

埼玉県地域保健医療計画



埼玉県マスコット「コバトン」「さいたまっち」

平成30～35年度
(2018～2023年度)

彩の国  埼玉県

第4章 医療従事者等の確保

第1節 医療従事者等の確保

1 目指すべき姿

医師、歯科医師、薬剤師、看護職員、介護支援専門員（ケアマネジャー）等の保健医療福祉従事者は、医療の高度化・専門化や異次元の高齢化などを背景に、求められるニーズに対応していく医療・介護サービス提供体制の根幹を成すものとなります。

医師の地域的な偏在や診療科間の偏在の解消を含めた保健医療福祉人材の確保を目指します。さらに保健医療福祉従事者の質の向上や各々が持つ力を最大限に発揮できる環境整備を推進していくことで、地域において県民に安心・安全で価値の高い医療・介護サービスが提供されることを目指します。

2 現状と課題

医療の高度化・専門化に伴い、より質の高い、多様なサービスが保健医療従事者に求められています。

急速な高齢社会への対応等により、保健・医療・福祉サービスの需要の増大が見込まれます。保健医療福祉従事者として、幅広く、多様な分野に対応できる人材の確保が必要となっています。

(1) 医師

平成28年（2016年）12月末現在、県内の医療施設等で就業している医師数は、12,172人であり、平成18年（2006年）の10,016人と比べ2,156人、21.5%増加しています。

本県は、人口急増県であることから、人口十万人当たりの医師数は、167人であり、全国（251.7人）を大きく下回り、都道府県中47位です。

しかし、平成18年（2006年）と比較すると、17.9%増加しており、全国の伸び（15.7%）を上回っています。

また、医師の都市部への集中などによる地域偏在や、産科、小児科、救急等を担当する医師が少ないなどの診療科偏在への対応も課題となっています。

このため県では、平成25年（2013年）12月に県、県医師会、大学、県内医療機関が一体となって医師確保対策に取り組む「埼玉県総合医局機構」を創設しました。

埼玉県総合医局機構では、医師不足地域や医師が不足している診療科への勤務を条件として、医学生への奨学金や研修医への研修資金を貸与することなどにより、医師の確保や偏在の解消に努めています。

また、医療従事者向けの教育研修施設である地域医療教育センターを開設するなど、医師をはじめとした医療従事者の県内への誘導と定着を図っています。

【図表3-4-1-1 医師数の推移】

(単位：人)

| 年次 | 実人員 | 人口十万人対医師数 | |
|-------|--------|-----------|-------|
| | | 埼玉県 | 全国 |
| 平成18年 | 10,016 | 141.6 | 217.5 |
| 26年 | 11,503 | 158.9 | 244.9 |
| 28年 | 12,172 | 167.0 | 251.7 |

資料：医師・歯科医師・薬剤師調査（厚生労働省）

(2) 歯科医師

平成28年（2016年）12月末現在、県内の医療施設等で就業している歯科医師数は、5,293人であり、平成18年（2006年）の4,637人と比べ656人、14.1%増加しています。

人口十万人当たりの歯科医師数は、72.6人であり、全国（82.4人）を9.8人下回り、都道府県中23位です。

しかし、平成18年度（2006年度）と比較すると10.7%と全国の伸び（8.3%）以上に増加しています。

高齢社会の一層の進展にあつて、健康寿命の延伸のために、口腔^{くわう}の健康維持による生活習慣病、認知症の予防を含めた計画的な歯科医学的管理や療養上必要な指導・支援を行う「かかりつけ歯科医」の機能充実が求められています。

また、要介護状態であっても適切な歯科医療が受けられるよう、在宅歯科医療をはじめとする多様な歯科保健医療サービスに対するニーズに対応していく必要があります。

患者のQOL（生活の質）の確保など県民に対する保健医療サービスの向上を図るため、地域ケア会議等に歯科医師、歯科衛生士が参画するなど、保健・医療に関する関係職種と歯科との連携・協働が不可欠です。

【図表3-4-1-2 歯科医師数の推移】

(単位：人)

| 年次 | 実人員 | 人口十万人対歯科医師数 | |
|-------|-------|-------------|------|
| | | 埼玉県 | 全国 |
| 平成18年 | 4,637 | 65.6 | 76.1 |
| 26年 | 5,177 | 71.5 | 81.8 |
| 28年 | 5,293 | 72.6 | 82.4 |

資料：医師・歯科医師・薬剤師調査（厚生労働省）

(3) 薬剤師

平成28年（2016年）12月末現在、県内の医療施設等で就業している薬剤師数は、15,100人であり、平成18年（2006年）の11,742人と比べ3,358人、28.6%増加しています。

人口十万人当たりの薬剤師数は、207.2人であり、全国（237.4人）を30.2人下回っており、都道府県中26位です。しかし、平成18年度（2006年度）と比較すると24.7%と全国の伸び（20.1%）以上に増加しています。

医療の高度化・専門化、チーム医療の普及、患者等への医薬品の情報提供及びかかりつけ薬剤師・薬局機能の推進等により、高度な知識・技術と臨床経験を有する薬剤師の確保が求められています。

【図表3-4-1-3 薬剤師数の推移】

(単位：人)

| 年次 | 実人員 | 人口十万人対薬剤師数 | |
|-------|--------|------------|-------|
| | | 埼玉県 | 全国 |
| 平成18年 | 11,742 | 166.1 | 197.6 |
| 26年 | 14,190 | 196.0 | 226.7 |
| 28年 | 15,100 | 207.2 | 237.4 |

資料：医師・歯科医師・薬剤師調査（厚生労働省）

(4) 看護職員（保健師・助産師・看護師・准看護師）

平成28年（2016年）12月末現在、県内の医療施設等で就業している看護職員数は、64,491人（保健師2,067人、助産師1,573人、看護師46,416人、准看護師14,435人）であり、平成18年（2006年）の46,852人と比べ17,639人、37.6%増加しています。

医療・介護需要の大幅な増加が見込まれる平成37年（2025年）に向けて、養成のみならず、少子化や人口減少を踏まえた離職防止・定着促進、再就業支援を軸とした総合的な看護職員確保対策を強化していく必要があります。

様々なライフステージで働き続けられるよう勤務環境改善の促進や、ナースセンターを活用した復職支援なども含めた、将来を見据えた県民の医療ニーズに対応できる人材の確保（人材の提供体制の整備）を推し進めていかなければなりません。

人材確保とともに、医療の高度化・専門化、県民の医療ニーズの多様化・複雑化に対応するため、より高度な知識と技術を有する看護職員の育成が求められています。

また、今後の在宅医療のニーズの増加への対応として、訪問看護を担う人材の確

保・定着や育成を強化していく必要があります。

【図表3-4-1-4 看護職員就業者数の推移①】

(単位：人)

| 年次 | 実人員 | | | | |
|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| | 保健師 | 助産師 | 看護師 | 准看護師 | 総計 |
| 平成18年 | 1,505 | 1,008 | 28,822 | 15,517 | 46,852 |
| 26年 | 1,878 | 1,412 | 41,184 | 14,232 | 58,706 |
| 28年 | 2,067 | 1,573 | 46,416 | 14,435 | 64,491 |

資料：衛生行政報告例（厚生労働省）

【図表3-4-1-5 看護職員就業者数の推移②】

(単位：人)

| 年次 | 人口十万人対就業者数（埼玉県） | | | | |
|-----------------|-----------------|------|-------|-------|-------|
| | 保健師 | 助産師 | 看護師 | 准看護師 | 総計 |
| 平成18年 | 21.3 | 14.3 | 407.6 | 219.4 | 662.6 |
| 26年 | 25.9 | 19.5 | 568.9 | 196.6 | 811.0 |
| 28年 | 28.4 | 21.6 | 636.8 | 198.0 | 884.8 |
| 全国順位 (平成28年) | 44位 | 46位 | 47位 | 40位 | 46位 |

(単位：人)

| 年次 | 人口十万人対就業者数（全国） | | | | |
|-------|----------------|------|-------|-------|--------|
| | 保健師 | 助産師 | 看護師 | 准看護師 | 総計 |
| 平成18年 | 31.5 | 20.2 | 635.5 | 299.1 | 986.2 |
| 26年 | 38.1 | 26.7 | 855.2 | 267.7 | 1187.7 |
| 28年 | 40.4 | 28.2 | 905.5 | 254.6 | 1228.6 |

※職種ごとの数値は四捨五入しているため、「総計」に合わない場合がある。

資料：衛生行政報告例（厚生労働省）

ただし「総計」については埼玉県医療人材課調べ

(5) 介護支援専門員（ケアマネジャー）

平成29年（2017年）5月31日現在、県内の指定居宅介護支援事業所に勤務する介護支援専門員の数は、8,397人です。

高齢化の進展に伴い、介護を必要とする高齢者が増加し、必要となる介護支援専門員の数は、ますます増加するものと見込まれます。

適切な介護サービスの調整が行われるよう、介護支援専門員の資質の向上が求められています。

3 課題への対応

(1) 医師

医師の確保を進めるとともに、地域偏在、診療科偏在の解消を図ります。また、教育研修環境の向上によるスキルアップ支援や若手医師のキャリア形成支援などにより、医師の県内医療機関への誘導及び定着を図ります。

(2) 歯科医師

予防と治療が一体となった歯科保健医療サービス提供のための総合的な対策を実施し、「かかりつけ歯科医」としての知識と技術を有する歯科医師の育成を促進していきます。また、歯科チームとしてより高度な知識と技術を有する歯科衛生士の育成・確保を促進します。

(3) 薬剤師

がん患者等高度な薬物療法を必要とする在宅医療への対応や、多剤・重複投薬の防止、残薬対策等対人業務においてより専門性を発揮できる、「かかりつけ薬剤師」の育成・確保を推進していきます。

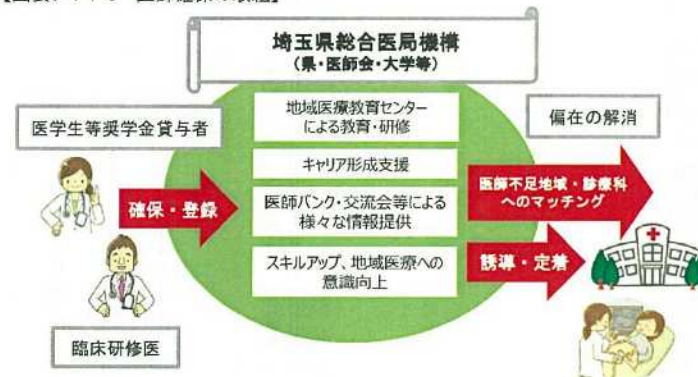
(4) 看護職員

総合的な人材確保の対策を講じることにより、県民のニーズに対応できる看護職員の確保を図ります。併せて、県民に安心・安全で価値の高い医療・介護サービスが提供できるよう、専門性の高い看護師の育成を促進します。

(5) 介護支援専門員（ケアマネジャー）

多様化するニーズに対応するため介護支援専門員の資質の向上を図ります。

【図表3-4-1-6 医師確保の取組】



4 主な取組

(1) 医師

ア 埼玉県総合医局機構による一元的な医師確保対策の推進

県、県医師会、大学、県内医療機関など地域の医療関係機関で構成する埼玉県総合医局機構が、医師の確保や医師の地域偏在・診療科偏在の解消などに取り組むコントロールタワーとして、医師確保対策を一元的に実施していきます。

イ 医師の地域偏在・診療科偏在の解消

国のデータベースの活用などにより医師の充足状況の把握をするとともに、医師不足地域や医師が不足している診療科への勤務を条件として、医学生への奨学金や研修医への研修資金を貸与し、医師の地域偏在、診療科偏在の解消に努めます。

また、産科や小児科等の魅力、やりがいなどについて、医学生や研修医の動機付けとなるような様々な情報発信を行い、医師不足診療科等に勤務する医師の確保に努めます。

さらに、大学附属病院・医学系大学院などの整備を支援することにより、医師の確保を図ります。

ウ 奨学金貸与者等若手医師に対するキャリア形成支援

奨学金等の返還免除要件である義務年限を果たしながら専門医等の資格を取得できるキャリア形成プログラムの策定などのキャリア形成支援体制を構築し、若手医師等が安心して地域医療に従事できる環境を整備します。

エ 臨床研修医などの医師の誘導・定着策の推進

県内で臨床研修を実施する魅力などについて様々な情報発信を行い、臨床研修医の県内医療機関への誘導と定着を図ります。

オ 地域医療教育センターによる教育研修環境の向上

シミュレーターを活用した医療従事者向け教育研修施設である地域医療教育センターにより、県内医療従事者のスキルアップ支援を実施するとともに、教育研修環境の向上による県内医療機関への誘導と定着を図ります。

【図表3-4-1-1 地域医療教育センター】



カ 病院勤務医等の負担軽減

開業医による地域の拠点病院支援や医療機関における勤務環境の実態把握、勤務環境改善支援などにより、病院勤務医等の負担軽減や働きやすい職場環境づくり等による病院の魅力向上を図ります。

キ 女性医師に対する就業支援策の推進

女性医師支援センターによる女性医師の復職支援や、短時間勤務制度の導入などによる女性医師が辞めない職場づくりを支援します。

(2) 歯科医師

ア 医科歯科連携の推進

歯科の立場から生活習慣病、認知症の予防・改善を図るため医科歯科連携の強化を促進し、歯科衛生士の資質向上にも努めます。

イ 地域における多職種連携の推進

地域ケア会議への参画等をはじめ、地域包括ケアにおける多職種連携の中で歯科専門職としての知識を活かしながら患者・家族をサポートしていく体制を構築していきます。

(3) 薬剤師

無菌調剤、緩和ケア等高度な知識と技術を有し、また、多職種と連携しながら在宅医療を担う地域の「かかりつけ薬剤師」を育成します。

(4) 看護職員

ア 看護職員の養成

看護師等養成所教員の資質向上による看護基礎教育の強化や、看護師等養成所の運営支援、看護学生に対する育英奨学金の貸与等を行うことにより、県内の看護職員の確保・定着を促進していきます。

イ 看護職員の離職防止・定着促進

新人看護職員が臨床実践能力を獲得するための研修の実施及び支援、病院内保育所の運営支援や働きやすい職場づくり支援等を行うことにより、早期離職防止や就労環境改善による定着、離職防止を促進していきます。

ウ 看護職員の再就業支援

ナースセンターを拠点とした職業紹介や届出制度活用促進を図ることにより、育児等で離職した看護有資格者の再就業を支援していきます。

エ 看護職員の資質の向上

専門分野の看護師研修の実施や、指導的役割を担う看護師を育成するために認定看護師の確保や支援を行うなど、高度・専門的な医療提供に資する看護師の育成を図ります。

また、特定行為研修の体制の整備に関し、現状把握や課題抽出を踏まえ、特定行為研修に係る支援事業の検討を行っていきます。

オ 保健師の現任教育の充実と資質の向上

職務経験に合わせた階層別の研修や健康福祉分野に係る課題を対象とした専門分野の研修により保健師の資質の向上を図ります。

カ 在宅医療を担う訪問看護師の確保・育成

訪問看護ステーションにおける体験実習や、高度な医療に対応する訪問看護師を育成する訪問看護ステーションへの支援等を行うことにより、訪問看護師の確保・定着、資質向上を図ります。

キ 助産師の活用の推進

助産師就業の偏在把握や助産師出向の検討等を行い、助産師就業の偏在是正、助産師実践能力の強化等を促進していきます。

(5) 介護支援専門員（ケアマネジャー）

介護の専門的知識・技術や医療に関する知識などを習得する研修を実施し、多様なニーズに連携して対応できるよう資質の向上を図ります。

(6) その他の保健医療福祉従事者

地域の保健・医療・福祉を取り巻く状況の変化や多様化するニーズに的確に対応するため、研修等を実施することにより、従事者の資質向上を図ります。

【図表3-4-1-7 埼玉県が設立又は運営している医療従事者養成校】

| 公立大学法人 埼玉県立大学 | 入学定員：大学395人、大学院26人 |
|--|--------------------|
| ◇ 保健・医療・福祉分野の専門的な知識と技術を身に付け、リーダーとして活躍できる総合力を備えた人材育成を目標としています。また、大学院では学際的な知識と技術を総合的に駆使できる能力を身に付けた高度な専門職業人の育成を目指しています。平成11年4月に開学、平成22年4月に公立大学法人となり、教育・研究の一層の充実に取り組んでいます。 | |
| ◇ 看護師、保健師、助産師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士、臨床検査技師、歯科衛生士など多くの卒業生が県内の医療機関等で活躍しています。 | |

| 埼玉県立高等看護学院 | 入学定員：80人 |
|---|----------|
| ◇ 昭和49年4月に開設、昭和57年4月に南・北高等看護学院を設置の後、南高等看護学院の廃止に伴い、平成14年4月に北高等看護学院が名称変更されました。看護実践のための基礎的な知識・技術・態度を教授し、専門職業人として社会に貢献できる看護師を育成することを教育目的としています。 | |
| ◇ 県立病院をはじめ県内の医療機関等に多くの卒業生を輩出しています。 | |

| 埼玉県立常盤高等学校 | 入学定員：80人 |
|---|----------|
| ◇ 昭和45年4月に埼玉県立常盤女子高等学校として開設、平成14年度入学生から、看護科3年・看護専攻科2年の5年一貫教育による看護養成課程の高等学校となり、平成15年4月の共学化に伴い名称変更されました。豊かな人間性、確かな知識・技術を兼ね備えた看護のスペシャリスト養成を目標としています。 | |
| ◇ 多くの修了生が県内の医療機関等に就職し、保健衛生の充実等に貢献しています。 | |

5 指標

■ 臨床研修医の県内採用数

現状値 1,311人 → 目標値 2,184人
 (平成24年度～平成28年度) (平成29年度～平成35年度)

■ 県内の訪問看護ステーションに従事する訪問看護職員数（再掲）

| 現状値 | 中間目標値 | 目標値 |
|--------------------|----------------------|----------------------|
| 2,133人 (平成28年末) | → 2,280人 (平成32年末) | → 2,540人 (平成34年末) |

■ 県内医療施設（病院・診療所）の医師数（人口十万人当たり）

現状値 160.1人（全国最下位） → 目標値 全国最下位脱出
 (平成28年末) (平成32年末)

製薬企業売上上位の10社の2019年及び2020年新卒採用情報

資料11

| No. | 会社名 | 2019卒 修士以上の 研究職採用 | 2020卒 修士以上の 研究職採用 | 備 考 |
|-----|------------|-------------------------|-------------------------|----------------|
| 1 | 武田薬品工業 | ○博士課程のみ | | |
| 2 | アステラス製薬 | ○ | | |
| 3 | 大塚ホールディングス | ○ | | 6年制薬学部卒でも研究職可能 |
| 4 | 第一三共 | ○ | | 6年制薬学部卒でも研究職可能 |
| 5 | エーザイ | ○ | | |
| 6 | 中外製薬 | ○博士課程のみ | | |
| 7 | 大日本住友製薬 | ○ | | 6年制薬学部卒でも研究職可能 |
| 8 | 田辺三菱製薬 | ○ | | 6年制薬学部卒でも研究職可能 |
| 9 | ライオン | ○ | | 6年制薬学部卒でも研究職可能 |
| 10 | ヤクルト本社 | ○ | | 6年制薬学部卒でも研究職可能 |

売上ランキングはドラッグマガジン2018年ポケット版から引用
採用情報は各企業のホームページから引用



武田薬品工業株式会社

募集職種・選考プロセス

2020年度新卒入社募集要項

研究職（リサーチ）

Research Leadership Candidate（メディシナルケミストリー）

※申し込み受付を終了しました。

| | |
|--------------------|--|
| <p>業務内容</p> | <p>このポジションは、短期間で上位ポジションにステップアップしていただき、将来的にマネジメント職につくことを期待されているポジションです。</p> <p>入社後すぐは、ニューロサイエンス創薬ユニットドラッグディスカバリーケミストリー研究所で、医薬品の研究開発を前進させるためメディシナルケミストリーを担当して頂きます。最先端の化学を用い、化合物のデザイン及び合成ルートの立案を行い医薬品候補化合物の創出に貢献して頂きます。</p> <p>その後、入社3年程度で異動が発生する可能性があります。ご自身の専門性とは異なったり、海外や湘南ヘルスイノベーションパークといった新しい環境においても、ご自身の価値を発揮しながら成長することで、短期間で上位ポジションにステップアップしていただき、将来的にマネジメント職につくことを期待されています。</p> <p>チャレンジングな環境だからこそ、ご自身の強みを持って貢献できる方をお待ちしています。</p> <p>【職務内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 低分子化合物及びその他モダリティーのデザイン、合成を通じ、臨床開発化合物の探索を行う |
|--------------------|--|

| | |
|--------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ 目的とするターゲットへの薬理活性、選択性、薬物動態、毒性、物性等の改善を目的とした化合物の最適化研究 ・ 自身もしくは共同研究者によってデザインされた化合物の合成ルートの開発及び合成 ・ タケダ内の幅広い研究者、外部コラボレーター及び委託会社から構成される部門横断的プロジェクトへ参画する ・ プロジェクトにおける進捗及び問題をタイムリーに指導者や同僚に情報共有し、課題解決を図る ・ 安全衛生、行動規範、コンプライアンスを遵守し、研究活動を行う |
| <p>応募資格</p> | <p>専攻</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 有機化学・有機合成化学・天然物化学、その他、上記の業務内容に関連する専攻 |
| | <p>要件 【学歴、職務経験、スキル等】</p> <p>必須要件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 博士号（化学）を2020年3月までに取得見込みまたは取得されている方で、2020年4月1日に入社が可能な方 ・ 有機化学の実験操作に関する、専門的技術 ・ 化学における、独自の研究領域への深い知識 ・ 化学への強い興味により、業務に対して高く動機づけられること ・ 組織にダイバーシティーをもたらし、現状の打破に躊躇なくチャレンジする雰囲気を活活化できること ・ ダイナミックでチャレンジングな環境下で働くための意欲 ・ チームワークで働くための良好なコミュニケーション、対人スキル ・ 一般的なオフィス機器（コンピューター、電話等）の操作 ・ 安全衛生、行動規範、コンプライアンスを遵守できること ・ 有機試薬や溶媒へのアレルギーがないこと <p>望ましい要件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 製薬会社またはアカデミアでの研究経験 |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">・ドラッグディスカバリーのプロセスに関する一般的な知識・大量合成に関する幅広い経験・高いレベルのモチベーションと業績を証明する記録・日本以外での研究経験 <p>【言語】</p> <ul style="list-style-type: none">・英語:ビジネスレベル |
|--|---|

Research Leadership Candidate (メディシナルケミストリー)

選考プロセス

- | | |
|--------|------------------------------|
| STEP 1 | WEBエントリー |
| STEP 2 | エントリーシート・研究概要提出 (11月16日正午まで) |
| STEP 3 | 書類選考 |
| STEP 4 | Web適性検査受検 |
| STEP 5 | 研究発表 (英語)、グループディスカッション (日本語) |