

# 日本看護協会 2040年を見据えた看護のあり方検討委員会

2040年の鍵を握るのは、次世代看護リーダー  
～コロナ危機を乗り越えて～



ケアプロ株式会社  
代表取締役 川添高志

## 2040年までに高めるべき生産性指標(概算目標)

社会全体として、老年人口を支えるための生産性を高める必要がある  
毎年2%生産性向上を継続できれば達成できる

2015年

生産年齢人口(15-64歳)2.3人で  
老年人口(65歳以上)1人を支える

2040年

生産年齢人口1.5人で  
老年人口1人を支える

つまり、どういうことか？

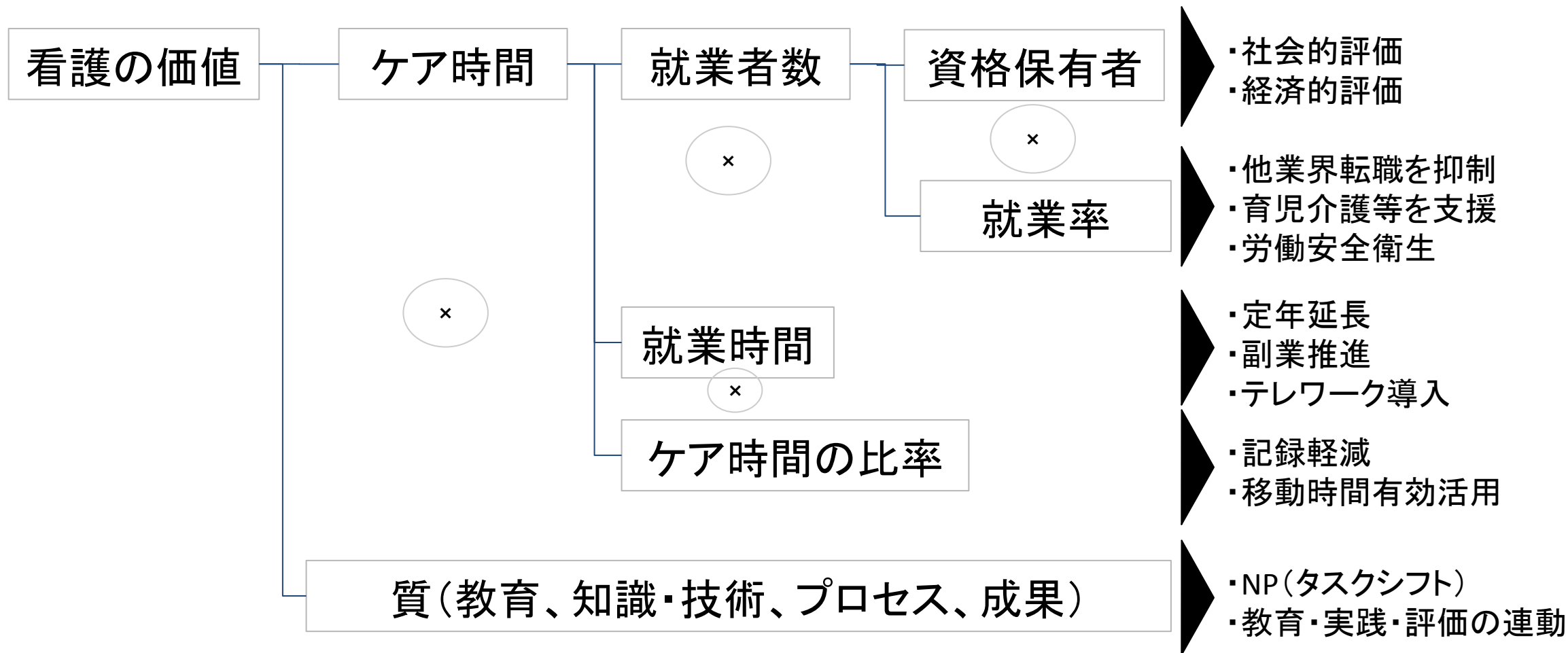
$$1/1.5 \div 1/2.3 = \text{約}153\%$$

25年間の年平均成長率は101.72%

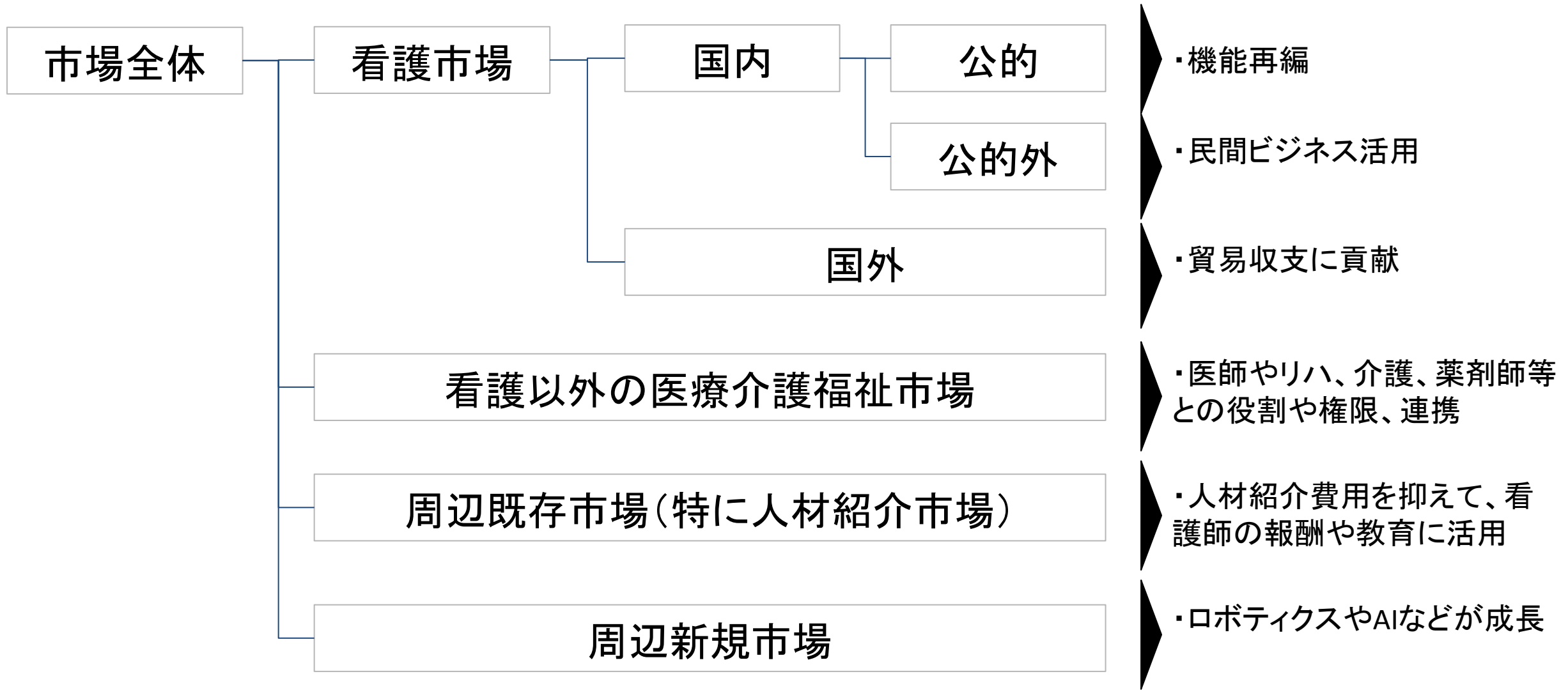
※資料: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2017年推計)」

# 看護の価値をどのように高めていくのか？

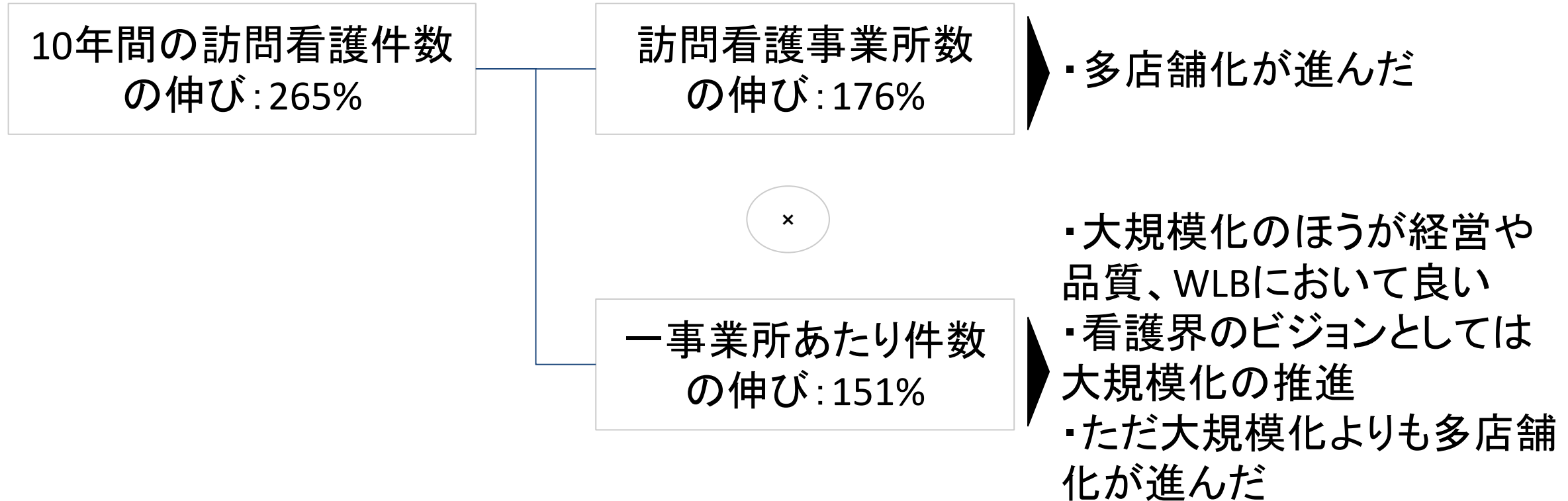
価値を最大化させる構造を理解した上で、課題と解決策を立案する必要がある  
就業者数一定でも、2015年から2040年に、1.53倍の価値を見出す可能性もある  
その場合は、看護師の年収を500万円から750万円へと1.5倍する価値がある



市場全体が成長する中で、パイの奪い合いより、連携による生産性向上が鍵となる



事業所数を抑える、または、開設基準2.5人を高めることで、より生産性向上できた



資料: 介護サービス・事業所調査(厚生労働省平成19年度から平成28年度)

資料: 第22回日本看護管理学会学術集会, 過去10年で訪問看護市場が265%成長したことに関する6つの影響因子と各因子の成長率, ケアプロ株式会社川添高志

## 利用者70万人と従事者8万人の訪問看護業界の災害時の事業継続能力が課題

災害拠点病院のような法的・予算的な位置づけが訪問看護は定められていない



BCP(事業継続計画)を作成していたのは 58.3%



感染防護具は 84.7%が不足



訪問看護回数は 52.4%が減少



休業した場合に利用者を引き受ける他事業所を決めているのは13.4%



電話等による対応は 62.3%が希望

# 2040年の看護モデル(需要サイドのイメージ)

各地域の実態に合う形で、いかに展開するか

## 予防モデル



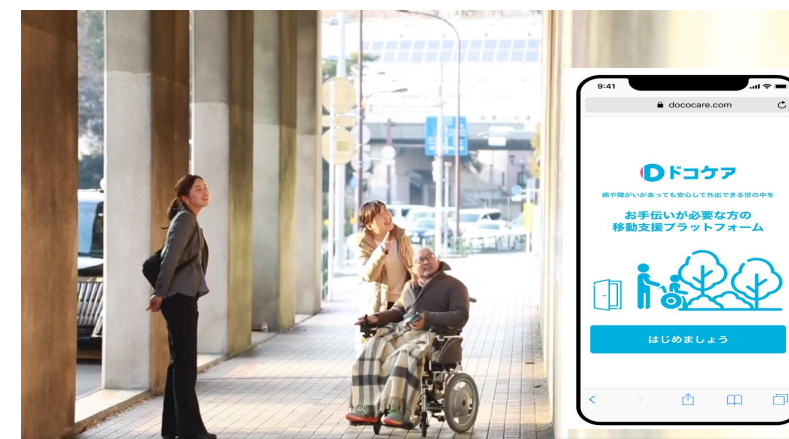
- ・検体測定室から拡張
- ・HbA1c、肝機能、脂質など
- ・初期診断(疑い)、紹介状
- ・重症化予防、保健指導
- ・メンタル相談
- ・産前産後産後ケア
- ・健康情報管理
- ・民間予算活用

## 病院併設訪問看護モデル



- ・病院併設した訪問看護など
- ・居宅や介護、リハも設置
- ・間接部門共有でコスト抑制
- ・教育や出向、入退院連携
- ・記録情報共有と災害対応
- ・移動は自動運転活用
- ・オンライン看護活用

## 外出支援モデル



- ・独居認知症、障がいなど
- ・通院、買物、旅行など
- ・隙間時間に副業
- ・アプリ予約、評価、決済
- ・1時間1500円～4000円
- ・遠方の家族が依頼
- ・看護職以外も移動支援で人材不足補完

## 4つの視点で、多様なキャリアを実現する必要がある

毎年6.5万人の看護職が生まれ、2040年の女性の15%を占める代表職種

地域性	大都市と中山間地では異なる
年代	20代からプラチナ世代まで
能力	IQやEQに合わせたキャリア機会
働き方	フルタイムから副業まで幅広く



制度や予算よりも、47都道府県の各地をリードする看護職の存在が必要  
その地域や領域を本気で変えようとしている人を応援(投資)することが効果的

今後の看護の課題や期待役割を明確にしてビジョンを描き、  
そのための戦略や事業計画、組織計画を立案し、  
様々な困難を仲間と乗り越えて、ビジョンを実現していける



次世代看護リーダー



①大規模法人の看護リーダー育成事業

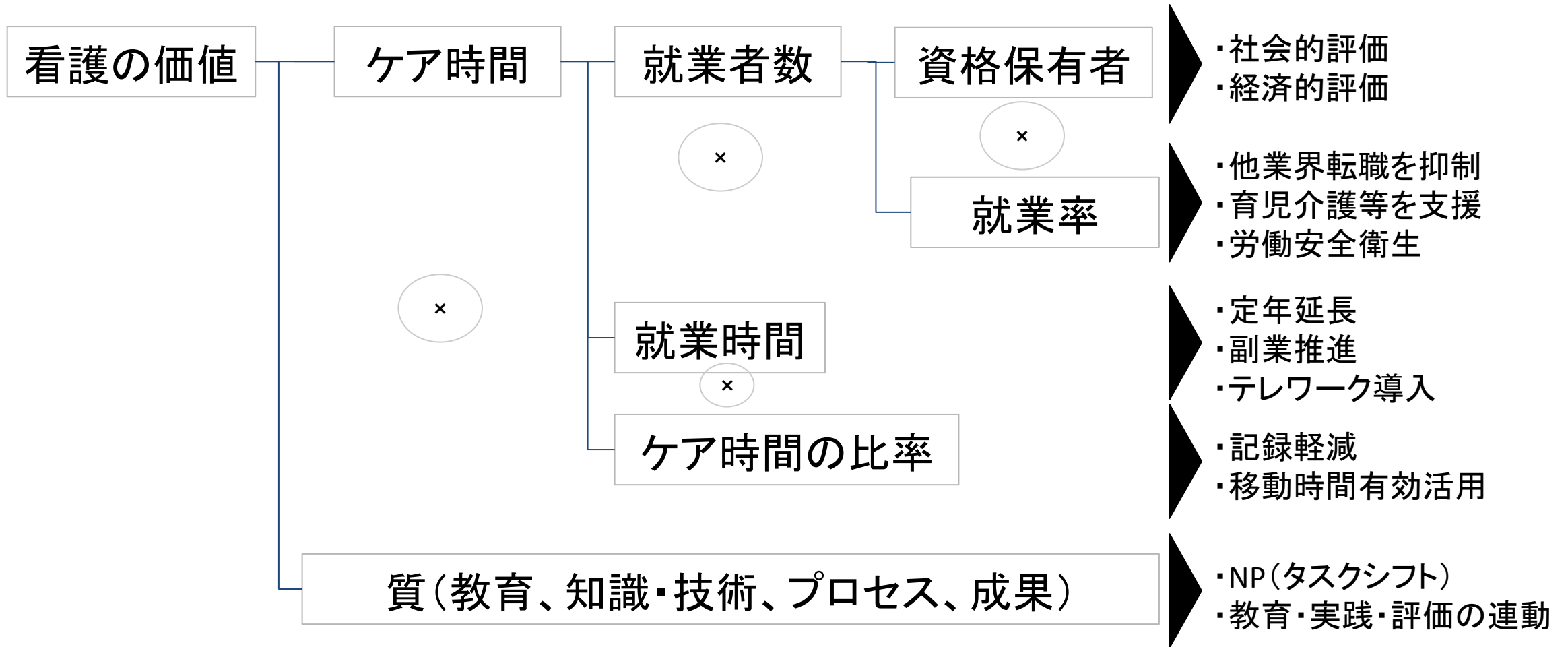
②中小の看護リーダー育成事業

③プロジェクト立ち上げや看護モデル開発の支援事業

※対象は、教員や学生、行政職員、団体職員等も含む

# 結論:2040年に向けて看護の価値を高めることはできるはず！(再掲)

大事なことは、課題設定と優先順位(例:リーダー育成で一点突破全面展開)



「ナイチンゲールはもういない」  
「看護界を変えるのは、私たち」

---