

## 1 医療従事者の確保対策

現行プラン記載事項	取組状況	課題	今後の取組・方向性																														
<p>大学や養成施設などへの要請強化</p> <p>○医師に関しては、各道立病院の医療機能の維持に必要な医師派遣について道内3医育大学に対し、積極的に要請するとともに、道内での勤務を希望する道外勤務医師に対する募集活動や支援活動を強化します。</p>	<p>○H29 医師派遣要請回数(のべ) 札医大 59回 北大 9回 旭医 7回 ○H30 医師派遣要請回数(のべ) 札医大 50回 北大 5回 旭医 2回 ○R1 医師派遣要請回数(のべ) 札医大 67回 北大 6回 旭医 4回 ○自治医大卒業医師招聘活動 H30: 1人採用 R1: 1名採用 ○道立病院現地見学 H29: 3名 H30: 6名 R1: 3名 ○各病院医師配置状況 (各年度4月末日現在)</p> <table border="1" data-bbox="753 527 1581 779"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th>R1 (H31)</th> <th>R2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>江 差</td> <td>11</td> <td>10</td> <td>10</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>羽 幌</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>緑ヶ丘</td> <td>9</td> <td>9</td> <td>8</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>向陽ヶ丘</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>コドモックル</td> <td>38</td> <td>41</td> <td>39</td> <td>41</td> </tr> </tbody> </table>	区 分	H29	H30	R1 (H31)	R2	江 差	11	10	10	9	羽 幌	6	7	8	9	緑ヶ丘	9	9	8	7	向陽ヶ丘	5	5	5	5	コドモックル	38	41	39	41	<p>◆各道立病院の医療機能を維持するためには、医師の安定的な確保が極めて重要であり、様々な機会を捉え積極的に取組を継続することが必要。</p>	<p>○医師確保に向け、医育大学が医師派遣を継続しやすい環境や医師が働きやすい環境の整備に取り組みつつ、今後とも各道立病院の医療機能の維持に必要な医師派遣について道内3医育大学に対し、積極的に要請するほか、道外勤務医師に対する募集活動や支援活動を強化する。</p>
区 分	H29	H30	R1 (H31)	R2																													
江 差	11	10	10	9																													
羽 幌	6	7	8	9																													
緑ヶ丘	9	9	8	7																													
向陽ヶ丘	5	5	5	5																													
コドモックル	38	41	39	41																													
<p>○専門医制度の導入も見据えながら、指導医資格を有する医師を確保するなど、医育大学からの医師派遣に加え、自治医科大学卒業医師や地域枠医師を配置できる体制の整備を進めます。</p>	<p>○指導医資格を有する病院長の招聘 (H30～) ○指導医資格を有する医師の招聘 (R1～) ○自治医科大学卒業医師(義務年限中)の配置 (R1:江差1名、羽幌3名) ○地域枠医師の配置 (R1:北見2名)</p>	<p>◆専門研修プログラムの策定や他院の基幹プログラムの連携施設となるなど、専門研修の体制整備を行うとともに、専攻医確保に向けた初期臨床研修医へのPRや専門研修終了後の医師が、引き続き道立病院で勤務するよう、キャリアアップの体制整備を進めることが必要。</p>	<p>○専攻医確保に向けて、専門研修プログラムの充実や指導医の確保に積極的に取り組むとともに、自治医科大学卒業医師や地域枠医師の配置が促進される体制の整備を進める。</p>																														
<p>○看護師については、道内ばかりではなく道外、特に北海道と関連の深い地区の養成校などへのPR活動を強化し、インターンシップの実施などを通じて、道立病院勤務希望者の増加を目指します。</p>	<p>○看護師・助産師採用者数 (H29: 50名、H30: 27名うち4名は北見病院分、R1: 31名) ○道立病院の視察・勤務体験実施 (H29: 41名、H30: 39名、R1: 27名) ○看護師養成校訪問 (H29: 40校、H30: 41校、R1: 45校) ○「めざせ看護師! 檜山塾(道立江差高等看護学院受験者向けセミナー)」共催 (H29～R1) ○養成校主催の合同就職説明会での職員募集活動 (H29: 5校、H30: 4校、R1: 2校) ※R1は参加予定の1校が、コロナウイルス関連で中止 ○民間企業等主催の合同企業説明会参加 (H29: 札幌7回・東京1回、H30: 札幌7回・旭川1回・帯広1回・東京1回、R1: 札幌4回・旭川1回・帯広1回・東京1回) ※R1は参加予定の札幌開催2回分が、コロナウイルス関連で中止 ○新聞社、就職情報誌への募集広告の掲載 (H29: 10回、H30: 5回、R1: 6回) ○民間人材紹介事業者を介した看護師の確保 (H29: 4名、H30: 2名、R1: 2名)</p>	<p>◆南檜山や留萌圏域では、人口10万人対看護職員数が全道平均を下回っており、看護職員確保が厳しい状況が継続。第8次北海道看護職員需給推計においても、看護職員の確保・定着が困難な地域では病院に勤務する看護職員の確保がますます困難になることが想定。</p> <p>◆募集活動の際は、SNS等を含めインターネット環境を効果的に活用し、看護学生等の情報収集方法に適応していくことが必要。</p>	<p>○道内外の養成校へのPR活動やインターンシップの実施、SNS等を活用した募集活動など、看護師確保に向けた取組を積極的に進める。</p> <p>○2分野の看護を経験させる新人看護職員キャリアアッププランを今後とも実施する。</p>																														

現行プラン記載事項	取組状況	課題	今後の取組・方向性																																																														
	<p>○各病院配置状況 (各年度4月1日現在)</p> <table border="1" data-bbox="724 233 1617 501"> <thead> <tr> <th rowspan="2">区 分</th> <th colspan="2">H29</th> <th colspan="2">H30</th> <th colspan="2">R1(H31)</th> <th colspan="2">R2</th> </tr> <tr> <th>定数</th> <th>現員数</th> <th>定数</th> <th>現員数</th> <th>定数</th> <th>現員数</th> <th>定数</th> <th>現員数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>江 差</td> <td>105</td> <td>88</td> <td>105</td> <td>86</td> <td>105</td> <td>83</td> <td>105</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>羽 幌</td> <td>44</td> <td>38</td> <td>44</td> <td>37</td> <td>44</td> <td>37</td> <td>44</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>緑ヶ丘</td> <td>79</td> <td>75</td> <td>79</td> <td>75</td> <td>69</td> <td>71</td> <td>69</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>向陽ヶ丘</td> <td>57</td> <td>55</td> <td>57</td> <td>56</td> <td>56</td> <td>54</td> <td>56</td> <td>56</td> </tr> <tr> <td>コドモックル</td> <td>215</td> <td>212</td> <td>223</td> <td>213</td> <td>232</td> <td>223</td> <td>233</td> <td>231</td> </tr> </tbody> </table> <p>○H29～新人看護職員キャリアアッププランの策定 ○H30～新人看護職員キャリアアッププラン(2分野の看護を経験後に、希望分野で看護師のキャリアを積む教育計画)の運用開始</p>	区 分	H29		H30		R1(H31)		R2		定数	現員数	定数	現員数	定数	現員数	定数	現員数	江 差	105	88	105	86	105	83	105	88	羽 幌	44	38	44	37	44	37	44	36	緑ヶ丘	79	75	79	75	69	71	69	65	向陽ヶ丘	57	55	57	56	56	54	56	56	コドモックル	215	212	223	213	232	223	233	231		
区 分	H29		H30		R1(H31)		R2																																																										
	定数	現員数	定数	現員数	定数	現員数	定数	現員数																																																									
江 差	105	88	105	86	105	83	105	88																																																									
羽 幌	44	38	44	37	44	37	44	36																																																									
緑ヶ丘	79	75	79	75	69	71	69	65																																																									
向陽ヶ丘	57	55	57	56	56	54	56	56																																																									
コドモックル	215	212	223	213	232	223	233	231																																																									
<p>○薬剤師などその他の職種についても、職員の年齢構成や病院の機能等を考慮しながら、計画的な人材確保対策を講じていきます。</p>	<p>○薬剤師などその他の職種の確保については、各職種関係団体を通じた募集活動のほか、ホームページ・SNSを活用した確保対策を実施。</p> <p>○各病院配置状況 (薬剤師) (各年度4月1日現在)</p> <table border="1" data-bbox="759 785 1581 1026"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th>R1(H31)</th> <th>R2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>江 差</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>羽 幌</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>緑ヶ丘</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>向陽ヶ丘</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>コドモックル</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>7</td> <td>7</td> </tr> </tbody> </table>	区 分	H29	H30	R1(H31)	R2	江 差	2	3	3	3	羽 幌	1	2	2	2	緑ヶ丘	2	2	2	2	向陽ヶ丘	2	2	2	1	コドモックル	4	5	7	7	<p>◆都市部に人材が集中する傾向にある中、病棟薬剤業務など新たに求められる業務への対応も見据え、民間経験者を積極的に採用するなど計画的に人材を確保していくことが必要。</p>	<p>○薬剤師などその他の職種についても、職員の年齢構成や病院の機能等を考慮しながら、計画的な人材確保対策を講じる。</p>																																
区 分	H29	H30	R1(H31)	R2																																																													
江 差	2	3	3	3																																																													
羽 幌	1	2	2	2																																																													
緑ヶ丘	2	2	2	2																																																													
向陽ヶ丘	2	2	2	1																																																													
コドモックル	4	5	7	7																																																													
<p><b>採用機会の拡大・弾力化</b></p> <p>○看護師や薬剤師などについては、管理者の裁量により、必要な場合には、試験地の拡充や臨時試験を実施するなど、採用機会の拡大を図ります。</p> <p>○民間経験者のより積極的な採用や、臨床検査技師等の採用年齢を拡大するなど、採用条件の弾力化を図ります。</p>	<p>○試験の随時実施 (定期試験に加え、状況に応じて随時実施) ○試験会場の拡大 (各道立病院所在地、函館、旭川、東京など)</p> <p>○年齢要件を緩和 (58歳まで引き上げ)</p>	<p>◆新型コロナウイルス感染症の流行状況を見据えながら、引き続き採用機会の拡大を図るなどして、人材の確保に努めていくことが必要。</p>	<p>○看護師や薬剤師などについては、受験者のニーズに応じて、試験地の拡充や臨時試験を実施するなど、採用機会の拡大を図る。</p>																																																														
<p><b>業務内容や病院の立地条件に応じた評価</b></p> <p>○特殊性、困難性等が極めて高い業務への給与上の評価など、地域事情や業務内容に応じた手当等の導入を検討します。</p>	<p>○研修医を指導する医師の手当 (指導医手当) を新設 ○医学研究調査手当の継続 ○臨床工学技士の調整数措置範囲拡大 (北見病院対象)</p>	<p>◆地域事情や職種ごとの業務内容に応じた手当などについて、引き続き他医療機関の実態等を踏まえ検討が必要。</p>	<p>○地域事情や職種ごとの業務内容に応じた手当等の導入について、他の医療機関の実態等を踏まえ検討を進める。</p>																																																														
<p><b>負担軽減と離職防止</b> ※働き方改革関連</p> <p>○医師や看護師の業務負担を軽減するため、医師事務作業補助者 (医療クラーク) など業務支援を行う職員の配置を検討し、業務の専門性の確保に努めます。</p>	<p>○医師事務作業補助者配置数(H29:10名、H30:10名、R1:11名) ○病棟支援専門員(病棟クラーク・看護補助者)の配置 (H29:6名、H30:5名、R1:5名)</p>	<p>◆医師等が業務に専念できるよう勤務環境改善を図ってきており、こうした取組を継続するとともに、医師事務作業補助者等の効果的な配置や職種間の業務の移管など、医療従事者の負担軽減や業務の効率化に向けた取組が必要。</p>	<p>○医師等医療従事者の負担軽減や業務の効率化に向けて、医師事務作業補助者など業務支援を行う職員の配置等を検討するなど、タスクシフト/シェアの取組を進める。</p>																																																														

現行プラン記載事項	取組状況	課題	今後の取組・方向性
<p>○新規採用職員に対する面談機会の確保など、フォローアップの充実を図り、早期離職の防止に努めます。</p>	<p>○新人看護職員のキャリアサポートによる離職防止対策            新人採用数 H29 (29名/離職者数2名/離職率6.8%)、            H30 (16名/離職者数1名/離職率6.2%)            R1 (13名/離職者数2名/離職率15.3%)</p>	<p>◆本人との面談やアンケートなどを通じて、日頃の業務やキャリア形成に関する不安や悩みの解消を図り、早期離職を防止する取組をより一層進めることが必要。</p>	<p>○新規採用看護師に対する面談機会の確保やアンケートの実施などにより、フォローアップ体制の充実や早期離職防止に努める。</p>
<p><b>魅力ある職場づくり</b> ※働き方改革関連</p>			
<p>○医療従事者が道立病院に勤務しながらも、個人個々のキャリアアップを図ることができるよう、学会や各種研修等への参加機会の確保など専門知識の取得に向けた支援の充実を図ります。</p>	<p>○H29～新人看護職員キャリアアッププランの策定            ○H30～新人看護職員キャリアアッププラン(2分野の看護を経験後に、希望分野で看護師のキャリアを積む教育計画)の運用開始            ○H30 よりコメディカル職員等スキルアップ促進事業を開始し、学会や各種研修等への参加機会を拡大。</p>	<p>◆「北海道立病院医療技術職員民間病院等派遣研修」やスキルアップ促進事業の積極的な周知・運用を図り、民間病院等における実務経験や各種研修への参加といった医療従事者のスキル取得やキャリア形成に向けた専門知識の取得支援の継続が必要。</p> <p>◆今後も安定的に医師を確保するため、医学生や初期臨床研修医、専攻医の研修受入機関となるなど、医育大学等と連携して指導体制の充実を図ることが必要。</p>	<p>○医療従事者が道立病院に勤務しながらキャリアアップを図ることができるよう、学会や民間病院における実務体験研修等、各種研修への参加など、専門知識の取得に向けた支援の充実を図るほか、引き続きキャリアアッププランの実施を進める。</p>
<p>○特に医師については、大学や周辺の高高度医療機関との連携、専門医資格を取得しやすい体制の整備に努めます。</p>	<p>○専門研修プログラムの整備・運用や医育大学等との連携により、専攻医の募集と育成に取り組んでいる。            &lt;専門研修プログラムの策定&gt;            ・羽幌病院（総合診療・家庭医療）            ・子ども総合医療・療育センター（小児科）            &lt;連携施設&gt;            ・江差病院、羽幌病院、北見病院、向陽ヶ丘病院、子ども総合医療・療育センター</p>		<p>○とりわけ、医師については、医学生や初期臨床研修医、専攻医の研修受入機関となるなど、医育大学等と連携して指導体制の充実を図る。</p>
<p>○職員の産休・育休の取得に伴う代替職員の確保など、職員のワークライフバランスを考慮した勤務環境の整備に努めます。</p>	<p>○道立病院局育児休業代替任期付職員制度を制定（R1：1名）            ○交代制勤務の選択制の導入（2交代制または3交代制の導入 R2～）            ○夜勤専従の実施</p>	<p>◆国の働き方改革の動向を見据えながら、タスクシフト/シェアの推進など、引き続き勤務環境の整備に努めることが必要。</p>	<p>○道立病院局育児休業代替任期付職員制度や交代制勤務の選択制を活用するとともに、国の働き方改革の動向を見据えながら、タスクシフト/シェアの推進などにより勤務環境の改善に努める。            ※交代制勤務の選択制            ：2交代または3交代</p>