

第1部 講演 「地域看護師 養成・確保アンケート結果」

神奈川県看護師等養成実習病院連絡協議会
適正化部会アンケート 「地域看護師の養成・確保について」の
アンケート結果より抜粋

1 アンケート調査票	・ ・ p. 2
2 問 14～問 20、問 22（集計結果）	・ ・ p. 5
3 問 21（自由記載欄より抜粋）	・ ・ p. 6
4 問 22（自由記載欄より抜粋）	・ ・ p. 7
5 問 23（自由記載欄より抜粋）	・ ・ p. 10

神奈川県看護師等養成実習病院連絡協議会
適正化部会 アンケート調査票
「地域看護師の養成・確保について」

施設名	担当者名
所属	TEL
	E-mail

貴施設について、お伺いします。

問1	所在する 2次医療圏
----	---------------

問2	医療機能について (該当全て)	高度急性期	急性期	回復期	慢性期
----	--------------------	-------	-----	-----	-----

問3	病棟(病床)種別 について (該当全て)	一般	療養	精神	結核	地域 包括	回復期 リハ	緩和 ケア	その他
----	----------------------------	----	----	----	----	----------	-----------	----------	-----

問4	救急指定	3次救急	2次救急	指定なし
----	------	------	------	------

2

看護職員の雇用状況について、お伺いします。

問5	貴院の看護職員数 (常勤実人数)	①保健師	人
		②助産師	人
		③看護師	人
		④准看護師	人
		合計 (①+②+③+④)	人

問6	2020年4月1日の 看護職員数に対する認識 (施設基準に対する充足度ではなく、 患者特性や、現場業務等を勘案した 主観的感覚でお答え下さい)	①不足している	問8へ
		②年度内期途中から不足する見込み	
		③どちらとも言えない	
		④充足している	⇒問9へ

問7	直近3年の看護職員数に対する認識 (施設基準に対する充足度ではなく、 患者特性や現場業務等を勘案した主観的 感覚でお答え下さい)	①常に不足している	問8へ
		②現在不足している	
		③どちらとも言えない	
		④充足している	⇒問9へ

問8	看護職員を必要とする主な理由を1つお答えください	①労務管理の改善 (残業や年休付与を含めた働き方改革への対応) ②勤務体制 (夜勤・時短勤務・育休・ワークライフバランス) の強化 ③教育体制の強化 ④病床機能の転換 ⑤看護配置基準の安定的維持 ⑥地域連携に対する強化 ⑦その他 (枠内に具体的に記入してください)
----	--------------------------	--

問9	2019年度 看護職員 新卒採用数	採用目標人数	新卒人数	既卒人数	目標/実績差
----	-------------------------	--------	------	------	--------

問10	学生受入れの有無	あり	⇒問11へ
		なし	⇒問12へ

問11	問9の新卒採用数のうち 実習校からの受入れ人数	受入れ人数	人
-----	----------------------------	-------	---

問12	採用ルートで1番 多いものを選択し てください。	奨学金	紹介所	職員紹介	実習校から	一般採用面接
-----	--------------------------------	-----	-----	------	-------	--------

問13	看護部以外で、 職員採用に考慮し ている役職は？	(種数記入可)
-----	--------------------------------	---------

別紙1「地域看護師(仮称)」養成に関する看護職連携キャリア支援事業をご覧ください、ご回答をお願いします。

問14	本支援事業ような、自院以外との連携による研修・異動・出向などの実績はありますか？	ある	⇒問15へご回答下さい
		ない	⇒問19へご回答下さい

問15	問14の取組みは、いずれの施設と 行っていますか？	法人内	関連施設	他の法人	(その他、枠内に記入)
-----	------------------------------	-----	------	------	-------------

問16	取組みは、既に、仕組みとして 実施されていますか？	①定期的に実施している
		②不定期ではあるが実施している
		③その他()

問17	取組み状況について	①本院の職員を志向させた経験がある ②他の施設の職員を受入れた経験がある ③出向・受入れ、どちらも経験がある ④その他()
-----	-----------	---

問18	実施目的(動機付け)について 主なもの1つお答えください	①職員不足を補うため ②院内研修プログラムにある (地域包括ケアシステム構築への備え) ③本人の希望 (自院以外の見学希望、自院以外での研鑽希望) ④その他()
-----	---------------------------------	--

問19	本支援事業のような取組みが実施された場合、何を期待しますか？	①本院の看護人材の確保 ②キャリア支援 ③地域連携の強化や質向上 ④その他() ⑤期待しない
-----	--------------------------------	---

問20	本支援事業の障壁となる項目 上位3つお答えください	①本支援事業に対する理解(院内・地域等) ②中核病院と地域病院・その他施設等との連携 ③費用負担 (事業実施のための出向人員分の人件費など) ④出向者の選定 ⑤出向者の身分・処遇 ⑥退職金の勤務年数換算 ⑦他の職員への業務負担増加
-----	------------------------------	--

問21	問20の①～⑦以外で、貴院の二次医療圏における地域包括ケアの実現を看護面から支えるために、看護人材の雇用やキャリア支援(人材育成)など、課題と感じていることがあればご記入ください。	
-----	--	--

問22	本支援事業のモデル事業(仕組み)があれば参画したいですか？ 希望の有無と、その理由も記入してください	参画したい(理由を具体的に記入してください)
		参画したくない(理由を具体的に記入してください)

問23	その他	内容についてお気づきの点などありましたら、ご記入ください。
-----	-----	-------------------------------

【回答方法】
 ○電子メールまたはFAXでご回答ください。
 ○調査票ファイルは、神奈川県病院協会ホームページに掲載しております。
<https://www.k-ha.or.jp/>
 トップページ「実習病院連絡協議会」からデータを出力できます。

【回答先】
 神奈川県看護師等養成実習病院連絡協議会(神奈川県病院協会内)
 事務局 目黒 宛て
 FAX: 045-231-1794 / E-mail: meguro@k-ha.or.jp

【回答期日】
 2020年2月10日(月)までお願いいたします。

ご協力ありがとうございました。

【事業名】

「**地域看護師（仮称）**」養成に関する看護職連携キャリア支援事業

【事業内容】

中核病院（地域医療支援病院等の大病院）と地域病院が連携して看護職のキャリア形成を支援し、地域包括ケア時代に求められる地域の第一線で活躍する「地域看護師（仮称）」を広く養成するもの。

【現状と課題】

看護学部の新設・普及と並行し、中核病院では看護師養成校の卒業生が集中し、そこで離地実習を行った看護専門学校の卒業生さえもその中核病院には就職できないという現象が生まれている。

一方、地域病院においては、今なお、募集人員が確保できない実態がある。その結果、中核病院では、看護師確保に余裕が生まれる反面、地域包括ケアへ対応する地域病院は、看護師の確保が、十分とは言えず、偏在が生まれている。

このことから、国が目指す地域包括ケアと看護師養成・配置の現状との乖離解消が課題と思われる。

そこで当協会は、**看護師が集中する中核病院と、なお看護師が不足する地域病院とが連携し、地域包括ケア時代に求められる看護職のキャリア形成を支援しつつ、「地域看護師（仮称）」を養成する事業が求められており、地域で取り組まれる事業への支援が必要と判断した。**

【事業効果】

中核病院で看護師①としての基礎研修を行い、その後、地域病院や在宅分野での研修へと勤務経験を重ねることによって、後方支援する地域病院②（看護職・地域包括ケアを担う）・地域住民③の3方に一定の利益が生まれ、地域包括ケアを downstairs する人材育成が促進される。

【事業実施主体】

神奈川県病院協会が事務を担っている、神奈川県看護師等養成実習病院連絡協議会（以降、実習病院）がある。臨床側である実習病院と養成校側である神奈川県看護師等養成機関連絡協議会（以降、養成機関）とが連携して38年間、有為な看護師養成に係る事業を推進している。

本支援事業は、実習病院が核となり、先ずは中核病院と地域病院でのいくつかのモデル事業を立ち上げるのがよいと考えられる。

養成機関側は、その趣旨を看護学生に周知し、事業への理解を深め、参加者を確保するなど、相互に連携を行うことで実現が可能になる。

【事業実施期間】

地域医療構想の実現に向けた動きもあり、横浜市をはじめ、地域包括ケアと関係深い回復期・慢性期病床の増加が見込まれている。この病床増加の実現を人材確保で担保する必要があり、事業は、早くして令和2年から開始し、神奈川県保健医療計画の終了年までを一定の目安とするのがよい。

【予算額】

中核病院が、地域病院へ送り出す看護師を余剰的に採用するには、教育に要する財源が必要であり。

先ずはその費用の一定割合の補助を申請する。
人数分の相当額を積算値とする。

以上

参考資料

【提案事業をすでに取り組んでいるところがあるか】

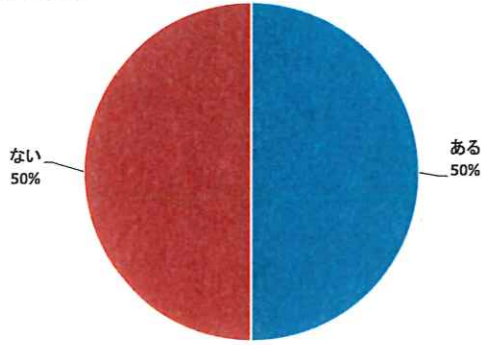
全く同じ事業ではないが、「**京都府看護職連携キャリア支援事業**」というものがあ。このプログラムでは看護人材の「地域」への適切なシフトは実現しにくいと感じるが、参考にはなるものと考ええる。

その目的は、

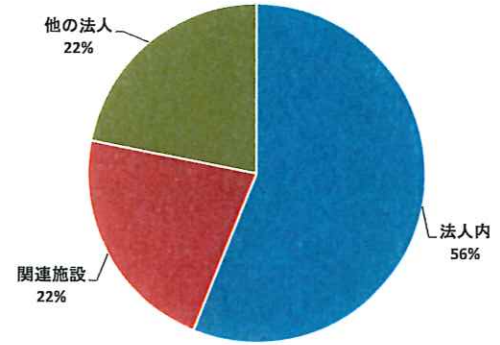
【急性期医療を担う病院と回復期リハビリテーション病院や長期療養、在宅医療を担う施設、訪問看護ステーションなどとの間で、在籍出向による相互人事交流を推進し、自施設では経験できない医療機能の中での看護を体験的に学び、自施設の看護の振り返りを通して看護サービスの質を高め、継続看護を確実に遂行できる連携力を鍛える】としている。

アンケート結果より抜粋

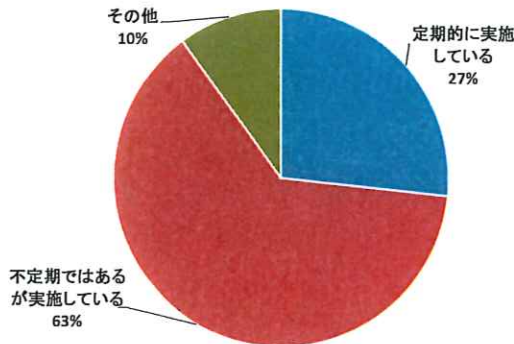
問14 自院以外との連携による研修・異動・出向などの実績



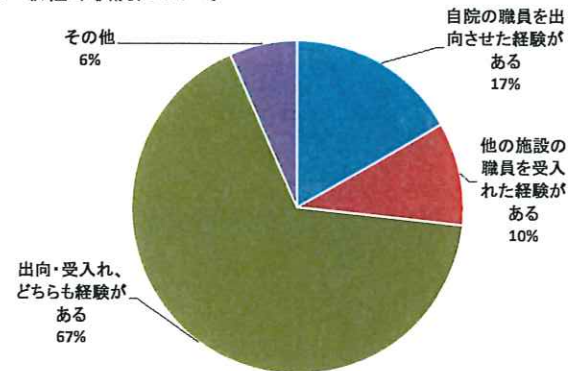
問15 取組みは、いずれの施設と行っていますか



問16 取組みは仕組みとして実施されていますか

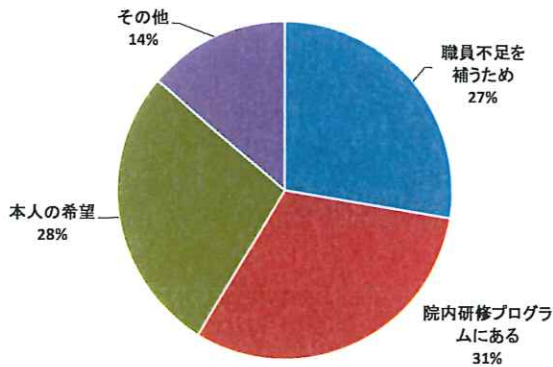


問17 取組み状況について

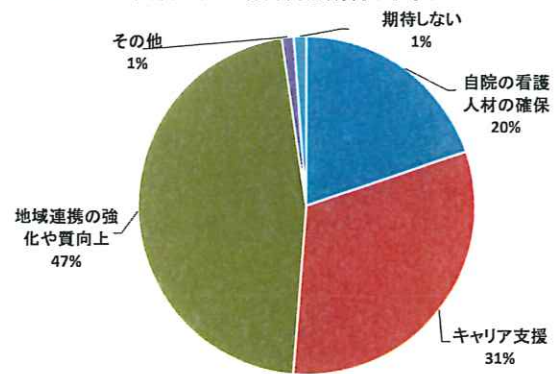


アンケート結果より抜粋

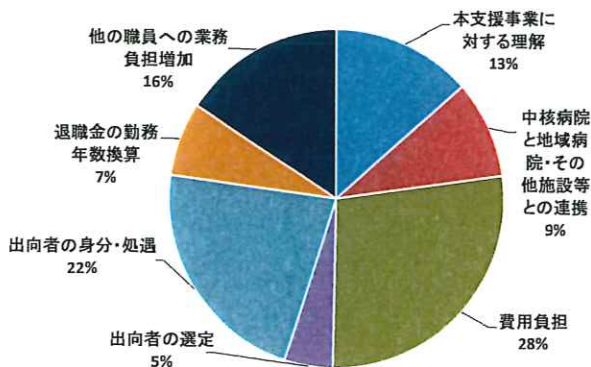
問18 実施目的(動機付け)について主なもの



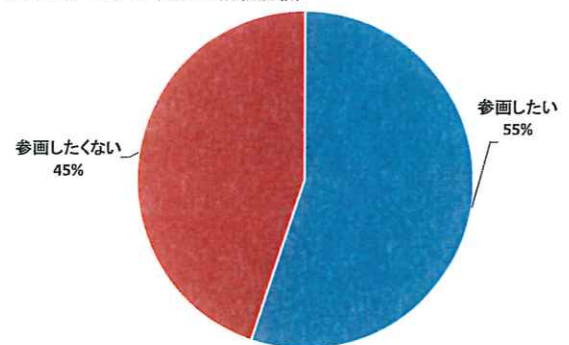
問19 取組みが実施された場合何を期待しますか



問20 本支援事業の障壁となる項目



問22 モデル事業(仕組み)があれば 参画したいですか(理由は別紙記載)



問 21 問 20 の項目(①～⑦)以外で、貴院の二次医療圏における地域包括ケアの実現を、看護面から支えるために、看護人材の雇用やキャリア支援(人材育成)など、課題と感じていることがあればご記入ください (回答より、11件抜粋)

- 1 看護補助者の高齢化・人材不足 (複数回答あり)
- 2 訪問看護師の人材育成やほかのステーションでの学びを得る機会ないこと
訪問看護も含めたキャリア支援と人材育成が必要
- 3 専門的知識を養うために長期研修に出席させたいと思っても、
看護師数が充足されていないため、出席できない。
- 4 急性期に対応しきれないスタッフへの看護実践提供環境
- 5 急性期病院のため、在宅支援に関する知識、スキルがない。
退院指導でも在宅の視点が、なかなかもてない
- 6 地域包括システムの構築と継続性のある看護を考え、自施設で就業しながら、
自分の時間で退院後、自宅療養されている方への訪問看護が行えるシステム (副業)
が実施できればと考える。しかし、オーバーワークや副業における賃金などどうクリア
すればよいのか課題と感じている。
- 7 当院は急性期 (高度急性期) 病院であるが、本人の希望と特性にミスマッチが起きる
例が、数例ある (急性期向きではない職員さんが出てくる)。
そのため、就職前または卒後も、本人の適性を見極めるように研修医のマッチング方式
のような仕組みが必要であろう。
→病病連携ができれば、紹介会社も通さなくてよい経営となる (無駄な採用費用の削減)
- 8 看護師も医師と同様、決まった診療科や、やりたい領域に固執し、ジェネラリストの
育成が難しくなっている。また、平均在院日数の短縮や医師からのタスクシフテ
ィングにより、看護師の事務・調整業務が多くなり、看護の達成感を実感しにくくな
っている。そのため、院内教育を充実させても、中堅看護師が抱えるジレンマを解決
しにくく、「地域包括ケア」以前の問題が発生しやすくなっている。
- 9 どの病院で、どのような経験ができ、学びとなるのか、だれもがわかるようにする
ことで、キャリア形成につながる取組ができると考えています。現在は、同じ医療圏
内の病院同士でも互いの特徴、看護師のキャリア形成につながるどのような経験、学
びができるのかを知らない状況がほとんどです。
まずは、各施設の特徴、経験できる内容を可視化していくことが課題だと思います。
- 10 地域に潜在している看護師の活用やブランクがある看護師の教育支援
(子育て世代はもちろん、プラチナナースと言われている高齢者の看護師の発掘)
- 11 法人内の出向でも、処遇の問題がある。本人の希望であれば良いが、出向してもら
うには、動機付けだけでなく、住居や交通費など暮らしに関連した様々な課題が多いので、
簡単でない印象が強い。

問 22 本支援事業のモデル事業(仕組み)に対する意見 (回答より、29件抜粋)

参加したい理由 (22件)

- 1 地域の中には、看護師が豊かにキャリア形成、発達させていくための機関は整っていると思うので、一つの病院ではできないことを今ある資源を活用してこの地域で活躍できる看護師の育成をしてみたい。
- 2 精神科単価の病院として、協力できることがあれば参画したい
- 3 その間のマンパワーの確保には課題があるが、地域連携の強化や個々のキャリア支援の一環としては必要性を感じているから。
- 4 参画したいと思うが、状況による。地域包括ケア病棟の実際を知ってもらえていないと感じている。内容によって検討したい。
- 5 急性期看護以外の分野を学べるチャンスがあれば、退院調整などを促進する人材が育成できると思う。
- 6 今後は、地域で活躍できる看護師を育成していくことが課題であり、可能な限り協力していきたいと思います。
- 7 地域住民の方が安心して生活出来るよう病院の看護師が顔馴染みの存在として継続看護が提供出来たらと考える。また、そのキャリアの中で自分の目指す看護を追求してもらい看護師の定着にも繋げていきたい。
- 8 法人内での人材育成が中心となるが、当院も加入する地域連携推進法人(高度急性期、回復、地域包括ケア病棟、療養の病床機能がある)の中での、人事交流モデルの取り組みが着手できるかもしれない。
- 9 当院は単科の精神科病院で、訪問看護などすでに他病院との交流があります。質問でも回答していますが、人員や賃金のことなどから参加するにはクリアしなければならない問題もありますが、条件が整えば参加したいし、受け入れについては問題なく出来ると考えます。
- 10 このような事業がないと実際に在宅看護を自施設で、急性期病院で行っていくことは難しい。
- 11 自院だけの立場ではなく、地域での看護師の育成ととらえ連携したい。

- 1 2 看護職が地域に出て活動することはキャリア支援になることと、地域の活性化にもつながるので、積極的に取り組みたいと思います。しかし、雇用形態や賃金など多くの課題があり、直ぐには難しいかもしれません。
- 1 3 急性期病院として医療依存度の高い患者の退院支援を行う上で、在宅や地域での看護の実際を知ることは有用と考える。
- 1 4 近年、中堅看護師の離職理由に必ず地域看護（訪問看護・重心施設など）への転職希望がある。その反面、地域看護を提供している既卒看護師が小児看護のスキルを磨くニーズを持って就職希望をするケースもある。今後、医療依存度の高い小児在宅医療を推進するための看護師の人材育成が必要であり、離職せず経験を積むことのできる地域連携の仕組み構築ができることは個人のキャリア以上に組織としてのメリットがあると考えます。ただし、出向としての身分・処遇、その間の自施設の人員の確保は大きな課題となる。
- 1 5 急性期病院としては、地域の医療の質向上が存続のカギとなるため。
- 1 6 他施設との交流の機会となるため、連携が強化できる。他施設と自施設との取り組みのギャップから学ぶ機会となる
- 1 7 看護師不足が解消されている病院もあるようですが、当院の看護師確保は十分ではありません。同じ医療圏の病院を退職した看護師のワークライフバランスが、当院での働き方にマッチすることがあると考えため、参画したいと思います。
- 1 8 在宅分野での経験を積ませたい。暮らしの中の看護・介護の在り方を見せたい。
- 1 9 施設外への意識を向け、キャリアアップを具体的に考え取り組む事ができるという点はメリットだと思う。そのためには、市全体や院内全体（特に医師）の理解がなければ難しいと思う。医療界の意識を変えるきっかけになれば。
- 2 0 他の病院で勤務したことのないスタッフが、退職せずに自院以外の医療体系で実践経験ができれば、看護師としての視野が広がり、定着につながると考える。
- 2 1 地域包括ケア時代の第一線で活躍するNs 育成ができると、今後の自院の経営においても役割発揮ができると考えたため。
- 2 2 入職後 3～5 年目の看護師の多くが、「ほかの病院を見てみたい」という理由で退職している現状がある。業務を一通り習得しリーダーも担えるスタッフが退職してしまうよりも、研修等身分を保証した状態で他施設を経験できる仕組みがあれば地域で働く看護師を確保できるのではないかと考えるため。

参加したくない(現時点で難しい)理由 (7件)

- 1 地域でのイメージがつかない(複数回答あり)
- 2 条件や調整すべきことが不明確なため
- 3 十分な看護師が確保されていない(複数回答あり)
- 4 指導体制が整えられていない(複数回答あり)
- 5 現在は法人内での研修などでキャリア支援、人材確保できている。
しかしながら、他施設へ出向させるだけの余裕はない。
- 6 最初の手上げではなく様子を見ながら参画したいと考えています。
- 7 人材育成、個人のキャリア支援の点から参画したい考えはあるが、日常の人員確保において、同時期に双方向の人事交流でなければマンパワー不足となり現場への影響が大きくなることを懸念する。

問 23 その他 内容についてお気づきの点などありましたら、ご記入ください（回答より、9件抜粋）

- 1 中核病院には専門看護師や認定看護師等資格を取得した看護師が多数在籍している。地域病院では自院での確保が厳しい状況があるため、定期的な派遣を計画してもらうことで、看護の実践力があがり看護師確保につながると考えられる。
- 2 当院は、病床数や機能からの地域病院であるが、実習は受けているが、地域病院の立場でよいのか、アンケートの文章からは、人の流れがイメージしにくく、モデル事業参加の有無は決めきれない。
- 3 具体的な運用がまだまだ理解できないが、地域の病院が等しく看護師配置が満たされ、地域包括ケアシステムによる切れ目のない医療・看護が提供されるようになる意義は大きいと感じる。
- 4 施設間をまたいだ若手看護師のキャリアパスに、この人事交流を組み入れたキャリアラダー・パスの作成の取り組みが必要。二次医療圏の人口動態や患者年齢区分、看護師偏在などの特性があるので、広げても二次医療圏。あるいは、きめ細やかな地域ニーズにこたえるためには、自治体（市）まで単位を小さくする必要がある。
- 5 地域にでていけるチャンスがなかなかないため、是非、支援事業のモデル事業に参画していきたい。
- 6 色々な所で看護職に活躍してほしいと思うが、現実には妊娠・出産に伴う産休・育休者が多く、看護部所属人数は確保できても稼働する人員としては常に不足している感じがある。フルタイムで働く夜勤が出来る看護職は病院から手放したくないのが本音である。
育休明け戻りの、夜勤が出来ず日勤のみで時短で働くスタッフが地域の中で働くことが出来る仕組みが作れると良いと考える。
子育ての関係で勤務形態には制限があるが、看護職経験も長くベテランで能力が高い看護職も多いため何とかできると良い。
- 7 地域病院の受け入れ支援や予算などはあるのかどうか知りたいです（複数回答あり）
- 8 人材不足や管理能力の育成が課題であるとの声があります。事業を進める際にも、現場の師長がキーパーソンとなりますので、組織から地域の中での育成もかんがえなくてはならないと思います。
- 9 参加したいが、人材不足の面で病院としての協力が得られない可能性もある。病院協会としての事業を院長や理事長へ積極的に宣伝していただきたい。