

(6) 講演会

テーマ 「災害時、保健師に求められるもの」

講師 国立保健医療科学院 生涯健康研究部 奥田博子先生

災害危機管理は何度も学べるものではない、基礎知識をもとにどうあるべきかを考え行動することが必要。

過去の災害では、様々な健康課題（クラッシュ症候群、エコノミ症候群、ノロウイルス、熱中症等）が起こっている、各市町村でも、保健活動として何をするか起きることを想定してマニュアルを作ることが必要。

応援・派遣職員との協働活動をするうえでは、派遣期間は最低実働5日間、次に来た人に自分たちで引き継ぎをしてほしい。

災害が広域にわたる場合は、県が被害の全体を把握して派遣調整ルートを確保する。

普段からきちんと動ける保健活動計画になっているか、それを上司や他の部署に伝え理解してもらうことが必要。

(7) 参加者 41名

2. 保健指導ミーティング（保健師活動交流会）

目的：社会情勢の変化に伴い健康課題の複雑・多様化など保健師を取り巻く環境は日々変化し、活動領域も分散配置等が拡大している。このような状況の中で住民のニーズを的確に捉え、様々な健康課題の解決に戦略的に保健活動を展開する能力が求められている。

昨年度は、生活習慣病予防の保健指導を中心に開催。今年度は2年目を向かえ、行政・産業・医療福祉等々あらゆる分野で課題となっている「メンタルヘルス対策」を取り上げ、各領域毎の現状・課題を共有し、保健師の専門性を発揮した効果的な保健指導を実施することができるよう、スキルアップおよび保健指導の質の向上を図る機会とする。

1) ファシリテーター研修会

(1) 日時 平成23年11月7日（月） 13：30～16：30

(2) 会場 千葉県看護会館 中研修室

(3) 参加者 38名

(4) 内容

①講義「グループワークとファシリテーションのスキル」

②演習・まとめ

講師 千葉大学大学院看護学研究科 看護システム管理学専攻

ケア施設看護システム管理学 教授 酒井郁子先生

グループワークを運営するために必要な基本的コミュニケーションスキルを理解し、実施すること学習目標とし、コミュニケーションのコツからワークショップに至る必要なスキルについて実技を交えながら行った。

2) 保健指導ミーティング

(1) 日時 平成23年12月12日（月） 9：30～16：30

(2) 会場 千葉県看護会館 中研修室

(3) 参加者 35名

(4) 内容

① 実践報告

ア 産業保健の立場から 「職場のうつ対策」 君津健康センター 吉住次恵 氏

イ 地域保健の立場から

「産後うつが疑われる母子への支援について」 市川市保健センター 小山智子 氏

「子育て不安のある親へのグループ支援」 四街道市保健センター 高柳由美子 氏

②情報交換（グループ討議）

テーマ：「気づき・振り返りができる支援！学びあう保健指導の技」

うつ傾向のある人への保健指導の体験を振り返り、体験から効果的な保健指導のあり方を考える。

③講演 「うつ疾患を持つ事例への関わり」

講師 関西国際大学人間科学部人間心理学科教授 渡邊直樹 氏

うつ病の理解を深め、ライフステージごとにおけるうつ対策のポイントとその対応について具体的な事例をとおして、理解を深めた。

保健指導ミーティングでは、うつに関する実践報告や情報交換をとおして、具体的な支援方法を学ぶとともに、自分に欠けていた視点に気付く事が出来たとの意見が多くあり、また、保健師の特性を生かした、安心して住めるコミュニティーづくりが重要であることが事が理解された。

3. 人材育成推進検討会の開催

1) 第1回：平成23年9月2日（金）

出席：15名（県、各保健師関係団体の代表、理事・職能委員）

内容：保健師現任教育の現状と課題について

2) 第2回：平成24年2月28日（火）

出席：13名（県、各保健師関係団体の代表、理事・職能委員）

内容：人材育成を推進するための取り組みについて

4. 保健師職能だよりの発行

1) 平成23年11月11日号 職能集会の報告・保健指導ミーティング事業のお知らせ

2) 平成24年5月1日号 保健指導ミーティング・保健師活動交流会の報告

5. 第35回千葉県小児保健協会総会への参加・協力

1) 理事会 平成23年9月15日（木）

2) 総会 平成24年1月19日（木）

6. 看護の日のつどいに参加

日時 平成23年5月14日（土） 11：30～17：00

場所 京葉銀行文化プラザ

内容 肺チエッカー測定を活用した生活習慣病予防

7. 平成24年度教育研修計画への要望

- ・地域における未熟児支援

8. 千葉県看護協会事業への参加・協力

- 役員会、理事会、施設代表者会等への参加

9. 日本看護協会事業への参加

- 全国・地域別職能委員長会議、新たな保健活動のあり方に関する拡大会議等への参加

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	平成23年 6月16日	1. 年間計画作成 2. 保健師職能集会検討	<ul style="list-style-type: none"> ・年間計画と定例会の検討 ・委員の役割担当について ・職能集会準備・役割
第2回	7月1日	1. 保健師職能集会の検討 2. 保健師だよりの検討	<ul style="list-style-type: none"> ・職能集会の内容の検討・準備 ・職能集会のアンケート集計と評価 ・保健師職能だよりの内容の確認
第3回	8月1日	1. 保健師職能集会の検討 2. 保健指導ミーティングの検討	<ul style="list-style-type: none"> ・職能集会の役割分担・時間配分決定 内容最終確認 ・保健指導ミーティング及びファシリテーター研修の内容検討
第4回	8月11日	1. 保健指導ミーティングの検討 2. 小委員会（人材育成推進検討会）設置にむけた検討	<ul style="list-style-type: none"> ・保健指導ミーティング及びファシリテーター研修の内容決定。講師についての確認 ・人材育成検討会の内容検討
第5回	9月2日	1. 職能集会の評価 2. 保健指導ミーティングの検討	<ul style="list-style-type: none"> ・職能集会結果報告、アンケートのまとめ ・保健指導ミーティング及びファシリテーター研修の内容検討と準備
第6回	10月7日	1. 次年度活動計画作成 2. 保健指導ミーティング及びファシリテーター研修の準備 3. 保健師職能だよりの検討	<ul style="list-style-type: none"> ・次年度計画についての検討 ・保健指導ミーティング及びファシリテーター研修の準備 役割分担、アンケートの作成 ・保健師職能だよりの内容検討
第7回	11月7日	1. ファシリテーター研修の実施準備 2. 次年度活動計画検討	<ul style="list-style-type: none"> ・ファシリテーター研修の進行・役割確認 ・平成24年度事業計画の検討
第8回	12月5日	1. 保健指導ミーティング実施準備 2. 保健師職能委員会報告書の検討	<ul style="list-style-type: none"> ・保健指導ミーティングの進行・役割確認 ・保健師職能委員会報告書及び計画の作成
第9回	平成24年 1月6日	1. 看護の日の内容検討 2. 保健指導ミーティングの評価 3. 平成23年度活動のまとめ小委員会（人材育成検討会）についての検討	<ul style="list-style-type: none"> ・看護の日の保健師職能の実施内容の検討 ・保健指導ミーティングの評価実施 ・平成23年度職能委員会報告書作成 ・人材育成検討会第2回実施にむけての内容検討

回数	開催月日	議 題	内 容
第10回	2月10日	1. 人材育成検討会の検討 2. 看護の日について 3. 保健師職能だよりの検討	<ul style="list-style-type: none"> • 人材育成検討会第2回実施にむけての内容検討 • 看護の日実施内容検討 • 保健師職能だよりの内容の検討
第11回	2月28日	1. 保健師職能委員会実績報告について 2. 人材育成検討会について	<ul style="list-style-type: none"> • 平成23年度実績報告の内容検討 • 人材育成検討会の内容・進行方法の確認
第12回	4月10日	1. 24年度計画について 2. 職能集会の企画検討 3. 看護の日の準備	
第13回	5月16日	1. 職能集会の準備 2. 看護の日の準備	

助産師職能委員会

委員長 橋野恭子

I 活動目標

1. 保健医療チームの中で助産師の専門性を向上させる。
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. 助産師職能集会の企画・開催

- 1) 日 時：平成23年7月14日（木） 10：00～16：00
- 2) 場 所：看護会館 2階中研修室
- 3) 参加者：34名（助産師職能委員7名含む：内職能集会のみ出席2名、講演会のみ出席6名）
- 4) プログラム：

第1部 助産師職能集会

- 10：00～10：05 オリエンテーション
- 10：05～10：20 助産師職能委員長挨拶、平成22年度活動報告、平成23年度活動計画他
- 10：20～10：30 「助産師クリニカルラダーの指針」（資料）について説明（青木職能委員）
- 10：30～12：00 グループワーク
テーマ「助産師のスキルアップについて」
- 12：00～13：00 休憩
- 13：00～14：00 グループワーク発表、まとめ、アンケート記入

第2部 助産師職能委員会主催 講演会

- 14：20～16：00 テーマ「NCPR新ガイドラインについて」
講 師 成田赤十字病院 新生児科 戸石悟司先生
- 15：40～16：00 アンケート記入

5) 評価（参加者アンケートより）：アンケート回収 33名（34枚配布）回収率97%

① 千葉県看護協会入会状況

会 員	30名 (90.9%)	非 会 員	2名 (6%)	無 回 答	1名 (3%)
-----	-------------	-------	---------	-------	---------

② 年齢

①20代	②30代	③40代	④50代	⑤60代	⑥その他
5名 (15.1%)	8名 (24.2%)	10名 (30.3%)	10名 (30.3%)	0名	0名

③ 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	32名 (97%)	1名 (3%)	0名	0名

④ 所属施設

①医療施設	②福祉施設	③行政	④学校	⑤無回答
31名 (94%)	0名	0名	1名 (3.3%)	1名 (3.3%)

⑤ 参加状況

①職能集会と講演会	②職能集会のみ	③講演会のみ
25名 (75.8%)	2名 (6%)	6名 (18.1%)

⑥ 職能集会について

- ・今後の参考になりましたか

①はい	②いいえ	③無回答
27名 (100%)	0名	0名

- ・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
27名 (100%)	0名	0名

- ・職能集会の時間配分は適当でしたか

①はい	②いいえ	③無回答
26名 (96.2%)	0名	1名 (3.7%)

- ・意見交換の時間は適当だった

①はい	②いいえ	③無回答
26名 (96.2%)	1名 (3.7%)	0名

- ・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
24名 (88.8%)	0名	3名 (11.1%)

⑦ 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
28名 (90.3%)	3名 (9.6%)	0名	0名

⑧ 職能集会に対する意見や感想

- ・自分の施設でラダーを活用して行くためのヒントを得られた。
- ・自分の病院で活かせるように具体的にしながら活用させてもらおうと思う。
- ・活発な討議が行え、施設の現状毎の課題も提示された。活用方法の良い点、改善点が見えた。
- ・色々な施設の話聞くことができ、自身の施設のラダーを導入するにあたっての問題点が明らかになった。はじめからすべてやるのではなく、少しずつ取り入れて行きたい。
- ・他施設での状況及びどのようにしたら活用できるのかを話できてよかった。
- ・他の施設の方と意見交換できてよかった。(7人)
- ・ラダーに愛着が湧きました。活用できたらいいなと思いました。
- ・県内の助産師と交流できてモチベーションがあがった。
- ・テーマが大きく、始めは何を話し合えばよいのか迷ってしまいました。

・折角グループ毎の意見交換でもりあがったものが、全体討議では発表や意見交換が少なく、時間が余ってしまったのが残念

- 6) 総括：グループワークのテーマが大きかったためか、最初は戸惑ったようであったが、具体的な内容を提示し、焦点を絞ったことで、基本的に会員の関心のあったテーマでもあったためか、さほど時間をかけずに参加者が積極的に参加することができ、結果よい評価になった。ただ全体討議の仕方に課題が残った。全体討議も活発に行えるような働きかけが必要であった。

2. 産科病棟師長交流会の企画・開催

- 1) 日 時：平成23年10月27日（木）13：00～17：00（受付12：30～）
- 2) 場 所：千葉県看護会館
- 3) テーマ：『助産師の専門性向上のための管理者としての支援』
サブテーマ：臨床現場における助産師継続教育の実際と課題
- 4) 趣 旨：参加者同士の情報交換、および助産師外来などを実施している施設における助産師の専門性を発揮するための継続教育の実際に関するプレゼンテーションや討議を通して、スタッフ一人ひとりが自信をもって助産ケアを実践できるために、看護管理者がどのように支援していけるかを考える機会とする。

※討議のポイント：継続教育・助産師外来・助産師クリニカルラダー

- 5) 参加者：30名（発表者4名及び職能委員7名含む）

- 6) プログラム：

12：30～ 受 付

13：00～13：05 オリエンテーション

13：05～13：10 職能委員長挨拶

13：10～13：20 「助産師クリニカルラダーの指針」の説明

13：20～14：00 参加者自己紹介

14：00～14：45 プレゼンテーション

「助産師の専門性を発揮するための臨床現場における継続教育の取り組み」

佐藤尚子 看護師長（成田赤十字病院）

小野真由美 副看護師長（独立行政法人国立病院機構千葉医療センター）

小出信子 看護師長（千葉市立海浜病院）

14：45～14：55 休憩

14：55～16：15 グループディスカッション

「臨床現場における助産師教育の実際と課題」

16：15～16：35 グループ発表

16：35～16：45 まとめ アンケート記入

- 7) 評価（参加者アンケートより）：アンケート回収：22名（回収率73%）

① 年齢

20代	30代	40代	50代	60代
0	3 (14%)	13 (59%)	6 (27%)	0

② 職種

保健師	助産師	看護師
0	20 (91%)	2 (9%)

③ 職位 (相当する職位)

看護部長	副看護部長	師長
0	0	13 (59%)
主任	教員	その他
5 (23%)	1 (4%)	3 (14%)

その他 (副主任2名 係長1名)

④ 職位経験年数

1～5年	6～10年	11～15年	16年以上
4 (18%)	6 (27%)	2 (10%)	10 (45%)

⑤ 開催時期

はい	いいえ
22 (100%)	0

⑥ グループディスカッションに参加できたか

はい	いいえ	無回答
20 (90%)	1 (5%)	1 (5%)

⑦ 全体を通して、今後に活かせる内容構成か

はい	いいえ	無回答
21 (95%)	0	1 (5%)

⑧ 今後取り上げてほしいテーマ

- ・院内助産について (進め方、その為の支援) (2名)
 - ・ラダーの活用・評価について / 今回のテーマの継続 / 中堅教育について (新人を育てる中堅の育成)
 - ・メンタルフォロー / 専門職としての認識、発揮できること。モチベーションをあげるには。
 - ・助産師の個人目標管理
- ⑨ 交流会に関する意見や感想
- ・自施設の中の悩みについて解決する為のプレゼンテーションや、グループディスカッションとなった。
 - ・これから病院の特性を入れながら、MWラダーを作ってゆく所なのでとても勉強になった。
 - ・他病院の方の生の声がきけた。管理者ならではの悩みは、とても共感でき、また励まして頂いた。
 - ・充実したディスカッションが行えた。とてもよかった。・管理者間で意見交換できて良かった。

8) 総括：助産師の専門性を発揮するための継続教育に関して、看護管理者が日ごろ抱える問題を共有し積極的に情報交換を行う場となっていた。参加者の関心の高いテーマであり、実践報告も盛り込まれたためか、昨年より参加者数も多く、評価は良好であった。今後もタイムリーなテーマを設定していくことが重要である。

3. 中堅助産師交流会の企画・開催

1) 日 時：平成23年12月8日（木）13：00～16：30

2) 場 所：千葉県看護協会内

3) テーマ：『助産師としてのキャリアアップを目指して』

～開業助産師から学ぶ助産ケアの極意～

4) 趣 旨：地域で活躍している開業助産師さんが実践されている妊産褥婦・新生児への支援活動の実際を知り、提供されている助産ケアを学ぶことで、中堅助産師、達人助産師としてのキャリアアップのために必要な知識や技術、地域との連携のあり方について考え、助産外来、院内助産に向けての一助の機会とする。 加えて中堅・達人助産師が、仕事の魅力ややりがいを見失うことなく、今一度助産師の楽しさを実感し、生き生きと専門性を発揮できることをめざし、同じ立場にある者同士が交流する機会とする。

5) 参加者：18名（助産師職能委員7名を含む）

6) プログラム：

12：30～ 受 付

13：00～13：05 オリエンテーション

13：05～13：10 職能委員長挨拶

13：10～13：20 「助産師クリニカルラダーの指針」の説明

13：20～14：20 講演「地域における妊産褥婦・新生児への支援活動の実際」

講師 開業助産師 八千代マタニティセンター 武田助産院 院長 武田 智子 氏

開業助産師 保健指導部 新生児・妊産婦訪問 助産師 佐藤美保子 氏

14：20～14：30 休憩

14：30～16：00 グループディスカッション

「助産師としてのキャリアアップのための取り組み」

16：00～16：20 グループ発表

16：20～16：30 まとめ

16：30 アンケート記入

7) 評価（参加者アンケートより）：アンケート回収 20名（回収率100%）

① 年齢

20代	30代	40代	50代
9 (45%)	9 (45%)	2 (10%)	0

② 職位

副師長	主任	スタッフ	その他
0	1 (5%)	19 (95%)	0

③助産師経験年数

3年	4年	5年	6年	9年
2	1	4	5	1
10年	11年	15年	16年	17年
2	2	1	1	1

④ 開催時期

はい	いいえ	無回答
18 (90%)	0	2

⑤ プレゼンテーションについて

参考になった	あまり参考にならない	その他
20 (100%)	0	0

⑥ グループディスカッションは参加できたか

はい	いいえ
20 (100%)	0

⑦ 企画の満足度

大変満足	満足	不満足
11 (55%)	9 (45%)	0

⑧ 今後取り上げて欲しいテーマ

- ・院内助産院（2名） ・フリースタイル分娩 ・分娩介助技術 ・乳房管理
- ・妊婦の保健指導（2名） ・超音波の見方 ・実践的な看護ケア
- ・ストレスマネジメント ・後輩指導
- ・今回のように先輩助産師の技を学ぶ研修
- ・被災地や医療破たんした地域の再生やお産事情

8) 総括：昨年度の評価から今年度はラダーで分類される中堅助産師のみならず、達人助産師まで対象の経験年数を拡大して企画したが、参加者数は昨年とほぼ同数であった。しかし参加者の評価はおおむね良好で、他施設の助産師と情報交換できたことや地域で活躍する先輩助産師の活動の実際を知ること、自己の課題を見出したり、新たな仕事の意欲へとつながる機会となった。参加することで今後も交流会開催を希望する声がかかることから、より多くの助産師が参加できるようにPR活動が必要である。

4. 新人助産師交流会：今回は教育部が企画する新人助産師研修内に組み込み、そちらに委ねることとしたため、助産師職能委員会が主催する交流会は企画せず

5. 「国際助産師の日」企画・開催

- 1) 日 時：平成23年5月14日（土）
- 2) 場 所：京葉銀行文化プラザ
- 3) 内 容：女性の健康相談（思春期相談、更年期相談、育児相談）、進路・就職相談、県内産科施設紹介、助産師の活動紹介、施設紹介（展示）

6. 「助産師クリニカルラダーの指針」の推進と助産マニュアルの見直し

7. 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、施設等代表者会への参加
特別委員会（定款細則等委員会、表彰委員会）

8. 平成24年度千葉県看護協会教育研修計画への提言

- ・新人助産師研修ガイドラインにのっとり「新人助産師研修（千葉県委託）」企画の本年度継続と内容の精選
- ・「産科救急」 ・ 「CTG分娩時モニタリング」 ・ 「助産師によるフィジカルアセスメント」
- ・「母乳育児」 ・ 「新生児のケア」 ・ 「新生児のフィジカルアセスメント」 ・ 「NCPRの実際」
- ・「会陰保護」
- ・「周産期における災害対策」

9. 日本看護協会事業への参加・協力

- ・第1回都道府県助産師職能委員長会への出席
- ・地区別都道府県助産師職能委員長会への出席
- ・第2回都道府県助産師職能委員長会への出席

Ⅲ 助産師職能委員会開催状況

1. 助産師職能委員会 年12回

回数	開催月日	議題	内容
第1回	平成23年 6月16日	1. 委員会の組織運営 2. 平成23年度の年間活動計画 3. 職能集会の企画	<ul style="list-style-type: none"> ・副委員長の決定 ・職能委員会開催予定日時決定 ・役割分担とテーマの決定
第2回	7月28日	1. 職能集会の評価 2. 産科看護管理者交流会の企画 3. 助産マニュアルの見直し・検討 4. クリニカルラダーの普及促進	<ul style="list-style-type: none"> ・職能集会のアンケート結果のまとめ ・産科管理者交流会の日時とテーマ、役割分担の決定 ・クリニカルラダーの普及方法の検討
第3回	8月11日	1. 産科看護管理者交流会の企画 2. 平成24年度活動計画 3. 助産マニュアルの見直し・検討	<ul style="list-style-type: none"> ・産科管理者交流会開催要領の作成 ・平成24年度活動目標の検討
第4回	9月15日	1. 産科看護管理者交流会の企画 2. 中堅助産師交流会の企画 3. 平成23年度中間評価・平成24年度活動計画 4. 助産マニュアルの見直し・検討	<ul style="list-style-type: none"> ・産科看護管理者交流会の役割分担 ・中堅助産師交流会の日時とテーマの決定 ・中間評価のまとめと次年度活動内容の検討 ・助産マニュアルの見直し方法の検討
第5回	10月27日	1. 産科看護管理者交流会の企画 2. 中堅助産師交流会の企画 3. 平成24年度活動計画 4. 助産マニュアルの見直し・検討 5. クリニカルラダーの普及促進	<ul style="list-style-type: none"> ・産科看護管理者交流会の開催要領の確認 ・中堅助産師交流会の開催要領作成 ・次年度活動目標の決定と活動内容検討 ・国際助産師の日の企画検討

回数	開催月日	議 題	内 容
第6回	11月17日	1. 産科看護管理者交流会の評価 2. 中堅助産師交流会の企画 3. 助産マニュアルの見直し・検討	<ul style="list-style-type: none"> 産科看護管理者交流会アンケート結果のまとめと中堅助産師交流会役割分担決定 助産マニュアルの修正内容の検討 国際助産師の日の企画検討
第7回	12月8日	1. 中堅助産師交流会の企画 2. 助産マニュアルの見直し・検討 3. クリニカルラダーの普及促進	<ul style="list-style-type: none"> 中堅助産師交流会の開催要領の確認 教育部への助産師研修に関わる内容の提言
第8回	平成24年 1月26日	1. 中堅助産師交流会の評価 2. 平成24年国際助産師の日の企画 3. 助産マニュアルの見直し・検討	<ul style="list-style-type: none"> 中堅助産師交流会のアンケート結果のまとめ 国際助産師の日の開催要領検討 次年度活動計画の検討 教育部への助産師研修の内容の提案と新人助産師研修内容の検討・提言
第9回	2月9日	1. 平成24年国際助産師の日の企画 2. 平成23年度活動報告 3. 助産マニュアルの見直し・検討	<ul style="list-style-type: none"> 国際助産師の日の開催要領の検討 平成23年度活動のまとめ 助産マニュアルの修正内容の検討
第10回	3月8日	1. 平成24年国際助産師の日の企画 2. 平成24年度職能集会の企画 3. 助産マニュアルの見直し・検討	<ul style="list-style-type: none"> 全国職能委員長会議の報告及び助産師キャリアパスに関するワーク（WLB） 平成24年国際助産師の日の担当確認 平成24年度職能集會日時と内容検討
第11回	4月26日	1. 平成24年国際助産師の日の企画 2. 平成24年度職能集会の企画 3. 助産マニュアルの見直し・検討	<ul style="list-style-type: none"> 平成24年国際助産師の日の開催要領の確認 平成24年度職能集會開催要領の検討 新人助産師研修支援の検討
第12回	5月24日	1. 平成24年国際助産師の日の評価 2. 平成24年度職能集会の企画 3. 助産マニュアルの見直し・検討	<ul style="list-style-type: none"> アンケート結果のまとめ 平成24年度職能集會開催要領の作成 次年度委員への引き継ぎ準備

2. 三職能合同委員会

- 1) 日 時：平成24年1月12日（木）
- 2) 場 所：千葉県看護会館会議室
- 3) 出席者：響谷・橋野
- 4) 議 題：（1）平成23年度職能委員会報告
（2）平成24年度職能委員会活動計画案
（3）平成24年度三職能合同委員会の活動計画

看護師職能委員会

委員長 渡辺尚子

I 活動目標

1. 看護師職能が専門性を発揮しながらチーム医療を推進していけるよう看護師の役割拡大について検討する。
2. 新人看護師卒後臨床研修制度導入後の課題を整理し充実を図る。
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. 公益法人移行に向けた職能委員会のあり方について協会の方針等にそって協議する。

II 活動内容

1. 平成23年度看護師職能集会の開催

- 1) 日 時 平成23年7月9日(土) 10:00~16:30
- 2) 会 場 千葉県看護協会
- 3) テーマ 「新人看護師臨床研修制度導入後の教育担当者への支援」
- 4) ねらい

①新人看護師卒後臨床研修制度の活用における実態把握をとおして課題を整理する。

②新人の教育にあたる担当者を支援することで、より新人看護師卒後臨床研修制度の推進を図る。

- 5) 参加者数 95名(20代14%、30代33%、40代33%、50代15%ほか)

6) 内容

(1) 平成22年度活動報告

看護職能集会報告、看護師交流会報告、准看護師交流会報告

(2) 平成23年度活動計画報告

(3) プログラム

①「平成23年度新人看護職員研修に関する調査結果」 看護師職能委員報告 谷本美奈子

②講演及び演習

「新人看護師臨床研修制度導入後の教育担当者のためのコミュニケーション実践講座」

—指導者が元気になるためのポイント—

講師：特定非営利活動法人 日本ケア・カウンセリング協会

代表理事・臨床心理士 品川 博二先生

主な講義内容と臨床心理ワーク

①看護師に求められる論理的思考について

②新人看護師に対する指導と教育(How toとWhyの違い)

③臨床心理ワーク

・肯定メッセージ法、フィードバックレッスン、シェアリングレッスン

(4) 総括

①企画の趣旨

卒後臨床研修制度創設から2年日が経過し教育体制が整備されてきた一方で新人をサポートする指導者層の疲弊がみられており職能集会の企画では指導者側に焦点を充てた。

②「平成23年度新人看護職員研修に関する調査結果」について

職能集会参加申込施設に対して調査したもので県内128施設から回答があった。質問項目は、厚労省新人看護職員研修ガイドラインの活用状況、1年以内に経験し習得を目指す項目の習得状況などにつ

いてであり看護師職能委員より結果の概要報告を行った。後日、「新人看護職員研修に関する調査結果報告書」として冊子にまとめ、県内会員施設に配布し、さらに平成24年1月19日の施設等会員代表者会議において報告を行った。

③講演及び演習について

担当者が元気になれることをテーマにケア・カウンセリングで著名な講師を招き臨床場面の指導において重要な対人コミュニケーションについて講義と演習を通して楽しく具体的に学ぶことができた。指導者が、新人の特徴をおさえコミュニケーションスキルをどのように用いたら良いか、グループプレッスンを行うなど明日からすぐにも実践できる内容であった。

研修後のアンケート結果では、「良かった」「まあまあ」併せて100%、「講義演習は教育担当者への支援となった」93%と大変好評であった。

参加者からの意見としては、「現状を知る事ができた」「問題点がみえた」「調査結果を参考にしたい」「自施設においてコミュニケーションスキルを活用したい」「演習をとおしてどのように新人と接したら良いか参考になった」「新人との関わりに役立てたい」など前向きな意見が多く職場に戻り、明日から実践できると期待される。

課題としては、「実地状況調査報告の在り方」「もっと制度について意見交換の時間が欲しかった」などの意見もあり今後の運営に向けた。

(5) 事前アンケートからの抜粋 (交流会参加者へのアンケート)

①新人看護師教育の役割

看護師長	副看護師長	研修責任者	教育責任者	実地指導者	プリセプター	その他
19 (16.5%)	11 (9.6%)	14 (12.2%)	26 (22.6%)	21 (18.3%)	12 (10.4%)	12 (10.4%)

②厚労省の新人看護職員研修ガイドラインについて

知っている	知らない	無回答
78 (77.2%)	15 (14.9%)	8 (7.9%)

③新人看護師研修における指導者としての問題や困難

体制面	研修制度の周知が難しい 人員の確保が厳しく新人に十分関われない 勤務調整が困難 統一された指導が行われていない 新人の背景が様々である プログラムの企画・運営、到達目標の立て方などが難しい 指導側の負担が大きい
指導面	指導者の育成・メンタルサポート OJTの場ではゆとりが持てない 部署により経験する技術に差が出る 個別性にあわせた指導 研修計画が確立していない 指導方法がわからない、指導側の情報共有、新人との関わり方
その他	2年目以降のフォローアップ研修の取り組み方 指導側の焦りと新人の不安との兼ね合い チェックリストが抽象的で評価しにくい 指導の組み立て 物品の不足による技術研修の質保証が困難

2. 看護師交流会

- 1) 日 時 平成24年2月18日 10:00~16:30
- 2) 会 場 千葉県看護協会
- 3) テーマ 「業務拡大に伴う看護師の役割について」—チーム医療の推進に向けて—
- 4) ねらい ①ジェネラリスト看護師が担っている業務の現状・課題を知る。
②看護師特定能力制度化を理解する機会とする。
- 5) 参加者数 78名（施設経験年数 平均9.6年）

6) 内 容

- ・講演 「看護師特定能力認証制度の理解とジェネラリスト看護師の役割について」

—出された背景とその概要—

社団法人日本看護協会看護研修学校長 竹股 喜代子 先生

<主な内容>

- ・チーム医療の推進の基本的考え方
- ・看護師の役割拡大についての基本方針、包括指示の積極的活用
- ・看護業務実態調査の結果、特定能力認証制度
- ・事前アンケート結果報告 「看護師の業務範囲等」 看護師職能委員 岩船 久子

7) 総 括

事前アンケートの結果では、看護師が実施している数値が比較的高い項目は、手順・マニュアル、教育体制ともに「有」が概ね高い傾向がある。しかし、教育体制が整備されていない中で実施している施設もあった。

グループワークでは、病床数などの規模や設置主体が異なる看護師が混在するグループメンバーとし、施設ごとの実施状況を報告し合った。施設や病棟により実施状況が異なっており、医師との協力体制が困難で看護師が実施せざるを得ない状況もみえた。

研修後のアンケート結果では、「参考になった」97%、「看護師特定能力認証制度化の理解を深められたか」90%、「ジェネラリスト看護師に求められる役割への理解」90%と大変好評であった。参加者からの意見としては、特定看護師について理解が深まった、ジェネラリストとして目指す事を見直す機会となった、看護業務の内容については施設差があるなどがあつた。今後の課題としては、役割拡大の推進に伴い、各施設で何をどのように整備したらよいか、ジェネラリスト看護師はどのように役割を担っていったらよいかを検討した上で実践していくことが重要である。

8) 事前アンケートからの抜粋 —看護師の業務範囲等について—

平成22年8月厚生省「チーム医療推進会議」における看護業務実態調査からの抜粋項目に対して今回の看護師交流会参加者に回答を依頼したもの。（複数回答）

項 目	実施の有無				手順・マニュアルの有無		院内教育体制の有無	
	医師	看護師	医・看	該当無	有	無	有	無
1 動脈ラインからの採血	50	5	18	10	27	57	9	74
2 動脈ラインの抜去・圧迫止血	48	2	21	12	22	60	8	73
3 12誘導心電図検査の実施	3	44	32	6	65	19	48	36
4 心肺停止患者への気道確保・マスク換気	20	9	54	0	54	29	58	24
5 低血糖時のブドウ糖の投与（経口または静脈内投与）	3	50	32	0	35	49	27	57
6 末梢血管静脈ルートの確保と輸液剤の投与	1	36	48	0	79	4	61	23
7 導尿や尿道留置カテーテルの交換（抜去・挿入）	5	41	38	1	80	2	44	39
8 流腸の実施	0	78	7	0	77	5	36	48
9 創部の洗浄・消毒	9	8	68	0	36	45	24	60
10 造影剤使用検査時の造影剤の投与	43	11	18	12	35	43	14	65
11 酸素投与の開始、中止、投与量の調整の判断	32	2	51	0	50	31	25	57
12 腹腔ドレーン抜去（腹水穿刺後の抜針含む）	77	2	2	4	38	42	8	73
13 経管栄養用の挿入、入れ替え	36	20	25	3	67	15	32	51
14 身体拘束の開始と解除の判断	13	38	32	1	66	16	41	42

3. 准看護師交流会

- 1) 日 時 平成23年8月20日(土) 13:00~16:30
- 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」 ～進学について考えませんか～
- 4) ねらい ①進学支援に必要な情報を提供し、進学への動機づけとする。
②日常の看護技術についてスキルアップできる機会とする。
- 5) 参加者数 50名(年齢22~63歳、経験年数1~43年)
- 6) 内 容

- ・講演① 「看護師養成所の概要について」－准看護師の進学に向けて－
千葉県看護協会常任理事 藤澤里子

<主な内容>

- ①看護教育制度 ②看護師教育の基本的考え方 ③教育時間の比較
- ④千葉県内の看護職養成校 ⑤資格試験 ⑥教育内容の違い
- ⑦二年課程—全日制と通信制のメリット

- ・看護師養成所における学習体験報告

- (1) 通信制卒業生の体験談 木更津看護学院卒業生 平嶋文恵 氏
- (2) 全日制卒業生の体験談 市原看護専門学校卒業生 櫻木朋美 氏

- ・講演② 「リスクマネジメントと看護記録」－情報開示時代－

船橋市立医療センター安全管理室 副室長 善浪正子 氏

<主な内容>

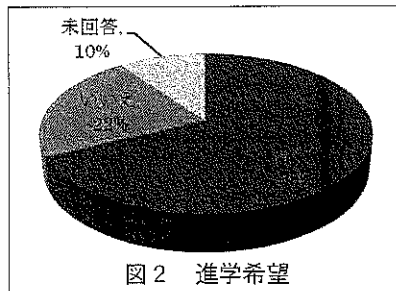
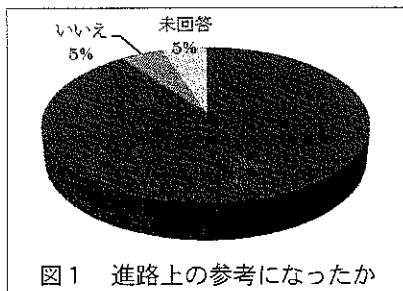
- ①看護記録とは ②看護記録の目的及び意義 ③今、看護記録に求められることは
- ④記載上の留意点など

7) 総 括

今年度参加者は50名と昨年度を上回る人数であった。前後のアンケートでも進学を考えている人が多く、藤澤常任理事からお話いただいた養成所の概要や体験報告を聞くことにより、具体的に考えられる材料を得られたと思われる。進学支援の内容は、終了後アンケートでも90%が参考になったと回答している。(図1) また、参加者の68%が進学を考えていることがわかった。(図2)

一方、学費や奨学金等費用に関する悩みや疑問が比較的多くあり、詳しく知りたいニーズが多く、今後は奨学金などの新情報の提供を多くする必要がある。さらに、学校案内も県内中心であったが、都内の学校資料を希望する意見もあり今後の課題としたい。

なお、スキルアップとして今年度ははじめて看護記録に関する講義を企画し、看護記録とは、看護記録の基本、今求められていることなどを事例や参加者への質問等の方法を用い解りやすく、すぐ使える知識となったと考えられる。講義に関する参加者の満足度も非常に高く、終了後アンケートでも96%が参考になったと答えている。今後のスキルアップにつながる講義内容であったと評価できる。



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、看護の日などの参加

5. 日本看護協会における活動

通常総会、全国看護師職能委員長会、都道府県職能委員長会、地区別都道府県職能委員長会

6. 平成第36回千葉県小児保健協会総会

平成24年1月19日（木） 千葉市総合保健医療センター於

7. 委員会開催状況

回数	開催月日	議 題	内 容
第1回	平成23年 6月16日	1. 委員会の運営、役割について 2. 平成23年度年間活動計画の確認 3. 看護師職能集会について 4. 准看護師交流会について	<ul style="list-style-type: none"> 副委員長及び定例委員会開催日決定 委員の役割分担 職能集会、准看護師交流会役割分担等
第2回	7月9日	1. 職能集会役割分担等最終確認 2. 平成23年度看護師職能集会の開催	<ul style="list-style-type: none"> 職能集会スケジュール最終打合せ 運営
第3回	8月18日	1. 職能集会の評価について 2. 准看護師交流会について 3. 看護業務拡大の実態把握方法の検討	<ul style="list-style-type: none"> まとめと評価、課題の整理 役割分担、スケジュール確認 資料持ち寄り、調査票検討
第4回	9月15日	1. 准看護師交流会の評価について 2. 第1回都道府県委員長会の報告 3. 看護業務拡大実態調査について	<ul style="list-style-type: none"> まとめと評価、課題の整理 資料配布及び報告 調査票の検討
第5回	10月20日	1. 看護師交流会について 2. 平成23年度活動計画・予算計画案提出 3. 卒後臨床研修制度実態調査のまとめ	<ul style="list-style-type: none"> 企画案の検討 次年度活動計画検討 職能集会における報告後のまとめ
第6回	11月30日	1. 看護師交流会について 2. 卒後臨床研修制度実態調査のまとめ	<ul style="list-style-type: none"> 交流会役割分担打合せ 考察、課題などの整理
第7回	12月15日	1. 看護師交流会について 2. 平成24年度年間活動計画検討	<ul style="list-style-type: none"> スケジュール、役割分担確認 次年度事業内容検討
第8回	平成24年 1月19日	1. 全国地区別看護師職能委員会報告 2. 平成24年度年間活動計画検討	<ul style="list-style-type: none"> 資料配布及び報告 次年度企画検討
第9回	2月18日	1. 平成23年度看護師交流会最終打合せ 2. 平成23年度看護師交流会の開催について	<ul style="list-style-type: none"> 最終打合せ 運営
第10回	3月15日	1. 第2回都道府県看護師職能委員長会報告 2. 平成24年度看護師職能集会について 3. 平成24年度准看護師交流会について	<ul style="list-style-type: none"> 資料配布及び報告 企画案検討 企画案検討
第11回	4月19日	1. 平成24年度看護師職能集会について 2. 平成24年度准看護師交流会について	<ul style="list-style-type: none"> 職能集会通知関係資料提出 プログラム検討
第12回	5月17日	1. 職能集会資料校正・申込書発送依頼 2. 准看護師交流会申込書発送依頼	<ul style="list-style-type: none"> 資料構成 参加者申込書発送依頼

三 職 能 合 同 委 員 会

I 平成23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・看護師職能委員会合同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1月12日	議題 • 平成23年度三職能委員会活動報告 • 問題点と交流 • 平成24年度三職能委員会の活動計画 • 平成24年度三職能合同委員会の活動計画

日本看護協会関係報告

会長 松永敏子

全国及び地区別都道府県法人会報告

I. 法人会員会

平成23年度 第1回法人会員会

日時 平成23年7月28日(木)

17:00~18:00

場所 日本看護協会 JNAホール

1. 協議事項

- ・日本看護連盟との連携について

2. 報告事項

- ・会員名簿管理体制の改善について

3. 他団体からの報告

- ・日本訪問看護振興財団

- 1) 平成22年度事業報告と都道府県看護協会との連携について

平成23年度 第2回法人会員会

日時 平成23年11月18日(金)

13:00~15:00

場所 日本看護協会 JNAホール

1. 都道府県看護協会の公益社団法人移行に向けて

(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

II. 平成23年度 地区別法人会員会

日時 平成23年10月11日(火)

9:30~18:30

場所 アパホテル&リゾート東京ベイ幕張

【法人会員連絡会】

1. 各法人会員間の情報交換・連絡調整

【法人会員会】

1. 「看護師等の『雇用の質』の向上に関する省内プロジェクトチーム」報告を受けた本会活動について
2. 今後のナースセンター事業について
3. 特定看護師(仮称)の法制化・制度化の推進について
4. 介護職員によるたんの吸引等に関する制度について
5. 看護政策の推進について
6. その他

全国職能委員長会報告

平成23年度 第1回全国職能委員長会

日 時 平成23年8月2日(火)

10:00~16:00

場 所 青山ダイヤモンドホール

<全体会>

平成23年度重点政策・重点事業の説明

1. 職能委員会規則の説明
2. 都道府県看護協会との情報の共有方法について
(メーリングリストの運用)
3. 質疑応答

<全国保健師職能委員長会>

平成23年度活動方針

新任委員紹介

【議題】

1. 平成23年度活動方針および活動進捗状況報告
2. 情報提供(保健師業務の現状と課題)
3. 保健師の専門性を発揮するための活動基盤の強化事業について
4. グループ討議「都道府県看護協会と日本看護協会の連携強化について」
 - 1) 地区別グループ討議
能動的な意見集約と課題発見の体制強化について
地域にあった保健師のネットワーク体制の構築について
 - 2) グループ発表
 - 3) まとめ

<全国助産師職能委員長会>

【議題】

1. 平成23年度日本看護協会
重点政策・重点事業 [助産師]
平成23年度助産師職能委員会活動方針について
公益法人化後の助産師職能委員会について
国際助産師連盟(ICM)国際評議会
・第29回ICM3年毎大会報告

平成23年度全国助産師交流集会報告

質疑応答

2. 地区別グループ討議

- 1) 公益法人化後の助産師職能委員会と助産師職能委員長の役割について
- 2) 助産師職能委員会における活動方針について
3. 委員長まとめ

<全国看護師職能委員長会 I 病院領域>

【議題】

1. 平成23年度活動方針
 - 1) 病院における看護職の働く環境改善に向けた検討
 - 2) 病院と施設・在宅の連携に向けた検討
2. グループ討議
「看護師職能委員会のありかたについて」
3. 委員長まとめ

<全国看護師職能委員長会 II

介護・福祉関係施設・在宅等領域>

【議題】

1. 職能委員会の役割と看護師職能委員会 II 設立の経緯について
2. 平成23年度活動方針
3. 「平成22年度 介護施設における看護の質向上に関する検討委員会中間とりまとめ」について
介護施設における看護の機能強化に関する
検討委員会 委員長 井部 俊子
4. 地区別グループ討議(情報交換)
「介護・福祉・在宅領域で働く看護師の
研修体制・ネットワークについて」
 - 1) 研修のあり方
・研修対象者の分類と目的・内容
・研修方法
 - 2) ネットワークづくり
・近隣施設の看護職との関係づくり
～施設間連携について～
5. グループ発表・まとめ

平成23年度 第2回全国職能委員長会

日 時 平成24年3月2日(金)

10:00~16:00

場 所 青山ダイヤモンドホール

<全体会>

1. 平成23年度重点政策・重点事業報告および平成24年度重点政策・重点事業について
2. 平成22年度診療報酬改定の結果検証に係る特別調査(平成23年度調査) 病院勤務医の負担軽減の状況調査 結果概要(速報)について
3. 平成24年度社会保険診療報酬改定のポイントについて
4. 平成24年度介護保険・介護報酬改定のポイントについて

質疑応答

<全国保健師職能委員長会>

【議題】

1. 保健師職能委員会活動報告
2. 平成24年度日本看護協会重点事業(保健師)及び保健師職能委員会の活動方針について
3. 情報提供「職能委員会活動としてのネットワーク強化(現任教育、保健指導ミーティング)」
 - ①愛知県看護協会保健師職能委員長
 - ②岡山県看護協会保健師職能委員長
 - ③大分県看護協会保健師職能委員長
 - ④岩手県看護協会保健師職能委員長
4. 地区別グループ討議及びまとめ

<全国助産師職能委員長会>

【議題】

1. 平成23年度助産師職能委員会活動報告
2. 助産関連事業報告
3. 平成24年度重点政策・重点事業【助産師】について
4. 平成24年度助産師職能委員会 活動方針について
5. 講演「助産師のキャリアパスについて」

社会医療法人明和会中通総合病院師長

原田由香利 氏

6. 地区別グループワーク及びまとめ

7. 委員長まとめ

<全国看護師職能委員長会 I 病院領域>

【議題】

1. 平成23年度看護師職能委員会 I 病院領域 活動報告
2. 平成24年度看護師職能委員会 I 病院領域 活動方針
3. 話題提供「夜勤・交代制勤務等に関するガイドラインについて」

公益社団法人日本看護協会

専門職支援・中央NC事業部

部長 小島恭子 氏

4. グループ討議及びまとめ

5. 委員長まとめ

<全国看護師職能委員長会 II

介護・福祉関係施設・在宅等領域>

【議題】

1. 平成23年度看護師職能委員会 II 活動報告
2. 「介護施設における看護の機能強化に関する検討委員会」の進捗報告
3. 平成24年度重点事業について
4. 平成24年度活動方針について
5. 講演「平成24年度 介護報酬改定について」

厚生労働省老健局老人保健課

介護予防対策専門官 八田睦美 氏

6. 地区別グループ討議(情報交換)

「喀痰吸引等の制度導入後の現場における現状と課題~介護職員等との連携について~」

7. 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

平成23年度 地区別職能委員長会

日 時 平成23年10月12日（水）

9：00～15：00

場 所 アパホテル&リゾート東京ベイ幕張

<保健師職能委員長会>

報告事項

1. 職能委員会報告
2. 各活動報告
3. その他

協議事項及び意見交換・情報交換

1. 保健師の現任教育体制（新人研修等）について
2. 市町村における統括保健師について
3. 保健師基礎教育の現状や課題について
4. 保健師の連携強化・ネットワーク推進に関する現状や課題について
5. その他

<助産師職能委員長会>

報告事項

1. 職能委員会報告
2. その他

協議事項

1. 院内助産システム推進に向けた、本会助産師職能委員会と都道府県看護協会助産師職能委員会における取り組みについて
2. 院内助産システムを推進するにあたっての都道府県看護協会助産師職能委員会の課題について
3. その他

<看護師職能委員長会 I 病院領域>

報告事項

1. 職能委員会報告
2. その他

協議事項

1. 病院における看護職の働く環境改善に向けた実態把握の報告と情報交換
2. その他

<看護師職能委員長会 II

介護・福祉関係施設・在宅等領域>

報告事項

1. 職能委員会報告
2. その他

協議事項

1. 社会保障改革会議の内容について（概説）
2. 「介護施設における看護の機能強化に関する検討委員会 中間とりまとめ」について（解説）
3. 介護施設における看護の機能強化を目指した実践能力向上のための実践プログラムとマネジメント能力強化のための研修のあり方について
4. 「看護基礎教育における高齢者ケア施設の実習等に関する調査」について
5. その他

常 任 委 員 会 報 告

教 育 委 員 会

委員長 宮本 祐子

活動のまとめ

諮 問 事 項	<p>1. 公益社団法人千葉県教育委員会の教育研修のあり方について</p> <p>2. 看護協会と県内大学の看護教育機関との研修に関する役割分担の検討</p>
現 状 と 課 題	<p>1. 現状：医療機関の規模や看護教育の体制が様々なために、看護の質が向上されにくい。 課題：看護の質の向上のためには、どんな職場においても一定の看護のレベルを維持する必要がある。一定のレベルを保つための研修が必要である。</p> <p>2. 現状：大学にある機能を十分に研修の機会として活用できていない。 課題：看護協会と大学との役割分担のコーディネートが必要である。</p>
検 討 内 容	<p>〔委員会開催状況〕 6回開催</p> <p>〔検討内容・過程〕</p> <p>1-1) 質の向上ができる現任教育の内容の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成などに関する管理者研修を行い、ボトムアップを図る。 ・教員の研修の開催（教員養成ではない） ・インターネット配信（eランのような形）を受講した際、確認テストがあり、間違えた個所には解説がでて、理解がきちんとできる。このような研修も有効ではないか。 <p>1-2) 継続すべき研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療安全に関する研修はどの病院でも必要である。 ・診療報酬に関する研修は県看護協会でも継続してほしい。 ・看護研究を学べる研修と発表できる場合は継続してほしい。 ・離職防止のためのリフレッシュ研修必要。 ・臨地指導者向けの研修を「臨地指導者研修」の資格取得に結び付くと良い。「科目履修」として認定でも良いのでは。 ・退院支援研修は地域を見ることができるので、病院に勤務する看護職にとっても有意義であり、継続してほしい。 <p>1-3) 新規に立ちあげてほしい研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・質の向上・働き続けられる職場にするために必要な要件などを、管理者・スタッフが学べる研修。（トピックス研修として開催する） ・リンパドレナージ研修など診療報酬に結びつく研修の開催。 ・訪問看護ステーション向けの研修は無料でも良いのではないか。 ・認定看護師養成研修を実施してほしい。近隣で実施していないものがよい、またニーズの多いもの。 ・シュミレーションができる研修。 <p>2-1) 看護協会が行う研修、大学が行う研修、また地区部会や各施設でどんな研修ができるか役割の検討。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・看護協会は大学や地区部会、各施設間のコーディネートを担当。認定看護師、専門看護師の活用。長期研修の実施、新人看護職員の研修は看護協会が担当。 ・大学は資料提供や図書館の使用をオープンにする。また認定看護師との研究会の実施。地区部会での講師。

検討内容	<ul style="list-style-type: none"> ・地区部会研修は感染管理研修、転倒転落予防の研修、褥瘡予防の研修、医療安全の研修、看護倫理の研修など。 ・各施設では場所の提供、講師の提供、公開講座研修など。
検討結果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護職の質の向上を図るうえで教育を充実させていくには教育研修のあり方を考えていくことが不可欠である。 教育計画は生涯教育の3つのカテゴリーを柱とすることを継続する必要がある。 2. 千葉県看護協会と大学など看護教育機関との役割分担については必要であり、看護協会がコーディネートを行い分担していく必要がある。
今後の課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 社会情勢やその時に必要な研修をどのように組み入れていくのか検討が必要ではないか。 2. 役割分担を行う上での調整、検討が充分でない。

委員会開催状況

回数	開催月日	議題	内容
第1回	平成23年 6月16日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教育委員会の諮問事項について 2. 委員長、副委員長、書記の選出 3. 活動の方向性と役割の分担 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育研修のあり方について ・看護教育機関との役割分担の検討 ・委員長、副委員長、書記の選出
第2回	7月5日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 諮問事項の1についての検討 2. 教育委員会のあり方について 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会の諮問事項について ・教育研修について ・教育計画の受講計画はどう立案しているか ・認定看護師は施設で望まれているのか ・今後の教育委員会のあり方
第3回	9月6日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 諮問事項の1についての検討 2. 教育委員会のあり方について 	<ul style="list-style-type: none"> ・質の向上ができる現任教育の内容 ・継続すべき研修 ・新規に立ち上げるべき研修
第4回	11月1日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 諮問事項の2についての検討 2. 教育委員会のあり方について 	<ul style="list-style-type: none"> ・協会と県内大学等の看護教育機関との教育研修に関する分担について ・その他研修について
第5回	12月6日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 諮問事項の2についての検討 2. 教育委員会のあり方について 	<ul style="list-style-type: none"> ・協会と県内大学等の看護教育機関との教育研修に関する分担について
第6回	平成24年 2月7日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 諮問事項の2についての検討 2. 教育委員会のあり方について 	<ul style="list-style-type: none"> ・協会と県内大学等の看護教育機関との教育研修に関する分担について ・年間のまとめについて

看護研究学会委員会

委員長 梅野 加寿枝

活動のまとめ

<p>諮問事項</p>	<p>1. 公益社団法人千葉県看護協会の看護研究学会のあり方について 2. 第30回千葉県看護研究学会について</p>
<p>現状と課題</p>	<p>1. 公益社団法人千葉県看護協会の看護研究学会のあり方について 1) 学会への応募演題数が伸び悩んでおり、新規応募施設が少ない 2) 教育委員会と重複する活動がある 2. 第30回千葉県看護研究学会の企画・運営</p>
<p>検討内容</p>	<p>〔委員会開催状況〕 6回開催 〔検討内容・過程〕 1. 公益社団法人千葉県看護協会の看護研究学会のあり方について 1) 看護職の資質の向上 2) 教育委員会との統合について 2. 第30回千葉県看護研究学会について 1) 学会運営 (1) 集客の戦略 ①各施設へのポスターや市民公開講座に関するパンフレットの配付 ②千葉県看護協会の研修時に資料配付 ③講師との交流会などの検討</p>
<p>検討結果</p>	<p>1. 公益社団法人千葉県看護協会の看護研究学会のあり方について 1) 看護職の資質の向上 看護職の資質の向上を目指し、公益性を踏まえた学術研究の推進について検討を進めた。本研究学会の趣旨に鑑み、学術研究の推進よりも協会員への支援の充実及び参加者の増員を目指すことを主目的とし、取り組んだ。 (1) 研究の推進を目指し、個別指導の導入を行う。結果、5組への支援が行われている(継続中)。 (2) 委員の所属施設を中心に、各施設への働きかけを積極的に行い、研究参加者の増員に向け取り組んだ。 2) 教育委員会との統合を図り運営方法を検討 本委員会の活動について、協会員へのサービスの推進および拡充を目指し、教育委員会との統合が決定した。常任理事との情報交換を密接に行い、本委員会が要望していた個別指導及び研修を教育委員会の事業に組み入れてもらうよう働きかけた。 2. 第30回千葉県看護研究学会について 1) 第30回千葉県看護研究学会 (1) 開催日時 平成24年2月3日(金)10時～15時15分 会場：千葉市民会館 テーマ：命と向き合い、人を支える 午前：市民公開講座 講師 野の花診療所 院長 徳永 進 先生 午後：一般33演題 示説9演題 計42演題 参加者数：540名 (2) 参加者の増加 1) 学会運営 (3) 研究論文の査読・評価方法</p>

検討結果	<p>①本年度、評価用紙を用いて評価を実施した。評価用紙に評価対象として該当しない項目があり、これについて評価対象外とした。評価用紙については、今後、検討する必要がある。</p> <p>2) 市民公開講座の在り方 次年度より公益法人化されることが決定されており、市民向けサービスの一環として次年度も継続する方向で意見を取りまとめた。</p>
今後の課題	<p>1. 公益社団法人千葉県看護協会の看護研究学会のあり方</p> <p>1) 看護研究学会と教育委員会の活動内容の検討</p> <p>2. 第31回千葉県看護研究学会の運営</p> <p>1) 参加者数の増員</p> <p>2) 応募演題数の増加</p> <p>3) 評価方法 評価者、評価基準の検討</p>

委員会開催状況

回数	開催月日	議 題	内 容
第1回	平成23年 6月16日	<p>1. 平成23年度千葉県看護協会事業運営について</p> <p>2. 平成23年度委員会活動（年間計画等）について</p> <p>3. 委員長の選出について</p> <p>4. 平成23年度の計画および運営について</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 委員長・副委員長の選出 • 活動方針と内容についての確認 • 年間活動計画の立案 • 委員会の在り方についての検討 • 最優秀賞選出に向けての検討
第2回	7月7日	<p>1. 第30回看護研究学会開催についての検討</p> <p>2. 講演内容の検討・評価基準等についての検討</p> <p>3. ポスター内容の検討</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 公益法人移行にあたり、委員会の在り方についての検討 • 演題評価について検討
第3回	9月15日	<p>1. 中間報告の検討</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 中間評価・まとめ（報告書の作成）
第4回	11月17日	<p>1. 第30回看護研究学会の掲載について</p> <p>2. 委員会の在り方についての検討</p> <p>3. 最優秀賞・優秀賞の決定基準の検討</p> <p>4. 座長候補者の確認</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 特別講演者の決定 • 登録演題査読状況の確認 • 学会ポスターの内容について確認 • 学会発表者増に向けた検討
第5回	平成24年 1月20日	<p>1. 第30回看護研究学会の打ち合わせ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 学会運営の最終確認 • 論文評価について検討
第6回	2月6日	<p>1. 第30回看護研究学会の総括</p> <p>2. 平成23年度年間活動のまとめ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 第30回看護研究学会の振り返り • 年間活動のまとめ • 平成23年度活動報告書の作成

訪問看護委員会

委員長 樋口 キエ子

活動のまとめ

<p>諮問事項</p>	<p>1. 診療報酬改訂に向けた訪問看護の諸制度に関する提言 2. 千葉県の訪問看護推進の方策に関すること</p>
<p>現状と課題</p>	<p>【訪問看護の啓発・退院支援を円滑にする病院全体、地域の体制作り】 病院・診療所： ①訪問看護師の役割・業務内容への理解不足（訪問看護の啓発不足） ②患者の退院後の生活・病状の変化を予測し、訪問看護の必要性を判断できる看護力をもつ看護師（病棟及び外来）・医師がまだ少ない ③新人看護師の集合教育では退院支援や訪問看護についての基礎教育も取り入れられつつある。継続看護に関する教育が今後も必要 ④退院調整の専任ナースが設置され診療報酬が得られるようになった、提言の継続 ⑤在宅医による医療材料の適切な提供がされていない</p> <p>訪問看護ステーション： ①以前よりも、ケアマネジャー・病院から訪問看護の理解が得られているが、訪問看護師のマンパワーの絶対的不足 ②看護活動に対して適切な報酬が伴わない ・退院に向けて会議や指導を行っても退院に繋がらなかった場合、診療報酬の請求ができない ・医療保険の場合、4回目以降行った訪問看護の請求ができない ・2つのステーションが介入した場合でも1つのステーションしか緊急時の加算がとれない等々 ・介護保険と医療保険の整合性を図ることが必要（加算基準の統一化） ③利用者への負担が増えなくても経営が成り立つ仕組み（訪問看護の経験年数3年以上が30%を満たす事業所への加算の新設等、ただし利用者の負担を伴わない）が必要</p> <p>訪問看護師の養成： ①協会立の訪問看護師研修センターの設立により、以下のことが可能となる・新卒看護師、病院看護師等の養成により訪問看護師増となる・訪問看護師育成に係るステーションの負担軽減になる ②eラーニングでは受講者間の横のつながりが得られにくい。座学を分散型、土曜日に日程を調整し、短期集中ではなく、業務と研修を織り交ぜ、長期で設定すれば、訪問看護ステーションからも参加しやすい。また、開催地を千葉県内各所に設定してはどうか</p> <p>その他：ヘルパー吸引に伴い訪問看護師が連携し、指導した場合の報酬等の算定が可能となるか</p>
<p>検討内容</p>	<p>[委員会開催状況] 6回開催 [検討内容・過程] 【訪問看護の啓蒙・退院支援を円滑にする病院全体、地域の体制の検討】 在宅移行時、訪問看護の導入や退院連携が円滑に行われる要因と阻害要因から、病院訪問看護ステーションの体制と役割や機能、地域との連携推進の方法について検討</p>
<p>検討結果</p>	<p>退院支援・在宅療養支援を円滑にする病院全体、地域の体制 ・外来患者・入院患者の中から、医療や生活ニーズの高い在宅支援の必要なケースをスクリーニングし、訪問看護導入が判断できる看護師の育成や入院時スクリーニングシートの作成</p>

検討結果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外来看護師が在宅療養支援を円滑にできるための勉強会、研修体制（ランチミーティング、保育の延長等）の工夫 ・ 円滑な連携のために、病院側が在宅との窓口を明確にする ・ 訪問看護の理解が深まるためのシステムづくり（病院看護師が訪問看護師と同行訪問ができる研修体制） ・ 在宅療養支援の観点から必要な情報が提供できるよう看護サマリーを充実させる ・ 地域・病院看護師間の退院時における指導内容の共有と統一を図る方法の工夫 <p>訪問看護ステーションの体制の安定化に向けた支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護の経験年数3年以上が30%を満たす事業所への加算等、ただし利用者の負担を伴わない ・ 退院カンファレンスに訪問看護師が参加しても報酬がつかないなど、報酬体系づくりの見直し ・ 訪問看護師の新人教育ができるようなシステム、環境づくりを行うことにより訪問看護師の増加が見込まれる ・ 啓蒙活動・PR協会発行の訪問看護の手引きを、協会の全会員、全施設に配布する ・ 病院や訪問看護ステーションの垣根を越えた看護職同志の教育の構築
今後の課題	諮問事項の各内容について検討する

委員会開催状況

回数	開催月日	議題	内容
第1回	平成23年 6月16日	1. 委員長、副委員長、書記の選出 2. 委員会の役割の確認 3. 活動の方向性と役割の決定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護の啓蒙・退院支援を円滑にする病院全体、地域の体制づくり ・ 訪問看護ステーションを増やすための方策
第2回	7月21日	1. 訪問看護推進するための課題の抽出 2. 諮問事項の検討	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護の啓蒙・退院支援を円滑にする病院全体、地域の体制づくり ・ 在宅移行時、退院連携が円滑にすすむ要因と拒む要因について
第3回	9月6日	1. 中間報告書のまとめ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 退院支援を円滑にする病院全体、地域の体制 ・ 訪問看護ステーションの体制の安定化に向けた支援
第4回	10月25日	1. 中間報告の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・ 退院支援を円滑にする病院全体、地域の体制 ・ 訪問看護ステーションの体制の安定化に向けた支援
第5回	11月15日	1. 次年度人材育成及び研修会について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 駐車場問題について ・ 研修について ・ 医療保険・介護保険について
第6回	平成24年 1月12日	1. 年間報告書草案の作成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 駐車場の問題について ・ 震災時の給油について ・ 新卒の訪問看護師教育について ・ 訪問看護師の確保について ・ 退院支援について

看護制度委員会

委員長 白石 央子

活動のまとめ

<p>諮問事項</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 専門看護師・認定看護師の普及に関すること 2. 認定看護師の育成に関すること <ul style="list-style-type: none"> ・専門看護師・認定看護師の実態を把握し、さらに組織の内外において効果的な活動をするための方策について検討する。 ・専門看護師・認定看護師が求められる役割について整理し、今後の育成に向けて検討する。
<p>現状と課題</p>	<ol style="list-style-type: none"> ①認定看護師がやりがいを持てるように、アンケート調査により現状の把握が必要である。 ②看護管理者に対しても、認定を取得してからの現状について調査する必要がある。 ③昨年、交流会を行った。引き続き、活動に困っている認定看護師に対して、交流集会が必要である。 ④プレ教育についても検討が必要である。
<p>検討内容</p>	<p>〔委員会開催状況〕 6回開催</p>
<p>検討結果</p>	<p>諮問事項に対し、以下の検討を行った。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 現状把握のための「アンケート作成」 <ul style="list-style-type: none"> ・アンケート調査の到達点は、「看護の質の向上」のために資格取得者を増やしていくこととした。 ・調査の目的は、資格認定に関わる協会としての支援、各病院等施設の役割・支援、および認定看護師として努力すべき事項を整理した。 ・千葉県看護協会で作成したアンケート項目に、日本がん看護会誌「がん看護に携わる認定看護師の実態調査報告」等を活用し、追加・修正した。 ・管理者対象のアンケートについては、「今後確保したい認定領域」「同一分野で複数の認定看護師がいる場合の管理者の方針、課題」について盛り込んだ。認定看護師が在籍している施設の管理者のみに配布した。 2. アンケート集計結果の「分析」 <ul style="list-style-type: none"> ・フリーコメントからは、認定看護師がかなり疲弊している印象を受ける。やりがいを持てるような交流集会にする必要がある。 ・認定看護師の今後果たしたい役割（新しいシステムの構築、地域活動）と、看護管理者の認定看護師に期待する役割（現任教育・指導、ケアの質の向上）に大きな乖離がある。 ・職位、職務形態に関わらず、専門的な技術を提供できるような支援が必要であり、認定看護師側からの発信も必要である。 ・交流会を望んでいる意見が多い。 3. 認定看護師活動についての「交流集会の実施」 <ul style="list-style-type: none"> ・アンケート集計結果を踏まえて、3月中旬に開催する予定。 ・認定看護師、看護管理者双方からの講義を行う。 ・交流集会を実施しての評価が必要。実施時期、時間帯、講師、講義内容、グループワークで十分に話し合えたか、看護協会への要望などのアンケートをとる。
<p>今後の課題</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 来年度以降、今後の認定看護師育成・支援に向けて、プレ教育、奨学金制度、研修中の人材確保の検討。 2. 認定看護師資格取得の推進に向けて、認定看護師のいない施設・資格取得していない看護師へのアンケートをとり、取得推進における問題点を抽出する。 3. 認定看護師育成・支援・普及に向けて、当該委員会（例：教育委員会・広報委員会など）と連携をとる。

今後の課題	<p>4. 認定看護師の在籍地域格差が大きい。山武・長生・夷隅方面の認定看護師が少ないため、出前研修などを看護協会で開催するのよい。</p> <p>5. 次年度に向けて委員会の方向性は専門看護師・認定看護師委員会の普及・推進に向けて継続が必要であると判断した。委員会の方向性を決めたいうえで、常任委員会にするか特別委員会にするかにより委員の選定を行う。「認定看護師増」「認定看護師の質の向上」など目標とすることにより方向性が異なるのではないかと考える。委員会の名称は「看護制度委員会」ではなく、検討している内容が明解な名称に変更する方がよいのではないかと考える。</p> <p>6. 交流集会の継続（5年程度）</p> <p>7. 広報・教育委員会との連携 認定看護師を広く普及していくための工夫。講師の偏り、地域活動への役割拡大の期待などアンケートからも明らかである。</p>
-------	---

委員会開催状況

回数	開催月日	議題	内容
第1回	平成23年 6月16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	<ul style="list-style-type: none"> 平成23年度の委員会の活動計画及び運営について 役割の決定、諮問事項の確認、年間活動計画の作成
第2回	7月11日	1. 管理者交流会に向けての情報収集・意見交換	<ul style="list-style-type: none"> 文献の検討 認定看護師に対してのアンケート、看護管理者が考える認定看護師の活用についてのアンケート内容について
第3回	8月1日	1. 認定看護師・管理者実態調査に向けたアンケート内容の検討	<ul style="list-style-type: none"> 認定看護師側・管理者側へのアンケート内容の追加・修正
第4回	10月3日	1. アンケートのまとめ及び意見交換 2. 中間報告作成	<ul style="list-style-type: none"> 今後の看護制度委員会のあり方について 中間報告書の作成について
第5回	11月7日	1. 交流会の準備について	<ul style="list-style-type: none"> 交流集会について
第6回	平成24年 2月6日	1. 年間のまとめについて	<ul style="list-style-type: none"> アンケート集計結果を踏まえた交流集会についての具体的な検討

広報出版委員会

委員長 関口 和宏

活動のまとめ

諮問事項	<p>1. 会員のニーズに応える千葉県看護協会活動の効果的な広報のあり方に関すること</p> <p>2. 新公益社団法人千葉県看護協会の県民へ広報のあり方の検討</p>
現状と課題	<p>1. 広報のあり方を考えるにあたって、広報の対象を①協会会員、②非会員、③県民の3つに分けて検討を進めることとした。</p> <p>2. 県民への広報について 協会活動のPRの具体化を検討する。</p> <p>3. 会員に対しての広報について 看護ちば、ホームページの内容を具体的に検討する。</p> <p>4. 公益法人化に向けての委員会のあり方を検討する。</p>

検討結果

1. 県民に対しての広報のあり方について①～④について検討した

①リーフレット掲載内容については、県民にむけて看護をアピールするものとする。わかりやすい表現でソフトにアットホームな雰囲気表現する。また、協会のキャラクターを決め利用することも効果的と思われる。多国語でのリーフレット作成も必要ではないかと考える。

配布場所も多くの方が手に取れる場所を検討する。

②広報としての「看護の日」の開催についても検討した。会場は毎年同じ場所のほうが良い。また認識度が上がるのではないかと。一般人に向けて、テーマを決めてのフォトコンテストの実施もよい。

③ホームページに県民向けのコーナーを充実させる。ホームページ内にリーフレットの内容を掲載すると、簡単に見ることができる。

④まちの保健室については、名称、内容、開催場所を再検討する必要がある。県内のイベント（スポーツ大会、プロ野球会場など）に出張して行うのもいいのではないかと考える。

2. 会員にむけて

看護ちばについて

◆ご意見募集欄について

- 寄せられた意見を掲載する欄を設ける（「みんなのつぶやき」等）
- ご提案に対してのフィードバックを必ずすること（責任を持つこと）

◆100号記念企画案について

- 100号を機会にキャラクターの採用など紙面を一新する。
- 会員が“見たい”“読みたい”看護ちばを目指し、有名人との対談の採用やクーポン券（特典をつける）など新しい試みをする。

◆101号に向けて

- 100号でも検討されたが、クーポン券や看護会館周囲の詳しい情報など（飲食、宿泊MAPなど）

◆その他

- 会員にもっと身近な記事が欲しい
- 「看護ちば」の作成は、委員会と協会で協働してはどうか（広報出版委員会としては、一緒に作りたい。）
- 協会が主に作成しているので、現場の生の声が反映されていない。
- 現場では、最近の「看護ちば」は、全然おもしろくないとの声がある。

ホームページについて

◆会員の協会利用時の利便性を考え、携帯などの端末から利用可能としたほうが良い。また、交通機関の時刻表、アクセス、周辺の店舗情報などを載せる会員からも情報発信が可能ないように掲示板などを考えてみてはどうか。

◆9月にホームページがリニューアルされて、コンパクトに見やすくなり、情報量も豊かになっている。

◆サイト内検索（search）機能が必要。現在無いために知りたい情報がすぐに見つけられない。

◆ホームページと看護ちばをリンクさせてみてはどうか。

3. 非会員にむけて

会員増に向けての検討した

- 現在、非会員に向けてのPRはどのようになっているのか知るため、会員増促進委員会と連携・協議することが必要と考えた。
- 会員になると看護職の賠償責任保険制度が利用できるのは魅力であるのでPRに役立てる。
- 会員を増やすための対策として会員形態（種別）を考えてはどうか。（定年過ぎた方などは会費を安くする、賛助会員制度を活用するなど）
- 看護学校の授業に協会活動について紹介するコマを作ってもらってはどうか
- オリエンタルランドとの法人契約などでできればPR効果は高い。

検討結果	<ul style="list-style-type: none"> • 賛助会員（現在もあるが）獲得に向けてアピールしていくのか。 • イベントを計画しては。連盟は国会議事堂見学など行っている。 • 「看護ちば」と別に県民一般向け広報紙を作成し、チラシや折り込みなどの形で気軽に配布できると看護協会の活動を紹介できたり、看護職の認知度の向上につながったり、入会促進につながるようになる。 <p>4. 公益法人（県民のための）に向けての広報のありかた</p> <ul style="list-style-type: none"> • いままで会員（同職者）で行ってきた委員会を会員以外の人を交える（広い視点でという趣旨）ことによりどうなっていくのか。 • いろいろな人がいることで、違う発想の意見が取り入れられる。 • 地域の住民のために、看護ちば以外の広報紙を検討。看護協会の中で作るという観点からでなく、新聞の折り込み、例えば千葉リビング、地域の新聞などを利用しては。または、地域の回覧板など。またメディア（ケーブルテレビ、千葉テレビなど）を利用しても良いのではないか。
今後の課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 今後、公益法人化にむけての委員会のあり方を検討する広報委員会の話し合いの内容が常任委員会に反映するまでのタイムラグがあり、また繋がらないことがある。担当部門との話し合いの場に委員の代表が参加し反応が確認できるようにして欲しい。また、検討内容をフィードバックして欲しい。 2. 協会ホームページのリニューアルの評価 3. 会員増促進委員会との連携、協議

委員会開催状況

回数	開催月日	議 題	内 容
第1回	平成23年 6月16日	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 委員長、副委員長の決定、活動計画の検討 • 県民に向けての広報について
第2回	7月30日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 県民にむけてのPRについて 2. 県民にむけてのリーフレット作成について 	<ul style="list-style-type: none"> • 「県民に対しての広報のあり方について」リーフレット掲載内容、ホームページ、リーフレットキャッチコピー案、掲載写真について、「看護の日」の広報について、まちの保健室の広報について、その他
第3回	8月3日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 協会員に向けた広報について（ホームページ、看護ちば等）の検討について 	<ul style="list-style-type: none"> • 協会員に向けての広報について（看護ちば・ホームページ等）
第4回	9月7日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 会員増に向けての検討について 2. 中間まとめについて 	<ul style="list-style-type: none"> • 会員増に向けての検討、中間報告作成
第5回	12月7日	<ol style="list-style-type: none"> 1. ホームページリニューアル検証について 2. 今年度の活動に対する再協議 	<ul style="list-style-type: none"> • ホームページリニューアル検討 • 今年度の活動に対する再協議
第6回	平成24年 2月1日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平成23年度委員会活動報告作成 	<ul style="list-style-type: none"> • 平成23年度 報告書作成

推 薦 委 員 会

委員長 小賀坂 好子

活動のまとめ

諮問事項	<ol style="list-style-type: none"> 平成24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25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24年度に改選する、理事8名（会長1名、副会長1名、看護師職能理事1名、理事4名、准看護師理事1名）、監事1名、保健師職能委員3名、助産師職能委員2名、看護師職能委員4名、推薦委員7名について候補者を推薦する。 平成25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23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、代議員候補者数の調整を行う。
検討内容	<p>〔委員会開催状況〕 10回開催</p> <p>〔検討内容・過程〕 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>23年度は条件付きの役員が多かったため、今年度は新任19名と多く推薦することとなった。現場との両立が困難という声が多く、各役員の人選に苦慮したが、最終的には施設の協力が得られ、計画通りに推薦できた。</p> <ol style="list-style-type: none"> 平成24年度に改選する、理事8名（会長1名、副会長1名、看護師職能理事1名、理事4名、准看護師理事1名）、監事1名、保健師職能委員3名、助産師職能委員2名、看護師職能委員4名、推薦委員7名について候補者を推薦した。 平成25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23年6月14日現在の会員数を目安として検討をし、その後11月14日の時点で再確認し、保健師2名、助産師2名、看護師21名、准看護師1名、合計各26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>公益社団法人に変わることにより、今後の業務内容に不安があると意見があった。また、会議開催に関する事として、個人の時間で参加していることが負担との声もあった。今後、千葉県看護協会が公益社団法人としての役割を果たし発展するには、施設代表者の方にご理解ご尽力いただき、多くの優秀な人材が協会の活動に参加できるよう願いたい。</p>

委員会開催状況

回数	開催月日	議 題	内 容
第1回	平成23年 6月16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	7月12日	<ol style="list-style-type: none"> 職能委員現任役員の再任について 代議員選出計画 	<ul style="list-style-type: none"> 職能委員現任役員の再任について委員長へ確認 会員数の確認、地区と職能割合の検討
第3回	9月9日	<ol style="list-style-type: none"> 役員、職能委員に再任について 代議員選出計画 	<ul style="list-style-type: none"> 役員、職能委員に再任の意向を確認 役員・職能委員・推薦委員候補者の人選と検討
第4回	10月17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

回数	開催月日	議題	内容
第5回	11月28日	1. 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 代議員選出のための現在会員数の確認
第6回	12月8日	1. 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7回	平成24年 1月13日	1. 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8回	2月6日	1. 役員・職能委員・推薦委員候補者の検討 2. 年間活動のまとめ	<ul style="list-style-type: none"> 役員・職能委員・推薦委員候補者の検討と最終確認 活動報告書作成
第9回	3月5日	1. 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10回	3月12日	1. 役員・職能委員・推薦委員候補者の検討 2. 年間活動のまとめ	<ul style="list-style-type: none"> 役員・職能委員・推薦委員候補者の最終決定 活動報告書作成

社会経済福祉委員会

委員長 福森 明美

活動のまとめ

諮問事項	1. 働き続けられる職場環境の推進のためのWLBの普及 <ul style="list-style-type: none"> 「看護職員離職調査」等の結果から、働き続けられる職場環境、労働条件についての要因を分析する。 ワークショップや多様な勤務形態導入支援事業等を踏まえて、看護職のWLBを推進していくための方策を検討する。
現状と課題	1) 育児休暇取得状況について 2) 育児休暇復帰後の支援について
検討内容	〔委員会開催状況〕 6回開催 〔検討内容・過程〕 1. 離職状況の現状分析と課題 H22年看護職離職等分析データを基に千葉県内の定着対策について 新人看護師の離職は卒後教育により前年比より減少傾向 離職理由として出産・育児は第2位 看護師の定着と確保において出産・育児に関連した問題を解決していく必要があると協議した。 2. 出産・育児後の復帰支援 育児産休中の職員数は看護師の平均年齢により差を生じている 施設により30人～50人程度 育児休暇は最大3年取得可能であるが平均1年程度取得し復帰している。 復帰に伴う問題点として *短時間正規職員制度導入による人員補充

<p>検討内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 夜勤専従看護師の院内での募集等 * 長期に育児休暇を取れる勤務体制作り • 復帰後の夜勤制限や免除 • 時間短縮の導入と利用者の増加に伴う他の看護師の業務負担状況 * 教育支援体制の充実 • 復帰後支援教育院内院外研修参加の免除等) • 施設でのルール作り • 配置部署においてキャリアに合わせた教育を行っている。 • 育児中の看護師の勤務継続のために院内保育の必要性は高いが、院内保育所がある施設とない施設がある。 • 育児休暇中の看護師へのメッセージとして病院ニュース等を配布している。
<p>検討結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> * 育児休暇復帰後の支援 として以下の事項が必要と考える。 • 院内保育所の設置および充実 • 育児休暇中の看護師が復帰しやすい雰囲気作り • 育児休暇復帰後の待遇の明確化 • 復帰後の教育スケジュールの作成（クリニカル・ラダーに組み入れる） • 看護体制、看護方式の変更（業務分担・機能別役割など） • 夜勤専従看護師の導入が必要
<p>今後の課題</p>	<p>看護職の確保・定着を提言する中で、出産・育児のために制度を利用し、定着してもらうために何が委員会として提言してきたまとめを以下に今後の課題として報告する。</p> <p><産休・育児休暇明け後の復帰支援体制の充実></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職場環境の整備 <ol style="list-style-type: none"> 1) 育児休暇中の看護師が復帰しやすい雰囲気作り 育児休暇中にメッセージ・病院、看護部の近況を送るなどして休暇中も施設と繋がっている環境をつくる工夫が必要。 2) 院内保育に対する施設での支援体制と充実 院内保育がない施設は、保育施設からのバスの乗り入れなど他業者との連携を強化するようなしくみを考慮する。 3) 看護体制、看護方式の変更 業務分担・機能別の役割などで責任を持たせる。また配属場所だけでなく、応援体制要員等として活用していくようなしくみづくりを考慮する。 4) 産休・育児休暇明け後の時間短縮や夜間勤務免除に対する人員確保と調整フレックス・パート・アルバイトの活用と夜勤専従看護師の導入が必要となり、空白時間の人員調整が必要となってくるためWLBを考慮した人材確保と調整が必要となる。また、一方で夜勤時間の短縮（12時間）が望まれている近年、より一層の人材確保と調整が必要となってくる。 5) 超過勤務の調整 産休・育児休暇明け後の支援としてだけでなく、WLBを考慮し看護職員全体で前残業を含めた超過勤務の削減が可能となる業務調整を実施していく必要がある。 2. キャリア支援 <ol style="list-style-type: none"> 1) 育児休暇復帰後の待遇の明確化 報酬・代休などの待遇や処遇を事前に明確にする。 2) 復帰後の教育スケジュールの作成 看護経験が浅いま産休・育休の看護師に対する支援なども含めて、クリニカル・ラダーに組み入れるなどのシステムづくりが必要となる。

委員会開催状況

回数	開催月日	議題	内容
第1回	平成23年 6月16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	<ul style="list-style-type: none"> WLB推進部会の取り組みと諮問事項について ワークショップの内容と諮問事項についての確認 委員会活動について
第2回	7月11日	1. 平成22年度「看護職員離職確保定着に係る実態調査」等分析データを基に千葉県内の定着対策についての検討	<ul style="list-style-type: none"> 短時間正職員制度について 年間活動計画再作成
第3回	9月12日	1. 中間報告まとめ	<ul style="list-style-type: none"> 諮問事項にかかわる中間まとめ
第4回	11月14日	1. 諮問事項についての検討	<ul style="list-style-type: none"> 働き続けられる職場環境の推進のためのWLBの普及に関する検討 公益法人に向けての委員会のあり方について
第5回	12月12日	1. 産休・育児明け後の復帰支援体制について	<ul style="list-style-type: none"> 復職支援について 職場環境の整備について
第6回	平成24年 2月13日	1. 年間のまとめ	<ul style="list-style-type: none"> 年間のまとめ

会員増促進委員会

委員長 本間 喜代美

活動のまとめ

諮問事項	会員を増やすための戦略
現状と課題	平成22年度の入会者数は22,000人を達成でき、平成23年度は入会者数23,000人を目標に取り組んだ。会員数は年々増加しているが、職種や地区部会別の入会率に大きな差がある。
検討内容	<p>〔委員会開催状況〕 7回開催</p> <p>〔検討内容・過程〕</p> <p>①未加入施設への継続的な働きかけについて</p> <p>②保健師の分散配置に伴う入会者数の減少について（入会率の地域格差についての分析、PRの具体案）</p> <p>③精神科単科病院の入会促進について（未加入理由の考察、働きかけの具体案）</p> <p>④看護学生向けの入会パンフレットの評価</p>
検討結果	<p>①協会から未加入施設へ入会案内の送付及び地区部会長へ未加入施設リストを渡し、入会のすすめを依頼した。</p> <p>②保健師職能委員会に会員増への取り組み強化をすすめた。これまでなかった保健師専用の入会パンフレットが作成された</p> <p>③施設代表者への地道な働きかけを継続する</p> <p>④概ね好評であったため、平成23年度卒業対象者にも配布。また、現在は通常の入会パンフレットとしても活用している</p> <p>*入会者数の目標が23,000人に対して、3月31日現在22,730人（-270）保健師の入会者数は年々減り続け、今年も昨年度末561人に対して3月末現在536人（-25）</p>

今後の課題	<p>職種や地域別の入会率に大きな差があり、地道で継続的な取り組みが必要である。</p> <p>若い世代に対するアプローチとして入会に伴う魅力的なメリット等を打ち出す必要がある。同時に定年を迎えた方が会員継続できるメリットの検討が必要。</p> <p>諮問事項である「会員を増やすための戦略」を今までと違う切り口で検討するためには、看護職以外のメンバーが入ることが望ましい。</p>
-------	---

委員会開催状況

回数	開催月日	議 題	内 容
第1回	平成23年 6月16日	1. 委員の役割分担 2. 平成23年度活動計画	<ul style="list-style-type: none"> 委員会の役割の確認 委員長、副委員長、書記の決定 年間活動計画の確認 活動日の決定
第2回	7月28日	1. 入会状況について 2. どのように入会者数を増やしていくか 3. 保健師の入会について	<ul style="list-style-type: none"> 現状調査 入会メリットの具体策検討 在宅療養を支える看護職へのアプローチ方法を検討 定年後の入会メリットの検討 保健師職能委員会への働きかけ
第3回	8月11日	1. 会員増促進について	<ul style="list-style-type: none"> 入会メリットの具体策提示
第4回	9月15日	1. 中間報告書作成 2. 入会に伴うメリットについて	<ul style="list-style-type: none"> 中間報告書作成 入会メリットの具体策提示
第5回	10月13日	1. 地区部会長会議への入会促進依頼について	<ul style="list-style-type: none"> 「会員入会促進についてのお願い」の作成 →地区部会長会議で配布
第6回	平成24年 1月11日	1. 会員増促進について	<ul style="list-style-type: none"> 会員増促進についての意見交換 今後の課題の抽出
第7回	2月9日	1. 活動のまとめ	<ul style="list-style-type: none"> 活動報告書の作成

医療安全推進委員会

委員長 高澤 弘美

活動のまとめ

諮問事項	1. 安全な看護の提供に向けたチーム医療の推進を図るための検討
現状と課題	<p>1) 看護職をはじめ医療に関わる全ての職種は医療安全の重要性を認識しているが、実際現場では、インシデント・アクシデントの情報共有が不十分であり、個人の責任追及をするなど未だに古い体質が残っている。その事が現場で働く看護師のストレスやジレンマになっている。</p> <p>2) 患者や家族においては、医療の参加や協力姿勢が徐々に高まっているが、高齢者においては医療者への依存が変わらず強い。</p> <p>3) チーム医療を円滑に進めるために、看護師にコーディネーターの役割が期待されているが、</p>

<p>現状と課題</p>	<p>その役割が十分に発揮できていない。専門性の高い看護師が増えているが、その看護師にまかせきりとなり臨床看護師と共にケアしていく（協働）事が少なくなっている。医師間においても同様の傾向があり、コンサルトしたらバトンタッチという傾向がみられる。これらは、チーム医療を逆行している姿ともいえる。</p> <p>4) 上記のような各医療職の専門化・役割の分化がすすみ、チーム医療の実践がNSTやRRT・感染など特殊な形態に変化している。チーム医療は日常的な医療場面でも活動が必須であり、チームの役割が効果的であることが安全な医療の提供に通じる。看護職はチーム医療のコーディネーターの役割を持つが、現状は医療の高度化・複雑化、患者の高齢化、入院期間の短縮化など役割発揮が十分とはいえない。これらの問題をふまえた上で安全な医療・看護の提供には効果的な連携体制作りが課題である。</p>
<p>検討内容</p>	<p>〔委員会開催状況〕 委員会は11月・1月・3月を除き月1回、定例で開催している</p> <p>〔検討内容・過程〕 各医療職や患者・家族（県民）の医療安全を阻害する要因を抽出し、看護職としてどのような知識・能力が必要であるのかを話し合った。医師の問題として、インシデントを報告しない・ICの成立要件がわからない・院内のルールや出来事に対する意識が希薄、専門に分化しすぎて専門分野以外の対応が出来ない等医療安全に関する理解・知識の不足、自分の知っていることは患者もコメディカルも知っているはず患者や他職種への理解不足、医師不足や業務過重等があがった。看護職以外のコメディカルでは医療知識の不足、医療チームとしての意識が希薄、役割が明確すぎるゆえの協働不十分、コミュニケーションの不足や情報共有不十分等があがった。患者家族では、医療用語など専門的すぎて理解が出来ない、わからないことが伝えられない、医療者は間違えない・医療者のいう通りなら問題がないのではないか等他社依存が高い、チーム医療の一員であるという意識や患者も医療安全に参加するという意識が希薄、医療従事者との対話が少ない、高齢化・核家族化、理解力不足や家族の協力が得られない、患者・家族が体験したヒヤリハットが医療者に届かない等があがった。看護職では在院日数の短縮・患者の急激な高齢化・家族役割の変化による看護業務の増大から医療チームのコーディネーターの役割が発揮されていない、また医療チーム全体としては医療を行なう上で共通言語がない、医療現場でナースエイドや看護助手などの役割が増大し看護職の役割や活動が不明確になってきた、業務の過重や拡大による役割増加がありコミュニケーションや連携不足、看護職間だけではなく多職種間で求められる看護職のリーダーシップへの役割不足、役割認識の違いから連携が効果的に図れない、情報共有ツールに問題がある等の問題があがった。</p>
<p>検討結果</p>	<p>看護職を含む各職種や患者・家族の医療安全に対する阻害要因から、チーム医療を行なう上でお互いの役割・業務範疇を知らない、連携・協働に関する意識・実践の不足という問題があがった。また、各医療職の職業団体でも医療安全に関する対策や研修等が実施されているにもかかわらず、共有されず、実施されている内容が双方に伝わっていないという現状が明らかになった。これらのことより、医師会・歯科医師会・薬剤師会など四師会で医療安全に関するディスカッションや事例・対策共有する場を検討し、医療職全体の医療安全に関する意思統一や意識を向上させる。患者・家族・社会が医療安全に対しどのように感じているのか、問題を明らかにする必要があると考える。これらの対応として、県民の医療安全に関する声をアンケートや千葉県看護協会HP・医療安全支援センター等を活用し、収集する。集積したアンケート結果を元に、患者・家族・社会へのかかわり、医療安全に対する周知について検討を行なう。</p> <p>看護職への対応としては、県内看護職の医療安全への意識の底上げ（安全文化の醸成）が必要と考える。会員誰もが閲覧できる協会HPや医療安全担当者交流会で個人の医療安全に関する意識を高め、地区支部会・看護部長会等を活用し、病院・施設の組織全体の医療安全文化を醸成する。またこれらを医療安全に関する提案や共有の場にし、看護協会と会員との連携を図る。さらに安全に関する情報共有や医療安全にかかわる事例共有のためにわかりやすい報告シ</p>

検討結果	システムの導入に向け、協会のHPに医療安全のバナーを提示する。また、いつでもHPの確認が出来るよう看護協会会員証へQCコードを印字、形態・スマートフォンからHPサイトの活用が出来るよう変更するなど。
今後の課題	<ol style="list-style-type: none"> 1) 千葉県看護協会の医療安全に関する相談・対応・支援の周知と千葉県看護協会内に専任の対応窓口の設置の検討。 2) 医療安全担当者交流会は情報の共有・知識の習得・医療安全意識を向上させる・参加者間の連携を作る等有用である。開催頻度の検討。 3) 安全管理者養成研修や医療安全担当者交流会・地区支部会、県協会HP等を活用し、事例の提示し、安全に対する意識を向上させる。 4) 会員等にアンケート調査を行い、チーム医療についての情報を収集する。 5) 医療安全管理者養成研修を6月頃に開催し、その年度内にフォローアップ研修を実施。 6) 医師会、薬剤師会、歯科医師会など4師会での交流を図り、チーム医療につなげる。 7) 「看護ちば」にシリーズで、医療安全に関する内容を掲載することの検討。

委員会開催状況

回数	開催月日	議題	内容
第1回	平成23年 6月16日	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 諮問事項答申について • 年間活動計画について • 医療安全管理者養成研修について • 委員長、副委員長、書記などの役割分担決定
第2回	7月20日	1. 諮問事項についての具体的検討	<ul style="list-style-type: none"> • チーム医療を推進するための阻害要因に対し医療安全を推進するための対策について
第3回	8月11日	1. 諮問事項についての具体的検討	<ul style="list-style-type: none"> • チーム医療を推進するための患者の役割と看護協会の活動について
第4回	9月6日	1. 諮問事項についての具体的検討	<ul style="list-style-type: none"> • 中間評価 • 平成24年度協会における医療安全活動についての提言
第5回	10月13日	1. 諮問事項についての具体的検討	<ul style="list-style-type: none"> • 医療安全管理者養成研修参加後の評価について • 諮問事項についての具体的な取り組みについて
第6回	12月8日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 諮問事項についての具体的検討 2. 平成23年度活動評価検討 	<ul style="list-style-type: none"> • 医療安全大会の評価 • 医療安全担当者交流会の評価 • 諮問事項についての具体的な取り組みについて
第7回	平成24年 2月9日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平成23年度活動内容の評価 2. 総会要綱平成23年度活動報告内容の確認・原稿作成 	<ul style="list-style-type: none"> • 平成23年度活動内容の評価及び今後の課題の検討について • 総会要綱平成23年度活動内容の確認・原稿作成

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条の規定に基づいた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いる。本年度は、12名の委員で1回開催した。

内容は、前年度の事業実績と当該年度の事業計画を柱とし、意見交換として、最近、台頭してきた有料職業紹介の現状、再就業講習会の集客方法について提案・協議を進めた。委員からは、離職率の地域格差とその対策、看護学生の就業志向、都内と本県の労働環境（特に給与）の格差、潜在看護職への支援、ナースセンターの活用促進等、今後のナースセンター事業の運営について示唆が得られた。

認定看護管理者制度教育課程 運営委員会

委員長 酒井 郁子

この委員会は、千葉県看護協会が開催する認定看護管理者制度ファーストレベルおよび認定看護管理者制度セカンドレベル教育課程の円滑な運営を図ることを目的として設置しており、9名の委員により年3回開催した。

今年度の受講生は、ファーストレベル112名、セカンドレベル33名と例年になく多かった。特にセカンドレベルは、今回の11回目で初めて定員を超えた。

委員会では、出席およびレポート評価結果を確認し、全員の認定を行った。

その他、次の事項について協議した。

- ①24年度のカリキュラムについて検討した。日看協よりカリキュラムの一部が変更されたが、当協会では平成25年度から実施することとする
- ②講師については一部変更することとした

その他委員会では、第10回セカンドレベル教育課程看護管理実践報告会に参加した。発表終了後の講評では、受講生に対して委員として伝えたいメッセージを込め、現場での実践に活かすことと、サードレベルへのチャレンジに期待を寄せた。

千葉県内の看護管理者の育成について、一層力を尽くしたい。

メ 毛

参 考 資 料

千葉県看護協会創立30周年記念表彰	119
平成24年度千葉県看護協会会長表彰	120
看護職員の表彰	122
平成23年度事業の実施状況	124
1. 保健知識の普及啓発に関する事項	
1-1 「看護の日」、「看護週間」事業	124
1-2 「まちの保健室」事業	126
1-3 自殺予防対策事業	129
1-4 たばこ対策事業	130
1-5 千葉県小児救急電話相談事業	133
2. 看護職の資質の向上に関する事項	
2-1 生涯教育	135
2-2 千葉県看護研究学会の充実	139
2-3 第42回 日本看護学会－看護総合－学術集会の開催	140
2-4 新人看護職員研修に関する調査の結果	142
3. 看護職の確保定着に関する事項	
3-1 看護職の確保定着動向調査の結果	144
3-2 看護職の職場環境の向上	150
3-3 看護進路相談事業	155
3-4 ナースセンター事業	157
4. 医療・看護安全対策の推進に関する事項	
4-1 第7回「医療安全大会の開催」	161
4-2 医療安全担当者の交流会	162
(1)医療安全担当者の交流会の開催	
5. 災害救護対策に関する事項	
5-1 災害に備えた支援体制の整備	164
5-2 地域における高齢者等見守り支援アドバイザー設置事業	166
6. 訪問看護推進に関する事項	
6-1 訪問看護推進事業	170
6-2 訪問看護サポートセンターちば	172
7. 地区部会に関する事項	
7-1 地区部会活動報告	173
7-2 地区部会会計執行状況	185
8. ちば訪問看護ステーション事業に関する事項	186
要 望 書	188
平成23年度 県・市町村及び関係団体の委員等受託状況一覧	193
各種団体の実施する行事への後援・協賛等実績一覧	197
名誉会員	299
平成23年度 役員・委員・地区部会役員名簿	200
平成23年度 地区・職能別入会状況・入会率	212
年度別会員数	213
地区部会区分図	214
(公社)千葉県看護協会組織機構図	215
(公社)千葉県看護協会組織運営図	216
(公社)千葉県看護協会業務体制	217
看護者の倫理綱領	218

千葉県看護協会創立30周年記念表彰

特別表彰

新井 藤江 濱野 孝子 近藤 明子

記念表彰

大森 道子 藪田 京子 嶋村 有子
渡邊千恵子 伊藤 幸子 樋口キ工子
浅水 才子 山本早百合

平成24年度千葉県看護協会長表彰

氏 名	施 設 名	氏 名	施 設 名
良地 陵子	千葉大学医学部附属病院	小山田 江津子	社会福祉法人恩賜財団済生会千葉県済生会習志野病院
高田 容子	千葉大学医学部附属病院	佐藤 明美	社会福祉法人恩賜財団済生会千葉県済生会習志野病院
宮森 祐子	千葉大学医学部附属病院	宮本 幸枝	習志野健康福祉センター
小黑 晴美	千葉大学医学部附属病院	鈴木 康江	社会保険船橋中央病院
高鹿 ゆかり	千葉大学医学部附属病院	秋元 郁子	社会保険船橋中央病院
若王子 みのり	千葉大学医学部附属病院	今井 和美	社会保険船橋中央病院
塚原 宣子	千葉大学医学部附属病院	山内 真弓美	社会保険船橋中央病院
窪田 容子	千葉大学医学部附属病院	鈴木 政美	社会保険船橋中央病院
箭内 博子	千葉大学医学部附属病院	後関 義之	社会保険船橋中央病院
吉田 千絵	独立行政法人国立病院機構千葉医療センター	綿引 左由美	医療法人成春会北習志野花輪病院
伊藤 幸子	千葉市立青葉病院	木村 のり子	医療法人成春会北習志野花輪病院
山口 光子	千葉市立青葉病院	坂本 直子	社会医療法人社団千葉県勤労者医療協会船橋二和病院
鹿島 美恵子	千葉市立青葉病院	濱谷 洋子	独立行政法人国立国際医療研究センター 国府台病院
鈴木 美香	千葉県救急医療センター	磯貝 咲子	東京歯科大学市川総合病院
加藤 弘美	千葉県救急医療センター	佐賀 悦子	東京歯科大学市川総合病院
井立 美知代	医療法人社団普照会井上記念病院	矢幡 重子	国保松戸市立病院
成澤 一恵	社会医療法人社団千葉県勤労者医療協会花園診療所	日ノ沢 かおり	国保松戸市立病院
佃 八重子	北部診療所	長島 弘江	国保松戸市立病院
脇阪 由紀	重症心身障害児施設千葉市桜木園	青柳 律子	国保松戸市立病院
平山 享子	介護老人保健施設 晴山苑	根本 愛子	日本大学松戸歯学部附属病院
君塚 京子	千葉県がんセンター	大関 まり子	松戸市中央保健福祉センター
後藤 裕子	千葉県がんセンター	勝田 恵子	成田赤十字病院
古宮 育夫	独立行政法人国立病院機構千葉東病院	内山 朝子	成田赤十字病院
後藤 保子	独立行政法人国立病院機構千葉東病院	平野 直美	成田赤十字病院
市原 京子	千葉社会保険病院	沢田 理恵	成田赤十字病院
関 師純子	千葉社会保険病院	中島 富美子	成田赤十字病院
鈴木 梨枝子	千葉社会保険病院	鈴木 佳代子	成田赤十字病院
浜田 幸子	千葉社会保険病院	椎名 昭文	成田赤十字病院
菱沼 直美	千葉社会保険病院	齋藤 安則	成田赤十字病院
笠原 ちとせ	千葉社会保険病院	有光 善克	成田赤十字病院
岡田 百合子	千葉社会保険病院	尾島 敬子	社会福祉法人聖隷福祉事業団聖隷佐倉市民病院
秋葉 浩子	医療法人社団誠馨会千葉メディカルセンター	梅宮 君代	独立行政法人国立病院機構下志津病院
山口 由美子	独立行政法人国立病院機構下総精神医療センター	黒澤 幸子	独立行政法人国立病院機構下志津病院
野城 寿子	医療法人柏葉会柏戸病院	尾形 千恵子	独立行政法人国立病院機構下志津病院
栗林 欣子	千葉県千葉リハビリテーションセンター	丸磨 理子	富里市保健センター
竹内 理恵	市原市保健センター	栗橋 よし江	医療法人積仁会島田総合病院
三島 須美子	市原健康福祉センター	加藤 早苗	医療法人積仁会島田総合病院
塚田 真澄	市原健康福祉センター	香取 のぶ子	千葉県立佐原病院

氏名	施設名	氏名	施設名
久保木 和江	千葉県立佐原病院	河野 和子	国保直営総合病院 君津中央病院
鎌形 三代	千葉県立佐原病院	鈴木 さち子	国保直営総合病院 君津中央病院
鈴木 千奈美	千葉県立佐原病院	加藤 芳恵	国保直営総合病院 君津中央病院
五十嵐 文枝	千葉県立佐原病院	村田 泉	君津中央病院 大佐和分院
上加世田 豊美	千葉県立佐原病院	岡村 順子	君津中央病院 大佐和分院
宇崎 めぐみ	香取健康福祉センター	川嶋 晶子	君津中央病院 大佐和分院
渡辺 幸枝	総合病院国保旭中央病院	高島 和恵	医療法人鉄蕉会 亀田総合病院
小池 富美代	総合病院国保旭中央病院	丸山 陽子	医療法人鉄蕉会 亀田総合病院
嶋田 直美	総合病院国保旭中央病院	田嶋 ひろみ	医療法人鉄蕉会 亀田総合病院
石毛 しげみ	総合病院国保旭中央病院	三上 久美	医療法人鉄蕉会 亀田総合病院
土屋 和佳奈	総合病院国保旭中央病院	川井 久美子	医療法人鉄蕉会 亀田総合病院
八馬 弘美	総合病院国保旭中央病院	北浦 みち代	医療法人鉄蕉会 亀田総合病院
宮内 栄子	総合病院国保旭中央病院	植松 ヒロ子	医療法人鉄蕉会 亀田総合病院
鈴木 るり	総合病院国保旭中央病院	山田 妙子	医療法人鉄蕉会 亀田総合病院
花香 由紀子	総合病院国保旭中央病院	早川 ひろみ	医療法人鉄蕉会 亀田総合病院
土屋 宏子	国保匝瑳市民病院	鈴木 深雪	医療法人光洋会 三芳病院
大木 淳子	国保多古中央病院	山浦 笑子	財団法人日産厚生会佐倉厚生園
佐藤 良子	国保多古中央病院	福岡 晴美	医療法人社団晴山会平山病院
坂本 純子	国保小見川総合病院	山中 貞子	自動車事故対策機構千葉療護センター
寺島 節子	国保小見川総合病院	尾崎 正子	順天堂大学医学部附属浦安病院
曾根田 たか子	国保小見川総合病院	田中 美代子	千葉市立海浜病院
篠塚 信子	国保小見川総合病院	大塚 妙子	医療法人新都市医療研究会君津会々々堂君津病院
宮口 恵美子	国保小見川総合病院付属看護専門学校	林 美恵子	医療法人新都市医療研究会君津会々々堂君津病院
辺田 智子	国保小見川総合病院付属看護専門学校	岡崎 弘子	医療法人新都市医療研究会君津会々々堂君津病院
小川 雅子	長生健康福祉センター	古江 洋子	医療法人新都市医療研究会君津会々々堂君津病院
大手 正代	地方独立行政法人 さんむ医療センター	溝口 さちえ	医療法人新都市医療研究会君津会々々堂君津病院
吉野 美智子	地方独立行政法人 さんむ医療センター	河原 京美	医療法人新都市医療研究会君津会々々堂君津病院
遠藤 みずえ	地方独立行政法人 さんむ医療センター	杉山 利子	稲毛診療所
大木 春代	地方独立行政法人 さんむ医療センター	加藤 喜久子	東京慈恵会医科大学附属柏病院
尾崎 規久子	国保大網病院	高橋 且子	東京慈恵会医科大学附属柏病院
小柴 令子	公立長生病院	村田 弘子	医療法人沖繩徳洲会千葉徳洲会病院
岩崎 道代	いすみ医療センター	大矢 智子	千葉県こども病院
紺野 八千代	いすみ医療センター	荒井 まさ江	千葉県こども病院
松崎 睦美	国保直営総合病院 君津中央病院	佐久間 倫世	千葉県こども病院
平野 雅世	国保直営総合病院 君津中央病院	森中 好江	医療法人社団創進会みつわ台総合病院
坂本 廣子	国保直営総合病院 君津中央病院	小倉 直美	医療法人社団慈優会九十九里病院
石井 美由紀	国保直営総合病院 君津中央病院	石橋 公子	医療法人社団慈優会九十九里病院
川口 久美子	国保直営総合病院 君津中央病院	北崎 啓子	東邦大学医療センター佐倉病院

氏名	施設名	氏名	施設名
賀来 かおり	社会医療法人社団さつき会袖ヶ浦さつき台病院	笹本 尚子	銚子市保健福祉センター
浦田 裕子	ラビドールクリニック	中村 知江	柏市保健所
高瀬 峰子	千葉県病院局経営管理課	吉岡 みどり	千葉県健康福祉部 健康づくり支援課
豊田 とみ子	医療法人社団曙会流山中央病院	川野 靖江	東京湾岸リハビリテーション病院
古野 ゆみ子	いちかわ訪問看護ステーション	関口 美代子	特定非営利活動法人居宅介護支援あおぞら
土井 恵子	千葉県立野田看護専門学校	村上 テイ	個人会員用施設
野沢 英理子	千葉県立野田看護専門学校	佐藤 尚子	個人会員用施設
坂元 三千代	千葉県循環器病センター	阿部 喜美江	個人会員用施設
稲垣 早苗	千葉県循環器病センター	林 通子	個人会員用施設
関口 弘子	市川市介護老人保健施設ゆうゆう	阿部 けい子	個人会員用施設
関 京子	医療法人白百合会 大多喜病院	小林 愛子	個人会員用施設
出口 由香	医療法人社団誠馨会 セコモディック病院	鈴木 陽子	個人会員用施設
小池 文江	医療法人社団誠馨会 セコモディック病院	岩瀬 百合子	個人会員用施設
青木 美智子	社会保険看護研修センター	対馬 信子	個人会員用施設
羽鳥 美子	さぎぬま訪問看護ステーション	和住 淑子	個人会員用施設
鈴木 育美	初富地域包括支援センター	塩原 玲子	個人会員用施設
山口 康子	銚子市保健福祉センター		計185名

第30回千葉県看護研究学会優秀演題会長表彰者

最優秀演題 (口演の部)	高野 晃子	日本医科大学千葉北総病院	CAG・PCIクリニカルパス改定に向けた検討 第一報 ー患者教育の機会とするための患者背景調査ー
優秀演題 (口演の部)	渡部 真子	東邦大学医療センター佐倉病院	大部屋の食止め患者における看護師の配慮に ついての意識調査
優秀演題 (示説の部)	串野 侑加	社会医療法人社団木下会 千葉西総合病院	器械出し看護師の血液・体液に対する意識調 査 ー効果的なフェイスシールド付きマスク の着用率の向上を目指してー

看護職員の表彰

1. 叙勲その他の国の表彰

平成23年度春 瑞宝双光章

井上 ふさ子 前独立行政法人国立国際医療研究センター国府台病院

中野 由紀子 船橋市立医療センター

平成23年度春 瑞宝単光章

一本木 節子 前千葉市立海浜病院

大川 静子 医療法人社団明芳会佐原中央病院

平成23年度秋 瑞宝双光章

浅川 知子 元千葉県立佐原病院

和久 克子 小坂橋病院 (元国保松戸市立病院)

平成23年度秋 瑞宝単光章

大 神 ヨシ子 元玄々堂君津病院
田 村 道 子 山之内病院 (元千葉大学附属病院)

平成24年度春 瑞宝双光章

町 田 恵 子 千葉徳洲会病院 (元国立病院機構村山医療センター)
浅 野 直 江 新八千代病院 (元国立病院機構千葉医療センター)
小 西 洋 子 千葉西総合病院 (元国立病院機構横浜医療センター)

平成24年度春 瑞宝単光章

小 川 きみ代 元総合病院国保旭中央病院
山津田 太 子 東条病院 (元東条メンタルホスピタル)

平成24年度優良看護職員厚生労働大臣表彰

渡 邊 千恵子 在宅 (前千葉県看護協会理事)
嶋 村 有 子 勝田台病院
石 渡 祥 子 成田赤十字病院

2. 平成24年度千葉県看護功労者知事表彰

看護師	和泉澤 敏 枝	国立がん研究センター東病院
看護師	伊 藤 幸 子	さんむ医療センター
保健師	木 内 弘 子	東金市役所高齢者支援課
保健師	小 林 恵 子	習志野市保健福祉部
看護師	櫻 井 實	医療法人学術会 木村病院
看護師	千 田 眞智子	千葉市立青葉病院
看護師	徳 山 憲 子	介護老人保健施設ばらの里
助産師	橋 野 恭 子	船橋市立医療センター
看護師	長 谷 アサ子	国保松戸市立病院
看護師	塙 節 子	医療法人社団ときわ会 常磐平中央病院
看護師	比良山 な か	国保小見川総合病院
看護師	平 山 眞理子	社会福祉法人聖隷福祉事業団 聖隷佐倉市民病院
看護師	松 本 恵里子	大網白里町立国保大網病院
看護師	安 井 美和子	総合病院国保旭中央病院

3. 平成24年度日本看護協会会長表彰

小暮 美子 国保小見川総合病院
滝口 容子 千葉県看護協会理事
藤澤 里子 千葉県看護協会常任理事
山下 朱實 千葉県看護協会副会長

平成23年度 事業の実施状況

1. 保健知識の普及啓発に関する事項

1-1 「看護の日」「看護週間」事業

1. 目的

県民が集う「看護の日」として、県民一人ひとりが看護についての関心と理解を深めると共に、県民とともにあゆむ信頼される看護のイメージづくりを図り、健康で安心して暮らせる社会づくりの実現に寄与する。

2. テーマ：「健康であるために看護の力を」

3. 参加人数：466名(内訳 一般349名、表彰者・来賓等関係者117名)

- ・健康相談 98名
- ・国際助産師の日 113名

4. 開催内容

1) 日 時：平成23年5月14日(土) 12:45~16:00

2) 会 場：京葉銀行文化プラザ 他県内12ヶ所

3) 中央行事

①千葉県看護功労者知事表彰式(表彰者20名)

②看護体験記 入賞作品表彰

<看護師への道>

優秀賞	成田赤十字看護専門学校	馬場 綾香
佳作	慈恵柏看護専門学校	島 景子

<新人1年生看護師の抱負>

優秀賞	東邦大学医療センター佐倉病院	飯島 祐司
佳作	東邦大学医療センター佐倉病院	佐藤 友香
佳作	東京歯科大学市川総合病院	島村 論桂

<看護を受けた方からのメッセージ>

優秀賞	我孫子市湖北台	実松虎太郎
-----	---------	-------

<看護を体験して>

優秀賞	和洋国府台女子高等学校	小林 彩音
佳作	大多喜高等学校	元吉 絵里
佳作	元 敬愛大学八日市場高等学校	本宮 麻衣

③看護体験記 発表

④トークショー「やめられますか たばこ!!」

出演者	タレント	見 栄 晴 氏
	奈良女子大学 教授	高橋 裕子 氏

⑤特別講演「たばこの被害 あなたは大丈夫!？」

講 師	奈良女子大学 教授	高橋 裕子 氏
-----	-----------	---------

4) 地区部会行事

内 容：肺年齢測定ほか「まちの保健室」

参加者：6,246名(延人数)

5. まとめ

中央行事と地区部会が共通テーマで実施する2年目の大会である。たばこの害を県民に周知することを共通のテーマとし、肺年齢測定やパンフレットの配布を行った。また、中央行事では、たばこの害に関する講演やタレントを招いてのトークショーを開催した。併せて昨年度からモデル事業を実施している看護学校2校のた

ばこ対策に関する取り組みのポスター展示を行い、千葉県看護協会の事業をアピールできた。

今年度、初めて募集した「看護体験記」の入賞者表彰と作品発表をすることにより、開会式が華やいだものとなり、看護の心を県民に普及することができた。今後も「看護体験記」を継続することとし、高等学校等への広報活動を早期に行ない、より応募数を増やしていきたい。

また、今年度は東日本大震災があり、災害支援ナースの活動をポスター等で紹介し、多くの方に興味をもって見ていただくことができた。

第21回 県民が集う「看護の日」地区部会行事参加人数

地区	測定等											相談他								つなぐ ナース キャップ くり	A E D 取扱	参加者 延人数			
	肺 年 齢	血 圧	体 脂 肪	骨 密 度	血 管 年 齢	握 力	身 体	脳 年 齢	乳 が ん	ス ト レ ス	パ ル ソ ン チ ャ ル	ラ イ フ サ イ ー	子 思 育 期 で	健 康	米 養	健 康 栄 養	進 路	禁 煙	メ タ ボ				フ ット ケ ア	薬	歯 科
千葉	107	162	174	202																	23	30		698	
市原	80	43	32									1	3			1								110	
船橋	30	494	496										21				1							1,042	
市川	19	98	81														6	13						217	
松戸	34	74	74																	18				182	
東葛	114			158									8											298	
印旛	45	99	99	94								38												375	
利根	134	221	221	140	159									50										993	
山武	52	58	48	48					21					15										329	
長夷	96	162	113	125					64	135														857	
君津	69	100	100			100			38	60			14	9										490	
安房	20	101	108	100																				655	
合計	750	1,612	1,546	867	159	57	100	32	198	216	39	100	1	84	74	76	15	77	13	18	23	130	3	26	6,246

1-2 「まちの保健室」事業

(1) 常設型「まちの保健室」実施状況（千葉三越）

1. 目的

県民に対し看護を身近に感じていただける場の提供を図り、看護への関心と理解を高めてもらうと同時に、自己の健康への意識が高まるよう働きかける。

2. 事業内容

- 1) 開催日：毎月第3土曜日 14:00～15:15
- 2) 場 所：千葉三越8階 特別室
- 3) 内 容：①ミニ講話
②ミニ講話のテーマに沿った相談、座談会

平成23年度 ミニ講話 実施状況・実績

月	テ ー マ	講 師	定員	参加
5	楽しい太極拳 ～バランス感覚を育て、転倒防止～	門 脇 三 恵	10	5
6	介護保険のお話・初級編 ～サービスの内容と利用方法～	宮 原 サ ワ	18	2
7	認知症について ～認知症サポーター養成講座～	首 藤 鏡 子	18	18
8	介護保険のお話・上級編 ～介護サービス利用の実際～	宮 原 サ ワ	18	12
10	腰痛・膝痛・肩こりについて～体験から学ぶ病気とのつきあい方～	神 山 邦 子	18	16
11	からだにあわせた健康生活	藤 澤 里 子	18	11
1	乳がんのお話	大 野 朋 加	18	11
2	日常生活からがんの予防にとりくもう	萩 原 美知子	18	6
3	あなたは大丈夫？メタボリックシンドローム	山 田 邦 子	18	5
合 計			—	86

3 まとめ

平成23年度は月ごとにテーマを変え、ミニ講話を実施した。参加は会場の都合上定員制とし事前申込みとした。また、定員に余裕がある場合は当日参加者も募った。

広報としては、三越内でのチラシの配布、館内4ヶ所のポスター掲示、館内放送を実施した。ポスターやチラシについては統一したイメージで作成し、三越「まちの保健室」の定着を図った。また、平成24年度より三越サービスガイドブックにも三越「まちの保健室」の案内が掲載されることとなった。

実施については、東日本大震災の影響により5月からとなった。5月、6月はPRの遅れもあり、参加者が少なかったが、7月からは早めのPR、リピーターの参加、千葉三越側による積極的な広報も功を奏し、参加者数が増加、安定してきた。しかし、開催日は台風や荒天に見舞われることが多く、キャンセルも少なくなかった。

講話後は、個別の相談や、参加者間の意見交換、座談会の場となった。

なお今後は、講話に即した相談や健康相談等についてより積極的にPRし、またテーマに関しては、参加者の層やニーズもリサーチし、設定する必要がある。

(2) 常設型「まちの保健室」実施状況(地区部会)

平成23年4月1日～平成24年3月31日

地区	血圧測定		体脂肪測定		身体測定		禁煙相談		更年期相談		子育て支援		その他		件数(延人数)		年齢構成							協力員		
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	不明	計(実数)	80歳以上	70歳代	60歳代	50歳代	40歳代		30歳代	29歳以下
千葉	56	41	17	24	0	0	0	0	0	0	1	0	89	31	163	96	0	218	9	29	47	35	44	54	0	218
市原	31	28	24	23	0	0	1	1	1	0	0	0	34	29	91	81	0	81	17	24	17	2	8	5	0	81
船橋	205	74	188	67	0	0	1	0	4	1	8	0	22	9	423	151	0	307	82	113	41	22	19	6	9	307
市川	66	68	52	54	1	1	0	2	0	0	5	0	14	18	188	143	0	144	22	26	31	26	21	9	6	144
松戸	1	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	3	7	0	10	0	2	7	1	0	0	0	10
東葛	183	134	172	127	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	361	261	0	357	80	162	46	36	7	18	0	357
印旛	155	95	182	71	0	0	0	0	1	0	0	0	291	85	629	251	0	870	173	325	151	92	81	37	0	870
利根	101	123	101	126	1	3	0	4	0	0	1	0	125	156	329	412	0	224	50	78	35	14	16	23	0	224
山武	79	22	66	19	27	6	0	1	1	0	3	0	71	16	247	64	0	102	34	84	12	6	6	3	0	102
長夷	228	207	162	148	164	148	0	3	2	0	0	0	0	0	556	506	0	461	140	135	54	66	25	12	1	461
君津	111	40	66	26	51	22	0	0	0	0	0	0	75	36	303	124	0	238	66	62	22	10	6	11	6	238
安房	29	17	29	14	0	0	2	3	2	0	0	0	8	4	70	38	0	67	13	15	12	15	4	4	0	67
合計	1,245	856	1,054	699	244	180	4	14	11	1	18	0	787	884	3,313	2,134	0	3,079	686	1,005	475	325	237	182	68	3,079

(3) イベント型全期「まちの保健室」実施状況

平成23年4月1日～平成24年3月31日

地区	行事名	開催日	血圧測定		体脂肪測定		身体測定 (体面測定)		禁煙相談		更年期相談		思春期 子育て支援		その他 (健康相談等)		件数 (延人数)	年齢構成							協力員				
			女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男		女	男	女	男	女	不明	合計					
千葉	市民健康づくり	10月15日(土)	319	84													319	84	24	35	36	28	77	74	17			291	11
市原	健康まつり	10月23日(日)	86	30	86	30			3						39	16	211	79	3	5	6	22	46	25	9		14	130	8
船橋	船橋 健やかまつり	11月6日(日)	29	19	31	15											60	34	1	5	2	2	15	19	2	2		48	5
市川	健康フェア 浦安	11月13日(日)	16		10										5		31	0			1	1	5	8			1	16	4
松戸	松戸まつり	10月2日(日)	126	52	126	52					1				20	10	273	114	3	8	19	19	56	67	9			181	7
印旛	成田市 健康まつり	10月15日(土) 16日(日)	298	77	377	92									296	64	971	233	57	114	99	135	428	345	20	6	0	1,204	25
	ピンクリボン キャンペーン	1月14日(土)	1	5											10		11	5		6	3		5	2				16	5
君津	君津市 健康と福祉の ふれあいまつり	10月15日(土)	124		120		124								217		585	0	2	4	3	11	33	37	2			92	15
	小計		999	267	750	189	124	0	3	0	1	0	1	0	587	90	2,461	549	90	177	169	218	665	577	59	8	15	1,978	80
	合計		1,266		939		124		3	0	1				677		3,010		90	177	169	218	665	577	59	8	15	1,978	80

* 君津地区 10/15ふれあいまつりは男女内訳詳細不明のため女性でカウント

1-3 自殺予防対策事業

(1) 心の総合相談窓口の充実

1. 目的

千葉県看護協会は、看護職がもつ医学の知識を活かして、自殺予防対策の一翼を担うために「地域自殺対策緊急強化基金事業」を活用して協会内に、専用回線を引き、県民及び看護職のための総合相談窓口を設置しています。電話とメールにて、県民の健康問題やメンタルヘルス、職場や家庭での人間関係、仕事上での悩みや不安等に関する相談や新人看護師の職場での不応適や中堅看護師の子育て・管理業務不安、病院等施設の安全管理・医療事故などによる不安等の相談に応じるとともに、必要に応じ専門機関への紹介を行っています。

2. 相談日：月・水・金 13:00~16:00

3. 相談件数・内容

1) 相談件数

年間 132件

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
4	4	7	12	13	10	9	9	15	21	17	11	132

2) 相談内訳

性別

女性	男性
103	27

所属

県民	看護職	医療職	その他医療職	福祉職	看護学生	学生	その他	不明	合計
47	64	0	5	1	4	2	3	6	132

相談者居住地

千葉	市原	船橋	市川	松戸	東葛	印旛	利根	山武	長夷	君津	安房	県内	県外	不明	合計
29	4	2	3	1	3	4	2	0	3	1	2	43	0	35	132

主な相談内容

メンタルヘルス	人間関係	家庭関係	施設労働条件	能力に関する事	准看護師・進路	身体・健康問題	苦情	その他	合計
35	39	23	49	2	7	9	12	5	181

3) 相談状況

県民からの相談は、近所やサークル等人間関係の悩みや金銭問題等があり、内容に応じて専門機関へ紹介した。看護職からは、新人や2~3年目の看護職が多く、勤務上の悩みや家庭の悩み等職場では話せないとのことで相談があった。

広報にて携帯カード広告を配布後、「病院で救われる思いでカードを見ました」等反応があった。

(2) 研修会の開催（再掲）

自殺者の7割が一般外来を受診していることから、看護職がゲートキーパーの役割を果たすことができる人材育成を目的に、下記の研修を実施した。

1. 「一般外来におけるうつ発見と対応のポイント」

目的：ゲートキーパーとしての役割を担ってもらうため、一般外来においてうつを早期発見し、適切な治療に繋ぐために、うつの診断・治療・予防・自殺念慮のある患者への看護について学ぶ

研修期間：平成23年7月17日、31日（2日間）

受講者数：63名 40施設

2. 「うつ傾向にある患者への関わり方」

目的：うつ傾向にある患者とのコミュニケーションが適切に行われるために、患者への関わり方に必要な知識と技術を学ぶ

研修期間：平成23年12月13日、14日（2日間）

受講者数：108名 61施設

受講者からは、「行政やいのちの現場の実際などを聞く貴重な機会であった」「外来や精神科の看護師だけでなく、どの部署の看護師でも知っておきたい内容であった」「うつに対する知識を深められた。明日からの実践につなげたい」などの意見があった。

1-4 たばこ対策事業

(1) 看護学校へのたばこによる健康被害教育の推進

1. 目的

県内に就業する新人看護師の喫煙率は平成22年度は約18.6%で（就業後3ヶ月目の当協会の開催研修会受講者の調査結果）で低下しつつあるものの、依然として県内の女性に比べ高率である。

県民の健康を守る専門職としては、まず、自らの喫煙率を下げるのが最重要課題であり、平成22年度から、看護学生に対して「たばこの健康被害」を再認識し、その知識を活かした役割を担うことで、自らの行動変容を図ることを目的に3ヶ年戦略のモデル事業を実施している。

2. 事業内容・実績

1) 看護学校への「たばこによる健康被害」講師派遣

派遣：8校：県立鶴舞看護学校 川鉄千葉病院看護学校 千葉市青葉看護学校 千葉医療センター看護学校 成田赤十字看護学校 千葉大学 県立保健医療大学 淑徳大学（県立野田看護専門学校は、看護の日の講演を代用）

講師：日本禁煙科学会 理事 三浦秀史

内容：①喫煙するきっかけをつくらせないことを目的に、喫煙のメカニズムと健康への影響など医療者として医学的知識を持ち、自分のもとより多くの人に「タバコを吸わない」との意義を十分に伝えることが出来るスキル等について

②たばこの健康被害に関する冊子の配布

2) 文化祭等イベントでのたばこによる健康被害普及啓発活動支援

参加校：7校：県立野田看護学校 県立鶴舞看護学校 千葉市青葉看護学校 千葉医療センター看護学校 成田赤十字看護学校 県立保健医療大学 千葉大学

担当学生総数：92名、来場者総数：953名+α

活動内容：各学校にてそれぞれ趣向を凝らした催しが行われた。主に、たばこによる健康被害の情報をまとめたポスター展示やカイワレ大根を使用した実験結果の展示、ハイチェッカーを使用した肺活量測定や味覚実験等体験式のものや、寸劇等

(2) 看護学生のたばこに関するアンケート調査の実施

対象：千葉県内の看護師3年課程及び看護大学（短大を含む）27校に在学している1年生

方法：記述式アンケート調査

内容：たばこの健康被害に関する理解度・喫煙状況・今後の喫煙に関する自己意識等
また、看護学生への「たばこによる健康被害」の講義受講校へは講義後の意識

結果：①有効回答率：75.1%、（有効回答数 1,403名）

②喫煙率：2.5% 35名（喫煙経験者14.0% 196名、現在喫煙者2.5% 35名、現在非喫煙者58.2% 114名、現在喫煙に関する回答なし24.0% 47名）

③喫煙開始時期：高校生が53名 27.0%が最も多く、看護学校入学後半年間で看護学校の時期16名 8.2%

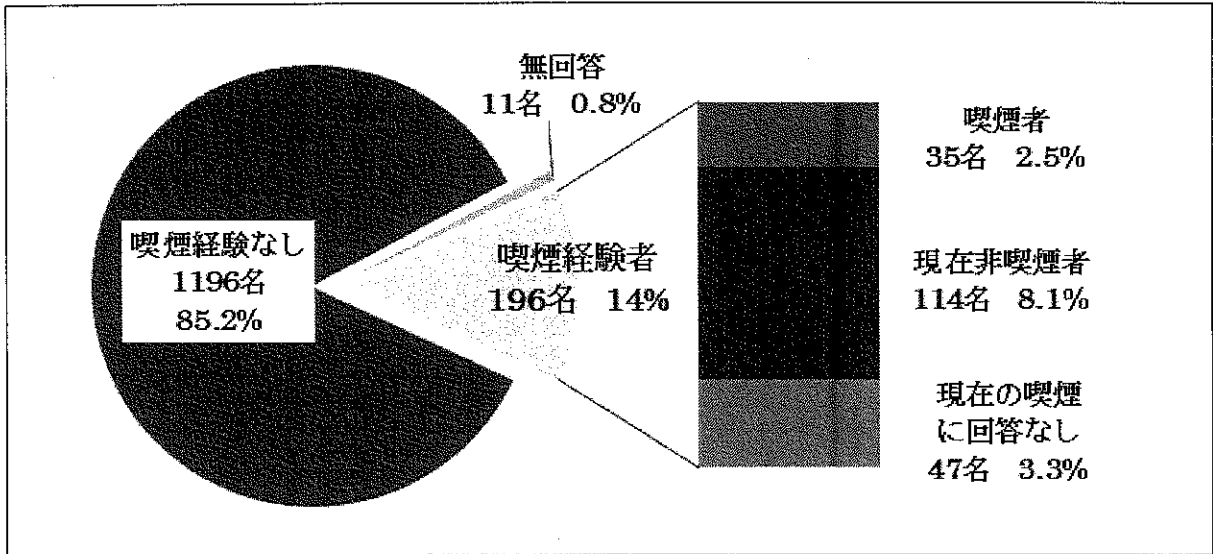
④喫煙のきっかけ：興味本位、家族友人等周囲の影響が大きい

⑤禁煙教育受講：看護学校で受けたものも含め、小学校から平均2.3回受けている

⑥禁煙サポーターへの実践意欲：当協会禁煙教育受講者247名中、68.4%が周囲への禁煙を勧める禁煙サポートを実践すると回答し、対象は、「実習にて患者」「家族」「友人」等である

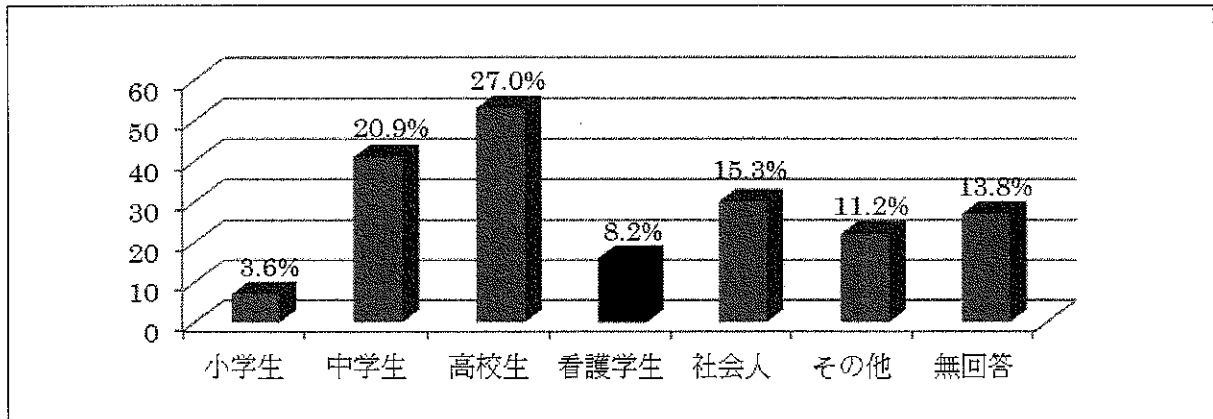
全体の喫煙率

n=1403



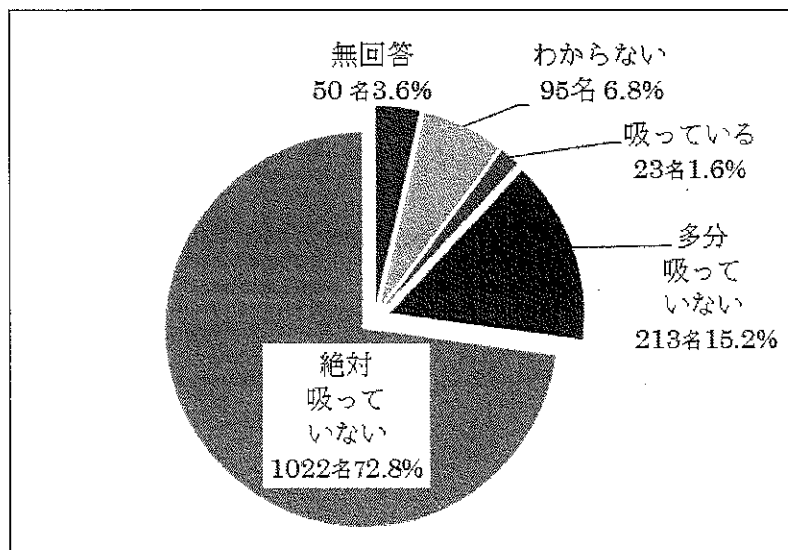
煙経験者の喫煙開始時期

n=196



5年後喫煙についての意識

n=1403



(3) たばこによる健康被害の普及啓発

1. 目的

新人看護職へたばこに関する健康被害を再認識するために喫煙状況の把握を行うとともに、禁煙に関する講習会を実施する。

2. 新人看護職の喫煙者への禁煙サポート対策の実施

対象：看護協会のフレッシュセミナー参加者982名

1) フレッシュセミナー（春）の受講生にたばこに関する調査の実施

方法：記述式アンケート調査

内容：喫煙率・喫煙の時期と背景・たばこの健康被害の教育を受けた時期・禁煙の意思・支援体制等

結果：①回収率：97.6%

②喫煙率：15.4%

③喫煙開始時期：看護学生38.1%、小学生から高校生まで46.3%

④喫煙のきっかけ：ストレス、興味本位等、複数の理由が重なっている

⑤禁煙教育受講：看護学生までに92.5%と大半が受けている

2) 禁煙の正しい知識と禁煙外来実施施設等の紹介

方法：フレッシュセミナー参加者の研修にたばこに関する教育指導の時間を設ける

内容：①たばこの健康被害に関する冊子の配布と説明

②喫煙者への個別相談・指導（禁煙外来実施施設等の紹介・禁煙パッチ等紹介）

1-5 千葉県小児救急電話相談事業

1 目的

夜間に起こる小児の急な病気に対する保護者からの電話相談に応じ、保護者の不安を解消し、適切な受診判断を助け、救急医療の適正な利用を促進する為、経験豊かな看護相談員を確保し、相談員の資質の向上と円滑な相談対応ができることを目指す。

2 実施内容

(1) 相談員の登録管理

相談日：365日 19:00~22:00 看護師3名(土・日・祝日 4名)

後方支援医師1名

登録相談員数：25名(新規採用5名)

相談件数：19,035件(99.95%看護師の相談のみで解決)

(2) 相談員の勤務調整

3ヶ月毎に勤務表作成・調整

(3) 相談員の研修会開催

①千葉県小児救急電話相談員研修会

<第1回>

日時：平成23年9月17日(土) 14:00~18:00

場所：千葉県医師会 第1会議室

ねらい：・東日本大震災に関連し、小児の保護者の多くが関心を示している小児への放射線の影響について最新の情報取得を図る。

・相談員が受ける相談の中で特に多いと感じている事項の一つである打撲に焦点をあて、緊急時の適切な受診判断基準を学ぶ。

内容：・講演Ⅰ「小児への放射線の影響について」

講師：(独)放射線医学総合研究所放射線防護研究センター

発達期被ばく影響研究プログラムリーダー 島田義也

・講演Ⅱ「腹部打撲について」～症例と受診の目安～

講師：千葉大学大学院医学研究院

小児外科学 助教 光永哲也

・事例検討会

・小児救急電話相談の現状と課題

参加者：40名 千葉県小児救急電話相談員 22名

千葉県小児科医会小児科医師 11名

その他 4名

関係者 3名

<第2回>

日時：平成24年3月3日(土) 10:00~16:30

会場：千葉県ナースセンター 2階会議室

- ねらい：・転倒や火傷など救急時のホームケアを学び、相談員が状況を的確に判断し、対応できる。
 ・相談員が受ける相談の中で特に多いと感じている事項の一つである頭部打撲に焦点をあて、緊急時の適切な受診判断基準を学ぶ。

- 内 容：・研修会参加報告
 ・小児救急電話相談スキルアップ研修会
 ・小児救急電話相談対応者研修
 ・医療機関等に対する児童虐待対応研修Ⅱ
- ・講演Ⅰ「小児救急ホームケア」
 講師 社会福祉法人賛育会 賛育会病院
 小児科 小松 充孝
- ・講演Ⅱ「小児の頭部打撲」～症状と受診の日安～
 講師 東京女子医科大学八千代医療センター
 小児科 本田 隆文
- ・問題情報の事後報告
 ・平成22・23年度小児救急電話相談事業報告

参加者：29名 千葉県小児救急電話相談員 23名
 千葉県小児科医会小児科医師 3名
 関係者 3名

②千葉県小児救急電話相談員新人研修

日 時：平成23年5月28日 16：00～19：00 1名
 平成23年9月24日 16：00～19：00 2名
 平成23年11月8日 16：00～19：00 2名

- 内 容：・オリエンテーション
 ・相談員の心得について
 ・相談員マニュアルについて
 ・相談事例について
 ・勤務体制について
 ・研修について
 ・施設の設備や使用方法
 ・実際の相談見学

(4) 小児救急電話相談事業協議会への出席
 年2回 (12/2、3/22)

2. 看護職の資質の向上に関する事項

2-1 生涯教育

1. 平成23年度 生涯教育研修参加状況

研修60コース 87回 研修日数247日 受講者数9,602名

2. 平成23年度生涯教育研修のまとめ

平成22年度より生涯教育を3つのカテゴリーに基づいて実施している。23年度は生涯教育研修の一層の充実を図るため、内容の充実を図るとともに、新しいコースを増して実施した。

今年度の新規の取り組みは下記のとおりである。

- ①「新人助産師研修」を実施した。
- ②資格修得教育として「AHA心肺蘇生法トレーニングコース」を「一次救命処置」、「二次救命処置」と段階的に修得できる研修を実施した。
- ③認知症患者の増加に伴い、千葉県の委託研修として「認知症看護指導者研修(5日間)」を実施した。
- ④会員ニーズを受け、癒しの研修として、「看護職と療養者のためのカラーコーディネート」を実施した。

1) 資格修得教育

資格修得教育は、診療報酬や業務実施にあたり、資格要件を必要とするもののほか、看護実践において中心的な役割を担うことができる人材育成をめざした研修を7コース実施し、519名が受講した。

「認定看護管理者制度ファーストレベル教育課程」では、サードレベル受講を看護管理者教育の目的としたことから、向う3年の経過措置を経て定員を超えた場合35歳以下の受講者を優先するとしたことによる影響が112名が受講した。また、「認定看護管理者制度セカンドレベル教育課程」は33名と過去最高の受講があり、看護管理者教育の関心の高さがうかがえた。

「AHA心肺蘇生法トレーニングコース一次救命処置」は50名定員のところ175名の応募があり、追加開催を2回実施し162名が受講した。「AHA心肺蘇生法トレーニングコース二次救命処置」も20名定員のところ41名の応募があり31名が受講した。内容が演習を中心としているため、「大変実践的でよくわかった」、「即実践に活かすことができた」との声があり、多くの看護職が救急に関する知識・技術を身につけ、研修成果を実践に生かすことにつながったと考える。

2) ステップアップ研修

(1) 段階別ステップアップ研修

段階別ステップアップ研修とは、看護の専門性を深め看護実践能力の向上を図るために新人看護職員から中堅看護職、さらに看護管理者までを対象とし、個人のキャリアに応じて段階的に学べる研修であり、14コースを実施し4,051名が受講した。

今年度より千葉県委託研修として「新人助産師研修」を実施したところ、15日間すべての受講希望者はなく、研修内容に応じて選択した単日受講者が延べ60名であった。内容別では新生児蘇生法(Bコース)の受講希望者は13名、リフレクション24名であった。今後は内容・構成とともに日程も参加しやすい時期を検討することが必要と考える。

新人看護職員が働き続けられるために実施している「フレッシュセミナー」は春が796名に対し、秋の受講者数は668名で春の84%であった。フレッシュセミナーは春と秋を受講することで研修の目的を達成する研修であり、次年度はセットの受講の周知に努めたい。

看護管理者向け、「看護管理者研修-職場を活性化する組織診断-」研修は120名定員のところ141名が受

講し、看護協会の取り組みを学んだあとSWOT分析を中心に演習を含めて実施した。「自施設における管理者としてめざす方向が確認できた」という感想が聞かれ、社会の動向や職能団体としての看護に対する取り組みなどを踏まえた看護管理を学ぶ機会となった。

(2) 領域別ステップアップ研修

領域別ステップ研修とは看護の専門性を深め看護実践能力の向上を段階的に図る研修であり、7コースを実施し869名が受講した。

千葉県の委託研修として今年度初めて「認知症指導者研修」を開催し、68名の受講があった。5日間という日程を活かし、認知症に関する基本的な知識から実践でのスタッフへの指導方法までを学び「認知症に関する正しい知識が身についた」、「スタッフへの指導方法がわかった」という感想も聞かれ、専門病棟だけでなく一般病棟においても実践に役立つ研修となった。

看護研究の指導者が身近にいない看護職のための研究支援の1つとして「看護研究個別支援」には5組の応募があり、千葉大学大学院の教員2名、千葉県立保健医療大学の教員3名がそれぞれ個別に指導を行った。看護研究のテーマの選定、研究計画書の作成、調査研究の実施、論文のまとめ、プレゼンテーション資料の作成、発表まで一貫して1年を通じて個別指導を行った。3月5日には受講者がそれぞれの研究成果を発表し、「1年間とても楽しく研究ができた」、「後輩の指導に生かせる」といった感想が聞かれた。研究が楽しく行えることで看護実践に活かせる研究がさらに増えていくことを期待している。

(3) 看護実践教育

看護実践教育とは生涯にわたって医療・看護分野の全般における新たな情報知識を習得する研修であり、30コース実施し3,831名が受講した。

今年度初めて保健師向けの研修として、「わたしが変わる・地域が変わる保健活動」を実施した。内容には地区活動の考え方や保健師の人材育成のあり方を盛り込み、少人数ならではの事例検討も取り入れ、「地区活動が現場で揺らいでいると思うので見直していきたい」、「保健師の現任教育の必要性をととても感じた」という声が聞かれた。今後は研修の内容の周知や受講者が参加しやすい時期を検討することが必要である。

准看護師向けの研修としては今年度「アサーティブなコミュニケーション」、「見直そうリスクマネジメントー感染予防・医療安全ー」の2コースを実施した。それぞれ定員を上回る61名、57名の参加があった。

トピックス研修は3月11日の東日本大震災を受け、「災害時の看護活動を学ぶ」というテーマとし、災害時の看護活動のあり方と役割および対処方法についての知識と技術を理解し、迅速で適切な看護活動ができることを目的として開催した。午前中は「緊急被ばくの基礎と実際」、「被災地における災害看護の実際と課題」の講演を行った。「正しい放射線に関する知識が学べ、対処方法が分かった」、「実際の現場で何が必要なのかがイメージで来た」という声が聞かれ、その日の午後の災害支援ナースの活動報告や意見交換会へ内容をつなぐことができた。

平成23年度 研修参加状況

研修№	回数	研修会名	開催日数	研修開催日	定員	応募者	決定者	参加者	保健師		助産師		看護師		准看護師		その他
									会員	非会員	会員	非会員	会員	非会員	会員	非会員	
1	1	医療安全管理者養成研修	7	H23/8/28~31,9/1・2・5・6	80	93	93	93	0	0	3	0	89	1	0	0	0
2	2	糖尿病重症化予防研修会 -フットケア-	2	H23.12/15・16	70	66	66	66	0	0	0	0	62	4	0	0	0
3	3	認定看護管理者制度ファーストレベル教育課程 第30回	25	H23.6/9~7/19	80	116	116	112	2	0	2	0	108	0	0	0	0
4	4	認定看護管理者制度セカンドレベル教育課程	34	H23.9/14~11/30	30	35	33	33	0	0	3	0	30	0	0	0	0
5	5	特定健診・特定保健指導実践者育成研修会	3	H24.2/27・28・29	40	22	22	22	8	2	0	0	12	0	0	0	0
6	6	AHA心臓生体法トレーニング一次救命処置 (BLSコース)	1	H23.5/15	50	175	58	58	2	0	0	0	53	3	0	0	0
	7	<追加認定>AHA心臓生体法一次救命処置(BLSコース)	B	H23.6/25	60	52	52	51	2	0	1	0	45	2	1	0	0
	8	<追加認定>AHA心臓生体法一次救命処置(BLSコース)	C	H23.6/26	60	55	55	53	0	0	0	0	52	1	0	0	0
7	9	AHA心臓生体法トレーニング二次救命処置 (AEDコース)	2	H23.6/11・12	20	41	31	31	1	0	1	0	28	1	0	0	0
8	10	フレッシュセミナー(春)	A	H23.5/30	150	161	161	159	1	0	3	1	40	105	2	7	0
	11		B	H23.6/1	150	167	167	166	2	0	2	1	52	107	1	1	0
	12		C	H23.6/2	150	144	144	143	2	1	2	3	48	82	2	3	0
	13		D	H23.6/3	150	164	164	163	1	0	2	0	49	107	1	3	0
	14		E	H23.6/6	150	167	167	165	3	1	1	0	52	101	1	6	0
	15		F	H23.6/7	150	162	162	162	3	0	0	2	42	110	4	1	0
9	16	フレッシュセミナー(秋)	A	H23.10/24	150	108	108	107	0	0	2	1	91	8	3	2	0
	17		B	H23.10/25	150	119	119	118	2	0	0	0	103	7	4	2	0
	18		C	H23.10/26	150	119	119	119	2	0	1	0	103	8	3	2	0
	19		D	H23.10/27	150	99	99	98	0	0	1	0	86	8	3	0	0
	20		E	H23.10/28	150	127	127	127	2	0	0	1	103	16	4	1	0
	21		F	H23.10/31	130	103	103	99	1	1	1	1	81	13	1	0	0
10	22	新人看護職員研修 15日間(実習あり)	A	H23.04/26~11/10	50	25	25	24	0	1	0	0	5	13	3	1	0
		新人看護職員研修(単日受講)	1		80	17	17	17	0	0	0	0	0	14	0	3	0
11	23	新人助産師研修(単日受講)	5		80	61	61	60	0	0	52	8	0	0	0	0	
12	24	2年目ナースが元気に働き続けるために	A	H23.5/17	150	155	155	153	2	0	1	0	133	5	11	1	0
	25		B	H23.5/18	150	146	146	143	2	0	1	0	134	1	5	0	0
	26		C	H23.5/23	150	156	156	150	2	0	1	0	142	1	4	0	0
	27		D	H23.5/24	150	150	150	144	0	0	0	0	139	1	4	0	0
	28		E	H23.6/8	150	123	123	122	1	0	3	0	116	0	2	0	0
13	29	プリセプターシップ	A	H24.1/23	120	152	152	151	2	0	2	0	143	4	0	0	0
	30		B	H24.1/26	120	150	150	150	0	0	2	0	137	8	1	2	0
14	31	実地指導者研修1・2 (プリセプターシップフォローアップ)	A	H23.5/10・11,11/15	150	147	147	141	0	0	0	0	134	6	1	0	0
	32		B	H23.5/12・13,11/16	150	134	134	128	2	0	0	0	118	5	1	2	0
15	33	リーダーシップ(中級)	A	H23.7/25・26	120	133	131	130	0	0	1	0	122	6	1	0	0
	34		B	H23.7/28・29	120	112	112	108	2	0	1	0	104	1	0	0	0
16	35	人を育てる臨地実習	3	H23.5/25・26・27	120	121	121	121	1	0	4	0	116	0	0	0	0
17	36	新人看護職員研修責任者研修会	5	H23/11/7・8,9,12/1・2	100	63	63	63	0	0	2	0	59	2	0	0	0
18	37	主任に求められる看護管理	A	H23.7/22	120	207	157	155	0	0	2	0	148	4	1	0	0
	38		B	H23.10/3	120	156	156	153	0	0	5	0	146	2	0	0	0
19	39	〔奈良/看護会館会場〕看護管理者に役立つ法律・制度・経営のトピックスと最新情報	A	H23.12/9・10	180	85	85	83	0	0	2	0	81	0	0	0	0
			B	H23.12/9・10	40	35	35	35	0	0	2	0	32	1	0	0	0
			C	H23.12/9・10	40	28	28	28	0	0	2	0	26	0	0	0	0
20	40	看護管理者研修-職場を活性化させる組織分析-	1	H24.2/23	120	145	145	141	1	0	3	2	133	2	0	0	0
21	41	看護管理者研修-訪問看護ステーション経営セミナー-	3	H23.8/27,9/3・9/17	40	31	31	26	0	0	0	0	25	1	0	0	0
22	42	〔衛星通信研修〕災害医療と看護(基礎編)	1	H23.10/14・15	150	198	172	169	3	0	6	0	157	1	2	0	0
23	43	災害看護(実践編)	1	H24.3/2・3	70	110	93	85	0	0	1	0	83	0	1	0	0
24	44	感染管理(基礎編)・(実践編)	A	H23.7/20・21,8/22・23・24	120	101	101	99	2	0	1	1	92	3	0	0	0
	45		B	H23.11/1・2・28・29・30	120	119	119	118	2	1	3	0	103	7	1	1	0
25	46	【がん看護シリーズ】がん看護123	6	H23/13/14・29・30,10/19・20	140	116	116	116	1	0	1	0	107	6	1	0	0
26	47	認知症看護指導者育成研修	5	H23.10/4~10/8	70	68	68	68	1	0	0	0	64	3	0	0	0
27	48	初めて取り組む看護研究Ⅰ-基礎編-	2	H23.5/28・29	160	169	169	166	0	0	2	0	157	1	5	1	0
		B	H23.7/28・11/14	40	45	45	43	0	0	0	0	43	0	0	0	0	
28	49	看護研究個別支援	6	H23.6/23~H24.3	10	5	5	5	0	0	0	0	4	1	0	0	0
29	50	〔奈良/看護会館会場〕臨地に役立つフィジカルアセスメントの基礎	A	H23.7/7・8	150	153	153	151	0	0	2	0	137	4	8	0	0

2-2 千葉県看護研究学会の充実

1. 第30回千葉県看護研究学会の開催

- 1) 目的 臨床における看護活動の取り組みを研究として発表し、成果や課題を各施設間で共有することで看護の質的向上を図る
- 2) テーマ いのちに向き合い、人を支える
- 3) 日時 平成24年2月3日(金) 10時~15時15分
- 4) 場所 千葉市民会館

〒260-0017 千葉県千葉市中央区要町1-1 TEL 043(224)2431

5) プログラム

- (1) 開会式 10:00~10:20
- (2) 特別講演 (市民公開講座) 10:30~12:00
テーマ 「命と向き合い、人を支える」
講師 野の花診療所 院長 徳永 進
- (3) 研究発表 13:00~15:15
①口演 33題
②示説 9題 合計42題

6) 参加者数

- (1) 総数 540名(うち市民公開講座のみ参加者数162名)

7) 表彰演題(表彰は平成24年6月の通常総会で行う)

- (1) 最優秀演題 口演の部: CAG・PCIクリニカルパス改定に向けた検討 第一報
-患者教育の機会とするための患者背景調査-
日本医科大学千葉北総病院 高野 晃子
- (2) 優秀演題 口演の部: 大部屋の食止め患者における看護師の配慮についての意識調査
東邦大学医療センター佐倉病院 渡部 真子
示説の部: 器械出し看護師の血液・体液に対する意識調査
-効果的なフェイスシールド付きマスクの着用率向上を目指して-
千葉西総合病院 串野 侑加

8) まとめと今後の課題

今年度は千葉県看護研究学会が30回という節目をむかえ、特別講演を市民公開講座として開催した。

(1) 演題数と参加者

今年度の演題数は前年度と比べると演題は24題減、参加者数は一般県民を加えても24名減であった。今後、演題・参加者数が増え、より充実した学会にするためには、学会の開催に関するPRの強化だけではなく、演題投稿につながる研修会の開催が必要と考える。

(2) 口演発表

1群あたり、1題の発表時間8分、全体の質疑応答6分とした。アンケート結果から、1題あたりの発表時間は妥当であったが、「質疑応答時間が短かった」という意見も寄せられており、今後は質疑が十分できる時間の確保が必要である。また今回は、質疑応答が効果的な議論に繋がるよう、発表者に事前に座長から質問して欲しい事項を受け付けた。発表者全員からの提出はなかったが、「質問が少なかった時に発表内容を深めることに役立った」という声もあり、今後も継続していきたい。

(3) 示説発表

今年度は、人通りのあるホワイエを活用することでより多くの人に参加できるように示説会場を設定した。しかし収容人員のスペースとしては狭く、十分に掲示を見ることができない状況であった。発表会場のスペースは今後の課題と考える。

(4) 市民公開講座・看護研究相談コーナー

今年度、「市民公開講座」「看護研究相談コーナー」を新たに実施した。

「市民公開講座」は、一般県民の参加が63名であり、今後広く協会活動を県民に周知していくために広

報の方法について更なる検討が必要である。

「看護研究相談コーナー」には、5名の相談があった。質問の内容としては現在進めている研究についての質問で各20～30分程相談対応を行った。病院等の施設には必ずしも研究のエキスパートがいるわけではないため、こうした相談コーナーのニーズがあると考えられる。また、こうした相談コーナーを設けることで、「難しい」、「大変」と思われがちな看護研究に対する思いが変容し、演題申込み者が増えることを期待したい。

2. 初めて取り組む看護研究研修(再掲)

(1) No27 初めて取り組む看護研究

基礎編—参加者166名 実施日5/28、29

活用編—参加者 43名 実施日7/28、11/14

(2) No28 看護研究個別支援 5組(5演題)

(3) 文献検索—随時

次年度には看護研究個別支援の5演題が千葉県看護研究学会にエントリーされることになっている。研修が研究発表に繋がるよう支援に努めていきたい。

以上の結果をふまえ、今後さらに研究に対する取り組みを支援する機会を提供し、看護研究を通して臨床の看護の質向上に寄与したい。

2-3 第42回 日本看護学会—看護総合—学術集会の開催

1. 第42回 日本看護学会—看護総合—学術集会

- 1) 目的 本学会は実践にねざした看護研究の支援を通して看護職の学術研究の振興に努め、人々の健康と福祉に貢献することを目的に開催する。
- 2) テーマ 未来につなごう あなたの看護—看護の魅力再発見—
- 3) 日時 平成23年9月8日(木)～平成23年9月9日(金)
- 4) 実施主体 公益社団法人日本看護協会 社団法人千葉県看護協会
- 5) 場所 シェラトン・グランデ・トーキョーベイ・ホテル
〒279-0031 千葉県浦安市舞浜1-9 TEL: 047 (355) 5555

6) プログラム

■平成23年9月8日(木)…1日目

(1) 開会式 10:00～10:20

(2) 特別講演Ⅰ 10:20～11:30

テーマ「その人により添う看護・支える技」

講師 筑波大学名誉教授

静岡県立大学大学院看護学研究科教授 紙屋 克子

(3) 特別講演Ⅱ 11:30～12:30

テーマ「手をかければ森は蘇る」

講師 日吉町森林組合理事兼参事

湯浅 勲

(4) セミナー① 12:40～13:25

テーマ 「安全」

提供 パラマウントベッド株式会社

(5) 研究発表 13:30～17:00

①口演発表 88題

②示説発表 96題 合計184題

■平成23年9月9日（金）…2日目

(1) シンポジウム 9:50~12:00

テーマ 「看護の魅力再発見」

座長 成田赤十字病院副院長兼看護部長 石渡祥子

シンポジスト・大森章代 日本医科大学千葉北総病院

・寺田千幸 国立がん研究センター東病院

・鈴木樹美 東京大学医学部附属病院

・宮田乃有 府中医王訪問看護ステーション

・木村尚美 ひだくりニック デイケア・ナイトケアるえか

(2) 市民公開講座 14:00~15:00

テーマ 「認知症の理解」

講師 浦安ベテルホーム 原 智美

(3) セミナー② 12:10~12:55

テーマ 「頭痛」

提供 グラクソ・スミスクライン株式会社

(4) 研究発表 13:00~16:30

①口演発表 92題

②示説発表 90題 合計182題

7) 参加者数 1日目 1,685名

2日目 1,481名 (うち一般県民45名)

8) まとめと今後の課題

①参加者

参加者数については2,000名定員とした。3月の大震災による影響が心配されていたため1,800名程度の参加を見積もっていたところ、上記の関係者を含めた参加者があった。また各会場による参加人数の偏りはなく、盛況のうちに開催することができた。

②プログラム

2日間の学術集会の構成は特別講演、シンポジウム、セミナー、市民公開講座を含め口演・示説発表を行った。参加者からは「私たちの行っている看護を見直し、再確認することができた」との評価を得た。しかし、1日目の講演は進行上時間的にゆとりがなく、特別講演Ⅰが延長し、特別講演Ⅱを短縮して調整した経緯があり、全体的にはもう少しゆとりあるプログラム構成とするべきであった。

以上の内容をふまえ、参加者は看護の専門性をより高めるとともに、地の利を生かした会場によりリフレッシュする機会も得られた学会となった。今回の課題をふまえ、千葉県看護研究学会にも活かしていきたい。

2-4 新人看護職員研修に関する調査の結果

千葉県看護協会では、平成22年度より「新人看護職員研修」を実施してまいりました。厚生労働省より提示されたガイドラインに沿った新人研修を、引き続き協会が実施する意義と効果的に県内の新人を支える体制づくりについて検討したいと考え、アンケートをお願いした。その結果を報告する。

1. 目的

各施設における新人看護職員研修の技術研修の実施状況を把握し、協会の研修における課題と今後の在り方を明らかにする。

2. 調査時期および方法

平成23年5月に看護師職能委員会の調査票とともに、当協会会員施設看護管理者宛に調査票を郵送。返信用封筒にて回答を依頼した。

なお、職能委員会の調査結果については「新人看護職員研修に関する調査結果報告書（平成23年10月）」を参照。

3. 調査項目

- 1) 平成22年度の新人看護職員研修の実施状況
- 2) 千葉県看護協会で開催した新人看護職員に関する研修の活用について

4. 調査結果

調査は「新人看護職員研修に関する調査」として実施し、千葉県内506施設に実施し、回収率は128施設25.3%であった。

1) 平成22年度の新人看護職員の研修の実施状況

①あり 67施設

表1 内訳

n=67

20～99床	100～199床	200～499床	500床以上	未記入
6	15	38	6	2
9.0%	22.4%	56.7%	9.0%	3.0%

新人看護職員の採用のあった67施設については、新人看護職員研修の実施日数は1日から50日であり、平均は15.3日である。

②千葉県看護協会で開催した「新人看護職員研修」活用状況

当協会で開催している「新人看護職員研修」について、すべて活用した、一部活用したは12施設（9.4%）である。

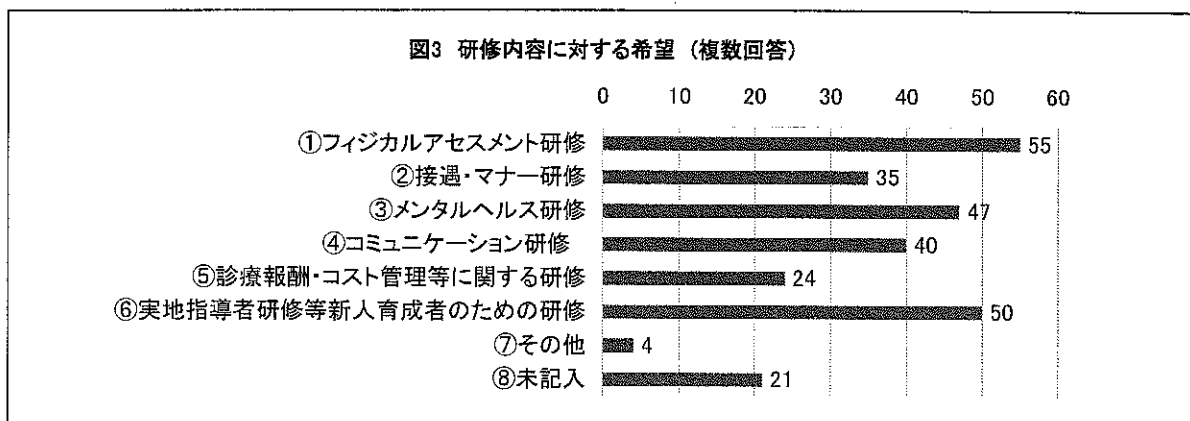
2) 平成23年度の千葉県看護協会で開催する「新人看護職員研修」に関する研修について

すべて活用した、一部活用したは23施設（17.9%）である。

3) 平成23年度に希望する「自施設で実施できない」研修の希望内容（図3）参照

自施設だけでは実施できない研修として、要望が一番高い研修としてはフィジカルアセスメントの研修、ついで新人育成のための実地指導者の希望が50施設と多かった。

またメンタルヘルスについては47施設、コミュニケーション40施設である。



4) 新人看護研修に関する検討会報告書に示されている医療機関に対する研修アドバイザーの派遣について
研修アドバイザーの派遣については、希望する26施設に対して、希望しない施設は67施設である。

表2 研修アドバイザー派遣希望

n = 128

①希望する	②希望しない	③その他	④未記入
26	67	12	23
20.3%	52.3%	9.4%	18.0%

5) 総合的な研修を実施している自施設の院内研修の公開について

地域で互いに扶助しあう研修の実施については、「院内研修の公開を希望する」は15施設（11.7%）と消極的でした。一方、「他施設への研修参加希望」は39施設（30.5%）であり、交流への期待も伺え、今後の課題としたい。

表3—1 自施設の公開

①希望する	②希望しない	③その他	④未記入
15	73	10	30
11.7%	57.0%	7.8%	23.4%

表3—2 他施設の研修参加希望

①希望する	②希望しない	③その他	④未記入
39	53	10	26
30.5%	41.4%	7.8%	20.3%

今回のアンケート結果については、回収率の低さ等による理由から、不十分な報告になった。お忙しい中、アンケートにご協力いただきましたことに感謝申し上げる。

3. 看護職の確保定着に関する事項

3-1 看護職の確保定着動向調査の結果

1. 調査の目的

調査は、看護職員の確保や定着の現状を把握し、今後の確保・定着対策のあり方を検討するための基礎資料を得ることを目的として実施する。

2. 調査対象及び調査方法、調査期間

調査対象	調査方法	調査期間
ナースセンター登録の未就業求職者	返信用封筒による調査票の郵送及び来館者へ調査票配布	平成23年8月～9月
協会主催の新人研修受講生 (H23.10.24～31研修受講生)	アンケート配布による調査	平成23年10月24日～31日
求人施設（病院の看護管理者）	返信用封筒による調査票の郵送	平成23年8月～9月

3. 調査結果の概要

1) ナースセンター登録の求職者

対象者154名 回数数67名（回収率43.5%）

(1) 求職者の現住所

	1. 千葉	2. 市原	3. 船橋	4. 市川	5. 松戸	6. 東葛	7. 印旛
対象数	64	9	21	8	7	11	1
回答数	27	8	7	8	2	1	7
割合	40.3%	11.9%	10.4%	11.9%	3.0%	1.5%	10.4%
	8. 利根	9. 山武	10. 長夷	11. 君津	12. 安房	13. 県外	計
回収数	1	2	0	9	0		154
回収数	1	0	0	5	0	1	67
割合	1.5%	0.0%	0.0%	7.5%	0.0%	1.5%	100.0%

(2) 離職時点の職種

	保健師	助産師	看護師	准看護師
人数	5	4	51	7
割合	7.5%	6.0%	76.1%	10.4%

(3) 求職者の年齢構成

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
人数	0	6	27	21	8	5
割合	0	9.0%	40.3%	31.3%	11.9%	7.5%

(4) ブランク期間

	0～3年	4～5年	6～10年	11年以上	未記入	計
人数	51	4	6	4	2	67
割合	76.1%	6.0%	9.0%	6.0%	3.0%	100.0%

(5) 看護業務の通算勤務年数

	1年未満	1～3年	4～6年	7～9年	10～14年	15～19年	20年以上	未記入
人数	4	6	10	12	10	14	11	0
割合	6.0%	9.0%	14.9%	17.9%	14.9%	20.9%	16.4%	0.0%

(6) 離職理由（複数回答）

	定年退職	契約期間満了	結婚	出産育児 子どものため	配偶者 の転勤	老親の世話・ 家族の介護	家事と 両立しない	健康上 の理由	自分の適正・ 能力への不安
人数	0	4	7	16	7	4	5	12	4
割合	0.0%	6.0%	10.4%	23.9%	10.4%	6.0%	7.5%	17.9%	6.0%
	Uターンの ため	通勤困難	転居	他分野 への興味	進学	看護職に 向いていない	人間関係	看護内容 への不満	継続教育 がない
人数	0	7	12	4	2	0	10	6	2
割合	0.0%	10.4%	17.9%	6.0%	3.0%	0.0%	14.9%	9.0%	3.0%
	賃金への 不満	労働時間 への不満	夜勤回数 が多い	残業量 が多い	福利厚生が 十分でない	休みが 取れない	その他		
人数	3	3	0	1	1	6	6		
割合	4.5%	4.5%	0.0%	1.5%	1.5%	9.0%	9.0%		

(7) 仕事を続けられる条件（複数回答）

定着条件	保育所がある (夜間保育含む)	育児制度が 利用できる	介護休暇が とれる	休みが とりやすい	超過勤務が 少ない	夜勤回数が 少ない	夜勤がない	柔軟な勤務 形態の導入
人数	9	8	2	33	22	0	20	12
割合	13.4%	11.9%	3.0%	49.3%	32.8%	0.0%	29.9%	17.9%
定着条件	自分の希望 する給与	通勤に便利 な職場	看護内容が 充実している	自分の能力 が活かせる	継続教育が 充実している	希望する看護 領域である	資格取得 支援がある	
人数	6	21	11	8	11	11	4	
割合	9.0%	31.3%	16.4%	11.9%	16.4%	16.4%	6.0%	

2) 協会主催の研修受講生

対象数690名 回収数605名 (回収率87.7%)

(1) 性別

	女	男	未記入
人数	537	67	1
割合	88.8%	11.1%	0.2%

(2) 職種

	保健師	助産師	看護師	准看護師	未記入
人数	0	8	571	20	4
割合	0.0%	1.3%	94.4%	3.3%	0.7%

(3) 勤務形態

	常勤	非常勤	未記入
人数	554	3	47
割合	91.6%	0.5%	7.8%

(4) これまでに辞めたいと考えた理由 (複数回答) n (辞めたいと思ったことがある) = 404

番号	辞めたいと考えた理由	回答数	割合
1	自分は看護職に向いていないのではないかと思う	205	50.7%
2	勤務時間内の仕事が終わらない	181	44.8%
3	配属部署の専門的な知識や技術が不足している	175	43.3%
4	医療事故を起こさないか心配である	150	37.1%
5	自分の看護が患者のニーズにこたえているか自信がない	140	34.7%
6	基本的な技術が身についていない	128	31.7%
7	自分のペースで仕事ができない	117	29.0%
8	仕事の優先順位が付けられない	113	28.0%
9	ヒヤリハットレポートを書いた	111	27.5%
10	職場の先輩に質問しづらい	111	27.5%
11	就職前に考えていた看護の仕事とギャップが大きい	106	26.2%
12	与えられる課題等があつて休日に休めない	99	24.5%
13	職場の雰囲気になじめない	98	24.3%
14	看護職を辞めたいと思っている	84	20.8%
15	受け持ち患者が多すぎる	82	20.3%
16	看護業務以外の業務が多すぎると感じる	75	18.6%
17	プリセプターと合わない	58	14.4%
18	十分な教育研修が受けられていないと感じる	46	11.4%
19	医師との意思疎通がうまくいかない	39	9.7%
20	プリセプターからの1人立ちが早いと感じる	31	7.7%
21	夜勤に入るのが早いと感じる	30	7.4%
22	交代制の勤務に慣れない	29	7.2%
23	患者及び家族とのコミュニケーションがうまくとれない	27	6.7%
24	電話の対応がうまくできない	27	6.7%
25	直属の上司からサポートが得られない	26	6.4%
26	夜勤のリーダー業務が負担である	15	3.7%
27	院内のITシステムがうまくいかない	10	2.5%

(5) 辞めることを思いとどまった理由（複数回答）

番号	辞めることを思いとどまった理由	回答数	割合
1	生活していくための手段	226	55.9%
2	収入が安定しているから	109	27.0%
3	自分なりに整理がついたから	101	25.0%
4	同僚に相談し再度やる気になったから	83	20.5%
5	その他	55	13.6%
6	職場環境が仕事をやりやすい環境だったから	33	8.2%
7	目的・目標をもてたから	33	8.2%
8	師長等中間管理職に相談し、再度やる気になったから	19	4.7%
9	上司に認めてもらえたから	17	4.2%
10	仕事に生きがいを感じたから	13	3.2%
11	給料が仕事に見合っていたから	11	2.7%
12	看護管理者が尊敬できたから	10	2.5%
13	研修の機会が用意されたから	4	1.0%
14	結婚・出産・育児に家族の協力が得られたから	2	0.5%

3) 求人施設（病院の看護管理者）

対象施設 280施設 回収数170施設（回収率60.7%）

(1) 施設の所在地

	1. 千葉	2. 市原	3. 船橋	4. 市川	5. 松戸	6. 東葛
施設数	41	6	26	11	11	21
割合	24.1%	3.5%	15.3%	6.5%	6.5%	12.4%
	7. 印旛	8. 利根	9. 山武	10. 長夷	11. 君津	12. 安房
施設数	13	10	9	10	8	9
割合	7.6%	5.9%	5.3%	5.9%	4.7%	5.3%

(2) 稼働病床数

	①医療保険適用病床の有無				②介護保険適用病床の有無			
	あり	ありの場合 病床数	なし	未記入	あり	ありの場合 病床数	なし	未記入
稼働病床数	164	34,552	2	4	17	1,360	65	88
割合	96.5%		1.2%	2.4%	10.0%		38.2%	51.8%

(3) 常勤看護職員の離職率

常勤看護職員の離職率は11.2（昨年度12.1）で昨年度より0.9ポイント減、新卒看護職員の離職率8.8（昨年度比8.4）で、昨年度より0.4ポイント増となっている。

(4) 2010年4月の1カ月当たりの超過勤務時間（60時間以上）の常勤看護職員数は、4施設19人であった。

(5) 看護職員の超過勤務を減らす対策に取り組んでいる施設（複数回答）

	1. 看護職員 の増員	2. 看護職員 以外の職員 の増員	3. 看護職員 の業務分担 の見直し	4. 看護職員 と他職種と の業務調整	5. 業務量に 応じた柔軟 な人員配置	6. その他	7. 特になし
施設数	80	73	122	91	92	12	7
割合	47.1%	42.9%	71.8%	53.5%	54.1%	7.1%	4.1%

(6) 多様な勤務形態に取り組んでいる施設（複数回答）

	1. フレックス タイム	2. ジョブ・ シェアリング	3. 時差出勤・ 終業	4. 在宅勤務	5. 学期間労働
施設数	35	1	83	0	8
割合	20.6%	0.6%	48.8%	0.0%	4.7%
	6. 期間限定 労働時間短縮	7. 年間労働 時間計約制	8. 圧縮労働 時間制	9. 短時間 正職員制度	10. その他
施設数	20	16	3	51	14
割合	11.8%	9.4%	1.8%	30.0%	8.2%

(7) 育児・介護休業法の改正に伴う取組みを実施している施設

	1. 看護職員 の増員	2. 看護職員 以外の職員 の増員	3. 看護職員 の業務分担 の見直し	4. 看護職員 と他職種と の業務調整	5. 業務量に 応じた柔軟 な人員配置 (時間帯・部署等)	6. その他
施設数	91	46	74	65	96	6
割合	53.5%	27.1%	43.5%	38.2%	56.5%	3.5%

(8) 卒後教育研修：教育部門の教育研修責任者の配置状況

	配置している	配置していない	専従で配置	専任で配置
施設数	128	42	38	90
割合	75.3%	24.7%	29.7%	70.3%

(9) 新卒看護職員研修の企画・評価委員会等の設置状況

	ある	ない	未記入
施設数	125	41	4
割合	73.5%	24.1%	2.4%

(10) 新卒看護職員研修の取り組み状況

	業務に支障なく研 修を受講できる人 員配置	看護部門に教育研 修責任者を配置	病棟、外来等の部 署単位に教育研修 担当者を配置	教育研修を企画・ 評価する組織を設 置
既に取り組んでいる	59	88	75	105
拡充・新規開始	5	12	8	4
既に取り組んでいる	34.7%	51.8%	44.1%	61.8%
拡充・新規開始	2.9%	7.1%	4.7%	2.4%

	病院間連携による教育研修の実施	教育研修担当者の資質向上のための支援	教育研修担当者の業務量への配慮	その他	特になし
既に取り組んでいる	39	79	34	3	19
拡充・新規開始	10	15	11	2	0
既に取り組んでいる	22.9%	46.5%	20.0%	1.8%	11.2%
拡充・新規開始	5.9%	8.8%	6.5%	1.2%	0.0%

(11) 全看護職員の卒後研修体制のシステム化の状況

	システム化されている	システム化されていない	検討中
施設数	78	49	43
割合	45.9%	28.8%	25.3%

(12) クリニカルラダー（キャリア開発ラダー）の導入状況

	導入している	導入していない	検討中
施設数	65	70	35
割合	38.2%	41.2%	20.6%

(13) 離職防止に向けての体制整備状況

	(1)できている	(2)できていない	未記入	①院内に相談窓口の設置	②就業協力員の紹介	③千葉県ナースセンターの案内
施設数	72	88	10	55	3	28
割合	42.4%	51.8%	5.9%	76.4%	4.2%	38.9%

3-2 看護職の職場環境の向上

1 ワークライフバランスの普及啓発

(1) 協会の本事業実施のための推進体制づくり

本協会では、看護職が働き続けられるための取組を重点事業として掲げ、平成22年度に、県内で先行的にワーク・ライフ・バランス(以下「WLB」という。)に取り組んでいる病院を募集し、18病院について「ワーク・ライフ・バランス取組実践等事例集」として冊子にまとめ県内全域の病院等に配布するとともに、施設等会員代表者会における実践報告等、普及啓発に取り組んだ。

平成23年度は、さらなる進展を目指して、WLB推進ワークショップ事業(以下「ワークショップ」という。)に応募し、取組を進めることとした。ワークショップ事業を進めるに当たって、協会内にWLB推進の要となる「WLB推進アドバイザー(元病院副院長兼看護局長)」を専従配置(週2日勤務)し、医療機関や看護職からのWLBに係る相談役やワークショップの推進役として起用、さらに協会内に「WLB推進部会」を設置し体制を整えた。部会は「看護職確保定着対策協議会」の下部組織として位置づけ、「第2次看護職確保・定着対策推進計画」の根幹をなす事業として施策の柱を立て進めることとした。部会の委員構成は、協会専務理事(責任者)、WLB推進アドバイザー(以下「WLBアドバイザー」という。)、病院経営管理担当者、看護管理者、看護教育関係者、行政関係者、ナースセンター担当理事等、10名で組織した。委員のうち、推進者は事業全般の運営を担い、支援者は参加病院への直接的な助言・支援を役割とした。部会開催の内容は下表のとおりである。

第 1 回	ワークショップ事業の説明、WLB推進部会の役割
第 2・3 回	参加施設5施設分のインデックス調査の分析・課題の抽出
第 4 回	ワークショップの運営
第 5 回	参加施設5施設に対する支援
第 6 回	WLB推進フォローアップの運営
第 7 回	平成23年度の事業評価、平成24年度の支援計画

(2) 参加施設への支援内容 (定期的を実施した支援内容)

協会のWLB推進方針として、より実効性の高い支援とするため、ワークショップ事業と短時間正職員制度等看護職員の多様な勤務形態導入支援事業(県の委託事業)を組み合わせ実施した。ワークショップ事業の取組みの方針として下記の4つを挙げた。

- ① 看護管理を担う看護部長や看護師長が、WLB について共通した理解ができる
- ② 院内の院長、事務長、その他管理者層のWLB の理解が得られ、WLB推進体制ができる
- ③ 推進者及び支援者は、各施設の課題を共通確認でき、施設訪問時の支援の内容について、一定の方向性が保てる
- ④ 全看護職員に対して、インデックス調査の結果を効果的に報告でき、WLBの取組みについて、職員が一丸となれる体制づくりができる

また、参加施設への支援は、WLBアドバイザーを中心に、2回に1回はWLBアドバイザーと支援者がペアで病院訪問をすることを基本とした。主たる役割は、WLB推進アドバイザーは事業全般の企画・運営と参加施設への支援を担い、支援者は2つの参加施設を担当し、取組みの具体例についての考え方、対策への助言を担った。支援の内容及び時期は下表のとおりであり、参加施設への訪問回数は31回(研修会8回含む)、そのうち社会保険労務士と推進アドバイザーのペアによる病院に出向いた研修会(★印)は2回開催した。

訪問目的	取組み前の事前打ち合わせ	全体研修会	インデックス調査後訪問支援	ワークショップ後の訪問支援	院内研修会
A病院	7月29日	8月3日	8月31日、9月22日	12月1日	
B病院	7月29日	9月2日	8月29日、9月26日	12月19日	
C病院	7月27日	9月1日、9月6日	8月18日、9月29日	12月15日、1月26日	
D病院	8月10日	8月23日、★9月20日	8月30日、9月27日	11月15日、1月17日	12月11日
E病院	7月27日	★8月25日	8月29日、9月20日	12月6日、1月24日	

(3) 参加施設の取組みに対する評価（取組みにより生じた変化や改善点等）

①推進体制づくりについて

これまで業務改善等の取組みは、看護部単位や一看護単位で取組むことが多く、常に課題を抱えているのが現状であった。今回のワークショップにおいては、5施設とも院長の理解と協力を得ることができ、事務長や他職種との合同協議で進められた。結果、職員全体の「働き方」の見直しにつながったことは推進チーム形成の大きな成果と評価できる。

②労働時間管理について

5施設ともに、WLBの基盤となる「長時間労働の見直し、休憩、休暇を確実に取得できる」を課題にし、業務改善を踏まえた残業削減を目指して、既に原因調査がスタートしている。

今後、チーム医療の視点に立ち看護職の役割分担等を整理し、多様な働き方へと視野を拡大し検討する道筋ができたことと評価している。

③就業規則について

5施設ともに、特に就業規則については、看護管理者や中間管理者の理解不足があり、看護職員の働きやすさへのサポートに問題があった。管理者研修や管理会議を通して、改めて就業規則の重要性について理解が得られたことは取組みの成果と評価できる。

(4) 県看護協会の取組みに対する評価

① 当協会では、週1回のWLB責任者、WLBアドバイザー・事務局によるミーティングにおいて、前述の方針を確認しながら事業の推進・運営を進めてきた。結果、大きな問題も発生せず対応できたと評価している。

② 「看護の専門性が発揮できる」ことへの課題が明らかになってきている。看護協会は、離職率の大きな影響因子として働きかけてきた成果と評価している。

(5) 平成24年度の県協会の活動方針・計画等

看護職が働き続けられる労働環境づくりは、最終的には看護職が自分のライフスタイルに応じた働き方ができ、離職率の軽減につながると考えており、3カ年戦略を策定した。平成24年度は新たな参加施設の拡大を図るとともに、継続施設については、ワークショップ事業等への助言者、新規参加施設との情報交換会等を通じて継続支援をしていきたい。

参 考

1 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23年10月6日(木)・7(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、日本看護協会「地域へのWLB普及推進プロジェクト」委員及び協会職員、
 千葉県看護協会WLB推進部会委員及び事務局、傍聴者 計 76名

〈1日目：9:30～16:30〉

時間	内容	講師・担当者	司会等
9:30～9:45 (15分)	あいさつ、オリエンテーション	千葉県看護協会会長 日本看護協会常任理事	山木専務理事
9:45～10:30 (45分)	講義1 WLBの基本的な考え方 WLB支援策とその基盤(人事管理) について	日本看護協会 常任理事 小川 忍	
10:30～11:00 (30分)	講義2 看護職のWLBインデックス調査及び 調査結果の見方について	日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部 調査研究・看護労働担当専門職 岡戸 順一	
11:00～12:00 (60分)	講義3 WLB実現のためのアクションプラン について	日本看護協会「地域へのWLB普及 推進プロジェクト」委員 佐藤 とし子	
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、千葉県看護協会WLB推進部会委員、 日本看護協会「地域へのWLB普及推進プロジェクト」委員等の助言を受けながら進めていく	日本看護協会「地域へのWLB普及 推進プロジェクト」委員及び役員・ 職員 千葉県看護協会WLB推進部会委員	山木専務理事

〈2日目：9:30～16:30〉

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)	日本看護協会「地域へのWLB普及 推進プロジェクト」委員及び役員・ 職員 千葉県看護協会WLB推進部会委員	山木専務理事
12:00～13:00	昼 食		
13:00～15:30 (150分)	各施設の発表、全体討議、意見交換 (5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、千葉県看護協会WLB推進部会 委員、日本看護協会 「地域へのWLB普及推進プロジェクト」 委員及び職員と討議を行う	日本看護協会「地域へのWLB普及 推進プロジェクト」委員及び役員・ 職員 千葉県看護協会WLB推進部会委員	山木専務理事
15:30～16:15 (45分)	総評	日本看護協会「地域へのWLB普及 推進プロジェクト」委員及び役員・ 職員	
16:15～16:30 (15分)	アクションプランからフォローアップワーク ショップまでの流れと、フォローアップワーク ショップについて説明	事務局	

参 考

2 WLB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の取り組みについて情報交換し、次年度以降の各施設の課題を明確にし、今後の取組を考察する。
2. 開催日 平成24年2月7日（火）9時30分～16時
3. 会 場 千葉県看護会館2階大研修室
4. 参加者 参加施設、日本看護協会地域へのWLB普及推進プロジェクト委員及び担当職員、千葉県看護協会WLB推進部会委員及び協会事務局等
5. 内 容

時間	内容	担当
9:30～9:35	オリエンテーション	山木専務理事
9:35～9:45	挨拶	松永会長
9:45～10:00	千葉県看護協会の取組みについて	山田WLBアドバイザー
10:00～12:15 1施設報告 30分 質疑応答 15分	1. 各施設の報告、討議、意見交換 ①施設内の推進体制づくりをどのように実施したか ②現場のニーズをどのように把握したか ③アクションプランをスタッフにどのように説明し、どんな反応があったか ④アクションプラン策定後、どのように取り組んだか、その結果と課題はどうか⑤上記の課題等を踏まえ、今後、どのように取り組んでいくか 2. 各施設に対して支援者からのコメント	各施設報告者 東京湾岸 リハビリテーション病院 津田沼 中央総合病院 船橋二和病院
12:15～13:15	昼食	
13:15～14:45	1. 各施設の報告、討議、意見交換 午前中に準ずる	各施設報告者 玄々堂君津病院 総泉病院
14:45～15:00	休憩	
15:00～15:45	全体討議、総評参加者全員で討議を行う	佐瀬常任理事
15:45～16:00	平成24年度の取り組みについて説明、連絡事項 (日本看護協会及び千葉県看護協会)	事務局 日看協担当者

参 考

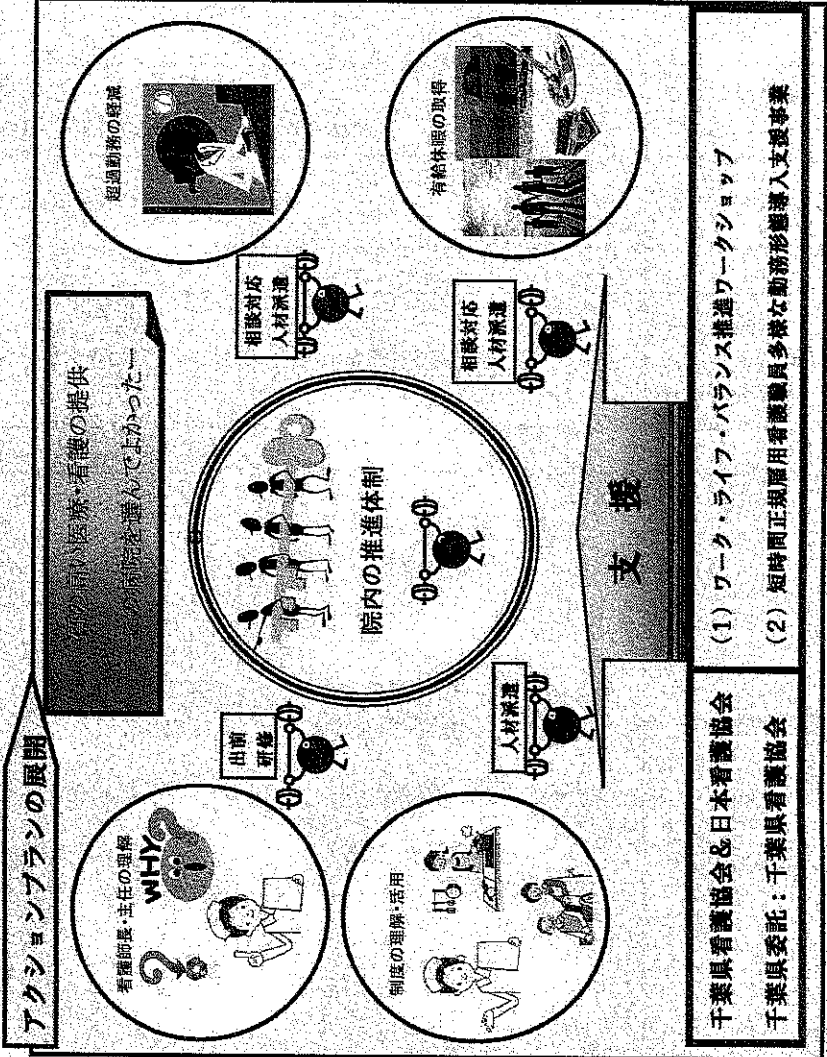
3 看護職が働き続けられる職場づくり3ヵ年戦略

看護職が働き続けられる職場づくり3ヵ年戦略 (社)千葉県看護協会



	平成23年度 4ヵ月後	平成24年度 1年後	平成25年度 2年後	平成26年度 3年後
WB取組施設数	5	10	15	20
地区別拡大	千葉・船橋・君津(3/12)	松戸・印旛・市原(6/12)	市川・東葛・利根(9/12)	安房・山成・長狭(12/12)
病床規模別	— 病床規模別を考慮した推進を図る —			

- 実現に向けた戦略
- I 推進体制の整備への支援
経営者等の参画、定着化、定例化、ボトムアップ等の相違・即責、アドバイザー派遣、出前研修
 - II 働き続けられる環境整備への支援
(1) 看護の専門性の発揮
① 業務改善による仕事と時間の管理
② 看護ケアに費やす時間の増加
③ 将来につなげる仕事への支援
(2) 豊かな生活の拡充
① 制度の浸透・利活用の促進
② 有給休暇取得率の増加
③ 短時間正規雇用制度の導入
- (注) 支援とは、主として相談・指導・人材派遣・出前研修等



3-3 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23年5月～平成24年1月
- (3) 受入施設 80施設
- (4) 実施施設 59施設
- (5) 参加人数 429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
- ・やりがいのある仕事だと思った。
 - ・看護師1人1人が自分の仕事に責任を持っていることが素敵だった。
 - ・看護師だけではなく、いろいろなスタッフとの協力をして、患者の支援をしていることがわかった。
 - ・看護師を目指したい気持ちが強くなった。
 - ・患者様に「ありがとう」とたくさん言われて嬉しかった。
- (8) 受入施設の感想
- ・見学や体験を通して、看護師のイメージがより明確になったことが態度からも伺うことができ嬉しかった。
 - ・短時間の経験の中で、看護師の基本的な姿勢等を理解してもらえたようで、感心した。
 - ・看護の仕事に対する興味がさらに強くなったと、感想をいただいたので、受け入れる側もやりがいに繋がる。
 - ・体験者たちの明るさや感想から初心を振り返る機会となり、よい刺激になった。

2 進路相談事業

(1) ナースセンターにおける進路相談

相談件数133名 (電話:90 面接:40 郵送・Fax:3)

月	総数	一 般			高 校			中 学			教 師			父 兄		
		電話	面接	郵送 F A X	電話	面接	郵送 F A X	電話	面接	郵送 F A X	電話	面接	郵送 F A X	電話	面接	郵送 F A X
4月	22	8	2	0	4	0	0	0	0	0	6	0	0	2	0	0
5月	36	8	3	0	2	12	0	0	0	0	2	0	0	1	8	0
6月	15	5	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	5	1	0
7月	7	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0
8月	7	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9月	4	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10月	7	3	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
11月	5	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
12月	6	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
1月	7	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
2月	9	5	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
3月	8	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
計	133	52	17	3	7	12	0	1	0	0	16	0	0	14	11	0
総数	133	72			19			1			16			25		

(2) 出張相談 (学校主催)

学 校 名	総数	生徒	教師
千葉県立船橋古和釜高等学校	4	4	
千葉県立市川南高等学校	16	16	
八街市立八街北中学校	20	20	
千葉県立船橋豊富高等学校	5	5	
東葉高等学校	550	500	50
K T C 中央高等学院	49	49	
6 校	644	594	50

3-4 ナースセンター事業

1 看護職の職業紹介事業

(1) 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	17	15	23	9	17	20	23	21	13	24	22	16	220
助産師	1	3	3	1	2	2	3	3	3	0	3	1	25
看護師	64	74	79	48	75	80	53	52	57	78	83	63	806
准看護師	9	9	7	5	9	11	3	11	5	4	7	8	88
合計	91	101	112	63	103	113	82	87	78	106	115	88	1,139

②平成23年度（年間）求人・紹介・就業者状況

*求人登録有効期間 6ヶ月

*求職登録有効期間 6ヶ月

区分	雇用形態	新規求人数					合計	紹介数					合計	就業者数					合計
		保	助	看	准	小計		保	助	看	准	小計		保	助	看	准	小計	
病院	常	0	3	327	10	340	392	0	1	32	7	40	49	3	1	54	7	65	87
	非	2	0	48	2	52		0	0	9	0	9		0	0	22	0	22	
	臨	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	
診療所	常	2	0	118	10	130	229	1	1	30	8	40	66	0	0	18	3	21	44
	非	0	2	82	15	99		0	0	25	1	26		1	1	20	0	22	
	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	2	0	43	11	56	70	0	10	0	0	10	10	0	0	9	0	9	11
	非	0	0	14	0	14		0	0	0	0	0		0	0	2	0	2	
	臨	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	
介護保健施設等	常	4	0	133	11	148	242	1	0	14	3	18	40	3	0	4	3	10	27
	非	2	0	78	14	94		1	0	15	6	22		2	0	12	3	17	
	臨	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	
社会福祉施設等	常	0	0	18	0	18	32	0	0	1	1	2	6	0	0	1	0	1	3
	非	0	0	14	0	14		0	0	4	0	4		0	0	2	0	2	
	臨	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	
保健所・市町村	常	5	0	0	0	5	49	3	0	0	0	3	10	3	0	0	0	3	14
	非	24	2	17	0	43		3	0	4	0	7		7	0	2	0	9	
	臨	1	0	0	0	1		0	0	0	0	0		2	0	0	0	2	
会社・事業所	常	5	0	5	3	13	83	3	0	3	0	6	42	15	0	5	0	20	86
	非	15	0	9	7	31		5	0	10	0	15		9	1	11	0	21	
	臨	0	0	39	0	39		0	0	21	0	21		1	0	44	0	45	
学校等	常	0	1	15	0	16	38	0	0	5	0	5	15	1	0	8	0	9	31
	非	0	1	14	0	15		0	0	8	0	8		1	0	8	0	9	
	臨	0	0	7	0	7		0	0	2	0	2		0	0	13	0	13	
その他	常	0	0	5	2	7	83	0	1	7	0	8	49	1	0	5	0	6	95
	非	21	3	21	0	45		4	2	11	0	17		3	0	18	0	21	
	臨	1	0	29	1	31		0	0	23	1	24		4	1	62	1	68	
小計	常	18	4	664	47	733	1218	8	13	92	19	132	287	26	1	104	13	144	398
	非	64	8	297	38	407		13	2	86	7	108		23	2	97	3	125	
	臨	2	0	75	1	78		0	0	46	1	47		7	1	120	1	129	
合計		84	12	1036	86	1218		21	15	224	27	287		56	4	321	17	398	

(2) 看護職再就業講習会（病院派遣型）

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、就業への動機づけとなることを目的として開催する。

②参加状況

参加人数

参加者の地区別分類

参加者の背景

申込者	13
修了者	7
就業者	1

千葉	2
船橋	2
松戸	1
東葛	1
長夷	1
計	7

年齢	人数 年間	経験年数	人数 年間	ブランク	人数 年間
30歳以下		3年以下	1	3年以下	1
30～35歳		4～5年	2	4～5年	
36～40歳	1	6～9年	3	6～9年	2
41～45歳	4	10～14年		10～14年	1
46～50歳	1	15～19年	1	15～19年	2
51～55歳	1	20年以上		20年以上	1
56～60歳					
60歳以上					
計	7	計	7	計	7

(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"> ○看護師の就業希望は、業者からの紹介が多かったが、この頃は看護師本人からの問い合わせが多くなってきた。 ○業者紹介の看護師の場合、就業の条件が多く(勤務時間・休み・内容等)、就業しても早期に退職する人が多い。 ○紹介業者の会社は、数が増えており、電話でのセールスが多い。 ○育児短時間を導入している施設では、短時間の取得希望者が増えている。 ○院内保育があり、24時間保育を実施している施設は人気が高く就職希望者も集まりやすい。 ○印象として、キャリアアップを目指すより、生活のための収入を得る目的の人の割合が増えてきているようである。
市原	<ul style="list-style-type: none"> ○各施設で、看護師離職防止に向けた取組が行われている。①新人看護師の臨床指導や教育の充実(座禅等を取り入れたリフレッシュ研修、年2回のコーヒープレイクで新人の意見交換等)、②メンタルヘルス委員会の設置 ○ワーク・ライフ・バランス・育児支援(24時間保育・学童保育)に取り組んでいる施設の離職率は低い ○どの施設も離職率は低下傾向にあるが、結婚退職の数には変動がみられない ○看護学校の学生は社会人が増加している。 ○24年度の採用面接の応募者が少ない。 ○患者数の減少により、7対1が維持できている施設も見受けられる ○その他：学生が卒業年度に就職した施設を退職しても、出身校に次の就職先を相談に訪れることはない。学校としても卒業生の在職率、在職先の把握ができていないことが多い。どこの看護学校でも教育確保に苦慮している。 ○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 ○看護学校教員の高齢化と不足
船橋	<ul style="list-style-type: none"> ○育児休業明けを含む勤務時間や雇用形態の相談に対して各施設で対応している。 ○定年後の就業についての対応をしている。 ○転職について相談対応 ○准看護師への進学相談 ○人間関係に対する相談 ○フィジカル・メンタル面でのサポート ○個人の事情による勤務時間や日数の調整等配慮をしている施設が多く、ワーク・ライフ・バランスへの取組が推進されている。また各施設で、中途採用についても随時対応をして雇用の幅を拡大している現状である。 ○その他：①中学生の職場体験、高校生のインターシップの受け入れ、医学生の見学体験、他県の医療施設からの実習受け入れなどを実施するとともに、看護学校での就職・進路説明や面接を実施している。②採用活動は、定期的な募集広告の掲載、知人を介した紹介等、様々な工夫で奮闘・対応している。また退職者にはeナースの紹介をしている。③就業協力員としての活動は具体的にはしていない。ポスターを掲示しているが問い合わせはない。職員に対して、外部からの問い合わせ、復職支援活動を通して支援活動を行っている。④看護師雇用の8割が紹介会社からの就業である。⑤訪問看護師の不足、学校教員の不足
市川	<ul style="list-style-type: none"> ○看護師確保についての現状と対策 看護師不足の現状は続いており、各施設では様々な対策を立てて努力している。①ホームページの更新、②新聞広告、③学校訪問、④派遣業者、⑤就職説明会、⑥看護師再就職セミナー(病院独自)、⑦市の広報誌による募集案内、等々。特に今年度は厳しい状況で、未だ確保できていない施設が多く、中途採用についても動きがないようである。

地区	地区の現状・情報
市川	<p>○離職防止への取り組み</p> <p>①定期的な面接や問題発生時の早めの面接等を実施し、問題の早期発見と解決に努めている。(新人看護師のメンタルサポート)</p> <p>②残業の軽減を目指して業務改善を実施する、夜勤体制を手厚くする等、体制を整える。(早く帰るプロジェクト計画、準夜勤務帯のマンパワー補充計画)</p> <p>③働きやすい職場づくりを目標として部署ごとに取り組みをしている。(病棟全体で心のケアを含んだ支援と指導を実施している) 健康管理室に専従看護師を配置し相談しやすい体制をとっている施設もある。</p> <p>④教育制度の充実、やりがいのある職場づくり(プライマリーナーシング) 新人看護職は年2回の協会研修に参加できるようにし、他病院の看護師との交流を図っている。2年目看護師のローテーション研修6カ月を計画している。集合研修にグループワーク、体験学習を多く組み入れている。出張扱いで研修に参加できるようにしている施設もある。</p> <p>⑤年次有給休暇の取得</p> <p>○子育て支援の取組み</p> <p>①短時間雇用及び育児短時間勤務の奨励。育児休業が3歳の誕生日まで取得可能(市川市)</p> <p>②院内保育所の整備と24時間保育の実施(週に1、2日)</p> <p>③院内保育所がないので勤務時間の考慮と保育費、学童保育費の全額補助</p> <p>※本人とよく相談しながら、個人の希望を取り入れる等、きめ細やかな対応をしている施設もある</p>
松戸	<p>○新松戸中央総合病院、千葉西総合病院、新東京病院が新病院の開院に向け、看護師募集をしているが人員確保に苦慮している</p> <p>○准看護師率が高い病院の看護の質の向上が課題である。</p> <p>○准看護師から看護師を目指すスタッフが増えた病院もある。</p> <p>○人員確保されている病院は、看護の質向上を目標としている。</p>
印旛	<p>○就業協力員として、個人的な就業相談活動に応ずる機会はなかった。活動としては、地区の連絡会や役員会を通して情報交換すること。また、「まちの保健室」等のイベントを通して、看護の広報をする程度である。</p> <p>○地区内の現状としては、中小規模の病院は、相変わらず人材確保に苦慮している。人材業者は活用したくないが、使わざるを得ない状況もある。しかし、最近の新規業者は比較的誠意的とのことである。</p> <p>○連絡会の中で、退職者に対し、業者登録をしないようにし、ナースセンターへの登録をするよう勧めることを確認し合った。またナースセンターの求人情報誌への情報提供や活用を行い、できるだけ県内、印旛地区内に再就職をするよう斡旋することを確認し合った。</p> <p>○その他：印旛地区内に看護職再就業講習会登録病院は6施設あるが、どこも活動していない。保育室が全般的に不足している現状である。</p>
利根	<p>○看護学生の卒業生が減り、看護師確保対策として、中学校訪問を検討している。</p> <p>○准看護師の進学校では、定員割れ(40名定員)が生じている。半数以上の学生は近県からの学生で、看護学生は既に所属施設を持っているため、自由に確保できる学生は3~4名である。退職者も多く、慢性的な看護師不足が続いている。</p> <p>○定年退職者がいても、大規模病院からの転職者で定員割れせず運営できていることや全て二交代で、休みも取りやすく、子育て世代が働きやすい職場づくりを実践している施設もある。</p> <p>○退職理由は、専門性や業務・電子カルテについていけない、複雑な人間関係、心の病になる看護師もいる。また自分の描く理想像との格差を理由に、知識や技術の向上を目指す者もいる。目的を持って離職した者が達成後に戻ってくる事例もある。慢性的な人員不足のため、代休が取得できず買い上げをしている。看護師確保の手段として希望する配属先に配置しているが、看護師の希望が少ない部署では慢性的に看護師不足が続いている。</p>

地区	地区の現状・情報
利根	<ul style="list-style-type: none"> ○療養型の病院では、中間管理職レベルになると職場に物足りなさを感じ同系列の病院への移動を希望する者も出る。 ○看護助手として採用し、受験対策支援をし准看護学校へ進学させている。さらに希望者には看護師学校への受験対策等、進学支援をしている ○有給休暇の完全消化や託児室を設置して、子育てしながら働き続けられる職場づくりをしている。 ○健康福祉センターでは、保健師資格を持っていても卒業後すぐに保健師として就職する者は少ない。特に香取地区は慢性的に不足が続いており、産休代替者もない現状である。 ○患者数の増加に伴い看護師は不足しているが、施設見学などを積極的に受け入れ、その後の就職につながっている施設もある。
山武	<ul style="list-style-type: none"> ○就業協力員の掲示はしているが問い合わせはない。連絡会等でも呼びかけているがない。 ○看護師確保状況は、医療と同様に低迷状況であり、特に新卒者は奨学生を除けばほとんど来ない。結婚がきっかけで30歳代の看護師が入職することはあるが、同じ理由で離職する者もいる。年々厳しくなっている状況である。 ○准看護学生の母親から娘の進学への支援についての相談を受けた。
長夷	<ul style="list-style-type: none"> ○今年度は、中途採用者が相当数入職したという病院もある一方、ほとんどない病院もある。全体的に新卒の入職者は少ないようである。 ○募集方法として、紹介業者からの斡旋で6名採用した病院もあるが、その際に相当額の斡旋料を支払ったと聞いている。他方、紹介業者からの斡旋による採用者がすぐやめた病院もあった。 ○この地域での看護師確保対策は、准看護学校への進学支援、さらに看護師への進学支援で看護師の確保している病院が多い。奨学資金で進学させている病院も相当数ある。 ○ナースセンター、ハローワーク、チラシ広告等あらゆる媒体を活用して募集しているが派遣業者等を利用しなければならない状況である。 ○地域内で転職、移動する者は少数いるが、数少ない採用者のほとんどは他の地域からの転入者である。 ○潜在看護師の掘り起しに努力している。 ○ほとんどが小規模病院であり、保育所を併設している施設も少ない。
君津	<ul style="list-style-type: none"> ○再就業支援講習会を実施している病院は2つあるが、参加希望はなかった。平成21年度の参加者は現在も受講施設で就業中である。再就職者のニーズが変化しているのか、情報収集の方法が変化しているのか、不明である。
安房	<ul style="list-style-type: none"> ○安房地区では、人口の三分の一が高齢者で占めており、医療・看護を必要としている住民が多い現状があった。一方、看護師不足のため、病院閉鎖や病床数削減を余儀なくされている現状もあった。 ○安房健康福祉センターでも、看護師確保に向け、高校生を対象に進路ガイダンスを実施している。 ○看護学校の閉校が続いていたが、平成24年4月には亀田医療大学も開講し、看護師の育成にも期待がもてる。一方現状改善のためには早急な手立てが必要であり、看護師確保のために全国行脚を各施設・病院ははじめている。 ○その他：中・高等学校の一環として、職場体験学習の機会もあり、率先して受け入れるようにしている。さらに、地区行事にも多くの看護師を派遣し、看護職の役割や必要性を説明している。