

令和5年度第5回「知事と一緒に生き生きトーク」発言要旨

- 1 テーマ：みまさかの医療と看護を考える～看護職の確保～
- 2 日時：令和5年11月24日（金） 13:00～14:10
- 3 場所：津山保健センターホール（津山市椿高下114）
- 4 参加者：美作地域で看護職確保について取り組んでいる方など6名

5 知事挨拶

- ・看護職の確保については、県議会などでも議論されているが、本日は実際に看護職確保の取組に関わっていただいている方から直接お話をお聞きできる機会であり、具体的に行われている取組や、より良くするためのアイデアなどについて教えていただければと思う。

6 発言内容等

【自己紹介及び現場の様子など】

- ・美作市立大原病院の看護部長をしている。美作市は高齢化率が40パーセントで高齢化が進んでいる。外来患者数も減っており、入院患者も90歳代の割合が以前より増している。認知症や老老介護など、生活背景に問題がある患者が増えているといった印象である。
- ・県立津山東高校の看護科長をしている。本校は津山市医師会など多くの地域の方に協力してもらい、5年間で看護師を養成している。
看護師になるためには、一般的には高校卒業後、3年間の専門学校や4年制の大学で学ぶが、本校は高校3年間で専攻科2年間で看護師を養成している。元々は衛生看護科として3年間で准看護師を養成していたが、2002年に一貫教育となり、現在は看護師を養成している。
- ・津山第一病院で看護師をしており、現在5年目になる。周りの様子としては、美作地域に就職して、ある程度経験が身につくと県南や県外に出ていく人が多いという印象である。
- ・芳野病院で看護師をしている。今は「看護職確保サポートチーム」のメンバーとして、学生との交流や、新人看護職と一緒に悩みを共有することで離職率の低下に努めるといった活動をしている。看護学生や新人看護職と関わることで、当時の気持ちを思い出し、仕事にも活かすことができていると思うので、これからも頑張っている。
- ・中島病院で一般病棟の看護部長をしている。小さな規模の病院なので、看護師一人の出入りの影響は大きい。即戦力の看護師が採用できればベストだが、なかなか難しい。実習病院なので、実習に来た学生が就職することもあり、新人を育てて人材を増やす、ということに力を入れている。新人育成にあたり、新人や指導者双方のストレスに気を配りながら行っている。
- ・津山中央病院の看護部長をしている。当院は県北の住民に安心して暮らせる環境を提供するよう努めており、今までは県南でなければ行えなかった医療を県北でも行えるようにするため、ハード面での整備もかなり進めている。県北最後の砦だと思って取り組んでいるが、人材確保の面では非常に苦労している。毎年50人程度の新人採用があるが、年々離職率は高くなっている。コロナウイルス感染症の5類移行

以後、親が都会へ出ることを勧めるといったこともあり、学生が県北に残ってくれないという話も耳にしており、今後の課題であると感じる。いくらハード面を整備してもソフト面がなければ病院も生き残っていけない。できれば県北の医療は県北で守りたいと思う。

【美作地域における看護職確保に向けた活動を通じて感じた可能性や課題など】

- ・田舎の病院なので、県南に行きたいという人は元々来ることはなく、どちらかという帰ってくる人が多い。一方、病院を辞める理由は、結婚や離れた土地に家を建てたから、というものである。若い看護職にとっては子育てが大変なので、院内に病児保育と託児所を作り支援を行っている。
託児所については支援が有効であると感じている。病児保育については、なるべく受け入れるようにしたいが、看護師が2人必要ということもあって厳しい部分もあり、断る時もある。病児保育は毎日ではないので、管理職が出てカバーするという事も考えている。
- ・新人看護師を送り出している立場からすると、学生は、学習の面や病院の実習の面において大変恵まれていると思う。美作地域に育ててもらっているという気持ちをもって、美作地域で看護職として勤めてもらいたいと思いながら、日々指導している。専攻科になってからは、津山地域の様々な方の協力のもと、病院の施設紹介や就職説明会を実施している。
県北の中学生の数が年々減ってきており、今はなんとか定数を満たしているが、この先定数を満たせるだけの応募があるかわからない。中学生に魅力を感じてもらえるような学校づくり、看護職紹介が必要であると感じる。
- ・都会への憧れや生活の便利さもあり、県南や県外へ出ていく人が多いと感じる。
- ・自身も学生の時には県南や県外に出たいという気持ちがあったが、早く結婚したので美作地域で働いている。人が出ていくのは、県北よりも県南や都市部の方が良い医療を学べるのではないかというイメージがあるためかと思う。実際に医療の質に差はないが、学生の時にはそのように思えないのではないか。「美作地域の看護職と看護学生との交流会」では、今後の進路について先輩看護師からのアドバイスをを行っている。参加学生からは「イメージが漠然としていた」「県北でも医療が充実していると感じた」などのコメントもあったため、交流会などの実施によって、現実的に美作地域で働くことを考えられる学生を増やすことができるのではないかと思う。
また、県南の方が良い待遇であるということもあり、美作地域から看護職が離れている。現代の若者は自身のプライベートを重視する人が多く、働きやすさと対価のバランスという面も見ているため、その点についての視点も重要であると感じる。
- ・20～30年前は1年で一人前だったが、今は3～5年で一人前である。これは今の若い世代にあわせて指導を変化させているためである。育てるのにも期間がかかり、新人もなかなか認めてもらえないという面でストレスを感じ、指導者側も思ったように育たないという面でストレスがかかっている。人の命を預かる以上、患者にあった看護をすることが大事だが、その指導が難しく、日々試行錯誤している。
- ・3年目くらいまでの看護師が辞める理由として、「美容系に行きたい」「女優になり

たい」などがある。待遇が良い、夜勤が無い、若い時でないで就職できない、などの理由で美容系を希望する看護師が徐々に増えている印象である。やりがいがある仕事のモチベーションとなるような世代ではないと感じており、どう付き合っていけばよいのかわからない。

【今後の中山間地域における看護職確保に必要な取組やアイデアなど】

- ・美作市では看護学校が設立され、当院には卒業生の1～3期生が就職している。卒業後教育については、津山中央病院が一括してカリキュラムに沿った教育を実施しているため、田舎の病院だから出来ないといったことは無い。管理職も若い世代の考え方について研修を受けている。また、育児休暇などの支援も行っている。定年退職した看護師はプラチナナースとして働いてもらっている。
- ・病院の説明会では、生徒だけでなく親御さんにも来てもらっている。また、「美作地域の看護職と看護学生との交流会」に本校の生徒も参加している。看護職と話すことで、育児と仕事の両立や新たな資格のための勉強など、自身の就職後の姿をイメージできている様子である。看護職と話す機会を設け、学生が参加することには大きな意義があると感じる。
保健師の仕事は、生徒にとってあまり馴染みがないものだが、交流会を通して保健師に興味を持ち、実際に保健師を目指している生徒がいる。保健師になる場合は、看護師資格取得後、さらに大学や養成学校で1～2年ほど勉強するようになる。
- ・都会に出たいという人を止めることは難しい。美作地域の良いところを発信していくことが有効ではないか。
- ・自身が学生の時は、看護職に憧れて就職したいという人が多かった。テレビドラマなどの題材となったこともあり、看護職に興味を持って進める道筋があったためであると思う。現在は、看護職になりたいと思う人自体が減っているように感じる。小中学生に対して、看護職の魅力、やりがいや楽しさを伝えることが必要ではないか。
また、アウトドアが趣味である人や育児をしながら働く人に対して、美作地域の自然の豊かさをアピールすることも、看護職の確保に繋がるのではないかと思う。
- ・新人教育について、新人や指導者のメンタルサポートが課題である。当院では月2回、臨床心理士によるメンタル相談を実施している。職場での不安や、自身の思いを吐き出すことで、また仕事に取り組めるようにサポートしている。ただ、看護職に憧れて就職する人は減っているため、自身が看護職に向いていないと感じると、きっぱり辞めてしまいたいと思う人もいる。そういった人をどうにか引き留めて続けてほしいと思っており、そのためにも看護職の魅力の発信は必要であると感じる。
- ・辞めていく人の理由としては、仕事に必要なスキルの習得に関することが多い。自分と周りとのギャップに悩む人もいる。
- ・10年ほど前から美作地域の看護職の人材確保問題を受け、当時の美作地域の看護部長や美作保健所により、「美作地域の医療と看護を考える会」が設立された。その中で実施しているのが、「美作地域の看護職と看護学生との交流会」「美作地域の医療従事者交流会」である。「美作地域の医療従事者交流会」は、入職3年目までの多職種間で交流している。そして、看護職確保サポートチームの協力によっ

て、Instagramで美作地域の魅力の発信も行っている。

また、当院は津山市でのオープンファクトリーに参加したこともあり、小中学生から好評であった。職員家族の希望を受け、親の参観日のようなものも始めている。子どもの数が少なくなっているので、早い時期に医療現場に触れることで、将来医療に関わる仕事に就きたいという気持ちを育てることができればよいと思う。看護職確保サポートチームが若い感性で発信していることをもっと上手に活用していきたい。

また、有事の際を想定して、津山市内の看護部長と行政保健師が連携する体制を作っているが、新型コロナウイルス感染症対応の際は非常に有効だった。顔の見える関係を構築することが大切である。

当院では、急性期医療に疲れてしまう看護師も多い。当院から離れる場合でも、美作地域内で転職ができ、また、急性期医療に興味がある看護師は当院で引き受けるといったようなネットワークが構築できれば良いと思う。

- ・看護師も不足しているが、看護補助者も足りていない。医師の働き方改革の関係で、医師の仕事を部分的に看護師が担っている。しかし、看護師の仕事を部分的に担う看護補助者が足りておらず、どこの病院も苦勞している。医療全体に関わる人材の確保は大きな課題である。看護補助者は資格がなくてもなることができる。

7 知事まとめ

- ・現場の中で悪循環が生じないようにするために、現場の叫びが行政に届かないということは避けなければならない。
- ・人材確保対策は、PRで解決する部分とそれとは本質的に異なる部分がある。美作地域で看護職として働く方がやりがいを感じられるよう、できることをやっていきたい。