

【資料 1】

令和3年度地区意見交換会 資 料



公益社団法人
茨城県看護協会
Ibaraki Nursing Association

令和3年度 事業方針・重点事業 事業報告 (4月～9月)

重点政策：

- 看護職の役割拡大に資する人材育成
- 看護職の働き方改革の推進
- 地域包括ケアにおける看護提供体制の構築
- 組織基盤の強化

1 看護職の役割拡大に資する人材育成

実 施 内 容

1 各職能別（保健師・助産師・看護師）及び看護教員ラダー活用の推進

（1）各施設におけるラダー活用状況の把握及び活用に係る研修会の実施

2 看護基礎教育機関等との連携体制の構築

（1）行政・教育機関との意見交換会の実施

3 質の高い看護実践を推進する認定看護管理者教育の充実

- （1）ファースト・セカンド・サードレベル3教育課程の開催
- （2）看護管理者導入講座の開催

4 コロナ禍におけるオンライン研修体制の構築

- （1）日本看護協会及び都道府県看護協会教育委員会との連携、情報共有
- （2）オンライン研修実施に係る環境整備

結果（成果）

1（1）キャリアラダー、マネジメントラダーの導入と運用にかかわる研修を12月6日に開催予定である。

2（1）6月29日に県医療人材課と会議を開き、今後、県医療人材課と茨城県看護教員連絡会と当協会の3者で看護教員の育成のため、教育プログラムの開発をしていくこととなる。次回12月2日に会議の開催予定である。

3（1）ファーストレベル（前期）は6月1日に開講、セカンドレベルは6月7日に開講、サードレベルは9月16日に開講した。
ファーストレベル（後期）は11月8日に開講予定である。ファーストレベルは応募状況を鑑み、今年度は2回/年開催とした。
（2）看護管理者導入講座は9月27日に開催し、集合研修受講者26名、オンデマンド研修受講者28名であった。

4（1）オンライン会議システム（ZOOM等）を活用して共同会議を開催する予定
（2）可能な限り、1つの研修を集合研修とオンデマンドを併用し、受講者の受講スタイルにあった方法を選択できるようにした。

2 看護職の働き方改革の推進

実施内容

1 健康で安全な職場（ヘルシーワークプレイス）の実現に向けた支援

- (1) 健康で安全な職場（ヘルシーワークプレイス）普及のための研修等の実施
- (2) 定着コーディネーターの役割拡大
- (3) 総合的なハラスメント・メンタルヘルスへの対応

2 チーム医療・タスクシフティングの推進

- (1) 医療福祉機関におけるタスクシフト・タスクシェア実践に係る情報共有
- (2) 看護師が看護師の本来業務が行える環境の構築
 - ①チーム医療充実に向けた人材育成

3 ナースセンター機能の強化

- (1) ナースセンターの認知度向上強化
- (2) 潜在看護職の掘り起こし
- (3) 相談体制の充実

4 看護職の処遇改善への取り組み

- (1) 診療報酬改定等に係る調査

結果（成果）

- 1 (1) 管理者等研修「看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生について学ぶ」7月15日 会場15名、オンライン21名 計36名
(2) ・日看協作成「新型コロナウイルス感染症感染予防・管理のための活用ツール」を活用した支援、指導、周知
・看護職のための新型コロナウイルスに関する電話相談 3件
(3) ・定着促進コーディネーターによる感染予防、ハラスメント対策に取り組む施設への支援 出前講座の実施 6月8日 1件
・管理者等研修「豊かに働くために-メンタル（ハラスメント対策含む）人間関係について-」6月22日 会場20名、オンライン29名 計49名
- 2 (1) 管理者等研修「これからのチーム医療と看護におけるタスク・タスクシェアの理解」9月22日 会場1名、オンライン51名 計52名
(2) ・管理者等研修「看護補助者の活用推進のための研修」県央地区 5月18日 会場49名、県南地区 5月25日 会場25名 計74名
(同一内容を2地域で実施)
・チーム医療実現に向けた人材育成研修-看護補助者の役割と業務内容- 新型コロナウイルス感染症拡大により中止（9/7県北地区）
- 3 (1) ・SNSの活用（Facebook、Instagram、Twitter）令和3年7月開設（8月より運用） ・ホームページの活用 ・ホームページや茨城新聞等主催の進学就職説明会等6回、33名 ・ホームページ及び病院等求人施設等への訪問20回 ・ラビッソバスの運行 ・ナースセンターの配布
(2) ・新型コロナウイルスワクチンに係るシミュレーション研修 87名実施 ・新型コロナウイルスに関する求人 24件、紹介 186名
・再就業支援研修（講義研修、シミュレーション研修、実務研修、試用研修） ・進学就職説明会の実施 3月実施予定
(3) ・令和3年6月より電話回線の増設 ・日本看護協会中央ナースセンター主催 「労働法に関する最近の法改正」7月21日 3名参加
- 4 (1) 業務委員会において特定行為に係る診療報酬加算要件等のアンケート調査を実施予定

3 地域包括ケアにおける看護提供体制の推進

実施内容

1 在宅医療を担う人材の確保・育成

- (1) 訪問看護師等医療介護の連携を担う人材の育成
- (2) 訪問看護等在宅医療における専門家活用の促進

2 住み慣れた地域で暮らすことへの支援

- (1) 新型コロナウイルス感染症予防に係る普及啓発
- (2) 「新しい生活様式」に応じた健康づくり

3 母子のための地域包括ケアへの取り組み

- (1) 「産後うつ」予防への取り組み

結果（成果）

- 1 (1) 訪問看護師養成講習会 6/4・6/24 19名 訪問看護師としての知識や技術について学んだ。
在宅療養・訪問看護推進研修―訪問看護同行研修― 6/29 5名 退院調整等に関わる看護師が今後の業務に活かせる在宅ケアシステムについて学んだ。
(2) 業務委員会 特定行為研修修了者の業務の実施把握などを含め、調査・分析等を行い、専門家活用推進を行う
- 2・コロナ禍でのまちの保健室のあり方を見直しまちの保健室内の感染対策及び、電話相談ができる体制を整備
・シルバーリハビリ体操時の時期に合ったワンポイントレクチャーなどを加えながら地域住民の健康づくりの実施
・認知症カフェでは、オンラインを活用しながら語れる場を継続的に維持
・まちの保健室直通の電話設置し、健康相談の実施・地域住民のフレイル予防のため、YYウォーキングの推進を開始
- 3 (1) 助産師職能委員会を中心に、産後うつ予防を、多職種と共に考える研修会を行う。

4 組織基盤の強化

実施内容

1 入会率50%以上の保持

- (1) 看護学生に向けた看護協会事業のPR
- (2) 退職後の入会継続
- (3) 会員特典

2 協会立看護小規模多機能型居宅介護事業所等の運営・経営

- (1) 看多機絆の中長期計画の策定

3 看護政策を推進するための組織基盤の強化

- (1) 委員会における調査・分析強化
- (2) 医療関連団体等との看護政策に係る連携強化

4 災害・パンデミック等に対する支援体制の強化

- (1) 業務継続計画の策定

5 東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の医療救護

- (1) 東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会カシマサッカースタジアム医療救護活動

結果（成果）

- 1 9/30現在 会員数15,704名 ※昨年度比15,567名 +137名（入会率50%以上維持へ向け事業を進める）

- (1) 看護いばらき（機関誌）の「看護学生版」の発行 ※2月予定
- (2) 退職者の個人会員への移行手続き支援 102名+137名 合計239名
- (3) 会員ニーズ調査アンケート実施 期間：令和3年11月1日～令和4年1月末日予定

- 2 (1) 8/20 経営会議開催予定

- 3 (1) 訪問看護ステーションにおける医療・看護安全管理に関する現状調査（医療・看護安全推進委員会）や訪問看護ステーション・介護保健施設における看護職員教育支援ツールに関するアンケート調査（看護師職能Ⅱ委員会）等、在宅領域を中心した調査を実施中
(2) 日本看護協会へ要望提出 5/12 いばらき自民党へ要望提出 6/25 茨城県保健福祉部への要望提出 8/30

- 4 (1) 災害だけでなく、新型コロナウイルス感染症を含めたBCPのたたき台を作成中

- 5 (1) 東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会に係る茨城主催イベントへの看護師派遣（県庁、鹿島スタジアム周辺）2か所
※新型コロナウイルス感染拡大防止に伴い中止

2. 令和4年度茨城県予算編成に係る 要望書の提出について

令和4年度予算及び政策に関する要望

今般の新型コロナウイルス感染症の影響により、これまでの医療提供体制の課題が浮き彫りになりました。

新型コロナウイルスの最前線で懸命に県民の命を守り続けている看護職の職場環境、待遇等の改善につきましては、県内の医療提供体制を現在そして将来にわたって確保・維持する観点からも、早急に対応すべき重要な事項と考えます。

また、医療機関だけでなく、在宅医療を支えている訪問看護師、地域の保健福祉を支える保健所・市町村保健センター等の行政保健師、そして、将来の医療提供体制を支える看護職を養成する県内の看護学校及び看護教員の支援も重要です。

これからも新型コロナウイルス感染症が長期化する中、看護職をはじめ医療従事者が一丸となって、安心・安全な地域に根ざした医療活動を提供できるよう努めてまいりますので、令和4年度予算案等の編成ならびに政策の推進にあたっては、別添の要望事項につきまして、必要な予算等が確保されるよう、格別のご高配を賜りますよう要望いたします。

I 新型コロナウイルス感染症対策に関する要望事項

【要望事項1】

健康危機管理体制の強化及び保健所機能強化について【新規】

茨城県看護協会保健師職能委員会において、茨城県内行政保健師を対象に新型コロナウイルス感染症における活動についてアンケート調査を実施したところ、保健所勤務の保健師、市町村勤務の保健師、県庁勤務の保健師のそれぞれ求めている情報がうまく共有できていない現状が浮き彫りになった。

また、今回の新型コロナウイルス対応の際、外国人の方々のクラスターの発生が見られたことや生活指導の困難だったとの意見があった。

新型コロナウイルス感染症拡大時、災害時の避難所生活等の健康危機の際は、言葉の壁や風習・習慣の違いから、さまざまなトラブルが容易に想像できる。

このような状況をふまえ、平時からの感染症拡大防止対策や被災した場合の避難所での生活について、茨城県の指導のもと、市町村と協力し、健康危機管理体制を強化していただきたい。

一方、保健所は、地域の健康危機管理の最大拠点であり、今般の新型コロナウイルス感染症拡大に対応する最前線となっている。各地の保健所の体制がひっ迫していることから、政府は、地方財政対策において保健所で感染症対応業務に従事する保健師の数を現行の約1,800人から約2,700人に増員するとした。

茨城県においても、保健師の増員が確実に実現し、保健所機能強化についても併せて要望する。

【要望事項2】 分娩取り扱い施設の新型コロナウイルス感染症対応支援について【新規】

新型コロナウイルス感染症の収束の見通しがつかない中、分娩取り扱い施設においては継続した緊張感を強いられている。分娩は陣痛が来たところで入院となるため、予測、予定がつかない緊急入院である。さらに県内の約68%、25施設が夫の立ち会い出産を休止しており(令和2年度助産師職能委員会調査結果)出産に至るまで助産師は今まで以上に密な環境での付き添い、支援が必要である。そして周知の通り分娩中は産婦から多くのエアロゾルが発生する。そこに必要となる個人用防護具(以下PPE)の適正なコスト化と安定した供給が必要である。

また、分娩介助のみならず褥婦への保健指導や授乳指導にもPPEを装着することに追加、変更した施設が89%(33施設)あり施設への負担も大きくなっており、実際の陽性患者を受け入れている施設だけではなく、危険と隣り合わせの分娩取り扱い施設においても一定した補助をお願いしたい。

【要望事項3】

有事に備えた医療機関等への看護職の配置について【継続】

医療機関の看護師は、入院基本料の算定に基づき看護師が配置されているが、昨年からの新型コロナウイルス感染症による医療提供体制やPCR検査対応およびコロナワクチン接種対応など、看護師に求められている役割は非常に多く、有事に対応できる人員確保が課題である。現在、医療機関によっては、コロナ患者受け入れのほか、コロナ受け入れ施設への看護師派遣要請に応えるため、病棟閉鎖を余儀なくされている現状がある。

また、コロナ感染患者の受け入れを優先せざるを得ない状況から、看護師の人員確保が困難となり、計画的に、迅速的に受けるべき治療が受けられない患者がいることも報道されている。これは、適切な時期に適切な医療を提供できない状況があり、まさに、日本の医療体制は有事に対する医療提供体制が脆弱と言わざるを得ない状況である。

このような状況をふまえ、昨年度に引き続き、看護職員派遣システムを早期に構築されるよう要望する。

◎看護職員派遣システム内容

- ①感染管理認定看護師及びクラスター対応看護職チームへの登録制度の構築
- ②派遣時の賃金・労災等の補償の明確化
- ③派遣時スキーム構築(指揮命令系統の明確化)
- ④感染管理認定看護師等感染スペシャリストの養成支援
- ⑤潜在看護職を活用する場合の感染防御策に関する研修等の実施

【要望事項4】

自然災害及びパンデミック複合型災害発生時に対応する支援体制構築について【継続】

茨城県と令和3年3月に「災害時の医療救護活動に関する協定」を締結したところである。

今後は、茨城県における複合型災害発生時の対策マニュアルも整備し、市町村や医療関連団体等と共有するとともに、指揮命令系統の明確化、情報共有体制強化及び医療物品、医薬品、食料等の備蓄体制の更なる強化を図られたい。

【要望事項5】

安定的・継続的な医療提供体制構築のための感染症予防及び感染拡大防止体制の強化について(医療従事者対象)【継続】

医療及び介護現場で働く看護職は、さまざまな感染症にばく露する危険があることから、医療及び介護現場における感染予防対策及び管理方法に関する教育・訓練について継続して実施できるよう引き続き財政措置を講じられたい。

【要望事項6】

医療資源の適正価格での安定供給システムの強化について【継続】

去年は、新型コロナウイルスの世界的な流行に伴い医療資源の確保が困難であったが、各医療資源メーカーの生産体制強化により、医療資源の数量の確保は整ってきた。しかし、医療用手袋等のゴム製品については、新型コロナウイルス発生による世界的な需要が増加したことや天然ゴムの主要生産国である東南アジア諸国の生産量が減少していることが原因で価格がコロナ前より5～7倍になっていることから、小規模施設等は財政的に購入が難しい状況である。

マスクは1日中つけることができるが、手袋は患者ごとに替える必要がある。高齢者施設などで手袋の交換頻度を抑えることで、施設内感染が起きれば、結果として多くの重症者を出し、医療提供体制を圧迫する恐れがあることがあることから、医療材料の適正な価格での安定供給できるシステムの強化を図りたい。

【要望事項7】

安定的・継続的な医療提供体制構築のための感染症予防及び感染拡大防止体制の強化について(県民への周知活動)【継続】

県内のさまざまな職場では、これまでの新型コロナウイルス感染症に関する情報・経験をふまえつつ、感染拡大防止に取り組んでいるが、新型コロナウイルスは変異しながら感染拡大を続けており、現在も収束が見えてこない。

今回の新型コロナウイルスワクチン接種を行っている中、妊婦へ副作用のデマ情報が拡散され、世間を騒がせたところである。SNS等により誤った情報発信により感染拡大防止対策が減速しないよう、医学的妥当性の検討を実施したうえで、県民に対して、わかりやすく、かつ、正しい情報を発信し、感染拡大防止に努めるよう周知活動の更なる強化を図られたい。

Ⅱ 看護職の人材育成に関する要望事項

【要望事項1】

新人看護職員教育のための支援について【新規】

新型コロナウイルス感染症により、看護学生の臨地実習の機会が減少し、2021年4月に入職した大半の看護職員が臨床での実践に不安やストレスを感じている。徐々に臨地実習の場は戻ってきているが、感染拡大前の実習環境には戻っていない。

本会が行った新人看護職員研修状況調査によると、42.4%医療機関がコミュニケーションスキルやアセスメントスキルの低下等、過去の新人看護職員と令和3年度入職の新人看護職員との違いを感じており、臨地実習不足の影響が出ている。

また、医療機関の現場では、感染防止のための入院前PCR検査、抗原検査、リモート面会対応などのほかに、新型コロナワクチン接種対応が追加され、看護職員の役割が大きくなっている。そのため、新人看護職員の教育に必要な人員を確保できない現状がある。

厚生労働省医政局看護課の事務連絡(令和2年12月23日付)では「基礎教育において経験が乏しすぎて就業を開始することで、リアリティショックの増大や職場への適応の遅れ、看護実践能力の修得に例年よりも時間を要するといった影響が考えられる。こうした新人看護職員の資質の向上を図るための研修については、各都道府県が地域医療介護総合確保基金において実施している新人看護職員研修等の活用が可能である。」と示されている。

これまで行っている他の病院等の新人看護職員を受け入れて研修を実施する「医療機関受入研修事業」の活用促進を図るとともに、看護師等養成機関の看護教員不足による負担、臨床で指導する看護職の負担を考慮したうえでの「新型コロナウイルスの影響による看護職員卒後フォローアップ研修事業」を行い、新人看護職員の職場適応を促進し、早期離職防止を早急に図られたい。

Ⅲ 地域包括ケアシステムに関する要望事項

【要望事項1】

母子のための地域包括ケアシステムの構築について【新規】

新型コロナウイルス感染症により孤立化する母親たちが多くなっている。産後うつ予防の観点からも日本看護協会が推し進める妊娠期から切れ目のない支援の一環である母子のための地域包括ケア病棟(仮称)を県内でも開設していく必要がある。

また、助産師外来、院内助産は医師への働き方改革への一助にもなることから、母子のための地域包括ケアシステムの構築について取り組んでいただきたい。

Ⅳ 働き方改革推進に関する要望事項

【要望事項1】

医師の働き方改革を進めるためのタスクシフト／タスクシェアの推進について【継続】

(1)専門知識を持つ看護職(認定看護師・専門看護師・特定行為研修修了者)の活用促進

医師に時間外労働の上限規制が適用される2024年4月に向け、医師の働き方改革の推進に関する議論が進んでいる。医師の働き方改革を進めつつ、県民に必要な医療が安全かつタイムリーに提供するには、医療専門職がそれぞれの専門性を軸に、さらに役割を発揮し、今まで以上に医療の提供に貢献していかなければならない。その際には、質の担保が重要になってくる。

茨城県看護協会業務委員会では、専門知識を持つ看護職(認定看護師・専門看護師・特定行為研修修了者)の活用について調査を実施したところ、茨城県には多くの認定看護師、専門看護師、特定行為看護師がいる中、多くは自施設内での活動にとどまっている現状が明らかになった。その原因として、「施設内でのスタッフ不足から外部派遣が難しい」「自施設での勉強会などであれば活動は可能であるが、依頼する側・される側のシステムが構築されていない」「認定看護師等の活用方法が外部施設に周知されていない」などが認定看護師等の活用にあたり障害となっていることも明らかになった。このような現状をふまえ、本会として、どの施設にどのような専門職をもつ看護師が在籍しているのかを調査し、本会ホームページで公開しているが、認定看護師等派遣に関する報酬や日程調整する職員の人件費が確保できないことから、施設間で派遣調整を行ってもらっている現状がある。

今後、茨城県内の看護の質を向上させていくためには、専門知識を持つ看護職を活用することは重要であることから、派遣調整の窓口の設置、派遣に係る報酬等の財源の確保を要望する。

(2)看護補助者の活用促進について

医師をはじめ医療従事者の働き方改革が進められている中で、看護補助者は病院内での業務を担う役割と医療チームの一員としての活用について一層と重要となっている。ところが、「経験・技能のある介護職員の平均引き上げ額をその他の介護職員の2倍以上とする」などのルールがある特定処遇改善加算対象の介護施設等(病院は加算対象外)へ看護補助者が流れていく傾向があり、人員確保に苦慮している現状がある。

人員が確保できなければ、医療従事者の働き方改革・看護職員の専門性発揮などは到底達成できない。

また、看護補助者は、無資格者でもできる仕事ではあるが、看護補助者が働きやすい環境づくりのため、役割の明確化や研修の充実など各施設で努力しており、そこには時間・人員なども労力を割いている現状がある。

このような現状をふまえ、臨地実習指導者講習制度のように、茨城県において「看護補助者の養成体制の構築」、「看護補助者の定着促進(賃金等の処遇改善・役割の明確化等)」に係る財政措置を講じられたい。

【要望事項2】

暴力・ハラスメント防止対策及び看護職のメンタルヘルスケアについての支援【継続】

看護労働改善事業委員会では、働き方改革におけるハラスメント・メンタルヘルスの取り組みの一つとして、茨城県内にある訪問看護ステーション190施設の管理者及び看護師を対象に【暴力・ハラスメントに対するアンケート調査】を実施した。

その結果、この1年間に勤務先または訪問看護先で暴力・ハラスメントを受けた経験を見ると、管理者は「意に反る性的な言動」が29.3%と最も多く、次いで「精神的な攻撃」23.9%、「過大な要求」19.6%であった。スタッフにおいては「意に反る性的な言動」が32.3%と最も多く、次いで「精神的な攻撃」23.8%、「身体的な攻撃」14.0%であった。

各事業所における暴力・ハラスメントに対応については、「暴力・ハラスメントの対応の訓練を受けた職員から支援を受けられる体制がある」18.4%、「暴力・ハラスメントの対応について弁護士にアドバイスを受ける体制がある」11.9%、「暴力・ハラスメントの対応に関するマニュアルを作成している」26.0%、「暴力・ハラスメントの発生時に協力してくれる事業所以外の資源・サービスがある」14.1%、「暴力・ハラスメントの被害を受けた職員に対し、必要なケアを提供する体制がある」22.8%と体制整備が整っていない事業所が少ない現状がある。

スタッフが勤務先の事業所に希望する対応については、「今後の対応について明確にしてほしかった」、「複数人で訪問する体制をとってほしかった」、「具体的な対応について話し合う場がほしかった」という回答者が多かったが、一方では、「相談しても解決しないと思うから」、「ことを大きくすると面倒だから」、「認知症の利用者だから、ある程度の拒否や暴力は仕方がないと思っているから」等、ハラスメントを受けたスタッフが相談しないケースも多い。

以上のことから、訪問看護事業所の看護職員が安心して働き続けられるよう、暴力・ハラスメント防止及び看護職のメンタルヘルス対策の強化は喫緊の課題である。

また、新型コロナウイルス感染症に関連して医療従事者の風評被害や心理的ストレスにおける看護職のメンタルヘルス対策は、これからも重要であることから、ハラスメント対策及び看護職のメンタルヘルスケアについての支援体制の強化を図りたい。

【要望事項3】

医療従事者等の子どもに係る保育体制の支援について【継続】

昨年は新型コロナウイルス感染拡大の影響により、「(一般の保育園では)医療従事者の子どもはあずかれない」「看護職のこどもだけ別の部屋で待機させられる」といったことが県内看護職から聞かれ、子どもがいる医療従事者にとっては、安心して業務に専念できる環境が整っていなかったが、現在は、偏見や誹謗中傷は減少傾向にあるが、新型コロナウイルスは変異しながら感染拡大を続けていることから、看護職が離職につながらないよう安心して働ける保育体制の構築(パンデミック及び自然災害発生時等における医療従事者の子どもの保育体制強化、住居がある市町村を問わず利用できる病児保育体制等)を更なる強化を図られたい。

V 看護師等養成機関及び看護学生に関する要望事項

【要望事項1】

看護師等養成機関への支援体制構築について【新規】

看護師等養成機関では臨地の看護職員に負担をかけないよう、また、急な実習変更にも柔軟に対応できるよう学内実習を取り入れている。学内での学びを保証するため、シミュレーション教育を充実させ、少しでも臨地に近い環境下で学習を展開しているが、指導にあたる教員が不足していることが課題である。臨地実習では、複数の実習指導者と教員が協力して、学生の指導にあたるため実習目標を達成させることができるが、学内実習では、教員が一人に対応するため、通常の実習指導時間以上に時間をかけて指導に当たらなくてはならない。(他の教員と協力したくても、実習指導のため学内にはいない。)

指定規則上では、教員数は8名以上と記されているが、最低基準の8名では学校運営は厳しい現状であり、財源的に厳しい学校は人員を増やすことができないことから、人員増に係る補助金や人員配置等の支援が必要な状況にある。

平成27年度の厚生労働省医政局看護課の看護職員確保対策特別事業において、指定規則(現カリキュラムの97単位3000時間)の内容に則った教員を確保しても最低人員の運営では、教員が疲弊し、離職につながる現状が明らかとなった。

また、教員不足の背景には、もう一つ、待遇の問題がある。教員になると一人で抱える仕事量は多く、責任も重くなる。更に収入は減り、大学の教員以外は教員としてのキャリアも認められないことが多く、臨床に復帰する際も不利になることがある。このような状況では、学校に配属されても定着せず離職するケースが多く、学校としての教育力の維持はとても厳しい状況である。

一方、看護師等養成機関に入学する学生の中には、経済的に困窮しても看護への道を断念せずに進学する者も多く、そのような学生が夢を諦めることなく、支援できる学校の存在意義は大きい。現在、学校では教育カリキュラムの改正に向けた検討を進めているが、検討時間は勤務時間外が多く、個人的負担はますます大きくなっている。個人の努力に頼ることなく、看護職員確保対策としての養成事業を効果的・効率的に推進できる抜本的な改革を図られたい。

また、「茨城型教員ラダー」の作成・活用を推進し、看護師等養成機関の教員としての今後のキャリアが描けるよう引き続き支援を図られたい。

【要望事項2】

看護師基礎教育の4年制化についての検討【新規】

現在、疾病構造の変化や少子超高齢社会の進展など医療をめぐる状況は大きく変わり、また医療・介護提供体制も大きく変化しようとしています。

その中で、看護師には、対象者の複雑性・多様性に対応した、より総合的な看護ケアの提供が求められている。これは、働く場にかかわらず全ての看護師に必要なことであり、今まで以上に、さまざまな情報を統合し、その上でタイムリーに判断・対応していく役割が期待されている。

これまでも看護師基礎教育は、社会のニーズに応じて改正を重ねてきたが、厚生労働省「看護基礎教育検討会」(2018～2019年)で、将来を担う看護師が強化すべき能力、それを踏まえた教育内容などの検討が行われ、2022年からの新たなカリキュラム案が報告書で示された。今後、「保健師助産師看護師学校養成所指定規則」「看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン」の改正・発出が予定されている。

今回の改正で看護師基礎教育は「地域・在宅看護論」などの単位数が引き上げられ、総単位数は現行の97単位から102単位とされた。一方で、これからの看護師に求められる能力からみれば、他にも追加すべき教育内容があったが、3年の修業年限では難しいとして含めることができなかった。現在のカリキュラムでも3年間ではすでに過密な状態で、そのしわ寄せとして1科目当たりの実習時間は20年前の約半分になっている。

これからの看護師に必要な教育内容を追加するには、もはや3年間の修業年限では不可能であることから、日本看護協会では、これからの社会・医療に対応できる看護師を育成できるよう、看護師基礎教育の4年制化の実現に取り組んでいる。本県においても、看護師基礎教育の4年制化に向けた検討を図られたい。

◎日本看護協会への要望

【Johnny's Smile Up! Project基金活用に係る要望書】

看護師等養成機関に対するPCR検査費用の補助について

茨城県内の看護師等養成機関より病院を有しない看護師等養成機関の看護学生等の新型コロナウイルスワクチン接種のめどが立たず、ワクチン接種が課されている医療機関等においての臨地実習ができないといった報告を受け、本会において調査したところ、2年課程で病院所属の学生以外の学生のほとんどがワクチン未接種という現状がございます。

また、この調査で、看護学生は臨地実習前にその都度PCR検査を求められ、経済的に困窮している看護学生や看護師等養成機関の検査費用負担が大きいといった問題があることが浮き彫りになりました。

昨年度につきましても、コロナ禍における医療提供体制の維持と感染予防の観点から、看護学生の受け入れ制限や中止とする実習施設が増えたことに伴い、各校では財政的厳しい状況の中、模擬患者やシミュレーター等を購入し、学内実習の充実を図ってきたところでございます。

臨地実習は、講義で学んだ知識や技術を実践に結びつけるために専門職教育には重要なものであります。学内実習においてさまざまな工夫を凝らしながら対応してきたところではございますが、実際に患者を目の前にしての臨地実習の代替措置としては課題が多い現状がございます。

このような現状をふまえ、経済的に困窮している看護学生や看護師等養成機関の財政的負担を軽減し、滞りなく臨地実習へ送り出せるよう、貴協会の「Johnny's Smile Up! Project基金」の「看護学生への支援として看護師等学校養成所への支援事業に役立てる」という基金設立趣旨に基づき、各養成機関のPCR検査費用補助について基金の活用されるよう格別のご高配を賜りますよう要望いたします。

また、病院実習を行う看護学生は医療従事者等とみなされ、優先的にワクチン接種を行うことができるようになっておりますが、前段で申し上げましたとおり、看護学生のワクチン接種が進んでいない状況もございますので、早急にワクチン接種を受けられる環境を構築していただけますよう関係各所への周知につきましてご協力をお願い申し上げます。

3.事前アンケートより

【目的】

茨城県看護協会では、未だ収束とならない新型コロナウイルス感染症（以下、「コロナ」という）の拡大に伴う会員施設の皆様への様々な影響について把握するため、また、看護職能団体として皆様の声をもとに、本会としてどのような支援等が可能か、各関係機関等と連携をしながら、事業推進を図るために、アンケート調査を行いましたので、以下に報告いたします。

回答施設数 127施設 / 390施設 回収率32.6%

◆地区別

項目	回答数	施設数
水戸地区	18	85
日立地区	20	40
常陸太田・ひたちなか地区	11	55
鹿行地区	8	36
土浦地区	6	25
つくば地区	19	41
取手・竜ヶ崎地区	19	52
筑西・下妻地区	15	38
古河・坂東地区	11	18
計	127	390

◆施設種別

項目	回答数
病院（500床以上）	2
病院（100～499床以上）	53
病院（20～99床以上）	10
診療所	8
訪問看護	24
保健所・保健センター	8
看護師等養成機関	10
介護施設・事業所	9
一般企業	1
その他	2
計	127

※その他について「市役所」

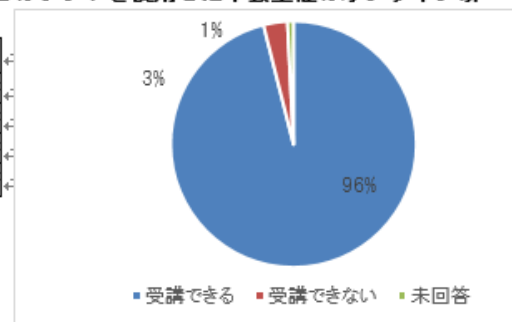
【全地区版】設問1～4

【設問1】 コロナ禍において、自施設内において、ZOOMなどのソフトを使用した本会主催のオンライン研修を受講するのは可能か

項目	回答数
受講できる	122
受講できない	4
未回答	1
計	127

＜「受講できない」と回答された方の主な理由＞

- ・研修は各自の自己研鑽であるから
- ・受講時間にもよるが長時間あると部屋の確保が難しい
- ・受講できるが病院やその他の関連によりPCや通信機器、部屋などの確保が困難。全施設で数台しか利用できない。

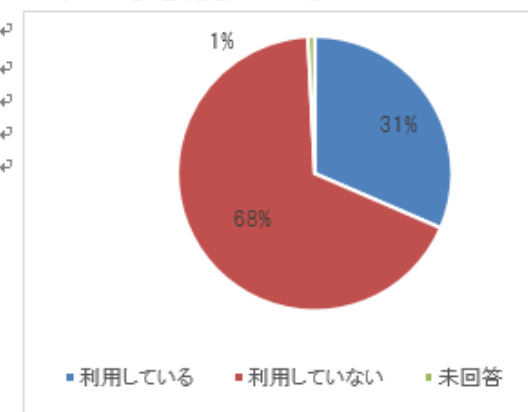


【設問2】 令和3年度より導入した本会の研修システム「manaable マナブル」を利用しているか

項目	回答数
利用している	40
利用していない	86
未回答	1
計	127

＜「利用していない」と回答された方の主な理由＞

- ・登録が面倒、多忙、試したがうまくできないなど(17)
- ・システムわからない(15)
- ・必要性を感じない(9)
- ・知らなかった。(4)
- ・他団体研修で満足(2)
- ・未登録でも研修に参加可能だから(2)
- ・次年度に向け準備中(2)
- ・受講できる人員不足(2)
- ・令和3年度研修未参加

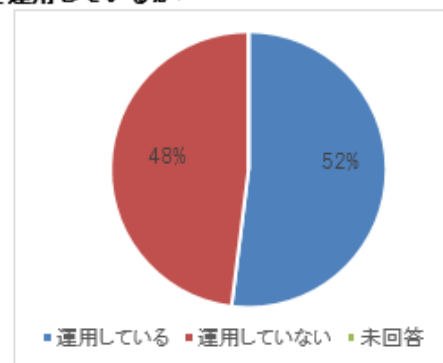


【設問3】 自施設にて、「クリニカルラダー」「キャリアラダー」を運用しているか

項目	回答数
運用している	66
運用していない	61
未回答	0
計	127

＜「運用していない」と回答された方の主な理由＞

- ・人材不足(17)
- ・施設の現状に合わせて検討中(人事評価制度連動含む)(9)
- ・ラダーが作成されていない(2)
- ・運用するための理解不足(2)
- ・中途採用者が多く、適応が困難(2)
- ・診療科が特殊、中途採用者が多いため適応困難(2)
- ・ステーションのため教育システムが充分していない
- ・ラダー別の評価、とくに自己評価が把握できていない
- ・独自の教育体制あり
- ・各目の目標設定のみ活用、運用までには全っていない

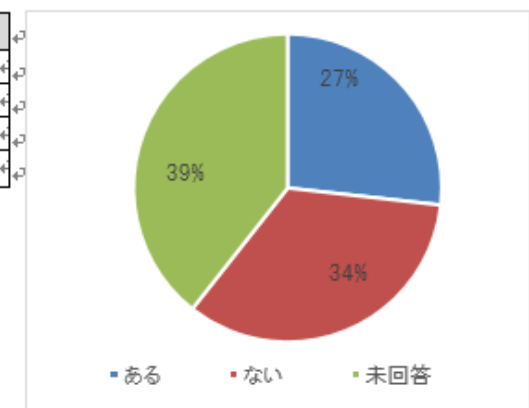


【設問4】 (病院施設に伺います) 学生の実習受け入れについて学生の実習を受け入れて、困っていることはあるか

項目	回答数
ある	34
ない	43
未回答	50
計	127

＜「ある」と回答された方の主な理由＞

- ・指導者不足(2)
- ・施設の問題(事務所が狭く密になる・図書の整備)(2)
- ・指導者のスキル不足
- ・ステーションはコロナ禍により在宅に同行させられない
- ・院長の方針で受け入れできない
- ・学生の健康チェックが充分でない



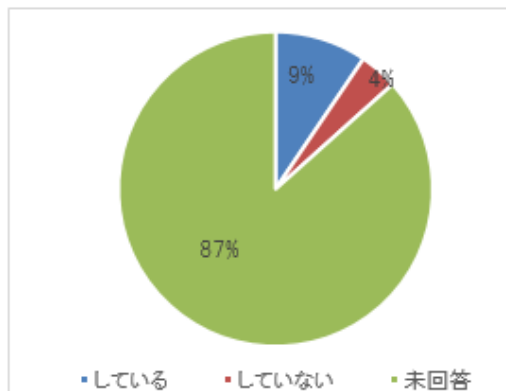
【全地区版】設問5～8

【設問5】（看護学校に伺います）学生の実習について学生の実習先の施設等と何か連携をしているか

項目	回答数
している	12
していない	5
未回答	110
計	127

＜「している」と回答された方の主な連携内容＞

- ・看護部長、実習指導担当者とのレディネス等情報交換(11)
- ・講師派遣の協力(7)
- ・教職員、学生のワクチン接種、PCR検査の協力を得た(3)
- ・学生に体調管理ファイル(体温・体調・行動など)を持たせ連携(2)
- ・就職について

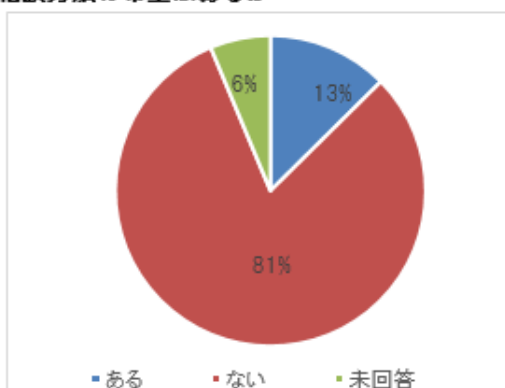


【設問6】 本会では「魅力ある職場環境づくり支援事業」として、看護職員定着促進コーディネーターによる相談及び施設派遣により、看護職員が働き続けられる職場づくりへの支援を行っている。このコロナ禍により電話での相談対応のみとなっているが、電話以外の相談方法の希望はあるか

項目	回答数
ある	16
ない	103
未回答	8
計	127

＜「ある」と回答された方の主な希望相談方法＞

- ・オンライン相談窓口開設希望(13)
- ・メールによる相談(4)
- ・コロナ禍でも訪問して欲しい(2)
- ・FAXでの受付があると時間に左右されなくて良い
- ※相談内容は特に職員の確保などについて

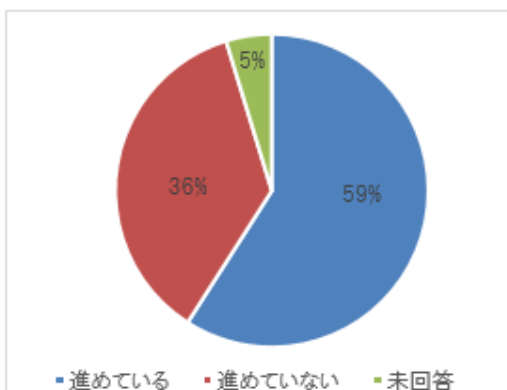


【設問7】 厚労省より、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となった指針を受け、自施設における「総合的なハラスメント・メンタルヘルス」への対応を進めているか

項目	回答数
進めている	75
進めていない	46
未回答	6
計	127

＜「進めている」と回答された方の主な対応内容＞

- ・相談窓口、相談員の設置(カウンセラ等設置など体制強化)(54)
- ・規定整備(16)
- ・研修の実施(13)
- ・職員への調査(ストレスチェック等)の実施、結果より対象者へ面談(11)
- ・マニュアル、ヘルプライン等の整備(9)
- ・委員会や部会、報告会の立ち上げ(7)
- ・外部相談事業所とアドバイザー契約(2)
- ・投書箱の設置(2)
- ※上記を職員へ周知徹底(9)

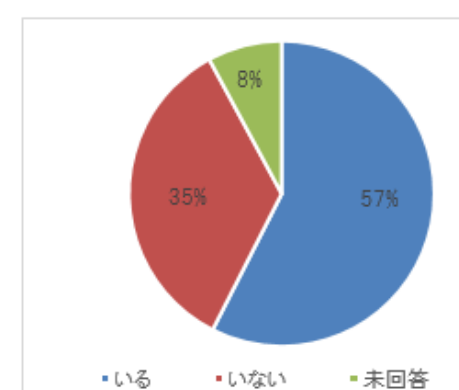


【設問8】 働き方改革の推進により「看護師が看護師の本来業務が行える環境構築の重要性」が取りざたされているが、貴施設の看護職について、看護職以外の仕事を行っているか

項目	回答数
いる	73
いない	44
未回答	10
計	127

＜「いる」と回答された方の主な内容＞

- ・環境整備
(施設内外・訪問車の清掃、庭手入れ、窓ふき、ごみ処理等)(44)
- ・事務(外来、ワクチン事務・電話対応含む)(29)
- ・他職種との連携
(医師・コメディカル・薬剤部、学生などへのメッセージ、)(9)
- ・補助者業務
(配膳、注射薬・輸液準備、資料の整理、ベッドメイキング等)(8)
- ・物品補充、中材業務、医療機器購入試算表作成など管理全般(7)
- ・洗濯(3)
- ・各種検査業務(3)
- ・検査業務(2)



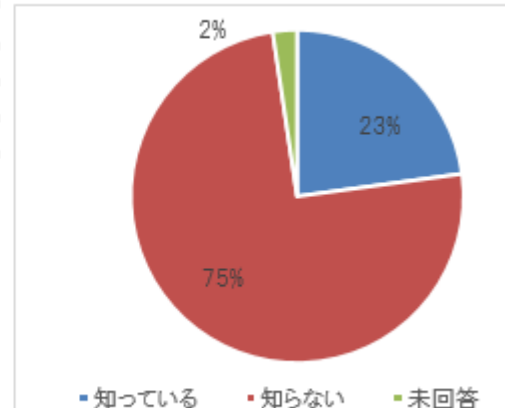
【全地区版】設問9

【設問 9】 本会ナースセンターの SNS（Twitter、Instagram、Facebook など）をご存知ですか

項目	回答数
知っている	29
知らない	95
未回答	3
計	127

＜「知っている」と回答された方の主な感想＞

- ・協会からの案内で知ったが、SNS をやらないので↓
内容は分からない(12)
- ・目立つ場所にあり、内容は分かりやすい(4)
- ・利用していない(4)
- ・時々チェックする程度
- ・タイムリーな情報をとれる
- ・情報共有ができる、時間がとれない中、SNS を利用することで、↓
意見交換も可能



【設問10～16については、参考資料2参照】

【水戸地区版】設問1～4

回答施設数

18施設

／

85施設

回答率21.2%

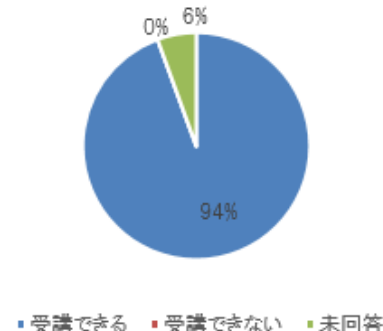
【設問 1】 コロナ禍において、自施設内において、ZOOMなどのソフトを使用した本会主催のオンライン研修を受講するのは可能か

項目	回答数
受講できる	17
受講できない	0
未回答	1
計	18

＜「受講できない」と回答された方の主な理由＞

・記載なし

・



■ 受講できる ■ 受講できない ■ 未回答

【設問 2】 令和3年度より導入した本会の研修システム「manaable マナブル」を利用しているか

項目	回答数
利用している	9
利用していない	9
未回答	0
計	18

＜「利用していない」と回答された方の主な理由＞

・これまで同様アナログな方法で対応してしまっている。

・意識して活用していきたい。

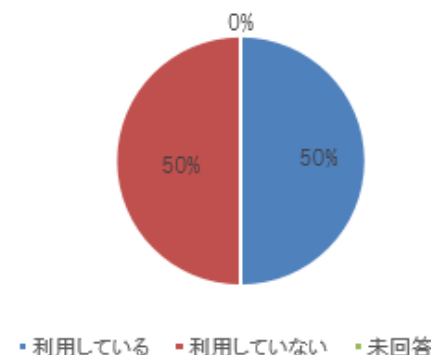
・機会なし

・受講できる人員が不足している

・他の研修を利用しているから

・登録済み。研修内容を確認しスタッフに周知している。

・令和3年度研修未参加



■ 利用している ■ 利用していない ■ 未回答

【設問 3】 自施設にて、「クリニカルラダー」「キャリアラダー」を運用しているか

項目	回答数
運用している	10
運用していない	8
未回答	0
計	18

＜「運用していない」と回答された方の主な理由＞

・人材不足している。(2)

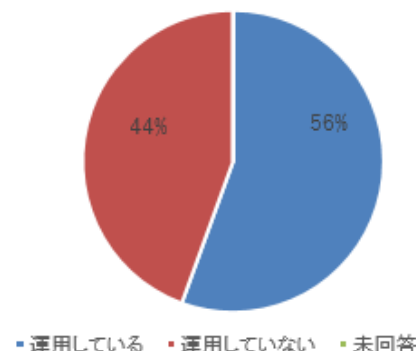
・ラダーが作成されていない

・各自の目標設定に活用しているが、運用までには至っていない

・簡易なキャンパスを運用。介護スタッフと兼用でNs独自のものは

・運用を開始する準備をしている。

・中途採用者が多く当院のオリジナルラダーを作成中である。



■ 運用している ■ 運用していない ■ 未回答

【設問 4】 (病院施設に伺います) 学生の実習受け入れについて学生の実習を受け入れて、困っていることはあるか

項目	回答数
ある	7
ない	5
未回答	6
計	18

＜「ある」と回答された方の主な理由＞

・事前に学校に学生の健康チェックを依頼しているが十分でない時があり、学校(教員)の温度差がある

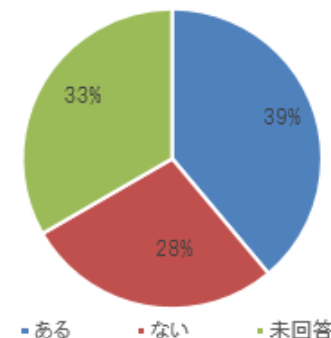
・半日実習の受け入れをしていないため目標を達成するための支援を十分にできていない

・カンファレンス等で、密を回避しにくい状況もあり、心理的負担が全くないわけではない

・この2年間は学校から、実習は中止との連絡が入り、中止となったが、感染拡大状況を確認しながらの判断のため、予定の1ヶ月前迄分からないため、勤務調整が大変だった。

・学生の受け入れができない現状があるため、大学→学生に迷惑をかけている状態。

・実習生のための控室が手狭で、昼食休憩時の感染対策を講じることが困難なことから、半日実習としている。



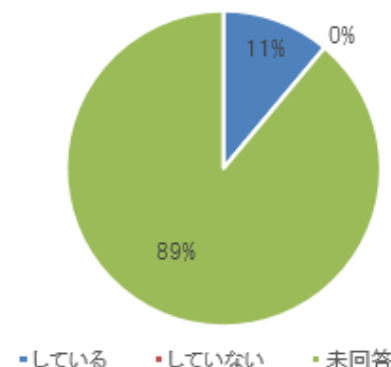
■ ある ■ ない ■ 未回答

【水戸地区版】設問5～8

【設問5】（看護学校に伺います）学生の実習について学生の実習先の施設等と何か連携をしているか

＜「している」と回答された方の主な連携内容＞

- ・実習施設から講師依頼している
- ・実習先の施設から当校への講師を依頼している。定期的な実習指導者会議を設けている。コロナ禍で実習先の施設で対象学生・教職員のワクチン接種、PCR検査に協力をいただいている。

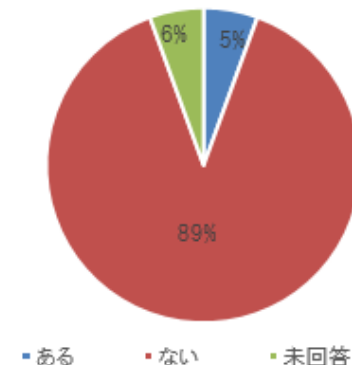


【設問6】 本会では「魅力ある職場環境づくり支援事業」として、看護職員定着促進コーディネーターによる相談及び施設派遣により、看護職員が働き続けられる職場づくりへの支援を行っている。このコロナ禍により電話での相談対応のみとなっているが、電話以外の相談方法の希望はあるか

項目	回答数
ある	1
ない	16
未回答	1
計	18

＜「ある」と回答された方の主な希望相談方法＞

- ・オンライン相談

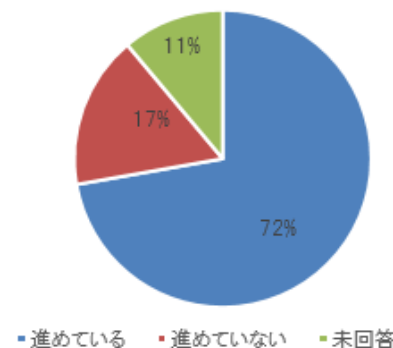


【設問7】 厚労省より、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となった指針を受け、自施設における「総合的なハラスメント・メンタルヘルス」への対応を進めているか

項目	回答数
進めている	13
進めていない	3
未回答	2
計	18

＜「進めている」と回答された方の主な対応内容＞

- ・相談窓口、相談員の設置（臨床心理士など）（7）
- ・研修の実施（5）
- ・規定整備（3）
- ・マニュアル、ヘルプライン等の整備（5）

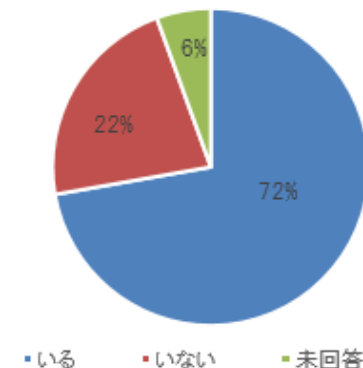


【設問8】 働き方改革の推進により「看護師が看護師の本来業務が行える環境構築の重要性」が取りざたされているが、貴施設の看護職について、看護職以外の仕事を行っているか

項目	回答数
いる	13
いない	4
未回答	1
計	18

＜「いる」と回答された方の主な内容＞

- ・環境整備（施設内清掃等）（7）
- ・事務（外来、電話対応含む）（4）
- ・物品補充、中材業務（3）
- ・他職種との連携（3）
（医師・薬剤部、学生などへのメッセージ）
- ・お買い物、利用者送迎
- ・人間ドックの案内
- ・洗濯



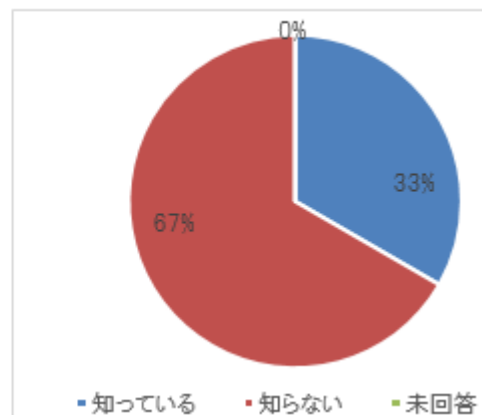
【水戸地区版】設問9

【設問 9】 本会ナースセンターの SNS（Twitter、Instagram、Facebook など）をご存知ですか

項目	回答数
知っている	6
知らない	12
未回答	0
計	18

＜「知っている」と回答された方の主な感想＞

- ・知っているが内容は分からない(4)
- ・時々チェックする程度



【設問10～16については、参考資料2参照】

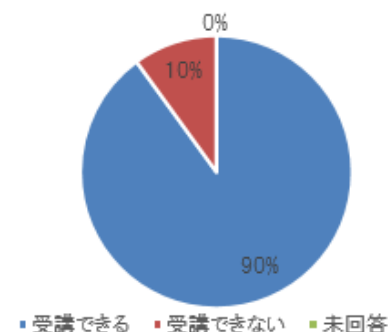
【日立地区版】設問1～4 回答施設数 20施設 / 40施設 回答率50.0%

【設問 1】 コロナ禍において、自施設内において、ZOOMなどのソフトを使用した本会主催のオンライン研修を受講するのは可能か

項目	回答数
受講できる	18
受講できない	2
未回答	0
計	20

＜「受講できない」と回答された方の主な理由＞

- ・訪問業務
- ・研修は各自の自己研鑽であるから

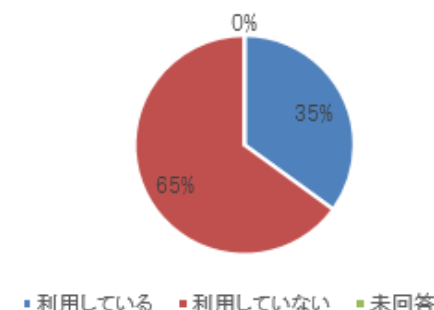


【設問 2】 令和3年度より導入した本会の研修システム「manaable マナブル」を利用しているか

項目	回答数
利用している	7
利用していない	13
未回答	0
計	20

＜「利用していない」と回答された方の主な理由＞

- ・システムわからない
- ・PC バックアップ中
- ・機会ない
- ・登録面倒
- ・マナブル未登録でも研修に参加可能(2)
- ・未登録

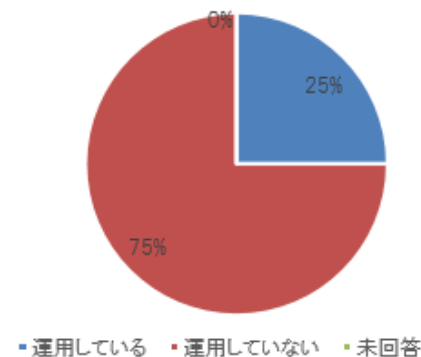


【設問 3】 自施設にて、「クリニカルラダー」「キャリアラダー」を運用しているか

項目	回答数
運用している	5
運用していない	15
未回答	0
計	20

＜「運用していない」と回答された方の主な理由＞

- ・人材不足(3)
- ・診療所であり、透析治療が中心となるため適応することが難しい
- ・対象となる看護師がいない
- ・準備中
- ・新人、中途採用者の指導者は配置している

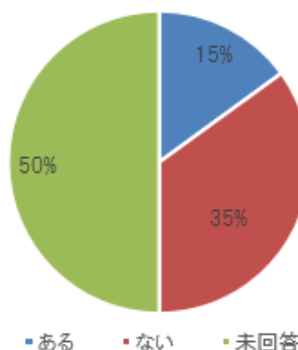


【設問 4】 (病院施設に伺います) 学生の実習受け入れについて学生の実習を受け入れて、困っていることはあるか

項目	回答数
ある	3
ない	7
未回答	10
計	20

＜「ある」と回答された方の主な理由＞

- ・コロナ禍で受け入れ要請が増えた学校への対応に苦慮
- ・学生の人数を増やした際、実習や記録のスペースが狭くなった
- ・実習指導者不足であり、学生指導者が過重労働している
- ・看護協会で指導者講習会の募集枠を広げてほしい
- ・スタッフが少ないため、担当者の勤務調整に苦労する
- ・施設の問題(事務所が狭く密になる)



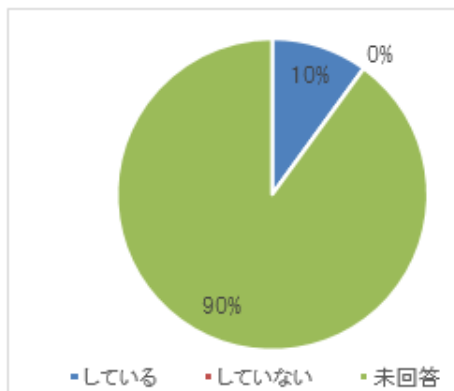
【日立地区版】設問5～8

【設問 5】（看護学校に伺います）学生の実習について学生の実習先の施設等と何か連携をしているか

項目	回答数
している	2
していない	0
未回答	18
計	20

＜「している」と回答された方の主な連携内容＞

- ・学生に体調管理ファイル（体温・体調・行動など）を常に連携させ、実習先でも確認できるようにしている。
- ・感染状況に合わせて、実習時期を変更するなど連絡を密にしている。
- ・必要に応じて情報交換の会議を設けている。
- ・実習先の施設に講師を依頼している。

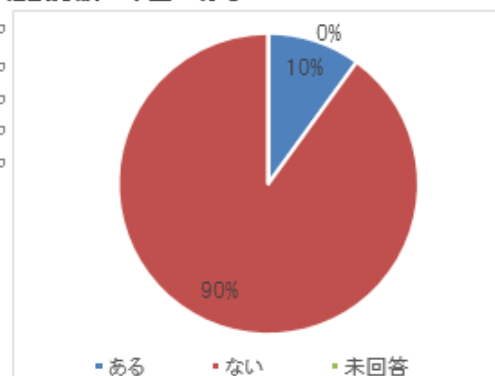


【設問 6】 本会では「魅力ある職場環境づくり支援事業」として、看護職員定着促進コーディネーターによる相談及び施設派遣により、看護職員が働き続けられる職場づくりへの支援を行っている。このコロナ禍により電話での相談対応のみとなっているが、電話以外の相談方法の希望はあるか

項目	回答数
ある	2
ない	18
未回答	0
計	20

＜「ある」と回答された方の主な希望相談方法＞

- ・卒業生のサポートに感謝している。
- ・卒業生の相談ツールとしてオンラインもお願いしたい。
- ・訪問またはオンラインによる相談（特に職員の確保について）

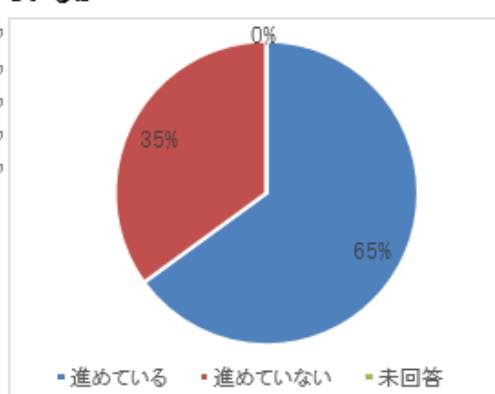


【設問 7】 厚労省より、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となった指針を受け、自施設における「総合的なハラスメント・メンタルヘルス」への対応を進めているか

項目	回答数
進めている	13
進めていない	7
未回答	0
計	20

＜「進めている」と回答された方の主な対応内容＞

- ・相談窓口、相談員の設置をしている(6)
- ・健診でのメンタルヘルスチェック、高ストレス者への面談(4)
- ・規程の整備(2)
- ・職員への調査と対象者への面談。
- ・外部研修参加と施設内報告会(全職員対象)
- ・整備中

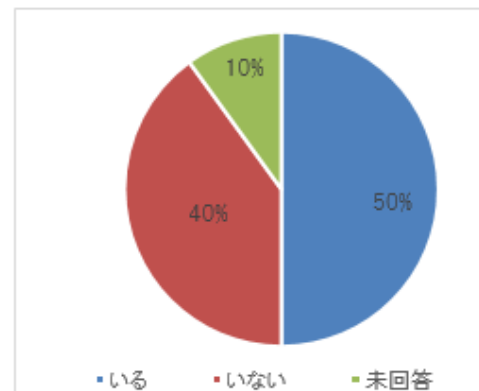


【設問 8】 働き方改革の推進により「看護師が看護師の本来業務が行える環境構築の重要性」が取りざたされているが、貴施設の看護職について、看護職以外の仕事を行っているか

項目	回答数
いる	10
いない	8
未回答	2
計	20

＜「いる」と回答された方の主な内容＞

- ・環境整備（施設内外清掃）(5)
- ・事務（外来、ワクチン事務、カルテ整理、電話対応含む）(5)
- ・検査業務(3)
- ・補助者業務（内服薬の作成、点滴の準備、メニュー詰め）(2)
- ・他職種との連携（医師・コメディカル）



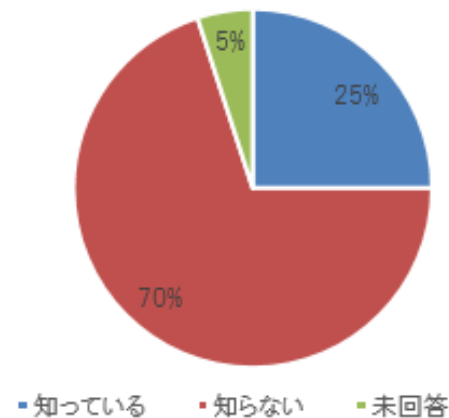
【日立地区版】設問9

【設問 9】 本会ナースセンターの SNS（Twitter、Instagram、Facebook など）をご存知ですか

項目	回答数
知っている	5
知らない	14
未回答	1
計	20

＜「知っている」と回答された方の主な感想＞

- ・知っているが SNS 利用していない(2)
- ・目立つ場所にあり、利用しやすいと思う
- ・タイムリーな情報をとれる
- ・利用していない



【設問10～16については、参考資料2参照】

【常陸太田・ひたちなか地区版】設問1～4

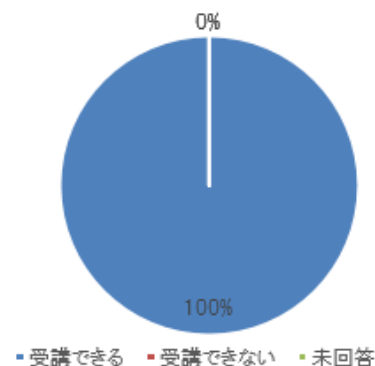
回答施設数 11施設 / 55施設 回答率20.0%

【設問 1】 コロナ禍において、自施設内において、ZOOM などのソフトを使用した本会主催のオンライン研修を受講するのは可能か

項目	回答数
受講できる	11
受講できない	0
未回答	0
計	11

＜「受講できない」と回答された方の主な理由＞

- ・受講できるが病院やその他の関連によりPCや通信機器、↓部屋などの確保が困難。全施設で数台しか利用できない。



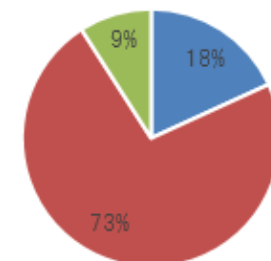
■ 受講できる ■ 受講できない ■ 未回答

【設問 2】 令和3年度より導入した本会の研修システム「manaable マナブル」を利用しているか

項目	回答数
利用している	2
利用していない	8
未回答	1
計	11

＜「利用していない」と回答された方の主な理由＞

- ・システムがよく分からない(2)
- ・システムを知らなかった。
- ・現時点でSQUE-ラーニングを利用していたため、使用していない。↓検討中。
- ・新年度導入に向けて徐々に(個々)動いているが、まだ利用する↓機会(研修参加)がなく利用していない。
- ・多忙
- ・登録はしたが利用する機会が少ない



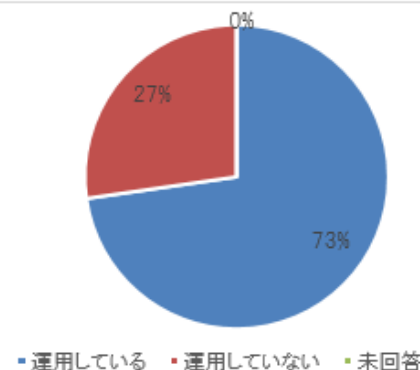
■ 利用している ■ 利用していない ■ 未回答

【設問 3】 自施設にて、「クリニカルラダー」「キャリアラダー」を運用しているか

項目	回答数
運用している	8
運用していない	3
未回答	0
計	11

＜「運用していない」と回答された方の主な理由＞

- ・高齢者慢性期対応型など現状に即した内容で検討中。
- ・新人教育は行っているがステーションのため教育システムが↓充分ではないのが現状
- ・人材不足



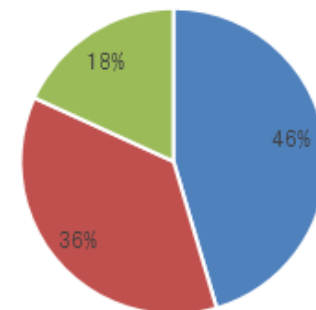
■ 運用している ■ 運用していない ■ 未回答

【設問 4】 (病院施設に伺います) 学生の実習受け入れについて学生の実習を受け入れて、困っていることはあるか

項目	回答数
ある	5
ない	4
未回答	2
計	11

＜「ある」と回答された方の主な理由＞

- ・実習担当者人材不足、スキルの課題。・図書の整備。
- ・コロナ禍で利用者より訪問して欲しくないという意見が多い。↓しかし看護学校側は受け入れをどうしてもしてほしいと言われ↓困っている。
- ・コロナ受け入れのため対象病棟がひとつ減った。コロナ病棟の↓運用に関連して、学生用の控室や記録室の移動や減少が↓あった
- ・(ステーション)患者側の受け入れが悪く、学生さんを在宅に連れて行けない。
- ・小児病棟に感染病床エリアがあり、緊急事態宣言期間中、小児実習受け入れられなかった



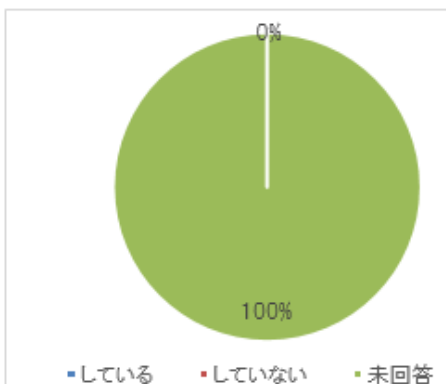
■ ある ■ ない ■ 未回答

【常陸太田・ひたちなか地区版】設問5～8

【設問 5】（看護学校に伺います）学生の実習について学生の実習先の施設等と何か連携をしているか

項目	回答数
している	0
していない	0
未回答	11
計	11

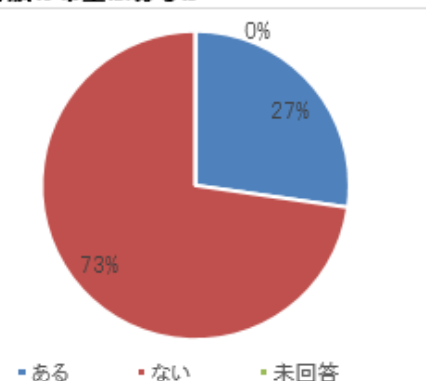
＜「している」と回答された方の主な連携内容＞
・記載なし



【設問 6】 本会では「魅力ある職場環境づくり支援事業」として、看護職員定着促進コーディネーターによる相談及び施設派遣により、看護職員が働き続けられる職場づくりへの支援を行っている。このコロナ禍により電話での相談対応のみとなっているが、電話以外の相談方法の希望はあるか

項目	回答数
ある	3
ない	8
未回答	0
計	11

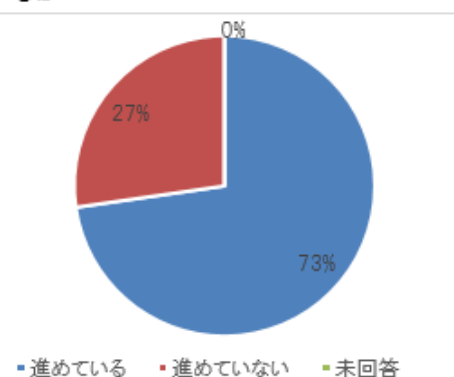
＜「ある」と回答された方の主な希望相談方法＞
・オンラインやメールで対応してほしい(2)
・コロナ禍でも訪問して欲しい



【設問 7】 厚労省より、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となった指針を受け、自施設における「総合的なハラスメント・メンタルヘルス」への対応を進めているか

項目	回答数
進めている S	8
進めていない	3
未回答	0
計	11

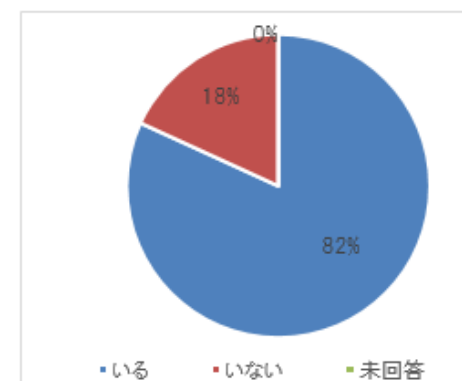
＜「進めている」と回答された方の主な対応内容＞
・メンター研修受講者、相談窓口の設置、保健師による相談
・ストレスチェック、相談窓口の設置
・ハラスメント教育、対応の手引き、社員イントラから相談できる仕組み
・具体的な内容の調整や対策
・相談員を配置
・対象職員への早期対応。相談窓口や病院と委託しているカウンセリングの案内。研修会企画



【設問 8】 働き方改革の推進により「看護師が看護師の本来業務が行える環境構築の重要性」が取りざたされているが、貴施設の看護職について、看護職以外の仕事を行っているか

項目	回答数
いる	9
いない	2
未回答	0
計	11

＜「いる」と回答された方の主な内容＞
・感染防止対策にかかる施設内・訪問車の清掃(4)
・環境整備(内、外)・多職種参加型・ワクチン接種に関する事務
・コロナ病棟の清掃。COVID-19 患者のリハビリ
・医師事務作業補助、病棟事務
・入院時の病棟への案内
・施設医の意見書の代筆(入力)
・臨床検査部内の業務(CAVI(キャピイ)、重心など)

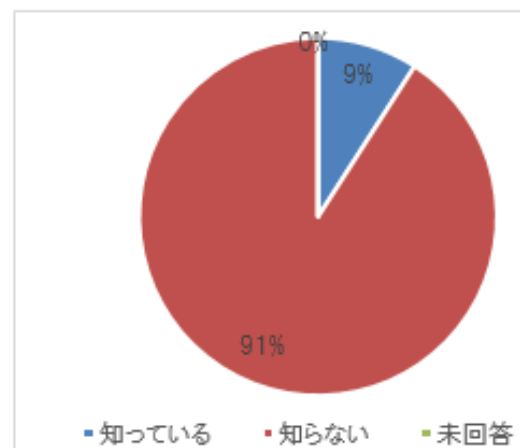


【常陸太田・ひたちなか地区版】設問9

【設問 9】 本会ナースセンターの SNS (Twitter、Instagram、Facebook など) をご存知ですか

項目	回答数
知っている	1
知らない	10
未回答	0
計	11

＜「知っている」と回答された方の主な感想＞
・利用していない



【設問10～16については、参考資料2参照】

【鹿行地区版】設問1～4

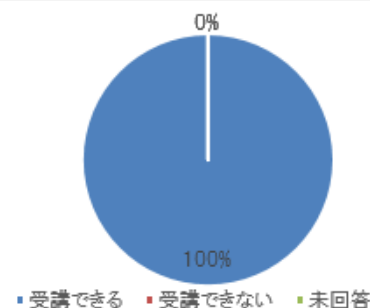
回答施設数 8施設 / 36施設 回答率22.2%

【設問 1】 コロナ禍において、自施設内において、ZOOM などのソフトを使用した本会主催のオンライン研修を受講するのは可能か

項目	回答数
受講できる	8
受講できない	0
未回答	0
計	8

＜「受講できない」と回答された方の主な理由＞

- ・記載なし

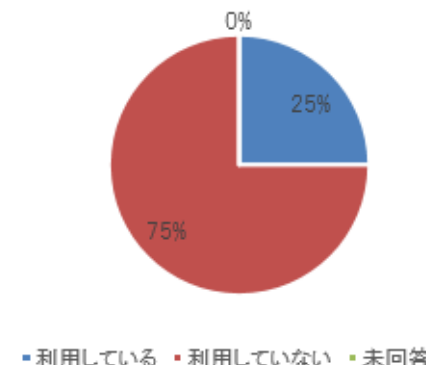


【設問 2】 令和 3 年度より導入した本会の研修システム「manaable マナブル」を利用しているか

項目	回答数
利用している	2
利用していない	6
未回答	0
計	8

＜「利用していない」と回答された方の主な理由＞

- ・システムが分からない(2)
- ・まだ登録できていない
- ・今現在必要性がない

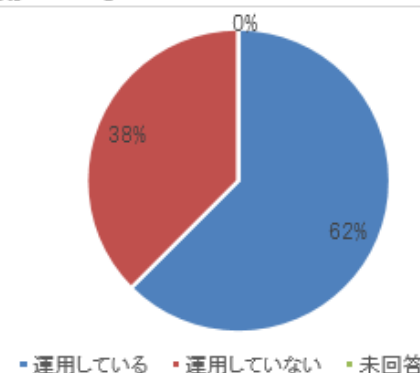


【設問 3】 自施設にて、「クリニカルラダー」「キャリアラダー」を運用しているか

項目	回答数
運用している	5
運用していない	3
未回答	0
計	8

＜「運用していない」と回答された方の主な理由＞

- ・人材不足、訪問看護の経験が少ない
- ・独自の教育体制を使っている

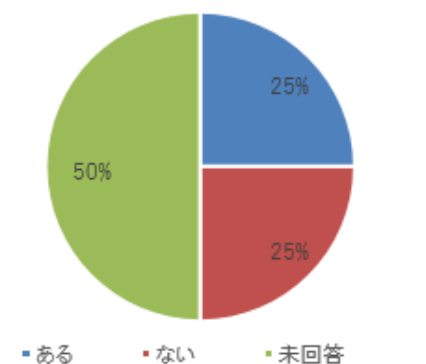


【設問 4】 (病院施設に伺います) 学生の実習受け入れについて学生の実習を受け入れて、困っていることはあるか

項目	回答数
ある	2
ない	2
未回答	4
計	8

＜「ある」と回答された方の主な理由＞

- ①コロナ禍で人員不足のため、臨床指導者不在時の時があり、学生に不便をかけている状態 ↓
- ②1 グループの実習生を分散で受け入れているため、↓教務の先生方は学校と病院と掛け持ち状態であり、病院に↓来る時間数が激減している。悪循環で病棟の指導が大変 ↓
- ・学生の受け入れ時、家をさけるため待機場所が少ない、↓学生実習は多いとき 15 名から受け入れしている



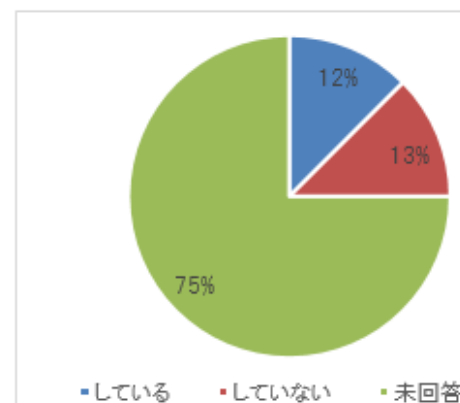
【鹿行地区版】設問5～8

【設問 5】（看護学校に伺います）学生の実習について学生の実習先の施設等と何か連携をしているか

項目	回答数
している	1
していない	1
未回答	6
計	8

＜「している」と回答された方の主な連携内容＞

・学習内容の確認。生徒の状況

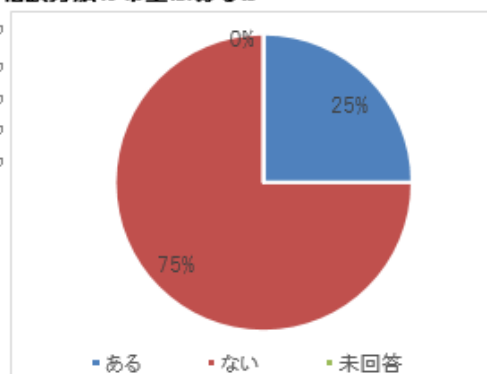


【設問 6】 本会では「魅力ある職場環境づくり支援事業」として、看護職員定着促進コーディネーターによる相談及び施設派遣により、看護職員が働き続けられる職場づくりへの支援を行っている。このコロナ禍により電話での相談対応のみとなっているが、電話以外の相談方法の希望はあるか

項目	回答数
ある	2
ない	6
未回答	0
計	8

＜「ある」と回答された方の主な希望相談方法＞

・オンライン相談窓口開設希望(2)

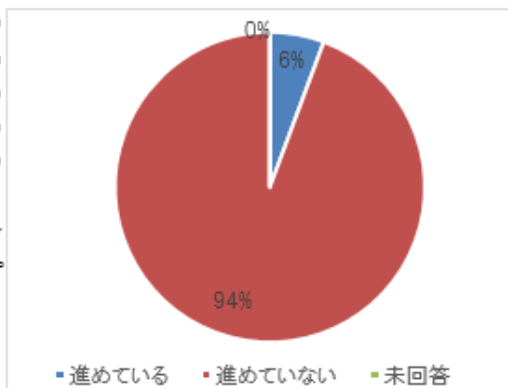


【設問 7】 厚労省より、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となった指針を受け、自施設における「総合的なハラスメント・メンタルヘルス」への対応を進めているか

項目	回答数
進めている	3
進めていない	5
未回答	0
計	8

＜「進めている」と回答された方の主な対応内容＞

- ①相談窓口は以前より設置しているが、活用されていない状態で↓ある。そのため、職員全体に周知徹底されるよう再度広報を強化。
- ②ハラスメント防止に関する規定を整備中(医療安全推進委員会)
- ・月二回のカウンセラー予約制
- ・相談窓口の設置

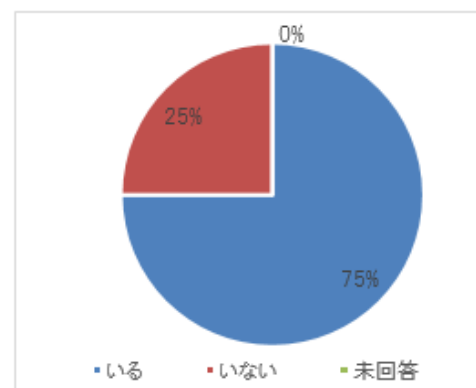


【設問 8】 働き方改革の推進により「看護師が看護師の本来業務が行える環境構築の重要性」が取りざたされているが、貴施設の看護職について、看護職以外の仕事を行っているか

項目	回答数
いる	6
いない	2
未回答	0
計	8

＜「いる」と回答された方の主な内容＞

- ・感染防止対策にかかる施設内の清掃(2)
- ・事務業務(2)
- ①病院玄関先でトリアージ実施↓
- ②診察終了後(AM・PM)2回の診察室・待合室等の清掃↓(コロナ感染防止のため)↓
- ③補助者の人員が揃わないため、補助者業務も兼務している状況↓
- ・メッセージ的な業務(検体の運搬など)



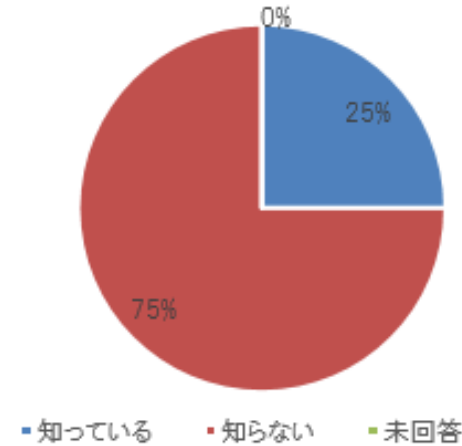
【鹿行地区版】設問9

【設問 9】 本会ナースセンターの SNS（Twitter、インスタグラム、Facebook など）をご存知ですか

項目	回答数
知っている	2
知らない	6
未回答	0
計	8

＜「知っている」と回答された方の主な感想＞

- ・知っているが利用はしていない
- ・分かりやすい



【設問10～16については、参考資料2参照】

【土浦地区版】設問1～4

回答施設数

6施設

／ 25施設

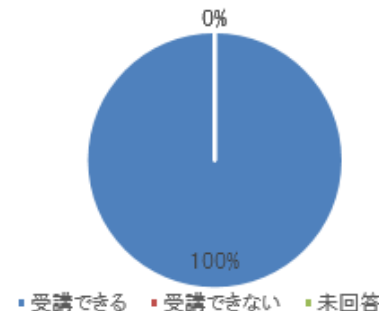
回答率24.0%

【設問 1】 コロナ禍において、自施設内において、ZOOM などのソフトを使用した本会主催のオンライン研修を受講するのは可能か

項目	回答数
受講できる	6
受講できない	0
未回答	0
計	6

＜「受講できない」と回答された方の主な理由＞

・記載なし

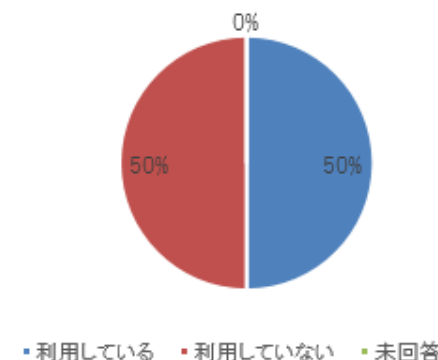


【設問 2】 令和 3 年度より導入した本会の研修システム「manaable マナブル」を利用しているか

項目	回答数
利用している	3
利用していない	3
未回答	0
計	6

＜「利用していない」と回答された方の主な理由＞

・システムがよくわからない
・申込用紙(紙媒体)の方が楽な為
・登録が大変に感じてしまう

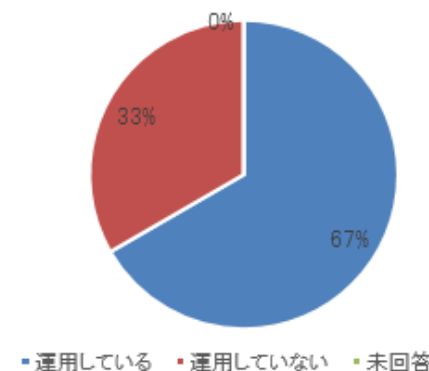


【設問 3】 自施設にて、「クリニカルラダー」「キャリアラダー」を運用しているか

項目	回答数
運用している	4
運用していない	2
未回答	0
計	6

＜「運用していない」と回答された方の主な理由＞

・運用できる人材がいない

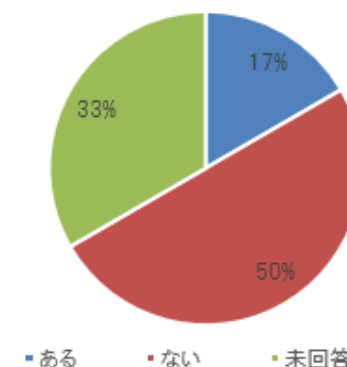


【設問 4】 (病院施設に伺います) 学生の実習受け入れについて学生の実習を受け入れて、困っていることはあるか

項目	回答数
ある	1
ない	3
未回答	2
計	6

＜「ある」と回答された方の主な理由＞

・コロナ禍で県外から学生実習を制限している。
・学生へ、実習前の行動制限の協力を依頼しているが、自己申告であり難しさを感じる。



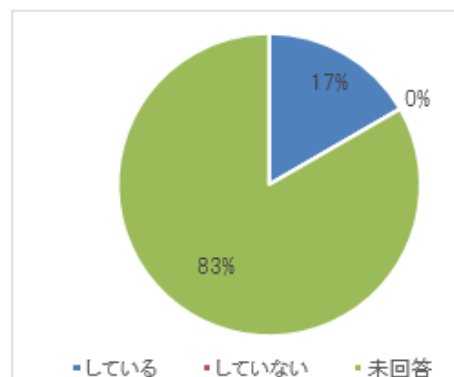
【土浦地区版】設問5～8

【設問 5】（看護学校に伺います）学生の実習について学生の実習先の施設等と何か連携をしているか

項目	回答数
している	1
していない	0
未回答	5
計	6

＜「している」と回答された方の主な連携内容＞

- ・看護部長、実習指導担当者とのレディネスの情報交換

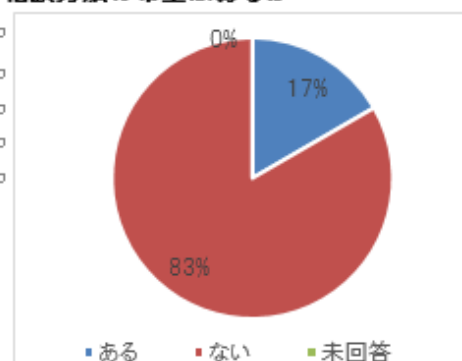


【設問 6】 本会では「魅力ある職場環境づくり支援事業」として、看護職員定着促進コーディネーターによる相談及び施設派遣により、看護職員が働き続けられる職場づくりへの支援を行っている。このコロナ禍により電話での相談対応のみとなっているが、電話以外の相談方法の希望はあるか

項目	回答数
ある	1
ない	5
未回答	0
計	6

＜「ある」と回答された方の主な希望相談方法＞

- ・FAXでの受付があると時間に左右されなくて良い。

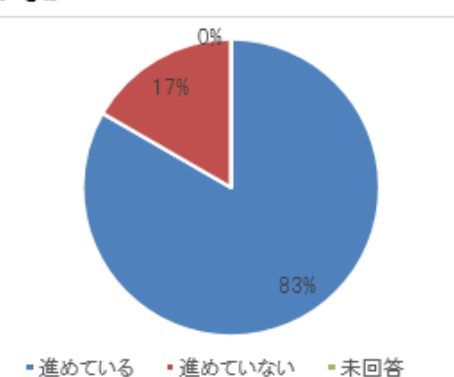


【設問 7】 厚労省より、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となった指針を受け、自施設における「総合的なハラスメント・メンタルヘルス」への対応を進めているか

項目	回答数
進めている	5
進めていない	1
未回答	0
計	6

＜「進めている」と回答された方の主な対応内容＞

- ・事業所本部にリスク管理部が設置され、相談・通報窓口など、専門窓口で対応。
- ・定期的なアンケート調査の実施（ハラスメント+メンタルヘルス）
- ・施設内にもカウンターを設置している。
- ・院内既定の整備を行い、相談窓口等インフォメーション
- ・職場改善委員会という組織があり、そこでの対応や臨床心理士とのカウンセリングが実施できる。
- ・相談員（職員の中から）を男女1名ずつ選出し、職員掲示板に案内した。

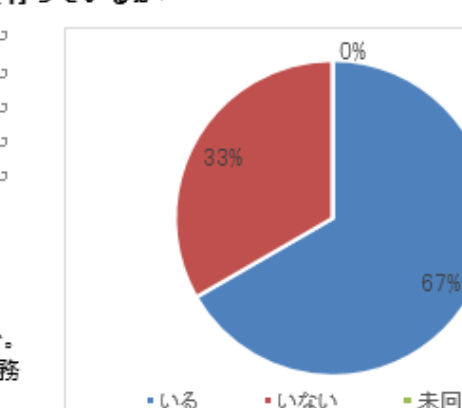


【設問 8】 働き方改革の推進により「看護師が看護師の本来業務が行える環境構築の重要性」が取りざたされているが、貴施設の看護職について、看護職以外の仕事を行っているか

項目	回答数
いる	4
いない	2
未回答	0
計	6

＜「いる」と回答された方の主な内容＞

- ・covid19 対応病棟、病室、トイレ等の清掃。
- ・感染症病棟の清掃、ごみ搬出
- ・環境整備、他科受診等の連絡調整（HP や Fa）
- ・診療における事務業務全般。検体検査や生理検査の多くの部分。各診療室、採血室の大掃除。医療材料の発注。各種休暇や勤務申請書類の作成。医療機器購入のための試算表作成など。

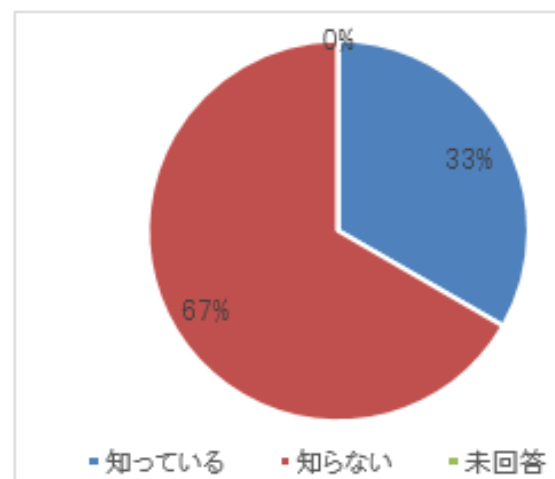


【土浦地区版】設問9

【設問9】 本会ナースセンターの SNS（Twitter、Instagram、Facebook など）をご存知ですか

項目	回答数
知っている	2
知らない	4
未回答	0
計	6

＜「知っている」と回答された方の主な感想＞
・わかりやすい



【設問10～16については、参考資料2参照】

【つくば地区版】設問1～4

回答施設数

19施設

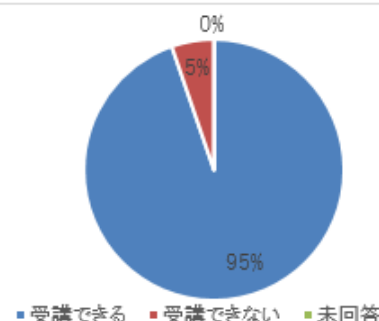
／ 41施設

回答率46.3%

【設問1】 コロナ禍において、自施設内において、ZOOMなどのソフトを使用した本会主催のオンライン研修を受講するのは可能か

項目	回答数
受講できる	18
受講できない	1
未回答	0
計	19

＜「受講できない」と回答された方の主な理由＞
 ・受講時間にもよるが長時間あると部屋の確保が難しい



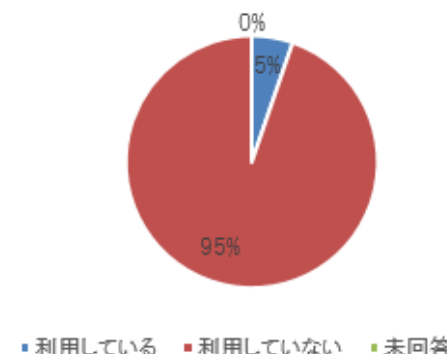
■ 受講できる ■ 受講できない ■ 未回答

【設問2】 令和3年度より導入した本会の研修システム「manaable マナブル」を利用しているか

項目	回答数
利用している	1
利用していない	18
未回答	0
計	19

＜「利用していない」と回答された方の主な理由＞

- ・システムがわからない(2)
- ・活用すれば便利だと思うが、登録でつまづいた。システムの使い方がもっと分かりやすいと良い。
- ・研修参加の機会があれば登録したい
- ・現時点では利用する選択をとっていなかった。今後検討したい。
- ・時間が合わない、登録面倒
- ・知らなかった。必要性を感じない
- ・知ってはいたが、利用まで着手できていない。新しいシステムなのでなんとなく苦手意識がある。

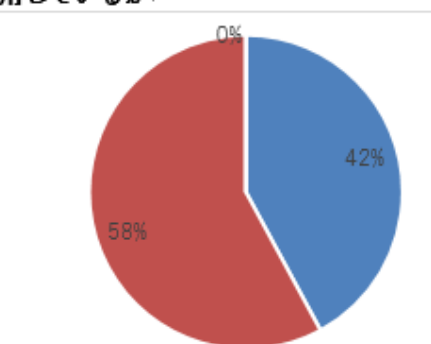


■ 利用している ■ 利用していない ■ 未回答

【設問3】 自施設にて、「クリニカルラダー」「キャリアラダー」を運用しているか

項目	回答数
運用している	8
運用していない	11
未回答	0
計	19

＜「運用していない」と回答された方の主な理由＞
 ・人材不足(5)
 ・運用したいが運用するための理解が不足(2)
 ・開設して間もないので既卒の中途採用者が多く、経験してきた教育の背景が様々であり活用しきれていない。
 ・他施設にて経験した人が多く、採用されているため
 10年目以上が90%
 ・立ち上げたばかりでまだ使っていない



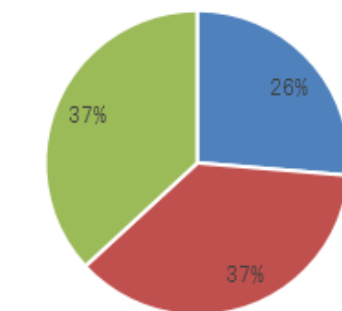
■ 運用している ■ 運用していない ■ 未回答

【設問4】 (病院施設に伺います) 学生の実習受け入れについて学生の実習を受け入れて、困っていることはあるか

項目	回答数
ある	5
ない	7
未回答	7
計	19

＜「ある」と回答された方の主な理由＞

- ・ワクチン接種状況により、受け入れ対応が困る
- ・緊急事態制限が発令されると実習(利用者宅)へ訪問せず、学内かステーション内で事例を話したり、カルテ、カンファレンス等を中心に行うことにしている。学生に実習へ同行させてあげられる機会が少なくなってしまう、それに対し指導が出来ない。
- ・指導者の経験不足
- ・事務所が狭く、密になるため受け入れできない
- ・訪問できる利用者が限られてしまう。(コロナ禍で感染の心配、不安がある)
- ・密になるため、一つの病棟に多数の学生を受け入れられない



■ ある ■ ない ■ 未回答

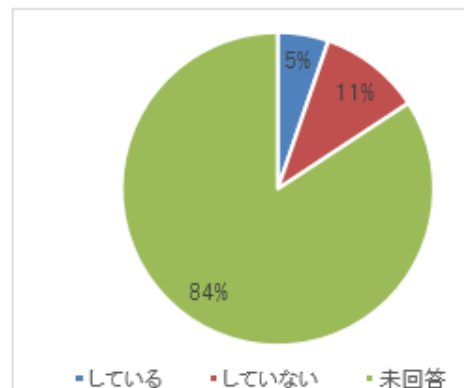
【つくば地区版】設問5～8

【設問 5】（看護学校に伺います）学生の実習について学生の実習先の施設等と何か連携をしているか

項目	回答数
している	1
していない	24
未回答	16
計	19

＜「している」と回答された方の主な連携内容＞

- ・定期的な会議を設けている

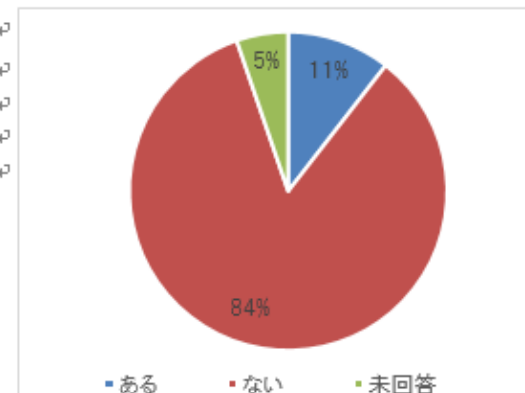


【設問 6】本会では「魅力ある職場環境づくり支援事業」として、看護職員定着促進コーディネーターによる相談及び施設派遣により、看護職員が働き続けられる職場づくりへの支援を行っている。このコロナ禍により電話での相談対応のみとなっているが、電話以外の相談方法の希望はあるか

項目	回答数
ある	2
ない	16
未回答	1
計	19

＜「ある」と回答された方の主な希望相談方法＞

- ・オンラインによる相談
- ・コロナ感染症が収束されれば検討したい
- ・ツール対応

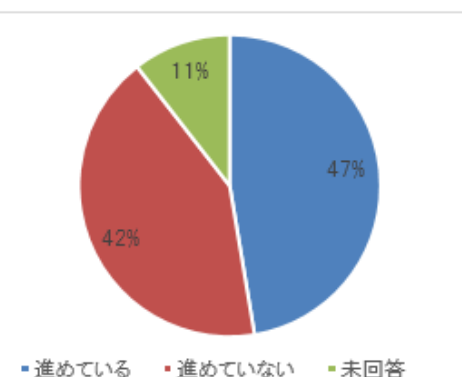


【設問 7】厚労省より、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となった指針を受け、自施設における「総合的なハラスメント・メンタルヘルス」への対応を進めているか

項目	回答数
進めている	9
進めていない	8
未回答	2
計	19

＜「進めている」と回答された方の主な対応内容＞

- ・ハラスメントによる投書箱の設置、職員向け相談窓口の設置
- ・マニュアルの整備
- ・管理職の研修会
- ・規程の整備、相談窓口の設置
- ・財団内で相談窓口、担当者がいる。ポスターで周知
- ・施設内規定の整備
- ・紙面での調査を行っている
- ・相談窓口、メンタルヘルス、いずれも電話による窓口を開設した
- ・相談窓口の設置
- ・問題があった時はその都度話し合いを持つ様にしている

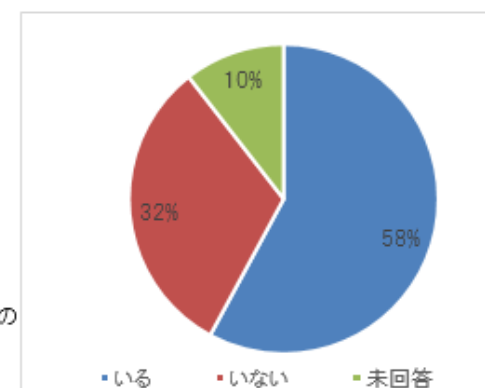


【設問 8】働き方改革の推進により「看護師が看護師の本来業務が行える環境構築の重要性」が取りざたされているが、貴施設の看護職について、看護職以外の仕事を行っているか

項目	回答数
いる	11
いない	6
未回答	2
計	19

＜「いる」と回答された方の主な内容＞

- ・環境整備（施設内の清掃、消毒、洗濯、庭の手入れ、窓拭き）(6)
- ・事務業務（書類の郵送準備、物品請求、など）(6)
- ・看護補助（病棟での輸液（中心静脈、末梢）のミキシング）(2)
- ・介護業務、高齢者施設は看護師の人員配置が少ない中で介護業務の比重も高くなっている。働き方改革で休暇を取ることにしても介護職に人員調整をみながらの状況である



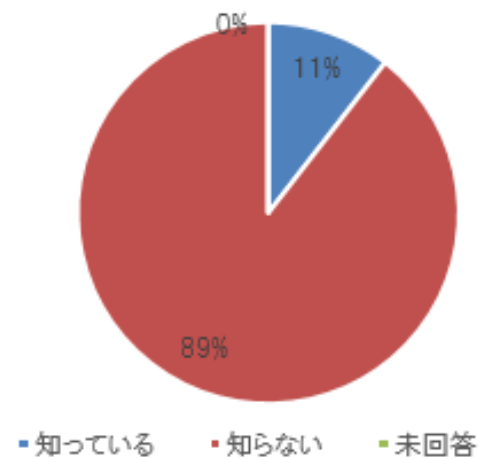
【つくば地区版】設問9

【設問9】 本会ナースセンターの SNS（Twitter、Instagram、Facebook など）をご存知ですか？

項目	回答数
知っている	2
知らない	17
未回答	0
計	19

＜「知っている」と回答された方の主な感想＞

・知っているが利用していない



【設問10～16については、参考資料2参照】

【取手・竜ヶ崎地区版】設問1～4

回答施設数

19施設

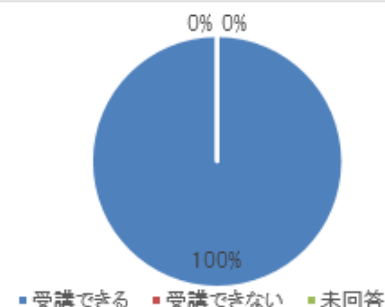
／ 52施設

回答率36.5%

【設問1】 コロナ禍において、自施設内において、ZOOMなどのソフトを使用した本会主催のオンライン研修を受講するのは可能か

項目	回答数
受講できる	19
受講できない	0
未回答	0
計	19

＜「受講できない」と回答された方の主な理由＞
・記載なし

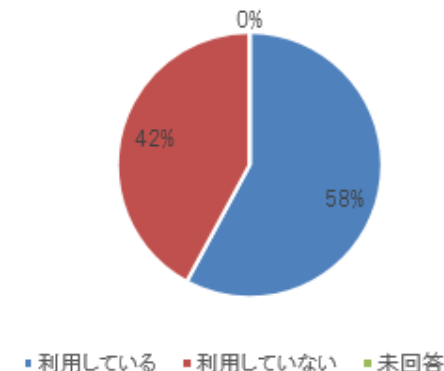


【設問2】 令和3年度より導入した本会の研修システム「manaable マナブル」を利用しているか

項目	回答数
利用している	11
利用していない	8
未回答	0
計	19

＜「利用していない」と回答された方の主な理由＞

- ・今現在必要性がない。
- ・登録が面倒(2)
- ・利用しているが変更のお知らせ内容が分かりにくい、↓メールアドレスの登録を試みたが、登録できないスタッフがいた。

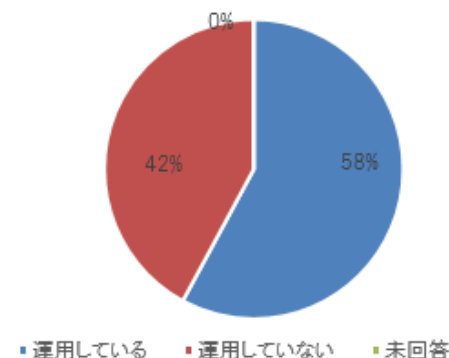


【設問3】 自施設にて、「クリニカルリーダー」「キャリアリーダー」を運用しているか

項目	回答数
運用している	11
運用していない	8
未回答	0
計	19

＜「運用していない」と回答された方の主な理由＞

- ・一部のみ運用開始したばかりでまだ起動に乗っていない状態
- ・人材不足

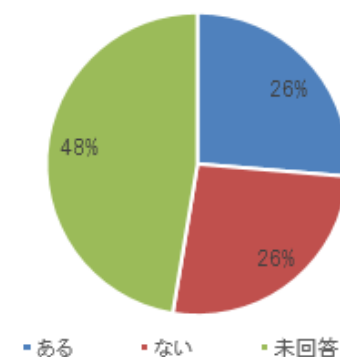


【設問4】 (病院施設に伺います) 学生の実習受け入れについて学生の実習を受け入れて、困っていることはあるか

項目	回答数
ある	5
ない	5
未回答	9
計	19

＜「ある」と回答された方の主な理由＞

- ・コロナ関連の派遣要請により、人材確保が困難
- ・現在、実習生の受け入れをしていない。
- ・指導者不足
- ・法人内ルールで、コロナ禍により、面会禁止の間は、接触が密となり、人数の多い実習(看護、介護)は受け入れないということになり、現在も継続しているため申し訳ない
- ・随地実習はzoomのみの実習としている。それが不可能な学校は現在中止の現状である。



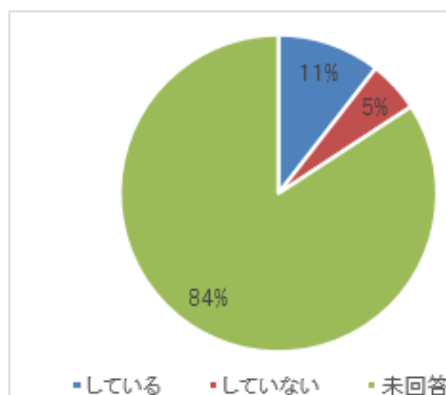
【取手・竜ヶ崎地区版】設問5～8

【設問 5】（看護学校に伺います）学生の実習について学生の実習先の施設等と何か連携をしているか

項目	回答数
している	2
していない	1
未回答	16
計	19

＜「している」と回答された方の主な連携内容＞

- ・実習施設から看護学校への講師依頼
- ・定期的な臨床指導者会議等
- ・学校の講師、臨指会議

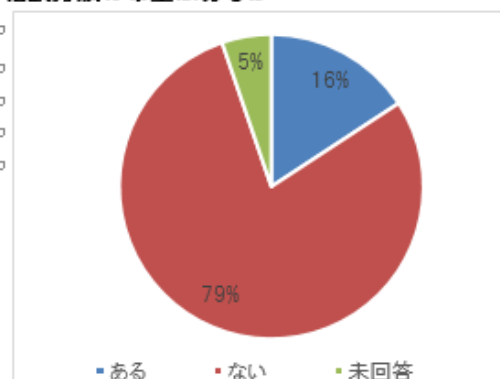


【設問 6】 本会では「魅力ある職場環境づくり支援事業」として、看護職員定着促進コーディネーターによる相談及び施設派遣により、看護職員が働き続けられる職場づくりへの支援を行っている。このコロナ禍により電話での相談対応のみとなっているが、電話以外の相談方法の希望はあるか

項目	回答数
ある	3
ない	15
未回答	1
計	19

＜「ある」と回答された方の主な希望相談方法＞

- ・1回／年 ストレスチェックのみ
- ・オンライン活用
- ・オンライン相談、顔がみえたり、資料を共有するなど理解が進む
- ・メールでのやり取りをしている

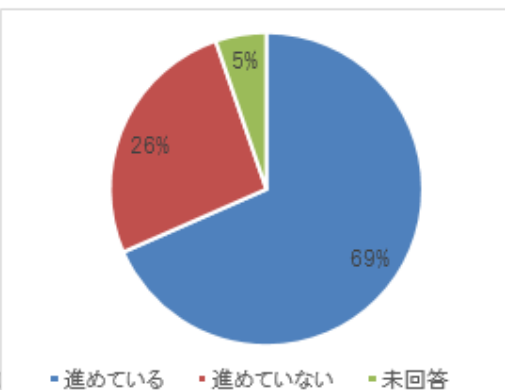


【設問 7】 厚労省より、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となった指針を受け、自施設における「総合的なハラスメント・メンタルヘルス」への対応を進めているか

項目	回答数
進めている	13
進めていない	5
未回答	1
計	19

＜「進めている」と回答された方の主な対応内容＞

- ・ヘルプラインの設置。管理者対象にハラスメント勉強会開催。
- ・相談窓口設置、相談員配置(7)
- ・施設内規程の整備(5)
- ・研修会実施
- ・職員ハラスメント防止の指針。防止に関する規定あり。↓
衛生委員会ではメンタルヘルスに関する相談窓口の情報提供あり

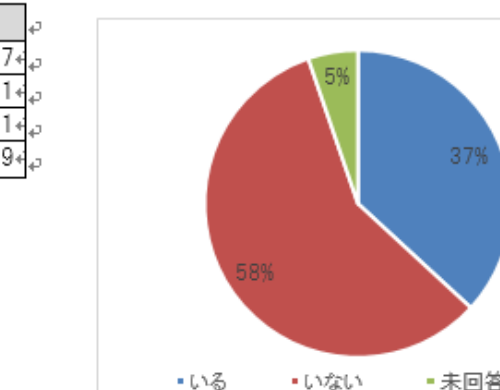


【設問 8】 働き方改革の推進により「看護師が看護師の本来業務が行える環境構築の重要性」が取りざたされているが、貴施設の看護職について、看護職以外の仕事を行っているか

項目	回答数
いる	7
いない	11
未回答	1
計	19

＜「いる」と回答された方の主な内容＞

- ・コロナ病床感染エリア内の清掃(6)
- ・入院時オリエンテーション
- ・オンライン面会の機器設定
- ・リネン交換
- ・外来における事務的作業(検査結果添付等)



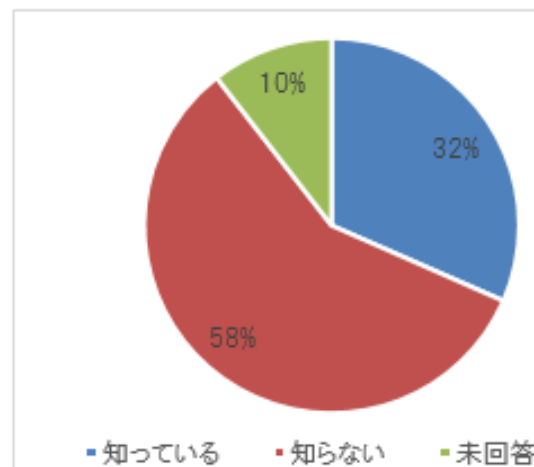
【取手・竜ヶ崎地区版】設問9

【設問 9】 本会ナースセンターの SNS (Twitter、Instagram、Facebook など) をご存知ですか

項目	回答数
知っている	6
知らない	11
未回答	2
計	19

＜「知っている」と回答された方の主な感想＞

- ・知っているが利用していない(2)
- ・情報共有ができる、時間がとれない中、SNS を利用することで、↓意見交換可能



【設問10～16については、参考資料2参照】

【筑西・下妻地区版】設問1～4

回答施設数

15施設

／ 38施設

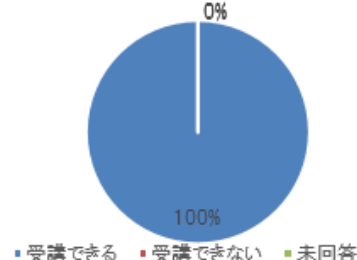
回答率39.5%

【設問1】 コロナ禍において、自施設内において、ZOOMなどのソフトを使用した本会主催のオンライン研修を受講するのは可能か

項目	回答数
受講できる	15
受講できない	0
未回答	0
計	15

＜「受講できない」と回答された方の主な理由＞

・記載なし

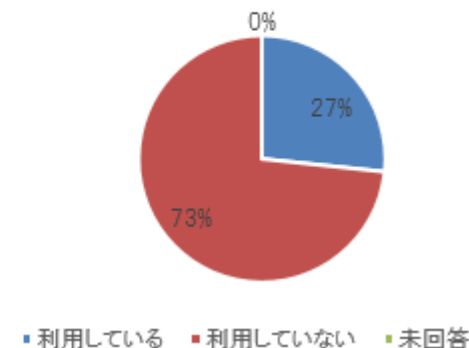


【設問2】 令和3年度より導入した本会の研修システム「manaable マナブル」を利用しているか

項目	回答数
利用している	4
利用していない	11
未回答	0
計	15

＜「利用していない」と回答された方の主な理由＞

- ・コロナ禍ということもあり、研修参加減少
- ・機会がない
- ・研修会参加歴無
- ・登録が面倒、試したがうまくできなかった

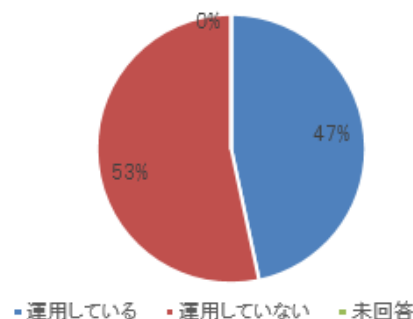


【設問3】 自施設にて、「クリニカルラダー」「キャリアラダー」を運用しているか

項目	回答数
運用している	7
運用していない	8
未回答	0
計	15

＜「運用していない」と回答された方の主な理由＞

- ・運用できる人材が不足している(2)
- ・検討中。課題として教育担当者(講師)の確保が難しい
- ・人事評価制度を連動できるようにクリニカルラダーを構築中

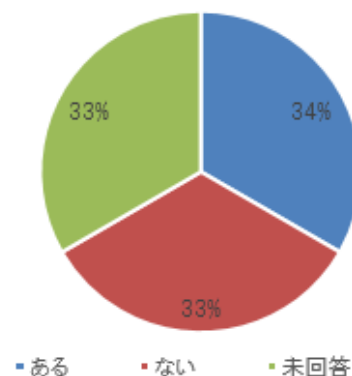


【設問4】 (病院施設に伺います) 学生の実習受け入れについて学生の実習を受け入れて、困っていることはあるか

項目	回答数
ある	5
ない	5
未回答	5
計	15

＜「ある」と回答された方の主な理由＞

- ①感染管理者が学生受け入れにあたり、制限の要望、学校への規制を求めることが過大であり、学校への負担をかけている状況となってしまう。
- ②病棟制限や感染対策により急な中止をせざる得ないことがあり申し訳ない状況。
- ③受け持ち患者の選択が狭くなっている。
- ・コロナ禍のため学習を受け入れていない(2)
- ・看護部としては受け入れたいと思っているが、院長の方針として感染予防第一と考え実習生の受け入れは行えないと言うため受け入れられない。

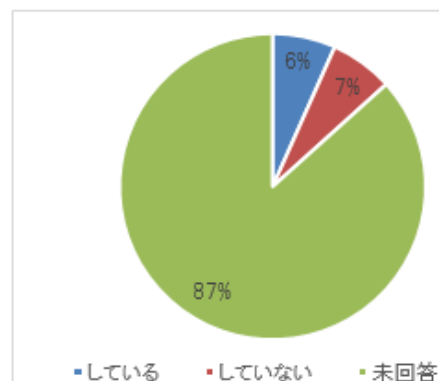


【筑西・下妻地区版】設問5～8

【設問 5】（看護学校に伺います）学生の実習について学生の実習先の施設等と何か連携をしているか

項目	回答数
している	1
していない	1
未回答	13
計	15

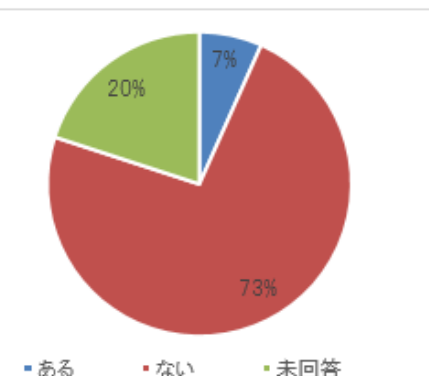
＜「している」と回答された方の主な連携内容＞
 ・講師依頼。定期的な会議。就職



【設問 6】本会では「魅力ある職場環境づくり支援事業」として、看護職員定着促進コーディネーターによる相談及び施設派遣により、看護職員が働き続けられる職場づくりへの支援を行っている。このコロナ禍により電話での相談対応のみとなっているが、電話以外の相談方法の希望はあるか

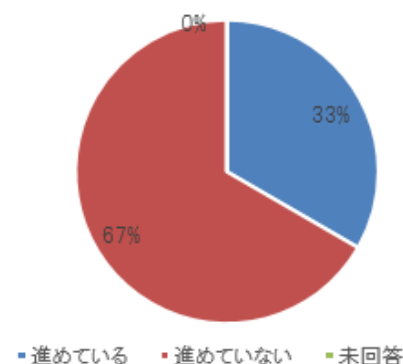
項目	回答数
ある	1
ない	11
未回答	3
計	15

＜「ある」と回答された方の主な希望相談方法＞
 ・オンラインによる相談



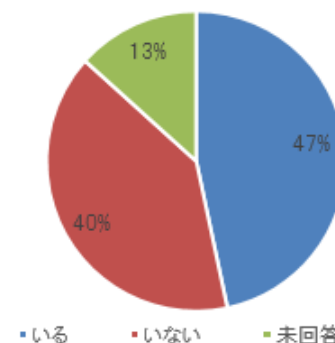
【設問 7】厚労省より、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となった指針を受け、自施設における「総合的なハラスメント・メンタルヘルス」への対応を進めているか

＜「進めている」と回答された方の主な対応内容＞
 ・委員会の設置及び定期開催。相談窓口の周知。
 ・相談窓口と投書箱の設置
 ・相談窓口の設置、相談員の配置
 ・相談窓口の設置。研修の実施。
 ・必要に応じて、担当医師等が面接時により相談対応をしている。



【設問 8】働き方改革の推進により「看護師が看護師の本末業務が行える環境構築の重要性」が取りざたされているが、貴施設の看護職について、看護職以外の仕事を行っているか

＜「いる」と回答された方の主な内容＞
 ・コロナ病棟の清掃、現場整備、ベッドメイキング
 ・感染防止対策にかかる施設内清掃
 ・行政職なので、専門以外のことも行う。
 ・洗濯物の受け渡し、感染(コロナ以外)に関する清掃、設備の修理・その他
 ・内服薬の1回分のセット(薬剤科との一元化の協力が得られていない)

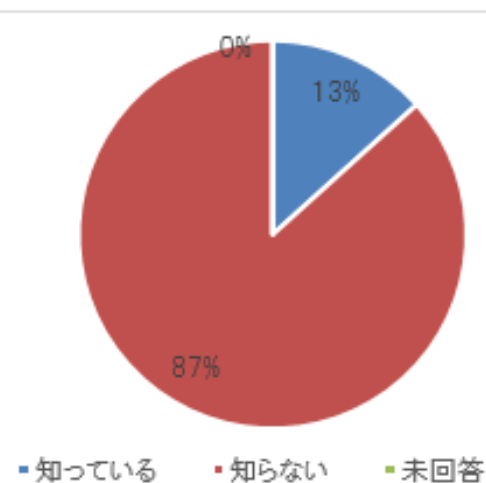


【筑西・下妻地区版】設問9

【設問 9】 本会ナースセンターの SNS（Twitter、Instagram、Facebook など）をご存知ですか？

項目	回答数
知っている	2
知らない	13
未回答	0
計	15

＜「知っている」と回答された方の主な感想＞
 ・内容が非常にわかりやすい



【古河・坂東地区版】設問1～4

回答施設数

11施設

／ 18施設

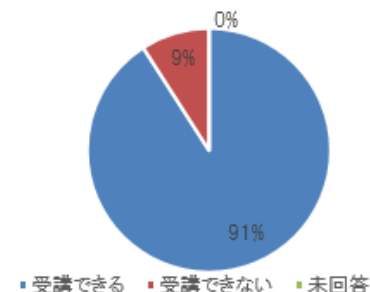
回答率61.1%

【設問 1】 コロナ禍において、自施設内において、ZOOMなどのソフトを使用した本会主催のオンライン研修を受講するのは可能か

項目	回答数
受講できる	10
受講できない	1
未回答	0
計	11

＜「受講できない」と回答された方の主な理由＞

- ・記載なし

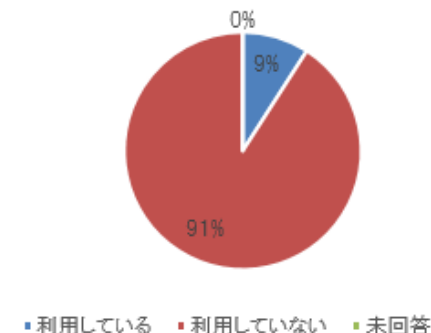


【設問 2】 令和3年度より導入した本会の研修システム「manaable マナブル」を利用しているか

項目	回答数
利用している	1
利用していない	10
未回答	0
計	11

＜「利用していない」と回答された方の主な理由＞

- ・システムわからない(2)
- ・システムがあることを知らなかった
- ・利用方法に関する情報入手ができていなかった
- ・今年度はカリキュラム改正に関する研修希望が多く、↓今年度の活用が見込まれていない
- ・時間的ゆとりが無い(コロナ対応、発熱外来、ワクチン接種、↓全ての場面にナースが担っているため)
- ・登録方法が難しい

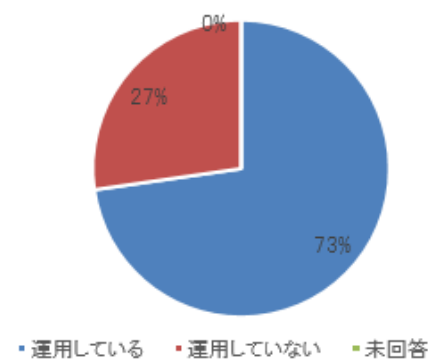


【設問 3】 自施設にて、「クリニカルラダー」「キャリアラダー」を運用しているか

項目	回答数
運用している	8
運用していない	3
未回答	0
計	11

＜「運用していない」と回答された方の主な理由＞

- ・医療職 1人
- ・前任副校長から作成した教員のキャリアラダーがあるが↓効果的に運用できなかった。面談のみは実施し、各教員の↓教習観は理解している。しかし、ラダー別の評価、とくに自己評価が↓把握できていない。

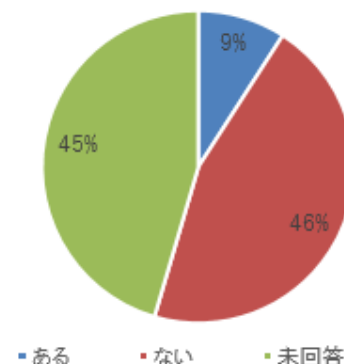


【設問 4】 (病院施設に伺います) 学生の実習受け入れについて学生の実習を受け入れて、困っていることはあるか

項目	回答数
ある	1
ない	5
未回答	5
計	11

＜「ある」と回答された方の主な理由＞

- ・実習指導者講習会に1人しか参加できない。



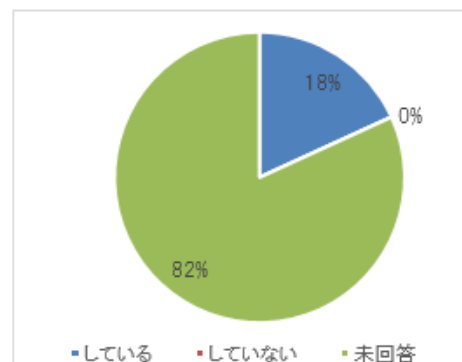
【古河・坂東地区版】設問5～8

【設問 5】（看護学校に伺います）学生の実習について学生の実習先の施設等と何か連携をしているか

項目	回答数
している	2
していない	0
未回答	9
計	11

<「している」と回答された方の主な連携内容>

- ・新型コロナワクチン接種について全面的に協力を得た
- ・定期的な指導者会議はリモート等を活用し実施している。
- ・講師派遣の協力を得ている。

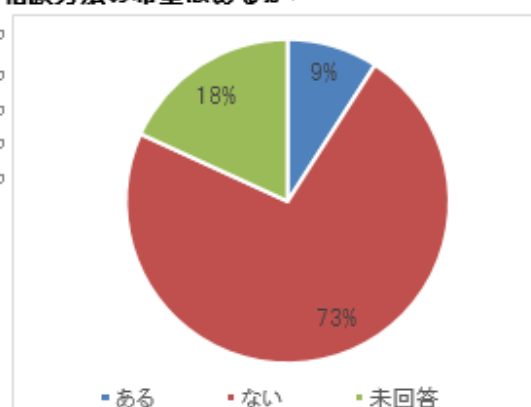


【設問 6】本会では「魅力ある職場環境づくり支援事業」として、看護職員定着促進コーディネーターによる相談及び施設派遣により、看護職員が働き続けられる職場づくりへの支援を行っている。このコロナ禍により電話での相談対応のみとなっているが、電話以外の相談方法の希望はあるか

項目	回答数
ある	1
ない	8
未回答	2
計	11

<「ある」と回答された方の主な希望相談方法>

- ・オンライン訪問による相談

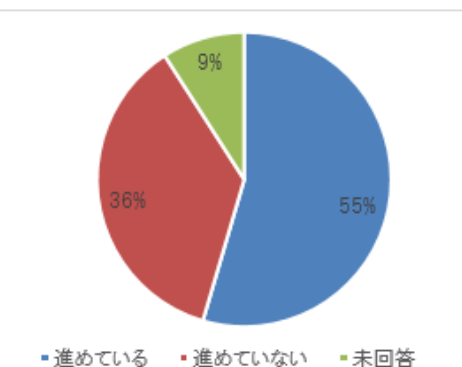


【設問 7】厚労省より、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となった指針を受け、自施設における「総合的なハラスメント・メンタルヘルス」への対応を進めているか

項目	回答数
進めている	6
進めていない	4
未回答	1
計	11

<「進めている」と回答された方の主な対応内容>

- ・施設内規定整備
- ・施設内規程を全部署に配布し周知徹底を行った。
- ・また窓口設置、相談担当者を設置。
- ・診療所を運営する企業の対応に沿っている
- ・内規整備、相談窓口設置、外部相談員として事業所と契約、
- ・顧問契約（アドバイザー）、ハラスメント部会設置

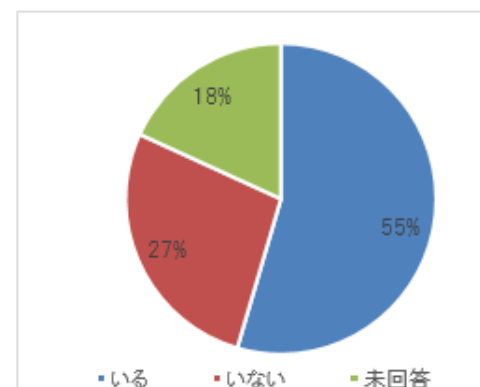


【設問 8】働き方改革の推進により「看護師が看護師の本来業務が行える環境構築の重要性」が取りざたされているが、貴施設の看護職について、看護職以外の仕事を行っているか

項目	回答数
いる	6
いない	3
未回答	2
計	11

<「いる」と回答された方の主な内容>

- ・メッセージ業務（補助者配置できていない部署）、
- ・医療ゴミなどのまとめなど周辺業務
- ・教員への指導
- ・施設内の清掃、物品の補充
- ・清掃・事務
- ・配薬や注射薬の準備、診療録に関するスキャナーや資料の整理等



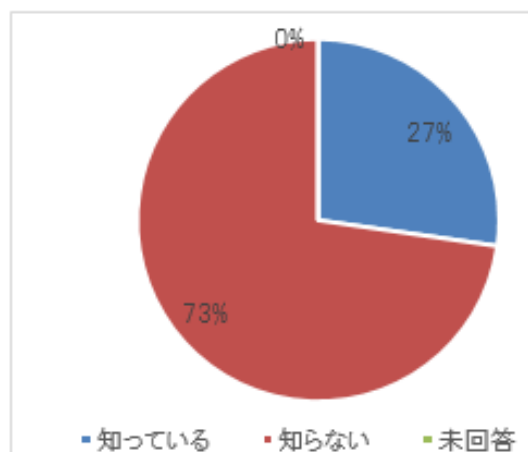
【古河・坂東地区版】設問9

【設問 9】 本会ナースセンターの SNS (Twitter、Instagram、Facebook など) をご存知ですか

項目	回答数
知っている	3
知らない	8
未回答	0
計	11

＜「知っている」と回答された方の主な感想＞

- ・協会からの案内で知った。しかし SNS をやらないので内容は分からない
- ・認識しているだけで利用していない



【設問10～16については、参考資料2参照】

意見交換