

新潟県看護協会員を対象とした協会活動に関するアンケート調査について

1 目的

新潟県看護協会は、看護職が超高齢・多死社会や新たな感染症等の社会の変化に対応し、県民の健康・福祉の向上に寄与できるよう、看護職の教育研修内容の充実や勤務環境の改善に努め、会員サービスの持続的提供に取り組んでいる。一方で会員からは、協会の活動が見えない、入会してもメリットがない等の声が聞かれ会員数は伸び悩み傾向にある。そこで会員の協会活動への認知度や要望等を把握し、会員にとって価値のある活動展開を図るための資料とする。

2 調査期間

令和3年10月15日～11月5日

3 調査方法

郵送によるアンケート調査

4 対象施設

1) 病院

大規模（400床以上）：10施設・中規模（399～200床）：15施設・小規模（199床以下）：20施設
計45施設

2) 病院以外

診療所3施設、行政（保健所5施設、市町村10施設）、介護保険施設25施設、訪問看護ステーション5施設、教育機関5施設
計53施設

※対象施設は、できるだけ地域が偏らないように抽出する。

5 施設ごとの対象者及び人数（対象者は看護協会員とする。）

1) 病院

○大規模（計10人）

管理者2人：病院看護部長（総看護師長）又は看護代表者1人、病棟師長1人
スタッフ8人：20～29歳2人、30～39歳2人、40～49歳2人、50～59歳2人

○中規模（計6人）

管理者2人：病院看護部長（総看護師長）又は看護代表者1人、病棟師長1人
スタッフ4人：20～29歳1人、30～39歳1人、40～49歳1人、50～59歳1人

○小規模（計6人）

管理者 2 人：病院看護部長（総看護師長）又は看護代表者 1 人、病棟師長 1 人
スタッフ 4 人：20～29 歳 1 人、30～39 歳 1 人、40～49 歳 1 人、50～59 歳 1 人
病院合計 310 人

2) 病院以外

看護代表者 1 人、スタッフ 2 人 計 3 人 病院以外合計 159 人

6 調査項目

1) 協会活動に対する認知度

- ・教育研修事業
- ・職能別活動
- ・支部活動
- ・在宅ケア・訪問看護関連活動
- ・看護職確保活動、労働環境改善活動
- ・各種関連団体・会議への参加、要望活動
- ・新型コロナウイルス感染症関連活動
- ・災害支援ナース養成等活動
- ・思春期エイズ相談等

2) 協会活動への要望

- ・教育研修事業
- ・職能別活動
- ・新型コロナウイルス感染症関連事業
- ・県民等に対する公益活動
- ・会員向け福利厚生
- ・会員向け情報提供（ホームページ、協会だより等）
- ・看護研修センターの設備関係
- ・その他

7 結果

別紙のとおり

8 まとめ

1) 活動への認知度

- (1) 教育研修事業については管理者、スタッフとも回答者の 9 割が知っていた。研修の参加について病院管理者は 12.6%が参加したことがなく、スタッフは 30.9%が参加したことがなかった。特に市町村スタッフは 43.8%が参加したことがなかった。
- (2) 管理者、スタッフに共通して認知度の高い活動は、教育研修事業、職能活動、ナースセンターによる看護職確保、退職時届出制度、再就職支援・研修、ハローワークとの

協働、支部活動、災害支援ナース養成・派遣事業であった。地域包括ケア、訪問看護関連活動は管理者は 89%と知っている人が多かったが、スタッフは半数以上が知らなかった。

(3) 管理者、スタッフに共通して認知度の低い傾向の活動は、労働環境改善、思春期エイズ相談、県行政への要望活動、県及び関連団体の会議に委員としての参加活動であった。これらの活動は、管理者は 6 割程度が知っていたが、スタッフは 3 割程度しか知らなかった。特に労働環境改善に関する研修、医療勤務環境改善支援センターと協働した病院支援について、より関連のある病院スタッフの 79.6%は知らないと回答していた。

(4) 県からの委託による新型コロナ関連事業は管理者の 77.3%が知っていたが、スタッフで知っている人は半数以下であった。

(5) 会員個人が受講や参加することでメリットを感じる研修等の認知は高く、直接関わらない活動は認知されていない傾向があった。

(6) 会員が直接関わることはないが、看護職の処遇や地位向上、労働環境改善につながる活動（要望活動、勤務環境改善活動）や県民の健康・福祉向上に寄与する各種会議への参画及び看護職に期待されている県からの委託による新型コロナウイルス関連事業の実施等の周知強化が必要である。

2) 各事業に対する希望等

(1) 教育・研修事業

- ・回答した 7 割以上の管理者は、看護職員に協会研修の受講を進めており、半数以上の管理者が自施設の教育計画に連動させていた。看護管理者が教育研修事業の必要性を認識し、職員への受講勧誘等を勧めることが看護職全体の質の底上げにつながるため、更に看護管理者への活用の働きかけが必要である。

- ・今後実施してほしい研修として様々な意見をいただいているので、今後の研修企画に活かしていきたい。

(2) 地域包括ケア、訪問看護

- ・管理者・スタッフとも、退院支援研修や病院・在宅サービス関連看護職との情報交換について約 7 割、多職種連携について約 6 割、訪問看護ステーションへの運営・経営支援について約 3 割が充実が必要と回答していた。

- ・その他の意見として、施設と居宅介護支援事業所との連携や退院支援ナースと訪問看護ナースとの意見交換会、看護多機能小規模事業所への支援等、在宅看護に関連する事業の希望があった。

(3) 働き方改革やワークライフバランスに係る事業

- ・管理者は多様な勤務形態の導入の充実について 6 割以上、セカンドキャリア支援、再雇用又は定年延長をする職員に対しての職務の明確化などに対して半数以上が充実を希望していた。スタッフは多様な勤務形態の導入の充実を 6 割弱、夜勤負担の軽減に

ついて半数以上が、セカンドキャリア支援に対して半数弱が充実を希望していた。特にスタッフからは夜勤負担の軽減に対する取組の充実の希望が多かった。

- ・その他の意見として、医師への働きかけ、子育て世代の看護職への支援、残業を減らすための対策新人看護職の離職防止対策等があった。

(4) 職能別活動

・管理者・スタッフとも回答者の約半数が情報共有・提供や情報交換の場及び各職能に特化した活動の充実を希望している。

- ・その他の意見として他県の職能等の情報交換会等の希望があった。

(5) 県民等に対する地域貢献活動

・今後取り組みが必要との回答は、管理者が約4割、スタッフは3割に満たなかった。必要な取り組みとしては、災害時の活動、市町村が実施する健康祭り等のイベントへの協力、まちの保健室等の開設の順であり、管理者、スタッフとも同様の結果であった。

- ・その他の意見として、住民向けにACPの普及・看取り・地域包括ケアの普及や協会活動のPR、災害時医療等の普及等があった。また、退職後の看護職の活躍の場としてボランティアで運営できる施設や健康相談室の開設等の意見があった。

(6) 会員向け福利厚生活動

・管理者、スタッフとも活動や研究等に対する助成金等の支給を約6割が希望し、次いでレストランの割引が約3割であった。管理者の3割は、新人看護職の交流会等も希望していた。

- ・その他多くの意見が寄せられたので今後の取組の参考にしたい。

(7) 会員向け情報提供に関する要望

・管理者、スタッフとも協会だよりは現状のままでよいが約7割、ホームページの充実が約2割であった。

- ・その他の意見としては、高校生向けの看護PR誌の発行や紙ベースでの情報提供だけでなく、メールやホームページ等の活用の要望があった。

(8) 看護研修センター設備等について

・管理者、スタッフともZoom等リモート環境の充実、次いで図書の充実の順で希望があった。

- ・その他の意見として、駐車場の充実、ラウンジ、学習スペースの確保、看護職以外にもメリットのある施設等があった。

(9) 協会への要望等

・WEB (Zoom) の活用や研修申し込み方法の簡素化等 協会運営に関することや労働環境改善、看護職確保・資格に関すること、看護職のPRの強化等、様々な意見があった。

(10) 新型コロナウイルス感染症関連 (管理者のみ)

- ・現状・課題としては、コロナ関連の業務量の増加が70.1%、退職・病気休暇等による

看護職員不足が 32.8%、感染管理認定看護師等の特定の看護師の業務過重が 21.9%、誹謗中傷等によるメンタル面への影響が 17.7%であった。

・看護協会への要望としては、国、県行政への要望活動の希望が 50.4%、次いで感染管理認定看護師の養成が 33.6%、同看護師による感染防止対策教育の充実 32.8%、出前研修の実施について 32.8%、集合研修の実施について 14.3%の要望があった。

・その他としては、直接新型コロナウイルス感染症に対応する看護職と対応しない看護職との意識の相違、県行政との調整・対応の困難さ、介護職員への感染症予防対策徹底の困難さ、コロナ対応による職員のストレスの増大、保健所の潜在看護職確保の困難さ等が挙げられていた。

9 最後に

この度のアンケートは、回収率が高く貴重なご意見を把握することができた。アンケートに協力していただいた会員の皆さまに深く感謝いたします。得られた結果を基に、今後必要な活動を検討し、実施につなげていく。

7 結果

	管理者	スタッフ
回答率	83.20%	81.3% アンケートに協力するスタッフの人は看護管理者に依頼したため、協力が得られやすいスタッフが選出されたことにより回答率が上がった可能性がある。
活動への認知度	・教育研修事業は97%とほとんどの管理者が知っていた。また、86%以上の管理者は何らかの活動に参加したことがあった。病院管理者で参加したことがない人は、78人中11人であった。 ・認知度の高い活動は、教育研修事業、職能別活動が97・5%、ナースセンターによる看護職確保、退職時届出制度、再就職支援・研修、ハローワークとの協働が96.6%、支部活動が93.2%、災害支援ナース養成・派遣事業91.6%、地域包括ケア、訪問看護関連活動が89%であった。 ・県からの委託による新型コロナウイルス感染症関連事業は、77.3%が知っていた。 ・思春期エイズ相談71.4%、県行政への要望67.2%、県及び関連団体の会議への委員としての参加64.7%、労働環境改善に関する研修会や医療勤務環境改善支援センターと協働した病院支援61.3%であり、会員として直接参加することがない活動の認知度は高くない傾向があった。 ・災害支援ナースに関する活動を知らないと回答した管理者8人は、病院所属であった。 ・県行政等への要望活動について、市町村管理者の8人中4人が知らないと回答していた。	・教育研修事業は88.0%の看護職が知っており、参加したことがある人は68.7%であった。 ・教育研修事業を知らないと回答した人は病院が27人（病院回答人数に対して14.5%）、訪問看護ステーション1人（同10.0%）老人保健施設4人（19.0%）であった。 ・教育研修事業に参加したことがない人は病院60人（病院回答者中32.3%）介護保険施設7人（21.9%）、保健所2人（同25.0%）、市町村7人（同43.8%）等であった。 ・認知度の高い活動は、教育研修事業が87.9%、職能別活動72.1%、災害支援ナース養成・派遣事業が72.1%、ナースセンターによる看護職確保（退職時届出制度、再就職支援・研修、ハローワークとの協働等）が71.7%、支部活動が61.5%であった。 ・認知度が低い活動は、労働環境改善に関する研修会や医療勤務環境改善支援センターと協働した病院支援23, 0%、思春期エイズ相談事業32.8%、県行政への要望34.0%、県及び関連団体の会議への委員としての参加が35.9%、県からの委託による新型コロナ関連事業47.6%であった。 ・労働環境改善に関する研修会や医療勤務環境改善支援センターと協働した病院支援を知らないと回答した病院スタッフは186人中148人（79.6%）であった。

今後充実強化が必要と思う活動	教育研修	「『生活』と保健・医療・福祉をつなぐ質の高い看護の普及に向けた継続教育分野」については60.5%、「ラダーと連動した継続教育分野」は54.6%、「専門能力開発を支援する教育体制の充実に向けた継続教育」については46.2%の管理者が充実が必要と回答していた。 また、75.6%の管理者が自施設職員に協会の研修受講を進めており、54.6%の管理者が自施設の教育計画と関連させていた。 【実施してほしい研修等】（抜粋） ・オンライン研修の増加 ・所属別研修（施設看護師・看護教員等） ・保健師キャリアラダーに関する研修 ・職位に応じた研修：師長、主任（副師長、新任者）等 ・アサーティブコミュニケーション（基礎・応用コース等） ・メンタルサポーターの育成 ・認定教育の充実（感染管理、認知症、皮膚・排泄ケア） ・地域包括ケアに関する多職種連携・協働	「『生活』と保健・医療・福祉をつなぐ質の高い看護の普及に向けた継続教育分野」は60.4%、次いで「専門能力開発を支援する教育体制の充実に向けた継続教育」が37.4%、「ラダーと連動した継続教育」が35.1%であった。 【実施してほしい研修等】（抜粋） ・管理職研修（スタッフを見る力の向上、パワハラについて） ・資格認定教育（資格の種類、取得方法等） ・看護記録・計画、ケアプラン、必要度、交渉術、感染症の管理、在宅支援・家族支援、認知症看護、ユマニチュード・見取り（在宅・施設） ・部署に特化した研修（外来・透析・手術室・訪問看護等）
地域包括ケア・訪問看護に係る事業		退院支援研修や病院・在宅サービス関連看護職との情報交換について67.2%、多職種連携について63.9%、訪問看護ステーションへの運営・経営支援について31.0%の管理者が充実を希望していた。 【その他の意見等】（抜粋） ・施設と居宅介護支援事業所との連携	退院支援研修や病院・在宅サービス関連看護職との情報交換について74.7%、多職種連携について55.9%、訪問看護ステーションへの運営・経営支援が30.2%であった 【その他の意見等】（抜粋） ・研修周知の徹底（各施設に案内通知する） ・退院支援ナースと訪問看護ナースの意見交換等 ・看護多機能小規模事業所への運営・経営支援
働き方改革やWLBに係る事業		多様な勤務形態の導入の充実について61.3%、セカンドキャリア支援、再雇用又は定年延長をする職員に対しての職務の明確化などについて56.3%の管理者が充実を希望していた。 【その他の意見等】（抜粋） ・医師への働きかけ ・発達障害のある看護職（多い）への対応 ・子育て世代の看護職への支援、保育所併設・病児保育の充実	多様な勤務形態の導入の充実が57.4%、夜勤負担の軽減が53.2%、セカンドキャリア支援に対してが48.0%等であった。 【その他の意見等】（抜粋） ・残業を減らすための対策（業務の分担化策、介護職員の導入等） ・新人看護職の離職防止（メンタルサポート等） ・パワハラ、モラハラ等への相談窓口の設置
職能別活動		情報共有・提供や情報交換の場について57.1%の管理者が充実を希望し、職能に特化した研修は40.3%の管理者が充実を希望していた。 【その他の意見等】（抜粋） ・他県の職能等の情報交換等	職能に特化した研修を53.2%が希望、次いで情報共有・提供や情報交換の場が49.4%であった。

県民等への地域 貢献活動	管理者の44.5%が今後取り組みが必要と回答し、このままでよいが29.4%、わからないが24.3%であった。必要な取り組み内容としては、災害時の活動が25.2%、市町村が実施する健康祭り等のイベントへの協力22.7%、まちの保健室等の開設が19.3%、支部活動としての何らかの活動が9.2%、住民が自由に集える場の提供が7.6%であった。 【その他の意見等】（抜粋） ・ ACPの普及や見取り教育、地域包括ケアの意義の普及 ・ 退職後の看護職がボランティアで運営できる施設、健康相談室等の開設	今後取り組みが必要との回答は27.1%、このままでよいが30.6%であった。必要な取り組み内容としては、災害時の活動が15.5%、市町村が実施する健康祭り等のイベントへの協力が10.2%、まちの保健室の開設が7.9%等であった。 【その他の意見等】（抜粋） ・ 住民向けの協会活動のPR ・ 災害時医療等の普及活動
福利厚生	活動や研究等に対する助成金等の支給についてが59.7%と最も多く、レストラン等の割引33.6%、新人看護職の交流会等が31.1%であった。 【その他の意見等】（抜粋） ・ 料金の明確な割引、県内で利用できる割引、 ・ リフレッシュできるような場、温泉やリラクゼーション施設の割引、優待券 ・ フィットネスクラブの会費補助、検診・人間ドックの助成 ・ 高速バス料金の割引・補助 ・ なんでもいいので、入会するメリットを増やしてほしい ・ 会員カードの提示で割引になるサービス ・ 協会費を下げてほしい ・ 各種割引（映画、デパート、スーパー・コンビニ、ガソリン等） ・ 看護職関連グッズの割引、医療に関する専門書の割引 ・ 割引券、クオカードの配布 ・ ファミレスや子供が使える施設の割引 ・ 会員に特化したLINEを使ったクーポンの配信 ・ 活動や研究に対する助成（リモート費、交通費、宿泊費等）	活動や研究等に対する助成金等の支給が58.5%と多く、レストラン等の割引が49.0%であった。
会員向け情報提供	協会だよりは現状のままでよいが76.5%、ホームページの充実が21.0%、協会だよりの発行回数を減らす11.8%で、回数を増やす希望はなかった。	協会だよりは現状のままでよいが69.4%であった。ホームページの充実が21.1%、協会だよりの発行回数を減らすは18.5%であった。

		【その他の意見等】（抜粋） ・委員会活動のPR ・トピックス・最新情報の提供 ・県内施設や看護職の活躍など、県内の様子が知りたい ・メールやライン、ホームページでの情報発信、ペーパーレス化 ・協会だよりのデザインの刷新（楽しそうなもの等） ・発行は個人単位でなく、施設や病棟単位に数冊でよい。 ・災害や新型コロナ関連等の取組等の最新情報 ・高校生等向け看護PR誌の発行	
	会館の設備等への要望	Zoom等リモート環境の充実について58.8%が希望、次いで図書の充実が35.3%であった。その他の意見として駐車場の充実、エレベーターやラウンジ・学習スペース等の要望があった。	Zoom等リモート環境の充実について47.6%が希望、次いで図書の充実が40.3%であった。
		【その他の意見等】（抜粋） ・駐車場の充実、エレベーターやラウンジ・学習スペース等 ・電子書籍等による看護関係書籍の充実 ・看護職以外にもメリットがある施設が良い。 ・新潟市以外に設置	
協会への要望等（抜粋）		・WEB（Zoom）研修の増加 ・回復期病棟、療養型病院等の看護職向け研修の実施 ・研修の申し込み方法の簡素化 ・看護基礎教育に対する支援 ・学生・教職員のメンタルヘルスに関すること ・未入会者への働きかけの困難さ ・導入可能な研修は、全てZoom対応をしてほしい。 ・看護職のタスク/シフトに関するスキル研修 ・災害支援ナースの養成目的だけでなく、一般研修としての実施 ・キャリアナース等のパソコン操作の苦手意識。	・組合のない施設等は働きにくさなどを訴える場所や機会もない。職場環境改善等を相談できる場が欲しい。 ・使える制度や取組など簡潔に伝わる情報システム ・認定看護師教育課程を県内で開催してほしい。 ・実施されている協会活動が思ったより多く、役立てられていることを知った。活動内容の具体的周知が必要 ・定年後の資格の有効活用につながる活動 ・実際に就業につながるようにナースセンターの求人条件の多様化 ・コロナ禍において看護がクローズアップされている好機に看護協会として各界、分野に意見発信をしてほしい。 ・研修の申し込み方法の簡素化を希望（QRコードの使用等）
新型コロナウイルス感染症関連（管理者のみ）	現状・課題	コロナ感染症に関連する業務量の増加が70.1%、退職・病気休暇等による看護職員不足が32.8%、感染管理認定看護師等の特定の看護師の業務過重が21.9%、誹謗中傷等によるメンタル面への影響が17.7%であった。	

看護協会への要望等	国、県行政への要望活動の希望が50.4％、次いで感染管理認定看護師の養成が33.6％、同看護師による感染防止対策教育の充実32.8％、出前研修の実施について32.8％、集合研修の実施について14.3％の要望があった。 ・コロナ受け入れ機関の医療従事者の労働環境改善・手当等の増額等 ・確保病床拡大に伴うマンパワーの配置、看護職員不足による負担増、夜勤回数の増加 ・コロナ患者に対応することへの抵抗感（疑い患者を受け持つだけでも心理的負担が大） ・直接対応する看護職と対応しない看護職の意識の違い。 ・コロナ受け入れ調整の困難さ（県行政との対応） ・職員が濃厚接触者となった場合の職員不足 ・介護職員への感染症予防対策の徹底（施設） ・感染症への対応や行動制限による職員のストレスの増大 ・人材確保（潜在看護職等）の困難さ（保健所）
-----------	--