

令和 8 年度第 1 回三重県看護職員確保対策検討会 議事概要

日 時：令和 8 年 9 月 25 日（金）18 時 30 分～20 時 00 分

場 所：Zoom を用いた Web 会議及び三重県庁講堂棟 3 階 131 会議室

出席者：堀委員（会長）、吉沢委員（副会長）、浅生委員、
大久保委員、今野委員、谷委員、中川委員、中谷委員、
中村委員、服部委員、廣野委員、福本委員、松本委員、
水谷委員

1 協議事項

- (1) 令和 6 年度から令和 8 年度までの看護職員確保対策の取組について
..... 資料 1
- (2) 三重県の看護職員の現状と今後の看護職員確保対策の方向性について
..... 資料 2
- (3) 三重県看護職員確保対策プラン（仮称）の策定について 資料 3
- (4) 現行の「三重県看護職員確保対策検討会報告書」の取扱いについて
..... 資料 4

【委員意見】

《総数確保・多様な人材の活用について》

- 医師をはじめとして、チーム医療や多職種が連携して働くといった意識が未だに浸透していないことが若手看護師離職の要因の一つになっているのではないかな。
- 看護師不足で病棟が閉鎖となった医療機関の報告があったが、地域の人口減少と共に必要病床数も減ってきてそれに合わせて看護職員も減少してきている。病院の縮小や、リフォーム等も考えなくてはいけない時代もやってきているのではないかな。
- 18 歳人口の減少や若い世代の県外流出、さらに看護職に就きたいと思う者が減少している。こういった状況の中、どう総数を確保していくかが重要であると考えます。また、社会人をどう確保するかは、大きな課題であり、解決策を考えていく必要がある。
- 65 歳を超えてから、在宅分野で就労する看護師がおり、70 歳代も含め施設や通所サービス事業所で活躍している。年齢に応じて、適材適所で活躍できる場があるのではないかな。
- 病院で外国人材の雇用が進んでいる。外国人材は住居を含めた生活全般の支援が必要であるため、一市町では限界があることから、県として支援があると良い。
- 指導者層を確保し、指導体制を整えることが潜在看護師の復職の不安を払拭することに繋がるのではないかな。

《地域偏在》

- 南部・東紀州に養成校を作っても学生の確保は難しい。看護師等学校養成所は、戦略的に実習を組んでいくなど、学生が同地域で看護師として働く動機が向くようなことを考える必要があるのではないか。解決策は、なかなか示せないが、プラットフォームの中で連携してみんなで考えることもできるのではないかな。
- 南部・東紀州で実習を行う場合、宿舍や旅費等の負担が課題となる。行政による財政的支援を検討してはどうか。
- 助産師の地域偏在が課題であるが、他地域から移るには待遇面で踏み切れる条件になっていない。

《看護職員の定着・若い世代の価値観の変化》

- 若い世代はキャリアアップや自身のQOLを優先して転職するよう価値観が変化している。若い世代の意見を聴く場を設けるべきではないか。
- 看護師の定着支援のために、各病院がどのような工夫をしているか調査してみてはどうか。看護師が奨学金の返還免除の年限を越えても、定着し、キャリアを積んでいくためにどのような工夫ができるかが大事である。
- 看護職が、ジェネラルナースの先にキャリアを考えて進んでいくことが看護の質を高めることにも繋がる。在職者がさらに上を目指すことができるようキャリアのモデルを示すとともに、リカレント・リスキリングの方向性も考えるべきではないか。
- プラチナナースの支援で若手職員が成長しているという話も聞く。定着には、職場に良い先輩がいるなど人間関係が良いということと学べる環境であることが大切である。

《看護 DX について》

- 記録等の業務が非常に多く、看護師本来の仕事ができない事態が発生している。看護DXを進めるために、行政の財政支援をお願いしたい。
- 看護DXを導入し、業務効率化や時間外縮減などの効果が出てきていると聴く。看護DXの導入状況を調査していただきたい。
- 在宅分野でも看護DXが少しずつ取り入れられている。
- 看護DXを導入の好事例を県内で広く共有していくことも行政としての役割ではないか。
- 数年でAIが急速に広まることを意識した情報教育を行うなど、新人看護職員が現場に出ていけるよう人材育成を行う必要があると感じている。
- 情報教育を強化せざるを得ない状況であり、それがうまく軌道に乗れば看護職員の業務負担の改善にも繋がっていく時代だと考えられる。県事業として、医療機関、あるいは看護師等学校養成所にAIの活用に関するアドバイザーを派遣することも考えられるのではないかな。
- AIの活用が進む中においてもAIには代用できない、患者の心に寄り添う看護の本質の教育も大切にすべきではないか。

《介護施設・訪問看護・急性期病院・助産師等の確保・質の向上・夜勤の課題》

- 介護施設は採用予定数を満たせない施設が約7割にのぼり、看護師の平均年齢は、57.1歳と介護職員に比べて10歳も高く、夜勤・オンコールは敬遠されがちである。若手は派遣登録傾向があるため、実態把握が必要ではないか。

- 病院で最も困っているのは、急性期・救急病院である。これらの病院の夜勤負担が離職に繋がっていると考えられるので、病院の機能別に看護師の充足状況を調査してはどうか。
- 育児支援制度等勤務環境改善により、定着促進が図られたが、夜勤を避けたいという看護師の声はよく耳にする。夜勤負担感と賃金が見合っていない。また、育児時短制度を活用する職員を支援している常勤職員に対する支援が弱い。
- 訪問看護ステーションは急増する一方、廃業・停止もある。事業継続のためには、身近で、相談に応じ、教育を提供できる体制づくりが必要である。在宅看護分野の看護師は増加しているが、まだまだ不足している。また、病院と同様に、24時間対応は敬遠されがちである。実習で在宅看護に興味を持つ学生もいるが、奨学金の関係で一旦病院に就職することが多い。
- 助産師出向支援導入事業は、分娩数が減少する中、病院で勤務する助産師にとって励みになっているので、継続していただきたい。

《学生確保・養成校の在り方・連携》

- 若い頃から職場の見学や体験をする機会があると看護職を目指すきっかけになるのではないかな。
- 社会人入学者を増やすことには限界があるが、養成校では、ハローワークと連携し、社会人入学者の確保に取り組んでいる。
- オープンキャンパス等にその地域の病院が参加するなど、看護系大学や養成校と地域の病院が連携して、看護系への進学者を増やす取組はこれまでされてこなかった。看護系大学が地域ごとのプラットフォームを形成し、看護系大学や養成校と地域の病院とが同じテーブルについて、情報共有を行い地域全体のために考えるなど、行政が考えているプラットフォームを活用できると良い。
- 外国人材については、言語が最大のハードルであるが、言語と経済面がクリアできれば、可能性はあると思う。
- 外国人材を海外から連れてくるのは難しい。県内に多く在住する外国にルーツを持つ子供たちへのアプローチも考えるべきではないかな。
- 定員割れが進む中、十年後を見据えると学校の合併についても考えざるを得ないのではないかなと感じる。
- 一校だけで背負うのではなく、DX等を活用し、連携して教育をするなどの方向性も考えられるのではないかな。これにより、看護教育の質の平準化や向上に繋がるのではないかな。

《エビデンスに基づいた取組の必要性》

- これまでに、できることは取り組んで限界に近づいているため、エビデンスに基づいて将来を見据えた大胆な改革を行うターニングポイントに来ているのではないかな。三重県の状況は地域によって随分と異なる。構想区域ごとの人的資源やソーシャルキャピタル、看護ニーズを見える化した資料を提示していただきたい。

《タスク／シフト・シェア》

- 看護職のタスク／シフト・シェアのために看護補助者の確保は重要であると考え。次回、ナースセンターで取り組んでいる看護補助者確保の取組状況を提示していただきたい。