

実績評価書

(厚生労働省4(I-2-1))

<p>施策目標名</p>	<p>今後の医療需要に見合った医療従事者を質・量両面にわたり確保するとともに、医師等の偏在対策を推進すること（施策目標 I-2-1） 基本目標 I：安心・信頼してかかれる医療の確保と国民の健康づくりを推進すること 施策大目標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</p>										
<p>施策の概要</p>	<p>【1-1：医療人材の確保(医師養成数)】 ・ 全国レベルで医師数は毎年3,500～4,000名ずつ増加してきた一方で、人口減少に伴い将来的には医師需要が減少局面となるため、医師の増加のペースについては見直しが必要である。 ・ 令和6年度以降の医学部定員については、「医療従事者の需給に関する検討会 医師需給分科会第5次中間とりまとめ」(令和4年2月)に基づき、医師需給を取り巻く状況等を考慮しながら、丁寧に議論を進めていく。</p> <p>【1-2：医師の偏在対策～医師養成過程を通じた偏在対策～】 ・ 医師の地域偏在や診療科偏在に対応するため、以下のような取組を実施。</p> <table border="1" data-bbox="295 459 1562 638"> <tr> <td data-bbox="295 459 750 638"> <p>① 大学医学部教育における偏在対策</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域枠(※1)の設定により、地域・診療科偏在対策を実施。 ※1 医学部入学定員に、特定の地域での就業や、例えば、特定の診療科で診療を行うこと等を条件とした選抜枠。 </td> <td data-bbox="750 459 1149 638"> <p>② 医師臨床研修制度における偏在対策</p> <ul style="list-style-type: none"> 都道府県別募集定員上限の設定。 全国の研修希望者に対する募集定員の倍率を縮小。 </td> <td data-bbox="1149 459 1562 638"> <p>③ 専門研修における偏在対策</p> <ul style="list-style-type: none"> 日本専門医機構が、都道府県別・診療科別採用上限数(シーリング)を設定。 </td> </tr> </table> <p>【1-3：医師の偏在対策～医師確保計画等を通じた医師偏在対策～】</p> <ul style="list-style-type: none"> 三次医療圏・二次医療圏ごとに、医師の偏在の状況を全国ベースで客観的に示すため、地域ごとの医療ニーズや人口構成、医師の性年齢構成等を踏まえた、医師偏在指標の算定式を国が提示。 都道府県は、三次医療圏・二次医療圏ごとに、医師確保計画において以下の事項を定め、3年ごとに見直しを実施。 <ol style="list-style-type: none"> 医師偏在指標の大小、将来の需給推計を踏まえ、地域ごとの医師確保方針 確保すべき医師の数(目標医師数) 目標医師数を達成するための具体的な施策 また、産科・小児科における医師偏在対策の検討は、政策医療の観点からも必要性が高く、診療科と診療行為の対応も明らかにしやすいことから、医師確保計画では、産科・小児科における医師偏在指標も踏まえ、三次医療圏、周産期・小児医療圏ごとに、医師確保の方針、偏在対策基準医師数、偏在対策基準医師数を踏まえた具体的な施策を盛り込んでいる。 外来診療についても、都道府県ごとに「外来医療の提供体制の確保に関する事項」(外来医療計画)を策定し、地域ごとの外来医療に関する情報の可視化、新規開業希望者等への情報提供、外来医療に関する協議の場の設置等を盛り込んでいる。 <p>【2：医療人材の確保(看護職員)】 ・ 看護職員の確保策については、新規養成・復職支援・定着促進の3本柱の推進に加え、地域の実情に合わせた地域・領域別偏在の調整を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域偏在については、平成29年度より都道府県ナースセンターが軸となり、都道府県や医師会、病院団体等と連携の上、地域の実情に応じて対象領域を絞った確保策を計画・展開する「地域に必要な看護職員の確保推進事業」が実施されている。 領域偏在については、病院等で働く看護師等が、多様なキャリアを選択できるよう、訪問看護事業所や介護保険施設等での研修の実施、看護管理者に対する多様な背景を持つ看護職員の活用に関する研修の推進等を行っている。 <p>【2-2：医療人材の確保(歯科衛生士)】 ・ 地域包括ケアシステム構築の観点から、歯科衛生士は重要な役割を果たすと考えられるが、免許登録者のうち業務従事者は47.8%(約14万人)にとどまる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 新人歯科衛生士に対する技術修練や相談等の早期離職防止及び復職支援の取り組みを実施している。 <p>【3：質の確保(医療従事者)】 ・ 医師・歯科医師の臨床研修の充実を図ること、医療従事者に対する研修を実施すること等を通じて、医療従事者の資質向上を図ることで、質の高い医療サービスを提供できる体制の整備に取り組んでいる。</p>		<p>① 大学医学部教育における偏在対策</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域枠(※1)の設定により、地域・診療科偏在対策を実施。 ※1 医学部入学定員に、特定の地域での就業や、例えば、特定の診療科で診療を行うこと等を条件とした選抜枠。 	<p>② 医師臨床研修制度における偏在対策</p> <ul style="list-style-type: none"> 都道府県別募集定員上限の設定。 全国の研修希望者に対する募集定員の倍率を縮小。 	<p>③ 専門研修における偏在対策</p> <ul style="list-style-type: none"> 日本専門医機構が、都道府県別・診療科別採用上限数(シーリング)を設定。 						
<p>① 大学医学部教育における偏在対策</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域枠(※1)の設定により、地域・診療科偏在対策を実施。 ※1 医学部入学定員に、特定の地域での就業や、例えば、特定の診療科で診療を行うこと等を条件とした選抜枠。 	<p>② 医師臨床研修制度における偏在対策</p> <ul style="list-style-type: none"> 都道府県別募集定員上限の設定。 全国の研修希望者に対する募集定員の倍率を縮小。 	<p>③ 専門研修における偏在対策</p> <ul style="list-style-type: none"> 日本専門医機構が、都道府県別・診療科別採用上限数(シーリング)を設定。 									
<p>施策実現のための背景・課題</p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> 医師の養成には8年の期間を要することから、中長期的な観点で考える必要があるため、直近の需給推計では、医師数が増える一方で、人口が減少していくことから将来的には供給過剰となることが見込まれており、今後の医師増加のペースについて検討が必要である。 また、医師数は増加している一方で、地域間や診療科間での偏在が存在しているため、偏在対策を講じる必要がある。 									
<p>各課題に対応した達成目標</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> 地域医療構想の実現に向けて、看護職員の総数不足への対応策だけでなく、看護職員の地域偏在や、病棟から訪問看護・介護領域への移行の必要といった領域偏在が課題である。 歯科衛生士は、他職種と同様に、ライフイベント後の復職が課題である。また、歯科疾患の予防や重症化予防に対するニーズの高まりから、歯科衛生士に対する需要が増大している。 									
	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> 医師・歯科医師の資質の向上のためには、その基盤形成の時期に、患者を全人的に診ることができる基本的な能力を習得することが必要であるとともに、高齢化の進展が見込まれる中で、今後必要とされる医療ニーズに適合できる医師・歯科医師の養成が課題である。 看護職員については、免許取得も継続的にその資質の向上を図り、質の高い看護職員を育成することが課題である。 									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">達成目標/課題との対応関係</th> <th>達成目標の設定理由</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="295 1859 391 1993"> <p>目標1 (課題1)</p> </td> <td data-bbox="391 1859 949 1993"> <p>医療需要に見合った医師数の確保及び医師の偏在を是正すること。</p> </td> <td data-bbox="949 1859 1562 1993"> <p>将来にわたって適正な医師数を確保していくため、人口減少・高齢化といった人口構造の変化やこれに伴う医療ニーズの変化など、中長期的な要素を踏まえながら定期的に医師需給推計を行った上で、需要に見合った医師数の確保を進めるとともに、医師養成過程や医師確保計画を通じて医師偏在是正に向けた取組を行っていく必要があるため。</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="295 1993 391 2145"> <p>目標2 (課題2)</p> </td> <td data-bbox="391 1993 949 2145"> <p>看護職員の量的確保を図るとともに、領域偏在を是正すること。歯科衛生士の量的確保を図ること。</p> </td> <td data-bbox="949 1993 1562 2145"> <p>看護職員については、団塊の世代が75歳以上となる2025年を展望すると、今後の医療需要の高まりに対応するための量的確保とともに、地域包括ケアシステムの円滑な構築に向けて、領域偏在の是正が求められている。また、歯科疾患の予防・治療、口腔機能の維持・向上等、歯科保健医療の需要が多様化する中で歯科衛生士を確保していくことが必要であるため。</p> </td> </tr> </tbody> </table>		達成目標/課題との対応関係		達成目標の設定理由	<p>目標1 (課題1)</p>	<p>医療需要に見合った医師数の確保及び医師の偏在を是正すること。</p>	<p>将来にわたって適正な医師数を確保していくため、人口減少・高齢化といった人口構造の変化やこれに伴う医療ニーズの変化など、中長期的な要素を踏まえながら定期的に医師需給推計を行った上で、需要に見合った医師数の確保を進めるとともに、医師養成過程や医師確保計画を通じて医師偏在是正に向けた取組を行っていく必要があるため。</p>	<p>目標2 (課題2)</p>	<p>看護職員の量的確保を図るとともに、領域偏在を是正すること。歯科衛生士の量的確保を図ること。</p>	<p>看護職員については、団塊の世代が75歳以上となる2025年を展望すると、今後の医療需要の高まりに対応するための量的確保とともに、地域包括ケアシステムの円滑な構築に向けて、領域偏在の是正が求められている。また、歯科疾患の予防・治療、口腔機能の維持・向上等、歯科保健医療の需要が多様化する中で歯科衛生士を確保していくことが必要であるため。</p>
達成目標/課題との対応関係		達成目標の設定理由									
<p>目標1 (課題1)</p>	<p>医療需要に見合った医師数の確保及び医師の偏在を是正すること。</p>	<p>将来にわたって適正な医師数を確保していくため、人口減少・高齢化といった人口構造の変化やこれに伴う医療ニーズの変化など、中長期的な要素を踏まえながら定期的に医師需給推計を行った上で、需要に見合った医師数の確保を進めるとともに、医師養成過程や医師確保計画を通じて医師偏在是正に向けた取組を行っていく必要があるため。</p>									
<p>目標2 (課題2)</p>	<p>看護職員の量的確保を図るとともに、領域偏在を是正すること。歯科衛生士の量的確保を図ること。</p>	<p>看護職員については、団塊の世代が75歳以上となる2025年を展望すると、今後の医療需要の高まりに対応するための量的確保とともに、地域包括ケアシステムの円滑な構築に向けて、領域偏在の是正が求められている。また、歯科疾患の予防・治療、口腔機能の維持・向上等、歯科保健医療の需要が多様化する中で歯科衛生士を確保していくことが必要であるため。</p>									

	目標3	臨床研修の充実により質の高い医師及び歯科医師を養成すること。			臨床研修の充実を図ることで、資質の高い医師及び歯科医師を養成することができ、結果として質の高い医療サービスを提供する体制の整備に資するため。		
	(課題3)	資質向上に関わる研修推進により、新人看護職員や質の高い看護職員を育成すること。			看護職員の資質の向上のためには、看護職員が必要な研修を受けることができるよう、研修の推進を図る必要があるため。		
施策の予算額・執行額等	区分	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	
	予算の状況(千円)	当初予算(a)	4,160,434	4,716,788	5,211,971	4,725,508	5,035,757
		補正予算(b)	0	3,120,816	1,874,540	291,648	0
		繰越し等(c)	0	0	933,700	-455,129	
		合計(a+b+c)	4,160,434	7,837,604	8,020,211	4,562,027	
	執行額(千円、d)	3,597,937	5,972,230	7,277,530	3,254,232		
執行率(%、d/(a+b+c))	86.5%	76.2%	90.7%	71.3%			
施策に関係する内閣の重要政策(施政方針演説等のうち主なもの)	施政方針演説等の名称		年月日		関係部分(概要・記載箇所)		
	第208回国会 衆議院厚生労働委員会 厚生労働大臣所信表明演説		令和4年2月25日		医療分野では、今般の感染症対応で得られた知見を踏まえつつ、地域医療構想、医療従事者の働き方改革、そして医師偏在対策を一体的に進めます。		
	第211回国会 衆議院厚生労働委員会 厚生労働大臣所信表明演説		令和5年3月8日		医療分野では、今般の感染症対応で得られた知見を踏まえつつ、地域医療構想、医療従事者の働き方改革、そして医師偏在対策を一体的に進めます。		

達成目標1について		医療需要に見合った医師数の確保及び医師の偏在を是正すること。							
指標1 診療科別医師数の増減割合 (平成6年を1.0とした場合) (アウトカム)	指標の選定理由	・ 診療科別医師数の指標として、医師の不足が指摘されることの多い診療科の医師数の増減割合を評価することが妥当。							
	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	<ul style="list-style-type: none"> ・ 目標年度については、医師、歯科医師、薬剤師調査が2年に1度実施されていることから、次回調査時点において、診療科偏在対策の効果検証を行い、今後の検討材料とするため、それぞれの診療科の現在の医師数よりも増加していることを確認する。 (参考)平成28年度実績 小児科:1.27倍、産科・産婦人科:1.00倍、外科:0.99倍 ・ なお、令和4年度実績値は、令和5年12月目途に公表予定であり、令和5年8月に本指標の令和4年度実績値を評価する際は、令和2年度までの目標値と実績値の状況によって評価を行う。 							
	基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
	平成26年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	2年に1度		
	小児科:1.26倍 産科・産婦人科:0.97倍 外科:0.99倍	前回調査 (小児科:1.27倍、産科・産婦人科:1.00倍、外科:0.99倍)以上		前回調査 (小児科:1.30倍、産科・産婦人科:0.99倍、外科:0.99倍)以上		前回調査 (小児科:1.35倍、産科・産婦人科:1.03倍、外科:0.99倍)以上	前回調査以上		△
		小児科:1.30倍 産科・産婦人科:0.99倍 外科:0.99倍		小児科:1.35倍 産科・産婦人科:1.03倍 外科:0.99倍		集計中(R5.12月目途公表予定)			
指標の選定理由	<ul style="list-style-type: none"> ・ 三次医療圏・二次医療圏ごとに、地域ごとの医療ニーズや人口構成、医師の性年齢構成等を踏まえた「医師偏在指標」を設定した。 ・ 医師偏在指標は、医療需要(ニーズ)及び将来の人口・人口構成の変化や患者の流出入等、医師の性別・年齢分布、等の要素を考慮し、全国ベースで医師の多寡を統一的・客観的に評価する指標として設定したものである。 								
目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	<ul style="list-style-type: none"> ・ 目標年度については、医師偏在指標の見直しが3年に1度実施されていることから、次回調査時点において、それぞれの地域の偏在是正の程度を確認する。 ・ 令和4年度実績値を令和5年8月に評価を行う際は、令和4年度の目標値と実績値の状況によって評価を行う。 (参考)令和元年より確定値を算出していく、最初は4年に1度、令和5年以降は3年に1度 								

測定指標	基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
		年度ごとの実績値							
指標2 医師偏在指標 (三次医療圏・二次医療圏ごとに医師の偏在の状況を示す指標) (アウトカム)	令和元年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	3年に1度(令和5年までは4年に1度)		
	医師少数の都道府県: 16 医師少数の二次医療圏: 112					前回調査(医師少数の都道府県: 16 医師少数の二次医療圏: 112)以下	医師少数区域及び医師少数都道府県が医師確保計画期間開始時の下位33.3%の基準より脱した数 都道府県: 16 二次医療圏: 112	○	○
			医師少数の都道府県: 16 医師少数の二次医療圏: 112			計画開始時に医師少数区域とみなされる医師偏在指標を脱するのに必要な医師数を下回った都道府県: 10、二次医療圏: 79			
指標3 必要医師数を達成した都道府県数 (アウトカム)	指標の選定理由	<ul style="list-style-type: none"> 医師確保計画は都道府県が主体的・実効的に医師確保対策を行うために策定する計画であり、定量的な分析に基づいて計画を定め3年(初回のみ4年)ごとにその内容を見直すこととしている。 令和2年4月より、医師の少ない地域(医師少数区域等)において6ヶ月以上勤務し、その中で医師少数区域等における医療の提供に必要な業務を行った医師を厚生労働大臣が評価・認定する制度が創設された。当該認定を受けた医師を一定の病院の管理者として評価するほか、認定医師個人や、認定医師によって質の高いプライマリ・ケアが提供される医療機関等に対する財政支援を行っている。 こうした認定制度を活用し、長期的な医師偏在是正の目標年である2036(令和18)年において、各都道府県において、必要医師数を確保することが求められるため、指標として設定した。 							
	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	<ul style="list-style-type: none"> 2036(令和18)年において、すべての都道府県が必要医師数を確保することを目標とする。 (参考) 年度ごとの目標値は、目標医師数を達成した都道府県数が毎年度均等に上昇し令和18年度までに47都道府県において目標医師数を達成するよう設定した。							
	基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
	平成30年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和18年度		
	必要医師数を達成した都道府県数: 19			22		25	47都道府県		△
	19		22		22				
【参考】指標4 救急科医師数(救急科は平成18年から統計を開始したため、倍率ではなく医師数で表示) 平成18年 救急科医師数 2,175人 (アウトプット)	実績値								
		平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度			
	4,635		5,021		集計中(R5.12月目途公表予定)				

達成目標2について

看護職員の量的確保を図るとともに、領域偏在を是正すること。
 歯科衛生士の量的確保を図ること。

指標5
 就業看護職員数
 (アウトカム)

指標の選定理由

・ ①看護職員の業務密度・負担が高くなっていること、②患者本位の質の高い医療サービスを実現するため、看護職員を質・量ともに確保することが求められていることを踏まえ、就業看護職員総数を測定指標として設定した。就業看護職員総数は医療施設(静態)調査及び衛生行政報告例(隔年報)に基づき算出する。

・ なお、従前は、病院の看護職員数については、毎年実施される病院報告に基づき算出していたが、病院の看護職員数に関する調査が病院報告においては行われなくなり、3年に一度の医療施設(静態)調査において行われることとなったことを踏まえて、就業看護職員総数を3年ごとに算出することとしている。

・ なお、第11回有識者会議WGにおけるご意見等への対応状況でお示したとおり、令和4年度実績値を令和5年8月に評価を行う際は、令和2年度までの目標値と実績値の状況によって評価を行う。

目標値(水準・目標年度)の設定の根拠

・ 目標値の設定の根拠は、「看護職員需給分科会中間とりまとめ」(令和元年11月15日)で推計された令和7年度における就業看護職員数の需要数180.2万人を、実績値の把握が可能な令和8年度の目標値として設定したものの。
 【令和5年度の目標値(参考値)】1,750,916人

基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
	年度ごとの実績値							
令和元年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和8年度	○	○
1,683,295人	前年度 (1,657,923人)以上	前年度 (1,683,023人)以上	前年度 (1,683,295人)以上	/	/	1,801,633人以上		
/	1,683,023人	1,683,295人	1,734,025人	/	/	/		

測定指標

指標6
 訪問看護ステーション及び介護保険施設・事業所の就業看護職員数(アウトカム)

指標の選定理由

・ 地域包括ケアシステムの構築に向けて、今後、訪問看護ステーション及び介護保険施設・事業所において看護職員確保のニーズが特に高まることから、訪問看護ステーション及び介護保険施設・事業所の就業看護職員数を測定指標として設定した。なお、訪問看護ステーション及び介護保険施設・事業所の就業看護職員数は、衛生行政報告例(2年ごと)に基づき把握していることから、2年ごとに実績値を把握する。

目標値(水準・目標年度)の設定の根拠

・ 目標値の設定の根拠は、「看護職員需給分科会中間とりまとめ」(令和元年11月15日)で推計された令和7年度における訪問看護ステーション及び介護保険施設・事業所の就業看護職員数の需要数を、実績値の把握が可能な令和8年度の目標値として設定したものの。
 ※令和4年度目標値については、最新の実績値が出ている令和2年度から令和8年度まで直線的に実績が伸びると仮定して設定。

基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
	年度ごとの実績値							
平成30年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和8年度	(○)	
218,291人	/	/	/	/	259,131人以上	299,971人以上		
/	218,291人	/	240,629人	/	集計中(R6.2月目途公表予定)	/		

指標7
 就業歯科衛生士数
 (アウトカム)

指標の選定理由

・ 歯科疾患の予防・治療、口腔機能の維持・向上等、歯科保健医療の需要が多様化する中で、歯科衛生士の人材確保が求められていることから、就業歯科衛生士数を測定指標として選定した。

目標値(水準・目標年度)の設定の根拠

・ 令和4年度の目標値を「前回調査以上」とした理由は、歯科保健医療の多様化に伴い、歯科衛生士の需要が高まっている中、まずは就業歯科衛生士の量的確保が必要であるため。

・ なお、令和4年度実績値は、令和6年1月目途に公表予定であり、令和5年8月に令和4年度実績を評価する際は、令和2年度までの目標値と実績値の状況によって評価を行う。

基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
	年度ごとの実績値							
平成28年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	毎年度	○	
123,831人	前回調査 (123,831人)以上	/	前回調査 (132,629人)以上	/	前回調査 (142,760人)以上	前回調査以上		
/	132,629人	/	142,760人	/	集計中(R6.1月目途公表予定)	/		

達成目標3について

臨床研修の充実により質の高い医師及び歯科医師を養成すること。
資質向上に関わる研修推進により、新人看護職員や質の高い看護職員を育成すること。

<p>指標8 研修医の満足度調査(満足度5段階評価のうち4段階以上の回答者の割合) (アウトカム)</p>	<p>指標の選定理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 医師の質の向上を指標として評価することは非常に困難であるが、臨床研修医が満足しているということは、臨床研修制度や臨床研修病院等における研修内容が充実しているということでもあり、医師の質の向上にもつながるものであると考えられるため、当該指標を用いている。 ・ なお、令和2年度開始の臨床研修より、各研修医の到達目標の達成状況について、各分野・診療科の研修終了時に、医師及び医師以外の医療職が「研修医評価票」を用いて評価するとともに、2年間の臨床研修終了時には、各臨床研修病院の研修管理委員会において、それまでの「研修医評価票」を勘案し「臨床研修の目標の達成度判定票」を作成し、全ての項目を達成している場合に、臨床研修の修了を認めており、修了が認められた者に対し、満足度調査を行っている。 																																							
	<p>目標値(水準・目標年度)の設定の根拠</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 臨床研修は、医師の基本的な診療能力を習得するために毎年度実施しているものであり、臨床研修の質の向上は医師の質の向上に資することから、毎年度の目標値を「前年度以上」としている。 ・ なお、令和4年度実績値は、令和5年中に集計予定であり、令和5年7月に本指標の令和4年度実績値を評価する際は、令和3年度までの目標値と実績値の状況によって評価を行う。 <p>(参考)令和3年度実績値71.7%は、分母:臨床研修終了者アンケートにおける『問45 臨床研修全体の満足度について』回答者の人数(7,153人)、分子:『問45 臨床研修全体の満足度について』において、『4』若しくは『5』と回答した人数(5,129人)から算出したもの。</p>																																							
	<table border="1"> <tr> <th rowspan="2">基準値</th> <th colspan="6">年度ごとの目標値</th> <th rowspan="2">目標値</th> <th rowspan="2">主要な指標</th> <th rowspan="2">達成</th> </tr> <tr> <th colspan="6">年度ごとの実績値</th> </tr> <tr> <td>平成25年度</td> <td>平成30年度</td> <td>令和元年度</td> <td>令和2年度</td> <td>令和3年度</td> <td>令和4年度</td> <td>毎年度</td> <td rowspan="3">○</td> <td rowspan="3">△</td> </tr> <tr> <td>70.0%</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>前年度(75.7%)以上</td> <td>前年度(80.1%)以上</td> <td>前年度(71.7%)以上</td> <td>前年度以上</td> </tr> <tr> <td></td> <td>-</td> <td>75.7%</td> <td>80.1%</td> <td>71.7%</td> <td>集計中(R6.1月目途公表予定)</td> <td></td> </tr> </table>	基準値	年度ごとの目標値						目標値	主要な指標	達成	年度ごとの実績値						平成25年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	毎年度	○	△	70.0%	-	-	前年度(75.7%)以上	前年度(80.1%)以上	前年度(71.7%)以上	前年度以上		-	75.7%	80.1%	71.7%	集計中(R6.1月目途公表予定)	
	基準値		年度ごとの目標値									目標値	主要な指標	達成																										
年度ごとの実績値																																								
平成25年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	毎年度	○	△																																
70.0%	-	-	前年度(75.7%)以上	前年度(80.1%)以上	前年度(71.7%)以上	前年度以上																																		
	-	75.7%	80.1%	71.7%	集計中(R6.1月目途公表予定)																																			
<p>指標9 研修歯科医の満足度調査(満足度5段階評価のうち4段階以上の回答者の割合) (アウトカム)</p>	<p>指標の選定理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 歯科医師の質の向上を指標として評価することは非常に困難であるが、臨床研修歯科医が満足しているということは、臨床研修制度や臨床研修病院等における研修内容が充実しているということでもあり、歯科医師の質の向上にもつながるものであると考えられるため、当該指標を用いている。 ・ なお、研修歯科医の評価については、多面評価を推進するため、指導歯科医の他、研修歯科医に関わる関係者により研修の進捗状況を把握・評価するとともに、研修期間の終了時には、各臨床研修施設の研修管理委員会において、それまでの研修期間中の評価及び到達目標の達成度の評価が基準に到達している場合に、臨床研修の修了を認めており、修了が認められた者に対し、満足度調査を行っている。 																																							
	<p>目標値(水準・目標年度)の設定の根拠</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 毎年度も目標値を「前年度以上」としている理由は、臨床研修制度や臨床研修病院等における研修内容の質の更なる向上のためである。 ・ なお、令和4年度実績値は、令和5年12月目途で公表であり、令和5年7月に本指標の令和4年度実績値を評価する際は、令和3年度までの目標値と実績値の状況によって評価を行う。 <p>(参考)令和3年度実績値64.6%は、分母:臨床研修終了者アンケートにおける『問58 全体の満足度について』回答者の人数(1663人)、分子:『問58 全体の満足度について』において、『満足している』若しくは『やや満足している』と回答した人数(1074人)から算出したもの。</p>																																							
	<table border="1"> <tr> <th rowspan="2">基準値</th> <th colspan="6">年度ごとの目標値</th> <th rowspan="2">目標値</th> <th rowspan="2">主要な指標</th> <th rowspan="2">達成</th> </tr> <tr> <th colspan="6">年度ごとの実績値</th> </tr> <tr> <td>平成26年度</td> <td>平成30年度</td> <td>令和元年度</td> <td>令和2年度</td> <td>令和3年度</td> <td>令和4年度</td> <td>毎年度</td> <td rowspan="3">△</td> <td rowspan="3"></td> </tr> <tr> <td>83.3%</td> <td>前年度(75.0%)以上</td> <td>前年度(76.2%)以上</td> <td>前年度(78.3%)以上</td> <td>前年度(75.7%)以上</td> <td>前年度(64.6%)以上</td> <td>前年度以上</td> </tr> <tr> <td></td> <td>76.2%</td> <td>78.3%</td> <td>75.6%</td> <td>64.6%</td> <td>集計中(R5.12月目途公表予定)</td> <td></td> </tr> </table>	基準値	年度ごとの目標値						目標値	主要な指標	達成	年度ごとの実績値						平成26年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	毎年度	△		83.3%	前年度(75.0%)以上	前年度(76.2%)以上	前年度(78.3%)以上	前年度(75.7%)以上	前年度(64.6%)以上	前年度以上		76.2%	78.3%	75.6%	64.6%	集計中(R5.12月目途公表予定)	
	基準値		年度ごとの目標値									目標値	主要な指標	達成																										
年度ごとの実績値																																								
平成26年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	毎年度	△																																	
83.3%	前年度(75.0%)以上	前年度(76.2%)以上	前年度(78.3%)以上	前年度(75.7%)以上	前年度(64.6%)以上	前年度以上																																		
	76.2%	78.3%	75.6%	64.6%	集計中(R5.12月目途公表予定)																																			
測定指標	<p>指標の選定理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新人看護職員研修実施病院の割合が増加することは、看護師等の質の向上にもつながるものであると考えられるため、当該指標を用いている。 ・ なお、医療施設静態調査の結果より、300床以上の病院に比べ、300床未満の病院では新人看護職員研修ガイドラインに沿った研修の実施割合が低下する傾向にあるため、研修推進の観点から中小規模の病院における実施率を指標とすることとした。 																																							
	<p>指標10 新人看護職員がいる300床未満の病院における新人看護職員研修ガイドラインに沿った研修を実施している病院の割合 (アウトプット)</p> <p>目標値(水準・目標年度)の設定の根拠</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和4年度の目標値を「前回調査以上」としている理由は、次のとおり。 ・ 平成21年7月の保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の改正により、平成22年4月1日から新たに業務に従事する看護職員の臨床研修等が努力義務となっている。よって、質の担保のために研修率低下につながらないように前年度以上を目標にしていく必要がある。 ・ なお、次の実績値については、医療施設静態調査の結果を、参考の計算式を用いて実績値を求めることにより評価を行う(令和6年4月目途)。 <p>(参考)平成26年度実績値78%は、分母:新人看護職員がいる300床未満の病院数、分子:新人看護職員研修ガイドラインに沿った研修を実施している病院数から算出したもの。</p>																																							

	基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
		年度ごとの実績値							
		平成26年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度			
	78.0%			平成29年度 (81%)以上			前回調査以上	(○)	
				83.4%					
指標11 看護師の特定行為研修に係る指定研修機関数 (アウトプット)	指標の選定理由	<ul style="list-style-type: none"> 特定行為研修を実施する指定研修機関数の増加は、看護師等の質の向上にもつながるものであると考えられるため、当該指標を用い、前回の実績を上回ることを目標としている。 【新経済・財政再生計画 改革工程表のKPIは、施策の達成状況を表すものになっており、同KPIと同じ指標を測定指標として設定】 							
	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	<ul style="list-style-type: none"> 新経済・財政再生計画改革工程表のKPIでは2023年度までに300機関と設定されているが、この目標値については令和3年度で達成した。 看護師等の資質の向上を図るためには、より多くの看護師等が特定行為研修を受講できる体制の整備を引き続き推進する必要がある。 							
	基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
		年度ごとの実績値							
		平成30年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和4年度	○
	87機関						360機関	360機関	
	87機関	191機関	272機関	319機関	360機関				
指標12 ドクターヘリ従事者研修の満足度調査(満足度5段階評価のうち4段階以上の回答者の割合) (アウトカム)	指標の選定理由	<ul style="list-style-type: none"> ドクターヘリにおいて提供される医療の質を評価することは非常に困難であるが、ドクターヘリ従事者研修者が研修に満足しているということは、研修内容が充実しているということでもあり、ドクターヘリによる救急医療提供体制の向上にもつながるものであると考えられるため、当該指標を選定した。 なお、研修講師の評価については、多面評価を推進するため、研修講師の他、研修講師に関わる関係者により研修の進捗状況を把握・評価するとともに、研修期間の終了時には、それまでの研修期間中の評価及び到達目標の達成度の評価が基準に到達している場合に、ドクターヘリ従事者研修の修了を認めており、修了が認められた者に対し、満足度調査を行っている。 							
	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	<ul style="list-style-type: none"> 目標値を「毎年度:前年度以上」としている理由は、満足度については一定の目標を定めるのではなく、研修内容の改善を図り年々増加させていくことが適当であると考えられるため、当該目標値を設定したものである。 (参考)令和4年度実績値95.7%は、分母:満足度調査の回答者の人数(70人)、分子:満足度5段階評価のうち4段階以上の回答者の人数(67人)から算出したもの。 							
	基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
		年度ごとの実績値							
		令和元年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	毎年度	△
	92.0%			70%以上	前年度 (91.6%)以上	前年度 (93.1%)以上	前年度 (95.7%)以上	前年度以上	
			91.6%	93.1%	95.7%	95.7%			

※ 令和4年度から令和8年度は第5期基本計画期間である。

学識経験を有する者の知見の活用	第14回政策評価に関する有識者会議医療・衛生ワーキンググループ(令和5年8月10日開催)で議論いただいたところ、以下のご意見があり、これを踏まえ、以下に示すような評価書の修正等を行った。
	<p>【指標8、指標9及び指標12について】</p> <p>研修医等の満足度調査は、研修を受ける側の主観的な満足度を測る指標に見える。研修を提供する指導医や臨床研修の受入医療機関の側から見た評価、患者経験価値調査など、満足度調査の客観性を担保するような補足的なアンケート調査なども実施されていることが分かるよう、実績評価書を修正するのではないか。</p> <p>⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標8については、以下の記載を追記することにより、客観的に質を担保した臨床研修を実施していることを示すこととした。(臨床研修において、令和2年度開始の臨床研修より、各研修医の到達目標の達成状況について、各分野・診療科の研修終了時に、医師及び医師以外の医療職が「研修医評価票」を用いて評価するとともに、2年間の臨床研修終了時には、各臨床研修病院の研修管理委員会において、それまでの「研修医評価票」を勘案し「臨床研修の目標の達成度判定票」を作成し、全ての項目を達成している場合に、臨床研修の修了を認めている。) 指標9については、以下の記載を追記することにより、客観的に質を担保した臨床研修を実施していることを示すこととした。(研修歯科医の評価については、多面評価を推進するため、指導歯科医の他、研修歯科医に関わる関係者により研修の進捗状況を把握・評価するとともに、研修期間の終了時には、各臨床研修施設の研修管理委員会において、それまでの研修期間中の評価及び到達目標の達成度の評価が基準に到達している場合に、臨床研修の修了を認めており、修了が認められた者に対し、満足度調査を行っている。) 指標12については、以下の記載を追記することにより、客観的に質を担保したドクターヘリ従事者研修を実施していることを示すこととした。(研修講師の評価については、多面評価を推進するため、研修講師の他、研修講師に関わる関係者により研修の進捗状況を把握・評価するとともに、研修期間の終了時には、それまでの研修期間中の評価及び到達目標の達成度の評価が基準に到達している場合に、ドクターヘリ従事者研修の修了を認めており、修了が認められた者に対し、満足度調査を行っている。)

	<p>目標達成度合いの測定結果 (各行政機関共通区分)③【相当程度進展あり】</p> <p>(判定結果) B【達成に向けて進展あり】</p> <p>(判定理由)</p> <p>【達成目標1 医師数の確保及び医師の偏在是正】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標1については、本指標の評価においては令和2年度までの目標値と実績値の状況によって評価を行うとしていたところ、外科の医師数の増減は横ばいである一方で、小児科、産科・産婦人科の増減はいずれも令和2年度の目標を達成していることから、概ね目標を達成していると判定した。 ・ 指標2について、評価対象となる医師少数の都道府県(16県)、医師少数の二次医療圏(112区域)のうち、それぞれ6県、33区域で計画開始時に医師少数都道府県・医師少数区域とみなされる医師偏在指標を脱するのに必要な医師数を確保しており、令和4年度の目標を達成した。 ・ 指標3については、必要医師数を達成した都道府県が前回同数の22にとどまり、目標の25に未達であった。 <p>【達成目標2 看護職員の量的確保及び領域偏在の是正、歯科衛生士の量的確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標5については、目標値を達成した。 ・ 指標6については、令和2年度の平成30年度からの増加幅を踏まえ、令和4年度の目標を達成すると見込んだ。 ・ 指標7の歯科衛生士数については、本指標の評価においては令和2年度までの目標値と実績値の状況によって評価を行うとしていたところ、令和2年度の目標を達成した。 <p>【達成目標3 質の高い医師及び歯科医師の養成、新人看護職員や質の高い看護職員の育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標8について、本指標の評価は令和3年度までの目標値と実績値の状況によって評価を行うとしていたところ、令和3年度実績は令和2年度から低下し、目標を達成しなかった。 ・ 指標9の研修歯科医の満足度調査については、本指標の評価においては令和3年度までの目標値と実績値の状況によって評価を行うとしていたところ、令和3年度は令和2年度に引き続き目標を下回った。令和4年度実績については集計中であるため、達成状況の正確な把握は困難であるが、臨床研修歯科医の満足度は一定の水準を維持できていることから、歯科医師の資質向上に寄与していると考えられる。 ・ 指標10については、目標値は前回調査以上と設定されている。実績値は3年ごとに測定しているため令和2年度が最新結果である。実績値は前々回調査時(平成26年度)は78.7%、前回調査時(平成29年度)は80.6%、令和2年度は83.5%であるため経年的に前回値を上回ってきており、令和4年度は85%程度にまで到達すると考えられることから、次に実績値が出る令和5年度において目標を達成する見込みと判断した。 ・ 指標11の看護師の特定行為研修に係る指定研修機関数については、目標値を達成している。 ・ 指標12については、実績が前年度と同値であったため目標を概ね達成していると評価した。 <p>【総括】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 主要な指標(指標2、5、8)のうち、指標8の達成状況が「△」となったが残りは「○」であった。一方で主要な指標以外の指標(8指標)は、16指標中「○」が3指標(指標7、10、11)、「△」が5指標(指標1、3、6、9、12)である。 ・ 以上より、主要な測定指標の達成状況の一部が「△」となったものの残りは「○」であり、また、全ての測定指標の達成状況が「○」又は「△」であって、現行の取組を継続した場合、相当な期間を要せずに目標達成が可能であることから、判定結果は③【相当程度進展あり】に区分されるものとして、B(達成に向けて進展あり)と判定した。
総合判定	<p>(有効性の評価)</p> <p>【達成目標1 医師数の確保及び医師の偏在是正】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標1については、3つの診療科のうち2つの診療科で令和2年度目標値を達成しており、特に産科・産婦人科の医師数は令和2年度において増加に転じており、診療科偏在の解消のための施策が有効に機能していると評価できる。 ・ 指標2・3については、一定数の医師少数都道府県・二次医療圏が計画開始時に医師少数区域とみなされる医師偏在指標を脱するのに必要な数の医師を確保したことから、対策の有効性が認められると考える。指標3の必要医師数を達成した都道府県数については目標を達成しなかった。都道府県内での医師配置だけでなく、都道府県間での偏在是正についての施策の実効性を高めていくことが必要である。 <p>【達成目標2 看護職員の量的確保及び領域偏在の是正、歯科衛生士の量的確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標5及び指標6については、就業看護職員数が増加していることから、新規養成・復職支援・定着促進を3本柱とした看護職員の確保に向けた取組は有効に機能していると評価できる。 ・ 指標7の歯科衛生士確保については、育児・介護等によって離職していた歯科衛生士の復職支援や、免許取得直後の新人歯科衛生士に対する基本的な臨床実践能力の獲得と離職防止を推進してきたが、前々回調査値及び前回調査値は目標値を上回り、順調に増加していることから、施策は有効に機能していると考えられる。 <p>【達成目標3 質の高い医師及び歯科医師の養成、新人看護職員や質の高い看護職員の育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標8については、基準年から比較すると実績が順調に上昇しており、研修医の満足度の高い臨床研修が行われている。実績値が令和2年度から低下した要因としては臨床研修の2年間の間、恒常的に新型コロナウイルス感染症の蔓延及び収束が繰り返されたことにより、臨床現場での研修機会に影響があったことが考えられる。 ・ 指標9については、令和元年度以降連続して実績が下がっている。要因としては新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の影響により、臨床現場での研修機会に影響があったこと等が考えられる。 ・ 指標10については、新人看護職員がいる医療機関において新人看護職員研修が実施されることにより看護職の質の向上が図られることを目的としており、直近(令和2年度)の研修実施率は、前回調査(平成29年度)以上となっている。小規模施設等、研修実施体制が自施設のみで整えにくい施設でも、他施設と連携した研修等を行うことで研修実施が可能となっており、研修実施率が向上していると考えられ、目標達成に向け有効な取組が行われている。 ・ 指標11については、特定行為研修の指定研修機関数が増加したことからより多くの看護師が研修受講することが可能となり、看護師の質向上に有効に機能していると評価できる。 ・ 指標12については、ドクターヘリ運航における安全管理に重点をおいたe-ラーニング、講義を実施することがアンケートの満足度につながっており、有効に機能していると評価できる。

<p>評価結果と今後の方向性</p>	<p>施策の分析</p>	<p>(効率性の評価)</p> <p>【達成目標1 医師数の確保及び医師の偏在是正】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1から指標3までについて、予算が縮減していくなかで概ね目標を達成しており、効率的な取組が行われていると考える。 また、指標2・3について、医師確保計画の策定を通じて対象と目標を都度見直す方式は必要な地域への効率的な対策を可能としていると考える。 <p>【達成目標2 看護職員の量的確保及び領域偏在の是正、歯科衛生士の量的確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標5及び指標6については、予算額が毎年同程度である中で就業看護職員数が増加していることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 指標7の歯科衛生士確保については、予算の範囲内での執行でありながら順調に実績が増加していることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 <p>【達成目標3 質の高い医師及び歯科医師の養成、新人看護職員や質の高い看護職員の育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標8及び指標9については、満足度の高い研修が行われるようアンケート調査の結果を踏まえて、5年ごとの臨床研修制度の見直しに向けた医師臨床研修部会または歯科医師臨床研修部会での議論を行っており、効率的な取組が行われていると評価できる。 指標10については、地域医療介護総合確保基金を各都道府県において活用し、新人看護職員研修事業が行われている(看護課調べ)。例年の執行額は横ばいで推移している中、研修の実施率が上昇していることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 指標11については、令和3年度以降執行額がほぼ一定であるに関わらず、指定研修機関数が年々増加傾向にあり、毎年度目標を達成していることから効率的な取組が行われていると評価できる。 指標12については、毎年度、事業内容や受講者のアンケート結果を精査し、必要に応じて事業メニューの見直しを行っており、効率的に事業が実施されていると評価できる。 <p>(現状分析)</p> <p>【達成目標1 医師数の確保及び医師の偏在是正】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1について、3つの診療科のうち2つの診療科で令和2年度目標値を達成しており、診療科における医師偏在は改善傾向にある。 指標2・3について、地域における医師偏在の解消のためには地域ごとの実情に合わせた医師確保対策が必要であり、都道府県が医師確保計画を適切に定められるよう、策定ガイドラインを適宜見直しながら発出している。また、地域医療介護総合確保基金の運用を通じて適切に施策が実施できるように支援している。 <p>【達成目標2 看護職員の量的確保及び領域偏在の是正、歯科衛生士の量的確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標5及び指標6については、それぞれ基準値となる年度のベースライン値から比較すると就業看護職員数が増加しており、令和8年度に180.2万人以上という目標に向け取組みが着実に進展している。 指標7については、令和30年度、令和2年度ともに「前回調査以上」との目標値を達成しており、就業歯科衛生士の量的確保が順調に進展している。 <p>【達成目標3 質の高い医師及び歯科医師の養成、新人看護職員や質の高い看護職員の育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標8については、平成25年度のベースライン値から比較すると改善しており、前年度以上という目標に向け取組みが進展している。一方で、令和3年度は令和2年度よりも実績が低下しており、その要因としては、新型コロナウイルスの蔓延及び収束が繰り返されたことにより、臨床現場での研修機会に影響があったことが考えられるが、新型コロナウイルス感染症も5類移行したことから、改めて臨床研修医の研修環境を整えることが必要。 指標9の研修歯科医の満足度調査については、令和4年度実績値については集計中であるため、達成状況の正確な把握は困難であるが、臨床研修歯科医の満足度は一定の水準を維持できていることから、歯科医師の資質向上に寄与していると考えられる。一方で、令和3年度は令和2年度よりも実績が低下しているが、この要因としては新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の影響により臨床現場での研修機会に影響があったことが考えられ、こうした状況も踏まえながら、歯科医師臨床研修部会における次期見直しに向けた議論等において、研修環境のさらなる充実に向けた検討が必要。 指標10については、少子高齢化が急速に進展し医療提供の在り方が大きく変化している状況の中、患者の多様なニーズに応え、医療現場の安全・安心を支える看護職員の役割がますます重要になる中で、目標を達成しており、看護職員の資質の向上に寄与していると考えられる。 指標11については、令和4年度の特定行為研修の指定研修機関数の実績値は360機関であり、令和4年度の目標を達成している。今後は、取組の更なる進展に向け、指定研修機関数の目標値を引き上げる必要がある。 指標12については、毎年度、受講者の満足度は継続的に上昇を続けており、引き続き満足度の向上に向けた施策を進めていくことが必要である。
	<p>次期目標等への反映の方向性</p>	<p>(施策及び測定指標の見直しについて)</p> <p>【達成目標1 医師数の確保及び医師の偏在是正】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1について、引き続き、該当の診療科の医師数の増加に取り組んでいく。 指標2・3について、医師少数都道府県・医師少数区域の設定は医師確保計画の見直しごとに判断するものであり、計画期間ごとに医師少数都道府県・医師少数区域が目標医師数を確保することを目指すことになっている。医療圏の数や算出された偏在指標に応じた閾値設定の変更は都度必要であるが、計画開始時に医師少数都道府県・医師少数区域とみなされる医師偏在指標を脱するのに必要な医師数を確保することを目指すという方針は基本的には踏襲する想定である。医師確保計画の策定ガイドラインや地域医療介護総合確保基金の運用を通じて、都道府県間での偏在是正についての施策の実効性を高めていくことで、引き続き、長期的な医師偏在是正の目標年である令和18年度の目標達成を目指していく。

		<p>【達成目標2 看護職員の量的確保及び領域偏在の是正、歯科衛生士の量的確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標5及び指標6については、順調に推移していることから、引き続き令和8年度の目標達成を目指していく。 <hr/> <p>【達成目標3 質の高い医師及び歯科医師の養成、新人看護職員や質の高い看護職員の育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標8については、新型コロナウイルス感染症の5類移行を踏まえ、目標達成に向け臨床研修医が満足できる研修環境の整備に取り組む。 指標9については、目標達成に向け、引き続き臨床研修施設の指定にかかる事務や、指導・調査を適切に行うとともに、歯科医師臨床研修部会での検討を通じて、研修環境の充実に取り組む。 指標10に関し、看護職員の資質の向上については、引き続き当該指標の目標達成を通じ、継続的に看護職員の資質の向上が図られるよう努めてまいりたい。 指標11については、令和5年度は、令和4年度の指定研修機関増加数の実績値を鑑み、実現可能な目標値として380機関以上と設定する。 (参考)令和4年度に増加した指定研修機関数: 41 指標12については、順調に推移していることから、引き続き目標達成を目指していく。
--	--	---

<p>参考・関連資料等</p>	<ul style="list-style-type: none"> 医師偏在指標(指標2関係) URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/kinkyu/index.html 令和2年医療施設(静態・動態)調査 確定数 都道府県編(指標5関係) URL: https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450021&tstat=000001030908&cycle=7&tclass1=000001165107&tclass2=000001165167&tclass3=0001165169&stat_infid=000032191940&tclass4val=0 令和2年度衛生行政報告例 統計表 隔年報(指標5～6関係) URL: https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450027&tstat=000001031469&cycle=7&tclass1=000001161547&tclass2=000001161548&tclass3=0001161550&stat_infid=000032156320&tclass4val=0 令和2年医療施設(静態・動態)調査 確定数 全国編(指標10関係) URL: https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450021&tstat=000001030908&cycle=7&tclass1=000001165107&tclass2=000001165167&tclass3=0001165168&stat_infid=000032191794&tclass4val=0 平成29年医療施設(静態・動態)調査 上巻(指標10関係) URL: https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450021&tstat=000001030908&cycle=7&tclass1=000001123595&tclass2=000001123596&stat_infid=000031780548&tclass3val=0 平成26年医療施設(静態・動態)調査 上巻(指標10関係) URL: https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450021&tstat=000001030908&cycle=7&tclass1=000001077195&tclass2=000001077196&stat_infid=000031336252&tclass3val=0 看護職員の資質の向上に係る研修事業の実施状況及び事業計画に関する調査結果(指標10関係) https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/001007075.pdf
-----------------	---

<p>担当部局名</p>	<p>医政局</p>	<p>作成責任者名</p>	<p>医事課長 林 修一郎 歯科保健課長 小椋 正之 看護課長 習田 由美子 特定医薬品開発支援・ 医療情報担当参事官 室長 田中 彰子 地域医療計画課長 佐々木 孝治</p>	<p>政策評価実施時期</p>	<p>令和5年8月</p>
--------------	------------	---------------	--	-----------------	---------------