

要望事項

1. 地域包括ケアシステムの構築に向けた更なる取組の推進

1) 県内訪問看護事業所の支援と訪問看護推進のための拠点となる「訪問看護事業所サポートセンター（仮称）」の設置

現在、本協会としても、地域包括ケアシステム構築に向けた取組の一つとして訪問看護師の確保と定着及び資質向上のため、「長崎県地域医療介護総合確保基金（介護分）事業補助金」を活用し、訪問看護師並びに訪問看護事業所の支援事業を実施しているが、訪問看護現場の多くの課題に対応するためには、体制的にも、事業内容としても、現状では不十分であると感じている。

そこで、県において、訪問看護事業所支援と事業推進の拠点となるべき「訪問看護事業所サポートセンター（仮称）」を設置し、人的配置、予算措置等から支援体制の強化を図り、地域包括ケアシステム構築に向けた取組みを推進していただきたい。

回答（長寿社会課 小村課長）

昨年、医療構想も策定され、その中充実が、求められている状況であり、今後、介護ニーズ、医療ニーズを併せ持った高齢者も増えていくので、地域の中で確実に支えていけるように考えている。これまで、看護協会が訪問看護の基盤づくりということで、訪問看護師の確保や質の向上に向けた研修の実施や訪問看護事業所の運営支援等、非常にご尽力いただいている

今後は、県としても訪問看護をはじめとして、訪問診療、訪問口腔ケア、訪問リハ等、地域包括ケアシステムの重要な要素であるので、そういった部分を整備し、在宅医療を総合的に推進していく仕組みが必要と考えている。

要望のサポートセンターについても、他県の設置運営状況を参考にしながら、訪問看護事業所のサポートを含めた在宅医療の推進について、今後、看護協会をはじめとして、関係の皆様と協議をしていきたい。

訪問看護も基盤となり、重要なところであるが、併せて訪問診療とか訪問リハ等、全体的な仕組みが必要と思っているので、その中で、協議をさせていただければと思っている。

2. 看護職員の資質向上の推進

1) 看護師の専門性の向上に向け、特定行為に係る研修の県内での実施及び受講体制の整備

「特定行為に係る研修を受けた看護師」は、看護師の役割拡大とともに、離島・へき地や在宅医療の現場等、多くの医療課題を抱える領域、現場においては、その活躍が大きく期待されている。

しかし、県内では、当該研修を実施する機関はなく、遠隔地まで出かける必要があるため、特に活躍が期待される現場からの研修受講は、非常に厳しい状況にある。

県においては、県内の看護師が働きながら研修を受講できるよう、県内機関(長崎大学)における研修の実現に向けて取り組んでいただきたい。

また、研修受講にあたっての所属施設や看護師個々への助成等、研修受講促進に向けての仕組み等についても、併せてご検討いただきたい。

回答

国の方針にもあるが、県も在宅医療の推進に向けて、特定行為研修の推進のための体制整備が必要と思っている。今年の3月に県下の病院と訪問看護ステーションに対し、特定行為の研修制度についてのニーズ調査を実施した。研修制度への関心は約8割が、関心あり。受講については、約4割が受講させたいという結果であった。背景として、研修派遣経費の負担や看護師不足で、受講が困難、あるいは、制度の理解が十分でないこと、修了者の医療機関での役割のイメージがもてないこと、リスクに対する不安などの理由が挙げられている。

調査結果を受けて、研修制度の理解促進のため、今年度は、説明会を実施したい。内容は、全国的な研修制度の進捗状況を国から説明いただいたり、県内の研修修了者がいる施設の事例報告などを内容として説明会をすることで、研修受講を推進していきたい。

助成については、現行で、認定看護師の助成事業を行っている。特定行為研修の受講についても、同様の助成ができるよう、今後検討していきたい。

県内での研修実施に向けて、現状では、県内3大学とも人材不足の理由等から、ただちに実現する状況にはない。今後、実現に向けて取り組んでいただけるよう、制度の説明会と併せて大学や大学病院と協議しながら県内の研修実施体制の整備に向けて、取り組んでいきたい。

2) 市町統括保健師の配置を推進し、保健師の現任教育が体系的に実施される仕組みの構築

現在、県内各市町においても徐々に、「統括保健師」の配置が進められているが、今後、地域保健の現場において地域の実情をよく知る保健師に期待される役割はますます大きくなり、かつ保健師業務も複雑多岐にわたることが予測される。

地域保健の諸課題に対応する専門職としての保健師の役割を適切に発揮していくためにも、要となる市町「統括保健師」の配置とその機能発揮は、必要不可欠のものとする。

県としても、全市町に早急に「統括保健師」が配置されるよう各市町へ働きかけていただくとともに、配置された統括保健師が十分にその機能を果たし得るよう支援をお願いしたい。また、個々の保健師が求められる高い力量を維持・向上できるよう、現任教育が体系的に実施される仕組みづくりをご検討いただきたい。

回答

統括保健師の配置について、①保健師の保健活動の組織横断的な総合調整及び推進、②技術的専門的側面からの指導及び調整、③人材育成の推進の3点から統括保健師の配置は必要であると県としての認識している。

市町の統括保健師配置への働きかけとして、平成28年度、県内市町7か所をまわり、統括保健師の配置、人材育成の取り組みについて、働きかけた。

現在、統括保健師が配置されているのは、佐世保市、島原市、大村市、松浦市、五島市、長与町、佐々町の7市町。このうち、H28年度に回ったのは松浦市と五島市。回ったこともあって、配置が進んだと考えている

市町の統括保健師への支援については、国やブロック別で開催される統括保健師研修の周知をしている。また、H28年度は、統括保健師の研修受講者（県）の復命研修を実施し、各HCへテレビ配信を行い、13自治体、31名の市町保健師が参加した。

H29年度以降は、県央保健所で、管理的活動能力向上研修会として、定期的実施している。

今後は、県立保健所を中心に管轄市町の統括保健師、統括的役割を果たす保健師の連絡会を開催するなど身近な保健所による支援の強化が必要であると考えている。

現任教育の体制について、仕組みづくりまではいたっていないが、off-JTとして、H26年度に県央保健所に教育部門を設置して以降、キャリアレベル別の研修、テレビ会議で配信する保健対策専門研修等の体系的な実施に取り組んでいる。

OJTについては、今年度は、県立保健所の新任期職員レベルⅠ－Ⅰの職員の教育計画書を作成し、各保健所において現任教育の体制づくりに実践に取り組む。これにより得られたモデルプログラムや体制について各市町の参考としてもらえるよう、発信していく予定。来年度は、レベルⅠ－Ⅱを予定している
毎年、レベルをあげ、対象を広げていくことを考えている。

3) 県立高校での准看護師養成の早期停止

看護教育の4年制化が求められる現状において、准看護師養成は、カリキュラム等の観点から、社会のニーズに対応できていないと考える。

また、高等学校での看護職養成は、平成19年に示された「看護師養成を（高校卒業+）看護師3年課程での養成」という県の方針とも矛盾を生じているとも考える。

県民の安全・安心な医療の提供のためにも、県内学生の適切な看護職選択のためにも、県立高校における准看護師養成について、早急な見直しを行っていただきたい。

※ 看護協会が、教育年限4年の実現を求める背景

- ① これからの地域包括ケアシステムにおいて、臨床推論力の育成並びに高い看護実践能力獲得のためには、臨地実習の充実強化が不可欠である。
- ② また、今後患者の療養の場が、病院から在宅、施設へと拡大していく中において、在宅看護領域の教育内容の充実が必要である。
- ③ これまでの社会のニーズに即して、教育内容の見直しは行われたが、教育時間の見直しは行われていない。今後の社会ニーズに応える看護師を育成する教育の拡充のためには、教育時間の増が不可欠である。

回答

五島高校の衛生看護科は、しまの医療を支える人材育成を目的に昭和48年4月設置した。

地元の病院で働く卒業生も多い。募集定員は1学年40名。今年度は28名の入学。3年平均で27名と一定の中学生が志願してきている。家庭の経済的事情で志願してきている生徒も多く、島内だけでなく入学生の1/3程度が本土から入学している。3年平均で9名程度。

卒業生のほとんどが、看護師養成施設へ進学しており、看護師を目指すステップとして、働きながら資格取得を目指す生徒が多い。その中に、将来五島中央病院に勤務することを前提とした、修学資金の貸与を受けている生徒も毎年2~3名いる。以上のことから、地元医療への一定の貢献、中学卒業者のニーズを考慮したうえで、経済的に厳しい生徒の重要な進路保障の一つとして担っているため、当面は現状を維持したいと考えている。

3. 看護職員確保対策

1) 夜間勤務者の負担軽減策導入への支援

看護職の確保及び離職防止のためには、看護職の労働環境改善は重要な課題である。看護職が仕事も生活も充実して働き続けられるワークライフバランスの実現に向け、個々の施設もその取り組みに力を入れるようになり、本協会も、そういった施設の支援等、各種事業にとりくみ一定の成果をあげ

ているが、まだ不十分である。

特に、病院等の医療現場では、夜間勤務者の確保が喫緊の課題となっており、個々の医療機関の力だけでは対応困難な状況となっている。

県においても、夜間勤務者の確保に向けた次のような施策の実施についてご検討いただきたい。

- ① 各施設が取り組む夜勤者の負担軽減策等への助成
- ② 夜勤手当の増額への助成
- ③ 勤務間インターバル確保の取り組みへの助成 等

回答

県では、医療勤務環境改善支援センター(以下;センター)により、マネジメントシステムを活用した医療機関の勤務環境改善の支援を行っている。①、③は、マネジメントシステムを活用した勤務環境改善の一環で補助金を設けており、そのメニューに含まれている。看護協会からも、これらの活用を勧めていただきたい。②は、個人への助成対策ということになるかと思うが、助成の対象としては、難しいと考えているため、施設管理者が工夫して、取り組んでいただければと考えている。

国でも、働き方改革実行計画に沿って、勤務間インターバル制度に関して、助成金が新設されているので、労働局が窓口であるが、これらの活用を検討されてはどうか。

各医療機関において、夜勤専従者の確保、勤務のシフト、手当の見直し等、様々な工夫によって夜勤者の負担軽減に努力されていると思う。県としても、センターの取り組みや補助金の支援等に加えて、好事例の紹介等行いながら、夜間勤務者の負担軽減に資するよう、支援を行っていきたい。

センターの開設から、3年目を迎えるので、県内医療機関に対し、アンケート調査を近く実施し、県内医療機関のニーズを把握しながら、引き続き、医療勤務環境改善のための支援に取り組みたいと考えている。

2) 看護職のセカンドキャリア人材の雇用・就業拡大の事業の実施

看護師の人材確保の一助として、即戦力として活躍が期待できる退職後の看護師のセカンドキャリア人材の雇用、就業促進のための事業を実施していただきたい。セカンドキャリアとしての看護師を、再就業につなげていくためには、若い世代の就業支援とは異なる働きかけが求められる。

また、定年退職後の世代の看護師の就業にあたっては、体力、健康、生活上の都合等から、働く時間や業務内容等、より柔軟な対応が求められる。

そういった特性に配慮しつつ、経験豊富なセカンドキャリア人材の活躍の場を確保することで、看護師不足の解決や若い世代の看護師の離職防止にもつながる等の効果が期待できると考えられる。

本協会からも基金事業として、提案しているが、新たな看護師確保対策の施策として、是非、事業の実施に取り組んでいただきたい。

回答

少子高齢化が進行している中で、新卒の看護師の確保については、大幅な増員は、今後見込めないということもあり、県としても、看護職員の離職防止、未就業者の再就業支援に重点的に取り組んでいる。

H28年末の業務従事届によると50歳以上の方が、3割以上を占める。いったん現役を退いた方の看護職員としての経験や知見を活かした再就業支援を促進していくことは、重要な視点と考えている。看護協会から事業が提案されているが、どうすれば、事業化が可能かということを考えていく必要がある。退職した看護師の活用ということになれば、ナースセンター事業が、特に年代を区分していないので、ナースセンターが行なっている潜在看護師の掘り起しやマッチング等との役割分担をどうするかということや、看護キャリア支援センターの研修事業との棲み分け、役割分担をどうするかという課題を整理していく必要がある。今後、協会と協議していきたい。

3) 看護師の専門性の向上に向け、特定行為に係る研修の県内での実施及び受講体制の整備(再掲)

看護師がキャリアアップするための研修の受講が、県内で可能になれば、看護師の資質向上のみならず、県内定着の促進の一助ともなると考えられる。

回答

看護職員の資質向上の重要性と、そのことが看護職員の県内定着につながるということは、県としても、十分認識している。

卒後教育の拠点としてキャリア支援センターを開設して、研修の充実に向けて取り組んでいるので、引き続き、より良い研修環境の整備に向けて取り組んでいきたい。

4) 医療勤務環境改善支援センターの充実・機能強化

県においては、医療勤務環境改善支援センターを設置し各医療機関の取り組みへの支援を実施されているが、同センターは、県内各医療機関にまだ十分周知、活用されておらず、また、同センターで実施されている「アドバイザー派遣事業」や「医療勤務環境改善支援事業補助金」等について、各医療機関に十分認識されていないとの声も多いようである。

各医療機関の働きやすい職場づくりを支援し、医療従事者の確保・定着を進めていくためには、医療機関で多数を占め、様々な改革の原動力となる看護職員の勤務環境改善は不可欠である。同センターの周知を図ると同時に、勤務環境改善のための相談支援に応じるアドバイザーに「看護管理アドバイザー」を配置していただき、現在配置されている医療労務管理アドバイザー及び医療経営アドバイザーと連携して医療従事者全体の勤務環境改善を支援する体制が構築できるよう機能強化を進めていただきたい。

回答

本県では、H27.8月に医療勤務環境改善支援センターを設置し、医療機関の取り組みに対して、様々な支援を行っている。センターの周知・活用については、県内の病院を対象とした会議や研修会等様々な機会をとらえて、説明を行っている。他県の活動等も参考にしながら、さらに周知が図れるよう、効果的な取り組みを検討していきたい。

国が、スキームをつくっており、医師・看護師をはじめとする医療従事者の雇用の質の向上を目的としている。医療機関全体で、マネジメントシステムを活用して、改善に取り組んでいただくということで、アドバイザーとしては、医療労務管理アドバイザーと医療経営アドバイザーの2種類で、職種を限定することなくサポートするというような制度設計になっている。新たに看護管理アドバイザーを位置づけることについては、今後、検討が必要。これまで、看護協会が勤務環境改善に独自に取り組まれているということで、環境改善に精通した人材もいるとお聞きしているので、センターが現在行っている各医療機関の取り組むワークショップやセミナーでの講師としての協力をお願いしていきたいと考えている。

5) ナースセンターの機能強化、事業推進のための予算確保

県の委託を受け本協会で実施しているナースセンター事業については、平成 27 年 10 月に開始された看護師等の離職時等における届け出制度への対応をはじめ、ハローワークとの連携、看護職員不足の施設・定着困難な施設等への訪問等を強化することで、相談件数・就業率を伸ばすなど実績を上げてきているところであるが、求職、求人両者のニーズに応じたきめ細やかな対応をし、結果を出していくためには相談対応にあたる人材配置が必須である。

看護人材が不足している中、看護職の潜在化を防ぎ、より多くの復帰支援を進めていくため、ナースセンター事業の大勢を占める人的機能強化を図るための一層の財政措置をお願いしたい。

回答

ナースセンターは、看護キャリア支援センターと共に再就業支援の中心的な役割を担っているが、届出制度を活用して、求職者になる前の段階からニーズに応じたきめ細やかな支援、ハローワークとの連携による支援体制の構築等、取り組んでいただいている。今年度、ナースセンターの事業運営委員会の委員の見直しを行い、地域の多くの医療関係団体に参画いただき、看護師確保対策全般について、協議していただけるよう見直しを行っている。それらの各団体にナースセンターの役割機能を再認識していただき、ナースセンターの機能を十分発揮できるよう運営委員会を有効に活用していきたい。

ご要望の予算確保については、ナースセンター事業の財源が一般財源であることから、予算の増額は非常に困難な状況にある。現行の業務内容や人件費割合の見直しの余地がないか、今後協議させていただきたい。

福祉保健部長・関係各課長との協議

要望への県の考え方、回答等をうかがった後、参加者間で、下記の項目について、意見交換・協議を行った。

- 1 訪問看護サポートセンター設置について
- 2 特定行為研修について
- 3 夜勤者確保の支援策について
- 4 ナースセンターの予算拡充について
- 5 五島高校衛生看護科について
- 6 その他（県庁内保健師の増員について）