

## 神奈川県における准看護師養成停止問題について

日本医師会

神奈川県黒岩知事が准看護師の養成停止、及び医師会立等の准看護師養成所に対する補助金を打ち切る等の方針を示している件について、日本医師会は懸念を示すものである。

### 1. 「准看護婦問題調査検討会報告書（平成8年）」に対する誤り

「神奈川県における看護教育のあり方検討会」において厚生労働省「准看護婦問題調査検討会報告書(平成8年)」における「21世紀初頭の早い段階を目途に、看護婦養成制度の統合に努めることを提言する」という一部分を取り上げ、誤りと言える発言をしているので、以下の通り指摘する。

#### (1) 「准看護婦養成所の運営について直ちに改善が必要な事項」については対応済

- ・医療機関での勤務を義務付けることを禁止 ⇒対応済
- ・奨学金関係（受給義務づけの禁止、雇用契約と奨学金貸与契約との峻別等）⇒対応済
- ・無資格者による医療行為の禁止の徹底 ⇒対応済

#### (2) 「21世紀に向けた准看護婦養成のあり方」の将来予測の誤り

当該報告書において、以下のような将来予測を行っている。

(略)准看護婦養成を継続してもその志願者が減少を続けることはほぼ確実であるといえよう。21世紀初頭の看護職員の需給の見通しでは、最近の看護大学、看護短期大学及び看護婦養成所の定員の伸長や育児休業制度や院内保育事業の充実等による看護職員の離職率の低下により、今後の介護ニーズの増大や看護職員の勤務条件の改善を見込んでも、看護職員全体の供給数が需要数をかなり上回ると見込まれる。(略)

しかし、現状は第7次看護職員需給見通しでは平成24年においても、5万人の不足が見込まれている。

#### (3) 検討会後の対応

本検討会としては、この問題の解決の道として、関係者の努力により、現行の准看護婦養成課程の内容を看護婦養成課程の内容に達するまでに改善し、21世紀初頭の早い段階を目途に、看護婦養成制度の統合に努めることを提言する。

このために、国において広く関係者と十分な協議を重ねながら具体的な検討を行うべきである。(略)

また、地域医療の現場に混乱を生じさせないようにすることが不可欠であり、国において、医療機関に看護職員を提供できる体制の整備に努めるべきである。(略)

上記提言を踏まえ、平成10年に「准看護婦の資質の向上に関する検討会」と「准看護婦の移行教育に関する検討会」が設けられ、准看護師教育は、カリキュラム時間数や専任教員の増加を図り、移行教育についても、准看護師の経験を考慮した2年課程（通信制）が設置されている。こうした経緯にも触れず、議論が止まっているかのように論じるのは事実を歪めるものである。

## 2. 看護職員確保の将来構想はあるのか

### (1) 深刻な看護職員不足に対応できるのか

第一次看護職員需給計画が慢性的看護職員不足を背景に、昭和49年に策定され、以降7次にわたり策定されているが、結局、次の需給見通しの初年度には大幅な不足を見込む繰り返しである。神奈川県における平成22年の人口10万対看護職員数は全国最下位で、第7次需給見通しにおいては平成23年に全国で5万6千人の不足が見込まれている（そのうち神奈川県の不足は1万4千人で全体の4分の1を占める）。

神奈川県の検討会では、准看護師養成停止の際の対応策メニューを示しているが、その実現性、実効性には疑問がある。離職防止や潜在看護職員の掘り起こし等、医療機関や関係団体が継続して努力してきているが、それでも状況は改善されず現在に至っている。このような案で、准看護師の養成停止や補助金カットを打ち出すのは、適正とは言い難い。

### (2) 准看護師課程のニーズ～社会人の受け入れ～

社会人が看護職を目指す場合、経済的問題がネックとなる。看護職を目指す者が全員、働くことなく3年課程に進めるわけではなく、准看護師制度があるからこそ看護職に就けた人も多い。准看護師資格取得後、現場で働きながら看護師を目指すことで、卒業時には、3年課程を卒業した新人看護師よりも実践力が身につけていることも多い。その看護職になる道の多様性を閉ざせば、看護職は新卒と経済的に余裕のある社会人しかねないことになり、その看護職員不足は一層拡大する。

### (3) 看護職の離職率について

看護職の「離職率」について、「看護職は他の職種に比べて離職率が高い」、あるいは「離職者は看護から完全に離れた」ものと誤解されている部分がある。

厚生労働省「看護師等の『雇用の質』の向上に関する省内プロジェクトチーム報告書」によれば、病院の常勤看護職員の離職率が11.2%であるのに対して、専門・技術的職業従事者の離職率は12.7%であり、概ね同水準であるとしている（一般労働者の離職率は16.4%）。また、都市部で高いなど地域差が見られるとしており、神奈川県は、常勤看護職員・新卒看護職員のいずれも離職率が高い傾向にある<sup>※1</sup>。

また、「離職」には、看護職を辞める場合（定年退職も含む）だけでなく、他の医療機関への「転職」も含んでいる。同報告書では、平成21年における看護師等の離職者数は約12万5千人としているが、一方で再就職は約11万5千人と推計している。再就職者のうち、転職と潜在看護職員の内訳は不明であるが、多くは転職者が占めると考えられる。

神奈川県における新人准看護師の離職率をもって、准看護師課程の教育内容に問題があると結びつけるのは適切ではない。

※1 平成22年日本看護協会「病院における看護職員需給状況調査」

### (4) 地域医療を支える准看護師

准看護師は地域医療を支えている中小病院・有床診療所において、看護職員として重要な役割を果たしている。特に中国四国九州地方は、看護職員数が多いが、それには准看護師が大きく寄与している。公立・公的病院では病床あたりの看護職員数も多く、看護師の比率も高いが、医療法人等の民間病院では、公立・公的に比較して看護職員数は少なく、准看護師が占める割合は高い<sup>※2</sup>。地域医療を担っている多くの民間病院を支えているのは、看護師と准看護師である。首都圏の神奈川県といえども、准看護師が相応の役割を果たしていることは間違いなく、拙速な議論によって誤った結論を導き出すべきではない。

日本医師会は本件に関して、黒岩神奈川県知事に慎重な検討に基づく判断をお願いしたい。すなわち、神奈川県における医師および医療施設の代表であり、地域住民・患者の立場に立って地域医療を支えている神奈川県医師会、および准看護師養成学校を有する地域医師会との十分に時間をかけた話し合いを望むものである。

※2 平成23年看護関係統計資料集