大阪府看護協会 機関誌 February 2022

OSAKA看護だより

vol.145

新春特集

新たな時代に向けた多様性に富んだ人材確保・活用

座談会 ～看護の人材確保を医療施設の実践例から学ぶ～

看護まんが

「キャリナースに登録してる?」

ナースセンターだより

就職相談会レポート

友納参与巡回講演会

看護と法律

～ 看護記録とSNS ～

- 第9回大阪府看護学会
- 図書室からのお知らせ
- Focus!新型コロナウイルス感染症 etc

このまちの今と未来をつなぐ力に。
大阪府看護協会

年頭のご挨拶

公益社団法人　大阪府看護協会　会長
高橋弘枝

新年あけましておめでとうございます。

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）が確認されてから丸2年。医療従事者の皆さまにおかれましては、昨年の急激な感染拡大や長期化に伴い、精神的にも身体的にも非常にご負担の多い中、一丸となって立ち向かっていただきましたことに心より感謝申し上げます。

令和4年は、ワクチン接種の促進や治療薬の実用化が進み、わずかながら明るい希望も見えてきた矢先、新たな変異株「オミクロン株」が世界的に広がる中でスタートしました。いまだ終息の気配がないCOVID-19において、本年は地域医療における感染対策の充実・推進を図ると共に、看護人材のデータベース構築とネットワーク化に取り組み、効果的な人材育成・活用につなげていきたいと思います。また、教育・研修において、オンライン研修システムを整備し、様々な場所で働く看護職が対面とオンライン研修を効率的に選択して参加できる環境の充実を図ってまいります。加えて、新たに認定看護師教育課程（感染管理B課程）を秋に開講予定です。

一方、COVID-19を通して看護職に対する社会的な期待や存在価値が高まる中、質の高い看護の実践者の育成および人材確保が必要となります。そのためには、健康で安心して働くことができる労働環境の整備を促進することが重要です。昨年、日本看護協会は看護職員の賃金引き上げについて政府に要望を提出し、公的価格評価検討委員会で検討され、看護職員の賃金引き上げが実現しました。しかし、すべての看護職員に対して十分な処遇改善には至らず、今後も処遇改善の根本的な解決に向けて恒久的に取り組む必要があります。引き続き「看護職員の健康で安全な職場づくり」を推進してまいります。

今年の干支は寅、「虎は千里往って千里還る」ということわざがあります。虎は一日のうちに千里もの距離を行き、また戻って来ることができるという、活力に満ちた行動力のあるさまを表すたとえです。当協会は、府民の皆さまに必要な医療・看護が途切れることなく提供できるよう、行政や関係団体と協働し、積極的かつ粘り強く取り組んでまいります。

結びに、皆さま方のご多幸とご健勝を心から祈念しますとともに、当協会への一層のご支援ご鞭撻の程お願い申し上げます。

Special feature

座談会

新たな時代に向けた多様性に富んだ人材確保・活用

看護の人材確保を医療施設の実践例から学ぶ

超高齢社会を迎えた現在、看護を必要とする人はますます増加することが予想されています。人材確保のためには、潜在看護師を含めた多様な人材の採用と、長く勤務してもらうための環境づくりが欠かせません。今回は「新たな時代に向けた多様性に富んだ人材確保・活用」をテーマに、独自の工夫で成果を上げている3つの医療施設に注目し、どのような取り組みが行われているかについて語りあいました。

座談会は感染対策を万全に期した上で実施しました。

公立病院、救急病院、単科病院の看護管理者たちが取り組む人材確保・活用の課題克服の秘策とは―

座長
高橋 弘枝
公益社団法人 大阪府看護協会 会長

どんな病院かを理解してもらい柔軟な勤務形態で人材定着を

高橋会長　新型コロナウイルス関連事業において、大阪府看護協会では看護師確保に奔走してきました。ワクチン対応にはダブルワークやフリーランス、プラチナナース、未就業者など約3,200人の応募があり、その内、未就業者が約1,400人従事してくださいました。今回、完全に家庭におさまっていた方が復帰してくださったのは非常に価値ある成果だと思っています。少子高齢社会になり、看護する対象はますます増え続けています。その一方で若い人口は減少し、医療・介護を支える担い手の確保が最重要課題です。その人たちに働き続けてもらえる環境づくりも欠かせません。

今回は多様性に富んだ人材確保・活用のありかたについて、採用する施設の看護管理者である3名のみなさんと考えたいと思います。まず人材確保の現状について教えていただけますか。

千種　八尾市立病院は、380床の公立病院です。そのため看護師の募集人員枠や募集方法にも制約があり、規定に縛られることが多いです。正規職員はコメディカルスタッフも含め、市職員としての採用のため市と調整が必要となり、採用活動には大変な苦労をしています。学校への広報活動も採用試験の予定など市の決定がないと伝えられない状況です。正規職員の採用活動が全くできていません。

そのような中で力を入れているのが実習指導です。実習指導をしっかり対応することで、学生さんが当院を選んでくれ、採用につながると思っています。昨年は新型コロナウイルス感染症の影響で少なかったですが、例年は4,000名以上を受け入れています。

同時に離職率は4%程度に留まっています。採用活動より更に定着活動にも力を入れています。といっても最近は実習が十分にできず、人との関わりが薄いということもあり、6カ月ぐらいで辞める人もいて定着が難しくなってきています。

村井　離職率4%というのはすごいですね。城山病院は年間4,000件の救急を受け入れている救急病院です。私が看護部長に就任した2014年当時は、10対1で、かなりの忙しさでした。採用は業者紹介に頼るのみで、退職者分を補う自転車操業の状態が続いていました。しかし、「来てくれる人はどんどん採用しなさい」という民間ならではのトップの考えもあり、人材確保に努め、2年後には7対1に持っていくことができ、自分たちがやりたい看護を少しずつできるようになりました。そうなると採用がスムーズに進むようになり、平均して毎年20人ぐらいの新人に入職していただいています。離職率は過去20%の時もありましたが、今は10%ぐらいです。八尾市立病院が4%と聞き、まだまだ努力が足りないと感じています。

高橋会長　いろいろな医療機関と比較しても4%というのは驚異的な数字ですね。離職率を20%から10%に減少させたのもすごい成果です。どんな工夫をされましたか。

村井　今までは辞めてもらったら困るので、何度も面談をするなど手を変え品を変え留める工夫をしていました。しかし、ここ数年は「ここの病院は…」「この病院の○○は…」等、不平不満だけを訴え退職を希望してくる職員に対しての引き留めは行っていません。対策を講じ改善すれば、また次の不満を訴え、要求がエスカレートするといった事象に悩んだ時期もありました。管理者として離職を止めることに力を注ぐより、少しでもホスピタリティを持った職員に目を向けることに考えをチェンジしました。現在は、「あなたの不満を解決できる病院があったらそれはよかった」と即退職に応じています。最近は不満が理由の退職者はいなくなりました。看護部長就任当初は業者からの採用が8割を占めていました。今では業者利用することなく城山病院を直接選んで来ていただけるようになり、定着につながっています。

国本　しまだ病院には業者からの紹介で入職した10年選手がいて、一概に悪いといえないと思っています。急性期43床、地域包括ケア45床の整形外科主体の単科病院ですが、昨年は手術が2,500件あり、超多忙でした。附属の看護学校を持つわけではなく、求人をかけても人材確保は難しく、業者を利用せざるを得ない状況です。ただし営業の方には、当院の特徴を必ず説明してから紹介していただくようにお願いしています。ご本人との面接では何をやりたいのかを徹底的に聞かせていただき、当院が求めるものとの差異をできるだけ少なくするようにしています。こうすることで定着につながります。ほかにもホームページを見て来られる方や、大阪府ナースセンターや職員からの紹介もあり、この方達も定着しています。

高橋会長　病院を選んで入職する人を増やすというのがキーワードになりますね。

国本　それと看護師は女性が多く、子育て、結婚、介護などいろんなライフイベントがあります。病院だけだと看護師は100人にも満たないので、1人ずつ丁寧に話を聞き、保育園のお迎えや親の介護があるならこういう勤務時間ではどうかなど、どうすれば働き続けられるかを一緒に考えています。その結果、勤務表を組む人は大変だと思いますが、週2回勤務の人、半日や夕方3時間だけ、看護学校に通うなら朝7時から11時までの勤務にするなど、多様な働き方の人を採用し、人材確保に努めています。

新卒採用はなかなか難しいのですが、入職した時は地域の合同新人研修会や城山病院さんで研修させていただくなど、地域で新人を支えています。ほかにも近隣病院の看護部長さんからの紹介や、地域内の病院間での転職もあります。地域から看護師が流出しなければいいと近隣の看護部長さんが思ってくださるのもうまくやれている理由だと思います。

高橋会長　地域で新人を育て、女性が働き続けられるように支えるというのはポイントですね。ネットワークを作り、例えば急性期病院より老健施設などゆったりしたところで働く方がいいのではないかなど、地域から看護師が流出しないようにサポートすることが大事だと思います。

技術力を持ったダブルワークやフリーランスを有効活用

高橋会長　ダブルワークやフリーランスの看護師の活用も大切です。その点はどのようにされていますか。

千種　公立病院のため、これまではダブルワークやフリーランスはイメージしていませんでしたが、昨年から会計年度任用職員として夜勤専従ナースを採用しています。3つぐらいの施設を掛け持ちし、コロナ対応やJICAの活動などをしながらしっかり当院でも勤務し、「昼間がフリーになるので働きやすい」と定着してくれています。キャリアを積んで技術的にも高く、自分が力を持っていることをわかって自立している人が多いです。

高橋会長　そんなふうに看護管理者が力を持って自立している職人的な人を認め、活用し、つなぎ止めることがすごく大事なのだと思います。

村井　ダブルワークに関して、当院では人事課に副業届を出せば許可がおります。驚いたのは副業先に異業種（芸能）の申請であったこと。その人の人生で、主となる病院勤務に影響がないので見守っています。また、育休中の看護師で、職場に戻ってくるより他施設で夜勤アルバイトするほうがお金になるからと副業届を出しに来た人もいました。わざわざ手続きに来てくれるのは復帰してくれるつもりがあるからと考えています。逆に他施設から当院に副業で来てもらっているパターンもあります。

国本　当院は常勤職員のダブルワークの就業規則の整備がまだ追いついておらず、今年度から次年度の課題です。非常勤職員については以前からダブルワークをしているスタッフがいます。例えば、美容の開業と生活のために、手術室に何日間か働くという形で当院に来て14年になる看護師がいます。すでに美容ではオーナーとなっていますが、「手術室の看護が好きだから」と今も両立してくれています。また、グループ内に介護老人保健施設があり、ほかの病院で働いている人が夜勤だけアルバイトに来てくれています。

千種　これまでダブルワークやフリーランスはイメージ的にどうかなと思っていたのですが、今はしっかりしたナースが多いと感じています。

村井　私もフリーランスは個人的に大賛成で、いい加減に渡り歩く人ばかりではないと感じています。面接をすると、「私の経験がこの病院のこういう看護に活かせます」とアピールされます。自分の魅力を売り込めるだけの力を持っている人は、現場にとって大きな活力で、より良い看護につながります。

2月から、CNSで大学教員の方が、現場でのCNSの役割と共に、城山病院看護部の教育・指導もふまえてお力添えしていただけることになり、月2回、1日4時

ダブルワークやフリーランスはキャリアを積んで技術的にも高く、自立した人が多いです。

千種 保子さん　公立病院
八尾市立病院 看護局長

間勤務していただきます。精神科は当院にないので、学べることがあるのではと期待しています。

高橋会長　いいことですね。看護指導者は現場を知らなければいけないと思うんですね。研究論文ばかり書いていると、今の現場がどうなっているかを知らずに教えることになります。現場でどんどん実践を経験されることが大切です。

プラチナナースの活躍の場を作り技術や経験を後輩たちに伝える

高橋会長　プラチナナースについてはどのように対応されていますか。

千種　師長さんたちがちょうど退職する時期になってきています。今までは公立病院は定年になると退職される方が多かったのですが、価値ある技術や経験値を後輩たちにしっかり伝えて人材育成に繋げるためにも、残っていただきたいと考えています。そのためには、「残って働ける」「自分たちにも居場所がある」と思ってもらえるように、私たちが居場所をしっかり作ることを今年の目標にしています。人生100年時代になりましたが、看護職はいつまでも患者さんやスタッフのサポートができる仕事だと思うんですね。それを整えることがスタッフにとっても働きやすい職場になるだろうと思っています。

高橋会長　すごく大事なことですね。多様な患者さんを受け入れるためには、多様な看護提供を考えていかなければいけません。新型コロナのクラスターが発生したところに看護管理者が派遣され、現場の看護管理者をサポートしたのですが、すごく力になりました。そういったところにプラチナナースの活躍の機会が出てくると思います。

村井　当院では大学病院を定年退職後からセカンドキャリアで現在まで8年間働かれている方がコンシェルジュ的な役割で総合案内に立ってくださっています。地元の病院で再就職したいとドアノックで来られたのがうれしかったですね。

国本　60歳で公的病院を定年退職されたプラチナナース2名に働いていただいています。一人は「人生の最後のキャリアを手術室で終わりたい」と言って、麻酔科医、整形外科医とスタッフ間のやりとりや、師長さんとスタッフとのクッション的な調整を担っていただいています。もう一人の方は元看護部長の能力を最大限に活かし、リソース開発部で人材活用や実習生のフォロー、病院全体の人事、働きやすい環境整備について横断的に力を発揮していただいています。プラチナナースの存在意義は大きく、私も悩んだときは相談しています。

看護師が65歳で定年退職した後にどう働くかという話もしており、急性期病棟は難しいけれど、グループ内の通所施設や老健施設で患者さんや利用者さんに向き合いたい方には異動していただき、非常勤という形で採用しています。

高橋会長　そんなふうに介護老人施設に急性期病棟の看護師が当直に行くのは大事なことです。福祉施設には実践力のある看護師が絶対に必要だと思います。

国本　ワクチンの集団接種を城山病院さんと合同で羽曳野市で開設しましたが、そこに来られた潜在看護師さんやプラチナナースが4名入職してくださることになりました。

高橋会長　それもすごいですね。今回お話しを聞いて、看護部長と事務局長の力が重要になってくると思いました。フリーランスの方の実力をわかったうえで、組織としてどういう仕事をしてもらいたいのかを契約段階でしっかり交渉しなければいけないと思います。

ひとつ提案ですが、現在、学生の実習指導に必ず指導者がついて来てもらうようになっていますが、そうではなくてその病院のOBであるプラチナナースが実習指導にあたってくださったらいいと思いませんか。雇用は大学と結んでいただく。実習の期間だけの労働ですし、本当にその病院が好きで、すみずみまでわかっていて、看護の良さを伝えられるプラチナナースが学生を育てる、これを大阪から始めませんか。

全員　やりたいですね。やりましょう。

高橋会長　もちろん若い看護師も実習指導の経験は必要です。現場を客観的に見なければ病棟が良くなりませんから。そこは使い分けですね。

これからの人材確保・活用で看護管理者に求められるものは

高橋会長　これからは多様な人材を有効に活用するために雇用側の発想の転換が必要だと思います。どのように発想の転換をされたかを教えてください。

千種　柔軟な考え方を管理者自身がしっかり持つことが多様な雇用や発想の転換につながると思います。また、プラチナナースのことですが、「定年後は家でゆっくりするもの」「夜勤もできない」と周りが考えていることもあります。定年後でも、まだまだやれることはたくさんあります。「定年したらもう終わり」「打ち止め」の固定観念を捨てることも必要だと思います。

定年後の方が、「価値ある人材として認められ、成長を実感できることがワクワクするし楽しい」と言われていました。看護職は年齢を問わず可能性を秘めていることを日々実感しています。定年後の働き方が看護師の活躍の場を広げると思います。

村井　多様性について考えると、相違性も考える必要があります。いろんな人が集まると考え方が違う人も増えるため、軋轢や小競り合いが生まれます。それを避けるためには管理者が明確なビジョンを持ち、多様な人材を採用することがどういうメリットにつながるのかを師長さんに言葉で伝えなくてはいけません。また、経営者側にも理解を求め、雇用形態を増やしていくことが必要です。スタッフにも伝えることで、軋轢的なことが生じても、その人がいるから私たちはこれができるとお互いに思い合えます。

国本　部署や役割などの枠にはめずに横断的に活躍してもらえるように導かないといけないと考えています。今年度初めて実習生を受け入れたのですが、プラチナナースに非常に活躍していただきました。実習生は看護部だけでなく、グループ全体で受け入れています。プラチナナースは次世代を育成できる病院にするためにどういう体制を整えればいいかという広い視野を持って横断的に動いてくださいます。それはスタッフの人材育成にもつながるもので、看護部のトップマネジメントをされていた方ならではの視点で、その力を活かしていただけたらいいのだと発想の転換をしているところです。こうした横断的な動きはスタッフにも必要で、目の前の患者さんのために所属部署の枠を越えて横断的にどう動くのかを考えてほしいと思っています。外来担当でも患者さんが心配なら手術室に行けばいいですし、そうすれば看護師の活躍の場や役割が広がります。

高橋会長　そういう視点では、例えば小さな病院は毎日手術があるわけではないので、地域で手術室の看護師さんを雇い、いろいろな病院で活躍していただいたらいいですよね。

ひとつ気をつけなければいけないのは、定年退職後の看護師をボランティア扱いせず、対価をきちんと保証すること。多様な人材をいろいろな形で採用するにあたり、対価をどこから引っ張ってくるのか、それに見合う価値ある仕事だと病院の管理者層に受け入れてもらう説明ができる看護管理者でなければいけません。将来の看護師さんたちの明るい未来を創っていく第一歩だと思いますので、より良くできるように努めていきましょう。本日はありがとうございました。

雇用側も発想の転換を！
多様な人材を活用する
メリットを経営者や
スタッフに伝えるのが
看護管理者の腕の見せ所！

Nurse center news ナースセンターだより

就職相談会に参加しませんか？

**2021年度大阪府内において
ナースセンターは無料職業紹介所として
『看護職員のための就職相談会』を
7回開催し、合計75施設が参加されました。**

参加された人事担当者や看護部の方々は、お一人おひとりの働き方の希望を聞き、自施設の特色を丁寧に説明しておられました。写真は対面ですが、コロナ禍においてオンラインでも実施し、自宅からも参加できる体制を整備し、ひとりでも多くの方が復職できるよう支援しています。今年も是非、求人施設の方は就職相談会へのご参加をお願いいたします。

REPORT

ハローワーク堺で看護職のための就職相談会を開催しました

2021年12月24日(金)　参加 12施設　来場者 38名

医療法人方佑会 植木病院	SOMPOケア株式会社 関西オフィス そんぽの家堺浜寺
社会医療法人ペガサス ①馬場記念病院 ②ペガサスリハビリテーション病院	株式会社ふるさぽーと ふるさぽーとデイサービスセンター堺店
医療法人若葉会 堺若葉会病院	株式会社やまねメディカル かがやきデイサービス北花田
医療法人いずみ会 阪堺病院	パナソニック エイジフリー株式会社 パナソニックエイジフリー ケアセンター堺日置荘デイサービス
医療法人浩仁会 南堺病院	一般社団法人大阪府訪問看護ステーション協会 （耳原訪問看護ステーション）
特定医療法人仁悠会 吉川病院	大阪府立支援学校（大阪府教育庁教育振興室支援教育課）

求人施設の声

- 求職者との面談で教育体制を整える必要があると感じた。
- 2年前に参加した時より盛況だった。
- 求職者と面談をして慢性的な人材不足の解決の手がかりを得た。

求職者の声

- 看護部長さんが優しく丁寧に説明してくださり、相談会に来てよかった。
- このような相談会をもっと増やしてほしい。
- 各病院の雰囲気がよくわかり、良い機会になった。

退職したら登録を！ とどけるん

看護職の免許を持ちながらその仕事に就いていない方は届出が努力義務となっています。何らかのご事情で退職される方は右のQRコードよりご登録をお願いします。

**ナースセンターでは、就職相談や復職に向けた情報提供を行っています。
相談員は看護職です。お気軽にご相談ください！**

大阪府ナースセンター（大阪府委託）｜TEL 06-6964-5511｜9時～17時（平日）

看護まんが

会員専用ページ キャリナース に登録してる？

口座変更は

通常、専用用紙での申請では**1ヶ月以上**かかりますが、キャリナースでは**数日**で金融機関の審査まで完了します。

会員専用ページ キャリナース
詳しくは右のQRコードからアクセスしてください。
https://kaiin.nurse.or.jp/members/JNG000101

約660名の参加登録がありました

第9回 大阪府看護学会 初めてWebで開催!!

今回のテーマは

配信期間 2021年12月10日(金) 〉〉 2022年1月18日(火)

「新型コロナウイルスと共に新たな時代を創る ～多様化する生活を支える看護～」

コロナ禍で頑張っている大阪だからこそ、発信できるものがある―。
皆さんと学びの共有をしたいという思いから、Webで開催いたしました。

講 演

特別講演

患者を尊重したいからこそ、対話とネガティブ・ケイパビリティ

岡村 武彦 氏（新阿武山病院 病院長）

岡村先生には、コロナ禍でコミュニケーションの制限がある状況で頑張る看護師に「どうにも答えの出ない、どうにも対処しようのない事態に耐える力」を教えていただきました。医療現場にのしかかる大きな負担から早急に結論を出そうとしたり、過激な意見に走ったり、フェイク情報に振り回されそうになることもあるかと思います。そういう今だからこそ急がず、焦らず、耐えていくネガティブ・ケイパビリティのお話はコロナ禍で疲弊している看護職の心の癒しにもつながりました。

教育講演

今こそ看護の力を！～コロナ禍での“人間尊重”の倫理原則～

石垣 靖子 氏（北海道医療大学 名誉教授）

COVID-19が猛威を振るう中で看護師は生命を守るために大きな役割を果たしてきました。石垣先生のご講演では、感染者の増加で医療の逼迫状況が続く中、トップダウンではなく個々に異なる現場の判断を尊重しサポートする現場尊重の姿勢やスタッフが自由に提案できる環境、スタッフを大事にする組織文化、コロナ禍の緩和ケアでの対話の大切さなど看護の原点に戻り、看護のすばらしさを再認識する機会となりました。

会長講演

このまちの今と未来をつなぐ ～看護の力を発信し続けた6年間～

高橋 弘枝（公益社団法人 大阪府看護協会 会長）

会長として就任して6年目。一貫して、様々なフィールドで活動する看護職の専門性を発揮する事業を展開し続けている高橋会長。「看護の力で大阪をご機嫌なまちに」を合言葉に、看護職の明るい未来を作るべく、この間に実施した事業の集大成の講演となりました。今後も、子どもからお年寄り一人ひとりに寄り添う「心」を忘れず、府民の笑顔と元気を支える活動を通し、このまちの今と未来をつなぐための挑戦を続けていきたいと力強いメッセージを贈りました。

シンポジウム

「コロナ禍の体験から学ぶ、今伝えたいこと」

シンポジウムでは、貴重な体験談やディスカッションを通してそれぞれの立場からお話しいただくことで、コロナ禍ではいつも以上に組織間の情報交換や連携が重要であることを再認識する機会となりました。

座 長 **高橋 弘枝**（大阪府看護協会 会長）

シンポジスト

- あらゆる危機に強い地域医療をめざして — **西岡 美砂子** 氏（枚方市保健所 副所長）
- 福祉と医療をつなぐ役割再確認 ～障害福祉サービス事業所での陽性者支援を通して～ — **田中 加代** 氏（大阪府障害者福祉事業団 ワークさつき 事業所長）
- COVID-19重症病棟実践報告 — **西村 香央里** 氏（大阪急性期・総合医療センター 副看護師長）
- 五感を使えない現場での看護の在り方 — **袋井 麻未** 氏（宿泊療養対応ナース）
- コロナ禍における訪問看護の課題と学び — **松井 由加里** 氏（シャローム訪問看護ステーション 管理者）
- コロナ禍の体験から学ぶ、今伝えたいこと — **吉澤 恵美子** 氏（ワクチン接種対応看護師）

一般演題

おめでとうございます

81題の演題発表が行われました。
今年はWEB開催のため「いいね賞」を新設。
皆さんの投票で決まりました！

最優秀賞

- 新型コロナウイルス患者へのACP介入からみえた看護師の役割 — 大阪はびきの医療センター **北井 稚菜** 氏

優秀賞

- 乳房同時再建術後の満足度と生活への影響 ―術後2～4年経過した患者の思い― — 関西医科大学総合医療センター **山田 侑季** 氏
- ICUにおけるリモート面会がせん妄発症予防に繋がった一事例 — 関西電力病院 **吉沢 由佳** 氏
- 卒後3年目までに経験した心不全患者の看護実践の学び — 府中病院 **角野 雅春** 氏

いいね賞

- COVID-19に感染した母への授乳に関する意思決定支援 — 市立豊中病院 **竹内 友紀** 氏

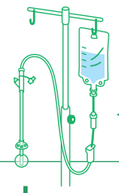
「看護協会発信コーナー」で発表しました

― 医療安全対策委員会 ―

経腸栄養コネクタ 国際規格 ISO 80369シリーズ に統一進んでいますか？

2022年11月31日までに 移行
移行期間が1年を切りました

異なる製品分野で使用されている
各コネクタが、違う分野のコネクタに
接続できないよう
従来のコネクタから
国際標準規格に統一！



- 呼吸器システム・気体移送
- 経腸栄養
- 神経麻酔
- 四肢のカフ拡張
- 泌尿器

参考資料

- PMDA独立行政法人 医薬品医療機器総合機構 誤接続防止コネクタの国内導入について
- NIPRO 医療関係者向け情報 相互接続防止コネクタ
- NPO法人PDN（Patient Doctors Network）

図書室からのお知らせ

文献検索データベースとして新たに『JDream3』(ジェイ・ドリーム3)が利用できるようになりました。国内外の科学技術や医学・薬学関係の文献情報(約6,000万件収録)を手軽に検索できる、日本最大級の科学技術文献データベースです。外国語文献と日本語文献を同時に日本語で検索できます。看護研究の資料収集に是非お役立てください!!

端末利用料 | 会員¥100 非会員¥200　文献取り寄せ | 有料

友納参与巡回講演会

看護と法律 ～看護記録とSNS～

保健師・看護師の資格をお持ちの弁護士 友納理緒先生による講演会を11月16日（火）・12月13日（月）に、大阪府内6ヶ所で開催しました。

会場

11月16日（火）
- 大阪府看護協会 ナーシングアート大阪 レモンホール
- 大阪医科薬科大学病院（大阪医科薬科大学三島南病院・大阪府三島救命救急センターはZOOMで参加）
- 関西医科大学附属病院

12月13日（月）
- 大阪市立大学医学部附属病院
- 社会医療法人 生長会 ベルランド総合病院
- 近畿大学病院

日本看護協会 参与 **友納 理緒**（ともの りお）氏

保健師・看護師・弁護士

看護師出身の弁護士として、一般の民事事件・刑事事件のほか、医療事件も扱っておられます。このほか、看護記録、看護師の法的責任、看護倫理、医療情報の取り扱いなどさまざまなテーマについて、関連する法律・裁判例をわかりやすく伝える講演や執筆活動に力を注いでおられます。

講義内容 01 看護記録について

証拠としての重要性 ー裁判における記録の役割ー

ある患者さんが病院内で転倒してけがをしてしまいました。裁判では、その責任が誰にあるか？が問題となりました。

争点 医師が患者に対し、安静の指示を出したかどうか。

この事実の有無を裁判所は、どのように判断するか

証拠によって事実を認定

医療者や患者の証言も1つの証拠。しかし、証言だけで、裁判所に信用してもらうことは難しい。

証言より文書が価値ある証拠

そこで、重要になるのが、この証言を裏づける診療録や看護記録といった客観的な資料（文書）

証言 人の記憶は時が経てばあいまいになるし、うそを述べることもできる。

文書 事故当時に作成された看護記録に、医師の安静指示の記載があれば、その記録が改ざんされたなどの例外的な事情がない限り、その指示があった事実が強く推認される。

証言は、カルテや看護記録など客観的な資料によって裏付けられてはじめて信用され、判決において考慮される。

受講生の声

実例を交えた説明がわかりやすく、病院で説明するときに説得力をもって指導できると思いました。いまだに記録への意識が低い現状です。いつ訴えられてもおかしくないということをわかってもらえるように指導していきます。

看護記録を記載する時には、事実と評価の違いを意識していこうと思いました。また当院では統一された略語がないので、早急に作成する必要があると感じました。

記録はタイムリーにする、修正はなるべくしない等、必要と分かっていても中々できていないので頑張ります。また事故等の記録のポイントも教えて下さったので詳細に書こうと思います。

講義内容 02 SNSを含む情報の適切な取扱いについて

看護職が扱う情報の重要性
ー患者さんの個人情報ってなに？ー

ソーシャルメディアで実際に起こったできごと

医学生	動物解剖の写真を猟奇的な表現を加えてブログにアップロード	停学
	臨床実習で見学した手術の様子をmixiに書き込んだ（守秘義務違反）	停学
	線路に立ち入った様子の写真をTwitterにアップロード	不明
	大学に忍び込み、試験問題をスマートフォンで撮影、同級生にメール送信	停学
看護師・看護学生	講義で示された患者の摘出臓器を写真撮影しTwitterにアップロード（守秘義務違反）	自主退学
	認知症患者の写真をアップロードしあざけるコメントをFacebookに書き込んだ（看護師）（守秘義務違反）	停職
	「（点滴を）わざと失敗した」と虚偽、ブログに「死んでほしい」と中傷する書き込みをした（看護師）	不明
	トラブルがあった患者を中傷するコメントをFacebookに書き込んだ（守秘義務違反）	厳重注意

大阪府看護協会 会場

大阪医科薬科大学病院 会場

関西医科大学附属病院 会場

受講生の声

個人情報の取り扱いに関しては看護助手さん等のコメディカルの認識が低い場面を見かける事もあり、病院全体で取り組む必要があると感じました。その為にはまず看護師に向けて本日の講演を伝達し、情報共有をすると共に行動変容できるよう皆で注意、指導できる環境を作っていこうと思います。

プライバシーに関わる情報という考え方を改めて知り、SNSは本当に怖いと思いました。職場から各個人にケータイを配られていない状況の中、個人情報以外の内容ではありますが、災害に強く使いやすい「LINE」を個人のケータイで共有しています。時間外にも仕事をしなければならない為、それを禁止されると仕事にもミスが多発する可能性もあるので難しい問題ですが、本日学んだ事を職場で共有しようと思います。

今回の講義について・内容の詳細は YouTubeをご覧ください！

リーフレットをダウンロードできます！

日本看護協会ホームページ
「友納理緒参与に聞く！ 看護職と法律のこと」で情報発信中！

看護職が日頃の業務で知っておきたい法律の知識や、疑問について友納参与がお答えする動画をYouTubeで公開中です。

プログラム（2021年12月末現在）
- 看護職の皆さまへ「看護記録の重要性と記載ポイント」
- 看護職の皆さまへ「個人情報の取り扱いと法的責任」
- 看護学生の皆さまへ「実習における個人情報の適切な取り扱い」
- 看護政策について「法律ができるまで」
- 講演「コロナ禍における法律問題 ～感染防止対策の水準とコロナハラスメントについて～」
- 講演「訪問看護・介護施設の事例から考える看護職の法的責任」
- 助産師の法的責任 ～看護水準とガイドラインの関係について～

Focus! 新型コロナウイルス感染症

新型コロナウイルス感染症に関する、各施設の取り組みをご紹介します。

いま、最前線の現場から伝えたいこと

「重症患者対応看護従事者人材育成研修」を受講して、強くした自分たちの看護への誇り

ベルランド総合病院 ICU
東屋 涼子さん

第4波で重症患者が急増し、当院でも受け入れを開始。ICUでは慣れない防護服を着ての看護に戸惑いと不安を抱えながら、必死に治療・看護にあたる毎日でした。毎朝、多職種カンファレンスで治療やケアについて話し合い、私たちに何ができるかを考え、悩み、試行錯誤で取り組んでいました。

毎朝のCOVIDカンファレンス

今回、大阪府看護協会の「重症患者対応看護従事者人材育成研修」を受講した際、他の施設の方も悩みながら日々ケアにあたっていたことを聞きました。皆同じ悩みを抱えながら社会全体でこの苦難に立向かっていると知り、心強く感じました。さらに、人工呼吸器管理や腹臥位療法など、実践してきたケアの再確認もできました。

今後は、中等症や重症となる前に早期に対応できる取り組みが必要になります。そのためには、近隣施設と連携を取り、急性期病院としての機能を果たせる制度作りが重要であると学びました。新種株も出現して、第6波・第7波の可能性がある中で、また壁にぶつかる場面があるかもしれません。そんな時も、自分たちの看護に誇りを持って、最善の医療・看護を提供できるように努めていきたいと思います。

これから医師、看護師、CEと腹臥位療法を行います!

面会および立ち合い出産の長期間中止の中「両親教室DVD」を作成

市立柏原病院 助産師
山田 実来さん・荒木 寛子さん・佐本 琴音さん

私たちは助産師として同期入職し、働き始めて5年目になります。この5年間、やりがいを感じながらも時には辛い場面に立ち会うこともありました。そして、それぞれライフスタイルが変化する中で、お互いに協力し、相談しながら楽しく仕事を行うことができています。

今回新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、当院では両親教室の中止、面会および立ち合い出産を長期間中止しています。そのため、妊婦さんから「両親教室を開催してほしい」「両親教室の内容を知りたい」などの意見や、バースプランには「立ち会いができず不安」といった意見が多数ありました。少しでも妊婦さんの不安を軽減し、安心してお産に臨んでいただけるように私たちは両親教室の内容がわかるDVDを作成して、視聴してもらえる環境を作りました。さらに、分娩時にはできる限り妊婦さんのそばに付き添うことをこれまで以上に意識しています。ご家族みんなで乗り越えられるよう、出産の際にビデオ電話を行ったり、動画や写真をたくさん撮影することを心がけています。

産後、「DVDをみて不安の軽減につながった」「立会いができなかったけど乗り越えることができた」という意見を実際に聞くことができ、助産師としてこのような関わりができてよかったと感じています。

今後もどんな状況になっても、妊婦さんやそのご家族が満足できる妊婦生活や出産ができるように、スタッフ一同協力しながらサポートをしていきたいです。

令和4年度 大阪府看護協会 改選役員等の推薦及び立候補について

令和4年度役員・推薦委員の立候補について、以下の通り推薦を受け付けます。
なお、推薦いただいた方々につきましては、候補者として推薦を確定させていただきます。

推薦委員会

（「推薦に関する規程」第3章 候補者推薦等に基づく）

会長	1名	副会長	1名	専務理事	1名
常務理事	1名	教育・学会担当理事	1名	労働環境担当理事	1名
地域包括ケア担当理事	1名	保健師職能理事	1名	助産師職能理事（補選）	1名
監事	2名	府北支部理事	1名	府北西支部理事	1名
府北東支部理事	1名	府東支部理事	1名	市北支部理事	1名
市西支部理事	1名	堺支部理事（補選）	1名	准看護師理事	1名
推薦委員	11名				

令和5年度 日本看護協会 代議員53名及び予備代議員同数名

（「代議員及び予備代議員に関する規程」に基づく）

改選役員及び推薦委員、代議員の立候補についてお知らせします。

選挙管理委員会

（「選挙に関する規程」第3章 役員等の候補者に基づく）

推薦締切日
令和4年3月23日（水）

立候補締切日
令和4年3月23日（水）

立候補の届け出

役員・推薦委員、代議員に立候補する方は、定款細則第13条の規定に基づく「選挙に関する規程」第13条第1項の規定により正会員10人以上の推薦を受けて届け出てください。

届出方法

立候補届出用紙に記入の上、選挙管理委員長あてに当会へ郵送してください。

※立候補届出用紙は、総務部担当者へ申し出てください。ホームページからもダウンロードできます。

理事会だより

理事会 議事録概要は 大阪府看護協会 検索

令和3年

10月8日(金) 協議事項

1. 特定行為研修指定機関設置規程の変更について ▶ 承認

11月12日(金) 協議事項

協議事項なし

12月10日(金) 協議事項

1. 令和4年度感染管理認定看護師教育課程開設について ▶ 承認
2. 就業規則改訂(案)について ▶ 承認
3. 令和3年度補正予算(案)について ▶ 承認

広告

看護技術のオンライン教育・研修に、すぐに導入できる！

eNurseTrainer
eナーストレーナー

- 日本看護学校協議会編集の指導案や模擬カルテで、学生の実習をサポート！（教育機関専用コンテンツ）
- 厚労省ガイドラインに沿った技術項目リストを収載！
- 施設オリジナルの研修内容も設定可能です！

2022年春から NANDA-I 講義動画 収載！

無料トライアル受付中！
詳しくは「eナーストレーナー」特設サイトをご覧ください

医学書院
〒113-8719 東京都文京区本郷1-28-23 [WEBサイト] https://www.igaku-shoin.co.jp
[販売・PR部] TEL:03-3817-5650 FAX:03-3815-7804 E-mail:sd@igaku-shoin.co.jp

発行日／令和4年2月1日　発行人／高橋 弘枝　編集・発行所／公益社団法人 大阪府看護協会　〒540-0001 大阪市中央区城見2-2-22 マルイトOBPビル8階　TEL.06-6947-6900　FAX.06-6947-6901　http://www.osaka-kangokyokai.or.jp

やっていますか? ACPアプローチ

ACP支援専門人材育成事業（大阪府補助事業）

ACP（アドバンス・ケア・プランニング）とは、患者自身が自分の価値観を認識し、今後の人生についてどう生きたいかを、患者が主体となって、その家族や近しい人、医療・福祉・ケアの担い手と共に考えるプロセスのことで、「人生会議」の愛称で呼ばれています。

大阪府看護協会では、大阪府内全域にACP実践の体制整備を図ることを目的とし、令和2年度に「ACP支援マニュアル」を作成、令和3年度はマニュアルを基に「ACP支援専門人材育成研修」を2回開催しました。研修を修了した約160人が自施設でACP普及活動を行っています。令和4年度からはACP支援専門人材バンク登録者が「ACP支援コーディネーター」として地域で講師やファシリテーターなどで活動いただく予定です。

派遣をご希望の施設は、こちらまでご連絡ください!!

ACP支援専門人材バンク

E-mail：acp2021bank@osaka-kangokyokai.or.jp
大阪府看護協会 教育研修部 ACP担当

● 協会ホームページ「ACPある時広場」から事例を投稿できます。▶

令和3年度「ACP支援専門人材育成研修」

講師紹介（敬称略）

会田　薫子（東京大学大学院人文社会系研究科 死生学・応用倫理センター 特任教授）
石垣　靖子（北海道医療大学 名誉教授）
岡村　武彦（一般社団法人大阪精神科病院協会 理事）
小倉　純正（御堂筋法律事務所 弁護士）
和田　美由紀（大阪府立病院機構大阪国際がんセンター 副看護部長）
森谷　恭子（大阪府健康医療部 在宅医療推進グループ 課長補佐）
高橋　弘枝（公益社団法人大阪府看護協会 会長）
中津　正子（公益社団法人大阪府看護協会 教育研修部 教員）

研修内容

- 意思決定支援
- 臨床倫理、ファシリテーターマインド
- 多職種連携
- 代理意思決定・成年後見制度
- ネガティブ・ケイパビリティ

令和4年度も同様の研修を実施します!

バンク登録された方に着けていただく「ACP支援コーディネーター」缶バッチが完成しました!!

葉っぱと花をモチーフにACPの文字が「つながる」デザイン。

Advance Care Planning ACP 支援コーディネーター 大阪府看護協会

TOPIC

沖縄県へ看護師6名 応援派遣

沖縄県からの要請を受け、宿泊療養対応看護師2名（1月15日～31日）、大阪コロナ重症センター看護師4名（1月18日～約1か月）が応援勤務に就いています。

「看護フェスタおおさか」を学生さんたちと企画中!

令和4年度「看護フェスタおおさか」は府内の看護系大学・専門学校の学生さんたちに参加いただき、若者にもより魅力的な内容を検討中です。詳細が決まり次第、ホームページ等でご案内します!

令和3年度 会員数

55,402名

保健師 …… 643名　看護師 …… 51,055名
助産師 …… 2,146名　准看護師 …… 1,558名

（令和3年12月末現在）

医療と介護の総合展 大阪 通称：メディカル ジャパン 大阪 内
第8回 介護&看護 EXPO 大阪
通称：ナーシング ケア 大阪
［会期］2022 2.24（木）-26（土）　［会場］インテックス大阪

西日本最大級! 介護・福祉・医療・看護の総合展示会
バリアフリー2022 慢性期医療展2022
看護未来展2022 在宅医療展2022
リアル展示会 × オンライン展示会 ハイブリッド開催!
［会期］2022 6.8（水）-10（金）　［会場］インテックス大阪

| 今 | 号 | の | 表 | 紙 |

人と人が向き合い、対話することから生まれる互いの理解や尊重。そんな多様性の欠片一つひとつが重なり合って、形作られる集合体を新たな時代のイノベーティブな組織として描いています。