

**社団法人千葉県看護協会 第1次  
看護職確保・定着対策推進計画の評価**

**計画期間：平成19年度～21年度**

# 第1次 看護職確保・定着対策推進計画について

## I 現状

### 1. 就業状況

- 看護職員数は増加（30年間で3.5倍）
- 看護師 5.3倍と最も高い→保健師 3.3倍→准看護師 2.0倍→助産師 1.2倍  
関連制度の影響、少子化の反映
- 保健師 85%公務員、助産師の9割が助産業務に従事、看護師 75%が病院診療所 14%、准看護師 56%病院、診療所 27%

### 2. 関連制度

- 卒後臨床研修の努力義務化(平成22年4月から開始)
- 特定健康診査・特定保健指導の開始(平成20年4月から開始)
- 7対1看護師配置基準の導入(平成18年診療報酬改定)
- 准看護師通信制の時限的導入(平成16年から10年間)

### 3. 養成状況

- 看護師養成校47校、2,160人卒業、県内就業率57.8%
- 県内就業率の過去5年間の推移は、50%～60%
- 県内就業率が高いのは看護師と准看護師約6割が県内就業、保健師と助産師は約4割
- 課程別の県内就業率は、保健師と看護師の資格取得ができる2大学1看護学院77%→2年課程73%→5年一貫課程72%→3年課程68%→保健師・助産師40%  
※2大学1看護学院：淑徳大学、三育大学、二葉看護学院
- 最近の養成動向は、看護師専門学校から大学志向

### 4. 離職状況

- 平成21年全常勤看護職員の離職率は13.7%（日本看護協会看護職員需給状況調査）
- 全国平均よりも1.8ポイント高く、全国ワースト5位で年々高くなる傾向
- 平成21年度全常勤看護職員の離職率は12.1%（千葉県看護職員離職状況調査）
- 平成21年新卒看護職員の離職率は7.6%（日本看護協会看護職員需給状況調査）
- 全国平均よりも1.3ポイント低く、直近3年間では21年が顕著に低い
- 平成21年度新卒看護職員の離職率は8.4%（千葉県看護職員離職状況調査）

## II 評価

### 1. 目標項目の評価

| アクションプラン評価項目       | 平成18年  | 平成21年目標値 | 直近数値   | 達成率   |
|--------------------|--------|----------|--------|-------|
| 1.病院勤務の常勤新卒看護職の離職率 | 10.4%  | 8%       | 7.6%   | 105%  |
| 2.病院勤務の全常勤看護職の離職率  | 13.4%  | 12%      | 13.7%  | 85.8% |
| 3.ナースセンターを通じた再就業者数 | 743人   | 1,000人   | 623人   | 62.3% |
| 4.看護学生の県内就業率       | 57.9%  | 60%      | 57.8%  | 96.3% |
| 5.中・高生の進路相談者数      | 2,800人 | 3,000人   | 2,522人 | 84.1% |

### 2. 実施事業

#### (1) 新卒看護職員の定着促進

##### —①年限延長・充実—

- 看護基礎教育の充実と大学院教育の促進について、知事へ要望
- 県内看護大学の設置は、平成15年まで千葉大学看護学部のみ
- 現在は6看護大学、一学年609人定員
- 県立保健医療大学が平成21年4月開校
- 県立大学の大学院教育の整備・促進について、知事へ要望

##### —②卒後臨床研修の制度化・充実—

- フレッシュセミナーに毎年930人前後が受講、新卒者の約7割が受講
- 平成20年度から新人看護職員対象の技術研修が開始、2年間で73人受講
- プリセプター研修に毎年450人前後が受講、3年間で1,301人受講
- 新人看護職員の指導力強化研修に毎年65人前後が受講、3年間で196人受講

##### —③看護学生の職場選択を支援—

- 毎年看護職合同就職説明会の開催
- 平成19・20年度幕張メッセで120求人施設と260人求職者等が参加
- 平成21年度ペリエホールと柏商工会議所で125求人施設と144人求職者等が参加
- 集客数が激減→看護学生の参加が激減してきている
- SAGASU-SUPPORT-BOOKの普及

#### (2) 労働条件の改善

##### —①選ばれる職場づくりを支援—

- 看護職確保定着対策プロジェクト会議による検討
- ワーク・ライフ・バランスの推進に関する活動報告と講演会
- ワーク・ライフ・バランスの実践事例集の作成検討
- SHOKUBA-SUPPORT-BOOKの普及(県内48看護学校へ配布)

—②看護配置の充実を支援(夜勤負担の軽減)—

- 県内職場環境の実態把握(会員代表者対象のアンケート調査 131 施設、回収率 59.5%)
- 調査結果から夜勤の現状等を記載

—③休暇取得、所定外労働削減を促進—

- 県内職場環境の実態把握(会員代表者対象のアンケート調査 131 施設、回収率 59.5%)
- 調査結果から休暇取得、所定外労働の状況等を記載

—④労働安全衛生の向上を支援—

—⑤適切な人事管理と賃金のあり方を提示—

(3) キャリアの継続

—①多様な働き方の検討—

—②子育て支援の推進—

—③再就業支援の強化—

- 看護職再開発講習会の受講者数 3 年間で 106 人、うち就業者数 89 人、就業率 84%
- ナースセンター紹介の就業者数 3 年間で 2,206 人、新規求職者に対する就業率 36.1%
- 求職者に対する求職情報誌の発行(年 2 回)
- ナースセンター事業案内チラシの配布・ポスター掲示

## 「看護職確保定着対策」推進計画について

### 千葉県看護職確保・定着推進計画（アクションプラン）

#### 【はじめに】

平成17年度に行われた、第6次看護職員需給見通し策定のための実態調査で、千葉県の病院での看護職の離職率は平成16年度17.6%であり、14年度から毎年1ポイントずつ上昇していることがわかった。

また、千葉県内の養成施設を卒業する学生の県内就業状況は、平成11年3月 60.6%が18年3月には52.3%と落ち込んでいることも明らかになった。

平成18年の需給見通しによると、19年の不足が2,712人と最も高く、それ以降増員されるも、22年にあっても792人足りないという状況が予想されている。

それを踏まえて、県でも看護師確保対策の方針により、県ナースセンターとともに事業を展開している。しかし、この需給見通しも甘いのではないかと指摘もある。

それに加えて18年4月の診療報酬改定により7対1看護が創設され、看護職の需要もさらに高まり、不足に拍車がかかっている。

千葉県では、慢性的看護師不足が続いており、常に不足県のワーストスリーの中にあつたが、前述の離職率の高さや学生の就労状況の結果から、即急に対応をすすめる必要があると平成18年2月通常総会で意見が集約された。

平成18年8月、看護師等確保対策会議を2回開催し、その対策をまとめ、平成19年度で事業を強化及び新規事業を起こした。通常総会后、第3回日本看護協会法人会員会で、新人看護職定着推進に向け構想が打ち出された。そのため、千葉県看護協会も進めていた定着対策を日本看護協会の構想に合わせてアクションプランを進めることにする。

#### I. ミッション

県民に安全で質の高い看護を提供するために、看護職の確保定着を推進する。

#### II. 2009年度ゴール

日本看護協会の看護職確保定着のゴールは、看護職の離職率の低下及び再就業者数の増加とするとしている。指標は、毎年実施している「病院における看護職員需給状況調査」及びNCCS中央統計を用いる。実施期間を2007年度から2009年度とし、数値目標は2010年度のものとする。また、目標値は2006年2月時点のものとし、新たな知見が得られた場合は、目標値が再設定される。

千葉県看護協会は、指標を日本看護協会の調査結果を用い目標値を定め、また新たに看護職員の県内就業率（2007年3月）とナースセンターで実施している中・高校生の進路相談件数（2007年3月）を指標に加える。

注：以後、「病院における看護職員需給状況調査」を調査という。

##### 1. 病院勤務の常勤新卒看護職の離職率10.4%⇒8%

日本看護協会が2006年（平成18年）に行った調査によると、新卒の離職率は2003年より実施しこの数値は変わっていない。しかし、実質的に各病院が増加する傾向にあると回答している。このまま対策を講じないと離職率は上昇していくと考えられている。千葉県は、この調査で全国でも1.15%高い結果が出ている。目標値を2.4ポイント下げるとは厳しいかもしれないが全国平均8%を目指す。

##### 2. 病院勤務の全常勤看護職の離職率は13.4%⇒12%

日本看護協会の調査における千葉県の離職率は、13.45となっており、全国平均12.3%より1.1ポイント高い。日本看護協会は、1.3ポイント低い目標値を設定したので、千葉県も1.4ポイント減を目標値とした。

##### 3. ナースセンターを通じた再就業者数743人⇒1,000人

ナースセンターを通じた再就業者数は、平成15年の972人をピークに減少傾向にあり、平成18年には743人であった。新たな看護配置により看護職の需要が増加していることもあり、ナースセンターを通じた再就業者数の増加を期待したいが、ハローワークや民間の職業紹介事業の利用もあることを考慮し、目標値は1,000人とする。

4. 看護学生の県内就業率57.9% (2007年3月) を60%とする。

千葉県内の養成施設を卒業する学生の県内就業率は、1999年(平成11年)3月60.6%と6割を超えていたが、徐々に低下し2006年(平成18年)3月には、52.3%と落ち込んでいる。2007年(平成19年)3月には、57.9%と回復したが、近県への流出は予断を許さない。千葉県保健医療計画によると、県内就業率の数値目標を2011年(平成23年)63.3%としている。ここでは、6割を超えることを目標とした。

ちなみに、2007年3月の就業数は1,062名である。2010年(平成22年)3月は、60パーセントで167名の増加が見込まれる。

5. 中・高校生の進路相談者数 2,800人⇒3,000人

看護職を目指す若者を増やすために進路相談を積極的に実施し、微増でも減らさないことが重要である。

### Ⅲ ビジョン

日本看護協会は、看護職の確保対策検討課題のうち、看護職の確保・定着と潜在化の予防に焦点を当て、看護職には「専門職」と「生活者」の2つの立場であることを考慮し、1) 専門職として働きがいのある条件の整備と、2) 生活者としての適正な「ワークライフバランス」の実現を看護職確保・定着対策推進のビジョンとしている。

千葉県看護協会もこのビジョンが、今後看護が魅力ある職業として多くの若者に選ばれることになり千葉県の看護職の確保・定着につながると考える。

### Ⅳ 期間

2007年4月から2010年3月までとし、評価を行う。

### Ⅴ 実施体制

#### 1. 推進本部

役員・局長クラス幹部職員とナースセンターの管理者とで構成し、事業の意思決定、他団体との組織的協力、本会組織内への周知、会員への周知の権限を有し、事業を総括する。原則として定例役員会と同日に開催する。

#### 2. 検討委員会

看護職確保定着対策について、実際の・専門的な立場から意見を述べることのできる千葉県内の各関係機関・団体等の代表で構成し、基本方針の検討、確保対策の検討・分析および提言、確保定着事業の評価等を行う。年2回開催する。

#### 3. プロジェクト

看護学生・現職の看護職・潜在看護職・高校生等、対象ごとのプロジェクト及び広報プロジェクトを設置する。原則として組織横断的メンバーで構成し、行動計画の立案及び事業を実施、その結果を検討委員会に報告する。

#### 4. その他

事業の実施には、プロジェクトの他に、平成19年度重点事業「看護職の確保定着の推進と労働環境の改善」に関わる各部署における実施、委員会におけるものがある。

## 千葉県看護職確保定着対策実施体制

### 看護職確保定着推進本部

本部長：会長  
 本部長代理：副会長  
 副本部長：専務理事  
 本部員：常任理事、職能理事、事務局長、  
 ナースセンター課長 事業第1課長

#### 主な役割

- ①事業の意思決定
- ②他団体との組織的協力
- ③本会組織内への周知
- ④会員への周知

### 常任委員会

社会経済福祉  
 教育  
 広報出版

#### 主な役割

- ①諮問事項の検討

### 関連事業

- 地区部会活動
- ナースセンター事業
- 教育事業
- 看護制度改善促進
- 医療・看護安全対策推進
- 会員福祉
- 職能活動
- 広報出版
- 保健知識の普及

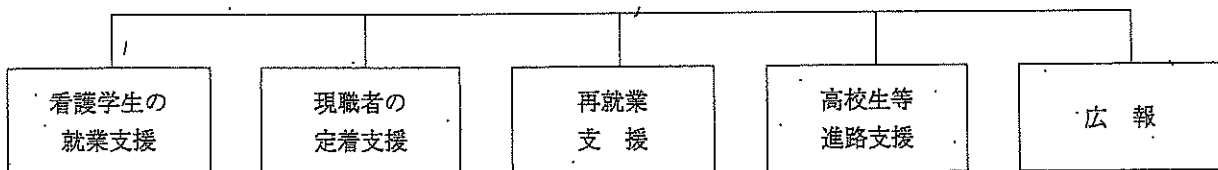
### 看護職確保・定着対策検討委員会

担当：専務理事・常任理事1  
 県医師会代表  
 日本病院会千葉県支部代表  
 病院管理の立場（事務長）  
 看護学生養成校代表  
 看護管理者  
 看護行政担当官  
 看護協会  
 会長・副会長  
 常任理事  
 看護師職能理事

#### 主な役割

- ①千葉県看護協会としての基本方針の検討
- ②看護職確保対策の検討・分析および提言
- ③確保・定着対策事業の評価
- ④その他、目的を果たすための情報収集等

### プロジェクト



## VI 戦略（以下の日本看護協会の戦略に沿ってすすめる）

### 1. 新卒看護職の定着促進

#### (1) 看護基礎教育の年限延長・充実

本会調査によると、新卒看護職の職場定着を困難にしている要因の第1位が「基礎教育終了時点の能力と看護現場で求める能力にギャップがある」であり、新卒看護職の看護実践能力と医療現場の期待する能力の乖離が、新卒看護職の早期離職につながっていることが明らかになりました。「看護基礎教育の年限延長・充実」は、看護職の確保・定着の根本的な対策です。

#### (2) 卒後臨床研修制度化・充実

新卒看護職の看護実践能力と医療現場の期待する能力の乖離を解決するには、看護基礎教育の年限延長・充実とともに、臨床現場でなければ学べない知識技術の習得のために卒後臨床研修の制度化及び充実が必要です。この実現に向けて本会は卒後臨床研修プログラムの検討、院内教育担当者・実習指導者対象の指導方法の研修などを実施していきます。

### (3) 看護学生の職場選択を支援

新卒看護職が職場に定着するには、個々の看護学生が自身の関心と能力と価値観に合った最適な職場を選択できるようにする必要があります。

本会は、新卒看護職の入職後早期離職防止対策のひとつとして、医療機関は、「新卒看護職が医療機関の特徴を理解し就職先を決定できるような広報活動をする」こと、看護基礎教育においては、「学生には就職に関する十分な情報提供と意思決定への支援を行う」ことであると提案しています。

## 2 労働条件・労働環境の改善

### (1) 選ばれる職場づくりを支援

雇用者は新卒看護職を含む看護職に選ばれる職場づくりをすることが重要です。看護職の労働条件・環境改善に最も重要な役割を担うのは看護管理者です。夜勤負担の軽減、休暇取得の促進、所定外労働の削減、多様な勤務体制の導入等の「選ばれる職場づくり」に具体的かつ継続的に取り組めるよう看護管理者を支援していきます。

### (2) 看護配置の充実を支援（夜勤負担の軽減）

医療の高度化、患者の重症化・高齢化・在院日数の短縮などの医療を取り巻く環境に応じた看護配置の充実が不可欠です。とりわけ、夜間の手厚い看護配置は、医療の安全の確保とともに、「一人の看護職が20人の患者を担当する」、「休憩時間が取れない」等の看護職の夜勤の負担を軽減する必要があります。

### (3) 休暇取得、所定外労働削減を促進

「2006年潜在看護職員の就業に関する意向調査」によると、看護職の離職理由の上位に「妊娠出産、結婚、子育て、勤務時間が長い、超過勤務が多い、夜勤負担、休暇が取れない」があがっています。特に休暇取得を促進すること、所定外労働を削減することは労働時間調整の基本です。労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の第4条の規定により厚生労働大臣が定めた「労働時間等改善指針」でも、労働時間の短縮の推進として、週40時間労働制導入とともに、年次有給休暇取得促進、所定外労働削減が重要と明記されています。

### (4) 労働安全衛生の向上を支援

看護職の離職理由には、ライフイベント以外に心身の健康問題も多く、看護職が働き続けるためには、労働安全衛生の側面からも労働環境の改善を図ることが重要です。看護職の健康を守るために院内感染、抗がん剤、腰痛などの従来からの看護職特有の問題に加え、メンタルヘルスや院内の暴力対策などの新たな問題にも取り組む必要があります。

### (5) 適切な人事管理と賃金の在り方を提示

2006年度の人事院の民間給与の実態によると、看護師給与総額は低下しており、その原因は明らかにされていません。現状の看護師の賃金は、施設ごとの労働契約により決定されるものが主であり、夜勤手当、危険手当等の支払い額決定についても明確な基準はありません。また看護職は教育背景や専門能力も多様です。看護職の社会的評価のひとつとして、専門職として妥当な経済的評価について検討していきます。

## 3 キャリアの継続

### (1) 多様な働き方の検討

多様な価値観を有する看護職が、個々のライフイベントに応じたワーク・ライフ・バランスを実現するためには、働き方の選択肢が必要です。これまで看護職は、「夜勤ができて、超過勤務ができる人」が求められ、日勤のみや短時間勤務を希望する者の就業は限定されてきました。しかし、雇用形態（常勤職員、非常勤職員等）、所定労働時間、勤務体制（夜勤のみ、週末のみ）、交代制勤務等の従来のあり方を見直し、働き方にも多様性が求められるようになっていきます。根拠に基づく多様な働き方を検証することで、看護職はライフステージを通じて就労が可能となり、看護職としてのキャリアが継続されると考えます。

### (2) 子育て支援の推進

本会は、病院施設が働きやすい勤務形態を提供できるよう支援することで仕事と家庭の両立を支援していきます。妊娠出産・育児は看護職の離職理由の最上位を締め、離職期間が長くなると医療事故や能力への不安が



増加することが明らかであり、潜在化する要因となっています。

子育て中も看護職がキャリアを継続できるように働きやすい勤務形態を提供することが重要です。看護職は、女性が95%を占めるため、看護職の子育て支援の推進は、日本の女性の仕事と家庭の両立支援のモデルとなりうるはずです。

看護職が子育て支援に関する諸制度を主体的に活用できるよう情報提供をタイムリーに積極的に行い支援していきます。

### (3) 再就業支援の強化

第6次看護職員需給見通しによると、平成22年度の再就業者供給数は98,400人と見込まれています。平成17年度の全国のナースセンターに登録した求人総数は154,773人、求職総数は80,561人、就職者数は16,107人であり、求人充足率は10.4%、求職就職率は20.0%でした。

就業率が上がらない要因は、勤務形態、勤務時間、夜勤体制、通勤時間、給与等における求人施設の条件と求職者の望む条件が一致しないミスマッチによることが多いと分析しています。

求人施設への相談対応で「選ばれる職場づくりマニュアル」を有効に活用し、求人充足率を高めることを目指します。さらに従来の「看護力再開発講習会」をより求職者の立場に立った研修にし、かつ研修後の就職率が高まるよう研修事業の再構築も検討していきます。

## VII 行動計画

1. 日本看護協会の推進する「看護職確保定着推進事業」と連動し、且つ千葉県の特徴を踏まえた活動を推進していきます。
2. 5つのプロジェクトが地区部会・施設等会員代表者会と連携を密にとり、具体的な行動計画を立てて事業に取り組みます。
3. 地区部会は、地区特性を踏まえ具体的な行動計画を立て取り組みます。
4. 会員施設は、施設の特徴を踏まえ具体的な行動計画を立て取り組みます。
5. 「探すサポートブック」「職場サポートブック」の普及を図ります。
6. 看護職確保定着に係る情報収集と提供体制を強化します。
7. 行政、日本看護協会に対して提案・要望等を積極的に行う。
8. 看護職確保定着に係る広報活動を強化します。

### 1. 看護学生就業支援プロジェクト

- 1) ポスター及びチラシ「私は菜の花看護師になる」の作成  
看護師養成施設に配布し看護学生に対する千葉県内への就業を呼びかけます。
- 2) 看護職合同就職説明会を開催  
看護学生等求職者が様々な施設の説明を聞き、自分に合った施設の選択に役立てると同時に、施設側は多くの求人者に施設について知ってもらうことにより看護職確保につなげる機会とします。
- 3) 就業相談の実施  
地区部会では、看護の日などのイベント時に合わせ実施します。また、各施設においても対応します。
- 4) インターンシップの実施  
各施設でインターシップを実施します。
- 5) 「SAGASU SUPPORT BOOK」の普及

日本看護協会が作成した、看護学生のための「職場探しガイド」各養成施設に配布した。当該冊子は、看護学生（最終学年）が、自身に最適な職場を探すポイントをまとめたものです。

県内看護学生養成校に配布時に、千葉県看護協会が各施設に趣旨を説明し、看護学生が職場探しをする上で有効活用できるよう効果的な普及をします。

## 6) 臨地実習指導体制の充実

- (1) 臨地実習指導者と教員を対象に研修会「臨地実習指導」を開催します。
- (2) 「臨地実習充実に向けた検討」を行います。
- (3) 「新人看護職員研修到達目標」及び「新人看護職員研修指導指針」の普及を図ります。

## 2. 定着支援プロジェクト

### 1) 新人看護職員の離職防止

- (1) 研修会の開催：1年目の看護職員を対象に「フレッシュセミナー」を、2年目の看護職員対象に「輝け2年目」3年目の看護職員を対象に「3年目を見つめなおそう」を計画、自己を振り返り、今後の看護への取り組みを考える機会を提供することによって、離職防止につなげます。
- (2) ナースのためのサポート相談
- (3) 新人看護職員離職防止対策事業（フォローアップ研修）県委託事業(19年度)
- (4) 「新人看護職員研修到達目標」及び「新人看護職員研修指導指針」の普及  
「新人看護職員の臨床実戦能力の向上に関する検討会報告」（平成16年3月）を受けて同報告書で示され「新人看護職員研修到達目標」及び「新人看護職員研修指導指針」については、厚生労働省が普及を推進しているものです。今後、各施設における新人看護職員研修の充実が図られるよう普及を図っていきます。
- (5) 各施設において、新人教育体制の整備を図るほか、メンタルケア対策に取り組みます。また、夜勤等導入時期について配慮します。

### 2) 労働環境の改善

- (1) 実態把握のための調査
- (2) 「SHOKUBA SUPPORT BOOK」の普及  
日本看護協会作成の冊子である。看護職が就職先を決める際に重視する点等が提示されているとともに、看護職の離職防止に成功した事例等の紹介も掲載されています。普及を図ることによって各職場の環境改善を推進します。
- (3) 県など行政に24時間保育体制の整備の要望を行います。
- (4) 地区部会でのネットワークづくり支援
- (5) 施設等会員代表者会等での検討 年2回開催
- (6) 広報活動：「看護ちば」に定着対策の改善施設の紹介等。

### 3) 他職種と分担・連携することによって業務改善を推進します。

### 4) 専門分野の看護職の配置

- (1) 専門看護師・認定看護師の育成・活用を推進します。
- (2) 認定看護管理者の育成を図ります。

### 5) 就業協力員活動の充実を図ります。

### 6) その他

- (1) 看護協会入会を促進します。

## 3. 再就業支援プロジェクト

### 1) 広報活動

- (1) ナースセンターへの登録勸奨ポスター及びチラシの作製・配布  
「菜の花看護職員募集」
- (2) ナースセンターの活用の周知……………パンフレット作成
- (3) 退職者向けのナースバンク登録勸奨ちらしの配布
- (4) 求人情報の発信 年2回

## 2) 再就業支援プロジェクトの設置

- (1) 再就業者指導マニュアルの作成・普及
- (2) 再就業支援プログラムの地域への拡大(条件をクリアした希望する病院)
- (3) 定年退職者セカンドキャリア支援プログラムの作成

## 3) 就業相談の充実

## 4) 定年退職者セカンドキャリア支援

- (1) 研修会
- (2) 就業相談
- (3) 合同就職説明会

## 5) 就業協力員活動

## 4. 進路相談プロジェクト

### 1) 広報活動

- (1) 一般中高生向けポスター「看護は愛」配布

### 2) 進路相談の充実

- (1) 12地区部会での進路相談参加者を増やす
- (2) 電話・面接・メールによる進路相談
- (3) 中学・高校・企業依頼による進路相談会参加
- (4) 「看護週間」や「まちの保健室」等のイベント時の相談会の実施
- (5) 出前講座
- (6) 施設における就業体験等の受け入れ

## 5. 広報活動プロジェクト

### 1) キャンペーンの実施

### 2) 3種類のポスターの配布(施設等)

同種類のチラシはイベント等で配布

### 3) ホームページへの掲載

### 4) 施設における「インターンシップ」と「ふれあい看護体験」等受け入れ

千葉県看護協会 看護職の確保・定着 行動計画 (アクションプラン)

| アクションプラン          | 千葉看護協会の取り組み   | 地区部会の取り組み   | 病院の取り組み  |
|-------------------|---|---|--|
| 1. 看護学生就業支援プロジェクト | 1) ポスター及びチラシの作成<br>看護師養成施設に配布し看護学生に県内への就業を呼びかける。<br>2) 看護職合同就職説明会を開催<br>・看護学生の施設選択機会の提供<br>・施設側の看護職確保に繋がる機会の提供「SAGASU SUPPORT BOOK」の普及<br>3) 日本看護協会作成の看護学生のための「SAGASU SUPPORT BOOK」を県内各看護学生養成校に趣旨を説明し配布。<br>4) 臨地実習体制の充実<br>①臨地実習充実に向けた検討会<br>②研修会の開催   | 1) 地区別合同就職説明会開催の検討<br>2) 就業相談の実施<br>(看護の日やイベント時に実施)<br>3) 「SAGASU SUPPORT BOOK」の普及  | 1) 就業相談などへの対応<br>・「SAGASU SUPPORT BOOK」の活用<br>2) インターンシップの実施<br>3) 臨地実習の充実<br>・指導者の教育の計画的実施<br>・指導体制の確立<br>・「新人看護職員研修到達目標」及び「新人看護職員研修指導指針」の普及<br>4) 教育風土の醸成<br>5) ポスターの掲示<br>6) 合同就職説明会への参加  |
| 2. 定着支援プロジェクト     | 1) 新人看護職員の離職防止<br>①研修会の実施 (フレッシュセミナー、輝け2年目、3年目を見つめ直そう)<br>②相談事業の実施<br>・フレッシュナースのためのサポート相談 (面接相談の実施)<br>③新人指導者研修会の実施<br>2) 労働環境の改善<br>・実態の把握<br>「SHOKUBA SUPPORT BOOK」の普及<br>3) 他職種と連携することによる業務改善の推進<br>・実態の把握<br>・チーム医療の推進<br>・関係職種・団体、サードレベル教育課程の検討<br>・業務分担と役割の明確化<br>4) 専門分野の看護職の配置<br>①資格認定制度の推進<br>・専門看護師、認定看護師の育成・活用<br>・認定看護管理者の育成 | 1) 地域、地区のネットワークづくりの推進<br>・ナースセンターとの連携<br>・関係機関・団体との連携等<br>2) 就業協力員活動<br>・地域の情報収集と情報提供<br>・実態の把握<br>・施設のコンサルテーション<br>3) 看護協会入会促進<br>4) 就業継続にあつての相談 | 1) 新人看護職員の離職防止<br>・新人教育体制の整備<br>・指導者の配置<br>・メンタルケア対策<br>・夜勤導入時期の配慮<br>2) 職場環境の整備<br>・業務内容の標準化・文章化<br>・安全対策<br>・他職種の導入と連携<br>3) 待遇の改善<br>給与、手当、休暇等<br>4) 適正配置<br>・採用計画の作成と評価<br>・夜勤回数の調整<br>・勤務表マニュアルの作成<br>・時間外勤務の適正化<br>・ワークライフバランス<br>5) 専門看護師・認定看護師の育成・活用、認定看護管理者の育成<br>6) 退職マネジメント<br>7) 「SHOKUBA SUPPORT BOOK」の活用 |
| 3. 再就業支援プロジェクト    | 1) 広報活動 (キャンペーン) の推進<br>2) 教育支援 (講習会・研修会実施)<br>①看護力再開発講習会の開催<br>②セカンドキャリアの講習会の開催<br>3) 再就業支援プロジェクトの運営<br>①再就業者指導マニュアルの作成<br>②支援プログラム作成・実施・評価<br>4) 公共職業安定所との協働<br>5) 再就業相談所の設置<br>6) 求職者に対する求人情報の発信<br>7) ナースセンターへの登録勸奨、活用の周知   | 1) ナースセンターの登録勸奨、活用の周知<br>2) 潜在看護師からの再就業に関する相談<br>3) 就業協力員活動   | 1) 再就業支援講習会及び相談所の設置<br>2) 退職者に対し、ナースセンターへの登録勸奨 (病院など)<br>3) ナースセンターの活用方法の周知徹底<br>4) 再就業者への呼びかけ等<br>・ポスターの掲示  |
| 4. 進路相談プロジェクト     | 1) 広報活動<br>・高校生向けポスターの配布<br>2) ナースセンターによる進路相談の充実<br>①電話・面接・メールによる進路相談<br>②中学、高校、企業依頼による進路相談<br>③「看護週間」や「まちの保健室」などのイベント時の相談会の実施<br>④「出前講座」、「ふれあい看護体験」の実施   | 1) 地区看護進路相談の実施<br>2) 「看護週間」のイベント、「まちの保健室」での相談への対応   | 1) 中・高校生等の職業体験等の受け入れ<br>2) 高校生の「インターンシップ」と「ふれあい看護体験」等の受け入れ   |
| 5. 広報活動プロジェクト     | 1) キャンペーンの実施<br>2) 3種類のポスターの配布<br>イベント開催に関するポスター、チラシの配布<br>3) ホームページへの掲載<br>4) 「看護ちば」に看護職確保・定着対策への施設の取り組みを掲載  | 1) 「看護の日、看護週間」に合わせてキャンペーンの実施<br>2) チラシの配布   | 1) ポスターの掲示<br>2) 「看護ちば」などへの取材、記事掲載への協力   |