

【資料1】

令和7年度

地区意見交換会

Meeting Materials

2025.12.19



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



令和7年度 事業方針・重点事業

重点政策：

- 1 専門職としてのキャリア継続の支援と
生涯学習の推進
- 2 看護職の働き方改革の推進
- 3 地域における看護提供体制の強化
- 4 組織基盤の強化

1 専門職としてのキャリア継続の支援と生涯学習の推進

実施内容

1 質の高いジェネラリストナースの育成とキャリア発達を促進する教育の充実

(1)教育研修によりあらゆる分野で活動する看護職の実践力の向上を図り、看護職のキャリア成熟（関心性、自律性、計画性）や生涯学習（継続的専門能力支援）につながる支援をする。

2 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)看護管理実践後のフォローアップ研修

(3)新たな認定看護管理者制度及び認定看護管理者に求められる能力に基づいた各課程のカリキュラムの策定

3 特定行為研修修了者のビジョンの明確化と活躍の推進

(1)特定行為研修修了者の働き方や役割、院内の体制整備に関する研修や研修修了者のスキルアップ研修の開催（オンデマンド配信も実施）

結果（成果）

1（1）ジェネラリスト育成プログラムは13名（令和6年度の未修了者1名を含む）が受講。
オンデマンドセット配信は345名（令和7年11月28日現在）の申込があった。看護職の生涯学習の推進に努める。

2（1）ファーストレベルは、6/25に開講し（科目履修生1名を含む受講者64名）、セカンドレベルは、7/2に開講した（受講者27名）。サードレベルは、10/1に開講予定。
（2）ファーストレベルフォローアップ研修は1/28、セカンドレベルフォローアップ研修は1/14に開催予定。サードレベルフォローアップ研修は7/3及び7/18に開催し、計31名が受講した。
（3）日本看護協会より看護管理研修（付加研修含む）及び新たな認定看護管理者教育課程についての方針が示される予定であるため、それに沿って教育機関として教育体制を整備していく。

3（1）「特定行為研修修了者の活躍を支える仕組み」を12/15、「特定行為研修修了者のスキルアップ研修」を11/27に開催予定。

2 看護職の働き方改革の推進

実施内容

1 働き続けられる職場環境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）推進の研修及び情報提供
- (2)定着促進コーディネーターの活用推進

2 タスクシフト・タスク/シェアの推進

- (1)管理者等研修における看護職のタスクシフト・タスク/シェア研修
- (2)看護補助業務の周知 ①ハローワークとの連携
- (3)看護補助者研修
 - ①日本看護協会からのJNA収録研修（「看護補助体制充実加算」対応研修） ②200床以下の施設対象への「看護補助者の質の向上」研修 ③看護補助者の体験講習会及びリーフレット配布（ハローワーク協働）

3 地域における看護職の就業及び復職支援

- (1)ナースセンター相談体制の充実（県内5か所） ①求人施設訪問によるマッチング強化
 - ②職業紹介責任者講習による相談員質の向上 ③地域に必要な看護職確保推進による就業相談員の派遣協力（市町村主催の看護職合同進学就職説明会への参加協力） ④NuPSの利用周知
- (2)人生100年時代のキャリアプラン支援 ①45歳以上の看護職を対象としたセカンドキャリア研修
- (3)潜在看護師の就業支援 ①未就業看護職への復職支援・相談
- (4)将来の看護職確保に向けた取り組み
 - ①外部関係団体との協働による看護職魅力発信イベントの出展（産業祭等） ②高校生の一日看護体験

結果（成果）

- 1 (1) 管理者等研修「看護職のためのストレスリダクション」（6/24 27名）
(2) ・施設訪問及び相談窓口（訪問14件、相談14件） ・管理者等研修（5研修 186名） ・出前講座（1件）
- 2 (1) 管理者等研修「チーム医療における看護のタスクシフト・タスクシェア」（9/5 30名）
(2) ・ホームページやSNS（Instagram、X、Facebook）、リーフレット配布による情報提供、看護業務効率化推進事例アワードの周知
・看護補助者の体験講習会（9/12小山記念病院10名、9/24大久保病院14名）
・看護師セミナー（12/17水戸ハローワーク実施予定）
(3) ①管理者等研修「看護補助者の活用推進のための研修」（県央：5/30 54名 県南：6/3 53名）
②看護補助者質の向上研修（12/9予定）
③HW連携 看護補助者の体験講習会（9/12 10名、9/24 14名）、看護補助者の就業に向けた研修（eラーニング 259名）
- 3 (1) ①施設訪問 3件 ②責任者講習 3名（5/28：1名、6/6：1名、7/10：1名）③神栖市合説（9/27 12名）
④看護学校訪問（協会、NC、届出、NuPS説明） 2月実施予定
(2) セカンドキャリア支援研修（12/1予定）
(3) ・再就業支援研修（県南7名、県西7名、県央10名）・実務研修（実施調整中） ・輸液採血技術演習（実施5名）
(4) ①水戸市保健所（水戸市産業祭出展） ②一日看護体験7/28～8/31（応募107校1,859名、実施105校1,634名）

3 地域における看護提供体制の強化

実施内容

1 地域住民の健康を支えることへの支援（まちの保健室の新たな展開）

(1) ウィメンズヘルスカフェの推進

- ・市町村での開催支援

（思春期・妊娠期・子育て期・更年期・老年期等、さまざまなライフステージに合わせたの看護職からの助言、語り場の提供）

2 在宅医療を担う人材の確保・育成・活躍促進

(1) 訪問看護支援事業の継続と活用

- ・訪問看護総合支援センター設置に向けての検討
- ・訪問看護ステーション管理者間の交流の場の提供

(2) 専門家活用の推進（政策要望・広報活動）

(3) 地域における健康と療養を支える看看連携の推進

3 産業領域におけるエビデンスに基づく保健師等の活躍促進に向けての取り組み

結果（成果）

- 1（1）今年度は市町村支援として、東海村での更年期をテーマとしたウィメンズヘルスカフェ開催にあたり、講師の選定と運営についての支援を実施。助産師職能委員会、保健師職能委員会を中心に全3回実施。
第1回は助産師や薬剤師による不調の対策、第2回は認定看護師や保健師による乳がんや骨粗しょう症、尿漏れに関する講座、第3回は栄養師による調理実習を実施し、計31名が参加。

2（1）訪問看護総合支援センター設置について茨城県へ予算要望

8/5 7名 茨城県訪問看護事業協議会と今後の進め方について協議

- (2) (3) 専門領域を持つ看護職による支援【看看連携】として、本会ホームページ「訪問看護を学ぼう」に業務委員会が実施した「専門領域を持つ看護職に関する調査」の情報を掲載。（今年度、再調査した最新情報を掲載予定）
リソースナースの育成と活用について茨城県へ予算要望

- 3（1）日本看護協会が実施した「令和6年度厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業 産業保健に関わる保健師等の活動実態調査報告書」をもとに、茨城県内の状況について分析予定。

4 組織基盤の強化

実 施 内 容

1 看護政策を推進するための組織基盤の強化

- (1) 地区活動の充実及び連携強化、職能間の連携強化
- (2) 医療関連団体等との看護政策に係る連携強化
- (3) 地区会員のネットワークづくりを推進・強化

2 会員の確保・定着（入会率50%以上の獲得）

- (1) 会員不在施設及び、会員数減少施設への訪問（本会への要望・自施設課題の共有）
- (2) 会員福利厚生サービスの充実
- (3) 広報活動の強化
 - ① 公式ウェブサイト及びSNS等の充実（会員へのウェブサイト活用方法の周知、活用推進・ウェブサイトの掲載内容をより充実、地区活動、看護の新情報等のタイムリーに発信）
 - ② 賛助会員との交流（各種イベント等への出展、参画、協賛）

3 災害・パンデミック等に対する支援体制の強化

- (1) 協会事業継続計画（BCP）の適切な運用と活用
- (2) 日本看護協会及び茨城県「災害時の医療救護活動についての協定」の締結に沿った実動性のある活動に向けた連携強化

結果（成果）

- 1 (1) 7/28 常任委員会委員長会議（オンライン会）各常任委員長8名、役員3名、事務局9名
(2) 茨城県及びいばらき自民党へ要望提出（7月17日）
(3) 職能担当理事・地区担当理事にiPadを貸与予定（10月理事会予定）。また職能・地区理事専用の本会メールアドレスを付与し活動の円滑化を図る予定。
 メーリングリストは6地区整い運用開始、構築中1地区
- 2 (1) 役員の施設訪問3地区（水戸5件・日立5件・常陸太田ひたちなか地区5件・NC事業3件）
(2) 賛助会員による総会企業展示6件（うち2件は会員対象の割引サービスの提案）
(3) ①本会HP・公式LINE、Instagramの配信、新デザインの名刺
 ①ユーザー数34,108件 表示回数107,473回 ②LINE配信数13,161件 ③Instagram投稿数118件
 新デザインの名刺を役職員全体で統一し、裏面には本会事業や研修・会員案内を掲載することで協会のブランディング強化を図る。
- 3 (1) 協会事業継続計画（BCP）策定案を作成し調整中
(2) 日本看護協会「災害支援ナース派遣に関する協定書」R6年4月1日締結継続中。受講者リストの作成及び日看協・県行政にリストの提出。
 ・災害支援ナース養成研修を予定。オンデマンド研修 9/30～会場研修日までに履修、・会場研修①11/6～7、②12/4～5 ※2回開催
 ・茨城県「災害時の医療救護活動についての協定」R6年11月11日締結継続中。県との協定施設のリストを共有し、災害時に備える

2. 令和8年度茨城県予算編成に係る 要望書の提出について



令和8年度予算・政策に関する提案・要望書

国においては、2040年を見据えた新たな地域医療構想が議論され、目指すべき方向性が昨年12月に取りまとめられました。そこには、限りある医療資源を最適化、効率化しながら、「治す医療」と「治し支える医療」を担う医療機関の役割分担を明確化し、地域完結型の医療・介護提供体制を構築する必要性が示されており、そのためには、「増加する救急医療への対応」、「増加する在宅医療の需要への対応」、「医療の質や医療従事者の確保」、「地域における必要な医療提供の維持」の4点を中心に取り組むことがまとめられております。

日本看護協会においても、2040年を見据えた看護の在り方が検討され、「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」を本年6月に公表し、看護提供体制のイメージの一つとして、入院医療だけでなく、外来や在宅医療、介護施設等との連携を含め、サービス提供体制を一体的に、俯瞰的に捉え、構築していくことが重要であり、看護サービスの提供場所という「点」ではなく、「面」として地域の看護提供体制を確保し、看護を必要とする人が誰一人取り残されないよう支えていくことが求められている、としております。

本会では、このような方向性、ビジョンを念頭に据えながら、県民が切れ目なく質の高い看護を継続的に受けることができるよう、さまざまな取組を積極的に推し進めてまいります。

つきましては、令和8年度予算編成ならびに施策の推進にあたっては、以下の事項につきまして格別のご高配を賜りますよう提案・要望いたします。



■要望項目

- 1 看護職員の確保のための賃上げの実現
- 2 リソースナースの育成と活用
- 3 訪問看護総合支援センターの設置
- 4 患者およびその家族の意思決定を尊重した入退院調整ルール of 構築
- 5 医療機関の病床機能転換にかかる財政支援の拡充
- 6 物価高騰等に対する持続可能な財政的支援
- 7 若年がん患者の通院費補助

1 看護職員の確保のための賃上げの実現

看護の仕事は、高度な専門知識と技術を用いて、患者及び家族の安全と安心、人々の健康を守る大切な仕事であるが、その仕事に見合う賃金水準が実現されていないことが、看護職員の需給ギャップを生む最大の原因であると考えている。

2024年の診療報酬の改定では、「ベースアップ評価料」が新たに設定され、2023年度の賃金に比して、2024年度はベア2.5%相当アップ、2025年度はさらにベア2.5%相当のアップを実現することとされたが、定期昇給分は改定措置に含まれず、引き上げる際に必要となる総額には雇用主負担増額分も含むものとされており、各施設の経営状況によって賃上げ格差が生じやすい状況となっている。

一方、2024年春闘の結果は、定期昇給込みで1991年以来33年ぶりに5%を上回る平均5.10%（うち、ベア部分が明確な組合のベア平均3.56%）の賃金改善が実現し、2025年春闘の結果（7月3日連合最終回答集計報告）でも、定期昇給込みで昨年を上回る平均5.25%（ベア部分3.70%）となっており、世間一般の賃上げ率と比較しても、2024年度診療報酬改定の水準は低く、このままでは他の多くの職業との賃金格差がますます広がっていくものと言わざるを得ない。

ついては、看護職員の確保（受給ギャップ）という困難な課題を解決するためには、医療や介護の現場で働く看護職員の賃金を、その労働・社会的な価値に見合った水準に引き上げていくことがまず必要であり、県としてもこのことについて国に強く働き掛けていかれたい。

2 リソースナースの育成と活用

リソースナースの定義は様々であるが、ある特定の分野で必要な教育課程や研修をとおして、熟練した看護技術と知識を習得し、看護協会、機構、団体などの組織が認定する資格（専門看護師、認定看護師、認定看護管理者）を持った看護師や、「特定行為に係る看護師の研修制度」に基づいた研修を修了した看護師（特定看護師）等の総称であり、本県においてもリソースナースが多数所属している。

地域の医療・福祉のニーズに応じて、看護の専門分野における知識や技術を活かし、所属する施設の垣根を越えて地域のさまざまな場でリソースナースを活用する仕組づくりが求められている。

例えば、病院や訪問看護ステーション等において、退院支援や在宅医療の調整役となり、患者の円滑な在宅復帰のサポートや、自施設だけでなく他の医療機関、福祉施設や介護事業所と連携し、看護ケアやスタッフ教育を行うことで、看護サービスの質を向上させるといった役割を担うことができる。

しかしながら、リソースナースが一部の総合病院に多く所属し地域的にも偏りが見られることから、所属する施設を越えて地域で活用するためには、所属施設と派遣を希望する側の施設とのコーディネート（労働条件、謝金、旅費等の調整）が必要であり、特に、経営的・人間的に厳しい小規模事業所等では、派遣調整の事務的なコストも含め、派遣依頼するにはハードルが高いことが推測される。

また、リソースナースについては、その配置要件に応じて診療報酬加算が得られるものがあるが、医療機関等において、その役割に応じた処遇に一定の基準がないため人材確保が困難となっていることなどから、処遇（手当の支給等）に関する最低基準等を設けることで、人材育成・確保につながると考える。

については、リソースナースが組織を越えて地域で活躍できる実効性のある仕組みの構築を支援するとともに、「リソースナース協議会（仮称）」などリソースナース活用組織の設置運営、リソースナースの派遣にかかる謝金・旅費等について財政的支援を講じられたい。

さらには、リソースナースの処遇（手当の支給等）に関する最低基準等を設け、診療報酬上の措置を講じることなどについて国に強く要望されたい。

加えて、医師の働き方改革、在宅医療の充実のため、特定行為研修を修了した看護師の育成が求められているが、研修費用は高額であるため受講できる職員に制限があるので、県看護師特定行研修推進補助金の支援はあるが、さらなる財政的支援を講じられたい。

3 訪問看護総合支援センターの設置

国では「新たな地域医療構想」を打ち出し基本的な方向性が示された。医療と介護のニーズを併せ持つ85歳以上の高齢者の急増や人口減少がさらに進む2040年、さらにその先を見据え、全ての地域・全ての世代の患者が適切に医療・介護受けながら生活し、必要時入院し、日常生活に戻ることができ、医療従事者の持続可能な働き方ができる医療提供体制の構築を目指すことが示された。今後は医療機関の役割分担を明確化し、地域完結型の医療提供体制を構築することになる。このことから医療機関や訪問看護ステーション等の連携により地域での24時間の提供体制を構築し、効率的かつ効果的に提供体制を強化することが求められている。そのため、2040年に向け、訪問看護が医療・介護ニーズを併せ持つ人々の尊厳ある療養生活を支えられるように、訪問看護基盤強化や機能拡大をさらに進め、利用者に質の高いケアを実践していく必要がある。

また、2018年の介護保険制度の改正に伴い、地域医療の充実や多様な事業者の参入促進を目的として株式会社などの営利法人も、一定の基準を満たせば訪問看護事業を行うことが可能となり、「看護師常勤換算2.5人の要件を満たす」という大きなハードルをクリアすれば、開業は比較的しやすいということもあり、県内の訪問看護事業所も年々増加傾向であるが、一方で、年間約10事業所が廃止及び休止に追い込まれている。一般社団法人全国訪問看護事業協会の調査によると、全国の訪問看護事業所の廃業率は約5.6%であり、2022年度の全業種の廃業率が3.3%と報告（2024年の中小企業庁白書）されていることから、訪問看護事業所の廃業率は高い。

廃止及び休止に追い込まれている背景として、①管理者（設立者）の経営的知識（資金計画の甘さ、地域のマーケティング不足、事業所のPR不足等）の不足による資金繰りの失敗、②人材確保の失敗（特に訪問看護経験者の確保）、③近隣の医療機関・訪問看護事業所や行政機関との連携不足による運営体制が脆弱など、さまざまな問題がある。さらに、医療機関併設の訪問看護事業所ではない小規模事業所（職員の常勤換算5.0以下）も県内に多数あり、災害・パンデミックに見舞われた際には利用者宅への訪問に対応が困難になることや、職員の教育体制の構築（外部研修へ出しづらい、代替職員の確保が困難）も難しいことが推測される。在宅療養者の需要増大に対応するためには、訪問看護事業所の増設・大規模化、休止・廃止に至らないよう経営等の助言や訪問看護師の人材確保・養成・質の向上を推進していく必要がある。

このような課題の解決に向け一元的・総合的に取り組み、4つの局面（退院支援、日常の療養生活の支援、急変時対応、在宅での看取り）に対応した切れ目のない体制づくりを支援する拠点として「訪問看護総合支援センター」が全国33か所（府県）に設置・運営されている。

ついては、本県においても「訪問看護総合支援センター」を開設するための財政的措置を講じられたい。

4 患者およびその家族の意思決定を尊重した 入退院調整ルール of 構築

本県では、高齢化率が全国平均を大きく上回っている地域が数多くあり、さらに脳血管疾患・心疾患・がんの死亡率も高く、この状況は入退院を繰り返す患者の増加を示唆しており、現在も介護申請や施設入所（選定）の遅延への対応に苦慮している看護職の退院調整業務の負荷が今後さらに大きくなることが推測される。

患者とその家族の意思決定のために必要な情報をスムーズに提供するためにもソーシャルワーカーやリハビリ専門職による包括的な退院支援の整備が急務である。

さらには、退院調整業務を行っている看護職が退院後の症状管理を円滑に行うため、地域の訪問看護ステーションや在宅医療チームと密接に連携し、退院後のフォロー体制を確立する必要がある。

つては、退院調整業務を行っている看護職が、退院後の生活を見据えた患者および家族を含めた地域の関係者と情報共有できる仕組（入退院調整ルール）の構築について支援されたい。

また、介護保険申請にかかる時間や施設入所の待機状況は、患者や家族にとって心理的・時間的な負担が大きいことから、介護申請・施設入所に関する手続きの効率化を図られたい。

5 医療機関の病床機能転換にかかる財政支援の拡充

国では、医療機関の病床の機能転換や再編を促進し、地域医療の効率化や在宅医療の推進を図っているところであるが、地域医療構想会議では、急性期病床がまだ目標値まで減少せず、回復期や地域包括ケア病棟などへの変換が進んでいないことから、急性期病院からの転院先を探す患者は年々増加しているにもかかわらず、スムーズに転院出来ず平均在院日数が長くなりつつあり、転院先である病床の確保が困難な状況が続いている旨の報告がある。

現在、茨城県内の介護医療院は15施設（R7.6.10現在）であるが、療養病床や一般急性期病床から介護医療院に転換するには、施設の改修などにかかるコストがかかり、さらに、療養病床から介護医療院に転換した場合、「住まいの場」にふさわしく、入居者のプライバシーを確保するため「4床室、6.4㎡／人以上」が求められることから、施設の構造上、転換できない施設も数多くあると考える。

「病床転換助成事業」や「医療施設等経営強化緊急支援事業」等を実施し、転換にかかる整備費用の助成や転換後経営状況が厳しい医療機関において入院医療の提供を継続していただくための支援をしているところであるが、医療機関側にとって、病床の縮小や再編に伴う経済的負担や収益減少の懸念が大きく、一時的な助成金だけでは十分な補填にならないケースもある。

このようなことから、「病床転換助成事業」や「医療施設等経営強化緊急支援事業」等の財政支援の拡充を図るとともに、介護医療院に変換した場合の1日当たりの療養費について診療報酬上の加算など、転換後も中長期的な経営安定を見込めるよう、国へ要望されたい。

6 物価高騰等に対する持続可能な財政的支援

全国保険医団体連合会（保団連）が行った物価高騰の影響に関するアンケート調査の中間集計結果によると、診療報酬の改定で、光熱費や材料費などについて、91.9%の医療機関が「補填できていない」と回答している。「病院で使う手袋やマスク、紙コップといった、使い捨ての備品は、確かに一つ一つを見れば大した金額ではないが、年間でみれば大きな金額となり、値上げがボディーブローのように徐々に効いている。さらに、国が進める『医療DX』にかかる費用は機械の導入費用だけでも高額です。」と答えている。

今年の春闘では人手不足を背景に民間企業で大幅賃上げが相次ぎ、連合の集計では賃上げ率が5%を超えたが、医療従事者の賃上げは少なく、「物価上昇分には足りない」との声が聞かれる。公的保険が収入の多くを占める医療界には、賃上げの動きが波及していない実情があるだけでなく、人件費高騰及び物価高騰は経営自体を圧迫している。コスト削減や経営圧迫により、医師や看護師などの人材確保・維持が難しくなるケースもあり、人件費の抑制は医療の質に直結するため、慎重な対応が求められる。

茨城県では「医療機関・福祉施設等物価高騰対策支援金」等により物価高騰への財政的支援をしているが、物価高騰は一時的なものではなく継続的に上昇することが想定されるため、県内の医療提供体制を守るためにも「医療機関・福祉施設等物価高騰対策支援金」の継続・拡充も含め、継続的な施策を講じられたい。

また、これらのコスト上昇を期中の改定も含め診療報酬へ適正に反映させるよう国に強く要望されたい。

7 若年がん患者の通院費補助

茨城県では、平成30年度よりがん患者の社会参加サポート事業としてウィッグや乳房補整具の補助金及び、若年患者の在宅療養における福祉用具の補助制度を開始し、平成30年度～令和6年度末までにウィッグは4,536件、乳房補整具は669件の補助を行っている。

（若年患者の福祉用具は18件）

平成27年12月に交付・施行された「茨城県がん検診を推進し、がんと向き合うための県民参療条例」に「がん患者等の支援」（第23条）も条文化されている。

近年、がん患者の治療そのものが入院ではなく、外来にシフトしてきており、特に本県は公共交通機関が未発達な地域も多く、移動手段として車の運転が欠かせない地域であるため、患者及び通院介助を行う家族の通院のための肉体的・経済的負担が大きくなっている。

とりわけ、介護保険制度の対象とならない40歳未満のがん患者については、在宅療養に対する公的支援制度が限定的である。

令和6年度のウィッグ申請者（754名）のうち、運転の制限のあるアルコール溶解であるパクリタキセルの投与を受けた方は、173名であった。そのうち15名は40歳未満となっている。

については、全国でも先駆けて若年患者の療養サポートを開始している茨城県として、がん患者及びその家族の社会生活上の不安等を軽減させるためにも、がん治療による運転の制限のある抗がん剤や医療用麻薬を使用している20歳から40歳未満の若年がん患者の通院費について、タクシー券交付等に対する財政的支援（がん患者ポータルサイト事業の補助対象の拡大）を要望する。

3.事前アンケートより(施設)P16～

カラー	9 地区	スライドページ
赤	水戸地区	P19～P22
山吹	日立地区	P23～P26
黄	常陸太田・ひたちなか地区	P27～P33
薄緑	鹿行地区	P34～P38
紫	土浦地区	P39～P42
水色	つくば地区	P43～P46
深緑	取手・竜ヶ崎地区	P47～P51
紅紫	筑西・下妻地区	P52～P55
濃紺	古河・坂東地区	P56～P59

4.事前アンケートより(個人)P60～

カラー	個人	スライドページ
なし	施設所属なし	P60～P63

目的

茨城県看護協会（以下、「本会」という）では、毎年、会員の皆さまからのご意見・ご要望を伺い、本会の運営につなげております。今年度も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 施設に所属している会員260名、個人会員5名

施設

回答数:260件

No.	地区	回答数
1	水戸地区	24
2	日立地区	12
3	常陸太田・ひたちなか地区	91
4	鹿行地区	32
5	土浦地区	21
6	つくば地区	15
7	取手・竜ヶ崎地区	30
8	筑西・下妻地区	7
9	古河・坂東地区	28
	合計	260

No.	施設種別	施設数
1	病院(500床以上)	26
2	病院(100～499床以下)	196
3	病院(20～99床以下)	8
4	診療所	2
5	訪問看護	7
6	保健所・保健センター	0
7	看護師等養成機関	14
8	介護施設・事業所	5
9	一般企業	1
10	その他	1
	合計	260

個人

回答数:5件

No.	地区別	回答数
1	水戸地区	
2	日立地区	2
3	常陸太田・ひたちなか地区	1
4	鹿行地区	
5	土浦地区	
6	つくば地区	1
7	取手・竜ヶ崎地区	
8	筑西・下妻地区	1
9	古河・坂東地区	
	合計	5

水戸地区

◆施設別

回答件数:24

No.	施設	水戸地区
1	病院(500床以上)	3
2	病院(100～499床以下)	18
3	病院(20～99床以下)	3
4	診療所	
5	訪問看護	
7	看護師等養成機関	
8	介護施設・事業所	
9	一般企業	
10	その他	
総計		24

水戸地区

3 病院(20～99
床以下), 3

1 病院(500
床以上), 3

2 病院(100～499床以下), 18

◆回答施設

回答施設数:15

No.	施設名	件数
1	ひたちなか総合病院	5
2	北水会記念病院	5
3	水戸赤十字病院	2
4	水府病院	1
5	水戸中央病院	1
6	茨城県立中央病院	1
7	立川記念病院	1
8	茨城県立こども病院	1
9	大久保病院	1
10	水戸医療センター	1
11	住吉クリニック病院	1
12	小沢眼科内科病院	1
13	水戸ブレインハートセンター	1
14	愛正会記念茨城福祉医療センター	1
15	丹野病院	1
		24

水戸地区

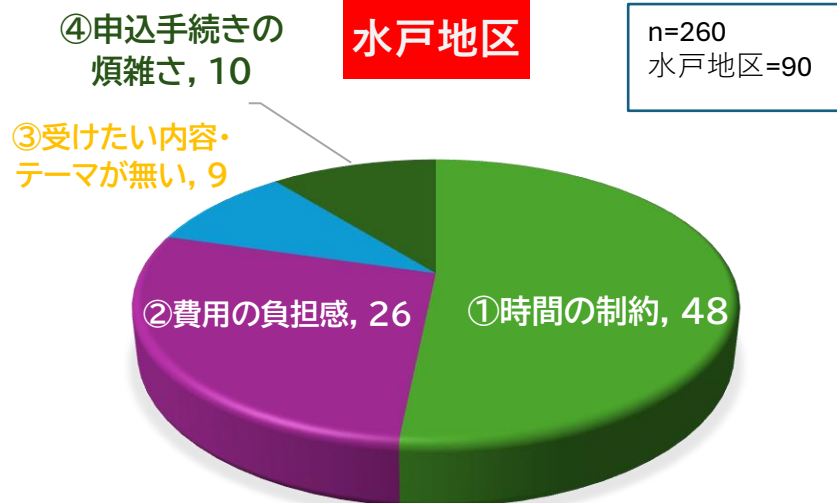
設問1 看護補助者定着のため、貴施設で工夫されていることを教えてください(自由記載)

- ・補助者研修の充実 ・残業なし ・看護補助配置なし
- ・優しく接する、マニュアルを作成し使用する。
- ・看護補助者の業務を2段階に分けて募集しました。(短時間非常勤職員の採用)
- ・リネンの在庫管理などの役割付与 カンファレンスの参加。
- ・看護師とのコミュニケーションを取りながら、スムーズに仕事ができるようにしている。
- ・①ホームページ案内②随時見学③看護補助者業務分担に伴う名称の明確化。
(補助者業務とメディカルサポーター)④夜勤に従事する看護補助者に対する職務手当支給。
- ・e-Learning受講・病棟師長などスタッフとのコミュニケーション会計年度職員の福利厚生充実。
- ・院内研修の他に、看護協会主催のオンライン研修を受講してもらい、学習の場をつくっている。
業務内容の見直し、改善、勤務時間帯の調整などを行い、働きやすい環境を作るよう心がけている。
- ・看護補助者会の定期開催上司との面談教育体制の整備研修時間の確保。
- ・業務場所の拡大やレクレーションなど看護補助者が主体的に計画、実施できる機会を設けている。
- ・採用前ハローワーク・HP等での採用案内、採用後の就業規則・福利厚生の説明集合教育や看護補助者会議で意見を聞く機会をつくる。看護チームの一員としての意識づけを図っている看護師長。
- ・副看護師長が看護補助者の活用に関する管理者研修を受講する。
- ・多様な勤務時間希望に対応。
- ・これといってありませんが、強いていえば手術室では手当をつけているくらいです。
- ・外国人技能実習生採用 ・ベースアップ。 ・人事考課制度
- ・ハローワーク、人材紹介会社など多数登録し、募集している。
- ・1年以上勤務継続により、正規職員転換試験を受けることができる。

水戸地区

設問2 本会研修への受講について【本会研修を受講できない具体的な要因は何か】(複数回答可)

種別	水戸地区
①時間の制約	48
②費用の負担感	26
③受けない内容・テーマが無い	9
④申込手続きの煩雑さ	10

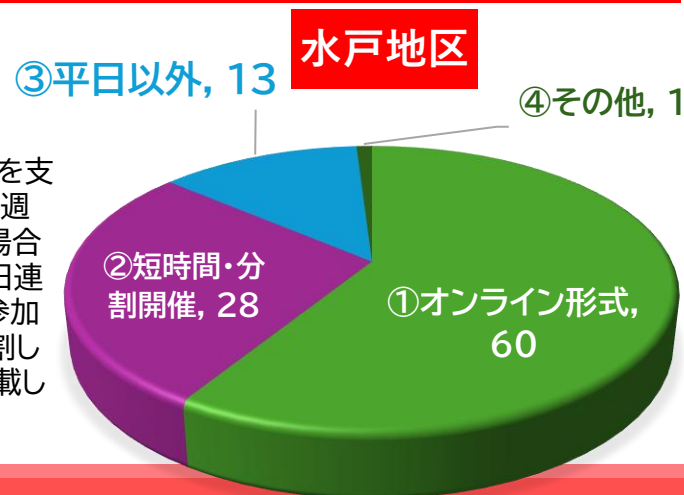


【今後の本会研修に期待する開催方法を教えてください】(複数回答可)

種別	水戸地区
①オンライン形式	60
②短時間・分割開催	28
③平日以外	13
④その他	1

■その他(自由記載)

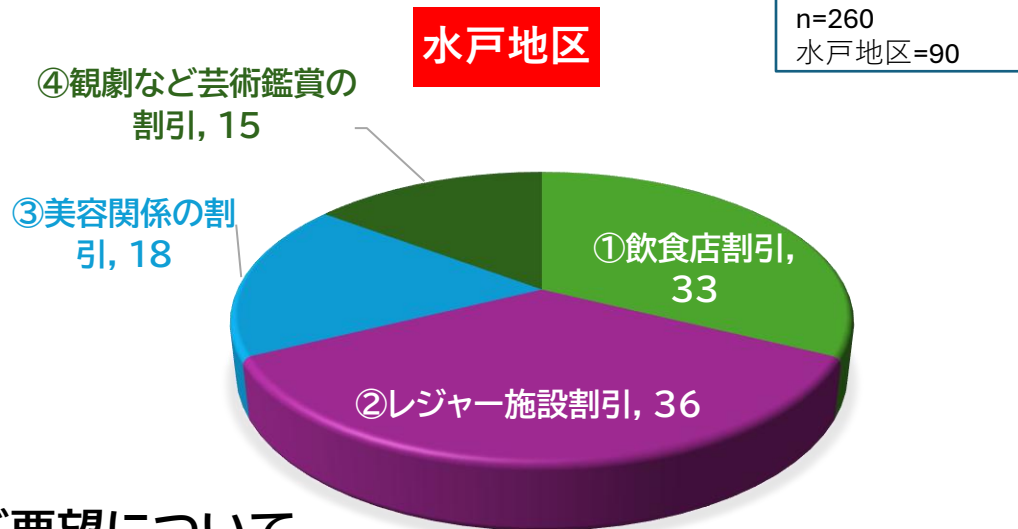
今年度の「高齢者のエンド・オブ・ライフを支える包括研修(ELNEC-J)」が2日連続週末開催だと参加が難しくなる。当院の場合自分の休みを使っての参加であり、土日連続の休みは月1回程度なので、研修に参加すると休養が取れない状況になる。分割してもらいたいという声があったので記載します。



水戸地区

設問3 本会正会員向け「福利厚生サービス」について
今後どのようなサービスを希望しますか。(複数回答可)

種別	水戸地区
①飲食店割引	33
②レジャー施設割引	36
③美容関係の割引	18
④観劇など芸術鑑賞の割引	15



【設問4】その他 本会へご意見・ご要望について

- ・次世代の看護管理者育成について、自組織の取り組みなどもテーマにした研修や会議に参加してみたいです。
- ・受講料を安くして欲しい。
- ・多様な働き方について周囲の理解につながる内容の研修があると良い。好事例の共有など
- ・4月の新規入会者にも研修案内をいただくと助かります。
- ・看護職賠償保険を勧めているが就職紹介業者でも保険だけ入れるものが数社ある。年会費が高いと言って入会を希望しない人が増えているため困っている。

日立地区

◆施設別

回答件数:12

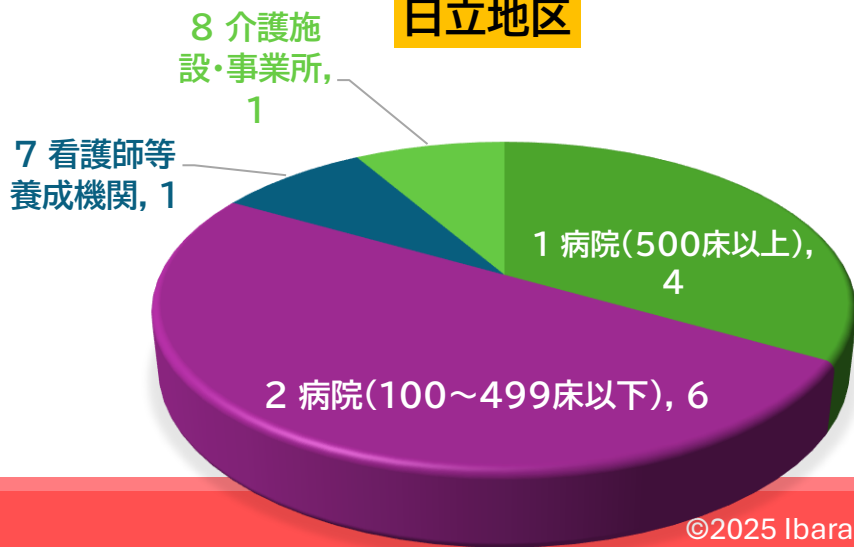
No.	施設別	日立地区
1	病院(500床以上)	4
2	病院(100～499床以下)	6
3	病院(20～99床以下)	
4	診療所	
5	訪問看護	
7	看護師等養成機関	1
8	介護施設・事業所	1
9	一般企業	
10	その他	
	総計	12

◆回答施設

回答施設数:7

No.	施設名	件数
1	ひたちなか総合病院	1
2	県北医療センター高萩協同病院	3
3	高萩協同病院	1
4	日立メディカルセンター看護専門学校	1
5	日立港病院	1
6	日立総合病院	2
7	北茨城市民病院	1
8	未記入	2
	総計	12

日立地区



日立地区

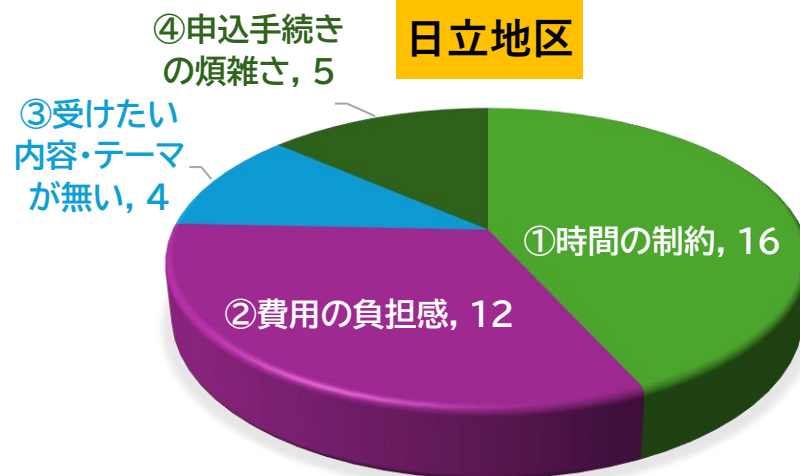
設問1 看護補助者定着のため、貴施設で工夫されていることを教えてください
(自由記載)

- ・休みの希望はほぼ100%通します。
- ・働きやすい環境
- ・子育て中の方や介護している方にも勤務相談させていただいています。
- ・プリセプターをつける
- ・看護職全体への教育
- ・ホームページにナースエイドの気になる日記が記載されている。
- ・定期的な研修がある。
- ・配置場所。
- ・研修、優しく接する
- ・やりがい、働き方の多様化
- ・給与の処遇改善
- ・看護協会研修(外部研修)の受講機会がある
- ・看護補助ラダーを作成中(着実な成長を育むため)

日立地区

設問2 本会研修への受講について【本会研修を受講できない具体的な要因は何か】(複数回答可)

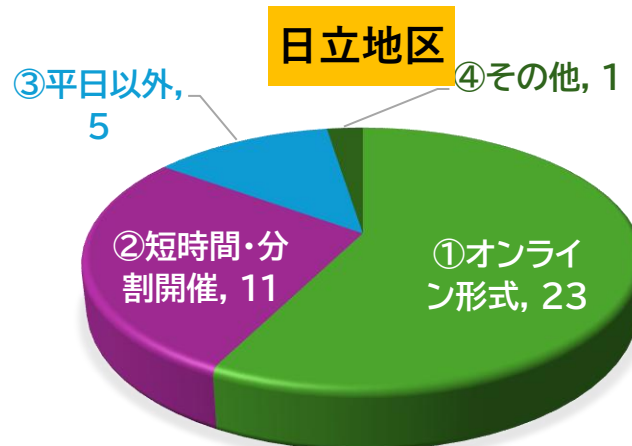
種別	日立地区
①時間の制約	16
②費用の負担感	12
③受けない内容・テーマが無い	4
④申込手続きの煩雑さ	5



【今後の本会研修に期待する開催方法を教えてください】(複数回答可)

種別	日立地区
①オンライン形式	23
②短時間・分割開催	11
③平日以外	5
④その他	1

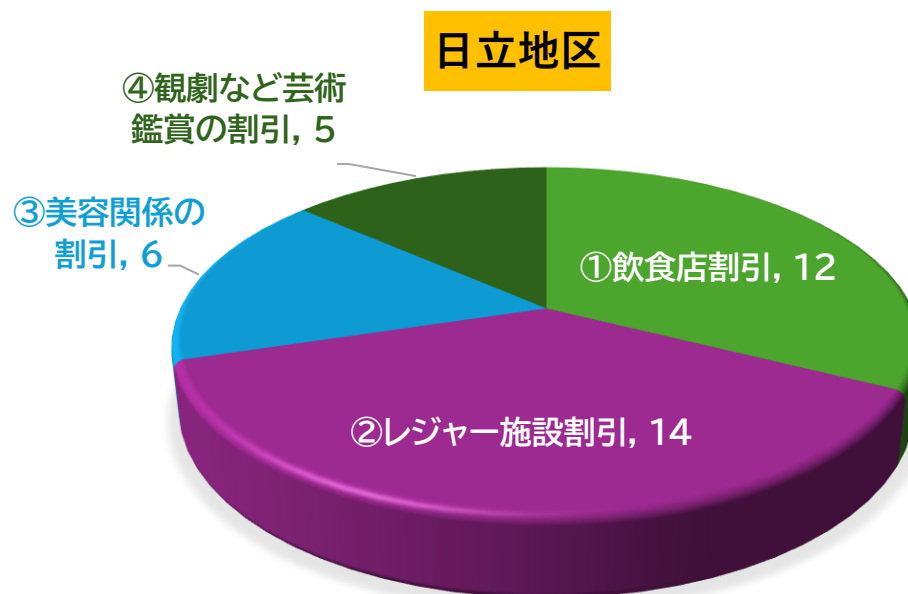
■その他
長期研修はできるだけ
期間をコンパクトにして
いただけののであれば
有難いです。



日立地区

設問3 本会正会員向け「福利厚生サービス」について
今後どのようなサービスを希望しますか。(複数回答可)

種別	日立地区
①飲食店割引	12
②レジャー施設割引	14
③美容関係の割引	6
④観劇など芸術鑑賞の割引	5



【設問4】その他 本会へご意見・ご要望について

- ・自己都合で、研修に参加する時間が取りにくくなってしまい、残念。

常陸太田・ひたちなか地区

◆施設別

回答件数:91

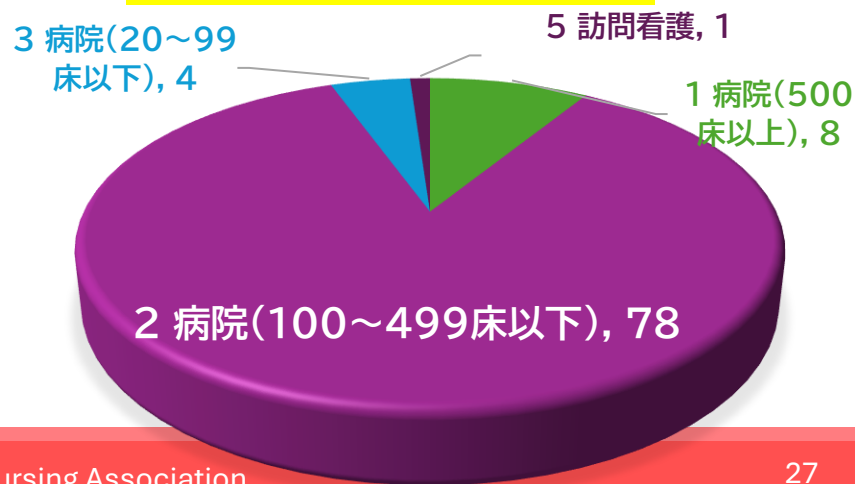
No.	施設	常陸太田・ひたちなか地区
1	病院(500床以上)	8
2	病院(100～499床以下)	78
3	病院(20～99床以下)	4
4	診療所	
5	訪問看護	1
7	看護師等養成機関	
8	介護施設・事業所	
9	一般企業	
10	その他	
	総計	91

◆回答施設

回答施設数:7

No.	施設	施設数
1	株式会社日立製作所 ひたちなか総合病院	83
2	いばらき診療所訪問看護ステーション	1
3	医療法人社団青燈会小豆畑病院	3
4	志村大宮病院	1
5	勝田病院	1
6	常陸大宮済生会病院	1
7	西山堂慶和病院	1
	合計	91

常陸太田・ひたちなか地区



常陸太田・ひたちなか地区

設問1 看護補助者定着のため、貴施設で工夫されていることを教えてください
(自由記載)

- ・勉強会 ・タスク、委員会活動 ・ナイトエイド導入 ・教育の充実
- ・ナイトエイド導入したり、業務を分散している。
- ・看護補助者の意見を聞く ・特に把握していないためわからない
- ・なるべく看護師が働く
- ・定期的に研修会を開いたり、コミュニケーションを図っています
- ・スキルアップ支援:各研修実施、初任者研修の取り組み、やりがい
 - ➡四季のイベント導入
- ・残業がほとんどない ・手順書がある
- ・円滑なコミュニケーション
- ・看護補助者委員会にて現状把握日常でのコミュニケーションを通して困っていることなど確認
- ・看護補助者用のマニュアル、手順書もある。
- ・入職から1ヶ月間は担当看護補助者とペアで行動し不安な環境をなくすようにしていますまた、不安なことはいつでも聞ける環境を作るようにしています入職後に、ST/OTスタッフに協力した頂き、個別に患者移動や食事介助や口腔ケアなどの指導をして頂いています。e-ラーニングでの自己研鑽も取り入れています。

常陸太田・ひたちなか地区

設問1 看護補助者定着のため、貴施設で工夫されていることを教えてください
(自由記載)

- ・看護師と補助者との業務調整
- ・定期面接意向調査(年1回)、研修会(月1回)、看護補助者ミーティング(月1回)、希望に合わせた勤務場所、勤務時間
- ・行動フローの活用
- ・教育支援の充実、外国人を受入れ異文化で活性化
- ・面談をして本人からの意見も取り入れている。
- ・チェック表を作成している
- ・作業分担化を行っている
- ・マニュアル作成
- ・思ったような仕事ではなかったと、入職後の退職があったため、入職前の見学や看護補助者の体験を実施している。ワークライフバランスを重視し、希望に合わせて勤務表を作成し年次休暇など取りやすい職場風土にしている。
- ・雰囲気づくり
- ・研修会
- ・看護補助者の意見を取り入れ、自分達で考えて動ける場を設けるようにしている。

常陸太田・ひたちなか地区

設問1 看護補助者定着のため、貴施設で工夫されていることを教えてください (自由記載)

- ・①看護師・看護補助者全員に対し、年度末調査を行なっている。調査内容は以下に記す。
→部署移動、他部署職場体験、勤務形態変更、委員会担当変更、業務内容変更、キャリアについて、ワークライフバランスについて、処遇について....など、年に一度は自身の在り方に向き合い、看護部へ発信できる仕組みを導入している。
- ②看護補助者主体の活動を推進している。療養病棟において、ホスピタルアート(四季を感じさせる作品の創作と展示)を任せている。展示物の評価コメントを看護部長および病院長に依頼。モチベーションを維持させている。
- ③研修の機会を設けている。学研e-Learningの個人用IDを配布。看護協会主催の会場研修参加。自己研鑽研修の補助制度を看護師と同じように展開。
- ④指導者としての役割も担う。院内で運営している一般に公開している初任者研修 の講師や、中途採用者へのオムツ当て方研修など、自尊心を持って活躍できる場を提供。
- ⑤四肢麻痺や体格など、個々の患者さんに合わせた介護ケア介入のポイントなどを、看護補助者に対し研修を行なっている。研修では院内の他職種専門職に講師を依頼し、なかなか接触のない職員とも交流ができるような工夫を施している。

常陸太田・ひたちなか地区

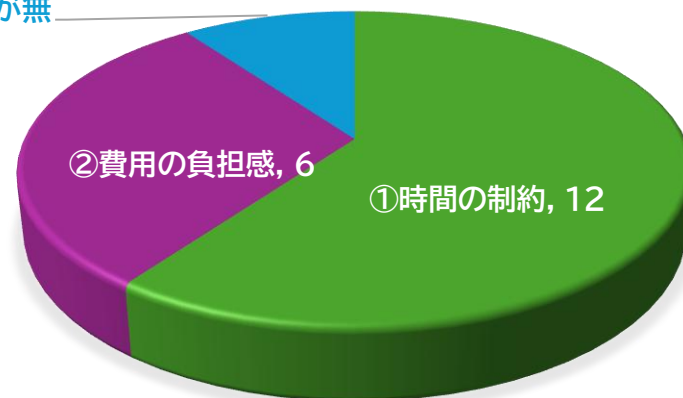
設問2 本会研修への受講について【本会研修を受講できない具体的な要因は何か】(複数回答可)

地区名	常陸太田・ひたちなか地区
①時間の制約	12
②費用の負担感	6
③受けない内容・テーマが無い	2

③受けない内容・テーマが無い, 2

常陸太田・ひたちなか地区

n=260
地区=20



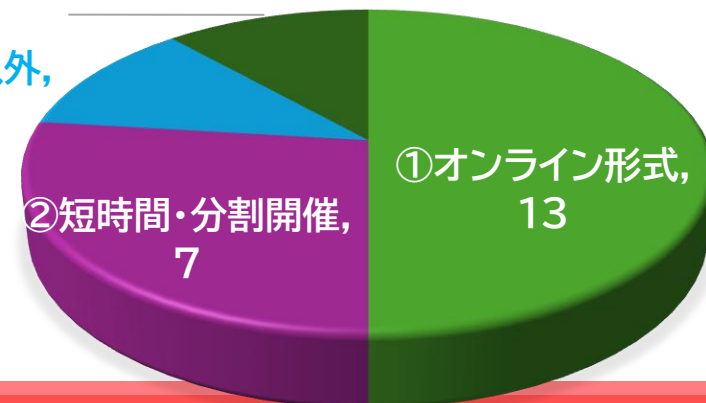
【今後の本会研修に期待する開催方法を教えてください】(複数回答可)

種 別	常陸太田・ひたちなか地区
①オンライン形式	13
②短時間・分割開催	7
③平日以外	3
④その他	3

④その他, 3

常陸太田・ひたちなか地区

③平日以外, 3



その他意見

- ・開催方法は会場とオンラインなどで実施してくれているため問題はない
- ・オンライン形式, チャット機能で質問できたり、手上げで講師との疎通が図れたり！楽しそう
- ・午後の開催であると助かります

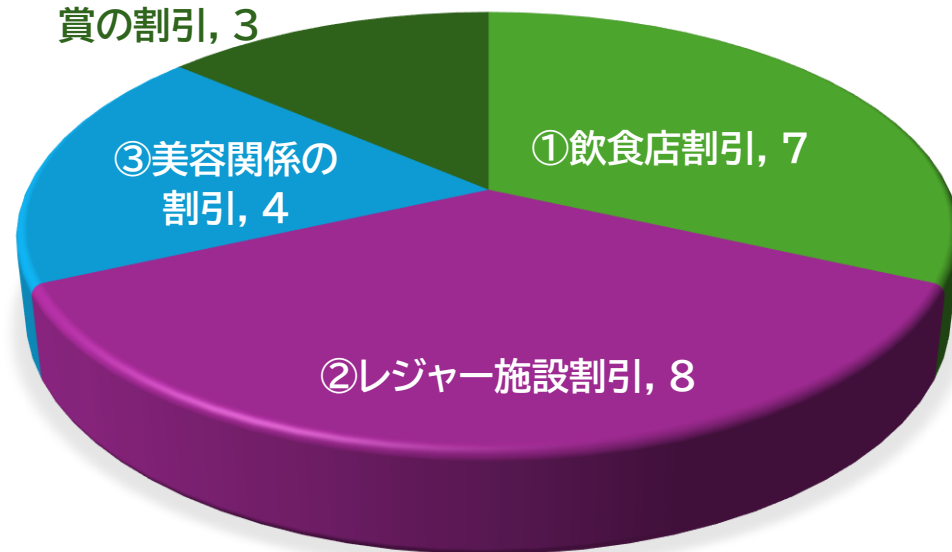
常陸太田・ひたちなか地区

設問3 本会正会員向け「福利厚生サービス」について
今後どのようなサービスを希望しますか。(複数回答可)

種 別	常陸太田・ひたち なか地区
①飲食店割引	7
②レジャー施設割引	8
③美容関係の割引	4
④観劇など芸術鑑賞の割引	3

常陸太田・ひたちなか地区

④観劇など芸術鑑賞の割引, 3



常陸太田・ひたちなか地区

【設問4】その他 本会へご意見・ご要望について

- ・研修内容のブラッシュアップをお願いします。
- ・駐車場の確保。
- ・認定看護師・特定看護師の在宅への派遣。
- ・会員費が高い
- ・学会で講演しているような内容の研修を取り入れてほしい。専門性のある研修も検討してほしい。
- ・広報誌などは紙ベースでなく、ネット配信等に変更し、浮いた経費を別な事業や、看護師の福利厚生向上に繋がる活動費等に充てて貰いたい。
- ・書面ではなくSNSなどの活用
- ・会費が高額に思います
- ・1講義を実施日を3日作ってどこかで参加できるようにすれば、参加しやすい
- ・茨城の看護協会で何を行っているのか不明確。広報誌はオンデマンドにした方がいいと思います。資源の無駄であると感じています。
- ・いつもありがとうございます 😊

鹿行地区

◆施設別 回答件数:32

No.	施設	鹿行地区
1	病院(500床以上)	
2	病院(100～499床以下)	31
3	病院(20～99床以下)	1
4	診療所	
5	訪問看護	
7	看護師等養成機関	
8	介護施設・事業所	
9	一般企業	
10	その他	
	総計	32

◆回答施設 回答施設:5

No.	施設	施設数
1	神栖済生会病院	25
2	白十字総合病院	3
3	小山記念病院	1
4	鹿嶋ハートクリニック	1
5	未記入	2
	総計	32

3 病院(20～99
床以下), 1

鹿行地区



鹿行地区

設問1 看護補助者定着のため、貴施設で工夫されていることを教えてください (自由記載)

- ・本部研修に参加させる、会議での情報共有、提案等働く環境を整備している。
- ・ワークライフバランスを考慮した勤務表作成、オムツマイスターの取得を目指した研修計画によりモチベーションアップを計る。補助者会議を毎月実施し、補助者の意見をタスクシフトに活用する。
- ・定期的な研修会の開催 ・研修を実施している ・看護補助者の研修がある
- ・看護補助者研修の実施 ・副業を許可している ・柔軟な働き方を採用しています
- ・チームの一員として補助者会を開催、問題解決に取り組む。タスクシフトを提示し、責任感、やりがいを持ち働けるよう努める。
- ・補助者全体会などでの意見交換の実施 ・時短勤務
- ・手順書の充実 勤務希望 業務の拡大
- ・話しやすい環境づくり
- ・患者ケアだけではなく、入院案内などのコンシェルジュとしての活動・今年度、オムツマイスター研修を業者に開催してもらい、今後マイスターとして活動することでモチベーションを上げる活動を始めた。
- ・毎月補助者会議を開き意見交換をしている補助者の給料も高め補助者対象の勉強会や資格が取れる研修も行っている。

鹿行地区

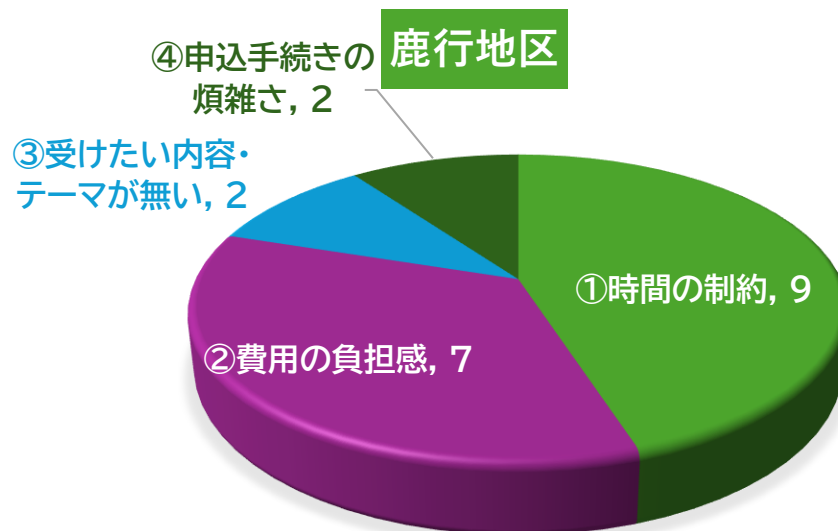
設問1 看護補助者定着のため、貴施設で工夫されていることを教えてください
(自由記載)

- ・勤務希望は全て叶える
- ・面談、意見の尊重と取り入れ
- ・看護補助者が激減しているため、エイドアシスタントの受け入れをして業務量の緩和、心身ともに負担軽減を図っている。
- ・看護補助者研修の工夫
- ・研修の充実
- ・研修の実施
- ・特にない
- ・補助者会を開催し、意見交換している
- ・タスクシフト・看護補助者研修の実施
- ・特に工夫をしていることは分からない

鹿行地区

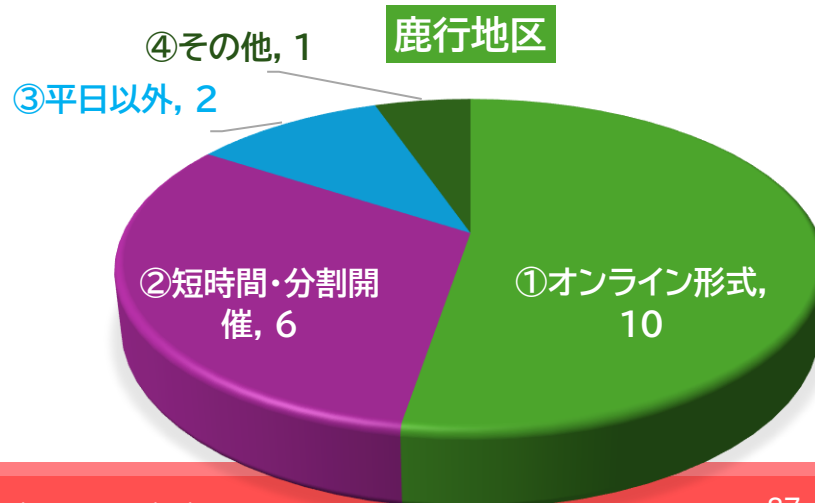
設問2 本会研修への受講について【本会研修を受講できない具体的な要因は何か】(複数回答可)

種 別	鹿行地区
①時間の制約	9
②費用の負担感	7
③受けない内容・テーマが無い	2
④申込手続きの煩雑さ	2



【今後の本会研修に期待する開催方法を教えてください】(複数回答可)

種 別	鹿行地区
①オンライン形式	10
②短時間・分割開催	6
③平日以外	2
④その他	1

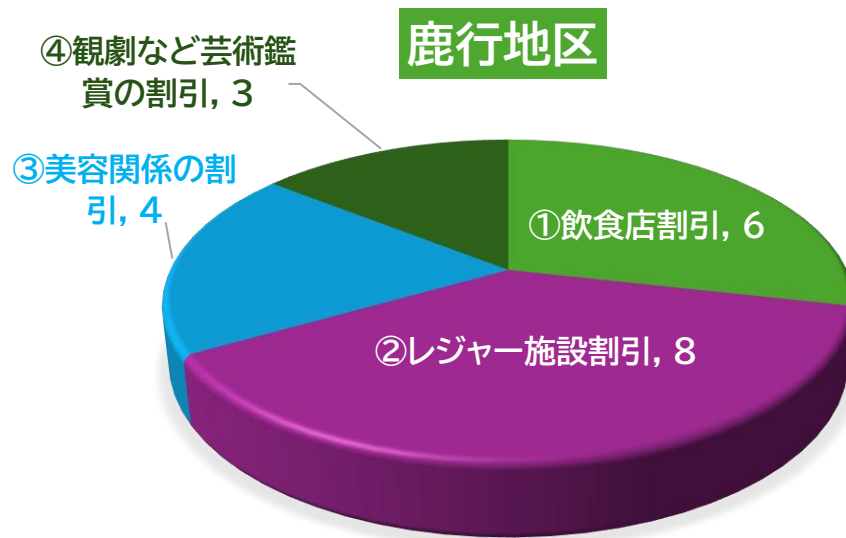


■その他・意見
デマンドで好きな時間に視聴できるとよい

鹿行地区

設問3 本会正会員向け「福利厚生サービス」について
今後どのようなサービスを希望しますか。(複数回答可)

種 別	鹿行地区
①飲食店割引	6
②レジャー施設割引	8
③美容関係の割引	4
④観劇など芸術鑑賞の割引	3



【設問4】その他 本会へご意見・ご要望について

- ・世代関係なく参加しやすい会になると良い。同等の立場で意見交換できると良い。
- ・駐車場の確保が困難な研修も多い。神栖からは移動距離もあるため、研修場所(鹿行に近い会場での開催の検討)、または、ウェブ研修。会場研修時の駐車場の確保を要望します。

土浦地区

◆施設別

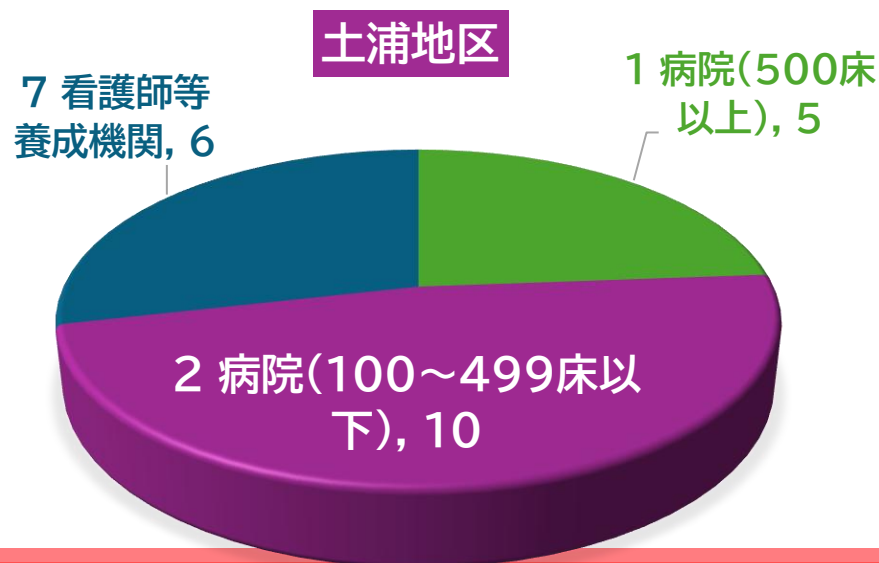
回答件数:21

No.	施 設	土浦地区
1	病院(500床以上)	5
2	病院(100～499床以下)	10
3	病院(20～99床以下)	
4	診療所	
5	訪問看護	
7	看護師等養成機関	6
8	介護施設・事業所	
9	一般企業	
10	その他	
	総計	21

◆回答施設

回答施設:4

No.	施設	施設数
1	総合病院土浦協同病院	4
2	土浦協同病院附属看護専門学校	6
3	東京医科大学茨城医療センター	5
4	神立病院	4
5	未記入	2
	総計	21



土浦地区

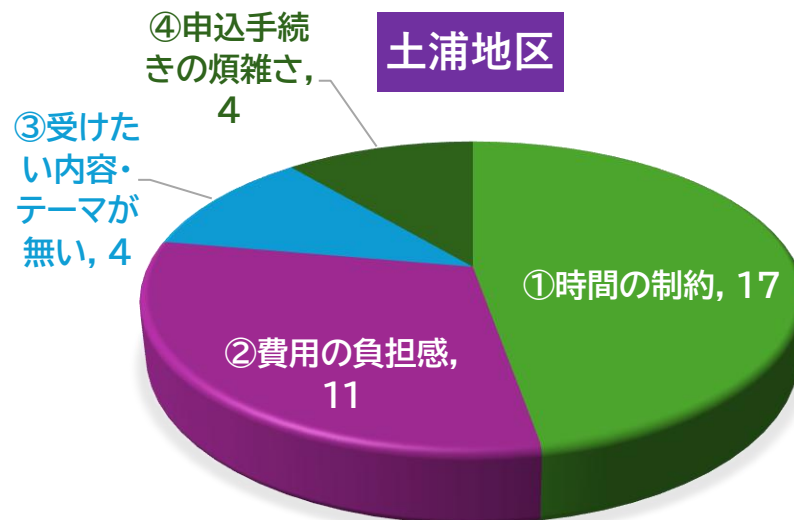
設問1 看護補助者定着のため、貴施設で工夫されていることを教えてください
(自由記載)

- ・ある
- ・業務マニュアル作成、技術チェックリストに沿った指導や研修。
- ・養成所のため、看護補助者は不在ですが、教務助手さん定着に向けて、ライフワークバランスを考慮した勤務形態や業務量の配慮がされている。
- ・ラダー教育の導入定期的な面談(年3回)
- ・看護補助者の教育研修
- ・アクティブラーニングを取り入れた研修の開催
- ・教育研修
- ・学研ナーシングの使用
- ・学研ナーシング
- ・教育体制、eラーニング視聴など
- ・看護補助者に向けて定期的に研修を行っている。様々な勤務形態を設けている。キャリアアップできるよう目標管理を行っている。
- ・入職前に仕事内容の説明

土浦地区

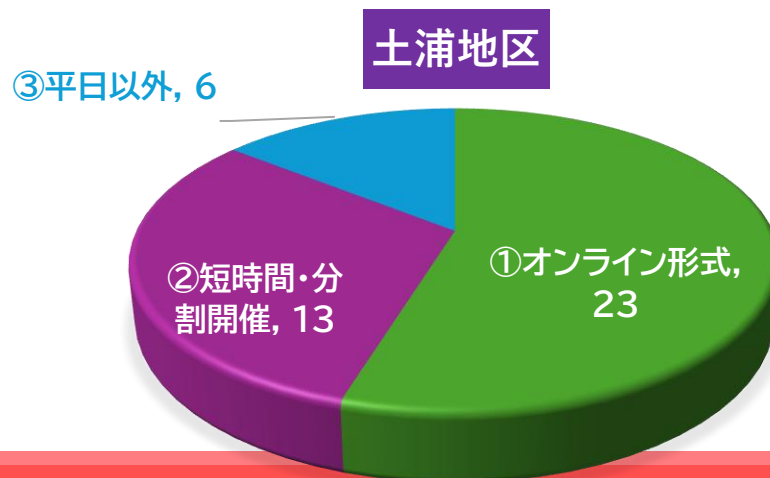
設問2 本会研修への受講について【本会研修を受講できない具体的な要因は何か】(複数回答可)

種 別	土浦地区
①時間の制約	17
②費用の負担感	11
③受けない内容・テーマが無い	4
④申込手続きの煩雑さ	4



【今後の本会研修に期待する開催方法を教えてください】(複数回答可)

種 別	土浦地区
①オンライン形式	23
②短時間・分割開催	13
③平日以外	6



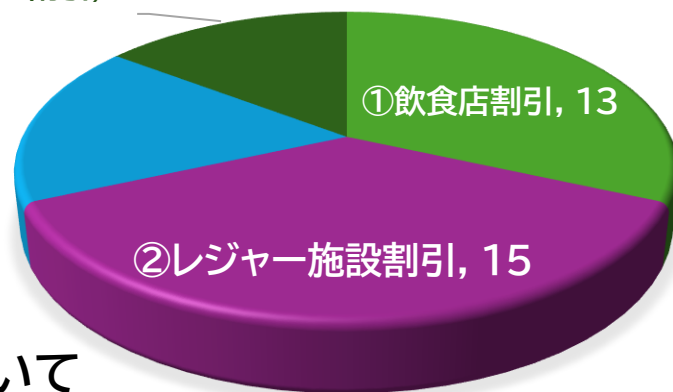
土浦地区

設問3 本会正会員向け「福利厚生サービス」について
今後どのようなサービスを希望しますか。(複数回答可)

種別	土浦地区
①飲食店割引	13
②レジャー施設割引	15
③美容関係の割引	7
④観劇など芸術鑑賞の割引	6

④観劇など芸術
鑑賞の割引, 6

土浦地区



【設問4】その他 本会へご意見・ご要望について

- ・研修はオンラインを多くして頂きたい
- ・看護専任教員の労働環境調査をもとに、養成の推進や社会的認知・地位向上に向けた取り組みを職能団体として進めて欲しいと考えています。
- ・企画者の世代交代
- ・研修申し込みが、個人個人であり、施設内での状況が把握しにくいので、自施設での参加状況がわかるシステムとなると良いと思います。今後、認定看護管理者の教育課程が変更となるので、タイムリーに状況を教えてほしい。
- ・さまざまなテーマで、学ぶ機会を与えて頂き、とてもありがたく思います。
- ・会費が少し高い。 ・特にありません。いつもお世話になってます。

つくば地区

◆施設別

回答件数:15

No.	施設別	つくば地区
1	病院(500床以上)	2
2	病院(100～499床以下)	9
3	病院(20～99床以下)	
4	診療所	
5	訪問看護	
7	看護師等養成機関	2
8	介護施設・事業所	1
9	一般企業	
10	その他	1
	総計	15

◆回答施設

回答施設:12

No.	施設名	件数
1	つくば双愛病院	1
2	きぬ医師会病院	1
3	筑波学園病院	1
4	筑波大学附属病院	2
5	東京空色株式会社	1
6	茨城県きぬ看護専門学校	1
7	いちほら病院	1
8	つくば総合健診センター	1
9	筑波記念病院	1
10	茨城県立つくば看護専門学校	1
11	筑波メディカルセンター病院	1
12	東京医科大学茨城医療センター	3
	合計	15

つくば地区

8 介護施設・事業所, 1

10 その他, 1

1 病院(500床以上), 2

7 看護師等養成機関, 2

2 病院(100～499床以下), 9

つくば地区

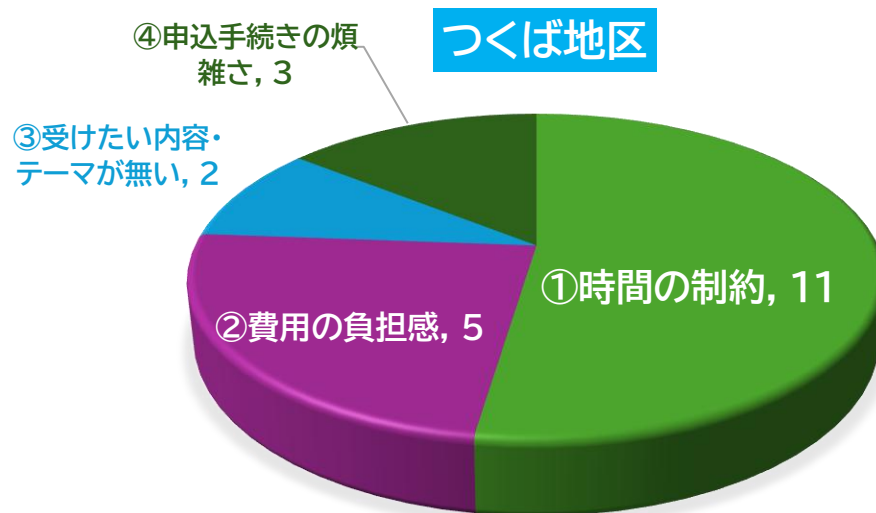
設問1 看護補助者定着のため、貴施設で工夫されていることを教えてください (自由記載)

- ・マニュアル作り(病棟間の違いを少なくし、ヘルプや異動時に困らないようにする)
オムツマイスター研修 技能実習生や特定技能生の受け入れ
- ・勤務時間の調整 ラダーの実施 研修会の実施
- ・ラダーを作成し目標管理に活かしている。
アンケートを実施し、業務改善に繋げている
- ・昨年度給与体系を非常勤から常勤に変更した。看護補助者の呼称を変更した。
看護補助者に投票してもらい、投票数の多いユニホームに変更した。新規採用には
リフレクション研修を行っている”
- ・看護補助者所属なし ・資格取得応援制度あり
- ・①介護医療支援部として独立した部門であり、業務内容を自分たちで調整するよう
になっている。②定期的に部門長と仕事内容の検討。③年齢が高くなってもできる
仕事を調整中。④夜間帯は、派遣会社を活用し、夜間にできる間接業務を移行でき
るようにしている。
- ・研修体制
- ・給与体系の見直し(常勤雇用)、ユニフォームを補助者の投票で決定採用した、呼称
の変更、ホームページの作成
- ・派遣をいれている

つくば地区

設問2 本会研修への受講について【本会研修を受講できない具体的な要因は何か】(複数回答可)

種別	つくば地区
①時間の制約	11
②費用の負担感	5
③受けない内容・テーマが無い	2
④申込手続きの煩雑さ	3

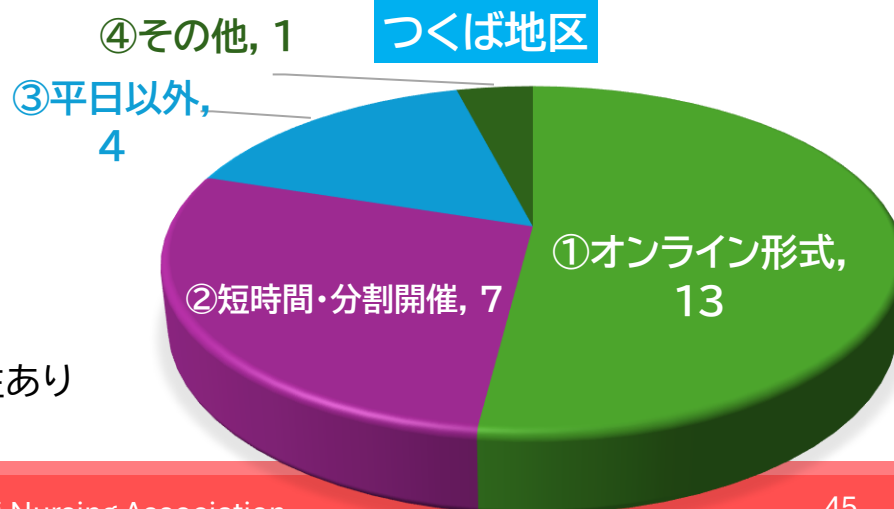


【今後の本会研修に期待する開催方法を教えてください】(複数回答可)

種別	つくば地区
①オンライン形式	13
②短時間・分割開催	7
③平日以外	4
④その他	1

■その他

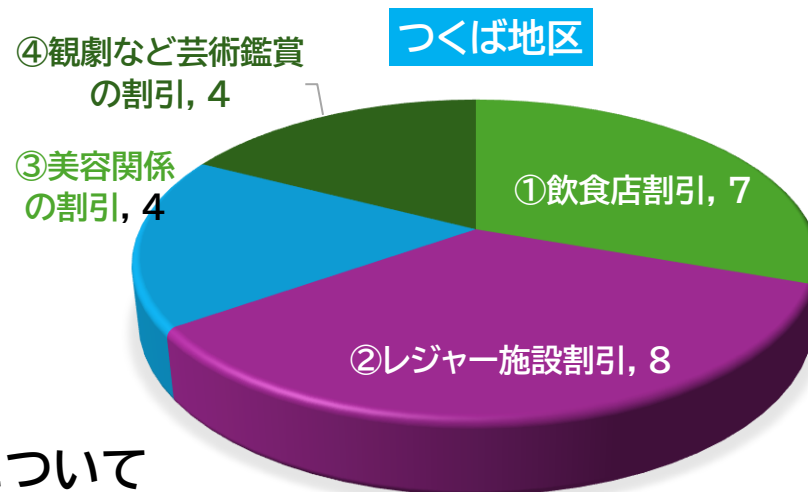
- ・同内容を2回以上開催されると、参加できる可能性あり
- ・県南地区での開催



つくば地区

設問3 本会正会員向け「福利厚生サービス」について
今後どのようなサービスを希望しますか。(複数回答可)

種別	つくば地区
①飲食店割引	7
②レジャー施設割引	8
③美容関係の割引	4
④観劇など芸術鑑賞の割引	4



【設問4】 その他 本会へご意見・ご要望について

- ・協会情報や福利厚生サービス等を携帯などで活用できるとありがたいです。
- ・教会ニュースのデジタル化、受講決定のスピード化、新年度の受講申し込みが早すぎる。
- ・若い世代の入会についての対策・保険のアナウンス・新人研修を無料化・勤務先を横断しての、コミュニケーション目的の集合等
- ・教育機関で働く看護職対象の研修が継続して実施されているとありがたいです。
- ・いろいろな企画や広報が大変だと思いますが、看護師として大切なことを伝え続けて欲しいです。
- ・茨城県は広いので県南や県北での研修開催などがあると参加者ふえるのではないのでしょうか

取手・竜ヶ崎地区

◆施設別

回答件数:30

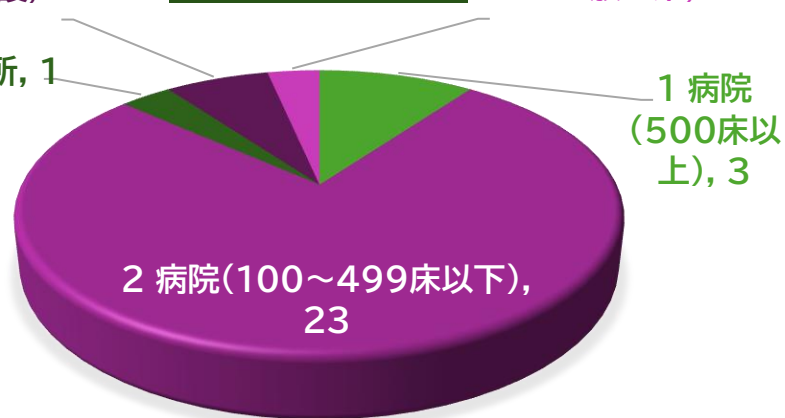
No.	施設種別	取手・竜ヶ崎地区
1	病院(500床以上)	3
2	病院(100～499床以下)	23
3	病院(20～99床以下)	
4	診療所	1
5	訪問看護	2
7	看護師等養成機関	
8	介護施設・事業所	
9	一般企業	1
10	その他	
	総計	30

5 訪問看護, 2

取手・竜ヶ崎地区

9 一般企業, 1

4 診療所, 1



◆回答施設

回答施設:12

No.	施設名	件数
1	牛久愛和総合病院	1
2	つくばセントラル病院	1
3	訪問看護リハビリステーション Leaves	1
4	牛尾病院(医療法人竜仁会含む)	2
5	JAとりで総合医療センター	2
6	ひたち野うしく腎クリニック	1
7	総合守谷第一病院	2
8	龍ヶ崎済生会病院	1
9	美浦中央病院	1
10	訪問看護ステーションそら	1
11	医療法人盡誠会宮本病院	1
12	東京医科大学茨城医療センター	15
13	未記入	1
	総計	30

取手・竜ヶ崎地区

設問1 看護補助者定着のため、貴施設で工夫されていることを教えてください
(自由記載)

- ・ある
- ・看護補助者委員会、勉強会を月1で実施・テナオムツマイスターの取得により、モチベーションの向上を図る。
- ・休みの取りやすい環境作り緊急時などのフォロー体制
- ・希望休(公休、有給)の優遇、自己啓発の促進(研修費負担、労働時間としての保証)
- ・医療法人だけでなく、福祉法人としても異動が有るため、病院内の看護補助者にも施設同様の処遇改善手当を支給している。
- ・看護補助者との交流会を開き、働きやすい職場づくりに向けて、意見交換を行っている
- ・個の能力を活かした業務の割り当て
- ・○早番、遅番、当直手当等の賃金交渉 ○介護福祉士資格取得への学費補助
○職員からの紹介 ○自己応募への手当支給 ○ナースとの定期的ミーティング
- ・意見交換反映のための助手会議、研修、昇格等
- ・勤務シフトの柔軟化・看護補助者会議(意見交換)
- ・教育, キャリア支援、タスク, シェアの明確化
- ・工夫している事はありません

取手・竜ヶ崎地区

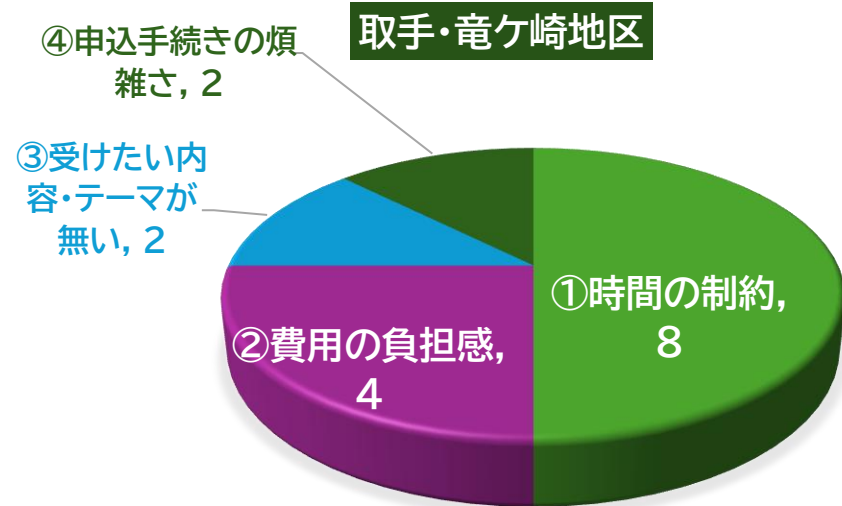
設問1 看護補助者定着のため、貴施設で工夫されていることを教えてください (自由記載)

- ・業務負担の軽減（夜間のオムツ交換廃止、ケアアドバイザーによる排泄ケア指導、タスクシェア、夜勤手当アップ）
- ・看護補助者側、依頼側の研修がある。
- ・できることをやって頂くタスクシフトの導入
- ・看護補助者研修を定期的に行っている。
- ・スキルアップのための研修実施
- ・依頼内容は明確に分かりやすく伝えて、業務終了後に実施状況の確認をしています。
- ・同内容について記事記載で残す。
- ・看護職との協働、業務教育研修の充実 ・教育体制の充実
- ・定期的に研修を開催し、交流の場がある。
- ・業務マニュアルの充実、年3回の面接を行い情報収集、早期介入
- ・様々な勤務時間の導入
- ・教育実践研修 ・意見交換会開催している
- ・定期的な勉強会、密なコミュニケーション。一緒にケアに入り、フォローアップなど
- ・研修の実施働きやすい勤務調整働きやすい環境調整
- ・派遣会社の活用

取手・竜ヶ崎地区

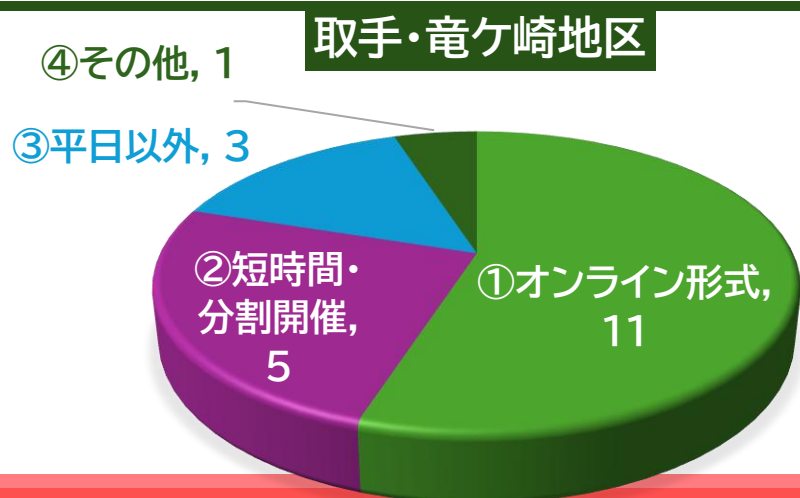
設問2 本会研修への受講について【本会研修を受講できない具体的な要因は何か】(複数回答可)

種別	取手・竜ヶ崎地区
①時間の制約	8
②費用の負担感	4
③受けない内容・テーマが無い	2
④申込手続きの煩雑さ	2



【今後の本会研修に期待する開催方法を教えてください】(複数回答可)

種別	取手・竜ヶ崎地区
①オンライン形式	11
②短時間・分割開催	5
③平日以外	3
④その他	1



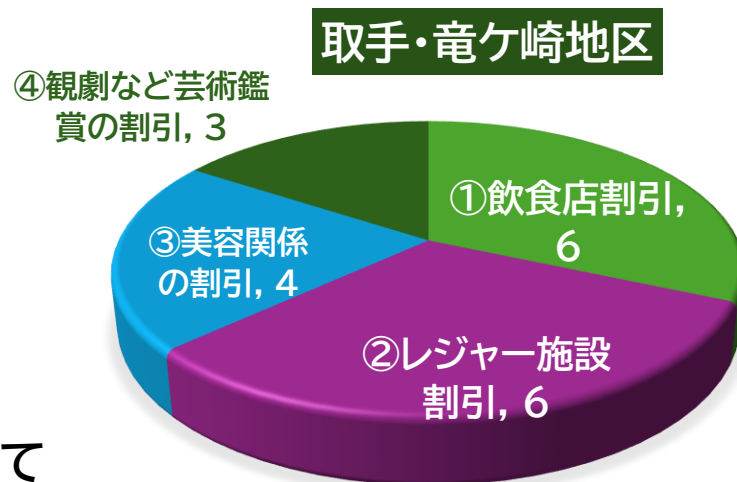
■その他

・県北、県南地域での開催も検討していただきたい。

取手・竜ヶ崎地区

設問3 本会正会員向け「福利厚生サービス」について
今後どのようなサービスを希望しますか。(複数回答可)

種別	取手・竜ヶ崎地区
①飲食店割引	6
②レジャー施設割引	6
③美容関係の割引	4
④観劇など芸術鑑賞の割引	3



【設問4】その他 本会へご意見・ご要望について

- ・いつもお世話になりありがとうございます。
- ・補助者研修の拡大 ・身体拘束, 意思決定支援など、他病院での実施状況など
- ・キャリア開発に関する研修があると良い。
- ・「看護いばらき」は各施設に紙ベースで配布しているが、会員の方は登録してもらって、そこから電子版で見てもらおうシステムにしてはどうでしょう
- ・会員費を安くしてください。
- ・少子化になるので、看護の特化したAI開発を進める。

筑西・下妻地区

◆施設別

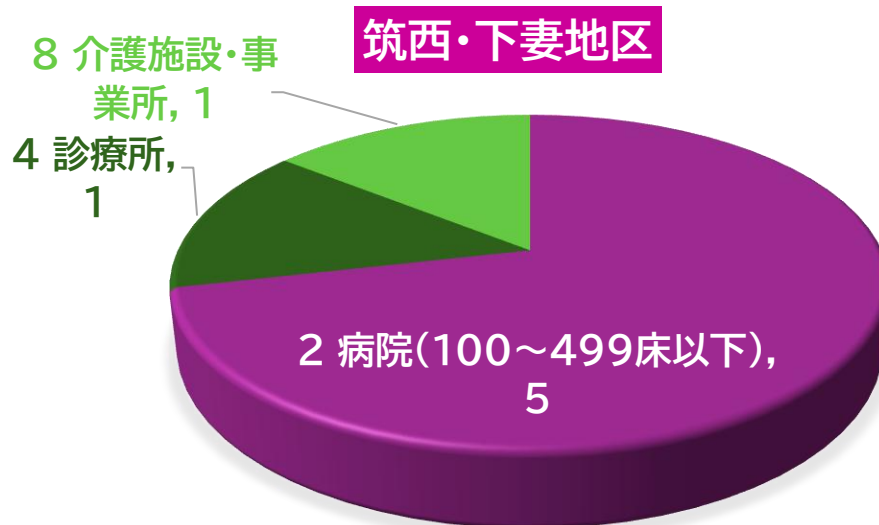
回答件数:7

No.	施設別	筑西・下妻地区
1	病院(500床以上)	
2	病院(100～499床以下)	5
3	病院(20～99床以下)	
4	診療所	1
5	訪問看護	
7	看護師等養成機関	
8	介護施設・事業所	1
9	一般企業	
10	その他	
	総計	7

◆回答施設

回答施設:6

No.	施設	件数
1	城西病院	2
2	特別養護老人ホームだけだ	1
3	茨城県西部医療機構筑西診療所	1
4	協和中央病院	1
5	東京医科大学茨城医療センター	1
6	茨城県西部メディカルセンター	1
	総計	7



筑西・下妻地区

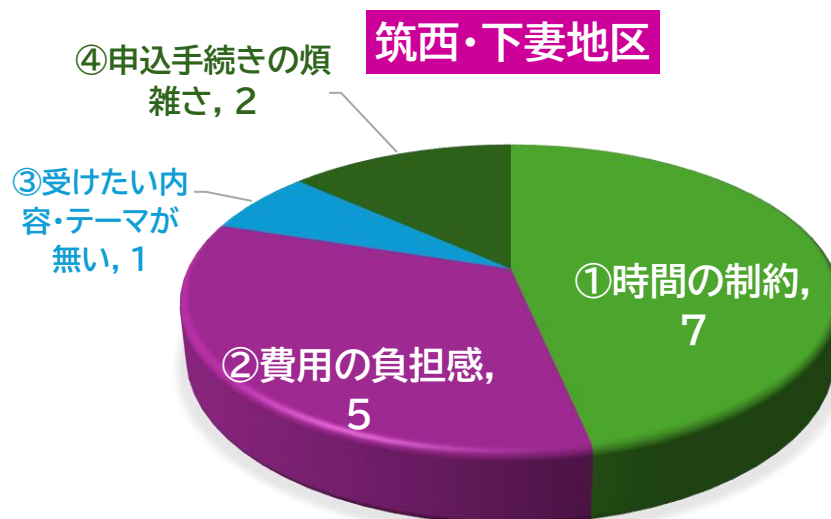
設問1 看護補助者定着のため、貴施設で工夫されていることを教えてください
(自由記載)

- ・看護補助者の雇用なし
- ・勉強会の実施
- ・エイドアシスタントなら導入
- ・コミュニケーションをとる。協力する。
- ・周辺業務をする看護助手の導入

筑西・下妻地区

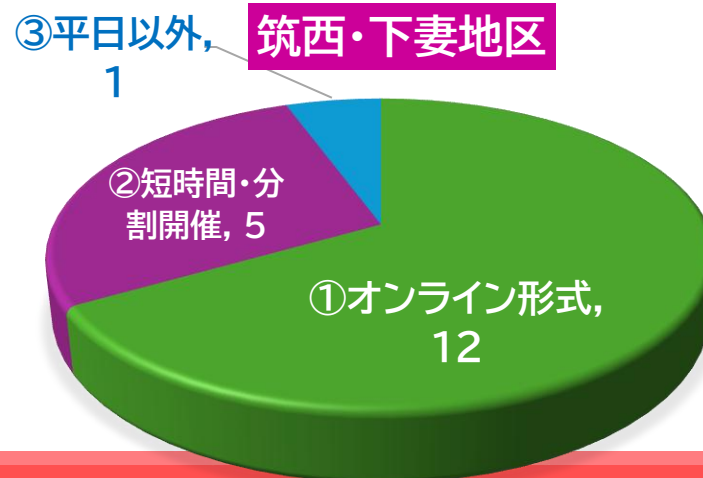
設問2 本会研修への受講について【本会研修を受講できない具体的な要因は何か】(複数回答可)

種別	筑西・下妻地区
①時間の制約	7
②費用の負担感	5
③受けない内容・テーマが無い	1
④申込手続きの煩雑さ	2



【今後の本会研修に期待する開催方法を教えてください】(複数回答可)

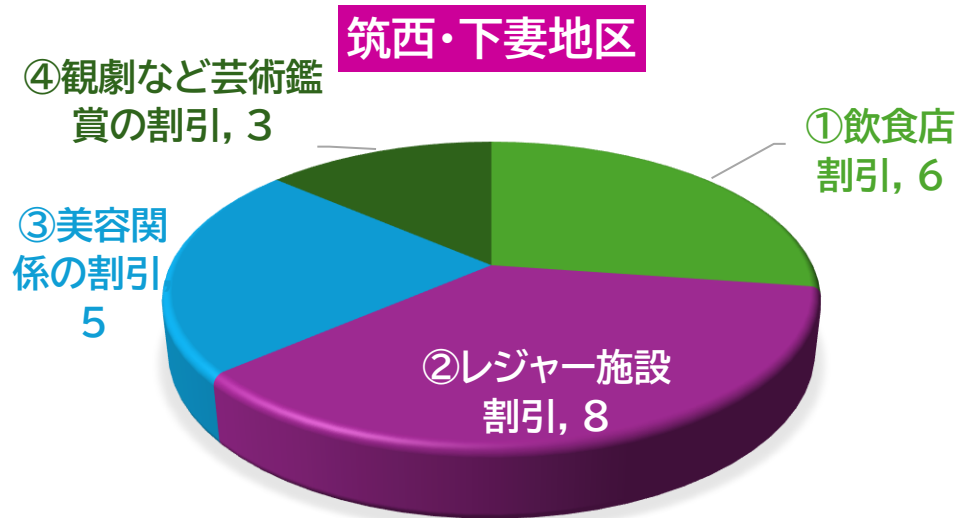
種別	筑西・下妻地区
①オンライン形式	12
②短時間・分割開催	5
③平日以外	1



筑西・下妻地区

設問3 本会正会員向け「福利厚生サービス」について
今後どのようなサービスを希望しますか。(複数回答可)

種別	筑西・下妻地区
①飲食店割引	6
②レジャー施設割引	8
③美容関係の割引	5
④観劇など芸術鑑賞の割引	3



【設問4】その他 本会へご意見・ご要望について

・研修出来ればリフレッシュにもなる。参加したいと思います。

古河・坂東地区

◆施設別

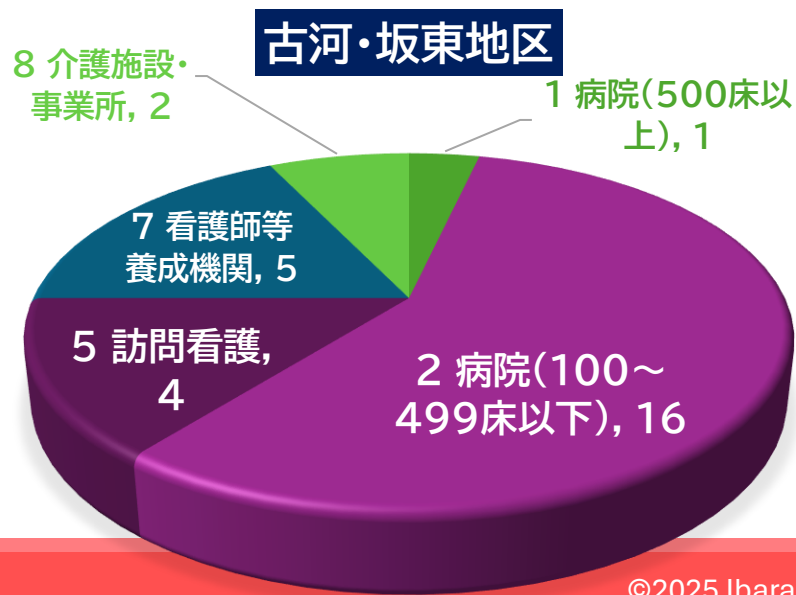
回答件数:28

No.	種別	古河・坂東地区
1	病院(500床以上)	1
2	病院(100～499床以下)	16
3	病院(20～99床以下)	
4	診療所	
5	訪問看護	4
7	看護師等養成機関	5
8	介護施設・事業所	2
9	一般企業	
10	その他	
	総計	28

◆回答施設

回答施設:8

No.	施設	件数
1	総和中央病院	4
2	医療法人清風会	1
3	訪問看護ステーションサルビア	4
4	古河総合病院	4
	介護老人保健施設	
5	境町メディカルクリニック	2
6	茨城西南医療センター病院	4
7	友愛記念病院	1
8	晃陽看護栄養専門学校	5
9	未記入	3
	合計	28



古河・坂東地区

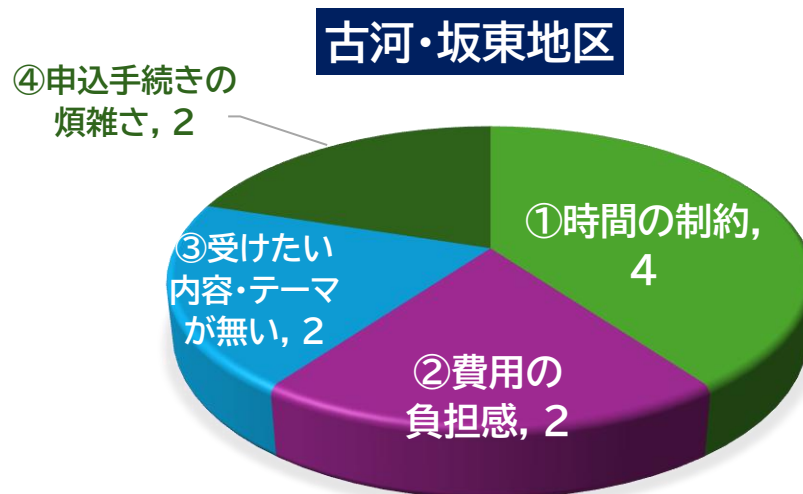
設問1 看護補助者定着のため、貴施設で工夫されていることを教えてください
(自由記載)

- ・外国人補助者の採用 ・新人研修
- ・聞き取り面談を定期的におこなう
- ・プリセプタープリセプティで動くようにしている
- ・ラダー制度導入 ・eラーニング。対面の研修制度
- ・根気よく丁寧に教える報連相がちゃんと出来る環境作り話やすい環境、コミュニケーションを取れるようにする
- ・何でも話せる環境作り ・親しみやすい雰囲気作り
- ・多重業務にならないように配慮
- ・研修プリセプターみたいな感じをつけている。
- ・毎月1回補助者会を開催し、ベクトル合わせや意見を話し合う時間を設けている。
- ・補助者ラダー推進 ・業務範囲の明確化 ・派遣社員の採用
- ・採用なし ・補助者の採用ございません ・分からない
- ・勉強会開催

古河・坂東地区

設問2 本会研修への受講について【本会研修を受講できない具体的な要因は何か】(複数回答可)

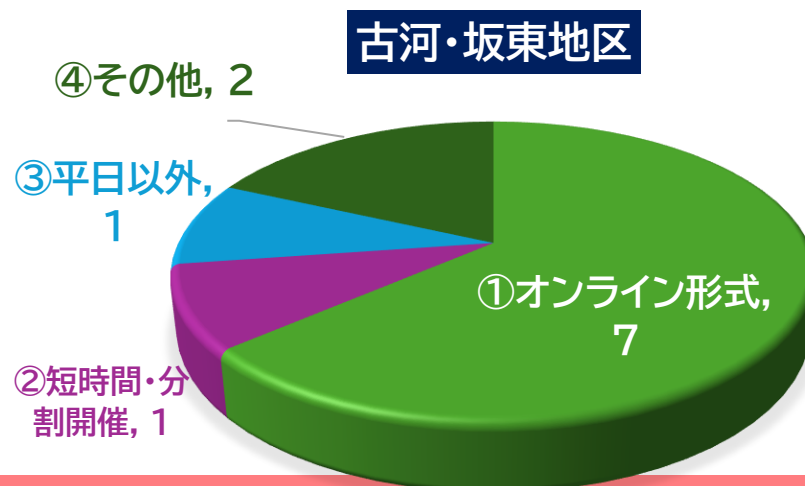
種別	古河・坂東地区
①時間の制約	4
②費用の負担感	2
③受けたい内容・テーマが無い	2
④申込手続きの煩雑さ	2



【今後の本会研修に期待する開催方法を教えてください】(複数回答可)

地区名	古河・坂東地区
①オンライン形式	7
②短時間・分割開催	1
③平日以外	1
④その他	2

■その他
訪問看護向けの研修も加えてほしい



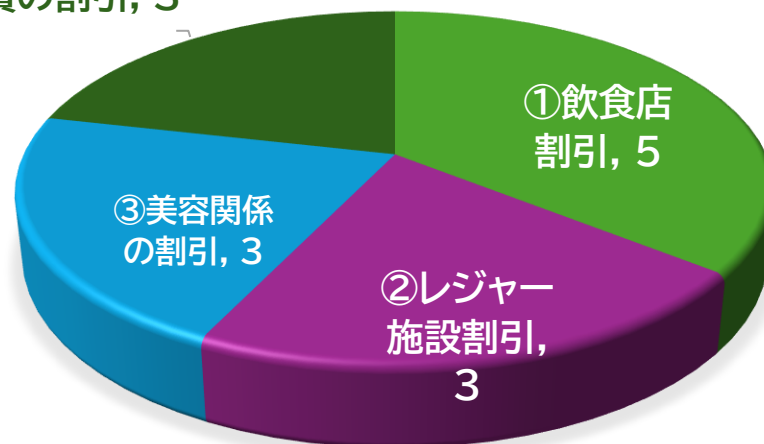
古河・坂東地区

設問3 本会正会員向け「福利厚生サービス」について
今後どのようなサービスを希望しますか。(複数回答可)

種別	古河・坂東地区
①飲食店割引	5
②レジャー施設割引	3
③美容関係の割引	3
④観劇など芸術鑑賞の割引	3

④観劇など芸術
鑑賞の割引, 3

古河・坂東地区



【設問4】 その他 本会へご意見・ご要望について

- ・研修の一部を筑波開催にしてほしい
- ・看護学生のために返済不要の奨学金制度があって欲しい
- ・看護教員と現役ナースとの交流会など

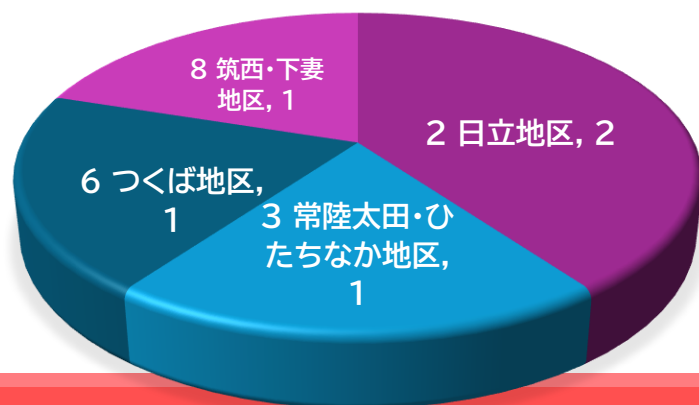
4.事前アンケート【個人】

回答数 5名

◆該当地区別(個人会員数)

No.	地区別	回答数
1	水戸地区	
2	日立地区	2
3	常陸太田・ひたちなか地区	1
4	鹿行地区	
5	土浦地区	
6	つくば地区	1
7	取手・竜ヶ崎地区	
8	筑西・下妻地区	1
9	古河・坂東地区	
	合計	5

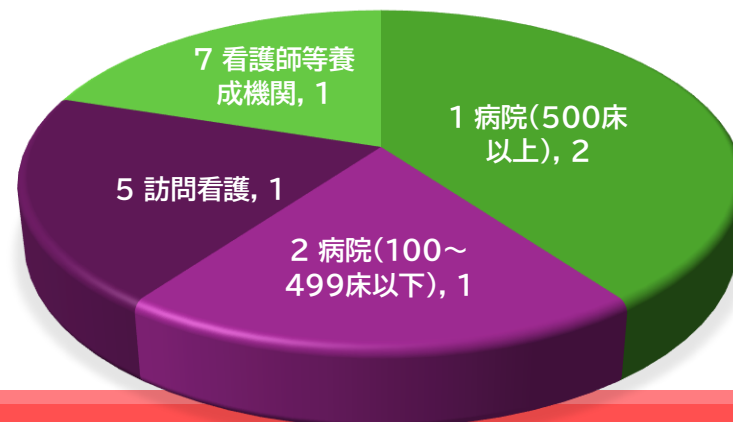
回答数



◆所属該当施設別(個人会員数)

No.	施設種別	施設数
1	病院(500床以上)	2
2	病院(100～499床以下)	1
3	病院(20～99床以下)	
4	診療所	
5	訪問看護	1
6	保健所・保健センター	
7	看護師等養成機関	1
8	介護施設・事業所	
9	一般企業	
10	その他	
	合計	5

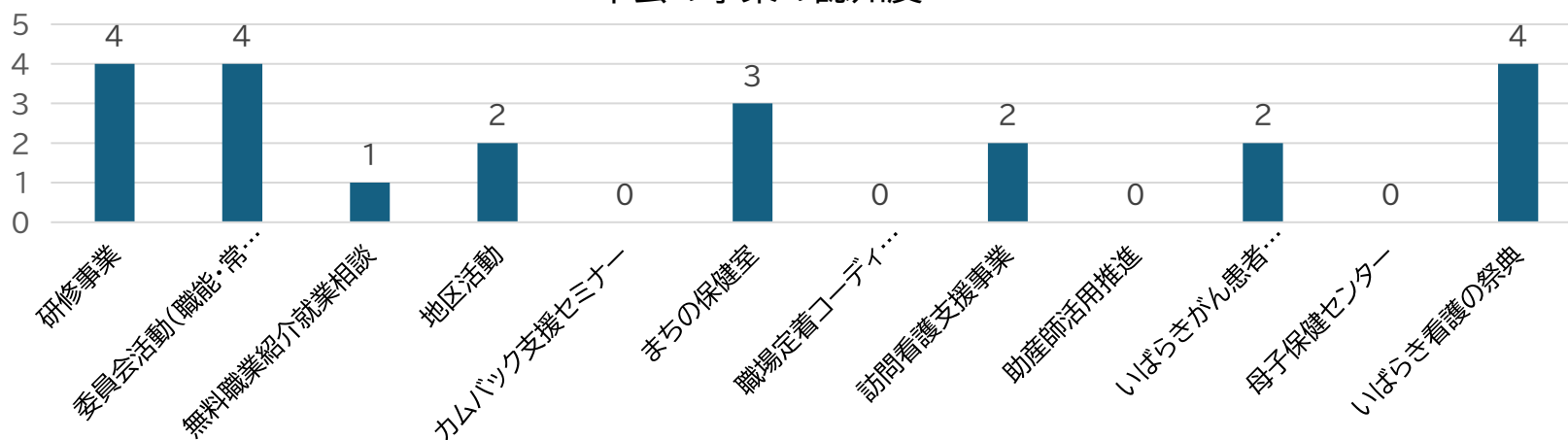
施設数



設問1 本会のご存じの事業を選択してください ※複数選択

事業	回答数	%
研修事業	4	80%
委員会活動(職能・常任)	4	80%
無料職業紹介就業相談	1	20%
地区活動	2	40%
カムバック支援セミナー	0	0%
まちの保健室	3	60%
職場定着コーディネーター事業	0	0%
訪問看護支援事業	2	40%
助産師活用推進	0	0%
いばらきがん患者トータルサポート	2	40%
母子保健センター	0	0%
いばらき看護の祭典	4	80%

本会の事業の認知度



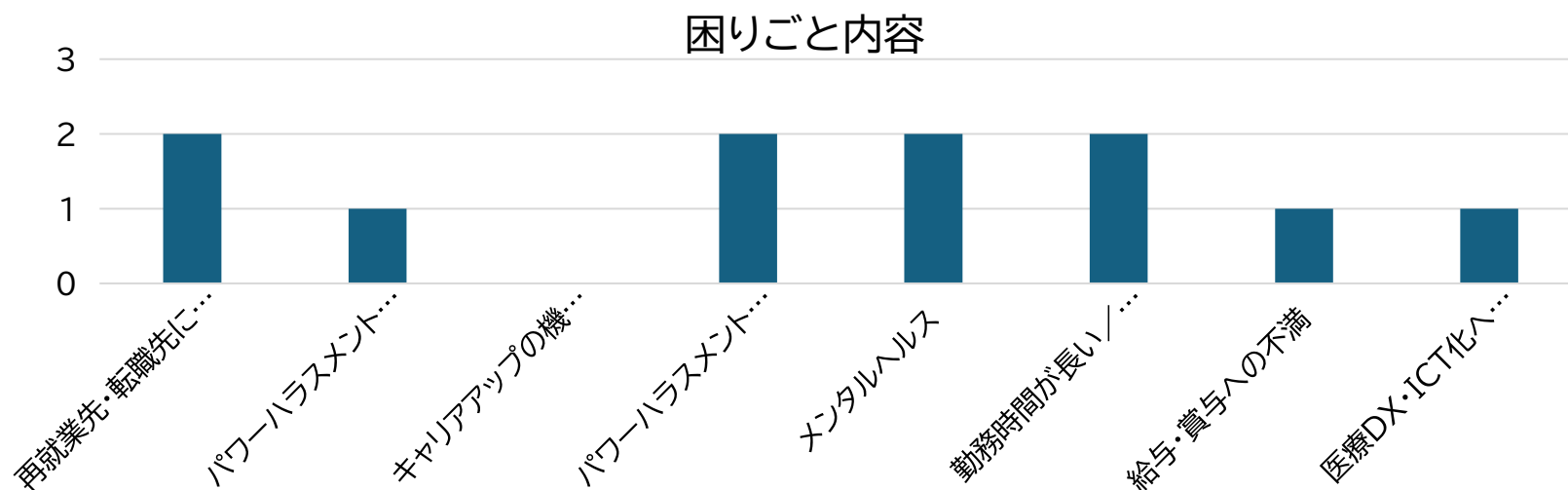
設問2 ご自身及び自施設でお困りごと ※複数選択

内容	回答数	%
再就業先・転職先について	2	40%
パワーハラスメント(患者・ケア対象者)	1	20%
キャリアアップの機会・環境	0	0%
パワーハラスメント(上司・同僚)	2	40%
メンタルヘルス	2	40%
勤務時間が長い／超過勤務が多い／夜勤が多い	2	40%
給与・賞与への不満	1	20%
医療DX・ICT化への対応	1	20%

■その他(記述式)

ローカルルールが存在が法に抵触しないとしても適切ではないこと、組織運営やサービスの質に悪影響を及ぼすことに気づけない人たちへどう伝えるか悩んでいる。

良質な医療サービスにつなげるために「組織の当たり前」を見直すリードを看護協会に期待。



設問3 その他 協会へご意見・ご要望

1	「ローカルルールの存在」が、仮に法に抵触しないとしても適切ではないこと、組織運営やサービスの質に悪影響を及ぼすこと等、現時点でローカルルールの存在の問題に気づけない人たちにどのようにしたら気づいてもらえるのか…悩んでいます。
2	良質な医療サービスにつなげるために、「組織の当たり前」を見直していただけるようなリードを看護協会にしていただけると嬉しいです。

意見交換











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

