

令和 7 年度

第 1 回

神奈川県看護職員の確保及び資質向上推進委員会

議事録

令和 7 年 9 月 2 日（火曜日）

ウェブ形式

令和7年度第1回神奈川県看護職員の確保及び資質向上推進委員会 議事録

【事務局】

ただいまより令和7年度第1回神奈川県看護職員の確保及び資質向上推進委員会を開催します。

委員長は神奈川県看護協会の本館会長にお願いします。また本館委員長より、神奈川県医師会の高井委員に副委員長をお願いしたいと思います。高井委員を副委員長に選任してよろしいですか。(委員同意)

以後の議事進行は本館委員長にお願いします。

【本館委員長】

神奈川県看護協会会長に就任しました本館です。皆様のご協力をいただきながら進めたいと思いますのでよろしくお願いします。

報告について事務局から説明をお願いします。

【事務局】

報告資料1 令和7年度看護関連事業

報告資料2 看護職員就業実態調査結果
に沿って説明

【本館委員長】

ご意見等がありましたら、ご発言をお願いします。特にないようでしたら議題に入ります。

本日の議題は、看護職員確保についてです。事務局から説明をお願いします。

【事務局】

資料1 看護職員の確保について
に沿って説明

- 1、看護師等学校養成所の学生確保、確保状況及び卒業生の就業状況
- 2、復職支援の状況
- 3、離職防止の状況

について、現状やこれまでの取組などをご説明し、今後の看護職員の養成・確保に関わる検討の視点について、委員の皆様からご意見を伺いたいと考えています。

【本館委員長】

ご意見等ありましたら、ご発言をお願いします。

今後、看護職をどのように確保していくのか、また 2040 年を見据えたときに、どのような看護提供体制がいいのかは喫緊の課題だと思います。まずは、教育、養成所の立場から、岡本委員いかがですか。

【岡本委員】

当校は、看護学科キャンパスだけ神奈川県にありまして、神奈川県の奨学金をもらっている学生は必ず神奈川県内の病院に就職することが決まります。神奈川県の奨学金が、どの程度充実しているかは分かりませんが、奨学金をもらっている学生については神奈川県内に就職しています。

それから学生たちは企業が開いているような合同説明会等にも足を運んでいるようですが、神奈川県でもそういう説明会のようなものはあるのでしょうか。

【本館委員長】

佐藤委員いかがですか。

【佐藤委員】

神奈川県の奨学金は非常に枠が狭いので、本校でも全体 320 人のうちもらえるのは 5、6 人程度です。

それから本校は 4 年制ではありますが専門学校の枠で、説明にありました社会人が入学しやすい仕組み、というところにおいては特にハードルは高くないですし、他所の専門学校でも社会人枠があり対応していると思います。

ただ、これだけ 18 歳人口が減少して高校生が大学志向の状況で、看護職を育成する役割で、どちらがよくてどちらが悪いではなく、いかに神奈川県で活躍する看護師を育てるのかという視点で検討していかないといけない。専門学校は定員割れをして非常に苦しいですが全体的な流れの中で検討が必要だと思います。

【岡本委員】

オープンキャンパスに来られる高校生だけでなく、保護者でも大学と専門学校の違いが分からないという声がある。学生に対して大学と専門学校それぞれの良さ、特色を分かりやすく伝えられるような、何かあるといいのではと思います。

【本館委員長】

ありがとうございました。

入学しても卒業する割合が低いというようなデータも出ていましたが、実情はいかがですか。

【佐藤委員】

退学者・留年者は年次によって変わります。今年度の1年次は、まだ休学・退学者が出ておらず頑張っています。

ただ学生は非常に複雑化・多様化していて、全体の受験数が減っているために、今までは合格が難しかった学生でも取らざるを得ない状況なので育成に非常に課題がある。

留年・退学する学生はもちろんいますが、それ以上に育成が非常に難しくなってくるので、この後が本当に読みきれないのが実情です。

【本館委員長】

ありがとうございます。高井委員、お願いします。

【高井委員】

奨学金を増やして欲しいと、ここ数年この会議で言っていますが、県はどのように対処しているのですか。

神奈川県の見護師が少ないというのは以前からの事実です。県がどういうことをどれだけやるのか、どれだけ予算を取ってどのくらい増やす見込みがあるのか示して欲しいと思います。

【事務局】

高井先生ありがとうございます。

県では毎年2億円弱の予算を計上して看護師等修学資金貸付制度を運用しています。令和6年度ですと560名の方、毎年新規に大体200名位の方に貸し付けを行っています。公立は月額1万7000円、民間立は月額2万円で、県内の医療施設等で5年間勤務すると原則返済免除となります。200床未満の病院や助産師としての就業の場合は3年間勤務で免除になります。こちらの制度を利用した方の96%が県内で就職しており修学資金制度は一定の効果があると考えています。

人口10万人当たりの看護師数が最下位ということで、様々な手法で看護師確保をしたいのですが、予算が限られる中で、どこにどう予算、人を投入すれば効果的な施策になるのかを考えなければいけない。新卒の県内就業率が8割弱で推移していて、一方修学資金を経由した方の県内就業率が96%であるときに、この修学資金がどの程度効果があるのか、県内就業が促進されているのかの評価を考えないといけないと思います。

県外からの流入を促進して県内の就業者数を増やすことも考えられますし、今の修学資金は県内の優秀な学生を他県へ流出させず県内にキープし続けるという意味では有効なのだと思いますが、どのように県内就職を増やしていくかについては、是非意見をいただきたいと思います。

【本館委員長】

竹村委員が 15 時で退席されますので、かながわ地域看護師の事業を先にご紹介させていただきます。

【竹村委員】

新規事業として人材確保あるいは質の向上のためのかながわ地域看護師を予算化していただきありがとうございます。初年度 11 施設が補助金を受けて参画してくださいました。地域看護師は地域で人を育てていく「養成」でもありますが、看護師を目指す人や看護学校を出た新卒をどうやって確保するかよりも、定着という視点、しかも県というマクロではなく地域のミクロで定着していただく施策だと思います。

また、少し違う話になりますが、今、入院患者さんやご家族によるカスタマーハラスメントが増えている印象があります。ハラスメントからメンタル不調、そして離職につながるということもあります。今はそれぞれの病院で個々に努力している状況ですが、県民にどのように啓発をしたらよいか。

それから復職支援についてですが、転職採用で 40 歳を超えていると採用側としては少し悩むところです。当院から他へ転職する方も 40 代ではなかなか見つけれない。40 代はいろいろな看護経験を持つ大事な世代だと思いますが、民間会社からは市場価値が低いと判断されてしまう。40 代は臨床力も育成力も高い方々が多いと思いますので、その世代にフォーカスした合同説明会のような就職支援はトライする価値があるのではと思います。

また、県外からの流入者にいかに定着していただくかについては、私の病院では都内から結婚などを機に転職してくる方がいる。そういう方は結構キャリア志向、専門志向で、子育てが落ち着けば、例えば特定行為研修を修了する看護師や認定看護師、看護管理者になる素養を持った人のように思います。今、公的な奨学金は看護学生へ貸与していますが、既にキャリアを持った方を定着させるため、県として欲しい資格、タスクシフトの観点からは特定行為研修あたりだと思いますが、そういうところへ奨学金を出すのも方策の 1 つになるのではないかと思います。

【本館委員長】

様々な視点からありがとうございました。

高井委員、お願いします。

【高井委員】

神奈川県看護師の数を増やすのに、お金を使って一番手っ取り早いのは奨学金だと思いますし、県もある程度有効だと認識しているようですが、どれだけこの数年で奨学金はどれだけ増えましたか。これからどれだけ増やす予定がありますか。お金を出して効果はあるといいながら、まだ足りないのだからこれからどれだけ増やすかがまず一つ。

それから県内の看護師等養成所は、大学除いて入学者数も減っており経営は厳しいです。行政がある程度保障してくれるところは何とかなっていますが、例えば藤沢市医師会は養成所（湘南看護専門学校）の年間5,000万円の赤字を補填していますが、そう長くは続けられない。そういう補填を県がどれだけできるか。養成所が無くなれば年間数十人卒業している看護師、そのほとんどは地元就職していますが、そういう方たちがいなくなってしまう。看護学校を新たに作るのは難しいでしょうが、とにかく奨学金については県がこれだけ増やしますと明示して欲しいと思います。

【本館委員長】

加藤委員からご意見をいただいた後に、県からお願いしたいと思います。

【加藤委員】

いくつかの県の医療勤務環境改善支援や労務管理に携わらせていただいております。今回、看護職員の確保や離職防止、定着支援といった神奈川県の実践を拝見し、このように多角的に取り組むことは非常に大事だと考えています。

もちろん奨学金制度を使い、養成支援を行うことも大切ですが、奨学金だと返済免除のための縛りがあって、その縛りが終わると「別のところ行こう」とか「他のところへチャレンジしよう」といった気持ちになってしまうようなこともあります。やはり、ここで働いて楽しいとかやりがいがあるというような魅力的な職場づくりが非常に重要だと考えています。

先ほどカスタマーハラスメントのお話がありましたが、医療機関、訪問看護ステーションにおいては、カスタマーハラスメント、パシエントハラスメントの問題から看護職が傷ついてもう戻りたくない、戻れないというようなことや、労災認定をされているようなこともあります。そのようなことも踏まえて働きやすい職場づくりは重要だと思います。

カスタマーハラスメントについては、労働施策推進法で2026年度から事業所側に対策が義務づけられたことも踏まえて、どのように職場でハラスメント対策をするかということも注目すべきこととなります。神奈川県の実践医療勤務環境改善支援センターにおいても、カスタマーハラスメント防止に関連したセミナーの実施や労務管理アドバイザーによる相談・訪問支援を無料で行っていますので、これらの国や県の施策を活用いただくのも一つの方法だと思います。

それから中堅の看護職の方から、どのように指導したらよいか分からないという話を聞きます。先ほどお話にあったような多様な学生さんへ必要な指導ができない、医療安全が担保できるような看護職の育成が難しいと。例えば、こういう言葉はハラスメントになるから、こういうふうに言い換える、みたいなことも必要だと思いました。

また、復職支援については、実は小さい事業所は求人とのマッチングの問題が非常に大きいです。例えば特定行為研修を修了した看護師、認定看護師などの専門的な資格取得してい

る方と、受け入れる側の事業所とのマッチングの問題について、ナースセンターの活用は非常に大事ではないかと思います。

【本館委員長】

ありがとうございました。

人材確保と復職支援の間に定着という視点で、もう少し現状を鑑みた施策が必要ではないかというご意見には本当に共感いたしました。また、求人のマッチングを現場のニーズを探りながら対応していく必要性も今後はあるのではとも思いました。

先ほどの奨学金拡大の計画、或いは看護学校が未来に向かってどのような形になってくのか、なかなか難しい課題ではございますが、もし県からご意見がありましたらお願いします。

【事務局】

まず、修学資金貸付制度ですけれども、高井先生がおっしゃる通り、県内就職率 96%ということで有効であるというふうに考えています。

ただ、更に県内の看護職員を増やしていくためにはどういった取組がより効果的なのか。成績が優秀な方を絞り込んで修学資金の貸し付けを行っているのですけれども、所得要件はありません。所得要件を設けた上で支援をすることによって看護師になる人が増えるのか、あるいは県外の人にスポットを当てたらいいのか、社会人の方にターゲットを合わせるのがよいのか、どうすれば修学資金制度が、より効果的に県内の就業する看護師数を増やし定着を促進できるのか、より効果的な制度になるよう検討したいと考えています。

県内の看護師等養成校につきましては、現在、国の医療介護総合確保基金を活用して運営支援を行っているところです。国から基準額が定められているので、その基準額を引き上げるよう要望を行っているところです。

今回は県内養成校全体の入卒状況について説明しましたが、今後どのように県内の新規養成を進めていくのかについても、県全体のデータを集めながら検討を進めて参ります。

【本館委員長】

ありがとうございました。

横井委員、看護管理者の立場から復職支援、或いは定着に向けてご意見ございますか。

【横井委員】

管理者として面接をしていますと、奨学金希望者は、やはり低所得者や片親世帯の方でアルバイトをしながらでないと学校に通えない方が多いようなので、枠が広がるのはいいと思います。

離職防止や復職支援についてですが、派遣業者に紹介されてくる人の中には、半年で辞めたあと6～7年もブランクがある人もいて、そうするとまた1年目として育てなければならない。一度看護師を断念したような人たちを、どう拾い上げて現場に戻していくのか、といった今までとは違う視点で復職支援を考えていく必要があるのではないかと思います。

【高井委員】

ご存じかと思いますが民間病院の7～8割は赤字です。公立病院はほとんどが赤字と言っていると思います。その中で業者を使って看護師採用をすると100万かかる。また、病院は所定の人数の看護師がいなくお金が取れない。病院の経営が厳しいので看護師の給料も抑えられる。一昔前は看護師の給料は一般事務職に比べて良かったと思いますが、今は必ずしもそうではない。ですから今はベースアップ評価料という形で職員のベースアップ分をある程度補填している。やはり病院が健全に運営できないと今言ったようなことは、なかなかできないのが現状だと思います。

それから、例えばひとり親で子供を育てている人が看護師になる、安定した職業につける仕組みとして准看がその役目を果たしていましたが、もう県内に准看学校はありません。社会人で看護学校を受け直して看護師になるというのは、看護師になりたいという意志がよほど強くない限り相当難しい話ではないかと思います。

【本館委員長】

ありがとうございました。小澤委員、お願いします。

【小澤委員】

私のところも公立病院で経営は厳しいですけど、看護師の不足が大きいです。そこをどのように解決するか、いつも考えています。

看護職希望者が減る中では奨学金は有効な手段にはならないのではないかと思います。それ以上に県外から流入した看護師、県内で就職した看護師を、いかに地域に定着させて長く勤めてもらうかに力を注いだ方が有効ではないかと考えています。また、看護職から離れている潜在看護師も地域には結構多いと思うのですが、その潜在看護師を現場に引き戻すこれといった良い方法がない。

看護学生は卒業するとほとんどが大きな病院に就職して、その半数ぐらいは、ある程度勤めてから離れていってしまう。離れて直接在宅とか美容医療へ、よくわからないままに行ってしまう流れがあります。

これからは医療と介護の連携が重要だけれども、地域の中小病院や介護系の看護人材は不足していて、そういうところには、なかなか来てくれない。そういうところへ、どういうところか知ってもらい定着してもらおうという意図で、かながわ地域看護師という事業を県にお願いして、いま始まったところですけども、それは一つ大きな力になると思います。

やはり地域でより必要とされる介護系、それらに連携する地域包括ケアを担うような人材が増えないと地域の医療は回っていきません。そういう人材を育てるために、かながわ地域看護師は非常に大きな事業だと思います。神奈川県には今後も注力していただきたいと思います。

もう一つ、医師会でも地域の診療所看護師を育てるクリニックナース事業を行っています。地域の病院が地域の診療所看護師を集めていろいろレクチャーをしたり、顔の見える関係を作ったりしている。地域で病院と診療所の看護師の関係性を高めて、またスキルアップを図るというような事業を5年ほど続けています。

もともと藤沢が始まりですけれども三浦も含めて5～6の地域で行っていて定着しつつあります。三浦ではその事業に看護から離れている地域の看護資格を持っている人たちにも入ってもらって、地域の診療所や病院の看護師たちと顔の見える関係を作る。関係を作りながらスキルを勉強してもらう機会にもなりますし、すぐに復職には繋がらなくても地域での関係性をつなげていくとハードルが下がって復職しやすくなるのではと考えています。

それがうまくいくかどうかはまだ分かりませんが、地域で医療人材を育てて増やすという考え方からすれば、非常に大きな方法ではないかと思います。この事業は医師会が中心ですけれども、県内各地域に広がってきました。広がってきた事業を潜在看護師にも門戸を広げて復職も期待する、そして地域に根づいた看護師を育てていくという形になれば非常に大きな方法論になると思いますので、ぜひ県に注力いただければと思います。

【本館委員長】

ありがとうございました。地域というキーワードで、かながわ地域看護師にしてもクリニックナースの育成にしても、地域で丁寧な育成と定着に向けた活動をするというところが必要だというご発言でした。

今のご発言にもありました潜在看護師がキーポイントだと思いますが、その実態はどこも把握していません。就業実態調査はあくまでも就業している看護師の調査ですので、県下に潜在看護師がどのくらいいるのか、というのは今後の看護師確保の中でとても重要なポイントだと思うのですが、潜在看護師の実態把握について何かありましたらお願いできますか。

【小澤委員】

実際には、潜在看護師については口コミレベルで、例えば看護師がいるのだけど働くところがないとか探しているとかという話が出てくる。そうすると口コミレベルに上の機会を作ることが大事で、そういうところに看護資格を持った人に来てもらうことが最初のきっかけになるように思います。そういうことが潜在看護師を把握する方法にもなるのかもしれない。

【本館委員長】

高井委員はご意見ございますか。

【高井委員】

実際にどこの地区にどれだけいるかを把握するのは不可能ではと思いますが、復職したいと考えている看護師をいかにスムーズに職場復帰できるように、そういう取組を看護協会でもされていると思いますが、もう少しアピールできるように、例えば県と協力してフェアミтайいのをやるとか、そういったことがあってもいいかなとは思いますがね。

【本館委員長】

ありがとうございました。他に委員の皆様でご発言等々ございませんか。

【加藤委員】

潜在看護師についてですが、子育てやご家族の介護をされている場合は時間を融通できることが大事なので、職場が勤務条件をいくつか提示して、短時間でも働けますとか介護しながらも働き続けることができますというような労働条件の明示をして、きちんとアピールする。そして県はこのような勤務状況があるので家庭と仕事の両立を調整しながらできますということをモデルとして示すこともいいのではと思いました。

昨年度、厚労省の看護補助者の定着及び確保事業に参画させていただきましたが、看護補助者のキャリアマップとして看護補助者として入職後、教育訓練給付金などを活用しながらまず准看護師、そして看護師とステップアップしたケースもあります。

働きながらキャリアを積んで活躍されている方もいらっしゃいます。そういうキャリアもありますと示していただいたり、いまは短時間で働いているけれど子育てが落ち着けば長く働くことも選択できる、そういう柔軟な働き方ができることを普及啓発冊子に盛り込んだり、ナースセンターで事例紹介したり、勤務環境改善支援センターとの連携で働きやすい職場づくりに向けた制度導入や求人票の書き方などに関する相談や支援もできると思います。

【本館委員長】

ありがとうございました。

雇用する側も多様な働き手を受け入れる整備をすることも必要だと感じました。

いま社会人が看護師の資格を取得する、或いは働きながら取得することも必要ではないかとご意見をいただきましたが、養成校のお立場から佐藤委員のご意見はいかがですか。

【佐藤委員】

学校によっては週4日で学べるよう組んでいるところもありますが、社会人に対して特

別枠をそれぞれの学校が設けるのは難しいと思います。本校の学生には看護補助者のアルバイトをしながら学び続けている人もいますが、3年課程で社会人が働きながら学ぶというのはカリキュラムが非常に密なので少し厳しいのではと思います。

【本館委員長】

ありがとうございました。岡本委員はいかがですか。

【岡本委員】

普通の学生でも実習時期にはアルバイトを辞めざるを得ない状況で、奨学金を積極的に借りるように助言しています。附属病院で融通が利くので、低学年のうちは看護補助員として働くというのがありますが、社会人として働きながら学ぶのはどの養成校も難しい。一旦仕事を辞めて学生になるという社会人は受け入れていると思います。

横井委員にお聞きしたいのですが、退職する方をどのようにサポートされていますか。卒業生をみると、子育て中の人は多様な働き方で結構継続就労している。ただ1年目2年目にメンタル不調で辞めると、急性期病院では難しいかもしれないとある程度自覚をしてもらって次のステップへ、ということを見聞しているのではないかなと思います。例えば県内の病院で自分に合った、長く働ける病院を探せるようなシステムがあれば、それがナースバンク等に繋がればさらにいいなと思うのですが、そういうものはございますか。

【横井委員】

ご本人の希望で急性期病院に入職して、病棟が一生懸命育ててもペースについていくのが難しいという場合があります。そういう人たちを見ていて思うのは、就職するときに病院の特性や実習状況から、どういう病院が自分に合うかをイメージして学校が送りだしてもらえたらいいなと思いますし、そこに病院と学校がどう関わればよいというのが課題だと思います。

急性期では難しいけれど気持ちが優しいとか看護がとても好きというような人はもう少しゆったりとした病院はどうか、その病院と話し合っただけで県内に定着してもらうというやり方は非常にいいなと思います。

【本館委員長】

他にご意見等々ございますか。

【岡本委員】

奨学金で公立と私学で値段が違いましたが、それはどの都道府県でも一般的ですか。

【事務局】

公立と私学で金額が違うのは必ずしも一般的ではありません。近県を見ても必ずしも公立と私立で分けることはないと感じておりまして、この点も工夫をする必要があると考えています。

【岡本委員】

学費ではなくそれ以外の教科書とか媒体を購入するのに使用しているようなので、そうすると私学も公立も変わらないのではないかと思います。

【本館委員長】

ご意見等々出尽くしたのかなというふうに思います。今回の議事について異議ないようでしたら挙手をお願いします。（全員挙手）

事務局には今回のご意見もふまえて、引き続き協会とともに事業を検討して参りたいと思いますので、今後ともご協力よろしくお願いします。

【事務局】

本館会長、ありがとうございました。

長時間にわたり活発に議論いただきありがとうございました。本日の議論をふまえて事務局で引き続き検討を進めて参ります。

次回の日程につきましては皆様にご都合をお伺いし調整します。

これをもちまして令和7年度第1回看護職員の確保及び資質向上推進委員会を閉会します。お疲れ様でした。