

I 新型コロナウイルス感染症対策に関する要望事項

1 健康危機管理体制強化及び保健所機能強化について【新規】

【厚生総務課】

茨城県看護協会保健師職能委員会において、茨城県内行政保健師を対象に新型コロナウイルス感染症における活動についてアンケート調査を実施したところ、保健所勤務の保健師、市町村勤務の保健師、県庁勤務の保健師のそれぞれ求めている情報がうまく共有できていない現状が浮き彫りになった。

また、今回の新型コロナウイルス対応の際、外国人の方々のクラスターの発生が見られたことや生活指導の困難だったとの意見があった。

新型コロナ感染症拡大時、災害時の避難所生活等の健康危機の際は、言葉の壁や風習・習慣の違いから、さまざまなトラブルが容易に想像できる。

このような状況をふまえ、平時からの感染症拡大防止対策や被災した場合の避難所での生活について、茨城県の指導のもと、市町村と協力し、健康危機管理体制を強化していただきたい。

一方、保健所は、地域の健康危機管理の最大拠点であり、今般の新型コロナウイルス感染症拡大に対応する最前線となっている。各地の保健所の体制がひっ迫していることから、政府は、地方財政対策において保健所で感染症対応業務に従事する保健師の数を現行の約1,800人から約2,700人に増員するとした。

茨城県においても、保健師の増員が確実に実現し、保健所機能強化についても併せて要望する。

【回答要旨】

1) 【厚生総務課】

- 保健師の採用については、平成29年度から、社会人採用を導入し、年齢や役職のバランスを考慮し採用数を増やすなど、状況に応じて計画的に行ってきたところです。
- しかしながら、今回のコロナ感染症のような突発的な事案に対しては、日頃の体制では対応できないことから、県職員を他部署から、保健師だけでなく事務職や他の専門職を保健所に派遣するとともに、退職した保健師の活用、市町村からの保健師の応援、人材派遣会社を通じた看護師の配置など人員体制を強化するなどして対応しております。
- 今後は、コロナ感染症への対応の検証も踏まえたうえで、保健師の適切な確保や配置、非常事態時に臨機応変に対応できるバックアップ体制の構築などを行ってまいります。

I 新型コロナウイルス感染症対策に関する要望事項

2 分娩取り扱い施設の新型コロナウイルス感染対応支援について【新規】

【医療政策課】

新型コロナウイルス感染症の収束の見通しがつかない中、分娩取り扱い施設においては継続した緊張感を強いられている。分娩は陣痛が来たところで入院となるため、予測、予定がつかない緊急入院である。さらに県内の約68%、25施設が夫の立ち会い出産を休止しており（令和2年度助産師職能委員会調査結果）出産に至るまで助産師は今まで以上に密な環境での付き添い、支援が必要である。そして周知の通り分娩中は産婦から多くのエアロゾルが発生する。そこに必要となる個人用防護具（以下PPE）の適正なコスト化と安定した供給が必要である。

また、分娩介助のみならず褥婦への保健指導や授乳指導にも PPE を装着することに追加、変更した施設が 89%（33 施設）あり施設への負担も大きくなっており、実際の陽性患者を受け入れている施設だけではなく、危険と隣り合わせの分娩取り扱い施設においても一定した補助をお願いしたい。

【回答要旨】

1) 【医療政策課】

- 県では、令和2年度に新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金の「医療機関・薬局等における感染拡大防止等支援事業」を活用して、分娩取り扱い施設へ感染拡大防止や診療体制確保等に要する費用を支援してまいりました。
- 令和3年度は、国において、感染予防策を講じたうえで診療を行った場合の臨時的な診療報酬の加算や感染防止対策に要する費用への支援が行われてきました。
- 引き続き、国による医療機関への支援策を最大限活用するとともに、県内の分娩取り扱い施設の新型コロナウイルス感染症対策の現状を把握しながら、必要な支援について検討してまいります。

I 新型コロナウイルス感染症対策に関する要望事項

3 有事に備えた医療機関等への看護職の配置について【継続】

【医療人材課、感染症対策課】

医療機関の看護師は、入院基本料の算定に基づき看護師が配置されているが、昨年からの新型コロナウイルス感染症による医療提供体制やPCR検査対応およびコロナワクチン接種対応など、看護師に求められている役割は非常に多く、有事に対応できる人員確保が課題である。現在、医療機関によっては、コロナ患者受け入れのほか、コロナ受け入れ施設への看護師派遣要請に応えるため、病棟閉鎖を余儀なくされている現状がある。

また、コロナ感染患者の受け入れを優先せざるを得ない状況から、看護師の人員確保が困難となり、計画的に、迅速的に受けるべき治療が受けられない患者がいることも報道されている。これは、適切な時期に適切な医療を提供できない状況があり、まさに、日本の医療体制は有事に対する医療提供体制が脆弱と言わざるを得ない状況である。

このような状況をふまえ、昨年度に引き続き、看護職員派遣システムを早期に構築されるよう要望する。

◎看護職員派遣システム内容

- ①感染管理認定看護師及びクラスター対応看護職チームへの登録制度の構築
- ②派遣時の賃金・労災等の補償の明確化
- ③派遣時スキーム構築（指揮命令系統の明確化）
- ④感染管理認定看護師等感染スペシャリストの養成支援
- ⑤潜在看護職を活用する場合の感染防御策に関する研修等の実施

【回答要旨】

【医療人材課】

- 看護職員派遣システムの構築については、指揮命令系統の明確化や補償への対応など整理しなければならぬ課題もあることから、関係団体・関係各所の取組を踏まえ検討してまいります。
- また、潜在看護職の復職についても、ナースセンターとの連携を図りながら、感染管理等必要な研修を実施してまいります。

【感染症対策課】

- 県内の感染管理認定看護師を主な構成員とする県版のクラスター対策班を設置し、医療機関や福祉施設等へ派遣して、ゾーニングや感染管理指導を行うとともに、医療・福祉従事者向けの感染予防対策研修会を開催しております。

I 新型コロナウイルス感染症対策に関する要望事項

4 自然災害及びパンデミック複合型災害発生時に対応する支援体制構築について【継続】

【厚生総務課】

茨城県と令和3年3月に「災害時の医療救護活動に関する協定」を締結したところである。
今後は、茨城県における複合型災害発生時の対策マニュアルも整備し、市町村や医療関連団体等と共有するとともに、指揮命令系統の明確化、情報共有体制強化及び医療物品、医薬品、食料等の備蓄体制の更なる強化を図られたい。

【回答要旨】

1) 【厚生総務課】

- 県では、災害対応として、「茨城県地域防災計画」を策定し、災害時における指揮命令系統や情報共有の方法などを定めておりますが、当計画は、令和3年3月に新型コロナウイルス感染症の対策を踏まえた内容に改定しました。
- 各種物品や食料等については、災害時の県への優先供給について関係団体と協定を締結しているほか、県においても一定数の備蓄に努めているところです。
また、医薬品、医療機器等については、医薬品卸業組合等と協定を結び、医薬品等の供給体制を整えるとともに、備蓄も行うとし、茨城県保健福祉部災害対策マニュアルに規定しているところです。

I 新型コロナウイルス感染症対策に関する要望事項

5 安定的・継続的な医療提供体制構築のための感染症予防及び感染拡大防止体制の強化について(医療従事者対象)【継続】

【医療人材課】

医療及び介護現場で働く看護職は、さまざまな感染症にばく露する危険があることから、医療及び介護現場における感染予防対策及び管理方法に関する教育・訓練について継続して実施できるよう引き続き財政措置を講じられたい。

【回答要旨】

【医療人材課】

- 県では、看護職のキャリアに応じた研修の中で、医療や介護現場での「感染看護」に関する研修を実施しております。
- 本年度（令和3年度）は、「感染看護」に関する研修のうち、エビデンスに基づく、感染予防対策の最新情報を知り、実践方法を学ぶ研修を1回（2日間）増やし、感染予防対策に精通した看護職の養成枠を100名から150名に増員したところです。
- 引き続き、貴会との連携を図りながら、感染予防対策のための研修を実施し、感染予防対策に精通した看護職の養成に取り組んでまいります。

I 新型コロナウイルス感染症対策に関する要望事項

6 医療資源の適正価格での安定供給システムの強化について（継続）

【 長寿福祉推進課、薬務課 】

昨年は、新型コロナウイルスの世界的な流行に伴い医療資源の確保が困難であったが、各医療資源メーカーの生産体制強化により、医療資源の数量の確保は整ってきた。しかし、医療用手袋等のゴム製品については、新型コロナウイルス発生による世界的な需要が増加したことや天然ゴムの主要生産国である東南アジア諸国の生産量が減少していることが原因で価格がコロナ前より5～7倍になっていることから、小規模施設等は財政的に購入が難しい状況である。

マスクは1日中つけることができるが、手袋は患者ごとに替える必要がある。高齢者施設などで手袋の交換頻度を抑えることで、施設内感染が起きれば、結果として多くの重症者を出し、医療提供体制を圧迫する恐れがあることがあることから、医療材料の適正な価格での安定供給できるシステムの強化を図りたい。

【回答要旨】

1)

〈現況〉

【長寿福祉推進課】

- 高齢者施設等につきましては、感染者、濃厚接触者が発生した施設等に対し、新型コロナウイルス感染症対策を徹底した上で、サービスの継続や代替サービスの提供ができるよう、マスク、フェースシールド、ガウン、手袋などといった防護具等の購入に必要な経費について、引き続き支援してまいります。

【薬務課】

- マスク、手袋等の医療用資材が不足している医療機関については、在庫調査の結果等に基づき供給しております。
また、診療・検査医療機関に対しては、診療に必要と見込まれる医療用資材を定期的に供給しております。
- 今後も、国に資材の増産を働きかけるとともに、適正な価格で安定的に供給されることが可能となるよう、供給スキームの構築を要望してまいります。

I 新型コロナウイルス感染症対策に関する要望事項

7 安定的・継続的な医療提供体制構築のための感染症予防及び感染拡大防止体制の強化について（県民への周知活動）【継続】

【感染症対策課】

県内のさまざまな職場では、これまでの新型コロナウイルス感染症に関する情報・経験をふまえて、感染拡大防止に取り組んでいるが、新型コロナウイルスは変異しながら感染拡大を続けており、現在も収束が見えてこない。

今回の新型コロナウイルスワクチン接種を行っている中、妊婦へ副作用のデマ情報が拡散され、世間を騒がせたところである。SNS等により誤った情報発信により感染拡大防止対策が減速しないよう、医学的妥当性の検討を実施したうえで、県民に対して、わかりやすく、かつ、正しい情報を発信し、感染拡大防止に努めるよう周知活動の更なる強化を図られたい。

【回答要旨】

1) 【感染症対策課】

- 新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けては、県内の感染状況等を踏まえ、専門家の意見を聴きながら、県ホームページや広報紙、知事会見などを通じて、適時適切に情報発信しております。
- さらに、今般の感染急拡大を受けて、2月上旬には、臨時で新聞広告を掲載するなど、県民に対して、県の取組みを周知できるよう努めているところです。

II 看護職人材の育成に関する要望事項

1 新人看護職員教育のための支援について【新規】

【 医療人材課 】

新型コロナウイルス感染症により、看護学生の臨地実習の機会が減少し、2021年4月に入職した大半の看護職員が臨床での実践に不安やストレスを感じている。徐々に臨地実習の場は戻ってきているが、感染拡大前の実習環境には戻っていない。

本会が行った新人看護職員研修状況調査によると、42.4%医療機関がコミュニケーションスキルやアセスメントスキルの低下等、過去の新人看護職員と令和3年度入職の新人看護職員との違いを感じており、臨地実習不足の影響が出ている。

また、医療機関の現場では、感染防止のための入院前PCR検査、抗原検査、リモート面会対応などのほかに、新型コロナワクチン接種対応が追加され、看護職員の役割が大きくなっている。そのため、新人看護職員の教育に必要な人員を確保できない現状がある。

厚生労働省医政局看護課の事務連絡（令和2年12月23日付）では「基礎教育において経験が乏しいまま就業を開始することで、リアリティショックの増大や職場への適応の遅れ、看護実践能力の修得に例年よりも時間を要するといった影響が考えられる。こうした新人看護職員の資質の向上を図るための研修については、各都道府県が地域医療介護総合確保基金において実施している新人看護職員研修等の活用が可能である。」と示されている。

これまで行っている他の病院等の新人看護職員を受け入れて研修を実施する「医療機関受入研修事業」の活用促進を図るとともに、看護師等養成機関の看護教員不足による負担、臨床で指導する看護職の負担を考慮したうえでの「新型コロナウイルスの影響による看護職員卒後フォローアップ研修事業」を行い、新人看護職員の職場適応を促進し、早期離職防止を早急に図られたい。

【回答要旨】

【医療人材課】

- 県では、看護の質の向上や早期離職防止を図るため、厚生労働省の定める「新人看護職員研修ガイドライン」に基づき新人看護職員研修を実施する病院等を支援し、また、地域の小規模施設から新人看護職員を受け入れた、「新人看護職員研修ガイドライン」に基づく研修を貴会と連携して実施しております。
- また、フォローアップ研修については、県内看護学校の要望等を踏まえつつ、実施を検討してまいります。

Ⅲ 地域包括ケアシステムに関する要望事項

1 母子のための地域包括ケアシステムの構築について【新規】

【医療政策課、少子化対策課】

新型コロナウイルス感染症により孤立化する母親たちが多くなっている。産後うつ予防の観点からも日本看護協会が推し進める妊娠期から切れ目のない支援の一環である母子のための地域包括ケア病棟（仮称）を県内でも開設していく必要がある。

また、助産師外来、院内助産は医師への働き方改革への一助にもなることから、母子のための地域包括ケアシステムの構築について取り組んでいただきたい。

【回答要旨】

【医療政策課】

- 県では、医療機関が院内助産所や助産師外来を開設する際、増改築・改修に要する経費や体制整備に必要な備品の購入経費を必要に応じて支援しているところです。
- 他自治体の設置状況や、県内医療機関の意向等を把握してまいります。

【少子化対策課】

- 市町村が円滑に産後ケア事業を実施できるよう県内の実施状況等の情報を収集し、市町村に提供してまいります。
- 県独自の産後ケア事業である「助産師なんでも出張相談」も引き続き実施してまいります。

IV 働き方改革推進に関する要望事項

1 医師の働き方改革を進めるためのタスクシフト/タスクシェアの推進について（新規）

(1) 専門知識を持つ看護職（認定看護師・専門看護師・特定行為研修修了者）の活用促進

【 医療人材課、感染症対策課 】

医師に時間外労働の上限規制が適用される2024年4月に向け、医師の働き方改革の推進に関する議論が進んでいる。医師の働き方改革を進めつつ、県民に必要な医療が安全かつタイムリーに提供するには、医療専門職がそれぞれの専門性を軸に、さらに役割を発揮し、今まで以上に医療の提供に貢献していかなければならない。その際には、質の担保が重要になってくる。

茨城県看護協会業務委員会では、専門知識を持つ看護職（認定看護師・専門看護師・特定行為研修修了者）の活用について調査を実施したところ、茨城県には多くの認定看護師、専門看護師、特定行為看護師がいる中、多くは自施設内での活動にとどまっている現状が明らかになった。その原因として、「施設内でのスタッフ不足から外部派遣が難しい」「自施設での勉強会などであれば活動は可能であるが、依頼する側・される側のシステムが構築されていない」「認定看護師等の活用方法が外部施設に周知されていない」などが認定看護師等の活用にあたり障害となっていることも明らかになった。このような現状をふまえ、本会として、どの施設にどのような専門職をもつ看護師が在籍しているのかを調査し、本会ホームページで公開しているが、認定看護師等派遣に関する報酬や日程調整する職員の人件費が確保できないことから、施設間で派遣調整を行ってもらっている現状がある。

今後、茨城県内の看護の質を向上させていくためには、専門知識を持つ看護職を活用することは重要であることから、派遣調整の窓口の設置、派遣に係る報酬等の財源の確保を要望する。

【回答要旨】

【医療人材課】

- 特定行為研修修了者については、県では、その養成を図るため、特定行為研修を受講する看護師の所属施設に対し、受講料や代替職員の人件費等を補助しております。
- その活用に関しては、訪問看護ステーションや病院の管理者及び看護師等を対象とした説明会を実施し、その活動実績や活用事例の周知を図ることで、特定行為研修修了者の活躍の場の拡張に努めてまいります。

【感染症対策課】

- 県内の感染管理認定看護師を主な構成員とする県版のクラスター対策班を設置し、医療機関や

福祉施設等へ派遣して、ゾーニングや感染管理指導を行うとともに、医療・福祉従事者向けの感染予防対策研修会を開催しております。

IV 働き方改革推進に関する要望事項

1 医師の働き方改革を進めるためのタスクシフト/タスクシェアの推進について（継続） (2) 看護補助者の活用促進について

【 医療人材課 】

医師をはじめ医療従事者の働き方改革が進められている中で、看護補助者は病院内での業務を担う役割と医療チームの一員としての活用について一層重要となっている。

ところが、「経験・技能のある介護職員の平均引き上げ額をその他の介護職員の2倍以上とする」などのルールがある特定処遇改善加算対象の介護施設等（病院は加算対象外）へ看護補助者が流れていく傾向があり、人員確保に苦慮している現状がある。

人員が確保できなければ、医療従事者の働き方改革・看護職員の専門性発揮などは到底達成できない。

また、看護補助者は、無資格者でもできる仕事ではあるが、看護補助者が働きやすい環境づくりのため、役割の明確化や研修の充実など各施設で努力しており、そこには時間・人員なども労力を割いている現状がある。

このような現状をふまえ、臨地実習指導者講習制度のように、茨城県において「看護補助者の養成体制の構築」、「看護補助者の定着促進（賃金等の処遇改善・役割の明確化等）」に係る財政措置を講じられたい。

【回答要旨】

【医療人材課】

- 看護の専門化及び多様化が進むなか、看護師、准看護師及び看護補助者が円滑に協働していく必要があります。
- 県では、看護補助者の育成体制の構築や定着促進と活用のため、看護補助者をはじめ、看護チームを管理・教育する看護管理者を対象に、「ヘルシーワークプレイス事業」の管理者研修を貴会に委託して実施しております。
- 引き続き、貴会と連携しながら、「ヘルシーワークプレイス事業」の管理研修を実施することにより、看護職の専門性が発揮できるよう、看護補助者の育成に努めてまいります。

IV 働き方改革推進に関する要望事項

2 暴力・ハラスメント防止対策及び看護職のメンタルヘルスケアについての支援（継続）

【 医療人材課 】

看護労働改善事業委員会では、働き方改革におけるハラスメント・メンタルヘルスの取り組みの一つとして、茨城県内にある訪問看護ステーション190施設の管理者及び看護師を対象に【暴力・ハラスメントに対するアンケート調査】を実施した。

その結果、この1年間に勤務先または訪問看護先で暴力・ハラスメントを受けた経験を見ると、管理者は「意に反る性的な言動」が29.3%と最も多く、次いで「精神的な攻撃」23.9%、「過大な要求」19.6%であった。スタッフにおいては「意に反る性的な言動」が32.3%と最も多く、次いで「精神的な攻撃」23.8%、「身体的な攻撃」14.0%であった。

各事業所における暴力・ハラスメントに対応については、「暴力・ハラスメントの対応の訓練を受けた職員から支援を受けられる体制がある」18.4%、「暴力・ハラスメントの対応について弁護士にアドバイスを受ける体制がある」11.9%、「暴力・ハラスメントの対応に関するマニュアルを作成している」26.0%、「暴力・ハラスメントの発生時に協力してくれる事業所以外の資源・サービスがある」14.1%、「暴力・ハラスメントの被害を受けた職員に対し、必要なケアを提供する体制がある」22.8%と体制整備が整っていない事業所が少ない現状がある。

スタッフが勤務先の事業所に希望する対応については、「今後の対応について明確にしてほしかった」、「複数人で訪問する体制をとってほしかった」、「具体的な対応について話し合う場がほしかった」という回答者が多かったが、一方では、「相談しても解決しないと思うから」、「ことを大きくすると面倒だから」、「認知症の利用者だから、ある程度の拒否や暴力は仕方がないと思っているから」等、ハラスメントを受けたスタッフが相談しないケースも多い。

以上のことから、訪問看護事業所の看護職員が安心して働き続けられるよう、暴力・ハラスメント防止及び看護職のメンタルヘルス対策の強化は喫緊の課題である。

また、新型コロナウイルス感染症に関連して医療従事者の風評被害や心理的ストレスにおける看護職のメンタルヘルス対策は、これからも重要であることから、ハラスメント対策及び看護職のメンタルヘルスケアについての支援体制の強化を図られたい。

【回答要旨】

【医療人材課】

- 県では、「ヘルシーワークプレイス事業」の実施を貴会に委託しており、その事業の一環として、看護管理者、事務・人事管理者等を対象とした管理者研修において、職場のハラスメント対策の研

修を実施しております。また、定着促進コーディネーターによる施設訪問等でも、職場のハラスメント相談に対応しているところです。

- また、新型コロナウイルス感染症に関連した医療者の風評被害や心理的ストレスにおける看護職のメンタルヘルス対策として、定着促進コーディネーターによる電話相談窓口を開設し、対応しております。
- 引き続き、貴会と連携しながら、暴力・ハラスメントの実態調査やハラスメント研修及び新型コロナウイルス感染症における電話相談を通して、看護職が安全で安心して働き続けられる職場づくりに取り組んでまいります。

IV 働き方改革推進に関する要望事項

3 医療従事者等の子どもに係る保育体制の支援について（継続）

【 子ども未来課、医療人材課 】

昨年は新型コロナウイルス感染拡大の影響により、「（一般の保育園では）医療従事者の子どもはあずかれない」「看護職のこどもだけ別の部屋で待機させられる」といったことが県内看護職から聞かれ、子どもがいる医療従事者にとっては、安心して業務に専念できる環境が整っていなかったが、現在は、偏見や誹謗中傷は減少傾向にあるが、新型コロナウイルスは変異しながら感染拡大を続けていることから、看護職が離職につながらないよう安心して働ける保育体制の構築（パンデミック及び自然災害発生時等における医療従事者の子どもの保育体制強化、住居がある市町村を問わず利用できる病児保育体制等）を更なる強化を図りたい。

【回答要旨】

【子ども未来課】

- 保護者の職業等を理由に、必要な保育を受けられないような状況の発生を防ぐために、市町村を通して保育施設への周知をするなど、保育の提供を受けられるよう適正な対応を徹底するよう努めております。
- また、病児保育の体制についても、市町村をまたいだ利用ができるよう広域連携を進めております。引き続き市町村と連携し、必要な保育を受けられるような体制を維持できるよう努めてまいります。

【医療人材課】

- 子育て中の医療従事者の離職防止を図るため、病院内保育施設を設置する病院に対して運営費の一部を助成しており、学校休校時や子どもが病気の際にも継続して就業できるよう学童期の児童や病児の受入れに伴う加算措置を設けることにより支援を行っております。

V 看護師等養成機関及び看護学生に関する要望事項

1 看護師等養成機関への支援体制構築について【新規】

【 医療人材課 】

看護師等養成機関では臨地の看護職員に負担をかけないよう、また、急な実習変更にも柔軟に対応できるよう学内実習を取り入れている。学内での学びを保証するため、シミュレーション教育を充実させ、少しでも臨地に近い環境下で学習を展開しているが、指導にあたる教員が不足していることが課題である。臨地実習では、複数の実習指導者と教員が協力して、学生の指導にあたるため実習目標を達成させることができるが、学内実習では、教員が一人で対応するため、通常の実習指導時間以上に時間をかけて指導に当たらなくてはならない。

(他の教員と協力したくても、実習指導のため学内にはいない。)

指定規則上では、教員数は8名以上と記されているが、最低基準の8名では学校運営は厳しい現状であり、財源的に厳しい学校は人員を増やすことができないことから、人員増に係る補助金や人員配置等の支援が必要な状況にある。

平成27年度の厚生労働省医政局看護課の看護職員確保対策特別事業において、指定規則(現カリキュラムの97単位3000時間)の内容に則った教員を確保しても最低人員の運営では、教員が疲弊し、離職につながる現状が明らかとなった。

また、教員不足の背景には、もう一つ、待遇の問題がある。教員になると一人で抱える仕事量は多く、責任も重くなる。更に収入は減り、大学の教員以外は教員としてのキャリアも認められないことが多く、臨床に復帰する際も不利になることがある。このような状況では、学校に配属されても定着せず離職するケースが多く、学校としての教育力の維持はとても厳しい状況である。

一方、看護師等養成機関に入学する学生の中には、経済的に困窮しても看護への道を断念せずに進学する者も多く、そのような学生が夢を諦めることなく、支援できる学校の存在意義は大きい。現在、学校では教育カリキュラムの改正に向けた検討を進めているが、検討時間は勤務時間外が多く、個人的負担はますます大きくなっている。個人の努力に頼ることなく、看護職員確保対策としての養成事業を効果的・効率的に推進できる抜本的な改革を図りたい。

また、「茨城型教員ラダー」の作成・活用を推進し、看護師等養成機関の教員としての今後のキャリアが描けるよう引き続き支援を図りたい。

【回答要旨】

【医療人材課】

- 養成機関の体制については、指定規則で定める配置基準の見直しなどの充実・強化について国等

に要望するよう検討してまいります。

- また、「茨城型看護教員ラダー」の導入については、引き続き、貴会や看護教員連絡会とともに議論を重ねてまいります。
- これに加えて、看護教員と臨床看護師とが相互に連携しながらキャリアを形成することが重要なことから、現在は看護団体ごとに策定しているキャリアラダーについて、互換性のあるものとなるよう国が中心となり調整を図るとともに、そのようなキャリアラダーに対応した研修会を実施する団体等に対し、十分な財政的措置を講ずるよう国に対して要望しております。

V 看護師等養成機関及び看護学生に関する要望事項

2 看護師基礎教育の4年制化についての検討【新規】

【 医療人材課 】

現在、疾病構造の変化や少子超高齢社会の進展など医療をめぐる状況は大きく変わり、また医療・介護提供体制も大きく変化しようとしています。

その中で、看護師には、対象者の複雑性・多様性に対応した、より総合的な看護ケアの提供が求められている。これは、働く場にかかわらず全ての看護師に必要なことであり、今まで以上に、さまざまな情報を統合し、その上でタイムリーに判断・対応していく役割が期待されている。

これまでも看護師基礎教育は、社会のニーズに応じて改正を重ねてきたが、厚生労働省「看護基礎教育検討会」（2018～2019年）で、将来を担う看護師が強化すべき能力、それを踏まえた教育内容などの検討が行われ、2022年からの新たなカリキュラム案が報告書で示された。今後、「保健師助産師看護師学校養成所指定規則」「看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン」の改正・発出が予定されている。

今回の改正で看護師基礎教育は「地域・在宅看護論」などの単位数が引き上げられ、総単位数は現行の97単位から102単位とされた。一方で、これからの看護師に求められる能力からみれば、他にも追加すべき教育内容があったが、3年の修業年限では難しいとして含めることができなかった。現在のカリキュラムでも3年間ではすでに過密な状態で、そのしわ寄せとして1科目当たりの実習時間は20年前の約半分になっている。

これからの看護師に必要な教育内容を追加するには、もはや3年間の修業年限では不可能であることから、日本看護協会では、これからの社会・医療に対応できる看護師を育成できるよう、看護師基礎教育の4年制化の実現に取り組んでいる。本県においても、看護師基礎教育の4年制化に向けた検討を図りたい。

【回答要旨】

【医療人材課】

- 県では、「保健師助産師看護師学校養成所指定規則」と「看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン」の改正を受け、看護師等養成所の教育課程等に係る変更申請の審査を実施しているところであり、その作業の中で看護師等養成所の意向を伺うことで、看護師基礎教育の4年制化のニーズの把握に努めております。
- 今後、4年制化に伴う教員の確保や施設整備に係る課題等を見極めながら、引き続き、対象者の複雑性・多様性に対応した、より総合的な看護ケアの提供できる看護師の養成が図られるよう、看護師学校養成所の相談及び運営指導に当たってまいります。