

平成27年度山形県看護師等確保推進会議
(第2回 議事録)

日時：平成27年10月22日(木) 14:00~16:00
場所：山形県庁 1201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、
酒田市立酒田看護専門学校草刈副学校長、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(代理：齋藤理事)、
山形県社会保険労務士会(代理：岩瀬理事)、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、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(代理：森谷保健企画課長補佐)
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 医師・看護師確保対策室梅津室長補佐

2 あいさつ 山形県健康福祉部阿彦医療統括監

3 報 告

(1) 看護師等確保に関する調査結果について

①資料1「山形県看護職員の就業状況について」、資料2「平成27年度看護師等確保にかかる実態調査の結果について」に沿って説明

(渡曾主査)

平成27年度看護師等確保にかかる実態調査の結果の概要について御説明させていただきます。資料1について、こちら看護師の従事者届といいますが、保健師・助産師・看護師法第33条の規定によりまして、各年度実施しているものでございます。

平成26年12月末現在の結果について御報告させていただきます。1番目、職種別就業者数(実人員)の推移でございます。

保健師・助産師・看護師・准看護師、4つすべて合わせました看護職員の従事者実数としましては、本県12月現在で、1万4761名ということでございまして、前回2年前の平成24年度の1万4411名に比較しまして、350名の増加という結果でございました。人口10万人対比というところで見ますと、1305.1名ということでございまして、全国の1187.7名に比べまして117名ほど比較優位があるというような結果でございました。ただし、数の伸び自体、実数の伸び自体のパーセンテージでいいますと、全国を下回っているような状況でございます。10万人比で、なお本県の看護従事者数が保たれておりますのは、人口が減っているからというような側面もございまして、本県の高齢化率などもあわせて勘案しますと、単純に10万人対比で看護職員が多いからといって、山形県の看護職員が充足されているというわけではなく、今後においても厳しい状況と考えているところでございます。

続きまして2番目、職種別就業者数(常勤換算数)の推移でございます。こちらにつきましては、看護職員4種合わせまして、1万3949.8名ということでございまして、平成24年より102名の増加となっているところでございます。平成26年度の結果は、実人員のグラフは、例年と同じような角度で上昇をしているわけでございますけれども、常勤換算のところは今回大きく角度が下がったような状況にございます。実人員の増加に比べて、常勤換算数が同じように増えていないということでございまして、こちらは各病院様のほうで多様な勤務形態を取り入れて、短時間勤務というものを進めていただいた結果と思っておりますけれども、やはり医療現場の不足感というのは常勤換算、こちら実労働力のほうで感じるところが多いのかなと思っておりますので、今後とも数の確保のほうを検討して伸ばしていき、各種施策を推進していきたいと考えているところでございます。

次に3番目。職種別の就業場所別就業者数(実人員)の状況でございます。それを各勤務先で

類別すると、従事者実数 350 人の増加のうち、病院の就業者が 167 名ということで、半分を占めているわけでございますけれども、伸び率ということでいいますと、1.8%程度の伸びにとどまっております。最も多いのは特別養護老人ホームなどを含む介護保健施設、こちらのほうは 4.9%の伸び。また、軽費老人ホームなどを含む老人福祉施設、また児童福祉施設などを含む社会福祉施設、このところは 11.9%ということでございまして、実際の就業者数そのものはそれほど多いわけではないのですが、増加率としては特に増えているという結果でございました。

資料 2 こちらは本県独自の調査で毎年各病院様、養成所の皆様をお願いしているものでございます。今年度につきましては、8 月から 9 月にかけて調査させていただきました。

まず 1 番の看護職員の状況でございます。こちら平成 27 年度の病院の従事者数としまして、9259 名ということでございます。こちら一部新規項目と書かせていただきましたが、データのほうでは、今年から正規雇用と非正規雇用、あとフルタイムと短時間勤務というところでマトリックスにしまして、それぞれの勤務形態の詳細のところを調査させていただきました。これによって、分かりましたのが、看護師の非正規雇用というものは、全体に対して 7.7%程度にとどまっておりますけれども、准看護師の非正規雇用が 26.6%ということでございまして、この 2 つの資格の間で働き方の違いがあるということが明らかになったところでございます。

またデータの上の表、4 職種ごとの就業者数と、前年度からの対比のところを一覧にしてございますが、保健師と助産師のところは、前年度、平成 26 年度に比べて大きくマイナスとなっております。こちらは質問の内容を若干変えたものですから、看護師と保健師、看護師と助産師、2 つの資格をお持ちの方のところは、今まで保健師・助産師で各病院から計上していただいていたところが、看護師のほうに流れたと考えております。先ほどの実態調査の結果からしましても、今回の保健師の従事者数 25 名、助産師の 303 名というところは、かなり近似の数字でございますので、今年の数字が、おそらく実態を正しく表しているものと思っております。

続きまして、2 番の看護体制でございます。一般病棟で 7 対 1 の看護配置基準の届け出を行っている病院は、10 病院となっております。昨年度の 10 病院と増減はございません。ただし、届出の変更をした病院はございまして、10 対 1 から 7 対 1 に上がったところが 2 病院、逆に昨年の 7 対 1 から 10 対 1 に下がったところが 2 病院ございました。また上位看護体制への移行予定につきましては、平成 25 年度は 12 病院ありましたが、昨年度は 3 病院、今年は 2 病院ということでございまして、平成 26 年度から上位看護体制を増やすような病院は減りつつあるのかと考えております。

続きまして 3 番の看護師不足数でございます。こちら病院の経営側の回答と併せまして、看護部長様の回答ということで、2 つ聞いているものでございます。病院経営上の看護師不足数は、今年合わせまして 471 名ということで、前回に比べて 26 名のマイナスという結果でございます。一方、看護部長が考えます、看護師不足数は 754 名ということで、こちら 89 名のマイナスとなっております。その不足の人数に関する理由もあわせて自由記載でいただいておりますが、顕著な傾向としまして、昨年度までの不足数というものが、看護配置

基準の7対1への変更でありますとか、基準を維持する回答が非常に多かったわけですが、今年も、今年の回答につきましては、産休・育休に備えるためでありまして、夜勤ができる職員が不足しているためといったような、内部管理上の理由にシフトしているという傾向が見てとれたところでございます。

4番の助産師不足数でございます。今年の不足数は67名、前年度比マイナス21名というような結果でございました。

5番の定期採用の職員の数のところでございます。全体のところを見ますと、今年度の定期採用数は、募集定員609名に対しまして、採用者は472名というところでございます。昨年度の512名の採用からは、若干減っておりますけれども、昨年度よりも募集定員そのものが減った状況でございますが、定員に対する採用者の充足率としましては77.5%ということで、昨年度の76.8%より若干の上昇がみられたところでございます。なお、採用者数472名のうち、新卒者が309名、既卒者が163名というような結果でございました。

続きまして、この新卒者について、新卒採用者のうち県内の出身割合は271名ということでございまして、過去の水準と同じような結果、約9割というような結果でございました。なお新卒採用者309名のうち、県内養成校出身者が78%。また県外養成校からの就業が67名という状況でございます。またUターンの状況でございますけれども、平成23年および平成24年に県外養成所へ進学した高校生の平均240名からみますと、今年の63名、県内出身者Uターン63名といえますのは、約26.3%ということでございまして、高校を卒業して県外に進学した県内高校生のうち、4分の1だけがUターンし新卒で戻ってくる、4分の3は戻ってこないという結果でございました。また、既卒採用職員でございます。既卒採用者163名おりましたが、県内医療機関の間で動いている方が101名、県外医療機関からの流入が53名ということでございます。県外からの流入53名のうち、年齢層は30歳以下が44名で、83%ということで、非常に若い層に集中している実態がございました。また、この流入53名を出身者ごとに見てみますと、県内養成所卒業が12名。これは県内出身者・県外出身者含むものですが、県外養成所卒業が12名。また県内出身から県外養成所に進学された方の卒後Uターンが31名ということで、合わせて43名、全体に対して81.1%ということでございまして、年齢層30歳以下で県内Uターン者というところが、この既卒採用の定期職員の中でボリュームゾーンということでございます。

6番の中途採用職員でございます。不定期ではなくて随時募集ということで、採用になっている職員数の状況でございます。平成26年度一年間の中途採用者が161名、そのうち県外からの流入でございますと49%でございました。既卒の定期採用職員と違しまして、年齢層のボリュームゾーンは31から40歳のところでございます。また、Iターンの人数が非常に多くございますので、これから考えられることとしては、中途採用職員はおそらく配偶者の都合による転勤というところが大きいのかなと思っております。今後Uターン施策を進めていきたいと考えておりますが、自分の意思による異動ではないような方は、今後の県内誘導施策のターゲットとしては少し考えにくいところでございます。

7番の確保定着に向けた取り組みでございますが、県外で採用活動を行っている病院は68病院中31病院ということでございました。一方で、県外からの転入者、都合を合わせて

173名のうち133名76.9%が、この県外の採用活動をやられている病院さんに集中している結果でございますので、活動の成果が表れていると思っておりますのでございます。修学資金の制度を設置している病院は48病院ということでございます。ただ48病院のうち、平成26年度に一人でも対応実績の利用者がいらっしゃった病院というのは21病院ということで、半分以上のところは制度を設置していながら、利用の実績はないという結果でございます。

また、今年新規で聞きましたのが、各病院の定期採用の充足率でございます。こちら修学資金制度設置病院と並べてみますと、今年平成27年度に新たに修学資金制度を実施した病院の採用充足率が68.9%。今年から始められましたので、まだ卒業定着というところには結びついていないということでございますので、こちらが修学資金を行う前の数字ということになるのかなと思っております。一方で、実施中の病院では78.4%ということでございまして、おしるべてみますと10%ほどの施策効果があるのかと思っております。また再就業研修制度を有しておられる病院は、今年16病院でございます。その中で実際に再就業研修の受講者がいらっしゃった病院は8病院でございますし、そのうち6病院が実際の雇用に至ったという結果でございます。

続きまして8番の離職者状況でございますが、平成26年度は590名ということで、昨年の548名に比べて増加しているところでございます。また採用1年未満の離職者につきましても、平成25年度12名に比べまして15名ということで、若干の増となっているところでございます。離職の原因につきましては、毎年上位にきます、「本人の健康問題」というところ、今年は4.2%ということで非常に低くなっておりませんが、設問の表現の違いで例年の10%台の数字と比べて、大きな減少になってしまったと考えております。看護協会での調査結果からの離職者状況の中では、「健康を理由とする退職」というのが非常に多ございましたので、実際のところは健康状態による退職というのが多いと考えております。

10番、看護師のキャリアアップのための具体的な取り組み、こちらにつきましましては、例年と同じような傾向でございまして、院外研修の参加機会の考慮、また院内研修の参加機会の考慮、このところがほとんどの病院で取り入れていただいているという結果でございました。11番の認定看護師数ですが、認定看護師、精神科の認定看護師、専門看護師、いずれも若干ずつですが、順調に増加はしている状況でございます。看護実習の受け入れ状況につきましては、平成26年度が28病院ということで、平成25年度の27病院からプラス1病院で、病院側の受け入れ体制も少し進んでいるところでございます。

最後に、看護師確保に対する御意見・御要望をいただいております。サポートプログラムで設けております4つの項目と、また県に対して、またその他の御意見などもいただいております。

次に養成機関にお答えいただいた実態調査の結果について御説明させていただきます。

1番、入学定員、志願者数及び入学者の状況でございます。入学定員数は、平成27年度は468名ということで、県立保健医療大学で10名の定員増を今年から始めていただいておりますので、10名の増ということになっております。志願者数は1167名で、近年より若干低めの傾向がございます。

属性の内訳につきましては、1167名の受験者のうち、県外からは902名で、例年に比べ

て低い傾向がございました。県内出身者の実際の入学状況でございますが、受験者は77.3%でしたが、入学者で見ますと、79.2%ということで、例年と同等のパーセンテージになっております。他県からの入学者につきましては、平成27年度入学者は99名で、多い順に宮城県・福島県・秋田県と並んでおります。合計は91名で、ほとんどが東北からの入学という状況でございました。

2番、卒業者の出身地と進路先でございます。卒業者は平成26年度413名でございました。その中で県内出身者は325名でございまして、例年より少ない県内出身者の割合でございました。

卒業者のうちの県内就業、また進学につきましては、今年度251名の60.8%ということでございます。サポートプログラムの成果としましては、国の入卒状況調査を採用しております。進学者でありますとか、あと看護教育課程を卒業しての准看護就業者というものが調査の対象から除かれておりますので、60.9%という数字でございましたが、こちら県の調査で、進学と准看護就業というところも含めると60.8%ということで、若干の違いがあるところでございます。卒業者のうち県外での就業または進学につきましては、162名で、例年より若干上昇した状況でございます。

平成26年度卒業者の出身地ごとに見た動きですが、村山地域176名ですが、養成所は、9割が村山地域に進学されております。それぞれの地域から今年に就業された就業地は、村山出身者176名のうち、村山に就業したのが109名、地域としての定着率は62%。県内定着率は67.6%ですので、県内就業者のうち、村山出身者の方は村山に就業されるような傾向がございました。続きまして、最上出身者24名の動向でございます。最上地域には看護学校がございませんので、村山・置賜・庄内にそれぞれ行くこととなりますが、置賜は0%、村山が79%、庄内が20%という状況でございました。その後の卒業後の就業でございますが、最上に戻った方というのは4名。地域定着率としては24名に対して16.7%でございます。また県内定着率66.6%ということで、4地域比べて最も低いような状況がございまして、まず最上地域に残る方が少ないということ、また県内を選択される方が、比較的到他地域より少ない傾向にございまして、県外に流れていく傾向が強い地域ということかと思っております。

続きまして、置賜出身者57名でございます。置賜で顕著なのが、看護学校の選択において置賜よりも村山を多く選択する傾向がございまして、66.7%が村山地域の学校に進学しております。置賜に進学した学生さんは、そのまま置賜に残る傾向が非常に高く、19名中15名が残っております。また、村山へ進学した38名のうち約半数の17名が置賜へ戻っており、最終的に置賜就業者が32名56.1%。また、村山地域に進学された方がそのまま村山に残る方も一定数おりますので、県内定着率としては78.9%という結果でございます。

最後に、庄内出身者68名でございますが、72%ほどが庄内地域の学校にそのまま進学しております。地元に残る傾向が強いようでございます。地域定着率は最も高く69.1%でございます。また、県内定着率としましても79.4%で、庄内地域の地元定着率が非常に高い傾向がございました。平成26年度卒県内出身者全体325名に対しまして、県内就職者は234名72%ということでございます。県内・県外合わせますと60.8%ですけれども、県内

出身者だけに限った場合は、72%の方が県内に残っていただいたという結果でございます。

続きまして3番、各学校が考える卒後進路状況に対する自己評価でございますが、県内就職の割合が高く、県内定着が機能されていると、自己評価をいただいたところが6機関でございます。

4番、入学の定員増に対する学校としての考え方をお聞きしております。今後定員増を行う場合の検討課題としましては、教員の確保、施設設備の整備、入学者の確保等が挙げられてございます。

5番、県内定着の促進のための取り組みでございますが、個別の進路指導、職場説明会への参加や、県外医療機関情報の積極的照会というのが例年通りの回答でございますけれども、今年から各全看護学校等に拡大しました新規事業であります、地域医療体験セミナーの実施などに積極的に取り組んでいただいているところというのも、今年顕著に増えたところでございます。

6番、看護実習に関する課題・要望等でございます。病院実習に関しましては、患者選定に伴う課題が大きい。また更衣室・控え室の確保や、小児・母性の実習などの確保などに関する課題などが、御意見・課題として寄せられているところでございます。保健所実習に関しましては、選択制導入で履修学生が若干減ったということございまして、今のところ課題・要望といったものは寄せられていない状況でございます。また市町村実習に関しましては、実習受け入れが首都圏などからの流入も含めまして、過密だということも伺っており、調整の必要性に関する要望等をいただいているところでございます。

7番、看護師確保に関する意見・要望等を自由記載でいただいております。

最後に、看護職員Uターン状況規定調査結果概要も、あわせて御報告させていただきたいと思っております。今年度1回目の推進会議の中で、平成28年度からは、Uターン対策というものに県としても強く取り組んでいきたい申し上げたところですが、実際にUターンされた看護職員の方が県外になぜ転出したのか、またはどういった理由で戻ってこられたのかという聞き取りをおこなって、施策の参考とさせていただきたいと考えました。9月から10月にかけて県内の3病院から御協力いただきまして、計15名のUターン看護職員の方に直接聞き取り調査を行いました。

結果概要につきまして、なぜ県外へ進学または就学したのかという設問に関しましては、県外に進学された方の場合ですと、ほとんどが一人暮らしをしてみたかった、または都会の生活をしてみたかったということを県外進学の原因として挙げておられます。また進学先での奨学金利用というものは、県外進学者10名のうち4名が利用していたという結果でございます。また進学後、なぜ県外就業したのかというところも、奨学金利用による定着というものもございまして、進学先の学校の系列病院に就業したケース、または近隣で、教育を特に重視している病院を選んだというような回答が非常に多くございました。

また県内の養成所を卒後に県外就業された方というのも、聞き取り対象行いましたが、就業先を決めるにあたりましては、手厚い看護教育体制であること、また自分の興味のある医療分野の先進病院であること。また三次医療病院であることなどの理由から病院を選択しておりまして、県外進学者、高校生のとときの選択の背景と違いまして、具体的な理由をもつ

て選んでいるという状況でございました。次にUターンのきっかけは何かという設問がございます。こちらにつきましては、まずきっかけの前に、県外に進学または就業される時、出ていくときに、いずれ山形県に戻ってくるつもりだったというケースが、まずほとんどでございました。ただし、Uターンの具体的な時期については、例えば卒後県内に戻ってくるとか、あるいは就業後何年かしたら戻ってくるとか、そういった形で県外流出時に、明確に戻ってくる時期を決めていたという回答は皆無でございました。

Uターンの直接的な動機でございが、自身の都合によるものとしましては、県外の病院で志望の分野を学ぶことができ、もう目的を達したから地元に戻るといった意見。または生活の上で都会の生活は合わなかったというものもありましたが、こういった都合によるものは少数派でございまして、多くのケースでは家族の高齢化に伴って体調を心配して戻るとか、東日本大震災が発生して地元が心配になったというような意見でございました。また奨学金を利用した4名でございしますが、義務勤務期間の満了というものが、地元に戻ってくる契機となっている状況でございます。

次にUターン就業をするにあたって、県内病院の選択ポイントはなにかということについては、先ほどの県外進学者が県外病院を選んだときと同様に、教育体制・医療分野・病院規模というものが多くございました。また違う意見としましては、県外で就業した病院が二交代だったり三交代だったりするわけですが、それと同じシフトで勤務したいという理由で、病院を選択したという意見もございました。またUターン者に対して、今後自分と同様にUターンしようと考えている方へのアドバイスはあるかという設問につきましては、それぞれ重要視するポイントは違いうだろうけれども、そのポイントについてしっかりと事前情報を得ることという意見が大半でございました。

ただ情報の取得手段につきましては、ホームページとかではなく、実際に働いている人からの感想を聞くなど、一般的な公開情報から踏み込んだ情報を重要視する回答が多くございました。聞き取り調査の所感として、就業先決定時において、給与は決定的な要素ではないという印象を受けました。県外病院を選択するとき、やはり給与が高いのが理由ですかということで質問をしましたが、給与で選んだというような回答は全くございませんでした。教育体制・福利厚生・勤務シフト、またその病床数に対するスタッフ数など、そういったものを重要視する意見が多くございました。

また、そういった各ポイントの情報について、自分の目や、信頼できる人からの情報を得ての復職を望む一方で、遠隔地からUターンを考えたときは、どういった病院が自分のニーズを満たすかというところの情報取得が非常に難しいという意見が多かったと思います。また情報源としましては、高校時に県外に出ているわけでございますので、県内の病院について、つぶさにどんな病院があるのかと知っているわけではないので、インターネットで検索するわけですが、高校生の時代に知っていた大きな病院、近くにあった病院というところに、どうしても情報収集の矛先が集中してしまうというような結果でございました。

(山形県看護協会大竹常任理事)

教育機関の実態調査の結果の中で、看護実習に関する課題・要望という中に、保健所実習

とか市町村実習についての意見が出ているのですが。産科を扱う施設がどんどん減ってきている中、助産師の偏在も問題になっていて、なかなか実習活動を確保するのが困難だと聞いておりましたので、今回の調査ではそのことに関する意見等はなかったでしょうか。

(渡曾主査)

養成所の資料に自由記載でいただいたもの記載してございますが、病院のカテゴリーのところで、母性・小児について実習施設の確保が困難であるとの御意見をいただいております。

報告（１）②山形県医療勤務環境改善支援センターの活動状況について

(渡曾主査)

今年度４月１日で、県の町内地域医療対策課内に、山形県医療勤務環境改善支援センターを設置いたしまして、県内の医療機関が、昨年の医療法改正によって取り組むことが責務とされた、勤務環境改善の取り組みについて、外部アドバイザーの派遣による支援というものをスタートさせたところでございますが、現在までの約半年の実績としては、派遣依頼が２件という結果でございました。その２件いずれにつきましても、職員を対象とした啓発的な依頼でございまして、具体的な医療機関の勤務環境改善の策定のところに深くかかわっていくような利用は、現時点ではない状況でございます。

ただし、今年の夏に県の社会保険労務士会さんのほうで実施いただきました、県内の５名以上従事者を抱える医療機関、216 医療機関に対して行っていただきましたアンケートの結果を、速報値として伺っているところでございますが、そのうち 15 機関から、この支援センターの支援について興味があるというような御回答をいただいておりますので、今後そういった情報をいただきまして、こちらのほうからアプローチをかけるなど、需要の掘り起こしにつなげていきたいと考えているところでございます。

看護協会資料 1、看護協会資料 2 に沿って説明

(山形県看護協会大竹常任理事)

山形県の看護協会資料 1 につきましては、県内 68 病院に対して、毎年実施している調査でして、看護職の就職については 26 年度の実績で調査をしております。あわせて勤務環境については、現在の状況というところで聞いている部分があります。調査の機関は、27 年 6 月に実施してございまして、回収率は 100% でした。また職員の数については、正規職員の人数でお聞きしておりますので、臨時雇用とは限らない人数となっております。調査の結果ですが、1) の設置主体別看護職の就業状況につきましては、25 年度と対比して 26 年度の状況を記載してあります。一番右側の表の平均常勤職員数のところで見ますと、124 名増えている状況ですが、退職者のところでも 37 増えている状況があります。また新規採用職員数は 583 人ですが、そのうち新卒の採用者数が 311 人という状況でした。また、この表の中では、国公立と民間というふうに分けてデータも取っているわけですが、やはり民間のほ

うの動きが大きいというところが見て取れるかと思えます。

次が地区別の看護職就業状況です。25年と比較しますと、最上地区のみ看護職員数が減っております。それ以外のところは増えている状況があります。それから3)では、病院種別ということで、一般病院と精神・産科病院ということで集計をしております、一般病院に比べて精神・産科病院は職員の動きが小さいというところが見て取れるかと思えます。4)で、皆さん関心の高い離職率の年次推移を表しております。①のところですが、正規職員について、は県内の全体で25年度6.4%と順調に下がってきていたのですが、26年度は6.8%という状況です。

また、新卒の看護職員の離職率についても、25年度4.0%に対して4.5%という状況でした。また、日本看護協会でも、この離職率については調査をしておりますが、全国平均が、26年のデータはまだ出ておりません。25年度常勤看護職の離職率が11%、新卒看護職が7.5%という状況です。ただ、この日本看護協会の調査には、県内からは30施設ぐらいしか回答しておりませんので、当協会で行っている、この調査の離職率のほうが正確かと思っております。離職率の計は、下にグラフで表記しております。またこのページの下には、地区別の離職率を記載しております。どうぞ御覧ください。

次のページに、5)で、離職理由を挙げております。こちらにつきましては、定年退職の離職理由として調査をしておりますので、定年退職が26年度は20.5%という状況で、25年度の17.7%より高くなっております。健康上の理由で離職している方が気がかりということでしたが、こちらでも25年度14%ということで、上がる傾向がありましたので、心配していたのですが、26年度は12.7%という状況です。実数では上回っておりますが、割合では下がっている状況です。先ほど事務局からのUターン者の調査で、他分野への興味ということも話題になりましたが、理由のところでは他分野への興味と回答したのが、25年度10.4%に対して26年度は9.3%というような状況でした。

次に6)定年退職者の推移というところですが、定年退職者の採用状況ということで、再雇用制度がかなり各施設普及しております、25年度は30施設が導入してございましたが、26年度には42施設に増えております、採用人数も59名から103名へと大幅に増えている状況です。

次の9)ですが、今年度4月1日現在の看護職員の年齢構成をデータ取っております。設置主体別の年齢構成、また地区別の年齢構成等ですが、設置主体別ではそう大きな変化はありませんが、地区別で見ますと、最上地区は若い世代の割合が非常に少なく、高齢化が進んでいるというあたりも、看護職員の中でも見て取れるところで、今後の人材確保が非常に課題になると思っております。

次の10)今年4月1日現在の看護職員の充足の状況ということで聞いております。看護管理者の回答ですので、充足しているというところが63施設ということで、昨年より2施設増えているところです。

次に12)勤務環境に関する調査になっております。(1)では交代制勤務、それから(2)では夜勤日数の条件等について聞いております。また(3)では保育園の設置状況を聞いておまして、25年度26施設に対し、26年度は31施設と増えております。また(3)②の

24 時間保育の施設でも前年度より 2 施設増えているような状況があります。(4) で、一年間の育児休業取得の状況も聞いております。出産した看護師がいるかないかから、出産した看護師が何名いるかというところも聞いておまして、382 名の看護師が出産をしておまして、育休も 376 名取っており、育休期間もどの程度取っているかも調査したところです。

(5) では、病気休暇の状況を聞いております。こちらでも 26 年度 890 名の看護職が病気休暇を取っておりまして、どんな理由で病気休暇を取ったかを聞いています。一番の理由は感染症で、インフルエンザの流行も左右しているということが分かりました。また、その次に高いのが、女性が多い職場ですので、妊娠・分娩、産じょくにかかわるもの、それから骨格系の疾患、そして注目されている精神疾患というところで、メンタル面の障害のある方が 57 名おまして、そのうち 29 名については 3 カ月以上の休暇を取っている状況が分かったところです。

次の 13) ですが、こちらは禁煙対策についてどのような処置をしているかということを知りたいと考えています。県をあげて受動喫煙防止対策に取り組んでいるところです。ここも今年初めて調査をしたところです。感覚的に精神科病院のほうが実施できていないという先入観がありましたが、実際に調査をしたら、一般の病院が 3 施設、対策を取っていないところがありました。

メンタルサポートの対策ですが、ハラスメント防止対策についてもどうしているかということをお聞きしています。看護協会資料の 2 番、先ほどの調査は看護管理者に対する実態調査ですが、27 年の 3 月に離職した看護職の本人たちの実態調査です。341 名に調査用紙をお渡ししまして、192 名より回答をいただきました。回収率 56.3%ということで、これまでで最も高い回収率でした。ナースセンターの認知度についても聞いておりますが、80.3%という状況で、看護師等免許保持者の届出制も始まったわけですが、まだまだ周知が足りないと思ったところです。

問 12、離職理由については、回答者自身の状況に関する事、それから勤務環境に関する事で、分けて集計しているところですが、結婚を理由に挙げている方は、毎年横ばいの状況が見て取れます。勤務環境に関する人間関係を理由で辞めたという以外では、下がる傾向がありますので、各職場とも勤務環境改善に頑張っていると思ったところです。

(小林委員長)

離職のことですが、看護職を他の分野に興味があつて辞めてしまうという場合と、看護職は継続するが病院が変わる場合があると思いますが、その辺りはデータに反映されているでしょうか。

(山形県看護協会大竹常任理事)

反映はされておられません。離職者の実態調査の中で、他分野への興味というところで、24 名回答があつたのですが、こちらの方々の具体的な理由は調査しておりませんので、今後は調査票を検討し、報告できるようにしたいと思います。

報告

(2) 「看護師等免許保持者の届出制度を活用したナースセンターの支援について」

(医師・看護師確保対策室梅津室長補佐)

平成 27 年 10 月 1 日から看護師の届出制度がスタートしたところでございます。これは看護師等人材確保改定に伴うものでございます。法律では、「病院などを離職した場合、その他の厚生労働省令で定める場合は、都道府県ナースセンターに住所・氏名などを届け出ると。」努力義務となったところでございます。ナースセンターは、都道府県が指定して、すべての 47 都道府県の看護協会にお願いをしているというような状況でございます。これを受けまして、山形県ナースセンターでは昨年度から、定年退職者が見込まれる病院ですとか、求職する看護師さんがいらっしゃるハローワーク、こちらを訪問していただきまして、制度の周知を図ってきたところでございます。またナースセンターでは、相談員をこれまでの 2 名から 4 名に増員いたしまして、体制の強化を図っている状況でございます。

届出の対象者は、看護師等の業に従事しなくなった場合。また免許取得後直ちに従事する見込みがない場合が対象者として定められております。潜在看護師の方は全国で 71 万人いると厚生労働省から伺っていますが、そういった方入れるとすべて届け出る努力義務があるということでございます。県でもこれを機会に届出制度に関する情報を、すべての潜在看護師に行きわたるように積極的に PR、周知徹底が必要と考えておりまして、これは病院だけではなく、広く県民一般に PR していくという考えで、今後、県の広報媒体、『県民のあゆみ』や『県庁だより』などで PR するとか、市町村の広報誌に PR していただくなど、また、各種イベントを活用するなど、総合支庁、医師会の方とか関係団体の方にもお願いして、周知徹底を図りたいと考えております。この届出制度によりまして、今まで把握できなかった潜在看護師の方の掘り起こしと、届出がスムーズにいけば状況把握も可能になりますので、例えば子育てが一段落したとか、離職した理由が解消したあとにスムーズに復職できるように、ナースセンターと、この届け出していただいた方とのつながり、これを持ち続けて復職のために役に立つような情報の提供を行い、就職あっせんや、復職研修など支援を行わせていただきながら、看護師確保につなげていきたいと考えているところでございます。

(山形県看護協会大竹常任理事)

平成 27 年 10 月 1 日から始まりました届出制に伴う体制強化ということで、看護協会にありますナースセンターを、山形県看護協会の訪問看護ステーションやまがたの場所に移設をして拡充を図ったところです。個室の相談室も 2 つ設置し、事務所などのスペースも広げていただいております。また、相談員の増員も図っていただいたところです。届出制が始まるということで、昨年度、27 年 2 月・3 月から、県内 68 病院のうち 66 病院に伺いまして、看護職離職者に対してこの制度の説明を行っております。また 2 月・3 月に訪問した 44 施設につきましては、3 月の離職者にぜひ求職登録のお願いをいたしておりまして、117 名の方に求職登録をいただいております。更に訪問した施設等に連絡等を取り働きかけを行っているところです。

当初、求職登録のシステムと届出のシステムが同じシステムから入っていきえるものと考えておりましたが、全く違うもので、「とどけるん」で届けた方で求職を希望すると、従来からあります求職の登録システムとリンクする仕組みになっておりました。先程の求職登録をいただいた117名につきましては、「とどけるん」に代行登録をしていくということで働きかけを行っているところです。まだまだスムーズに届け出やシステムが機能していない状況です。

中央ナースセンターの届出の状況として10月14日現在で、約2000名の方が「とどけるん」で登録をしている状況でした。当協会では、10月21日午後5時現在で19名という状況ですので、全国並みの届出の状況かなと思っていますが、一人一人求職登録している人たちのバックボーンや、現在勤めているかどうかというあたりも確認しながら、きめの細かい対応が必要になってくるだろうと、スタッフと話し合っているところです。

(山形大学医学部附属病院那須副院長(兼)看護部長)

届出ということで、次の就職が決まっている方にも届出を行うということで、職場を辞める方をお願いしましたが、届出の目的と違うのではないかと退職者から意見がありました。届出項目も資格免許証番号や、免許登録日も記入する必要もあり、免許を持っていてこれから働かない人というのであれば届け出る目的は分かりますが、再就業が決まっている方も届け出ることについては、再就業を目的とした届出制度ならば必要がないと思いますが、どうでしょうか。

(山形県看護協会大竹常任理事)

決まった制度ですとしか言えないところですが、この制度には対象が、免許を持っていて、現在仕事に就いていない方と表記しておりますが、説明を読みますと、現在就業している人も届けていいと書かれています。個人の考え方はもちろんあると思いますが、今回この制度の説明に施設を訪問した時、就業していても届出は可能だとの説明に、ある施設では「じゃあうちの職員はみんな届出をします。」とおっしゃった病院もありました。

(山形大学医学部附属病院那須副院長(兼)看護部長)

すごく分かりますが、やはり復職、潜在看護師をなくすためという目的から出されたものであれば、これから現職で働く人に対しての届出は必要がないと思います。手続き関係でも非常に大変な作業だと分かりました。中身を見ると、けっこう詳しく書かなくてはいけないこともあり、本当に難儀だという声もありました。今後そういう人たちにはどうしたらいいのか現場としては悩んでいます。

(小林委員長)

この制度の目的が何なのかということになるのかと思いますが、大竹委員の御説明だと潜在看護師を把握して就業につなげることだけではないのかなという気がします。

(山形県医師会齋藤理事)

この制度は免許を持っていないながら働いていない人と書いてありますから、就業して次の就業先のところに行くとは決まっている人は書く必要がない制度ですよね。辞めて次の就業先に行く人に届出の強制はできないし、書きたい人が書いて、書きたくない人は書かなくていいという制度です。ですから、あくまで個人の考えで何か仕事を機会があったら就きたいという人が書くので、それが一人でも二人でも再就職につながればいいのではないのでしょうか。

質問ですが、何歳になっても働きたいという人が届出を出す、働かなくても、とにかく届けてくださいというものでしょうか。

(小林委員長)

これを見る限り、免許を持っていて働いていない方は努力義務で届出するということから、年齢のことは特に示されていないものと理解しております。

(渡曾主査)

若干、補足させていただきたいと思います。先ほど来から委員の皆様から、次の仕事場が決まっている方は対象外でよろしいのではないかとということをお意見いただいております。先般より、国の検討会の中でもそういった意見があったと聞いているところですが、確かに復職支援のツールとして、この制度を考えている一方で、離職された方が本当に潜在化しているのか、就業する病院が変わっているだけなのか、そこの動きも今回届出制度の中で、次の就業先が決まっている方も登録していただくことで、一回離職した人の動きというのが、そこで初めて見えてくると思っておりますので、状況把握というのも、国のほうで一応検討して、このようになつたと考えております。

(小林委員長)

スタートしたばかりということですので、これからの動きをみながら委員会でも検討していければと思います。

4 協議

(1) 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3に沿って説明

(医師・看護師確保対策室梅津室長補佐)

資料3を御覧いただきながら、サポートプログラムのこれまでの評価と今後の取り組みの方向性について御説明させていただきまして、そのあと具体的な平成28年度の事業展開について、資料4より御説明申し上げたいと思います。

1、前回6月の、今年度第1回の結果をまとめております。新たなサポートプログラム、平成30年からの看護職員需給見通しを踏まえて策定するというところでございます。今後、

医療提供体制、大きく変わります。それに伴いまして、看護師の需要動向にも大きな変化が見込まれるということで、国のほうでも、平成 30 年からの需給見通しに関する検討会の費用を、概算要求に挙げられているところでございます。それが示されるまでの 28 年・29 年の 2 年間はどうかということですが、これまでのプログラムを 29 年度まで延長して継続して、これまでの取り組みを基本に評価した上で、新たな取り組みなども追加して引き続き実施するという事で確認させていただきます。

今後の取り組み(1) これまでの取り組みの評価。それからそれを踏まえまして、課題等、28 年・29 年の取り組み。達成目標の設定についてという順番で御説明させていただきたいと思っております。

山形県看護職員需給見通しと就業者数、平成 26 年度、需給見通しでの需要見通し、病院はじめ施設区分ごとの需要見通しの人数。平成 26 年の就業者。差し引きの人数、充足率となっております。差し引き人数にありますとおり、885 人のギャップがあるということで、充足率が 96%です。右側に需給見通し策定の考え方を記載してあります。現在の需給見通しは平成 22 年に策定したもの、その際は県内 1054 施設から御協力いただいております。こうした取り組み、来年以降、国の新たな需給見通しの策定方式に基づきまして、お願いすることになると思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思っております。

A3の資料2枚でございます。こちらがサポートプログラムの四本柱ごとに、左から、これまでの取り組み・実績、真ん中が課題、右側が今後の取り組み・方向性、それから達成目標の設定となっております。まず、学生の確保定着ですが、これまでの取り組みの短期的対策・中期的対策と取り組んできましたが、達成目標に対しまして、県内定着率では、平成 26 年度が 60.9%ということで、目標の 70%を下回っております。二つ目の丸にあります、今後は県外へ進学した人・県外就業者のUターン支援、こういった強化が必要ではないかという課題意識を持っているところでございます。右側に今後の取り組み・達成目標ということで書いております。学生の確保定着ということ、これは一層強化する必要がありまして、看護師不足の実態や学生ニーズ、Uターン支援の観点も踏まえ、県内の就業に結びつくような返還免除を設けた修学資金制度も検討を行いたいということでございます。

修学資金については、これまでも御要望等をいただいておりますし、いったん県でも平成 18 年以降休止している状況でございます。その際には、返還した方が半数以上で、効果がないということで、休止した経緯がございます。これもなるべく県内就職に直接結びつくと思われるような、看護学生を対象とした職場説明会とか、実習病院の受け入れ、拡充に向けた実習病院と看護学校とのネットワークなどの事業に優先的に取り組んできたわけですが、なかなか成果として現れていない状況でございます。特に看護師不足が大変だと言われている、小規模病院、介護施設など確保に苦労されているところへの誘導はできないかという考えが一つと、学生のおかれている状況を見ますと、授業料も上がっているでしょうし、県内の病院で採用されなかった場合、県外に行ってしまう方がおります。そういった方をなんとか県内にとどまらせることができないかという観点ですとか、県内の病院でも修学資金制度を持っていて、5年間勤務すれば返さなくていいなどの制度を持っている病院がございまして、学生の中には、まだどこの病院に就業するとは決めることができないといっ

た方もおりますので、そういった方も対象となり、Uターン支援なども踏まえた制度設計を検討したいと考えております。

ちなみに平成 18 年までの修学資金制度は、返済を免除できる条件が 200 床未満の病院とか、診療所、介護老人保険施設などに限定されていたわけですが、そういったところの見直しなども必要なのではないかと考えております。その他の対策につきましては、引き続き取り組みたいと考えております。学生の確保定着の達成目標は、引き続き 70%、併せましてUターンに取り組みますので、Uターン対策の目標も必要ということで、10%増という目標を掲げてはどうかと考えております。ちなみに平成 26 年度は、県外の看護学校から県内に新規就業した方が 112 名という、厚生労働省の統計率ということでございます。

続きまして(2)、二つ目の柱、キャリアアップについて、認定看護師数が順調に増えております。平成 26 年は 157 名まで増えているということでございます。ただ目標が 306 名ということですが、実際病院における各年度の養成計画を見ますと、毎年トータルで 20 名程度ということですので、実際達成可能な数値で全国での比較などもできる数字を設定として、看護職員に占める認定看護師の割合 1.3%、全国 10 位以内を目指し、目標としたいと考えます。

(3)の離職防止については、本県の場合、離職率は4%台で、全国的にみると低い数字を維持しております。けれどもまだ目標には届いていないというような状況でございます。こちらのほうは引き続きこれまでの取り組みを継続いたしまして、目標も継続いたしました。医療勤務環境改善支援センターの周知徹底、利用促進で、離職防止・定着につなげていきたいと考えております。院内環境改善の支援など山形労働局様、社会保険労務士会様等の御協力もいただきながら、引き続き進めていきたいと考えております。

(4)が再就業促進について、ナースセンターで取り組んでいただいております。平成 26 年は全国 9 位で、再就業者数も 416 名で、順調に増えているところでございます。ナースセンターのコンピュータシステムがリニューアルされまして、便利になり、スマートフォンでの対応や自動マッチング機能などがあり、入力すると、すぐその条件に合うような上位 20 施設・病院ぐらいが情報として出てくるなど便利な機能になりました。しかし、ナースセンターを通さないで直接マッチングできることから、統計的に比較するのにどうするか、今後の検討課題になっております。ですので、達成目標については、全国的な統計の状況なども踏まえながら、これまで以上の成果を目指すための数値として、今後設定していきたいと考えているところでございます。

速報値として、平成 28 年 3 月卒業者の県内就職希望の現時点での見込みであります。まだ確定していない数値ではありますが、67.5%ということで、皆様の御協力で、これまでより高い数字をあげられることになると見込んでいます。

事業ごとのこれまでの取り組み状況、事業の参加者、受講人数を一覧にしております。例えば、学生の確保定着の③に、看護師等体験セミナー事業、参加人数と書いてあるのですが、これは前回、委員の方々から、アウトカムとして、実際にその方が進学して何になるのか、そういった検証をしなければというお話をいただいております。平成 26 年の 316 名といった数字は、総合支庁にもご協力いただいて実施していただいておりますので、こういった

方も含めた人数でございますが、山形大学さんで実施した、高校生対象の体験セミナー、こちらのほうは、セミナー参加者 40 名、これは平成 23 年に高校 1 年生だった人が、2 年後、3 年後に就職したわけですが、看護学校等に行った人が 28 名なので、率にして 70% という数字でございました。あと平成 24 年の参加者 39 人のうち、看護学校に行った人が 20 人、51.3% という数字でありましたので、参考までに御報告させていただきます。

山形方式・看護師等生涯サポートプログラムの今後の取り組みについてということで、左に現状課題、真ん中に今後の方向性、右側に具体的包括等と書いてあるのは、これは先ほど御説明したものを 1 枚に簡単にまとめたものでございます。28 年、29 年度につきましては、特に U ターン支援を含む学生の確保・定着といったところに重点を置きながら進めたいという方向性でございます。委員の皆さまにはそういった方向性と、達成目標の設定の仕方について、御意見などいただければと思います。

資料 4 に沿って説明

(渡曾主査)

資料 4 に基づきまして、平成 28 年度、来年度の看護師確保対策施策の展開について、概要を御説明させていただきたいと思っております。本県の看護師の就業状況で 10 年前と比較いたしますと、10 年前は 50 歳以上のところの就業者数が大きく減っていたのに対しまして、現時点では 50 歳以上もほとんど減っていないというような状況です。山形県の看護職員の総数としては確かに増えてはいますが、実態としては 10 年前には既に退職しているはずだった看護師が、まだ引き続き元気で頑張っていたいただいた結果、数字の上で伸びている状況でございます。しかし、20 年 30 年も就業するわけではないので、少子高齢化といった中では、若い看護職員を何としても確保していかなければならない状況にあると考えます。また外部環境につきましても、今後、首都圏の高齢化率でありますとか、また仙台圏でも新たな看護需要等の発生が予定されておりますので、なかなか外部環境としても看護需給というものは難しいような状況になるだろうと考えているところでございます。

次に、県内養成所からの供給状況では、ポツの一つ目は、先ほど来から御説明している県内定着率の内容でございます。ポツの二つ目、今後 U ターン対策に力を入れていくということではありますが、やはり県内の看護師確保の大動脈というものは、県内定着、県内看護学校からの定着ということでございますので、こちらについて、まず採用する下支えの必要があるだろうと考えております。次に、県内出身者の県外進学された方、また県外就業された方からの U ターンというところでございますけれども、ここに中心的に取り組んでいくということ自体は考えておりますが、卒後すぐの、県外養成所卒後すぐというのは、県外病院の修学資金を御本人が御利用されている場合もあるかと思っておりますので、新卒時の U ターンは、当然そこは押さえてまいります。それに加えて U ターンの聞き取り調査の中で、奨学金の義務勤務期間後に、U ターンするような動きがあると聞いておりますので、数年、県外施設でキャリアを積んだあとの U ターンというところも併せまして、二段階で押さえていく必要があると考えております。

具体的な 28 年度の新規事業の体系イメージが 2 番でございます。黒字で書いているとこ

ろが、現在の県外出身者の就業のモデルでございます。高校生体験セミナーなどで、県内の高校生から県内学校に進んでもらおうというところ。県内学校に進んだ方につきましては、地域医療体験セミナーなどにより、山形県の就業というものに興味を持っていただく施策展開をしておりますが、県外看護学校に進学した学生に対する施策が十分でございませんでしたので、ここを重点的に取り組んでいきたいと考えております。

①修学資金の貸与事業としましては、10年ぶりに復活させたいと考えております。県内学校の下支えとともに、Uターン者が現在2.5割という状況ですので、ここの促進を図ったものでございます。

また②Uターン促進事業としまして、一度県外医療機関に勤めた方のUターンを促進するような施策を考えております。具体的にはUターンをするにあたって、資金の助成といったものがUターンの後押しになると考えているところでございます。

また③情報発信の強化ですが、Uターン者の聞き取りの調査の中で、県内病院の具体的な情報の取得について、困難な状況があると聞き及んでおりますので、毎年本県で看護協会さんに委託して作成しております『看護職就職ガイドブック』で、例えば、うちの病院は教育に頑張っているとか、ワークライフバランスに力を入れているだとか、就業者のニーズに合わせたセールスポイントなどに特化した形でガイドブックの内容を編集いたしまして、発信していきたいと考えております。山形県のホームページでは我々が行っている県の施策といったものの紹介にとどまっておりますが、県内の病院にはこういったところがあり、その病院の特徴を加えた情報を併せまして、就業者に役立つ情報を発信していきたいと考えております。

(小林委員長)

ただ今このサポートプログラムのこれまでの取り組みを整理していただきまして、紹介していただいて、28年度に向けた方向性について説明をいただきました。御意見・御質問、ぜひお願いしたいと思います。

(山形県医師会齋藤理事)

県の施策はいつも非常に立派に網羅されていて、非常に感心します。これでいいと思いますが、一番必要なのは、450人ぐらい毎年県内で卒業しているのに、200人がいなくなるということが一番問題で、何とか県外に出さない施策をする事だと考えます。奨学金制度は、看護学生にもやると、だいぶ効果があると思います。それから、「山形県看護職員需給見通し」と就業者数(平成26年)の資料で充足率94%とあり、いいと思っておりますが、山形県はものすごく地域間格差があります。最後の資料4で、県外に230名も行ってしまう。山形県で看護学校に入れなから行ってしまうわけで、看護学校については、置賜にもう一校看護学校作ってくださいと県知事や山形県医師会との懇談会で、2年連続お願いしています。最上に一つ、置賜に一つ看護学校を作れば学生を毎年確保できます。とにかく県内で看護師を養成して、県内から出ていただかないような施策を重点的にやるのが、一番いいと思います。

(地域医療対策課大山課長)

施策の関係でございますが、当面、来年度からやっていきたいのは、先生の御理解のとおりだと思いますが、県内定着をまず進める。今年度であれば学生の確保定着が6割のところを、7割を目標に継続し、Uターン促進では2割5分しか戻ってきていないところを4割、5割にすれば県内の看護師さんを増やすことができると考えまして、修学資金をメインの施策といたしました。修学資金につきましては、過去も行っておりましたが、休止した経過がありますが、金額的な見直しと、さらには不足地域、不足する小規模の医療機関にできるだけ誘導できるような施策を考えているところでございます。

看護師養成所の関係につきまして、置賜からも、最上からもいろんな話が出てきている状況でございます。ただ県といたしましては、建設費とか、教員の確保とか、そして何よりも人口減少していく中で、学生を定期的に集められるかどうかというところに非常に不安があり、そこがなかなか見通せないところでございます。現在、地域医療構想を策定している最中ですが、医療を取り巻く環境というものが大きく変わってくる可能性があり、それによって看護師さんの動向や需要を見通した上で、新たなサポートプログラムの中で、施策を重ねたいと考えているところでございます。

(山形県医師会齋藤理事)

看護師確保というのは、とりもなおさず、少子化で山形県がどんどん人口が減っていくのに対し、大きな抑制策になります。

(山形大学医学部佐藤医学科教授)

修学資金に関しては、非常に我々も待ち望んでいたことです。今までの経緯で休止したが復活するというのですが、金額だけの問題ではないと思います。前の失敗を踏まえて、今回はこれをあげて、どういうふうに変えて施策とするのかは、よほど考えないといけないのが一つ。あとUターンの事業ですけれども、Uターンに関して施策が必要であるというのは、私が問題提起した話ですが、そのときにお話しした内容は、今回の聞き取り調査のところにもありますけれども、まだUターンするかどうか決めていない人に対して、いかに山形県が情報を送れるかが大事なのです。いくらホームページや、パンフレットを作っても、これを見る人は山形に帰ってこようと思う人が見るのであって、ホームページまで見てくれないといけないのです。大学でもドクターバンクを見てくる人は1人か2人しかいません。ほとんどの人は何を見てくるかというと、大学が年に3回ぐらい出している『医事振興』という、医者向けの雑誌の中に広告を出していて、それを見て、こういうのもあるのかと気がついて、大学のホームページにアクセスして来ています。

だから、ここにあるような情報があっても、なかなかそこまではいかないと思います。去年、看護師さんに関しては、看護系の雑誌に広告を出したらいいと提案をしましたが、県の予算編成で、やらないことになったのだと思います。今後Uターンに関して施策を進めるのであれば、まだUターンを考えていない人にも、Uターンを考えさせるような、もう一つ前

の段階の情報提供を考えていかないとUターン者が増えることには繋がらないと思いますので、ぜひ来年度の予算編成に向けて、検討していただければと思います。

(小林委員長)

修学資金に関しては、以前に設定されていたものは、どちらかという小規模の医療サイドのニーズに合うものだったと思いますが、今回は学生のニーズに合わせたところで、非常に期待したいところです。それからUターンのことに関して、広告も含めて御検討いただければと思います。先ほど御説明の中で、28年度のサポートプログラムの取り組みに向けて、達成目標の御提案があったかと思います。こちらは学生の定着に関して、これまでの県内定着率 70%台という達成目標を継続して、Uターン者数というところも目標の中に入れて、これは平成 26 年度をベースにして 10%、11~12 名の増を目標にあげる。キャリアアップでは、認定看護師数の目標は、ほか県と比較ができるというので、看護者に占める割合が 1.3%で、全国 10 位以内という目標としてはどうかという御提案がございました。離職防止に関しては、これまでどおり 2%台で全国トップを目指すという目標を、再就業促進では既に達成しているということではありますが、今後、指標をどうするかを含め検討するということだったのですが、提案のあった目標について、方向性としては、ここの委員会としてはお認めいただくということでもよろしいでしょうか。

○一同
了承

(公立置賜総合病院安部看護部長)

置賜病院としては人材確保が大きな重要な課題となっております。置賜・最上に就職する人が少なく、村山地区との看護職員の充足率に差がありますが、県が新規施策として修学資金貸与事業を始めるとなると更に格差が出てしまうのではないかと危機感を抱いており、すごく不安に思います。当院でも修学資金を行っているが 30 名の定員に対して 22 名であり、置賜・最上になかなか人が集まらない。県として、その原因はどのようにとらえているか、後程お聞きしたい。

(小林委員長)

御意見ということで、後ほど御説明などをいただければと思います。それでは本日本日予定しておりました議事は以上でございます。本当に熱心な御議論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)

次第 5 その他ですが、皆様から何かございますでしょうか。

(山形県看護協会大竹常任理事)

平成 26 年度の山形県ナースセンター事業報告書、実績を網羅して掲載しておりますので、

こちら御覧いただければと思います。

(山形労働局荒木労働基準部長)

山形労働局から2種類の資料をお配りさせていただきました。一つは、11月を過重労働最終キャンペーン月間ということにしまして、「あなたの会社において働き過ぎの方いらっしゃいませんか？」ということで、個別の労働相談をやるということになってございますものですから、それぞれの立場でこれを周知いただければというふうな意見でございます。もう一つは、「御存じですか？無期転換ルール」というのがございます。これは事業をやっていらっしゃる方々にも御理解いただきたいというものでございます。

無期転換ルールというのは、有期労働契約が半分更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し出により、期間の定めのない労働契約に転換する必要があるというルールでございます。これは事業者が守らなければいけないルールでございます。このルールが一定程度周知されていれば問題ないのですが、十分な周知がなされていないということを国会等で指摘されているということもありまして、きょうお配りさせていただきました。このルールのほかに、「有期雇用特別措置法の認定はお済みですか」というのを添えさせていただきました。有期雇用特別措置法により、無期転換ルール、無期の労働契約に転換するという労働者のうちですけれども、定年に達したのち、引き続いて雇用される労働者については、所定の措置を講じた場合に、またそれを労働局の局長の認定を受けた場合にあっては、無期転換をすることが必要ないという仕組みがございます。

事業をやっていらっしゃる方、事業にかかわる方々については、この2点のルールについて、ご関心を寄せていただければということで、お配りさせていただきました。詳しいことが必要でございましたら、労働局のほうにお問い合わせいただければと思います。

(医師・看護師確保対策室梅津室長補佐)

それでは、以上をもちまして、平成27年度第2回看護師等確保推進会議を終了させていただきます。