

- 民間の調査会社に依頼して調査を行う方が、本当のデータが集まるのではないか。
- 調査において看護職員の不足数のみを聞くのではなく、例えば 7:1 にするにはあと何人必要か、残業をゼロにするにはあと何人必要か等調査の仕方に工夫が必要なのではないか。そういう段階的に回答できる調査にすれば、現場の声は吸い上げられるのではないか。

【制度改正等の需給見通しに対する反映】

- 来年 4 月に診療報酬の改正があり、診療報酬改正の見込みが出ない中で調査を行って、どこまで第 7 次需給見通しに反映されるのか、といった問題があるため、中間的な見直しも含めて議論する必要があるのではないか。
- 第 7 次需給見通し策定の際の視点として、平成 19 年 12 月の看護職員の役割分担の話で、ナースプラクティショナーとか、麻酔看護師といった話も出てくる可能性があるので、役割分担の視点も必要ではないか。
- 日本の内需拡大や雇用の確保を考えて、第 7 次需要見通しをある程度高い数字にして、看護師養成を大きく図っていくべきである。
- 医療提供体制のあり方が決まらないと、需給見通しの策定は難しいのではないか。

【看護職員確保対策】

- 看護職員は 45,000 人が資格を取得したのにもかかわらず、その 1 年後に増えているのは 25,000 人ということで、定年退職等もあるかもしれないが、多く養成しているにもかかわらず、多く辞めているということで、供給を考えるとときにとにかく離職を減らす対策が非常に重要。
例えば、短時間正職員制度の導入の拡大を図るような政策を強めて、フルには働けなくても、とにかく短い時間でも働き続けられれば、ずっと働き続けられることにつながる。
- 需給見通しにおける再就業は、ナースバンクの活用は難しい。
潜在看護職員の活用より、今いる人が働き続けられる対策に転換していく必要があるのではないか。
- 離職する権利は憲法で保障されているので、離職を抑えようとするよりも、再就職しやすい環境を作って、離職後すぐに戻ってこられる方法を考えた方がより現実的ではないか。
例えば、アメリカにおける正規ナースの下で働くプラクティカルナースのような制度を作ることを検討すればいいのではないか。
- 急性期病院に看護補助加算が認められれば、看護職員と看護補助者の役割分担が進み、離職防止につながるのではないか。