

令和元年9月5日

長崎県福祉保健部長

中田 勝己 様

公益社団法人長崎県看護協会

会 長 西村 伊知恵

## 要 望 書

医療・介護・福祉を取り巻く状況は改革の中にあり、「地域包括ケアシステム」という言葉が世の中に広く知られるようになってまいりました。システムづくりは、各市町が主体となって進められていますが、その進捗状況には地域差があり、各地域の課題解決に向け早急な取り組みが望まれます。この改革の時に、看護職は、多職種と連携を強化しつつ、地域の人々の健康づくり等保健福祉の向上に取り組んでいます。特に、医療においては、急性期から在宅医療まで様々な場で「医療」と「生活の質」の視点を持って最良の看護を提供し、県民の健康な生活の実現に役割を發揮しています。

また、長崎県看護協会は、看護の質の向上や看護職が安心して働き続けられる環境づくり、訪問看護を含む在宅医療の推進を図るため、さまざまな事業を展開しております。

つきましては、県におかれましては以下の事項について、優先度の高い課題として、具体的に取り組みを推進していただくよう強く要望いたします。

### 要望事項

1. 看護関連予算の確実な確保
2. 地域包括ケアシステムの充実にに向けた看護の役割推進への支援
  - (1) 在宅医療の推進について
3. 健康で安全に働き続けられる職場づくりの推進への支援
  - (1) 医療現場におけるペイシェントハラスメントの現状把握と対策の推進
  - (2) 看護職の働き方改革推進
4. 質の高い看護実践を支える生涯学習の推進への支援
  - (1) 介護施設等の看護職の看護実践力向上に向けた支援
  - (2) 県立高校での准看護師養成について

## 1. 看護関連予算の確実な確保

地域包括ケアシステムの推進・充実が求められるなか、「医療」と「生活の質」の視点を持って病院から在宅、地域まで様々な場面で看護を提供できる看護職の養成、離職防止・資質向上、就業促進等、看護職員確保対策に係る予算の確保に引き続きご尽力を賜りますようお願いいたします。

回答（医療人材対策室長）

高齢化社会に向けた看護の重要性を踏まえて、これまで取り組んでおり、看護職員については、量と質の両面について、現場の実態を踏まえながら、引き続き必要な予算の確保に努める。

## 2. 地域包括ケアシステムの充実にに向けた看護の役割推進への支援

### (1) 在宅医療の推進について

県は医療計画において、「在宅医療」は、地域包括ケアシステムに不可欠な構成要素と位置付け、在宅医療の提供体制整備や在宅医療に係る人材育成・確保に取り組んでおられます。本協会でも、訪問看護推進に係る事業として「長崎県訪問看護サポートセンター事業」の委託を受け、

- ①訪問看護師の確保、質の向上
- ②訪問看護ステーション管理者支援
- ③複数ステーションでのケア提供体制の推進 等

を進めております。今年度は、事業継続2年目となりますが、更なる支援の充実のために、事業継続と予算の確保をお願いします。

また、在宅医療支援病院、在宅医療支援診療所の充実、在宅医療に従事する医師の確保等にも併せて取り組みをお願いします。

回答（長寿社会課企画監）

地域包括ケアシステムの充実にに向けた在宅医療の推進のため、昨年度から長崎県訪問看護サポートセンター事業を受託していただき、各種取り組みを進めていただいている。高齢化が全国に比して早く進んでいる本県において地域包括ケアシステムを早期に構築する必要があり、地域で自分らしい生活を続けていくため在宅医療の充実強化は重点的に取り組んでいく必要があると考えている。

在宅医療を推進するためには、医師、歯科医師、薬剤師、看護師、介護関係者等、多職種が連携して情報共有や切れ目のない支援を行う必要がある、なかでも訪問看護師には在宅での患者の日常の療養生活を支えたり急変時の対応を行うなど在宅医療の中心的な役割を担っていただいている。県としては、訪問看護師の育成確保を図るため、訪問看護事業所の訪問看護師に対する相談支援、訪問看護の段階に応じた研修及び専門技術研修が必要と考え訪問看護サポートセンターを設置した引き続き、関係者の意見を伺いながら、事業のさらなる充実に取り組んでまいりたい。

回答（医療人材対策室長）

県の医師確保対策は、基本的には離島へきちの医療提供体制の確保ということを目的として取り組んでいる。在宅医療の視点も踏まえて今後共確保に努めたい。

### 3. 健康で安全に働き続けられる職場づくりの推進への支援

#### （1）医療現場におけるペイシェントハラスメントの現状把握と対策の推進

看護協会では、平成22年度から8年間ワークライフバランス推進普及活動に取り組み、働き続けられる職場づくり推進に努めてまいりました。

また、県の医療勤務環境改善支援センターの活動も県内に周知されつつありますが、本年4月の働き方改革関連法施行に伴い更なる事業の展開に期待したいところです。

近年の医療勤務環境を考える時、患者・家族からのハラスメントが深刻化し、看護職をはじめとする医療従事者が安心して働くことが難しくなっています。

患者・家族からのハラスメントに対し、「医療従事者だから受け止めないといけない」という思いが先んじ、問題が表出されず、対策が遅れているのが現状です。

今年度本協会では、看護師職能委員会において「看護職に対する暴言・暴力・ハラスメント」の実態調査に取り組んでいるところですが、県におかれましても、ペイシェントハラスメントの実態を把握し、看護職を含む医療従事者に対しハラスメントを行ってはならないことについて、県民への啓発や、対策マニュアル等の作成への支援、医療職を守るための対策に取り組む好事例の紹介等を行い、医療従事者が働き続けられる職場づくりの推進に支援をお願いします。

回答（医療人材対策室長）

ハラスメントにより、職員が過度に負担になって辞めるというようなことがないようにすることが重要である。施設としてきちんと対応していただくことが重要ではないかと考えている。医療勤務環境改善支援センターが、病院を回っているような環境改善の相談にのっている。そういった中でも、院内できちんと相談体制を作ってくださいと相談ができるような環境を作ってほしいということを伝える。

国の令和二年の看護関係予算概算要求で、医療現場における暴力、ハラスメント対策普及啓発事業、ハラスメント対策に関するeラーニング教材の作成等、出ている。

また、カスタマーハラスメントということではいろんな顧客サービスの対策として、実態把握や事業者向けの説明会 相談窓口設置というところも出てきているので、注視していきたいと思っている。優良事例等あれば、教えていただきたい。セミナー等で紹介したい。

## (2) 看護職の働き方改革推進

日本看護協会では国の「働き方改革」を受けて、看護における働き方改革の目標を「働き続けられる仕組みを創る。その仕組みは実現可能で、持続可能な仕組みであること、看護職が生涯にわたって、安心して働き続けられる環境づくりを構築し推進する」としています。今後の働き方改革の推進が、看護職が安心して働き続けられる環境づくりの実現につながり、県民への安全安心な医療提供につながるように、医療勤務環境改善支援センター事業等での取り組みをお願いします。

回答（医療人材対策室長）

医療勤務環境改善支援センターが、病院等を訪問する際は、必ず、看護職員についてどうかということを知ろうとしている。職員が安心して働き続けられるような職場を目指して取り組んでいるところである。

看護との絡みでいえば、昨年度、セミナーはキャリア支援センターと連携して取り組んでいる。参加者からは好評であったので、今年度もタイアップしてやりたい。看護職員の合同就業説明会では、看護師を確保するためには、一番目は勤務環境改善、二番目は研修体制の整備が重要ということをお話している。人材を確保するためには、医療機関が条件整備を行って、それをアピールする、とか大事。今後とも看護職員が安心して働き続けられる職場づくりに取り組んでまいりたい。

## 4. 質の高い看護実践を支える生涯学習の推進への支援

### (1) 介護保険施設等の看護職の看護実践力向上に向けた支援

介護保険施設で働く看護職は、平成 28 年衛生行政報告例によると 2,818 人、全看護職の 11%を占めています。介護保険施設の看護職の多くは、感染管理や看取り、痰吸引や褥瘡処置等に関する業務で、ケアの質にかかわる指導的な役割を果たしています。

本協会では、非会員が多いこの分野で働く看護職に対しても、看護師職能委員会が開催する医療機関と介護保険施設の看護職連携・交流会等への参加を呼びかけたり、研修センターの研修案内をするなど研修の機会を提供しています。

また県看護キャリア支援センターにおいても、出前形式で研修会等が実施されております。

しかし、看護職の人数が少ない施設が多く研修会参加が難しい状況もあり、介護施設における看護の専門性を積み上げていく体制が十分とはいえない状況です。

医療ニーズの高い入所者が増加する中、切れ目のない医療・介護の実現を目指し、在宅ケアを推進するために介護保険施設等に働く看護職の看護実践力向上に向け研修体制の整備をお願いいたします。

回答（長寿社会課企画監）

介護施設等における看護職員の研修については、日本看護協会主催の介護施設等における看護指導者養成研修を県看護協会等の関係団体にご案内し、希望する方に研修を受講していただいている。平成 28 年度まで、2 名を上限に、受講した看護職が、県の研修会等の講師となることを条件に 1 名あたり 5 万を上限に助成していたが、講師を依頼した際に業務の都合により講師を断られるということが続いたため、助成をとりやめた。

現在、介護施設従事者を対象とした権利擁護推進員養成研修は、介護施設からのニーズも高く 30 年度から基礎課程、実践課程、管理者課程を実施しており、法的知識や身体拘束の問題等のカリキュラムにより実施している。

介護施設の看護職の実践力向上については、現場のニーズを把握しながら検討していきたい

## (2) 県立高校での准看護師養成について

看護教育の4年制化が求められる現状にあつて、准看護師養成はカリキュラム等の観点から社会のニーズに対応できていないと考えます。

また、県民への安全・安心な医療の提供のためにも、県内学生の適切な看護職選択のためにも、県立高校における准看護師養成について、早急な見直しをお願いします。

### 回答（教育庁）

五島高校衛生看護科は、定員40名。ここ3年間の入学生は、22～29名であり、そのうち、島外から4～14名入学してくる。卒業生のほとんどが、看護師養成を目的とした上級学校へ進学している。

現在、令和3年度からの10年間を計画期間とする「第三期長崎県立高等学校改革基本方針」の策定を進めている。その中で、五島高校衛生看護科の在り方についても慎重に考えていく。