

対策	現状・課題（R1看護人材実態調査より）	今後の方向性（案）
1 新規養成	<ul style="list-style-type: none"> ○ 都内学生の1/4が都外へ就職 ○ 学生が就職に当たり、業務への実践に不安 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 都内就業者数を増やす <ul style="list-style-type: none"> ○ 修学資金貸与制度の充実 ○ キャリア教育 ○ 勤務先の研修体制の充実、快適な職場環境の整備 ○ 養成校と勤務先の連携
2 定着促進	<ul style="list-style-type: none"> ○ 全国平均に比べ離職率が高い （主な退職理由） <ul style="list-style-type: none"> ・ 新たな経験を積みたい ・ 業務多忙 ・ 職場の人間関係 ・ 職場の医療・看護の質・内容への不満、 ・ 出産、転居 ○ 都に期待する支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリアに応じた職員研修 ・ 働きやすい職場に関する助言・相談 ・ 職員募集に関する助言・相談 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 離職率を下げ、定着を図る <ul style="list-style-type: none"> ○ 専門資格の活用 ○ キャリアに応じた人材育成 ○ モチベーションの維持・向上 ○ 多職種へのタスクシフティング ○ 職場環境の整備、業務改善
3 復職支援	<ul style="list-style-type: none"> ○ 転職を繰り返し就業（就業意欲あり） ○ 6割が1年以内に就業し、2割弱が3年以上離職 ○ ナースバンクがあまり活用されていない 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 再就業を支援し、潜在化を抑止 <ul style="list-style-type: none"> ○ 再就業者への復職支援 ○ 離職者のニーズを把握し、ナースバンクを強化
4 定年後に向けての就業支援	<ul style="list-style-type: none"> ○ 40～50歳代における定年後の就業意欲は高い ○ 定年後の職場は、介護系施設・事業所の希望多い ○ いずれの施設も定年後の職員採用に意欲的 （即戦力、看護職員の教育・指導、ノウハウの伝承を期待） ○ 介護系施設・事業所の勤務1年未満での退職者多い 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ プラチナナースの活用促進、生涯就業期間を長期化 <ul style="list-style-type: none"> ○ 退職後における希望職場への就業支援 ○ プラチナナース活用意欲の醸成