

| | |
|-------------------------|---------|
| 社会保障審議会 介護保険部会（第45回） | 齊藤（訓）委員 |
| 平成25年6月6日 | 提出資料 |

社会保障審議会介護保険部会
部会長 山崎 泰彦 殿

在宅・介護領域における看護の機能強化に関する意見書

平成25年6月6日
社会保障審議会介護保険部会
委員 齊藤 訓子
(日本看護協会 常任理事)

1. 在宅・介護領域における看護職員確保対策の推進

1) 国の基本指針の明示と看護職員確保策の立案・実行

訪問看護や介護施設における看護職員の人材確保は、国策として早急に取り組むべき課題です。看護職員の確保については「看護師等の人材確保の促進に関する法律」(1992)、介護・福祉領域の人材確保については「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本指針」(2007)において、それぞれ基本指針が明示されていますが、訪問看護や介護施設等に従事する看護職員の人材確保については、これまで踏み込んだ検討がなされていません。介護職員あるいは医療機関の看護職員の人材確保策とは別に、介護領域における看護の専門性・特殊性をふまえた総合的な確保対策が必要となります。

在宅・介護領域の看護職員人材確保については、介護保険サービスの安定供給に向けた施策の一環として、老健局においても所掌を明確化し、看護職員全般の養成・確保を所掌する医政局との連携のもと早急に対策を講じるべきです。

また、第6期介護保険事業計画に向けては、市町村の計画立案に先立つ国の基本指針において、訪問看護サービスの必要見込み量及びその確保策についての指針を明示し、市町村の計画的なサービス整備を支援することが必要です。

2) 第6期介護保険事業計画における人材確保策の位置づけと市町村への支援

訪問看護や介護施設サービスを安定的に提供するための看護職員確保は、全ての地域の課題となります。市町村においては、第6期介護保険事業計画にあたり、住民のニーズ調査を確実に実施し、必要となる看護職員数やその確保策の見込みを明確化すること。また、国は、市町村の課題やニーズの把握に向け必要な支援を行うことが重要となります。

都道府県や市町村では、潜在看護師や訪問看護未経験者を対象とした訪問看護養成研修や、事業者と看護職のマッチングなど、人材確保・定着に向けた独自事業の取り組みも行われています。自治体が地域の実状に応じて実施する看護職員確保策について、国は財政支援を行うとともに、その成果や課題を把握し、全国的な普及を図るべきと考えます。

2. 訪問看護の大規模化に向けた支援

公的な保険給付による訪問看護サービスには、24時間365日在宅療養者の安全を支える責任があります。訪問看護師の過重な労働負担なく、サービスの継続性や安全性を担保していくためには、訪問看護ステーションの人員規模の拡大が必要です。

ステーションの人員基準2.5名を1名に緩和するよう求める動きがありますが、現状では小規模ステーションほどサービスの安定的な提供が困難であり、人員基準の緩和は訪問看護を利用する国民の安全・安心をゆるがしかねません。

訪問看護ステーションの規模拡大に向け、多機能化・業務効率化の取り組みの推進と、新人看護師や潜在看護師の訪問看護就業を促進する制度上の支援策を強化すべきです。

3. 特別養護老人ホームにおける看護提供体制の強化

入所者の高齢化・重度化が進む特別養護老人ホーム（以下;特養）においては、たんの吸引や経管栄養などの医療ニーズの高い入所者への対応とともに、施設内での「看取り」への対応が課題となっています。

現行の特養の看護・介護体制では、これらの入所者に対して安全かつ適切なケアを提供することは困難であり、医療ニーズの高い要介護者の受入拒否、夜間の症状変化への対応や看取りの体制が十分とれないことによる、救急搬送や入院が発生しています。

特養が終の棲家として最期まで入所者を支えるためには、特養の看護・介護体制の再構築が必要となります。看護職員を加配している施設に対し報酬上の評価を行うこと、あるいは外部からの訪問看護の導入を認めることにより、医療ニーズや看取りに対応できる施設の増加を図るべく、今後検討が必要です。