

## 令和2年度 山形県看護師等確保推進会議 議事概要

◎ 日 時：令和2年11月20日（水）10：30～12：00

◎ 場 所：山形県職員会館 あこや会館1階ホール

◎ 出席者：（委員）21名（総合支庁）4名（事務局）4名

### 1 開 会

### 2 あいさつ（阿彦 健康福祉部医療統括監）

### 3 報 告

- （1）令和元年度看護師等確保対策の実績報告 [資料1]
- （2）令和2年度事業実施状況について [資料2]
- （3）鶴岡准看護学院の閉校の方針について [資料3]

#### 委員からの意見

- ：委員 ○：事務局
- （山形大学医学部附属病院佐藤病院長）

山大の県内定着率が上がらないと全体の定着率も上がらないため、来年度どうするか考えなくてはならない。UI ターン者数、認定看護師数が増えたことは継続的に評価すべき。離職率は高い理由を考えていかないと対応できない。再就職は県看護協会の努力により毎年増加している。施策がどのように結果に反映されているか、達成できた所とできない所の理由を検討した上で来年度に向けて考える必要がある。県としては令和元年度の実績の数字をどのように評価しているのか。
- （医療政策課地域医療支援室長）

大学生の県内定着率が低い理由に、県外からの入学生の割合が高いことが考えられる。県内の高校生が県内の大学等に進学し、看護職員を目指せるよう、教育庁と高校教育課と連携を深めていきたい。UI ターンは看護協会の協力で、移住セミナーの参加や養成所等を訪問し、県内病院等の魅力を紹介して頂いた結果が反映している。キャリアアップは認定看護師が県外で研修するための、研修旅費の支援等実施した成果が見えている。離職防止は離職理由等を調査し、今後の施策に反映させたい。再就業促進は県看護協会と引き続き連携し進めていきたい。
- （山形県看護協会井上会長）
  - ・県看護協会調べで令和元年の新人離職率は4.5%、15人と下がっている。離職理由に適正能力の不安が一番多かった。基礎教育時間は変わらないが教科が増え、実習時間が

減っている実情がある。現場では新人看護師をフォローすることが課題になっており、看護協会では指導者研修を強化していく。

・今年度から特定行為をつけた認定看護師制度が開始している。看護協会では認定看護師の支援を考えている。県内で訪問看護ステーションの看護師が特定行為を受けるところがないことは大きな課題。受けられるような環境整備が大切である。

● (山形大学医学部附属病院齊藤看護部長)

・看護職員修学資金貸与が学生の確保定着に効果があると考え進めることは理解した。  
・学校養成所と実習病院の間で実習を計画的に行うために苦慮している。シミュレーターは学校側の実習補助であり、実習病院における看護とは患者と直接向き合わない限りなりたない分野だと思う。実習を受け入れる側の苦勞にも目を向けて、県全体で看護師を育成していくという視点で考えてほしい。

・認定看護師の資格取得に対して、代替要員の人件費分を補助するのではなく、今まで通りの補助のやり方にしてほしい。

・小中高校生向けの体験セミナーは去年の経験から、事前に学校側で動機づけをして参加した方が効果があるのでは。

● (県立中央病院永澤看護部長)

・学生やUI ターンを考えている人達に山形の魅力や情報を発信するため、HP の充実やインターンシップの開催する病院施設に対して予算を確保してほしい。

● (町立真室川病院井上看護師長)

・看護師確保の現状は当院の場合、新卒看護師の確保は難しく、中途採用や再任用で対応している。小規模病院でもブラッシュアップを図りながら、やりがいを持てる動機づけが必要と思う。

● (公立置賜総合病院吉岡看護部長)

・新型コロナ感染症指定機関という立場で実習を全面的に中止しており、学校養成所にはご迷惑をおかけしている。次年度の新採職員の実践能力には不安があり、どのような教育計画で一人前に育てるか模索している。

・20代30代は認定看護師になるより多分野でのキャリアを積むことを選択する傾向にある。

・子育て支援やWLB等の観点から手厚い労務環境を整えている反面、夜勤免除する職員が増加し、夜勤看護師への負担が大きく疲弊している。夜勤看護師への支援を検討してほしい。

● (日本海総合病院中村看護部長)

・小中高校生向けセミナーは少数の参加者でも実施する方針でいるが、小学校から取り組むことに対しては実感がないので疑問に思う。

・新人離職は毎年0～1人で、適正困難との理由が大きく、様々な職場の職業あっせんを行い、地元定着を図っている。離職後の就業先等後追いデータが必要になってくると思う。職業あっせんにハローワークとナースセンター2つの窓口があるのはメリットである。

● (かみのやま病院小玉看護部長)

・施策の方向性について同意する。実習では看護師が働いている姿を見ることが大切であり、実習ができる方向で考えることが大切。当院は新卒採用者が少ない。応募しても毎年満たせず網渡り的に対応しており、県内の中小民間病院は同じ状況ではないかと思う。夜勤できる看護師の紹介が少ない。

## 4 協 議

(1) 令和3年度の看護師確保対策の施策の方向性について [資料4]

- ・令和2年度に改定した「山形方式・看護師等生涯サポートプログラム」の4つの施策の柱「学生の確保定着」「キャリアアップ」「離職防止」「再就業促進」に基づき、令和3年度は各施策を拡充・強化し、目標達成に向けた取組みの方向性を説明。
- ・令和3年度の施策のうち、看護職員修学資金貸与事業の実施、看護師体験セミナーの開催、看護師等養成所実習補完事業の実施、研修費補助等について、各委員からご意見ご要望等があった。
- ・施策の方向性について、各関係機関と連携し一体的に展開していくことが重要であることを説明。

(2) 看護職員修学資金貸与事業について [資料5]

- ・本事業の現状と課題を説明。
- ・看護学生の県内確保・定着効果を高めるための取組みの必要性について、各委員からは肯定的な意見が多かった。
- ・制度見直し(案)を説明。各委員からのご意見を参考に事務局で検討することで一同了承を得る。

### 委員からの意見

●：委員 ○：事務局

● (県立保健医療大学沼澤看護学科長)

・返還免除対象施設の拡大に保健師について、本学で保健師養成をしているので拡大は有難い。数は少ないが地域包括支援センターの保健師も不足していると聞くと聞くと、対象施設としてはどうか。

○ (医療政策課地域医療支援室長)

・保健師で返還が生じた方が1名いる。対象施設として検討していく。

- (山形大学医学部附属病院佐藤院長)
  - ・以前看護学生に対して修学資金制度があったが、返還する人が多く実効性がないとして一度止めた経緯がある。平成 28 年からニーズに対応する形で修学資金制度が再開したが、今回返還となった 23 名という数値について、県はどのように思われているのか。
- (医療政策課地域医療支援室長)
  - ・数値だけで多いか少ないか判断できない。県外の養成所に通われた学生の割合は非常に高く、県外の実習病院施設で魅力を感じて就業する方が多い。今後経過をみて評価していきたい。
- (山形大学医学部附属病院佐藤院長)
  - ・見直し案について、利子をつけるのは賛成。高い利子をつけないと抑止効果がない。返還期間を短縮するという方向性に関して反対ではないが、色々な理由で働けない、払いきれないといった問題もあり、少し検討した方がよい。返還免除施設の拡大については県内で就業してもらえれば、県全体の看護職も増えるのでいいことだと思う。
- (山形厚生看護学校那須副学校長)
  - ・入学時に一番費用がかかるが、県の制度では学生が申請して貸与を受けられるのが 8 月頃では、他県の入学前に貸与できる所に学生が流れてしまう。貸与事業自体を見直してほしい。
- (医療政策課地域医療支援室長)
  - ・修学資金は県の子算を使っていますので、県の子算が成立しない限りは、事業は遂行できない状況。事務的にもある程度期間が必要であることを理解願いたい。
- (山形県健康福祉部阿彦医療統括監)
  - ・県内定着率が伸びない一つの理由として、県外の病院の採用が早く、合格したので県内病院を受けないといったことがあり、県内の採用試験を早めることも必要なのかとの意見があった。現状はどうか学校の方からお聞きしたい。
- (山形大学医学系研究科松田看護学専攻教授)
  - ・修学資金の拡充をするだけでなく、県外の小中高校生へも山形県の啓発活動を発信してほしい。県外から県内進学する可能性がある県には言ってほしい。小中学校から大学や看護学校に進学したいと目指す学生に働きかけが必要かと思う。セミナー開催では ICT の活用や他校同時進行のオンラインセミナー等企画していただきたい。その際、ネット環境の整備に資金援助があるとよい。
- (国立病院機構山形病院附属看護学校沖教育主事)
  - ・本校は入学者のほとんどが県内出身。国立病院機構 141 の病院に就職するが、毎年県外から戻ってくる U ターンが定着している。卒業生の多くは県内で働いている。修学資金は病院機構の方を利用している学生が多い。県の修学資金応募の半分しか貸与で

- きないと、他の人は外に流れてしまう。定員枠を少し広げてほしい。
- ・ネット環境整備に支援していただきたい。
  - ・患者に接することができない実習を行っているので、コミュニケーション能力や観察能力が育てられない。学生と言葉のやり取りができる時間を作り、現場で自己発信できる学生を育てたいと考えている。
- (山形市立病院済生館高等看護学院高橋教務主任)
- ・今年度の実習補完事業について報告。6月に教育協議会にお話しをいただき、申請して交付決定まで時間がかかったが、11月から開始している。参加校からは大変効果的だと聞いている。シナリオについて、済生館の方で看護部と連携して、新人教育に活用することで進めている。来年度は小児や母性のシミュレーターも借用することを希望している。
- (山形県立山辺高等学校大泉看護学科主任)
- ・シミュレーターを高校3年生の実習に活用した。一方通行での学習しかなかったが、人形が話をし、反応することでイメージすることができた。1体しかないの、他校と実習が重なる状況で、十分に活用することは難しいと思う。生徒達は実習で得るのが大きく、実習できる環境をいただければ大変有難い。
  - ・県内の就職試験を県外に合わせると、学生が受験したいと思っても迷いが生じる場合がある。県内の試験期間の後半をもう少し長くしてもらえると有難い。迷った挙句、随時募集している県外に行くといった生徒がいることも現状としてある。
- (山形厚生看護学校那須副学校長)
- ・今年も他県は3月から採用試験があった。
- (酒田看護専門学校草刈副学校長)
- ・県外に出ていく学生達はすでに決めている状況なので、県外県内どちらでも受けている。県内の試験を早めることには抵抗がある。実習で学生自身が能力の適性を判断するが、それを経験しないうち決めてしまう傾向にならないか。試験の早い遅いに関しては、学生の習熟度とのジレンマがある。
- (山形県看護協会井上会長)
- ・今現場では再就業、再雇用の課題がある。日本看護協会のモデル事業として今年度から置賜地区の地域確看護職保事業を行っている。米沢市立病院と三友堂病院が何年後か地域医療推進法人になるが、それに伴い看護職の異動があることを想定しており、ナースセンターでその調整ができないかというような事業である。例えば地域で働きたいと思っても勤務形態の違いから働けない。選ばれる勤務形態を考える等働き方改革というところでも地域の中で考えていく必要がある。

## 5 その他

(山形県労働局八子雇用環境・均等室長)

- ・医療労務管理支援事業で無料相談を実施している。今年6月からパワーハラスメント防止対策が事業主の義務となるため留意してください。医療機関の労働管理者を対象とした労働管理研修会を最上地方で開催予定。

## 6 閉会