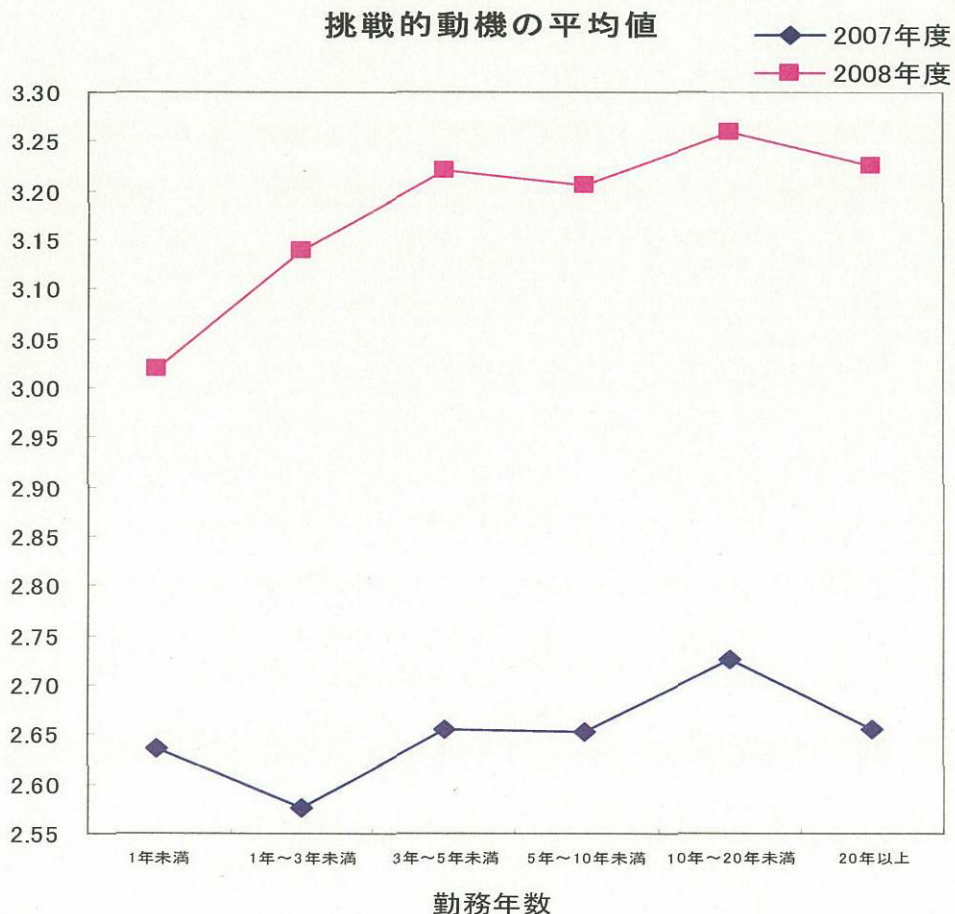


看護職の職場現状と課題

1. 働きやすい環境について考えてこなかった風土
 - 24時間交代制勤務が当たり前
 - ⇒ 多様な勤務体制 子育て支援
2. 専門職として役割・業務を背負いすぎる
 - 多いサービス残業・持ち帰り業務
 - ⇒ 専門職としての業務整理
 - 多い課題役割 多い委員会・研修会
 - ⇒ 時間内に業務が終わる
3. 看護職キャリア継続のサポートシステムが不十分
 - ⇒ キャリア継続の活用と支援

挑戦的動機の平均値



一部抜粋

平成19年度
看護職の多様な勤務形態による就業促進事業
報告書

平成20年3月

社団法人 日本看護協会
専門職支援・中央ナースセンター事業部

2.2 事例紹介

病院番号	病院概要			多様な勤務形態					福利厚生/休暇				育児・介護支援					教育・研修				
	病床数(床)	入院基本料	看護職平均年齢(歳)	短時間正職員制度	時差出勤	交代制 時間帯の工夫	勤務時間 選択可	その他特長	有給休暇 (時間単位)	看護休暇	リフレッシュ休暇	長期休暇	その他職員サービス	育児休業制度取得率(%)	院内 病院長委託 託児室	育児費用補助	育休・介休からの復帰支援	夜勤への配慮	再雇用	院内・院外留学	院外研修参加補助 (休暇・費用)	日本看護協会 認定資格への補助
北海道・東北-01	392	15対1・13対1	35.6			○		○	○	○	○		100	○			○	○	○	○	○	
北海道・東北-02	602	10対1	33.3	○	○			○	○	○	○		100	○		○	○	○	○	○	○	○
北海道・東北-03	194	15対1	43		○	○	○	○	○			○	60	○			○	○			○	
関東・甲信越-01	366	7対1	38.7		○			○	○		○	○	100	○	○	○	○	○	○	○	○	○
関東・甲信越-02	199	7対1	38		○	○		○	○		○	○	100		○	○	○	○	○	○	○	○
関東・甲信越-03	199	7対1	34		○	○	○	○		○	○	○	100	○		○	○	○	○	○	○	○
関東・甲信越-04	99	7対1	36.9	○	○	○	○	○		○			100	○	○	○	○	○			○	
関東・甲信越-05	40	7対1	35.7	○	○	○	○	○	○	○	○		100	○	○	○	○				○	○
関東・甲信越-06	606	7対1・15対1	32.7	○	○	○	○	○	○	○	○	○	100		○	○	○				○	○
関東・甲信越-07	1153	7対1	28.2		○	○	○	○	○	○	○	○	100		○	○	○	○	○	○	○	○
関東・甲信越-08	203	10対1	30.2	○	○	○	○	○	○			○	100	○		○	○	○	○	○	○	
関東・甲信越-09	1193	7対1・15対1	38.2		○	○	○	○	○	○	○		97	○	○	○	○	○	○	○	○	○
東海・北陸-01	466	7対1	31	○	○	○	○	○	○	○	○	○	100	○	○	○	○	○	○	○	○	○
東海・北陸-02	196	10対1	36.5		○		○	○	○	○	○		100	○		○	○	○	○	○	○	○
近畿-01	477	7対1	31.4		○	○	○	○	○		○		99	○		○	○	○	○	○	○	○
近畿-02	741	7対1・10対1	30.1	○	○	○	○	○	○	○	○	○	86.36	○		○	○	○	○	○	○	○
近畿-03	500	7対1	33.9		○	○		○	○	○	○		100	○		○	○	○	○	○	○	○
近畿-04	565	7対1	31.4	○	○	○	○	○	○	○	○	○	100	○		○	○	○	○	○	○	○
中国・四国-01	115	10対1	32.2	○	○	○	○	○	○	○	○	○	100			○	○	○	○	○	○	○
中国・四国-02	179	7対1	28		○	○	○	○	○	○	○		100			○	○	○	○	○	○	○
九州・沖縄-01	181	7対1	30.3		○	○		○	○	○	○		100		○	○	○	○	○	○	○	○
九州・沖縄-02	400	7対1	29.4					○	○	○	○	○	100			○	○	○	○	○	○	○

資料 4-3

石垣委員 資料

第2回 看護の質の向上と確保に関する検討会
平成20年12月8日（月）

看護の質の向上と確保に関する 検討会

新人看護職員の質の向上

平成20年12月8日

石垣 靖子

1

看護師3年課程 教育・実習時間の推移

- 指定規則制定 1951年 5,077時間・108週以上
- 第1次改正 1967年 3,375時間・1,770時間
- 第2次改正 1989年 3,000時間・1,035時間
- 第3次改正 1996年 2,895時間・1,035時間

(在宅看護実習と精神看護実習が加わった→実質的な実習時間の減少)

卒業時の技術能力の未熟さに現れ、それは1年未満の離職にも影響している。

2

医療法人 東札幌病院の事例

平成20年度

- 232床 5病棟(内 緩和ケア病棟 1)
 - 進行・再発・末期がん患者 約7割
 - 看護師数 131人(内 准看護師 1人)
 - 年間採用数 21人(内 新卒 11人)
 - 年間退職数 12人 (内 新卒 0人)
- (退職は19年度実績)

3

1年目研修

1・生活の営みを整える援助技術を学ぶ

- 1) ナイチンゲール看護論の視点で看護の基本姿勢を学ぶ
- 2) 看護技術を支える要素を理解する(具体的な技術研修は別プログラム)
- 3) 看護実践における管理的側面、安全、感染予防技術を理解する

2. 事例を通して患者の全体像の把握ができる

- 1) 乳がん患者の全体像を把握・アセスメントし看護計画を立案できる
- 2) 行った看護を「事例」としてまとめ、発表し、看護を評価しプレゼンテーションする能力を高める

(年間9回の1日の集合研修)

4

新卒看護師教育

- 集合教育は技術以外MSW.リハビリスタッフと合同
- 技術教育は就職前から開始(マニュアルの工夫) 個別の相互研修(質問・感想)
- 最終の仕上げは事例発表(ケアの統合能力)
- 主任がプリセプター → みんなで育てる(役割の分担)
- 臨床看護能力構造の重視(臨床看護の全体像の把握)
- 専門職としての基本姿勢の強調(成長の基礎をつくる)

→・1年以内の離職ゼロ・インシデントの減少・中堅ナースの成長と定着率の向上・多職種間の連携の強化・組織文化の浸透と共有

5

新人を育てる現場で大事にしていること

離職防止は結果である (看護課長・主任)

- 最初は「生活の営みを整える」ケアに徹する(患者の7割は緩和ケアの対象)
 - ゆとりを大切にし、個に焦点をあてる
 - 内発性を重視し、小さな達成感を共に喜び合う
 - こころに響くように教える
 - 肯定的な関わりをし、新人のモデルになる
 - 中堅スタッフがカギである(プリセプター制度の見直し)
 - 臨床実践能力の構造図の共有(集合教育とOJTの連携)
 - 病院のトップの講義を通して<つながり>を大切にする
 - ネットワークをつくるサポート
 - 知識・技術・態度の正三角形に留意する
-
- ケアをすることと人を育てることの本質は同じ。それは同時に自分をケアし育てることでもある。
 - 看護の魅力と価値を情熱を持って伝えよう

6