

看護 みやぎ



CONTENTS

- 2 ご挨拶・理事会だより
- 3 宮城県へ要望書提出
- 4 特集1 介護老人保健施設をもっと知ろう！！
- 6 特集2 宮城看護学会 第17回学術集会開催
- 8 特集3 令和5年度「看護師の労働実態調査」に関する調査結果のご報告
- 10 2023年度 認定看護管理者教育課程セカンドレベル 研修報告
- 11 2023年度 地区別職能委員長会議報告
- 12 支部だより
- 15 医療安全情報レポート
我が家のペットのコーナー
「イエローグリーンキャンペーン」を御存じですか？!
- 16 研修案内
離職時は「とどけるん」
2023年度会員総括表
編集後記



2023年度認定看護管理者教育課程セカンドレベル受講者



公益社団法人 宮城県看護協会

会員数：12,997名 保健師：263名 助産師：660名
(令和6年1月9日現在) 看護師：11,767名 准看護師：307名



令和6年の立春を迎えて

公益社団法人宮城県看護協会 会長 石井 幹子

皆様、お元気に新年をお迎えのことと存じます。

令和6年1月1日に発災しその後も大きな余震が続いている「能登半島地震」は他人ごとではなく、心からのお見舞いと皆様のご健康を祈念申し上げます。

一日も早い復旧を祈りながら、宮城県看護協会も長期的支援をしておりますので、皆様のご協力をお願い申し上げます。

昨年は新型コロナウイルス感染症が収束しないまま9月頃よりインフルエンザも流行しはじめ、制限が長引く中で患者さんに向き合い支えてくださっている頼もしい皆様の姿に大いに力を得ております。長期にわたるご尽力誠に有難うございます。

さて、厚生労働省が12月に発表した令和6年度の看護関係予算案の概要を見ますと、特定行為に係る看護師の研修制度の推進に、看護職確保対策の推進を図るための中央ナースセンター事業に、そして外国人看護師候補者学習支援事業に力が入っているようです。

宮城県看護協会も支部のみならず行政・学校等多方面の皆様とともに、看護職の資質向上と看護職の確保対策を一層強化するとともに、看護の魅力発信に更に努めてまいりたいと考えております。

この2月14日（水）には日看協主催の「日本看護サミット2023」が東京国際フォーラムで開催されます。テーマは「地域社会を支える看護職への生涯学習支援」。人生100年時代、看護職として磨いてきた経験（実践知）を後輩に伝え、自分に自信をもって仕事をし続けてほしい、やりがいのある素晴らしい看護の仕事を長く続けてほしい、と願っております。そのためにもお誘いあわせて会場に足を運んでみませんか。

そして、ナイチンゲールの誕生日に合わせた本年の看護週間は5月12日～18日です。

看護週間には様々な催し物が予定されていますが、昨年は県内42施設が「ふれあい看護体験」に協力し、中・高校生454名にご参加いただきました。参加した学生からはモチベーションが上がって看護職になりたい思いが強くなった、という感想が多く聞かれています。ご協力くださいました皆様に篤く感謝申し上げます。本年もより多くの職場にご協力いただき、学生にも参加してもらえますように願っています。また、「看護の出前授業」は昨年は中学・高校7校に伺い570名ほどの方に受講していただきましたので、本年はさらに多くの学校、多くの学生に看護の仕事の魅力を伝える機会となることを願っています。

梅のつぼみもほころびはじめ、春もすぐそこですね。皆様のご健勝とご多幸をお祈りいたしております。

理事会 だより

令和5年度 第5回理事会

日時：令和5年11月25日（土）9時59分～12時37分
場所：宮城県看護協会会館・看護研修センター

1. 協議事項

- (1) 特別委員会の設置及び諮問事項について
- (2) 令和6年度職能委員会の任務及び常任・特別委員会に対する会長の諮問事項について
- (3) 調査研究委員会委員の選任について

- (4) 規程の改定について

2. 報告事項

- (1) 重点事項の進捗状況
- (2) 事業報告（9月～10月）
- (3) 会員入会状況
- (4) 宮城県知事要望の状況
- (5) 日本看護協会理事会報告
- (6) 職能理事報告
- (7) 支部理事報告

宮城県へ要望書提出

～宮城県保健福祉部 志賀保健福祉部長へ要望～

令和5年10月30日、宮城県知事あての要望書を志賀慎治保健福祉部長に提出いたしました。その後、今回の要望についての看護協会の意図を含め石井会長より説明を行いました。志賀部長より、今般のコロナ対応に対する看護職の活躍に対し、感謝のお言葉をいただきました。また、要望内容については、県としても看護職の活躍に期待するところが大きいので、協力をいただきながら前向きに考えていきたいとお話を頂きました。



令和6年度に向けた看護に関連する要望書

1 地域包括ケア推進に向けた看護職の確保について

- 1) 安心して働ける職場環境への取り組み
 - ① 看護師確保に関する検討会の再開
 - ② 新卒看護職の定着促進
 - ③ ハラスメント対策への支援
 - ④ 看護職の処遇改善の推進
- 2) 県内医療機関への就業促進
 - ① 看護学生への情報提供
 - ② 潜在看護師へのIT支援
- 3) 地域一丸となって取り組む地域偏在解消への支援

2 全ての領域における看護職の資質向上について

- 1) 看護管理者
- 2) 退院支援を行う看護職
- 3) かかりつけ医で働く看護職
- 4) 高齢者施設で働く看護職
- 5) 訪問看護ステーションで働く看護職
- 6) 統括保健師
- 7) データによる業務実態把握の推進

3 県民の健康寿命の延伸に貢献できる看護職の活用推進について

- 認定看護師や専門看護師等の活用による重症化予防活動の推進
- 地域貢献活動が所属する施設への支援
- 資格取得する看護職への支援継続

4 子育て世代包括ケア推進に向けた看護職連携と資質向上への支援

- 1) 地域における産後ケア事業等の広域化
- 2) 地域で活動する看護職の周産期医療協議会への参画
- 3) 医療的ケア児の学びとふれ合いを支援する体制の構築

5 健康危機管理体制の推進について

- 1) 新たな災害支援ナース登録制度の浸透
- 2) 地域における感染対策基礎的実践能力向上
- 3) 市町村における健康危機管理体制の推進

介護老人保健施設を

第2弾

もっと 知ろう!!

看護職は様々な場所で活躍しています。

前回に引き続き、「介護老人保健施設なとり」の総看護師長 鈴木郁子さんに、老健看護の現状や働きがいなどについて伺いました。Q1～Q4は、令和5年11月1日発行（No.163）をご覧ください。

Q5 看護体制や働きがいについて教えてください。

30代から60代まで幅広い年代の看護師18名が活躍しています。子育て中の看護師もおり、ワークライフバランスに対応しています。また、キャリア支援も行い研修受講や資格取得も支援しています。勤務体制は、2交代制で夜間は看護師1名で対応しています。看護師は医師への相談や服薬管理、家族への状態報告などの健康管理に従事しています。健康管理のために

は老性変化を踏まえた注意深い観察やアセスメント、ケアの実践力が不可欠です。看護師には生活の場だからできる健康管理方法を考え、利用者の生活を支える役割があります。また利用者がリハビリを経て在宅復帰する場合や自宅での看取りを希望する場合など、多職種や地域と連携することも大切な仕事です。利用者との関わりの中で、高齢者の特徴や様々な人生など多くの学びを得ることがあります。喪失体験を重ねる利用者が「ここでもいいんだ」と思える関わりを構築していき利用者の生き生きと生活する姿に感動します。

Q6 利用者の体調不良時はどのような対応を行っていますか？

医師と情報共有して、点滴・抗生剤投与・酸素吸入・吸引・血糖測定・膀胱留置カテーテル挿入・導尿・採血を実施しています。また、相談員は整形外科・皮膚科・眼科など受診にかかわる病院やクリニックとの調整を行っています。救命時や急激な病態変化が生じた場合は、救急車搬送となります。

Q7 入院中どの程度回復したら再度施設での受け入れが可能ですか？

病院より退院許可があり、症状が安定し施設の生活が行えると判断された場合、再度施設への受け入れが可能となります。しかし、継続的な酸素吸入や高カロリー栄養などの処置が必要な場合は受け入れられないこともあります。各施設によって違いがあるため、事前に確認が必要です。

認知症の方へのコロナウイルス感染対策はどのように行ったのですか？

Q8



インタビューの様子

マスクができる方とできない方がいて、認知症の方が不快に思うこと（マスクをすること）は強要しませんでした。直接的な会話や食事の時は、各テーブルにシールドをして対応しました。施設が生活の場でもあることを考慮して、利用者の方を尊重しながらできる範囲で感染対策を行いました。環境クロスを用いて清掃を行うなど、基本的な標準予防策は病院で行っていることと変わりありません。残念ながら第8波の時は、棟の居室は全てレッドゾーンで対応し、終息に約1カ月弱かかりました。

Q9 コメディカルの方との感染対策の共有はどのようにしていますか？

感染対策委員会の委員長は看護主任ですが、リンクナースや介護士がリンク的な役割を担っています。外部の感染管理認定看護師の方を要請して、指導を依頼し、感染対策研修を行い職員の理解を深めています。また、看護研究で、感染対策知識のテストを全職員に

実施したところ、それぞれの職種、部署での課題が明確になりました。毎年、手洗いチェック・PPEの訓練を義務付けています。用語の理解や正しい知識と技術で感染を防止できるよう職員間で共通認識を持つことが大切と考え改善につなげているところです。

施設にも病院と同じように感染対策委員会があります。

介護施設では人生の最終段階におけるケアの充実を目指しており、下記の書類の説明と同意を得ています。

- 入所時に 人生最終段階での医療についての事前調査書
 当施設における医療体制の説明書
 健康状態が急変した時の確認書

看取りになるとき

- 施設での看取りに関する説明書と同意書

施設におけるACPのQ10 取り組みを教えてください。

症状の悪化や急変時には、医師から病態と今後の見通しを説明したうえで入所時の事前確認書をもとに本人・家族の意思を確認しています。医師・看護師・MSW・介護職員・リハビリ・管理栄養士・家族など多職種でカンファレンスも行っています

Q11 病院側から提供している情報の他に施設側で役立つ情報はどんなことですか

生活につながる情報とご本人がどう生きたいか家族が、どう考えているかです。(施設でも確認します)

施設は、機能維持・向上を目指していますが、加齢に伴う身体機能低下は防げませんが、施設入所後ADLが向上したり、表情が良くなり、活気がみられるようになることもあります。施設は病院と違い、生活の場であることの意味を、患者・家族が理解できるように説明してほしいです。今後の施設での生活を本人主体で行うには病院と施設の連携(つなぐこと)が大事になってくると思います。

Q12

病院に対しての要望は何かありますか？

- 長期間(1か月以上)入院中は、清潔面のケアを充実させてほしいです。
 看取りの時は、家族の心が揺れます。病院への搬送を家族が希望した際は入院を受け入れてほしいです。病院は治療する場なので救命できないこと、自然死ということも丁寧に説明し理解してもらえるように心がけています。家族が理解できない場合があることを知ってほしいです。
 病院受診時、検査などで長時間施設看護師が付き添うことがあり、数少ない施設看護師が受診のため現場を抜けることで、施設内の業務にも影響しますので配慮をお願いしたいです。

Q13 最後に嬉しかったエピソードを1つ教えてください

救急外来受診時、病院の看護師より、施設の看護師に「よくここまで頑張りましたね」と声をかけていただき、「これから私たち(病院)が引き受けますね。」と言われたときは、命をつなぐ看護師のすばらしさを実践していると感じました。病院看護師と施設看護師の役割を理解していただき感動しました。病院看護師と施設看護師がフラットに連携することが大切だと学びました。



鈴木郁子さんと広報委員



学会テーマ

看護におけるコミュニケーションの未来

2023年11月18日（土）フォレスト仙台で宮城看護学会第17回学術集会が開催されました。「看護におけるコミュニケーションの未来」と題して206名の参加がありました。特別講演とシンポジウムは第1会場で行い、第2会場へ中継しました。新型コロナウイルス感染症の取り扱いが5類に変更され参集の場合の感染対策も緩和されましたが、参加者の多くはマスクを着用し手指消毒を行って来館されていました。

一般演題

一般演題は19題で、第1会場と第2会場に分かれ発表を行いました。コロナ対応に関することや日々の看護に関することなど多岐に渡る内容でした。発表者とフロアとの意見交換が行われ、参加者は興味深く聴いておりました。



特別講演



桑原知子氏

特別講演は京都大学名誉教授・放送大学教授の桑原知子氏から「看護におけるコミュニケーション—どうすれば人とつながれるのか—」をテーマにご講演いただきました。コロナ禍で対面での交流が少なくなり、対人関係の悩みを持つ人も少なくありません。カウンセリングの「エッセンス」を参考に人を癒す人間関係について伺うことができました。コミュニケーション能力が必要な看護職にとって興味深いテーマでした。



シンポジウム

シンポジウムでは「看護におけるコミュニケーションを考えよう」と題し、宮城大学教授の齊藤奈緒氏から「これからの看護DXを担う看護専門職に必要な遠隔コミュニケーション～みやぎテレナース育成プログラムの展望と課題～」、仙台市立病院副看護部長の井上由起子氏から「新人看護師へのコミュニケーション実習の取り組み」についてお話をいただきました。齊藤氏からは、遠隔看護が多くの可能性を含む新たな看護提供の1つであると同時に、限界を理解し多様な看護スキルを組み合わせることでアレンジできること、ケア・サービスのマネジメント力が不可欠であり課題でもあると報告がありました。井上氏からはコロナ禍で臨地実習の経験が少ない新人看護師にコミュニケーション実習を実施したことで、情報収集や傾聴の仕方を身につけられたという報告がありました。看護職としてのコミュニケーションについて考える良い機会となりました。



第17回 学術集会開催



学会を終えて

学会委員長 富澤 弥生



富澤弥生委員長

本学術集会が午後からの半日開催となるのは4回目となり、コロナ禍は過ぎたとしてもまだまだ影響が残っているのが現状です。学生たちは臨地実習が十分にできない状況が続く、コミュニケーション技術を学ぶ機会が激減しました。また、感染予防対策としてオンラインでのコミュニケーションが急速に普及し、看護においても活用されるようになりました。学会のテーマはこれまで「危機的状況」というキーワードが続いておりましたが、コロナ禍を経た今、さまざまな変化があったコミュニケーションについて学会で語り合いたいという思いで「看護におけるコミュニケーションの未来」というテーマを設定いたしました。

特別講演として、桑原氏に「看護におけるコミュニケーション—どうすれば人とつながれるのか—」というテーマでご講演いただきました。臨床心理士・公認心理師のお立場から、「看護は対象にタッチング（触れること）ができる」ことがカウンセリングと違うというお話は印象的で、看護の強みに気づき、ハッとした方も多かったのではないのでしょうか。講演後、「看護の基本をもう一度見直すきっかけとなった」、「臨床で悩んでいるスタッフが励まされるような内容だった」、「困ることは多いがなんだかスッキリした気持ちになった」などの感想が寄せられました。すべての看護職に聞いてほしいと思う講演でした。お忙しい中、特別講演をお引き受けいただいた桑原氏にあらためて感謝申し上げます。

シンポジウムのテーマは「看護におけるコミュニケーションを考えよう」であり、まずは、「これからの看護DXを担う看護専門職に必要な遠隔コミュニケーション～みやぎテレナース育成プログラムの展望と課題～」について齊藤氏から、遠隔看護（テレナーシング）に必要な能力とスキル、教育プログラムの実績と成果などお話をいただきました。宮城県での取り組みについて本学会で情報共有できたことは有意義だったと思います。今後さらに広まり、宮城県内各地に点在していくことを願っています。

つぎに、井上氏に「新人看護師へのコミュニケーション実習の取り組み」として、あえて「実習」とした意味や実習の実際などお話をいただきました。看護教育に携わる者として、この実習が必要になっている現実と申し訳なさを感じながらも、新人看護師の不安に寄り添った丁寧で熱心な教育の取り組みをうかがい、感謝の気持ちでいっぱいになりました。

最後に桑原氏より、コロナ禍でコミュニケーションの大事さを考えざるを得なくなった、このシンポジウムはつながろうとする試みであり、意義のあるテーマだったとまとめていただき、学会委員会としてとても嬉しく、救われた思いでした。皆様にとって、コミュニケーションについてあらためて考える機会にさせていただけたら幸いです。

本学術集会での一般演題は、口演19題でした。ご多忙の中、看護研究を発表までまとめられた発表者の方々、本当にお疲れ様でした。また、座長の皆様、ご参加いただきました皆様、誠に有難うございました。学会委員会委員一同、丁寧でわかりやすい査読を心がけております。次年度も皆様からの演題応募、ご参加をお待ちしております。



令和5年度 「看護師の労働実態調査」に関する 調査結果のご報告

調査研究委員会

宮城県看護協会では、県内で勤務する看護職の勤務環境改善に向け、県内看護職の労働実態を明らかにすることを目的に、本アンケート調査を実施いたしました。本記事では、調査結果の一部をご報告いたします。

なお、調査結果全文は宮城県看護協会のホームページまたはQRコードより閲覧可能です。調査にご協力いただいた皆様に、心より感謝申し上げます。

報告書全文は
こちらから
ご覧いただけます



調査の概要

調査時期：2022年12月～2023年1月

回答者：病院または訪問看護ステーション看護師計1,015人に依頼し、450人が回答（応諾率44%）しました。

1. スタッフへの調査（表1、表2）

- ①宮城県看護協会 会員のうち、勤務地が病院として登録されている看護職500名を年代分布に合わせ層化抽出し238人（応諾率48%）が回答しました。
- ②県内190の訪問看護ステーションの看護スタッフに依頼し、68人（応諾率36%）が回答しました。

2. 管理者への調査

- ③県内の135の病院の看護管理者に依頼し、77人（応諾率57%）が回答しました。
- ④県内の190の訪問看護ステーションの看護管理者に依頼し、67人（応諾率35%）が回答しました。

◇——— 【I. 病院および訪問看護ステーションの看護スタッフへの調査結果】 ———◇

有給休暇の消化日数の平均は病院で10.0日、訪問看護ステーションで8.8日

2021年度に付与された所定有給休暇日数の平均は病院で19.3日、訪問看護ステーションで16.6日でした。そのうち消化された日数の平均は病院で10.0日、訪問看護ステーションで8.8日でした。

有給休暇を希望通り取得できるかどうか尋ねたところ、病院では22%ができる、52%がある程度できると回答しました（図1）。できると回答した割合は、日本看護協会が全国の病院看護師に実施した調査（2021）よりも5%高い結果でした。

訪問看護ステーションでは39%ができる、49%がある程度できると回答し、病院よりもその割合は高いという結果でした（図2）。

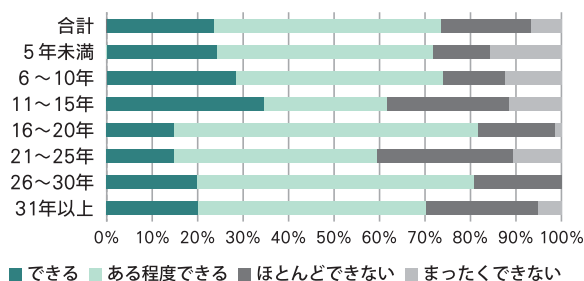


図1 病院看護師 有給休暇の希望に応じた取得（経験年数別）

月間超過勤務、実際と申請に2～4時間の差

病院看護師において、超過勤務があると回答したのは全体の78%で、その時間は月間平均13時間4分でした。一方で、申請時間の平均は8時間57分と、約4時間の差がありました。

対して訪問看護ステーションの看護師では、超過勤務があると回答したのは全体の73%で、その時間は月間平均12時間20分でした。一方で、申請時間の平均は10時間25分と、約2時間の差がありました。

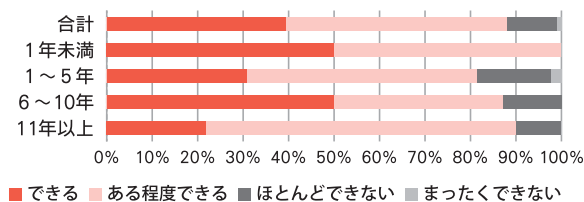


図2 訪問看護ステーション看護師 有給休暇の希望に応じた取得（経験年数別）

就労継続は、現在の職場に関しては6～7割が、看護職としては8割が肯定的な回答

就労継続意向は、「現在の職場の就労継続意向」と「看護職の就労継続意向」の2種類について尋ねました。

病院では、現在の職場の就労継続意向では回答者全体の56%が、看護職の就労継続意向では75%が前向きな意向を回答しました（図3、4）。現在の就労継続意向には、有給休暇を希望通り取得できる程度と有意な関連があり、夜勤仕事の有無とは関連しませんでした。

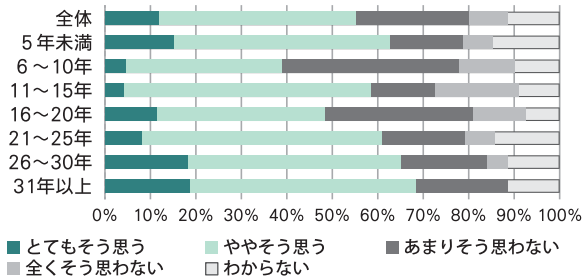


図3 病院看護師 現在の職場の就労継続意向（経験年数別）

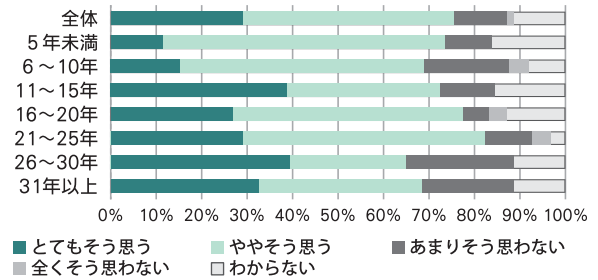


図4 病院看護師 看護職としての就労継続意向（経験年数別）

訪問看護ステーションでは、現在の職場の就労継続意向では回答者全体の68%が、看護職の就労継続意向では78%が前向きな意向を回答しました（図5、6）。

病院看護師も訪問看護ステーション看護師も、現在の仕事へのやりがい（ワークエンゲージメント）を高く評価している人ほど、現在の職場の就労継続への意向を前向きに捉えていました。

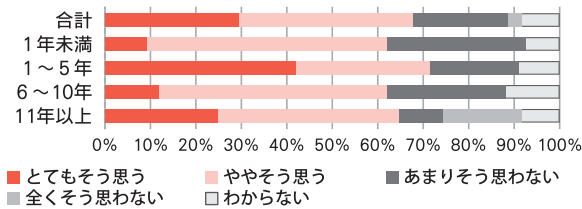


図5 訪問看護ステーション看護師 現在の職場の就労継続意向（経験年数別）

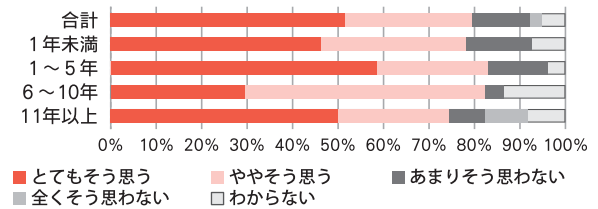


図6 訪問看護ステーション看護師 看護職としての職場の就労継続意向（経験年数別）

【Ⅱ. 病院および訪問看護ステーションの看護管理者への調査結果】

病院での16時間夜勤による2交代制導入は63%、13時間以内勤務実施は50%未満

勤務体制として最も多いのは2交代制（16時間以上の夜勤）で63%でした。全体の8割以上の施設で「連続での夜勤は2回まで」等の基準が実施されていました。16時間以上の夜勤2交代制を採用している病院のうち、52%は勤務拘束時間を13時間以内とすることについて現時点で導入の検討はないとの結果で、スタッフから2交代制の希望の声があるとの意見もありました。

- 1) 勤務間隔を11時間以上あげる（勤務間インターバルの確保）
- 2) 勤務拘束時間を13時間以内とする
- 3) 三交代制勤務は月8回以内を基本とし、それ以外の交代制勤務は労働時間などに応じた回数とする
- 4) 連続での夜勤は2回までとする
- 5) 連続勤務は5日以内とする
- 6) 夜勤の途中で1時間以上、日勤時は労働時間の長さや労働負荷に応じた休憩時間を確保する
- 7) 夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定する
- 8) 2連続夜勤後は概ね48時間以上の休息を確保する。1回の夜勤後は概ね24時間以上確保する
- 9) 少なくとも月1回は土曜・日曜ともに前後に夜勤のない休日をつくる
- 10) 正循環の交代周期とする（日勤→準夜勤→深夜勤の周期）
- 11) 夜勤・交代制勤務者の早出の始業時刻は7時より前を避ける

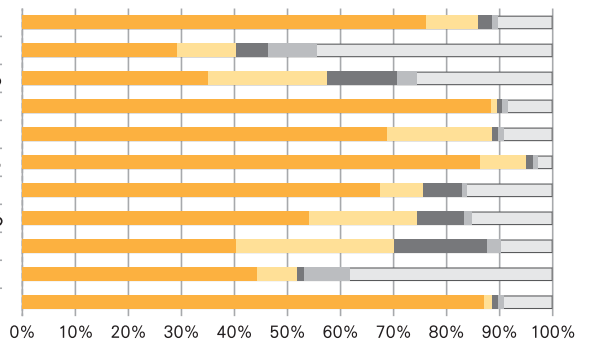


図7 県内病院における夜勤・交代勤務体制の状況

労働環境の課題と取り組み ～自由記述から～

病院では、課題として家庭の事情等による夜勤免除の看護師が多く、一部の看護師の負担増になっていること、人員不足が挙げられました。取り組みとしては夜間保育室の開設や、遅番などの変則勤務体制、月1回から2回でも可能な日に夜勤ができる体制や、夜勤手当の増額、看護補助者の夜勤導入、人事評価の見直しなどが挙げられました。

訪問看護ステーションでは、オンコール対応への手当やスタッフ確保等の課題が挙げられました。また、取り組みとしてフレックスタイム制など働きやすい勤務体制の導入、スタッフによる管理者評価の実施、ハラスメント対策における研修受講等が挙げられました。

まとめ

看護師の労働環境は、年代や勤務環境によっても大きく異なりますが、管理者・スタッフ間のシフトの決定や職務の決定プロセスへの細やかな調整は看護師の就労継続意向にもかかわる大切な視点と考えられました。病院、訪問看護ステーションともに、人員確保の課題について非常に多くの声がありました。夜勤業務を担うスタッフへの負荷対策やキャリア支援、シニア世代の多様な働き方の希望への調整について、宮城県看護協会としても取り組みを強化していく必要があると示唆されます。

2023年度 認定看護管理者教育課程 セカンドレベル研修報告

認定看護管理者教育課程セカンドレベル研修は、「看護管理者として基本的責務を遂行するために必要な知識・技術・態度を習得する」ことを目的に55名の受講者が参加しました。前期9月5日から9月30日、後期10月16日から11月10日までの計180時間、オンライン研修と集合研修の併用でヘルスケアシステム・組織管理・人材管理・資源管理・質管理・統合演習(実習含む)の科目を学びました。当初は「この研修を乗り越えられるのか」という不安を持っていましたが同じ目的・目標を持つ仲間と同じ悩みを共有し、切磋琢磨しながら乗り越えることができました。特に集合研修で顔をあわせた連携の大切さを実感でき、看看連携の強化を図ることができたと思います。

グループワーク「セカンドレベル研修からの学び」

01 自分の病院だけでなく、地域とそこで生活する住民に目を向けて自分の病院の役割を果たさなければならぬ。顔の見える地域とのつながりを大切にして地域完結型のチーム医療を目指した看護管理を実践していく。



02 患者を生活者として広く捉える視点と理論に基づいた正しい組織分析を学ぶことができた。看護管理者として目指す看護や目標を言語化し、組織を変革していきたい。



03 目の前の事象をデータや根拠を用いて理解し、言語化して問題と課題を多職種で共有することの重要性を学んだ。今後は施設内だけでなく地域社会と連携しチーム医療を実践していく。



04 看護管理者として、日本の現状・地域の現状を踏まえて、自部署の役割を明確にしていく必要性を学んだ。今回の研修で学んだことを実践に繋げていけるよう言語化してスタッフと共有していきたい。



05 地域の現状を大きな視野でとらえ、データを使って説明が必要であり、地域のつながりが重要。管理者同士のつながりを継続していきたい。



06 それぞれの立場は違うが、外から自施設をみることで自部署に求められている役割などを学んだ。「鳥の目、虫の目、魚の目」を使い分け、自部署の仲間と協力し課題解決に取り組みます。



07 私たち看護管理者は自部署にとどまらず地域に目を向ける。あるべき姿を導くためにはデータを分析し目標を管理することを学んだ。看護管理者として保健・医療・福祉サービスを提供していきたい。



08 現場をしっかりと自分の目で見て感じて、データを収集し分析する事。そして現状把握する。そして言語化し、スタッフ皆に伝え周囲を巻き込んで皆で考える。その事が人材育成や組織の成長につながっていく。



編集後記

この研修で得ることができた多くの知識、技術は、これから私たちが看護管理者としての責務を果たすためにかけがえないものとなりました。55名の受講者の皆様とは、これから支えあえる仲間として出会えたことが何よりも宝物です。

今回の出会いを大切に、研修で学んだことを実践で役立てるよう、これからも日々精進していきたいと思います。今回の研修で講義を担当してくださいました講師の皆様、統合演習でご助言いただいた支援者の皆様、いつも勇気づけてくださった看護協会の方々、研修に参加するにあたり、快く送り出しいただいた各施設のスタッフの皆様、支えてくださいました全ての方々に受講生一同心より感謝申し上げます。

広報担当 仙台赤十字病院 及川京子/広南病院 小川志保

2023年度 地区別職能委員長会議 報告

令和5年10月6日(金) 札幌市内

保健師

松野 あやえ

令和5年10月6日札幌市で開催された地区別保健師職能委員長会では、保健師関連事業の進捗状況の報告、入会促進の取り組みの共有、これからの地域保健活動推進に向けての意見交換等が行われました。

日本看護協会保健師職能委員会は、重症化予防に資する看護活動の強化、産業保健のあり方検討、保健師の人材育成ツールの開発等、現場の保健師を支援する事業を進めており、保健師活動指針改正の動きも捉え、実効性を高める指針になるよう厚生労働省に意見を出しているとのことでした。また、地域保健活動推進に関する意見交換では、2040年問題を見据え、保健師同士の連携・協働や、統括保健師のマネジメント力がますます重要になっていくこと等が確認でき、とても有意義な会議でした。

今後も、県内保健師がつながり、ともに専門性を発揮できるよう活動に取り組んでいきたいと思っております。引き続き、保健師職能委員会活動へのご支援・ご協力をお願いします。

助産師

梅原 あゆみ

現在助産師の専門性を発揮して様々な活動を行うことが望まれています。今回の会議で、助産師にどのような役割が望まれているのかを自覚することが必要であると感じました。意見交換の中では、助産師の働く場所が、周産期、病院に限定していないことがわかりました。看取り・医療的ケア児を対象とした訪問看護ステーションや、起業して産後ケア事業で活躍している方もいました。その反面、病院で日々の業務で精いっぱい、助産師として将来ビジョンが描けないという現状を訴える県もありました。その現状を知り、助産師として身につまされる思いがしました。しかしながら、昨年度の実態調査では「助産師の9割が助産師としてやっていきたいと回答している」こと、そして各地にいる助産師（今回集まった同志たちも！）の力を信じ、一緒に頑張っていきたいという思いを新たにしました。

看護師Ⅰ

森 竜子

2023年10月6日に札幌で開催された、地区別看護師職能委員長会Ⅰ病院領域に出席してきました。1.「看護職の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアに関するガイドライン及び活用ガイド」活用状況と課題、2. 病院看護職の処遇改善に向けた取組みに関する現状把握、3. 多様で柔軟な働き方の障害要因に関する現状把握の3点について情報交換を行いました。いずれの協議事項においても、病院の規模や経営母体によって取組み状況に差が見られました。しかし、各道県共通して言っていたのは「これからますます、医療職の人数が不足していく中で、多人数の看護職から他職種へのタスク・シフト/シェアは進まない。病院トップがリーダーとなり、病院全体で取組んでいく必要がある。」ということが話されました。看護師の柔軟な働き方に関しては、今までの固定観念にとらわれず、子育て・介護世代だけではなく、すべての年代において“時間帯”“専門性”などを考慮した雇用の推進が必要であると感じました。

看護師Ⅱ

鈴木 郁子

年に1度行われる地区別の委員長会議は、看護師職能Ⅱにおける活動の先進的な事例の報告と各県の取組みの情報交換の場である。

今回の1事例目は、訪問看護事業から、住み慣れたところでの看取りの要望に応え、住宅型の老人ホームの立ち上げ、保育所・看多機・居宅事業の取組み、地域包括ケアシステム実現の活動であった。それを基に北海道を含めた東北6県の地域包括ケアシステムの連携の現状と看護管理者のマネジメント力向上に向けた看護管理者のネットワークについて情報交換を行った。地域ごとの特徴を捉えながら地域の福祉関連などの連携の重要性を再認識した事、また看護管理者のマネジメント力向上は看護師職能Ⅱ領域で重要な課題であることを討議した。

2事例目は、看取りの事例提供であり、情報交換では、施設や地域で行っている様々な取組みがあるが、ACPの取組みが地域全体としてシステムになっていない現状である。地域ごとの特徴を捉えて自治体を巻き込むながら取組む必要性があると感じた。

岩 沼支部

看護の輪を広げたい

岩沼支部会員数	852
保健師 16 助産師 66	
看護師 761 准看護師 9	

岩沼支部は名取市・岩沼市・亘理町・山元町を含み会員数852人がおります。支部役員は17名で、看護の質向上や連携を深めるための活動を行っています。

10月28日岩沼市iプラザにて管理者ネットワーク「つながりカフェ」を開催しました。

岩沼支部内の病院・訪問看護・老健施設・教育施設からホストとしてそれぞれの施設を紹介してもらいながら、ワールドカフェスタイルで情報交換をしました。同じ地域で看護を提供しながら、自施設以外の状況を把握できていないのが実情ですが、ようやくコロナが5類になったことから対面で会話することができると思い、看護管理者から「顔の見えるつながり」を作りたいと企画しました。各テーブルでの話題は、施設紹介にとどまらず「スタッフのモチベーション維持」「多様な職種の人材育成」「施設と在宅の連携」など多岐にわたりました。また、それぞれの参加者が自身の経験などを話す場面では表情がイキイキとしており、ひとり一人が「看護の物語」を持っていることが感動的でした。終了後のアンケートでは、施設が違って同じ悩みや苦労の中で働いていることがわかり「これからも頑張ろう」と思えた、次につながる時間が持てたようで、企画側として嬉しい結果となりました。

また、11月25日には「看護のひろば」として岩沼生協さんと看護をアピールしました。来訪者からは医療相談の要望が多く、看護が必要とされていることを実感しました。その他「まちの保健室」としてFMいわぬまのラジオに出演したり、名取市トレイルセンターを紹介したり、地域の皆様に看護に関心を持っていただけるような活動に努めています。これからも看護師が元気で活躍できるように取り組んでいきたいと思えます。



大 崎支部

活動報告

大崎支部会員数	1,067
保健師 35 助産師 38	
看護師 943 准看護師 51	

新型コロナウイルス感染症が5月8日から5類感染症に位置づけられ感染対策をとりつつ、大崎支部活動の拡充を図る事ができました。今年度は「まちの保健室」事業、「田園フェスティバル」への参加、「研修会」を開催できました。「まちの保健室」は、骨密度測定や骨粗鬆症予防の生活指導、

「田園フェスティバル」では、健康相談や血圧測定、減塩指導を行いました。地域の方々に健康について意識を高めていただくことができましたように感じます。「研修会」は、大崎市医師会・大崎市・看護協会大崎支部の共催で「在宅医療を支える看護師に期待されること～マネジメントスキル向上を目指して～」をテーマに、一般社団法人全国訪問看護事業協会副会長、高砂裕子先生を講師に迎えました。医師、病棟・外来・訪問看護師、保健師、作業療法士など約50名が参加し、2024年度からの第8次医療計画を見据えた在宅医療について、どんな医療が必要か医療の担い手としての役割を考えました。高砂先生の「医療ニーズに合わせた“大崎市のオリジナルシステムの構築”が必要」とのお言葉がとても印象的でした。グループワークは、在宅生活中である高齢夫婦の服薬支援の事例を通して考えました。それぞれの立場から効果的な支援や連携調整の必要性などの意見を出し合う事ができました。コロナ禍で希薄となっていた医療従事者の交流の場となり、顔の見える関係性の再構築にもつながる良い機会となりました。

大崎地域の人口減少や少子高齢化が続く中、1市4町の高齢化率の差は大きく高いところでは60%を超える行政区もあります。そして在宅医療を担う医師・看護師不足も深刻な問題です。その中で、各職種や関係機関がチームとなり専門性を発揮して地域の人々の生活を支えていく必要があります。大崎地域の特性を踏まえ“大崎市のオリジナルのシステム構築”に向けて情報共有や意見交換の場を大切にしていきたいと思えます。今後も大崎支部の活動へのご理解とご協力をよろしくお願いいたします。



登米支部

「看護管理者ネットワーク会議」を開催

登米支部会員数	229
保健師 13 助産師	2
看護師 211 准看護師	3

現在、医療介護の現場では深刻な人員不足の現状にあります。その要因の一つに離職の問題があることに着目し、10月12日『離職防止について』をテーマに看護協会より石井会長、熊谷常任理事をお招きし看護管理者ネットワーク会議を開催しました。病院や介護施設、訪問看護ステーションなどの15施設23名が参加し、活発なグループ討議が行われました。離職の原因として、新人職員は思い描いた看護や介護と現場でのギャップや悩み、配属先の適正など多岐にわたっているようです。その他年代を問わず、人間関係、人員不足からくる業務負担量の増加、自身の健康問題や家族の介護などが挙げられた他、精神的な理由での離職者も多いようでした。今後の離職防止対策としては上司との面談の機会を設け、思いや意向の確認、適材適所の配置、お互いを認め合う職場作りなど各グループより発表がありました。最後に石井会長、熊谷常任理事より各施設の現状理解と今後の取り組みに対する期待の言葉を頂きました。今回は離職防止のグループワークでしたが、各施設の職員間の顔が見える関係性が出来た良い機会となりました。さらにこの関係性が広がることを期待したいと思います。



気仙沼支部

顔が見える距離での活動が復活！

気仙沼支部会員数	201
保健師 15 助産師	10
看護師 169 准看護師	7

気仙沼支部では、看護のひろばから始まり、気仙沼市健康づくりフェスタ、ふれあい看護体験等イベントが続々と復活しています。Zoomで開催していた役員会やイベント中止の代替え案で悩んでいたのが嘘のようです。

10月に行われた支部研修会と地域ネットワーク交流会では、“その人らしくよりよく生きるを支える”をテーマに施設・病院・在宅の症例を発表してもらいました。気仙沼・南三陸地域の看護師、保健師、助産師だけでなく、ケアマネジャーも多く参加し、久しぶりに顔を合わせて行うグループワークでは、職種間を超えた意見交換で時間が足りないほどでした。職種が変われば視点も考え方も異なり、様々な気づきをもたらすことができました。また、宮城県内でも高齢化率が高く、独居や老々介護世帯が多く、超高齢社会の先駆けとなっている当地域の現状と課題を知ることができました。気仙沼地域は、「ちょっと入院、ほぼ在宅」に移行できない状況が多く、ケアマネジャーから「在宅の限界レベルを上げていかないといけない」という頼もしいお言葉もあり、地域課題に直面した研修会になりました。その課題を解決する糸口を探るために、12月には管理者ネットワーク交流会を開催しました。石井会長から“地域包括ケアを支える看護職連携”についてお話を頂き、各施設で、マンパワー不足を補うための取組みや、対象の思いに寄り添い、施設の垣根を超え連携をしていく柔軟な対応“創造”が求められることが分かりました。



そして、復活したイベントとともに、なくてはならない存在になったかんごちゃん。場を和ませてくれたり、ブースのPRで盛り上げてもらいました。写真とともに気仙沼支部の活動を報告させていただきました。

仙 台北支部

今年度も皆さまとともに支部活動！

仙台北支部会員数	2,587
保健師 53 助産師 157	
看護師 2,364 准看護師 13	

仙台北支部の活動も、新型コロナウイルス感染症以前に戻りつつあります。ご参加いただいた皆さまの様子から、直接交流できることの貴重さを改めて実感することができました。

新緑の5月、これから職業を選択する若者に看護職を選んでもらうため、「看護のひろば」を開催いたしました。働きがいやお給料など現実的な質問も活発にされました。キラキラの瞳に、未来の仲間が増えることに大きな期待が持てました。紅葉の10月、東北大学クリニカル・スキルスラボにて「仙台北支部会員交流会」を開催いたしました。BLSや呼吸音・心音聴取シミュレータを使用したトレーニング、さらに採血・血管確保、導尿、褥瘡ケアのトレーニングを行いました。「他の病院で働く方との交流はとて楽しく勉強になった」とのお声を頂きました。落葉の11月、仙台市介護予防月間イベント・元気力アップフェスティバルに「まちの保健室」を出展いたしました。血压体重測定、活力メタボリック測定、背筋力測定を実施し、一時は行列ができるほどでした。「看護師さんとゆっくりお話しができて良かった」とのお声を頂きました。初冬の12月、「看護管理者ネットワーク会議」を開催いたしました。宮城県保健福祉部の2名の先生方に、第8次医療計画（特に看護分野）についてご講演いただいた後、地域包括ケアシステム構築のため、自施設が取り組んでいる内容について情報交換会を行いました。

今後も、皆さまのお力を借りながら支部活動を行っていきたく思います。どうぞよろしくお願いいたします。



仙 台東支部

活動報告

仙台東支部会員数	1,360
保健師 10 助産師 60	
看護師 1,277 准看護師 13	

当支部は、地域包括ケア時代の担い手である看護師として、地域に何が貢献出来るかを考え活動しています。今年度は例年の「みやぎの・区民祭り」参加は元より、管内関係者と共にまちの保健室として宮城野区健康福祉センターと共同で「出張！健康相談室」を開催する運びとなりました。相談室は毎回テーマを決めて開催しております。11月に田子のヤマザワで開催した「出張！健康相談室」では、認知症をテーマに開催したところ、11名の来場者がありました。介護中でお悩みの方が広告を見てこのイベントをめぐけていらしたというケースもあり、認知症看護認定看護師に相談した後、自分は間違っていなかったんだ、と安堵する方もおられ、非常に喜ばれました。

また、区民祭りでは、残念ながら昨年好評だった「肌年齢測定器」が確保できず、集客の見込みが薄いと心配しておりました。しかし、役員が機転を利かせ、体脂肪測定等に加えて認知症テストなども実施した結果、205名の方に立ち寄って頂きました。参加した役員は地域の方々と直接触れ合う機会は、地域の皆様の真剣な健康管理への取り組み等が垣間見れて貴重な体験だった言い、また、こういった地道な活動が、市民の皆様の健康に対する意識向上につながるお手伝いになるんだと認識できたと報告を受けたところです。

支部活動では、地域の皆様の生活を知ることも出来、地域連携の視座を高めるいい機会となっています。例年、役員と常任委員の選出には苦慮しておりますが、役員・常任委員は、多忙の日常でも、しっかり任務を全うして頑張っておられます。

今後も支部の皆様にお役に立てる活動になれるよう発信してまいります。



働くみんなの医療安全 チームで連携して行う意思決定支援

2020年10月に厚生労働省より出された「意思決定支援等に係る各種ガイドラインの比較について」によると各種ガイドラインの共通点として

- 本人への支援は本人の意思（自己決定）の尊重に基づいて行う。本人が意思決定の主体であり、支援を行う前提としての環境整備、チーム支援、適切な情報提供等を行う。
- 本人の意思確認が出来ない場合等は、本人意思を推定し、本人にとっての最善の利益の観点からなされる代行決定等を行う。

……となっています

求められる支援のあり方

意思決定の材料

- 多くの分かりやすい情報
- 過去の価値観などの想定

範囲

日常生活
社会生活
の意思決定

支援内容

意思決定の形成支援
↓
意思の表明支援
↓
意思の実行支援

環境整備

- 信頼関係
- 集中できるタイミング
- 場づくり

意思決定形成の支援
意思表明の支援

ご本人が意思決定できるように、支援する、ということ

関係機関との連携が大切

時間の経過、心身の状態変化、ご本人やご家族を取り巻く環境の変化等により意思は変化する可能性があります。その都度意思を確認し、チーム全体に伝える事ができる様な支援が必要です。

病態の現状、今後の予測や説明の内容がチームで共有できれば、在宅でも継続してご本人ご家族の話を聞き、メリット・デメリットをわかる様に繰り返し説明し、相談にのることも可能です。その結果をご本人ご家族の同意を得て受診時に情報提供する事で、更に理解を深め、納得したうえでの意思決定ができる可能性があります。

そのためには病院と在宅それぞれの窓口の明確化をし、ご本人ご家族の同意を得て個人情報の保護も念頭に置き、チームでかかわる事が大切です。

在宅でかかわっている訪問看護師は、病院でのご本人ご家族の姿とは違い、疾患を持った生活者として関わっています。特に「看看連携」を軸に、是非チームで連携して本人主体の意思決定支援を目指し、より充実した人生を送れる様に、共に支援して行きましょう。

在宅でかかわっている訪問看護師は、病院でのご本人ご家族の姿とは違い、疾患を持った生活者として関わっています。特に「看看連携」を軸に、是非チームで連携して本人主体の意思決定支援を目指し、より充実した人生を送れる様に、共に支援して行きましょう。

2020年厚生労働省 意思決定支援に係るガイドライン一部抜粋

会員のページ

我が家のペットのコーナー

ペンネーム クローバー

我が家のペットの、ゲンゴロウのゲンちゃん。現在は絶滅危惧に指定されて売買禁止でペットショップでも展示品。そんなゲンちゃんが我が家へ来たのは今年の夏！ カブトムシ採集時に飛んできた。大切に持ち帰り飼育してたら、ある日！ 交尾してる。自然界での寿命は2年程らしく子孫繁栄してくれるのを楽しみに飼育しています。



「イエローグリーンキャンペーン」を御存じですか？！

イエローグリーンは、「受動喫煙をしたくない・させたくない」というあなたの気持ちをあらわす色です。

2003年佐世保市から始まり、リボンやライトアップ活動を、5月31日の世界禁煙デーに始まる禁煙週間に行っています。宮城県内でも、各施設でイエローグリーンでのライトアップを行い、令和6年度は宮城県看護協会も参加し、多くの施設がイエローグリーンに照らされる予定です。



3月開催研修のご案内

*詳細はmanaable（マナブル）をご覧ください！是非ご参加ください！！

開催方法：全て 集合・オンライン併用
(講師はオンラインで講義)

これからの倫理と看護

手島 恵氏 (千葉大学大学院看護学研究院 教授)

日時 3月19日(火) 10:00～16:00

研修番号 1214 申込締切 2月16日

地域連携におけるACP

—ACPに基づく意思決定支援の理解と実践—

竹ノ内 沙弥香氏 (京都大学大学院医学研究科 准教授)

日時 3月5日(火) 10:00～16:00

研修番号 1207 申込締切 2月8日

専任教員養成講習会フォローアップ研修II(公開講座)

—経験型実習教育における授業展開—

安 酸 史子氏 (日本赤十字北海道看護大学 学長)

日時 3月30日(土) 10:00～16:00

研修番号 2220 申込締切 2月16日

離職時は「とどけるん」

「とどけるん」へ登録しましょう

1 離職時には、宮城県看護協会HPから「とどけるん」に入力をお願いします

2 「とどけるん」へ登録しましょう

「とどけるん」記入時は下記のチェックをお願いします！

(eナースセンター)への登録を希望しますか？

➡ 1 希望する

チェックするとeナースセンターへ登録されます

看護職は、宮城の保健・医療・福祉を支える大切な職業です。ナースセンターは看護職が資格を生かして輝くためのお手伝いをしています！！

2023年度会員総括表

2024/1/9現在

支部名	保健師		助産師		看護師		准看護師		計	
	会員	新会員	会員	新会員	会員	新会員	会員	新会員	会員	新会員
仙南	26 (1)	1 (0)	33	0	555 (40)	18 (1)	17 (1)	1 (0)	631 (42)	20 (1)
岩沼	16 (0)	0 (0)	66	1	761 (88)	24 (2)	9 (0)	0 (0)	852 (88)	25 (2)
塩釜	11 (0)	0 (0)	27	3	365 (24)	15 (1)	18 (0)	1 (0)	421 (24)	19 (1)
大崎	35 (0)	1 (0)	38	6	943 (47)	48 (3)	51 (1)	0 (0)	1,067 (48)	55 (3)
栗原	16 (0)	3 (0)	6	0	326 (12)	4 (0)	11 (0)	1 (0)	359 (12)	8 (0)
登米	13 (0)	0 (0)	2	0	211 (11)	2 (0)	3 (0)	0 (0)	229 (11)	2 (0)
石巻	13 (0)	0 (0)	43	1	1,091 (102)	31 (3)	80 (6)	4 (0)	1,227 (108)	36 (3)
気仙沼	15 (0)	0 (0)	10	0	169 (16)	4 (0)	7 (0)	0 (0)	201 (16)	4 (0)
仙台・黒川	24 (2)	0 (0)	84	7	1,869 (125)	103 (7)	53 (3)	1 (1)	2,030 (130)	111 (8)
仙台北	53 (6)	1 (0)	157	10	2,364 (209)	183 (10)	13 (3)	1 (0)	2,587 (218)	195 (10)
仙台南	30 (0)	1 (0)	131	6	1,823 (115)	93 (8)	32 (0)	2 (0)	2,016 (115)	102 (8)
仙台東	10 (0)	0 (0)	60	2	1,277 (87)	108 (10)	13 (1)	1 (0)	1,360 (88)	111 (10)
県外	1 (0)	0 (0)	3	0	13 (4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	17 (4)	0 (0)
合計	263 (9)	7 (0)	660	36	11,767 (880)	633 (45)	307 (15)	12 (1)	12,997 (904)	688 (46)

() は男子再掲

編集後記

コロナが落ち着いたとほっとしていたのも束の間、インフルエンザが猛威を振るっています。寒い冬ですがより一層健康に留意し過ごしていきましょう。次年度も皆さんのご意見を伺いながら役立つ情報をお届けしたいと思っています。ご支援、ご愛読をお願い申し上げます。

広報委員一同

看護みやぎ 第164号 令和6年2月1日発行 公益社団法人 宮城県看護協会 発行責任者 石井 幹子
〒980-0871 仙台市青葉区八幡二丁目10番19号 TEL.022-273-3923 FAX.022-276-4724
ホームページアドレス <https://miyagi-kango.or.jp/>

