

平成30年度山形県看護師等確保推進会議  
(議事録)

日時：平成30年11月29日(木) 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  
県立保健医療大学菅原看護学科教授(代理)  
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  
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、公立置賜総合病院安部副院長(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  
山形県医師会神村副会長(代理)、山形県社会保険労務士会渡辺常任理事(代理)  
山形労働局磯雇用環境・均等室長、山形県健康福祉部阿彦医療統括監  
山形県病院事業局片桐県立病院課管理主査(代理)

(総合支庁)

村山総合支庁保健企画課高橋課長補佐(代理)  
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安孫子地域保健主幹(代理)

(事務局)

地域医療対策課富樫課長、同 医師・看護師確保対策室沼澤室長補佐、  
同 石沢看護師確保対策主査、同 高山主査

1 開 会 医師・看護師確保対策室沼澤室長補佐

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29年度看護師等確保対策の実績及び平成30年度事業について【資料1】

【資料2】【資料3】に沿って説明

(地域医療対策課石沢看護師確保対策主査)

「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、平成29年度の実績を報告させていただきます。平成29年というところ値に関しましては速報値となっております。【資料1】につきましましては、4つの施策の柱ごとに実績をまとめたものがございます。一つ目の柱：学生の確保・定着といたしましては、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という事になっております。Uターン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は、平成28年度は67.5%でございました。平成29年度は66.2%ということとなっております、前年度より1.3%下がったという現状がございます。次のページの方に各学校養成所の定着率を示しております資料がございますのでご覧下さい。この後各学校養成所の方からの報告もございますが、各学校養成所におきましては県内の定着率をあげるために様々な取り組みを実施しているところです。しかし入学者の属性等により定着率に変動があるようがございます。県外の看護学生のUターンIターン者数につきましましては、平成28年度には109名でございますので、目標としましての10%増を目指して継続しております。続きまして二つ目の柱：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29年度は183名となっております。目標としております看護職員に占める認定看護師数では1.3%これは全国10位を目指しているところでもあります。資料にございますが、平成28年12月時点での看護従事者数に占める割合の方は1.21%でありまして、これは全国19位となっております。三つ目の柱：離職防止、雇用の質の向上につきましましては、山形県看護協会の調べによる新人看護師離職率の方で平成29年度5.3%でございました。平成28年度日本看護協会調べによる全国の新卒看護職員離職率は7.6%ですので、比較いたしますと本県は低い値を維持しているところがございます。これにつきましましては2%台ということで、全国トップを目指していきたいと考えております。四つ目の柱：再就業促進につきましましては、平成29年度の山形県ナースセンター調べによりまして、目標の30%台に届きまして、33.8%でございました。今後も全国上位の水準に上げていきたいと考えているところです。【資料2】につきましましては、平成30年度山形県看護師確保対策についてでございます。今年度の看護師確保対策をまとめたものになっております。施策の展開のところをご覧下さい。今年度は学生の確保定着につきましましては、平成28年度から行っております看護職員修学資金貸与の事業を継続しまして80名ということで行っております。キャリアアップといたしましては、医療機関における助産師就業の

偏在解消、実習施設確保や助産実践能力の向上等を図る目的で行っております、助産師出向支援導入事業におきまして、出向元と出向先の給与の差を補助する給与差補填を拡充いたしました。また、今後の在宅医療を支えていく看護師の養成を推進するために、医師または歯科医師の判断をまたずに手順書によって一定の診療の補助を行えるという「看護師特定行為研修」の体制整備を図るための調査・研究といたしまして、県内医療機関等に関するニーズ調査、認知度に関する調査を取り入れたところです。

(地域医療対策課高山主査)

【資料 3-1】につきましては、看護師確保対策費として予算を計上している事業の一覧になります。平成 30 年度は事業全体として約 3 億 4 千万円の事業費となっております。昨年度から約 3 千万円の増額となっておりますが、こちらは看護職員修学資金貸与事業の貸与者数の総数が増えておりますので、それに伴いまして貸与額が大きくなっている事によるものでございます。【資料 3-2】につきましては、平成 30 年度の山形県看護職員修学資金の修学生募集結果についての資料でございます。看護職員修学資金事業については、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、修学資金の貸付を行うことにより、県内医療機関等への定着や U ターン就業を支援することを目的として行っている事業でございます。今年度の募集につきましては、80 名の募集に対し、189 名の応募があり、選考の結果募集人数と同じ 80 名の貸与を決定いたしました。なお、当事業は平成 28 年度から実施しております、総貸与者数は 240 名になりますが、看護学校を卒業した等で、現時点で修学資金の貸与終了した方が 39 名おりまして、そのうち 3 名が進学、27 名が県内の医療機関で看護職員として勤務しております。県内就業となっていないケースとしましては、体調不良による離職のほか、希望していた県内病院に就職することが出来なかったため、県外病院に就職を決めてしまう事例等様々でございますが、応募者多数により修学資金の貸与を受けることが出来なかった看護学生が多くいる中での貸与ですので、募集や貸与決定の段階で修学資金事業の趣旨をしっかりお伝えするなどし、事業をより効果的に進めていけるよう、引き続き取り組んでまいりたいと思います。

(山形大学医学部小林副学部長(兼)看護学科長)

最後に説明頂いた修学資金の事ですが、大変希望される人数が多いという事で、このあたり的人数についてたとえば増やすとか、あるいはもっと多くの方たちに貸与、つまりお一人の額を少し下げるとか何かこのあたりの検討がされておりましたらお願いいたします。

(地域医療対策課富樫課長)

修学資金の話でございますが、先の県議会でもそういった話が出たところであります。現在、看護職員の新たな需給見通しの調査がようやく動こうとしております。その調査結果でどういうギャップがでるか、そしてそのギャップの中身がどうなっているのか、様々な要因を分析した上で、修学資金の取り扱いは検討していきたいと考えております。いずれにしても先ほど申し上げたように、卒業生が出て県内に定着しない方も残念

ながらおりましたので、選考の仕方については、借りる際に面接はないですけど、申し込みいただく際に十分趣旨を周知していく必要はあると考えているところでもあります。

(山形大学医学部佐藤医学科教授)

今の事にも少し関係しますが、県外校というのは具体的にはどこの県の学校なのかということと、結果として県内に残らなかった9名に関して、県内校と県外校で何か傾向があるのかというところを、分っているのであれば教えて頂きたい。

(地域医療対策課高山主査)

県内に就業しなかった9名の方につきましては、山形出身ではあるものの、県外の看護学校に出てしまったまま、その地域で就職してしまったという方が多い状況でございます。

(山形大学医学部佐藤医学科教授)

まだ最初の方のところなので、これで全部決めてしまうというのは少し乱暴な議論になりますが、先ほどの阿彦統括監からもありましたけれど、この奨学金制度を復活させたときに、やはりどれだけ定着してくれるのかということがこの制度の存続にかかっているんで、選考の時というお話でしたけれども、本当に県外の学校に行った方が戻る率が悪いのであれば、むしろ県内の方にシフトするとか、その辺のところを考えられたらいいのでは、と思います。ただ、まだ1回や2回なのでこれで動くのは時期尚早であるとは思いますが。

(山形県健康福祉部阿彦医療統括監)

今までのところは、一年生から借りた方々がまだ卒業していない段階で、まだ1年か2年しか借りていなかった方からの返還なので、その影響もあると思います。入学時から借りた方々が卒業するのは、4年制大学は来年の春もまだですが、大学以外の3年過程のところは来年の春卒業という事になりますので、そういった所も見ながら、医師の修学資金もそうですけど、地域枠を狙って他県出身の人に貸しても分が悪いみたいな事をいう人もいますので、その辺は評価しながら進めたいと思っています。

(山形大学医学部小林福学部長(兼)看護学科長)

本当に貴重な修学資金制度を復活して頂いてありがたいなと思いますので、ぜひそのあたりを今後評価頂いて、いい方向に進めて頂ければいいなと思います。

## (2) 県内看護師学校養成所の県内定着に向けた取組みと課題について【資料4】に沿って説明

(山形大学医学部小林副学部長(兼)看護学科長)

看護学生の確保・在学中の取組み・県内就職へ向けた取組みという三つの項目がありましたので、それぞれご報告いたします。学生の確保という事では、入試におけるセンター試験の利用科目について、文系の学生でも受験しやすい科目に代えております。その効果としましては、やはり出願しやすくなったという事で、出願数が増えてきております。それから、高校生を対象とした医師・看護師体験セミナーに協力することでありまして、県内高校への個別訪問、オープンキャンパス等例年実施しておりますが、特

に、医師・看護師体験セミナーや個別訪問した高校からの受験というところでは繋がってきております。また、オープンキャンパスも合格者の半分は参加しているという状況になってきております。あとは PR 等実施しているという事で少しずついいですか、例年実施している事に少しずつ工夫を加える形で効果が上がってきております。今後も継続していきたいと考えています。

在学中の取組みについては、主に附属病院の看護部と連携・協力をしながら学生と懇談会を持ったり、野外セミナーで本学の卒業生からの講話を入れる事や、3年次に就職オリエンテーションのガイダンス等を入れるなど、学年進行に合わせて実施しております。それぞれ、学生の反応はいいのですが、本学の場合は3分の2が県外出身者という事で、県内出身者に関してはかなり県内定着に向くのですが、県外出身者が、県内に残るといったあたりが若干課題になってございます。

県内就職に向けた取組みは先ほどの内容とほぼ重なりまして、やはり県外出身者にいかに県内定着を促すかというあたりが課題で、またいろいろと工夫・検討していきたいと考えているところです。

(県立保健医療大学看護学科菅原教授)

看護学生の確保につきましては、進路説明会や高校の模擬授業・公開講座・オープンキャンパス・高校一年生セミナー・高校訪問とほぼ毎年やっているものを今年度も取り組んでいるところです。評価のところにありますが、本学は理学療法学科・作業療法学科もございまして、高校からの模擬授業の依頼は、看護学科が圧倒的に多いという状況になっております。それから、公開講座は住民の方、地元ナース養成事業は本学の学生や病院の看護職の方を対象に実施しておりますが、そこに、高校生が保護者の方と一緒に参加くださることが、以前に比べて出てきております。

在学中の取組みについては、本学の特徴的な授業である山形発地元ナース養成プログラムを実施しております。当プログラムは病院の看護職の現職の方への教育だけではなく、学生の授業に小規模病院における看護を学ぶ科目を設け、県内13カ所の協力病院を中心にして、授業や様々な機会ですべて学生と関わりを持っていただいております。それから、卒業生との交流会につきましても、小規模病院で勤めている卒業生などを招いているところです。そのようなことによって学生の方では、県内に看護師が活躍する場が様々あるという事について認識が深まってきているところです。

県内就職に向けた取組みにつきましては、県立大学として、県の方から様々なご指導とご協力をいただく中で知事、それから学長からの県内就職を勧める手紙を送付しております。これはやはり、学生本人それから保護者に対しては大変効果があると思っています。それから県内病院でのインターンシップを勧めるようにしております。それにより、以前よりは県内就職の割合が上がりまして、県立大学としての役割を果たしつつありますが、これからももっと頑張らなければならないと思っています。

最後、その他でございまして、地元ナース養成プログラムという事で小規模病院の良さを学生に伝えたり、それから実習を引き受けて頂いている関係で学生も小規模病院に関心が高まっており、今年度の4年生が小規模病院への就職内定を頂いております。

(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、山形県と隣県三県の秋田・福島・宮城の高校に学校案内を例年送っております。また、入学生の出身校を中心に高校訪問を行っております。オープンキャンパスの実施のほか、県や業者主催の様々なイベントがありますので、そちらの方にも参加させていただいております。ここ2年くらいですが、高校の方から、学校見学を希望されまして、そちらの方の受入れも行っているところです。

在学中の取組みについては、各施設で勤務する卒業生との交流会や卒業生への講師依頼を行っております。

県内就職に向けた取組みとしましては、インターンシップや、見学会のお知らせを掲示したり、県主催のフレッシュ説明会の参加呼びかけに努めているところです。ただ、2年生の学生のインターンシップや見学会への参加というのは半数くらいにとどまっています。これから積極的にインターンシップ等への参加を呼び掛けていこうと思っているところです。

(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、例年通りですが、今年度は情報発信をする多くの機会を得ることが出来たと思っております。

在学中の取組みについては、これも例年通り、シンポジウムを開催致しました。学生対象のアンケートの結果からも、県内で働く先輩保健師・助産師・看護師・看護部長の話は進路選択や、キャリア開発支援につながるという結果でした。在学中の取組みでは、大学病院等の公開講座を掲示しております。これまで1・2年生が自主参加しておりますので、この学生たちが3年生の進路選択の際にそこの病院に行くようであれば、その効果と思います。

県内就職に向けた取組みでは、地域医療体験セミナーで行った施設に卒業生がおりました。先輩がいるという事が学生の進路選択に影響を与えますので、さらに県内定着につながるかなと思っています。私が今感じていることですが、東京方面に就職した卒業生ですが一年で仕事を辞め、その後県内の施設に入職しましたが、辞めてしまったという事でした。離職の原因がどういったことだったのかを気にしているところです。

(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資料に記入している通りですが、当校に入学する県外生は、仙台、宮城出身者が多かったのですが、仙台に新しく開設した学校と、80名から120名に学生の定員を増した学校があり、その影響もあってか県外からの受験生が少なくなっているなど感じています。学校見学会等も実施しておりますが、企業によるガイダンスが非常に多く、出席してほしいという依頼も非常に多くて、高校個別からのガイダンスなどに対応することが難しくなっていると感じております。

在学中の取組みにつきましては、資料に記入している通りですが、学生自身がHPで県外の病院等を探して、インターンシップや見学会に行き、その場で就職を決められてくるような状況があるという事を初めて知りました。

また、当校だけでやっているガイダンスがありますが、県内の病院や施設の方に声を

掛けさせていただいて、いつも3月に1,2年生約200名が参加していますが、そこで参加病院施設から聞く話が非常に参考になると学生から好評を得ています。

(篠田看護専門学校笹原教務主任)

学生確保の状況としましては、当校は年々減少しております、平成26年度以降定員割れが続いている状況で、今年度も昨年度よりもさらに学生数が少なくなっている状況です。准看護師学校訪問や、学校見学等々しておりますが、やはり准看護師養成所の学生数が減っていることと、准看護師養成所からの進学率の低下もあるので、現状としては学生の確保にはかなり苦勞しております。今後も学生が増加することはなかなか期待できないため難しい状況が続くと考えています。

県内就業に向けた取組みに関しましても、資料として出させていただいた内容を行ってはおりますが、学生が少ないうえ県外出身者の割合が以前より増えておりますので、なかなか県内定着につながっていない現状にあります。以前ですと、県内出身者はほとんど県内に就職していたのが当校の特徴でもあったのですが、近年は県内出身者の県外就職が数名ずつですが出てきております。また、資格取得後の未就業の学生も増えてきておりまして、そこも課題になっております。

(三友堂看護専門学校齋藤副学校長)

学生確保に関する事についてですが、平成29年度から入試種別の募集人員を変更しました。というのは、社会人入試の枠を広げたのですが、受験者数は変更する前と後ではほぼ変わりませんでした。先々週、社会人入試が終わりましたが、受験者数が減ってきており厳しい状況を非常に感じているところです。また、今年度文化祭の中でオープンキャンパスを実施しました。文化祭の前にも2回ほど例年行っていたのですが、文化祭の中でというところで、学生の自治会を主体としたオープンキャンパスを行いました。予想を超えた参加人数があり、アンケート結果なども良かったという事で、これに関しては、また次年度も継続していきたい思っております。今回のオープンキャンパスの広報としてラジオ番組に出演する機会があり、より多くの方に文化祭の中でオープンキャンパスを行うということをPRできたのではないかと思っております。

県内就職へ向けた取組みですが、元々の学生の傾向として県内就職の希望が多いとみております。それから、修学資金ですが、入学前それから在籍中に県内の医療機関から修学資金の貸与を受けている学生が半分弱おります。そういったことも県内就職への要因となっているとみているところです。

これからは学生確保に向けた取組みが課題になってきていると少し感じております。

(荘内看護専門学校白峯教務主査)

学生確保に関しましては、昨年同様の取組みを行っております。評価としては当校への志望動機が明確な生徒は、学校説明会に複数回参加することが多く、効果が出ていると思っております。課題は毎年同じような内容ですが、学校側の進路説明会への参加機会の拡大と考えています。

在学中の取組みは、今年度より地元の回復期リハビリテーション病院の見学を実施致

しました。地元ではありますが、実習病院以外の事はほとんど知らないという事も多く、現場を見させていただいた事で、急性期病院以外の看護について視野を広げ、関心を持つきっかけにつながったと思っていますので、今後も継続していきたいと考えております。

県内就職に向けた取組みについては、昨年同様インターンシップや病院説明会の情報提供を実施しております。学生の参加が少なく効果が見えにくいという現状にありますので、学校の方で働きかけ、学生確保に向けて取り組んでいきたいと思っています。

(酒田看護専門学校草刈副学校長)

看護学生の確保についての取組みとしては、7月から8月にかけて、学校説明会を4回開催しました。学校説明会というのはオープンキャンパスですが、毎年100名あまりの参加があり、入学希望の動機づけになっていると感じておりますので、引き続き行っていく予定です。また、入学希望者が多い高校の進路説明会への参加ですが、今までは呼ばれた高校にだけ行っておりましたが、今年は入学実績がある学校にこちらから出向き、学校紹介等々を行っております。毎年3~4名、定員の1割が新庄・最上から入学しております。新庄の学校が3年後に開校ということを知り、戦々恐々としております。入学者の確保が年々厳しくなっている状態ですので、今年度は新庄の高校にも出向き、今までの実績や、卒業生の動向を説明し、学生の確保に努めているところです。

在学中の取組みと県内就職に向けた取組みについては、毎年6月開催で、北庄内の有床病院の説明会を行っております。評価としては、県内定着の効果があるというふうに考えておりますが、病院自体の統廃合が進み、最初は7病院で始まったものが、だんだん参加病院が減っている状況です。そのため、庄内全域に病院の範囲を広げて、説明会を行うことが次年度への課題となっております。資料にはありませんが、今年初めて最上でインターンシップの開催があるという事で、そこに1年生が参加希望したため、その結果を評価したいと思っています。

(山辺高等学校武田看護学科主任)

看護学生の確保というところですが、本校は高校からの5年一貫教育ですので、高校生対象ではなく中学生対象になります。庄内地区を除いて中学校訪問をさせていただき、生徒募集をしております。また、オープンスクールを開催しており、毎年少しずつ参加人数が増えてはおりますが、入学者については、今年度は残念ながら定員を少し割ってしまいました。看護教育の教育課程は、いろいろあるわけですが、中学生から聞かれたのは、山辺高校に行って看護師になるか、大学に行って看護師になるか迷っているという話です。大学という選択肢が増えてきていると思っています。また、今年の受験に関しては、県立高校に探究科や探究コースという新しい学科、コースができ、そちらに結構な人数が流れたという状況もあると思っておりますが、15歳人口が間違いなく減ってきているので、今年だけ定員割れということではないと思っており、非常に危険な状況だと思っています。毎年行っているオープンスクールや中学校訪問については、工夫を凝らしながらこれからも継続していかなければいけないと思っております。

在学中の取組みと県内就職に向けた取組みについてですが、地域医療体験セミナーは



例年実施しているところですが、毎年協力いただいている病院のほか、色々な病院に協力いただいております。そういう病院にも少数ずつ就職する生徒が出てきており、本当に各病院において時間を割いていただき見学させてもらい、ありがたいと思っております。今後も続けていきたいと思っております。その他、地域医療に関する講演会なども講師をお呼びして開催しております。

本校は高校ですので、就職については、特に保護者が大きく影響しているところがあります。是非うちの子どもは県外に就職させたいです、という保護者の方が多いので、各学年で PTA 研修会のようなものがございますので、そういった場所で県内の看護職員の確保が必要であるということ、県内でも色々な取組みをしていること、ぜひ県内に就職をとすることを保護者の方にアピールしているところがございます。あとは、インターンシップですとか、病院の説明会に積極的に参加するよということとは声掛けをしているところです。各病院の新卒の先輩看護師からメッセージカードを送っていただいておりますが、掲示場所もそんなに広くないこともありますので、県内病院分のみを掲示しております。それも功を奏して、「この先輩がいる病院が良さそう」と言いながら、見学のアポを自分でしっかりとるなど、そういうところにも効果が出てきているのではないかと感じております。県内就職に関しては 70%台のところを行ったり来たりというところではありますが、看護師確保に向けた取組みが始まる以前から見ると効果が得られているのではないかなと思っております。

(酒田看護専門学校草刈副学校長)

県立保健医療大学の先生にお伺いしたいのですが、県内就職に向けた取組みで、知事及び学長からの県内就職を勧める手紙という話があったのですが、私共も一応市立なので、酒田市との関わりをどういうふうにしていこうかと模索しているところでもありまして、その手紙について何年生宛で、どういった内容なのかなど、ある程度でいいので教えて頂いてよろしいでしょうか。

(県立保健医療大学菅原教授)

県の方と本学の教員と事務局の方で調整しまして、手紙を出しております。知事からの手紙については、県の方がご担当で詳しいかと思えます。

(山形県健康福祉部阿彦医療統括監)

毎年、入学時に知事から合格おめでとうございますという事と、県立保健医療大学に進学されたという事で、卒後は山形県での活躍をお願いしますというようなお手紙を看護学科だけでなく、理学療法学科と作業療法学科、すべての入学生にお送りしております。

(地域医療対策課富樫課長)

山辺高校の先生にお聞きしたいのですが、保護者が県外就職を希望するケースが多いということをおっしゃいましたが、どんな感覚なのかと。私であれば娘は県内にいてほしいという気持ちもありますので教えて頂ければと思います。

(山辺高等学校武田看護学科主任)

明確に何かデータがあるわけではないので、私の予想というか、考えというところもありますが、特に医療職の親御さんに県外を希望する方が多く、話を聞くと、なんとなく県外に行く人の方が優秀だというような思いがあるのかなという感じを受けます。また、最近はそうでもないと思いますが、県外の病院に見学に行くと、「うちの病院はすごいんです！」というようなアピールが上手く、一緒に行って説明を聞いた保護者が県内の病院よりは県外の病院の方が待遇も、環境も良さそうだと感じて帰ってくるということもあると思います。もちろん県内に就職してほしいと思っている親御さんもおります。

(3) 各病院の看護師確保対策の取組みと課題について（資料5）に沿って説明  
（山形大学医学部附属病院齊藤看護部長）

資料に記載しているのは具体的な看護師確保対策についての取組みだけですが、勤務環境改善に関しては、勤務のインターバルや、看護協会等で言われているような事に関しては殆ど対応しているような現状ではあります。あとは病児保育や、24時間保育所というようなところで、なるべく勤務が継続しやすいような環境を作るように努めております。カウンセラーの方も月に何回か入りまして、職員のカウンセリング等の対応も今年から始めております。あとは、看護師確保対策に関しては、いろいろな事を行っていますが、主なところ二つについてご報告させていただきます。

一つは、県外の看護学生に向けた採用活動の取組みについてです。県内に関しては学校訪問ですとか、実習を受け入れるという働きかけはできますが、県外の学生さんに関しては、就職情報サイトに参加して、県外の学生の大学病院のPRを強化しております。実際、もともと母数が少ないのですごく増えたような感じがしますが、PRを強化してからインターンシップに応募した学生数が1.6倍に増加、選考試験の応募に至った学生数は2.1倍に増加しました。特に県外の看護学生のインターンシップ応募者数については、2.3倍に増加しました。この就職サイトを使うというのは一つの方法であると考えております。インターンシップの内容についても、1,2年目の看護師と一緒に研修に参加したり、医療チームのラウンドと一緒に参加したりというように、インターンシップの中身も工夫を加えて、学生さんたちがうちに就職しなかったとしても、おもしろいところだな、看護ってこういうことをするんだなということが学べるような、何か一つの成果であったり、自分で体得できたり、勉強できるようなことがあったらいいのではないかとということで内容の検討をし、変更して行っているところです。

もう一つは、新人看護師の教育体制を変更して、一年間かけて何か所か回るようなローテーションを行いながら、リアリティショックにならないように、また、いろいろな自分の可能性を見出せるようにしているということを、就職セミナーの時に説明しています。就職セミナーにおいて、グループディスカッションを行う中で「こういうところが看護師のやることなんだな」、「大学病院ってこういうことをやるんだな」というような、大学病院のことを理解してもらおうというようなことを重点的にした取組みを行っております。

(県立中央病院片桐副院長 (兼) 看護部長)

県立病院ですので、看護師確保については、県立病院課と一緒に取組みをしているところです。中央病院と致しましては、応募してくださる方が魅力ある病院だというふう  
に思っていたできるように、色々な勤務環境改善をしてきているところです。資料に細  
かく記載させていただきましたが、このような項目については例年変わらず頑張っ  
てやっています。あとは、入職した人が、退職まで働き続ける事が出来るという事  
も非常に大事になってきていますので、その部分についても力を入れているところ  
になります。ここ最近で変わったところとしては、看護提供方式を PNS に代えた  
という事で、特に新卒・新規の入職者、それからうちは転勤がありますので、転  
入してきた職員にとっては常にパートナーと一緒に行動が出来るというところ  
で非常に効果があると思っています。今年の入職希望の人の話などからも、PNS  
を導入している点を利点として挙げている学生さんが多かったという印象です。  
それから、毎週月曜日、病院見学会を開催しています。電話でのお問い合わせ  
があった方に対して個別に対応しています。みなさん同じ時期にというのはな  
かなか大変なのですが、県外の学生さんなどは、長期の休みを利用して電話を  
くださって、その日に病院を一時間程度見学いただいて、マンツーマンでそ  
の方のお話を聞くというような対応をしています。年間 25~30 件弱の申込み  
がありまして、その方たちが次年度、もしくはその次の年の募集に繋がって  
いるという実感を持っているところです。

(町立真室川病院井上総看護師長)

平成 28 年度より看護協会からの支援もあって、医療勤務環境改善支援センターと  
連携した、ワークライフバランス推進事業に参加させていただき、3 年目に入  
っております。病院の魅力づくりから人材確保へ、という事で取り組んでいま  
す。取組みの評価としては、新卒看護師の応募は 25 年度以降ない現状では  
ありますが、ワークライフバランスに取り組んでいることについて、機会ある  
毎に説明会等で PR させてもらっています。ワークライフバランスに取り組  
んで良かったと思う事は、資料の通り委員会を立ち上げたことで業務改  
善、時間外を減らすという事など、日常的に働き方について話し合う機会  
が増えたという事があります。そのことによって、協力体制が確立された  
という事で、時間外集計もわずかながら減に繋がっていると思います。応募  
には繋がっていないのですが、全スタッフの意見が拾いやすくなったこと  
で、現職員の定着という点からスタッフとよい関係づくりが出来ているの  
ではないかと考えております。見学・インターンシップの受入れ状況に関  
しては、資料を参照してください。最後に課題としまして、知人の紹介等  
でなんとか看護職員を確保している状態ですが、例年離職者もいる状  
況です。定年退職者以外は 20 代、30 代の離職者になっており、健康不良  
、自身のスキルアップ、認定看護師を目指したい等の理由がありました。平  
成 30 年度の課題としては、組織的には、病院は研修会への参加を支援し  
てくれると感じている職員が多いという調査結果が出たのですが、勉強  
してきたものを活かせるような場の提供、伝達講習や研修の動機づけ等  
が不足しているため、その点を充実させ、やりがい意識を高めること  
で離職防止に努めたいと考えております。

(公立置賜総合病院安部副院長 (兼) 看護部長)

看護師確保につきましては、学生は特にインターネットを活用しておりまして、HPのタイムリーな更新という事に努めております。その他、看護部のパンフレットを毎年作成していることと、新卒看護師の母校をこちらで回らせていただいて、近況報告をしたり、現在学校に通ってらっしゃる方の情報を先生方から頂くというような事も行っております。また、修学資金も導入しており、就職情報サイトも利用しております。病院見学・インターンシップですが、3年くらい前までは時期を決めて実施していたのですが、今は随時対応しております。それから、人材確保の担当者を配置したということがあります。県内の説明会には必ず出席させていただき若手の男女の看護師と一緒に連れて行っておりまして、学生が私には聞けないことを、1年目2年目の先輩看護師に色々聞くことができ、効果があると感じております。採用試験については、複数回実施しております。また、資料には書いていないのですが、看護学生以外に、高校生を対象にオープンホスピタルというものを5年くらい前から実施しております。こちらは置賜地域で将来医療を担う人材を育てるというようなことを目標に、看護部だけでなく、他の全職種の先生方はもちろん、事務も含めてオープンホスピタルということで院内を開放して、色々体験したり見学してもらったりということをしてしております。評価としましては、とにかく修学資金というのは効果があり、人材確保には有効だと思っております。また、病院見学・インターンシップに来て、良い印象を持った方の就職率が高いと思っております。

離職防止・勤務環境改善については勿論ですが、多様な勤務形態というものを導入しております。併せて院内保育所利用を促進をしております。年一回職員調査を実施しておりその調査結果を人事異動に反映させるとともに、その情報をもとに丁寧な対応をしていこうと思っております。ワークライフバランスの取組みについては、メンタルヘルスで悩んでいる職員が数名いるということもありますので、ストレスチェックは毎年行っているほか、産業医の面談を希望している職員については面談を行ったり、産業医に行くまでもなく、私のところに相談にきた職員に対しては、精神科の先生がいらっしゃいますので、カンファレンスではなく、お話を聞いていただいたりというような対応をしております。評価として、多様な勤務形態の導入については、育休明けの職員は、部分休業取得が100%に近い状況です。保育所については、日中の保育所利用は多いのですが、夜間の保育所利用がなかなか無く、現在は利用者が0ですので、課題になっております。人事異動による離職や配置による離職というようなことをできるだけ避けたいと思っておりますが、この5年の間で1名のみ離職になってしまったケースがあります。課題につきましては、育休明けの部分休業や夜勤が出来ないという職員が年々増えておりますので、夜勤者の確保が大きな課題になっております。10月に自治体病院の看護部長会があり、その会においても夜勤者の確保がどこの病院でも大きな課題になっているということでしたので、夜勤手当を含めた取組みを是非、県の方でお願いしたいと思っております。夜間保育の利用については、事務の方と相談をして、なんとか利用できないかなと思っているところです。あと、病児・病後児の保育が出来る体制が現在なく、

日中の保育所のみという事になっているので、こちらも環境整備に努めていきたいと思  
います。

キャリアを活用できるような働き方につきましては、採用者の中にはベテランの看護  
師もおりますし、当院に認定看護師や特定看護師もおりますので、その看護師たちのキ  
ャリアをどのようにしたら十分に活用できるか、働いてもらえるか、ということが課題  
になっています。

その他のところとして、実は定年退職者がこれから増えてまいります。俗に「プラチ  
ナナース」と呼ばれる方々にどのような働き方をしてもらえるかということが課題にな  
っております。再任用として働いていただき、色々な働き場所ということもこちらで提  
案をしております。あとは看護師確保のところの評価になるかと思っておりますけれど、新  
たな入職者は毎年 30 名以上確保できているという事になっております。但し、新卒が  
やはり多いですので、育成に時間がかかります。現在は 3 年で一人前というような育て  
方をしているので、3 年ではなく、もう少し短期間でできないか教育担当の副部長の方  
に相談し、現在検討中でございます。

(二本松会かみのやま病院小玉看護部長)

看護師確保に関しては、特段変わったことは行ってはいませんが、特徴的なところで  
は、職員からの看護師の紹介がありますと、お金を払いますというシステムがあります。  
募集は年中しており、年齢制限もなく募集しておりますが、うちとしては、人材紹介会  
社とか派遣会社からの採用はしないという方針であります。あと変わったところでは、  
近くに明新館高校があり、精神科の病院を知ってもらおうということで、明新館高校文  
化部のクラブ活動、特に琴の演奏等いろいろな演奏をするグループがあるので、そうい  
った高校生から患者さん向けに発表会をしてもらおうような取組みなども行っておりま  
す。

応募状況は、直接の問い合わせや、ナースセンター、ハローワークからの紹介で、殆  
ど中途採用です。中途採用は職員からの紹介も多いです。今年は定年退職者が 6,7 人  
いるのですが、60 歳を迎えた方全員が継続雇用という状況にあります。今年は新卒者 4  
名のうち、2 名が当院からの奨学金を受けていた方々でした。中途採用者 3 名は、1 名  
がナースセンターからの紹介、2 名が直接の応募という事です。過去の応募者を見ても  
圧倒的に中途採用者が多い状況です。当科の認可の精神科病院の方々にも聞いたので  
すが、ほとんどが中途採用者の方で新卒者の方はいない、定員に達していない場合が多  
いといえます。採用において新卒者に絞れないというのが精神科病院の課題だと思いま  
す。あとは看護師ではありませんが、看護補助者の確保が相当困難になっておりまし  
て、募集してもなかなか応募がないというような状況にあります。

離職防止・職場環境改善に関しては、業務改善会議等もあるのですが、労働組合にお  
いても労働条件や職場環境についての話し合いや交渉等は年間を通して行っておりま  
すし、職場環境向上推進ハラスメント対策といった委員会を二年ほど前から設けまし  
て、研修や報告体制の整備・啓蒙活動等を行っております。実際離職者が少ない状況に  
ありますので、こういった活動が離職防止につながっていると考えます。一般的に離職の原

因は通勤距離や賃金、労働条件等ありますが、いつも上位にあるのは人間関係の問題ですので、職場内のコミュニケーションを含め、お互いを知る機会を多く作ることが課題と考えております。

#### (4) 各総合庁舎の看護師確保の取組み（資料6）

（村山総合支庁保健企画課高橋課長補佐）

村山では、資料6に看護学生の実習受け入れという事で書かせていただいております。今年度、看護学校・大学6校の実習を受けさせていただきまして、内容といたしましては、一つは全体オリエンテーションとして保健所業務のおおよその内容を理解いただくために、全課室協力して、講義を実施しております。併せて、個別プログラムによる実習ということで、各学校の規定による日数に応じ、各課協力して個別の実習や具体的な業務にも携わっていただきました。個別プログラムによる実習については、今年度は、実施予定となっておりますが、現時点ですべての実習の受け入れが終了しております。山大的看護学科さん、保健医療大学の看護学科さん、それぞれ取組んでいただき、先ほど言いました通り実際の相談、あるいは健康教育、家庭訪問などの現場にも入っていただきながら、実際の業務を体験いただくというようなことを実施しております。資料にあります写真は、禁煙週間のキャンペーンということで、このような展示なども実際に作成いただいたところです。なお今年度の実習を受け入れさせていただいた人数は、トータルで約370名という状況です。

（最上総合支庁保健企画課佐藤課長）

資料の方をご覧いただきたいと思っております。看護師確保対策と致しまして、まず1つ目に進路を考える学習会を開催しております。こちらは小中高生を対象に最上地域の医療の現状を説明するというのと、地域の医療機関にお勤めの看護師の方を講師に、仕事の内容でありますとか、魅力についての講話を行うとともに、小学生・中学生につきましては体験学習も実施してございます。今年度は、小学校は予定も含めまして4校、中学校は予定も含めまして5校で実施しておりますが、今後も学校からの要望があれば随時対応していく予定でございます。それから資料の(3)にあります高校生対象の学習会について、高校生対象には医療福祉座談会と医療現場見学会、こちらを実施してございます。また、進路を考える学習会に参加いただいた中学生・高校生のうち希望者を対象として、総合支庁において医療職の進路でありますとか、地域医療の魅力を伝えるもの、そういった情報を含めまして「目指せ医療の仕事通信」というものを作成し、継続して情報提供を行うフォローアップ事業を行ってございます。

次に2番目の職場体験学習の活用ということで、管内の中学生が県立新庄病院で職場体験学習を行う際に、保健所の方から最上地域の医療の現状について説明を行ってございます。

3番目の看護学生の実習受け入れということで、4回ほど学生の受け入れをしてございます。この時にも、最上の医療の現状などの説明も合わせて行ってございます。

4番目の地域医療実習でございますが、地元出身の看護学生を対象として、新庄徳洲会病院・町立真室川病院・県立新庄病院で地域医療実習を開催してございます。この地

域医療実習の際に、看護職を目指す地元の高校生との昼食をはさんでの交流会を実施してございます。

5 番目の看護師確保推進ネットワーク協議会については、平成 28 年度から行っている事業ですが、もがみナース情報バンク専門部会、教育研修専門部会、介護福祉施設専門部会の 3 つの部会を運営いたしまして、地域全体として看護師の確保・育成・定着に向けた取組みを行ってございます。このネットワーク協議会には、53 の機関に参加していただいております。求職情報の提供体制でありますとか、看護師の教育研修、介護施設における看護師確保の取組み、こういったことを重視しております。

最後に、その他ということで記載してございますが、看護師育成最上地域修学資金制度については、最上地域の独自の修学資金制度でありまして、実施主体は市町村ですが、将来、最上地域の病院に勤務いただくということで返済が免除になる修学資金の運用も行っているところでございます。

(置賜総合支庁保健企画課佐藤課長)

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継続課題となっておりますので、早期からの看護職員に対する理解を深めるといった事業などを中心に展開しております。具体的には、1 つ目としまして、中学生を対象とした看護師の仕事を学ぶ学習会を今年度は 2 回開催しております。昨年度実施しました授業以外の、たとえば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含めた提案を、関係の校長先生にお願いしているところです。

2 つ目としまして、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まして、独自に作成しております看護職 PR パンフレット等を提供しております。

3 つ目として、文部科学省のスーパーサイエンスハイスクール指定校となっております県立米沢興譲館高校からの依頼を受けまして、1 年生の医療従事希望者 22 名を対象としました異分野融合サイエンス事業への協力としまして置賜保健所長の講義を来月予定しております。

4 つ目としましては、看護学生の実習受け入れといたしまして、5 月から 10 月までに延べ 35 名の学生を受け入れております。

5 つ目としまして、看護師等養成所の講師対応としまして、6 月に三友堂看護専門学校の 2 年生 39 名を対象とした講義を 2 日間行っております。

6 つ目は、管内には在宅医療を支える訪問介護ステーションが 14 ありますけれども、大半が職員 5 名未満ということであり、やはり訪問看護師の質を上げていくという必要があることから、スキル向上のための特定分野における、個別同行訪問研修実施を通じた看護師定着への取組みにも力を入れております。

7 つ目として、看護職 PR パンフレットにつきましては、三師調査結果も更新しながら、管内すべての中学・高校や看護師体験セミナー実施病院に配布しております。

それから 8 つ目としまして、中学生対象の学習会で講師を引き受けてくださった看護師等の方々の仕事の様子ですとか、看護の魅力・やりがいなどの声をリニューアルしな

がら HP に掲載しているところです。最後ですが置賜保健所に来所された方々に対しまして、県看護協会作成のチラシを配布しますとともに、届け出制度ですとか、センターによる就職支援についても御紹介しております。

(庄内総合支庁保健企画課安孫子地域保健主幹)

庄内保健所では看護師確保対策という事で資料表 1 になりますが、主に中学生を対象にしました、看護師の仕事を学ぶ学習会を 2 回実施しております。こちらは、校長会を通じて学校に通知をしていただきまして、希望校に訪問型ということで実施しております。学習会においては、看護師になるにはどういう進路の選択があるかということでインフォメーションを実施しました。表 2 については、高校生を対象にした看護師体験セミナーということで、こちらについては管内 17 校の高校に対して通知をし、進路指導の先生にも案内文を差し上げまして、希望する高校生を対象にして実施しております。1 回目の鶴岡市立庄内病院では、42 名という事で実施しております。2 回目の日本海総合病院での実施においては、76 名の参加という事で、昨年度の 40 数名に比べ今年は多くの高校生に参加いただきました。こちらは看護師の体験という事で実技や講習、それから講話という事で実際グループワークという事で看護師さん二人に入っていて、中々聞けないような質問もできるような交流の場を設けております。表 3 になりますが、看護学生の保健所実習受け入れということで保健医療大学 4 年生、酒田看護専門学校 3 年生、山大 4 年生とで 3 校 7.5 日間で 50 名を受け入れております。

表 4 になりますが、看護師等養成所への職員の講師派遣状況ということで、3 つの看護学校に対しまして、職員 20 名、講義を 29 回実施しております。

(山形大学医学部小林副学部長 (兼) 看護学科長)

地域ごとに、小学校や中学校、高校まで広く、様々な取組みがされているという事でご報告いただいたところですが、看護学校においての県の定着という数字は出ておりますので、こういった各支庁の事業に参加した方、小学生になるとさすがに少し先の話ですが、高校生の中でどれくらい県内の看護の学校に進学されて、どれくらい残ったか、そのあたりを何か評価的なことが出来ると連続性と言いますか、つながりがあっていいかと思っておりますので今後ご検討いただければと思います。

#### 4 協 議

##### (1) 「山形方式・看護師等生涯サポートプログラム」の延長について

(地域医療対策課富樫課長)

資料の 7-1 と 7-2 に沿いまして、サポートプログラムの延長につきましてお諮り申したいと思っております。資料 7-1 の方のこれまでの経過というところをご覧いただきたいのですが、御承知の通り現行のサポートプログラムについては、平成 22 年度に策定いたしました第 7 次山形県看護職員需給見通し、23 年～27 年の 5 ヶ年の見通しに基づきまして、各種施策をプログラムに落とし込んで展開してきたところがございます。こうした中で、新たな看護職員の需給見通しとしましては、平成 29 年度中、本来であれば昨年度中の策定を予定しておりましたが、厚生労働省におきまして、看護職員需給分科会と



いう審議のための会を設けてございますが、この分科会において新たな看護職員の需給見通しの策定にあたっては、厚生労働省の働き方改革の各種法案にかかる要素の反映であるとか、あるいは医師の需給推計と整合性を図る必要があるという考えが示されまして、看護職員需給分科会の審議が中断しておったところでございます。このため昨年度平成 29 年度におけるこの会議におきまして、サポートプログラムを 30 年度まで延長するという決定をいただいた経過がございます。この度、国の方で 2 年ぶりに看護職員需給分科会が再開されまして、第 3 回の看護職員需給分科会が 9 月 27 日に開催されてございます。資料の 7-2 になります。こちらの方で今後の進め方（案）という事で新たな看護職員の需給推計のスケジュールが改めて示されたところがございます。最後の方、報告のとりまとめは 31 年 6 月という予定となったところがございます。つきましては、協議内容という事でお諮りしたい点は、こういった状況を踏まえまして、サポートプログラムにつきましては、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、プログラム自体は、需給見通しを踏まえないと見直しもできないということでございますので、プログラムは暫定的に 31 年度、来年度まで現行のプログラムを延長したいと考えてございます。なお、このサポートプログラムでございますけれども、これまで看護職員の需給見通しを策定して、その達成のための対策をすることを基本として推進してきたということから、31 年度、来年度においても新たな需給見通し策定と合わせまして、これに合わせて数値目標も当然変わってきますし、需給の状況に応じて施策の中身も検討していく必要がございますので、そういったサポートプログラムの見直しを合わせて行いたいと思っております。ご協議の程よろしくお願いいたします。

（山形大学医学部小林副学部長（兼）看護学科長）

このサポートプログラム自体が、看護職員の需給見通しに基づいて目標等検討するというようなところで進めてきているので、只今ご提案いただきましたけれども、この「山形方式・看護師等生涯サポートプログラム」につきましては、厚労省の方での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まして、現行のプログラムを平成 31 年度まで延長するという事で、御承認いただけますでしょうか。それでは、そのように承認されましたので、よろしくお申し上げます。

## （2）平成 31 年度の看護師確保対策について

（地域医療対策課富樫課長）

平成 31 年度のサポートプログラムについて、事業の推進の方向についてご説明したいと思います。資料 8 の構成ですが、左からこのプログラムの成果と課題、対応の方向、具体的な施策、ということで 3 つの項目からなっております。一番左の成果と課題については、資料 1 の説明で報告しました内容でございましたので、省略させていただきます。対応の方向につきましては、1 つ目の学生の確保定着という点では、県内で学ぶ看護学生の確保・定着、県外学生の U ターンの促進はもとより、あるべき地域医療体制の構築のために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、というふうに考えているところです。2 つ目の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た、在宅医療等を支える看護職員の養成を推進していくことが必要と考えてございます。3つ目の離職防止では、新人看護職員のリアリティショックの緩和や子育て支援、そして出産・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と考えてございます。4つ目、再就業促進では、引き続き届け出制度を活用し、情報提供、就業斡旋、復職研修等の支援を行っていくという方向性を示しているところでございます。これらの多様な方向性を受けまして、具体的な施策の案、という事ということでございますが、具体的な施策の柱として4つの項目を記載してございます。また、1番上に記載してございますが、山形県の看護職員の需給見通しの策定及びサポプロの見直しということで、来年度施策といえますか、一番最初に来る部分と考えてございます。そのうえで、事業は継続的にやっていく必要がございますので、4つの柱建てを継続していきたいと考えてございます。若干説明申し上げますと、1番目の学生の確保定着としましては、引き続き看護職員の修学資金の貸与事業を行いたいと考えてございます。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、看護師体験セミナーを各地域で開催したいと考えてございます。なお、この項目でゴシック書きにしているところでございますけれども、これが今考えている来年度の新規事業です。専任教員の養成講習会を県内で開催したいということで、来年度はカリキュラムの作成などの準備を行いたいと考えてございます。その下の小規模病院等看護管理者対象研修会の開催でございます。これは小規模病院等で看護師確保に大変苦勞しているという現状をお聞きしておりますので、そういった病院の看護管理者の方を対象にして、自らの病院のPRであるとか、看護職の方に来てもらうような手法、取組み、あるいは他の病院の成功事例などをお話ししていただくなどを民間企業の専門の方から研修会を考えているところでございます。

2つ目のキャリアアップのところでございますが、今年度、特定行為研修制度の課題・ニーズ調査を実施してございます。来年度はこのニーズ調査を踏まえ、特定行為指定研修機関に関する調査というものを行いたいと考えてございます。一部の区分の研修機関になれないか、県内で特定行為指定研修機関になっているのは、山形大学のみですが、他の機関でも一部の区分ということの検討を進めていきたいと思っております。

3の離職防止でございますけれども、これは昨年度と同様でございます。

4の再就業促進も今年度と同様の取組みを考えているところでございます。

(山形県看護協会小松常任理事)

一点ですけれども、対応の方向のキャリアアップのところには在宅医療等を支える看護職員の養成・確保という項目がございますが、それに対する対策というか、具体的な施策等はあるのでしょうか。今現在、訪問看護師さんたちが若干少なくなっているとか、増えない状況にあるというのが現状としてございますので、何か対策としてあるようであればと思ひまして、よろしく願いいたします。

(地域医療対策課高山主査)

在宅医療等を支える看護職員の養成・確保の部分の事業につきましては、来年度新規事業としては特にございませんが、今年度も実施しております、小規模施設従事者向け

の研修会については引き続き来年度も予算要求を予定しておりますので、こちらは継続して実施していきたいと思っております。

(山形県看護協会小松常任理事)

訪問看護に携わる看護師が、もう少し増えるような方向性でなんとかならないか、と考えております。4,5年前から全然増えてきていない状況が続いているので、小規模化が中々改善されないという状況があります。在宅を24時間で見えていく訪問看護師さんたちの数をなんとか増やしていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

(山形大学医学部小林副学部長(兼)看護学科長)

ステーションの組織的なところもあるかと思っておりますので、色々いい案を出し合えるといいかな、と思っておりますので、ぜひ県の方でもご検討をお願いできればと思います。

(山形大学医学部附属病院齊藤看護部長)

具体的な施策のところのキャリアアップ支援についてですけれども、2020年から認定看護師と特定行為がプラスになった、いわゆる特定認定看護師への変更に向けた教育が始まるということになってくると思いますが、特定行為が出来る看護師を県としても増やしていきたいと考えてらっしゃるのか、また、認定看護師になるための教育課程の受講には、現在助成をいただいておりますが、特定行為研修を受ける看護師に対してはどのようにお考えなのか、というあたりの確認をさせていただきたいということが一つです。もう一つ、助産師についてですが、資料に出向支援と書いてあるのですが、そもそも助産師自体の養成数が少なく、県内は大学しか養成していないので、看護学校卒業で助産師を希望する人は県外に出ていくわけです。それで戻ってきてくれる人たちはいいと思うのですが、県内4地域を考えるとかなり年齢が高齢化している地域もありますので、出向支援の前にそのあたりを計画的に県としても考えていかなければ、コンスタントにその年代毎の助産師というのも活動できる状況ではなくなっていくと考えているのですが、そのあたりも是非、出向支援だけでなく養成というあたりからも考えていただきたいと思っております。

(地域医療対策課富樫課長)

まず、最初の特定行為の部分でございますが、現在特定行為について、先ほども申し上げましたが、ニーズ調査を実施してございます。そういったものを踏まえて、特定行為の必要性を見て、来年度引き続き研修機関の指定等を考えていきたいと思っております。補助金につきましても、どのようにしていくのか、どの程度ニーズがあるのかというのを見ながら、検討していこうと思っております。また、来年度の需給見通し調査もあって、サポートプログラムも見直していく中で、特定行為の部分についての支援策も合わせて、その中で打ち出していけたらなと思っており、今年度行っている調査なども踏まえていきたいと思っております。あともう一点、助産師の関係でございますけれども、これも同じような回答になるのですが、需給見通しを見ていきたいという思いがございます。需給推計が出て、そこで助産師の将来の需給ギャップがどの程度出るかというのを見て、そこにどういった支援策がとれるのかということを検討していきたいと現

段階では思っているところでございます。

(山形大学医学部小林副学部長(兼)看護学科長)

認定看護師に関しては、特定行為研修を組み込んだ教育課程になる流れがはっきり出ているので、受講にかかる経費と、一定の期間がかかってきますので、現在行っている認定看護師への支援についても、もう少し拡大して考えていただきたいと思いますし、助産師についても、現在の現状と今度出てくる需給見通しを合わせてご検討いただければと思います。県内の助産師の養成についても今のところ二つの大学のみであり、そこでどうやって将来の必要数をまかなっていくかということも含めて検討が必要かと思っておりますのでどうぞよろしくお願い申し上げます。

## 5. その他

(山形労働局磯雇用均等室長)

働き方改革の動きと医療機関における今後の取組みの動きについて、ご説明させていただきたいと思っております。お手元の方に資料二つ、お配りさせていただいているところですが、まず、働き方改革でございまして、本年7月に働き方改革関連法が公布されまして、来年4月から順次施行されることになっております。特に時間外労働の上限規制につきまして、平成31年4月から医療従事者・医療職員にも適応されると事になっております。また、中小規模の医療機関につきましては、平成32年4月1日からの施行、医師については5年間の猶予期間が設けられているというところがございます。現在山形労働局では、すべての企業を対象として、各地域で改正法の説明会を順次開催しているところがございます。医療機関の皆様には厚生労働省の医政局の方から委託事業という形で、すべての病院に対して改正法の内容を周知する予定となっております。また、説明会を開催するようなときがございましたら、あるいは医師会様の会合や勉強会の場にお声掛けをいただければ、労働局の方から講師派遣などさせていただきたいと考えておりますので、ぜひご検討いただければと思っております。それから、労働基準監督署の方で、通常県内の各企業を定期的に臨検して監督指導を行っておりまして、医療機関に対しては、平成29年度に10件程度お邪魔をさせていただいているというところがございます。その結果がすべての病院において、何らかの労働基準関連法令違反が認められておりまして、一部には違法な長時間労働の実態も認められる、という状況でございます。法違反に対しては、まず地域医療を守る、そして県民の安全・安心を守る医療機関の皆様が、医師の偏在による人手不足など大変なご苦勞をされているという点は重々認識しておりまして、そういった声にも耳を傾けながら是正や定着に向けて、病院の担当者の皆様とともに粘り強く対応してまいりたいと考えております。是正改善に向けて、医療勤務環境改善支援センター、もう一つの方の資料でございますが、こちら各種アドバイザーの活用を監督署でご紹介しているところですが、更にこれをもう一步踏み込んだ取組みとしまして、監督署の指導内容を支援センターの方にも同席いただいたうえでご説明させていただき、是正改善に向けた取組みの最初の段階から、支援センターも交えながら医療機関の方のサポートをさせていただきたいと考えております。

そういったことも含めてご検討いただきたいと考えております。まずは支援センターの存在を知っていただき、ご活用いただきたいところが今のお願いでございます。労働局といたしましても、医療機関における勤務環境の改善に引き続き全力で取り組んでまいりたいと考えておりますので、ぜひご活用いただければと思っております。

(山形県医師会神村副会長)

最後になりましたけれども、今日のお話の中で特に県内に定着していただくには、ある程度地域の顔が見えるような、あるいは地域の状況をよく知っていただくということが学びの過程でも必要だということがよくわかるのですが、例えば医師の場合は、研修医、新たに研修を山形県で始められる方に対して、今年の4月9日に山形県と山形大学蔵王協議会、山形県医師会の三者が共同で、第一回の研修医を歓迎するレセプションを開催いたしました。その中で知事も来ていただきまして、研修医の方々は知事が来たという事で大変喜んで記念写真をバチバチ撮ったり、とても知事存在が大きいと感じた次第です。先ほど入学した時点で知事のあいさつ文を配布する、という事ですけども、どちらかというところ例えば、最終学年に差し掛かった時にもう一度、もうワンプッシュ「山形県にどうぞ」などというお話があればいいのではないかな、と感じた次第です。

## 6. 閉会