



# 2020年度 職能委員会 だより

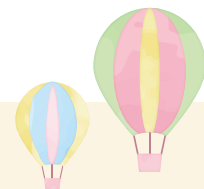
## Contents

P02-05	保健師職能委員会報告
P06-07	助産師職能委員会報告
P08-09	看護師職能委員会I報告
P10-11	看護師職能委員会II報告
P12	令和3年度職能委員会企画研修

【発行】公益社団法人福岡県看護協会 職能委員会  
【発行日】2021年5月31日

〒812-0054  
福岡県福岡市東区馬出4-10-1 ナースプラザ福岡  
TEL:092-631-1141 <https://www.fukuoka-kango.or.jp/>





## 保健師職能委員会活動報告

保健師職能の皆様、最前線での新型コロナウイルス感染症対応活動お疲れ様です。皆様の活動に敬意いたします。また、この度の活動で公衆衛生看護の重要性を社会にお示し頂いたと思います。

令和2年度は「地域包括ケアシステムの醸成のための、看護協会・保健師の役割を考える」を目標とし、研修会・交流会を計画していました。しかし、新型コロナウイルス感染症の蔓延によ

り、開催できませんでした。そのため令和3年度の計画といたしました。

保健師職能委員会は、感染予防に留意しながら8回委員会を開催し、感染症対応のみならず保健活動現場の課題を協議いたしました。

委員長 角森 輝美

## ● 新型コロナウイルス感染症における保健師活動 ～現場でよかったこと、大変だったこと、今後に向けて～



保健師は、県、政令市、中核市の保健所や市町村等の行政、企業等の産業分野、医療機関や教育機関等様々な場で新型コロナウイルス感染拡大防止に取り組んでいます。今回、困難さを感じながらも意義を見出し活動する保健師の声を集め、1次予防[病気等の予防]2次予防[早期発見、早期治療]3次予防[病気発症後の治療、機能の維持、回復]の現場での活動を整理しました。

### (1) 1次予防活動の現場

#### [市町村・事業所・教育機関等]

様々な保健活動が縮小されましたが、保健師はコロナ禍だからこそ活動を行いました。

#### ①よかったこと

##### ○新型コロナウイルス対策の新規事業を創出

・冬場の肺炎やインフルエンザ、コロナの重症化予防を目的に在宅の要介護高齢者を対象とする通院及び訪問による歯科健診・口腔ケアを実施する事業の補正予算化を行った。先を見据え、予防の視点で推進した事業が補正予算化できたのは良かった。

##### ○感染予防の工夫をして保健事業を実施

・多くの市民を集客する健康づくり関連のイベントはすべて中止となり、オンラインイベント等や動画配信に切り替えるなどの工夫をして開催している。  
・毎年実施していた健康づくりイベントが中止となり、今年度は「オンライン運動会」を行った。調理実習はすべて中止となり、その代替えとしてインスタグラム及びクックパッドで健康づくりに役立つレシピ動画配信を始めた。

##### ○工夫した保健対策で感染予防の実践

・小規模でリモートワークができない業種なので、交代勤務、解除後には時差出勤や昼当番制で交代で休憩をとるなど、出来る範囲の体制で動いてみて、折々に感染拡大防止に係る情報提供を行うことで、何とか感染者を出さずに経過できている。  
・コロナに関する情報収集と有効な情報を取捨選択し、社内の感染対策と周知の徹底、職場環境を感染対策仕様に変えたこと。また情報提供を迅速にわかりやすく行えるよう資

料作成や配信方法など工夫した。

##### ○改めて業務評価の実施

・毎年の業務見直しが実は「見直ししていたつもり」の部分があったことが明らかになった。「コロナ禍」という理由付けで「できない」「やれない」と整理する方向になった。

##### ○学生への教育（健康教育の企画・実施・評価）の工夫

・新型コロナウイルス感染症予防対策をテーマに健康教育を実施する機会を設けることができた。

#### ②困難に感じたこと

##### [新型コロナウイルス予防の難しさ]

##### ○未知なる疾患の困難

・情報社会と言われていたが、詳細なことまでは正しく伝わらない治療や予防が確立されていない未知なる感染症を肌で感じた。

##### ○体調のアセスメントの難しさ

・事業所では社内のルールはあるが、体調不良者等の復職判断に困る軽症者の場合が難しかった。

##### ○PCR検査の具体的な情報不足

・「PCR検査費用は公費」との情報だったが、実際は受診時の実費が医療機関で異なるなど、陽性者が出ないとわからないことが多々あった。

##### ○感染予防の行動を指導する難しさ

・大学では、4月の入学式は中止、授業はリモートでの実施。学生は毎日の検温と行動記録を書くこと、アルバイトや不要不急の外出自粛などの指導がされた。県外の就職試験を受験してよいか、法事で帰省してよいか等々学生の不安の声が多々あった。

##### [通常業務との調整の難しさ]

##### ○保健事業の実施方法を変更

・社内研修や集団講話、保健指導ができないため、少人数での複数開催、オンラインでの研修に変更した。  
・健診等が大幅に変更になったことで日程調整が難しかったことや上期の業務を下期に延期せざるを得ない状況が多かった。

##### [感染予防の体制づくりの難しさ]

##### ○感染症対策の優先度の低さ

・日本産業衛生学会のガイドライン等の情報提供を提示しても、小規模事業所は日常業務の対応で精一杯で、総務が健

## (1) 新型コロナウイルス感染症対応の会員への支援

新型コロナウイルス感染症対応で疲弊してきている会員の皆様を支援する手立ての一つとして、思いを語れる場の提供(本文参照)

### (2) 保健師の人材育成

#### i: 新たな課題に対応できる人材育成の重要性

保健師の現場力をつける

#### ii: 保健師基礎教育の充実の必要性

保健師職能委員会として、このことを福岡県看護協会に

伝え受け止めて頂きました。この人材育成プランが福岡県で進めば皆様の看護協会入会促進活動の後押しになると確信しております。引き続き、皆様のお隣にいる保健師さんに声をかけ、「会員ひとり」が「新しい会員ひとり」につないでください。

今後委員会の様子はタイムリーに福岡県看護協会のホームページに掲載していく予定です。

是非皆様のご意見をお寄せください。

康管理業務を後回しにするという情けない状況があった。

### ○感染予防に配慮した業務の難しさ

- ・在宅勤務、ワークスペースの確保、通信トラブルへの対応など最初の頃の大変さと、中盤からは、仕事の成果の出し方、モチベーションの変動への対処方法を試行錯誤し、通常勤務より生産性が落ちないようにすることが大変だった。
- ・社外活動では、対面での会議ができずに、初対面の方も打ち合わせがほぼリモートとなり、効率は下がった。リモートに慣れても、やはり対面のほうがいい。

## (2) 2次予防活動の現場 [保健所等]

県、政令市、中核都市の保健所の保健師は、感染拡大防止のために、陽性者の早期発見・早期対応、適切な医療提供体制整備に取り組んでいます。

陽性者の受診調整や療養支援、積極的疫学調査による濃厚接触者の把握と連絡、感染が疑われる人へのPCR検査の実施や受診の調整等に携わっています。住民、飲食店や教育機関、介護福祉施設、医療機関等地域のあらゆる人々や組織・機関からの様々な相談に対応し、再発防止の健康教育など陽性者発見後のフォローも行っています。さらに、パンデミックによる爆発的な業務量の増加に対応できる保健所内の体制整備、検査や医療を適切に提供するための広域的な医療機関の調整や体制整備を同時に行い、保健・医療サービス提供の基盤整備にも取り組んでいます。

保健師は、長時間勤務の過酷さに加え、未知の感染症への手探りの対応、提供できる医療サービスと住民の要求が一致しないため生じる苦情や葛藤に立ち向かっています。

### ①よかったこと

#### ○組織のチームワークを発揮した取り組み

- ・感染症担当部門の職員は少ない人数でチーム一丸となつて、同じ気持ちで労いながら支えあって、みんなで一緒に乗り越えようと取り組んだ。
- ・保健師や事務職員の間で情報共有や話し合いを頻繁に行うことにより、1人で抱えこんで負担が大きくなる様、担当者全員でCOVID-19の業務を行うよう配慮した。
- ・患者への聞き取り調査(積極的疫学調査)、関連する施設の状況調査、施設の休業対応等の助言、接触者への連絡と検査の案内、検体採取及び搬送等の業務に対応するため、事務職員を含めた事務所全体で対応した。指揮命令系統が



委員会の様子

- 確立されており、職員が協力して業務にあたることができました。若い保健師からベテランの保健師まで各自が責任をもって業務に就いてくれたので、スムーズな調整ができた。
- ・対応に困った時や分からないことがあった時に、多忙な中でも先輩方に優しく助けて頂き感動した。

#### ○職員の感染予防への配慮

- ・保健所で濃厚接触者を対象にPCR検査をするようになり、問診や検体採取介助をする保健師から感染リスクに対する不安の訴えがあった。スタッフに対し、どこまでのPPEの装備が必要か等保健監や感染症係の保健師と確認することができ、安心して業務に就くことができた。

#### ○地域の医療機関との協力

- ・医療機関と情報共有を図ることを大事にすることができた。

#### ○陽性者対応から把握した情報を基に健康教育などの活動を展開

- ・陽性者への対応を通して、疫学調査という面だけでなく、陽性判明後の流れ、保健所とのやりとり内容、人権的な配慮のお願いといった陽性者の所属先等のコロナ対応への理解事例を通して課題に気づかされた。第2波が落ち着いた段階で、健康教育を行い、理解を得ることにつながっていった。

#### ○経験を通しての専門職としての成長

- ・市職員の感染症業務を経験したことがなかった保健師が、今回COVID-19感染症の対応を経験できたことは、今後のスキルアップにつながると思う。
- ・感染症発生時の対応や、診療・検査体制などの医療の仕組みの変容を目の当たりにでき、保健師として成長につながったと感じた。また、関わった患者さんから「話を聞いてもらえて安心しました」などと声を頂いたときは、忙しい中でも保健師として真摯に向き合ってよかったと感じた。

#### ○保健所や保健師の役割への理解度向上

- ・庁内でも、保健所や保健師の役割への理解が高まったと思う。

### ②困難に感じたこと

## **[業務量の多さ]**

### **○職員のキャパシティーを超えた業務量**

- ・第1波の頃は、日中は電話相談の嵐で対応に追われる傍らで陽性者の疫学調査を実施する状況。電話が鳴りやんだ時間外から通常業務や報告業務、接触者検診の準備などによりかかるため、遅くまでの残業が連日続いた。
- ・2月中旬頃からCOVID-19相談が急激に増加し、市民、勤務先、学校、施設、医療機関、救急隊等から、あらゆる相談や苦情（国の施策含む）に1日中対応して、声が枯れて出なくなるほどだった。
- ・国内での発生当初は相談の初期受付から、所内協議、PCR検査や受診の調整、検体搬送等、COVID-19に関する全ての対応を保健予防課のみで担っていた。相談受付等の様式作成も必要だった。
- ・当初、係長職の応援保健師2名が来てくれていたが、一部業務（行政検査の調整と相談電話の困難事例対応）の支援であった。どの業務も件数が増加していたので全体として保健所担当者の負担が軽減したとは感じにくかった。

### **○業務内容の多様化・業務量の増加**

- ・市内で陽性者が発生し始めてからは、接触者の健康観察やPCR検査の受診調整、検体搬送、患者搬送の付き添い、疫学調査、患者の経過確認等、内容も多様になりさらに業務量が増えた。

### **○24時間体制で専用ダイヤによる相談対応。夜間自宅でも相談を受け、心身ともに疲弊**

- ・COVID-19の電話対応は24時間体制になっており、夜間は公用携帯を持ち帰り、保健所保健師が当番制で対応した。頻回に夜間自宅で検査希望者の苦情相談、医療機関から行政検査希望の連絡、救急隊から現場での救急搬送時の判断を求められることで心身ともに休まることがなく、次第に疲弊していった。

## **[未知の感染症の相談業務の難しさ]**

### **○未知の感染症に対する多数の相談の対応**

- ・検査対象要件や市の検査体制として極少数の検査しか対応できない状況、また状況が刻々と変化したため、市民や医療機関側から怒鳴られることも多く、精神的につらかった。

### **○国に目安等があっても具体的な対応に苦慮**

- ・住民からは、未知のウイルスに対する不安から多くの相談や苦情の訴えがあり、国から受診の目安等は示されていたが、対応に苦慮することが多かった。発熱後すぐに診察を受けられず、不安を抱かれた住民も多くいた。PCR検査を希望する訴えが多くあったが、PCR検査の対象でない場合が多く、説明等しても納得して頂けないことが多かった。受話器を置くとすぐ次の電話がかかってくる状況で、頭の整理も記録もできず、くたくたになっていった。

### **○批判の電話への対応**

- ・住民の方々から保健所への批判の電話もたくさん頂いた。内容が理不尽なものや、保健所側の意見を聞かず怒鳴り続ける方の対応をすると悲しくなることもあった。

### **○保健師と市民や報道との板挟み**

- ・保健師が直接やり取りをする中で、支援者と市民との間で板挟み状態となって、動きづらいことがあった。
- ・陽性者の詳細な行動歴の報道発表により、陽性患者本人を守れないと感じたり、報道発表の同意が取れなかったりす

る場合の板挟みがつらかった。

### **○新人が分からない状態に対応せざるを得ない状況への憤り**

- ・受診の流れや濃厚接触者の定義、土地名など分からないことばかりの状態電話対応をしてしまった。「分からないやつが電話に出るな」「新人が対応するな」等お叱りの言葉を頂いた。申し訳ない気持ちや悲しさ、知識不足からの焦りがあった。

## **[応援スタッフへのマネジメントの負担増]**

### **○DMATやDHEATの支援に対し、情報共有や活動調整の担当スタッフが不在のため、混乱**

- ・DMATやDHEATの支援者が入ったことで、助かる部分と煩雑になる部分があった。支援者を含めた情報共有や活動内容の調整を担える者が保健所内にも本庁にもおらず、お互いの動きが見えないため混乱した。

### **○応援保健師への対応のため、新たな業務の発生**

- ・応援保健師が入ることで助かる部分はあったが、応援保健師に対し情報の共有や業務の説明、助言、相談への対応等の新たな業務が生じた。

### **○十分に説明する時間がない応援スタッフとの情報共有や意見交換の難しさ**

- ・急遽招集された応援保健師および事務職員に十分に説明する時間も余裕もなかったため、COVID-19や保健所の業務の内容や流れ、法律等を理解してもらうことがなかなか困難だった。業務分担をするにあたり、同じ土俵で情報共有や意見交換等することが難しいと感じることがあった。

### **○支援スタッフが増えることで、共通認識や理解のための説明や調整の業務量の増加**

- ・支援者が増えることで、意見が錯綜したり、情報の共有がうまくいかなかったりしたため、難しさを感じる場面が増えた。共通認識や理解のための説明をどのようにすると良いのかなど調整をしなければならず、その業務が増えた。

## **[通常業務との調整の困難さ]**

### **○通常業務の制限**

- ・COVID-19の業務が急激に増大およびその対応が最優先とされたことで、結核など他の感染症業務ができなくなった部分があった。

### **○宿泊療養施設派遣と通常業務の継続のため、派遣調整の苦慮・健康管理の心配**

- ・宿泊療養施設への保健師の派遣が続いている。長時間でもあり、多くのストレスを感じながら執務している状況である。いつまでコロナ対応が続くかわからない状況であるため、派遣調整にも苦慮している。

### **○通常の保健事業への参加者の減少**

- ・がん検診の受診者総数が前年度同月比約25%減と低迷している。早期発見が目的のがん検診・・・受診控えのないよう、今後の周知啓発を強化していく必要を感じた。

## **[長期化による疲弊]**

### **○緊張状態が長期化しているための負担感**

- ・現在、土日の交代勤務が続き、発生時も迅速な対応が必要のため、緊張感が休みの日も続く。長期化している現在、その緊張感に負担を感じている。

### **○終わりの見えないつらさ**

- ・2月から始まり、山を越えるまでは担当として頑張ろうと、必死に頑張ってきた。しかし、なかなか終わりの見えない

戦いとなっており、つらい状況である。

### ○心身疲弊しながら乗り越えてきて、今後の不安

・日勤帯はコロナ業務に追われ、時間外に通常業務を行い、時間外労働が100時間を越える職員が多数である。コロナの収束の見通しが立たないことで、コロナ関係に従事している職員は疲労困憊状況である。

## (3) 3次予防活動の現場 [医療機関]

医療機関の保健師は、保健師の視点で患者・家族のニーズを再確認し、自宅での生活を考慮して支援に取り組んでいます。

### ①よかったこと

#### ○患者のニーズと支援の重要性を再認識

・今回、患児や家族の不安軽減のために何ができるのか考え、同じようなニーズを持った患児・家族の存在に気づき、対応・調整していく重要性を再認識した。

### ②困難に感じたこと

#### ○入院患者と家族との面会制限

・新生児期の児の保護者は早期から母子分離となり、直接会って触れることが出来ず不安感を抱える者も多かった。患児も両親に会うことができず、我慢の時間を増やして申し訳ないと感じる場面もしばしばあった。

#### ○改善策の取り組み・努力に対して不十分との声

・病棟での取り組みとして毎日写真とメッセージを記入した“ICU ダイアリー”をお渡しすることや、状態が安定して遠方の自宅へ帰宅している方に“リモート面会”を導入し不安の軽減に努めたが、それでも「不安がある」といった声を耳にした。

#### ○手術や説明のために来院することが困難な家族の存在（県外在住者への対応）

・県外在住患者の家族の中には2週間仕事に行けないため、手術当日や説明時に来院できない家族、術後はすぐに帰らなければいけない家族も見受けられた。

## (4) その他の意見

### ○新たな働き方やプライベートのメリット

・在宅勤務制度の運用が柔軟になり、介護などプライベートの時間が有効に使えた。

### ○プライベートの健康管理の悩み

・with コロナと言われているが、感染症係の保健師としてどこまで外に出ていいかと悩むこともある。

### ○プライベートの生活上の負担

・家族が入院し面会が制限されたり、介護（看護）の面では

神経を使う場面が多く、心身ともに疲れた時期があった。また、休日に患者が発生したら出勤の可能性があると思うとプライベートの予定は入れづらい。

## (5) 今後に向けて

### ○公衆衛生活動の機能の発揮

・確かな感染拡大防止対策は、三密回避などの1次予防、濃厚接触者の早期把握・早期検査による2次予防、適切な医療提供による3次予防の効果的な実施だと思う。保健所の保健師は特に2次予防で力を発揮している。陽性者の不安を受け止めながら濃厚接触者の情報を聞き出してさらなる感染拡大を封じ、多くの事例から地域の感染リスクを把握しその後の指導や教育に活かして再発生を防止することが重要である。

### ○保健所への支援体制の整備

・法律など十分に説明する時間と余裕がないため、支援者はできるだけ感染業務経験者もしくは経験者と初任者ペアが望ましいと感じた。  
・DHEATの保健師に濃厚接触者の健康観察を依頼していたが、振り返ってみると電話対応を依頼すると良かったと感じた。  
・応援体制が確立するまで苦しい思いをしたので、災害対応と同様に迅速に調整してもらえることが望ましい。  
・他地域が落ち着いたにも関わらず自市のみ感染者が増加するような場合は、近隣保健所からの応援もお願いできると良いと思う。

### ○オンライン研修の工夫

・オンライン研修の技術のレベルアップ

### ○テレワークの工夫

・社内テレワークを推進する一方で、「産業看護職」はテレワークをしづらい雰囲気がある。何かあったとき（労災や体調不良者の発生）に対応してもらおう意識が強く、全工場健康管理室のテレワークが進んでいない。  
・仕事面では、在宅勤務が続く場合は、目標設定とスケジュールリングを綿密にし、上司との進捗確認などをこまめに行うなどの対応が必要。  
・テレワークは無駄がない反面、没頭することでハードワークになる可能性もあるので、自律とシステムでの監視をうまく使って、効率的かつ健康に働く工夫が必要。

まだまだ収束の見通しは立ちませんが、これまでの学びがよりよい保健師活動につながることを希望しています。

## 令和2年度 保健師職能委員会

【委員長】角森輝美(福岡看護大学)

【副委員長】藤原美代(福岡県京築保健福祉環境事務所)

山下清香(福岡県立大学)

【委員】青木美紀子(福岡市保健福祉局)、稲益布子(久留米市保健所)、賀村悦子(大野城市役所)、山下珠美(個人会員)、原田めぐみ(北九州市小倉南区役所)、宮本恵利花(福岡市立こども病院)



# 助産師職能委員会

日本看護協会助産師職能委員会では、妊娠期から育児期における切れ目のない安全・安心な医療・助産ケア提供体制に向け、令和元年度より「母子のための地域包括ケア病棟（仮称）モデル事業」に取り組んでいます。モデル事業を行いながら、産後ケアを含む母子における地域包括ケアシステムの構築を図ろうと活動しています。現在のところ九州・沖縄地区では、「母子のための地域包括ケア病棟（仮称）モデル事業」への参加はありませんが、今後推進していく必要があります。

福岡県看護協会助産師職能委員会では、令和2年度の年間目標を1.安心安全な出産環境のための人材育成と体制整備の推進2.子育て世代包括システムにおける課題の明確化の2点としました。しかし、新型コロナウイルス感染症拡大のために目標1.については1)新人助産師研修2)管理者交流会3)院内助産スキルアップ研修を中止。開催できたのは、ウイメンズヘルスケア～不妊治療とその後の妊産婦ケアの実際～のみでした。目標2.については、福岡県下の分娩取り扱い施設におけるアンケート調査「母子支援における助産師の連携と協働に関する実態調査」を実施しました。この調査には、福岡県医師会・福岡県産婦人科医会の協力を得ることができました。今後アンケート結果をもとに分析を行い、課題の

明確化を行う予定です。現段階での報告をこの後の紙面で行います。また、平成30年度より福岡県看護協会・看護連盟は協働で助産師出向に対する要望書の提出を福岡県へ行ってきました。3年間の要望の結果、令和2年度に福岡県保健医療介護部医療指導課医師・看護職員確保対策室を中心に助産師活用推進協議会が設置され、第1回会議を終えたところです。協議会は、産婦人科医会、助産師会、総合周産期母子医療センター医師、看護管理者、福岡県看護協会（医師6名、助産師5名）で構成されており、令和3年度は助産師活用推進事業に係る医療機関等調査、助産師出向の試行的実施などが計画されています。

令和2年度は、研修中止などにより、集合研修を開催できなかった年度でした。しかし、アンケート調査では、福岡県医師会・福岡県産婦人科医会と連携をとることができました。また県行政を中心に助産師活用推進協議会の設立が実現し、助産師出向への第一歩が始まることとなります。

これからも日本看護協会助産師職能委員会、福岡県助産師会、行政、産婦人科医会、医師会と協働しながら、安心安全な出産環境のため助産師の実践能力向上、課題発見に努めていこうと思います。今後ともご支援・ご指導をお願いいたします。

委員長 石田 麗子

## ● WHC～不妊治療とその後の妊産婦ケアの実際～ 助産師職能委員会企画研修

助産師職能として、以前より思春期や妊娠期だけではなく、ウイメンズヘルスを意識した研修の開催を企画していました。今回、26名の助産師、保健師、看護師、准看護師の方が受講され、不妊に関する知識や看護を考え、実践へ活かす機会となりました。

### 1. 目的

不妊治療及び不妊治療看護に関する知識を高め、看護実践に活かすことができる

### 2. 目標

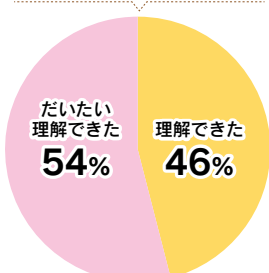
- 1) 不妊治療に関する専門的知識を知ることができる
- 2) 不妊治療における看護ケアを学び、関心を高めることができる
- 3) 不妊治療後を見据えた不妊治療看護ケアを学ぶことができる
- 4) 不妊治療における自己の課題を見出すことができる

### 受講生の声

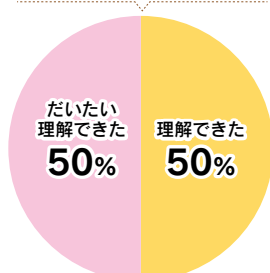
- ・不妊治療に向き合う患者さんの心理や支援について学ぶことができた
- ・声かけひとつで、患者さんの心情や母児のかかわり、夫婦の関係も良くなることを初めて知った
- ・助産師として、不妊治療後の方への対応に活かすことができる

### アンケート結果

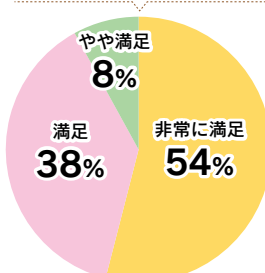
不妊治療について理解できましたか？



不妊治療看護について理解できましたか？



研修参加の満足度は？



### 3. 研修内容

開催日時 令和2年9月27日(日) 13:00～16:00

### 講師

産業医科大学産業保健学部・教授 實崎 美奈先生  
「不妊治療」「不妊治療時のケア」  
井上善レディースクリニック・助産師 松尾 則子先生  
「不妊治療後の妊産婦へのケア」



# 分娩取扱施設における母子支援の連携と協働に関する実態調査 —福岡県の現状と課題—

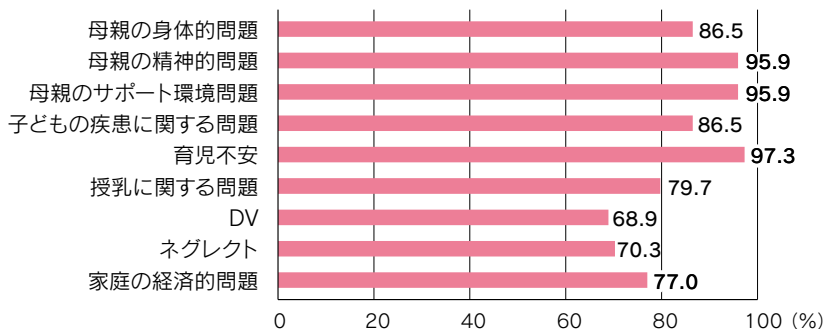
福岡県看護協会助産師職能委員会では、「福岡県の母子支援に関する実態調査～現状と課題発見～」に取り組み、福岡県の分娩取扱施設118カ所にアンケート調査を実施しました。この調査結果は、第29回福岡母性衛生学会にて報告させていただきます。ここに結果の一部をご紹介します。

## アンケート結果

- 74施設から回答があり、回収率は62.7%であった。
- 内訳は、総合周産期母子医療センターが8.1%、地域周産期母子医療センターが6.8%、総合病院が13.5%、病院4.1%、診療所58.1%、助産院が9.5%であった。



## 各問題における他機関との連携割合



## 各問題における他機関との連携阻害因子(回答12施設、複数回答有)

	母親の身体的問題	母親の精神的問題	母親のサポート環境問題	子どもの疾患に関する問題	育児不安	授乳に関する問題	DV	ネグレクト	家庭の経済的問題
連携の仕方が分からない		1		1			2	2	3
どこに相談すべきか(連携先)が分からない		2					1	1	2
個人情報の保護(母親の承諾が得られない等)	3	4	3	2	2	1	4	4	5
連携各機関の活動内容が不明瞭		2	1						1
連携調整に費やす時間の不足	1	2	1	1	2	2	1	1	1
情報提供に関する職種間の意識のズレ	1	2	1	1	2	2	2	2	2
施設内での担当者が不明瞭	1	1	1	1	2	2	2	2	2
フィードバックが不十分	1	2	1	1	2	2	4	4	4
会議や対面して話し合う場の不足	4	3	2	3	4	3	3	3	2

- 多くの施設が他施設との連携を行っており、育児不安や母親の精神的問題、サポート環境問題については非常に高い連携率であった。
- 各問題における連携阻害因子について回答した施設は12施設(16.2%)であった。他施設との連携において阻害因子として最も多かったのは「個人情報の保護(母親の承諾が得られない等)」であった。他施設との連携率が80%以下の問題においては「フィードバックが不十分」「会議や対面して話し合う場の不足」「連携の仕方が分からない」などが阻害因子として抽出された。

## 今後期待されること

- 分娩取扱施設では、問題を抱える母子に対して、多くの施設が他施設との連携を行い支援していた。今後も連携方法の明確化、意見交換会、顔の見える関係づくりなど連携機能を高め、地域と医療が一体となった包括的ケアの提供が期待される。

## 学会発表

- 第61回 日本母性衛生学会 令和2年10月9日・10日WEB開催
- ・ 第8回 福岡県看護協会新人助産師研修実践報告 新人助産師研修の今後の課題
- ・ 産科管理者交流会実践報告—災害時シミュレーションをとおして—
- 第35回 日本助産学会学術集会 令和3年3月20日・21日WEB開催
- ・ 令和元年度 院内助産スキルアップ研修実践報告

## 令和2年度 助産師職能委員会

- 【委員長】石田麗子(田中産婦人科クリニック)
- 【副委員長】清田哲子(東野産婦人科)
- 【委員】飯島紀子(飯塚病院)、金子仁美(聖マリア病院)、坂口小百合(九州医療センター)、長田美智子(大牟田市立病院)、姫野たまみ(福岡市東区保健福祉センター)、藤木久美子(国際医療福祉大学)、松澤子美(JCHO九州病院)



## はじめに

看護師職能委員会Iは、毎月委員会を開催し、福岡県看護協会の動向と重点事業の活動を委員間で情報共有し、病院で働く看護師・准看護師の課題解決に繋がる企画・運営に取り組んでいます。令和2年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大による緊急事態宣言が発令されたことで、委員会活動は

制限され、企画した研修会も中止せざるを得ませんでした。会員の皆様の施設でも日々大変ご苦労されたことと存じます。

開催できた「パワーハラスメント」研修会と全国准看護師理事会議についてご報告させていただきます。

## ～働きやすい職場づくり～パワーハラスメント

**開催日** 令和2年11月12日(木)

**参加者** 管理者76名 一般職30名

**講師** 社会保険労務士福田事務所 **福田 和子先生**

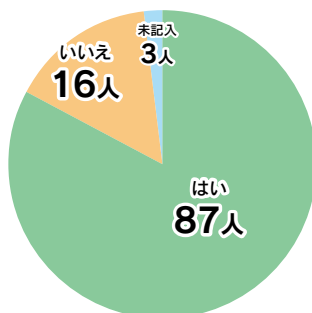
パワーハラスメントとは「職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為」と定義されています(厚生労働省)。2020年1月厚生労働省が「パワーハラスメント防止のための指針(ガイドライン)」を公表し、法令化され6月から施行されています。今回、働きやすい職場づくりをめざし、パワーハラスメントの概念を正しく理解することを目的に、社会保険労務士の福田先生を講師に招き研修会を開催しました。コロナ禍の中、106名の方が受講され

ました。参加者の約89%の方から役に立つと評価を得ました。管理者や指導的立場にある方は、教育・指導場面での関わりの難しさを実感しており、また指導を受ける立場の方は、管理者の言動や日頃の関わりの中で精神的なストレスを抱えながら解決できないことを苦痛に感じていました。日頃からお互いに誤解がないよう、コミュニケーションをとり、良好な人間関係や信頼関係を構築することの大切さを実感する機会となりました。

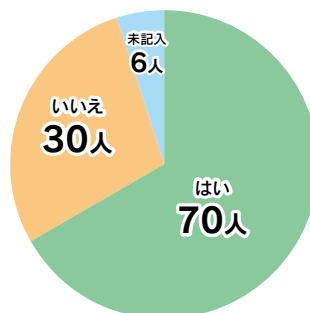


### アンケート結果

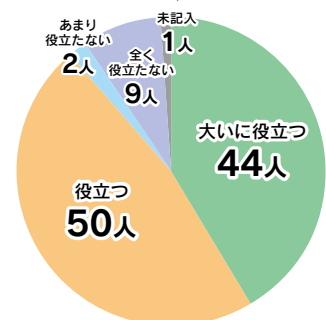
職場でハラスメントを感じたことがありますか?



自施設でのハラスメント防止に取り組んでいますか?



講演内容について



### 参加者からのコメント

- ・講師が医療従事者ではなかったので目からうろこのような知識が沢山あって楽しかった。
- ・今回のパワハラ講義はとてもためになり、勉強になりました。早速職場で実践していきたいです。



# ● 2020年 全国准看護師理事会議 (WEB会議)



開催日 令和2年12月10日(木)

准看護師制度に関する日本看護協会の取り組みとして、准看護師養成課程の新設停止・看護師養成課程への進学支援を勧めており、准看護師の養成数・就業者数は年々減少している状況です。就業場所としては、病院・診療所は減少傾向、介護福祉施設は増加傾向にあります。

2019年2月には「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」が公表され、それぞれの職責に応じた業務範囲が示されました。会議の中では「現在もリーダー業務をしている」「看護計画の立案・評価をしている」「新人指導を行っている」等の意見が多くあり、まだまだガイドラインが普及していないの

が現状です。更にガイドラインの普及啓発を進め、看護チームにおける各職種の業務のあり方に関わる基本的な考え及び各施設において必要な体制整備に取り組む必要があると考えます。

● ガイドは日本看護協会ホームページから全文ダウンロードできます。



● 日本看護協会の准看護師のための進学支援特設サイトはこちら



## ● 特定行為研修について

看護師の特定行為研修は2015年10月からスタートし6年が経過しました。現在、特定行為研修の指定研修機関は46都道府県222機関まで広がりました。これまでの特定行為研修修了者数は、2020年7月まで2,464名です。「2025年までに10万人」という目標は、まだほど遠い状況です。福岡県の指定研修機関は9機関で、特定行為21区分のうち12区分の研修を

実施しています。

看護師職能委員会Iでは、2019年度から「特定行為研修に係る看護師の育成と看護行為に係る看護師の活動の実際」と題して研修を実施してきました。しかし2020年度は中止せざるを得ませんでした。2021年度は引き続き継続して研修を計画しておりますので、多数の参加をお願いいたします。



委員長  
あいさつ

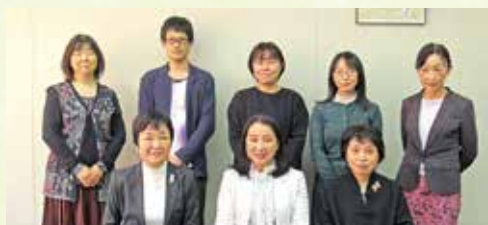
看護師職能Iではホットな話題を取り上げ、臨床現場に活かせる研修会を企画しております。令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響で医療現場では多くの時間を感染防止対策に費やされ、最前線に立つ看護職員は多くのストレスを抱えた状況下での勤務を余儀なくされました。令和3年度はコロナ禍においても皆様にタイムリーな情報が提供できますように開催方法を検討していきたいと考えております。

令和3年3月から医療関係者への新型コロナウイルスのワクチン接種が開始されました。ワクチン接種の効果がでて1日も早く収束し、通常通りの生活に戻ることを心から願っております。

委員長 松永由紀子

### 令和2年度 看護師職能委員会I

- 【委員長】松永由紀子(福岡赤十字病院)
- 【副委員長】樋口靖子(福岡大学筑紫病院)、大濱京子(宗像水光会総合病院)
- 【委員】中島公子(白十字病院)、古賀美砂紀(JCHO福岡ゆたか中央病院)、荒木頼子(済生会飯塚嘉穂病院)、神谷有規子(原看護専門学校)、宮村聡美(健和会大手町病院)、的野修一(栄光病院)、田中健一(東和病院)、森トシ子(田主丸中央病院)
- 【担当理事】刈茅毅英(新古賀病院)



## 高齢者と地域のために働くナースたちの看護師職能委員会Ⅱ

～ひとりではない つながろう 広げよう 高めよう～

看護師職能委員会Ⅱでは、令和2年度も地域包括ケアシステムの推進のために看護職の連携、在宅・介護分野で働く看護職の教育の充実(管理者の組織マネジメント能力の向上、看取りの推進)という目標に添って、「在宅・施設看取り研修」「在宅・施設管理者研修」の二つの研修を企画・実施しました。コロナ禍の中、初めて実施したりリモート研修では不十分などところもあり参加者にご迷惑をかけたり、管理者研修では当初計画していた講師を急遽変更せざるを得なかったり、人数制限をしたりと大変な1年となりました

が、何とか実施することができました。会員の皆様のおかげだと思っています。

令和3年度はさらに深化していく取り組み、特にハラスメントの対応に関しての取り組み、また、会員の拡大のために皆様の声を直接聞く取り組みとして施設に出向いて交流させていただこうと考えています。

令和2年度の取り組みの内容を報告させていただきますので、令和3年度もぜひ研修会にご参加ください。お待ちしております。

委員長 宮田 真由美

## 在宅・施設看取り研修

開催日

令和2年9月19日(土)

参加者

75名(講師のリモート研修)

### 内容

“施設や在宅で安心して最後まで生きる”を支えるにはどうしたらいいかを学び、実践できることを目的にホームホスピス宮崎を立ち上げた市原美穂先生に、「誰もが望む最後を迎えるために」～利用者や家族が安心して最後まで生きるために～というテーマで講演していただきました。「宮崎の街をホスピスに」との思いで「かあさんの家」を立ち上げ、「その人らしく」生きるための支援を行うこと。住まいであること、居心地のいい空間(私の場所がある)であること。普通の生活を支えるのは介護の力。医療と介護が一体となったチームで。看取りは特別ではなく、生きてきたプロセスの延長。人生の幕を閉じるときはデジタルではなく、アナログで。家族が安心して看取れるように支援者が補完していく。というような内容で大変有意義なものでした。コロナ禍の中での支え合いも含めてお話ししていただきました。また、令和元年度のACPの話にもつ

ながる内容だったと思います。

グループワークと意見交換を実施できなかったのは残念でしたが、講師との質疑応答を行うことで、エンゼルケアの方法や医師とのかかわりなどの実際を聞くことができました。

今回の看取り研修では、新型コロナウイルス感染症対策として、①リモート研修、②参加人数の制限、③グループワーク無し、④1テーブル1名など工夫を行い実施しました。事前にリモートの確認は行っていたのですが、当日は講師側にスタッフがいないということもあり、途中動画配信が再生できないなどのトラブルも発生し、対応できなかったことは反省点です。次回の課題とします。しかし、今回の内容はケアの視野を広げることにつながりましたし、アンケート結果からも、「とても良かった」「今後について考えさせられる機会となった」「心温まる研修が聞けた」などの多数の意見が寄せられました。



# 在宅・施設管理者交流会

開催日

令和2年11月21日(土)

参加者

30名

## 内 容

在宅・施設内での利用者・家族からのハラスメントがクローズアップされる中、管理者としてどのような対策を取ればよいのかなど、今回は法的な根拠も踏まえて学ぶことを目的に、岩本・吉田法律事務所の吉田奈津子弁護士を講師にお招きし「ハラスメント・クレーム対応について」～介護・在宅領域における管理者の役割～というテーマで講演をしていただきました。これからの管理者としての心構えやリスク管理に役立つものとなりました。具体的には、そもそもハラスメントとは、介護・看護のハラスメントの実態、この行為がハラスメントに当たるのか、管理者としての心構え、ハラスメントの防止策、ハラスメント発生時、発生後の管理者の対応、準備しておきたい書類、パワーハラスメント防止措置の義務化に向けた事前対策

など、具体的な話を聞くことができました。質問内容としても日頃、現場で直面している問題や事例などに関するものが多く出されました。

当日の受講者アンケートでは、弁護士からの話を聞く機会はとても有意義だった、「とても役に立つ」「とても必要」等の意見が寄せられました。コロナ感染対策としてグループワークは実施しませんでした。参加者の施設などがわかれば情報交換ができたと思うといった意見もあり、管理者研修ではやはり交流や意見交換の時間が必要であったと感じました。今後は感染対策を講じながら、自己紹介の時間をとる、施設や訪問看護等の属性を踏まえた属性別の席配置やネームプレートの活用など交流の機会を作っていきたいと思います。



## TOPICS

- \*「施設看取りのあれこれ」最新版PDFをホームページで公開中です!ぜひダウンロードしてご活用ください。  
福岡県看護協会公式ホームページ〉活動・取り組み〉委員会活動〉看護師職能委員会Ⅱ
- \*令和3年度はハラスメントの実態アンケート調査結果から現場に役立つマニュアル作りができればと思っています。また、会員、仲間を増やすための新たな取り組みを考えています。



## 令和2年度 看護師職能委員会Ⅱ

【委員長】宮田真由美(社会医療法人親仁会ケアプランセンター)

【副委員長】高岸珠美(介護老人保健施設西寿)

【委員】石井靖子(福岡県北筑後保健福祉環境事務所)、深山加寿代(介護老人保健施設ヴィラくしはら)、下口真由子(社会福祉法人猪位金福社会 暖家の丘訪問看護ステーション)、西尾美登里(日本赤十字九州国際看護大学)、福田和枝(特別養護老人ホームいちご)、久保山さゆり(特別養護老人ホーム水月吉井)、高島幸子(介護老人保健施設ささぐり浜江苑)



# 令和3年度職能委員会企画研修・交流会

研修の開催状況は随時更新しておりますので、  
福岡県看護協会ホームページをご確認ください。

<https://www.fukuoka-kango.or.jp/>



研修番号	研修・交流会名	開催期間	内容等	応募要件 注意事項	応募期間
067	<b>[NEW]</b> 「健康な地域づくり戦略」交流会	7/10(土) 午後	<p><b>内容</b> 企業における健康づくり戦略と健康な地域づくり戦略を学び、参加者みんなで語り合います！</p> <p><b>定員</b> 60名</p> <p><b>受講料</b> 会員 2,090円 非会員 3,080円</p>	保健師	4/19(月)～ 6/9(水)
025	<b>[NEW]</b> 今日から実践できる！地域包括ケアシステムにおける保健師の役割	9/11(土) 午後	<p><b>内容</b> 地域包括ケアシステムにおける保健師の役割や活かせる技術について子育て世代への支援及び在宅医療・介護連携や地域づくりの視点で考える</p> <p><b>定員</b> 42名</p> <p><b>受講料</b> 会員 2,090円 非会員 5,060円</p>	保健師	6/7(月)～ 8/5(木)
001	院内助産スキルアップ研修	【1日目】 5/16(日) 【2日目】 5/30(日) 【3日目】 6/12(土)	<p><b>内容</b> 新型コロナ妊産婦 SOS / 助産師出向システムの実例 in 福岡 / 不妊・不育の悩みをもつ女性の支援 / 乳腺炎と乳房ケア / 助産師のキャリア開発 / 助産師のコア / コンピテンシー</p> <p><b>定員</b> 40名</p> <p><b>受講料</b> 会員 12,210円 非会員 30,690円</p>	助産師	3/16(火)～ 4/22(木)
010	新人助産師研修	【1日目】 7/24(土) 【2日目】 8/7(土) 【3日目】 8/22(日)	<p><b>内容</b> CTG / 母体合併妊娠 / 産科出血 / 正常分娩の助産診断 / 分娩介助の実例 / 周産期のメンタルヘルスケア / 助産の起源 / 助産倫理 / 哲学</p> <p><b>定員</b> 40名</p> <p><b>受講料</b> 会員 12,210円 非会員 30,690円</p>	助産経験3年目 までの助産師	4/9(金)～ 6/16(水)
071	産科管理者交流会	9/26(日) 午後	<p><b>内容</b> 災害時に職員を守るマネジメント</p> <p><b>定員</b> 50名</p> <p><b>受講料</b> 会員 2,090円 非会員 3,080円</p>	産科管理を 実践している 助産師・看護師	6/18(金)～ 8/17(火)
068	<b>[NEW]</b> 「看護師職能委員会」 企画意見交換会	7/31(土) 午後	<p><b>内容</b> 新型コロナウイルス感染症の対応における看護管理上の課題について（事例発表・質疑応答・グループワーク）</p> <p><b>定員</b> 50名</p> <p><b>受講料</b> 会員 2,090円 非会員 3,080円</p>	主任以上の 看護管理者	4/12(月)～ 6/11(金)
027	特定行為研修	9/15(水) 午後	<p><b>内容</b> 特定行為研修教育課程 / 特定行為研修を修了した看護師の活動の実例</p> <p><b>定員</b> 100名</p> <p><b>受講料</b> 会員 2,090円 非会員 5,060円</p>		6/7(月)～ 8/12(木)
042	准看護師の 進学支援と 看護実践研修会	10/30(土) 午後	<p><b>内容</b> SBARで行う患者情報報告 / 進学支援 / 准看護師交流会</p> <p><b>定員</b> 100名</p> <p><b>受講料</b> 会員 2,090円 非会員 5,060円</p>	看護師、准看護師	7/12(月)～ 9/17(金)
026	在宅・施設看取り 研修	9/11(土) 午後	<p><b>内容</b> 在宅での看取りに関わる看護職間の情報共有、連携の推進</p> <p><b>定員</b> 100名</p> <p><b>受講料</b> 会員・非会員 990円</p>	在宅・介護施設・ 診療所に 勤務する者	6/14(月)～ 8/18(水)
046	在宅・施設管理者 研修会	11/13(土) 午後	<p><b>内容</b> 在宅・施設管理者のマネジメント力向上（介護現場でのハラスメントと対応について）</p> <p><b>定員</b> 50名</p> <p><b>受講料</b> 会員・非会員 990円</p>	在宅・介護施設・ 診療所の 看護管理者・ リーダー等	8/2(月)～ 10/6(水)

## 令和3年度 福岡県看護協会 合同職能集会

テーマ：家庭に潜む闇 貧困と虐待の連鎖～子どもを救える社会へ～

講師：北里大学医学部公衆衛生学講師 可知 悠子 先生

視聴方法・配信期間は6月中旬頃福岡県看護協会ホームページに掲載いたします。 <https://www.fukuoka-kango.or.jp/event/30/detail>

