

令和4年度第1回三重県看護職員確保対策検討会 議事概要

開催日時：令和4年9月20日（火）19:00～21:00

開催場所：Zoom ミーティング又は県講堂棟 131 会議室

出席者：堀委員（会長）、片田委員（副会長）、小倉委員、
加藤委員、小西委員、佐野委員、谷委員、
辻井委員、中谷委員、廣野委員、藤木委員、
松本委員、柳川委員、山北委員、山下委員

1 報告事項

(1) 三重県の看護職員の現状

資料1

(2) 令和4年度三重県看護職員確保対策体系別事業

資料2

【意見】

○訪問看護職員の確保対策事業について、長寿介護課と医療介護人材課が情報共有、連携を取りながら対応してほしい。

○離職率について、入職後1年目だけでなく、4年目くらいまで把握してほしい。また、医療機関の規模や病床の機能毎の離職率についても把握して対応する必要があるのではないか。

○入職後の離職率を下げるのも大事だが、看護の仕事を選んでもらえるよう、若い世代の感受性や行動特性等を考慮し、看護の魅力を発信していく必要がある。

○看護師等修学資金貸付事業について、看護系大学の新規貸付定員を今より充実させる必要があるのではないか。

○看護職員の業務内容の多様性について、志願者や看護学生に伝えていくことが大切である。

○卒後の就労場所について、学生個々の興味関心や得意分野等をふまえ、マッチングを行うことが重要になる。

○潜在看護職員の復職支援について、実務の体験ができる場を確保してはどうか。

2 協議事項

(1) 訪問看護職員の確保について

資料3

【意見】

○訪問看護事業所数を考えるとき、人口ではなく、対象者のニーズに合わせて考えてはどうか。訪問看護事業所で提供しているサービスの中で需要が高いものは何か、それを具体的に把握することが必要ではないか。

○訪問看護では、心理社会的ケア能力や家族への対応能力など、病院とは異なる能

力が求められる。訪問看護教育の実際を把握する必要がある。

○学生時代に在宅看護、訪問看護の重要性を伝えること、臨地実習に行くことは大きな意味がある。

○訪問看護総合支援センターのような核となる機関を置いて、小規模な訪問看護事業所の指導や研修等に対応していく必要がある。

○訪問看護事業所の働き方、専門性を高めるうえで、一定のスケールメリットができるような規模を求めていくことや再編をする視点も必要である。

○離職者の中に新卒者が含まれているか確認をした方がよい。また、5名未満を小規模事業所として、その他の事業所と比較した方がよい。

○人材確保、資質向上のための支援を個々の訪問看護事業所に任せるのではなく、県として取り組む必要がある。

(2) 新型コロナウイルス感染症流行下における新卒看護職員のフォローアップについて

資料4

【意見】

○近年の新卒看護職員はコミュニケーション力が弱いという指摘もある。現場体験が少ないこともあり、看護職、医療職としての使命感に気付く機会が減少している。医療専門職として、使命感や倫理観に基づくコミュニケーションをしっかりと教える必要がある。

以上