

(2) 医療・介護・福祉サービスを担う人材の確保

【施策の目的】

住み慣れた地域で県民が安心して医療・介護・福祉サービスを受けることができるよう、これらを担う人材を確保します。

【評価】

<前年度から評価実施年度上期までの成果と課題>

- ・医師については、これまでの奨学金貸与等の取組により増加傾向にあるが、診療科の偏在や病院間偏在、開業医の高齢化などの課題があり、地域からは幅広く診療を行う総合診療医が求められているものの、その数は十分ではない。
- ・看護職員については、養成所の運営や運営支援による県内進学促進、奨学金貸与による県内就業促進に取り組んだが、育休取得者や夜勤困難者の増加等に伴う職員の不足が深刻化しているほか、専門性の高い看護師の活用が進んでいない。
- ・薬剤師については、大学進学セミナーの開催等による進学促進、奨学金返還助成事業等による県内就業促進や、病院への薬剤師派遣事業による不足地域への対応を行っているが、中山間地域・離島を中心とした病院における薬剤師不足が顕著である。
- ・介護職員については、中高年齢層など多様な人材の確保や、職員研修への支援、テクノロジー等の導入による環境改善などを継続して進めているが、需要を満たすまでに至っていない。
- ・保育士については、修学資金貸付による県内就業促進など、保育人材の確保・定着に向けて様々な取組を行っているが、保育の質と量を拡充するために必要な従事者が全県的に不足しており、保育現場の多忙感がある。

<第2期島根創生計画初年度から評価実施年度上期までの複数年度にわたる成果と課題>

※上記で重複しない成果・課題を記載

この欄は複数年度にわたる成果と課題を記載するため令和9年度から記載

【今後の方向性】

①医療従事者の養成・確保

医師については、医師確保計画に基づき、大学や病院等の関係者と連携して、医師少数区域等での勤務の促進や、総合診療医の養成に取り組む。

看護職員については、教育体制の充実による県内進学促進、病院等と連携した県内就業促進、離職防止の取組により職員の確保を図るとともに、専門性の高い看護師の活用を関係者へ働きかける。

薬剤師については、薬剤師確保計画に基づき、関係機関と連携し、進学促進及び県内就業促進の取組を進めるとともに、病院薬剤師派遣事業など地域偏在の解消につながる取組を行う。

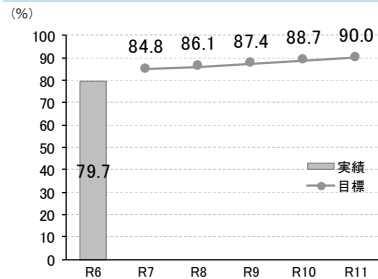
②介護・福祉人材の養成・確保

介護職員については、市町村や地域の関係者と連携しながら、介護職のイメージアップ、多様な人材の確保・育成、離職防止等の人材定着、ICT導入等による介護現場の生産性の向上等に取り組む。

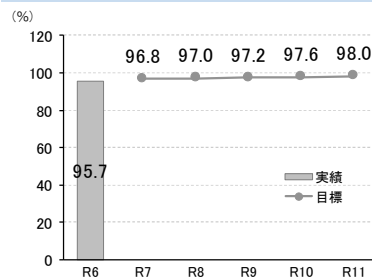
保育士については、県内での進学・就業の促進、研修・ICT導入等による職場環境の改善や離職防止、資格を有しているが保育所等で勤務をしていない潜在保育士の活用等に取り組む。

【施策の主なKPIの状況】

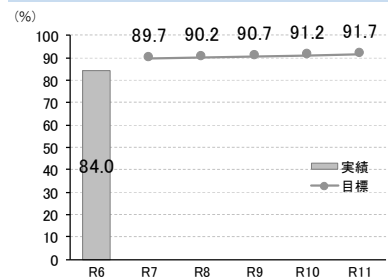
1) 県内病院・公立診療所の医師の充足率
(全域が医師少数区域等の二次医療圏)【当該年度10月時点】



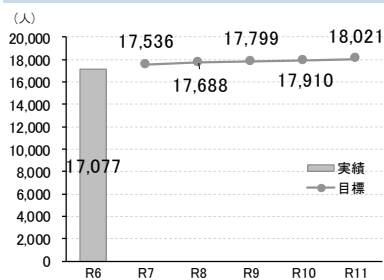
2) 県内病院の看護職員の充足率【当該年度10月時点】



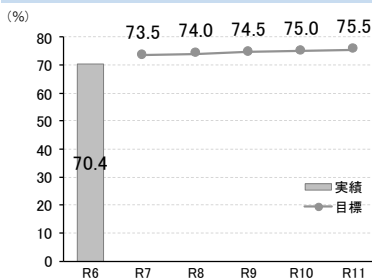
3) 県内病院の薬剤師の充足率【当該年度6月時点】



4) 介護職員数【前々年度10月時点】



5) 県内保育所等における求人数に対する充足率【当該年度4月時点】



施策の主なK P I

施策の名称	Ⅲ-5-(2) 医療・介護・福祉サービスを担う人材の確保
-------	------------------------------

番号	K P I の名称	上段は目標値、下段は実績値					単位	計上分類	備考
		令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度			
1	県内病院・公立診療所の医師の充足率 (全域が医師少数区域等の二次医療圏) 【当該年度10月時点】	/	84.8	86.1	87.4	88.7	90.0	%	単年度値
		79.7							
2	県内病院の看護職員の充足率【当該年度 10月時点】	/	96.8	97.0	97.2	97.6	98.0	%	単年度値
		95.7							
3	県内病院の薬剤師の充足率【当該年度6 月時点】	/	89.7	90.2	90.7	91.2	91.7	%	単年度値
		84.0							
4	介護職員数【前々年度10月時点】	/	17,536.0	17,688.0	17,799.0	17,910.0	18,021.0	人	単年度値
		17,077.0							
5	県内保育所等における求人数に対する充 足率【当該年度4月時点】	/	73.5	74.0	74.5	75.0	75.5	%	単年度値
		70.4							

(第2期島根創生計画に掲げる施策の【取組の方向】)

①医療従事者の養成・確保

関係機関や市町村と連携しながら、医師、看護職員、薬剤師をはじめ、地域において必要な医療従事者の養成・確保、県内定着を推進するとともに、資質の向上に取り組みます。

②介護・福祉人材の養成・確保

市町村や地域の関係者と連携しながら、介護・福祉職のイメージアップ、多様な人材の確保・育成、早期離職防止等の人材定着、ICT導入等による介護・福祉現場の業務改善等に取り組めます。また、介護・福祉人材の処遇改善につなげるため、適切な報酬設定等について国に働きかけを行います。

事務事業の一覧

施策の名称		Ⅲ-5-(2) 医療・介護・福祉サービスを担う人材の確保				
	事務事業の名称	目的		前年度の 事業費 (千円)	今年度の 事業費 (千円)	所管課名
		誰(何)を対象として	どういう状態を目指すのか			
1	救急医療体制の整備	医療機関	初期、二次、三次の救急医療体制を確保する。	482,314	525,529	医療政策課
2	地域医療を支える医師確保養成対策事業	医学生、研修医、医師	県内の医師少数区域等での勤務(主に病院での勤務)を誘導する。	767,826	926,575	医療政策課
3	医療従事者確保対策事業(看護師等)	県内の医療機関等	必要数の看護職員等医療従事者を確保する。	705,830	855,655	医療政策課
4	医療従事者確保対策事業(歯科衛生士及び歯科技工士)	歯科衛生士及び歯科技工士	歯科医療に従事する歯科衛生士及び歯科技工士の確保を図る。	1,396	1,414	健康推進課
5	介護人材確保対策事業(総合確保基金分)	介護従事者及び介護に従事しようとする県民	地域包括ケアシステムの構築に向け、介護分野への多様な人材の確保の促進、資質の工場、労働環境、処遇の改善等の観点から、必要な介護人材の確保、定着、資質向上を図る。	66,949	128,978	高齢者福祉課
6	在宅医療の推進事業(総合確保基金分)	訪問看護師、県内医療機関に勤務する看護師	地域包括ケアシステムの構築に向け、在宅医療を支える訪問看護の推進を図る。	12,006	13,996	高齢者福祉課
7	福祉人材確保・育成事業	介護従事者及び介護に従事しようとする県民	就職フェア等の開催による就業機会の提供や研修の実施により、利用者のニーズに応じた質の高い福祉サービスが提供できるようにする。	370,982	737,450	高齢者福祉課
8	保育所等運営支援事業	保育を必要とする児童及びその家族	保育所等が質・量ともに充実した保育サービスを提供できるようにすることで、適切な子育て支援を受けられるようにする。	6,039,135	6,227,758	子ども・子育て支援課
9	医療従事者確保対策事業(薬剤師)	薬学生、薬剤師	県内の医療機関及び薬局の希望を満足する数の薬剤師を確保する。	3,841	12,765	薬事衛生課

事務事業評価シート

1 事務事業の概要

担当課

医療政策課

事務事業の名称		救急医療体制の整備			
目的	誰(何)を対象として	医療機関	事業費 (千円)	令和6年度の実績額	令和7年度の当初予算額
	どういう状態を目指すのか	初期、二次、三次の救急医療体制を確保する。		うち一般財源 (千円)	482,314
令和7年度の取組内容	救急医療体制を維持するため、以下の施策を実施 ・今後の医療需要の変化や、国の医療政策の方向性等を踏まえ、全県的な救急医療体制の確保に向けた検討 ・救命救急センターに対する運営費補助 ・ドクターヘリの運航による広域搬送体制の確保 ・病院前救護体制の充実のため、メディカルコントロール担当医師研修の実施 ・時間外受診等の抑制により医師の負担軽減が期待される「子ども医療電話相談(#8000)事業」の実施				
令和6年度に行った評価を踏まえて見直したこと	・医師の働き方改革の影響や、地域医療構想の議論を踏まえ、今後の救急医療体制の在り方について、関係者による協議を実施 ・ドクターヘリの安全かつ円滑な運航のため、病院や消防機関との意見交換を実施				
1	上位の施策	V-1-2) 医療の確保	3	上位の施策	Ⅲ-5-2) 医療・介護・福祉サービスを担う人材の確保
2	上位の施策	Ⅱ-1-2) 妊娠・出産・子育てへの支援	4	上位の施策	

2 KPI(重要業績評価指標)の状況

KPIの名称		年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	単位	計上分類
1	救急病院数【当該年度3月時点】	目標値			24.0	24.0	24.0	24.0	24.0	施設	単年度値
		実績値	24.0	24.0							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
2		目標値									
		実績値									
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
KPIの他に参考とすべきデータや客観的事実		・救命救急センターとして4病院を指定(救急告示病院の指定と重複) ・島根県ドクターヘリの運航は、令和6年度 546件(令和5年度 574件) ・防災ヘリ等による隠岐地区又は県西部からの緊急患者搬送は、委託により搬送先医療機関等の医師による同乗支援を実施 ・防災ヘリ等による救急患者搬送は、令和6年度 68件(令和5年度 70件) ・「子ども医療電話相談(#8000)事業」の利用は、令和6年度 7,500件(令和5年度 7,513件)									

3 現状に対する評価

成果	「目的」の達成に向けた取組による改善状況	・二次救急を担う救急告示病院は令和2年度に1施設を認定、令和5年度に1施設が廃止となり、現在24施設 ・ドクターヘリの運航件数は全国の上位にあり、現場救急や高次救急医療機関への転院搬送等、救急医療体制の確保に貢献 ・「子ども医療電話相談(#8000)事業」の利用件数は毎年増加していたが、令和2年度は新型コロナウイルス感染症による予防意識の高まり等から利用件数は減少し、令和5、6年度においては、利用件数は増加し高止まりの状況
課題分析	①課題	ア) 救急搬送件数の増加や、対応する救急医等の不足により、現状の救急医療体制を維持することが困難になっている イ) 中山間地域や離島において、三次救急医療へのアクセスが容易ではない ウ) 軽症患者による時間外受診の抑制等により、救急告示病院等の負担軽減が必要である
	②原因	ア) 高齢者の増加に伴う救急受診が増加し、また、救急病院における医師が不足している イ) 医師をはじめとする医療従事者や医療機関等の医療資源が都市部に偏在している ウ) 一部の軽症患者や、育児経験の少ない保護者の不安による救急告示病院等への時間外受診がある
	③方向性	ア) 医療機関の役割分担と連携の推進、二次救急と三次救急の広域的な連携体制の強化を図る イ) ドクターヘリや防災ヘリ等を活用した広域搬送により、中山間地域や離島等における救急医療への支援の充実を図る ウ) 「子ども医療電話相談(#8000)事業」の広報の充実や、市町村・医療機関と連携した啓発を実施する

事務事業評価シート

1 事務事業の概要

担当課	医療政策課
-----	-------

事務事業の名称		地域医療を支える医師確保養成対策事業			
目的	誰(何)を対象として	医学生、研修医、医師	事業費 (千円)	令和6年度の実績額	令和7年度の当初予算額
	どうい状態を目指すのか	県内の医師少数区域等での勤務(主に病院での勤務)を誘導する。		うち一般財源 (千円)	767,826
令和7年度の取組内容	○次の3本柱により、医師の確保、養成の対策を実施する。 ・即戦力となる医師を確保するため、赤ひげバンク(無料職業紹介所)を活用し、県外医師を招聘する「医師を呼ぶ」 ・地域医療を担う医師を養成するため、奨学金の貸与等により県内定着を促進する「医師を育てる」 ・地域で勤務する医師を支援するため、代診医の派遣等により「医師を助ける」 ○令和6年4月に改定した「医師確保計画」に基づき、医師少数区域等において必要となる医療サービスを維持していくため、医師確保対策を推進する。				
令和6年度に行った評価を踏まえて見直したこと	・医師不足、地域偏在の是正を図るため、島根大学やしまね地域医療支援センターと連携して情報収集・分析を行う ・自治医科大学医学生を将来にわたり安定的に確保し、へき地医療体制の充実を図るため、生活費相当を支援する奨学金制度を創設 ・医師を目指すきっかけづくりを創出するため、地域の医師、看護職員が学校に出向き、「地域医療の仕事」の授業を行う取組を強化				
1	上位の施策	Ⅲ-5-(2) 医療・介護・福祉サービスを担う人材の確保	3	上位の施策	
2	上位の施策	V-1-(2) 医療の確保	4	上位の施策	

2 KPI(重要業績評価指標)の状況

KPIの名称		年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	単位	計上分類
1	県内病院・公立診療所の医師の充足率(全域が医師少数区域等の二次医療圏)【当該年度10月時点】	目標値			84.8	86.1	87.4	88.7	90.0	%	単年度値
		実績値	82.3	79.7							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
2		目標値									
		実績値									
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
KPIの他に参考とすべきデータや客観的事実		・県内の病院(島根大学医学部附属病院を除く)及び公立診療所の必要医師数:1,233.3名(前年比+6.6名)、現員数:1,049.9名(前年比+9.3名)、不足数:183.4名(前年比▲2.7名)、充足率:85.1%(前年比+0.3ポイント) ・しまね地域医療支援センター登録医師のうち県内で勤務する医師の人数は、着実に増加 R3.4:238人→ R4.4:263人→ R5.4:284人→ R6.4:307人→ R7.4:320人 ・総合診療専攻医採用数 R6年度:9人/57人(うち県中所属4人)、R7年度:8人/57人(うち県中所属4人)									

3 現状に対する評価

成果	「目的」の達成に向けた取組による改善状況	・R6年度は、赤ひげバンクにより、8名の医師を招聘し、県内の医師少数区域の病院を含む県内病院での勤務につながった(H14以降の22年間で208名、毎年10名程度の医師を確保) ・地域枠や奨学金等の貸与を受けた医師は、R7.4月には415名(前年比+23名)で、うち県内勤務者は320名(前年比+13名)に増加 ・さらに、医師少数区域等での臨床研修医を除く勤務医は102名(前年比+5名)に増加
課題分析	① 課題	ア)地域枠出身や奨学金等の貸与を受けた医師は年々増加しているものの、県内に勤務する医師の地域偏在、診療科偏在の解消には至っていない イ)地域枠の志願者は減少傾向 ウ)中山間地域・離島の地域医療拠点病院では、総合的な診療能力を有する総合診療医が不足
	② 原因	ア)地域枠等の医師は、臨床研修終了後は専門研修のため、大学や中核病院のある松江・出雲地域で勤務する傾向にある イ)県内高校からの志願者は、生徒数の減少を考慮すると劇的に改善することは難しい ウ)高齢化に伴い複数の疾患を抱えた患者の増加や診療科に限られる中山間地域・離島の病院や診療所では、総合診療医の需要が高まっているが、総合診療を支える自治医科大学卒業医師は限られ、また、総合診療医の養成が十分ではない ウ)医師の高齢化が進んでおり、医師のリタイアなどにより過疎地域で勤務する医師の確保が困難
	③ 方向性	ア)しまね地域医療支援センターを中心に、奨学金等貸与医師のキャリア形成支援等を行い、県内定着、医師不足地域での勤務配置が計画的に進められるよう取り組む イ)県内出身の医師の育成に向けて、医師を目指す者が増えるよう、小・中学生へきっかけづくりを創出する取組を行う ウ)総合診療の専攻医を増やすため、県立中央病院をはじめとする総合診療医の養成に取り組む医療機関や、島根大学医学部附属病院に設置された総合診療医センターと十分な連携を図り支援する

事務事業評価シート

1 事務事業の概要

担当課	医療政策課
-----	-------

事務事業の名称		医療従事者確保対策事業(看護師等)			
目的	誰(何)を対象として	県内の医療機関等	事業費 (千円)	令和6年度の実績額	令和7年度の当初予算額
	どういう状態を目指すのか	必要数の看護職員等医療従事者を確保する。		うち一般財源 (千円)	705,830
令和7年度の取組内容		・県内進学促進に向け、県立大学や県立高等看護学院での看護師等養成、民間養成所の運営支援 ・県内就業促進に向け、看護学生への奨学金貸与、県内就業・Uターン促進のための広報・情報提供、看護職員等確保計画推進事業の実施、中山間・離島看護見学ツアーの開催、看護就職イベントの開催、医療従事者確保対策ホームページの新設 ・離職防止・再就業促進に向け、病院内保育所の運営支援、新人看護職員研修などの定着支援、ナースセンターの運営、働きやすい看護職場づくり支援事業の実施 ・資質の向上に向け、中堅看護職員研修支援、特定行為研修受講支援・研修機関設置、認定看護師養成、助産師出向支援			
令和6年度に行った評価を踏まえて見直したこと		県内就業をさらに促進するため、令和7年度から新たに、看護学生や看護職員を対象とした中山間地域・離島看護見学ツアーの実施や、病院が計画を立てて実施する看護職員等確保の取組の支援などを行うこととした			
1	上位の施策	Ⅲ-5-(2) 医療・介護・福祉サービスを担う人材の確保	3	上位の施策	
2	上位の施策	V-1-(2) 医療の確保	4	上位の施策	

2 KPI(重要業績評価指標)の状況

KPIの名称		年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	単位	計上分類
1	県内病院の看護職員の充足率【当該年度10月時点】	目標値			96.8	97.0	97.2	97.6	98.0	%	単年度値
		実績値	95.8	95.7							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
2		目標値									
		実績値									
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
KPIの他に参考とすべきデータや客観的事実		・県内高校生の看護師等養成所へ進学した者の割合 R4: 8.0%(360名) R5: 9.2%(411名) R6: 8.5%(377名) ・上記のうち県内の看護師等養成所へ進学した者の割合 R4:61.1%(220名) R5:58.6%(241名) R6:60.7%(229名) ・県内看護師等養成所卒業生のうち県内就業した者の割合 R4:70.2%(231名) R5:59.6%(220名) R6:61.7%(200名) ・看護師等養成所卒業生の県内外就業状況(流出:県内養成所から県外就業数、流入:県外養成所から県内就業数) R4:流出100名、流入86名(▲14) R5:流出98名、流入84名(▲14) R6:流出139名、流入91名(▲48) ・看護職員実態調査 R6:必要数6,294.6名(前年比▲7.2)、現員数6,021.1名(▲17.2)、充足率95.7%(▲0.1)									

3 現状に対する評価

成果	「目的」の達成に向けた取組による改善状況	・県内の看護職員全体の離職率は、令和5年度8.2%(全国平均11.3%)、新任看護職員の離職率は、令和5年度7.4%(全国平均8.8%)と、いずれも全国平均と比較すると低い水準を維持 ・看護職員実態調査によると、令和6年度は必要数、現員数ともに前年を下回ったものの、充足率は90%後半を維持 ・県内高校生の県内看護師等学校養成所への進学率は、R6年度は60.7%で、前年度を上回った
課題分析	① 課題	ア)就業看護職員数は横ばいであるが、中山間地域・離島の病院での充足率が低い(地域偏在) イ)400床以上の大規模病院に比べ、中小規模病院の充足率が低い(規模別偏在) ウ)採用計画通りに採用出来ておらず、応募にも地域偏在がある エ)夜勤を行う職員が不足している
	② 原因	ア)イ)ウ)新卒の看護師は、大規模病院志向がある ア)イ)ウ)中高生、看護学生やその保護者等に島根県の地域医療や医療機関の情報が十分に伝わっておらず、理解が不足している ア)中山間地域・離島の病院を知る機会が不足している エ)育児休業等取得、夜勤免除の増加等により、特に若手世代の実労働時間が減少し、夜勤ができる実員が減少していることや、看護業務の複雑化による負担増が起こっている
	③ 方向性	ア)イ)ウ)「県内進学促進」「県内就業促進」「離職防止・再就業促進」「資質向上」の4つの柱で、看護職員確保を進める ア)イ)ウ)県内への就業促進を図るため、奨学金の貸与及び県内就業に関する広報に取り組む ア)イ)ウ)中高生、看護学生やその保護者及び県外在住者へ島根県の地域医療の魅力・やりがい、県内養成校や医療機関における魅力ある看護の取組について、広報・情報発信する ア)イ)ウ)看護協会と連携し、勤務環境の改善、潜在看護師等の再就業促進を図る ア)看護学生や看護職員が中山間地域・離島の病院や地域医療に触れる機会の創出を図る エ)関係者の意見を聞き、看護協会と連携しながら、夜勤人員の確保や、看護業務の負担軽減を進める

事務事業評価シート

1 事務事業の概要

担当課

健康推進課

事務事業の名称		医療従事者確保対策事業(歯科衛生士及び歯科技工士)			
目的	誰(何)を対象として	歯科衛生士及び歯科技工士	事業費(千円)	令和6年度の実績額	令和7年度の当初予算額
	どういう状態を目指すのか	・歯科医療に従事する歯科衛生士及び歯科技工士の確保を図る。		うち一般財源(千円)	1,396
令和7年度の取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・歯科衛生士・歯科技工士人材確保協議会の開催 ・歯科衛生士の離職防止・復職支援事業の実施 ・高校生までを対象とした、歯科衛生士・歯科技工士の職業紹介事業の実施 ・歯科衛生士・歯科技工士養成学校生徒との意見交換会等の開催 				
令和6年度に行った評価を踏まえて見直した点	<ul style="list-style-type: none"> ・歯科専門職の職業紹介等人材確保に向けた取組を継続 ・高校への訪問に加えオープンキャンパスの利用など機会を捉えPR。 				
1	上位の施策	V-1-(2) 医療の確保	3	上位の施策	
2	上位の施策	III-5-(2) 医療・介護・福祉サービスを担う人材の確保	4	上位の施策	

2 KPI(重要業績評価指標)の状況

KPIの名称		年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	単位	計上分類
1	往診・訪問診療を行っている歯科医療機関の割合【当該年度3月時点】	目標値			33.2	33.2	33.2	33.2	33.2	%	単年度値
		実績値	33.2	32.8							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
2		目標値									
		実績値									
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
KPIの他に参考とすべきデータや客観的事実		<ul style="list-style-type: none"> ・歯科医院管理研修会への参加歯科医師数:R1年度32名、R2年度23名、R3年度22名、R4年度18名、R5年度34名、R6年度22名 ・歯科衛生士復職支援セミナー参加者数:R1年度中止、R2年度80名、R3年度116名、R4年度80名、R5年度68名、R6年度17名 ・高校への職業紹介実施数:R1年度6校(延113名)、R2年度高校7校・オープンキャンパス6回、R3年度14回、R4年度8回、R5年度5回、R6年度5回 ・地域歯科医療体験ツアー(歯科衛生士・歯科技工士養成校学生交流等)参加者数:R1年度4名、R2年度4名、R3年度4名、R4年度7名、R5年度6名、R6年度2名 									

3 現状に対する評価

成果	「目的」の達成に向けた取組による改善状況	<ul style="list-style-type: none"> ・高校生を中心に歯科衛生士等の職業紹介を行い、広く啓発することができた。 ・地域歯科医療体験ツアーに参加した学生2名より、地元就職への参考になったとの感想があった。 	
課題分析	① 課題	「目的」達成のため(又は達成した状態を維持するために)支障となっている点	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問歯科診療や在宅歯科口腔ケアに対応できる歯科医療機関や歯科衛生士が限られている。
	② 原因	上記①(課題)が発生している原因	<ul style="list-style-type: none"> ・3年以内の離職率が3~4割と、定着率が低く、歯科衛生士(歯科医療機関、在宅)不足が解消しない。 ・訪問歯科診療や在宅歯科口腔ケアに関わるための知識や技術を有する歯科衛生士が不足している。
	③ 方向性	上記②(原因)の解決・改善に向けた見直し等の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・歯科衛生士・歯科技工士養成校卒業後に県内就職(定着率)を高める教育、魅力発信を行う。 ・歯科医療機関の離職防止のため、雇用側(歯科医師)及び医療スタッフ(歯科衛生士、歯科技工士)双方の意識改革を図る。併せて、スムーズに復職できるような環境づくりを推進する。 ・訪問歯科診療の推進に向け、歯科医療従事者に加え医療、介護、福祉関係者を対象とした研修を開催する。

事務事業評価シート

1 事務事業の概要

担当課	高齢者福祉課
-----	--------

事務事業の名称		介護人材確保対策事業(総合確保基金分)			
目的	誰(何)を対象として	介護従事者及び介護に従事しようとする県民	事業費 (千円)	令和6年度の実績額	令和7年度の当初予算額
	どういった状態を目指すのか	地域包括ケアシステムの構築に向け、介護分野への多様な人材の確保の促進、資質の工場、労働環境、処遇の改善等の観点から、必要な介護人材の確保、定着、資質向上を図る		66,949	128,978
令和7年度の取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成等に取り組む事業者に対し、ワンストップ窓口の設置、新任介護職員の初任者研修受講支援、エルダーメンター制度の導入支援、介護ロボットやICTの導入支援、外国人介護人材受入支援、実務者研修代替職員確保支援、訪問看護師確保支援等を行う。 ・市町村が地域単位で実施する介護人材確保等取組に対する支援、中高生の介護体験による理解支援、多様な人材層に対するキャリアアップ研修支援、介護離職者の再就職支援に取り組む。 ・福祉・介護人材育成宣言事業所制度の周知を図り、併せて内容の見直し等を行う。 ・福祉団体と連携し、福祉・介護人材確保推進会議を設置し、介護人材確保に向けた事業を展開する。 ・インターンシップモデル事業や実態調査を実施する。 				
令和6年度に行った評価を踏まえて見直したこと	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉・人材確保推進会議の部会を「新規参入」「外国人介護人材」の2つに分けて設置し、それぞれ事業提案や意見交換・情報提供を行うこととした。 ・R6年度に実施した部会「新規参入」で検討を重ねたインターンシップの受け入れについて、R7年度にモデル事業として実施することとした。 				
1	上位の施策	Ⅲ-5-(2) 医療・介護・福祉サービスを担う人材の確保	3	上位の施策	Ⅲ-1-(1) 小さな拠点づくり
2	上位の施策	V-1-(3) 介護の充実	4	上位の施策	

2 KPI(重要業績評価指標)の状況

KPIの名称		年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	単位	計上分類
1	介護職員の離職率【前年度10月時点】	目標値			13.3	13.0	12.5	12.0	11.5	%	単年度値
		実績値	7.9	9.1							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
2	介護職員数【前々年度10月時点】	目標値			17,536.0	17,688.0	17,799.0	17,910.0	18,021.0	人	単年度値
		実績値	16,564.0	17,077.0							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
KPIの他に参考とすべきデータや客観的事実		<ul style="list-style-type: none"> ・実務者研修代替職員確保支援事業による受講者数(うち隠岐郡) R5年度13名(うち1名)、R6年度9名(0名) ・再就職支援コーディネーターによる相談会、離職介護福祉士等登録、介護職場への再就職支援を実施 ・介護福祉士等届出システム登録者725名(R6新規登録70名)、登録者の就職 R6年度28名 ・中高生の介護体験事業を介護事業所・施設で実施 R6年度113名 									

3 現状に対する評価

成果	「目的」の達成に向けた取組による改善状況	<ul style="list-style-type: none"> ・再就職支援コーディネーターの配置により離職者の登録や復職支援ができ、介護福祉士等届出システム登録者数のうち28名が就職した。 ・中高生の介護体験事業を介護事業所・施設で実施し、介護職への理解促進を図っている。 ・介護ロボット、ICTの導入については、補助率や補助上限額の見直しにより導入事業所が大幅に増加した。 ・福祉・介護人材育成宣言事業所制度について引き続き募集を行い、介護現場におけるキャリアアップの動きについて見える化を図った。 ・福祉・介護人材確保推進会議の部会を年5回開催し、「インターンシップモデル事業」の提案と実施に繋がった。
課題分析	① 課題	多くの施設・事業所で職員の確保が困難となっている。
	② 原因	<ul style="list-style-type: none"> ・介護職場の求人割合は3倍程度(島根労働局)となっており、慢性的な人材不足がある。 ・離職介護福祉士等の登録届出制度の周知が行き届いていない。 ・教員や保護者、児童生徒が介護職の人の話を具体的に聞いたり、職場を見学したりできるような、介護の仕事を実感する機会が少ない。 ・これまで事業所の人材募集が福祉関係に偏っている面があり、多様な人材の確保や多方面を対象とした採用活動に繋がっていない。
	③ 方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・各地のハローワーク等の関係機関や市町村と協力し、介護福祉士等離職者登録制度の周知を図る。 ・福祉・介護人材確保推進会議を通じて介護人材の安定的な確保に向けて関係団体等と意見交換を行い、中長期的な視点を踏まえ連携した取組を進める。 ・市町村、事業所等と連携して、小中高生、保護者、教員等に介護職場の魅力や仕組みづくりを進める。 ・福祉・介護人材育成宣言事業所制度の普及を進めることで、求職者にとって事業所選択のきっかけとなるよう、「介護職場の見える化」を目指す。 ・インターンシップモデル事業の参加者を全国から広く募集し、多様な人材を事業所に迎えることの重要性を認識してもらう。また事業の実績報告を通じて県内事業所への横展開を図る。

事務事業評価シート

1 事務事業の概要

担当課

高齢者福祉課

事務事業の名称		在宅医療の推進事業(総合確保基金分)			
目的	誰(何)を対象として	訪問看護師、県内医療機関に勤務する看護師	事業費 (千円)	令和6年度の実績額	令和7年度の当初予算額
	どうい状態を目指すのか	地域包括ケアシステムの構築に向け、在宅医療を支える訪問看護の推進を図る		うち一般財源 (千円)	12,006
令和7年度の取組内容	・地域包括ケアシステムの構築に向け、医療と介護、病院と地域をつなぐ役割を果たす訪問看護について、総合的な支援を行うために設置した、訪問看護支援センターと引き続き連携強化を図る。 ・県主催による訪問看護支援検討会の開催、訪問看護支援センター主催の運営協議会に参画するなど、県内における訪問看護の課題等を把握し、次の事業展開へつなげる。				
令和6年度に行った評価を踏まえて見直したこと	訪問看護支援検討会(訪問看護の推進に向けた検討の場)において、県西部の訪問看護ステーションへの経営的な支援の必要性が提起されたことから、令和7年度に県西部の現状課題把握のための実態調査を訪問看護支援センターに委託。調査の結果により、経営支援などに関する事業化を検討する。※常勤換算訪問看護師数の全数把握も令和7年度から訪問看護支援センターに委託				
1	上位の施策	V-1-(3) 介護の充実	3	上位の施策	Ⅲ-5-(2) 医療・介護・福祉サービスを担う人材の確保
2	上位の施策	V-1-(2) 医療の確保	4	上位の施策	

2 KPI(重要業績評価指標)の状況

KPIの名称		年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	単位	計上分類
1	訪問看護師数(常勤換算)【当該年度10月時点】	目標値			505.0	520.0	535.0	550.0	565.0	人	単年度値
		実績値	460.3	473.4							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
2		目標値									
		実績値									
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
KPIの他に参考とすべきデータや客観的事実		・ステーション数、訪問看護師数ともに増加傾向。 県内訪問看護ステーション数(各年4月の設置数) H29(69) H30(73) H31(84) R2(86) R3(88) R4(92) R5(95) R6(98) 訪問看護師数(常勤換算) H29(327.6) H30(379.3) H31(412.5) R2(414.2) R3(437.3) R4(460.5) R5(460.3) R6(473.4) ・訪問看護師数5人未満の小規模なステーションが、全体の62.0%を占めている。(R5年10月時点)									

3 現状に対する評価

成果	「目的」の達成に向けた取組による改善状況	・訪問看護ステーションに勤務する訪問看護師数(常勤換算)は年々増加傾向。 ・病院と訪問看護ステーションとの出向研修等の実施により、病院と訪問看護ステーションとの連携が深まりつつある。 ・訪問看護師の人材確保・定着のための取組ができてきている(訪問看護師確保対策事業)。※活用実績 R5:25か所、R6:33か所
課題分析	① 課題	ア 中山間、離島地域では、訪問看護師の確保が困難となっている。 イ 西部、隠岐地域の訪問看護ステーションからは、研修への参加が少なく、全体的な訪問看護の質の向上が図りにくい。 ウ 小規模事業所が多く、管理者が訪問業務に従事しながら管理業務(事務等)を行っているため、管理者への負担が大きく、訪問看護ステーションとして本来行うべき看護師の定着に向けた人材育成や相談業務を充分に行うことが難しい。
	② 原因	ア 訪問看護師数(常勤換算)は増加傾向にあるが、訪問看護に従事する看護師の不足と地域偏在が生じている。 イ 小規模な訪問看護ステーションは人員に余裕がなく、研修派遣をする人役を捻出することが困難である。 ウ 訪問看護ステーションにおいて、事務の効率化やICT化が十分に進んでいない。
	③ 方向性	ア・イ・ウ 訪問看護支援検討会や訪問看護支援センター運営協議会、人材育成検討会等で関係者同士が課題を共有し、改善点や具体策等の検討を行う。研修については、ハイブリッド形式やeラーニングを活用した訪問看護師養成講習会を実施するなど、西部や隠岐地域からも参加しやすい研修体系を検討し、引き続き内容の充実を図る。 ウ 訪問看護支援センターに、訪問看護ステーション等からの相談(人材育成や業務効率化など)を受ける相談窓口を設置し、訪問看護師の支援を行う。(相談実績 R5:37件、R6:16件) 特に県西部には現状課題把握のための実態調査を実施し、調査の結果により、経営支援などに関する事業化を検討する。

事務事業評価シート

1 事務事業の概要

担当課	高齢者福祉課
-----	--------

事務事業の名称		福祉人材確保・育成事業			
目的	誰(何)を対象として	介護従事者及び介護に従事しようとする県民	事業費 (千円)	令和6年度の実績額	令和7年度の当初予算額
	どうい状態を目指すのか	就職フェア等の開催による就業機会の提供や研修の実施により、利用者のニーズに応じた質の高い福祉サービスが提供できるようにする		うち一般財源 (千円)	370,982
令和7年度の取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・島根県福祉人材センターへマッチング強化のキャリア支援専門員等を委託配置し、研修会・講習会を実施する。 ・同センターへ職場研修コーディネーターを委託配置し、事業所等で実施される研修を支援する。 ・介護福祉士等修学資金貸付金等の貸付を実施する。 ・「訪問介護等サービス提供体制確保支援事業」を進める。 ・外国人介護人材に対する支援について検討する。 				
令和6年度に行った評価を踏まえて見直したこと	外国人介護人材対策についての情報共有や検討が行える場の設定を目指し、福祉・介護人材確保推進会議の部会のうち一つを「外国人介護人材」として開催することとした。				
1	上位の施策	Ⅲ-5-(2) 医療・介護・福祉サービスを担う人材の確保	3	上位の施策	Ⅲ-1-(1) 小さな拠点づくり
2	上位の施策	V-1-(3) 介護の充実	4	上位の施策	

2 KPI(重要業績評価指標)の状況

KPIの名称		年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	単位	計上分類
1	介護福祉士等修学資金利用者の県内就職率【当該年度10月時点】	目標値			90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	%	単年度値
		実績値	74.1	84.2							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
2		目標値									
		実績値									
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
KPIの他に参考とすべきデータや客観的事実		<ul style="list-style-type: none"> ・国の調査によると介護職員は、令和4年度から令和5年度に向けて496人減少した。 ・島根県福祉人材センターの求人・求職あっせん紹介により入職した者の数(島根県社会福祉協議会「事業報告」)は、R5:216人、R6:190人と26人減少した。 ・介護福祉士の新規登録者数(公益社団法人社会福祉振興・試験センターより)は、R5:324人、R6:360人であり、微増となった。 									

3 現状に対する評価

成果	「目的」の達成に向けた取組による改善状況	・介護福祉士等修学資金利用者の県内就職率は一定水準を維持しており、県内就職に寄与している。
課題分析	① 課題	<ul style="list-style-type: none"> ・介護福祉士養成校の入学者数、介護福祉士の新規登録者数(公益社団法人 社会福祉振興・試験センターより)は減少傾向にあり、新卒者の確保が課題となっている。 ・訪問介護事業所の人材不足が顕著であり、経営等にも深刻な状況を及ぼしている。 ・外国人介護人材の受け入れの際、事業所側が負担する経費が多額となっている上、受け入れ体制のノウハウが不足している。また定着せず県外へ転居する外国人介護人材も多い。
	② 原因	<ul style="list-style-type: none"> ・全国的な労働人口の減少や大都市圏への集中により、他業種を含め、慢性的な人材不足である。 ・介護の仕事についてのマイナスイメージがある。 ・将来の介護職を担う小学生や中高生が、福祉・介護に触れる機会が少なく、進路の選択として介護職が選ばれにくい状況がある。 ・令和6年の介護報酬改定において、訪問介護のみ介護報酬が引き下げられており、事業所運営が厳しい状況が続いている。 ・外国人介護人材の受け入れ・定着にあたり、課題の把握や情報共有が不十分。
	③ 方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉人材センターへ事業委託して行う各種研修や就職フェア、介護福祉士修学資金などの情報について、市町村や関係機関へ広く周知し、活用を促す。 ・市町村が、地域の実情に応じて第9期介護保険事業計画の介護人材対策に取り組めるよう、優良事例の紹介や意見交換、事業費補助などを通じて支援する。 ・訪問介護等について厚労省の補助事業を活用し、必要な支援を行う。 ・福祉・介護人材確保推進会議の下に今年度から部会②「外国人介護人材」を設け、外国人介護人材について各関係機関の情報共有を図る。また今後の支援策等についても検討を行う。

事務事業評価シート

1 事務事業の概要

担当課	子ども・子育て支援課
-----	------------

事務事業の名称		保育所等運営支援事業			
目的	誰(何)を対象として	保育を必要とする児童及びその家族	事業費 (千円)	令和6年度の実績額	令和7年度の当初予算額
	どうい状態を目指すのか	保育所等が質・量ともに充実した保育サービスを提供できるようにすることで、適切な子育て支援を受けられるようにする。		うち一般財源 (千円)	6,039,135
令和7年度の取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・利用児童数が減少し経営が厳しくなっている小規模な民間保育所に対して、在籍児童数が定員を下回る場合に運営費の一部を支援するとともに、保育の「質の確保」と「適切な量の確保」を図るため、小規模保育施設の在り方を市町村と共に検討 ・保育人材の確保・定着に向け、県内指定保育士養成施設に進学する隠岐・石見地域等出身学生への家賃を貸付、同地域への就職を支援。この他に、指定保育士養成施設の学生へ修学資金貸付、実習等旅費等支援を実施 ・小中高生を対象にした保育士体験や魅力発信イベントの実施、「保育士・保育所支援センター」などを設置し、潜在保育士の就職を支援 ・保育人材の職場定着促進に向け、保育施設管理職等に「働きやすい職場づくりに関するセミナー」等を実施 				
令和6年度に行った評価を踏まえて見直したこと	<ul style="list-style-type: none"> ・職業選択の1つとして保育士を選んでもらえるよう、小学校から高校生を対象に保育士体験の場を新たに設置 ・保育士の魅力をより発信するため、イベント(福祉・保育のJOBフェスタ)の開催時期と内容を変更 ・保育人材の確保・定着に向け、隠岐・石見地域等出身学生への家賃補助対象地域を拡充し、安来市と雲南市を追加 				
1	上位の施策	Ⅱ-1-(2) 妊娠・出産・子育てへの支援	3	上位の施策	Ⅲ-5-(2) 医療・介護・福祉サービスを担う人材の確保
2	上位の施策	Ⅳ-3-(2) 安心して家庭や仕事に取り組むことができる環境づくり	4	上位の施策	

2 KPI(重要業績評価指標)の状況

KPIの名称		年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	単位	計上分類
1	県政世論調査における子育てしやすい県と回答した人の割合【当該年度8月時点】	目標値			75.0	77.0	79.0	81.0	83.0	%	単年度値
		実績値	73.7	73.7							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
2	県内保育所等における求人数に対する充足率【当該年度4月時点】	目標値			73.5	74.0	74.5	75.0	75.5	%	単年度値
		実績値	72.4	70.4							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
KPIの他に参考とすべきデータや客観的事実		<ul style="list-style-type: none"> ・保育所等利用児童数 H30年度:23,909人→R7年度:20,602人 ・小規模な民間保育所への運営対策補助施設数 H30年度:16施設→R6年度:26施設 ・県内の保育士有効求人倍率 R5年:2.56倍、R6年:2.16倍、R7年:2.25倍(いずれも1月) ・20代保育士(正職員)の離職者が多い ※ ・20代保育士の早期離職理由 「職場の人間関係」「結婚・出産・子育て」 ※ ・保育士確保・離職防止の取組 「休暇を取得しやすい環境づくり」、「子育て中の職員に対する支援」、「相談しやすい職場環境づくり」 ※ ※令和6年度保育士確保等に関する実態調査 									

3 現状に対する評価

成果	「目的」の達成に向けた取組による改善状況	<ul style="list-style-type: none"> ・石見・隠岐地域等出身学生に対する家賃貸付事業は、R2年度11人、R3年度8人、R4年度13人、R5年度11人、R6年度7人が利用 ・指定保育士養成施設学生に保育実習等に要する旅費の支援を行い、R2年度42人、R3年度34人、R4年度24人、R5年度33人、R6年度31人が利用 ・保育士修学資金の貸付枠を拡大し、R2年度65人と比較し、R3年度82人、R4年度80人、R5年度81人、R6年度50人が利用
課題分析	① 課題	<ul style="list-style-type: none"> ・人口減少地域では利用児童数が減少し、保育機能の維持が難しくなっている施設がある ・保育所の質・量を充実するために必要な保育人材が不足しており、保育現場の多忙感がある
	② 原因	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの数の減少が、保育施設の定員充足を困難にしている要因の1つ ・保育所の統合や定員削減が進む一方で、1保育施設のみを運営する小規模な保育施設は、再編が進まない状況 ・保育士の離職、特に若手保育士の離職が多く、資格を有しているが保育所等で勤務していない、いわゆる潜在保育士が活用できていない
	③ 方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・市町村における「人口減少社会における地域に必要な保育の質・量の検討」を支援する ・保育士等の働きやすい職場づくりセミナーの開催、保育DXの推進による業務改善を図る ・保育士・保育所支援センターにおいて、保育団体、指定保育士養成施設、雇用関係者等と連携し、官民一体で保育士確保事業を検討・実施していく ・保育士確保にむけて、職業選択の一つとして保育士を選んでもらえるよう機運醸成を図る

事務事業評価シート

1 事務事業の概要

担当課

薬事衛生課

事務事業の名称		医療従事者確保対策事業(薬剤師)			
目的	誰(何)を対象として	薬学生、薬剤師	事業費(千円)	令和6年度の実績額	令和7年度の当初予算額
	どういう状態を目指すのか	県内の医療機関及び薬局の希望を満足する数の薬剤師を確保する。		3,841	12,765
			うち一般財源(千円)	433	2,145
令和7年度の取組内容	・高校生等を対象としたセミナーを開催して薬学部への進学者を後押しする等、本県出身の薬剤師を育成する。 ・近隣薬学部を訪問して本県での就業への支援を依頼し、また、合同就職説明会に参加するなどして本県で就業する薬剤師を確保する。 ・薬学生及び県外在住薬剤師に対し、病院見学及び実習の旅費助成を行い、本県で就業する病院薬剤師を確保する。 ・薬剤師向け奨学金返還助成事業により、本県で就業する薬剤師を確保する。 ・薬剤師が不足している地域の病院へ、他の病院から薬剤師を派遣し、病院薬剤師の地域偏在に対応する。				
令和6年度に行った評価を踏まえて見直したこと	病院薬剤師の不足や地域偏在を解消するため、新たな事業として、薬学生及び薬剤師に対するオンラインの病院合同就職説明会等のイベントの開催や、病院見学等旅費助成事業を開始した。				
1	上位の施策	V-1-(2) 医療の確保	3	上位の施策	
2	上位の施策	Ⅲ-5-(2) 医療・介護・福祉サービスを担う人材の確保	4	上位の施策	

2 KPI(重要業績評価指標)の状況

KPIの名称		年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	単位	計上分類
1	県内病院の薬剤師の充足率【当該年度6月時点】	目標値			89.7	90.2	90.7	91.2	91.7	%	単年度値
		実績値	83.9	84.0							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
2		目標値								%	
		実績値									
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
KPIの他に参考とすべきデータや客観的事実		・人口10万人当たりの薬局・医療施設に従事する薬剤師数(厚生労働省調査、R4.12.31現在):全国202.6人 島根県189.5人(全国30位) ・本県出身の薬学部(6年制)在籍者数は全国最下位である。(R6年度) ・本県の病院薬剤師の現員数及び充足率(薬事衛生課調査) R2.6時点:282.7人、85.3%、R3.6時点:290.6人、87.7%、R4.6時点:291.4人、87.9%、R5.10時点:297.9人、83.9%、R6.10時点:300.1人、84.0% ・圏域別の病院薬剤師充足率では、松江88.6%、雲南69.5%、出雲89.0%、県央61.6%、浜田77.0%、益田80.8%、隠岐83.3%であり、地域偏在が見られる(R6.10.時点)。									

3 現状に対する評価

成果	「目的」の達成に向けた取組による改善状況	・高校生セミナーは、3年ぶりに実地で開催したところ、103名の参加があった(R5年度:52名参加、オンライン開催)。 ・4箇所にて大学等訪問した(R5年度:1校現地、1校オンラインによる訪問)。 ・オンライン病院合同就職説明会を開催した(R6年度～、参加者13名) ※R6年度の充足率が84.0%とR6年度の目標値(89.2%)を下回ったが、目標値及び年当たりの上昇率目標(0.5%)は変更なし。
課題分析	① 課題	ア. 県全体で見れば、薬剤師数・充足率ともに上昇しているが、十分な薬剤師が確保されていない。 イ. 本県出身の薬学部(6年制)在籍者数は全国最下位である。 ウ. 松江、出雲地域の充足率が高いのに対し、中山間地域では充足率が低く、地域偏在も見られる。
	② 原因	ア. 薬学生や県外で就業する薬剤師が、本県で就業するメリットを見出せないことや助成事業等の周知が不十分である。 イ. 県内高校生に対して、薬剤師となる(薬学部に進学する)動機付け(薬剤師の職能、やりがい等)や事業の周知が不十分である。 ウ. 他の職種同様、中山間地域での勤務を希望する薬剤師が少ない。
	③ 方向性	ア・イ. 薬剤師会と連携した高校生セミナー、薬学部訪問等を継続するとともに、薬剤師向け奨学金返還助成事業含め、県単独での助成事業やイベントを実施する ウ. 薬剤師確保対策を進めながら、地域偏在の解消に繋がるような取組を検討する。

