

看護師職能委員会 I (病院領域)

委員長 高井孝子

I 活動目標

1. 看護師が専門性を発揮しながら、やりがいを持って働き続けることができるよう、看護師職能 I (病院領域) が抱える課題に取り組む
2. 看護の質向上を図るために准看護師のスキルアップと進学を支援する
3. 社会医療制度の動向を踏まえ、看護師職能 I (病院領域) の看護の役割を考え、質向上に向けて検討する

II 活動内容

1. 看護師職能 I 集会 (病院領域)

(1) 日 時：令和元年6月27日 (木) 14:00~16:00 定時総会と同日開催

(2) 会 場：東京ベイ幕張ホール

(3) テーマ：ヘルシーワークプレイスについて理解を深める

(4) ねらい：

①看護師職能委員会の活動を知り認識を深める。

②看護師がやりがいをもって働き続けるために、看護の現場で起こっていることを再確認し、健康で安全な職場づくりを目指す。

(5) 参加人数：184人

(6) 内 容：

①平成30年度活動報告および令和元年度活動計画

令和元年度は、新4か年活動計画を提示した。社会情勢の変化に対応しながら、各年度の活動課題に取り組み、看護師職能 I・II の合同交流会を4年毎に開催すること報告した。

②講演：テーマ：ヘルシーワークプレイスをつくる～看護師としての生き方・働き方を考える～

講師：宮子 あずさ氏

(7) アンケート結果 参加者数184名 回収数160名 回答率87%

①参加者の背景

所属：病院 149名 診療所 1名 その他 10名 (教員 老健施設 老人ホーム)

職種：看護師150名 准看護師8名 保健師1名 助産師1名

職位：看護局(部)長39名 副看護局(部)長19名 看護師(科)長40名

副看護師長(係長、主任)23名 看護スタッフ30名 その他5名 無回答4名

②看護師職能委員会の活動について知ることができたか

はい：151名 いいえ：4名 無回答：5名

③講演内容について

興味が持てた：153名 興味が持てなかった：2名 無回答：5名

④看護師としての生き方や働き続けることについて考えを深められたか

はい：149名 いいえ：4名 無回答：7名

⑤開催時間について

適当：136名 適当でない：11名 無回答：13名

(8) 総評

定時総会と同日開催だったこともあり、多くの参加者を得ることができ、例年よりも多くの看護職に看護師職能委員会の活動を報告することができた。

講演会は、看護師としての生き方・働き方を、自身の看護経験を通して語られ参加者も興味深く聞くことができた。特に、実際の事例を交えた経験談は、日々の悩みや看護への姿勢に対する実践的なヒントとなり、アンケートの中でも多くの共感の声が寄せられた。

看護職は価値観の異なる他職種と連携し、患者の感情に焦点を当てなければならない仕事である。また、個人ではどうにもならないことや徒労も多く、モチベーションの維持が難しい。展望として、価値観の違いには「こだわりどころが違う人」として感情は抑圧せず、語り合える職場環境や人間関係を作ることや、個人ではどうにもならないことには、結果だけでなく経過にも注目して評価することが大切である。

また、理不尽に向き合う私たちにできることとして、人を許そうとする思考を持ち、肯定的な評価をしてくれる上司や先輩と出会うこと。社会的地位がどうであれ、この仕事でいいのだと開き直り覚悟を持つこと、納得できなくてもやらなければならないことがある時は、問題意識を持ち続けることが自身の良心を守ることになる。看護が直面する理不尽は、生きることの哲学に通ずる。ヘルシーワークプレイスを考えたとき、前をむいてばかりになってしまうが、私たちの精神性を保つためには、時には立ち止まって考えることが大切であるなど、日頃の課題に対する一つの考え方を示唆された内容で高評価を得ることができた。しかし、一方では午前中の総会から引き続きだったために疲労感が強いという声も聞かれたため、今後の検討課題としたい。

2. 看護師職能 I 交流会 (病院領域)

- (1) 日 時：令和元年10月20日 (日) 13:00~16:30
- (2) 会 場：千葉県看護会館
- (3) 目 的：健康で安全な職場を理解し、自分らしく働き続けられる職場環境を考える
- (4) ねらい：
 - ①働き続けられる職場環境を整備する必要性を学び活用できる。
 - ②看護師一人ひとりが自分らしく働き続けられる職場環境を考える。
- (5) 講演：テーマ「ヘルシーワークプレイス (健康で安全な職場) を学ぼう」
講師：日本看護協会常任理事 熊谷 雅美 氏
※上記について、計画をしていたが甚大な台風被害が発生し中止となった。

3. 准看護師交流会

- (1) 日 時：令和2年1月25日 (土) 13:00~16:30
- (2) 場 所：千葉県看護会館
- (3) テーマ：看護師のキャリアアップに向けて
- (4) ねらい：
 - ①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。
 - ②進学支援に必要な情報を提供し、進学体験や交流の場から進学に対して前向きな考えを持つことができる。
- (5) 参加人数：44名
- (6) 内 容：
 - ①講 演：テーマ「摂食嚥下障害のメカニズムと食べるための支援」
講師 聖隷佐倉市民病院 摂食・嚥下障害看護認定看護師 馬目 美由紀先生
 - ・5期モデル(先行期→準備期→口腔期→咽頭期→食道期)の摂食嚥下のプロセス、それぞれのメカニズムと観察
 - ・援助のポイント

- ・誤嚥の種類とケアのポイント、高齢者の摂食嚥下機能の特徴と誤嚥性肺炎のタイプ
- ・とろみ剤を使った演習、とろみ剤調整時の注意点
- ・内服方法・工夫
- ・食事介助のポイント(食事姿勢、食べにくい食品、粥の離水防止、嚥下食分類、食具の選択)
- ・口腔ケアの重要性と口腔の観察、について学んだ。

②講 話：「モチベーションを維持し生き生きと働くために」

講師 千葉県看護協会理事 山口規予先生

③進学体験談：セントマーガレット病院 八木ヶ谷美裕樹氏（通信制進学体験者）

千葉県がんセンター 松本里枝氏（全日制進学体験者）

④グループワーク：「現状と課題、進学に対する思い」

⑤進学支援情報・学校説明会：市原看護専門学校（全日制） 梅里妙子先生

東京衛生学園（看護学科通信制） 秋山千草先生

水戸医師会看護専門学校、小見川看護学校、野田看護専門学校の紹介

ハローワークの給付金について情報提供

(7) アンケート結果および評価 参加者数：44名 回収数44名 回収率100%

講演については、全員が参考になった、実践の場で活かせると答えた。聴講だけでなく実習もありわかりやすく、日々の業務に役立つという意見が多かった。講話についても、全員が参考になったと答え、このままでいいのか考えるきっかけになったとの意見があった。

進学体験談、進学支援情報・学校紹介は、参考になったが42名だったが、ならなかったと答えた1名は進学をして看護師国家受験資格を持っている参加者だった。現状や経験した話を聞いて前向きな気持ちになれたとの回答が多く、学校の資料は自分では請求しづらいので良かったとの意見がきかれた。グループワークは、全員が良かったとの回答だった。今自分が置かれている立場や現状の問題、進学に対する不安などを話し合う場となり、山口理事も参加され助言を得ることができた。進学に前向きになれた、やる気になったとの意見が多かっただけでなく、他施設の方と情報交換ができた、他の准看護師に話を聞く機会がないので楽しかったという意見が多かった。

全体を通して、アンケート結果では肯定的な意見がほとんどだった。今回は交流の時間を増やしたが、現状や気持ちの共有ができ、仕事や進学への意欲が高まるきっかけになったと思われる。

4. 平成30年度准看護師交流会参加者追跡アンケート調査

交流会参加者37名 回収数26名 回収率70.3%

(1) アンケート結果

①看護師への進学について考えましたか

はい：20名 いいえ：6名

②質問1ではいと答えた方現在の状況を教えてください。

すでに進学している：1名 受験をした：2名 進学のための準備をしている：1名

進学を考えたが保留になっている：16名

理由（複数回答）：経済的理由：9名 年齢：2名 仕事上の問題：2名 勉強面での不安：1名

家庭の事情：6名 通信制の受験資格に達していない：1名

③質問1でいいと答えた方 その理由（複数回答）：

経済的理由：2名 年齢：3名 時間がない：1名 仕事が大変：1名 家庭と両立できない：1名

進学を考えてない 1名

④今後もこのような機会があれば、進学する准看護師は増えると思いますか

はい：21名 いいえ：4名 どちらともいえない：1名

- ・「はい」の理由（複数回答）では、「刺激や考える機会になる」が6名、「進学のイメージができる」が2名であり、進学を考えるよいきっかけとして捉える意見が多かった。また、「学校の情報を得ることができる」が8名で、具体的に考える人には情報発信の役割を果たしている。さらに「同じような考えの仲間に出会え、話し合える」が6名で、交流の場の情報共有に意義を見出している人が多いこともわかった。
- ・「いいえ」の理由では、「金銭的な問題」が2名、「年齢がいつからだと行きづらい」が1名で、やはり経済的と年齢での理由が挙げられた。その他、「行きたい気持ちの問題」との答えもあった。
- ・「どちらともいえない」と回答した1名は、「人員不足の中働いていると時間と経済的に難しい」と職場環境の理由だった。

⑤進学に際しての意見

経済的・年齢的理由で難しいと考えている人が多く、「もう少し生活に対しての補助金などがあつたらいい」「進学の方法がもっと色々あると良い」などの意見があった。「進学することで職場に迷惑をかけてしまう」「仕事場の協力と理解がない」と職場のことを考え、行動に移せない人もいた。しかし同時に、スキルアップや給料面で進学した方がいいと思っているという意見も多かった。

その他、「行く気がない」「どうせ進学するなら医療関係以外の別の資格を取りたい」「何十年も働いているのに実習は必要ですか？」という意見も聞かれた。

(2) まとめ

進学について考えた20名のうち、2名が受験をしており、1名はすでに進学していた。また、1名が進学のための準備をしていた。交流会が少なからず進学の動機づけになっていると思われる。進学を考えたが保留になっている16名では、経済面、年齢、生活面での理由が主な理由になっており、一昨年と変化はなかった。できれば進学したいという思いはあっても、様々な理由で一步踏み出せない人に対し、交流会が背中を押す1つのきっかけになると考える。

Ⅲ 令和元年度 委員会開催状況

回数	開催月日	議 題	内 容
第1回	5月16日	1. 看護師職能集会準備 総会同日開催初年度で、会場・受付方法等が通年と異なるため確認を徹底しておく	・職能集會うちあわせ プログラム最終確認 役割、受付方法・集合時間等の最終確認 総会当日のスケジュール確認
第2回	8月2日	第2回より新委員に交代 1. 令和元年度職能委員会活動計画及び運営について 2. 職能集会開催結果報告 2. 役割分担 3. 開催予定 4. その他	・職能委員会設置の役割や年間の活動等について説明 ・令和元年度活動計画案作成 ・委員の役割・担当 ・看護師交流会の企画検討 職能Ⅱとの合同開催計画検討 ・准看護師交流会の企画検討
第3回	9月27日	1. 職能委員会メンバー変更について 2. 都道府県看護師職能委員会報告 3. 看護師交流会開催準備 3. 准看護師交流会の企画検討	・メンバー1人離脱（県外転勤のため） ・日本看護協会職能委員会における活動テーマや課題について報告 ・看護師交流会のスケジュール確認 9月9日の台風被害によりインフォメーション遅れ、参加人数減少への対応検討 ・准看護師交流会の企画検討 講演テーマおよび講師、依頼する学校の選抜などの検討
第4回	11月5日	1. 今後の進め方について確認 2. 准看護師交流会の準備 3. 令和2年度看護師職能集会の企画検討	台風による甚大な被害のため中止 ・交流会が中止になった事で、急遽予定外の日程で会議を開催し以降の委員会予定について確認 ・准看護師交流会の講師、講話者、体験者、参加学校について決定 ・次年度看護師職能集会のテーマ、講師について検討
第5回	1月25日	1. 准看護師交流会最終打ち合わせ 2. 平成31年度職能委員会活動検討	・最終スケジュール確認 ・職能集会の開催が定期総会と同日開催の予定で企画検討 ・講演のテーマ、講師の絞り込み
第6回	3月23日	1. 准看護師交流会の反省 2. 准看護師交流会追跡調査の結果 3. 年間まとめ 4. 令和2年度活動計画決定	会議開催ができないため、年間の評価・まとめについて、書面をもって委員の了解を得た

IV 令和2年度 活動計画

項目	内容	
活動目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護師が専門性を発揮しながら、やりがいを持って働き続けることができるよう、看護師職能 I（病院領域）が抱える課題に取り組む 2. 看護の質向上を図るために、准看護師のスキルアップと進学を支援する 3. 社会医療制度の動向を踏まえ、看護師職能 I（病院領域）の看護の役割を考え、質向上に向けて検討する 	
委員会開催予定	<ol style="list-style-type: none"> 1 看護師職能 I（病院領域）委員会 年6回 2 看護師職能 I・II 合同委員会 必要時 3 三職能合同委員会 必要時 	
検討事項	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職能委員会（病院領域）の活動目標・計画を踏まえ、看護の役割を明確にし、活動の成果を可視化していく。 2. 中期計画に基づいて交流会を企画し、多様化する看護師の役割の明確化とやりがいを持って働き続けられる職場づくりを目指す。 令和元年度 ヘルシーワークプレイスについて理解を深める 令和2年度 災害時における医療体制の充実を図る 令和3年度 多職種と協働し在宅移行支援を推進する 令和4年度 看護師職能 I・II 合同開催 3. 准看護師交流会実施後の進学状況に関する追跡調査を継続し、その結果を踏まえた交流会を開催し、准看護師のスキルアップと進学を支援する。 	
職能集会交流会等	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護師職能 I（病院領域）集会 総会同日開催 令和2年6月 2. 看護師交流会 年1回 令和2年10月 3. 第26回准看護師交流会 令和3年1月頃 	
その他	日本看護協会	<ol style="list-style-type: none"> 1. 千葉県看護協会看護師職能 I（病院領域）活動状況報告 2. 日本看護協会看護師職能 I（病院領域）の調査活動に協力 3. 都道府県看護師職能委員会 1回/年 4. 地区別法人会・看護師職能委員長会 1回/年
	印刷物等	<ol style="list-style-type: none"> 1 職能集会資料 2 交流会資料 3 職能委員会ホームページの記事掲載および更新 4 その他
	その他	<ol style="list-style-type: none"> 1 千葉県看護協会事業への参加・協力 2 千葉県小児保健協会理事会・総会への参画

看護師職能委員会Ⅱ（介護及び福祉関係施設・在宅等領域）

委員長 許 斐 玲 子

I 活動目標

1. 領域Ⅱの看護師がおかれている現状を把握し、領域Ⅱの看護師の抱える課題や悩みを取り上げながら解決に向けた方策を考え、看護協会長への助言を行う。

II 活動内容

1. 看護師職能Ⅱ集会（介護及び福祉関係施設・在宅等領域）

(1) 日 時：令和元年6月27日（木） 13：30～16：30

(2) 会 場：東京ベイ幕張ホール

(3) テーマ：IT社会と看護 ～AIナースって何？～

(4) ねらい：

- ①職能集会を通して領域Ⅱの活動を知る。
- ②領域Ⅱの看護職にとって先験的な知見や技術の揭示を行い、必要な知識の習得を目指す。
- ③看護を取り巻く環境の変化を理解し、ロボットやAI技術による看護の効率化を考える事ができる

(5) 参加人数：74名

(6) 内 容：

- ①平成30年度活動報告及び令和元年度活動計画

平成30年度実施した看護師職能領域Ⅱ集会・交流会について状況を報告。

令和元年度活動計画は、昨今の看護を取り巻く環境の変化の中で、先験的な知見や技術の提示、知識の習得必要度が高い『IT社会と看護』について計画した。交流会についてはアンケートのなかで希望の多かった実例に即した褥瘡対策について計画した。

- ②講演：「見守りコミュニケーションロボットシステムを用いた事例研究」

講師 千葉大学大学院看護研究科訪問看護領域教授 諏訪さゆり氏

千葉大学フロンティア医工学センター教授 愈文偉氏

認知症の看護過程に関するAIへの期待、高齢者ケアへのAIの社会実装における課題と影響、千葉大学での認知症介護イノベーションコンソシアムについて研究の展開を研修した。

(7) アンケート結果 参加者数：74名 回収数：60名 回収率81.1%

- ①参加者の背景

所属施設：特養10名 老健10名 訪看11名 療養型2名 小規模多機能1名 その他26名

職 位：施設管理者7名 部長6名 師長8名 主任6名 スタッフ20名 その他9名 無回答3名

- ②今後取り上げて欲しいテーマ

- ・スキントラブル・多職種との連携について・感染対策・誤嚥性肺炎
- ・透析の管理・排泄ケア

(8) 評価

活動報告／計画については約80%の会員が理解できたと回答しており、領域Ⅱの活動について理解を得られたと思われる。研修では看護職の先駆的な知識を取得するためにIT社会と看護についての理解を深める事ができた。参加人数も74名と多数の参加であったことから、看護の効率化についての興味も大きかったと思われる。今後も看護を取り巻く環境の変化に対応できるよう活動して行く。また、福祉施設で働く看護師は看護師不足や指導者の人材の不足についての意見が多くあった。人材不足の解消とスキルアップ

に向けての活動が必要である。

2. 看護師職能Ⅱ交流会

(1) 日 時：令和2年11月28日（木）14：00～16：30

(2) 会 場：千葉県看護会館 大研修室

(3) ねらい：介護・福祉施設、在宅等でおこりやすいスキンケアの対応方法を再認識する。

(4) 講 演：テーマ「事例から学ぶ褥瘡対策～在宅・施設に活かせる工夫・ケア～」

講師 千葉県立海浜病院皮膚・排泄ケア認定看護師 鈴木修子先生

(5) 参加者数：68名（領域Ⅱ67名）

(6) アンケート結果 参加者数68名 回収数68名 回収率100%

①参加者の背景

所属施設：診療所1名 特養39名 老健22名 訪看4名 小規模多機能1名 その他1名

職 位：管理者3名 看護師長2名 主任看護師10名 一般53名

経験年数：1～5年4名 6～10年7人 11～15年7人 16年以上36人 無回答14人

②内容は理解できましたか？

理解した：38名 ほぼ理解した：27名 無回答：3名

③実践で活用できますか？

大いに活用：35名 活用できる：29名 無回答：4名

④時間は適切ですか？

適切：65人 無回答：3名

(7) 評価

褥瘡対策は過去も現在も医療職を悩ませており、多くの医療従事者が日々対応に奮闘している。特に福祉施設、在宅では必要な薬剤や被覆材に限られている。創傷管理において治癒過程を知り、創の状態にあったケアを提供する事が大切である。施設や在宅と病院とは使えるものの種類に違いはあるが、創のみかたと考え方は同じである事を学び具体的な管理方法についての知識を深められたと考える。

Ⅲ 令和元年度 委員会開催状況

回数	開催月日	議 題	内 容
第1回	7月23日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新委員の紹介 2. 役割分担 3. 職能集会のまとめ 4. 活動計画について 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 委員の交代があったため紹介と役割分担の決定 2. 職能集会のアンケートの結果の確認 3. 活動計画の検討
第2回	9月5日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 交流会について 2. 次年度の職能集会について 3. 今年度会議計画について 	<ol style="list-style-type: none"> 1. テーマ、講師、日程の検討 2. 次年度の職能集会テーマの検討 3. 年間計画の作成
第3回	10月3日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職能交流会について 2. 次年度の職能集会研修について 3. 広報誌について 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職能交流会テーマ、日程の決定 2. 職能集会テーマの検討 3. 広報誌の内容検討
第4回	11月28日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 交流会内容最終確認 2. 職能集会内容検討 3. 中間報告まとめ 4. 広報誌内容検討 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 交流会の日程、スケジュールなどの最終確認 2. 令和2年度職能集会の内容を再検討 3. 中間報告の検討 4. 広報誌のレイアウトを検討
第5回	12月20日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 広報誌のレイアウトを検討 2. 交流会のアンケート結果の確認 3. 次年度職能集会講演内容検討 4. 次回の交流会の内容を検討 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 広報誌の表紙、レイアウト決定 2. 交流会のアンケート内容の評価 3. 職能集会講師の決定 4. 交流会の内容検討、講師決定
第6回	3月24日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 次年度職能集会の内容検討 2. 広報誌の内容確認 3. 最終まとめ 4. 次年度交流会について 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 企画書、プログラム作成 2. 広報誌の内容確認 3. 最終まとめの作成 4. 次年度交流会のテーマを決定

IV 令和2年度 活動計画

項 目	内 容	
活 動 目 的	1. 領域Ⅱの看護師が置かれている現状を把握し、領域Ⅱの看護師の抱える課題や悩みを取りあげながら解決に向けた方策を検討する。	
委員会開催予定	1. 看護師職能委員会Ⅱ 6回程度開催	
検 討 事 項	1. 令和3年度の定時総会後の職能集会（領域Ⅱ）の企画について検討する。 2. 令和2年度の交流会の開催について検討する。	
職能集会・交流会等	1. 看護師職能Ⅱ集会 定時総会后6月に開催 2. 看護師領域Ⅱ交流会 1回	
そ の 他	日本看護協会	1. 千葉県看護協会看護師職能領域Ⅱ活動状況報告 2. 日本看護協会看護職能委員会領域Ⅱの活動へ協力 3. 都道府県看護師職能委員会 1回/年 4. 地区別法人会・看護師職能委員長会 1回/年
	印刷物等	1. 職能集会資料 2. 交流資料 3. 広報誌第1号発行 4. その他
	そ の 他	1. 千葉県看護協会事業への参加・協力 2. 千葉県小児保険協会理事会・総会への参画

常任委員会及び推薦委員会報告

教 育 委 員 会

委員長 田 口 真由美

所掌事務	看護職の資質向上に関すること
諮問事項	<p>超高齢社会を見据えた生涯教育の在り方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・質の高い看護を提供するための人材育成 ・会員にとって魅力ある研修の検討
現状と課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 生涯学習計画についての意見が求められている。現状の研修プログラムが会員の研修ニーズや社会情勢を反映した内容になっているのか、受講率を併せ検討し提言を行う。 2. 人材育成に直結する、看護管理者研修サードレベルが県内で実施されていないことから、その必要性や実施の是非についての検討を行う。
検討内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 生涯学習計画について 2. 認定看護管理者サードレベルについて
検討結果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 生涯学習計画について <ul style="list-style-type: none"> 「都道府県看護協会における継続教育プログラム」を視聴し、継続教育として何が求められているか委員内で共有をした後、平成30年度生涯教育研修参加状況を実績値（定員、応募者数、決定者数、受講者数）から受講者が研修に求めているものを汲み取った。 (1) 施設のニーズが高いものとしてBLS、ACLSがあるが、他施設での開催も複数あるという現状から、看護協会での実施の必要性も含めて、県内の開催状況を把握、情報提供について検討の余地があるのではないかと結論に至った。 (2) 時代のトピックス、診療報酬に関連した研修には関心が集まるように思われた。 (3) 新人看護職員研修は、受講にはニーズがあるが、施設実習への参加が少なくニーズは少ないように見える。 2. 認定看護管理者サードレベルについて <ul style="list-style-type: none"> 認定看護管理者サードレベルを開校するための材料として、ニーズ調査が必要であるという結論に至った。その背景としては、受講者の学ぶ環境は現在さまざまあり、選択肢がひろがっている。施設側は、期間と費用が課題となっている。ニーズ調査として、認定看護管理者サードレベル開講のためのアンケート項目を抽出した。
今後の課題	サードレベルの開講ニーズのアンケート調査を行い、アンケート結果を次年度に繋げる。

労働環境改善委員会

委員長 栗原 サキ子

所掌事務	働き続けられる職場環境づくりの推進に関すること
諮問事項	働き続けられる職場環境づくりを推進するための戦略 ・ワーク・ライフ・バランスの推進 ・潜在看護職員等の再就業支援
現状と課題	<p>看護職の離職理由を見ると、職場の人間関係を原因としているものが上位となっている。働き続けられる職場環境づくりを推進するためには、この離職理由への対応も重要な視点と考える。人間関係を原因とする不満には、個々の対人関係の不調もあると思われるが、各種ハラスメントによるもの、協調性を著しく欠くような問題行動を起こす特定の職員に起因するものが少なくないと考え。ハラスメント対応や問題行動を起こす職員対応は、組織として取り組むべきものであるが、現場の管理職が自分だけで抱え込んでしまうケースもあり、そのようなケースでは、適切に解決が図れないだけでなく、問題を一層こじらせてしまうことも少なくない。看護管理者が、前述について、対応知識を持ち、状況に応じた適切な対応をできることが、働き続けられる職場環境づくりに繋がると思われることから、離職理由である「職場の人間関係」に対するアプローチを課題とする。</p> <p>潜在看護師等の再就業支援では、ナースセンター活動が浸透されていない状況もあり、更に支援内容の浸透、利用率を上げていく必要がある。</p>
検討内容	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者が職場環境について組織の考え方や対応の影響等、意識を変えるための支援が必要。 ・施設に会員が1名しかいないような労務管理に苦労している小規模施設（119施設）にも支援をできるようにしたい。 ・60歳以上の方、1年未満で退職してしまう新人、メンタル不調者等の様々な背景を持つ潜在看護職がいる。これらの相談者に合わせた支援が可能なナースセンターの役割を、周知していくことが重要である。
検討結果	<ul style="list-style-type: none"> ・働き続けられる職場環境づくりを推進するための戦略として人を管理する立場の方（看護部長・師長）に正しい労務管理の基本である、①労働時間の管理、②ハラスメント対応、③問題行動を起こす職員対応等を知ってもらう必要がある。地区部会などで学習の機会を提供していくことを提案する。 ・潜在看護師の再就業支援として、ナースセンターが様々な背景の相談者に合わせた支援が可能であることを強調する広報をしていくことを提案する。
今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・職場環境を整えることの重要性を理解してもらう方法の検討。 ・小規模施設も参加しやすい研修会等の工夫の検討。

医療安全委員会

委員長 久保ひろみ

所掌事務	安全で安心な職場環境づくりの推進に関すること
諮問事項	安全な看護を提供するための組織的な推進戦略 ・組織で取り組む安全文化の醸成 ・チーム医療推進のための行政、関係機関・関係職種との連携
現状と課題	現状 医療安全推進の組織的な取り組み推進への検討 課題 ①チーム医療推進のための多職種連携強化 ②組織で取り組む医療安全文化の醸成 ③医療安全推進のための行政及び関係機関との連携
検討内容	<ul style="list-style-type: none"> 平成29年度「医療安全管理に関するアンケート」結果をふまえ、再度課題を明確にし、解決に向けた方策を考える。 諮問事項である「安全な看護を提供するための組織的戦略」の答申にあたり、行政や各関係職種、関係機関などと医療安全情報を共有していく。 医療安全担当者地区交流会に参加し、地域の状況からの課題を抽出し、解決に向けた方策を考える。 厚生労働省から示された「医療安全地域連携シート」の活用状況は、協会アンケートに追加調査項目としてお願いし、状況把握していく。また、医療安全大会でも周知の場として活用していく。
検討結果	<ul style="list-style-type: none"> 平成29年度「医療安全管理に関するアンケート」結果から、200床未満の施設が医療安全対策加算の未取得が多く占めていた。また、多職種が医療安全管理室に所属して活動しているも、専任の割合が多くなっている。その背景には人員不足の影響も考えられる。全体的に教育的な支援不足と医療安全の意識向上の必要性がある。暴言暴力に対するマニュアルを含む対策がない施設も多いため、その対応について支援する必要がある。 また、新たな情報のみならず、医療安全を基礎から学びたい、事例をとおして学びたいなどの意見もあり。基礎的な知識を学ぶ研修の継続と、事例を共有する場が必要とされている。人員不足や管理者の考え方から、事例共有できない状況が多いと推測された。基本的な知識の向上は地区部会の活動を提案していくとともに、一部地区のみになっているネットワーク活動も推進する必要がある。 医療安全担当者中央交流会では、交流の重要性を感じながらも、業務多忙のためか、なかなか交流できない現状があり。専従・専任問わず孤独に悩み活動している現状が多くみられた。また、トップの考え方の違いに不満を感じている担当者もあり、相談する仲間づくりとしてのネットワーク構築とともに、組織の医療安全に対する意識改革も課題になった。 医療安全担当者地区交流会視察にて地区別・施設の規模別での課題の違いがあり、看護協会や地域別の研修会内容を支援していく必要がある。 厚生労働省から示された「医療安全地域連携シート」の活用状況は、まだ活用開始段階にて、未実施の施設もあり。医療安全大会講演で「医療安全地域連携シート」の説明があり、周知の場となっていた。 多職種からの医療安全情報などは、その職種が属していない施設も多く、今後も協会発信で情報提供していく必要がある。
今後の課題	<p>医療安全対策推進の方策</p> <ul style="list-style-type: none"> ①各地域でのネットワーク推進支援をする必要あり。医療安全地域連携シートの活用状況とともに、各施設担当者自身も、加算のための連携のみならず、事例を共有できるような場につなげていく意識も必要。 ②今後も各地区での医療安全活動課題を明らかにし、仲間づくりの場の提供や知識・技術の習得の場として活用していけるよう働きかけていく。 ③今後も地区別・施設の規模別での課題を収集し、今後の看護協会や地域別の研修会内容を支援していく。

広 報 委 員 会

委員長 伊藤 淳子

所 掌 事 務	協会及び看護の広報に関すること
諮 問 事 項	<p>協会の広報戦略</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会員・非会員に対する広報 ・これから看護職を目指す者への広報 ・県民に対する広報
現 状 と 課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・機関誌である「看護ちば」が会員の興味を引くような掲載内容を検討 ・保健師等の会員増に向けて、会員・非会員に向けての広報活動の検討
検 討 内 容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 年間事業計画について 2. 看護協会入会促進について 3. 「看護ちば」掲載内容・表紙の検討 4. 看護職の倫理綱領について事例提案
検 討 結 果	<ol style="list-style-type: none"> 1) 「看護ちば」への掲載内容について提案 <ul style="list-style-type: none"> ・会員増のための特典情報を掲載する ・ママさん看護師の働き方改革についての特集 ・地区部会の紹介（継続中） ・倫理綱領の事例は、2020年10月号まで担当決定 ・認定看護師の特集の継続 ・災害対策について（特集号にプラスして特集を組めないか―自県なので） ・会員以外の人(非会員や県民向け)が「看護ちば」を手にとれるように設置場所を作る ・災害に向けた平時の備えについて、被災した施設の看護管理者から実践に基づく示唆を報告してもらう ・2020年オリンピックに向けて、感染対策やテロ対策について ・各施設の外国人対応に向けたグローバル化への取り組み 2) 保健師・助産師の入会促進など会員増促進 <ul style="list-style-type: none"> ・会員の特典情報を具体的に「看護ちば」に掲載する キャリアアップにつながった例など ・看護ちばの表紙を利用した広報活動 各施設の写真掲載、看護協会キャラクターの検討、看護師の子どもの絵、掲載内容テーマに合わせた写真掲載 ・クラブオフの使用状況等と使用方法をアピールする 看護ちば表紙に、クラブオフ利用可能施設写真を掲載 ・協会会員登録やクラブオフ、キャリアナースなど、ログインを簡素化する 3) 県民への広報について <ul style="list-style-type: none"> ・看護ちばの表紙を利用した広報 県民に協会活動の理解を得るための手法として、会員のみを対象としている表紙掲載写真や絵などの応募資格を、県民も参画できるような要件を緩和する工夫はないか協議。一般公募する提案が出される。
今 後 の 課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・広報活動を「認定看護師」等の看護職固有活動を啓発する編集内容が多めだが、地域医療を担っている医療機関等施設全体を取り上げてPR する必要があるのではないか。（管理者等、組織を対象とした啓発） ・看護ちば以外の広報媒体の検討 ・リニューアル予定のHPの利活用に関して、リニューアルの効果についての評価方法の検討

会員増促進委員会

委員長 石井 久美子

所掌事務	会員増の促進に関すること
諮問事項	会員を増やすための戦略 ・会員増の具体的方策 ・会員増を考慮した協会事業の進め方
現状と課題	・入会数は増加しているが、准看護師、保健師の入会率が低い ・地域別の入会率の格差と新規入会者数の拡大
検討内容	1. PRのターゲット 2. 地区別入会促進の方法 (1) 入会状況（入会率）の確認 (2) 入会促進に関するアプローチ方法の検討 3. 新規入会者数増加の方策 4. 『看護政策推進のための組織強化事業』に係る入会促進方法等 5. 加入率が低い領域へのアプローチ方法
検討結果	1. PRのターゲット 非会員向けの入会案内を検討し、非会員に対するWEB入会案内のチラシ作成を提案した。 また、手続きのスピーディさや手軽さから、紙媒体での手続きよりWEB入会での手続きを推奨する。 2. 地区別入会促進の方法 平成30年度地区別入会状況をもとにアプローチ方法を検討した。 (1) 入会状況（入会率）の確認、分析 地区別入会率についてまずは50%を目標とする。 ・入会率の低い地区：長夷地区34.0%、東葛地区39.6% ・地区別就業者数、施設数、入会状況の把握が必要である。 (2) 入会促進に関するアプローチ方法の検討 すでに実施している地区もあるが、地区部会長の協力を得て、地区部会研修会等での入会案内の実施を徹底していく。 3. 新規入会者数増加の方策 ・新規採用職員への入会の支援として、施設での申し込み漏れの確認を促すような案内を、職員の入職時期に合わせて送付する。 ・フレッシュセミナーでの入会促進PRを継続して実施する。 ・施設代表者会や地区連絡会での入会案内を定期的実施する。 ・管理者（師長・主任）向けに看護協会の活用方法を周知する機会を活用する（研修や交流会など）。 ・看護職賠償責任保険制度について事例を活用し、具体的補償内容を分かりやすくPRする。 ・看護協会ガイドブックの修正・内容追加案の提案（①Web入会の案内を縮小し、会員特典を充実、②キャリアアップの特集を掲載、③研修を利用し活躍する看護職の紹介メッセージ、④図書室の利用案内、⑤クラブオフ利用者の声の掲載等）。 4. 『看護政策推進のための組織強化事業』に係る入会促進方法等 ・看護政策推進のための組織強化事業の行動計画書の確認。 ・看護協会ガイドブック [千葉県版] への提案（3参照）。 5. 加入率が低い領域へのアプローチ方法 領域Ⅱ（訪問看護と施設）へのアプローチ方法を検討。 ・看護協会に求めている研修内容や参加しやすい日程・形態などの意見聴取（アンケート）の実施。 ・受講しやすい研修体制の検討（会場参加型以外にe-ランニングの導入等）。 ・看護技術研修と研修受け入れ可能な施設とのマッチングの仲介事業。
今後の課題	1. 新規入会数の伸び悩みの原因分析、及び新規入会者獲得の方策の検討 2. 領域Ⅱ（訪問看護や施設）の新規入会者獲得方法の検討 3. 委員会の委員構成（病院、行政、福祉系施設、看護学校）を活用した、実効性のある具体的な提案

看護研究委員会

委員長 加納 佳代子

所掌事務	看護研究に関すること
諮問事項	看護研究の在り方を見据えた看護研究の発展戦略 ・看護研究学会の活性化 ・看護環境の改善や新しい看護の開発
現状と課題	千葉県看護研究学会は、「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資質向上を図ること」を目的としており、研究の登竜門的役割を果たしている。千葉県看護協会の主催する学会としての特徴を生かし、会員の看護研究活動の活性化に向けて、必要なサポートを行っていく必要がある。
検討内容	令和元年度5回の委員会予定であったが、学会開催中止（延期）、新型コロナ感染防止のための会議の中止を受けて、これまでの討議内容を検討するため書面会議で対応し、「平成30～31（令和元）年度 看護研究委員会諮問事項に関する答申」を作成した。 1. 千葉県看護研究学会の活性化について 2. 看護環境の改善や新しい看護の開発
検討結果	1. 看護研究学会の活性化について ①「研究報告」「実践報告」「交流集会」の演題区分を設ける ②大会長を公募することによる企画・実施 ③抄録による登録とプログラムの事前公開 2. 看護環境の改善や新しい看護の開発について ①研究倫理審査委員会の設置 ②楽しんで看護研究が実践できるよう施設を超えた交流・相談の場を設けること
今後の課題	①今後の情勢を踏まえ、また、（公社）日本看護協会の看護学会運営方法の変更等も鑑み、本提案を会員間で広く論議していくためのたたき台としていただきたい。 ②本答申の5つの提案事項について、広く会員や関係者の意見を求めるために、本協会ホームページに公表したり、看護系雑誌等に投稿していくことが望まれる。

(公社) 千葉県看護協会 平成30～31(令和元)年度
看護研究委員会諮問事項に関する答申

I. はじめに

千葉県看護協会看護研究委員会(以下、本委員会とする)は、これまでの教育委員会の分掌事項の一部を担う委員会として平成10年度に設置され、平成30～31(令和元)年度の2年間にわたり諮問事項(表1)に沿って計10回の討議を重ねてきた。この間、千葉県看護協会主催の看護研究学会の運営に関して随時意見を述べてきたが、ここでは委員会に課された諮問事項の討議結果を答申としてとりまとめたので報告する。

表1. 千葉県看護協会 看護研究委員会 諮問事項

看護研究の在り方を見据えた看護研究の発展戦略 ・看護研究学会の活性化 ・看護環境の改善や新しい看護の開発
--

II. 諮問事項に関する提案

本委員会としての答申の要点は、表2に示した通りである。諮問事項の2点に沿って、5点について提案する。

表2. 答申要点：看護研究推進のための提案

- | |
|--|
| 1. 看護研究学会の活性化について
(1) 「研究報告」「実践報告」「交流集会」の演題区分を設けること
(2) 大会長を公募することによる企画・実施
(3) 抄録による登録とプログラムの事前公開
2. 看護環境の改善や新しい看護の開発について
(1) 研究倫理審査委員会の設置
(2) 楽しんで看護研究が実践できるよう施設を超えた交流・相談の場を設けること |
|--|

1. 看護研究学会の活性化について

千葉県看護研究学会(以下、本学会とする)の活性化に向けた方向性については、看護ケアの質の改善や向上に資する実践報告や、発表を通じた会員どうしの交流や情報共有を重視すべきという意見が大勢を占めた。

国内の看護系学会は、日本看護系学会協議会の会員となっている学会だけでも47学会存在し¹⁾、医学会と同様に専門分化が進んできていると言える。この流れを前提としながら、本学会をはじめとする都道府県看護協会が主催する学会のあり方を見極めなければならない。

一般的には学会は細分化が進めば進むほど専門特化した領域を扱うことになるが、本学会はその方向性とは異なる特徴をもつ。すなわち、①参加者が千葉県在勤・在学・在住者という地理的特性をもつこと、②千葉県看護協会(以下、本協会とする)という職能団体と一体運営されている点である。学会はその名の通り、本来は学術を追求する場として存在するが、ここに示した本学会の特徴は、学術的な特性とは階層の異なるものである。極端に言えば、本学会の存在目的は、特定分野に関する学問的追求を深めることにはなく、千葉県内の看護職の実践の質を高め(職能団体たる本協会の存在目的とも同調するもの)、またそのための手段の1つとして研究という手法に看護職が慣れ親しむ機会として機能することにあると言える。

このことを前提としながら、今後の本学会の運営にあたって意識されるべきこととして、当委員会として、以下3点の提案をしたい。

(1) 「研究報告」「実践報告」「交流集会」の演題区分を設けること

本学会に参加し得る看護職の母集団を想起した場合、千葉県内の就業看護職員数は58,000人以²上のうち、本協会会員28,000人以³上と、看護系学会の中では相当大規模な部類に入ると言える（参考：日本看護科学学会の会員数は平成31年3月31日時点で9,517人⁴）。一方で、近年における本学会の参加者は表2のような推移をしており、本協会会員総数に占める割合は低く、また会員数が増加している近年の傾向とも一致しない（表3）。本学会の活性化を含むあり方の検討は重要な課題と言える。

表3. 千葉県看護研究学会参加者数の推移

	平成26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
千葉県看護研究学会 総参加者数 (人)	420	479	442	417	410
千葉県看護協会 会員数 (人)	24,967	25,595	26,143	26,780	28,061
総参加者数 会員数 (%)	1.7%	1.9%	1.7%	1.6%	1.5%

本協会会員の中心は臨床看護の実践者である。そこで、本学会の企画実施にあたっては、実践者の積極的な参加を期待し、千葉県内で日々実践を重ねる看護職が、所属施設を超えて交流・情報交換できる機会となることが望まれる。本学会が、千葉県内の看護職の交流・情報交換の機会となることを通じて活性化していくための具体的方策として、「研究報告」という区分に加えて、「実践報告」や「交流集会」という演題区分を設け、広く実践者による活動報告や交流の機会を増やしていくことを提案する。

本学会の目的は「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資質、向上を図る」と、「実践報告」を推奨しているにもかかわらず、現状では、演題の区分は設けられておらず、口演とポスターという報告手法の区分しか存在していない。本学会の参加者層の多数は、専ら研究活動に従事しているわけではない実践者であることから、学術的な「新規性」に重点を置かず、実践報告や交流の要素を強めていくことが、参加者のニーズに合致した運用だと考えられる。

「実践報告」については、一般的に学会発表で求められるような学術的な新規性を伴わないようなものであっても、所属施設として新たに取り組んだ内容等について、個人情報保護などの倫理的配慮は行いつつ報告を行うことで、県内の他施設が参考にしてもらうことなどができる。また、「研究発表」として報告する場合には、二重投稿の禁止など、学術活動一般に付随する倫理的基準を満たす必要があるが、「実践報告」のカテゴリであれば、過去に他の学会等で報告した内容について、当該学会発表の内容を引用していることを明記しつつ、その内容をより実践者に分かりやすく報告することなども考えられる。「研究報告」と「実践報告」の2カテゴリを並立することにより、両者の位置付けをより明確に示すことができる。なお、平成30年に行われた岡山県看護協会による報告書⁵においても、都道府県看護協会が主催する学会の今後の方向性として、「研究発表に加えて実践報告と情報・意見交換の場として開催」という意見が複数あげられている。

「交流集会」については、日本看護協会が実施している日本看護学会において、令和元年度より「交流集会（公募型）」というカテゴリが設けられるなど、自身が関心を持つテーマについて参加者自身が当該セッションの企画・応募・実施を行う例が存在する。第38回の本学会は、残念ながらコロナウイルス感染拡大の影響により開催中止となったが、「表彰者による研究こぼれ話」という、交流集会に近い参加型・双方向性重視のセッ

1. 日本看護系学会協議会. <http://www.jana-office.com/member/index.html>(2020.3.1アクセス).
 2. 平成30年度千葉県看護の現況. <https://www.pref.chiba.lg.jp/iryuu/toukeidata/kango-genkyou/h30genkyou.html> (2020.3.1アクセス).
 3. 千葉県看護協会ホームページ. <https://www.cna.or.jp/>(2020.3.1アクセス).
 4. 日本看護科学学会2019年6月定例（定時）社員総会議事録. https://www.jans.or.jp/modules/about/index.php?content_id=33(2020.3.1アクセス).
 5. 岡山県看護協会学会委員会都道府県看護協会調査班. (2018). 全国の都道府県看護協会が主催する学会・研究発表会の開催状況と課題に関する調査報告書. http://www.nurse.okayama.okayama.jp/publics/download/1/3/652/?file=/files/content_type/type014/652/201902210930493945.pdf(2020.3.1アクセス).

ションを試行する予定であった。今後はこういったプログラムを、本委員会メンバーだけで考えるのではなく、広く会員からアイデアを募って企画実施していくことが大切である。また、この「研究こぼれ話」のようなセッションは、後述する研究推進の取り組みとしても有効と考えている。

(2) 大会長を公募することによる企画・実施

一部の医学会等においては、毎年の学術集会の大会長を公募している例が存在する。実態としては、仮に公募で手あげがなかったとしても、当該学会の役員等が協議して大会長を決定していると想像されるが、広く会員に機会を与えているという点で重要な取り組みである。

本学会は、(本協会として) 会員28,000人以上を擁し、千葉県内全域に施設会員をもつ、千葉県内唯一の学会と言える。この特性を活かせば、毎年の学会運営について、大会長を公募する形で運営していくことも可能と思われる。例えば、大規模な病院の看護管理者が大会長となり当該施設や近隣施設を学会場として開催する形、本協会の地区部会長が大会長となって近隣施設・自治体と協力しながら開催する形、県内の看護系大学が学生の参画も得ながら自施設を活用して開催する形などが想定される。当然移行にあたっては準備期間を必要とするであろうが、準備過程の中で新方式の学会の特徴を活かした「実践報告」「研究報告」「交流集会」を積極的に模索していくことができる。

「大会長公募形式」に運用を変えた場合、大会長は開催にかかる負担を一手に担うことになるが、一方で、どの医療機関も課題と捉えているであろう看護職の人材確保について、当該医療機関あるいは当該地域は、千葉県内に強いアピールをすることが可能となる。看護学生への周知を積極的に行って、例えば学生枠のセッションを設けるなどすれば、新卒看護職の採用においても一歩抜きん出ることができる可能性がある。何より、毎年異なる施設・地域で開催がされることにより、普段足を運ぶ機会がないかもしれない県内各地に会員が集う機会となり、当該地域の名産品の販売なども含めて、地域の活性化にもつながり、創意工夫溢れる企画が期待される。

一方、この大会長公募形式は、本協会にとってもメリットとなり得るだろう。毎年の学会の企画細部まで協会で詰める必要がなくなり、開催にかかる財政的な支援のあり方(財政的な支援を一切せず、大会長が自らファンドレイズをする形とすることも含めて)等についてあらかじめ規約として明文化をしておけば、協会として行わなければいけないことは数年先までの大会長を公募・選定することと、準備過程の一部をサポートするだけになる可能性もある。また、地区部会活動についても地区での学会開催の年は、通常の活動を学会分科会として繰り入れるなど柔軟な運用として工夫することも可能である。

(3) 抄録による登録とプログラムの事前公開

現行では、本学会のプログラムは、「千葉県看護研究学会集録」として冊子化され、学会当日の直前に参加者に郵送されている。そこに収載される原稿は、一般的な学会の抄録集に比べると分量が多く、1演題につき2～3ページにわたる内容となっている。前述したように、本学会の参加者の多くが研究者ではない実践者であることを考えると、1演題あたりの要旨は1ページ以内として、演題登録に対する心理的な敷居を下げる配慮が有効かもしれない。また、参加者の立場に立つと、演題を含めた学会プログラムの全体像は、できるだけ早い時期に会員全体に周知され、会員がその内容を見ることで参加の意欲が喚起されるよう工夫されていると良い。抄録集を紙媒体から電子媒体に移行させている学会も増えてきていることから、長期的には冊子形式での配布を中止し、電子媒体でインターネット上からいつでも閲覧ができるような形式とすることも考えられる。発表すること自体を目的とするのではなく、県下の看護職が追及したいテーマを発表の機会を活かし「実践報告」「研究報告」「交流集会」を媒介して交流していくことが、「看護環境の改善や新しい看護の開発」につながると考える。

また、演題登録に付随して査読が行われるが、(1)に示した通り「研究報告」「実践報告」「交流集会」の演題区分を設けることで、少なくとも「実践報告」については査読の基準を緩く設定し、学術的な価値もさることながら、看護やケアの質向上に資するものを積極的に演題として採用していくことが求められる。

2. 看護環境の改善や新しい看護の開発について

諮問事項の2点目であるが、極めて広範な事項であるため、本委員会の所掌事務である「看護研究に関すること」という前提を置きつつ、本協会やその会員施設において有意義な研究が推進されることを通じて、看護環境の改善や新しい看護の開発につながることを目指すものとし、研究推進のための基盤となり得る取り組みを2点提案する。

(1) 研究倫理審査委員会の設置

本学会の運営にあたり、あるいは、本協会会員施設等で研究が実施されるにあたり、研究倫理の基準を満たした対応をしていくことが必要不可欠である。公的指針としては、ほとんどの看護研究は「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」⁶に準じた対応が求められるだろう。また、より平易な表現でまとめられた資料としては、日本看護学会が演題登録者に対して示している「研究における倫理的配慮とその記述方法」⁷などが具体的で参考になるだろう。

この「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」では、「研究者等は、法令、指針等を遵守し、倫理審査委員会の審査及び研究機関の長の許可を受けた研究計画書に従って、適正に研究を実施しなければならない」となっており、研究倫理審査は必須と言える。しかしながら、本協会会員が所属する施設の中には、研究倫理審査委員会が設置されていないところが一定数存在すると想定される。医師の臨床研究等が行われる可能性がある病院施設では設置されたり、病院看護部独自に研究倫理審査委員会を設置している場合が多いだろう。しかし、診療所、介護事業所、訪問看護ステーション、企業などの場合には設置割合が低いと予測される。

これに対し、本協会内に研究倫理審査委員会を設置し、主に研究倫理審査委員会の設置されていない施設に所属する会員からの依頼に基づいて、研究倫理審査を実施する体制を整備することを提案する。既に都道府県看護協会の中には研究倫理審査委員会を設置しているところが散見される。系統的な調査は実施していないものの、都道府県看護協会ホームページ上の資料を閲覧する限りでも、広島県、奈良県、宮城県、青森県、愛知県、兵庫県、山梨県、京都府、三重県、岡山県、高知県、岐阜県、鹿児島県、佐賀県などには研究倫理審査の申請資料が掲載されている。

なお、研究倫理審査委員会の運用については、当初段階では申請件数は多くないと想像されることから、省力化された機動的な体制とすることが期待される。前掲の「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」には、迅速審査の基準も設けられており、すべての審査を倫理審査委員会全体で審査しなければいけないわけではない。これらの指針内容を熟知し、他の研究倫理審査委員会での審査経験を有する者の意見を踏まえながら、実効的な審査体制が敷かれるべきである。

また、審査のみならず、「〇〇といった研究をしてみたいがどうやったら良いだろうか」という素朴な実践者の相談に応じられる体制もあわせて必要であり、次項にて言及する。

6. 文部科学省, 厚生労働省. (2017.2.28一部改正). 人を対象とする医学系研究に関する倫理指針.

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/kenkyujigyuu/i-kenkyu/index.html>
(2020.3.1アクセス).

7. 日本看護協会. 第51回日本看護学会実施要綱.

<https://www.nurse.or.jp/nursing/education/gakkai/pdf/2020/yoko.pdf> (2020.3.1アクセス)

(2) 楽しんで看護研究が実践できるよう施設を超えた交流・相談の場を設けること

本協会の会員施設等において有意義な研究が推進されるためには、研究に関する意見交換や相談を気軽にすることができる「コミュニティ」の存在が必要と思われる。会員の多くが所属する病院では、輪番のような形で看護研究の担当が決定され、担当期間中に何らかの研究を（半ば義務的に）実施しなければならない場合もあると耳にする。研究は、研究を行う者の自発的かつ利他的（研究成果を患者ほか社会に還元する）な意欲に基づいて行われるのが本来であり、その機運を高めていくことが大切である。

また、会員が所属する一施設だけで研究を実施しても、施設内に研究実施に長けた人材がない場合があるとともに、仮に良い結果が得られたとしても結果の一般化可能性に限界が生じることがある。本学会では例年「看護研究支援」の窓口を設けて、学会開催当日に個別の相談対応を行っているが、単発の対応にとどまるため、実効的な支援に結びついているか不明確である。可能であれば、研究を実施してみたいと思っている会員同士が、施設を超えて継続的に課題意識や関心を共有し、「同じような関心をもつ仲間とともに」「楽しく」「より有意義な研究が実施できるように」支援していけると良い。

そこで、研究に関する雑多な交流・相談を目的としたコミュニティを設置することを提案する。このコミュニティは、「委員会」等の公式性の高い形態よりは、会員による任意の集まりといった形にしておいた方が良くもしいないが、コミュニティの活動方針等を定めるコアメンバー、世話人については、設置当初には固定して基盤を形成するのが良いだろう。コミュニティには、研究に興味があるものの方法論が分からない人と、研究について豊富な経験を有しアドバイザーとなってくれる人⁸の双方が必要となるが、ヒエラルキーのないフラットな関係性を前提とすることが重要である。また、移動距離の問題等を解消するため、実際に集まる機会と同時にSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）や遠隔会議等によるオンラインでの交流の機会も設定し、地理的条件による偏りが生じにくくする工夫も大切である。

なお、1. の（1）で述べたプログラム企画「表彰者による研究こぼれ話」は、ここに示したコミュニティ形成のための端緒としても有効な取り組みと言えよう。

3. おわりに

本委員会は、2年間にわたり「看護研究の在り方を見据えた看護研究の発展戦略」について論議してきたが、常に「公益社団法人千葉県看護協会が主催する千葉県看護研究学会ならではの学会活動とは何か」に戻って討議を重ねた。その結果、①「研究報告」「実践報告」「交流集会」の演題区分を設けること、②大会長を公募することによる企画・実施、③抄録による登録とプログラムの事前公開 ④研究倫理審査委員会の設置、⑤楽しんで看護研究が実践できるよう施設を超えた交流・相談の場を設けること、以上5点を、「看護研究学会の活性化」「看護環境の改善や新しい看護の開発」にむけて公益社団法人千葉県看護協会会長に諮問事項への答申として提案する。

第38回千葉県看護学会の開催は新型コロナウイルス感染症防止のため延期となり、密集・密接・密着の大規模催事の自粛が呼びかけられている中、全く新しい発想での学会運営方法を検討せざるを得ないかもしれない。今後の情勢を踏まえ、また、(公社)日本看護協会の看護学会運営方法の変更等も鑑み、本提案をご検討いただき、会員間で広く論議していくためのたたき台としていただきたい。

8. 千葉県内には多くの看護系大学が所在し、法人内に大学院をもつところも一定数存在することから、県内の大学教員等の協力を得ることなどが想定される。これにより、大学院に進学して研究活動をさらに進めたい人の相談にも対応することができる。

災 害 対 策 委 員 会

委員長 鈴木 美智子

所 掌 事 務	災害救護対策に関すること
諮 問 事 項	迅速かつ円滑な災害支援対策に関する推進戦略 1. 行政・他団体との連携強化 2. 災害支援ナースの育成と登録者数の増加
現 状 と 課 題	1. 県内には災害支援を行う団体が17団体あるがそれぞれで活動している。 2. 災害支援ナースの登録数が増えない。
検 討 内 容	【県内で災害救護支援を行う団体の現状分析と連携強化について】 災害発災時には千葉県庁に災害医療本部が設置され関連団体と連携を取り救護活動が行われる。医師会、歯科医師会、薬剤師会、看護協会、日本赤十字社など医療関係団体は医療救護体制の整備に協力する役割を担う。また災害拠点病院では県の要請のもとDMA Tを派遣し重症者の広域搬送を行う。関連団体が連携を強化するためには指示、統括力をもったコーディネーターの存在と訓練による行動実践力が求められる。 →縦の指示命令系統だけでなく、横の関連団体同士の連携が求められる。 【災害支援ナース登録者数の推進について】 ①災害支援ナース登録数の伸び悩み ②大災害時には登録していないナースの派遣も行われた。
検 討 結 果	1. 医師会と災害支援ナースや潜在看護師などとチームを組んで健康チェックなど、避難所にいる住民の保健活動を行う。 2. 災害支援ナースの活動を報告する機会を作っていただき、広く広報する。
今 後 の 課 題	1. 災害支援ナース登録数の推進 2. 関連団体との連携方法 3. 災害支援ナースの派遣における補償問題

推 薦 委 員 会

委員長 高 橋 初 枝

所 掌 事 務	役員等・推薦委員候補者及び職能委員の推薦
諮 問 事 項	改選役員等・委員等の推薦 1. 改選役員、推薦委員、職能委員候補者の推薦 2. 公益社団法人日本看護協会通常総会代議員等候補者の推薦
現 状 と 課 題	1. 令和2年度に改選する新規役員（理事8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〈領域Ⅰ〉3名、〈領域Ⅱ〉2名、推薦委員7名）、継続役員（会長1名、副会長1名、常任理事1名、理事2名、助産師職能委員1名、看護師職能委員〈領域Ⅱ〉1名）について推薦する。 2. 2021年度公益社団法人日本看護協会総会代議員は28名で、代議員・予備代議員候補者合計58名を推薦する。
検 討 内 容	〔検討内容・過程〕 諮問事項について年間計画を立案し、役割分担し進めた。協会の協力を得て、各役割の委員会等の業務内容・開催回数を確認した。人選の際は、地域が偏らないように配慮することを共通認識した。その後、役割分担の進捗状況一覧表を作成し、メールで情報共有しながら人選を行った。
検 討 結 果	令和2年度の改選する理事8名、監事1名、職能委員10名、推薦委員7名の推薦となった。5回の会議とメールでの会議の結果、3月までに人選することができた。しかし、年度末での転勤に対しては急遽対応することが必要となった。
今 後 の 課 題	・看護師職能Ⅱで、訪看・特養・老健等バランスがとれていた方が良いが会員自体が少ない ・転勤や人事異動が、3月まで分からないので最終決定できない ・依頼にあたり、地区・役職が明示されていたほうが、依頼しやすい ・候補者が地区で偏らないように依頼する調整が難しい。 (地区の災害状況等はその地域の役員でないと把握しにくい。))

特別委員会報告

ナースセンター運営委員会

委員長 寺口 恵子

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されている。

ナースセンター運営委員会 1回

議事

1. 平成30年度千葉県ナースセンター事業報告
2. 令和元年度千葉県ナースセンター事業計画
3. 意見交換

ナースセンターへの登録者を増やすことや再就業支援事業の工夫等、今後の事業に関する意見をいただいた。

4. その他

ナースセンター運営委員会作業部会 2回

平成29年度～30年度に取り組んだ看護職確保推進モデル事業の成果を全県に広げて実施する方策や引き続き取り組むべき課題について検討するため、千葉県ナースセンター運営委員会作業部会を設置した。

議事

1. 千葉県ナースセンター運営委員会作業部会の設置について
2. 課題についての意見交換と今後について
 - ・ 中小規模病院の教育体制整備について
 - ・ 看護職養成施設と就業施設との連携強化について
3. ナースセンター事業の今後の展開について
 - ・ 看護学生を対象とした就業支援やナースセンターのPRの方法について
 - ・ 再就業支援のための技術研修のあり方について

次年度のナースセンター運営委員会作業部会において学生向け就職ガイダンス(就職フェア)開催についての提案と検討を行っていくこととした。

認定看護管理制度教育課程運営委員会

委員長 伊藤 隆子

本委員会は、千葉県看護協会認定看護管理者教育課程運営規程（以下運営規程）に基づき、教育課程の目的を達成するために企画運営及び修了審査に関する事項の審議機関として設置されている。

令和元年度の委員構成は、教育関係者4名、病院看護管理2名、協会関係者4名の合計10名である。委員会開催は4回で、審議・報告事項は以下のとおりである。

【第1回】

- 1 令和元年度第19回認定看護管理者教育課程セカンドレベル（以下セカンドレベル）について（受講者選考・決定）
- 2 令和元年度第19回セカンドレベルの統合演習Ⅱについて
- 3 認定看護管理者教育課程運営委員会細則について
- 4 認定看護管理者教育課程運営細則について
- 5 第38回認定看護管理者教育課程ファーストレベルの進捗状況について
- 6 平成30年度第18回セカンドレベルの看護管理実践報告会（案）について

【第2回】

- 1 令和元年度第38回認定看護管理者教育課程ファーストレベル（以下ファーストレベル）修了審査について
- 2 令和2年度カリキュラムの統合演習Ⅰ（案）について
- 3 令和元年度第38回ファーストレベルのアンケート結果について
- 4 認定看護管理者教育課程運営細則の改定について
- 5 令和元年度第38回ファーストレベルの修了証明書授与式の特別講演について

【第3回】

- 1 令和元年度第19回セカンドレベルの修了審査について
- 2 令和2年度認定看護管理者教育課程の計画（案）について
- 3 令和元年度第19回セカンドレベルのアンケート結果について
- 4 令和元年度第19回セカンドレベル修了証明書授与式の特別講演について

【第4回】 令和2年4月 新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止

- 1 令和2年度第39回ファーストレベルの受講決定について
- 2 令和2年度第20回セカンドレベルの募集要項について

【実績】

- 1 第38回ファーストレベル開催（6/11～7/11）
修了者82名（受講者全数）
- 2 第19回セカンドレベル開催（9/3～11/28）
修了者31名（受講者全数）

日本看護協会関係報告

会長 寺口 恵子

I 法人会員会（全国）

第1回法人会員会

日時 令和元年5月10日（金）15：00～16：00

場所 JNAホール

- 議題
1. 日本看護連盟との連携について
 2. 県協会訪問看護ステーションにおける「働き方改革法」改正に対応した労務管理について（情報提供）
 3. その他

第2回法人会員会

日時 令和元年7月26日（金）13：00～16：00

場所 JNAホール

情報提供 「学校における医療的ケアについて」（文部科学省）

- 議題
1. 学校で医療的ケア児をケアする看護職の実態に関する情報収集結果報告
 2. 第7次医療計画の中間見直しに向けた情報収集
 3. 2019年度地区別法人会プログラム（案）および会議開催日程について
 4. 日本看護連盟との連携について
 5. その他
 - ・兼職届について
 - ・「日本看護サミット2019／訪問看護サミット2019」について

第3回法人会員会

日時 令和2年2月21日（金）13：00～16：00

場所 JNAホール

- 議題
1. 日本看護連盟との連携について
 2. ナーシング・ナウについて
 - ・本会の取組について
 - ・グループワーク

II 令和元年度 地区別法人会員連絡会・法人会員会・都道府県支部役員等研修

日時 令和元年10月7日（月）9：30～16：00

令和元年10月8日（火）13：00～16：00

場所 ホテルメトロポリタン高崎

【法人会員連絡会】

- 議題
1. 関東・甲信越地区法人より出された検討議題についての意見交換
 - ・組織強化の取組みについて
 - ・教育委員会の役割について
 - ・認定看護管理者教育ファーストレベル受講者の選考方法について
 - ・ヘルシーワークプレイスの啓発活動について
 - ・ナーシング・ナウに関する事業について
 - ・日本看護協会の理事会・法人会等の報告全般の伝達と評価について
 - ・個人会員の状況と運営上の問題点について
 - ・特別・常任委員会の開催回数、時間について など

【法人会員会】

- 議題
1. ナース・プラクティショナー（仮称）制度の枠組み（案）について
 2. 地域包括ケアの実現を支える看護機能連携システムの構築について
 3. 看護職の資格管理体制の構築について
 4. その他
 - ・「日本准看護師推進センター」について（情報提供）

【都道府県看護協会支部役員等研修】

- 講演
1. 「地域包括ケアの実現を支える看護機能連携システムの構築について」
 2. 「地域包括ケア推進に向けた多職種連携の仕組みづくり」
 3. 「地域包括ケア推進に向けた看護職間連携の取り組み」

グループワーク

「看護職連携モデル（案）を用いた地域課題の解決」

日本看護協会 職能委員長会 報告

I 令和元年度 全国職能委員長会

〈全体会〉

日時 令和元年8月21日(水) 10:00~12:00

場所 アルカディア市ヶ谷

報告事項 1. 本会役員の紹介

2. 令和元年度重点政策・重点事業計画について

3. Nursing Nowについて

4. 都道府県看護協会支部役員等研修について

5. 看護チームにおける看護師・准看護師及び看護補助者の業務のあり方に関するガイドライン及び活用ガイドについて

〈保健師職能委員長会〉13:30~16:00

1. 委員長あいさつ・委員紹介

2. 令和元年度重点政策・重点事業及び保健師職能委員会活動方針について

3. 講演「地域共生社会の実現に向けた施策の動向」

4. 講演「地域共生社会の実現に向けた保健師に期待される役割」

5. 地域共生社会の実現に向けた保健師の取り組み事例

・「地域まるごとを目指した保健活動」

・「小学校区単位の地域づくりの実践から」

6. 地区別グループ討議

テーマ「今後の地域活動の展開に向けた保健師の専門性の発揮について」

〈助産師職能委員長会〉13:30~16:00

1. 委員長あいさつ・委員紹介

2. 平成30年度助産関連事業報告と令和元年度重点政策・重点事業

3. 平成30年度助産師職能委員会活動と2019年度助産師職能委員会活動方針

4. 講演「助産師職能委員長が各都道府県の実績に沿った助産関連の課題発見をするために」

5. グループ討議

テーマ「各都道府県の実績に沿った助産関連の課題を発見しよう！」

6. 「助産実践能力習熟段階(クリニカルラダー)活用ガイド」改訂版パブリックコメント

〈看護師職能委員長会 I 病院領域〉13:30~16:00

1. 委員長挨拶・委員挨拶

2. 2019年度看護師職能委員会 I 病院領域の活動方針について

3. 情報提供「誤接続防止コネクタの導入について」

4. グループ討議

テーマ1「地域包括ケアシステムの推進に向けて看護管理者の連携をどのように進めるか」

テーマ2「地域包括ケアにおいて病院の看護師が強化すべき能力と人材育成に関する現状」

〈看護師職能委員長会 II 介護・福祉関係施設・在宅等領域〉13:30~16:00

1. 委員長あいさつ

2. 令和元年度重点政策・重点事業について

3. 2019年度看護師職能委員会 II 介護・福祉関係施設・在宅等領域活動方針について

4. 情報提供「平成30年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進事業報告」

・「医療ニーズを有する利用者に対応する介護支援専門員への看護に関連する療養上の

相談支援のあり方に関する試行的調査研究事業」

・「訪問看護サービス等における専門性の高い看護師によるサービス提供のあり方に関する試

行的調査研究事業」

5. 情報提供「相互接続防止のための経腸栄養分野の小口径コネクタ製品の切替えについて」

6. 情報提供「事例からみる介護・在宅領域におけるリスク管理」

7. 地区別グループ討議(情報交換)

テーマ:「看護管理者が考えるべきリスク管理、危機管理の具体的な内容、実践している対策について」

II 令和元年度 地区別職能委員長会（関東・甲信越地区）

日 時 令和元年10月8日（火） 9：00～12：00

場 所 ホテルメトロポリタン高崎

〈保健師職能委員長会〉

委員長あいさつ

1. 報告事項
 - ・保健師関連事業報告及び保健師職能委員会報告
2. 討議事項
 - (1) 地域包括ケアシステムの構築・推進及び地域包括ケアの実現を支える看護機能連携システムの構築について
 - ・地域全体を俯瞰し、全世代型の地域包括ケアシステムを推進する「統括保健師」の役割意識の醸成に向けた活動のあり方
 - ・保健師、統括保健師の役割を保健師職能以外の看護職、関係者に分かりやすく伝える方法
 - (2) 地域包括ケアを担う保健師の人材確保について
 - ・あらゆる場における保健師の人材確保と育成の強化策のあり方
 - (3) ネットワーク及び組織強化に関する取組みについて
 - ・組織力のさらなる強化策について（職能団体の役割、政策活動の周知）
 - (4) 産業保健活動に関する取組みについて
 - ・各地の産業保健活動の現状と課題について
 - (5) その他

〈助産師職能委員長会〉

委員長あいさつ

1. 報告事項
 - (1) 2019年度日本看護協会重点政策・重点事業（助産関連）事業報告
 - ①出産環境の体制整備
 - ②医療的ケア児への看護提供体制の整備
 - (2) 2019年度日本看護協会重点政策・重点事業以外の助産関連事業報告
2. 討議事項
 - (1) 都道府県看護協会助産師職能委員長の自己紹介と全国助産師職能委員長会のグループ討議後に助産師職能委員長として取り入れたことの共有
 - (2) 各都道府県における助産関連の現状と課題の共有と検討
 - (3) 助産実践能力習熟段階（クリニカルラダー）活用ガイドの意見聴取委員長まとめ

〈看護師職能委員長会 I 病院領域〉

開会、委員長あいさつ

1. 報告事項
 - (1) 職能委員会報告
 - (2) その他
2. 討議事項
 - (1) 地域包括ケアシステムの推進に向けて看護管理者の連携をどのように進めるか
 - (2) 地域包括ケアを支えることができる病院看護師の育成に関する現状と課題
3. その他
 - (1) 都道府県看護協会看護師職能委員会 I 病院領域の活動について
 - (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〉

開会

1. 報告事項
 - (1) 看護師職能委員会 II 報告
2. 協議事項
 - (1) 「組織力強化・看護管理者の連携推進」
訪問看護、介護施設、診療所等で働く看護職の連携に向けた、各都道府県の取り組み内容や状況を踏まえた効果的な連携方策について
 - (2) 「看護管理者が考えるべき労働者及び療養者のリスク管理」
看護管理者が考えるべきリスク管理、危機管理において講じる対策のレベル（個人、組織、地域）に応じた具体的な内容、実践している対策について

メ 毛

令和2年度 千葉県看護協会会長表彰

氏名	施設名	氏名	施設名
江幡 智栄	千葉大学医学部附属病院	松村 陽子	社会医療法人社団千葉県勤労者医療協会 船橋二和病院
大谷 真由美	千葉大学医学部附属病院	若尾 笑子	東京歯科大学市川総合病院
川尻 真里	千葉大学医学部附属病院	宮台 七重	東京歯科大学市川総合病院
久田 真弓	千葉大学医学部附属病院	岡 美智代	東京歯科大学市川総合病院
吉田 由香	千葉大学医学部附属病院	首藤 由紀江	東京歯科大学市川総合病院
上野 博章	千葉大学医学部附属病院	河津 真奈美	公益社団法人地域医療振興協会 東京ベイ・浦安市川医療センター
手渡 和子	独立行政法人国立病院機構 千葉医療センター	讃岐 菜実花	公益社団法人地域医療振興協会 東京ベイ・浦安市川医療センター
伊丹 朋子	千葉市立青葉病院	木村 好美	松戸市立総合医療センター
中島 こづ江	千葉市立青葉病院	磯部 澄子	松戸市立総合医療センター
岡田 清美	千葉市立青葉病院	井木澤 祐子	松戸市立総合医療センター
堀 瑞美	千葉市立青葉病院	高梨 あゆみ	松戸市立総合医療センター
日暮 奈緒美	千葉市立青葉病院	大嶋 友子	松戸市立総合医療センター
深尾 千枝子	国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 QST病院	大竹 明美	松戸市立総合医療センター
池田 冷子	千葉県がんセンター	小野 智世	松戸市立総合医療センター
岡村 由紀子	千葉県がんセンター	三品 加奈子	松戸市立総合医療センター
中澤 裕子	千葉県がんセンター	今崎 巳陽	松戸市立総合医療センター
神代 尚子	千葉県がんセンター	川村 由美子	IMSグループ 医療法人財団明理会 新松戸中央総合病院
市原 麻野	千葉県がんセンター	石橋 年永	キッコーマン総合病院
平塚 礼子	千葉県がんセンター	伊藤 郁江	キッコーマン総合病院
中村 和代	独立行政法人国立病院機構 千葉東病院	岩 渕 恵子	医療法人社団聖仁会 我孫子聖仁会病院
斉藤 博子	独立行政法人地域医療機能推進機構 千葉病院	小川 麗子	成田赤十字病院
青柳 すみ恵	独立行政法人地域医療機能推進機構 千葉病院	古庄 陽子	成田赤十字病院
斉藤 奈保子	独立行政法人地域医療機能推進機構 千葉病院	荻野 里実	成田赤十字病院
宮嶋 由美子	独立行政法人地域医療機能推進機構 千葉病院	安藤 祐子	成田赤十字病院
石井 邦子	医療法人社団誠馨会 千葉メディカルセンター	三橋 由紀子	成田赤十字病院
横尾 直美	医療法人社団誠馨会 千葉メディカルセンター	武田 千代子	成田赤十字病院
池田 克枝	千葉県千葉リハビリテーションセンター	阿比留 美也子	成田赤十字病院
伊藤 安代	千葉県千葉リハビリテーションセンター	佐久間 香織	成田赤十字病院
荒尾 とも子	千葉県千葉リハビリテーションセンター	吉田 師子	成田赤十字病院
岡澤 美津子	千葉県千葉リハビリテーションセンター	伊藤 恵美子	社会福祉法人聖隷福祉事業団 聖隷佐倉市民病院
鎗田 正子	千葉県立鶴舞看護専門学校	折山 曜子	社会福祉法人聖隷福祉事業団 聖隷佐倉市民病院
森 祐子	社会福祉法人恩賜財団済生会 千葉県済生会習志野病院	別宮 尚美	社会福祉法人聖隷福祉事業団 聖隷佐倉市民病院
荒川 友美	社会福祉法人恩賜財団済生会 千葉県済生会習志野病院	尾身 正枝	医療法人積仁会 島田総合病院
岡澤 英美	社会福祉法人恩賜財団済生会 千葉県済生会習志野病院	長谷川 万里子	医療法人積仁会 島田総合病院
富樫 嘉子	医療法人社団保健会 谷津保健病院	多田 純子	千葉県立佐原病院
福原 昭子	医療法人成春会 北習志野花輪病院	岡部 久代	千葉県立佐原病院
中山 正治	公益財団法人復光会 総武病院	齋藤 理代	千葉県立佐原病院
増子 香	公益財団法人復光会 総武病院	信太 千恵子	地方独立行政法人 総合病院国保旭中央病院
稲葉 祐子	社会医療法人社団千葉県勤労者医療協会 船橋二和病院	熱田 幸子	地方独立行政法人 総合病院国保旭中央病院
緒方 真理	社会医療法人社団千葉県勤労者医療協会 船橋二和病院	宇井 幸子	地方独立行政法人 総合病院国保旭中央病院

氏名	施設名	氏名	施設名
天羽 美和子	地方独立行政法人 総合病院国保旭中央病院	中内 陽子	医療法人鉄蕉会 亀田総合病院
大木 美奈子	地方独立行政法人 総合病院国保旭中央病院	川洲 朋美	医療法人鉄蕉会 亀田総合病院
柏崎 美津子	地方独立行政法人 総合病院国保旭中央病院	佐野 富喜子	医療法人友康会 行徳中央病院
清水 里香	地方独立行政法人 総合病院国保旭中央病院	神谷 良子	公益財団法人日産厚生会 佐倉厚生園病院
高倉 裕子	旭中央病院附属看護専門学校	今野 絵里	公益財団法人日産厚生会 佐倉厚生園病院
石井 久美	国保匝瑳市民病院	渡邊 美佐子	市原看護専門学校
岡谷 光代	国保匝瑳市民病院	深田 まり子	市原看護専門学校
宮崎 二美子	国保多古中央病院	須藤 美代	船橋市立医療センター
野口 千絵	香取おみがわ医療センター	藤井 恵美	船橋市立医療センター
菅井 聡子	香取おみがわ医療センター	平 美穂	船橋市立医療センター
富田 富子	地方独立行政法人 さんむ医療センター	中山 真樹	船橋市立医療センター
廣田 由紀子	地方独立行政法人 さんむ医療センター	小島 由香	船橋市立医療センター
塚瀬 淑江	地方独立行政法人 さんむ医療センター	山本 良子	医療法人財団東京勤労者医療会 東葛病院
今村 和子	地方独立行政法人 さんむ医療センター	井川 千恵子	医療法人財団東京勤労者医療会 東葛病院
蛭田 克子	地方独立行政法人 さんむ医療センター	久保田 千恵	自動車事故対策機構 千葉療護センター
和田 浩子	山武市成東保健福祉センター	秋広 由美子	自動車事故対策機構 千葉療護センター
関谷 千鶴子	公立長生病院	岸部 友美	自動車事故対策機構 千葉療護センター
石渡 慶子	公立長生病院	山口 なおみ	医療法人明星会 東条病院
君塚 政子	いすみ医療センター	カーン 洋子	順天堂大学医学部附属浦安病院
齋藤 裕美	いすみ医療センター	瀧上 伸江	順天堂大学医学部附属浦安病院
濱田 京子	国保直営総合病院 君津中央病院	永松 まき	順天堂大学医学部附属浦安病院
江澤 真由美	国保直営総合病院 君津中央病院	須藤 尚子	順天堂大学医学部附属浦安病院
高橋 優子	国保直営総合病院 君津中央病院	藤原 昌子	順天堂大学医学部附属浦安病院
遠山 利江	国保直営総合病院 君津中央病院	島守 洋子	順天堂大学医学部附属浦安病院
坂田 美樹	国保直営総合病院 君津中央病院	菅原 淳	順天堂大学医学部附属浦安病院
菅原 さおり	国保直営総合病院 君津中央病院	本郷 美穂	順天堂大学医学部附属浦安病院
伊東 薫	国保直営総合病院 君津中央病院	渡邊 和子	千葉市立海浜病院
小松 平美	国保直営総合病院 君津中央病院	吉井 由美子	千葉市立海浜病院
山縣 真理子	国保直営総合病院 君津中央病院	野村 アコ	特定医療法人新都市医療研究会君津会 玄々堂君津病院
鈴木 祥子	国保直営総合病院 君津中央病院	山田 木綿子	特定医療法人新都市医療研究会君津会 玄々堂君津病院
船田 希美	国保直営総合病院 君津中央病院	永田 光子	特定医療法人新都市医療研究会君津会 玄々堂君津病院
三田 一貴	国保直営総合病院 君津中央病院	星野 房江	特定医療法人新都市医療研究会君津会 玄々堂君津病院
砂原 桂菜美	医療法人社団養真会 上総記念病院	樋口 千恵子	特定医療法人新都市医療研究会君津会 玄々堂君津病院
池田 知美	医療法人社団芙蓉会 千葉芙蓉病院	早見 征子	特定医療法人新都市医療研究会君津会 玄々堂君津病院
角 直美	国保直営君津中央病院 大佐和分院	山上 聡子	特定医療法人新都市医療研究会君津会 玄々堂君津病院
藤原 リサ	医療法人沖縄徳洲会 館山病院	石井 真紀	特定医療法人新都市医療研究会君津会 玄々堂君津病院
高田 好美	社会福祉法人太陽会 安房地域医療センター	相沢 由美子	特定医療法人新都市医療研究会君津会 玄々堂君津病院
石井 智恵子	社会福祉法人太陽会 安房地域医療センター	鴨下 さき子	医療法人社団愛友会 千葉愛友会記念病院
土門 静子	医療法人鉄蕉会 亀田総合病院	藤田 恵利子	医療法人緑栄会 三愛記念病院
栗原 美由紀	医療法人鉄蕉会 亀田総合病院	安田 貴子	千葉県精神科医療センター

氏名	施設名	氏名	施設名
鈴木 美雪	千葉県精神科医療センター	松村 朗代	東邦大学医療センター佐倉病院
池田 和子	医療法人社団威風会 栗山中央病院	橋爪 久仁子	東邦大学医療センター佐倉病院
古茂田 智恵子	医療法人社団柏水会 初石病院	新井 実花	東邦大学医療センター佐倉病院
大嶋 ひづる	医療法人社団柏水会 初石病院	松尾 恵子	医療法人社団ますお会 柏の葉北総病院
山田 久子	医療法人社団柏水会 初石病院	渡邊 道代	松戸市立福祉医療センター 東松戸病院
神山 いづみ	医療法人社団圭春会 小張総合病院	永井 美千枝	松戸市立福祉医療センター 東松戸病院
鈴木 雅子	医療法人社団圭春会 小張総合病院	磯田 和美	松戸市立福祉医療センター 東松戸病院
太田 紀子	医療法人社団愛友会 津田沼中央総合病院	宇津木 由佳	松戸市立福祉医療センター 東松戸病院
三原 ちなつ	帝京大学ちば総合医療センター	田中 陽子	松戸市立福祉医療センター 東松戸病院
藤本 雅子	帝京大学ちば総合医療センター	萩田 恵美子	松戸市立福祉医療センター 東松戸病院
高岡 佳代	帝京大学ちば総合医療センター	近野 陽子	公益財団法人柏市医療公社 柏市立柏病院
中村 亜紀	帝京大学ちば総合医療センター	臼井 春美	公益財団法人柏市医療公社 柏市立柏病院
丹野 千恵美	東京慈恵会医科大学附属柏病院	二俣 美鶴	日本医科大学千葉北総病院
福田 美枝	東京慈恵会医科大学附属柏病院	大森 章代	日本医科大学千葉北総病院
上野 真紀	東京慈恵会医科大学附属柏病院	日暮 美智子	日本医科大学千葉北総病院
宮本 佳子	東京慈恵会医科大学附属柏病院	奥村 恵美子	公益財団法人 千葉市保健医療事業団
生井 ゆう子	東京慈恵会医科大学附属柏病院	中村 奈緒美	医療法人社団曙会 流山中央病院
鳥津 幸代	東京慈恵会医科大学附属柏病院	古澤 千鶴	千葉県立野田看護専門学校
武井 久美子	東京慈恵会医科大学附属柏病院	石崎 郁美	千葉県立野田看護専門学校
梁瀬 千穂	東京慈恵会医科大学附属柏病院	橋本 裕子	鴨川市国保訪問看護ステーション
大貫 純子	東京慈恵会医科大学附属柏病院	藍野 園子	介護老健施設シルバークハピネス
小沼 幸子	東京慈恵会医科大学附属柏病院	古市 さゆり	千葉県循環器病センター
仙木 富士子	医療法人 鎗田病院	麻生 恵美子	千葉県循環器病センター
高澤 美津枝	医療法人 鎗田病院	平田 美保	千葉県循環器病センター
伏木 和子	医療法人 鎗田病院	澤口 佳粹美	千葉県健康福祉部医療整備課看護師確保推進室
伊藤 弘美	医療法人 鎗田病院	杉田 克子	独立行政法人地域医療機能推進機構 千葉病院附属介護老人保健施設
佐藤 円	医療法人社団誠馨会 総泉病院	能勢 弘美	医療法人SHIODA 介護老人保健施設やすらぎの郷
八代 礼子	医療法人三紫会 小田病院	河邊 千恵	前田記念腎研究所 茂原クリニック
小倉 理英	医療法人三紫会 小田病院	田上 文子	医療法人社団誠馨会 セコマディック病院
築地 由美子	千葉県こども病院	佐々木 仁美	医療法人社団誠馨会 セコマディック病院
沼川 美紀	千葉県こども病院	和田 珠央	市川市医師会訪問看護ステーション
澤田 里恵	千葉県こども病院	河野 由紀	地方独立行政法人東金九十九里 地域医療センター東千葉メディカルセンター
飯笹 いづみ	千葉県こども病院	山口 紀子	医療法人社団天宣会 北柏リハビリ総合病院
大久保 直美	千葉県こども病院	工藤 紀子	医療法人社団聖和会 天王台消化器病院
佐藤 恵	医療法人社団創進会 みつわ台総合病院	菅原 玉枝	千葉市青葉看護専門学校
谷津田 尊広	医療法人社団創進会 みつわ台総合病院	鈴木 小百合	千葉市青葉看護専門学校
松木 和子	船橋市立看護専門学校	時田 尚美	医療法人社団鎮誠会 季美の森リハビリテーション病院
森村 和恵	東邦大学医療センター佐倉病院	伊藤 あゆみ	一般社団法人巨樹の会 千葉みなとリハビリテーション病院
塩屋 浩一	東邦大学医療センター佐倉病院	長尾 貴子	安房医療福祉専門学校
飯塚 理江	東邦大学医療センター佐倉病院	高柳 千賀子	東京情報大学 看護学部

氏 名	施 設 名
鎌 田 良 子	個人会員
雨 宮 恵 美 子	個人会員
田 村 京 子	個人会員
前 田 裕 子	個人会員
手 塚 ツ ネ 子	個人会員
高 橋 美 香	個人会員
鈴 木 の り 子	個人会員
足 利 と き 子	個人会員
煙 草 晃 美	個人会員
伊 藤 和 江	個人会員
木 下 稲 美	個人会員
瀧 口 美 千 穂	個人会員
湯 澤 祐 子	個人会員
岡 本 哲	個人会員
磯 谷 佳 代	個人会員
小 川 由 佳	個人会員
吉 田 澄 恵	個人会員
石 垣 孝 枝	個人会員
秋 葉 和 美	個人会員
菊 池 妙 子	個人会員
西 方 恭 子	個人会員
森 野 啓 子	個人会員
戸 村 昌 代	個人会員
青 山 貴 子	個人会員
大 里 悦 美	個人会員
伊 藤 千 浪	個人会員
吉 田 かつよ	個人会員
柳 内 陽 子	個人会員
加 藤 陽 子	個人会員
伊 藤 久 美 子	個人会員
伊 藤 光 子	個人会員
住 栄 恵 子	個人会員
計272名	

(敬称略)

看護職員の表彰

1 叙勲その他国の表彰

令和元年 秋の叙勲

瑞宝単光章 吉田あや子 元千葉社会保険病院 看護局次長

令和2年 春の叙勲

瑞宝双光章 菊地眞知子 元谷津保健病院 看護部長

瑞宝双光章 濱野 孝子 元千葉大学医学部附属病院 看護部長

瑞宝単光章 横村 妙子 元社会保険船橋中央病院 看護科長

瑞宝単光章 竜崎千代子 医療法人梨香会 秋元病院 看護教育室長

厚生労働大臣表彰

令和元年度公衆衛生事業功労者

大場 有功 千葉市役所健康支援課健診推進担当課長

令和元年度母子保健家族計画事業功労者

岡田 明子 千葉市花見川保健福祉センター

2 令和2年度千葉県看護功労者知事表彰

青木富士子 公益財団法人日産厚生会佐倉厚生園病院

青木美智子 医療法人社団誠馨会千葉中央メディカルセンター

阿曾 久範 千葉県千葉リハビリテーションセンター

江橋 延江 東京歯科大学市川総合病院

大泉まゆみ 国立研究開発法人国立国際医療研究センター国府台病院

権平くみ子 公益社団法人千葉県看護協会

三平 清美 国保直営総合病院 君津中央病院

滝口 容子 公益社団法人千葉県看護協会

竹内美佐子 医療法人社団城東桐和会タムス浦安病院

田村 弘子 地方独立行政法人総合病院国保旭中央病院

花里 美雪 松戸市立総合医療センター附属看護専門学校

藤岡 優子 千葉大学医学部附属病院

家守 絹枝 医療法人沖縄徳洲会館山病院

3 令和2年度 日本看護協会会長表彰

大坂 美穂 千葉県がんセンター

齋藤 洋子 公益社団法人千葉県看護協会

鈴木たまえ 公益社団法人地域医療振興協会東京ベイ・浦安市川医療センター

高井 孝子 千葉県立こども病院

中島恵美子 医療法人社団誠馨会総泉病院

4 第48回医療功労賞

山木 まさ 東京歯科大学市川総合病院すがの訪問看護ステーション

I 教育・研修等による看護の質の向上に関する事業 看護職員の資質向上に関する事項

1 生涯教育

(1) 目的

県民に安全で安心な医療・看護を提供するために、職能団体の責任において、専門職としての生涯教育を提供し看護職の資質の向上を図る。

(2) 実績（令和元年度 生涯教育研修 参加状況 参照）

生涯教育研修は、75コース実施し、新型コロナウイルス感染症の拡大予防として、中止した研修は4コースおよび認知症研修の一部が中止となっている。

総受講者数は6,600人、受講率は82.3%であり中止した研修の定員は計400人であった。

(3) まとめ

生涯教育研修計画は、「看護師が自らの習熟段階と対比させ自身が学ぶべき学習内容を選択できる」ことを目的とし、今年度から研修形態を日本看護協会の「5つの研修分類」に区分し、分類2については「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」の段階設定を取り入れて研修内容を明記した。

新たな取り組みであり、タブロイド版生涯教育研修計画への掲載、看護ちば(130号)・ホームページによる広報、研修時のオリエンテーション等により周知したことで、研修形態・クリニカルラダーの認知度は高まってきた。しかし、平成元年度の看護師等の定着確保動向調査の中で、キャリアラダー導入状況は50.9%（前年44.9%）であり、ラダー導入検討中は、18.5%（前年18.5%）導入していない30.6%（前年36.5%）であることから、受講者自身が学ぶべき内容を選択できたかどうかについては調査していないため、今後もクリニカルラダーについては説明の機会を設けていく必要がある。

受講率は82.3%であり、近年の受講状況で最低値となっている。

今年度から受講料の増額をしていること、災害等による現場の人員不足、研修計画の配布時期、5日間或いは3日間連続する研修への参加の困難さ等が要因と考えられる。

今後開催方法、開催時期及び定員の検討が必要である。

2. 第38回千葉県看護研究学会

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため開催中止

分類	No	研修名	実施数	開催日					定員	応募者		決定者		受講者			
				7/25 ~ 7/26	7/29 ~ 7/31	8/1	8/2	8/3		応募数	応募率	決定数	決定率	受講数	受講率		
分類1 「生活」と保健・医療・福祉をつなぐ質の高い看護の普及に向けた継続教育	1	医療安全管理者養成研修会 【診療報酬加算対応】	7						100	86	86.0%	82	82.0%	82	82.0%		
	2	A	AHA (アメリカ心臓協会) 心肺蘇生法トレーニング BLSコース (一次救命処置)	A	1	11/16				60	46	76.7%	42	70.0%	41	68.3%	
		B		B	1	11/17				60	17	28.3%	16	26.7%	16	26.7%	
		C		C	1	7/7				12	13	108.3%	11	91.7%	11	91.7%	
		D		D	1	8/3				12	26	216.7%	11	91.7%	11	91.7%	
		E		E	1	8/4				12	15	125.0%	12	100.0%	12	100.0%	
		F		F	1	9/14				15	20	133.3%	15	100.0%	13	86.7%	
		G		G	1	9/15				15	20	133.3%	15	100.0%	14	93.3%	
		H		H	1	12/14				15	17	113.3%	14	93.3%	14	93.3%	
		I		I	1	12/15				15	14	93.3%	12	80.0%	12	80.0%	
		J		J	1	2/1				15	9	60.0%	9	60.0%	9	60.0%	
	3	A	AHA (アメリカ心臓協会) 心肺蘇生法トレーニング	A	2	6/8	6/9			15	22	146.7%	14	93.3%	14	93.3%	
		B	ACLSコース (二次救命処置)	B	2	8/10	8/11			15	24	160.0%	13	86.7%	13	86.7%	
		C		C	2	11/2	11/3			15	34	226.7%	15	100.0%	12	80.0%	
	4	AHA (アメリカ心臓協会) 心肺蘇生法トレーニングPALSコース (小児救命処置)	1	7/27					30	25	83.3%	25	83.3%	25	83.3%		
	5	妊娠・出産・子育てのための包括的支援 ～産後の身をつむ多職種連携～	1	8/26					40	23	57.5%	23	57.5%	22	55.0%		
	6	【新規】 スキン・ケア研修	1	12/9					50	179	358.0%	49	98.0%	49	98.0%		
	7	【新規】 増え続ける感染症の予防と対策 ～結核・HCV・性感染症等～	1	6/5					60	60	100.0%	59	98.3%	58	96.7%		
	8	感染症が危ない ～オリンピック・パラリンピックを控えて新興・再興感染症の予防と管理～	1	12/13					80	79	98.8%	77	96.3%	73	91.3%		
	9	医療から在宅へのパトナタッチ ～保健・医療・福祉をつなぐ地域包括ケア～	3	10/29	10/30	11/1			100	111	111.0%	103	103.0%	99	99.0%		
	10	【新規】 地域包括ケアを担う看護職の役割 (公開研修№9医療から在宅へのパトナタッチ-1日目と合同)	1	10/29					15	19	126.7%	17	113.3%	14	93.3%		
	11	医療依存度の高い小児を地域で支える活動 (公開研修 №9医療から在宅へのパトナタッチ-3日目と合同)	1	11/1					15	8	53.3%	7	46.7%	5	33.3%		
	12	多職種連携による入退院支援 (公開研修 №6訪問看護師養成講習会 2日目と合同)	1	11/5					80	102	127.5%	100	125.0%	99	123.8%		
	13	A	認知症看護研修 【診療報酬加算対応】	A	2	6/6	6/7			120	110	91.7%	110	91.7%	110	91.7%	
		B		B	2	8/6	8/7			120	112	93.3%	111	92.5%	109	90.8%	
	14	認知症高齢者の看護実践に必要な知識 インターネット配信研修 【診療報酬加算対応】	0	2	11/7	11/8			150	78	52.0%	73	48.7%	73	48.7%		
	15	A	【新規】 基礎英語力向上研修	A	5	6/15	6/29	7/6	7/20	8/3	30	8	26.7%	6	20.0%	6	20.0%
		B		B	5	6/15	6/29	7/6	7/20	8/3	30	3	10.0%	3	10.0%	3	10.0%
C		C		5	12/5	12/19				30	23	76.7%	22	73.3%	21	70.0%	
16	【新規】 看護職等を対象とする禁煙支援研修	1	6/29					40	28	70.0%	27	67.5%	24	60.0%			
17	プレゼンテーションスキルを磨こう！ ～一瞬で伝えるプレゼンテーション～	1	1/28					60	58	96.7%	56	93.3%	53	88.3%			
18	【新規】 医療安全の基本を学ぼう！ ～今からできる転倒転落に関するインシデントの防止～	1	6/4					30	17	56.7%	16	53.3%	15	50.0%			
19	【新規】 感染予防の基本を学ぼう！	1	8/21					30	22	73.3%	20	66.7%	20	66.7%			
77	【新規】 ★認知症対応力向上研修 (千葉市) 【診療報酬加算対応】	2	12/5	12/6				100	78	78.0%	78	78.0%	75	75.0%			
78	スキン・ケア研修(追加分)	1	1/23					50	30	60.0%	30	60.0%	29	58.0%			
分類1 小計									1,636	1,536	93.9%	1,293	79.0%	1,256	76.8%		
分類2 JNAラダーと連動した継続教育	ニーズをとうる力	I~III	20	呼吸器系疾患の急変予防のアセスメント力を高めよう	2	2/17	2/18			120	109	90.8%	105	87.5%	99	82.5%	
		II~III	21	看護職のストレスマネジメント ～アングラ→マスタの視点を取り入れて～	1	12/20				100	81	81.0%	75	75.0%	72	72.0%	
		III~IV	22	【新規】 視る！聴く！育てる！後輩育成 ～コミュニケーションスキルを学ぶ～	1	8/20				50	111	222.0%	110	220.0%	108	216.0%	
		II~III	A	72	★実地指導者研修	3	9/24	9/25	9/26		120	29	24.2%	29	24.2%	29	24.2%
			B	B	3	11/25	11/26	11/27		120	31	25.8%	30	25.0%	29	24.2%	
		ケアする力	I	23	災害支援ナースの第一歩 ～災害看護の基礎知識～ 【ワナネット【ワナネット】配信研修	2	8/22	8/23			100	91	91.0%	87	87.0%	86	86.0%
			I	24	糖尿病患者のセルフケア支援 (基礎編)	1	12/12				100	61	61.0%	59	59.0%	57	57.0%
			I	25	高齢者に起こりやすい機能低下と 生活適応を支える看護(基礎編)	1	2/12				100	83	83.0%	78	78.0%	77	77.0%
			I	26	食べたいをかなえる！経口摂取ケアのポイント(病院編)	2	11/18	11/19			120	54	45.0%	52	43.3%	51	42.5%
			II	27	高齢者施設における感染管理	1	12/3				40	43	107.5%	40	100.0%	40	100.0%
	II		29	食べたいをかなえる！経口摂取ケアのポイント (在宅編)	1	1/29				30	15	50.0%	13	43.3%	12	40.0%	
	II		30	最新の褥瘡予防とケア	2	11/20	11/21			120	150	125.0%	141	117.5%	137	114.2%	
	III		32	がん患者のセルフケア ～医療の多様性と療養・生活支援～	3	11/12	11/13	11/14		100	75	75.0%	73	73.0%	73	73.0%	
	III~IV		33	エンド・オブ・ライフ・ケア (ELNEC-J)	2	2/4	2/5			60	89	148.3%	60	100.0%	59	98.3%	
	IV~V		34	糖尿病患者のセルフケア支援 ～糖尿病性腎症の重症化予防～	1	1/30				80	32	40.0%	31	38.8%	30	37.5%	
	III	79	災害支援ナースの第一歩 ～災害看護の基礎知識～ 【ワナネット【ワナネット】配信研修	2	12/24	12/25			80	79	98.8%	77	96.3%	74	92.5%		
	協働する力	I	A	36	共に考えよう！2年目として [やりがいのある働き方]	A	1	5/8			120	124	103.3%	124	103.3%	121	100.8%
			B	B		1	5/9			120	125	104.2%	125	104.2%	123	102.5%	
			C	C		1	5/10			120	136	113.3%	136	113.3%	134	111.7%	
			D	D		1	5/13			120	128	106.7%	127	105.8%	125	104.2%	
E			E	1		5/14			120	133	110.8%	132	110.0%	129	107.5%		
F			F	1		5/15			120	135	112.5%	133	110.8%	132	110.0%		
G			G	1		5/16			120	126	105.0%	124	103.3%	123	102.5%		
H			H	1		5/17			120	126	105.0%	126	105.0%	126	105.0%		
I		37	医療安全基礎 ～危険予知トレーニングKYT～	1	12/17				80	66	82.5%	64	80.0%	63	78.8%		
I		38	医療安全基礎 ～チームステップス～	1	1/15				80	59	73.8%	57	71.3%	56	70.0%		
II	A	【新規】 みる！きく！つなぐ！スキルを学ぼう！ ～セルフコーチングの方法とスキルについて学び、 自己の成長や後輩育成に活用できる。～	A	1	8/9				100	41	41.0%	38	38.0%	38	38.0%		
	B		B	1	9/6			100	51	51.0%	49	49.0%	48	48.0%			
	C		C	1	9/13			100	35	35.0%	35	35.0%	33	33.0%			
II~III	40	【新規】 医療安全基礎 ～医療事故事例を法律から見てみる～	0	1	1/21			80	70	87.5%	67	83.8%	65	81.3%			
III~IV	41	リーダーシップ研修 ～チーム力アップをめざすファシリテーションの技法～	2	9/30	10/1			120	115	95.8%	111	92.5%	109	90.8%			
III~V	42	【新規】 ヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)について学ぼう！	1	7/17				40	54	135.0%	52	130.0%	51	127.5%			
II~IV	74	★新生児科等からの在宅移行支援研修	1	6/22	7/6	8/10	9/7	12/7	20	19	95.0%	19	95.0%	19	95.0%		
II	43	【新規】 患者を守り・自分を守る看護倫理の基礎	1	1/24				80	82	102.5%	81	101.3%	78	97.5%			
III~IV	44	その人らしい生き方を支える意思決定への支援 ～療養者へ寄り添うために～	1	11/15				120	147	122.5%	116	96.7%	114	95.0%			
III~IV	45	その人らしく生きることを支えるスピリチュアルケア	1	12/18				40	68	170.0%	66	165.0%	66	165.0%			

分類	No	研修名	実施日数	開催日				定員	応募者		決定者		受講者					
				月	日	月	日		月	日	人数	率	人数	率	人数	率		
分類2 JNAラダーと連動した継続教育	I	46	A	フレッシュセミナー(春)(秋)	A	2	5/20	10/8			120	133	110.8%	130	108.3%	130	108.3%	
			B		B	2	5/21	10/9			120	119	99.2%	116	96.7%	115	95.8%	
			C		C	2	5/22	10/15			120	127	105.8%	124	103.3%	124	103.3%	
			D		D	2	5/23	10/16			120	121	100.8%	118	98.3%	118	98.3%	
			E		E	2	5/24	10/17			120	123	102.5%	120	100.0%	117	97.5%	
			F		F	2	5/27	10/18			120	111	92.5%	111	92.5%	109	90.8%	
			G		G	2	5/28	10/21			120	98	81.7%	95	79.2%	94	78.3%	
			H		H	2	5/29	10/23			120	107	89.2%	104	86.7%	102	85.0%	
			I		I	2	5/30	10/24			120	101	84.2%	98	81.7%	98	81.7%	
			J		J	2	5/31	10/25			120	97	80.8%	94	78.3%	93	77.5%	
助産師	47	看護研究 I	3	4/25	4/26	6/3			80	29	36.3%	29	36.3%	29	36.3%			
	48	看護研究 II	2	7/18	9/27				60	46	76.7%	46	76.7%	45	75.0%			
	49	看護研究 III	3	8/7	8/30	12/12			30	8	26.7%	7	23.3%	7	23.3%			
	50	タイムマネジメント ～ワークもライフも生き生きと！～	1	12/16					100	66	66.0%	65	65.0%	63	63.0%			
分類2 JNAラダーと連動した継続教育	I	68	1	★新人看護職員研修(実習あり)	15	6/18/19	7/12-16-19-29	8/8	10/30-31	実習6	15	9	60.0%	9	60.0%	9	60.0%	
			2	★新人看護職員研修(情報管理・感染管理)	1	6/18						35	40	114.3%	38	108.6%	37	105.7%
			3	★新人看護職員研修(食生活・慢性的疾患のある患者の食事介助・基本姿勢と態度)	1	6/19						35	48	137.1%	46	131.4%	45	128.6%
			4	★新人看護職員研修(与薬の技術と薬剤管理・医療安全)	1	7/12						35	45	128.6%	43	122.9%	42	120.0%
			5	★新人看護職員研修(フィジカルアセスメント)	1	7/16						35	64	182.9%	62	177.1%	60	171.4%
			6	★新人看護職員研修(心電図・心臓蘇生法/BLS)	1	7/19						35	53	151.4%	51	145.7%	46	131.4%
			7	★新人看護職員研修(スキニング)	1	7/29						35	52	148.6%	50	142.9%	47	134.3%
			8	★新人看護職員研修(物品管理と経済効果・死後のケア)	1	8/8						35	51	145.7%	49	140.0%	47	134.3%
分類2 JNAラダーと連動した継続教育	I	70	9	★新人看護職員研修(コミュニケーションの技法・災害対策)	1	10/31					35	47	134.3%	45	128.6%	42	120.0%	
			分類2 新人看護職員研修 小計②								330	409	123.9%	393	119.1%	382	115.8%	
			69	★新人助産師研修(実習あり)	15	6/24/25	7/15-12-25	10/8	10/9	実習7	10	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			1	★新人助産師研修(産科医療補償制度・産科ガイドライン・CTG判読)	1	6/24						20	13	65.0%	13	65.0%	13	65.0%
			2	★新人助産師研修(ハイリスク妊産婦ケア)	1	6/25						20	13	65.0%	13	65.0%	13	65.0%
			3	★新人助産師研修(産科救急・助産ケアの実践)	1	7/4						20	14	70.0%	14	70.0%	14	70.0%
			4	★新人助産師研修(新生児のフィジカルアセスメントとケア)	1	7/5						20	13	65.0%	13	65.0%	13	65.0%
			5	★新人助産師研修(与薬の技術と薬剤管理・医療安全)	1	7/12						20	7	35.0%	7	35.0%	7	35.0%
			6	★新人助産師研修(妊娠糖尿病妊産婦のケア)	1	7/25						20	13	65.0%	13	65.0%	13	65.0%
			7	★新人助産師研修(母乳育児)	1	10/8						20	14	70.0%	14	70.0%	14	70.0%
分類2 JNAラダーと連動した継続教育	III-V	76	★認知症対応力向上研修(千葉県)	1	20/1/22					100	41	41.0%	37	37.0%	32	32.0%		
		分類2 その他委託研修 小計④								100	41	41.0%	37	37.0%	32	32.0%		
分類2 小計①～④								5,690	5,014	88.1%	4,828	84.9%	4,737	83.3%				
力を包看量推括護 形成進ケ管 続成すア理者 育向たるが けめテ地 たのム域	分類3	56	看護管理者研修	0	5	8/27	8/28	8/29	9/9	9/10	60	93	155.0%	90	150.0%	88	146.7%	
		57	【新規】中途採用者の育成を考える(公開研修No.08看護管理者研修1日と合同)	0	1	8/27					50	54	108.0%	53	106.0%	53	106.0%	
		58	看護補助者の活用推進のための看護管理者研修(診療報酬加算対応)	0	2	7/22	7/23				100	107	107.0%	103	103.0%	102	102.0%	
		60	【新規】【公開講座】認定看護管理者教育課程ファーストレベル特別講演「共に育つ」	0	1	10/11					30	22	73.3%	22	73.3%	22	73.3%	
		61	認定看護管理者教育課程セカンドレベルフォローアップ研修【公開講座】特別講演「シネナリストを活用しながら育む」	0	1	2/14					20	4	20.0%	4	20.0%	4	20.0%	
分類3 小計								260	280	107.7%	272	104.6%	269	103.5%				
の教援開専 育充す発門能 実体制を力支	分類4	62	人を育てる臨床実習	0	2	1/16	1/17			120	118	98.3%	115	95.8%	113	94.2%		
		71	★教育担当者研修会	5	9/2	9/3	9/4	9/18	9/19	60	22	36.7%	22	36.7%	22	36.7%		
分類4 小計								180	140	77.8%	137	76.1%	135	75.0%				
分類5 資格認定教育	分類5	63	訪問看護師養成講習会(eラーニング、講義3日、実習5日)			6/28	11/5	2/19		30	10	33.3%	10	33.3%	10	33.3%		
		64	★千葉県看護教員養成講習会			10ヶ月				40	28	70.0%	26	65.0%	26	65.0%		
		65	認定看護管理者教育課程 ファーストレベル第38回-	21	6/11-7/11					80	84	105.0%	82	102.5%	82	102.5%		
		66	認定看護管理者教育課程 セカンドレベル第19回-	38	9/30-10/4	11/5-11/28				30	30	100.0%	31	103.3%	31	103.3%		
		75	★平成31年度実習指導者講習会(7日間コース)	7	7/23-24	7/26-30	8/1	8/5	8/9	40	26	65.0%	24	60.0%	24	60.0%		
分類5 小計								250	209	83.6%	203	81.2%	203	81.2%				
合計(分類1～5)								8,016	7,179	89.6%	6,733	84.0%	6,600	82.3%				

衛星通信研修 (主催: ヴェクソンインターナショナル株・S-QUE研究会)

研修 No	研修名	実施日数	研修開催日	定員	受講者数
-	重症度、医療・看護必要度評価者院内指導者研修	1	6/30	150	142

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

1 看護職のワーク・ライフ・バランス推進事業

(1) 令和元年度 看護職のWLB推進事業3年目の評価発表及び情報交換会

- ①目的：取組み3年目施設が3年目インデックス調査と、前回の調査結果を比較して推進状況の評価を発表し、参加施設の情報交換会の場とする。
- ②開催日時：令和元年12月11日（水）13：15～15：45
- ③会場：千葉県看護会館2階中研修室
- ④参加者及び参加人数：取組み3年目の施設の看護管理者等11名、WLB推進部会委員7名、協会長および職員4名
- ⑤内容：取組み3年目施設（最成病院・君津中央病院・セコメディック病院）の発表、質疑応答、担当支援者からの講評
- ⑥まとめ：3年間の取組結果から、改善された項目と引き続き取組む課題が明らかになった。各施設とも、職員の理解や協力などのWLB推進体制が整い、今後の取組みが期待される。

(2) ワーク・ライフ・バランス推進事業まとめの冊子の作成

- ①冊子名：看護職のワーク・ライフ・バランス ー推進事業報告・今すぐ活用できる実践集ー
- ②構成：
 - ア. 第一部 看護職のワーク・ライフ・バランス推進事業報告書
千葉県看護協会が平成22年度から令和元年度まで実施した取組みの経緯や事業内容、ワークショップに参加した26施設の内容と成果、今後の課題等をまとめた。
 - イ. 第二部 今すぐ活用できる実践集～カテゴリー別事例～
ワークショップに参加した26施設の取組み内容を13のカテゴリーに分類し、具体的な取り組み内容を記載した。
- ③配布先：県内病院、病院外の会員施設 620施設
その他関係団体等
- ④まとめ：事業報告と実践集の二部構成としたことで、事業の目的や実際の具体策など、これからWLBに取組む施設や継続する施設で活用される資料になった。

2 看護進路相談事業

ふれあい看護体験事業

- (1) 目的 中・高校生等が病院や福祉施設において、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す人材を確保する。
- (2) 実施期間 平成31年4月～令和2年1月
- (3) 協力施設 114施設
- (4) 実施施設 104施設（延200施設）
- (5) 参加人数 1,797名
- (6) 実施内容
- | | |
|-----------------|---------------|
| ①看護についての説明 | ⑤移動の介助（車椅子移動） |
| ②院内見学 | ⑥食事介助 |
| ③ベッドメイキング | ⑦バイタルサイン測定 |
| ④清拭、手浴、足浴等清潔の介助 | ⑧看護に係わる進路相談等 |
- (7) 参加者の感想
- ・カンファレンスでは、看護をしていく中での改善点や工夫点を話し合っており、未来の自分もそのようになりたいと思った。
 - ・色々な役割を持っている看護師がいて、連携していることがわかった。
 - ・看護師だけではなく他職種の方とも情報共有しており、チームワークの大切さを学んだ。
 - ・人と人の関りはとても大切だと思ったので、慣れていくようにこれからは人とのコミュニケーションをとってみたい。
- (8) 受入施設の感想
- ・今年は進路相談希望者があった。相談内容はかなり具体的なものであることを知った。
 - ・参加した高校生はしっかりと自分の考えをもっており、私たちも自分の看護観を振り返る機会となった。
 - ・数時間の体験の中で、参加者はたくさんの気づきや学びを得ていることが報告会でわかり驚いた。
 - ・看護師だけではなく、助産師への道を考えている人が数人いたことは頼もしかった。
 - ・福祉施設からは「看護師と言えば病院と考えがちだが、看護師として働く場所は病院以外にもたくさんあると知ってもらった」「高校生が利用者とコミュニケーションを取ることによって、利用者様がいつもより生き生きしていた」と報告があった。

ま と め：・昨年度と比較して参加者で120名、実施施設で5施設の増加となっている。

- ・今年度は、福祉施設からの協力の申し出があり、介護老人保健施設と介護老人福祉施設の各施設に3名の参加があった。

病院・福祉施設参加者は、いずれも参加体験を通してより具体的に看護師になることをイメージしていた。参加者が看護の道を選択することや、県民に対する看護の仕事の啓発の機会になっていると考えられる。

進路相談事業

(1) 目的 県内の学校に通う児童・生徒並びにその保護者及び学校の進路相談担当者等を対象として、看護についての知識や理解を深めることにより、看護学生の確保を図ることを目的とする。

(2) ナースセンターにおける進路相談

項目	一般	高校	中学	教員	保護者	その他	計	H30年度
電話相談	16	0	0	0	8	6	30	50
面談	7	0	0	0	1	0	8	12
メール	3	2	0	0	0	0	5	6
FAX・郵便	0	0	0	0	0	0	0	0
合計(件)	26	2	0	0	9	6	43	68
H30年度	38	7	0	2	4	17	68	

まとめ：進路相談の件数は前年度より減少したが、相談者種別では前年度同様「一般(社会人及び看護師等養成所・大学の学生)」が最も多く、次いで「保護者」であった。

相談内容は、看護師資格取得方法、進学先選択の考え方等が多い。また、修学資金の活用に関する相談も多く、今後も必要な情報を収集しながら相談に対応していく。

(3) 出前授業(いのちの大切さ教育)

No.	学校名	実施日	参加者数	No.	学校名	実施日	参加者数	No.	学校名	実施日	参加者数
1	千葉市立高洲第一中学校	7/4	120	9	千葉市立草野中学校	10/31	175	17	千葉県立千葉北高等学校	6/24	320
2	銚子市立第六中学校	7/5	40	10	東海大学付属浦安高等学校中等部	11/9	40	18	千葉県立船橋法典高等学校	6/28	30
3	東金市立西中学校	9/17	93	11	横芝光町立横芝中学校	11/20	102	19	学校法人船橋学園東葉高等学校	9/5	20
4	千葉市立こてはし台中学校	9/20	130	12	千葉市立さつきが丘中学校	11/22	84	20	千葉県立八千代高等学校	10/8	37
5	千葉市立稲毛中学校	9/27	233	13	千葉市立誉田中学校	12/2	160	21	千葉県立津田沼高等学校	10/25	20
6	横芝光町立光中学校	10/3	81	14	東金市立東中学校	12/6	140	22	私立千葉商科大学付属高等学校	10/25	254
7	千葉市立越智中学校	10/8	65	15	千葉市立磯辺中学校	1/22	143	23	千葉県立千葉女子高等学校	12/12	50
8	柏市立柏中学校	10/9	144	16	千葉市立積橋中学校	2/18	60	合計		2,541	

まとめ：年度末のコロナウイルス感染症に伴う休校の影響により実施施設数、参加者数ともに前年度から減少した。

実施校からは、「生まれてきたことの大切さがわかり親に感謝したい」「看護師を目指している生徒に対し、個別に具体的なアドバイスをいただき参考になった」などの感想が多く好評で、一度実施した学校から再度依頼を受けることが多くなっている。

看護職を目指す人を増やすための貴重な機会になっていると考えられるため、引き続き希望校への看護職の派遣を実施する。

3 ナースセンター事業

目的：医療機関等の看護職員の確保及び在宅医療の推進に寄与することを目的とする。

看護職の職業紹介事業

ナースセンター登録状況

(1) 新規求職者数

(名)

	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	10	3	9	1	4	9	7	5	2	9	5	10	74
助産師	3	0	3	2	0	4	0	2	2	2	1	2	21
看護師	53	52	64	40	50	73	38	44	37	53	55	58	617
准看護師	4	1	3	1	3	5	3	4	2	2	6	3	37
未記入	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	3
合計	70	56	80	44	57	91	48	55	44	66	67	74	752

(2) 求人数

(名)

	保健師	助産師	看護師	准看護師	合計
病 院	0	3	702	17	722
診 療 所	0	0	160	26	186
訪 問 看 護 ス テ ー シ ョ ン	1	0	203	0	204
介 護 保 健 施 設 等	0	0	189	20	209
社 会 福 祉 施 設 等	0	0	21	1	22
県 ・ 市 町 村	22	0	3	0	25
事 業 所 等	2	0	14	8	24
学 校 等	0	10	57	0	67
そ の 他	12	0	57	9	78
合 計	37	13	1,406	81	1,537

(令和2年3月末現在)

まとめ：新規求職者は前年度より25名減。2月までは前年度の同時期よりも上回っていたが、3月の登録が減少した。新型コロナウイルス感染症関連の影響で、求職者の就職活動が鈍くなったものと思われる。

3月末現在の求人数は、昨年度と比べ177名増であった。

就業相談推進アドバイザーは、①ナースセンター開所日に必ず1名待機し相談対応する、②新規登録の求職者に電話でファーストコンタクトを取る、③ハローワーク出張相談会や看護基礎技術講習会等事業の参加を促す、④求人施設へ電話連絡等を行い求人票更新の確認や最新の情報を得る等、求職者・求人施設に細やかなフォローを行っている。

届出者 1,033（うち代行届者695 代行届出率67.3%）			
就業意思があると思われる者 469(45.4%)		左記以外の者 564(54.6%)	
内訳	すぐに復職したい	37	内訳
	いずれ復職したい	77	
	未定等	355	
		就業中(看護師等)	427
		就業中(看護師以外)	38
		その他	99

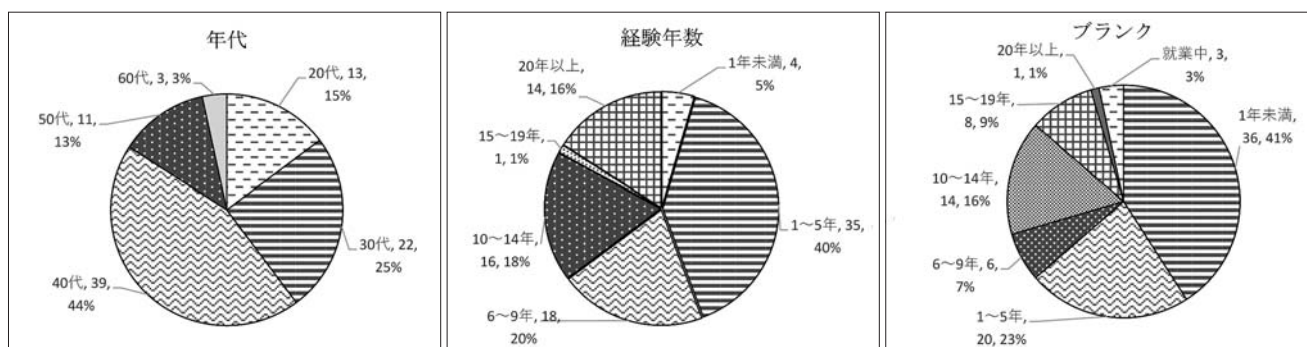
まとめ：届出については全国の代行届の割合(30%)と比較し37.3ポイント高く、看護管理者の協力は得られていると言える。しかし、届出をしているという本人の自覚は乏しく、連絡が取れないことが多く、届出者への支援に結びつかない状況にある。離職届出の際にナースセンター登録も行ってもらうよう、ホームページへの掲載やリーフレットを作成し配布するなど啓発を強化する。

看護基礎技術講習会

(1) 目的：採血・注射法、吸引についての基本的知識やシミュレーターを用いた技術演習を通して、安全に配慮した看護技術を再確認し、復職への足掛かりとする。

(2) 参加状況：参加者88名 就業者49名 就業率55.7%

参加者の背景



まとめ：参加者の年代は、「40代」、「30代」が上位を占め、次いで「20代」となっている。経験年数は、「1～5年」、「6～9年」が上位を占め次いで「10～14年」となっている。ブランクは、「1年未満」、「1～5年」が上位を占め、次いで「10～14年」となっている。就業者49名の背景も同様だった。受講動機は、再就業にあたり基本的な看護技術を確認したいと考え、参加する人が多い。特にブランクが1年未満の方は、採血等の看護技術は、他職種が実施する施設もあり、これまでの経験の中で基本的な看護技術を習得する機会が少なかったため不安があり、参加したと話す人が多い。講習会参加により看護技術を確認することができ、再就業への不安軽減につながっている。就業率は、55.7%と高いが、その理由は、講習会後の就業相談において求人施設の見学日程を決める等、参加者の状況や希望に寄り添った就業相談推進アドバイザーの支援の効果と考えられる。近年は、経験年数が少なく1回の講習会では技術の習得に至らない参加者も見られるため、講習の内容や研修機会の充実が求められている。

訪問看護基礎研修会

(1) 目的：在宅療養者に質の高い訪問看護を提供する看護師の確保・定着を図るために訪問看護の基礎的な内容を学ぶことで就労に向けての動機づけと訪問看護の役割を理解する。

(2) 内容：半日コース 講義：訪問看護活動に要する基礎的な内容

交流会：訪問看護師（所長等）との質疑応答

1日コース 講義：半日コースと同様

技術体験：吸引・膀胱留置カテーテル・摘便

アンケート結果：回収76名（回収率98.7%）

【年齢】

年代	人数(名)	割合(%)
20代	9	11.8
30代	15	19.7
40代	29	38.2
50代	16	21.1
60代以上	6	7.9

【研修を知ったきっかけ】 ※上位5つ(重複回答)

項目	人数(名)	割合(%)
当協会ホームページ	26	31.3
当協会・ナースセンターからの郵送物	19	22.9
ハローワークの紹介や設置のチラシ	8	7.2
行政の広報誌やホームページ	6	7.2

【受講時の就業状況】

就業状況	人数(名)	割合(%)
未就業	25	32.9
就業中	51	67.1

【受講後の訪問看護への意識】 (重複回答) (%)

項目	人数(名)	割合(%)
訪問看護の仕事に興味・関心が高まった	58	45.7
訪問看護の現場を見てみたい	28	15.7
訪問看護についてもっと話が聞きたい	20	22.0
病院・施設内でこの知識を活かしたい	10	7.9
訪問看護の仕事は難しい	10	7.9

【訪問看護師として働きたいか】

項目	人数(名)	割合(%)
すぐに働きたい	18	23.7
いずれ働きたい	34	44.7
訪問看護師以外を検討	3	4.0
現在の状況をしばらく維持	15	19.7
その他	6	7.9

まとめ：今年度は研修内容に大きな変更は加えず、講義の他に訪問看護師との交流会や技術体験を実施し、参加型の研修会として開催した。

アンケート結果では、訪問看護への興味関心や就業の意向が高まっており、交流会や技術体験による双方向の情報交換が、不安軽減及び興味関心の向上に役立っていることがわかる。また、参加動機に関する回答では看護協会、ナースセンター、ハローワークが多くを占めており、ハローワークとの連携が進んでいることがうかがわれる。訪問看護への就業意欲に関する回答では半数以上が訪問看護への就業を考えているが、時期的には「いずれ」と考える方が多い。就業中の参加者が半数以上を占めており、将来的な転職先として訪問看護に興味を持っている方も多いと推測された。適切な時期に訪問看護含め次の就業の場へつなげていくためにも、ナースセンターでの継続的なサポートへつなげることが重要と考える。

看護職の定着確保にかかる調査

(1) 看護職の定着確保動向調査

調査結果の概要

① 県内病院の看護管理者

調査目的：県内病院における看護職の需給動向や教育研修体制、労働条件、定着確保対策を把握し今後の看護職の定着確保対策の基礎資料を得る

調査対象：県内病院の看護管理者

調査時期：令和元年10月15日～令和元年10月30日

調査方法：千葉県内病院の看護管理者宛に、返信用封筒を同封した調査票を郵送・回収

回収状況：配布数 288病院 回収数 173病院 回収率 60.1%

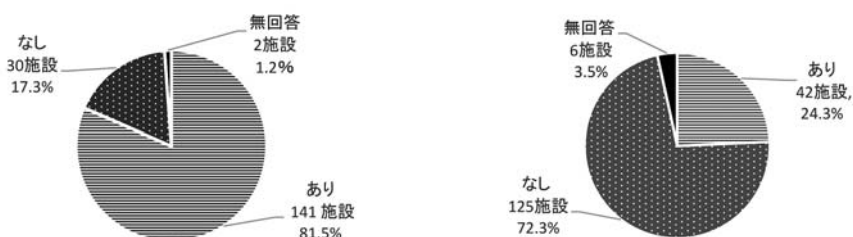
ア. 許可病床数及び回答率

病床数	99床以下 (n=88)	100-199 (n=92)	200-299 (n=43)	300-399 (n=32)	400-499 (n=19)	500床以上 (n=14)
回答施設数	50	60	24	17	11	10
回答率	56.8%	65.2%	55.8%	53.1%	57.9%	71.4%

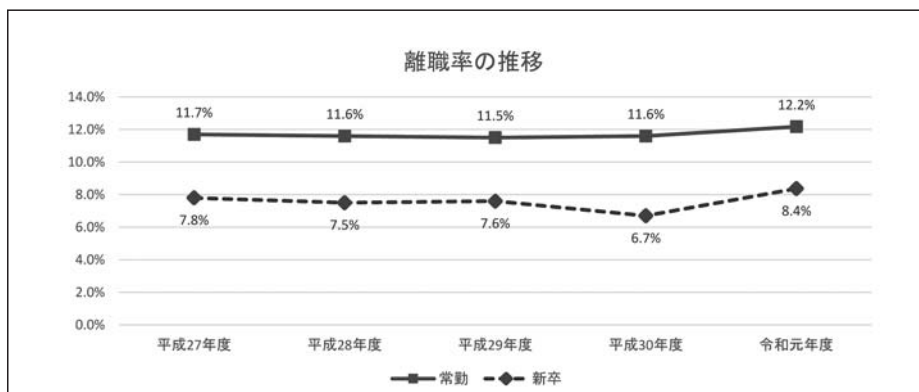
※回答施設数：病床数無回答の松戸地域の1施設を含まず

イ. 入退院支援及び地域連携を担う部門

ウ. 平成30年度1年間に、在宅患者訪問看護・指導料の算定実績



エ. 離職率

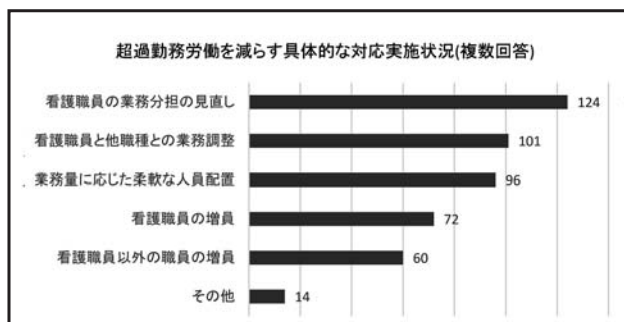


オ. 規模別 離職率

	99床以下	100-199	200-299	300-399	400-499	500床以上
常勤	11.3%	12.5%	11.9%	12.1%	10.9%	13.1%
新人	5.0%	10.8%	10.5%	5.7%	9.9%	7.5%
新人採用延べ人数	20	241	181	298	395	803
新人採用有施設数	16	39	19	14	11	10
1施設あたりの平均人数	1.3	6.2	9.5	21.3	35.9	80.3

カ a. 看護職員の超過勤務労働を減らす
具体的な対応策(複数回答)

対策している	157	90.8%
対策していない	14	8.1%
無回答	2	1.1%

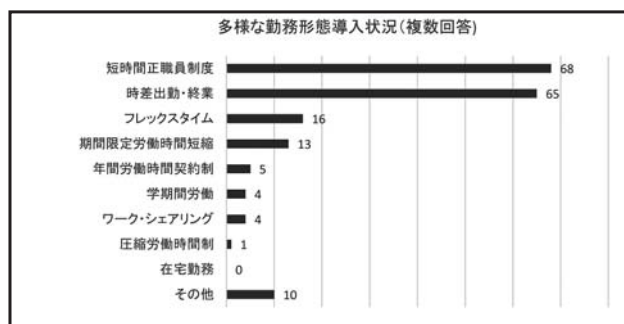


b. 規模別 看護職員の超過勤務労働を減らす具体的な対応策

	99床以下 (n=50)	100-199 (n=60)	200-299 (n=24)	300-399 (n=17)	400-499 (n=11)	500床以上 (n=10)	病床数不明
対策して いる	41 82.0%	56 93.3%	22 91.7%	16 94.1%	11 100.0%	10 100.0%	1
対策して いない	7 14.0%	4 6.7%	2 8.3%	1 5.9%	0 0.0%	0 0.0%	

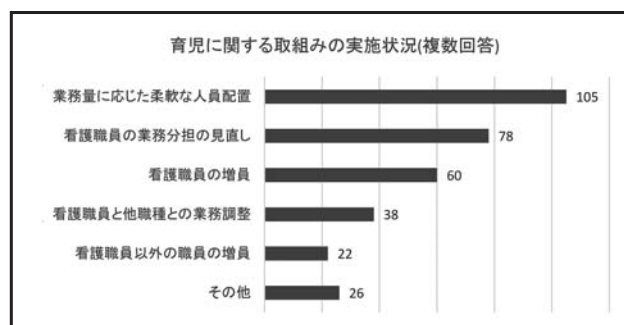
キ. 多様な勤務形態導入状況(複数回答)

導入している	122	70.5%
導入していない	49	28.3%
無回答	2	1.2%



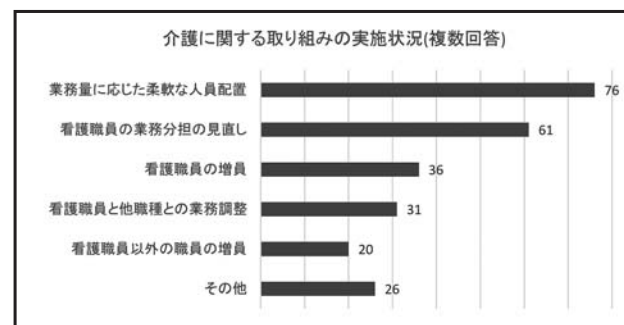
ク. 育児に関する取り組み

取り組んでいる	156	90.2%
取り組んでいない	16	9.2%
無回答	1	0.6%



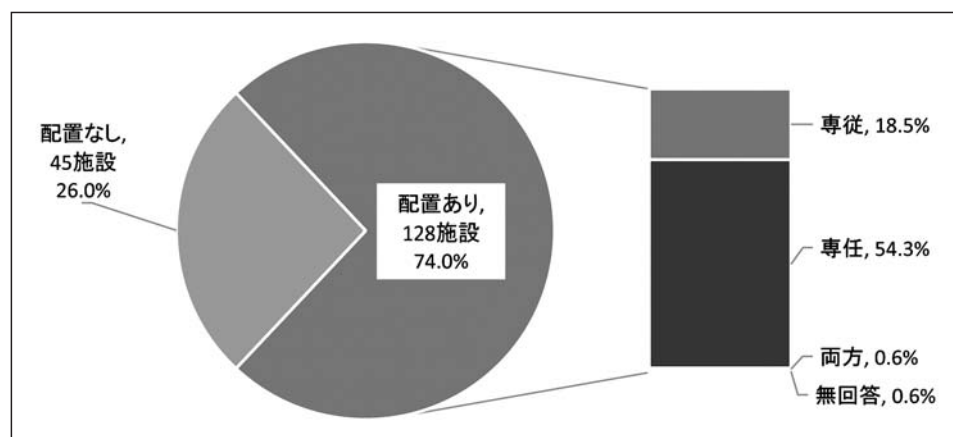
ケ. 介護に関する取り組み

取り組んでいる	126	72.8%
取り組んでいない	43	24.9%
無回答	4	2.3%



コ. 看護職員の卒後の教育研修体制

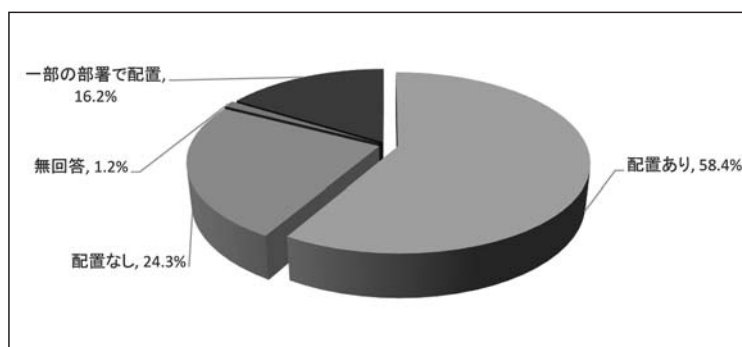
a. 教育部門の教育研修責任者の配置状況



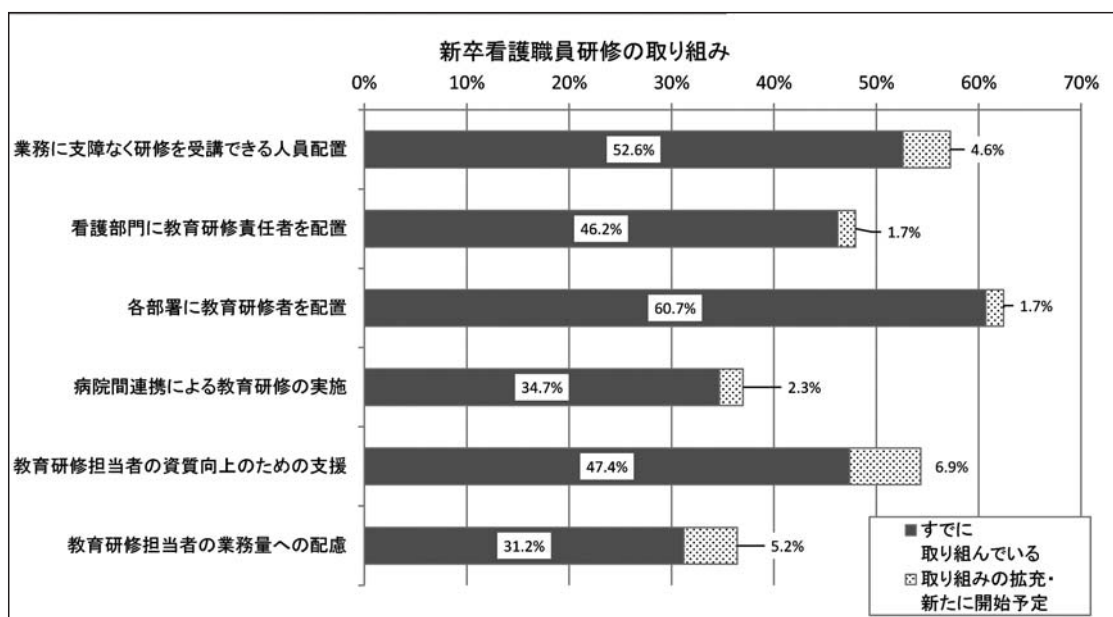
b. 規模別 配置状況

	99床以下 (n=50)	100-199 (n=60)	200-299 (n=24)	300-399 (n=17)	400-499 (n=11)	500床 以上 (n=10)	病床数不明
配置あり	25	47	19	17	10	10	
	50.0%	78.3%	79.2%	100.0%	90.9%	100.0%	
配置なし	25	13	5	0	1	0	1
	50.0%	21.7%	20.8%	0.0%	9.1%	0.0%	

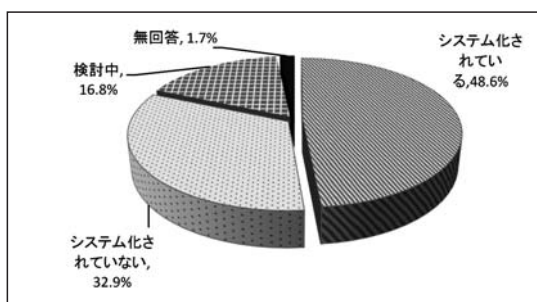
c. 各部署(看護)単位の教育研修担当者
(プリセプターを除く)配置状況



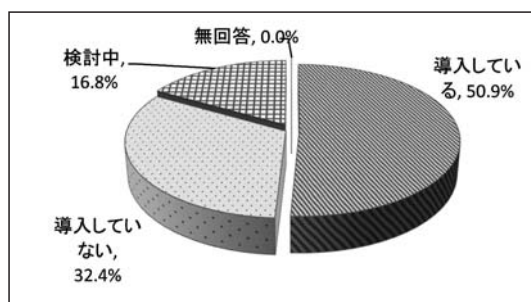
d. 新卒看護職員の教育研修体制について



e. 全看護職員の卒後研修体制のシステム化状況



f. キャリアラダー導入状況



g. 規模別 キャリアラダー導入状況

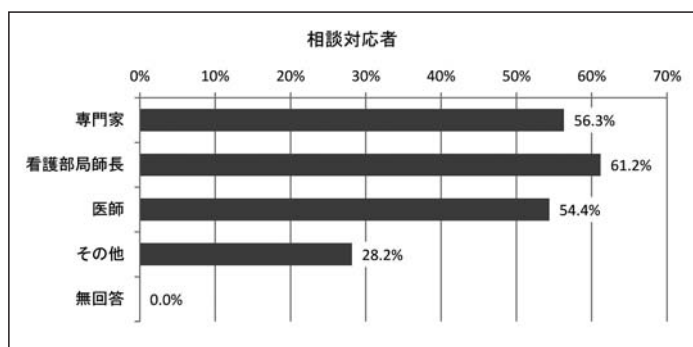
	99床以下 (n=50)	100-199 (n=60)	200-299 (n=24)	300-399 (n=17)	400-499 (n=11)	500床以上 (n=10)	病床数不明
導入している	10 20.0%	27 45.0%	17 70.8%	14 82.4%	10 90.9%	10 100.0%	
導入していない	32 64.0%	17 28.3%	4 16.7%	2 11.8%	0 0.0%	0 0.0%	1
検討中	8 16.0%	16 26.7%	3 12.5%	1 5.9%	1 9.1%	0 0.0%	

サ. メンタルヘルスに対する相談体制

a. 導入状況

	導入している	導入していない	検討中	無回答
件数	143	15	14	1
割合	82.7%	8.7%	8.1%	0.6%

b. 相談体制 (複数回答)



シ. ナースセンターの事業について

a. ナースセンターの無料職業紹介の利用

利用状況	件数	割合
している	104	60.1%
していない	64	37.0%
無回答	5	2.9%

セ. 届出制度

a. 離職者へ説明

説明状況	件数	割合
している	158	91.3%
していない	11	6.4%
無回答	4	2.3%

まとめ：・離職率は昨年度と比べ、常勤看護職員は0.6ポイント増、新卒看護職員は1.7ポイント増となった。規模別で見ると100床以上-199床以下の新卒看護職員は10.8%で県全体の離職率と比べ 2.4ポイント高い。

- ・「看護職員の超過勤務労働を減らす具体的な対応策」について、対策している施設は県全体で90.8%であった。規模別で見ても全カテゴリーで8割以上対策をしていた。
- ・教育研修体制のうち、教育研修責任者の配置状況は県全体で74.0%だが99床以下では50.0%と低い。また、「キャリアラダー導入状況」については、導入している施設は県全体で50.9%であった。規模別では99床以下20.0%、100床以上-199床以下45.0%と平均を下回っている。

②千葉県看護協会主催のフレッシュセミナー受講中の看護職

調査目的：新人看護職の現状を把握し、今後の看護職の定着確保対策の基礎資料を得る

調査対象：千葉県看護協会主催のフレッシュセミナー受講生

調査時期：令和元年10月8, 9, 15, 16, 17, 18, 21, 23, 24, 25日

調査方法：フレッシュセミナーにて調査票を配布・回収

回収状況：対象数 1,028名 回収数 997名 回収率 97.0%

ア. 性別	女性	男性	無回答
	875	122	0
	87.8%	12.2%	0.0%

イ. 卒業した看護師等学校養成所（複数回答）

大学院	大学	看護学校	保健師学校	助産師学校	准看護師学校	その他	無回答
1	339	614	1	3	29	13	4
0.1%	34.0%	61.6%	0.1%	0.3%	2.9%	1.3%	0.4%

ウ. 職種（複数回答）

保健師	助産師	看護師	准看護師	無回答
12	15	935	38	10
1.2%	1.5%	93.8%	3.8%	1.0%

エ. 勤務形態

常勤	非常勤	無回答
957	2	38
96.0%	0.2%	3.8%

オ. 現在の就業施設の所在地区

千葉	市原	船橋	市川	松戸	東葛	印旛	利根	山武	長夷
189	42	167	22	33	56	81	92	12	27
19.0%	4.2%	16.8%	2.2%	3.3%	5.6%	8.1%	9.2%	1.2%	2.7%

君津	安房	県外	無回答
69	173	1	33
6.9%	17.4%	0.1%	3.3%

カ. 施設規模・施設等

病院							無床診療所	有床診療所	市町村
20～99床	100～199床	200～299床	300～399床	400～499床	500床以上	床数不明			
18	94	147	189	149	337	934	0	0	1
1.8%	9.4%	14.7%	19.0%	14.9%	33.8%	93.7%	0.0%	0.0%	0.1%

健康福祉センター	訪問看護ステーション	介護保健施設	社会福祉施設	その他	無回答
0	1	0	0	0	61
0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	6.1%

キ. 辞めたいと思ったことの有無

ある	ない	無回答
695	293	9
69.7%	29.4%	0.9%



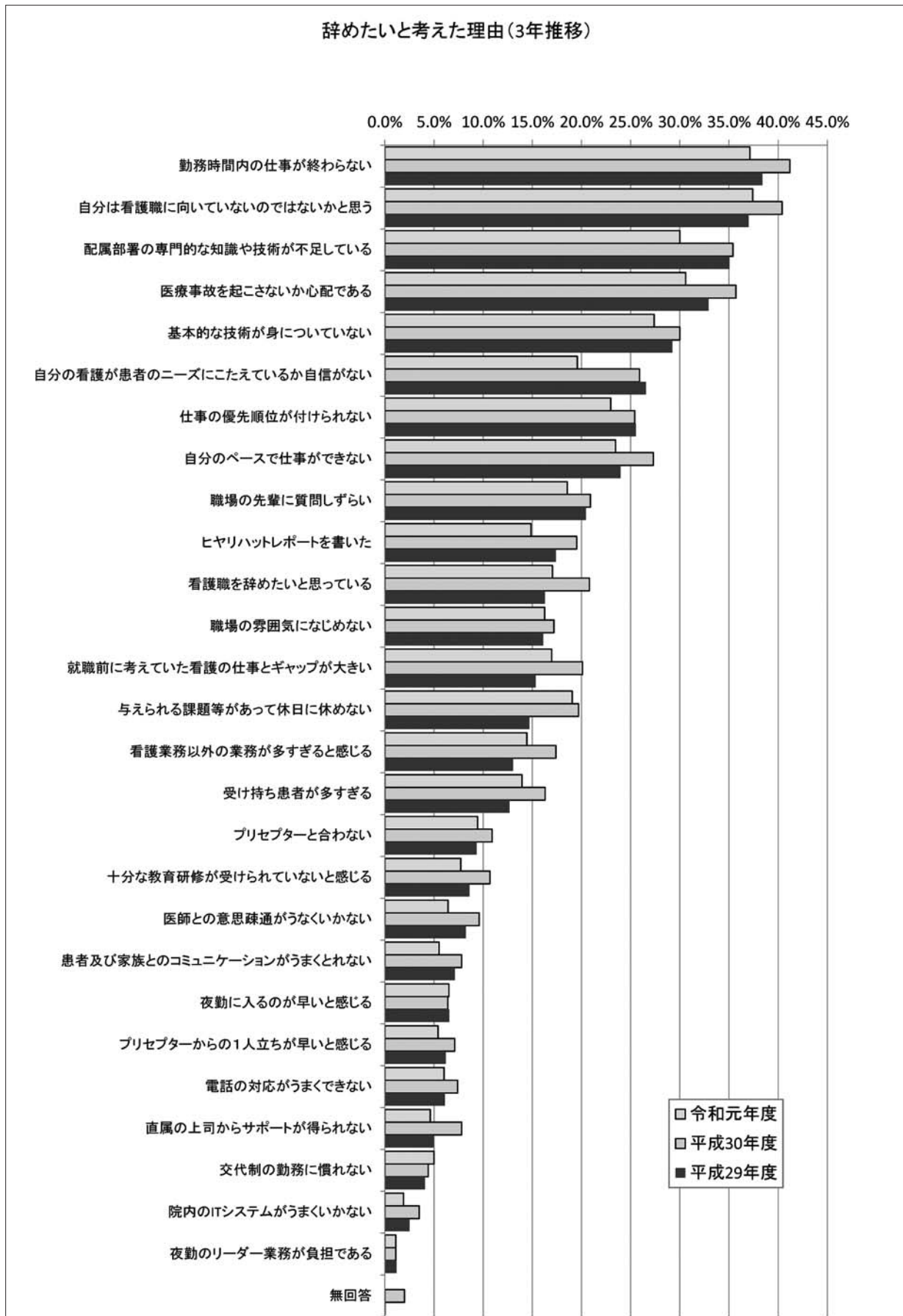
施設規模・施設等

(n=695)

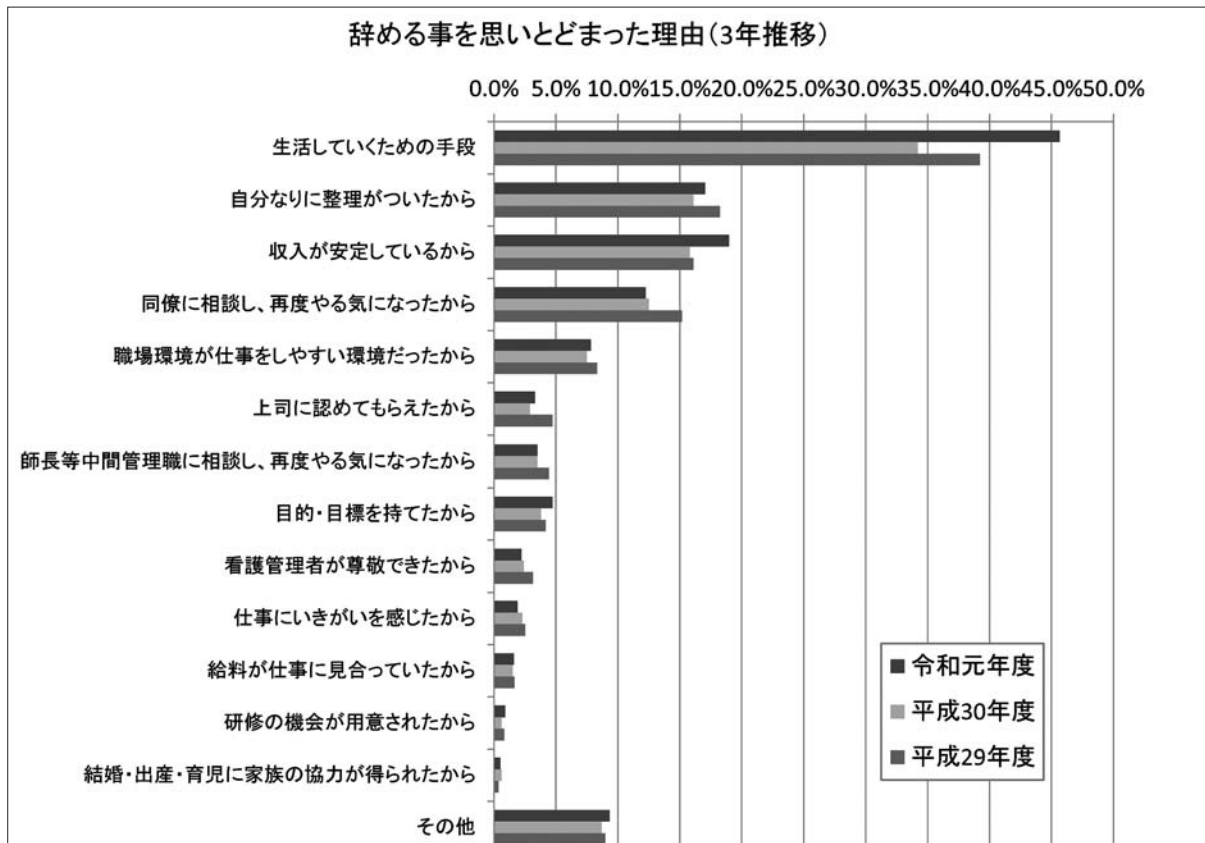
病院							無床診療所	有床診療所	市町村
20~99床	100~199床	200~299床	300~399床	400~499床	500床以上	床数不明			
8	69	105	142	102	225	44	0	0	0
1.2%	9.9%	15.1%	20.4%	14.7%	32.4%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%

健康福祉 センター	訪問看護 ステーション	介護 保健施設	社会 福祉施設	その他
0	0	0	0	0
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

ク. 辞めたいと考えた理由（複数回答）



ケ. 辞める事を思いとどまった理由（複数回答）



コ. 社会人経験について

ある	ない	無回答
202	759	36
20.3%	76.1%	3.6%

サ. 社会人経験者で辞めたいと考えたことがある者

ある	ない	無回答	(n=202)
138	62	2	
68.3%	30.7%	1.0%	

シ. 社会人経験者の辞めたいと考えた理由 上位（複数回答）

勤務時間内に仕事が終わらない	72	35.6%
医療事故を起こさないか心配である	66	32.6%
自分は看護職にむいていないのではないかと思う	63	31.2%

③千葉県ナースセンターに登録の未就業看護職

調査目的：離職中の看護職の就業意向や希望する勤務条件等を把握し、今後の看護職の定着確保対策の基礎資料を得る

調査対象：千葉県ナースセンターに登録の未就業看護職

調査時期：令和元年10月10日～令和元年10月24日

調査方法：返信用封筒を同封した調査票を郵送・回収

回収状況：対象数 238名 回収数 61名 回収率 25.6%

ア. 年齢

20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	無回答
0	4	15	18	17	7	0
0.0%	6.6%	24.6%	29.5%	27.9%	11.5%	0.0%

イ. 離職時の職種

保健師	助産師	看護師	准看護師	無回答
4	3	48	6	0
6.6%	4.9%	78.7%	9.8%	0.0%

ウ. 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	無回答
0	2	7	9	17	9	17	0
0.0%	3.3%	11.5%	14.8%	27.9%	14.8%	27.9%	0.0%

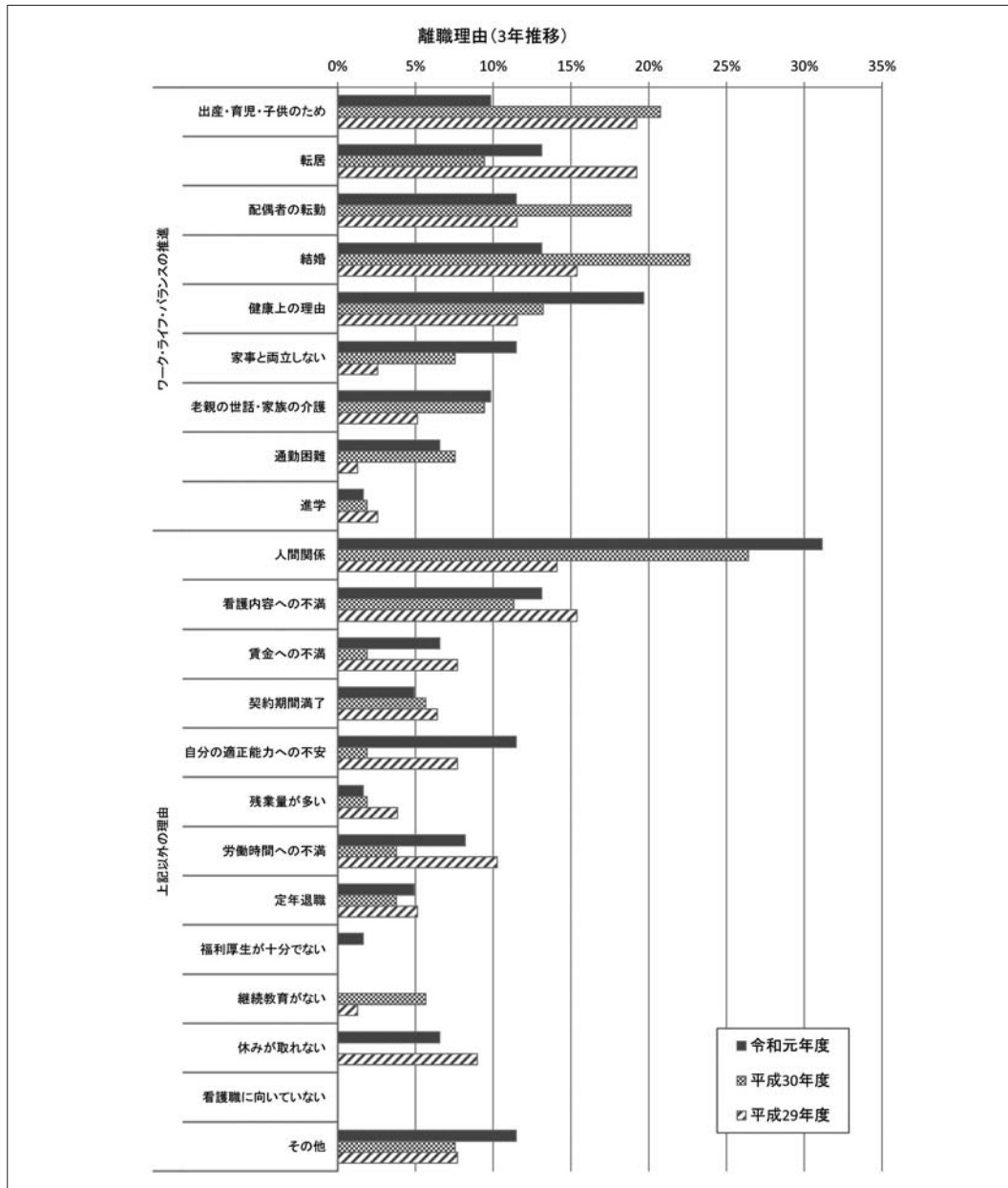
エ. ブランク期間

0～3年	4～5年	6～10年	11年以上	無回答
44	4	6	5	2
72.1%	6.6%	9.8%	8.2%	3.3%

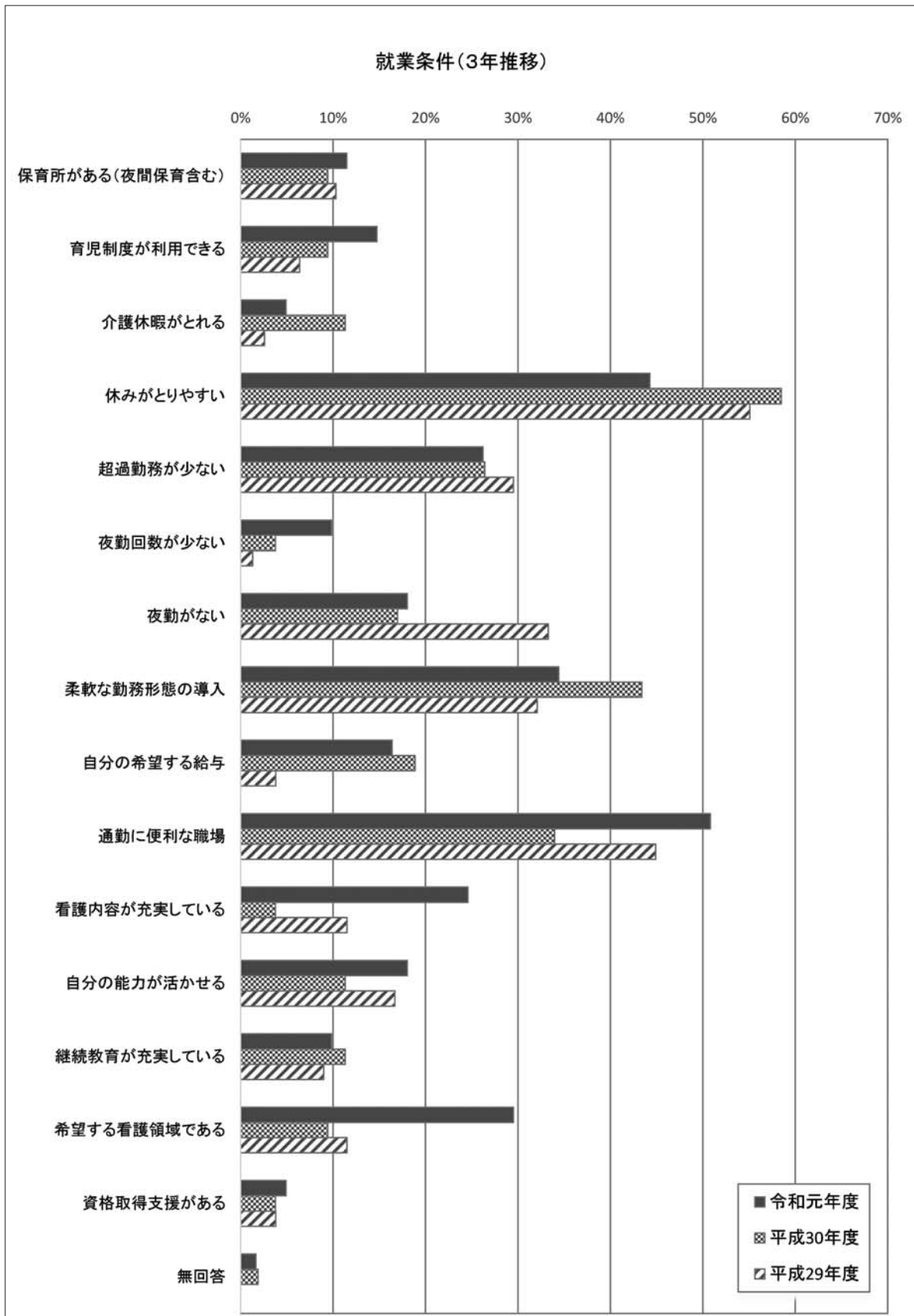
オ. 離職時の雇用形態

正規職員	非常勤職員	派遣	無回答
40	21	0	0
65.6%	34.4%	0.0%	0.0%

カ. 離職理由（複数回答）



キ. 就業条件（複数回答）



(2) 看護職の再就業者実態調査

調査目的：ナースセンター事業において再就業した者の実態を把握し、今後の再就業促進に向けた支援方法のあり方を検討する。

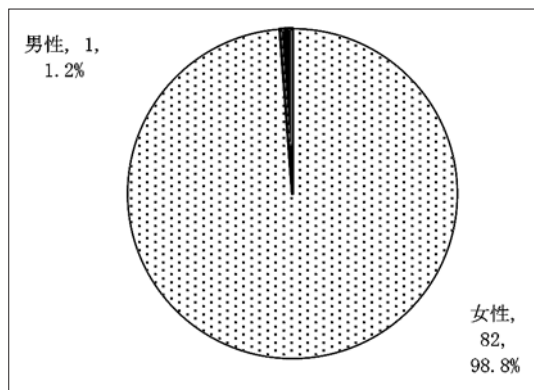
調査対象：平成30年度千葉県ナースセンター登録者の再就業者（県外からの登録者と臨時雇用者を除く）

調査方法：返信用封筒を同封した調査票を郵送により配付

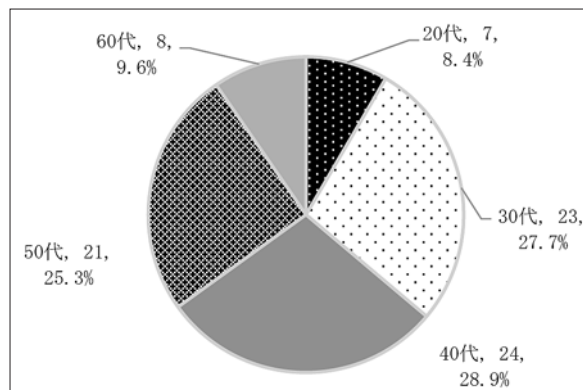
調査時期：令和元年8月5日～8月23日

回収状況：対象者数：198名 回答者数：83名（回答率41.9%）

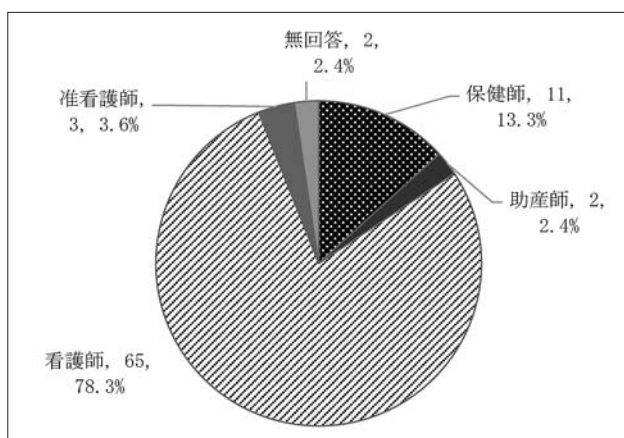
①性別



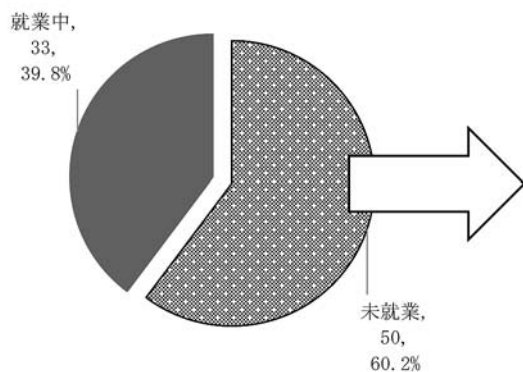
②年齢



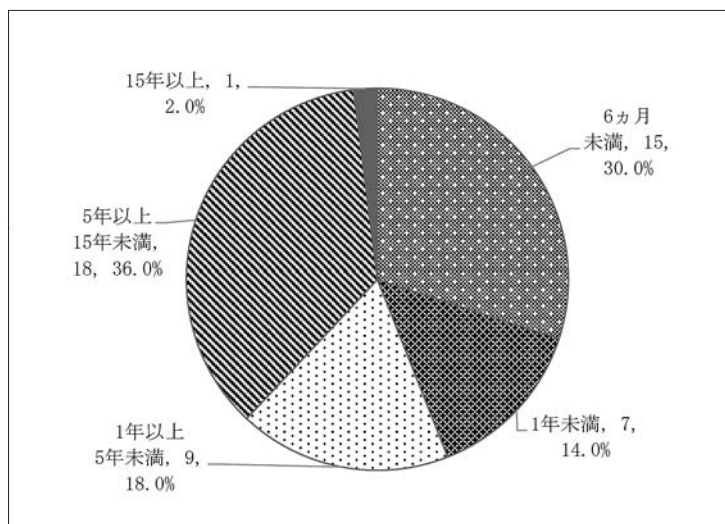
③資格



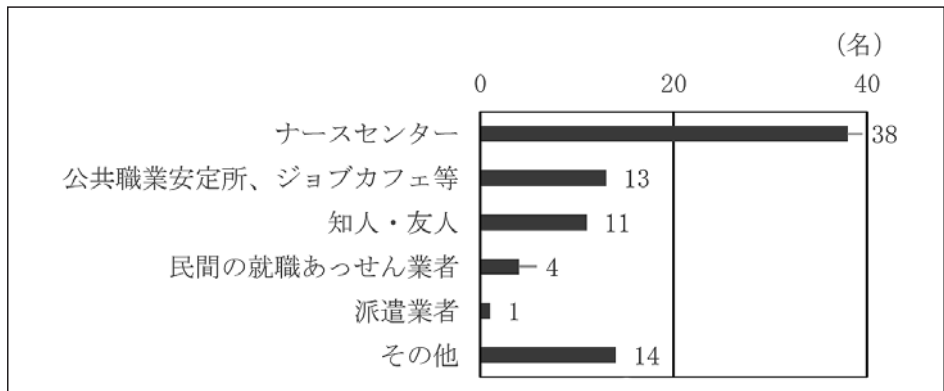
④就職時の就業状況



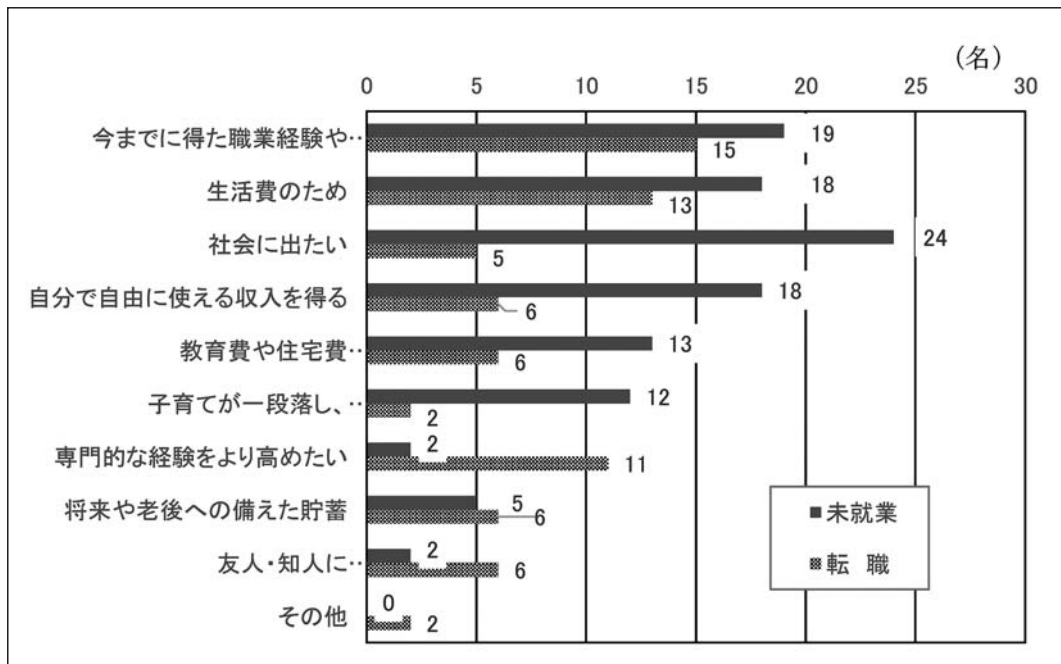
⑤未就業者のブランク期間



⑥就職活動で利用した職業紹介所等について（複数回答）



⑦再就業のきっかけ(複数回答)



⑧就業先決定の決め手

