

平成 29 年度京都府看護師等確保対策推進協議会 協議概要

- 1 開催日時 平成30年3月13日(火) 午前10時～12時
- 2 開催場所 京都ガーデンパレス「鞍馬」
(京都市上京区烏丸通下長者町上ル龍前町605番地)
- 3 出席委員 11名
(城守委員、森本委員、石丸委員、今西委員、安井委員、藤原委員、芦原委員、武田委員、加藤委員、萩本委員、小松委員)
欠席：三木委員
- 4 協議概要

報告事項

- (1) 京都府保健医療計画について
- (2) 平成30年度看護師等確保対策事業について

協議事項

- 診療報酬改定をふまえた看護人材の動向について

<報告事項(1)についての主な意見>

- ・意見等なし

<報告事項(2)についての主な意見>

- ・府南部の養成校から北部の病院等へ就職される方に対して、その方の出身地も含めて聞き取り調査をした方がよい。聞き取り調査の結果はあとに活きるので、調査結果を蓄積していくことが出来るのであればお願いしたい。
- ・学生時の病院実習で良い体験をしたことをきっかけに、その病院の奨学金を借りて、卒業後はその病院に就職した学生がいる。学生は、かなりの割合で奨学金を借りているので、奨学金の話がうまくつけば就職にもつながると思う。
- ・(北部の養成校を卒業した学生の大半が北部へ就職しているというデータがあるので) 北部の方が南部の学校に来ずとも、地元の養成校に入学して卒業するというコースを充実させることも(確保対策の)ひとつかなと思う。

<協議事項についての主な意見>

- ・療養病床の再編をするからといって看護師を減らすことはないので、資料の数字のように看護師数は増減しないと思う。ただし、病棟再編時に自身のやりたいことと違うという状況になった場合には、辞められる方も出てくると思うので、京都府としては、退職時の相談窓口を設置して色々な情報提供をした方がよい。
- ・各病院の経営方針は全く違うので、7対1看護から10対1看護になった場合の予想は難しいと思う。7対1看護を死守するという病院もあれば、戦略的に10対1看護に変えていく病院もあると思う。そうなる(資料にある)計算式のような状況も出てくる。

・言葉は悪いが、もし看護師に余剰が出た時に、その方にどう動いてもらうかについて、予め考えておかなければならないので、(府は) 情報発信しておく必要はある。

・医療療養(療養2)については、半分以上が家に帰るという意向調査の結果もあるので、(療養病床の動向は) 動きが早いのかなと思う。急性期は少し時間がかかるのかなと思う。大きな枠組みとしては、看護師の需給の問題や医師の話も含めて地域医療構想の会議の中で議論していく必要がある。多くの医師は、府の地域医療ビジョンを見ないと思うが、今回の改定はメッセージの濃い改定なので、府は各地域の病院に説明することが必要である。その上で各病院がどうするかを決めていくことになるため、時間がかかるのかなと思う。

・個人的な意見では、おおまかにはこうなる(資料で示された動向のように)のかなと思う。ただし、時間がかかるのかなという印象。

・医療・介護連携の立場で地域を支えていくという観点では、介護人材の不足ということも頭に入れて考える必要がある。実際に府下の施設の中には、部屋はあるが人材不足により利用いただけないという事案が起きていると聞いている。せつかくあるサービスがうまく活用出来ない、受け入れ可能だが働く人がいないという現状もあわせて考えていく必要がある。

・介護と看護が両面でタッグを組んで地域を支えるという観点からすると、看護の力がこれからもっと必要になってくる。また、在宅での看護という点についても(看護師が)増えてくれるというのは介護施設も望んでいる。

・看護師の求人は、ここ2、3年は病院の求人よりも介護施設の求人、訪問看護ステーションの求人というのが増えてきている。これからは新人をいかに訪問看護ステーションに誘導していくかというのがキーワードになると思う。(訪問看護ステーションに) 新人は無理だという思い込みを払拭して新たに踏み出していくことが大切。

・病院が7対1看護から10対1看護に移行するものの、看護師を辞めさせるわけにはいかないということを考えると、新人の採用を絞ってくるのではないかと考える学校も多く、学生をどう送り出していこうかという話題が多くなっている。

・学生を訪問看護ステーションに就職させるということを実習先の状況を踏まえて考えると、余裕のある訪問看護ステーションは少ないように見受けられる。病院の中には、新人が一人前になるまでに2、3年かけているところもある中で、職員が少ない中でやっている訪問看護ステーションに新人を送り込んだ場合に、(新人が) 2、3年耐えて頑張ってくれるかなという危惧がある。

・病院の採用状況が変化してくるのではないかとということで、学生の選択肢は多岐にわたっている。

・訪問看護ステーションへの調査では、新人を受け入れることが出来るという割合は増えてきている。新人の育成は単独のステーションだけでは難しい。技術や知識を蓄積させるためには地域の病院との連携が必要で、病院で学んで地域に戻るということを繰り返しながら育てていく必要があると思う。訪問看護ステーションだけで育てるのではなく、地域が育てるという視点でやっていかないといけない。

・新人訪問看護師が一人前になるまでの期間は、大体半年から1年というふうに考えている。訪問看護ステーションが、新人訪問看護師を育成するためには、研修環境の整備と経済的な支援の2つが重要。

・新人を教育していくためには、懐を深く、メンタルのサポート等色々な支援が必要となる。患者の家に行くというのは、アウェイな環境なので、新人が訪問看護ステーションへ就職することは難しいと思う。それでも、(新人訪問看護師のための) 研修を進めていくことは良いことだと思う。