

宮古地域の看護職確保対策にかかる提言

～宮古地域から、魅力ある看護職場づくりを始めよう～

平成22年12月

宮古地域看護職確保対策懇談会



◆ 目 次 ◆

- 宮古地域の看護職確保対策にかかる提言・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

----- 資 料 -----

- 宮古地域看護職確保対策事業にかかるアンケート調査集計結果
 - ・ 看護職員アンケート結果について（概要）・・・・・・・・・・・・ 7
 - ・ 看護職場の管理者アンケート結果について（概要）・・・・・・ 18
 - ・ 看護学生アンケート結果について（概要）・・・・・・・・・・・・ 23
- 宮古地域看護職確保対策事業実施要綱・・・・・・・・・・・・・・ 28
- 宮古地域看護職確保対策懇談会設置要領・・・・・・・・・・・・・・ 29
- 宮古地域看護職確保対策懇談会委員名簿・開催状況・・・・・・・・ 30

宮古地域の看護職確保対策に係る提言

～宮古地域から、魅力ある看護職場づくりを始めよう～

◆ はじめに ◆

宮古地域は、県内でも医師不足が深刻な地域であり、ここ数年、医療施設における診療科の廃止、休止等が続いてきました。

このような中では、地域の人々が、自身の健康を維持・回復していくために、身近な医師の存在が欠かせないと考えすることは、ごく自然なことであり、地域医療の確保は、医師招聘の取組みが中心に行われてきました。

しかしながら、医師のみならず、医療の提供において車の両輪となっている看護職員についても、宮古地域での求人に対する応募は少なく、就労に結びついて地域での定着化には至らない状況が見受けられるようになり、地域医療のみならず、福祉、介護の現場においても、必要なサービスを持続的に提供していくことが困難な状況になりつつあります。

こうした状況に対応し、地域において、今後とも必要な看護が提供されるためには、まず、地域の各主体が現状を認識した上で、必要な対応に取り組むことが求められています。

本懇談会は、このような認識に立ち、必要な検討・議論を行い、ここに宮古地域からの看護職確保対策に係る提言を取りまとめました。

本提言は、「できること」、「身近なこと」からの取組みを、すべての主体の参画と協働によって推進しようとするものであり、各看護職場における魅力ある職場づくりも含めた取組みが、一歩でも前へ進むことにより、宮古地域の医療に対する安心感が高まっていくことを期待するものです。

1 修学支援を充実しよう

看護職員を目指す宮古地域の高校生は、地元に戻って地域に貢献したいとする将来展望を持つ者が少なくない状況にあります。

こうした夢を形あるものとして実現させるため、宮古地域の高校生の進学希望が、地元からの支えによって叶えられるよう、各主体が次のとおり修学支援に取り組むことを提言します。

- 地域への愛着や一体感を培う具体的なインセンティブの一つとして、奨学金貸付制度に、地元の看護職場への就職時における貸付金償還免除等の「地域枠」を設けること。
- 奨学金貸付限度額（合計）については、学費及び生活費相当額が賄える金額まで拡大すること。
- 地元からの修学支援により学び、育つ看護学生が、将来的にも宮古地域の核となって活躍できるような仕組みづくりとすること。

2 キャリア教育を拡大しよう

宮古地域における看護職員確保に向けた学生の教育環境の充実策として、看護師養成施設の定員を増加させることが求められますが、この取組みだけで看護職員の地元定着が図られるものではありません。

また、地域におけるコミュニティの衰退や少子高齢化の進行等の社会情勢からも、人材確保の困難さは増していると言えます。

このため、看護師になって宮古地域に戻りたいとする地域への愛着意識の形成と、看護職に対する職業観の醸成を、看護師養成施設に入学する相当程度前から始めていくことが求められます。

こうしたことから、宮古地域において看護職の人材確保を図るため、各主体が次のとおりキャリア教育（児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育）の取組みを拡大していくことを提言します。

- 各主体が、学校との連携により、宮古地域のより多くの児童生徒を対象に、看護職に関する学校訪問セミナー、職場体験セミナー等を実施すること。
- 専門高校から看護師養成施設への入学希望があることに対応し、県立大学看護学部においては、入試制度の拡充を図ると同時に、専門高校においては、当該入試制

度を積極的に活用すること。

- 地元高校から県立宮古高等看護学院への入学者が増加するよう、地元高校においては、意欲ある生徒の育成指導を図るとともに、県においては、県立高等看護学院の入試制度の見直し等について、検討を行うこと。

3 教育システムを充実しよう

看護職員としての第一歩をしるす看護の職場での実習が、看護学生の夢や希望をしぼませるものとなつては、看護職員の確保が将来的にも困難なものとなつてしまいます。

このため、多くの実習生を受入れる看護の実習現場において、看護学生へのケアとフォローも含めた教育システムの改善と、看護学生が安心して実習に専念できる職場環境の改善が図られるよう、各主体が次のとおり教育システムの充実に取り組むことを提言します。

- 各看護職場において、すべての看護職員が、看護学生にとってのロールモデルとなることを認識し、一層積極的な実習対応や常日頃からの受入体制づくりに取り組むこと。
- 上記の取組みに併せ、新人職員の定着率を高める観点からも、看護学生への対応と連動した新人職員への支援体制の明確化や具体化を図ること。
- 看護学生への対応改善と新人職員への支援体制の構築を持続可能なものとして実施していくため、すべての看護職場で、看護学生や新人職員を温かく迎え入れる組織風土を職場全体で再構築する等の良好な職場環境づくりに取り組むこと。
- 看護学生のキャリア形成を支援する観点から、急性期や慢性期の医療、介護、在宅医療等の多様な看護の現場で実習できる環境の整備に、すべての看護職場において取り組むこと。
- 進学のために一旦、宮古地域を離れた看護学生が、希望により地元での看護実習が可能となるような仕組みを検討すること。

4 職場環境を改善しよう

離職要因として、宮古地域の看護職員に最も多く見受けられるものは、結婚、出産等を含む家庭内の問題となっています。

また、夜勤という看護職場ならではの課題があります。

このため、看護職員が、安心して働き続けられるためのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）推進策の充実に向け、各主体が次のとおり取り組むことを提言します。

- 子育て世代の看護職員が、安心して働き続けられることを目指し、低学年学童以下の保育体制の整備が進むよう、宮古地域全体で看護職場における子育て支援制度を充実させていくこと。
- 夜勤における看護職員の肉体的、精神的かつ経済的な負担を軽減できるよう、当該看護職場の経営主体において、必要な勤務体制の整備や待遇の改善に取り組むこと。
- ワーク・ライフ・バランス推進策の一つとして、各看護職場の経営主体において、能力を有する限り働き続けることができるための定年延長、継続雇用制度の導入等の雇用確保対策に取り組むこと。
- 看護職場の管理者・経営者による改善努力は見られるものの、全国的な動向と比較し低い水準にある看護職場の給与の改善に向けて、各経営主体が取り組むとともに、看護職を始めとする職員すべてが、生き生きと働ける職場環境の改善に向けて、各主体が取り組むこと。

5 職場・地域から魅力ある情報発信をしよう

職場環境等の改善に取り組み、働く環境としての魅力を向上させることと同時に、その状況を外部に対して分かりやすく情報発信することにより、看護学生や離職・転職者に選ばれる職場づくりが可能となります。

また、宮古地域の看護学生や若い看護職員にとって、勤務地を選ぶ要素として、職場とともに地域が魅力ある環境であることが求められています。

このため、各主体において、次のとおり積極的な情報発信をすることを提言します。

- 宮古地域の各看護職場のホームページや募集要項については、看護学生や離職・転職した看護職員の気持ちに訴えかける魅力的な内容に改善すること。

- 県立宮古高等看護学院において、学生を対象とした管内各事業所が参加する合同説明会の開催や、Uターンした卒業生を対象とする相談対応等を行うこと。
- 異なる種別の看護職場間では、各看護職員が、相互の看護現場の状況について知る機会が少ないことから、相互に情報発信を行うための意見交換会、交流会等を開催すること。
- 地域の魅力向上に向けて、看護や医療の面にとどまらない街づくりや人づくりに関する施策を、各主体が手を携えて展開していくこと。

6 地域における人材育成の仕組みをつくろう

宮古地域の看護職場が、利用者にとっても、職員にとっても、魅力あるものになっていくためには、上記1から5までの取組みを着実に実行することが重要です。

その上で、これらの取組みを実効あるものとして継続的に展開できることを目指し、次のとおり宮古地域での人材育成の仕組みをつくっていくことを提言します。

- 職員が資格取得等によりキャリアアップする際に必要となる長期研修に際して、当該研修への積極的な参加を促進するため、各看護職場の経営主体において、研修参加に対する経済的支援や研修中の人員配置見直し等の組織的支援を行うこと。
- 宮古地域における病院での看護人材の育成力を高め、当該看護職員のキャリアが地域の診療所、介護事業所、在宅等の各看護現場において活かされるように各主体が取り組むこと。
- こうした看護現場と看護職員のキャリアのマッチングを高めていくため、地域の医療連携を形作る関係機関が、相互に人材育成の連携にも取り組んでいくこと。
- こうした取組みの実現のためにも、医師の確保と充実が不可欠であることから、取分け宮古地域の拠点病院であり、地域の看護人材の育成を担うべき県立宮古病院において、その機能の強化と重点的な人員配置を行うこと。

◆ おわりに ◆

宮古地域における看護職確保対策については、本提言を待つまでもなく、各主体において既に取り組まれているものもありますが、地域医療の確保そのものが困難な現状にあっては、より多くの工夫とアイデアにより、重層的な取組みを行うことが求められています。

地域でできることを考え、実行していくことを基本としつつ、県全体で行うことでより効果的となる取組みなどについては、県としての必要な支援が求められるところです。

加えて、人が人を支えている看護現場の性質上、本提言の期待する取組みは、看護や医療の面にとどまるものではなく、地域における人材、文化、資源等を活かした地域づくりの視点からも、支えられていかなければならないと考えます。

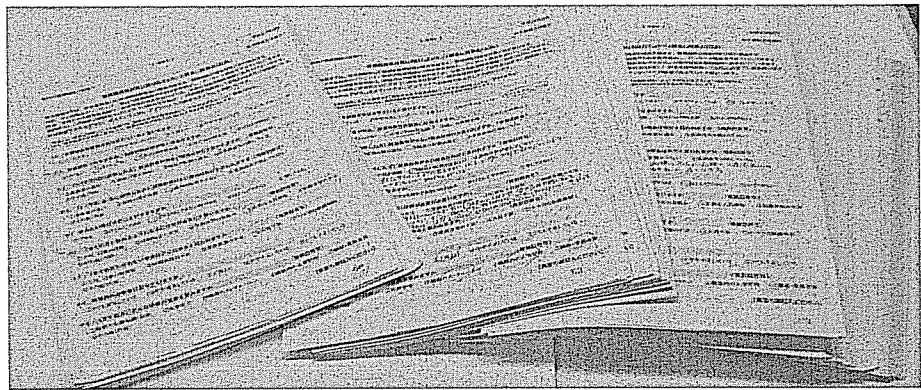
より良い職場環境、より良い看護現場への変貌が、地域に暮らす住民にとって貴重な財産となっていくよう、本提言が、看護職場を始めとするすべての当事者の不断の取組みを、なお一層進展させる契機となることを願うものです。

※ 宮古保健医療圏域の属する地域を「宮古地域」と総称しました。

◆ 資 料 ◆

(1) 宮古地域看護職確保対策事業にかかるアンケート調査集計結果の概要

- ① 看護職員アンケート
- ② 看護職場の管理者アンケート
- ③ 看護学生アンケート



(2) 宮古地域看護職確保対策事業実施要綱

(3) 宮古地域看護職確保対策懇談会設置要領

(4) 宮古地域看護職確保対策懇談会委員名簿・開催状況



看護職員アンケート結果について(概要)

◆調査の概況

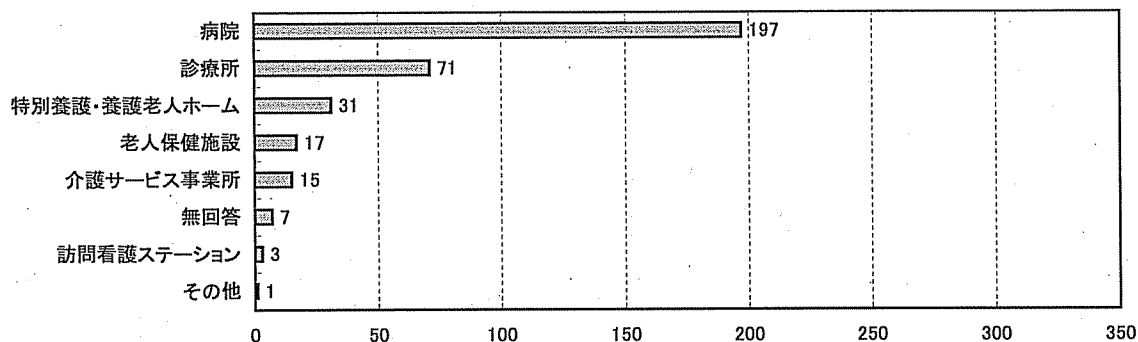
- ・宮古・下閉伊管内の民間事業所の看護従事者を対象に、平成22年8月にアンケート調査を実施。
- ・管内の約半数の民間事業所(39ヶ所)を抽出し、当該事業所勤務者551人分のアンケート用紙を送付。
- ・個別郵送方式により、342人(回収率62%)から回答あり。

◆属性

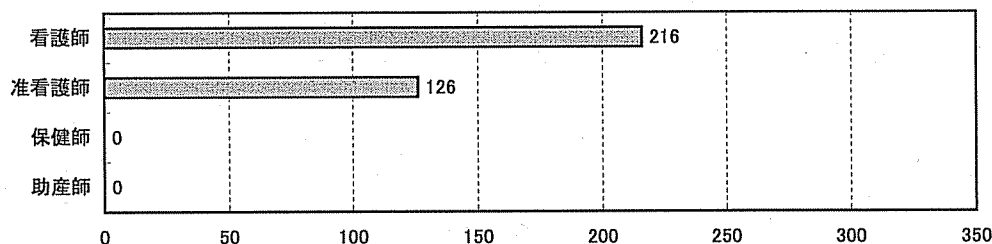
・他団体(県医労:岩手県医療局労働組合、日医労:日本医療労働組合連合会、日看協:㊤日本看護協会)の平成21年の調査結果と比較すると、職種では「准看護師」が、年代では「中高年齢層」が、性別では「男性」が、勤務形態では「日勤者」の比率が高い。

職場の種別

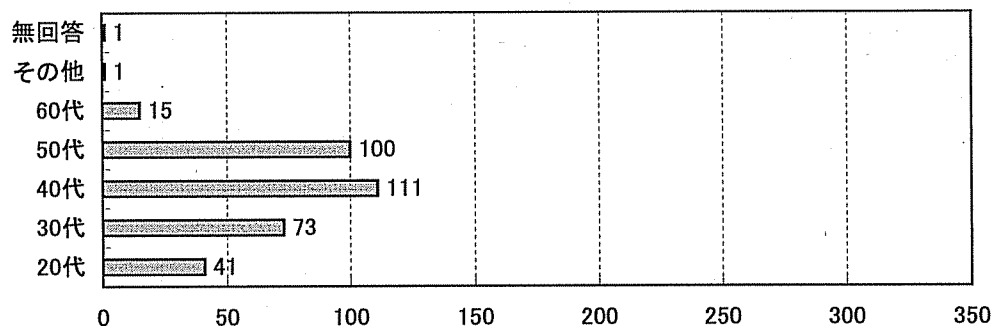
【単位:人】



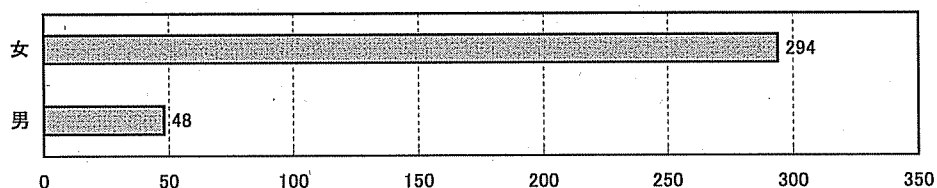
職種



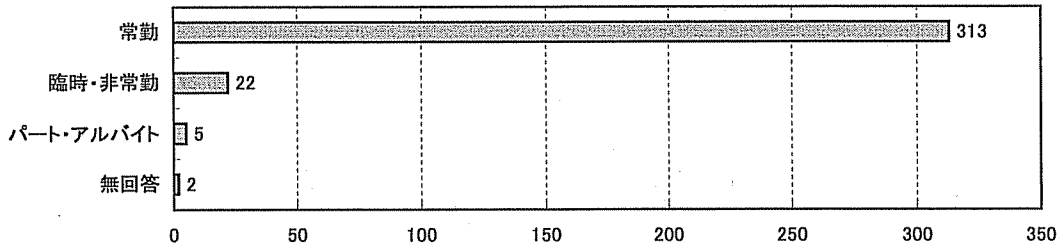
年代



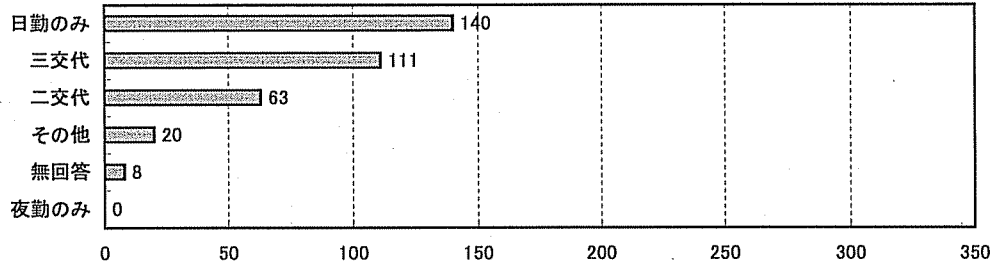
性別



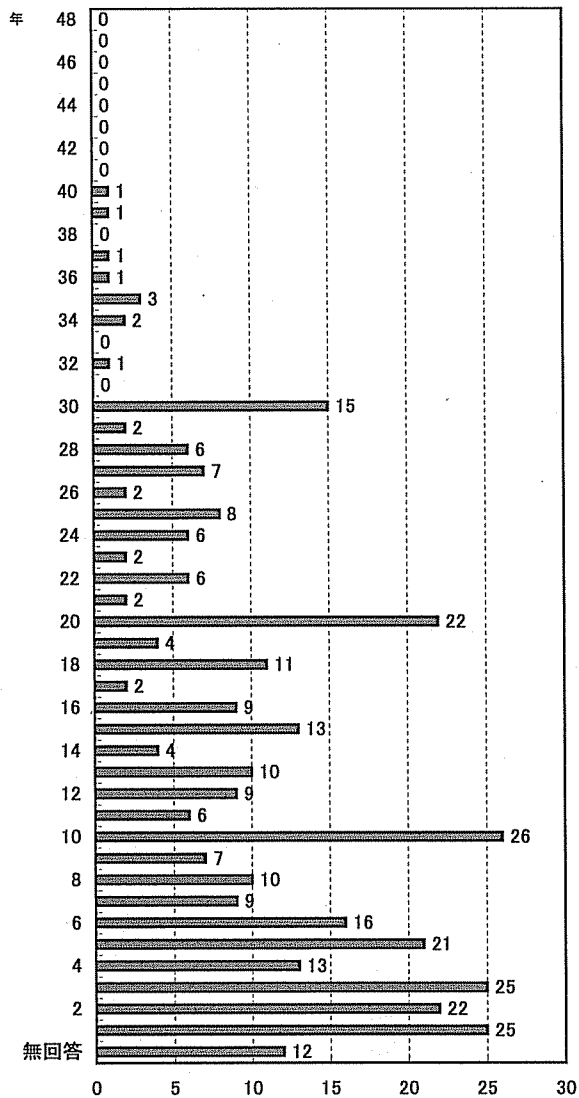
雇用形態



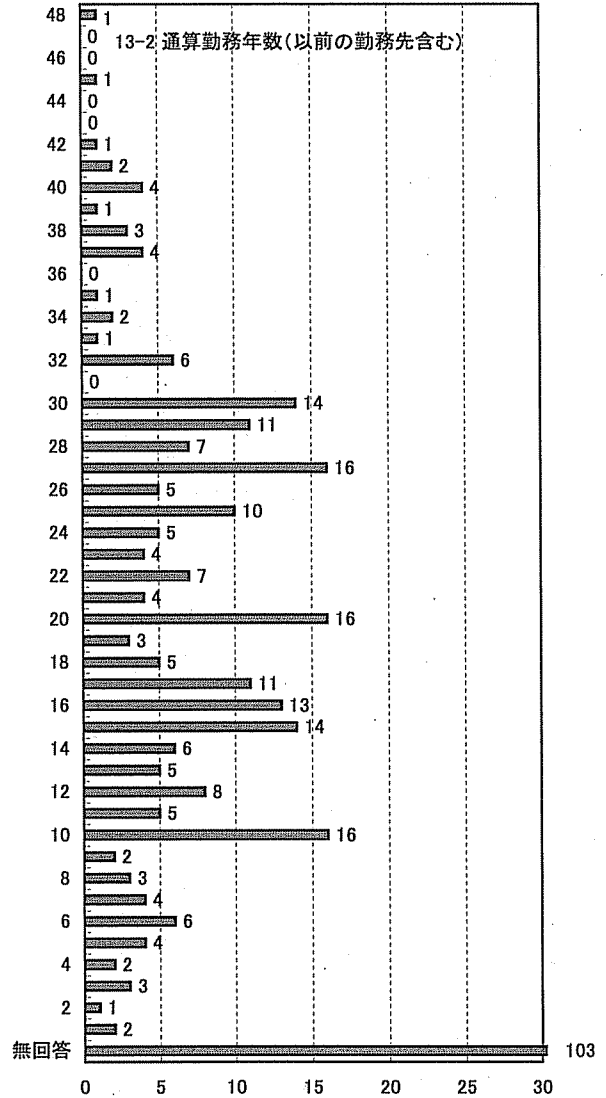
勤務形態



現職場の勤務年数



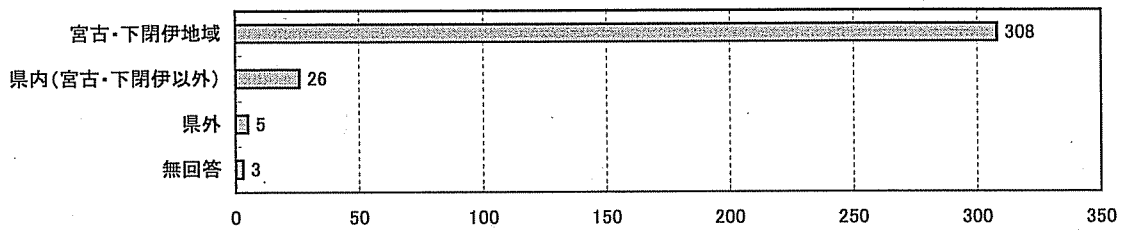
通算勤務年数(以前の勤務先含む)



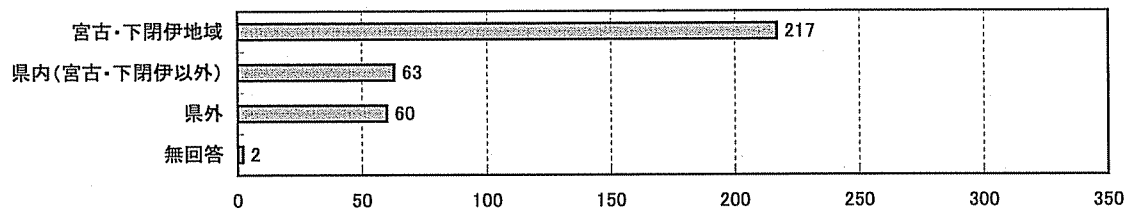
◆地元定着の状況

- ・宮古・下閉伊地域の出身者が90%に対して、最終学歴校を同地域とする者は63%。
- ・他地域、他県に進学・就職し、Uターンしている状況が窺える。
- ・Uターン者の比率が多い職場は、老人保健施設、介護サービス事業所、養護・特別養護老人ホームの順。

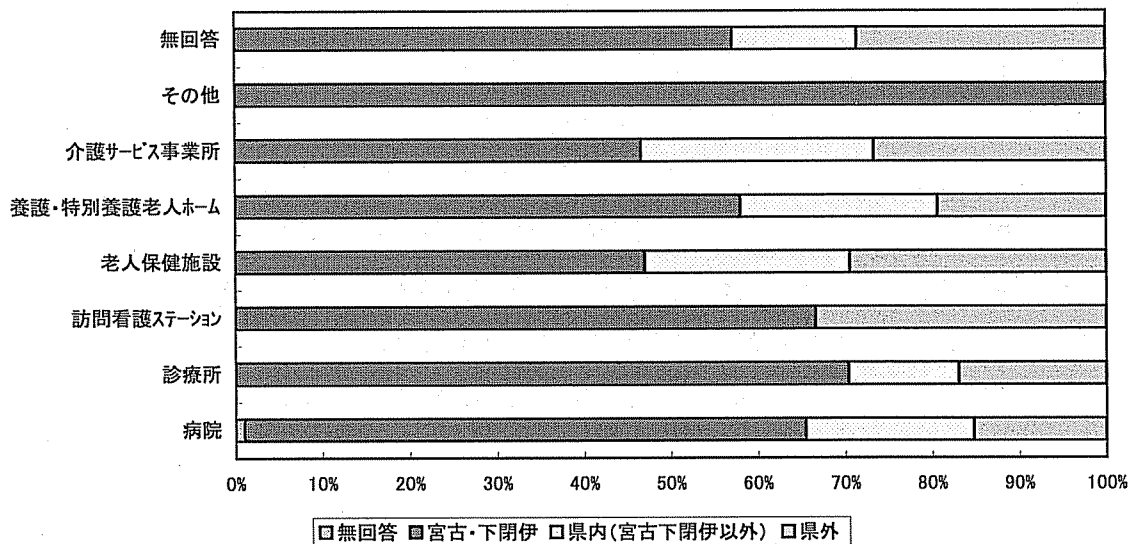
出身地



最終学歴校の所在



最終学歴校の所在地(職場別構成比)

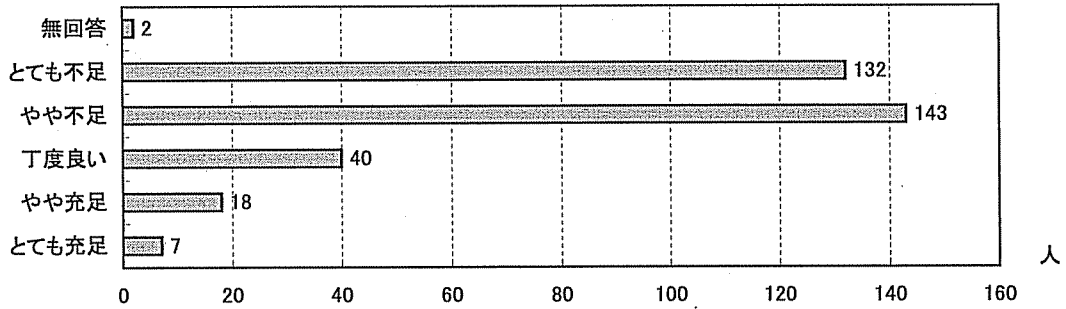


◆看護職員数の充足度

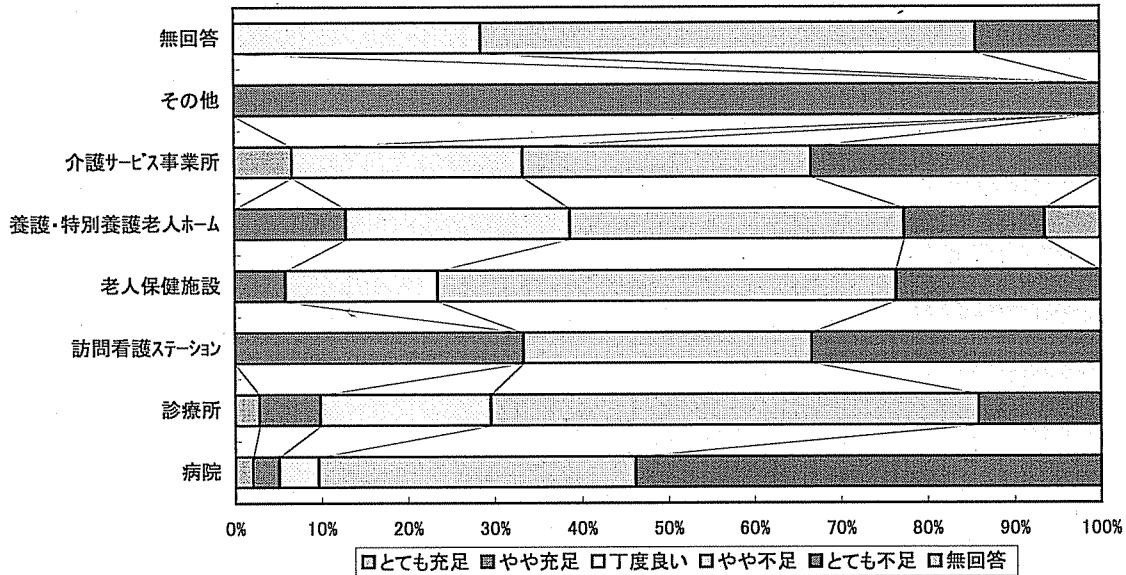
- ・看護職員数が「とても不足、やや不足」とする回答率は、80%。
- ・上記回答率が高い職場種別は、病院、老人保健施設、診療所の順。勤務形態では、交代制勤務が高い。
- ・他団体調査では、同様の設問はないが、日医労の調査では、仕事の不満等の大きな要因の第1位が「仕事量の問題」、十分な看護ができない主な理由の第1位が「人員が少なく業務過密」、仕事を辞めたいと思う主な理由の第2位が「人手不足で仕事がきつい」であり、当地域に限らず、業務に比して人員配置が少ない状況が窺える。

看護職員数は足りているか

【全体集計】



【職場別の構成比】

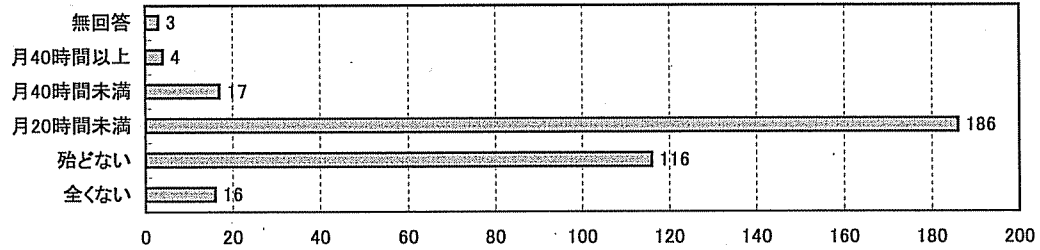


◆ 超過勤務の状況

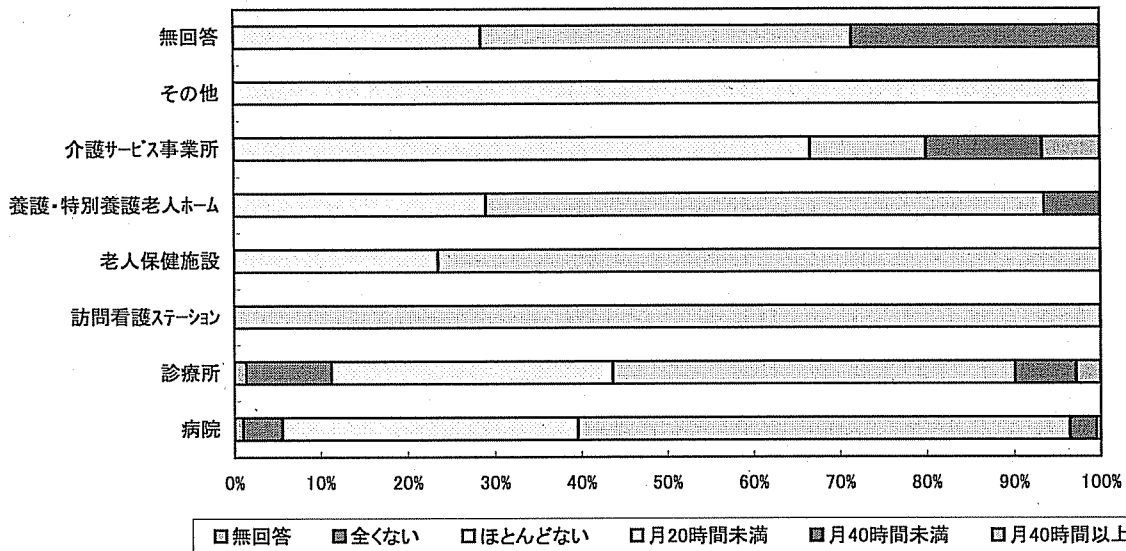
- ・月の超過勤務が「20時間未満」、「40時間未満」、「40時間以上」とする回答率は61%。
- ・月の超過勤務が「40時間未満」、「40時間以上」とする回答率が高い職場は、介護サービス事業所、診療所、病院の順。
- ・超過勤務が「全くない、殆どない」とする回答率の職場順も上記と同様。当該職場に業務量等の二極化があるか。
- ・超過勤務が多い理由としては、「職員配置(医師及び看護師)が少ない」が最上位。
- ・他団体調査(県医労、日医労)との比較では、当地域の超過勤務時間は少ない傾向。

超過勤務の状況

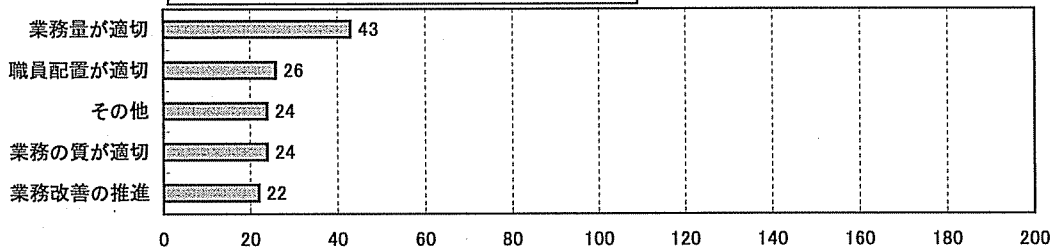
【単位:人】



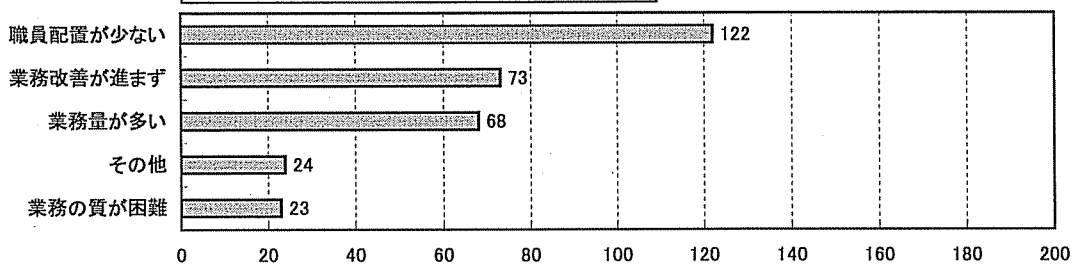
超過勤務の状況(職場別の構成比)



超過勤務が少ない理由(複数回答)



超過勤務が多い理由(複数回答)

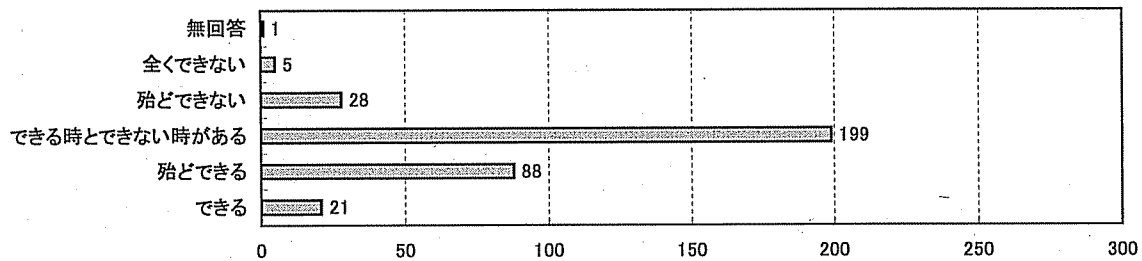


◆休暇の状況

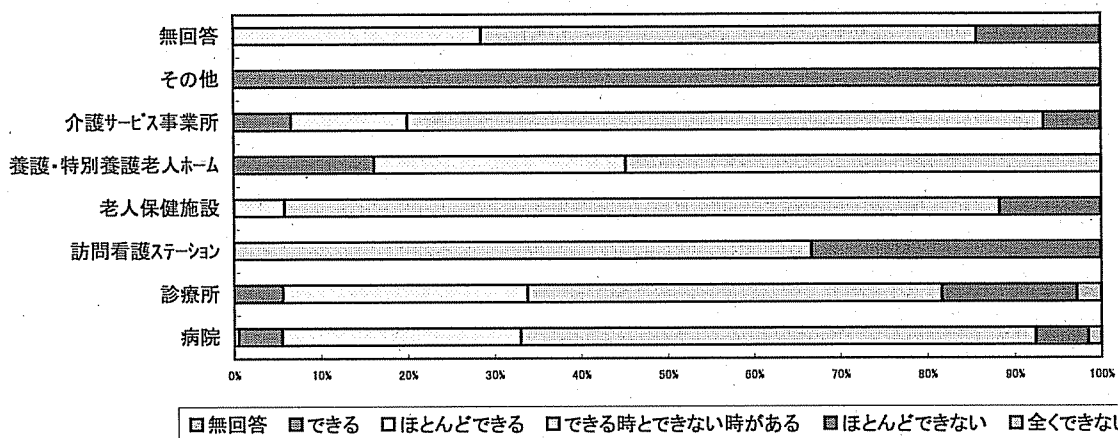
- ・休みたい時に休めるかどうかについて、「全くできない、殆どできない」とする回答率は、10%。
- ・上記回答率が高い職場は、訪問看護ステーション、診療所、老人保健施設の順。
- ・休めない理由としては、「人員不足」が最上位で、看護職員の不足の回答や超過勤務理由とも符合。
- ・他団体調査(日医労)との比較では、当地域は休暇が取りやすい傾向。

休みたい時に休めるか

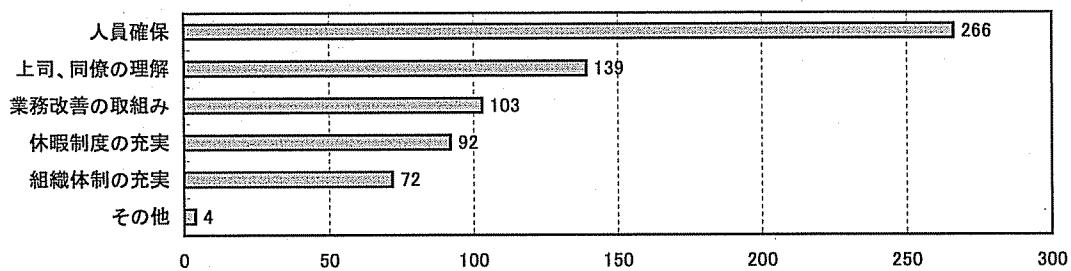
【単位:人】



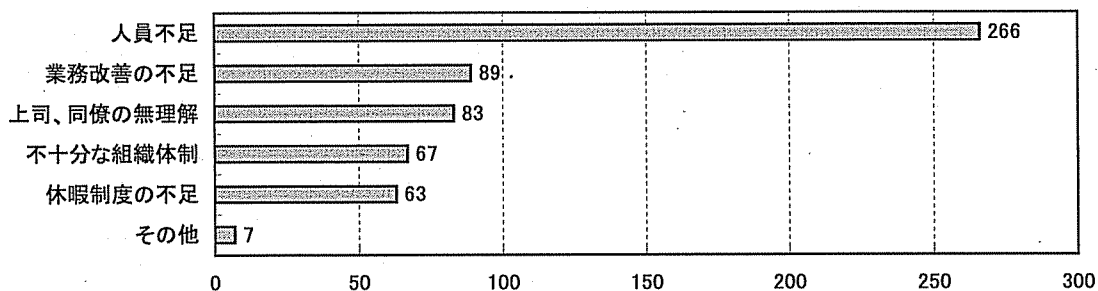
休みたい時に休めるか(職場別の構成)



休めるようになるために必要なこと(複数回答)



休めない理由(複数回答)

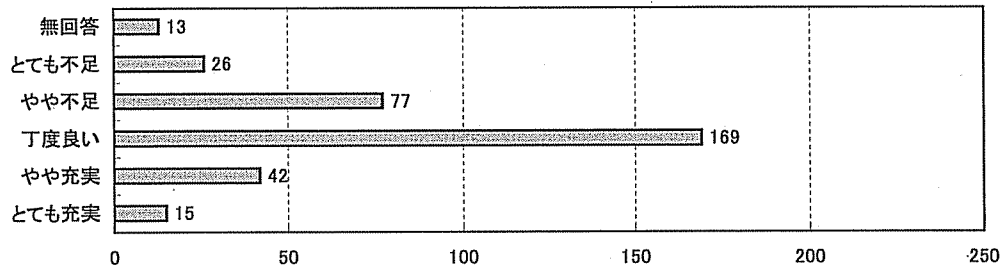


◆職場内外の研修

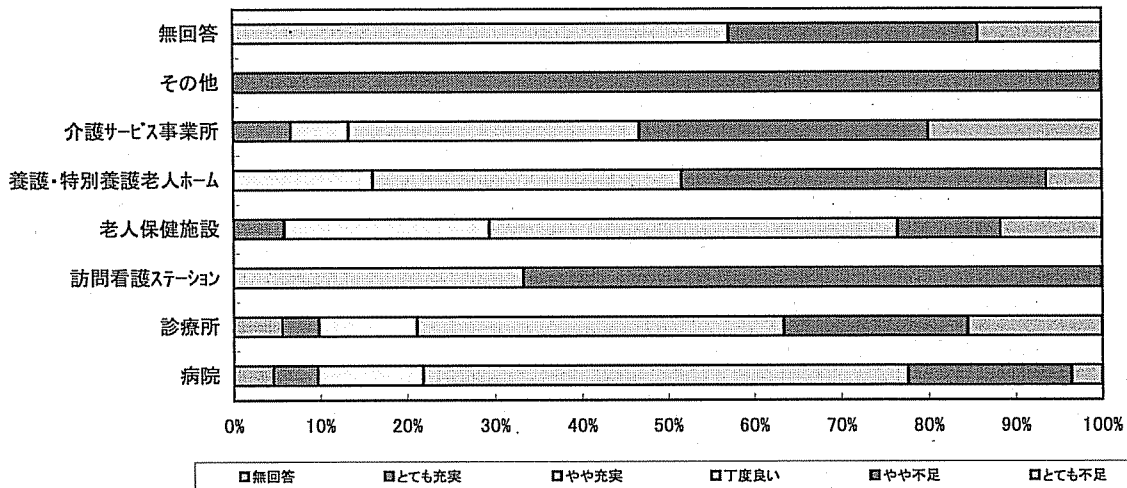
- ・「とても不足、やや不足」とする回答率は、30%。
- ・上記回答率が高い職場は、訪問看護ステーション、介護サービス事業所、養護・特別養護老人ホームの順。
- ・受講を望む研修の上位は、「最新の医療知識・技術」や「医療安全」。
- ・本調査の設問・回答では医療事故については触れていないものの、他団体調査(日看協)では、職場における悩みや不満の最上位が「医療事故を起こさないか不安」とする結果と照らし合わせると、上記回答結果からは潜在的な医療事故不安を抱えていることも窺える。

職場内外の研修は足りているか

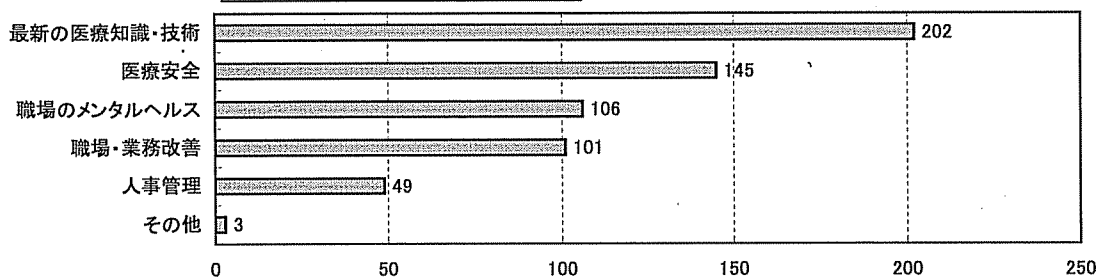
【単位:人】



職場内外の研修は足りているか(職場別の構成比)



受講を望む研修(複数回答)

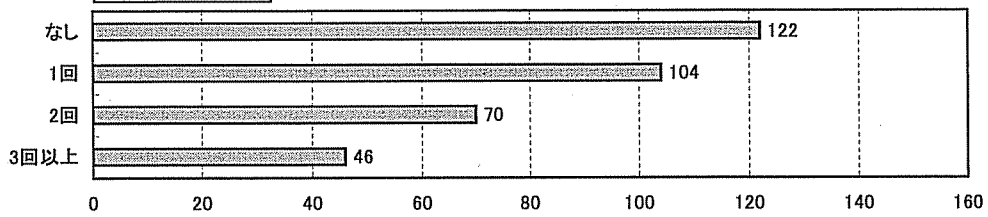


◆ 離職の状況

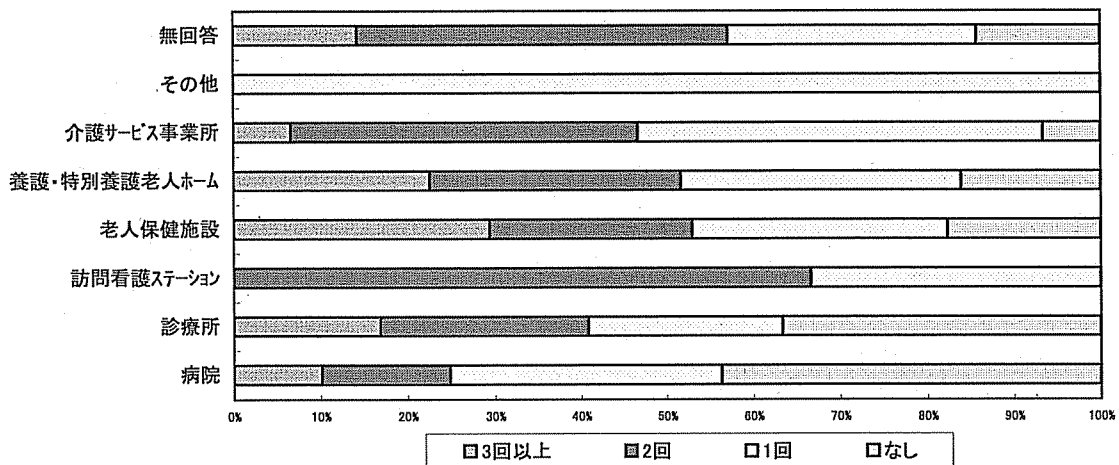
- ・1回以上の離職経験があるとする回答率は、64%。
- ・上記回答率が高い職場は、訪問看護ステーション、介護サービス事業所、養護・特別養護老人ホームの順。
- ・上記回答率は、勤務形態では日勤職場が、性別では女性が高い。
- ・離職の理由としては、その他回答の内容も含めて、「家庭内の問題」が多い。

離職の経験

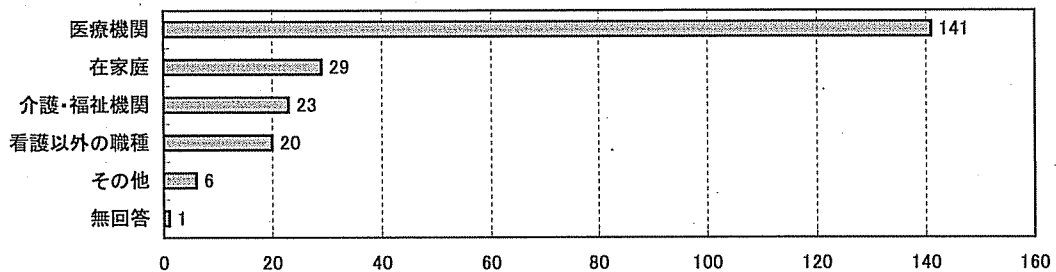
【単位:人】



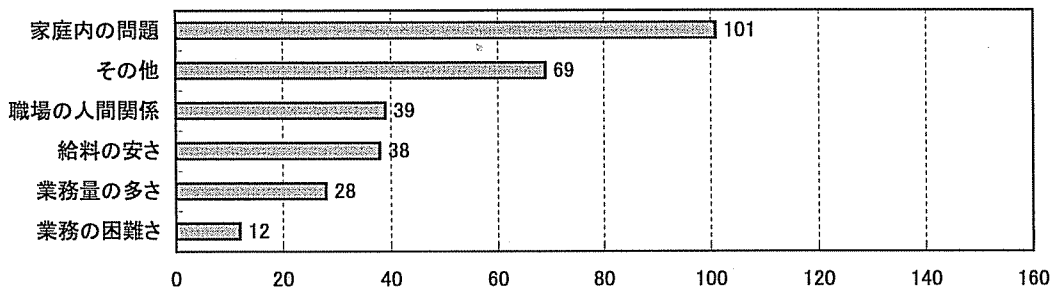
離職の経験(職場別の構成比)



現職場の直前の職場等

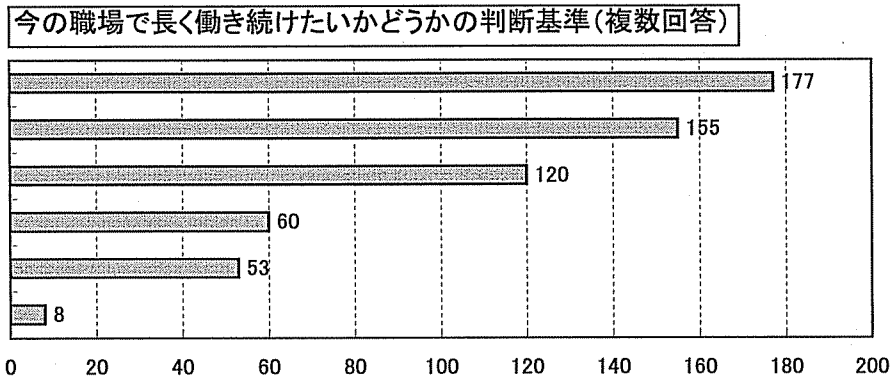
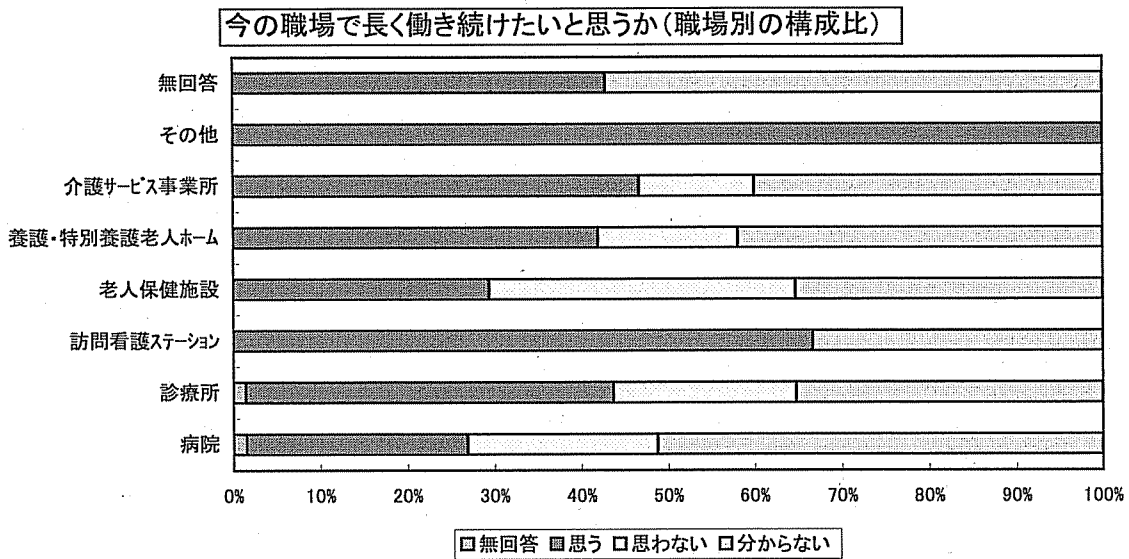
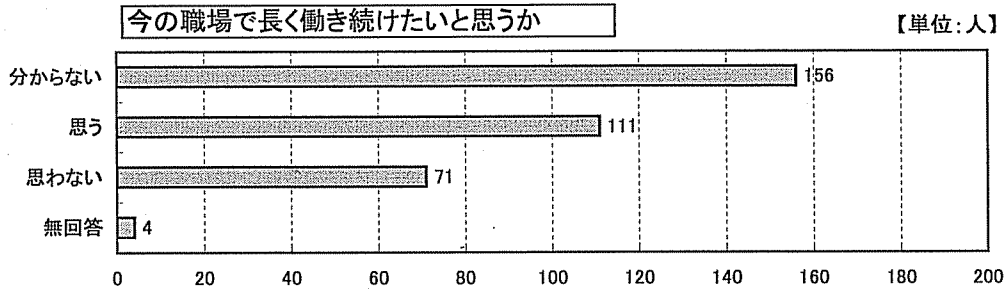


離職の理由(複数回答)



◆職場への満足度・定着度

- ・「今の職場で長く働き続けたいと思う」とする回答率は34%で、「思わない」とする回答は21%。
- ・「思わない」とする回答率が高い職場は、老人保健施設、病院、診療所の順。
- ・上記回答率は、勤務形態では交代制勤務職場が、性別では男性が高い。
- ・当該回答の判断基準は、「給料」が最上位。

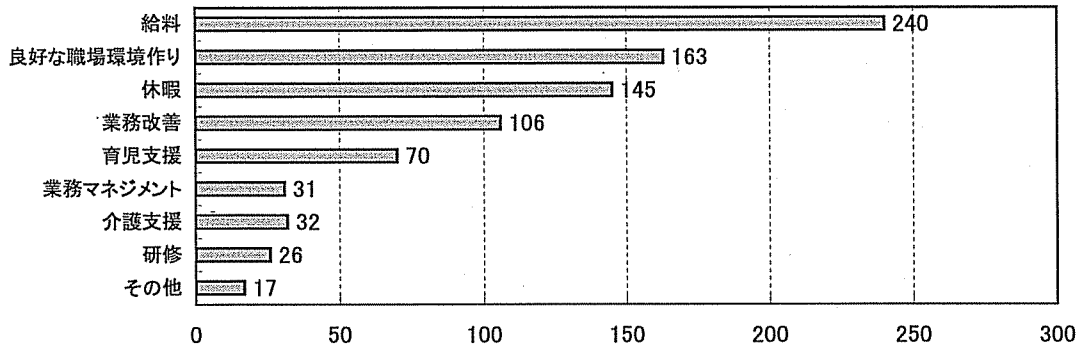


◆充実を望む制度等

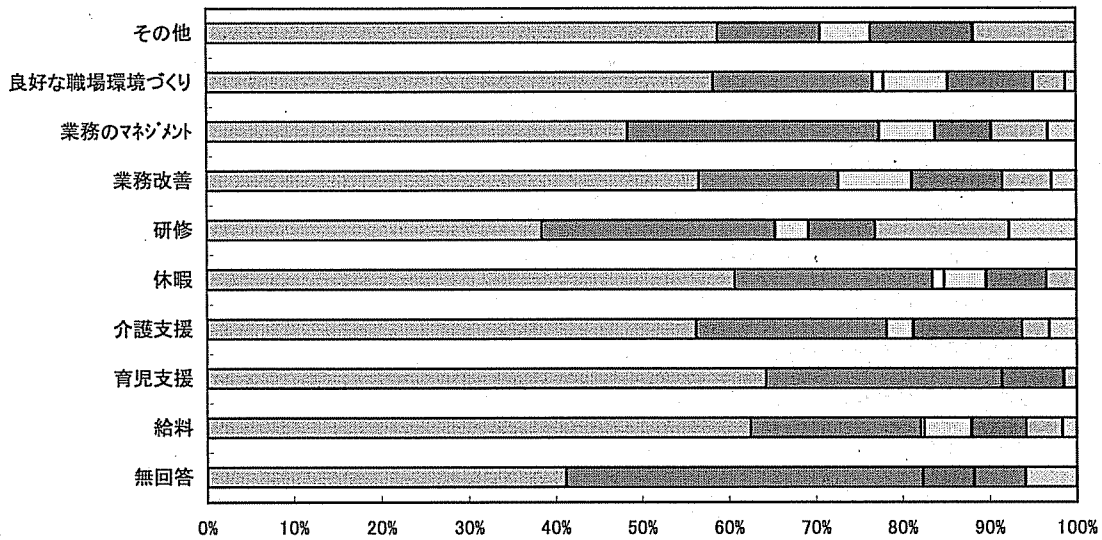
- ・職場の制度や取組みで充実して欲しいこと及び自由記述項目数の第1位は、「給与(給料)」。
- ・第2位は、「良好な職場環境作り」、「職場内の意識や人間関係の改善」。
- ・他団体調査(日医労、日看協)における職場の不满、悩み等の上位項目が、業務過重、人員不足等であることと比較すると、当地域は、上記のとおり直接的な労働条件と職場環境が重視されている。

充実を望む制度・取組み(複数回答)

【単位:人】

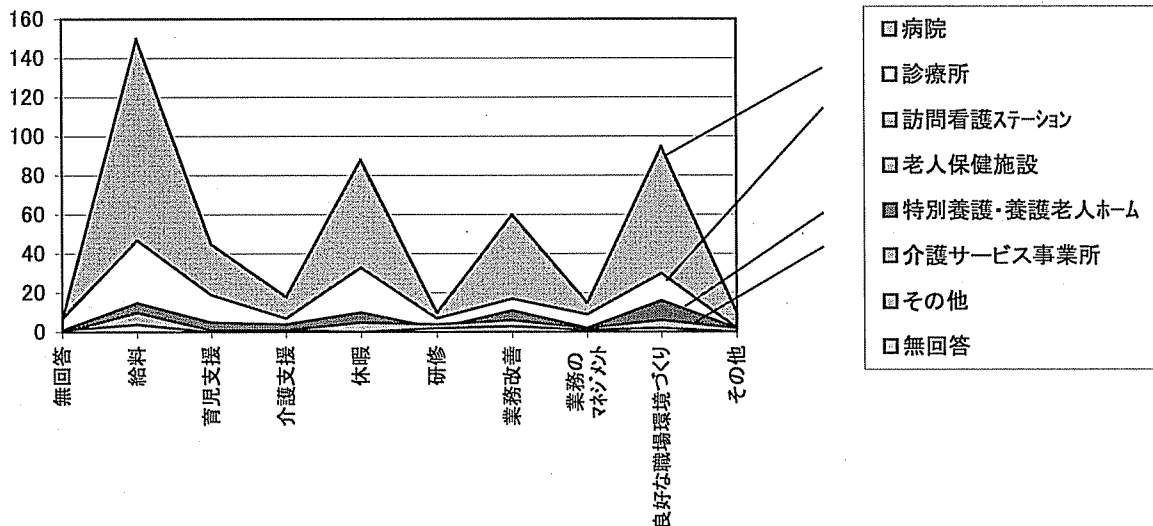


充実を望む制度・取組み(職場別の構成比)



□病院 □診療所 □訪問看護ステーション □老人保健施設 ■特別養護・養護老人ホーム □介護サービス事業所 ■その他 □無回答

充実を望む制度・取組み(職場別の回答数)



◆自由記述欄

【設問:看護職員の確保や職場の魅力作りのために必要と考えること等、御意見をお書きください】

○アンケート回収人数342人

○自由記述欄回答人数76人(全回答者の22%)、139項目

●自由記述の内容を要望・提言として項目化(課題のみ記述の場合は、当該課題の直接的解決策)し、分類・整理したもの

項目	件数 比率	内訳 件数						
		給与の改善	42 30.2	給料の改善	賞与の改善	手当の改善・ 新設		
職場内の関係・意識の改善	31 22.3	上司の意識・ 行動改善	職員間の意 識・行動改善					
医師・看護師の確保	20 14.4	看護学校の設 置	看護師の確保	外部への情報 発信	医師の確保	奨学金制度の 拡充	潜在看護師 への働きかけ	地位の確保
福利厚生 の充実	10 7.2	子育て支援の 充実	福利厚生 の充実	介護支援体 制の整備				
休暇・勤務 時間の改善	10 7.2	休暇の改善	勤務時間の改 善	休みやすい環 境・体制作り	選択労働時間 制度の導入	定年延長		
研修・資質 の向上	10 7.2	研修の充実	新人職員指 導力の向上	資格取得体 制の整備	意識の向上			
組織体制の 改善	9 6.5	勤務体制の改 善	勤務場所の異 動	職場要求の仕 組作り	労働組合の結 成			
業務・組織全 般の改善	5 3.6	職場環境の改 善	業務の改善	介護職場の負 担軽減				
地域全般の 改善	2 1.4	地域の魅力作 り	地域医療ネッ トワーク作り					

【内訳の細分類】

給与の改善	給料の改善	賞与の改善	手当の新設	手当の改善				
職場内の関係・意識 の改善	トップのリー ダーシップ	上司の視野拡 大	管理職の現場 の理解促進	上司の資質向 上(意識改 善)	上司の統一的 な職員指導	管理職員の意 識改善	上司の理解度 向上	
	部下の意見を 尊重	経営者の考え 方の改善	医師が職員を 尊重	職員の意見を 尊重	パワハラ の排除	職員差別の排 除	上司と討論し合 える職場作り	
	職場の人間関 係の改善	職員間コミュニ ケーションの改善	経営者と職員の コミュニケーション改善	職員間の信頼 関係構築	職場内いじめ の排除	古い職員の職 場体質の改善	セクハラ の排除	
	話しやすい職 場環境の整備	相談しやすい 環境の整備						
医師・看護師の確保	看護学校の設 置	人員不足の解 消	人員の増加	看護師の地元 での確保	看護職員数の 確保	看護職不足の 世論喚起	情報発信	
	看護職のPR	医師の確保	奨学金制度の 周知	看護師奨学 金制度の拡充	潜在看護師 への働きかけ	高い地位の確 保		
福利厚生 の充実	子育て支援体 制の整備	育児支援の充 実	育児休暇の充 実	子育て環境の 整備	福利厚生 の改善	介護支援体 制の整備		
休暇・勤務 時間の改善	休暇の改善	休暇制度の拡 充	勤務時間の改 善	休養・休養日 の確保	休みやすい環 境・体制作り	選択労働時 間制度の導入	定年延長	
研修・資質 の向上	職員の研修参 加	研修体制・内 容の充実	新人職員への 指導力向上	資格取得後の 待遇改善	特定看護師の 資格取得体制 整備	専門職として の意識向上	職員のやる気 向上	
組織体制の 改善	勤務体制の改 善	仕事しやすい 体制作り	職員受入体 制の整備	余裕を持って働 ける環境作り	勤務場所の異 動	職場への要求 システムの構築	組合の結成	
業務・組織全 般の改善	職場の環境作 り	職場環境の改 善	働きやすい職 場作り	業務の改善	介護現場の肉 体的・精神的負担 の軽減			
地域全般の 改善	地域の魅力作 り	地域医療ネッ トワークの整備						

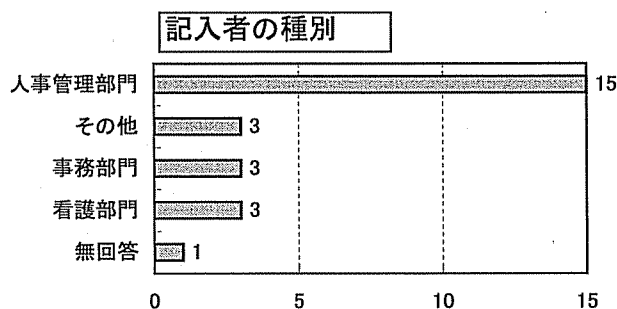
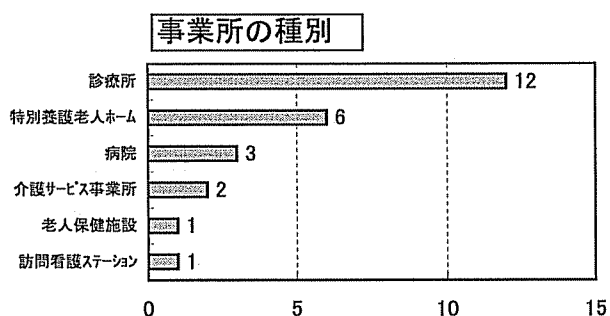
看護職場の管理者アンケート結果について(概要)

◆調査の概況

- ・宮古・下閉伊管内の民間の医療、介護等事業所の管理者を対象に、平成22年8月に調査を実施。
- ・管内の約半数の事業所(39ヶ所)を抽出し、当該事業所管理者39人にアンケート用紙を送付。
- ・個別郵送方式により、25人(回収率64%)から回答あり。

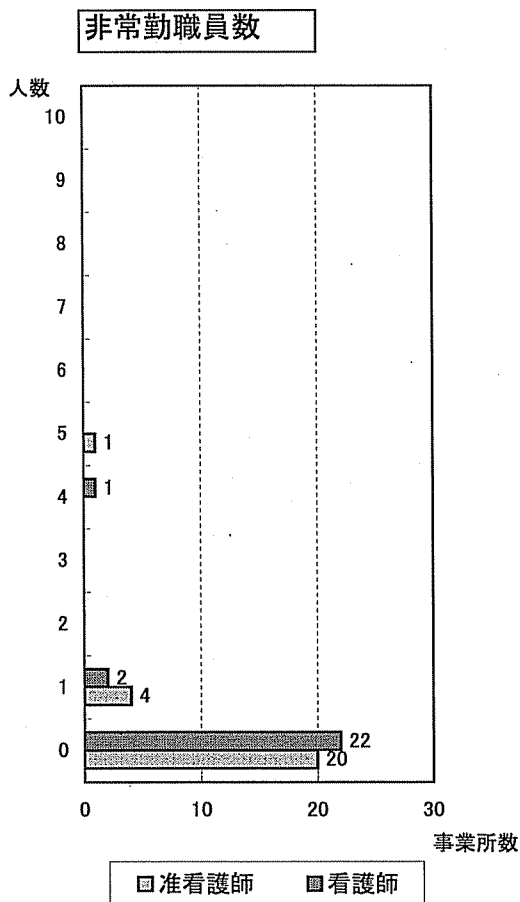
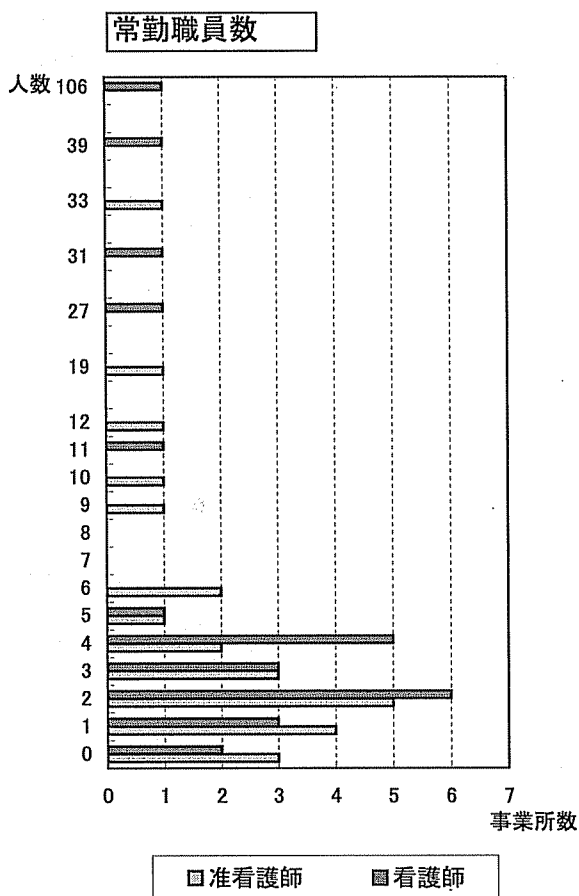
◆属性

- ・事業所種別は、診療所が48%、特別養護老人ホームが24%、病院が12%、その他が16%。
- ・記入者種別は、人事管理部門が60%、事務部門と看護部門が各12%、その他が16%。



◆職員数の状況

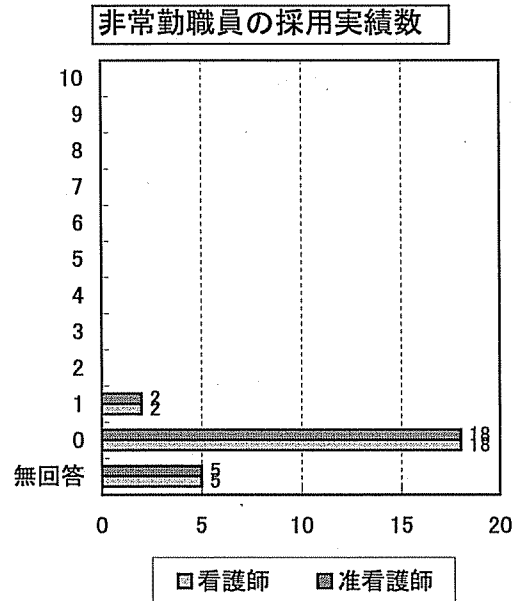
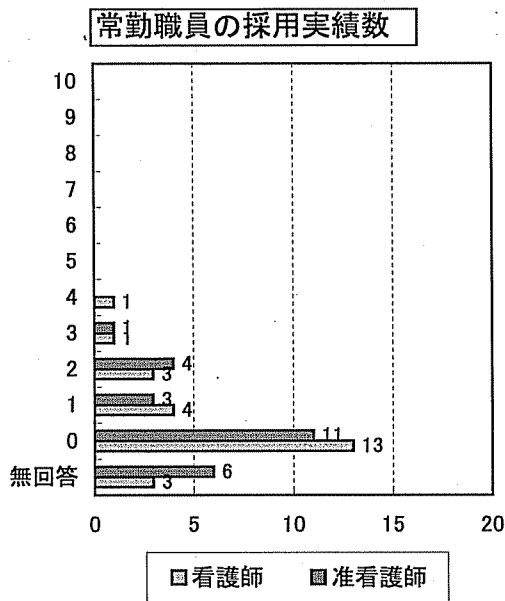
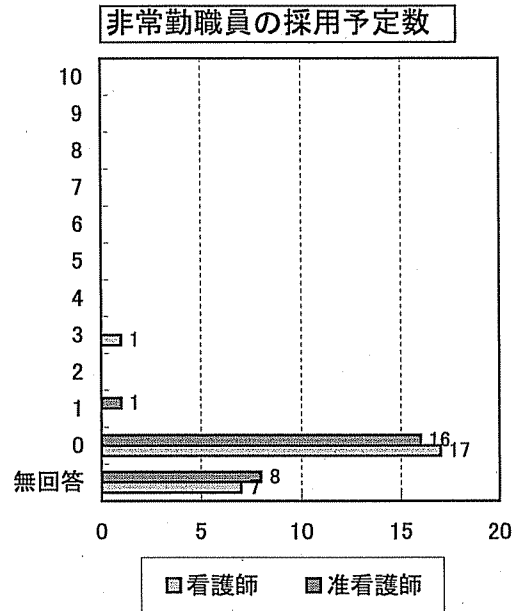
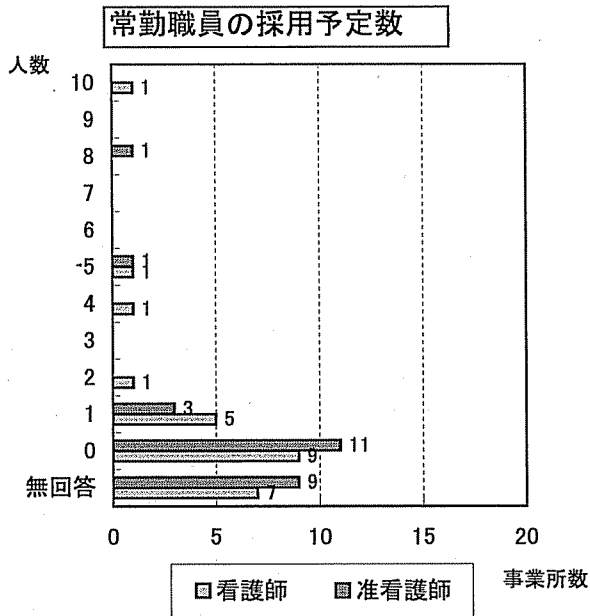
- ・回答事業所の職員総数は、看護師の常勤が263人、非常勤が6人。准看護師の常勤が131人、非常勤が9人。保健師の常勤が1人、非常勤が2人。
- ・常勤者の比率は96%、看護師の比率は65%で、いずれも看護職員アンケート結果を若干上回る。



◆看護職員の採用状況

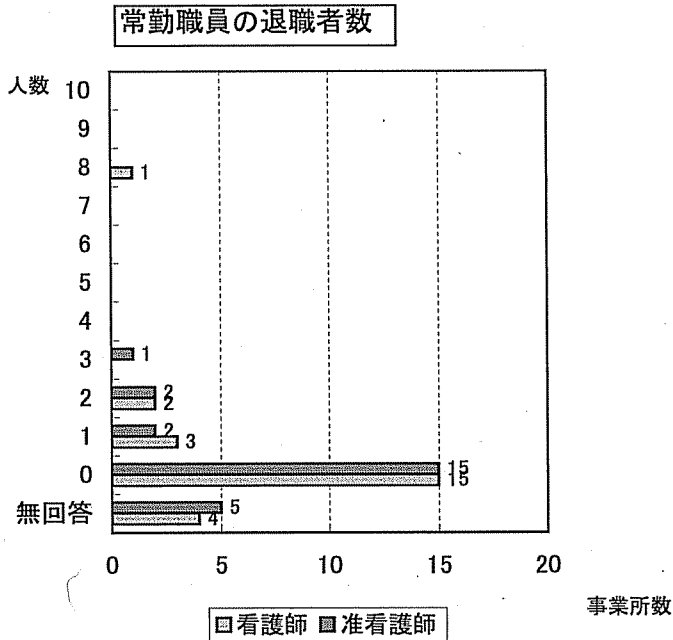
・平成21年度中の看護職員の採用予定ありは9事業所(36%)で、一事業所当たり1~5人の予定数。予定なしも同事業所数。

・採用実績ありは、9事業所(36%)で、一事業所当たり1~4人の実績数。実績なしは13事業所(52%)。



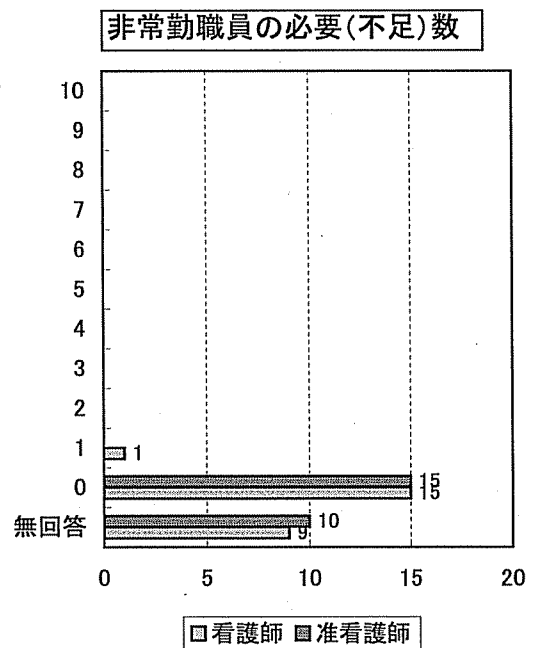
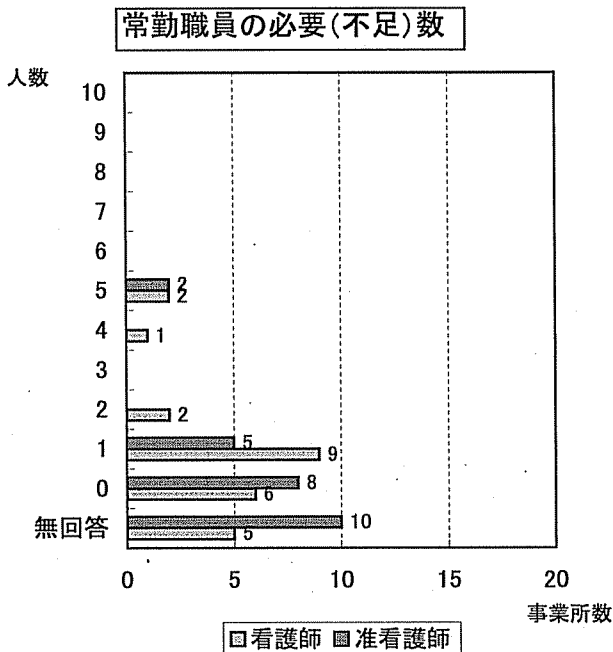
◆看護職員の退職状況

- ・平成21年度中の常勤看護職員の退職者ありは7事業所(28%)で、一事業所当たり1~8人、延べ24人の退職者数。
- ・常勤看護職員の退職率(昨年度退職者と今年度職員数の参考比較)は、6%。
- ・他団体調査(横浜市内102病院回答の平成21年11月調査では、退職率15%)と比較し、退職率は半分以下。



◆看護職員の不足状況

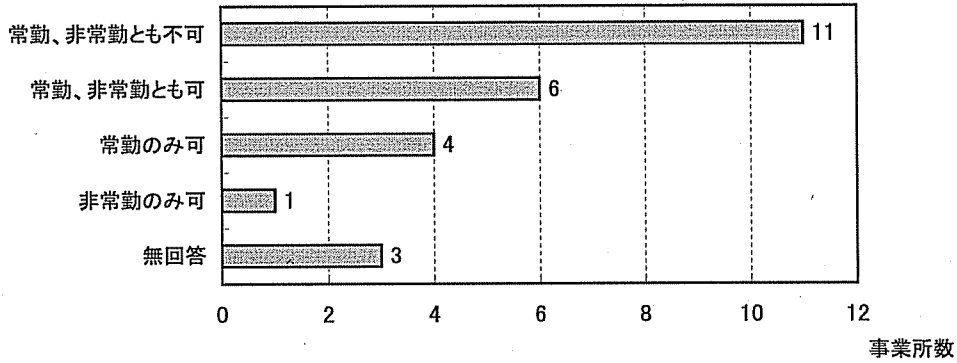
- ・採用予定延べ数46人に対して、採用実績延べ数は35人。差引き11人(24%)が不足の計算。
- ・あと何人の看護職員が必要かについては、15事業所(60%)で、一事業所当たり1~5人、延べ43人を必要としている。回答のあった職員総数との比較では、現在の職員数の11%にあたる看護職員を必要とする計算。必要なしとするのは6事業所(24%)。
- ・他団体調査(横浜市内病院調査では、なお8%の職員を必要とする結果)と比較し、必要とする職員がある事業所の比率は若干高い。



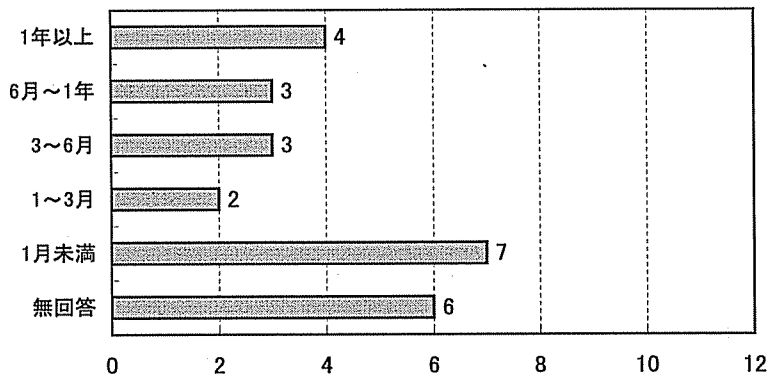
◆看護職員の確保状況

- ・看護職員の確保が、いつもできる事業所と、できない事業所数は、各々11ヶ所(44%)。
- ・看護職員を確保できなかった期間が6ヶ月以上とする事業所数は、7ヶ所(28%)。
- ・他団体調査(横浜市内病院調査では、30%が確保できないとする結果)と比較し、看護職員の確保ができていないとする事業所の比率は高い。

いつも看護職員を確保できるかどうか



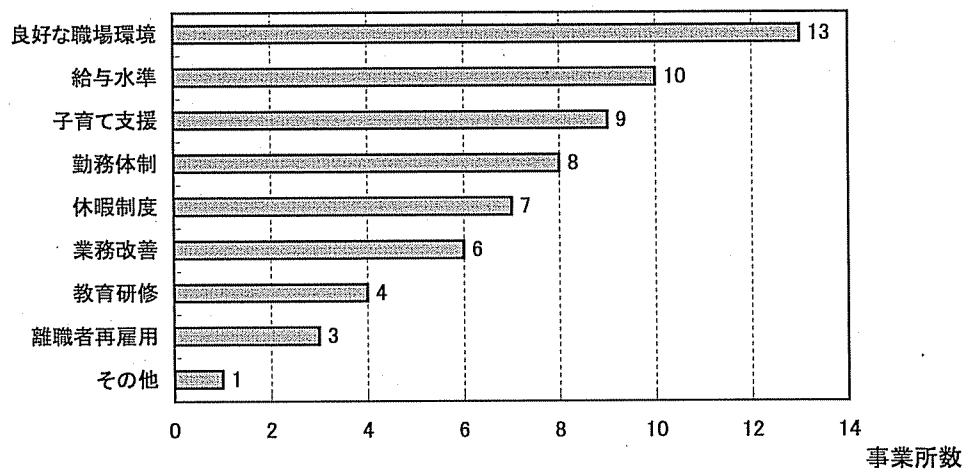
看護職員を確保できなかった平均期間



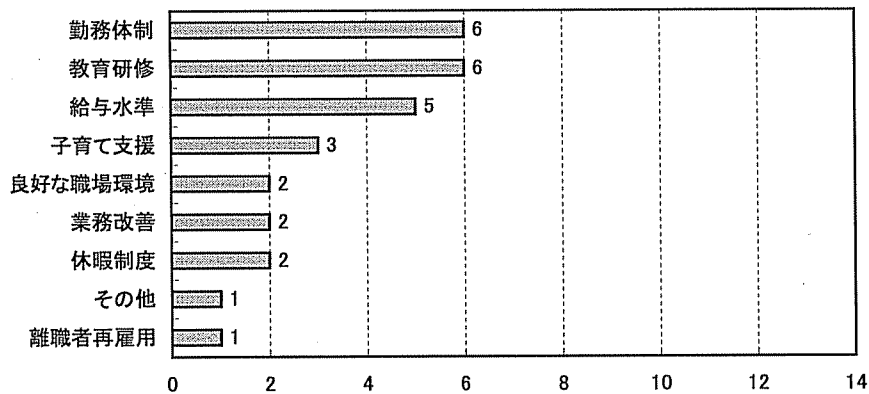
◆看護職員の確保対策

- ・看護職員確保のために現在力を入れていることは、「良好な職場環境の確保」が最上位で、「給与水準」(維持、向上)が続く。
- ・上記に力を入れたくても取組めないでいることは、「勤務体制」、「教育研修制度」、「給与水準」と続く。
- ・看護職員の募集にあたり、求職者がネックとするものは、「低賃金」、「夜勤・当直」が上位。
- ・自由記述欄では、「安心して働ける職場環境・勤務体制」、「安心して夜勤業務ができる子育て支援」、「能力給による働きがいのある職場」、「給与水準の引上げ」、「奨学金制度の充実」、「医療機関におけるバックアップ体制(特養ホーム)」、「入院基本料の確保」等が意見として記載。
- ・他団体調査(横浜市内病院調査)では、看護師確保のためにを行っている対策の上位項目は、「定年延長・再雇用の実施」、「夜勤専従者の配置」、「夜勤免除」の順。さらに力を入れたい対策の上位項目は、「教育・研修の充実」、「手厚い看護体制の整備」、「寮や施設の充実」の順。

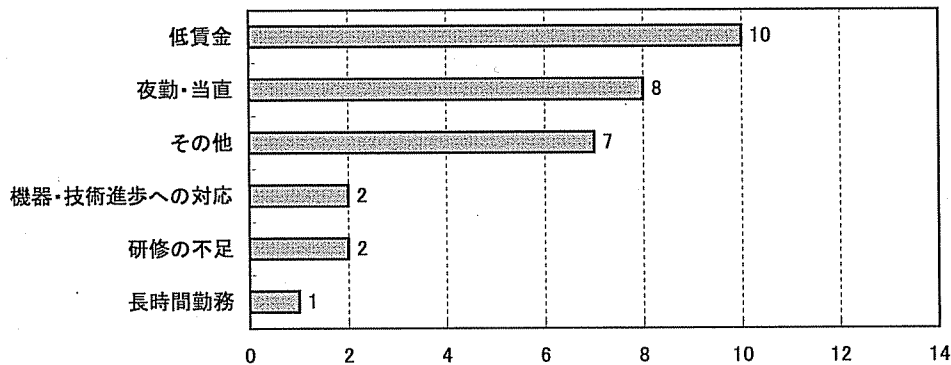
看護職員確保のために力を入れていること(複数回答)



看護職員確保のために力を入れたくても取組めないこと(複数回答)



看護職員募集上、求職者がネックとすること(複数回答)



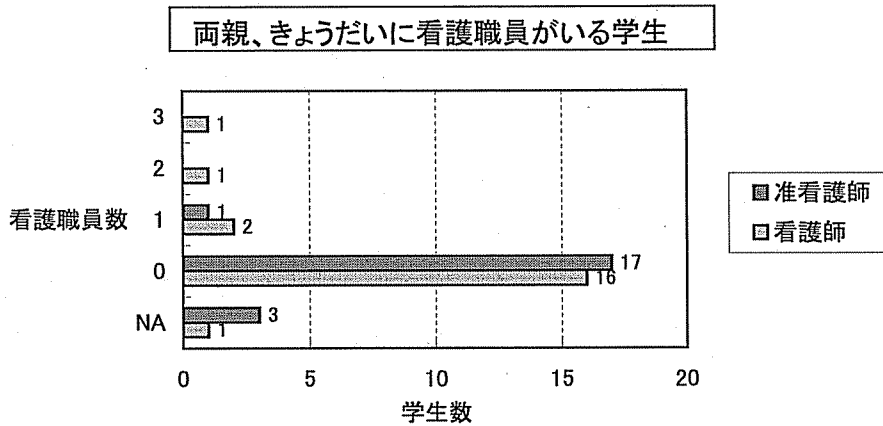
看護学生アンケート結果について(概要)

◆調査の概況

- ・県立宮古高等看護学院の3年生21人を対象に、平成22年8月に調査を実施。
- ・回答は当該学院が取りまとめ、21人から回収(回収率100%)。

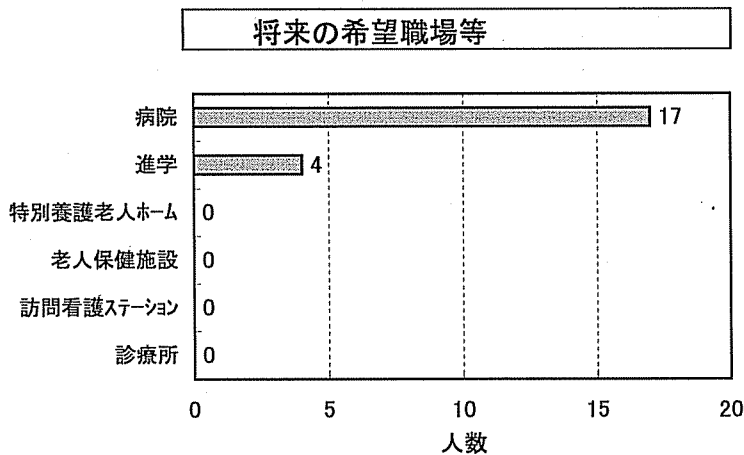
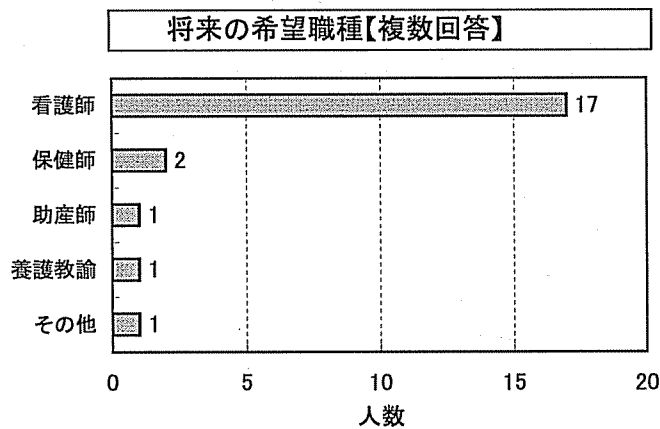
◆属性

- ・両親、きょうだいに看護職員がいるかどうかについては、「いる」との回答が5人(24%)。
- ・他団体調査(平成21年2月の新潟県内看護系大学生対象の調査)では、37%が「いる」と回答。



◆将来の希望

- ・将来の希望職種は、看護師とする回答が77%、保健師が9%。
- ・他団体調査(新潟県内看護系大学調査)の希望職種は、看護師が60%、保健師が11%となっている。
- ・将来の希望職場は、病院が81%で、他の職場への就職希望はない。進学が19%。



◆出身地と希望勤務地

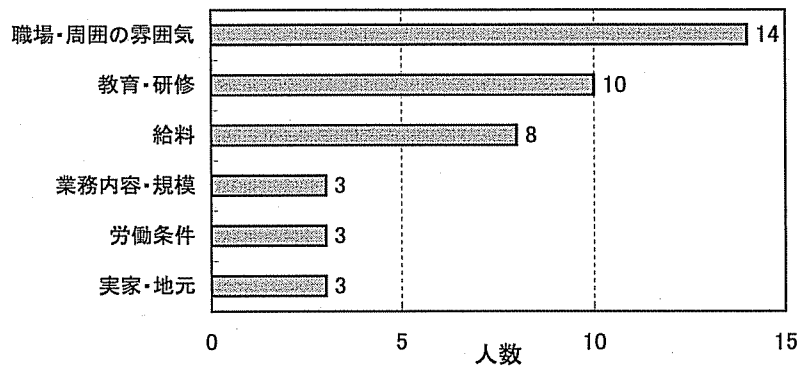
- ・宮古・下閉伊地域の出身者は33%、他の沿岸・県北地域の出身者は38%。
- ・希望勤務地を宮古・下閉伊地域とする回答はない。県内希望が52%、県外希望が48%の回答。
- ・出身地以外への就職を希望する理由としては、「教育体制」、「知識・技術・資格取得」、「遊ぶ場」等の充実を望む意見と、地域に魅力がないことが記載。
- ・他団体調査(新潟県内看護系大学調査)では、県内希望が48%、県外が29%、分からないが22%となっている。

地域・地方	出身地	人数	小計・割合	希望勤務地	人数	小計・割合
宮古・下閉伊地域	宮古市	5	7人 33%			
	山田町	1				
	岩泉町	1				
沿岸・県北地域	大槌町	1	8人 38%	陸前高田市	1	1人
	大船渡市	2			5%	
	陸前高田市	2				
	久慈市	3				
県内他地域	雫石町	1	6人 29%	盛岡市	3	10人 48%
	花巻市	1		盛岡・花巻	1	
	奥州市	1		雫石町	1	
	遠野市	2		北上・胆沢	1	
	岩手	1		岩手県	3	
				岩手	1	
東北地方				宮城県	2	2人・10%
関東地方				栃木県	1	7人 33%
				東京都	2	
				千葉県	2	
				千葉	1	
				関東地方	1	
その他地方				富山県	1	1人・5%
計		21			21	

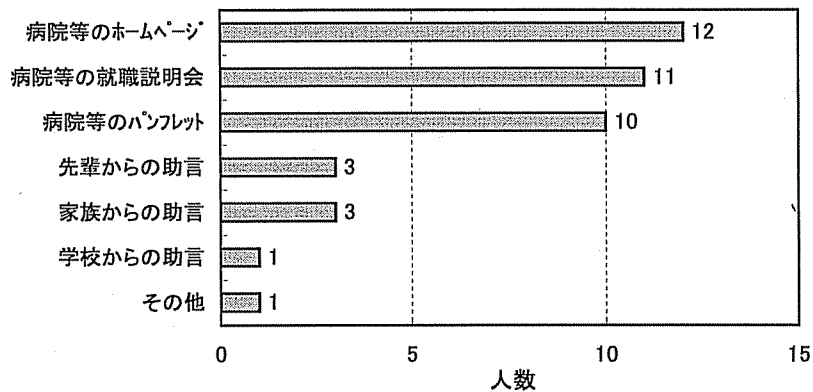
◆就職時の検討項目

- ・就職を考える時の優先事項は、「職場や周囲の雰囲気」が67%、「教育・研修」が48%、「給料」が38%。
- ・他団体調査(新潟県内看護系大学調査)では、「労働条件・労働環境」が63%、「雰囲気」が47%、「給料」が39%となっている。
- ・就職時の情報収集に役立てるものは、「病院等のホームページ」が57%、「病院等の就職説明会」が52%、「病院等のパンフレット」が48%。
- ・他団体調査(新潟県内看護系大学調査)では、「病院等のホームページ」が76%、「病院等のパンフレット」が56%、「大学教員、就職課からのアドバイス」が53%、「病院等の就職説明会」が52%となっている。

就職先を考える場合の優先事項【上位二つ回答】



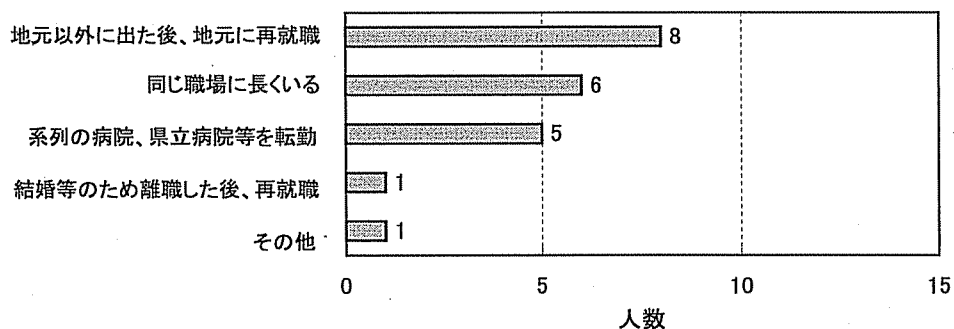
就職時の情報収集に役立てるもの【上位二つ回答】



◆就職後のイメージ

- ・就職してからの自分のことをイメージすると、「地元以外に出た後、地元に戻り再就職」とする回答が38%、「同じ職場に長くいる」が29%。

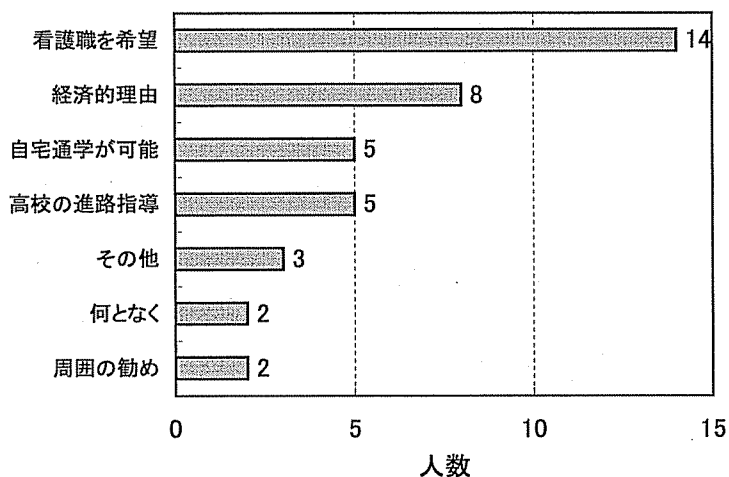
就職後の自分をイメージすると…



◆進学の理由

- ・宮古高等看護学院への進学理由は、「看護職を希望」が67%、「経済的理由」が38%、「自宅通学が可能」と「高校の進路指導」が各24%。
- ・他団体調査(新潟県内看護系大学調査)では、「自分の学力に合っている」が49%、「自宅通学が可能」が31%、「大学の環境が良い」が25%となっている。

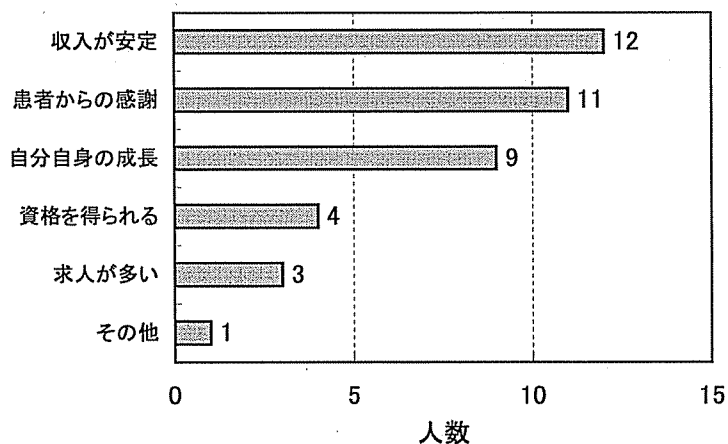
宮古高等看護学院への進学理由【上位二つ回答】



◆看護職の魅力

- ・看護職の魅力がどこにあると考えるかについては、「収入が安定」が57%、「患者からの感謝」が52%、「自分自身の成長」が43%。
- ・他団体調査(新潟県内看護系大学調査)では、「これからのニーズが高まる職業」、「自分自身の成長」、「やりがいのある仕事」が上位となっている。

看護職の魅力【上位二つ回答】



◆看護学生の地元定着対策

- ・看護学生が地域に残って働くための工夫や環境整備についての自由記述を項目化すると、「職員・職場の改善」が47%、「管理者・経営者(環境)の改善」が33%、「地域の改善」が19%。
- ・他団体調査(新潟県内看護系大学調査)における実習病院の指導で期待するものでは、「指導者の学生に関わる態度」、「学生指導に対する意欲」、「指導内容の一貫性」が上位となっている。

○自由記述欄

【設問:宮古地域では、看護職員が少ない、看護職員の求人があっても応募がない等の問題があります。看護職員が地域に残って働くための工夫、環境整備の仕方等についてのアイデアや意見をお書きください】

- ・アンケート回収人数21人
- ・自由記述欄回答人数20人(全回答者の95%)
- ・自由記述の内容を要望等として項目化し、分類・整理したもの

職員・職場の改善 17件	職場・職員の雰囲気・評判の改善	7件
	看護環境の改善(患者への態度、職員の資質向上、多忙解消)	5件
	学生指導の態度・環境の改善	5件
管理者・経営者(環境)の改善 12件	給与等労働諸条件の改善	6件
	奨学金制度の充実	2件
	教育・研修の充実(アピール)	1件
	宣伝	1件
	大規模病院化	1件
地域の改善 7件	施設の改修	1件
	街や地域の魅力創造(若者をひきつける環境の整備)	7件
計36件		

宮古地域看護職確保対策事業実施要綱

第1 目的

宮古保健医療圏においては、医療機関及び介護サービス事業所での看護職員の確保が困難な状況となっている。

そこで、当圏域における看護現場の状況把握等を行うとともに、今後の看護職員の確保対策についての提言を取りまとめることにより、宮古保健医療圏の地域医療を守る取組みを推進することを目的とする。

第2 実施主体

岩手県宮古保健所

第3 実施期間

平成22年6月から平成23年3月まで

第4 事業内容

(1) 「宮古地域看護職確保対策懇談会」の開催

圏域内の看護職確保対策のため、各主体が取り組むべきこと等についての意見交換等を行うため、「宮古地域看護職確保対策懇談会」を設置し、3回程度の懇談会を開催する。

(2) アンケート調査の実施

看護職員、看護学生等を対象にアンケート調査を行い、看護現場の状況を把握するとともに、看護職員確保のための意見等を募集する。

(3) 看護職確保のための提言書の作成

看護職確保のための提言を取りまとめ、圏域内に情報発信するとともに、岩手県の「いわて看護職員確保定着アクションプラン」の見直しに資する。

第5 その他

この要綱に定めるもののほか、上記事業の実施に関して必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、平成22年6月4日から施行する。

宮古地域看護職確保対策懇談会設置要領

(目的)

第1 この要領は、宮古地域看護職確保対策事業実施要綱第5に基づき、宮古地域看護職確保対策懇談会（以下、「懇談会」という。）の設置について、必要な事項を定めることを目的とする。

(懇談事項)

第2 懇談会は、次に掲げる事項について、意見交換及び検討を行う。

- (1) 看護現場の実情把握についての意見交換
- (2) 看護職確保対策に係る提言の検討
- (3) その他、この事業目的の達成のために必要な事項

(組織)

第3 懇談会は、別表に掲げる委員をもって組織する。

(任期)

第4 委員の任期は、委員の委嘱日から平成23年3月31日までとする。

(会議)

- 第5 会議は、必要の都度、岩手県宮古保健所長が招集する。
- 2 懇談会に会長及び副会長を置くこととし、委員の互選により選任する。
 - 3 会長は、会務を掌理し、会議の進行を行う。
 - 4 会長に事故あるときは、副会長がその職務を代理する。
 - 5 会長は、必要と認めるときは、会議に委員以外の者の出席を求めることができる。

(庶務)

第6 懇談会の庶務は、岩手県宮古保健所において処理する。

(その他)

第7 この要領に定めるもののほか、懇談会の運営に関して必要な事項は、別に定める。

附 則

この要領は、平成22年6月4日から施行する。

宮古地域看護職確保対策懇談会委員名簿

区分	細区分	所属	職	氏名	備考
医療現場	病院	宮古第一病院	副院長・総看護師長	佐々木 和子	
	診療所	近藤医院	看護師長	小林 マサ子	
	訪問ステーション等	(株)かがやきライフ	代表取締役	金沢 道子	
看護職団体	看護協会	(社)岩手県看護協会宮古地区支部	支部長	○倉部 敏子	岩手県立宮古病院 看護師長
求職	高等学校	岩手県立宮古高等学校	教諭・進路指導主事	吉田 達行	
		岩手県立宮古商業高等学校	教諭・進路指導主事	菅原 一志	
	高等看護学院	岩手県立宮古高等看護学院	教務科主任	山崎 淳子	
求人	医師会	(社)宮古医師会	理事	◎林 節	林整形外科内科医院院長
		(社)宮古医師会	理事	豊島 秀浩	豊島医院院長
	保健・福祉施設	宮古地区広域特別養護老人ホーム連絡協議会	会長	小林 健一 (～22.8.16)	特別養護老人サンホームみやこ施設長
				三浦 雅裕 (22.8.17～)	特別養護老人ホーム紫桐苑施設長
行政	市町村	宮古市保健福祉部健康課	地域医療保健推進監	坂本 恵子	

◎は会長、○は副会長。

宮古地域看護職確保対策懇談会 開催状況

回数	開催日時	開催場所	出席委員数
第1回	平成22年7月27日(火)18時30分～	宮古地区合同庁舎第2会議室	11名
第2回	平成22年9月28日(火)18時30分～	宮古地区合同庁舎第2会議室	10名
第3回	平成22年11月8日(月)18時30分～	宮古地区合同庁舎第2会議室	10名
第4回	平成22年12月13日(月)18時30分～	宮古地区合同庁舎第2会議室	10名