

～病院等施設管理者・看護管理者の皆さまへ～

地域全体で看護職の養成に取り組みませんか？



「かながわ地域看護師」の養成を推進します！

「かながわ地域看護師」とは、

第8次保健医療計画にも掲載された、新たな看護師確保策の1つです。

この取組を保健医療計画の用語解説では、地域医療構想を実現し、地域包括ケアシステムを推進するために、地域の医療・介護資源や医療提供体制を十分に理解し地域の医療と介護を繋ぐ能力を持つ看護師を地域で育成・確保するとともに、看護職員の離職や地域からの流出を防ぐことを目的として、県と、看護師等養成実習病院連絡協議会が、「県地域看護師養成事業検討会」において、共同で検討している取組、と記載があります。



神奈川県看護師等養成実習病院連絡協議会とは？

- 当協議会は、実習病院の確保・拡大及び実習の効率化を図り看護教育の発展と実習施設の充実を目指すとともに、円滑な運営を寄与することを目的に1992年に設立されました。

実習病院に対する助成の要請に努め、行政や関係団体と協力し、さまざまな活動を行っております。

また、看護職養成校や養成施設が加入している、神奈川県看護師等養成機関連絡協議会(以降、養成機関)との協同により、看護師の基礎教育に関する情報交換や、課題解決に向けた検討を目的として、連絡会議(研修会・講演会)を開催するなどの活動も行っております。

神奈川県に届け出されている実習病院のうち129施設の加入をいただき、加入率は79.6%となっております。

◆ 神奈川県看護師等養成実習病院連絡協議会 事務局

電 話 045-242-7221 / メール toiawase@k-ha.or.jp

◆ ホームページでも情報公開 下記URL（神奈川県病院協会HP）

「実習病院連絡協議会」のタブをクリック！

https://www.k-ha.or.jp/training_hospital/

なぜ今この取組が必要なのか…

実施の背景

- 少子高齢時代を迎え、国は、地域医療構想による病床の機能分化・転換の整備や、医療と介護の連携による地域包括ケアシステムの体制整備を求めています。核となる、看護職員の人材不足が深刻な問題となっており、このギャップを、どう埋めていくかが課題となります。

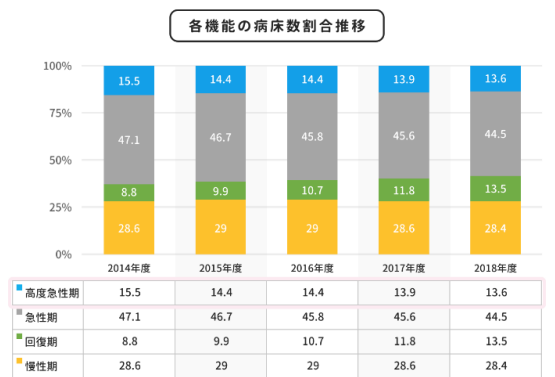
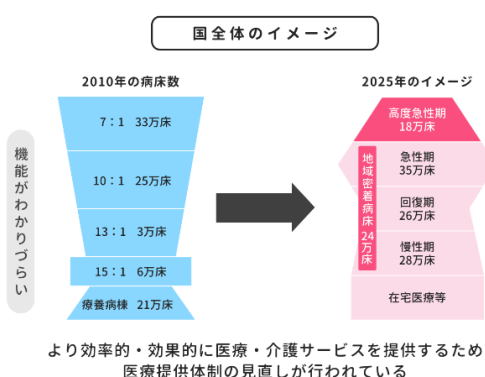
医療施設の規模、地域により、財源やマンパワーに差があるため、自院のみで解決することは困難です。看護師の離職を一つの病院の問題と捉えず、地域の問題として考え、取り組む必要があります。

地域医療構想からみる看護師とは？

- 地域医療構想では地域に応じた必要病床数と、医療ニーズとの整合性を考慮することが求められますが、神奈川県では回復期や慢性期の病床や在宅医療の強化が必要であることは間違いが無いようです。

しかし、過剰とされる高度急性期・急性期病床を回復期に転換させる、慢性期病床を在宅医療へなど、国が示すビジョンで整備を行った場合、多くの急性期病院の看護師は、地域の実情に即した、再配置が求められ、増加する高齢者のニーズに相応しい総合的な技術や知識を求められることになります。

こうした再整備を診療報酬改定への対応として行うだけでなく、地域の主体的な取組として行うことが事業の主眼です。



地域包括ケアシステムからみる看護師とは？

- 地域包括ケアシステムとは、退院した患者が住み慣れた地域で、安心した療養生活を継続できるように、医療と介護、双方の多職種が協働して、支える仕組みであり、その中心的役割を担うのが看護師です。

地域における患者情報の共有や、退院後の患者が、どのような生活を辿るのか、急性期から地域への流れを理解することが求められます。また、多職種と連携し、生活支援の視点も含めたより総合的なスキルが必要です。

円滑な地域包括ケアシステムの実現には、地域をよく知り、地域の医療・介護資源の課題を理解する総合的な力量を持った看護師の育成とその仕組みづくりを地域全体で行うことが重要となります。

看護職を取り巻く状況を知り、新たな一歩を…

看護職不足の原因とは？



- 中核病院(大病院・大学病院等)では…
新人看護師の離職、中堅看護師の疲弊による離脱
- 中小病院では…新卒の希望人員が確保できない、など
- 介護施設では…人材の高齢化、配置数が少ない、非常勤が多い、など
- 訪問看護では…小規模事業所が多いため個々の負荷が大きい、など
- このほか、夜勤可能な看護師が不足しており、人材派遣会社に頼らざるを得ない状況や、ライフステージの変化による退職などがあります。

これから起こりうる事態とは？



- 医療機関では、看護師不足による労働環境の悪化、医療の質の低下や、病床に余裕があっても、患者を受け入れられないといった事態もあります。
また、中小病院や介護施設が脆弱化すると、大病院からの後方搬送が滞り、在院日数にも影響を及ぼします。

医療機関や介護施設等と連携する訪問看護においても、24時間対応や看取りの体制など、機能強化を望まれています。看護職員の9割が女性で、子育てや、介護と切り離せません。看護職の訪問看護に占める人材の割合は、数%とわずかで状況は更に加速する恐れがあります。

こうした医療サービスの縮小や低下が起きれば、患者はよりよい環境を求めて、転居を選択する場合も少なくありません。

実施の目的

かながわ地域看護師の目的は2つあります。

- 地域医療構想と地域包括ケア時代に相応しい看護師の確保と養成を、
地域全体で取り組むこと
- 看護職の離職、地域からの流出を防ぐこと

財源やマンパワーといった資源には限りがあり、施設の規模、地域によっても、大きな差があります。こうした現状を、個別に解決するのではなく、近隣施設の機能を知り、課題を共有し、連携して、地域医療構想・地域包括ケア時代を担う、看護師の育成を行います。

新たな看護師確保・養成方法を提案します！

かながわ地域看護師とは？

地域でジェネラリストとして活躍する看護師です！

例えば・・・

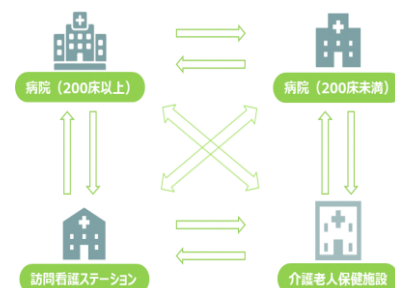
- 地域の人口構造などの特性と、医療・福祉関係の資源や課題を理解している
- 病院や介護老人保健施設等、地域の施設等で様々な健康レベルにある対象を全人的に捉え、生活機能の回復・維持を支援している
- 看護実践能力・調整能力を活かし、自施設以外の多職種とも連携を図っている

かながわ地域看護師を養成するには？

- 交流会を開催・・・地域の医療資源を知るための研修会
- 異なる施設間で人材交流を実施・・・近隣施設の機能を知り、相互理解を深める

人材交流【循環型】の例

- A病院(中小規模の病院)と B病院(中核(大規模)病院)
- A病院(中小規模の病院)と C病院(大学病院)
- A・B・C 病院 と D施設(介護老人保健施設など)
- A・B・C 病院 と F施設(訪問看護ステーションなど)
- 入職時から「地域看護師」を意識する採用ツールとして活用



人材交流【養成型】の例

- 学生が就職活動を行う際の選択肢として活用するもの。
将来の見通しが難しく、どのような機能の病院(施設)に向いているのかを悩む学生に対し提案する。
初年度は入職した病院で基礎研修、2年目以降のタイミングで、近隣病院や在宅分野での研修と勤務経験を重ね、その後、就職先を選択できる仕組みとする。

人材交流の効果

- 幅広い領域に対応可能な看護師の育成が期待できる。
入職を希望する学生や新卒看護師に、こうした取組みを実施している、と紹介し、勤務に不安や迷いが生じた際、可能性を模索する機会を与えられます。
他施設で得た知識を活かすとともに、自院を再認識することが出来ます。
- ライフステージに合わせた勤務が出来る。
地域の中で、どのような分野でなら働き続けることができるか等を考える機会となり、キャリア支援や離職防止につながります。

事務局まで、お問合せお待ちしております！ TEL 045-242-7221
ホームページでも情報公開中です。下記URL（神奈川県病院協会HP）
「実習病院連絡協議会」のタブをクリック！
https://www.k-ha.or.jp/training_hospital/

