

平成27年度山形県看護師等確保推進会議
(第1回 議事録)

日時：平成27年6月17日(水) 13:30~15:30

場所：山形県庁 701会議室

(出席委員)

山形大学医学部小林副学部長(兼)看護学科長、山形大学医学部佐藤医学科教授、
県立保健医療大学看護学科豊嶋理事(兼)看護学科教授、
国立病院機構山形病院附属看護学校林田教育主事、
山形市立病院済生館高等看護学院高橋教務主任、山形厚生看護学校後藤学校長、
篠田看護専門学校笹原教務主任、三友堂看護専門学校齋藤副学校長、
鶴岡市立荘内看護専門学校佐藤教務主査、酒田市立酒田看護専門学校草刈副学校長、
山形県立山辺高等学校武田看護学科主任、
山形県立中央病院荒井副院長(兼)看護部長、
真室川町立真室川病院井上看護師長、公立置賜総合病院安部看護部長、
日本海総合病院佐藤副院長(兼)看護部長
山形県看護協会大竹常任理事、山形県医師会吉岡常任理事、
山形県社会保険労務士会浦山副会長
山形労働局荒木労働基準部長
山形県病院事業局笹原県立病院課長(代理：竹田管理係長)、
教育庁石川高校教育課長(代理：角崎指導主事)、山形県健康福祉部阿彦医療統括監

(総合支庁)

村山総合支庁保健企画課小笠原課長、
最上総合支庁保健企画課東海林課長(代理：阿部企画調整主査)、
置賜総合支庁保健企画課嶋貫課長、
庄内総合支庁保健企画課水口課長(代理：武田地域保健主幹)

(事務局)

地域医療対策課大山課長、同 医師・看護師確保対策室梅津室長補佐、
同 衣袋看護師確保対策主査、同 渡會主査

1 開 会 梅津室長補佐

2 あいさつ 山形県健康福祉部阿彦医療統括監

3 報 告

(1) 平成 26 年度看護師確保対策の実績について

資料 1 に沿って説明

(衣袋看護師確保対策主査)

平成 26 年度看護師確保対策の実績について報告させていただきます。資料 1 を御覧ください。こちらの資料は、26 年度の看護師確保対策の実績として、看護学校の県内定着率、病院の認定看護師数、新人看護師の離職率、県ナースセンターの再就業率をまとめたものとなっております。これは「山形方式・看護師等生涯サポートプログラム」の四本柱として掲げております、「学生の確保定着」「キャリアアップ」「離職防止」「再就業促進」のそれぞれの評価、検証の指標としておりますことから、この 4 つの項目を報告させていただきます。はじめに、学生の確保定着として、26 年度に関しましては独自調査を行いました。参考の 26 年、25 年、24 年度につきましては、厚生労働省の発表によります、入学状況並びに卒業生就業状況調査のデータを記載しております。こちらのほうには、准看護師の就業者は含まれておりませんので、若干サポートプログラムの定着率といったところの分母のところが変わっておりますので、参考までに御確認ください。

平成 27 年 3 月に、県内養成学校養成所を卒業された方の県内の就業状況ですが、60%と低下しております。しかし、済生館は 68.2%から 85.7%、三友堂看護学校さんは 78.9%から 86.1%、県立山辺高等学校看護科さんのほうは 53%から 70%と、定着率を上げておりますが、全体としては低下したという状況です。県内の就業された総人数は、昨年 26 年 3 月卒業生の 258 名に対し、今回の平成 27 年 3 月卒業生の県内に就職された方が 248 名ということで、10 名ほど減ってきております。

次に、キャリアアップとして認定看護師数、こちら見込み数ですが、昨年までの認定看護師数は 140 名ですが、26 年度に山形県キャリアアップ支援事業の助成を受けた方が 20 名おり、認定試験合格での認定看護師数の増加を見込んでおります。この事業で今後も着実に増やしてまいりたいと考えております。次に離職防止ですが、新卒看護職員の離職率は 4.5%となっております。本県は、離職率は全国の中でも低いところではございますが、こちらにつきましても、もう一段階離職率を下げるために、本日の協議のほうで議論いただきたいと考えております。次の再就業促進につきましては 39.6%と、サポートプログラムの目標である 40%に近い数字の実績が得られております。

(2) 平成 27 年度県の看護師確保対策事業について

資料 2 - 1 に沿って説明

(衣袋看護師確保対策主査)

こちらは、山形県看護師確保対策についての一覧になっております。基本方針、現状と課題、対応の方向、施策の展開ということで記載されています。役割分担につきましては、県と養成機関、県の看護協会と医療機関と連携して、対策に取り組むという形を取らせていただいております。達成

目標のところ、こちらのほうは年を追いまして、数字・データのほうを記入させていただいています。

(渡會主査)

資料2-1の2枚目、こちら26年度第2回目の推進会議におきまして、27年度予算に先立ち、新規事業としてこのような事業を要求していくということで、御報告させていただいております。その予算措置の状況について御報告するものでございます。まず1つ目が、地域医療体験セミナーというものでございまして、昨年度会議によって御案内のとおり、平成26年度に保健医療大学さん、山辺高校さんで取り組んでいただいた臨地実習以外の施設について学生さんから興味を持っていただくためのきっかけづくりとし、モデル事業として実施したものでございます。

こちらを山辺高校さんのほうで全学年実施いただいて、学生さんからだいぶ良い感触が得られたということをお伺いしておりますので、これを県内全ての看護学校養成所に拡大していくということで御説明していたものでございます。これについての予算は、確保できまして、各養成機関さんに実施見込みを照会させていただいたところでございます。その中身を拝見しましたところ、具体的な計画は未定ながら、実施の検討中というところも含めまして、7校で実施を計画いただいているというような状況でございます。こちらの交付要綱も本日付けで決裁を得ておりますので、近日中には各学校に、お送りをさせていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

2番目に移りまして、看護実習受入拡大支援補助金というものでございます。こちら、看護学生が就業先を選択するにあたりまして、臨地実習で実際に就業環境を見た病院・施設さんに就業する割合が、高いということを前提としまして、さらなる受け入れ拡大に向けた病院側さんの体制構築を支援するという意味で、備品購入費や学校から生徒をお呼びする際の借上げバス等の経費などを補助するといったことで考えていたものでございます。こちらのほうの予算措置は、ならなかったという結果でありまして、ただ今申し上げましたとおり、病院で看護実習を受け入れた場合の学生へのPR効果というところ、もともとそこを狙っていたわけでございますけれども、財政当局のほうからは、病院側にメリットがある話なので、これは病院側のほうで措置いただけないかということで、公費の補助というものが、予算つかなかったというような結果でございました。

3番目の看護師等キャリアアップ支援事業の拡大ということにつきましては、これは従来からあります、認定看護師資格の取得に関する経費の助成を一人100万円分の20人の、都合2000万円という枠で取っておりましたけれども、こちら25年度も26人の方から御利用いただいたということもございまして、これを30人に広げるということで計画していたものです。こちらについては右側のとおり、30人分3000万円の予算が確保になったという結果でございます。

4番目がナースセンターの機能強化ということでございまして、看護師等の人材確保に関する法律が、平成27年の10月から改正になりまして、離職する看護師さんにつきましては、原則としてナースセンターへの届出が、努力義務化されるということになっております。その届出制度の開始の周知のために、ナースセンターでの職員さんを1名増員するというようなことで、御報告させていただいたところですが、これにつきましては、予算措置なりまして、この届出制度の対応として26年度補正で1名の人件費を追加しております。

また27年度当初予算においても、ナースセンターの就業相談が、近年右肩上がりに増加しているということもございまして、その対応のため、人件費をさらに1名分確保できた結果、26年度当初に比べまして、計2名分の人件費の確保という結果でございました。

最後5番目、県外で就業している看護職員に対する情報提供事業でございます。こちら昨年度の推進会議で佐藤慎哉先生からも御提案いただきました、「山形県はせっかくいいことをやっているのだから、これをもっと外に対してアピールすべきだろう」ということで御意見いただいたことを受けまして、また看護職員の実態調査の中で、Uターン職員が30代、または40代のところで、全体の7割8割を占めているというような実態把握もあったものですから、そのあたりの若年層の看護師さんがよく見るような雑誌に広告を打ち出そうということで検討をしておりました。

また県内の看護学校を卒業されまして、県外で勤務する看護職員に対しても、県内の病院の求人情報でありますとか、また県の施策の取り組みなど、そういったものを定期的にお送りさせていただくことで、県内Uターンへの一つのきっかけにさせていただきたいということで、この事業に関しての指定は2つのメニューで考えていたところでございます。こちらについては結果△ということとして、最初の看護情報の全国誌掲載というものは、一過性のものではないかということで、予算措置がならなかったものでございます。2つ目の県外就業者に対する情報郵送の提供につきましては、予算確保ができて、今春26年度末卒業される方を対象に、その情報提供の希望を取らせていただいたところ、全看護学校から合計108名の希望をいただいたところとして、早速第1回目は来月7月にお送りさせていただきたいと考えているところでございます。

26年度の第2回推進会議による新規事業として御説明させていただいたところは、以上のような結果でございました。

続きまして、平成27年度看護師確保対策費の概要というところでございます。今申し上げた拡充事業のほか、また国の事業開始関係で、新たに増えているものもございませうけれども、それを合計しまして、平成27年度当初予算としましては、2億3283万9000円ということでございまして、昨年度26年度当初に比べて24.3%増で予算を確保しているところでございます。

また、表の下のほうに注意書きで書いてございませうけれども、このほかに別予算で、看護職員能力開発研修事業としまして、災害支援ナース、また小規模施設従事者研修ということで、また予算組みしております。これを合わせますと、25%程度の予算増という結果でございました。

次に、サポートプログラムそれぞれの事業の工程表でございまして、今年度のスケジュールについて記載したものでございます。もう既に6月になっておりますので、いくつか終わったものもございませうけれども、年間通してこのようなスケジュールで、各事業を着実に進めていきたいと考えているところでございます。

次に「山形方式・看護師等生涯サポートプログラム」、今年平成27年度版になっております。いま申し上げましたような研修事業・新規事業、そういったものをまた新しい事業として追加し、全体として、このような形で1年間やっていきたいと考えているところでございます。

平成27年度の事業概要としては以上のような件でございまして、続きまして資料2-2でございませう。今年早速4月4日に看護協会さんの御協力をいただきまして、山形テルサで看護師等職場説明会、看護学校の、最終学年を対象とした職場説明会を開催させていただきました。その結果、面談者数が、164名という結果でございまして、これは平成19年度から続けております本事業におきまして、過去2番目に多い面談者数、というような結果でございませう。

その要因としましては、これまでこのイベントは、ゴールデンウィークの5月2日あたりに毎年やってございましたけれども、今年は4月4日ということで、1カ月前倒しで開催させていただきました。この時期が学生の春休みの期間にちょうど重なっているということもございまして、このような結果になったとみているところで、来年度も同じく4月の開催ということで考えているところで

ございます。次に、来場者さんのアンケート結果を載せてございます。この中でも希望する開催時期とその理由について教えてくださいという設問でも、若干時期的な分散がございますが、やはり4月が最も多いというところが、今回まさに集客につながっているのかなと考えておりますので、このイベントにつきましては4月開催ということで、当面やっていきたいと考えております。

各保健所の看護師確保の取り組みについて

(村山総合支庁保健企画課小笠原課長)

看護師確保のための村山保健所の取り組みについて、御説明させていただきます。お手元の資料お配りしておりますので、そちらの資料に沿って説明させていただきますが、村山保健所としましては、看護学生の実習の受け入れについて積極的に計画しているところでございます。まず管内にあります看護学校・看護大学が7校ありますが、そのうち山形大学、保健医療大学をはじめとしまして、6校の実習を受け入れております。また昨年度につきましては、東京医科歯科大学の学生の受け入れも始めております。平成26年度の実績ですが、全体で324名の方を受け入れをしております。また、今年度の受け入れ予定ということですが、合わせまして342名の受け入れを予定しております。

具体的な中身ということでありまして、一日の実習ということでありまして、全体のオリエンテーションということで講義を6コマ確保しておりますが、まずは中心となりますのが、保健所業務への理解を深めてもらうということで、全課室ということで5課2室でございますが、そこでの他の業務を中心に講義をやらせてもらっております。今年度実施予定の7校については、今の表のような各学校を予定しております。それから、個別プログラムによる実習ということで、各学校の規定によりまして、2日から3日ということで実習を受け入れておりますが、これはより具体的な業務の中身について講義をさせていただいておりますが、まずは実際の事業や相談業務に参加し、全体のオリエンテーション等で学んだことをより深く理解してもらうということで、非常に実践的な個別実習と臨地実習を行っています。あとは業務としましては、講義をさせていただいております。本年度の予定ということで2校ですけれども、合計で31名を予定しております。

(最上総合支庁保健企画課阿部企画調整主査)

最上保健所では、最上地域医療従事者確保対策ということで、看護師だけでなく医療従事者全般についての対策を行っております。高校生に対しては、将来医療職に就きたい方たちを主な対象として、医療従事者になることへのモチベーションを上げるために、動機づけの講演会・座談会、看護師希望の方については医療現場見学会ということで、地域の病院など見学させていただくような機会を設けております。中学生に対しては、将来の選択肢の一つとして医療従事者というところを見据えていただくということを目的にしまして、「目指せ、医療の仕事」ということで、まず中学校に医師、看護師、薬剤師、理学療法士など、病院の従事者の方から来ていただいて、講演会ということで行っております。昨年度は最上管内6カ所の中学校で講演会を行っております。そのほか、こういった機会に使うパンフレットなども作成して、医療従事者の確保に努めております。

(置賜総合支庁保健企画課嶋貫課長)

置賜地域における看護師確保対策についてでございますが、一つが病院看護師体験セミナーへの

協力、これは管内の中学校への出前講座や、2病院の置賜総合病院と米沢市立病院さんで開催されております、オープンホスピタルへの協力ということでございます。看護師の仕事を学ぶ学習会ですが、これは中学生を対象といたしまして、病院の看護職から直接お話をいただくということで、動機づけの学習会を開催しております。それからPRパンフレットの配布、これは高校生向け、中学生向け、別個に作っております、それを配布しております。それから看護学生の実習の受け入れは、資料内容をご覧ください。三友堂さんからは、今週おいでいただきまして、その場でこの県のサポートプログラム等の御説明もさせていただきまして、管内の就職就労につきましても声掛けさせていただきました。

(庄内総合支庁保健企画課武田地域保健主幹)

庄内保健所の看護師確保対策実施状況ということで、事業としては4つほど御紹介したいと思えます。看護師の仕事を学ぶ学習会ということで、管内の中学生を対象にした体験とか、看護師の方々から看護師の仕事についてお話しいただく学習会ということで、学校に出向いたり、保健所のほうに来ていただいて学習をしていただくという場を設けております。中学校4校が病院で、さらに酒田四中さんからは2年生の14名が保健所のほうに来ていただいて体験をされているという状況であります。2つ目といたしまして、看護師体験セミナー、日本海総合病院、鶴岡市立庄内病院さんを会場にして、管内の高校生、酒田地区で40名、鶴岡地区で38名、計78名の高校生の方々に、実際の病院で看護師の方のお話、それから病院の施設の見学など、また実技の講習など見学をさせていただいております。看護学生の実習受け入れにつきましては、県立保健医療大学、山形大学医学部看護学科、酒田市立看護専門学校の方々の実習の受け入れをしております。そのほか、管内の看護師養成学校に保健所の職員が御覧の内容で講義へ行っております。また看護師の紹介にかかわるパンフレットの各養成校等、配布作業を行っております。

4 協議

「山形方式・看護師等生涯サポートプログラム」の評価と今後の取り組みについて」

資料4-1、4-2、4-3に沿って説明

(地域医療対策課大山課長)

資料4-1でございますが、こちらはサポートプログラムに関係する事業につきまして、4つの項目ごとに、平成24年度から今年度まで、4年間の推移を表したものでございます。矢印の下に各年度の実績、人数等の表示をしてございます。当会議でいろいろ御意見をいただきまして、また新たな事業等も構築しながら、多くの事業を4年間実施してきたところでございます。続きまして資料4-2を御覧いただきたいと思います。資料2枚配らせていただいております。右上の第5次から第7次の次に何も書いていないのが実数の増加の数字です。それからもう一枚のほうには、常勤換算でございますが、これは常勤に換算した場合の数字というように2種類がございます。まず実数で御覧いただきますが、サポートプログラムにつきましては、第7次の看護職員需給見通しの需給ギャップを埋めるということで、策定したものでございまして、従事者数については、平成24年、平成26年まで着実に右上がり増加しているところでございます。

特に26年の従事者数につきましては、実数としましては1万4761人ということで、2年前から350人の増、その前は435人の増ということですので、前回より小さいですけども、ほぼ同じような右上がりのグラフになってくるということでございます。それから、常勤換算のほうを御覧いた

だきますと、常勤換算のほうの数値は1万3946.8人ということで、こちらのほうは2年前と比べますと202人の増加ということになります。その前は349.5人の増ということで、実数にしましても常勤換算にしましても、いずれにしても着実に数値としては増加しているということでございます。ただ、あとで申し上げました常勤換算のほうで見ますと、グラフで示すとおり、従来よりも右上がりの傾斜が緩やかになっているということになります。こちらは各医療機関のほうが多様なニーズに応じまして、短時間の勤務等の多様な勤務形態というものを採用していただいたということ、また、それによりまして、多くの看護職員の方々に勤務する機会を提供していただいたという結果であろうというように考えてございます。繰り返しになりますが、実数にしても常勤換算にしても、数値的には右上がり伸びている状況はあります。ただ一方で、需要数という、その大もとのところで比較した場合、平成26年におきましては、実数にして762人、常勤換算にして885.2人の不足が生じているという状況にございまして、当初の目的であった需給ギャップについては、圧縮はされてきておりますけれども、埋めきれないという状況でございます。

そこで、平成23年度末にサポートプログラムを策定いたしまして、4つの具体的な成果目標ということにおきまして、第7次の需給見通しの最終年次である平成27年における看護職員需給均衡を目指して、各種施策を展開してきたところでございます。本来であれば、全国的な動きとしまして、今年度中に新たな需給見通しが策定されるというタイミングではございますけれども、国のほうで地域医療構想、地域医療ビジョンを含む特定医療計画との整合性との観点から、開始時期をすべて合わせたいという意向がございまして、平成30年からということになっております。次の需給見通しも平成30年からスタートするという方向で検討が進んでいるところでございます。国では、この間需給にかかわる何らかの推計を出すということで話が出ておりますけれども、具体的なものはまだ出てきていない状況でございます。

こういったことを踏まえまして、新たなサポートプログラムにつきましては、平成30年からの需給見通しを踏まえて策定するということといたしまして、その間の平成28年度および29年度につきましては、昨年の段階で需給ギャップが埋まっていないという、先ほど説明申し上げました状況から、これまでの取り組みの評価・検証をしっかりと行いまして、従来の取り組みを基本的なものをベースにいたしまして、新たな視点による不足している取り組みというものを加えるということなどを考えながら、大枠としては現在のサポートプログラムを2年間延長して、各種施策を展開していったらどうかと考えているところでございます。

なお、具体的なスケジュールにつきましては、今回4項目の施策の評価と、新たな視点も含めた今後の取り組みとしまして、御意見をいただき、次回はそれを落とし込んだ2年間のサポートプログラムをお示しできればと考えているところでございます。このような国のほうの考えによりまして、次年度以降のサポートプログラムの持ち方、あるいは新たな視点等につきましては、皆様からぜひ御意見を伺いたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

(小林委員長)

平成30年からの需給見通しを合わせて、次のところをきちんと確定するにあたりまして、平成28年度と29年度の2年間につきましては、現在のサポートプログラムの取り組みを基本的なベースにして、27年度が評価の年ということになってございますので、いったん評価をきちんとした上で、必要なところを加え、一部スクラップアンドビルドかと思っておりますけれども、新たな取り組み等を勘案して、28年度・29年度の2年間は、現在のサポートプログラムをベースにして進めては

どうかという御提案をしていただきましたけれども、委員の皆様方いかがでしょうか。何か御意見ありましたら、お願いいたします。

(酒田市立酒田看護専門学校草刈副学校長)

資料4-1の表の中、事業支援の中で、看護教員養成講習会というのが平成25年度に1年間だけ開催いたしました。これの当初の目的は、看護教育を充実するために教員の養成を行って、成果を出していくというようなところだったと思いますが、その看護教員がどこに配置され、教員としての就業状況がどうなのかという成果ですとか、それから、継続した事業ではなくて、この1年間で終わっているという状況についての総括といいますか、評価を伺ったことがないかなと思うのですが、その辺のところを分かっている範囲でお出しいただきたいと思います。

(渡會主査)

看護教員養成講習会の結果と、また今後の展望も含めたところでしょうか、御質問をいただきました。平成25年度に当県で初めて看護教員養成講習会を実施いたしました。これは東北では宮城県と福島県しかこれまで開催していなかったところがございます。東北で3番目の県として初めて開催させていただいたところがございます。このとき26名の講習実績ございましたが、10名が県外の方で、県内から、16名受けていただいたところがございます。

この結果、一定の充足がなつたと理解しているところがございますけれども、この春にいただきました、各学校からの14条報告を拝見させていただきましたところ、まだ4名、現職の教員の先生で養成講習会未受講、または教育の4単位もお取りになっていないという方がおられますので、必要性はあるものと認識してございます。来年度福島県で教員養成講習会が開かれる見通しだと聞いてございますので、東北各県の状況なども踏まえながら、また県内の不足状況の推移なども見極めて、また具体的にいつということではないですけれども、必要な時期にまた開催を計画していきたいと考えてございます。

(酒田市立酒田看護専門学校草刈副学校長)

看護教員養成講習のうち、教育実習の面接に関しまして、私ども看護課程の7校がお受けするという形になるのですが、教育実習はかなり体力がいるもので、計画的に教育実習を組んでいく必要があるのではないかなど。突然、今年は東北でどこもやらないので私どもところでやりますではなくて、少し見通しを立てていただいて、ノウハウを積み重ねていけるように、ぜひ計画をもってやっていただきたいと思います。よろしく申し上げます。

(小林委員長)

ただ今の御要望ということで、事務局のほうでお受けいただければと思います。現実的に不足しているという状況があるということと、やはり東北地方では養成講習会、開催が難しいという現状があると。学生の実習を受け入れていただくところ大変な状況かと思うのですが、教員養成に関しても、受け入れる学校さんのほうでは、やはり準備が必要ということもあるということなのですが、何か御発言ありますでしょうか。お願いします。

(山形県健康福祉部阿彦医療統括監)

25年の講習会については、震災後の宮城とかの従来開催ができていたところでも、今年度抜け

るということもあり、山形で開催できたらという、要請もあって、保健医療大学を会場に、保健医療大学の先生方や山形大学の先生方にお受けいただいて、かなり開催に向けての準備とか、初めてだということでもかなり大変だったとは思いますが。いま御意見いただいたように、県内の状況を再度伺いして、計画的に、例えば何年に一回は開催したほうが良いというような状況があれば、いろんなところに相談しながらでないといけないので、計画的にしたほうが良いということであれば、何年に一回といったことで開催できるような検討をしたいと思えます。

(山形大学医学部佐藤医学科教授)

資料4-3の2ページ目のところで、今後、今年度、それから来年度以降の取り組みについて御説明いただきましたけれども、特に①の学生の確保定着に関しては、やはりどうして県内に残らないのかということに関しては、山形大学はもちろんですけれども、県立大学でも県外に抜けるという状況を考えると、ここをしっかりと調べる必要があるのではないかと思います。アンケート調査を見せていただきましたけれども、この就職説明会に来ている人は、ほとんどが県内の病院に残られる方たちが来られているので、県内に残るという数が非常に多いですが、県外に行ってしまう人のアンケートは、この中からではあまり分からない。これは別に評価をしたほうが良いだろうし、このアンケートの中でも、逆に言うと県外から二十数名がいらっしゃいましたので、その方々が何を考えていらっしゃるのかというのは別に数字を取られて、特定される必要があると思えます。

それから去年も言いましたけれども、さまざまな形でのガイダンスであるとか、体験セミナーをされていますけれども、参加者でしか評価されていませんけれど、この中で実際どれぐらいが看護系の学校に行かれたかというのは、中学校の場合はちょっとフォローしにくいかもしれませんが、高校だと確実に分かりますから、そのあたりのところは、この一年間での評価のところはしっかりとされたほうが良いと思えます。

あとはUターンのことで、全国誌の広告云々ということに関してですけれども、短期的なというお話でしたが、実際今回他県に行かれた方で、情報提供の同意を得られた方100名ということで、県外に就職された方が160名ぐらいだということを見ると、かなりの同意率であるので有効性があるのだと思えます。なかなか個人情報のこともあって同意が取れないのではないかと、去年の段階でも心配していましたが、数としてはいいと思うのですが、先ほど説明がありましたように、この方たちが戻ってくるのは10年後なんですよ。30歳から40歳が多いということですから、いま同意を取られた方が戻ってくるとしても10年後です。

ですからその10年間どうするかということを考えなくてはいけなくて、その10年間のUターンの人を増やすためには、今年度は駄目でしたけれども、来年度以降のところについては、やはり何らかの形で情報発信ということを考えていただいたほうが良いかと思います。そんなに何千万もかかるような事業じゃありません。1回出して30万円とか40万円ぐらいですから、年に3回出しても100万円ちょっとしか実際かからないですよ。それぐらいのところでは数名来てもらえば、新しく養成するよりもはるかに効率はいいわけですから、引き続きそういうことに関しては検証をさせていただいて、来年度以降からの施策にも反映させていただければというふうに思えます。これはお願いです。

(小林委員長)

28年度・29年度の2年間のサポートプログラムの運用につきまして、現行ベースにして、ある

一定の評価をした上で、必要なことを加えて2年間進めるというような御提案が、先ほど事務局のほうからございましたけれども、そのことについてはよろしいでしょうか。何か特別御意見ございますでしょうか。一応御賛同いただいたということではよろしいですか。はい。では、ありがとうございます。平成28年度・29年度の2年間につきましては、もう既に一部どこかの御発言もいただいたところですが、これまでの評価、これまでの取り組みを検証して、現在のプログラムに必要なものを付け加える形で延長して進めるということで、よろしく願い申し上げます。

それでは、そのことにつながるという意味で、次のところに参りたいと思いますけれども、サポートプログラムの4つの柱がございまして、それぞれについて委員の皆様から、次に今年度までの評価ということと、あと次に向けた何か御意見等ございましたら、御発言いただければと思います。事務局からお願いいたします。

(看護師確保対策室梅津室長補佐)

資料4-3の2ページ目と3ページ目、こちらのほうに組みの4つの柱のあとに、これまでの数値目標に対する達成状況とか課題についてまとめておりますので、御説明させていただきます。1つ目の柱は、学生の確保定着ですけれども、こちらに関しては目標70%に対しまして、実績につきましては平成24年度の68.3%、これが最高だということで、そのあとは低下していると。特に今年3月の卒業生は60.0%と、これはかつて定着率の最も低い、非常に厳しい結果となっているということでございます。

県内出身者の入学者に限ってみましても、県内定着率が低下しているというような状況であり、さらなる対策が求められているところでございます。3つ目の丸にありますように、一方で看護師等養成所への県内出身入学者を確保するというために、中高生を対象とした取り組み。保健所さんからも御説明いただきましたけれども、そういった強化もさらに必要という考え方でございます。最後に、さらに学生の県内定着のみならず、これまでもいろいろ皆様から御意見いただいておりますけれども、もっと対象を広げまして、Uターン者、これを看護師確保の新たなターゲットとして取り込むべきではないかと。これが広い意味での県内定着だという御意見、これまでもいただいております。これにつきましては、具体的にどのような取り組みをしたらいいか。今年度予算につきましては、一部△で認められたという先ほどの御説明もありましたとおり、県内の看護学校から県外の病院等に就職された方に、ほとんどの同意を得た上で、実家のほうに情報提供をさせていただくと。そういう取り組みは今年からさせていただくことにしております。このUターン対策として、具体的にどんな取り組みをすべきか。またUターン実態把握の方法ですとか、数値目標をどのようにしたらいいかとか、そういった課題もあるかと思っておりますので、そのあたりも御提案いただければと、考えているところでございます。

あと2番目の柱、キャリアアップですけれども、これにつきましては達成目標の実績ということで、認定看護師数は着実に増加しているところでございます。ただ目標数、27年度の目標数306にはとても届かないような状況となっているところでございます。

今後とも認定看護師の方を増やしていくということはあると思いますが、それ以外でも例えばキャリアアップといった場合、認定看護師以外での取り組みについても、どういったものがあるかなど御意見などいただければということで思っております。

あと3番目の柱で、離職防止ですけれども、これについては4%台を維持しているところでありますが、これも目標には届かない状況であるということでございます。各病院機関で実施されてい

るような取り組みといったもので、効果的なものを推進していく必要があるのではないかとということと、この4月に山形労働局さんから御協力もいただきまして、山形県医療勤務環境改善支援センターを設置しているわけでございますけれども、その活用などについても御意見等をいただければということで考えているところでございます。

あと4本目の柱、再就業促進ですけれども、これにつきましては、ナースセンターによる就業者数、再就業率とも着実に増加して、目標値に近づいているということで、再就業率は39.6%、平成26年度ですけれども、人数が416名と、そして全国順位が9位ということでございます。10位以内で目標は達成しているということでございます。今後につきましては、少子高齢化に伴いまして18歳人口が減少すると、そういった状況の中で、潜在看護師の方の活用を一層図っていく必要があるのではないかと。例えばナースセンターの機能を強化いたしまして、離職者届出制度の活用とか、復職を促進するための情報発信、研修といったものです。

また、ハローワークさんとの連携、既にされていますけれども、さらに強化できる方法はないかと、そういった考え方も御意見いただきたいと思っております。以上の4つの柱ごとに、数値目標に対する実績、課題等について御説明させていただきましたけれども、皆様から御意見や、今後こういったところに力を入れていくべきだとか、そういった取り組み等についても御提案をよろしくお願いしたいと思います。

① 学生の確保定着について 資料5 参照

(国立病院機構山形病院附属看護学校林田教育主事)

学生の確保ということで、学校で取り組んでいることは、これからまた始まりますけれども、毎年県内の高校を全部歩いて広報活動をしております。今のところ入学生の95%は山形県内の学生が入っているところです。ただ、卒業後というところでは、当校も県の目標には達していないというのが現状としてはありますが、設置主体が独立行政法人国立病院機構ですので、今年度を見ますと、母体病院での看護師の採用枠が大きく広がりまして、人数が多かったんです。いつもよりも倍以上に増えたものですから。それで今回は新卒以外にも、本当にUターンで随分入ってきております。ということで10年のスパンで、私もここに10年ぶりで戻ったんですけれども、そのとき育てた学生が随分入ってきたということがありますので、戻ってくることも大事にしていかなければならないと見ております。

(山形市立病院済生館高等看護学院高橋教務主任)

1学年30名ですけれども、進学をする学生が、そのうちの2割3割と増えてきています。そのほかの大体20名ぐらいが就職するのですが、ほとんどが県内出身者ですので、県内定着が多いのかなと思っております。でも入学生の状況によるかなとは思いますが。やはり県外に出る学生というのは、1年時からの進路調査、希望調査をしますと、やはり最初から災害看護を学びたい、救急看護を学びたい、もう少し考えて何かしたいというような、目標を持って入ってくる学生もおりますので、そういう学生はやはり希望のとおり、県外のほうに1割程度ですけれども行っている状況です。

これからの課題ですけれども、Uターン者をどういうふうに戻すかということですが、そういう部分では学校に来た「どうしたらいいかな」なんていう相談に来た学生には、「ぜひ山形のここ

にこれがあるよ」なんていう情報提供はしています。来ていない学生はどうなっているのかは、ちょっとまだ追跡が足りないかなと思っているところです。あとは県外に就職した人も、県外のほうからの募集案内、募集で今どんどん来てくれています、「地元に戻りましたよ」という情報を聞くので、把握しているような状態です。開業医でも看護師不足ということで、学院を訪問される方もいるので、看護師不足というのがあるなと感じています。

(山形厚生看護学校後藤学校長)

今年 74 名卒業しておりますけれども、今年度の入学生が 88 名と大変多ございました。社会人が 15 名ぐらい入ってきていますし、男子が 10 名ということだと、かなり卒業生からいろんな意味で情報があって学校を選んでくるのかと思っています。それから各高等学校には、教職員が手分けして随分 PR には行っておりますが、親が看護学校を卒業していたり、兄弟親戚、そういう医療関係がいる方がたくさん入学する傾向にございます。それと近県からですと、宮城県が一番多ございまして 1 割くらいかと思えます。

そのまま宮城に帰りたいというのと、あと助産師学校に進学したいという 3 名の希望は通りましたので、県内の助産師学校はなかなか大学の編入ですから難しいですが、1 年の助産師学校に入っていくという結果がございます。それで学生たちが、これからのレベルアップでしょうか、各実習所を回ることによって、自分の将来像を決めてくるということもありまして、ある程度職業を選ぶのは学生本人の希望にしております。県外から戻ってくるケースとしては、結婚などがありますけど、あまり戻ってきていないと思っております。

(篠田看護専門学校笹原教務主任)

26 年度は、前年度同様の取り組みをしてまいりました。大きく変わったところとしては、法人の病院の奨学金制度を受けている学生の確保ということで、県外出身者を県内への就職ということで、本年就職につなげることができておりますが、逆に県内出身者を県外に就職ということで流出してしまっている現状です。

今年度からの取り組みですが、先ほど県からもありましたが、中学生が学校訪問ということで、看護学校にくるケースが例年 2 校 3 校とありまして、既に中学校の時点で看護職になりたいという希望を持っている中学生が、看護学校とはどういうところで、何を学んでいるのかというところで訪問をしてきている学校を受け入れておりましたので、もう看護師になりたいということで決まっているのであれば、その子たちを県内の看護学校に入学してもらおうというように、(准看護師資格者を対象とする) 篠田に直接に入学するということはつながってはいかないのですが、県内の学校に入学するような施策の視点も取り入れていけるといいのかなと考えているところです。

(三友堂看護専門学校齋藤副学校長)

学生の傾向を見ていると、元々地元志向が非常に高い学生たちではないかなというふうに見ております。出身のほうも県内出身がほとんどで、県外が各学年 1 名ほどで、特に置賜地区からの出身者が多いです。従来どおりの取り組みのほうを続けていきたいと思っております。学校の広報ですとか、情報提供、高校の先生方を対象にした進学説明会等なども行っておりますので、情報提供を行っていききたいと思っております。最近学生(高校)を、地元の福祉施設にも実習に行かせてもらっているんですけども、当校に受験をしたいという声がありまして、入試案内ですとか、ポス

ターなどの提示というようなこともさせてはもらってしまっていて、そこで情報を得た方の入学者も最近が目立ってきているかなというようなところではあります。

(鶴岡市立荘内看護専門学校佐藤教務主査)

当校は募集人数が少ない中で、入学者がほぼ県内かつ庄内出身者という状況です。ですので、地元志向というのは非常に強いのですが、やはりその学年の傾向があるのかなと思います。今年は関東圏、あと仙台とか新潟あたりの就職希望者が多かったために、県内の定着率というのは下がりました。近年、関東圏からの学校訪問が非常に多く、それに伴い、卒業生がいる病院を現役生たちが希望するという、連鎖が起こっているかなと感じております。1年生から定期的なプログラムを組んで進路指導を行っている状況ですが、今の在校生を見ますと、昨年度は低かったのですが、現在の1年生から3年生は、県内に就職を希望している学生が多いという状況ですので、県内から離れないような看護の魅力、地域の魅力というのを伝えていければと考えております。

(酒田市立酒田看護専門学校草刈副学校長)

26年度定着の実績としましては、63%とかなり低くなりまして、理由は10名県外に就職してしまったということなのですが、もともとこの学年がやはり県外志望が入学のときから多かったというのと、県内の急性期病院の採用試験に不合格になり、似たような規模と、急性期の病院を探して都会に出ていくという傾向があったかなと思います。その卒業生たちの受験した内容・報告を聞いてみますと、受かった学生たちは、酒田の高校を出て、県外の養成校を卒業して酒田に帰ってくるというような傾向もあって、「私は同級生だったんだけど、誰々さんに負けました」みたいな言い方だったので、このUターン者を含めて広い意味でのということであると、新卒者も県外から帰ってきている人も多いのではないかなというような、その数も改めて知れるといいのかなと思いました。

(山形県立山辺高等学校武田看護学科主任)

本校は昨年度地域医療体験セミナーを実施させていただきまして、今年の3月に卒業した生徒たちは、県内定着70%ということで、数値を上げることができましたが、実際今年の3月に卒業した生徒たちは、この地域医療体験セミナーを残念ながら先方の都合で見学とかできなかつたんですけども、県の職員の方から生涯サポートプログラムの説明ですとか、保護者へ、それから生徒へということで、説明を何度か行っていただいて、その成果もあったのかなと思っています。

そういう流れできておりまして、今年最終学年に上がってきている生徒たちも、県内を希望している生徒が75%ということで、試験を受けて採用の通知をいただければ、その通知はそのままなのかなというふうに思っているところではあります。本校、高校から看護科ということで、憧れを持って入ってきますので、テレビドラマとかの影響もあると思うのですが、大都会の急性期の病院に、憧れを持って過ごしていくことが多くて、自分の将来像としっかり向き合わせて、きっちりと今の医療の現状に合わせた進路指導、学習指導というところをやっていかなければいけないのかなというところが課題なのかなと思っています。

(県立保健医療大学看護学科豊嶋理事(兼)看護学科教授)

本学の場合、今年の春はだいぶ、県内定着率が下がってしまったのですが、例年どおりの対策はしていたんですけど、県外志望の傾向のあった学年が多かったと思っています。就職先を見ます

と、宮城が多くて、あとは東京に行く方は、Uターンもするのですが、宮城はなかなか帰ってこないという、それも一つの課題かなと思います。入学生の大体70%ぐらいが県内出身ですけれども、やはりこの数字から見ると、もう少し県内出身者で県外へ就業した方へUターンのバックアップをしないとイケないかなと思います。

あと去年あたりはだいぶいろいろ取り組みをしたんです。地域医療体験セミナーの病院に行ったり、2年生とかですね、4年生ではなくて、2年生でやりましたので、効果はまだ残念ながら先かなと思います。それと、あと今年から地域枠で10名ほど定員増しておりますので、それで今後の対策になるかなと思っております。また県中からの連携事業でインターンシップなどもやっておりまして、4年生が今やっておりますので、続けていきたいと思っております。

(山形大学医学部小林副学部長(兼)看護学科長)

山形大学医学部看護学科でございますけれども、県内の定着率ということでは、資料5にあるような取り組みは、毎年度だいたい充実してございますが、特に昨年度から附属病院の看護部との連携した就職ガイダンスを、小グループのディスカッション形式のようなことをするようになって、だいぶ学生も認識がそこで変わるといようなことがあって、これをなんとか継続していきたいと考えているところです。また、どうしても県外の出身者が多かったり、県内の者も関東のほうの病院に就職するよう傾向はあるんですけども、附属病院が非常に高度な医療ができるということをやっぱり全面に出して、最初はきちんとした看護師としての基盤をつくることを、学生にガイダンスして、キャリアアップを描けるようにしていきたいと考えております。

② キャリアアップの ③ 離職防止 資料6参照

(山形県立中央病院荒井副院長(兼)看護部長)

専門・認定看護師を計画的に育成するため、平成29年まで取得する人を計画的考え、研修機関を選定しております。離職防止としまして、今年はメンタルヘルス支援を強化いたしました。卒後1～2年目の看護師対象のところに、メンタルヘルス支援のこころの医療センターのうつ病看護認定看護師を講師として迎えまして、看護師とのグループワークを取り入れております。あとは看護師全体のメンタル支援の強化ということで、全看護師対象に年3回メンタル支援の相談窓口を置きまして、自分で受けてみたいという人や、職場で見ている受けたほうがいいんじゃないかなというように人に参加を勧めており、早速1名の看護師が受けております。

あとは、ひまわり研修と題して、新卒新採の人ではなく、臨床経験のある新規採用者の方を集め、大変な思いを乗り越えた経験を語り合うことで、気持ちを共有していただいております。その研修を継続していきたいと思っております。

先ほど豊嶋先生のほうからインターンシップとありましたけれども、県内の学生がインターンシップを受けております。普段実習では経験できないような集中治療室ですとか緩和ケア病棟とかで、2人ぐらいに分かれまして実習しており、大変好評でしたので、続けていきたいと思っております。新しい取り組みとしてはこのようなところです。

(真室川町立真室川病院井上看護師長)

新人看護師の離職率低下に向けてということで報告させていただきます。離職の前に、うちの病

院のほうでは、新人看護師の応募がないために、その時点ではなかなか難しい現状ですが、当院の資料には20代から30代の看護師離職率低下に向けた取り組みということで挙げさせていただきました。20代・30代のスタッフは、子育て真っ最中で、妊娠・出産ということで、なかなか最近忙しい時期にはありまして、一応仕事と両立できるようにということで、勤務の調整と意向を重要視して面談を持っています。院外研修に関しては仙台・山形が主で、看護協会さんなどを利用していただいておりますが、できるだけ主任看護師等をリフレッシュの意味も込め、メンタルサポート研修に出席させています。

(公立置賜総合病院安部看護部長)

新人看護師の離職は今のところ0%というようになっております。こちらに関しましては、広域置賜総合病院組合として新人の看護師に対しての配慮を行っているという結果だと思います。といいますのは、急性期の病院が公立置賜総合病院になってはいますが、サテライトの医療施設、2つの病院と3つの診療所を抱えております。職員の希望を受け入れ、サテライト施設への異動などサテライトの看護部長と連携し検討しております。

あと認定看護師については、現在8名ですけれども、今年1人認定試験を受験する予定で、もう1人認定看護師養成課程を受講している状況です。26年度の取り組みですけれども、新人に関しましては、とにかくプリセプター制の継続と、職場全体、あるいは看護部全体で人を育てるのだということと、3年かけて一人前に育てるということとをみんなで認識統一しております。当院は10対1という中、学生さんが実習に来ているということと、実習病棟に新人看護師がいるということで、学生さんに対し、きめ細かな実習指導や配慮ができないのが現状だと思っております。

学生さんに関しましては、実習の受け入れ体制の強化ということで、実習指導者の選定をいたしまして、実習指導者たちに、担当の師長をおき、さらに、人材確保担当の師長が統括をしております。あとは学生の実習の受け入れ枠を拡大しております。ほかの施設というか、ほかの学校と実習がかち合わない時期に受け入れをする体制で、増枠の拡大に努めております。今年度の取り組みとして、人材確保担当の師長と、教育担当の師長で就業1年目から3年目まで担当していただいて、現場のほうにときどきラウンドに行き、どういうふうに育っているか、職場やプリセプターとの情報交換を密にして、教育に取り組んでいるところです。

(日本海総合病院佐藤副院長(兼)看護部長)

26年度は、残念ながら1名離職しました。毎年1名いるかないかで推移しており、ほとんど離職率というのは高くないと思います。今年もですが、新人研修の充実ということで、ガイドラインに基づいて、毎月新人の研修会を開いているのですが、だいたい20人から30人ぐらいと例年続いていましたので、仲間意識があって、みんなでいろんなことを乗り越えるというためにも、毎月集まって研修をして、お互いの気持ちを言い合う場を多く作っております。それと、かなりの数の職員がおりますので、院内イベントの数もかなり行うことになりまして、そういうところで新人たちが生き生きと参加して楽しんでおり、リフレッシュする環境づくりも行っております。あと山形県看護協会でも、年4回新人の研修があるのですが、昨年、全員参加ということで30名くらいバスを借りて行きました。そういう機会をいっぱい作ることで、仲間意識と、切磋琢磨するという環境ができているように思います。あとはプリセプターを毎回導入しておりますが、新人教育の担当の委員会が専属にありまして、新人だけの教育プログラムを検討し、工夫し、継続させていきたいな

と思っています。

離職防止については、やはり性格タイプがありますので、それに対応するように努めております。それとキャリアアップですが、認定看護師は毎年2人ぐらいずつ計画的に出しております。なかなか遠方でありまして、3年以上勤務の縛りを考えますと、結婚・出産時期にあたり、子育ての年代になっていまして、遠くに6カ月行くというのは、家庭が許さない、家族が許さないという、本人は行きたい、だけど家族が許してくれない、子どものことが心配だということで、なかなか行けなくて断念している看護師も少なくないです。ですので、できましたら県内で、(研修施設があれば)酒田はまだ通える圏内ですので、そここのところも検討していただければ、領域は問いませんので、県内でお願いしたいと思っております。

それと教員ですが、酒田看護専門学校教員の職員は、日本海総合病院の職員が1名担っております。そういうことで、(専任教員養成講習会に)毎年毎年1人ずつ出しておりますが、それもいかにせん遠いところしかなく、今年はぎりぎりに茨城と群馬の開催連絡が来たのですが、結局茨城は駄目で、いま群馬の大学で研修を受けております。先ほどもありましたが、すごく県内でやっていただいたときはありがたかったです。うちは2名出したのですが、そういう機会がこれからもあればいいなと期待しております。お願いいたします。

④ 再就業促進について

(渡會主査)

医療勤務環境改善支援センターについて御説明させていただきたいと思っております。こちらは昨年度の推進会議でも説明させていただいたのですけれども、平成26年6月の医療法改正により、病院または診療所の管理者は、勤務する医療従事者の勤務環境の改善、その他の医療従事者確保に対する措置を講ずるよう努めなければならないということで、責務化されたところでございます。

県では医療機関に対する必要な支援を行うため、この4月に県庁内に医療勤務環境改善支援センターを設置したところでございます。

具体的な支援体制というのは下にございますけれども、県内での医療機関、およそ1500機関を対象としまして、まず県庁内の、医療勤務環境改善支援センターで御相談の第一報をお受けさせていただきまして、あとはその相談する内容に応じまして、1つは山形労働局さんからの委託により県の社会保険労務士会さんで動いていただいております、医療労務管理支援事業、こちらで勤務シフト関係でありますとか、労働時間管理とか、そういうところの専門的なアドバイスをしていただく。一方で、診療報酬制度ですとか、コスト管理などの御相談がございましたら、県で医療経営コンサルタント協会山形県支部さんと、今年契約させていただいております、こちらのアドバイザーさんから専門的な御指導をしていただくということで、事業構築しているところでございます。

3月には68病院を対象としまして、センターの説明会をさせていただいたところですが、私どもの周知が足りませんで、4月のセンター開設以降、具体的な相談というところには至っていない状況でございます。

今後周知などを努めていくとともに、この勤務環境の改善というのは、今回の改正医療法に責務化される以前から、いま病院の皆様から御説明いただいたとおり、さまざまな取り組みが従前よりされていたものと理解しておりますけれども、このセンターを使っていただくメリットというものを、例えば今年から県としまして、看護協会さんにワークライフバランスの研修会の委託をさせて頂い

たところでございますけれども、そういったものと通じまして、専門的な知識、外部の知識を取り入れた改善というところのメリットを広くアピールしていく中で、この支援センターの活用につなげていきたいと考えているところでございます。

(山形労働局荒木労働基準部長)

私どもがやっている医療労務管理支援事業につきましては、山形県の社会保険労務士会さんの方に必要な支援をお願いしているとともに、県の方々との連携で、皆様方に受け入れられるようなものにしていきたいと思っておりますので、今後ともどうぞ御指導のほどよろしくお願いいたします。

(山形県看護協会大竹常任理事)

資料7を見ますと、各県の再就業率が、全国平均が24.2%というのが昨年の値です。全国的に見ますと、24年、25年、26年とほとんど変わらない数値で推移をしております。当協会につきましては、このサポートの事業の開始時が36.6%だったのですが、去年は39.6%ということで、27年度40%、全国10位以内という目標が、早々に達成してしまって、今年は目標設定をどうしようかと考えているところです。次に、就業相談件数、求人登録数、求職登録者数、それから就業者数ということで、経年的にデータを出しておりますが、就業相談数とか求人登録については若干流れが低迷している様子が見られるのですが、求職登録とか再就業のところではアップをしている状況です。これは背景に何があるかと考えますと、相談者には当協会の相談員も非常に丁寧にかかわっております。ですので、登録した方が、半年経つと登録から末梢されるのですが、末梢される前にはきちんとフォローをして、どうなっているか、継続して登録をするかというような辺りもフォローをしております。あと2つ目が、ブランクのある方が、相談に見えたときには復職研修をおすすめして、可能な限り1年以内の再就業を推進していることも大きな要因になっていると思います。それから3つ目ですが、これはハローワークでの相談会が非常に定着をしてきていて、コンスタントに各会場等に相談者が訪れている状況があるかと思えます。

今後についてですが、ナースセンターに2名を増員していただいております。こちら、看護師等人材確保法の一部改正によりまして、今年の10月から離職ナースの届出制が開始となります。この制度については、もう2年前から当協会は周知活動をしているのですが、まだまだ伝わっておりませんので、こちらに力を入れて周知することと、届出あった方の、特に復職を希望する方にどう関わっていくかということが、再就業に大きく影響してくるかなと思っております。また病院等に勤務している方には、この周知を行っていますが、潜在している方々にどう周知していくかという辺りも大きな課題かと思っております。このように戦略を立てているところですし、これからまた施設訪問をしながら、医療機関だけでなく様々な施設を訪問して、この制度の周知を図っていきたいと考えております。

それからナースセンターの中の話なのですが、職員がモチベーション高くこの業務にあたっているというところも、成果につながっていると思っております。これは常に情報の受発信を行い、結果を可視化して、みんなで共有して対策を立てているということで、この体制は崩さないでいきたいなと思っております。それから看護協会としましては、ナースセンター事業を推進することはもちろんなのですが、看護師確保には職場の勤務環境改善が最も大きな効果を上げるのではないかと考えておまして、27年度の重点事業の一番に掲げております。

その中で、ワークライフバランスのワークショップにも予算を付けていただいております、今年3年

目で現在9つの病院がこのワークライフバランスのワークショップに取り組んでいるところです。今年3年目になります遊佐病院が、全国でも大きな評価を受けまして、先月の全国の看護労働担当者の会議の場で、代表して事例報告をさせていただいています。その背景というか波及効果の中には、地方の病院になかなか募集をしても職員が集まってこないという中で、勤務環境を非常に改善されているということが地域に広まっていることと、ホームページを活用しまして、(勤務環境改善に力を入れている病院であるとの)PRをしております。

そうしますと、これまで急性期の病院で、しかも関東方面の大きな病院でばりばり働いていた県内出身でない中堅のベテランの方が、環境の整ったところでゆっくり看護をしたいと飛び込んでくる方もいるという実績も見えてきていますので、先ほどUターンの話もあったのですが、勤務環境が整っているところには、外からも飛び込んでくる人がいるという事例かなと思いますので、そこも協会としては力を入れていきたいと思います。加えて、2月3月に県内の40ぐらいの病院を訪問させていただきました。その中で、看護部長さん方から相談され、何とかならないかと言われたことの一つに、パワハラの問題がありました。特に小さい病院、地方のほうの病院になりますと、医師確保がままならない中で、看護職がなかなか発言できない状況が結構ありまして、退職理由を人間関係の問題と書いているけど、背景にはそういった問題もあると聞いております。ですので、やはり勤務環境改善の一つに、パワハラ対策も大きな課題だなというふうに考えておりますので、耳に留めていただければありがたいなと思っております。

(小林委員長)

このサポートプログラムの中では、とても目標達成に近いというところ、ほぼ達成しているところも再就業促進ということでの取り組み、あと今後のことについても御発言いただきました。

それぞれのところから4つの視点で、4つの施策に沿って御発言いただきましたけれども、全体を通してでも何か御意見等ありましたら、あともし事務局のほうから、今それぞれ御意見あったことを踏まえて、次の年度の計画等にもつなげるのかと思いますので、何か追加の説明を求めるといようなことがありましたら御発言いただきたいと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

(山形県看護協会大竹常任理事)

先ほど教育機関からの報告の中に、県外に就業されている方が、職場を変えたいという相談にお見えになるというお話をされていましたが、ぜひ相談者にはナースセンター登録を声掛けていただければありがたいなと思っております。ナースセンターでも丁寧に関わり対応しますので、よろしくをお願いします。

(小林委員長)

看護学校の先生方よろしいでしょうか。離職のことが取り上げられていましたが、私は離職をしてその病院をお辞めになったとしても、看護職を継続するかどうかというのがポイントではないかと思うんですね。やはり自分の働く場として、こういうところで働きたいというニーズというのが、キャリアによって変わってきますので、そのときに離職をして、看護職を辞めないで継続して、その人に合った職場に就けるような支援でしょうか、それは学校にしる、病院にしる、看護協会にしる、様々なところでそこはやれるところかなと思うんですね。逆に離職といったときに、そこが数として出ないものかなってというのが、少し気になるのですが、どうでしょうか。

(山形県看護協会大竹常任理事)

今度の届出制は、離職を機に、登録することになります。自分の登録時と条件が変わる。例えば辞めてうちに帰る。帰っていたんだけど、1カ月したらどこかで勤務しましたとなれば、必ず変更届けが必要になります。もう少し動きの数字が見えてくるかなと思います。ですので、例えば新人も、届出が徹底されてくれば、何カ月しか続かなくて辞めたとしても、そのあとどこかに勤務しているというのが見えてくるし、潜在している数も地域ごとに見えてきたりというところで、非常に大きいデータが取れるのかなというふうに、期待しております。

(小林委員長)

そうすると、離職の実態ももっと精度が上がるデータとして出てくるかなと。いま大竹理事の御説明のところにもありましたけど、やはりきちんと数のデータがないとなかなか評価もできにくいですし、評価していくときに、やったことがよかったかどうかというのは、客観的に判断できるものが必要なと思うんですね。そういう意味では新しい制度は期待したいところですし、私も教育の立場ですので、卒業生のそういう動きがなかなか追いきれないというところが課題としてありますが、そこが追いきれますと数が出てきますので、県外に出ていっても、結構Uターンで戻ってくるところが、何年目ぐらいとか、何人ぐらいとか、その動きが分かってくると、もっと対策もピンポイントで効果的にできるのかなと考えているのですが、そこが今できていないところで、どうしたらいいかなと考えていく必要があるところかと思います。ほかに何か全体的に、このサポートプログラムの4つの施策のことも、そのほかのことも、御意見・御質問などありましたら出していただければと思いますが、いかがでしょうか。

(酒田市立酒田看護専門学校草刈副学校長)

資料2-1の次のページの事業予算要求結果についてというところの、2の看護実習受入拡大支援補助金というところの中、これはその予算が取れませんでしたというのは分かりますし、理解したところですが、実は本当に小さいことなんです。私どもの看護学校でも、市町村の健康課の保健師さんの健康予防活動、市町村での地域の保健衛生行政を学ぶ実習があり、それぞれの学生の出身の地域に帰して実習をさせているところなんです。例えば私どものところは30名定員ですが、30名全部を酒田市の保健師さんたちの活動の実施をさせていただくわけにはいきませんので、酒田市近隣の市町村にももちろんお願いしておりますが、出身地に帰して、そこでの保健衛生行政を担当するというようにして、看護学校協議会7校での協議で実習に出しておるところですけど、なかなかこれの受け入れが難しく、今年度も30名の学生のうち3名が、村山地区の市町村からのお断り、受け入れできませんというようなことがありました。私どもの学校のほうから、地域に帰すのは1人ずつですとか、2人ずつですので、なるべく受け入れていただきたいと思うのですが、このことは、恐らく私のところだけではなくて、たくさんの学校でのお悩みかと思っておりますので、県のほうから補助金ということではなくて、受け入れをぜひ積極的に後押ししてもらえようをお願いしたい。

(小林委員長)

御要望ということで、お聞きいただければと存じます。

(山形市立病院済生館高等看護学院高橋教務主任)

先ほどほかの先生からもありましたように、教員の養成、スキルアップのところですけども、やはり同じ意見です。といいますのは、うちの学院は教員8人おりますけれども年齢が40歳以上です。病院現場のほうでは患者層だとか、疾病関係がどんどん変わっていますので、教員も病院とローテーションをすると、なかなか回せない現状があります。なので、やはり計画的に、できれば山形で看護教員養成講習会をしていただければ大変ありがたいなと思います。あとは大学卒の普通の単位認定といいますか、教育の問題、きちんと調べてなんとか教員確保をしていきたいと、自助努力をしていきたいと思っはいるんですが、県のほうでもよろしく願いできればなと思ったところです。

(小林委員長)

御要望ということでお聞きいただければと思います。予定しておりました議事は以上でございます。委員の先生方で御存じの方も多いのですが、私は23年度のサポートプログラム策定委員会のときの委員長をさせていただいておまして、24年度の実施がスタートして、本当に2年間だったんですが、また戻りまして、サポートプログラムが非常に先生方、また事務局の皆様方の御尽力で着実に成果を上げ、ここまで進んできているんだということを今日、実感させていただきました。当初立てた目標が妥当だったかどうかということも含めて、また評価をしていきまして、次につなげていければというふうに考えているところです。本日は議事進行に御協力いただきましてありがとうございました。

(医師・看護師確保対策室梅津室長補佐)

小林委員長どうもありがとうございました。それでは次第の5番、その他に移りますけれども、皆さんのほうから何かその他ということでございますでしょうか。特にないようでしたら、以上をもちまして、平成27年度第1回看護師等確保推進会議を終了させていただきます。なお、次回ですけども、10月ころの開催を予定しておりますので、よろしく願いしたいと思っはいます。