

神奈川県における看護教育のあり方  
第二次報告

平成24年9月27日

神奈川県における看護教育のあり方検討会

【神奈川県における看護教育のあり方検討会 委員名簿】

別所 遊子（委員長）	佐久大学看護学部教授
高橋 眞理（副委員長）	北里大学看護学部教授
大熊由紀子	国際医療福祉大学大学院教授
岸 洋 一	神奈川県病院協会副会長
角野 禎子	神奈川県医師会理事
平澤 敏子	神奈川県看護協会会長
藤村 和静	神奈川県社会福祉協議会特別相談員
桃田寿津代	神奈川県看護部長会会長
吉村恵美子	看護師等養成機関連絡協議会副会長

## はじめに

平成24年6月、神奈川県における看護教育のあり方検討会は、看護師の養成を増やし、離職防止などと併せて県全体として就業看護師数を増加させるとともに、准看護師課程から看護師課程への移行のための支援策を講じることを前提として、准看護師養成は早期に停止すべきという方向で概ね委員の意見が一致したとの第一次報告をまとめた。

その後、本検討会は、平成24年7月から9月にかけて、3回にわたり看護師養成への移行支援策や、県全体として就業看護師数を増やすための方策について、検討を進め、一定の方向性が出たものについて、今回、第二次報告を行うものである。

### 1 准看護師養成から看護師養成への移行について

本検討会では、第一次報告を受けて、県内の民間准看護師養成施設設置者からヒアリングを行い、准看護師養成停止と看護師課程への移行のための支援策について、意見、要望を聞いたところ、主なものは次のとおりであった。

- ・ 准看護師養成を継続し養成施設への補助も継続すべきである。
- ・ 地域的に准看護師へのニーズは高く、特に看護師が高齢者等の介護分野に来てくれるか心配である。
- ・ 働きながら資格が取れるという選択肢は必要である。
- ・ 看護師課程へ移行する場合には、教員や実習先の確保、運営資金や施設改修費をどうするかが課題である。

福祉施設への就業や働きながら看護師資格を取得する手段の確保など、准看護師養成停止に伴う不安の解消策については、2の「就業看護師数の増加について」の中で提言する。

県においては、准看護師養成停止に伴う不安の解消策及び看護師課程への移行支援策の具体的な内容について検討を加え、可能な限り対策を講じるべきである。

### 2 就業看護師数の増加について

就業看護師数を増加させるためには、看護師養成数の拡大に加え、看護師資格取得の支援、就業中の看護師の離職防止・定着対策、再就業支援など多角的な観点から効果的な方策を検討する必要がある。

## (1) 看護師養成の増加に向けた取組み

### ア 看護師課程の増員

看護師養成ニーズの拡大を背景に、全国的に看護師養成施設（看護系大学を含む）の新設や定員増が続いている。

本県においても、今後、県内に看護師養成課程（看護系大学あるいは看護専門学校）を開設予定又は開設準備中の法人や定員増を予定している法人があり、平成25年から平成27年までの間に、民間ベースで約300人の入学定員増が見込まれている。また、現時点では構想段階であるが、県内での看護師養成施設の開設を検討している医療法人や学校法人もある。

このため、准看護師養成停止の前提条件となっている看護師の養成増には目処がついているが、本県の「第七次看護職員需給見通し（平成23年度～27年度）」では、当面、看護職員の不足状態が見込まれることから、本県での開設、定員増を希望する法人に対しては、きめ細かい相談対応や情報提供により、本県への設置を働きかけていくことと併せて、県自らも県立看護師養成施設（県立保健福祉大学及び看護専門学校）の定員増を図ることにより、看護師養成数の拡充に寄与していくことが必要である。

### イ 専任教員の確保

看護師の養成増を図るためには、専任教員の円滑な確保が欠かせない。また、准看護師養成から看護師養成への移行に伴い必要とされる専任教員数が増加する(※)ことや、県内の看護師養成施設においても、全般的に教員確保に苦慮していることから、早急に専任教員の育成を強化する必要がある。

(※)保健師助産師看護師学校養成所指定規則により、必要な専任教員数は、准看護師養成所では5人以上のところ、看護師養成所では8人以上とされている。

具体的な対応としては、県立保健福祉大学実践教育センター教員養成課程において、県内の医療機関等からの推薦者を優先的に受講させる県内優先枠の設定や、課程の定員増を行うことで、県内看護師養成施設へ就業する専任教員の確保を図ることが考えられる。

また、働きながら学べる、夜間・休日コースの設置や、現在、国において検討されているeラーニング(※)を活用した養成講習会の実施など、新たな専任教員養成方法の導入についても、県が関係団体とともに、将来に向け検討していくべきである。

(※)パソコンとインターネットを中心とするIT技術を活用した教育システム

なお、専任教員となるためには、養成講習会の受講のほか、大学において教育科目（4単位）を履修して卒業することでも資格要件として認められるため、

県内看護系大学と協議し、教育科目の取得促進を学生に対して働きかけることも検討すべきである。

#### ウ 実習受入れの支援

現在でも県内の看護師養成施設は実習病院の確保に苦勞しており、看護師養成の増加に伴い、実習病院の確保がさらに困難になることが想定されることから、医療機関における実習受入れに係る負担を軽減することが必要である。

このため、定年退職した養成施設教員の経験者や臨床の教育指導経験者などを「看護実践教育アドバイザー（仮称）」として、実習病院等へ派遣し、実習学生への目配りや、病院の教育担当者へのアドバイスなどを行うしくみを県が関係団体との協力のもと創設すべきである。

また、現在、県では、研修プログラムの開発など、養成施設との連携に取り組む実習病院に対し、専任教育担当者配置等への支援を行っているが、受入学生数を増やす実習施設に対する支援など、支援策の充実についても検討する必要がある。

さらに、福祉施設における看護師の確保も重要な課題となっているが、学生の段階から福祉施設に関する理解を深めることで、将来的なキャリアパスの中で、福祉施設を就業場所として考える看護師が増えるよう、福祉施設の実習受入れを促進することが必要である。

### (2) 働きながら看護師資格を取得する手段の確保及び取得支援

県内の准看護学科の生徒のうち、6割が何らかの形で働いており、平均就業時間は週17時間となっているが、3年間の看護師養成課程ではカリキュラムが過密になっており、働きながら学ぶことは困難である。一方、横浜市医師会保土谷看護専門学校は、働きながら学ぶことができるよう、4年間かけて学ぶカリキュラムとなっている。准看護師養成停止後も、経済的事情があっても看護師を志望できるよう、3年課程を4年で履修できる、働きながら学びやすい課程の設置を検討する必要がある。

また、経済的に厳しくても働くことのできない学生、又は、働いてもなお経済的に厳しい学生に対しては、日本学生支援機構や他の奨学金の活用を薦めるとともに、県の修学資金の重点配分を検討すべきである。

### (3) 准看護師の看護師資格取得支援

准看護師の養成停止に伴い、今後、准看護師が看護師資格を取得するための進学課程を志望する者が少なくなっていくことが考えられる。経済的事由で進

学できない准看護師の看護師資格取得を支援するため、県は修学資金の貸付枠を拡大することも検討すべきである。また、就職しているため全日制への進学ができない准看護師については、2年課程（定時制又は通信制）への進学について、職場に対して理解を促すべきである。

#### （４）就業中の看護師の離職防止・定着対策

県では、新人看護職員の定着促進、離職防止として、新人看護職員の研修体制の整備や、院内保育の運営に対する補助を行っている。本県の看護職員の離職率は、就職1年目よりも3年目、5年目のほうが高くなっている。このため、看護師としてのモチベーションアップやキャリアアップを図るため、就業後2年目から5年目の若手看護師をターゲットとした新たな研修を実施することが離職防止策として有効である。

また、看護職員の離職防止に向けて職場環境改善を行う病院等への支援として、相談窓口の開設やアドバイザー派遣への支援に加え、短時間勤務制度など、多様な勤務形態を新たに導入し職場環境の改善を図る病院に対する支援策や、単独での院内保育設置が困難な中小規模の病院等における院内保育の推進に対する支援策についても検討していく必要がある。

#### （５）潜在看護師の再就業支援

年少人口の減少や、団塊の世代の大量退職などを背景として、資格を持ちながら就業していない「潜在看護師」の活用の重要性はいつそう高まっている。一方で、「潜在看護師」の所在が把握されておらず、アプローチそのものが難しいことから、まず、離職時に「潜在化」の防止を図ることが、なによりも重要である。このため、県及び関係団体が協力し、看護師が離職する際に、将来的に再就業を考えている方を県ナースセンターへ登録し、離職後も定期的に再就業に関する情報を提供するような制度を創設し、看護師が潜在化しないための新たな取組みを進める必要がある。

また、県でこれまで取り組んできた再就業支援のための相談事業や復職支援研修に加え、県ナースセンターを中心とした就業支援機能を強化し、より一層積極的に再就業支援を進めていく必要がある。

特に、出産や育児など、家庭の事情等で離職した看護師が身近な地域で円滑に再就業できるよう、県のコーディネートのもと、地域の医療機関・福祉施設（県ナースセンター、地区看護部長会、福祉施設団体等の連携等）が合同で就職説明会を開催したり、退職する際に地域内の訪問看護ステーションや福祉施設等を紹介するなど、地域での再就業機会の確保を図ることが効果的と考えられる。また、この取組みと併せて、離職した看護師が再就業を考

える際の勤務条件などに対するニーズ等を把握し、看護師としての経験を活かした活躍が特に期待される訪問看護ステーションや福祉施設への就業支援策についても、検討する必要がある。

## おわりに

第七次看護職員需給見通しでは、平成27年度までに需要数が約8,000人増加する一方で、供給数は、新卒就業者数は毎年1%ずつ増加、離職率は毎年1%ずつ改善、再就職率は毎年0.5%ずつ改善することを前提として推計をしており、平成27年度までに約20,000人が増加する見通しとなっている。今回報告した内容の取組みを進めることが、この需給見通しの実現に寄与することを期待する。

就業看護師数を増やすためには、県だけでなく、看護師を雇用する医療機関や福祉施設、看護師養成施設、関係団体の努力が必要であり、また、それぞれが連携、協力して取り組むべきである。

本検討会において、今後は、「看護教育の神奈川モデル」構築のため、看護教育全体にわたる課題である実践能力の向上に向け、本県の看護教育をどのように見直すべきか、引き続き検討を行っていく。