

2019年度 重点事業

1 地域包括ケアにおける看護の機能強化

1-1 地域包括ケアを支える各支部の看護職連携活動推進事業

1. 重点事業とした理由・背景

2018年度の第7次医療計画・介護保険事業計画開始、診療報酬・介護報酬の改定により、医療と介護、病院と在宅をつなぎ地域での療養継続を支える看護の役割が期待されている。

そのような中、日本看護協会では、平成27年度から、切れ目のない支援及び看護職のネットワークの強化を目的に支部単位での看護職の連携構築モデル事業を実施してきた。2019年度は、地域における実効性のある看護職連携モデル事業の構築を重点事業に掲げている。

香川県看護協会は、平成27年度から支部活動として、地域の特徴を生かした看護職連携、さらに多職種との連携を図りながら、地域包括ケア推進事業に取り組んできた。地域に目を向けた支部活動により、各々の地域で成果を上げてきており、香川の新たな地域社会を創りつつある。

2025年に向けた地域包括ケアシステムの構築のため、看護協会としての役割と機能が発揮できるよう「地域包括ケアの実現を支える看護機能連携システム」を考える必要がある。

2. 2018年度事業実績・評価・課題

1) 地域包括ケアにおける看護の役割とその機能を発揮するため、市町、他機関等から地域包括ケアを推進するための会議への参画等の要請を受け、支部理事が出席した。

2) 各支部において、地域の実情に即した活動

(1) これまでの支部活動から見えてきた看護職連携のための課題等について、交流会やグループワーク等で話し合い、対応策等検討した。

(2) 各支部は、交流会の開催や、他団体が企画する多職種連携の行事等に参加し、地域における看護職の役割について共有した。

3) 支部活動を共有し、看護職連携活動の推進

(1) 各支部理事は、理事会にて活動状況を報告し情報を共有した。

(2) 1年間の取り組み成果を、看護協会報告会で報告した（報告会 年1回 3月16日開催）

4) 看看連携への取り組みについて、4年目を迎え、関係者との連携も容易になり支部活動も活発化し、地域実情に即した活動が全ての支部で実施されるようになった。

<これらの取り組みから>

地域の実情により支部活動の取り組みも異なること、他機関・団体においても地域包括ケアの推進や関係者の連携事業を行っており、同じ地域の中で、看護職の連携活動をどう推進するのかが課題であることがわかった。

3. 2019年度到達目標・実施内容

1) 地域包括ケアの実現を支える看護機能連携システムを考える

(1) これまでの支部活動から見えてきた看護職連携のための課題等を整理する。

(2) 地域の特性に応じた連携体制を推進するため、支部理事は市町の会議等の実施状況等を把握し、支部のリーダーとして会議等に積極的に参画する。

(3) 地域の実情に即した支部活動を実施する。交流会の開催やコミュニティ活動に参加する。

2) 支部活動を共有し、看護職連携活動の推進

(1) 理事会において活動内容を報告する。

(2) 取り組みの成果を報告会にて報告する。（報告会の開催 年1回）

4. 事業評価指標（可能な場合は数値目標を記載）

1) 支部理事等の県や市町、団体への委員として会議への参加数

2) コミュニティ活動への参加状況

3) 交流会の開催 (1)開催回数 (2)参加者数 (3)参加職種数

4) 地域の課題を支部活動に反映した取り組み

1 地域包括ケアにおける看護の機能強化

1-2 包括的な母子支援事業

1. 重点事業とした理由・背景

子育て世代包括支援センターの全国展開が法制化され、各市町村においては平成 32 年度までに、妊産婦・乳幼児等への切れ目ない支援提供体制の構築が求められている。日本看護協会は、切れ目ない支援、関係機関とのネットワークの構築を目的に、平成 28・29 年度に「子育て世代包括ケアシステム推進のモデル事業」を実施した。

香川県看護協会は、日本看護協会の主旨に賛同し、平成 28 年度から 3 か年間「妊娠期から子育て世代への切れ目ない支援」について、3 職能が協働して事業に取り組んだ。この 3 年間の成果を周産期関係者と共有し、地域と医療機関の連携を推進し、地域のニーズに沿った切れ目のない妊娠・出産・子育て支援の強化を図る。

また、日本看護協会は 2019 年度重点事業の中で、医療的ケア児への看護提供体制の整備をあげている。香川県においても、医療的ケア児への在宅移行支援や訪問看護でのかかわり等が求められている。

2. 2018 年度事業実績・評価・課題

- 1) 平成 29 年度実施した継続看護にかかる実態調査から、現状と課題を 3 職能委員会協働により分析した。分析結果を踏まえて、「看護職としての支援の視点」や「連携窓口一覧表」をまとめ、切れ目ない支援のための資料とした。
- 2) 切れ目ない支援を考える研修会を開催した(3 職能委員会共催)
- 3) ネットワークづくりを目的とした交流会を開催した
- 4) 妊娠期から子育て世代への切れ目ない支援の在り方について、周産期関係者との情報共有及び PR
 - (1) 日本看護協会『協会ニュース』2 月号に、「輝く！地域包括ケア」～すべての人々のためにつながる看護職～として小豆圏域の活動が掲載された。
 - (2) 第 33 回日本助産学会学術集会プレコングレス (3 月 1 日 (金)、於：福岡国際会議場)
「妊娠期から子育て世代への切れ目ない支援の取り組み」を報告した。
- 5) 切れ目ない支援のために、これらの取り組みを 3 職能でどう繋いでいくのかが課題である。

3. 2019 年度到達目標・実施内容

- 1) 3 職能協働による切れ目ない支援への取り組み
 - (1) 切れ目ない支援を考える研修会や交流会を開催する。
 - (2) 「看護職としての支援の視点」や「連携窓口一覧表」の活用の推進。評価と見直し。
- 2) 医療的ケア児への在宅移行支援について現状と課題を把握する。

4. 事業評価指標（可能な場合は数値目標を記載）

- 1) 3 職能委員会協働による研修会及び交流会の参加施設数、職能毎の参加数
- 2) 「看護職としての支援の視点」「連携窓口一覧表」の活用状況の把握、見直し
- 3) 医療的ケア児への在宅移行支援について現状と課題の把握

1 地域包括ケアにおける看護の機能強化
1-3 在宅・施設等の看護の機能強化事業

1. 重点事業とした理由・背景

日本看護協会は、2018年度重点事業で策定した「訪問看護師倍増対策」に基づき、訪問看護の人材の量的・質的確保を、2019年度も訪問看護師倍増対策の推進として重点事業に掲げている。

香川県の訪問看護ステーション数は97か所となった(2月1日現在)。事業所数としては急増したが、小規模なステーションが多く、訪問看護ステーションの管理者が管理者としての役割を担うことも難しい状況下で運営されている。訪問看護師の確保、訪問看護ケアの資質向上のための人材育成等課題が山積している。

また、医療・介護総合確保法や診療報酬や介護報酬の改定等により、長期にわたる在宅療養者への関わりが求められており、医療ニーズを併せ持つ高齢者や障害児等への在宅療養支援のためには訪問看護等の在宅サービスや施設サービスの看護の質向上対策は喫緊の課題である。

2. 2018年度事業実績・評価・課題

1) 訪問看護領域における看護職員の人材確保と資質の向上

(1) 訪問看護の理解を得るため「訪問看護入門研修」を実施した。

(2) 訪問看護師の資質向上を図るため、訪問看護師養成講習会、訪問看護推進研修及び訪問看護管理者研修会を開催した。

(3) 看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)(以下、「JNA ラダー」という。)の活用を推進するため、介護施設及び訪問看護ステーションでの導入方法を検討した。

2) 病院及び訪問看護ステーションの役割や機能の相互理解を得るため、同行訪問実習や研修会を開催した。

3) 訪問看護支援事業

(1) 訪問看護関係者を支援するため、訪問看護サポート事業や訪問看護ネットワークセンター事業に取り組んだ。(訪問看護の広報活動及び個別支援、関係者のネットワークの推進)

(2) 香川県訪問看護ステーション連絡協議会の活動を支援した。

4) 介護施設等への支援

看取りガイドライン普及を目的に研修会や出前講座の実施、看護管理者交流会等を開催した。

3. 2019年度到達目標・実施内容

1) 人材育成及び資質向上

(1) 訪問看護推進研修及び訪問看護師養成講習会を開催する。

訪問看護推進研修は、管理者研修2回、精神障害者への在宅支援の講義を含めて企画している。

(2) 在宅及び施設等における看護管理者研修を開催する。

(日本看護協会が開発した「訪問看護及び介護施設等の看護管理者研修プログラム」の活用を検討)

(3) 訪問看護ステーション及び介護施設等においてJNA ラダー導入を推進する。

2) 在宅医療及び訪問看護広報事業

(1) 急性期病院や訪問看護ステーション等への同行訪問実習や研修会を開催する。(4日/1人)

(2) 訪問看護未経験者等を対象に訪問看護入門研修会を開催する。(2日:5、6月)

3) 訪問看護及び施設等看護支援事業

訪問看護ステーション連絡協議会や訪問看護ネットワークセンターと協働し、個別支援を行うとともにネットワークを推進する。

4) 介護施設等を対象に看取り研修及び看護管理者交流会を開催する。(看護師職能Ⅱとの協働)

5) 地域包括ケアにおける看護の機能強化を図るため、職能活動をPRする。

4. 事業評価指標(可能な場合は数値目標を記載)

1) 研修会の参加者数と理解度(アンケートによる)

2) 訪問看護及び介護施設等看護管理者研修の参加者数

3) 介護施設及び訪問看護ステーションの看護協会入会者数

5) 看取り研修の参加数、出前講座

4) 介護施設及び訪問看護ステーションのJNA ラダー導入状況

の実施数

1 地域包括ケアにおける看護の機能強化
1-4 県内一看護職（けんないいちかngoしょく）事業
（保健師・助産師・看護師・准看護師出向）

1. 重点事業とした理由・背景

県内一看護職（けんないいちかngoしょく）とは、香川県行政の「県内一水道」の理念に学び、看護職がさらに施設を越えて活動をすることで持続可能な看護職能となり社会貢献できることを目指す。

（助産師）

1) 国は一億総活躍社会を打ち出し、希望の合計特殊出生率は1.8としている。

香川県は全国の合計特殊出生率は全国平均に比して少し高いが、若者が都市圏へ流出することなく県内で高等教育を受け、働き、家庭を持ち、安全安心の出産そして子育てができるよう支援することを2015年6月に行政は「まち・ひと・しごと創生基本方針2015」として打ち出している。

2) 産婦人科医会は、産婦人科医の減少からリスクのある妊婦をも院内助産、助産師外来の対象とすることを提言している。産婦人科医の偏在と減少からくるお産難民等をなくし、県下の全ての出産をする女性と新生児に安全と安心の助産師のケアを提供するためには助産師出向支援導入事業とともに院内助産システムを推進する。

（保健師・看護師・准看護師）

3) 2018年9月、高松市の病院が診療報酬を不正・不当受給していたことから保険医療機関指定取り消しとなっている。平成25年、平成28年に発生した指定取り消しと同じく看護職の勤務人数の不正である。看護職の不足時には、助産師出向支援導入事業を看護師の出向体制を参考に看護師の偏在対策を検討する。

4) 数年間で香川県の訪問看護ステーションは、倍増した。殆どは小規模であり、その半数は高松市内で開設されている。小規模であるためにマンパワー不足のために休止、廃止となるステーションがある。施設を越えて支援できる出向体制を検討する。

2. 2018年度の事業実績・評価・課題

2018年度までの6年間は、助産師出向支援導入事業として展開した。日本看護協会のモデル事業から始まり、4年間は香川県委託事業として展開している。一昨年までは偏在是正目的出向であったが、昨年は研修目的出向が成立した。この学びを生かしたい。

助産師出向支援導入事業は継続する。

3. 2019年度の到達目標・実施内容

1) 偏在是正目的出向、研修目的出向を成立させる。

2) 院内助産システムを普及させる。

3) 助産師以外の看護職の偏在是正目的出向、研修目的出向のシステムを検討する。

4. 事業評価指標（可能な場合は数値目標を記載）

1) 県内でさらに院内助産システム（院内助産、助産外来、助産師出向）が稼働したか。

2) 助産師以外の出向システムの検討ができたか。

2 看護職の働き方改革の推進

2-1 看護職の働き方改革への取り組み事業

(看護業務の効率化・生産性向上・賃金モデル導入)

1. 重点事業とした理由・背景

2018年度には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立し、「改正過労死等防止対策大綱」には、看護職など夜勤対応を行う医療従事者の負担軽減のための勤務間インターバル確保の検討が明記された。看護現場でも就業看護職の平均年齢の上昇、夜勤要員の不足が深刻化してきており、早急に働き方改革を進める必要がある。

また、看護職の働き方や働く場の多様化の中で、看護職が健康で安全に働き続けられる持続可能な職場環境の整備が必要であり、日本看護協会が平成30年3月に発行した、「労働安全衛生ガイドライン～ヘルシーワークプレイスを目指して～」により、香川県看護協会としても、看護業務の効率化・生産性向上・賃金モデル導入を視野に入れ、看護職の働き方改革に取り組む必要がある。

看護職の働き方改革を行うには、看護職一人ひとりの意識変革が必要であり、活力と意欲をもって仕事に没頭できるワークエンゲイジメントを高めるための方策が必要である。

2. 2018年度事業実績・評価・課題

- 1) 冊子「労働安全衛生ガイドライン～ヘルシーワークプレイスを目指して～」を看護管理者に配布した。
- 2) WLB ワークショップの中で働き方改革について、香川労働局から情報提供をいただいた。
- 3) 賃金モデル導入について、日本看護協会から講師を招き研修会を開催した。
- 4) 社会経済福祉委員会が、県内の病院を対象に働き方改革にかかる実態調査を行った。

3. 2019年度到達目標・実施内容

- 1) 賃金モデル実務者及び看護職の働き方改革について、研修会を開催する。
- 2) 看護業務の効率化・生産性向上・賃金モデル導入を検討する施設等を募集する。
WLBと合わせて、個別支援を行う。(香川県社会保険労務士会の協力を得る)
- 3) 看護職の働き方改革に係る実態を把握する。
病院については、ナースセンターが実施する看護職員確保状況調査に質問項目を追加する。
訪問看護ステーションについては、訪問看護推進委員会等の協力を得て実施する。
現状把握の結果から、社会保険労務士会及びナースセンター事業運営委員会に報告し、今後の取り組みを検討する。
- 4) 先進的な取り組みを報告する。

4. 事業評価指標（可能な場合は数値目標を記載）

- 1) 看護職の働き方改革に係る実態把握
- 2) 看護業務の効率化・生産性向上・賃金モデル導入に取り組む施設数
- 3) 賃金モデル実務者研修及び働き方改革にかかる研修への参加施設及び参加者数

2 看護職の働き方改革の推進

2-2 看護職の県内就業と定着の推進事業（新人看護職離職率の改善含む）

1. 重点事業とした理由と背景

日本看護協会は、看護職の働き方改革の推進として「地域に必要な看護職確保の推進に向けたナースセンター機能の強化・拡大」を重点事業にかかげている。

地域包括ケアシステムや地域医療構想の実現に向けて、看護職の確保は重要な課題である。離職時等における届出制度が開始され、潜在防止や潜在看護職の復職に期待が寄せられているが、香川県の届出数は少なく、他県と比較しても低い数値で推移している。届出制度の普及とeナースセンターへの登録を推進する必要がある。

また、求職者への再就業を促進するには多様な働き方に対応することが求められている。ナースセンターの役割としては、看護職の確保及び定着対策となるが、体制や機能強化を図りながらの事業展開が必要である。

さらに、2018年度に香川県ナースセンターが実施した看護職員確保状況調査結果から、新人看護職の離職率が高値であった。実態把握と今後の対応策等が次年度の課題となった。

2. 2018年度事業実績・評価・課題

- 1) 就業支援コーディネーター3名による就業相談・就業支援、施設訪問等を実施した。
- 2) 看護職の確保状況を把握するため、病院を対象に実態調査を行い、その結果を公表した。
- 3) 離職防止対策の一環として、ナースカフェを開催した。(2回)
- 4) 再就業支援として看護力再開発講習会を実施した。就業率 53.3% (8人/15人中)
- 5) ハローワーク求人のオンラインによりデータを就業相談・就業支援に活用した。
- 6) ナースセンターとハローワークの連携事業連絡調整会議(2回)、就職フェア(1回)を開催した。
- 7) ナースセンター事業の周知及びPRのため、ラジオ放送やナースセンターニュースの発行、看護学会での相談コーナー設置、かがわナースナビによる情報提供等を行った。

3. 2019年度到達目標・実施内容

- 1) ナースセンター事業の機能強化
 - (1) ナースセンター・ハローワーク連携事業として、サテライト相談の実施、必要に応じ調整会議・ケース会議等を開催し、就業相談・就業支援を推進する。就職フェアの開催。
 - (2) 就業支援コーディネーターによる、積極的な就業相談・就業支援、施設訪問等を実施するとともに、看護職の進路相談等に対応する。
 - (3) 看護力再開発講習会について、従来の講習会以外に看護基礎技術コースを試行実施する。(3回)
 - (4) 離職防止、離職時の届出促進、就労支援について
香川県ナースセンター事業運営委員会にワーキンググループを設置し、検討する。
- 2) 看護職員確保状況調査の調査項目(特に新人離職者)を検討し、実態把握後、対応策を検討する。
- 3) 看護職のナースセンター届け出制度の活用推進
 - (1) 医療機関や看護管理者等を対象に、届け出制度の周知及び協力依頼を行う。
 - (2) 届け出があった看護職に個別支援を行い、eナースセンターへの登録を推奨する。
 - (3) 「とどけるん」「eナースセンター」等への登録者を対象に、座談会・交流会を開催する。
- 4) 看護の魅力等普及活動
 - (1) 合同就職説明会や就職フェア等において、看護学生等に看護の魅力を講話等で伝える。
 - (2) 入学式・戴帽式、学校祭等に出向き、看護教育機関との連携を密にするとともに、看護学生には香川の看護の魅力を伝える。

4. 事業評価指標（可能な場合は数値目標を記載）

- 1) 求人求職相談、就業件数
- 2) 看護力再開発講習会看護基礎技術コース参加者数
- 3) 新卒新人の離職者数と離職率
- 4) 就職フェア、座談会等の参加者数
- 5) 「とどけるん」への登録協力施設数、登録数

2 看護職の働き方改革の推進

2-3 中小規模病院・施設等の労働環境改善事業

1. 重点事業とした理由・背景

看護職が生涯にわたり健康で安全に働き続けられる勤務環境や労働条件は、質が高く持続可能な看護提供体制を構築するための基盤である。看護界では、育児支援を中心とし多様な勤務形態の導入は進んできており、短時間正職員等として勤務を継続することが可能となっている。しかし、夜勤労働力の確保や、夜勤時間など、新たな課題も出てきている。そこで平成 30 年度は日本看護協会の重点政策・重点事業でもある看護職の働き方改革の推進として、国の働き方改革と連動し、中小規模病院・施設等の労働環境改善事業に取り組み将来にわたり持続可能なやりがいを持ち続けられる職場の構築を目指す。

2. 2018 年度事業実績・評価・課題

- 1) 「看護職の WLB 推進ワークショップ」は 9 月に開催、中小規模病院 4 施設がインデックス調査や独自の調査表をもとに集計、分析、評価し、明確になった課題を発表した。
2 月には、全ての医療従事者を対象にインデックス調査を実施した 1 病院が加わり 5 施設がフォローアップワークショップの中で取り組みを報告し、情報交換等行った。事務職員の参加者から、「看護部との相互理解に繋がった」との声があった。
- 2) 平成 31 年 3 月に夜勤・交代制勤務環境改善フォーラムを開催し、4 施設が取り組みを報告した。

3. 2019 年度の到達目標・実施内容

- 1) 看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップの開催 (9 月)
- 2) 看護職のワーク・ライフ・バランス推進フォローアップワークショップ開催 (2 月)
- 3) ワーク・ライフ・バランス推進事業参加施設への個別支援 (年間)
- 4) 夜勤・交代制勤務環境改善フォーラムの開催 (3 月)
- 5) 好事例の紹介 (ホームページ、看護だより等)

4. 事業評価指標 (可能な場合は数値目標を記載)

- 1) ワーク・ライフ・バランス推進事業の参加施設の増加、満足度
(介護系施設・訪問看護ステーション等も含む)
- 2) 夜勤・交代制勤務環境改善フォーラムの発表施設数と参加人数

3 少子超高齢社会で活躍する人材育成

3-1 継続教育の充実事業（看護研究、看護管理者教育(認定看護管理者含む)、新人教育、実習指導者講習会等）

1. 重点事業とした理由・背景

少子、超高齢、多死社会に向けて、質の高い看護を提供し地域の中で活躍する看護職の育成を推進し、専門職としての役割に見合う看護実践能力や看護の質を保証し自律した看護職が求められている。そして、看護管理者は今まで以上に安全で質の高い看護を提供するための組織マネジメント力が求められる。

また、医療・科学の進歩に応じた看護提供がなさねばならず、看護実践の新たな「知」の開発のために看護研究の質向上が求められる。

看護職が、地域包括ケアシステムの中で「生活」と保健・医療・福祉をつなぐ看護を提供し地域の人々のニーズに応えられる専門性の高い人材育成ができるよう看護職のキャリアに応じた継続教育の強化を図っていく。

2. 2018 年度事業実績・評価・課題

- 1) 看護実践にもとづく看護研究、看護の知となる質の高い看護研究となること、看護研究に取り組む看護職が増えることを目標に看護研究の研修を増やした。しかし、第 35 回香川県看護学会での演題登録が前年より若干減少、学会誌への論文投稿は 3 割減った。
- 2) 認定看護管理者教育ファーストレベルを開講した。専任教員が一貫して授業にも参加し、課題やレポート作成等受講生にとって相談しやすい環境となった。
認定看護管理者教育機関の認定審査を受け教育機関として 3 課程が継続認定された。
2018 年度カリキュラムの基準改正があり 2019 年度より適用される。より質の高い研修と看護管理者の育成を行いたい。
- 3) 多施設合同の新人看護職員、指導者研修を実施した。昨年より参加人数・施設が増え、訪問看護ステーションから新人看護師の参加もあった。アンケートから企画・運営については、満足の得られるものであったとの回答があった。
- 4) 実習指導者講習会では、全員が修了することができ、講義・演習・課題への取組みを通して多くの学びがあり、満足度の高いものになった。

3. 2019 年度の到達目標・実施内容

- 1) 看護実践にもとづく看護研究、看護実践の知となる質の高い看護研究となること、看護研究の成果として論文投稿が増えること、看護研究が看護実践に活用されるようになることが課題である。また、看護研究を指導する立場にある管理者や研究指導者が看護研究への見識を深めるための研修を企画している。
- 2) カリキュラムの基準改正により、ファーストレベルは、統合演習が追加された。看護のマネジメントの基礎を学び、部署の課題分析能力を高めることが課題である。また、研修時間数が減ったことから効果的な研修を展開する。
セカンドレベルは、施設実習が新たに追加になった。実習での学びが自施設・部署の看護管理マネジメントにつながるよう支援したい。さらに、課題解決に向けた看護管理実践が現場で展開できるよう支援する。
- 3) 新人看護職員(新人助産師を含む)のリアリティショックを少なくし、医療安全を確保するための知識・技術を習得する機会とする。また、看護職としての役割や専門性について学び、やりがいを感じることができる研修機会とする。
- 4) 実習指導者講習会では、全員が修了することができ、臨床において指導者として効果的な実習指導が提供できる学習の機会とする。受講生個々の課題が達成できるよう支援する。

4. 事業評価指標（可能な場合は数値目標を記載）

- 1) 研修参加人数、研修評価（理解度・満足度）
- 2) 第 36 回香川県看護学会の演題数・論文投稿数の増加、研究領域の拡大
- 3) アンケート結果

3 少子超高齢化社会で活躍する人材育成

3-2 第 51 回日本看護学会－ヘルスプロモーション－学術集会 ヘルスプロモーション・精神看護・慢性期看護の企画事業

1. 重点事業とした理由と背景

2020 年度は、日本看護学会学術集会を日本看護協会と共催で開催予定である。ヘルスプロモーションの領域とともに分科会として精神看護・慢性期看護も合わせて開催することとなった。

開催領域が拡大され、学会運営規模の拡大や参加人数の増加が考えられる。看護実践にねざした研究発表が多くなされ、看護実践の質向上につながる情報が得られる場となり、新たな刺激を受けて意欲を高め、研鑽の機会となるような企画・運営としたい。

2019 年度は、開催前年度の準備期間であり遅滞なく準備を進めていきたい。

2. 2019 年度の到達目標・実施内容

- 1) 学会準備委員会を組織し、学術集会の企画、運営を協議する。
- 2) テーマ、企画内容、講演企画、協賛企業の選考など円滑な開催準備ができるよう学会企画課との連携のもとすすめていく。

3. 事業評価指標（可能な場合は数値目標を記載）

- 1) 上記 1) がスケジュールにそって予定通りにすすむ。

3 少子超高齢化社会で活躍する人材育成

3-3 特定行為研修制度・新たな認定看護師制度・看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）の普及推進事業

1. 重点事業とした理由・背景

特定行為研修の制度施行から3年が経過し、県内の指定研修機関は2箇所である（県第7次医療計画目標3施設）。3月末で県内の特定行為研修を修了する看護師は19名になる予定である。

昨年は、看護管理者の制度理解を促す目的で研修会を開催したが、修了者が施設内外でどのように活動できるか、施設の体制整備を具体的にどのようにすすめていけばいいか等、まだまだ看護管理者がなすべきことを思い描くことができないのが現状でないかと思われる。

特定行為修了者が看護の現場で、いかに、高度な専門的知識・技能を発揮しケアを提供しているか実際の活動を理解してもらう必要がある。また、看護管理者として体制整備の進め方の実際について知る機会を提供する。合わせて、新たな認定看護師制度の理解と移行が推進されるように情報提供を行う必要がある。

看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）の普及については、県内の取組みが十分でない。県内の病院のみならず福祉施設、訪問ステーションにおいても普及が推進されていくように、病院・介護福祉施設・訪問看護ステーション等の交流会・研修会などを開催する必要がある。

2. 2018年度の事業実績・評価・課題

1) 「特定行為に係る研修制度」「新たな認定看護師制度」について研修会を開催し看護管理者、認定看護師が受講した。特定行為研修修了者の制度や人材活用については、今後も情報提供を行い、看護管理者が正しい知識・理解を得て、人材育成や活用が推進されるよう研修会を開催する必要がある。

2) 看護師のクリニカルラダー（普及用）DVD研修を2回開催した。

職能委員会の活動により、訪問看護ステーションや高齢者施設のクリニカルラダー看護実践能力段階表が作成された。今後試行予定である。病院のラダーについては、既存のラダーがあるところと今から作成するところでは取組みに乖離がある。今後交流会などにより各病院、施設の取組み状況、活用状況、評価方法など情報共有する必要がある。

3. 2019年度の到達目標・実施内容

1) 「特定行為に係る研修制度」「新たな認定看護師制度」等の研修会を開催し看護管理者に対し、制度や人材活用に関する情報提供をする。

2) JNA ラダーの普及と研修会の開催

(1) 看護師のクリニカルラダー（普及用）DVD研修開催、CloCMiPの推進、ステップアップの研修の開催、ラダー到達のための看護研修の活用推進を行う。

(2) 職能委員会の活動により、訪問看護ステーション、高齢者施設のラダー看護実践能力段階表の試用と評価、修正を行う。

(3) 職能委員会における交流会の開催により各病院、施設の取組み状況、取組み方法などの情報共有、ラダー取組みに向けた方策を見出す。

3) 研修会や交流会においてラダー導入に向けた課題の抽出と支援のあり方を検討する。

4. 事業評価指標（可能な場合は数値目標を記載）

1) 交流会の開催（病院、施設、訪問ステーション）

2) 研修受講者数

3) アンケートの実施と結果

3 少子超高齢化社会で活躍する人材育成
3-4 看護管理者の機能強化並びに政策力強化事業

1. 重点事業とした理由・背景

日本看護協会は2015年に「看護の将来ビジョン」を発出し、「生活」と保健・医療・福祉を統合する看護職の裁量拡大をビジョンとして、質の高い看護人材を育成する教育・研修・資格認証制度の構築を掲げた。認定看護師制度再構築の目的は、2025年の少子・超高齢・多死社会に向けて、高度な看護を実践する能力を持つ看護師の育成を推進することである。そのために、臨床推論力、病態判断力等を強化すべく、特定行為研修を組込んだ新たな制度へと変更するとしている。

2025年を目前とし、特定行為ができる看護師の人材確保、育成が必須である。そのため、日本看護協会の取組みを理解し、香川県看護協会においても看護管理者の質の向上を図っていく必要がある。

2. 2018年度事業実績・評価・課題

1) 政策力強化

- (1) 香川県健康福祉部に要望書提出現場の状況を伝えた。
- (2) 理事会で重点事業について報告した。オブザーバーとして参加している看護連盟会長とも話し合いの機会を持った。
- (3) 看護代表者会議を2回開催し、50名の代表者が参加し活発な意見交換を実施した。
看護管理者研修を開催し、香川県の医療環境の具体例が示され、参加者の関心度の高い講演になった。
参議院議員たかがい恵美子氏との討論会が実施され、自ら問題解決の方法を考え、地方から現場の声を発信する大切さを学ぶ機会となった。

2) 看護管理者間の交流会開催（看護管理者として人材育成等の取組み発表、交流会）

県内の特定行為研修修了者による講演会を実施した。看護師ならではの視点で実践していることがよく理解できた。看護だよりに特定行為を広報する記事を連載して看護代表者への理解を深め特定行為研修への参加を促したい。

3. 2019年度の到達目標・実施内容

1) 政策力強化

- (1) 県行政への要望書提出
- (2) 理事会において香川県看護協会のすすむ方向や政策力について話し合う
- (3) 看護代表者協議会を開催し、県内の病院及び学校の看護代表者の意見を聴取する
- (4) 看護代表者協議会の内容の見直し

2) 看護管理者の質の向上

- (1) 看護管理者間の交流会開催（看護管理者として人材育成等の取組み発表、交流会）
- (2) 認定看護管理者フォローアップ研修の開催

4. 事業評価指標（可能な場合は数値目標を記載）

- 1) 日本看護協会の取組みを理解し、県協会としての取組みを推進する。
- 2) 看護管理者協議会での意見交換会 事例発表会、交流会などの参加人数
- 3) 看護代表者協議会への参加人数

4 看護政策について熟知し、政策実現活動に参画
4-1 看護職能団体の政策力強化のための入会促進事業

1. 重点事業とした理由・背景

平成 29 年度日本看護協会通常総会の資料では、香川県の入会率は 45%である。全国は 47%であり、全国平均より香川県の入会率は低率であり、過去 20 年近く 45%と 44%を 1 年毎に繰り返している。

日本看護協会は、平成 29 年度から新会員情報管理体制「ナースシップ」へ移行し、手続き等は、業者を通して実施し、永年会員のシステムとなった。当初、日本看護協会は銀行口座振替を推奨したが、香川県看護協会は従前どおり現金を集金して施設ごとに振り込む方法をとっている施設が多い。

日本看護協会は、平成 29 年度から会員増を目的として「地域における看護職のネットワーク強化事業」、平成 30 年度は「看護政策推進のための組織強化事業」として各県への委託事業を 3 年間の期間限定で開始した。香川県は毎年入会率を 1%上昇させる目標をかかげて事業を受託したが、実態は 0.5%の上昇に留まっている。過去のデータを見ると入会率算出の分母が 2 年毎の就業届により新たな就業者数となる年度は 1%低下する。平成 30 年度がその年度になる。平成 30 年度は 237 名の入会者数増となった(会員数 7451 名)が、入会率は現状維持と予測している。

香川県の平成 31 年度の日本看護協会通常総会代議員数は 1 名増えて 8 名となった。

2. 2018 年度事業実績・評価・課題

- 1) 全ての支部総会で入会促進ともに重点事業の説明をした。
- 2) 会長の講義が予定されている研修会で 1)の内容を入れた講義をした。
- 3) 52 の施設を訪問し入会促進をお願いした。
- 4) 研修会参加の非会員に入会を勧誘した。
- 5) 看護政策力強化研修を実施した。
- 6) 香川県ナースセンターと共催で Nurse Café を開いた。
- 7) 叙勲、その他受賞者に永年会員をお願いした。
- 8) 平成 5 年以降の入会に係るデータを整理し、分析した。
- 9) データから会館維持管理費の減額、会館維持管理費の全額会館建て替えに積み立てる決断をした。
- 10) 会員増が会費値上げを回避でき、活動ができていることをデータで示した。

3. 2019 年度の到達目標・実施内容

- 1) 前年度の新たな入会者数以上を最低目標として、入会者数を維持する。
- 2) 施設訪問 (29 年度訪問を行っていない施設) の実施、非会員研修受講者に対して入会を勧誘する。
- 3) 保健師・准看護師には意図的に研修など参加時に入会を促進する。

4. 事業評価指標 (可能な場合は数値目標を記載)

- 1) 入会率が 46%以上になる。(会員総数 7,600 名)
- 2) 保健師入会率が現在より下がらない
- 3) 日本看護協会通常総会代議員数が 8 名から下がることがない。

4 看護政策について熟知し、政策実現活動に参画

4-2 日本看護協会が推進する「看護師基礎教育4年制化への制度改革」推進協力事業

1. 重点事業とした理由・背景

日本看護協会は、重点政策・重点事業として「看護師基礎教育4年制化への制度改革」の課題解決に向けた取り組みを提示している。平成29年度取り組みから多くの看護関係者と4年制化の必要性を共有しあい、4年制化の機運を一定程度、高めることができています。県においても4年制化の必要性から機運を高めていくことが求められており、職能団体として政策的に慎重に取り組む必要がある。平成30年度は看護師基礎教育4年制化と合わせて香川県の課題を見出したい。

2. 2018年度事業実績・評価・課題

- 1) 平成30年6月4日(月)香川県行政に平成31年度予算と政策に関する要望書「1. 看護師基礎教育4年制化実現へのハード面、ソフト面の準備のための助成をお願いしたい」を提出説明した。
- 2) 8月5日(日)看護代表者協議会で看護師基礎教育4年制について資料とともに説明したが、力強い賛同は無かった。しかし、すでに平成29年8月26日(土)の看護代表者協議会で「看護師基礎教育の質向上のために、看護師基礎教育4年制を推進します。」と看護代表者協議会宣言を発出している。
- 3) 9月7日(金)香川県行政からの看護師基礎教育4年制の必要性の質問に対して、日本看護協会の取り組み経過(資料作成)、看護管理者の考え、現在起きている看護界の事象等から必要性を伝えた。
- 4) 平成31年2月4日(月)浜田香川県知事は、県立保健医療大学の「教育カリキュラム基礎充実へ見直し」を発表した。その内容は看護師基礎教育4年制、保健師、助産師の大学院教育である。
- 5) 2月21日(土)看護代表者協議会教育部会で香川県立保健医療大学学長 井伊久美子氏に「看護基礎教育制度改革の進捗と課題」と題して講義してもらった。同日、井伊学長による看護師国家試験を受けた看護学生への講演会を開催した。

3. 2019年度の到達目標・実施内容

- 1) 看護師基礎教育4年制化の機運の向上
 - ・日本看護協会主催の「看護師基礎教育を考える会」への参加
 - ・かがわ看護だよりで基礎教育4年制実施校の紹介などの広報活動
- 2) すでに実施している2校の取り組みやカリキュラム、卒業生の活動などから看護師基礎教育4年制への制度改革の意義を確認する。
- 3) 教育部看護代表者協議会で説明し、理解を得るとともに情報共有を図る。
- 4) 関連団体や議員の理解を得るための機会を作る。

4. 事業評価指標(可能な場合は数値目標を記載)

- 1) 日本看護協会主催の「看護師基礎教育を考える会」への参加から、県協会として活動指針を明らかにしたか。
- 2) かがわ看護だよりで基礎教育4年制化実施学校の紹介などの広報活動ができたか。
- 3) 「看護師基礎教育4年制化」の必要性に関する理解者・支援者が増加し、機運が高まったか。

4 看護政策について熟知し、政策実現活動に参画

4-3 ナース・プラクティショナー（仮称）制度構築の理解と推進協力事業

1. 重点事業とした理由・背景

特定行為に係る研修制度は、医療の高度化、複雑化の中で、質が高く安全な医療を提供するためにチーム医療の推進策として検討された。また、看護師が新たな裁量を獲得することで果たせる役割、ナース・プラクティショナー新制度の構築に向け検討が始まった。

看護管理者は、これら制度の理解と活用を推進し、人材育成の支援を行う必要がある。

2. 2019年度の到達目標・実施内容

看護管理者が「特定行為に係る研修制度」「ナース・プラクティショナー（仮称）制度」の活用について関心を持ち、看護師の役割拡大、人材育成・支援に向けた行動を起こすために研修会・交流会等により導入に向けた自施設の課題を明らかにし、取り組みの方向性を見いだす。

1) 看護管理者が「特定行為に係る研修制度」「ナース・プラクティショナー（仮称）制度」について正しい理解を得るための研修会の開催。

2) 地域の医療ニーズや制度活用の観点について管理者対象研修会・交流会の開催。

特定行為研修修了者、ナース・プラクティショナーの活動の実際を知るとともに、看護管理者制度を活用するためにどのように組織体制を整備したか等交流会の開催。

3. 事業評価指標（可能な場合は数値目標を記載）

1) 研修会の開催と参加人数

2) 特定行為研修修了者数の増加

4 看護政策について熟知し、政策実現活動に参画

4-4 准看護師制度が持つ課題の共有事業

1. 重点事業とした理由・背景

日本看護協会は、重点政策・重点事業として准看護師制度の課題解決に向けた取組みを提示している。まさに職能団体として政策的に慎重に取り組むことが求められる。しかし、高齢化の進展により医療ニーズがさらに増加する中で、当面は准看護師制度の廃止が見込めないことから、2018年度に香川県看護協会が実施した現状調査から明確になった教育内容や免許の種類が違ってもかかわらず、看護師と同じ業務を行っている現状については大きな問題であると考え。そのため「看護師と准看護師の名称・業務の違いに関する日本看護協会の基本的な考え方」についての周知を行っていく必要がある。併せて、安全な看護の提供のため日本看護協会主催のオンデマンド研修の周知と受講の推進を図る。

2. 2018年度事業実績・評価・課題

- 1) 香川県看護協会において、2018年8月に香川県下89病院や施設を対象に調査した結果によると看護師と准看護師の業務の区別がない施設が52.8%と多い。
- 2) 准看護師研修会を開催したが、参加者は少ない。
- 3) 准看護師の協会会員数は216名から225名に増加したが入会率は5.4%と低い。

3. 2019年度の到達目標・実施内容

- 1) 看護職への准看護師の名称使用、及び指示や業務範囲に関する考え方「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」の周知活動。
- 2) 学校訪問により准看護学校専任教員の入会を促進する。(学校訪問時)
- 3) 現在就業している准看護師への支援。(入会促進及び看護師資格取得に向けた進学支援等の情報提供や日本看護協会主催のオンデマンド研修を広報し受講を勧める)

4. 事業評価指標(可能な場合は数値目標を記載)

- 1) 准看護師が就業している施設訪問実施と准看護師制度の周知活動ができたか。
- 2) 准看護学校専任教師等、看護職員の会員数が現在の会員数より減らない。
- 3) 准看護師研修参加人数10名以上(ステップアップ研修)になる。
- 4) 准看護師の会員数が現在の会員より減らない。