

令和6年度文部科学省委託

**学校における医療的ケア実施体制の拡充事業
（医療的ケア看護職員の人材確保
・配置方法に関する調査研究）**

事業報告書

令和7年3月

PWCコンサルティング合同会社

目次

要 旨	1
I 事業の背景・目的	2
1. 事業の背景・目的	2
2. 事業の実施内容	2
3. 事業実施体制	4
II 事前調査結果	6
1. 過去の文部科学省関連事業の分析を通じたヒアリング先候補自治体の抽出	6
2. 令和5年度 文部科学省「学校における医療的ケア実施体制充実事業（安心・安全な医療的ケアの実施に向けた取組の推進に関する調査分析事業）」の成果の分析	8
III 自治体における医療的ケア看護職員の人材確保・定着に向けた取組の現状	18
1. ヒアリング調査	18
2. 医療的ケア看護職員の人材確保・定着に向けた取組に係る各自治体へのヒアリング実施結果	21
(1) 効果的な人材の募集・確保の方法	22
(2) 労働・雇用の環境・条件の整備	24
(3) 継続的に就労できる体制・環境の整備	27
(4) 医療的ケア看護職員の資質向上	30
(5) 医療的ケア看護職員の負担の軽減（解消）、安心の確保	32
IV 自治体における医療的ケア看護職員の人材確保・定着に向けた取組の方向性	34
1. 全国の自治体における医療的ケア看護職員の人材確保・定着に向けた取組の方向性	34
(1) 効果的な人材の募集・確保の方法	34
(2) 労働・雇用の環境・条件の整備	36
(3) 継続的に就労できる体制・環境の整備	38
(4) 医療的ケア看護職員の資質向上	40
(5) 医療的ケア看護職員の負担の軽減（解消）、安心の確保	41
2. 課題と今後に向けて	43

【参考】 ヒアリング議事要旨	45
(1) 青森県	45
(2) 神奈川県	48
(3) 熊本県	50
(4) 長野県	52
(5) 奈良県	54
(6) 兵庫県	56
(7) 広島県	58
(8) 神奈川県川崎市	60
(9) 福岡県北九州市	62
(10) 愛知県刈谷市	64
(11) 神奈川県逗子市	65
(12) 岐阜県瑞浪市	66
(13) 新潟県南魚沼市	67
(14) 兵庫県姫路市	69
(15) 三重県桑名市	71

要 旨

i. 目的

令和3年9月に「医療的ケア児及びその家族に対する支援に関する法律」が施行されたこと等を背景に、各自治体において、医療的ケア児の受け入れ体制の一層の整備が進められている。学校で医療的ケア児が安全に安心して医療的ケアを受けるためには、在籍する医療的ケア児の状況に応じた医療的ケア看護職員の適切な配置が重要であり、令和5年度に文部科学省が実施した「安心・安全な医療的ケアの実施に向けた取組の推進に関する調査分析」における現状の分析を踏まえても、医療的ケア看護職員の確保や定着について更なる取組が求められているところである。本事業は、各自治体における医療的ケア看護職員の募集・確保に係る取組状況に関する調査を実施し、自治体の取組の実態や課題等を把握し、人材の確保及び定着に向けて各自治体に求められる取組の方向性を整理することを目的として実施した。

ii. 事前調査結果

令和5年度に文部科学省が実施した「安心・安全な医療的ケアの実施に向けた取組の推進に関する調査分析」にて明らかとなった、全国の各自治体における医療的ケア看護職員の募集・確保に向けた取組状況と取組における成果・課題の抽出、文部科学省の実施する「学校における医療的ケアに関する実態調査」の追加的分析を通じて、医療的ケア看護職員の人材を効果的・効率的に確保し配置するための取組のポイントや課題をまとめた。

iii. 自治体における医療的ケア看護職員の人材確保・定着に向けた取組の現状

事前調査を基に選定した全国の教育委員会に対するヒアリング調査を実施した。ヒアリング調査では、効果的・効率的に医療的ケア看護職員の人材を確保することに向けた多様な取組事例が確認された。ヒアリング調査結果をもとに、各自治体の取組の特徴や、取組の成果、今後の展望、他の自治体における展開の方向性などを整理し、事例集として取りまとめを行った。

iv. 自治体における医療的ケア看護職員の人材確保・定着に向けた取組の方向性

上記 ii, iii の調査を通して把握された取組の現状や課題、自治体に期待される今後の取組の方向性について、医療的ケア看護職員の確保・定着に係る取組のポイントに沿って整理した。

I 事業の背景・目的

1. 事業の背景・目的

各自治体では、医療的ケア児の受け入れ態勢の一層の整備が進められているが、各学校における医療的ケア実施体制の拡充、安全・安心な医療的ケアの実施体制の整備に向けては、医療的ケア看護職員の確保及び定着について更なる取組が求められているところである。

本事業は、これまでの国（文部科学省）の各種事業等において実施された各自治体の医療的ケア看護職員の確保・配置方法等の取組や調査研究等の結果等を踏まえ、学校における医療的ケア看護職員の人材確保・配置方法に焦点を当てた、各自治体の課題や、それに対する具体的な取組内容について、項目ごとに取りまとめた事例集を作成することとした。

2. 事業の実施内容

(1) 事前調査

事前調査として、以下の1)、2)を実施した。(事前調査の詳細については、「第II章 事前調査結果」を参照。)

1) 過去の文部科学省関連事業の分析を通じたヒアリング候補となる自治体の抽出

これまで文部科学省で実施してきた「学校における医療的ケア実施体制充実事業」等の関連事業において収集された自治体の事例のうち、特に医療的ケア看護職員の確保・配置に向け積極的な取組を進めていた自治体の事例の詳細を確認し、医療的ケア看護職員の確保・配置に向けた具体的な取組内容を項目別に整理した。あわせて、本事業におけるヒアリング調査で更なる深堀調査を行うに資すると考えられたヒアリング候補となる自治体を抽出した。

2) 令和5年度 文部科学省「学校における医療的ケア実施体制充実事業（安心・安全な医療的ケアの実施に向けた取組の推進に関する調査分析事業）」の成果の分析

令和5年度 文部科学省「学校における医療的ケア実施体制充実事業（安心・安全な医療的ケアの実施に向けた取組の推進に関する調査分析事業）」の成果を活用し、以下2つの調査を実施した。

① 令和5年度 文部科学省「学校における医療的ケア実施体制充実事業（安心・安全な医療的ケアの実施に向けた取組の推進に関する調査分析事業）」成果・課題の整理

令和5年度 文部科学省「学校における医療的ケア実施体制充実事業（安心・安全な医療的ケアの実施に向けた取組の推進に関する調査分析事業）」における調査・分析の結果より、医療的ケア看護職員の人材確保・配置方法に関する成果と課題として明らかになった内容を抽出し、整理を行った。

② 医療的ケア看護職員の人材の確保につながる要因の分析

令和5年度 文部科学省「学校における医療的ケア実施体制充実事業（安心・安全な医療的ケアの実施に向けた取組の推進に関する調査分析事業）」にて、全国の教育委員会・学校を対象として実施したアンケート調査「学校における医療的ケア実施体制調査」の結果をもとに、医療的ケア看護職員の人材の確保につながる要因の分析を行った。

（2）ヒアリング調査

文部科学省にて過去に実施した「学校における医療的ケア実施体制充実事業」等の事業へ参画した自治体に加え、デスクトップ調査・架電調査、検討会委員からの推薦を通じて、医療的ケア看護職員の人材の確保・配置に向けた積極的な取組を行っていると考えられた自治体15例を選定した。

各自治体に対するオンライン形式でのヒアリング調査を通じて、医療的ケア看護職員の人材確保・配置に向けた取組状況や取組におけるポイント、好事例等を聴取した。

（3）学校における医療的ケア看護職員の人材確保・配置方法に関する取組事例集の作成

各自治体へのヒアリング調査結果をもとに、各自治体の医療的ケア看護職員の人材確保・配置に向けた取組の特徴や、取組の成果、今後の展望、他の自治体における展開の方向性などを整理し、「学校における医療的ケア看護職員の人材確保・配置方法に関する取組事例集」を作成した。

3. 事業実施体制

調査の設計・分析等について専門的立場から指導・助言を得るため、有識者や教育委員会、関係団体からなる検討委員会を設置した。

検討委員会の委員及び開催状況は以下のとおり。

図表1-1 検討委員会 委員一覧

ご氏名	ご役職（令和6年度現在）
池田 彩乃	山形大学地域教育文化学部 准教授
井本 寛子	公益社団法人日本看護協会 常任理事
島添 聡	東京都立光明学園 統括校長
下山 直人（○）	筑波大学 非常勤講師
高山 和浩	長野市教育委員会事務局学校教育課 指導主事
原口 道子	公益財団法人 東京都医学総合研究所 社会健康医学研究センター 難病ケア看護ユニット 主席研究員
古川 恵子	北九州市教育委員会学校教育部特別支援教育課 医療的ケア児支援担当係長
山本 紀子	三重県教育委員会特別支援教育課 指導主事
渡辺 弘司	公益社団法人日本医師会 常任理事

（○：委員長、五十音順、敬称略）

【オブザーバー】 文部科学省初等中等教育局特別支援教育課

菅野和彦	視学官（併）特別支援教育課特別支援教育調査官
相原千絵	特別支援教育調査官（病弱・身体虚弱教育担当）
齋藤綾子	課長補佐（併）医療的ケア対策専門官
福島稜平	支援第一係長
平井奈穂子	支援第一係

（敬称略）

図表1-2 検討委員会 開催実績

回数	開催日時	議題
第1回	令和6年7月18日 15:00～17:00	<ul style="list-style-type: none"> • 事業概要 • 事例集の作成案 • 事前調査の結果報告・ヒアリング先候補案
第2回	令和6年10月30日 17:00～19:00	<ul style="list-style-type: none"> • 前回議論の振り返り • 医療的ケア看護職員確保の要因分析 • 事例集の構成案・ヒアリング先候補案・追加ヒアリング先候補案 • ヒアリング実施状況
第3回	令和6年12月19日 17:00～19:00	<ul style="list-style-type: none"> • ヒアリング実施状況 • 事例集の取りまとめ案 • 事業報告書の構成案
第4回	令和7年3月11日 17:00～19:00	<ul style="list-style-type: none"> • ヒアリング実施結果・事例集作成案 • 事業報告書作成案

Ⅱ 事前調査結果

1. 過去の文部科学省関連事業の分析を通じたヒアリング先候補自治体の抽出

1) 実施概要

令和元年度以降、文部科学省で実施してきた「学校における医療的ケア実施体制充実事業」等の関連事業において収集された自治体の事例のうち、特に医療的ケア看護職員の確保・配置に向け積極的な取組を進めていると考えられた自治体の事例を集約したうえで詳細を確認し、医療的ケア看護職員の確保・配置に向けた具体的な取組内容を項目別に整理した。あわせて、本事業におけるヒアリング調査で更なる深堀調査を行うに資すると考えられたヒアリング先候補自治体を抽出した。

■ 調査の対象

以下の事業を対象として、調査を行った。

- 「学校における医療的ケア実施体制充実事業」（令和元年度～令和5年度）
- 「小・中学校等における医療的ケア児の受入れ・支援体制の在り方に関する調査研究」（令和3年度～令和5年度）

■ 調査の方法

過去の関連事業にて収集された自治体の事例のうち、特に医療的ケア看護職員の確保・配置に向け積極的な取組を進めていると考えられた自治体の事例40例を抽出。各自治体の取組内容について、取組の項目ごとに整理・分析を行った。

2) 分析結果

本調査の対象とした40自治体における、医療的ケア看護職員の確保・配置に向けた取組内容を分析し、以下の5つに分類できると考えられた。このため、当該分類を土台として、ヒアリング調査項目や、事例集の章構成を検討することとした。

1. 人材確保・募集方法の工夫
2. 医療的ケア看護職員の配置方法の工夫
3. 医療的ケア看護職員の資質向上のための取組
4. 関係者と連携した体制整備における工夫
5. 保護者の負担軽減に向けた取組

40 自治体の内、特に特色のある又は先進的な取組を実施しており、他の自治体の参考となりうると考えられた 15 自治体について、自治体種別や医療的ケア看護職員の確保・配置に係る取組の特色、地域等に偏りの無いよう、本事業におけるヒアリング調査の対象として選定した。最終的なヒアリング調査対象は、「図表 3-1 ヒアリング調査対象一覧」を参照。

2. 令和5年度 文部科学省「学校における医療的ケア実施体制充実事業（安心・安全な医療的ケアの実施に向けた取組の推進に関する調査分析事業）」の成果の分析

（1）令和5年度 文部科学省「学校における医療的ケア実施体制充実事業（安心・安全な医療的ケアの実施に向けた取組の推進に関する調査分析事業）」成果・課題の整理

1)実施概要

令和5年度 文部科学省「学校における医療的ケア実施体制充実事業（安心・安全な医療的ケアの実施に向けた取組の推進に関する調査分析事業）」では、全国の教育委員会・学校に対するアンケート調査・ヒアリング調査を通じ、学校における医療的ケアの実施に当たって自治体や学校が直面している課題の実態や状況を把握した。

特に、医療的ケア看護職員の人材の確保・配置に関する成果と課題として明らかになった内容を抽出し、前述の5つの分類に沿って整理した。

2)分析結果

令和5年度 文部科学省「学校における医療的ケア実施体制充実事業（安心・安全な医療的ケアの実施に向けた取組の推進に関する調査分析事業）」における調査・分析の結果から、全国の教育委員会・学校における医療的ケア看護職員の人材確保・配置方法に関する成果と課題として把握された内容は以下のとおりである。

図表 2-1 令和 5 年度「学校における医療的ケア実施体制充実事業」

成果と課題の整理

「1. 人材確保・募集方法の工夫」

1. 人材確保・募集方法の工夫	
1) 潜在看護師への訴求	<p><成果></p> <ul style="list-style-type: none"> 潜在看護師への訴求に向けた取組としては、広報への折り込みチラシ／ポスターの配布／募集の横断幕の設置／知り合いを通じた口コミ等が存在した。 <p><課題/解決策></p> <ul style="list-style-type: none"> 医療的ケア看護職員という仕事の魅力として、学校で働く意義を訴えることが有用と考えられた。
2) 雇用条件の工夫	<p><成果></p> <ul style="list-style-type: none"> 子育て中の看護師等においては、短時間勤務、夜勤がないこと、休日や夏休みを取れる等の働き方がマッチしている例も見られた。 <p><課題/解決策></p> <ul style="list-style-type: none"> 給与の低さや、非常勤の不安定な勤務形態等が医療的ケア看護職員の離職に繋がっていた。
3) 効率的な人材募集方法の選択	<p><成果></p> <ul style="list-style-type: none"> 関係団体・機関と連携した人材募集/転職イベントへの参加／ハローワークを通じた求人／都道府県ナースセンターを通じた求人／県看護協会等への相談／（市区町村）訪問看護ステーション等への相談などの取組が存在した。 <p><課題/解決策></p> <ul style="list-style-type: none"> 事前調査において医療的ケア看護職員数は経年的に増加傾向にあることが確認されたが、アンケート調査においては、「ほとんど十分な応募があった」と回答する教育委員会が 30%程度ある一方で、教育委員会の規模を問わず、「応募がなく看護師等が集まらない」ことが難しいと考える教育委員会の割合が比較的高いことが確認された。 国においては、都道府県ナースセンターの活用や、都道府県看護協会等と連携した人材確保を促すことや、看護師等が学校で働く魅力を発信すること、これまで文部科学省の事業において作成した研修関係資料の活用の促進を含め、安全・安心に医療的ケアを実施するための研修システムを構築することについても検討していくことが考えられる。

1. 人材確保・募集方法の工夫	
4) 自治体や学校の状況に合わせた雇用形態の選択	<p><成果></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ アンケート調査において、医療的ケア児が在籍していると回答した教育委員会に医療的ケア児を受け入れている学校への看護師等の配置方法について尋ねたところ、「非常勤の看護師等を配置」が 58.8%で最も多く、次いで「病院や訪問看護ステーション等、外部への委託契約による派遣」が 32.4%であった。 ・ 特に宿泊行事や校外学習においては、医療的ケア看護職員だけでなく、専門性の高い外部委託の看護師も利用している事例が見られた。 <p><課題/解決策></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学校に対するアンケート調査においては、「教育委員会は医療的ケア児の受け入れ校に対して、初年度支援の仕組みを作り、実施すべき」など、看護師派遣システムの構築を求める声が見られた。
5) 職場環境の整備	<p><成果></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ヒアリング調査からは、学校で看護師等が働く魅力として、「子供の成長に寄り添える」、「支援により病気の受け入れやケアの自立が促される」、「看護師がケアを行うことで子供が学校で学ぶことができること等にやりがいを感じる」などの意見があった。 <p><課題/解決策></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ヒアリング調査においては、離職が多く看護師等の確保に苦慮している教育委員会があることが改めて明らかになった。 ・ 都道府県や政令指定都市においては「離職が多い」ことに危機感又は課題意識を持つ教育委員会が比較的多いことが確認された。

図表 2-2 令和 5 年度「学校における医療的ケア実施体制充実事業」

成果と課題の整理

「2. 医療的ケア看護職員の配置方法の工夫」

2. 医療的ケア看護職員の配置方法の工夫	
1) 配置基準・予算要求の考え方	<p><成果></p> <ul style="list-style-type: none"> 配置基準や予算要求においては、配置の必要性に係る法的根拠を訴えたり、看護師配置の必要性や配置の効果を訴えたりする取組が見られた。 <p><課題/解決策></p> <ul style="list-style-type: none"> いずれの自治体種別においても、令和元年度以降、財政上の理由で看護師等を確保できなかったケースが全体の1割弱ほど存在していた。
2) 効果的な体制構築の工夫	<p><成果></p> <ul style="list-style-type: none"> 指導的な立場となる看護師や教育委員会事務局職員が各学校を巡回し指導や相談対応を行い、代替看護師を確保し、欠勤時に派遣するなど、医療的ケア看護職員の安心や学校関係者が十分に連携する環境整備に向けた取組が確認された。 指導的な立場となる看護師が複数の学校を巡回することで、各校のヒヤリ・ハット事例を収集している事例が見られた。 <p><課題/解決策></p> <ul style="list-style-type: none"> 医療的ケア看護職員が安心して執務するためにも、リーダーシップの取れる指導的な立場となる看護師を配置することが必要と考えられた。各教育委員会においては、地域の実情に応じて指導的な立場となる看護師を位置付けたり、指名したりすることを促進する必要があると考えられる。 指導的な立場となる看護師が、各学校を巡回して医療的ケア児の状況や対応マニュアルなどを把握していることを踏まえ、各学校に配置されている医療的ケア看護職員不在時の代替対応も行えるような体制づくりも期待できる。

図表 2-3 令和5年度「学校における医療的ケア実施体制充実事業」

成果と課題の整理

「3. 医療的ケア看護職員の資質向上のための取組」

3. 医療的ケア看護職員の資質向上のための取組	
1) 研修の実施	<p><成果></p> <ul style="list-style-type: none"> 各学校での受入れ実態を踏まえて人工呼吸器の臨床研修を行う、初めて学校で医療的ケアを実施する看護師等に対する研修を行う、オンデマンド型の研修とし、勤務時間への振替も行うなど、内容・方法ともに工夫して実施されていた。オンデマンド配信など受講しやすい工夫もポイントと考えられた。 <p><課題/解決策></p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート調査からは、都道府県や政令指定都市以外の教育委員会では看護師等に対する研修の実施率が低く、研修機会の確保が課題と考えられた。 政令指定都市以外の市区町村教育委員会では単独での研修の企画・実施が困難であることも想定されるため、都道府県教育委員会の研修へ参加するなど引き続き教育委員会での研修機会の確保に取り組んで行く必要がある。 職務として受講できる環境整備や研修内容について、これまで文部科学省の事業において作成した研修関係資料の活用を促すを含め、充実させる必要があると考えられる。
2) キャリア構築支援	<p><成果></p> <ul style="list-style-type: none"> 比較的規模の大きい自治体（市）では、一定年数の経験を積んだ看護師について、エリアごとに巡回する「エリア別巡回看護師」の設置を検討している事例も存在した。 <p><課題/解決策></p> <ul style="list-style-type: none"> 医療的ケア看護職員として、役職を設けるなどキャリアパスの検討の必要性・有用性が示唆された。

図表 2-4 令和 5 年度「学校における医療的ケア実施体制充実事業」

成果と課題の整理

「4. 関係者と連携した体制整備における工夫」

4. 関係者と連携した体制整備における工夫	
1) 介護福祉士・認定特定行為業務従事者の活用	<p><成果></p> <ul style="list-style-type: none"> 認定特定行為業務従事者を活用することで、医療的ケア児の進級・進学を挟んで長期のサポートを実現し、教職員や医療的ケア看護職員以外の体制確保ができるというメリットが確認された。 <p><課題/解決策></p> <ul style="list-style-type: none"> 医療的ケア児が様々な学校に少数で分散して在籍している小・中学校等においては、実質的に認定特定行為業務従事者の配置が難しく、看護師による対応が基本となると考えられた。
2) 校内の連携体制構築	<p><成果></p> <ul style="list-style-type: none"> 医療的ケアに関わる学校関係者や保護者の役割分担をあらかじめ整理しておくことで、関係者間の相互理解が進み効果的な連携につながったとする自治体が複数存在した。 学校内で医療的ケア看護職員が抱く悩みや問題を組織的に解消できるよう校内の関係者間の連携を進めている自治体が見られた。 <p><課題/解決策></p> <ul style="list-style-type: none"> 小・中学校等では校内の医療的ケア看護職員を含めた役割分担の整理に係るノウハウがないため支援が必要であり、教育委員会によるガイドライン等を通じた支援が有用と想定される。
3) 医療的ケア看護職員の負担軽減	<p><成果></p> <ul style="list-style-type: none"> 指導的な立場となる看護師による巡回を行うことで、他校の取組の共有や技術の指導・平準化、医療的ケア看護職員の安心につながったという自治体が複数存在した。 <p><課題/解決策></p> <ul style="list-style-type: none"> 医療的ケア看護職員の相談窓口として専念できる人材を確保することが体制の拡充に寄与すると考えられた。

図表 2-5 令和 5 年度「学校における医療的ケア実施体制充実事業」

成果と課題の整理

「5. 保護者の負担軽減に向けた取組」

5. 保護者の負担軽減に向けた取組	
1) 校外学習・通学支援	<p><成果></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ガイドラインにて付添いの基準を定めておくことで、学校側も迷わず検討できる、付添いの見通しができることで保護者等の理解を得られやすい等のメリットがあるとする自治体が見られた。 ・ 医療的ケア児への付添いは改善傾向にあり、そのための取組も各教育委員会等において講じられていることが確認された。 <p><課題/解決策></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 校外学習の付添い解消に向けては、医療的ケア看護職員だけでなく、外部委託の看護師や地域の関係者を巻き込んだ対応も有用と考えられた。 ・ 校外学習に関しては、日中の学校とは異なる医療的ケアが求められ、対応する医療的ケア看護職員が確保できない・看護師の勤務時間を超える等の理由から、保護者の付添いが必要となっていることが明らかとなった。 ・ 登下校時や校外学習時の付添いも含め、代替案などを十分に検討しながら、付添いを求める場合でも、真に必要と考える理由や付添いが不要になるまでの見通しについて整理し、保護者に示す必要があると考えられる。 ・ 国においては、引き続き登下校時や校外学習時の付添い負担や経済的負担等も踏まえ、支援の充実についても検討しつつ、各教育委員会における取組を支援することが求められる。 ・ 登下校時の付添いについては改善が見られた自治体においても、多額の費用を必要とするといった施策的な課題に加え、医療的ケア児のケア内容の多様性や移動に伴うケアのリスク等様々な課題があり、解消に向けた取組を長期的に推進する必要がある。

本調査の結果をもとに、後続の第Ⅲ章に示すヒアリング調査項目を設計した。ヒアリング調査項目は、本調査において把握された成果に関する具体的な取組状況についてさらなる深堀を行い、また本調査において把握された課題については、具体的な対応策の示唆を得ることを目的として設計した。具体的なヒアリング調査項目については、Ⅲ-1 ヒアリング調査、「調査内容」を参照。

(2) 医療的ケア看護職員の人材の確保につながる要因の分析

1) 実施概要

医療的ケア看護職員が充足している自治体において、どのような取組が医療的ケア看護職員の確保に影響を与えているのかを分析するため、令和5年度 文部科学省「学校における医療的ケア実施体制充実事業（安心・安全な医療的ケアの実施に向けた取組の推進に関する調査分析事業）」にて全国の教育委員会・学校を対象として実施したアンケート調査「学校における医療的ケア実施体制調査」の結果を活用してクロス集計を行い、医療的ケア看護職員の人材の確保につながる要因の分析を行った。クロス集計項目は以下のとおりである。

図表 2-6 クロス集計項目

分析軸		集計項目
求人に対する看護師等の応募状況	×	①看護師等の確保のために実施している取組
		②看護師の配置方法
		③単独配置の学校の有無
		④直接雇用の看護師の予算上の積算単価
		⑤指導的立場の看護師の配置有無
		⑥看護師等や教職員を対象とした研修の実施状況
		⑦医療的ケア運営協議会の設置有無
		⑧ガイドラインの策定有無

2) 分析結果

集計の結果、特に④直接雇用の看護師の予算上の積算単価に関して、時間当たりの積算単価が高いほど医療的ケア看護職員が充足している自治体の割合が多く、時間当たりの積算単価が低いほど医療的ケア看護職員が不足している自治体の割合が多いなど、医療的ケア看護職員の確保状況との相関が見られた。この結果から、雇用条件は、人材の確保状況に影響する可能性が示唆された。一方で、その他の集計項目に関する分析結果によると、医療的ケア看護職員の募集や、医療的ケアの実施体制の整備に向けた積極的な取組を行っている自治体でも、医療的ケア看護職員が十分確保できていない事例も確認された。

医療的ケア看護職員の人材確保には複数の要因の組み合わせが関与しているため、より正確な要因分析を行うためには、アンケート調査「学校における医療的ケア実施体制調査」の結果に加え、自治体の人口や、医療資源の状況等、複数の既存データを含め、各要因の相関関係を分析する必要があると考えられた。このため、ヒアリング調査を行うに当たっては、自治体の人口や、医療資源の状況等の基本情報を事前に調査したうえで、ヒアリング調査にて、人材の確保・定着に効果のあつ

た取組について質的な深堀を行い、事前調査結果・ヒアリング調査結果を踏まえ、特に有効な取組について分析することとした。

Ⅲ 自治体における医療的ケア看護職員の人材確保・定着に向けた取組の現状

1. ヒアリング調査

■ 調査対象

ヒアリング調査対象は以下 15 自治体である。なお、個人情報保護等の観点から、以降個別の学校名は伏せることとする。

図表3-1 ヒアリング調査対象一覧

事例番号	担当課
1	青森県教育委員会 学校教育課 特別支援教育推進室
2	神奈川県教育委員会 特別支援教育課
3	熊本県教育委員会 特別支援教育課
4	長野県教育委員会 特別支援教育課
5	奈良県教育委員会 特別支援教育推進室
	奈良県看護協会
6	兵庫県教育委員会 特別支援教育課
7	広島県教育委員会 特別支援教育課
8	川崎市教育委員会 支援教育課
9	北九州市教育委員会 特別支援教育課
10	刈谷市教育委員会 教育部 学校教育課
11	逗子市教育委員会 教育部
12	瑞浪市教育委員会 学校教育課
13	南魚沼市教育委員会 学校教育課
14	姫路市教育委員会 育成支援課
15	桑名市教育委員会 人権教育課

■ 調査方法

オンラインでのインタビュー形式

■ 調査内容

図表 3-2 ヒアリング調査項目

調査項目	内容
1. 基本情報（医療的ケアの実施体制）	<ul style="list-style-type: none"> • 医療的ケア児数、医療的ケア児の状況 • 医療的ケア看護職員の雇用形態（常勤・非常勤・外部委託等） • 医療的ケア看護職員の配置場所（学校・教育委員会・医療機関）、配置方法（常時配置・巡回等） • 医療的ケアの実施体制、関係者・関係機関（保護者や主治医、学校医、医療的ケア指導医、医療的ケアコーディネーター、教職員など）との連携状況
2. 医療的ケア看護職員の人材確保・募集	<ul style="list-style-type: none"> • 医療的ケア看護職員の人材募集方法（看護協会や都道府県ナースセンター、訪問看護ステーション連絡協議会、ハローワーク等の関係団体・機関との連携状況） • 一定の資質・専門性を有する医療的ケア看護職員の安定的な確保に向けた取組 • 潜在看護師への訴求・認知度の向上に向けた取組（チラシ・ポスター等での広報や、看護学生向けの研修の実施等）
3. 医療的ケア看護職員の労働・雇用環境や雇用条件の整備	<ul style="list-style-type: none"> • 医療的ケア看護職員の雇用条件（勤務日数・時間、就業場所、役職、処遇、等） • 医療的ケア看護職員の確保に向けた雇用時の工夫点（柔軟な働き方の提供、復職支援等） • 医療的ケア看護職員の配置基準・配置数の考え方 • 緊急時に備えた保障体制（保険への加入等）
4. 学校における安全・安心な医療的ケア実施体制・環境整備	<ul style="list-style-type: none"> • 欠勤・災害発生等緊急時等に備えた体制確保状況（代替看護師の配置等） • 指導的な立場となる看護師の配置状況 • 介護福祉士・認定特定行為業務従事者の活用状況 • 校外学習、通学支援、修学旅行（泊を伴う校外学習）に関する対応状況、保護者の負担軽減に向けた取組・成果 • 学校における安全・安心な医療的ケアの実施に向けたガイドラインやマニュアルの整備状況 • 緊急時の責任体制等の安全管理体制

調査項目	内容
	<ul style="list-style-type: none"> • ヒヤリ・ハット事例発生時の対応方法 • 医療的ケア看護職員の就業継続・離職防止に向けた取組 • 医療的ケア看護職員の不安解消を目的とした取組（相談体制の確保、医療的ケア看護職員の相互交流等）
5. 医療的ケア看護職員の資質向上	<ul style="list-style-type: none"> • 医療的ケア看護職員の役割（初任、現任、指導的な立場等）に応じた研修の実施状況 • 広域的な研修機会の活用状況 • 医療的ケア看護職員の専門性向上に向けた研修・指導等の取組 • 医療的ケア看護職員のやりがいの形成や、キャリア構築支援に向けた取組
6. 取組の成果・今後の展望	<ul style="list-style-type: none"> • 上記項目の内、医療的ケア看護職員の確保・配置に向け特に有効だった取組 • 自治体の状況・前提を踏まえた取組の目的、取組における工夫点 • 上記取組について得られた効果、どのような観点で評価しているか • 見直しの方針や今後の取組の展望

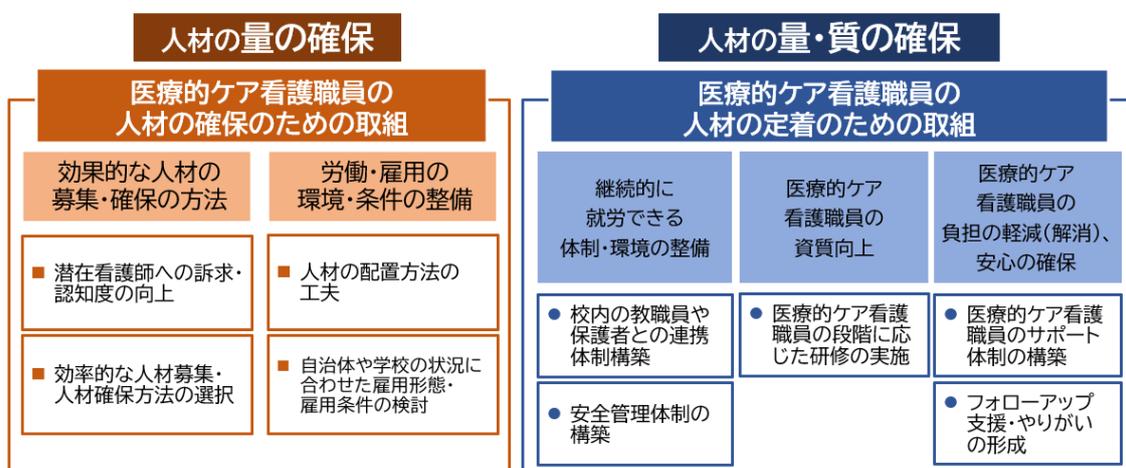
■ **実施時期** 令和6年10月7日～令和6年12月20日

なお、各自治体へのヒアリング議事要旨については、本報告書末尾の「【参考】ヒアリング議事要旨」を参照。

2. 医療的ケア看護職員の人材確保・定着に向けた取組に係る各自治体へのヒアリング実施結果

ヒアリング調査結果にて把握された各自治体の取組状況を整理すると、医療的ケア看護職員の人材の確保・配置に向けては、医療的ケア看護職員の人材の「確保」のための取組と、人材の「定着」のための取組が大きな要素となると考えられた。このため本章では、以下図表に示す取組項目ごとに、各自治体の取組事例を整理する。

図表 3-3 医療的ケア看護職員の人材の確保・定着に関連すると考えられた取組項目



■ 医療的ケア看護職員の人材の確保のための取組

(1) 効果的な人材の募集・確保の方法

1) 潜在看護師への訴求・認知度の向上

潜在看護師への訴求や、医療的ケア看護職員という働き方に関する認知度の向上に向けた取組として、教育委員会主催で、特別支援学校において対面の求人フェアを開催した事例や、教育委員会が求人のチラシを作成し、学校から保護者宛にチラシを配布した事例、県ナースセンターが開催する看護職復職支援研修にて、学校における医療的ケアの実施をテーマとして取り上げた事例、文部科学省の公表するリーフレット「学校で看護師として働くこと」を市の窓口置き、配布した事例などが見られた。

- 県内での再就業を希望する潜在看護師を対象に、看護職復職支援研修を定期開催している。病院での実習等により最新の医療・看護の動向や看護技術の習得を支援することで、再就業を促進する。その中で、学校における医療的ケアの実施をテーマとして取り上げている。【奈良県看護協会】
- 特別支援学校を会場とした求人フェアを開催し、医療的ケア看護職員、介助員等幅広い職種を対象とした広報活動を実施し、人材確保につながっている。求人フェアについては、県ホームページやチラシで広報を行っている。【広島県教育委員会】
- ハローワークを通じた求人に加え、教育委員会が求人のチラシを作成し、学校から保護者へチラシを配布したことで、保護者からの人材の紹介及び人材確保につながった。医療的ケア看護職員の時給や勤務時間、勤務内容を記載したチラシを、学校の連絡配信アプリで保護者の携帯へ送付した。【南魚沼市教育委員会】
- 文部科学省の公表するリーフレット「学校で看護師として働くこと」を市の窓口置き、配布したことで、応募の問い合わせが増加した。【桑名市教育委員会】

2) 効率的な人材募集・人材確保方法の選択

医療的ケア看護職員の人材募集の方法として、ナースセンター、ハローワークや民間の求人サイトを通じた求人を行っている事例に加え、自治体のホームページ、自治体の広報誌に求人を掲載し、人材の確保につなげた事例が多数存在した。

その他、教育委員会が、特別支援学校の所在地域の医療機関と契約を結び、医療機関に勤務する医師や看護師を医療的ケア指導医や医療的ケア看護職員として派遣している自治体や、教育委員会が病院と協定を結び、病院に勤務する看護師を医療的ケア看護職員として出向させる体制としている自治体、現任の医療的ケア看護職員からの紹介を通じ、人材を確保している事例も存在した。また、泊を伴う校外学習等、学校配置の医療的ケア看護職員による対応が困難な場合、訪問看護ステーション等の外部委託を活用している事例も存在した。

- 県立特別支援学校や市町村立小・中学校では、ハローワークやナースセンターを通じた求人により医療的ケア看護職員を確保している。【奈良県教育委員会】
- 県のたより（広報誌）やハローワークへの求人の掲載により、人材を確保している。【神奈川県教育委員会】
- 特別支援学校へ配置する医療的ケア看護職員については、基本的に県教育委員会がまとめて地域の医療機関と契約を結び、医療機関からの派遣にて確保している。地域によっては、医療機関からの看護師派遣を行うことが難しい場合もあるため、そのような場合には民間の派遣会社へ委託し看護師を派遣している。【熊本県教育委員会】
- 教育委員会が市内の中核病院と協定を結び、病院で勤務している看護師が医療的ケア看護職員として特別支援学校に出向することで、安定的に人材を確保。同病院所属の医師に医療的ケアに知見のある医師（医療的ケア指導医）としての業務を委嘱している。【刈谷市教育委員会】
- 医療的ケア看護職員の募集方法としては、市の広報誌やホームページに求人を掲載している。加えて、現任の医療的ケア看護職員からの紹介を通じ、就業いただく場合もある。【逗子市教育委員会】
- 平成 24 年度より訪問看護ステーションへの委託を開始。医療的ケア看護職員の募集活動を行っても必要数の確保ができない場合やコロナ禍で直接雇用の医療的ケア看護職員を確保できなかった時期に、訪問看護ステーションへの委託を併用したことで必要数の人員を配置することができた。【川崎市教育委員会】

(2) 労働・雇用の環境・条件の整備

1) 人材の配置方法の工夫

各自治体では、教育委員会が医療的ケア児の在籍する・在籍予定の各学校より、就学・在籍予定の各医療的ケア児の医療的ケアの内容や医療的ケアの実施が必要な時間を聴取したうえで、各医療的ケア児に対し配置する常勤・非常勤の医療的ケア看護職員の配置数、各学校に配置する医療的ケア看護職員の総数を決定していた。また、医療的ケア看護職員の配置数の検討に当たっては、医療的ケア看護職員の休暇時や、校外学習に伴う外出時の代替要員の配置なども見据えた体制が検討されていた。校外学習について、医療的ケア看護職員が単独配置の学校や、医療的ケア看護職員の夜間の勤務が難しい場合には、訪問看護ステーション等への外部委託により看護師を派遣している自治体も存在した。また、市町村の小・中学校や高等学校で、決まった時間のみ医療的ケアが必要な医療的ケア児が複数いる場合は、医療的ケア看護職員が複数校を巡回し対応するなど効率的な配置を行っている自治体も存在した。

- 令和4年度から国の示す「医療的ケア判定スコア」を参考に、県独自の医療的ケア看護職員の配置基準を作成。配置基準を基に、各特別支援学校に配置する医療的ケア看護職員の総数を算定する。また、医療的ケア児のケア内容に応じ、各校の常勤と非常勤医療的ケア看護職員の配置数を算定する。各特別支援学校において医療的ケア看護職員の急な休暇等で人材が不足した場合、学校長が近隣の特別支援学校と連携の上、医療的ケア看護職員を学校間で派遣することもある。【青森県教育委員会】
- 各学校に次年度の入学・卒業予定の医療的ケア児数を聞き取り、必要数を確認したうえで、人材配置を行っている。【神奈川県教育委員会】
- 校外学習には医療的ケア看護職員が同行する。医療的ケア看護職員が単独配置の学校では、訪問看護ステーション等と連携して、学校で依頼した看護師（以下、外部看護師という）が同行することもある。泊を伴う校外学習においても外部看護師が同行。校外学習前に保護者と調整し、医療的ケア児の状況等を外部看護師に伝えている学校もある。【広島県教育委員会】
- 市町村の小・中学校や高等学校について、決まった時間のみ医療的ケアが必要な医療的ケア児が複数いる場合は、1人の医療的ケア看護職員が複数校を巡回し対応するなど効率的な配置を行っている場合もある。【奈良県教育委員会】

2) 自治体や学校の状況に合わせた雇用形態・雇用条件の検討

求職者の抱える事情（年代、家庭状況等）は、1人1人異なる。子育てや介護と両立した非常勤での勤務を希望する者、常勤での勤務を希望する等、求職者の事情に応じ就業に係るニーズは様々である。このような求職者らのニーズを見極め、ニーズに合致する雇用条件を提示することで、応募数の拡大につながった事例が確認された。

また、教育委員会が医療機関と契約や協定を結び、医療機関に勤務する看護師を特別支援学校へ派遣もしくは出向させる体制をとっている自治体が複数確認された。このような事例においては、医療的ケア看護職員が退職等した際の人材の確保や人材の資質の担保・向上などの一連の対応を医療機関へ任せられることがメリットとなっていた。

求人が必要数の応募が得られない市町村では、保護者が知人に働きかけ人材を確保し、幼稚園から小学校など医療的ケア児の進学に合わせて人材を継続して配置できるように担当課間で調整する等状況に応じた柔軟な工夫をしている自治体も存在した。

指導的な立場となる看護師について、各学校に在籍する医療的ケア児の状況を把握する等の業務内容の重要性に鑑み、他の医療的ケア看護職員より時給を高めを設定し、人材の定着を促進している自治体も存在した。

また、緊急時に備えた保障体制として、看護師の勤務状況に応じ保険へ加入している事例も確認された。

- 常勤の採用枠を拡大したところ、応募数が増加し、学校での勤務経験のある人材など専門性を有する人材を確保することができた。【青森県教育委員会】
- 県として専業主婦率が高く、県ナースセンター主催の「看護職復職支援研修」に参加する者は、子育て期間に一度離職し、家庭と両立しての再就業を志す者が多数いる。【奈良県看護協会】
- 特別支援学校に配置する医療的ケア看護職員について、安定的な確保・配置が困難であった状況を踏まえ、教育委員会が市内の全ての医療機関へ打診し、令和2年に姫路赤十字病院と契約を結び、姫路赤十字病院から特別支援学校へ看護師を派遣する体制をとっている。また小・中学校については、医療的ケアの実施内容に応じ、必要な時間数分、スポット的に訪問看護ステーションを活用することで効率的に人材配置を実施している。【姫路市教育委員会】
- 教育委員会が市内の中核病院と協定を結び、病院から看護師が特別支援学校に出向することにより、安定的に人材を確保。協定により同病院所属の医師に医療的ケアに知見のある医師（医療的ケア指導医）としての業務を委嘱している。【刈谷市教育委員会】

- 市内の小中学校で医療的ケアを実施している児童生徒数は少数である。1 人の医療的ケア児について、複数名の医療的ケア看護職員が毎日交代しながら勤務している。短時間の勤務形態となる医療的ケア看護職員の応募は少なく、教育委員会と保護者が相談し、保護者が前職（看護師）にて関わりのあった知人（看護師）等に働きかけ、複数名の看護師を会計年度任用職員として市が雇用している。人材はいずれも昨年度からの継続雇用である。【瑞浪市教育委員会】
- 指導的な立場となる看護師の雇用条件について、業務内容の重要性に鑑み、他の医療的ケア看護職員より時給を 300 円高めに設定したことが、定着促進に寄与している可能性もある。【桑名市教育委員会】
- 緊急時に備えた保障体制として、看護師の勤務状況に応じ保険へ加入している。【長野県教育委員会】

● 医療的ケア看護職員の人材の定着のための取組

(3) 継続的に就労できる体制・環境の整備

1) 校内の教職員や保護者との連携体制構築

ヒアリング調査では、医療的ケア看護職員がセカンドキャリアとして学校で勤務する際には、医療機関との働き方の違いや、教職員や保護者との連携に課題を感じる場合があるという声が聞かれた。各自治体では、各学校に医療的ケアコーディネーター等、教員と医療的ケア看護職員との連携を促進するための調整役を配置し、保護者との調整や各学校からの相談対応も含めて実施したり、校内委員会や医療的ケア連絡会議等、教育委員会、学校管理職、担任、医療的ケア指導医、主治医、医療的ケア看護職員等、医療的ケアの実施に関わる関係者が参加する会議体を設け、情報共有等を行ったりすることで、校内の連携体制を構築したりしている事例が確認された。

- 医療的ケア看護職員がセカンドキャリアとして初めて学校で働くことは大きなハードルとなる。医療機関とは違う学校で勤務することに対する不安を軽減しながら、看護師として保有している知識・経験等を活かすことが重要と考えている。【北九州市教育委員会】
- 学校で働く医療的ケア看護職員からは、看護師としての働き方と、教職員としての働き方とのギャップから生じる教職員との連携の取り方の難しさや、保護者との関わり方に係る課題の声を聞く。【奈良県看護協会】
- 医療的ケアに関わる学校・医療関係者の連携を強化できるよう取り組んでいる。医療的ケア指導医、医療的ケアコーディネーター（肢体不自由教育部門を設置している特別支援学校（分教室に設置している学校を除く。）に限る。）、医療的ケア担当教職員等を配置しており、校内委員会や医療的ケア担当者連絡会議、医療的ケア連絡会議等で関係者間での情報共有や連携を図っている。年度初回の校内委員会では、校内の関係者がチームとなり医療的ケアに当たることの重要性を教育委員会事務局から伝えている。【川崎市教育委員会】
- 県のガイドラインで医療的ケアコーディネーターの配置を示しており、一部の学校で校務分掌の1つとして医療的ケアコーディネーターを配置している。医療的ケア安全委員会を組織している教職員や医療的ケア看護職員の中で経験が豊富な者などを、校長が指名し、配置する。各学校では月に1回医療的ケア安全委員会を開催する。教職員・管理職・養護教諭・医療的ケア看護職員が参加しており、必要に応じ学校医や医療的ケア指導医が参加することもある。【兵庫県教育委員会】
- 令和2年度より、医療的ケア児の在籍する特別支援学校に、医療的ケア指導教員を2

名配置している。医療的ケア指導教員は看護師免許及び教育職員免許状を有し、特別支援学校の医療的ケア児の教育に見識のある者であり、教員と医療的ケア看護職員との連携の促進、保護者との調整の役割を担っている。県内の特別支援学校、小・中学校、及び高等学校等より医療的ケアの実施に係る相談や、研修の実施の要望があった際に、医療的ケア指導教員が訪問し、対応している。【広島県教育委員会】

2) 安全管理体制の構築

安全管理体制として、医療的ケア児ごとの緊急マニュアルの作成を重視している自治体が多数あった。また、医療的ケア看護職員に対する保障体制として、保険への加入をしている事例も存在した。ヒヤリ・ハット事例に関しては、医療機関や保健所・消防等の関係機関へ連携している事例や、医療的ケアコーディネーター連絡会議、医療的ケア専門部会等、各自治体で医療的ケアの実施に関わる関係者が参加する会議体にて、ヒヤリ・ハット事例を集約し共有し、再発防止に向けた確認や、指導的な立場となる看護師からのコメント・助言を受けている事例が確認された。また、安全の遵守や学校間での業務の統一化・標準化のため、マニュアルの遵守や、医療的ケア看護職員間で医師の指示書の読み合わせを行っている事例が確認された。

- 医療的ケア児ごとに緊急マニュアルを作成しており、緊急時にはマニュアルに準拠し対応する。また、緊急時に備えた保障体制として、看護師の勤務状況に応じ保険へ加入している。ヒヤリ・ハット事例が発生した場合には、医療的ケアコーディネーター連絡会で内容の共有を行っている。【長野県教育委員会】
- 医療的ケア児ごとに緊急マニュアルを作成しており、緊急時にはマニュアルに準拠し対応する。【南魚沼市教育委員会】
- 学校で個別に緊急時の対応マニュアルを作成している。ヒヤリ・ハット事例については速やかに医療機関へ連携・対応方針について協議をする他、保健所・消防とも連携している。【熊本県教育委員会】
- 医療的ケア専門部会に、医師、各学校管理職、各特別支援学校から1名の医療的ケア看護職員等が参加し、各特別支援学校のヒヤリ・ハット事例を集約し報告、再発防止に向けた確認をする。その場で指導的な立場となる看護師からコメント・助言を行う。【奈良県教育委員会】
- これまでに経験したことのない環境下での業務となるため、学校で働くということは医療的ケア看護職員にとって大きなハードルとなる。このため、安全対策や、学校間での業務の統一化・標準化に向けた医療的ケアに係る各種マニュアルの遵守、チーム内での医師の指示書の確認等を実施することで、安全を確保し、安心して働くことの

できる環境を提供している。ヒヤリ・ハット事例については、指導的な立場となる看護師が、個別に学校への指導助言を行っており、医療的ケア運営協議会や学校配置看護師連絡会議で情報を共有し、対応等について検討している。【北九州市教育委員会】

(4) 医療的ケア看護職員の資質向上

1) 医療的ケア看護職員の段階に応じた研修の実施

医療的ケア看護職員の習熟度に応じた研修として、採用時の初任者研修や、教育委員会による専門性向上研修を実施している事例に加え、医療的ケア児支援センター等の関係機関の主催する研修を案内している事例や、病院で、医師・看護師が講師となり、医療的ケアの手技等について研修を実施している事例、県の主催する研修に市町村の医療的ケア看護職員の参加を呼び掛けるなど、広域的な研修機会を活用している事例が確認された。

医療的ケア看護職員を対象とした研修では、手技に関する内容や、ヒヤリ・ハット事例の共有、緊急時の対応方法に関する内容が取り扱われていたことに加えて、教員と医療的ケア看護職員の連携の在り方、医療現場と学校現場の違いを踏まえた連携の重要性等の内容を取り扱い、学校での働き方に関する理解の促進や、人材の就業継続につなげた取組が確認された。

また、教育委員会が主催する研修等の機会に、医療的ケア看護職員同士の意見交換・情報交換の場を設けることで、同じ立場で働く医療的ケア看護職員同士で日頃から情報共有や相談を行えるような関係性が構築され、医療的ケア看護職員の安心感につながるという声も聞かれた。

- 医療的ケア看護職員の採用時に「新任者研修会」を実施している。加えて年に2回、専門性向上のための研修を実施している。また、教育委員会に配置される指導的な立場となる看護師と医療的ケア学校コーディネーターは、福岡県医療的ケア児支援センターや医師会の主催する外部の研修へ積極的に参加している。【北九州市教育委員会】
- 4月に初任看護師研修を実施しており、年度途中で新たに医療的ケア看護職員が就業した場合は、その都度同等の内容の研修を実施している。また、夏季休業期間中に「小児看護ステップアップ講座」を実施しており、市町村の医療的ケア看護職員にも参加を呼び掛けている。【神奈川県教育委員会】
- 年に1回、医療的ケア児支援センター主催の研修を開催している。加えて、医療的ケア児支援センターは、地域の医療機関や学校より要請があった際に、随時研修を開催している。研修では、手技に関する内容や、緊急時の対応方法、学校における教職員と看護師の連携の在り方、医療現場と学校現場の違いを踏まえた連携の重要性等の内容を取り扱う。本研修については、市町村の看護師へも参加を呼び掛けている。【熊本県教育委員会】
- 医療的ケア児の主治医も多数在籍する県立病院の医師・看護師が講師となり、医療的ケアの手技等について、研修を開催している。また、毎年夏休み期間に1回、県立病院の病棟で実地研修として医療的ケア看護職員向けの研修を実施している。また、医療的ケ

ア児支援センターでは、小・中学校の医療的ケア看護職員を対象にした研修を実施している。医療的ケア看護職員向けの研修では、医療的ケア看護職員同士の交流機会も設けている。【長野県教育委員会】

(5) 医療的ケア看護職員の負担の軽減（解消）、安心の確保

1) 医療的ケア看護職員のサポート体制の構築

各自治体の学校で就業する医療的ケア看護職員は、医療的ケア児の保護者や主治医、校内の教職員等と連携しながら、医療的ケアを実施していた。加えて、医療的ケアの内容に関する専門的な相談事項が発生した場合には、学校から教育委員会へ相談するほか、指導的な立場となる看護師や、医療的ケアに知見のある医師（医療的ケア指導医）が、医療的ケア児の在籍校を定例巡回する中で、医療的ケア看護職員の課題・疑問等を聞き取り、それらを把握し、助言・指導や相談支援を行うことで、医療的ケア看護職員の安心の確保につながっているという声が聞かれた。また、市町村の小・中学校で勤務する医療的ケア看護職員に対するサポート体制としては、指導的な立場となる看護師が訪問や電話・メール等で相談支援を行うほか、特別支援学校のセンター的機能として、特別支援学校の医療的ケア看護職員が小・中学校を定期巡回し、小・中学校で勤務する医療的ケア看護職員の疑問・課題の解消に繋げている事例なども存在した。

- 特別支援学校のセンター的機能として、特別支援学校の医療的ケア看護職員が小学校等を定期巡回し、医療的ケア看護職員の疑問・課題の解消を行うほか、指導的な立場となる看護師が、特別支援学校及び小学校等への指導・助言を実施する。また、医療的ケア学校コーディネーターも月に1回以上医療的ケア児の在籍校を定例巡回するなど、医療的ケア看護職員への相談・支援体制を整備している。【北九州市教育委員会】
- 教育委員会に配置された指導的な立場となる看護師が、医療的ケア児の在籍校を定期的に巡回訪問し、相談支援を行う。人間関係や、仕事の難しさなどの悩みに対し丁寧なフォローを行っている。また、医療的ケア指導医が、月1回、医療的ケア児の在籍校を巡回しているほか、各学校は、医療的ケア指導医に対し、随時メールや電話で相談している。【神奈川県教育委員会】
- 指導的な立場となる看護師は、毎年度4月に県内すべての医療的ケア児の在籍校を巡回し、その後は要請に応じて訪問している。次年度の体制の検討や就学時の引継ぎにおいても、教職員との連携の仕方、医療的ケアの内容などについて助言している。特に、市町村の医療的ケア看護職員からは、メールや電話で相談があり、医療的ケア看護職員からは細かな相談にも回答いただき有難いという声を聞く。【奈良県教育委員会】
- 医療的ケア看護職員からの相談事項が生じた場合、まずは学校内で教職員等に相談し、内容により県教育委員会へ相談する。県教育委員会への相談事例としては、「個々の医療的ケアに関する相談」「緊急時対応の相談」「主治医の指示書を踏まえた対応方針の相談」などがある。医療的ケア指導医とも相談し対応している。また、医療的ケア看護職員の相談窓口を県の小児在宅支援センターに設置しており、電話・メールでの相談対応を行っている。【青森県教育委員会】

- 医療的ケア看護職員からは、医療的ケア児との関係構築に課題を感じる声も聞かれる。そこで、定期的に教育委員会の担当が学校を訪問し、医療的ケア児の様子を確認し、医療的ケア看護職員と面談を行い疑問・課題を聞き取り、解決に向けた措置を講じるほか、教育委員会から他校の取組を情報提供している。医療的ケア看護職員は医師の指示書に基づき、保護者とも密に連携して医療的ケアを実施している。また、指導的な立場となる看護師の巡回の際に、医療的ケア看護職員の疑問・課題を聞き取っている。月に1回会議を実施し、指導的な立場となる看護師から各学校の状況を詳しく報告している。指導的な立場となる看護師を通じて問題提起があれば教育委員会として迅速に対応している。【桑名市教育委員会】

2) フォローアップ支援・やりがいの形成

ヒアリング調査を通じて、各自治体では、医療的ケア看護職員として就業する人材のうち、特に学校での勤務の経験や小児医療の経験のない人材に対し、着任後、研修等を提供することで、専門性の向上を図るなどのフォローアップ支援が行われていた。

また、各自治体で就業する医療的ケア看護職員は、医療的ケア児の成長を身近で見守ることや、教職員との間で医療的ケアの効果等の喜びを共有すること、前職（小児科病棟や児童発達支援等）での経験を生かして働くことができることにやりがいを見出しているといった声が聞かれた。

- 医療的ケア看護職員として応募する人材には、学校での勤務経験のない者が多い。一方、学校という職場では、教職員や保護者等との連携が重要となるため、採用時には、コミュニケーション能力や、新しい能力を吸収し、自ら専門性を高める力を面接で見極め、採用を決定している。そのうえで、初任看護師研修や、「小児看護ステップアップ講座」といった研修の機会を提供することで、専門性の向上につながっている。【神奈川県教育委員会】
- 医療的ケア児の成長を見守ること、教職員との間でケアの効果や成長の喜びを共有することがやりがいにつながっている。【北九州市教育委員会】
- 医療的ケア看護職員は、医療的ケア児の変化や成長を身近で感じること、学校生活を安心して元気に送る一助となれる点にやりがいを見いだしている。【桑名市教育委員会】
- 医療的ケア看護職員は、小児科病棟や児童発達支援等での経験を活かして働くことができ、やりがいを感じている。【青森県教育委員会】

IV 自治体における医療的ケア看護職員の人材確保・定着に向けた取組の方向性

1. 全国の自治体における医療的ケア看護職員の人材確保・定着に向けた取組の方向性

事前調査、ヒアリング調査にて把握された自治体の取組状況や、検討委員会における協議を踏まえ、医療的ケア看護職員の人材の確保・定着に向け、自治体に期待される今後の取組の方向性について、医療的ケア看護職員の確保・定着に係る取組のポイントに沿って整理した。

■ 医療的ケア看護職員の人材の確保のための取組

(1) 効果的な人材の募集・確保の方法

1) 潜在看護師への訴求・認知度の向上

《現状を踏まえた考察》

各自治体では、対面での求人イベントの開催、自治体窓口や学校における求人のチラシの配布、県ナースセンターが開催する看護職復職支援研修の場を活用した医療的ケア看護職員の職務内容や働き方の周知等、多様な取組が行われており、人材の応募に繋がっていた。

医療的ケア看護職員の人材の確保に向けては、各自治体で看護師資格を保有する潜在的な人材に対し、対面での広報活動やチラシの掲示・配布等を行うことで、医療的ケア看護職員の職務内容や働き方の周知・啓発を行うことが有効であることが示唆された。なお、文部科学省の公表するリーフレットなど、既存の資料を活用することで、効果的な人材募集・確保に繋がると考えられる。

《自治体における取組の方向性》

- 各自治体が都道府県看護協会へ、医療的ケア看護職員の確保に関するニーズや課題について情報共有を行ったうえで、ナースセンターで開催する潜在看護師向けの研修会等を通して、医療的ケア看護職員の職務内容や働き方、魅力について周知・啓発を行うことが考えられる。
- 教育委員会が対面の求人説明会や求人イベントを開催することも効果的であると考えられる。

- 文部科学省の公表するリーフレット「学校で看護師として働くこと」¹を自治体の窓口で配布するなど、既存資料を活用する。

2) 効率的な人材募集・人材確保方法の選択

《現状を踏まえた考察》

ナースセンター、ハローワークや民間の求人サイト、自治体のホームページ、自治体の広報誌への求人の掲載による人材募集を行っている自治体が多数存在した。その他、現任の医療的ケア看護職員からの紹介を通じ、人材を確保している自治体や、教育委員会が病院と契約を結び、病院で勤務する看護師を派遣している自治体、教育委員会が病院と協定を結び、病院で勤務する看護師を医療的ケア看護職員として出向させる体制としている自治体、訪問看護ステーション等の外部委託を活用している自治体などが存在しており、各自治体では、在籍する医療的ケア児の状況等に応じ、適切な方法を組み合わせた人材募集が行われていた。

直接雇用の医療的ケア看護職員の人材募集を行うに当たっては、まずはナースセンターやハローワーク等を通じた求人の実施、自治体のホームページや広報誌への求人の掲載などの対応が考えられるが、その他、本調査にて把握されたような、病院への医療的ケア看護職員の派遣の委託・医療的ケア看護職員の出向に関する協定の締結なども、自治体の状況に応じた医療的ケア看護職員の人材確保策を検討する上での参考となると考えられる。

《自治体における取組の方向性》

- 人材募集の方法としては、都道府県ナースセンター、ハローワークや民間の求人サイト等への求人登録に加え、自治体のホームページ、自治体の広報誌やたよりへの求人の掲載などを検討する。
- 直接雇用での医療的ケア看護職員の確保のほか、地域の医療機関への業務委託により、医療機関に勤務する看護師を医療的ケア看護職員として派遣させることや、教育委員会が医療機関と協定を結び、医療機関に勤務する看護師を医療的ケア看護職員として出向させる対応も考えられる。
- 泊を伴う校外学習や、短時間の医療的ケアの実施等については、訪問看護ステーション等への外部委託をスポット的に活用することも考えられる。

¹ https://www.mext.go.jp/content/20230508-mxt_tokubetu01-000027654_3.pdf

(2) 労働・雇用の環境・条件の整備

1) 人材の配置方法の工夫

《現状を踏まえた考察》

各自治体では、教育委員会が各年度学校に就学・在籍予定の医療的ケア児の医療的ケアの内容や医療的ケアの実施が必要な時間をもとに、常勤・非常勤の医療的ケア看護職員の配置数を決定していた。また、医療的ケア看護職員の休暇時や、校外学習に伴う外出時の代替要員の配置なども見据えた体制の検討が行われていた。その他、必要に応じ訪問看護ステーション等への外部委託を行ったり、医療的ケア看護職員が複数校を巡回し対応するなど効率的な配置を行ったりしている事例も確認された。

医療的ケア看護職員の配置に当たっては、医療的ケア児の数や状況に応じた平時の体制の検討に加え、医療的ケア看護職員の休暇等による不在時の代替要員の確保の方法等も見据えた検討が必要となる。

また、医療的ケア看護職員が単独配置の学校や、医療的ケア看護職員の夜間の勤務が難しい場合には、訪問看護ステーション等への外部委託をスポット的に活用することが考えられる。加えて、市町村立の小・中学校等で、決まった時間のみ医療的ケアが必要な医療的ケア児が複数在籍する場合は、医療的ケア看護職員が巡回して対応するなど、効果的な人材の配置を検討することが必要であると考えられた。

《自治体における取組の方向性》

- 医療的ケア看護職員の配置に当たっては、平時の体制に加え、医療的ケア看護職員の休暇等による不在時の代替要員の確保の方法も見据え体制を検討する。
- 医療的ケア児の人数・状況に応じ、医療的ケア看護職員が複数の学校を巡回して対応する、訪問看護ステーション等に定時的な看護師派遣を外部委託するなど、効率的な配置方法を検討する。

2) 自治体や学校の状況に合わせた雇用形態・雇用条件の検討

《現状を踏まえた考察》

各自治体では、地域の状況に合わせて様々な人材募集方法を組み合わせ、また求職者らのニーズを見極め、ニーズに合致する雇用条件を提示することで、人材の確保につながっている取組が確認された。また、指導的な立場となる看護師の業務内容等に応じた処遇を設定することで、人材の定着につながったという声も聞かれた。

医療的ケア看護職員の人材募集を行うに当たっては、自治体や学校の状況に合わせた適切な募集方法を組み合わせることに加え、求職者のニーズを見極め、ニーズに合致する雇用条件を検討し、医療的ケア看護職員のキャリア構築の支援を行うことで、人材の確保や定着につながる可能性が示唆された。医療的ケア児の就学や進学に当たっては、設置者間の連携により既に勤務している看護職員を有効に活用することも考えられる。

《自治体における取組の方向性》

- 求職者のニーズの把握に努め、多様な求職者ニーズに応じられよう検討する。
- 医療的ケア児の就学や進学を踏まえ、教育委員会内部（義務教育と高等学校教育関係課）、教育委員会と首長部局（幼稚園、保育園、地域医療担当課）が早期に人材確保について連携・協力する。

● 医療的ケア看護職員の人材の定着のための取組

(3) 継続的に就労できる体制・環境の整備

1) 校内の教職員や保護者との連携体制構築

《現状を踏まえた考察》

ヒアリング調査では、医療的ケア看護職員と、校内の教職員等との連携を促進するための取組として、学校において医療的ケアコーディネーター等を校務分掌に位置づけ、教員と医療的ケア看護職員との連携を促進したり、保護者との調整や相談対応、校内委員会や医療的ケア連絡会議における情報共有等、校内の連携体制を構築したりしている事例が確認された。

医療的ケア看護職員が継続的に就労できる体制を整えるためには、医療的ケアコーディネーター等の配置や、校内委員会や医療的ケア連絡会議等の開催を通じ、医療的ケア看護職員と、教職員との連携を促進することがポイントとなると考えられた。

《自治体における取組の方向性》

- 医療的ケアコーディネーター等が、医療的ケア看護職員と教職員等との連携を促進する調整役として有効に機能していることから、それらの配置を促進する。

2) 安全管理体制の構築

《現状を踏まえた考察》

各自治体では、医療的ケア児ごとの緊急マニュアルの作成など、日頃から緊急時等に備えた取組が行われていた。また、ヒヤリ・ハット事例については、定期的に各学校から教育委員会へ報告の上、事例を集約し医療的ケア看護職員や指導的な立場となる看護師、学校管理職等の参加する研修会で事例を共有し、再発防止に向けた確認や、指導的な立場となる看護師からのコメント・助言を受けている事例が確認された。その他、安全の遵守や学校間での業務の統一化・標準化のため、マニュアルの遵守や、医療的ケア看護職員間で医師の指示書の読み合わせを行っている事例が確認された。

医療的ケア看護職員の継続的な就労のためには、万一の事故に備えた体制が重要である。平時から緊急時に備えた体制を整備することに加え、各学校で発生したヒヤリ・ハット事例の集約と共有、再発防止策の検討、ヒヤリ・ハット事例を踏まえた指導的な立場となる看護師等からの各学校への助言等を通じ、再発防止に繋げることがポイントとなると考えられた。

《自治体における取組の方向性》

- 各学校に対し、ヒヤリ・ハット事例の報告を奨励することの意義を伝えていく。発生したヒヤリ・ハット事例については校内で共有するとともに早期に医師や指導的な立場となる看護師による医学的アドバイスに繋げる。
- ヒヤリ・ハット事例を学校から教育委員会へ報告して集約し、事例として蓄積する。集約した事例については、医療的ケア運営協議会や、研修会等の機会に、医療的ケア看護職員や指導的な立場となる看護師、学校管理職等の関係者へ共有する。

(4) 医療的ケア看護職員の資質向上

1) 医療的ケア看護職員の段階に応じた研修の実施

《現状を踏まえた考察》

各自治体では、医療的ケア看護職員の初任・現任等の段階に応じた研修の開催や、医療的ケア児支援センター等の関係機関が主催する研修機会の活用、医療機関と連携した研修の開催、県の主催する研修へ市町村の医療的ケア看護職員が参加するなど広域的な研修機会の活用等を通じて、医療的ケア看護職員の人材の資質向上につなげていた。

また、このような研修の機会を活用し、医療現場と学校現場の違いを踏まえた学校での働き方に関する理解の促進や、医療的ケア看護職員同士の意見交換・情報交換の場を設けることで、医療的ケア看護職員同士の関係性の構築にも繋げる取組が確認された。

安全・安心な医療的ケア実施体制の構築に向けては、医療的ケア看護職員の資質向上が必要であり、資質向上に当たり経験に応じた段階的研修の有効性が示唆された。また、多様な研修ニーズに応えるため、教育委員会による医療的ケア看護職員を対象とした研修の開催に加え、医療的ケア児支援センター等の関係機関と連携した研修の開催、広域的な研修機会の活用が行われており、他機関との連携を一層進める必要があると考えられた。

《自治体における取組の方向性》

- 教育委員会が医療的ケア看護職員の段階に応じた研修を開催することに加え、医療的ケア児支援センター等の関係機関が主催する研修への参加を促す。
- 医療機関と連携し、医療機関の医師や看護師を講師とした研修を開催することも考えられる。
- 市町村の小・中学校に勤務する医療的ケア看護職員にも、県教育委員会の主催する研修への参加を呼びかけ、地域差なく適切な研修を受けられる体制づくりを行う。
- 医療的ケア看護職員を対象とした研修では、学校での働き方に関する理解の促進、医療的ケア看護職員同士による意見交換・情報交換の場等を組み入れる。

(5) 医療的ケア看護職員の負担の軽減（解消）、安心の確保

1) 医療的ケア看護職員のサポート体制の構築

《現状を踏まえた考察》

各自治体では、医療的ケア看護職員と保護者や主治医、教職員との連携を土台とし、医療的ケアに関する専門的な相談事項については、学校から教育委員会へ相談する体制が構築されていた。また、指導的な立場となる看護師や、医療的ケアに知見のある医師（医療的ケア指導医）が定期的に各学校を巡回し、医療的ケア看護職員に対する相談対応や指導・助言を実施したり、市町村の小・中学校に対し、特別支援学校のセンター的機能として特別支援学校の医療的ケア看護職員が訪問し、相談支援、指導・助言を行ったりすることで、医療的ケア看護職員の安心感の確保や、人材の定着に繋げていた。

また、特に市町村の小・中学校で勤務する医療的ケア看護職員や、学校に単独配置となる医療的ケア看護職員について、医療的ケアを実施する中で生じる疑問・課題を細やかに把握し、支援体制を整備することで、医療的ケア看護職員の安心の確保や、人材の定着につながると考えられる。

《自治体における取組の方向性》

- 教育委員会及び学校は、各学校に配置される医療的ケア看護職員の状況や、課題・疑問を細やかに把握し、定期的に医療的ケア指導医や指導的な立場となる看護師による医療的ケア看護職員に対する相談支援、指導・助言を行うことのできる体制を整備する。
- 特別支援学校の医療的ケア看護職員が、特別支援学校のセンター的機能として、小・中学校で働く医療的ケア看護職員に対して、相談対応や研修を行うことも検討する。

2) フォローアップ支援・やりがいの形成

《現状を踏まえた考察》

各自治体では、医療的ケア看護職員に対し、着任後に研修等を提供することで、専門性の向上を図るなどのフォローアップ支援が行われていた。また、医療的ケア看護職員は、前職での経験を生かして働き、医療的ケア児の成長を身近で見守ること等にやりがいを見出しているといった声が聞かれた。

医療的ケア看護職員のうち、特に学校での勤務の経験や小児看護の経験のない人材に対しては、適切な研修を提供することで、安全・安心な医療的ケアの実施体制の整備につながると考えられた。また、医療的ケア看護職員のやりがいの形成に向けては、医療的ケア看護職員に対する適切な支援体制を土台とし、教員との協力・連携のもと、知識・技術を活かし就業できる環境を整備することで、人材の定着につなげることができるのではないかと考えられた。

一方、本事業の検討委員会では、医療的ケア看護職員が学校において、医療的ケアの実施者としての役割のみを期待されており、教育目標を共に達成するパートナーとして働く実感ややりがいを持っていない者が少なからず存在することが議論された。今後、小・中学校等に在籍する医療的ケア児が増えるにつれ、こうした状況に置かれる医療的ケア看護職員が増えることが懸念される。

学校における医療的ケアの実施においては、校内の安全委員会における医療的ケア児の個別対応マニュアルの作成に教員も参加したり、医療的ケア児の個別の指導計画や教育目標を教員と医療的ケア看護職員との間で情報共有したりするなど、医療的ケア看護職員と教員とが連携することの重要性について多くの委員から意見が挙げられた。

《自治体における取組の方向性》

- 各学校では、医療的ケア看護職員に対する適切な支援体制を土台とし、教員等と医療的ケア看護職員が医療的ケア児の個別の指導計画や教育目標を共有したうえで、知識・技術を活かし就業できる環境を整備する。
- 学校での医療的ケア児に対する医療的ケアの在り方、医療的ケア看護職員の役割について教員が研修を受ける機会を設ける。

2. 課題と今後に向けて

本事業にて実施した調査を通じ、医療的ケア看護職員の人材の確保と定着を一定程度実現できている自治体では、状況に応じた様々な方法を組み合わせた人材の募集や、人材の配置方法の工夫、医療的ケア看護職員の資質向上、医療的ケア看護職員に対する相談支援体制の整備が行われていた。

本事業を踏まえ、医療的ケア看護職員の人材の確保と定着における、今後の具体的な課題を次のように整理する。

(1) 医療的ケア看護職員の人材の確保・定着に関する好事例の普及

本事業にて作成した「学校における医療的ケア看護職員の人材確保・配置方法に関する取組事例集」で取り上げた好事例について、自治体担当者への普及・啓発を図ることが必要となる。その際、次の点に留意が必要である。

第一に、都道府県教育委員会が市区町村の担当者に本事業の成果を伝達することである。医療的ケア児は、今後、幼稚園、小学校、中学校等で増加することが予想されるため、市区町村の各担当部局の担当者へ、今後医療的ケア児の在籍する各学校への医療的ケア看護職員の確保・配置を進めるに当たっての参考資料として、本事例集を共有する必要がある。

第二に、各自治体においては、教育関係部局だけでなく、福祉・医療等の関係部局、都道府県看護協会、地域医師会、その他関係団体などに広く伝達することである。本事業にて実施した調査においても、医療的ケア看護職員の人材の確保・配置に向けた、関係課、関係団体との連携の重要性が示唆されたところである。このため、これらの関係課や関係団体へも、本事例集を共有する必要がある。

各自治体では、本事例集を参考に、各学校に在籍する医療的ケア児の数や状況など、個別の状況に応じた効果的・効率的な人材確保・配置の方法を検討する必要がある。

(2) 医療的ケア看護職員と教員の連携の促進

学校における医療的ケア児に対する医療的ケアの実施においては、教育と医療の連携がポイントとなる。「IV(5)2)フォローアップ支援・やりがいの形成」で指摘したように、医療的ケア看護職員が学校で勤務するに当たっては、医療的ケア看護職員が医療的ケア児の教育にいかに関与するかという視点が欠かせない。各学校では、医療的ケア看護職員が医療的ケアの実施者として業務に当たるだけでなく、教育目標を共に達成するパートナーとして、教員との連携を進めていく必要がある。

(3) 医療的ケア看護職員の処遇改善の取組の推進

自治体においては、医療的ケア看護職員を確保し、学校に配置することにより、医療的ケア実施体制の整備を進めることが求められる。国においては、引き続き、自治体の医療的ケア看護職員の配置を支援する事業を拡充する努力を行うとともに、本事業で作成した事例集等を全国に周知し、自治体の取組を促進していくことが重要である。また、医療機関等で働く看護師との賃金格差は学校で働く医療的ケア看護職員の確保をさらに困難にする要因となる可能性もあることから、求職者の求める働き方の条件を考慮したうえで、医療的ケア看護職員の賃金等の処遇の改善についての検討を自治体に促していく必要がある。

【参考】ヒアリング議事要旨

ヒアリング調査対象自治体の担当課連絡先及びヒアリング議事要旨は以下のとおりである。

図表 5-1 ヒアリング調査対象一覧

事例番号	担当課	担当課連絡先
1	青森県教育委員会 学校教育課 特別支援教育推進室	017-734-9882
2	神奈川県教育委員会 特別支援教育課	045-210-8276
3	熊本県教育委員会 特別支援教育課	096-333-2683
4	長野県教育委員会 特別支援教育課	026-235-7432
5	奈良県教育委員会 特別支援教育推進室	0742-27-9856
	奈良県看護協会	-
6	兵庫県教育委員会 特別支援教育課	078-362-3774
7	広島県教育委員会 特別支援教育課	082-513-4981
8	川崎市教育委員会 支援教育課	044-200-3287
9	北九州市教育委員会 特別支援教育課	092-582-3448
10	刈谷市教育委員会 教育部 学校教育課	0566-62-1035
11	逗子市教育委員会 教育部	046-873-1111
12	瑞浪市教育委員会 学校教育課	0572-68-9833
13	南魚沼市教育委員会 学校教育課	025-773-6700
14	姫路市教育委員会 育成支援課	079-224-5845
15	桑名市教育委員会 人権教育課	0594-24-1192

(1) 青森県

1. 基本情報
<p>県立特別支援学校 10 校に 92 人の医療的ケア児が在籍しており、うち 9 校に常勤（臨時講師・会計年度任用職員）、非常勤（会計年度任用職員）の医療的ケア看護職員を計 28 人配置している。また、医療的ケア実施校では教職員を認定特定行為業務従事者として県に登録し、医療的ケア看護職員と連携しながら医療的ケアを実施している。</p> <p>各校から希望のあった医師を教育委員会が医療的ケアに知見のある医師（医療的ケア指導医）として各校に 1～2 名委嘱している。委嘱内容は、校内体制・校内研修・緊急時対応に関する助言など。医療的ケア児の主治医や近隣医療機関の医師を委嘱したいという希望が多い。</p> <p>障がい福祉課が医療的ケア児等圏域アドバイザーを配置しており、医療的ケア児等支援者・コーディネーター養成研修を実施している。</p>
2. 医療的ケア看護職員の人材確保・募集方法
<p>青森県看護協会のナースセンターに求人を登録している。概ね必要数を配置できているが、一部の地域では欠員が生じることもある。また、短時間勤務の場合、求人のタイミングによっては欠員が生じることもある。</p> <p>各特別支援学校において医療的ケア看護職員の急な休暇等で人員が不足した場合、学校長が近隣の特別支援学校と連携の上、医療的ケア看護職員を学校間で派遣する体制を整えている。</p>
3. 医療的ケア看護職員の労働・雇用環境や雇用条件の整備
<p>常勤医療的ケア看護職員は 1 日 7 時間 45 分勤務。非常勤医療的ケア看護職員は、週 29 時間以内、1 日 7 時間 45 分以内で勤務している。</p> <p>令和 4 年度から国の示す「医療的ケア判定スコア」を参考に、県独自の医療的ケア看護職員の配置基準を作成。配置基準を基に、各特別支援学校に配置する医療的ケア看護職員の総数を算定する。また、医療的ケア児のケア内容に応じ、各校の常勤と非常勤医療的ケア看護職員の配置数を算定する。</p>
4. 学校における安全・安心な医療的ケア実施体制・環境整備
<p>泊を伴う校外学習について、原則医療的ケア看護職員が同行する。保護者付添いの必要は、医療的ケア指導医等の意見を踏まえ各学校長が判断する。夜間の付添いは必要に応じて、保護者に依頼するケースもある。</p> <p>医療的ケア看護職員からの相談がある場合、まずは校内の相談窓口で相談の上、内容によっては県教育委員会へ相談する。県教育委員会への相談事例としては、「個々の医療的ケアに関する相談」「緊急時対応の相談」「主治医の指示書を踏まえた対応方針の相談」などがある。医療的ケア指導医とも相談し対応している。また、県小児在宅支援センターでは相談窓口を設置しており、電話・メールにて随時相談を受け付けている。</p>
5. 医療的ケア看護職員の資質向上

任用時、配置先の特別支援学校にて新任担当者研修会を随時実施している。また、県立特別支援学校の医療的ケア看護職員及び教員等を対象として、年 2 回情報交換や医療的ケアに関する最新の情報を得る機会を設定している。さらに、県立特別支援学校教員を対象として行う医療的ケア基本研修と並行して医療的ケア看護職員への手技・知識・技能に係る伝達講習を実施している。

6. 取組の成果・今後の展望

複雑かつ高度な医療的ケアを必要とする医療的ケア児が増えている状況を踏まえ、令和 6 年度から、常勤の会計年度任用職員の採用枠を設置したところ、前年度より応募数が増加し、学校での勤務経験がある看護師からも再応募があった。今後も引き続き、県のナースセンターと連携し、各校に必要な医療的ケア看護職員を確保していきたい。

(2) 神奈川県

1. 基本情報
<p>県立特別支援学校 19 校に計 232 人の医療的ケア児が在籍しており、医療的ケア看護職員については、常勤 35 人、非常勤 39 人、計 74 人を配置している。また、教育委員会特別支援教育課に指導的な立場となる看護師を配置している。近年、医療的ケア児数の大きな変化はないが、医療的ケアの内容が高度化しており、それに伴い医療的ケア看護職員の必要数が増えている。地域の小児科医 15 名を医療的ケアに知見のある医師（医療的ケア指導医）として委嘱し、各校を月 1 回巡回訪問している。各学校からの電話・メールでの相談にも対応する。</p> <p>特別支援学校には 40 人近くの医療的ケア児が在籍している学校もある。認定特定行為業務従事者である教員と医療的ケア看護職員が連携し医療的ケアを実施している。教員に対して、毎年 400 件ほど認定特定行為業務従事者認定証が付与されている。</p>
2. 医療的ケア看護職員の人材確保・募集方法
<p>県のたより（広報誌）やハローワークへ求人掲載している。常勤は正規職員と臨時的任用職員。正規職員については重症心身障害児の臨床経験 3 年以上を要件としている。常勤の臨時的任用職員と非常勤の医療的ケア看護職員については、看護師としての業務経験 3 年以上を要件としている。</p>
3. 医療的ケア看護職員の労働・雇用環境や雇用条件の整備
<p>常勤医療的ケア看護職員は 1 日 7 時間 45 分、週 5 日の勤務。非常勤医療的ケア看護職員は週 29 時間勤務。</p>
4. 学校における安全・安心な医療的ケア実施体制・環境整備
<p>市町村教育委員会からの要望を受けて、市町村の小・中学校等に対し、近隣の特別支援学校の医療的ケア看護職員が巡回し、研修や助言を実施している。具体的な助言を得ることで安心感に繋がっているようだ。</p> <p>校外学習の際は、医療的ケア看護職員が付添いを行う。泊をとまなう修学旅行などの学校行事にも、基本的には医療的ケア看護職員が付き添う。通学支援について、福祉車両（訪問看護ステーション等の看護師が同乗）、スクールバス（学校配置の医療的ケア看護職員が同乗）を運用している。</p>
5. 医療的ケア看護職員の資質向上
<p>4 月に「新任看護師研修」を実施。指導主事から学校の医療的ケアの歴史と神奈川県の取組理念等に係る講義、指導的な立場となる看護師（看護師長）から学校での具体的な業務内容等に係る講義を行う。年度途中で新たに医療的ケア看護職員が就業した場合は、その都度同等の内容の研修を実施している。</p> <p>また医療的ケア看護職員を対象とした研修として、夏季休業期間中に、「小児看護ステップアップ研修講座」を実施。3 日間で 9 講座（1 講座 90 分）を行う。内容としては、小児医療、ヒヤリ・ハット事例、アクシデント、防災等、最新の医療技術や医療知識、看護職員のニーズ</p>

を踏まえた内容を取り上げる。小児看護ステップアップ講座は、令和 6 年度から市町村教育委員会の医療的ケア看護職員にも参加を呼び掛けている。

6. 取組の成果・今後の展望

指導的な立場となる看護師の存在が、医療的ケア看護職員の人材の定着において大きな役割を果たしていると捉えている。今後は医療的ケア看護職員という働き方の周知にさらに注力したい。広報用のチラシの作成に加え、YouTube への動画の掲載などに取り組んでいる。チラシは県の施設や学校へ配布し、スクールバスへの掲示等を行っている。

(3) 熊本県

1. 基本情報
<p>特別支援学校 12 校に計 73 人の医療的ケア児（通学生対象）が在籍している。県教育委員会が各学校所在地域の医療機関に委託する方法をとっており、10 人の医療的ケア指導医と 32 人の医療的ケア看護職員を派遣している。</p> <p>医療的ケア指導医は各学期に 1 回開催される校内委員会に参加し助言をする。医療的ケア看護職員は医療的ケア指導医の指示書に従い、医療的ケアを実施する。また、より安全安心なケア体制とするため、医療的ケア児には年度初めに主治医だけでなく医療的ケア指導医を受診することにしており、そこに医療的ケア看護職員も同席し、ケア内容の共通理解を図ると共に、相談しやすい環境を構築できるようにしている。</p> <p>各学校での連携としては、学期に 1 回、校内委員会を実施している。また、教育委員会主催で年に 1 回、医療的ケア運営協議会を実施している。加えて学校、医療的ケア指導医、医療的ケア看護職員、保護者等がオンラインで情報共有し、すぐに相談できる体制を取っている学校もある。</p> <p>医療的ケアに関する相談（新規医療機関開拓、医療的ケア看護職員の募集も含む）、医療的ケア看護職員研修、医療的ケアに関する学校の危機管理研修等で、熊本大学の医療的ケア児支援センターと連携をしており、市町村等からの相談事例や就学前や医療的ケア児の情報などを日常的に共有している。</p>
2. 医療的ケア看護職員の人材確保・募集方法
<p>県医師会と連携しながら医療的ケア看護職員の人材確保を行っている。医療的ケア看護職員の募集は、派遣元となる受託医療機関が行うこととしており、その際は、医療的ケア児支援センターの HP 等で広く告知している。ただし、どうしても地域内で医療的ケア看護職員を派遣できる医療機関が見つからない場合は、看護師人材派遣会社と契約し、確保している。</p>
3. 医療的ケア看護職員の労働・雇用環境や雇用条件の整備
<p>医療的ケア看護職員は担当する医療的ケア児の登校日に出勤し、1 日当たり 6 時間以内での学校勤務であり、長期休業中は勤務しない。そのため、この条件に合わせて子育て世代の人や子育てが終わり復職した人、定年後の世代の人などが多い。長期休業中の兼業に関する取り決めは設けておらず、本人の希望に応じて派遣元の医療機関で働けるようにしている場合もあるが、もっと働きたいという希望を持つ場合は転職してしまうこともある。</p> <p>学校での労働環境づくりでは、複数の医療的ケア看護職員を派遣している医療機関が、リーダー的な役割を担う者を設定している場合もある。医療的ケア看護職員が単独配置の学校では、学校の一員として管理職が相談にのったり、医療的ケア指導医にすぐに相談したりできるようにしている。</p>
4. 学校における安全・安心な医療的ケア実施体制・環境整備
<p>各特別支援学校で個別に緊急時の対応マニュアルを作成している。ヒヤリ・ハット等の事例</p>

は速やかに医療機関と協議をする他、保健所、緊急搬送を行う消防署等とも連携している。

校外学習には医療的ケア看護職員が同行できるようにしており、同行できない場合（医療的ケア看護職員が単独配置で医療的ケア児が2名以上など、看護師が学校に残らなければいけない等）は保護者が同伴するか、保護者が別に依頼した看護師が同行するようにしている。宿泊をとまなう校外学習には医療的ケア看護職員は同行せず、保護者が同伴または保護者が別に依頼した看護師が同行することとしている。

通学については基本的に保護者が対応している。ただし、保護者の送迎がどうしても困難な場合について、モデル事業として令和5年度から1事例保護者に経費補助をしている（福祉有償運送及び訪問看護ステーションと契約を結んでいる事例。対象は人工呼吸器の児童で、週3日程度）。

5. 医療的ケア看護職員の資質向上

委託業務として、派遣元の医療機関には手技等の研修を実施することとしている。加えて医療的ケア児支援センターが看護師や学校の現状に応じて緊急時の対応などについて研修を開催する場合もある。また、近年は医療現場と学校現場の違いを踏まえた連携の重要性など医療的ケア看護職員と教職員の連携をテーマにした研修も行っている。

医療的ケア児支援センターと教育委員会共催で市町村も含む県全体の医療的ケア看護職員を対象とした研修会も開催している。この会は医療的ケア看護職員同士の交流や情報交換の場にもなっている。

6. 取組の成果・今後の展望

医師会等の協力もあり、各特別支援学校には欠員無く医療的ケア看護職員を配置できている。今後は医療的ケア看護職員の不安解消に向けた取組や排痰補助装置の使用法など、更なるスキルアップにつながる研修の企画・実施を検討していきたい。

(4) 長野県

1. 基本情報（医療的ケアの実施体制）
<p>特別支援学校 17 校に計 200 人の医療的ケア児が在籍しており、うち 16 校へ常勤・非常勤計 51 人の医療的ケア看護職員を配置している。17 校のうち 1 校は山間地にあり、医療的ケア看護職員の確保が難しいため、通学支援も含めて訪問看護ステーションへの委託を行っている。</p> <p>指導医等派遣事業として、年度初めに学校の希望を募り、各学校へ医師を派遣し研修・助言等実施している。医師だけでなく看護師、理学療法士、作業療法士を派遣する場合もある。</p> <p>また小児科医等を 2 名、医療的ケアに知見のある医師（医療的ケア指導医）として委嘱しており、医療的ケア運営協議会への参加、指導医等派遣事業での助言等の業務を依頼している。</p> <p>その他、養護教諭等を医療的ケアコーディネーターとして任命し、配置している。年度当初に医療的ケアコーディネーター連絡会を開催し、県の医療的ケア要綱を読み合わせている。医療的ケア児支援センターにも参加いただき、研修を実施いただいている。</p> <p>医療的ケア児支援センターには、医療的ケア看護職員向けの研修内容を検討いただいたり、講師を務めてもらったりしている。医療的ケア運営協議会にも参加してもらう。学校から教育委員会への問い合わせ内容についても相談し、協議検討している。</p> <p>医療的ケア運営協議会は年間 2 回、小委員会は年間 4 回開催し、具体的な医療的ケアの対応について議論している。</p>
2. 医療的ケア看護職員の人材確保・募集方法
<p>医療的ケア看護職員は各学校がハローワークで募集する。その他、県教育委員会として学校ごとに医療的ケア看護職員の人材の登録制度を運用している。ハローワークでの求人です十分な人材が確保できない場合は、各学校長から登録制度に関し相談がある。看護協会によるナースセンターでの求人を校長に案内することもある。医療的ケア看護職員の人材の登録制度については、教育委員会のホームページで告知しており、申し込みのあった人材を登録している。現在、県として定める基準に対し概ね必要数の人材を確保できており、人材の中には 5 年以上勤続している者もいる。</p>
3. 医療的ケア看護職員の労働・雇用環境や雇用条件の整備
<p>常勤医療的ケア看護職員は、週 5 日、一日あたり 6 時間の勤務となる。非常勤医療的ケア看護職員の勤務日数・時間等は学校の状況に合わせて調整しており、一日あたり勤務時間なども人材毎に柔軟に調整している。今後は人工呼吸器の必要な医療的ケア児の在籍する学校等を中心に常勤医療的ケア看護職員を増やしていきたい。</p>
4. 学校における安全・安心な医療的ケア実施体制・環境整備
<p>医療的ケア看護職員の就業にあたり保険へ加入しているケースもある。また医療的ケア児ごとに緊急マニュアルを作成しており、緊急時はマニュアルに準拠し対応する。その他、医療的ケアコーディネーター連絡会でヒヤリ・ハット事例を共有している。</p>

医療的ケア看護職員は校外学習・修学旅行にも付添いを行う。泊を伴う校外学習への医療的ケア看護職員の付添いは各学校ごとに個別に判断する。

5. 医療的ケア看護職員の資質向上

医療的ケア児の主治医も多数在籍する県立子ども病院の医師・看護師が講師となり、医療的ケアの手技等について、基本研修・特別研修を開催している。また、毎年夏休み期間に1回、県立子供病院の病棟で実地研修として医療的ケア看護職員向けのを実施している。3日間の開催で、1日3人ずつ、合計9人の医療的ケア看護職員が参加する。また医療的ケア児支援センターでは、小・中学校の医療的ケア看護職員を対象にした研修を実施している。医療的ケア看護職員向けの研修では、医療的ケア看護職員同士の交流機会も設けている。

6. 取組の成果・今後の展望

県庁健康福祉部障がい者支援課内に長野県医療的ケア児等支援センターがあることで、連携をとりやすい体制が整備できており、とくに小・中学校での医療的ケアの実施に関しては長野県医療的ケア児等支援センターが支援の中心になっている。医療的ケア看護職員の勤務時間等の柔軟さが求職者のニーズに合致しているように思う。小児医療の経験のない人材もいるが、医療機関等と連携した研修等で疑問等を解消できているようだ。

(5) 奈良県

1. 基本情報（医療的ケアの実施体制）
<p>県立特別支援学校 5 校に計 110 人の医療的ケア児が在籍しており、医療的ケア看護職員については、常勤 15 人（自立活動教諭 2 人、実習助手 13 人）、非常勤 7 人を配置している。また、指導的な立場となる看護師 1 人（非常勤）を教育委員会に配置している。</p> <p>各特別支援学校では、医療的ケアに知見のある医師（医療的ケア指導医）を委嘱している。近隣の大きな病院に所属し多くの医療的ケア児の主治医でもある医師を委嘱したり、学校医と指導医を兼務したりしている。定期的な医療相談のため、病院（奈良県立医科大学、奈良医療センター等）と会議を開催している学校もある。委嘱の範囲内の職務として医療的ケア指導医が学校に出向き、医療相談を実施している学校もある。</p> <p>市町村の小・中学校には、訪問看護ステーションからの派遣を含め 35 人の医療的ケア看護職員が配置されており、県立高等学校には常勤医療的ケア看護職員を 1 人配置している。決まった時間のみ医療的ケアが必要な医療的ケア児が複数いる場合は、1 人の医療的ケア看護職員が複数校を巡回し対応するなど効率的な配置を行っている場合もある。各学校では医療的ケア委員会等を開催し、校内体制を検討している。</p>
2. 医療的ケア看護職員の人材確保・募集方法
<p>医療的ケア看護職員はハローワークとナースセンターでの求人等により確保している。医療的ケア看護職員には、子育て中の者、子育て後復職した者などがいるが、市町村の医療的ケア看護職員には、夜勤がなく、9 時～15 時の間の勤務で、子育てと両立しやすいことを魅力に感じている方も多そうだ。医療的ケア児が卒業する際は、別の学校での勤務を勧めることもある。</p>
3. 学校における安全・安心な医療的ケア実施体制・環境整備
<p>令和 3 年度から、学校間の医療的ケアの標準化、医療的ケア看護職員の不安を取り除くことなどを目的に、指導的な立場となる看護師を配置しており、現在配置している人材は、看護師としての勤務経験、肢体不自由特別支援学校での勤務経験があり、教員免許を持つ者である。指導的な立場となる看護師は、毎年度 4 月に県内すべての医療的ケア児の在籍校を巡回し、その後は要請に応じて訪問。次年度の体制の検討や就学時の引継ぎ、教職員との連携の仕方、医療的ケアの内容などについて助言している。特に市町村の医療的ケア看護職員からはメールや電話でも相談があり、医療的ケア看護職員からは細かな相談にも回答いただき有難いという声を聞く。</p>
4. 医療的ケア看護職員の資質向上
<p>医療的ケア専門部会に、医師、各学校管理職、各特別支援学校から 1 名の医療的ケア看護職員等が参加し、各特別支援学校のヒヤリ・ハット事例を集約し報告、再発防止に向けた確認をする。その場で医師や指導的な立場となる看護師等からコメント・助言を行う。</p> <p>毎年度 4 月、初任の医療的ケア看護職員が在籍する学校を指導的な立場となる看護師が巡</p>

回し、研修会を実施しているほか、市町村教育委員会から依頼を受けた場合は、医療的ケア看護職員向けの研修会を実施している。

県でも、初任向けとは別に、全体的な医療的ケア看護職員研修会を実施している。担当する医療的ケアの内容が似ている医療的ケア看護職員同士でグループを作り、討議を行っており、医療的ケア看護職員同士の関係づくりにもつながっている。

障害福祉課でも研修会を開催しており、医療的ケア看護職員に案内している。

5. 取組の成果・今後の展望

今後も県看護協会と細やかに連携し、必要数の人材を確保し継続して勤務できるような対策を検討していく。

(6) 兵庫県

1. 基本情報（医療的ケアの実施体制）
<p>県立特別支援学校 19 校に計 57 人、県立高等学校 1 校に 1 人の医療的ケア児が在籍しており、県立特別支援学校には計 93 人、県立高等学校には 1 人の非常勤医療的ケア看護職員（会計年度任用職員）を配置している。</p> <p>県のガイドラインで医療的ケアコーディネーターの配置を示しており、一部の学校で校務分掌の 1 つとして医療的ケアコーディネーターを配置している。医療的ケア安全委員会を組織している教職員や医療的ケア看護職員の中で経験が豊富な者などを、校長が指名し、配置している。</p> <p>地域の医療機関や郡市の医師会の協力を得て、郡部・都市部を問わず各学校で医療的ケア指導医を 1 名委嘱している。医療的ケア指導医は月に一回各学校を訪問し、医療的ケア看護職員に対する助言・指導を行っている。</p>
2. 医療的ケア看護職員の人材確保・募集方法
<p>各学校でハローワークを活用し人材を募集するほか、現任の医療的ケア看護職員からの紹介を通じ人材を確保している。医療的ケア看護職員の中には、複数の特別支援学校での勤務経験がある者もいる。医療的ケア看護職員は、医療機関と学校との働き方の違いに不安を感じる場合が多いが、現任の医療的ケア看護職員からの紹介を通じて就業する人材は、学校での働き方について具体的なイメージを持ったうえで応募してくるため、学校という職場に対する心理的なハードルが低くなり、職場になじみやすいという意見がある。子育て世代の者よりは、病院を退職した者、親の介護等を行いながら就業する者などが多い。初任の者から 20 年近く勤続するものなど幅広い経歴の者がいる。</p>
3. 医療的ケア看護職員の労働・雇用環境や雇用条件の整備
<p>医療的ケア看護職員は会計年度任用職員の勤務条件での雇用となる。各学校で医療的ケア看護職員の要望も踏まえ、管理職・養護教諭を中心にシフトを調整している。曜日毎に複数の学校で勤務する人材もいる。</p>
4. 学校における安全・安心な医療的ケア実施体制・環境整備
<p>各学校では月に 1 回医療的ケア安全委員会を開催する。教職員・管理職・養護教諭・医療的ケア看護職員が参加しており、必要に応じ学校医や医療的ケア指導医が参加することがある。</p> <p>医療的ケア看護職員は日帰りや泊を伴う校外学習への付添いに対応している。普段の学校生活では、医療的ケアは必要ではないが、夜間・早朝に医療的ケアが生じる等、泊を伴う校外学習のみに医療的ケア看護職員が必要な場合があり、その場合は臨時の医療的ケア看護職員を確保し、派遣している。また一部の特別支援学校をモデル校に指定し、通学支援として福祉車両を活用した調査研究を実施している。</p>
5. 医療的ケア看護職員の資質向上
<p>毎年度 4 月、夏休み、冬休みなどに医療的ケア看護職員向けの研修を実施している学校が</p>

ある。また年に 2 回教育委員会が医療的ケア看護職員向けの研修を開催し、県立特別支援学校、県立高等学校から各校 2 名までの医療的ケア看護職員が会場参加している。研修の構成としては、前半に医療関係者からの講義や各校の実践発表を行い、後半で、講義内容も踏まえ、各校の体制整備の課題やポイントについて意見交換を行っている。勤務地や勤続年数も踏まえてグループを組み、初任の者などが勤続年数の長い者に相談できるようにしており、このような意見交換の場が医療的ケア看護職員同士のネットワークの構築につながっている。

6. 取組の成果・今後の展望

成果として、医療的ケア看護職員同士のネットワークの構築等が挙げられるが、県全体としては医療的ケア看護職員が不足しており、学校ごとに人材の充足状況は異なる。今後も医療的ケア看護職員同士のネットワークなどを活用し人材の確保につなげていく。

(7) 広島県

1. 基本情報（医療的ケアの実施体制）

県立特別支援学校 13 校に計 138 人の医療的ケア児が在籍しており、計 44 人の非常勤医療的ケア看護職員を配置している。

県教育委員会は医療的ケアに知見のある医師を医療的ケア指導医として委嘱。医療的ケア指導医は、医療的ケア児の主治医や近隣の医療機関の医師であり、学校医を兼任している方もいる。新しく医療的ケア指導医を委嘱する場合は医師会から推薦をもらうこともある。各特別支援学校は医療的ケア指導医に対し、専門的な相談を随時電話等で実施している。

医療的ケア運営協議会を設置しており、学識・医療関係者・行政（医療福祉関係部署含む）・学校関係者が参加し、医療的ケア実施体制について検討している。また各特別支援学校では医療的ケアの校内委員会を開催し、医療的ケアの内容について協議している。

令和 2 年度より、医療的ケア児の在籍する県立特別支援学校 2 校に、医療的ケア指導教員を常勤の臨時的任用で 2 名配置している。医療的ケア指導教員は看護師免許及び教育職員免許状を有し、特別支援学校の医療的ケア児の教育に見識のある者であり、教員と医療的ケア看護職員との連携の促進、保護者との調整の役割を担っている。県内の特別支援学校、小・中学校、及び高等学校等より医療的ケアの実施に係る相談や、研修の実施の要望があった際に、医療的ケア指導教員が電話による相談や訪問により対応している。

2. 医療的ケア看護職員の人材確保・募集方法

ナースセンターを通じた求人を行っている。勤務日数、勤務時間、就業場所、処遇を含む募集要項をナースセンターへ提示し、応募者には県教育委員会が試験・面接を実施する。必要数の応募が得られない場合には、各特別支援学校にてハローワークを通じた求人を行う。応募してくる人材の多くは医療機関での勤務経験のある看護師である。その他、他校で医療的ケアの経験がある者や施設で勤務経験のある者を含む、幅広い年代の人材から応募があり、必要数を確保できている。また、特別支援学校で働く医療的ケア看護職員等の魅力を広報するための求人フェアを県が主催し、人材確保につなげている。特別支援学校 2 校を会場とし、介助員、医療的ケア看護職員など幅広い職種を対象にフェアを開催。求人フェアについては広島県ホームページで広報したり、チラシを配布したりしている。

3. 医療的ケア看護職員の労働・雇用環境や雇用条件の整備

医療的ケア看護職員は、4 週間で 116 時間 15 分以内、1 日 7 時間 45 分を超えない範囲で勤務する。医療的ケア看護職員の配置に当たっては傷害保険、雇用保険に加入している。時給は非常勤講師と同額で 2,680 円。学校での勤務を魅力に感じている者もいれば、非常勤の勤務形態がニーズに合致しているという者もいる。土日は休みのため、医療機関と比較して働きやすいという声もある。

年度初めに、各学校で養護教諭を中心に、担任も確認しながら医療的ケアスコア表を付け、県教育委員会へ医療的ケアスコア表を提出する。医療的ケアスコア表及び在籍する医療的ケア児の人数等を総合的に勘案し、医療的ケア看護職員の配置数を検討している。医療的ケアス

<p>コア表は、医療的ケア看護職員の配置数の検討だけでなく、在籍する医療的ケア児の状況の変化に関する情報共有にも活用する。</p>
<p>4. 学校における安全・安心な医療的ケア実施体制・環境整備</p> <p>勤続年数の長い医療的ケア看護職員や、医療的ケア指導教員が、各学校の医療的ケア実施体制の中心となっている。</p> <p>校外学習には医療的ケア看護職員が同行する。医療的ケア看護職員が単独配置の学校では、訪問看護ステーション等と連携して、学校で依頼した看護師（以下、外部看護師という）が同行することもある。泊を伴う校外学習にも、外部看護師が同行。校外学習前に保護者と調整し、医療的ケア児の状況等を外部看護師に伝えている学校もある。医療的ケアの内容によっては、保護者が同行し対応することもある。校外学習に関しては、外部看護師の確保が課題。現状は各学校が保護者の情報等も元に地域の訪問看護ステーション等と連携している。一度連携先が見つかれば、継続して連携できる場合もある。</p>
<p>5. 医療的ケア看護職員の資質向上</p> <p>病院での医療機関研修を開催しており、各校より医療的ケア看護職員が参加する。その他、理論研修を開催しており、特別支援学校の全医療的ケア看護職員が参加する。特別支援教育課担当者、医療機関関係者などが講師を務め、医療的ケア看護職員同士の情報交換の場も設けている。市町村の医療的ケア看護職員も参加可能である。</p>
<p>6. 取組の成果・今後の展望</p> <p>今後、学校での医療的ケアが必要な医療的ケア児数の増加が予想されるため、校外学習への付添いも含め医療的ケア看護職員を安定的に配置できるよう努める。</p>

(8) 神奈川県川崎市

1. 基本情報（医療的ケアの実施体制）

令和6年5月時点で、市立特別支援学校3校に計16人、小・中学校23校に計27人の医療的ケア児が在籍している。市立特別支援学校3校には、常勤4人、非常勤3人、訪問看護ステーションからの派遣9人で計16人の医療的ケア看護職員を配置している。小・中学校23校には、非常勤7人、訪問看護ステーションからの派遣35人、計42人の医療的ケア看護職員を配置している。

肢体不自由教育部門を設置している特別支援学校（分教室に設置している学校を除く。）には、非常勤嘱託職員として医療的ケア指導医を配置しており、医療的ケア指導医は月1回程度各校を訪問し、教員・医療的ケア看護職員・保護者の相談に乗っている。

医療的ケア児の在籍校では、校長が医療的ケア担当教職員を指名する。小・中学校では、全校に配置している支援教育コーディネーターや、養護教諭、特別支援学級の主任などが医療的ケア担当教職員を担うことが多い。

肢体不自由教育部門を設置している特別支援学校（分教室に設置している学校を除く。）では、医療的ケアコーディネーターを配置している。

その他、医療的ケア校内委員会や医療的ケア担当者連絡会議、医療的ケア連絡会議を定期的で開催し、医療的ケアの実施に関わる関係者の連携を図っている。

2. 医療的ケア看護職員の人材確保・募集方法

市のHPや広報誌、ハローワークや民間の求人サイト等を活用した人材募集を行っている。会計年度任用職員の医療的ケア看護職員の求人において、地域のローカル紙へ求人を掲載したり、各学校の掲示板へポスターを掲示したりした事例もある。医療的ケア看護職員の任用時には、任用前に学校見学をしていただき、現場イメージを持っていただくことで、ミスマッチを減らし離職防止につなげている。

直接雇用に加え、医療的ケア児の状況に応じて、短時間での医療的ケアとなる場合は、川崎市内に事業所のある訪問看護ステーションへの看護師配置委託により対応している。日帰りや宿泊を伴う校外学習の対応として、看護師派遣会社1社と委託契約を締結し、看護師を派遣している。派遣契約は、校外学習一日当たり、事前打合せ一日当たり等の単価契約としている。校外学習の際は、事前に看護師派遣会社の看護師が学校を訪問し、必要に応じて、本人・保護者も同席の上、必要な医療的ケアの内容等について打合せを行う。

3. 医療的ケア看護職員の労働・雇用環境や雇用条件の整備

常勤の医療的ケア看護職員については、病院勤務の経験を要件としている。常勤の医療的ケア看護職員の給与は、経験に応じて月額制が基本となるが、令和5年度より会計年度任用職員の医療的ケア看護職員の給与を月額制から時間額制に変更したところ、子育て世代の看護師から複数の問合せや応募があった。就業する人材は、子育て世代や退職後再就職するベテランの者などが多い。

<p>4. 学校における安全・安心な医療的ケア実施体制・環境整備</p>
<p>医療的ケア看護職員の第一の相談先は学校教職員である。医療面の相談は、肢体不自由教育部門を設置している特別支援学校（分教室に設置している学校を除く。）は、指導医となるが、小・中学校は、学校管理職から教育委員会事務局へ行き、場合によっては管理職の了承を得て医療的ケア看護職員が教育委員会事務局へ直接相談する。また医療的ケア校内委員会に教育委員会事務局の職員が参加し、前後の時間で医療的ケア看護職員の相談に乗っている。</p> <p>特に小・中学校では、年度初回の校内委員会では、校内の関係者がチームとなり医療的ケアに当たることの重要性を教育委員会事務局から伝えている。医療的ケア児が在籍する初年度で、校内で風通しの良い環境を作ることが重要である。</p>
<p>5. 医療的ケア看護職員の資質向上</p>
<p>直接雇用の医療的ケア看護職員に対しては、教育委員会事務局で研修等を開催し、学校での働き方に係る説明等を行っている。常勤の医療的ケア看護職員については、県が開催する医療的ケア看護職員向けの研修へ参加している。</p>

(9) 福岡県北九州市

1. 基本情報（医療的ケアの実施体制）
肢体不自由特別支援学校 2 校（通学 67 人、訪問 17 人）、知的特別支援学校に 1 人、計 85 人、小学校 3 校に計 4 人の医療的ケア児が在籍している。医療的ケア看護職員は、肢体不自由特別支援学校 2 校には計 15 人、小学校 3 校には計 3 人配置している。医療的ケア看護職員のうち 1 人は総合療育センターからの委託による派遣であり、それ以外は非常勤（会計年度任用職員）である。また、特別支援学校の医療的ケア看護職員が巡回する際の代替要員の確保のため、看護師派遣会社 1 社と派遣契約をしている。
2. 医療的ケア看護職員の人材確保・募集方法
都道府県ナースセンター、ハローワークを通じた求人を実施するほか、市の HP、市政だより（広報誌）へ求人を掲載している。 医療機関、訪問看護ステーション、放課後デイ等サービスなどで就業経験のある人材のセカンドキャリアとして学校を位置づけている。夜勤・土日祝日の勤務がない、長期休暇が取れるなどがニーズと合致することから応募があり、必要数の人材を確保できている。医療的ケア看護職員のうち複数名は 5 年以上勤続している。
3. 医療的ケア看護職員の労働・雇用環境や雇用条件の整備
医療的ケア看護職員は会計年度任用職員として週 30 時間の勤務となる。始業時刻は学校毎に 8:30～または 8:45～のいずれか。就業場所（特別支援学校・小学校・中学校）は希望調査をしたうえで決定する。医療的ケア看護職員には社会保険・健康保険・厚生年金・雇用保険が適用される。夏休みの期間などは勤務がないため、届を出し兼業している者もいる。
4. 学校における安全・安心な医療的ケア実施体制・環境整備
令和 4 年度から、医療的ケア看護職員の活動状況や課題等の把握を目的に、指導的な立場となる看護師及び医療的ケア学校コーディネーターを教育委員会に配置している。 指導的な立場となる看護師は、医療的ケア児の在籍校の問題点の抽出や課題の検討、学校配置看護師専門性向上研修や学校配置看護師連絡会議等の企画・運営、医療的ケアガイドラインの作成などを実施している。ヒヤリ・ハット事例は課内で情報共有し、個別に学校への指導・助言を行っている。またヒヤリ・ハット事例については、マニュアル等を作成し、医療的ケア運営協議会や、学校配置看護師連絡会議で情報共有し、検討を行っている。 医療的ケア学校コーディネーターは月に 1 回以上、医療的ケア児の在籍校を定期巡回し、医師の指示書に基づくケアの実施状況の確認や、医療的ケア看護職員からの質問や相談等の対応を実施している。学校からの電話での相談にも対応し、緊急時は医療的ケア児の在籍校で医療的ケアを実施している。 また、特別支援学校のセンター的機能として、特別支援学校の医療的ケア看護職員が小学校等を定期巡回し、医療的ケア看護職員の不安や疑問の解消や、解決策の検討を実施している。
5. 医療的ケア看護職員の資質向上

採用時の「新任者研修会」を実施。加えて年2回、学校配置看護師専門性向上研修会を実施している。学校配置看護師連絡会議は、年に3回程度、オンラインで開催している。今年度は学校配置看護師専門性向上研修会のあと、情報交換会も実施した。対面であったため活発な意見交換ができた。また、初めて特別支援学校のみ・小学校のみの学校配置看護師連絡会議も開催予定した。

教育委員会に配置される指導的立場な立場となる看護師と医療的ケア学校コーディネーターは、福岡県医療的ケア児支援センターや医師会が主催する外部の研修にも積極的に参加し、各学校の医療的ケア看護職員にも参加を呼び掛けている。

その他、医療的ケア指導医及び認定看護師等による、医療的ケア看護職員を対象とした「緊急時対応研修」、「医療的ケア実技演習」や、教職員を対象とした「医療的ケア基本研修」を実施している。「医療的ケア基本研修」については医療的ケア看護職員に対しても参加を案内する。

医療的ケア看護職員の実技チェック表を作成している。実技チェック表を医療的ケア看護職員へ振り返りの指標として示し、知識・技術の習得につなげていきたい。

また令和6年度に「学校配置看護師の手引き」を作成し、医療的ケア看護職員に配付した。看護職としての生涯学習、日々の振り返りシート、医療的ケア看護職員としての役割の遂行に必要なことなどの内容を盛り込んだ。医療的ケア看護職員には、前職での経歴を生かした即戦力としての活躍が求められていることから、研修や職場適応の支援が必要である。医療機関とは違う学校で勤務することに対する不安を軽減しながら、看護師として保有している知識・経験等を活かすことが重要と考えている。

6. 取組の成果・今後の展望

医療的ケア看護職員は、セカンドキャリアとして初めて学校で働くことは大きなハードルとなる。このため、安全対策や、学校間での業務の統一化・標準化に向けた医療的ケアに係る各種マニュアルの遵守、チーム内で医師の指示書の確認等を実施することで、安全・安心に、働くことのできる環境を提供している。また、医療的ケア児の成長を見守ることや、医療的ケアの効果や喜びを教職員と共有できる点が、医療的ケア看護職員のやりがいや定着につながっている。

教育委員会に医療的ケア学校コーディネーターや指導的な立場となる看護師を配置したことにより、医療的ケア看護職員の抱える不安や疑問の解消や課題の把握につながった。今後も特別支援学校のセンター的機能を活かし、小学校等へ単独配置される医療的ケア看護職員の状態の把握と支援に注力したい。

(10) 愛知県刈谷市

1. 基本情報（医療的ケアの実施体制）
<p>特別支援学校1校に計17人の医療的ケア児が在籍している。教育委員会が市内の中核病院と協定を結び、医療機関からの出向により7人の看護師を常勤医療的ケア看護職員として特別支援学校へ常時配置している。うち1名は指導的な立場となる看護師である。</p> <p>また、同病院所属の医師1名に医療的ケアに知見のある医師（医療的ケア指導医）としての業務を委嘱している。同病院には、医療的ケア児の主治医も複数在籍する。</p> <p>特別支援学校の医療的ケア担当の教員を医療的ケア管理担当者として任命しており、医療的ケア指導医・医療的ケア看護職員と教員の連絡調整を担う。また、医療的ケア管理担当者は医療的ケア看護職員と医療的ケア児の体調を共有し、対応を相談するとともに、保健主事と連携して仕組みづくりを進める等、より安全・安心な医療的ケアのための環境整備をしている。</p>
2. 医療的ケア看護職員の人材確保・募集方法
<p>平成30年の特別支援学校開校に向け、必要数の医療的ケア看護職員を確保するため、教育委員会が市内の中核病院と看護師の出向に関する協定を締結した。退職者が出た場合なども、欠員が生じないように病院側で人材を確保する。出向する看護師の病院における在籍部署は様々。医療的ケア看護職員が慢性的に不足している中で、知識・経験が豊富な看護師を安定的に配置できることが利点である。学校への看護師派遣は病院の理念の1つである地域貢献にも繋がる。</p>
3. 医療的ケア看護職員の労働・雇用環境や雇用条件の整備
<p>医療的ケア看護職員の勤務時間は8:30-17:00。夏休みの期間など、学校勤務が必要ない時期には、看護師らは病院で勤務する。夜勤が無く、決まった勤務時間での就業となるため家庭との両立がしやすく、子育て中の看護師の出向が多い。</p>
4. 学校における安全・安心な医療的ケア実施体制・環境整備
<p>指導的な立場となる看護師は、とりまとめ役として初任の看護師の指導、サービス管理、朝の打ち合わせの実施などを担う。</p> <p>医療的ケア看護職員は日帰りや修学旅行など泊を伴う校外学習への付添いも行う。夜間の医療的ケアは保護者が対応する。</p>
5. 医療的ケア看護職員の資質向上
<p>出向する看護師の資質については原則として病院側で担保しているため、着任後すぐに医療的ケアに対応いただける。</p> <p>年に数回、中核病院の看護部長と個別に面談する場が設定されている。目標への取組と達成状況等を両者で確認することが、職務を担う思いを再認識する機会となっている。また指導的な立場となる看護師は県内の特別支援学校で実施した研修に参加した。</p>
6. 取組の成果・今後の展望
<p>市内では医療的ケア児童生徒数が増加傾向にあるため、引続き対応可能な体制を構築する。</p>

(11) 神奈川県逗子市

1. 基本情報（医療的ケアの実施体制）
小学校1校に2人の医療的ケア児が在籍しており、2人の非常勤医療的ケア看護職員を常時配置している。
2. 医療的ケア看護職員の人材確保・募集方法
市の広報誌やホームページに求人を掲載するほか、現任の医療的ケア看護職員からの紹介を通じ、人材を確保している。学校において医療的ケアが実施可能な15-16人の看護師を、市の人材リストに登録し、中心となる医療的ケア看護職員が学校長と調整し、人材を配置している。数年前、学校における医療的ケアを開始した当初は人材確保に苦勞していたが、現任の医療的ケア看護職員からの紹介もあり、継続勤務する人材が増え、現在の体制に至った。
3. 医療的ケア看護職員の労働・雇用環境や雇用条件の整備
医療的ケア看護職員は市の会計年度任用職員と同様の条件で雇用。希望に応じ週2-4日、15-24時間以内で配置している。時給も会計年度任用職員と同額。中心となる医療的ケア看護職員は週4日、その他の医療的ケア看護職員は基本的に週2日勤務する。医療的ケア看護職員は子育て世代の者が多く、兼業している者も多い。市で学校における医療的ケアを開始した頃から7-8年勤務している者もいる。
4. 学校における安全・安心な医療的ケア実施体制・環境整備
泊を伴う校外学習については、学校が個別に調整し、常時配置の医療的ケア看護職員とは別に確保した看護師が付添いを行う。難しい場合は保護者が付添いを行う。 学校現場での働き方については教職員から医療的ケア看護職員へ伝達し知ってもらうようにしている。医療的ケア看護職員からの相談には主治医や校長・管理職が対応する。学校からの相談事例は主に市の指導主事へ集約される。
5. 医療的ケア看護職員の資質向上
市が医師の指導を受けながら年4回医療的ケア看護職員の技能向上のための研修を実施している。医療的ケアコーディネーター、学校管理職、養護教諭、支援学級担任、指導主事が参加し、医療的ケア看護職員の不安解消や情報交換の場としても活用している。主治医や学校医からの講演、主治医や学校医による医療的ケア看護職員の相談対応をすることもある。 医療的ケア看護職員には県の主催する「小児看護ステップアップ研修講座」についても案内。教員も一部参加している。その他、主治医が研修を実施する場合もある。
6. 取組の成果・今後の展望
現在、医療的ケア児には極力1つの小学校への入学を案内しているが、今後複数校へ医療的ケア看護職員の配置が必要になった場合の人材確保・配置方法を検討する必要がある。

(12) 岐阜県瑞浪市

1. 基本情報（医療的ケアの実施体制）
<p>本市では、令和 2 年度途中から医療的ケア児の受け入れを開始した。医療的ケア看護職員を、1 日 5 時間勤務の会計年度任用職員として市が雇用し、1 人の医療的ケア児を複数名の医療的ケア看護職員が担当し、1 日あたり 1 人を配置している。医療的ケア実施校は特に限定していない。</p> <p>医療的ケア看護職員は保護者の意向も踏まえ、子どもの自立に向けた医療的ケアを行っている。</p> <p>年に 2 回安全委員会を開催しており、管理職・担任・医療的ケア看護職員・保護者が参加。緊急時の対応等を含め共通理解を図っている。医療的ケア看護職員らは、安全委員会で連携するほか、普段は SNS や学校の引継ぎ簿で情報共有をしている。</p> <p>教育委員会学校教育課の職員が、主治医や保護者との連絡調整、医療的ケア看護職員からの相談対応、医療的ケア実施体制ガイドラインの作成、医療的ケア安全委員会等の会議の調整等の医療的ケア実施体制整備の中心となり取り組んでいる。</p>
2. 医療的ケア看護職員の人材確保・募集方法
<p>短時間勤務となる非常勤の医療的ケア看護職員は応募が少ないため、教育委員会と保護者とで相談し、保護者が前職（看護師）にて関わりのあった知人（看護師）等に働きかけ人材を確保した。人材はいずれも小学校からの継続雇用である。医療職と兼業している者が多い。</p> <p>来年度に向けて、市の広報誌やホームページで人材募集をしたが応募が無かった。幼稚園所管課と連携し、現在幼稚園で医療的ケアを行っている医療的ケア看護職員 1 名を市の会計年度任用職員として継続して配置予定。</p>
3. 医療的ケア看護職員の労働・雇用環境や雇用条件の整備
<p>医療的ケア看護職員の時給は 1,420 円程度（R6）。勤務予定は保護者が週単位で調整する。</p>
4. 学校における安全・安心な医療的ケア実施体制・環境整備
<p>医療的ケア実施体制ガイドラインを令和 2 年に作成し、随時改定しているほか、医療的ケア安全委員会でも内容を確認し、関係者の理解を深めている。</p>
5. 医療的ケア看護職員の資質向上
<p>年に 2～3 回開催される県の研修会を医療的ケア看護職員に案内している。県の研修会ではグループ討議等も実施する。</p> <p>医療的ケア看護職員は学校で子供と接することに好意的な者が多い。学習支援員の経験のある者もあり、学校現場について把握し、前向きに取り組んでいる。また保護者と密に連携し、保護者の希望を把握したうえで対応できている。</p>
6. 取組の成果・今後の展望
<p>引き続き関係課と連携し、人材確保や医療的ケアの実施体制の拡充に努める。</p>

(13) 新潟県南魚沼市

1. 基本情報（医療的ケアの実施体制）
<p>特別支援学校1校に計2人、小学校2校に計2人の医療的ケア児が在籍しており、特別支援学校1校に計3人、小学校2校に計5人の常勤（会計年度任用職員）医療的ケア看護職員を配置している（特別支援学校と小学校で重複者あり）。各校1日あたり1人を配置。</p> <p>医療的ケア看護職員は必要に応じ保護者や医療機関、学校医と連携する。また保護者を通じ主治医と連携する。市には特別支援教育担当指導主事を1名配置しており、訪問・電話により医療的ケア児の在籍校の相談支援を行っている。</p>
2. 医療的ケア看護職員の人材確保・募集方法
<p>ハローワークを活用し人材募集を行っていたが、安定的な人材確保ができない状況が続いていた。学校で働く学習支援員について、保護者へ人材募集のチラシを配布したことで人材確保につながっていたため、医療的ケア看護職員についても保護者へのチラシの配布を開始した。具体的には、教育委員会が医療的ケア看護職員募集のチラシを作成し、各学校へ依頼の上学校から保護者へチラシを配布した。チラシには、就業期間や就業場所、就業時間、時給、資格要件、勤務内容を具体的に記載し、学校からの連絡事項配信アプリを通じ保護者の携帯へ送付した。保護者からの紹介を通じて関心を持った複数の看護師から応募があり、結果として必要数の人材を確保することができた。医療機関での勤務経験があり、週5日のフルタイム勤務ではなく、週1-2日の勤務を希望するといった看護師のニーズが、学校という職場での働き方とマッチし、応募する事例が多い。</p> <p>その他、長野県のNPO法人と看護師派遣に関する委託契約を締結している。常勤医療的ケア看護職員の休暇等で配置が難しい場合に、引継ぎの上看護師派遣を依頼している。</p> <p>医療的ケア児は増加傾向にあるため、今後は市民病院と連携し、医療機関で勤務する看護師を派遣する体制の構築なども視野に検討していきたい。</p>
3. 医療的ケア看護職員の労働・雇用環境や雇用条件の整備
<p>医療的ケア看護職員は8:00-16:00の時間内での勤務となり、時給は1,520円。勤務予定は月ごとに医療的ケア看護職員間で調整する。必要に応じスポット的に学校間での人材の派遣も行う。「医師賠償責任保険看護職賠償責任保険包括方式」にも加入している。</p>
4. 学校における安全・安心な医療的ケア実施体制・環境整備
<p>医療的ケア看護職員同士で相談をするほか、医療的ケア看護職員から市の保健課の保健師へ相談することもある。医療的ケア看護職員は泊を伴う校外学習修学旅行にも同行する。夜間については保護者が付添いを行う。その他、医療的ケア児ごとの緊急マニュアルを作成している。</p>
5. 医療的ケア看護職員の資質向上
<p>新潟県で、年に1回夏期に開催される医療的ケア看護職員研修会へ参加を促している。</p>
6. 取組の成果・今後の展望
<p>継続して処遇改善に取り組んでおり、今後も時給の引き上げを予定している。医療的ケア児</p>

が増加傾向にあるため、引き続き安定的な人材配置の方法を検討していく。

(14) 兵庫県姫路市

1. 基本情報（医療的ケアの実施体制）

特別支援学校1校（姫路市立書写養護学校）に計28人、小学校8校に計9人、中学校1校に計1人の医療的ケア児が在籍している。特別支援学校には医療機関（姫路赤十字病院）からの派遣により9人の医療的ケア看護職員を常時配置。医療的ケア看護職員の内1名は指導的な立場となる看護師であり、シフトの調整や教育委員会との窓口を担う。

小・中・義務教育学校については、訪問看護ステーション9社からの派遣により、医療的ケア看護職員を配置している。

特別支援学校のセンター的機能として、依頼に応じ、特別支援学校の教職員・指導的な立場となる看護師が地域の学校を訪問し助言することもある。特別支援学校では月に1回医療的ケアシステム推進会議を開催しており、教職員と医療的ケア看護職員との間で情報共有等を行っている。

市内の公立病院の院長（発達医療の専門家）1人を医療的ケア指導医として委託しており、医療的ケア指導医は、特別支援学校を月1回程度定期訪問している。

2. 医療的ケア看護職員の人材確保・募集方法

医療機関への委託は令和2年から開始。医療機関への委託の経緯について、平成10年から特別支援学校に医療的ケア看護職員を配置したが安定的な雇用が困難であった。平成23年より近隣の医療機関で看護師を雇用してもらい学校に配置し確保していた。その後令和2年より、教育委員会が市内の複数の医療機関へ打診したうえで姫路赤十字病院と契約を結んだ。現体制の利点は、医療的ケア看護職員の休暇時の人員調整なども医療機関側へ委託でき、安定して人員を配置できる点である。派遣される看護師は小児病棟での勤務経験のある人材が中心。看護師は医療機関の医療的ケアサポートセンターに在籍し、特別支援学校にあるケア室に常駐している。医療機関と委託契約を結んだ際は、医療機関の担当者が学校を訪問した。医療機関として、子供に寄り添う姿勢が強く、安心して任せることができている。

小・中・義務教育学校では、主治医・指導医の指示書をもとに、医療的ケアの内容により訪問看護ステーションの看護師を1日1～3回派遣している。1校あたり1事業者からの派遣となる。市内には訪問看護ステーションが多数あり、小児の対応が可能な事業者からの手挙げも十分にある。

3. 医療的ケア看護職員の労働・雇用環境や雇用条件の整備

医療機関とは、特別支援学校教職員への研修の実施や、派遣される看護師の院内研修、交通費も含めた年間の委託費用で契約している。派遣される看護師は計11人で、うち9人を特別支援学校へ常時配置するため医療機関側でシフトを調整する。看護師は、学校での勤務のない日時には病棟で勤務する。学校の勤務時間にマッチする子育て世代の人材が多く、病棟勤務の看護師にも特別支援学校での勤務を希望する者が多い。

訪問看護ステーションの契約額は県の訪問看護ステーションの訪問看護費を基準に定めている。

<p>4. 学校における安全・安心な医療的ケア実施体制・環境整備</p>
<p>特別支援学校では、日帰り・泊を伴う校外学習に医療的ケア看護職員が付添いをする。保護者の付添い負担も軽減できており喜んでいただいている。また特別支援学校では市の事業として、市とタクシー会社が契約し介護タクシーを運用しており、13人の医療的ケア児が利用している。保護者の費用負担はない。1日1台が走行し、各医療的ケア児は1か月あたり往復1回利用可能。医療的ケア看護職員が同乗し、保護者から家庭での状況を聞き取ったり、学校での様子を伝えたりしている。</p> <p>医療機関や訪問看護ステーションの看護師からは教育委員会へ相談が寄せられることもある。医療機関から派遣される看護師からは、他の市町で勤務する特別支援学校の医療的ケア看護職員との情報交換の希望があるため、教育委員会を経由して情報共有を行っている。訪問看護ステーションからは、他の学校での医療的ケアの実施状況や、手技の内容に関する確認がある。</p>
<p>5. 医療的ケア看護職員の資質向上</p>
<p>医療機関から派遣される看護師の資質については医療機関側で担保している他、医療的ケア指導医訪問の際に医療的ケア指導医が指導することもある。また、県主催の研修を、医療機関と訪問看護ステーションへ案内している。</p>
<p>6. 取組の成果・今後の展望</p>
<p>引き続き医療機関と連携し人材の確保・配置を行いたい。</p>

(15) 三重県桑名市

1. 基本情報（医療的ケアの実施体制）
<p>小学校 7 校に計 7 人、中学校 2 校に計 2 人の医療的ケア児が在籍しており、小学校 7 校に計 8 人、中学校 2 校に計 2 人の医療的ケア看護職員を配置している。医療的ケア看護職員の内 2 人が常勤、8 人が非常勤である。また指導的な立場となる看護師 2 人を配置しており、毎月全ての医療的ケア児在籍校を巡回している。新規に医療的ケア看護職員を配置する学校が増えてきている。</p> <p>令和 5 年度に医療的ケア児に関するガイドラインを策定した。また医療的ケア児運営協議会を年に 2 回開催しており、地域の医療機関の医師、校長、医療的ケア看護職員、庁内福祉部局の担当者などの関係者が参加し、医療的ケアの現状や課題について議論している。</p>
2. 医療的ケア看護職員の人材確保・募集方法
<p>医療的ケア看護職員は、主にハローワークでの求人と、市の広報誌（毎月発行）への求人の掲載により確保している。また課の窓口に文部科学省の作成するリーフレット「学校で看護師として働くこと」を置き、募集のポスターを掲示している。その他、過去に市の学校で勤務していた看護師や求人に対し問い合わせしてきた看護師について、本人の同意を得て「人材バンク」に登録し、求人の際優先的に登録者へ周知している。医療的ケア看護職員について初めて知ったという方から教育委員会へ問い合わせが入ることも増えている。</p> <p>ハローワークには、医療的ケア看護職員として働く魅力を記載し掲載している。広報誌には紙面の関係で資格要件、勤務場所、勤務時間のみ記載しているが、問い合わせが来た際に医療的ケア看護職員として働く魅力を伝えている。</p>
3. 医療的ケア看護職員の労働・雇用環境や雇用条件の整備
<p>医療的ケア看護職員の勤務日数・時間は、本人の希望と医療的ケア児の状況を踏まえて、人材毎に設定している。指導的な立場となる看護師は 9 校全ての医療的ケア児の状況を把握する必要があること、医療的ケア看護職員の欠勤時の代替勤務もするという業務の重要性に鑑み、時給を 300 円高めに設定している。医療的ケア看護職員は時給 1308 円、巡回指導看護師は時給 1605 円。今年度より、業務内容を踏まえて処遇を見直した。</p> <p>子育て中の看護師が就業を希望するケースが多い。超過勤務がないこと、自身の子供と同じ時期に長期休暇があることがメリットになるようだ。また急な休暇時でも代替要員の調整が可能な点も魅力となっている。</p> <p>医療的ケア看護職員の配置の考え方については、医療的ケア児の状況に応じたスコアに基づく配置数をガイドラインで定めている。現在は、医療的ケア児 1 人につき医療的ケア看護職員 1 人の配置となっている。</p>
4. 学校における安全・安心な医療的ケア実施体制・環境整備
<p>医療的ケア看護職員の欠勤時の対応について、当日の急な代替要員の確保は難しく、十分な引継ぎがないことでヒヤリ・ハット事例につながる懸念もあるため、原則として前日の 12 時</p>

までに相談があれば翌日の代替要員を調整することとしている。

災害発生時の対応は大きな課題になっている。医療的ケア看護職員の家庭事情などで勤務地に滞留できない点が課題となる。医療的ケア児の個別避難計画の策定や、保護者がすぐに駆け付けられない場合の対応について検討している。また市役所の防災管理部局等と連携し、災害発生時の体制について検討している。

医療的ケア看護職員は泊を伴わない校外学習への付添いにも対応する。泊を伴う校外学習についても基本的には医療的ケア看護職員が付添いを行うが、人工呼吸器を使用している場合など医療的ケアの内容によっては保護者が付添いを行ったり、指導的な立場となる看護師が同行したりしている場合もある。また今年度から他課が医療的ケア児の通学支援を開始し、現在は月に3回程度の支援をしている。

教育委員会が年に1回医療的ケア看護職員との面談を実施し、継続意向を確認しているが、やりがいを理由に継続を希望する人が多い。

医療的ケア看護職員からは医療的ケア児との関係構築に課題を感じる声も聞かれる。そこで、定期的に教育委員会の担当が学校を訪問し、医療的ケア児の様子を確認し、医療的ケア看護職員と面談を行い疑問・課題を聞き取り、解決に向けた措置を講じる他、教育委員会から他校の取組を情報提供している。医療的ケア看護職員は、学校現場で、指示書をもとに自身で判断し医療的ケアを実施するため、保護者とも密に連携して医療的ケアを実施している。また指導的な立場となる看護師の巡回の際に、医療的ケア看護職員の疑問・課題を聞き取っている。月に1回ミーティングを実施し、指導的な立場となる看護師から各学校の状況を詳しく報告をしている。指導的な立場となる看護師を通じて問題提起があれば教育委員会として迅速に対応している。

5. 医療的ケア看護職員の資質向上

教育委員会が年2回交流会もかねて研修会を開催するほか、県や大学が主催する研修を医療的ケア看護職員へ案内している。また、指導的な立場となる看護師による巡回指導も資質向上につながっている。

医療的ケア看護職員として就業する人材は、看護師としての経験は豊富であるが、学校勤務は初めての方が多いため、ケアや見守りの実施方針等について支援していく必要があると考えている。

6. 取組の成果・今後の展望

医療的ケア看護職員の定着に向けては、特に令和4年度より指導的な立場となる看護師を配置し、医療的ケア看護職員への相談支援体制を構築したことが有効だったと感じている。

令和6年度文部科学省委託
学校における医療的ケア実施体制の拡充事業
(医療的ケア看護職員の人材確保・配置方法に関する調査研究)
事業報告書
令和7(2025)年3月
PwCコンサルティング合同会社
〒100-0004 東京都千代田区大手町1-2-1