

平成27年度山形県看護師等確保推進会議
(第3回 議事録)

日時：平成28年3月17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
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
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、
山形大学医学部附属病院那須副院長(兼)看護部長、
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：横山企画調整主査)
最上総合支庁保健企画課東海林課長
置賜総合支庁保健企画課嶋貫課長(代理：原田企画主査)
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 議 題

(1) 平成 28～29 年度「山形方式・看護師等生涯サポートプログラム」について
資料 1「今後のサポートプログラムの展開について」、資料 2「山形方式・看護師等生涯サポートプログラム（目標）」に沿って説明。

(大山課長)

1 現状と課題といたしまして、これまでのサポートプログラムは平成 22 年度に策定した 27 年度までの第 7 次看護職員需給見通しをもとに施策いたしました。本県の看護職員数については、各関係機関が連携した取組みにより着実に増加しておりますが、26 年時点で需要数に 885 人不足している状況です。本来 28 年以降のプログラムについては、国が示す需給見通しの推計を基に作成するものでしたが、国としては 28 年 29 年の見通しは策定しないことが決まり、平成 30 年から (35 年まで) の「第 8 次需給見通し」については、来年度から全国的に、策定作業に入る予定となっております。今後の看護職員確保をめぐる環境と需要については、医療と介護の制度改革に伴う病床機能の再編の影響により、病院の病床数の変化にともなう看護需要の変動や、在宅医療、介護施設等での需要拡大が考えられます。また、職員の高齢化と併せ、首都圏の需要増による流出が懸念され、少子化の中でも若手看護師の確保が必要であり、今後も看護師確保が喫緊の課題となると考えます。

看護師不足の大きな要因については、学生の確保定着が平成 26 年度では 60.9%で全国平均 73.4% (全国 42 位) を下回っていることと、県外の看護師学校養成所に進学した学生で Uターンした就業率が 25%と低いことがあげられます。(75%はそのまま県外で就業)

つづきまして、2 対応の方向といたしまして、現状と課題を受けて、平成 28～29 年度サポートプログラムでは、特に県内学生の県内定着対策と県外学生及び県外就業者の Uターン支援を図ってまいります。

次に、3 具体的な目標と施策 (資料 2) をご覧ください。学生の確保定着についてはこれまで県内定着率を全国平均の 70%台を目標とし①県内定着率 60.9%(26 年度)から 70%台 (全国平均) を目指します。また、学生の確保定着へのもう一つの達成目標として ② 26 年度の県外の看護学校養成所の学生の U・I ターン者数 109 人から 10%増を目指します。これには、対象を県内外で修学する学生への確保定着として重点を置き、U・I ターン支援にも繋がる、新たな修学資金制度など、対策の強化を図りたいと考えております。

キャリアアップでは、病院実態調査による認定看護師の必要数 306 人を目標としておりました。平成 28 年 2 月現在での県内の認定看護師数は 156 人で毎年約 20 人の認定者が増えてきております。目標は必要と思われる人数としていたところから、質の高い看護の提供を各都道府県との比較のできる数値で評価するために、平成 28 年度からは「看護職員に占める認定看護師の割合」として 1.06% (H26 年度全国 21 位) から 1.3% (全国 10 位以内) を目指していきたいと考え、引き続き認定看護師養成への支援をいたします。

離職防止としましては、これまで新卒看護師離職率 4.5%から 2% (全国トップ) を目指してまいりました。こちらは今までの目標と同じとし、離職防止では、より働きやすい職場環境づくりを支援していきたいと考えます。

再就業促進につきましては、再就業率 23.0%（全国 9 位）から 30%台（全国 5 位以内）としてまいりましたが、本指標については中央ナースセンターの集計により、全国のナースセンターが同じ集計方法で実績を出しておりますが、今年度から中央ナースセンターの集計方法が変更となったところです。

従来集計方法では、同じ人が同じ月内で 2 回短期就業した場合は就業件数 2 件としておりましたが、今年度からは同じ人の就業であれば、この場合 1 件とカウントすることになっております。このような集計方法の変更があったために、今年度から全国的に再就業率の数字は下がっているような状況ですが、本指標については全国 10 位以内という目標をすでに達成しておりますので、新しい実績評価のなかでも全国 5 位以内を目標とし、再就業率 23.0%（全国 9 位）から 30%台（全国 5 位以内）を目指して参ります。

今後の看護師確保対策として平成 28 年 29 年の「山形方式・看護師等生涯サポートプログラム」をより効果的な事業を展開できるよう、ご協議・ご意見をいただきたいと考えております。

資料 3 「山形方式・看護師等生涯サポートプログラム」工程表に沿って説明。

（梅津室長補佐）

（資料 3）工程表につきましては、「山形方式・看護師等生涯サポートプログラム」の 4 つの柱ごとに、平成 28 年 29 年に取り組む事業をまとめたものでございます。これまでの実績や、今後の事業ごとの目標を示したものです。（参考資料）については、平成 27 年度の山形県看護師等確保推進会議（第 1 回第 2 回）において、委員の皆様方からいただいた御意見と、それを反映した事業内容を示したものになります。

（2）平成 28 年度看護師確保対策の事業について

資料 4 「平成 28 年度看護師確保対策の事業について」に沿って説明。

（渡會主査）

看護師確保対策費一覧については予算を示したものであり、27 年度当初予算 232,839 千円に対しまして平成 28 年度予算 245,260 千円となり、12,421 千円の増額いたしまして、予算の執行を行ってまいります。主な事業ごと説明いたしますと、新たな看護職員需給見通し策定準備（H30 年～H35 年）を行ってまいります。また、学生確保定着の中の、看護職員修学資金貸与事業でございますが、平成 18 年度を最後に休止しておりましたが、免除要件等見直しいたしまして、平成 28 年度新たに再開したいと考えておりまして、36,538 千円を計上しております。続きまして、次の資料、看護職員修学資金貸与事業の概要でございます。制度設計につきましては、平成 18 年度から貸し付けを休止した評価をもとに、学生のニーズを踏まえた制度設計となっております。休止した時点で貸与した約 6 割の方が修学資金の返還がございました。その評価として、当初 200 床未満の病院施設、精神病院等を対象に勤務していただいた際に修学資金の返還免除要件を設定しておりましたが、そこが、学生のニーズに合わなかったと考えております。また、U ターン対策も視野に入れた形で制度設計したところでございます。具体的に説明いたしますと、貸し付け対象者につきましては、休止前は、県内の看護学生に限定しておりましたが、今回は県内外の看護学生をすべて対象としております。本県出身の高校生の約 45%が県外へ進学している実績から見ましても、県外

の看護学生をターゲットに入れることで、Uターンの促進を強化していきたいと考えているところですが、修学資金の額でございますが、これまでは、保健師助産師看護師と准看護師の養成学校とで貸与額の違いがございましたが、県内の養成学校の学費等を調べた結果、1校当たり単年度の学費等の支出が約65万円程度でございましたので、その学費相当額として月額5万円、年間60万円の貸与と考えております。貸与人数につきましては、休止前は20人程度でございましたが、今回は看護師確保の強化と県内定着率の70%またUターン率の10%増を実現するために、60人と大幅に増やしたところでございます。また、返還免除施設といたしまして、200床以上の病院も対象に追加したところでございますが、大規模病院への偏在を防ぐため従事期間に差をつけたところでございます。また、看護師養成の円滑な運営のために看護教員の確保といたしまして、看護学校養成所で勤務する場合も免除要件とさせていただきます。

県内市町村及び病院等と連携した看護師確保の推進といたしまして、県内68病医の約7割の病院で独自の修学資金を設定しておられますが、県事業との併用も可能なものとしております。県内のどの病院医療施設の就業でも返還免除の対象とした、県の貸与事業を基礎にさせていただき、県内全域での県内定着の底上げを図っていくことに加え、特に看護師の不足する地域や病院におきましては、独自修学資金貸与事業との併用を通じ、誘導を図っていただきたいと考えております。

(山形大学医学部附属病院那須副院長(兼)看護部長)

大規模病院への偏在を防ぐため従事期間に差をつけたということですが、200床未満の病院での返還免除要件の5年就業では短く、5年でやめられる可能性が高いと思います。5年就業後に希望する大きい病院に移ってしまう人が多いと思います。だったら全ての施設の免除要件を7年とした方がいいのではないのでしょうか。

(大山課長)

休止前の修学資金制度では200床未満の病院施設だけを対象に行った結果、学生のニーズと合わなかったため、返還率が6割以上と高かった経過がございます。それを踏まえ、学生のニーズに合わせながら新しい制度を作っていくということと、200床以上の病院との就業偏在が出ないようにということで7年という就業年限を設定いたしました。200床未満の病院施設においては、就業している5年間に魅力ある職場づくりをしていただき、引き続き就業していただけるように努力いただければと思っておりますのでご理解ください。

(山形県看護協会大竹常任理事)

県内定着を図る修学資金であります、5年から7年の間に県内での病院の異動が出てくると思いますが、修学資金制度の免除要件について、県内の病院間での異動の場合はどうなるのでしょうか。

(大山課長)

県内の同じ条件の施設間であれば就業年数をカウントしていきます。ただ5年と7年の就業期間の要件に違いがある施設間の異動では、就業期間を調整することになっております。

(山形県看護協会大竹常任理事)

准看護師が正看護師になるための通信制の看護学校は対象となるのでしょうか。

(大山課長)

対象となります。

(公立置賜総合病院安部看護部長)

看護師等キャリアアップ支援事業費が減額されているのは、認定看護師支援を30名から20名に減らすということでしょうか。

(大山課長)

実績に合わせてということで、30名のところ毎年約20名程度でございましたので、全体の予算の関係から減額させていただいたところです。実態としては変わらないと考えています。

(公立置賜総合病院安部看護部長)

修学資金制度について、地域への誘導として、本事業では特定の地域や病院の誘導までは難しいため、それらの誘導については市町村等が実施する地域誘導型の修学資金事業や、病院単独の修学資金が役割を担うイメージとありますが、地域とはどのような場合の取り組みなのかどのように考えているのかお聞きしたい。

(大山課長)

公立置賜総合病院で行っている修学資金と併用できるということでございます。後は、川西町などで地元定着を図るような修学資金制度などがあれば併用可能ということで、それも加えていただくこともできるということです。

(公立置賜総合病院安部看護部長)

地域の市町村としての修学資金制度も、県として今後検討するということなののでしょうか。

(大山課長)

地域や市町村での修学資金制度の取り組みは進んでいない状況ですので、県として働きかけていくということでございます。

(酒田市立酒田看護専門学校草刈副学校長)

看護職員修学資金貸与事業の募集人数が60人とありますが、募集の選考要件はあるのか、学生の条件があるのかお聞きしたい。

(大山課長)

応募数が定員を下回った場合には基本的に選考は考えておりませんが、上回った場合は選考いたします。選考要件は検討しているところです。

(小林委員長)

応募者は全学年対象となるのでしょうか。

(大山課長)

対象となるが返還免除要件は変わりません。

(県立保健医療大学看護学科豊嶋理事(兼)看護学科教授)

精神病床が80%以上を占める病院では新卒の看護師が不足していると思います。また、訪問看護施設では、新卒での就業は難しいと思いますが免除要件でどのようになるのか教えて下さい。

(大山課長)

免除要件の従事期間に差をつけることで、大規模病院との偏在を防ぐ制度としております。精神病床が80%以上を占める病院や精神施設や訪問看護施設の免除要件は、休止前の制度のままに従事期間を5年間しており、新たに免除要件施設に加えた200床以上の病院は7年間の従事期間としたところです。

(山形市立病院済生館高等看護学院高橋教務主任)

一定期間の勤務の返還免除要件だが一定期間勤務しない場合はどうなるのか。また育児休業の場合はどうかお聞きしたい。

(渡會主査)

全額返納になる。育児休業中は猶予として、返還義務は生じませんが従事期間としてもカウントしないこととなります。

(山形大学医学部附属病院那須副院長(兼)看護部長)

返還免除の要件の従事期間は女性としては結婚、出産などのイベントがありますので、従事期間の優遇など、今後検討することはできるのでしょうか。

(大山課長)

育児休業中の従事期間の優遇などは行わないこととしており、修学資金貸与事業の目的を重視させていただきたいと思います。

(三友堂看護専門学校齋藤副学校長)

修学資金制度で募集人数に満たない場合に追加募集はあるのでしょうか。貸与中に何かの理由で貸与をやめたい場合はどうなるのかお聞きしたいです。

(大山課長)

貸与の途中でやめることは出来ます。その場合は、貸与した額を返納していただくこととなります。募集に満たない場合は状況に応じて判断していきます。

(日本海総合病院佐藤副院長(兼)看護部長)

看護師確保の定着に向けて高校生や看護学生の職場体験など受け入れを行い努力しておりますが、それでも県外へ流出してしまう。学校側では学生に対し、県内に就業することを強く勧められないと聞いておりますが、病院の魅力づくりだけが確保対策のメインとなってしまうのでしょうか。

(小林委員長)

山形大学では病院と連携して病院の魅力を伝えて努力はしておりますが、それでも県外に流出してしまう状況です。

(篠田看護専門学校笹原教務主任)

就業先を選ぶのは学生ですが、なるべく県内病院への就職につながるように、県内の魅力など伝えておりますが、学校側から特定の病院へ就業しなさいとまでは言えないのが現状です。

(鶴岡市立荘内看護専門学校佐藤教務主査)

自宅から通いたい、地元で就職したい学生が9割ぐらいで、入学時から意思をもっております。親御さんも自宅から通える職場に就業させたいと意思が見えます。就職セミナーなど

を通して地元への就業に繋がりたい思いがあることを伝えてはおります。

(山形県看護協会大竹常任理事)

最近の学生はホームページ等のネットを使ったもので、病院の情報収集することが多いと聞いておりますので、病院の看護部がPRするホームページもグレードを上げていく必要があると考えております。看護協会として職場説明会のときに、施設向けに魅力あるホームページをどう作るか、学生が喜ぶホームページはどういうものかというセミナーを企画しております。就職ガイドブックも刷新する予定です。これまではパターン化しており、1ページに写真しか掲載していないようなものでしたので、各施設の魅力が分かるような、個性的な紙面を掲載できるガイドブックに仕上げていきたいと考えております。

勤務環境改善においても、3年間取り組んできたワークライフバランス推進ワークショップも参加施設が増えており、今度は地域で推進していけるような事業を次年度から考えていきたいと思っております。

(山形県医師会吉岡常任理事)

県が県内施設に対してベースとして修学資金制度を策定したことで各クリニックが上乘せすることで、看護師を呼び込めると思います。医師会でも考えていきたい。

(小林委員長)

「山形方式・看護師等生涯サポートプログラム」の4つの柱である県内定着の目標達成のためにも今回、看護職員修学資金貸与事業が成果を出すことを期待しております。学校側としても県が学生に対し支援しているとPRしていきたいと考えております。それが、U・Iターンに繋がってくるかと思えます。新人看護師の離職率については全国1位をめざすようにまた一層、努力していかなければいけないと思えます。

(3) その他

平成26年度全国看護職員の離職率（日本看護協会調査結果）について説明

(山形県看護協会大竹常任理事)

山形労働局の組織変更の説明

(山形労働局荒木労働基準部長)

4 その他

(梅津室長補佐)

本推進会議は御案内のとおり、山形県医療勤務環境改善支援センターの運営会議の機能を兼ねておりますが、支援センター設置要綱において副センター長を山形労働局労働基準部長とさせて頂いております。只今ご説明頂きました通り、組織変更が予定されているとのことです。新年度に正式な組織変更となりましたら、センター設置要綱もあわせて改正する予定です。

5 閉会