

6. 保健師職能委員長の各団体への参加・協力

- (1) 千葉県看護協会事業への参加・協力：役員会、理事会、施設代表者会への参加
 (2) 日本看護協会事業への参加・協力：全国、地区別職能委員長会議

IV 保健師職能委員会開催状況

回数	開催月日	議 題	内 容
第1回	8月17日	1 保健師職能集会の検討 2 「保健師活動指針の見直し」における意見集約方法について 3 保健師職能だよりの検討	<ul style="list-style-type: none"> • 職能集会の準備と役割確認 • 「保健師活動指針の見直し」の意見交換 • 集約方法については「保健師活動指針の見直し検討会」を開催し、意見集約を行う
第2回	9月29日	1 「見直し検討会」について 2 保健師職能集会の確認 3 保健師活動交流会の検討	<ul style="list-style-type: none"> • 職能集会の最終役割確認 • 「の見直し検討会」の進め方 • 活動交流会の内容検討
第3回	10月19日	1 保健師活動交流会の検討 2 会員促進戦略について 3 保健師職能だよりの検討	<ul style="list-style-type: none"> • 活動交流会のテーマ・内容の検討 • 会員促進のための方法検討 • 職能だよりの掲載内容の検討
第4回	12月19日	1 保健師活動交流会の内容検討 2 職能だよりの検討 3 職能委員会活動中間まとめ	<ul style="list-style-type: none"> • 平成25年度重点項目・重点事業について検討 • 活動交流会の役割・内容確認 • 職能だよりの報告 • 三職能合同委員会の開催について
第5回	H25年 2月5日	1 保健師活動交流会のまとめ 2 平成25年度保健師職能委員会活動計画の検討 3 平成25年度「看護の日」検討	<ul style="list-style-type: none"> • 平成25年度職能委員会重点項目の具体策の検討 <ul style="list-style-type: none"> ①職能集会の内容 ②活動交流会の内容 • 24年度活動交流会のまとめ • 25年度「看護の日」の検討
第6回	3月11日	1 平成25年度保健師職能委員会活動計画の検討 2 平成25年度保健師職能集会・交流会の内容について 3 平成25年度「看護の日」検討	<ul style="list-style-type: none"> • 平成25年度保健師職能委員会活動計画の作成 • 平成25年度職能集会(三職能合同集会)の内容検討 • 平成25年度「看護の日」内容及び役割について • 平成25年度の現任教育の基盤づくりの具体策について

V 保健師職能委員会活動計画

項目	内 容	
活動目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 保健師間の連携を強化するためのネットワークづくりを図る 2. 現任教育の活動基盤づくりを図る 3. 会員数を増やし、保健師職能の組織力のアップを図る。 	
委員会 開催予定	<ol style="list-style-type: none"> 1. 保健師職能委員会 年9回 2. 三職能合同委員会 年2回 	
検討事項 (活動内容)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 保健師間の連携を強化するためのネットワークづくり <ol style="list-style-type: none"> (1) 保健師職能集会・活動交流会の開催 (2) 関係機関との情報交換 (3) 日本看護協会（保健師職能委員会）との連携 2. 現任教育の活動基盤づくり <ol style="list-style-type: none"> (1) 現任教育の現状と課題の整理の検討 (2) 現任教育に関する交流会・講演会等の開催 (3) 教育部へ教育（研修）に関する提案 3. 会員数を増やし、保健師職能の組織力のアップを図る。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 保健師活動及び職能委員会のPR (2) 保健師職能だよりの発行 	
交流会等	<ol style="list-style-type: none"> 1. 活動の実践報告 2. 講演会 3. 交流会及び情報交換会 	
職能集会 の持ち方	<ol style="list-style-type: none"> 1. 前年度活動実績報告 2. 本年度活動方針について報告 3. 意見交換 4. 講演会、シンポジウム等の開催 	
三職能合 同委員会	<ol style="list-style-type: none"> 1. 三職能共通の課題の検討 2. 職能集会の合同開催 3. 職能集会資料の作成 	
その他	日本看護協会	<ol style="list-style-type: none"> 1. 千葉県看護協会保健師職能委員会活動状況報告 2. 日本看護協会総会（全国保健師職能集会） 3. 都道府県職能委員長会議 年2回 4. 地区別法人委員会・都道府県職能委員長会 年1回
	印刷物	<ol style="list-style-type: none"> 1. 保健師職能だより 2. 職能集会資料
	その他	<ol style="list-style-type: none"> 1. 千葉県看護協会事業への参加・協力 2. 千葉県小児保健協会への参画

助産師職能委員会

委員長 橋野恭子

I 活動目標

1. 県民が安全にかつ安心して妊娠、出産、育児ができるように、助産師の専門性を発揮し、質の高い助産ケアを提供する
2. 会員相互の情報交換を図り、県内産科医療施設間の連携を強化する

II 活動内容

1. 助産師職能集会の開催

- (1) 日 時：平成24年7月20日（金）10：00～16：00
- (2) 会 場：千葉県看護会館 中研修室
- (3) テーマ：『周産期における災害対策～母児の安全を考える～"あなたの職場は安全ですか？』
- (4) ねらい：母児の安全を図る視点から、大地震発生時医療関係者はどのように行動し、病棟管理のために何が必要だったのかについて、体験談を伺い、グループディスカッションをまじえて、地域連携を踏まえ、今後の震災対策のために私たちは何を整えていかなければならないかについて考える機会を企画した。
- (5) 参加者：36名（委員7名含む）
- (6) プログラム
 - ① 報 告：平成23年度活動報告と平成24年度活動計画 ・災害アンケート結果
助産師のクリニカルラダーの推進について
 - ② 講 演：「周産期における災害の実際と対策—東日本大震災からの提言—」
講 師：スズキ記念病院の看護部長八木橋香津代様
 - ③ 話題提供（プレゼンテーション）及びグループディスカッション
テーマ：「自施設における震災対策」
演 者：者を避難させた地域の産院； マザー・キー・ファミリー産院 押本弘美氏
：波が発生した地域の総合病院の産科病棟；旭中央病院 古畑幸子氏
：ライフラインが中断（断水）した大学病院の産科；順天堂浦安病院 藤原昌子氏
- (7) 評 価：平成24年度助産師職能集会アンケート結果より抜粋
アンケート回収 26名（回収率96.3%）

① 年齢

①20代	②30代	③40代	④50代	⑤60代	⑥その他
5名 (19.2%)	5名 (19.2%)	11名 (42.3%)	4名 (15.4%)	1名 (4.0%)	0名

② 職種

①保健師	②助産師	③看護師	④准看護師	⑤その他
0名	26名 (100%)	0名	0名	1名 (看護教員、助産師と重複)

③ 所属施設

①医療施設	②福祉施設	③行政	④学校
24名 (92.3%)	0名	1名 (4.0%)	1名 (4.0%)

④ 職能集会について

ア 今後の参考になりましたか

①はい	②いいえ	③無回答
26名 (100%)	0名	0名

イ 職能集会の時期は適当でしたか

①はい	②いいえ	③無回答
25名 (96.2%)	1名 (4.0%)	0名

ウ 意見交換には十分参加できましたか

①はい	②いいえ	③無回答
21名 (80.8%)	0名	5名 (19.2%)

⑤ グループワークについての意見・感想（一部抜粋）

- ・ 他施設と情報交換ができ、具体的な状況・取り組みがわかり参考になった。(9)
- ・ 備品だけでなく様々な状況に立ち向かえる技術・知識・判断力・体力・精神力を磨くことも大事だと思った。
- ・ マニュアル整備を進めているので、とても役に立った。
- ・ もっと話し合う時間があるとコミュニケーションがとれると思った。

⑥ 講演会についての満足度

①満足	②やや満足	③やや不満	④不満
26名 (100%)	0名	0名	0名

- ・ もう少し時間があつたらよかった。時間がなくお話していただけなかった話も聞きたかった。

⑦ 講演（話題提供含む）で印象に残ったこと

- ・ スズキ記念病院 八木橋先生のご講義について：感慨深かった。(4)
- ・ それぞれの具体的な状況、体験談、対策が聞けてよかった。(7)
- ・ サバイバル生活のような状況にあっても、看護者としての基本を忘れず、患者さんに寄り添っていく気持ちが大切だと思った。
- ・ 実際に被災された施設のお話はやっぱりリアルで大変な苦勞をされたことがわかった。
- ・ 各方々のいろんな立場での実体験、マニュアル改訂の早さ、皆さんのパワーをうけ、実践が必要
- ・ 問題と対策、提言がより具体的且つ今後の方向性を決定する上で重要なものであったこと。

⑧総括：今回は3.11を踏まえ災害時の母児の安全を図るためにはどのようなことが必要なのかという視点で職能集会を開催した。スズキ記念病院の看護部長八木橋香津代講師から、東日本大震災発生時に、医療関係者はどのように行動したのか？病棟管理のために何が必要だったのか？などについて具体的な話を伺った後、千葉県内の被災体験をしている施設の方々からの話題提供と、グループディスカッションを通して情報交換を行うことにより、地域連携の重要性と、今後の震災対策の為に何を整えていかなければならないかについて考え、さらに次なる行動につながる貴重な機会となった。非常に興味深いテーマにて、参加者からより多くの人に聞いてもらいたかったという意見もあり、助産師職能集会への多くの参加を促すためには、1か月以上前の早い時期からのインフォメーションが必要であった。

2. 産科看護管理者交流集会開催

- (1) 日 時：平成24年10月25日（木）13：00～16：30
- (2) 会 場：千葉県看護会館 中研修室
- (3) テーマ：『産科医療補償制度と産科看護管理者のリスクマネジメント』
 ー産科看護管理者としての取り組みとはー
- (4) ねらい：2009年に産科医療補償制度が導入されてから3年有余が経過し、再発防止の提言などが報告されるようになった。この産科医療補償制度の原因分析など事例検討に深く関わられている川島助産院院長・川島広江講師よりご講演いただき、産科看護管理者として母児にとって再発防止につながる安全な助産ケアの提供にむけたスタッフへの支援や記録管理などについて考え、情報交換の機会とする。更にこの交流の機会を今後のネットワークづくりに活かしていく。
- (5) 参加者：36名（助産師職能委員7名を含む）
- (6) プログラム
- ① 参加者自己紹介
- ② 講演及び全体討議
 テーマ：「産科医療補償制度とリスクマネジメントー産科医療保障制度からみえてきたものー」
 講 師：川島助産院 院長 川島広江氏
- (7) 評 価：平成24年度産科看護管理者交流集会アンケート結果より抜粋
 アンケート回収：33名（回収率 91.7%）

① あなたの職種を教えてください

①保健師	②助産師	③看護師	④無回答
0	30	3	0

② あなたの職位を教えてください

看護部長	副看護部長	師長	主任	教員	その他	無回答
1	1	15	8	3	2	3

※その他の内訳は、師長代行1、スタッフ1

③ 産科看護管理者としての経験年数を教えてください

1～5年	6～10年	11～15年	16年以上	無回答
12	5	2	6	8

④ 開催時期は適当でしたか？その理由をご記入ください

はい	いいえ	無回答
31	0	2

理由：

- ・中間評価の時期で共有するにも良い時期
- ・参加者が多かったのが結果的に良かったのでは…？
- ・他の行事と重なっていなかった
- ・午後からの交流会で参加しやすい
- ・遠方からの参加なので午後からの開催で良かった
- ・定期的に助産についての研修をいれてもらいたい

⑤ 講演について、満足度とその理由をご記入ください

満足	やや満足	やや不満	不満	無回答
33	0	0	0	0

理由：

- ・産科医療保障制度について、良くわかった（5）
 - ・管理者に絶対必要な内容だと思った
 - ・臨床に即した具体的内容で今後の方向性が示唆された（3）
 - ・とてもわかりやすく理解できた（3）
 - ・大変分かりやすくスタッフへの指導につなげられる（2）
 - ・看護師、助産師を守るために記録の重要性を改めて感じた（4）
- 他

⑥ この交流会は、今後の産科看護管理者同士のネットワークづくりに活用できそうですか？

その理由をご記入ください

はい	いいえ	無回答
31	0	5

理由：

- はい
- ・様々な施設の方の現場の声を聞ける良い機会となった（6）
 - ・お顔と病院の名前、概要がわかってよかった（4）
 - ・つながりがあると思うことで心強くなる
 - ・もう少し話せる時間があると良かった
- いいえ
- ・交流し意見交換をする時間が少なかった（4）
- 無回答
- ・グループワークをして、他施設の方と具体的に交流したかった

⑦ 全体（講演・全体討議）を通して、今後の産科管理に活かせる内容構成でしたか？

その理由をご記入ください

はい	いいえ	無回答
31	0	2

理由：

- ・他施設の現状や問題点を知る良い機会になった（3）
 - ・スタッフへのアドバイスも具体的で今後活かそう（4）
 - ・現場に戻り検討する事項が多々あった
 - ・具体的事例を多く出して頂き、わかりやすかった（2）
 - ・記録の重要性を再認識した（3）
 - ・たくさんの事例を聞くことで怖さを再確認し、そうならないようにどうしたらよいかという具体的な指導があり、職場に持ち帰れるので参加して良かった
 - ・誘発、破膜について再認識した
- 他

⑧ 産科看護管理者交流会で、今後取り上げてほしいテーマはありますか？

- ・助産師のクリニカルリーダー（3）
- ・電子カルテ（外来、入院、分娩の具体例）導入について
- ・産科リスク
- ・災害対策
- ・産科病棟やNICUの助産師配置が、加算につながる制度にならないか

(8) 総括

母児にとって安全な助産ケアの提供をするために産科看護管理者として再発防止に向けてどのようなこと

に取り組む必要があるか、について再認識と具体的な対策を考える機会となった。参加者が昨年度より2割程度増加し個人病院の産科管理者も出席されていたのは、テーマが非常に身近であったこと、また産科管理者に対して開催時期やテーマについての事前アンケートを実施したこと、インフォメーションが早かったことによると思われる。

3. 平成24年度 中堅助産師交流集会

- (1) 日 時：平成25年1月31日（木）13：00～16：30
- (2) 会 場：千葉県看護会館 中研修室
- (3) テーマ：『助産師が行う産科病棟における最新の感染管理』
- (4) ねらい：産科領域のローリスク妊産褥婦・新生児に対する感染防止対策について、助産師第一号の感染管理認定看護師から、『産科病棟における最新の感染管理』と題して講演していただき、産科病棟における最新で具体的な感染管理の情報を得て、自施設の課題と助産師が行う産科病棟における感染管理の在り方について考える機会とする
- (5) 参加者数：54名（助産師職能委員7名含む）
- (6) プログラム
 - ① 講 演：「産科病棟における最新の感染管理」
講 師：埼玉医科大学総合医療センター感染管理認定看護師 菅原 君子氏
 - ② グループディスカッション：「感染管理に関する自施設の課題と解決の方向性」
- (7) 評 価：平成24年度中堅助産師交流会アンケート結果より一部抜粋
アンケート回収：45名(回収率96.0%)

① 年齢

20代	30代	40代	50代	60代
18人 (40%)	8人 (17%)	17人 (38%)	1人 (2%)	1人 (2%)

② 職位

副師長	主任	副主任	スタッフ	その他※
2人 (4%)	1人 (2%)	2人 (4%)	35人 (78%)	5人 (11%)

※内訳：看護師長、看護教員

③ 助産師経験年数

1～3年	4～6年	7～10年	11～15年	16年以上
6人 (13%)	15人 (33%)	7人 (15%)	6人 (13%)	11人 (24%)

④ 開催時期

(1) 適当	(2) 適当でない	(3) 無回答
43人 (96%)	1人 (2%)	1人 (2%)

- ・時期は適当だったが時間が少なかった
- ・もう少し早くても。年内11月ごろを希望。午前中を希望

⑤ 講演の満足度と意見・感想

満足	やや満足	やや不満	不満
39人 (87%)	6人 (13%)	0人	0人

- ・根拠が明確となり、対象者への説明に良いヒントになった
- ・少し時間が少なく聞きたい内容があったが質問できなかった (4人)
- ・日頃疑問に思っていることが解決できた (2人) ・自分の業務を振り返ることができた (2人)
- ・ルチーンとして行っているケアが異なっていたので学びになった
- ・すぐに使える内容がたくさんあり、また産科特有の話が聞いて興味深く参考になった (3人)
- ・最新の感染管理が聞いてよかった (2人) ・理解が深まり医師にも伝えやすい
- ・エビデンス。経験に基づいてとても勉強になった (2人)

⑥ グループディスカッションの満足度と意見・感想

満足	やや満足	やや不満	不満	無回答
23人 (51%)	13人 (29%)	7人 (16%)	0人	2人 (4%)

- ・他施設の状況が分かり意見交換出来た (8人) ・他施設の様々な方針を聞くことが出来た
- ・事前に質問アンケートがあったことから情報交換しやすかった
- ・具体的な事例をあげてディスカッションした方がよかった (2人)
- ・1グループの人数が多い (4人)

⑦ 今後の助産師業務の参考になるか

はい	いいえ
45人 (100%)	0人

- ・具体的、実践的な内容だった (2人) ・明日からでも実際に使用していきたい (2人)
- ・今日の学びと他施設を参考にしていく (2人)
- ・今日聞いたことを他のスタッフに広めるのが課題
- ・様々な場面での感染管理について知ることが出来た
- ・院内感染は今後起こりうることもあるのでとてもよかった
- ・少しずつでも取り入れ改善していきたく ・業務管理が出来ると思った

⑧ その他の意見、感想

- ・助産師の感染管理者から仕事に直結する話が聞いてよかった
- ・とても有意義な時間になった (2人) ・とても勉強になった (4人)
- ・産科領域の感染管理の話はなかなか聞けないのでとてもよかった
- ・産科における感染管理は毎年開催し多くの助産師が参加した方がいい (2人)
- ・ディスカッションの時間がもっとあれば情報交換をもう少ししたかった (2人)
- ・グループワークの時間の取り方の検討が必要 ・交流会なので交流する時間もう少しあるといい
- ・小児科(感染症)と産科の混合病棟。感染面から公的なガイドラインを希望する

(8) 総括

今年度の参加者数は昨年と3倍と、大幅な参加者増となり、非常に関心のあるテーマだった事が伺えた。産科領域における感染管理に視点を当て、助産師の感染管理認定看護師の第1号である菅原君子氏より実践現場に即応した専門的かつ具体的話がきけ、ケアの改善などを目指した交流会になった。しかし意見・

感想にもあるように、助産師同士のネットワークづくりにつながるような、情報交換となるディスカッションの持ち方の工夫が必要であった。

4. 新人助産師交流会：今年度も教育部が企画する新人助産師研修内に組み込み、交流を図ってもらった。

5. 「国際助産師の日」企画・開催

(1) 日 時：平成24年5月12日（土）12：30～16：00

(2) 場 所：千葉県生涯学習センター 3階大研修室

(3) 内 容：助産師の活動内容や県内産科施設のポスターによる紹介、マタニティライフと育児を楽しむための展示（マタニティウェア・育児便利グッズ・災害用品）や体験（妊婦体験・沐浴）、進路相談・育児相談

6. 「助産師クリニカルラダーの指針」の普及推進及び「助産師が安心して助産ケアを行うための体制づくり」の助産マニュアルの見直しを実施。

7. 「周産期おける災害対策について」は日本看護協会が取り組んでいる災害マニュアルを活用

8. 千葉県看護協会事業への参加・協力

通常総会、役員会、理事会、施設代表者会への出席

9. 平成25年度千葉県看護協会教育研修計画への提言

10. 日本看護協会事業への参加・協力

Ⅲ 助産師職能委員会開催状況

回数	開催月日	議 題	内 容
第1回	8月20日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 助産師職能集会の評価 2. 助産マニュアル見直し検討 3. 産科管理者交流会の企画立案 4. 検討事項の具体的な取り組みについて 	<ul style="list-style-type: none"> • 職能集会の評価について • 産科管理者交流会の企画について • 中堅助産師交流会について • 助産師マニュアルの見直しについて
第2回	10月25日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 産科管理者交流会の開催準備 2. 中堅助産師交流会の企画立案 3. 会員増促進委員会の助産師職能としての取り組み検討 4. 午後：産科師長交流会開会 	<ul style="list-style-type: none"> • 産科管理者交流会について • 中堅助産師交流会について • 会員増促進委員会について
第3回	11月22日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 産科管理者交流会の評価 2. 中堅助産師交流会企画・運営の検討 3. 「国際助産師の日」の企画立案 4. 助産マニュアルの検討 	<ul style="list-style-type: none"> • 産科管理者交流会の評価とアンケート結果について • 中堅助産師交流会について • 国際助産師の日について • 助産師マニュアルについて
第4回	12月13日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 中堅助産師交流会企画・運営の検討 2. 委員会活動の中間評価 3. 助産マニュアルの検討 	<ul style="list-style-type: none"> • 平成24年度助産師職能委員会活動中間報告書提出
第5回	2月4日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 中堅助産師交流会の評価 2. 平成25年度委員会活動計画案検討 3. 助産業務マニュアルの進行状況確認 4. 「国際助産師の日」運営上の課題の明確化と対策検討 	<ul style="list-style-type: none"> • 中堅助産師交流会の評価について • 国際助産師の日について • 次年度の活動計画について
第6回	3月18日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 今年度の活動全体の評価と次年度課題 2. 平成25年度委員会活動計画作成 3. 「国際助産師の日」企画・運営の具体化検討 4. その他：全国職能委員長会報告 	<ul style="list-style-type: none"> • 平成24年度助産師職能委員会活動まとめの報告書提出

IV 平成25年度 助産師職能委員会 活動計画

項目	内容
活動目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 県民が安全にかつ安心して妊娠、出産、育児ができるように、助産師の専門性を発揮し、質の高い助産ケアを提供する 2. 会員相互の情報交換を図り、県内産科医療施設間の連携を強化する
委員会開催予定	<ol style="list-style-type: none"> 1. 助産師職能委員会 年 6回程度 2. 三職能合同委員会 年 2回
検討事項及び方法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 助産ケアの質の標準化を図る <ol style="list-style-type: none"> (1) 助産技術のスキルアップ「助産師クリニカルラダー」（日本看護協会）と「助産師クリニカルラダーの指針」（千葉県）の整合性を図り普及促進に努める (2) 「助産師が安心して助産ケアを行うための体制づくり」等のマニュアルや感染管理のガイドラインの検討・作成を行う (3) 周産期おける災害対策について →日本看護協会の災害マニュアル策定ガイドの活用推進 (4) キャリア及び施設の特性に応じた助産師の情報交換と交流の推進 2. 助産師の確保・定着について <ol style="list-style-type: none"> (1) 助産師の継続教育について (2) 助産師の適正配置について →日本看護協会の調査結果を基に千葉県の課題の明確化を図る 3. 助産師の会員を増やし助産師職能の組織力を強化する <ol style="list-style-type: none"> (1) 国際助産師の日の企画・運営 (2) ホームページを活用した情報提供 4. 教育部への研修に関する提案
交流会等	<ol style="list-style-type: none"> 1. 産科病棟看護管理者交流会の企画・開催 2. 新人助産師交流会の企画・開催 3. 中堅助産師交流会の企画・開催
職能集会の持ち方	<ol style="list-style-type: none"> 1. 前年度活動報告 2. 本年度活動計画 3. 講演会またはシンポジウム 4. 意見交換
三職能合同委員会	<ol style="list-style-type: none"> 1. 三職能共通課題の検討 2. 職能集会の開催 3. 職能集会資料の作成
その他	日本看護協会 <ol style="list-style-type: none"> 1. 千葉県看護協会助産師職能委員会活動状況報告 2. 日本看護協会助産師職能委員会活動に協力 3. 都道府県職能委員長会議 年 2回 4. 地区別法人会・都道府県助産師職能委員長会 年 1回
	印刷物等 <ol style="list-style-type: none"> 1. 職能集会資料
	その他 <ol style="list-style-type: none"> 1. 千葉県小児保健協会総会への参画

看護師職能委員会

委員長 寺口 恵子

I 活動目標

1. 看護師職能が専門性を発揮しながらやりがいをもって働きつづけることができるよう看護師職能が抱える課題に取り組む。
2. 働く職場の環境づくりについて検討を行う。
3. 看護の質向上を図るため准看護師のスキルアップと進学を支援する。
4. 介護施設における看護の質向上に向けた検討を行う。

II 活動内容

1. 平成24年度看護師職能集会の開催

- (1) 日 時 平成24年7月7日（土）10：00～16：30
- (2) 会 場 千葉県看護協会
- (3) テーマ 「病院における交替勤務の現状把握と課題」
- (4) ねらい
 - ① 看護師の働く環境の現状や課題を知る。
 - ② やりがいを持って働き続けられる環境づくりの検討の機会とする。
- (5) 参加者数 78名
- (6) 内容
 - ① 平成23年度活動報告
看護師職能集会報告、看護師交流会報告、准看護師交流会報告
 - ② 平成24年度活動計画報告
 - ③ プログラム
 - ・講演「看護師が働き続けられる労働環境への取り組み」
－夜勤・交代制勤務に関するガイドラインより－
講師：公益社団法人日本看護協会 常任理事 小川 忍先生
 - ・主な講義内容
ガイドライン作成の経緯
夜勤、交替制勤務に関するガイドライン（案）
WLBと「夜勤ガイドライン」
 - ・「夜勤・交代制勤務に関する事前アンケート」結果
看護師職能委員報告 岩船 久子
 - ・夜勤・交代制勤務の工夫・取り組み報告
「3交代制勤務の現状」
講師：千葉労災病院 看護部長 高野 友子先生
「まだ試行錯誤している12時間交替勤務」
講師：千葉県済生会習志野病院 看護部長 内山 弘子先生
 - ・グループワーク 6～8名の15グループ
「自施設の労働環境改善に向けて明日からできること」

④ 総括

日本看護協会より「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」が策定されたことを受け、それぞれの施設・職場の状況を踏まえた上で、継続して働き続けられる環境づくりのためには、今後どのように考え取り組んでいったらよいかを考える機会とした。

「看護職の安全と健康が、患者の安全と健康を守る。」という基本理念のもと、各職場で勤務体制の改善に取り組む際の指針として策定された上記ガイドラインを受け、研修参加者対象に事前アンケート調査を実施し、105名からの回答があった。質問項目は基準案の11項目と同様とした。

小川先生の講演、事前アンケート調査結果報告、2施設の看護部長による工夫・取り組み報告の後、「自施設の労働環境改善にむけて明日からできること」をテーマとし、グループワークを行った。グループワーク発表においては、「お互いさま意識が必要である」「応援体制や業務改善、業務の可視化に努め、実践し、評価していきたい、「夜勤のリスクについてスタッフに伝える」「自分の健康管理や自分が疲れている時の安全に関するリスクを考えることの重要性を持つ」など、前向きな意見が多数きかれた。

今回の研修参加者の8割は役職についており、管理者の立場からもテーマに対する関心が高かったことがうかがえる。研修後アンケート結果では、97%の参加者が、「講演会の内容は参考になり、ガイドラインの内容もよく理解できた」「夜勤帯の休憩の取り方や業務整理等、自施設における今後の示唆を得られた」と答えており、研修のねらいは達成できたと考える。

⑤ 事前アンケートからの抜粋

自施設での看護師の夜勤・交代制勤務について

項目	基準	回答		
		○	×	未回答
1. 勤務間隔時間	11時間以上の間隔はあける	78	24	3
2. 勤務の拘束時間の長さ	拘束時間は13時間以内とする	28	73	4
3. 夜勤回数	3交代制勤務では月8回以内を基本とし、それ以外の交代制勤務では労働時間等に応じた回数とする	66	36	3
4. 連続夜勤回数	2連続（2回）までとする	81	19	5
5. 連続勤務日数	5日以内とする	74	29	2
6. 休憩時間	夜勤の途中で1時間以上、日勤時は労働時間の長さや労働負荷に応じた時間数を確保する	84	18	3
7. 夜勤時の仮眠	夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定する	74	29	2
8. 夜勤後の休息	1回の夜勤後は概ね24時間以上、2回連続夜勤の2回目の夜勤後は概ね48時間以上を確保する	55	46	4
9. 週末の連続休日	少なくとも1か月に1回は土曜・日曜日共に前後に夜勤のない休日を作る	53	49	3
10. 交代の方向性	正循環の交代周期とする	42	45	18
11. 早出の始業時刻	7時より前は避ける	93	9	3

2. 看護師交流会報告

- (1) 日 時 平成25年2月23日（土）10：00～16：30
- (2) 会 場 千葉県看護協会
- (3) テーマ 「これからの介護・福祉関係施設・在宅等領域と病院領域の看護の役割を考える」
- (4) ねらい ① 介護 福祉関係施設・在宅等領域と病院領域で働く看護職の現状や課題を知り、理解を深める。
② 超高齢社会における、さまざまな場での看護の質向上に向けた検討の機会とする。

(5) 参加者数 54名

(6) 内 容

- ① 講演 「これからの看護を考える ～2025年を見据えて～」
日本看護協会 常任理事 齋藤訓子 先生
- ② 「介護老人保健施設で働く看護職の実態調査」事前アンケート結果
看護師職能委員 菅野 章子
- ③ グループワーク

「これからの介護・福祉関係施設・在宅等領域と病院領域の看護職に求められているものは何か」

(7) 総 括

齋藤訓子先生の講演では、高齢化社会の問題、地域包括ケアシステムを支える介護施設・訪問看護ステーションの現状、日本看護協会の取り組みについて、様々なデータを示された。2025年問題の切迫している状況がとても印象深く、事後アンケート結果からも参加者の理解度が非常に高かった。

介護老人保健施設で働く看護職の実態調査の結果では、業務内容を見ると「酸素療法」「吸引」の実施が極端に低く、それらが必要な方は入所していないことがわかる。他施設との連携については、必要だと思っているのが89%と高いが、実際には他施設の看護職との連携がとれている割合は29%と低くなっている。その他、職場環境や業務内容、カンファレンス、研修についてなど、その施設によって体制や状況が異なっていることがわかった。

グループワークでは、病院領域の看護職と介護・福祉関係施設・在宅等領域の看護職の両者が入るよう、8グループ（1グループ6～7名）にグループ編成した。各施設の現状や困っていること、これからの両領域の看護の役割について意見交換した。急性期病院、慢性期・療養型病院、福祉施設の間で患者さんの入院、入所を受け入れるにあたって「どうして、このような状態、状況の患者さんを送ってくるのだろう」などといった前病院・施設での看護・ケアの不十分さをお互いに感じていた部分があった。また看護サマリーひとつをとっても、病院・施設でお互いに必要な情報が異なっており、やはり不十分さを感じていた。これらについては、グループで意見交換することで、入院在院日数や入所基準などの様々なしぼりがあり、さらに患者家族が受け入れが困難な状況が増えてきている現状が、お互いの病院・施設の機能・状況を知識・情報として不足していたことがわかった。

今後の両領域での課題としては、全体ディスカッションでも出たが、両領域での連携を図っていくことが必要という意見が出た。連携会議等を近隣地域で開催し、情報交換・意見交換の場を持ち、協力し合えるとよいという意見やその中で地域共通の看護サマリーを作成し、活用するという意見が出た。

今回の交流会のねらいである①介護・福祉関係施設・在宅等領域と病院領域で働く看護職の現状や課題について理解を深める②超高齢社会において、さまざまな場での看護の質向上に向けた検討の機会とするについては、講演やグループワークの内容、アンケート結果から達成できたと考える。

その他、介護・福祉関係施設・在宅等領域の参加人数が少なかったことに関して、交流会開催の案内をより多くの施設に出したり、ステーション連絡協議会など団体に連絡をしたり、また案内の用紙をカラー

刷りのポスターにするなどアピール方法の工夫を検討し、参加人数の増加を目指していきたい。

今回の企画は、参加者から好評を得ることができ、また介護・福祉関係施設・在宅等領域と病院領域の看護職が何らかの形で連携していく必要性を理解するきっかけとなったと考える。よって、この企画を継続して、具体的な活動へとつなげられるよう看護師職能委員会でのどのように取り組んでいくか今後の課題としたい。

(8) 「介護老人保健施設で働く看護職の実態調査」事前アンケートからの抜粋

(2) 行っている業務

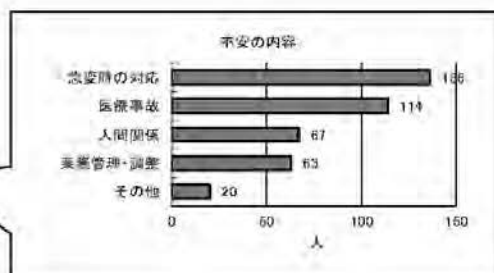


(3) 看護職が主体的に行っている業務



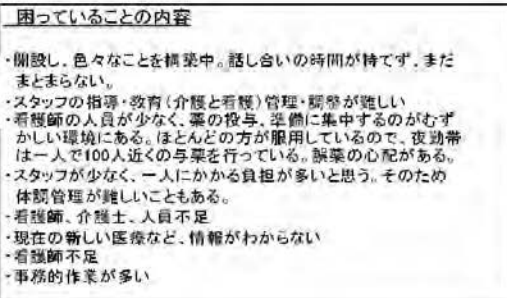
(4) 業務上で不安なこと n=209

業務上の不安の有無



(5) 業務にあたり困っていること n=209

困っていることの有無



3. 准看護師交流会

- (1) 日 時 平成24年8月18日（土）13：00～16：00
- (2) 会 場 千葉県看護会館
- (3) テーマ 「准看護師のスキルアップ」ー進学について考えませんかー
- (4) ねらい ① 進学に必要な情報を提供し、進学の動機づけとする
② 日常の看護技術についてスキルアップできる機会にする。
- (5) 参加者数 76名
- (6) 内 容

① ワークショップ

テーマ：「よりよい看護をするためにチーム内のコミュニケーション技術を磨こう」

講 演：「自分も相手も尊重するコミュニケーション研修

～より良い看護のためのアサーティブ～」

講 師：アサーティブジャパン 牛島のり子 桜沢信江 先生

② 看護師養成所における学習体験報告

通信制 学校法人上智学院 聖母看護学校2年課程卒業 並木君恵さん

全日制 公益財団法人 千葉市保健医療事業団 青葉看護専門学校 第2看護科 小杉由佳さん

③ グループワーク 「進学しよう」

(7) 総 括

今年度も進学支援と准看護師のスキルアップをねらいとし、交流会を行った。

75名と昨年度より多い、参加者があり、内、45名が非会員の参加者であった。

進学への動機づけに関して、学習報告会は、87%の参加者が参考になったと答えている。

体験者報告はカリキュラムや必要な経費等が具体的な内容であったため、知りたいことがわかった、役にたつというコメントが多かった。また、体験者の悩みや苦労も合わせて聞くことで、自分だけではないという安心感もあったのではないかと考える。今年度はグループワークを計画し、参加者自身で情報の交換を行ってもらった。90%の参加者が役に立ったと答えており、「進学しよう」という動機づけについてはねらいを達成できたと考える。

しかし、費用に関しての悩みは多くの参加者が持っている。奨学金について、委員より情報提供を行ったが、交通費や宿泊費等の具体的な項目についての質問があり、今後、体験報告者と内容について事前打ち合わせをし、参加者が求める内容を提供できるようにすることも必要ではないかと思われる。

看護技術スキルアップを図るためにコミュニケーションについて ワークショップを計画した。参加型の内容であったため、自身を振り返る機会となったようで、98%の参加者が参考になると答えている。参加者の半数が非会員だったことも考えると、進学支援だけでなく、自身のスキルアップがはかれるような内容も盛り込んでいくことは必要だと思う。

4. 千葉県看護協会における活動

通常総会、役員会、理事会、施設等会員代表者会議、地区部会長会等への参加

5. 日本看護協会における活動

通常総会、全国看護師職能Ⅰ・Ⅱ委員長会、都道府県看護師職能Ⅰ・Ⅱ委員長会、地区別都道府県看護師職能Ⅰ・Ⅱ委員長会

6. 平成第37回千葉県小児保健協会

Ⅲ 委員会開催状況

回数	開催月日	議 題	内 容
第1回	9月5日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 全国職能委員長会議報告 2. 看護師職能集会・准看護師交流会まとめ 3. 介護施設における看護職の課題把握方法の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・全国職能委員長会議報告 ・看護師職能集会のまとめ ・准看護師交流会のまとめ ・介護施設における看護職の課題把握方法の検討
第2回	10月3日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 准看護師交流会の評価について 2. 看護師交流会について 3. その他 	<ul style="list-style-type: none"> ・職能Ⅱ領域について検討 ・第18回准看護師交流会アンケート結果報告・評価 ・情報交換のツールについて
第3回	11月7日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 地区別職能委員長会報告 2. 看護師交流会について 3. 職能Ⅱ領域について 	<ul style="list-style-type: none"> ・地区別職能委員長会報告 ・看護師交流会の企画 ・Ⅱ領域の今後の活動について
第4回	12月5日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護師交流会について 2. 次年度の看護師職能委員会Ⅰ・Ⅱの持ち方について 3. 次年度活動計画について 	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師交流会の詳細検討 ・職能Ⅰ・Ⅱ領域の今後の活動方法の検討
第5回	平成25年 2月6日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護師交流会について 2. 25年度活動計画について 3. 看護の日について 4. 全国職能委員長会に向けて 	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師交流会企画書・進行予定表の確認 事前アンケート回収状況、報告作成について ・25年度活動計画の検討 ・全国職能委員長会課題について意見交換
第6回	3月6日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護師交流会報告 2. 25年度活動計画について 3. 准看護師交流会について 	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師交流会報告 (アンケート結果・総括) ・25年度活動計画・役割分担の検討 ・准看護師交流会の詳細内容検討

IV 平成25年度 看護師職能委員会 活動計画

項 目	内 容	
活 動 目 標	1. 看護師職能が専門性を発揮しながらやりがいをもって働きつづけることができるよう看護師職能が抱える課題に取り組む。(母子保健に関する三職能連携) 2. 看護の質向上を図るため准看護師のスキルアップと進学を支援する。 3. 介護・福祉関係施設・在宅等領域と病院領域の看護の役割を考え、看護の質向上に向けた検討を行う。	
委員会開催予定	1. 看護師職能委員会 年6回 (I 病院領域・II 介護・福祉関係施設・在宅等領域) 2. 三職能合同委員会 年2回	
検討事項及び方法	1. 母子保健(障害児、不妊、未熟児等)に関する看護職の課題を整理し、看護職間の連携を図る。 2. 交流会をとおして准看護師のスキルアップと進学支援に対する課題を整理する。今後の交流会へのニーズ把握を行い企画へ反映する。 3. 介護・福祉関係施設・在宅等に勤務する看護職が抱える課題を整理する。	
交 流 会 等	1. 看護師職能集会(三職能合同)1回 2. 看護師交流会1回 3. 第19回准看護師交流会	
職能集会の持ち方	1. 前年度活動報告 2. 本年度活動計画 3. 意見交換 4. 講演会、シンポジウム等の開催	
三職能合同委員会	1. 三職能共通課題の検討 2. 職能集会の開催 3. 職能集会資料の作成	
そ の 他	日本看護協会	1. 千葉県看護協会看護師職能委員会の活動状況報告 2. 日本看護協会看護師職能委員会の調査活動に協力 3. 都道府県看護師職能委員長会 年2回 4. 地区別法人会・都道府県看護師職能委員長会 年1回
	印刷物等	1. 職能集会資料
	その他	1. 千葉県看護協会事業への参加・協力 2. 第38回千葉県小児保健協会総会への参画

三 職 能 合 同 委 員 会

I 平成24年度 三職能合同委員会

1. 概要

保健師職能委員会・助産師職能委員会・看護師職能委員会共通の課題を検討するため、三職能合同委員会を開催した。

2. 三職能合同委員会開催状況と活動内容

回 数	開催月日	活動内容
第1回	平成24年7月4日	議題 1 平成24年度千葉県看護協会の事業について (1) 千葉県看護協会定款及び関連諸規程について (2) 協会組織機構図・組織運営図・事務局体制について (3) 重点事項・事業計画について 2 職能委員会活動について (1) 職能委員会の役割について (2) 職能委員会の開催手続きについて(事務手続きを含む) 3 その他
第2回	平成25年1月17日	議題 1 平成24年度各職能委員会活動報告 保健師職能委員会 助産師職能委員会 看護師職能委員会 2 情報交換 3 平成25年度三職能合同委員会について

日本看護協会関係報告

会長 松永敏子

全国及び都道府県別法人会報告

I 法人会員会（全国）

1 第1回 平成24年度 第1回法人会員会

日時 平成24年9月19日（水）9：30～15：00
場所 青山ダイヤモンドホールB1
サファイアルーム
議題 1. 公益社団法人移行後の法人運営について
講師
パブリック・ベネフィット研究所
代表 星 さとる氏

2. その他

2 第2回 平成24年度 第2回法人会員会

日時 平成25年3月1日（金）15：00～16：00
場所 JNAホール
議題 1. 政策実現に向けての考え方
2. 民間企業と連携する研修事業について
3. その他

II 地区別法人会員会

平成24年度地区別法人会員会

日時 平成24年10月23日（火）13：00～18：00
場所 甲府富士屋ホテル

〈法人会員連絡会〉

議題 1. 各法人会員間の情報交換・連絡調整

〈法人会員会〉

議題 1. 看護師特定能力認証制度の法制化推進について
2. 都道府県訪問看護ステーション連絡協議会の強化について
3. 今後のナースセンター事業について
4. 災害看護のあり方の検討
5. 「会員名簿管理体制の改善」新体制構築の検討について
6. その他

III 全国職能委員長会報告

1 平成24年度 第1回全国職能委員長会

日時 平成24年8月3日（金）10：00～16：00

場所 青山ダイヤモンドホール

〈全体会〉（ダイヤモンドルーム）10：00～16：00

議題

1. 平成24年度診療報酬改定の影響について
2. 看護師特定能力認証制度創設の進捗について
3. 看護師の労働環境について

〈保健師職能委員長会〉

（エメラルドルームⅠ）11：00～16：00

議題

1. 講演及び意見交換
「保健師活動指針の見直しについて」
厚生労働省健康局 がん対策・健康増進課
保健指導室長 尾田 進 氏
2. 平成24年度保健師職能委員会活動方針及び活動進捗状況報告
3. グループ討議 意見集約するためのネットワークづくり
4. 全体討議

〈助産師職能委員長会〉

（エメラルドルームⅡ）11：00～16：00

議題

1. 助産師職能委員会活動マニュアルについて
 2. 職能委員の在り方と地区連携について
 3. 各地区の現状と課題について意見交換
 4. 平成24年度日本看護協会重点政策・重点事業
 5. 出産の場と助産師の養成及び育成に関する実態把握について
 6. 助産実践能力習熟段階(クリニカルラダー)について
- 講演 安全・安心な出産環境提供体制の推進に関する検討委員会

講師 木下 千鶴 氏

〈看護師職能委員長会Ⅰ 病院領域〉

(サファイアルームⅠ) 11:00~16:00

議 題

1. 平成24年度看護師職能委員会Ⅰ病院領域活動マニュアルについて
2. 平成24年度看護師職能委員会Ⅰ病院領域活動方針について
3. 情報提供1
「看護師の夜勤・交代勤務に関するガイドラインの普及に向けて」
日本看護協会
専門職支援・中央NC事業部
部長 熊谷 久子 氏
4. 情報提供2
「労働と看護の質に関するデータベース構築の基盤整備事業について」
5. 話題提供
「看護師職能委員会Ⅰ病院領域のネットワークの現状」
①高知県看護協会
前看護師職能委員長 松永 智香 氏
②岡山県看護協会
看護師職能委員長 石本 博江 氏
グループ討議のための話題提供
看護師職能委員会Ⅰ病院領域のネットワークの現状
③高知県看護協会制度委員会委員長
(前看護師職能委員長) 松永 智香 氏
④熊本県看護協会
看護師職能委員長 道端由美子 氏
⑤岡山県看護協会会長
(前看護師職能委員長) 石本 博江 氏
グループ討議
「日本看護協会看護師職能委員会Ⅰ病院領域とともに活用する都道府県看護協会でのネットワークの現状」

〈看護師職能委員長会Ⅱ

介護・福祉関係施設・在宅等領域〉

(サファイアルームⅠ) 11:00~16:00

議 題

1. 平成24年度活動方針について
2. 平成24年度重点政策・重点事業について
3. 「介護施設における看護の機能強化に関する事業」に関する進捗報告書
4. 講演「高齢者のEnd of life care」
講師 医療法人社団慶成会 青梅慶友病院
看護介護開発部室長 桑田美代子 氏
5. グループ討議(情報交換)
① 地区別グループ討議
「介護施設における看取りケアについて」
② グループ発表・まとめ

2 平成24年度 第2回全国職能委員長会

日 時 平成25年3月14日(木) 10:00~16:00

場 所 青山ダイヤモンドホール

〈全体会〉

議 題

1. 平成24年度重点政策・重点事業報告及び平成25年度重点政策・重点事業について
2. 「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」について

〈保健師職能委員長会〉

13:00~16:00(エメラルドルームⅠ)

議 題

1. 保健師職能委員会活動報告
① 保健師活動指針の見直しについて
② 意見集約・課題発見から見えてきた成果
2. 平成25年度重点政策・重点事業(保健師)及び保健師職能委員会の活動指針について
3. 各都道府県からの情報提供
① 中堅期コンサルテーションプログラム
副委員長 堀井とよみ 氏
② 保健指導ミーティングの実践
石川県看護協会
保健師職能委員長 飯田 芳枝 氏
③ 今年度の活動からの次年度へのアクション
4. グループ討議「各自の都道府県でどのような活動ができるのか」

〈助産師職能委員長会〉

13:00～16:00 (エメラルドルームⅡ)

議 題

1. 「助産師職能委員会のあり方と地区内連携について」ヒアリング結果
2. 平成24年度 助産師職能委員会活動報告
3. 平成25年度 重点政策・重点事業(助産師関連)及び25年度活動方針について
4. 助産関連実態調査結果について
5. 助産実践能力習熟段階(クリニカルラダー)ヒアリング結果について

〈看護師職能委員長会Ⅰ 病院領域〉

13:00～16:00 (サファイアルームⅠ)

議 題

1. 平成24年度看護師職能委員会Ⅰ病院領域活動報告
2. 平成25年度看護師職能委員会Ⅰ病院領域の活動方針について
3. 「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」について
4. 活動報告「看護師職能委員会Ⅰ病院領域のネットワークづくりへの取り組み」
5. グループ討議
「日本看護協会看護師職能委員会Ⅰ病院領域とともに活動する都道府県看護協会でのネットワークづくりの取り組みと今後の課題」

〈看護師職能委員長会Ⅱ

介護・福祉関係施設・在宅等領域〉

13:00～16:00 (サファイアルームⅠ)

議 題

1. 平成24年度看護師職能委員会Ⅱ 活動報告
介護施設における看取りの課題整理について
2. 関連事業報告「平成24年度高齢者ケア施設で働く看護職員の実態調査」結果について
3. 平成25年度重点政策・重点事業(介護関連)について
4. 都道府県看護協会看護師職能委員会Ⅱ活動報告
5. 地区別グループ討議(情報交換)

(1) 地区別グループ討議

「介護施設での看取りを推進するための方策について」

～都道府県看護協会看護師職能委員会Ⅱの取り組みに焦点を当てて～

(2) グループ・発表まとめ

関東甲信越地区別・都道府県職能委員長会報告

Ⅳ 関東甲信越地区別・都道府県職能委員長会

平成24年度 地区別職能委員長会

日 時 平成24年10月24日(水) 9:00～15:00

場 所 甲府富士屋ホテル

〈保健師職能委員長会〉 9:00～15:00

1. 職能委員会報告
2. 関連事業報告
 - ・市町村保健活動のあり方に関する検討
 - ・保健師活動強化コンサルテーション事業
 - ・保健師の国際活動の推進(国際保健師ネットワークPreConference)
 - ・保健指導ミーティング

議 題

1. 意見交換・情報交換
 - ・都道府県保健師の配置や活動について
 - ・現任教育の現状や課題について
 - ・地域包括支援センターで活動する保健師の現状や課題について
2. 保健師の活動指針の見直しに向けた意見交換
3. 各都道府県との情報交換(フリーディスカッション)

〈助産師職能委員長会〉 9:00～15:00

議 題

1. 助産師職能委員会の在り方と地区内連携について
2. 助産師職能委員会報告
平成24年度第1回助産師職能委員長会報告
平成24年度助産関連事業の進捗状況
都道府県看護協会助産師職能委員会活動状況

調査結果

3. 助産師のキャリアパス/助産実践能力習熟段階（クリニカルラダー）について

〈看護師職能委員長会Ⅰ 病院領域〉

9:00~15:00

報告事項

1. 職能委員会報告
2. その他

議 題

1. 看護職の労働環境改善に関する情報交換
 - ①地域の特性を踏まえた好事例、労働環境改善のために工夫した点など
 - ②労働環境改善に向けた取り組みから生じた課題
3. 看護師職能委員会Ⅰ病院領域が意見集約・課題発見のために活用するネットワークの課題と今後の取り組みに関する情報交換

〈看護師職能委員長会Ⅱ

介護・福祉関係施設・在宅等領域〉

9:00~15:00

報告事項

1. 看護師職能委員会Ⅱ報告
2. 関連事業「介護施設における看護の機能強化に関する事業」の活動報告
 - ①介護施設における看護の機能強化に関する検討委員会」が実施する「介護施設の看護実践ガイド(案)」試行事業について
 - ②「高齢者ケア施設で働く看護職員の実態調査」について

議 題

1. 平成24年度都道府県看護協会看護師職能委員会Ⅱ活動状況について
 - ①委員会活動に関する情報交換
 - ②委員会活動を展開するための課題等
2. 「介護施設における看護職のための系統的な研修プログラム」の配布状況及び他団体との連携について
 - ①本冊子の配布状況、自治体・老人福祉施設協

議会・老人保健施設協会・社会福祉協議会等の関連団体への訪問に関する情報交換

- ②本研修プログラム実施に向けた方策について(実践例)

3. 介護施設における看取りの現状について

- ①看取りを推進するための具体的方策について

常任委員会及び推薦委員会報告

教 育 委 員 会

委員長 石井 崇子

I 活動のまとめ

諮問事項	「質の高い看護を提供するための生涯教育のあり方」、副題「超高齢社会を見据えた看護問題に対応できる生涯教育のあり方」について
現状と課題	千葉県看護協会生涯教育の概要について以下の3点の検討が必要である。 1. 平成22年度より生涯教育を3カテゴリー 【1. 資格修得教育】 【2. ステップアップ教育】 【3. 看護実践教育】に分けて研修計画を立案している。このカテゴリー名と教育理念、教育目的が、生涯教育研修計画の内容と一致していない現状がある。 2. 研修期間について1日から35日と幅がある。中小規模施設の管理者より研修期間の長い研修への参加は困難という意見がでている。 3. 研修項目の中には、他機関ならびに地区部会において類似の研修を実施している現状があり、重複するものは検討する必要がある。
検討内容	1. 教育理念について検討を推進する意見もあったが、千葉県看護協会の教育方針と関連することであり、委員会として意見を提示することは見合わせた。①「生涯教育」という概念が大きすぎるため、研修計画の内容を反映できていない、② 教育理念、教育目的の主体と、教育目標の主体が異なる、という2点から、生涯教育研修計画の「3. 教育目標」を修正することを確認し修正案を提示した。 2. 研修期間の長短については、研修内容によって学習内容、研修期間が決められているため調整は困難であるという結論に至った。 3. 県内で行われる看護職者等を対象とする研修と千葉県看護協会が把握している研修を確認した。重複する研修項目では看護協会教育課が実施するのが望ましい研修について検討した。
検討結果	平成25年度生涯教育研修計画「3. 教育目標」について、以下の通り修正した。理由として、教育目標の表現に抽象度の異なる表現や対象者が不明瞭なものがあるため、教育提供者と対象者との区別が明確となるような表現に改めた。教育目標をよりわかりやすくするために冒頭で概略を説明することとした。修正箇所は、以下の通りである。 3. 教育目標 看護専門職として社会のニーズや医療の進歩に対応できる知識・技術を高め、より質の高い看護実践能力を修得する。 (1) 看護実践におけるリーダーとして必要な… (略) (2) 看護実践における課題や問題解決を図るための… (略) (3) 自己のキャリア開発を主体的に行い、… (略) (4) (案1) 高齢社会の到来に伴う様々な問題に対応するため、自己のさらなる成長を目指して研鑽する。 (案2) 高齢社会の到来に伴う様々な問題に対応するため、新たな知見を獲得する。 併せて諮問内容を見据えたH26年度生涯教育研修計画 (案) を提言した。

今後の課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 生涯教育研修計画の教育理念、教育目的、教育目標について検討する。あわせて、生涯教育の3つのカテゴリーについて分類ならびにカテゴリー名について検討する。 2. 1の結果を踏まえ、平成25年度生涯教育研修計画の研修会名ならびに研修内容について検討し、平成26年度に反映できるよう、具体的な修正案を提言する。
-------	---

II 委員会開催状況

回数	開催月日	議 題	内 容
第1回	平成24年 9月5日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「看護職の資質の向上」に関する現状と課題 2. 委員長、副委員長、書記選出 3. 平成24年度活動計画 	<ul style="list-style-type: none"> • 会長より諮問事項が提示された経緯について説明 • 委員長、副委員長、書記選出 • 活動計画 • 現状把握、原因探索に努めた
第2回	10月25日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教育委員会年間活動計画 2. 生涯教育研修の運営状況について現状分析 3. 千葉県委託事業の取り扱い 	<ul style="list-style-type: none"> • 活動計画原案に基づき作成した • 平成22、23、24年度まで3年間の生涯教育研修参加状況表について • 諮問事項と照らして検討した • 進捗状況ならびに今後の課題を確認 • 「認知症専門職研修体系構築事業」と既存研修との統合について
第3回	11月22日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平成24年度生涯教育研修計画の検討 2. 千葉県看護協会が担当する研修の把握 3. 超高齢社会に即した研修計画の立案 	<ul style="list-style-type: none"> • 各研修会コースについて検討 • 千葉県看護協会教育部、地区部会、訪問看護事業部、事業一課の研修把握 • 超高齢社会に即した教育内容について
第4回	12月18日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平成25年度生涯教育計画の検討 2. 中間事業実績のまとめ 	<ul style="list-style-type: none"> • 教育理念、教育目的、教育目標について • 中間事業実績のまとめ
第5回	平成25年 2月26日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 次年度生涯教育計画進捗状況について 2. 諮問事項に対する中間報告の確認 	<ul style="list-style-type: none"> • 研修事業、県委託事業に関連する研修等、社会情勢を反映した研修を実施予定である • 将来を見据えたときの教育目標に修正した • 教育理念、教育目的等継続検討する • 参加者の現状分析を行い質の高い看護及び高齢社会に対応できることを共に検討し、方向性を出していく • 教育ニーズを把握することが必要

労働環境改善委員会

委員長 平山 真理子

I 活動のまとめ

<p>諮問事項</p>	<p>「働き続けられる職場環境を推進するための戦略」 1. 新人常勤看護職員と常勤看護職員の離職の低減 2. 多様な勤務形態導入施設の増 3. 潜在看護職員の掘り起こし</p>
<p>現状と課題</p>	<p>千葉県の子供高齢化の進展、看護師不足は深刻な問題である。 看護職へのニーズや期待に応えていくためには、働く看護師の確保・定着は最重要課題である。 会長からの諮問を受け以下の事項について検討した。</p>
<p>検討内容</p>	<p>〔委員会開催状況〕 5回開催 〔検討内容・過程〕 諮問事項に係る以下の項目に添い検討 1. 新人常勤看護職員と常勤看護職員の離職率の低減について（第2回10月23日） 離職防止対策についての意見交換、提案 2. 多様な勤務形態導入施設の増について（第3回11月30日） 県内の多様な勤務形態の導入の現状と導入するための意見交換と提案 3. 潜在看護職員の掘り起こしについて（第4回12月12日） 潜在看護職員の掘り起こしのための意見交換、提案</p>
<p>検討結果</p>	<p>1. について ・メンタル面での働きかけが重要 協会教育研修に新人を受け入れる側（看護師長以上）の研修を行う。 ・退職意思を施設の中で早期にキャッチする手立て、体制づくりが重要 ・WLB事業に取り組んでいる施設の長所を生かす。 ・離職者の理由を明確化する。アンケート調査を行い、各病院にフィードバックする。 ・完全に看護職を辞めた人がどのくらいいるのか把握する 2. について ・施設側で短時間勤務者やパート職員を上手く活用出来ていない。看護管理者や職員がパート職員や短時間正職員を活用するための意識改革が必要。 ・雇用者、労働者共に雇用する上、働く上での正しい知識を持つ。 ・雇用者側の雇用条件や業務内容、教育等の明確化、意識改革が必要等 3. について ・潜在看護職数等を認識したうえで、仕組みづくりをしなければ効果は得られない ・ナースセンターのPRの強化 ナースセンターの紹介 再就職を勧奨等 （インターネット、スマートフォン適応、テレビCM等） ・ナースセンター事業の拡大強化 就業協力員を地区部会長ではなく、地域のセカンドキャリア等の人材を活用する。 （面接同行、相談等）</p>
<p>今後の課題</p>	<p>1～3についての意見を含め、今後、具体策を平成25年度に検討及び実施していく</p>

II 委員会開催状況

回数	開催月日	議題	内容
第1回	平成24年 9月27日	1. 委員長等の選任 2. 看護職の確保・定着に関する現状と課題 3. 諮問事項について 「働き続けられる職場環境を推進するための戦略」	<ul style="list-style-type: none"> ・委員長等の決定 ・看護職の確保・定着に関連する協会事業への意見・提案 ・諮問事項に係る意見・提案
第2回	10月23日	1. 年間活動計画の立案 2. 新人常勤看護職員と常勤看護職員の離職率の低減について	<ul style="list-style-type: none"> ・離職に繋がらないようにするための対策についての意見交換・提案 ・メンタル面での働きかけが重要 ・働きたい人が働ける環境づくり ・退職の意思を施設の中で早期にキャッチすることが重要 ・WLB事業に取り組んでいる施設の特徴等
第3回	11月30日	1. 多様な勤務形態導入施設の増についての討議と提案について	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用者、労働者共に雇用する上、働く上での正しい知識を持たなければならない ・雇用者側の雇用条件（働かせ方）や業務内容、教育等の明確化、意識改革も必要 ・日本看護協会と連携し、潜在看護師を作らない工夫も大切 ・ナースセンター事業の拡充が必要
第4回	12月12日	1. 潜在看護職員の掘り起しについての検討と提案について 2. 中間報告まとめ	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎データを認識したうえで、仕組みづくりをする必要がある ・潜在看護師が働けない理由を明確にする方法を考える ・潜在看護職のニーズ調査を実施して雇用者側の受け入れ体制を整える ・ナースセンターPRの協会 ・ナースセンターの紹介、再就職を勧奨する ・ナースセンター事業の拡大協会
第5回	平成25年 3月14日	1. 諮問事項に向けて協会として新たな取り組みについての討議と提案 2. 平成24年度のまとめ	<ul style="list-style-type: none"> ・新人常勤看護職員と常勤看護職員の離職率の低減について ・多様な勤務形態導入施設の増 ・潜在看護師の掘り起し

医療安全委員会

委員長 齊藤 セツ子

I 活動のまとめ

諮問事項	<p>安全な看護を提供するためのチーム医療を推進する戦略</p> <ul style="list-style-type: none"> ・チーム医療の推進のための行政、関係機関等の連携 ・組織で取り組む安全文化の醸成
現状と課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 医療安全推進対策の組織的な取り組みの推進 2. チーム医療を推進するための他職種との連携強化 3. 関係機関との連携 4. 組織体制づくり
検討内容	<p>〔委員会開催状況〕 6回開催 〔検討内容・過程〕</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 千葉県内の医療安全管理に関するアンケート調査を実施し、現状把握することとした。調査対象は千葉県内病院20床以上を対象(280施設)とし、アンケートの項目および内容について検討し2月18日～3月9日の間に調査を実施 2. また、アンケート結果の活用方法について検討
検討結果	<p>看護協会の活動内容については、過去の資料を参考に確認した</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 県内の各施設における医療安全体制の実態とニーズを把握するために、協会実施の「看護職の確保定着動向調査」の内容および結果を確認。医療安全に関する内容が少ないので新たに現状把握するためのアンケート調査を実施することとし、アンケートを作成、2月18日～3月9日の間に調査を実施した 2. 今後、アンケート結果を分析し、千葉県の医療安全体制についての提言をまとめるとともに、次回の総会および医療安全大会で報告することとした 3. 各施設における医療安全担当者の情報交換や教育等の場の設定、また医療安全大会について職種を超えた活動につながるよう提言をしていく
今後の課題	<p>アンケート結果の分析から、以下について検討する</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 他職種との連携を強化するための方策の検討 2 他職種や千葉県の医療安全対策に関する動向について確認していく 3 県内の医療安全管理者のネットワークづくり

II 委員会開催状況

回数	開催月日	議 題	内 容
第1回	平成24年 9月12日	1. 常任委員会の設置について説明 2. 委員紹介、委員長等選任 3. 医療安全対策に関する現状と課題、 諮問事項の説明、 4. 平成24年度の活動計画作成	・ 県内の医療安全管理室設置状況や構成メンバー等状況を把握し、その上で対策を検討したい。また、協会の活動を把握の上で検討することとし、年間計画は次回に持ち越す
第2回	10月9日	1. 平成24年度の活動計画について ・ 活動内容検討のため、意見交換	・ 現状把握について、各施設の現状の取り組みや他職種（他団体）の取り組みを確認する ・ 医療安全として取り組む範囲を検討する必要がある ・ 現在の大会や交流会を生かした大枠に方策を検討する
第3回	11月13日	1. 平成24年度の活動計画について ・ 活動の方向性について ・ 活動計画立案	・ 協会実施の「看護職の確保定着動向調査」の医療安全管理者設置状況結果(抜粋)報告 ・ 県の動向については12月19日県主催の医療安全に関する検討会の結果を注視しながら、本委員会の今後について検討する ・ 県内の担当者によるネットワークを構築する上で、医療機関の実態調査は必須である
第4回	12月11日	1. 中間事業実績まとめ 2. 千葉県内医療安全に関する調査について検討（アンケート実施要領及び項目検討）	・ 中間事業実績まとめ 現状の問題提起、県内の医療安全を推進するための組織体系について、委員会の今後の方向性を再度確認する ・ 県内全体の状況把握のためのアンケート内容等について検討する
第5回	平成25年 1月8日	1. 千葉県内医療安全に関する調査について検討（続） 2. 多職種、他団体等の活動について	・ 「医療安全管理に関する調査」実施要領及び調査項目の修正を行った ・ 早川委員より県主催の医療安全に関する多職種意見交換会の報告が行われた
第6回	2月5日	1. 平成24年度の活動のまとめと次年度の課題について 2. 第8回医療安全担当者交流会のお知らせ	・ 平成24年度事業実績まとめ 千葉県内の医療安全管理に関する現状把握のためのアンケート調査について、項目及び内容の最終確認。2月中旬～3月初旬に実施する予定にて、次年度その結果を受けて対策を検討する等、今後の予定を確認した ・ 第8回医療安全担当者交流会へ ファシリテーターとして参加予定（2名参加）

広 報 委 員 会

委員長 許斐 玲子

I 活動のまとめ

<p>諮 問 事 項</p>	<p>県民に看護についての理解を得るための広報戦略 ・ 県民への広報戦略（何を、どんな目的で広報していくか） ・ 会員増に向けた広報戦略</p>
<p>現状と課題</p>	<p>諮問事項「県民に看護についての理解を得るための広報戦略」を検討するにあたり、県民向け広報・会員増に向けた広報の具体的な戦略について討議する</p>
<p>検 討 内 容</p>	<p>〔委員会開催状況〕 5回開催 〔検討内容・過程〕 1. 県民向け広報の検討（長期的戦略） 2. 県民向け広報の検討（短期的戦略） 3. 会員増に向けた広報戦略</p>
<p>検 討 結 果</p>	<p>1. 県民向け広報の検討（長期的戦略） ・ 幼稚園児、小中高校生及び父兄に対し、職業選択の観点からの広報をしていく（お手紙配布等） ・ 看護の仕事の領域の広さを広報していく</p> <p>2. 県民向け広報の検討（短期的戦略） ・ 中学生の職業体験を広報の機会にできないか検討 ・ 県民向け広報誌作成についての検討 ・ 潜在看護師の掘り出し方法の検討</p> <p>3. 会員増に向けた広報の検討 ・ 保健師の入会勧奨方法について、保助看の職種を超えた交流会開催などできないか ・ 精神科病院に所属する看護職に対する入会勧奨方法について、看護協会入会のメリット（研修、保険等）をPRする ・ 小規模病院、医院などに所属する看護職に対する入会勧奨方法について、対策案を検討する ・ 会員増促進委員会との情報交換を実施（1/29）</p> <p>4. 会員増促進委員会との合同会議からの課題の検討 ・ 県民向け広報について、長期的・短期的な戦略の具体的方策について検討していく ・ 会員増に向けた広報について、会員増促進委員会と協働し、合同会議を行い、アンケートの結果、具体的な戦略について検討する ・ 合同委員会を開催し、それぞれの情報交換により、医院や小規模病院で働く看護師に対する入会勧奨方法について検討する必要がある ・ 各職能委員会からの情報が少ない。職能集会で情報交換するとよい。保健師は別の組織があり、現実的に ・ 介護施設で働く看護師向けに施設長を中心に広報を行う。介護施設で働く看護師の職能意識を高めていく</p> <p>5. その他 ・ 看護協会の活動内容、入会メリットをパワーポイントやDVDを作成 ・ 貸出の検討・定年後の看護職を雇用希望の施設、及び定年後の就業希望看護職に対しての調査の検討</p>
<p>今後の課題</p>	<p>・ 県民向け広報について、長期的・短期的な戦略の具体的方策について検討していく ・ 会員増に向けた広報について、会員増促進委員会と協働できること等の検討</p>

II 委員会開催状況

回数	開催月日	議 題	内 容
第1回	平成24年 9月20日	1.委員長、副委員長、書記の選出について 2.年間計画について 3.広報の現状と課題の把握・確認	・役割の決定、諮問事項の確認 ・年間活動計画の作成 ・協会広報の現状把握と課題の確認
第2回	10月25日	1.具体的な広報戦略について県民向け広報の検討	・長期的、短期的な広報戦略についての内容検討
第3回	11月15日	1.具体的な広報戦略について会員増に向けた広報の検討 2.中間報告書の作成	・会員増に向けた広報の内容検討 ・中間報告書の作成
第4回	平成25年 1月29日	1.協会事業における後方と会員増の方策等について	・広報、会員増促進委員会合同委員会を受けての確認
第5回	2月28日	1.平成24年度事業実績のまとめ 2.事業実績報告書の作成 3. その他	・会員増委員会との合同委員会で出された課題について再整理をし、優先順位をつける ・会遺贈に向けての新しい提案

会員増促進委員会

委員長 長谷川 美穂

I 活動のまとめ

<p>諮問事項</p>	<p>会員を増やすための戦略 1. 会員増の具体的方策について 2. 会員増を考慮した協会事業の進め方について</p>
<p>検討内容</p>	<p>〔委員会開催状況〕 5回開催 〔検討内容・過程〕 1 会員増の具体的戦略について ①動機づけを高める戦略 ②会費・手続き等に関わる戦略 ③対象別アプローチ 2 会員増を考慮した協会事業の進め方について</p>
<p>検討結果</p>	<p>1 会員増の具体的戦略について (1)看護管理者から新入職者に入会の意識づけしてもらえるように会員代表者会等で訴える 平成25年度に実態調査を行い、看護基礎教育において看護協会入会の意識づけを行う 看護部への働きかけを行う (2)他県入会済会員の入会金及び当該年度会費の免除する。(現在、年間80名程度) (3)職種別交流会や地区部会の内容をより充実させて、入会率の低い保健師、助産師、准看護師や精神系施設へPRする 研修内容の充実、研修のインターネット配信 30代以降の入会率および継続入会の減少に対して、産休・育休に入る会員や未継続会員への個別の継続入会の働きかけを行う パート職員への入会促進への方策 2 会員増を考慮した協会事業の進め方について (1)協会活動や各領域の評価・事業成果を看護ちばやホームページで積極的にPRし、会員に協会活動をより理解しやすくする ホームページはよりアクセスしやすく、使いやすいものにする (2)会員増委員会から各委員会へ会員増に結び付くような提案・要望</p>
<p>今後の課題</p>	<p>検討結果に基づいた戦略・協会事業の進め方についての具体的な方策を議論し、平成25年度中 の入会率50%を目指す（現状49.0%未満）</p>

II 委員会開催状況

回数	開催月日	議 題	内 容
第1回	平成24年 10月3日	1. 会員増促進に関する現状と課題について 2. 平成24年度諮問事項について会員を増やすための戦略 3. 平成24年度活動計画について	・各職種・分野別の入会率についての現状・意見 ・対象別アプローチの方法の素案 ・専門職業人として協会に入会する動機づけを検討
第2回	11月29日	具体的な会員増促進戦略について 1. 対象別アプローチの方法の素案 2. 専門職業人として協会に入会する動機づけを検討 3. 協会事業を活用した戦略	具体的な入会率の数値目標の設定 ・年代別、施設別、地区別、職種に応じたアプローチ方法の意見と素案 ・専門職業人として協会に入会する動機づけの方法と手段
第3回	平成25年 1月29日	1. 広報委員会との合同会議の内容を踏まえた協議について	・対象別アプローチ
第4回	2月19日	1. 平成24年度 会員増促進委員会開催報告（まとめ）の作成について 2. 平成25年度の活動内容についての検討	・年間のまとめ ・次年度の具体的な活動内容についての検討
第5回	3月21日	1. 平成24年度 会員増促進委員会開催報告（まとめ）の確認 2. 平成25年度の活動内容についての検討	・年間のまとめの最終確認 ・次年度の具体的な活動内容についての検討

推 薦 委 員 会

委員長 神山 敦子

I 活動のまとめ

諮問事項	<ol style="list-style-type: none"> 平成25年度に改選する役員、職能委員、推薦委員の候補者の推薦に関する事 平成26年度公益社団法人日本看護協会総会代議員候補者の推薦に関する事
現状と課題	<ol style="list-style-type: none"> 平成25年度に改選する役員11名（副会長1名、専務理事1名、保健師職能理事1名、助産師職能理事1名、理事5名、監事2名）職能委員会11名（保健師3名、助産師4名、看護師4名）推薦委員7名について候補者を推薦する 平成26年度公益社団法人日本看護協会総会代議員候補者について、平成24年6月現在の会員数を目安として検討をし、その後11月時点で再確認し、代議員候補者の調整を行う
検討内容	<p>〔委員会開催状況〕 5回開催</p> <p>〔検討内容・過程〕</p> <p>諮問事項について年間計画を立案し、役割分担をし、進めた。</p>
検討結果	<p>24年度は改選する役員11名、職能委員11名、推薦委員7名を推薦することとなった。県職員などは人事異動の決定が3月中旬でとのことで了解が得られなかったり、保健師などは協会に入っていない人が多く人選に苦慮したが、計画通りに推薦できた。</p> <ol style="list-style-type: none"> 平成25年度に改選する、役員11名（副会長1名、専務理事1名、保健師職能理事1名、助産師職能理事1名、理事5名、監事2名）職能委員11名（保健師3名、助産師4名、看護師4名）推薦委員7名について候補者を推薦した 平成26年度公益社団法人日本看護協会総会代議員候補者について、平成24年6月現在の会員数を目安として検討をし、その後11月時点で再確認し、代議員26名、予備代議員26名、合計52名の代議員・予備代議員候補者の調整を行った
今後の課題	<p>千葉県は広域なので、会議開催に関して今後はWeb会議やメール会議等を視野にいと、役員や委員などが参加しやすくなるのではないかと考える。施設代表者は、施設内の重要な役割が多く時間の調整が難しいことが多々あるが、協会の活動にご理解を頂き、多くの優秀な人材が協会の活動に参加できるようお願いしたい。</p>

II 委員会開催状況

回数	開催月日	議 題	内 容
第1回	平成24年 9月7日	<ol style="list-style-type: none"> 委員長・副委員長・書記の選任 年間計画について 	<ul style="list-style-type: none"> 諮問事項、委員会規定の確認 委員長・副委員長・書記の決定 年間活動計画立案 分担作業
第2回	10月17日	<ol style="list-style-type: none"> 現任役員の再任について 代議員選出計画 	<ul style="list-style-type: none"> 現任役員の再任の意向の確認 会員数の確認、地区と職能割合の検討
第3回	11月21日	<ol style="list-style-type: none"> 役員・職能委員・推薦委員候補者の検討 	<ul style="list-style-type: none"> 役員・職能委員・推薦委員候補者の人選と検討
第4回	12月19日	<ol style="list-style-type: none"> 役員・職能委員・推薦委員候補者の検討 	<ul style="list-style-type: none"> 役員・職能委員・推薦委員候補者の人選と検討
第5回	平成25年 2月20日	<ol style="list-style-type: none"> 役員・職能委員・推薦委員候補者の検討 年間活動のまとめ 	<ul style="list-style-type: none"> 役員・職能委員・推薦委員候補者最終決定 活動報告書作成

特別委員会報告

ナースセンター運営委員会

委員長 松永 敏子

本委員会は、「看護師等の人材確保の促進に関する法律」第15条に基づき実施しているナースセンター事業について協議することを目的として設置しており、12名の委員で年1回開催した。

内容は、協会から前年度のナースセンター事業の実績、国や日本看護協会の動向、本年度の事業計画、さらに中高生への職業選択及び未就業看護職への復職支援の現状について、報告、情報提供をした。委員からは、現在、台頭している人材派遣業者との差別化の検討、看護職の確保が厳しい現状の中で定年後の看護職の活用を見据えた定年年齢の調査項目への追加、小中高を対象にした職業選択への動機づけの方法、カリキュラム作成時期を見据えた教育委員会との連携等々、具体的な提案が出され、今後、ナースセンターを看護職の定着確保の総合拠点とし機能させていくための示唆が得られた。

認定看護管理者制度教育課程 運営委員会

委員長 吉田 千文

本委員会は、千葉県看護協会認定看護管理者制度教育課程運営規程（以下、運営規則）に基づき、教育課程の目的を達成するために企画運営、修了審査に関する審議機関として設置されている。平成24年度委員構成は、教育関係者5人、看護管理者2人、看護協会1人の合計8人であった。審議事項は以下のとおりである。

【第1回】 H24.7.10

1. 公益法人移行に伴う運営規則の改正、2. 第31回認定看護管理者制度ファーストレベル教育課程：受講生選考結果および開講後の進捗状況、3. 第12回認定看護管理者制度セカンドレベル教育課程：①カリキュラムと講師、②受講決定、③看護管理実践計画書作成ゼミ担当講師、4. 第11回教育課程修了者看護管理実践報告会

【第2回】 H24.9.11

1. 第31回認定看護管理者制度ファーストレベル教育課程：①カリキュラム評価、②修了審査、2. 日本看護協会認定看護管理者制度基準カリキュラム改正に伴う本協会教育課程カリキュラム改正

【第3回】 H25.1.9

1. 第12回認定看護管理者制度セカンドレベル教育課程：①カリキュラム評価、②修了審査、③看護管理実践報告会

平成24年度実績：1. ファーストレベル（6.11～7.20）：受講者100人、修了者99人、修了式9.25、2. セカンドレベル（9.13～10.12）：受講者27人、修了者27人、修了式H25.2.1（金）、（今年度初回）、3. 第11回修了者看護管理実践報告会：H24.10.26（金）

メ 毛

平成25年度千葉県看護協会会長表彰

氏 名	施 設 名	氏 名	施 設 名
小 宮 光 江	個人会員	中 澤 たづ子	千葉社会保険病院
古 梶 久 美	個人会員	岡 崎 加洋子	千葉社会保険病院
井 上 昭 子	個人会員	毛 利 正 枝	医療法人社団誠馨会 千葉メディカルセンター
押 尾 美 智	個人会員	小 嶋 幸 枝	千葉県千葉リハビリテーションセンター
林 敦 子	個人会員	山 本 史 子	千葉県精神保健福祉センター
村 上 文 子	個人会員	宗 像 邦 子	独立行政法人労働者健康福祉機構 千葉労災病院
北 向 清 子	個人会員	中 川 久美子	独立行政法人労働者健康福祉機構 千葉労災病院
柴 代 喜和子	個人会員	前 田 智 子	独立行政法人労働者健康福祉機構 千葉労災病院
仲 田 恵 美	個人会員	高 澤 弘 美	独立行政法人労働者健康福祉機構 千葉労災病院
國 分 保 弘	個人会員	鶴 岡 玲 子	千葉県立鶴舞看護専門学校
加 藤 典 子	個人会員	長谷川 敦 子	千葉県立鶴舞看護専門学校
飯 塚 恵 子	千葉大学医学部附属病院	石 塚 美千子	市原市保健センター
田 中 順 子	千葉大学医学部附属病院	森 田 かほる	社会福祉法人恩賜財団済生会 千葉県済生会習志野病院
新 井 加代子	千葉大学医学部附属病院	小 関 由美子	社会保険船橋中央病院
伏 見 悦 子	千葉大学医学部附属病院	北 嶋 修 子	社会保険船橋中央病院
中 村 伸 枝	千葉大学大学院	小 川 陽 子	社会保険船橋中央病院
稲 田 美枝子	独立行政法人国立病院機構 千葉医療センター	錦 織 一 子	財団法人復光会 総武病院
河 井 千 恵	独立行政法人国立病院機構 千葉医療センター	松 本 幸 子	財団法人復光会 総武病院
愛 知 二美子	独立行政法人国立病院機構 千葉医療センター	長谷川 加代子	独立行政法人 国立国際医療研究センター国府台病院
小早川 里 絵	千葉市立青葉病院	田 中 且 子	独立行政法人 国立国際医療研究センター国府台病院
緑 川 明 美	千葉市立青葉病院	内 本 美 鈴	市川健康福祉センター
江 尻 陽 子	千葉市立青葉病院	早 川 洋 子	国保松戸市立病院
吉 野 育 子	千葉市立青葉病院	中 嶋 昌 代	国保松戸市立病院
鈴 木 久美子	千葉市立青葉病院	笠 原 美代子	国保松戸市立病院
富 田 美津枝	独立行政法人放射線医学総合研究所 重粒子医科学センター病院	井 上 利 佳	国保松戸市立病院
伊 藤 由美子	独立行政法人放射線医学総合研究所 重粒子医科学センター病院	上 原 恵	国保松戸市立病院
伊 礼 和 子	北部診療所	樋 口 久美子	国保松戸市立病院
小 林 美 治	公益社団法人 千葉県看護協会	田 島 智 子	松戸市立病院附属看護専門学校
鈴 木 薫	公益社団法人 千葉県看護協会	本 橋 恵 子	成田赤十字病院
川 村 道 子	社会医療法人社団千葉県勤労者医療協会	久保田 さち子	成田赤十字病院
大 澤 通 子	千葉県がんセンター	諸 岡 千賀子	成田赤十字病院
阿 部 節 子	独立行政法人国立病院機構 千葉東病院	千 葉 貴 子	成田赤十字病院
安 川 真由美	独立行政法人国立病院機構 千葉東病院	榎 本 正 子	成田赤十字病院
伊 藤 幸 枝	千葉社会保険病院	武 田 加 代	成田赤十字病院
村 瀬 敬 子	千葉社会保険病院	鈴 木 美 枝	成田赤十字病院
田 村 香代美	千葉社会保険病院	谷 口 明 美	成田赤十字病院
最 上 一 代	千葉社会保険病院	高 木 龍 彦	社会福祉法人聖隷福祉事業団 聖隷佐倉市民病院
光 本 由美子	千葉社会保険病院	坂 井 晴 美	社会福祉法人聖隷福祉事業団 聖隷佐倉市民病院

氏名	施設名	氏名	施設名
島村 美恵子	佐倉市役所 高齢者福祉課 介護認定班	小柴 恵子	国保直営君津中央病院 大佐和分院
小林 圭美	千葉県立佐原病院	本橋 則子	社会医療法人社団木下会 館山病院
斎藤 しげ子	千葉県立佐原病院	抱井 貞子	医療法人鉄蕉会 亀田総合病院
香取 薫	千葉県立佐原病院	渡辺 須美子	医療法人鉄蕉会 亀田総合病院
初山 泉	千葉県立佐原病院	吉野 有美子	医療法人鉄蕉会 亀田総合病院
日下部 ひろみ	千葉県立佐原病院	川又 幸子	医療法人鉄蕉会 亀田総合病院
田村 弘子	総合病院国保旭中央病院	完戸 香	医療法人鉄蕉会 亀田総合病院
秋元 安代	総合病院国保旭中央病院	野宮 弥生	医療法人光洋会 三芳病院
古畑 幸子	総合病院国保旭中央病院	太田 優子	医療法人光洋会 三芳病院
岡野 直美	総合病院国保旭中央病院	毛利 泰子	医療法人光洋会 三芳病院
鹿野 美弥子	総合病院国保旭中央病院	池田 勲子	医療法人光洋会 三芳病院
名智 智恵子	総合病院国保旭中央病院	落田 浩子	船橋市立医療センター
伊藤 悦子	総合病院国保旭中央病院	宮脇 和代	船橋市立医療センター
林 嘉代子	総合病院国保旭中央病院	飯島 貴子	船橋市立医療センター
加瀬 多恵子	総合病院国保旭中央病院	中 篤 ゆかり	船橋市立医療センター
戸村 功子	総合病院国保旭中央病院	鎮目 京子	医療法人社団東光会 茂原中央病院
林 恭子	総合病院国保旭中央病院	瀬口 敦子	自動車事故対策機構 千葉療護センター
伊藤 尚美	総合病院国保旭中央病院	山口 洋子	自動車事故対策機構 千葉療護センター
早野 初江	総合病院国保旭中央病院	鈴木 尚美	医療法人明星会 東条病院
宇井野 実千代	総合病院国保旭中央病院	千代田 操子	千葉市立海浜病院
小林 裕子	総合病院国保旭中央病院	海老原 栄子	千葉市立海浜病院
大木 幹子	九十九里ホーム病院	小鹿原 泉	千葉市立海浜病院
菅原 幸枝	国保匝瑳市民病院	梶本 喜栄子	医療法人社団汀会 津田沼病院
菱木 敏江	国保多古中央病院	重松 さち子	医療法人新都市医療研究会君津会 玄々堂君津病院
大嶋 路子	国保小見川総合病院	花澤 久代	医療法人新都市医療研究会君津会 玄々堂君津病院
野中 喜美江	国保小見川総合病院	板倉 裕子	医療法人新都市医療研究会君津会 玄々堂君津病院
橋本 晶子	国保小見川総合病院	及川 よし子	医療法人新都市医療研究会君津会 玄々堂君津病院
櫻井 章子	地方独立行政法人 さんむ医療センター	政所 ムツ子	医療法人新都市医療研究会君津会 玄々堂君津病院
田邊 洋子	公立長生病院	田中 朋子	医療法人三矢会 八街総合病院
鈴木 真由美	いすみ医療センター	大木 順子	医療法人三矢会 八街総合病院
鶴岡 典子	国保直営総合病院 君津中央病院	泉水 真由美	東京歯科大学千葉病院
森 美保	国保直営総合病院 君津中央病院	関根 妙子	医療法人社団圭春会 小張総合病院
川野 貴美子	国保直営総合病院 君津中央病院	木村 喜代子	医療法人社団圭春会 小張総合病院
前田 徹子	国保直営総合病院 君津中央病院	仲澤 光子	帝京大学ちば総合医療センター
石橋 佳代子	君津中央病院附属看護学校	後山 昇	帝京大学ちば総合医療センター
松下 文子	医療法人萩仁会 萩原病院	池澤 裕子	帝京大学ちば総合医療センター
岡野 久美	医療法人社団養真会 上総記念病院	海老根 明美	夷隅医師会診療所
齋藤 好美	医療法人社団養真会 上総記念病院	須賀井 雅子	医療法人沖縄徳洲会 千葉徳洲会病院

氏名	施設名	氏名	施設名
足利裕子	慈恵柏看護専門学校	青柳恵美子	国保旭中央病院 介護老人保健施設 シルバーケアセンター
渡辺美木子	医療法人社団心和会 八千代病院	飯岡知恵子	国保旭中央病院 介護老人保健施設 シルバーケアセンター
竹重日江子	医療法人社団心和会 八千代病院	平野ゆき子	千葉県立野田看護専門学校
柴野信子	千葉県民主医療機関連合会	川崎敦子	千葉県立野田看護専門学校
家原逸子	医療法人社団一心会 初富保健病院	西原克範	千葉県循環器病センター
森田かおり	千葉県こども病院	水野芳子	千葉県循環器病センター
松戸裕子	千葉県こども病院	菅公子	千葉市花見川保健福祉センター 健康課
内山貴子	千葉県こども病院	千葉智恵子	しらはた訪問看護ステーション
小倉比佐子	千葉県こども病院	斉藤文香	千葉社会保険老人保健施設 サンビューちば
小池真理子	千葉県こども病院	宇田川京子	松戸市役所常盤平保健福祉センター
斎藤美佐子	千葉県こども病院	斉藤久美子	医療法人社団芙蓉会 きやらの樹ケアセンター
野口文子	千葉県こども病院	本吉恵美	医療法人社団芙蓉会 きやらの樹ケアセンター
八木直子	船橋市立看護専門学校	木高紀子	訪問看護ステーションたてやま
桑原晴美	船橋市立看護専門学校	川和田光子	医療法人財団銚子市立病院再生機構 銚子市立病院
小川久子	社会医療法人社団さつき会 袖ヶ浦さつき台病院	矢越恭子	市川市介護老人保健施設ゆうゆう
川井弘子	松戸市立福祉医療センター 東松戸病院	金剛寺晴美	野田市立こぶし園
田口真由美	公益財団法人柏市医療公社 柏市立柏病院	夏目克乃	東金九十九里地域医療センター 東千葉メディカルセンター
鈴木恵子	公益財団法人柏市医療公社 柏市立柏病院	川名延江	有限会社フローラ
小林真百美	公益財団法人柏市医療公社 柏市立柏病院	小泉洋子	医療法人社団マザー・キー ファミール産院
小林美也子	医療法人社団紺整会 船橋整形外科病院	渡部千勝子	東京女子医科大学附属八千代医療センター
山田了子	国保旭中央病院 介護老人保健施設 シルバーケアセンター		計 193名

第31回千葉県看護研究学会 優秀演題会長表彰者

最優秀賞	松浦衣莉	千葉県こども病院	外科的手術を受けて長期入院している乳児の成長発達への関わり
優秀賞	田中つぐみ	医療法人社団協友会船橋総合病院	内服薬アクシデント減少への取り組み
	花澤和代	社会医療法人社団さつき会 袖ヶ浦さつき台病院	退院指導に関する家族のニーズの実態調査

看護職員の表彰

1. 叙勲その他の国の表彰

平成24年度秋	瑞宝単光章
飯沼 君子	医療法人社団翠明会 山王看護専門学校 (元千葉大学医学部附属病院看護部看護師長)
平成25年度春	瑞宝双光章
吉野 玲子	医療法人光洋会 三芳病院副院長
	瑞宝単光章
浅倉 恵子	元東京歯科大学市川総合病院

2. 平成25年度千葉県看護功労者知事表彰

保健師	伊藤 和子	公益社団法人千葉県看護協会
看護師	小川 久子	社会医療法人社団さつき会 袖ヶ浦さつき台病院
准看護師	加瀬きよ子	元 東庄町国民健康保険 東庄病院
看護師	菊地真知子	医療法人社団保健会 谷津保健病院
看護師	小池 文江	医療法人社団誠馨会 セコメディック病院
看護師	小谷美千子	公益社団法人柏市医療公社柏市立病院
看護師	許斐 玲子	社会福祉法人双樹会特別養護老人ホーム リバーサイドヒル開設準備室
看護師	齋藤クニヨ	元 総合病院保国旭中央病院
看護師	齋藤 啓子	千葉市立青葉病院
看護師	櫻庭 和子	特別養護老人ホーム新柏ヴィヴァンホーム
看護師	笹本喜美江	千葉大学病院附属病院
看護師	中村美代子	医療法人社団柏水会 初石病院
看護師	能戸 孝子	さんむ医療センター
看護師	宮内利津子	国保匝瑳市民病院
看護師	宮野美代子	医療社団法人芙蓉会 介護老人保健施設 きやらの樹ケアセンター
看護師	山田みどり	公益社団法人千葉県看護協会
看護師	山本 則子	国保松戸市立病院
看護師	横村 妙子	社会保険船橋中央病院
看護師	吉田あや子	千葉社会保険病院
看護師	竜崎千代子	医療法人梨香会 秋元病院

3. 平成25年度日本看護協会会長表彰

石井 邦子	千葉県立保健医療大学
伊藤 和子	公益社団法人千葉県看護協会
大木 信子	国保匝瑳市民病院
齋藤 セツ子	国保直営総合病院 君津中央病院

平成24年度 事業の実施状況

I 看護師等の労働環境等の改善、就業促進等による、看護職人材確保・定着に関する事業

1 第3次千葉県看護職定着・確保計画の策定

(公社) 千葉県看護協会 第3次看護職定着・確保対策推進計画の概要

現状と課題

- 急速な高齢化や疾病構造の変化に伴う医療依存度の高い患者の増加等により看護職の需要数が増加
- 看護職の需要数の増加や離職等により、慢性的な看護職不足が続く
- 看護師等学校養成所の入学者定員数は増加が見込まれるが、18歳人口は減少
- 看護職の確保は、県内就業率を上げることが課題
- 看護職の離職率の改善のために、働き続けられる環境づくりの推進

目 標

質の高い医療・看護を提供するため 看護職が働き続けられる職場づくりの推進

対 策

1. 数値目標

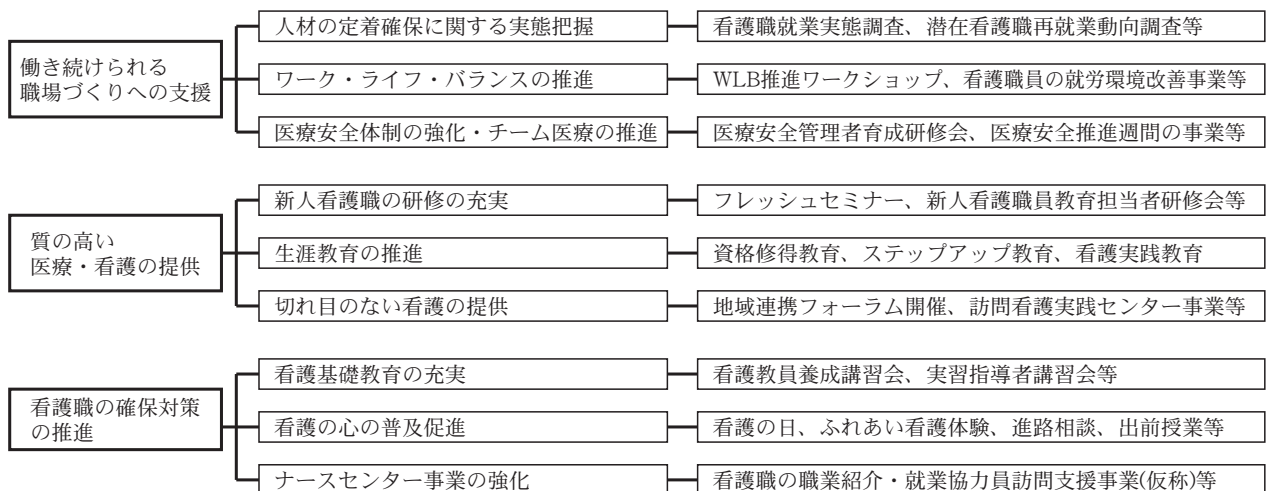
	設定指標		現状 (直近値)	(平成27年度)
	働き続けられる職場づくりへの支援	1. 病院勤務の常勤新卒看護職の離職率		8.8%
2. 病院勤務の全常勤看護職の離職率			11.1%	10.8%
3. ワーク・ライフ・バランスの推進強化 (1) 複数の多様な勤務形態導入対策に取り組む施設数			37.2%	40.0%
(2) 複数の超過労働を減らす対応策に取り組む施設数			80.2%	90.0%
4. 専門家によるメンタルヘルス相談体制導入の施設数			27.9%	30.0%
質の高い医療・看護の提供	5. 医療安全管理者研修会修了看護職が在籍している施設数		82.6%	90.0%
	6. 看護協会研修受講者の在籍施設数	227施設		227施設以上
看護職の確保対策の推進	7. 看護学生の県内就業率		60.1%	61.0%
	8. ふれあい看護体験者数	501人		501人以上
	9. 未就業看護職の就業率		29.3%	30.0%以上

2. 施策の柱 (1) 働き続けられる職場づくりへの支援 (2) 質の高い医療・看護の提供 (3) 看護職の確保対策の推進

3. 計画期間 平成25年度～平成27年度(3年間)

4. 推進組織 千葉県看護職定着確保対策協議会

5. 施策体系



(公社) 千葉県看護協会 第3次看護職定着・確保対策推進計画

本県の平成23年の高齢化率は20.8%（注1）（約130万人）であり、平成27年には4人に1人が高齢者となる超高齢社会に突入する。さらに、団塊の世代が75歳に到達する『2025年問題』を控え、医療需要、特に在宅療養者の増加が予測される。

また、医療の高度化、病態の複雑化や在院日数の短縮化、患者・家族のニーズの多様化に伴い、病院や施設等における看護師の業務負担は大きくなっている。

このような状況を踏まえて、専門職間の協働・役割分担の見直しによりの確な医療を提供する「チーム医療」の推進、中でも急性期医療を担う医療機関において看護業務を補助する看護補助者を雇用・配置することが診療報酬で評価されたことや看護師等「雇用の質」の向上に関する省内プロジェクト報告書が公表され、医療機関等においては看護職の定着・確保対策が一層充実強化されている。

しかし、多忙な業務による長時間労働や夜勤の負担等による離職、採用・退職の悪循環による慢性的な不足が続いている。

今後は、核家族化や人々のライフスタイルが多様化し、子育てや介護支援、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス「以下「WLB」という。)」が可能な生活基盤を支える労働形態を看護職個々人が選択できる労働環境の整備が看護職の定着の大きな要因である。

本協会が平成22年度に策定した「第2次千葉県看護職確保・定着対策推進計画」を評価し、「第3次看護職定着・確保対策推進計画」を策定する。

1. 看護を取り巻く現状と課題

- (1) 急速な高齢化や疾病構造の変化に伴う医療依存度の高い患者の増加等により、看護職の需要数が増加

平成23年の本県の高齢化率は20.8%であり、今後、全国第3位のスピードで高齢化が進行する。

病院だけでなく在宅や施設においても医療依存度の高い患者や認知症の患者の増加が見込まれ、看護職への需要はますます増大する。

- (2) 看護職の需要数の増加や離職等により、慢性的な看護職不足が続く

平成22年末の本県の就業看護職員数は47,127人であり、2年前の平成20年末と比較して約3,000人増加している。しかし、人口10万対看護職員数は全国ワースト3位（注2）（758.1人）であり、全国平均の1,089.8人を大きく下回っている。

また、千葉県が策定した「第7次看護職員需給見通し」によると、平成27年においても1,481.6人の供給不足が見込まれ、さらに、平成24年3月、千葉県保健医療計画に基づき3,122床（51病院）の増床配分がされ、慢性的な看護職不足は今後も続く見通しである。

- (3) 看護師等学校養成所の入学者定員数は増加が見込まれるが、18歳人口は減少

本県の看護師等学校養成所の平成24年4月の入学者数は2,546人であり、今後も看護学部の新設等により入学者定員数は増加が見込まれる。

しかし、本県の学校基本調査の高校卒業者数(18歳人口)をみると、平成23年度は45,990人であり、年々減少している。

ここ3年間の看護師等学校養成所の入学者の年齢をみると、20歳以上の入学者が約3割で、社会人入学者が増加傾向にあり、今後は社会人の入学者の確保も必要である。

- (4) 看護職の確保は、県内就業率を上げることが課題

本県の看護師等学校養成所の平成23年度の卒業者数は1,971人であり、その60.1%（1,185人）が県内に就業しており、ここ2～3年その割合は横ばい状況である。

慢性的な看護職不足が今後も続く見通しであり、卒業生の県内就業率を上げる取組みが必要である。

(5) 看護職の離職率の改善のために、働き続けられる環境づくりの推進

本協会が実施した「看護職の確保定着動向調査」によると、約7割の病院で多様な勤務形態の導入、約9割の病院で超過勤務を減らす対策の取組み等看護職の定着・確保対策について積極的に実施している。

しかし、同調査による全常勤看護職の離職率は11.1%（注3）（全国10.9%）、新卒常勤看護職の離職率は8.8%（7.5%）であり、いずれも全国平均より高い結果となっている。過去3年間の離職率の推移でみると、全常勤看護職は低減傾向にあるが、新卒常勤看護職は横ばいである。

（注1）：「千葉県年齢別、町丁字別人口」をもとに千葉県統計課が作成

（注2）：厚生労働省の平成22年衛生行政報告例による

（注3）：日本看護協会の「2012年病院における看護職員需要状況調査」による

2. 目標

— 質の高い医療・看護を提供するため、看護職が働き続けられる職場づくりの推進 —

看護職は、専門性を発揮し、質の高い医療・看護を提供することが誇りであり、安全で安心な看護を提供することが使命である。看護職がスキルアップを図り看護の質を向上させ働き続けられることによって、初めて県民の願いである「いつでもどこでも安全で安心な看護が受けられること」に応えることができる。

そのために、看護職の個々のライフスタイルに応じて「仕事と生活の調和(WLB)」を図り、働き続けられる職場づくりを推進することを目標に各種施策を展開する。

数値目標：目標の達成を評価するために下記のとおり10項目を設定した。

		設 定 指 標	現状(直近値)	平成27年度
看護職が働き続けられる 職場づくりへの支援	1	病院勤務の新卒常勤看護職の離職率	8.8%	8.4%
	2	病院勤務の全常勤看護職の離職率	11.1%	10.8%
	3	看護職のワーク・ライフ・バランスの推進強化	37.2%	40.0%
		(1) 複数の多様な勤務形態導入対策に取り組む施設数	80.2%	90.0%
	(2) 複数の超過労働を減らす対策に取り組む施設数	27.9%	30.0%	
4	専門家によるメンタルヘルス相談体制導入の施設数	82.6%	90.0%	
質の高い医療・看護の提供	5	医療安全管理者養成研修会修了看護職が在籍している施設数	227施設	227施設以上
	6	看護協会研修受講者の在籍施設数	60.1%	61.0%
看護職の確保対策の推進	7	看護学生の県内就業率	501人	501人以上
	8	ふれあい看護体験者数	29.3%	30.0%以上
	9	未就業看護職の就業率		

注) 数値目標10項目の平成27年度の設定数値は下記のとおりとする。

1.2. 病院勤務の常勤新卒看護職及び全常勤看護職の離職率は本協会実施の看護職の確保定着動向調査による平成22年度～24年度の離職率の平均値と現状値を比較し、最も低率の値を起点として各年0.1ポイント減算した。

3. ワーク・ライフ・バランスの対策は、看護職が働き続けられるための戦略として離職率の低減につながっていることが実証されてきていることから、複数の対策を重層的に取り組むことによって効果を上げることが狙った。

(1) 平成24年度実施の「看護職の確保定着動向調査」から複数の対策を実施している割合は37.2%であり3年間で40%に引き上げることを目指した。

(2) 超過労働を減らす対策については、看護職が働き続けられることを困難にしている大きな要因の一つが超過労働であることから、各施設の体制等を踏まえた複数の対策が不可欠であると考え、平成24年度実施の「看護職の確保定着動向調査」から複数の対策を実施している割合80.2%から3年間で90%に引き上げた。

4. 専門家によるメンタルヘルス相談体制導入の施設数は、ストレスの多い看護職のメンタル対策を強化することによる離職率の改善を目指し、調査時点における実施施設の割合27.9%から30%に引き上げた。
5. 医療安全管理者養成研修会修了看護職の在籍している施設は、最終的には県内全ての施設に研修終了の看護職が在籍していることを目指し、現行の82.6%から3年間で90.0%を目指すこととした。
6. 協会研修受講者の施設数については、県内の全ての施設が質の高い看護を提供することを目指して、現時点以上の施設数とした。
7. 看護学生の県内就業率は、平成24年度の目標値に至らなかったため、学生が県内就業を選択するよう臨床と学校教育の双方の質の向上を支援する研修を強化することとし、再度同じ目標値を目指す。
8. ふれあい看護体験者数は、看護職の確保の促進を図るため現状値以上とした。
9. 未就業看護職の就業率は、潜在看護職の掘り起し、就業への支援を強化する戦略を進めることとし、30.0%以上とした。

3. 施策の柱：目標達成のために3つの施策を柱とする。

(1) 働き続けられる職場づくりへの支援

看護職が、出産や育児・介護のほか、キャリアアップなど個々のライフスタイルに応じて選択できる多様な勤務形態の導入や、長時間勤務や夜勤の軽減など勤務環境の改善、さらに、緊張感や仕事内容の煩雑さなど様々なストレスによる心身の健康を守る等々の対策が必要である。

また、最も患者に身近な存在であり、医療行為の最終的な実施者になることが多い看護職には、医療安全の確保も重要な対策であり、標準化した看護技術のプロトコルやヒヤリハット分析、万が一、事故が発生した場合には、個人の責任の追及ではなく、組織として発生原因の分析や防止策を検討するなど組織的なシステム構築が必要である。

これらの状況を踏まえて、本協会は、看護職の定着確保対策の重点事業として、WLBの推進や医療安全対策に取り組むことにより、看護職が働き続けられる職場づくりを支援する。

各種施策の推進

① 人材の定着確保に関する実態把握

本協会は、看護職の処遇状況及び離職状況や各施設の取組み状況を経年的に把握し、働き続けられるための方策の検討や、第3次看護職定着・確保対策推進計画を評価するための資料とするとともに、その結果に基づき必要に応じて行政等への提言・要望を行う。

施設(医療機関等)は、調査の目的を理解し、調査の精度を高めるために、調査に協力する。

★看護管理者に対する看護職の定着確保実態調査

★未就業看護職に対する看護職の定着確保実態調査

★新人看護研修受講者に対する看護職の定着確保実態調査

★潜在看護職の再就業動向調査 等

② ワーク・ライフ・バランスの普及

本協会が実施する「看護職が働き続けられる職場づくりのためのWLBの推進」については、日本看護協会と協働した「WLB推進ワークショップ事業」の開催、千葉県から委託を受けた「看護職員の就労環境改善事業」を併せて実施することによる相乗効果が得られており、さらに、WLBに取り組む施設の県内拡大を図っていく。

「WLB推進ワークショップ事業」は、参加施設の看護職一人ひとりの仕事と生活の面の調査と施設の看

看護管理者の調査から構成されるインデックス調査を基本に、アクションプランを作成、取組みの実践、評価をサイクルで展開する。

一方、「看護職員の就労環境改善事業」は、勤務表を作成する看護師長・主任や院内の多職種・管理職を対象としたWLBの意義や成果等についての研修会を開催、社会保険労務士等の専門家を病院等へ派遣、就業等での悩みや問題を抱えている病院関係者や、看護職に対するWLB推進アドバイザーによる定例相談を開設する。

施設は、各事業を積極的に活用し、院内においてWLBの推進について積極的に取り組む。

★ WLB推進ワークショップ事業

★ 看護職員の就労環境改善事業

★ 看護管理者研修会の開催

★ 看護師等就業協力員訪問支援事業の検討

退職した看護管理者等が就業協力員として、ハローワーク等における就業相談や求人施設への出向相談に応じて、求人・求職者の就業支援を実施する。

③ 医療安全体制の強化・チーム医療の推進

本協会は、医療安全に対する看護職の資質の向上や、各施設における組織的な取組み等を強化するため、多職種で構成する医療安全委員会を常任委員会として設置し、その委員会の意見を踏まえながら、医療安全管理者の育成や医療安全の意識の高揚を図っていく。

また、多職種の医療スタッフが、各々の高い専門性を発揮し、「チーム医療」を推進するために、看護職が「チーム医療のキーパーソン」として、その役割を果たすことができるよう人材の育成を行う。

施設は、多職種により組織的な取組みを推進する。

★ 医療安全管理者を対象とした研修会の開催

★ 医療安全に関する相談・支援

★ 医療安全管理者交流会の開催

★ 医療安全推進週間における事業の推進

★ 医療安全全国共同行動の推進

★ 多職種連携によるチーム医療の普及 等

(2) 質の高い医療・看護の提供

看護職には、正確な知識と技術を有し、細心の注意力や決断力を備えた高い看護実践能力が求められる。

中でも、新人看護職は高い看護実践能力を十分に獲得するために、卒後臨床研修等を通して、自分の知識・技術の不足や医療事故への不安等を解消し、働き続けられるよう、県内に就業した新人看護職全員が、就業した病院等より身近な場所で受けられる研修体制の構築が必要である。

また、高齢化の進行や在院日数の短縮化等により、在宅医療のニーズが増大する中、病院（施設）から地域への円滑な移行ができるよう看看連携を強化し、切れ目のない看護を提供することが必要である。

本協会では、専門職として必要な能力を高めるために、看護職個々のキャリアに応じて選択できるよう生涯教育を3つのカテゴリーに区分し、「資格修得教育」、「ステップアップ教育」、「看護実践教育」の研修を開催する。

各種施策の推進

① 新人看護職の研修の充実

本協会は、各施設における新人看護職員研修を充実強化するために、その指導にあたるプリセプターや教

育担当者等を対象として知識技術の向上を図るための研修会を開催する。また、自施設で研修会が開催できない新人看護職に対する研修や県内に就業した全新人看護職を対象とした研修交流会等を開催する。

施設は、協会の研修会等を活用し、院内の新人看護職員研修の充実を図る。

- ★ フレッシュセミナー(春・秋)の開催
- ★ 新人看護職員研修会の開催
- ★ 実地指導者研修会の開催
- ★ 新人看護職員教育担当者研修会の開催
- ★ 各病院等における新人研修会の開催 等

②生涯教育の推進

本協会は、職能団体の責任において、専門職としての生涯教育の機会を提供し、看護職としての資質の向上を図るために、看護職個人のキャリアや専門領域に応じて、学びたい研修が効果的に選択できるよう、各種研修を開催する。

施設は、協会の研修会等も活用し、看護職個人のキャリアアップや看護の質の向上を図る。

- ★ 資格修得教育
- ★ ステップアップ研修
- ★ 看護実践教育

③切れ目のない看護の提供

本協会は、病院等の看護師と訪問看護師の看看連携等のネットワークを構築し、在宅療養への円滑な移行をするために、病院の地域連携室に勤務する看護職を対象として退院支援に係る研修会や、訪問看護師との交流会を開催する。

また、訪問看護を安定的に供給するために訪問看護師の育成のための研修会の開催や基盤整備を行うとともに、県内7割を占める小規模訪問看護ステーションを対象として看護記録のIT化等、周辺事務の効率化を図るための支援を実施する。

- ★ 地域連携フォーラムの開催
- ★ 訪問看護師の人材育成
- ★ 小規模訪問看護ステーションの支援
- ★ 退院支援に係る研修会の開催
- ★ チーム医療の推進 等

(3) 看護職の確保対策の推進

看護を志す若者たちを確保するためには、看護の仕事を体験する機会を通して、看護職のやりがいや誇りなど「看護の心」を伝え、看護についての理解を深め、看護への関心を高めていくことが必要である。

看護学生時代に体験する臨地実習が就業の動機づけになることが大きく、実習施設における受け入れ体制の充実や強化も求められる。

また、看護職の資格をもちながら職場を離れている潜在の看護職に対して、復職するための支援を積極的に行うなど、就業する看護職を支援することが必要である。

本協会では、看護体験や研修会等を通して、看護を志す者の確保に取り組む。

各種施策の推進

①看護の心の普及促進

本協会は、看護を志す若者の確保を図るために、病院におけるふれあい看護体験や進路相談、看護の心を

普及する「看護の日」の事業を実施する。

- ★ ふれあい看護体験の実施
- ★ 中学校や高校への出前授業
- ★ 臨地実習の受け入れ体制の充実・強化
- ★ 地区部会活動による「まちの保健室」での相談
- ★ ナースセンターによる進路相談
- ★ 看護の日の開催 等

②看護基礎教育の充実

本協会は、県内に就業する看護職を確保するために、看護師等学校養成所の看護教員の資質の向上を図るための研修会を開催する。

また、県内看護師等学校養成所の県内就業率を向上させるために、実習病院における受入態勢の充実強化を図れるよう、実習指導者講習会等を開催する。

- ★ 看護教員養成講習会の開催
- ★ 新任専任教員研修の開催
- ★ 中堅看護教員研修の開催
- ★ 実習指導者講習会の開催 等

③ナースセンター事業の強化

ア 再就業の促進（潜在看護職の掘り起し）

本協会は、看護職の再就業を支援するために、市町村や各地区部会と連携し、未就業看護職員の掘り起しを行い、地区部会単位で再就業講習会と合同就職説明会を同日開催する。

さらに、潜在看護職の技術演習のできる設備と支援体制を整える。

- ★ 市町村の協力及び地区部会と連携した再就業講習会・合同就職説明会の開催
- ★ ナースセンター内に看護技術演習室の設備と技術指導
- ★ 看護職就業協力員訪問支援事業の検討・推進
- ★ 求人情報誌による定期的な再就業支援のための情報提供 等

イ 看護職の職業紹介・就業相談

本協会は、求人施設と求職者の双方の就業が促進されるよう、情報提供や就業相談の支援を行う。

また、ハローワーク等と連携した就業相談の機会の確保や求人施設への出向相談等を実施する。

- ★ 求職者への就業支援
- ★ 求人施設への求人相談及び求職者紹介
- ★ 就業協力員等訪問支援事業の検討 等

4. 計画の期間

平成25年度から平成27年度までの3年間とする。

5. 推進組織

- (1) 各事業の推進に当たっては、施設長及び看護管理者等の理解を得て、本協会や病院等施設、行政の役割を明確にし、有機的な連携を図り、協働しながら推進する。
- (2) 県民に安全で安心な看護を提供するために、基本方針や対策の検討及び事業評価・分析等については「看護職定着確保対策協議会」において行う。

2 看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ事業

1. 千葉県看護協会の取り組み平成24年度の活動内容とその成果

(1) 活動の特徴

平成23年度に作成した「看護職が働き続けられる職場づくり3ヶ年戦略」に基づき取り組みを推進している。(ワーク・ライフ・バランス(以下「WLB」という。))ワークショップ事業は、平成23年度5施設、24年度4施設が加わり、県内の5地区9施設が取り組みを開始している。本県の取り組みの特徴は、開始年度からワークショップ事業と短時間正規雇用職員等の多様な勤務形態導入支援事業(県委託事業)を組み合わせることで、活動の特徴は後述のとおりである。

- ①**ワークショップ事業**：1)アクションプラン策定の支援としてWLB推進の意義やインデックス調査の分析方法等について事前の研修会を開催、2)ワークショップに二年目の取り組み施設を助言者として活用、3)ワークショップを公開開催
- ②**フォローアップ**：フォローアップ研修会で二年目の施設が取り組み成果を発表、
- ③**WLBの広報戦略**：1)地区部会活動と連動した「WLB出前研修会」の実施、2)ワークショップやフォローアップを公開研修として開催

(2) 活動の成果

- ①**継続支援の成果**：1)二年目取組施設の看護管理者をワークショップやフォローアップに助言者として参画してもらったことで、二年目として事業の継続・改革への意欲につながった。2)初めて取り組む施設も実践的な助言が受けられ円滑にアクションプラン策定ができたことと好評を得た。3)二年目の取組施設としてフォローアップで2年間の成果を発表、確実に成果につながっていることを協会としても確認でき、発表施設も先行施設としての自覚と期待が得られ、三年目への課題の整理につながった。
- ②**県内への波及効果**：1)県内12地区部会のうち9地区部会でWLB出前研修会を実施、県内の多くの看護職にWLBの思想や取組を普及できた、2)ワークショップやフォローアップを公開したことによって、関心の高い施設や今後取組を考えている施設の看護部長・スタッフが多数参加し、実践的な取組事例から理解を得る機会となり、平成25年度応募施設の増につながった。活動の詳細は下表のとおりである。

WLB推進部会	年5回開催 協議事項：取組施設の事業計画、インデックス調査分析・課題抽出 ワークショップ及びフォローアップの運営と評価 等
施設への直接支援 (H24年度取組施設)	施設訪問を主体とした取組みへの支援 ①事業説明会(1施設1回、延4回)、②院内研修会へ講師派遣(6回) ③インデックス調査後からフォローアップまでの施設訪問(延17回)
施設への直接支援 (H23年度取組施設)	取組みの進捗状況の把握と課題への助言：3カ月に1回程度 電話訪問・意見交換会・年1回施設訪問
WLB普及促進活動	看護協会機関誌(年4回発行)に、WLB活動の成果等を連載し発信
地区部会活動との連動	県内12地区部会のうち、9地区部会の研修会等でWLB研修会を実施(参加者延323名、その他個別に病院等で研修会を2回実施)

2 参加施設への支援内容

- (1)平成23年度参加施設：①3ヶ月に1回を基本とし、進捗状況を確認し必要な支援を実施した。②他県の看護協会主催のシンポジウム及び医療学会発表への支援をした。
- (2)平成24年度参加施設：①問題解決技法(KJ法)研修会を実施した。②業務タイムスタディ調査方法について支援。③WLB推進委員会の効果的な運営への支援と支援者と推進者による定期的な施設訪問を実施した。

3 平成25年度の県看護協会の活動方針・計画等

- (1) WLB推進ワークショップ事業の参加施設の拡大
- (2) インデックス調査のみ参加する施設の公募と支援
- (3) 平成23年度及び24年度取組施設の継続的支援と事業評価

看護職のWLB推進ワークショップ プログラム

- 1 開催日時** 平成24年9月13日(木)・14(金) 2日間
2 開催会場 千葉県看護会館2階大研修室
3 参加者 参加施設、支援者、推進者、WLB推進部会等メンバー、オブザーバー、傍聴者、協会職員等
 2日間 延99名

〈1日目:9:30～16:30〉

時間	内容	講師・担当者	司会等
9:30～9:40 (10分)	あいさつ	千葉県看護協会長	星野理事
	講義 テーマ —看護職が働き続けられるために—		
9:40～10:00 (20分)	1.「千葉県看護協会におけるWLBの取組み」	千葉県看護協会 専務理事 山木まさ	
10:00～11:00 (60分)	2.「看護職が働きつづけられるための意識の醸成」	千葉県立保健医療大学 教授 吉田 千文	
11:00～12:00 (60分)	3.「組織的な取組みをめざして～職員の勤労意欲と満足感～」	千葉県循環器病センター 事務局長 氏原 強	
12:00～13:00	昼 食		
13:00～16:30 (210分)	個別ワーク(各施設毎で作業) ・進め方のオリエンテーション ・インデックス調査結果の分析 ・自施設の問題・課題の確認、優先度の明確化 ・目標の設定 ・アクションプランの立案 ※随時、支援者、推進者、WLB推進部会メンバー等の助言を受けながら進めていく	千葉県看護協会推進者・支援者	星野理事

〈2日目:9:30～16:00〉

時間	内容	講師・担当者	司会等
9:30～12:00 (150分)	個別ワーク(各施設毎で作業)	千葉県看護協会支援者他	星野理事
12:00～13:00	昼 食		
13:00～15:00 (120分)	各施設の発表、全体討議、意見交換(4施設、各施設30分) ・自施設の分析結果(問題、課題、優先度、その根拠、推進づくり)及びアクションプラン(案)を発表 参加施設、支援者、推進者、WLB推進部会メンバー等と討議を行う	千葉県看護協会推進者・支援者	星野理事
15:00～15:45 (45分)	総評		山木専務理事
15:45～16:00 (15分)	フォローアップワークショップ(平成25年1月18日)について説明		山田アドバイザー

看護職のWLB推進フォローアップ ワークショップ プログラム

1. 目的：ワークショップ後の各施設での取り組みについて、情報を共有すると共に意見交換を行い、次年度以降の各施設における取組課題を明確にする。
2. 開催日時：平成25年1月18日（金）10時～16時30分
3. 開催会場：千葉県看護会館2階大研修室
4. 参加者：参加施設、ワーク・ライフ・バランス推進部会委員（支援者、推進者）及び事務局、傍聴者等
計76名参加
5. 内 容

時 間	内 容	担 当
10:00～10:05	あいさつ	山木専務理事
10:05～10:40 (講演30分・施設 のPP準備5分)	講演：「WLBの取組みの現状と継続に向けて」	山田 アドバイザー
10:40～12:10 2施設 (各施設45分 報告30分 質疑応答15分)	各施設の報告、討議、意見交換 —報告内容— ①病院概要 ②アクションプラン ③推進体制づくり ④アクションプランの実施状況 ⑤平成25年度に向けての取組計画、課題 ※参加施設、支援者、推進者等の参加者で討議を行う ① 国保松戸市立病院 ② 谷津保健病院	山木専務理事
12:10～13:00	昼 食	
13:00～14:30 2施設 (各施設45分 報告30分 質疑応答15分)	各施設の報告、討議、意見交換 —報告内容は午前中と同じ— ③ 君塚病院 ④ 稲毛病院 ※参加施設、支援者、推進者等の参加者で討議を行う	山木専務理事
14:30～14:40	休 憩	
14:40～15:30 施設各施設10分	取組み2年目施設の進捗状況について ①東京湾岸リハビリテーション病院 ②津田沼中央総合病院 ③玄々堂君津病院 ④総泉病院 ⑤船橋二和病院	山木専務理事
15:30～16:25	全体討議・総評	山木専務理事
16:25～16:30	今後の取り組みについて（事務連絡）	山田 アドバイザー

3 看護進路相談事業

1. ふれあい看護体験事業

- (1) 目的 中・高校生が病院や介護老人施設において、看護師の看護実践場面の見学や体験をとおして看護を実感することにより、看護についての関心を高め、理解を深めることにより看護を志してくれる人材を確保する。
- (2) 実施期間 平成24年5月～平成25年1月
- (3) 受入施設 91施設
- (4) 実施施設 68施設
- (5) 参加人数 501名
- (6) 実施内容
- ① 看護についての説明
 - ② 院内見学
 - ③ ベッドメイキング
 - ④ 清拭、手浴、足浴等清潔の介助
 - ⑤ 移動の介助（車椅子移動等）
 - ⑥ 食事介助
 - ⑦ 経管栄養の見学
 - ⑧ バイタルサイン測定
 - ⑨ 検査の見学
 - ⑩ 看護進路についての相談等
- (7) 参加者の感想
- ・患者が笑顔になってもらえる看護師になりたいと思った。
 - ・実際に体験することで、より看護の仕事が理解できた。
 - ・本やインターネットにはない情報が得られた
 - ・考えていた以上に看護の仕事の大変さがわかった。
 - ・患者や看護師にたくさんほめられたり、励まされたりしたので、看護師になるために「もっと頑張ろう!」という気持ちが強くなった。
- (8) 受入施設の感想
- ・看護体験が参加者の将来の職業選択に役に立つことを信じて応援したい。
 - ・自分が看護師を志した頃を思い出し、今までの人生を振り返る良いきっかけになった。
 - ・看護体験を受け入れる機会を通し、看護の仕事について伝えていくことが、今後の看護職の確保に繋がると思う

2. 進路相談事業

(1) ナースセンターにおける進路相談

項目	一般	高校	中学	教員	保護者	計
電話相談	154	26	0	17	34	231
面談	6	0	0	0	2	8
メール	2	1	0	0	0	3
FAX・郵便	0	0	0	0	0	0
合計	162	27	0	17	36	242

(2) 出張相談（学校主催）

	学 校 名	開催日	参加数
1	国分高校	7/18	36
2	幸町第二中学校①	9/28	31
3	幸町第二中学校②	11/2	33
4	松戸市立六実第三小学校	11/2	105
5	八街市立八街北中学校	11/17	30
6	千葉市立稲毛中学校	11/28	30
7	柏市立富勢中学校	12/7	209
	参加総数	7回	474

4 ナースセンター事業

1 看護職の職業紹介事業

ナースセンター登録状況

① 新規求職登録

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
保健師	21	24	18	19	17	20	17	13	19	19	17	18	222
助産師	1	5	5	1	2	2	6	4	2	2	1	4	35
看護師	58	74	72	70	60	73	73	64	60	73	55	61	793
准看護師	9	12	1	7	5	9	4	6	8	3	13	8	85
合計	89	115	96	97	84	104	100	87	89	97	86	91	1,135

② 平成24年度（年間）求人・紹介・就業者数

* 求人登録有効期間 6か月

* 求職登録有効期間 6か月

区分	雇用形態	新規求人数						紹介数						就業者数					
		保	助	看	准	小計	合計	保	助	看	准	小計	合計	保	助	看	准	小計	合計
病院	常	0	8	486	6	500	555	0	0	31	2	33	43	0	1	35	4	40	74
	非	2	1	48	4	55		0	0	10	2	12		0	1	33	0	34	
	臨	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	
診療所	常	3	7	93	14	117	243	7	0	31	6	44	73	2	1	17	1	21	50
	非	3	0	114	9	126		0	0	25	4	29		2	1	23	3	29	
	臨	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	
訪問看護 ステーション	常	0	0	76	3	79	113	0	0	9	0	9	11	0	0	6	0	6	10
	非	0	0	30	4	34		0	0	2	0	2		0	0	4	0	4	
	臨	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	
介護保健 施設等	常	6	0	156	34	196	346	0	0	14	2	16	26	0	0	9	1	10	17
	非	0	0	122	28	150		0	0	10	0	10		0	0	7	0	7	
	臨	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	
社会福祉 施設等	常	1	0	32	0	33	66	0	0	3	0	3	5	0	0	2	0	2	5
	非	1	0	18	0	19		0	0	2	0	2		1	0	2	0	3	
	臨	0	0	14	0	14		0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	
保健所・ 市町村	常	8	0	0	0	8	63	0	0	0	0	0	10	1	0	0	0	1	9
	非	40	3	12	0	55		5	1	4	0	10		4	0	3	0	7	
	臨	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0	1	0	1	
会社・ 事業所	常	1	0	19	0	20	107	2	0	12	0	14	28	19	0	4	0	23	81
	非	44	0	41	0	85		11	0	3	0	14		8	1	12	0	21	
	臨	0	0	2	0	2		0	0	0	0	0		2	0	35	0	37	
学校等	常	0	0	14	0	14	48	0	0	3	0	3	11	2	0	5	0	7	17
	非	2	1	9	0	12		1	0	3	0	4		0	0	3	0	3	
	臨	0	0	22	0	22		0	0	4	0	4		0	0	7	0	7	
その他	常	0	0	17	1	18	213	0	0	10	1	11	97	1	1	9	0	11	177
	非	7	3	44	4	58		6	0	13	1	20		6	0	13	0	19	
	臨	0	0	137	0	137		1	0	65	0	66		3	0	143	1	147	
小計	常	19	15	893	58	985	1754	9	0	113	11	133	306	25	3	87	6	121	440
	非	99	8	438	49	594		23	1	72	7	103		21	3	100	3	127	
	臨	0	0	175	0	175		1	0	69	0	70		5	0	186	1	192	
合計		118	23	1506	107	1,754		33	1	254	18	306		51	6	373	10	440	

2 看護職再就業講習会

①目的：未就業の看護職の職場復帰を支援するため最近の医療や看護の知識・技術を習得する機会を確保し、就業の動機づけにする。

②参加状況

参加人数

申込者	15名
修了者	12名
就業者	10名
就業率	83.3%

参加者の地区別分類

千葉	4名
船橋	3名
市川	1名
東葛	2名
印旛	2名
合計	12名

参加者の背景

年齢	人数	経験年数	人数	ブランク	人数
30歳以下	0	3年以下	4	3年以下	2
30歳～35歳	4	4～5年	1	4～5年	2
36歳～40歳	6	6～9年	5	6～9年	7
41歳～45歳	1	10年～14年	2	10年～14年	1
46歳～50歳	1	15年～19年	0	15年～19年	0
51歳～60歳	0	20年以上	0	20年以上	0
61歳以上	0				
合計	12	合計	12	合計	12

3 看護師等就業協力員活動状況

地区	地区の現状・情報
千葉	<ul style="list-style-type: none"> ・千葉地区内の幾つかの施設に確認したところ、再就業支援を行っている施設はなかった。看護師確保に苦慮している施設が多く、他施設への就職を考えている看護師に再就業支援を行う余裕は感じられなかった。 ・再就業支援を希望し、問い合わせのあった看護師には、当該施設内で再就業支援を行い、その施設への再就業を勧誘した。施設に再就業支援を問い合わせる看護師はその施設への就業を考え、扉を叩くのではないかと。 ・定着対策では、働きやすい環境作りのための示唆を得るため、職務満足調査を行っている施設もあった。 ・業者を利用して就職をしてくる看護師が多くなったと感じている。学生の内から連絡先等の情報を得ていて、アプローチしてくる業者もいると聞く。業者を利用して就職に繋がり、長期にわたり職についてくれることを望むが、中には1年以内に退職した場合、斡旋業者が病院に違約金を返金しなくて済む、1年ピッタりに退職する看護師もいた。 ・施設の多くは看護学生らに修学金を貸与して就職に繋げている。 ・千葉県が増床3,000床を認めたことにより、看護師確保のための競争が激化しており、確保に苦慮している施設が多い。 ・臨床現場で必要な看護師数に養成数が追いついていない。看護師が就職に困ることはない現状であり、そこで頑張るって勤務しようという熱意は希薄傾向にあり、嫌と思えば直ちに退職に繋がる傾向にある。 ・育児短時間制度を導入している施設では、妊娠者数は例年と変わらないが、育児短時間を利用する看護師は年々増加している。 ・新人看護師確保に向け、合同就職説明会・インターンシップ・病院見学会を開催している。看護学生の傾向として就職活動をたくさん行うのではなく、2～3の施設に当たりをつけて早めに就職先を決める傾向にある。また年々採用試験が早くなってきている。 ・採用年齢をあげている現状にある。 ・千葉地区部会で行っている「まちの保健室」活動に進路相談も行っているが、若い客層の多い「蘇我アリオ」にも関わらず、少なかった。

地区	地区の現状・情報
市原	<ul style="list-style-type: none"> ・育児支援（24時間保育や学童保育など）が確立されている施設の離職率は低く就職希望者も多い。 ・定着率が上がってきている一方で、産休・育児休職に入る人（第2子、第3子の出産）も多くなっている。 ・7対1看護の維持のため、外来や集中治療室、手術室など病棟以外の部署に負担やしわ寄せが出ている。（夜勤回数が多くなるなど） ・看護師募集活動以外に、高校生のインターンシップや中学生の職場体験など実施し看護職をPRしている。 ・就業協力員の掲示（院内・HP）をしているが問い合わせがほとんど無い。 ・退職者に復職の際は業者を通さずナースセンターを利用するよう提案している。 ・業者紹介の看護師は、本人の経験や要望と病院側とのギャップが大きく採用しにくかったり、採用しても長続きしないことが多い。 ・新人の離職防止の一環で新人が入る準夜勤務は通常より1名増員している。（8月～10月まで） ・慢性的な看護師不足で常に看護師採用にむけて努力している <ul style="list-style-type: none"> 市原地区部会の施設情報から <ul style="list-style-type: none"> ・奨学金を増額した施設もある ・派遣会社の利用 （中途採用者は派遣会社を頼らざるを得ない。利用する会社を増やした施設もある） ・WLBの導入まではいかなくとも、夜勤可能の採用条件を緩和し常日勤での正規採用を始めた施設もある ・メンタルの職員が増えている （職業に関する意識や意欲など考え方が変化しているのではないか） ・採用時に年齢制限（30代後半～採用）している施設もある。 理由は、妊娠・出産や育児の期間が終了し休職や夜勤免除などの可能性が低くなるため ・看護学校は、職員の余力がなくぎりぎりの人数で対応しているところもある。 ・退職希望者には業者登録はさせて、県ナースセンターの活用を進めている。 ・退職希望者には県内の施設を紹介できると説明している。
船橋	<ul style="list-style-type: none"> ・地区内で就業協力員としての活動はしていない。 ・地域の現状として、中途での一般応募はほとんどなく紹介業者に頼っている。しかし業者紹介は定着も悪く、勤務制限（非常勤等）や准看護師が多い。採用の工夫としてはHPの見直し、新聞広告、WLBの充実などをPRしている。WLBをやりつくしたがるように採用はできていない。 ・就業している看護職員の約10%が産休・育休中。休み明けでも保育室などの問題で夜勤ができず、他のスタッフへの負担も大きい。 ・年齢により家族の介護や看護のため、仕事との両立が困難で退職するケースも見られる。雇用（定年制）制度の延長により70歳まで就業できるようになっているが、スタッフの高年齢化も施設によってはある様子。 ・再就業支援活動は比較的行っている施設が多い。看護協会の再就業講習会に登録してはいるが参加者は上半期ゼロという施設もある。 ・相変わらず人員確保に苦慮している。新人看護師に対してはインターンシップなどで対応、指導も制度が確立しつつあるため新人看護師のモチベーション維持はできつつあるようだが、それを支えるスタッフや中途の看護師を支援しているスタッフが、かなり負担増となっているのは現実問題である。 ・入職後半年経過すると、勤務手当を多額に支給する病院がある（らしい）（60～100万円）結局金銭的な事情でどうしても解決できない人員確保も存在している現状があり、特に中小の病院にとってはキジしい。 ・現状の就業看護師の悩みとして、病院運営、家族・家庭との両立、職場環境（人間関係）など同様の理由が面接などを通して明らかになっている。 ・高校生職場体験、中学生職場体験、進路相談など地域からの要請があれば積極的に引き受けていただいている。

地区	地区の現状・情報
船橋	<ul style="list-style-type: none"> ・船橋地区の就業状況として、紹介会社を通じた見学や採用が多い。自施設のPRも兼ねた対応をしているが年々増加していく傾向である。また、紹介会社登録についても「施設の情報を自らアクセスせずに入手できる」という理由で登録している現状もあり、フリーでの採用は減少しているように感じている。 ・潜在ナースの活用については新人看護師のチェックリストや方法を応用した形で取り組むなどプランがある看護師については柔軟に対応している施設が増加している。 ただし、復職支援活動を施設で取り組んでいるところは少なく、まだまだ発掘の余地はありそう。 ・個別対応の一例として、メンタルの疾患を抱えながら看護師として就業しているケース。一旦看護師として勤めたが対人関係などの問題で異業種へ移動、数年の後看護師として復職しようとしている。本人がその気になるまで気長に待った結果ようやく就業するというレベルまで持ち上がってきたという。何度かの相談面接やその後の復職支援の流れなど労力と我慢が必要なケースで、果たしてどこまでこういった対応ができるのか考えさせられるケースである。 ・時間短縮や夜勤免除などWLB対応で何とか勤めてもらっている反面、フルタイム勤務者からの不満や疲弊などに対するフォローが必要である。また新人看護師への手厚い対応の裏側で反動によるバーンアウトや中堅からの不満なども引き続きサポートしていく必要がある。 ・産休・育休取得、その後の配慮勤務などで以前とは勤務の仕方が少しずつ変化している現状があり、それに合わせた業務の見直しなどこまめに対応していく必要に迫られているのではないかと感じている。 ・高校生職場体験、中学生職場体験、進路相談など地域からの要請があれば積極的に引き受けていただいています。
市川	<p>①看護師確保についての現状と対策について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今年度は昨年以上に看護師の確保が厳しい状況である。それぞれの病院によって対策は異なるが、自力で必要な看護師を確保することは難しい。やはり業者の手を借り、大学病院は合同就職説明会への参加、学校訪問の実施、中規模な施設になると派遣業者を介しての看護師の確保が中心となっている。 ・途中で退職や産休・育休に入るとその補充は難しく、中途採用の募集はしても応募がほとんどない。 ・看護職員募集活動にあたる事務職員1名を専任として配置した病院もある。 ・派遣には頼りたくなくても背に腹は代えられず採用するが、途中で退職するケースも多い。ある病院では12月のボーナスをもらい一度に数人が退職したというケースもあり、看護師としての資質を疑われるような報告があった。 ・特に今年度はベッド数が増えたこと、病院を建て直しオープンしたところも多く、看護師の取り合いになっているのではと思えるよう状況である。このような状態が来年度も続くと病院の死活問題にもなりかねないが、やれることはやりつくしているというのが現状ではないか。 <p>②離職防止の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスを考慮した勤務体制の実施、超過勤務を減らすための業務改善、教育制度の改善、認定看護師進学支援、職場環境を良くするための取り組みとして相談員を置くなど相談しやすい環境を整備するなどそれぞれの施設が実現可能な範囲での取り組みを行っている。 ・ワーク・ライフ・バランスを重視することで、例えば育休復帰後の時短勤務者がどんどん増え、夜勤をする人員が少なくなり72時間をクリアすることがだんだん厳しくなっている。手厚くすることが結果として施設側の負担となっていく一方で、人員の確保も含め、ますます厳しくなっていくと考えられる。今後は仕組みを作るだけでなく、きちんと実施しているところには、それなりの補助等を考えるべきではないか。 <p>③子育て支援の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・病院によって程度は違うが育休後の職場復帰に際して、3歳までの短時間勤務をとることがかなり定着してきている。しかし、その反面夜勤をする看護師が減ってしまうという状況を生み出している。 ・院内保育所のある施設が少ないと思われるが、保育所のない病院は金銭的な補助をしたり、学童保育に関しても費用の補助を行っている。 ・その他の勤務体制については、土日の勤務免除、夜勤なしの勤務（準職員として）での採用をしている施設もある。

地区	地区の現状・情報
松戸	<ul style="list-style-type: none"> ・千葉県でも、もっとも看護師不足に悩む松戸地区である。 ・潜在看護師の方が、短時間でも看護の現場の病棟業務に復帰したいという希望が多い。しかし、短時間で看護師としての仕事をしてもらうには病棟では厳しい。学生の実習のように、じっくり時間をかけて、ブランクを埋めるような復職支援が望まれている。 <p>①看護師確保の現状</p> <ul style="list-style-type: none"> ・千葉県内でも、看護師確保が難しい地域とされている。沢山の支度金を用意して、業者を利用しなければ集まらない状況である。限られた看護師を多くの施設が狙っているという状況。 ・新病院の建築でその病院に集まっている。 <p>②再就職支援について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間でも看護の現場に復帰したいと思う人は多い。しかし、電子カルテの操作から、病院システムを学ぶなど看護の基礎的なことも含めると数日の研修では難しい。
東葛	<ul style="list-style-type: none"> ・就業相談員としての活動はなかった。 ・再就業支援講習会 看護業務の見学、模型を使用して採血、注射のトレーニング、シリンジポンプ、輸液ポンプの使い方、血糖測定、医療機器全般の説明 再就業支援講習会を、市から委託されている病院もある。
印旛	<ul style="list-style-type: none"> ・就業協力員として個人的な相談はなかった。 ・活動としては、地区の連絡会や役員会を通して情報交換をしたり、まちの保健室やイベントを通して看護の広報活動を行っている。 ・地区の連絡会では、千葉県ナースセンターの取り組みなどの報告を行った。9月25日の地区部会活動では地域での現状を確認。中小の施設では人材確保に困っている所は、派遣業者に頼らざるを得ないとのこと。業者の見極めも大事との事であった。連絡会では、できるだけ県内、印旛地区内の再就職をするよう斡旋することを確認した。 ・看護就業相談の掲示を外来待合の前から、病院入口脇の目につく所にした。 ・まちの保健室や看護の日に学生に進路相談の声かけを行っている。25年3月23日に佐倉市に協力を得て、佐倉市健康管理センターで看護職合同就職説明会を開催した。14施設参加し22名の参加があった。実際には就業には結びついていない。
利根	<p>①就業状況について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生への奨学金貸与し就職につなげている。看護師不足は慢性的に続いている。 ・准看護師養成校からの進学者は定員の3割（10名程度）。残り7割は准看護師として就業している。 ・看護師2年過程の養成学校は、数年間にわたり定員割れしている。 ・看護師2年課程の卒業時の学生の年齢も高く35歳～40歳代中には、50歳代の卒業生もいる。現場での育成に時間を要する事や、体力的な側面から夜勤への導入まで至らない事例もある等、課題も抱えている。 ・40歳代で長期間のブランクがある看護師の業務の習得と職場環境への適応に時間を要し、結果的に離職につながったケースもある。 ・利根地区の共通の課題として、看護職員、介護職員の高齢化、さらに子育て世代のワークライフバランスを優先することで、夜勤免除や勤務体制を考慮することで、熟年世代への負担が大きくなり体調不良や退職につながるケースもあり悪循環になっている。 ・看護師養成施設においても、高年齢での看護学校入学者が増え指導に苦慮したり、就職後の体力や職場適応が問題になっている。 ・医師不足の影響で病棟を縮小せざるを得なかったり、看護師に過重な業務負担がかかっている。 ・子育て支援に配慮しても、子育てが一段落すると他施設に転職したり、同じ地域で転職を繰り返す者もいる。 <p>②看護職員確保への取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各施設でホームページへの掲載、ハローワーク、新聞広告、市町村の広報誌へ募集案内、職員募集の

地区	地区の現状・情報
利根	<p>院内掲示、職員からの紹介、派遣業者からの紹介等で確保に努めているが、就職につながるのはごく少数である。また、就職希望者は、複数の施設と面接しており、より条件の良い施設に流れている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 高校生のインターシップ、中学生、小学生の職場体験を受入れ、看護以外の医師、コメディカルが働く現場の見学と体験をしている。1施設で40名の職場体験を受け入れている。 ・ 高校生や中学生は医療に従事したいという目的を持っている生徒が殆どであり、熱心に職場体験をしている。 ・ 近隣の高校へ訪問し看護学生としての確保にも努めている。 ・ 20代～30代の看護補助者には、看護師と一緒に看護ケアを提供し看護の道に進むよう動機付けし、看護学校に進学している看護補助者もいる。 <p>③再就業支援状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 看護協会を通じての講習依頼は無い。就職を前提に各施設へ直接、当事者から問い合わせが入り、対応している。教育体制と方法の問い合わせが主である。実際には、採用後、モデルを使用しているトレーニングや、OJTと集合研修で技術・知識を習得している。 ・ 就職を前提に各施設へ直接、当事者から問い合わせが入り、対応している。 <p>④離職防止対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新採用者のメンタルヘルス、茶話会、交流会等を実施して離職防止につなげている。 ・ 地区部会としては、研修で新採用者を対象にリフレッシュ研修を実施した。 <p>⑤看護学生の受験状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 准看護師養成校の受験倍率は約4倍。社会人経験者が多くを占める。 ・ 看護師2年過程養成校の受験者数は、定員数を上回っている。受験者の年齢も高くなっている。 ・ 各施設で20代～30代の看護補助者の進路相談並びに奨学金支援制度を紹介するなど、看護学生の確保にも努めている。一施設で4名受験し、3名が合格している。
山武	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護学部の開設は将来の希望であり、奨学生を確保した施設もある。 ・ 変わらず医療は低迷しており、看護師の確保にひっ迫した状況はない。 ・ 現状は月に数人の入職・退職の流れのみで大きな変化はない。 ・ 中・高生の体験学生の受け入れが始まっている。 ・ 平成26年の県立病院の閉院、東千葉メディカルセンターの開院が、人の動きにどのように影響するか予測できないので、不安である。多少のスタッフ移動がでてきている。 ・ 看護大学の実習や、そのための指導者養成のセミナーが始まるなど、スタッフにとっても学習の機会が増え、当地域の質の向上にプラスになる変化も期待できる。
長夷	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域内の就業状況としては、公立病院では5～6名の問い合わせがあるようだが、就業につながったのは半分ぐらいである。 ・ 小規模病院では応募がほとんど無く、ある病院では業者からの問合せも最近ない。 ・ 紹介業者は使わないという病院も多い。理由としては定着が悪いから。 ・ 確保対策としては、今までどおりインターネット、チラシ広告、ナースセンター、ハローワークと行っているが、効果は無い。 ・ 潜在看護師対策としては、友人や口コミ情報をもらい、問い合わせてもらおうほうが確実な場合がある。 ・ 駅近くの病院では、駅の入口や院内に外から見えるようなところに掲示したりしている。 ・ 奨学金を出して学生を確保している病院が多くなっている。しかし、卒業後就職しない人もいる。大学生の場合は卒業教育が出来ないと病院の声も聞かれる。相変わらず、准看護学校から育成している病院が多いが、最近では入学試験の倍率が上がり以前ほど入学できない。 ・ 再就業研修では、看護協会へ登録していない病院で1名あったが就業にはつながらなかった。紹介業者を利用して確保している病院もあり、それなりに定着はしている。しかし、若い人が多くすぐに産休に入るため補充が厳しい。 ・ 夜勤を希望しない人が多く、夜勤の72時間の確保が難しい施設もある。 ・ 高齢者施設では、定着が悪く常に不足している状態である。 ・ 病院から奨学金を出して学生を確保しているが、就職につながらない学生が増えてきた。