

## 重点目標 I 地域包括ケアの推進

### <ねらい>

全ての人々の健康な生活を支える地域づくりをめざした取り組みを府全域に拡大するとともに、看護職の地域ネットワークを更に推進することにより、新たな看護上の地域課題を共有し、地域特性に応じた看護の提供方法について検討することで、健康長寿の地域づくりに貢献する。

### <現状と課題>

- 京都府の訪問看護ステーション数は、2022年度375カ所と前年度より44事業所増えているが、常勤換算で5.0人未満の小規模事業所が約5割を占めている。退職率は14.7%で入職年数1年未満が約4割占めており、訪問看護師の確保と定着が大きな課題である。
- 訪問看護の人材確保のために、看護学生を対象とした訪問看護入門研修および訪問看護インターンシップ研修を実施したところ、特にインターンシップは78名（12校）の学生から申し込みがあり、訪問看護への興味・関心の高さが伺えた。多くの人材が訪問看護就業につながるよう引き続き支援するとともに、新卒看護職が地域で活動できる基盤を作っていく。
- 地域における訪問看護提供体制を一体的に安定して実施するため、京都府の実情に合わせた訪問看護総合支援センターの設置に取り組んでいく。
- 医療的ケアを必要とする児は年々増加しており、病院—在宅のスムーズな移行や在宅で安心して医療を受けられる体制整備が求められている中、京都府医療的ケア児等支援センターが設立され、家族、支援者の相談体制整備がされてきた。府内訪問看護ステーションで小児訪問を実施している施設は40%にとどまり、最も大きな課題は経験・技術不足となっている。今後も行政サイドと連携を図りながら小児在宅療養看護の教育体制の整備、事例を通じた看・看連携および医療・福祉・教育連携を推進していく。
- 少子高齢化に加え地域住民が抱える課題が複雑・多様化している。地域で活躍する保健、医療、福祉、介護などの専門職が連携しネットワーク構築を図り、地域づくりを目指した取組を府全域に拡大する等、各地域が抱える健康課題に対して地域住民及び支援者が取り組む体制づくりに取り組んでいく。山城地区、口丹地区に続き令和3年度から実施している下京・南地区及び中丹地区の地域ネットワークをさらに展開していく。
- 母子保健の課題として、ハイリスク妊婦の増加、分娩取扱施設の集約化、助産師の偏在など周産期医療に係る課題に加え、孤立した育児の実態などがある。健康問題の有無にかかわらず、妊娠から出産、子育て期において切れ目なく支援が得られ、不安や負担感無く子育てしながら暮らせるよう、看護職が連携して母子を支えるネットワーク体制を構築していく。
- 病棟から在宅療養につなぐためには関係職種間の連携や意思決定支援（ACP）等を行うことが重要である。また、実効性のあるものとするため在宅療養を支える外来機能の強化や看護師の専門能力の地域格差の改善が必要であり、京都府全体で認定看護師・専門看護師等を活用できる仕組み作りを構築し、より良い看護を提供することが求められる。

### <行動目標・具体的事業計画>

#### 1 在宅療養を支える体制整備

##### 1) 訪問看護提供体制の強化

##### ①訪問看護人材確保のための看護学生対象研修の実施

- ②訪問看護総合支援センターの相談機能の強化
- 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
  - ①地域で安心して家族と暮らせるための看・看連携体制整備（中丹地区）
  - ②小児在宅移行支援看護師育成研修の継続実施
- 3) 「対象者の生活に根ざした継続看護」を学ぶ入退院支援看護師養成研修の継続実施

## 2 看護職ネットワークの構築

- 1) 全世代地域包括ケアを目指した看護職ネットワークの構築
  - ①看護職等ネットワークの推進
    - (3 圏域目 現在 2 地区：下京・南地域、中丹地区)
  - ②周産期医療や産前産後ケア等の母子保健に係る看護職や行政、支援団体等の連携基盤構築に向けた取組（ネットワーク会議、交流会、研修会等の検討）
  - ③地域の健康課題への取り組み支援（保健・介護・健康等についての情報発信）
- 2) 専門性の高い看護を必要とする在宅療養者に対する支援体制の検討
  - ①専門性の高い医療・看護の提供が必要な患者の在宅療養支援の研修会の開催
  - ②認定看護師等が組織横断的に活躍できるネットワークの構築
  - ③各病床機能・外来機能で求められる看護課題の検討

## 重点目標 II 働き続けられる職場環境づくり

### <ねらい>

我が国は団塊の世代のすべてが 75 歳以上となる 2025 年を眼前に控えて、超高齢社会を迎えつつあり医療・介護ニーズが高まっている。一方で少子化は加速されており、看護・介護職人材の確保がますます懸念される。持続可能な看護提供体制を維持するために、看護職の確保および多様な働き方を可能にする職場環境づくりへの取り組みを推進していく。

### <現状と課題>

- 看護職確保の目的で、看護職就職・就学合同フェアを 3 年ぶりに対面式で開催した。看護学生や未就業者が自己にあった就業先を探す支援をするとともに、中学生・高校生とその保護者に就学相談を行い、未来に向けた人材確保を目指した。参加者は就学相談 36 名、就職相談 343 名（オンライン含む）であった。
- 新型コロナ関連で掘り起こされた潜在看護師等が、その後も就業が継続できるよう支援する目的で、潜在看護師等再就業支援強化事業を開始した。スキルアップに係る様々な研修には延べ 292 名の参加があり、そのうち未就業者の 45%が就業につながった。また、多様な背景を持つ潜在看護師等が働ける場の拡大を目指し、求人施設対象のアンケート調査および研修会を実施した。これらの取り組みをさらに進め、就業に繋げていく必要がある。
- セカンドキャリア研修・交流会を集合で開催し、主に訪問看護・介護福祉施設への就業を進める内容とした。また、昨年度から引き続き、看護職それぞれが自身のキャリアを考える内容のオンデマンド研修を 3 ヶ月間配信し、110 名の視聴があった。セカンドキャリアの働き方、さらに在

宅や福祉系領域での看護職の役割や業務内容等の広報と就業促進が一層求められる。

○病院の常勤看護職離職率は 11.7%（前年度 10.5%）と上昇しており、新卒看護職の離職率も 10.0%と前年度より 2.9%上昇した。コロナ禍であることが直接的間接的に影響していると思われる、離職防止対策が必要である。

○離職防止・確保定着研修として、新人看護師・中堅・管理者を対象に 8 研修を開催し、延べ 267 名の参加が得られた。

○社労士による就業環境改善相談事業を実施しており、相談件数は微増である。働きやすい職場環境づくりを進めるためにも事業の活用をさらに進めていく必要がある。

## <行動目標・具体的事業計画>

### 1 看護職員の確保の促進

- 1) 看護職確保を目的とするフェア開催及びあらゆる機会を活用して、就職者とともに未来の看護職を目指す人材の確保
- 2) 潜在看護師等再就業支援強化事業による未就業看護職のスキルアップ支援と多様な働き方の推進
- 3) セカンドキャリア研修・交流会等の開催による領域偏在への取り組み

### 2 看護職の就業環境改善による定着の推進

- 1) 新卒看護職を含めた看護職離職率の動向および新型コロナウイルスの離職への影響の分析
- 2) 新人看護職から中堅および管理者等、それぞれの対象に即した離職防止・定着に向けた研修会の実施
- 3) 社労士による就業環境改善相談事業の活用促進

## 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

### <ねらい>

少子超高齢多死社会において、看護職は地域の多様な場であらゆる世代の人々の健康を支えていく役割が求められており、一人ひとりの看護職が、生涯にわたって自身の能力の開発を図りつつ、社会の期待に応えていく必要がある。

看護職に必要な実践能力の段階的な修得を図るとともに、今後さらに求められるチーム医療、多職種連携において、いっそう看護の専門性を発揮できる人材の育成を図る。

### <現状と課題>

○看護師の能力やキャリアを開発する指標となる「クリニカルラダーやキャリアラダー」（以下、ラダーという）を導入する施設は増加しつつあるものの、中小規模病院や高齢者介護施設、訪問看護ステーション等では教育に携わる人材の確保が困難な施設も多く、ラダーの導入が進まない現状にある。また、導入している施設においても、評価を含めて運用に関する課題も多い。看護実践の場や看護師の背景に関わらず、すべての看護師に共通する看護実践能力を自身の段階と対応させて自己研鑽するとともに、人材育成のツールとしても活用する必要がある。

- 実践能力向上のための研修の領域については、自らの習熟段階を踏まえて学ぶべき研修を受講できることを目指して、各研修に JNA 看護師のクリニカルラダーが示すラダーレベルを明示した。ラダーを構成する4つの視点（ニーズを捉える力・ケアする力・協働する力・意思決定を支える力）と受講者アンケートから評価を行い、より受講生が自身のめざす実践能力を修得できる研修を企画し実施する。
- 「京都府版高齢者介護施設看護師のクリニカルラダー」の効果的な導入に向け、管理者と看護師合同の研修を令和3年、4年度と実施してきた。令和3年度の受講施設について、実際に施設でラダー導入できたのは1施設であった。令和4年度受講者の追跡調査を実施し、取り組めていない施設については、ニーズ把握しながら、導入に向けて支援を行っていく。
- コロナ禍において、定員に満たない研修も散見されており、今年度初めて導入したオンデマンド配信や大学機関の設備を活用してのシミュレーション研修の導入など、受講者のニーズ把握と参加しやすい開催方法を工夫し、さらに効果的な研修を展開していく必要がある。
- 地域包括ケアを推進しつつ、看護の質向上および人材確保を目指すにあたっては、看護管理者や各分野における教育推進者の育成がいっそう重要となる。引き続き、認定看護管理者教育の他、実習指導者、継続教育担当者の育成を図るとともに、それぞれの分野について受講後のキャリア支援を目的にフォローアップ研修を効果的に実施していく。
- タスクシフト/シェアが推進される中、看護の専門性が十分に発揮され、患者個々に応じた看護の提供が求められる。タスクシフトに係る課題を見据えながら、看護師、准看護師、看護補助者の協働推進を図り、准看護師のキャリア支援も継続して行っていく。

## <行動目標・具体的事業計画>

### 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

- 1) ラダー別研修の実施とラダーを構成する視点に基づいた評価
- 2) 研修目的に応じた開催方法の工夫（対面、オンライン、オンデマンド）

### 2 各施設におけるラダー活用の推進

- 1) 医療機関におけるラダー活用の実態把握と活用推進に向けた働きかけ
  - ・ラダー導入及び運用に関する支援
- 2) 「京都版高齢者介護施設看護師のクリニカルラダー」の施設内での活用の推進と支援

### 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、看護管理者対象の研修の企画実施
- 2) 各領域における教育担当者の育成およびフォローアップ研修
  - ・専任教員 実習指導者 新人教育担当者
- 3) 基礎教育分野と臨床との有機的連動
  - ・臨地実習に関する課題への支援
  - ・基礎教育4年制化にむけた情報の共有と課題の明確

### 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) 「看護チームにおける看護師、准看護師、看護補助者の業務の在り方に関するガイドライン」の普及
- 2) 看護補助者との協働に向けた管理職対象の研修
- 3) 准看護師のキャリア支援
  - ① 進学に向けた情報提供
  - ② 実践能力向上に向けた学習の機会の提供

## 重点目標 IV 災害時看護支援体制の充実

### <ねらい>

多発する地震、水害などの災害対応力を強化し、災害発生時には迅速・的確に被災者を支援し命を守る被災者支援活動を積極的かつ効果的に行える看護体制を充実させる。

### <現状と課題>

- 令和4年度施設看護職代表者会議において、各施設における災害支援体制の充実に向けた課題の明確化を図った。その結果、多くの施設で災害マニュアルの策定はなされているが、職員への周知や活用可能なレベルへの改訂がなされておらず、特に受援体制についての課題が明確となった。災害時には、災害派遣医療チームや災害支援ナースなど医療専門職が被災地の医療施設・救護所に入ることになるが、支援を受けるための受援体制を整備しておくことは重要であり、継続して災害時の管理体制の構築に向けた支援を行っていく。看護協会では、大規模災害時の他府県支援ナース受け入れに向けて、受援体制をさらに具体化した災害支援マニュアルを他団体とも協働しながら整備していく。
- 災害支援ナース、災害ボランティアナースの登録者は毎年微増であり、地域や施設の偏在が大きいの。京都府内における災害看護体制の充実を図り災害看護の実践力向上に向け、災害支援ナースや災害ボランティアの登録者の増加、地域・施設偏在の解消、資質向上に向けた取組を行っていく必要がある。

### <行動目標・具体的事業計画>

- 1 各施設の災害時の体制強化に向けた支援**
  - 1) 災害時に関する計画策定支援
  - 2) 受援体制マニュアルの評価・改訂、作成支援
  - 3) 助産師会と連携した周産期災害体制の構築
- 2 災害支援に強い看護職の育成・強化の取り組み**
  - 1) 災害看護についての関心を高めるための取り組み
  - 2) 災害支援ナース・災害ボランティアナースの周知と育成
  - 3) 協会の関連委員会との協働による災害対応向上に向けた取り組み
  - 4) 新たな災害支援ナース派遣システムの検討
  - 5) 各種団体と協働した災害体制の強化
- 3 京都府看護協会の災害対応力の強化**
  - 1) 組織体制の確立とBCP策定

## 重点目標 V 感染症対策の充実と看護職支援体制の推進

### <ねらい>

新興感染症等が蔓延する中であっても、専門性の高い看護職を活用し全ての看護職の感染症対応力を向上することにより、医療・看護を安全に提供し、地域の医療提供体制の確保に貢献する。

### <現状と課題>

- 令和2年度からの新型コロナ感染症の拡大に伴う感染症予防対策等を実施するための看護職不足に対応するため、広域および府内の関係機関へ看護師を派遣する「代替看護師紹介システム」を構築し、潜在看護師等をニーズの高い施設・事業への看護職派遣を実施してきた。新型コロナワクチン集団接種会場への看護師派遣者数は、延べ1,360名（京都府会場1,130名、市町村会場230名）、山城北保健所への緊急看護職派遣事業への派遣者数は2,460名（日勤1,672名、遅出788名）となり、地域における新型コロナ対応の看護師確保に大きく貢献した。
- 地域の一般病院における感染症予防対策を強化し蔓延防止を図ることを目的とし、「新興感染症対応に関する看護師養成研修」を実施し、24医療機関48名の看護師が研修を受講した。自組織での感染対策強化のための課題を明確にできた。引き続き、地域における感染症対策強化のため継続実施し、府内全域において感染症対応に強い医療機関を増やしていくことが必要である。
- ニーズに応じて看護職を派遣する仕組みは一定構築できたが、引き続き潜在看護師等の資質の維持・向上のためのリカレント研修の実施や感染症対応に強い専門看護師の養成が必要である。

### <行動目標・具体的事業計画>

- 1 看護師派遣システムによる看護職支援体制の推進
  - 1) 看護師派遣システムの検討
  - 2) 専門性の高い看護師による相談窓口の活用
- 2 感染症対策に強い看護職の育成
  - 1) 全地域での感染対策における専門性の高い看護師ネットワークの活性化
  - 2) 看護職全体の感染症対応力の向上

重点目標を推進するためには、看護協会組織の母体となる会員体制が強化され、役員、委員会組織、個々の協会の協力体制のもとに事業が遂行されること、職域で各目標達成に向かって看護の質を高め実践することが必要である。

そのため、各職種・各所属の協会員が増員・確保されるような取り組みを下記の目標を立て推進する。

目標 ①入会率・目標会員数	府内従業者の50%以上	17,532人
		(令和2年12月届の従事者数 35,065人)
②新規会員の増加	平成27年度の1,983人を上回る	