

# 香川県ナースセンター ニュース 第67号



## 看護力再開発講習会

受けた安心！  
職場復帰へ

### 看護力再開発講習会とは…

看護職の資格を活かし、もう一度職場復帰を希望される方を対象にした復職支援研修です。

「復職したいけどブランクがあり不安」「以前習った知識や技術が今も通用するか心配」などの不安を少しでも解消するために、復職する前に講習を受講しませんか？

～今後の予定～

コース	看護基礎技術コース	基本コース
日 時	日：第6回 10月20日(水) 第7回 11月17日(水) 第8回 12月15日(水) 時：10時～12時	日：令和4年1月11日(火)～ 1月28日(金)のうち5日間 時：9時～12時 (2日間のみ15時まで)
場 所	香川大学医学部附属病院 地域医療教育支援センター	香川県看護協会 看護研修センター
内 容	演習（採血、筋肉内・皮下・点滴静脈内注射、聴診）	講義・演習

受講料は無料



### 就業支援コーディネーターを紹介します！



復職や転職などをお考えの看護職の皆様！ハローワークでのサテライト相談、ナースセンターでの相談、離職時の届出制度等を通じて、期待に応えられるよう就業支援に務めます。



### ～ナースバンク・サテライト相談のお知らせ～

月	日	時間	10月	11月	12月	1月	2月	3月
高 松	第1・3 火曜日	13時 ～ 16時	5 19	2 16	7 21	4 18	1 15	1 15
丸 亀	第2 木曜日	10時 ～ 16時		14	11	9	13	10
観音寺	第4 木曜日		28	25	23	27	24	24

### 香川県ナースセンター利用状況

令和3年 4月～9月	求職相談 件数	求人相談 件数	紹介 件数	就職 件数	就業場所				
					病院 診療所	施設 デイ	訪問看護 ステーション	その他	救護 検診
	751	485	130	124	11	3	1	34	75

★今回はコロナ禍のため、高松平和病院 福家総看護師長、まるがめ医療センター 三村看護部長に、書面にて回答をいただきました。



栗林公園の東部に位置する高松平和病院は、「いつでも、どこでも、誰もが安心してかかる医療を」病院理念に掲げた緩和ケア病棟を有する医療生協協同組合の病院です。

#### Q. 看護師の確保・定着に向けた取り組みについて

看護協会主催の就職説明会への参加、人材紹介業者へのエントリー、病院見学は随時受け入れています。

また、FISH哲学に基づく取り組み(産休者・異動者へのメッセージ、患者への誕生日カード等で患者の笑顔の共有)や、新卒看護師にはウェルカムボードの作成やステップごとに自立のお祝い、Goodjobカード、OKカードを活用し、達成感や自己肯定感を持ってもらうようにしています。



■病院外観

#### Q. 看護部の教育(共育)・キャリアアップ支援について

- ・看護協会主催の研修への参加
- ・学研eラーニングを月1回の看護部会や病院全体会議、職場や職種の会議でも活用
- ・認定看護師資格や、認知症専門療法士など学会の定める資格取得希望者への支援し、それぞれの分野で活躍しています。
- ・卒後1~4年までの制度教育や中堅対象の研修などを実施し、その職員の力量に合わせたステップをその都度相談。特に卒後1年目は、月1回の研修者会議を半日保障し、気持ちをはき出す場を提供するようにしています。
- ・専門分野の研修も病院として認められれば研修費用、交通費などを病院が負担し参加できます。
- ・院内認定看護師制度として10分野を制定し、学習会の講師などで活躍しています。



■師長会議

#### Q. 看護職員の負担軽減に向けた取り組みについて

子育て支援として、夜勤を免除する条件付正職員制度を導入しています。また、法人内の病児保育や土日の院内保育の利用料の助成もしています。年1回、全看護職員を対象に異動希望調査を実施し、できるだけ希望を組み入れての異動を検討するようにしています。

◆病床数: 123床

◆看護職員数: 115名 平均年齢: 病棟40歳、外来45歳 ◆離職率: 正規看護職員 10.0% (新卒0%)



■ホスピス緩和ケア病棟10周年記念



丸亀城の西部に位置するまるがめ医療センターは、地域の人々に信頼される看護を提供し、多職種が1チームとして、思いやりのある医療提供を行っています。

#### Q. 看護師の確保・定着に向けた取り組みについて

ホームページの広報、ナースセンターやハローワークへの求人登録、看護学校への採用募集要項の配布を行っています。定着については、採用1年目のプリセプターシップ導入とPNS方式導入を行い、安心して仕事のできる環境づくりと支援体制の構築を目指しています。また、各部署のスタッフ全員で新人看護師や中途採用者の育成支援に関わる体制を取っています。中途採用者採用時には、プリセプター役割を担う者を支援者として任命し、マニュアルを活用した支援体制を整えています。助け合いの精神が風土として育成されており、お互い様の精神で困っているときは助け合いが常時実践されています。また、多職種との信頼関係が構築されており、お互いを尊重しながら協働しています。このことは仕事のやりがいにもつながり、看護師の定着にもつながっていると考えています。7月から、全看護職員と看護部長の面談を実施し、目標の進捗状況やうまくいくこと、困っていることを確認し、業務改善を行うようにして、働き方改革につなぐことができています。

#### Q. 看護部の教育(共育)・キャリアアップ支援について

学研eラーニングと部署での勉強会を実施しています。全体研修では、密を避けて薬剤師やリハビリ職種など多職種の講師による研修を計画実施しています。また、認定看護管理者の教育課程受講、特定行為研修受講、専門分野受講時の出張扱いの導入を実施しています。

#### Q. 看護職員の負担軽減に向けた取り組みについて

子育て支援、産休育児休業制度の取得、育児時間確保、夜勤免除制度、希望部署調査を実施し配置を考慮しています。多職種協働では、多職種の協力を得て、リハビリ職種による食事介助、排泄介助、回復期リハビリテーション病棟の休日リハビリ、リハビリ送迎などを実施しています。また、臨床工学士による担当部署の医療機器管理、CSセットの委託業者による説明、委託業者によるシート交換、看護補助者の夜間配置を実施しています。

◆病床数: 許可病床300床 稼働病床245床

◆看護職員数: 132名 平均年齢: 40.6歳 ◆離職率: 8.0%



■病院外観



■PNSの一場面



■先輩と後輩の看護実践場面

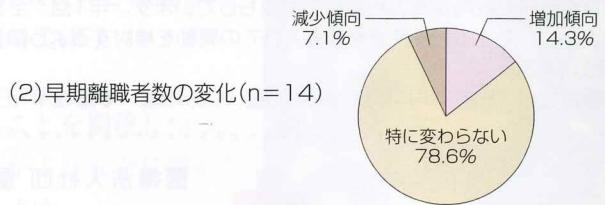
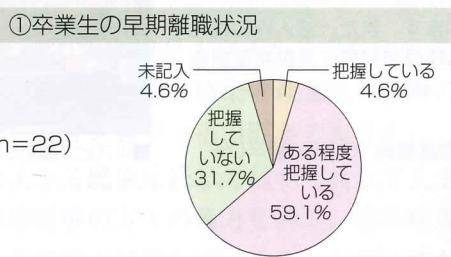
# 2021年度 看護職員 確保状況の調査結果 調査機関:2021年7月~9月

今年度も、病院及び県内大学の看護学部と看護師等養成所を対象として実態調査を行いました。

## ① 病院看護部調査結果 調査対象:県内病院88施設 回収数:80施設(2018-2019年度) 調査対象:県内病院87施設 回収数:81施設(2020年度)

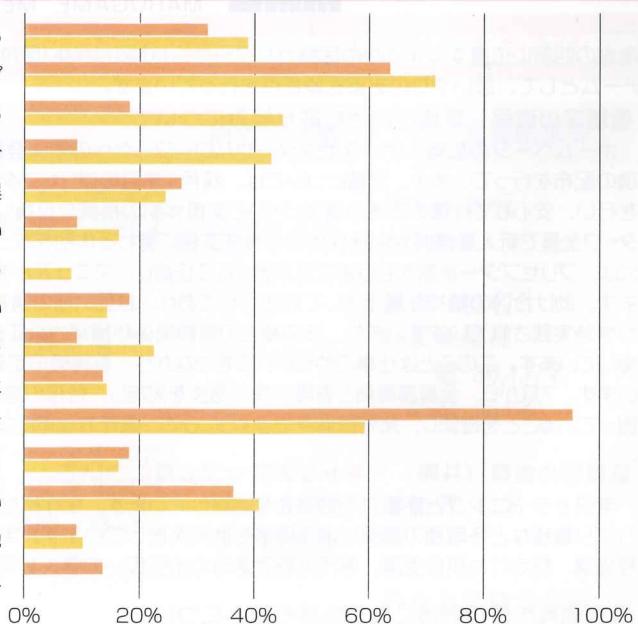


## ② 大学看護学部および看護師等養成所調査結果 調査対象:県内19校23科 回収数:19校22科



## ③ 職場定着を困難にしている要因(複数回答)

- ①従来より高い能力が求められるようになってきている
- ②卒業時点の能力と現場で求められる能力とのギャップ
- ③指導者が新卒看護職員に仕事中に教える時間が無くなっている
- ④指導者の育成が不十分
- ⑤指導者との不調和、熱意の差異
- ⑥新卒看護職員を計画的に育成する体制が整っていない
- ⑦看護業務が整理されていないため、新人が混乱する
- ⑧交代制など不規則な勤務形態による労働負担が大きい
- ⑨医療事故を起こすのではないかという不安が強く萎縮している
- ⑩個々の看護職員を「認める」「ほめる」ことが少ない職場風土
- ⑪現代の若者の精神的な未熟さや弱さ
- ⑫新卒看護職員が看護の仕事の魅力を感じにくい状況がある
- ⑬希望する病院や部署と本人の能力・適性のギャップが大きい
- ⑭その他
- 未記入



■ 大学看護学部および看護師等養成所  
■ 病院



- 常勤看護職員離職率は8.0%（前年度比0.6ポイント減）、新卒離職率は14.6%（前年度比3.3ポイント増）で新卒離職率の上昇がみられました。
- 離職理由の上位は、常勤看護職員では「他の職場への興味」、「定年退職」、「健康上の理由（身体的）」、新卒看護職員では「職場不適応」「自分の適性・能力への不安」、「健康上の理由（精神的）」となりました。
- 職場定着を困難にしている要因は、病院、学校ともに「②卒業時点の能力と現場で求められる能力とのギャップ」、「⑪現代の若者の精神的な未熟さや弱さ」、「①従来より高い能力が求められるようになってきている」、「⑬希望する病院や部署と本人の能力・適性のギャップが大きい」が上位に挙がりました。これらのことから、適性や能力に合った進路指導や教育支援の必要性が示唆されました。