

# 看護師養成確保に関する【人づくり】 の施策について

## 【人づくり】の整理

	検討済み事項	検討事項	
人づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・奨学金の創設</li> <li>・ハローワーク等の紹介機関の利用促進</li> <li>・看護学校の併設</li> </ul>	<b>区別</b>	<b>教育環境の充実に関する内容</b>
		学生	・早期臨床体験学習の促進
		新人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新人研修の強化</li> <li>・プリセプターシップの強化（パートナーシップ・ナーシング・システムの一部導入）</li> </ul>
		現職	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リカレント教育の推奨</li> <li>・認定看護師の取得の促進</li> </ul>
		復職	・復職支援の強化

# これまでの看護師養成部会の教育環境 についての議論の整理

## 1. 学生について

- 意見① 看護学校は、医療機関から新人看護師に必要な資質を示してもらうことで、それに沿った教育を、学校で強化していきたいと考えている。
- 意見② 看護学校卒業生に対する支援体制を学校としてできるのではないかと考えている。
- 意見③ 看護学校は、看護学校卒業生に対して卒業後1年間必ずフォローアップをしている。
- 意見④ 新卒業者に対して6月に、“里帰りデー”として、早期離職防止のため支援をしている。教員が相談役になったり、友達同士で悩みを出し合うなど非常に有意義な場であると好評である。
- 意見⑤ 新卒業者に対して2月に、ほぼ1年間勤務した結果のアンケートを行っている。そのアンケートをもとに離職防止の支援策を検討している。
- 意見⑥ 早期臨床体験学習の促進として、学生をアルバイトとして病院が雇用する。学生にとっては、看護師がどういうふうにいるのかということ早期に体験ができるという点と、経済的な支援にもなる点と、2つのメリットがある。
- 意見⑦ 今後はリベラルアーツをカリキュラムの中に組み込んでいくということも、必要になると考えられる。

## 2. 新人看護師について

- 意見① 医療機関は学校で基礎教育をしっかりと身につけた学生を採用したいと考えている。また打たれ弱い若者が増えている。
- 意見② 離職の原因は、リアリティーショックが一番大きいのではないかと考えられる。看護学校と医療機関が連携を取り、学生及び新人看護師に対して情報提供することでリアリティーショックの軽減を考えている。
- 意見③ 新人教育のために、看護学校には使用できるものが多くあるので利用していただければと考えている。
- 意見④ 看護師の人数が確保できれば、パートナーシップ・ナーシング・システムは患者への対応面で非常に優れたシステムである。

## 3. 現職看護師について

- 意見① 山中温泉医療センターでは、認定看護師の資格手当として月額3,000円を支給している。
- 意見② 加賀市民病院では、認定看護師の資格取得のために、学校等に職員の身分を有したまま出向くことを認めている。なおかつ、授業料についても、資格取得後、引き続き加賀市民病院で認定看護師の資格を活かして勤務することを条件に、病院から返還義務免除の貸与を行っている。
- 意見③ リカレント教育については、看護学校と医療機関とが一致して協力し、看護師のキャリアアップを図っていく必要がある。
- 意見④ 開業医の看護師も、看護学校や加賀市民病院や山中温泉医療センターでの勉強会に参加できるような計画があればよい。

## 4. 復職看護師について

- 意見① 離職者の再就職に関して、看護学校と医療機関が共同して教育の充実を図っていく必要がある。
- 意見② 離職者の再就職に関して、医療機関から積極的にアプローチしていくことが重要である。