

令和7年度医師会立看護師等養成所会議 (都道府県医師会医療関係者担当理事連絡協議会)



理事 稲富 仁

去る5月16日に日本医師会館で行われた上記会議について報告する。

現在、全国的に看護師不足が問題になっており、今回は全国の看護教員の皆様も参加（WEB参加が主であったが）できるような形で開催された。

1. 開会

日本医師会の江澤和彦常任理事より開会が宣言された。

2. 挨拶

日本医師会の松本吉郎会長より概ね以下のとおり挨拶が述べられた。

単に行政や厚生労働省への要望を伝えるだけでなく、現場の先生方の意見交換の場にしたい。課題はたくさんあるが、皆さんがどのように実践しているかを共有することで、今後のヒントが見つかると思う。正直に言うと、今一番皆様方が苦労されているのは、学生の確保である。少子化の影響や大学志向もあるが、他の産業と比べて十分な処遇改善ができていないことも大きな要因だと感じている。

私たち日本医師会は、新たな診療報酬や介護報酬という公的制度のもとで、命を預かる医療・介護の現場に貢献したいと思う皆様の気持ちに応えられるよう、処遇改善に向けて財源の確保を政府に求め続けていく。養成所の運営も、物価高騰や看護職員の処遇改善を考えると、地域医療・介護総合確保基金の運営費補助基準額を引き上げていかなければ、人材の養成を維持することは困難である。

本日は、厚生労働省の看護課長にもお越しい

ただいた。どうか現場の声をしっかり受け止めていただき、地域に看護職養成所を残せるよう、改善をお願いしたい。実は私も40歳の時に地方の医師会で役員となり、看護師養成所を担当した経験がある。だからこそ、何とかしなければならないという強い思いを持っている。看護教育の現場から、忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

3. 議事

(1) 医師会立看護学校の存亡

群馬県医師会 会長 /
日本医師会医療関係者検討委員会 委員長
須藤 英仁

看護学校、特に地域に限定した看護学校の役割について、長年の経験を踏まえて講演が行われた。病院長として40年近く、常に看護問題について語り続けてきた思いを、今回の機会に込めた。

群馬県の准看護師養成の現状は極めて厳しい。かつて13校あった准看護学校は、現在わずか6校にまで減少した。前橋、高崎といった中心部を除けば、残りの4校はすべて山間部に位置し、地域の医療を支える重要な役割を担っている。地元、安中市の准看護学校は、70年間で1,500人以上の准看護師を養成してきた歴史ある学校である。定員24名ながら、入学者の確保は年々困難になっているが、地域の医療機関における看護職員385名のうち、実に164名、43%が当校の卒業生という事実は、この学校の存在意義を雄弁に物語っている。

病院では、120床の病床に看護師64名、准看護師19名が勤務しており、スタッフの55%

が地元の准看護学校出身者、看護師の51%が地域の看護学校卒業生という興味深い統計がある。これは、地域の教育機関が人材育成において極めて重要な役割を果たしていることを示している。学生支援においても、学費や教科書の全額給付、実習中の基本給支給、3年間の勤務で奨学金返済が免除されるスキームを設けるなど、積極的な取り組みを行っている。年間約1,500万円を学生支援に投じてきた。

看護師確保を取り巻く環境は厳しく、人材派遣会社への手数料、診療報酬の制約、看護師の給与水準の低さなど、多くの課題が山積している。看護教育に求めるものは明確である。単なるデータ処理や電子カルテ操作だけでなく、患者の傍らに寄り添い、その苦しみや希望を理解できる看護師を育てることが重要だ。患者から感謝される瞬間こそ、看護の真髄である。そのためには、最低限必要な仕事を徹底的に教育し、各病院の特性に応じた実践的なスキルを身につけさせることが不可欠である。

将来的には、看護師長として、医学的知識や患者背景を踏まえ、学生たちに寄り添いながら、看護の奥深さを伝えていきたいと考えている。地域の看護学校存続のためには、オンライン授業の活用や、実習は地元で行うなど、創意工夫が必要不可欠である。2040年を見据え、地域医療の崩壊を防ぐためにも、看護教育の革新が求められている。

【主な質疑内容】

(質問) 学校運営の資金について、年間約2,000万円が医師会から供与されているが、その財源について詳細をお尋ねしたい。

(須藤先生回答) 医師会の特別会費として上限なしで負担している。具体的には、病院の規模に応じて、月2万9,000円を10年間にわたって納付する仕組みである。地元の公立病院も全面的に協力しており、医師会全体で学校運営を支えている。

(質問) 他の病院も同様の財政支援を行っているか。

(須藤先生回答) 各病院が医師会特別会費とし

て、それぞれの診療報酬に応じ1,000万円程度を拠出している。看護学生支援と医師会費を合わせて、相当の資金を供出している。

(2) 看護学校におけるパワハラ問題について

日本看護学校協議会 会長 水方 智子

看護教育における教員の意識改革とハラスメント対応について、長年の看護教員としての経験を踏まえて講演が行われた。

近年、看護学校におけるハラスメント問題が社会的な注目を集めている。これらの事例に共通するのは、教員による威圧的な態度、学生の人格を否定するような言動、非人間的な指導方法である。

全国看護学生組織のアンケート調査によれば、ハラスメントの主な加害者は教員であり、「単位を落とす」「看護師に向いていない」といった否定的な言動が問題視されている。看護学校を取り巻く環境は大きく変化している。18歳人口の減少に伴い、かつては入学できなかった学生たちが看護学校に入学するようになった。教育現場では、従来の指導方法が通用しなくなっており、コミュニケーションの在り方そのものを見直す必要がある。看護学校の「当たり前」が社会の常識とかけ離れており、前時代的な昭和的価値観、教員が上で学生が下という階層的な関係、知識の量のみを重視する教育観などが、ハラスメントを生む温床となっている。

教育の本質は、積み上げ式の知識伝授ではなく、学生の実践能力を引き出すことにある。看護における知識は、単なる机上の学問ではなく、患者の生活史や家族背景、社会的文脈に根ざした「臨床の知」である。看護と教育に共通するのは、対象者の力を引き出し、支援することである。医療現場では患者との対等な関係性が重視されるにもかかわらず、教育現場では依然として上下関係が強固に存在している。インフォームドコンセントの時代に即した教育方法への転換が求められる。

解決の鍵は、教育観のアップデートにある。閉鎖的な学校文化を開放し、教員間のコミュニ

ケーションを活性化させ、互いの授業を共有し、批判的に検討する必要がある。研修への参加、他校との交流、学生の体験を重視した教育方法の導入などが重要である。

日本看護学校協議会では、ハラスメント対応のための研修会を実施し、実態調査を行った。調査によれば、養成所の40%以上がハラスメント相談を経験しているにもかかわらず、研修への参加は十分とは言えない状況にある。教員自身の成長と学びが重要であり、学生の質の変化に対応するためには、教員も自らの価値観を問い直し、柔軟に対応する必要がある。看護の尊さを実感できるよう、学生を導くことが最も重要である。

最後に、看護教育の未来は、教員一人一人の意識改革にかかっている。学生の可能性を信じ、看護の魅力を伝え、共に成長する姿勢こそが、ハラスメントのない教育環境を創出する鍵となるのである。

【主な質疑内容】

1. ハラスメント防止の具体的な方策

(質問) ハラスメントを防ぐために、具体的にどのような対策が有効か？

(水田先生回答) まず、明確なガイドラインの作成が重要。単に禁止事項を列挙するのではなく、望ましい教育的関わり方を具体的に示すことが大切。

(質問) 具体的にはどのようなガイドラインか？

(水田先生回答) 例えば、学生の人格を尊重し、言葉遣いや態度に配慮する具体的な指針である。「これは言うてはいけない」というネガティブリストではなく、「こういう関わり方が望ましい」というポジティブな指針が重要。

2. 教員と学生の関係性

(質問) 最近の学生との関係づくりで、特に注意すべき点は何か？

(水田先生回答) 従来の上下関係や一方的な指導では通用しない。学生の個性や学び方を理解し、対話を重視することが重要。学生の声に耳

を傾け、彼らの背景や学習スタイルを理解すること。一方的に教えるのではなく、学生と共に考え、成長を支援する姿勢が大切。

3. 保護者との連携

(質問) 保護者との関係で、どのような点に注意すべきか？

(水田先生回答) 保護者は基本的に子供の成長を望んでいる。対立するのではなく、共通の目標に向かって協力することが重要。定期的な面談や、学生の成長を具体的に伝える報告会などが有効。学生の長所を中心に、建設的な改善点を共有することが大切。

4. 組織的な取り組み

(質問) 組織としてハラスメント防止にどのように取り組むべきか？

(水田先生回答) 組織全体の文化を変えることが最も重要。単に個人を非難するのではなく、互いを尊重し合う環境づくりが必要。定期的な研修、匿名の相談窓口の設置、教職員間のオープンなコミュニケーション、そして組織の価値観を共有することが重要。また、ハラスメントに関する事例を共有し、組織全体で学び、改善していく姿勢が大切。

(3) 医師会立看護師等養成所の事例報告

泉佐野泉南医師会看護専門学校

学校長 野上 浩實

教務主任 上野 雅子

はじめに、泉佐野泉南医師会看護専門学校の野上学校長より、同校の概要等について講演が行われた。

泉佐野泉南医師会看護専門学校は、平成14年に3年課程の医師会立看護学校として設立された。一学年40名、総定員120名の規模で、現在24期生を迎えており、これまでに720名の看護学生を養成してきた。特徴的なのは、卒業生の約90%が地元の医療機関に就職していること。大阪府内での就職率はほぼ100%に達しており、地域の医療人材確保に大きく貢献している。

続いて、泉佐野泉南医師会看護専門学校の上野教務主任より、学校の教育理念と実践的な取り組みについて講演が行われた。

学校の教育理念は、国際的な視野を持ち、地域医療に貢献する看護師の育成である。この理念を具現化するため、三つの主要な視点から教育改革に取り組んでいる。

第一の柱は、「コンセプトベースドラーニング」の導入である。VUCA（変動性、不確実性、複雑性、曖昧性）の時代において、従来の教育方法では対応できない課題に直面している。特にコロナ禍の経験から、先例のない状況に対応できる人材育成の必要性を痛感した。カリキュラム改革の過程で、アメリカの看護大学教授から「レスイズモア」という教育手法を学んだ。これは、大量の知識を教え込むのではなく、対象に焦点を当てることで、より深い学びを実現する方法である。具体的には、専門分野を領域横断的に再編成し、授業総時間を225時間削減することに成功した。コンセプト学習では、例えば「排泄」という概念を通じて、看護の思考プロセスを学ぶ。単なる知識の暗記ではなく、状況に応じた看護ケアの本質を理解することを目指している。教員の役割も、一方的に教える存在から、学びを支援するファシリテーターへと変化している。

第二の柱は、教職員の組織づくりである。学校の未来を共に考えるため、キャンプ場での合宿研修や、自由な雰囲気での意見交換を実施している。「ハッピースマイルユーモア」を行動指針とし、教職員と学生の距離を近づける工夫を行っている。組織運営においては、教職員の自主性を重んじ、業務改善やアイデアを積極的に取り入れている。休暇取得も柔軟に対応し、互いに助け合う組織文化を醸成している。コンセプト学習の導入により、教員間のコミュニケーションも活性化している。

第三の柱は、「地域創生看護」の実践である。地域ボランティア活動を教育課程に組み込み、学生の地域貢献意識を育てている。社会福祉協議会と協力し、地域住民の健康維持や介護予防

に焦点を当てたアウトリーチ活動を実施。学びの発表会に地域住民を招くことで、相互理解を深めている。国際的な視野を育むため、アメリカの大学との姉妹提携や海外研修プログラムを実施。多様な文化や医療システムを学ぶ機会を提供している。

これらの取り組みが評価され、地元自治体のふるさと納税の寄付先に選定されるなど、地域からの支持を得ている。将来の展望として、地域包括ケアシステムに看護学校を位置づけ、地域を元気にする存在を目指している。少子化や看護教育の4年制化、教員不足など多くの課題はあるものの、地域に必要不可欠な存在であることを強く意識している。

【主な質疑内容】

(質問) 貴校の志願者数の推移について、もう少し詳しくお聞きたい。

(野上校長回答) かつては一学年40名の募集に対して、最大で150名の志願者、4倍の競争率があった。しかし、最近は状況が変わってきている。

昨年は76名まで志願者が減少しており、危機感を持っている。それでも、まだ定員は充足できている状況。

(質問) 卒業生の地元就職率はいかがか？

(上野教務主任回答) アドミッションポリシーに「地域に貢献する意思のある学生」という条件を明記してから、地元学生の入学が増えた。

現在、8～9割の学生が地域の病院に就職を希望し、実際に就職している。

(質問) ふるさと納税は、学校側から提案したアイデアだったのか？

(上野教務主任回答) いいえ、実は地域ボランティア先の方から、「学校の地域貢献をもっとアピールすべき」と提案をいただいた。その方が泉佐野市長に学校の活動を直接アピールする機会を設けてくれた。結果的に、ふるさと納税の寄付先に選定された。

(質問) 社会人学生の確保について、何か特別な取り組みはあるか？

(野上校長回答) 現在も社会人学生は一定数に籍している。多様な背景を持つ学生が学んでいる。年齢に関わらず、看護師を目指す意欲のある方に門戸を開くことは大切だと考えている。実際、本校では社会人学生の学びを支援するための様々な工夫をしている。仕事と学業の両立を支援するため、夜間や週末の授業、オンデマンド授業の導入、そして個別の学習サポートなどを行っている。

(4) 福井県「看護師等学生確保重点支援事業」について

福井県医師会 会長 池端 幸彦

福井県医師会の池端会長より、地方の医師会立看護学校が直面する危機的状況と、その存続をかけた奮闘について講演が行われた。

福井県越前市にある武生看護学校は、昭和6年に私立養成所として始まり、昭和28年に准看護学校、平成9年に看護師養成学校として認可された歴史ある教育機関である。会員89名の小規模な医師会が運営する学校であり、池端会長自身も解剖生理学の講師を務めるなど、深い愛着を持っている。

学校の運営状況は極めて厳しい。かつては40名前後の入学者を確保していたが、令和4年には20名、令和6年には15名にまで激減した。これまで県から1,800万円、近隣市町と医師会から合計4,000万円の補助を受けていたものの、財政状況は悪化の一途をたどっている。

学校存続の危機は、単なる財政問題にとどまらない。平成28年の新校舎建設後、徐々に定員割れが始まり、特別会計積立金を取り崩す事態となった。令和2年末には年間1,000万円の一時借入金が必要となり、令和3年にはさらに長期借入金1,000万円を計上するに至った。

さらに追い打ちをかけたのがハラスメント問題である。地元紙に学生4名の被害が報道され、第三者委員会の設置、人権救済申し立てなど、学校の存続を危うくする事態に発展した。しかし、幸いにも当該学生4名は国家試験に合格した。存続に向けて、徹底的な行動を起こした。

県庁、市長、町長への陳情を重ね、県立看護専門学校への吸収合併や、私立大学への経営移譲など、あらゆる可能性を模索した。

最終的に、知事との直接交渉に活路を見出した。交渉の焦点は、丹南地区の看護師不足と、当該学校の地域医療における重要性であった。具体的には、この地域の看護師数が圧倒的に少なく、当校が唯一の養成機関であることを強調。

さらに、学費の格差(私立82万円に対し、県立27万円)を指摘し、公的支援の必要性を訴えた。県の対応は画期的なものとなった。2年連続で定員充足率90%未満の民間立看護師養成所を支援する新たなスキームを構築。10分の10の補助で5,500万円、さらに既存の補助金に2,400万円を上乗せし、総額約1億2,000万円の支援を実現した。この支援を勝ち取った背景には、いくつかの戦略的な要因があった。

第一に、医療人材確保の一環として位置づけたこと。第二に、県議会対策として、他の民間学校も同様の支援が可能となる枠組みを作ったこと。第三に、パワハラ問題への対応を含めたことである。

現在、学校は21名の入学者を得て、かろうじて存続している。地域の医療機関や市町村も、新たな支援スキームを模索し始めている。この経験から二つの重要な教訓が導き出された。

一つは、地域医療を支える看護学校の存続は、単一の医師会の問題ではなく、地域全体の課題であること。もう一つは、行政との粘り強い交渉と、データに基づく説得力のある主張が重要であるということだ。

最後に、「延命措置」に終わらないよう、医師会としても継続的な支援と改革に取り組む決意が表明された。

【主な質疑内容】

(質問) 学校の財政状況について、定員を全て充足した場合、赤字は解消されるのか?

(回答) 現在の試算では、4,000万円の補助があれば、45名以上の入学者で黒字になると考えている。補助がない場合は4,000万円の赤字が出る。

今後の入学生数が経営の命運を分けると言っても過言ではない。

(質問) 県の行政側の危機感ほどの程度のものだったか？

(回答) 正直に言えば、これほどの支援を得られるとは思っていなかった。県は、この学校が15～20名の入学者でも地域の8～9割の看護師を輩出していることを重視していた。一度閉校すると、再開は事実上不可能だと判断したようだ。

(回答) 行政への補助金交渉では、看護師確保だけでなく、社会人のキャリア再開の受け皿としての役割も強調するとよい。

(回答) おっしゃる通り。本校でも社会人学生の割合が高く、彼らのモチベーションは非常に高い。社会人学生は、若い学生たちに良い刺激を与えている。彼らの真摯な学習姿勢が、全体の学習環境を向上させている。

(質問) パワハラ問題について、もう少し詳しく教えていただけるか？

(回答) 最初の電話から1か月ほど対応がなく、事務長も対応に苦慮していた。「バカ」などの言葉を使用したことが、問題の一因となった。この経験を通じて、詳細なハラスメント防止マニュアルを作成した。

(質問) マニュアル作成以外に、何か対策は取られたのか？

(回答) 教職員全体で問題を共有し、コミュニケーションの改善に取り組んだ。また、外部の専門家を交えた研修も実施している。

(質問) 今後の学校存続に向けてどのような展望をお持ちか？

(回答) 地域の医療を支える人材育成は不可欠である。財政的な課題は大きいですが、行政や地域と連携しながら、創意工夫を重ねていく必要がある。

(5) 諸問題に関する協議

1. パワハラ問題への対応

水田先生より、パワハラ概念について、「受け手がハラスメントと感じれば、それはハラス

メントである」という最も広い社会医学的定義が説明された。従来の法的な定義よりも包括的なアプローチを提唱している。具体的には、看護学校として良好な学習環境を整えるという観点から、法的責任のあるハラスメントに限らず、広義のハラスメントも重大な問題として捉える必要があると強調された。

三田先生からは、保護者や学生からのクレームへの対応の難しさが指摘された。特に、保護者の真意は子どもを守ろうとする気持ちから来ていることを理解し、face to faceでの対話の重要性を説かれた。

教育現場における具体的な対応策として、以下のポイントが議論された。

- 学生の人権を尊重すること
- 教員と学生の信頼関係の構築
- 学生の個性や特性を深く理解すること
- 具体的で建設的な指導方法の改善

【主なディスカッション内容】

水田先生：最近、学生と教員の関係性が非常に複雑になっている。従来の指導方法が通用しなくなっているのが現状。かつては許容されていた厳しい指導が、今では学生の人権侵害と受け止められることがある。例えば、「できない」「理解できないのか」といった言葉一つで、学生の自尊心を傷つける可能性がある。

参加者 A：学生の感受性が以前と大きく変わってきているということか。

水田先生：その通り。重要なのは、指導の意図と学生の受け止め方のギャップを埋めること。

三田先生：保護者からのクレームも増加していると感じている。

水田先生：保護者は子どもを守ろうとする気持ちから、些細な言動も厳しく見ている。教員には高度なコミュニケーション能力が求められる。

司会：では、具体的な対応策はあるか？

水田先生：まずは信頼関係の構築である。学生一人ひとりの特性を理解し、個別のアプローチが必要。

三田先生：また、組織的なハラスメント防止研修の実施も重要だと考えている。

参加者 B：具体的にどのような研修が効果的か？

水田先生：コミュニケーションスキル、アンガーマネジメント、学生の心理理解などを包括的に学ぶ研修が有効。

2. 運営に関して協議したい事項

学生確保は、看護学校が直面する最も深刻な課題の一つとして議論された。少子化と大学志向により、看護専門学校への入学者が減少傾向にあることが報告された。

対策として、以下のアプローチが提案された。

- 社会人学生の積極的な受け入れ
- SNS を活用した効果的な広報活動
- 専門学校の独自の強みをアピールすること

具体的な取り組み事例として、オープンキャンパスの充実、卒業生を通じた口コミ戦略、学生主体の SNS クラブによる情報発信、実習施設との密接な連携などが共有された。外国人学生の受け入れについては、インドネシアとの協定を通じて、日本語教育の充実や入学試験の工夫など、具体的な取り組みが報告された。

【主なディスカッション内容】

上野教務主任：我々の学校では、SNS を活用した学生主体の広報活動を展開している。

参加者 C：具体的にどのような取り組みか？

上野教務主任：学生自身が SNS クラブを立ち上げ、学校の魅力を発信している。学生目線の情報発信が効果的。

青森県：社会人学生の確保も重要。

厚労省：専門実践教育訓練給付金制度を活用し、社会人の学び直しを支援している。

参加者 D：具体的な成果はあるか？

厚労省：一定の成果が出ており、40 代の社会人の入学も増加傾向にある。

福岡県：外国人学生の受け入れについても検討が必要。

日本医師会：インドネシアとの協定により、現地で日本語教育を行い、学生を受け入れている。

3. 教育上の課題で協議したい事項

学力低下への対応は、多くの教育機関が直面している喫緊の課題として議論された。基礎学力の底上げのために、退職教員の活用や教育方法の抜本的な見直し、生活指導の在り方の再検討などが提案された。メンタルヘルスや発達障害のある学生への対応については、合理的配慮の提供、個別支援の充実、専門家との連携、包括的なガイドラインの整備の必要性が強調された。教員の確保と育成に関しては、待遇改善、働きがいのある職場環境の創出、継続的な研修機会の提供、キャリア支援の重要性が議論された。

【主なディスカッション内容】

鹿児島県医師会：学生の基礎学力低下が深刻な問題となっている。

水田先生：教育方法そのものの抜本的な見直しが必要。

参加者 E：具体的な対策はあるか？

水田先生：退職教員の活用、個別指導の充実、学習支援体制の整備などが考えられる。

三田先生：メンタルヘルスの問題も看過できない。

厚労省：合理的配慮の提供は法的にも求められている。

参加者 F：発達障害や特性のある学生への具体的な支援方法は？

三田先生：個別の特性に応じた学習支援、心理的サポート、教員の理解と対応力の向上が重要。

4. 日本医師会への要望

看護職の魅力発信について、社会人のキャリア転換事例を紹介する動画コンテンツの作成や、看護の魅力を積極的に発信することが提案された。財政支援に関しては、地域医療介護総合確保基金の拡充、運営費補助の抜本的な見直し、地方自治体との連携強化が要望された。

【主なディスカッション内容】

群馬県：財政支援の拡充が急務である。

日本医師会：地域医療介護総合確保基金の運営費補助拡充を厚労省に継続的に要望している。

茨城県：現状のままでは、地域の看護師養成そのものが危うくなる。

参加者 G：看護の魅力発信についても、さらなる取り組みが必要では？

日本医師会：社会人のキャリア転換事例を紹介する動画コンテンツの作成など、様々な取り組みを行っている。

5. 厚生労働省への要望

人材確保支援として、看護職の魅力発信、処遇改善、賃金上昇政策の実施、社会人の学び直し支援が強く求められた。教育環境整備については、専任教員養成講習会の充実、オンライン化の推進、准看護師養成支援、国家試験会場確保などが議論された。

合理的配慮の観点から、障害のある学生への支援、教育機会の平等確保、個別支援の推進が重要視された。具体的な要望として、専門実践教育訓練給付金の対象拡大、授業料無償化、地方交付税措置の拡充などが提案された。

【主なディスカッション内容】

参加者 H：看護職員の処遇改善が急務である。

厚労省：賃金上昇政策、処遇改善に向けた取り組みを進めている。

福岡県：教育環境の整備、特に専任教員の確保と育成が課題。

厚労省：専任教員養成講習会の充実、オンライン化の推進などを検討している。

参加者 I：国家試験会場の確保や、准看護師養成支援についても要望がある。

厚労省：これらの課題についても、鋭意検討を進めている。

4. 閉会

日本医師会の釜范敏副会長よりビデオメッセージが述べられた後、江澤和彦常任理事より閉会が宣言された。

【釜范副会長よりビデオメッセージ】

本日お集まりの看護師行政関係者の皆様、長年にわたり地域医療を支える看護職員の養成にご尽力いただき、心より感謝申し上げます。看護学校への入学希望者が急激に減少している現状に、私自身も深い危機感を抱いている。かつて看護学校の校長を務めた経験から、現場の先生方の苦勞と献身に、衷心より敬意を表する。

地方における看護学校の存在は、単なる教育機関ではなく、地域医療を支える極めて貴重な社会的資源である。この資源を決して失うことはできない。本日は厚生労働省の担当課長にもご出席いただいているが、現場の声を真摯に受け止めていただきたい。国民の命と健康を守るために、看護学校への支援と看護学生を増やすための具体的な施策を強く要望する。

学生の気質も大きく変化しており、教育現場の先生方は並々ならぬ苦勞をされている。人を育てる仕事の尊さを改めて強調したい。学生たちが看護の仕事にやりがいと喜びを感じ、困難に直面しても、看護の本質的な価値を見失わない、強く優しい専門家として成長することを心から願っている。卒業後も、悩んだときに母校を頼れる、温かい学校運営を皆様をお願いしたい。

本日、公務により直接参加できなかったが、現場の皆様からいただいたご意見、ご要望を日本医師会として真摯に受け止め、国との交渉に全力を尽くす所存である。

