

令和5年度 重点事項報告

重点目標

- 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 看護職の資質向上と専門性発揮に向けたキャリア支援
- IV 災害時看護支援体制の充実
- V 感染症対策の充実と看護職支援体制の推進

I 地域包括ケアの推進

地域における訪問看護提供体制の安定化・推進支援を図るため、令和5年4月に訪問看護総合支援センターを開設し、訪問看護の事業所運営支援、人材確保及び質向上活動を開始した。

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事業、入退院支援看護師養成研修及び在宅療養支援看護管理者研修事業においては、会議・研修・交流会を重ね、人材育成やネットワークづくりを進めた。地区理事と協働した下京・南地区、中丹地区看護職等ネットワーク事業では、各地区の課題検討からモデル事業に取り組み、看護職等ネットワークを推進してきた。

II 働き続けられる職場づくり

令和5年度は、看護の心普及啓発事業において、日本看護協会のPRラッピングバスが京都市内を走行するにあたり出発式や記念講演会等様々なイベントを開催した。

確保定着に係る複数の調査を実施し、現状分析をもとに研修やイベントなど確保・定着を推進するとともに、中・長期的な視点での確保定着事業計画を検討し、そのひとつとして「看護職連携キャリア支援センター」を設置することとした。

III 看護職の資質向上と専門性発揮に向けたキャリア支援

6月に公表された日本看護協会「生涯学習ガイドライン」について周知を図り、京都府看護協会および各施設での活用について検討を重ねた。

実践能力向上・専門職としての人材育成・各委員会企画研修をはじめとした幅広い研修を実施した。

また、タスク・シフト/シェアに係る看護の専門性の発揮に向けた課題について情報共有に努めるとともに研修等を実施した。

IV 災害時看護支援体制の充実

1月に発生した能登半島地震への日本看護協会からの災害支援ナース派遣要請を受け、1月9日より2月17日の期間延べ32名及びJMAT京都として5名の災害支援ナースの被災地への派遣調整を行った。今年度より始まった新たな災害支援ナース養成研修を実施し71名が修了し、京都府と日本看護協会へ修了者リストを届け出た。

V 感染症対策の充実と看護職支援体制の推進

令和4年度に引き続き、「新興感染症対策に関する看護師養成研修」を実施した。33施設66名が受講し、受講生と実習施設のネットワークづくりも進んだ。

重点目標 I 地域包括ケアの推進

<事業計画>

- 1 在宅療養を支える体制整備
- 2 看護職ネットワークの構築

<実施内容>

1 在宅療養を支える体制整備

1) 訪問看護総合支援センターの設置（令和5年4月開設）

(1) 事業所の運営支援のための事業所向け相談を実施した。相談件数は335件/年間であり、増加傾向にある。相談内容は制度に関するものが最も多かった。訪問看護Q&Aを作成し京都府下の400ヶ所の事業所に配布した。労務管理や診療報酬の研修は、参加者の反応も良く、とくに診療報酬については130名の参加があった。

(2) 人材確保については学生向けに訪問看護入門研修および一日職場体験を実施した。参加者は、入門研修7名、一日職場体験37名であり、「訪問看護への就業を検討する」「興味を持った」等の研修後アンケート回答があった。また、受入事業所は、30ヶ所であり、看護学生についての好意的なアンケート回答が多かった。

(3) 訪問看護の質向上については、事業所相談の中で訪問看護師の育成に関する相談も多かったため、京都府における訪問看護師の生涯学習支援一覧を作成し、京都府下の400ヶ所の事業所に配布した。

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

小児在宅移行支援特別委員会を中心に、在宅療養児支援連携研修事業と小児在宅移行支援看護体制整備事業の計画、運営を実施。医療的ケア児の円滑な在宅移行支援に加え、地域で成長発達する子どもの支援も視野に入れた研修、交流会を実施した。

(1) 小児在宅移行支援看護師養成研修

小児在宅移行支援看護師養成研修を2回シリーズで実施。1回目は、オンライン実施し60名受講、2回目は、4年ぶりに集合演習を行い49名受講があった。

(2) 小児在宅移行支援看護連携推進研修

「災害時に向けて平常時から」～医療的ケア児の災害時避難個別計画、訓練の取組み～をテーマにオンラインで実施し93名参加があり、平常時から地域との備えなど再確認ができた。

(3) 小児在宅移行看護体制整備 OJT 事業

講義、実習、発表及び交流会を計6日間実施した。受講者6名は小児領域の訪問看護の心構えなどを学んだ。

(4) 医療的ケア児の円滑な在宅移行に向けた看看連携中丹地域モデル事業

3年間検討した事例から課題を抽出、成長発達する子どもを支援するための連携リーフレットを作成した。また、拡大研修を実施、地区の看護職56名の受講があり交流を深める場となった。

3) 入退院支援看護師養成研修及び在宅療養支援看護管理者研修

(1) 入退院支援看護師養成研修は5日間（訪問看護ステーションでの実習1日含む）実施し、49名受講した。

(2) 在宅療養移行支援看護管理者研修は、オンデマンドで実施し26名受講した。

4) あんしん在宅療養相談事業

(1) 住民の身近な場所で、疾病療養生活について安心して相談のできる場所として、京都府訪問看護総合支援センター、久美浜訪問看護ステーション、天の橋立訪問看護ステーション、訪問看護ステーション「にしお」「こころ」「絆」の6ヶ所設置した。

2 地域における看護機能の強化

1) 下京・南地区看護職ネットワーク事業

会議を11回重ね3年間の活動をまとめた冊子を作成した。また、「外来看護師の役割～地域と接点のある外来から実践する在宅医療支援～」研修を3回シリーズで実施し、第1回は36名、第2回は36名、第3回は、33名参加した。最後に拡大研修として「看看ネットワークを活用した地域づくりに向けて～」を実施し、地区の看護職53名が参加した。

2) 中丹地区看護職等ネットワーク事業

看護職に加え、在宅の居宅支援事業所等のケアマネジャー、包括支援センターの職員等多職種での会議（事例検討会等）を3回、コア会議を4回実施するとともに、サマリーに係るアンケート調査を実施し、連携上の課題を共有した。

<課題>

1 在宅療養を支える看護機能の強化

1) 訪問看護総合支援センターへの相談件数は増加しており、新任管理者からの相談内容のなかに基本的な知識として開設前におさえておかなければならないと考える事項も多かったことから、令和5年度と同じく事業所運営支援、人材確保、質向上事業を継続しつつ、令和6年度は事業所向け相談事業の充実と新任の管理者支援の強化を課題とし取り組む。

2) 医療的ケア児とその家族が、住み慣れた地域で安心して暮らすため、必要な時期に円滑に関係機関と支援体制のできる看護職等ネットワークの構築は必須である。しかし訪問看護ステーションの在宅小児領域参入は4割程度と横ばいである。また、医療的ケア児の成長発達を支援する看護職は、保育、教育等多様な場面で活動しているが、そのような看護職に研修、交流会の機会が多いとは言えない。そのため医療的ケア児を支える多様な場所で活動する看護職のネットワークの強化が必要である。さらに「NICU から在宅に移行する際のガイドライン～おうちに帰るまで～」及び今年度中丹地域で作成した「地域で成長発達する子どもの支援」等を、医療的ケア児を支えるあらゆる地域関係者に周知、普及していく必要がある。

3) 入院医療の現場から、暮らしの場への移行支援を行い、「地域で暮らし続ける」を可能にし、本人、家族の思いに寄り添った生活を実現するため、報酬改定、医療機能の分化・強化等も意識した研修を実施する必要がある。また、平成20年度から実施している研修で育成した800人以上の研修修了者が活動していく上での課題を把握し、研修に反映する等工夫が必要である。

4) 平成 27 年度から「くらしあんしん療養相談室」を設置しているが、平成 30 年に自治体に地域包括支援センターが設置されたことにより、65 歳以上の高齢者等は市町村の地域包括支援センターが窓口となった。そのため相談室の相談件数は年々減少しているものの、医療福祉等資源の少ない地域等の環境や条件を鑑み、地域の身近な場所での専門的な窓口の継続について検討する。

2 地域における看護機能の強化

1) 医療が地域完結型へと変化するに伴い、病院と在宅の顔の見える連携を推進し、療養者であり生活者である外来患者の生活習慣病や慢性疾患の重症化予防・再発防止を行ううえで、病院、クリニック等外来看護の役割が重要となっている。そのため地域のクリニックの看護師等も参加したカンファレンスや外来が病棟と在宅チームを「つなぐ」といった仕組みづくりが必要である。また、これまで下京・南地区で取り組んできた専門性の高い看護師の活用モデル「リソースナースの横断的活用」を継続し、地区での専門性の高い看護師の活用を推進することも課題である。

2) 人口減少、超少子高齢化が進み 2040 年に向け、よりよい共生社会を目指した地域づくりを推進することで、日頃からの顔の見える連携を基盤に、どのタイミングで、どこの誰に、どんな手段やツールで「看護をつなぐのか」をこれまで山城、南丹、中丹地区で取り組み得られた知見をもとに、圏域を超えた連携を府内全域で継続的に進める必要がある。

重点目標 II 働き続けられる職場環境づくり

<事業計画>

- 1 看護職員の確保の促進
- 2 看護職の就業環境改善による定着の推進

<実施内容>

1 看護職の確保の促進

1) 看護の心普及啓発事業において、日本看護協会の PR ラッピングバスが京都市内を走行するにあたり出発式や記念講演会等様々なイベントを開催し、看護職確保のための広報活動に努めた。また、対面で看護職就職・就学合同フェアを開催し、出展施設は医療機関 57 施設、養成校が 21 校、総参加者数は 379 名であり、参加者のうち就業相談は 191 名、就学相談 117 名であった。

2) 潜在看護師等再就業支援強化事業で、主に未就業看護職のスキルアップを目的としたさまざまな研修会を実施した。計 162 名（延べ 430 名）の参加があり、未就業 114 名のうち 46.5%（53 名）が就業につながった。また、未就業者を対象に就業に対する条件や希望する勤務形態等について意識調査を実施し、結果を求人施設対象研修会で報告した。

3) セカンドキャリア研修・交流会では参加者 24 名のうち未就業者が 16 名（67%）、このうち就業につながったのは 8 名（50%）であり、病院・クリニックへの就業が半数を占める。

2 看護職の就業環境改善による定着の推進

1) 常勤看護職の退職率は 2020 年度の 10.5%から 2021 年度 11.7%と上昇し、2022 年度も 11.5%と横ばいとなっている。退職者の年代は 20 歳代が最も多く、在職年数では入職 4 年目～10 年以内が 4 割を占める。退職理由は「結婚・転居」と共に「看護の他職場への興味」が多く、退職後は「未就業」「他府県での就業」が約 4 割という状況である。

- 2) 看護職確保・定着に係る研修会として、新人看護職員対象にフォローアップ研修を含め4回、看護職全般、看護管理者を対象にタスク・シフト/シェアについてそれぞれ開催した。その他、准看護師対象や医療職全般を対象に研修会を開催し、全8回で延べ394名の参加があった。
- 3) 社会保険労務士による就業環境改善相談事業は、2回/週相談日を設けているほか、各施設の要望に応じて出前相談も実施している。今年度は電話・メール相談62件、面談2件、出張相談1件で、相談内容の多くは、賃金、医療・介護現場におけるハラスメント、労働時間に関するものであった。

<課題>

1 看護職の確保の促進

- 1) 府内の看護師養成課程入学者は年々減少傾向にあり、特に専門学校（5年一貫校、2年課程および3年課程）の入学者数が厳しい状況にある。また、専門学校卒業生の府内就職率は8割以上であるのに対し、大学卒業生は5割を切る状況が続いている（2022年度京都府調査より）。京都府看護学校連絡協議会等関係機関と連携して、京都で学ぶこと、そして京都の病院・施設で看護職として働くことの魅力を最大限に発信し、京都府内の就業者増に取り組む必要がある。
- 2) 未就業看護職の調査結果で、就業するにあたって希望する雇用勤務形態は「非正規職員」「日勤のみ」が多いことから、人材の確保及び活用を進めるためには求人施設が多様な働き方を受け入れ、活用に向けた体制づくりなどを進めていく必要がある。

2 看護職の就業環境改善による定着の推進

- 1) 退職調査の結果から、退職理由「看護の他職場への興味」が最も多く、退職後は「未就業」もしくは「他府県での就業」も非常に多い。看護職としてのキャリアを見据え、働き甲斐をもって京都府内で就業継続することでキャリア形成していくことを支援する体制づくりが必要と考える。
- 2) 就業環境改善に向けた看護職員の処遇改善について、日本看護協会がキャンペーンを展開し、研修会や取り組み事例報告会等を開催している。処遇改善を進めるには様々な課題があるが、専門性の向上やキャリアアップに応じた評価・処遇が得られる賃金制度の実現に向けた取り組みを進めていく必要がある。
- 3) タスク・シフト/シェアが推進される中、看護師がその専門性をより発揮するため、看護補助者との協働がこれまで以上に必要となる。しかし、看護補助者の就業者数や求職者数は減少傾向にあり、確保が大変難しい状況が続いている。看護補助者の確保と看護チームとしての協働の推進を図る必要がある。
- 4) 社会保険労務士による就業環境改善相談事業では、賃金に次いで、医療・介護現場におけるハラスメントに関するものが多かった。看護職を対象とした調査では、職場内の人間関係の悩みやハラスメントの被害経験は離職意向に大きく影響するということが分かっており、一緒に働くスタッフにとっても、仕事への意欲低下につながる。そのため、ハラスメント対策を効果的に進めることによって、働き続けられる職場環境づくりにつなげる必要がある。

重点目標 Ⅲ 看護職の資質向上と専門性発揮に向けたキャリア支援

<事業計画>

- 1 実践能力向上のための JNA クリニカルラダーに対応した研修の充実
- 2 各施設におけるラダー活用の推進
- 3 専門職としての人材育成に向けた支援
- 4 タスク・シフト/シェアに係る看護の専門性の発揮に向けた課題の明確化と支援

<実施内容>

1 実践能力向上のための JNA クリニカルラダーに対応した研修の充実

1) 研修のねらいや企画により、対面、リアルタイムのオンライン、オンデマンドと開催方法を工夫してラダー段階に応じて 40 研修を実施した。のべ 2036 名が受講した。

2) 教育委員会において受講者アンケート及び担当委員が臨床実践能力の指標に基づきラダー段階に対応した研修であったかについて評価した。評価を踏まえて次年度の研修企画を検討した。

3) 2023 年 6 月に公表された日本看護協会「生涯学習ガイドライン」において「JNA クリニカルラダー」が「看護実践能力習熟段階」と改訂されたことについて継続教育担当者会議において周知を図った。(97 施設 130 名出席)

2 各施設におけるラダー活用の推進

1) 看護師Ⅰ職能委員会において京都府内 160 の病院施設対象にクリニカルラダーの導入状況や推進のための課題の明確化を目的に実態調査を実施し、ラダーの導入と活用について今後の課題を抽出した。

2) 看護師Ⅱ職能委員会では、令和 3 年、4 年と京都版高齢者福祉施設クリニカルラダー導入に向けて研修会を開催してきたため、令和 5 年度は、その後の導入に関する現状を把握するための調査を実施し、今後の高齢者福祉施設のラダーについての課題の検討を行った。

3 専門職としての人材育成に向けた支援

1) 看護管理者の育成：認定看護管理者教育課程ファーストレベルを開催し 81 名が修了した。また令和 4 年度ファーストレベル、セカンドレベル修了生対象に「実践報告会」を開催し、各々が立案した管理実践課題の取り組みの成果を発表した（ファーストレベル 53 名、セカンドレベル 23 名参加）

2) 各領域における教育担当者の育成：専任教員養成講習会を開催し 20 名が修了した。滋賀、京都が隔年交互に開催しているが、今年度は広島や福井からも受講申し込みがあった。実習指導者講習会は 44 名、実習指導者講習会特定分野（地域在宅看護論）は 17 名が修了した。また今年度初めて指導者としてのステップアップをねらいとして実習指導者講習会修了者のフォローアップ研修を開催し 45 名が受講した。新人看護職員研修では責任者研修 24 名、教育担当者研修 68 名、実地指導者研修 74 名が修了した。

3) 基礎教育分野と臨床の有機的連動：日本看護協会の全国基礎教育担当者会議において准看制度の課題、基礎教育の 4 年制化に向けた取り組みを他県協会と共有した。また京都府看護学校連絡協議会や実習指導者講習会運営委員会等において基礎教育の現状と課題の情報共有を図った。

4 タスク・シフト/シェアに係る看護の専門性の発揮に向けた課題の明確化と支援

1) 医師のタスク・シフト/シェアの推進を受け、特定行為研修制度及び研修修了者の活用について施設看護職代表者会議において看護管理者対象に研修を実施し、制度の理解と活用の実際について情報共有する機会とした。また看護補助者の確保定着についても地区会議において情報の共有を行

った。

2) 看護補助者との協働に向けて「看護補助者の活用推進のための看護管理者研修」を実施し、112名が受講した。

3) 准看護師委員会が主体となり准看護師のキャリアアップセミナーを開催し、学習会と看護師資格取得に向けた支援を実施した。准看護師4名の進学相談があり、3名に進学推薦書の提供を行った。

<課題>

1 専門職としてのキャリア形成と継続的な学びを支える体制の整備

1) 看護職としてのキャリア形成について、日本看護協会が公表した「生涯学習ガイドライン」に基づき、看護職は主体的に自身の能力の向上を図るために継続的に学ぶこと、また組織はそれを支援することが求められる。看護職個々の生涯学習支援に重点を置き、特に生涯学習ガイドライン、生涯学習支援ガイドブック及び学びのサポートブックの周知を図ること、またこれまでの「実践能力向上のための研修」はJNAラダーに対応し企画していたが、今後は新たに提示された「看護実践能力習熟段階」に対応させた企画へとシフトしていくことが必要となる。

2) 組織における生涯学習支援においては、看護管理者に求められる役割が大きく、看護管理者の育成と能力発揮に向けた支援が重要となる。認定看護管理者の育成及び管理職対象の研修の充実を図る。

3) キャリア支援にあたっては、各領域において教育担当者の育成が重要となる。特に新人看護職の成長を支援し、また職場の教育的風土の醸成の要となる役割を担っている実習指導者や施設の研修責任者、新人教育担当者の育成に努めていく。

4) 臨床と基礎教育機関がそれぞれに現状を理解しながら情報を共有し合うことは、臨地実習の充実、卒後教育にも有益であり、看護職の離職予防や質向上につながる。看護学生の就学数の減少や看護教員の育成、臨地実習機関の確保、また新人看護職員の離職等の課題を踏まえ臨床と基礎教育機関との連携を図る必要がある。

2 看護の専門性発揮に向けた支援

1) タスク・シフト/シェアが推進される中、専門性の高い看護師の育成と活動支援が求められる。専門看護師や認定看護師、特定行為修了看護師等の活動に向け、その役割の周知と活動支援に取り組むことが必要である。

2) 少子超高齢多死社会においては、医療は病院完結型から地域完結型へと移行し、地域において疾病や障害、健康等の状態に関わらず生活全般を支援する看護の専門職としての役割発揮が一層求められ、各分野において専門性が発揮できる看護職の育成に努める必要がある。

3) 看護研究を行うことは科学的根拠に基づき看護を実践することに繋がり、看護の質向上を目指した活動でもある。看護職個々が看護研究に取り組み、研究結果として得られた知見を発表し看護職間で共有するという点で学会開催の意義は大きいですが、ここ数年演題応募数が減少傾向にある。各施設での臨床研究への取り組みを推進し、また学会の演題に「実践報告」を加え応募数の増加を図っていくとともに、特別講演等企画を工夫し参加者の増加に努める。

4) 医療の高度化複雑化や患者の権利意識の向上から社会の医療安全に対する意識はますます高まっている。一方で看護職が安全に安心して医療チームの一員として看護を提供できるよう医療安全対策が推進されることは重要である。多職種と協働して医療安全文化の醸成に向けた研修及び医療安全管理者の養成を図っていく。

重点目標 IV 災害時看護支援体制の充実

<事業計画>

- 1 各施設の災害時の体制強化に向けた支援
- 2 災害支援に強い看護職の育成・強化の取り組み
- 3 京都府看護協会の災害対応力の強化

<実施内容>

1 各施設の危機管理体制強化に向けた支援

1) 能登半島地震への災害支援ナース派遣要請を受け、1月9日より2月17日の期間のべ32名の災害支援ナースの派遣を行った。また JMAT 京都として5名の災害支援ナースが被災地の医療支援に携わった。

2) 災害支援ナースの派遣調整に際し医療施設の後方支援体制や受援体制の再検討について看護管理者と課題を共有することができた。

2 災害支援に強い看護職の育成・強化の取り組み

1) 新しい災害支援ナースの養成・派遣のしくみについて日本看護協会担当者より施設看護職代表者者会議において管理者対象に説明会を行った(169名参加)。またこれまでの災害支援ナース登録者及び一般看護職対象に「新たな災害支援ナースについて」というテーマで現行の応援派遣の仕組みからの変更点や養成研修の新たなプログラムについて説明会を行い、改正法に基づく災害・感染症医療業務従事者について周知を行った(70名参加)。

2) 新しい災害支援ナース養成研修を実施し、京都府と日本看護協会へ71名の修了者リストを届け出た。

3) 京都府・京都市の総合防災訓練に災害支援ナース7名が参加し、避難所や救護所での実地訓練を体験した。

4) JMAT 京都研修会に災害支援ナース延べ58名が参加し、JMAT 京都としての役割や避難所運営について学ぶことができた。

3 京都府看護協会の災害対応力の強化

1) BCP 及び BCM の策定に着手し最終調整に入るところであるが、能登半島地震への災害支援ナースの派遣の経験から、特に受援体制について再度見直しを検討する。

<課題>

1 各施設の危機管理体制強化に向けた支援

1) 令和4年度、受援体制に関するマニュアルの整備について京都府内200床以上の病院に調査を実施したが、策定されていたのは6割であり、策定されていない施設は1~2年以内に策定予定との回答であった。その後の策定状況は把握されていないが、能登半島地震における被災地病院施設等の情報から、各施設において改めてBCPの整備の重要性が再認識されているため、必要に応じて関係機関と協働し支援にあたっていく。

2 災害支援に強い看護職の育成・強化の取り組み

1) 新プログラムによる災害支援ナースの養成研修修了者については府内地域偏在があり、できるだけ各地区から災害支援ナースが登録されるように働きかける必要がある。ただし、改正法により

災害支援ナースの派遣については京都府と所属施設の協定締結が必要であり、派遣体制を含めて京都府とも検討していく。

2) 災害支援ナースの育成だけでなく、各施設における災害看護が実践できる看護師の育成や看護管理者の育成が重要である。改めて両者を対象とする研修企画を行っていく。

3 京都府看護協会の災害対応力の強化

1) 能登半島地震の災害支援ナース派遣調整の経験を踏まえ、改めて協会内の災害対策本部の機能や他府県からの支援ナースの受入にあたっての調整機能の検討から、BCP 策定の見直しを行う必要がある。

2) 関係団体との協力体制の明確化及び連携の推進にむけ、会議や研修会へ積極的に参画する。

重点目標 V 感染症対策の充実と看護職支援体制の推進

<事業計画>

- 1 看護師派遣システムによる看護職支援体制の推進
- 2 感染症対策に強い看護職の育成

<実施内容>

1 看護師派遣システムによる看護職支援体制の推進

コロナが5類に移行し京都府からの委託事業終了し、改定感染症法の施行により、京都府主導で支援体制の構築が進められているため今年度は実施していない。

2 感染症対策に強い看護職の育成

新興感染症対策に関する看護師養成研修は、「基礎研修」「実践研修」「演習・症例検討」の3部から構成し33施設66名が受講した。他施設での実習を取り入れたことで自施設の感染対策の課題や講師の役割が明確となった。また実習施設との地域のネットワークづくりにもつながった。

<課題>

2 感染症対策に強い看護職の育成

京都府内の4割近い病院施設が、感染症管理加算が取得できていないため、引き続き感染症対策について施設内でリーダーシップが発揮できる看護師の養成および地域のネットワークの強化に努め、感染症まん延時に備えることが必要である。