

事業評価書（事後）

平成21年8月

| | | | | |
|-----------|------------------------------------|-----------------------------------|--|--|
| 評価対象（事業名） | 看護職員の確保が困難な地域・医療機関の看護職員確保のためのモデル事業 | | | |
| 主管部局・課室 | 医政局看護課 | | | |
| 関係部局・課室 | | | | |
| 関連する政策体系 | | | | |
| 基本目標 | I | 安心・信頼してかけられる医療の確保と国民の健康づくりを推進すること | | |
| 施策目標 | 2 | 必要な医療従事者を確保するとともに、資質の向上を図ること | | |
| 施策目標 | 2-1 | 今後の医療需要に見合った医療従事者の確保を図ること | | |
| 個別目標 | 2 | 女性医師、看護師等の離職防止、復職支援を図ること | | |

1. 現状・問題分析

| | | | | | |
|---|---------|---------|---------|---------|-----|
| 事前評価実施時における現状・問題分析（平成17年度） | | | | | |
| ①現状分析 平成12年に策定した看護職員需給見通しにおいて、平成17年度には全体として約130万人で需要と供給はおおむね均衡することとされており、現在、順調に推移しているところだが、その一方で、大病院など一般の医療機関等においても看護職員の不足感が発生している他、中小病院や特定の地域にある病院等では、看護職員の確保が困難な医療機関がまだ数多くある状況。 | | | | | |
| ②問題点 医療技術の進歩・患者の高齢化・重症化、平均在院日数の短縮化など、看護職員の働く医療現場の環境が大きく変わってきている中で、看護職員の労働密度は益々高くなってきており、今後、現実的に看護職員が不足を来す医療機関が多数発生することが危惧されているところである。 また、潜在看護師の中には、一定期間臨床現場を離れることにより、高度化している現在の医療現場において、自らの持つ看護技術や能力に不安を持つ者も多い。 | | | | | |
| ③問題分析 このような状況を改善し、または未然に防ぐためには、潜在看護師の再就業の促進が非常に重要であり、現在約55万人いるとされている潜在看護職員の再就業に向けた取組みとして、臨床技能の向上に重点を置いた事業に取り組む必要がある。 | | | | | |
| ④事業の必要性 以上から、教育研修が充実している病院で潜在看護師等に対して研修を行うことや、病院から看護職員の確保が困難な地域・医療機関に、指導看護師と研修看護師を派遣し、臨床実務研修を実施することにより就業の促進を図る必要がある。また併せて、看護師確保が困難な地域・医療機関において業務に従事する看護職員の資質の向上を図る必要がある。 | | | | | |
| 事後評価実施時（現在）における現状・問題分析 | | | | | |
| 医療技術の進歩、患者の高齢化等により、看護職員の役割は複雑多様化し、その業務密度も高まっていることから、看護職員の資質の向上を図ることは、極めて重要な問題である。 | | | | | |
| 現状・問題分析に関連する指標 | | | | | |
| | H16 | H17 | H18 | H19 | H20 |
| 1 就業看護職員数 | 797,233 | 822,913 | 848,185 | 882,819 | 集計中 |

(整理番号5)

| | | | | | |
|--|--|-----------|-----------|-----------|--|
| (前年度以上/毎年度) | | 【103, 2%】 | 【103, 1%】 | 【104. 1%】 | |
| (調査名・資料出所、備考) ・指標1については、医政局看護課調べによる。平成20年度の数値については、現在集計中であり、平成22年2月頃に公表予定である。 | | | | | |

2. 事業の内容

(1) 事業の実施主体

| |
|---|
| 実施主体：国、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（ ） |
|---|

(2) 事業の内容（概要）

| |
|---|
| 都道府県ナースセンターが実施している看護力再開発講習会等と連携を図り、教育研修が充実している病院で潜在看護師等に対して臨床実務研修を行うことや、病院から看護職員の確保が困難な医療機関に、指導看護師と研修看護師を派遣し、臨床実務研修を実施することにより、看護師確保が困難な地域・医療機関にいる看護職員の確保を図るものである。 |
|---|

(3) 予算

| | | | | | |
|-------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 一般会計・年金特会・労働保険特会・その他（ ） | | | | | |
| 予算額（単位：百万円） | H18 | H19 | H20 | H21 | H22 |
| | 101 | 101 | 78 | 78 | 78 |
| ※「H22」については予算概算要求額 | | | | | |

3. 事前評価実施時における目標・政策効果が発現する時期

| | |
|---------------------------|--|
| 事業の目標 | |
| 研修実施都道府県数、目標値：47都道府県で研修実施 | |
| 政策効果が発現する時期 | |

4. 評価指標等

| | | | | | |
|--|----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
| アウトカム指標 (達成水準/達成時期) ※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準) | | | | | |
| | H16 | H17 | H18 | H19 | H20 |
| 1 就業看護職員数 (前年度以上/毎年度) | 797, 233 | 822, 913 【103, 2%】 | 848, 185 【103, 1%】 | 882, 819 【104. 1%】 | 集計中 |
| (調査名・資料出所、備考) ・指標1については、医政局看護課調べによる。平成20年度の数値については、現在集計中であり、平成22年2月頃に公表予定である。 | | | | | |
| アウトプット指標 (達成水準/達成時期) ※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準) | | | | | |
| | H16 | H17 | H18 | H19 | H20 |
| 1 事業の実施都道府県数 (前年度以上/毎年度) | — | — | 3 | 6 【200%】 | 6 【100%】 |
| (調査名・資料出所、備考) ・指標1は、医政局看護課調べによる。 | | | | | |

5. 事前評価の概要

| | |
|---|--|
| 必要性の評価 | |
| 医療技術の進歩・患者の高齢化・重症化、平均在院日数の短縮化など、看護職員の働く医療現場の環境が大きく変わってきている中で、看護職員の労働密度は益々高くなっ | |

(整理番号5)

てきており、大病院など一般の医療機関等においても看護職員の不足感が発生しているほか、中小病院や特定の地域にある病院等では、看護職員の確保が困難な医療機関がまだ数多くある状況である。今後、現実的には看護職員が不足を来す医療機関が多数発生することが危惧されていることから、早急に取り組む必要がある。

有効性の評価

本事業を通じて臨床実務研修を実施することにより、潜在看護師等の就労意欲の向上、看護師の役割の再認識等の他、看護職員の確保が困難な地域・医療機関等に在職する看護師の看護技術のレベルアップ等を図ることができ、看護職員の就業の促進が見込まれる。

効率性の評価

教育研修に関するノウハウが充実している病院等へ委託することにより、事業をより円滑に、効果的に実施することが可能である。また、必要経費のみを補助し、当該事業を実施することにより、看護職員の就業の促進を図り、併せて看護師確保が困難な地域・医療機関の看護職員の資質向上を効率的に図ることができる。

6. 事後評価の内容

(1) 有効性の評価

政策効果が発現する経路(投入→活動→結果→成果)

本事業を通じて臨床実務研修を実施することにより、潜在看護師等の就労意欲の向上、看護師の役割の再認識等の他、看護職員の確保が困難な地域・医療機関等に在職する看護師の看護技術のレベルアップ等を図ることができ、看護職員の就業の促進が見込まれる。

有効性の評価

平成18年度から平成20年度までの実務研修受講者のうち、約43.3%の潜在看護師が医療機関等への就業につながり、その他の者についても、技術のレベルアップ等が図られたことで就労意欲が向上したとの事業報告があり、モデル事業として一定の成果があったものと考えられる。

事後評価において特に留意が必要な事項

なし

(2) 効率性の評価

効率性の評価

必要な養成期間を経て養成するよりも、すでに免許を有しているが就業していない看護師に対して復職研修及び再就業支援を行うことは、看護師の育成・強化を効率的な取組であると評価できる。

事後評価において特に留意が必要な事項

なし

(3) その他(上記の他、公平性及び優先性等、評価すべき視点がある場合に記入)

なし

(4) 政策等への反映の方向性

評価結果を踏まえ、平成22年度予算概算要求において所要の予算を要求する。

7. 特記事項

①国会による決議等(総理答弁及び附帯決議等含む。)の該当

(1) 有・無

(2) 具体的記載

第170回国会の麻生内閣総理大臣所信表明演説(平成20年9月)において「救急医療のたらい回し、産科や小児科の医師不足(中略)。いつ自分を襲うやもしれ

ぬ問題であります。日々不安を感じながら暮らさなくてはならないとすれば、こんな憂鬱なことはありません。わたしは、これら不安を我が事として、一日も早く解消するよう努めます。」と所信表明されたところである。

②骨太の方針・各種計画等政府決定等の該当

(※安心プラン・新雇用戦略等当省重要政策含む。)

(1) 有・無

(2) 具体的内容

「経済財政改革の基本方針2009」(平成21年6月23日閣議決定)において「看護師の専門性を高めるとともに、医師と看護師等との役割分担が可能な行為を一層明示・普及し、業務範囲の拡大と責任の所在を明確にしつつ、チーム医療・役割分担を積極的に推進する」とされている。

③審議会の指摘

(1) 有・無

(2) 具体的内容

「安心と希望の医療確保ビジョン」(平成20年6月18日取りまとめ)において「医師と看護師職との協働の充実」が盛り込まれている。

「看護の質と向上と確保に関する検討会」(平成21年3月)において「医療関係職種が各々の専門性を高め、相互の専門性を理解し、チーム医療を推進していくことが重要である」とされている。

④研究会の有無

(1) 有・無

(2) 研究会において具体的に指摘された主な内容

⑤総務省による行政評価・監視及び認定関連活動等の該当

(1) 有・無

(2) 具体的状況

平成20年度重要対象分野として医師確保が選定されたところであり、現在、政策評価を進めているところである。

⑥会計検査院による指摘

(1) 有・無

(2) 具体的内容

⑦その他