

やっぱり 看護が好き

座談会

「看護師等確保対策事業」の
これまでと今後

Interview ● これからの看護

働き方について
認識のパラダイムシフトを図る

おすすめ研修

自分を生かすコミュニケーション

特別 Interview

復職を考えているあなたへ

東京都ナースプラザ



中島 美津子さん 医療法人財団健貢会東京病院 総看護師長(元副院長)

働き方について 認識のパラダイムシフトを図る

小学生の頃からクラブ活動で老人ホームに慰問に行くなど、人の世話をするのが大好きだったという中島さん、そのままの流れで看護の世界へ。入ってみたら、これが興味深い。取材時の開口一番は「看護師は天職」という言葉と、とびきりの笑顔でした。管理職として、マネジメント、教育、研究に力を注ぐ一方で、一男二女の母としての役割も楽しんでいる、ワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)の達人です。

2010年5月に副院長として同院に赴任した中島さん。この4月からは総看護師長としてグループ病院の看護師を束ね、自身の研究テーマでもある「働きがいのある組織づくり」に日々奮闘しています。

「看護師個々のWLBが大事です。例えば、子育てや介護に専念したい時期は、仕事よりもそちらの比重が大きくなります。その時期が過ぎたら再び仕事の比重が増すというWLBがあります。看護師同士、相手が人生のどの立ち位置にいるかを理解し認め合うことが大切です」

看護職は、患者さんに対しての「受容と共感」はできるけれども、同僚に対しては見方が厳しくなりがち傾向も。その中で、組織づく

りの要となるのは、マネジメントのプロである師長たちです。中島さんは、同院10名の師長、そして、そのたまごである主任たちの教育に情熱を注いでいます。

「看護管理の研究職の立場からエビデンスに基づいたデータを示して、望ましい方向をアドバイスするようにしています。今後、看護の職場環境として重要なのは、働き方について、認識のパラダイムシフトを図ることです」

この活動は院内にとどまらず、看護協会の仕事として全国の病院を飛び回り啓発しています。

管理職としてのディレクションは、スタッフを通して患者さんによりよい看護を還元すること。

「人を育てるためには自分も育ち、人を変えるためには自分も変わらなければなりません。今の仕事は、したいこと、しなければならぬこと、できることが三位一体となっています。大変なこともあるけれど、すべては幸せにつながっている」をモットーにしている中で、苦勞と思つたことはありません」

若い看護師に対しては個人的な価値観で評価せずに、「絶対伸びる」と信じて接しています。「たとえドロップアウトしたとしても、当院に合わなかっただけ。別の職場で資質が

活きるかもしれません。看護師は国……いえ、世界の宝ですから！」

同院では、ブランクがあつた看護師を採用すると、時期にかかわらず、配置前に3日間のオリエンテーションを実施しています。それは、医療が進歩して自分のスキルが古いのではないかと心配する方が多いからです。しかし「基本は変わっていない」と中島さんいいます。オリエンテーションでは、互いを認め合つて仕事をする事、『看護者の倫理綱領』(日本看護協会)15条について、また現在の医療の動向について講義するほか、医療機器の扱い方など実務的な研修も取り入れていきます。さらに、その方が感じている不安を解消できるように、把握した不安の内容を配置部署に伝えるなど、きめ細やかに対応することで安心して働ける環境づくりを目指しています。



プロフィール

中島 美津子(なかしまみづこ)

夫の転勤により各地の病院で看護師として勤務。その後、大学教育・研究職を経て、再び臨床の現場へ。看護学博士として研究者でありながら、臨床家であり続け、WLBに関する複数県の事業アドバイザーや全国講演活動、日本看護協会WLB INDEX 医療版 Ver.2開発、地域へのWLB普及活動などを展開。「すべては幸せにつながっている」という信念のもと、日々の仕事を楽しんでいる超ポジティブ思考回路の発達した二児の母。

第2四半期おすすめ研修

自分を活かすコミュニケーション

■対象者

都内在住で就業を希望する
離職中の看護職(要ナース
バンク登録)
都内の中小規模施設に勤務
する看護職

■実施日時

2011年6月15日(水)
13:30~16:00

■講師

田口ヤス子先生
(資質表現教育 A & B、E 代表)

■1回定員・20人

離職中の方を対象とした「再就職へのステップ 3日間研修」の参加者20名と合わせ、定員40人のところに50人以上が参加した大人気の研修です。

田口先生の自己紹介のあと、まずは隣同士での初コミュニケーション。はじめましての挨拶



田口先生の講義。「仁」と「算」のお話(本文参照)。



瞬間的な実体験。写真は同時に出した「ピースサイン」がようやく合致して、うれしそうなお話。



ほめられたり、ほめられたり。皆5人の研修仲間をほめました。写真手前の二人は挨拶のハイタッチをしています。

をし、「この研修でコミュニケーション術を習得するぞ!」とやる気を伝え合い、握手をして研修が始まりました。こういった実体験が、講義の要所要所に入り、実感することから学ぶ研修スタイルです。

心に残った田口先生の講義の内容を、ざわりだけ紹介します。病院

などの施設の中にはさまざまな職種が存在し、各々その職種として遵守すべきものがあり、それに基づいた価値観があります。看護師が遵守すべきは医療者としての「仁」であり、そこに基づいた価値観で判断し行動しています。一方、他の職種、たとえば、事務職員などは「算」。施

設は、これらを含んでいるからこそ成り立っています。お互いの違いを理解し合うことが、スムーズなコミュニケーションのためには不可欠。コミュニケーションの目的、人間関係と対人態度、コミュニケーションの実践を学ぶ本研修は、来年2月1日(水)にも第2回目が予定されています。

東日本大震災と災害支援ナース

災害看護の歴史は、1854年クリミア戦争時の、フロレンス・ナイチンゲールの活動にさかのぼります。近代看護誕生の動機ともいえる災害看護ですが、確立・体系化に向けての先進的活動が開始されたのは、それから140年以上を経た1995年、阪神・淡路大震災、地下鉄サリン事件を経験した日本においてでした。そして現在、47都道府県看護協会に4,803名の「災害支援ナース」が登録しています。

2011年3月、東日本大震災発生時、日本看護協会をはじめとしたわが国看護界の対応は迅速で、21日から5月17日までに、938名(延べ4,770名)の災害支援ナースを、被災地の医療機関や避難所に派遣しました。東京都看護協会も14日協会内に災害対策本部を立ち上げ、日本看護協会の要請を受けるかたちで、この間、67名の災害支援ナースを派遣しています。

震災から約5カ月を経過した現在、生活環境全体を評価してケアを提供できる災害看護ナースが果たす役割はさらに重要で、その活躍には大きな期待が寄せられています。



廣岡 幹子 常務理事

(東京都看護協会)

大熊 ヨシエ 調整担当

(東京都ナースプラザ)

森田 啓子 就業協力員

(東京都ナースプラザ)

菊池 美佐子 所長 〈司会〉

(東京都ナースプラザ)

今年度から開始された病院巡回訪問事業は、看護師等就業協力員が施設を直接訪問する画期的な取り組みです。今回は、これまでの「看護師等確保対策事業」の成果をお知らせするとともに、新規事業の企画について語っていただきます。

「看護師等確保対策事業」開始の経緯と概要

菊池 東京都看護協会(以下、協会)では、東京都の委託を受けて平成19年度から5年計画で「看護師等確保対策事業」(以下、「確保事業」)を行ってきましたが、5年目に入った今年度からは、東京都ナースプラザ(以下、プラザ)が担当することになりました。「確保事業」のこれまでの成果と、新規事業について知っていただきたいと考え、この事業にかかわってこられた方々にお集まりいただきました。

まず、最初に廣岡常務理事から、「確保事業」の概要についてお話しいただきます。

廣岡 この事業開始の背景にあったのは、平成18年度に実施された「東京都看護職員就業等実態調査」です。看護職の供給不足が、20年には3,500人を超え、21年には4,000人以上に

座談会 ● やつぱり看護が好き

「看護師等確保対策事業」の

これまでと今後

達するという推計を受けて、その対策としてスタートしました。「確保事業」の二つの柱は、新人の研修体制構築支援、地域就業支援です。

新人研修体制構築支援事業

菊池 新人の研修体制構築支援は公募ですか。

廣岡 300床以下の施設が対象で、前年度の2月頃に公募説明会を行い、そこで手を挙げられた施設を訪問して一緒に考えていくというかたちでサポートしています。この事業は、東京都が独自の形で19年にモデル事業として始めました。新人研修は22年4月の法改正により努力義務化されました。それと同時に国からの補助事業も開始されています。

菊池 努力義務化の前後で何か変わりましたか。

大熊 施設側の意識に変化があったように思います。ガイドラインができたことで応募される施設も増えました。

廣岡 新人を受け入れるためには、整備しておかなければならないということが浸透してきたからだと思います。さまざまな事情があつて、最初から新人を募集していない施設も多いのですが、それでも、自分の施設で育てた看護職に定着してほしいという願いはずっと持ち続けられていたのだ

と思います。そういう施設は、今は難しいけれども、将来新人が入ったときのために整備しておきたいと考えられたようです。

研修体制を整備するには、その施設にどのような特徴があつて、どういう看護師が必要なのかというところ立ち戻って考える必要はなりません。この見直しからサポートさせていただき、そのうえで、具体的にどういう研修体制を組めばいいのかを一緒に考えていきます。

離職中有資格者の地域就業支援

菊池 もう一方の柱である離職中有資格者の地域就業支援は、具体的にはどのように行われているのでしょうか。

廣岡 毎年4月の公募説明会で応募された中から、鳥しよを除いた12の二次保健医療圏^{*1}(以下、医療圏)ごとに就業支援病院(以下、支援病院)が指定されます。支援病院は、初年度は24病院、翌20年度からは29病院になりました。離職中の有資格者が復職への一歩を踏み出しやすいように、まずは身近な病院で研修を受けていただき、さらにそれを地域での就業に結び付けることが目標です。研修の中身ですが、プログラムは三つあります。



*1 二次保健医療圏

原則として、特殊な医療を除く一般の医療需要に対応するために設定する区域です。入院医療を基本的に圏域内で確保するとともに、医療機関の機能連携に基づく医療サービスと、広域的・専門的な保健サービスとの連携などにより、都民に包括的な保健医療サービスを提供していくうえでの圏域で、その整備を図るための地域的単位。

● 東京都の二次医療圏は以下の13医療圏

区中央部(千代田区、中央区、港区、

文京区、台東区、区南部(品川区、大

田区)、区西南部(目黒区、世田谷区、

渋谷区)、区西部(新宿区、中野区、杉

並区)、区西北部(豊島区、北区、板橋

区、練馬区)、区東北部(荒川区、足立



菊池所長



森田就業協力員



大熊調整担当



廣岡常務理事

まず、いずれ就職したいと考えている方のため
1日だけの研修。そして、近い将来就職したい方
のための5日間の研修、これは講義と演習を交え
た内容です。さらに、今すぐにも就職したい方
のための7日間の研修があります。5日間・7日
間の研修に加えて、訪問看護ステーション（以下、
ステーション）等の施設での実習を2日間行うこ
ともできます。このように、自分の希望に合わせ
てコースを選んでいただけるようになっています。
そして、研修終了後、受講された方すべてについ
て就業相談を行っています。どういう働き方なら就
業ができるのか、得意分野や興味の方向性など、
いろいろなことをお聞き
して、その方に合う就業
先を紹介しています。
大熊 今お話がありま
したが、復職支援研修
では、病院での研修に加
え、20年度からステー
ション等での研修もでき
るようになりました。
当初は、受け入れ側で
どう指導したらいいのか
戸惑うこともあったよう
ですが、概ねよい方向
で研修できています。
受け入れ側も、まずは
見てもらわないとわかっ
てもらえないということ
で、ぜひ見てほしいと
いうところも徐々に増え
ています。

廣岡 特養や診療所、あ
るいは病院と連携のある
いろいろな施設にも願
いして、希望される方は、

そこにも実習に行っていたいです。

「看護師等確保対策事業」の成果

菊池 これまで、どのような成果があがってきた
でしょうか。

廣岡 今年6月30日までのデータですが、
1,466人が復職支援研修を受けて、そのうち
約57%にあたる834人が就職しています。

菊池 貴重な人材の掘り起こしだと思います。
やはり、自宅から近いことが大きいですか。

廣岡 そう思います。支援病院には医療圏全体
の看護職の確保について支援をお願いしており
ますので、周りの病院の情報も含めて、その方に
合うところをご紹介いただいています。もちろん、
実習先の支援病院がとてども気に入る、そこに就
職される方もいます。

菊池 ステーション研修の成果はどうですか。

大熊 22年度、ステーションで研修を受けた方は
41名で、うち8名がステーションに就職していま
す。本当はステーションで働きたいのだけれども、
知識や経験が不足していることを研修で実感し
て、躊躇される方も多いようです。もう少し経験
を積んだら、いずれステーションで働きたいと思
っている方は多いと思います。

菊池 超高齢社会を迎え、今後とても重要に
なってくる分野です。意欲はあるのですから、受
け入れ側の研修体制がしっかりすれば、ますます
期待できますね。

大熊 少しずつでも、増えていってほしいな
と思っています。

菊池 復職支援研修への応募者数は増えていま
すか。

大熊 19年度が338名、翌20年度は突出して
400人を超えています。21年度が357名、
22年度が359名という実人数です。20年度が
多かったのは、リーマンショックなど、復職を考える

社会的な影響もあったのではないかと思います。

菊池 約57%の就業率とのことで、たいへん効果
的な事業だと思います。応募者数を増やすた
めの広報活動ですが、何か効果的な方法はあ
りますか。

廣岡 一番効果的だったのは新聞の折込み広告で
す。あとは公共機関の広報紙、たとえば区報を
見てという方も多そうですね。

新しい取り組みがスタート！ —看護師等就業協力員による 病院巡回訪問事業

菊池 さて、この4月から三つ目の柱となる新し
い取り組みがスタートしました。新規事業は、看
護師等就業協力員*2（以下、就業協力員）による
病院巡回訪問事業*3（以下、訪問事業）で、今働
いている看護職の定着を支援することを目的とし
ています。この事業のリーダーの森田就業協力員
に、開始からの経過をお話いただきます。

森田 初年度は200床未満の施設のうち、
ナースバンクに登録されている約125施設から
訪問を始めています。医療圏ごとに平均2名の就
業協力員が担当していますが、まず、訪問事業の
開始をお知らせする公文書が

東京都から施設長・看護管理
者宛郵送されました。そのう
えで各施設に就業協力員が電
話を差し上げ、訪問のタイミン
グを打合せするかたちをとりま
したので、実際の訪問は5月末
から開始しています。まったく初め
の事業ですので、施設のほうでも
戸惑われて、行政指導のように受け
取られたところもあったのではなかつ
たかと思っています。了解がとれた施設につ
いては、すでに1回は訪問しています。

新人研修

***2** 看護師等就業協力員
以下、看護師等の人材確保の促進に関
する法律（平成4年6月26日法律第86
号）より抜粋。
第11条 都道府県は、社会的信望があ
り、かつ、看護師等の業務について識
見を有する者のうちから、看護師等就
業協力員を委嘱することができる。
2 看護師等就業協力員は、都道府県
の看護師等の就業の促進その他看護師
等の確保に関する施策及び看護に対す
る住民の関心と理解の増進に関する施
策への協力その他の活動を行う。
上記条文によって東京都から「就業協
力員」という名称で委嘱されています。



大熊 この新規事業には、先ほど話題になった新人の研修体制構築支援での訪問事業のノウハウが活かされています。

菊池 訪問してみても、どんな様子でしょうか。

森田 自分のところは十分できてるので、「二回目以降の訪問は必要がない」という施設や、現在、新人研修や復職支援など、ほかの事業にかかわっているのに、定期的な訪問はしばらく見合わせたいという施設もありました。その一方で、「待っていました」というところもあって、これまで協会は、現場に出てきてくれなかったのが、実情を見てもらえないのではないかと思っていたということです。7〜10施設が2回目の訪問を要請されていて、そのうち2施設では具体的な問題についての相談を受けています。

菊池 就業協力員は看護の現場で、管理を含め多くの経験を積まれた方たちです。アドバイスできることも多いと思いますが、どんな相談が多いのですか。

森田 さまでありますが、具体的などころでは、自分たちの施設ではマンパワーが足りなくて研修を企画できないという相談を受けて、サテライト研修についてご提案しているところがあります。

中小の施設でも、認定看護師がいるところがありますし、看護部長さんたちもいろいろな資格をもっていますので、地域で協力し合えば、できる研修があると思います。また、医療圏によっては、すでに合同で研修を行っているところもあるとうかがっています。それでもなお、協会やプラザのバックアップを強く希望しています。

菊池 協会やプラザの研修に出られなかった施設についても、医療圏で意見をまとめ、施設を借りて実施するサテライト研修の話が上がってきています。

廣岡 地域のつながりの中で協力し合うことも、



左から：大熊調整担当、菊池所長、森田就業協力員、廣岡常務理事

お互いの資源を有効に活用し合うのも大事なことです。もちろん、協会・プラザもそれを全面的にバックアップしていきたいと思っています。

菊池 訪問してみても、どんな感想を持たれましたか。

森田 まず、私たち自身が現場の状況を直接把握できたことに、とても意味があったと思っています。そして何より、看護管理者の方が働きやすい環境づくりに、たいへんな努力をされていることがよくわかりました。看護管理者が一人で奮戦されているところやチームで取り組まれているところなど、施設それぞれのスタイルがありますが、働きやすさと定着を図るために、皆さん心を砕かれています。苦労しているのだからなと思っています。就業協力員は皆なんとかして応援したい、という気持ちだと思います。

事業間での情報の共有

菊池 確保・定着ということで、3事業とは別に、

協会としての今後の構想はありますか。

廣岡 協会ではワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）を推進しています。確保事業を3年間やつてきた中でも、看護職の定着促進のために、WLBの推進が大切なことだと各施設では認識されていますが、実際のところで迷われている状況をうかがっていました。それも踏まえたうえで訪問事業開始ですので、協力員には、情報発信とともに現場の方々からの意見やアドバイス、要望の吸い上げも、ぜひお願いしたいと思っています。

森田 それは、たくさんあると思います。（笑）とても重要なことで、今回出ていかなければ、見えなかった部分だったと思います。

今年協会で行っているWLBインデックス調査にエントリーされた施設は、新人研修支援あるいは復職支援を受けた施設が多いように思っています。一つ何かよい変化があると、もう少し何かしていきたいと思われのかもしれないね。

大熊 あとは、どれか一つの事業を利用いただくことよってつながりができ、他の情報も流れてくるといこともあると思います。どんな事業でもいいと思いますので、ぜひ、そういったつながりをつくっていただきたいと思っています。

菊池 事業間でも情報の共有を図っていききたいですね。とくに新しい事業は協力員が外に出る画期的な事業です。そこで得られた有用な情報を共有することよって生まれる波及効果にも期待したいところです。

就業協力員はとも有意欲的に洗剤と活動しています。施設の方にはぜひナーズバンクにご登録いただき、訪問事業を含めた看護職の確保・定着のための事業をご利用くださるようお願いいたします。本日はありがとうございます。

病院巡回訪問事業

看護師等就業協力員が担当医療圏の病院を個別訪問し、勤務環境改善や研修体制構築に向けた施設の取り組みについて指導・助言等を実施することよって、看護職員の確保・定着対策の支援をしていく事業。



復職を考えている あなたへ

社会が期待している今がチャンス！

「かつては、子育てや親の介護のために仕事をあきらめるという時代がありました。一人が一人分の働きをすることが求められていたからです。しかし今は、組織全体として100%になればよいという考えが浸透し、看護師にも多様な働き方が可能になりました」

そう話すのは、東京都看護協会の嶋森好子会長。現在の看護師の勤務形態は、2交代制・3交代制だけでなく、さまざまな勤務形態での募集があります。非常勤や、近年看護職が必要とされるようになった病院以外の施設に枠を拡げて考えるなら、さらに多くの勤務形態があります。

「常勤として働く条件が整わないと、遠慮してしまう傾向がありますが、それはもう古い考え方です。たとえ常勤の2割しか働けなくても、このように働きたいのだということ堂々と主張すべきで、勤務地や勤務時間などが希望の条件に合った施設を選択すればよいのです。復職への一歩を踏み出すなら、社会が期待している今がチャンスです」

東京都看護協会ではナースプラザを通じて、看護師の復職を多方面から支援しています。さらに、長年懸案とされてきた労働環境の改善についても、このほど朗報がありました。厚生労働省内に昨年12月設置された「看護師等の『雇用の質』の向上に関する省内プロジェクトチーム」の報告書が、東日本大震災による中断を経て、6月17日にまとまったのです¹⁾。具体的な進展が見込まれる内容からは、社会の大きな期待が感じられます。

生きることは働くこと 働くことはマネジメント能力を磨くこと

「看護という仕事だけでなく、家事や育児、介護など、その全てが社会人としての重要な仕事です。つまり大きな意味で捉えるなら、生きることは働くことです。」

嶋森会長の研究テーマの一つがマネジメントです。42歳のときに看護部長になってからは、特にマネジメントに関する仕事が増えました。

「看護師は、調整能力は高いのですが、経験的に

行っているため、その知識やスキルを論理立てて説明することは苦手です。海外ではいろいろな看護マネジメントに関する文献が出ていますが、次の世代が学習できる日本語の資料はありません。日々の臨床のなかで改革でき、しかも訓練できるスキルを整理する必要があると思っています」

現在、自身が理事長を務める臨床看護マネジメント学会で、コミュニケーション、説明の仕方、仕事の優先順位の考え方などを訓練できるプログラムを開発中で、良い結果が出れば本としてまとめる予定です。

「私自身もそうでしたが、時間管理や段取りなどのスキルは、小さい頃から家庭の中で炊事などの役割を果たすうちに、自然に身につくものです。しかし、現代の社会事情では、それが難しくなりました。マネジメント能力は社会人として果たす全ての仕事のために必要なもので、仕事をすることによって、さらに磨かれていくものです」

看護師という職業を通して、もう一度、あなたのマネジメント能力を磨いてみませんか。

不測の事態の中でも、 判断し活動できる能力を身に付けてほしい

東京都看護協会は、東日本大震災における医療活動を支援してきました。初期の緊急対応、その後の公衆衛生問題への対応などを通して、強いリーダーシップが必要なことを実感しています。

「今回の大震災は、誰もが予測できない事態も起こりうるのだということに遭遇した、重要な経験です。不測の事態の中でも、一人ひとりが役割に応じて判断し活動できる能力を身につけてほしいと切実に思います」そして、そのための教育の重要性を感じています。

「東京都看護協会を、人数だけでなく、実態として日本一にするために、リーダーシップをどう発揮するのか、それが今後の課題です」



嶋森好子会長
東京都看護協会

(参考資料) 1) 厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2f9852000001f0g4.html>

東京都における eナースセンターに登録した求職者の状況 知って活かそう! 再就職・定着支援のためのデータ分析

平成
22
年度

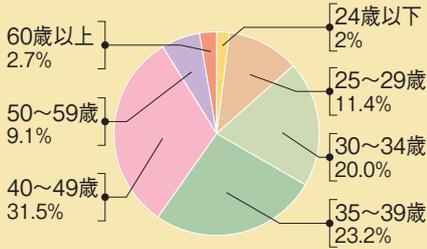
平成22年度(H22年4月~H23年3月)のeナースセンター求職登録者総数は13,224名

登録者の就業:未就業の割合は6:4

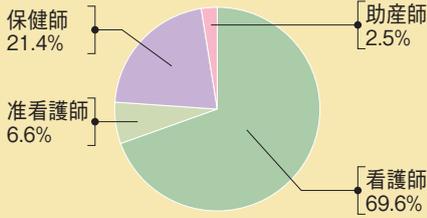
登録者の85%はインターネット利用で求人情報を確認できる状態

年齢階層別

30~40歳代が約75%(3/4)を占めている。

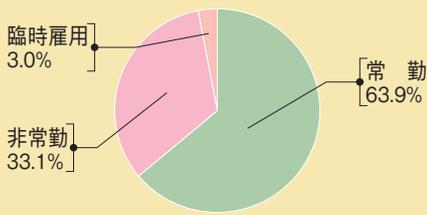


職種



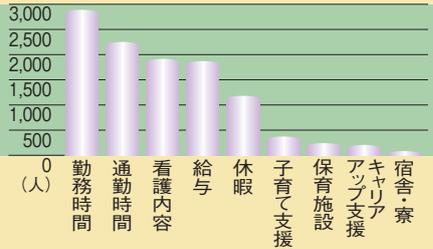
希望雇用形態

求職者の約65%は常勤での雇用を希望しており、昼のみの仕事を希望する割合が高い傾向にある。



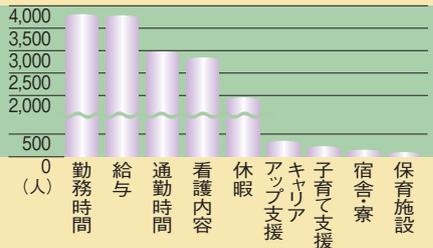
未就業者が就業の際に重視する条件(複数回答)

上位を占めるのは、「勤務時間」「通勤時間」「看護内容」。



就業者が転職の際に重視する条件(複数回答)

上位を占めるのは、「勤務時間」「給与」「通勤時間」。



就業者の退職したい理由上位10(複数回答)

上位を占めるのは、「看護他分野への興味」「出産・育児」「看護内容への不満」



つれづれ……

先日のこと、田舎でお世話になった方から突然電話をいただいた。80歳を過ぎて一人暮らしをしている。身体はどうか元気がだが、寂しい。教師をしていたその方の、今なおしっかりと話しかけ方も、寂しいという気持ちがひしひしと伝わってきた。

日本は2025年超高齢社会を迎える。いわゆる「2025年問題」だが、高齢化への進展の速さから、高齢化率の高さへと問題は移行する。65歳以上二人暮らしの世帯が680万世帯(37%)に達すると同時に、認知症高齢者も加速的に増加すると推計されている。

6月に行われた「全国看護師交流会」でシンポジストの一人が、急性期の病院医療を中心としている現在の看護の在り方からの変換を、「看護の力をあらゆる療養の場へ」として提言された。超高齢社会を迎えてなお安心な社会のために、看護が果たす役割は大きい。

●都内で7番目に多い街路樹● マテバシイ

表紙イラストの「マテバシイ」はこんな木です。

日本固有種のブナ科の樹木です。秋に実る大きなドングリはアク(タンニンなど)が少ないので、そのままでも食べられます。日本には20種類ほどのドングリがありますが、その半数以上が受粉翌年の秋に実る2年成なのは案外知られていません。マテバシイの木でも、大きく育ったドングリと来秋実る予定の赤ちゃんドングリが同居しているのが見られます。ドングリを通して自然に親しむ「どングリイベント」が、毎秋都立公園で開催されていますので、参加してみてください。



ナースバンク東京

- JR中央・総武線 飯田橋駅東口から徒歩7分
- 東京メトロ東西線・有楽町線・南北線 飯田橋駅 出口B1から徒歩6分
- 都営大江戸線 飯田橋駅 出口C1から徒歩5分
- 都営大江戸線 牛込神楽坂駅 出口A3から徒歩5分

ナースバンク立川

- JR中央線・青梅線・南武線 立川駅南口から徒歩10分
- 多摩都市モノレール線 立川南駅から徒歩8分

東京都ナースプラザ 検索

- ホームページ: <http://www.np-tokyo.jp/>
- Eメール: np@np-tokyo.jp