

公益社団法人神奈川県看護協会将来構想策定委員会
報告書

令和 4(2022)年 5 月

公益社団法人神奈川県看護協会将来構想策定委員会

目次

はじめに	2
1. 令和 14(2032)年の状況の概観と課題について	3
2. 10 年後の看護職能団体としてのあり方～看護職を代表する立場と伴走型支援の拠点として～	4
3. 社会のニーズに対する看護職の確保～専門職としてのキャリア継続を支援する～	4
1) ナースセンターの認知度アップ、看護の価値・魅力を会員、県民に伝える取り組み	5
2) 潜在看護職を取り巻く状況の把握と届け出の普及	5
3) プラチナナースへの移行支援	6
4) 離職防止	6
5) 看護職を目指す世代への魅力の発信	6
6) 適切なマネジメントによる看護補助者との協働	7
4. 今後の継続教育事業のあり方について～学びたい、知りたい希望を支援する～	7
1) 実践能力向上に繋がる研修	7
(1) 効果的な研修の組み立て	8
(2) 研修情報の提供	8
2) マネジメント能力の向上のための研修	8
3) 看護職自身の人生を豊かにする研修	9
4) 管理者やスペシャリストの支援	9
5. 地域における健康・療養支援の強化～地域（まち）のナースステーションを目指して～	9
1) 地域で働く人材の確保	10
2) 訪問看護師の育成	10
3) 看護協会立訪問看護ステーションの方向性	10
4) まちの保健室事業	11
6. 健康危機管理対応の強化～いざという時を支援する～	12
1) 災害支援ナースの育成	12
2) 感染症対策の推進	13
3) テロ等の特殊災害について	13
7. 組織基盤の強化について	14
1) 会員獲得と福利厚生の実施	14
2) 組織基盤の強化と組織改編	15
おわりに	16
参考資料	17
1 神奈川県看護協会の概要	17
2 将来構想策定委員会の検討経緯	19

はじめに

我が国は、少子・高齢化が社会の大きな課題となり、団塊の世代が75歳以上となる令和7(2025)年が目前に迫り、病院・施設完結型の医療から多職種連携の地域完結型の医療に重点がおかれ、地域包括ケアシステムの構築が進んでいる。

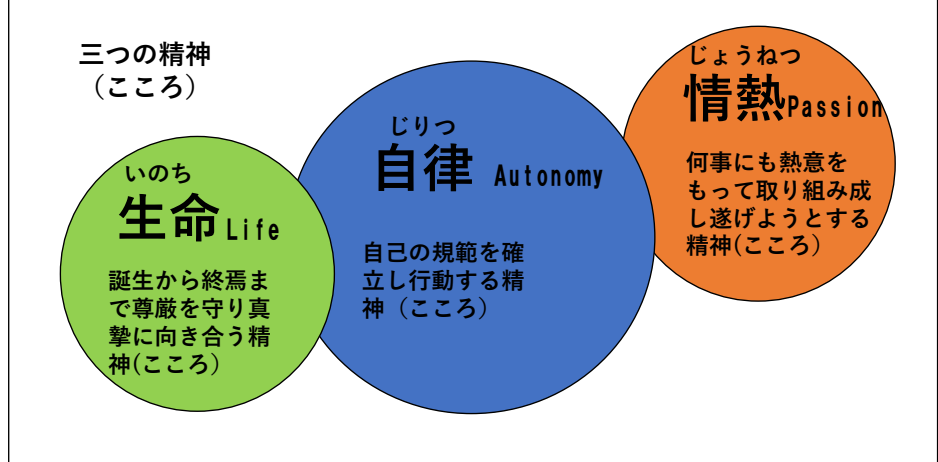
公益社団法人神奈川県看護協会（以下当看護協会）は、看護職能団体（以下職能団体）として看護職の資質向上や処遇改善、保健に関する知識の普及や県民の健康の保持増進を目的に活動してきたが、病院から地域への時代の変化に対応し、職能団体として強化すべき取り組みを明確にすることは重要である。

そこで当看護協会が進む方向性を明らかにして、今後の活動について拡大、充実させ、内容を具体化するために、将来構想策定委員会を令和2(2020)年7月に立ち上げ、多方面から取り組むべき課題や内容について検討した。日本の人口が1億1千万人となり、現役世代の減少と高齢者人口がピークに達し、人口構造が大きく変化する2040年を見越した今後のあり方を検討するところであるが、目まぐるしく変化する今の社会情勢から考えると、20年先の社会情勢をイメージすることが困難なため、10年後の令和14(2032)年を目途に、委員の方々から、中長期的視点に立ったこれからの当看護協会の取り組むべき活動について多くの意見をいただき、検討した。会員をはじめ看護職の方々、神奈川県や医療関係の方々に結果の内容を取りまとめ報告する。

平成24(2012)年に神奈川県看護協会では公益社団法人となったのを機に、理念(図1)を作成し、三つの精神（こころ）として、生命(いのち)・自律・情熱を活動の基盤としてきた。

時代や社会背景が変化しても看護職は、命に真摯に向き合い、自己の規律を持ち、困難な状況でも業務をやり遂げようとする情熱をもって行動している姿は、コロナ禍での看護職の姿に重なり、改めてこの理念は看護職にとって、当看護協会にとって大切であることを再確認し、この三つの精

図1 神奈川県看護協会 理念



神（こころ）の理念を広めて事業を進めていきたいと考える。

明るく未来を創造させる神奈川の風土を大事に、看護職が自分の未来に希望を持ち、やりがいを持って夢を思い描けるような支援をこれからも行っていきたい。いざという時に頼りになり、内外に開かれた看護協会を目指し、柔軟な考え方と行動力と発信力を持つ魅力ある当看護協会として、さらに都道府県看護協会をリードするフロンランナーを目指し、これからも会員の皆様と共に一層前進していきたい。

1. 令和 14(2032)年の状況の概観と課題について

将来の日本は、高齢化率の増加と少子化が進み、総人口や生産年齢人口が減少し、人口構造が変化すると予想されている。神奈川県の子少高齢化の状況をみると、平成 29(2017)年における神奈川県の出生率は 1.34 であり全国よりも低い水準で経過し、高齢化率では、平成 27(2015)年で 23.9%、令和 22(2040)年には 33.1%が見込まれており、生産人口の減少と共に医療や福祉を必要とする人々が増加する。また、神奈川県の医療の状況をみると、神奈川県は人口約 920 万人、全国で第 2 位の人口を抱えながら、医療資源が少なく、人口 10 万対病院病床数は 804.7 床で全国第 47 位（令和元年度 10 月医療施設調査）、医師数は、人口 10 万人当たり 213.0 人で全国平均の 251.7 人（平成 28 年厚生労働省医師・歯科医師・薬剤師調査より）より下回っている。看護職についても、人口 10 万対就業看護師数は 791.8 人で 45 位であり、10 万対就業保健師数は 26.9 人と 47 位、10 万対修業助産師数は 25.6 人で 42 位、看護職全体では 47 位と非常に少ない人員で医療を支えている。（令和 2(2020)年度衛生行政報告例より）

高齢者が人口を占める割合の高まりとともに、認知症や疾病を抱えた高齢者や独居者の増加等により医療や福祉、介護を必要とする人々は増加し、その需要は高まると考える。一方で少子化が進むことで、全体的に就業者数が減少し、看護職となる担い手も減少する恐れがあり、より一層の看護職や訪問看護師の確保や定着は喫緊の課題となる。

また、病院・施設完結型から地域完結型への転換から、病気を抱えながらも慣れ親しんだ地域で暮らし、時々医療施設で治療を受け、長くは在宅で過ごす等の医療に関するパラダイムシフトが起こりつつあり、療養の場が医療施設から暮らしの場へ移行している。

看護職の働く場も、病院から地域の様々な場所へ拡大していくことが求められている。それに伴い地域医療の推進役としての看護職の役割や高い能力がさらに求められていく。他職種との調整や地域で暮らす治療・療養中の患者と家族への支援や重症化予防への支援等、マネジメント能力の強化や専門性を高める支援も必要になってくる。さらに、未病を含めてより一層の健康増進のための健康教育等が重要となる。

そして、多発する地震や台風、富士山噴火等の自然災害や新型コロナウイルス感染症をはじめとする新興感染症のパンデミック、テロ等の特殊災害等、いつ起こるかわからない危機の発生がある。このような健康危機管理に対しては、平時から対応の取り組みを行い、来るべき危機に対して、対応できる持続可能な社会を形成するシステム作りが必要であり、災害支援ナースの育成や多様な災害へ訓練の実施、各施設や事業所、ひいては地域全体での事業継続計画（以下 B C P）の作成が必要となる。同時に危機管理に対応できるための組織の整備（緊急時の情報ネットワークの構築や災害本部機能の充実等）がなくてはならない。新型コロナウイルス感染症の蔓延により、I T 化が一気に進み、働き方改革と共にロボット化や情報通信手段が進化し、W e b 研修やオンライン会議、オンライン診療や遠隔医療が可能になり、看護職もそれらに関わる知識の習得とその環境の整備が必要となる。

以上の事から、令和 14(2032)年に向けた取り組みについて以下の 6 点について検討したので報告する。

○10 年後の看護職能団体としてのあり方

- 社会のニーズに対する看護職の確保
- 今後の継続教育事業のあり方について
- 地域における健康・療養支援の強化
- 健康危機管理対応の強化
- 組織基盤の強化について

2. 10年後の看護職能団体としてのあり方～看護職を代表する立場と伴走型支援の拠点として～

神奈川県は人口10万人対就業看護師数が日本で最も少ない中で、新型コロナウイルスという未知の感染症に当初から第一線で多方面にわたる役割を果たしてきた。強い使命感と、知識や技術を駆使し、最前線で活躍する看護職こそ安心して健康な生活をつくるキーパーソンであると確信した。コロナ禍の今こそ、社会から看護職が注目されているが、感染症にとどまらず看護職の実績知を可視化して、社会のニーズや期待に答えるように看護を発展・開発させていくことが必要である。

当看護協会は看護職能団体として、看護職への理解と啓発に努めていきたい。医療、介護分野を中心とした様々な場で、看護職の持てる力を声に出し、伝えていく役割を今以上に果たしていく。さらに看護職がキャリアに誇りを持って働けるように、看護職の確保や働き方、給与・処遇問題の課題について県や国に働きかけを継続的に行っていく。保健医療福祉政策に対して、現場の声を反映させた意見を示しつつ、県行政とともに県民への貢献を実践していく。

また、看護職は働く場が広がると共に、期待される役割も大きくなっている。人の心にも向き合う看護の仕事の難しさは、一言では言い表すことができず、多くの看護職はストレスやジレンマを抱えながら業務に従事している。心身の健康を保ちながら、様々な問題解決をしていくということは簡単なことではない。職能団体として看護職一人一人を孤独にせず、看護職同士で支援するという仕組みをさらに発展させていきたい。新人看護職や新人看護師長・看護部長等、それぞれの悩みや不安等は職場の中での解決だけでなく、気軽に相談・支援してもらえるようなコンサルテーションやコーチングの機会、相談窓口やピアサポートの場づくり等のサポートシステムも検討する必要がある。看護職全体をサポートする伴走型支援を積極的に行って看護職能団体としての組織を強化していきたい。そして10年後の当看護協会の姿としては、多くの場面で働く看護職をつなぎ、集まるハブのような要でありたいと考える。

3. 社会のニーズに対する看護職の確保～専門職としてのキャリアを支援する～

先に述べたように日本では、高齢化や少子化の加速により看護職となる担い手も減少する恐れがある。2014年6月に「医療介護総合確保推進法」が成立し、2次医療圏や市町村等、看護職の確保の現状と課題に基づいた確保事業をナースセンターや県が地域関係者（市町村、保健所、医師会、団体代表等）と共に実施することが求められ、神奈川県ナースセンター（以下ナースセンター）では、神奈川県や市区町村、関係団体と連携し看護職の確保や離職防止を推進してきた。しかし、看護師数は全国47位であり、令和7(2025)年時点で32,000人以上の不足、加えて常勤看護職の離職率は12.9%と予測され、今後、神奈川県は看護師数は充足されとは考えにくい。また県内の訪問看護ステーションは令和2(2020)年現在805施設で年間約50施設が新設されたが、今後ますます需要が増える要介護者等に対応するには、訪問看護師の確保やその基盤整備としての訪問看護ステーションの大規模化が推奨されている。

このような状況においてナースセンターは看護職の確保について重要な役割を果たしており、県や市からの委託事業として、看護師等無料紹介、離職時等の届出、復職の相談および研修、看護師を目指す方への進路相談、看護職の確保に加え、離職防止や潜在看護師の再就職の促進に力を入れているが、現状のままでは10年後に必要な看護職の確保には届かない状況である。

今後は、神奈川県公的な職業紹介所としてハローワークと連携し、より一層の看護職や訪問看護師の確保推進、離職防止事業を強化し、またITを駆使した情報提供や現状分析を進め、加えて「とどけるん（看護師等の届出制度）」の届出数の増加や働きやすい環境整備を行っていく。

1) ナースセンターの認知度アップ、看護の価値・魅力を会員、県民に伝える取り組み

平成27(2015)年に「看護師等の人材確保に関する法律」の改正により離職した看護師等の届出制度が施行されているが、開始からの累積で令和2(2020)年で5,265件の登録である。現状は届出されたデータをもとに、復職の働きかけを行っているが届け出先不明が散見される。届出データが正確であれば、求人情報が届けられ就業に繋がると考える。今後は、届出を待つだけではなく、病院や施設等への周知の強化、会報誌での広報、新採用者オリエンテーション、学生対象出前授業、当看護協会実施の看護管理者研修等で説明を行うなど、届出制度の情報周知を強化し、同時にナースセンターの役割についても説明する機会を増やし、認知度を高めていく。さらに、看護学生やプラチナナース*向けなどホームページのコンテンツを改良し、あらゆる世代に、看護協会の理念、役割、事業、そして看護職確保の必要性、離職防止対策などの情報をわかりやすく伝える仕組みを構築する。

(* プラチナナースとは定年退職前後の就業している看護職で自分のこれまでの経験をふまえ、持っている能力を発揮し、いきいきと輝き続けている看護職の呼称：日本看護協会より)

2) 潜在看護職を取り巻く状況の把握と届け出の普及

看護師を確保するためには、現役世代の定着は勿論のこと、看護学生やプラチナナースの確保そして潜在看護職の再就職が重要である。ナースセンターには、「とどけるん」に令和2(2020)年まで累積で5,265人の登録があるが、あまり更新がされず5,265人のすべての情報がアクティブとは言えず、全員を把握するのは難しい状況である。登録情報が正確であれば、求人情報が全員に送信でき、就業確率は高くなると思われる。また登録件数を増やし、登録データがタイムリーに更新していくことで、多くの潜在看護職に求人情報や研修情報の提供が可能になる。「とどけるん」登録に就業にかかわる条件(短時間勤務、曜日限定、認定資格や育児中、介護中など)を加えることで、求人・求職のマッチング件数の増加に繋がる事が考えられる。マッチング率を上げ働く条件の不一致による離職が防止できれば、データ利用の効果が目に見え、登録人数の増加に繋げることができると考える。

今後は神奈川県と連携し、潜在看護職の「とどけるん」登録をITやメディアなどを駆使し促進していく。また希望する働き方条件を統計化し、働き方の見直しを求人側にも働きかけ、就業看護職を確保し県看護職の充足を進めて行く。さらに、ナースセンターに蓄積されている、相談項目や支援内容について、神奈川県や大学研究室などと連携し、今後の看護職の確保に資するデータ分析も検討する。

3) プラチナナースへの移行支援

人生 100 年時代と言われる中、定年後も働き続ける看護職（以下プラチナナース）が増えている。しかし、看護職の働く場は、電子カルテや医療機器のある病棟や夜間勤務などがある病棟などから、外来相談部門や地域連携、訪問看護分野にシフトしてきている。新型コロナウイルス感染症についてもワクチン接種や臨時医療施設で多くのプラチナナースが活躍している。令和 12(2030)年以降、団塊世代や団塊ジュニア世代が定年を迎えるため、神奈川県内の 60 歳以上の就業看護師数も増加し、令和 12(2030)年には、約 1 万人を超えることが推定できる（令和 2(2020)年神奈川県の看護師動向分析から推定）。看護職の需要と少子化による看護職の減少の対策として、プラチナナースの活用を推進する。

また、看護職の確保推進に向けて、長く働き続けられる職場環境の整備や職場開拓を進め、長期的にも人生設計支援やファイナンシャルプラン、年金制度の学習機会の提供を検討しプラチナナース移行支援策を推進する。

4) 離職防止

神奈川県は看護職の離職率が全国平均を上回っており、早急に対策する必要がある。離職する理由は様々であるが、ナースセンターでは、退職を決める前の相談や退職直後の相談で他の施設への復職支援を行い、できる限り退職を防ぎ、また働き続けることのサポート行っている。

特に新採用看護師は、日常の勤務を覚えること、夜勤に慣れることなどに精一杯で、自施設や他施設の同級生等と不安や悩み、喜びを語れる場が少ないことや、適正や能力の不安があることなどから退職に繋がると言われている。またライフイベント等がきっかけで退職する中堅看護師などが多く、就業年齢も 30 歳代が減少する Mカーブの傾向にある。さらに親の介護等での離職も増加し看護職が減少する要因となっている。生産年齢の離職は病院等にとっても大きな課題である。

このような背景において、一人でも多くの看護職が働き続けるためには、仕事やキャリアに悩んだ時、第三者に気軽に相談できる場としてナースセンターがあることの情報提供、時間や場所が柔軟に選択できる窓口体制の強化、そして新人同士や若い世代の看護師が、自由に語れる「語り場」の設置を検討する。また医療施設やハローワークと連携し、ライフスタイルに合わせた柔軟な働き方の検討を進め、離職防止を推進する。

5) 看護職を目指す若い世代への魅力の発信

少子化が加速する中、18 歳人口が一層減少すると言われ、18 歳人口のうち 18 人に 1 人が看護師にならないと看護師数が充足しないと予測されている。少子化の中で看護師を志す学生は貴重な存在である。学生が看護職を目指すためには、進学や就学金、国家試験についてなど正確な情報を提供することが重要である。学生が日常よく利用する情報収集ツール（インターネットや SNS）を使い、ラジオやテレビなどメディアの活用、当看護協会のホームページに看護師になるための進路状況の提示および動画配信など分かりやすい情報提供を進めていきたい。

さらに看護師に興味、関心を持つ学生に対し、相談ブースや IT などを整備し、看護の魅力や役割を伝え、キャリア支援のための相談事業を行うことで、看護職を目指す若者を増やしていく。

6) 適切なマネジメントによる看護補助者との協働

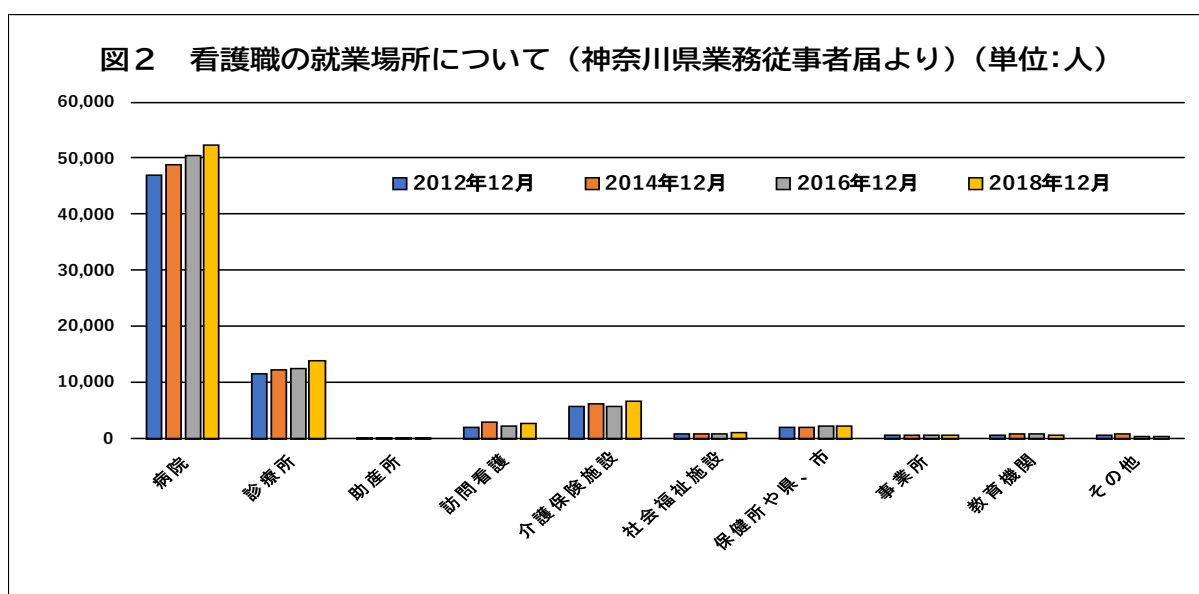
高齢化の進展により、看護の対象者の状態像が複雑化し、急性期では重症化し、慢性期や回復期では以前より医療依存度が高まり、看護を提供する中で、看護師と看護補助者の連携が欠かせない状況にある。看護補助者は看護チームの一員として力を発揮している一方で、看護師は療養上の世話、看護補助者は日常生活の世話という基本が時として守られない状況にある。そのような背景において、日本看護協会では 2021 年「看護チームにおける看護師・准看護師及び看護補助者の業務のあり方に関するガイドライン及び活用ガイド」を改訂し看護補助者の業務を明確にしている。看護チームとして看護を提供するために、看護補助者の責務と業務範囲について、看護管理者や看護職が理解することで、より安全に看護を提供し、かつ職員を守る必要がある。

そのためには、看護チームの一員として看護補助者に関する、教育、研修の体制を整えることが必要である。上記のガイドラインをもとに、関係団体や各支部、業務委員会などと連携し看護業務の見直しや看護補助者の研修等を検討する。

4. 今後の継続教育事業のあり方について～学びたい、知りたい希望を支援する～

看護を取り巻く状況は大きく変化している。変化に対応するために、看護職は生涯を通じて能力開発を行っていかねばならない。神奈川県は大学病院をはじめとする能力開発につながる教育体制の整った大病院も多いが、学習の機会が限られている中小規模病院やクリニック、施設等も多い。看護職の就業場所データから見ると(図2)、県内看護職の約 35%はクリニックや訪問看護ステーション、介護保険施設などの病院以外の施設で勤務していることがわかる。

全ての看護職が夢や希望を持ち、持っている力を湧き出させるエンパワーメントにつながるような、神奈川県内の看護職一人一人に行き届く教育内容の検討を行っていききたい。



1) 実践能力向上に繋がる研修

当看護協会の研修は、年間約 130 本、受講者数は年間延べ約 11,000 人であった（コロナ禍の2年

間は約 5,000 人)。実践能力を高めていくための学習は、働く上では何よりも大切であると考え力を入れてきた。今後は、受講のチャンスの少ない中小規模の施設やクリニックに勤務する看護職まで広く、看護職個々人が選択して効果的で効率的に学習できる環境と方法が求められていると考えている。

(1) 効果的な研修の組み立て (Web 研修と集合研修)

より多くの看護職へ研修の機会を提供するためには、当看護協会は集合研修の収容人数の限界というハード面での大きな課題がある。また、現任者を対象とする研修はコロナ禍の影響で急速に IT 化が進み、当看護協会も限られた環境や資源で、Web 研修の推進を図りながら、より多くの看護職へ学びたいニーズを満たせる研修の企画を考えていくことが必要である。

令和 3(2021)年度より当看護協会では、Web 申込の研修システムを導入し、ホームページより研修の申し込みから受講までできる環境が整った。今後は対面研修と Web 研修を使い分けながら、魅力ある研修の組み立てをしていきたい。さらに神奈川県にとどまらず、他県との共同研修やこれまで依頼が難しかった遠隔地の講師の選択などで、ニーズに合致した満足できる研修を目指したい。

さらに、既製の e ラーニングの活用を検討して、e ラーニングを使うことのできない中小規模の病院やクリニック、施設等の看護職に協会を介して個別でアクセスできる e ラーニングで学ぶ機会を提供したい。

オンライン形式、集合形式を研修に応じて使い分け、講義主体の一方向の研修で知識を学び、課題解決型、問題解決型のグループワークやディスカッションを組み入れた双方向、多方向の研修で深く考える、そのような研修を企画していきたい。

また、当看護協会の各支部や委員会で実施している研修との連携も今後さらに強化し、神奈川県内全体が連携して、会員への研修の機会を増やしていきたい。

(2) 研修情報の提供

看護系大学が増え、大学院教育を受ける看護職も増えた。継続教育の場合は、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学実践教育センターや大学等の教育機関も増えてきた。講師や設備の整った大学での受講も魅力的である。当看護協会では、各病院等で実施している研修について、他病院の看護職にもオープンにできる研修を、一覧にして情報提供してきた事業（オープンセミナー）がある。自施設での実施がされていない研修を受講できるメリットもあり、活用されてきた。今後はさらに当看護協会以外で実施している研修の情報を把握・提供し、会員の選択肢が増えるようにすることも検討する。

2) マネジメント能力の向上のための研修

看護管理者を育成する認定看護管理者教育（ファーストレベル、セカンドレベル）や看護管理者対象の研修は、看護の質向上のためにとっても必要で重要である。大病院だけでなく、中小規模の施設や訪問看護ステーション等に勤務する看護師のリーダーシップや管理的視点の醸成、協働する力を育成することが重要で、現在行われているファースト・セカンド教育のさらなる拡充を検討する必要がある。

また、一方で、病院から地域完結型への医療の転換に伴って、最近では地域やケアミックスの病院などで看護職と介護職と一緒に働くことが多くなった。従来のマネジメント教育は看護師を含めた病

院組織を管理する内容が中心となっていたが、今後は看護の専門性を駆使して介護職などの他職種の能力を最大限に引き出しながら、ケアを提供するマネジメント力強化が極めて重要となる。病院や地域を問わず看護職が力を発揮できるマネジメントの学習も提供できるようにしたい。

3) 看護職自身の人生を豊かにする研修

看護職は主に病院という限られた環境で仕事をしているためか、税金や年金のしくみ、マーケティングなどの経済にあまり関心を持たない傾向がある。退職後の年金の仕組みや確定申告の方法なども同様である。IT化が進み、変化の激しいこの時代を生き抜くためには、看護の知識や技術だけでなく、もっと幅広い知識が必要となる。資産運用や税制、働くための法律等の知識も必要である。ITを利用して情報収集できることはもちろんのこと、メールやSNSなどの基本的なマナーや注意に関する知識も必要となってくる。グローバルな社会で活躍するためには語学力も必須である。

看護職が健康で長く働いていくためには、自律して生活でき、職業人生の中で知っておくとよい講座や研修等も必要と考える。看護の活躍の場は地域に広がり、全世代を支える看護機能の強化が重点政策でもある。医療に関するスキルを上げるばかりでなく、マネジメント能力や生きていくための広い知識も必要であり、その支援も当看護協会の役割と認識し、計画を進めていきたい。

4) 管理者やスペシャリストの支援

専門看護師・認定看護師・認定看護管理者だけでなく、修士や博士課程の教育、特定行為研修など様々なスペシャリストへの道が生まれている。当看護協会の事業運営にスペシャリストの協力も多く得ている。当看護協会は、スペシャリストを教育する機関ではないが、職能団体として、スペシャリストがより能力を発揮できるよう支援をする必要がある。認定看護管理者教育機関、認定看護師教育機関との連携、専門看護師や認定看護師のフォローアップなど、当看護協会が、ネットワーク作りなど、連携の要となることができるようにしたい。

新任の師長の管理の悩み、新人教育の悩み、認定看護師の活動についての相談など、スペシャリストや管理者は相談相手が少なく孤独になってしまうことがある。相談はもちろん、先輩やアドバイザーを紹介したり、コミュニティを作ったりして、ともに問題解決していけるような伴走型支援方法を考えていきたい。

5. 地域における健康・療養支援の強化～地域（まち）のナースステーションを目指して～

医療は、病院・施設完結型から地域完結型への転換が進み、看護職の働く場も、病院から地域の様々な場所へ拡大する中で、地域医療の推進役としての看護職の役割がさらに求められている。他職種との調整や地域で暮らす治療・療養中の患者と家族への支援や重症化予防への支援等、マネジメント能力の強化や専門性を高める支援も必要である。医療提供体制が変化する中、暮らしと医療を支える看護提供システムの構築が求められ、病院など一施設での医療提供から施設をこえて急性期から慢性期、在宅療養で、切れ目のない看護提供システムの構築が必須で、あらゆる場で質の高い看護実践能力の発揮が必要であり、加えて地域ケアは、高齢者だけでなく、子育て世代、子ども、障がいのある人々などあらゆる人々の生活を地域で支えるものとし、在宅療養、特に看護力の発揮が必要である。

神奈川県では、高齢化率は全国平均を上回るスピードで超高齢社会に移行することが予測され、高齢になっても健康な状態で生活できるよう「かながわ健康プラン 21」において様々な未病改善の取り組みを推進しており、公益法人として当看護協会は、神奈川県とともに県民の健康管理を推進し、県民の健康な生活の実現とより良い健康に貢献することが求められる。

1) 地域で働く人材の確保

これまでの看護職採用実績は、病院施設が多く、特に新卒看護師は教育体制の整った大規模病院や救命救急センターなどに就職する傾向があり、訪問看護ステーションへの就職は少ない。しかしカリキュラム改正により教育シラバスに地域・在宅看護論が組み込まれ、訪問看護に興味を持つ学生も増えてきている。また一対一のケア、利用者に寄り添った看護が提供できることで、訪問看護へ転職を考える看護職も徐々に増えている。

喫緊の課題である地域で働く人材を確保するためには、まず地域医療・看護について興味を持つことが大切で、情報発信（ITやYouTubeの活用）、見学や体験研修、病院と訪問看護ステーションの出向事業や地域コミュニティでの健康増進活動などが体験できる仕組みを創ることを検討したい。

さらに新採用者や転職者が不安なく就職できるように、受け入れ体制の整備、病院勤務との賃金差の解消を関係団体、機関への要望などを進めていくことが必要である。また今まで培ってきた知識や能力、経験を発揮し地域で活躍できる体制を整備し、地域での働く場を確保し、地域で働くプラチナナースを確保していきたい。

地域医療の推進や地域住民の健康増進に向けて、新採用看護師や転職看護師、プラチナナースの受け入れ体制整備や関係団体等と連携し業務改善や行政への要望を行うことで、地域で働く人材の確保を推進したい。

2) 訪問看護師の育成

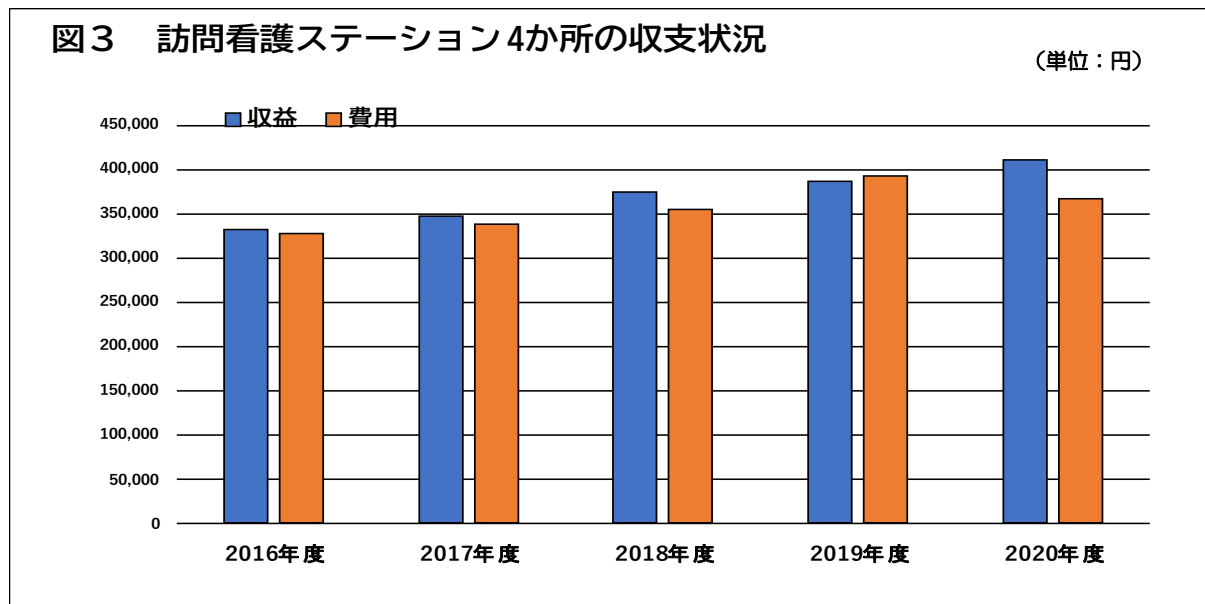
地域医療推進において訪問看護師の育成は喫緊の課題である。神奈川県や横浜市、川崎市も重要課題とらえており、訪問看護師等の育成研修を当看護協会が受託している。具体的には訪問看護師育成研修、入門研修、地域連携のための相互研修、介護保険施設等看護研修会（基礎レベル・中堅レベル・管理レベル）や小児訪問看護・重症心身障がい児者看護研修、精神科訪問看護基本療養算定要件加算研修などである。他の機関での研修開催が少ないこともあって、受講希望者は定員を超えていることが多い。今後はWeb研修やハイブリット研修を拡大し、また訪問看護ステーション実習を工夫し希望者が全て受講できる体制整備を進め、訪問看護師育成をさらに強化する。

さらに訪問看護ステーションや介護保険施設では、研修を受講させたいが平日の時間確保が難しい場合もある。医療が地域医療にシフトし、訪問看護師も増加していく中で、訪問看護の安全を保ち、質を向上させるためには研修が必要となる。今後は受講生の背景に応じた研修計画の工夫をすることや神奈川県や関係団体と連携し、地域医療の担い手が、認定看護管理者研修や特定行為研修などが受講しやすくなるための制度整備の要望をしていきたい。

3) 看護協会立訪問看護ステーションの方向性

当看護協会では、4つの訪問看護ステーションを運営している。運営する訪問看護ステーションの

安定した経営状態を保ち(図3)、訪問看護のモデルステーションであることを目指している。評価指標として経年的に利用者満足度調査や事業所自己評価に取り組み、評価の低い項目の改善を進め、効果が出ている。今後は職員満足度調査も取り入れ、職員の定着促進にもつなげていきたい。さらに訪問看護クリニカルラダーを活用し、職員育成、新採用者育成にも活用したい。



4ステーションについては、看護協会立の利点を生かし、職員研修を充実させ安定した運営ができている。一方で看護協会立のステーションとしては、自施設に収めずこれまでに蓄積してきたノウハウを生かし、地域の訪問看護の質を向上させることが使命である。

また今回の新型コロナウイルス感染症では、他施設のクラスター発生時に訪問看護ステーション同士で協力し利用者訪問の代替等を行い、物品の供給協力などにリーダーシップを発揮した。今後も協会立ステーションは、リーダーシップを発揮し、平時から周辺ステーション同士でBCPの共有や感染症パンデミック、自然災害時等の協力体制や連携の強化を進め、地域を牽引し訪問看護の質向上の一翼を担うモデルステーションとなる。

協会立訪問看護ステーションはモデルステーションとして、増収推進、認定看護師などの配属も含めた人員体制の強化、統合や大規模化、組織改編を検討し、経営を安定化させ健全な事業運営を推進していく。

4) まちの保健室事業（県民の健康増進）

テレビやインターネット等を通じて、健康に関する情報が毎日のように発信され、家庭でもヘルスチェックが簡単にできるようになっているが、それらを上手く活用できない、どう判断すればいいのか分からないといった声や、自分の健康状態について気軽に相談したい・専門的知識と経験のある看護職にアドバイスしてもらいたい、という県民のニーズに応える場として、当看護協会では「まちの保健室」を開催している。開催場所は、「かながわ看護フェスティバル」や「かながわ訪問看護フェスティバル」「地域のお祭り」等で、いずれも年に1回程度の開催になっている。健康寿命が延びるこ

とは、結果的に看護職・介護職の負担を減らし、少しでも必要な所へ担い手を届けることに繋がる。今後は、県民の健康を増進するために、開催回数を増やし、定期開催や固定した場所での開催など複数開催を検討する。

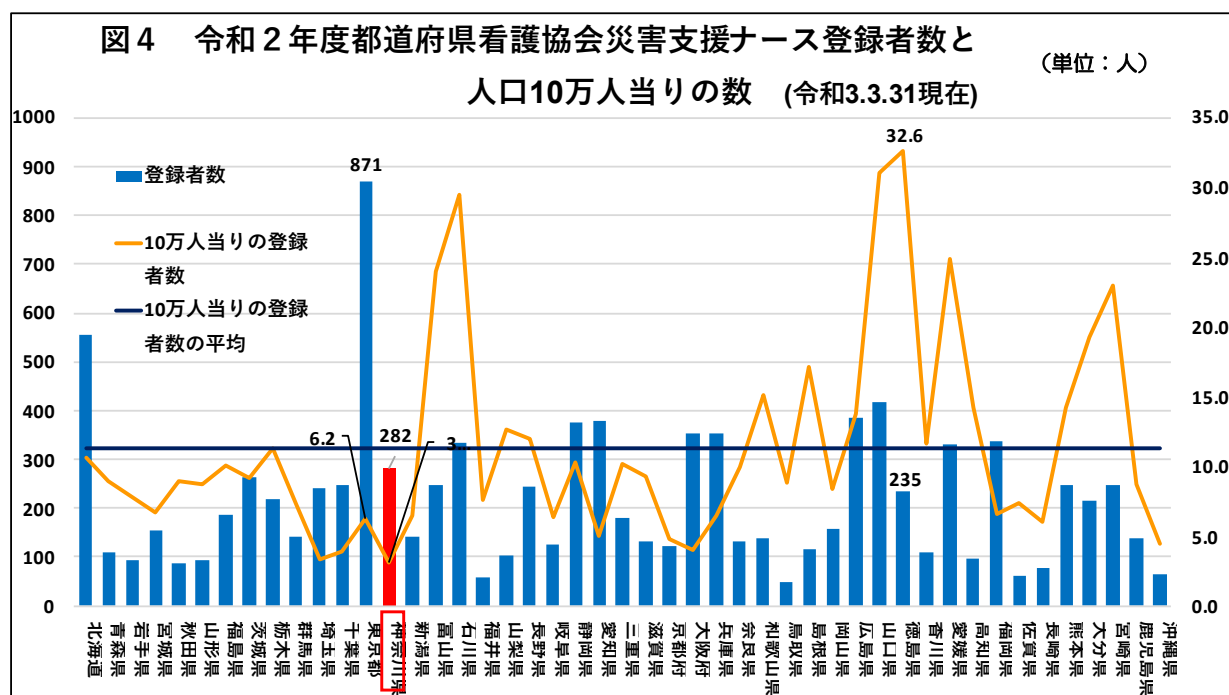
超高齢化が加速する中、神奈川県や横浜市など行政とも連携し、「まちの保健室」事業の拡大や「ライフスタイルに合わせた未病対策」を推進していく。

6. 健康危機管理対応の強化～いざという時を支援する～

地球温暖化を含め、多発する台風による浸水被害や土砂災害、大地震等が起こり、想定外の被害が各地で起こっている。もはやいつ起きてもおかしくない状況で、災害への体制整備が急務であり、そのための備えの準備をすることは重要である。

1) 災害支援ナースの育成

日本看護協会では、平成7年(1995)年の阪神淡路大震災をきっかけに、災害被災地への支援のため災害時支援ネットワークを作成し、被災地への災害支援ナースの派遣を行っている。当看護協会においても災害支援ナースの育成と実際の災害支援に対応し、東日本大震災、や関東・東北豪雨災害等の大きな災害には災害支援ナースを派遣している。毎年、災害支援ナース育成研修を行い令和4(2022)年1月時点で、312人の登録者数(会員数38,203人中0.8%)と増加しているが、人口10万対の災害支援ナース数は(図4)、日本看護協会全体で平均11.3人であるが、神奈川県は3.1人と少ない状況である。



災害支援ナースの活動は、社会貢献の視点でも重要な役割であり、身近な場所での災害にも役立つ知識・技術のため、より多くの看護職に身につけて欲しい内容であるため、登録者数を増やしたいと考える。災害支援ナースの実際の活動内容や重要性について、看護職全体へ伝え、災害支援ナースになりたいと思える研修や広報を行うことで登録者数を増加させたい。さらに、登録した災害支援ナースへの年1回のフォローアップ研修についても、より実践的な内容の工夫をして神奈川県における災

害発生を想定した、例えば富士山噴火等での被害等を想定したような災害支援ナースの活動訓練を計画していきたい。

また、重要な任務であるにも関わらず、派遣形態については定めがなく、ボランティア的な活動となっていることが多く、自己完結型の派遣体制になっている。災害支援ナースが勤務扱いで行動できる体制を作り、安心して活動できる環境を作っていく必要がある。派遣体制については、他の都道府県看護協会と連携して派遣体制等の見直しを図り、日本看護協会とも機運を醸成して県や国に働きかけを行っていく。さらには、神奈川県との派遣要請等について検討し、派遣元が神奈川県となるような「みなし公務員」** などの派遣体制への提案を行ってきたい。

(** みなし公務員とは、公務員ではないが、職務の内容が公務に準ずる公益性および公共性を有している職務であり、出勤時には公務員に準じた補償と業務遂行時の実費弁済を担保するもの：用語辞典他)

2) 感染症対策の推進

令和2(2020)年1月に新型コロナウイルス感染症陽性者が国内で発生し、ダイヤモンド・プリンセス号が横浜港に到着して、新興感染症が港から直接やってきた印象であった。大きな港のある神奈川では、海外からの感染症や害虫等が入りやすい状況であると認識し、危機管理意識を高めておくことは必要である。

未知なる感染症への不安や混乱、戸惑いが大きく、当看護協会としては、この危機的な状況に対応するために、新型コロナウイルス対策本部会議を開催し、情報の収集や情報発信、要望活動等を実施してきた。さらに、令和3(2021)年4月に、新型コロナウイルス感染症対策特別班を新たに設置し、電話相談、感染症に関する研修会、動画による情報提供、出張相談等を積極的に行ってきた。また、収束の見えない新型コロナウイルス感染症への対応はこれからも必要であり、今後は各施設での感染症に関するBCP作成への支援やメンタルヘルス事業、感染症対策に関するマネジメント研修や感染管理認定看護師等によるネットワーク作りや効果的な広報活動をより積極的に行っていく。また、今までの感染症対策の経験を分析・評価し、次への備えを具現化しておくことが必要である。

その他にも、県民への保健サービスの提供や健康社会を形成するために感染症予防の広報活動は重要である。地域の支部活動や訪問看護ステーションの行うまちの保健室や看護フェスティバルでの健康相談、訪問看護フェスティバルでの県民への講演会等を通して、より良く生活するための感染症予防について広報する。

3) テロ等の特殊災害について

近年では、近隣国からのミサイル発射が年に数回起こっていることや多国間同士の紛争が起こり、日本においてもその標的にいつ曝されるかわからない状況にある。日本では現在稼働中の原子力発電は9基あり、神奈川県内には2か所の原子力施設がある。地震やテロでの攻撃等で、原子力災害への可能性も考えられる。また、テロが実行される場所として、以前は飛行機のハイジャックや要人殺害などが行われることが多かったが、近年、諸外国では、不特定多数の人が集まる場所で爆破や銃撃を行うなど大多数の死傷者が出るようなテロが増加している。世界的な大きなイベントがあるような人が密集する都市部で発生することから、神奈川県内でのテロ発生も十分に考えられることである。

日頃より、不自然な状況、不審者等に気をつけることやその場にいる個人の身の安全を第一優先として今何が起きているのか、情報収集と同時に地域全体で現状を共有し、できる範囲での救護や医療活動が行えることの支援を県や市町村、施設等と一緒に対応する。さらには、対策について正しい情報を伝え、医療者をはじめ住民が落ち着いて行動できるようにすることが重要である。

他にも、IT化が進む中、サイバー攻撃等により病院の電子カルテやホームページがターゲットになるサイバーテロも起こりうる。日頃より情報セキュリティ管理も含め、電磁データの取扱いや個人情報保護に関する情報も広く周知できるようにしたい。災害をはじめとしたリスク管理について、神奈川県や政令市との連携を密に行い、情報の連携を図る。

7. 組織基盤の強化について

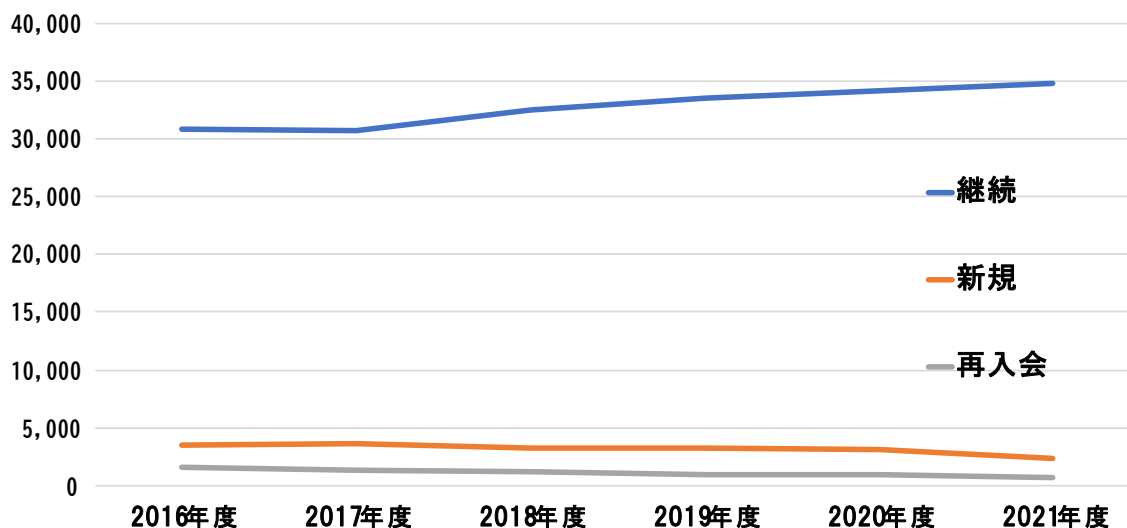
看護職の役割が非常に高まり、それを支えるために職能団体として会員の方々と活動していくことや、できるだけ多くの看護職が集結することは、社会に対しての大きな力となる。そのための人的、財政的な基盤を確保しておくことは重要である。

1) 会員獲得と福利厚生の実現

現在の会員数は約 38,000 人で、会員率は 44%（参考：日本当看護協会入会率 47%）である。会員数は増加傾向にあるが、内訳(図 5)としては、新規加入者が減少し継続会員が増加しているが、このままでは人口の減少や少子化で会員数が減少することとなり、会員獲得への対策は非常に大きな課題となる。

図 5 入会者状況

(単位：人)



当看護協会は、看護職能団体として会員一人一人がやりがいを持ち、いきいきと看護職を継続できるような環境を作っていくことを支援していきたい。そのためにも、当看護協会に多くの看護職が入会して、共に活動をしていきたいと考える。情報収集力の強化を図り、会員に必要な情報を届ける、会員からも情報が届く双方向性の情報交換ができる体制を整備する。

会員の大きなメリットとしては、非会員より安く研修に参加できることである。希望する研修には

必ず参加でき、InstagramやSNSでの情報発信等、会員が利用しやすい情報収集ツールの追求や興味を引く研修内容であることや広報内容の工夫を行っていく。さらに研修のみならず年代や対象を特定した戦略的なアプローチが必要である。現在は長年、会員として当看護協会の運営を支えていただいた60歳以上の会員には、交流会を開催し互いの現状を聞いて刺激を受け好評である。このような交流の場づくりを発展させ、自施設以外での会員同士がつながる場も必要であり、交流の場づくりを行う。

少子化が進み未来の会員となる看護学生数もあきらかに減少するため、新規入会者を増加させることが重要で、メリットを感じてもらえる魅力ある事業展開や当看護協会が実施している内容をわかりやすく示すことが必要である。看護大学や看護専門学校等卒業前講義での説明の機会を得る働きかけを行いアピールすることや新人看護職の就職後オリエンテーションの機会等に各委員会や支部と一緒に施設へ出向き、入会の説明を行っていききたい。

その他に会員特典(表1)があるが、広く周知されていないためホームページの掲載内容を魅力ある画面にし、利用しようと思える特典プランの見直しや無料招待等の追加を検討する。さらには、企業等の後援を得て化粧品や食品等のモニター等の新たな取り組み等も検討したい。特に近年は、企業と看護職とで生活者に便利な物品や機器の開発も検討されている。そのような下地作りになっていけるようにしたい。

また、応援企業に関する賛助会員制度等の検討を行い、入会につながる企画検討会の開催等企業との関りも深めて、若手看護職の入会支援につながるような工夫を行いたい。

現在、入会金は2万円で年会費は1万1千円(表2)となっているが、新規入会者、特に新卒新人看護職には3万1千円

で金額が高額となる。新卒新採用者の入会については、初年度は研修受講料を無料とする等の優遇制度等を今後検討して入会しやすい対応を検討する。

表1 会員特典内容

割引等の指定店（デパートやホテル・レストラン等多数）
看護職賠償責任保険制度の加入
夏休み特典イベント等（サンリオピューロランド無料招待）
お年玉プレゼント
看護協会情報誌の提供（KANAGAWA看護だよりや日本看護協会ニュース）
研修・神奈川県看護学会、国際看護師協会の大会等参加の割引
見舞金や弔慰金の支払い
日本看護協会の福利厚生（看護専門図書館の利用等）

表2 年会費

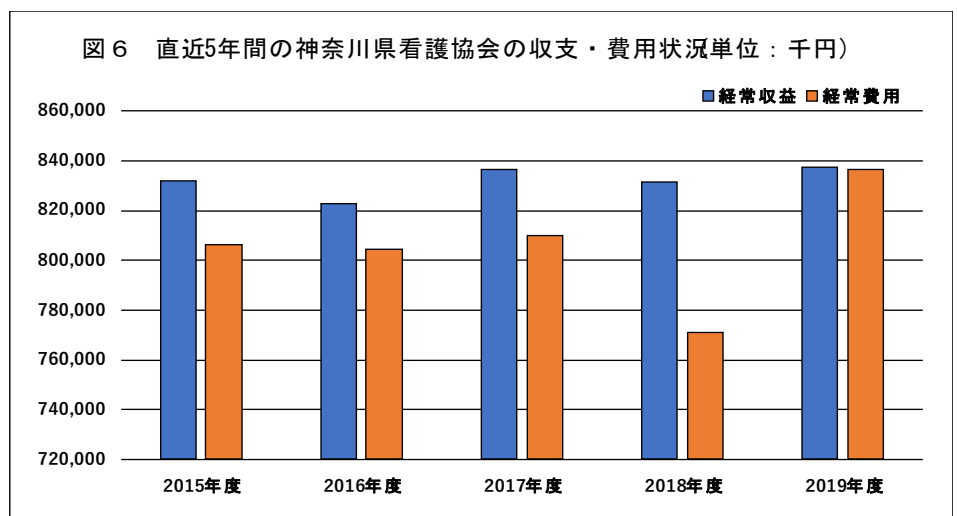
	69歳まで	70歳～79歳	80歳以上
神奈川県看護協会	6,000円	3,000円	0円
日本看護協会	5,000円	5,000円	5,000円
合計	11,000円	8,000円	5,000円

2) 組織基盤の強化と組織改編

多くの看護職者に、社会変化に応じた多様な研修を提供し、新興感染症等を含む災害時の速やかな対応ができる体制、看護職者が課題解決のために集える場づくり等を行っていくためには、事業を展開していく当看護協会の組織や事務局の体制も強化する必要がある。現在、当看護協会の経営全体については健全な運営ができているが(図6)IT化が加速する中、研修形態も大きく変化しWeb研修

と集合研修とが有効活用されれば研修内容のバリエーションが広がり、多目的に利用できる部屋の運用等が必要になる。まずは、W i - F i 環境を整備するなど、研修のみならず委員会や各支部活動が運営しやすいための環境整備を行い、学習しやすい研修環境の充実や使い易い研修教材、V R (Virtual Reality)機能を使用しての研修等ソフト機能の充実のために資金を投入すること等の検討が必要である。これから先の方針を明確にして、平成 27 (2015) 年に計画した当看護協会研修施設建築計画の内容を見直し、今後のあり方について早急に方向性を決めるための検討委員会を立ち上げていきたい。そして開かれた看護協会として地域へ出かけていき、健康・医療・福祉の場で求められる看護師の役割を発揮できるよう支援をし、各支部や委員会活動と連携して、地域での看護活動の場づくりや看護職が集まるような、魅力ある当看護協会を創造していきたい。

また、事務局の組織強化や再編成についての検討が必要である。現状は事業内容ごとに課や班を形成して運営しているため、縦割りの業務区分となり各課で研修を行っている状況がある。研修ごとに担当が異なり、連絡先が複数か所となっている。利用者サービスの観点からも、複数の場



所や担当に分散している研修や手続きや1か所にすることやI T化を進めて、いつでもどこでも相談できる窓口の充実を図る。また、ホームページやW e b 申込等を担当する部署はあるが、兼務業務であり専門的に行っている状況にはないため、今後I T化を進めるためにも専門の人材養成・育成等が必要である。開かれた看護協会として情報発信の鍵となるホームページは、今後ますます重要であり、常にブラッシュアップし充実させたい。

当看護協会自らが働きがいのある職場づくりを推進することが必要で、組織体制を抜本的に変え、フラットでオープンな職場環境づくりと組織内の連携強化をすすめる。看護職を支援するためにも、組織基盤を盤石なものとなるよう、職員が一致団結してこれからのに向けて取り組んでいきたい。

おわりに

当看護協会が進む方向性を明らかにして、今後の活動内容を具体化するために「公益社団法人神奈川県看護協会将来構想策定委員会」を令和 2 (2020) 年 7 月に立ち上げ、外部委員の方々により活発な意見交換が行われた。委員の方々の意見から、看護職が輝ける場を作る、いきいきと働ける職場環境づくりに関わる、看護職の魅力を発信する等、研修で頭を突き合わせる場所だけではない、看護職としての自分を磨く場となるような当看護協会の今後の事業の方向性を考えることができた。

委員会を開催した令和 2 (2020) 年の 1 月に新型コロナウイルス感染症が発症し、第 1 波から第 6 波と繰り返す中での将来構想の検討で、10 年後の将来のことよりも目先の課題解決に注目してしまうこともあった。

医療体制の変化により、職能団体としてどのような取り組みを行うのか、10年後の社会の流れの変化にしっかり対応した取り組みができるように、こんな風にしたらよいのではないか、こんなことも考えて欲しい等、多くの意見をいただいたことは、大きな財産であると考えます。このような時だからこそ、胸を張って明るい未来に向かって進む当看護協会の姿を描きたいと思っている。今後この報告書をもとに中長期計画を具体化する際に、職員、各支部理事、各委員会、会員等を通してさらに検討を加えて、皆で共に明るい未来像を描きながら計画・実施・評価をすすめていきたい。

参考資料

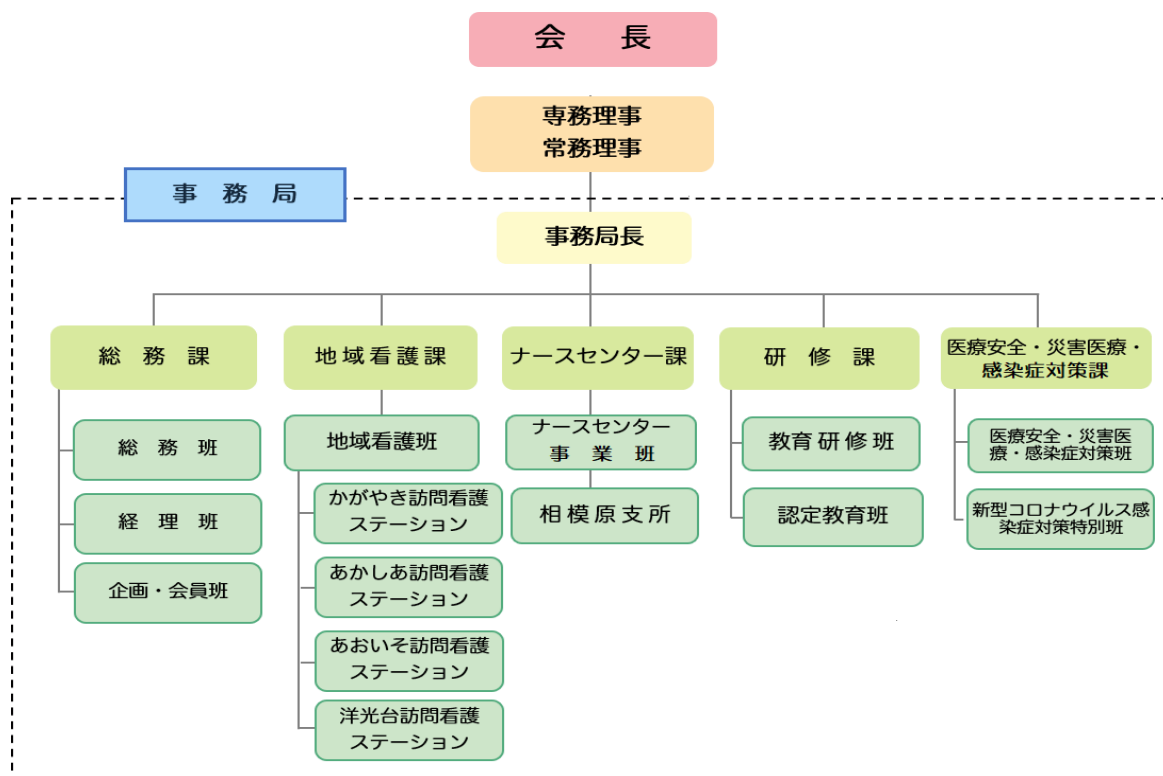
1. 神奈川県看護協会の概要

神奈川県看護協会は、昭和 23(1948)年に、日本助産婦看護婦保健婦協会神奈川県支部として結成し、昭和 60(1985)年に、社団法人神奈川県看護協会が設立された。平成 24(2012)年に、公益社団法人神奈川県看護協会に移行した。その間、平成 9(1998)年に神奈川県総合医療会館が完成し、神奈川県医師会や神奈川県病院協会等と一緒に神奈川県看護協会も移転する。公益社団法人、職能団体として看護職の資質向上や処遇改善、保健に関する知識の普及や県民の健康の保持増進を目的として、看護職の専門性の確立と生涯学習支援、医療安全・災害医療・感染症対策に向けた取り組み、ナースセンター事業、訪問看護事業、県民の保健サービスの推進等を行っている。

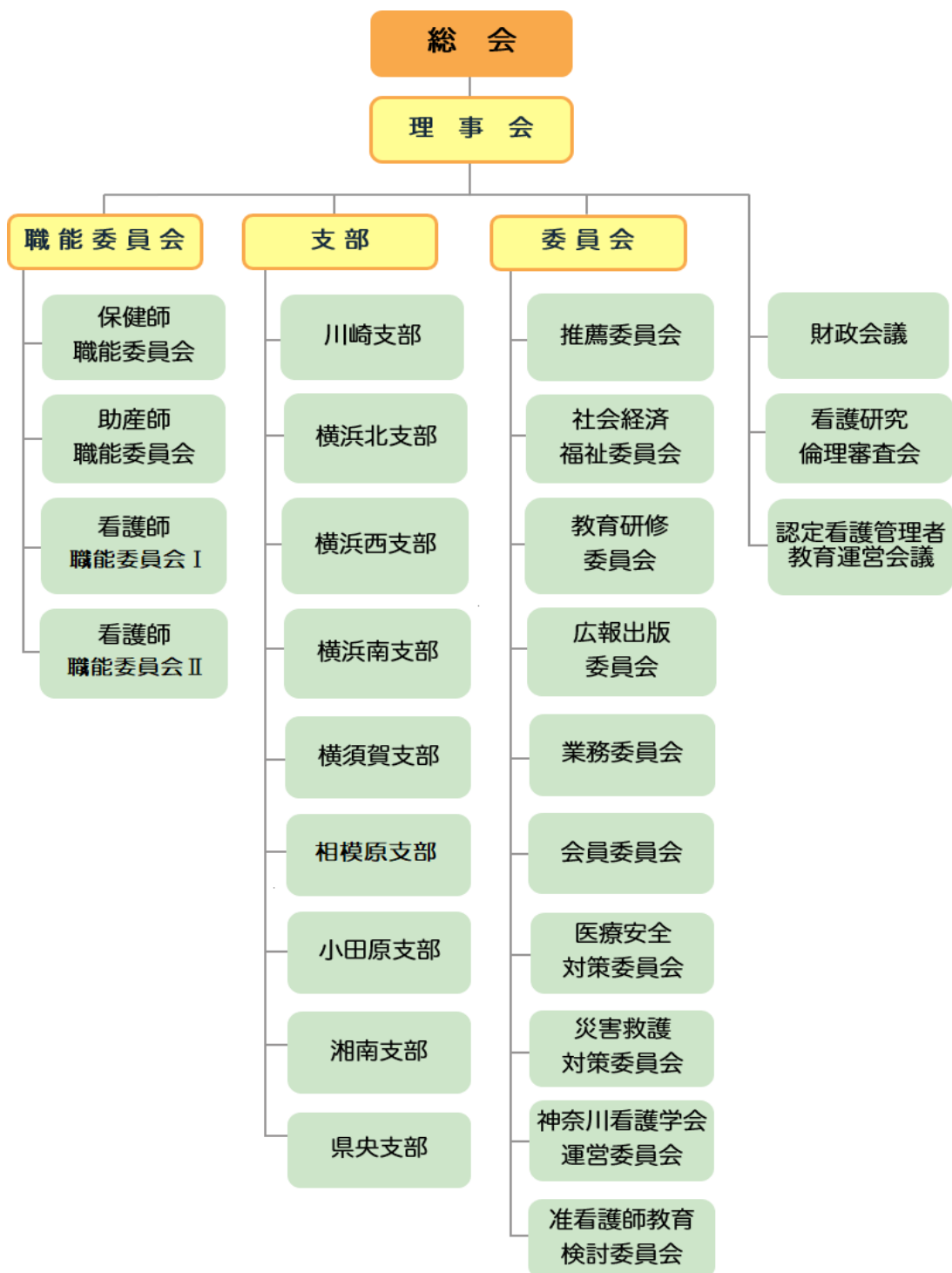
神奈川県看護協会運営組織としては、総会と理事会があり、職能委員会が 4、支部が 9、常任委員会が 10 とその他会議等が 3 ある。

事務局の組織図としては、会長、専務・常務理事のもとに、事務局があり、総務課、地域看護課、ナースセンター課、研修課、医療安全・災害医療・感染症対策課の 5 課に分かれて事業を実施している。訪問看護ステーションを 4 か所管轄し、神奈川県看護協会職員数は約 120 人(うち約 70 人は非常勤)で運営している。

事務局組織図



運営組織図



2. 委員会における検討経緯

令和2(2020)年6月に、当看護協会内部で将来構想策定委員会の事務局会議を立ち上げ、議論を開始。委員の選任、会議の日程、第1回委員会の内容、委員会のスケジュール等事前に検討し、8月までに全11回の会議を開催、将来構想策定委員会開催の準備を行った。

将来構想策定委員会は、令和2(2020)年8月から令和4(2022)年3月までの期間、合計5回開催した。新型コロナウイルス感染症拡大及び緊急事態宣言等により、予定の回数を1回削減し、第3回～5回の会議は、Webでの開催となった。

検討内容

回数	開催日時	検討内容
1	2020年8月7日 10:00～12:00	将来構想策定委員会設置の趣旨 神奈川県看護協会の概要説明 令和元年度事業報告、各課（研修課、地域看護課、ナースセンター課、医療安全・災害医療対策課）の事業概要の説明、組織・財務状況等
2	2020年11月6日 14:00～16:00	第1回将来構想策定委員会での質問等についての報告、 将来構想の目標とする時期並びに神奈川らしさ 神奈川県看護協会の課題について
3	2021年5月29日 10:00～12:00 (Web会議)	将来構想の骨組みについて 将来構想の目指す時期、神奈川県の特徴、神奈川県看護協会に求められる役割について、会員確保について、継続教育のあり方、事業所の運営、組織基盤の強化
4	2021年11月7日 10:00～12:00 (Web会議)	将来構想の素案の検討 将来構想の骨組みを中心に今まで検討した内容について整理した文章について意見交換 方針の明確化や活動の具現化、明るい未来へのメッセージ性の強調、新たな取り組み等
5	2022年3月13日 14:00～16:00 (Web会議)	報告書のとりまとめ
	2022年5月	報告書提出

将来構想の目指す時期

目まぐるしく変化する社会情勢等から考えると、18年後の令和22(2040)年は、イメージがしにくく、目指す時期としては、10年後の令和14(2032)年を目標として検討する。また、中・長期計画と評価指標を作成し、策定3年後をめどに令和7(2025)年に評価指標をもとに実施状況の評価を行い、内容の見直しを検討する。変更内容については、その都度重点事業に反映させることとする。

公益社団法人神奈川県看護協会将来構想策定委員会設置要綱

(目 的)

第1条 この要綱は、公益社団法人神奈川県看護協会（以下「協会」という。）の将来構想を策定するため、協会に設置する将来構想策定委員会（以下「策定委員会」という。）の設置及び運営について、必要な事項を定める。

(所管事項)

第2条 策定委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 協会の現状分析と評価
- (2) 協会の将来構想の策定
- (3) その他必要な事項

(委 員)

第3条 策定委員会の委員は8名とし、別表に掲げる者をもって構成する。

(委員長)

第4条 策定委員会に、委員長及び副委員長各1名を置く。

- 2 委員長は、委員の互選により選出する。
- 3 委員長は、策定委員会を招集し、策定委員会を統括する。
- 4 副委員長は、委員長が指名する。
- 5 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときはその職務を代理する。

(意見聴取)

第5条 委員長が必要と認めた場合は、委員以外の者の出席を求め、意見を聞くことができる。

(部会等)

第6条 委員長が必要と認めた場合は、策定委員会の下に部会もしくはワーキンググループを設置することができる。

(委 任)

第7条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は会長が別に定める。

(事務局)

第8条 策定委員会の事務局は、協会事務局が所管する。

附 則

この要綱は、令和2年7月1日から施行する。

(別表)

◎は委員長 ○は副委員長

氏 名	所 属 及 び 職 名	分 野
◎石原 美和	公立大学法人神奈川県立保健福祉大学実践教育センター長 兼保健福祉学部教授	看 護 職
○徳永 義宏	前 神奈川県健康医療局総務室 室長 現 横須賀三浦地域県政総合センター副所長	行 政 関 係
井本 寛子	公益社団法人日本看護協会常任理事	看 護 職
山下 護	前 厚生労働省保険局医療介護連携政策課課長 現 内閣官房副長官補室 内閣参事官	行 政 関 係
前 新江 良一 現 吉田 勝明	公益社団法人神奈川県病院協会会長	医 療 団 体
佐藤 奇平	前 神奈川新聞社統合編集局次長兼報道部長 現 神奈川新聞社読者コミュニケーション局次長	報 道 関 係
細谷 邦夫	有限会社メディカル・サポート・システムズ代表取締役社長	企 業 経 営
前 花井 恵子 現 長野 広敬	公益社団法人神奈川県看護協会会長	看 護 職 (協会代表)