

自由民主党静岡県支部連合会
厚生問題対策連絡協議会
会 長 落合 慎悟 様
運営委員長 土谷 源由 様

令和 3 年 10 月 28 日

公益社団法人静岡県看護協会
会長 渡邊昌
静岡県看護連盟
会長 柏崎順



要 望 書

地域包括ケアが推進される中、人々の療養の場が医療機関から地域のあらゆる場所へ広がっています。それに伴い、医療機関の外来や訪問看護、地域における療養支援などがますます必要となっています。また、看護実践の場が多様化する一方で、柔軟な働き方、多様な働き方のニーズも高まっています。このような状況を踏まえた看護職員確保施策の枠組みの見直しと、看護提供を質と量の両方から担保するための堅実な看護提供体制としていくことが求められています。そのためには、特に看護師基礎教育の教育年限の見直し、特定行為研修の推進、看護職員の勤務環境改善などの実現が急務であり、これらについて 2040 年を見据えた準備を早急に始めることが必要です。

さらに、将来にわたり看護の実効性を確保していくためには、未就業者を含むすべての看護師資格保有者の動静を適切に把握し、資質の向上とキャリアの構築を支援する体制を構築するとともに、長期的な視点で看護のあり方を体系的に検討し、看護機能の強化等を図っていくことも急がれます。

以上より、令和 4 年度予算案等の編成にあたっては、特に以下の事項につきまして必要な予算等が確保されますよう、特段のご尽力を賜りますようお願いいたします。

重点要望事項

1. 在宅医療の推進と外来機能の強化
2. 看護の質向上のための看護基礎教育充実
3. 特定行為に係る看護師の研修制度の推進と研修修了者への支援
4. 看護職の確保・定着対策の推進
5. 保健所における保健師機能強化と体制作りへの支援
6. 働き続けられる労働条件及び勤務環境改善への支援
7. 危機管理体制の整備

1. 在宅医療の推進と外来機能強化

1) 訪問看護総合支援センター運営のための支援

静岡県訪問看護ステーションは、訪問看護ステーション実態調査の令和2年10月1日時点で229か所であり、前回調査時より多少減少している。また、常勤換算5人以下の小規模ステーションが、約6割（129か所（57.3%））組織基盤が弱いことに変わりがない。さらに、収支状況も27.4%が赤字であり、財政基盤も弱い状態が継続している。

在宅医療を推進するために、国の試算では2025年の訪問看護従事者数は約12万人と推計され、現状約5万人からの「倍増」ないし、それ以上の人材確保に向けた取り組み強化が重要課題である。

訪問看護の人材確保と提供体制整備を一体的に実施する「訪問看護総合支援センター」は、大きな役割を果たす。令和3年度日本看護協会の「訪問看護総合支援センター試行事業」を本会と静岡県訪問看護ステーション協議会と共同で受託し、訪問看護総合支援センター設置に向けて取り組みを開始した。この試行事業は、1年事業であり、令和4年以降も継続できるよう訪問看護総合支援センターの運営のための財政措置等の支援を要望する。

2) 病院・訪問看護ステーション相互の出向・交流事業継続への支援

病院から訪問看護ステーションに一定期間出向研修する事業を県より受託し、3年が経過し、15病院、15訪問看護事業所が実施し、退院調整機能の強化が図られ、病院からの在宅への地域包括ケアの推進に貢献している。また、令和3年度より訪問看護ステーションから病院への交流研修もスタートし、より連携・協働が進んでいる。ここ2年間は、新型コロナウイルス感染症（以下コロナ）拡大という特殊の状況の中、今まで以上に地域ごとの連携システムの構築の重要性を実感している。病院から訪問看護への出向研修事業と訪問看護ステーションから病院への交流研修事業の継続を求め、助成を要望する。

3) 外来機能の強化と外来看護職員の増員への支援

外来医療の高度化や患者の高齢化・複雑化に対して医療と生活の両面の観点から療養指導や相談対応、コロナへの対応等外来看護師の役割が増大している。しかし、機能の変化・増加に合わせて外来看護師が配置されていないことが多いことから、外来機能の強化（外来看護師の地域活動への補助制度など）と外来看護職員の増員への支援を要望する。

2. 看護の質向上のための看護基礎教育充実

1) 看護師基礎教育4年制化に向けたモデル校の設置

看護職には、より広範でより高い能力・技術・態度が必要とされているが、養成所での看護師の履修時間は30年近く3,000時間と変わらず、実習時間は1/2と減少し、教育内容がそれに対応できていない問題がある。その結果、医療現場で求められる実践力・判断力との乖離が生じ、新人看護師の早期離職や医療安全状のリスク増大にもつながっている。

2022年からの新たなカリキュラムの改正は、修業年限3年のままで総単位数97単位から102単位へと増加。しかし、人口や疾病構造の変化、療養の場の多様化などに伴い、看護職には多様性、複雑性に対応した能力が求められていることを鑑みれば、必要十分の教育が実現したとは言えない。

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あり、養成校では、学生の増加や入学後の進路変更などへの対応が課題になっている。看護学生が主体的に学ぶことができ、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年制化の実現に向け、県内の専門学校で4年制化をモデル的に取り組めるよう再度の検討を要望する。

2) 准看護師養成課程の看護師養成課程への転換に係る支援の強化

複雑な状況にある患者が今後ますます急増し、現場の看護職にはこれまで以上に自律した判断ができる高い看護実践能力を要する看護師の養成が求められている。准看護師養成の履修時間は1,890時間であり、この教育内容や履修時間では、高度医療・在宅医療への対応可能な基礎的知識・実践力の習得は困難である。また、准看護師の安全・安心は働き続けられる職場環境の観点からも、准看護師養成課程の看護師養成課程への転換を要望する。

准看護師の資格者は、退職し進学しなければならず、進学に結びつかない現状である。県内で働きながら学び、看護師を目指すための看護学科通信制課程の県内での設置を要望する。

3. 特定行為に係る看護師の研修制度の推進と研修修了者への支援

現在特定行為研修修了者は、令和3年9月現在で全国4,393人、当県においては、令和3年3月現在で101人となったが、国の目指す10万人には程遠い状況である。

当県においては、平成28年より特定行為研修受講料の補助、平成30年より研修派遣職員の代替え職員を雇いあげるとした場合の経費一部助成等が整備された。令和2年の補助金の利用施設は12施設(内訪問看護2施設)であり、令和3年度の要望施設は23施設(内訪問看護5施設)となっている。

在宅関連施設は、小規模施設が多く経営が脆弱である事業所が多い。地域医療を守る在宅関連からの受講者を増やすために、希望者が全員受講できるための希望枠の増と他県で実施している受講料の全額補助等の支援を設置する。また、特定行為研修修了者が自施設や地域で活躍出来るように、医療機関や地域住民への周知と活動への継続した財政措置を要望する。

4. 看護職の確保・定着対策の推進

1) ナースセンター機能強化への支援

地域における医療・介護の総合的な提供体制の整備は喫緊の課題であり、とりわけ看護職の人材確保が極めて重要である。

令和元年度は、県行政からの予算で多職種連携を図り、看護職自身が選択す

るキャリアチェンジに必要な支援や、就業継続支援、介護施設等再就業研修、セカンドキャリア研修等の他、勤務環境改善支援センターと連携し、定着支援などを志太榛原地区で実施。就職者は52名から68名に増加した。

人材確保・定着のために、医療環境支援センターの協力も得て、次年度も、同様の事業を継続・拡大していくための支援を要望する。

また、コロナ拡大に伴う人材確保では、令和3年4月から9月で176名の就業支援を実施、ワクチン接種業務、自宅療養者の健康観察業務等に就職した。今後の感染状況により看護職確保の必要性は大きく、その支援を要望する。

2) 看護職の資格届け出義務化の法制化への支援

人材確保においては、ナースセンターを中心に県行政の支援も受け、ハローワークと連携した再就業支援や離職防止、就業相談会、看護の心普及啓発事業等に取り組んでいる。しかし、現行の「看護師等免許保持者の届け出制度（とどけるん）」は、登録開始後5年間の登録者は全国では約10万人（県内3,662人）にとどまっている。令和2、3年はコロナが大流行し看護師確保は急務であったが、その確保に苦慮した。潜在看護師数は不明であり、働きかけには限界がある。資格保有者全体を把握できるよう看護職資格の届け出を義務化し、法制化に向けた支援を要望する。

5. 保健所における保健師機能強化と体制作りへの支援

1) 保健所における保健師機能の強化と体制づくりへの支援

コロナ拡大に伴い、保健所における相談対応やPCR検査等保健所の業務と役割が急激に拡大している。このような現状解決のために保健所における保健師機能強化のための増員と体制作りのための支援を要望する。

2) 統括保健師の配置の促進

保健師は、地域包括ケアシステム体制の推進や子育て支援、虐待防止、生活習慣病の重症化予防、認知症予防や健康危機管理等に取り組むことが求められ様々な分野、部署に保健師が配置されている。この分散配置されている保健師間の連携・協働を図り、効果的な保健活動を実践にするために組織横断的な取り組みを行う統括保健師の役割が重要であり、コロナへの迅速な対応、体制づくりにも大きく関わってくる。しかし、県内の統括保健師の配置は、33市町中で24（県と政令市を除く）人であり、全国を比較し、極めて少ない。「市町村保健師管理者育成研修事業」の継続と配置促進を要望する。

6. 働き続けられる労働条件及び勤務環境改善に対する支援

1) 看護師の夜勤・交代制勤務への夜勤手当の処遇改善と勤務間インターバルの導入の推進

2019年に日本看護協会が実施した「病院及び有床診療所における看護労働実態調査」の結果から、持続可能な働き方とその構成要素間の因果関係を分析し、5つの要因（夜勤負担、時間外労働、暴力・ハラスメント、仕事のコントロール感、評価と処遇）が明らかになった。

手当の処遇改善や勤務間インターバルの導入については、各病院の経営、労務管理上の課題ではあるが、県としても実態の把握に努め、静岡県全体で看護師が働き続けられる労働条件および勤務環境改善が図れるように支援を要望する。

2) 訪問看護職員の安全確保・複数名訪問制度化への支援

令和2年度に実施した静岡県訪問看護実態調査結果より、精神的暴力・身体的暴力・セクシャルハラスメント等を受けたことがあると回答した事業所は、109 か所（48.4%）であり、全国と同様の状況であった。

さらに、精神科疾患を有する利用者宅への訪問の場合、必要時に主治医から「複数名訪問」の指示が出る場合を除き、複数名による訪問看護を行うには、料金の問題、本人の同意の問題等あり困難なことが多い。

閉鎖的環境の中で起きている理不尽な状況から訪問看護師を守り、安心・安全な環境で働き続けられるよう訪問看護ステーション協議会の受託事業や訪問看護推進事業におけるハラスメントに関する研修の継続、訪問看護師のメンタルヘルスへの支援と、地域ケア会議等で必要と判断された訪問看護師の複数人訪問が可能となる制度化を要望する。

7. 危機管理体制の整備

1) コロナに対応する医療従事者への支援

コロナが発症以来、その対策及び拡大防止に対応している医療従事者は、身体面・精神面への負担を感じながら日々患者・利用者に対応している。この状況は今後も継続し、医療従事者の心身への負担・疲労はさらに高まっていくと予測される。引き続き、最前線に立つコロナ対応従事者へ、慰労金等の交付事業を要望する。

さらに、コロナに係る様々な事業について、必要な時に直ちに対応できるよう本会と関係団体が連携できる体制整備を要望する。

2) 風水害や地震等自然災害に対する危機管理体制整備及び人材確保への支援

近年、気象災害や地震・火山災害によりさまざまな地域で被害がもたらされている。災害時には、災害が発生した地域の医療・救護体制はひっ迫し、病院に限らず、避難所や救護所で活躍する看護職の確保が困難となる。いかに早く危機管理体制が整えられるかが課題である。

熱海土砂災害時には、延べ130人の災害支援ナースを派遣し、避難所ホテルでの活動を行った。地域における緊急時の看護職員の派遣には、地域のクリニック等で勤務している看護職が、救護等に携われるよう「災害ボランティアナース」の育成が不可欠である。この人材の育成に対して補助金の創設と、派遣に関する体制整備のために、本会と行政が連携できるように支援を要望する。