

■（新）福島県看護職員需給計画（仮称）素案に係る県民意見公募による意見と対応について

意見募集期間：平成29年12月28日（木）～平成30年1月29日（月）

No	頁	行	ご意見の内容	対応
1	2	6	福島県においては、東日本大震災からの復興にとって、医療・看護・介護提供体制と人材の確保が重要です。福島県が厚労省の推計よりも早く、新たな看護職員需給計画を策定することには大賛成いたします。新計画策定のために実施された調査結果の詳細発表と、「需給計画策定検討会」で前計画の点検・評価が行われてきた経過、及び今後の検討会開催予定・傍聴についてお知らせください。	「福島県看護職員需給計画策定のための調査」の結果及び「福島県看護職員需給計画策定検討会」における検討経過に関する資料を、計画とともに提示します。 今後も、計画の進行管理、基本目標に対する指標及び数値目標など数値の推移についての点検・評価を行うための検討会を年2回程度、原則公開により開催する予定であり、県ホームページ等で周知してまいります。
2	2	1	今回初めて「特定行為研修」が明記され、養成支援と「特定行為研修終了者数」のH35年度目標値を400人以上（H29年度13人）としています。この目標値は、先の施設調査で把握した「養成計画」の数値なのか根拠を示していただきたい。私たちは特定行為には反対です。特定行為は、本来は医師が行うべき高度で危険な医療行為であり、それを看護師にシフトしていくことは、安全・安心の医療への願いに反するものであり、専門的看護実践ができる認定看護師などとは異なるからです。よって「チーム医療への貢献」と捉えることには疑問があります。	「特定行為研修修了者数」の目標値は、県内の指定研修機関の定員等を基に算出しています。特定行為研修については、今後とも保健師助産師看護師法等の関係法令に基づき適切に対応してまいります。
3	2	25	看護師確保対策では、定着・離職防止が重要であり、看護師等が健康で安心して働ける環境を整備し、「雇用の質」を高めていくことを喫緊の課題として平成23年6月に打ち出された「厚生労働省5局長通知」の視点を含めるべきと考えます。夜勤負担の軽減や労働時間管理の方策と目標も考慮した需給計画となるよう期待します。また、平成27年10月に設置された「福島県医療勤務環境改善支援センター」の活動状況についても触れていただきたい。	看護師等の「雇用の質」の向上は重要であり、本計画（p49の27行以下）に関係施策を記載しております。平成23年6月に発出された「厚生労働省5局長通知」では、医療従事者全体の勤務環境の改善が今後の課題とされておりましたが、厚生労働省では看護職員を含めた医療従事者の需給推計を取りまとめる計画となっております。これにより、2025年の地域医療構想との整合性を確保しつつ、医療従事者の働き方改革の影響を踏まえた全国推計の手法が示される予定であり、各都道府県が同様の手法により取りまとめることとなっております。この結果も踏まえ、今後の看護職員の確保対策に生かしていきたいと考えております。 「福島県医療勤務環境改善支援センター」については、御指摘を踏まえ、p50の5行目に「また、医療勤務環境改善支援センターが行う看護職員を含めた医療従事者全体の勤務環境改善の取組を推進します。」と追記します。

No	頁	行	ご意見の内容	対応
4	42	15	県内の看護師等養成施設の定員の増減見込みで、平成30年度入学で学生募集を停止し平成33年3月末で閉校を予定している「国立福島病院附属看護学校」については考慮されているのかどうか、教えていただきたい。	御指摘をいただきました養成所を含め、県内の看護師等養成施設の定員の今後の増減見込を考慮しております。
5	10	11	年齢構成の変化について、興味深く読みました。若年層の減少は少子化の影響だけでなく、震災とりわけ原発事故の影響が大きいのでしょうか？また、60歳以上の就業者が大きく増加しているのは、定年延長や再雇用などによるものか、数字だけでなく実情がもうすこし見えるようにして欲しいと思います。	県内への新卒就業者はp36～38のとおり増加傾向にある一方で、若年層は減少し、特にp15のとおり相双地域において若年層が大きく減少していることから、同地域においては福島第一原子力発電所事故がより影響しているものと考えております。 また、60歳以上の就業者の増加については、全国的に同様の傾向にあり、御指摘のとおり定年延長や再雇用などによるものと考えております。
6	41	4	「看護職員需給見通し」の供給数で、「実数」と「常勤換算」の2つを設けていることは、前計画と違い、より具体性が高まっていると思われま。しかし毎回の需給見通しで、「当初の開きが計画年度末にはバランスがとれる」を繰り返しているのはなぜでしょうか？資料の表で、基準年（平成29年）の需要数と供給数の根拠を教えてください。前計画の平成29年需要数24,196人と基準年の需要数23,904人の違いについても教えてください。	基準年（平成29年）の需要数は、保健師助産師看護師法第33条に基づく就業届の28年末就業者数（常勤換算）をベースに、「福島県看護職員需給計画策定のための調査」で各施設から回答があった年次別需要数（常勤換算）の28年から29年の増加率（施設別、職種別）を乗じて算出したものです。 また、供給数は、28年末就業者数（実人員）をベースに、29年4月の新卒就業者（実人員）、再就業者数（実人員）を加算し、これまでの推移から見込んだ退職等による減少数（実人員）を減算して算出したものです。これに28年就業届による職種別常勤換算率（常勤換算数/実人員）を乗じて常勤換算数を推計しております。 現行計画の平成29年需要数は、24年1月現在で実施した調査結果による基準年の就業者数及び計画期間の需要数をベースに、前計画で示しております動向などを踏まえて推計しております。計画策定にあたり、各施設への看護職員需要数などの調査を実施して計画期間の需要数を算出しているため現行計画と新たな計画の需要数には違いが生じます。
7	41	13	需要数の考え方で、年次有給休暇及び育児休業の取得促進について具体的目標を明確にしていることは評価できます。あわせて、看護師確保法・基本指針で明確にされている「3交替で8日以内夜勤」や「週休2日制の促進」、病棟での業務拡大、外来・手術室・透析での人員配置、訪問看護での体制強化、リスクマネージャーや臨床指導者の配置等を勘案した需要数の算出が求められます。	御意見は今後の取組の参考とさせていただきます。

No	頁	行	ご意見の内容	対応
8	46	13	准看護師養成所から看護師養成所への移行等支援については、県内にある7校320名定員がありますが、充足率も下がっていること、就職先の病院でも受け入れが少なくなっていること、看護師との格差等も含めて、早期に計画的な移行が図られるよう県の強力なイニシアティブが求められます。神奈川県のように明確な方針を打ち出すべきではないでしょうか。	看護基礎教育制度の動向や看護職員の需給見通しの状況、また、准看護師養成所設置者の意向などを踏まえつつ、必要な支援を行ってまいります。
9	50	8	院内保育所は、医療労働者の確保と働き続けるために整備されてきましたが、待機児対策にも貢献しています。なのにほとんどが無認可で、認可保育所と比べ職員の処遇も園児の処遇にも大きな差があります。2014年から国の補助が医療介護総合確保基金として一括化された中で、県としての補助拡充を是非とも図っていただきたい。また、認可保育所と同等の健診等への補助新設、病児保育実施施設へ補助増額、負担能力指数による補助金調整の撤廃、事故防止研修や防災対策の位置付けと支援などを行なっていただきたい。	地域医療介護総合確保基金を活用して適切な支援を行ってまいります。なお、病児等保育を行っている施設については加算を設けております。
10	50	21	潜在看護職の再就業促進では、医療機関や看護団体に加え看護大学など教育機関でもセミナーなどを開くべきではないでしょうか。また研修等を実施している施設への財政援助と、受講する個人へも支援があればよいと思います。	再就業研修については、協力施設と県が契約を結び、研修を委託して実施しており、受講料は無料です。御意見は今後の取組の参考とさせていただきます。
11	54	1	兵庫県が「訪問看護師・介護従事者の安全確保・離職防止対策」として2017年度より実施している、2人以上の訪問が必要なケースに対応する場合の補助制度を本県でもぜひ実施していただきたい。	御意見は今後の取組の参考とさせていただきます。