

# 令和6年度 重点事項報告

## <概要>

### I 全世代の健康を支える看護機能の強化

地域における訪問看護提供体制の安定化・推進を図るため、訪問看護総合支援センターにおいて相談や情報提供、看護学生への訪問看護の魅力発信、研修事業等を実施した。

在宅療養を支える体制整備のために、医療的ケア児を支える人材育成に加えて、新たに看護多機能型居宅支援事業所支援の一助とするために実態調査を実施した。

地域における看護機能の強化のために、人材育成やネットワークづくりを進め、子ども、障害者、高齢者と全世代型地域包括ケアの深化・推進に向けた取組を進めた。

### II 働き続けられる職場環境づくり

将来の看護職の確保のために、キッズを対象とした各種イベントに参加し若年層に看護の仕事をPRした。潜在看護職の就業支援については、調査により示された求職者のニーズを求人施設に伝えより良いマッチングにつながるような支援を心掛けた。

看護職の定着に向けては、京都府看護職キャリア支援センターを開設し、京都府看護職全体で看護職のキャリア形成を支援する活動を始動した。

さらに看護チームの一員である看護補助者についても看護師同様不足し確保が困難であるため、看護職が専門性をより発揮するためにも、ナースセンターにおいて新たに看護補助者の就業支援を開始した。

### III 看護の専門職としての裁量発揮とキャリア支援

生涯学習ガイドラインの普及に努めつつ、学びを支える体制整備のために看護管理者の育成及び教育担当者の育成に努めた。また、新たな地域医療構想を見据えて、生活と保健医療福祉をつなぐ看護職の人材育成についても外来看護師対象等複数の研修を実施した。

研究活動支援として「学ぶことは生きることー看護の未来を拓く生涯学習ー」をテーマに学会を開催し、今堀秀子基金による研究助成事業により3つの研究に助成を開始した。

チーム医療推進のために、医療安全シンポジウムに加え、今年度より直接ケアを担う看護補助者を対象とする看護補助者標準研修を実施した。

### IV 健康危機管理体制の充実

災害に強い看護職育成・強化のために、災害時に災害看護支援活動を行う災害支援ナースの養成研修を実施した。さらに各施設の危機管理体制強化の支援として看護管理者および看護職を対象に研修を実施した。感染症に強い看護職の育成のために、新興感染症対策に関する看護師養成研修を実施し、実践研修等を通して感染対策における地域のネットワークづくりを進めた。

## I 全世代の健康を支える看護機能の強化

### <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機能の充実

(1) 事業所の運営支援のための事業所向け相談件数は、相談日を4日から5日に増やし対応したところ685件/年間であり、昨年より262件増であった。前半は、診療報酬改定に関する相談が多く、後半は制度に関する相談が最も多かった。開設相談も15件あった。相談内容から制度や運営をテーマとした研修を実施したところ、受講者34名であった。

(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 11 名、一日職場体験 40 名であった。受入事業所は、35 ヶ所であった。

(3) 訪問看護の質向上については、新たに新任管理者研修を実施した。受講者は 20 名であった。また、訪問看護の未来について意見交換する訪問看護事業所交流会を実施した。受講者は 40 名であった。

## 2) 在宅領域に係る地域の看護課題の調査及び実態把握

京都府内の看護多機能型居宅支援事業所登録している 15 施設の看護管理者に聞き取り調査を行い、調査結果の報告会を実施した。参加者 27 名であった。

## 3) 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)小児在宅移行支援特別委員会を中心に看護師育成研修を以下のとおり実施した。

### ①小児在宅移行支援看看連携推進研修

「地域における医療的ケア児の支援と看護」をテーマに多様な場で支援している看護職からの実践報告と交流会を実施した。受講者 70 名であった。

### ②小児在宅移行支援看護師養成研修

1 回目は、オンラインで行政の取り組みと医療的ケア児を持つ親からの講演を実施し、受講者 67 名であった。2 回目は、実技演習を実施し、受講者 54 名であった。

### ③小児在宅移行看護体制整備 OJT 事業研修

講義、実習、発表及び交流会を計 6 日間実施した。16 名の受講者は、4 ヶ所の訪問看護ステーションで実習を行った。(受講者内訳 訪看 6、医療機関 5、保育園 3、支援学校 2)

## 2. 地域における看護機能の強化

### 1) 全世代型地域包括ケアを目指した看護職ネットワークの構築

#### (1)看護職ネットワークの推進

これまでの地区での取り組みを拡げるため、作成した看看ネットワーク冊子等を在宅療養支援事業の各種研修の際に配布資料として活用した。また看護師職能Ⅰ・Ⅱ合同でリソースナース活用に向けた研修を実施し、受講者 41 名であった。今年度支援した山城南地域では、円滑な小児在宅療養移行を目指した看看連携のネットワークを取り組み課題とし、事例検討会による個別の困りごとから地域課題へと整理し、地域、保育、教育の切れ目のない支援を行うための仕組みづくりに繋げる検討を行った。

(2) 入退院支援看護師養成研修を実施、修了者 37 名であった。これまでの修了者と管理者がペアで受講する新企画の入退院支援看護師養成研修フォローアップ研修は、受講者は管理者を含め 84 名(41 組)であった。

### 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構築

在宅領域の高齢者介護福祉施設、障害児(者)福祉施設、訪問看護ステーション等が、専門性の高い看護師の支援を受けることで質の向上が図れるように、リソースナースの活用の仕組みを検討した。

## <課題>

### 1. 在宅療養を支える体制整備

○訪問看護総合支援センターについては、事業所向け相談件数は大幅に増加しており、複雑な制度や診療報酬に適切に対応するため、専門的知識を持つ職員による相談事業は継続する必要がある。また、相談事業の件数や内容分析は、訪問看護に係る課題抽出にもつながっておりその意味からも重要な事業であると考えられる。確保対策として行っている看護学生向けの入門研修および一日職場体験は、参加

者は増えており就業先のひとつとして訪問看護を検討する機会の一助となっている。今後も参加者を増やす努力をしつつ継続する必要がある。質向上のための取組としては、今年度新たに企画した新任訪問看護管理者研修は、訪問看護管理者に特化した内容であり、4日間（半日）の日程で参加しやすく、内容についても管理者の知識の向上や管理者間の課題共有の機会となっており、初任者だけでなく管理者の学びなおしにも有用であると考え。そのため次年度は対象を新任の管理者に限定せず実施する予定である。

- 看護多機能に関する調査及びヒアリングにより、看護多機能の利用に関する周知不足や事業所間のネットワークが不十分であるという課題が明らかになった。地域のネットワーク事業等に参加し地域における看多機の役割を周知するとともに、事業所間のつながりを支援する取り組みが必要である。
- 医療的ケア児とその家族へ寄り添い成長発達を支援するためには、あらゆる地域関係者と共にその地域の状況に応じた保育・教育等の職場を含めた看護職のネットワークの構築が必要であると考え。

## 2. 地域における看護機能の強化

- 全世代型地域包括ケアを目指した看護職ネットワークの構築については、これまでの地区の取り組みのなかで検討した内容や仕組みを冊子や研修等通じて周知してきたことで次の地区の取組に繋がってきている。今後も京都府内各地区において継続して取り組みを展開できるよう支援することは重要である。
- 入退院支援看護師養成者の活動促進のため、新たに企画したフォローアップ研修は、管理者と共に組織課題を考え自施設が地域の中で果たす役割を確認する内容であり組織としての課題検討につながるものであった。病院から暮らしの場への移行支援を行い、本人、家族の思いに寄り添った生活を実現するため、各施設が体制の充実を図る上で重要な取り組みであると考え。
- 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構築について、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「リソースナースの活用」を継続的なものとしかつ全地域、在宅領域も含めた仕組みとする必要がある。運用に際しては、既に協会で行っている「研修講師依頼」の仕組みを活かし構築していきたい。

## II 働き続けられる職場環境づくり

### <実施内容>

#### 1. 看護職の確保の促進

##### 1) 様々な機会を活用した、看護職を目指す人材の確保

看護の心普及啓発事業において、看護の日のイベントとは別にキッズを対象としたイベント、「ジャパンキッズフェス」「きょうとみらい博」「府民交流フェスタ」に参加し、白衣体験・看護体験を通して、若年層に看護の仕事（魅力）のPRを行い、看護職確保のための広報活動に努めた。また、今年度も対面で看護職就職・就学合同フェアを開催、出展施設は69団体、養成校20校、総参加者数は386名であり、参加者のうち就業相談は197名、就学相談は92名、その他は97名であった。就業・就学ガイドブックは、就業・就学参加者以外に78施設、156看護職養成機関等、302の教育機関に配布した。

##### 2) 府内での就学・就業者増を目指した関係機関との連携強化

看護学校協議会等と、定例会議はもとより課題に応じて緊密に連携を重ねた。

##### 3) 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

潜在看護師等再就業支援強化事業では、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 139 名（延べ 326 名）の参加があり、未就業 91 名のうち 53.8%（49 名）が就業につながった。また、2023 年度支援し就業した看護職対象に就業後の実態調査を実施、結果を求人施設対象研修会で報告した。セカンドキャリア事業では、研修会開催と求人施設と求職者が対面で交流を持ち情報収集が出来る交流会を 4 回開催し参加者 72 名のうち未就業者が 50 名（69%）、このうち就業につながったのは 25 名（50%）であった。

## 2. 看護職の定着に向けた取組み

### 1) 施設看護職退職者調査実施

常勤看護職の退職率は、2022 年度 11.5%であったが、2023 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 5 年以内が 6 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」、「健康上の理由」が多い。新型コロナ関連の離職はほとんど見受けられない。以上の結果を各種会議で報告した。

### 2) 看護職連携キャリア支援センターの取組

令和 6 年 5 月京都府看護職連携キャリア支援センターを開設し、以下の事業を進めた。

(1) 人材交流プログラムは、プログラム概要、施設向け・出向者向け手順書を作成し京都府内の施設に配布し、プログラム参加登録施設を募集した。登録施設は 13 施設、検討中 17 施設であった。今年度 8 件の人材交流に対して、出向者が出向前に出向先施設を見学・訪問する際に付き添い同行し、出向中の帰院日のリフレクションに同席するなど支援を行った。1 月には報告会を実施しプログラムの周知を図った。参加者は 102 名であった。

(2) 報告会と同日にキャリア形成に係る研修会を行った。またキャリア形成に係る相談事業を開始、特設 HP を開設した。

### 3) 看護職員の処遇改善に向けた賃金制度見直しの推進

職能委員会や理事会等で処遇改善を進めている施設についての情報提供を行った。

### 4) 看護補助者の確保・定着の推進

ナースセンターにおいて 10 月から看護補助者の就業支援を開始し、ハローワークと連携し、出張相談の対象に看護補助者を追加した。また、看護補助者の実態調査を行い、看護補助者の不足状況、就業者年齢層の高齢化の現状、求人施設の業務内容の把握が重要であることを把握した。調査結果をもとに、看護職全般、看護管理者を対象に「看護補助者の採用・定着にむけて」研修会を開催した。

### 5) 医療・介護現場におけるハラスメント対策の推進

一般および管理者向けの研修をオンラインで実施した。一般の受講者 22 名 管理者受講者 33 名であった。

## <課題>

### 1. 看護職の確保の促進

○今年度も様々なイベントに参加し、若年層に看護職の PR を行ったが、イベント会場での看護体験できる内容が少なく、白衣体験が中心となった。次年度は、若年層に看護の仕事を実際に体験・経験できるイベント内容を検討し、引き続き各種イベントに参加したい。

○未就業看護職は就業にあたっての不安が強く、実際に対面で求人施設管理者から情報を得る機会は有効であるため、地区毎の就業フェアを次年度も実施する。また、希望する雇用勤務形態は「非正

規職員」「日勤のみ」「短時間勤務」が多いため、求人施設への訪問を積極的に行い求職者の情報を伝えるとともに施設側の状況も把握した上で、丁寧なマッチングを行う必要がある。

## 2. 看護職の定着に向けた取り組み

- 看護職や看護学生が、ナースセンターの認知度を高める為の新たなポスターや、届け出を推奨するパンフレットを作成し、積極的に看護学校や施設訪問を行う必要がある。また、施設代表者に退職時のナースセンターへの一括した届けるん登録を促進し、退職者のナースセンター登録者数を増やす必要がある。
- 看護職連携キャリア支援センターについては、プログラムの整備と併せて、リーフレット等の媒体配布及び施設訪問等でセンターや人材交流事業は一定周知した。今後は、看護職の働くあらゆる施設等の参加を促し、各地域においても人事交流が進むような広報や働きかけが必要である。人材交流プログラムに関連して相談事業やキャリア支援研修を行い京都府内で働くすべての看護職に活用されるセンターとしていきたい。
- 看護職員の処遇改善に向けた賃金制度見直しの推進は、昨年実施した調査をもとに、事例を紹介するなど課題解決に向けての情報提供や啓発活動を行う必要がある。
- 看護職確保と共に看護補助者の確保が大変難しい状況が続いている。ハローワークとの連携を更に強化し、看護補助者の仕事のアピールと、ナースセンターにおける就業支援を広報する等看護補助者の求職登録拡大に取り組む。引き続き、求人施設の業務内容・雇用条件を把握することで、丁寧な求職者と求人施設のマッチングを行い看護補助者の就業に繋げていきたい。
- 医療・介護現場におけるハラスメント研修については、ここ数年オンラインでの一般的な内容を行っていたが、管理者向けには、もう少し具体的な内容や対面での研修の要望もあるため、内容を検討する必要がある。

## III 看護の専門職としての裁量発揮とキャリア支援

### <実施内容>

#### 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) 看護職の生涯学習ガイドラインの普及と活用の推進

継続教育担当者会議や新人看護職員研修事業等教育関連の研修においてその周知を図った。

##### 2) 看護管理者の育成と役割発揮に向けた支援

学びを支える体制整備について看護管理者の育成では、認定看護管理者教育ファーストレベル70名、セカンドレベル34名が修了した。また令和5年度のファーストレベル修了者の実践報告会を開催し、さらに管理者としての役割や府内の他施設の管理者との交流を深めることができた。教育担当者の育成として、新人教育体制では研修責任者研修22名、教育担当者研修62名、実地指導者研修89名が受講した。実習指導者講習会は48名が修了。実習指導者講習会特定分野は在宅領域において学生の実習指導を担う看護職14名が受講した。

##### 3) 基礎教育機関との連携として、各教育機関と意見交換会を開催、課題の共有と取り組みを協議した。

#### 2. 看護実践能力習熟度段階に応じた継続教育の実施

##### 1) 研修領域が明確になるよう日本看護協会の研修分類に基づき提示し、実践能力習熟段階別に研修を開催した。実践能力向上のための研修は、のべ1538名が受講した。

2) 実践能力向上のための研修は 39 研修のうちリアルタイムのオンライン研修 27、集合研修 7、オンデマンド研修 5 で開催した。

当初対面で予定していた 3 研修について、気象状況より急遽オンラインへ切り替えて対応できた。また内容により他府県からの受講も可とし、広く研修受講の推進を図った。

### 3. 看護の専門性発揮に向けた支援

1) 専門看護師、認定看護師、特定行為研修修了者等専門性に高い看護職の活動の推進と支援  
様々な分野の専門看護師や認定看護師など専門性の高い看護師に各研修の講師や演習支援を依頼し、その活動の推進を図った。

2) 生活と保健医療福祉をつなぐ看護職の人材育成

認知症看護研修 82 名、看取り研修 91 名、喀痰吸引指導者養成研修 50 名、外来における在宅療養支援能力向上研修 44 名が修了した。

3) 看護研究支援と看護学会開催

今堀秀子基金による研究助成事業に応募された 3 研究について、申請書を特別委員会にて確認し助成金支給を認定した（助成期間：令和 9 年度 1 月 31 日まで）。また学会については、第 27 回京都府看護学会を「学ぶことは生きること－看護の未来を拓く生涯学習」をテーマに 1 月 25 日に開催した。口演・示説合わせて 30 演題の発表のほか、特別講演や看護協会委員会活動報告を行い約 250 名が参加した。

4) チーム医療における医療安全の推進

医療安全シンポジウムを「医療従事者を守るための暴力ハラスメント対策」をテーマにオンラインにて開催した。全国より医療関係者 240 名が参加した。（看護職 157 名）

医療安全管理者養成研修は 78 名が修了した。（看護師 58 名、他職種 20 名）

チーム医療の推進について、今年度初めて直接ケアを担う看護補助者を対象とする看護補助者標準研修を実施した。講義と演習で構成し隣県含め 71 名が修了した。

## <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) 看護職の生涯学習の環境が整い学習が進むよう日本看護協会が公表した「生涯学習ガイドライン」の周知を教育担当者研修などの機会に図ってきたが、会員施設での活用状況の把握が課題となっている。「2025 年度継続教育計画」では各研修に日本看護協会の示す研修分類、習熟段階に応じた研修の企画を提示し、看護職個々が自身に必要な学びについて計画的に学ぶ機会に参加できるように支援していくとともに、施設に対しては計画的に生涯学習ガイドラインの周知を図り、活用の実態を把握する。

2) 人材育成及び生涯学習支援において、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。日本看護協会が進める新たな認定看護管理者制度については、今後正確に会員施設へ情報発信しながら、現行のファーストレベル、セカンドレベルの受講の推進、管理職対象の研修の充実に努める。

3) 2022 年度 2023 年度と新人看護職の離職率は 6.8%、7%と低値で推移しており、引き続き新人看護職員研修事業における研修の充実に図り新人看護職の離職予防につなげるとともに、2 年目以降の離職率が高い課題に対して、職場の教育支援体制について様々な研修事業と合わせて検討していく。

4) 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。令和 6 年度基礎教育機関と看護協会

情報交換の機会を設けたが、臨床を交えての会となっていなかったため、今後は基礎教育機関、臨床の看護管理者、協会が有機的に連携を図る機会を持てるよう体制を整備する。

## 2. 看護実践能力習熟度段階に応じた継続教育の実施

日本看護協会「研修分類」および「看護実践能力習熟度段階」と連動させた研修を行うことで、看護専門職としての能力向上への支援に努める。また受講対象によって、受講数が定員に満たない研修が散見されており、対象者のニーズに合わせたテーマの選択や、研修の企画、開催時期の検討、開催方法についても対面、リアルタイムのオンライン、オンデマンドなど工夫し、一人でも多くの看護職に受講いただけるよう検討していく。

## 3. 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、研修の講師やファシリテーターとして、ともに看護の質向上に取り組むこととする、また特定行為修了者の現場での活動が進まない課題が日本看護協会としても挙げられており、情報を注視しながら役割の周知と活動支援に継続的に取り組んでいく。
- 2) 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る。京都府保健医療計画とリンクさせながら地域における看護の専門性を発揮できる人材の育成に向けて、各領域の研修の充実を図っていく。
- 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。令和6年度京都府看護学会は実践報告のセクションを設けたこともあり、令和5年度よりも10演題多い登録数となった。一方で学会参加者は、最も多かった開催年と比較し7割程度に減少している。各施設での臨床研究への取り組みを推進し、演題の充実を図る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の推進を目指し、引き続き多職種と協働して医療安全文化の醸成に向けさらにニーズに合わせたシンポジウムを企画する。また医療安全管理者養成研修は他職種含め受講者は定員を満たしているが、医療安全管理者、医療安全推進者対象の質向上を目指した研修は受講者数が少なく、各施設における医療安全文化の醸成については課題が指摘されている。広く医療安全にかかわる者、関心がある者を対象に広く裾野を広げることを目指し研修を企画する必要がある。

## IV 健康危機管理体制の充実

### <実施内容>

#### 1. 各施設の危機管理体制強化に向けた支援

看護管理者を対象に、被災時の業務継続をテーマとした研修を開催し46名の看護管理者が参加した。災害時の事業継続のために必要なことや自施設の危機管理体制強化について考える機会となった。

#### 2. 災害支援に強い看護職の育成・強化の取り組み

- 1) 施設で働く看護職として災害発生時の担う役割を考えることを目的とし看護職対象の研修を開催した。29名が受講した。

- 2) 災害支援ナース養成研修は79名が修了し、京都府および日本看護協会へリストを提出した。
- 3) 改正法に基づく災害支援ナース派遣調整について、京都府が主催する協定締結に関する説明会において病院施設対象に災害支援ナース養成研修の概要の説明を行った。また災害支援ナース派遣要項作成にあたり京都府と協議を行った。
- 4) 京都府及び京都市の総合防災訓練に、災害支援ナースを派遣した。また災害看護委員が市民向けに応急手当や非常時の持ち出し物品について紹介し防災啓発を行った。
- 5) JMAT 京都研修で、能登半島地震の際の災害支援ナースの活動報告を行った。JMAT 研修へ災害支援ナースの受講を推進し、学びの機会を提供した。

### 3. 感染症対策に強い看護職の育成

- 1) 新興感染症対策に関する看護師養成研修を実施し35施設70名が修了した。
- 2) 新興感染症対策に関する看護師養成研修において、施設の実践研修を行うことで感染対策における地域のネットワークづくりにつながった。

### 4. 京都府看護協会の災害対応力の強化

- 1) 京都府災害医療コーディネート研修に、協会理事2名が参加し、災害時の医療や保健に関する調整とその基本について再認識した。

## <課題>

### 1. 各施設の危機管理体制強化に向けた支援

今年度看護管理者を対象とした研修は、発災直後の限られた人数、限られた物品の中でどう入院患者や職員を守るかといった展開であり、各施設における事業継続について具体的に示唆をもたらす内容であった。次年度も引き続き開催し、組織の危機管理体制の強化の支援につなげていきたい。

### 2. 災害支援に強い看護職の育成・強化の取り組み

- 1) 都道府県看護協会が担う災害支援ナース養成研修の演習について、災害及び感染症の分野でさらに充実した研修となるよう取り組んでいく。修了者に関わる派遣調整およびフォローアップについては京都府が関与する範囲となっており、今後も検討を進めていく必要がある。
- 2) 各施設における災害時にその役割が発揮できる看護師の育成は重要であるが、ゼネラリスト対象の研修受講者は定員を割り込んでおり、広く周知を図り府内医療施設の災害対応力向上につなげたいと考える。

### 3. 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。本研修未受講の施設へ受講を推進していく。

### 4. 京都府看護協会の災害対応力の強化

案としてのBCPおよびBCMは策定されているが、災害時に適応される計画かどうか、検証を加えながら見直しが必要である。また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し、京都府内での看護職能団体としての役割の明確化を図る。