

令和3年度 公益社団法人京都府看護協会重点目標

少子高齢化が更に進展する社会において、病床の機能分化、地域包括ケアシステム構築の推進を加速的に進める必要がある中で、新型コロナウイルス感染症患者の全国的な増加・蔓延により、あらゆる活動を停止・停滞せざるを得ない状況が生じている。また、患者の急増により医療機関や高齢者福祉施設における医療・看護・介護が逼迫し、医療・看護・介護従事者の不足は深刻化してきている。

健康長寿に向けて健康増進、疾病予防、安心して在宅療養できる環境整備を早急に進める必要があり、看護職には病院・施設・在宅における質の高い看護の提供や多職種連携による地域ネットワークの推進など、人々が住み慣れた地域で自分らしく生活できる看護の連携体制整備や療養生活支援と、緊急対応を迫られる感染症対策を進めていく新たな課題への対応策が求められている。

また、人口が減少し働き手が少なくなる中で、医療の現場で働く看護職の確保・定着の取り組みは必至であり、医療従事者の勤務環境の改善を図ることも併行して検討していくことが喫緊の課題である。

さらに、近年多発する地震、水害などの災害対応力を強化し、災害発生時には迅速・的確・積極的に被災者支援活動を行える看護体制を充実させることも急務である。

これら多岐にわたる課題に対応しつつ、これらに対応できる看護力を身に付けるためには、看護教育4年制化等の教育体制の充実が必須であり、これにより看護の基礎能力を高めるとともに看護職の実践能力の向上を図るための取り組みを推進していくことが重要である。

以上のことを鑑み、令和3年度の重点目標の柱は、昨年度を引継ぎ、Ⅰ 地域包括ケアの推進 Ⅱ 働き続けられる職場環境づくり Ⅲ 専門職としての資質向上 Ⅳ 災害時看護支援体制の充実 Ⅴ 看護基礎教育体制改革の推進 に、新たに Ⅵ 感染症対策の充実と看護師支援体制の強化 を加えることとした。

なお、6つの重点目標を具体的に推進するためには、活動基盤となる組織力の強化が重要であり、会員数の拡大をめざし、目標会員数を府内就業者の50%以上とする。

<重点目標>

Ⅰ 地域包括ケアの推進

- 1 在宅療養を支える体制整備
 - 1) 訪問看護提供体制の強化
 - 2) 医療的ケア児の円滑な在宅療養移行に向けた支援体制の整備
 - 3) 南丹地域の全病院の参画による入退院支援体制整備
- 2 看護職ネットワークの構築
 - 1) 地域包括ケアを目指した看護職ネットワークの構築
 - 2) 専門性の高い看護を必要とする在宅療養者に対する支援体制の検討

Ⅱ 働き続けられる職場環境づくり

- 1 看護職員の確保定着の推進
- 2 看護職の就業環境改善に係る管理者への支援

Ⅲ 専門職としての資質の向上

- 1 看護師のクリニカル・ラダー（日本看護協会版）に対応した研修プログラムの再構築
- 2 看護師のクリニカルラダーの活用により看護の質の向上を図る

Ⅳ 災害時看護支援体制の充実

- 1 看護職の災害時受援体制整備

2 助産師会と連携した周産期災害体制の構築

V 看護基礎教育体制改革の推進

- 1 日本看護協会と連携した看護師基礎教育4年制化の推進
- 2 准看護師制度の課題解決に向けた取り組みの推進

VI 感染症対策の充実と看護職支援体制の強化

- 1 看護師派遣システムの構築による看護職支援体制の強化
- 2 感染症対策に強い看護職の育成

重点目標 I 地域包括ケアの推進

<ねらい>

全ての人々の健康な生活を支える地域づくりをめざした取り組みを府全域に拡大するとともに、看護職の地域ネットワークを更に推進することにより、新たな看護上の地域課題を共有し、地域特性に応じた看護の提供方法について検討することで、健康長寿の地域づくりに貢献する。

<現状と課題>

- 在宅療養者の医療を支援する京都府の訪問看護ステーション数は、2020年度310か所であり、医療計画の約9割に達している（2023年度340施設）が、5人以下の小規模事業所が5割、退職率は毎年13%程度で30～40歳代が多くを占め、さらに訪問看護師確保と定着が大きな課題である。
- 訪問看護師確保のために、新卒であっても安心して地域看護に従事できる教育プログラムを構築してきた。本プログラムを活用して教育を受けた新卒者は着実に実力をつけ、指導者の指導力も高まってきた。訪問看護ステーション協議会と協働し、プログラムの普及啓発により、多くの新卒看護職が地域で活動できる基盤を作っていくことが課題である。
- 医療的ケアを必要とする児が増加しており、病院—在宅のスムーズな移行や在宅で安心して医療を受けられる体制が求められているが、訪問看護ステーションで小児訪問を実施している施設は38.7%にとどまっている。経験・技術不足が要因であり、小児在宅看護の教育体制の整備、事例を通じた看・看連携及び医療・福祉・教育連携を推進していくことが必要である。
- 南丹地域をモデルとして、病院入退院フローチャートを作成した。今後は南丹地域の全医療機関で作成し、在宅移行支援体制整備・推進を実動していくことが課題である。
- 地域における訪問看護提供体制を一体的に安定して実施するため、京都府の実情に合わせた訪問看護総合支援センターについて検討し実現させていくことが必要である。
- 地域包括ケアを推進するためには、地域実態に応じた看護課題を把握し、その解決策を主体的に考えていく必要がある。職能と地区理事が課題を共有し検討するための調査活動も必要である。

<行動目標・具体的事業計画>

1 在宅療養を支える体制整備

1) 訪問看護提供体制の強化

①新卒訪問看護師人材確保のための普及・啓発活動の推進

看護師養成機関への出前講義、訪問看護入門研修、一日職場体験、フォーラム等の実施

②訪問看護総合支援センター設置に向けた取組の推進

2) 医療的ケア児の円滑な在宅療養移行に向けた支援体制の整備

①看・看連携体制整備検討会（仮称）の開催

②小児在宅移行支援看護師育成研修の実施

3) 南丹地域の全病院の参画による入退院支援体制整備

2 看護職ネットワークの構築

1) 地域包括ケアを目指した看護職ネットワークの構築

①地区理事、統括保健師、施設代表、職能委員等看護職ネットワーク会議の開催(2地区)

2) 専門性の高い看護を必要とする在宅療養者に対する支援体制の検討

①専門性の高い医療・看護の提供が必要な患者の在宅療養支援の研修会の開催

重点目標 II 働き続けられる職場環境づくり

<ねらい>

ナースセンター機能の強化・拡大により、看護職確保・定着の取り組みを更に強化・推進することにより、地域や施設によらない働きやすい職場環境づくりをめざす。

<現状と課題>

- 病院の常勤看護職離職率は 11.1%と前年度と同じだが、新卒看護職の離職率は 8.4%で前年度より 0.8%上昇した。
- 新型コロナウイルス感染症拡大に伴う看護職員の離職、休職、自宅待機やコロナ病床等確保のための看護職員の需要の高まり等に対応するため、看護職員確保に取り組み、延べ 215 名の登録があった。軽症者等宿泊療養施設、保健センターや PCR 検査所へ延べ 52 名を紹介した。また、病院・施設等への代替看護職員紹介派遣事業により 24 名が登録し 2 病院へ 3 名が就業した。
- 看護職の就労促進のためにはハローワークと連絡し協働した働きかけが必要であり、各地域のハローワーク及び労働局との連携会議により、相談者との情報共有を行っている。
- 今年度は新型コロナウイルス感染症の蔓延・拡大のため、年 2 回開催を予定していたセカンドキャリア交流会を中止し、①オンデマンドによるセカンドキャリア研修 ②訪問看護や福祉施設の就業促進のための小冊子の発行 ③病院で働く看護職の定年退職後の就業についての意識調査(病院の看護職代表者(167名)と病院で働く 45 歳以上の常勤看護職(3024名)を対象)を実施し、Web による情報提供と退職後の看護職の就労継続支援の課題整理を実施してきた。

<課題>

- コロナ禍による就業環境の変化が離職に及ぼす影響について、実態を把握する必要がある
- 代替看護職員の確保および紹介については、臨時雇用として取り扱いを継続する必要がある
- セカンドキャリア研修・交流会について、調査結果を元に効果的な開催方法・内容を再検討する必要がある。
- 今年度は、働き方改革支援については、新型コロナウイルス感染症拡大により Web で開催したが、研修会、個別相談を含め、より効果的な開催方法の検討が必要である。
- 看護力確保に向け、外国人労働者の実態把握とサポート体制を検討することが必要。

<行動目標・具体的事業計画>

1. 看護職員の確保定着の推進

- 1) 新卒看護職離職率の動向および新型コロナウイルスの離職への影響分析
 - ①退職者調査及び施設へのヒアリング
- 2) 代替看護職員および臨時雇用等の就業促進
 - ①代替看護職員等の登録促進
 - ②就業促進に向けた施設への情報提供
- 3) 効果的なセカンドキャリア就業促進
 - ①福祉施設および訪問看護ステーションへの就業促進に向けた交流会開催
 - ②セカンドキャリア活用促進のための研修会開催(病院看護管理者・45 歳以上看護職対象)
 - ③セカンドキャリアサポートブックの活用

2. 看護職の就業環境改善に係る管理者への支援

- 1) 就業環境改善のための研修会開催
- 2) 中小規模病院・施設の管理者対象個別相談会開催
- 3) 労働局・医療勤務環境改善支援センターとの共催による研修会開催
- 4) 外国人労働者の就労実態調査実施

重点目標 III 専門職としての資質の向上

<ねらい>

看護師のクリニカルラダーに基づき、看護職に必要な能力を段階的に習得していくために研修会等教育内容を再構築し、就労場の特異性に応じた専門性の高い看護師の育成を図る。

<現状と課題>

○実践能力向上研修について、適切な実践能力向上に繋がるように日本看護協会出版“看護師の実践能力クリニカル・ラダーⅠ～Ⅴ”に対応した学習段階の設定が必要であり、レベルⅡに対応した研修プログラムを8研修について作成した。今後、本プログラムに基づき実施・評価し、検証していく。

○「京都府版高齢者介護施設看護師のクリニカルラダー」の導入に向け、研修会を実施した。さらに効果的な普及研修を検討するため「京都府内の老人介護施設における看護職員の勤務体制等状況調査」を実施した。

今後、調査結果を踏まえ、研修の実施と導入の意向がある施設に対し積極的に支援していく必要がある。

<行動目標・具体的事業計画>

- 1 看護師の実践能力クリニカル・ラダーに対応した研修プログラムの再構築
 - 1) クリニカルラダーⅡに対応した研修プログラムの実施・評価
 - 2) クリニカル・ラダーに対応した研修会プログラムの検討（レベルⅢ）
- 2 看護師のクリニカルラダーの活用により看護の質の向上を図る
 - 1) 看護師のクリニカルラダー導入に向けた研修会の開催
 - 2) 京都版高齢者介護施設看護師のクリニカルラダー研修会<看護師Ⅱ職能委員会>

重点目標 IV 災害時看護支援体制の充実

<ねらい>

多発する地震、水害などの災害対応力を強化し、災害発生時には迅速・的確に被災者を支援し命を守る被災者支援活動を積極的に行える看護体制を充実させる。

<現状と課題>

○被災時の看護が円滑に実施できるよう、受援体制マニュアルを作成してきたが、マニュアルの検証作業を実施し、実際に活用可能な内容に精査することが課題となっている。また、各医療機関の受援マニュアルの整備状況について実態を把握することが必要である。

<行動目標・具体的事業計画>

- 1 看護職の災害時受援体制整備
 - 1) 受援体制マニュアルの普及と活用状況の実態調査
 - 2) モデル地区における「受援体制マニュアル」の検証
 - 4) 災害対策における看・看連携推進会議の開催
- 2 助産師会と連携した周産期災害体制の構築
 - 1) 上記の事業計画と連動して実施

重点目標 V 看護基礎教育体制改革の推進

<ねらい>

少子高齢化の進展に伴い、保健・医療・福祉・企業の分野で幅広く働く看護職には、多岐にわたる課題に対応するための幅広く専門性が高い看護の知識・技術の提供が求められる。これらを習得するために、日本看護協会が推進する看護基礎教育4年制化に向けた取り組みと協働し、基礎教育体制の充実を推進するとともに、准看護師制度の課題解決に必要な取り組みを推進する。

<現状と課題>

- 看護師には、より広範でより高い能力・技術が必要とされているが、教育内容が対応できていない問題に対して、日本看護協会では4年制化へ向けての取り組みが更に推進されるため、本協会についても本部活動と一体化して取り組みを推進することが必要である。
- 看護師、准看護師の業務区分が「看護チームにおける看護師・准看護師及び看護補助者の業務のあり方に関するガイドライン及び活用ガイド」に基づき十分実施できていない医療機関等があるため、モデル事業実施により効果的な体制づくりの手法を検討し普及することにより、互いの資格に応じた安全な看護提供体制を早急につけていくことが必要である。

<行動目標・具体的事業計画>

- 1 日本看護協会と連携した看護師基礎教育4年制化の推進
 - 1) 看護師基礎教育4年制化に向けた取組について行政・医師会・学校連携協議会等との連携・情報交換の機会を設置
 - 2) 府立養成所の年限延長・府立大学の看護師基礎教育4年制化の要望活動
- 2 准看護師制度の課題解決に向けた取り組みの推進
 - 1) モデル事業推進会議を設置し、看護体制の定着に向けた課題等を検討

重点目標 VI 感染症対策の充実と看護職支援体制の強化

<ねらい>

新型コロナウイルス感染症等の新興・再興感染症が蔓延する中でも、看護職が安心して継続的に活動を行うため、地域全体での看護職の体制強化を行う。また、専門性の高い看護職を活用し、全地域の看護職全体の感染症対応力を向上することにより、感染症から住民の命と暮らしを守る地域の医療提供体制の確保に貢献する。

<現状と課題>

- 令和2年10月より、代替え看護師紹介および専門性の高い看護師派遣システムを軸にした「地域の医療提供体制確保のための看護職員派遣調整事業」を開始している。
- 代替え看護師紹介システムについては、2021年3月末時点で22名の登録看護師を確保し、うち3名が就業あるいは就業予定となった。登録看護師に対しては、教育動画の提供やweb研修会を開催(2回)登録看護師の知識の向上や不安の軽減を行った。施設と登録看護師双方のニーズが大きく異なるためマッチングに時間を要す、あるいはマッチングに至らないケースが多い。引き続き登録看護師の確保および学びの機会の提供を行い、施設と登録看護師のマッチング率を高めるために相互理解できるような取り組みが必要である。
- 専門性の高い看護師派遣システムについては、令和2年度については、派遣希望72施設のうち、病院3カ所、高齢者施設8カ所、訪問看護ステーション9カ所に対して、42名の専門性の高い看護師登録者のうち28名が(認定看護管理者と感染管理認定看護師の二人一組ペアで)訪問やリモートによる相談やメール相談による支援を実施した。派遣できなかった50施設のうち研修希望のある17施設を対象に、オンライン研修を2回実施した。今後は、専門性の高い看護師登録者および支援施設に対して調査を行い、課題を抽出し、専門性の高い看護師派遣システムを精練していく必要がある。
- また、上記事業に併せて今後は、全地域での専門性の高い看護師ネットワークの活性化、および看護職全体の感染症対応力の向上を推進することで感染症対策の充実と看護体制の強化を図ることが重要である。

<行動目標・具体的事業計画>

- 1 看護師派遣システムの構築による看護職支援体制の強化
 - 1) 代替え看護師紹介システム
 - ①登録看護師確保
 - ②施設と登録看護師のマッチングの向上
 - ③登録看護師対象研修
 - 2) 専門性の高い看護師派遣システム
 - ①専門性の高い看護師登録者および支援施設対象調査
 - ②専門性の高い看護師派遣システム再検討(委員会開催)
- 2 感染症対策に強い看護職の育成
 - 1) 全地域での感染対策における専門性の高い看護師ネットワークの活性化
 - ①京都府内の専門性の高い看護師ネットワーク整備
 - ②モデル地区でのネットワークの在り方の検討
 - ③感染症看護専門看護師、感染管理認定看護師育成推進

2) 看護職全体の感染症対応力の向上

- ①感染関連の一般研修の受講促進
- ②各地区における多職種参加の感染関連の研修推進
- ③感染関連の研修等の看護協会 HP での情報提供

重点目標を推進するためには、看護協会組織の母体となる会員体制が強化され、役員、委員会組織、個々の協会の協力体制のもとに事業が遂行されること、職域で各目標達成に向かって看護の質を高め実践することが必要である。

そのため、各職種・各所属の協会員が増員・確保されるような取り組みを下記の目標を立て推進する。

- 目標
- ①入会率を府内従業者の 50%以上
 - ②国立病院機構・国立大学機構の入会率を 50%以上にする
 - ③新規入会者を府内新卒入職者の 50%以上にする