

平成29年度山形県看護師等確保推進会議
(議事録)

日時：平成29年10月23日(月) 14:00~16:00
場所：山形県自治会館 201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、山形大学医学部進藤看護学科助教、
県立保健医療大学遠藤看護学科長、
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、
山形厚生看護学校那須副学校長、篠田看護専門学校笹原教務主任、
鶴岡市立荘内看護専門学校白峯教務主査、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、山形大学医学部附属病院斉藤看護部長、
山形県立中央病院片桐副院長(兼)看護部長、真室川町立真室川病院井上総看護師長、
日本海総合病院佐藤副院長(兼)看護部長、二本松会かみのやま病院小玉看護部長
山形県看護協会小松常任理事、山形県医師会神村常任理事、
山形県健康福祉部阿彦医療統括監、山形県教育庁佐藤高校教育課指導主事(代理)

(総合支庁)

村山総合支庁保健企画課安達課長
最上総合支庁保健企画課佐藤課長
置賜総合支庁保健企画課佐藤課長
庄内総合支庁保健企画課武田地域保健主幹(代理)

(事務局)

地域医療対策課富樫課長、同 医師・看護師確保対策室菊川室長補佐、
同 衣袋看護師確保対策主査、同 平主査

- 1 開 会 医師・看護師確保対策室菊川室長補佐
- 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28年度看護師等確保対策の実績及び平成29年度事業について (【資料1】
に沿って説明)

(衣袋看護師確保対策主査)

はじめに「山形方式・看護師等生涯サポートプログラム」の主要施策について実績を報告させていただきます。【資料1】は4つの施策の柱ごと実績をまとめたものでございます。

1つ目の柱【学生の確保定着】としては、厚生労働省からの看護師等学校養成所入学状況及び卒業状況調査の結果通知がまだでございますので「県内定着率」は速報値になり、「U・Iターン就業者数」は昨年度のデータを記載しております。「県内看護学生の定着率」といたしまして、平成27年度は67.8%、平成28年度は67.5%と2年連続67%代を維持しているところです。次のページには各学校養成所の定着率を示しており、入学者の属性により定着率に変動がある養成所もございますが、各学校養成所の取組みにより、定着率は増加傾向にございます。「県外看護学生のU・Iターン者数」についてですが、平成27年度は101名でございますので、この10%増を目指しております。

続きまして、2つ目の柱【キャリアアップ】における「認定看護師数」でございますが、平成28年度は昨年度に資格取得支援した10名がすべて認定資格の合格を見込んだ場合に186名となり、毎年10名程度着実に増加しているところでございます。目標としている「看護職員に占める認定看護師数」では1.3% (全国10位) を目指しているところですが、現在1.26%でありこれも毎年増加しているところです。

3つ目の柱【離職防止 (雇用の質の向上)】については、山形県看護協会調べによる、新人看護師離職率は平成28年度5.2%でございました。日本看護協会調べによる全国の新卒看護職員離職率は7.8%ですので、それと比較しても、本県は低い値を維持しているところです。

これにつきましては、2%台全国トップを目指していきたいと考えております。

4つ目の柱として、【再就業促進】については、平成28年度の山形県ナースセンター調べによりますと目標の30%代に近い29.8%でございました。これにつきましても、全国上位の水準に上げていきたいと考えております。

続きまして、【資料2】「平成29年度山形県看護師確保対策について」をご覧ください。今年度の看護師確保対策をまとめたものでございます。施策の展開をご覧ください。今年度は、学生の確保定着につきましては、昨年度から行っている看護職員修学資金貸与事業を60名から80名に拡充して行っております。キャリアアップにつきましても、今後在宅医療を担う、なかなか集合研修などが受けられない、小規模病院で働く看護職員を対象に年3回の技術研修を新たに取り入れたところです。【資料3-1】につきましては、「看護師確保対策費一覧」になります。

(平 主査)

続きまして、【資料3-2】「平成29年度山形県看護職員修学資金就学生募集の結果について」ご説明させていただきます。

事業の目的として、将来看護職員として県内で働くことを希望する看護学生に対しまして、修学資金月5万円の貸付を行うものでございまして、県内医療機関等への定着やUターン就

業促進として行っているものでございます。

今年度の応募総数でございますが214名の応募がございました。昨年度から始まった制度でございますが、昨年度は257名の応募で、2年連続200名を超える応募があったところです。

応募者の属性につきましては、記載の通りでございます。出身地域の県外からは6名の応募がございました。

選考結果ですが、予算枠のとおり80名決定させていただいております。こちらの属性につきましては、看護師免許取得前の看護学生を対象にしているわけですが、一般的に看護学校3年課程卒業後、看護師免許を取得して、1年間の助産師養成学校に行かれる方も対象となっております。応募されている方もいらっしゃいます。引き続き、そうした養成学校に進学する方にも情報が届くように、県内の養成施設はもちろんですが、県外の養成施設にも周知が図られるよう今後とも取組んでまいりたいと考えております。

(2) 看護職員の就業状況について (【資料4】に沿って説明)

(衣袋看護師確保対策主査)

「看護職員の就業状況」でございます。2年ごとの衛生行政報告例によるもので、平成28年12月末の看護職員数でございます。

職種別就業者数(実人員)推移でございますが、全国の人口10万人対が1,228.6人に対して、本県は1,358.5人でございます。全国を上回っており、従事者数は着実に増えております。常勤換算につきましては14,183.3人になり、人口10万当たり1,274.3人になります。

続きまして、職種別就業場所別就業者数(実人員)の状況でございます。こちら、御覧の通り、助産師につきましては、病院への就業者が多い状況でございます。看護師につきましては、病院、診療所が多い状況で、准看護師につきましては病院よりも診療所、事業所等の方に多く就業している状況です。

続きまして、保健所管内別就業数(実人員)の状況です。こちら最上保健所管内では、人口10万人対で1,203.7人と全国を下回っておりますが、他の地域につきましては全国を上回っているところです。

(3) 各関係機関の県内定着に向けた取組みと課題について (【資料5】について各学校養成所から、【資料6】【資料7】について病院から説明)

(山形大学医学部小林副学部長(兼)看護学科長)

山形大学では、看護学科に「広報委員会」を、学生確保として「入試委員会」「就職対策進路対策委員会」を設置しており、各委員会連携しながら、取り組んでおります。学生確保につきましては、高校への進路説明会も含めまして、高校の方から出張講義の依頼も多数いただきますので、それにできるだけお答えし、大学教員が広報しながら、大学についての授業をしているところです。

また、オープンキャンパスは毎年開催しております。体験入学は、年2回募集し40名募

集定員を超える応募をいただいております、大学のPRを兼ねて開催しております。学生の確保につきまして、「山形方式・看護師等生涯サポートプログラム」の紹介で卒業後もサポート体制があることなどPRし、山形大学附属病院のPRも取入れながら、県内定着に向けて取り組んでおります。在学中の取組みは、1年次から4年次まで学年次に合わせ取り組んでおります。1年次には山形大学医学部附属病院看護部の大学の卒業生や、キャリアを積んだ方との懇談会を行い病院のイメージアップを図っております。2年次は野外セミナーを行い、卒業生の県内の活躍を講演会として実施して、懇親会で交流を図っております。

また、3・4年生を対象に、山形大学附属病院の説明会を行い、より就職を見据えた内容を取り入れております。4年次には、野外セミナーとして、具体的に就職を考えられるような、看護師・保健師・助産師によるセミナーを開催しております。それぞれ一定の効果が得られております。特に1年次の取組みを昨年度から取入れ、モチベーションを早期に挙げることで、効果を上がると実感しております。課題は、県外の入学者も多く県内定着の目標に定着率が上がっておりませんので、努力していきたいと考えております。

(県立保健医療大学遠藤看護学科長)

看護学生の確保は進学説明会・高校訪問・オープンキャンパスをしており、一定の評価を得ております。看護学生の出身にも地域差がございますので、もっと来ていただきたいと考える地域もございますので、そこに力を入れていきたいと考えております。

在学中の取組みですが、県内の現職看護師の講義等への活用で、大学の教員だけが講義を行うのではなく、実際現場で働いている看護師の講義も取入れようと考えております。

地域体験セミナーでは、大学から遠方にあり、学生があまり関心を持っていない、小規模の施設を選んでおります。学生の意見として、「こんな病院があるのか」「今まで地元なのに、施設で行っていることを知らなかった。」などの声が聞かれており、今後も行っていきたいと考えております。

地元ナース養成プログラムを平成26年度から文部科学省支援事業として行っております。県内の特に小規模病院等で実習を行っております。実習施設の新規拡大として、評価するところです。小規模病院は、地域包括ケアに取り組まれており、そこで学生が見学し、実習することができることで非常に効果が上がっていると考えております。

課題として、小規模病院での実習の受け入れ体制が十分でなく、多くの施設からは受け入れられないところです。学生にとっては、すぐ就業には結びつきませんが、大きな病院だけでなく地域の病院の理解に効果があるので、今後も充実・拡大していきたいと考えております。

県内就職へ向けた取組みは、就職した卒業生からメッセージをいただき、いつでも出入りできる場所に掲示し、いつでも見られるようにしております。

県内就職卒業生と学生との交流会の開催については、参加してくれる卒業生を厳選しております。保健師・助産師・看護師さまざまな職種、県内に就職した方、Uターンした方、一旦家庭に入って復職した方、保健師から看護師、看護師から保健師・助産師に変えた方、学生時代休学していた方などさまざまな人を選び、学生たちには、いろんな生き方があることや、いろんな仕事の仕方があることを理解してもらうような交流会にしております。

また、県内就職に期待する知事メッセージをご家庭に配布しております。

その他、県立病院の新任期の技術研修の実施ですが、県立中央病院に就職した新卒者の研修に本学の4年生を加えていただき、一緒に技術研修を行っております。それによって、学生にとっては、「このように育てて、研修してもらえるのか」と卒業後のイメージができるため、効果があると考えております。

(国立病院機構山形病院附属看護学校林田教育主事)

看護学生の確保については、近隣の中学生から本校に見学いただいております。県内の高校や近隣3県にも訪問しております。

県内就職に向けた取組みについては、県内に就職した卒業生と2年生との交流会の開催を予定しております。設置主体が国立病院機構でもあるので、東北管内の養成校とも交流会を行っております。

(山形市立病院済生館高等看護学院高橋教務主任)

看護学生の確保については、学校説明会を行い従来通り行っております。在学中の取組みでは、卒業時期に2年生との交流会を行い勉学や、就職先などの説明など行っております。

その他、教員が進路調査を年に4回ほど行い個人面談を行っております。県内就職に向けた取組みについては、県内定着率が10%も減ったため、学生にアンケートをとりました。その結果、学生は11月頃から就職活動をしており、インターンシップ、病院見学等に平均2施設に行っております。そこで就職先を決めております。県外に行った学生も就職先を決めた理由は、インターンシップ、病院見学などでした。病院説明会の印象も理由としております。

山形市立病院済生館に就職試験を受ける学生が少なかったことから、少しでも病院の魅力や、キャリアアップができることなど伝えるため、看護部長、認定看護師、卒業生や県内病院から移動してきた職員などから講師になってもらい、シンポジウムを開催しました。

今年度の山形市立病院済生館への受験者が、昨年度の倍になりましたので効果があったと思っております。

また、地域医療体験セミナーも行いますし、今年は実習上の拡大もできましたので、その成果があると思います。今後のアンケート結果で評価していきたいと思っております。

(山形厚生看護学校那須副学校長)

看護学生の確保につきましては、中学生を対象に出前講座を行っております。看護師確保ができるように働きかけております。白衣を着用し、注射の体験や血圧測定など行っております。県内就職に向けた取組みとして、キャリアデザインを考えるとした目的で本校が主催し、病院説明会を行いました。本校を対象にした説明会だったので、学生たちは質問などしやすく大変好評でした。2・3年生160名ほど多くの参加で、詳しく聞くことが出来て良かったのかと思います。大きい病院から小規模病院まで地元の病院を知るいい機会になったと思います。

その他ですが、学生の実習のしやすさを踏まえながら、新たな実習施設の拡大に取り組んだところ です。

(篠田看護専門学校笹原教務主任)

看護学生の確保につきましては、本県には1校しか准看護師養成所はありませんので、村

山地域の方は、宮城県へ、置賜地域の方は、福島県の准看護師養成校へ行っておりますので、その学生がいかに入學してもらおうかということで、准看護師養成所への訪問ですとか、卒業生のメッセージの送付を行っております。

今の若者の傾向として、スマートフォン等で情報を得ることが多いので、ホームページ等をスマートフォンから見られるように変更しております。受験する学生が増えましたが、その学生が就職へとつながっていくかどうかの課題は残っております。

在学中の取組みとしては、准看護師学校時代から進路が決まっている学生が多いのが本校の特徴ですので、入學時に進路が明確になっていない学生を把握して、教員からの説明が強制にならないように配慮しながら、県内就業への周知を行っております。

また、母体病院や実習施設が開催するセミナーへの参加や、職員と学生との交流等で、少しでも山形に残っていただけるような取組みを行っているところです。

(鶴岡市立荘内看護専門学校白峯教務主査)

看護学生の確保につきましては、庄内地域から最上地域への進路説明会への参加や、学校説明会を開催しております。在学中の取組みにつきましては、就職資料コーナーの設置と就職後の状況を先輩のお便りコーナーを設置し、掲示しております。

あとは、1・2年生を対象に保健師・助産師・看護師の就職している若い先輩から職場紹介など講話をいただき、学生が身近に感じられるように取組んでおります。

県内就職へ向けた取組みについては、病院からのインターンシップの紹介をしていますが、学生の視野を広げられるようにPRを強化する必要があると考えています。

その他、保護者会の際にも先輩のおたよりコーナーを掲示・紹介して、保護者の方にもご理解いただけるよう取組んでおります。

(酒田市立酒田看護専門学校草刈副学校長)

看護学生の確保につきましては、高校に出向いて説明や学内でのオープンキャンパスを開催しております。入學した学生はほとんどオープンキャンパスへ参加しており、入學希望者が増加するなど、取組みの成果であると考えております。

課題として、今年度は応募者が2倍を下回り、開校以来初めてでした。18歳年齢が少なくなる一方で酒田では、企業体が多くあり、そこへの就職率が高い状況です。高校は学級の閉鎖が2校ほどあり、益々入學応募数が少なくなる傾向になり、学生の確保は難しくなると考えております。

在学中の取組みとしては、県内病院の掲示の取組みと、県の補助による県内他地域の病院施設見学や北庄内地域の病院からの学内ガイダンスも行っております。卒業した先輩に学内に来てもらい、交流を持ってもらい、就業内容や、国家試験の受験対策などに役立っている様子があり、成果があると考えています。

(山形県立山辺高等学校武田看護学科主任)

看護学生の確保については、中学生の確保の対策になりますが、オープンキャンパスへの参加など、中学校にお伺いして、進路説明会などで説明をさせていただきました。また、中学校の先生方に本校に来ていただいて、看護科のことを説明させていただいております。

在学中の取組みですが、県の事業を受け、各学年、県内の病院見学をさせてもらっており

ますが、県への就職率も増えてきておりますし、効果が上がっていると思っております。

県内就職に向けた取組みですが、県内病院のインターンシップに必ず行くよう勧めております。

その他、進路指導部の取組みで、「先輩と語る会」として、卒業して活躍している方をお呼びして、お話を聞いておりますが、以前は県内外いろんなところから活躍している方をお呼びしていましたが、現在は、県内で活躍している方に、就職した病院の良さを紹介してもらっています。

また、地域との連携として、町の高齢者と活動する機会もありまして、地域包括支援ということに視点をあてて、看護職としてどのように働いていくのかを、今の日本の現状を踏まえながら、社会情勢と併せて考えられるように指導しております。

県内就職が増えておりますので、指導の効果が上がってきていると感じております。

(座長)

鶴岡市荘内看護専門学校から、保護者の方に先輩のお便りコーナーを掲示して紹介しているということですが、就職をどこにするということは、保護者の意向はかなり影響があるのでしょうか。効果などあれば、お教えてください。

(鶴岡市立荘内看護専門学校白峯教務主査)

あくまで、就職は本人の希望を受けておりますが、保護者会などを受けて自宅で話をして、県外から県内へ就職希望を変更したと聞いております。

(座長)

本大学でも県外出身の学生が多いですが、保護者の影響もある印象がございまして、保護者会では県内定着について特別取り上げてはいないので、何か工夫ができないかと思いつながらお話を聞きしておりました。

(座長)

続きまして、各病院の看護部長から勤務環境改善に向けた取組みの紹介や成果、それと特定行為研修制度の活用などについてのお考えなどありましたらご報告ください。

(山形大学医学部附属病院齊藤看護部長)

勤務環境改善に向けた取組みについては、資料の通りの内容を行っております。それには、一定の看護師の確保が必要であります。夜勤軽減なども進めたいと考えておりますが、子育て世代の看護師の割合が多く産前産後休暇の取得者がいるため、実労働者が少ない実情があり、その工夫と確保定着をさせることに苦慮するところです。看護補助者も25：1をとり、勤務環境改善に取り組んでいるところです。

大学病院で教育環境は充実しているので、キャリアアップを目指す人たちに関しては、大学院に入っている方もおりますし、認定看護師、専門看護師も増えており、病院としては、絶大な支援をしていこうと取り組んでいるところです。

特定行為制度に関しては、今は、山形大学の看護学科大学院で行っており、本病院から1名入学しているところです。今後特定行為研修を受けた方を業務の方に従事させていくかは、

どちらかという、将来地域に行く方を支援して行くのかなと考えております。大学病院では、特定行為研修の実習に協力していきます。

(山形県立中央病院片桐副院長(兼)看護部長)

勤務環境改善については積極的に取入れているところです。多様な勤務形態に関しては、労働組合との協議が進まず、3交代で行っているところです。なるべく、多様な勤務形態をとっていきたいとは思っております。就職してくださる皆さんの期待は、公務員としての制度を活用したいと思っているところと、キャリアアップの支援をして欲しいというところにあると感じております。そこについては、制度をすべて使うようにしておりますが、逆に夜勤のできる看護師が少なくなり、夜勤のできる看護師に負担が出ていることが課題となっています。

当院では月曜日に病院見学を受け入れておりますので、看護学生、県外から戻ってきた方がたなどから見学をしていただいて、話を伺いながらいろんなサポートを行っているところです。

特定行為研修制度につきまして当院では、地域に出向いて訪問看護をする方針はありませんので、病院の中で活躍できる場で活躍させたいと考えております。今年度下半期から日本看護協会で行っている特定行為研修に集中ケア認定看護師を1人出しております。集中ケアの中で、その技術をさらに使えるようになれば、質の向上と、医師の負担軽減との両方で活躍できるのかと期待しているところですが、病棟でどのような活動をしてもらうか今検討段階での課題となっています。

(真室川町立真室川病院井上総看護師長)

看護師確保について、年1回の公募を2回公募いたしました。結局応募がない状況でした。勤務環境改善の取組みに関しては、平成27年度からワーク・ライフ・バランスの取組みで定時に帰る職場風土づくりなど行い頑張っており、取組んだところです。ワーク・ライフ・バランスへの理解と周知の点では深まったところですが、小さな成果を積み上げ今年度も強化していきたいと思っております。

特定行為については、理解の面で不足している点がありますので、教えていただきたいと思っております。

(日本海総合病院佐藤副院長(兼)看護部長)

7:1の看護体制を確保することを大前提に考えております。確保定着については、急性期病院では、在院日数が短く、急性期についていけない、向かない看護師が出てきます。酒田医療センターと人事交流をしながら、うまく勤務交代し、働き続けられる環境を提供しております。また、昨年からは夜勤の2交代制を取入れ3交代と2交代の病棟を作りまして、自分で選択できるようにいたしました。

あとは、酒田市と連携した病児・病後児保育では、子供の具合が悪い時には、母親に連絡が来て、母親が子供を迎えに行き、受診させ、また預けるのに時間がかかっていますが、母親が安心して働きつづけられるような環境を作ろうと、今検討中です。

キャリア支援ですが、認定看護師、特定行為も看護教員等も病院で全面サポートしております。子育て世代の職員を遠方に半年以上も研修に行ってもらうのは非常に負担をかけてし

まうので、なんとか、県内で養成できるようお願いいたします。

特定行為については、現在、自治医科大学で感染の区分を受講しております。

(二本松会かみのやま病院小玉看護部長)

看護師確保について、二本松会法人のさくら町病院は、新卒はそれなりの数を確保しておりますが、かみのやま病院については、新卒の就職は少数です。充足状況については、それなりに満たされております。その理由として、離職率が低いことと、定年退職後の再雇用制度で約8割働いていただいていることからと考えます。

勤務環境改善につきましては、夜勤回数は月8回以内、夜勤負担の軽減など続けております。

多様な勤務形態につきましては、賛否両論ありますが、当院では、複雑な勤務形態あまりしない方がいいだろうということで、3交代と早番で行っており、生活の予定が立てやすい勤務や、なるべく時間外をしないような仕事内容の検討を行っています。

(座長)

ここまでの報告で、何かご質問等ございませんでしょうか。

(県立保健医療大学遠藤看護学科長)

早期離職について、病院の方から、学校側に離職しないようにできることがあれば、お聞かせください。

(山形大学医学部附属病院齊藤看護部長)

就業のマッチングについて、急性期に就職された方が、やはり慢性期が適正でないかといったケースがあり、面接や入職の時見るのには限界があるので、学校の先生方からアドバイスしていただければ、いただきたいと考えます。

(山形県立中央病院片桐副院長(兼)看護部長)

ここ3年新人看護師が辞めることなく、仕事が続けられるように現場ではサポートしながら取り組んでおります。現場の声として、「コミュニケーションがなかなかうまくいかない人が最近多くなった。」と聞きます。先輩看護師との話や、患者との会話ができない方が看護師になることが、そもそも難しいと思っております。ぜひそこへのご指導をいただいて、職場に送り出していきたいことと、急性期ではゆっくりと覚えていただくのは、難しい方もおりますので、病院を選ぶ際に、その方にあった病院をアドバイスしていきたいと思っております。

(真室川町立真室川病院井上総看護師長)

当院では、新卒者は平成25年度から入職しておりません。離職理由として、小規模病院であるので、高齢者や、慢性疾患が多く、ある程度イメージを持っているのかと思いますが、最近では、いろんなことを勉強したいということで、ほかの病院を希望される方がおります。

一方、施設に行きたいといった方や、進学し勉強したいといった方がおります。

(日本海総合病院佐藤副院長(兼)看護部長)

毎年新卒者は1名ほど離職しており、理由は結婚であったりします。残念と思うのは3年

から5年でさあこれから、リーダーシップをとって認定看護師になっていただきたいと思っているときに、保健師の資格を持っている大学卒業の職員が、保健師を選択してしまうことがここ数年多くなったと思います。

あと現場では、挨拶ができる学生が欲しいと思います。最初の挨拶ができなく、現場に入っていけない新人が多いので、挨拶ができるよう送り込んでくだされば、頑張っけて育てていこうと思いますので、よろしく願いいたします。

(二本松会かみのやま病院小玉看護部長)

私を知る限り、当院では新卒で辞めた方はおりません。当院は、実習病院にもなっておりまして、新卒で就職する方は、たいてい当院で実習しておりまして、どういう病院かわかったうえできているので、実習が活かしているのだと思います。

当院は6病棟ありますが、職員に向き不向きがありますので、考えながら起用しているところです。

(座長)

学生には実習などで、患者との関係がうまく取れるよう図っておりますが、より一層心がけたいと思います。就職先のマッチングについては、新任期の離職についてはできるだけないようにして、3年から5年間は一定期間基礎を強くしてほしいと思っています。

離職したとしても、県内で看護職を継続できるよう卒業生のキャリアアップができればいいと考えます。

(山形厚生看護学校那須副学校長)

コミュニケーションについては、基礎学力が足りないことと、幼いなと感じております。

急性期については、急性期病床が減っており、学生が実習で急性期を受け持てない状況であると感じております。

(座長)

実習で体験できることは、かなり限られておりますので、そこは、就職した後の、現認教育でフォローしていただきながら、働きながら適材適所を考えるとときには、学校の方に相談いただき、双方でその方のキャリアアップが図られればいいと考えます。

(2) 各総合支庁の看護師確保の取り組み (【資料8】について各総合支庁から説明)

(村山総合支庁安達保健企画課長)

看護学生の実習受け入れでは管内の7つの看護学校のうち6校を受け入れております。平成26年度からは東京医科歯科大学も受け入れております。内容といたしまして、全体オリエンテーションの1日のコース、それと個別プログラムによる実習の受け入れ、それぞれの学校の規定による内容に対応しております。

年間この2つのコースを合わせまして、350名程度の実習を受け入れしてございまして、管内の保健医療の現状をご理解いただくことのほかに、山形県のサポートプログラムの内容や修学資金制度の内容等を説明して、ぜひ山形県内でこの保健医療の現状に携わりましようとお話ししているところです。

(最上総合支庁佐藤保健企画課長)

最上では看護師確保対策として、小中高生を対象に動機づけ研修として、進路を考える学習会を開催しております。内容につきましては、小学校では、地元出身の看護師を講師として、「なぜ看護師を目指したのか」、「仕事のやりがい」などの講話や、脈拍の測定や、聴診などの体験学習を行っております。

中学生に対しましても、講話や体験学習等を行っております。この動機づけ研修に参加いただいた生徒のうち、希望される方に継続したフォローアップ事業として、医療の仕事を中心に進路の情報や、管内の医療機関の情報を提供しております。

高校生につきましては、医療職座談会として管内の病院に勤める地元出身の看護師を講師として開催しております。医療現場見学会については、管内の病院で実施しております。

職場体験学習の活用については、中学生の職場体験学習を新庄病院等で行った時に、総合支庁から最上地域の医療の現状等の情報提供をいたしまして、動機づけに取り組んでおります。

看護学生実習の受け入れについては、保健所で受け入れをした際に状況を説明し、就職の選択肢に加えて欲しいとお話しさせていただいております。

続きまして、地域医療実習について、地元出身の看護学生を対象に実施していますが、今年度から、看護師を目指す高校生との交流会も実施しております。

次に、もがみ看護師確保推進ネットワーク協議会については、別紙をご覧ください。協議会は平成28年3月に立ち上げております。活動内容につきましては、「もがみナース情報バンク専門部会」「教育研修専門部会」「介護福祉施設等専門部会」の3つ専門部会を設けておりまして、管内の病院、山形県看護協会の協力をいただき、関係機関と連携して取り組んでおります。

「もがみナース情報バンク専門部会」につきましては、県ナースセンターに協力いただきまして、管内の求人登録を増やす取組み、「教育研修専門部会」につきましては、小規模の病院では、研修を単独で開催するのが難しいこともあり、協議会として新庄病院と連携した新たな採用者研修等の開催への取組みを進めているところです。「介護福祉施設等専門部会」につきましては、今年度は看護学生フレッシュ説明会に「もがみ看護師確保推進ネットワーク協議会」として、ブースを出展いたしまして、介護福祉施設専門部会の関係施設の看護師に参加いただき、看護学生に情報提供、職場の魅力のアピールを行っております。

その他、今年度、最上独自の「看護師育成最上地域修学資金制度」を創設し、運用開始しております。実施主体は各市町村で総合支庁でも制度の広報等、学校への周知等行っているところです。

(置賜総合支庁佐藤保健企画課長)

管内の看護職員数は着実に増加しておりますが、依然として看護師不足が課題ですので、早期に看護職に対する理解を深める事業等を展開しております。

具体的には1つ目、中学生を対象としました「看護師の仕事を学ぶ学習会」として4回開催しております。特に授業以外に夏休みを利用した、希望者向けの看護体験を盛り込んだ学習会も新たに開催しております。

2つ目、管内病院で開催されます高校生対象の看護師体験セミナーへの協力として、独自に作っております看護職PRパンフレット等を提供しております。

3つ目、文部科学省のスーパーサイエンスハイスクールの指定校になっている県立米沢興譲館高校からの依頼を受けまして、異文野融合サイエンス事業への協力として、1年生を対象としました保健所長講義や置賜保健所・管内病院の見学を行っております。

4つ目、看護学生の実習受け入れといたしまして、6月から10月までに延べ34人の学生対応に取り組んでおります。

5つ目、看護師等養成所の講師対応として、6月に三友堂看護専門学校の2年生40人を対象とした講義を2日間行っております。

6つ目、看護職PRパンフレットの配布については、今年度リニューアルしまして、管内全ての中学校・高校や看護師体験セミナー開催病院に配布することとしています。

7つ目、中学生対象の学習会で講師を引き受けてくださった方の看護師等の仕事の様子や、看護の魅力・やりがいなどの声をリニューアルしながら、ホームページに掲載しているところです。

8つ目、置賜保健所に来所された方に、県看護協会作成のチラシを配布するとともに、看護師等届出制度やナースセンターによる就業支援をご紹介します。

(庄内総合支庁保健企画課武田地域保健主幹)

動機づけの中学生・高校生を対象とした「看護師の仕事を学ぶ学習会」や「看護師体験セミナー」の開催をしております。中学校の校長会に働きかけを行いまして、今年度4校の中学校で学習会を行っております。協力病院といたしましては、日本海総合病院、鶴岡市立庄内病院の看護師の新任期を過ぎた若い方々から、中学生の皆さんに看護師の仕事のやりがいや、進路の選択について話していただいております。高校生につきましては、鶴岡地区、酒田地区の高校生がそれぞれ鶴岡市立病院と日本海総合病院で1日コースの看護師体験セミナーを行います。

看護学生の実習の受け入れにつきましては、県内の県立保健医療大学、酒田市立酒田看護専門学校、山形大学医学部看護学科の3校から8日間44名の学生に対応しております。また、看護師等養成所への講師派遣として、保健師、薬剤師の職員20名を講義回数29回講師派遣しております。

4 協議

(1) 今後の「山形方式・看護師等生涯サポートプログラム」延長について(【資料9-1】に沿って説明)

(富樫地域医療対策課長)

現行の「山形方式・看護師等生涯サポートプログラム」は、平成22年度に策定した「第7次山形県看護職員需給見通し」に基づき、各種施策を展開してきたところです。

こうした中、新たな看護職員の需給見通しの策定スケジュールについては、平成30年度からスタートする予定であったことから、平成27年度開催の本会議において、同プログラムを平成29年度まで延長することについて、決定をいただいたところです。

今般、厚生労働省より、【資料9-2】のとおり、新たな看護職員の需給見通しの策定スケジュールが示され、看護職員の需給見通しは、医師の需給推計のスケジュールに合わせて、

平成31年度からスタートする予定である旨、通知がありました。

このため、「山形方式・看護師等生涯サポートプログラム」については、新たな看護職員の需給見通しの策定スケジュールに合わせ、平成30年度まで延長することとしてはと考えております。

なお、「山形方式・看護師等生涯サポートプログラム」は、これまで、看護職員の需給見通しを策定し、その達成のための対策を講じることを基本として推進してきたことから、H30年度においても、新たな看護職員の需給見通しの策定と併せて、数値目標の設定などサポートプログラムの必要な見直しを行うこととしたいと考えておりますので、協議のほどよろしくお願いいたします。

○一同了承

(2) 平成30年度の看護師確保対策について（【資料10】に沿って説明）

(富樫地域医療対策課長)

平成30年度「山形方式・看護師等生涯サポートプログラム」について説明いたします。プログラムの成果と課題について先程の報告で4つの柱ごと実績と目標を説明しました。

ひとつ目の柱「学生の確保定着」についてですが、その課題としては、県内看護学生の県内定着率の向上、県外看護学生のUターン者増が課題となります。

二つ目の柱の「キャリアアップ」につきましては、高度化・専門化する医療や多様化するニーズに対応した看護サービスを提供するため、専門性の高い知識と技術を備えた看護職員の育成・活用が必要となります。

三つ目の柱の「離職防止」におきましては、医療従事者が健康で安心して働くことができる環境の整備が必要であります。

四つ目の柱の「再就業促進」につきましては、潜在看護師等の掘り起しと再就業に向けた働きかけが課題となります。

対応と方向につきまして、こうしたプログラムの成果と課題を踏まえて各施策の柱ごとに主な取組みの視点を記載しております。

「県内学生の確保定着」では、県内で学ぶ看護学生の確保、定着や県外学生のUターンの促進はもとより、看護学生が県内の地域医療を学ぶ機会の創出、少子化の状況の中で看護職を目指す学生の確保が必要であると考えております。

「キャリアアップ」では、医療機関等が行う専門的な看護師等の養成に向けた取組みの促進や今後の地域医療構想を踏まえ、在宅医療等を支える看護職員の養成の確保を推進していくことが必要と考えております。

「離職防止」につきましては、新人看護職員のリアリティ・ショックの緩和や出産・子育てなどで離職せず継続して働き続けられる環境の整備などを促進していくことが必要です。

「再就業促進」につきましては、引き続き届出制度を活用し、情報提供・就業あっせん・復職研修等の支援して行く方向性を考えております。

具体的な施策（案）といたしまして、「山形県看護職員需給見通し」については、今後国

から示される推計ツールをもとに策定し、サポートプログラムの必要な見直しを行っていきたいと考えております。

学生の確保定着として、来年度も引き続き「看護職員修学資金貸与事業」として、県内外の看護学生を対象に事業を継続していきたいと考えております。「看護職員Uターン促進」といたしましては、新たに県外進学者の病院見学などに対する交通費支援などできないか検討しております。また、より多くの高校生が看護職に興味を持って進路を選択できるようにとの目的で看護職員フレッシュ説明会での「進路説明会」を各地域で開催するなど、活動箇所などを広げていきたいと考えております。

キャリアアップの施策では、新規として、「特定行為研修制度の普及促進」にあたっては、特定行為に係る看護師の研修制度の普及に向けた取組みとして、制度周知を図るセミナーの開催や、課題・ニーズ調査などを行っていききたいと考えております。また、助産師のキャリアアップにつきましても、研修を目的とした短期間での出向派遣など、施設間のニーズに合わせた調整を行い、助産師出向支援を行っていききたいと考えております。

離職防止につきましては、「新人看護職員の研修費補助」や「病院内保育所の運営補助」また、医療勤務環境改善支援センターを運営し、医療機関へのサポートを行ってまいります。

再就業促進といたしましては、引き続きナースセンター利用の促進を図るとともに、潜在看護師復職研修では、これまでの病院への復職に必要な技術研修などに加え、訪問看護師として復職できるような取組みを行いながら、看護職員の再就業の促進を図りたいと考えております。

(座長)

平成30年度の看護師確保対策について、何かご質問はございませんか。

(日本海総合病院佐藤副院長(兼)看護部長)

県外進学者のUターンに係る交通費などの経費の一部負担というのは具体的にどのようなことなのでしょうか。

(富樫地域医療対策課長)

まだ検討段階であり、ご意見いただきたいところですが、県外の看護学校に進学して、山形県の病院に就職したいと考えている方に、県内の病院見学のための交通費など支援し、Uターンを促すことで、少しでも県内の病院に就職してもらえるような取組みを検討しております。

(日本海総合病院佐藤副院長(兼)看護部長)

当院でも、サマーセミナーなど行っており、県内でもいろんなセミナーを行っているのですが、どれに該当するかと思ってお伺いしました。

(富樫地域医療対策課長)

過疎地の病院ではなかなか新規採用者がいない状況ですので、そういった病院へ、誘導できないかと考えておまして、そのやり方についても検討しているところです。

(山形大学医学部附属病院齊藤看護部長)

助産師の県内の養成数が少ないので、看護学校を卒業して、助産師になりたい学生は、県外の助産師学校に進学している現状があります。各養成校2名程、県内全体で10名程が県外に進学しているようです。そのうちどの程度山形県に戻ってきているかは、わかりませんが、県外にそのまま就職している方もおります。助産師が高齢化している理由は、若い方の就職数が少ないからだと思っております。医師だけでなく助産師も確保しないと、産科を閉鎖せざるを得ない状況になりますし、産科は助産師がいないと成り立たないと考えておりますので、県としても助産師の数をしっかり確保していくよう、修学資金などで育成し就職させていただくことを要望します。

(富樫地域医療対策課長)

周産期医療とも係ってくる部分でもあり、こちらでも検討しているところですが、いただいたご意見につきましては、看護師等確保の観点でも今後の検討に活かしていきたいと考えております。

なお、修学資金につきましては、助産師も対象になっておりますので、今後ともしっかりPRして参りたいと思います。

(山形厚生看護学校那須副学校長)

看護教員養成講習会について、他の県で受講しても、補助が受けられるようなことを検討していただけないかと思っております。看護教員を確保は看護師の養成に係ることと考えます。

(富樫地域医療対策課長)

看護教員養成講習会は平成25年に本県で開催したところですが、ここ何年か以内に開催できないか需要動向などを踏まえながら、検討していきたいと考えております。

(山形県医師会神村常任理事)

助産師の不足の問題や、看護教員の養成については、日本医師会でも必要だと言われているところです。日本医師会では看護教員養成講習会は、県ごとに開催するのは、難しいのではないかと考えており、特に東北・北海道では、各県と北海道がタイアップして養成機関を設け、そこに派遣する場合に十分な派遣費用を支給する方法を勧めている状況です。

多数の施策がありますが、他県の事例やその効果の情報収集を行っていただき、本県でも取入れられないかなど、この会議で協議できたら良いと考えます。

(山形県看護協会小松常任理事)

助産師出向支援導入事業について、どうしても出向先は見つかるが、出向元が少ない現状です。出向元を広げていかないとこの事業はなかなか進まないと感じております。看護協会が委託を受けておりますが、県として何か施策があれば教えていただきたい。

(衣袋看護師確保対策主査)

助産師出向支援導入事業のメリットに対し、出向の元施設での人材確保におけるデメリットだけを考えると、なかなか進んでいかないと考えております。やはり、看護管理者と産科看護管理者との交流を深めながら、助産師出向支援導入事業への理解を深めていただくことと、県としては、出向しやすい出向形態を提案するなど、事業の推進に向けた取組みを検討していきたいと考えております。

(山形大学医学部佐藤医学科教授)

看護学校から先輩との交流を図ることの効果は、医師確保においてでも見直されていて、比較的学年の近い先輩と交流して、県内に残ってもらおうと大学でも取組んでいるところであり、有効であると考えています。

特定行為研修については、山形大学でもこれから実習が始まりますが、研修を受ける方に指導する医師につきっきりで研修してもらうか、または特定行為があるときに、研修を受けさせるのかなど、実習にあたりどのように実習を行ったら良いのか検討しているところです。また、特定行為ができる看護師はどこに必要なのだろうと考え、大学病院では医師が多いので、看護師にやってもらう必要はないと考えます。必要なのは、在宅の看護師、中小の病院で、なかなか医師が手術などですぐに対応できない医療機関での利用を考えます。そういった医療機関では、看護師が少ないためなかなか研修には送り出せません。研修を受ける看護師を増やすのであれば、行政側から、医療機関に対するサポートが必要であると思います。

5 その他

6 閉 会