

令和6年度 山形県看護師等確保推進会議 議事概要

- ◎ 日 時：令和6年11月26日（火）10：00～11：30
- ◎ 場 所：WEB開催（山形県庁1502会議室）
- ◎ 出席者：（委員）23名（総合支庁）4名（事務局）4名

1 開 会

2 あいさつ（森野 健康福祉部医療統括監）

3 報 告

- （1）「山形方式・看護師等生涯サポートプログラム」の進捗状況及び令和5年度看護師等確保対策の主な取り組みについて
- （2）令和6年度山形県看護師等確保対策及び主な事業実施状況について

委員からの意見 ●：委員 ○：事務局

【 学生の入学状況及び県内定着状況 】

●（山形県立保健医療大学）

看護学科の志願者の状況は、看護師等体験セミナー開催等もあり、安定している。

一方、就職状況は、令和5年度に県内就職率が50%を割り込んだ。要因としては、実習先の医療機関への就職希望者の減少があり、コロナ禍の影響で、実習先の看護師や患者との接点が十分確保できず、魅力を伝えきれなかったのではないかと振り返っているところ。今年度から医療機関と連携して、学生に対し、実習の魅力がより伝わる取り組みを行っているところ。今年度は、昨年度比で県内就職者数は増加を見込む。

●（山形大学）

今年度の入試状況は、推薦と一般を合わせて、入学倍率3倍を超えるなど安定している。県内出身者は60人中13人で、宮城県出身者が多い状況。なお、7月のオープンキャンパスでは、参加者348名のうち県内の学生は153名となった。

今年度4年生の就職状況は、現時点で就職先決定者が31名で、就職先は山形県が9名、宮城県が8名となっている（会議時点）。

●（酒田市立酒田看護専門学校）

本校は令和5年度と令和6年度の定員は充足している。令和4年度に定員を大きく割り込んだことから、強い危機感を持ち、様々な対策を実施してきた。

1点目は、オープンキャンパスの見直し。学生主体のオープンキャンパス実行委員会を立ち上げ、学生を巻き込んで、体験型のオープンキャンパスにした。これによりオープンキャンパスが受験や入学に効果的につながっているとの手ごたえを感じている。

2点目が資金面等の支援。資金面の支援の有無が進路決定の重要な要素と考え、住宅入居支援、実習先への送迎、自家用車を使う場合の助成などの各種支援策を設け、好評を得ている。

【 キャリアアップ 】 特定行為研修制度の普及と現状について

● (山形大学医学部附属病院)

令和2年に特定研修機関として指定を受け、外科術後病棟管理領域と術中麻酔管理領域の領域別パッケージ研修を行っている。

初年度は6名でスタートしたが、その後は年間3名から4名の受講数となっている。令和7年度からは、救急領域と集中治療領域のパッケージ研修も開校予定。

課題として、大学病院は医師の研修機関ということもあり、看護師特定行為の実践を積極的には求めている。実践できる体制整備に向けてワーキングチームを立ち上げたところ。

【 離職防止 】 多様な働き方や業務改善について

● (日本海総合病院)

当院における多様な夜勤の導入について。平成27年度から労働組合と協議を重ね、1年間の試行を経て、平成28年11月、1病棟で変則二交代制勤務を導入。現在、夜勤のある14部署中12部署が二交代制勤務となっている。

導入のメリットは、三交代の場合と異なり、冬季等の夜間通勤の心配が軽減されたり、子育てや介護中のスタッフが働きやすくなったこと。入職の面談でも、二交代制勤務の施設を探していたと言われることもあり、多様な勤務形態を導入するメリットは少なくない。

一方、デメリットは、日勤が長時間の勤務となり業務量過多傾向となること。現在、実際の業務量等の調査を行っており、負担感の軽減につなげられるよう業務改善に取り組んでいる。

● (真室川病院)

午後からの受診の方の入院が多く、夕方、忙しい中で夕食対応と入院対応が重なるような勤務となっていることが、業務改善の課題だった。スタッフからは、準夜帯は忙しくて食事や休憩が取れないとの声もあがっていた。

そこで、夜勤帯での休憩時間を1時間確実に取れる取組みを行うとともに、リーダー看護師の役割を明確にし、情報をリーダー看護師が集約できるよう意識付けを行った。スタッフ同士お互いの休憩時間を共有し、リーダーからの積極的な声かけにより、チームワークも高まり、夜間勤務の負担感が少なくなったと感じている。

【 再就業促進 】 ナースセンター事業について

● (山形県看護協会)

復職研修について、病院などで実地研修等も実施しており、令和5年度は28名の応募があり、うち16名が病院や医院、介護施設、保育園等に就職。

そのほか、訪問看護師の担い手創出事業を県委託事業として実施。入門コースと実践コースを設け、45名が受講し4名が訪問看護に就職した。

また、ふれあい看護体験にも取り組んでいるが、学生の応募者数が増加する一方、受入れ先の人数が減少傾向にあるため、希望者がもれなく体験できるように受入れ先を拡大する必要がある。

【 その他 】

● (山形大学医学部)

学生確保に関して、Uターン率が上がっているとのことだが、メールマガジンの活用の他に要因はあるか。また、看護師の就学資金の募集定員が80から100に増えたが、県としてどう評価しているのか。

○ (事務局)

Uターン率については、コロナ禍等により3年前の県外への進学者数が少なかったことが考えられる。県としても、引き続きUターン増加に向けた取組みを継続していく。

修学資金については、枠を上回る申込みがあり、地元就職への意識付け等に一定の効果があると認識している。

● (山形大学医学部)

働き方改革もあり、特定行為については、タスクシフトの観点から注目されているが、実践環境は提供されているか、また、特定行為看護師として働く方へのインセンティブ付与の状況は。

○ (県立中央病院)

診療看護師や専門看護師、認定看護師が活動中。それぞれに対し、活動費として一定額を補助しており、自己研鑽のための学会や研修への参加に活用されている。

○ (日本海総合病院)

特定行為看護師が10数名おり、タスクシフトについては、診療部と協力し、取得した資格をできるだけ活用してもらおう形で、医師の協力のもと取り組んでいる。インセンティブとしては、実施した行為の対価を定額で支払うとともに、eラーニング等による受講も勤務時間内に認めるなど、支援している。

● (山形大学医学部)

資格取得への支援も重要だが、令和7年に150名という目標を達成するためには、その先の実践のところを考えていく必要がある。

4 協 議

(1) 令和7度の看護師等確保対策の施策の方向性について (案)

- ・施策の方向性について、各委員からのご意見を踏まえ、各関係機関と連携し一体的に展開していくことで、委員一同了承。

5 そ の 他

● (山形県看護協会)

先ほど特定行為等の看護師のキャリアを生かすためのインセンティブの話が出たが、令和5年度から、国家公務員医療職俸給表(三)が新しくなり、専門・認定看護師、特定行為研修を修了した看護師等を上位の級に位置付ける形になっている。各施設で、こうした給料表が波及していくことも重要ではないかと考えている。

6 閉 会