

# **令和9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**

## 要望事項

|     |                          |     |
|-----|--------------------------|-----|
| I   | 看護職確保に向けた施策に対する支援        | P2  |
| II  | 看護職が働き続けるための支援           | P4  |
| III | 看護職の処遇改善に向けた制度的・財政的支援の強化 | P6  |
| IV  | 訪問看護ステーションの運営に関する支援      | P8  |
| V   | 神奈川県ナースセンターの機能強化         | P10 |
| VI  | 保健師の人材確保及び質の向上           | P11 |
| VII | 出向システムを活用した助産師育成と定着支援    | P13 |

令和9年度【県】への予算要望書

|       |                |
|-------|----------------|
| 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         | I 看護職確保に向けた施策に対する支援 |
| ○印をつけてください | 一部新規・継続             |

**【要望の背景】**

**＜神奈川県内の看護職の確保状況＞**

- ・地域住民10万人当たりの看護師数(全国比較) 2024年：47位、2022年45位、2020年：47位
- ・日本看護協会実施の病院看護師偏在状況調査 全国平均654.13 神奈川県557.82 (42位/47)  
県内では湘南東部(451)と横須賀・三浦(492.51)相模原(495.32)が低く  
川崎と横浜は高い。
- ・県内流入者と県外流出者の実態  
県内の新卒就業者は約3,600名で横ばい。そのうち県外からの流入者は約1,500名。  
内訳は、東京からの流入が一番多く約460名、以下、福岡、鹿児島、青森、埼玉の順である。  
大学卒・3年課程卒ともに県外流出よりも県内流入が多くなっている。
- ・神奈川県内の看護系養成校の状況  
県内養成校の増設が進められ、今年度大学の開校予定もある。一方、看護専門学校においては  
定員割れや閉校も検討されている。  
定員割れの要因は、少子化、大学進学志向、教員不足による教育支援体制の弱体化などがある。

神奈川県における看護職確保対策は、県民の生命と健康を守る医療提供体制の基盤を左右する  
重要課題である。県として将来を見据えた中長期的な視点に立ち、以下の具体的な要望事項を  
次年度の施策及び予算へ反映していただくよう要望する。

**【要望内容】**

**1 看護職就学就職フェア開催への財政的支援及び共催の検討**

各二次医療圏において各市町村と連携し、地域の看護職確保のための就職フェアを実施している  
が、県全体の看護師偏在・不足を改善するためには広域的なマッチング機会の提供が不可欠である。  
看護職の就職フェアは2025年度より本協会主催で実施している。

○ 2025年度実績：2026年1月18日 本協会主催看護職就職フェアを実施  
参加施設：33（訪問看護ST 6含む）求職者129名  
見学者：13名 就職成立者7名（4/17アンケート結果）  
講演会開催により延べ人数352名の参加があり、求職求人ともに就職フェアに  
対する期待が高いと評価できる。  
参加施設より参加費を徴収して実施（1ブース：2万円）

○ 2026年度予定：2回の開催を予定

- ・第1回：2026年8月9日（日）看護職就職・就学フェア 場所：新都市ホール  
（看護師を目指す中高校生も対象）
- ・第2回：2026年12月6日（日）看護職就職フェア 場所：総合医療会館

各フェアでは開催費用として100万円から300万円（開催場所による）が必要となり、その全額  
を出展施設と当協会が負担している。

他県の看護協会では自治体からの補助金支給を受けて運営している。他県の先進事例を参考に、  
本県においても持続可能な運営体制を構築するために、補助金等の公的支援をお願いしたい。

また、二次医療圏ごとの就職フェアの開催について、2026年度は三浦市が初めての開催を計画している。

さらに、小田原市、相模原市においても当協会の合同開催に向けて調整をしていく。

## 2 進路発見セミナー開催への資金援助（多職種団体と合同開催）

2040年を見据えた18歳人口の急減と超高齢社会の進展に伴い、将来の医療提供体制を維持するための人材確保は重要課題の一つである。2027年度には、本協会を含む医療関係職種が連携し、小中高校生を対象に医療職の魅力を発信する「進路発見セミナー」を企画している。

県においても、将来の医療人材の育成・確保という公的使命に鑑み、会場確保や運営に係る財政的支援を要望する。

## 3 看護師偏在対策（かながわ地域看護師制度活用拡大：4大学病院出向事業）

県内における看護師の地域偏在は依然として深刻であり、人材確保の状況に大きな格差が生じている。この偏在解消に向け、人材確保能力の高い病院等が定員を超える採用を行い、看護師不足に直面する地域の医療機関等へ継続的に出向させる人材確保モデルの構築への支援を要望する。

また、現在実施されている「かながわ地域看護師養成事業」については、令和7年度の出向実績（出向者20名、出向元10施設・出向先14施設）を踏まえ、さらなる活用促進を図る必要がある。現行の「出向期間240日以内」「1施設あたり年間5名まで」という制限は、現場の安定的な体制維持において障壁となっている。

出向期間の延長および補助対象人数の上限撤廃・拡大など、制度の要件緩和と補助金の増額を要望する。

また、一部の施設では出向者に対して「地域連携派遣手当」を支給している。手当の付与により出向者の手上げが増加することが期待されるため、補助金などの支援を要望する。

## 4 県内流入者の促進と県外流出者に歯止めをかける対策

神奈川県内の看護職確保状況は、県内流入者が県外流出者より多い状況がある。この優位性を維持・拡大し、将来にわたる看護人材の安定確保を図るためには、県外からの流入促進に加え、さらに定着支援策が不可欠である。

については、県内就業を選択した看護職に対し、奨励金等の支度金制度の財政的措置を検討し、看護職に選ばれる県としての施策を推進することを要望する。

東京都の例：再就業・再雇用後6カ月経過で奨励金5万円

就業開始から2年間継続で奨励金15万円支給（最大20万円支給）

## 5 看護師等の養成に係る専任教員の育成と確保対策（看護師等養成機関連絡協議会・実習病院連絡協議会要望）

神奈川県内の看護師等養成機関においては専任教員の成り手が不足しており、少数の教員が教務事務業務を兼務せざるを得ない学校があり、教育活動に専念できる環境がない状況である。看護教員養成研修を受講する者に対する財政的支援を要望する。

## 6 看護師等養成のための修学資金貸与の上限拡大、返還免除要件の弾力化など制度の見直し

看護の道へ進む人を増やすために、看護大学や看護専門学校の教育費の助成の見直しを求める。

本県の看護学生のための就学資金の貸付額は他県と比べて低額であり増額すべきである。また返還免除の要件も見直しが必要である。

就学資金貸付方法も、看護師不足に悩む中小規模病院を支援できる実効性を伴う仕組みを検討してもらいたい。

令和9年度【県】への予算要望書

|            |                  |
|------------|------------------|
| 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         | Ⅱ 看護職が働き続けるための支援 |
| ○印をつけてください | 一部新規 ・ 継続        |

**【要望の背景】**

**神奈川県看護職の離職率と離職理由**

R6年度実態調査結果でみると、本県の離職率13.4%で全国平均(11.0%)を上回っている。

- ・ 川崎、横須賀・三浦が高く、14%台、湘南東部、湘南西部は11%台で低下傾向
- ・ 離職理由は、採用1年目から3年目はメンタル不調が1位

**看護職員の潜在数**（令和2年度 厚労省科学研究・看護職員需給推計調査結果より）

2018年調査では、推計対象者に65歳以上を含めた全国の潜在数（潜在率）は793,885人（32.9%）65歳未満では695,461人（31.1%）2012年調査結果より3%減

医療現場の複雑化と医師の働き方改革に伴うタスクシフトや医療安全対策の強化、患者家族からの要望の増加など、看護職の業務負担が増大している。その結果採用1年目から3年目の退職理由としてメンタル不調が1位となっており、早期離職防止が喫緊の課題となっている。

また、こうした現場を支える看護管理者も、人材育成と安定的な病院運営の両立という困難な課題に直面し、疲弊している実態がある。

については、本県の医療提供体制を堅持するため、以下の具体的な取り組みについて、次年度予算および施策への確実な反映を要望する。

**【要望内容】**

**1 中小規模看護管理者研修に対する支援**

管理者教育は人材育成や定着支援、病院運営に大きく影響を及ぼす。看護管理者研修は県看護協会で実施しているが、県央・相模原・横須賀・小田原地区の研修受講者が少ない。

各地区で集合して研修が受講できる出向研修を企画実行するための研修場所の確保や開催費用に対する財政的支援を要望する。

**2 潜在看護師発掘に対する広報支援・寄木型業務（短時間固定型業務）の推進**

2018年度調査結果では、定年後も就業意欲を持つ看護職が多数存在する一方で、その受け皿となる医療機関における柔軟な働き方の提示が十分ではない。定年退職者が円滑に再就業できるよう広報活動も含めた支援を要望する。

本協会では、寄木型業務（短時間固定型業務）を推奨し、対応できる病院を拡大して募集し、定着支援を計画している。広報活動やこの取り組みから継続して働くことになった場合の支援金などについて財政的支援を要望する。（東京都の支援参考）

**3 看護補助者確保対策と看護業務のタスクシフトへの支援（外国人への教育支援）**

医師の働き方改革の進展に伴い看護師への業務移管（タスクシフト）が加速している。その一方で現場を支える看護補助者の確保が困難な状況があり、本来のタスクシフトが進まない状況にある。

医療現場の生産性向上に向けたICT導入の促進に加え、看護補助者の確保・定着に向けた継続的な支援を要望する。さらに、外国人材の円滑な受入れと定着を支えるための教育支援体制の構築について、財政的支援を要望する。

#### 4 カスタマーハラスメント防止に向けた対策

「2025 年度 日本看護協会実態調査」結果で、暴力・ハラスメントの実態では、この 1 年間で就業先での暴力・暴言、ハラスメントを受けた経験がある看護職員は 49.3%と上昇した。内容は「精神的攻撃」「意に反する性的言動」「身体的攻撃」の順に多かった。

こうしたハラスメントは、看護職のメンタル不調や離職を招く深刻な要因となっている。2025 年に労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が改正されるなど、社会的にも防止対策が急務となっている。

医療現場におけるカスハラ防止を「県民全体の課題」として位置付け、患者・家族を含む地域住民に対する広報活動や普及啓発について、県として積極的に取り組むことを要望する。

#### 5 医療安全関連の相談事業に対する支援

本協会では、医療事故の防止や医療の質向上に寄与するため、専門的知見に基づき年間約 50 件の医療安全に関する相談対応（1 件あたり 30 分～1 時間）を実施している。これらの相談は、医療現場における重大な事故の未然防止や、患者・家族との信頼関係構築において極めて重要な役割を果たしている。

県民が安心して医療を受けられる体制を維持するため、本相談事業を県の医療安全対策の一環として位置付け、安定的な運営体制の維持に向けた財政的支援を要望する。

令和9年度【県】への予算要望書

|       |                |
|-------|----------------|
| 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         | Ⅲ 看護職の処遇改善に向けた制度的・財政的支援の強化 |
| ○印をつけてください | 新規 ・ <u>継続</u>             |

**【要望の背景】**

現在、看護職の確保と定着が非常に困難な状況が続いており、その大きな要因の一つが、業務の専門性や責任の重さに比して、他職種との賃金格差が依然として解消されていない厳しい処遇の実態にある。看護職の処遇改善が図られなければ離職者の加速とモチベーションの低下を招き、医療・福祉体制の持続可能性にも深刻な影響を及ぼしかねない。

県民の生命と健康を守る基盤を維持するため、県として国に対する制度改善の働きかけを強化するとともに、県独自の施策による財政的支援を含めた継続的な処遇改善策の具体化を強く要望する。

**【具体的な要望事項】**

**1 処遇改善への継続的な支援**

診療報酬改定における処遇改善措置については、一時的な加算に留まることなく基本給の底上げ（ベースアップ）につながる恒常的な仕組みへと転換することが不可欠である。

看護職の専門性が適正に評価され将来にわたって安心して働き続けられる給与体系が確立されるよう、県として国に対し継続的に働きかけることを要望する。特に、定年後の処遇については減給になる施設が多く、働き手の確保には処遇の改善が必要となる。

**2 地域・病院・在宅の看護職の給与格差の是正**

日本看護協会による2024年度「看護職員の賃金に関する実態調査」では、訪問看護ステーション勤務者の賃金は病院勤務者と比較して低く、例えば35歳から40歳の層では基本給ベースで約35,000円の格差が生じている。地域完結型医療への移行が進む中、この賃金格差は在宅看護への人材流入を抑制する重大な要因とも言える。

地域・在宅での就業を希望する看護職が、処遇への不安なく継続的に勤務できるよう、県独自の就業奨励金の創設や運営費補助の拡充など、実効性のある支援策を講じることを要望する。

**3 夜勤手当等の標準化**

病院勤務看護職員の夜勤手当額（夜勤1回あたり）は過去10年以上にわたりほぼ据え置かれた状態にあり、さらに病院間での支給基準の格差も散見されている。

日本看護協会の実態調査によれば、夜勤手当を支給できず深夜の割増賃金のみの対応に留まる病院が4.4%（131施設）存在するなど、同一労働に対する報酬の不公平感があり看護職の離職や偏在を招く一因となっている。

また、年々夜勤を敬遠する傾向が強まる中で、夜勤従事者への負担が増大し、訪問看護ステーションにおける夜間緊急オンコール対応者の確保も非常に困難な状況にある。

24時間365日の医療提供体制を維持するため、夜勤手当の全国的な基準策定および既存制度の見直しを継続的に国に働きかけるなど、県としての積極的な対応を要望する。

<参考> 夜勤手当額 [2025 年日本看護協会 病院看護実態調査より]

| 勤務体制     | 平均手当額<br>(2012 年度) | 平均手当額<br>(2023 年度) | 平均手当額<br>(2025 年度) |
|----------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 三交代制 準夜勤 | 3,812 円            | 4,234 円            | 4,300 円            |
| 三交代制 深夜勤 | 4,635 円            | 5,199 円            | 5,211 円            |
| 二交代制 夜勤  | 10,119 円           | 11,368 円           | 11,470 円           |



令和9年度【県】への予算要望書

|       |                |
|-------|----------------|
| 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         | Ⅳ 訪問看護ステーションの運営に関する支援 |
| ○印をつけてください | 新規 ・ 継続               |

**【要望の背景】**

超高齢社会の進展とともに、24 時間 365 日の訪問医療、看護、介護サービスが求められている。在宅医療と介護の複合ニーズが高まる中、訪問看護ステーションは地域包括ケアの中核的役割を果たしている。しかしながら、質の高い人材育成の仕組みが十分に整っておらず、一部では法令遵守やサービスの質に疑義が生じる不適切な運営を行う事業所の存在も指摘されている。

また、現場では訪問看護師に対する処遇(※)や人員確保など、持続的な運営のためには支援の強化が不可欠である。

県民が安心して在宅療養を選択できる体制を堅持するため、県内の訪問看護ステーションに対する「質の向上」に向けた指導・支援体制の強化と、経営基盤の安定化のための「実効性のある支援策」の実施を要望する。

(※) 2024 年度「看護職員の賃金に関する実態調査」では、訪問看護ステーション勤務者の賃金は病院勤務者と比較して低く、例えば 35 歳から 40 歳の層では基本給ベースで約 35,000 円の格差が生じている。

**【具体的な要望事項】**

**1 訪問看護ステーションの質の向上に向けた支援**

1) 訪問看護ステーション開設に関する基準の明確化

利用者の安全と質の確保のため、新規開設時における要件や見直しを含め、一定の基準を設けること等を検討し、ステーションの質の維持に直結する取組みを講じてもらいたい。

2) 不適切な事業所への対応強化

いわゆる「悪徳事業所」の排除に向け、行政による監視・指導体制のさらなる強化と、あわせて良質な事業所と不適切な事業所を判別するための客観的な評価基準を策定し、県民が安心して選択できる環境を整備されることを要望する。

**2 医療的ケア児、障がい児の子育て支援への訪問看護師等の活用に向けた制度改善**

医療的ケア児は増加傾向にあり、支援においては、県教育委員会や福祉子どもみらい局福祉部等で看護師の活用が一つ的手段として位置づけられている。こうした子どもたちが家庭で生活していくためには、保護者を含めた包括的な支援が不可欠である。

支援においては、制度が複雑で管轄や市町村によって対応に差があるなど、多くの課題がある。さらに、訪問看護師は保助看法のもとで業務を行う必要があるため、医療的ケアの実施にあたっては、医師が不在の場における判断基準の整備も求められる。

看護師不足が深刻化する中で、医療的ケア児等の支援において貴重な看護師資源を有効に活用していくために、居宅要件の緩和や報酬体系の改善について国に働きかけるとともに、県としての制度・環境面での整備を要望する。

### 3 訪問看護師の負担軽減に向けた支援

#### 1) 郵送料・駐車場代の補助

訪問看護ステーションの運営において、医療機関からの指示書受領に係る郵送料や、訪問時に不可欠な駐車場代などの実費負担は、事業所の経営を圧迫する大きな要因となっている。特に小規模なステーションにおいては、これらの経費が収益を圧迫し、持続的なサービス提供を困難にしている。

地域における訪問看護体制を堅持するため、現場での実費負担を軽減するための補助制度の創設や、公的な駐車スペースの活用支援など、ステーションの経営安定化に資する具体的な財政的支援を要望する。

#### 2) 少人数事業所への支援強化（夜間緊急オンコール業務への支援）

少人数体制の訪問看護ステーションでは夜間緊急オンコール等の業務負担が特定の看護師に集中し、負担が偏りやすい。こうした小規模事業所が単独で24時間365日の対応を維持することには限界があり、地域全体の訪問看護体制が維持できなくなることが懸念される。

持続可能な訪問看護体制を確立するため、地域単位での複数事業所による連携体制の構築や広域での夜間対応の仕組みづくりに対し、県が主導して構築するとともに、財政的支援を要望する。

和 9 年度【県】への予算要望書

|       |                |
|-------|----------------|
| 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         | V 神奈川県ナースセンターの機能強化 |
| ○印をつけてください | 一部新規 ・ 継続          |

**【要望の背景】**

近年、看護師の人材確保はあらゆる医療・福祉施設にとって喫緊の課題となっており、多くの現場が有料職業紹介事業者を利用せざるを得ない状況にある。有料紹介業者は年々増加しており、その活用に多くの病院は年間多額な費用をねん出している。

神奈川県ナースセンターは無料相談所としての機能があるが、有料紹介所に比べ、求人求職への迅速な対応には課題がある。（人員・予算・システムなど）

現在、当センターの新規求職者に占める 50 歳以上の割合は、2025 年度に 54.9%と半数を超えた。50 歳以上は『介護』『定年』を理由に『日勤のみ』『短時間』を希望する傾向がある一方、当センター求人の 65%は常勤雇用で、その半数は夜勤のある病院求人である。このため、求職者ニーズと求人施設の間にミスマッチが生じており、解消に向けては求人施設における働き方の工夫を促す支援（施設訪問、就職フェア・合同説明会への参加、巡回相談等）の強化が必要である。同時に、プラチナナース・潜在看護師を主とした求職者支援は、看護師の地域偏在をふまえた、求職者の生活の拠点である地域での支援（各ハローワークでの巡回相談・広報等）が重要であり、このことは、その後の定着支援へもつながる。

支援活動の拡大に伴い、相談員のセンター外での活動が増えることから、相談記録・求人求職管理等の業務効率化を進め、継続的に支援できる体制整備が不可欠である。

また、看護補助者確保事業においては、現状、①看護補助者という職業の認知不足、②看護補助者の魅力の発信不足、③ターゲット層へのアプローチ不足、④紹介機関（ナースセンター）としての周知不足の 4 つの課題がある。課題をふまえ、これまでの「中高年女性」といったターゲットを多様な層に拡大し、広く看護補助者となりうる層へ「届く」アプローチが必要である。さらに、他県（秋田県ナースセンター）で実績のある給付型見学会を実施し、就職へのアプローチの向上を図る。

**【要望内容】**

**1 求人施設に対する支援及び求職者（プラチナナース・潜在看護師）に対する広報支援**

施設訪問や就職フェア・合同説明会への参加等、顔の見えるマッチングの場を各地域で設けるとともに、求職者であるプラチナナースや潜在看護師等に対し、ターゲット層に合わせた媒体を活用した広報が必要である。マッチングの場の運営、Web 広告・地域媒体・リーフレット等を組み合わせた広報に係る経費について、県による支援を要望する。

**2 業務効率化に係る経済的支援**

相談員のセンター外での支援活動が増えることから、相談記録・求人求職管理等の業務効率化が不可欠である。ついては、相談記録・求人求職管理等に係る ICT 導入（RPA 等によるデータ集計の自動化、巡回相談用端末・通信機器の整備、セキュリティ対策、運用支援を含む）に要する経費について、県による経済的支援を要望する。

**3 看護補助者確保対策に係る支援**

看護補助者となるターゲット層を拡大し、看護補助者についてより分かりやすく周知するための広報、給付型見学会開催に係る経費について、県による支援を要望する。

令和9年度【県】への予算要望書

|       |                |
|-------|----------------|
| 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         | VI 保健師の人材確保及び質の向上 |
| ○印をつけてください | 一部新規 ・ 継続         |

**【要望内容】**

**1 保健師の人材確保と修学支援制度の充実・発信強化**

保健師修学資金制度は人材確保の基盤であるが、制度内容の周知不足や返還免除要件が厳しいため、貸付が低調である。また、保健師の専門性や活動内容が若年層に十分に伝わっておらず、職業理解が進まないことが将来的な担い手不足につながっている。こうした課題を踏まえ、制度の実効性を高めるために返還猶予および返還免除要件の緩和を検討し、学生への情報提供を強化することを要望する。

また、中学生の職業体験や高校生・看護学生の自治体インターンシップなど、若年層が早期に保健師の活動に触れる機会を県が積極的に創出すること。

一方、キャリア採用者の需要も増しており、再就職支援（キャリア支援）の充実に向けた取り組みの強化を要望する。

**2 実務課題の把握と人材育成（研修）の再構築**

自治体規模や地域特性、配置先によって保健師の業務負担や求められる役割は大きく異なり県全体として課題を把握する基盤が不足している。この状況では人材育成や支援の方向性にばらつきが生じ、県内の保健サービスに地域差が生まれる恐れがある。これを解消するため、例えば、県が主導して経験者採用及び管理期の人材育成の課題を把握して、その結果も踏まえて人材育成体系を構築することなどを早急に進めることを要望する。

**3 「保健師数1,751人」を目標の確実な達成に向けた協議の場の設置**

「令和11年度までに保健師1,751人」という県計画の数値目標は、地域保健体制を持続可能なものとするうえで不可欠な指標である。しかし、現状では県・市町村・専門職団体が継続的に数値目標を達成するための進捗の共有や、取り組みの評価の場が十分ではないため、KPI設定、進捗点検、課題共有、好事例の水平展開を行う協議の場を県が主体的に設置し、推進体制を強化する必要があると考える。このため、協議体の早期設置を要望する。

**4 統括保健師の全自治体配置の早期実現**

統括保健師は、災害・感染症などの健康危機管理体制の整備、保健師の保健活動の組織横断的な総合調整、人材育成の推進等において不可欠な役割を担う存在である。国の「地域保健対策の推進に関する基本指針」でも、保健所設置市以外の自治体に統括保健師を配置することが求められているが、県内では未配置の自治体が4自治体（厚木市・大磯町・二宮町・湯河原町）ある。

例えば、共同配置や広域支援などの具体的な手法を県が提示し、助言・伴走支援を強化するなど、県内全自治体への配置を早期実現することを要望する。

**5 産業保健分野に従事する保健師等への研修・支援と国への働きかけ**

働く世代の健康課題の複雑化や高齢就労者の増加により、産業保健分野の重要性はこれまで以上に高まっている。しかし、中小企業を中心に産業保健人材が不足し、研修や支援にアクセスしづらい状況が続いている。県民の健康寿命の延伸と地域経済の持続性を支えるためにも、県として地域産業保健分野の機関等とのネットワークにより県下で働く人の健康支援の拡充、取り

組み強化を積極的に行うことを要望する。

## **6 健康危機管理能力の強化**

災害や感染症対応における健康危機管理能力の向上と強化を図るため、国で開催する DHEAT 研修等の他、県主導による健康危機対応能力の教育研修の充実、連携体制の強化、支援体制の整備の推進を要望する。

令和9年度【県】への予算要望書

|       |                |
|-------|----------------|
| 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         | Ⅶ 出向システムを活用した助産師育成と定着支援 |
| ○印をつけてください | 新規・継続                   |

【要望の背景】

妊産褥婦・新生児に対して安心安全な助産ケアの提供を目的に、助産師実践能力が一定の基準に達しているかを客観的に評価するしくみとして、アドバンス助産師認証制度が創設された。認証する要件として、研修の受講や年間の担当する分娩件数が求められる。

しかし、各施設の分娩数は全国で減少し、助産師が取り扱う分娩件数も減少している。このことにより認証制度の継続が困難な助産師も増加している。

<参考> アドバンス助産師数 [日本助産評価機構 HP 抜粋 2026年1月6日現在]

|           | 2019年  | 2023年 | 2024年 | 2025年 |
|-----------|--------|-------|-------|-------|
| アドバンス助産師数 | 12,739 | 8,951 | 9,060 | 7,628 |
| (新規申請者数)  | (739)  | (438) | (461) | (412) |

全国で実施されている助産師の出向制度は出向元に在籍しながら、出向先での分娩を実践するしくみであり、出向経験者の7割が年間取り扱う分娩件数が増加しており助産実践力が強化されたとの報告がある。

※ 出向システムが活用されている都道府県：東京都、兵庫県、愛知県など

東京都看護協会は、助産師定着促進事業として東京都からの受託事業としてマッチングや出向先を調整している。

【要望内容】

1 助産師の出向システムを活用し、アドバンス助産師の育成と県内定着を図る

神奈川県内において、助産師出向を推進し、県内の助産師定着に活用できるシステムを構築することは有益であり、その仕組みを構築する財政的支援を要望する。