

2024年7月10日

令和7年度【県】への制度・予算要望書

公益社団法人神奈川県看護協会

1. 看護職員確保のための賃上げの実現について（新規）
2. 神奈川県ナースセンター事業に係る委託費の適正化等について（新規）
3. 中小医療機関における看護師の継続教育に係る仕組みづくりと財政措置について（継続）
4. 潜在保健師の就業促進に向けた取組み及び統括保健師の配置に向けた働きかけについて（新規）

令和7年度【県】への制度・予算要望書

団体名	公益社団法人神奈川県看護協会
-----	----------------

県庁内（部局等）	健康医療局・福祉子どもみらい局
件名	1 看護職員確保のための賃上げの実現について
○印をつけてください	新規・継続

【要望内容】

看護職員の需要増に応じて、必要な人材を確保していくためには、看護労働の価値に見合った適正な賃金水準を実現していくことが必要不可欠である。

そこで、県として、看護職員のさらなる賃上げのため、国へ積極的に働きかけていくこと。

【現状・課題】

第8次神奈川県保健医療計画では、2025年の必要看護職員数109,970人に対して、供給推計値は85,084人となっており、看護職員不足数は、24,886人と推計されている。

看護の仕事は、高度な専門知識と技術を持って、危険と重労働を伴いながら患者及び家族の安全・安心を守る大切な仕事である一方で、その社会的価値に見合った賃金水準が実現されていないことが、看護職員の需給ギャップを生む最大の原因であると考えている。

そこで、看護労働の価値に見合った適正な賃金水準を実現していくため、さらなる賃上げが必要である。

2024年度診療報酬改定では、新たに「ベースアップ評価料」が設定され、医療従事者の賃上げ原資が一定程度措置された。これにより、2023年度分の賃金に比して、2024年度は2.5%アップ、2025年度はさらに2.0%アップの実現が政府目標とされた。

しかしながら、今回の診療報酬改定では、定期昇給部分の原資は措置されていないため、各施設の経営状況等によって、賃上げ格差が生じやすい状態となっている。

一方、連合の2024年春闘の結果は、定期昇給込みで平均5.10%の賃金改善が実現されている。同じく連合が7月3日に公表した資料（賃上げ分が明確に分かる組合の集計）においても、定期昇給込みで5.20%の賃金改善が実現し、その内訳は、賃上げ部分（ベースアップ）3.56%、定期昇給部分1.64%となっている。

このように世間一般の賃上げ率と比較しても、このたびの診療報酬改定は低水準と言わざるを得ない。

さらに、2024年度の介護報酬改定では、介護職員の処遇改善を目的に「介護職員等処遇改善加算」が措置された。この加算の内容は、今回の診療報酬改定で措置された「ベースアップ評価料」と同様に、2024年度に2.5%、2025年度に2.0%のベースアップを実現していくものとなっている。

しかしながら、この「介護職員等処遇改善加算」の対象事業所から訪問看護ステーションが除外されているため、賃金原資の過半を介護報酬に依存している訪問看護ステー

ションの看護職員には、介護分野の業務に係る賃上げ原資が全く措置されていない状況である。

訪問看護ステーションは、地域における医療分野と介護分野を横断する多様なサービスを提供しており、地域包括ケアシステムを推進していく上で重要な役割を果たしている。

こうした訪問看護ステーションで働く看護職員の賃金が低水準で放置されることは、慢性的に人手不足の訪問看護ステーションの看護職員数を確保していく上で大きな問題である。至急解決に向けた方策を講じるべきである。

看護職員の需給ギャップという困難な課題を解決していくためには、まずは、医療や介護の様々な現場で働く看護職員の賃金改善を実現していくことが必要である。県として、このことについて、積極的に国に働き掛けていくよう要望する。

令和7年度【県】への制度・予算要望書

団体名	公益社団法人神奈川県看護協会
-----	----------------

県庁内（部局等）	健康医療局
件名	2. 神奈川県ナースセンター事業に係る委託費の適正化等について
○印をつけてください	新規・継続

【要望内容】

看護職の人材確保事業を行う県ナースセンター事業に係る委託費の適正化を要望する。併せて、新たに県ナースセンターで実施していくこととされた看護補助者関連業務について、県ナースセンターの実施主体である県として、本協会と連携しながら適切に対応していくことを要望する。

【現状・課題】

神奈川県ナースセンター事業を活用した就職者数は、2022年度の671名に対し、2023年度は712名と増加した。

これは、2023年度において、eナースセンター登録者を対象に、電話で現在の就業状況等を聞き取り、一人ひとりの就業意向を確認していったことや、新たに50歳以上の未就業看護職を対象に、病院以外の施設での看護業務を紹介する研修を実施したことなどの結果と考えている。

また、2023年度からは、LINEを活用して、多様な求人施設の情報提供や求職者とのマッチング支援を開始しており、現在、LINEの登録者数は1,200人を超えている。

今後、県ナースセンターの認知度を一層高め、就職者数を増やしていくためには、引き続き、きめ細かい求職相談、求人相談を行っていくとともに、ハローワークとの連携をさらに強化していくことなどが必要であると考えている。

こうした中、県ナースセンター業務に係る県から本協会への委託費については、何年もの間、低額に据え置かれており、県からの委託費ではとうてい委託業務に係る費用をまかなうことができず、毎年2千数百万円の赤字が生じており、本協会の会員の会費収入等から不足額を補填している状況である。

そこで、2025年度からは、業務内容に見合った委託費とするよう要望する。またその際は、昨今の物価高及び賃上げ分も反映したものとするようお願いしたい。

加えて、2023年10月に「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づく基本指針が改正され、都道府県ナースセンターにおいて、「看護補助者の無料職業紹介も実施することが重要である」と明記された。

2024年度は暫定的に、本協会が日本看護協会からの委託を受けて、「看護補助者の確保・定着推進事業」として、①看護補助者業務の周知・広報、②研修、③無料職業紹介、

④定着状況調査の4事業を、県ナースセンター業務の中で進めていくことにしている。

2025年度については、県ナースセンターの実施主体である県として、本協会と連携しながら、効果的な看護補助者の確保のための事業を立案し、委託費の予算を措置していくことが必要であると考えているので、そのための適切な対応を要望する。

令和7年度【県】への制度・予算要望書

団体名	公益社団法人神奈川県看護協会
-----	----------------

県庁内（部局等）	健康医療局
件名	3 中小医療機関における看護師の継続教育に係る仕組みづくりと財政措置について
○印をつけてください	新規 ・ 継続

【要望内容】

看護職が、多様化する県民の健康上のニーズや最新の医療に対応し、より質の高い看護を提供していくためには、高度な専門的能力を持ち、免許取得後も様々な機会を利用し、その能力の開発・維持・向上に努めていくことが重要である。

しかし、県内の中小の医療機関や訪問看護ステーション等では、独自に研修体系を構築することが難しく、新人教育や継続教育が十分に行われていない現状にある。

そこで、県として、こうした中小医療機関等で働く看護職に対する教育研修が効果的に実施できる仕組みの構築と、それに伴う財政措置を講じるよう要望する。

【現状・課題】

神奈川県の看護の質・量の向上を図るには、中小医療機関等における新人教育や継続教育を推進していくことが重要であるため、昨年度、次に掲げる多様な支援の仕組みづくりを県に要望した。

- ① 中小医療機関等の施設内で実施する出前講義や研修などに係る講師派遣費用を当該中小医療機関等に対して補助する仕組みづくり
- ② 中小医療機関等の看護職が外部機関の研修を受講する際に、当該中小医療機関等に受講料等を補助する仕組みづくり
- ③ 県看護協会が中小医療機関等の看護職向けに実施している研修費用に対する補助（県看護協会への補助）
- ④ 中小医療機関等の看護職が、当該機関等の中でオンライン研修を受講できる学習環境の整備への補助（中小医療機関等への補助）

県は、既に「新人看護職員研修事業費補助」や「教育支援ステーション事業費補助」などを実施しているが、中小医療機関等の看護職に向けた継続教育をさらに充実・強化していく観点から、さらなる県の支援が必要であると考えている。

令和7年度【県】への制度・予算要望書

団体名	公益社団法人神奈川県看護協会
-----	----------------

県庁内（部局等）	健康医療局
件名	4 潜在保健師の就業促進に向けた取組み及び統括保健師の配置に向けた働きかけについて
○印をつけてください	<input checked="" type="radio"/> 新規 ・ <input type="radio"/> 継続

【要望内容】

自治体保健師のさらなる確保に向けて、①潜在保健師への就業前説明会・体験会などの実施を要望する。また、②統括保健師が未配置の自治体に対する配置の働きかけを要望する。

【現状・課題】

神奈川県の自治体の保健師数は、人口10万人に対し13.0人（「令和4年度地域保健・健康増進事業報告」）と、2003年度から全国最下位の状況が続いており、人員不足が常態化している。

保健師は、感染症対応のほか、健康寿命の延伸、地域包括ケアの推進、高齢者の保健事業と介護予防事業の一体的取組、妊娠期からの切れ目ない支援、児童虐待の予防、心の健康づくりや自殺予防など様々な健康課題に取り組んでいる。

このような社会のニーズに対応していくためには、自治体保健師の必要数を確保していくことは喫緊の課題である。

こうした中、看護師としての経験を有する者は、臨床現場において、年齢性別を問わず様々な疾患を抱える患者をケアしてきた実績があるため、例えば、乳幼児の集団検診や母子相談といった自治体の保健師業務に就いた際にも、即戦力となることができる。

また、保健師数の確保のためには、新卒保健師を正職員として、採用・育成していくことは極めて大切であるが、それだけではなく、正職員の業務を補完する臨時職員として、短時間勤務等、柔軟な働き方を希望する者についても積極的に採用していくことが必要である。

そこで、保健師免許を持ち、保健師として復職や転職を希望する看護職等（以下、「潜在保健師」という。）に対して、保健師としての就業前に、最新の保健師業務の説明や体験といった機会を設けることで、就業後の業務に対する不安を解消し、実際の雇用につなげていくことが可能と考える。

具体的には、保健師業務に当たって、看護職の経験がどのように生きてくるのかといった説明や動機付けを行うことで自信を持たせるとともに、保健師実務の現場において業務を体感できる機会を設けることで、就業前のイメージと実際の保健師業務とのギャップに伴う離職を防ぐことが可能となると考えている。

については、県として、潜在保健師を対象とした就業前説明会・体験会を実施していくことを要望する。また、この就業前説明会・体験会については、潜在看護師の就業支援

業務等を行っている県ナースセンター事業の一環として実施していくことも効果的であると考えているので、本協会に業務委託することを含めて検討願いたい。

さらに、災害対策や健康危機管理の取り組みを進める上で、統括保健師の役割が重要となっている。

「地域保健対策の推進に関する基本的指針」の改正（令和5年3月）により、「都道府県、政令市及び特別区は、健康危機管理を含めた地域保健施策の推進のために本庁に統括保健師を配置するとともに、地域の健康危機管理体制を確保するため、保健所に保健所長を補佐する統括保健師等の総合的なマネジメントを担う保健師を配置すること。保健所設置市等以外の市町村は、健康危機管理を含めた地域保健施策の推進のために統括保健師を配置すること。」と明記され、全国的にも配置が進んでいる。

現在、神奈川県内の市町村 33 自治体のうち 27 の自治体に統括保健師が配置されている。

統括保健師は、継続的な保健師の確保や住民の多様な健康課題に対して、大きな役割を果たしており、すべての自治体に配置されることが期待されている一方で、小規模自治体では、保健師の確保自体が厳しい状況であるため、統括保健師の配置の必要性について理解されにくい状況がある。

そこで、県として、県内の全自治体において統括保健師が配置されるよう働きかけていくことを要望する。