

今後の看護人材確保対策について（案）

I 養成対策について

平成30年度第3回看護人材確保対策会議における主な意見

- ・准看護師養成校を維持するのは難しいという実感がある。
- ・介護職の方が看護師を目指したいとなったとき、3年課程の看護学校を受験してもなかなか受からない。准看護師の学校を経て2年課程へ進学するのが近道だと感じる。
- ・准看護師の方が活躍する場はあると思う。看護師と准看護師は、それぞれ独立の立場でもよいのではないか。准看護師として働く場は、在宅が増えていくと、これからいくらでもあるのではないか。都内の准看護師学校の入学状況を見ても、結構な応募者がいる。
- ・既存の准看護師の学校のサポートはしていかなければならないが、カリキュラム改正は大きな問題。カリキュラムが決まっていないところでの新規指定は慎重に考えるべき。
- ・在宅は一人で訪問してアセスメントし、ケア計画を立て、実施し、評価し、また再計画を立てるというように、一人で判断してやっていかななくてはならない。准看護師は制度上、看護師の指示の元に看護業務を行うので、経営面を考えると看護師を雇う方がよい。
- ・看護師と准看護師は、できれば看護師に統一していく方が、看護の質の向上や多職種との役割分担に有効だと思う。今後、准看護師の養成課程は、増やすべきではない。
- ・同じ看護職というカテゴリーの中で、役割分担がわからないというところに、看護の方々が危惧を抱いているのは事実だと思う。違う種類の仕事としてのニーズはあるかもしれないが、大きな病院でも就職しにくいという事実もある。患者サイドから見ると、准看護師か看護師かわからない。不安の原因になりながら働くのも、准看護師にからすれば居心地が悪いだろう。全国的な趨勢から見たら徐々になくなっていくだろうと予測しているが、今日やめましようという話ではない。何か違う職業としてカテゴライズして、見えるような形があり得るかどうかとく辺りも含めてもう少し審議しなければいけないと思う。
- ・新カリキュラムに在宅や災害看護などが入ると、2年課程では済まなくなるかもしれない。これから申請された2年課程の人たちとどういふふうに差が出てくるのかという問題があり、今後、今以上に混乱してくる。准看護師を守る意味でも、新カリの卒業生と旧カリの卒業生という形で混乱してしまわないようにしたい。2040年に向けては、保育や介護と一緒になるかもしれない、医療体制や介護体制がどうなるかわからない中では、新規指定は国がしっかりとカリキュラムを決めてからでよい。

今後の方向性（案）

1 准看護師養成についての検討

2022年の新カリキュラム開始に向け、都の看護教育を取り巻く状況を踏まえつつ、将来必要な看護職員を養成するための教育の内容・方法について検討を行う、専門家によるワーキンググループを設置してはどうか。（看護基礎教育検討会の取りまとめは今夏の予定）

2 都内就業率を高めるための方策

（1）看護師等学校養成所卒業者の都内就業促進

養成施設運営費補助金や看護師等修学資金制度を、都内就業へインセンティブが働く方向に見直してはどうか。

（2）在宅医療需要の増大に対応するための、看護職の在宅医療分野への就業促進

看護師等修学資金制度を、在宅医療分野就業へインセンティブが働く方向に見直してはどうか。

Ⅱ 定着対策について

平成30年度第3回看護人材確保対策会議における主な意見

- ・中小の病院、特に200床未満の病院は離職率が高く、なかなか定着しない。看護管理者の養成が必要
- ・できることはほとんどやられているように思うが定着率が上がらない。産休や育児休暇などの制度も大事だが、周りの理解が大事
- ・病児を抱える看護師のサポートを考えていかなければいけない。管理者がサポートをしながら、働きやすい環境を整える必要がある。

今後の方向性（案）

- 定着率を高めるための方策
 - （1）働き続けられる勤務環境改善の促進
看護管理者向けに、夜勤勤務者の負担を軽減するための方策や、看護補助者の育成と活用方法等について研修を実施し、各施設が実情に応じ、主体的に定着対策を講じられるようにしてはどうか。
 - （2）チーム医療を担える看護職員の育成
チーム医療推進の取組を推進するため、看護師が特定行為研修を受講する際の費用を補助してはどうか。

Ⅲ 再就業対策について

平成30年度第3回看護人材確保対策会議における主な意見

- ・離職後数年たって再就業を考える人は、短時間正職員を希望することが多い。仕事を探しに来る人は50代以上が多い。30代、40代の子育て世代は、育休や短時間勤務で夜勤をしないで病院に勤務し、定着していると感じる。
- ・中小病院はギリギリの人数のため、一人急にやめるとすぐに採用しなければいけない。慌てて採用するとまだすぐにやめられてしまう。
- ・在宅介護ネットワークの事業所が東京都で14か所ぐらいになり、研修の受入れもできると思う。神奈川県では、非常勤6名が全員子育てしているところもある。短時間勤務で、子育てしながら働き形で看護に戻るといふ、要は再就職の入口になる方もいると思う。家の近くの在宅が再就業のきっかけになるかもしれない。

今後の方向性（案）

- 再就業者を増やすための方策
 - （1）ナースバンク事業の充実強化
魅力ある職場づくり等の相談に応じつつ求人施設を新たに開拓するため、ナースバンクにおいてアウトリーチ型の求人相談を実施してはどうか。
 - （2）地域確保支援事業の充実
離職者がより参加しやすいよう、現行の研修方法を見直してはどうか。