

第 1 回神奈川県看護職員等の確保及び資質向上推進委員会（10/5） 委員意見

プラチナナース・潜在看護師	
竹村委員	看護職員の確保のために注力していく方向として、潜在看護師の掘り起こしをどうしていくか。
本館委員	プラチナナースの就業状況の実態がわかれば知りたい。
吉岡委員	プラチナナースは 60 歳定年ではなく、もっと積極的に働けるような施策や働きかけが必要ではないか。
横山委員	プラチナナースの働く場として、訪問看護ステーションで今まで培ってきた知識と経験を生かしていただくということが理想的。
事務局	プラチナナースの方、定年後の方に限定というよりは、看護師キャリアの長い設計と考えた上で、長く働くために、40 代 50 代の方から、定年後の方も含めて、自分のキャリアをどうつなぐかというところで、そこを軸にしてナースセンターと研修組み立てを行っている。プラチナナースの就業実態、実数の把握はできていない。

看護職員の養成	
吉岡委員	入口対策として、全定員の 1 割程度が看護職員になれていないという現状がある。この数を少なくしていく施策が必要。退学や、学習不振の方、留年者への支援が必要。
事務局	看護師志望の学生が減っており、看護職員になりたいという学生が入ってくるような事業が必要。また、定員割れになっている学校、退学者が多い学校が近年目立ってきており、そこに対する対策が必要。

訪問看護ステーションの大規模化	
横山委員	在宅医療を支えていく基盤を安定させるため、訪問看護ステーションの大規模化を提案したい。
長野委員長	県看護協会として訪問看護師の倍増、訪問看護ステーションの大規模化、これらによる訪問看護の質の担保を施策として打ち出している。
事務局	大規模化に課題認識をもって今後事業展開をしていくことは非常に大事。大阪では訪問看護ステーション規模拡大支援事業を実施しており、情報収集したい。

看護補助者の確保・活用	
竹村委員	看護補助者の活用が非常に大事。県央域は看護補助者の確保に苦慮。無資格者の雇用を掘り起こし、補助者を増やして看護師を地域に出していく。ナースの流動性を高めるところに補助者の切り口を使えば。

第 1 回神奈川県看護職員等の確保及び資質向上推進委員会（10/5） 委員意見

石原委員	ナースに補助者を有効に活用していく能力が問われる。看護師側のマネジメント能力を認定看護管理者だけでなく一般の看護師さんに勉強してもらい人材活用していく、という合わせ技でやっていかないと、なかなか現場は回らない
横山委員	在宅看護の現場は多職種であり、連携していくために訪問看護の管理者だけでなく一看護師もマネジメント能力を求められる。マネジメント教育がもっと広がるとよい。

働きやすい職場環境・入職 3～5 年目の看護職員の離職防止	
竹村委員	看護職員の確保のためには、養成数が増加しない限りいかにアウトを止めるかだが、注力すべきところとして、3 年目から 5 年目の中堅に差し掛かる前の職員の離職に対する対策をどうするか。
榊委員	3 年目、5 年目のグループリーダーを担う世代に対し、マネジメントのサポート等の研修が必要。
長野委員長	3 年目以降リーダー格やいろいろと役割が付加され、追い込まれる看護師が多い。これも 3 年目～5 年目位が、非常に離職率が高くなる理由では。
本館委員	やはり役割が課されるという理由で、離職をしてしまうという実態はあると思う。課題はコミュニケーション能力と、関係性を持つこと、これがとても厳しく現実的に相当負荷がかかっている。
長野委員長	離職する本当の理由を上司に伝えられていないことが多い。施設が把握できているのが半分くらい。離職理由の「その他」の部分が問題。主に人間関係の問題で何らかの手当が必要。
吉岡委員	入口対策の時に、しっかりとキャリアを築いていく教育をし、現場教育でもキャリア教育的な中身により 5 年目あたりの退職を減らすということも必要。また専門学校の教育の中に、キャリア教育という単元を入れていくことが必要ではないか。現任教育に引き継いでいただき、現場の中でキャリアということ築きながら組織の中で活躍していく人にならないといけない。
本館委員	大学病院では、働いて半年くらいでギャップがくる。キャリアや帰属についての教育を臨床につなげることは効果がある。若い 2 年目の看護師に学生時代にどんな教育を受けたかというアンケート結果では、社会人としての振る舞いについて教育して欲しかったというデータがあった。
吉岡委員	社会人としての振る舞いについては看護学校や看護大学だけでできることではなくて、その前からスタートする必要がある、家庭の環境はとても大切。
榊委員	「振る舞い方」について、入学時から具体的なレベルでの教育は必要。

第 1 回神奈川県看護職員等の確保及び資質向上推進委員会（10/5） 委員意見

高井委員	復職にあたって所得控除 130 万円の壁により時間を制限せざるを得ないが、よい方策はないか。大卒の県内就職率が低いことの理由の一つとして県外の大学病院や総合病院に就職するということが理解できた。働き方改革を含め長く働ける良い職場環境を作ることが大事。
長野委員長	やりがいを感じられるような職場環境が離職を下げると言われているが、組織が大きくなるほど個人の事情が反映されにくくなる。看護師の数が病院経営の調整弁のような形になったりする経営状況もあるので、給与も含めたいろいろな処遇をもっと改善できるとまた違った展開もあるのでは。
榊委員	自分の大学では県内就職率が 60%程度。大学病院、専門病院が県内に少なく倍率が高いので落ちた人が県外に出てしまう。大学教員は県とのつながりが専門学校の教員ほど持てない。
石原委員	優秀な看護師人材を引き留めておくためには、残りたいと思えるような仕事の仕方を、創造していく必要がある。

保健師の人材確保	
竹村委員	病院には保健師の単位を修了した臨床のナースがたくさんおり、キャリア支援の一つとなるのではと思うので、院側の人間も作業委員会に、オブザーバーとして毎回でなくても病院のナースが参加するのもありと思います。
吉岡委員	保健師不足について、神奈川県の実情としてそれを県だけではなく、政令指定都市等も含めてすべてが問題意識を持っているのかについては疑問があり、もう少し具体的に今何が課題で作業委員会を立ち上げようとされているのか説明を。
事務局	この機会に保健師として実施に地域でやっていくことについて、保健師の人数の必要性や保健師として地域で活動していくにあたっての必要性も含めて考えていければ
吉岡委員	作業委員会の立ち上げは、コロナ禍にあることが主な理由でよいでしょうか。
事務局	新型コロナウイルス感染症をきっかけとして、地域の中で保健師に求められる業務や、力を入れていきたい業務について幅広く皆様からのご意見を伺いながら考えていきたい。
吉岡委員	4つの職種ごとに深めていく必要がある。保健師については検討していただき、他の職種についても整理していただきたい。
高井委員	コロナが落ち着いたら保健所事業が再開される。そのときに県として保健師のポストが用意できるのか。
事務局	県でも定数の確保に取り組んでいく。