

令和3年11月5日

長崎県福祉保健部長

寺原 朋裕 様

公益社団法人長崎県看護協会

会 長 西村 伊知恵

要 望 書

昨年、1月に発生した新型コロナウイルス感染症は、今般、第5波が到来し、これまでにない規模・速度で感染が拡大しました。その影響により、医療機関、行政、産業保健分野等の看護職個々の業務負担、精神的負担は増大し、現在もなお継続しています。

更に、地域包括ケアシステムの推進・充実が求められる中、看護職は、多職種と連携を強化しつつ、地域の人々の健康づくりや急性期医療から在宅医療まで様々な場で「医療」と「生活の質」の視点を持って、最良の看護を提供し、県民の健康な生活の実現に役割を發揮しています。

この様な中、長崎県看護協会は、看護の質の向上や看護職が安心して働き続けられる環境づくり、訪問看護を含む在宅医療の推進を図るため、さまざまな事業を展開しております。

つきましては、県におかれましては以下の事項について、優先度の高い課題として、具体的に取り組みを推進していただくよう強く要望します。

要 望 事 項

1. 看護関連予算の確実な確保
2. 地域包括ケアシステムの充実に向けた看護の役割推進への支援
 - (1) 在宅医療提供体制整備のための訪問看護推進
 - (2) 行政保健師の役割発揮及び地域における看護職連携強化に向けた支援
3. 健康で安全に働き続けられる職場づくりの推進
 - (1) 看護職人材確保対策の推進
 - (2) 看護職の負担軽減につながる看護補助者の確保
4. 質の高い看護実践を支える生涯学習の推進
 - (1) 次世代を担う看護人材確保のための協議会の設置
 - (2) 県立高等学校での准看護師養成の見直し
 - (3) コロナ禍において臨地実習で学ぶことに大きな制約を受けた新人看護職の就業支援
5. 新型コロナウイルス感染症の対応

1. 看護関連予算の確実な確保

地域包括ケアシステム構築の推進・充実が求められるなか、「医療」と「生活の質」の視点を持って病院から在宅、地域まで様々な場面で看護を提供できる看護職の養成、離職防止・資質向上、就業促進等看護職員確保対策に係る予算の確保に引き続きご尽力を賜りますよう要望します。

【回答】

- 看護職員の確保対策については、現場の実態を踏まえながら、引き続き必要な予算の確保に向け努力してまいります。

2. 地域包括ケアシステムの充実に向けた看護の役割推進への支援

(1) 在宅医療提供体制整備のための訪問看護推進

「在宅医療」は、地域包括ケアシステムに不可欠な構成要素であり、なかでも訪問看護はその中核を担っています。本協会では、貴県からの「長崎県訪問看護サポートセンター事業」の委託を受け、訪問看護師の人材確保・人材育成の事業を実施しています。

また、本協会内事業所における新卒者の採用に向けた準備を整え、令和4年度より新卒者を採用できるように取り組んでいます。本協会における新卒者の確保育成の取組がモデル事業として県内へ波及できるよう展開していくことを計画しております。訪問看護の現場で、新卒者を採用した場合、単独で訪問できるまでには一定の教育期間が必要であり、その間の人件費等が各事業所の大きな負担となっています。令和2年度から、離島・へき地を補助対象地域とした「長崎県訪問看護ステーション人材確保事業補助金」が創設され、新卒看護師採用時に県の補助金交付が開始されました。

しかしながら、同補助金の活用は、なかなか進んでいないと伺っています。一方、対象とならない地域の事業所では、新卒者の採用を計画する事業所も増えてきており、採用にあたっての経済的支援を求める声があがっています。県内の訪問看護師確保の観点からも、本補助金の対象地域を離島・へき地に限定せず、県内全地域としていただきますとともに、各訪問看護事業所の活用を促進するためには、補助金交付申請時期の見直しや申請事務の簡素化などご検討いただきますよう要望します。また、訪問看護ステーションの業務の効率化、他施設との連携、コロナ禍でのサービス提供のあり方等から、訪問看護事業所におけるICT化が不可欠と考えます。現在、県内の訪問看護事業所は132施設（令和3年9月現在）と把握していますが、中には、ホームページを開設していない事業所やメールでの情報共有ができない事業所もあるのが現状です。診療報酬請求の電子化やコロナ禍で開催されるオンライン研修の受講ができない施設もあると把握しています。

訪問看護事業所のICT化推進に向けて、県の支援・助成をご検討いただきますよう要望します。

【回答】

- ・県内の訪問看護事業所において、訪問看護師の確保に苦慮している状況であることから、離島、へき地において、訪問看護未経験の看護師を新規雇用する訪問看護事業所に対し、人件費や研修受講費の支援を行う「長崎県訪問看護ステーション人材確保事業補助金」を令和2年度に創設しておりますが、今後はさらにこの補助金の活用を促進するため、対象要件等の見直しを行うこととしており、ご要望の地域拡大も検討してまいります。
- ・訪問看護事業所のICT化につきましては、令和2年度「新型コロナウイルス感染症緊急包括支援事業の医療機関・薬局等における感染拡大防止等支援事業」を積極的に活用いただき、インターネット環境の整備、パソコン・タブレットの購入など、情報通信基盤の整備は一定、図られたものと認識しております。

しかしながら、訪問看護事業所における業務効率化、職員の負担軽減を図るためには、ICT化の推進が必要と考えますので、事業所の状況を把握したうえで、支援について検討してまいります。

(2) 行政保健師の役割発揮及び地域における看護職連携強化に向けた支援

一般の新型コロナウイルス感染症の拡大は、医療現場や保健所の業務のひっ迫を招いており、特に保健所保健師は、感染症対策の第一線として、患者の積極的疫学調査、自宅療養者の健康観察や療養支援、入院医療機関の調整、市町保健師はワクチン接種への従事など、業務負荷が大幅に増えている状況にあります。この様な中、地域の健康を守る保健師が本来の業務を遂行し、役割を發揮するためには、平時からの保健師の人材確保と体制整備が急務といえます。そのためには、保健所、市町の状況に合わせた人材確保と資質向上を併せて進める必要があると考えます。県におかれましては、保健師の計画的な確保、市町の保健師確保への支援及び保健師の資質向上のための教育、研修について積極的な取り組みを要望します。

また、高齢者、精神障害者、母子保健の対象者が、住み慣れた地域で安心して生活を続けることができるよう地域包括ケアシステムの構築、推進を図っていくことが重要です。本協会としては、地域包括ケアシステム、在宅医療の中核を担うのは、看護職であると考え、看護職が地域の中で連携していく「仕組みづくり」を目指し、重点事業として「看護職連携構築地域ネットワーク会議」を開催しているところです。県におかれましても、地域住民の健康な生活の実現に向け、地域における看護職連携の強化にむけた取り組みへの一層のご協力をお願いします。

特に、地域の看護職連携を進めるにあたっては、各地域の行政保健師、特に統括保健師がその役割を發揮することが重要と考えています。保健所、各市町への統括保健師の配置、その役割発揮に向けての取り組み等、一層の働きかけを要望します。

【回答】

- 新型コロナウイルス感染症への対応にあたっては、保健所の体制整備のため、会計年度任用職員として保健師、看護師等の雇用、OB保健師による応援体制等を行っているところであります
- 派遣時の疫学調査対応などの業務に迅速に対応できるよう定期的に研修を実施し、派遣で得られた知見を活かせる体制づくりを行っております。

また、正規保健師の採用も拡大しており、引き続き、市町や関係機関と連携し、専門技術職員の計画的配置に取り組むとともに、機能強化のための予算の確保を図ってまいります。

- 新たな健康課題の出現、住民のニーズの多様化・高度化等が進み、保健師の活動領域は拡大するとともに、分野毎の高い専門性や個別的な対応が求められています。また、保健師の分野毎の分散配置が進むなど組織体制や職場環境はめまぐるしく変化しており、効果的な保健活動を展開することが困難になってきています。このような状況の中、住民の健康で安心安全な生活の保持と増進に寄与する保健師として活躍できるような人材育成が必要と考えています。
- 今般の新型コロナウイルス感染症の対応により保健師の業務が多忙を極める中、「統括保健師」がその役割を発揮し、保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、人材育成や技術面での指導及び調整を行うことが重要であります。統括保健師が役割を十分に発揮できるよう、統括保健師同士の連携を強化し、保健活動を推進してまいります。
- 統括保健師の未設置市町に対しては、圏域統括保健師と連携を図りながら、市町統括保健師配置に向けて働きかけていくとともに、統括保健師の資質向上も図ってまいります。

3. 健康で安全に働き続けられる職場づくりの推進

(1) 看護職人材確保対策の推進

災害や新興感染症の発生等、非常時における医療・介護・福祉の総合的な医療提供体制整備は喫緊の課題であり、そのためには人材の確保が不可欠です。今般のコロナ禍における看護職の確保については、その勤務環境の厳しさから確保困難な状況もありますが、国を始め地方自治体・関係機関等の努力によって確保定着が進められています。中でもコロナワクチン接種業務については、長崎県看護協会も非常勤職員として180人強の潜在看護職員を確保しました。eナースセンター求職登録は、厚労省の就職準備金等のインセンティブの導入もあり、県内では令和3年4月から8月までの間、昨年比3.4倍と急増し、(令和3年1006人 / 令和2年295人) 県内には多くの潜在看護師が存在することが改めて明らかになりました。

しかしながらこのシステムは就業中の看護職も登録可能であり、システム上だけでは、登録者のうち何人が新たに就業できるのか、また就業意欲があるか等の詳細な把握ができないのが現状

です。

一方、今回のワクチン接種業務のために看護協会が雇用した潜在看護職員に関しては、ナースセンター職員をはじめとする本協会役職員が業務の中で、対面で接することで、これまでのキャリアや就業意欲、今後の働き方の希望等詳細な把握ができており、今後は、この人材を次にいかす体制づくりへと発展させることが必要です。

また、今回の県・市のワクチン接種の現場で役割を発揮するという体験は、潜在看護職員にとって、看護職の役割や責任、他職種との協働を再確認する機会となり、再就職・復職への動機づけとなると考えています。併せて、今回の本協会の雇用により、今後の就業につなげるには看護師個々の帰属意識を高めることが重要であることが明確となりました。従来のナースセンターの求人求職の取組にとどまらず、新たな人材確保、就業継続支援の要因が明らかになったと考えています。今後の取組を具現化するためには、ナースセンターの取組だけでなく、県の役割も重要であると考えます。

県におかれましては、これまでコロナ禍での看護職の応援の仕組みとしてCOVMA T体制を構築されましたが、潜在看護職員に対しても、同様にネットワークの基盤、登録制度等を構築していただき、より細やかな就業支援体制を協働できることを要望します。

今後は、「非常時の看護職員確保」体制も念頭に置き、今回求職登録につながった潜在看護職員の就業意欲を維持させ、就業支援につながるような取組みの強化について、県とナースセンターとの協働を強化していただきますよう要望します。

【回答】

- 看護職員確保対策の柱の1つである「再就業支援」は重要な施策であります。
- 看護職員復職支援強化のため、平成26年の法改正（平成27年10月施行）により、看護職員は離職時に連絡先などの情報をナースセンターへ届け出る制度が創設されました。併せて、ナースセンターの機能強化として、離職中の看護職員に積極的にアプローチし求職者となるような支援、就職斡旋などを総合的に実施することが求められたところであります。
- 看護協会におかれましてはナースセンター業務の充実・改善に取り組まれているところですが、看護協会が、今回の新型コロナウイルス感染症対策の実体験で得られた潜在看護師を就労へつなげる効果的な取組について、離職時届出制度のより効果的な運用、及び届け出られた看護職員との「つながり」を確保する中で積極的な就労支援ができるように、今後とも看護協会との連携強化に努めてまいります。

(2) 看護職の負担軽減につながる看護補助者の確保

医師の働き方改革の一環として専門性の高い看護職の活用が評価される中、看護職の負担軽減につながるものとして、夜間配置加算や看護補助者に関する加算の評価が引き上げられております。医療機関では、看護補助者との協働の推進のために業務範囲の明確化・教育の標準化・業務の効率化などを進めておりますが、看護補助者の慢性的な不足が継続しています。一因として、国の施策である介護職員処遇改善加算により医療機関から介護施設への転職とつながり、看護補助者不足は更に深刻になっております。医療機関で働く看護補助者は資格の有無を問いませんが、介護福祉士資格を有する正規雇用の看護補助者も全体の3割（日本看護協会2019年調査結果35.3%）と年々増えてきています。

しかし、介護人材確保対策は介護事業所を対象とした人材確保事業が中心となっており、医療現場への導入を一層困難にしています。県におかれましてはこの状況をご理解いただくと共に、医療機関で働く看護補助者の確保について ① 医療機関における看護補助者の現状調査（各医療機関の看護補助者の過不足状況、看護職からのタスクシフトの実態 等） ② ハローワークとの看護補助者求人における連携の強化 ③ 医療機関で働く看護補助者へのインセンティブの導入（医療機関での就業経験により、初任者研修の全部または一部免除や介護福祉就学資金貸付事業を介護事業所に限らず医療機関に適用すること等）等の取組について、ご検討いただきますよう要望します。

【回答】

- ・ナースセンター実施の看護職員離職者及び需要調査において、看護師不足の理由の一つに看護補助者の不足があるとの声が聞かれており、県としても現状は了解しています
- ・看護補助者となり得る介護人材不足は全国的に深刻な課題であり、本県においても2025年に介護職員が約2,100人不足と見込んでいます。本県の介護人材確保対策においては、担い手不足の状況を踏まえ、不足する一部は外国人で確保する方針で事業推進しています
- ・介護人材の確保が困難な中で、看護補助者の確保も同様に解決困難な課題と考えています。
- ・重要な問題ではありますが、分野間で単なる人材の取り合いにならないよう慎重な対応が必要であり、すぐには具体的な取組は困難であります。
- ・なお、初任者研修の免除要件は国が規定しているもので、県レベルで対応は困難であります。また、介護福祉士修学資金の免除要件については、病院、診療所の看護補助者も対象になっております。

4. 質の高い看護実践を支える生涯学習の推進

(1) 次世代を担う看護人材確保のための協議会の設置

長崎県の人口減少や少子高齢化を考えると、長崎県の次世代を担う看護人材確保は喫緊の大きな課題です。日本看護協会の2019年の調査では、全国の就業看護職の9人に1人は60歳代以上となり、平均年齢は前年度よりも0.5歳上がって43.4歳と報告されました。長崎県の看護管理者からは、年齢の高い看護職によって今の看護体制をどうにか維持しているという状況から、今後の自施設の看護職員の確保を憂慮しているとの声があがっています。地域包括ケアの実現を支えるためには、その人材として、看護職員の確保は重要な課題です。これまでも、県におかれましては、様々な看護師確保対策に取り組んでいただいておりますが、次世代を担う看護職員の確保のためには、さらに画期的な施策が求められており、その検討・協議のためには、次世代を担う看護人材確保や看護基礎教育の問題等について、関係者が一堂に会し、課題を共有し、課題解決に向けて協議する場を行政主導で設置していただくことが必要と考えます。これまでも、いろいろな協議の場が開かれてきましたが、今後は、個別の課題ごとではなく、看護問題に関し、関係者が一堂に会し、定期的に、協議や検討をする会議体を設置していただき、具体的な解決へと進めていただくことを強く要望します。

【回答】

・将来を見据えた医療人材確保対策の検討については、医療計画関係の協議会、長崎県福祉保健総合計画関係の審議会専門部会、地域医療総合確保基金事業検討ワーキンググループ等関係者が一同に介した会議が開催されており、新たな協議会の設置については、これらの既存協議会との住み分けや県施策推進における協議会の位置づけ等の整理が必要であります。

また、保健医療福祉対策においては、問題が多岐にわたることから、具体的施策や事業を検討するために、各論ごとに協議することが必要であり多数の検討の場を設置しています。

・協議会設置を検討するにあたり、既存の協議会等では足らざること、新たに設置する協議会で協議すべき議題、具体的解決に向け画期的な施策を生み出すことができる会の構成メンバー等具体的な提案をいただければと考えております。

(2) 県立高等学校での准看護師養成の見直し

看護基礎教育の4年制化が求められる現状にあって、准看護師養成は教育内容、教育時間等の観点から社会のニーズに対応できていないと考えます。県民の安全・安心な医療の提供のためにも、県内中・高校生の適切な看護職資格取得のためにも、県立高等学

校における准看護師養成について、早急な見直しをお願いします。

【回答】

- 五島高校衛生看護科の募集定員は1学年40名であり、ここ3年間の入学者は22～24名、そのうち島外からの入学者は3～4名であります。
- 医療技術の高変化・専門が進んでいる中で、看護教育において更なる専門的・実践的な知識・技能の習得の必要性が高まっていることから、看護に関する学科の在り方については、五島高校衛生看護科における中学生的の志願や卒業後の進路及び養成のための施設や実習の状況等を踏まえ、検討する必要があると考えています。

(3) コロナ禍において臨地実習で学ぶことに大きな制約を受けた新人看護職員の就業支援

コロナ禍で、臨地実習に大きな制約を受けた看護学生たちが新人看護師として就業しています。それぞれの医療機関では、看護学生の学びの背景をふまえ、新人看護師の受け入れ体制を整え、教育を行っています。しかし、直接患者と接する機会が少なかったことの影響からか、患者との関係性の構築に困難さを感じ、患者のもとに行けないなどの現象が生じています。また、患者や多職種との関係を築く看護師の関わりの実際の場面を見学し、学びを深めるに至らず、新人看護師として就業せざるを得ない状況となったことから、新人看護職員のリアリティショックがおきかねない状況が危惧されます。これまで以上の対策が必要とされ、医療機関における新人看護職員研修制度のあり方においても新たな局面を迎えていると考えます。長崎県ナースセンターの調査によると、2020年度の新人看護職員の離職率は8.4%でした。それぞれの医療機関で新人看護職員を支えてきた結果、横ばい状態が維持できているといえます。

しかし、令和4年度には、今年度入職した看護職員は2年目を迎え、重ねて今年度に引き続き、看護学生として臨地実習が制限された新人看護職員が新たに就業してきます。看護を選択した人たちを離職させず、育成していくための新人看護師教育の基盤強化が必要です。長崎県におかれましては、新人教育担当者の配置や新人看護師が研修に専念できるようその間の給与の補填に係る助成等実施していただいているところですが、なお一層の拡充、とりわけ教育担当者の増員のための人件費の補助を拡充していただきますよう、支援を要望します。なお、令和3年度から「新型コロナウイルスの影響に係る看護職員卒後フォローアップ研修事業」が新たに設けられました。

しかし、養成機関においては、在籍する看護学生の臨地実習の機会確保に苦慮している現状から、この事業の活用が進んでいません。この活用のあり方についても養成施設並びに雇用施設双方の意見調整の場を設けるなど実効性のあるものにつなげていただきますよう要望いたします。

【回答】

- 昨年度に引き続き、今年度も新型コロナウイルス感染症の拡大で、実習中止を余儀なくされている学校があることは承知しています。
- ナースセンターの調査によると、R2年度新卒看護職員の退職者で「新型コロナウイルス感染症関連」を理由とするものはなく、「適正・能力への不安」についても、数字としては増加しておらず例年と同様の傾向であり、コロナ禍にあっても新人教育にご尽力いただいている結果と捉えています。
- 新人看護職員研修補助については、人件費の他、報償費、謝金、旅費、備品購入費、需用費等施設の実情に合わせて活用が出来るようにしています。引き続き予算確保に努めてまいります。
- 令和4年度予算について「新型コロナウイルスの影響に係る看護職員卒後フォローアップ研修事業」の必要性について学校への聞き取りを行なう中で、実習施設の確保が困難との声もありますが、実習は出来ており不要との回答もあります。本事業は国の補助事業であることから、県で補助スキームの変更が出来ないため、学校や学校を通じて医療見易から承った声は国へ意見として伝えてまいります。

5 新型コロナウイルス感染症の対応

新型コロナウイルス感染症への医療提供体制の整備については、病床や宿泊療養施設の確保、在宅療養患者への支援の強化が求められており、人材確保も重要な要素として指摘されています。本協会・ナースセンターでも宿泊療養施設やワクチン接種業務への看護職の紹介、協力をしてきました。今後も引き続き潜在看護職の確保に取り組んでいく予定です。しかしながら、県の雇用、委託等により、コロナ関連業務（ワクチン接種業務・宿泊療養施設・在宅療養等）にあたっている看護師からは、その業務内容の不明瞭さや処遇の格差等への不満の声も上がっています。県におかれましては、会計年度任用職員、委託業者・派遣業者からの派遣など勤務条件、雇用形態にかかわらず、すべての看護師の勤務環境の整備や業務内容の明確な提示を行うと同時に、その賃金・報酬・手当等の格差の是正を行っていただきますよう強く要望します。

また、今般、国から第6波に備えての医療提供体制の整備に関する通知が出されたことと承知しております。県におかれましては早急な体制整備を進めていただきますよう要望します。

特に、在宅療養者の支援に関しては、状態観察だけではなくカクテル療法等の治療も加味され、在宅医や訪問看護師の活躍が期待されることですが、既存の訪問看護事業所のみでは在宅療養者には十分対応できないことも想定されます。県や各保健所等に訪問看護が提供できる看護師の確保や質の担保等、在宅療養者を支える体制を早急に整えていただき、在宅療養者への安全・安心な医療を確保していただきますよう要望します。

また、併せて新たな新型コロナウイルス感染症医療提供体制の検討・整備にあたっては、本協会へも速やかに、適切に情報提供を行っていただきますようお願いいたします。

【回答】

- 新型コロナウイルス感染症対応のため、県では多くの看護師を採用又は派遣により確保しますが、宿泊療養施設における一定の判断や調整業務に対しては、看護協会からのご紹介などにより、県の会計年度任用看護師を配置し、臨時の診療所開設等に伴う夜間や準夜間の業務に対しては派遣の看護師を配置しています。また、ワクチンの大規模接種センターでは、短期間で多くの看護師が必要になったことから、看護協会より看護師を派遣していただき開設することができました。
- ワクチン大規模接種センターについては、市町の接種を補完するため、設置に向けて急きょ人員を確保する必要があったことから、センターを設置する長崎市・佐世保市のうち高瀬などと同じ看護報酬単価を設定した経緯があり、他の業務を行う会計年度任用職員や派遣の看護師との間に差が生じていることは、認識しているところです。
- 県においては、雇用形態等による処遇の違いがあることを把握したことから、7月以降の会計年度任用看護師の報酬を増額する処遇改善を行ってきたところです。雇用形態等による格差については一定是正されていると考えておりますが、看護士の処遇については、大きな格差が生じないよう引き続き努めてまいります。
- 宿泊療養施設における業務内容につきましては、採用直後の看護師やcovMAT等からの応援看護師に対しては、業務マニュアルを基に、当該施設業務を経験した看護師と共に業務を進めておりますが、改めて、業務マニュアルを再確認するとともに、施設内での指示役である会計年度任用看護師の役割の徹底と、業務内容の事前説明に努めてまいります。
- また、宿泊療養施設の看護師に対しては、意見交換の場や相談窓口を設けておりますので、定期的に意見交換を行いながら、業務改善や就労環境の向上に繋げてまいります。
- 医療提供体制については、陽性確定前から回復・療養解除後まで切れ目なく新型コロナウイルス感染症患者に対応可能で、地域住民が安心できる総合的な保健・医療提供体制を整備するため、これまでの「病床・宿泊療養施設確保枠」から、新たに「保健・医療提供体制確保枠」として充実を図ることとし、長崎県においても、先般、体制の構築方針を決定し、11月末を目途にこの方針に沿った体制整備を進めることとしております。
- 自宅療養者への支援体制については、症状悪化時の対応や医師診察を希望される場合に備え、県医師会との委託契約により「自宅療養サポート医」を配置し、24時間の電話診療体制を整備しているほか、電話診療による処方箋を自宅へ配達できるようになっています。

また、自宅で容体が悪化した場合の酸素投与や中和抗体薬投与等の体制整備について検討していくこととしており、自宅療養者への安全・安心な医療確保に努めてまいります。

なお、情報提供については、随時、行ってまいりますので、医療提供体制の検討・整備にあたっては、ご支援ご協力をお願いします。