



2025

秋冬号

No.154

令和7(2025)年11月15日発行

看護 ちば

特集

千葉県知事への要望

- 02 特集 千葉県知事への要望
- 05 シリーズ 医療安全 看護業務と法律
- 06 ヘルシーワークプレイス
- 07 フィジカルアセスメント
- 08 地区部会活動
- 10 ナースセンターだより
- 11 教育部からのお知らせ
- 12 秋の叙勲／理事会報告
とってもしんレシビ／わたしのイチ推し／編集後記

富津岬夕景眺望

県知事への要望書の提出



本年7月29日に、会員・会員施設等からいただいた154件の要望を整理し、県の令和8年度予算の編成に向けた要望書として、増淵会長から千葉県の岡田健康福祉部長に手渡しました。県からは山口保健医療担当部長以下、計7名の職員の方々に同席いただきました。

生産年齢人口の急激な減少や医療と介護の複合的なニーズを抱える85歳以上の高齢者の増加など保健医療福祉を取り巻く課題が増す中、引き続き、看護職が地域の各実践の場において、的確に役割発揮が果たせるよう以下の内容を要望しました。要望事項の詳細につきましては、協会ホームページをご参照ください。

なお、昨年度の要望の結果、県の取組として①医療勤務環境改善支援センターに看護管理者のアドバイザーを配置②ナースセンター事業に看護補助者の無料職業紹介事業が追加され委託費が増額③県立保健医療大学の機能強化に係る検討事業の実施④在宅医療現場における暴力・ハラスメントに対する相談窓口の設置等の実現につながりました。

今後も、会員の皆様の声を看護政策の実現に向けて活かしてまいります。

I 地域における看護職の定着・確保の推進

1. 地域・領域偏在に対応した看護職確保策の強化

1) 2040年を見据えた保健医療圏域ごとの看護職の需給推計や、地域医療構想の実現に向けた看護職の定着確保策の検討・対策の実施 2) 東京都に準じる就業・定着奨励金制度等の創設 3) 訪問看護師の確保 4) 自治体保健師の確保に関する県の支援策の検討及び確保に資するイベント等の開催 5) 高齢者施設等に従事する看護職の処遇や働き方等の実態把握と定着・確保策

2. 看護職の離職防止・定着対策の充実

1) 看護職が健康で働き続けられる職場環境の推進・強化 2) メンタルヘルス不調の要因にもなっているハラスメント対策の強化 3) 訪問看護ステーション



等在宅医療従事者が活用できるハラスメント対策の周知 4) 介護離職防止のための雇用環境整備等が義務化された改正育児・介護休業法の周知 5) 育児・介護と仕事の両立支援のための助成金制度の創設 6) 看護業務効率化に資するIT機器の導入等に伴う費用補助 7) 新卒看護職の免許及び登録済証明書発行手続きの変更に関する周知



3. 次世代を担う看護学生の確保及び教育環境の整備、県内定着率向上

1) 看護師学校等学校養成所卒業生の県内就業率の向上に向けた対策強化 2) 修学資金貸付単価の増額、病院等独自の就学資金貸付施設への補助制度の創設 3) 県内看護師等学校養成所の学生確保に向けたPRの強化 4) 教育・実習環境整備の推進と助成の拡大・充実 5) 看護学生（助産師学生含む）実習受入れ施設の拡大への支援 6) 看護教員の養成・確保、資質の向上 7) 准看護師の教育環境の確保と進学支援

Ⅱ 質の高い看護の提供体制の構築・推進

1. 看護の質向上を目的とした研修の開催と教育環境の整備

1) 生涯を通じて専門性を高めるために必要な知識・技術を習得するための研修への支援 2) 県主催の中小規模病院看護管理者研修の開催 3) 新任期保健師の育成やキャリア形成を目的とした保健師現任教育体制の強化 4) 地域の病院・施設間で協力して人材育成を実施する仕組みづくり 5) 就業中の看護職のキャリア支援も含めたナースセンター機能の強化

2. 専門分野における質の高い看護職の育成と活躍拡大

1) 特定行為研修修了者、専門・認定看護師、認定看護管理者の増員に向けた支援の継続・拡大 2) 保健医療計画の特定行為研修修了者数の目標値達成に向け、増員を目指す特定行為区分や研修機関等の具体策の検討 3) 特定行為研修修了者、専門・認定看護師、認定看護管理者の活躍推進のための体制整備 4) 医師の働き方改革の影響に伴う医療機関等における医療安全推進体制の強化 5) 病院や訪問看護ステーション、施設内での医療安全対策の充実のための多職種連携ネットワークづくり

Ⅲ 新たな地域医療構想の実現に向けた看護職間の連携強化

1. 訪問看護ステーションの充実

1) 訪問看護ステーション開設前からの経営支援の実施 2) 訪問看護ステーションの質向上や人材育成に資する教育用訪問看護ステーション事業の継続・拡大（各圏域に1か所）

2. 地域包括ケアシステムの構築推進のための看護職間の連携強化

1) 地域における病院・施設・行政などの施設間の看護職の連携推進 2) 医療的ケア児や身体・精神障がい者（児）など在宅療養支援システムの構築・推進 3) 子ども家庭支援センターにおける看護職の役割発揮

Ⅳ 災害・感染症に対する体制の強化

1. 災害に対する対策の整備

1) 災害支援ナース（災害・感染症医療業務従事者）の登録後の研修等の実施（CLDMAT隊の更新に必要な研修と同等な研修・訓練の実施） 2) 円滑な災害支援体制づくりのための県と協会の連携強化 3) 災害や感染症拡大時の訪問看護ステーション間の連携・協力体制の強化に向けた検討

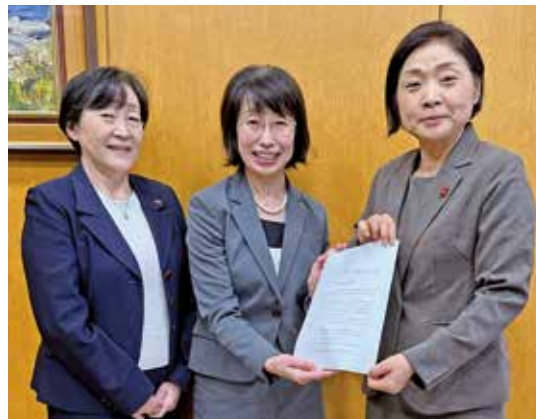
2. 新興感染症に対する対策の整備

1) 感染症看護専門看護師・感染管理認定看護師等を増員するための支援 2) 高齢者施設等への感染症看護専門看護師・感染管理認定看護師等による相談・支援体制整備 3) 公衆衛生を担う県保健所の統括保健師の配置



緊急要望

地域の医療・看護を守るため、医療機関等への財政支援について、11月4日に増淵会長が寺口千葉県看護連盟会長とともに、高梨副知事に要望書を手渡しました。



要望事項

1. 令和7年度補正予算において、物価高騰・賃金上昇に苦しむ医療機関等の経営支援策を講じられたい
2. 令和8年度診療報酬改定における、十分な改定率を確保されたい

現在、医療機関等は深刻な経営難に陥っています。物価高騰に伴うあらゆるコストの上昇が経営を著しく圧迫しているのに対し、診療報酬改定が物価や賃金の上昇に追いついていません。

令和6年度診療報酬改定において新設されたベースアップ評価料を算定している施設に勤務する看護職員のうち、約3割は賞与が減ったと回答しており、月額給与が上がっても実質的な処遇改善につながっていません。また、全産業と看護職員の給与差もより一層拡大しています。このことは、賃上げが困難で

あり、医療機関等が大変な苦勞を強いられている実態を如実に表しています。

医療提供体制の基盤は「人」であり、人材の確保には処遇改善が不可欠です。他産業並みの賃上げ、労働に見合う処遇改善が実現されなければ、人材流出を招き、地域医療は崩壊します。

すべての地域、あらゆる世代の人々が、適切に医療・看護を受けられる社会を守り抜くため、上記の財政支援を強く要望しました。

継続のお知らせ(圧着ハガキ)のお届けについて



次年度会費に関する重要なお知らせ(圧着ハガキ)を11月より順次発送しています。お手元にハガキが届きましたら、速やかに開封し、内容をご確認ください。

- ・「コンビニ収納」・「銀行振込」の方は、払込票・振込票が圧着ハガキに印字されています
- ・「口座振替」の方は、**令和8年2月27日(金)**に引き落としとなります
- ・会員情報(自宅住所・勤務先等)が変更になった場合は、会員専用WEBページ『キャリアナース』から変更してください

会員専用WEBページ『キャリアナース』

<https://kaiin.nurse.or.jp/members/JNG000101>



* 郵送での変更をご希望の場合は、千葉県看護協会までお問い合わせください(平日9:00～17:00 ☎043-245-1744)

『看護の未来に向けて「看護の将来ビジョン2040～いのち・暮らし・尊厳をまもり支える看護～②』は次号155号に掲載します。

訪問看護におけるDNAR指示違反の有無が問題となった事例

松本・山下綜合法律事務所 弁護士 山口 祐輔

在宅での看取りを希望していた訪問看護の利用者の急変時に、主治医に連絡することなく救急車を呼ぶよう指示した看護師の責任が否定された事例（大阪地裁令和5年12月8日判決）をご紹介します。

1 事案の概要

- ・ A（当時86歳）は、訪問看護ステーションを運営する被告との間で訪問看護サービス契約（本件契約）を締結して、自宅で訪問看護を受けていました。
- ・ 本件当日、Aは、自宅で口から泡を吹いて倒れているのを、同居人に発見されました。
- ・ 同居人は、訪問看護ステーションのB看護師にAの状態を連絡しました。B看護師は救急要請をするように指示し、救急車が呼ばれ、心肺蘇生術が施されましたが、Aは搬送先の病院で死亡しました。
- ・ Aの相続人である原告は、「本件契約が締結された際、A、主治医及び被告との間で、DNAR指示も含むAの在宅での看取りについての合意があり、B看護師には、救急活動を要請するかの判断を仰ぐため、まずAの主治医に連絡する義務があったのに、これに反して救急車を呼ぶよう指示し、Aは在宅での看取りを受けられず死亡した」と主張して、被告に対し、慰謝料500万円の支払を求める訴訟を提起しました。

2 本件の争点

被告の看護師（B看護師）に、DNAR指示を含む合意に基づき、Aの急変時にまず主治医に連絡すべき注意義務の違反があったといえるかが本件の争点です。

3 裁判所の判断

本判決は、原告が、本件契約締結の際に、被告に対し、Aについて「在宅での看取り」を希望する旨を述べ、被告がこれを了承したことは認められるものの、「在宅での看取り」が当然にDNARを含むものとはいえないとしました。

その上で、①原告が、被告に対し、いかなる場合であっても心肺蘇生措置を拒否するなどのDNARについての具体的希望を伝えていなかったこと、②本件契約締結時に、主治医から被告にDNARに関する指示はなく、同指示に関する書面も作成されていないことなどから、DNAR指示を含む合意がされ、これが本件契約の内容となっているとは認め難いとして、原告の請求を棄却しました。

4 コメント

DNARとは、一般に、心肺停止状態となったときに心肺蘇生措置を行わないことを意味します。DNAR指示と終末期医療は同義ではありませんが、厚労省は終末期医療のあり方についてガイドラインを策定しており、本人・家族と医療・ケアチームが話し合いを繰り返し、合意に至ればそれを基本的に尊重すること、話し合った内容はその都度文書にまとめておくことなどが定められています。本件の「DNAR指示」を考える際にも、同ガイドラインの内容が参考となり、DNARに関する具体的希望が示されず、書面も作成されていなかったという本件の事実関係の下では、本判決の結論は妥当と考えられます。なお、原告は本判決を不服として控訴しましたが、控訴審でも原告の請求は棄却されています。

松本・山下綜合法律事務所

私達の事務所は、医療事件だけでなくその他の案件（相続、離婚、債務整理、刑事事件等）も取り扱っています。医療の現場は専門知識があるかないとでは全く違いますが、法的な場面でもそうです。何か行動する前にちょっと相談するだけで違うことがあります。気軽にご相談ください。

千葉市中央区中央三丁目3番8号 日進センタービル7階
電話：043-225-5242

令和7年度ヘルシーワークプレイス交流会を開催しました



10月7日(火)千葉県看護会館大研修室にてヘルシーワークプレイス交流会を開催し、91名の方々にご参加いただきました。

テーマ 「看護管理者が健康で働き続けられる職場環境づくり」

事例発表1 「イキイキ働きつづけられる職場づくり～時間外削減と心理的安全性の取り組み～」

東京女子医科大学八千代医療センター 看護副部長 野口 真由美 氏

事例発表2 「夜勤等負担軽減のための取り組みの工夫と採用促進のための仕組みづくり」

医療法人社団誠仁会みはま病院 看護部長 伊藤 孝子 氏

事例発表3 「多様な勤務形態の導入と人材確保」

医療法人社団千葉秀心会東船橋病院 看護部長 市原 京子 氏

講義 「施設訪問・相談からみてきたヘルシーワークプレイス実現に向けた看護管理者の役割」

千葉県看護協会 ヘルシーワークプレイス推進アドバイザー 内田 明子 氏

テーマ別グループワーク・発表

参加者からの主な感想

他施設の取組や課題を情報共有でき、同じ悩みを共有できたことは大きな収穫でした。

すぐに実践できそうな取組や施設で提案していけそうな取組など大変参考になりました。

ハラスメントに対する対応がわかりやすく、自身の言動など見直す機会となり、職場でも共有したいです。



..... 取組宣言施設を紹介します

千葉秀心会 東船橋病院



私たちの取組宣言

多様な勤務形態を導入しているため、生活リズムに合わせた働き方ができます。有給休暇取得率がほぼ100%、夜間保育ができる託児所があるため、ママさんナースも安心です。気になる方はぜひ見学に来てください。お待ちしております。

医療法人社団新都市医療研究会「君津」会 玄々堂君津病院

私たちの取組宣言

私たちは安全な職場環境づくりを推進し、いかなる暴力も許さない強い意志を持ちます。尊重と信頼の環境を守り、職員全員が安心して働ける職場を築きます。



フィジカルアセスメント

千葉県総合救急災害医療センター
集中ケア認定看護師

菅沢 直美

発熱のフィジカルアセスメント

事例

間質性肺炎の既往がある70歳代女性 A さん。倦怠感を主訴に来院されました。3日前より咳が出ており来院時体温は36.5℃でした。胸部レントゲン上、肺炎像があり経過観察のため入院となりました。入院後 A さんよりナースコールがありました。寒気がすると言い手足が冷たく体が震えています。体温は38℃でした。

体温とは

人の体温は恒常性により36～37℃程度に保たれています。脳の視床下部にある体温調節中枢がその人にとって最適な体温を決めています。これをセットポイント(目標体温)といい、セットポイントを目指して熱を産生・放出し体温を一定に保つ働きを行います。熱の産生と放出のバランスが崩れ、体温を一定に保つことができなくなると体温の異常が現れます。

体温の観察ポイント

体温を上昇しようとしているのか、下降(解熱)を始めたのかを見極めることが大切です。39℃以上の場合にはなぜ熱を放出できないのか、35℃以下の場合にはなぜ熱を産生できないのか、重篤な状況に陥っていないかを慎重に観察する必要があります。

※資料として低体温についても記載します。

	定義	原因
高体温	発熱 37.5℃以上	感染・外傷などによる免疫機能が働いた場合 中枢神経系の異常(視床下部の体温調節中枢に障害が起きた場合)
	うつ熱	環境因子(気温・湿度)、皮膚障害
低体温	軽度 35～32℃	環境因子(気温、湿度、大量輸液・輸血など)
	中等度 32～28℃	体温を喪失しやすい状態(新生児・乳児、皮膚障害など)
	高度 28℃以下	熱産生の低下(栄養不良、内分泌機能障害など)
		薬物・アルコールの摂取、自律神経障害など

A さんに何が起きているのでしょうか

寒気と手足の冷感、体の震えは炎症反応に伴う体温上昇の前触れです。ウイルスや細菌の侵入に打ち勝つために、視床下部にある体温調節中枢がセットポイントを上げるように指示を出します。その指示を実行するために熱産生が始まるのです。筋肉や血管を収縮させ、摩擦を起こす

ことによって熱を産生し体温を上昇させます。これが体の震えであり、A さんが寒気と表現したのは A さんのセットポイントが上がり、今の体温は目標体温より低いと認識し体温を上げる働きを開始したためです。

看護ケアのポイント

発熱したとき

すぐ冷やすのではなく、発熱の段階を見極めることが重要です。

上がっている最中なのか、上がりきっているのかは数字だけではわからないので、末梢冷感や心拍数、酸素飽和度など体温以外のバイタルサインも併せて観察し評価します。頻脈や酸素飽和度の低下がみられた場合は、発熱による体液量の減少や酸素消費量が増加している可能性を視野に入れて、体力が消耗しないように解熱を目的とした介入を開始しましょう。

患者の訴えから看護ケアの介入のタイミングを見極める

患者の訴えに耳を傾けることは、どのような看護ケアを提供するのかを決定する大切な行動です。例えば、体温は38℃まで上昇しているけれど A さんのように寒気を訴えている場合、熱産生の過程にあるため保温し「寒気」を緩和する介入を行います。そして末梢冷感の程度を観察しながら、保温から冷却に切り替えるタイミングを見計らいます。寒気が治まり、体温の上昇が止まり、末梢冷感がなくなったら、次は熱を放出する段階に入ります。ここから冷却を開始します。鼠径や腋窩など太い血管が通る部位の冷却が効果的です。自ら熱を放出することができているかは発汗の有無で判断できます。発汗を放置しておくことと気化熱によって体表が冷やされ、再び寒気につながってしまいますので、適切に汗を拭い更衣を行いましょう。皆さんもこれまでに発熱した経験があると思います。ご自身が発熱して休んでいる時を思い出してみてください。どのようにしてもらいたかったですか？体力の消耗を最小限に、且つ不快な状況(寒気・発汗による皮膚湿潤など)から速やかに脱することができるような看護が提供できるといいですね。

※補足

低体温であるにもかかわらず、震えが消失しているとき、まずは保温を行い体温の正常化を目指します。

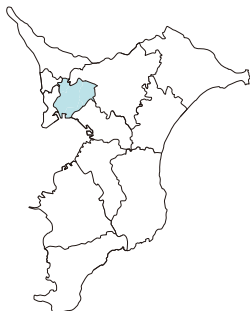
震えられないということは、自分で熱を産生させることができない、体温調節中枢が機能していないと考えられますので重症化のサインとして注意が必要です。

参考文献

- ・小林繁樹 救命救急ビジュアルナースিং 株式会社学研メディカル秀潤社 2020年
- ・佐藤まゆみ他 看護学テキスト NICE 成人看護学 急性期看護Ⅱクリティカルケア 南江堂 2023年
- ・道元元裕 ICU ケアメソッド クリティカルケア領域の治療と看護 株式会社学研メディカル 秀潤社 2015年

地区部会活動

地区部会では、県内 12 地区（千葉・市原・船橋・市川・松戸・東葛・印旛・利根・山武・長夷・君津・安房）で、地域に根ざした活動を行っています。



船橋市、習志野市、鎌ヶ谷市、
八千代市

船橋地区



船橋地区部会長



日向 早苗
医療法人社団協友会
船橋総合病院

船橋地区部会は、地域連携の推進と看護人材の確保定着・育成を目的に活動しています。

5月の「看護の日のイベント」として、八千代市にあるユアエルムさんをお借りしてキッズ白衣体験や胸骨圧迫・AED体験、感染防護服着用体験を実施することで看護職への興味・関心を高める活動をしました。「まちの保健室」では、船橋フェイスペイン船橋市役所船橋駅前相談窓口センターで血圧測定や骨健康度測定を実施することで、健康相談につなげるこ

ができました。研修会は年2回開催しています。第1回目は、チームステップス研修を実施し看護師だけでなく多職種からもたくさんの方の参加がありました。受講者からは、「ポジティブ思考となった」「チーム力を学び、みんなで協力することで達成感が上がりました」と声があり、所属施設に帰ってすぐに実践できる学びとなりました。

今後も地域市民の健康維持・増進、看護の人材確保のために役員一同取り組んでまいります。



松戸市

松戸地区



松戸地区部会長



芝崎 絵里
松戸市立
総合医療センター

松戸地区は東京都市へのアクセスが良く、歴史的な名所も多く自然豊かで、子育て支援など充実したとても住みやすい街です。

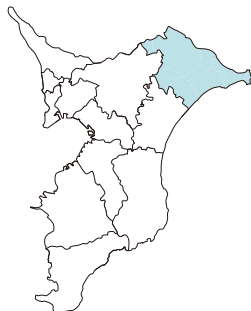
「看護の日」「まちの保健室」では、近隣の商業施設をお借りして「家族で丈夫な骨を作ろう」をテーマに骨健康度測定、健康相談等を行いました。また、松戸保健所保健師の方と協力して「40～50代からの転ばぬ先のフレイル対策」の普及も行っております。

第1回研修会では、11月に「定着・成

長できる職場をつくる～心理的安全性から考える～」を開催します。安全で質の高い看護を提供するためには、看護師が安心して勤務できる職場環境が必要であることから、「心理的安全性」について理解し、看護師が定着・成長できる職場環境づくりについて学び機会を考えました。

これからも、地区部会行事や研修会を通じて地域住民の健康維持増進とともに、松戸地区の看護職員の連携強化と看護協会員の増員促進を図っていききたいと思います。

千葉	市原	船橋	市川	松戸	東葛	印旛	利根	山武	長夷	君津	安房
5,588	1,203	3,716	2,162	1,701	2,617	2,912	1,683	641	541	1,536	1,344



銚子市、旭市、匝瑳市、
香取市、香取郡

利根地区



利根地区部会長



堀越 佳代
国保多古中央病院

利根地区部会は千葉県の北東部に位置し、農林水産業が盛んな自然に恵まれた地区です。県内でも高齢化の進行が早い地域となっています。

今年度の連絡会では、多くの施設から看護師不足および看護師の高年齢化の現状が語られました。地区全体が看護師確保と働き続けられる職場作りを課題としています。

5月の「看護の日のイベント」ではキッズ白衣体験に多くの子供達が参加してくれました。シリンジなどに興味津々で、キラキラした笑顔を見せてくれました。未来の看護師確保に繋がったと考えています。

「まちの保健室」は道の駅で実施し、地域の方以外に観光にいらした方へも看護協会をアピールできました。中には繰り返しいらしてくる方もいて、健康相談とコミュニケーションを楽しみにしてくれています。

研修会は「認知症看護」について実施しました。せん妄やBPSDへの対応は人手が必要となります。看護師不足に苦しむ施設が対応力を高めることで、負担の軽減に繋がればと考えています。

地域の課題に対して利根地区部会として何ができるのかを考えて活動していきたいと思っています。



館山市、鴨川市、南房総市、
安房郡

安房地区



安房地区部会長



堺 真智子
南房総市立
富山国保病院

安房地区は、房総半島の南部に位置し温暖な気候と豊かな自然に恵まれた地域です。近年安房地区では、次世代を担う看護師の発掘や育成に力をいれています。

「看護の日」イベントでは「安房医療福祉専門学校」にご協力いただき、地元の小中高校生を対象に様々な看護体験やユニホーム試着、進路相談などを通じて地域の子供たちに看護の魅力を伝えました。

昨年より、鴨川市の土曜スクールでは小学生ナース体験を実施しています。看護体験を通して将来一人でも多く看護師を目指していただけるよう尽力しています。

「まちの保健室」では鴨川市田原の地域イベントに参画し健康チェックや健康相談、

育児・介護・更年期相談等と多岐に務め、地域の皆様と交流することができました。大変多くの方々にご参加いただき今後も継続して取り組みたいと思います。

今年度はコロナ以降初の「看護症例発表会」を開催します。対面で仲間と直接的なコミュニケーションが図れるためとても楽しみにしています。研修会では「ACP」をテーマに人生会議を考え支援やスキルを学びます。

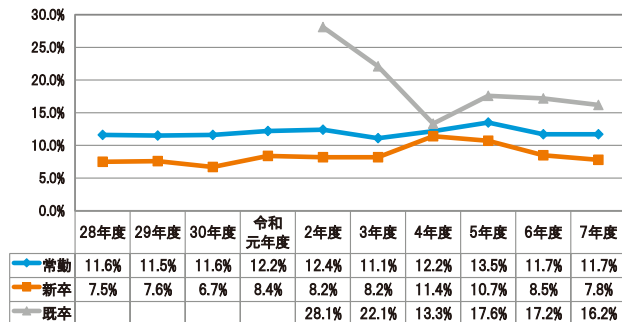
今後も地域のコミュニティを大切にしながら、看護協会活動を通じて地域住民の方々の健康維持と増進、次世代へ継ぐ看護に携わっていけるよう役員一同努めてまいります。

ナースセンターだより

令和7年度看護職の定着確保動向調査結果から

当協会では、看護職の定着確保対策の基礎資料を得るために、病院看護管理者・未就業看護職・訪問看護ステーション管理者・統括保健師・再就業者を対象に、看護職の需給動向や教育体制、労働条件、離職理由等の調査を実施しました。結果全文については会員専用サイトへ掲載していますが、その結果の一部をお知らせします。

●常勤・新卒・既卒看護職の離職率10年推移(病院)



●離職理由(病院)

	1位	2位	3位
常勤看護職	転職・進学等	転居	健康上の理由
新卒看護職	メンタルヘルス不調	転職・進学等	人間関係
既卒看護職	健康上の理由	メンタルヘルス不調 転職・進学等	職場の労働条件・ 労働環境への不満

●常勤・非常勤看護補助者の離職率

常勤看護補助者	非常勤看護補助者
13.0%	22.4%

●離職理由(看護補助者)

	1位	2位	3位
常勤看護補助者	健康上の理由	転職・進学等	給与・手当等の不満
非常勤看護補助者	健康上の理由	転職・進学等	家族の介護

今年度の病院看護管理者対象の調査結果では、常勤の離職率は前年度と同率、新卒・既卒の離職率は前年度からやや減少しました。常勤看護職の離職理由の上位は転職・進学等、転居、健康上の理由でした。

また、今年度より看護補助者の離職率について調査を実施し、常勤は13.0%、非常勤22.4%でした。離職理由の上位は常勤・非常勤ともに健康上の理由、転職・進学等の理由でした。

今後の推移を注視するとともに、ナースセンターでは看護職の復職に向けた支援を推進していきます。

プラチナナース研修会を開催しました

「キャリアデザインを描こう」をテーマに7/25(金)にハイブリッド形式で開催し、研修会開始から最も多い78名のプラチナナースの方が参加されました。

ファイナンシャルプランナーからライフステージの変化に合わせたマネープラン、現在プラチナナースとして活躍されている2名の体験談、病院、介護施設や訪問看護ステーション等での働き方などの講義をいただき、2時間という短い時間でしたが、非常に満足度の高い研修会となりました。

今後もナースセンターはプラチナナースの活躍を応援していきます！



出前授業

実際に働いている看護職が小・中・高校に出向き、児童・生徒に直接「いのちの大切さ」や「看護職の仕事」について話し、触れ合うことにより、看護を身近に感じてもらう活動を行っています。講師は要請のあった学校から近い会員施設にお願いしており、児童・生徒や教職員から大変ご好評をいただいています。講師のご依頼の際は是非ご協力をお願いいたします。

自分を命がけで産んでくれたお母さんとお母さんをサポートしてくれた助産師さんに心から感謝したいです。

自分とそれ以外の人のこころと体を大切に。傷つけないように生活していきたい。



看護師になりたい気持ちが強くなりました。

教職員からの感想

看護師を目指したい生徒にとってもそれ以外の生徒にとっても勉強になる良い時間でした。

生徒たち、そして教職員にとっても非常に良い学びとなりました。

申込締切 12月10日(水)

今年度最後の申込締切日です！

● **No.023 皆でつくるヘルシーワークプレイス** 【ライブ】 **2/5(木)**

働きやすい職場環境は、与えられるものではなく、働く人々の協力も必要です。
自分自身の健康と働きやすさ、部署全体で健やかに働ける環境づくりについて考えてみませんか。

● **No.044 その人らしい生き方を支える意思決定への支援** 【対 面】 **2/19(木)**
～倫理綱領や事例検討から学ぶ～

一人ひとりの“生き方”に寄り添う意思決定支援を、倫理綱領をもとに事例から学びます。

● **No.104 育休・介護休暇等取得者の復職を支援するための研修** 【対 面】 **2/3(火)**

長期休暇取得者のスムーズな復職は、組織全体の活性化に繋がります。復職支援の見直しができます。
今回は、好事例の実践も紹介します。人材及び人員確保のヒントが得られます。

● **No.106 【公開講座】認定看護管理者教育課程セカンドレベル** 【対 面】 **2/27(金)**
特別講演

理論を活用し、看護管理者の成長を促し、看護力と組織力を高める看護管理実践をご紹介します。
あなたの看護管理を振り返り、自己承認と今後の課題の明確化に役立ちます。

感染管理研修



参加者の声

- ・とても有意義な4日間だった。他施設の現状を知ることができた。
- ・さまざまな視点でいただいたアドバイスを、今後の感染管理に活用していきたい。

フレッシュセミナー(秋)



参加者の声

- ・自分のことも大切にしながら働いていきたいと感じた。
- ・学びの多い研修だった。すぐに取り入れられる学びもあり参考になった。

Web配信・ライブ研修参加体験企画

Web 配信・ライブ研修に参加したいけど操作等に不安がある方にお勧めです。申し込みから当日参加するときの手順で操作確認が体験できます。是非、ご利用ください。

詳細はホームページをご確認ください。

参加費 無料 **申込期間 12/1(月)まで**

***manaable(マナブル)よりお申込みください**

Web 配信・ライブ研修参加体験企画 開催日

12/2(火)・3(水) 9時～16時
(都合のよい時間にご参加ください)

教育部公式 LINE をご利用ください

生涯学習研修等に関する情報(追加研修や受講者の再募集、研修日時の決定、看護研究学会など)をタイムリーにお届けします。「すごく役立つ!」「LINE からmanaable(マナブル)に行けて便利」と好評です。



こちらの二次元コードより、
ご登録をお待ちしています。



瑞宝単光章

石 野 恵 子 (元 千葉大学医学部附属病院看護部 看護師長)
高 井 孝 子 (元 千葉県こども病院 看護局長)
遠 山 美智子 (元 国保直営総合病院君津中央病院 看護局長)

受章された方は、千葉県看護協会でお調べし掲載しております。上記の皆様以外で受章された方は、総務課 (☎ 043-245-1744) までお知らせください。

理事会報告

令和7年度

【第3回】令和7年7月23日(水) 15:18～16:22

出席者 理事18名 監事3名 定足数を満たしていることを確認
第1号議案 千葉県知事への要望について
第2号議案 令和7年度常任委員会委員の選任について
○すべて承認された

【第4回】令和7年10月16日(木) 17:02～18:22

出席者 理事19名 監事3名 定足数を満たしていることを確認
議案 なし
報告事項 1 千葉県知事への要望
2 職務執行状況
3 日本看護協会理事会報告

わたしの“イチ推し”



Daily used の箱ワインを開けるたびに、娘(小5)が宇宙人を描いてくれます。ついついが楽しみで飲み進んでしまいます。(みさちい様)

掲載された方には

『東京ディズニーリゾート®・コーポレートプログラム利用券 2000 円分』をプレゼント♪

- ・本利用券は、会員本人およびその家族の福利厚生にご利用できるものです
- ・有償・無償を問わず、第三者へ譲渡(インターネットオークション等を含む)することはできません
- ・利用の際に、本人確認書類の提示を求められる場合があります

【応募対象】千葉県看護協会 正会員

【応募先・応募方法】千葉県看護協会 koho-cna@cna.or.jp
件名『看護ちば「わたしのイチ推し」応募』として、メールに①氏名、②ニックネーム(あれば)、③千葉県看護協会会員番号、④郵便番号・住所、⑤電話番号、⑥メッセージ等を明記のうえ、画像を添付してご応募ください。



↑応募はこちらから

【その他】

- ・ご記入いただいた個人情報(氏名・住所等)は、看護ちばへの掲載及び賞品の発送以外の目的には使用しません。
- ・芸能人、著名人の写真、キャラクター等の肖像や他者が著作権を持つ画像データの投稿はお控えください。
- ・人物が写っている画像については、応募者にて掲載許可を得てください。
- ・誌面には、②ニックネーム(ない場合は①氏名)、⑥メッセージ、画像、感想等を掲載します。

*趣旨や内容を変えずに文章の一部に手を入れさせていただく場合や、一部抜粋とさせていただく場合があります。あらかじめご了承ください。

とっても簡単レシピ

かぶのそぼろ煮



〈材料 (1 人分)〉

かぶ根…… 70 g	砂糖…………… 2g
かぶ葉…… 5g	濃口醤油…… 5g
鶏ひき肉… 10g	だしのもと… 0.2g

〈作り方〉

1. かぶ葉は先に茹でて、細かく切っておく。
2. 鶏ひき肉を炒める。
3. 2 にかぶ根を入れて煮る。
4. 盛りつける直前にかぶ葉を混ぜる。

出典: 農林水産省 Web サイト
<https://www.maff.go.jp/j/seisan/kakou/mezamasi/recipe/>

編集後記

秋は紅葉が美しい季節です。表紙の写真は夕焼けに映えてさらに美しい風景です。ところで「なるようになる」という言葉の意味は「なるようにしかならない」とは違い、「物事は自然に決まっていく」、「なると思ったものになる」、「想像した自分に近づく」という意味があるそうです。あなた自身が持っているその「想像する力」を活かして、夢や憧れを自分のものにしていきましょう。(常任理事 鈴木 美智子)



千葉県看護協会シンボルマークの由来

ピンクとブルーのC(Chibaの頭文字)をイメージした形状が重なり合っています。これは中心の丸を人の頭として見た時に、大きく手を広げ向かい入れるブルーの看護する側に、身を任せるピンクの看護される側を表現しています。すなわち看護する側と看護される側の信頼関係をコンセプトとしています。