

平成26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26年10月27日(金) 13:30~15:30

場所：山形県自治会館 401会議室

(出席委員)

山形大学医学部細谷副学部長(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猪股教育主事、  
山形市立病院済生館高等看護学院伊藤教務主任、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、山形大学医学部附属病院那須看護部長、  
山形県立中央病院荒井副院長(兼)看護部長、  
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  
山形労働局大根労働基準部長(代理：高橋労働基準部監督課長)、  
山形県病院事業局早坂県立病院課長(代理：竹田主査)、  
教育庁石川高校教育課長(代理：高橋主任指導主事)、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堀課長、最上総合支庁保健企画課内藤課長、  
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、

(事務局)

地域医療対策課渡邊課長、同 医師・看護師確保対策室佐藤室長補佐、  
同 松田看護師確保対策主査、同 渡會主査、同 黒沼囑託

- 1 開 会 佐藤室長補佐
- 2 あいさつ 山形県健康福祉部阿彦医療統括監
- 3 報 告

(1) ナースセンター届け出制度について

資料1に沿って説明

(渡邊地域医療対策課長) 皆様御承知かもしれませんが、医療介護総合確保推進法の公布に伴い、いろんな法律が改正されている中で、看護師等の人材確保の促進に関する法律についての改正があり、離職した看護師さんからの届出制度は、来年度10月から始まります。そのことについて、少し詳しく皆様方に御紹介させていただきます。資料1「ナースセンター業務検討ワーキング」を御覧ください。看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部改正により、看護師等の免許を持ち離職されている方について、届出制度が始まることに伴い、都

道府県に設置しているナースセンターにいろんな役割が加わることとなります。そこで、厚生労働省から、日本看護協会が委託を受け、新たな業務を円滑に導入していくためにはどのようにしたらよいか検討するため「ナースセンターの業務検討ワーキングチーム」を設置いたしました。そのワーキングチームに、看護協会の代表、ナースセンターの代表、病院メンバーの代表、行政代表ということで、それぞれの分野から何人か委員として選任され、行政側の代表として、静岡県さんと山形県が参加しており、山形県からは私がこのワーキングに参加させていただいております。その検討の中での情報も織り交ぜながら、この新しい届出制度と、それに伴う都道府県ナースセンターの新しい業務・役割について、若干お話をさせていただきます。次のページ「届出制創設に伴うナースセンターの新たな役割と業務について」をご覧ください。最初の1ページ目は改正人材確保促進法の関連条文ですので、具体的には2ページからお話しさせていただきます。今回の新しい法律改正で、ナースセンターにどのような業務が加わるのかということ、大きく3つに分けて2ページにポイントが説明されています。今までのナースセンターの業務というのは、求人をしている病院、あるいは求職をしている各看護師さんのそれぞれの登録をしていただき、それをマッチングさせて、再就業の斡旋、いわゆる無料職業紹介事業が中心でした。その他にも本県のナースセンターでは看護師等の確保促進に関するいろんなイベント等も実施していただいておりますが、基本的にはナースセンターの業務というのは、無料紹介事業というものが中心でした。法改正のポイントの1番は「ナースセンターの業務拡充」です。看護師さんの免許を持ちながら、御自宅にいらっしゃるような、いわゆる潜在看護師が、かなり全国でも増えていることから、一旦離職をした方でも、復職希望があれば、その方をできるだけ現場に復職してもらうため、離職した看護師さんの連絡先や名前等を届け出ただけで、その方々に定期的にイベント情報や看護師等に関連するいろいろな情報を引き続き提供することによって、復職の意識付け、意欲付けをするという新たな業務が加わります。こうした取り組みにより、求職者になる前の段階から、いろんな支援や情報提供をして復職につなげていくという趣旨の制度です。そのため、2番目の「ナースセンターの情報把握強化」として、離職した場合に、ナースセンターに御自分の住所、氏名や連絡先等々、必要最低限の情報の届け出をお願いすることになります。その届け出については、努力義務ですが、できるだけ離職時に届け出をしていただくということです。また、制度が始まる時点では、すでに潜在化している方々についても、広く呼びかけて、届け出いただくように検討しているところです。

この届け出のシステムについては、日本看護協会のNCCSという、現在のナースセンターの届け出システムを改修し、インターネットを活用して、ご自身で届出が可能となるよう検討されております。同時に、ワーキングの中では、個々人に届出を促すこともさることながら、病院では、毎年多くの退職者が出ますので、病院にもご協力いただき、この届け出ができるだけ滞りなく進めていくことを検討しているところです。3番目は、「支援体制の強化」として、これは身近な地域で、相談等のセンター事業の支援が受けられるようサテライト展開を可能にし、さらに地域の関係機関に委託することができる旨を規定したものです。4ページ以降はそれぞれの詳しい説明です。まずは4ページに、届出制度等の説明が書かれておりますが、看護師さんが離職するときに届け出をしていただくため、先ほど申し上げたように、医療機関は、定年退職でまとまった人数が退職する場合があるので、そのような場合は、看護師さん個々人が届け出するよりも、退職時のいろいろな手続きの中に、登録事務も一括し

て、病院から協力して届け出いていただくものでございます。そして個人からの届け出については、インターネット、スマートフォンから届け出ができるように、システムの改修が進められているところです。5ページは「ナースセンターのサテライトの設置」についてです。本県の場合、サテライトについては、看護協会さんと今後相談してまいります。本県のナースセンターは、ハローワークさんとの連携がかなりうまくいっており、毎月1回、各県内8カ所のハローワークに定期的に出かけており、かなり身近なところで相談できる体制がありますので、サテライトまでの機能は必要ないのではないかと考えております。いずれにしましても、こうしたサテライトの設置もできるという制度体系になっております。次の6ページ目に今申し上げたように、「ハローワークとの連携強化」ということが出ておりますが、このようにいろんな機関と連携するにあたって、守秘義務の徹底も改正法に明記されます。

7～8ページでは、業務イメージが記載されております。離職者の届け出の登録と、今まで行ってきた無料職業紹介所としての機能もナースセンターで行うため、離職者から届け出いただいた連絡先に、定期的にいろんな情報を流ささせていただいて意識付けをしていく。そこで復職希望があれば、復職の登録に結びつけ、そして求人を出している病院・医療機関等への復職につなげていく、マッチングなり斡旋につなげていくことを御理解いただければと思います。11ページでは、先ほど申し上げたインターネットを利用した届け出・登録が載っており、ページの真ん中に、必須入力登録のいくつか項目が載っております。できるだけ必要最小限の項目にするため、メールアドレス、住所、氏名、電話番号、生年月日、免許番号、就業・離職中の7項目は必須入力項目で、参考項目としてプラスアルファの項目がこれから設定される予定とのこと。8ページには、スマホ対応について記載されております。

最後のページは、この制度が始まるまでの間に、いま免許をお持ちで、潜在化している看護師さんの方や、これから退職するかもしれない方々に、周知を図るため、届出制度の周知・PRについて記載されています。この制度の最初の仕事は、このように制度についての周知啓発となります。国や県も、いろんな形でCMなりチラシ等を出しますが、ナースセンターからは病院等施設の周知もさることながら、看護学生さんにこの制度を承知していただくため、学生さん方へのPRも考えているということですので、本日参加いただいている病院さん、看護師養成学校の先生方から、御協力のほどお願いしたいと思います。私からは以上でございます。

(細谷委員長) ありがとうございます。それでは、今の報告について、何か御質問・御意見はございませんでしょうか。

(佐藤慎哉委員) 病院を60才、65才で定年退職し、次のところに勤められるか、その次の施設なり病院がその方をまず登録する義務を負うのでしょうか、何歳ぐらいまで登録し続けていく予定なのですか。

(渡邊地域医療対策課長) 御高齢になってからでは、復職の可能性が低くなるだろうから、年齢を区切った方がいいのではないかと、ワーキングの中でも議論されているところですが、一部の委員の方々から、看護師というのは、病院や施設には勤められなくなったとしても、地域のボランティアやイベント、臨時救護所など活躍の場があり、いろいろな形で地域貢献ができ、生涯働けるので年齢制限はなくていいという意見があることから、まだ結論が出ておりません。ただ、日本看護協会に置くシステムは、これから毎年度退職者が出て届出者が増えても、何十年も先まで増えても大丈夫な容量を持つと日本看護協会ではっております。

各都道府県のナースセンターは、いろんな年齢や地域、住所などで検索をかけて、必要なデータだけ取り出してアプローチをすることになります。ただ、いったん離職し届出をした後に、再就業した時には、その都度修正の届け出が必要となりますが、また、亡くなった場合、御遺族の方が抹消登録をしない限り、ずっとデータは残りますが、それでも大丈夫なくらい大きなシステムということですので、年齢制限は定めない形でのスタートになるかもしれません。

(細谷委員長) 例えば山形県内に届け出をした方が、県外に出たときには、住所が変更になります。自動的に住所録から抹消されると、そういうふうなシステムですか。

(渡邊地域医療対策課長) いいえ、住所変更の修正登録はしてもらうことになります。今まで山形県に登録していた人が宮城県に移住し、宮城県の住所地で登録されているとすれば、山形県で検索をかけても出てこなくなると思います。ただ、おそらく転居する前の住所が山形県だった人の全部一括でという検索をかけると検出できるのではないかと思います。

(細谷委員長) そうすると、宮城県と山形県と両方に登録があると、両方から検索できるのですね。

(渡邊地域医療対策課長) そうですね。宮城県さんのほうにちょっとお断りするようには必要になるのかもしれませんが、宮城県に出ていった方で、いわゆる出身地が山形県である人、例えば本籍が山形県にあるという方を検索すれば、住所地が変わった人であっても、データは取り出すことができるという形になります。

## (2) 勤務環境改善支援センターについて

資料2に沿って説明

(渡會主査) 医療勤務環境改善支援センターは、今般改正になりました医療法第30条13にかかわるものですが、そこでは、「病院または診療所の管理者は、当該病院または診療所に勤務する医療従事者の勤務環境の改善、その他医療従事者の確保に資する措置を講ずるよう努めなければならない」ということが、今回追加になっております。具体的にどういったものかといいますと、9月26日に厚労省で告示が出ており、それに基づきますと、病院または診療所の管理者は、医師・看護師等の医療従事者、さまざま職員の協力のもとに、一連の過程を定めて継続的に行う自主的な勤務環境を改善する活動を行わなければならないとして、この度、責務として義務づけられているものです。都道府県はそれに対して必要な措置を講ずることとして、改正医療法に記載されておりますので、各都道府県においてこれら医療機関が自主的に行う勤務環境改善計画の策定について支援する施設を準備・設置していくこととなります。

具体的にセンターの中身としましては、資料2の真ん中ほどに書いてありますが、センターそのものの業務は、医療労務管理支援事業と医療分野アドバイザー事業という、2つの事業から構成されております。医療労務管理支援事業につきましては、労働局がもう既に取り組まれているところですが、医療機関の勤務環境の改善に関する相談を行います。医療分野アドバイザー事業のほうですが、その労務管理支援の改善計画が病院の経営上問題がないか等そういったことを含め、経営面からのアドバイスをさせていただきます。これら2つの相談事業の一体的な支援で、その医療機関の勤務環境の改善計画の策定をサポートして行くというものです。山形県のスケジュールとしまして、資料2の2ページ目で記載しております。順次各都道府県に設置が進んでいるところですが、本県につきましては、平成27年4月から

の開始予定と考えております。

この医療勤務環境改善の取り組みですが、もともとは看護師の雇用の質の改善の取り組みとしてスタートをしており、この看護師等確保推進会議でも、離職を含めました看護師の勤務環境の改善が一つのテーマとなっていることから今後この医療勤務環境改善支援センターの方向性につきまして、この推進会議の中で皆様から御指導・御意見賜りたいと思っております。具体的な取り組みについては、具体的な内容につきましては、まだ調整中ですが、今年度は1月から医療機関を対象に、勤務環境改善支援センターの取り組みや改正医療法の流れの説明などを県内各地域で説明会を開催したいと考えております。

(大竹委員) センターの設置場所は県ということでよろしいでしょうか。

(渡會主査) 今のところ県庁内に設置する予定ですが、県のほうで各医療機関から、相談の連絡をお受けした後に、アドバイザーの方におつなぎし、出張なり電話なりで相談にのっていただくように考えております。

(渡邊地域医療対策課長) 補足ですが、勤務環境改善する対象としては、看護師だけではなく、医師も、ほかの職種も、すべて対象になるものですから、他県では医師会に委託する予定のところや、看護協会に委託する予定のところ等さまざまありますが、本県では、県の担当課の中にセンターを置かせていただいて、県を通じて具体的な相談があれば、先ほど申し上げたように、労務管理に関する支援であれば、労働基準局さんが行うアドバイザーにおつなぎし、医療分野のアドバイザーであれば、専門では医療関係のコンサル業者さんにおつなぎするというような形で、その相談の内容に応じて、必要に応じて、労働局や、医療コンサルタントさんにおつなぎすることになると思います。

### (3) 実態調査結果報告について

資料3に沿って説明

(渡會主査) 資料3につきましては、資料3の1が病院側の今回のアンケートの結果でございます。概要版と詳細版の2つ御用意してございます。また資料3の2が養成機関に対するアンケートの結果でございます。同じく概要版と詳細版ということで構成してございます。資料3の1の各病院さんの実態調査の結果について御説明させていただきます。

まず1番の看護職員の状況ですが、こちらは毎年同じ質問で、経年の状況を追っているものですが、平成24年は8957名、昨年25年度は9037名、本年度平成26年9135名と看護職員総数としては増えております。

次に2番の看護体制です。こちら一部新規項目とありますが、これまで看護体制の変更について調査するところですが、これまで上位体制の変更についてだけ、質問しておりました。この度、今春の診療報酬改定に伴い、もしかすると上位の体制から下位の体制に変更されるところもあるのではないかと考えまして、上位の変更だけでなく、下位の体制変更への予定と動きなども追加して聞いているものです。7対1基準の届け出の病院数ですが、平成24年度は7病院、25年度は7病院、平成26年度が10病院と3病院が増えております。昨年度の調査から今年度の調査までの間、看護体制の変更があった4病院ですが、3病院が上位体制の移行、1病院が下位体制の移行でした。今後の予定については、平成24年度は16病院、25年度は12病院が上位体制に変更したいとお答えいただいていたのですが、今年度は3病院と大きく減っております。また、1病院さんが、下位の移行を予定されているという結果になっております。

続きまして、3番の看護師不足数です。こちらは病院経営側からの回答と、看護部長からの回答の2つを聞いております。病院経営者の看護師不足数は、一昨年の平成24年度394名、平成25年度326名と減ってきておりましたが、今回の調査で、497名と不足数が大きく増えた結果となりました。一方、看護部長が考える不足数は、平成24年度955名、25年度942名、平成26年度843名と、若干ずつではありますが、減少傾向がみられます。この経営側の不足要因としては、自由記載のところで7対1の取得や維持のために不足しているという回答が合計で80名ほどございまして、やはり7対1体制の不足が出ていると考えているところがございます。

続きまして4番は助産師の不足数です。こちらは、看護部長から御回答いただいておりますが、昨年度から新規でお伺いしているものです。平成25年度は129名の不足ございましたが、平成26年度は88名、こちらは若干不足感が軽減された結果となっております。続いて5番の定期採用職員の結果です。こちらにも、新規の項目を付け足しております。これまで定期採用職員につきまして、新卒者として大きくくりで設問を設けておりましたが、今年からはこういった方が採用されているのか詳しく調べるため、新卒・既卒の件数、またその方が県内出身であるのか、県外出身であるのか、県内養成校出身か、県外の養成校出身か等、定期採用職員の属性についてもさまざま聞いております。

まずは、平成26年度の定期採用状況としましては、募集定員が667名に対し採用数が512名。その内訳としましては、新卒314名、既卒者198名となっております。募集数667名に対し、実際の採用数が512名のため、充足率は76.8%になります。またこの新卒採用者のうち、県内出身者の方の割合は、平成24年度から現在に至るまで、90%強で推移しております。また新卒採用者314名のうち県内養成校出身者は242名、県外養成校出身者は72名でした。また同じくこの72名のうち、59名については、県内出身者が県外養成校に進学され、卒業と同時にUターンで戻ってこられた方です。また13名については、県外出身で、県外養成校に進まれ、就職のタイミングで山形県に就業されたという方で、Iターンの方です。

また12名について、県外の出身の方が山形県内の養成所に進学され、そのまま県内に定着されたものです。この新卒Uターン59名の評価ですが、平成22年と平成23年度の平均で県外養成所に進学された高校生は約230名です。それに対し59名がUターンしており、約4分の1程度がUターンで戻ってこられたと推測しております。また314名の新卒者ののうち当県で毎年行っている山形県看護師等職場説明会の参加者は82名となっており、25%程度の参加率でした。

以上が新卒者の動きです。次に既卒者についてですが、既卒採用者198名のうち、前職が県内の医療機関であった方が134名。また、県外から山形県への流入は、57名です。その57名の特性は、年齢層では30歳以下が40名、70.2%と非常に多い状況です。また57名のうち県外出身者は42名、73.7%でした。

続きまして6番は中途採用職員についてです。こちらは、全て新規調査項目となります。中途採用ですので、平成25年度の実績を聞いております。25年度の中途採用者215名のうち、県外からの流入は46名。年齢は30歳以下が半分の23名、40歳まで含めると40名でした。46名のうち、県内出身者のUターン者が、20名でした。

7番は確保・定着に向けた取り組みです。こちらにも一部追加で調査しております。これまでは、病院独自の採用活動ということで調査しておりましたが、今回は県外での採用活動に

についても調査をしております。県外での採用活動を行っている病院は32病院、47.1%でした。県外からの編入者175名のうち133名は、この県外での採用活動を実施されている32病院に就職されておりますので、県外での採用活動は高い効果があるのではないかと考えております。次に、再就業研修制度を有している病院は、平成23年度15病院、24年度15病院、25年度17病院。そのうち平成25年度の研修実施は12病院。そのうちの9病院が研修者の雇用に至ったという結果でした。

8番は離職者の状況です。離職者数は、平成23年度541名、24年度572名、25年度548名という推移です。また採用1年未満の離職者数は、このうち23年度19名、24年度10名、25年度15名という推移です。また、離職理由につきましては、全体では定年退職による雇用期間という理由が多いのですが、その他の上位項目は、健康問題、結婚でした。1年未満の方の離職理由の上位も健康問題、結婚があり、他には適正能力の不安がありました。また、病院側の離職防止策としましては、育児対策の充実、研修教育の充実、業務負担の軽減が上位項目として挙がっております。

9番は看護師のキャリアアップのための具体的な取り組みについてです。これについては、出張扱いや勤務シフトの配慮等による「院外研修への参加機会の考慮」というものが最も多い回答でした。

10番は認定看護師・専門看護師数の推移です。日本看護協会が認定している認定看護師数は平成24年度76名、25年度94名、平成26年度116名で順調に増えておりますが、今後の必要数としては、まだ141名の不足があるという状況です。日本精神科看護協会が認定している認定看護師数は、24年11名、25年度12名、26年度18名で、今後の必要数は21名という状況でした。専門看護師数については、24年度は0人でしたが、25年度1名、26年度には4名ということで、増えているところです。

11番は看護実習の受け入れ状況です。各病院の実習指導者講習会の修了者は588名ですが、その中で現在実習指導に携わっている方は400人でした。実習受け入れ病院の数については、24年度27病院、25年度も同数の27病院で、昨年度同数でした。看護師確保に関する意見・御要望の自由記載の中で学生の県内確保定着については、看護実習の調整及び受け入れ体制の整備が有効だということで、体制確保の支援に対する要望を頂戴しております。また病院単体ではなくて、食や観光を含めて、山形県のPRをする必要があるのではないかと御意見をいただいております。

また県の取り組みとして中高生を対象に看護師体験セミナーを実施しておりますが、これが非常に有効だということで、継続に関する御意見をいただいております。キャリアアップについては、新人看護職員研修費補助金や、認定看護師資格取得の補助金など補助金の継続に関すること、また、認定看護師について、現在は東京など各地に半年ほど派遣しなければいけない状況になっておりますが、県内に養成機関が設置されればもっと増えるのではないかと御意見をいただいております。離職防止に関しては、処遇・勤務環境の改善に関すること、メンタルサポートと環境整備に関すること、子育て支援充実の必要性に関することなどの御意見をいただいております。再就業促進につきましては、Uターン候補者及び潜在看護師に対する情報発信に関すること、復職研修実施に対する支援に関すること等が寄せられております。

また当県に対しましては、奨学金制度、また県立の養成校の新設に関すること、また病院

単体では難しい研修に対する研修センターの設立に関すること、精神科看護の重要性のPRに関すること等の要望が寄せられております。病院の実態調査の結果の概要につきましては以上でございます。

続きまして資料3の2、養成機関の実態調査の結果・概要について御説明させていただきます。

まず1番は、入学定員・志願者数、合格者の状況の経年推移です。入学定員につきましては、ここ3年間変更はありません。志願者数につきましては、平成24年度1328人、25年度1194人、平成26年度1294人です。志願者に占める県内出身の割合は、3カ年通じまして、70%後半ということで推移しております。これに対して入学者数は平成24年度466名、25年度467名、26年度459名となっております。入学者のうち県内出身者は、平成24年度368名79.0%、25年度374名80.1%、平成26年度352名76.7%ということで、70%後半近辺で推移しているところす。またこれまで入学者の県内・県外の出身については調査しておりましたが、今年は何県の出身の方が入学されているのかも調査しております。その結果、107名の県外出身者の入学者のうち、51名が宮城県でした。以降岩手県、福島県、秋田県と続いており、東北の出身者で76.6%を占める状況でした。

次に2番は卒業者の出身者と進路先です。まず卒業者の人数の推移でございますけれども、平成23年度の卒業者が391名、24年度428名、平成25年度今春の卒業者が429名という状況です。うち県内出身者の数は、平成23年度301名、24年度352名、25年度同数352名です。卒業者のうちの県外就業、または進学者数は、平成23年度は237名60.6%、24年度は287名67.1%、25年度卒業生で275名64.1%でした。卒業者のうちの県外就業、または進学は、平成23年度154名、24年度141名、平成25年度154名というような状況でした。

次のページが平成25年度に養成所を卒業した学生の動向で、今年度新規で調査した項目です。県内各4地域の出身者が、どの養成所に進まれて、最終的に就業地をどこに選択されたかを追跡したものです。なお、こちらの設問についてですが、アンケート自体が県内の養成所を対象としておりますので、高校卒業時に県外に進学された方は、この数字には入っておりません。あくまで県内の養成所に進まれた方みのデータとなっております。

まず村山地域192名が県内養成所のほうに進学され、うち90.6%9割の方が村山地域の養成所に進学されておられます。その後、村山地域にそのまま就業された方は114名、もともとの母集団が192名に対して59.4%でした。県外への進学者54名28.1%は、他の地域に比べると非常に高い数字かと考えております。村山出身で置賜・庄内の養成所に進まれた方も若干おられ、卒業後、村山地域に戻ってこられた方、また村山の養成所からそのまま村山に定着された方、すべて足すと125名で、192名の母集団に対しまして、定着率が65.1%となります。

次に最上地域です。最上地域から県内養成所に進学された人数が12名でした。最上地域には養成所はなく、12名のうち村山の養成所に進まれた方が10名83.3%、残りの2名の方は庄内に進学しています。村山に進学した10名のうち、半数の5名が村山地域にそのまま就業、最上地域に戻られた方というのは、そのうちの2名ということにとどまっております。また、庄内に進まれた2名につきましては、そのまま庄内に就業しております。最上出身者12名のうち、最上での就業者が2名ですので、定着率としましては16.7%と、非常に低いところですが、この年の最上地域での採用者数が15名でしたので、この2名という実績は、戻り



たくても採用の枠が地元になくて戻れなかったということももしかしたらあるのかもしれないと考えております。

続きまして、置賜出身者 69 名の動向です。69 名のうち、村山地域の養成所への進学者は 43 名 62.3%、地元置賜の養成所への進学者は 26 名 37.7%です。置賜地域進学者 26 名のうち 23 名がそのまま置賜に定着しておりますので、養成所の進学地と就業地の選択では、非常に高い連動性があると考えております。また村山地域に進学された 43 名のうち、半数以上の 23 名が地元置賜に戻られております。ですから、結果として、出身者 69 人に対して、置賜地域への就業者が 46 名、定着率が 66.7%です。

最後に庄内出身者 79 名の状況です。79 名のうち、地元庄内地域への進学者が 57 名 72.2%、村山地域 21 名 26.6%、置賜地域 1 名 1.3%です。庄内地域への進学者 57 名のうち 48 名が、そのまま庄内に就業されております。また村山地域への進学者 21 名のうち、半数を超える 11 名が、庄内地域に戻られております。置賜地域への進学者に関しましても、庄内に戻られております。ですから、庄内出身者 79 名に対しまして、地元の庄内地域への就業者が 60 名となり、定着率は 75.9%となりました。平成 25 年度卒業生全体の中で、県内出身者 352 人のうち県内への就職者が、261 人 74.1%でした。

続きまして 3 番は卒後進路状況に対する養成校の自己評価です。県内の就職割合が高く、県内定着に寄与していると評価された養成機関は、平成 24 年度は 50%、25 年度は 54.5%、26 年度は 45.5%という状況です。

4 番の入学定員増に関する学校としての考え方については、入学定員増を考えている機関が 1 機関ありましたが、検討課題としましては、教員の確保、施設・設備などハードの整備、また経費の確保などがあると回答されています。

5 番は県内定着の促進のための取組みについてです。各看護師等養成機関では、今年の実践として、個別の進路指導、県内医療機関情報の定期的な紹介、県内医療機関に限定した就職ガイダンスの開催、また県内で活躍している卒業生との交流会などを実施していると回答されています。

6 番は看護実習に関する課題・要望等です。小児・母性看護学実習については、特に実習場に関する課題があるとのこと。また保健所での実習については、より実践的な内容で実習をお願いしたいという意見がありました。各市町村の実習については、出身者以外の実習に関して、なかなか対応が大変だという情報も寄せられています。

最後に養成機関からの看護師確保に関する意見・要望等の自由記載です。確保定着については、先ほどの病院と同様に、各養成校単独の PR ではなくて、県の地域としての魅力を PR していく必要があるのではないかと御意見をいただいております。またキャリアアップに関して、研修は山形市での開催が多くなるので、遠隔地からの参加が大変だということで、山形市以外でも研修開催をしてもらえないかと御意見をいただいております。また大学院への進学や、資格取得に対する支援、環境整備に関する御意見・要望が寄せられております。

離職防止につきましては、これまで新卒のところに特に注目していたわけですが、業務規模が特に大きくなっており、中堅職員の配慮も必要ではないか、また福利厚生面についても、山形県は非常に高い水準を誇っているの、ここをもっと PR したほうがいいのではないかと御意見をいただいております。また再就業促進につきましては、希望者に対してどのように PR していくのか、PR がもっと必要なのではないのかという御意

見をいただいております。また、復職後の指導環境の充実や保育制度の確保整備なども必要だと御意見をいただいております。最後に県に関しての御意見ですが、平成 25 年度に実施いたしました看護教員養成講習会を継続的に開催いただきたいという御意見をいただいております。また、短期的なところではなくて、長期的な視野で施策を展開していくべきだという御意見もいただいております。

(細谷委員長) ありがとうございます。それでは、今の御説明に関して、御質問・御意見ありますでしょうか。

(佐藤慎哉委員) 資料の 3 の 1 の実態調査についてお聞きしたいのですが、特に I ターンの原因、なぜ山形に他県から来たのか。あるいはどこで山形県についての情報を得たのかというような詳細についての検討というのはされているのでしょうか。

(渡會主査) 現在、数の推移だけしか把握しておりませんで、こういったことについても、どういった理由でというのは調査していないのですが、県内出身者の定義として、県内の高校を卒業された方と定義しておりますので、もしかすると I ターンにつきましては、例えば中学校まで山形県に住んでおられたとか、そういったことがあるのではないかなと思っております。実際のところは把握しておりません。

(佐藤慎哉委員) 今までも資料 3 の 1 と 3 の 2 もいろんなことをお話いただきましたけども、結局この I ターン、つまり県外の人なぜ山形に来たのかが分かると、もしかすると U ターンのきっかけになるかもしれないし、これは裏返しですから、山形から県外に出る人の歯止めにもなるかもしれないし、この I ターンの原因、あるいはその情報の取り方というのは、おそらくかなり重要な情報を提供してくれると思うんです。そんなに人数はいないわけですから、個人情報の許す範囲で、この I ターンに関しては少し細かく取られたほうが、案外こういうところに何か宝の情報が隠れているかもしれないので、今後検討してもらえれば良いと思います。

(渡會主査) ありがとうございます。

#### 4 協議

##### (1) 平成 27 年度の看護師確保対策について

資料 4 に沿って説明

(佐藤室長補佐) 最初にこちらの資料とは関係ない話になってしまいますが、先ほど阿彦統括監のあいさつの中で、第 8 次の看護職員の需給見通しが中止になったという説明がありました。5 月の第 1 回看護師等確保推進会議の際、今年度 8 次の看護職員の需給見通しを策定することになるので、その策定状況を見て、今後の看護師確保対策も考えていきたいといった説明をさせていただいたのですが、実は先月、国より全国的にこの 8 次の需給見通しは調査しないという連絡がございました。理由としましては、今後の医療法の改正、これから医療機能の大きな転換がありますが、そういった背景と、国では各医療計画があるわけですが、それらの年度が少しずつずれている状況があり、平成 30 年から、医療計画については統一していきたいという意向があり、次の第 8 次の看護職員の需給見通しは、平成 30 年から推定することになります。そのため平成 28 年と 29 年の 2 カ年の看護職員の需給見通しが空いてしまうのですが、そこについては国のほうで推定をするというお話をいただいておりますが、詳細については追って連絡しますとのことですが、国から情報きたら、お知らせしたいと思っております。

前置きが長くなってしまい申し訳ありませんでしたが、それでは平成27年度の看護師確保対策について資料4の1と4の2を使って御説明させていただきます。最初に資料4の2の1枚目をご覧ください。来年の春の卒業者の県内就業の見込みということで、今月、養成校の皆様にご調査させていただきました。まだ見込みの数字でありますので、これで確定ということではないとは思っておりますが、県内全体で60.9%と、サポートプログラムを開始する前よりもちょっと下がってしまっている数字になっております。サポートプログラムを始めて70%を目標に、初年度が68.3%と上がって喜んでいたところもあるのですが、今のところの状況では60.9%といったところですので、気を引き締めて来年度も頑張っていかななくてはと思っています。そういったこともあり、資料の4の1平成27年度の看護師確保対策についてですが、これまで、この看護師等確保推進会議、看護部長会議、それから看護実習に係る病院、養成所等に御参加いただいた看護実習ネットワーク会議でもいろいろ御意見をいただきながら、それから先ほど御説明させていただきました実態調査も見ながら、私どものほうで27年度どういったことに取り組んでいきたいかといったところをまとめたものです。

これまで取り組んできた事業に加えて、下にあります主に5つの新たに取り組んでいく事業を今のところ私ども検討しておりますので、こちらについて御意見を頂戴したいと思っております。

まず、1番は地域医療体験セミナーです。こちらは今年度、山辺高校さんにモデル的に取り組んでいただいております。学生さんたちは、なかなか県内の地域医療のことをよく知らない、実習で行く病院のことしかよく知らないというところがあるということで、多感な時期に地域の医療を知っていただいて、少しでも意識づけしようということで、今年度、山辺高校さんにいろんな取り組みをしていただいているものです。こちらについて、ほかの養成所さんのほうで、自主的に取り組みをされたいという場合には、私どもで助成をさせていただきたいなと思っております。内容は次のページの「地域医療体験セミナー事業の拡充について」に書いてある通りです。後ほど山辺高校の武田先生の方から、今年度の取り組みをお話させていただきたいと思いますが、実際にいろんな施設を回っていただいたり、講演会を企画されたりという取り組みをされておりますので、そういったところにかかる経費を私どものほうで出させていただきたいと考えています。

続きまして、2番の看護実習受け入れ拡大支援の補助金です。こちらは看護実習ネットワーク会議の中で御意見が多かったものです。先ほども申しましたけども、学生さんたちは実習で行った病院のこと以外をよく分かっていないのではないかと、実際その数字を見てみましても、半分以上の学生さんは実習病院に就職をされているという実態がございます。そこで、病院さんで、看護師確保のために、実習施設として、看護実習の新規受け入れをしたいというところ、それから今も受け入れをしていて、今後さらに実習の受け入れ拡大をしたい、そういう計画を持っている医療機関さんに対して、その準備に係る経費については、私どものほうで助成させていただきたいなと考えております。3ページ目に、「看護実習受入拡大支援費補助金（仮称）について」として、実際具体的に計画を持っている病院さんがあれば、例えば初めて受け入れを計画しているときには、養成所さんといろいろ調整することもあると思っておりますので、そういったところに出かけていく旅費等や、例えば学生さんを受け入れるにあたって新たにロッカーが必要だとか、そういったこともあるかと思っておりますので、そのよう

な経費についての支援を考えております。それから、学生さん受け入れにあたりバスが必要だということでありましたら、そういったところのバスの借り上げ料などについて助成させていただきたいなと思っております。こちら補助金の制度設計については、検討中ではございますが、そういった形の御支援をさせていただきたいと考えております。

それから3番の看護師等キャリアアップ支援事業の拡大です。これは、認定看護師の資格取得の関係経費100万円を上限とした事業費ですが、これまで20名分用意しておりましたが、先ほど説明させていただきました実態調査の中の来年度の計画では、例年以上の研修派遣計画があるようでしたので、来年度については、30名分用意させていただきたいと検討しております。

それから4番は、ナースセンターの機能強化ということで、冒頭の報告の中でもナースセンターの届出制度の御説明をさせていただきましたが、看護師等の届出制度が始まることで、今後ナースセンターの役割というのはますます重要になってくると思っております。近年の実績としましても、ナースセンターを通じて、再就業される方が非常に増えてきておりますので、届出制度の開始に合わせて相談機能をますます充実するため、来年度から職員を1名増員して、再就業支援に力を入れていきたいと考えているところです。

最後、5番は、県外勤務看護職員に対する情報提供を実施するものです。先ほどの説明でも、新卒の方が59人、既卒の方が42名、合わせて100名を超える方々がUターンで戻ってきているという実態があります。新卒の方々が、約4分の1位しか戻ってきてくれないことから、もう少し増やしていきたいと考えております。詳細については5ページの「県外勤務看護職員等に対する情報提供事業について」をご覧ください。事業の概要の①ですが、山形県看護情報の雑誌広告掲載ということで、佐藤慎哉委員から、県外へしっかり情報発信をしなければならないのではないかといた御意見もいただいておりますことに加え、先ほど説明した実態調査の結果をみましても、40歳以下、非常に若い方々がUターンで戻ってきておりますので、掲載媒体という例を示しておりますが、看護学生さん向けの雑誌、それから若い看護師さんが読まれている雑誌に、広告記事として本県をPRするための特集記事を掲載して、山形県の魅力を学生さんたち、それから首都圏等で働いている看護師さんたちにしっかりPRしたいと考えているところです。今のところ2つの雑誌に掲載したいと考えているところです。それから②は、県外就業者に対する県内病院情報の送付提供についてです。これまでメールマガジンで卒業して県外で働いている方々に情報提供を検討しておりましたが、実際はうまくいかないところがありました。今のところ私どものほうで考えているのは、卒業するタイミングで、県内の看護職に関するいろんな情報や県内の病院さんのパンフレット等を皆さんのところにずっと継続してお送りしていいですかという、確認を取らせていただいて、紙媒体のものを郵送でお送りしようと思っております。電子的なもので情報提供をと考えたのですが、いろいろお話を聞いていると、学生さんたちは、例えば携帯のメールアドレスなども頻繁に変えられて、メールというのは実はあまり重要視されていないというお話や、主にLINE等を使って、やり取りをされているというお話も聞いております。それから御意見の中には、山形に戻ってきた理由として、家族から「山形に戻ってきたら」といったアドバイスなどがあって戻ってきているというお話も聞いたりしておりますので、御本人に直接送ったり、希望を取って、例えば本人の実家のほうに、ずっと定期的に資料をお送りして情報提供していくといったこともいいのではないかなと、来年度そうい

った取り組みをしていきたいと考えているところです。

これらがうまく機能するかどうか、ぜひ皆様方から御意見をいただきたいところです。まず来年度はサポートプログラムの、第一期の最終年度になりますので、4つの達成目標をできるだけ実現できるように、力を入れて取り組むため、この5つの取り組みを加えていきたいと思っておりますので、ぜひ御意見いただきたいと思えます。

(細谷委員長) ありがとうございます。それではただ今の御説明に対して、御質問・御意見、お受けいたします。

(佐藤慎哉委員) 資料の2ですけれども、たぶん冒頭、阿彦統括監がおっしゃられたことだと思うのですが、これを見せていただくと、例年良かったのに、極端に今回悪い。例えば保健医療大学さんとか、山形病院さんとか、厚生看護学校さんとか、荘内看護専門学校さんとか、これまですごい7割～8割ぐらいの県内定着率だったのが、今回10ポイント以上下がっていることについて、印象でもいいので何か理由があれば。それが逆に来年度の施策に役立つことがあると思うので、ぜひそのあたりのところを御意見いただいたらいいのではないかと思います。

(細谷委員長) 御提案ありがとうございます。何かそこに理由などがありましたら、はじめに県立保健医療大学さん、いかがでしょうか。

(豊嶋委員：山形県立保健医療大学) 例年50%ぐらいでしたが、40%ということで、大きな原因というのは分析できていないのですが、学生の年度毎の志望傾向がありまして、それが原因なのではないかと思えます。対策としては例年通りの対策をしていますので、今後また来年に向けて払拭していくために頑張りたいと思えます。今年は2年生を対象に、先ほど御紹介いただきましたように、9月ぐらいから5回ほど地域の現場を見せるなどの授業も始めましたので、今後また分析していきたいと思えます。

(猪股委員：山形病院附属看護学校) 国立病院機構の病院ということで、県外の機構立病院に今年は人数が少し多く行ったことがあります。山形県だけを見ますと、昨年と大きく違いがないんですが、機構の関東のほうの病院も含めて、機構に多かったという点が一点と、それから今年は進学が4名、まだここには数字が全く入っておりませんが、病院不合格だったときの就職として山形県に4名となっているんですが、その分の数が昨年度の違いということになっています。

(後藤委員：山形厚生看護学校) 実際に卒業する人数ですが、去年は79名卒業しています。今年は74名ですから、その中で県外からの入学者が多い場合、県外に戻るということもありまますので、そこが要因となっております。

(細谷委員長) はい。ありがとうございます。入ってくる入り口のところでも差がありますよということでございました。他には、増えてらっしゃる養成所もあるのですが、数字にかなり増減が見られているところが、篠田看護専門学校さんです。平成24年度は25.9%で、25%が60%になって、60%が48%というふうに、かなり増減がございますけど、いかがでしょうか。

(笹原委員：篠田看護専門学校) 当校の場合は、県内の学生が入ってきた場合の県内の定着率のほうは、だいたい70%後半から90%ぐらいとなるのですが、県内の准看護師の養成所が1校だけですので、入学時に県外者を多く取ってしまうと、県外に帰られるので、その年の学生の出身地によって、大きく変動があります。

(佐藤裕美委員：庄内看護専門学校) 例年に比べますと、進学者が4名と、定員20名に対する割合が今年は多くなっていることと、入学者の出身地を見ますと、もともと地元出身者が多い傾向にあるのですが、入学時から進路の調査をしますと、入学時から県外に出たいという学生数が、例年になく多く、その意向が変わらない学生が多かったことが要因となっております。

(細谷委員長) ありがとうございます。今まで出てきたのは、進学のこと、それから入り口のところで県外出身者の動向があるとか、それから出口のところで県外希望者が多いとか、そういった御意見いただきました。それでは逆に、平成27年度の定着率が上がったところとして済生館さん、それから三友堂さん、山辺さんに、どういったところの要因か、何かお気づきの点がありましたらお願いいたします。では、済生館高等看護学院さん、いかがでしょうか。

(伊藤委員：済生館高等看護学院) 今年の学生の就職希望者が21名で、そのうち県内就職が18名です。そもそも今回の学生は県内に就職したいという希望がけっこう強かった状況です。大体2年生の後半あたりから、就職・進路というような形で決めていくのですが、そのときに担当教諭が県内の就職ということと話したというのも、影響があるのかなと思います。

(齋藤委員：三友堂看護専門学校) 去年は県外に就職した学生が8名だったのですが、今年は5名ということ、また他には当校は、学費が高いので、入学時点で奨学金を受けて入れている学生が非常に多いことです。今回の卒業生は、県内の医療機関の奨学金を受けている学生が半数ほどおりますので、そういうことも要因かなと思っております。

(草刈委員：酒田看護専門学校) 高い数字が出ておりますが、これは10月の初めに県からの御質問に答えた見込みの数字で、そのあと合否の発表を経て、実は6名の進路がまだ決まってない状況で、これから行くところを決めるのですが、その学生のうち、県外を希望しているという学生もおりますし、これから11月に行われる県内の庄内地区の病院の試験を受ける学生もいて、まだ数的に定まらない状況です。

ひとつ気づきましたのは、今年、最初の試験が7月5日という早い段階で行った学生がおります。その7月5日に就職試験を受けた学生たちが、8月にならないうちに内定を出されてしまいます。そうしますと、本当は第一希望で県内の病院を希望していたはずの学生が、内定をいただきますと、第二希望の県外に流れていってしまいます。この3名の県外就業者はその数です。私どもの学生が受験した県内で一番早い試験でも8月の試験でしたので、それまでの間に決めてしまったという学生が多くなりました。そういうこともあるのかなと、ひとつ気づいたことです。

(武田委員：山辺高等学校) 地域医療体験セミナーについてもあわせて話をさせていただければと思います。地域医療体験セミナーということで、本校がひと足先に県から補助をいただきまして、取り組んできたことがございます。実施内容は学校でいろいろ考えていいですよということでしたので、看護科の中で話をしまして、生徒の状況を考えたときに、実習に行っている病院以外のことを意外と知らない。高校生というところもあるので、仕方がないところがあるのですけれども、実習病院以外のところを意外と知らないという感じがありました。そこで学校は村山地区にありますので、庄内地区、最上地区、置賜地区でそれぞれ中核になるような病院さんに訪問させていただき、地域医療の現状の説明、病院施設の紹介と病院の中を回らせていただくなどの、病院訪問をさせていただきました。高校1年から専攻

科2年まで全部で5学年あるのですが、高校1年から専攻科2年までいろんなところに訪問をさせていただくという計画をしました。専攻科2年につきましては、残念ながら先方との時期の調整がつかず、専攻科2年は病院訪問ができなかったのですが、病院訪問と、講演会ということで計画をしております。地域医療のことを知るきっかけにもなりましたし、そこそこでいろんな取り組みをしているということや、授業の中からは分からない具体的な話が出てきますので、様々な取り組みが行われているのだなというところがよく分かって、特に低学年、高校の2年生あたりは地域で行っている活動にすごく興味を持って、病院のことや自分の周りにある病院はどういうことをしているんだろうかと調べるきっかけにもなったようでした。病院というのは、患者さんが入院していて、それを看護するのが私たちの仕事と思っていたところから、訪問看護をしていることが分かったり、地域とつながっているんだということが分かるきっかけになって、私たち教員としても非常にありがたく訪問を受けていただいたなと思っております。

進路希望調査を各学年、年に1回から3回ぐらいやるのですが、病院訪問に行く前に比べ、就職するとしたら県内にするか県外にするかというところが、県外から県内にシフトしてきているというのが現実であり、非常にありがたく、補助をいただいて、いろんなことをさせていただいたと思っております。あと地域医療に貢献するという観点で、これから医療従事者の講話なども計画をしているのですけれども、それでさらに県内への指向が高まってくるのではないかなと思っております。学校全体としては、今年度卒業する生徒たちのところは、生涯サポートプログラムが始まって、地域医療対策課の方から高校3年生の戴帽式のときに保護者にも「県内にできるだけ残ってください」という説明をしていただくのが始まった学年だったので、私たち教員もかなり力を入れて県内定着を進めてまいりました。その結果、県内就職率ですけれども、これで見ると平均を超えているということで、県からの補助は非常にありがたいことでした。

(細谷委員長) 山大では、4年生がオリエンテーションとして野外セミナーというのを行いました。そこでは附属病院の看護部の方々に御協力いただきまして、県内定着という観点よりも、やはり就職ガイダンスということで、附属病院の方や県で仕事している看護師さん、あるいは助産師さん方の話を聞いての集会を行いました。今後県内定着に向けてさらなる対策が必要ということで、附属病院への定着も含めまして検討しているところでございます。附属病院からは意見何かありますか。

(那須委員：山形大学医学部附属病院) 看護学校への入学者は県内で458名、入学志願者数は、県内だけでも約1000人いるということになります。そうすると、500人がもう県外に流出しているということになりますね。そうすると、いくら県内で定着するという取り組みをしても空回りなのではないかと私は思うのですが、ここにもメスを入れなければ増えないのではないかと思うのですが、いかがなものでしょうか。

(佐藤室長補佐) 実態調査であげた数字は延べ数になります。学生さんにしてみると、何校も学校は受験するはずですので、志望者数は実数よりも相当増えるかと思えます。私どものほうで、高校さんのほうからいただいている数字ですと、県外に出て、県外の看護学校さん、大学のほうに、看護系の学校に行かれている学生さんは毎年約200名位です。

(那須委員) 多分この段階で、看護師を諦める人も出てきているのではないかと私は思うのです。例えば何校という定員が決まっている中で、それだけしか取れないわけなので、希望

者に対してのその約 200 名というのが県外に流出することと、入学試験に落ちると看護師を諦めることなのかなと思ってしまいますので、その辺に対策を立てることが、山形県に必要なものではないかと思えます。

(渡邊地域医療対策課長) 看護職を希望される、中高生の皆さんが、その夢を実現すべく、できれば県内の看護学校、大学、専門学校に合格できればよいのですが、その入学定員の数そのもの増やすといったこともひとつの方策と考えて検討しているところで、来年度は 4 月から保健医療大学さんの定員を増やしていただく予定ではあります。あとは他の県内の看護学校さんでも、もし定員を若干でも増やせる可能性があるところについては、ぜひお願いしたいということで、以前からいろんな御相談はさせていただいているのですが、まだ今のところ実現はしていないところです。あとは、定員約 450 名の中にできるだけ県内の人が入って頂きたいということで、県外の人と競争して頑張れる、勝つことができるよう県内の高校生の学力向上が必要だと思えますので、県教育庁に対し、私どもからも御説明させていただいて、看護師に限らず、医師を目指す学生についても同じですが、働きかけをさせていただいています。

これまでの県の教育庁の教育方針としては、できるだけ全員の平均的学力が上がるようにと、水準が上がるようにというところに力を入れて、いろんな取り組みをされてきたのですが、一方で、例えば医師をめざすのであれば、かなりの勉強レベルも必要ですが、その上位のレベルを目指すような学生さんを増やすというようなところでは、なかなか今まで力を入れてこなかったといったところがありました。そういった反省点に立ち、教育庁のほうも何とかして、医師・看護師を含めて、非常に高いレベルの学生さんももっとも伸ばすようなところに力を入れていきたいと、いろんな取り組みを新年度から始めるということ聞いておりますので、少しそういうところで、パワーアップしてくれればと思っております。

(細谷委員長) ありがとうございます。それでは、病院の皆様にも御意見をお願いしたいと思えます。県立中央病院荒井委員をお願いします。

(荒井委員：県立中央病院) 県内の定着率ということで、保健医療大学との連携についてお話しさせていただきます。看護分野においては、これまでも、保健医療大学に出向きまして、授業を担当したり、大学の先生に病院に来ていただいて、講義していただいたりときまざまな連携があったのですが、今後更に、連携に重きを置いてやっていくことで、保健医療大学と中央病院の連携協議会というものを設置いたしました。

そして具体の取り組みを検討するための下部組織としまして、看護と理学療法と作業療法の 3 部門の専門部会を設置したところです。看護部会におきましては、大学と病院だけではなく県の看護協会や山形県の協力を得ながら、看護師がキャリアアップを図っていけるためのモデル事業を策定する方向で検討しているところでして、インターンシップの新規実施を含め、連携による取り組みの実施に向けて検討を重ねているところです。今後は専門部会の上の組織である連携協議会に諮り、決定される予定です。決定されましたら、今後推進会議で報告させていただきますが、連携強化してキャリアアップを図っていいこう、頑張っていこうと取り組んでおります。

(細谷委員長) 非常に積極的な御報告ありがとうございます。それでは、公立置賜病院の安部委員お願いいたします。

(安部委員：公立置賜総合病院) 置賜地区の看護師確保対策は、厳しい現状でございます。



実は当院は、看護師だけではなく、ほかの職種におきましても、なかなか確保が難しいということがあります。昨年からはオープンホスピタルとして、高校生を対象にいろいろな職種の方を集め、病院内をオープンにしまして、病院ではこういう仕事を行っているという説明会と、あとは進学に関する相談等々に関しても取り組んでおります。進学校の生徒の中では、医師志望というのも数名おきまして、先生方にも御協力いただいて、このような仕事行っていますという説明をしております。オープンホスピタルは昨年からの取り組みで、成果はまだ出ておりませんが、この取り組みをよい契機として、参加者が医療系の大学等々に進み、やがては何名かが置賜地域の医療を担う人材になっていただけることを楽しみにしているのですが、これからますます内容を充実させて継続していきたいと考えております。ちなみに今年は2回目が11月15日ということで予定をしております。また今後に関しましては、先ほど那須部長さんから、志望者と入学者という話がありましたけども、実は、当院でも奨学金の取り組みを始めるといことで、その説明会を置賜の中の7つの高校を回らせていただいたのですが、現在高校3年生の中で、看護師を志望している方が、約100名いるということが分かりました。この100名をぜひ看護学校に、もしくは看護大学のほうに進んでいただいて、看護の道をめざしていただきたいと思っていますところでした。そのため地域と連携し何らかの支援をしていきたいと思っています。

それから学生さんの実習の受け入れに関してなんですが、私達も拡充していきたいと考えております。看護学生の実習は、今4校受け入れているのですが、もっと増やしていきたいと考えておりますけども、学生さんの実習の期間がかち合うということがありますので、なかなか希望通りにはいかなくて、大変御迷惑をお掛けしております。当院は10対1なので、看護師の数も少なく、できるだけ自分たちが忙しい中でも自分たちの背中を見せて、学生さんとともにという姿勢ではあるのですけれども、なかなか受入は難しいというのが現状です。

(細谷委員長) ありがとうございます。それでは、日本海総合病院さんお願いいたします。

(佐藤三紀委員：日本海総合病院) ほかの病院さんと同じように、看護師確保に関しましてはいろんなことをやっております。看護学校の訪問や、県内にとどまらず、県外、関東方面にまで足を運んで、お願いにあがりたりしておりました。今年度の採用試験において、少しその結果が出てきているかなと思います。昨年度まではもう本当にぎりぎりのところで採用をしておりましたが、今年度は少しゆとりを持って採用試験ができたかなと思います。

高校生の体験セミナーなど、いろいろなことに挑戦してきましたが、同じ学生さんが、自分の高校の体験セミナーに参加して、保健所の企画の体験セミナーに参加して、看護協会主催の看護セミナーに参加してと、同じ学生さんが3度も体験セミナーにいらっしやるということがありました。それで、毎回内容が変わるわけではありませぬので、いろんな人が参加できるような形にしたらどうなのかなと思いました。

あとは当病院では、看護学生さんの実習について、もう少し受け入れができるのですが、山形のほうから来ていただくというのも、なかなか距離的に遠く、そういったところで難しいかなと思いますが、何かしらの形でお手伝いできる場所があればと思います。

(細谷委員長) ありがとうございます。重複参加についてはいかがでしょうか。なにか手立てはありそうですか。事務局のほうで何かありましたらお願いします。

(渡邊地域医療対策課長) 体験セミナーの参加希望者が非常に多いため、山大さんで開催している医師・看護師体験セミナーの看護師部門の参加者については、保健医療大さんのセミ

ナーへの参加は御遠慮いただく形で、配慮はさせていただいております。

(庄内総合支庁水口課長) 庄内では、日本海病院と荘内病院で体験セミナーを行っておりますけれども、重複しての参加についての調査は、参加申し込み時に確認しております。健康企画課担当者からも、高校生が分かるような話をしております。今後もっと広く参加をしていただけるように体験セミナーを開催していきたいと思っております。

(佐藤三紀委員) 庄内地区に看護専門学校が2校あるわけですが、定員が20名と30名で、毎年度約50名の卒業生を輩出していますが、現在のところ、荘内病院と日本海病院合わせて51人の卒業生に、60名採用募集定員で、全員がどちらかの病院に入った場合、周辺の病院は本当に看護師がいなくて大変な状況になっていると思っておりますが、この辺で看護学校の定員を増やすということはいかがでしょうか。

(渡邊地域医療対策課長) 当課からは答えられないので、庄内と酒田の各学校さんのほうで、そういう計画があれば、また、今お話しできることがあればお願いします。

(細谷委員長) なかなかお答えにくいと思っておりますけれども、何か御意見ございましたら。

(佐藤裕美委員) 当校は鶴岡市立なものですから、現状と財政との調整で、何ともはっきりとは申せませんが、ずっと毎年看護師不足というのは叫ばれておまして、市内の他の病院さんや市議会でも、定員数を増やせないだろうかといった案は出ているようですが、養成所は当初は15名定員のところ、現状の20名に増員し精いっぱいな状況で、設備等の面でこれ以上増やすのは無理だというのがひとつあります。増築や改築、あとは実習施設の受け入れ先の確保もなかなか困難な状況があります。また、いま荘内病院でも7:1体制になったので、看護師不足ということ言われていますが、7:1を取得する前は、当校の学生たちが受験してもなかなか合格できなかったという現実がありますので、はたしてこれが何年先まで続くのかといったところで、実際に増やしたとしても、今度はあふれる時代がくるのではないかということで、様々な課題があるところです。

(草刈委員) 当校も全く荘内看護学校さんと同じようで、前身の学校が医師会の学校でしたが、当時は20名の定員だったものですから、ハード的に、学生1人に対しての設備と面積が小さく、その対策を先にしない限り、厚生労働省からの認可が下りないであろうと考えております。ですから今のところは定員増は困難であると思っております。

(細谷委員長) ありがとうございます。医療・看護の面、施設や実習のこと、教室や、ソフト面、将来の検討もあって、難しいことがあるなという答えでございました。ただ保健医療大学さんは、今回10名の定員増ということで、地域枠のほうも実現されていますから、県の支援を含め、どうぞ御検討よろしく願いいたします。

## (2) その他

(大竹委員) 先ほど県立病院の荒井看護部長から、保健医療大学と県立中央病院の連携計画について話がありましたが、協会としましても、教育機関と医療機関の連携については、推進を図りつつ、看護師の確保対策として協力をしたいと思っております。本日お手元に、例年この会議でお渡ししております資料2部、山形県内における平成25年度の看護師就業状況および環境調査の結果と、それから平成26年3月末の退職者の実態調査の結果について、お渡ししております。細かい内容は触れませんが、1カ所だけ見ていただきたいところがあります。平成25年度1年間の病気休暇の取得状況ということで調査をしているところですが、68県内の病院のうち、60施設から病気休暇を取った方が年間で855人という結果がでており

ます。昨年度まではここまでのデータだったのですが、年々増える傾向がありまして、どのくらいの期間で病気休暇を取っているかということで、詳しく調査をしたところでは、見えていただくとお分かりの通り、1カ月未満のところでは、インフルエンザを含む感染症が235と非常に多くありました。それから最近若干増えていると言われておりますメンタルの面ですが、精神疾患では3カ月以上という長期休暇の人が23名と非常に多くございました。一方、看護職の勤務形態上、腰痛であったり、筋肉痛であったり、そのような骨格系の疾患も非常に多くありまして、そのために長期休暇をとった方もいることが分かりました。また、女性の多い職場ですので、当然として妊娠分娩及び産褥にかかわる病気休暇を取った方が、ここの中では最も多かったという結果が出ておりますので御報告させていただきます。詳細については御覧いただければと思います。

(細谷委員長) どうもありがとうございました。以上ですべてを終了いたします。本日の提出議題は以上です。皆様方、御協力ありがとうございました。

(佐藤室長補佐) 細谷委員長、本当にありがとうございました。それでは、これをもちまして、本日の山形県看護師等確保推進会議を終了させていただきます。本日は非常にお疲れさまでした。