

# AGENDA

1. 専門性の追求と人生の選択の両立 ～現場医療職の視点から～  
(担当: 山内構成員)
2. 専門性の追求と人生の選択の両立 ～行政の視点から～  
(担当: 鈴木構成員、代理 高山研氏)
3. 専門性の追求と人生の選択の両立 ～経営の視点から～  
(担当: 斐構成員)
4. まとめ  
(担当: 斐構成員)

# 看護職員が生涯仕事を続けようと思う職場環境づくり取組提案

## 看護職員の本音

- ◆ 離職の本音の要因は、人間関係(休みを取りにくい職場の雰囲気)。
- ◆ 子どもが急に熱を出しても「休みを取りたい。」と言出しにくい。
- ◆ 休暇制度を利用しようと思っても、「私の時はなかった」といわれてしまう。
- ◆ 認定看護師の資格を取っても、給与に反映されない。
- ◆ どんなに忙しくても、長期休暇がとれれば頑張れる。
- ◆ 業務に追われて、キャリアデザインを考える余裕がない。
- ◆ 仕事に行き詰ると環境を変えたい。



『すごいやんかトーク\*』

\*知事が現場へ出向き実情や課題を共有する取組み

## キャリア支援



## 働きやすい勤務環境

### 【提案内容】

- **日本版BAND制度の導入**  
キャリアと給与・昇格を連動させるしくみ  
⇒ガイドライン(事例)の作成  
[期待される効果]  
・モチベーション向上  
・個々の働き方の見える化⇒制度利用促進⇒働きやすさ向上
- **看護師の意向制度の導入(助産師意向支援導入事業(国の補助事業)の看護師版)**  
[期待される効果]  
・キャリア開発  
・ライフイベントに合わせた働き方  
・人材応援

※助産師意向支援導入事業とは、「現在の勤務先の身分を有しながら、一定期間他施設で助産師として助産業務を行うもの」であり、助産師実践能力強化と就業先の偏在是正を目的としています。  
三重県では、助産師意向支援導入事業に取り組んでいます。平成28年度は、助産師2名が、他施設で勤務しています。

看護職員の確保

「キャリア支援」「働きやすい勤務環境」

「キャリア支援」「働きやすい勤務環境」  
この2つが機動力となり、看護職員の定着、看護の質の向上、看護職員の確保のサイクルが回る

看護の質の向上

看護職員の定着

### 【提案内容】

- 勤務環境改善の公的な認証制度を国の制度として創設
- 勤務環境改善に取り組む医療機関に対する評価を公益財団法人日本医療機能評価機構が行う病院機能評価や診療報酬へ反映

### 【期待される効果】

- ・組織として取り組むための牽引力
- ・第三者の評価で、職員の意識が変化
- ・好事例の情報発信による波及効果



### 取組み紹介: 亀山市立医療センター【平成27年度認証】

平成23年度に大量退職があり、「やれることはなんでもやろう！」とワークライフバランスに取り組んだ!

### 【取組み内容】

- ① 看護職員が本来の業務に専念できる仕組みの導入  
・看護職員の病棟間応援システムの導入  
・入院時レンタルシステムの導入
- ② 看護部長等管理職の考え方をすべてのスタッフに伝える場の確保  
・年度初めに複数回確保、4年間続けている  
・HPで自施設の強み・魅力を情報発信

### 【成果】

**2年連続定年退職以外の離職なし!**  
(平成26年度、平成27年度)



「女性が働きやすい医療機関」認証制度認証式

**キーパーソンは、管理職!**  
院長・事務長・看護部長の意識改革が重要!



### 三重県看護職員等の海外派遣から得た学び(英国の看護)

それぞれの**目指すキャリアに見合ったサポートと報酬が得られる**しくみがある

- **BAND**により、職務内容と基本年俸が決まる。
- 休暇や研修受講等で人手が不足する時は、**院内・院外からの応援制度**がある。
- 職務内容が明確であり、休暇が取りやすい。
- 配置転換が少ない。
- 配置先に応じた専門資格が取得できる。
- 研修受講の費用は職場が負担する。



### 英国における看護師のBAND制度

- ・ Band(各職群)により職務内容と基本年俸が決定
- ・ 看護師資格取得した看護師はBand5から開始

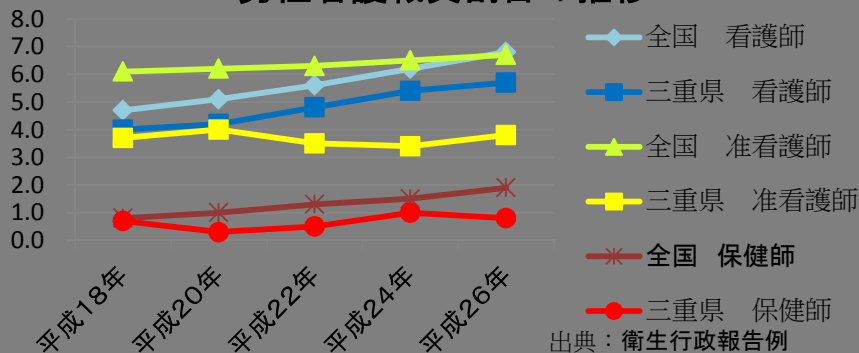
Band5	看護師
Band6	専門看護師、チームリーダー
Band7	高度専門看護師、チームマネージャー(師長)
Band8	師長、ナースコンサルタント
Band9	部長、役員

奈良学園大学 田中和邦准教授の講演資料より抜粋、一部改定

英国では、NHS(国民保健サービス)に所属する看護職員は、「**BAND**」と呼ばれる職位階級によって、**職務内容や基本年俸等が決まる**。BANDは、各看護職員の意欲と能力に応じてランクアップが可能であり、仕事に対する**モチベーションを保つことができる**。

# 男性看護師の活躍の場の拡大による、看護師の働き方の多様化

## 男性看護職員割合の推移



男性看護師の割合は増加傾向  
平成26年は6.8%



ヨーロッパの多くの国々では、1割を超える男性看護師が活躍

でも依然少数派

## 男性看護師ならではの悩み

- ◆女性患者や女性看護師に関する困惑感
- ◆身近に男性の管理者がいない
- ◆業務について相談できる男性看護師がいない
- ◆男性看護師の認識度が低い

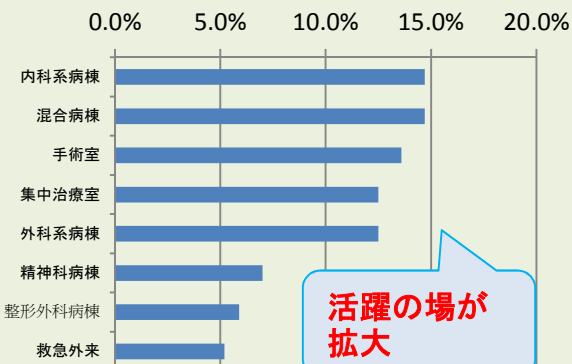
## 男性看護師が働きやすい環境整備

- ◆男性看護師についての啓発活動
- ◆母性・産婦人科領域以外の部署に男女の看護師の配属(男性の複数配属)を推奨
- ◆母性・産婦人科領域以外の部署に、日中及び夜間の勤務帯において1名以上の男性看護師の配置を推奨
- ◆男性看護師の育児休業取得を推奨→女性看護師にも好影響

効果

男性看護師の活躍により、患者のニーズに合わせた看護の幅が広がり、看護の質の向上につながる

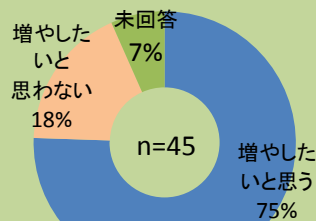
## 男性看護師の配置先



活躍の場が拡大

出典：日本看護学会論文集看護管理2014年

## 男性看護師を増やしたいと思うか



## 男性看護師に期待する役割

- ◆女性とは違う視点からのケア
- ◆長期就業
- ◆スタッフ間の潤滑油的役割

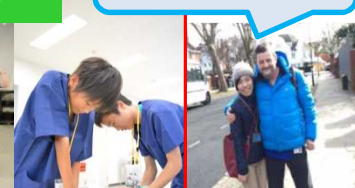
平成26年度1日看護体験実施施設への調査(45/57施設)

出典：H26年度看護職員確保対策検討会資料

## ナースマン・スクール



英国の男性看護師  
処方権を持ったナース



全国男性看護師会  
(会長：三重県立看護大学 前田准教授)

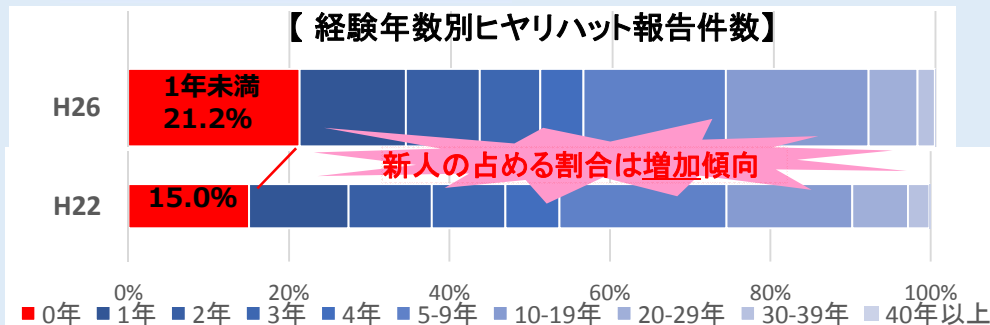
# 看護師基礎教育の充実による、安心・安全の医療提供体制の構築

## 医療・看護をとりまく状況の変化

	20年前(平成8年頃)		現在(平成26年)
平均在院日数	33.5日	1/2	16.8日
全身麻酔手術	128,086件/月	1.8倍	226,928件/月
新規入院患者	31,652人/日	1.3倍	41,507人/日
救急搬送患者	3,247,129人/年	1.7倍	5,405,917人/年
65歳以上入院患者	55.2%	1.3倍	70.9%

出典：厚生労働省保険局医療課「医療施設調査・病院報告」、「患者調査」、総務省「消防白書」

## 新人看護師の現状



出典：日本医療機能評価機構「医療事故情報等収集事業報告書」より作成

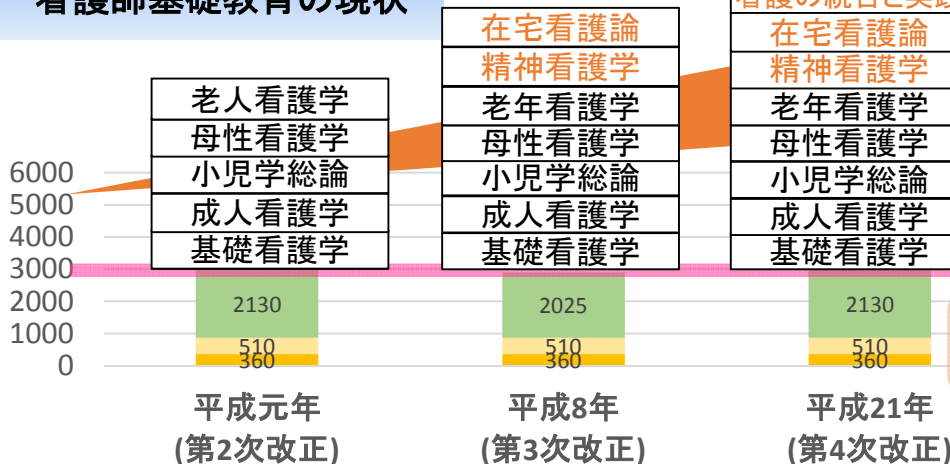
## 看護師基礎教育の現状

### 看護の統合と実践

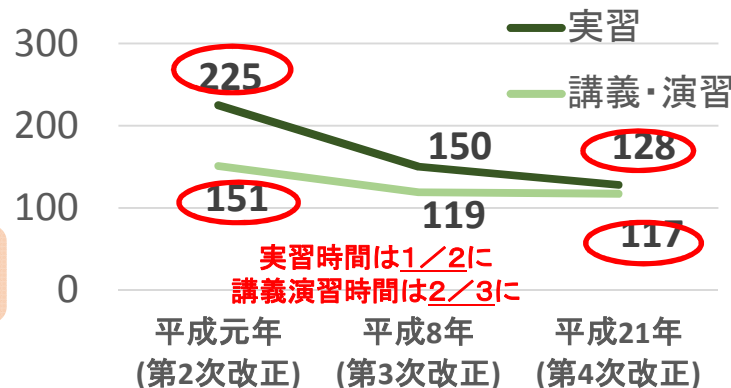
専門領域数の増加

教育時間の不足！

総教育時間数の増加なし



## 1 専門領域あたりの教育時間数の推移



\* 第4次改正は単位数のみの提示のため、第3次改正カリキュラムの時間数を元に試算

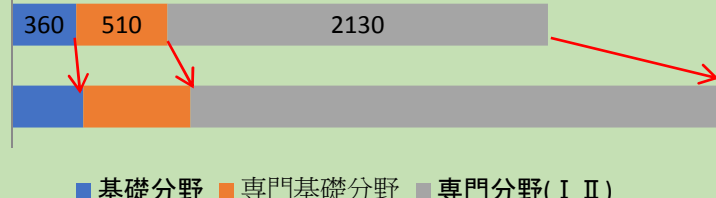
## 2025年問題に向かって看護師に求められる能力

- 身体状況を的確に把握し、判断し、看護技術を用いて適切に対応する能力
- 保健医療福祉制度を活用し、本人の意志を尊重しながら様々なサービスを組み合わせ療養環境を整える能力
- チーム医療・他職種協働の中でキーパーソンとしての役割を発揮できる能力

## 看護師基礎教育の拡充を！

現在の教育時間数

今回の提案



# プライマリ・ケアエキスパートパートナーズの育成

## 課題

- 地域包括ケアシステムの担い手として期待される総合診療医の確保とあわせて、**地域で総合診療医と共に活躍する多職種の医療従事者等を確保することが重要**

※プライマリ・ケアエキスパートパートナーズとは・・・

身近にあって、何でも相談にのってくれる総合的な看護を提供し、患者の思いや家族・地域を大切にすることをもちながら、多職種と連携しつつ地域に貢献できる高度な知識・技術・態度を修得した看護師。

## 取組

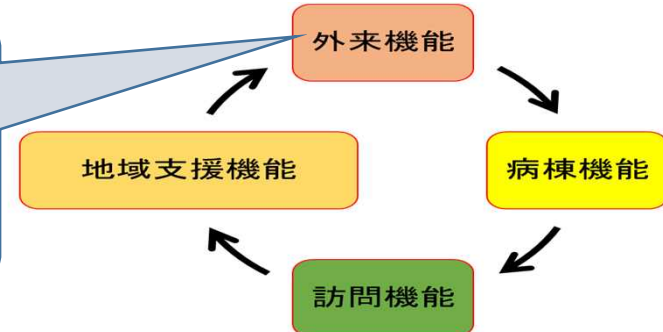
- 三重県では、多職種連携により地域でプライマリ・ケアを実践できる医療介護従事者育成のための教育・研究機関として三重県プライマリ・ケアセンターを県立一志病院に設置
- その取組の一つとして、医療過疎地域で活躍が期待される**プライマリ・ケアエキスパートパートナーズ**を育成

## プライマリ・ケアエキスパートパートナーズ 知識・技術・態度習得項目(案)

外来機能	病棟機能	訪問機能	地域支援機能
<input type="checkbox"/> 初診患者の問診 <input type="checkbox"/> トリアージ <input type="checkbox"/> 外来ホットライン ・ ・ ・ <全65項目>	<input type="checkbox"/> 退院支援 <input type="checkbox"/> 退院指導 <input type="checkbox"/> 退院前訪問 ・ ・ ・ <全64項目>	<input type="checkbox"/> 新規訪問患者の訪問前準備 <input type="checkbox"/> 在宅カンファレンスの運営 <input type="checkbox"/> 家族会の運営 ・ ・ ・ <全56項目>	<input type="checkbox"/> 介護保険の基礎知識がある <input type="checkbox"/> 地域の社会資源・医療資源が説明できる <input type="checkbox"/> 地域包括ケアシステムが理解できる ・ ・ ・ <全4項目>

例

- ・24時間の救急対応
- ・他施設からの相談受付(外来ホットライン)
- ・外来手術介助
- ・健康教室開催など



参考

◆三重県プライマリ・ケアセンターの拠点となる県立一志病院には、NP:ナースプラクティショナーが1名在籍している。



## 今後の展開

- 年3回のプライマリ・ケアエキスパートパートナーズ研修会開催  
⇒県内のプライマリ・ケアナース理想像の共有
- プライマリ・ケアナースのネットワーク構築、エキスパートナース養成プログラムとシステムの構築
- 三重県プライマリ・ケアエキスパートパートナーズ養成プログラム修了者の認定(三重県知事)

## 期待される成果

- プライマリ・ケアエキスパートパートナーズが多職種と連携しつつ地域医療のリーダーとなる
- 医療過疎地域に貢献する看護師の誇りとモチベーションの向上
- 三重県内の医療過疎(看護師不足)の解消につながる