

京都市看護師確保検討委員会 提言

1 はじめに

京都市看護師確保検討委員会（平成 22 年 7 月 9 日設置）は、看護行政が基本的には国と都道府県において中心的役割が担われていることを踏まえつつ、京都市立病院をはじめとする京都市内の医療機関等における看護職員確保に資することを目的として、京都市が新たにに取り組むべき行政施策の方向性に関する検討を行ってきたが、このたび平成 22 年度における検討結果を提言として取りまとめた。

京都市におかれては、本提言の趣旨に沿って、今後関係機関・団体等との連携・協力を図りながら、質の高い看護職員の養成及び京都市内の医療機関等における看護職員確保に資する新たな行政施策の具体化に速やかに取り組まれるよう、本委員会として要請する。

2 基本的な考え方

- 京都府の看護職員需給見通しによると、京都府全体での需給均衡には、平成 22 年から 27 年までの 6 年間で最低限約 3,300 人の増加が必要である。したがって、京都府全体では今後年平均約 550 人の増加、京都・乙訓医療圏では年平均約 350 人の増加を図る必要がある。
- なお、医療現場における看護職員確保の厳しい実態からは、労働環境の改善等を進めるためにも、これ以上の供給数の増加が望まれるという意見もあった。

【表 1：京都府看護職員需給見通し①】

	平成 21 年現状	平成 23 年	平成 27 年
需要数（A）	27,481 人	28,581 人	30,780 人
供給数（B）	27,481 人	28,357 人	30,780 人
需要見通しと供給見通しの差（B/A）	100.0%	99.2%	100.0%

<京都府資料を基に作成。人数は常勤換算>

【表 2：京都府看護職員需給見通し②】

		平成 23 年	平成 27 年
需要数		28,581 人	30,780 人
供給数	年当初就業者数	27,870 人	30,099 人
	新卒就業者数	1,190 人	1,221 人
	再就業者数	2,978 人	3,058 人
	退職等による減少数	▲3,681 人	▲3,598 人
	年末就業者数	28,357 人	30,780 人

<京都府資料を基に作成。人数は常勤換算>

- 京都府では、少子化が進展する中、今後とりわけ看護職員の定着・離職防止と有資格者の再就業支援に重点を置いて、看護職員確保対策事業の効果的な推進と充実を図ることにより、この需給見通しを確保することとされている。
- こうした状況から、京都府の取組に加え、京都市が新たに市町村行政レベルで看護職員の定着対策や復帰支援に取り組むことは、今後における京都・乙訓医療圏の看護職員需給の均衡に寄与するものと考えられる。

3 新たな取組の具体化

(1) 定着対策

- 国の「第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書」では、調査回答施設による看護職員の定着促進を促すために効果を上げている取組として、有給休暇の取得促進、超過勤務削減のための取組、多様な勤務形態の導入等、密接に勤務条件に関連する事項のほか、「研修体制の確立」「外部研修への援助等によるキャリアアップ支援」等が挙げられているとおり、研修等による看護職員の資質向上は、医療の高度化への対応はもとより、看護職員にとって定着へのインセンティブになっているものである。
- 一方、看護職員の研修体制については、施設間での格差が大きく、また、京都府看護協会等の施設外研修についても、会場や経費の問題から、機会が限られている。このため、①新人研修については、「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、病院等の開設者等の責務として、新たに業務に従事する看護師等に対する臨床研修その他の研修の実施及び看護師等が自ら研修を受ける機会を確保できるようにするための必要な配慮が明記されたが、同一施設からの複数参加は困難であり、特に必要性の高い小規

模施設ほど参加が困難な状況がある。また、施設内の異動者や中途採用者への研修機会が少ないなどの課題がある。②中堅看護職員・中間看護管理者のスキルアップ支援のための研修についても、同様に希望者全員が受講できない、同一施設からの複数参加が困難な状況にあるほか、中堅看護職員を対象とする研修機会が少ないなどの課題がある。

【表3：新卒看護職員研修等の状況（平成21年12月現在）】

新卒看護職員研修プログラムを実施している病院	71.4%
新卒2年目以降プログラムを実施している病院	63.8%
再就業看護職員研修プログラムを実施している病院	41.5%
潜在看護職員研修プログラムを実施している病院	16.3%

＜資料：H21 京都府看護職員実態調査を基に作成＞

【表4：倍率の高い主な研修テーマ（平成21年度一般研修実績）】

研修テーマ	定員	応募者
BLS（救急蘇生）	25人	67人
新人対象：誘導心電図の基本的知識と主な不整脈	40人	106人
看護実践に活かすことのできるフィジカルアセスメント	60人	140人
リンパ浮腫ケア	60人	130人
終末期がん患者へのこころのケア	40人	83人

＜資料：京都府看護協会資料を基に作成＞

○ 上記のことから、京都市においては、まず新人研修や中堅看護職員・中間看護管理者のスキルアップ支援のための研修をはじめ、看護職員にとってニーズの高い研修機会の拡大が図られるような支援措置を講じるべきである。その際、特に新人研修については、繰り返し身につけることが重要であることから、複数回の実施やシミュレーション研修等、より効果的な研修内容となるよう、工夫することが望ましい。また、長期にわたる研修は、1週間の半分程度が研修で、あとは職場で勤務可能な「分散型」での実施など、看護職員がより参加しやすくなるよう、工夫することが望ましい。

○ このほか、離職防止の観点からは、例えば急性期から慢性期の施設に移りたいという希望がある看護職員が、ニーズに合った施設の見学や実習に行くことができれば、潜在看護職員とならず、引き続き他施設で資格を活用することができるため、そうした調整・紹介・相談機能についても、検討がなされることが望ましいという意見もあった。また、キャリアアップという側面ばかりでなく、通常の看護業務を担う看護職員の定着対策や、職域保育所の検討を望む意見もあった。

(2) 復帰支援

- 国の「第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書」では、調査回答施設による看護職員の再就業に効果を上げている取組として、ハローワークに求人を出している、求人広告を出している、いつでも見学・相談できるようにしている、退職者を勧誘しているなどのほか、国や都道府県の取組として、潜在看護職員が安心して再就業できるよう臨床実務研修に対する補助等が挙げられているが、離職して暫く経過する看護職員にとっては、研修等による看護技術の進展に対応した知識等の習得と丁寧な情報提供・相談等が、再就業に結びつくものである。
- 一方、潜在看護職員の能力再開発研修については、施設間の取組姿勢に差があることなどから、再就業に結びつきにくい実態がある。

○ 上記のことから、京都市においては、まず離職して暫く経過する看護職員が安心して再就業できるよう、能力再開発研修機会の拡大が図られるような支援措置を講じるべきである。

- このほか、再就業促進の観点からは、潜在看護職員が有料の民間紹介会社を介さずとも、再就業に結びつけられるよう、各施設・団体がいつどのような能力再開発研修を実施しているのか情報提供するなど、情報提供機能のあり方についても、検討がなされることが望ましいという意見もあった。また、潜在看護師を把握する方法等の検討を望む意見もあった。

以上

別紙

京都市看護師確保検討委員会 委員名簿

(五十音順・敬称略)

氏名	役職名	備考
出 射 靖 生	社団法人京都私立病院協会副会長【作業部会座長】	○
我 部 山 キ ヨ 子	京都大学教授（社団法人京都府看護協会会長）【委員長】	
神 田 益 太 郎	社団法人京都府医師会理事【副委員長】	
高 木 博 司	京都市保健福祉局保健衛生推進室長	○
玉 里 八 重 子	京都光華女子大学教授	
寺 口 淳 子	社団法人京都私立病院協会看護部長会会長	○
西 尾 絹 子	京都市立病院総看護師長	
野 口 雅 滋	京都府病院協会副会長	
前 原 澄 子	京都橘大学看護学部長	○
松 本 尚 子	社団法人京都府看護協会専務理事	○
山 田 豊 子	京都市立看護短期大学教授	
余 田 正 典	京都府健康福祉部医療課長	●

※○印：作業部会メンバー。●印：作業部会オブザーバー