

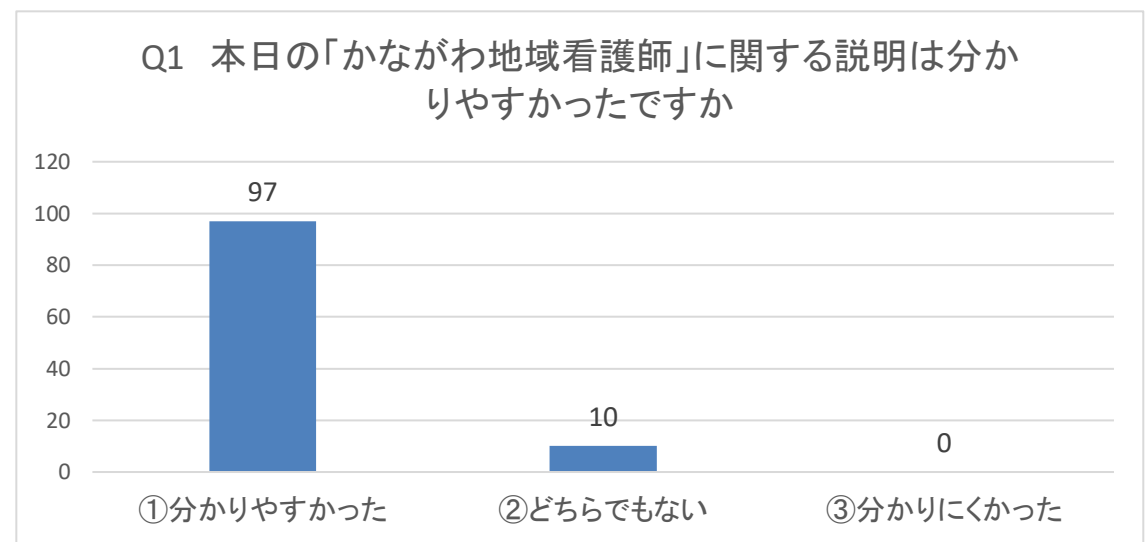
○アンケート集計結果詳細

回答数：107

資料①

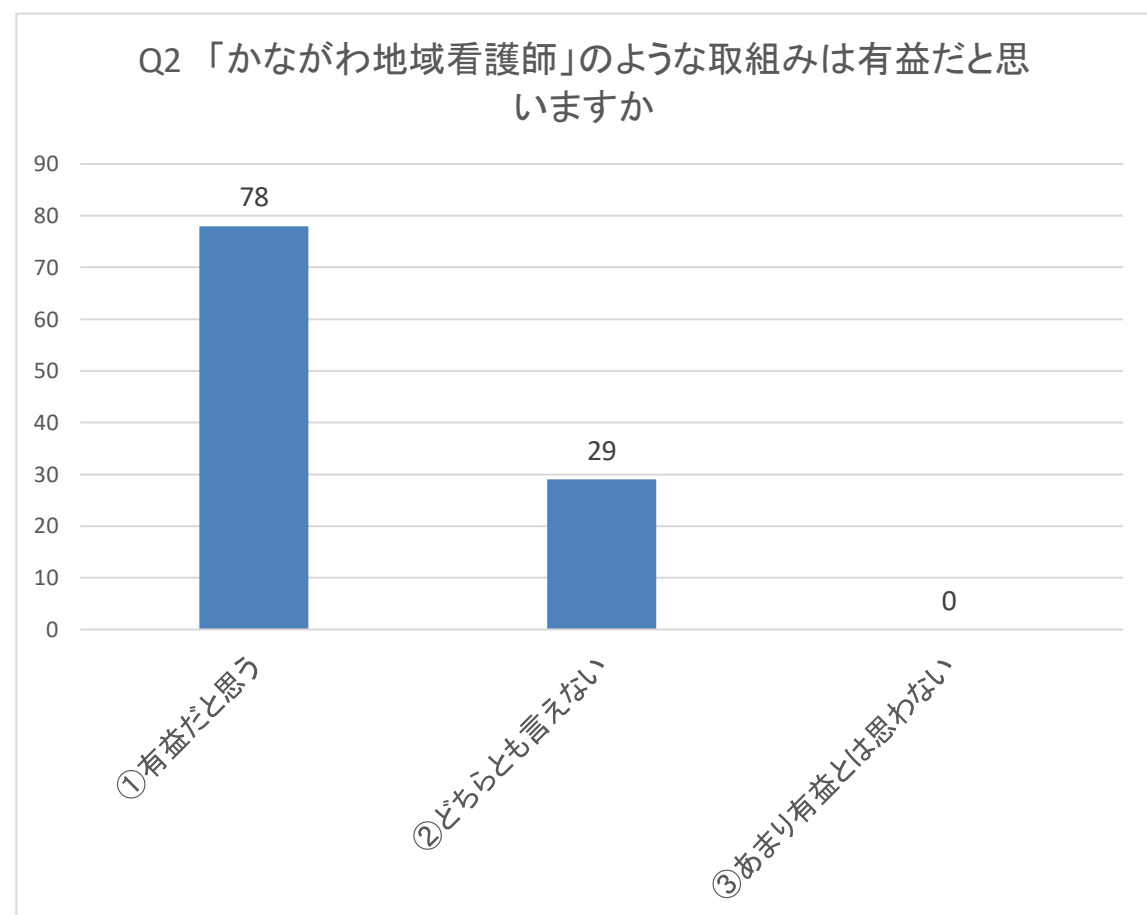
Q1 本日の「かながわ地域看護師」に関する説明は分かりやすかったですか

項目	回答数
①分かりやすかった	97
②どちらでもない	10
③分かりにくかった	0



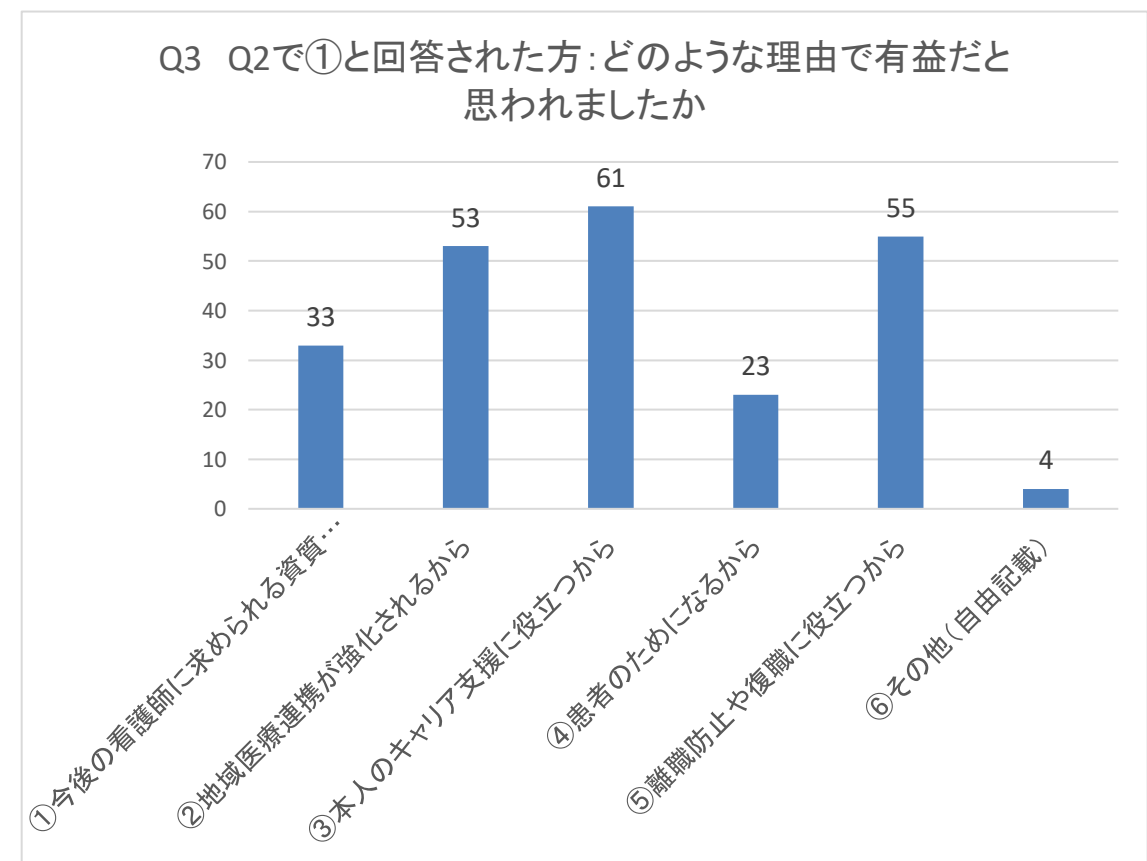
Q2 「かながわ地域看護師」のような取組みは有益だと思いますか

項目	回答数
①有益だと思う	78
②どちらとも言えない	29
③あまり有益とは思わない	0



Q3 Q2で①と回答された方：どのような理由で有益だと思われましたか

項目	回答数
①今後の看護師に求められる資質だから	33
②地域医療連携が強化されるから	53
③本人のキャリア支援に役立つから	61
④患者のためになるから	23
⑤離職防止や復職に役立つから	55
⑥その他（自由記載）	4



⑥その他（自由記載）（令和5年度追加分：★）

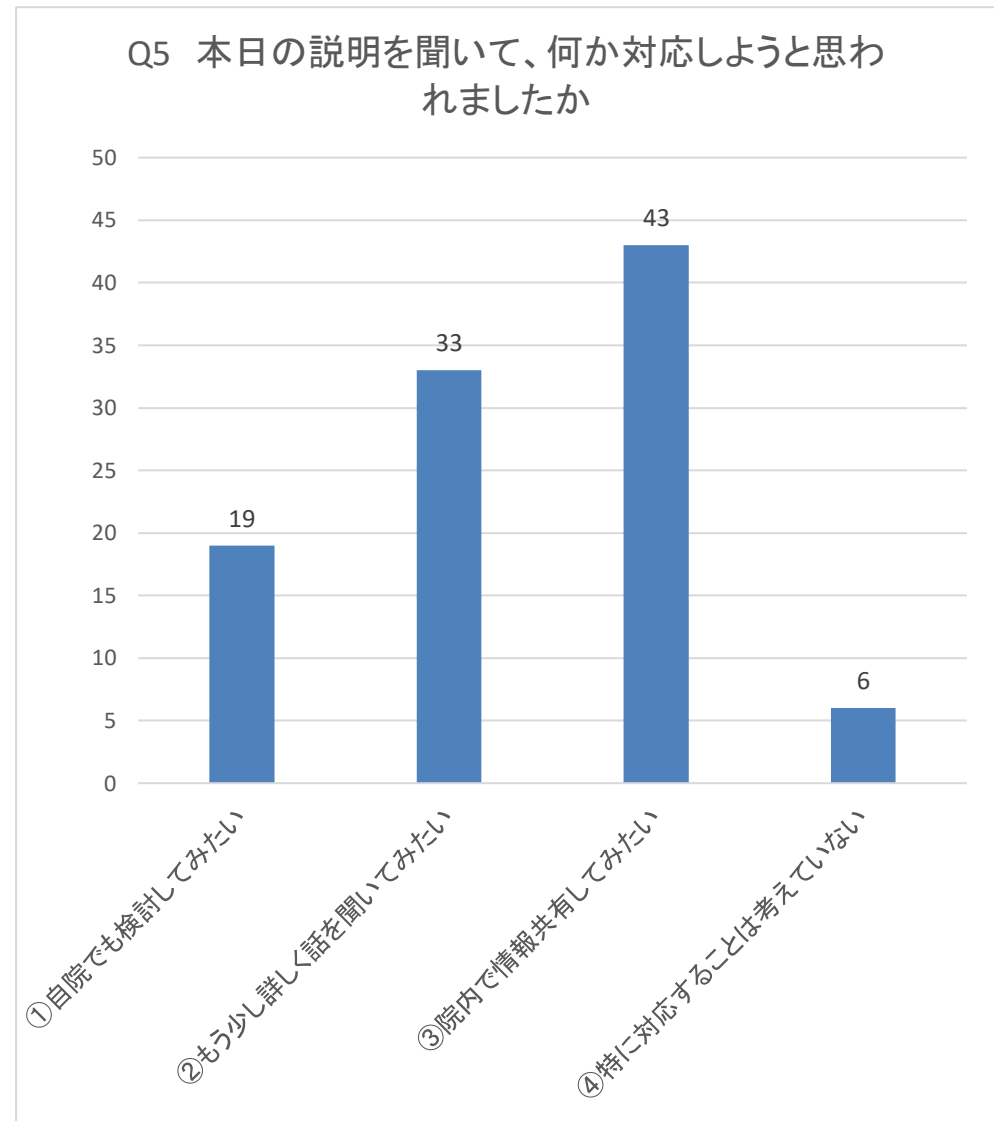
地区	施設名	記載内容
横浜南	佐藤病院	看護師、各々が適正に、自己に向き合う機会となって適切な役割と、やりがいを見付けることに繋がると考えます。
横浜南	朝倉病院	当院のような小規模病院においては、ほぼ紹介患者なので、転入元の急性期の様子がわかる事は、看護師にとっても患者にとってもよい事と思います。
横須賀	逗子病院	看護師の不足時期や不足部署が一時的に解消されフラットになると思うから。
横浜北★	たちばな台病院	以前、他施設との交換留学を行い、いろいろと学んでくることができた。（認知症看護）自施設の状況を知ってもらうこともできた。

Q4 Q2で②又は③と回答された方：どのような点が不明確又は有益でないと思われましたか(自由記載)

地区	施設名	記載内容
県央	南大和病院	現実的に余裕のない規模の施設では、長期的な計画に同意するスタッフがいるとは思えない。また、その期間自施設の中堅として活躍して欲しいため。
県央	厚木佐藤病院	・主軸はどこが行うのか？各病院にまかされても調整もできないし県からの人的金銭的支援を制度化しないと無理と思う。 ・神奈川県がNS不足となる状況は考えられていたはず。県の取り組みが遅いと思う。 ・キャリア支援をすることも重要と考えてはいるが、人力的にギリギリで低賃金の中小病院は本当に支援ができない。
県央	医療法人社団福寿会 愛川北部病院	すごく大事な取り組みではあるが、メリットも大きい連携先によっては、デメリットもある。課題を整理して、どの様に連携の仕組みを作るかが重要な鍵だと思おう。
県央	神奈川県リハビリテーション病院	Q2の問の通り類似した取り組みを行ってきましたが、地域からの流出を防ぐことはできなかったため。
県央	オアシス湘南病院	現実的に時間がかかりそうだと考えられるため。
県央	亀田森の里病院	中小病院は、看護師不足でありこの取り組みにおいて他HPから出向してもらえばいいと思う。中小には給料も大病院と比べ低いこともある。給料、休みの体制の違いもある。このような差の部分はどう補うか、誰かが中心となりとりまとめていくのか、もう少し仕組みがみえると。
県央	神奈川中央病院	この取り組みに関しては前向きに考えたいのですが、当院の看護師配置基準が20:1で、出向に出すのは不可能だと思います。また、コロナ関連で出勤停止になる看護師がいた場合、当院はひっ迫してしまい、離職リスクが高くなります。
県央	清川遠寿病院	・人員選定の分かりやすい基準がないこと ・労働条件、賃金等の対等の分かりやすい基準がないこと ・職員の理解は得られても、左記の基準を明確に伝えておかないと、現実的には困難かと思えます。
県央	清川遠寿病院	やはり行政の経済面の支援(補助金を含む)が経営的にはお願いしたいところ
川崎	総合新川橋病院	出向先で、1人で1人前の仕事ができるようになるまでは一定期間必要なので、十分な検討が必要(期間等)。本人にとっては有益な点も多いと思うが,,
川崎	総合高津中央病院	人材交流(循環型)は双方向で交流が実現できる体制があれば有益と考えます。人材交流(養成型)も、実現できれば素晴らしいと思えますが、3年で地元にかえることが前提である当院のような施設では困難かと思えます。
川崎	川崎市立多摩病院	・アウトカムが明確になっていない ・出向しているその間の労働条件、給与について基準が作成できるか(相手側と)
小田原	八木病院	交流の為のシステムがまだできていない
小田原	秦野厚生病院	精神科地域包括ケア検討がなされていない ぜひ人事交流に精神科も入れて下さい
小田原	鶴巻温泉病院	一方的にだすだけなら、人員がマイナスになる。
小田原	箱根リハビリテーション病院	患者、利用者に必要な環境の提案できる可能性が広がる。
小田原	小林病院	地域で育成したNSが地域にいてくれるのは、良いのではないかと考えている
小田原	丹羽病院	自院のみでは研修ができない。 NS不足
横浜南	横浜東邦病院	本人のキャリア支援に役立つ事はとても有益だと思う。当院でも看護師の目標はジェネラリストです。ただ現在において人員不足で、悩んでいます。
横浜南	横浜中央病院	近年の問題として、大学の看護学部を卒業しても看護師にならない方や、看護師になっても美容外科に行く方が多く、一般病院等で勤務する看護師の環境を整えないとそもそも看護師不足を解決できないと考えるため。
湘南	平塚十全病院	自施設では常に人材不足で、交流というのは難しいと感じます。全体的には有益と思いますが、どの施設も参加できるかという点も難しいかと。
湘南	茅ヶ崎中央病院	公的病院、法人とでは、出向扱いにも差がある
湘南	平塚看護大学校	人材がどのように定着し、活動できるかが複雑なため、有益かどうかは現時点ではわかりません。しかし工夫を凝らしていくことは重要だと考えます。
横須賀	鈴木病院	目的や方向性は理解出来たが、小規模病院の立場だと受け入れは出来ても、出向させられず一方通行となり成立しないのではないかと。
横須賀	鎌倉療育医療センター 小さき花の園	全体的な考え方としては有益だと思うが具体的な内容がまだ明確でないので何とも言えない。看護師が長く働くことができるような環境整備というのみならば良いと思う。
横須賀	メンタルホスピタルかまくら山	理念やメリットは良く理解できるし、教官もできるが、現実的には休日や給与のコンセンサスは難しいのではないかと。
相模原★	相模原中央病院	病院で退職希望の方ならまだしも、余裕の人員がいないので出向が難しい。
相模原★	黒河内病院	理解が深まっていないため
横浜北★	たちばな台病院	継続看護やキャリア支援には有益だと思うが、雇用や離職防止には役に立たないと思う。

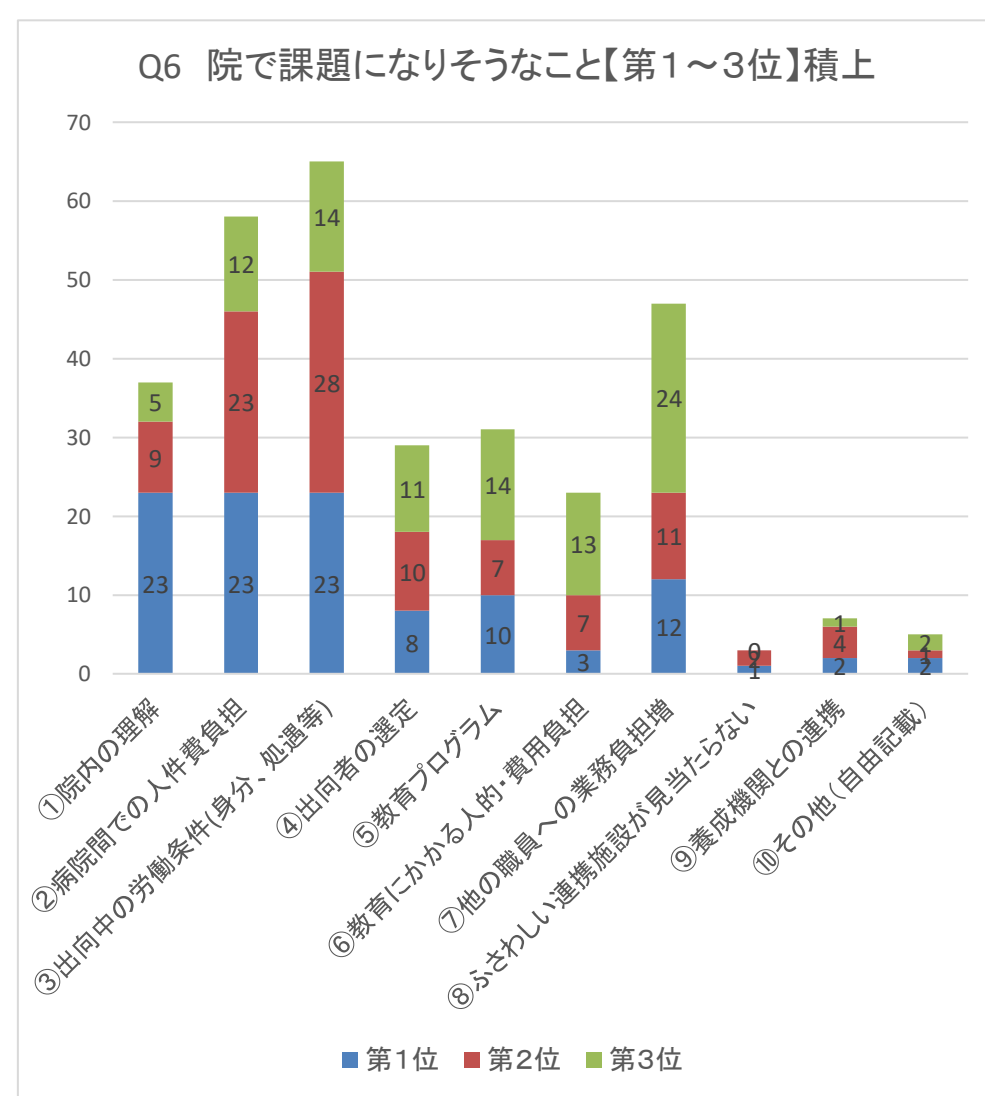
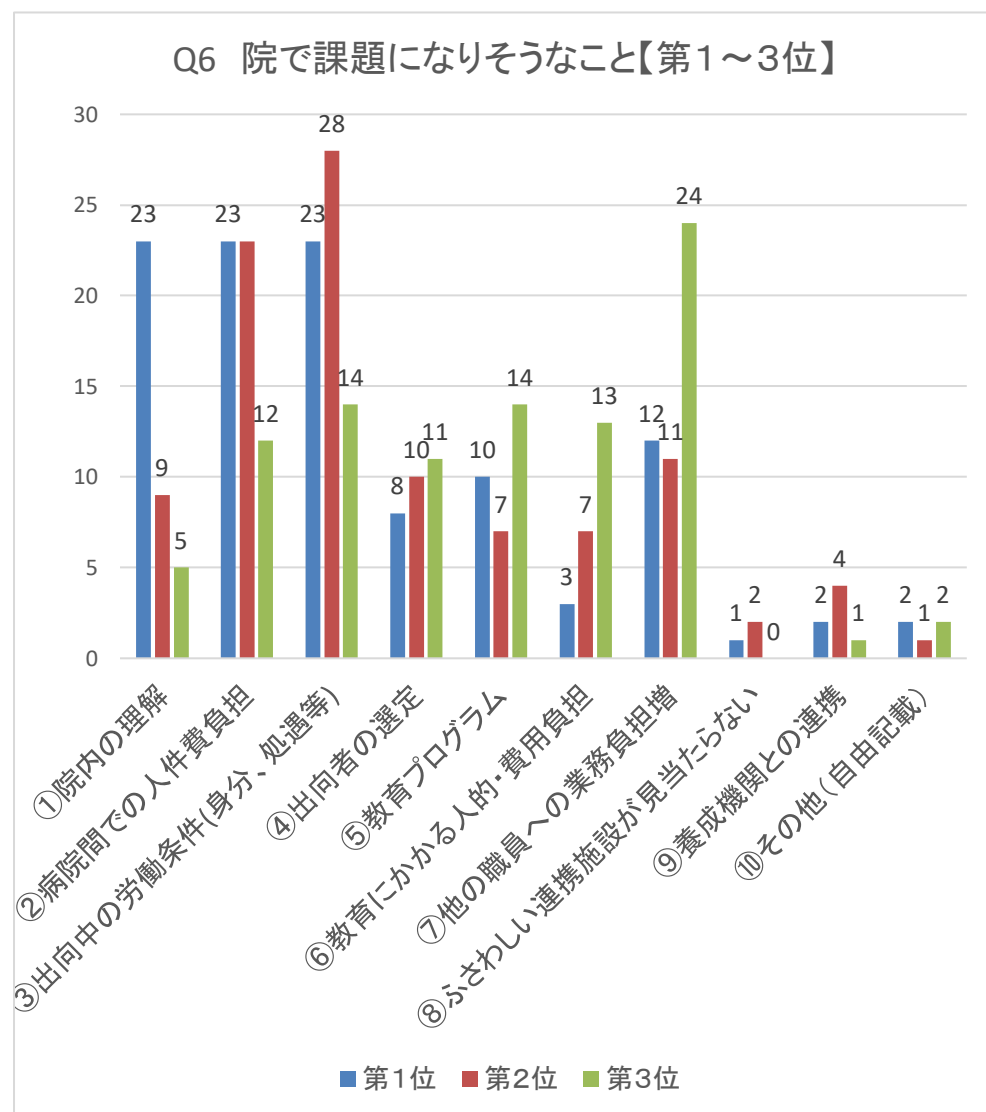
Q5 本日の説明を聞いて、何か対応しようと思われましたか

項目	回答数
①自院でも検討してみたい	19
②もう少し詳しく話を聞いてみたい	33
③院内で情報共有してみたい	43
④特に対応することは考えていない	6



Q6 もし、貴院が「かながわ地域看護師」のような取組みを検討することとなった場合、貴院で課題になりそうなこと、上位3つを選んでください。

項目	第1位	第2位	第3位
①院内の理解	23	9	5
②病院間での人件費負担	23	23	12
③出向中の労働条件(身分、処遇等)	23	28	14
④出向者の選定	8	10	11
⑤教育プログラム	10	7	14
⑥教育にかかる人的・費用負担	3	7	13
⑦他の職員への業務負担増	12	11	24
⑧ふさわしい連携施設が見当たらない	1	2	0
⑨養成機関との連携	2	4	1
⑩その他(自由記載)	2	1	2

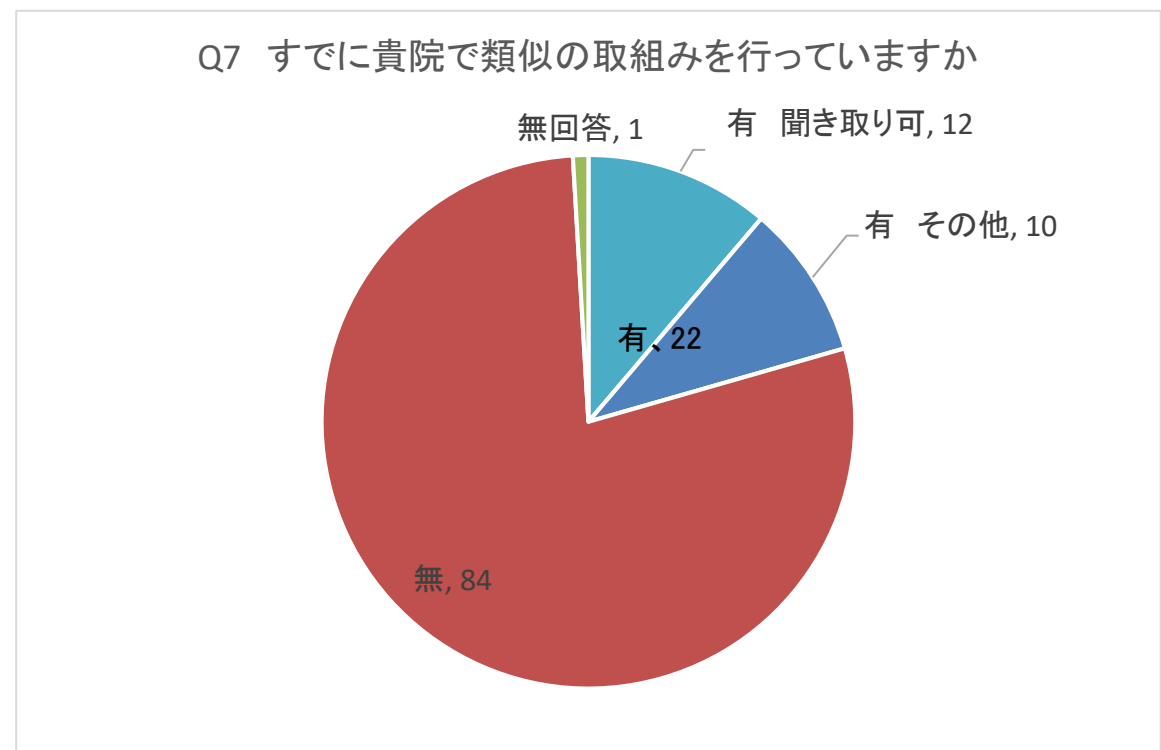


⑩その他(自由記載)

地区	施設名	記載内容
県央	神奈川リハビリテーション病院	当院の職員全体での教育(受入れ)体制の構築
川崎	井田病院	目的の明確化、出向の期間
小田原	秦野赤十字病院	人材不足のため出向させることは難しいかと思いますが、連携よろしくをお願いします
湘南	茅ヶ崎中央病院	グループ法人としての理解
湘南	平塚看護大学校	当事者のレディネス、動機づけが重要だと考えます。
湘南	平塚市民病院	議会、本庁の意向
横須賀	逗子病院	本部がしっかりしているか。事務部との会合等あるか。
横須賀	鈴木病院	診療報酬が上がる等、利益が上がらないと、新しい予算は出してもらえない
相模原★	相模原協同病院	教育プログラムの参考一例をくわしく知りたい。
相模原★	相模湖病院	出向させた後の自院の人材(労働力)の確保
横浜北★	たちばな台病院	人員不足(出す余裕人員はない) 受け入れとしても教育体制が不十分(業がさせられない)

Q7 すでに貴院で類似の取組みを行っていますか

項目	回答数
有	22
(内、詳細の聞き取り 可)	12
無	84
無回答	1



○施設一覧

地区	施設名	詳細の聞き取りの可否	備考 (Q7について追加記載)
県央	愛光病院	○	
県央	神奈川リハビリテーション病院	×	
県央	みどり野リハビリテーション病院	○	
川崎	関東労災病院	○	労災グループでは派遣交流制度をおこなってます。全国規模のつばさNSのイメージです。
小田原	小田原市立病院	無回答	これから看護師交流をします (県立こども医療センターへ)。
小田原	秦野厚生病院	無回答	
小田原	鶴巻温泉病院	○	
小田原	北小田原病院	○	
小田原	東海大学医学部附属病院	×	人員が予測以上増の年に関連施設へ派遣し、人件費はすべて派遣先がうけもつ。
小田原	大内病院	○	
小田原	秦野赤十字病院	×	
横浜南	横浜市立大学附属病院	○	
湘南	湘南第一病院	×	
湘南	茅ヶ崎中央病院	×	
湘南	藤沢湘南台病院	○	
湘南	寒川病院	○	院内グループ内で (老健・訪問) 実施。
湘南	平塚看護大学校	○	ユニフィケーションシステム
湘南	湘南中央病院	無回答	
横須賀	衣笠病院	○	ですが、まだ法人内で始まったばかりなので、あまりお話しはないかもしれません。
横浜北	汐田総合病院	無回答	
横浜北	青葉さわい病院	○	
横浜西	戸塚共立第2病院	無回答	

Q8 「かながわ地域看護師」の取組みについて、今後期待すること、ご意見・ご感想等がありましたら、ぜひ聞かせてください。

地区	施設名	記載内容
県央	湘陽かしわ台病院	「かながわナース」を育てる！の様な取組みを県を中心にしていただきたい。いろいろな機能の病院でナースを行き来させるのも育成していく上では大切な事ですが、神奈川県への貢献に対してメリットがあるとよい。県内で10年働くとか何かもらえとか、30年働くとか表彰されて留学に行けるチャンスがあるとか、奨励金がもらえとか、そのような制度があると他県から神奈川に来る人が増えたり、神奈川から東京に通う人が少なくなったりすると思います。病院の努力だけでなく予算をかけてかながわナースを育てられるとよいと思います。
県央	厚木市立病院	急性期に向かない人や急性期につかれたと言ってやめていく人材をこのような形で地域で活用できたらいいと思うことがあります。ただし、ハードルはたかく公立病院と民間病院との連携となるとかなりハードルは高いのではないかと思います。待遇面や教育面など違いがあるのではと思います。
県央	南大和病院	在籍職員では難しいですが、他で働いてみたいという人はたくさんいるので、そういう人に何か使えないかと思えます。
県央	厚木看護専門学校	養成機関の立場からになります。看護教員を希望する方がいない現状があり、実習指導教員として出向するというプログラムもあるとよいと思えます。
県央	厚木佐藤病院	ぜひ、県として制度と人的金銭的支援体制を作ってほしい。また、主旨と効果を広めて、組織理解を深めるとりくみを病院協会も協力してもらって推進してもらいたいと期待しています。
県央	医療法人社団福寿会 愛川北部病院	地域全体で看護職の養成を取り組むことは、今後重要なことだと考えています。まず、どこが中心となり窓口となるのか、小さい病院にとっては教育面や人件費等、負担も大きくなります。他の地域や同グループ内等で取り組みを行っている所もあると思いますが、情報収集を充分に行い課題の整理をしていくことも大切だと思います。
県央	愛光病院	交流病院との職員の待遇の差についての金銭的な支援
県央	オアシス湘南病院	地域全体で取り組んでいかなければならない。このことの必要性は強く感じている。県の方での具体的な支援の内容を教えて欲しいと思えます。
県央	みどり野リハビリテーション病院	有益だと思うが、実施するにあたり課題も多いと考える。実行可能となるための行政の案など検討して頂きたい。
県央	亀田森の里病院	地域で看護師を育てるという目標は良いと思う。県は何を補償してくれるのか。小さい病院は経営面で厳しい所もあり、人件費の問題、教育にかかる労力が必要、それに対するサポート体制整理がほしい。
県央	清川遠寿病院	現在取り組んでいる施設から状況をどんどん発信してほしい。また、対象となった看護師の声を聞く場を作っていただいたらぜひ聞いてみたいと思えます。
県央	清川遠寿病院	民間レベルではなかなか進まず、有益なものにするのは難しいように思われる。公的病院が音頭を取るなり、リーダーシップが必要と思えます。
川崎	井田病院	もう少し具体的な内容をききたいと思えました。
川崎	京浜総合病院	看護師全体のキャリアアップにつながることはよくわかりました。
川崎	総合新川橋病院	推進していくためには、モデルケース事業として費用面でのカバー等が必要
川崎	総合高津中央病院	「地域全体で看護師を育てる」という方向性は重要と思えます。実現可能な施策を期待します。
川崎	川崎市立多摩病院	・県の事業として補助金等が出ると、病院上層部に説明しやすい ・マッチングに協力いただくと、最初から相手側と調整することが不要となるので進めやすい
川崎	関東労災病院	「かながわ地域看護師」の取組をもつ施設に就職することのメリットがNS個人に自覚されるとよいと思うのですが、良いアピール方法があるとニーズが高まるのではないかと思います。
小田原	八木病院	地域の病院で情報共有がスムーズにでき、人事的にも交流できると良い
小田原	鶴巻温泉病院	補助金をつけてほしい。
小田原	秦野病院	部長同志のコミュニケーション、一言声かけ等必要はじまりになるかもしれない。地域の中で育てていくという意識で!!
小田原	湯河原病院	教育プログラムや、当院の場合は孤立している地域であり、その間の宿泊等の対応も考えなければならないと感じました。
小田原	東海大学医学部付属病院	実施例も含めシンポジウムなどをしたら良い
小田原	間中病院	実践するために、取り組んでいくのであれば協力したいと思います
小田原	丹羽病院	地域の連携強化
小田原	高台病院	看護師育成、協力システムを、もう少し詳しく説明していただきたい
横浜南	磯子中央病院	かながわ地域看護師がスムーズに実行できると、中小病院看護の変革期における人材育成ビジョンに向けた仕組みづくりができるかと思う。
横浜南	横浜市立附属病院	資料にあった通り、訪問看護ステーションとの交流はH28～から開始しています。ただし現時点では、当院→訪韓への出向で一方通行になっています。本来は施設間でたがいにできるともっとよいのではと思っています。
横浜南	横浜なみきリハビリテーション病院	病院の規模や法人を超えて取り組むことができたら人材確保にも育成にもつながると考えます。人員の余裕ができればぜひ参加したい気持ちです。
横浜南	若草病院	地域の中で働き続けられる看護師を養成することは、本人のキャリア働き方にもとても有意義であると思えます。他の地域への流出を防ぎ、離職防止にも効果的ではないかと考えております。

Q8 続き

地区	施設名	記載内容
横浜南	朝倉病院	小規模でぎりぎりの人員でやっている現状で一方だけの研修になると厳しいかと思えますし、ほぼ既婚者、子育て中のスタッフが多い中、出向者の選定も課題になるかと思えますが、良い取組と思えます。
湘南	藤沢脳神経外科病院	個人の資質をどのように解決するかは。問題がある
湘南	藤沢湘南台病院	2、3年で施設は変わる事を卒業時からきめて就職している職員が複数いる。近隣の施設は…と連携、又はパンフレットなど情報提供すると地域にとどめられるか。ただ離職を止めにくくすすめることができていない。離職の報告も次が決まって…からが多い印象
湘南	寒川病院	紹介会社を介さない期間になる様に願っています
湘南	平塚看護大学校	制度設計、PRを積極的にお願いしたいです。 民間施設間だと自由度があり、対応しやすいのではないかと考えます。
湘南	くらた病院	個々の人格的資質問題をどのように解決するか？
湘南	藤沢市民病院	ナースセンター等を拠点に病院情報がわかるとよい
湘南	湘南東部総合病院	横浜や東京方面への転職希望者を湘南地域にとどめられることは、よい取り組みだと思いました。若い子は、めんどろなことは嫌がり、紹介業者を使ったり、退職代行業者を使ったりします。若い子にあったやり方などを考える必要があるのではと思いました。
湘南	湘南平塚病院	○一年目～三年目の看護師、他の病院機能の病院を知る→他病院への転職をすすめる ○リーダーを地域NSとしての役割を發揮する。1～2年 ○やめたいという希望者に他の病院をすすめられるよう、リーフレットを作成してはどうか。
湘南	ふれあい平塚ホスピタル	2年目、3年目になると急性期をみてみたいという看護師に直面することがあります。そのような気化器に有効に行えるとありがたいのかを考えます。
横須賀	葉山ハートセンター	県全体の離職率が低下したり、県外へのナースの流出を防止することにつながるのではと思いました。
横須賀	清川病院	当院は昨年の9月に徳洲会に入り、「かながわ地域看護師」の考えと同じような取組があります。そのような取組をかながわ県全体に広げていければよいのではないかと思います。
横須賀	福井記念病院	目的が達成できるよう皆で協力できれば良いと思いました。
横須賀	衣笠病院	取組みに参加したいと考えております。法人内の病院、訪問看護ステーション、特養・老健etc全施設において、前向きに検討しております。
横須賀	鈴木病院	費用については、県の全面的なバックアップが必要。 参加する事でよりメリットの大きな物として周知できるものとしていく事で大きな施設は養成型。小さな施設には循環型は求められる機能だと思います。
横須賀	鎌倉療育医療センター小さき花の園	看護師を継続するために勤務時間を調整し、非常勤で働くことを選択する職員が増えていく中では出向希望者がいたとしても対応することは困難な状況である。 常勤の看護師が一定数確保できている施設であれば有益な取り組みに出来ると思われる。
相模原★	丘整形外科病院	このネーミングだとなかなか想像はしにくかった。しかし今日説明を聞いて少しわかった。
相模原★	総合相模更正病院	ステップアップ（キャリアアップ）のために退職していく職員に対しての対策の参考にしていきたいと思いました。当院は急性期を中心とはしていますがもっと専門的に学びたいというスタッフが時折できます。
相模原★	さがみりハビリテーション病院	人件費、給与・処遇等がガイドラインによりわかりやすくなったり、県等から支援があればぜひ取り組みたいと思いました。
相模原★	相模原協同病院	実際に今、連携施設と水面下で人事交流の話がでているのですが、すすめていく上で色々な課題があり具体的に組み立てていない現状です。
相模原★	相模湖病院	県支部などの看護協会と連携し、説明会などを行っていただきたい。
相模原★	黒河内病院	病院（施設側）との関係と理解。
横浜西★	港北病院	連携病院の選定等、難しい問題はないのか、又、病院機能が全く違う急性期と精神科という連携もあり得ることが分かり興味をもちました。
横浜北★	汐田総合病院	認知度を広め、県内の病院が実践できるようになって欲しいです。
横浜北★	青葉さわい病院	当院は、ケアミックス型の慢性期病院です。この数年、ようやく新人看護師が1～2名程入職するようになりました。新人の人数が少ない分、手厚く指導し、のびのび育っています。新人から療養希望の人もいて、多様化しています。高度医療から転院してくる患者の受入れが多く、入職後の基礎研修が終了したのち、高度医療などの経験をさせたいと考えておりました。おなじ地域であっても法人が違うとこうした研修、とくに病院連携は難しいと考えます。こうした取り組みがあれば、地域で看護師を育てられ、その人たちが地域住民の統計を理解し、健康を守っていくことが出来ると思われれます。今年度、青葉区医師会訪問看護ステーションの新人看護師の基礎研修を当院で受け入れました（基礎技術研修など）。相方、手さぐりではありますが、初の試みとして、行っております。病病連携ふくめ、是非ひろげて頂きたいと思えます。