

# 令和5年度 京都府看護師等確保対策推進協議会（第2回） 概要

1 日時 令和5年10月24日（火）17時00分～18時30分

2 方法 Web（Zoom）

2 出席者 別紙のとおり

## 3 概要

### 報告事項

（1）特定行為研修修了者その他の専門性の高い看護師に関する調査結果について

### 協議事項

（1） 京都府保健医療計画素案について

（2） 看護師等の確保・定着に係る今後の取組（方向性）について  
（前回からの継続協議）

（3） その他

### <報告事項についての主な意見>

○特定行為研修修了者その他の専門性の高い看護師に関する調査結果について

- ・特定行為研修制度は元々在宅医療等の推進のための制度であるが、医師の働き方改革に伴い、タスク・シフト/シェアの観点からも今後需要が高まると考える。京都府においてどの分野の養成に力を入れるのか、どれくらいの数を増員するのか、課題を整理した上で検討する必要がある。
- ・病院における特定行為研修修了者のうち、約3割の修了者が特定行為を実施できていない状況であるため、修了者が活躍できる環境整備が必要である。
- ・在宅領域における養成の課題として、指定研修機関数が少ないことが挙げられる。指定研修機関を母体とした訪問看護ステーションは比較的受講しやすいが、受入数の余裕がなく、一般のステーションからの受講が難しい。また、特に在宅で必要と思われる行為（胃ろうカテーテルや気管カニューレの交換、褥瘡管理等）は事例も少なく実習がしにくい。在宅領域における特定行為研修修了者の養成のため、京都府が主体となり、府内の指定研修機関全体で協議を行い、課題解決に向けて取り組む必要がある。
- ・研修を受講したいと思っても、研修費用や期間がネックで受講を躊躇する看護師もいる。費用面の支援が欲しい。

### <協議事項(1)についての主な意見>

- ・成果指標において、訪問看護ステーション1箇所当たりの看護師数の目標値が現状値と同じ数値となっている。在宅医療の推進のためには、看護師数を増加させる必要があるのではないか。

- ・確保・定着のため、ICTやDXの推進により看護業務削減を試みることや、研修医のようなローテート方式があると定着率が上がる。今後も感染症対策等で看護師が必要になるので、今まで以上に様々な対応を行う必要がある。
- ・個別のキャリア形成システムが必要である。また、多様な働き方を受け入れる体制づくりを行い、働きがいのある働きやすい環境整備が必要と考える。
- ・看護学生は就職先として、給与面より教育体制や福利厚生などの待遇を重要視する。一方で奨学金貸与者は給与の高いところに就職を考える。また、社会人入学の学生は自分のキャリアを考えて最初から訪問看護ステーションへの就職を希望する者もいる。
- ・次世代の育成のため、今後は職業選択を決定する年代（小・中・高）への取組を強化しなければならない。

#### <協議事項（2）についての主な意見>

- ・看護師等養成校は、大学、専門学校、高校があり、それぞれ事情が違う。一部の大学では倍率が高いところもあるが専門学校では定員確保ができない現状がある。府内への就職率は大学が約5割、専門学校が約8割であり、学費支援等で府内就職率を向上させる取組が必要である。
- ・18歳人口減少が進む中、養成校や各団体、京都府等が一体となって京都府内に学生を集めるために取り組む必要がある。特に、大学や、小・中・高への働きかけが重要。
- ・数の確保のために、京都府外へ募集のアプローチを行うことは他の地域からの反発がある。観光目的でくる子どもたちに向けて、京都駅等に大型ポスターを掲示することで看護学校や就業のアピールをしてはどうか。また、ホームページやSNSで広告を打ち出すなど、京都の魅力を発信し、京都で看護を学び、就職したいと思えるような誘導をしてはどうか。
- ・就職後のキャリア形成支援として、循環型プログラムやスペシャルナースの制度はとても良いことだと考えるので、様々な場所で学ぶことができ、キャリアアップできる制度を進めて欲しいと思う。
- ・大学に地域枠を設置することを検討してはどうか。
- ・在宅医療が重要視される中、介護や福祉施設も看護師の重要な職場になるため、キャリアパスの中で取り上げてほしい。
- ・養成校での学習の中で介護・福祉施設を魅力ある職場として伝えてほしい。病院中心の表現となっているため、多様な視点を取り入れた内容にしていただきたい。また、卒業後2年間は研修として医療機関で勤務し、その後、介護・福祉施設に就業できるようなシステムが必要であるとする。