

令和3年度第2回神奈川県看護職員の確保及び資質向上委員会委員意見

論点1 看護職員の養成について	
高原委員	看護職種を目指す絶対数を増やすことを掲げていかないといけない。 医療福祉に携わる魅力を伝えていく努力が大切なので、施策をお願いしたい。
吉岡委員	入学時点での動機を明確にすること、看護の魅力をしっかり理解して入学してもらうこと、そのための施策が必要。 PRについて、もっと中学校や高校に対して積極的なアプローチができるとよい。
石原委員	コロナ渦における短期的な状況と、少子化という中長期的なことを分けて議論すべき。
榊委員	適性のある人が長く働けるという意味で、国家試験の受験者数が減った時に、本当に国家試験を受けるべき人だったのかという判断があることも考える必要がある。 先輩たちがいきいきしているのを見て、初めて高校生は看護師になろうと思う。 看護職員の養成数を増やしていくのと同時に、現場の看護師が輝いて働けることが必要。
高原委員	看護分野の大学化のトレンドに関する現場意識は？ →臨床側としては1～2年目では差は感じない。数年経つと、差が開く人もいる、という印象。(竹村委員) →大学だと、保健師や助産師の免許を並行して取得できるという魅力はある。(竹村委員) →学士が取れるかは大きな違い。高学歴志向になっている。専門学校には、社会環境、経済環境などを複雑に持っている学生たちもいる。(吉岡委員) →高齢化と高度化の中で、必要な技術や知識を身に付けるには、3年では難しい状況。学士課程で一般教養も含めた学習が必要な職業と認識されつつある。経済的な問題も大きく影響している。(榊委員)
榊委員	高齢化と医療の高度化により、必要な技術や知識を身に付けるには、3年では難しい。

論点2 訪問看護ステーションの大規模化について	
本館委員	病院や訪問看護ステーションが個別に看護師を抱えるということでは賄いきれない。 かながわ地域看護師という、一定の地域の中でライフスタイルやキャリア

	デザインを考えながら働く場所を選択できる新しい取組みは、施策の一つになる。
竹村委員	この会議と並行して地域看護師という構想を詰めている途中。その中で、将来は、訪問看護ステーションとの人事交流、人材の流動性を高めていくことも大事だという話が出ている。
鈴木委員	2.5人規模のところだと機能強化型を取るのには厳しい。 機能強化型でなくても安定した経営は可能。 2.5人ぎりぎりでも志は高くても、子育てなどの理由で24時間対応ができないと選ばれない。 今回提示された目標（5人以上の規模を〇%以上）は大変ありがたく、大阪モデルについてもとても良いが、サクサクとはいかない。
石原委員	この大規模化の議論は、小規模事業者をつぶしてしまうことになるのではないかという心配がある。 大規模化の流れに乗る事業者と小規模を維持する事業者への支援と二手に分かれることが必要。
竹村委員	地域医療の観点では、小規模なステーションがネットワークを張っている点も非常に重要。 地域に根差した、きめ細やかな機能も必要。 緩くつながっていく大規模化という戦略を持ってもいいのではないか。

→今後、引き続き検討していく。

論点 3 働きやすい職場環境の実現（3～5年目の離職防止）	
吉岡委員	退職した人がその後別の場所で看護職として働いているのかどうかということも見ていく必要がある。 1～3年目の時期に早期退職し、力がつく前に転々としたり異動したりしてしまうのは好ましくない。
高井委員	病院を辞める方と、看護師を辞める方とは、実数が違うのではないか。
竹村委員	離職状況やストレス状況について、環境要因として上司がキーになっているというデータが出ている。 施策の一つとして、3～5年目のメンタルヘルスのアプローチも一定の効果があると思うが、上司教育、先輩教育も一つの切り口になる。
竹村委員	看護学生や臨床ナースが心身不調で辞めてしまう残念な状況が起きているので、何かしらの方法でこ入れをする必要がある。