

第1回京都市看護師確保検討委員会

日時：平成22年8月9日（月）午後3時～午後5時

場所：右京区役所5階，大会議室2

出席者：（団体関係者）

京都私立病院協会副会長	出射 靖生
京都府医師会理事	神田 益太郎
京都私立病院協会看護部長会会長	寺口 淳子
京都府病院協会副会長	野口 雅滋
京都府看護協会専務理事	松本 尚子
京都市立病院総看護師長	西尾 絹子

（学識経験者）

京都大学教授	我部山 キヨ子
京都光華女子大学	玉里 八重子
京都橘大学看護学部長	前原 澄子 *欠席
京都市立看護短期大学教授	山田 豊子

（行政）

京都府健康福祉部医療課長	余田 正典
保健福祉局保健衛生推進室長	高木 博司

- 次第：1 開会
2 あいさつ
3 委員長，副委員長選出
4 議題
（1）趣旨説明
（2）取組説明
5 その他
6 閉会

(あいさつ)

高木室長：京都市は、現在、質の高い看護師の養成と市内の医療機関への看護師の確保を目指した取組を進めている。

具体的には、看護学科卒業生の新規供給の拡大、2点目は、現職の看護師の定着対策、3点目は、離職された看護師の方の復職支援、こういった取り組みで、市内の医療機関への看護師確保を目指していきたい。

新規供給の増大は、京都市立看護短期大学を廃止して、市内の私立大学と連携して取組を進め、協議を既に始めている。

この京都市立看護短期大学の廃止の経過と京都市としての考え方を紹介させていただく。

京都市立看護短期大学は、昭和29年の開設以来、多く看護師を輩出し、市立病院を始め、さまざまな医療現場で活躍をしている。

しかしながら、今日、少子化の進展あるいは医療の高度化、専門化に対応した看護師の養成のために、短期大学ではなく4年制化の必要性が叫ばれてきた。

本市の深刻な財政状況、市内の私立大学の看護学科への参入動向、そういったさまざまな状況を総合的に反映した結果、公と民の役割、官と民の役割を見直して、市内の看護学科の新設に意欲を示している大学と連携して取組を進めていくことで、現在に至った。

この委員会は、看護師確保の3つの側面からの取組が必要であると京都市では考えており、新規供給は、既に関係私学の皆様方と協議を始めている。

2点目の現職看護師の定着支援、3点目の離職された看護師の復帰支援について、主に議論・検討していただき、今後の京都市域における京都市の取組を進めるための議論をお願いします。

本委員会には、看護師の職域団体の立場、医療機関を経営される立場、医療機関における看護の現場に立つ立場、看護師養成と看護教育に携わっておられる立場、行政の立場、といったさまざまな立場の看護師を取り巻く第一線の専門家の方々に御参画いただいた。皆様方の高い御見識と卓越した専門性、そして日頃感じておられる看護の状況など、忌憚のない御意見を賜り、看護師確保に資する京都市の新たな施策に取り組む意見を賜れば有難い。

(趣旨説明)

事務局(京都市)：京都市資料の資料1について、少子化の進展により、20年後の18歳人口は、今の2/3の水準に低下する予測のなかで、これまでのような新卒養成定員の拡大手法だけでは、看護師確保に限界がある。今後は、大学教育化による質の向上と全国で毎年10万人に及ぶ看護職員の離職対策等、新卒養成だけに頼らない量の確保、その両面を進めていくことが求められている。

市内の私立大学による看護学科設置の動きが進んでいること、あるいは本市の財政状況等々から、公と民が果たすべき役割を見直し、看護学科の新設を計画している私立大学との連携協力によって、質の高い看護職員の養成に努め、新たに市の看護職員復帰支援あるいは定着対策にも取り組むことによって、市立病院をはじめとする市内の医療機関における看護職員を確保していく。

こうした施行プロセスについては、参考資料の京都市立看護短期大学の4年制化に関する考え方のほうで詳しく示しているので、参照いただきたい。この資料1の左側に、質の高い看護師の養成という点で、4年制の看護学科を既に設置している、もしくはこれから設置しようとしている市内の私立大学に市立病院での実習フィールドも含めた今の看護短期大学のソースを継承し、医療の高度化や専門化に対応できる看護師の養成、これに資するように、現在、看護職員養成確保に関する連携協力協議という協議体で協議を行っている。

一方で、資料1の右側、京都市看護師確保検討委員会で、看護師の確保対策は、基本的には都道府県の役割であることを踏まえつつ、看護師の定着対策、資質向上に重点をおいて、市立病院をはじめとする市内医療機関等に看護師確保に資することを目的として、本市が取り組むべき施策、あるいは事業に関する検討する趣旨である。

今年度内に検討委員会で、今後の方向性について、一定の取りまとめをし、来年度以降の関係団体、関係大学等々の協力を得ながら、具体化を図っていきたい。

(取組説明)

委員長：まず看護師確保対策の現状について、共通認識を持つ必要から、関係機関・団体の現在の取組状況について、御報告をいただく。

事務局(京都市)：資料2の「看護職員養成に関する動向調査」の結果に関する概要について、市内に所在する一般病床200床以上の21病院を対象に、平成20年12月に実施したもので、1点目は、就業形態別の就業状況で、看護師、助産師の90%以上が常勤職員として就業されている。

2点目に、在勤年数別の就業状況で、90%以上の常勤職員において、在勤年数が10年未満の職員が70%以上を占めており、定着が図られにくいことが窺われる状況。

3点目の前職別看護師採用状況で、常勤看護師数の供給面とし、新卒・新人が約60%、他の施設からが約30%で、雇用の流動性が非常に高い一方、再就業者は少ない傾向。

4点目が学校種別の看護師の採用状況で、専門学校等の卒業者が約70%、4年生大学の卒業者が約20%、4年制大学の卒業者については、漸増傾向。

5点目は、今後の看護師採用計画で、回答サンプルが少ないが、傾向として、今後私学の参入等で、市内の養成定員が増えていく見込である一方で、回答いただいた17病院中の、13の病院が既に7：1の入院基本料算定病院であることなどからも、採用に関し、今後、大きな制度変更がなければ、概ね、当面、7：1導入前の18年度実績ベースもしくは、20年度実績ベースで推移するのではないか。

6番目の認定看護師・専門看護師の就業状況と今後の配置計画、認定看護師は、皮膚・排泄ケアをはじめ、多くの病院で配置されており、今後もほとんどの病院で配置計画があり、認定看護師養成の需要が高いといえる。一方で、専門看護師については、まだ配置されている病院はわずかである。

表9において、近畿圏の認定看護師教育機関は平成20年度現在、7機関ある。認定看護の分野も7分野で、そのうち京都市内に、京都橘大学、京都府看護協会の2つの教育機関がある。

7番目として看護師養成に関しての行政への期待は、技術面の課題として、看護師の研修事業あるいは、高度医療に対応する看護職員の養成ということで、高度化・専門化する医療に対応するために、就職後の看護師の継続教育、研修等に対する行政の支援を求める意見が多い。就労面に関して、ワークライフバランスへの支援、メンタル等々についての相談・助言機能、あるいは看護師の再就労への支援で、身体的・精神的にも厳しい労働環境にあるので、離職防止や再就業に関する行政の支援を求める意見が多かった。

資料3において、看護師確保対策は、基本的に都道府県の役割なので、本市の取り組みは非常に限定的である。

1点目が看護師養成所の運営助成で、看護師等養成所を運営する法人が病院を経営していない、系列病院への就職者が、過去2年間において、当該年度の卒業生の半数に達していないという2つの条件に該当する養成所を対象として運営費の補助の交付を行っており、4つの養成所に対して、現在運営補助金の交付を行っている。

京都市看護師修学資金融資制度は今年度からの新規事業で、看護学科を設置しているもしくは新設を計画する私学との連携協力で、質の高い看護職員の養成に、今後取り組んでいくこととしており、国公立大学、専門学校に比べ、私立大学の看護学科の学費が非常に高いので、本市域内における私立大学の看護学科に在学する学生の方で経済的理由によって、修学困難であると認められる方に対して、修学資金の融資のあっせん、入学一時金の給付を行うことによって、看護学生の修学支援を行っていくとしている。

融資対象は、市内の私立大学の4年制看護学科の学生で在学する大学から奨学金の給付若しくは貸与を受けている、あるいは受ける見込の方で、私立大学と京

都市とが共同で学生の修学支援を行っていく趣旨で、本市の修学資金融資制度だけを受けることはできない仕組みになっている。その他の要件として、経済的理由によって学資の負担が困難なもの、学習状態が良好であるもの、将来、本市の区域内の医療機関等において看護職員として就業する意志を有するもの、この4つの条件を全て満たす方が融資対象者。

融資額は、年額120万円を限度とし、4年間の総額では、480万円まで融資することができる。

返済について、利子は、融資実行翌月から返済を開始し、京都市が学生本人へ利子補給金を交付し、実質無利子で借りていただく。

一方で元金は、据え置き期間経過後、つまり大学卒業後、金融機関に対して返済をしていただく必要があるが、卒業後、看護師又は助産師として京都市若しくは京都市立病院機構に勤務した場合には、その勤務期間中、本市が返済元金補給金を交付し、勤務期間中は、実質、元金の返済が免除される。

入学一時金は、修学資金融資を受けておられる方のなかで、当該年度に入学された方で、入学の1年以上前から京都市内に住所のある方に対し、入学一時金として、在学されている大学の入学金の半額相当額について、10万円を限度として、給付する。

適用枠は、今年度は、50人、来年度以降は100人を予定している。

看護の日記念事業は、主催が「看護の日」実行委員会ということで、京都府、京都府看護協会、京都府看護学校連絡協議会とともに、京都市も実行委員会に参画して、看護への関心を高めるPRに取り組んでいる。

委員長：続きまして、京都府の取り組みについて御報告いただく。

委員：先般、看護協会で、各病院の看護師長等に、病院の施設会議で説明したものを使って説明する。

看護師確保対策関係の事業の施策の体系で、今年度、京都府では、大体8億7百万円の予算を計上している。4つの柱があり、1つは看護師養成施設等への運営費、看護職員の研修、実習を受け入れられる実習指導者の方の養成に加え、今年度、1箇所助産師の養成所ができるので、そこへの整備支援ということの養成対策。2つめは、看護定着対策で、京都府外へ行っておられる方も含めた奨学金の貸与事業。勤務環境を改善するというので、院内保育所運営補助を今進めており、大きな額となっている。資質の向上対策で、専門看護師の養成、特に力を入れている新人看護師研修事業を今年度新規に立ち上げている。

新人看護師の離職率が大きいので、新人看護師の離職をできるだけ抑えていくため、約1,000名おられる、今年度京都府内に就職された新人看護師の方に、

何らかの形で受けていただくということで、取り組んでいる。

再就職の促進で、看護協会にナースセンター事業を委託しており、また資格を持ちながら、家庭におられる方々に対し、再就職の支援を考えている。新規創設、継続のものを含め、約8億700万の予算で事業を行っている。

例年国は、看護師の需給見通し調査というものに取り組んでいる。現在、6次の計画があり、平成23年から平成27年の間を対象とした第7次の需給見通しの調査にかかっている。

京都府でも、看護協会の御支援を受け、今年の1月～2月にかけて、各病院、看護師がおられる医療機関を対象とした実態調査を行った。対象施設は、病院、診療所のなかでも有床診療所、助産所、訪問看護ステーション、老健、特養、養成施設、市町村、保健所、これ以外にも看護職がおられる職場というのはたくさんあるが、まず主だったものを、全部共通の対象ということで、これらの施設で調査を行っている。

少しでも回答率を高くするため、国の調査項目に京都府で若干プラスする形で、回答しやすく工夫したところ、病院が、前は78%で今年は93.1%と非常に高い回答率になっている。

全ての対象施設においても、前回は上回り、国のほうは67.7%、京都府では、84%という回答結果があった。

その実態調査で、病院で常勤の方が、16,538人、非常勤の方が、3,531人で、合計で20,069人となっている。

看護師の確保、定着で、どういった取組をしているかで、一番多かったのが、人を育て個人を大切にする病院や勤務場所のムード作りで、有給休暇の取得促進、研修体制の確立など、キャリアアップの支援、超過勤務削減のための取り組みが上位にきている。

成果を挙げている再就職の取り組みで一番多かったのが、複数回答で、いつでも、見学・相談ができる、ということで、退職者の方を再度、勧誘し、途中で就職された方々へのサポート体制を充実させていること、短時間勤務体系の導入や、子育て期間中の夜間勤務等が再就職を支援すること等の回答があった。

調査に回答していないところや調査対象外の職種、種別などをトータルすると、京都府で平成21年度の看護職の数、これは常勤換算だが、27,480人という数値を推計している。国の看護師関係の統計として、看護師を一人一人対象としているような統計資料はない。

医療施設調査、看護職員業務従事者届、介護保険サービスの事業者調査などを活用して、精度を高めるための推計を行っており、ベースは、今回の実態調査である。この27,480人は常勤換算になっており、実人員としては、約33,000人。

需給見通し案として、27年に30,781人、これは常勤換算で、実態調査をベースにしたもので、実態調査でお答えいただいたところは27年の数字で、回答いただいていないところや、対象外の施設も、できるだけ細かく推計をさせている。あくまで常勤換算なので、これに対応する実人員として、36,000人ぐらいを考えている。

これによると、6年間に約3,300人を確保する。つまり年間550人ぐらいの増加を見込んで、需給バランスをとることになる。6次のトレンドでいうと、年間350人ずつぐらいしか増えていないので、年間プラス200人といった形で、バランスを図っていくことを考えている。

これは案で、今後、厚生労働省と推計方法等について精査を行い、最終的に数字を精査し、多分12月ぐらいに国、府一緒に公表できると思っている。需要の見込は、平均的に21年～27年まで置いているが、これに対する需給の見込が、新卒で、京都府内に就職される方が、毎年1,100名ぐらいおられる。京都府以外の他府県から京都府に戻る方も1,100名を少し超える。これは養成校の数が変わらない限り、ほぼ微増という形で考えている。一番の問題が、退職者の数で、3,700人ぐらいおられる。

再就職される方が水色の棒グラフになり、黄色と水色を足したものと、赤の退職者との差が折れ線グラフになり、毎年の純増の部分になる。これが、345人で、30,780人という需要見込に対応するためには、需給を平均550人ぐらい、最終的には平成27年で681人を確保していかないと需給のバランスがとれないということになる。

これを確保するのが、京都府の役割であり、看護協会をはじめとする関係団体と一緒に取り組んでいきたい。そのためには、供給サイド、養成校を卒業された方々にできるだけ府内で就職していただく、そして新規採用者の方の離職を防止していく、勤務環境の改善を図ることやスキルアップ支援による離職防止、さらに、退職者の方の職場復帰を促し、有資格者の方々の職場復帰支援等を組み合わせることによって、550人の純増を図っていきたいと考えている。

京都府の施策の体系で、新人看護師の研修について、高い率で今年度受講していただき、離職防止につなげていきたい。

潜在看護師の方の再就職支援について、潜在看護師の方をどのように把握し、適切な情報提供をし、就職につなげていくか、今年度、看護協会とともに取り組む。国が、今年度、各都道府県のサンプリング調査で、潜在看護師の状況調査を行うので、秋から冬にかけての調査に御協力をお願いしている。

新人看護師研修事業の関係で、今回保助看法が改正され、新人看護師の卒後研修が努力義務となっている。看護師自ら、国・地方自治体、京都府、そして病院開設者が、それぞれの役割分担を担うことによって、卒後研修を必ず受けていた

だく機会を確保することにより、新人の方々を、きっちりフォローしていきたい。

今年度は、大きな病院で、自ら新人看護職員研修をやっていただき、中小の病院では、看護協会が実施される研修に参加していただくことを考えている。他施設と合同で研修をすることも考えている。受講率は、現在91%。

京都府の奨学金は京都市と政策が若干異なっており、4年制も含めた全ての養成校、京都府から他府県への養成校に行かれている方々も対象としている。

奨学金の貸与額は、京都府の養成校の定員の一割分ぐらいを想定している。毎年550人分ぐらいを確保しており、希望が超えれば、優先順位をそのなかでつけていただく。

京都府の奨学金の免除の規定は、希望者が少ないところへ就職していただきたいということで、北部の医療機関、200床未満の病院、そういったところに勤務していただいた場合は、返還免除、それ以外は、基本的には返還で対応している。

委員長：京都府看護協会の取り組みについて、報告いただく。

委員：社団法人京都府看護協会の概要と沿革は記載しているとおり。

目的及び事業は、目的である看護職確保・定着に関する事業、質の確保という専門教育の研修事業に力を入れている。会員数は、21年度で14,758名。

看護職の離職状況については、省略をさせていただきます。

21年度の実績で、1番目のナースセンター事業は、府の委託によって、未就業の看護職員の登録及び施設紹介で、年間の新規の求人数、求職者数、実際に就業した数を示した。未就業者の登録は、京都府下で施設を退職される時に、ナースセンターに登録していただくように、看護部長など責任ある方を通じて、登録をお願いしている。

2番目に看護力再開発講習会は、未就業、潜在看護師の方々が、仕事を始めようとするときに、医療の進歩も激しいので、研修の機会を提供する会となっている。実質8日間実施しており、その中で、実習が2日間入っており、研修センターで実施を行っている。

3番目に再就業移動相談を行っている。1番目の事業の未就業看護師の登録と施設の紹介は、ナースセンターで、個別に一人一人の悩みや色々な相談を具体的に受けているが、これを移動相談という形で実施しており、単独に協会がやるというより、いろんなイベントに併設して実施している。

4番目に、新しく始めた福祉職場における看護職の仕事セミナーで、福祉の方が受けられる研修で、看護職も含め実施している。これまで3回ほど実施し、延べ91人の参加となっている。

5番目は、訪問看護の関係で、訪問看護に今従事している、あるいはこれから

従事する意志のある方、未就業者も含めて、いろんな訪問看護に関する講習会を実施する、185時間という長丁場の研修である。実習は希望施設で調整しながら行う。21年度は21人の参加で、22年度はe-ランニングを取り入れ、40数名の参加となっている。

特に訪問看護については、スキルアップのため、公開講座などいくつかの研修を組み入れてやっている。

訪問看護の情報交換会も併せて行っており、特に、この訪問看護の人材に非常に困っている状況なので、理解を高め、関心を持っていただくよう医療機関と訪問看護ステーションとの相互研修を実施している。

6番目は、看護の普及啓発で、看護の心の普及ということで、一般の市民向けのPRや、ふれあい看護体験を行っている。これは、中学生ぐらいから参加でき、看護の道を志してもらえるように、看護体験を実施している。これは長い歴史があり、20年近くこういった試みをしている。年によって参加の割合は違うが、21年度はインフルエンザの影響もあり、若干人数は少なくなっている。

高等学校の訪問では、看護への進学を促進するため、ナースバンクの独立委員会のメンバーと担当の理事が学校訪問をし、進学の看護の道への経路を描くとか、看護とはどのような仕事かを説明する。21年度は22校となっており、移動相談所も含めて、電話での相談も受け付ける機会を設けている。

7番目は、特に助産師の不足が大きな社会問題になっているが、産科診療所等における助産師確保モデル事業として、潜在助産師への講習会であるとか、就業相談といったものを実施している。その他広報関係のものがナースセンターで事業として実施をしている。

IIのその他の離職予防・確保定着事業は、ナースセンター事業以外に、協会で行っている事業である。

1番目の新人看護職員の離職予防対策について、22年度から実施した研修事業以外に、これまでもいくつか実施しており、その一つが新人看護職員の看護実践能力向上のための研修である。

今、京都府の新人の離職率が5.8%で、全国が9%ぐらいなので低くはなっているが、以前は10%もあった。新人看護職員が自信を持ってなくて退職をする、今の求められる能力についていけなくて退職をする、というのが退職理由のなかで大きく挙がっている。そのために、実践能力を身につける機会を設け、全部で5コースあり、延べ216人が参加している。

今年度から始まった新人看護職員の研修事業は、基本的な臨床実践能力を獲得し、看護の質の向上と併せて早期離職を予防する目的である。

また、多施設合同研修は、大体15日間を1コースにし、京都の北部と南部で開催している。年間を通じて15日間なので、半分ぐらいが今終わったが、あと

大体1，2箇月，最終11月から12月までを研修コースの中に入れていく。

次に，研修責任者研修について，施設のなかで，この新人の研修の企画プログラムの実施とか，評価に関わるそういう責任者の方を担当する研修となっている。

これも委託を受け，5日間のコースで，前期が終了したところであり，後期は，秋ぐらいに実施を行う予定になっている。つまり，新人の研修が確実に，研修のガイダンスプログラムに沿って，実施できることで，離職を防止して実践能力も高めていこうという試みである。

さらに，新人の離職予防として，リフレッシュ研修というものもある。新人は一人で悩んだり，新人同士で悩み，それを周囲の人や，先輩に言わなかったりする傾向が比較的あるので，3，4年前から実施している1泊2日の研修で，少しリラックスしながら，新人の気持ちをそこで発露することを目的としており，好評を得ている。

実際の新人看護職員の理解と環境整備のための研修は，施設の看護部長や教育担当者を対象とし，新人を育む環境をつくるための研修を実施している。新人については，以上です。

次に中堅看護職への離職予防対策で，大きい離職の山は，新人看護職が大きいですが，中堅も非常に多く，結婚，配偶者の転勤，子育てといった理由も多く，看護の仕事に希望が持たなくて，退職するということもある。

こういった転機をどう活かして，乗り越えていくか，先輩の経験談を聞いていただく研修を実施している。

3番目に中間管理職への支援で，現在，中間管理職が疲弊し，新人を育てないといけない，しかし思うようにいかない，といった中間管理職の苦悩も，調査のなかでは非常に出ていることから，リフレッシュ研修を行っている。

施設看護職代表者への支援では，看護師長クラスの責任者の方に，ワークライフバランスについて，今普及を広めていっているところである。未就業者をできるだけ就業させることも非常に大事なことはあるが，今働いている人をいかにやめさせないか，それが非常に重要で，大きく軸も変わってきている。

代表者の方には各施設での離職予防対策をそれぞれが立てるため，調査結果等の情報提供をし，検討していただくグループワーク等も実施している。

5番目に合同就業フェアをしている。これは京都の看護学校，大学，それから近辺の学校等にも働きかけ，学生にできるだけ参加していただき，京都の施設でやっている取組等を，十分PRし，京都で就業していただけるよう合同で取り組んでおり，3年目になって少しずつ参加者が増えてきている。

あと，各種実態調査を実施しており，府の調査と重複しているところもあるが，316施設を対象に調査をし，いろんな事業のなかで反映させていく。

今，申し上げた確保対策，離職予防の事業で，次に専門職としての資質の向上

に関する事業があり、量の確保と質の確保の2本柱がある。

人数は21年度の実績で、確保定着事業で出たものは省いている。

1番目の専門職の継続教育は、いくつかコースがある。

あと、それ以外に対象別ということで、管理者の育成研修をしており、ファーストレベルの研修で150時間、セカンドレベルでは3年に1回実施しているが、180時間の研修コースがある。

3番目の医療安全の管理者養成講習は、今年で4年目になる7日間の研修で、看護職だけでなく、薬剤師、臨床工学士の方等も、現在受け入れてやっている。

4番目の退院調整看護師養成研修では、急性期では退院日数も大変少なくなっており、できるだけ在宅に円滑に移行できるように実施している。

次に、京都市内、府下でも認定看護師も増えてきており、その輪の広がりや、効果的な活動のために交流会を21年度に実施した。

6番目は受託教育で、実習指導者であるとか、教員養成講習、教員のスキルアップ研修等も行っている。

准看護師に対しても定着、進学支援ということで研修を行っている。

学会等の研究的活動については、看護職としても非常に重要で、そういった支援等を行っている。

9番目の認定看護師がん放射線療法は、21年度に開設し、6箇月間のコースで22年度も8月に開校予定になっている。以上です。

委員長：ありがとうございました。京都市からは、市内の医療機関、16病院の調査結果から、それから京都府におかれましては、看護師需給調査結果から、それから、看護協会におかれましては、委託事業とか協会独自の事業ということで、それぞれ看護師確保対策の取り組みをお話していただきました。御意見、御質問等ありますでしょうか。よろしいでしょうか。

(協議等)

委員：京都市で行われた調査ですが、一般病床200床以上、21病院とありますが、京都市内の病院数からすると、かなり少ない数ですね。公的な病院と私的な病院とに分けると、何病院ずつになるんですか。

事務局(京都市)：動向調査は、平成20年度に看護短期大学のあり方を検討するにあたり、看護短期大学の卒業生が、ほとんど全て200床以上の医療機関に勤務していることから、200床以上の病院での看護師の需給動向、就業形態について、調査を行ったもの。21病院につきまして、公立と民間の比較という形ではちょっと、今21病院の全てが出てくるわけではないので、手元にはございません。

委員：調査対象があまりにも少なすぎるのと、今、民間だけでも、京都市内で、約100病院ほどあります、公的な病院は市内でどれぐらいでしょうか。

委員：公的というと、両日赤、京都医療センター、市立病院、済生会になります。

委員：数が少なすぎるので、この結果を直接どうこう言うのは危険ではないかと感じます。

委員長：これは、看護短大の方向性を決めるにあたっての調査で、先生方も言われたように、全数調査ではないので、気をつけて見ていく必要があるように思います。では続きまして、これからは、看護師確保を考えていく中で、看護師の資質の向上であるとか、定着対策の取り組みということが、非常に大切ですがけれども、ここからは、先ほど申しました資質向上、定着対策に絞った形で、医療現場を代表して、御参加いただきましたので、現在の取組状況など、課題について、それぞれ考えておられることなどについて、お聞きしていきたいと思えます。よろしくお願ひ致します。

(取組説明)

委員：京都府医師会としては、看護学校を運営し、准看護師及び看護師の養成に努力しております。最近ですと、助産師養成を目的に、助産学科を創設するなど、努力しております。個々の医師会員としては、開業医、勤務医の如何に関わらず、看護学校での非常勤講師として、御協力していただいております。

病院、診療所の如何に関わらず、看護師養成のための実習施設として、協力させていただいております。また、常に看護師の教育環境ということで、整備に努めております。以上でございます。

委員長：ありがとうございました。続いて、お願ひ致します。

委員：看護学校をもっている病院というのが、京都府病院協会に属している病院には多いということなので、全体の看護学校を卒業された学生達がいわゆる親の病院に、どの程度就職しているのかは、今ひとつ把握しきれていない部分がありますが、私の病院のことを申しますと、40人の卒業生のうちに、30名就職してくれる年もあれば、50%を切るような年もございます。看護師確保から言いますと、最低限、関連のある看護学校からの卒業生がほとんど就業してくれるということが、非常に大切なこととなりますので、その対策の一つとしてですね、京都

市が今回、取られようとしているような返済を免除するような奨学金を、病院としても考えないといけないということで、実は今年から、そういった対応を考えだしているといったことをございます。

初期の看護師については、研修が必須化されており、病院内でも初期の看護師についての研修を手厚く行っておりますけれども、研修担当の看護師を専任で就けるということはまだできていない、というのが実情です。そこまでの看護師の数を確保しながら、7：1をキープするというのは、ちょっと難しいというのが実態です。

当院においても、中間管理職の人達がバーンアウトされることが結構問題となっているので、そういう人達を分厚くしておかないと、今後、いわゆる病院の看護師の管理が非常に大切になりますので、そのあたりに魅力的な形で、看護師をヒエラルキーを保ちながら、組織を維持していくのはなかなか困難かなというのが実感でございます。

委員長：ありがとうございました。京都市の調査で、市内の学校の出身者は、調査されたところということですが、50%ぐらいの方が市内のどこかに就職されているということなので、先生のところは非常に多くの方が就職されているような気が致します。

では、続いてお願い致します。

委員：私立病院協会の方では、今、医師不足が非常に問題になっておりますが、市内は比較的、医師が確保しやすい状況で、郡部にいきますと、医師もなかなか確保しにくい状況ですけれども、それ以上にやはり看護師が確保できないということが大問題になっております。

看護師確保については、何十年も前から不足している状況で、京都私立病院協会では、京都中央看護保健専門学校と京都保健衛生専門学校を持っております、京都中央看護保健専門学校は、京都市と共同経営という恰好で、やらせてもらっておりますが、京都市内の民間病院では、全くその2校では足りない状況で、昔からどの病院も西日本全体、九州・四国・山陰地方から看護師を確保していました。確保する際には、もう入学されてくるときに卒業を見込んで奨学金を渡すという恰好で、例えば私のところの病院ですと、毎年20名ぐらいの新人に奨学金を渡すことをやらなければ、とても看護師確保ができない状況です。

また病院へ就職されましても、各個人に1ルームマンションを用意しなければならない状況ですね。昔のような3、4人が一緒に一つの建物で暮らすというようなことでは、看護師さんは辞めてしまいます。

それから、入職してこられてすぐに、一週間ほど全体でオリエンテーションを

行います。そのあと、教育担当婦長、我々の病院ではサポートナースと呼んでいますが、個人個人に対して一人の先輩の看護師を付けて、落ちこぼれないようにしております。

いろいろな資料が出ておりますが、もっともっと看護師は増やしてもらわなければならない。看護師の質ということもあるんですけども、今、どこの病院の看護師長もあまり難しいことを言うと、すぐに辞めさせてほしいとなってしまうので、どこの看護師長も遠慮して、十分なことが言えない、というような状況です。

それと、看護師になれば100%就職が可能ですし、ある病院をやめても、2、3日後には必ず就職できるような状況です。世の中がこれだけ、経済状況が悪くて、就職難でありながら、看護師だけは特別な状況にありますね。それでは、競争力が全然生まれてこない、従って、看護師長の方々が、十分な教育をするため、あるいは看護教育以前に社会人としての躰をする段階で、注意が十分にできないような状況では、看護の質をあげるなんてことは到底不可能なんです。やはり、もっと看護師の人材が、豊富にあって、ある程度の競争が働くという状況でなければ、看護の質をあげることは不可能なのではと考えております。以上です。

委員長：ありがとうございました。難しいところを御報告いただきました。では、続いてよろしくお願ひ致します。

委員：私立病院協会の件に関して御報告いただきましたが、私立病院協会自体が、京都府下の病院それから、診療所も含めて、161施設が集まっている、いわゆる民間病院の協会です。そのなかで、看護部長たちが月1回集まって、部長会を作っているんですが、それぞれの、単科の病院の部長から、500床前後ぐらいの病院の部長さんまでおられますけれども、それぞれの施設の情報交換、それから管理施設の看護の質の向上ということで、総合研修を行っております。

看護職の質の向上ということでの教育研修は、京都府看護協会の方の研修も利用しながら、看護部長会で教育の委員会も持っており、ある程度の対象者別の研修を私病協の部長会のなかでも持っています。

看護職の確保というのは、今年は新人が全くおりませんというような施設もあります。ですから、地域格差ではなくて、京都市内、府内の病院の差によって、看護職が確保できている施設とできていない施設との差があるということで、京都市のほうで報告されました200床以上の病院の報告だけでは実態が表れていないと感じました。そのなかでも、質向上ということでは、看護部長会のなかで、確保定着について、どのように確保しているかとか、未就業者の復帰支援ということで、病院独自でそういう開発プログラムを持ってやっているところもありますし、病院間で協力し合っていてできないかということも、看護部長会で話し合いに

なったりしています。

そういうふうにして、お互い確保しているところを少しでも共有していこうというのでやってるんですね。ですけれども、看護師がいないところで、紹介業者を利用しないといけないとか、派遣ナースを使わないといけないとか、というような施設は本当に多々ございます。そういう現状がありますので、未就業者の方たちのそういった復帰ということでは、復帰支援プログラムを作ることも必要ですが、保育所が足らなくて、子どもさんを預けるところがなくて、仕事ができせんという方は多く、ハード面での整備も必要です。

私は、京都南病院で勤務してまして、院内託児所ももちろん持って、夜間保育もしていますけれども、うちの職員ですら、公立の保育所に入れなくて、来年入所できるかどうかわからないところで、もう少し延長保育を、例えば2歳を3歳にとか、要望している職員もおります。条件良く使える保育所がいかに少ないかという実態を知っていただきたいと思います。以上です。

委員長：ありがとうございました。

では、続きまして、京都市立病院の現状をよろしくお願い致します。

委員：先ほどから言われているように、辞めない方法を一番に考えています。辞めないためには、一番大きいのは教育と福利厚生ですね。その二つを頭に置きながらやっております。人が足りないのではなく、夜勤をする人がいないという現実があります。市立病院では3交代でしております。3交代ですと、少なくとも72時間以内に収めないといけません。妊娠、育児等でたくさん人をとられますので、そのことで大変頭をいためているところでございます。

福利厚生を重視しながらの教育ですが、7：1体制をとっていますので、勤務時間数の確保をすごく考えております。ですから、ミニ講座といいますか、16時半～17時15分の45分間の研修を細かく月に2、3回行って、知識の補充をしているところでございます。

非常勤で、半日、1日の単位で週に1～3回、特に退職された方たちへの働きかけをして、看護師の確保に努めております。常に、15、6名の看護師、主に外来職場に配置しておりますが、未就業者の方を何とかしたいと、情報も出して、ナースセンターに出しても、なかなか応募がありません。やめない環境が一番大事かなと思います。以上です。

委員長：ありがとうございました。医療機関それぞれの御事情を確保対策を含めましてお話をさせていただきましたけれども、御質問よろしいでしょうか。

では、これからは養成機関から卒業後の学生さんを見ながらというところで御

発言をいただきたいのですが、委員の方からよろしくお願い致します。

委員：皆様の御意見を拝聴しまして、看護師を養成する側として、離職に関しまして、看護教育におきましては、資質を高めるというお話がございました。その点に関しましては、高めるには、科目数がかなり増えてしまいます。それで、大学生を対象とした話ですが、やはり一般教養という科目も必要でして、20単位以上ということで、卒業単位が128単位ですので、1/6程度ぐらい占めることになります。専門科目に関しましても、資質を高めるためには、かなりの単位数になってくると思います。

今は、患者様を守るという立場から、実習に対する制限もかなり強くなってきたという印象を持ちまして、実際に就職してから初めて、看護活動を致しますことと、理論的なところをできるだけ強くして、どのような医療情勢になろうと、全員が対応できる看護職であるようにとは思いますが、即戦力として活かされるかどうかということにつきましては、やはり限界が非常にあるかなという感じを持ちます。

例えば注射一本でも、この10年ぐらいは実習ではさせておりません。そのような看護師が就職しますと、新人の教育をしていただいたとしても、患者様との対応のなかで、かなりの現実との差を感じるのではないかと。

あと、看護師養成の立場からしますと、学部生だけの養成だけではなくて、もう少し違った、看護協会がやっていらっしゃるような新人の養成であるとか、認定看護師の利用とか、そういうふうな視野で教育を考える時期ではないかなと印象を持たしていただきました。以上でございます。

委員長：では、委員お願い致します。

委員：3年課程の短期大学ということで、本学の学生のこれまでの経緯等を踏まえてお話ししたいと思います。

本学に入学する学生のほとんどは、第一志望ではなく、第二志望で大体入学してきており、4年制大学が第一志望です。それで、3年の教育をした時に、卒業時の進路状況というのは、16年から21年までをしてみますと、大体32名、多いときは36名が就職です。それ以外は16名～13名は国公立の大学に編入しております。

就職は、京都市、京都市立病院他っていうのが、大体18名～8名、これは、出身地域に帰るといふこともありますし、それから府内の国公立の病院で大体6名～4名、民間病院が大体、今年は11名いましたけれども、大体1ケタですね、そして他府県というのが、大体10名～4名ということです。他府県の公立病院

で4～11名で、民間病院が大体5名ぐらいが平均かなという感じです。

どのような就職先の選び方をしているか聞くと、看護協会が主催しておりますフェアでパンフレットを見て、病院の見学に行き、そのなかで施設、まあ単純ですけれど、割と市立看護短大の学生はストレートに入ってきておりますので、施設が良いとか教育の、自分たちのキャリアを磨けそうとか、プリセプターシップがしっかりしているとか、そういったようなところで選んでいるようです。

それから、給料というよりも、いかに自分達を育ててくれるかというところには、かなりの重点を置いているように感じます。

今の実習というのは、我々が実習していた時に比べると、患者の方の倫理観とか意識が高くなっております。これまでは受け持ちは、お断り、承諾書などを交わさなくてもさせていただけいたんですけれども、今はいつでも断ってよいというような契約にサインしていただいて、ちゃんと説明したうえで、受け持ちになっていただくということになっています。

それから技術ができないという現場の声がありましたけれども、無免許の学生は、例えば採血とか座薬を入れることすら、きちんと指導者の下でやらなければならない。ところが現場のなかでは、一緒にやれる時間とか、臨床指導者の方とうまくマッチングができない状態です。臨床では、大体6人ぐらい連れてきますので、全部が網羅できないという点で、現場に即した実習というのが、昔に比べると非常にやりにくいというような環境になっています。そのために、学内でモデル人形とかモデルの血管とかを使って練習をしていくわけですが、あくまでそれはモデルですので、病んでいる方の血管とかそういうものというのはもっと繊細ですし、非常に脆いですので、なかなか難しいということと、短期集中型の治療をしているために、やはりそのテンポに学生がなかなか付いていけないというあたりが、今の育てることの難しさというものを感ずます。以上です。

委員長：教育現場から、それを受け取った医療現場からの色々な問題であるとか、それからそれぞれの確保、定着対策について、お話をさせていただきましたけれども、なかなかディスカッションするのは難しいですが、何か言い足りなかったこととかありますでしょうか。

(協議等)

委員：追加させていただきたいのですが、現在は、やはり患者様を練習にするのは難しいので、シミュレーションとかモデル人形とかを使ってする時代になっていると思うんですね。

京都府医師会では、今度新しく医師会館ができて、京都府さんにもかなり援助をしていただいて、シミュレーションラボというものを作っております。そ

これは医師だけでなく、医学生だとか看護師さんとか、あるいは在宅をするときとか、そういう人たちが、練習できるようなラボになっております。以上、追加させていただきました。

委員長：他にありますか。

委員：養成機関の方々にお聞きしたいんですが、3年間なり4年間で養成されて、臨地実習の時間が足りないから、実際に現場で一人前になるのはいつごろから思っておられますか。

私どものところにも、毎年30～40名の新卒の看護師さんが入職してこられますが、1年目は仕事をこなせないよと言われると、数としては非常にタイトになってしまいます。どのくらい経てば一人前になると思っておられますか。

委員：大学教育を計10年ぐらいしているのですけれども、個人の差もございまして、器用で度胸の据わった人は3箇月ぐらい、普通はやはり半年ぐらいはかかります。助産師と保健師も4年制だと一緒に養成しておりますので、助産師については、これは昔からではございますが、本当に一人前になるのは丸一年ぐらいかかります。保健師については、現場を存じ上げませんので、何とも申し上げられません。そういった状況は、非常に心苦しく思っておりまして、それで文部科学省も、現場の声を汲みまして、統合看護ということで、これまでの看護を統合して具体的に現場の中でどうやっていくのかという教育をなさいという方向を打ち出しています。それに乗ってうまく教育をしていき、将来的にもう少し早く、即戦力となるような看護師の養成を目指したいなと思っております。

委員：卒業してすぐに何ができるかという到達目標は、バイタルサインが測れる、シーツ交換の補正ができる、シャンプーができるとか病状にある程度合わせて行う、その程度なんですよね。あとは個人差があります。医療行為に関しては、やはりその指導者がきちんと押さえて教育をするというマニュアル化というものとラダーにするということですね。実務バリエーションを極端に多くしないで、3箇月間似たような疾患の患者を扱う。特に、今は混合病棟ですから、多岐に渡る患者を扱うことになり、卒業した新人は非常に混乱します。

今は、固定したメンバーのチームで、慣れてきたと思ったら、また次の全く違う疾患の患者の対応をすることになり、ベテランの方はある程度土台を持っているからすぐに対応できますが、初心者はまた1からというふうになるので、やはり慣れるまではある程度、繰り返しやるようなトレーニングが必要かなと思います。

学校では、ゼネラリストとしての教育しかしておりませんので、病院に入りますと、これはスペシャリストの実務ですよね。これをチェンジしていくための仕掛けというのを臨床サイドから考えていかないと難しいかなと思うんです。

私が3年で習ったときの情報に比べて、今の教育での情報とでは、医学が進み、すごくいろんなことがわかってきますし、私たちが以前必要とした知識がもういらなくなったりもしてますけれど、3年間の知識量をうまく自分の中で整理して、組み立てられているとは思えません。絶対してはいけないことは頭にインプットされているけれども、現場でのトレーニングがものすごく重要なのかなと思います。一概に押しなべて、一年で一人前になれるとは思いますが、即戦力というのは戦略的に、ここだったらできるから任すというようなラダーというか、はしごみたいなやり方をしていけば、何とかなるかなというふうな気もします。

委員：卒後1年間ぐらいは、プレッシャーをかけると離職につながりやすいということは非常によくわかりましたが、ただ教育するために臨床現場で教育の担当の看護師を一人付けて全員育てていくという余裕はないというのが実情であるというのも御理解いただきたい。

委員：今の看護教育については、そんなに不平は持っておりません。実際に病院に入られると、OJTがとても重要なのです。我々が医者になったときでも、1年間ほとんど何もできなかったですよ。救急患者が入ってきたら、ベテランの看護師にどうしたらよいか聞くような状態で、それで、皆経験を積んで、一人前の看護師になっていきます。

それよりもやはり今非常に気になるのは、昔に比べて、親から言われて奨学金も出るし、無料で学校に行けるからとか、あまり看護師が好きではないけれども、学校の先生に勧められてなるのが多いのでは。そういった人が、いざ病院に入ると大変なんで、もう1年で辞めさせてくださいというようなことになります。入学してから卒業するまでに1割辞めますね。さらに、現場に入ってから1年で1割辞めていくんで、やはりこの2割が欠けるのは非常に大きな数です。

委員長：現実では、国家試験の合格率が90%なので、実際には3割程度欠けるという状況で、そのあたりは非常に大きな問題ではあるんですが、さきほどからいろいろ御意見がでてますけれども、新人研修のことですが、看護師の新人研修に関しまして、その間で大体1人で働ける程度に、1年間で教育をするということが新人研修ですけども、その間、7:1とかそういういろいろ看護師の配置数がありますよね、本来的には新人研修の時には、新人看護師の数というのは数に入れてはいけないということなんですけれども、入れないと7:1にならないので、

実労働の中の数に入っています。医師については、2年間の新人研修がありますが、その間は、医師は数に入っておらず、このあたりも新人研修を具体的に進めていらっしゃる医師の方から問題視されていますけれども、新人は7：1の数に入っている割にはしっかり仕事できていない、そして、中堅と教育担当者が全部それをカバーしているので、中堅の看護師さんが非常にタイトな状況になって辞めていく現状が多々あるんだと思います。

それから新人に関しては、優しく接しているのに辞めていくので、精神も鍛えてほしいというような、御意見が多々あったというふうに思います。

最後に、今後の進め方について、御提案をさせていただきたいと思いますが、復職支援といいますか、再就業の方を復帰させていくというのはなかなか大変ということがございますので、次回以降に関しましては、看護師の資質の向上ということと、現在就業されている方の定着をきちんと確保していく定着対策、この二つを中心に、本日の協議を踏まえて、具体的なあり方を検討していきたいというふうに考えております。

具体的には、作業部会を設置致しまして、そこで具体的な案を検討いただき、それからここで、協議をしていただくという形で、進めたいと思いますが、よろしいでしょうか。

作業部会につきまして、出射委員、寺口委員、前原委員、松本委員、それから高木委員に入らせていただきまして、この方々を中心に、案を作らせていただきまして、他の委員の先生方には、必要に応じて御参加いただくという形で、進めたいと思います。御意見ございませんでしょうか。

(異議なし)

では、そういうことにさせていただきたいと思います。

本日は、京都市、それから京都府内の看護師の資質の向上や定着対策の現状を共通認識をしていただきまして、今後の委員会の進め方を決めさせていただきました。これから、次回からは、作業部会からの報告を基に、協議を深めたいと思いますので、皆様、どうぞよろしくお願い致します。

本日は、これで閉会を致します。どうもありがとうございました。