

令和6年度 看護師職能施設代表者会議報告書

【日 時】 令和6年7月3日（水）14:00～15:30

【場 所】 岡山県看護会館 4F マスカットホールから WEB 配信

【参加者】 WEB 参加 66人 委員 10人

【プログラム】

- | | | | | | |
|-------|----------------------------|----------|------|----|----|
| 14:00 | 開会挨拶 | 看護師職能委員会 | 委員長 | 池田 | 悦子 |
| 14:05 | 岡山県看護協会活動について | 岡山県看護協会 | 会長 | 二宮 | 一枝 |
| | 令和6年度看護師職能委員会活動について | | | | |
| | 表彰候補者（救急）の推薦について | 看護師職能委員会 | 委員長 | 池田 | 悦子 |
| 14:40 | 情報共有・意見交換 | | | | |
| | テーマ「多様で柔軟な働き方に向けた取り組みについて」 | | | | |
| 15:30 | 閉会挨拶 | 看護師職能委員会 | 副委員長 | 脇本 | 美香 |

【会議概要】

岡山県看護協会の活動について

岡山県看護協会 会長 二宮 一枝



日本看護協会と合わせて岡山県協会の活動を報告された。3つの使命「看護のしつへの向上」「看護職が働き続けられる環境づくり」「看護領域の開発・展開」6つの基本戦略、将来ビジョンについて述べられた。2026年9月18-20日 第57回日本看護学会学術集会 県看護学会は中止予定としている。日本看護協会のニュース、HPにて公開しているミッションI領域DiNQLの協力について説明された。DiNQLによるデータベース作成 3つの使命と6つの実現手法として位置付けている。また、エビデンスに基づく政策活動につながる。トライアル参加募集9/5説明会開催予定である。基本指針では、看護補助者はチームの一員として、管理者向けの研修をしている。未経験者の看護補助者の研修・ハローワークとの連携をナースセンターで進めているところである。岡山県への要望看護職としての意見の集約を行っている。生涯にわたって継続的に自己研鑽を積み、資質の向上に努めるため、現場での取り組みのポイントを説明された。看護職の為のポータルサイトNuPS（ナップス）は、看護職従事者届 11月ごろには活用できるように取り組んでいる。新興感染症や災害等への対応では、県と施設との協定（看護協会はリスト作成のみ）推進している。高齢者施設の感染症では、「高齢者施設の看護職のための感染症対策リーダー育成研修」の研修計画をしている。現在、厚生労働省医政局長あてにカスハラ対策に対して要望を出している。また、夜勤手当・長時間労働などに関しても3/25労働基準局長あてに

要望を提出している。令和7年度予算政策要望として看護DXの推進、看護情報の共有化・都道府県単位に検討し、看護の標準的なフォーマットとし看護業務の効率性を高める取り組みをしていく。昨年 中山間地域における看護職確保推進の体制整備について、要望が通った為、基金により実施予定である。看護職のキャリアと連動した賃金モデルでは、陳情・要望活動を行っている。岡山県看護協会会員数：16568人 目標まで1032人となっている、継続して入会者を増やしていきたい。日本看護協会会長賞の枠会員数によって決まる。最後に「いのちを守る看護のプロ」として「看護の未来」を切り開きましょうと力強く述べられていた。

令和6年度看護師職能委員会活動について

看護師職能委員会 委員長 池田 悦子

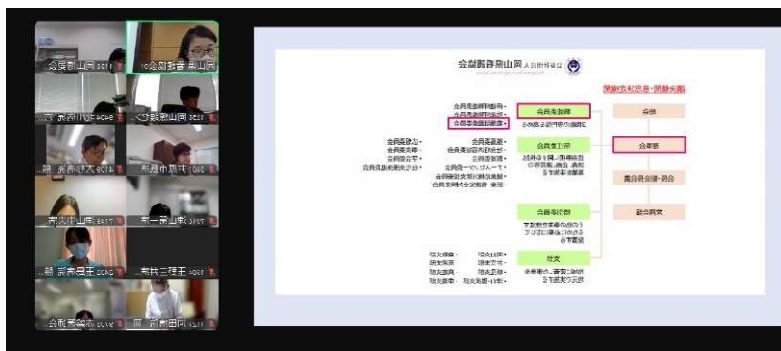
看護師職能の看護師職能は最も多い職種である。資料を基に職能委員のメンバー・活動の報告をされた。岡山県へ要望書提出している。皆さんのご意見を集約していきたい。



今年度の集会説明し、多くの方の参加をお願いしたい。現在、昨年実施した「岡山県内の病院に勤務する看護補助者の確保及び活用に関する実態調査」についてまとめている。岡山県看護学会、岡山県看護協会ホームページ等にて報告予定としている。委員会の活動は、看護職が専門性を発揮しながら、やりがいを持って働けることができるよう看護師職能が抱える課題に取り組む、地域包括ケアシステムの構築のためI領域とII領域の地域に看護の役割を考え看護の資向上に向けた検討を行います。皆様の現場のご意見をよろしく願います。

表彰候補(救急)の推薦について

委員長より救急医療従事者表彰の選出基準について説明を行い、10月までに看護協会へ推薦について述べられた。令和7年度表彰のご協力をお願いします。



情報交換・意見交換

テーマ「多様で柔軟な働き方に向けた取り組みについて」

- ✚ いろいろな働き方を希望する人が多い、多様な働き方を正社員としてどうするか考える。プラチナナースに2～3時間の短時間労働してもらい大変助かっている。若いNsのよいモデルとして活躍している。
- ✚ 夜勤専従の配置・時間をずらして働いてもらっている。特別なことはできていない。

日勤常勤を認めると夜勤をする人が少なくなっているのが、現状で困っている。

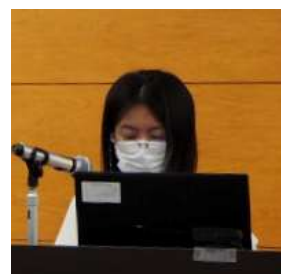
他の病院はどうしているか取り組みを聞きたい。

- ✚ 医療職は育児支援が大きいので出産者が多い。夜勤は、小学校入るまで免除していたが、少ない回数から早めに夜勤に入るようにしている。そのため、夜勤にはいる風土が少しずつ広まっている。日勤が厳しい状態。支援すればするほど、支援を受けない人の負担が増えている。疲弊しないように取り組んでいる。プラチナナース定年退職後の再雇用をどのようにするかを考えている。どこで実力を発揮するか…
- ✚ 夜勤専従 Ns を配置している。院内保育を利用して夜勤をしている状況。シングル Ns が増えている。フォローするのが大変。いろいろなシフトの勤務があり、ベテランと新人のペアをシフトで考えている高齢になったNsの雇用に関しては、仕事内容を軽くする工夫をしている。プラチナナースについてもっと相談していきたい。
- ✚ 人数がそろわない。育休開けは、日勤で時短勤務しながら少しずつ夜勤をしてもらっている。出来るだけ勤務希望を聞くようにしている。希望を聞くことで夜勤に入れやすくなっている。再雇用が多い。最高 75 歳 常勤で頑張っている。
- ✚ 親と同居者が多いので協力を得られやすい。プラチナナースは、再雇用で働いている。子供小さい職員は、先に夜勤できる日を優先にする 土日休み希望に困っている 個人が年休を多くとる人がいるとトラブルにならないように日数の説明をして調整している。
- ✚ 時短看護師が増えている。夜勤ができる日が、土日祝が多い。保育園が決まらず困っている職員がある。フルタイム者と時短者が一緒に働くためには、管理者が気を使わなければいけない。
- ✚ 短い時間でケアに入ってもらい キャリアを発揮できるように新人教育に当たってもらっている。キャリアをやりがいにしてもらいたい。
時短 → 夜勤 長く働けるように職場環境づくりが大切

閉会挨拶

看護師職能委員会 副委員長 脇本 美香

様々な代表者の方々にご意見を頂きました。看護師の働き続ける環境づくり多様性・柔軟な働き方が出来るということも含まれている。一人一人の看護職がやりがいを持ってキャリアを生かす為に、様々な工夫をしているという事が共有できた。本日の意見をもとに職能委員会でも今度の課題を明らかにし、課題解決のヒントが得られればと思っています、最後に述べられた。



アンケート結果

アンケート回収数：51（回収率 77.3%）



4.現場で困っていることや、情報交換したいこと、看護師職能委員会に関するご意見やご要望

- 人材不足。
- 離職防止の対策や、支援について。
- オンデマンド研修を有効活用したい。
- 看護協会に入会させる秘策を知りたい。
- 看護師教育が困っています。
- タスクシフトシェアにどのように取り組んでいるか。
- 夜勤手当の最低ラインを示してもらいたいです。手当が高ければ、回数が増えてもいい看護師が出てくると思います。
- 他院のシフトの工夫が聞けましたことで、参考にさせていただきたいと思います。
- 補助者確保に向けての取り組み等あれば教えてほしい。
- 時短勤務期間が終わると夜勤不可と言われ退職、夜勤や日祝勤務が出来るスタッフは同じメンバーで負担軽減を考慮してあげられない。
- 保育園や学童に入れられない問題があり復職できない勤務の継続ができないなどの問題があります。この問題は職場で解決できません。働きたくても働けない状況は貴重な人材が確保できませんので早急に対応していただきたい。
- 就職 2 年目以降の育成、管理職候補、管理職の育成を中小病院で、どのようにしているのか。
- 発達障害の 2 年目の教育。勤務続行か辞めてもらうか。今は、業務は変更して決まった流れに変えている。今後どうしたらいいのか。精神科医の意見がわかれているので、困っている。
- 今は補助者の確保が一番大きな問題です。また、診療報酬改正の度に、何とか加算を取るために記録や記載するものがどんどん増えていきます。もしかしたらもう必要じゃないものもあると思うのですが、その判別が非常に難しいです。どのように対応されているのでしょうか？
- 退院調整で、在宅に帰り生活するのはサービス調整が困難。施設はこれから手続きでまだまだ。診療報酬改定で入院期間が長いと、施設基準がと、地域連携で困っています。

- 当院で困っていることは他院でも同様であることが分かりました。来年の病院の統合への作業も合わせてますます忙しくなりますが、今勤められているスタッフの労働を思いやり、今後も前向きに考え対処していきたいと考えています。本日はありがとうございました。
- 現場で小さな問題はあるが、共有出来ることは少なく自施設で取り組むしかないと思う。今日の様に情報交換会があれば参考にはなる。職能委員会に対しては特になし。
- いつも最新の情報を教えていただき、ありがとうございます。時代の変化と共に看護界の変化にも敏感でいなければと感じています。
- 自施設だけでの問題ではなく、美作地域の人材確保に苦慮している
- 働き方改革について当院では、残業0に向けて取り組みをしています。若い職員については、その点が給料はそんなに良くななくても、魅力的に感じてもらっています。経験の浅い中途採用の看護師はやはり、残業が多くて疲弊するため転職を考えるようです。また、時短で育休明けに戻って来られても、残業がほとんどなく、職場の風土がお互い様文化で創造できていれば、夜勤はできなくても日勤常勤にお金も欲しいから戻すという方もいらっしゃいます。いろいろ大変ですが、柔軟な考えができるようにと思いながら、日々頑張っているつもりです。今後ともよろしく願います。
- 会議運営、お疲れ様でした。今回、お話をしてくださった、施設代表者の方々が抱えていらっしゃる課題は当院でも一緒に、それに加えて、当院は精神科であるがゆえに人材確保も課題となっています。中山間地域で人口減少に加え、若年者の都会への流出。毎年、入職への働きかけに苦勞をしていますし、病棟を1つ休ませざるを得ない状態まで陥りました。これからも同じ状況は続き、将来、病院自体のダウンサイジングを図っていかないといけないのではないかと経営者ともに話になっております。そして、この先、病院どころか地域自体の破綻が来るのではないかと危惧をしています。あと、救急表彰の中には精神科救急は含まれていないのでしょうか？
- 医療機関で従事しているときは福祉施設について詳しく知る由も無かったのですが、老健職員になってみて老健施設の受診時の決まり事（投薬処方制限など）や入院が決まり病棟への申し送りまでの拘束時間が長く自施設の業務に支障がある事など困っています。医療機関の方へ知って欲しいと思います。