



その先の、道へ。北海道
Hokkaido. Expanding Horizons.

北海道医療計画 宗谷地域推進方針

平成30年9月

北海道稚内保健所
(北海道宗谷総合振興局保健環境部保健行政室)

目 次

第 1 基本的事項

1	作成の趣旨	・・・	1
2	地域推進方針の名称	・・・	1
3	基本的方向	・・・	1
4	地域推進方針の位置付け及び性格	・・・	3
5	地域推進方針の期間	・・・	3
6	地域の現況		
	(1) 地勢と交通	・・・	4
	(2) 人口の推移	・・・	5
	(3) 患者の受療動向	・・・	8
	(4) 医療提供施設の状況	・・・	1 2
	(5) 医療従事者の年次推移	・・・	1 5

第 2 5 疾病・5 事業及び在宅医療のそれぞれに係る医療連携体制の構築

1	がんの医療連携体制	・・・	2 1
2	脳卒中の医療連携体制	・・・	2 7
3	心筋梗塞等の心血管疾患の医療連携体制	・・・	3 2
4	糖尿病の医療連携体制	・・・	3 7
5	精神疾患の医療連携体制	・・・	4 2
6	救急医療体制	・・・	5 2
7	災害医療体制	・・・	5 7
8	へき地医療体制	・・・	6 0
9	周産期医療体制	・・・	6 6
1 0	小児医療体制（小児救急医療を含む）	・・・	7 1
1 1	在宅医療の提供体制	・・・	7 7

第 3 地域保健医療対策の推進

1	感染症対策	・・・	8 5
2	難病医療対策	・・・	9 2
3	歯科保健医療対策	・・・	9 8

第 4 医師など医療従事者の確保

1	医師	・・・	1 0 3
2	看護職員	・・・	1 0 5

第 5 地域推進方針の進行管理

・・・ 1 1 1

第 6 資料編

・・・ 1 1 2

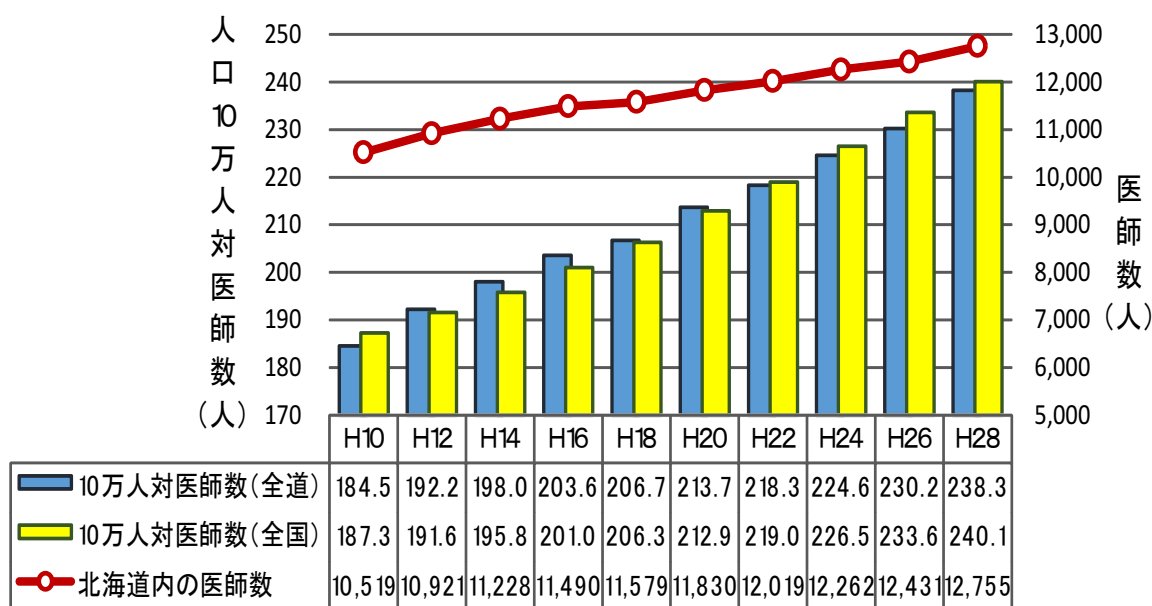
第4 医師などの医療従事者確保

1 医師

(1) 現状

- 道内の医療施設従事医師数は年々増加しており、平成28年12月末現在では、1万2,755人となっています。
- 人口10万人当たりの医療従事者医師数では、平成12年に初めて全国平均を上回りましたが、平成22年から再び全国平均を下回り、平成28年12月末現在では238.3人（全国240.1人）となっています。
また、第二次医療圏別では、全国平均を上回っているのは、上川中部及び札幌圏域のみであり、地域偏在が顕著となっています。
- 一方、当地域での医療施設従事医師数は、平成28年12月末現在、57人で、減少傾向にあり、人口10万人当たりでは、86.7人と全道で最も低い地域となっています。
- 地域の医療機関では、医師の確保が困難などの理由により有床診療所化した病院があるほか、常勤医師が不在のため、他圏域の医療機関からの医師派遣によって対応している診療科があるなど、当地域の医師不足は深刻な状況となっています。
- 道では、医師の確保が困難な地域の自治体病院等に対し、医育大学からの医師派遣や地域枠医師の配置など、地域偏在を解消するため様々な対策を行っており、当地域においても、医育大学からの派遣医師や自治医科大学卒業医師、地域枠医師が配置されています。
- 当地域では、医師の確保をはじめ、地域の医療を守るための様々な取組を行っており、稚内市では、新たに開業する診療所に対して、施設設備整備などの助成を行っているほか、市内の医療機関や民間団体等による「地域医療を考える稚内市民会議」が設立され、地域が一体となって地域医療の充実に取り組んでいます。
- また、他の自治体においても、医学生への修学資金の貸付や青少年を対象とした医療体験学習会の開催など地域の医師確保に取り組んでいます。

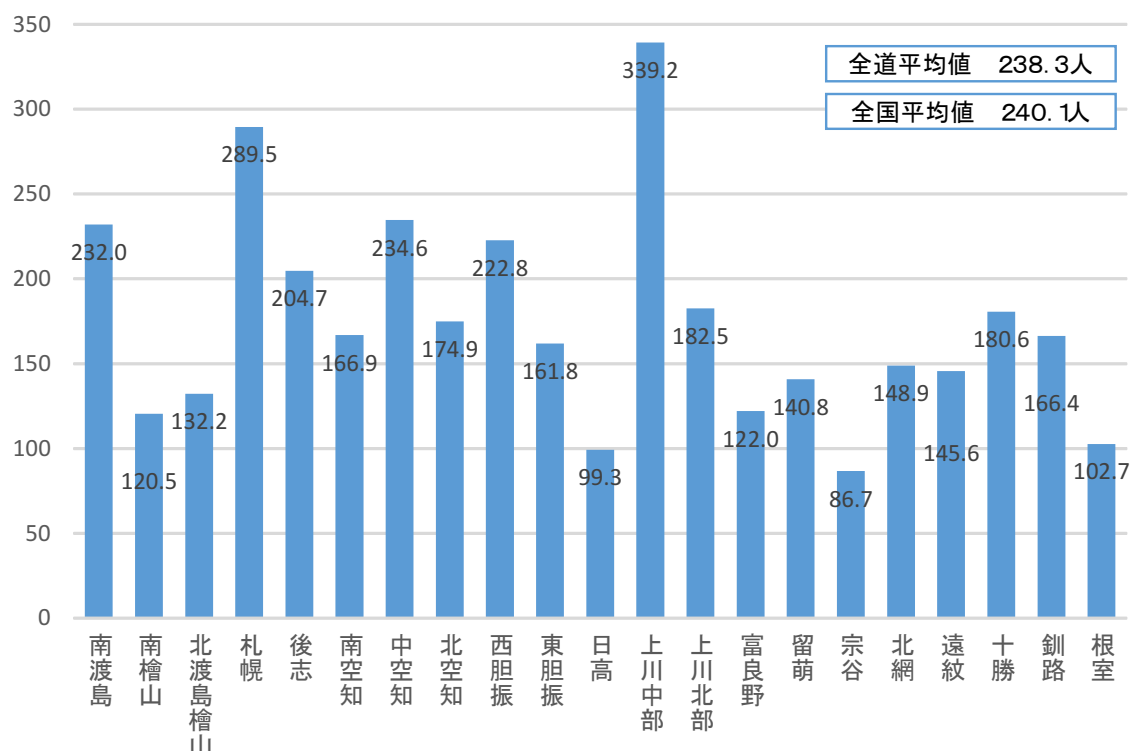
【医療施設従事医師数の推移（平成10年～平成28年）】



* 厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」

【人口10万対医療施設従事医師数（第二次医療圏別）】

(平成28年12月末)



* 厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」

(2) 課題

- 医師不足が深刻化している状況にあることから、地域に必要な医師の確保が必要です。
- 医師の確保を図るため、「働きやすい職場づくり」や「働きがいのある職場づくり」に向け、医師の負担軽減など勤務環境の改善に取り組む必要があります。

(3) 施策の方向と主な施策

- 医育大学の地域医療支援センターからの医師派遣や自治医科大学卒業医師、地域枠医師の配置について、地域の実情を踏まえた配置となるよう、関係機関に対し、引き続き強く働きかけます。
- 道外等からの医師の招へいに向け、地域からの情報発信を積極的に行います。
- 「地方・地域センター機能強化事業費補助金」等を活用しながら、地域センター病院（市立稚内病院）の機能強化を図るとともに、地域の医療機関に対する代替医師や診療協力のための医師派遣を促進します。
- 各自治体による医学生に対する修学資金の貸付を引き続き行い、地域の医師確保に努めます。
- 青少年を対象とした医療体験学習会等を開催するなど、将来、地域医療を担う人材の育成を推進します。
- 医療機関の求めに応じ、北海道勤務環境改善支援センター等を活用しながら、医師の負担軽減など勤務環境の改善を推進します。

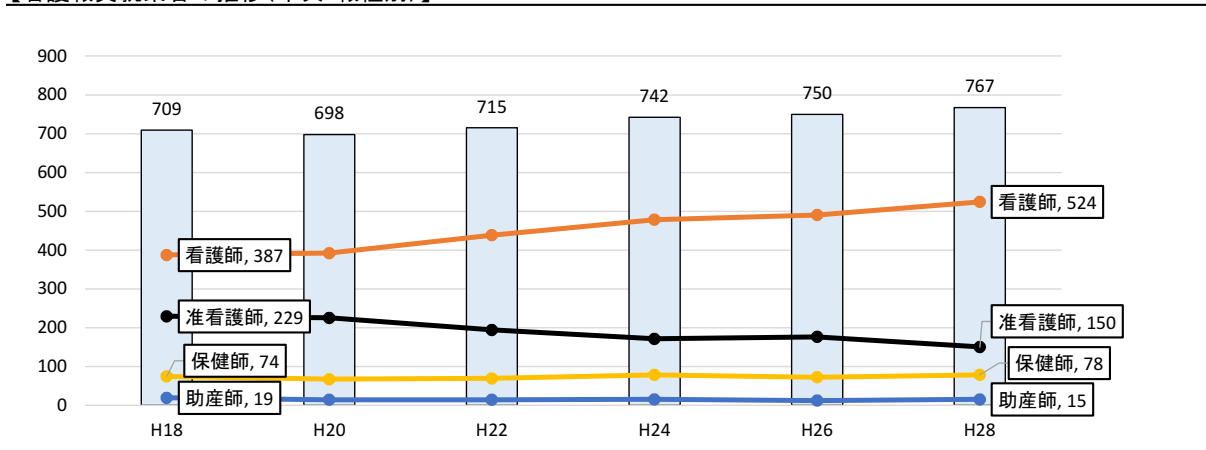
2 看護職員

(1) 現 状

- 当地域の看護職員の就業者数は、平成28年12月末現在で、767人となっており、年々増加傾向にあります。また、常勤換算では723.3人となっています。職種別就業者数で見ると、看護師にあつては、平成18年度より、増加傾向となっていますが、保健師、助産師にあつては、横ばい傾向、また、准看護師にあつては、減少傾向となっています。

【看護職員就業者の推移(年次・職種別)】

各年12月末現在(単位:人)



* 北海道保健福祉部「看護師等業務従事者届」

- 当地域の人口10万人当たりの就業者数(常勤換算)は、全道21の第二次医療圏域で3番目に少なく、保健師は全道平均及び全国平均を上回っていますが、助産師、看護師、准看護師は全道平均及び全国平均を下回っています。

【人口10万対看護職員就業状況(常勤換算)[全道、全国との比較]】

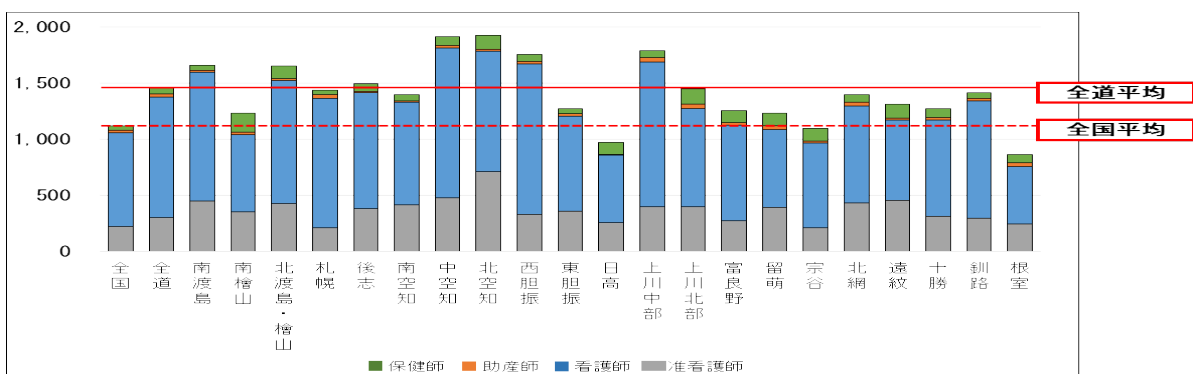
平成28年12月末現在(単位:人)

区分	保健師	助産師	看護師	准看護師
宗 谷	113.8	19.0	758.6	208.9
北 海 道	54.8	29.1	1074.0	302.8
全 国	37.7	25.6	832.5	222.6

* 北海道保健福祉部「看護師等業務従事者届」

【人口10万対看護職員就業状況(常勤換算)[第二次医療圏別]】

平成28年12月末現在(単位:人)



* 北海道保健福祉部「看護師等業務従事者届」

- 北海道は人口当たりの病床数が全国より多く、当地域の病床100床当たりの病院勤務の看護職員数は56.6人となっており、全国（60.2人）、全道（56.9人）を下回っています。

このため、一部の病院においては、看護師不足により病棟を休止せざるを得ない状況になっているところもあります。

【病床100床対看護職員数】

平成28年12月末現在

区分	人口(人) A	病床数(床) B	人口1万人対 病床数(床) C(B/A×10,000)	病院勤務 看護職員数 (人) D	病床100床対 看護職員数 (人) E(D/B×100)
全国	126,933,000	1,561,005	123	940257.6	60.2
北海道	5,327,000	96,105	180.4	54699.8	56.9
宗谷	65,740	822	125	465.1	56.6

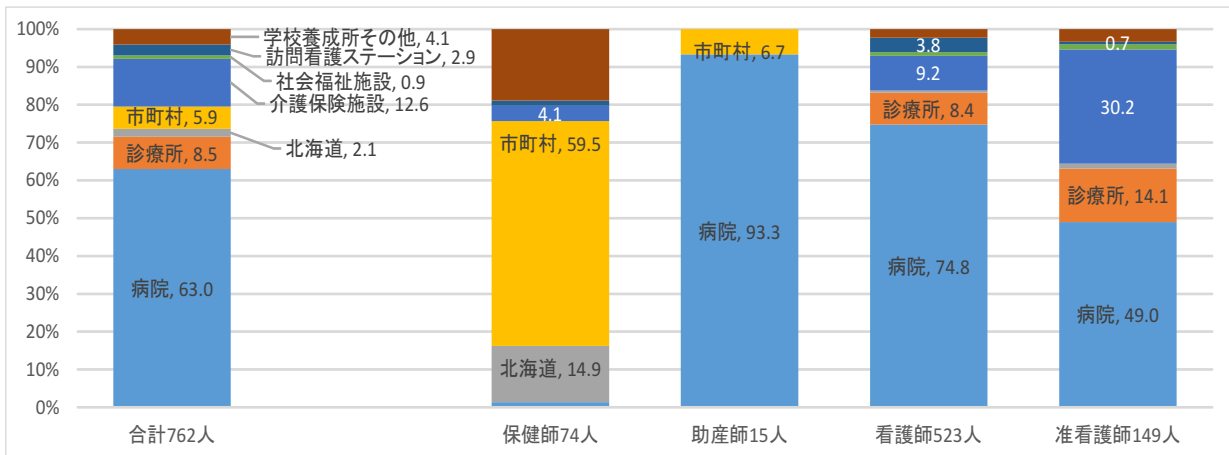
* 北海道保健福祉部「看護師等業務従事者届」（「病院勤務看護職員数」は、病院に勤務している助産師、看護師、准看護師）

- 当地域の看護職員の就業場所を職種ごとに見ると、保健師は、市町村（59.5%）が最も多く、次いで北海道（14.9%）、介護保険施設（4.1%）、病院と訪問看護ステーションが（それぞれ1.4%）となっており、助産師は病院（93.3%）と市町村（6.7%）のみとなっており。

また、看護師は、病院（74.8%）が最も多く、次いで介護保険施設（9.2%）、診療所（8.4%）訪問看護ステーション（3.8%）となっており、准看護師は、病院（49.0%）に次いで介護保険施設（30.2%）の割合が多いほか、診療所（14.1%）等における割合も多くなっています。

【看護職員就業場所（資格別割合）】

平成28年12月末現在（単位：人）



* 北海道稚内保健所調べ

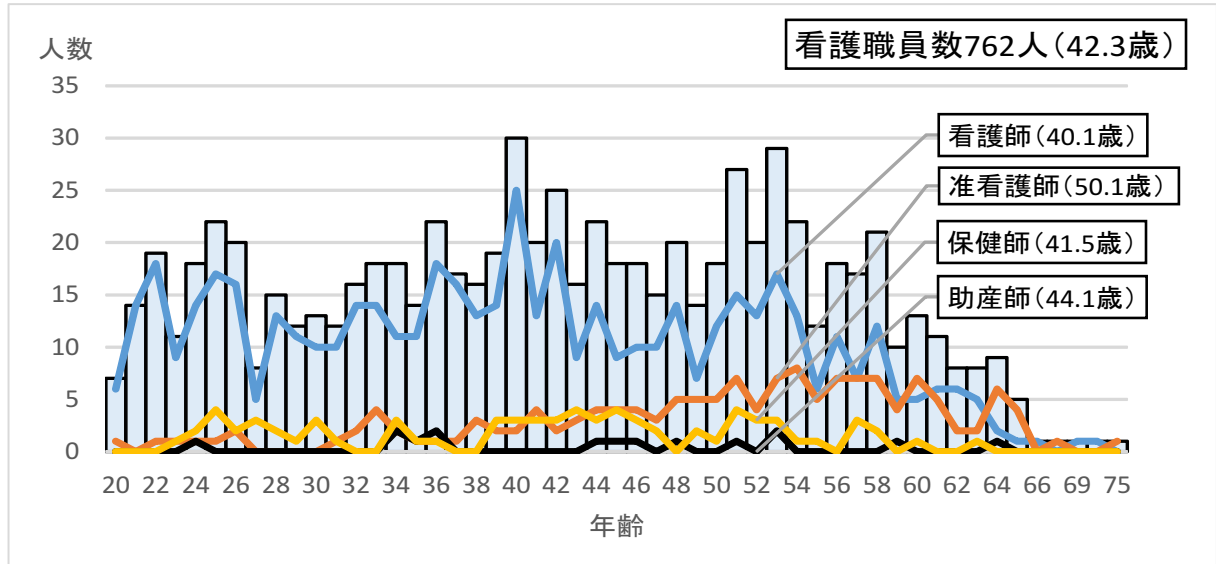
- 看護職員の年齢階級別での就業状況では、25歳、40歳、53歳にピークがある3峰性の分布をしています。

看護師数は全看護職数と同様の分布をしています。准看護師と保健師では、年齢が高くなるにつれて、就業者数が多くなっています。なお、助産師については、各年齢に1～2名が従事している状況となっており、年齢構成の規則性はみられません。

また、当地域の看護職員の平均年齢は、平成28年12月末時点で42.3歳となっており、職種別では、看護師が40.1歳、准看護師が50.1歳、保健師が41.5歳、5歳、助産師が44.1歳となっています。

【看護職員の年齢階級別就業状況（平成28年12月末現在）】

（ ）内は平均年齢



* 北海道稚内保健所調べ

- 本道における、看護職員の離職の状況を見ると、看護職員全体での離職率は10%前後、新卒看護職員の離職率は6%前後となっており、一般労働者（女性）や医療福祉業に比べ、低く推移しています。

【看護職員の離職率の推移】

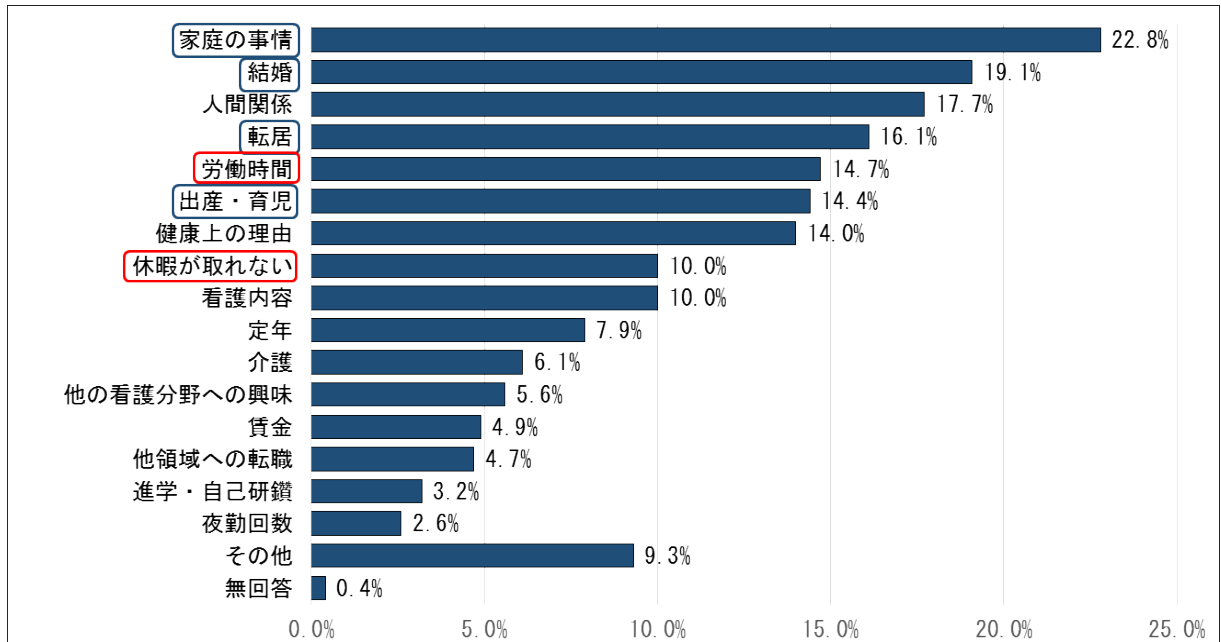
区 分		平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
看護職員	全 体	11.5%	11.6%	9.9%	10.2%	10.2%
	新卒看護職員	6.2%	7.2%	5.5%	6.6%	5.1%
一般労働者（女性）		14.3%	16.2%	17.2%	14.9%	13.8%
医療福祉業（男女）		13.9%	15.2%	15.7%	14.7%	14.8%

* 看護職員：北海道看護協会「北海道における看護職員需給状況調査」

* 一般労働者（女性）・医療福祉業（男女）：厚生労働省「雇用動向調査」

- 看護職員が退職する理由は、家庭の事情（22.8%）を始め、結婚（19.1%）や転居（16.1%）、出産・育児（14.4%）などのライフイベントに関するもののほか、労働時間（14.7%）や休暇取得（10.0%）などの勤務環境に関するものが一定程度あります。

【看護職員の退職理由】



* 北海道ナースセンターによる離職者本人へのアンケート調査（平成28年度）（青枠はライフイベント等、赤枠は勤務環境等の主な理由）

* 複数回答

- 道内における看護職員の養成定員は、看護師3年課程の定員が増加し、看護師2年課程・准看護師が減少している状況ですが、当地域では、北海道稚内高等学校が看護師の養成を行っており、例年30名程度の看護職員を輩出し、そのうち約半数が当地域の医療機関に就職しています。

【道内の看護職員養成定員数（養成職種別）】

各年度4月現在（単位：人）

養成職種別	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
保健師	710	710	830	837	837	639	174	154	160	163	169
助産師	110	90	80	97	108	108	98	99	102	102	102
看護師（3年課程）	1,945	1,945	2,165	2,202	2,232	2,232	2,364	2,494	2,604	2,604	2,644
看護師（2年課程）	1,060	1,060	1,060	1,050	955	795	665	625	525	485	485
准看護師	651	611	581	581	481	433	433	433	433	453	433

* 厚生労働省「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査」（保健師・助産師の養成定員数は、看護師との重複を含む）

- 当地域では、保健師については、例年3名程度が新たに就職しており、助産師については、当地域唯一の産科医療機関である市立稚内病院において、他地域の医療機関より助産師の出向を受け入れています。

また、各自治体においては、看護師の確保のため、修学資金の貸付、看護師養成所への訪問説明会や学生実習の積極的な受け入れ等を実施し、看護師の安定的な確保に努めています。

(現状のまとめ)

- 当地域の看護職員は増加傾向にありますが、人口10万人対就業看護職員数は全道平均・全国平均を下回っています。
- 在宅医療の推進など、地域包括ケアシステムの構築に向けて、医療だけでなく、保健、介護、福祉の現場、更には予防・治療から看取りに至るまであらゆる場面で看護職員への期待が高まっている中で、当地域においても、看護職が多様な場で就業しています。
- 当地域では、北海道稚内高等学校が安定的に当地域に看護職員を輩出していますが、看護職の活動の場が広がる中で、看護職員が不足している状況となっています。
- 地域の看護職員を確保するため、各自治体、医療機関等においては、様々な取組を積極的に行っています。

(2) 課題

- 少子化の影響により養成数の大幅な増加は難しいため、養成力を維持し、看護志望者の拡大や多様な人材の確保に努め、道内への就業を促進することが必要です。
- 結婚、出産・育児、介護などのほか、勤務環境を理由とした離職者が一定割合いることなどから、勤務環境の改善とワーク・ライフ・バランスの推進が必要です。
- 看護師等の人材確保の促進に関する法律の改正により、離職した看護職員の「届出制度」*1が開始されたことから本制度を有効に活用した再就業の促進が必要です。
- 地域包括ケアシステムの構築に向けて、保健・医療・福祉のあらゆる場で就業する看護職員の連携の強化が必要です。あわせて、看護技術が高度化・専門化していることや今後、増大する在宅医療の需要に対応できる人材の育成が必要です。
- 地域偏在などを背景として看護職員の確保が困難な中、地域医療構想を踏まえた在宅医療の推進など、地域包括ケアシステムの構築に向け、看護職員の安定的な確保、地域偏在の解消に向けた取組が必要です。

*1 届出制度：免許を持ちながら看護師等の仕事に就いていない者が、氏名や連絡先など北海道ナースセンターに届け出る制度。

(3) 施策の方向と主な施策

看護職員の安定的な確保に向けて、これまで取り組んできた「養成」「就業定着」「再就業促進」「人材育成」を一層推進し、期待される場所で期待される役割を果たす人材の育成を目指します。

(養成数や教育環境の確保)

- 小中学生や高校生が看護の魅力ややりがいを知り看護職を志望する動機となるよう「ふれあい看護体験」や「進学相談会」などを実施します。
- 看護学生が安心して学べるよう修学資金を貸付し、当地域に従事する看護職員の安定的な確保に努めます。
- 看護基礎教育の充実に向けて、看護職員養成所の看護教員の養成・質の向上を図るとともに、実習指導者の養成など学生実習の受入体制の整備を支援します。

(就業定着・離職防止の推進)

- 子育てや介護など生活と仕事の両立に向けて、院内保育所の運営や多様な勤務形態の導入、勤務環境改善を目的とした施設整備などを行う医療機関の取組を支援します。

- 新人看護職員の早期離職を防ぐため、医療機関における新人看護職員研修を推進します。
- 就業を希望する看護師が、円滑に再就業につながるよう、離職時の北海道ナースセンターバンクへの届出制度の活用を推進します。
- 勤務環境の改善に向けたワークライフバランスの取組を強化します。

(未就業看護職員の再就業促進)

- 北海道看護協会と連携し、届出制度等を活用した未就業者の再就業対策を推進します。また、求職・求人情報の共有や合同面接会など、ハローワークとの密接な連携による就業斡旋体制を強化します。
- 北海道ナースセンター「ナースバンク事業」*₁を活用し、ライフサイクルやキャリアに応じ就業斡旋相談を行うとともに、eラーニングの活用など充実した復職支援により再就業の不安軽減を図ります。

*₁ ナースバンク事業：厚生労働大臣の許可を受けた無料職業紹介所で、就職先を探す看護職と看護職員を雇用したい施設に登録してもらい、職業紹介を行うほか復職支援研修や就業相談など再就業の支援を行う事業で、看護の有資格者が相談に対応する。道が指定した北海道ナースセンターで実施し、本所（札幌）ほか5支所（函館、旭川、帯広、釧路、北見）がある。

(人材の育成)

- 看護実践能力の向上と、地域住民への安全・安心な医療を確保するため、医療機関等における人材育成の体制整備を推進します。
- 地域包括ケアシステムの構築に向け、管理的立場の看護職のけん引力・指導力強化に向けた研修を行うとともに、医療や介護、福祉、行政など様々な分野で働く看護職の研修等を地域別に行い、看護連携を推進します。
- 訪問看護に携わる看護師等に対し、看取りや在宅移行を含めた療養支援に関する研修を行うとともに、医療機関で働く看護職員には、在宅医療に関する理解の促進、退院支援機能の強化に向けた研修等を行い、在宅医療を担う人材を育成します。
- 保健師・助産師・看護師それぞれの職能に期待される役割や専門性を発揮できるよう、保健師は、地域包括ケアシステムの構築に向けた地区診断力や企画調整力の向上、助産師は周産期医療を担う助産実践能力の向上、看護師は医療の高度化に伴う専門分野の看護技術の向上に向けた研修等を行い、人材育成を推進します。

(地域での就業促進)

- 地域の病院等における看護職員の不足を一時的に解消するため、「地域応援ナース」*₂や助産師の出向事業を活用し、派遣された看護職員が地域医療への理解を深め専門性を活かした多様な働き方ができるよう努めます。
- 当地域で看護職員として就業する看護学生に対する修学資金の貸付けや看護職員の不足する地域へ積極的に学生を就業させている養成所への運営支援などにより、中長期的な地域偏在の解消に取り組みます。
- 地域の実情や課題に応じた看護職員の確保対策を展開するため、保健所が中心となり、看護管理者等との連携を推進します。

*₂ 地域応援ナース：豊富な経験を持つ離職した看護職員を、都市部から看護職員が不足する地域の医療機関等へ短期間派遣する仕組み