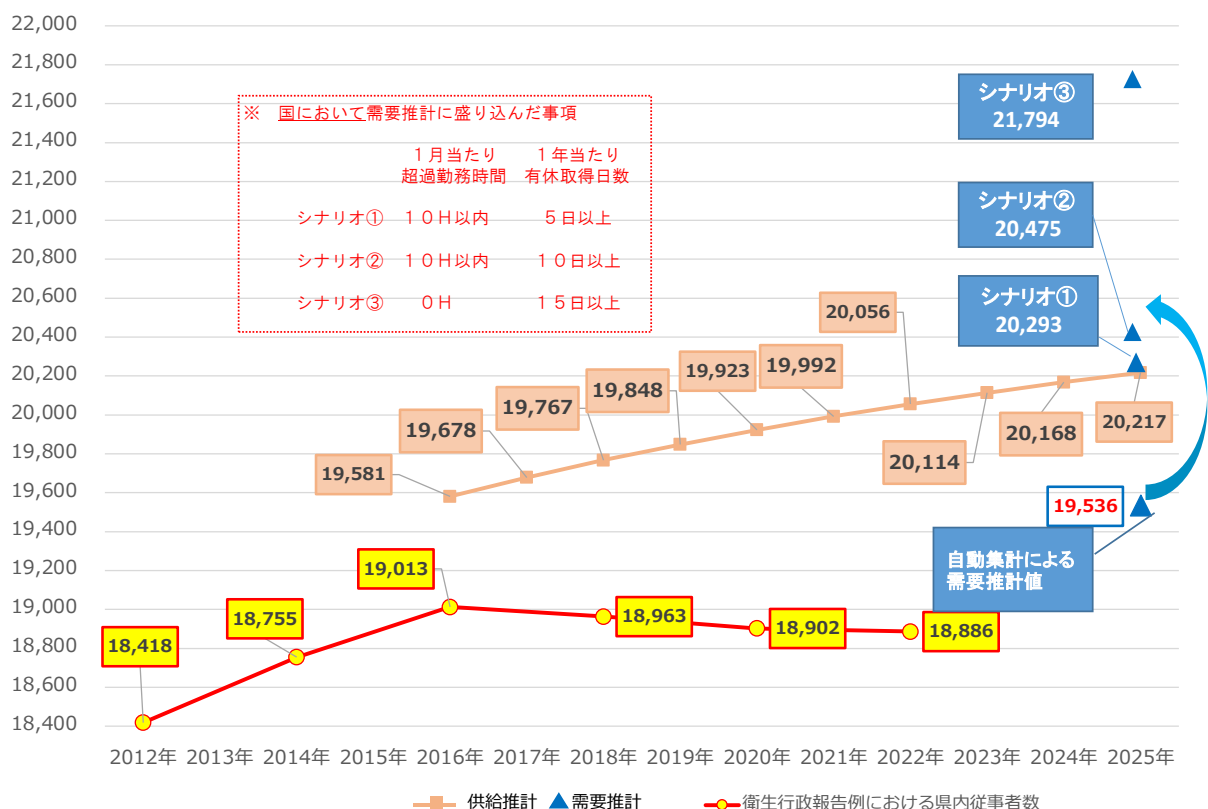
国が令和5年8月24日に示した「看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針(案)」において、今後、少子高齢化の進展によって生産年齢人口が急減していく中で、看護師等の確保を推進していく必要があるとされています。

また、国の計算ツールを基に本県が令和元年度に実施した看護職員需給推計によると、令和7年における県内看護師等の必要数は20,293人から21,794人、供給数は20,217人であり、最大1,577人の看護師等が不足すると推計されています。

さらに、実際看護業務に従事している方が県に提出する業務従事者届の提出者数は、平成30年以降18,000人台で推移しており、本県における看護師等の実数は需給推計よりもさらに少ないものと考えられます。

このような状況のため、本県においても看護師等の確保に取り組んでいく必要があります。

青森県看護職員需給推計



県医療薬務課調べ

(1) 看護師・准看護師

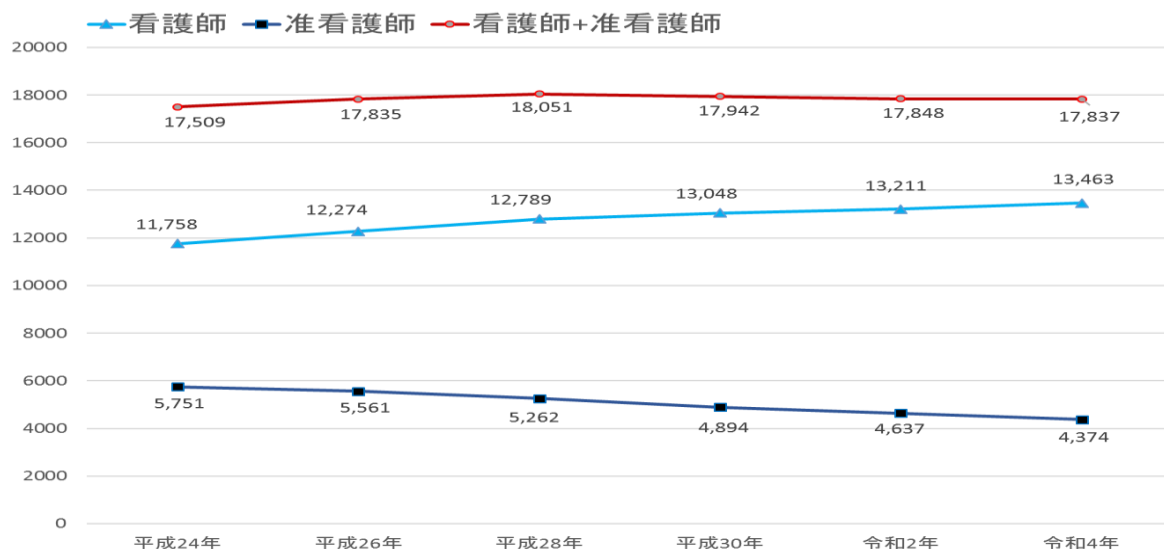
※マーカー＝国から数値が公表され次第修正

① 現状と課題

【現状】

令和4年12月31日の看護師従事者数は13,463人、准看護師従事者数は4,374人であり、令和2年12月31日に比べると看護師は252人増加、准看護師は263人減少しています。

従事者数の推移（看護師・准看護師）



出典：「衛生行政報告例」（厚生労働省）
（令和4年は県医療薬務課調べ）

人口10万人当たりでは、看護師が1,087.5人、准看護師が353.3人となっており、全国平均（看護師：905.5人、准看護師：254.6人）の約109%、約159%となっています。

二次保健医療圏ごとの人口10万人に対する看護師数は、津軽圏域、八戸圏域及び青森圏域では全国平均を上回っていますが、他の圏域では全国平均より少ない現状となっています。一方、准看護師数は、全ての圏域で全国平均を上回っています。

二次保健医療圏毎の看護師、准看護師の状況

（令和4年12月31日現在）

二次保健医療圏	看護師			准看護師		
	総数	人口10万対	対全国平均	総数	人口10万対	対全国平均
津軽	3,444	1,250.1	134%	1,134	411.6	180%
八戸	3,624	1,168.0	119%	997	321.3	145%
青森	3,565	1,206.1	122%	991	335.3	151%
西北五	906	752.1	66%	436	361.9	152%
上十三	1,367	814.0	81%	637	379.3	161%
下北	557	816.7	79%	179	262.5	121%
青森県	13,463	1,087.5	109%	4,374	353.3	159%
全国						

出典：県医療薬務課調べ

看護師の施設別の従事者数は、病院が 9,212 人と最も多く、次いで診療所が 1,578 人となっています。准看護師の施設別の従事者数は、診療所が 1,563 人と最も多く、次いで病院が、1,146 人となっています。

施設別従事者数

(令和 4 年 12 月 31 日現在)

施設区分	看護師	准看護師
病院	9,212	助産所看護師 0 の間違いだった
診療所	1,578	
助産所	1	
訪問看護ステーション	621	159
介護保険施設	1,092	1,145
社会福祉施設	383	314
保健所 (県・市)	49	1
青森県	29	0
市町村	116	31
事業所	33	5
看護学校・養成所・研究機関	288	1
その他	62	9
計	13,463	4,374

出典：県医療薬務課調べ

【課題】

○確保に関する課題

ア 県内就職率

令和 5 年 4 月現在、看護師等を養成する施設は、県内には大学 6 校、3 年課程 2 校、2 年課程（全日制）1 校、2 年課程（定時制）4 校、5 年 1 貫課程 3 校、准看護師課程 6 校があります。合計定員は 1,050 人であり、看護師等の輩出は、入学者の定員割れ等もあり年間約 870 人となっています。

県内の看護師等養成施設卒業生約 870 人のうち、令和 5 年 3 月卒業者の県内就職率は 56.6% であり、全国平均 74.0% を大きく下回っています。

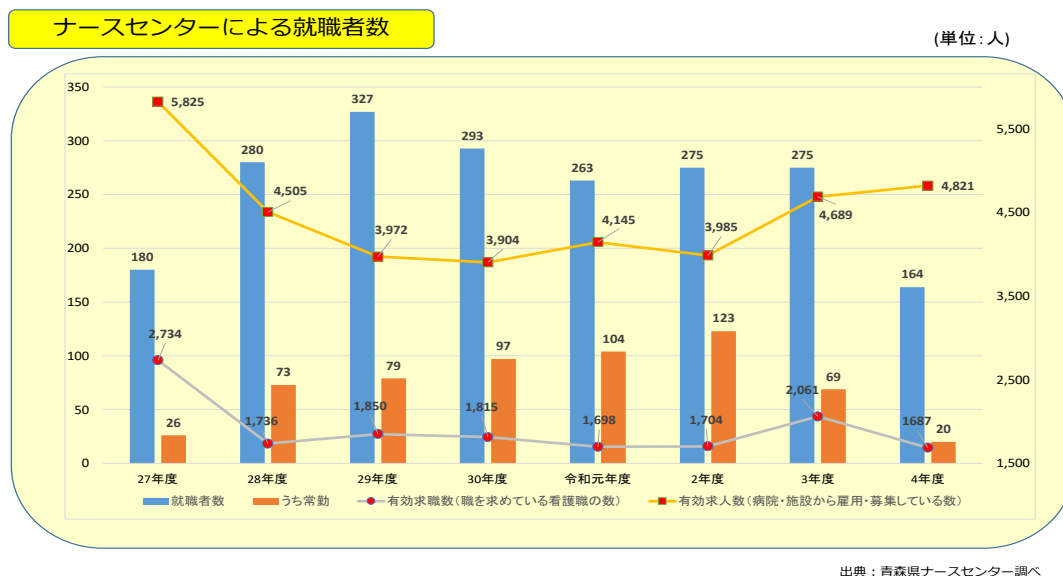
令和4年度	学校・養成所数 (校)	卒業者数 (人)	看護職就業者数 (人)	県内就業者数 (人)	県内就業率 (%)	全国平均 (%)
青森県	22	873	788	446	56.6	

※県内就業率は助産師として就業した者も含む

出典：県医療薬務課調べ

イ 就業支援

令和4年度は、有効求人数4,821人に対し有効求職数1,687人で、そのうち就職に結びついたのは164人となっています。短期就労を希望する求職側の条件と、常勤雇用を必要とする求人側の条件がマッチしないこともあり、就職者数が伸び悩んでいます。

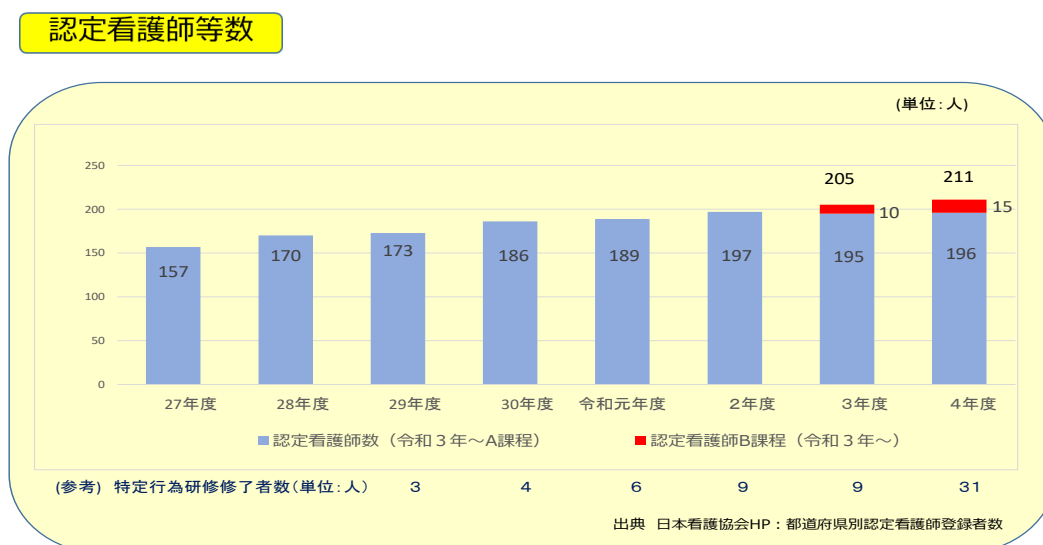


○ 定着に関する課題

ア キャリアアップ支援

令和4年10月現在、県内の認定看護師は211人、特定行為研修修了者は31人、専門看護師は13人います。

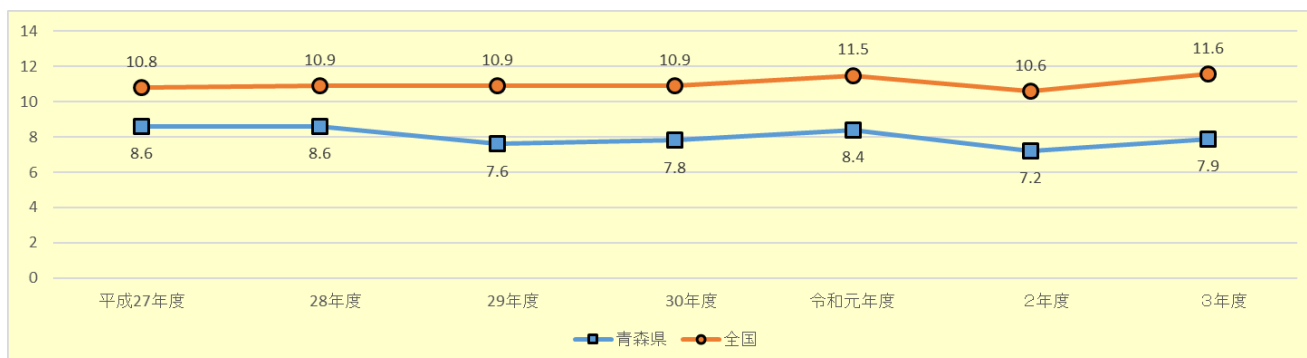
今後見込まれる現役世代の減少と看護の需要の増加を見越し、限られた人材の中で自立してケアを提供できる専門性の高い看護師等の活用が重要となってきます。キャリアアップの支援を行うことにより、キャリア形成の見通しを明確にし、定着に繋げていく必要があります。



イ 離職防止

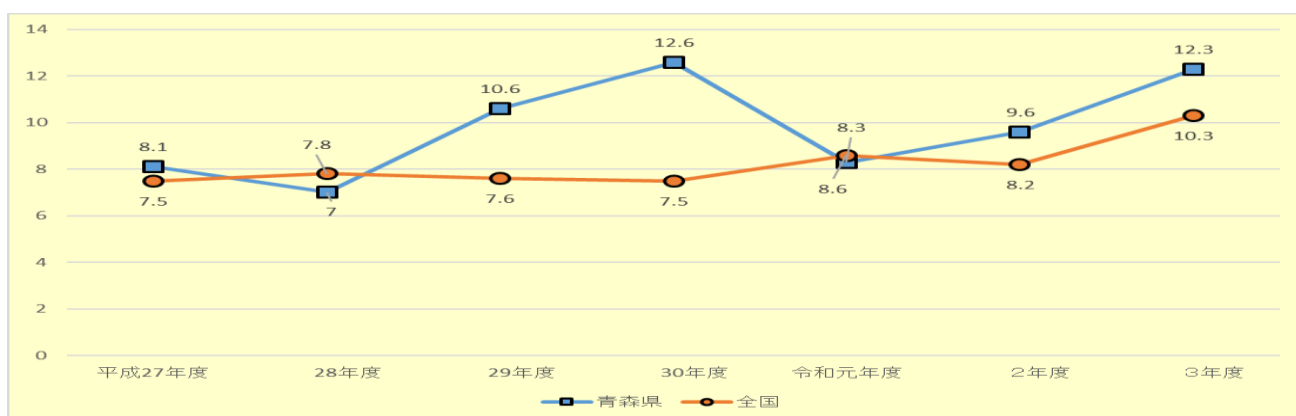
令和3年度における県内常勤看護職員の離職率は7.9%、新人看護職員の離職率は12.3%となっています。全国平均は、常勤看護職員離職率が11.6%、新人看護職員離職率が10.3%となっており、**本県の常勤看護職員離職率は全国平均を下回っていますが、新人看護職員離職率は全国平均を上回っています。**新人看護職員の主な離職の理由は、自分の健康（主に精神的理由）が34.8%で最も多く、各医療機関等における自主的な勤務環境改善の取組が必要となります。

常勤看護職員離職率



出典：県医療薬務課調べ

新人看護職員離職率



出典：県医療薬務課調べ

令和3年度新人看護職員の主な退職理由

主な理由（割合順）	割合
自分の健康（主に精神的理由）	34.8%
他の病院・職場への興味（看護職として）	15.2%
自分の適正・能力への不安	10.9%

出典：青森県ナースセンター調べ

【目標】

看護師・准看護師の確保・定着を図り、県民に必要な保健医療を提供していきます。

青森県看護師等サポートプログラム（令和6年度版）				青森県健康福祉部医療業務課
青森県と関係機関が密接に連携し、県内で就業する看護職員をサポートします。				【令和5年 月策定】
キャリアパス	あこがれ ～ 中高生	受験・入学 看護学生	進路決定 看護職員	結婚・出産・子育て 離職・潜在看護職員 プラチナナース
1 看護師等の確保	● 看護師 ● 保健師 ● 准看護師 ● 助産師 ● 全部 高校生の1日看護体験・進路説明会（県看護協会・医療機関） 体験学習受入（医療機関） 出前講座、出前トーク（医療機関・養成校・県看護協会・県） オープンキャンパス（養成校）	就職相談会（医療機関・福祉関係機関・養成校・県） インターンシップ（医療機関・福祉関係機関） 施設紹介（医療機関・福祉関係機関） 修学資金貸与（養成校・県）	【項目名修正】就労相談・無料職業紹介（ナースセンター・県） 潜在看護師等の掘り起こし（ナースセンター・県） 再就業支援（医療機関・福祉関係機関・ナースセンター・県） U・I・Jターン促進（ナースセンター・各関係機関・県） 【新規】訪問看護職員の人材確保（訪問看護総合支援センター・訪問看護ステーション・医療機関・県看護協会・県）	
2 キャリアアップ支援		実習指導者養成（医療機関・県看護協会・県） 看護教員養成（養成校・県） 養成所運営費補助（県）	新人看護職員研修（医療機関・福祉関係機関・訪問看護ステーション・県） 【項目名修正】認定看護師等育成支援（医療機関・福祉関係機関・訪問看護ステーション・大学・県） キャリアアップ研修（県看護協会・医療機関・福祉関係機関・県） 【項目名修正】助産師の活用推進（県看護協会・医療機関・県） 他病院等との人事交流（医療機関・福祉関係機関・訪問看護ステーション） 【新規】訪問看護職員の質の向上（訪問看護総合支援センター・訪問看護ステーション・医療機関・県）	
3 魅力ある職場づくり			医療従事者の勤務環境改善（医療勤務環境改善支援センター・県看護協会・医療機関・福祉関係機関・訪問看護ステーション） 処遇改善（医療機関・福祉関係機関・訪問看護ステーション） 【新規】業務効率化の推進（医療機関・福祉関係機関・訪問看護ステーション・県看護協会・県） ワーク・ライフ・バランス推進（医療機関・福祉関係機関・訪問看護ステーション・県看護協会・県） 新人看護職員等の離職防止（医療機関・福祉関係機関・訪問看護ステーション・県看護協会・県） 病院内保育所運営費補助（医療機関・県） 【新規】訪問看護ステーションの経営の安定化（訪問看護総合支援センター・訪問看護ステーション・医療機関・県看護協会・県）	
支援体制	青森県看護師等確保推進会議			

【施策の方向と主な施策】

県は、平成25年度に県内の看護師等がワーク・ライフ・バランスを実現しつつ、ライフステージに応じてキャリアアップしながら働き続けられるよう、「青森県看護師等サポートプログラム」を策定しました。この「青森県看護師等サポートプログラム」に基づき、関係機関と連携しながら、「**看護師等の確保**」「**キャリアアップ支援**」「**魅力ある職場づくり**」を施策の柱として、総合的かつ一体的な看護師等確保対策を展開します。

※以下の【 】内はサポートプログラムの事業

① 看護師等の確保

- ア 経済的な状況に左右されず看護職を志すことができるよう、修学資金貸与により、**看護師等の確保**を図ります。【修学資金貸与】（県・養成校）
- イ 県内外の看護学生や潜在看護師等を対象に、県内の医療機関等の魅力等の発信やPRを図る機会を設け、県内就職を促進します。【就職相談会、インターンシップ、施設紹介 UIJ ターン促進】（県・医療機関等）
- ウ 関係機関との連携により、研修や相談・支援等を行い、需要が増大する訪問看護に従事する看護職員の確保に努めます。【訪問看護職員の人材確保】（県・訪問看護総合支援センター・医療機関等）

- エ 現役世代の減少と看護サービスの需要増大を踏まえ、プラチナナースの活躍を推進します。
【就労相談・無料職業紹介、潜在看護師等の掘り起こし、再就業支援】(県・ナースセンター・医療機関等)

② キャリアアップ支援

- ア 医療機関等への補助を実施し、認定看護師資格取得や特定行為研修受講の推進を図ります。
【認定看護師等育成支援】(県・医療機関等)
- イ 質の高い看護師等を育成するために、実習指導者や専任教員の養成を促進します。【実習指導者養成、看護教員養成】(県・養成校・医療機関等・県看護協会)
- ウ 看護師等養成所の運営補助や、新人看護職員研修事業費の補助、各種キャリアアップ研修など、キャリアアップできる体制づくりの推進に努めます。【養成所運営費補助、新人看護職員研修、キャリアアップ研修】(県・養成校・県看護協会・医療機関等)

③ 魅力ある職場づくり

- ア 研修会や交流会等を実施し、新人看護職員等の離職防止等に努めます。【新人看護職員等の離職防止】(県・県看護協会・医療機関等)
- イ ワーク・ライフ・バランス等の実現のために、医療勤務環境改善支援センター等による医療機関の自主的な勤務環境改善の取組を支援します。【医療従事者の勤務環境改善、処遇改善、ワーク・ライフ・バランス推進】(県・県看護協会・医療機関等)
- ウ 看護業務の効率化に関する効果的な取組を収集し、普及啓発を図ります。【業務効率化の推進】(県・県看護協会・医療機関等)
- エ 看護師等のライフステージに対応した多様な働き方に向けた取組を推進します。
【ワーク・ライフ・バランス推進】(県・県看護協会・医療機関等)

【数値目標】(令和11年度)

- ① 看護師等学校養成所の県内就業率
令和5年3月卒業生 56.6% → 60.0%
- ② ナースセンター斡旋による就職者数
令和4年度 164人 → 277人
- ③ 訪問看護ステーション従事看護職員数
令和4年度 781人 → 873人
- ④ 認定看護師数
令和4年度 211人 → ____人
- ⑤ 看護教員養成講習会未受講者数
令和4年度 15人 → 8人
- ⑥ 特定行為研修修了者数
令和4年度 31人 → ____人
- ⑦ 特定行為研修指定研修機関数
令和4年度 2施設 → ____施設
- ⑧ 新人看護職員離職率
令和3年度 12.3% → 6.9%
- ⑨ 常勤看護職員離職率
令和3年度 7.9% → 7.1%

【用語説明】

＜認定看護師＞

認定看護師とは、日本看護協会認定看護師認定審査に合格し、ある特定の認定看護分野において熟練した看護技術と知識を有することが認められた者で、その受験資格は5年以上の実務経験があり、認定看護師教育課程を修了している者です。

＜特定行為に係る看護師の研修制度＞

特定行為に係る看護師の研修制度とは、地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律により、保健師助産師看護師法の一部が改正され、平成 27 年 10 月から施行された制度です。

この研修制度は、医師又は歯科医師の判断を待たずに、看護師が手順書により行う特定行為（一定の診療の補助：21 区分 38 行為）を標準化することにより、今後の在宅医療等を支えていく看護師を計画的に養成していくことを目的としたものです。

＜専門看護師＞

専門看護師とは、日本看護協会専門看護師認定審査に合格し、ある特定分野において卓越した看護実践能力を有することが認められた者であり、その受験資格は、大学院修士課程終了者で規定の単位を取得し、実務経験が5年以上ある者です。

＜潜在看護師＞

看護師の資格を持ちながら看護業務に就いていない看護師のことです。

＜プラチナナース＞

プラチナナースとは、定年退職前後の就業している看護職員で、自分のこれまでの経験をふまえ、持っている能力を発揮し、いきいきと輝き続けている看護職員の呼称です。（日本看護協会HPより）

（２）助産師

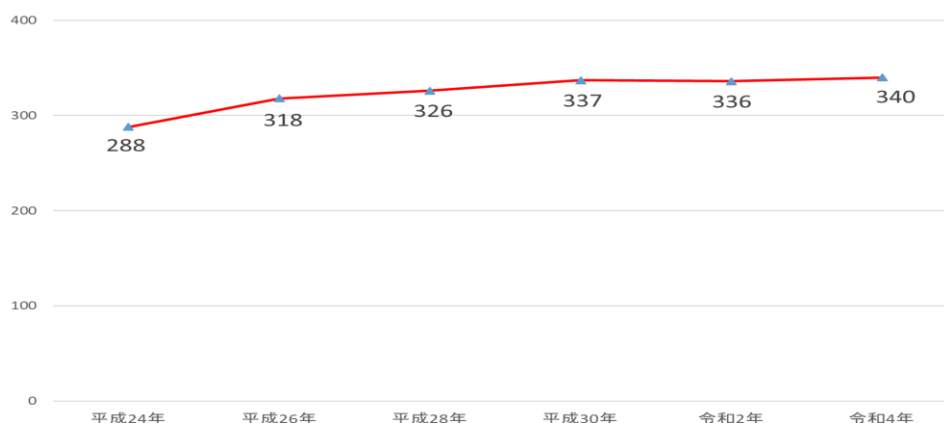
※マーカー＝国から数値公表後に修正

①現状と課題

【現状】

令和４年１２月３１日現在の助産師の従事者数は３４０人であり、令和２年１２月３１日に比べると４人増加しています。

従事者数の推移（助産師）



出典：「衛生行政報告例」（厚生労働省）
（令和４年は県医療薬務課調べ）

人口１０万人当たりでは２７．５人となっており、全国平均（２８．２人）の約８９％です。

二次保健医療圏ごとの人口１０万人に対する助産師数は、津軽圏域及び八戸圏域では全国平均を上回っていますが、他の圏域は少ない現状となっています。

二次保健医療圏毎の助産師の状況（令和４年１２月３１日現在）

二次保健医療圏	助産師		
	総数	人口１０万対	対全国平均
津軽	100	36.3	120%
八戸	91	29.3	108%
青森	85	28.8	88%
西北五	21	17.4	52%
上十三	29	17.3	34%
下北	14	20.5	51%
青森県	340	27.5	89%
全国			

出典：県医療薬務課調べ

助産師の施設別従事者数は病院が 235 人で最も多く、次いで診療所が 52 人、市町村 20 人、看護学校等 18 人、助産所 8 人、保健所 5 人となっています。

施設別従事者数

(令和 4 年 12 月 31 日現在)

施設区分	助産師
病院	235
診療所	52
助産所	8
保健所(県・市)	5
市町村	20
看護学校・養成所・研究機関	18
その他	2
計	340

出典：県医療薬務課調べ

【課題】

○確保に関する課題

令和 5 年 4 月現在、助産師を養成する施設は、県内には弘前大学医学部保健学科、青森県立保健大学、青森中央学院大学別科助産専攻及び八戸学院大学別科助産専攻（令和 5 年 4 月開設）の 4 課程があり、合計定員は 29 人（令和 4 年度以前は 25 人）です。助産師専攻選抜試験の結果、定員に満たないこともあり、全課程合わせて 15 人程度の輩出となっています。

また、助産師専攻課程修了後の県内就業率は約 35%で全国平均を下回っていることから、県内就職率を高め、助産師の確保を図る必要があります。

令和4年度	学校・養成所数 (校)	卒業者数 (人)	看護職就業者数 (人)	県内就業者数 (人)	県内就業率 (%)	全国平均 (%)
青森県	3	14	14	5	35.7	

出典：県医療薬務課調べ

○定着に関する課題

令和 4 年度、県内のアドバンス助産師は 97 人です。

県内の人口 10 万対の助産師数は全国平均以下であり、限られた人材の中で社会や女性の多様化したニーズに対応し、自立してケアを提供できる専門性の高い助産師の活用が必要となってきます。アドバンス助産師更新にかかる研修の一部開催等、キャリアアップ支援を行うことにより、質の向上が期待できるとともに、キャリア形成の見通しを明確にし、定着に繋げていく必要があります。

【目 標】

助産師の確保・定着を図り、複雑化・多様化する社会のニーズに対応し、県民に必要な母子保健・周産期医療を提供していきます。

【施策の方向と主な施策】

「青森県看護師等サポートプログラム」に基づき、関係機関と連携しながら、「**看護師等の確保**」「**キャリアアップ支援**」「**魅力ある職場づくり**」を施策の柱として、総合的かつ一体的な看護師等確保対策を展開します。

※以下の【 】内はサポートプログラム事業

① 看護師等の確保

- ア 県内外の看護学生等を対象に、県内の医療機関等の魅力等の発信やPRを図る機会を設け、県内就職を促進します。**【就職相談会、無料職業紹介、インターンシップ、施設紹介、U I J ターン促進】**（県・ナースセンター・医療機関等）
- イ 現役世代の減少と看護サービスの需要増大を踏まえ、プラチナナースの活躍を推進します。**【就労相談・無料職業紹介、潜在看護師等の掘り起こし、再就業支援】**（県・ナースセンター・医療機関等）

② キャリアアップ支援

- ア 各医療機関等への補助を実施し、看護師の助産師資格取得の推進を図ります。**【認定看護師等育成支援】**（県・医療機関等）
- イ 助産師の出向支援や他病院等との人事交流等の推進に努めます。**【助産師の活用推進、他病院との人事交流】**（県・医療機関等）
- ウ アドバンス助産師更新に必要な研修の一部開催等を支援し、助産師の実践能力向上の推進に努めます。
Web形式での開催等、より多くの施設が参加できるよう開催方法を工夫します。**【キャリアアップ研修、助産師の活用推進】**（県・県看護協会・医療機関等）

③ 魅力ある職場づくり

- ア 離職防止を目的とした研修会や、新卒看護職カフェなど、新人看護職員等の離職防止等に努めます。**【新人看護職員等の離職防止】**（県・県看護協会・医療機関等）
- イ ワーク・ライフ・バランス等の実現のために、医療勤務環境改善支援センター等による医療機関の自主的な勤務環境改善の取組を支援します。**【医療従事者の勤務環境改善、処遇改善、ワーク・ライフ・バランス推進】**（県・県看護協会・医療機関等）
- ウ 専門性を発揮できる働き方の推進等を図るため、看護業務の効率化に向けた取組を推進します。**【業務効率化の推進】**（県・県看護協会・医療機関等）
- エ 看護師等のライフステージに対応した多様な働き方に向けた取組を推進します。**【ワーク・ライフ・バランス推進】**（県・県看護協会・医療機関等）

【数値目標】（令和11年度）

① 助産師従事者数の増加

令和4年12月：人口10万対27.5人 → 30.2人

【用語説明】

＜アドバンス助産師＞

全国規模で共有できるクロップミップ（助産実践能力習熟段階；クリニカルラダー）のレベルⅢを認証された助産師のこと。クロップミップレベルⅢとは、助産実践能力が一定水準に達していることを客観的に評価する仕組みで、一般財団法人日本助産評価機構が審査し認証する制度です。日本の助産関連 5 団体（日本看護協会、日本助産師会、日本助産学会、全国助産師教育協議会、日本助産評価機構）によって創設されました。