

看護の質の向上と確保に関する検討会 議論の整理（案）

平成21年1月21日

1. 看護教育のあり方について

- 看護教育は看護サービスの基礎をなすものであり、卒後の研修などとあいまって国民が良質な医療を受けられるようにするために、時代や患者ニーズの変化に合わせて不断に見直し、充実を図る必要がある。
- 現在、高齢化、医療の高度化、在院日数の短縮化の傾向、在宅医療など療養の場の多様化など患者ニーズの変化に伴い、医療の質の一層の向上が求められる中、チーム医療の一役を担う看護職員を養成するための看護基礎教育の充実が重要かつ緊急の課題である。
- 他方、看護師の養成機関には、大学、短期大学、養成所（主として専修学校）、5年一貫校があるが、いずれの養成機関を卒業した新人看護師についても臨床実践能力が不足していることが指摘されている。
- 看護師がその役割を果たすために必要な知識・技術や能力は多岐にわたるが、そのうち、免許取得前の基礎教育段階で学ぶべきことは何かという点を整理しながら、すべての看護師養成機関について教育内容、教育方法等を見直し・充実を図るべきである。併せて、後述のように卒後の新人看護職員研修についても、その普及をはかり、充実させることが必要である。
- 保健師は、今後対応する健康課題が幅広くなり、より高い専門性が求められることから、その教育内容の充実が必要であるが、教育の仕方については、保健師の量の確保の観点から現在の統合教育がよいという意見と、現在の統合教育の下でいわば「ペーパードライバー」のような保健師が増えており専門性を高めるために統合教育を見直すべきとの意見もある。
- 助産師は、今後、より高い専門性が求められることから、その教育内容の充実が必要であるが、教育の仕方については、助産師の量の確保の観点から現在の統合教育がよいという意見と、昨今の多様なニーズへの対応が求められることから高い専門性であり統合教育を見直すべきとの意見もある。

- さらに、看護職員が専門性を持ってキャリアアップしていくことは、患者への看護サービスの向上や看護職員の離職防止、定着のためにも重要である。一部の医療機関では看護職員が段階的に習得すべき内容を管理的な要素と実践的要素とにわけて示している例もあり、こうしたことを踏まえ、各医療機関等における看護職員の実践的キャリアアップや、医療機関が専門看護師や認定看護師等の積極的な活用を推進することについて、支援策が求められる。

- 教育内容を見直すとした場合、どのような視点から見直すべきか。たとえば、高度な医療における看護実践能力の獲得、各養成機関の創意工夫、多様な医療現場があることなどをどう考えるべきか。
- 保健師、助産師教育の在り方について、議論を深める必要があるのではないか。
- 看護教員の質の向上と確保についてどのように考えるか。

2. 新人看護職員の質の向上について

- 現在、医療の高度化、在院日数の短縮化の傾向、患者の医療安全に対する意識の高まりなど患者ニーズの変化を背景に、臨床現場で必要とされる臨床実践能力と看護基礎教育で習得する看護実践能力との間に乖離が生じている。そして、その乖離が新人看護職員の離職の一因となっているのではないかと指摘されている。
- こうした指摘を踏まえ、新人看護職員の臨床実践能力の効果的かつ効率的な向上を図るため、新人看護職員への研修指針とその到達目標が示されたところであるが、新人看護職員研修の実施は施設側の努力に任されている現状である。在宅医療の推進による療養の場の多様化にも対応できるよう、在宅看護等も組み込んだ研修内容を強化することも求められる。

3. チーム医療の推進について

- 安心・安全な医療を確保し、医療の質の向上を図るためには、医療関係職種が各々の専門性を高め、相互の専門性を理解し、チーム医療を推進していくことが重要である。医療関係職種だけでなく、患者の生活を支える福祉関係職、また患者等

の医療の受け手もチーム医療の一員として協働・連携していくべきである。

- 特に在宅医療においては、チーム医療は不可欠であり、その推進の重要な鍵を握っているのは看護師である。
- チーム医療推進の観点から、医師と看護職員との協働・連携を検討するにあたっては、実践現場で看護職員が既に担っている業務の状況を踏まえ、それぞれの専門性に沿ってそれぞれが担うべき業務の範囲と、それを実施するにあたって必要となる知識や技術を整理することが求められる。
- 看護職員がチーム医療における役割を果たすためには、患者の状態等の予測力や判断力、コミュニケーション能力等が極めて重要であり、こうした能力を看護職員が持つことができるよう、免許取得前の基礎教育を含め、看護教育の充実を図っていくべきである。

- 患者にとって望ましいチーム医療とは何か。多職種の役割分担が患者の不安を呼ばないようにするために、どのようなことに留意すべきか。
- 医師と看護師の役割分担以外に、看護師と他の職種との役割分担について、望ましいもの、推進すべきものとしてどのようなものがあるか。

4. 看護職員の確保について

- 看護職員の需給見通しについては、医療制度を取り巻く変化を踏まえ策定しているところであるが、第六次需給見通しについては5年の見通しとなっている。一方、診療報酬の改定はおおよそ2年スパンで行われているところであり、当該改定の内容が必ずしも需給見通しに反映されていない状況がある。このため、次期看護職員需給見通しの策定にあたっては、社会保障国民会議の将来のマンパワーの推計も示されていることから、少子化による養成力の減少などを踏まえた長期的な需給見通しについても検討するべきである。また、看護職員に対する需要の増加を十分に把握し、現行制度を前提としつつもできる限り制度改正等の情勢を踏まえて必要に応じて見直すことも含め検討すべきである。
- 需給見通しの策定に当たっては、少子高齢化、医療の高度化等により、看護職員の需要の増加が見込まれる一方で、18歳人口は激減するため、看護職員確保対策の強化は緊急かつ喫緊の課題である。

- 看護職員確保のためのこれまでの取り組みのうち、今後は離職防止策を一層強化するとともに、より効果的な確保対策を打ち出し、実行することが重要である。
- 離職の防止、再就業の促進を図るため、多様な勤務形態の導入、病児保育も含めた院内保育所の整備等を進めることが必要である。

- 潜在看護職員の把握について、どのような方法が有効であるか。
- 離職の防止、再就業の促進のために、どのような対策が有効であるか。
- 看護師養成ルートが多様であることをどう考えるか。