

平成 26 年 2 月 13 日

加賀市医療提供体制推進委員会 看護師養成部会 の検討結果について(報告)(案)

当部会では、加賀市における看護師養成及び確保の施策について検討し、その経過及び結果を次のとおり取りまとめたので報告する。

1. 看護師養成部会の目的

加賀市における看護師の養成及び確保の施策について検討並びに「加賀市医療提供体制基本構想」(以下、「基本構想」という。)において継続検討事項として
いる看護師養成所の運営及び統合新病院への併設について調査検討すること。

2. 検討事項及び概要

当部会で行った主な検討事項

- (1) 看護師養成及び確保について
 - ① 【人づくり】の観点
 - ア 奨学金の導入について
 - イ 紹介・派遣制度について
 - ウ その他
 - ② 【職場づくり】の観点
 - ③ 【ネットワークづくり】の観点
- (2) 看護師養成所について
 - ① 存続について
 - ② 運営について
 - ③ 統合新病院への併設について

(1) 看護師養成及び確保について

①【人づくり】の観点

ア 奨学金の導入について

看護師の確保及び質の向上を図るための奨学金の導入の可否及び導入した場合の貸与条件等について検討を行った。

議論及び結果の概要

- 授業料等の免除ではなく、貸与と返還免除の条件を設定した奨学金の形にすることで、頑張る学生が出てくるのではないか。
- 県内一律に活用可能な石川県の制度はあるが、能登地域の自治体においては、独自に追加奨学金の制度を創設している。最低限、これら他自治体と同等の条件で奨学金制度を創設すべき。
- 民間医療機関は既に自医療機関への就職を条件とした授業料助成等を独自に実施していることから、奨学金の対象者は市立病院で勤務を希望する者とする。そのため奨学金の財源は、税ではなく市立病院の収益で対応する。
- 幅広く優秀な人材を集める観点から、奨学金の対象は「看護師養成施設に在学する者」とし、加賀看護学校在学者に限定しない。

≪部会での検討後の状況≫

- ・平成 25 年 6 月に「加賀市看護師等修学資金貸与条例」を制定し、平成 26 年 4 月から施行予定。

加賀市看護師等修学資金貸与条例の概要

| | |
|--------|---|
| 貸与の対象者 | 保健師、助産師、看護師の養成施設に在学している者で、養成施設を卒業後、統合新病院で業務に従事しようとするもの。 |
| 貸与額 | 養成施設の学費に相当する額以内の額。 (月額5万円を限度・・・規則で規定) |
| 貸与の期間 | 在籍している養成施設の修学期間を対象とするが、毎年度、申請・決定する。 |
| 返還 | 養成施設の退学や養成施設の卒業後に統合新病院に勤務しなかったときなどは、貸与した金額を返還する。 |
| 返還の猶予 | やむを得ない理由があるときは、返還を一時猶予する。 |
| 返還の免除 | 養成施設を卒業後 1 年以内に看護師の免許を取得し、直ちに統合新病院に勤務した場合で、統合新病院で勤務した期間が貸与を受けた期間以上のときは、返還を免除する。 |

イ 紹介・派遣制度について

「職業紹介制度」及び「労働者派遣制度」等の費用負担による看護師確保の施策について検討を行った。

議論及び結果の概要

- 紹介料の費用負担が別途必要ではあるが、各制度とも随時採用が比較的容易。
- 継続的に優秀な看護師を確保するためには、あまり有効とは考えられない。
- 病院においては産休等代替職員を毎年確保しなければならないこともあり、状況に応じて活用を検討すべき。

表 1:看護師の紹介・派遣制度

| | 内容 |
|---------|-----------------------------|
| 職業紹介制度 | 紹介会社が医療機関等に看護師等を紹介する |
| 労働者派遣制度 | 派遣会社が医療機関等に看護師等を派遣する |
| 紹介予定派遣 | 派遣後、医療機関等と直接雇用させることを前提に行う派遣 |
| 代替派遣 | 長期休暇等を取得している看護師等の代替として行う派遣 |

ウ その他

看護師の養成及び確保について、人づくりの観点から看護学生、新人看護師、現任看護師及び潜在看護師のそれぞれの立場における、教育環境の充実にかかるとる施策について議論を行った。

議論及び結果の概要

I 学生について

- 理想と現実の食い違い（リアリティショック）への対策が必要。
- 医療機関が学生の臨時的雇用を行い、早期臨床体験学習を促進する。
- 看護学校と医療機関が共同して、一般教養を含む、より臨床に適した授業計画、内容を作成する。

II 新人看護師について

- 学生と同様にリアリティショック対策が必要。
- 新人教育において、看護学校を活用してシミュレーション教育を行う。
- 現場教育の充実のため、統合新病院が新人教育体制について現行のプリセプターシップを考慮したパートナーシップ・ナーシング・システム等を導入する。

III 現任看護師について

- 医療機関が看護学校の協力で看護能力の向上のための支援を行うべき。
- リカレント教育（生涯学習）の機会を確保・充実する。
- 異なる医療機関の看護師が交流できる勉強会を開催する。
- 医療機関による経費の負担等により、認定看護師の資格取得を支援する。

IV 潜在看護師について

- 潜在看護師に対しては、復職へのきっかけづくりが必要。
- 未就業看護職員再就業支援研修事業（石川県）の活用や、復職支援セミナーの開催を進める。

②【職場づくり】の観点

「職場づくり」の観点から、統合新病院における業務体制及びワークライフバランスにかかる施策について議論を行った。

議論及び結果の概要

I 業務負担の軽減について

- 看護師の業務負担軽減には、全体数の増加が必要であるため、看護部だけでなく病院全体で看護師確保を考えていく必要がある。
- 病院の中の運営を議論するための場を設置し、病棟クランクや看護助手の配置、職員アンケートなど、円滑な連携ができる体制の整備を検討すべき
- 統合新病院においては、現在の病院のやり方にとらわれず、業務分担の洗い出し及び見直しを行うことも必要である。

II ワークライフバランスの推進について

- 女性看護師が圧倒的な割合を占める現状において、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）に向けた取り組みは特に重要な課題である。
- 看護師がライフステージに応じた働きやすい職場環境をつくるためには、勤務部署や勤務時間に柔軟に配慮できる多様な勤務形態を作る必要がある。
- メンタルヘルスの体制として職場内に相談員を配置するなど、相談しやすい体制が求められる。
- 上記を具体化するため、現場職員の意見を反映出来る形で、ガイドラインを作成する委員会を設置して推進していくべき。

③【ネットワークづくり】の観点

看護師の養成及び確保について、ネットワークづくりの観点からの施策について議論を行った。

議論及び結果の概要

- 看護師のスキルアップのための教育、研修のネットワーク、医療機関の機能分化が進んでいく中で、急性期から慢性期、在宅医療までを提供する医療機関相互のネットワーク、これから求められる総合臨床の対応を可能とするためのネットワークなど、ネットワークには複数の側面がある。
- 大学病院から診療所まで各医療機関の看護師が交流できる場を設定し、看護師のスキルアップから顔の見える関係を形成していく取り組みまでが必要である。
- 加賀市の在宅医療連携の取り組みに病院看護師も積極的に関わり、患者の退院後までを考えた看護を行っていくことが求められる。
- 病院や診療所だけでなく、看護学校においても卒業生の情報交換会を開催するなどネットワーク形成に向けた取り組みを行うべき。

(2) 看護師養成所について

① 存続について

加賀看護学校の卒業生の市内就職について、芳しくない状況が見受けられたことから加賀看護学校の存続について検討した。

議論及び結果の概要

- 代替手段のない看護師確保策であることから、統合新病院建設後も引き続き存続させるべきである。
- 加賀市において医療の一翼を担う重要な高等教育機関として統合新病院建設後も引き続き存続させるべきである。

② 運営について

一般会計からの財政負担等を考慮すれば、市内医療機関への看護師供給の向上を図り、かつ効率的な運営が求められることから加賀看護学校の運営について検討した。

議論及び結果の概要

- 現在県内で最小である定員数 30 人を 36 人から 40 人程度まで増加させることで、市内医療機関への看護師の供給増が見込まれる。
- 定員数を増加させることで、収入についても増加し一般財源負担を減少させることができるのではないかと考えられる。
- 少子化、高学歴志向を考慮し将来の大学化を検討すべきではないかと考えられる。
- 看護教育を行う上で、優秀な講師の確保が大事なポイントとなる。
- 一般的な看護教育だけでなく、学生がより勉強したいと思うことについては、特色あるカリキュラムなどにより対応できるように考えていくべき。

≪部会の検討後の状況≫

- 平成 26 年度より加賀看護学校の定員数を現在の 30 名から 36 名に増員することになった。

③ 統合新病院への併設について

加賀看護学校の講師の負担及び学生の実習等の効率性と現加賀市民病院及び加賀看護学校建物の残債の償還という財政負担を比較したうえで、加賀看護学校の統合新病院への併設について検討した。

議論及び結果の概要

- 現加賀市民病院建物等の残債を考慮し、大部分の償還が終了する平成 37 年度(統合新病院開院から 10 年間)までを目途として、加賀看護学校を現在地で継続運営する。
- 講師の負担及び学生の実習等の効率性を考慮し、加賀市民病院の跡地活用と残債の返済状況に応じて、出来る限り早期に併設移転する。

表 2: 移転によるメリット・デメリット

| | 講師の負担・学生の実習、研修 | 建築費用 | 残債 |
|---------------------------|--------------------|---------------------------|----------------|
| 新病院に併設 (統合新病院の開院と同時期に) | 移動時間が短く効率的 | 病院事業債以外の有利な財源が活用できる可能性がある | 繰上償還が必要 |
| 新病院に併設 (残債の返済が終了時に) | 移動負担の増加 →移転時に解消 | 通常の病院事業債を活用 | 移転時には返済は終了している |
| 現在地で継続運営 | 移動負担の増加 | 現有建物を活用するため、かからない | 繰上償還は発生しない |

≪部会の検討後の状況≫

- 統合新病院の建設計画においては、将来の看護学校の整備を考慮し、看護師養成所の建設場所等を確保した。

3. 会議の経過及び主な内容

第1回会議（平成24年4月12日）

- ・加賀市における看護学校の現状を取り巻く環境についてフリートーク

第2回会議（平成24年5月10日）

- ・第1回会議の意見を整理したうえで、統合新病院を中心とした看護学校の存続および移転について議論

第3回会議（平成24年6月5日）

- ・看護学校の統合新病院との併設について議論
- ・部会報告の中間とりまとめ

第4回会議（平成24年7月31日）

- ・看護師確保にかかる施策について「人づくり」「職場づくり」「ネットワークづくり」の観点からのフリートーク

第5回会議（平成24年11月19日）

- ・費用負担による看護師確保にかかる施策について議論
- ・現在、加賀看護学校の学生が利用している奨学金の状況及び他自治体の奨学金の状況を参考に奨学金の導入についての議論

第6回会議（平成25年3月5日）

- ・奨学金を導入するに当たり、条件等の概要の整理についての議論
- ・看護師確保にかかる施策について、具体的に検討すべき事項についての議論

第7回会議（平成25年6月3日）

- ・奨学金について進捗状況と内容についてとりまとめ
- ・看護師確保にかかる施策について【人づくり】の観点から、教育環境の充実に焦点をあてた施策について議論

第8回会議（平成25年11月7日）

- ・看護師確保にかかる施策について【職場づくり】の観点から、具体的な施策について議論
- ・看護師確保にかかる施策について【ネットワークづくり】の観点から、具体的な施策について議論

第9回会議（平成26年2月13日）

- ・部会報告の最終とりまとめ